人材の育成

自社における重要性

TDKでは、従業員を「社是の実現のための最も重要な財産の一つ」として捉え、「従業員一人ひとりが個人として尊重され、それぞれの能力や可能性を自律的かつ最大限に伸ばすこと」が重要と考え、今後の中長期的な成長の源泉とする。



従業員一人ひとりの差異や価値観等が尊重される制度や組織風土づくりとともに、それぞれの能力や可能性を自律的かつ最大限に伸ばすことができる機会の提供や環境の整備。

基本的な考え方

「人材の育成」は、「真のグローバル化推進」による成長に向け、基盤となる重要な課題と認識しています。有能な人材を見出し、その能力や可能性を引き出す環境整備とともに、人材の多様性を尊重し、認め合う企業風土づくりを展開します。こうした人材をしっかりとTDKグループに取り込む環境をグローバルな規模で整え、革新的な製品・サービスを生み出し続け、社会に貢献する企業であり続けます。

【 2015年度の主な実績 【

異文化コミュニケーション 研修参加者数(過去累計)

ビジネスフィールドがグローバルになった今日、異文化コミュニケーション能力は海外赴任者などの特定の人だけではなく、従業員全員に必要なスキルとなりつつあります。TDKでは、e-ラーニングを中心とした語学教育の支援強化のほか、異文化コミュニケーション研修を地域別に増強するなど、グローバルビジネス能力の向上に努めています。



23

海外トレーニー 参加者数(過去累計)

今後のさらなるグローバルビジネス拡大を見据え、 海外トレーニー制度を2010年に制度化しました。

- 1.異文化の理解とその活用
- 2.グローバルビジネス能力の体得
- 3.人的ネットワーク構築

を目的として、若年層を対象に、海外の現地法人への1年間の派遣を計画的に実施しています。また、日本から海外へのトレーニー派遣だけでなく、海外から日本への派遣も行われています。

グループ子会社の 外国人社長比率 [©]

TDKグループ従業員の約9割が海外人材となっている中、国籍や人種、性別などにかかわらず優秀な人材を最適な場所に配置していくことで、企業価値の向上を目指していきます。



革新をもたらす「人材」を見出し、 育成する環境をグローバルで整える

TDKグループは「真のグローバル化」を目指し、グローバル人事部を中心に人材の育成・活用を推進しています。 グローバル人事部部長 Andreas Kellerが、新たな課題や2015年度の取り組み進捗について語りました。



TDK 株式会社 戦略本部 人事教育グループ グローバル人事部 部長

Andreas Keller

新たな課題への挑戦

TDKグループでは、2013年のグローバル人事部発足以来、TDKの継続的な成長に向けて「One TDK」を実現するべく、さまざまな施策を打ち出し、進化・向上させてきましたが、その中で新たな課題も見えてきました。

TDKグループは、グローバルに展開する多数のグループ企業から形成されています。それぞれが持つ多様な文化的背景や企業文化を理解し合うためにも、そうした垣根を越えたコミュニケーションや人的交流の活発化は喫緊の課題です。さらには世界中に存在するお客様に対し、時間的、地理的、また組織的な制約

を超えてグローバルなビジネスを遂行する上でも人材を最大限に活用することは重要です。従業員一人ひとりのポテンシャルを十分に引き出し、遺憾なく発揮してもらうことで、組織としての能力を最大化することも、グローバル人事部の役割と考えています。

世界中の多様な才能や人的資源を活かすために

--- 2015年度の主な施策の進捗

グローバル人事部では、新たに見えてきた課題も踏まえ、2015年より新たなアプローチを開始しています。

1つ目は、日本における初の試みとして 大卒新入社員研修に私自身が参加し、グローバル人事部長としてプレゼンテーションを行いました。あえて通訳を介さず全て英語で行ったのですが、新入社員 の大半が内容の大筋を理解してくれた こと、また彼らの能力と高い意気込み に、将来のグローバルリーダー候補とし てのポテンシャルの高さを実感しまし た。

2つ目は、若手社員が海外でさまざまな経験を積むことができる海外トレーニー制度の強化・拡充です。これまでの派遣実績は少数に留まっていましたが、グローバル人事部がコーディネーターの役割を担い、受け入れ先ポストの発掘や候補者との面談を行うことで、新たな派遣機会を生み出しています。

3つ目は、グローバル人材管理システムの導入・展開です。人材の流動性を高めるには、人材情報の「見える化」が必須です。現在営業部門で先行して展開中で、米国グループ会社での導入を皮切りに、その成果や課題を検証しながら他部門やグループ各社へも順次展開していく予定です。

●グローバル人事部 組織図



グローバルリーダーを育成する「IMD研修」

これからのTDKグループの持続的な成長と社会の発展を支えるのは、世界各地の従業員です。TDKの原点を理解すると ともに、未来に向けた「One TDK」を形成し、グローバルに活躍できるリーダーを育てるIMD研修について紹介します。

IMD研修とは

人材の真のグローバル化、グループ内での国を越えた連携 の強化を目的として、世界各地のTDKグループ現地法人幹 部候補生を対象としたIMD研修を、1997年から実施して います。毎回約1週間にわたる合宿研修のスタイルで、講義 やワークショップを通じて、参加者がTDKの経営理念をよ り深く理解し、広い視野と経営的な視点を身につけること、 そして、グローバルな人的ネットワークを築くことなどを 目標としています。すでに修了者からは現地法人の社長も 輩出されており、TDKグループの人材育成において重要な 役割を担っています。



