

人材活用

グローバル人材と多彩な才能をフルに生かすため、さまざまなダイバーシティ推進活動に取り組んでいます。また、ワーク・ライフ・バランスの実現などにより、従業員の個性を大切にしながら、働きやすい環境を整えています。



ダイバーシティ推進

安川電機は2015年3月に発表した長期経営計画「2025年ビジョン」において、多様な人材の強みを活かせる風土づくりとしてダイバーシティ（人材多様性）推進を掲げ、さまざまな取り組みを行っています。

ダイバーシティ推進の背景

企業における真のグローバル化や新市場の開拓には、従来から主流をなしてきたものにとらわれない新たな視点や発想が不可欠であり、その実現には異なる属性（性別、年齢、国籍など）や異なる価値観・経験を有する多様な人材が必要不可欠です。

そして、このような人材が能力を発揮できるためには、企業が各々の家庭環境やライフスタイルなどを加味した多様な働き方の選択肢を用意し、柔軟な対応を行っていくことが重要となってきます。

当社グループにおいては、全従業員が輝き活躍できる人事や勤務の仕組みづくりに向けて、ダイバーシティの推進を積極的かつ連続的に行っていくことを宣言しています。

ダイバーシティ推進の基本方針

2014年9月に社長を室長とする人材多様性推進室を立ち上げ、次の3項目をミッションとしてダイバーシティ推進施策を展開しています。

人材多様性 推進室の ミッション

1. 多様な価値観や考え方を持った人材の採用と育成によって、環境変化に強い企業体質を構築します。
2. 多様な意見や視点を取り入れ、イノベーションが必然的に起こる社風を創出します。
3. あらゆる差別要因を排除し、従業員の個性を認めることによって働きがいのある職場環境を実現します。

働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの推進はダイバーシティ推進の要であると同時に、企業発展のための車の両輪と位置づけています。フレックスや時間単位積休の活用、在宅勤務の導入検討など、柔軟で多様な働き方や人事制度の在り方を検討しています。また、従業員一人ひとりの労働生産性を高めることで業務効率の30%アップを目指す「K30推進活動」とタイアップし、個々のライフスタイルや育児・介護といったライフイベントと仕事を無理なく両立しつつ、キャリアアップが図れる企業を目指して、社内風土改革に取り組んでいます。

取り組み状況

人材の多様性といっても、人種・国籍、年齢、性別、経歴など、ダイバーシティの属性はさまざまですが、当社は最大のマイノリティであり、国家施策でもある女性の活躍推進を最優先課題に掲げ、経営トップの強力なコミットメントの下、各種施策に取り組んでいます。

経営トップの強力なコミットメント

社長をはじめ経営トップ層自らが従業員向けのダイバーシティメッセージを発信するほか、社員との対話集会を開催し、経営トップ層が直接、従業員の多様な意見を汲み上げる機会を設けています。

研修・キャリア支援

2015年度は、財界で活躍する女性経営者を講師として招聘し、全女性社員を対象とした講演会の開催や、女性社員(公募・選抜)と全管理職を対象とする集合研修をそれぞれ実施いたしました。現在は、将来のキャリアが描き難いという女性社員からの声を受けて管理職から中堅総合職に対するキャリア支援策の構築などに取り組んでいます。



全女性従業員対象の講演会

安川電機 ガールズデーの開催

地域貢献の一環として、女子中学生を対象としたガールズデーを2016年より開催しています。ガールズデーとはドイツ発祥のイベントで、普段女の子にあまり身近でない理工系の仕事について紹介し、一緒に楽しみながら、興味を抱いてもらうことを目的としています。安川電機みらい館とロボット工場見学の後、本物の産業用ロボット動作を体験してもらいました。参加者の皆さんからは、「女性も理系の仕事につくことが出来るとわかった」や「ロボットや電気に興味を持った」などの声をいただきました。



