

NTNの人材戦略

当社グループでは、ESG課題のひとつとして「豊かな人づくり」を掲げています。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であり続けるように企業文化を育み、人事制度や職場環境を整え人的資本の価値を最大限引き出し、成長させることで持続的に企業価値を向上させます。この「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で「豊かな人づくり」の実現を目指します。

「豊かな人づくり」を実現するための人材戦略として、「変革に挑戦する次世代を担う人材の確保」「社員の多様性を尊重した働きがいのある環境づくり」「職場の学ぶ文化と育成する風土の醸成」「安全・健康に働きイノベティブな発想ができる職場環境の実現」「人権の尊重」を5つの柱としています。

具体的な施策として、中期経営計画の基本方針である「事業構造の変革の加速」およびその変革を支える取り組みを実行し、当社グループとして目指す姿を実現するため、「人材獲得と育成」と「組織風土醸成」の両面から人材戦略を策定し、「経営戦略実現のために求められる専門能力の向上」、「グループ経営をリードする経営人材の育成」、「自律的成長とキャリア自律の実現」、「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」、「挑戦し、やりき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」を重点に、それぞれの取り組みを推進しています。

重点とする取り組み

人材戦略の5つの柱のもと、中期経営計画達成に向けて重点とする取り組みは次の通りです。

人材獲得と育成

経営戦略実現のために求められる専門能力の向上

事業構造を変革（事業ポートフォリオの変革）するには、ビジネスの構造を変えるような抜本的かつ主体的な行動や新領域へのチャレンジが必須であり、戦略実現に求められる組織能力や人材も変化しています。中期経営計画の基本方針である事業構造の変革や、それを支える戦略を達成するためには、それぞれに必要な組織能力を獲得することが重要です。人材育成や適所への人材配置、採用の仕組みの強化、多角化による外部人材の獲得を組み合わせることで、組織能力の獲得を推進しています。

グループ経営をリードする経営人材の育成

不確実な時代に経営戦略を実現するためには、当社グループをリードできる経営者を計画的に育成していくことが重要と考えています。成果を上げている人材を経営人材候補として人材プールを形成し、経営トップ層と人事部門が一体となった育成を行うほか、若手層を含む管理職を対象に経営者育成プログラムを実施し、中長期的な観点から経営者の育成を図っています。

自律的成長とキャリア自律の実現

自律的なキャリア展望やキャリア開発に基づく成長と、キャリア展望を実現できるように支援することで、従業員と組織の持続的成長を実現します。

組織風土醸成

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

多様な専門性と経験を持つ人材で組織を構成し、その違いを力に変え、多様な視点や仮説を通じてイノベーションや日常的な価値創造を実現するために、個々人の能力を最大限発揮できる「従業員の多様性を尊重した働きがいのある環境づくり」に取り組んでいます。

挑戦し、やりきる職場風土への変革

厳しい環境のもとで競合優位性を維持・向上させ、持続的に成長するには、これまで以上に独創的な価値の創出が必要となり、過去の成功や前例にとらわれることなく、常に新しい発想で挑戦する姿勢とそれを可能にする職場風土が重要と考えています。

NTNスピリットに基づくマインド変革

長期戦略の実現には、優秀な人材を惹きつけることが不可欠であり、そのためにはエンゲージメントの高い企業風土を醸成することが重要です。目指すべき意識・行動を明文化した「NTNスピリット」を従業員全員で共有し、自社がどのように在りたいか、何のために存在するか、一人ひとりが働く意義を見出すことで、自ら考え自ら行動する従業員を増やし、変革への本気の挑戦を生み出すことが、企業価値向上につながることはもちろん、従業員の成長や組織の一体感、そしてエンゲージメントの向上につながると考えています。



