

グッドキャリア企業アワード2018

大賞受賞

[厚生労働大臣表彰]

株式会社アシックス**評価のポイント**
**キャリアビジョンの設定と企業の成長戦略に合致した
自律的な能力開発への総合的サポート**
経営者からのメッセージ

当社は「企業は人」という信念のもと、人財育成に力を注いで参りました。当社の取組を「大賞」という形で認めて頂いた事、大変嬉しく思います。今後も、キャリア支援はビジネスを継続的に発展させていくための成長戦略として位置づけ、積極的に取り組んで参ります。

代表取締役社長
COO
廣田 康人

**企業概要**

- 事業概要：各種スポーツ用品等の製造および販売
- 業種：運動用具製造業
- 所在地：兵庫県神戸市
- 従業員数：1,028人
(男性726人/女性302人、うち非正規雇用67人)
- 平均年齢：39.7歳
- 創業年：1949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]**

継続的なキャリア開発施策の実施により、「育成・成長するカルチャー」が根付きつつあること。

[キャリア形成支援の取組で苦労したこと]

自律的なキャリア形成の必要性を共有、及びキャリア支援に関する総合的な仕組みを構築すること。

人事総務統括部
人財開発部
部長

中野 修
担当年数：3年



人事総務統括部
人財開発部
教育研修チーム
マネジャー

増田 桂子
担当年数：3年



株式会社アシックスの具体的な3つの取組

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

事業のグローバル化に伴い、市場環境はスピードが増し、競争も激しくなっています。このような環境下において、多様な人財の活用による差別化されたイノベーションの創出や、グローバルでビジネスを推進できる人財の確保・育成は急務です。当社では経営戦略の1つに「個人とチームの成長」を掲げ、個々の社員が自律的に成長するためのキャリア支援と、多様な人財が最大限能力を発揮できる環境作りに取り組んでいます。

1

次世代リーダー育成プログラムや海外派遣、女性社員を対象としたキャリアデザイン研修の実施

次世代リーダーを育成する選抜型プログラム“ASICS Academy”は、次期経営幹部の育成から次期マネジャーの育成まで、4つの階層で構成されており、対象者に期待するレベルに合わせた戦略的な育成を可能にしています。プログラム終了後も、キャリアプラン実践のための費用を一定の範囲で会社が負担する等、継続したキャリア開発を行っています。

個人のキャリアアスピレーションに合わせ、海外派遣の機会も用意しています。1～5年間の海外赴任、3～6ヶ月間の長期出張のプログラムを通じて、実践的な業務経験を積む機会を提供しています。

女性社員を対象としたキャリアデザイン研修では、「管理職になる自信がない」「育児との両立ができるか不安」など女性特有の課題に向き合い、ライフプランを含めた継続的なキャリア形成について取り扱っています。



2

「エントリー制度」や「社内公募制度」を設け、希望職種へチャレンジできる機会を提供

自律的なキャリア形成を実現するための制度として、興味のある部門を年に1回意思表示できる「エントリー制度」や、社内の空きポジションに応募できる「社内公募制度」を設け、希望の職種へチャレンジできるチャンスを拡大しています。個人の意欲とその能力を最大限に活かすと同時に、経営的な視点からも、重点的に強化すべき部門に、素早く適切な人財を配置できる仕組みを構築しています。

また、転居を伴う異動を望まない地域限定職や、介護・育児でも働き続けられる制度（時短勤務、在宅勤務）を取り入れる事で、自身のライフプランに応じた選択が可能となり、多様な人財の長期的な活躍を支援しています。

3

CDPシートを活用し、計画的な育成や成長速度の向上を支援

昇格時、入社3年目、選抜トレーニング等の節目のタイミングで自身のキャリアを棚卸し・検討する機会を設け、キャリアアスピレーション（ビジョン・目標・ありたい姿）とその実現に向けた能力開発を記入するCDP(=Career Development Plan)シートの作成を義務付けています。加えて、社長自らが「自律的キャリア形成の必要性」について、研修プログラムの場で直接メッセージを伝える等、啓蒙活動も強化しています。記載したCDPシートは上司・部下の面談を通して話し合い、そこで合意した能力開発プランについては、OJT及び各種研修プログラムを通して、会社が継続的な取組を支援しています。社員一人ひとりが自身のキャリアを意識し、成長速度を上げる事は、環境変化の激しい状況下でビジネスを推進・リードするために不可欠であると考えています。



