

# IV 人的資本

## 人的資本への取組み

創業時からの「人を大事にする経営」を通じて人的資本を強化し、企業価値向上に努めていきます。

執行役常務  
人財・教育、SDGs推進担当  
**成瀬 彰彦**



### azbilグループの人的資本に対する考え方

azbilグループでは創業当初より人的資本を、価値を創出する重要な財(タレント)＝「人財」と捉え、「世の中の価値ある存在」として継続的に成長し、「持続可能な社会へ『直列』に繋がる貢献」ができるよう、人的資本を強化しています。

採用にあたっては、「社員は重要な財産であり、新たな企業文化と企業価値の創造の源泉である」という普遍的な考え方をベースに、今後の技術発展や社会情勢の新たな展開等に伴う事業構造の変化に対応する様々なバックグラウンドに基づく多様な価値観を有する人材を採用しています。また、長期目標、中期経営計画の達成に向けて、社員が継続的に活躍できるよう人事制度を整えとともに、「学習する企業体」を体現するために、変化に柔軟に対応する人材を組織的に育成し、適材適所の配置を進めています。azbilグループは、10,000人を超える全社員が「人財」であり、なんらかの「財(タレント)」を有するものと認識しています。様々な人事施策の下、社員エンゲージメントを高めることによって、個々の能力が発揮され、イノベーションを起こし、生産性が一層高まる場をつくることで、持続的な企業価値向上、すなわちサステナビリティ経営へとつなげていきます。

### 人材戦略

azbilグループは、働き方改革とダイバーシティ推進の2つの施策を両輪とする、多様なすべての社員が健康で生き活きと能力を発揮できる総合的な取組みを「健幸経営」と定義しています。この健幸経営を実践していくために、社員が働きやすい環境を整備するとともに、人材育成の専門機関であるアズビル・アカデミーを中心に「人材から人財」への育成等人的資本強化を進め、長期目標・中期経営計画達成に向けた3つの成長事業領域の拡大、成長を図ります。

#### ① 3つの成長事業領域への人的資本投資

azbilグループが強みをもつ3つの成長事業領域、「新オートメーション事業」「環境・エネルギー事業」「ライフサイクル型事業」を推進するために必要となる人材要件を整理し、事業戦略に合わせた人的資本投資を進めています。

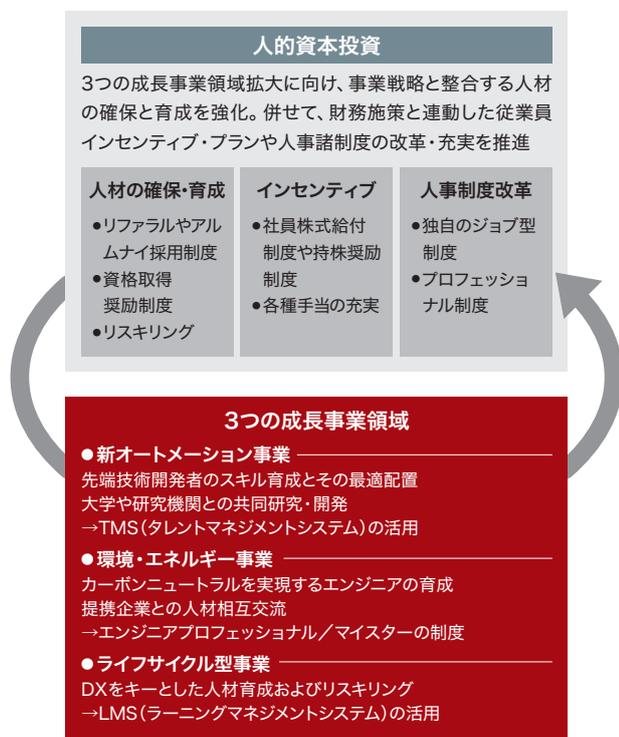
「新オートメーション事業」では国内外での先端技術開発が必要であり、TMS(タレントマネジメントシステム)を活用した技術者の育成と最適配置、専門人材の採用、共同研究先への派遣等による育成強化を図っています。

「環境・エネルギー事業」では、エンジニアリング力の強化とともに特に再生可能エネルギーに関する知見を一層高

める必要があり、提携企業との人材の相互交流を通じた育成を進めているほか、社内認定制度の下にハイレベルな技術者をプロフェッショナルやマイスターに認定し、azbilグループのエンジニアリング力強化をリードしています。

「ライフサイクル型事業」においては、DXによるエンジニアリング・サービス力の強化、グローバル人材強化が必要であり、生産からサービスメンテナンス、エンジニアリング、それを支えるスタッフ部門等広範にわたって、LMS（ラーニングマネジメントシステム）によるDX教育等を通じたリスクリテラシーを進めており、すべてのエンジニアがDXの基礎知識を習得し、1,000人規模の専門家を育成する計画です。

