

社員のキャリア形成を考える

～キャリアアップを見据えた異動、活躍機会を創る業務付与 やキャリア研修の取り組み～

第一生命チャレンジド株式会社
ダイバーシティ推進部 齊藤朋実

会社概要

第一生命チャレンジド株式会社

2006年8月1日(同11月1日 特例子会社認定)

事業所(拠点)

東京・神奈川・大阪に8つの事業所を展開

本社 田端



相模園(世田谷区)



神奈川(戸塚区)



第一生命チャレンジドの占有フロア

日比谷



豊洲



新橋



新宿



大阪



第一生命の部署と同じフロア(インクルージョン型)

主な業務内容

2024年6月1日現在



187

事務サポート



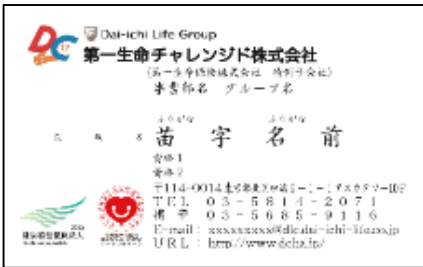
32

喫茶



23

印刷



29

清掃



18

書類の作成・発送



全員

折り鶴



白抜きの数字:障がいのある社員数
(2024年6月1日現在)

1 はじめに

障がいのある社員のキャリア形成は、個人の成長や自己肯定感を高めるだけでなく、会社への貢献にも繋がっている。

会社設立から17年が経過し、勤続年数の長い社員が当社でも増加している。

一部の社員に実施したインタビュー結果からも、

「業務が変化しない、職位が上がらない、上がってもそこから先に上がらない、役割に変化がない」

というような自身のキャリアに見通しが持てないといった課題が出てきている。

また社員の中には高齢化に伴う業務能力の衰えや体調管理、生活の課題などで働くことが難しくなる社員もみられている。

キャリアを「人が生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分との関係を見いだしていく連なりや積み重ね」として捉え、

(1)社内でのキャリア、(2)生活全般を含めたキャリア、

2つの視点から障がいのある社員のキャリア形成について当社の取り組みと事例を紹介していく。

2 当社での取り組み

(1) 社内でのキャリア形成

ア 年次別研修、職位別研修

新入社員、2年目研修などの年次別研修や新任トレーナー研修などの職位別研修では先輩からの体験談を聴き、キャリアの選択肢をイメージし、同期同士の悩みやキャリアについて話し合う。

社内研修一覧

対象	研修名	目的	対象者
障がいある社員 社員・トレーナー	新入社員研修 (180分)	社会人の心構え、チャレンジドを知る ビジネスマナーの習得	新入社員
	新任トレーナー研修 (120分)	トレーナーとしての役割を知る 横つながりの構築	新任トレーナー
	2年目社員研修 (120分)	入社1年を振り返る 同期とのつながり強化	2年目社員
	4年目社員研修 (120分)	自身の働く目的を考え、 横のつながりを深めることで ウェルビーイング向上をはかる	4年目社員
	テーマ別研修 (120分)	怒り・ストレスの自己対処を学ぶ	その他研修の対象となっていない 社員・トレーナー
	New Sailing (60分)	定年後進路選択の意識付け (2023年研修のフォロー)	55歳以上 (4/1時点)
マネジメント層 社員 共通	社内トレーニー	自身・組織の成長 (当人・受入れ側とも)	(任意参加) マネジメント層: 全員 社員 :3年目以上の方

