

01 人材の採用と育成

新卒採用とキャリア採用の両輪の強化を通じて、人材の多様性と専門性を高めています。「なかま」の成長こそ企業の成長と考え、採用・育成・定着を一体で推進。多様な「なかま」とともに学び、挑戦し続けています。



採用の動向と人材の多様性

人材確保に向けた採用戦略

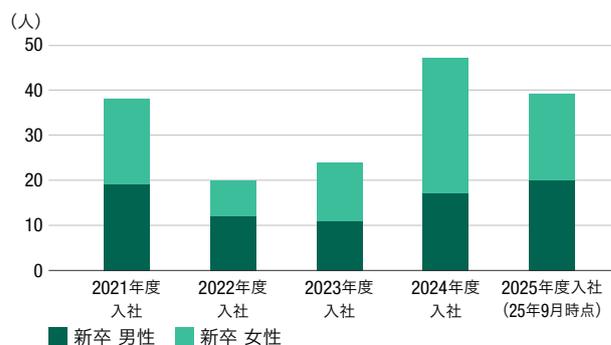
ジーシーでは、新卒採用とキャリア採用の両輪で、多様な人材の確保と育成を進めています。過去数年間の推移を見ると、新卒採用は年間約30人規模で安定した採用体制を維持しています。

歯科医療業界は、一般的な認知度が高いとは言えないため、ジーシーでは社内インターンシップの実施や大学キャリアセンター・研究室・ゼミなどとの連携を通じ、学生への情報発信や業界理解の促進に注力しています。こうした取り組みにより、社会的意義や技術力に共感した学生が自発的に集まる採用基盤を形成しています。

一方、キャリア採用は年間20~30人規模で推移し、過去10年間で大幅に増加しました。全国各地域を支えるサービスエンジニア職や営業職はもちろん、事業拡大や高度な専門領域への対応に向け、研究開発・デジタル・国際事業などの分野で、即戦力人材やマネジメント人材の戦略的な採用を進めています。

また近年のグローバル化に対応して、新卒・キャリアを問わず、毎年一定数の外国籍人材も加わっており、多様な文化や価値観が新たな発想とイノベーションを生み

■ 新卒採用者数の推移と男女比



出しています。

こうした多様な「なかま」の採用活動は、当社のミッションである「互いを認め合う、多様性を尊重する明るい職場づくりとスキルの向上」にも通じます。今後は、採用の量的成果にとどまらず、入社後の定着率やキャリア成長といった質的側面にも着目し、人材開発をより戦略的に推進していきます。

新卒採用の安定した推移と多様性の拡大

幅広い人材を迎える採用の取り組み

新卒採用では、コロナ禍の影響により一時的な減少が見られたものの、近年は回復傾向にあり、長期的に見ると年間約30人規模で安定した採用活動を継続しています。学歴や専門分野の異なる幅広い層を対象としており、高卒・高専卒・専門卒・学部卒・修士卒・博士卒など、多様なバックグラウンドを持つ人材が、それぞれの専門性や視点を活かしながら組織の多様性を支えています。

配属職種においても、営業職を中心とした「総合職」、化学・機械・電気・情報などの知見を活かした「化学系技術職」「機械系技術職」、製造現場を支える「製造職」、さらに歯科分野の専門知識を活かす「歯科系専門職」など幅広く、近年ではIT・グラフィックデザイン、語学を活かしたグローバル業務など、新たな専門領域にも採用の幅を広げています。

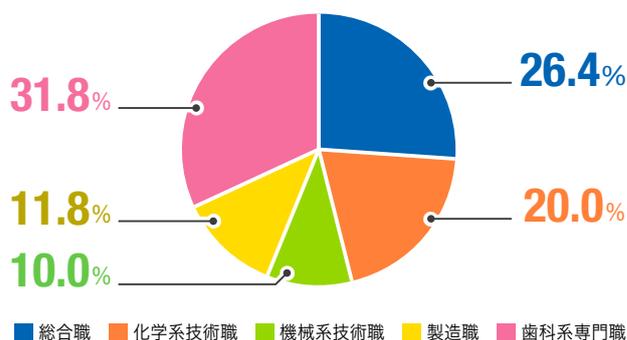
ジーシーでは一人ひとりの能力と意欲を正當に評価する、公正な採用を重視しています。職種ごとの構成にも配慮し、総合職・技術職など、あらゆる領域で男女がともに活躍できるバランスの取れた体制を目指しています。

