

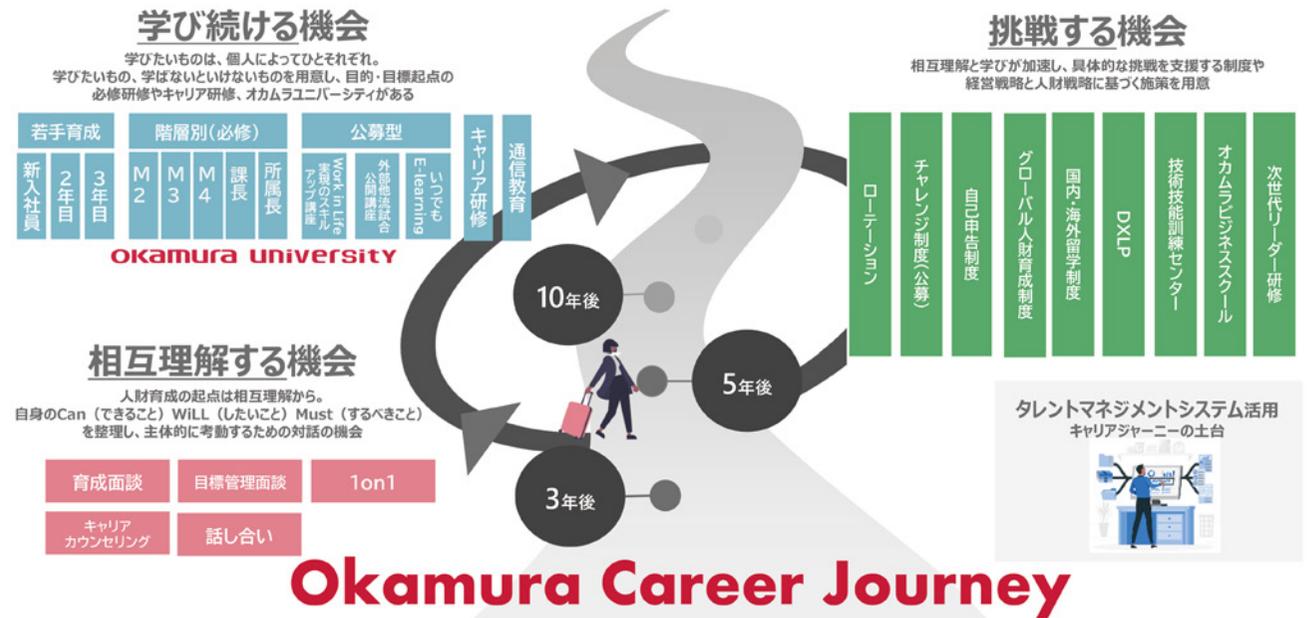
人財育成

オカムラグループは、「人事方針」に「能力の開発と発揮、および協力・融和に必要な教育を積極的に行い、自己啓発の意欲の増進を図ること」を明記し、そのための方策として「職制を通じての教育訓練を促進する」「自己啓発をすすめるための環境を整備する」「チームの中の一員として、協力しながら最高の能力を発揮できるような人間育成をはかる」ことなどを挙げています。また、2023年度から3カ年の中期経営計画の中では、従業員と会社がともに成長する「人財育成」を目指しています。具体的には、「オカムラキャリアジャーニー」を実現するため、従業員同士の相互理解の機会、学び続ける機会、挑戦する機会の整備を行っています。

オカムラキャリアジャーニー

オカムラでは、従業員一人ひとりが未来のキャリアを描き続け、多様な経験を通じて成長し続けることを「オカムラキャリアジャーニー」と定義しています。

オカムラが提供する相互理解の機会、学び続ける機会、挑戦する機会を自ら活用し、従業員一人ひとりが「自分にとって価値のある人生」の実現と日々の成長につなげていけるよう、キャリア支援の環境を整備していきます。



