

S ステークホルダーとのつながり強化 - ①

人財・ダイバーシティ



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います。

グローバル人財開発

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、一人ひとりが適材適所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。特に、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ため、国籍や言語・文化の異なるメンバーと同じ業務に取り組む機会が少なかった各国の社員のグローバル対応力を高めることを目的として「コミュニケーション能力」、「異文化対応能力」、「言語能力」の向上に重点を置いた人財育成プログラムの整備を進めています。

その一環として、入社時には全世界のグループ拠点で統一した研修パッケージを採用しています。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, 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、入社時の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付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。

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合い、多様性を尊重することで、新たな価値創造と企業価値の向上に結びつけることを目標にしています。

事業のグローバル展開において「社員一人ひとりの能力を最大限発揮できる組織づくり」が必要不可欠と考え、人財の多様化を推進するため国籍を問わず採用活動に取り組んでいます。

akebonoのダイバーシティ・マネジメントは、『多様化推進』、『キャリア支援』、『ワークライフバランス推進』を3つの基本テーマとしています。今後さらなるダイバーシティ推進活動を通じて、2020年までに女性管理職数を2014年の2倍とするなどの目標を掲げ、取り組んでいます。

ダイバーシティの基本テーマ



海外インターンシップ受け入れ

akebonoは海外からのインターンの受け入れを積極的に行っています。また、インターンと社員の交流を促進する教育プログラムを設け、より多くの社員に海外の多様な価値観に触れる機会を提供することで、グローバル人材の育成に役立っています。

インターンの出身国

アメリカ、イギリス、イタリア、インド、ギリシャ、スウェーデン、オーストリア、スペイン、タイ、スロバキア、ドイツ、トルコ、フランス、フィンランド、ポルトガル、メキシコ、モロッコ、カナダ、ハンガリー、オランダ、ポーランド、チュニジア、ナイジェリア、ロシア

インターンシップ受け入れ人数の推移



キャリア支援活動

akebonoのダイバーシティ推進室では、キャリア支援の一環として、「ネットワーキング」、「ドリームマップワークショップ」、「役員と話そう」という活動を2015年度から行っています。

今後もこれらの活動を継続し、全社で「一人ひとりの能力を最大限発揮できる組織へ向けた活動」を行っていきます。

ネットワーキング

女性社員同士のつながりをつくり、仕事の不安や悩みを共有できる場を設けます。



ネットワーキングの様子

ドリームマップワークショップ

キャリア研修の一環として、将来の目標(夢)をビジュアル化し、自分の理想とするキャリアを明確にします。

役員と話そう

社員と役員が懇談する場を設定し、違った視点で意見・アドバイスをもらうことで、社員一人ひとりの視野の拡大につなげます。

女性活躍推進

akebonoは女性を含むすべての社員がいいききと働ける企業を目指し取り組みを続けています。

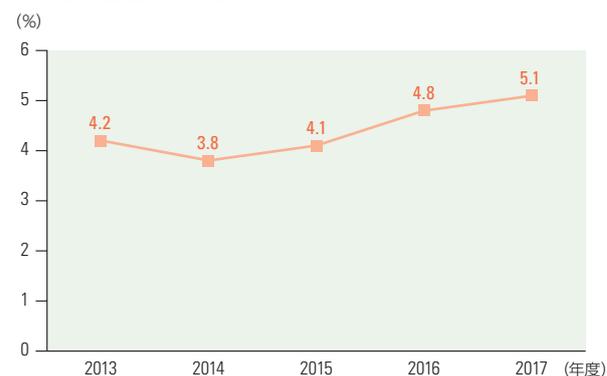
2016年4月には、埼玉労働局長より「えるぼし認定(3段階目)*」を受けました。えるぼし認定制度は、女性活躍推進法に基づいて行動計画

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



女性管理職比率(国内)



akebono Way

akebonoは1929年創業以来、時代のニーズに応じてさまざまな事業や施策を展開してきた中、変わらずに受け継がれてきた価値観・心構え・行動指針をakebono Wayとしてまとめ、2017年に明文化しました。今後はグローバルで社員の理解と定着を図っていきます。

