



グッドキャリア企業アワード2016

★イノベーション賞受賞★

イーソル株式会社

評価の
ポイント

中堅企業における専門的な
キャリア支援サービスの展開

わが社における「グッドキャリア」とは

イーソルでの人材育成は、社員の長期就業継続を前提として組み立てており、キャリア支援を通して、社員の定着・成長・貢献を後押ししようとしています。変化の激しい時代において、社員が自分自身の望むキャリアを自覚し、自律的にキャリア開発に取り組むことができるよう支援することを心がけています。そのために、定期的な内省の機会を設け、教育を受ける機会を提供し、また、自己啓発の支援等を実施しています。

経営者より
メッセージ

このたびの受賞、大変光栄に存じます。人の成長＝組織・会社の成長と考え、人材育成・キャリア開発支援の取り組みを、地道に積み重ねてきました。今後も、働きがい・働きやすさの向上に取り組む、一人ひとりの社員の成長・チャレンジを、より一層後押しして参ります。

代表取締役社長 長谷川 勝敏



企業概要

事業概要	コンピュータならびにコンピュータ周辺機器のソフトウェアとハードウェアに関する研究開発・製造・販売や、開発の受託ならびに技術者の派遣。上記に関するコンサルティング業務。
業種	情報サービス業
所在地	東京都中野区
従業員数	381人(男性322人/女性59人、うち非正規雇用17人)
平均年齢	38歳
創業年	1975年

キャリア 形成支援 担当者紹介

氏名	まるしま やすひろ 丸島 康弘
部署名	管理部人事課(課長)
担当年数	11年



キャリア形成支援の取組を担当して良かったこと
社員の活躍等による成長実感。

キャリア形成支援の取組で苦労したこと
経営と現場に一貫性のある施策づくり

氏名	さわだ あやこ 澤田 綾子
部署名	管理部(人材開発担当課長)
担当年数	7年

キャリア形成支援の取組を担当して良かったこと
社員の成長を支援し成長の場面に立ち会えること。

キャリア形成支援の取組で苦労したこと
持続可能な体制・仕組みづくり

具体的な取組

「節目研修」導入や相談体制の整備による「多様性」に対応したキャリア支援

主要事業である組込みソフトウェア開発は日々進歩していく分野であり、一人ひとりのチャレンジ・成長が組織・会社・事業の成長に直結することから、社員へのキャリア支援は重要不可欠な施策と位置づけています。このため、多様な人材へのキャリア支援を幅広く実施しています。

具体的には、2・3・5・10年次を対象とした「節目研修」(これまでのキャリアを振り返り、今後のキャリアを考える機会を提供)を実施し、人材育成体系に基づく教育研修、自己申告制度、メンター制度等と併せて社員の自律的な成長を後押ししているほか、社内のキャリアコンサルタントと外部EAP機関で協力・連携して相談体制を確保し、入社・育児・介護等の節目に直面した社員や希望者との面談を実施しています。さらに、個々の社員が今後の自分の成長をイメージできるよう、人事考課基準(各能力等級の人材イメージや点数配分、昇格・降格の要件・基準など)を公開するとともに、評価者研修を行い、公正な人事考課を実施しています。

取組の効果

社員満足度・成長実感の向上と定着の促進

キャリア支援と併せて、教育研修等の人材育成施策の拡充、仕事とライフイベントの両立支援、働き方の見直し等の取組みを積み重ねてきた結果、毎年1回実施している社員サーベイにて、「働きがい」に関する満足度、「人材育成」に関する満足度、個々人の成長実感、長期就業志向等のポイントが向上しました。実際に、勤続年数は、直近5年間で平均で約1.3年向上しており、社員の定着が促進されています。

★ 今後の課題と展望

社員一人ひとりのチャレンジ・成長をさらに促進し、組織・会社・事業の成長、ひいては社会への貢献に繋がられるよう、以下のような施策を、一つ一つ実施・強化していきたいと考えています。

- ・チャレンジ・成長の基盤として、多様な人材が、より健康で生産性高く働き続けられる職場づくり推進の継続。
- ・キャリアの振り返り・検討の機会の拡充、学習の場づくりの促進等、自律的な学習・キャリア形成の支援強化。
- ・スキルマップの整備等による、個々人が保有する能力や今後取り組むべき課題の可視化の促進。それを通じての、キャリアパスの不透明感の軽減・解消と、キャリアプランの具体化の後押し。
- ・会社をリードするコア人材(経営幹部、管理職、専門職とその候補)の戦略的な育成の強化。

★ 社員の声

「普段感じることでできない刺激を受け、仕事に対する考え方と自身に足りない能力と組織に対する存在意義を感じられました」
(営業職/男性/30代)

キャリア形成支援の取組をはじめたきっかけ

キャリア支援に注力するようになった背景には、リーマンショックを経て、景気に左右されない世界レベルで勝負できる企業としての体制を整える必要性を再認識したことがあります。その後、人材開発の担当者を置いて社内体制を整備し、数年かけて、制度・施策の整備を進め、現状に至ります。継続できる仕組みづくりを意識しながら、内製の施策や研修の拡充、助成金等の活用による社員教育の拡充などを地道に積み重ねて、カバー範囲を徐々に広げてきました。