人材戦略に関する具体的な取り組みは当社サステナビリティサイトをご参照ください。

<https://www.ntn.co.jp/japan/csr/sc/human-resources-strategy.html>

NTNの人材戦略

指標および目標

中期経営計画実現に向けて重点とする取り組みに関する指標および目標は次の通りです。

中期経営計画実現に向けて重点とする取り組み		指標	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	目標	指標の選定理由
人材獲得と育成	経営戦略実現のために求められる専門能力の向上	エキスパートコース人数 (エキスパート：高度専門人材)(当社)*2		—	6名	8名	施策を導入して間もないため、今後目標を定めます	専門能力向上を測る指標として、エキスパートの育成状況を採用しています
	グループ経営をリードする経営人材の育成	サクセッションプラン候補者数		19名	24名	25名	30名 2026年度	経営人材の育成状況を測る指標として採用しています
	自律的成長とキャリア自律の実現	従業員一人あたり研修時間(当社) 従業員一人あたり研修費用(当社)*3		16.2時間 —	11.9時間 19,180円	21.0時間 32,671円	対前年比増加	従業員の自律的成長を支援する教育訓練の実績を指標として採用しています
組織風土醸成	ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン	女性管理職比率(当社)		4.4%	4.5%	4.2%	5% 2026年度	男女が性差なく「イキイキと働く」ための環境づくりの指標として採用しています
		男性育児休業取得率(当社)		37.2%	62.8%	73.0%	100% 2026年度	
		中途採用比率(当社)		19.0%	21.3%	17.3%	30% 2026年度	多様な人材が活躍できるキャリアや雇用制度、環境づくりの指標として採用しています
		障がい者雇用率(当社)		2.57% (法定雇用率：2.3%)	2.57% (法定雇用率：2.3%)	2.50% (法定雇用率：2.5%)	その時点の法定雇用率以上	
組織風土醸成	挑戦、やりきる職場風土への変革	従業員エンゲージメント調査における「挑戦」や「変革」に関するスコア(当社)*4	学びある失敗が許容される組織がある	肯定的回答率 58%	—	肯定的回答率 50%	—	従業員の挑戦や変革に対する思いを測る指標として採用しています
		新しい方法の提案が奨励される職場環境である	肯定的回答率 45%	—	肯定的回答率 42%	—		
		私は期待以上の成果を上げようと挑戦する	肯定的回答率 76%	—	肯定的回答率 65%	—		
組織風土醸成	NTNスピリットに基づくマインド変革	従業員エンゲージメント調査における「企業理念」と「協力」に関するスコア(当社)*4	NTNスピリットが実践されている	肯定的回答率 62%	—	肯定的回答率 51%	—	企業理念の浸透による組織の一体感の醸成を促進する指標として採用しています
		自分自身が働く意義を理解している	肯定的回答率 74%	—	肯定的回答率 55%	—		
		お互いを尊重した部署間の協働がある	肯定的回答率 32%	—	肯定的回答率 29%	—		
人権		人権教育受講者数(延人数)(当社)		1,354名	1,443名	1,812名	対前年比増加	人権に関する認識と理解の徹底をはかる人権教育を指標として採用しています
健康経営		適正な体重者の比率(BMI18.5以上 25未満の割合)(当社)		65.4%	66.0%	65.5%	70.0% 2026年度	従業員が安全に健康で長く働き続けていくための指標として採用しています
		高ストレス者の割合(当社)		8.6%	9.0%	8.7%	7.0% 2026年度	
		労働災害(休業)発生件数(当社)*5		4件	2件	0件	0件	

*1 上記指標の対象は、特に指定のない限り当社および連結子会社です。

*2 エキスパートコースが2023年度に新設した制度であるため、それ以前には対象者が存在していません。なお、人数はエキスパートコースとして認定され、就任を予定する人数です。

*3 研修費用の実績は2023年度から調査を開始しています。

*4 従業員エンゲージメント調査は隔年で実施しているため、2022年度および2024年度には調査を実施しておらず、次回調査は2025年度に実施を予定しています。また、2021年度および2023年度に実施した従業員エンゲージメント調査は、一部の従業員を対象としたものです。