別途紹介

イ 社内トレーニー制度

本人希望または上司推薦によって、他部署で2～5日間の業務体験を実施

現在の部署



- ・対象となる社員の新たな志向や強みの発見
- ・多様な経験値の蓄積

受入先の部署



- ・人的交流を通じた組織の活性化
- ・自分たちの業務、職場環境等の良さ・課題の再発見

参加した社員感想

- ・自部署の良さを再認識できた、他部署の工夫から学びがあった

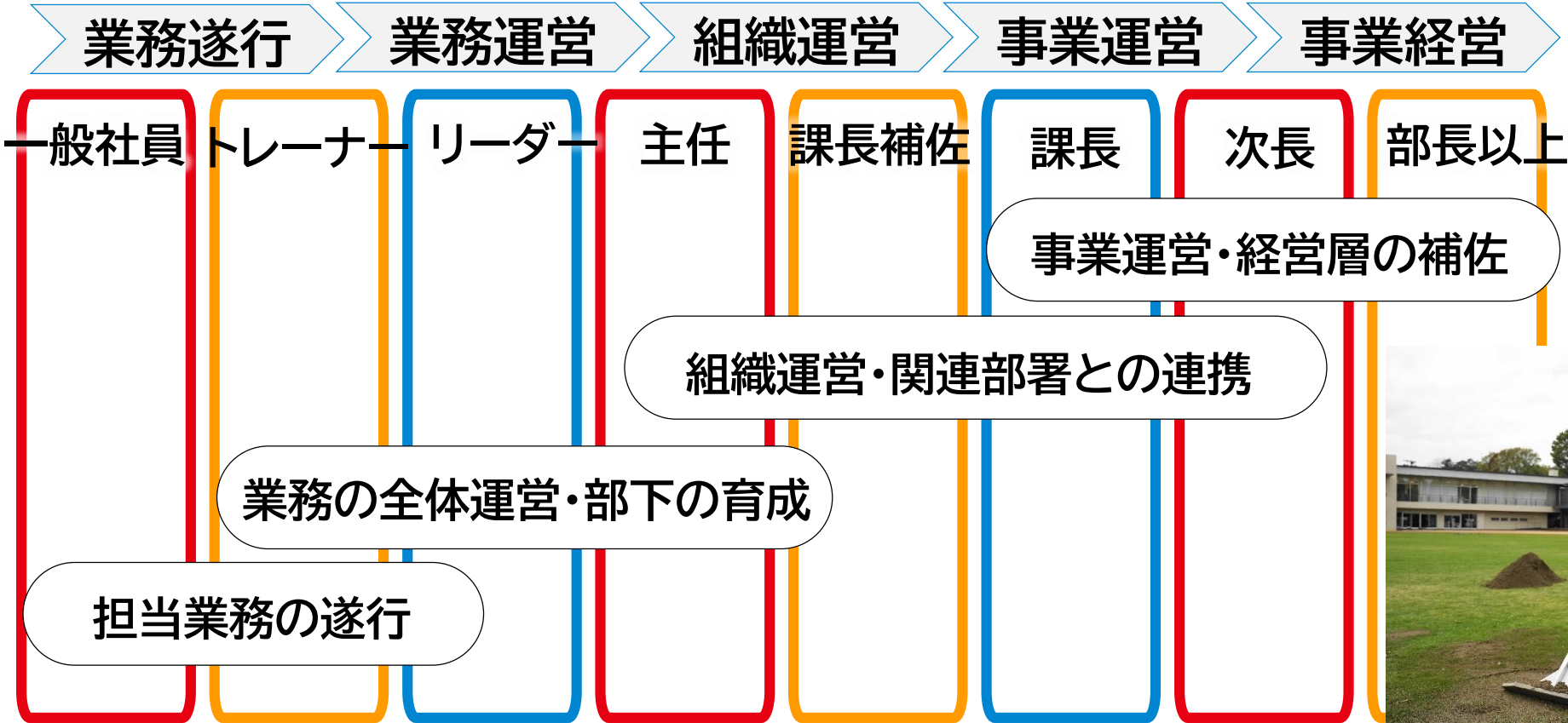
上司の感想

- ・自部署でマンネリ化していたように見えていた社員のモチベーションがあがった
- ・横のつながりができた

ウ 人事制度と人事異動

職位制度

- ・障がいの有無に関わらず上位を目指せる職位制度
- ・年間の人事評価が給与に反映される仕組み
- ・業務目標への意識を高める要素となっている



*現在リーダーの職位で障がいのある社員は14名

ウ 人事制度と人事異動

人事面談時に異動希望や将来志向の申告・対話の実施

- 人事面談の中では配置・担当替え、将来志向についてのヒアリングを実施。
- 本人の希望や仕事ぶりに加え、上司意向や組織事情を踏まえ将来を検討。
- 多拠点(8拠点)のメリットを活かし、社員の希望する役割、配置を基に人事異動など新しい環境でキャリアを活かす取り組み

人事面談時のヒアリング項目

3. 配置・担当替え

希望する配置・担当を選んでください

- ☐ 1. 今の所属で今の業務を続けたい
- ☐ 2. 今の所属で違う業務をしたい
- ☒ 3. 異動したい

(異動希望先)

喫茶の仕事をしてみたい

4-①. 将来志向(役割)

