

マテリアリティ 人材育成

人材育成に対する基本的な考え方

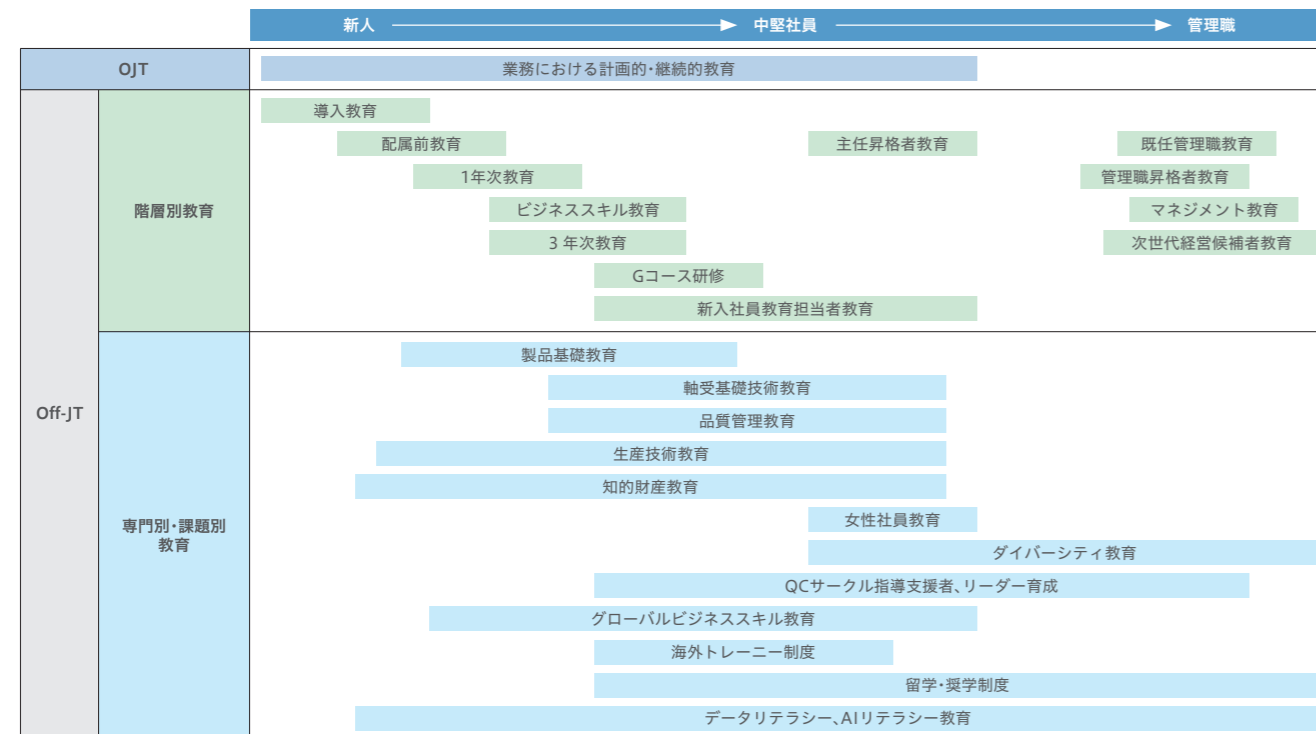
人材戦略の5つの柱のうち「変革に挑戦する次世代を担う人材の確保」、「職場の学ぶ文化と育成する風土の醸成」を達成するために具体的な施策に取り組んでいます。中期経営計画に掲げる「なめらかな社会」の実現に向けた「豊かな人づくり」を人材育成の基本方針として①国際社会に通用する人材、②個人として自立している人材、③創造力のある人材、の3つの人材の育成を目指しています。また当社の人材育成は、個人の自己啓発とOJTを基本としていますが、これを促進するための機会と各種支援制度を設けるとともに、必要に応じたOff-JT*として階層別、専門別、課題別各研修を長期的視野に立って、体系的・計画的・組織的に行い、都度時代の要請に応えた内容へ適合させ、実施しています。

*職場外における教育訓練

NTNの人材育成体制

職場の学ぶ文化と育成する風土の醸成を目指し、「自ら考え、自ら行動できる」人材の育成プログラムを全階層で展開しています。次の100年に向けて事業を拡大す

るためには、国内のみならず海外でも活躍できる人材を育成することが不可欠で、向上心の高揚を図り、国際的人材の育成プログラムとして若手従業員向けに英語のみで行う研修(グローバルビジネススキル研修)の実施や留学・奨学制度なども活用しています。また、社内eラーニングで会社知識・専門知識講座などのコンテンツを充実させることで全従業員の意識・知識の底上げ、能力向上に取り組むとともに、若年層向けに手上げ式のビジネススキル向上プログラムを導入し、制度面では従業員のキャリア自律を促進する社内公募制度を実施し、自律的に個人の人材のスキルやキャリアプランに即した能力開発に取り組んでいます。さらにデータとデジタル技術の活用を促進し、ビジネス課題を解決するためや組織変革につなげるための手法を学ぶ講座(AI・データリテラシー講座)を開講し、AIリテラシー、データ分析などデジタルリテラシー活用者のすそ野拡大、レベル向上を行っています。管理職層には新任管理職向けだけでなく、一定の経験年数以上の管理職を対象に考課能力や部下への指導力向上を目的とした考課者訓練(既任管理職研修)や次世代経営層の発掘、育成を目的とした研修(NTN Next Leader Program)も実施しています。



