

キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2025 エントリーシート

(大企業の部 / 中堅・中小企業の部)

| 会社名/団体名 |
|-----------------|
| 株式会社ニトリホールディングス |

| 会社/団体のサイトURL |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| https://www.nitori.co.jp/recruit/newgraduate/ |

| 従業員数 (エントリー内容の影響範囲 例: 国内従業員のみへの場合は海外の従業員を除いてください) ※ホールディングス経営等の場合は影響を及ぼすグループ総従業員数を記載ください。 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7,134 |

| 事業内容 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 家具・インテリアの商品企画・開発、海外自社工場での製造及び品質検査、輸入通関、物流並びに倉庫業務、販促企画、店舗運営。システム開発・運用、広告宣伝、新規出店店舗の計画、法人事業、海外展開、その他新規事業など。 「製造物流IT小売業」という、商品の企画開発から販売までを一気通貫でおこなう独自のビジネスモデルで、世界の人々に「暮らしの豊かさ」を提供している。 |

| アピールしたい領域に●を記載ください (複数可) | |
|--------------------------|-------------|
| ● 人事/HRの変革 | ● マネジメントの変革 |
| ● 企業文化の変革 | ● キャリアの変革 |

| 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り組む目的 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>背景:近年、キャリア形成は個人と会社の相互関係が重視され、個人はスキルを磨き、更新し、会社はそれを支援する役割が求められている。ニトリでは30年以上前から配転教育を導入し、社員のキャリア形成を支援してきたが、時代の変化に伴い、個人のキャリア選択に会社が伴走する、新たな支援体制が必要となった。</p> <p>目的:ニトリのロマンとビジョンの達成のため、人事制度に以下の進化が求められている。①配転教育を活かし、社員が明確なキャリアプランを描けるよう支援を行うこと。②時代の変化に対応し、会社と相互関係を築きながら、キャリアプランを導く体制を構築すること。これにより、企業価値を高め、社員の力を最大化することを目指す。</p> |

| 自社の求めるキャリアオーナーシップを発揮し、自身と組織の成長に貢献する人材の要件 (人物像) |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ・企業理念に共感し、その環境下で自身のなりたい姿を創造できる人材。 ・自身の環境や価値観の変化に柔軟に対応するために、会社の制度や仕組みを有効的に活用しようとする人材。 ・自身のなりたい姿になるために明確にキャリアを描き、実現のために能動的に努力できる人材。 ・所属組織の範囲でキャリアを考えるのではなく、配転教育を踏まえ、複合的にキャリアを形成しようとする人材。 |

| 経営層/全社の推進へのコミットメント状況 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ニトリは「暮らしの豊かさを世界の人々に提供する。」というロマンと「2032年までに3,000店舗、売上高3兆円」のビジョンを掲げ、30年以上前から、社員が自身の課題やなりたい姿を考えるため「30年キャリアデザインシート」を活用している。2019年導入の人材管理システムを通じて適性を見極め、63部署、100職種以上のフィールドから配転教育を実施。1on1制度や短期配転(タスクフォース制度)、社内公募制度を設け、2年前からメンバーシップ型とジョブ型を融合させている。 |

キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2025 エントリーシート

※記載するにあたってアピールしたい情報は色を付ける、太字にする等の視覚的に加工しても問題ありません。

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

近年、個人のキャリアや働き方への考え方も変化しており、より高度で複雑な変化に日々対応しながら、キャリアを選択する必要性が生じている。そのため、従来の人事制度から、会社が今以上に、『個人を支援し、よりキャリアの道筋を明確にしていく体制』へと進化することが求められている。これにより、会社の企業価値も向上すると考えている。