— 従業員一人ひとりが未来のキャリアを描き続け多様な経験を通じて成長し続ける —

キャリアジャーニーの 土台になる仕組み

オカムラでは、従業員一人ひとりのキャリアジャーニーを実現するための土台として、人財情報の可視化を進めています。

タレントマネジメントシステムの活用

従業員が持つ知識やスキルなどの人財情報を重要な経営資源として活用するためにタレントマネジメントシステムを導入しています。

蓄積された人財情報を基に組織・従業員のパフォーマンスを最大化することや、適材適所の人員配置、育成を目的とした人財の流動性を高めるため、キャリアデザインを所属長と一緒に考えることを目的とする「育成面談」や、希望する業務や部署を申告できる「自己申告制度」において、タレントマネジメントシステムを活用しています。(詳細 ▶ P.96)

相互理解の機会の提供

オカムラは、上司と部下の関係性の質が高い職場の中で、互いの働きがいを考え行動する経験を通じて、個と組織のパフォーマンスとモチベーションを向上させることを目指しています。

キャリアカウンセリングの機会

若手従業員のオンボーディング*を目的に、入社1～3年目の希望者と人事部・人財開発部・事業部の人事担当者が面談を行い、キャリアについて考える機会や仕事と生活におけるアドバイス等の情報交換の場を設けています。

* オンボーディング：新しく会社・組織に加わった人財にいち早く職場に慣れてもらうことで、組織への定着・戦力化を促進するための取り組みのこと

インストラクター制度

新入社員は入社後1年間、キャリア入社者は半年間、先輩社員がインストラクターとして1対1でサポートするインストラクター制度を導入しています。

新入社員・キャリア入社者は「仕事を覚える」、インストラクターは「人に教える、育成する」ことを通じて成長の機会を持つことができます。また、インストラクターは業務上の指導だけではなく、新入社員の成長支援も行います。毎月面談を行い、新入社員が前向きな気持ちで仕事に取り組めるようコミュニケーションを図る機会としています。面談の際に食事を伴う場合、その費用は会社が補助しています。面談の実施状況や、新入社員・キャリア入社者の成長状況は、その上司や、部門の教育担当者に共有され、部門全体で新入社員・キャリア入社者育成を行っています。

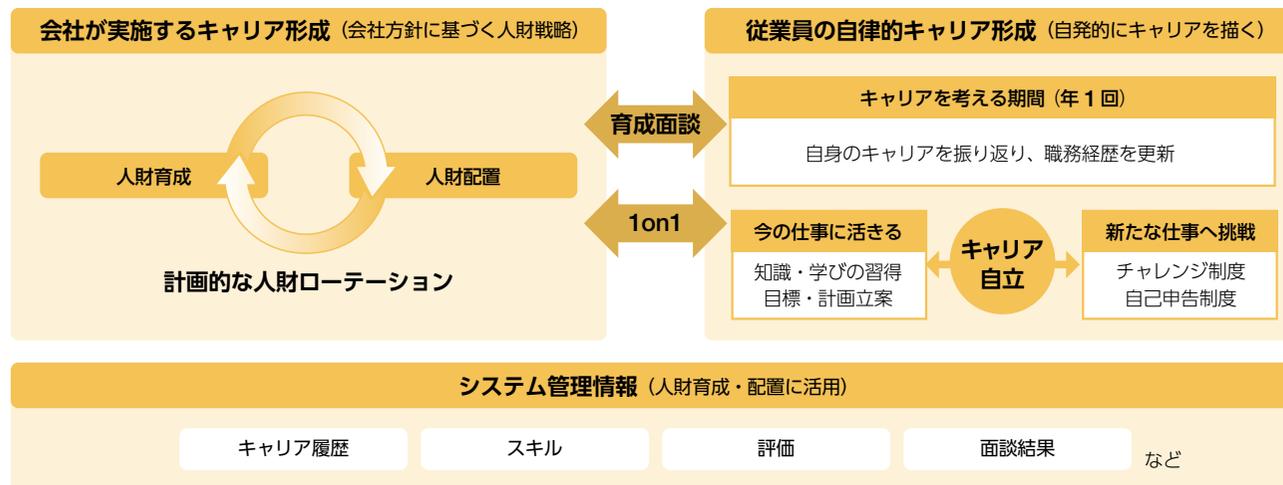
「1 on 1」の実施

上司と部下の相互理解と部下の成長、組織パフォーマンスの向上を目的とする対話の時間を設けるため、「部下のための時間」として「1 on 1」を実施しています。

部下は、自身の成長とキャリア開発、業務や組織・チームにおける課題の改善・相談の場に、上司は、部下との信頼関係の構築と相互理解、一人ひとりの成長と組織の成長促進、部下のコンディション（心身の健康状態の確認含む）の確認の場としています。

