



人材活用

多様な人材の多彩な才能をフルに生かすため、様々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「2025年ビジョン」において、多様な人材の強みを生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、様々な取り組みを行っています。

●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。

●2016年度の取り組み状況

「K30推進活動（業務効率率30%向上）」などを通じて意欲的なチャレンジを奨励し、多様な人材の活躍を推進しています。その中で、従来の業務の枠を越え部門横断や事業部横断の業務改革のプロジェクトが生まれ、人材育成の場にもなっています。また、当社の女性活躍のあるべき姿を描くべく、女性が活躍しやすいポジションはどこにあるか、男性向き・女性向きの業務があるのかなどの社内調査活動を行いました。その結果を元に、昨年公表した女性活躍推進法に基づく行動計画の達成に努めております。個人のライフと仕事を両立しつつ、キャリアアップが図れる企業を目指して組織風土改革に取り組んでいます。

また、理工系の仕事に興味を持ってもらうことを企図し、中学生向けのガールズデーの開催や、高校生（スーパーサイエンスハイスクール）の体験学習の受け入れを継続的に実施しています。

●女性活躍推進法に基づく「行動計画」の進捗状況

行動計画策定後1年経過し、女性の職域や採用数拡大については着実に成果を上げていますが、女性管理職比率については微増に留まっており、今後もキャリア支援に注力していきます。

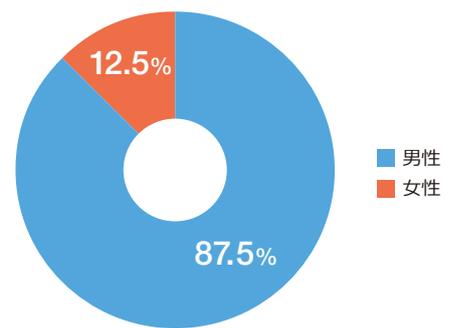
●2016年度の成果

経済産業省主催の新・ダイバーシティ経営企業100選を受賞しました。



当社正社員に占める男女別データは次のとおりです。

2017年4月現在



	正社員数	平均年齢*	平均勤続年数*
女性	350名	40.3歳	16.6年
男性	2,443名	41.7歳	17.7年
合計	2,793名	41.5歳	17.5年

*役員、嘱託、エルダ・シニアスタッフ除く

	管理職	主事層	合計
女性	5名(0.8%)	20名(2.6%)	25名
男性	587名(99.2%)	744名(97.4%)	1,331名
合計	592名	764名	1,356名

働きがいのある職場の実現

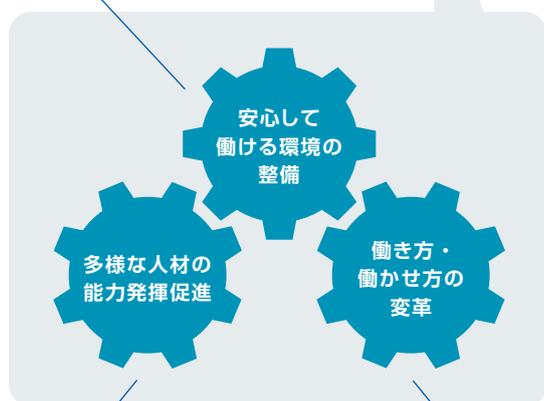
●ワーク・ライフ・マネジメント取り組みのコンセプト

経済の状況、社会のあり方の変化に伴い、多様な社員一人ひとりが最大限に能力を発揮することが会社の中長期的な成長に必須です。そのためにも生産的でメリハリのある働き方へ変革するとともに、仕事とプライベートのバランスをマネジメントし、安心して働くことができる職場環境の実現を目指しています。

目指す姿

- ✓ 会社の中長期的な成長
- ✓ プライベートの充実

- 健康の維持・増進
- 多様な価値観やライフスタイルを受容する職場風土
- 余暇の活用（自己啓発・社会貢献）



- 人材育成（育とう・育てよう）
- チャレンジしやり遂げることの奨励・評価
- 熱意ある社員の積極的な登用・抜擢

- 意識・行動の変革
- 時間あたりの労働生産性の向上
- メリハリのある働き方

●育児介護両立支援制度の拡充

2017年度から積立休暇の時間単位での取得、在宅勤務制度、また、配偶者の海外転勤を事由とする休職制度を導入しました。働き方の選択肢を増やし、育児・介護と仕事の両立を支援しています。

●ESアンケートの取り組み

2016年度よりES（従業員満足度）アンケートを毎月実施しています。アンケートを通じ、会社施策の理解や浸透度を測ると同時に、従業員の抱える課題を解消し、2025年ビジョン実現や中期経営計画目標達成へ向け、経営層と全従業員がより一体となった企業風土の醸成を目指しています。

人材育成

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、経営層との直接対話（対話集会）を重視した独自の人づくり推進活動を全社展開しています。社長自らが「人づくり推進担当」となり、進化する安川電機を担う人づくりをモットーに、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います。双方向の対話を通して、参加者のモチベーション向上とチャレンジする人材の育成を強化しています。



小笠原社長の思い

- どんな時もチャンスに変えて持てる力を最大限発揮する人を育てたい!
- 進化する安川らしさで顧客価値に貢献し続ける安川電機をつくりたい!
- 社会と対話のできる多様性豊かな安川グループをつくりあげたい!

●若手人材の早期育成

安川電機における若手人材（入社5年目以内）に求める姿として、「物事を論理的に考え、適切に相手に伝えること」を掲げ、人材育成を進めています。

具体的には、以下研修の実施により、「考える力」「伝える力」「表現する力」を強化しています。

- QC研修
- ロジカルライティング研修
- プレゼンテーション研修

あわせて、「育とう、育てよう」のコンセプトの下、育てる側の人材育成にもつながる施策を実施しています。

- ブラザー・シスター制度
- キャリアプラン発表会
- 課題図書レポート

これらにより、各人が保有する力をビジネスシーンにおいて十分に発揮できるような取り組みを行っています。