



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]

SCSK株式会社



夢ある未来を、共に創る。

評価のポイント

IT人材の専門性認定制度や多彩な研修の提供、
社員の自己研鑽を促すきめ細かな支援

経営者からのメッセージ

当社では「働きやすく、やりがいのある会社」を目指して多角的な取組を進めています。中でも重点を置いている人材育成の取組について高いご評価をいただき、大変嬉しく存じます。今後も、社員の成長=企業の成長という考えのもと、社員の成長支援に積極的に取り組んで参ります。

代表取締役
社長執行役員
最高執行責任者
谷原 徹



企業概要

- 事業概要: コンサルティング、システム開発、ITインフラ構築、ITマネジメント、BPO(Business Process Outsourcing)、ITハード・ソフト販売までビジネスに求められる全てのITサービスの提供
- 業 種: 情報サービス業
- 所 在 地: 東京都江東区
- 従業員数: 全従業員数7,375人
(男性5,929人/女性1,446人、非正規雇用33人)
- 平均年齢: 43歳
- 創 業 年: 1969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]

この数年間でキャリア開発研修の設計を見直し、社員に定期的に自身のキャリアを考える機会を提供できていると感じます。

[キャリア形成支援の取組で苦労したこと]

日々の業務と直結して捉えることが難しい“キャリア”を考える重要性を伝え、理解してもらうことに苦労しました。

人事グループ
人材開発部
杉林 真規
担当年数: 5年



SCSK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

2011年のITサービス会社2社の経営統合により誕生したSCSK。統合を機に働き方改革や健康経営を積極的に推進し、働く環境の改善が大きく進んだことから、2015年より社員のやりがいに応え、成長を支援する取組の拡充に本格的に着手しました。

技術変化が早いIT業界においては、社員一人ひとりが主体的に学び続けることが個人の成長につながり、事業の成長にも寄与することから、「学び」の支援に積極的に取り組んでいます。

1

専門性認定制度とCDP制度で キャリア形成を支援

各職務分野での長期キャリアが描けるよう専門性認定制度を整備し、CDP (Career Development Plan) 制度を通して社員一人ひとりがキャリア設計を考え、上司が面談を通して支援する機会を提供しています。



- ①専門性認定制度: ITに関わる15職種35専門分野について、7段階のレベルごとにスキルを定義し、各分野の識者によるレベル認定を行っています。各分野のレベル定義は長期的なキャリア形成の指標となっており、レベル認定審査の結果フィードバックは、各自の自己研鑽の指針として活用されています。
- ②CDP制度: 年1回上司との面談を通じ各自のキャリア開発を支援する制度です。「1年間の取組の振り返り」「現業務とモチベーション」「将来キャリア」「専門性認定(次の目標・将来目標)」などについて社員の意思や方向性を上司と確認し、上司は組織の期待も踏まえたキャリア開発へのアドバイスを行っています。

2

350コースを取り揃えるSCSK i-Universityで 社員の幅広いニーズに対応

「継続的な学びと成長の機会」を提供する人材育成体系「i-University」では、「キャリア開発」「リーダーシップ開発」「専門能力開発」「ビジネス基礎能力開発」の4分野で約350の研修コース(2019年度実績)を設けています。

これらの研修は、全社または各組織で策定した育成計画に基づき受講する指名型と、社員が自らの意思で受講する本人申込型の2種類で構成されています。本人申込型は事業分野や職域に関わらず幅広い分野から選択、各自のキャリア形成のニーズに対応できる仕組みとしています。



「専門能力開発」研修では、専門性認定制度に基づく職種・レベルごとのスキル定義を基に、上位レベルへの成長またはスキル分野の幅の拡大を目指す各種コースを設けており、計画的・段階的にスキル向上を図ることのできる仕組みとしています。また、事業分野ごとに「部門教育」も設けており、事業分野独自の専門スキルや知識習得のための各種研修も数多く実施しています。

3

社員の主体的な成長を促す多様な施策を整備

自己研鑽推進施策「コツ活」では、社員の主体的な学びを推奨することを目的に、1年間の自己研鑽活動の実績を登録することで一定のインセンティブを支給しています。登録された内容は、組織で共有するとともに、特徴的な活動は「コツ活」サイトで全社でも共有し、各自の自己研鑽の参考としてもらっています。

