

# 人的資本

自己都合退職率  
(単体)

1%未満

※2013~2017年度の5年間

労働災害度数率  
(単体)

0.20



海外グループ従業員比率  
(連結)

56%

## 従業員とともに

多様な従業員一人ひとりが最大限に能力を発揮できるよう  
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。

### 働き甲斐のある職場づくり

#### 働き方改革

現在、長期経営計画「2025年ビジョン」の達成に向けた働き方改革の取り組みを進めています。就労形態(時間管理)、労働生産性、処遇(評価/報酬)の観点から「働き甲斐のある会社」を目指すという基本的な考えのもと、評価制度の見直しを中心とした「人事制度改革」や、働き方改革関連法案などの社会情勢に対応した「労働時間管理制度改革」を大きな柱として、改革を推進しています。

#### ESアンケートの取り組み

2016年度より単体社員全員を対象としたES(従業員満足度)アンケート調査を毎月実施しています。アンケートを通じて

経営施策の理解や浸透度、職場の繁忙感、人事制度への満足度などを測ると同時に社員の抱える諸課題を解消し、長期経営計画「2025年ビジョン」の実現や中期経営計画目標達成へ向け、経営層と全社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。

アンケート回答率は毎月90%を超え、さまざまな意見や要望が寄せられています。アンケート分析結果の2週間以内の公表と、全ての意見や要望に対するフィードバックに努めています。

#### 従業員持ち株会

福利厚生の一環として安川電機持株会を運営しています。安川電機およびその関係会社の従業員を対象として、奨励金を拠出金に加算して株式の購入に充当する制度となっています。

### 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。

#### 若手人材の育成

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。また、2017度より、当社技術社員として必要な一定の知識の幅(深さと広さ)の習得を目的として、技術系新入社員に対し「安川フレッシュアズテクニカルスクール(YFTS)」を開校しています。これらにより、各人が保有する力をビジネスシーンや業務において、十分に発揮できるような取り組みを行っています。



YFTS開校式

#### 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展開しています。社長自ら「人づくり推進担当」として、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

- ・どんなとき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!
- ・社会と対話できる多様性豊かな安川グループをつくりあげたい!



対話集会にて

## 健全な労使関係に向けた取り組み

当社の労働組合は、1945年12月25日に安川電機製作所従業員組合として発足し、その後、安川電機労働組合へと改称しました。現在の加盟上部団体は、全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会(以下、電機連合)です。

2018年2月28日現在の関係会社を含めた組合員数は2,901名であり、パートや嘱託契約社員の労働組合は結成されておりません。また、安川電機労働組合をはじめワイ・イー・データ労働組合、安川エンジニアリング労働組合、安川シーメンスオートメーション・ドライブ労働組合で安川グループユニオンを組織し、電機連合に加盟しています。

会社としては、その経営権に基づく業務の運営を組合の理解と信頼の上に立って円滑に行うために、半期に1度、社長

以下経営層と労働組合役員との間で経営協議会を開催し、経営課題・労使課題の協議を実施しています。併せて、月例経営協議会を通じて毎月の経営状況などの共有・協議を行っています。また、労使検討委員会を開催し、組合員の労働条件や処遇の改善を図っています。



労使の対話

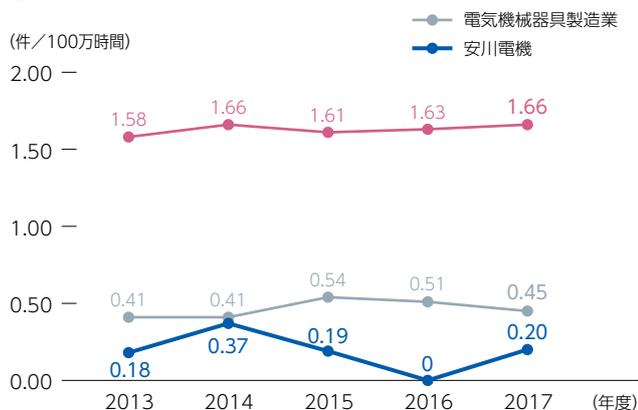
## 労働安全衛生水準向上および健康管理に向けた取り組み

労働安全衛生マネジメントシステムの考え方を基本に、各職場において、安全に作業を行うための作業基準書の整備と教育訓練、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、さらなる改善活動を行うことで、当社における労働災害の度

数率は、同業種の平均を下回る水準を維持しています。

また、当社は健康づくりに向けて、2016年に「こころとからだの健康づくり10カ年計画」を策定し、従業員、管理監督者、事業所安全衛生担当者、産業保健スタッフが一体となった活動に取り組んでいます。

### 労働災害の発生頻度(度数率)



労働災害度数率: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の頻度を表す。  
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