将来的に担いたい役割を選んでください

- ☒ 1. トレーナー
- ☐ 2. チームのとりまとめ役
- ☐ 3. 今のままでよい
- ☐ 4. その他

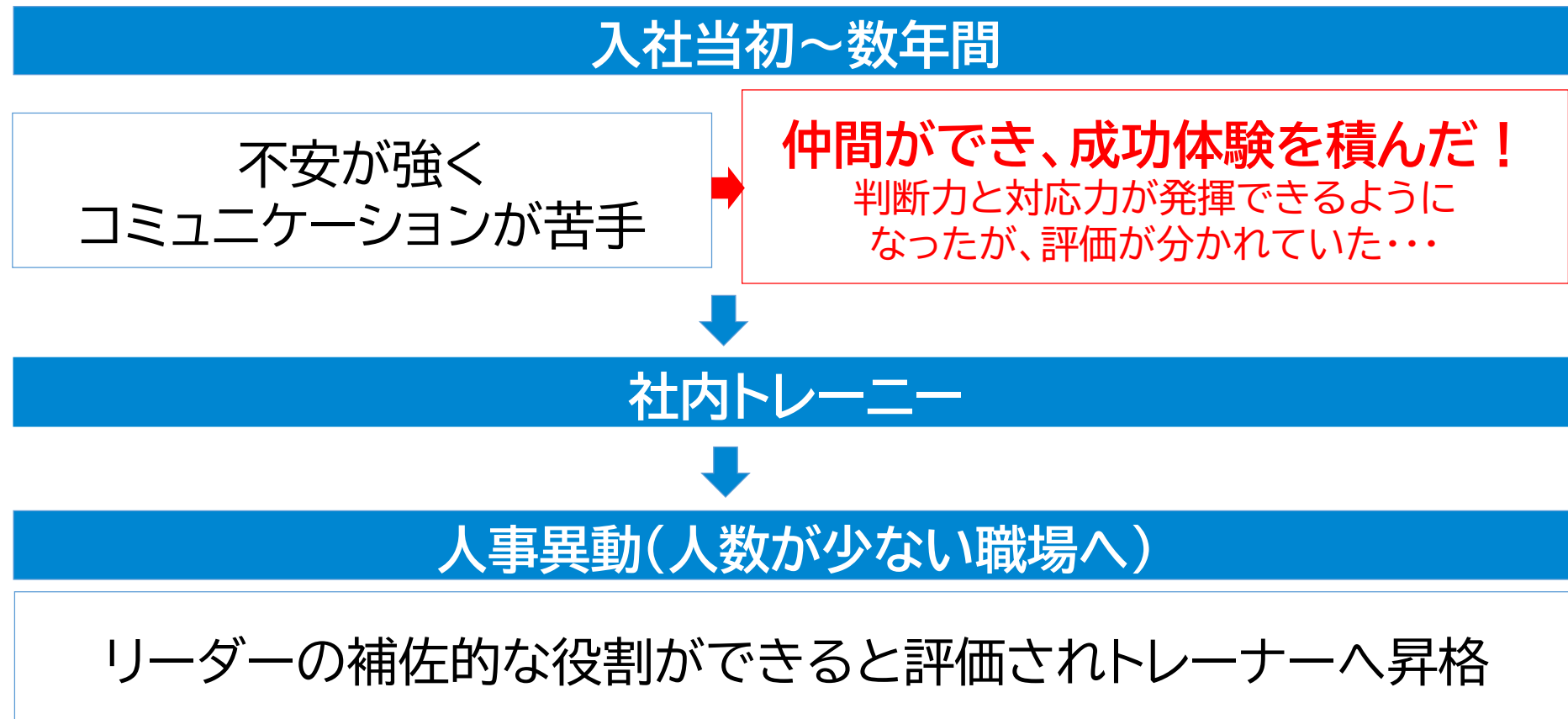
(具体的に)



(人事調査表より該当箇所を抜粋)