ワークライフバランスへの取り組み

akebonoは社員一人ひとりの多様な働き方の実現を目指し、育児や介護と仕事の両立を多方面からサポートするさまざまな制度を設けています。

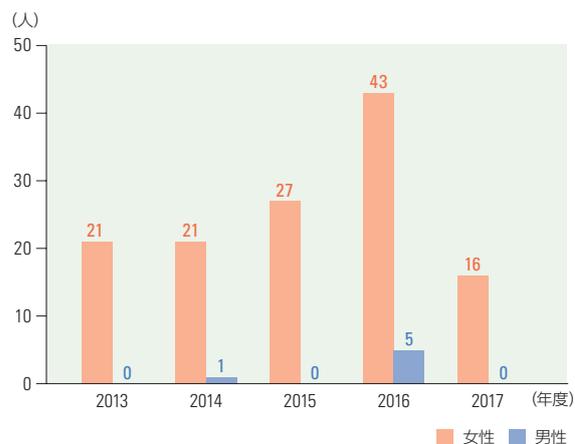
さらに、制度の整備と合わせて、制度の内容や利用までの流れなどを「ライフサポート応援団」という冊子にまとめ、全社員に配布し、活用の促進にも取り組んでいます。これらの取り組みにより、akebonoは、2016年10月、埼玉労働局から「次世代育成支援対策推進法」に基づく「子育てサポート企業」として認定を受け、次世代育成支援認定マークである「くるみん」マークを取得しました。2007年11月、2013年6月にも認定を受けており、今回で3回目の「くるみん」マーク取得となります。



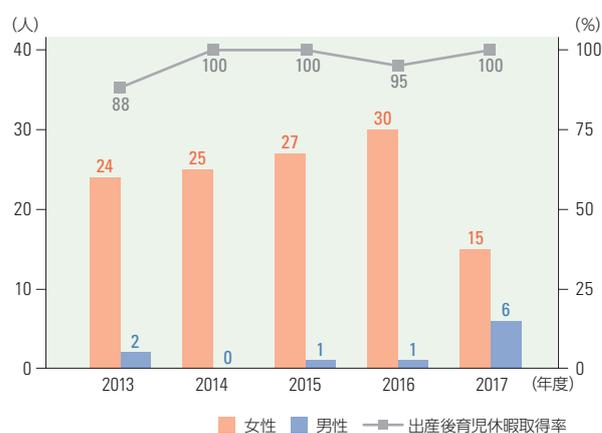
次世代育成支援認定「くるみん」マーク

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的に行うことで、さまざまな社会課題や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、各種制度の整備と改善に努めていきます。

育児短時間勤務（国内）



育児休職（国内）



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	<p><育児のための制度></p> <p>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</p> <p>②フレックスタイム制度（対象部署）</p> <p>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）</p>	<p><介護のための制度></p> <p>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</p> <p>②フレックスタイム制度（対象部署）</p>
社内環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ・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に実施 	
傷病休暇制度	不慮の病気や怪我の際に安心して療養できるよう、毎年付与される年次有給休暇とは別に12日/年の傷病休暇を付与	
勤務時間インターバル制度	勤務終了時刻から翌日の始業時刻まで11時間以上空けることで、長時間労働の是正と十分な休息時間を確保	

Akebono Brake Astra Vietnam (AAVH)の残業削減による働き方改革が評価され表彰

AAVHは離職率が高く、離職による残業増加の問題に直面していました。そこで2017年2月から残業ゼロ計画を本格的に開始し、社員の声をタイムリーに吸い上げる改善提案活動などの取り組みを進めました。その結果、工場の生産性が大きく改善し、離職率や欠勤率が減少したことで、2017年8月に残業ゼロを達成しました。これらの活動が評価され、2017年10月にベトナム・フンイエンス省労働同盟から優良な労働環境を提供する企業として表彰されました。

akebonoは今後も職場の改善活動を通して、残業の削減や社員の労働環境の改善に取り組んでいきます。



表彰式の様子

健康経営

akebonoは、事業主としての安全・健康への「配慮義務」と社員の「自己保健義務」を両輪に、健康経営を推進しています。社員の健康意識を高め、職場環境の改善を進めることで、心身ともに健康で充実した状態を創り出し、生産性・創造性の向上を目指します。

