

ありたい組織像・ありたい人材像の浸透と実現

当社グループでは、「ありたい組織像」「ありたい人材像」の実現に向けて、経営者と従業員との直接対話の機会を設けるなど、さまざまなコミュニケーションを通じて理解・促進を図るとともに、従業員の主体性、自律性を重視した、人材マネジメントの機能別アクションプランを立案・遂行しています。

ありたい人材ポートフォリオの実現

2027メディバル中期ビジョンの達成に向けた事業ポートフォリオへのシフトのために、人材の適所適材に主眼をおいた人材シフトが必要であると考えています。基盤事業については付加価値や生産性を向上させながら、さらなる成長をめざします。一方、重点事業として位置づけた新規事業、医療機器・試薬事業、アグロ・フーズ事業などへ人材をシフトさせていくために、事業ごとの人材ポートフォリオの現状と目標を分析・設計・可視化し、量と質両面の人材シフト戦略を遂行していきます。未来を担う人材戦略の推進により、スピーディーな経営判断とたゆまぬ変革が可能となり、持続的なグループの成長と、社会価値・顧客価値の創造につながる体制を構築できると考えています。

戦略推進体制

人材戦略の推進にあたっては、人材戦略部にて、グループとしての人材戦略の構想・方向性を示し、プラットフォーム構築など全体マネジメントを行っています。そのうえで、具体的な施策は各社の管理本部・人事部門が個別に落とし込み、実践していきます。人材戦略部と各社人事部による共有・調整機関として、月1回の「人材委員会」を開催し、課題・施策・アクションを共有し、検討、議論を行っています。委員会で決定した戦略・施策については、都度、経営層に報告・上申しています。

ロードマップ

ありたい組織像・人材像、人材ポートフォリオの実現に向けて、次のステップで「基盤構築フェーズ」と「実行フェーズ」を並行して遂行していきます。

1 現状把握と課題抽出

人材ポートフォリオマネジメントの実践に向けて、どのようなスキルを持った人材がどこに、どのくらいいるのかという現状把握を進めます。並行して課題抽出のため職場風土調査を実施します。

2 施策の実行と人材プラットフォームの構築

抽出された課題(現状)とありたい姿(目標)の双方を踏まえ、施策の実行と人材プラットフォームを構築します。

- ✓ 人材情報の一元化・可視化・分析
- ✓ 未来志向型人材および外部の高度専門人材などの採用の仕組み構築
- ✓ タレントマネジメントの仕組み構築・運用
- ✓ リスキングの体系化
- ✓ 未来志向型人材育成体系の構築・運用
- ✓ キーポジションにおけるジョブ・ディスクリプションの策定・運用
- ✓ 戦略的な最適人材配置
- ✓ 未来志向型人材育成のための人事評価制度再構築と運用強化

3 KPIに基づく進捗管理

人材戦略の「基盤構築フェーズ」と「実行フェーズ」の取組みを並行して遂行するにあたり、人材戦略KPIを設定し、管理を行います。KPIはISO30414も参考にしながら、成長戦略と紐づく当社グループ独自の項目を検討します。

