

第5回 日経「スマートワーク経営」調査 解説セミナー

AGCの取組ご紹介

- ✓ 健康経営
- ✓ イノベーションの創発

2021年5月

AGC 常務執行役員 人事部長
簾 孝志

AGC



Your Dreams, Our Challenge

すべての活動の基盤として、会社も支援・推進していく

人財のAGC

一人ひとりが持てる能力を
最大限に発揮し続ける

活力・生産性向上

継続的な健康
保持・増進

生産性・働き
がいの向上

公私の充実

AGC
働き方見直し

一人ひとりの心身の
健康保持・増進

AGC
健康管理ポリシー

➤ 継続的な健康保持・増進

- 従業員一人ひとりが自律した健康管理を実践することで、年齢を重ねてもイキイキと働き続けること

➤ 生産性・働きがいの向上

- 多様な働き方を活用し、心身のコンディションをより一層高めることで、各人が生産性高く働いていること
- また、持てる能力を発揮し、やりがいをもって働いていること

➤ 公私の充実

- 各人が充実した会社生活を送るとともに、仕事以外の時間、一個人としての生活においても心豊かな人生を送っていること

**活力ある人財が、能力を最大限に発揮し続けて、
それらの総和が組織力の向上につながっている状態を生み出す**

1. 健康管理活動の充実

- 健康診断有所見者の二次健診受診率、保健指導参加率の向上
- メンタルヘルスケアの充実（ストレスチェック活用を含む）
- 受動喫煙ゼロ・喫煙率の低下
- 運動習慣の定着

2. マネジメントラインとの連携強化

- 健康保持・増進施策について経営者・マネジメントラインと連携
- サステナビリティ委員会、社内向けメディア等での情報共有・啓発

3. 社会的環境変化の対応

- ステークホルダーからの信頼醸成、企業イメージ向上のための外部発信
（健康経営優良法人ホワイト500認定、ホームページでの発信、
採用関連媒体でのPR等）

2018年：スタートの年

- ✓ 積極的な健康経営施策の展開を宣言
- ✓ AGCスワンププロジェクト（受動喫煙防止・禁煙促進）の立上げ

2019年：基盤整備の年

- ✓ 健康診断の全社統一運用開始（システム導入）
- ✓ AGCウォーク（歩行イベント）の立上げ
- ✓ 経営トップや組合との意見交換開始
- ✓ 統括産業医体制構築

2020年：施策推進の年

- ✓ 体制の強化と進化（経営者のコミットメント）
- ✓ 健康管理KPIの設定
- ✓ 社内外への発信強化
- ✓ コロナ禍対策（含大規模定修工事）

喫煙率

29%/2017, 26%/2020

20%未満/2025目標

有所見率、**高血圧**、**BMI**、二次健診受診率、
高ストレス者数、喫煙率

2021年：社員の健康意識向上（ヘルスマイレージ制・アプリの導入計画）

横浜テクニカルセンター 協創のための研究開発部門統合 2021年6月グランドオープニング



お客様の潜在的ニーズを知り事業のタネを探す 協創のための体制と場づくり

つなぐ

社員間の想いをつなぐ
社外とのネットワーキング

発想する

ニーズ・シーズから発想
シーズ・ニーズマッチング

ためす

プロトタイプ設計・テスト
要件具体化

事業を描く

収益化検討
生産体制検討

社外と

- ・技術交流会
- ・アイデア発想ワークショップ
- ・デザインワークショップ

マーケットと開発をつなぐ

社外と

- ・最先端の開発技術紹介
- ・潜在的ニーズ発掘
- ・ものづくりワークショップ

マーケットとAGCをつなぐ

社内と

- ・ゴングショー
- ・羽沢café premium

社内と開発をつなぐ



企業文化

One Teamで
果敢にChallenge

人財戦略

経営戦略

独自の素材・ソリューションの提供を通じて
サステナブルな社会の実現に貢献するとともに
継続的に成長・進化するエクセレントカンパニーでありたい

コア事業と戦略事業を両輪として、最適な事業ポートフォリオ
への転換を図り、継続的に経済的・社会的価値を創出

多様性 (Diversity & Inclusion) の追求と個の強化

“人財のAGC”

一人ひとりが、持てる仕事能力を最大限に発揮し、
個々人の総和が強い組織をつくりだし、
事業戦略や組織目標が実現され、
会社と個々人の成長を生み出している

エンゲージメント
の継続的向上

活動体制・内容

- ✓ 専門性／スキルを軸に組織横断的にメンバーが集い、各スキル毎に活動方針・内容を企画運営。総会、見学会、勉強会等の多様な活動を実施
- ✓ 単独スキルの活動から、複数スキル、他社とのコラボレーションへ発展中
- ✓ スキルに関わらず自由に参加できる**JUKU**も始まった
- ✓ コロナ禍でTeamsによるオンライン活動が行われるようになり、場所・時間の制約が大幅に軽減された

<概念図>

組織（部門／国・地域）

X組織

Y組織

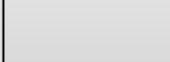
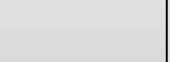
Z組織

....

