

# ソフトバンク株式会社

評価の  
ポイント

「手挙げ制」による  
キャリア形成・学び合いの支援

## わが社における「グッドキャリア」とは

【個人と会社の夢・志の実現にむけて。】社員のキャリア形成のために、多様なキャリア開発支援制度や研修プログラムを用意しています。社員が自己のキャリア目標や将来あるべき姿と向き合い、その実現に必要な経験や知識・スキルを把握し、主体的に選択していくという自律的なキャリア開発を支援することにより、個性豊かな人材の育成を目指しています。

経営者より  
メッセージ

「300年成長し続ける企業」の実現をめざして、ソフトバンクならではの活力を生み出し続けられるよう、これからもチャレンジする人の可能性を支援していきます。

常務執行役員 人事総務統括  
青野 史寛



## 企業概要

事業概要	移動通信サービス、固定通信サービス、インターネット接続サービスを提供。ITを通じて人々のライフスタイルを革新することを目指して事業を展開するとともに、IoTやロボット、エネルギー等の分野でも事業を拡大している。
業種	通信業
所在地	東京都港区
従業員数	21,514人(男性15,421人/女性6,093人、うち非正規雇用3,841人)
平均年齢	37歳
創業年	1986年

## キャリア 形成支援 担当者紹介

氏名	<small>くさかべ なな</small> 日下部 奈々
部署名	人事本部 人材開発部
担当年数	9年(人材開発領域)



キャリア形成支援の取組を担当して良かったこと

悩んでいた社員から「話していた〇〇、実現しました!」と報告をもらうこと。  
自分のこと以上に嬉しい瞬間です。

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

各種制度や研修などの活用を積極的に応援していきたいという反面で、自発性を尊重するため手取り足取りにならないようにする、というバランスには日々試行錯誤しています。

## 具体的な取組

### 「挑戦する人にチャンス」という人事ポリシーに基づき 「手挙げ制」を軸に置いた自発的なキャリア形成・自己啓発の仕組づくり

以下に代表する様々な取組により、幅広い事業領域や事業スピードに即した、多様なキャリア実現を応援します。

- ◎自発的キャリア形成
  - 「全社フリーエージェント制度」: 自ら希望する部署に手を挙げ、選考を経て異動を実現
  - 「全社ジョブポストイング制度」: 新規事業や成長事業などのポジションを社内公募
- ◎相互の学び合い
  - 「ソフトバンクユニバーシティ」: 多様なテーマ・受講スタイルからニーズに合わせて受講
  - 「ICI制度」: 独自ノウハウ・経験を持つ社員を講師認定、実践的な研修提供
  - 「知恵マルシェ」: 知恵や知識を共有したい社員が仲間を募集し学ぶ場をつくる
- ◎キャリア自律意識醸成
  - 「キャリアアカレッジ」: 講演やワークショップを通じキャリアに向きあう定期イベント
  - 「キャリアビジョン研修」: 1か月をかけた自らの志を描く研修

## 取組の効果

### 自ら挑戦し、チャンスをつかむ風土の醸成

キャリア支援に関する制度や支援施策には「手挙げ制」をベースに一貫した自律スタンスを掲げて発信し続けることで、社員自身の自律意識も高まりつつあります。各種制度・仕組みの利用数(全社フリーエージェント制度/ジョブポストイング制度応募数、ソフトバンクイノベーション応募数、研修・知恵マルシェの参加・開催数など)も高い数値を維持・増加傾向にあり、社員ひとりひとりのキャリア形成に向けた主体的な行動促進に寄与しているといえます。

## ★ 今後の課題と展望

今後ますます事業と人材の多様化が進んでいくに伴い、キャリアの在り方も様々になっていくなかで、従業員一人ひとりがやり甲斐を持ちながら、能力を最大限に生かし、活躍するための人事施策を今後も推進していきます。

- ◎特有のキャリア課題に対する支援
  - 年代別/性別、または役割変更のタイミングなどにおける特有の課題にフォーカスした研修の開発や、人事本部キャリアサポーターによる個別面談などを考えています。
- ◎上司の関わり促進
  - メンバーのキャリア形成・成長を直接支援する立場である課長クラスにおいて、キャリア支援意識やスキル(コーチングなど)の更なる向上を支援します。自己申告面談(メンバーの個性を把握しキャリアプランについてコミュニケーションする場)の積極活用も促進していきます。
- ◎多様な社員が活躍できる風土づくり
  - 誰もが多様性を活かし、チャンスをつかむことができる風土づくり、制度整備を目指します。

## ★ 社員の声

やりたかった仕事に就け高いモチベーションで取り組んでいる。社内のパイプ役として営業経験も活かしている  
(法務/男性/33歳)

### キャリア形成支援の取組をはじめたきっかけ

事業の変化・多様化に伴い、主体的かつ多様な人材の育成が重要になっていることがきっかけです。