



グッドキャリア企業アワード2020

## イノベーション賞受賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

ボストン・サイエンティフィック ジャパン  
株式会社

# Boston Scientific

### 評価のポイント

社内公募の積極的活用などキャリアオーナーシップを  
キーワードとした主体的なキャリア形成支援

### 経営者からのメッセージ

私たちの取組を評価いただき、この賞を受賞できたことを大変光栄に思います。一人ひとりの最適なキャリア形成と価値創造の最大化を通じ、これからも患者さんに、医師に、社会に役立てる存在であり続けたいと考えています。

代表取締役社長  
スティーブン・モース



### 企業概要

- 事業概要: 1. 医療機器の製造・輸入および販売 2. 医療に関する情報提供サービス 3. 医療に関するセミナー、講演会、展示会の開催等 4. 医療機器の臨床開発、薬事申請、およびこれらに付随・関連する業務
- 業 種: 製造業
- 所 在 地: 東京都中野区
- 従業員数: 905人(男性659人/女性246人、うち非正規雇用30人)
- 平均年齢: 42歳
- 創 業 年: 1987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]

「手を挙げて挑戦する文化」が着実に根づいてきており、自律的に学び成長し続ける社員の姿を嬉しく思います。

[キャリア形成支援の取組で苦労したこと]

社員の自律性が自然と醸成される仕掛けづくりと、支援だけでなく適正なチャレンジを行う姿勢を常に意識しています。

人事部部長  
前田 敦子



人事部 クレント  
ディベロップメント  
グループ  
磯野 加奈  
担当年数:5年



## 取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

ビジネス環境が複雑化する今、当社が患者さんや医療従事者、そして社会のさらなるニーズに応えていくためには、まず社員自身が「変化」に対応していく必要があります。

そこで、社員が主体的にキャリアや働き方を選択しながら、能力を最大限発揮できる組織・文化を醸成することを目的とし、「キャリアオーナーシップ」をキーワードに人材育成、キャリア開発に関する方針・プログラムを2016年より大きく見直しました。

### 具体的な取組

#### 「キャリアオーナーシップ」を育む制度・能力開発

##### ● 社内公募制度の拡大

社内の活性化と公平な「挑戦」への機会提供、そしてその意思表示の場として、2018年より採用オープンポジションを月次で社内共有し、社員からの応募を継続的に受け付けています。さらに2019年からは、管理職登用を原則公募制としました。

##### ● 多彩な社員応募型研修を展開

2019年より手挙げ式の「社員応募型研修」を導入。動画学習や社外講座、オンラインキャリア研修など多様なニーズに応えるプログラムを提供しています。その1つが「越境学習」。ベンチャー企業の課題を解決する越境型の短期体験学習プログラムで、キャリア研修で醸成した意識を、行動変容につなげるための仕掛けとして導入しました。

##### ● 頻度の高い 1on1 実施とキャリア対話の促進

1on1を仕組化するだけでなく、時機を得たフィードバック・コーチング、キャリア対話実施のためのワークショップやオリジナルビデオを通じた啓発を行っています。



### 今後の課題と展望

#### 働き方の変化により広がるキャリアの多様化とその融合

コロナ禍を経て、当社ではリモートワークを標準化するとともに、リモートとオンサイトを上手に活用するハイブリッドな働き方にシフトします。今後ますます多様化する社員ひとり一人の能力を最大化するだけでなく、さらにそれらを融合するための取組を推進していきます。

- インクルーシブカルチャーの醸成
- コミュニケーション・コラボレーションの促進
- セルフマネジメントの強化、マネジャーのスキル向上

### 取組の効果

#### 自ら挑戦し、学び成長し続ける風土の醸成

● キャリア・オーナーシップ、ラーニングオーナーシップの醸成  
過去2年の社内公募数は、のべ230ポジション、応募者数188名。管理職登用やキャリアシフトの機会として社内公募が活用され、またその挑戦のために自発的な能力開発が行われるという好循環が生まれています。

#### ● エンゲージメントの向上

定期実施しているエンゲージメントサーベイにおいて、社内のキャリア機会・支援満足度が大幅に上昇。「上司と頻りにキャリアや能力開発について話し合っている」「仕事がキャリア目標達成に役立っている」と回答した社員が9割を超えています。

### 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?



インターベンショナル  
カーディオロジー  
事業部  
事業企画部  
三浦 厚志

A1 会社の経営がどういものか、経営者目線で見るとどのように貢献すべきかに興味があり、社内公募を通じて4年前はエリアセールスマネジャーに、昨年は事業企画部営業戦略マネジャーに手を挙げました。

A2 新しいことへのチャレンジは苦勞も多いですが、自己成長を感じることができました。特に組織の中で自分がどのように貢献できているか、目の前の売上だけでなく長期的・体系的目線で見られるようになってきた気がします。

A3 「夢中は努力に勝る」という言葉がありますが、新しい取組創出する機会が多い仕事に携わっていることから、そのスキルを活かし、皆が楽しく夢中になる仕事や組織を創出できる人になりたいと思います。



情報技術部  
三明 和子

A1 女性リーダー育成の社外活動に1年間参加する機会をもらいました。そこで社外の方々と交流することができ、多様なロールモデルを知ること、自分らしいキャリアとは何かを深く考えるようになりました。

A2 一番大きな変化はマインドセットです。「キャリアは会社から与えられるもの」との考えから、「自分自身で切り開くもの」と考えるようになりました。仕事を通して自分の人生、自己実現のために、主体的・能動的に行動したいです。

A3 今年、社内公募制度により事業部門からITへ異動しました。他に類のない人事異動ではありますが、これまでの経験とスキルで新しいことへチャレンジし、自らを成長させるとともに、将来はロールモデルとしての存在になりたいと思います。