

矢のENGINEになる。

～KKEという「場」を利用した多彩な人才の活躍～

求める人才像

新規ビジネスの拡大や
マーケティングに興味のある人才

社会のニーズを見つけ、
新しいビジネスを創り出す人才

在籍者の出身大学 (10名以上)

東京工業大学	45
熊本大学	39
京都大学	30
東京大学	27
九州大学	27
東京理科大学	27
早稲田大学	25
東北大学	18
日本大学	18
筑波大学	16
大阪大学	15
北海道大学	13
千葉大学	10
東京農工大学	10
慶應義塾大学	10
中央大学	10

博士：44名
修士：369名



所員数(取締役・執行役除く)
644名
(第66期末)

各属性の人数

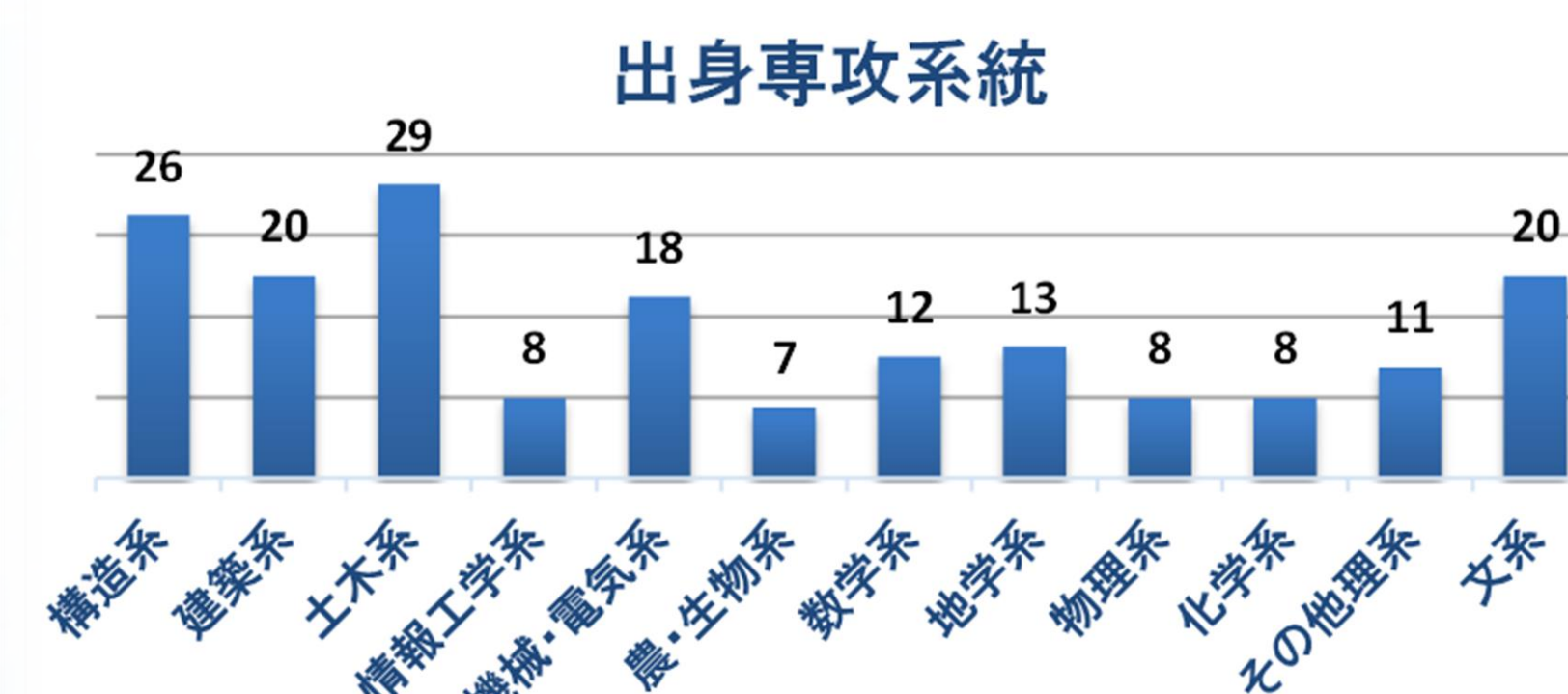
女性 **169名** (26.2%)
シニア(60歳以上) **50名** (7.8%)
キャリア採用 **128名** (19.9%)

多様な人才の参画

世界各国から
参画
(全22カ国 55名)
※2025年採用予定者を含む



新卒入社所員の 出身専攻系統(過去5年)



キャリア採用入社者の声



【食品会社出身】

前職からは想像もつかなかった世界。どうせなら世の中にとって全く新しい価値提供をするべく、RemotelOCK事業に飛び込みました。新しい価値の拡大と自らの成長を実感中です。



【国立大学教授出身】

大学教授から民間への転職はほとんど例を見ず、葛藤と不安もありましたが、選考を通して当社の組織風土に魅了されました。産学連携を理念とする企業の存在は、大学への利益還元と価値提供等、最終的に日本の技術革新に貢献しています。

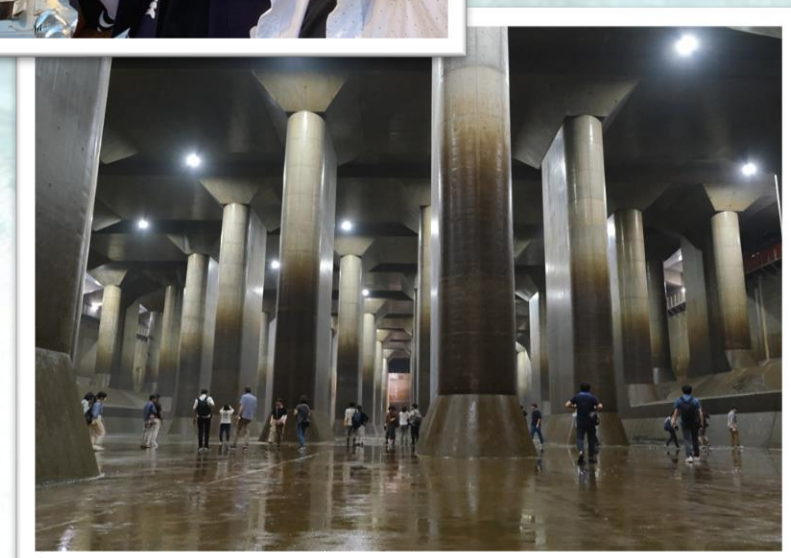


【コンサル会社出身】

お客様の顔も見えて、産学連携をすることによりその技術や知見を実業に活かせることに魅力を感じて参画しました。自由な発想と機動力がある組織なので、今後も様々な提案にチャレンジしたいと思います。

人才活躍のための「場」づくり、「仕組み」構築

社内フォーラム



プロジェクト表彰



社内公募



人才の成長と評価

個人別の目標設定と運用管理

- 役割毎の人物像(等級像)
- 目標管理(成果・行動・スキル)

昇格・更新審査、評価

- 昇格・降格は、厳格に部門および全社統一での審査
- 毎年度末に、次年度給与と調整金(賞与)の査定
- 管理職層(役員含む)についても、年度ごとに目標設定、レポート・発表会で査定

新人研修と部門配属

- 1ヶ月の集合研修
- 1ヶ月×3部門のOJT後、配属先をすり合わせ

異動希望

- 年1回の異動希望調査、個別面談によるすり合わせ
- 複数部門を経験することの価値

定年制廃止

- 60歳時点で今後の働き方と貢献の確認、審査