

グローバルテック グループ人事委員会 四半 期報告書

報告期間: 2024年1月1日 - 2024年3月31日

作成日: 2024年4月10日

委員長: 人事担当取締役 佐藤人事統括

事務局: 人事企画部

エグゼクティブサマリー

2024年第1四半期において、グループ全体の人事戦略は概ね計画通りに進捗している。ただし、IT人材の確保と定着に関しては業界全体の課題を反映し、厳しい状況が継続している。特にテクノロジーソリューションズ株式会社では、技術者の離職率上昇と新規採用の困難が顕在化している。

第1章: グループ人事戦略の進捗

1.1 人材確保・採用状況

1-1-1. 新卒採用実績

2024年度新卒採用結果: - 採用予定数: 120名 - 内定者数: 118名（達成率98.3%） - 入社予定数: 115名（辞退率2.5%）

会社別内訳: - 本社: 35名（技術系20名、事務系15名） - テクノロジーソリューションズ: 45名（技術系40名、営業系5名） - グローバルマニュファクチャリング: 25名（技術系20名、事務系5名） - フィンテックイノベーション: 8名（技術系8名） - グリーンエネルギー: 2名（技術系2名）

採用活動の課題: - IT系学生の獲得競争激化: 大手企業との競合で苦戦 - 初任給水準: 前年比8%引き上げも、まだ競争力不足 - インターンシップ: 参加者の本選考参加率60%（目標

80%)

1-1-2. 中途採用実績

第1四半期実績: - 採用目標: 80名 - 採用実績: 52名（達成率65%） - **主要職種:** エンジニア35名、営業12名、その他5名

特に困難な職種: - **AI・機械学習エンジニア:** 目標15名→実績3名 - **クラウドアーキテクト:** 目標10名→実績4名 - **DevOpsエンジニア:** 目標8名→実績2名

年収水準の上昇: - **AI・機械学習:** 平均950万円（前年比+18%） - **クラウド関連:** 平均850万円（前年比+15%） - **従来型開発:** 平均650万円（前年比+5%）

1.2 人材育成・研修

1-2-1. 技術研修プログラム

グループ共通研修: - **AI・機械学習基礎:** 受講者180名、満足度4.2/5.0 - **クラウド技術:** 受講者220名、満足度4.1/5.0 - **セキュリティ:** 受講者全員（1,250名）、満足度4.0/5.0

資格取得支援: - **AWS認定:** 合格者45名（目標60名） - **Azure認定:** 合格者32名（目標40名） - **Google Cloud認定:** 合格者18名（目標25名）

外部研修・大学連携: - **東京大学:** AI研究科との連携プログラム（参加者12名） - **早稲田大学:** ビジネススクール派遣（参加者8名） - **海外研修:** シリコンバレー研修（参加者5名）

1-2-2. 管理職研修

新任管理職研修: - **対象者:** 25名 - **内容:** リーダーシップ、人事評価、労務管理 - **期間:** 3日間集合研修 + 6ヶ月フォローアップ

上級管理職研修: - **対象者:** 15名 - **内容:** 戦略立案、組織変革、グローバル経営 - **期間:** 5日間集合研修 + 海外視察

1.3 人事制度改革

1-3-1. 評価制度の見直し

新評価制度の導入: - **OKR (Objectives and Key Results)** : 全社導入完了 - **360度評価:** 管理職対象に試行実施 - **ピアレビュー:** エンジニア職種で導入

評価結果の分析: - 高評価者: 全体の20% (S評価) - 標準評価者: 全体の60% (A評価) - 改善要評価者: 全体の20% (B評価以下)

1-3-2. 報酬制度の改定

基本給の見直し: - 全体平均: 前年比6%引き上げ - 技術職: 前年比8%引き上げ - 管理職: 前年比4%引き上げ

インセンティブ制度: - 業績連動賞与: 個人業績50%、会社業績50% - 株式報酬: 管理職以上に導入 - 特別報奨金: 技術革新・業務改善に対する報奨

1-3-3. 働き方改革

リモートワーク制度: - 利用率: 全体の85% (週2-3日) - 生産性: 導入前比105% - 満足度: 4.3/5.0

フレックスタイム制度: - 利用率: 全体の70% - コアタイム: 10:00-15:00 - 満足度: 4.1/5.0

有給休暇取得促進: - 取得率: 平均68% (前年比+8%) - 目標: 80% (2024年度末)