*5 労働災害(休業)発生件数について、2024年度は2023年12月16日から2024年12月15日を同事業年度に係る集計対象期間としており、2023年度以前の事業年度に係る集計対象期間もそれに準じています。

Topics | 1

キャリア自律の実現を後押しする仕組み



当社では、従業員一人ひとりがキャリアを自律的に考え、挑戦できる環境づくりに取り組んでいます。多様なキャリアパスや挑戦の機会を提供し、自己理解やスキルアップを支援することで、従業員が主体的に将来を描き、「イキイキと働く」ことができるようサポートしています。

ポストチャレンジ・プログラム

2024年4月より、課長や部長といったポストにチャレンジする従業員を募集する「ポストチャレンジ・プログラム」を実施しております。この制度は、従業員が希望するキャリアや働く場所を自ら選択できる機会を提供し、従業員のモチベーションを高め、組織の活性化を促すことを目的としています。2024年度には5名がこの制度を利用し、新たなキャリアに挑戦しています。

キャリアプラン研修

従業員が自律的に中長期的なキャリアについて検討する機会を与えるため、キャリア開発・支援体制を構築しています。自身のキャリアを考える「キャリアプラン(CP)研修」を若年層から中高年層にわたる幅広い年代層で実施し、従業員のエンゲージメントとモチベーション向上を促進することで組織の活性化、人材の定着、業績の向上など、企業の持続的成長につなげています。また、キャリアプラン研修をサポートするキャリア面談を行うことや従業員本人だけでなく、その上司である管理職向けにキャリア支援教育も実施し、部下と上司の関係性向上、部下の現職種への取り組み改善、将来を見据えたJR(ジョブローテーション)へつなげていきます。



キャリアプラン研修の様子

Topics | 2

多様な人材の確保に向けた取り組み



多様な人材の確保と活躍の促進を目指し、当社では採用環境の変化に応じたさまざまな取り組みを進めています。

初期配属職種確約型採用

新卒採用の環境は、企業間の人材獲得競争の激化や、学生のキャリア意識の多様化を背景に、従来型の新卒一括採用・総合職採用から、より専門性を重視し、個々の適性や志向に対応した採用手法が注目を集めています。当社では、新たに「初期配属職種確約型採用」を一部職種に導入し、採用選考時に初期配属職種のマッチング・確約を行っています。これにより、学生の入社意欲や配属職種に対する満足度を高めるだけでなく、入社後のキャリア形成がより明確になると考えています。また、専門性の高い人材の適材適所の配置が可能になり、エンゲージメントの向上や早期離職抑制の効果を見込んでいます。

対象職種 事務系採用：財務・経理職、IT企画職
技術系採用：研究・開発職、設計・開発職、生産技術職、品質保証職、情報系職種

インターンシップ・就業体験

当社では学生に対して実践的なインターンシップや就業体験を提供しています。ベアリング設計開発職や営業職などの部門ごとの実務体験を通じて、製造業での働き方を学べるプログラムです。技術系では、新しいベアリング・自動車向けや産業機械向け商品の研究開発や設計開発、品質保証業務などの体験を行い、事務系では営業職の模擬商談や、営業企画職のマーケティング戦略立案、生産管理職の工程スケジュール立案などを体験します。先輩社員のサポートを受けながら、チームで成果を上げることの難しさを学ぶことに加え、NTNで働くイメージや職場の雰囲気を感じることができます。

また、講師からのフィードバックや自己分析を通じて、学生は自身の強みや改善点を知り、キャリアビジョンが明確となります。さらに、職業選択に主体性を持ち、キャリア自律の実現につながることを期待されます。当社としてもこの取り組みを通じて、学生の新たな視点を事業に取り入れ、ともに成長していくことを目指しています。



インターンシップの様子