Aスキル



Bスキル



Cスキル



....

計40スキル

※各人は**スキルマップ**に登録した
スキル活動に参加

**部門・国・地域を越えた
CNAをAGCグループの
「文化」に！**

CNAの理念

CNAは、プロフェッショナルクラブとして個人と組織が共に成長・進化するサードプレイスとなる

個人にとっての自己成長、問題解決、知の探索や深化、人脈形成などを目的に活動しています。
個人の成長がAGCグループ全体の成長・進化にもつながるとして、会社もCNAを支援しています！
※プロフェッショナルクラブ:1.自由参加であること/2.専門家が存在することを満たす自由な活動の場

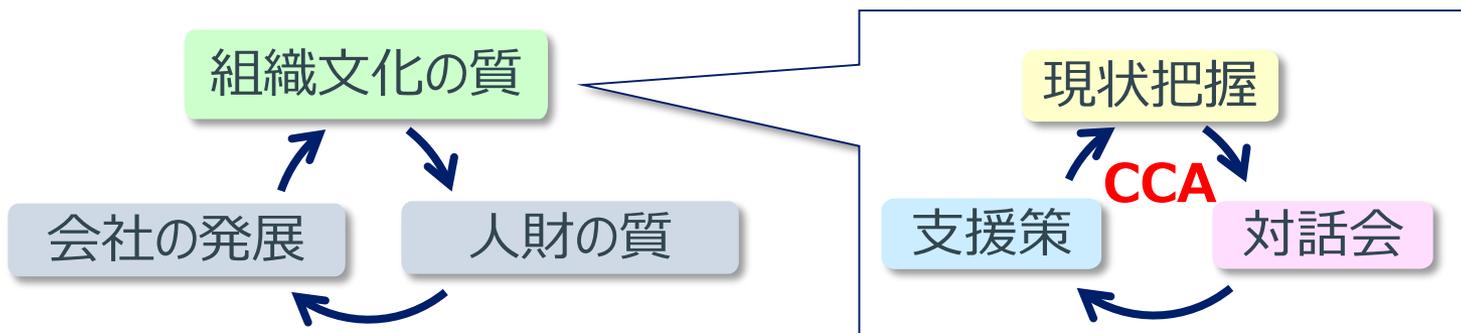
CNAの理念にあるサードプレイスとは？



「個人にとっての学習」と「組織にとっての知の創造」の場
スローガン ～Learn together, Grow together～



AGCの**チャレンジする企業文化**を耕し続けるために
各拠点での経営トップとの**対話**や有志活動を**支援**する
有志による**公式**な組織開発活動(関連部門と連携)



起源：

本社若手を中心にした有志活動：会社の未来と自己成長のために何ができるか？

→ 経営トップ x 若手対話会 → 2019年合宿 → 2020年工場展開

- ✓ 経営トップ・拠点長・若手の想いを可視化・言語化
- ✓ 社外発信により、社内を刺激
- ✓ コロナ禍でも対話を絶やさない

活動成果：カルチャーの言語化、若手の主体性発揮、仲間づくり、個別有志活動発足

CEO、CFO、CTO、GHRLによる従業員との対話会をグローバルで実施

CEOによる対話会（各拠点で平均3回実施）

2018年実績：135回

◆国内：14拠点

◆海外：31拠点（12の国・地域）

2019年実績：120回

◆国内：14拠点

◆海外：26拠点（11の国・地域）

- ✓ 肩書でなく“さん付け”で呼ぶフラットな文化
- ✓ 心理的安全性の醸成
- ✓ 自立/自律、自発的行動の支援
- ✓ 多様性の尊重

注意事項

本資料は情報の提供を目的としており、本資料による何らかの行動を勧誘するものではありません。

この資料の著作権はA G C株式会社に帰属します。

当社に許可無く資料を複製・配布することを禁じます。