

多様な人財の活躍

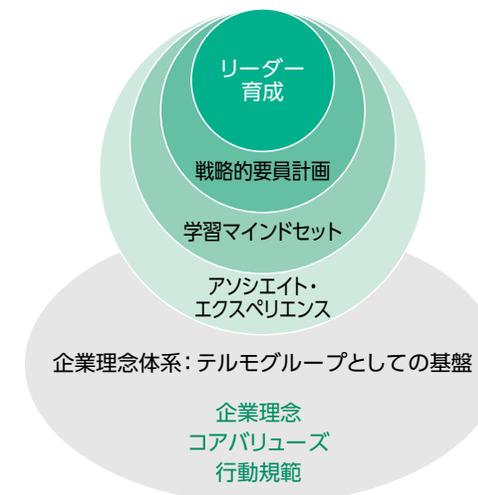
誰もが個性と能力を発揮し、活躍できる組織を目指して

テルモグループでは、社員をともに働く仲間として「アソシエイト」と呼んでいます。テルモに集う世界中の多様なアソシエイトが、自分らしくいきいきと働き、学び、成長することでテルモも成長します。グローバルに人財戦略を進め、アソシエイトの活躍を支援することで、グローバル経営を進化させます。大切な「財産」であるアソシエイトが「医療を通じて社会に貢献する」という企業理念により共感を深め、テルモの存在意義 (Purpose) を共有することで、企業価値向上を実現します。

テルモグループの人財育成

テルモグループの成長戦略を実現するためには、人財の強化が不可欠です。そのためにグループの経営と各事業を支える人財戦略を展開しています。具体的には、グローバルビジネスを支える多様なリーダーの活躍・育成に加え、今後の経営戦略を見据えた組織全体の新たなケイパビリティを構築すべく、戦略的要員計画にも注力していきます。また、アソシエイト一人ひとりが常に新しいことを学び続ける“学習マインドセット”を根付かせ、継続的成長を支援することで、アソシエイトが持てる能力をフルに発揮できる環境を構築すること。そしてより良いアソシエイト・エクスペリエンスに結び付けるべく、事業・機能・地域を超えて効果的に協働することも重点的に推進しています。

グローバル人財戦略



TOPICS

グローバル経営を牽引する人財の育成

テルモグループでは、アソシエイトのグローバルな活躍を支援するさまざまな取り組みを行っています。その一つとして、将来のビジネスチャレンジに必要なリーダーのスキル・コンピテンシーを定義し、それらを身に付けたグローバル経営人財の育成を目的とした「Global Leadership Development Program for Executives」を2019年度より開始しました。国内外問わず選抜された、将来のテルモグループの経営人財候補となるアソシエイトが協業し、テルモにとっての新しい価値を生み出すことにチャレンジする約1年半の研修プログラムです。

また、国籍を問わず優秀な人財を採用するために、海外大学・外国籍学生を対象としたグローバルインターンシップを2019年度にスタートしました。日本でテルモについて学びながら、業務に携わる経験を経て、2020年度に台湾、ベトナム出身の2名の学生が入社しました。



グローバルインターンシップを経て入社したアソシエイト

多様な人財の活躍

誰もが個性と能力を発揮し、活躍できる組織を目指して

ダイバーシティ&インクルージョン

テルモグループでは、日本発のグローバル企業として、ダイバーシティ & インクルージョンをグループ共通の基盤として位置付けており、人種、国籍、性別、宗教、障がいの有無等にかかわらず、多様な人財を受け入れ、個性をお互いに尊重することで、アソシエイトと組織がともに成長したいと考えています。テルモのコアバリューズの「Respect（尊重）- 他者の尊重」にもあるように、さまざまな価値観を受容し、お互いの多様性を認め合うことで、異なる発想・知恵が混ざり合い、新しい価値を創造する企業を目指し、ダイバーシティ経営を推進しています。

女性活躍推進の取り組み

テルモでは、経営トップがダイバーシティ経営の実現の一つとして、「女性活躍推進」にコミットすることを宣言し、その取り組みを強化しています。日本では、管理職に占める女性比率を、2022年3月末に8%以上にするという目標を掲げ、女性の能力を最大限に発揮できる環境づくりを推進し、管理職としての意識やスキルを高め、多様な視点で意思決定ができる人財が活躍することを目指しています。

