

## 全社的な人づくり推進活動を展開し、 当社独自の人材育成の取り組みを実施しています。

人材育成は「よい製品・よいサービス・よい会社」を生み出すための基礎となるものであり、企業の発展に欠かせない重要課題の一つです。1981年に、経営理念を実現していくための社員の行動指針として制定された「社員の心得」は、朝礼時に全社員が唱和し価値観を共有しています。

### 社員の心得

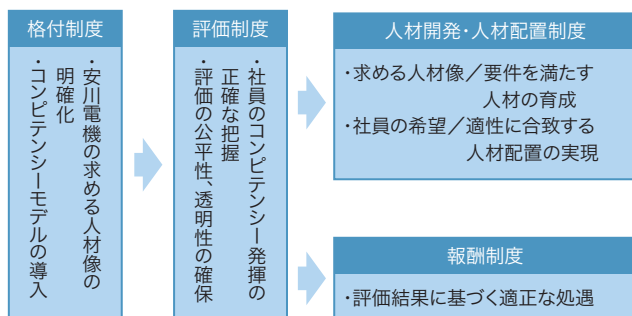
私たちは、当社の伝統を尊重し、経営理念の実現に努めるとともに、世間の信頼を高め、もって会社の繁栄と自らの幸福を求めます。

とくに、つぎの5項目を日々の行動指針とします。

- 一、お客様本位に徹しよう。
- 一、高品質と高採算をあわせて追求しよう。
- 一、研鑽を重ね、不屈の気概をもって競争に打ち勝とう。
- 一、視野を広め、発想を転換しよう。
- 一、互いに信頼を深め、一致協力に努めよう。

### 人事制度

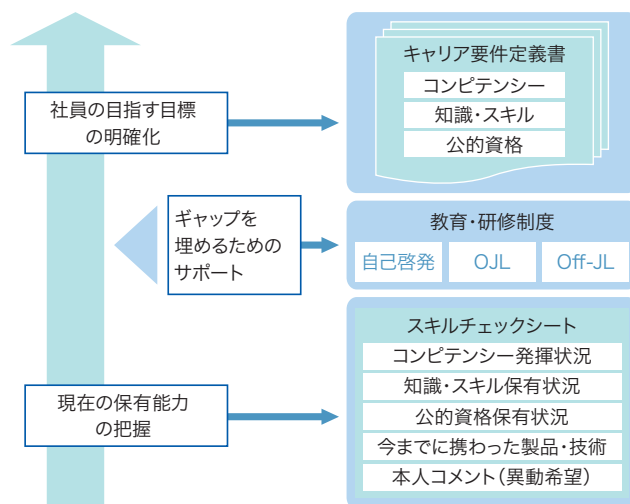
当社の人事制度は、「成果主義の徹底」、「CS理念の浸透」、「ES(Employee Satisfaction/従業員満足度)の向上」を目的として「成果につながる行動」、「人事処遇に対する納得性」を重視したものになっており、プロセスを重視した成果主義の確立を目指して、コンピテンシーという概念を導入し、これに基づく「格付制度」、「評価制度」、「報酬制度」、「人材開発・人材配置制度」で運営しています。



## 人材開発・人材配置制度

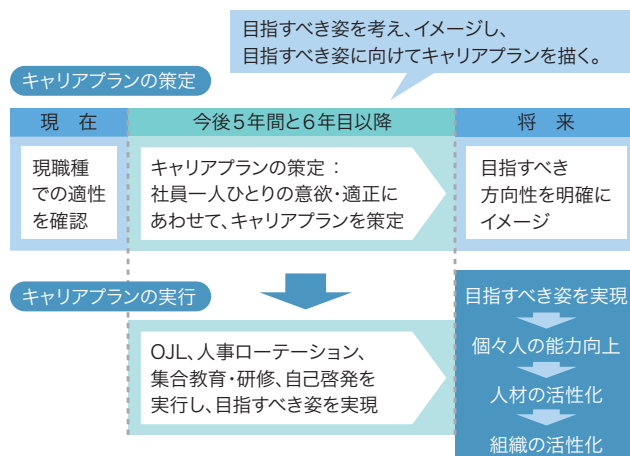
### 教育体系

人事方針に沿って自ら"育とう"とする自主性を重視した教育体系になっています。従業員は「ありたい姿」「求められる姿」を定義したキャリア要件定義書に基づき、「現状の姿(保有スキル)」をチェックして「ありたい姿」「求められる姿」へ到達できるよう会社が教育・研修を支援しています。



### キャリアプラン制度

キャリアプランとは、社員一人ひとりの意欲・適性にあわせて、目指すべき方向性を明確にし、将来像を見据えた中・長期的な育成プランを策定し、計画的に人材を育成していくものです。当社では2006年度に導入をはじめ、2010年度も継続して運営しました。



