

グッドキャリア企業アワード2018

イノベーション賞受賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

コネクシオ株式会社

CONEXIO

人をつなぐ、価値をつなぐ

評価のポイント

「社内SNSを活用したメンター制度」及び 「昇格・登用制度と学習の連動によるチャレンジの促進」

経営者からのメッセージ

「人をつなぐ、価値をつなぐ」という理念ステートメントのもと、携帯電話を通して人々の豊かな暮らしや社会のライフラインを支えていくのが私たちの使命です。そして、その原点となるのは従業員一人ひとりの成長に他なりません。私たちのキャリア支援の取組をご評価いただいたこと大変うれしく思います。これからも人財育成を通じた地域社会への貢献に取り組んでまいります。



代表取締役社長
井上 裕雄

企業概要

- 事業概要：携帯電話の卸売・販売及び携帯電話を利用したソリューションサービスの提供
- 業 種：電気機械器具小売業
- 所 在 地：東京都新宿区
- 従業員数：7,141人
(男性3,445人/女性3,696人、
うち非正規雇用1,731人)
- 平均年齢：33.5歳
- 創 業 年：1997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]
新卒として採用した社員が、数年後にメンターやリクルーターとして新人育成や採用活動に当たっている姿を見たときに、社員の成長を感じられること。

[キャリア形成支援の取組で苦労したこと]
新しい施策を導入する際に、その想いや意図を現場に浸透させること。



人財開発部 部長代行
平山 鋼之介
担当年数：8年

取組を始めたきっかけとこれまでの経緯

携帯電話販売代理店業界はこれまで非正規雇用の割合が多く、当社においても同様の状況でした。

携帯電話の高機能化やサービスの複雑化が急速に進むなか、お客様の多様なご要望にお応えし、企業として成長するためには中長期的な従業員の育成が必要であると考え、2008年頃から新卒正社員の採用と非正規雇用からの正社員登用を積極的に進めるとともに、独自の教育システム「コネクシオカレッジ」を立ち上げました。現在、新入社員の定着と成長を支援するためのメンター制度や、キャリアアップを目指したい従業員がeラーニングなどで主体的に学習できる仕組みを展開しています。

具体的な取組

①社内SNSを活用したメンター制度

新卒社員のサポートを目的として、メンター制度を運用しています。新人とメンターの直接的なコミュニケーションに加えて、社内SNSを活用して、同じ組織のメンバーも（職場が離れていても）相談・フォローなどに参画できる環境を構築しています。

また、新人とメンターそれぞれから月報を人事に提出してもらっており、業務習得の進捗が芳しくない、早期退職の兆候があるといったサインを発見した場合は人事と上司が連携して、早期に対策を打てるよう取り組んでいます。

②昇格・登用制度と学習の連動によるチャレンジの促進

100科目以上のeラーニングを正社員・非正規雇用問わず全従業員に無料で提供しています。そして、社内の昇格、正社員登用においては、職能資格ごとに設定された指定科目を修了することを昇格・登用へのチャレンジの条件としています。企業理念の行動指針に基づき、従業員が《主体的》にチャレンジできる制度であること、昇格や登用の条件が《フェア》でオープンにされていることを大切にしています。



今後の課題と展望

仕事を通じて

成長とやりがいを感じられる会社を目指して

スマートフォンの普及や関連サービスの高度化、多様化により業務内容は複雑化し、社員に求められるスキルは年々高まっています。また、少子高齢化により人財不足はますます深刻化していくことが見込まれます。

- ・ESなくしてCSなし」という方針のもと、従業員一人ひとりが
- ・安心して働き続けることができる会社であること
- ・仕事を通じて成長とやりがいを感じられる会社であることを目指して、引き続き取り組んでまいります。

取組の効果

取組①の効果

お客様対応や勤務シフトの兼ね合いから新人とメンターがコミュニケーションをとる時間が作りにくい、という課題を解決するために導入したSNSでしたが、全スタッフに開放したことで、スタッフ全員が新人の成長を確認できるようになり、店舗全体のコミュニケーション活性化につながりました。

取組②の効果

昇格・登用との連動によりeラーニングの1人当たりの年間修了科目数は1.0科目(2016年度)から3.8科目(2018年9月時点)に増加しました。正社員への登用者数も増加し、正社員比率は33.9%(2012年)から75.6%(2018年)に上昇しました。

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？



人事部人事課
山西 美帆

A1 育児休業を取得中に社内の育休者向けのオフ会に参加しました。そこで、復職に向けて何か資格を取得することで、業務だけでなく自分自身のステップアップにも役に立つのではと考え資格の勉強を始めました。

A2 復職前にビジネスキャリア検定とFPの資格を取得しました。

A3 取得した資格を活かして、社員からの様々な相談に対応していきたいです。



ドコモショップ
岐阜正木店
店長
青木 秀樹

A1 社会人となり20年目を迎える年に、「キャリア・ライフデザイン研修」を受講しました。将来のキャリアについて、漠然とした不安を持っていた時期でもありました。

A2 研修に参加したことにより、自分のスキルや強みがいより明確になるとともに今後のキャリアプラン(人生のプラン)を主体的に描くことの重要性を再認識しました。

A3 自分の強みを活かすと共に、まだ見たことのない自分の能力を開発してさらに会社に貢献していきたいと考えています。これから成すべきことが明確になりました。