テルモグループ全体でも、女性アソシエイトのネットワーク活動など各地の特性に応じたダイバーシティ&インクルージョンに取り組んでいます。その一つとして、2020年より、国連が制定した「国際女性デー」に合わせて、経営層からアソシエイトに向けたメッセージの発信や講演会の開催、グループ各社でのオリジナルなイベントなどを開催しています。



代表取締役社長CEO
佐藤 慎次郎

女性活躍推進に向けてのトップメッセージ

今後、多様なグローバル社会でテルモグループが成長し続けるために、会社の重要課題としてダイバーシティ経営に取り組んでいきます。ダイバーシティにはマネジメントが必要です。さまざまな人が交われば、非効率な面が増えることもあります。そのため、ただ人数を増やしただけでは狙った効果は得られませんが、ダイバーシティを推進していくことで、多様な人財も増え、新しい発想が生まれ、新しい価値が見出されます。数値目標を設定し、マネジメントを行うことで、より効果的な多様性のある社会が実現します。ダイバーシティなくして、企業の成長はあり得ません。



国際女性デーにおける社内イベントの様子(左:テルモタイランド社、右:テルモヨーロッパ社)

アソシエイト・エクスペリエンスの向上

アソシエイトがいきいきと働き、成長しながら能力をフルに発揮するためには、テルモグループで働くことに大きな意義や働きがいを感じられることが大切です。テルモグループでは、テルモで働くことの意義や働きがい、得られる経験である「アソシエイト・エクスペリエンス」の向上を目指して、さまざまな取り組みを推進しています。

健康増進活動のグローバル展開

テルモグループ全てのアソシエイトがいきいきと働き、テルモで働くことにより価値を感じてもらうことを目指し、健康増進活動をグローバルで推進しています。2020年には、グローバルで共通の社内用スローガン“Your Health, Your Happiness, Our Priority”と社内用ロゴを作成し、テルモが重要と考える5つの共通テーマ（Exercise, healthy diet, mental health, prevent & care illness, and family care）を設定しました。このスローガンには、「アソシエイトの健康を守りたい」というアソシエイト同士の想い、そしてテルモ全体としての想い、その両方を込めています。各地の取り組みを互いに学び合い、ともに推進することで、一体感を持って取り組んでいます。

TOPICS

インド、チリ、ブラジル、コロンビアのグループ会社が Great Place to Work*の認定を取得

* Great Place to Work®は、「働きがい」に関する調査・分析を行い、一定の水準に達していると認められた会社や組織を各国の有力なメディアで発表する活動を世界約60カ国で実施している専門機関です。働きがいに関する調査の結果が一定水準を超えた企業をGreat Place to Workとして、さらにその上位企業をBest Workplacesとして発表しています。

人事担当者のコメント

テルモインド社



今回の認定は、RespectとCareというテルモグループのコアバリューズに基づき、企業風土を育んできたことが評価されました。アソシエイトの安全・健康の確保と、事業目標の両立というチャレンジングな状況の中で認定されたことは、私たちにとって大きな励みです。

テルモチリ社

サーベイの実施を通して、全てのアソシエイトの声を把握し、改善が必要な点を理解することができるようになりました。その結果を基に、働く環境やマネジメントを改善することで、お互いを尊重し、信頼できる企業風土づくりに努めています。

テルモメディカルブラジル社



働く環境を改善しようとするアソシエイトの努力、会社がアソシエイトに提供している価値が認められたことを光栄に思います。このサーベイを通じて、人財マネジメントをより改善しながら、風通しが良く、お互いを尊重できる企業風土をつくっていくことを目指しています。

テルモコロンビアアンデス社



アソシエイトは組織を支える柱であり、だからこそアソシエイト一人ひとりに私たちのことを知ってもらい、コミュニケーションを密にして、お互いを尊重し、仲間意識と誇りを持てる企業風土を築きたいと考えてきました。