

# HUMAN CAPITAL

## 経営における人的資本の位置づけ

安川グループは経営理念に基づき、事業の遂行を通じて広く社会の発展、人類の福祉に貢献できる人材の確保、育成、最適

配置を行うことで生産性を向上し、持続的な発展を目指します。

## 人事理念

安川グループの人材や人事諸制度に対する基本的な考え方を示した人事理念を制定しています。

### 求める人材

安川電機は会社創設以来、時代時代のニーズを先取りして新しいことに絶えずチャレンジし続けてきました。プロフェッショナルな意識を持ち、失敗を恐れず皆と協力しながら新しいことにチャレンジし続ける人材を求めていきます。

### 人づくり

従業員一人ひとりが自己実現できるよう、チャレンジ可能な成長の機会を提供します。文化、慣習、言葉の壁を越えてグローバルにビジネスの拡大に寄与できる人材の育成を、自己啓発、OJL、OFF-JLを通して行います。

### 働く環境づくり

日々の会社生活が心身共に健康に過ごせる労働環境の整備に最大限努めます。職場環境からあらゆる差別を廃止し、ハラスメントの防止に努めます。また、ワークライフバランスを推進するため、多様な働き方を実現する取り組みや諸制度の構築を行っていきます。

### 評価と処遇

定期的な上司と部下の面談を通して、一人ひとりが期待される役割を明確にします。頑張って成果を収めた人が評価される制度を構築し、評価基準の情報開示を行うことにより透明性を高めます。発揮された成果については、合議による評価の実施により公正を保ち、報酬、昇級・昇格の処遇において公平に対応します。

## 中計目標のKPIと達成に向けたロードマップ

中計「Challenge 25」目標	KPI(2021年度)	2018年度実績
働きがいを重視した 人事制度の改革	働きがいを感じる従業員の割合* <b>80%</b> 以上	働きがいを感じる従業員の割合* <b>78%</b> (2018年12月調査時点)
多様性豊かな 人材の登用・育成	① 採用時エントリー者の女性割合 2018年度比 <b>125%</b> 以上確保 ② 管理職を目指したい女性割合* <b>23%</b> 以上 ③ 人材多様性推進の従業員浸透度* <b>70%</b> 以上	① 採用時エントリー者の女性割合 <b>20%</b> (2019年卒 2018年度採用) ② 管理職を目指したい女性割合* <b>19%</b> (2018年7月調査時点) ③ 人材多様性推進の従業員浸透度* <b>53%</b> (2018年12月調査時点)

\* 従業員アンケートにおける肯定回答率

## 「働きがいを重視した人事制度改革」へのアプローチ

「2025年ビジョン」の達成のため、求める人材を①「自ら考え新たな領域にチャレンジし、活躍できる人材」、②「グローバルに競争し、勝つことのできる人材」、③「多様性を許容し、組織と人材を引っ張り、束ね、支える人材」とし、以下の方策に取り組んでいます。

- 仕事の成果をデジタルに公平に評価し、成果を重視したメリハリのある待遇を行うための、管理職の人事制度や評価制度の見直し
- 多様な働き方を認め、各個人に合わせたスタイルで仕事をし、それを公平に評価して待遇するため、勤務エリア限定制度や在宅勤務制度を導入
- やる気のある人にチャンスを与え、競争原理の中で自発的な成長を促すため、総合職と一般職の資格統合、キャリアパスや昇格制度の見直し
- 働きがいについての従業員アンケートを用いて測定し、影響因子をもとにした人事制度の見直し

上記を含め、「2025年ビジョン」達成のために必要な組織や人材、外部環境の変化を見据え、組織力および人材力強化に向けた取り組みを進めます。

## 「多様性豊かな人材の登用・育成」へのアプローチ

「2025年ビジョン」の達成のため、2014年下期からダイバーシティの推進を掲げ、「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。

その一環として、女性活躍推進法に基づき、これまで3年間、配置・採用・管理職登用の目標を掲げ取り組んできましたが、採用・管理職登用については目標達成に至りませんでした。そこで、採用戦略の見直しや女性社員のキャリア形成支援を充実させ、第2期行動計画の実現に取り組むこととしました。

## 第2期行動計画の達成に向けたアプローチ

- 採用強化については、ターゲットを技術系の女性に絞り、学校訪問やイベントに参加するなどして、女性の働きやすさ、働きがいなどをアピールし、女性のエントリー数を増やす取

り組みを実施します。また、中長期的な視点で中高生へのキャリア教育を実施します。



女子中学生を対象に理系の職場やものづくりの環境を紹介する  
体験型イベント「ガールズデー」の開催



「ガールズデー」でのロボット操作教育の様子

- 管理職登用については、まずは母集団形成を重視し、管理職を目指したい層を増やす取り組みとして、セミナーや研修へ派遣することで、意識の醸成やスキルの獲得を支援するなど、キャリア支援を実施します。
- 女性に限らず多様性(外国人、障がい者、介護従事者など)の推進のために、現場の課題を踏まえながら、様々なイベント企画、社内広報の実施および意識改革を行い、多様性豊かな人材を確保するための取り組みを進めます。



インターネットを活用した社内向け広報活動