

2026年5月14日

各位

株式会社 CCI グループ

「キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2026」グランプリの受賞について

株式会社 CCI グループ（代表取締役社長：杖村 修司）は、「キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2026」において、最高賞であるグランプリを受賞したことをお知らせします。

本アワードは、はたらく個人の自律的な成長による企業の持続的な価値向上（キャリアオーナーシップ経営）を目指し、キャリアオーナーシップを発揮する人材を①可視化（見える）②増やす③事業や組織の成長と接続する（つなぐ）活動/仕組み/施策として、アウトプットを伴う取組みをしている企業を社会に紹介することを目的としており、部門を横断した成果を上げ、ソーシャルインパクトの高い企業がグランプリとして表彰されます。

今後も、社員一人ひとりが自らのキャリアに主体性を持ち、学習と挑戦を通じて成長し続けられる環境を整えることで、変化に強い人材ポートフォリオを構築し、地域社会への価値提供とグループ全体の持続的な価値創造を実現してまいります。



表彰式の様子 審査委員長 一橋大学 伊藤邦雄氏（左） 人材開発部長 井上純子（右）

記

■当社の主な取組み**1. キャリア自立と個別支援の取組み**

HRMシステム「My キャリア」により全社員のスキルや経験、キャリアプランを可視化し、オーダーメイド 1on1 などを通じて個別支援を実施しています。

2. キャリアチェンジ機会の提供

社内副業制度（コラボレーション制度）やジョブ・チャレンジ制度等を通じて、多様な挑戦

機会を創出しています。自らの意思で新たな領域に挑戦できる環境を整え、キャリアの広がりを後押ししています。

3. 公平な評価と処遇

年齢や職位ではなく、役割や貢献度に基づく評価・報酬制度へ転換し、対話を通じて納得感の高い処遇決定を行っています。スキル・生産性・価値創出に応じた評価により、挑戦と成長を適切に反映する仕組みを構築しています。

4. スキルの可視化

スキルマップにより知識と実践の両面から人材の能力を可視化しています。スキルマップを元に適材適所の配置と人材ポートフォリオの最適化を進めています。

5. 人材ポートフォリオに連動したリスクリング支援

事業戦略と連動した人材ポートフォリオを踏まえ、MBA等の高度教育支援や各種研修を通じてリスクリングを推進しています。社員の学び直しを支援し、変化に対応できる人材の育成と組織能力の強化に繋げています。

参考：https://www.ccig.co.jp/_wp/wp-content/uploads/2025/08/report2025_02.pdf

■受賞理由・評価ポイント

人口減少や地域経済の構造変化に直面する中、人材を企業価値の源泉と捉え、キャリア自律を戦略人事の中核に据え、個人と事業の成長が循環する経営基盤を長期的に構築してきた点が非常に印象的である。

社員が主体的にキャリアを描き、そのうえで新たな役割や領域に手を挙げて挑戦できるため、キャリア形成が受け身の異動ではなく、自ら選び取る成長へと変わっている。また、評価や処遇も年齢や勤続年数ではなく、役割や価値発揮に基づく考え方へ改められており、学び続ける理由と挑戦する意味を社員一人ひとりが持ちやすい土台が整っている。加えて、採用やリスクリング、人材ポートフォリオづくりまでを事業戦略と接続しているため、個人の成長がそのまま組織能力の向上へと繋がる構造を実現している。

地域金融の枠を超えて事業を広げていくこれからの時代において、個人の自律と経営戦略をここまで一貫して結びつけた本取組みは、今後の人的資本経営の一つの標準的な考え方として、さらに広く波及していくことを強く期待したい。

■キャリアオーナーシップ経営について

キャリアオーナーシップ経営とは、「はたらく個人の力を最大化させ、社会の力に変えていくために、企業が経営戦略、人材戦略をダイナミックに連携させた新人材戦略の策定

と実施を通じて、キャリアや仕事を主体的に捉え、自律・自走しながら周囲を共創する人材（＝キャリアオーナーシップ人材）を増やし活かすことで、個人と組織が対等な新たな関係性を構築・再構築し、個人と組織の持続的な成長を共に実現していく経営」を意味します。

参考：<https://co-consortium.persol-career.co.jp/com-award/index.html>

以 上