

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

株式会社マクニカ

会社/団体のサイトURL

https://holdings.macnica.co.jp/

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。

5,183名 (国内3,061、海外2,122)

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。

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

背景

「一人ひとりの成長が会社の発展・成長に寄与する」が経営の考え方
失敗を恐れずチャレンジする文化・風土づくりと、様々な人材開発施策に取り組む

目的

一人ひとりの働きがい・成長を追求するとともに、ベクトルを一つにし、将来ビジョン実現を目指していく。これを通じて、真に競争力の高い会社を目指す

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)

パーパス (下記)、コアバリュー (下図) を体現する人材

MACNICA | Purpose

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。

MACNICA "Core Values"

T	TRUST 信頼
E	EXCITEMENT 明るく楽しく元氣よく
A	AGGRESSIVENESS 高い志と熱い想い
M	MOVE 変化を起こす
S	STRETCH 挑戦による成長

経営層/全社の推進へのコミットメント状況

人事制度 刷新

- ・コース体系を整備し、「パーパス実現」と「自律成長」を明確に
- ・若手、中堅社員を中心に報酬水準を見直し (全社平均 23年度比 7.5%増)。

人材開発体系 刷新

- ・従来の研修体系を刷新。10年以上ぶりにリニューアルし、「人材開発体系」へ
- ・2025年からの3年以内に全社員が各自のステージに応じた研修を受講する

キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2025 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 ① パーパス、ビジョン実現に向けた変革 ・パーパス、ビジョン2030 制定（2022年） ・行動テーマ「Know Our Macnica」（2023年、2024年） ※2022年以降、全職場でパーパス浸透に向けたプロジェクトを実践（自身のキャリアや仕事と、パーパスとのつながりを意識してもらう取り組みを実施） ※パーパスやビジョンに対する理解度は高い水準で推移（従業員サーベイにて確認） ② 企業理念「足下に種を蒔き続ける」 ・創業から大切にしている企業理念 ・未来を見据えた取り組み、投資を行う	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 ■ 人事制度の刷新 ・パーパスを意識したコース体系に変更。「価値向上職」、「変化創出職」を創設 - 従来の「総合職」、「一般職」を廃止し、職務ミッションに沿ったコース（上記）に移行 ・職務を再定義し、キャリアパスや将来チャレンジしたい業務（仕事）をイメージしやすくした ・若手や中堅社員を中心に報酬水準を見直し、働きがいを高める ■ 人材開発体系 策定 ・10年以上、継続してきた研修体系をアップグレードする形で、人材開発体系を策定 ・人材開発体系に沿って、各種プログラムの見直し、刷新に着手
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 ■ 具体的な打ち手 ①【人事制度の刷新】パーパス、ビジョン実現のために必要な人材要件を明確にする ②【人材開発体系の整備】上記の人材を育成すること ※①②いずれも、各事業部門幹部へのヒアリングや、現場担当者の「生の声」を回収 生の声から、あるべき姿を考え、人事制度や人材開発体系の構想を固めた ↓↓↓ ■ 期待するインパクト ・一人ひとりが主体的に仕事に取り組み、自律成長をし、新たな価値・変化を生み出すこと ・パーパス、ビジョン実現	④ 成果 取組みがもたらした定量的な成果、定性的な社内の影響、事業インパクトなど ■ 2024年 人事制度 ・職務数は20以上に増加（従来の2倍以上）。人事制度発表に合わせて社員に開示 ・担当者、管理職、専門職ほぼ全ての正社員が新しいコース体系に移行（約2,700名） ・報酬水準の増加は、全社平均（23年度比）で7.5%増 ■ 2025年 人材開発体系 ・階層別研修は全ての階層に研修を設定（従来は半数程度） ・新たな研修プログラムでは、自身のミッションとキャリアに向き合い、次のステージに向けたキャリアプランを明確にする（キャリアオーナーシップの推進） ・研修を中心とした人材開発施策に関する投資額は、従来の2～3倍程度に増加見込み