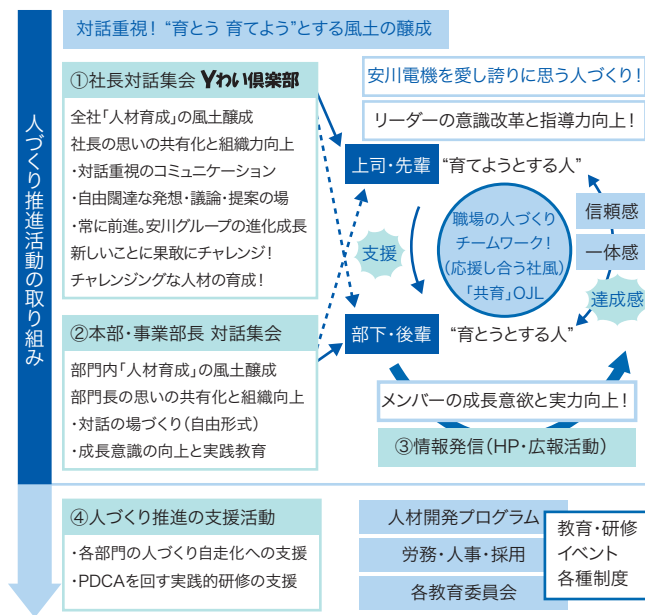
### 人づくり推進活動

2007年度より、全社的な人材育成の向上を図るため、社長自らが、「人づくり推進担当」となり、「育とう 育てよう」とする風土の醸成を目指して、従業員との対話重視のコミュニケーションの輪を広げてきました。具体的には「安川電機を愛し誇りに思う人づくり」を人材育成のキャッチフレーズにして、社長対話集会Yわい倶楽部(2007～2010年度:計93回開催 1,170名参加)および、本部・事業部長対話集会(2007～2010年度:計355回開催 2,922名参加)を開催しました。

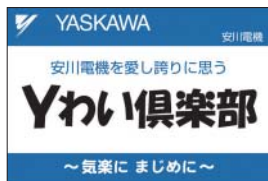
#### 社長の思い

「志を持ち、自ら学び、実践する人」を育てたい!  
 「ゴール達成まで、お互いに応援し合う社風」をつくりたい!  
 「常に前進!進化と成長を続ける安川グループ」をつくりあげたい!

### 「人づくり推進活動の取り組み」全体像



### 社長対話集会“Yわい倶楽部”



#### “Yわい倶楽部”とは

社長自らが各事業所を訪問して、従業員と直接会って語り合う対話集会のことです。そこでは、開催ごとに設定される対話テーマを通じて、「チーム安川の夢や将来ビジョン」、「自分の志や目指すゴール」、「自らチャレンジしたいこと」などを自由闊達に議論し合いながら、「気楽にまじめに」をモットーに従業員との双方向のコミュニケーションを大切にしています。対話を通じて、チャレンジする社風とチャレンジングな人材の育成を図ることを目的としています。

#### 社長のメッセージ

- 「自分の旗(やりたいこと)を上げて、新しいことに果敢にチャレンジしよう」
- 「開発力・生産力・販売力を日々着実に進化させよう」
- 「お客様へ安川らしさ(良さ)を提案しよう」
- 「新たな事業を生み出し、次の時代へ繋ごう」
- 「チーム安川の夢を描き、世界一を目指そう」
- 「社会の発展に貢献する安川電機」
- 「常に前進。今日より明日へもっと」
- 「自在に発想し、行動しよう」



新しいことに果敢にチャレンジ!



#### 参加者の声

- 「世界一の研究、開発」
- 「世界初 産業ロボット開発」
- 「地球を救う安川省エネ・創エネ事業」
- 「世界が熱く安川EV技術・製品群」
- 「お客様本位の姿勢」
- 「組織的マーケティング」
- 「世界に誇る安川生産システム」
- 「海外でグローバルに活躍したい」
- 「枠を超えたコラボレーション」

# TOPICS

当社では高い技術力と豊富な経験に基づき、毎年多くの社員が様々な分野で受賞および資格を取得しています。

## 第58回電気科学技術奨励賞 (汎用サーボドライブ用制振制御技術の開発を評価されての受賞)

左から  
モーションコントロール事業部  
大久保 整、加来 靖彦  
技術開発本部  
高松 祥治



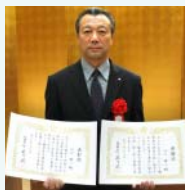
今回の制振制御機能によって機械の動作性能を改善でき、機械および機械が生み出す加工部品などの国際競争力向上に多少でも貢献できているのではないかと思います。

多方面の協力をいただきながら、長期間をかけて段階的に完成してきた技術であり、地道に努力してきたことが評価されて大変うれしく思います。

## 福岡県優秀技能者県知事表彰

(配盤・制御盤組立技能を評価されての受賞)

システムエンジニアリング事業部  
川口 雄二



入社以来、システム制御盤の製造業務に携わり、その中で自身の将来の目標を立て、その目標に向かって頑張ってきました。その結果がこのような形であられて会社に感謝するとともに、私を育ててくれた諸先輩方および職場の皆さんのご協力に感謝しています。今後も、後継者の育成と技能伝承を推進します。

