

クリエイティビティと挑戦心あふれる 「自己変革型人材」を育成

J. フロント リテリングは、各分野で高度な専門能力を持ち、クリエイティビティと挑戦心を持って新たな成長戦略を描き、実践できる自己変革力の高い人材の育成を目指しています。そのため、高い目標を掲げ、新しいことに積極的にチャレンジする人に、成長の機会を設け、仕事を通じて育成する仕組みを構築するとともに、一人ひとりの能力・特性に応じた人材力向上に取り組んでいます。

人材育成の考え方と取り組み

個人は主体的に自己のキャリア目標を描いてそれに向かってチャレンジする

個人は仕事をやりきることによって成長する会社はその機会を積極的に提供する

という2つの考え方をベースに、人材育成を組織全体の活動と位置づけ、「組織の領域」「個人の領域」「組織と個人をつなぐ領域」を統合して、人材育成に取り組んでいます。

「組織の領域」では、組織運営のツールである「役割構造図」を活用し、現場で困難な課題を達成するプロセスの中で育成する組織マネジメント力の強化に取り組んでいます。また組織目標達成のために必要とされる専門知識・スキル修得に向けて、現場でのOJT体制の構築と、体系的に知識・スキルを修得するOFFJT(研修)体制の整備を行っています。

「個人の領域」では、自らのキャリア目標達成に向けてチャレンジする外部研修、MBA派遣、海外チャレンジ制度など公募型学習機会を充実させるとともに、自己申告制度、キャリアエントリー制度などの有効活用を促進しています。

「組織と個人をつなぐ領域」では、総合アセスメントの人材情報に基づく人材マップを作成するとともに、中長期的視点による人材力強化計画を策定し、計画的な配置・登用・育成を推進しています。また節目面談、行動多面観察などのフィードバックの機会を通じて、個人と会社がキャリアについてコミュニケーションを行う機会を充実させています。

人材育成を支える学びの仕組み

個人の自律的な学習と多様な能力の獲得を支援するため、さまざまな学びのプログラムを充実させています。

入社後3年間、「個人の基盤力」と「学習力」の強化を目的として実施する「JFRエントリースクール」、30歳前後の活力あるグループ人材を発掘し「変革型リーダー」への飛躍の成長を促す「JFRリーダーズスクール」、今後のキャリアビジョン達成に必要な要件を見つけ、自律的キャリア開発の機会を設定するキャリア開発研修(27歳で実施)、「自分のキャリアは自分で創る」という「キャリア自律」の考え方にに基づき、集合研修、通信教育、e-ラーニングなどを含めて400講座のメニューを持つ自己啓発社内スクール「キャリアサポートカレッジ」などが主なものです。今後も自らのキャリア目標を持ち、「なりたい自分」に向けてチャレンジする人を支援するプログラムを充実していきます。

タレントマネジメントシステムの導入

2015年度からはグループの人材情報の可視化と一元管理を目指して、新たな人事

情報システム「タレントマネジメントシステム」を導入しました。JFRグループ約11,000名の人事ビッグデータを専門性(職務能力・経験)と、個人的資質(基礎的能力・パーソナリティ)の観点から分析し、現状の人材状況を把握した上で、各社・組織ニーズとのベストマッチングによるグループ人事を推進します。

すでに導入後グループ全従業員を対象に共通の適性検査を実施し、人材特性データを各人にフィードバックするとともに、研修や説明会などを通じて能力開発にも活用しています。またコミュニケーション機能を活用して、従業員が自己の保有資格や語学情報など、自らの知識・スキルに関する情報を会社に申告し、社内にも開示できるようにしています。加えて成績考課運用のシステム化を行うなど、各種人事情報のデータ統合を進めています。

これらを基盤として、一人ひとりに焦点をあて、新たな人材を発掘し、機会を積極的に提供するなど、個人を活性化し、能力を最大限に引き出す「適材適所」の配置による育成を、グループレベルで推進していきます。

人材育成の基本構図

