

キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2024 エントリーシート



会社名/団体名

株式会社マクニカ

会社/団体のサイトURL

<https://www.macnica.co.jp/>

事業内容

最先端の半導体、電子デバイス、ネットワーク、サイバーセキュリティ商品に技術的付加価値を加えて提供。グローバルにおける最先端テクノロジーのソーシング力と技術企画力をベースに、AI/IoT、自動運転、ロボットなどの分野で新たなビジネスを展開。

従業員数

4,768名（2024年3月31日現在）

個人の自律的な成長による持続的な企業価値の向上に取組む目的

背景

創業以来、「社員一人ひとりの成長が会社の発展・成長に寄与する」という考え方のもと、失敗を恐れずチャレンジする文化・風土づくりに取り組んでいます。

目的

社員一人ひとりの働きがい・成長を支援しながら、会社の将来ビジョン実現を目指していくことで、真に競争力の高い会社づくりを目指す

自社の求める自律・自走する人材の要件

「手応えサイクル」の実践

自ら目標を立て、計画の実行から修正までを主体的に繰り返すことで「手ごたえ」を実感できる人材。失敗も含めて自身で考え抜き、やり切る体験を繰り返すことで自律的な成長を目指すマクニカ独自の人材育成に関する考え方。管理職は、部下に信頼して仕事を任せること、部下のチャレンジを積極的に支援すること、やる気を最大限に引き出すマネジメントを行うことが求められる。評価体系についても結果重視ではなく、取り組み姿勢やプロセスに対するウェイトを高くし、失敗を恐れずにチャレンジできるようにしている

経営層/全社の推進へのコミットメント状況

- ・「経営計画発表会」全社員参加型の会議を毎年実施。ビジョン、経営目標や具体的な方針・戦略を共有することで一人ひとりの経営参画意識を高めている
- ・「MACNICA AWARD」経営計画発表会にて前年度に優れた業績やバリューに関する具体的な実践を行った社員を積極的に表彰し、社員一人ひとりを「主役化」する
- ・「CEOメッセージ」月3回以上、社内メッセージを発信。決算発表後には社員一人ひとりの活動が経営に対してどのような影響を与えているか、詳細説明を行う
- ・「経営層との座談会・懇親会」入社者全員（正社員）に対して実施
- ・「新卒新人の育成」全部門の管理職の代表者から構成される「教育責任者会議」にて、育成プログラムを企画・実施し「後輩を育てる」風土・文化を高めている

キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2024 エントリーシート

取組みのポイント

① 背景・課題設定

解決したいと考えた背景や設定した課題など

パーパス制定（2022年）

「変化の先頭に立ち、最先端のその先にある技と知を探索し、未来を描き“今”を創る。」

- ・全部門の社員からの提案や、経営メンバーでの議論を経て、マクニカの存在意義をパーパスとして再定義
- ・全社員がこのパーパスと自分の人生の目的を重ね合わせ、個として、チームとして進化していくことを目指す

行動テーマ（2023年度・2024年度）

「Know our Macnica」

- ・初めての統合報告書を2023年10月にリリース。社内では行動テーマに「Know our Macnica」を設定し、改めて自社の魅力、強み、企業文化や成長性を意識し、自身のキャリアや仕事とのつながりを意識することを促している

② コンセプト・アイデア

施策の全体設計、課題を解決するコンセプト、新規性のポイント、自律・自走した人材と事業成長のつながり（期待する事業インパクト）など

「インタビューツアー」開催（2023年度）

- ・新入社員が先輩社員へのインタビューを通じて、自身の将来像を描く機会を提供する
- ・多数の先輩社員と出会う体験から、「人材」の多様性・魅力を感じる機会とする
- ・新入社員のオンボーディング、ネットワーキング形成の一助とする

