

事例は
裏面へ

従業員のチカラを最大化し 組織を活性化する キヤリア面談 とは

従業員の持てるチカラを最大化するために必要なこと

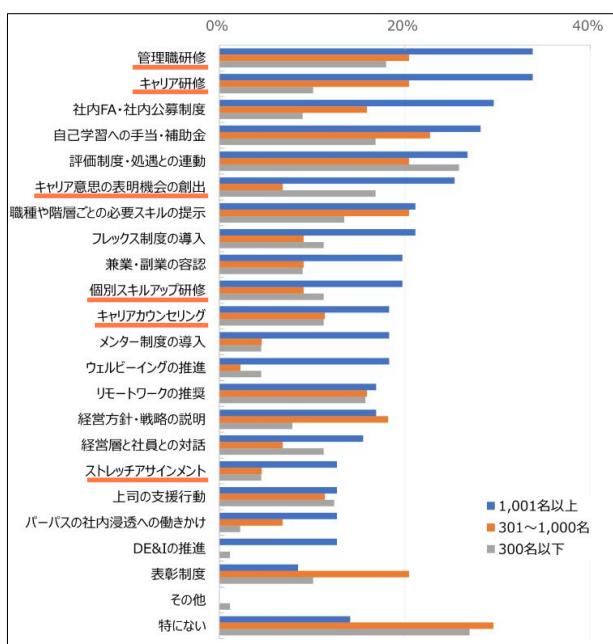
【若手・中堅】仕事観・人生観の多様化をふまえた育成が求められる

- ・若年層の帰属意識の低下と離職率の増加も深刻な問題です。
- ・40~50代の現役マネージャーと若手世代とが、「キャリアの価値観」「Will(意思)」について話す機会を持てていないため、従業員ひとりひとりに寄り添った対応ができていないという実態もあるようです。
- ・対話の機会を作ったり、自律的にキャリアを考える機会を持つことが必要と言えます。

【シニア層】経験豊富なシニア層が変化に適用し成長し続けることが求められる

- ・今後ますます労働力人口は高年齢化。2021年4月に70歳までの雇用が努力義務化され、経験豊富なシニア層が、変化する労働市場や技術進歩に適応し、引き続き価値を提供できるようにすることが求められます。

ほかの様々な育成施策をより効果的にするのが“キャリア面談”



← キャリア自律の推進に向けて実施している対策・取組み

- ・従業員数が1,001名以上の企業の62%が、従業員のキャリア形成のための何らかの施策に取り組んでいると言われます(※)。
- ・キャリアコンサルタントによる従業員へのキャリア面談はその主な施策のひとつであり、研修など、さまざまな施策に対し、対話を通じてしっかりフォローすることで、従業員ひとりひとりが自律的にキャリアを考える機会を持つようにしていきます。

すでにキャリア面談を実施している企業も、
これからキャリア面談を導入する企業も、
面談支援AIサービスを活用し
より効果的に実践してみませんか？

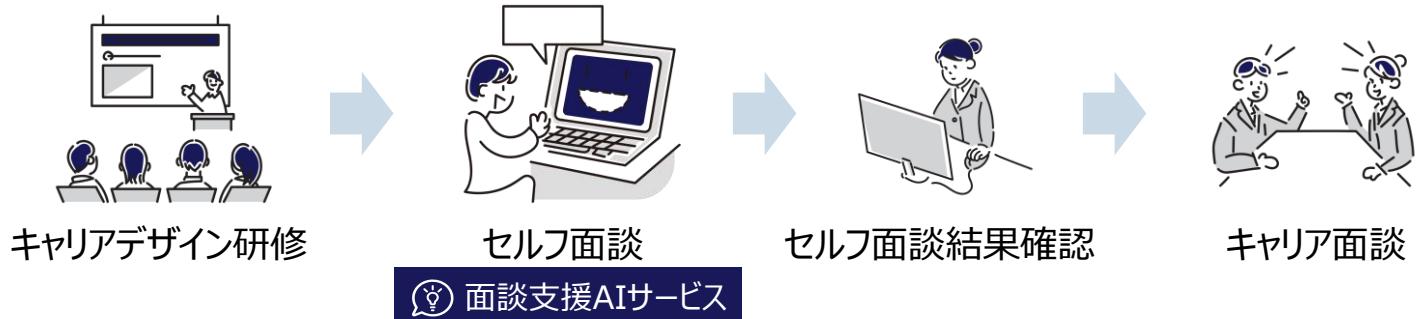
※出典：HR総研「人的資本価値の最大化に向けたキャリア自律の課題」に関するアンケート結果報告
(23.07.18公開記事より)

