

グッドキャリア企業アワード2018

大賞受賞

[厚生労働大臣表彰]

UTエイム株式会社



Upward Together

評価のポイント

無期雇用や転籍制度をベースとした派遣労働者の 中長期的キャリアの総合的できめ細かな支援

経営者からのメッセージ

創業当時から社員の成長を意識し、これまで無期雇用やキャリアアップの環境づくりに取り組んでまいりました。今回受賞できたことは、弊社ミッションとして掲げている「はたらく力で、イキイキをつくる。」をもとに活動してきた社員の大きな成果です。今後も社会的意義のあるこの活動に全力で努めてまいります。

代表取締役社長
筑井 信行



企業概要

- 事業概要: 総合製造派遣・請負事業
- 業種: 労働者派遣業
- 所在地: 東京都品川区
- 従業員数: 14,061人
(男性10,905人/女性3,156人うち非正規雇用348人)
- 平均年齢: 36.3歳
- 創業年: 1995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]

キャリア支援を事業戦略の中心にしたことにより、組織の中に共感を得やすい共通の軸ができ、一体感が生まれたこと。

[キャリア形成支援の取組で苦労したこと]

会社のキャリア支援に関する思いや様々な取組を知ってもらうこと。

執行役員
キャリア開発担当
水田 誠
担当年数: 3年半



UTエム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

当社は創業以来派遣就労する社員も無期雇用を原則とし、中長期的な視点で社員の定着や育成に取り組んできました。近年では少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少、非正規社員の割合の増加といった社会環境及び労働法制の変化を受け、我々人材ビジネス業界の在り方も変わる必要があると感じ、一層キャリア支援の強化に努めています。

1

社内キャリアパートナーによる面談と研修によるマインドの醸成



面談及び研修を中心に社員の自律的キャリア形成を支援しています。

そこで、当社では派遣事業の管理担当者を、改めて「キャリア支援者」として資格認定する制度、「キャリアパートナー制度」を作りました。外部のキャリアコンサルタント養成機関などと共同で、研修プログラムや認定試験制度を開発し、キャリア支援者として必要なスキル、姿勢などの研修及び試験を実施し、社内認定しています。2018年7月現在、管理担当者の8割(265人)がキャリアパートナーとして認定され、社員とのキャリア面談を実施しています。

また、「キャリアデザイン研修」では、社会・仕事・自己理解を元にキャリア形成の必要性を伝え、その上でUTグループで提供できる多様なキャリアパスを説明し、より具体的な目標設定を促しています。

2

中長期的なキャリア形成を実現する顧客企業への転籍支援制度「Next UT」



派遣会社が、自社社員を派遣先である顧客企業へ積極的に転籍支援するのはあまり一般的ではありません。但し、派遣就労をする人は、必ずしも積極的な選択の結果では無く、機会があればいわゆる正社員としての勤務を望む社員も少なくありません。他方、記録的な有効求人倍率の高まりなどから人材確保が難しくなっている企業が増えており、主要な取引先である大手のメーカーも例外ではなく、特に地方拠点においては苦戦が顕著です。そこで、この両者のニーズをマッチングさせる為の仕組みを「Next UT」として制度化し、後押ししています。

3

キャリアアップ・キャリアチェンジ支援研修

営業や採用、労務管理を担当する事業管理者やバックオフィス業務など一般職への登用、配置転換を支援する「UTエントリー制度」。また、グループ内で設計開発やITなどエンジニア派遣を行う事業会社へ移籍を支援する制度「One UT」などキャリアアップやキャリアチェンジを後押しする教育研修プログラムを整えています。

スーパーマネージャースクール: 将来の幹部やリーダーを目指す社員向けに、会社のビジョンや戦略、また論理的思考や問題解決、会計などビジネススキルやマネジメントを学ぶ研修を実施しています。60時間の座学研修と通信講座を約8カ月間受講してもらうプログラムです。

エンジニア育成研修: 社内の研修施設「UTアドバンスド・キャリアセンター(UTACC)」において、未経験からエンジニア職への職種転換を支援する研修を実施しています。元大手メーカーのトップエンジニアなど現場経験豊かな講師による実践的な研修プログラムです。このほか、eラーニングを導入し、自主学習を促す仕組みを構築しています。

取組の効果について

キャリア支援の強化による離職率の改善

キャリアパートナーによる面談や研修を通じて、社員のキャリア形成に対する必要性の認識、また動機の醸成が少しずつ進んできているのを感じています。結果として教育研修やキャリアアップ支援プログラムへの参加者が2年間で倍増しています。また、社員とのコミュニケーションが活性化した結果、離職率改善へ繋がっているのを実感しています。更には、営業や採用面においても、このキャリア支援の取組が評価、支持され業容拡大に繋がる好循環が生まれています。

1

前述の取組①の効果について

キャリアアップチャレンジ社員の増加

2017年度において、12,000名を超える社員がキャリア面談を受けました。その他キャリアデザイン研修には約3,600名が参加し、研修後のアンケートで、3分の1の社員が何らかのキャリアアップ施策に興味があると回答しています。

