

令和6年度生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム

ミドルシニアのキャリア再構築～リスキリングの重要性と企業の戦略

アズビル株式会社
アズビル・アカデミー 学長
荻野 明子

2024/11/28

本日のお話

1. 会社紹介

- 1) 創業から現在のazbilグループへ
- 2) 社会の中のazbilグループ
- 3) 人事制度と従業員の状況

2. 人材育成

- 1) 人材育成に関する考え方と取り組み
- 2) 学習する企業体とアズビル・アカデミー

3. アズビル・アカデミー 取り組みのご紹介

- ①資格制度
- ②メンタープログラム
- ③社内プチインターン制度
- ④アズビルDX人財育成

1. 会社紹介

1) 会社紹介 ～ 創業から現在のazbilグループへ① ～

価値創造の歩みと現在

— 技術と人で未来を拓く、azbilグループのDNA

技術の力で人々の幸福と社会の発展に貢献する。

それが、創業者山口武彦から連綿とおよそ120年にわたって受け継がれてきた azbilグループの原点であり、DNAです。

グループ理念

「人間の苦役からの解放」

人を中心としたオートメーション

理念「人を中心としたオートメーション」に息づく
創業者の想い

私たちは、「人を中心としたオートメーション」で、
人々の「安心、快適、達成感」を実現するとともに、地球環境に貢献します。



創業者 山口武彦

アズビルの前身である山武商會が創業されたのは明治末期の1906(明治39)年です。当時の日本の工業社会は、欧米の進んだ工業製品を取り入れて近代化を進めようとする黎明期でした。欧米から帰国した山口武彦は、先進技術によって「日本の勤労者を過重な労働から解放したい」という志を具現化するため、欧米機械工具の輸入商社「山武商會」を設立しました。その後、最先端の欧米の工作機械類、ボールベアリング、酸素溶接機等の輸入販売等をしなが、自社でも計測・制御の技術を磨き、総合オートメーションメーカーへと進化していきました。

そのために

- ・私たちは、お客さまとともに、現場で価値を創ります。
- ・私たちは、「人を中心とした」の発想で、私たちらしさを追求します。
- ・私たちは、未来を考え、革新的に行動します。

azbil

azbilの意味: **automation • zone • builder**

オートメーション(automation)の技術によって、グループ理念のキーワードである安心・快適・達成感のある場(zone)を実現(build)することを表しています。

理念制定当時は「人」と「機械」は別々のものということが一般的で、

互いにあまりなじまないものと、周囲からの理解は必ずしも深くありませんでした。

しかし、近年の様々な社会・環境の変化で「人と技術の協創」という概念が世の中にも受け入れられ、

「人を中心としたオートメーション」という発想で進めてきた事業の展開を多くの方々にご理解・ご支持いただけるようになりました。

私たちのオートメーションは、環境保全や省エネルギーなどの社会的な価値観とも調和した技術として発展を続けています。

1) 会社紹介 ～ 創業から現在のazbilグループへ② ～

会社紹介

オートメーション事業で人と社会の持続可能性を支える、azbilグループ約120年の進化と変革

1906年、山口武彦により創立されたアズビルは創業精神の「人間を苦役から解放する」を原点に社会とおお客様の課題を解決するべく、一世紀以上にわたり計測と制御に関わる製品とサービスを提供し続けてきました。時代が変わっても創業の精神は私たちの中にDNAとして息づいています。創業の精神からつながるグループ理念「人を中心としたオートメーション」に基づき、常に、産業・社会、そしてお客様が直面する課題を解決するための新しい価値の創造に取り組んでいます。

1906

欧米工作機械の輸入商社として山武商会を設立



創業者 山口武彦

1936

日本初の自動調節弁国産化に成功



▶ 製造業に不可欠な計測制御機器を国産化。日本の近代化、戦後の製造業の発展に貢献

1933

工作機械および計器の製造販売を行うメーカーへと変身

1953

米国有数の制御機器メーカーである米国ハネウェル社と戦後初の50対50の資本提携(～1990年)