事例① 人事異動の事例

苦手意識があった部分に自信をつけ、異動先で持ち前の力を発揮しトレーナー昇格した事例

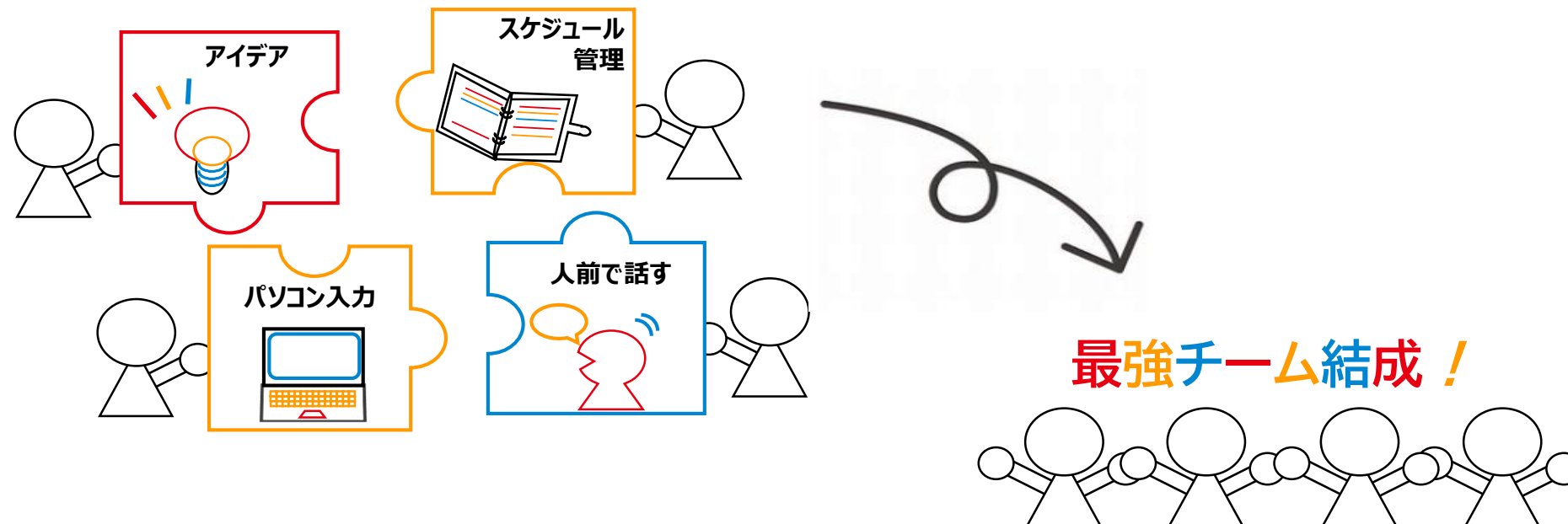


エ 業務付与と役割付与の工夫

様々な業務への挑戦機会を提供することで、社員はスキル向上や経験からの学びが得られる。

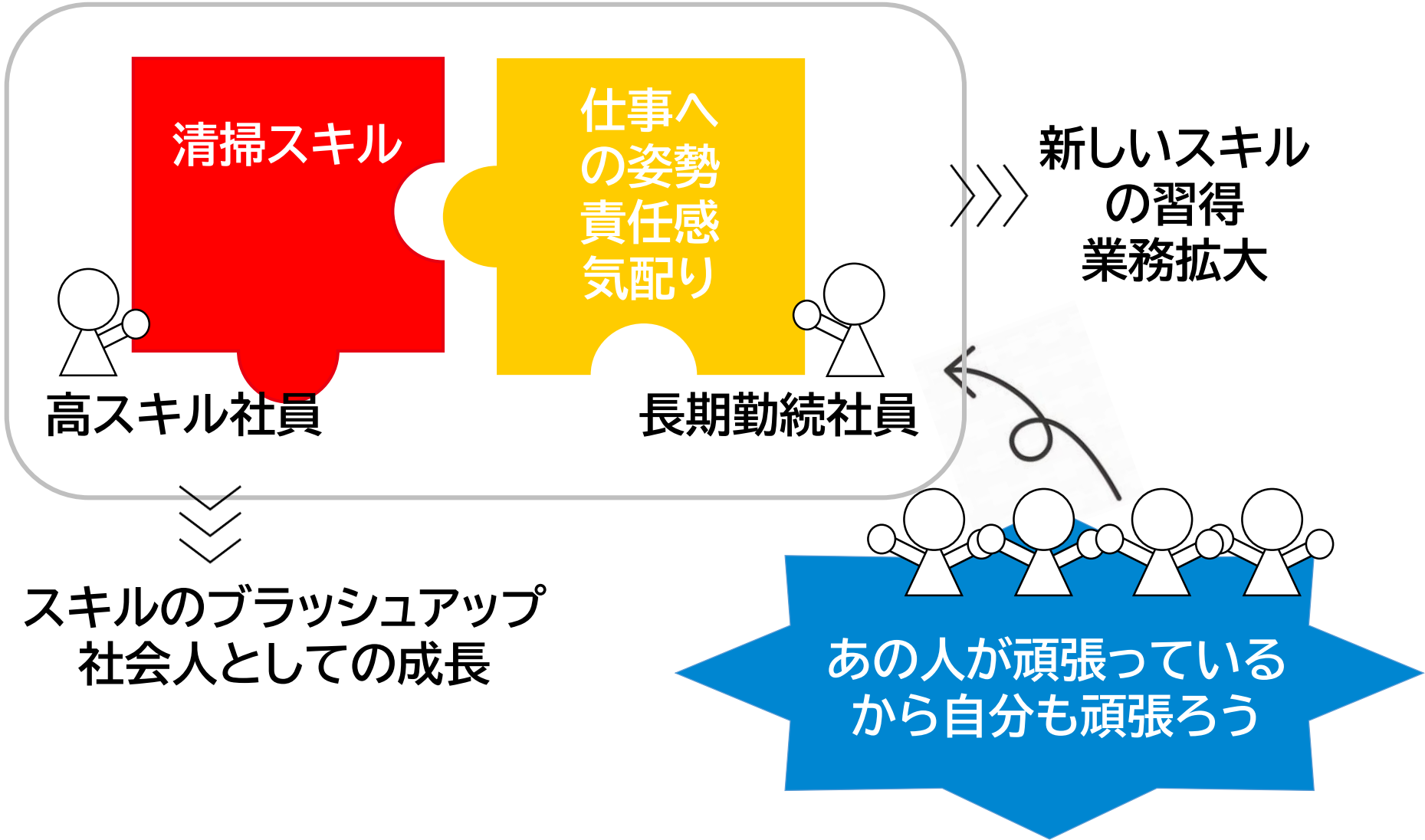
同時に社員の強みを活かすための役割付与や、チームの組み合わせの工夫を行うことで、個人の能力を最大限に活かすことができる。

