

夢のある・夢を抱ける会社 社員の自律を促し、組織活性化・経営に役立てる “開かれたキャリア支援”

- 企業紹介**
- 情報システムの研究・開発、ソフトウェアの研究・開発、ソフトウェアの販売および輸出入業務、情報処理に関するコンサルテーションを行っています。
 - 「信頼と技術で応えるSSL」のDNAを継承し「技術へのこだわり」「共創の精神」「挑む心」を大切に、お客様と一緒に躍進していきたいと思っています。
当社は1972年にベーシックソフトウェアの研究開発を主に創立し、現在、業務系、情報系から共通インフラまで幅広い分野に対応したソリューション商品群「PoweredSolution(パワード・ソリューション)」の提供によりお客様の多様なICT投資のご要望にお応えしております。
 - ビジネスマネジメント本部のビジョンは「社員に安心と働き甲斐のある職場を提供する」ことです。

プロフィール 事業内容(業種) 情報サービス
所在地 神奈川県川崎市中原区
従業員数 1,134人(男性 922人、女性 212人、非正規雇用社員 16人)
平均年齢 40.6歳(2014.11.30現在)

キャリア支援の取組

わが社の理念・方針

「信頼と技術で応えるSSL」

お客様のために 社員のために 社会のために

- 社員のキャリア支援には、「社員による自律的なキャリア開発」「幹部職からの積極的なキャリア開発支援」「組織的な人材育成」の3点の観点が重要と考えアプローチしています。
- 弊社の特徴は、社員がいつでも相談できる「キャリアデザインサポート室」を設置(現在はキャリア開発部内)があることです。専門のキャリアコンサルタント5名が対応しています。

活動方針

- ◎社員一人ひとりが「自分らしさ」を発見し、個性と能力を発揮することができる「ライフキャリア形成」の実現を支援する。
- ◎適切な対応・アドバイス・情報発信を行い、組織マネジメントの一助を担う。

役割

- ◎職業を通しての個人の生きがい、働きがいを含めた「キャリア形成」支援
- ◎個人のキャリアマネジメント(自律・自立)の支援
- ◎「個人」と「組織」の共生の関係をつくる支援

*希望者は時間内に相談できます。正社員だけではなく非正規雇用社員も利用できます。キャリアデザイン支援とメンタルヘルス支援を9：1の割合で行っています。



キャリア支援の具体的な取組

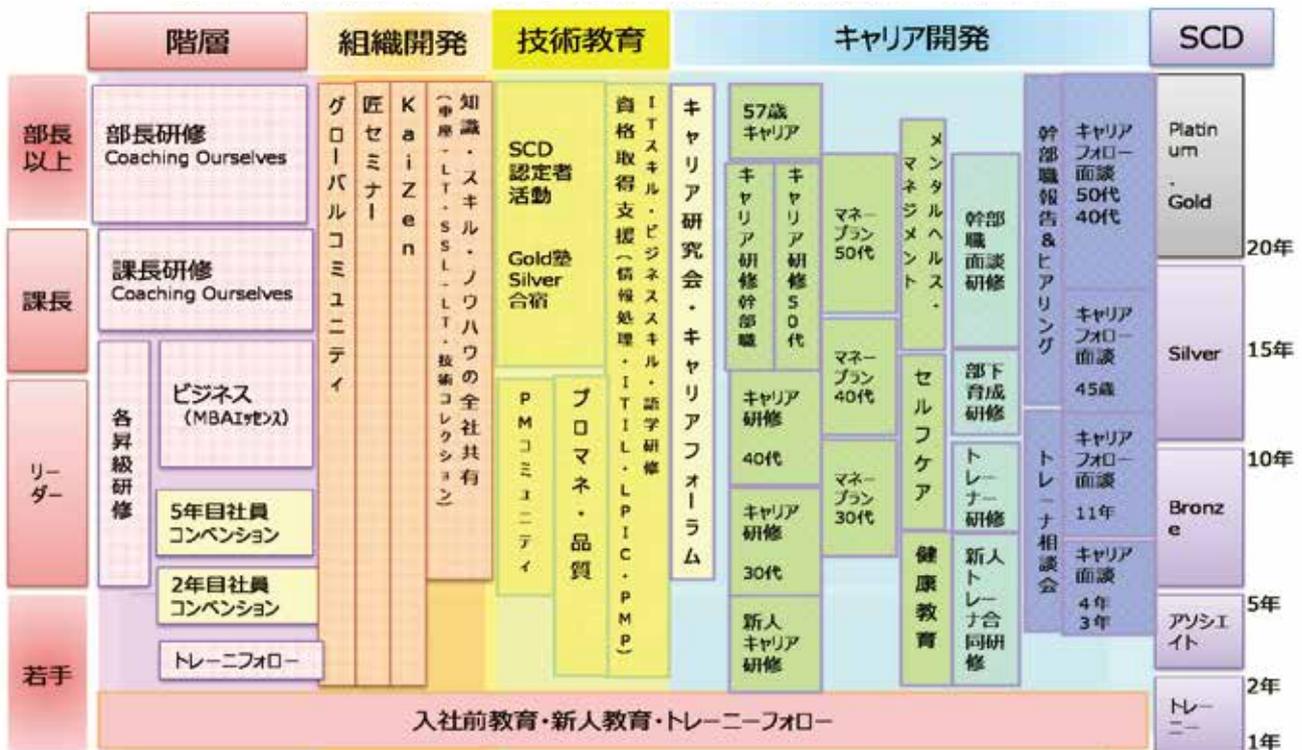
独自のキャリアパスと、トータルキャリア(面談・マネー・健康・キャリア研修)支援 “開かれたキャリア支援”