2019年7月からは、全社員が主体的に学ぶことへの援助として「学び手当」を導入しました。ITやビジネスに関する知見はもとより、豊かな人間性を修養するなど多様な学びに取り組むことで、組織としても「ラーニングカルチャー」を醸成し、価値創造を促進することを目的としています。

その他、場所にとらわれない働き方ができる「どこでもWORK」や、副業・兼業制度「スマートワーク・プラス」、社内ハッカソン「テクのこ」、技術の勉強の場を提供する「テクのこの里」など、多様な施策により、社員が主体的に成長できる環境を整備しています。

取組の効果について

学びの支援を通して「ラーニングカルチャー」を醸成

学びを支援する取組やそのための環境整備を進めてきたことにより、主体的に学ぶ社員が着実に増加してきています。社員意識調査においても「継続的な学習の必要性を感じる」と回答する社員が年々増加しています。また、自己研鑽から組織活動へも発展しつつあり「ラーニングカルチャー」が着実に醸成されてきています。

1

前述の取組①の効果について

専門性のレベル向上と自律的なキャリア形成の促進

専門性認定制度では、5,260名が認定レベルを保持し、うち62%の社員は高度専門性レベル(レベル4~7)の認定を受けています(2018年度)。毎年約1,000名がレベル認定審査を受けており、審査結果のフィードバックは次の成長に向けた指導に活用されています。また、認定レベルは業務アサインの基準としても活用されています。

上司とのCDP面談では、今後のキャリア形成についてのアドバイスを受けるとともに、一人ひとりの志向を踏まえた育成や配置の参考として活用されています。社員意識調査ではCDP制度の評価として、「キャリアに関して上司とコミュニケーションが取れている」や「当社での成功のキャリアパスイメージができる」などポジティブな回答が増加しています。

2

前述の取組②の効果について

i-Universityの活用で計画的・段階的なスキルアップが可能に

i-Universityの各プログラムを活用することで、社員は計画的・段階的にスキルアップを図ることが可能になっています。

2018年度には、「キャリア開発」「リーダーシップ開発」「専門能力開発」「ビジネス基礎能力開発」の各種研修を延べ11,770名が受講し、研修を通じたスキル習得が浸透してきています。

このうち「専門能力開発」は、専門性認定制度の職種別キャリアパスに紐付いたカリキュラムで、「職種別」「テクニカルオープン」「ベーシック(Pro)」「中核人材育成」の各種研修を延べ5,806名が受講し、研修を通じたスキル習得と職場での業務経験を通じ、専門性認定レベルを向上させる社員が増加しています。

3

前述の取組③の効果について

個人の主体的な学びの広がりとお組織の活性化

「コツ活」の申請者数は、導入初年度(2017年度)は1,033名、2年目(2018年度)は2,028名と増加しており、取組が浸透してきています。申請状況や個人やグループでの取組事例、役員や社員の「コツ活」に関するメッセージを「コツ活」サイトや社内広報誌を通して紹介しています。個人の取組を越えて、部門独自でのセミナーや役職者によるリレーインタビューに発展するなど、取組の輪が徐々に広がっています。

「スマートワーク・プラス」の届出は76名(2019年10月時点)ですが、同制度の社内説明会には2,300名が参加し、社員の高い関心が寄せられています。



今後の課題と展望

全ての世代の活躍とダイバーシティ&インクルージョン

今後、仕事を通してキャリアを歩む期間が長くなることを見込まれることから、年齢に関わらず、全ての世代の社員が事業の中核として活躍いただきたいと考えています。そのためにも、さらなる「学び」の支援と活躍機会の提供に取り組んでいきます。また、年齢や国籍、性別、性的指向などにとらわれず、個々の能力や特性を活かして組織の成果を出すことが一層重要となることから、ダイバーシティ&インクルージョンを積極的に進めていきます。