課長職、生産事業所のグループリーダー全員を対象とした「1 on 1」ワークショップを行うほか、動画コンテンツやメールマガジンの配信を毎月行い、「1 on 1」実施のためのサポートを行っています。

タレントマネジメントシステムの活用



従業員の成長・キャリア開発に向けた育成面談

オカムラでは、従業員の成長・キャリア開発に向けて所属長とメンバーの対話の機会を重視しており、キャリアデザインを所属長と一緒に考えることを目的とする育成面談を年1回行っています。2023年度からキャリアだけでなく、働きがいについても考える機会としています。

育成面談の実施前には自身の職務内容や実績を振り返り、タレントマネジメントシステム(詳細▶P.91)に登録します。登録した内容は所属長が確認できるようになっており、キャリアコミュニケーションシートを活用してwill: やりたいこと、can: できること、must: すべきことを所属長とメンバーが各々考え、現状から今後のありたい姿やキャリアデザインについてまで、認識を共有できるようにしています。

「話し合い」の推進

「話し合い」は、同じ職場で働く者同士が相互理解を深め、お互いから学び、職場の課題を改善する取り組みで、創業以来、社内に根付いている文化の一つです。役職や年齢に関係なく自由に話し合うことで、働きやすくより良い会社をつくることを目指しています。「話し合い」の推進者を所属長とし、「相互理解」「改善」「勉強」「教育」の4つのテーマに基づき、月に1回以上の実施を推奨しています。

2023年度から、毎年6月を「話し合い」の活動の振り返り期間として設定し、1年間の取り組みから今後の改善活動を検討する機会としています。

また、2023年度は「話し合い」を活性化し、働きがいのある職場づくりを目指して、話し合い内容に応じて部門を表彰する「話し合いイチオシ賞」を新設しました。6月に「話し合い」の振り返りを行った後、2022年4月から2023年5月までの話し合い内容で、「相互理解がとて深まった」「職場改善がより進んだ」「勉強会実施によりメンバーの知識・スキルがさらに高まった」のいずれかを満たすものを公募し、事務局で優れた取り組みを選抜し、2023年8月に従業員および執行役員の投票を実施。「従業員の部」「役員の部」「社長の部」の受賞部門を、2023年10月の創立記念式典で表彰しました。(詳細▶P.93)

「話し合い」の主なルール

項目	概要
頻度・参加者	月に1回以上、部門全員(推奨) ※ テーマにより所属長等が参加しないことも可とする ※ 目的に合わせて小集団を変更することも可とする
実施時間	就業時間内で20分～1時間程度
実施場所	原則として社内施設(話し合いにふさわしい社外施設の利用も可)
実施単位	部門の規模やテーマに合わせて設定(小集団も可)
実施方法	対面、オンライン、ハイブリッド(オンライン+対面) ※ オンラインであっても必ず顔を見ながら実施する ※ 一方的な報告のみの会議方式では行わない ※ 月ごとに目的とテーマを設定し、役職に関係なく意見交換を行う グループに分かれて実施する場合も、部門で共通したテーマを取り扱うことが望ましい
テーマ	「相互理解」「改善」「勉強」「教育」の中から選択 ※ 「教育」は会社からテーマを支給して取り組むもの ※ 長期スパンで一つのテーマに取り組む、毎月テーマを変える、いずれも可 ※ 2023年度以降、毎年6月に「話し合い」の振り返りを実施 その際に、何らかの「成果」が出たとメンバーが感じられるよう、所属長は留意して話し合いを推進する

VOICE

新入社員をワクワクさせたくて、 自分達がワクワクしながら準備する「話し合い」



(当時)
商環境事業本部 営業本部
首都圏営業本部 西支店
メンバー一同

西支店(当時)は、2023年度の「話し合いイチオシ賞」において、「従業員の部」「役員の部」「社長の部」の3部門で表彰されました。表彰された取り組みは、「新入社員をワクワクさせたくて、自分達がワクワクしながら準備する話し合い」です。

