

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



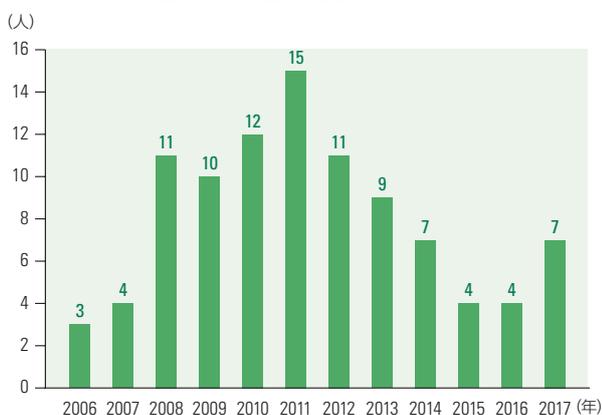
海外インターンシップ受け入れ

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てています。

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きいきと働ける企業を目指し取り組みを続けています。

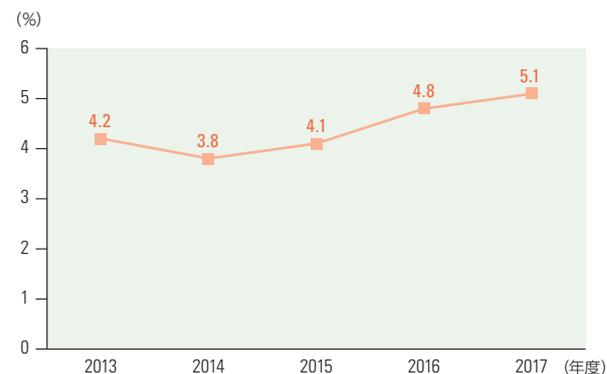
2016年4月には、埼玉労働局長より「えるぼし認定(3段階目)*」を受けました。えるぼし認定制度は、女性活躍推進法に基づいて行動計画

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。

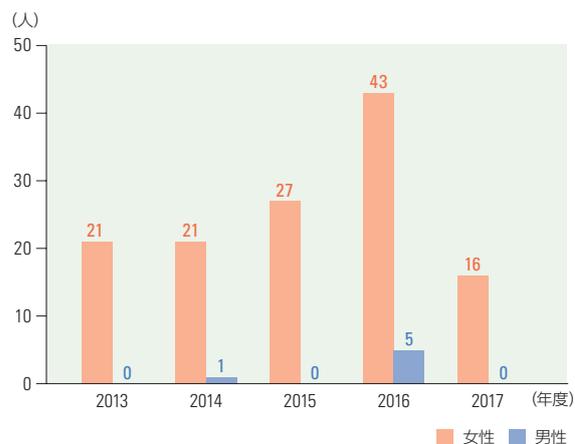
さらに、制度の整備と合わせて、制度の内容や利用までの流れなどを「ライフサポート応援団」という冊子にまとめ、全社員に配布し、活用の促進にも取り組んでいます。これらの取り組みにより、akebonoは、2016年10月、埼玉労働局から「次世代育成支援対策推進法」に基づく「子育てサポート企業」として認定を受け、次世代育成支援認定マークである「くるみん」マークを取得しました。2007年11月、2013年6月にも認定を受けており、今回で3回目の「くるみん」マーク取得となります。



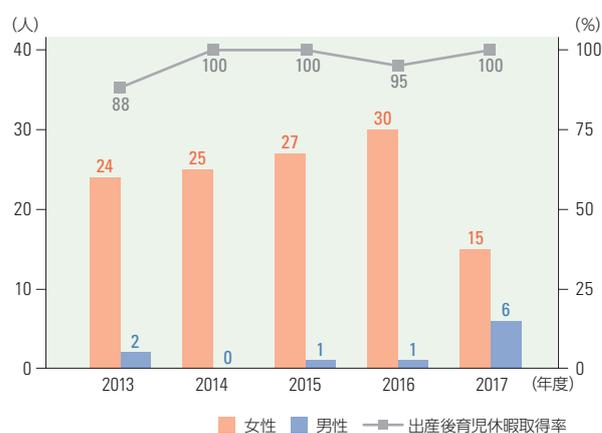
次世代育成支援認定「くるみん」マーク

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