会社説明会や社内インターンシップでは、様々な立場の社員が登壇し、現場での具体的な働き方や日々の様子

をよりリアルに伝える機会を設けています。これらにより学生が自らの将来像を具体的に描けるようにすることで、入社後のミスマッチを防ぎ、長く活躍できる環境づくりにつなげています。

今後も、公平性と多様性を軸に、一人ひとりの可能性が最大限に発揮される組織づくりを推進していきます。

■ 新卒採用の配属職種別構成比 (2023年度～2025年度入社合計)



キャリア採用の強化

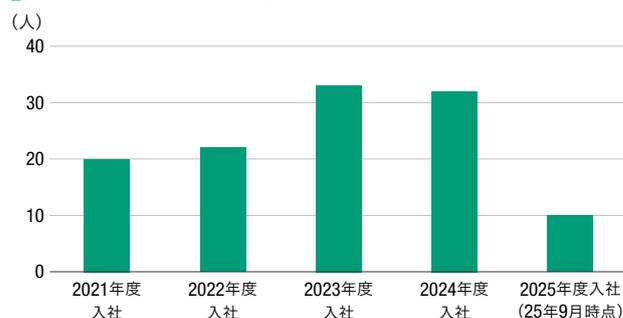
キャリア採用による柔軟な人材戦略

ジーシーでは近年、新卒採用と並行して、キャリア採用を重要な人材獲得手段として位置づけています。従来は新卒採用が活動の中心でしたが、事業領域の拡大、グローバル化の進展、そしてデジタル化の加速を背景に、即戦力や高度な専門性を持つ人材の確保が経営上の重要課題となっています。その結果、キャリア採用の比率は年々増加傾向にあり、採用全体に占める存在感も高まっています。

採用分野を見ると、各エリアに特化した営業職に加え、デジタルソリューションやIT基盤を担う情報系職種、経理・法務・人事などのコーポレート部門において、専門知識を持つ人材を積極的に採用しています。さらに近年では、マーケティングやデザインなど新たな価値を創出する職種での採用も増加しており、組織全体の柔軟性

と競争力強化につながっています。また、管理職以上のポジションでの採用も進めており、組織変革をリードできる層の強化も図っています。

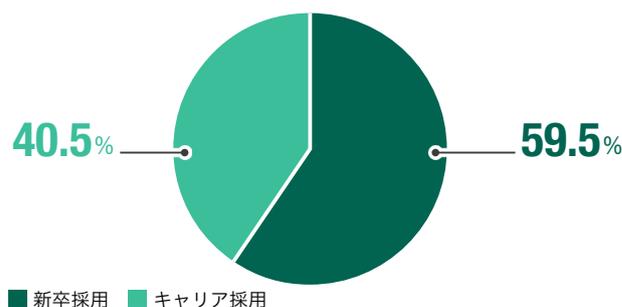
■ キャリア採用の人数推移



キャリア採用の拡大に伴い、入社後の育成や定着支援のしくみも強化しました。キャリア入社者が社内研修や教育体系にスムーズに参加できるよう制度を刷新し、新卒社員と同様に学びの機会を提供することで、定着率の向上と早期戦力化を図っています。こうした取り組みにより、キャリア入社者が早期に組織文化に溶け込み、専門性を存分に発揮できる環境を整えています。

今後も当社は、新卒採用によって長期的な人材育成の基盤を確立しつつ、キャリア採用によって必要な専門性や経験を適時に補完することで、人材の多様性と専門性を高めていきます。

■ 新卒採用とキャリア採用の比率（2024年度）



人材定着の取り組みの強化

入社後の定着と成長を支える取り組み

ジーシーでは、採用後の人材が安定的に成長し、長期的に活躍できることを重視しています。そのため、入社前からの情報提供や社員交流による入社後のギャップ解消、教育研修体系や職場環境の改善などを組み合わせ、人材の定着を仕組み化してきました。

直近のデータによると、当社における入社後3年未満の離職率は全体で9.5%と、国内平均とされる約30%前後^{*}を大きく下回っています。つまり、約9割の社員が3年以上定着し、キャリアを継続している状況にあります。こうした高い定着率は、働きやすさやキャリア形成の機会が十分に提供できていることの表れと捉えています。