経営人材の育成

従来の管理職教育に加え、長期的な視点で経営課題に関する意思決定ができる次世代経営層候補者のすそ野拡大を目的に、若手管理職を対象とした「NTN Next Leader Program(初級編/中級編)」を開講しています。

初級編は選抜制で「経営者視点でとらえ直す力、視野を広げる」ことを、中級編では「長期軸での戦略立案、組織変革をする力を養う」ことを中心に経営に必要な思考・知識を体系的に学習するカリキュラムとなっております。また執行役候補者の選抜によるサクセッションプランを導入しており、これらの施策などを通じて経営層候補者を早期に見出し、計画的育成を図ります。

従業員エンゲージメント向上のための職場づくり

公正な評価と処遇

当社は、一定期間における業務目標の達成度、仕事を行う上での貢献度および職務遂行能力の発揮度を考課し、昇給、賞与、昇進、昇格、教育訓練などへ適正に反映を行い、人事管理の公正な運営を図るとともに、社業の発展のための「被考課者の職務能力の育成」につなげることで、従業員の一層の活性化、経営効率の向上を図ることを目的とした人事考課制度を運用しています。

その制度運用を徹底するため、考課者訓練を毎年実施しており、人事考課の結果が処遇に反映される仕組みの周知を図り、考課を人材育成につなげています。

多様な働き方の実現

在宅勤務制度やフレックスタイム制度を導入し、働く時間や場所の柔軟性を広げ、多様な従業員が活躍できる環境を整備しています。また、管理職にも、育児や介護と管理職としての職務を両立して働くことができるように、時短勤務やフレックスタイム制度を適用できるワークライフバランス職階を設け、育児や介護がキャリアアップの妨げにならないように取り組んでいます。

こうした在職者に対する取り組みにとどまらず、結婚・出産・不妊治療・介護・キャリアアップなどの事情で退職した従業員が復職できるNTNジョブリターン制度を導入し、当社に在籍中や退職後に培ってきた経験や知見、ノウハウを活かすことができる環境を整備しています。

多くの従業員が十分に活躍できる職場づくりを進め、多様な働き方を実現していきます。

RPA活用の推進

少子高齢化の進展により労働力人口の減少が避けられない日本社会において、一人あたりの生産性向上が大きな課題となっています。

こうした環境の中、持続可能な成長を実現していくためには、これまで以上に生産性向上を図り、業務成果を高める働き方改革の推進が必要不可欠です。

当社では、社内外で進む電子化への対応と定型作業の自動化による効率向上を目的に、RPA(Robotic Process Automation)をはじめとした各種デジタルツールの活用を継続的に進めており、給与計算や支払い伝票処理などの間接業務において、作業プロセスの標準化とセットでの業務改革を推進中です。

今後は、テレワークを想定した新しい働き方の提案と具体化を進めるべく、さらなる業務情報のペーパーレス化と定型作業の自動化を推進し、全社レベルでの業務運営体制の見直しを行うことで、会社を取り巻く情勢の変化に柔軟に対応できるような環境を整え、競争力の強化と働き方改革の実現につなげてまいります。

従業員エンゲージメントサーベイの実施

企業の持続的な競争力強化を実現するためには、従業員一人ひとりの能力が活かされ、公平公正に処遇されることはもとより、上司と部下、従業員間の良好な信頼関係、コミュニケーションが図られた、いわゆる風通しの良い職場づくりも重要と考え、従業員エンゲージメントの向上に取り組んでいます。

取り組みの実効性を高めるため、従業員の感じている思いや会社への期待を把握するエンゲージメントサーベイを実施しています。また、サーベイ結果を踏まえて、部門単位で職場課題の改善活動を実施し、1 on 1ミーティングを通じた職場コミュニケーションの活性化や従業員間の良好な信頼関係のある職場づくりを進めています。

従業員エンゲージメントの向上に向けた人事施策の展開(管理職人事制度の見直しなど)や、職場改善活動の実施、働き方改革の施策、健康経営の推進と連動した取り組みを通じて、従業員一人ひとりの「働きやすさ」「働きがい」を実現していきます。

「人材育成」に関するそのほかの取り組みは、Webサイトをご参照ください。
<https://www.ntn.co.jp/japan/csr/sc/employee.html>