

グッドキャリア企業アワード2022

大賞

[厚生労働大臣表彰]

トラスコ中山株式会社

TRUSCO®

評価の
ポイント

HR サポート課の新設、タレントマネジメントシステムの運用により社員一人一人の声を聞く環境を整え、定期的なジョブローテーションによる一人一人のキャリア形成をフォロー

経営者からのメッセージ

転職流行りの世の中ではありますが、「生涯を通して働き続けることの出来る企業」を目指して、制度・仕組みの拡充を行っています。「定年まで頑張る」ではなく「気がつけば定年まで働いていた」が理想の会社だと考えています。



代表取締役社長
中山 哲也

企業概要

事業概要：機械工具、物流機器、環境安全用品をはじめとしたプロツール（工場用副資材）の卸売業及び自社ブランド TRUSCO の企画開発
業 種：機械器具卸売業

所在地：東京都港区
従業員数：2,996人(男性 1,427人 / 女性 1,569人、うち非正規雇用 1,326人)
平均年齢：39.6歳
創業年：昭和 34 (1959) 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

社員と会社のありたい姿を一致させていく環境を提供することで、それぞれの成長に繋がっていると実感できることです。

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

より多くの社員が変化を実感するために、会社と社員双方向でのコミュニケーション機会にはまだ苦労しています。



人事部 HRサポート課
大越陽平・落合美帆・新野加奈・内田博行
(係長心得) (主任) (課長)
担当年数：1年

トラスコ中山株式会社の 具体的な3つの取組

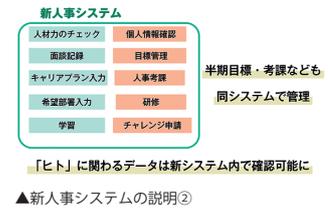
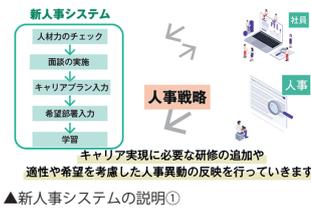
取組をはじめたきっかけと これまでの経緯

当社はジョブローテーションにより社員一人一人の能力開発による部署の活性化を目指しています。その反面、「キャリア形成がしにくい・チャレンジの機会が少ない」という課題がありました。それらを解決すべく、人事制度改革で、より働きがいと働きやすさのある企業を目指し、HRサポート課の新設・タレントマネジメントシステムの運用やエンゲージメントサーベイにより現場の声を仕組みや制度に反映させています。

01 HRサポート課による社員や事業所責任者との面談を実施

2022年1月に主体的なキャリア支援を行うことを目的に、HRサポート課を新設しました。希望社員とのキャリア面談の実施や、各事業所責任者との定期的な面談を行っています。責任者との面談では、各種キャリア支援策の事前案内・全社に案内した新しい人事制度の詳細説明・課題ヒアリングを実施しています。自分たちでは良かれと

思っていた支援策が、社員にとってはイメージがつかなかったり余計な仕事となったりすることもあるため、声を聞いた上で方針や支援策を見直すことを随時行っています。対面での実施を基本としていますが、全国に事業所があるためオンラインも使いながら意見交換をしています。



02 1on1面談を活用した主体的なキャリア形成

2022年度より年に1度、全社員を対象とした希望部署を会社に伝える制度を設けました。1on1面談で上司と本人がコミュニケーションを取った上で、上司がタレントマネジメントシステムに入力するという流れです。事前説明では、キャリアを考えることの意味や必要性、考えた結果「希望部署がない＝これまで通りジョブローテーションで様々なスキルを身につけたい」社員も後押しすることを念入りに伝えることを心掛けました。会社主導の異動で成長することもキャリア形成の一つと考えるためです。またジョブ・カードを基にした「トラスコ・キャリアプランシート」を任意で作成し、キャリアの棚卸や面談時の会話のきっかけ作りに役立てられるようにしました。



▲1on1面談

03 エンゲージメントサーベイの結果を人材育成に繋げる

今までは足りないスキルやマインドセット等の社員教育を教育担当の知識や感覚で行っていましたが、エンゲージメントサーベイを実施することにより、各階層の課題を分析した上での研修立案や、事業所ごとの人材育成の課題の把握ができるようになりました。研修立案では、既存の研修内容の変更や、新しく実施する研修を増やすなど、教育体制の改善をしました。例えば、若手層がキャリアについて課題を抱えている事が分かったため、責任者に1on1面談研修を実施し、部下との面談について学んでもらいました。各事業所では、自組織の課題が明確になり、教育やコミュニケーションの改善に取り組んでいます。



▲1on1研修実施（全責任者対象）

取組の効果について

自分自身でチャレンジ できる環境が整ってきた

責任者からHRサポート課への人材育成・部下のキャリア形成に関わる相談や問合せも徐々に増えてきています。併せて人事コースの増設や希望部署を会社に伝える機会を設けたことにより、会社主導・個人主導いずれにしても自分でキャリアを考える機会ができ、具体的に学び、チャレンジする社員が増えてきています。当社のエンゲージしている状態を開示できたことで、どうすればその状態になるかを考えられるようになりました。