取組の効果について

総合的なキャリア支援の取組が「育成・成長するカルチャー」を醸成

キャリア支援を総合的に取り組んだことにより、社員のキャリア形成に関する意識の高まりと、部門全体で人財を育成する意識の高まりが見られました。上司・部下の双方が自律的キャリア形成の重要性を理解し、能力開発に計画的・積極的に取り組む事で、「育成・成長するカルチャー」が醸成されつつあります。直近の社内エンゲージメント・サーベイにおいても、「学び、成長している実感がある」「社員の教育・研修をサポートする環境がある」の項目において、高いスコアを取得することができました。

1

前述の取組①の効果について

ビジネスの継続的な発展に必要な人財の創出

ASICS Academyでは、次世代リーダーに必要な知識・スキルのインプットに加え、本人の描くキャリアアスピレーションと連動をする事で、効果的な人財育成の実現と、経営基盤を担う人財の安定的な確保を目指しています。

また、女性の継続的なキャリア形成については、環境と意識の両面からサポートを行っています。キャリアデザイン研修に参加した女性社員は、管理職を目指す意欲が、参加前の31%から73%に上昇する等、大きな変化が見られました。女性の管理職比率は、2014年の6%から2017年末時点で12%へと上昇しました。2020年に15%、将来的には30%を目指し、活動を続けています。



2

前述の取組②の効果について

個人の意欲とその能力の活用による組織の活性化

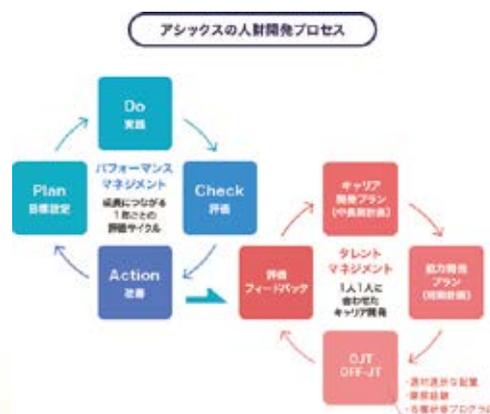
昨年度は約20名が、これらの制度を利用して希望の職種への転換を実現しました。「未経験の職種にチャレンジしてキャリアの幅を広げたい」「語学を活かした業務を経験することで、いずれは海外赴任を経験し、グローバルで活躍できる人財になりたい」「ライフステージに合わせた働き方を希望している」など、社員の多様なキャリアアスピレーション実現に繋がっています。

3

前述の取組③の効果について

キャリアアスピレーションの見える化が、個人の成長促進に寄与

社員一人ひとりが自律的キャリア形成の必要性を理解し、キャリアアスピレーションを描くことで、能力開発に必要な育成機会(例、海外研修、プロジェクトリーダー経験、OJTを通じた育成など)の提供が可能となりました。これにより社員の成長速度が早まり、若手社員の早期の管理職登用が可能となっています。マネジャーの年代別統計において、30代の比率が直近3年間で約10%高まっています。グローバルで活躍できる優秀な若手人財が、着実に育っており、個人のキャリアの幅の広がりが会社の成長に寄与しています。



今後の課題と展望

キャリア支援の継続による人財育成の強化

2019年以降は、全社員にCDPシートの作成と提出を義務化し、全社的なキャリア支援をさらに強化します。そのための土壌作りとして、会社全体での「育成・成長するカルチャー」作りに継続して取り組みます。

キャリア形成の意識の高まりと共に、社員の成長速度が早まり、若手社員の早期の管理職登用が可能となりました。限られた部門内でのキャリアに留まらず、幅広い経験を積むためのジョブローテーションの仕組み作りを進める等、グローバルでの経営を担える人財の育成を強化していきます。

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?



オニツカタイガー
カンパニー
オニツカタイガー
プロダクト部
アシスタント
マネジャー
M. H.

