

人事担当役員メッセージ

NTNスピリットに基づく 人材獲得と育成・組織風土醸成に 努めます

執行役

川端 恭弘



当社グループでは、人的資本経営の実践を通じて、さまざまな社会課題を解決し経済的価値、環境・社会的価値の向上に取り組む組織風土を醸成し、働きがいを持って仕事に取り組める多様な人材を育成することが「豊かな人づくり」の実現につながると考えています。これは中期経営計画「DRIVE NTN100」Finalにおいて、ESG経営の重点施策にも位置づけており、“人材の獲得と育成”および“組織風土醸成”という2つの柱を重点に進めています。

双方向のコミュニケーションによる 人材の獲得と育成を

“人材の獲得と育成”の主な施策として、「自律的成長とキャリア自律の実現」、「経営戦略実現のために求められる専門能力の向上」を掲げています。

従業員一人ひとりが自らの能力や経験を明確にし、将来像を考え主体的に描く。同時に会社は各事業や組織が求める人材像を明確にするとともに、双方向の継続的なコミュニケーションにより従業員一人ひとりの意向を的確に把握し、個性や長所を最大限引き出しながら挑戦

と自律を促すことができる機会やリソースを提供する。従業員はこれらの機会を活かし、さらに成長する。この循環が重要だと考えています。

例えば管理職の人事制度は、従来の“人”を基準とした制度から、“仕事”を基準とした制度に変更しましたが、専門能力の向上を図るエキスパートコースや部長や課長といったポストに挑戦できるプログラムなども導入し、従業員の主体的な行動を引き出し、モチベーションを高め、組織の活性化を促しています。従業員からはポジティブな評価も寄せられていますが、今後も挑戦と自律を促すためにさまざまな意見を柔軟に取り入れていきます。

また、新卒採用においては、インターンシップや就業体験など学生と接する機会の充実、採用選考時に初期配属職種のマッチング・確約を行う手法の一部導入などの施策を進めています。近年はメディアを通じて企業の人事制度に高い関心を持ち、深く学習している傾向が見られます。我々もその前提に立ち、採用担当者がさまざまな声に耳を傾けながら誠実かつ丁寧な活動を続けています。新入社員や内定者の話を聞くと、多くの人が当社を選んだ明確な理由を持っており、当社の門戸をたたいてくれた人たちと引き続き丁寧に向き合うことが何よりも大切だと考えています。

挑戦をやり切り、マインドを変革する 組織風土へ

また“組織風土醸成”の具体的な施策として「挑戦し、やり切る職場風土への変革」、「NTNスピリットに基づくマインド変革」を掲げています。

チャレンジを奨励する土壌があり、果敢に挑戦する人材の存在が当社の魅力のひとつですが、その上で挑戦したことを最後までやり切る姿勢、NTNスピリットに基づいたマインド変革がさらに求められると考えています。

例えば管理職の人事制度において、チャレンジ目標の設定や目標に対する進捗状況、評価に関する上司と部下の対話を増やすとともに、会社業績と個人の業績評価を連動させる仕組みや会社業績との連動による報酬制度などを定着させています。

また、従業員エンゲージメント調査の結果を活用し、それぞれの職場で自主的に改善活動を行い、その成功事例を共有するなど、日々の地道な取り組みを積み重ね、エンゲージメント向上に努めています。

多様な従業員が事業活動を通じて「成長」し、 「イキイキと働く」ことができる 企業グループを目指して

当社グループは、2035年度に向けた長期ビジョンにおいて「経済的価値と環境・社会的価値をステークホルダーの皆さまとともに向上させることで企業価値を高め、信頼され必要とされる企業を目指す」ことを掲げています。

そのためには多様な従業員一人ひとりが事業活動を通じて「成長」し、「イキイキと働く」ことで周囲にもさまざまな刺激を与え、良い化学反応を生み出していくことが重要だと考えています。引き続きさまざまな施策を通じて、早期に目指す姿を実現できるように取り組みを加速させていきます。