## 事業成長のための人的資本投資



## ②人材育成に関する取組み

azbilグループの持続可能な社会へ「直列」に繋がる活動を継続、発展していくために、人材育成の専門機関であるアズビル・アカデミーを中心に「人材育成の基本理念」にそって、「①仕事のプロとしてチームワークで協働」「②一流を目指す強い意欲と挑戦」「③高い志と倫理観、国際感覚」を求

める人材像に掲げ、「学習する企業体」として組織的な取組みを進めています。

### 人材育成の基本理念

1. azbilグループ成長の源泉は人材であり、人材の成長なくしてazbilグループの成長はありえない
2. そのため、社員力と組織力の最大化を目指して、
  - ①個人：自己の成長、能力開発に最大の責任を持つ
  - ②上司：職場における部下の能力開発に責任を持つ
  - ③会社：公平な機会提供を通じ個人と組織を支援する

お客様の現場で課題を把握し、最適なソリューションをお届けするには、高い技能・豊富な知識をもったエンジニアが必要となります。例えば、IoT・AI時代を見据えた次世代のエンジニアを育成するために、最新の技術動向や実践例を含めた技術者育成プログラムを策定。付加価値の高いソフトウェアや高度なエンジニアリング・サービスの実現に必要な知識と技術力の強化を図っています。

アズビル・アカデミーでは、各種研修やLMSを整備するほか、国内外のグループ会社問わずグローバルビジネスリーダーの育成に注力しており、その高等研修においては日本を含む世界各地の現地法人から参加者が一堂に会する英語ベースで学びの場を設けています。

また、2017年度より多様な人材が活躍するための施策を実施するダイバーシティ推進タスクを開始し、女性や外国人社員、中途採用者など様々なバックグラウンド、価値観を有するダイバーシティ人材が活躍できるよう、リーダー育成、職場風土改革、多様な働き方の検討・導入等の取組みを進めています。

## ③環境整備に関する取組み

会社とそこで働く社員が協働し、快適で働きやすい職場環境づくり、心身の健康づくりに積極的に取り組むことを掲げる「azbilグループ健幸宣言」に基づき、各種研修では多様なすべての人材が各々の社会的、身体的特徴、思想や価値観の違いを認め合い、活躍する機会を尊重するよう促しています。

## 人的資本への取組み

## azbilグループ健幸宣言

azbilグループは、社員ひとりひとりの健康が企業活動の重要な基盤であることから、会社で働くすべての人々が安心・安全で、快適に、生き活きと、自分らしく健やかに働き、それぞれが持つ多様な能力を発揮し、公私ともに充実した人生を送ることが、生産性や業績の向上、イノベーション、社会への貢献につながると考えています。

健幸な「働きの場と人」を創るために、会社とそこで働く社員が協働し、快適で働きやすい職場環境づくり、心身の健康づくりに積極的に取り組むことを宣言します。

人事制度においても「永続的な人材の育成」「人材の能力発揮の最大化」「社員の生活の充実と人材の確保」をコンセプトとし、年齢、国籍、性別等に関わらず、能力発揮の度合いに基づく公正な評価と処遇・登用を行うことで多様な人材の活躍を支えています。また、育児・介護をはじめとする様々なライフイベントがあっても仕事と両立できるよう、勤務地域限定制度、短時間・短日数勤務等の柔軟な勤務制度、配偶者の海外転勤に伴う帯同休職制度等、生涯を通じて長期にわたりazbilグループで活躍できるよう、制度拡充を進めています。

ほかにも、社員一人ひとりが企業価値向上を意識して日々の働きを創造し、グループ理念を実践することにより、会社とともに自己成長、発展していくことを期待し、退職後の生活の一助となることを目的とした「社員持株給付制度」、同じく会社と社員が一体となって業績向上に努めることで、社員の長期的な資産形成の一助となることを目的とした

「社員持株会」および「社員持株会」に対する独自のインセンティブ・プランを導入するなど、福利厚生も含めた環境整備に努めています。

また、新型コロナウイルス環境下における在宅勤務を起点として「働きの創造」を推進しています。これは、ハイブリッド勤務（在宅ならびに出社やリモート勤務を組み合わせる働くこと）およびDXによる業務改革を推進するなど、新しいオフィス環境を社員に提供すると同時に、様々なコミュニケーション強化策（経営層と社員、社員同士が語り合う場づくり、メンター制度、短期の他部署へのインターン制度、社内コミュニケーションツールの整備等）を加えることで、社員の心身の健康（well-being）とエンゲージメントを高めていくことを目的としています。

## azbilグループSDGs目標の実現

人材育成および環境整備については、それぞれ2030年度SDGs目標として「一年間で仕事を通じて成長を実感する社員65%以上」「azbilグループで働くことに満足している社員65%以上」を掲げています。これは、多様性、生産性、well-beingなどの評価指数を向上させることに通じており、今後も健幸経営およびダイバーシティの推進、リスクリテラシーなどを通じた育成に注力していきます。

それぞれの状況は、毎年の社員満足度調査等を通じて確認するとともに、分析し、課題を把握しており、改善策を取り組み計画に反映していくことで、さらなる社員の働きがい向上、人材育成へと取組みを推進していきます。