第2章: 会社別人事課題

2.1 テクノロジーソリューションズ株式会社

2-1-1. 人材流出の深刻化

離職状況の詳細分析:

2024年第1四半期離職者: - 離職者数: 18名 (全従業員280名の6.4%) - 年間離職率: 25.6% (前年19.2%) - 業界平均: 15.3%

職種別離職率: - AI・機械学習エンジニア: 35% (15名中5名離職) - クラウドエンジニア: 28% (25名中7名離職) - 従来型エンジニア: 12% (120名中14名離職) - 営業職: 8% (50名中4名離職)

離職理由の分析: 1. 年収・待遇: 45% (他社への転職で年収20-30%アップ) 2. 技術環境: 25% (最新技術に触れる機会の少なさ) 3. キャリア展望: 20% (成長機会の限定性) - 労働環境: 10% (長時間労働、プレッシャー)

具体的な離職事例:

Aエンジニア（AI専門、経験5年） :- 離職時期: 2024年2月 - 転職先: 大手IT企業 - 年収変化: 750万円 → 1,050万円（+40%） - 離職理由: 「最新のAI技術に触れる機会が少ない。親会社の古いシステム保守ばかりで成長できない」

Bエンジニア（クラウド専門、経験3年） :- 離職時期: 2024年3月 - 転職先: 外資系コンサルティング - 年収変化: 650万円 → 900万円（+38%） - 離職理由: 「クラウドネイティブな開発ができない。レガシーシステムの移行ばかり」

Cプロジェクトマネージャー（経験8年） :- 離職時期: 2024年1月 - 転職先: スタートアップ企業 - 年収変化: 850万円 → 1,100万円（+29%） - 離職理由: 「意思決定が遅く、新しいことにチャレンジできない」

2-1-2. 採用活動の困難

中途採用の苦戦 :- 応募者数: 前年同期比-35% - 面接通過率: 15%（前年25%） - 内定承諾率: 40%（前年60%）

競合他社との比較 :- 年収水準: 競合比-15% - 技術環境: 最新技術導入の遅れ - ブランド力: 知名度の低さ

新卒採用への影響 :- 内定辞退率: 15%（前年8%） - 辞退理由: 「技術力向上への不安」「将来性への疑問」

2-1-3. 技術力格差の拡大

スキル分布の現状 :- 最新技術対応可能: 15%（42名） - 一部対応可能: 25%（70名） - 従来技術のみ: 60%（168名）

技術別対応状況 :- AI・機械学習: 対応可能15%、学習中20%、未対応65% - クラウドネイティブ: 対応可能25%、学習中30%、未対応45% - DevOps/CI-CD: 対応可能30%、学習中25%、未対応45%

研修効果の限界 :- 受講率: 90%以上 - 理解度: 平均60% - 実務適用: 30%（実際のプロジェクトで活用）

根本的な課題 :- プロジェクト環境: 古い技術スタックが中心 - 顧客要求: 保守・運用が中心で新技術導入機会少 - 投資不足: 最新技術への設備投資が不十分

2-1-4. 労働環境の問題

長時間労働の常態化: - 月平均残業時間: 45時間（前年38時間） - **過重労働者:** 15%（月80時間超） - **有給取得率:** 52%（グループ平均68%）

プロジェクト管理の課題: - **工数超過:** 大型案件の70%で発生 - **品質問題:** リリース後バグ発生率+40% - **顧客クレーム:** 前年比+25%

具体的な問題プロジェクト:

C金融システム統合: - **工数超過:** 30%（1,200→1,560人日） - **要因:** 技術的難易度の過小評価 - **影響:** チーム全体の長時間労働、品質低下

D流通基幹システム: - **工数超過:** 20%（800→960人日） - **要因:** 顧客要件の頻繁な変更 - **影響:** エンジニアのモチベーション低下

ストレス・メンタルヘルス: - **ストレスチェック:** 高ストレス者25%（前年18%） - **メンタル不調:** 休職者3名、通院者8名 - **相談件数:** 産業医面談15件、カウンセリング22件