チームの組み合わせの工夫



事例② 役割付与の工夫事例 ～清掃業務～

チーム結成！



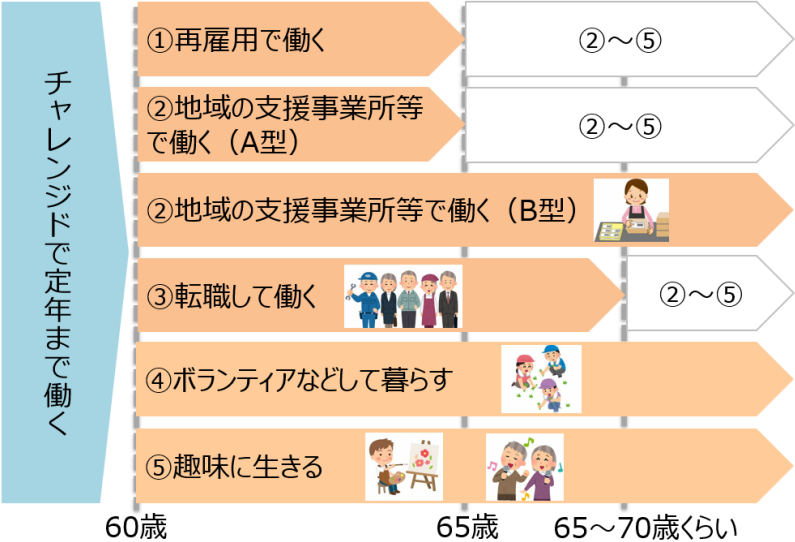
(2) 生活全般を含めたキャリア形成

ア 55歳以上研修の実施

- 55歳以上の社員を対象とした研修を実施し、「定年後どうしたいか」「どのような準備が必要か」といった、定年後のキャリアを考えるきっかけとした

定年後の選択肢(例)を紹介

60歳以降の選択肢 (例)



