

グッドキャリア企業アワード2017

イノベーション賞受賞

〔人材開発統括官表彰〕

トラスコ中山株式会社

TRUSCO®

【評価のポイント】

従業員主体の職掌選択制度やジョブローテーションによる 自律型人材の育成

経営者からのメッセージ

「自覚に勝る教育なし」教育はどこまで行っても本人の自覚の問題だと思います。自覚を持って実践する、描いたビジョンを実現する、全て本人次第であり、それが結果としてキャリアアップに繋がります。そのような人材を当社では支援し、働き続けられるフィールドを用意してきました。まだまだ道半ばではありますが、自己鍛錬した分だけ結果に繋がる企業づくり・仕事づくりをこれからも行ってまいります。この度の受賞、心より感謝いたします。ありがとうございました。

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（工業用副資材）の卸売業および自社ブランド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：2,511人（男性1,262人/女性1,249人、うち非正規雇用996名）
- 平均年齢：43.4歳
- 創業年：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担当して良かったこと】

部門をまたぐ人事異動では、一人前に仕事をできるようになるまでに、いろいろなスキルを身につける自己鍛錬が必要です。困難を乗り越えて成長する社員を見ると、企業の底力が向上していることを実感できます。振り返れば必ずその人の、キャリアアップ・スキルアップに繋がっています。

【キャリア形成支援の取組で苦労したこと】

現在のジョブローテーションや部門をまたぐ人事異動の形が完成するまでには、多くの困難がありました。社員が理解・納得して受け入れるまでには長い時間がかかりました。困難の克服により、社員全体の能力・スキル・人間力の向上に繋がり、企業成長の原動力になっています。



総務部
人事課長
おたに まさと
大谷 正人
担当年数：3年8ヶ月

経営企画部
人材開発課長
きむら たかひろ
木村 隆之
担当年数：4年1ヶ月

取組を始めたきっかけとこれまでの経緯

以前より職掌選択制度を導入していましたが、ジョブローテーションや人事異動に偏りがあるという現実がありました。平成19年頃より各職掌の定義を改めて社内に浸透させると共に、部門にとらわれない公平・公正な異動を実施しています。それにより「働き方は自分で選ぶ」という認識が定着し、従業員が自身の人生を見据えてライフプランを設定することに繋がっています。

具体的な取組

① 従業員が主体的に6つの職掌から働き方を選択可能

キャリア（海外・国内）、エリア、スペシャリスト、サポート、ロジスの6つの職掌があり、オールラウンド職種か専門職種か、転居を伴う異動が可能かどうかなど働き方を自分で選択できるようになっています。キャリアアップの意欲や生活の変化により、一定基準を満たせば職掌変更をすることが可能です。

② 定期的なジョブローテーション、人事異動

職種のジョブローテーションや、平均5年を目安に部門をまたいだ人事異動を行います。様々な職種を経験することにより、仕事力と思考力が上がり、広い視野を持った自律型人材の育成・創出に繋がっています。

③ 従業員が事業活動の拡大に向けて「提言」できる「白紙の部屋研修」を実施

自分自身で考え続け行動する社員の育成を目的とした「白紙の部屋研修」を実施しています。会社から与える「軍資金30万円」と、「1ヶ月の時間」を使い、自分が決めたテーマについて、全て自分で考え行動し、深く研究をします。研究成果は経営会議にて提言します。



新たなプロモーションの手段を創出するために、期間限定で実店舗の運営を行いました。

今後の課題と展望

制度・取組の正確な浸透と運用強化

当社の企業ポリシーは、従業員が「安心してやりがいを持って働ける」ことであり、非正規雇用の従業員はすべてパートタイマーです。雇用している以上は責任を持って、その従業員と家族が充実した幸せな人生を送れるように支援をしています。そこから作られた制度や取組を、従業員全員に正しく浸透させること、今よりも運用を強化していくことに、今後一層力を入れて取り組んでまいります。

取組の効果

キャリアに対する考え方の変化とイノベーションの創出

取組①・②の効果

当社では責任者（ボス）は入社9年目以上で「ボスチャレンジ・コース」に立候補した社員より選ばれており、立候補する女性社員が年々増えてきています。ジョブローテーションや人事異動により男女問わず様々な部門を経験し、キャリアに対する考え方が変わってきているためと考えています。またエリアコース（転居を伴う異動なし）として入社した社員が、研修で他職掌の社員に刺激を受け、キャリアコース（転居を伴う異動あり）に職掌変更を申し出ることも増えました。成長意欲のある社員にはチャンスがあり、やりがいを持って活躍できる環境を創出しています。

取組③の効果

会社を変えたい熱い想い、もっともっと良い会社にしたいという想いを持つ社員に、若手からベテランまで、社員誰でも集中して自分の研究したいテーマに取り組める機会となっています。直近の研修生からは「新たな商品プロモーションのために、原宿にアンテナショップを2週間出店」や「市場調査のため海外へ渡航」など、既成概念にないチャレンジがありました。新たな検討課題を経営会議にて提言し、独創的な事業イノベーションを生むきっかけとなっています。

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？



ファクトリー営業部 東部
江戸川支店
支店長
富士谷 美貴

A1

父親が病気を患い、専業主婦としてやってきた母親が心機一転、必死に勉強しケアマネジャーの資格を取得したことです。女性も手に職をしっかりと持って自立する必要性を目の当たりにしました。

A2

「ボスチャレンジ・コース」に手を挙げる資格が私が得たタイミングがこの直後でした。周囲の応援や後押しもあって挑戦することを決めました。

A3

未経験なことは現部署で全てなくすこと、不足しているスキルを磨いていくことが目下の目標です。他部署での経験も重ねてマルチに活躍できる人材へ成長していきます。



eビジネス営業部
MROサプライ東京支店
高井 萌子

A1

エリア職として入社しましたが、社内の研修や会議の参加を通して、全国の同世代の社員や個性豊かな責任者と出会ったことがきっかけです。

A2

キャリア職に変更し、新しく配属された部署では毎日の仕事がいそがしく変わりました。今は毎日が発見の連続で、やりがいを感じています。

A3

自ら手を挙げる者にはチャンスを与えてくれる会社なので、自分とどのような思いを持っている人に変化を与えられる人間でありたいです。今後も迷ったときは困難な道を選択する攻めの人生を送っていきたいです。