

特例子会社におけるキャリア教育の推進 ～ 自社研修と出張授業の取り組み～

- 梶野 耕平（第一生命チャレンジド株式会社 人財育成部 次長）
- 齊藤 朋実（第一生命チャレンジド株式会社）
- 越後 和子（第一生命チャレンジド株式会社）

会社概要

第一生命チャレンジド株式会社(第一生命保険株式会社の特例子会社)

2006年8月1日設立 (同11月1日 特例子会社認定)



10事業所(職場)

本社 田端



日比谷(有楽町)



豊洲



相模園(世田谷区)



新設

名古屋



新設

福岡



新宿



新橋



戸塚(横浜)



本町(大阪)



会社概要

主な業務内容

2025年6月1日現在

白抜きの数字:手帳のある社員数
(2025年6月1日現在)



182

事務サポート



35

喫茶



25

印刷



30

清掃



19

書類の作成
発送



全員

折り鶴



数は本社勤務除く

1 はじめに

組織づくりと離職の課題

当社は、障がいのある社員が主体的に業務へ取り組めるよう、業務の見える化や仕組みづくりに注力してきた。その結果、自律的に行動できる環境が整備された。近年は、若年層の転職志向や高齢社員の意欲・能力低下により離職が増加し、組織の持続的成長にとって課題となっている。

若年層のキャリア課題と支援の必要性

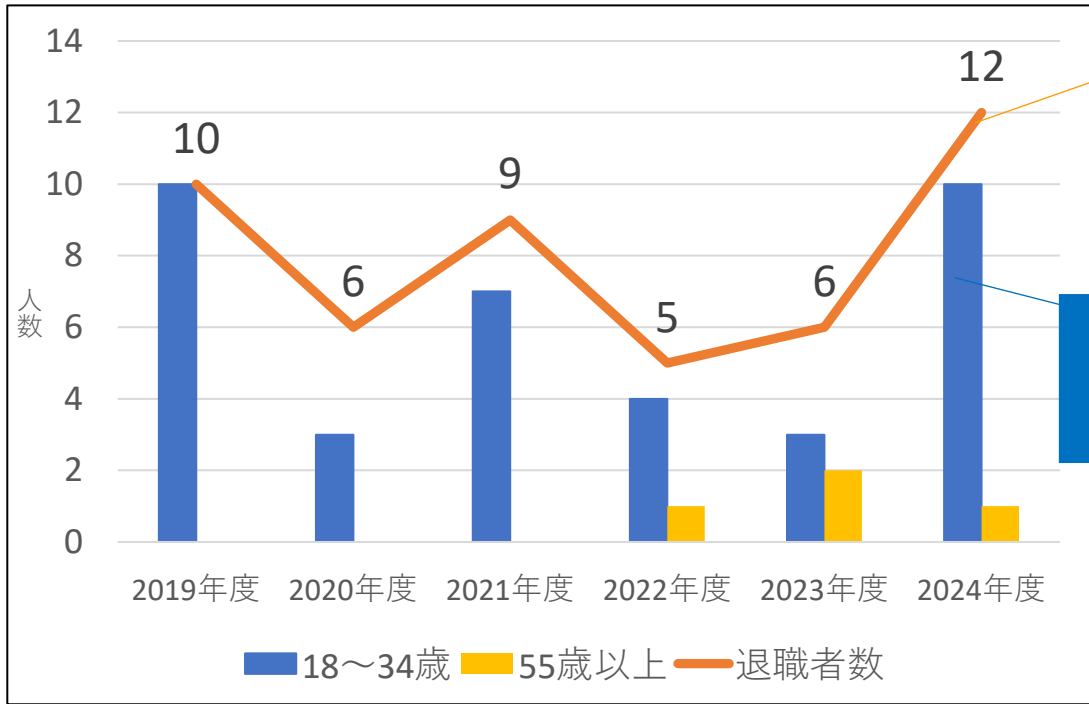
離職傾向を分析すると、18～34歳の若年層では将来のキャリアイメージを持てないことが課題である。特例子会社においても、勤労観・職業観を育むキャリア教育と支援の重要性が高まっている。

自己実現を目指す人財育成への転換

キャリア形成とは、職業を通じて自立を目指すプロセスであり、キャリア教育はその基盤を育む教育である。今後は、職場定着重視から自己実現を支える人財育成への転換が求められている。

2 キャリア教育の取り組み

(1) 離職傾向の分析



一定の割合で社員が離職

若年層社員の割合が多い
(37名／全48名中)

図1 退職者数の推移

転職を理由に退職した者13名

体調不良・勤怠悪化を理由としている者でもモチベーション低下やキャリアの問題あり

年齢	退職者数	体調不良 勤怠悪化	転職	その他
18～34歳	37	19	11	7
35～54歳	7	3	2	2
55歳以上	4	4	0	0
合計	48	26	13	9

図2 退職者の状況

問題提起

勤続年数が短い若年層社員の離職について

- ・ 業務遂行能力に課題はなく、高い成果を出せる
- ・ 自身の能力と業務難易度との間に乖離を感じている

現在の業務が簡単すぎる

退職...