A1 これまでも自分のキャリアに対しての考えは持っていましたが、その実現を後押しするための制度がアシックスには充実していると感じています。中でも選抜型の研修であるASICS Academyに参加した事は、自身の成長のきっかけになりました。

A2 積極的に外部研修やTEDなどの公演会に参加し外部の人と接することで、自分を刺激するようにしています。ASICS Academyに参加したことで、思考の幅が広がりました。日々の業務も経営的な視点でも考えるようにもなりました。

A3 ASICS Academyを経て、「もっと積極的に学びたい!」「色々な部署で幅広い経験を積みたい!」という意欲が高くなりました。将来的には、海外の販売会社でのマネジメント業務など、経営を担える人財を目指していきたいです。



経営企画室
M. M.

A1 新入社員から8年目まで営業として働く中で、女性を対象としたキャリアデザイン研修に参加する機会を頂きました。それまでは目の前の仕事に夢中になるばかりでしたが、本研修をきっかけに、社内外の先輩方の様々な働き方を知り、自身の長期的なキャリアを考えることができるようになりました。

A2 長期的なキャリアを描くことで、そのために「いつまでに何を」すれば良いのかが明確になり、スキルアップを目指して仕事に取り組むようになりました。その後、社外プロジェクトや次世代リーダー育成研修(ASICS Academy)にも選抜して頂き、さらなる成長機会を頂きました。

A3 各種研修参加を通し、マインドチェンジができたと共に、様々なインプットを得ました。今後はそれを後輩に伝える役割を担えればと思っています。また、研修と同様に、現在所属する経営企画室への異動も私にとって視野を広げる大きな転機となりました。今後は経営視点で物事を考え実践する仕事にチャレンジしていきます。



人事総務統括部
人財開発部
S. A.

A1 入社時は、お客様に近い経験をしたいという希望で、営業に配属されました。5年間ビジネスの最前線で経験をさせて頂き、次のキャリアとして、今度は自社内に目を向けた仕事を経験したいと思っていた時に、社内公募制度で現職の募集を知り、チャレンジする事にしました。

A2 全く異なる分野の仕事で、初めは言葉の意味さえ分からない状態でした。ただ自分で希望した分、前向きに仕事に取り組む事ができました。上司からは、一つの課題をクリアすることに、次の成長につながる機会を貰うことができ、コツコツと経験を積み上げていく中で、飛躍的に自分が成長できた実感がありました。

A3 営業としてビジネスの最前線でお客様と直接関わった経験を活かしながら、人事のスペシャリストとして、さらなるスキルアップを目指していきたいです。当社で働くすべての社員が、イキイキと働ける環境を目指し、人財育成や組織開発に携わっていきたくと考えています。



法務・
コンプライアンス
統括部
法務部
マネジャー
E. I.

A1 私はキャリア採用としてアシックスに入社しました。管理職について特に意識はしていませんでしたが、上司から今後の活躍について期待して頂き、女性を対象としたキャリアデザイン研修に推薦して貰ったことで、自身のキャリアについて向き合う機会を得ました。上司の積極的な支援が、今の自身のキャリア形成のきっかけです。

A2 自分自身が管理職となり立場が変わったことで、管理職向けの研修に参加する機会を得る事ができました。その結果、部下の育成を通じて会社を成長させる事の大切さを学び、メンバーのスキル向上に関する意識が高まりました。

A3 自身もメンバーも仕事を通じて成長し、またそれをチームの成長につなげていきたいです。グローバル化が進む状況の中で、国境を超えた連携が必要となっていますが、グローバルで活躍できる人財となり、グローバル連携体制構築に貢献して、アシックスの成長を支えていきたいと考えています。

グッドキャリア企業アワード2018

大賞受賞

[厚生労働大臣表彰]

東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社

 東海東京フィナンシャル・ホールディングス

評価のポイント

多様な研修制度と「資格マイレージ制度」を中心に 自律を促す幅広い能力開発・自己啓発を展開

経営者からのメッセージ

「学び続ける会社」というキャッチフレーズのもとに推進している社員の自発的な学習やキャリア形成を実現する取組を高く評価いただき、心より感謝いたします。

今後も社員の成長を重んじ、個性を生かし、専門性に優れた、きらきら輝く社員の自己実現をサポートする企業グループであり続けられるよう邁進いたします。

代表取締役社長
最高経営責任者
(CEO)