2.2 グローバルマニュファクチャリング株式会社

2-2-1. 製造現場の人材課題

技能継承の問題: - **ベテラン技能者:** 平均年齢58歳 - **退職予定:** 今後5年で40% - **技能継承:** 計画的な実施が必要

新工場の人材確保: - **千葉新工場:** 7月稼働予定 - **必要人員:** 150名 - **確保状況:** 120名（80%）

デジタル化への対応: - **IoT・AI:** 対応可能な技術者20% - **研修計画:** 年間100名の育成目標 - **外部連携:** 大学・専門学校との協力

2-2-2. 海外展開の人材戦略

海外拠点の状況: - **タイ工場:** 現地採用200名、日本人駐在員5名 - **ベトナム工場:** 現地採用150名、日本人駐在員3名 - **インド工場:** 建設中、2025年稼働予定

グローバル人材の育成: - **語学研修:** 英語、中国語、タイ語 - **海外研修:** 年間20名派遣 - **現地化:** 管理職の現地化推進

2.3 フィンテックイノベーション株式会社

2-3-1. 高度IT人材の確保

採用戦略: - ターゲット: 金融×IT経験者 - 年収水準: 業界最高水準 - 採用実績: 目標15名→実績12名

技術力の維持・向上: - 最新技術: ブロックチェーン、AI、量子コンピューティング - 研究開発: 売上の8%を投資 - 外部連携: 大学、研究機関との共同研究

2-3-2. 規制対応人材

コンプライアンス体制: - 専門人材: 法務3名、コンプライアンス5名 - 資格保有: 弁護士1名、公認会計士2名 - 継続教育: 金融法令の最新動向

2.4 グリーンエナジー株式会社

2-4-1. 専門技術者の確保

再エネ技術者: - 太陽光: 設計・施工・保守の専門家 - 風力: 大型風車の技術者 - 蓄電池: 新技術への対応

人材育成計画: - 社内研修: 技術・安全教育 - 外部研修: メーカー技術研修 - 資格取得: 電気主任技術者等

第3章: 労働紛争・労務問題

3.1 現在進行中の労働紛争

3-1-1. テクノロジーソリューションズ労働紛争

事案の概要: - 申立人: 元従業員 田中太郎（仮名） - 申立日: 2024年1月15日 - 争点: 不当解雇、未払い残業代 - 請求額: 85百万円

事実関係: - 雇用期間: 2019年4月 - 2023年12月 - 職種: システムエンジニア - 解雇理由: 勤務態度不良、業務能力不足 - 申立人主張: 「パワハラによる精神的苦痛、適切な指導なしの一方的解雇」

争点の詳細:

1. 解雇の有効性: - **会社側:** 度重なる指導にも関わらず改善なし - **申立人側:** 指導は威圧的で、改善の機会を与えられず

2. 未払い残業代: - **申立額:** 月平均80時間×4年間 - **会社側:** 裁量労働制適用、残業代支払い済み - **申立人側:** 実態は裁量なし、タイムカード改ざん

3. パワーハラスメント: - **申立人側:** 上司からの暴言、人格否定 - **会社側:** 業務上の指導、パワハラには該当せず

現在の状況: - **調停:** 労働局での調停不調 - **訴訟:** 地方裁判所に提訴済み - **次回期日:** 2024年5月20日

会社側対応: - **代理人:** 労働法専門弁護士 - **方針:** 適法性を主張、和解も検討 - **証拠:** タイムカード、指導記録、同僚証言

リスク評価: - **勝訴可能性:** 60% - **和解金予想:** 30-50百万円 - **風評リスク:** 採用活動への影響

3-1-2. その他の労務問題

ハラスメント事案: - **セクハラ:** 1件（調査中） - **パワハラ:** 3件（うち1件は処分済み） - **マタハラ:** 0件

労働時間管理: - **36協定違反:** 2件（是正済み） - **過重労働:** 月80時間超が15名 - **健康管理:** 産業医面談の実施

3.2 労働組合との関係

3-2-1. 労働組合の状況

組合組織率: - **全体:** 45%（565名/1,250名） - **本社:** 40% - **テクノロジーソリューションズ:** 55% - **製造業子会社:** 60%

主要な労働組合: - **グローバルテック労働組合:** 本社・子会社横断組織 - **全日本金属労働組合:** 製造業子会社が加盟 - **情報労連:** IT関連職種が加盟

