

グッドキャリア企業アワード2022

大賞

[厚生労働大臣表彰]

株式会社イデックスビジネスサービス



株式会社 イデックスビジネスサービス

評価の
ポイント

社内ワークショップの実施や、外部メンター制度の導入により、4社合併等の環境変化の中で、高齢者を含む多様な人財が活躍できるキャリア支援を展開

経営者からのメッセージ

当社では「お客様の働き方を進化させる」企業として、様々な働き方に関する取組をまずは自社で導入してみてもお客様に提案して参りました。これからも大賞受賞を励みに新たな取組にチャレンジして参りたいと思います。



代表取締役社長
大和 健児

企業概要

事業概要：通信機器販売及びオフィス用品の通信販売

業種：その他の小売業

所在地：福岡県福岡市

従業員数：249人(男性146人/女性103人、うち非正規雇用195人)

平均年齢：42.5歳(正社員)

創業年：2000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

総活躍推進ワークショップ等の活動で他部署とのコミュニケーションが図れ、自律的な人財が増えてきたことです。



経理総務部
人事シニアマネージャー
北原 浩
担当年数：4年

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

雇用形態やバックボーン等の多様性を各々が理解した上で取組や制度を浸透させていくことです。



経理総務部 経理総務課
課長補佐
内山 真一郎
担当年数：3年

株式会社イデックスビジネスサービスの 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

2018年4月の4社合併により多様な人財が集まり、それぞれが能力を発揮できる様に新しいことにチャレンジしてきました。様々な人財（雇用形態含む）がいる事で理念の浸透には苦労しましたが、IBS総活躍推進ワークショップの実施、ほめる制度の導入、健康経営の取組など、企業価値の向上やエンゲージメント向上を図り、働き方の多様性を知ること、当社らしい働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

01 社内ワークショップ活動による自主性のある社員の育成

2019年度より社内ワークショップを立ち上げ、「すべての社員が個性や能力を十分に発揮し、いきいきと活躍できる職場環境を実現する」という目的のもと、毎期メンバーを入れ替えながら様々な施策立案と実行に取り組んできました。

その他にも社内で様々なプロジェクトやワークショップを実施しており、自主性のある社員の育成を推進しています。また、専門性や社歴・年代など多様な人財が構成メンバーとなっており、ダイバーシティ&インクルージョンの推進にもなっています。



▲社内ワークショップの位置付け

02 外部メンター制度導入等によるキャリア形成の環境整備

若年層を対象に外部メンター制度を導入し、外部コーチとONE TO ONE形式でメンタリングを実施することで、日々の業務に対する姿勢や必要なスキルや資格など、自身のキャリア形成に活かせるアドバイスや相談ができる環境を整備しています。

上司との定期面談などの際には、部署毎×等級毎に必要な「知識・スキル・能力・資格」などをまとめた「キャリアラダー」を用いて自身が不足している点を上司と共有したり、自身の将来的なキャリアアップの指針としています。



▲外部メンター制度による面談

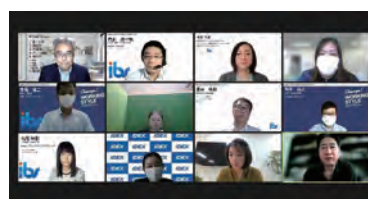
03 多様な人財が活躍できる社員意識改革の取組

2018年より福岡県あすばるキャリアアップ・カレッジを通じて女性リーダーの育成をスタートさせました。その中で自主的に行動できる「経営的視点」を持った女性リーダーの育成に努めています。アンコンシャスパイアス（無意識の思い込み）を取り除き遠慮マインドの変革を図っています。それ以外にも外部の女性のキャリア形成支援

研修には積極的に参加しています。女性管理職がまだまだ社内に少なく、その為にも女性リーダー育成を目標にしています。また、ロールモデルがない事で消極的になっていることを社外の女性管理職・リーダーとの交流により解決を図っています。



▲階層別研修①
「キャリアの棚卸とキャリアプランを考える研修」



▲階層別研修②
「自分の強みを活かした自分らしいリーダー像を考える研修」

取組の効果について

承認文化等の取組による チャレンジする組織風土 の醸成

合併以来、多様な人財が互いを認め合い、皆が力を最大限発揮できる様に社内ワークショップの実施や外部メンター制度の導入、自発的な教育機会の提供を行ってきましたが、それにより社員全員が活躍できる文化が醸成され、チャレンジする風土も生まれ企業価値の向上、エンゲージメント向上に繋がっています。数多くの女性リーダー育成により、次世代社員もリーダー、そしてその次の管理職を目指すような好循環が生まれています。

前述の取組 01 の効果について

01

ワークショップ実施によるエンゲージメントの向上

現在も様々なワークショップを実施しており、構成メンバーの積極的な関わりにより組織が活性化し好循環が生まれています。多様な人財が構成メンバーとして活動することで部署横断的な関係性が生まれ、組織が活性化し協働性が向上しています。また、構成メンバーそれぞれが専門性や能力を発揮することにより新規事業やイノベーション創出の推進にもつながっています。