2017年4月には、「社員が心身ともに健康で充実した生活を送るとともに、社員と会社がともに成長し、社会に貢献し続けていくために、健康づくりに資するさまざまな施策を積極的に推進する」健康経営宣言を制定しました。従来取り組んでいた活動を体系化し、心身両面の健康促進や健康意識の向上に向けた取り組みを進めています。



2018年2月、経済産業省と日本健康会議が共同で推進する優良な健康経営を実践している大規模法人を顕彰する「健康経営優良法人2018(ホワイト500)」の認定を受けました。

あけぼの保育園 (Ai-Kids)

akebonoでは、「働き方改革」の一環および福利厚生充実のために事業所内保育所「あけぼの保育園」(通称: Ai-Kids) を設立しました。現在、内閣府が推進している「企業主導型保育事業」に則り、仕事と育児の両立、人財の定着、社員満足度・企業ブランドイメージ向上、男性社員の育児に対する意識改革を目指しています。当園の定員は12名で、曙ブレーキグループ社員の児童を対象として2018年5月に開園しました。

今回のあけぼの保育園の企画、運営には、akebonoの就職進学制度*の卒業生の一人である、福島県郡山市「あさひがおか保育園」の高橋孝子園長より、さまざまなアドバイスを受けています。

(※P28「就職進学制度」を参照)



あけぼの保育園 外観



あけぼの保育園 内観

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・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の宿泊にも活用しました。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

地域社会の皆様とともに



将来を担う学生を支援する「就職進学制度」

akebonoでは、働きながら短期大学の保育科第二部（夜間課程）に通い、3年間で幼稚園教諭二種免許状、保育士資格を取得できる就職進学制度を1965年から実施しています。本制度を利用する学生をakebonoでは「保専生」と呼んでいます。

就職進学制度は、現在は福島製造でのみ実施されています。保専生は寮で共同生活を送りながら交替勤務に就き、学業と仕事を両立させています。給与から学費を支払うことにより、自分の力で学校を卒業し、資格を取得することができます。資格取得後はakebono以外の企業や幼稚園、保育所などに就職します。50年以上にわたって継続されているこの就職進学制度を利用した卒業生は3,000人を超え、親子2代で制度を利用した方もいます。

akebonoは、若者の夢の実現を支援することを通して、地域社会に貢献しています。

桃苑寮が「第34回福島県建築文化賞」特別部門賞を受賞

福島製造敷地内には保専生を支援するための桃苑寮（とうえんりょう）と呼ばれる寮があります。1971年に建設された桃苑寮の建屋を、老朽化のため、2016年に新築しました。新しい建屋には、学業と仕事の両立がしやすいよう、さまざまな工夫が施されています。

この桃苑寮は2018年1月に、福島県が主催する「第34回福島県建築文化賞」特別部門賞を受賞しました。間仕切りを閉じると講義室になるホールや吹き抜け階段ホールを中心に、明るく一体感のある寮生活空間が生み出されている点が評価されました。



桃苑寮 外観



桃苑寮 内観

障がい者の雇用

akebonoグループの特例子会社・あけぼの123では、「社員を人として育てる」という理念のもと、障がい者が仕事を通じて成長できる職場づくりに取り組んでいます。2016年4月には、障がい者の雇用やその能力を活かした職場づくりに積極的に取り組んでいることが評価され、4期連続（10年目）で埼玉県障害者雇用優良事業所の認定を受けています。

なお、akebonoの障がい者雇用率は2017年度末現在で法定雇用率の2%を超え、2.42%となっています。



akebonoの障がい者雇用率推移



Ai-Museum

Ai-Museum（ブレーキ博物館）は、創業75周年を記念して2004年に設立されました。800m²の館内には、自動車用をはじめ二輪車用、鉄道車両用など300点以上ものブレーキを展示しています。歴史的にも貴重な製品や資料を通じて、akebonoのブレーキ専門メーカーとしての歩みをご覧いただけます。



