

アイシンの人的資本強化に向けた取り組み

4 アイシン流活力ある職場づくり「ATBA」

多様な個が、ワンチームの精神で失敗を恐れずに挑戦し、互いの能力を生かし高めあうことで、新たな価値創造につなげることができるよう、組織や役職に関係なく、縦横斜めで率直に話し合い、自由につながり合いながらチャレンジする人・職場づくりを進めています。

「一つひとつの職場、一人ひとりの従業員が主役」という考えのもと、パフォーマンスの高いチームに必要とされるコミュニケーションや信頼関係をベースとしたチームビルディング活動である「ATBA(Aisin Team Building Activity)」という、アイシン流の活力ある職場づくりを通じた企業体質強化を推進しています。

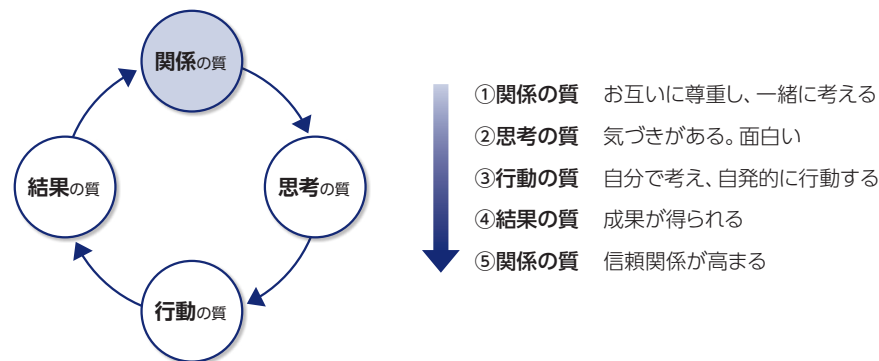
す。イノベーションを起こしやすい職場風土に必要な心理的安全性の構築と、組織における成功の好循環を促すために関係の質をベースとしたマネジメント改革とチームビルディング活動であり、生産性と働きがいの向上を図っています。本活動の軸となる「カエル会議」では、管理職を含めメンバー全員で「チームのありたい姿」を描き、時間の使い方や社員意識調査結果をベースに現状を把握。本来何をやるべきか、何をやりたいのか、現実とのギャップは何か、議論を重ねて業務効率化や働きがいの向上につながるさまざまなアイデアを実行しています。

また、上司と部下の1on1ミーティングを通じて一人ひとりに寄り添い、関係の質向上を図っています。このような活動を通じて上司や同僚とのコミュニケーションが増え、毎年実施している社員意識調査の結果では、働きがい(エンゲージメント)等の重点項目が向上し続けています。

ATBAをグループ12社に展開し、リーダー同士が、好事例の共有や悩みを相談しあえる場を設けることで、グループ一体となった活力あふれる職場づくりをめざしています。

組織における成功の循環モデル

(マサチューセッツ工科大学 ダニエル・キム教授 提唱)



継続的に結果を出す組織にするためには、「結果の質」の改善から着手するのではなく、「関係の質」の向上から着手することが重要であると言われています。

ATBAの概要