この話し合いを行ったきっかけは、西支店に実際に配属される2名を含めた新入社員計5名が職場体験に来ることでした。新入社員の皆さんにとって実際の支店の雰囲気を初めて体験してもらえる貴重な機会に支店全員で迎え入れて、配属を楽しみにしてほしいという思いから、「新入社員 西支店 1 Day 体験カリキュラム」を「話し合い」の場を利用して企画しました。体験カリキュラムの内容は、営業のロールプレイや受注物件ツアーなどで、参加した新入社員からは「配属後のイメージがつかめた」「西支店の良い雰囲気が伝わってきた」などの感想がありました。

従業員投票で西支店の取り組みに投票いただいた方からのメッセージには、「新入社員がワクワクする研修プログラムの企画に、インストラクターや所属長だけでなく、支店全員が参画したところに組織として魅力を感じました。是非自部門でも実践したいと思いました」「ワクワクしながら準備した皆さんと、これからの商環境事業本部での仕事にワクワクしている新入社員の皆さん、とても素敵です!」などがありました。

支店メンバーがOne Teamになって考え、楽しみながら準備したことで支店内の交流もより一層深めることができました。

「話し合い」は、ジャンルを問わずさまざまなテーマでコミュニケーションを図る貴重な機会なので、今後も支店内の交流を深めるテーマや業務改善、勉強会などメンバーにとってプラスになる会を開いていこうと思っています。

学び続ける機会の提供

オカムラでは、人財ポートフォリオに基づく職能資格制度における資格等級と役割期待への自覚と行動を促す機会の提供や、自らの成長と能力向上のためのキャリア形成支援に取り組んでいます。

階層別研修

オカムラでは、従業員の勤続年数や昇格などに応じた階層別研修を実施しています。

入社1年目から3年目までの従業員を対象とする若手研修においては、3年目終了時のゴールを「Try&Learnを繰り返すことで自己成長し、周囲を巻き込みながら成果を出すことができる人財」と設定し、1年目・2年目・3年目それぞれの行動目標に合わせたテーマで研修を実施しています。それらのフォローアップ研修は、学びの定着と同期意識の醸成を目的として、宿泊形式で実施しています。

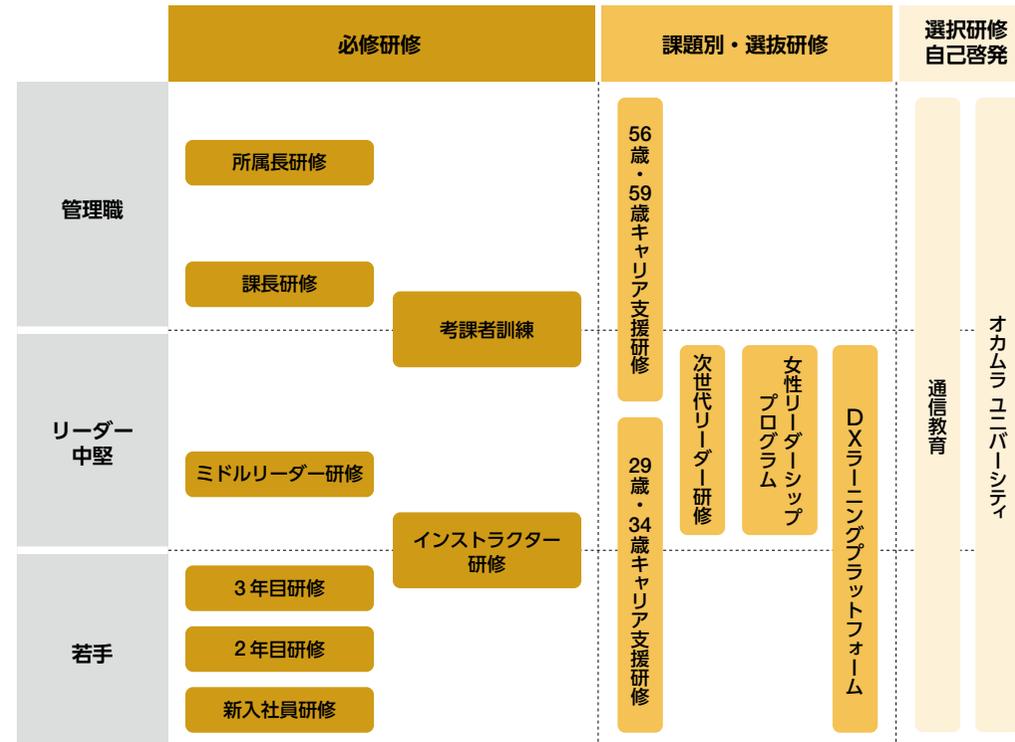
4年目以降の従業員に対しては昇格時に、「期待されている役割を理解した上で、必要なマインドとスキルを学ぶ」ことを目的として、実践的なトレーニングや交流に重点を置いた研修を実施しています。具体的には、リーダー中堅層、管理職層に対し研修前後のe-ラーニングを用いた知識のインプット、集合研修、グループ討議などを組み合わせたブレンド型研修を実施し学びの効果を高めています。