コンセプト

- ・「全社イベント」：新入社員にスポットが当たるよう、全社イベント化（経営層から合意を得て実施）
- ・「誰でも会える」：オープンな社風を体現するため、会長・社長など経営層とも会える形とする
- ・「キャリアを語る」：先輩社員がインタビューを通じて語ることで、自身のキャリアを考える機会とする

③ 実施内容

具体的に実行した取組み、それぞれのゴール設定など

実施期間：

2023年5月～7月（3か月間）

この期間中であれば、新人から「誰でも」アポイントを打診し面談が可能

ゴール設定：

「将来の自分像」について、インタビューツアー終了後、新入社員全員がプレゼンを実施
配属先部署の全体会議で新人全員が発表できる時間を取り、インタビューツアーを通じて学んだこと、自身の将来像をイメージする際に役だった先輩社員のアドバイスなどをプレゼンにて説明し、自身の将来像を語ることで成長意欲を高める

運用面：

人事部で全ての面談記録を管理し、全体傾向や本イベントへの社員の反応を確認する
先輩社員にはアンケート形式で新人に対する指導ポイントを記入してもらい、それを新人の上司にフィードバックするフローを作る。次の面談に向けたPDCサイクルに活用する

④ 成果

取組みがもたらした定量的な成果、定性的な社内への影響、事業インパクトなど

面談件数：約1,800件

インタビュー面談の実施件数。新入社員一人あたり約20人との面談を実施
うち100件は会長、社長など経営層との面談

社内の声：ほぼ100%が本イベントに対してポジティブな意見

新人：将来のキャリア目標のイメージが出来た。自らアポイントを打診することで
自ら動くことの意義や社内ネットワークを築くことの意義を感じた

上司：先輩社員のアンケートを活用することで、新人指導に役立てることが出来た

先輩：新人のインタビューに答えることで、自身のキャリアを考えるきっかけになった

参考資料添付①

人材の自律的な成長を促す3つのキーワード

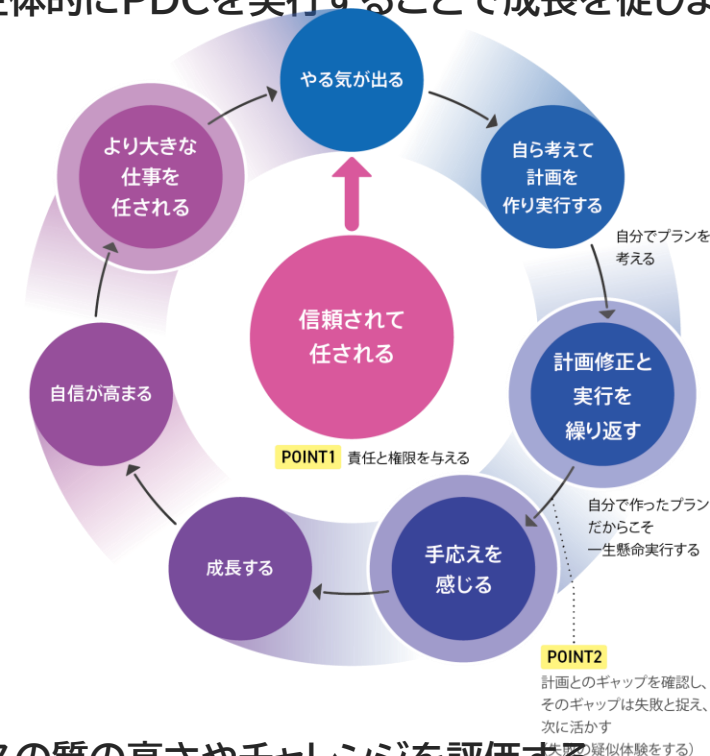
CORE VALUES

・マクニカのコアバリュー「T.E.A.M.S」は社員全員がバクトルを一つにしつつ、高いチームワークと社員ひとり一人の成長を実現するための共通の価値観です

T TRUST	信頼 お互いを信頼し合い尊重する。信頼され任されたら、自律的に問題を発見し、自分の力で達成への途を切り開く
E EXCITEMENT	明るく楽しく元気よく 地位や立場に関係なく遠慮なく意見が言い合える環境常に前向きに、最強のチームづくりへ貢献する
A AGGRESSIVENESS	勝利への執念 最後まで諦めず、やり遂げる執念を持つ 環境を徹底的に分析し、成功のシナリオを考え抜く