## リーダー人材研修プログラム(国内・海外現地法人共通)

## STEP III (ビジネススクール)

国内外のビジネススクールでのリーダーシップ、戦略立案、経営等の研修

## STEP II (マネジメント研修)

国内・海外現地法人の混成メンバーによるマネジメントプログラム、実践型ケーススタディなど

## STEP I (マネジャー/リーダー研修)

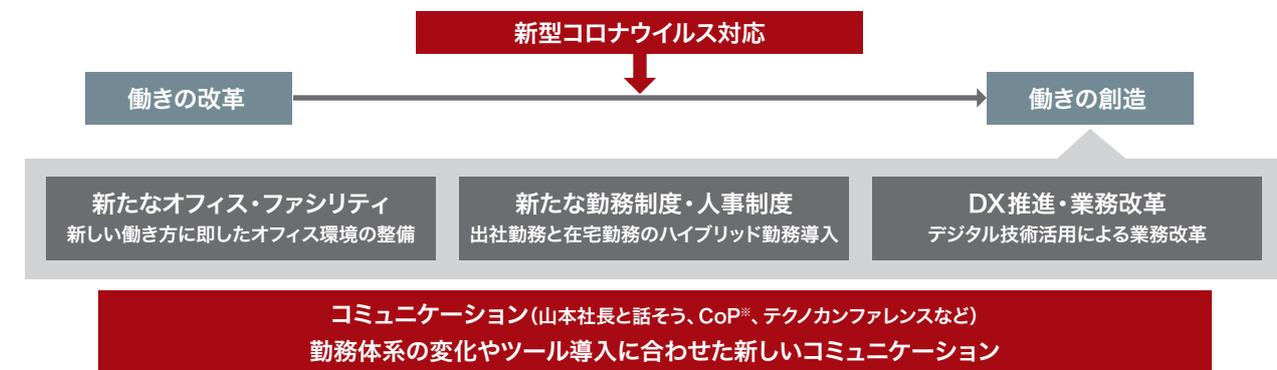
グローバルリーダープログラム  
論理的コミュニケーションやリーダーシップ論  
ローカル言語による海外現地法人マネジャーの基礎研修  
アズビル階層別研修、ダイバーシティ / アントレプレナーなどの研修

## STEP 0 (基礎研修)\*

アズビル新卒社員や海外現地法人の若手社員に対するローカル言語による問題解決やコミュニケーション研修等  
英語・日本語研修および短期の海外現地法人・アズビル駐在員の研修

\* 入社10年目までに3カ月～1年間、海外現地法人にて実務研修。毎年30人程度を想定

2022年度 働きの創造：新しいワークスタイル



※ CoP(Community of Practice) : 特定のテーマについて問題意識、熱意ある社員が集まり、交流を通して自らの知識と専門性を深める活動



アズビル韓国株式会社オフィスのオープンエリア(左)と個別ブース(右)



アズビル株式会社の東京オフィスオープンミーティングエリア(左)とコミュニケーションエリア(右)



azbilグループSDGs目標IV

**健幸経営**

azbilグループで働くことに満足している社員の比率  
**65%以上※1** (2030年度)

女性活躍ポイント※2  
**2017年比でポイントを2倍** (2024年度)

azbilグループSDGs目標IV

**学習する企業体**

一年間で仕事を通じて成長を実感する社員の比率  
**65%以上※1** (2030年度)

研鑽機会ポイント※3  
**2012年比でポイントを2倍** (2024年度)

※1 毎年、社員満足度調査を実施

※2 女性の役員、役職者、管理職など役割に応じたウエイトをつけて独自に集計したポイント

※3 社内研修、インターシップ、お客様向け研修や説明会等、社内外ステークホルダーとともに学ぶ機会(回数および参加者数)を独自に集計したポイント

**社員コメント**

**海外グループ会社におけるSDGs目標に関する取組み**

研究開発拠点の一つ、アズビル北米R&D株式会社 (ANAD) では、azbilグループSDGs目標に関連し、The Singing Tree™壁画プロジェクト※というチームビルディング活動を実施しました。これは、多様な文化を持つ社員同士が、意見を出し合い木の壁画と一緒に描くというものです。心理的安全性が高く、楽しみながら、互いの創造性や個性を認め合い、一体感を醸成できました。

ANADでは、コラボレーションの促進という強い信念があります。地理的・文化的に多様なチームが協働することは時に困難を伴いますが、これを乗り越えコラボレーションを促進したいと考えています。今後も、azbilグループの一員として働きがいやダイバーシティ&インクルージョンの推進に取り組み、健幸経営の実現につなげていきます。

※ Unity Through Creativity提供。トレーニングの詳細は公式サイトをご覧ください。また、YouTubeでANADの取組みが紹介されています。



アズビル北米R&D株式会社  
Vice President  
**Jeremy Tole**

Unity Through Creativity公式サイト  
<https://www.unitythroughcreativity.org>

YouTube掲載動画  
[https://youtu.be/x\\_R8etK4d9E](https://youtu.be/x_R8etK4d9E)



アズビル北米R&Dの社員



木の壁画