石田 建昭



企業概要

- 事業概要: 金融業・保険業
- 業種: 金融商品取引業・商品先物取引業
- 所在地: 東京都中央区
- 従業員数: 2,900人
(男性1,833人/女性1,067人、
うち非正規雇用153人)
- 平均年齢: 38.6歳
- 創業年: 1929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]

自律的なキャリア形成に挑む社員の成長や活躍を実感できることです。

[キャリア形成支援の取組で苦労したこと]

導入した制度が実際に社内の文化として浸透するよう今でも様々な工夫をしています。まだまだ道半ばですのでこれからも継続して取り組みます。

人事企画部人事企画室
マネージャー

福岡 裕子

担当年数: 4年



取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

時代の激変に対応し、イノベティブな企業グループとしての成長を続けるためには、人間性と専門性を兼ね備えた人財育成が不可欠であり、社員のキャリア支援は重要な経営課題の一つと捉えていました。『学び続ける会社』をキャッチフレーズに、社員が自ら学び、自律的なキャリア形成を支援する取組として、「資格マイレージ制度」や「社内公募制度」など、キャリアアップのための多様な機会を充実させています。

1

カフェテリア研修や資格マイレージ制度で主体的な学びを支援

社員が意欲を持って主体的に学ぶことを支援するために、「カフェテリア研修」(自己研鑽のための任意参加型研修、Eラーニング受講、社外セミナー参加支援制度、資格取得支援)として様々な学びの場を提供しています。これらのコースは社員一人ひとりが自己啓発ニーズに応じて自由に選択できるよう、業務に直接関連しない講座なども幅広く用意するとともに、社外資格の取得や社外セミナー受講の支援を行っています。また、「学び続ける会社」を目指し、社員の自発的な学習の努力を昇格等に反映させることを目的に「資格マイレージ制度」を導入しています。主にカフェテリア研修の受講に資格マイレージポイントが付与されるため、積極的にカフェテリア研修を活用して『学び続ける』文化が醸成され、キャリアの自己実現にも繋がっています。



2

社内公募制度を活用した自律的なキャリア形成の促進

社内公募制度は主体性をもってチャレンジする社員に対し、様々な職務でのキャリア形成を実現させる制度として2006年に導入しました。能力開発を担える部署が募集内容を公開して人材を募り、面接等で適性・能力を判断し、人材を登用します。また、2014年に導入した専門コースは、社外にも通用する高度な専門性や知識をもち、社内でも高い能力を発揮している社員を専門コース社員として認定し、その価値に見合った処遇をする制度です。専門性を発揮した働き方を目指す社員がチャレンジできる機会であるとともに、上司が部下のキャリア形成を考える貴重な機会として浸透しています。



3

多様な教育・研修により『金融のプロフェッショナル』を育成

東海東京フィナンシャル・ホールディングスにおける教育・研修のテーマは、「お客さまに選ばれる総合金融グループとなるため、更なる進化を目指し、学び続けること。」です。金融のプロフェッショナルとして一流の人材育成を目指し、グループ会社の東海東京アカデミーと当社人事企画部が連携し、階層別教育と専門的な研修プログラムを展開しています。若手社員教育は入社2年目社員までの育成プログラムを一新し、入社2年間で「金融のプロフェッショナル」として成長できるよう支援する教育プログラムを整えています。その一環として、若手社員にはAFP資格(AFFILIATED FINANCIAL PLANNER)取得を推進しています。また、リーダー育成研修や国内外MBA派遣などにより次世代人材の育成にも力を注いでいます。

取組の効果について

社員の自己啓発意欲の向上、キャリアパス実現にむけた制度として広く浸透

社員の自己啓発（研修受講や資格取得）意欲を高める制度として浸透し、より難易度の高い資格取得にチャレンジする社員も増加しています。専門性の高い人財の育成・確保に繋がるだけでなく、管理職への早期登用や次世代リーダーとしての活躍を期待できる社員との相関性も高いと考えます。学ぶことのチャレンジや努力が可視化され、かつ昇格等に反映される仕組みは、社員自身のキャリアパス実現にむけた制度として広く浸透しています。