## 国家資格「技術士」取得

2010年春、当社社員が国家資格の技術士試験に合格し、電気電子部門の「技術士」として認定を受けました。この資格は「文系の弁護士、技術系の技術士」と言われる国家資格で、技術者に与えられる最高の資格と称されるものです。当社では今回で8人目の合格者となりますが、当社技術者の高い技術レベルの証明として、今後も新たな「技術士」が誕生することを期待しています。



システムエンジニアリング事業部  
戸内 正弘

## 従業員家族とのコミュニケーション活動

ワーク・ライフ・バランスの推進や次世代育成の観点から、家族とふれあいの場を持てるさまざまなイベントを事業所ごとに企画しています。毎回多くの従業員家族が参加しており、従業員だけでなく家族も含めたコミュニケーション活動を積極的に推進しています。



人間事業所 ニューイヤー駅伝応援ツアー



東京支社 上野動物園ウォーキングラリー



大阪支店  
ボウリングフェスタ



行橋事業所  
家族職場見学会&納涼祭

## 従業員互助会の班活動

従業員互助会の活動のひとつとして、文化体育活動の奨励を行っています。事業所ごとにラグビーや野球、フットサル、軽音楽、美術などさまざまな班を作って活動しており、幅広く従業員同士のコミュニケーションの輪を広げています。



小倉事業所 地域スポーツ班

# 安全で働きやすい環境の確保のために、安全衛生活動と健康づくり推進活動を行っています。

## 安全衛生活動

「安全で明るく働きやすい快適な職場の実現」を基本方針に安全衛生活動に取り組んでいます。

危険予知(KY)活動や、ヒヤリ・ハット活動に積極的に取り組み、また、過去に発生した災害事例や職場巡視等と合わせた情報をもとにリスクアセスメントを展開しています。

特に「作業基準書の整備」に重点を置き、基本に立ち返った活動に力を入れています。

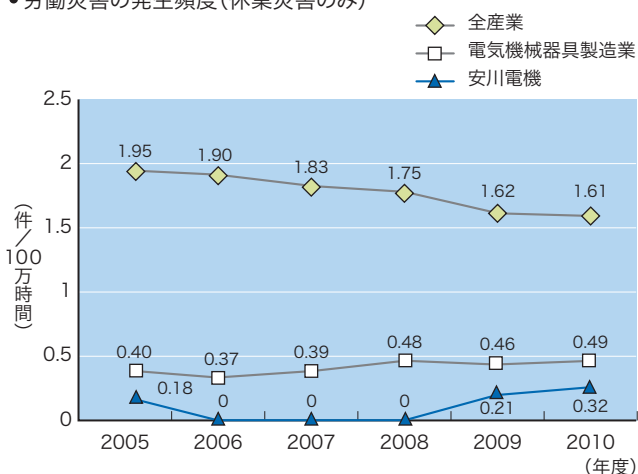


リスクアセスメント実施風景

### 重点活動項目(2011年度)

- 1 作業基準書の整備
- 2 安全衛生教育の充実
- 3 リスクアセスメントの推進
- 4 災害発生事例の活用
- 5 3S活動の推進
- 6 メンタルヘルスの推進
- 7 雇入時健康診断の徹底
- 8 長時間残業検診の徹底
- 9 生活習慣病予防対策の推進

●労働災害の発生頻度(休業災害のみ)



## 「健康づくりの推進」の主な取り組み

### ①メンタルヘルスケア

#### ●セルフケア

個人のプライバシーに十分配慮しながら、個々のメンタルヘルスケアを支援するため、GHQ\*28調査票等を用いたチェックを行い、その結果に基づいて産業医面談を行うなどフォロー体制を強化しています。



\* GHQ: The General Health Questionnaire(精神健康調査票)

#### ●ラインによるケア

新任職長研修等で管理監督者へのメンタルヘルス研修を実施し、働きやすい職場づくりに努めています。

また、職場ストレス調査を実施し、リスクの高い職場への対策をすすめています。

#### ●事業場内産業保健スタッフ等によるケア

診療所の産業保健スタッフ(産業医・看護師ほか)が中心となり従業員や管理監督者のサポートを行っています。

#### ●事業場外資源によるケア

事業所ごとに指定専門医を選定し、専門家につながるやすい体制を整えています。

### ②長時間残業健康診断

残業時間が一定の基準を超えた場合は、産業医による身体的な検査やストレス調査、疲労蓄積調査を行い、残業時間の制限や経過観察など細かい指導を行っています。

### ③生活習慣病対策

健康診断で所見のあった従業員を重点的に、産業医や看護師による定期的な経過観察および保健指導を実施しています。

### ④職場復帰支援

メンタル不調やその他の病気療養中の従業員に対し、職場復帰に備えての指導や職場復帰後の支援を行っています。