

グッドキャリア企業アワード2019

# 大賞受賞

[厚生労働大臣表彰]

## 伊藤忠テクノソリューションズ株式会社



Challenging Tomorrow's Changes

### 評価のポイント

#### 従業員一人一人の能力や適性・意欲に応じた 主体的・自律型のキャリア形成支援

#### 経営者からのメッセージ

働く時間が長いというイメージのあったIT業界ですが、わが社では働き方を変え、社員一人ひとりのキャリア形成を支援することで「明るく挑戦する文化」の醸成に努めてきました。今回の受賞をはげみに、持続可能な社会の実現にITで貢献を続ける企業を目指してまいります。



代表取締役社長  
菊地 哲

#### 企業概要

- 事業概要: コンピュータ・ネットワークシステムの販売・保守、ソフトウェア受託開発、情報処理サービス、科学・工学系情報サービス、サポート、その他
- 業 種: 情報サービス業
- 所 在 地: 東京都千代田区
- 従業員数: 4,462人  
(男性3,697人/女性765人、うち非正規雇用160人)
- 平均年齢: 40.6歳
- 創 業 年: 1972年

#### キャリア形成支援担当者紹介

##### [キャリア形成支援の取組をして良かったこと]

社員個人において、自律というマインドの醸成が徐々にできつつあることを嬉しく感じます。

##### [キャリア形成支援の取組で苦労したこと]

社内の文化・風土として浸透するよう、今後も継続して取り組んで参ります。

人事部  
ダイバーシティ・キャリア課  
課長 三平 暁弘  
担当年数: 5年※写真中央  
五十嵐 麗子  
担当年数: 4年※写真に向かって右  
白澤 聡子  
担当年数: 2年※写真に向かって左



# 伊藤忠テクノソリューションズ株式会社の具体的な3つの取組

## 取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

スローガンである「Challenging Tomorrow's Changes」に掲げるとおり、明日を変えるITの可能性に挑み、夢のある豊かな社会の実現に貢献するためには、社員が誇りと使命感を持って働くことが必要です。社員が個々の強みや価値観を活かして働ける魅力ある会社となるよう自律的な成長を促すためのキャリア支援や、働きがいのある職場づくりを行っています。会社全体として挑戦しながら成長し続けることができるよう多角的なキャリア支援を目指しています。

### 1 「キャリア形成支援制度」にて上司・部下間で思いを共有

個々の自律したキャリア確立のため、毎年1回、社員が直属の上司と自分のキャリア・価値観・目指す姿について共有する「キャリア形成支援制度」を実施しています。部下があらかじめキャリア形成支援シートという面談用のシートを作成し、それをもとに上司と部下が面談するというものです。部下は自分自身の働く上での価値観、強みや弱み、ありたい姿などをシートの作成や面談を通して自覚すると共に、上司は部下の意向を踏まえ、どのようなキャリアを形成すればよいのかを共に考え、部下の力を最大限発揮するためのアドバイスをします。経験やライフイベント等によって変化する状況や価値観も考慮し、今後のキャリア志向や職業観などを共有する場として活用することで、社員が自律的にキャリアを形成していけるように取り組んでおります。

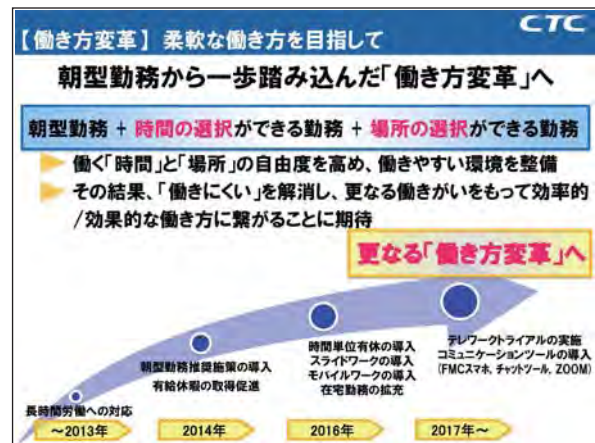
### 2 「キャリアフォロー面談」で社員のキャリア開発を支援

新入社員、新卒5年目社員全員にキャリアフォロー面談を実施し、社歴の浅いうちから自律的なキャリア形成を促す機会を設けています。ダイバーシティ・キャリア課を設置し、様々な場面で社員からの相談を受けつけています。人事部にはキャリアコンサルタント資格合格者が8名おり、日々社員の相談対応の質向上に努めています。必要に応じて健康支援室にリファーできる体制をとっており、精神科医、臨床心理士、産業カウンセラー、保健師等の専門家に安心して相談できる体制を用意しています。人事部内のキャリアコンサルタントがキャリア理論を用いた組織内対話ファシリテーションやワークショップを展開しており、社員個々人の価値観を大切にしながら、各組織内での円滑なコミュニケーションが成されるよう多方面から工夫しています。