1

前述の取組①の効果について

可視化された資格マイレージポイントが 自己啓発意欲の向上に寄与

カフェテリア研修や資格マイレージ制度により、自己啓発意欲を持つ社員が年々増加しています。カフェテリア研修のひとつである『TT School』は毎年300～400名の社員が自主的に参加しています。通信講座（5分間ドリル、TT Learning、Eラーニング講座）は全285講座を提供し、毎年約2,000名の社員が受講しています。また、『資格取得支援制度』では24種類の資格への支援を行っています。これらの学びで得た資格マイレージポイントにより、直近5年間で約600名が昇格しました。自らの学びが昇格要件として可視化されるため、多様な管理職の公平な登用にも繋がっています。女性管理職比率も向上し、多くの社員が自分自身のキャリアパス実現のための制度と捉えています。

2

前述の取組②の効果について

専門職務の認定がビジネスの 高度化と多様化に大きく貢献

社内公募制度は、2006年の導入以来590名の社員が応募しており、既に277名が「新たな職務でキャリアを積み、より成長したい」という思いを実現しています。この制度により、主に専門職として活躍できる職務（投資銀行業務、アナリスト、ディーラー、トレーダー、プライベートバンカー等）や、当社の戦略を担う人材の着実な育成に繋がっています。2018年度までに公募・選抜で国内外MBAに派遣した社員は計33名（国内28名、海外5名）、MBA以外では日本経済経営研究所の客員研究員として米国コロンビア大学に4名を派遣しています。また、高度な専門性や知識をもち社内でも高い能力を発揮している社員を認定する専門コースの制度は、これまでに64名が認定されており、当社ビジネスの高度化と多様化に大きく貢献しているとともに、キャリアパスを実現する機会として浸透しています。



3

前述の取組③の効果について

教育・研修プログラムを積極的に 活用する社員の増加

会社を支えるのは「人」に他なりません。当社では教育・研修の充実に力を注ぎ、社員一人ひとりの個性や能力に応じた専門的な研修プログラムを提供しています。

2016年度、従来の若手社員の教育プログラムを刷新しました。育成体制を明確化しOJTの内容を統一する他、証券ビジネスの醍醐味を感じる機会として本社トレーニー研修などを取り入れたことで、基礎能力と専門性の習得が強化されました。合わせてAFP資格の取得を推進したことにより、全社のAFP資格保有率は57.1%となり、同業他社と比較してもトップクラスとなっています。2011年度から導入した選抜教育（次世代リーダー育成）ではこれまでに124名が選抜され、キャリアパスを実現するための研修として社員の参加意欲も向上しています。



今後の課題と展望

「キャリアデザインプログラム」による更なるキャリア形成支援の推進

当社でのキャリア形成支援を更に浸透・強化するため、今年度より『キャリアデザインプログラム(以下、CDP)』を導入しました。CDPでは、社員自身がキャリアやライフプランに向き合えるよう「節目となる年次・年代」において考える機会を提供します。また、『資格マイレージ制度』は2019年4月に全面刷新する人事制度にて『プロフェッショナルマイレージシステム』と名称変更し、さらに社員のキャリアや専門性を磨く仕組みとしてリニューアルします。今後は新人事制度とCDPが一体となり、更なるキャリア形成支援を推進します。

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？



東海東京証券
リテール統括部
新ビジネス企画室
室長
櫻井 崇博

A1 入社してから現在まで主にリテール営業に従事していました。営業課長になるための課長候補者研修でコーチング主体のマネジメントを学び、営業課長時に受講した次世代リーダー育成研修ではビジネスに対する考え方を大きく広げることができ、自身のキャリアもより深く考えるようになりました。

A2 当社が行っている各種研修を通じて習得したことを、営業の仕事で積極的に活用していく中で、お客様への対応力も向上し、成果が上がるようになりました。また、部下にも同様の指導をすることで育成の効果も表れ、変化が起きていることを実感しています。

A3 現在携わっている仕事は新しいことにチャレンジする事が多く、AI等の最先端の技術を含めて幅広い知識や柔軟な考え方が必要です。今まで学んだことを現在の仕事に上手く活用するとともに、当社の研修制度等も利用しながら成長し続けて会社に恩返しをしたいと考えています。