先輩体験談

退職したAさん、再雇用で働いているBさんがそれぞれどのようにキャリアを決定し、今グループホームでどのように生活しているかをインタビュー



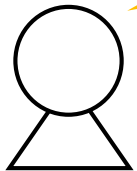
退職したAさん



再雇用で働いているBさん

事例③

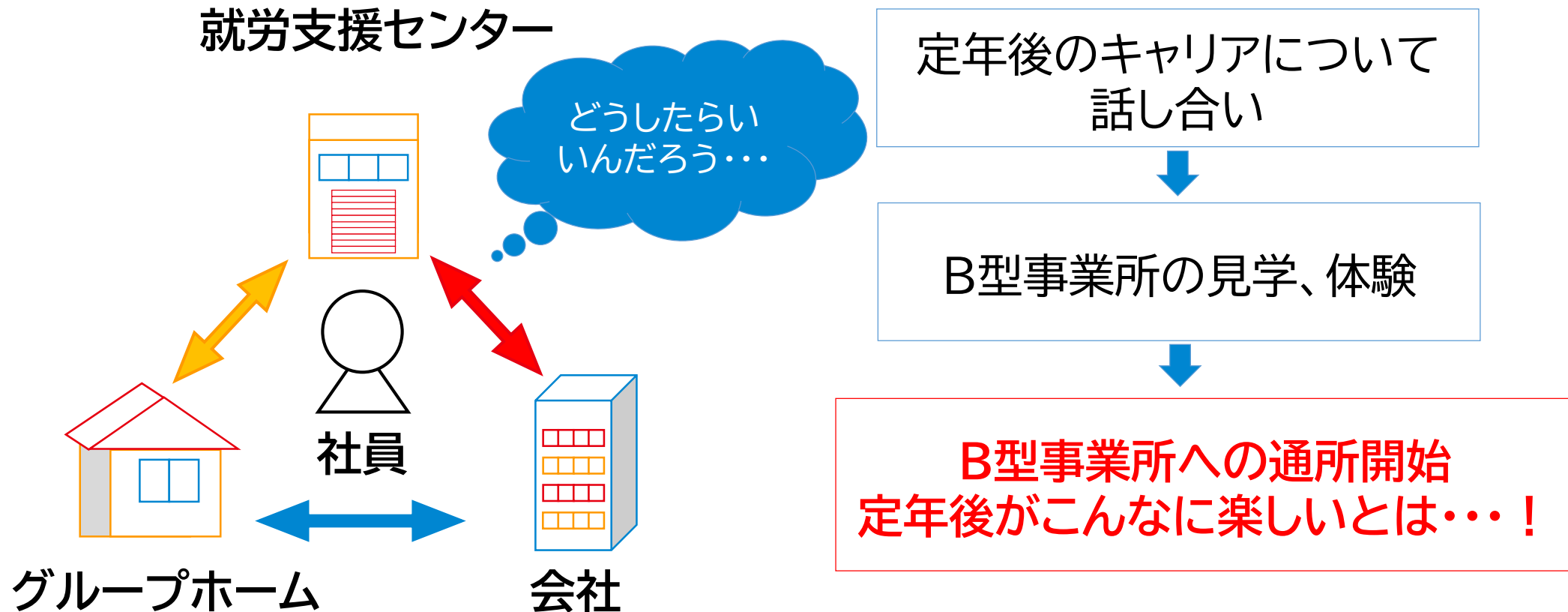
研修をきっかけに家族と定年後について話し合いをしようと思いました



体験談に触発され、グループホームを探し始めた社員がいた

事例④ 定年後のキャリアを選択した事例

- 定年に近づいた社員がその後のキャリアを考える際、グループホームとの密な連携を行った。B型事業所という選択肢があることを知り、自身の働き方に合っていると利用を開始、現在はB型事業所に通所しながら、更なるキャリアを検討している。



3 考察

社内のキャリア形成は、障がいの有無に関わらず、様々なキャリアの在り方がある。

いわゆるキャリアアップと言われるような昇進や専門性の向上だけではなく、**部署異動や多様な経験値の蓄積、新たな業務・役割による活躍機会の拡大**などを通じて、個々の成長の可能性を広げ、雇用の質を高めることができる。

特に、情報が入りにくく社会経験が少ない障がいのある人に対しては、**具体的な情報や体験する機会の提供**及び**ロールモデルの存在が重要**である。それによりキャリアの選択肢を広げ、障がいがあってもキャリアを自分で決定することができる。

一方、障がいのある人のライフステージ(結婚、定年、介護等)においては、地域の社会資源との連携も欠かせない視点である。

本稿で紹介した事例は個別事例であるが、会社全体の取り組みとして体系化していく必要がある。

具体的には、

- ①「社内・生活全般を含めたキャリアとは何か」について会社全体で共通した理解を持つために、学習の機会をつくる
- ②より多くの社員へ様々なキャリアの選択肢を情報提供する
(例:働きながらGHを探し始めたケース等)
- ③社内でのキャリア形成を支援するため、障がいのある社員を業務スキルや年齢、職歴だけでなく多角的に評価できるツールの作成

これらの課題に対する取り組みは、個々の能力や経験を最大限に活用し、新たなステージに向かう重要な取り組みであり、個人の自己実現と組織・会社全体の成長に大きく寄与することとなる。