

MESSAGE



役割意識にとらわれず、
仕事を通じた成長に向け
挑戦を続ける
広報渉外部 ブランド推進室
坂井 理紗

私は、主に定型業務を担う“実務職”として新卒入社しました。入社当初は他メンバーのサポートが中心でしたが、3年目以降、ブランド浸透活動の一環で、海外地域や国内グループ会社の担当者へのブランド教育など、企画業務にも挑戦するようになりました。様々な仕事を通じて成長実感が増すにつれ、「私も次世代に襷をつなぎたい」と思うようになり、2020年に総合職転換しました。転換後は、より当事者意識を持って仕事に取り組めるようになったと思います。

2024年度からは会社としても実務職・総合職の区分を廃止しましたが、自分自身が、仕事の幅を広げる中で入社時には想定していなかった将来のキャリアを描くようになったので、今後は、仕事を通じて得られる充足感・喜びを、私自身が周囲に伝えられるようになりたいと思っています。



ソフトウェア技術者として
新たなキャリアを築く。
リカレントで描く自らの未来像
ソフト生産革新部
広瀬 貴之

入社以来約16年、カーエアコンの設計担当としてハードウェア技術者のキャリアを築いてきました。経験から得た自信と反比例して技術者としての成長鈍化も感じる中で、プログラミングの基礎から学べるソフトウェア開発のリカレント研修を知りました。全くの未経験分野でしたが、研修はサポート体制も手厚く「自分にもできるかもしれない」との想いを強め、挑戦を決意しました。

約半年にわたる座学・実習などの研修を通じて基礎的なスキルを習得し、配置転換を経て、現在はソフト生産革新部でソフトウェア開発のプロセス改善業務を担当しています。進みたい道に第一歩を踏み出しましたが、必要な知識は山ほどあり、新たなフィールドで頼られる存在になるためにはさらなる知識習得や経験の蓄積が必要です。継続して自主研鑽し、仕事で実践を積みながら、なりたい自分に一步步近づいていきたいと思っています。

価値創造事例

会社戦略と現場の相互理解で、真に“風通しの良い職場”へ。実現力を高める成長する組織づくりの取り組み

2024年4月、1,000人を超える職場のリーダー層と社長・副社長の3名が一堂に会し対話して、全社の戦略と現場課題を相互に理解する「社長・副社長と語る会」を開催しました。社長・副社長から一方的に戦略を説明するのではなく、参加した社員からも質問や意見をチャットアプリを使ってライブ共有する双方向型の会で、参加した社員からは、戦略や風土改善に関する課題など、多数の生の声が上がりました。社長からは「もっと対話の場をつくっていく。皆さんには職場の中で是非伝播してほしい」と参加者に声掛けがありました。

デンソーでは、現場の課題こそが変革の原動力だと捉え、役員・各部・工場などそれぞれが各階層で課題解決に取り組んでいます。しかしながら、皆が違う方向を向いて努力をしても、企業としてのカルチャー変革にはつながりません。一部の社員だけでなく、各職場の全員が会社戦略を深く理解し、各社員・組織が迅速・的確に考え行動するために、役員との対話以外にも、各職場内での対話機会を設けて組織の実現力強化を図っています。環境変化を直視し、新しいことに挑戦できる職場風土づくりを通じ、社員一人ひとりが成長を実感できる組織を目指します。