1913

十文字式平円盤型翼車型水道メーターを製造

1966

社名を山武ハネウェル株式会社に変更

1984

遠隔監視による総合ビル管理サービスBOSS-24™を開始

▶ 1980年代から通信を活用したビジネスを展開、半世紀にわたる実績



1985

次世代調節弁CV3000を開発



1995

オープンな小規模計装システム協調オートメーションシステムHarmonas™販売開始



1982

ビル総合管理システムSAVIC™を独自開発



1975

米国ハネウェル社と分散形総合制御システムTDCS™2000を共同開発

独自開発の矩形波励磁方式を世界で初めて採用した電磁流量計MagneW™を販売開始



1998

社名を株式会社山武に変更

2001

ベルギーにヨーロッパ初の現地法人を設立

2006

グループシンボル導入

azbil

2008

グループ名称をazbilグループに変更

1999

マイクロフローセンサ™を搭載した気体用マスフローメータ販売開始

▶ 社会・お客様の新たなニーズにお応えするためにMEMS技術を活用



2009

海外 azbilグループ各社の社名を「アズビル」を冠するものに変更

制御弁と計測機能を一体化したバルブ流量計測制御機能付電動二方弁ACTIVAL™販売開始



2018

BAシステム savic-net™G5販売開始

▶ ウェルネスを含め、建物環境の進化ニーズにお応えするオープンでフレキシブルなシステムを提供



2020

Dx Valve Cloud Service販売開始

▶ プラントや工場の生産設備の安全・安定操業に貢献



2016

オンライン異常予兆検知システムBiG EYES™販売開始

▶ 製造現場のDXを加速。設備の安定運転や品質不良対策等、実務レベルの課題に貢献

2023

アズビルとX1 Studio株式会社が業務提携

▶ 生成AI・クラウドサービスの普及による国内外でのデータセンター需要の拡大に対応

2021

セル型空調システムネクストフォート™DD販売開始

▶ ニューノーマル時代の働き方やオフィス利用の多様化に対応



ESP(Energy Service Provider)事業の展開を拡大

▶ 省エネルギーに加えて、他社との協業(再生可能エネルギー)により、脱炭素化のニーズに応えるソリューションを拡大

(会社概要) : <https://www.azbil.com/jp/corporate/company/data.html>

(事業概要) : <https://www.azbil.com/jp/corporate/company/outline.html>

(計測と制御) : https://www.azbil.com/jp/corporate/pr/movie/movie_measurement_and_control.html

2) 会社紹介 ～ 社会の中のazbilグループ ～

会社紹介

「計測と制御」の技術のもと、建物市場でビルディングオートメーション事業を、工場やプラント市場でアドバンスオートメーション事業を、ライフラインや健康などの生活に密着した市場において、ライフオートメーション事業を展開しています。

アドバンス オートメーション事業

- ・石油化学/化学 ・石油精製
- ・電力/ガス ・鉄鋼
- ・ごみ処理/上下水道
- ・紙パルプ ・船舶 ・食品
- ・薬品 ・自動車 ・電気/電子
- ・半導体 等

ビルディング オートメーション事業

- ・オフィスビル ・ホテル
- ・ショッピングセンター
- ・病院 ・学校 ・研究所
- ・工場 ・データセンター
- ・官公庁建物 ・空港 等

ライフ オートメーション事業

- ・ガス(都市ガス、LPガス)
- ・水道
- ・住宅メーカー 等



3) 会社紹介 ～ 人事制度と従業員の状況 ～

人事制度

- ・社員の定年は、満 60 歳とし、定年退職日は、満 60 歳に到達した日が属する月の月末とする。
- ・定年後雇用契約の上限は、満 65 歳に到達した日が属する月の月末とし、満 64 歳到達後の最終契約は、4 月 1 日から満 65 歳に到達した日が属する月の月末までとする。