3-2-2. 労使交渉の状況

2024年春闘結果: - **賃上げ率:** 平均6%（組合要求8%） - **一時金:** 年間5.5ヶ月（前年5.2ヶ月） - **労働条件:** 有給取得促進、残業削減

継続協議事項: - 退職金制度: 確定拠出年金への移行 - 評価制度: 透明性・公平性の向上 - 働き方改革: リモートワーク制度の拡充

3.3 労務コンプライアンス

3-3-1. 法令遵守状況

労働基準法: - 労働時間: 概ね適正（一部改善要） - 休日・休暇: 適正 - 賃金支払い: 適正

労働安全衛生法: - 安全管理: 適正 - 健康管理: 適正 - ストレスチェック: 実施済み

男女共同参画: - 女性管理職比率: 18%（目標20%） - 育児休業取得: 女性95%、男性15% - 同一労働同一賃金: 対応済み

3-3-2. 改善計画

短期改善（3ヶ月以内）: - 労働時間管理の徹底 - ハラスメント防止研修の実施 - メンタルヘルス対策の強化

中期改善（6ヶ月以内）: - 人事制度の見直し - 労働環境の改善 - 組合との建設的対話

第4章: ダイバーシティ&インクルージョン

4.1 女性活躍推進

4-1-1. 現状分析

女性従業員比率: - 全体: 32%（400名/1,250名） - 管理職: 18%（27名/150名） - 役員: 12.5%（1名/8名）

職種別女性比率: - 技術職: 25% - 営業職: 35% - 事務職: 65% - 管理職: 18%

4-1-2. 推進施策

キャリア支援: - メンター制度: 女性管理職によるメンタリング - 研修プログラム: リーダーシップ研修 - ネットワーキング: 女性従業員の交流会

ワークライフバランス: - 育児支援: 企業内保育所の設置検討 - 介護支援: 介護休業制度の充実 - 柔軟な働き方: 時短勤務、在宅勤務

4.2 外国人材の活用

4-2-1. 現状

外国人従業員数: - 全体: 85名（6.8%） - 国籍: 中国35名、インド20名、ベトナム15名、その他15名 - 職種: 技術職70%、営業職20%、その他10%

4-2-2. 支援体制

言語サポート: - 日本語研修: 初級・中級・上級コース - 通訳サービス: 重要な会議・面談 - 多言語対応: 社内文書の英語化

文化適応支援: - オリエンテーション: 日本の企業文化 - メンター制度: 日本人従業員によるサポート - コミュニティ: 外国人従業員の交流会

4.3 障がい者雇用

4-3-1. 雇用状況

雇用率: 2.1%（法定雇用率2.3%を下回る） 雇用者数: 26名 職種: 事務職、軽作業、IT関連

4-3-2. 改善計画

雇用促進: - 採用活動: 特別支援学校との連携 - 職場環境: バリアフリー化の推進 - 支援体制: 専門スタッフの配置

第5章: 人事データ分析

5.1 従業員満足度調査

5-1-1. 調査結果

総合満足度: 3.2/5.0（前年3.4） 回答率: 87%

項目別満足度: - 仕事内容: 3.5/5.0 - 職場環境: 3.3/5.0 - 上司・同僚: 3.1/5.0 - 給与・待遇: 2.8/5.0 - 成長機会: 2.9/5.0

5-1-2. 会社別比較

満足度ランキング: 1. フィンテックイノベーション: 3.8/5.0 2. グリーンエネルギー: 3.4/5.0 3. 本社: 3.2/5.0 4. グローバルマニュファクチャリング: 3.1/5.0 5. テクノロジーソリューションズ: 2.7/5.0

5.2 離職率分析

5-2-1. 全体動向

年間離職率: - 2024年予測: 18.5% - 2023年実績: 15.2% - 業界平均: 14.8%

年代別離職率: - 20代: 25% - 30代: 15% - 40代: 8% - 50代以上: 5%

5-2-2. 離職理由分析

主要離職理由: 1. キャリア・成長: 35% 2. 給与・待遇: 30% 3. 労働環境: 20% 4. 人間関係: 10% 5. その他: 5%

5.3 人材育成効果測定

5-3-1. 研修効果

技術研修の効果: - 受講前後スキル向上: 平均30% - 実務適用率: 65% - 昇進・昇格への影響: 研修受講者の昇進率1.5倍

5-3-2. 投資対効果

人材育成投資: 年間3億円 効果測定: - 生産性向上: 8% - 離職率低下: 研修受講者の離職率50%減 - ROI: 150%

第6章: 今後の人事戦略

6.1 短期戦略（6ヶ月以内）

6-1-1. 緊急課題への対応

テクノロジーソリューションズの人材流出対策: - 緊急昇給: 技術職の給与10%引き上げ - 技術環境改善: 最新技術プロジェクトの創出 - **キャリアパス:** 明確な成長ルートの提示

