

## 「キャリアオーナーシップ経営 AWARD2026」人事/HR の変革部門で最優秀賞を受賞 社員のキャリア設計、組織の持続的成長のための人事戦略「Architect HR」が高く評価

YKK AP 株式会社（本社：東京都千代田区、社長：魚津 彰）は、「キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2026」（以下、本アワード）において、人事/HR の変革部門（大企業の部 ※1）で最優秀賞を受賞しましたので、お知らせいたします。

本アワードは、社員の自律的なキャリア形成を支援し、個人の成長を組織の活力につなげる「キャリアオーナーシップ経営（※2）」を実践する企業を表彰するものです。当社は、社員が自らのキャリアを設計し組織全体の持続的成長を図るための仕組みづくりとして、2025年10月に人事戦略「Architect HR（アーキテクト エイチアール ※3）」を策定しました。今回はこの「Architect HR」が、社員の意思あるキャリア形成を引き出し、組織の変化対応力や事業成長、企業価値向上へとつなげる設計機能へ再定義した取組みであると評価されました。

YKK AP は今後も、社員一人ひとりが自己成長と社会貢献を結びつけながら、変化を受け入れ、創造的に進化する組織を目指します。



表彰式の様子

審査員と当社 常務執行役員 人事戦略本部 人事統括部長 村上由香（右から2番目）

### 【評価のポイント】

#### ・人事機能の再定義と「Architect HR」の思想

人事を単なる制度運用ではなく、社員の意思あるキャリア形成を事業成長・企業価値向上へとつなげる「設計機能」へ再定義した点が評価されました。特に、理念・構造・学習・接続・透明性を統合し、キャリアを「社員と会社が共に設計するもの」と捉え直した点、個人の志向や経験を見える化しながら対話・学習・越境が連動した流れをつくっている点が、高く評価されました。

#### ・見えにくい変化を可視化し、仕組みと文化を分断させない組織設計

人や関係性、意思決定、自律の質といった可視化しにくい組織の変化までを経営に接続しようとする姿勢、上司自身に対話のあり方を見直し社員の意思を尊重する姿勢まで含めて設計対象としている点が、仕組みと文化が分断されずに動いているとして評価されました。

#### ・個人の自律と組織の価値創出を結ぶストーリー

単発施策の寄せ集めではなく、個人の「問い」から学び、選択、行動へとつながる流れを通じて、社員の自律的な挑戦と組織の価値創出を結びつけるストーリーとして組み立てられている点も評価されました。理念浸透度やエンゲージメントの改善、自発的な応募や1on1の質向上といった具体的な変化は、この設計が着実に機能していることを示しており、今後の一層の広がり期待が寄せられました。

## 【「Architect HR」の概要】

YKK AP は、事業環境の変化や AI の進展に伴い、企業が人材を一方向に管理するモデルの限界をいち早く捉え、個人の自律的な成長が事業の進化を促す構造への転換を図っています。

「Architect HR」では、YKK 精神「善の巡環（他人の利益を図らずして自らの繁栄はない）」のもと、モノづくりの精神と建築の設計思想を組織づくりに応用し、以下の 5 つの柱で社員が自律的に学び成長できる環境を構築します。

### ● Foundation（基盤）

「強固な土台を築く」ことを目的に、「善の巡環」の浸透、スキル標準・キャリアパスの明確化、グローバル HR 基盤の整備などを推進

### ● Framework（構造）

「柔軟で適応可能な組織設計」のため、職能型からジョブ & スキル型へシフトを加速させ、営業・製造・開発など縦割りではなく、事業部や職種の枠を超えた柔軟な組織設計などを推進

### ● Materials（素材）

「人材育成とスキル強化」に注力するため、社員の学習機会を強化する「AP アカデミア」を設立し、データ駆動のタレントマネジメント（※4）や、次世代リーダー育成プログラムなどを導入

### ● Connections（接続）

「社内外のエコシステム」を構築するため、他社との共同プロジェクトや産学連携の強化、リファラル採用（※5）やアルムナネットワーク（※6）の強化、地域社会との連携など「越境」を促す取り組みを展開

### ● Transparency（透明性）

「公正・公平な組織文化」を目指し、評価の透明性を向上させ、情報のオープン化や意思決定プロセスの可視化を推進

## 【参考情報】

「キャリアオーナーシップ経営 AWARD」について

本アワード（審査委員長：伊藤 邦雄 一橋大学 CFO 教育研究センター長、実行委員長：田中 研之輔 法政大学 キャリアデザイン学部・大学院教授）は、はたらく個人の自律的な成長により、企業の持続的な価値向上を目指す取り組みを、発見・共有・集合知にしていく活動です。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ことを目的に、キャリアオーナーシップ経営の 3 つの視点（キャリアオーナーシップ人材を「可視化する（見える）」、「増やす」、「（経営や事業と）つなぐ」）を実践し、「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もの。

2026 年は、キャリアオーナーシップ経営を導入・実践していく上で重要となる 4 つの領域（部門：人事／HR の変革、企業文化の変革、マネジメントの変革、キャリアの変革）と 1 つの特別部門（人材採用・育成の変革）において、従業員数の規模に応じて有識者が審査し表彰されました。

特設ページ：<https://co-consortium.persol-career.co.jp/com-award/index.html>

※1：従業員が 1,000 名以上の企業

※2：はたらく個人の力を最大化させ、社会の力に変えていくために、企業が経営戦略、事業戦略、人材戦略をダイナミックに連携させた新人材戦略の策定と実施を通じて、キャリアや仕事を主体的に捉え、自律・自走しながら周囲と共創する人材（＝キャリアオーナーシップ人材）を増やし活かすことで、個人と組織が対等な新たな関係性を構築・再構築し、個人と組織の持続的な成長を共に実現していく経営のこと。

※3：Human Resource（人的資源）の略称で、人材採用・育成・労務管理など、従業員を活用し、企業の成長に貢献するための取り組み全般のこと。

※4：従業員の能力、スキル、経験などを一元管理し、最適な人材配置や育成を戦略的に行う人事管理の手法。

※5：従業員が自社の求人に合う友人や知人を紹介する採用手法。

※6：企業を退職した元従業員（アルムナイ）と企業が、退職後も良好な関係を維持し、互いに価値を提供し合うためのコミュニティ。