別途細則あり

性別・年齢別従業員数（単体）

指標	区分	単位	年度				
			2019	2020	2021	2022	2023
全体	男性	人	4,199	4,172	4,141	4,053	3,966
	女性	人	1,170	1,185	1,188	1,185	1,197
	合計	人	5,369	5,357	5,329	5,238	5,163
	女性比率	%	21.8	22.1	22.3	22.6	23.2
年齢別	20 代以下	人	504	536	549	538	550
	30 代	人	851	839	868	899	920
	40 代	人	1,691	1,499	1,336	1,215	1,137
	50 代	人	2,274	2,429	2,516	2,533	2,504
	60 代以上	人	49	54	60	53	52

・従業員数は就業人員であり、受入出向者を含み、出向者を含みません。

2. 人材育成

1) 人材育成に関する考え方と取り組み

2008年に能力開発基本方針を制定（社員に求める人材像・人材育成の基本理念）

社員に求める人材像

- 1) 仕事のプロとして、集団の一員として、チームワークで協働する。
会社組織という集まりの中で仲間と一緒に目標を達成するため、
仕事のプロとして、そして集団の一員として互いに協力して
高い成果を発揮できる人材を求めています。
- 2) 一流をめざす強い意欲を持ち、挑戦しつづける。
『一流』とは、大きな目標を自らに課し、基本を疎かにせず、
どんなに厳しくとも着実に実行できる人材と考えます。
今は『一流』でなくとも、『一流』と成るべく挑戦し続ける人材を求めています。
- 3) 高い志と倫理観を持ち、国際感覚に優れている。
仕事の能力が高いたくだけではなく、アズビル社員としての誇りと信念、人としての高い品格を持ち、
グローバル競争の中で異文化を受け入れる 度量の広さとバランス感覚を持ち合わせた人材を求めています。

人材育成の基本理念

- 1) azbilグループの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、
個人：自己の成長、能力開発に最大の責任を持つ
上司：職場における部下の能力開発に責任を持つ
会社：公平な機会提供を通じ個人と組織を支援する

2) 学習する企業体とアズビル・アカデミー

学習する企業体

2012年4月、株式会社 山武からアズビル株式会社に社名を変更し、経営体制を一新しました。

その際に基本方針を3つ掲げました。

- 1) 「技術・製品を基盤にソリューション展開で『顧客・社会の長期パートナー』へ」
- 2) 「地域拡大と質的な転換で『グローバル展開』」
- 3) 「体質強化を継続的に実施できる『**学習する企業体**』を目指す」

こうした方針に沿って事業活動を実践していく上で重要なのが、時代や市場の変化に追従し事業変革・業務変革を担っていく人材の育成です。

そこで、人材育成の専門機関として2012年11月にアズビル・アカデミーを創設しました。

学習する企業体とは

『学習する企業体』の本質は、「環境の変化に適応し、自らの姿を進化させること」です。

生物は、変化する環境の中で、自らも変わらなければ淘汰されてしまいます。生き残るためには、姿を変え、行動を変えていくことが不可欠です。企業にも同じことが当てはまります。お客さまのニーズ、市場動向、社会的要請、技術革新など企業を取り巻く環境が変化する中で、永続的に存続し、利益を創出し、本業を通して社会に貢献していくためには、自ら変革していかなければなりません。

『学習する企業体』は、ただ「研修が多い会社」「たくさん勉強をする企業」という意味ではありません。社員一人ひとりが、環境適応の必要性を認識し、「自ら変革しなければならない」という意識を持って、継続的にまなび・実践を繰り返すという、体質を強化できる企業体を意味しています。