キャリアプランやライフプランを考える

研修の実施

オカムラでは、29歳・34歳・56歳・59歳の従業員を対象に、キャリアプランニングを促し意識向上や自己実現につなげるためのキャリア支援研修を実施しています。

研修プログラム体系 (人財開発部主催・共催)



キャリア支援研修のテーマは、「これからの自分を、立ち止まって考える」です。自分自身を知ること、今後のキャリアやライフを考えること、職種や経験が異なる同年代の従業員同士でのコミュニケーションを通じて多様な視点を得られることを目指し、研修を実施しています。(詳細 ▶P.164)

オカムラ ユニバーシティ (略称: オカユニ)

オカムラ ユニバーシティは、従業員が自律的な学びをデザインすることを目的に開講した、オカムラの企業内大学です。正規従業員だけでなく、非正規従業員、派遣社員や関係会社の従業員など、オカムラグループで働く全ての人々が楽しくスキルアップし、キャリアについて考えられるように幅広く受講者を募っています。2023年度は講座の拡充と同時にサブスクリプション型オンライン研修を用意し、より多くの従業員に学びを届けられるようにしました。

通信教育

従業員一人ひとりの学びの意欲に応じて、時間や場所を選ばずに主体的に学べる機会として、非正規従業員を含む全ての従業員が申し込み可能な5つの教育団体のコースからなる通信教育を提供しています。製造関連知識、ビジネススキル、キャリアプラン、DX、健康、SDGsなど、幅広いテーマのコンテンツから選択することができます。

VOICE



商環境事業本部 営業本部
店舗デザイン部
プロジェクトデザインセンター
大石 由布子

サブスクリプション型オンライン研修を活用し、自分の強みを磨いていく



2人の子どもを育てながら短時間勤務制度を利用しているため、業務の時間が限られています。一方で、限られた時間の中であっても、より力を発揮するために自分の強みを見つけて磨いていきたいという思いがありました。

もともと本を読むことが好きで、本で学ぶこともありましたが、ゆっくり読む時間がとれないのが現状でした。いろいろと調べる中で、学びのコンテンツが豊富で、他の受講生とも一体感を持って参加できるサービスを見つけ、企業内大学「オカユニ」で受講できると知って飛びつきました。

さまざまな分野に興味があり、何を自分の強みとして磨いていくかに迷いがあった中で、たくさんの講座があり、気軽に講座をのぞいてみるができるため、次第に自分が深掘りしたい分野が明確になっていきました。講座の形態も、受講生の代表と講師とのやりとりがメインで、参加している受講生のチャット欄もとても盛り上がり、一方的な講義スタイルではないことからとても楽しく学べました。また、スマートフォンやパソコンさえあればいつでもどこでも受講でき、子どもが寝た後の自分時間や通勤電車の中などの隙間時間で学べるのも、今の生活スタイルに合っていました。

