



2022年度労働政策フォーラム

「働く人のキャリア支援を考える～これからのキャリアコンサルティングはどうあるべきか」

## グッドキャリア企業アワード2020大賞受賞の取り組みと 企業の視点からこれからのキャリアコンサルティングについて

---

2022.9.12

### TIS株式会社

人事本部 人事部・人材戦略部 / 人事本キャリアコンチーム

田口 愛味子

キャリアコンサルティング 1級技能士

キャリアカウンセリング認定スーパーバイザー

中小企業診断士

私たちの使命は、  
先進的なデジタル技術やノウハウを駆使し、  
これまでにない新たな発想とやり方で  
世の中が抱えている課題を解決すること。  
それによって社会にさらなる活力と彩りを与え、  
昨日より笑顔であふれる未来を創造したい。  
ITには、明日をもっと明るくする力があるはずだから。

ITで、社会の願い叶えよう。



## 事業活動を通じて解決を目指す4つの社会活動と事業

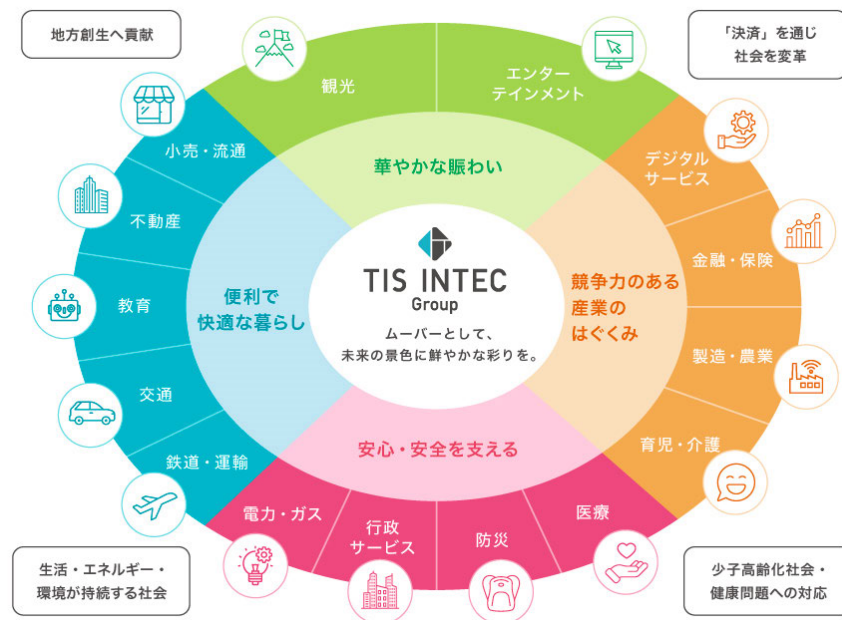
TISインテックグループは、国内外グループ2万人を超える社員が『ITで、社会の願い叶えよう。』を合言葉に、「金融包摂」「都市集中・地方衰退」「低・脱炭素化」「健康問題」を中心とした様々な社会課題の解決に向けてITサービスを提供しています。  
デジタル技術を駆使したムーバーとして新たな価値を創造し、人々の幸せと持続可能な豊かな社会の実現に貢献します。

## ■ 人々の幸せと持続可能な未来社会の実現を目指す。 お客様と未来を創る、TISインテックグループのDX。

DXによりTISインテックグループが目指すのは、社会に、ビジネスに、新たな価値を創り出すこと。

国内トップレベルのペイメント領域をはじめ、データアナリティクス、AI・ロボティクス、ヘルスケア、エネルギーマネジメント…など、グループに培われた強みを融合することで、社会の未来、ビジネスの未来に鮮やかな彩りをもたらしたい。

社会課題、経営課題に応える構想力、現場に深く入り込み、ソリューションをつくりあげていく実装力、様々な領域・業種をクロスさせて生まれる価値を増幅していく展開力。TISインテックグループの多彩なプロフェッショナルたちがチームを組んで、皆様のよきパートナーとして、DXと共に挑みます。



## ■ 会社概要

(2022年7月1日現在)

社名	TIS株式会社 (TIS Inc.)
創業	1971年4月28日
設立	2008年4月1日
資本金	100億円
代表者	代表取締役社長 岡本 安史
本店	東京都新宿区西新宿8丁目17番1号
従業員数	連結：21,709名 単体：5,469名 (2022年3月31日現在)
売上高	連結：482,547百万円 単体：222,986百万円 (2022年3月期)
営業利益	連結：54,739百万円 単体：25,298百万円 (2022年3月期)