その取組過程や各種活動を通じてリーダーとしての心構えや行動を学んだり、自分事として考える姿勢を得て成長しています。更に、社員皆が活躍できる文化が醸成されチャレンジする風土も生まれ企業価値の向上、エンゲージメント向上に繋がっています。



▲ IBS 総活躍推進ワークショップ

前述の取組 02 の効果について

02

心理的安全性確保による自律的に対応できる人財の育成

外部メンター制度により早期に不安を取り除くことで離職率も低下し、優秀な人財のリテンションにも繋がっています。2020年度以降に入社した新卒採用社員の3年以内離職率は0%を保っています。グループ内の新事業創出アイデアコンテストへの自発的

な応募や、社内の様々なプロジェクトやワークショップに多くの社員が参画し、その挑戦が承認される企業風土の醸成に繋がっています。特に、若手社員の成長が目覚ましく、その雰囲気や学生にも伝わり採用にも反映され毎年数多くの優秀な学生の応募という結果に表れています。

前述の取組 03 の効果について

03

社員総活躍を意識したキャリア形成支援の創出

女性活躍推進法における一般事業主行動計画で掲げた目標の一つである「2020年度からの5年間で、主任以上のリーダー職女性を7名以上登用する」については、その後の研修やワークショップなど様々な取組により、リーダー職登用の男女比率が1:2と数多くの女性リーダーの

育成に繋がり、2020年度からの3年で主任以上のリーダー職女性を8名登用と予定を前倒して目標達成することができました。

この取組を始めた頃に新卒採用で入社してきた社員もリーダー、そしてその次の管理職を目指しています。

今後の課題と展望

変化に対応できる人財育成のための能力開発

経営課題である「変革意識や経営参画意識の向上」の実現に向けて、積極的にキャリア支援を行っていきます。資格取得支援やeラーニングなど自発的な学びの場を提供したり、今後も様々な社内プロジェクトを創出することで自発的なキャリア形成支援を図っていきます。また、若手社員の登用・プロ人財の評価方法の見直し等を行うべく人事制度の見直しも検討していきます。

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？



戦略企画室
吉村 嘉奈子

A1

2020年4月に営業部門からの異動により、会社全体に関わる業務に携わるようになりました。また、同時期に社内の様々なワークショップにも参加するようになり、他部署のより多くの社員と協働するようになりました。

A2

現部署での業務やワークショップでの取組を評価いただき、今年度より主任を任せていただくことになりました。業務上特に若手社員との接点が増え、キャリアアップに関するアドバイスをすることも増えました。

A3

社員がより働きがいを感じられるような施策の提案をしていきたいです。また、若手社員中心の新規事業ワークショップで提案されたアイデアを具現化していく過程で若手社員の成長をサポートし、女性リーダーとしても活躍していきたいです。



ソリューション営業部
セールスプロモーション課
藤井 晴菜

A1

新卒入社1年目でフィールドセールスを経験したあと、コロナ禍をきっかけに立ち上げた当社では新しい営業方法であるインサイドセールスチームの初期メンバーに抜擢されました。

A2

インサイドセールスの確立には今でも試行錯誤の連続ですが、新規見込み顧客の獲得、潜在ニーズの掘り起し、商談に至るまでの業務を実際に行いながら、改善案をチームで共有し見直しを図りながら活動を行っています。

A3

将来的にはインサイドセールスチームの基盤を確立し、安定して商談創出ができるチームにしていきたいです。そのために、マインド面やスキル面でも更にブラッシュアップを図り、自ら発信していける仲間を増やしたいと思います。



ソリューション営業部
大阪オフィス
伊藤 夏実

A1

双子を含む3人の子どもの母親です。子どもが小さく体調不良などにより、業務やスケジュールの調整が急遽発生することがありますが、テレワークや時差出勤を活用させていただき、業務を遂行することができています。

A2

社内のキャリア研修を受講させていただき、自身のキャリアの棚卸や将来のキャリアを考える機会がありました。その後も同世代の社員と意見交換をする中で、より前向きに楽しみながら仕事と向き合うようになりました。

A3

子育て中であってもキャリアアップを諦めることなく、これからも色々な案件にチャレンジし経験を積んでいきたいです。若い世代が今後のキャリアを考える際に、キャリア選択の幅を広げてもらえるような存在になりたいです。



ソリューション営業部
ソリューションセールス課
北島 義弘

A1

継続雇用制度の期間満了による退職後、長年の勤務経験を活かして事業の発展に貢献すべく昨年度より現場復帰しています。今は新しい環境で学ぶことも多く、毎日が新鮮です。

A2

新しい環境に身を置き、これまで培ってきた知識以外のものを吸収していく機会が多くあります。シニア世代向けのITリテラシー研修も予定されていますので、更なるスキルアップに励みたいと思います。

A3

長年培ってきた経験を若い世代に伝えて行く事は勿論、自らも学びの姿勢を忘れず新しい事をどんどん吸収しながら業務に励みたいです。自分の居場所は自分でつくる意識で70歳まで活躍できるキャリアデザインを描いています。