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

<コンセプト>

「メンバーシップ型×ジョブ型」

ニトリには、一人ひとりが「**なりたい自分**」を追い求め、その理想を形にできる環境があります。

変化が激しく、未来が予測困難な現代だからこそ、必要なのは「挑戦し続ける力」です。

入社後にはまず現場経験から始まり、事業の最前線において、

これからのキャリアで必要となる様々な経験を積み、幅広いスキルを身に付けます。

その後、ニトリの持つ唯一無二のビジネスモデルの中で、様々な部署を経験し、

やがては、10個からなる専門的な人材プールにおいて、

あなたの描く「**なりたい姿**」に向かってキャリアをより深めていきます。

未来を変えるのは、変化と挑戦。そして、その中心にいるのは、**あなた自身**です。

どんな時代でも、**永く、自分らしく働ける場所**。それがニトリです。

<全体設計>

（従来）63部署、100職種以上のフィールドで配転教育

→キャリアの選択肢は多いが、キャリアの不透明性が課題となり、職場外の環境をも考慮した選択にも支障が生じた。

（現在）10の専門性をゴールに横と縦の配転を経験する「メンバーシップ型×ジョブ型」へ進化

→これにより社員一人ひとりのゴールへの道筋（キャリアプラン）が明確化された。従来の教育制度やキャリア支援制度と組み合わせ、社員一人ひとりが「**なりたい姿**」を描き、それを発信し、配転や教育を通して新しい経験を取り入れ、その人だけのキャリアを形成することが可能になった。具体的には組織開発室のキャリア面談や上司との1on1が制度化され、「**なりたい姿**」を描くための相談の窓口を設けた。また、社員一人ひとりの取り組みを教育で支援する。これにより、社員一人ひとりが「**なりたい姿**」を目指すためにニトリの幅広いフィールドを経験し、自ら教育機会を得ることで、自身の持つ能力やスキルが最大限に引き出され、結果、企業の労働生産性の高水準の維持（国内平均の約2.3倍）や将来のグローバル事業への展開に繋がっている。

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

■キャリアオーナーシップ経営のための社内の仕組み

①自分の生き方を構成する。

キャリアデザインシートにおいて、社員自身が解決したい社会課題をSDGsの17の目標から選択し、社会に届けたい価値をニトリの環境でどう発揮するのかを考える。

上司との1on1・組織開発室カウンセラー制度・ニトリグループ教育委員会

②自己を理解し、仕事を通して自己実現・表現する。

30年キャリアデザインシート・ビジョナリーリーダー育成研修

（チームビルディングやリーダーシップを学び、自身のロマンとビジョンを掲げる）

③好奇心やモチベーションを起点に行動する。

社内公募（グローバル研修、語学講師、データ分析人材育成研修）・ジョブシャドウイング研修

Nitori Business School（社内デジタル教育コンテンツ）

Nitori group World Circle（日頃の業務から問題点を発見し、改善・改革に取り組む活動）

Nitori Coordinate School（社内コーディネート通信講座）

Global Conversation Online at Nitori（社内語学強化プログラム）・教育マイレージ制度

④新しいものを受容し、自己変容を重ねる。

配転教育、研修（部署別研修・データ人材育成研修・ジョブシャドウイング研修・アメリカセミナーなど）

社内広報（人事放送局）・ニトリ図鑑

⑤自分自身・社会と調和し、好循環を生み出す。

全社採用（N2N）・アムルナイネットワークの構築（ジョブ・リターン制度の活性化）

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

ニトリでは、ロマンやビジョンに共感し、社員一人ひとりが主体的に力を発揮できる環境づくりを進め、組織全体の活性化と成長を目指している。その成果として、労働生産性は、国内平均の約2.3倍である。2023年度の「従業員エンゲージメント調査」で全体満足度は、前年同期比で1.6ポイント向上（2022年冬期79.8%→2023年冬期81.4%）し、働きやすさへの評価が高まっている。

この向上の背景には、働き方の柔軟性が向上したことに加え、キャリア形成をサポートする環境整備がある。具体的には、キャリア相談窓口の拡充や1on1ミーティングの実施率向上（2022年3月度：50.6%→2025年1月度：82.0%）、さらに「30年キャリアデザインシート」を活用した自身の「**なりたい姿**」の発信機会の提供など、キャリア形成を支援する仕組みが整備されている。

