95年（平7）新日本製薬）入社。05年社ティングス（同）社長。21年新（同）取福岡県出身、53歳。

には、まず従業員とそ続いて外注先・仕入れ域社会、株主と言う。む「この五方良しの考に大いに賛同した」。1階に、一つのモニある。全社員がメッたため赤と白の折て会社の赤いSの字クにした。右肩上がいた業績が2期連続だことがあった。そテーマが「組織力」全社員が一丸となピンチを乗り切ろうを示した。岐路に立っていた。で臨んだ。その時、にしながら、有事の念実践型経営が大切らためて考えさせり上げを落としてか落とす前に経営理ることが重要である た。社が一丸となる経営者が率先して行ばならない。後藤社者がまず実践して、いかに重要とし大切のか、会社にとってであるかを示し、常え続けなければなら万全を期しておくこが、有事に備えておなければ顧客も社員ができない」と説く。

（西部・勝谷聡）

信託銀の代表権のある副社長に就いた。猪股みずほFG執行役は「信託銀行ならではの特色を最大限発揮することが必要」とし、強みのコンサルティング力などをグループで展開する考えだ。

2000年代以降、金融機関の再編とともに99年に7社だった信託銀行は3社に集約された。みずほ信託銀前身の安田信託「相談できる銀行」を葉にコンサル業務にしてきた。今の事業は少子高齢化への対企業価値向上など信行に求められる領域がっている。みずほ銀が伝統のコンサルいかに磨き上げるトップの手腕が注目る。

新 人事制度 173

DIC

会社と人〝共感〟し成長

DICは年代別キャリア研修と受講者全員へのフォロー面談を実施している。ライフステージが変化しがちな28歳、39歳、50歳の従業員を対象に「キャリア自律」を支援する。キャリアコンサルタントの国家資格を持つベテラン勢を活用しながら、1対1の面談を軸に、会社と従業員個人のそれぞれの〝想い〟を共有する。

新型コロナウイルス感染症の流行で仕事のやり方が激変したのを機に、同社では働きがい向上の機運が高まった。その一環として2023年1月、社内にキャリア支援チームを新設。当初は4人のキャリアコンサルタントを置いた。高柳光宏人事戦略部長は「人生の多くは会社が舞台。やりたいことに取り組んで成長する時、会社の〝想い〟に共感して伸びることができればお互いによい」と語る。

動き出した施策の中で特徴的なのが年代別の研修だ。対象年齢は転職を考える28歳、子育てとの両立や管理職への昇進に悩む39歳、定年退職が近づく50歳。全受講者が後日、キャリアコンサルタントによる約30分のフォロー面談を受ける。製造現場の従業員も含め6月、同社や子会社であるDICグラフィックスの335人が参加した。

あえて手間をかけるのは会社側の一方的な機会提供になるのを避けるため。キャリアコンサルタント専任の鈴木卓也マネージャーは「かなりの時間と体力を使う。だが、今後について明確な人はすっと話すものだし、何より、悩みが多いという人には別のアプローチを考えられる」と説明する。面談後の調査では、全体の76%が「行動することが明確になった」と答えた。

上期最終月の6月には同社初の「キャリアデザイン月間」を展開した。グループポータルサイトで池田尚志DIC社長が、自ら外部講師と対談した映像を常時視聴可能にした。鈴木マネージャーは「会社が従業員に提供できる場は案外幅広い。社内組織・制度として取り組むことで、さまざまな部署と連携ができる」と力を込める。

DICが目指す「共に選び・選ばれる関係」

会社		個人
経営戦略 ビジョン ↓ 組織の魅力向上	1on1を軸に想い共有	キャリア自律 ↓ 成長実感 能力発揮

年代別キャリア研修とその後のフォロー面談
エンゲージメント調査、キャリア目標シート、社内公募など

大学リカレント 学び方改革を先導 29

日本女子大学 働く女性コース

学び、後進指導に生かす

日本女子大学は科目を体系的に配置した学びで、履修証明が得られる「リカレント教育課程」を設置している。再就職やデジタル変革（DX）など3コースを、女性限定で走らせる。「働く女性のためのライフロングキャリアコース」ではメンタルヘルスやキャリアデザインなど、自身のことと同時に後進指導へ生かせる科目が人気を集めている。

（編集委員・山本佳世子）

働く女性コースの選択科目はマーケティングやビジネス英語、プレゼンテーションなどビジネス系の他大学の科目と重なる。ただ女性は過去の社会状況から、受け身であったり自分に自信が持てなかったりする傾向がある。同大の課程であれば、プレゼンやグループワークの経験が乏しい職場や世代の女性も、普段と異なるコミュニティーで刺激を受ける。

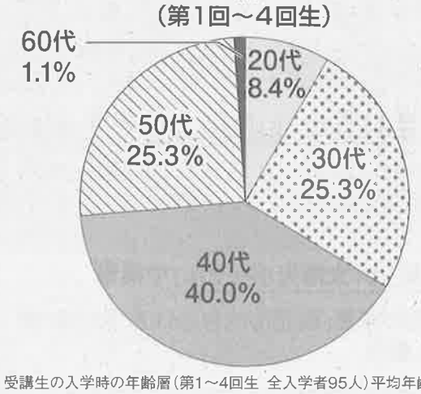
受講生の平均年齢は43・4歳。基本は全国から参加できる双方向オンラインだ。クラスメートの顔や声を感じながらの演習は、意外にも対面と遜色がないという。仕事と両立させるタイムマネジメントも身に付いてくる。

選択必修科目は女性のライフスタイルと新事業創出、メンタルのセルフケアなど、視点を自分と他人と双方で持つ切り口がユニークだ。女性が長く働ける環境づくりを通じて、次のリーダーを育成するといった視点を日本女子大は持つからだ。

例えば人材育成は大手企業のプロジェクトリーダー経験者が講師となる。40、50代は自らをリーダーに重ねる一方、「20、30代は上に立つ人がどのような気持ちで、チームをまとめているのかを知るようになる」と生涯学習センターの高梨博子所長は説明する。

仲間との連携を重視する同大にとって、3月の修了式に地方在住者を含め、多くの受講生が対面で駆けつけるのはうれしい限りだ。大企業から中小企業、銀行支店長から1社員まで。単なるリカレントではなく、女性同士が連帯する〝シスターフッド〟の場としても機能している。

働く女性コース 受講生の入学時年齢層（第1回～4回生）



受講生の入学時の年齢層（第1～4回生 全入学者95人）平均年齢43.4歳

お客様にフィットした
ソリューションを、
多数取り揃えております。

わたしたち日刊工業コミュニケーションズは、
広告をはじめとする
コミュニケーションツールを通して、
お客様のより良いビジネスの
ライフサイクルの実現を
お手伝いするパートナーとして、
つねに考え、行動しています。
商売繁盛のシンボルである
招き猫のように。
けしてじゃまになることなく。
目立つことなく。
しかし、しっかりと役に立つ。
そんなご提案を心がけています。

【取扱品目】
媒体広告／印刷物／デジタルコンテンツ／展示会／
屋外広告／応用物理学会／電子情報通信学会／その他