



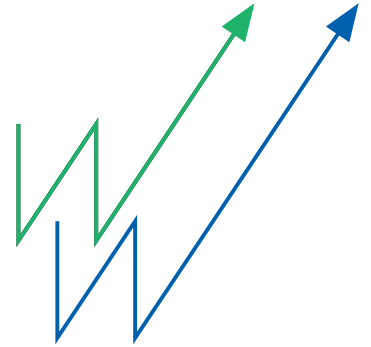
國井 美和

KUNII Miwa

住友電気工業
執行役員、人材開発部長



企業と従業員の ベクトルを合わせ、 Win-Winの関係へ



住友電工グループでは、従業員、お客様、お取引先、地域社会、株主・投資家というそれぞれのステークホルダーを重視する「五方よし」をうたい、グループの成長の成果を着実に還元していくための具体的な指標や目標を定めています。これは、いわゆるマルチステークホルダー資本主義のことで、関西の経済界に根づき、関経連も提唱している「三方よし」の精神に通じるものです。

私はここ3年、人材開発部長として従業員の教育・育成に携わっています。人材開発部は、現在会長の松本正義が社長時代に打ち出した「人の育成が大切」という方針に沿って人事部内にあった人材開発グループを部として独立させたのが始まりです。全員教育をコンセプトとし、グループの教育・研修をグローバルで体系化した「SEIユニバーシティ」の創設（2005年）も改革の一つです。「SEIユニバーシティ」には3つのミッションがあり、なかでも重要なのが「従業員と会社のベクトル合わせをすること」です。会社の経営理念やビジョンと、各従業員が将来やりたいことを一致させる取り組みに注力しています。

日本企業では長い間、従業員のキャリア形成の主導権は会社側にあるのが主流でした。しかし今は、従業員各自がキャリアのオーナーとして自ら考え行動する、「キャリア形成の自律」が求められる時代となっています。そこで大切になるのが、「会社と従業員各自がめざす方向性が一致していること」です。そこに自分が会社に貢献しているという意識が加わり、エンゲージメントが高い状態になれば、従業員・会社双方にとってWin-Winの関係が築けます。私が副委員長を務める関経連労働政策委員会でもこうした人材育成の変革を支援する取り組みを進めています。

とはいえ、「会社と自分のビジョンのベクトルを合わせよう」と言うだけではうまく伝わりません。自身のビジョンを描けていない従業員も少なからずいますし、どんな手法を取るのがよいか、いろいろ工夫しています。今年度は、役員や入社間もない従業員など多様な年次の5名が「私は会社のビジョンについてこう思う」「こういう貢献がしたい」「5年後の社会をこうしたい」といった考えを語る動画を制作し、配信しました。ビジョンを所管する経営企画部の担当役員が事業所など10拠点以上をまわり、従業員とFace to Faceで話をする機会も設けています。しかし日常業務に追われると、ビジョンにまで意識は向きません。弊社も課長クラスのエンゲージメントがやや沈んでいるのが現状です。例えば課長クラスの役割を分け、オーバーフローを防ぐことも一手として考えています。

私は生まれも育ちも東京です。東京ではよく関西の人を評して「顔が見える、人が見える」と言います。仕事をしていて感じるのは、関西は良い意味で、コンパクトで壁がなく、ネットワークを築きやすいということ。そういうところが関西の魅力ですね。

大阪・関西万博がいよいよ開幕します。私は縁あって「ウーマンズ パビリオン」でのイベント運営に携わっていますし、大阪まちボランティアにも参加します。さまざまな角度から「いのち」をテーマに展開される今回の万博、ぜひ若者に足を運んでもらいたいですね。いろいろなものに接し、自分なりに考えを巡らせ、未来をイメージしてワクワクすれば、将来の夢や可能性が広がります。高校生の時に行ったつくば万博で「科学ってすごく面白い」と感じ、大学は工学部へ進んだ、人生の先輩の「実感」です。（談）