3. アズビル・アカデミー 取り組みのご紹介

アズビル・アカデミーの取り組み

アズビル・アカデミーの人材育成（概略）

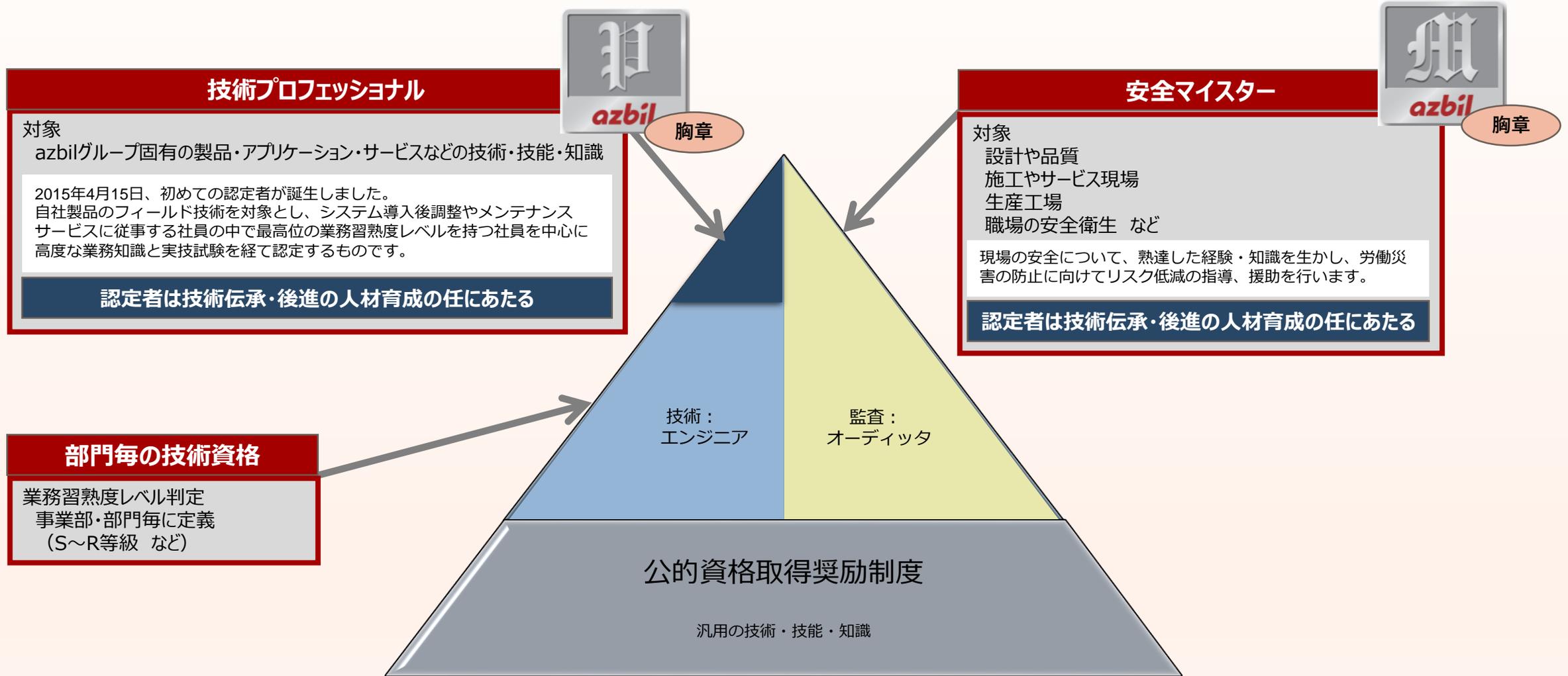
アズビル・アカデミーは2012年に創設されたazbilグループの人材育成専門機関です。azbilグループ理念である「人を中心としたオートメーション」の下、2008年に明確化した社員に求める人材像とその人材を育成するための基本理念に基づいて、継続的な人材育成を行っています。また、アズビルのSDGs目標の一つである「学習する企業体」の2030年度達成目標として「仕事を通じた成長実感65%」を掲げていることから、その達成に向けて各種施策を展開しています。