採用活動の強化: - 採用ブランディング: 技術力・成長性のアピール - **リファラル採用:** 社員紹介制度の拡充 - **ダイレクトリクルーティング:** 積極的なスカウト活動

6-1-2. 労働環境の改善

働き方改革の推進: - 残業時間削減: 月45時間以下の徹底 - **有給取得促進:** 取得率80%目標 - **メンタルヘルス:** 相談体制の強化

6.2 中期戦略（1-2年）

6-2-1. 人事制度改革

評価・報酬制度: - **職務等級制度:** 専門性重視の制度設計 - **市場連動型報酬:** 職種別市場価格の反映 - **株式報酬:** 長期インセンティブの拡充

キャリア開発: - **複線型キャリア:** 管理職・専門職の選択制 - **社内公募制:** 希望部署への異動機会 - **副業制度:** 専門性向上のための副業許可

6-2-2. 組織開発

グループ人事の統合: - **共通人事制度:** グループ統一基準 - **人材交流:** 会社間の積極的な人材交流 - **グローバル化:** 海外拠点との人材交流

6.3 長期戦略（3-5年）

6-3-1. 次世代人材の育成

デジタル人材: AI・データサイエンス・IoT **グローバル人材:** 海外事業展開を担う人材 **イノベーション人材:** 新事業創出を担う人材

6-3-2. 組織文化の変革

イノベーション文化: 失敗を恐れない挑戦的文化 学習文化: 継続的な学習・成長を重視 多様性文化: 多様な価値観・バックグラウンドの尊重

第7章: 予算・投資計画

7.1 2024年度人事予算

総人件費: 180億円（前年比+8%） 人材育成費: 3億円（前年比+20%） 採用費: 2億円（前年比+30%） 福利厚生費: 5億円（前年比+5%）

7.2 投資対効果

期待効果: - 離職率低下: 18.5% → 15% - 生産性向上: 10% - 従業員満足度: 3.2 → 3.8

ROI: 120%（3年間累計）

第8章: リスク管理

8.1 人事リスクの特定

高リスク項目: 1. 技術人材の流出: 事業継続への影響 2. 労働紛争: 風評・金銭的リスク 3. コンプライアンス違反: 法的リスク

中リスク項目: 1. 採用難: 事業拡大の制約 2. 技能継承: 製造現場の課題 3. ダイバーシティ: 社会的要請への対応

8.2 リスク対策

予防策: - 早期警戒システム: 離職予兆の検知 - 教育・研修: コンプライアンス意識の向上 - 制度整備: 適切な人事制度の構築

対応策: - 危機管理: 緊急時対応マニュアル - 専門家活用: 弁護士・社労士との連携 - 情報開示: 透明性のある情報開示

第9章: 結論・提言

9.1 現状評価

グループ全体の人事戦略は概ね順調に進捗しているが、テクノロジーソリューションズ株式会社における人材流出は深刻な課題である。IT業界全体の人材不足と競争激化の中で、抜本的な対策が急務である。

9.2 重点施策

1. 緊急人材流出対策: 給与水準の見直し、技術環境の改善
2. 採用力強化: ブランディング、リクルーティング手法の革新
3. 労働環境改善: 働き方改革、メンタルヘルス対策
4. 人事制度改革: 市場競争力のある制度設計

9.3 今後の課題

1. 持続的な人材確保: 長期的な採用・育成戦略
2. 組織文化変革: イノベーション・学習文化の醸成
3. グローバル化: 海外展開に対応した人材戦略
4. 技術変化への対応: デジタル変革に対応した人材育成

報告書作成者: 人事企画部 部長 田村人事企画

承認者: 人事担当取締役 佐藤人事統括

配布先: - 代表取締役社長 - 取締役会 - 各子会社社長 - 人事担当役員