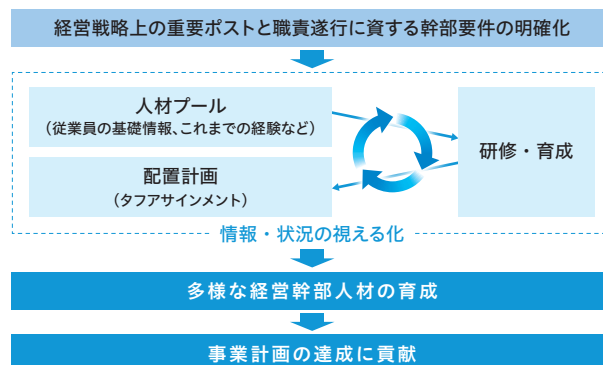


経営幹部候補の確保と育成

将来の経営を担える人材の計画的育成のため、経営戦略から人選・研修・配置まで、一貫した仕組みを導入しています。重要ポストを担う将来の幹部候補人材を、若手層から各世代で確保し、研修と実践(タフアサインメント)を通じ、継続的に育成しています。ローカルスタッフ/社外からの登用も行い、変革をリードし、実現できる、多様な人材の育成を推進していきます。



学びをアウトプットすることで、会社と従業員を成長させたい

セーフティシステムの生産技術、設計で経験を積み、2022年に豊田合成(佛山)汽車部品有限公司に出向しました。赴任前の研修では経営陣から講義やアドバイスを受け、多くの学びがありましたが、それらが今、拠点長を務める私の礎になっています。研修で知識を習得すること(インプット)は大切ですが、学びを実践する(アウトプット)ことも非常に重要で、それが自身のさらなる成長や学びにつながると思います。私は研修だけでなく、拠点長として学びを発揮する場も与えられたことに感謝しています。今後は従業員の活躍をサポートし、「开心工作(楽しく仕事をする)」をモットーに、会社も従業員も成長していければと思います。



豊田合成(佛山)汽車部品有限公司
総経理
尾方 哲也

ローカル幹部育成

世界16の国・地域に62社を構える当社では、持続的成長を支える地域に根付いた事業運営の実現を目指しています。そのような事業運営の実現のためには、現地の商慣習や文化に精通した人材が運営に携わることが必須であると考えているため、海外拠点のローカル幹部人材登用および育成を積極的に進めています。各地域において積極的な登用を加速するために、2021年度に、ローカル幹部(副社長以上)登用の基本方針、ターゲットを定め、実現に向けて各事業体にて取り組みを進めています。

2025年までにローカル幹部比率40%達成を目指し、各地域でハイポテンシャル人材の評価、育成計画の策定を進めており、幹部人材候補への「経営スキル基礎研修」、「課題設定型問題解決研修」の実施など、現地人材の育成を進めています。また、「RSC(Regional Succession Committee)」を米州、東南アジア、中国で開催し、幹部後継者候補育成・採用の活動状況や課題を共有し、毎年本社開催のGSC(Global Succession Committee)にて報告しています。

ローカルスタッフの強みを生かし、会社を大きく、強くしたい

現在、中国域の経営トップ候補向け幹部研修を受講しています。研修では、ビジョン構築型問題解決、戦略思考養成の講義・演習に加え、社長や取締役の皆さんから直接、中長期経営戦略の説明を受けたり、研修を通じた研修生同士の切磋琢磨により、One Teamとしての絆が深まったり、「自分たちが中国事業を成長させていく!」という思いを強くしました。競争が激しく、変化のスピードも早い中国市場ですが、現地の文化や考え方などは、中国人でなければ理解できないこともあります。今後はローカルスタッフとしての強みと研修での学びを生かして、経営に携わっていくことで、中国のビジネスチャンス積極的につかんでいきたいと思っています。



豊田合成(中国)投資有限公司
天津営業本部長
李 海涛