人材育成の取り組みの一部を紹介します。

	入 社								役 員				
職能別	事業部門・職種・技能別専門研修(事業部門におけるスキルアップ研修)												
	4 DX研修(リテラシー・専門家・リーダー) T基礎/SWエンジニア研修												
グローバルリーダー /D&I	グローバル研修				ダイバーシティネットワーク				現地法人赴任者研修				
階層別 指導・管理職	新人研修	新人フォローアップ/ 研修2年次～5年次研修		2		3		ロジカルコミュニケーション/ 自己理解・他者理解/問題解決		上級基幹職・ GMセミナー/ 評価者研修		エグゼクティブ 研修	
キャリア開発	キャリア開発プログラム/面談/メンタープログラム/社内プチインターン制度/社内公募制度												
全社教育	コンプライアンス教育・情報セキュリティ教育・安全教育・品質教育												
自己学習支援	全社LMS・外部eラーニング・通信教育・語学研修・自主学習会												
資格取得	1 社内:プロフェッショナル・マイスター制度 社外:公的資格取得奨励制度												

取り組みご紹介 (①資格制度)

資格制度



取り組みご紹介（②メンタープログラム）

メンタープログラム について

1) メンティを新任GM、メンターを過去に役職を経験したベテラン社員とした社員伴走プログラム

* ここでいうベテラン社員は定年再雇用者

2) メンター 1 対メンター 1 の 1 on1ではなく、多対多で構成されたチームで取り組むプログラム

アズビル・ダイバーシティ・ネットワーク（ADN）の社内分科会活動の提言をもとに、アズビル・アカデミーにてトライアルを実施しています。

ねらい

「社員一人ひとりの成長が、azbilグループ持続的成長の礎である」ことから、本取り組みへの挑戦を通じて学び成長する

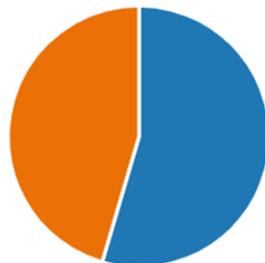
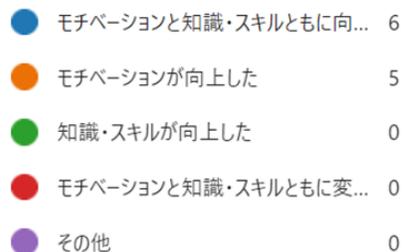
メンティ

- ・通常の業務上利害関係のない、伴走者を得るきっかけづくり
- ・同じ背景をもつメンティ同士の横のつながりを広げる

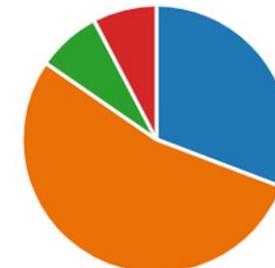
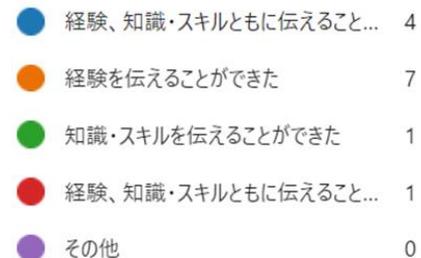
メンター

- ・役職経験者として新任GMに伴走することで、育成者としての成長をめざす
- ・メンター同士の横のつながりを広げる

メンティ：全3回を通じて、業務へのモチベーションや知識・スキルの向上はありましたか



メンター：全3回を通じて、ご自身の経験や知識・スキルを伝えることはできましたか



取り組みご紹介（③社内プチインターン制度）

社内プチインターン制度 について

1) 他部門の業務へ興味関心を持つ社員が自らの意思で一定の期間内、希望する部門の業務を体験できる仕組み

* 期間は6か月間。その間どれくらいの時間・どのような業務を体験するかは、本人と受け入れ部門で話し合い、決定する

2) “学び”の位置づけのため、体験する部門への異動が伴うものではない

アズビル・ダイバーシティ・ネットワーク（ADN）の社内分科会活動の提言をもとに、社内プチインターン制度の導入に向け、アズビル・アカデミーにてトライアルを実施しています。