ガールズデー当日の様子

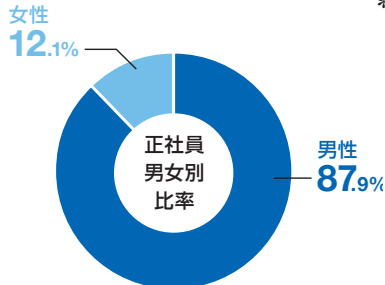
女性活躍推進法に基づく「行動計画」

当社正社員に占める男女別データは以下の通りです。

<正社員構成> (2016年4月現在)

	正社員数	平均年齢*	平均勤続年数*
女性	330名	40.7歳	17.6年
男性	2,437名	41.6歳	17.7年
合計	2,767名	41.5歳	17.7年

* 役員、嘱託、エルダ・シニアスタッフ除く



男女遜色ない平均年齢、平均勤続年数であり、女性にとって子どもを育てながら働き続けることができる就労環境を築いてきたことは当社の誇りです。しかしながら、リーダ層となると女性課長層4名、係長層15名とまだまだ少数であるのが現状です。当社の課題として、これまで女性従業員が活躍する場・数ともに少なく、管理職を目指す女性が少なかったことを把握し、女性が配置されていない部署に新たに女性従業員を配属する、採用や管理職における女性従業員比率の目標をたて、女性従業員のさらなる活躍に取り組んでいます。

企業における女性の活躍推進の取り組みを着実に前進させるべく、2016年4月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行されました。

当社はこれまでのダイバーシティの取り組みを発展させ、女性活躍のための行動計画を策定し、届出を行いました。

【行動計画詳細】

株式会社安川電機 行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：平成28年3月21日～平成31年3月20日

2. 当社の課題

課題1：女性社員が活躍する場、数ともに少ない。
 ←女性社員の配属部署が限定されている。
 ←女性社員の採用人員が少ない。

課題2：管理職を目指す女性が少ない。
 ←昇進機会の平等が確保できていない。
 (結婚、子育てによるキャリアの中断など)

3. 目標

目標1-1：女性が配置されていない部署6部門以上に新たに女性社員を配属する。

目標1-2：平成30年度女性社員採用目標を下記とする。

・採用数全体に占める女性の割合 平成24-28年度比1.3倍以上
 ・事務系職種に占める女性の割合 55%以上
 ・技術系職種に占める女性の割合 平成28年度比1.6倍以上

目標2：平成30年度女性管理職登用目標を下記とする。

・管理職全体数 平成27年度比 3倍以上
 ・部長層の人数 平成27年度比 1.5倍以上
 ・課長層の人数 平成27年度比 5倍以上

安川電機の人づくり (チャレンジし続ける人材の育成)

当社は、従業員に対しチャレンジする場を提供し、「育とう・育てよう」のコミュニケーションを通じ、グローバルな事業に貢献する情熱を持った人材を育成することを基本方針としています。

経営層との対話集会

当社では全社的な人づくり推進活動を展開し、経営層との対話を重視する人材育成の取り組みを実施しています。

“育とう・育てよう”とする風土の醸成を目指して、2007年度より社長自らが「人づくり推進担当」となり、従業員とのコミュニケーションの輪を広げ、人材育成の向上を図ってきました。

具体的には「安川電機を愛し誇りに思う人づくり」をキャッチフレーズにして、以下のような対話集会を行っています。

- ① 社長対話集会Yわい倶楽部
(2007～2015年度：計196回 / 1,832名参加)
- ② 本部・事業部長対話集会
(2007～2015年度：計856回 / 5,749名参加)

参加者との双方向の対話を通じて、チャレンジする社風の醸成とチャレンジし続ける人材の育成を目的としています。今後も当社独自の「人づくり推進活動」を継続し、参加者のモチベーション向上と自由闊達な社風づくりに注力してまいります。



津田会長の思い

Yわい倶楽部の開催風景

「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!