サブスクリプション型オンライン研修を活用して良かったことは、自分の磨きたい分野を明確にできたことです。

例えば、現在の仕事では、お客さまへの提案書作成やプレゼンテーションを行う機会が多いため、ブランディングデザイン・コンセプト作成・パワーポイント術などを受講しました。講座で学んだことをお客さまへの提案に取り入れて、実務に生かしています。ブランディングデザイン等の項目は今後も継続して学び、強みとして磨いていきたいです。

また、社内でもより良いディスカッションができるよう、心理的安全性・ファシリテーションのスキルも身に付けていきたいです。参加型の授業形態自体が、社内会議を運営する機会の多い今の立場では大変参考になり、取り入れていきたいことの一つです。

学びたい意欲を後押ししてくれるオカユニのプログラムが充実してきたのはとても嬉しいです。意欲にあふれた他の受講生の存在も身近に感じられるので、さらに意欲に火が付きました。一年中いつでも学べると集中力も切れるので、年に3カ月程度選択することで「この月は頑張る!」というようにメリハリをつけて学んでいければと思います。

所属長研修

2023年に所属長向けの研修を刷新しました。この研修の目的は、所属長が部門の運営を行う上で、自社の制度やその考えをより深く理解し、その理解を基にしたリーダーシップを発揮することでメンバーとの良い関係をつくり、働きがいと部門業績の向上に結び付けることです。

2023年度は200名を超える所属長に対し、社内講師による

会社の仕組みとその考えをより深く理解するための講座と、外部講師によるメンバーとのストレスレスな関係をつくれるStep-up講座の二つを月一回実施しました。

講座を通じて所属長が新たな視点を得るとともに、所属長が率先して「私たちの基本姿勢－SMILE－」の一つである"Shine" (学び・感性を磨くことで、自分が活きる) を体現することにより、メンバーの自発的な学習を促進しています。

挑戦する機会の提供

オカムラは、従業員一人ひとりのキャリア実現のため、創造と変革につながる未来を見据えて、従業員が挑戦する場を提供し続けます。

チャレンジ制度

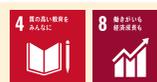
新規事業や事業拡大により新たにメンバーが必要となった場合や、部門の戦略上知識を持つ人や有資格者が必要となった場合に、社内で公募を行う「チャレンジ制度」を導入しています。希望する従業員は、異なる事業部や多種多様な職務へ挑戦することができます。2023年度は、面接などの審査を経て、12名が新たな職務に就くことが決まりました。

自己申告制度

オカムラでは、従業員が働きがいや充実感を得られる仕事に従事することが最も生産性が上がる、という基本的な考え方に基づき、希望する業務や部署を申告できる「自己申告制度」を導入しています。自身の能力や経験・知見を生かし・思い描くキャリアを築くため、挑戦したいことなどをタレントマネジメントシステム（詳細 ▶ P.91）に記入して会社に申告します。申告された情報はジョブ・ローテーションに活用されています。

TOPICS

「人が活きるマネジメント ワークショップ」の実施



人的資本経営への注目が高まり、これからのリーダーに求められる役割が変化してきています。そのような中、オカムラで2023年度に実施した従業員意識調査において、所属長や課長職などのマネジメントに関する結果では、良い点だけでなく、改善が必要な点も多く見られました。

これらの課題を解決するために、オフィス環境事業本部およびグループ会社のエフエム・ソリューション、ヒル・インターナショナル、Td Japan、オカムラサポートアンドサービス所属の課長職以上の管理職を対象に、「人が活きるマネジメントワークショップ」を実施しました。

2023年10月に開催したDay 1は、リーダーの役割として、部下への教育やモチベーションマネジメントなど人の能力をいかに伸ばすかがより重要となってきたため、最新のマネジメント論を理解し、受講者一人ひとりが自分事として考える機会としました。オフィス環境事業本部長より、ワークショップ実施の意義を説明した後、外部講師によるマネジメント講座とワークショップを行いました。各自「コミットメントシート (今日から変える行動宣言)」を作成し、職場のメンバーへ宣言することとしました。