## 認定資格

- ・総務省「届出電気通信事業者登録」
- ・経済産業省「情報セキュリティサービス基準適合サービスリスト」  
「情報セキュリティ監査サービス」
- ・経済産業省「システム監査企業台帳登録」
- ・情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)(ISO/IEC27001)
- ・ITサービスマネジメントシステム(ITSMS)(ISO/IEC20000)  
[認証対象範囲]  
東京第3センター/東京第4DC/大阪第2DC/大阪第3DC/大阪第4DC
- ・品質マネジメントシステム(QMS)(ISO9001)
- ・プライバシーマーク使用許諾事業者
- ・東京都「一般建設業(電気通信工事)」
- ・環境マネジメントシステム(ISO14001:2015)

## ■ 特長

TISは3,000社以上のビジネスパートナーとして  
「成長戦略を支えるためのIT」を提供

TISの50年の実績が裏付ける、高度な実現力と先進性

TISの提案力と課題解決力を支えるのは  
200を超えるサービスメニュー

“攻める”“やり切る”現場力、人材力

## ■ 社外からの評価



FTSE4Good



FTSE Blossom  
Japan



2022  
健康経営優良法人  
ホワイト500



GOOD CAREER COMPANY  
AWARD 2020  
大賞



Telework Pioneer



Smart Work  
Platinum

## ■ 事業紹介

TISは、ビジネスを支える基幹システムから、高い競争力を生むアプリケーション、さらにはシステムの基盤となるプラットフォームまで、幅広い業界・分野で最適なITサービスを提供する総合ITサービス企業です。長年にわたって培ってきた経験と技術により、常にお客様の経営課題を把握し、潜在的なニーズを先取りしたITサービスをお届けすることで、お客様のデジタルビジネスに貢献します。

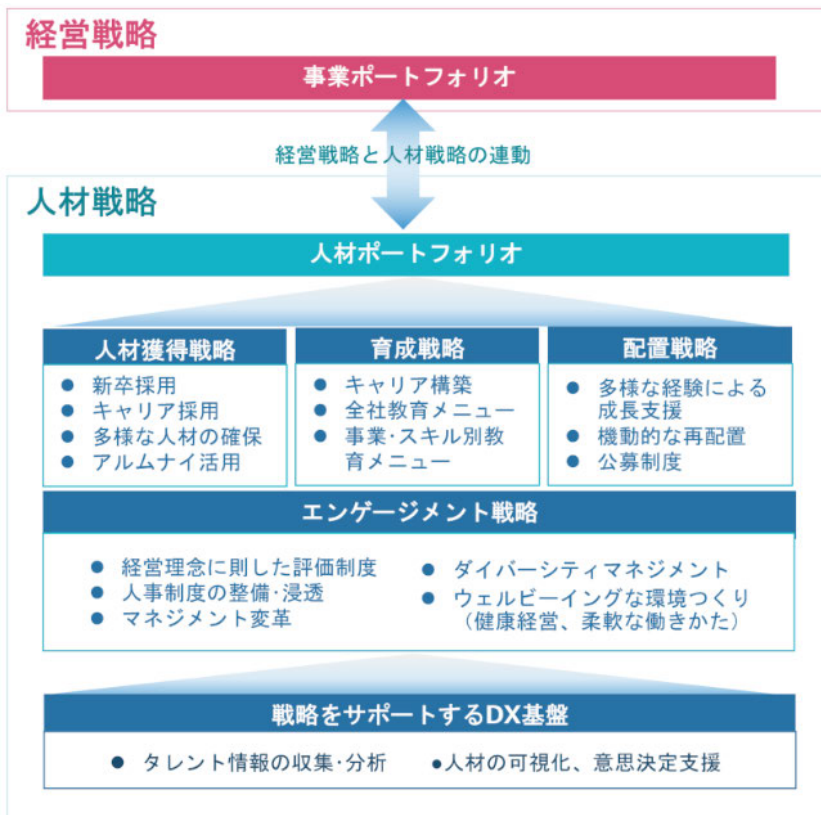
	カード・信販	銀行	生損保	リース	エネルギー	食品・医療	通信	流通・サービス	製造	公共・公益
事業戦略コンサルティング	IT戦略や事業・経営に関するコンサルティングで、企業のビジネス課題を解決します。									
ペイメント	クレジットカードサービスやプリペイド・デビット・QRコードなどのリテール決済サービスの提供、決済プラットフォームの構築・運用で、信頼性の高い決済ビジネスをサポートします。									
デジタルマーケティング	マーケティングオートメーション、デジタルマネジメントプラットフォーム、EC、CMSなどのデジタルマーケティングサービスの提供で、有効なデータの活用を支援します。									
エンタープライズ	企業の経営資源の管理と活用を実現するERPサービスなどで、経営高度化に向けた基盤づくりを支援します。									
ITプラットフォーム・セキュリティ	クラウドサービス、セキュリティサービス、データセンター、ネットワークサービスにおけるコンサルティングおよびマルチ環境に対応したマネージドサービスで、企業にセキュアで最適なIT基盤を提供します。									
AI・ロボティクス	AI・ロボットを活用したソリューションサービスの提供や、さまざまな課題解決に向けた新たなテクノロジーやサービスの発掘・研究開発・実用化を推進します。									
R&D（研究開発）	先進的なテクノロジーに関する情報収集や、研究開発、技術検証を産官学と共に進め、新たな事業を創出しています。									