若年層社員

現職では十分なやりがい
が得られないのではないかと

将来へのビジョンが描けていない＝キャリア形成に問題あり？

高齢化に起因する離職について

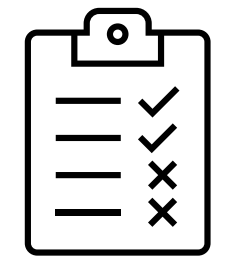
- ・ 体力や認知機能の低下？
- ・ モチベーションの低下？



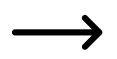
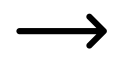
高齢化による問題かどうか、潜在的に高齢化による職場不適合が起こりそうなケースがあるのか、実態把握の必要あり

(2) 数値化の取り組み

全研修共通のアンケート



アンケート

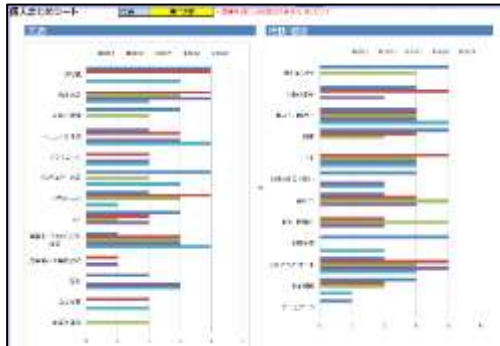
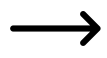


研修方針・運営
反映！

ニーズ把握
満足度を比較・検証

全社共通のスキルチェック

スキルチェックシート		スキルチェック結果	
氏名	所属	スキル項目	評価
氏名	所属	スキル項目	評価
氏名	所属	スキル項目	評価
氏名	所属	スキル項目	評価
氏名	所属	スキル項目	評価
氏名	所属	スキル項目	評価
氏名	所属	スキル項目	評価
氏名	所属	スキル項目	評価
氏名	所属	スキル項目	評価
氏名	所属	スキル項目	評価