ねらい

「社員一人ひとりの成長が、azbilグループ持続的成長の礎である」ことから、本取り組みへの挑戦を通じて学び成長する

期待する効果

- 1) 体験者は希望する仕事にチャレンジすることにより、自己の成長を実感できる
改めて自部署を外から俯瞰し、自身の業務の意義を見つめなおすことができる
- 2) 体験者・受入れ部署・送出し部署が、それぞれに新たな気づきを得て、相互理解へとつながる
- 3) 職場間コミュニケーションの活性化が進み、アズビルとしての一体感を醸成することにつながり、エンゲージメントへと昇華する



実施後のアンケート結果（抜粋）

体験者：部署が変われば、ほぼ別会社のように感じました。大変刺激となり、今後の大きな励みとなりました。

受け入れ部門：自分たちの業務を紹介（説明）している中で、業務を見直す良いきっかけとなり、有意義な制度であると感じました。

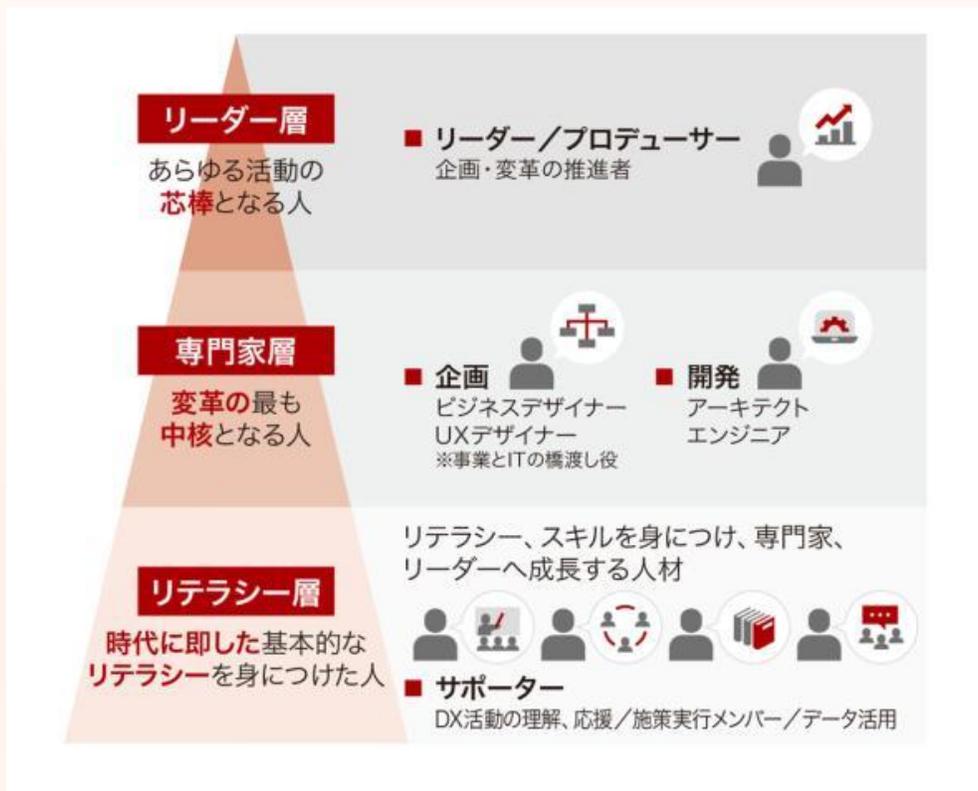
送り出し部門：ご本人への刺激になり、自部署の業務を行う上で新たな視点加わったように感じられました。

取り組みご紹介（④アズビルDX人材の育成）

アズビル社員全員がDX人材として活躍するために、学びの場を提供します
年齢や職域を問わず、リスキングとチャレンジを続けます

DX人材育成はOFF-JTとOJTの両輪で進んでいきます。OFF-JTで学んだことを、中期経営計画から落とし込まれた各種DX施策のPJやタスクに参画し、実践の場で理解を深め身に付け力を発揮することで、社内DXや商品DXを実現します。同時にDXを推進するための、情報提供や表彰や資格取得支援制度、社内の風土醸成を平行して進めます。

DX人材の構成



長期目標の実現、中期経営計画の実行につながる育成