### 3 社員の能力向上を柔軟な働き方変革によりサポート

職務等級や在籍年次に合わせた階層別研修を企画・実施し、管理職層までの成長を支援しています。具体的には、新人研修、新人フォロー研修、ステージ昇格候補者研修、キャリアデザイン研修等を開催しています。自身の能力開発意欲に応じて、各種選択型・重点テーマ向けの研修も受講可能です。資格取得奨励金制度により、社員が自助努力により対象となる技術資格を取得した場合には資格取得奨励金を一時金として支給します。

スライドワーク、時間単位有休、朝型勤務制度、在宅勤務制度の活用や、一部社員で適用している裁量労働により、柔軟な働き方を実現しています。これにより、勤務時間を調整して自己啓発の時間を作ることができ、社員の成長に寄与しています。



## 取組の効果について

### 多角的な人材育成を通じて経営基盤の強化に寄与

中期経営計画「Opening New Horizons」達成に向け、社員自身の自律的・主体的なキャリア形成を支援してきました。キャリア形成支援制度の充実や社員のサポート体制構築、働き方変革、そしてきめ細かい能力開発に積極的に取り組んできました。「明日を変えるITの可能性に挑む」人材の育成により経営基盤の強化及び社員の定着化に貢献しています。

#### 1

前述の取組①の効果について

### 上司・部下のコミュニケーションの活性化

過去、『自己申告制度』により異動調整をしていた時期がありました。「人事部に言えば異動させてくれるので異動申請をする」というマインドが生まれていたのも事実です。『自己申告制度』を廃止し、自律的・主体的なキャリア形成を促す『キャリア形成支援制度』に転換して以降、自分のキャリアは自分で考えるというマインドが醸成されています。「上司に自身のキャリア希望を上手に伝えるには、どうすればよいのでしょうか?」という質問も増えました。制度を通じ上司・部下のコミュニケーションの活性化とキャリア自律のマインドの強化につながっています。

#### 2

前述の取組②の効果について

### 面談が社員の前向き且つ能動的なキャリア形成に寄与

キャリア形成のための個別支援策であるキャリアフォロー面談を通じて、「自分だけで考えてもやもやしていたがすっきりした」、「自分のキャリアなのだから自分で直接上司に話してみようと思う」、「相談したことで目標が明確になったのでそれにむけて主体的に行動していこうと思う」等の前向き且つ能動的な目標設定及び行動につながっています。総じて、自律的・主体的キャリア形成の風土が整ってきていることが様々な場面で感じられます。また、面談を通じて吸収した意見を、人事制度に反映させる等、経営課題の解決にもつなげています。

#### 3

前述の取組③の効果について

### 柔軟な働き方による社員の定着化とモチベーション向上

きめ細かい研修体系が社員の能力開発意欲向上を促し、奨励金制度も寄与して資格保有者の増加に繋がっています。また、豊富な研修プログラムの選択肢により、会社が社員の成長を後押ししていることが認識されており、自己成長への意欲向上や、組織異動への主体的・積極的な姿勢、キャリア形成支援制度の高い入力率等に反映されていると考えています。柔軟な働き方をサポートする各種制度は、全社的にもそして育産休から復帰した社員からも特に評判がよく、社員の定着化やモチベーション向上に寄与していると考えられます。

## 今後の課題と展望

### ダイバーシティ・インクルージョンの更なる推進

グローバル化やSDGsの観点からも、ジェンダー平等や社員個々のキャリアや人権の尊重、働きがいの向上は重要な課題です。ITを通じた豊かで持続可能な社会の実現に向け、これまでのキャリア施策を加速し、更にはLGBTへの理解や、ダイバーシティ・インクルージョンの推進を一層進めていきます。セルフ・キャリアドックの更なる推進とキャリア開発・カウンセリング強化に取り組み、ハード・ソフト両面で仕組みの充実を目指します。

## 社員の声

- Q1 自身のキャリアを考えるきっかけ(制度・出来事など)とは?  
Q2 その後、取り組まれたことや起こった変化とは?  
Q3 築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは?