開館日：毎週水曜日 14:00-16:00

会社・工場見学の受け入れ

2017年度は、社会科見学の一環として埼玉県の小学校3校、280名以上のAi-City（本社）見学を受け入れました。会社説明、Ai-Museum（ブレーキ博物館）やブレーキ技術教育巡回車両の見学、モノづくりセンターでの体験を通してakebonoとその製品への理解を深めてもらうとともに、安全意識の向上に努めています。

今後も国内だけでなく、海外を含めた企業や地域の方々と一緒に学び、成長していくことができるような取り組みを継続して進めていきます。



小学生のAi-City見学の様子

ブレーキ技術教育巡回車両

補修用ブレーキ製品を取り扱う補修品BUでは、全国のディーラーや整備工場などに、ディスクブレーキやドラムブレーキなどの仕組みを目で見て触って理解できるよう工夫した「ブレーキ技術教育巡回車両」による講習会を毎年200回以上実施しています。

ブレーキに関する整備ポイントや市場で起きている事象について、実際の車両から回収したサンプルや映像などを使って解説し、ブレーキに関する知識や技能を深めていただくとともに、講習会でいただいた情報・ご意見を製品開発にフィードバックしています。

すべてのお客様の安全で快適な運転を実現するために、整備現場でのブレーキ整備技術の啓発に努めています。そのほかにも、社員研修や、家族参観日、小学生の社会科見学、地域のイベントなどに役立てています。



ブレーキ技術教育巡回車両による講習会

S ステークホルダーとのつながり強化 - 3

安全・安心の提供



労働安全衛生マネジメント

グローバルな安全衛生マネジメント力向上のため、グローバルの全生産拠点参加によるグローバル・セーフティ・ワークショップを定期的に開催しています。

日本では中央安全環境委員会を中心とする管理体制により、社員の安全と健康を確保し、事業活動におけるリスクの把握と低減、災害・事故などの未然防止を徹底しています。特に、社員の安全を守ることを最重要課題と考え、すべての社員を対象に事前安全教育の受講を義務付ける規定を設けています。また、安全に関する重要事項をまとめた冊子を全社員に配布するとともに、安全を基礎から学ぶ機会を定期的に設け、意識の向上を図っています。

アスベスト問題への取り組み

1970年代、akebonoは日本の企業の中でもいち早くノンアスベスト製品の開発を始めました。他社に先駆け、1992年には乗用車OEM（新車組付）用の全製品を、1994年には商用車OEM用の全製品をノンアスベスト製品に切り替え、2000年以降は補修部品においてもアスベスト製品の生産を全面的に中止しています。アスベストに関する健康相談を受け付けるとともに、周辺住民の皆様や、退職者とそのご家族を対象に、当社負担での健康診断を実施し、累計受診者数は2018年3月末時点で629名となりました。この取り組みは今後も継続していきます。

なお、アスベストによる健康被害に対する損害賠償を求めて2012年11月28日付で元社員およびご遺族により提訴された訴訟につきましては、2015年12月25日に和解が成立しました。

健康診断受診者数内訳（2005年8月～2018年3月末現在）
（ ）内は前年度からの増加数

	退職者	退職者 ご家族	周辺住民	合計
石綿肺所見あり	41名	0名	0名	41名
塵肺所見あり	16名	0名	0名	16名
所見なし	419名 (+2名)	37名	116名 (+2名)	572名 (+4名)
受診者合計	476名 (+2名)	37名	116名 (+2名)	629名 (+4名)

