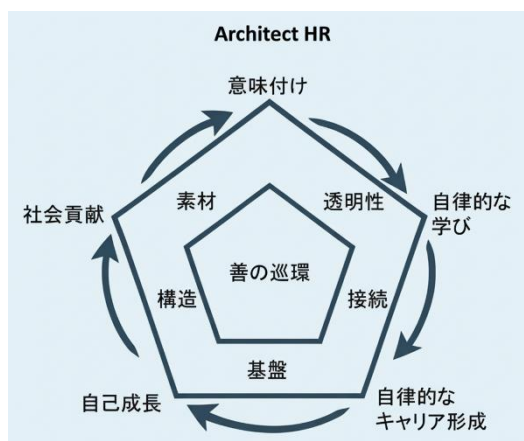


新人事戦略「Architect HR」を策定

～ モノづくりの精神を人事に応用し、組織を設計する ～

YKK AP 株式会社（本社：東京都千代田区、社長：魚津 彰）は、ビジョン「Evolution 2030」の方針の一つである「社員幸福経営」の実現に向けて、社員一人ひとりが自らのキャリアを設計し、組織全体の持続的成長を図るための仕組みづくりとして新人事戦略「Architect HR（アーキテクト エイチアール）」を策定しました。



YKK AP の根幹には、YKK グループが受け継いできた YKK 精神「善の巡環（他人の利益を図らずして自らの繁栄はない）」があります。その精神のもと、当社は Architectural Products（建築用工業製品）を通じて社会に価値を提供してきました。今回策定した「Architect HR（※1）」は、このモノづくりの精神と建築の設計思想を組織づくりに応用し、社員が自らのキャリアを設計し、自律的に学び成長できる環境を築くものです。

「Architect HR」は人事制度の枠組みを超えた“組織の設計図”です。YKK 精神「善の巡環」を経営と文化の両輪として次世代に継承し、社員一人ひとりが自己成長と社会貢献を結びつけながら、変化を受け入れ、創造的に進化する組織を目指します。

「Architect HR」の概要

新人事戦略「Architect HR」は、モノづくりの精神と建築の設計思想を組織づくりに応用し、5 つの柱で展開します。

● Foundation（基盤）

「強固な土台を築く」ことを目的とし、「善の巡環」の浸透や、スキル標準・キャリアパスの明確化や、グローバル HR 基盤の整備などを推進します。

● Framework（構造）

「柔軟で適応可能な組織設計」のために、職能型からジョブ & スキル型ヘシフトを加速させ、営業・製造・開発など縦割りではなく、事業部や職種の枠を超えた柔軟な組織設計などを推進します。

● Materials（素材）

「人材育成とスキル強化」に注力するために、社員の学習機会を強化する「AP アカデミア」を設立し、データ駆動のタレントマネジメント（※2）や、新たな次世代リーダー育成プログラムなどを導入します。

● Connections（接続）

「社内外のエコシステム」を構築するために、他社との共同プロジェクトや産学連携の強化、リファラル採用（※3）やアルムナイネットワーク（※4）の強化、地域社会との連携などを展開します。

● Transparency（透明性）

「公正・公平な組織文化」を目指し、評価の透明性を向上させ、情報のオープン化や、意思決定プロセスの可視化を推進します。

※1: Human Resource（人的資源）の略称で、人材採用・育成・労務管理など、従業員を活用し、企業の成長に貢献するための取り組み全般のこと。

※2: 従業員の能力、スキル、経験などを一元管理し、最適な人材配置や育成を戦略的に行う人事管理の手法。

※3: 従業員が自社の求人に合う友人や知人を紹介する採用手法。

※4: 企業を退職した元従業員（アルムナイ）と企業が、退職後も良好な関係を維持し、互いに価値を提供し合うためのコミュニティ。