科学システム本部  
建設ビジネス推進部  
尹 淳恵

**A1** 入社以来サイエンス分野のエンジニアとして働いた後、5年目キャリアフォロー面談があり、その後のキャリアを考える丁度いいタイミングでした。面談担当の人事部の方が所属部署の事情を知った上で幅広い視点から一緒に考えてくださる魅力的な方でとても有り難かったです。キャリア形成支援制度では自身の強み弱みやキャリアイメージを考えた上で上司と共有できるので大変貴重な機会となっています。

**A2** キャリアフォロー面談とキャリア形成支援制度を通じて部署を変えて視野を広げたいと希望し、サイエンス分野から企画統括部署に一度異動した経験により視野が広がりました。妊娠出産を経て、週二回の在宅勤務とスライドワークを利用して、帰宅時間を早めて育児に充てられるため遠方通勤の自分には必須の制度です。両制度共に社内に浸透しているため同僚の方の理解もあり大変働きやすいです。

**A3** サイエンス分野の解析シミュレーションスキルとソフトウェア開発スキルを習得し、両者を融合して新たな価値を築けるエンジニアになりたいです。また、顧客や同僚の気持ちに寄り添った上で、自分ならではの視点や価値をもって社内外に提供できるようになりたいと思っています。



エンタープライズ  
第4本部  
産業流通システム  
技術部  
中村 将人

**A1** 新卒入社5年目を対象に実施されたキャリアフォロー面談をきっかけに、今まで以上に自身の長期的なキャリアについて考えるようになりました。面談という対話形式により、経験や自己分析を誰かに聞いてもらい整理ができたというのも自分自身にとって非常に有意義だったと感じています。

**A2** キャリアフォロー面談後は、自分自身の強み・弱みやキャリアプランを実現するために今何を必要があるのかを常に考え行動するようになりました。事業部内で某製品のエンジニアを育てる取組にも推薦頂くようになり、今後もさらなるキャリアアップを目標にCTCで頑張っていきたいです。

**A3** 大規模なインフラ構築をプロジェクトマネージャー・プロジェクトリーダーという立場で主導的に取り組んでいきたいです。プロジェクトメンバーをまとめることができ、自分自身も実機操作が行える技術知識・製品知識を持ったエンジニアとなれるようこれからも精進していきます。



エンタープライズ  
事業グループ  
EP企画統括部  
小野地 舞花

**A1** 入社2年で営業から人事という大きなキャリアチェンジをしました。まだ営業の経験を積みたいという思いもあった為、異動後も暫く悩みましたが、年に一度のキャリア形成支援制度や、社内のキャリアコンサルタントによる面談、女性社員のメンター制度等、様々な仕組みを通じて、定期的に自身のキャリアを考えることができました。

**A2** これまでの自分の棚卸をして、自分はどうなりたいか?何を大切にしたいのか?誰をロールモデルとしたいか?といったことを考えることで漠然としていたキャリアイメージを少しずつ明確化できました。営業の時には見えなかった、自社のビジネスや組織の課題に気付くことができたことも大きな成長だと感じています。

**A3** 営業の現場で感じていたことも大切につつ、今後は経営的視点も持ち、人事の専門性を深めていきたいです。社員の皆さんがCTCを好き!面白い!と思えるような取組を推進していける人になること、そして会社の成長を支えられる一人になることが目標です。



クラウド・セキュリティ  
サービス本部  
マルチクラウドビジネス  
推進部  
深澤 佑

**A1** 入社3年目のタイミングで新入社員時に配属された製造業のお客様を担当する営業部署から、CTCが取扱をしている海外商材の製品営業として企画・推進部署へ異動をしたことです。さらに、家庭環境の変化です。子供が誕生したことにより、父親という社会的役割が増え、これまでの働き方を考えるきっかけとなりました。

**A2** 特定の商材に関して知識を深く習得することが得意だということや、新たな面での仕事の楽しさに気付け、モチベーションが上がりました。また、子供に会うために早く帰宅したい思いから、今までの働き方を考え直すようになりました。朝方勤務制度を利用し、出来る限り朝早くに出勤し早く帰宅できるように働くようになりました。

**A3** 今後も、担当する領域に対して知識を吸収し続け、領域内で一番詳しい人になれるように努めたいです。また、新しい制度等を積極的に利用しながら、仕事と家庭との両立を行うことで、家族との時間を大切にしたいです。