また、社内教育制度「Nitori Business School」では、新しい知識やスキルを学ぶためのコンテンツが2024年4月の提供開始から1年間で350以上に拡充され、従業員が多様な経験を積む環境がさらに広がっている。こうした取り組みにより、ニトリの理念に共感する新入社員も、2023年の635名から、2024年には1,013名、2025年には1,150名と大幅に増加した。

参考資料添付① ※参考資料は3枚まで添付可能です。

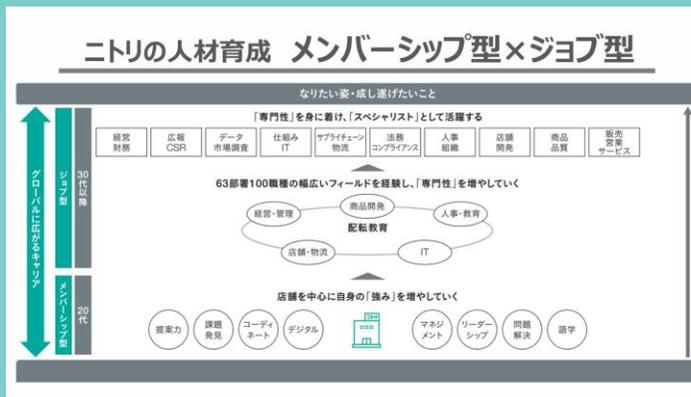
ニトリの教育制度

メッセージ

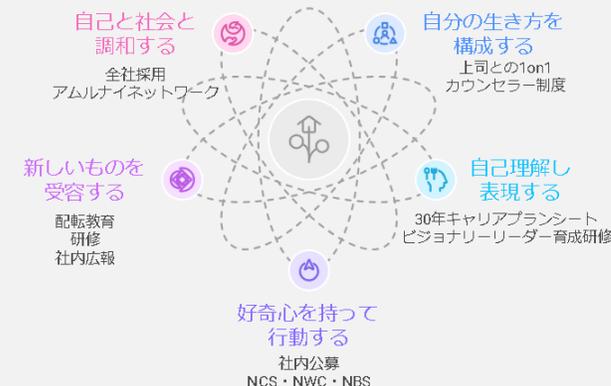
メインメッセージ

ニトリには、一人ひとりが「なりたい自分」を追い求め、その理想を形にできる環境があります。変化が激しく、未来が予測困難な現代だからこそ、必要なのは「挑戦し続ける力」です。入社後にはまず現場経験から始まり、事業の最前線において、これからのキャリアで必要となる様々な経験を積み、幅広いスキルを身に付けます。その後、ニトリの持つ唯一無二のビジネスモデルの中で、様々な部署を経験し、やがては、10個からなる専門的な人材プールにおいて、あなたの描く「なりたい姿」に向かってキャリアをより深めていきます。未来を変えるのは、変化と挑戦。そして、その中心にいるのは、あなた自身です。どんな時代でも、永く、自分らしく働ける場所。それがニトリです。

制度内容



ニトリ社員の自律と成長



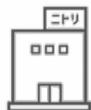
選考学生向け説明資料

ニトリの「配転教育」

今ある素質だけでなく、多様な経験から生まれる能力を最大化し、真の活躍を

20代

現場中心の配転
店舗・現場を中心に多様な教育、強み発揮



30代以降

横の配転
63部署100職種以上の活躍フィールドを横断



縦の配転
専門職種分野内でスペシャリストとして活躍



ニトリの「キャリアの歩み方」



現在地と将来のキャリアの道筋が見える化



参考資料添付② ※参考資料は3枚まで添付可能です。

キャリアオーナーシップ要件

① 構成する

ゾーンカウンセラー制度

ニトリグループでは、社員一人ひとりが健全に活躍するためのキャリア形成のサポート役として、地域ごとに「ゾーンカウンセラー」を配置しています。

活動内容
① 定期的な面談
② 内示後のフォロー
③ キャリア形成活動

役割
① 成長支援
② 不安や困りごと解消
③ キャリア相談

こんな国/県に対応しています！

- 100%対応
- 数県対応
- ラフワーク/バリエーション対応
- 人材確保が難しい地域
- 成長支援が難しい地域
- 上記に該当しない地域/部署
- 業務の進め方が異なる地域
- その他