※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。

参考資料添付① ※参考資料は3枚まで添付可能です。

企業理念と、人材の自律成長を促す施策（2024年度～実施）

パーパス

変化の**先頭**にたち、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。

2022年 制定

企業理念

足下に**種**を蒔き続ける

（未来を見据え、取り組み続ける）

コーポレート
ブランド

先端技術をみんなのものに

2024年 制定

ビジョン

サービス・ソリューションカンパニー

2022年 制定

タネ●まく、
MACNICA

打ち手

人事制度 刷新

「**パーパス実現**」、「**自律成長**」をより明確に

2024年度～

内容

「価値向上職」「変化創出職」
創設

報酬や役職定年制度も見直し

打ち手

人材開発体系 策定

一人ひとりが仕事に「**手ごたえ**」を感じ、次の自分へ

2025年度～

内容

教育投資額を2～3倍に引き上げ

成長機会を積極的に提供

参考資料添付② ※参考資料は3枚まで添付可能です。

打ち手① 一人ひとりの自律的な成長を促す人事制度

パーパス

≡

人事制度

MACNICA | Purpose

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。

価値向上職	価値を向上する（ことができる人材）
変化創出職	変化を創出する（ことができる人材）
専門職	専門能力を磨き活躍（できる人材）

※人事制度を変更し、パーパスを反映したコース体系へ
※一般職・総合職を廃止し、自律成長とキャリアアップを促す

パーパス
実現

一人ひとりの成長とパーパス実現の道すじの提示

キャリアパス

自身の適性に応じたコース選択が可能に

報酬
見直し

24年度 全社平均
23年度比 7.5%増

長期
キャリア

役職定年の概念を撤廃

2024人事制度の特長

職務数

20以上

※2024年4月時点
※2023年以前は職務数9
従来の2倍以上に

社内の変化

パーパス浸透度が大きく伸長
※従業員サーベイ結果（2024年度）

パーパス浸透に関するサーベイ結果が職場診断やバリュー浸透度などに比べて、最も良化

※その他、社内実績
・オペ部門（旧一般職事務）から営業部門への異動者：13名
・その他、マーケやフィナンシャルへの異動者あり

1 職務ミッション型 コース体系の設計	■職務として求める成果・能力・資質に合わせたコース設計 一般職・総合職制(人属性:能力や適性、業務負荷で区分)を廃止する職務の質(ミッション)を基準としたコース体系に変更する ■職務の質(ミッション)を定義 Qコース:「価値向上職」 アウトプット・業務の価値(質)・顧客満足度などを高める(Quality・Speed・Service・Support) Rコース:「変化創出職」 業績・市場・ブランド・顧客の市場価値などへの変化を生み出す(Revolution・Creative・Goal-oriented・Outcome)
2 報酬水準の見直し	■社員への能力期待値のアップ 「変化創出」「価値向上」をミッションとし、能力/アウトプットの期待レベルが上がるその要件に応じた報酬水準とする ■市場環境の変化に合わせた、競争力のある報酬体系の構築 優秀な人材の採用競争力を強化する
3 専門人材が活躍 できるコースの拡充	■年俸制の拡充 マネジメントコース、エキスパートコース、プロフェッショナルコースとする ■「役職定年」制度の見直し 「役職定年」の概念をなくし、管理職は55歳で年俸制に移行する制度とする

参考資料添付③ ※参考資料は3枚まで添付可能です。

打ち手② 人材開発体系策定

新・人材開発体系“MAC University”

対象者数

3,000名

2025年度から3年間で受講する予定の正社員人数

研修対象の階層数

10

ほぼ全ての階層に研修を提供

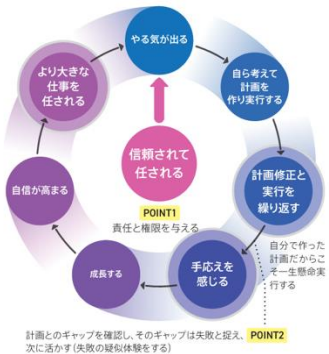
教育投資額

2～3倍

教育投資額を従来の2～3倍に

自律成長のサイクル

OJT



(手ごたえサイクル)

自律成長のための学習機会・制度

Off-JT

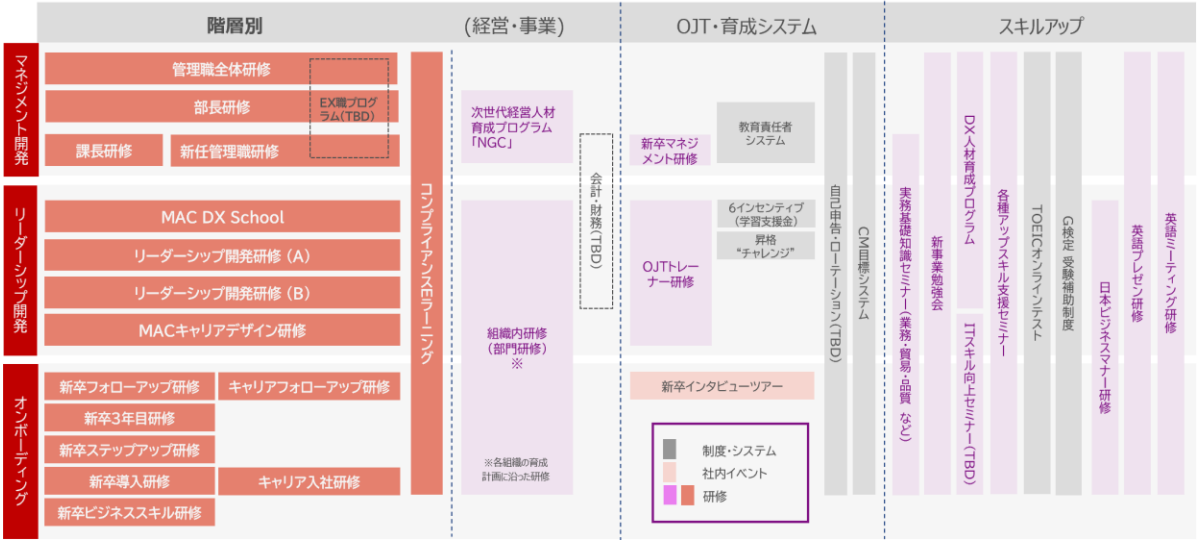
階層別教育(研修)
次世代経営人材育成プログラム
育成システム・ローテーション制度
スキルアップ研修・制度
ウェルビーイング推進

人材開発体系

※仕事を通じた成長(手ごたえサイクル)と人材開発体系が密接に連携

人材開発体系 策定のポイント

- ・2025年から27年までの3年間でほぼ全ての階層(社員)に研修を受講全員が新たなコース体系に紐づく自身のミッションに向き合い、次のステージに向けキャリアプランを明確にする
- ・手挙げ制を拡充し、自らの意思で受講できる機会を増やす
- ・教育投資額を従来の2～3倍に拡大



2025年4月時点 人材開発体系図