

様々な人財育成制度を構築し、 社員のエンプロイアビリティを高める



ヒューマンスキルと実務的スキルを両輪にして能力アップ

コネクシオ株式会社は、携帯電話の販売や各種サービスを提供する会社です。伊藤忠商事株式会社の100パーセント出資によって1997年に設立されたアイ・ティ・シー・ネットワーク株式会社を前身とし、2013年に現在の会社名となりました。全国各地に支社・支店及びキャリア認定ショップがあり、それぞれの地域で携帯電話の販売やサービスを提供しています。

同社は、携帯電話が現在のように普及する以前から、市場が大きく拡大することを見込んで企業活動を続け、大きく成長しました。その成長のベースとなつたのが「人」という過言ではありません。そのため同社では社員を「人財」と呼んでいます。

同社の人財育成の基本にあるのが「社員のEA（エンプロイアビリティ）を高める」というポリシーです。「EA」とは、労働市場において雇用されるに値する能力という意味で、社員たちは常に自らの能力を高めることが大切です。同社の研修プログラムは「コネクシオカレッジ」と名づけられ、EAを磨き、高めるために様々なプログラムが用意されています。

採用活動は、本社と支社で各地域の担当を分けて実施しています。選考のポイントについて、人財開発部長の三宅由夏さんは、「人間性を最も重視しています。私たちの仕事は、個人のお客様であれ、法人のお客様

であれば「人」を相手としています。そこでまず問われるのは人間性ですか」と語ります。

同社では以前からメンター制度があり、新人のフォローをしてきましたが、新人とメンターの勤務形態が異なつたり、職場全体で情報が共有されないなどの問題がありました。そこで、従業員向けSNSを導入し、同じ組織のメンバーが（職場が離れていても）相談・フォローに参画できる環境を構築することで、こうした問題の解消を図りました。新人とメンター双方からの月報が人事部門に提出されるので、早期に問題を把握するよう努め、対策を立てるようになります。「職場全体で新人をフォローする体制ができ、メンター自身も成長しています」（北村さん）。

メンターとなる社員にも戸惑いがないよう、あらかじめ本社でオリエンテーションを実施し、その役割や意味、目的などのレクチャーを行っています。

また、同社は100科目以上のeラーニング講座を用意しており、正社員・非正規社員に関係なく利用することができます。職能資格ごとに科目が設定されており、それを修了することが昇格や正社員登用にチャレンジする要件になっています。こうした制度によって、eラーニングの一人あたりの年度修了科目数は1:0科目（2016年度）から5:0科目（2018年度）に増加しました。自己研鑽を促進する環境が着実に根づいてきています。

ユニークなメンター制度と昇格登用とリンクした自己研修

コネクシオは、「社員の自律的なキャリア形成に取り組む企業」として「グッドキャリアアワード2018」（厚生労働省）でイノベーション賞を受賞しています。評価のポイントとなつたのは、「社内SNSを活用した