新卒採用においては、入社直後の集合研修に加え、配属後も継続的な研修を実施しています。特に、医療機器業界特有の専門知識を学ぶ教育プログラムや、OJTを中心とした実務研修は、高い定着率を支える要因の一つとなっています。また、人事部による新卒社員とのフォローアップ面談を通じて、職場への適応を丁寧に支援しています。

キャリア採用においても、即戦力として活躍できるよ

う導入研修やフォローアップを実施し、社内制度や組織文化に早期になじめるよう後押ししています。さらに、社内報を通じた自己紹介などのコミュニケーション施策により、既存社員との相互理解を深めることで、高い定着率の維持につなげています。

その他、ジーシーではワークライフバランスの確保、柔軟な働き方の推進、育児や介護との両立支援制度の整備など、多様なライフステージに対応できる環境づくりを進めています。これらの取り組みは、社員一人ひとりのキャリア継続意欲を高め、結果として低い離職率を実現する重要な要因となっています。

※ 厚生労働省 令和6年10月25日 新規学卒就職者の離職状況（令和3年3月卒業者）

■ 入社3年未満離職者数

期間	入社人数	離職者数	離職率
2022年度 ～2024年度	179人	17人	9.5%

教育体系の刷新

教育で実現したい 求める「なかま」の姿 の制定

● ジーシーが好き

● 前向き、楽しめる、認め合える

● 自ら考え、行動できる

経営理念に掲げる「敬愛に満ち、明るく活力にあふれた“なかま集団”」の実現を目指し、「このような“なかま”であってほしい」という求める姿を定めました。

すべての「なかま」が互いを認め合い、多様性を尊重

しながら、プロアクティブに挑戦し、成長できる職場をつくる。そして何より「ジーシーが好き」——。この姿勢こそが、ジーシーの人づくりの根幹です。

人事部は、このような「なかま」を一人でも多く増やし、育てていけるような取り組みを続けています。長期的かつ有機的に支える存在として、一人ひとりが自ら考え行動できる環境を整えます。「なかま」全員の“個”が輝き、活力を持って成長し続けることが、企業の持続的な成長と社会への貢献につながると信じています。

教育体系の5つの枠組み

ジーシーでは「Vision 2031」を掲げ、その実現に向けて、2024年4月に人事制度と連動した教育体系の全面的な刷新を行いました。今回の刷新では、社員一人ひとりの成長を促し、組織全体の力を高めるため、教育体系を有機的・体系的に再構築しています。

新たな教育体系は、以下5つの枠組みで構成されます。

1 階層別教育

ジーシーでは、新入社員から経営層まで、各ステージの成長を支援する研修を実施しています。社員の役割や等級（グレード）に応じて必要な能力（コンピテンシー）を踏まえた設計で、キャリア採用社員にも平等に教育機会を提供しています。

入社1～3年目には、「導入研修」や5日間の「工場現場研修」などを通じて、社会人としての基礎や会社理解を深め、「なかま」として活躍する土台を形成します。また、G3A等級の社員には「7つの習慣ワークショップ」、管理職には財務を含むマネジメント研修を取り入れるなど、各ステージに応じた成長を支援しています。

2 選抜型教育

次世代リーダーや海外で活躍する人材の育成に向けて、戦略的な教育を実施しています。30年以上社長を務めてきた最高顧問である中尾 眞がジーシーのフィロソフィーを直接伝える若手リーダー向け「プレ Nakao スクール」や、全社的な経営課題を議論す

る管理職向け「中尾塾」などを開催し、企業の未来を担う人材を育成しています。

3 目的別教育

歯科基礎知識、ITセキュリティ教育、コンプライアンス、GQM（GC Quality Management）など、全社的で注力するテーマに対応した研修を実施しています。

これらを必要なタイミング・対象者に合わせて柔軟に提供し、全社横断的に展開しています。

4 手上げ型教育

「学びに主体的な“なかま集団”と職場環境の実現」のため、自らの課題や関心に基づいて研修を選択できるしくみの導入に向けて、現在準備を進めています。

5 部門別教育

部門ごとの状況や課題に応じて、求められるスキルや知識を習得するために、営業部門、研究開発部門、製造部門などそれぞれに特化した多様な教育を柔軟に実施しています。

刷新した教育体系では、教育を単なる知識の習得にとどめることなく、特に行動変容と成果創出につなげることに注力しています。今後も、社員一人ひとりの成長を支える教育を通じて、企業としての競争力を一層高めていきます。

