



グッドキャリア企業アワード2019

イノベーション賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

日本電産株式会社



評価のポイント

100年後を見据えたグローバル人材の育成や社員の能力を
最大限発揮できる環境を整備

経営者からのメッセージ

当社は「100年後も成長し続ける企業」をスローガンに、人材育成、社員のキャリア形成支援に取り組んできました。この度取り組みを評価頂き大変光栄に存じます。これからも社員がいきいきと挑戦し続ける企業を目指して邁進して参ります。

専務執行役員
渡邊 剛



企業概要

- 事業概要: 精密小型モータ、車載及び家電・商業・産業用モータ、機器装置、電子・光学部品、その他の開発・製造・販売
- 業 種: 電子部品製造業
- 所 在 地: 京都府京都市
- 従業員数: 2,794人
(男性2,225人/女性569人、うち非正規雇用138人)
- 平均年齢: 39歳
- 創 業 年: 1973年

キャリア形成支援担当者紹介

[キャリア形成支援の取組をして良かったこと]

制度を利用して活躍する社員が増えたことや、社員自身が自律的にキャリアを考える文化が醸成されつつあること。

[キャリア形成支援の取組で苦労したこと]

新規制度や教育プログラムの導入の際に社員の理解・協力を得ながら浸透させていくのに時間がかかったこと。

左から
人事部 女性活躍推進室
加見 恵里子
部長 平田 智子
大山 直子
船木 路子



取組を始めたきっかけとこれまでの経緯

当社は創業当初より人材育成に注力していますが、1兆円企業の仲間入りを果たしたことを契機に、今後益々激化するグローバル競争に打ち勝つべく、「100年後もグローバル成長し続ける企業」をビジョンとして打ち立てました。企業成長には人材の成長が不可欠との考えのもと、①グローバル人材の育成強化、②多様な人材が最大限能力を発揮できる環境整備、③社員の自律的な成長意欲の促進に継続的に取り組んでいます。

具体的な取組

グローバル人材育成とキャリア教育支援

●グローバル人材育成

海外を含む全グループの経営幹部候補生を対象とした「グローバル経営大学校」と、その候補生を育成する「次世代グローバル人材育成プログラム」を運用しています。これまで世界11か国以上から参加し、各地でグローバルリーダーとして活躍しています。また、海外拠点のOJTから語学力やビジネス習慣を学ぶ「海外トレーニー制度」も2017年度に導入し、毎年若手社員を中心に10名程度を世界各国に派遣しています。



●キャリア教育支援

社員の自律的なキャリア形成を支援するため、キャリア教育を2017年度よりスタートしました。若手社員向けの研修のほか、管理職一歩手前の女性社員を対象とした研修を実施し、社員自身がキャリアを考え、ビジョン実現のために自律的にチャレンジするよう働きかけています。各研修には受講者の上司も関与し、全社で中長期的なキャリア形成・支援サイクルを回せるよう取り組んでいます。



今後の課題と展望

一人ひとりが夢を実現できるキャリア支援を

当社はコーポレートスローガンに「All for dreams」を掲げ、夢を形にする社員集団であることを目指しています。会社の大きな夢・目標に向かって社員のベクトルを合わせると同様に、様々なバックグラウンドやキャリア志向をもつ社員一人ひとりの夢に寄り添い、活躍を支援していくことが必要と考えます。今後も、「社員と会社がwin-winな関係」をグッドキャリアと考え、社員の夢、会社の夢どちらの実現にも繋がる取組を進めて参ります。

取組の効果

学びを成長に。未来のリーダー人材を育成

当社は研修後の社員の成長を重要視しており、グローバル関連の研修やキャリア研修等を受講後、プロジェクト参画や海外駐在等を経験するなど、業務を通じてキャリアビジョンを実践する風土が醸成されています。グローバル経営大学校卒業生の中には海外拠点の社長に就任する等、本研修がキャリアパスの一つとして確立しているほか、今後会社を牽引する経営幹部候補生のタレントプールの構築にも繋がっています。また、研修を通じたグローバル規模のコミュニティができ、社員同士のスムーズな連携や部署・会社を超えたシナジー創出に貢献しています。

社員の声

- Q1 自身のキャリアを考えるきっかけ(制度・出来事など)とは?
Q2 その後、取り組まれたことや起こった変化とは?
Q3 築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは?



日本電産(大連) 有限公司
総経理
五十嵐 一嗣

A1 全世界に10万人を超える社員がいます。グローバル経営大学校に参加するメンバーにはダイバーシティがあり、視野が広がりました。研修で100年後も成長し続ける企業造りにどう貢献するのか、明確になりました。

A2 挑戦を奨励する社風であり、定期的にあります上司との面談で明確になったビジョンを伝え、現在は大連の事業所の責任者として、ビジョンの実現に日々邁進しています。

A3 100年後も成長し続ける企業造りに貢献したいと思います。社史、地域社会の歴史に残る仕事をしたいと思います。そして、事業所責任者のバトンに次世代に最高の状態で渡りたいと思います。



営業支援部
課長
秋山 真名美

A1 次のステップとして管理職という選択肢が見えてきた頃、社内の女性活躍推進プロジェクトに参加する機会を頂きました。女性管理職の方からお話を伺う機会が増え、自身のキャリア形成について考えるようになりました。

A2 キャリア研修で、これまでの自分のキャリアの棚卸をし、自分の強みや仕事上大切にしている事を再認識できました。また、自分自身が管理職になったことで、ロールモデルとして社内等でお話する機会も頂いています。

A3 メンバー間の意見交換を推進し、一体感のあるチーム作りを目指したいです。

また、性別や働き方に関わらず、メンバーが自分の強みを生かしながら会社の成長に貢献できるよう、チームを牽引していきたいと思っています。