

## 人材の育成

- 重要テーマ
- グローバル人材の育成
  - 多様性を尊重する企業風土の醸成



### ステークホルダーダイアログ

従業員一人ひとりが「価値を創造し、イノベーションを起こせる」と感じる事が大切です

株式会社イースクエア  
(サステナビリティコンサルティング)共同創業者  
リーダーシップ・アカデミー-TACL代表  
**Peter David Pedersen 氏**

### ーグローバル人材の育成ー

「Trusted enabler(信頼され、実現できる人)」の育成に向けグループ全体で取り組んでいきます

TDK株式会社  
執行役員 人財本部長  
**Andreas Keller**



実施日:2018年3月6日

2017年に初めて実施したグローバル人材の育成に関するダイアログをふまえ、人財本部長のAndreas Kellerがサステナビリティ分野の専門家であるPeter David Pedersen氏と再び対談し、その後の取り組みの現状と今後の計画を報告しました。

#### ステークホルダーダイアログの目的

2018年3月、人財本部長のAndreas Kellerは、Peter David Pedersen氏とともに人材育成の取り組みを振り返りました。2017年のダイアログをふまえて実施された取り組みについて報告し、多様化するTDKグループのニーズに照らして人材育成の方向性について考えました。

#### TDKの人材 - 多様性の確保に取り組む

TDKグループは2000年以降、M&Aを通じて急速に成長しました。現在、TDKグループを構成する企業は100社以上、グループ企業を含めた従業員は10万人以上に達しますが、

現在日本に在籍している従業員は約10%に過ぎず、約80%はM&Aを通じてTDKに加わった人たちです。

こうした成長の中で必要になってきたのが、多様な従業員がグループの一員として能力を発揮できる環境をつくり、さらなる成長を促すため、グループ共通の基盤に基づいた人材育成の仕組みを整備することです。

#### グローバル人材中期計画とマネジメントシステム

TDKグループでは、2018年から新しいグローバル人材中期計画(2018-2020)を開始します。グローバル人事ミーティ

ングやキャリア開発プログラムなど、昨年のダイアログ以降に開始された人材関連の取り組みがこの計画に組み込まれています。また、Global Gradingなど各取り組みに対してKPIを設定し、グローバル人事の取り組みへの意識を高め、ITを活用したタレントマネジメントに取り組んでいく予定です。

「日本だけでなく、世界中の人材を活用します。そのためには、共通のプラットフォームとグローバルの評価基準が必要です」とKellerは説明しました。世界共通のKPIに基づいてマネジメントすることにより、リスク管理も強化され、組織のレジリエンス向上につながると考えています。

#### グローバルミーティングで「TDKグループの人材ビジョン」を確認

2017年度の主な取り組みの一つ目がグローバル人事・総務

ミーティングです。Kellerは、昨年のダイアログが、グローバル人事・総務ミーティングの開催につながったと語りました。(P19参照)

ミーティングでは、世界各地の人事・総務メンバーがグローバルチームとしてのミッションやあるべき姿について議論を重ね、TDKグループに共通する価値のさらなる共有やコンプライアンス強化のために、グループ各社の強みや文化を活かす必要があることを確認しました。「ミーティングを通じて、チームのビジョンとミッションが明確になり、メンバーが同じ方向を向くことができました」とKellerは説明しました。チームの目標は、グループで働く一人ひとりが「Trusted enabler(信頼され、実現できる人)」になること。このキーワードはグローバル人材中期計画に反映されています。2回目のグローバル人事ミーティングは、2018年に開催予定で、TDK発祥の地、秋田県に世界各地の人事メンバーが集います。