研修体系に
反映！

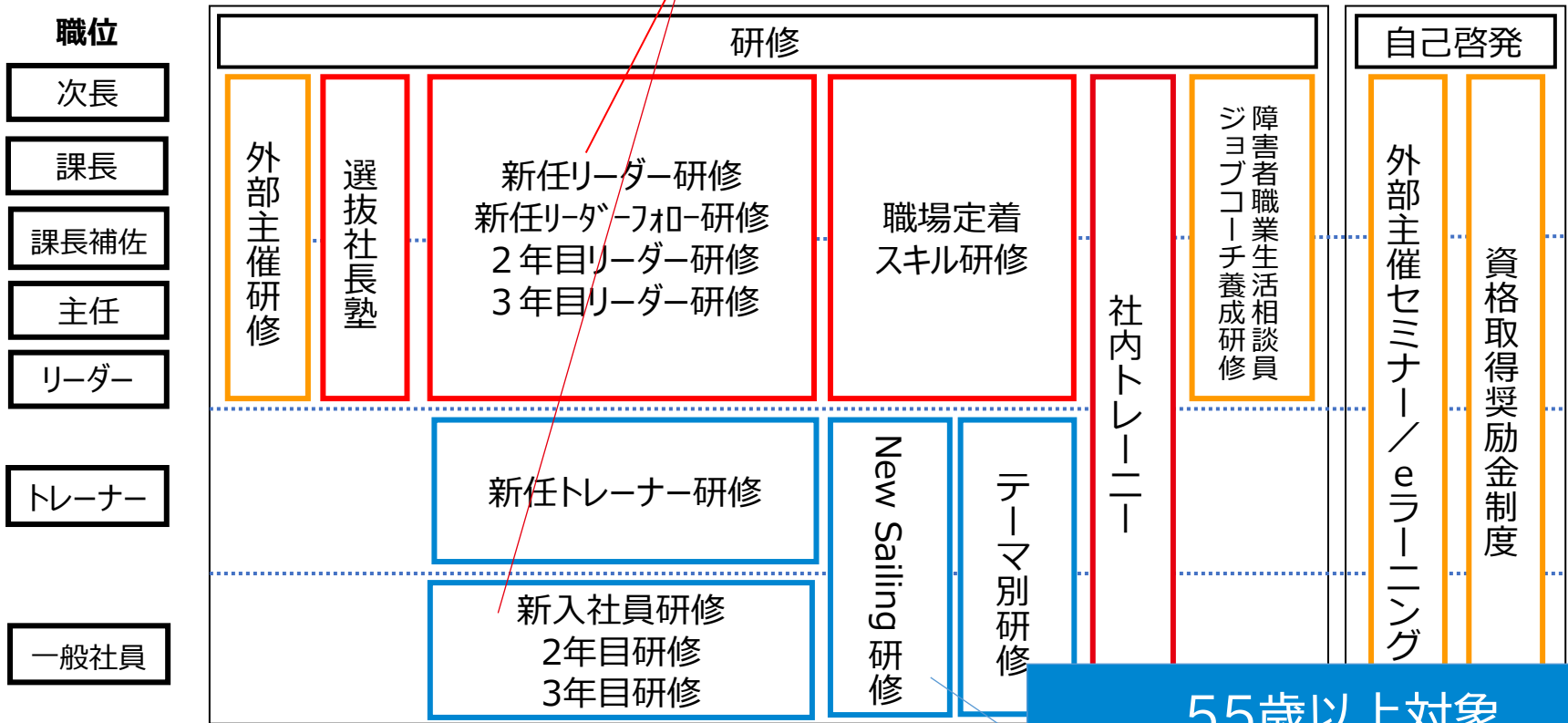
スキルチェック

社員のスキルの変化
や成長を数値化

(3)社内研修の体系化と運営

ア 研修体系の整備と年次別研修の強化

入社～3年目までの年次別研修を手厚く



55歳以上対象
キャリアの再設計を支援

➤ 年次別研修だけではなく、年齢別の研修も拡大し、若年者層社員のキャリア形成をより手厚くしていく必要がある

主な研修の概要

➤ 年次別研修

これまでの振り返り、今後のキャリアプランを考える。同期で悩みを共有し、先輩に学ぶ

今後なにを大事にして働きたい？ 希望を整理しよう😊

あなたの希望は①～④のうち、どれですか？ → ()番

①広く自分ができること、可能性を広げたい	②ワークライフバランス重視	③得意なことを極める、1つの分野を深めたい	④目に見えるキャリア重視 昇格・昇進・昇給
異動、新しい業務の習得等、いろいろな挑戦したい	今のまま、仕事と私生活の安定を大事にしたい	今の業務でプロをめざす専門性を高めたい	キャリアアップしたい トレーナーになりたい

希望をかなえるために、取り組むこと(一例)

健康増進に気を付け、安定して出勤する。所属業務をしっかりと覚え、できる仕事を確実に増やす	平日は与えられた業務をしっかりこなす。気分転換しながら働き、私生活とのメリハリをつける	確実に業務習得して、業務の目的、お客さまが求める水準を理解する。他者に教える力を付ける	安定して出勤し部署内の業務が一通りできる。周囲に教え、助け、協力しながら業務習得する
--	---	---	--

➤ New Sailing研修

55歳以上の社員を対象とし、自身の健康や定年後のキャリアプランを考える



➤ テーマ別研修

ニーズを捉えたテーマで研修を実施し、長く働きつづけるために必要なスキルを学ぶ

体験談(グループホームについて)

これから「今の家族との生活が難しくなってきた」「一人暮らしをしたいが何をしたらよいかわからない」などの住まいの問題がでてくるかもしれません。

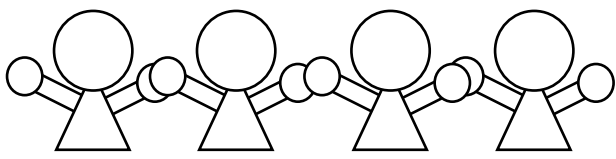
そこで、グループホームを利用するという選択肢があります。今回はグループホームを利用している社員の体験談を聞き、グループホームの利用について具体的にイメージした上で、近い将来の選択肢として知っておきましょう。

※ グループホームとは
「障害者総合支援法」に基づく福祉サービスの一つで、障害のある方が、地域の中で安心して暮らすための共同生活の場です。
自宅や施設とは違い、少人数で一緒に暮らしながら、必要な支援を受けられる住まいの形です。