企業価値向上への取り組み

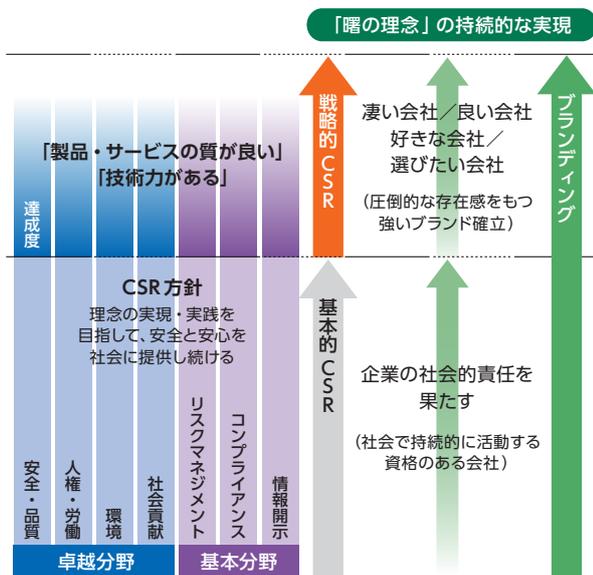


コーポレートブランド経営とCSRの位置づけ

akebonoは「曙の理念」と「akebono 21世紀宣言」に基づき、2005年からコーポレートブランド経営を導入しています。akebonoのコーポレートブランド経営は、事業を通じて接する重要なステークホルダーを、お客様、株主様、社員という3つの視点で捉え、そのバランスを取りながら企業価値を向上させていくという考えに基づいています。2005年10月には「目指す企業像」を表した「ブランドステートメント」を制定し、コーポレートブランド活動を本格的にスタートしました。この活動は「曙の理念」を実現し、社会から選ばれ続ける存在となることを狙いに、自社ブランドへの誇りに支えられた社員の自発的行動によってakebonoの強みを伸ばしていくものです。

akebonoでは、企業の社会的責任（CSR）は、企業の存続条件そのもので、確実に果たしていかなければならない要件であるという考えのもと、個々の活動に取り組んでいます。社会から求められる基本的なCSR活動を経営の「基盤整備」として位置付け、これらの活動とともに、社会価値と企業価値をより一層高める戦略的CSR活動を含めた一連の取り組みをブランディングと定義しています。akebonoは今後も、「理念の実現・実践を目指し、安全と安心を社会に提供し続け、強みを伸ばす」ことを念頭に持続的成長を目指していきます。

akebonoにおけるブランディングとCSRの関係概念図



コーポレートブランド意識調査

コーポレートブランド経営を効率的に実践するため、akebonoでは独自の「コーポレートブランド意識調査」を実施しています。この調査は、ブランディング推進活動を進めていく上で、PDCAをしっかりと回していくために必要不可欠な取り組みとして、2005年のコーポレートブランド経営導入時から毎年行っています。

調査対象は、国内外の全社員だけでなく、各分野のお客様やお取引先様など広範囲にわたります。2017年度も日本・北米・欧州・アジアのすべての拠点で調査を実施しました（回答者数：合計6,356名）。

2017年度の調査では、調査票の設問を大幅に刷新し、akebonoが有する強みや課題などの現状を浮き彫りにできるよう、より簡潔で具体的な設問としています。年々の低下が懸念されていた自社の技術力に関する社員の印象は、今回上昇傾向に転じており、2017年9月に開催した「ブランディング活動2017 akebono 技術祭」など各種活動の効果を確認することができました。2018年度には各製造所での巡業開催を計画することで、間接系の社員のみならず、直接系の社員も自社の技術に触れる機会を積極的につくっていく計画です。

2018年度は、BU（ビジネスユニット）制の本格的な運用が始まるため、組織や人員の変更に伴うakebonoの内外からの印象について、今後も継続的に調査を実施し、結果に応じた施策を地道に実施していくことで、社員の意識の高まりをすべての業務品質の向上につなげていきます。

社会ニーズの発掘と課題解決への挑戦

より安全で安心な社会の構築に貢献するために、akebonoはさまざまな視点から事業を通じ社会ニーズの発掘と課題解決に取り組んでいます。特に、人と環境に優しい製品などの次世代技術開発に注力するとともに、街づくりや人々の生活を支えるインフラ&モビリティ事業の推進などによって企業価値を高めていきます。