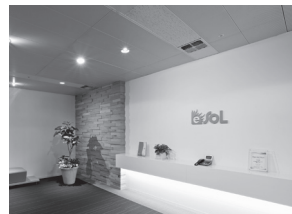


社員の定着と働きやすさの実現を基本に人材育成



企業理念に基づいた 明確な人材育成方針

イーソルはコンピュータやその周辺機器のソフトウェアとハードウェアの研究・開発・販売を中心に、その開発の受託、技術者の派遣のほか、これらの業務に関するコンサルティングを行っている企業です。取引先はカメラや自動車、電機、コンピュータ、食品などの大手メーカー、大学など広範囲に及びます。その技術は高く評価され、宇宙探査機にも用いられています。同社の設立は昭和50年、独立系のソフトウェア開発企業では老舗的な存在といえるでしょう。

同社は人材教育に熱心に取り組んでいることでも知られ、厚生労働省が従業員の自律的なキャリア形成支援について他の模範となる取り組みを行っている企業を表彰し、その理念や取組内容などを広く発信することで、キャリア形成支援の重要性を普及・定着させることを目的に実施している「グッドキャリア企業アワード2016イノベーション賞」を受賞しています。同社の人材育成方針の前提にあるのは、「『eSOL Spirit』を体現する人材を育成」と「人材価値向上・社員満足度向上」という二つの目的です。企業理念である「eSOL Spirit」の軸は「『楽しいチャレンジ』を生きる」というコア・スピリットで、新人研修やキャリア研修のほか、さまざまな機会を通して社員への浸透が図られています。

こうした目的のもと、平成23年から次のような人材育成方針を掲げています。

- ・長期雇用を前提とした育成計画
- ・定着と組織コミットメントの向上を、人材育成を通して実現
- ・社員一人ひとりのキャリア自律・自己啓発の後押しを重視し、一人ひとりが会社とともに成長する
- ・企業理念の浸透、「世界中で活躍する世界トップクラスのテクノロジーカンパニー」を担う人材の育成に注力

さまざまな施策で 社員のキャリアアップを支援

イーソルではエンジニアとなる人材を文系・理系を問わず募集していますが、管理部人材開発担当課長の澤田綾子さんは「選考は面接を中心に行われ、将来エンジニアとして活躍する資質や素養があるかが採否のポイントとなります」と語ります。

新人の教育は1月の内定者研修から始まり、入社後は3カ月間のOff-JTによる技術研修、その後半年間のOJT研修と続きます。技術研修では「コンピュータとは何か」という基礎から始まり、それぞれの進捗状況によって課題が出されるなど、一人ひとりの力量に対応した教育が行われています。配属から1年間は、OJTを担当する先輩社員とは別に、他部門の先輩社員がメンターとなって定期的な面談が行われ、新人に対してさまざまな角度からのサポートができるような体制となっています。

キャリア開発においても充実した制度が用意されています。入社2～3年目・5年目・10年目に行われる年次別のキャリア開発研修は「節目研

修」と呼ばれ、自分のキャリアを振り返り、それを踏まえた今後の課題と取り組みが検討されます。また年1回の自己申告と、年3回の上司との面談を通して、キャリア開発を側面からサポートするとともに、社員各人のさまざまな要望を把握する機会となっています。

また社内の知見や各種情報、ノウハウなどを共有するために「Dojo(道場)」や「Terakoya(寺子屋)」と呼ばれる取り組みも行われています。これはさまざまな分野で優れた知識やスキルを持つ社員が講師となり、テーマに応じたセミナーを行うものです。ほかにも外部研修や自己啓発に対するさまざまな支援制度があります。例えば「カフェテリア研修」は希望者が業務時間内に会社費用で社外研修を受講できる制度です。

また人事課においては、公正な評価を図るため、その基準を公開しています。ここでは等級ごとの人材イメージと評価のポイント、昇格・降格の基準などを社員に提示しています。

さらにメンタルヘルスの推進や、ライフワークバランスの確立に向けたさまざまな施策が整備されています。

こうした人材育成制度や働きやすさの実現に向けた取り組みについて、澤田課長は「社員の定着を図るとともに、さまざまなライフイベントに直面しても、いきいきと貢献意欲をもって働き続けてほしい、という考え方に基づいて策定されています」と話しています。