

11 朝日精密ゴム株式会社

支援テーマ：キャリアパスの構築

実施タイプ：3回コース



キャリアパスの具体化および整理により、次に目指す状態の理解が深まり、目標設定や育成、採用への活用イメージが具体化

設立 : 1961年 3月
本社所在地 : つくばみらい市
代表者 : 梅野 伸一郎
業種 : ゴム製品製造業
HP : <http://www.asahi-seimitsu.co.jp/index.html>
従業員数 : 65名

▶時代の変化・ユーザーの要求に対応しながら 積極的な事業展開を図るシール部品メーカー

自動車部品・各種産業用シール部品の製造販売をベースに、時代の変化・ユーザーの要求の高度化に対応しながら、海外にも積極的に事業展開を図るシール部品メーカーを目指しています。



コンサルティングの経過

1. 概要

実施日

1回目：2025年11月4日（火）

2回目：2025年12月15日（月）

3回目：2026年2月2日（月）

課題

◆朝日精密ゴム株式会社では、会社全体としてのキャリアアップ施策が十分に整備されておらず、従業員が身につけるべきスキル・経験・能力の到達水準が明確になっていなかった。

◆人事評価制度の導入を進めている段階で、目標設定や育成、キャリア形成との接続が不十分な状況にあった。

取組

◆キャリアパスを「評価表」ではなく、「従業員の成長を支える地図」として再定義し、作成から活用までを一貫して支援。

成果

◆各職種においてキャリアパスが具体的な形となり、等級ごとの役割・責任・成長プロセスが整理された。

◆キャリアパスを用いることで「今できていること」と「次に目指す状態」を共通言語として整理し、上司と部下が対話できるという理解が進み、目標設定や育成、採用への活用イメージが具体化した。

2. コンサルティング内容

「キャリアパスとは何か」という基本的な理解の共有から始め、キャリアパスを単なる評価表や昇格基準ではなく、従業員一人ひとりの成長を支え、育成や対話に活用するための「成長の地図」として捉える考え方を整理した上で、具体的な作成・活用に取り組んだ。

◆キャリアパスづくりの必要性と全体構造の理解

- キャリアパスを「評価表」ではなく「成長の地図」として捉える考え方を共有した。
- 目標設定・育成・採用の3場面で使われて初めて意味を持つことを整理した。

◆キャリアパス作成手順の理解と実践

- 職群・職種ごとの業務内容を整理し、等級別に役割・責任・視座の違いを言語化した。
- 年次や経験ではなく、「到達している状態」で成長を捉える視点を導入した。

◆キャリアパスのレビューと活用設計

- 作成されたキャリアパスに対する改善フィードバックを行った。
- 面談・OJT・採用での具体的な使い方、面談等で使える問いの立て方を提示した。

コンサルティングの成果と今後に向けて

キャリアパスを

「作って終わる制度」から「使い、育てる仕組み」へ転換

本コンサルティングを通じて、各職種においてキャリアパスが具体的な形となり、等級ごとの役割・責任・成長プロセスが整理された。これにより、これまで抽象的になりがちであった業務内容や期待水準について、共通の理解をもって捉えられる土台が整った。

また、キャリアパスを活用することで、「今できていること」と「次に目指す状態」を共通言語として整理し、上司と部下が対話できるという認識が関係者間で共有された。目標設定や育成の場面においても、感覚的な評価ではなく、具体的な行動や到達状態をもとに話し合うことの重要性が理解された。

さらに、採用の場面においては、応募者に対して入社後の成長イメージを示すための材料としてキャリアパスを活用できる見通しが立ち、育成・定着への活用可能性が整理された。実際の運用に向けて、従業員の成長を支える仕組みとして活用するための方向性と共通認識が形成されたことが、本取り組みの成果である。



今後の取り組み

◆キャリアパスの運用とブラッシュアップ

- 採用の場面での活用
- 目標設定・育成での活用
- 運用を通じた見直し

作成したキャリアパスを、採用説明や面談、OJTの場面で実際に使用し、運用する中で生じる違和感や判断の迷いをもとに表現や構造を見直していく。特に高卒採用においては、キャリアパスの中身は変えず、「成長が伝わる見せ方」への展開を検討する。

企業担当者のコメント

気付いたこと、学んだこと

人材力を高めたい当社にとって、キャリアパスづくりは難しいテーマでした。中でも等級ごとに求められる役割、能力、成長の道筋などの「成長ステップ」を言語化する作業は、大変な取り組みでした。この作業を通じて、具体的な言葉にすることの大変さと重要性に気づくことができました。また、キャリアパスを制度として整えるという目的から、人を育てる「成長地図」として捉える方向へ考え方も変化しました。これも、野村先生からキャリアパスを整備するための具体的な手法や観点、図解による丁寧なご指導をいただいたからこそだと思います。当社なりの働く人の「成長地図」の土台が出来たことにより、会社の未来像と個人の目標の方向性を一致させ、面接や育成の場面で上司と部下が対話する際の道具として活用できると考えています。

課題に感じたこと、苦労したこと

今後の取り組みは、キャリアパスを目標管理制度に落とし込み、1on1の場でキャリアパスを軸にした成長の物語として対話をしていくことを予定しています。また、ホームページのリニューアルに合わせて、成長ステップを分かりやすく示した採用情報を展開することも考えています。目標設定・育成・採用の場面でキャリアパスを活用し「使いながら言葉を揃えていく」という考えを踏まえ、定着を図ってきたいと思います。

担当コンサルタントからの総評



ファシリテーションコンサルタント

野村 圭司氏

本コンサルティングを通じて、朝日精密ゴム株式会社におけるキャリアパスの位置づけは、「評価のための表」から「従業員一人ひとりの成長を支え、対話を生む地図」へと大きく変化しました。回を重ねるごとに、キャリアパスをどのように使い、どのように育てていくかについて、現場の皆さまと前向きな議論が積み重ねられたことが、印象に残っています。制度を整えること自体が目的ではなく、従業員の成長と組織の方向性をつなぐ道具としてキャリアパスを捉える視点が共有されたことは、今後の人材育成や採用、定着に向けた大切な土台になると感じています。

今後は、実際の運用を通じて言葉を少しずつ揃えながら、自社に合ったキャリアパスへと磨き上げていくことで、従業員の皆さまが成長を実感できる仕組みとして、より一層活かされていくことを期待しています。