東海東京FH
戦略企画部
マネージャー
園田 洋平

A1 会社での担当業務にやりがいを感じる一方で、自分の能力不足を痛感していたことがきっかけとなり、社内公募で国内大学院のMBAに挑戦しました。MBA取得後、社内のリーダー育成研修に選抜されたことで更に自身の今後のキャリアを強く意識するようになりました。

A2 会社では自律的なキャリア形成促進のための取組の1つとして専門コース認定制度があります。今後のキャリアを考えた結果、自らの専門性を更に磨いていきたいと考え、専門コース制度へ応募し、認定してもらうことができました。

A3 会社が継続的な学習を支援する体制を用意してくれているため、引続き自身の専門性を磨き、組織の一員としてしっかりと価値を提供していきたいと考えています。自発的にキャリア形成を進めていくことで、いつまでもわくわくするような仕事に取り組んでいきたいと思えます。



東海東京FH
人事企画部
マネージャー
平田 梨紗

A1 入社して7年経過した頃、マーケット部門で知識や経験を積んだ段階で海外MBA派遣制度に挑戦する機会を得たことです。MBA取得を通じ経営や企業金融に関する知識・スキルを身につけることにより、マーケット部門で得たことを土台に経営戦略や新ビジネスに関わる方向へキャリアをステップアップさせたいと考えました。

A2 米国での2年間は多様な国籍や経歴の学生たちと共に学ぶ一方、インターンシップにも挑戦しました。知識の習得以外にグループワークを通じ意見の伝え方や異なる意見の調整について考える機会を得て、周囲といかに良い関係を作り、個々の力が活きるチームとして成果を出すか考えるようになりました。

A3 社内外で、バックグラウンドや意見の異なるメンバー間でも積極的にアイデアや意見を出し合い議論して、個々の能力の集合以上の成果やビジネスを生み出せるようなチーム作りに貢献したいです。また若手がキャリア形成に向かって強みを伸ばしていく手助けを今度は自分ができたら良いなと思います。



東海東京証券
キャピタル・
マーケット部
アシスタント
マネージャー
岩田 奈津実

A1 学生の頃から法人業務に興味を持っていました。入社当時の新入社員は全員リテール配属でしたが、入社前の会社説明会で社内公募制度を知っていたためリテール営業で多くの知識と経験を積み、その後法人業務に携わりたいというキャリアプランを描いていました。

A2 入社後、自分が最も自信を持って提案できたIPOやPO株式に係る業務に携わりたいと思い、現在の所属部署であるキャピタル・マーケット部を志望するようになりました。日々の業務は大変なこともありましたが、成果を残し、社内公募制度を利用して希望の部署へ応募するという具体的な目標があったため、乗り越えることができました。

A3 当部に異動して6年目になり、今までよりも更に高度な知識が求められていると感じています。現在はTT Learningで証券アナリストの勉強を行い、資格取得を目指しています。引き続きプロフェッショナルとなるべく、毎日の業務の中での勉強に加えて、当社の多様な研修制度を活用し、専門的な資格の取得に努めたいと考えています。

グッドキャリア企業アワード2018

イノベーション賞受賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

株式会社ナンゴー

We Improve!!

株式会社 ナンゴー

評価のポイント

自己研鑽への全面的なサポートと 社内コミュニケーションの充実による自律的取組の支援

経営者からのメッセージ

さまざまなキャリア支援に取り組むことで自社が成長してきました。今回の受賞は社員全員が取り組んで来た事を認めて頂いたものであり大変光栄に感じています。この受賞を通過点として、まだまだ未来に向けて向上し続ける組織でありたいです。

そして社会から存在を認められ感謝される組織で在りたいと願います。

代表取締役
南郷 真



企業概要

- 事業概要: 金属全般精密機械加工と
治具・省力化機械の設計製作
- 業 種: はん用機械器具製造業
- 所 在 地: 京都府宇治市
- 従業員数: 15人
(男性12人/女性3人、
うち非正規雇用1人)
- 平均年齢: 44.3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]