教育体系図

		階層別教育	選抜型教育	目的別教育	手上げ型教育	部門別教育	
枠組み		各ステージ(等級・役職)に必要な能力開発テーマに即した教育の枠組み	会社の戦略、計画に即し、集中的に投資して行う教育の枠組み	全社的な課題やテーマに則して行う教育の枠組み	「なかま」個別の課題・テーマに則して行う教育の枠組み	部門別の課題・テーマに則して行う教育の枠組み	
教育対象		全なかま(全社横断的)				各部門	
対象グレードと研修例	G6 (部長クラス)	部署長研修	中尾塾				
	G5 (課長クラス)	G5研修(課長職)	NEXT中尾塾				
		新任管理者研修					
	G4 (係長クラス)	G4研修					
	G3A	G3A研修	ブレNakao スクール	ーTセキュリティ教育	英語教育・TOEIC受験 コンプライアンス研修	2026年度 実施に向けて 準備中	セールス・サービス・トレーナー
	G3B	G3B研修					
G2 く G1	3年目研修		デンタルカレッジ	GQM研修		ものづくり大学	
	小山工場研修						
	ジーシー導入研修						

学びと成長機会の拡大

持続的な成長のために

ジーシーでは、社員一人ひとりの能力向上と成長を、企業の持続的成長を支える基盤と位置づけ、体系的かつ有機的な学びの機会を支援しています。2024年度の人材育成への投資額は約2,950万円※に達し、過去3年間にわたり着実に拡大しています。

この投資は、研修体系の拡充と質の向上に直結しています。ジーシーの研修は、キャリアステージや役割、職種に応じて知識やスキルを習得できるよう、様々な内容を段階的に用意しています。座学や実習、OJT、

eラーニングを効果的に組み合わせることで、即戦力としての早期育成と長期的な成長支援の両立を図っています。

こうした体系的な教育施策の積み重ねは、社員のスキル習得を加速させるだけでなく、高い定着率やエンゲージメント向上にもつながっています。今後も人材育成への投資と制度強化を継続し、社員の可能性を最大限に引き出す環境づくりを進めていきます。

※「階層別教育」「選抜型教育」「目的別教育」に限定

研修・学習プログラムの受講状況

2024年度の研修の累計受講者数※は19,091人に達しました。全従業員数1,230人（2024年期中時点）から考えると1人当たり15回以上の研修を受講している計算となります。これは、社員一人ひとりが年間を通じて複数の研修に主体的に参加していることを示しており、学びを重ねる文化が組織全体に根付いている証といえます。

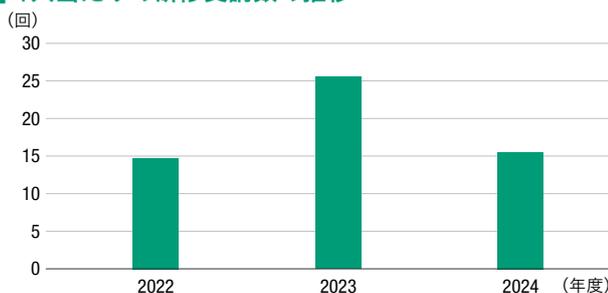
1人当たりの研修受講時間は、2022年度が11.6時間、2023年度が25.1時間、2024年度が26.9時間と、年々

増加傾向にあります。これらの時間には、集合研修に加えて、実習、eラーニング、外部講演への参加など、業務に直結する多様な学習機会が含まれています。

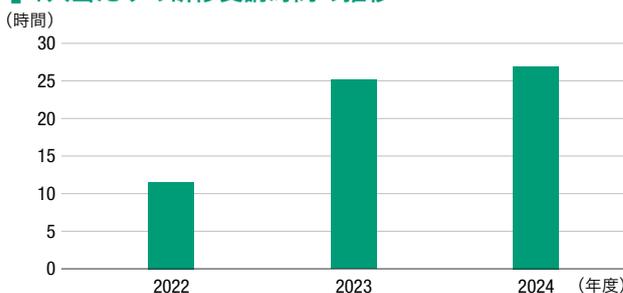
これらのデータは、ジーシーが社員を“資本”として位置づけ、長期的な企業価値向上につなげていることを裏づけるものです。

