

## ベネッセホールディングスが 第4回プラチナキャリア・アワードにて「優秀賞」を受賞

社員が学び続ける「ラーニングカルチャー」の風土醸成に対する社内の取り組みを評価

株式会社ベネッセホールディングス（岡山県岡山市：代表取締役社長 CEO 小林 仁）は、2022年6月17日、社員のキャリア形成や活躍機会の提供を志向している企業を表彰する「第4回プラチナキャリア・アワード」（主催：株式会社三菱総合研究所、協力：東洋経済新報社、後援：厚生労働省、東京証券取引所）において「優秀賞」を受賞しました。

### 【表彰理由（プラチナキャリア・アワード事務局より）】

- 社員の成長が企業・事業の成長につながる「ラーニングカルチャー」の風土醸成に注力。「Udemy」の社内導入などを通じてデジタルの知見を深める学びを提供するなど、社員のリスキルを推進していること。
- 社内外のデジタル人材を有効活用し、事業のデジタル化を本格的に進めていく「Digital Innovation Partners」という仕組みを作成していること。
- 目標管理とラーニングが一体化したシステムを導入。キャリアの方向性を可視化し、「青紙」や「公募」などの手上げ制度により、個人の意思と組織要員を鑑みながら社員の活躍・機会を創出していること。

※Udemy（ユーデミー）：米国法人 Udemy, Inc.が運営する世界5,200万人以上が学ぶオンライン学習プラットフォームで、ベネッセコーポレーションは、2015年より日本における独占的事業パートナーとして提携を開始しています。

※青紙：公募のポジションに限らず、社員が自身の希望する職務に対して意思を表明できる制度

※公募：事業上重要な強化ポジションなどの募集が社員に公開され、応募できる仕組み

### ■『プラチナキャリア・アワード』とは



人生100年時代を迎える日本の就業者がめざすべきキャリアのために、社員のキャリア形成や活躍機会の提供を志向している企業を表彰するために創設されました。プラチナキャリアに必要な3つの特徴「長期的視点・自律的学び・社会課題解決」から評価されます。

※詳細は『プラチナキャリア・アワード』ホームページをご覧ください。

<https://platinumcareer.mri.co.jp/>

## ■ 当社の取り組みの詳細について

### 1) 「ラーニングカルチャー」の風土醸成について

お客さまのニーズに応える商品・サービスを提供しつづけるために、社員が常に学び続けることで、仕事を通じて成長し、その成長が組織力強化となり、新たな価値を生み出していく—このサイクルが組織の強さの源泉です。お客様の向上意欲を支援する立場にある私達が、自らその体現者となるように「ラーニングカルチャー」の風土醸成に注力しています。

#### ● 「はたらく」と「まなぶ」が一体化したシステム「Linc」の導入

2021年度より目標評価制度と、セルフラーニングの基盤を統合した「Linc」というシステムを導入しています。学びが独立する形ではなく、日々の自分の仕事の価値を高めるためにどんな学びが必要なのかについて、上司と基盤上でコミュニケーションをとりながら、自分の学習をアップデートし、その取り組み状況が上司にもわかるようになっています。

また、各組織の中で留まっていたナレッジ（研修等の資料や動画）を全社でシェアできるようにし、活かした学びに触れる機会を増やしています。

#### ● 社員のリスキルを推進

Linc を入口に、自社独自の「DX 研修ポータル」や世界最大規模のオンライン動画学習プラットフォームである「Udemy」など多様なメニューを使って、自律的な学習を支援します。また DX スキルについては、①ベネッセの DX に必要な職種定義を明確化 ⇒ ②「スキルマップ」によるスキルの可視化 ⇒ ③「アセスメント」による個人のスキル把握 ⇒ ④「タレントマネジメントシステム」での管理～アサイン・育成・採用への活用 ⇒⑤「自社オリジナルプログラム」による研修、という一貫した流れを作り、より踏み込んで社員のリスキルを後押ししています。

#### ● 兼業制度を導入

2021年度より人脈拡大やキャリア開発・スキルアップを目的に兼業制度（許可制）を導入しています。業務上のスキルや専門性を活かした兼業、本業とは異なるスキルや専門性を活かした兼業などを社員が実行しています。社員自らの意思による“越境経験”“新たな仕事経験”を促進。そこで得た知見をオープンに社内共有することを推奨し、個人のナレッジが組織のナレッジになっていくことも目指しています。

#### ● 今年度からは新たに「リスキル休暇」を導入

2022年度からは、新たな取り組みとして「リスキル休暇」を導入しています。自己研鑽のための時間を意識的に捻出できるように年3日・有給の休暇が社員に付与されています。社員が自分でリスキルすべきことを考え、上司の話し合いによって決定できます。

### 2) 「Digital Innovation Partners」について

ベネッセは、「コア事業の進化」と「新領域への挑戦」を中期経営計画で掲げており、その両者に関わる中心的な戦略として「DXの推進」を位置づけています。これまでベネッセは企業理念である「よく生きる」を実現するため、デジタルテクノロジーを活用した提供価値の向上に長年努めてまいりましたが、0歳からシニアまで幅広い顧客に多様なサービスを提供するベネッセでこれまで以上に DX を推進していくために、2021年春より Digital Innovation Partners(DIP)という組織を社長直下に構築。情報システム部門、人材育成部門、DX 推進のためのコンサル部門が一体となることで、中期経営計画の実現を牽引しています。

■ Digital Innovation Partners : <https://www.benesse.co.jp/digital/partners/>

### 3) 社員の活躍・機会の創出への取り組みについて

社員自身が「オーナーシップを持ってキャリアを開発する」という考えのもと、事業の成長のみならず、個人の成長にもつなげる活躍の選択肢拡大のための場として、「公募」（事業上重要な強化ポジションなどの募集）や、「青紙」（社員がキャリアを主体的に考え、自身の希望を表明・登録するツール）を活用しています。また、2021年度にはDXを加速するサポートとして、新たに「DXチャレンジ公募」（DX未経験者も手を挙げられる等）を設置しました。

上記制度は、社員から積極的に活用されており、昨年度実績では200名以上の応募がありました。

### ※その他、当社グループの人財育成施策などについては、以下をご覧ください。

- ベネッセグループのESG活動（社会）：<https://benesse-hd.disclosure.site/ja/themes/151>
- ・人財の育成（人財育成施策）：<https://benesse-hd.disclosure.site/ja/themes/155>