

## 人を中心に考える

アウディは工場の内外で人々と連携して、従業員と社会全体に対する責任を果たします。その取り組みにおいて、仕事内容の変化、仕事と家庭の両立、生涯学習、労働安全衛生に対する全体的アプローチなど、さまざまなトピックに焦点を当てています。アウディは、さまざまな側面をもつ従業員ひとりひとりを中心に据えて考えます。その企業文化において、感謝の気持ち、開かれた社風、信頼、そしてインテグリティが主要な価値観となっています。

### 多様で一体となった職場

アウディは、[多様性に富み、全ての人々が一体となった職場環境](#)の創出に努めています。世界的な企業グループ アウディとして、多様性は選択ではなく必須の要件です。ビジネスの成功と社会的な公正は、あらゆる企業活動の基礎です。企業は従業員のさまざまな考え方、スキル、文化的側面、および能力が連携して、初めて持続可能な成功を収めることができます。これは、特にデジタルカーカンパニーへの変革を目指すアウディにとって、ダイナミックな推進力となります。そのため、[dads@audi](#) や [internationals@audi](#) といったネットワークから、強力な LGBTQIA+ コミュニティ、アウディ フィルハーモニック ウインドオーケストラに<sup>1</sup>至るまで、多様な企業文化を意識的に促進しています。その結果、異なる視点を許容する余裕が生み出されます。

### 人々の持続可能性

アウディは従業員のニーズを真剣に受け止め、長期有給休暇などを提供することで、従業員個々のライフプランをサポートしています。在宅勤務、柔軟な労働時間モデル、従業員向けの提携保育所といったさまざまなプログラムは、アウディの従業員が仕事とプライベートのバランスを取るのに役立ちます。従業員はパートタイムで働くことも、親族の介護をするために休職することもできます。また、職場の労働安全衛生に対する総合的なアプローチにより、従業員と管理職の心身の健康に配慮しています。変革の時代には、各個人に対する負担が特に大きくなりがちです。そのため、将来にわたり持続可能な成功を収めるためには、すべての従業員に協力してもらうことがますます重要になります。

### 内部からの変革

自動車産業界は、過去最大の変革の時代を迎えています。環境全体が変化しています。法律、テクノロジー、製品、プロセスだけでなく、お客様とそのニーズも変化しています。新しい能力と視点のみならず、実証済みの構造と機能の妥当性をあらためて確認することが求められています。このような時代に成功を収めるためには、従業員の力が極めて重要です。アウディは従業員の変革において、社会的に持続可能なアプローチを採用しており、すべての従業員にデジタルカーカンパニーへの道を進むことができるように、積極的支援の機会を提供します。そのためアウディは、2025 年までの間に従業員の能力開発に対して、5 億ユーロ以上を投資します。

### 生涯学習

個人のニーズに合わせて調整された高度なトレーニングプログラムにより、従業員は未来の仕事に対する準備を整えることができます。アウディは、従業員に対して 2029 年までの雇用を保証しているため、彼らは安心して能力開発に取り組むことができます。2025 年までに、デジタル化と e モビリティの分野で、最大 2,000 の新しい雇用が創出される予定です。2021 年には、ドイツの約 5,000 人の参加者が、会社の主要な開発分野で資格を得られるように準備されたトレーニングプログラムに参加しました。このアウディチームによるトレーニング対策に加え、スタッフの人員削減と拡充はバランスを取って管理されています。これによりアウディ独自の方法で、社会的に持続可能な労働力の変革を行います。人員削減、リストラ、拡充といったプロセスを並行して管理することで、不安定な環境の中でも、可能な限り柔軟な方法で対応できるように進めていきます。

### 変革で必要となる新しい能力

新しい分野の仕事に取り組みたいと考える従業員のハードルを取り除くために、多くの社内プロジェクトが立ち上げられ、個別の学習体験の機会が提供されています。ネッカーズルム工場の生産エリアにおいて成功を収めたパイロットプロジェクト「デジタルシフト」により、従業員はソフトウェア開発、またはITインフラの仕事に就くための高度なトレーニングを受けることができます。また「デジタルフューチャー」と呼ばれる同様のプログラムが、インゴルシュタット拠点でも始まりました。受講期間が6ヶ月から18ヶ月に及ぶ、この高度なトレーニングプログラムは、社内のITスキルを引き上げ、今後の戦略的業務への対応力を強化し、デジタル変革をサポートするように設計されています。これらの高度なトレーニングプログラムは、事前知識のレベル、個々の学習速度、および将来の仕事の要件に応じて、個々の従業員に合わせて準備されます。また新規従業員の募集では、学歴よりも個人の興味、趣味やスキルが重視されます。

アウディは未来の仕事を見据えて、変化に対応するためのトレーニングプログラムを常時実施しています。このように、従業員のキャリア形成の初めから、未来に欠かせないスキルを身につけることを提唱しており、若い人に明日のモビリティを創造してもらう機会を提供しています。

### 高電圧バッテリーのコンピテンスセンターとしてのネッカーズルム

アウディの変革は、同社の技術開発部門に特に大きな影響を与えています。より複雑になっているのは、仕事そのものだけではありません。現代のお客様は、ソフトウェアとハードウェアの両面で車両へのアップデートを期待しているため、開発作業は常に継続する必要があります。会社全体のプロセス、従業員の資格や心構えも、お客様の期待に沿う形で準備しなければなりません。この新しいアプローチに伴い、開発もワンサイクルで考えるのではなく、継続的に行うことが重視されるようになりました。2026年以降に発表するニューモデルは、すべて電気自動車になるというグループの決断により、具体的な計画が可能になりました。

2026年以降、アウディがバッテリーテクノロジーの開発に全力を注ぐため、ネッカーズルム工場は高電圧バッテリーのコンピテンスセンターとして機能します。この分野への特化を希望するネッカーズルム拠点の技術開発部門の従業員は、今後数年間、アウディの個別トレーニングプログラムを継続的に受けることができます。

さらに、高電圧ストレージ技術をテストするためのバッテリーセンターが稼働する予定で、すでに従業員のトレーニングが始まっています。