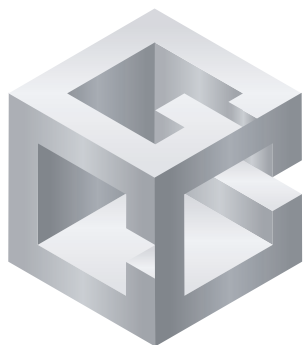




グッドキャリア企業アワード2024 イノベーション賞

厚生労働省人材開発統括官表彰

株式会社ビジョン・コンサルティング



評価の ポイント

社員のキャリアビジョンを踏まえた配属、ジョブローテーションによる多様な業務の経験、メンターやカウンセラーの配置などによりキャリアを考える機会を提供

【 経営者からのメッセージ 】

この度は「イノベーション賞」を受賞でき、嬉しく思っております。今後も全社員が最高のパフォーマンスを発揮できるよう、「顧客に期待以上の価値を、社員には最大の成長を」という目標を掲げ、キャリア支援に取り組めます。



執行役員
石井 千春

企業概要

事業概要: 戦略コンサルティング、業務コンサルティング、ITコンサルティング、システムインテグレーション、新規事業開発
業 種: 専門サービス業（他に分類されないもの）

所 在 地: 東京都港区
従業員数: 1,066 人（男性 886 人 / 女性 180 人、うち非正規雇用 230 人）
平均年齢: 32.8 歳
創 業 年: 2014 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

各種取組が社員の成長に繋がり、また社員の成長が会社の成長に直結する好循環を実感できていること。

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

取組や制度が、常に「社員が心底納得し、且つ満足できるもの」であるよう制定・ブラッシュアップすること。



人事労務部
事業推進担当
齋藤 麻友子
担当年数：4 年半

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

代表メッセージ『社員の成長無くして、会社の成長無し』の下、創業当初から社員のキャリア支援を会社の成長戦略の一つと位置づけてきました。そして「全社員が毎年成長し、毎年昇給する」ことを使命とし、人を育てる方針を貫いています。

業界では珍しい「プール制の導入^(※)」や、業界の悪しき習慣を変革し All Up できるよう「カウンセラー制度の導入」、Vision Method に基づく研修の実施等に取り組んできました。

(※) 一般的なファームは業界・ソリューションが固定化されやすい一方で、ビジョン・コンサルティングは、プロジェクトベースで業界、業務内容、コンサルティングフェーズを変えられます。

具体的な取組

Vision Method = 全体育成×個別育成研修

○社内トップレベルのスペシャリストによる研修

「最良の教師は社内にいる」という考え方にに基づき、全研修外部講師に頼らず、各分野の社内トップレベルのスペシャリストが講師を務めます。現場の今を知る講師による新鮮な情報を活用することで、実務で直接活かせる研修となっています。

○レベル別、身に付けるべきスキルに合わせた研修

社員のスキルを効果的に向上させるため、一人一人のレベルやスキルに合わせて研修を実施しています。

○フィードバックによる深い学びができる研修

研修では実務課題に取り組み、講師からフィードバックを受けます。フィードバックを受けて課題に取り組むことで、学んだ内容を深く吸収できます。



▲ Vision Method に基づく独自の研修を受講する様子



▲ 研修体系

取組の効果

教えることで教わる～研修講師・受講者共に成長～

研修満足度は 99.9% に達しました。

また、ビジョン・コンサルティングでは「教えることで教わる」文化が根付いており、受講者だけでなく、研修講師も新たな気づきを発見することで、全社員が成長できる機会づくりに成功しました。

また、受講者は研修で新たなスキルを身に付け、「プール制」を活かすことで、キャリア形成のために、他企業への転職や他部門への異動をせずとも、自身の希望する業界や領域に挑戦できています。

今後の課題と展望

グループ会社のノウハウを活かし、キャリア支援強化

今後も継続して研修制度のブラッシュアップ等に取り組んでいく予定です。また、弊社は特にキャリア支援に注力しており、新規事業でもキャリア支援に取り組んできました。現在は、新規事業を法人化しグループ会社「ビジョン・キャリア」を立ち上げ、社内に留まらないキャリア支援を行っています。

今後は、ビジョン・キャリアで蓄積したノウハウを弊社に取り入れ、グループ全体でキャリア支援をより強化していきます。

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?



コンサルティング部・プリンシパル
佐々木 太郎

A1 VC の「プール制度」と「クリアな人事制度」は、私にとってキャリアの転機となりました。業界未経験で入社した私も、実力と成果に基づいた評価制度のおかげで、未経験領域への挑戦と成長の機会を得られました。

A2 自動車業界の DX 戦略策定を推進し、スキルと新たな知識を融合して成果を上げました。さらに、入社 1 年未満で人事担当役員に任命され、貴重な経験を通じて成長を実感しました。

A3 金融機関の生成 AI 導入案件で最新技術を活かし、課題解決に取り組んでいます。お客様に貢献しつつ、VC の「イノベーション」で世界をより良くする」というビジョンの実現を牽引したいと考えています。



コンサルティング部・アソシエイトプリンシパル
岡本 恵理子

A1 社内の研修講師やカウンセラーを担当し、海外経験や高度な IT 技術を持つ若手社員と接する中で、自分自身も新技術の習得やニューノーマルな考え方へアップデートが必要だと感じています。

A2 機械学習・ディープラーニングに関する講座を受講して資格を取得したり、カウンセラー仲間と若手社員の早期育成のため、定期的に情報交換を行い、課題解決や新しい考え方への理解など、取組を進めています。

A3 様々な変化に適応し、顧客に価値あるパフォーマンスを発揮するため、年齢 / 性別 / 経歴などに関係なく、主体的かつ継続的に学び続けられるヒト・組織でありたいと考えています。