

## 人的資本 変化を先取りし挑戦する個と組織へ

### ◎ 人的資本 変化を先取りし挑戦する個と組織へ

ホギメディカルは、社員一人ひとりの意志や成長こそが企業発展の礎と考えています。激変する事業環境の中、将来の予測が困難な時代を確実に乗り越えていくために、「変化を先取りし挑戦する個と組織」を創出することを人財戦略の基軸に掲げています。社会的使命を自覚し、経営・事業戦略の実現に貢献する人財の育成に力を注いでいます。

#### めざす人財像

- ・変化を主体的に先取りし、熱意をもって積極的に挑戦・実行する人財
- ・多様性を理解・尊重・受容しながら、新しい価値を創造する人財
- ・キャリアを自律的に選択し、自らの成長を通じて社会に貢献する人財

#### 経営戦略

D&I  
(ダイバーシティ&インクルージョン)  
の促進

人的資本投資の強化・充実

人こそが  
経営の  
重要基盤

#### 人財戦略

活躍する人財の採用・確保

自ら考え行動する人財の開拓・育成

挑戦する人財の支援・定着

#### 財務目標

トップラインと利益の最大化

#### 非財務目標

働きがいの向上

#### ケイパビリティの向上

人財の力で、顧客価値の高いソリューションを提供

### 人財戦略

#### 挑戦・成長意欲を支える人事制度に刷新 ～”働きがい”と”働きやすさ”を目指して～

ホギメディカルは、経営・事業戦略の実現に貢献する人財の創出に向けて、社員一人ひとりの挑戦や成長意欲を支える人事制度を運用しています。個々の役割と評価基準を明確化し、パフォーマンスを最大限に発揮できる環境づくりを進めるとともに、主体的なキャリア形成を支援する教育研修プログラムを充実させています。また、ライフステージによって変化する就労シーンをサポートするためのさまざまな取り組みを行っています。



#### 働きがい・一体感のある職場環境づくりへ

- ◆ ライフワークバランスの向上(時差勤務、在宅勤務、男性育児休業取得の推奨など)
- ◆ キャリアパスの明示
- ◆ 社内イントラネットや座談会などで社員交流の促進
- ◆ 部門を超えた自由闊達な議論の場「HOGYcamp」



## 人的資本 変化を先取りし挑戦する個と組織へ

### 社内ポスティング制度

挑戦意欲を持つ人財が活躍できる機会を提供するために、社内ポスティング制度を導入しています。勤続年数に関わらず、登用の門戸を広げており、2025年4月1日付の施策では、8部門14職種の募集に対し、34名の応募がありました。新規事業や機能拡大を展開する部門が求める人財スペックと、自らが手を上げて新しい仕事にチャレンジする「やる気」をマッチングする機会の充実を図っています。

### アイデア企画交流プラン

セールスや生産などの現場には、「こうすればもっと良くなる」や「こういうことをしてみたい」という気づきやニーズが潜在しています。このようなアイデアを発表する「アイデア企画交流プラン」を定期的に実施しています。2024年度は約100件の応募があり、上位10件の優れたアイデアを表彰しました。1位に輝いたアイデアはその実現に向けて、発案した社員を中心としたプロジェクトがキックオフしています。

### 優秀社員表彰

自らのミッションで功績を上げた社員を全社で称える表彰を年1回実施しています。社員一人ひとりの挑戦ストーリーは、社内コミュニケーションを通じて広く共有され、仕事への情熱や成功事例の水平展開により、全社員のエンゲージメント向上につなげています。



お客さまとの信頼関係が挑戦を  
後押ししてくれます

東日本営業部 東京支店長  
**内田 亮**

医療の現場は常に真剣勝負の世界です。そんなお客さまに長年真摯に向き合い築いてきた信頼関係が私の宝であり、その自信が新たな挑戦への原動力となっています。

これからも医療現場で働く皆さまと共に、医療の課題解決と進歩に挑戦し続けることがホギメディカルの社員の使命であると考えています。



自分の「好き」を大切にキャリアを育み、  
新たなことに挑戦しています

製造部 美浦工場長  
**松居 里枝**

工場でキットを組み立て包装する作業が大好きでした。楽しく夢中になって一日が終わること、大切な仲間と達成感を共有してきたことが何よりも貴重な経験です。初の女性工場長となった今、現場を離れたからこそ見える視点や、女性目線の小さな気づきをもって改善に取り組んでいます。私の挑戦が今後の女性管理職比率の向上への一歩となるよう、楽しく大きな背中を見せたいと思っています。  
これからも真心をこめて生産していきます！