

人的資本

当社の人的資本の強みは、創業以来の海外進出やM&Aの積み重ねにより育んできた多様性にあふれる人材がグローバルに存在し、ものづくりのノウハウを継承・進化させ続けていることです。経営理念のもとで定義された8本槍戦略と社会的課題解決の実現に向けて飛躍的成長に挑戦するなかで、「大局を見据え、豊かな構想力と

執行力をもって事業を強化・進化させるリーダー」ならびに「技術の深化と相合とで社会的課題解決に果敢に挑戦する技術者」の育成・獲得に重点的に取り組んでいます。また、当社の強みである多様な人材の相合を活性化させるチームビルディング活動やクロスステック活動により組織力の最大化にも継続的に取り組んでいます。

人事基本方針

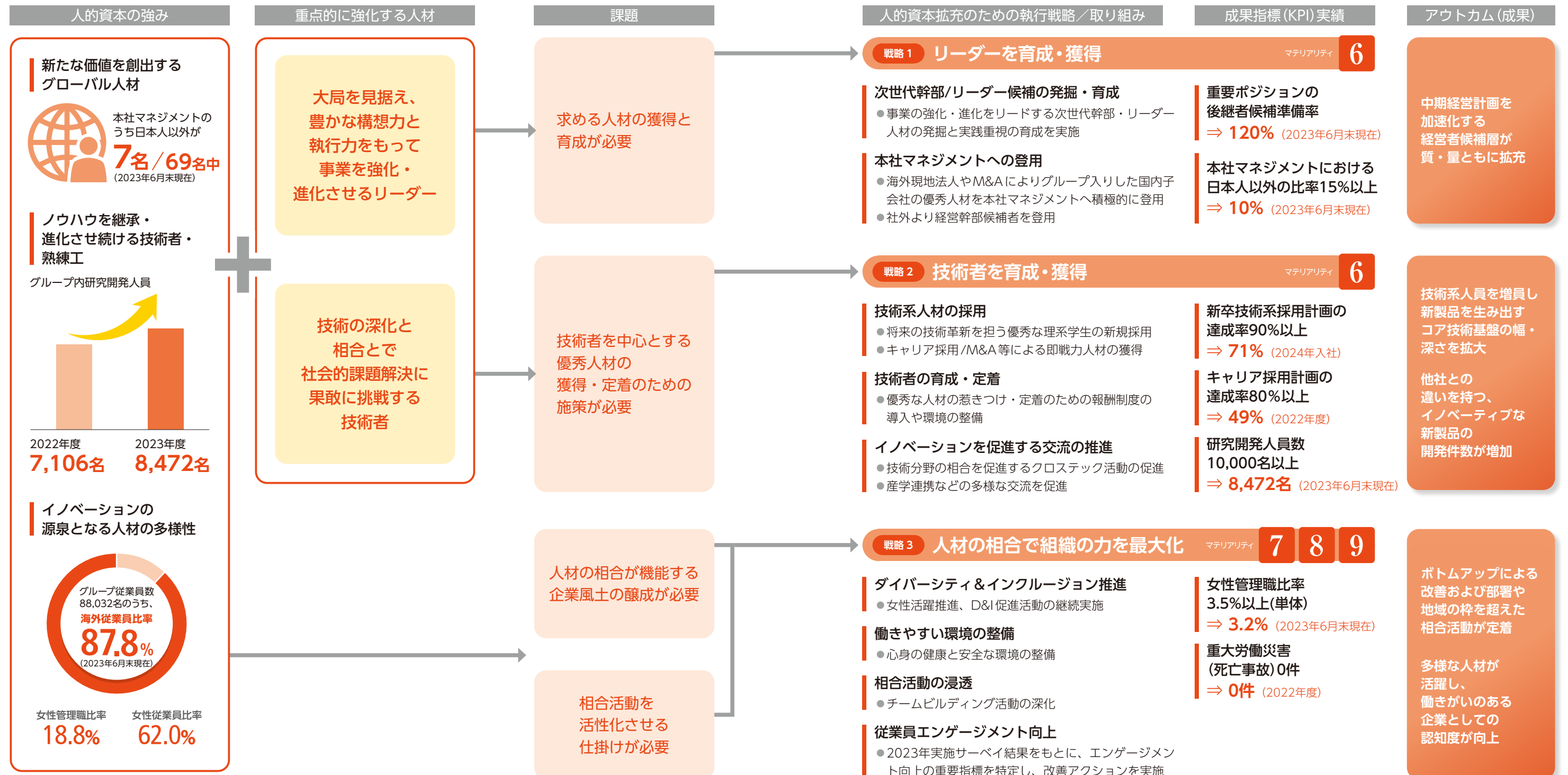
違いを積極的に受け入れることで新たな価値を創造し、企業価値の

向上と経営戦略の実現に向けて変革に挑戦する。

人事戦略

ビジネスを自ら推進し、新たなことに挑戦しながら、絶えず当社の

成長を作り上げていくことが出来る、“尖った人材”の確保・発掘・育成をする。

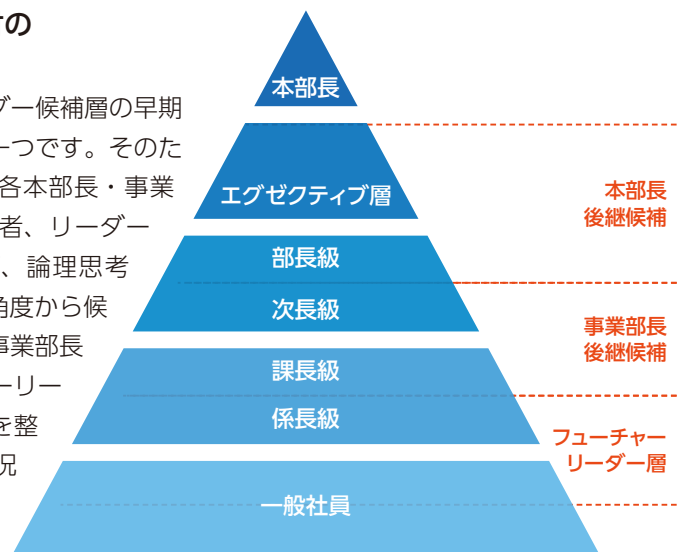


人的資本拡充の取組事例

戦略 1

リーダーを
育成・獲得次世代幹部・リーダー人材の
発掘・育成

中期経営計画を加速するリーダー候補層の早期選抜・育成は重要な経営課題の一つです。そのために当社グループでは、現任の各本部長・事業部長による推薦、年度考課優秀者、リーダーシップ行動に関する360度評価、論理思考力診断テストなど、さまざまな角度から候補者を発掘し、「本部長候補」「事業部長候補」「若手・中堅のフューチャーリーダー」の3層構造で人材プールを整備しました。個々の候補者の状況を踏まえた実践重視の育成を実施しています。



海外現地法人現地採用リーダーの日本派遣研修

海外現地法人の従業員から、将来、現地責任者を担う人材を輩出するための取り組みとして、優秀な従業員を日本に1年間派遣する研修を2018年に開始しました。これまでにタイ・中国・フィリピン・ドイツから計9名が参加しました。研修生は本部や複数の国内事業所に滞在しながら、主要な事業を理解することで、広い視野と経営的な視点を身につけます。その他にも、各部署主導でタイ・



中国・フィリピンなどの海外主要工場の現地採用従業員を数カ月から1年受け入れる研修を継続的に実施しています。

戦略 2

技術者を
育成・獲得

東京大学工学部 1 DAY ワークショップ

技術系専攻の学生に当社の魅力や技術の強みを伝え、大学との新しい関係を構築・社会連携のきっかけづくりのために、2022年11月に東京大学工学部生を対象とする「1DAYワークショップ」を開催しました。東大生34