安全衛生担当者によるパトロール

### 従業員の健康サポート

各種健康診断では、関連する法令や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図っています。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、従業員の健康および生活にさまざまな影響を及ぼす心理的ストレスへの対策の一環として、ストレスチェック制度を活用し、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は、本人はもちろん所属長や管理部門、産業医が協力して、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。

## ワーク・ライフ・マネジメント

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。

取り組みを通じて、休暇を取得しワーク・ライフ・マネジメントの充実を図るだけでなく、社員一人ひとりが意識して働き方にメリハリをつけ、ムリ・ムダのない職場環境の整備を行うことも併せて目的としています。

これら施策を含め、安心して働くことができる職場環境の実現により、自己都合退職比率は過去5年間1%未満で推移しています。

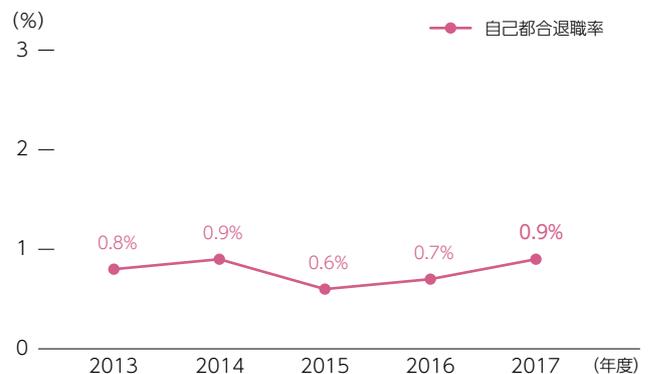
### 育児介護両立支援制度の拡充

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。

### 年休取得推進の取り組み

当社では、働き甲斐のある会社づくりに向けた取り組みの1つとして、年休取得15日/人の取得に向けて労使で取り組みを進めています。具体的には、5日連続の年休取得を推奨しており、多くの社員がこの制度を活用しています。この

### 自己都合退職率の推移



## ダイバーシティ推進

当社は長期経営計画「2025年ビジョン」において、ダイバーシティ（人材多様性）推進を掲げ、多様な人材の強みを生かせる風土づくりに取り組んでいます。変動の激しいグローバル市場にスピーディに対応するため、企業の進化と競争力強化を目指し、次の3項目を人材多様性推進のミッションとしています。

- 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甲斐のある職場環境を実現します。

### 2017年度の主な取り組み

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、その両立は、企業発展のために必要不可欠なものとして位置付け、取り組みを強化しています。フレックスタイムや積立休暇の時間単位取得、在宅勤務制度の活用などにより、より柔軟で多様な働き方ができるようになりました。今後、さらに活用しやすくなるよう、引き続き対象者や事由の拡大などを検討していきます。

また、ライフイベント支援として、イクボス座談会の開催や、育児休職取得者向けに、出産・育児がキャリアロス（離職や失速）とならないよう仕組みづくりに取り組みました。

さらには、社会貢献活動の一環として、技術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\*の開催を継続的に実施しています。



ガールズデー

\*：女子学生にあまり身近ではない理系の仕事を紹介し、興味を持ってもらうためのドイツ発祥のイベント

### 安川電機(単体)の正社員の状況

| 2018年2月28日時点 | 正社員数  | 比率     | 平均年齢 | 平均勤続年数 | 管理職人数 | 比率     | 主事層人数 | 比率     |
|--------------|-------|--------|------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 女性           | 346   | 12.4%  | 40.4 | 17.6   | 5     | 0.8%   | 24    | 3.0%   |
| 男性           | 2,441 | 87.6%  | 41.6 | 18.5   | 616   | 99.2%  | 772   | 97.0%  |
| 合計           | 2,787 | 100.0% | 41.4 | 18.4   | 621   | 100.0% | 796   | 100.0% |

### 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2年経過し、女性の職域や採用数拡大については徐々に成果を上げていますが、女性管理職比率については横ばいです。外部交流や他社とのコラボレーション企画などを通じて、今後もキャリア支援に注力していきます。



他社と合同で開催した「キャリアストレッチフォーラム」

### ジェンダー以外のダイバーシティ推進 (障がい者・介護従事者・外国人など)

当社は、多様な人材がそれぞれの働き方で、生き生きと働くことのできる会社を目指しています。ジェンダー以外のダイバーシティ推進としては、「障がいのある方」「介護に従事されている方」という切り口でのインタビュー記事をイントラネットで社内に発信し、協働のための気づきとなるよう風土づくりに取り組んでいます。

また、ロボット事業部では、当社グループの外国籍社員を短期(1カ月程度)で受け入れ、文化・言語を超えて仕事を通じて相互理解を深め、海外現法との関係性の強化、外国籍社員との協働機会の創出を図っています。