「今とこれから」への視野を広げ『自ら成長目標を持つ』『変化に適応する』必要性を共有し、組織も、個人も共に成長する

【組織視点】

- ビジネス環境の急速な変化
- 求める専門性が多様化
- 多様な人材の確保・定着・新たな活躍機会の提供
- 人材の成長促進や抜擢

⇒お客様・社会に対し  
高い付加価値を継続的に提供する

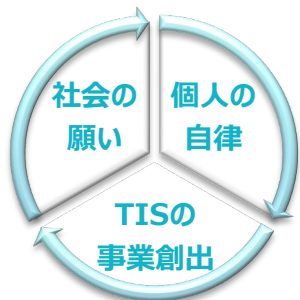


【個人視点】

- 社会・組織・プライベートの変化
- 仕事への価値観・やりがいの醸成
- 担当業務以外への視野拡大および好奇心や挑戦心の喚起
- 社会課題への圧倒的な当事者意識

⇒自律的に今後を見据え、  
制度を活用し力をつける

個人・TIS・社会のWin-Win-Winを結ぶ一連の仕組みを確立  
「70歳まで最前線で活躍し評価される」も一つのゴール



TISキャリアハンドル

1. 【個別施策→土台化】TISキャリア研修体系の確立

2. 【コミュニケーション強化】上司との1on1・キャリア面談

3. 【成長機会拡充】豊富な研修メニュー・社員同士の教え合い（ワクワクスクール）

4. 【活躍機会創出】社内スキル認定、人材情報管理と活用

70歳まで活躍

TISの再雇用制度：



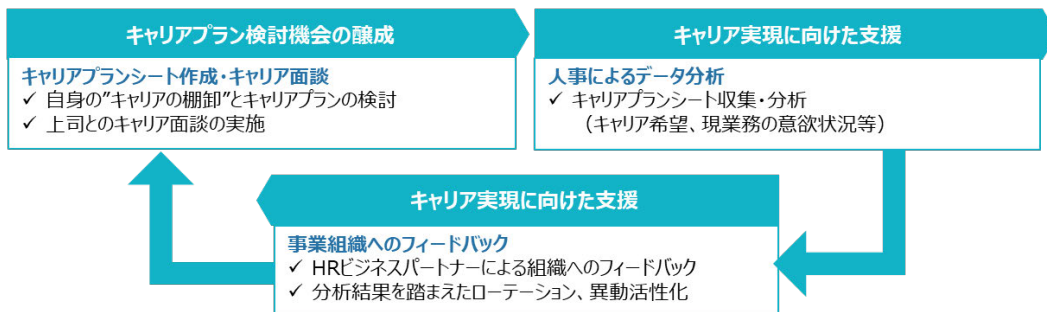
一定の条件を満たした社員を**70歳まで正社員と同様の処遇**  
(基本給、各種手当、賞与、昇格、勤務形態)で雇用継続する

## 節目年齢での研修による中長期キャリア視点の醸成、上司とのキャリアプラン共有が早期定着 学び・業務経験の場を増やし、一人ひとりの活躍機会を拡大

### キャリアデザイン研修（節目実施）



### キャリアプラン作成・キャリア実現支援（通期サイクル）



組織向け	個別組織向けキャリア研修
上司向け	キャリア面談研修
個人向け	社内外のキャリアコンサルタントによる個別面談（通年受付）・キャリア相談窓口
共通基盤	『1 on 1』を通じた、日々のキャリアコミュニケーション