対応地域は
全国
対面、一部オンライン実施

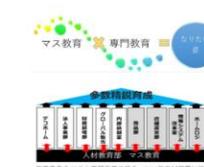
自身のなりたい姿を描き近づく教育のしくみ

人材教育部_教育体系



ニトリでは、社員が『なりたい姿』を描き、実現に向けて成長していくことを支援しています。『どんな人材になりたいのか』。そして、『何を成し遂げたいのか』という社員一人ひとりの想いに応じた成長の道路を描ける教育体制を用意しています。会社が求める人物像と社員の『なりたい姿』を一致させて、初めて個人の成長が会社の成長につながるのです。そんな思いで、職位ごとの理想像を言語化し、そして、各職位の理想像を定め、不足している教育を再編してまいりました。

ニトリグループ教育委員会



2022年より人材教育部のマスメディア教育と、各部の専門教育を連携させる「教育委員会」が発足。各部の教育担当と連携し、各職位ごとの「なりたい姿」を言語化してまいりました。4部署からスタートし、2024年は14部署へ拡大しました。新入社員から各部のスペシャリストに至るまで、人材育成のストーリーを全社で描いています。そして、今後は日本で作った良い教育の型を世界に広げてまいります。

② 表現する

30年キャリアデザインシート



半期に一度、全社員が30年分のキャリアプランを提出しています。63部署、100職種以上の選択肢から一人ひとりが「なりたい姿」を描きます。

最初の問いで、自身が解決したいSDGsの目標と、その解決に向けたプロセスを考えてもらうことで、自身の将来の『なりたい姿』をより具体化させます。さらに、『なりたい姿』に向けて、ニトリでのキャリアを通じて、どのような経験を積み、自己成長したいかを自身で設計することで、従業員の自律性を高めています。

ビジョナリーリーダー育成研修



部署が持つロマンの必要性を学び、自分自身も個人の「ロマン」を表現し、自己実現につなげていくことができるよう研修の場を設けています。「なりたい姿」を「ロマン」として表現し、それを発信する場として研修内でプレゼンテーションを行うカリキュラムを用意しています。

【成果】
現場役職者、本部着任者を対象に年間46回開催、約2,400人が受講。

アメリカセミナー



企業理念の原点であるアメリカ。世界一競争が激しい環境下、最先端の企業が提供する豊かな暮らしと、楽しい買い物やサービスの裏側にある仕組みを体感します。アメリカセミナーは、ニトリグループのロマン（志）の原点となる、アメリカでの「買物の楽しさ」や「暮らしの豊かさ」を体感します。学びを最大化するために、入社1年目からさまざまな研修でチェーンストア理論に触れ、知識を身に付けた上でアメリカセミナーへ飛び立ち、戻った後も更なる学び、経験を積み重ねる教育の仕組みを構築しています。

【成果】
2025年度まで約15,000名が参加。

③ 行動する

Nitori group World Circle (NWC)



社内で小集団を作り、問題解決に取り組む改善・改革行動のことで、提言された内容のうち、全社的に取り組むべき課題に関しては、関連部署を中心に水平展開します。現場主義の改善・改革を推進し、経営陣に直接提言することができる貴重な場として、重要な役割を果たしています。新入社員全員参加の「フレッシュNWC」と、部署横断でテーマに共感したメンバーで取り組む「マッチングNWC」の2部門を用意しています。

【成果】
2006年（初年度）124団体→2016年203団体→2023年422団体→2024年**438団体**

Nitori Business School (NBS)



ニトリオリジナルのデジタル教育コンテンツ「なりたい姿」になるためには、一般的な常識や普遍的な知識を学ぶことも必要です。これまでは、個人が個別で自己育成として知識を集めていましたが、多数精鋭を目指すニトリにとって、一般常識や普遍的な知識は、広く学ばれるべきものです。そこで、スペシャリストになるために必要なビジネススキルを体系的にまとめ、自社内でコンテンツを作成しています。