■ キャリア面談ユースケース利用事例

情報通信企業A社

■ キャリア面談業務の流れ（キャリア研修を実施している企業）

熟練キャリアコンサルタントのノウハウを学習したAIが面談動画を評価。キャリア面談対象者を選定。



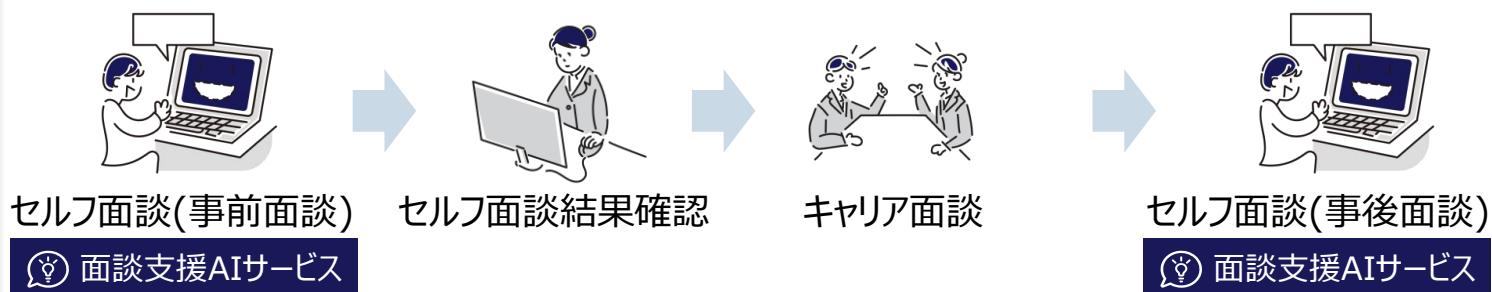
■ 導入効果

- ✓ セルフ面談結果から、キャリア面談対象者のうち1～2割を面談不要と判定、面談工数の削減
- ✓ セルフ面談の文字起こし内容や動画を確認することで、キャリア面談の質が向上、面談時間削減(最大1/2)

日立ソリューションズ

■ キャリア面談業務の流れ（キャリア研修を実施していない企業）

キャリア面談の事前はヒアリングベースの面談を実施、事後はキャリア面談の効果測定に活用。



■ 導入効果

- ✓ サービス導入前の事前サーベイ（Excel記入）に比べ、セルフ面談を実施した後のほうが情報量が増加（セルフ面談(事前面談)を使うことにより、2～3倍に）
- ✓ 事前面談の結果を参照することで、本質的な話ができるためキャリア面談の質が向上
- ✓ 事後面談で従業員の発言内容が強化された（面談の強化がされた）
- ✓ キャリアコンサルタントも言語化の重要性を実感

※本リーフレット中の会社名、商品名は各社の商標、または登録商標です。※本文中および図中では、TMマーク、®マークは表記しておりません。※製品の仕様は、改良のため、予告なく変更する場合があります。※本製品を輸出される場合には、外国為替及び外国貿易法ならびに米国の輸出管理関連法規などの規制をご確認のうえ、必要な手続きをお取ください。なお、ご不明な場合は、当社担当営業にお問い合わせください。※本リーフレット中の情報は、作成時点のものです。

株式会社 日立ソリューションズ

www.hitachi-solutions.co.jp

本リーフレット掲載商品・サービスの詳細情報
https://www.hitachi-solutions.co.jp/ai_interview/

