

## 新卒から3年間の継続教育と個別指導によるコア人材の育成

会社プロフィール【業界・業種】情報通信業【人数規模】500名

3年間の教育研修プログラムを設計し、  
評価結果を個人別カルテ化して様々に活用

中途採用の多いシステム会社において、IT技術のみならずビジネスリテラシーの高い人材を、新卒時から継続的に育成した事例です。中堅のIT技術者に求められるプロジェクトマネージャーとしての素養を新卒時から育み、個別指導することで、若手層の成長を促進するとともに、コア人材としての将来の育成指針を見極めていく教育施策です。

## ● 中堅世代に能力のばらつきがあり、新卒からの教育体系の再構築が必要

F社では、30代後半の管理職者および中堅社員層に能力的ばらつきがあることが組織人事上の課題でした。原因は中途採用の技術者が多く、教育が不十分だったため、マネジメントスキルが磨かれないまま中堅世代になってしまった層があることでした。そこで、新入社員時点からしっかり教育し、将来のプロジェクトリーダーを担う人材を育てる必要性が認識されていました。

## ● 教育研修プログラムとアセスメントを実施し、個人別カルテを様々に活用

F社に対する教育施策では、新卒社員に対し、3年間にわたる長期的・継続的な教育研修プログラムを設計しました。3年間にわたりビジネスベーススキルの習得を図るとともに、教育研修期間中の受講者を個別にアセスメントし、キャリアカルテ化することで、個々の課題を明確にしています。また、キャリアカルテをもとに個別指導を行い、現場への埋没を防ぐことでリテンション対策も意識し、若手社員層の全体的な底上げを図りました。あわせて将来のコア人材の見極めも狙いとしています。〔図表1〕

## ● カルテの状況と現場評価を経営陣と定期的に照合し、全員の育成成果を確認

3年間の研修期間中は、経営陣とともに都度更新されていくカルテの状況と現場での評価を定期的に照合し、きめ細かい個別成長のレビューを行うことで、全員の育成成果を確認しました。研修期間終了とともに、以降の個別育成テーマが策定され、あわせて中堅社員育成プログラムが検討されています。

〔図表1〕