前述の取組 01 の効果について

01

社員の声を反映した人事施策の立案

HRサポート課を新設したことにより、キャリア相談の受け皿が広がり、人事に関わるちょっとした疑問や不安を相談しやすい環境ができました。社員からは「キャリアプランシートを使って改めて自分自身を見つめ直すことで、やりたいことが明確になった」「上司だけでなく、いろいろな人に話を聞いてもらえるのは嬉しい」という反

応がありました。責任者との面談では、人事制度や取組の目的を文面だけではなく直接話すことが、深い理解につながっています。人事側としても、エンゲージメントサーベイの結果と通ずる内容や実情を聴くことができ、人事制度や取組の改善につながっています。

前述の取組 02 の効果について

02

モチベーション向上・やるべきことの明確化

これまでは希望があっても会社に伝える仕組みがなかったためキャリア形成にバラつきが出ており、本人のモチベーションが低下してしまう事もあり、また上司も具体的な指導ができない事もありました。全社員に希望部署をヒアリングしたことで一人一人のキャリア志向が明確となり、各事業所でも上司と部下のコミュニケーション

や仕事の取り組み方に少しずつ変化が出ています。社員からは「自分が考えていることを言葉にすることで考えが明確になった」や「これまでにない異動の考え方に期待をしている」という声が挙がっています。人事管理でも社員の意思をもとに、より働きがいを持って仕事ができる社員を一人でも多く増やしたいと考えています。

前述の取組 03 の効果について

03

データを軸にした組織改善、研修実施、仕事改革

エンゲージメントサーベイの内容を研修参加者や事業所長へ解説しつつ、『なぜ』その項目が高いのか・低いのかを考える機会を設けています。サーベイを行ったことにより、各階層ごとなど様々な切り口での分析をすることで、それぞれの考えていることが分かり、お互い声を伝えやすい環境になりました。また、各階層で実施してい

る研修のアプローチ方法も考えやすくなりました。各事業所でも、エンゲージメントサーベイが自部署の課題を話し合うきっかけとなりました。実際に、その課題に対して勉強会やコミュニケーションを取る方法など、各事業所でアイデアを出し実践しています。

今後の課題と展望

人事制度改革を浸透させるための積極的な取組

今回大賞を受賞できたことは大変光栄に思います。しかしながら今はまだ制度を作ったにすぎず、浸透までには至っていないのが実情です。会社と社員がお互いに価値を高めていくには、理解—浸透—習慣でいえばまだ理解の段階です。人事がもっと積極的に情報発信や声を聞く機会を増やし、その声を形にしていき、社員一人一人が自分事になっていけば、浸透から習慣へ変革させていくことにつながると感じています。

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？



岡山支店兼米子支店
支店長
島村 誠

A1

エンゲージメントサーベイで、自身では問題ないと考えていた支店内のコミュニケーションに部下が満足していないことに気がきました。責任者向けに開催された1on1面談研修で傾聴の重要性を学び、実践しようと思いました。

A2

月に一度1on1面談を実施し、自分が話す面談から「部下が話す」面談に変更しました。少人数でのミーティングも週次で開催し、案件や業務の工夫について意見交換する場を設けています。社員同士の理解が深まり、自発的な行動が増えました。

A3

部下のキャリア形成を手助けする中で、当社の特徴でもある「様々な部署を経験したい」という声を聞きます。私も今まで以上に他部署のことを知り多くの経験をすることで、より一層部下と自身の成長に繋がりたいです。



MRO サプライ東京支店
支店長代理
白崎 千裕

A1

社歴が上がるにつれ、自部署のことを考える機会、社員一人一人と向き合う機会が増えました。全員がやりがいを持って働ける環境を整えたいという想いから、マネジメント能力を身につけたいと考えました。

A2

ポストチャレンジ・コースに立候補しました。上司との面談や、年齢や働く地域に関わらず挑戦できる制度が背中を押してくれました。役職の変化に伴い責任感が増したこと、主語が自分ではなくなったことが一番の変化です。

A3

まだまだ足りない部分があると感じていますが、これからも学びを続けてスキルアップを図り、自部署だけでなく全国の社員全員が気持ちよく働けるような職場づくりに貢献していきたいです。



財務課
太田 しおり

A1

人事制度改革により、人員募集のある部署に希望者が立候補できる社内立候補制度（オープンポジション）ができました。私の希望する財務課から募集があり、挑戦したことがきっかけです。

A2

以前より通信教育制度を利用して簿記の勉強はしていましたが、異動後は簿記の実務知識が問われることもあり、学んだことを伝える機会も増えたため、いっそう勉強に励んでいます。

A3

まずは現在の部署で学びを深めていきます。将来次の部署へ異動した際には財務課で経験したことや学んだことを活かして自分から発信をし、部署の皆さんに還元できるようになりたいです。



ブラネット埼玉
菊地 直人

A1

ロジス社員（物流専門職）として入社し、まずは物流を極めたいと考えていました。より高い視座で、物流に携わりながらキャリアアップできるロジスエアコースが新設され、コース変更にチャレンジしたことがきっかけです。

A2

自分の責任感が上がったことに加え、仕事の幅も広がっています。特にマネジメントの役割が増え、全社的な目線・やり切ることの重要性を実感しています。チーム内でエンゲージメント改善の取組も行っています。

A3

現在のスキルに磨きをかけ、将来は物流業務全般を担えるロジスキャリアコースへの挑戦を目指したいと考えています。会社が目指す物流のありたい姿の実現のために、貢献できる人材を目指します。