【成果】
NBSのコンテンツ数：2024年開始時157個→同年第4四半期**373個（約2.5倍）**

Nitori Coordinate School



コーディネートを基礎から学べる自己育成スクールです。世界中のニトリ従業員が学ぶことができ、毎年春に開講されます。言語は日本語だけでなく、中国語や英語も対応。

【成果】
NCS基礎コース参加社員**90%以上**

参考資料添付③ ※参考資料は3枚まで添付可能です。

キャリアオーナーシップ要件

④ 受容する

ジョブシャドウイング研修



ジョブシャドウイングとは、受講者が、様々な部署の社員に同行して業務体験をすることで、将来の働き方や生き方を考えるキャリア教育の一つです。業務を実際に体験することで、座学では伝わりにくい、やりがいや楽しさを実感し、様々な新しい学びを受け入れることができます。さらに、実際に働く社員と共に業務を行うことで、その難しさや意義も深く理解することができます。社員が、自身のキャリアプランをより明確に描いていくための研修であり、自己成長とキャリア形成を更新し続けるための貴重な機会です。

【成果】
入社3年目社員100%参加。年間約300人が受講。

デジタルリテラシー教育

ニトリ系デジタル人材とは「数字で会話をし、状態を数字で捉え、状態を変えていく人材」



時代の変化に対応し、デジタルリテラシーを高めるための教育コンテンツを提供しています。デジタルリテラシー教育は、新しい技術や知識を受け入れ、学び続けることを支援する教育コンテンツの一つです。ニトリグループが考えるデジタル人材は、『数字に強い人材』『現場に強い人材』です。デジタルの知識をリテラシーとして広め、デジタル人材を多教育成するために、段階を踏んだ体系的なカリキュラムを用意しています。この研修を通じて、社員は、デジタルリテラシーを高め、現場での実践力を向上させることができます。

【成果】
年間12回開催、約1,500人が受講。

社内広報



①社内報（毎月・一号あたり20ページ）
「全社員が必ず読む情報冊子」と位置づけ毎月全社員に送付しており、ニトリグループの方針・企業文化や国内・海外の幅広い情報を伝えています。

②人事放送局（毎週・一回あたり約20分）
社内報では伝えきれない会社の最新情報に加え、キャリアデザインに役立つ情報を発信しています。社員個人にスポットが当たるコンテンツが多く、自己発信の場としても活用されています。

⑤ 調和する

多様な働き方支援

アムルナイネットワーク

以前より、ニトリグループでは、『個人の成長が企業の成長につながる』という考えのもと、退職者への取り組みに力を入れてきました。しかし、退職者と退職後もつながりを持ち続けることには課題がありました。そこで、退職後のつながりを維持するために、以下のネットワークシステムを確立しました。

【内容】

- 他社で新たな経験や専門性を身に着けたアムルナイに対して、
- ①定期的なニトリグループのニュースやキャリア採用情報の発信、
- ②会社とアムルナイ、またはアムルナイ同士の、
- 双方向の情報交換やイベント開催等の交流の場を確立。

▶ジョブ・リターン制度も活性化。

全社採用（N2N）



親連帯は働くあなたとつながる。あなたと親連帯の未来をつなぐ。あなたと親連帯の未来をつなぐ。



人事部署社員だけでなく全社社員が、社外に自身の経験とキャリアについて発信することで、就活生の未来を創造する支援を行っています。採用活動の一端を担うことにより、自己育成や学びの機会として活用されています。

活動の場

- 企業、キャリア理解イベント、座談会
- 就活生との面談
- 採用広報への協力（インタビュー・動画撮影など）
- 就活媒体への登壇（マイナビ様など）

N2N 登録者数：987名（2024年数値、初年度の4倍）

労働生産性

2,056万円（2023年実績） ▶ 国内平均約2.3倍

従業員エンゲージメント調査全体満足度

2022年冬期79.8% ▶ 2023年冬期81.4%