2024年2月に開催したDay 2は、Day 1で学んだ理論を実践して感じたことについて、グループワークを通じて理解しあい、意識・行動をさらに向上させる機会としました。エンゲージメントサーベイ（詳細 ▶ P.77）の結果から各職場での具体的な取り組みを考え、Day 1「コミットメントシート」の振り返りを行いました。

受講者全員が「人が活きる職場」をつくること、すなわちメンバーが自分の能力を最大限に発揮し、自律自走している状態を目指す、状況に応じたリーダーシップを発揮できるまで継続していくことを見据え、2024年度以降も定期的なワークショップの実施を検討しています。



ワークショップの様子

グローバル人財育成制度

海外市場の拡大に対応できるグローバル人財の育成を目的とする「グローバル人財育成制度」を導入しています。

公募型で選抜した対象者は、通常業務から離れ国内語学留学として国内の語学学校へ3カ月間集中して通学します。語学学校では会話や文法、ビジネスコミュニケーションの他に、異文化理解等を学びます。成果発表の一つとして、自社ショールームにてお客さまをご案内するデモンストレーションや事業紹介のプレゼンテーションを取り入れています。

国内語学留学後、海外での語学留学や海外ビジネスに関わる業務へ従事する、海外現地法人に赴き現地の文化・商習慣にあわせた業務を行うなど、実際のビジネスを経験することで、海外勤務における総合的な適応力を養います。2023年度は9名が国内語学学校で学び、うち1名が海外留学、2名が海外赴任、1名が海外営業本部へ異動し活躍しています。

留学制度

技術革新やグローバル化に対応するため、従業員が新しい技術・技能・知識を広く習得する機会を提供することを目的に、国内・海外留学制度を設けています。会社からの指名・推薦または本人の申請にて認められると、国内・海外の教育機関および企業への留学ができます。これまでに企業や海外の大学、国内のビジネススクールへの留学実績があります。

国内・海外留学制度は、オカムラの創業者である故吉原謙二郎の顕彰事業として、吉原のモットーの一つである「事業は人なり」を、より一層充実させるために定められた「教育奨学規程」に基づくものです。「教育奨学規程」には、会社による費用負担、留学期間の勤務の取り扱いなどが明記されています。

VOICE



生産本部 企画部
岩倉 葉菜美

世界中のお客さまにオカムラの製品・サービスを届ける夢への一歩 ～グローバル人財育成制度を活用して～

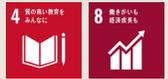
オカムラを「世界のオカムラ」にするという夢をもって入社し、約5年間、追浜事業所で製造管理部の仕事をしてきました。さまざまな職種の方と課題に取り組み、一人ではできないことも、チームでなら乗り越えられると学んだため、もっと広い世界で多くの人と関われる人財になることで、結果として世界中のお客さまにオカムラの製品やサービスを届けることができると考え、グローバル人財育成制度に応募しました。

グローバル人財育成制度の一連のプログラムの中に、国内留学終了後、米国サンフランシスコへの海外留学がありました。世界中から集まった留学生とともに乗り越えたグループワークや共同生活を通じて、英語が流暢に話せるに越したことはないですが、結局はどんな想い、どんな考えで生きているか、自分自身そのものが一番大切であると学びました。自分の言葉で自分の想いを表現することで、国籍等関係なく人間関係を深めることができ、その先に自分一人では考えつかないようなアイデアが生まれるというGlobal synergyを何度も体感し、一生忘れられない経験をすることができました。

国内留学と海外留学を通じて、教育方法の違いも経験しました。国内留学では、スケジュールが徹底的に管理され、短期間で効率良く勉強し、確実な成長を感じながら学ぶことができました。海外留学では、主体性が求められ、自分がどう成長したいかを思い描きながら、勉強する必要性がありました。そのため、語学力だけでなく、積極性や自信などの精神的な成長も感じることができました。最初に国内留学で培った語学力の土台があったからこそ、海外留学でグループワークや共同生活を通じて、より深く仲間とコミュニケーションが図れ、より深い学びを得ることができたと考えています。

海外留学から帰国後、国内だけでなく海外からも多くのお客さまが見学に訪れる追浜事業所で、海外からのお客さまに英語で工場案内を行いました。工場にどのような魅力があるのか、どのような目的でそれぞれの部門があるのかなど、自分の言葉で直接伝えることができたのは、貴重な経験でした。普段工場で製造している製品が、世界のお客さまの元にも届いていると改めて実感し、非常に嬉しい気持ちになりました。