自分のためだけでなく全員のことを考えて行動する風土になったこと。社員全員が同じゴールに向かって各々が着実に成長していることを実感できています。

[キャリア形成支援の取組で苦労したこと]

すぐに効果の見えない取組は苦勞しますが、全員でアイデアを出し合い、何度も時間をかけて全員が納得のいくまでブラッシュアップしていきます。

経営本部 企画チーム
野田 公平
担当年数:5年



取組を始めたきっかけとこれまでの経緯

当社経営理念における「仕事を通じた向上」とは、単に技術面だけでなく社会人として仕事や生活面も含め、考え方や道徳心、向上心を養う力を「人間力」と定義し、それを高めていくことを要してきました。少人数の組織の為、大企業のようにOJTできる人材に余裕が無く全員で知恵を出しあい課題解決に取り組み、苦勞し蓄積してきた個人保有技術や各自の気づき、ノウハウ等を共有し可視化する事でOJTを補完できる仕組みを進化させ続けています。

具体的な取組

スキルマップをもとに自律的な研修支援！ 日々の感謝はサンクスカードで！

各自のスキルマップを作成し、自己評価と他者評価により現状を把握し、多能工化を見据え、自己研鑽のための研修活用を支援しています。研修は原則、上限を定めず全額会社負担とし、受講したいという希望を積極的に受け入れるようにしています。また、研修などに参加している間の業務を他の全社員がフォローできるよう、各自が今抱えている業務内容を全社員が共有できる仕組みを構築し、不在による仕事の停滞や受講者の懸念をなくしています。また、知識の習得と技術力向上のため、加工に関する社内テストを毎月1回行い、単なるテストではなく、理解度をより深めるための工夫も凝らしています。

また、社員同士のコミュニケーションツールの一つとして、日頃感じた他の社員への感謝の念を手書きでしたための「サンクスカード制度」を導入し、相手の良いところを観ることで前向きな思考や周りをよく観察する姿勢ができ、貢献したことは感謝されるため、自律的に取り組む風土が醸成されています。



今後の課題と展望

性別・年齢を問わない働きやすい 社内環境整備

現状、弊社の製造現場は全員男性ですが、女性でも気持ちよく働いてもらうため、魅力のある労働環境への改善、また、性別・年齢を問わず社員全員が多能工化できる環境となるよう引き続き改善していく必要があると考えています。

熟練の高齢者の視点からの技術継承や、高齢者の短時間シフト、これに加え、今までは男性目線だけで見ていたものを女性ならではの目線でも見ることができるよう、多様な採用を積極的に進めています。

取組の効果

アウトプットやブラッシュアップによる 着実な能力の定着

参加した研修では、内容をレポートに纏め部署内にて報告会を行い、学んだ内容を共有すると同時にアウトプットできる体制を整えています。

社内テストでは、今まで何となくしか理解していなかったことが明確になり、理解度のチェックだけでなく、OJTの補完機能としても効果が出ています。単に問題に対する正解を知ることで終わるのではなく、主体的に考えられる能力を身に付けるために、より効果的な実施方法をブラッシュアップしています。また、「人間力」を養える「サンクスカード制度」により、相手の良いところを探し、「ありがとう」の気持ちを伝えることで、感謝の心をもつ大切さを意識させ、前向きで主体的に取り組む姿勢や人間力の向上に繋がっています。



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？



製造部
旋盤チーム リーダー
木田 博久

A1 幾つかのプロジェクトリーダーを任されるようになり、現場の業務のみに従事するだけではなく、広い視野をもつ必要性を感じました。

A2 品質管理を任せてもらい、製品の品質向上や確実な検査体制を構築することができました。

A3 自分自身が得たスキルや知識を後輩に確実に伝えていきたいと思っています。



営業部
村上 祐希

A1 毎年の会社及び個人の目標設定において、近い将来の自分の姿を想像した時、新しいことにチャレンジしたいと思うようになりました。

A2 お客様へもう一步踏み込んだ提案が必要だと思い、会社と上司に相談し、すぐに社内・社外のサポート環境を作って頂き、現在も継続中です。

A3 技術的なスキルを着実に身に付けて、お客様のニーズに寄り添った提案ができる営業になります。