

社員の自発的な成長のために きめ細かな教育プログラムを整備



課長研修

「人が財産」を基本に会社づくり

SCSK株式会社は2011年10月に住商情報システム(SCS)とCSKが経営統合して誕生したITサービス企業です。同社はIT業界の大手としてITに関するあらゆるサービスを、トータルかつワンストップで提供することで高い評価を受けてきました。また住友商事の関連会社として、海外進出する企業のサポートにも力を発揮しています。

同社は「人が財産」という基本的な考えに基づき、ワーク・ライフ・バランス、人材育成、ダイバーシティの3点から「働きやすい、やりがいのある会社づくり」を目指しています。こうした取り組みが評価され、「キャリア支援企業表彰2013 厚生労働大臣表彰」を受けました。

入社志望者は同社のホームページや就職サイトからエントリーし、説明会に参加します。その後、適性検査や面接などの選考を経て、内定者が決定されます。選考の間には「SCSKラボ」と呼ばれる社員と入社志望者がフランクに語り合う場が設けられ、IT業界の具体的な業務イメージをもてるようになっていきます。

新入社員ははじめに1週間あまりの新人研修を受け、社会人としての心構えやマナーを中心に学びます。昨年は新人研修の一環として、3泊4日の寺合宿を行い、日常とは異なる環境の下で集団生活を行うことで、自分自身と

向き合うとともに同期としての仲間意識を醸成する研修を行いました。

その後、新入社員は仕事に関する基礎力を身につけるための研修を受け、各現場に配属されます。この間、新入社員はいくつかの職場を訪問して実際の仕事の様子を学ぶ機会も設けられています。

各階層に応じた研修プログラム

SCSKの人材育成制度は「マネジメント・階層別研修ならびに共通能力教育」「専門能力教育」「グローバル人材育成」の三つのカテゴリから構成されており、社員の立場・役割に応じて階層別にきめ細かな研修プログラムが用意されています。こうした人材育成の特色について、人事グループ人材開発部人材開発課アシスタントマネージャー・小笠原康夫さんは次のように語ります。

「スキルアップや技術力の向上はもちろんのこと、マインド面を重視した研修プログラムも配置しており、繰り返し継続して経営理念やリーダー人材としての原理原則の浸透を図っています。人はスキルとマインドの両面を高めることで、変化に対応していくことができ、それが生涯にわたって自分を成長させ続けることにつながります」

このほか職種や分野に応じて専門性を認定する「SCSKキャリアアフレーム」があり、レベル1からレベル7まで各レベルに応じた詳細な評価項目があります。このような評価基準に基づ

き各自の専門性を可視化することで自分のレベルが客観的に把握でき、弱点を補強するための自己研鑽にも役立ちます。

近い将来のあるべき自分への道筋を描くための制度としてCDP(キャリア・ディベロップメント・プログラム)があります。ここでは年1回上司と部下の対話を通し、将来の目標に向かって両者の意向をすり合わせ、今後の方向感と具体的な仕事について相談していきます。ほかにも人材公募や社内FAなど、補完的な制度があります。

さらにキャリアに関するあらゆる相談に対応する「ライフサポート推進室」を設け、産業カウンセラーや臨床心理士を配置しています。

人事評価は目標に基づく「貢献度評価」と行動指針(Challenge・Commitment・Communication)に照らした「行動評価」の二つの角度から行われます。年初に上司と面談を行い業務上の目標を設定し、期待される行動の確認を行います。そして年度終了時に再び上司と面談し、評価を受けます。

一方、同社ではより働きやすい環境の実現に向けて「スマート・ワークチャレンジ20」と名付けられた活動を推進しています。これは付与される有給休暇日数20日の100%取得と、平均月間残業時間を20時間とする目標への取り組みであり、削減分の残業手当を原資に賞与へ特別加算を行います。この目標を実現するため、個人ごと、組織ごとの仕事の効率化を目指した業務の見直しを推進しています。