また、入社初期の社員との面談を強化推進する事で、社員と管理者との関係構築や会社への理解が進み、早期の離職者低減に繋がっており、取組を始めて以降月間の離職率が約1%改善しています。

2

前述の取組②の効果について

転籍実績の増加

過去2年半で約300名の社員がNext UTを利用し顧客企業へ転籍しました。転籍先は総合電機メーカーや大手自動車部品メーカーも含まれており、労働力人口の減少や現場の技能継承の観点からも年々増加する傾向にあります。

当社での様々なキャリア支援プログラムを活用しながら、キャリアパスを顧客企業へ発展的に広げるこの仕組みは、「モノづくり」業界全体への貢献に繋がると確信しています。

3

前述の取組③の効果について

管理者への登用、エンジニアへの 職種転換実績の増加

2015年から年間プログラムとして開始した「スーパーマネージャースクール」は、今年第4期を迎え、受講者の総数は160名を超えました。そのうち約半数社員が「UTエントリー制度」などを活用して管理者へ登用されており、今期初めて受講者の中から執行役員も誕生しています。

また、研修施設UTアドバンスト・キャリアセンター (UTACC) などを活用し、過去3年で約700名 (2018年7月現在) の社員がエンジニアとしてのキャリアをスタートしています。



今後の課題と展望

自らのキャリア形成を真摯に考えられる会社

当社では、人材ビジネスを人と仕事の単なるマッチングビジネスではなく、キャリア支援を軸に、はたらく人と企業がともに成長できる「キャリアプラットフォーム」の提供だと捉えています。その様な意味では、当社に集まる全ての人に雇用形態や働き方の違いに依存しない、オープンで柔軟、かつ実効性の高いキャリア支援の場としての機能充実に図り、はたらく人と企業の双方から選ばれる企業を目指したいと考えています。

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？



UTエイム→
UTテクノロジー→
顧客企業へ転籍
猪澤 卓

- A1 入社当初は住宅設備の工場で作るという現場仕事でした。何でもやると覚悟を決めたものの、自分には無理と後ろ向きな気持ちでいました。しかし成果物が積みあがっていくのを見るにつれ、達成感を感じ、自主的に作業スピードを上げるべく仕事の改良を続け、段取りやチームワークも向上するなど、現場力が身につけていきました。複数の現場を経験し、30歳でキャリアについて考えだし、上司の勧めもあり「リーダー総合研修」を受講しました。
- A2 『リーダーとはどういうものか』をテーマに、工程管理や、コミュニケーション、マネジメントなどを学びました。心に残ったのは、<リーダーシップ>でした。一人で頑張り過ぎるのではなく、みんなで参加している意識を持ち、周りに意見を求める事の大切さを知りました。そして、<改善>。今までの経験が、マネジメントやスキルの原理原則に合致していることを発見し、自信をもってエンジニアへのキャリアアップを決断し、UTテクノロジーへ転籍、その後、派遣先より評価され、Next UT制度で顧客企業へ転籍しました。
- A3 今後は正社員として腰を落ち着けて働いていくことができます。権限も今まで以上に増えそうです。



刈谷キャリア
センター
課長代理
菅野 裕子

- A1 卒業後数社にわたり製造周りの仕事に就いてきたのも、今思えば作ることが自分に合っていたのでしょう。UTエイムに入社後、リーダーを任せられました。このまま一生派遣社員でいるのはいやだと思い始めていたころ、上司から「管理者にならないか？」と提案を受けました。「派遣される人から派遣する人になる」ということにすごく違和感がありましたが、ここは決めるしかないとしました。
- A2 管理者になってみると現場感はあるものの、知識不足から失敗も経験。法律面などの猛勉強をしました。マネージャーからの勧めもあり、スーパーマネージャースクールに参加し、全国の同じ立場の仲間と交流して、たくさんものを得ました。
- A3 私は人から声をかけていただいた事がきっかけでリーダーになりました。部下には“仕事が楽しい”という想いを培いつつ、キャリアアップを目指せるような支援をしていきたいと思っています。



UTエイム→
UTテクノロジー→
UTグループ
原 ちはる

- A1 国語の教師を目指し大学に入学するも諸事情により退学。一時は投げやりな時期もありましたが、進学をあきらめようとする妹を、「何としても進学させてあげたい。」という想いを持って入社しました。職場では、祖父のようなベテランの方から毎日“モノづくり”についての話をしていただき、徐々に“モノづくり”という仕事への興味を持つよう気持ちが変化しました。入社して半年、キャリア面談で「上に行きたい。」と伝え、One UTを利用しUTテクノロジーへ転籍、エンジニア職のスタート地点に立つことができました。
- A2 UTテクノロジーでは、品質保証の仕事を任せられました。最初は設計の仕事を目指していましたが、「自分がやりたいことは」と毎日考えるうち「学習機会の提供をしていきたい」という漠然とした思いが強くなり、UTグループのキャリア開発部門にエントリーしました。1回目は不合格。1年後、もう一度チャレンジして合格しました。
- A3 当初の夢だった教師ではありませんが、学びたい人、成長したい人をサポートする、そんな仕事をしていきたいです。