

教育スタッフの

「仕事」日誌



Season 20

JBCCグループ
JBエキスパート
人事・総務 人材組織開発部
人材開発グループ

宮崎海都

5月

人材戦略を育成の仕組みに落とし込む

人材育成体系で目指したこと

人材育成体系を設計する——。言葉にすると整って聞こえますが、実際には「これが本当にJBCCにとって正解なのか」と自問しながら、ゴールから逆算し考え、導き出した答えを振り返り、また考え直し、再構成する。そんな工程の連続でした。

求める人材像、経営の意図、そして現場の声。そのすべてに真摯に向き合おうとすればするほど、簡単に答えは見つかりません。それでも、人材戦略として描いた求める人材像が、現場の中で「自律的」に育っていくためのフレームワークを築きあげることが、私たち人材開発担当の役割だと考えています。

前回は、教育体系の土台となる人材戦略の策定プロセスについてお話ししました。今回は、その戦略を実際の育成施策にどう落とし込んでいったのか、「人材育成体系の全体像」をご紹介します(図表)。

JBCCグループが教育において目指す姿は、社員一人ひとりのキャリアの自己実現を支援しながら、計画的な育成を通じて、企業としての成長と価値創出につなげていくことです。この考え方を軸に、人材育成体系の刷新に取り組んできました。

CDPを軸にした育成体系

育成の根幹には、CDP(キャリア・デベロップメント・プログラム)を位置づけています。社員自身がWill/Must/Canの視点からキャリア志向を言語化し、主体的に学び続けることで、継続的な成長を実現していく。CDPは、そのプロセスを組織として支援する仕組みです。併せて、必要なスキル・知識・マインドを適切なタイミングで提供することで、変化の激しい環境においても学び続けられる人材の育成を目指しています。

こうした考え方のもと、人的資本投資をメリハリのある実効性の高いものとするため、現在は以下の5つの軸で育成コンテンツを展開しています。

①階層別研修(役員/リーダー/年次)

役員研修:年度ごとにテーマを設定し、役員に求められるスキルや知識を中心に学びの機会を提供しています。2025年度は、人材戦略の全体像と今後の方向性について共通理解を形成することを主眼としました。

リーダー研修:価値創造型人材を育成し、組織が持続的に成果を生み出していくうえで、ミドルマネジメントの質はきわめて重要です。当社では、強いリーダーを継続的に育成・輩出する仕組みを整え、組織力の強化と持続的な成長につなげてい

図表 JBCCグループ人材育成体系図

職務	年次階層別 / 管理者 / 役員	職務	ビジネス専門性	次世代経営 幹部候補育成	チーム力・ 関係の質向上	自己啓発支援		
役員	【取締役等役員向けワークショップ】 経営戦略、方向性共有	Eキースタート	【JBCCアカデミー】 ビジネス・専門性の強化	【次期経営幹部候補（O.T.）研修】 次期経営幹部候補（O.T.）研修 次期経営幹部候補（O.T.）研修 知識・経験の学び	【コーチング研修（コーチング）】 向上志向のチーム力強化 【コーチング研修（コーチング）】 向上志向のチーム力強化	【セルフ・デベロップメント（SD）】 共有し合う「学び」による自己啓発の支援 （対面研修 / eラーニング / 通信教育等）		
管理職	【リーダー研修】 JBCCリーダーシップ、リーダーの資質 【新任管理者研修】 管理職の基礎、部下管理、コンプライアンス		【部門別研修】 部門内の課題に応じた研修				【次期リーダー候補者研修（WLD）】 キャリアプランニング × 受講者のネットワーク構築	【JBCC人材バリュー強化】 JBCC人材バリュー強化に関する選択式研修
一般社員	【7年目研修/人財力形成とキャリアデザイン】 価値創造型人材のバリューを固める 【3年目研修/課題設定・解決力】 社会人基礎の根底となる「考え抜く力」をつける 【新卒社員研修/フォローアップ】 社会人基礎、基本的な技術スキル強化		【キャリア・デベロップメント（CDP）】 キャリアオーナーシップの習熟化				【キャリア・デベロップメント（CDP）】 キャリアオーナーシップの習熟化	【キャリア・デベロップメント（CDP）】 キャリアオーナーシップの習熟化

ます。

新任管理者研修：新たに管理職となった社員を対象に、管理職の役割理解をはじめ、人事制度や労務・法的知識など、マネジメントの基礎を体系的に学ぶ場としています。

年次研修：社員が価値創造型人材へと成長していくために必要な

JBCCバリュー（行動指針）を、年次に応じて段階的・体系的に体得することを目的としています。

② **ビジネス専門性**

プロフェッショナル研修（JBCCアカデミー）：ビジネス専門性を高め、価値創造型人材を育成するための人材育成フレームワークです。社内的高度技術者が講師を務め、JBCCグループならではの実践的な成果創出を目指しています。体系化された教育プログラムを通じて、リスクリングや中長期的なキャリア形成を支援しています。

③ **次世代経営・幹部候補育成**

選抜型研修：持続的な成長と経営基盤の強化に向け、次世代リーダーを計画的に育成しています。サクセッションプランの目的は、次のポジションに求められる知識や経験を早期に獲得する機会を提供し、登用後の迅速な適応と成果創出につなげることです。実際の経営課題をテーマに、解決策の検討・提案を行う実践型学習を通じて、次世代リーダーが早期から経営視点を養う仕組みを整えています。これにより、経営の継続性とリーダーシップの世代交代を計画的に進め、持続的な企業価値の創造を目指しています。

④ **チーム力・関係の質向上**

コーチング研修（対話品質向上ワークショップ）：当社では、価値創造型人材の育成とともに、組織の強さの源泉である「チーム力」の最大化が不可欠であると考えています。その基盤となるのが、上司と部下の1on1を中心とした「対話の質」です。互いを尊重し、信頼し合う関係性があるからこそ、気づきや新たなアイデアが生まれ、自律的な行動が促され、成果へとつながります。こうした成功循環を生み出すため、コーチングカルチャーの醸成を目的として本研修を導入しました。

⑤ 自己啓発支援

Jバリュー（カフェテリア）研修：価値創造型人材に求められるJBCCバリューを強化する研修です。2025年度は、「考え抜く力」をテーマに、ロジカルシンキングおよびクリティカルシンキングの習得に重点を置いています。

セルフ・デベロップメント：約3,000コースの中から社員自身が希望する研修を選択する、自己選択型の学習支援制度です。CDPで明確化した能力開発ポイントの強化につなげています。

*

次号では、今回ご紹介した刷新後の研修について、具体的なエピソードや参加者の体験談、さらには試行錯誤の中で得られた学びなども交えながらお伝えしていく予定です。