名と当社の若手技術者がディスカッションテーマに沿ってアイデア創出や課題解決策について熱く議論を繰り広げました。東大生の知的好奇心と当社の若手技術者の想いや情熱がコラボレーションした貴重な機会となりました。



X (クロス) チーム活動によるコミュニケーションの活性化

2023年3月より、新しく稼働した東京クロステックガーデンという場を最大限に活用して、技術分野における相合をさらに加速するために、人と人とのコミュニケーションを促進する活動を開始しました。入居メンバーの相互

コミュニケーションの活性化と社内リファレンスの向上による業務効率化を目的とした『開発×営業テーマ交流会』を皮切りに、さまざまな人的コミュニケーション活性化施策を展開し、相合活動の加速化に取り組んでいます。



戦略 3

人材の
相合で
組織の力を
最大化

チームビルディング活動

ボトムアップによる改善活動の浸透とベストプラクティスのグループ内横展開の促進により、相合活動の基盤となるチームビルディングを推進しています。2019年度に活動を開始し、現在はグローバルに浸透しています。

2022年度のオールミネベアミツミチームビルディング表彰で金賞を受賞したタイのチームは、事業部のなかで成長製品と縮小製品があり互いにノウハウ共有やリソースの最適配分することで生産性を改善させました。銀賞を受賞した中国のチームはコロナ禍により日本の事業部からの出張現場支援が制限されるなかでWeb会議ツールを活用しながら

ら改善アイデアを出し合い、部門横断で不具合の解析や治具の改善を行い、スクラップ低減や生産性の向上を達成しました。



ダイバーシティ＆インクルージョン推進

『常識を超えた「違い」による新しい価値の創造』というコーポレートスローガンのもと、人材においては対等の精神を掲げ、優秀な人材を出身会社を問わず登用しています。海外グループ会社のマネジメントから選抜したグループ執行役員制度を採り入れ、定期的に会議を設け、意思疎通をはかっています。

国内においては、「女性活躍・D&I推進プロジェクト」が中心となり、多様な従業員の採用・育成・活用を推進

する施策を立案・実施するとともに、女性管理職比率の向上、キャリア職や理系学生の女性採用を促進しています。従業員が新しいアイデアを創出するには心身ともに健康で充実していることが重要と考え、東京クロステックガーデンにマッサージルームを新設。視覚障がい者をマッサージ施術者として採用し、障がい者雇用促進ならびに従業員の健康増進をはかっています。

従業員エンゲージメント向上

国内グループ会社従業員約9,000名を対象にエンゲージメントサーベイを2023年6月に実施。サーベイ参加率は85%でした。結果をもとに、エンゲージメント向上の

重要指標の特定とアクションプラン策定に取り組んでいます。