グローバル人材の育成

当社グループにおいてはビジネスのグローバル化が加速する中、ワールドワイドで活躍する人材の育成に力を入れています。

グローバル耐性強化プログラム

近い将来、海外赴任が想定される人材を主な対象に、海外でのビジネスに必要な知識・スキルの醸成と心構えに関するマインドセットを行っています。

参加者は、赴任までのアクションプランを作成し、研修後も自己研鑽に励みます。

フィリピン英語留学

グローバルでの活躍が期待される人材に対して、英会話力の早期強化のため、フィリピン英語留学に派遣しています。

参加者は、知識としての語彙を発話できるレベルまで高めるため、約3ヶ月間、毎日11時間のカリキュラムに取り組みます。

帰国後、参加者の半数以上が海外駐在員や海外業務担当として活躍しています。

グローバル人材候補の成長ステップ



グローバル人材育成の課題



働きやすい環境づくり

「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、従業員が元気に入社し、元気に帰る毎日を継続し、働き甲斐のある充実した社会人生活を過ごせる職場環境づくりを目指しています。

ハラスメントに関する当社の考え方

当社は、すべての従業員が個人として尊重され、お互いに信頼し合って働けるような職場環境を作り、これを維持していくことがなによりも重要だと考えています。

いかなる従業員による、いかなる形態のものであっても、ハラスメントを黙認したり、見過ごしたりしません。

2015年度は全従業員を対象として、ハラスメントの定義や予防方法に関する研修を実施したほか、社内イントラ上においても、ハラスメントに関する特設ページを設置し、相談窓口などの情報周知に努めています。

安全衛生水準の向上に向けた取り組み

各職場では、安全に作業を行うための作業基準書の整備と教育訓練、



安全パトロール

リスクアセスメント、ならびに日々の業務における災害防止活動を行っています。また、これらの活動結果が安全衛生方針や目標の達成につながっているか内部監査を行い、その結果を反映させた改善活動を行うことで、当社における労働災害の度率は同業種平均を下回っています。

さらなる安全衛生水準の向上を図るため、特に今年度は化学物質リスクアセスメントの実施に向けた取り組みの整備を行っています。

従業員の健康サポート

従業員を対象とする一般健康診断・特殊健康診断では、関連する法令や各種の検査の特性を十分に考慮し、作業環境の把握や対象者の選定から検査実施と事後措置まで、有機的かつ効率的な運用を行っています。これにより、業務上の疾病予防はもちろんのこと、生活上・就業上の支援に重きを置いた保健指導や教育を行っています。



メンタルヘルス対策

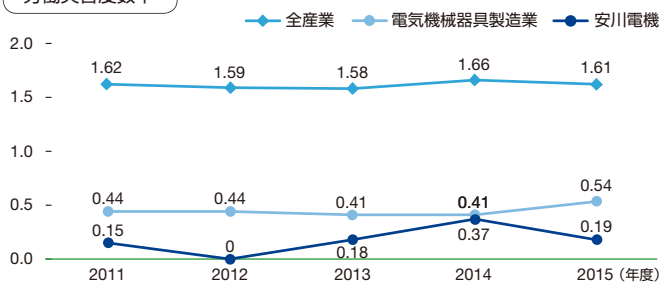
精神医学的な病気や障害は、他の病気と同様、誰にでも起こりうる疾患であると位置づけ、必要に応じた生活上・就業上の支援を行っています。

また、従業員の健康及び生活にさまざまな影響を及ぼしうる心理的ストレスへの対策の一環として、アンケートによるストレス調査を実施し、その結果に基づく個人と職場へのフィードバックを行っています。

疾病休業者の職場復帰支援

やむを得ず病気やケガで休業した従業員が職場に復帰するときには、本人はもちろん所属長や管理部門、産業医で協議をして、可能な限りの人的サポート体制や物理的環境を整え、支援を行っています。

労働災害度率



【度率】：100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で災害発生頻度を表す。
算出方法：(労働災害による死傷者数 / 延実労働時間数) × 1,000,000



転倒防止セミナー