

# 職務経歴書

20××年×月×日

氏名〇〇 〇〇

## 【職務経歴】

〇〇株式会社(正社員) (20××年××月～20××年××月)  
資本金〇億〇千万円 従業員数〇〇名 鉄鋼・金属

## 【職務内容】

1. 新人研修 20××年×月×日～20××年×月×日

### ◆研修内容

企業理念・会社概要・自社製品知識・ビジネスマナー等、会社で働くうえでの必要な知識を学ぶ。

2. 海外人事部配属 20××年×月×日～20××年×月×日

### ◆担当業務

海外勤務者人事管理および海外勤務に関する業務(ビザ取得手続き・渡航引越手配など)  
その他、海外勤務者の福利厚生、部下の育成

### ◆実績

・海外渡航者向け新パンフレット制作

既存のものがかなり古いものだったことと、会社のシステム変更に伴う修正がされていなかったので、自ら発案して新バージョンを制作(全70ページ)。海外赴任者説明会に使用するが、非常にわかりやすいという評価を得る。

・海外への人事異動後の本人および家族の相談窓口設置

それまでは問い合わせが来れば答える程度のものであったが、私を窓口として、問い合わせだけではなく、不安なこと・困ったことにも答えられる体制を作った。問い合わせや相談事項で多かったものについては、上記のパンフレットにもFAQコーナーとして記載。相談窓口を作ることによって、トラブルが減ったと海外赴任者だけではなく他部署からも喜ばれる。

・後輩、部下の育成

本人たちの考えと資質をよく見極めたうえで、役割を与え、目標設定を促す業務を入社2年目より担当。不足部分については、どのように補ったらよいかもよく話し合う。部下のやる気を生かすことに注力し、それぞれ大小はあるが必ず実績を残せるようにした。

## 【自己啓発】

20××年 産業カウンセラー資格取得

株式会社△△△△(正社員) (20××年××月～20××年××月) マネジメント10名以上  
資本金〇億〇千万円 従業員数〇〇名 人材派遣

## 【転職理由】

海外赴任の人事および部下の育成を通して、人には変えられない性格や資質とともに、勉強や努力によって開花させられる能力があるということを再認識した。それらの能力を見出して発揮させることは、仕事の成果アップだけではなく、その人のやりがいや生きがいにもつながってくる。それを見つけていくことを自らの仕事としたいと思い、より多くの人に直接触れるために、人材紹介会社へ転職するにいった。

## 【配属】

20××年×月×日 池袋支店 HRMチーム

### ◆担当業務

・外資系企業の人材紹介業務運営マネジメント(営業7名 コーディネーター5名 アシスタント3名)  
・営業から依頼のあった人材を、コーディネーターが人選して企業へ紹介

### ◆実績

・企業ごとに風土や必要人材の要件が異なるが、企業を理解し、人材ニーズと要点を押さえた営業活動をするために、必要なフローとシステムを見直す。営業スタッフには、できるだけ企業担当者と話をする時間をたくさん作り、必要な要件を聞き出すためのトークマニュアルを作成。それに基づき、コーディネーターチームにマッチングを依頼できる流れを作り、より詳細なニーズ聞き取りが可能になった。(下記マッチング率アップにつながる)

- 企業ニーズに合った人材確保のためのアセスメント見直し

今までの人材要件を洗い出したうえで、必要とされる人材像をいくつかのパターンに分け、そのスキルや能力を見出すためのアセスメントを開発。プロジェクトで1年かけて作成。このアセスメントを使用してからの人材マッチング率は88%に向上した。(以前は65%)

- 働いている人たちの能力を最大限に生かしていくことを重視し、全員と面談してそれぞれの役割と目標について見直した。本人たちへのフィードバックを欠かさず、課題や弱みを克服しながら自分の能力を伸ばしていけるように指導する。1人ひとりのやる気、モチベーションが高くなり、チームに活気が出たことで営業成績もアップし、全国10支社中、20××年度はトップとなる。

- その他

同僚や後輩、また先輩のキャリアカウンセリングを業務外で行う。何をやりたいのか、どうキャリアプランを立てたらよいのか迷っている人たちの相談役として頼りにされる。(「キャリアのことなら○○さんとまで言われるようになる」)