イ 横のつながりと体験学習を意識した運営

協働を促すグループワーク

ゲーム型・チーム対抗戦・コミュニケーション強化のワークなど



横のつながり促進！

BrandMessage

私たちを象徴するメッセージ

一生涯のパートナー

Purpose

社会における私たちの存在意義

共に歩み、未来をひらく 多様な幸せと希望に満ちた世界へ

Vision

第一生命チャレンジの目指す姿

障害者雇用事業を通じて、社員の個性を活かして成長し続けることにより、第一生命グループの価値創造を支え、社会に貢献する

Values

私たちが大切にする価値観

認め合うから 長所がいきる
支え合うから 仲間ができる

任されるから やる気が出る
チャレンジできるから 成長できる

第一生命チャレンジの企業理念

社員の体験談



ロールモデルとして
将来像形成！

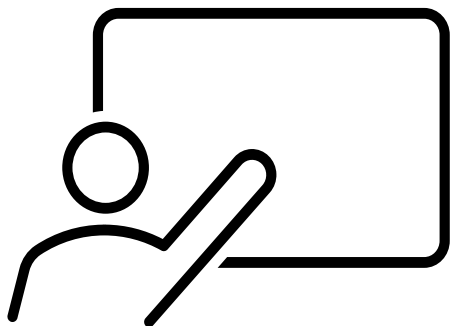
ウ 自社運営のメリット

キャリア教育を社内研修で行うにあたって・・・

- 前回の内容や普段の様子を踏まえて、**継続的に**研修を行いたい
- 社員**一人ひとりの理解度**が異なり、受講者の特性に応じた対応が必要
- 終了後、アンケートの結果をすぐに**次の研修内容へ**反映したい



社内人財が担当！



講師

- ✓ 実際に社内で起こった事例をもとに話し、受講者自身の経験と照らし合わせて、具体的に理解できるようにしている
- ✓ カリキュラムの組み方(休憩のタイミング、座学とワークのバランス)、声のかけ方で受講者が研修に集中できるようにしている

エ 出張授業の活用

出張授業とは？	障がいや「生活のしづらさ」という視点で捉える重要性を伝える啓発活動		
内容	依頼に応じ、社員が自身の体験を語る参加型授業を実施		
効果	①振り返りと発表で学びが定着	②フィードバックで理解が深まる	③登壇者は達成感と楽しさを実感



自社研修と出張授業の両方があることで、社員のモチベーション向上につながっている

卒業した学校や支援機関、その他高校や中学校などで出張授業を実施



社員体験談



クイズ形式で楽しく講義



社員のダンスパフォーマンス

オ 社内トレーニー制度の導入と効果

他部署での業務を体験できる制度

導入前
社員が他部署の業務を
知る機会を広げたい



キャリア選択への理解
を深めること目的に

初期
少人数で試験的に運用



視野が広がり、キャリア
の選択肢が増える

今年度
トレーニー期間拡大・
人数制限撤廃



社員のカリヤ意識
が向上

トレーニー参加者実績		参加者数
実施年度	内トレーナー・社員	
2023年度	32名	22名
2024年度	39名	24名
2025年度	53名	33名(予定)

(4) キャリア形成支援の担い手育成

キャリア形成支援に必要なスキル

- ① キャリア教育の目的と意義を正しく理解していること
- ② 対象となる社員の自己理解を促す支援ができること
- ③ 自社研修の企画・運営・講師としての役割を担えること



キャリア形成支援の機会は増える一方で…
人財の質的・量的確保が課題



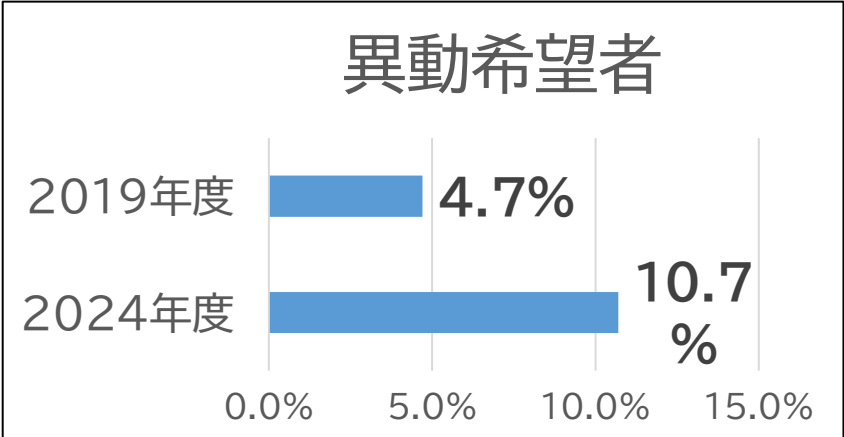
これから取り組むべきこと

- マネジメント層を対象にしたキャリア形成支援のための研修の拡充
- キャリア教育にかかわりたいというニーズを持つ人財の把握

育てる人を育てることを戦略的に展開する

3 結論

異動希望者の変化



■ 人事調査表の異動希望者

- ・2019年度 148名中7名(4.7%)
- ・2024年度 230名中24名(10.7%)

↓ 約2倍に増加

有意な変化が見られた

特例子会社におけるキャリア形成支援

障がいの種別や程度が多様であるため、画一的なキャリア形成支援では十分ではない
より種類や機会を増やしていく必要がある

- ↓
- ① 研修機会＝キャリア意識の醸成
② 人事制度運営＝キャリアの実現

思い描いたキャリアを
実現できる環境づくり

研修機会と人事制度運営の両輪をまわしていく