



グッドキャリア企業アワード2022

イノベーション賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

トゥモローゲート株式会社

TOMORROWGATE

BLACK COMPANY

評価の ポイント

経営理念を示すビジョンマップと個人のマイビジョンマップを組み合わせ、企業の考え方に沿った一人一人の役割を明確化し、社員のキャリア自律を支援

経営者からのメッセージ

数ある企業の中から、このような栄誉ある賞をいただき大変ありがたく思います。今後も、会社のビジョンと個人のキャリア実現を紐づけながら、弊社ミッションである「世の中にきっかけを。」を体現し続けてまいります。



代表取締役 最高経営責任者
西崎 康平

企業概要

事業概要：ブランディング事業

業種：映像・音声・文字情報制作業

所在地：大阪府大阪市

従業員数：40人(男性27人/女性16人)

うち非正規雇用7人)

平均年齢：30.2歳

創業年：2010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

命令や受身による行動ではなく、なりたい自分になるための目標であることで、社員の自発的な行動が増えた。



意匠制作部
常務取締役
最高意匠制作責任者
ゼネラルマネージャー
池田 亮
担当年数：9年

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

定量ゴールとアクションの区分が曖昧だと行動に繋がらないため、区分が明確かチェックする必要があること。



戦略企画部
常務取締役
最高戦略企画責任者
ゼネラルマネージャー
西崎 隼平
担当年数：6年

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

2018年に会社の経営理念を刷新。中期ビジョンと達成への具体的なアクションを設計しました。その運用過程で、会社のビジョンだけでなく社員のキャリア形成と紐づける必要性を感じ「マイビジョンマップ」の運用を開始しました。企業ビジョンを一方向的に伝えるだけでなく、個人の価値観に沿った働き方を明確化することで、これまで以上に仕事に対する目的意識が生まれ、自発的で生産性の高い組織へと変化しました。

具体的な取組

マイビジョンマップで社員の自律的キャリア形成を支援

トゥモローゲートでは、社員が自身のキャリア形成と向き合う“きっかけ”として、入社時に個人が実現したいビジョンを明確にする「マイビジョンマップ」を全従業員が設計しています。会社ビジョンと自分ビジョンの2軸から、社員が仕事やプライベートで実現したいゴールを定め、そこから逆算した短期の目標達成に向けて必要な行動内容を全53項目のフレームワークで言語化します。マイビジョンマップは人事評価制度と連動し、達成度に応じて昇格や昇給にも繋がります。半期に1度の上長との1on1面談で進捗確認をしながら、社員一人一人が達成したいマイビジョンに向けて、目的を持って業務に取り組んでいます。



▲ビジョンマップ



▲マイアクションマップ

取組の効果

社員だけでなく会社の組織体制にも効果を実感

社員側と会社側の両面で効果を実感しました。社員側は、自身のビジョンと会社の経営理念に沿って自分の役割を明確化することでモチベーション向上に繋がり、会社側は、社員が「会社ごと」を「自分ごと」と捉えるトップダウンとボトムアップを掛け合わせたハイブリットな組織へと変化しました。結果として、入社3年以内の正規社員の離職率は0%を実現し、既存の働き方や福利厚生制度の6割以上が社員からの提案で生まれました。

今後の課題と展望

好きなものを選ぶ「100の福利厚生」を実現

妊娠や出産、子育てや家族の介護など、仕事や家庭の環境も時間と共に変化します。社員の目指すキャリア形成を支援する際、一律の働き方や社内制度で対応していくのは限界があります。今後トゥモローゲートでは様々な環境下におけるキャリア支援として、「100の選べる福利厚生」を目指します。(2022年現在は50個)充実した選択肢の中から最適な福利厚生を選ぶことで心理的安全性を担保していきます。

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?



戦略企画部
福成 浩之

A1

新卒入社でスキルもなかった私は、上司から努力の必要性を教わったことで、キャリアを強く意識するようになりました。マイビジョンマップを通じて、目標と行動が連動することでキャリアに迷う場面が激減しました。

A2

キャリア支援制度で「思考」し、業務の中で「行動」することで、成長速度を上げ、自分のビジョンに近づくことができました。現在は、新卒入社5年目で東京支社長に就任し、支社の立ち上げを一から任せられています。

A3

支社長という立場になり、何事も経営者視点で考えるスキルが身に付きました。支社をさらに成長させ自社の目指す「世界一変わった会社」の実現を成し遂げたいです。また、更なるキャリアアップを3年後を目処に考えています。



人事総務部/広報発信部
刑部 美穂

A1

結婚を機に「仕事と妊活」や「仕事と子育て」の両立を見据えた今後のキャリアを強く考えるようになりました。マイビジョンマップがあることで将来のビジョンから逆算して、今何をしたいかといけなかが明確になりました。

A2

女性のキャリア支援として、仕事と家庭の両立を促進する社内制度が増えました。どちらかを諦めないといけないのではなく個人の状況に合わせて柔軟に対応してくれると、女性社員も安心して働くことができると思います。

A3

バックオフィス全般を担うことで培った、幅広い分野での専門知識を今後は新しい分野にチャレンジし、利益を生み、会社のビジョン達成に貢献したいです。子育てをしながら働く社員のモデルケースにもなっていきたいです。