※「階層別教育」「選抜型教育」「目的別教育」に限定

1人当たりの研修受講数の推移



1人当たりの研修受講時間の推移



主な研修・学習プログラム

ジーシーの研修・学習プログラムは、社員一人ひとりの経験や状況に応じて、必要な知識を取得できるよう様々な内容を用意しています。例えば、歯科に関する知識や経験が全くない新入社員でも、研修プログラムを通じて歯科に関わる知識やスキルを身につけ、短期間で歯科業

界で活躍する専門人材へと成長することが可能です。

ジーシーでは、自身の意欲次第で主体的に学べる環境が整っており、その学びを通じて仕事の幅を広げ、さらなる活躍のチャンスをつかむことができます。

●デンタルカレッジ

歯科専門知識を習得するためのオリジナル研修プログラムです。ジーシーでは、入社される方の多くが歯科領域未経験者です。そのため、新卒・キャリア入社、職種を問わず、誰もが安心して学び始められるよう、入社後3年間を対象としたカリキュラムを用意しています。

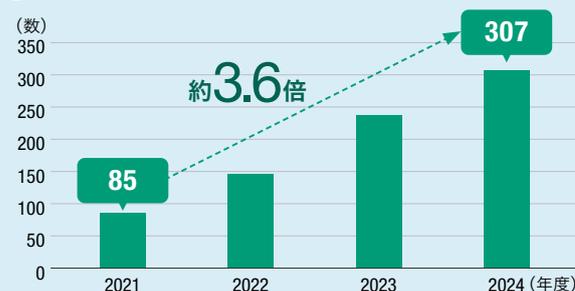
研修は、座学や実習に加え、歯科大学講師による専門講演、eラーニングを組み合わせた体系的な構成となっています。特にeラーニングはコンテンツを幅広く拡充しており、自分自身のタイミングで受講できる利便性から、多くの社員の知識定着とスキル向上を支えています。

修了者には、社内資格である「DR資格 (Dental Representative)」が認定されます。歯科医療器材メーカーとして求められる専門性を段階的に身につけることで、早期に実務へ活かせる知識やスキルの定着を目指しています。未経験でも着実に専門性を高められるよう、成長を支えるしくみを整えています。



「デンタルカレッジ」の実施風景

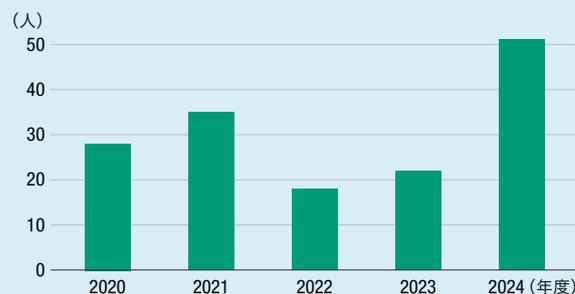
■ 歯科eラーニングコンテンツ累計



●GQM (GC Quality Management) 研修

経営目標達成に向け、「お客様視点での価値の創造」を重視し、社員一人ひとりの「仕事の質」を高めるための研修を実施しています。QC (品質管理) の考え方と手法を基盤に、入社から3年間で段階的にスキルを習得できるよう設計しています。研修の一環として「QC検定3級」の受検を必須とすることで、さらなるスキルの定着を図っています。さらに「新任管理者研修」にも組み込み、管理職の意思決定スピードと質を向上させ、社員の成長と組織全体の価値向上を同時に支援しています。

■ QC検定3級 合格者数



●ITセキュリティ教育

ジーシーでは、PCやネットワークの安全対策に加え、社員を狙ったサイバー攻撃への対応力を高めるため、全社員を対象にeラーニング研修を実施しています。サイバー攻撃の手口を想定した疑似メールを抜き打ち形式で配信し、社員の対応状況を検証する取り組みも行っています。これらの実践型施策により、ITリテラシーの向上とセキュリティ意識の強化が着実に進んでいます。

●コンプライアンス研修

全社員を対象に、階層別でコンプライアンス研修を実施しています。原則対面形式で、知識の定着と職場での実践力向上を図っています。今後は、階層に応じた内容の充実や、繰り返し学べる反復型プログラムの導入も予定しており、コンプライアンス意識の定着を継続的に促進していきます。