

实施人才培养助力事业和业务变革

—— 庆祝阿自倍尔学园作为独立的人才培养专门机构成立10周年。
建立一个员工归属感强的组织，并进一步加强人才力量 ——

2012年，阿自倍尔成立了一个独立的专门机构，负责 azbil 集团的人才培养。阿自倍尔学园在应对商业环境和社会变化的同时，提供了多种教育和职业自主^{*1}支持，以培养能够促进事业和业务变革的人才。在庆祝成立10周年之际，阿自倍尔以培养能够为客户提供价值的人才为目标，作为实践其所追求的“开拓进取型企业”的组织，将进一步加强措施。

尽早建立人才培养专门机构，帮助员工“技能重塑”

2012年4月株式会社山武更名为阿自倍尔株式会社，并实行了新的经营体制。同时，提出了三个基本方针，即以技术和产品知识为基础，提供解决方案，“成为顾客与



阿自倍尔学园
校长
荻野 明子

社会的长期合作伙伴”；通过扩大地域和实现质的转型，“加快全球化进程”；以可以持续实施体质强化的“开拓进取型企业”为目标。遵循三个基本方针开展事业活动，重要的是培养能够根据时代和市场的变化，承担起事业和业务变革的人才。为此，作为独立于现有事业和人事部门的人才培养机构，阿自倍尔于2012年11月成立了阿自倍尔学园。我们完善培训教育体系，将以前由人事部实施的新员工入职培训和骨干员工培训等层级培训与由楼宇系统公司、工业自动化公司、研发部门和售后服务部门等单独负责的职能培训相结合，为每位员工的职业发展提供支持。同时，我们一直致力于培养能够应对事业环境变化的人才。

当时，很少有其他企业内部建立这样一个独立的人才培养机构，但随着事业结构的变化，以及生产向海外据点的转移和日本国内工厂

作用的变化，跨公司以及职务的人员调动增多，这就要求员工具备不同的工作方式以及产品和服务相关知识。阿自倍尔学园走在时代前列，把对员工的教育支持作为重要支柱，十多年来坚持实践为员工提供再教育，即“技能重塑”机会的举措。

制定多种教育计划，以应对市场环境和世界的变化

目前，技能重塑的主要目标是在DX (Digital Transformation)^{*2}领域。阿自倍尔学园也注重培养DX人才，使其获得技能和培养思维方式，从而能够利用数字技术，并通过使用该项技术实现事业变革。具体而言，我们提供各种培训来培养IT素养（包括信息安全），并举办研讨会等，设想利用云等数字技术的服务，最终开设有助于提出商业化的建议的讲座。

此外，我们推出和实施了新的



与东京工业大学未来社会 DESIGN 机构 (DLab) 共同举办的“阿自倍尔未来指南针”研讨会。展望阿自倍尔的未来，计划并研究业务课题的解决方案和新业务的发展



因新冠而中断的全球培训在疫情结束后重新开始，来自日本国内和海外的 azbil 集团的员工聚集在一起，讨论各自面临的问题并提出建议。其中建立的人际关系也将运用到今后的工作中



新员工培训的场景。检查空调热水锅炉的结构和安装的阿自倍尔产品（左图）。通过实操学习自动控制的基础知识（右图）



教育措施，以适应社会和事业环境的变化。例如，多样性教育就是其中之一，旨在建立一个了解员工多样性，最大限度地发挥他们的知识和能力以及增强公司竞争力的组织。该教育将 azbil 集团作为整体，通过召集各公司的人员并进行培训，旨在打破公司框架，促进整个 azbil 集团员工之间的横向联系。此外，我们正在推行一个职业导师制度，让有经验的员工（职业导师）为后辈员工提供个人支援，以解决他们业务上的难题和困扰，以及培训和培养从事现场指导的人员。

同时，我们还注重面向未来的培训，目标是培养下一代领导人。这是一项独特的培训计划，没有正确答案，年轻员工可以自由设想阿自倍尔未来 10 年至 100 年后的愿景。

从年轻员工到老员工，为各年龄段的职业自主提供细致的支持

除了这些教育活动，阿自倍尔

学园还帮助员工能够在不断变化的环境中主动建立自己的职业生涯。作为促进职业自主的一项举措，我们正在尝试开展名为“职业咖啡馆”的座谈会。座谈会专为十几岁至二十几岁、三十几岁至四十几岁各年龄段员工而设计，参加人员聚集在像咖啡馆一样的轻松的氛围中谈论自己的职业生涯。在“职业咖啡馆”，我们将分享什么是职业生涯，职业相关思考的新趋势，以及阿自倍尔希望员工如何建立自己的职业生涯。此外，对于希望深入讨论自己职业生涯的员工，我们还制定了一个计划，让具备职业咨询资格的阿自倍尔学园的成员通过个别面谈提供建议，以支持职业自主。

此外，最近日本公司 65 岁至 70 岁还在工作的老员工也不少。鉴于这种情况，阿自倍尔在成立学园之前就开始为 55 岁的员工举办职业生涯规划研讨会。结合当前的社会

形势，该研讨会也提供了作为资深员工如何规划今后的职业生涯、如何开展技能重塑的方案。

阿自倍尔学园通过上述培训，为不同年龄段人群开展以职业支持为中心的人才培养活动，确保阿自倍尔和 azbil 集团的所有员工时刻充满活力，旨在增强员工对自己所属公司的归属感。具体而言，SDGs 的一个基本目标是“健幸经营^{*3}和通过持续的学习，夯实解决社会问题的基础”。我们的目标是，到 2030 年实现 65% 以上的员工对在集团工作感到满意，以及 65% 以上的员工通过工作感受到成长。

展望未来，azbil 集团将继续致力于培养能够为客户和社会提供更多价值的人才，每位员工都能够发挥自己的个性，安心施展自己的才能，从而为人类和公司、社会和地球环境做出贡献。

*1▶ 职业自主

在不断变化的环境中积极主动地建立职业规划，并不断地进行学习。

*2▶ DX (Digital Transformation : 数字化转型)

通过普及先进的数字技术，改善人们的生活。

*3▶ 健幸经营

2019年7月，阿自倍尔集团发布了《azbil集团健幸宣言》。该宣言全面定义了“健幸经营”，包括工作方式改革和促进多样性，使员工能够健康、积极地工作。

※此篇报道翻译自日文版。
此篇报道发表于2024年10月。