



第25-05号

2025年5月13日

キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2025

企業文化の変革部門「最優秀賞」を受賞

～運輸業界で初受賞！全社員を対象としたキャリア支援の拡充・実践が高く評価～

小田急電鉄株式会社（本社：東京都新宿区 社長：鈴木 滋）は、2025年5月13日（火）に、人的資本を最大化する優れた施策に取り組み、個人と組織の持続的な成長の実現に向けたキャリアオーナーシップ経営を推進する企業を表彰対象とした第3回「キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2025」のうち企業文化の変革部門において、運輸業界で初となる「最優秀賞（大企業の部）」を受賞しました。

当社では、社員の70%以上が鉄道運行を担う現業職場の鉄道係員として専門性を追求しています。2024年度には、本社部門だけでなく現業職場を含めた全社員を対象にキャリア対話を拡充し、この実践した取り組み等を企業文化の変革への挑戦として高く評価いただきました。



キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2025 エンブレム

現業職場でのキャリア対話の様子（イメージ）

当社では、社員一人ひとりの多様性を引き出し、地域・社会に価値を創造し続けられる人財の育成を目指しています。なかでもキャリア支援の取り組みは本社部門の社員を中心にスタートして、管理職層へのコーチング研修やキャリア関連教育を実施してきました。

2024年度には、鉄道係員を含めた全社員に年1回以上「1 on 1 ミーティング」にて自身のキャリア希望を上司に伝え、対話する機会を設けた結果、約8割の社員から「今の仕事でのさらなる成長を志向する」意向が得られ、現行業務について貢献感や誇りを持ってキャリアを積み重ねている裏付けとして価値があるものと捉えています。

当社では、労働人口の減少を見据えた「構造改革の推進」と「人財確保」を重点課題と捉え、私鉄業界トップの「労働生産性」を目指した「人財投資」を行っています。今後も、キャリア支援の拡充を進めるなど社員の働きがい高めることで、従業員エンゲージメントと労働生産性を同時に向上させ、事業成長の源泉となる好循環を生み出し、地域とともに成長してまいります。

（参考１）審査会講評＜一部抜粋＞

鉄道会社という安定と規律を重んじる業界において、「全社員がイキイキとキャリア“対話”のできる企業風土に」という文化変革に真正面から取り組んだ意欲的な実践である。

特に注目すべきは、現業職を含めた全社員を対象にキャリア申告と 1 on 1 の機会を制度化した点である。現業層に対するキャリア対話は、組織としても心理面・運用面ともに難易度の高い領域だが、職場の理解と納得を丁寧に積み上げたことで、完全記載自由形式のアンケートにおいて初年度から記入率 8 割という高い浸透を実現している。現業員の大多数が現職の延長線に将来キャリアを見据えているという結果は、日常業務への誇りと自己肯定感の高さを物語るものであり、キャリア対話の意義を裏付ける成果でもある。

キャリア支援とは、制度を作ることではなく、対話と信頼の上に成り立つ文化を育む営みである。小田急電鉄が進めるこの取り組みは、まさにその原点に立ち戻った上で、実行力をもって形にしている。地域とともに歩む企業として、社員一人ひとりのキャリアが地域の価値創造へと接続されていくこの挑戦は、極めて社会的意義の高い実践であり、インフラ系企業におけるキャリアオーナーシップ経営をリードする存在として取り組みを推進して欲しい。

（参考２）キャリアオーナーシップ経営 AWARD とは

「キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2025」（審査委員長：一橋大学 CFO 教育研究センター長 伊藤 邦雄、実行委員長：法政大学キャリアデザイン学部・大学院教授 田中 研之輔）は、はたらく個人の自律的な成長による企業の持続的な価値向上（キャリアオーナーシップ経営）を目指し、キャリアオーナーシップを発揮する人材を「可視化する（見える）」、「増やす」、「（経営や事業と）つなぐ」、を实践し、「個人と企業の新しい関係づくり」を推進する企業を表彰することで、人的資本を最大化する優れた実践方法を社会に紹介するものです。

以 上