M MOVE	変化を起こす 時代の変化を先取りし、自らを変革し続ける 創業時から大切にしているダイナミズムとスピード感
S STRETCH	挑戦による成長 大きな仕事に挑戦することで、成長し続ける 高い自己成長意欲を持ち、プロフェッショナルを目指す

手応えサイクル

・マクニカ社員の成長を支援する人財マネジメント(考え方)
 ・コアバリューTRUST(信頼、エンパワメント)の考え方に基づき、社員一人ひとりが主体的にPDCを実行することで成長を促します



プロセス評価

・人事考課はプロセスの質の高さやチャレンジを評価する仕組みを採用することで「手応えサイクル」の実践を後押ししている

インタビューツアー(2023年度)

実施概要

- ・先輩社員であれば、誰でも(*)面談可能。1人につき、30分間の1on1を通じて、「将来のキャリア像」のヒントを見つける
- ・新入社員・・・面談後に実績登録を行うことで振返りとする。先輩社員・・・アンケートに指導ポイントを記入し上司経由でフィードバック
(*2023年度は”管理職以上“とし、2024年度以降は全社員誰でも、という形で実施予定)

①実績

- ・面談数:累計**1,800件以上**
(新人1名あたり、約20名の面談を実施)
- ・約100件が経営層との面談



新入社員が面談後に記入する実績登録用アンケート。振返りを目的としている

②先輩の声

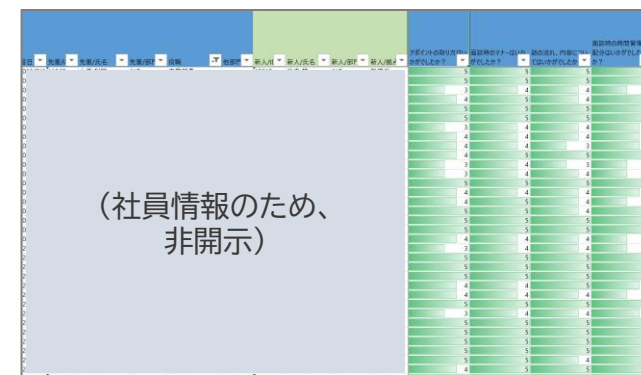
- ・自身のキャリアプラン、理想とするキャリア像を新卒に語ることで、**新人にアドバイスをしているつもりが、自身のキャリアをあらためて考えるきっかけになった、との声**が多数



先輩社員が面談後に記入するアンケート。新人分と合わせて人事部で用意/回収している

③職場の声

- ・アポイントのとり方、話の流れ、マナーなど4項目について先輩が面談後にフィードバック
- ・新人の上司からは、「職場で見えなかった課題を、先輩社員から指摘してもらえるのは有難い」との声



先輩社員のアンケートを人事側で回収し職場の上司経由で返却

参考資料添付③

マクニカにおけるオンボーディングの取り組み

社員参加型の社内イベントを多数実施。一体感を醸成するとともに、新卒/中途入社者のオンボーディングやインクルージョン、社員のシナジー創出につなげています

5月:経営計画発表会
(グローバル 約3,000名)



7月:ビアパーティー
(国内 約2,500名)



12月:イヤーエンドパーティー
(国内 約2,500名)



5月:経営計画発表会



1月~3月

4月~6月

7月~9月

10月~12月

1~3月

5~7月
インタビューツアー
(約1,800件のインタビュー面談を実施)

10月:社員旅行 (国内 約2,500名)