▲ IMD研修の様子

VOICE (2015年度参加者)

TDKを理解し、「Vision2035」の実現を目指す



TDK Europe GmbH Distribution, Regional Sales Germany, Netherlands,

Nikias Mever

私はTDKグループの一員となったEPCOSの社員と して、TDKの伝統や哲学、そして「Vision2035」の理解 を深めるとともに、私自身の2035年目標も見つけた いと思い、参加しました。「2035年までにもっとも評 価される電子部品メーカーになる」という具体的な目 標を掲げた議論の中で、社会の発展のために優れたソ リューションを生み出そうというTDKの考え方や参 加者のパワーに触れ、「One TDK」の強さを改めて実 感する機会にもなりました。今後はTDKの一員として、 社是や伝統を自分の組織に積極的に広め、私自身も成 長していきたいと思います。

違いを理解し、乗り越え、目的を達成すること



TDK Hong Kong Co., Ltd. Sales & Marketing Office - Marketing & Planning Div.

黎旭玲 (Arlene LAY)

私は、香港におけるSAP導入・展開を支援するプロジェク トマネージャーに選任され、プロジェクトを適切に管理・ 調整する方法を見つけたいと考え、参加しました。研修の 中で、TDKの社是と社訓の理解を深めることで、一つの 方向を目指して取り組むことの大切さに気付かされまし た。参加メンバーは、それぞれ考え方も、専門も、長所や 短所も異なるため、相手を信頼し、相手からも信頼され るにはどうしたらよいか、多くのことを学ぶことができま した。学んだスキルを日常業務に活かし、これからも精 いっぱい取り組んでいきたいと思います。

COMMENT

■ 新たな気付きと刺激を 得られる場を 活かしてほしい

TDKマレーシアの責任者をしていま す。組織における目標達成のために は、優秀なマネージャーとリーダー が必要です。私は2003年にIMD研 修に参加しましたが、研修ではリー ダーシップというものが常に主要な テーマでした。チームをより高いレベ ルへ導き、変化させていくことは、私 にとって大きな挑戦の一つとしてあ り続けています。IMD研修は、世界 中のTDKグループの仲間と出会い、 刺激を得ることができる大切な機会 です。参加者全員が、それぞれの目 標に向かい、考え方や戦略を見直し たり、改善したりするための新しい気 付きが得られるよう願っています。



TDK (Malaysia) Sdn Bhd Managing Director Jiun Shen Chona

各地の人事マネージャーが考える「多様性」

世界各地で事業を行っているTDKグループは、グローバル企業として人材の多様性をいかに強みに変えていくかが喫緊 の課題です。ここでは、主要地域のそれぞれの多様性を踏まえて取り組む人事関連部署のマネージャーの声を紹介します。



女性活躍に向けた 環境整備

多様な視点を取り入れること は企業競争力の向上に不可欠 ですが、中でも重要な課題が

「女性の活躍」です。日本企業、とりわけ製造業におけ る女性管理職の割合はまだまだ少ないのが現状です が、2016年4月の女性活躍推進法施行も踏まえ、女性 従業員採用数の一定確保とともに、女性が活躍できる



大竹 孝

環境の整備に注力しています。

価値観の共有と 仕組みの構築を

TDK中国には、年齢や国籍、性 別、宗教、文化など、非常に多彩 なバックグラウンドを持つ従業



HR Department

李 蒙茜 (Lemon Li)

員がいます。その能力を最大限に引き出すため、「多様 性の尊重」を掲げるTDK行動指針の浸透・共有を図ると ともに、柔軟な福利制度や多様なキャリア育成の仕組 みの構築を進めてきました。多様性をTDKの強みに変 えていきたいと思います。

異なる宗教への

現状では従業員の大半はタイで 生まれ育ったタイ人であり、宗教 的にも仏教徒がほとんどです。

Watcharin Permgusol

しかし、文化的・宗教的なバックグラウンドが異なる従 業員への配慮は非常に重要だと考えており、イスラム教 徒の従業員のために簡易モスクを設置したり、食堂に ハラルメニューを用意するなどの対応を進めています。



「多様性における 統合|に向けて

世界屈指の多民族国家であり、 文化や言葉の異なる人々が共 生して暮らすインド。「多様性



における統合」ともいえるその姿は、TDKが目指す一 体感そのものです。インド全土に展開する当社では、 州ごとに異なる法規制の遵守のみならず、多様な人材 が働きやすい環境を実現するため、情報提供を多言語 で行うなどの施策を進めています。



目に見えない違いを 受け入れる

米国では、連邦、州、地域が年 齢、性別、人種に関する「差別禁

止」の法律を定め、TDKも遵守 Jon (Jay) Sebastian

に努めています。多様性とは、差別しないということ だけでなく、人々の相違点を理解し、かつ許容するこ と。また、人々の違いを尊重する文化を作り上げて、す べての人々が持てる能力を最大限に発揮することが できるようにすることです。



多様性が発展の 原動力に

様な人材が勤務しています。採



TDKフランスとスペインでは、 世界12カ国以上から集まった多

用・昇級時には、その人のスキルや能力、成長の可能性の みを基準とし、性別や出身、年齢や宗教などほかの要素 は一切考慮しません。多様性の促進は、企業としての豊 かさや成長の源であり、地域を発展させる原動力の一

つだと考えています。

25 TDK CSR REPORT 2016 TDK CSR REPORT 2016 26