

人財・ダイバーシティ

akebonoは、事業のグローバル化を踏まえて、国内外で活躍できる人財の採用・育成や、積極的なダイバーシティ・マネジメント、ワークライフバランスの実践などにグループとして取り組んでいます。

人事基本方針

社員一人ひとりに機会を提供し、
会社の成功を共に分かち合える社員を
支え続けていくこと

「会社を成功に導く最も重要なファクターは『人財（社員）』である」という考えのもと、「社員一人ひとりに機会を提供し、会社の成功を共に分かち合える社員を支え続けていくこと」を基本方針として、「個の確立」と「相互の尊敬と信頼」を基盤に、グローバルでの長期人事政策の構築を目指しています。

また、人間を尊重し、多様性と創造性にあふれる組織づくりを目指して、人権教育・啓発に取り組んでいます。

人財開発・人事制度

人権・個人の多様な価値観・個性・プライバシーを尊重し、国籍を問わず、適切な人財が適切なポジション・地域で業務を行えることを理想として教育プログラムや人事制度、採用活動の整備を進めています。

これまで各地域で独自の教育プログラムや人事制度を

運用していた中で、特に国籍や言語・文化の異なるメンバーで同じ業務に取り組む機会が少なかった日本の社員のグローバル対応力を高めています。「コミュニケーション能力」、「異文化対応能力」、「言語能力」に注目して人財育成プログラムの強化を図ります。

グローバル人財開発

akebonoに入社する社員の研修プログラムの一環として全世界のグループ拠点で統一した教育パッケージを用意しています。akebonoの成り立ちや歴史、地域ごとの事業の特徴に始まり、APS (Akebono Production System またはAkebono Philosophy and Spirit) やコーポレートブランド経営などのakebonoの企業文化や哲学をまとめた「akebono Starter Book」を発行し、研修で使用しています。これによる学習を通して、akebono社員として共通で身に着けておきたい基本的な知識や考え方の統一を図ると同時に、地域ごとの特色を活かしたオリジナル教育プログラムを追加することで、それぞれの国や拠点ごとにふさわしい教育プログラムを確立しています。

「真のグローバル企業」を創造する場 研修センター「Ai-Village」

2012年にグローバル人財の創出を目的として建設されたAi-Villageは、多くの社員に活用されています。研修の約半数は人事部による階層別研修や選抜型研修で、さらに開発・技術・営業・生産などの各部門でも多くの研修が実施されています。宿泊室は、宿泊型研修での利用に加え、天候の影響により帰宅が困難となった社員も活用しました。2014年度からは、さらなる研修内容の充実を目的とした公開講座「Ai-Campus」を開始しました。グローバル人財の強化を目的とした語学を扱う研修プログラムに加え、生産や製品に関する基礎知識などを学べる約80の

講座を用意しています。今後もAi-Villageを最大限に活用した人財の育成に努めていきます。



Ai-Village外観

ダイバーシティ（人財の多様化）に対する取り組み

akebonoでは、社員一人ひとりが大切にしている価値観を認め、その多様性を尊重することで、企業力を高めることを目標にしています。すなわち、その人らしい働き方や生き方を尊重することが仕事における創造的な発想につながり、それらの集積した結果として企業の活力が高まることを期待しています。グローバルな事業展開にあたり多様な価値観、文化をもった人財に対して「一人ひとりの能力を最大限に発揮できる組織づくり」が必要と考え人財の多様化を推進しています。

akebonoのダイバーシティ・マネジメントは、多様化推進、ワークライフバランス推進、キャリア支援を3つの基本テーマとしています。

ダイバーシティの基本テーマ



ワークライフバランスへの取り組み

akebonoでは、ワークライフバランスの考えに基づき、社員が「仕事」と「仕事以外の活動」のバランスをとりながら、それぞれの望む働き方が実現できるよう環境整備を行っています。

その一つとして、家族の育児や介護と仕事の両立を多方面からサポートする制度を設けています。1日2時間を上限とした育児・介護短時間勤務や休暇制度、介護資金貸付制度、訪問看護医療費の補助に加え、育児や介護、配偶者の海外転勤など家庭の事情で退職した社員に復職の機会を提供するキャリアパートナー制度を導入しています。そのほか、地域活動や語学習得などの自己啓発の機会や、キャリア支援プログラムの提供も行っています。

さらに、制度の整備と合わせて、制度の内容や利用までの流れなどを「ライフサポート応援団」という冊子にまとめ、全社員に配布し、活用の促進にも取り組んでいます。

今後は、日本の少子高齢化など、将来の課題を見据えた取り組みを積極に行うことで、さまざまな社会環境の変化に企業全体で対応し、多様で柔軟な働き方を選択・実現できる職場環境をつくるため、社員の意見を反映しながら、各種制度の継続と改善に努めていきます。

akebonoは、2007年11月と2013年6月の2回、積極的に子育て支援を行っている企業として、次世代育成支援認定マークである「くるみん」マークを取得しています。



次世代育成支援認定「くるみん」マーク

TOPICS 女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」を取得

akebonoは2016年4月、埼玉労働局長より「えるぼし認定（3段階目）※」を受けました。

えるぼし認定制度は、女性活躍推進法に基づいて行動計画の策定と策定内容の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況などが優良な事業主が、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる制度です。評価は5つの評価基準に基づいて行われ、項目数に応じて1段階から3段階までの認定が行われます。akebonoは、このうち最高ランクである3段階目に認定されました。

女性を含むすべての社員がいきいきと働ける企業を目指し、今後も取り組みを続けていきます。

※女性活躍推進法に基づく「基準適合一般事業主」認定の公式愛称



「えるぼし」マーク(3段階目)

akebonoが実施する主な取り組み

育児休職制度	子どもが満3歳の3月に達するまで取得可能(分割取得も可能)。「休職援助金」を共済会より支給 ※「育児休職制度」は法定基準を上回る制度を整備しています。	
キャリアパートナー制度	家庭の事情で退職した勤続経験3年以上の社員は、一定の基準を満たす場合に、退職後5年以内まで復職が可能	
介護休職制度	対象家族1人につき2年間取得可能。「休職援助金」を共済会より支給	
看護休暇制度	小学校6年生までの子どもを看護するための休暇を年5日間、2人以上の子どもを看護する場合には10日間取得可能 (負傷または疾病にかかった子どもの看護または予防接種・健康診断を受けさせるため、有給休暇とは別に取得可能)	
勤務時間短縮等の措置	<育児のための制度> ①短時間勤務制度: 子どもが小学6年生の3月末までの期間、複数回取得可能 ②フレックスタイム制度(対象部署) ③育児サービス費用の補助制度 (共済会より、子どもが満3歳の3月まで毎月一定額支給)	<介護のための制度> ①短時間勤務制度: 対象家族1人につき通算3年までの期間、複数回取得可能 ②フレックスタイム制度(対象部署)
社内環境整備	・社員の仕事と家庭の両立に配慮する必要性について、新任管理職を対象に研修を実施 ・仕事と家庭の両立に役立つ情報を、冊子配布およびイントラネットにより提供 ・社員の家族が職場を訪問する「akebono参観日」を、毎年子どもの夏休み期間等を実施	