IT業界は、社会インフラや最先端技術の変化が激しい環境の中におかれています。仕事はプロジェクト制で行っていて、お客様やビジネス創出のためには、高い技術は勿論のこと、顧客折衝、売上、原価、品質、進捗管理のスキルが必要です。そのプロジェクトを成功させるためには、リーダーであるプロジェクト・マネージャや、プロフェッショナルな人材の育成が重要になっています。ビジネス構造の変化において、SEは最新技術の習得をしながらも、技術の陳腐化や将来に対して漠然として不安を感じる人もいます。そのような状況を打破し、「安心と働き甲斐のある職場を提供する」ために、社員のキャリア施策を重点目標としています。

■「組織的な人材育成」

- ①2003年に、求める人材像を明確化し、企業独自のCDPとしてキャリアパス「SSLキャリアデザイン(略：SCD)制度」を策定しました。改版を重ね、現在は、技術職のITエンジニア、プロジェクトマネージャ、APエンジニア、サービスマネージャ、営業部門のクライアントパートナー、スタッフ部門のビジネスプロモータの6職群あります。レベルも6つのステージ(トレーニー、アソシエイト、Bronze、Silver、Gold、Platinum)があります。Silver以上の認定には、基準があり認定者には、研修も実施しています。キャリアパスに基づき、組織的な人材育成を行っています。
- ②「SSL研修ロードマップ」により能力開発に必要な教育の場を社員に提供しています。研修形態も集合教育、通信教育、e-Learningなどがあり、年間100コース、260回開催、受講生数延べ4500人です。認定資格も200種以上あり、資格取得数は全社で約4700個以上です。資格取得者には奨励金もあります。積極的に自主的な勉強会も開催されています。

富士通SSL キャリア開発・研修 体系



■「社員による自律的なキャリア開発」

①社員のキャリア相談に対応できる専門のキャリアコンサルタント体制

全ての社員、非正規雇用社員は、キャリア形成の実現のために、随時相談できる「キャリア相談窓口」(キャリアデザインサポート室)があり専門のキャリアコンサルタントが対応しています。必須の面談は、トレーニー(新人は3ヵ月毎一人約20分、1.5年間)のフォロー、若手(入社3、4年目)社員、11年目社員、45歳に実施しています。面談では、キャリア情報をCAN(得意、専門分野)、MUST(役割、期待や課題)、WANT(希望、やりたい方向)で整理しています。相談を受けた社員からは、「振り返ることができて有効な時間だった」、「話をすることで整理ができた」「方向がみえてきた」等の感想があります。

②職業の課題にあわせたトータルキャリアの支援

キャリア研修は、新人、30代、40代、50代の年代別に適したキャリア研修を実施しています。マネープラン研修は、40代、50代には、10年後の家族構成や生活・職場の役割の変化などを含めたライフキャリア設計、30代には資産運用を中心とした内容です。健康教育は、30代、40代にはセルフケア研修、幹部職にはストレスマネジメント研修を実施しています。トータルでキャリアを考える場の提供をしています。