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？



AMO
第一事業本部
ソリューション
第一部
中島 晶彦

A1 数年前に「専門性認定制度」の見直しがあり、技術力がある社員がより評価される仕組みに変わりました。それをきっかけに、最上位の資格を取得できるように努力したいと思いました。

A2 最上位の資格を受験するためには、公的資格の取得が必要です。これまで、いくつかの公的資格は取得してきましたが、現在の地位に安穩とすることなく、改めて新しいことに挑戦し、常にチャレンジして上を目指そう、仕事面でもプライベートでも意識して変化を求めようになりました。

A3 いつか訪れる世代交代を意識しつつ、第一線で活躍できている今のうちから次の世代を育成し、自分が第一線を退いた後も、後輩たちに技術継承を行っていきたくて考えています。また自分自身もずっと第一線でいられるよう、さまざまな人たちとの出会いを大切に、切磋琢磨して、さらに上のスキルを身につけられるよう日々努力していきたいです。



基盤インテグレーション
事業本部
営業統括部
山下 淳美

A1 いずれグローバルな仕事に携わりたいというぼんやりとした思いがありましたが、勉強がなかなか継続できず、英語力が伸び悩んでいました。受講した「TOEICレベルアッププログラム」で勉強の仕方を学び実行した結果、点数を伸ばすことで自信もつき、グローバルで活躍できる人材になりたいとより明確に思うようになりました。

A2 英語力を伸ばすことができた結果が1つの要因となり、部門内の選考を経て、海外派遣型の研修にも選抜していただくことができました。現地企業の方々と英語でコミュニケーションを取るなどの経験は、大変いい刺激になり、スキルアップの機会となりました。

A3 将来は、異文化対応力やビジネス開発スキルも持ち、自社やお客様の海外進出の支援、もしくは海外現地企業をお客様とした仕事に携わり、当社のグローバル展開に貢献できる人材になることが目標です。日常業務と自己学習の両立を継続することは簡単ではないので、社内研修を上手く活用しながら、スキル向上に努めていきたいと思っています。



流通・メディア
第五事業本部
WEB・CRM
サービス部
大塚 由貴

A1 選抜型研修である中核人材育成に参加したことがきっかけとなりました。他部署の社員や社外の人との交流から、現在の仕事の延長でのキャリア形成だけでなく、広い視野で仕事を捉え直すよい機会となりました。

A2 長期的なキャリアを描けるようになり、そのために必要なスキルが明確になりました。現在の開発業務以外に、営業や事業企画など、異なる分野に挑戦する機会をいただきました。また、出産・育児休業から職場復帰し、短時間勤務で日々の業務と並行して新しい仕事に取り組む必要がありましたが、在宅勤務など社内制度が充実しており、働き方にも変化がありました。

A3 中核人材育成の研修を経て、もっと経営視点で物事を捉えられるようになりたい、他の分野の仕事も経験し自分の幅を広げたいという思いが強くなりました。今後は開発以外の事業企画の経験を積み、将来は経営に関わる仕事に従事できる人材を目指したいです。また、仕事と家庭を両立しながら、今後も仕事の目標を持ち続け挑戦していきたいです。



製造システム
事業本部
製造システム
第四部
課長
町出 重憲

A1 エンジニアとして一定の成果をあげられるようになった一方、ITのビジネス活用を課題としている顧客に対する自らの能力不足を痛感した事がきっかけとなり、ビジネスを学ぶために国内留学制度を活用し、MBAを取得しました。

A2 MBA取得を通じ同世代のビジネスマンと交流できたことにより、人脈の重要性を再認識させられ、意識的に社外との交流を持つようになりました。また、顧客目線に近い形でIT活用のご相談を受けられるようになったと感じており、少しずつではありますが、ビジネスに貢献するIT活用案件を獲得し、成果をあげられるようになったと感じています。

A3 自身が管理職の立場になったため、部下育成をテーマにITスキルアップだけでなく、社外交渉・人脈形成をより強め、組織力の向上を図りたいと思っています。将来は組織づくりを通じて、これまで培った「顧客に寄り添うエンジニアリング力」に加え、「新しいビジネスを創造するITサービス提供力」を強化し、SCSKの発展に貢献したいと考えています。