### 学びの場作り

- 約120講座540回の研修をオンライン化
- 新入社員もオンラインでプログラミング習得
- 社員同士が“この指とまれ”で教え合う『ワクワクスクール』の定着

### 多様な業務経験の機会創出

- 若手育成方針「10年3業務」
- グループ会社横断の公募制度
- 社会・地域貢献プログラム提供
- 副業・兼業可
- キャリア形成目的の休職・時短制度整備

### 人材情報管理と活用

- キャリア関連情報の一元管理
- 1on1・タレントレビューなどで、キャリア志向や成長課題共有
- 選抜・実体型育成の拡大（異動を伴うスキルなど）



『成長目標を持つ』（山登り型）と『変化に素早く適応する』（川下り型）の知識を持つと  
社員は川下りの経験を肯定的に受け止めることができる

### ◆30歳向け研修での講義資料抜粋

#### 山登り型



登る山・登り方を決めて登る

- ゴールが明確
- 計画的、計画を立てやすい
- 必要なスキル・装備が明確

⇒主体性を重んじ

目指すキャリアを形成

#### 川下り型



激流を筏で下る

- ゴールがない
- 流れ任せで進む
- 状況に応じたスキルを得る

⇒適応性・柔軟性とともに

思いがけないキャリアを形成

#### ◆受講者コメント



- ・今まで川下りばかりだったが、それで成長してきたことも確認できた
- ・ちゃんと振り返ることができて自信がついた

### ◆40歳向け研修でのワーク

「思いがけないこと」事例を提示し、「もしこれが起こったら・・・」を考える

#### ◆受講者コメント



- ・どういった観点で今後を考えたらいいかヒントが得られた
- ・自分ではたどり着けなかった気づきがあった
- ・将来のことを考えることができて良かった。でもすごく疲れる

相談の8割が、漠然と「描けない」と変化を求める「選択肢を探したい」であり、主に棚卸を支援したアンケートでは面談後、8割以上の方が気づきを得て行動を起こした

カテゴリ別相談内容

	20代	30代	40代	50代	総計
描けない	7	10	8	2	27
選択肢を探したい	8	5	6	2	21
転職してのギャップ	1		1	1	3
復職後の働き方			2	1	3
人間関係			2		2
その他	3			1	4
<b>総計</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>60</b>

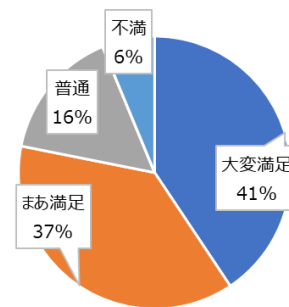
※「カテゴリ」は相談内容からキャリアコンチームが判定

相談者への2週間後アンケート回答（31名回答）

	はい	いいえ
自身のキャリアに向き合う機会となった	31	0
面談を通して気づきがあった	26	5
気づきを元に、何か行動を起こした	26	5
キャリアプランシートへの理解は深まった	26	5
周りの方に面談をお勧めする	29	2

※「行動」：目標再設定、キャリアプラン更新、上司と共有など

面談への満足度



■ 大変満足 ■ まあ満足 ■ 普通 ■ やや不満 ■ 不満

## 「定期的にキャリアを棚卸し・考える」風土は定着 今後は「変化」「多様化」を踏まえ、個人・組織双方への支援力UPが不可欠

### ～2022年度

**キャリアデザイン研修：**  
キャリア知識の底上げ、および  
中長期展望の機会（山登り）

**キャリアコン面談：**  
変化への対応・意思決定  
（川下り・トランジション等）

**上司への支援：**  
1on1・ラインケアの指導強化  
対話力・コーチング力UP

**新たな学び・経験機会：**  
多様な学びの機会を創出

**タレントマネジメント：**  
キャリア情報分析・組織FBへ

### 2023年度～

#### 人事制度の改定

- Must-Will-Canの観点導入  
⇒Willが注目されやすいが、  
MustとCanの共有が大前提  
「3つともテーブルに並べる」
- 求める専門性の多様化  
⇒キャリアパス・モデルが  
提示しにくくなる
- 専門性の強化・多様化を  
更に推奨  
⇒年齢層や職種を問わず、  
キャリアを見直す必要性UP

### キャリアコンのこれから

#### 人事施策の理解および連携

- 教育体系見直し（キャリア研修含）
- 多様な学び（直し）機会創出
- 「なるには」情報提供

#### 支援力の向上

- 制度を踏まえた助言・意思決定支援
- 事例検討・スーパービジョン実施
- 人事部・各部署への提言
- 組織開発支援

ご清聴ありがとうございました

ITで、社会の願い叶えよう。



<本資料の取り扱いに関して>

本資料は、著作権法及び不正競争防止法上の保護を受けております。資料の一部あるいは全部について、TIS株式会社から許諾を得ずに、複写、複製、転記、転載、改変、ノウハウの使用、営業秘密の開示等を行うことは禁じられております。本文記載の社名・製品名・ロゴは各社の商標または登録商標です。