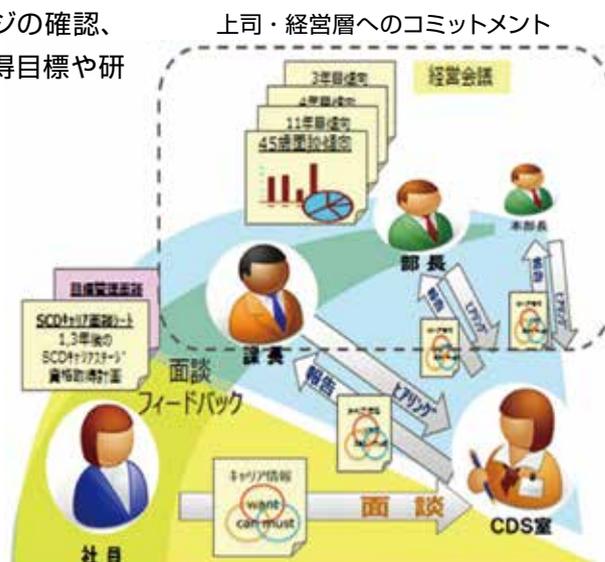
■「幹部職からの積極的なキャリア開発支援」

①(社員のスキルアップ計画のための上司との「SCDキャリア面談」)

社員と直属上司は、SCD制度の「キャリア面談シート」を使って、キャリア面談を実施しています。現状のキャリアステージの確認、3～5年後の目標、1年間のスキルアップ計画、資格取得目標や研修計画を立てます。次年度に実績の見直しを行います。

②「幹部職報告&ヒアリング」

キャリアコンサルタントは社員との面談で得たキャリア(CAN, MUST, WANT)情報を年代別に分析し、経営会議で報告しています。さらに本人の了承を元に、第三者の中立な立場で幹部職に報告しています。幹部職からは、「マネジメントの確証ができた」「情報が役にたった」という感想があります。マネジメントの一助を担っています。



取組の効果や課題と今後の取組の方向

世代にあわせた成長支援と活躍の場で “自分らしいライフ&キャリア”を醸成

■若年社員の早期戦力化と人間的成長の支援

自律型人材育成を目標に、若手社員の育成を行っています。3カ月の新人研修後、約1.5年間はトレーナーフォロー期間としてOJT担当者、職場、人事部、キャリア開発部が連携して育成しています。若手社員は自分のキャリアを発表する場として「2年目社員コンベンション」、「5年目社員コンベンション」があります。約20年以上の歴史があり、全社の大イベントです。フォロー体制はトレーナー制度、若手社員面談、キャリア研修受講後のキャリアフォロー面談など手厚く行っています。その効果として、定着率は、1年では100%、3年で90%、7年で70%として表れています。新人の特性に合わせて支援方法や教育プログラムの改善を行っています。

■トータルキャリアの実績

キャリア研修は、延べ人数1230名、メンタルヘルス研修は1225名、マネー研修は380名が受講しています。希望・必須面談は、年間500件～700件の対応をしています。

■ミドル層のキャリア

中年の危機の時期でもあるミドル層には、ライフや健康面も含めたキャリア支援の必要性があります。45歳には今後20年間の働き方を含めたキャリア設計のための面談を開始して2年目ですが、更なる活躍を望むための方策は課題だと思っています。

■65歳雇用延長を展望したキャリアの再構築

2013年度から、「57歳ネクスト・ステージ」研修を開始しました。今後、幹部職の役職離任者の増加に加え、若手層は少なくなり、組織の人員構成は変化していきます。役職離任後の職場での役割変化、60歳後、65歳の定年後、自分らしい働き方や生き方をするための情報提供やキャリア支援の場に力を入れていきたいと思っています。

経営に活かすための “開かれたキャリアカウンセリング”

◎専門のキャリアコンサルタントは、社員との必須面談で整理をしたキャリア情報を、本人の了承の元に直属の上司の幹部職(課長、部長、本部長)一人ひとりと面談して報告しています。「幹部職報告&ヒアリング」では、職場の現状や人材育成の要望もヒアリングしていて、そこで得た貴重な情報を元に次年度の計画をたてています。

◎面談内容は守秘義務も遵守しながらも、データ化し可視化する工夫をしています。

トピック LT(ライトニングトークス)会

～社員の交流の場で組織の活性化～

毎回約10人の発表があり、個人のキャリア、得意分野、趣味などテーマも様々です。発表者も、役員、幹部職、社員まで幅広い層です。毎月開催しており、開催数は60回、参観者2600名、発表者は600名になっています。

注)ライトニング(Lightning)とは稲妻、特に電光の意味で、1人5分のショートプレゼンテーションで質問時間なしで次の人と交代します。