入社以来追浜事業所で仕事をしてきましたが、2023年11月に現部門へ異動し、全事業領域の生産部門について勉強しています。生産本部で学んだ経験とグローバル人財育成制度で学んだ英語を活用し、世界中の多くのお客さまに多彩なオカムラの製品・サービスを届けていきたいです。



サクセッションプラン

(次世代リーダー研修、オカムラビジネススクール)

オカムラでは、企業の持続的成長と変化するビジネス環境への対応力を高めるべく、変革を担える次世代の「経営人財」の育成を行っています。育成を通して「経験×知識×勘所」を磨き、経営人財が自身のキャリアジャーニーを描き研鑽を積んでいく施策を対象を変えて3段階にて展開しています。1つ目は、非管理職を対象にビジネススキルを習得し、アクションラーニングを通して代表取締役や役員に自社課題の提案を行う「次世代リーダー研修」を9カ月かけて実施しています（過去114名受講）。2つ目は管理職を対象に、外部講師に加え社内外の役員が講話を行い、経営課題を描き解決に向けたアクションに取り組む「オカムラビジネススクール」を2022年に開校しました（1期生13名、2期生16名）。「企業経営」等について幅広くテーマを選定し、毎月1回対面で1年間実施しています。3つ目は研修修了者の一部を外部研修や国内のビジネススクールへ派遣し、社内外を含めた多様な知見の共有や経営感覚を磨く機会を設け、習得した知見を現場で発揮できる状態を目指しています。

サクセッションプラン「経営人財」の育成ステップ

対象	目的	施策
管理職	経営幹部候補育成	外部研修/留学 オカムラ ビジネススクール
非管理職	次世代人財育成	次世代 リーダー研修

DXラーニングプラットフォーム (DXLP) の取り組み

「DXラーニングプラットフォーム (DXLP)」は、オカムラグループ内の幅広い領域でビジネスデザイナーを育成し、新規事業や業務改善のアイデアが現場から湧き上がるDX風土を醸成することを目指した取り組みです。ビジネスデザイナーとは、各部門の専門知識と経験を持ち、オカムラのビジネスを深く理解して事業課題を見極め、デジタル技術を掛け合わせて社会・顧客・従業員の体験価値を向上するアイデアを発想し、自ら実現を推進できる人財のことと定義しています。

事業領域を超えて集まったメンバーが、発想力や企画力などを高めるビジネススキル、ビジネス検討を行う上で必要なデジタルリテラシー、向上心や主体性といったマインドセットなどを学んだ上で、新規事業や業務改善の提案を行います。既に100件以上の提案が集まり、特に優れたものは代表取締役や役員へのプレゼンテーションを経て、実現に向けてプロジェクト化し提案者本人が関連部門と連携・推進しています。日々オカムラで仕事に向き合う中で「この業務を理想の形に変えたい」「こんなビジネスを始めたい」という想いを持つ従業員ならではの発案により、成果を上げているプロジェクトが多数生まれています。



2023年度DXLP発表会にて

人財育成に関わる社会からの評価

第5回「プラチナキャリア・アワード」において優秀賞を受賞

「プラチナキャリア・アワード」は、「長期的視点」「自律的な学び」「社会課題解決」を特徴とするキャリア像を「プラチナキャリア」とし、こうしたキャリア形成を支援する企業を表彰するものです。（主催：株式会社三菱総合研究所）オカムラは、第5回「プラチナキャリア・アワード」において、優秀賞「学びの成果の事業実装」賞を受賞しました。オカムラがDX戦略の一つとして推進しているDX人財の育成への取り組み「DXラーニングプラットフォーム (DXLP)」が評価されました。評価されたポイントは、プログラム修了時に受講者全員が提案発表を行い、優秀提案は実装される仕組みを構築している点、実装に向けたプログラムに提案者本人が参加し、関連部門とともに具現化していく仕組みが、従業員のリスクリングのモチベーションを高めている点などです。

