

# 働きがいのある 職場づくりと人材育成

2024年6月6日

株式会社 安川電機

上席執行役員 コーポレートブランディング本部長 兼 広報・IR部長  
林田 歩

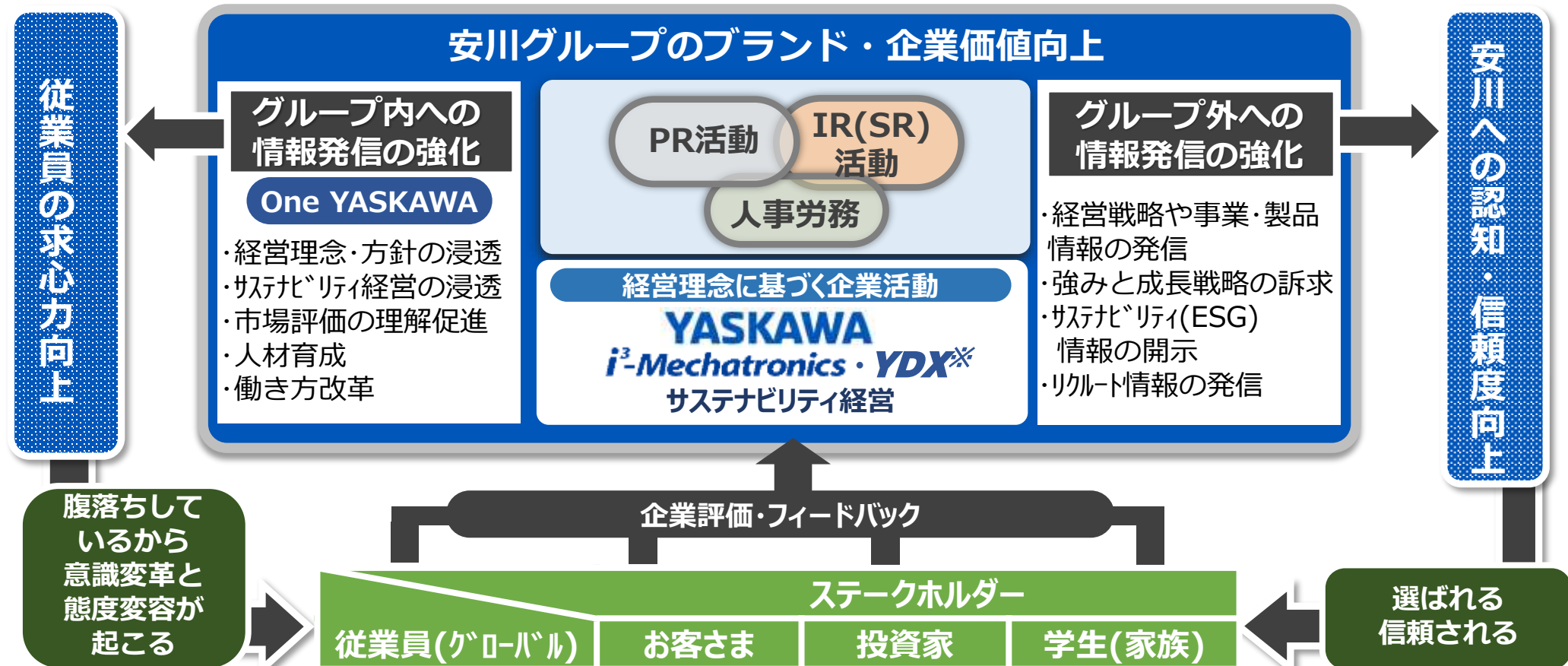
© 2024 YASKAWA Electric Corporation

## 1. コーポレートブランディング本部のミッション

コーポレートブランディング本部の目指す姿

# コーポレートブランディング本部の目指す姿

- ・“従業員（人材）一人ひとりが安川ブランドそのものである”の考えに立ち、2023年度より、人事・労務と広報・IRの組織を統合
- ・従業員の求心力と、ステークホルダーの安川グループへの認知・信頼度を向上させ、ブランド力と企業価値の向上に貢献



※YASKAWA Digital Transformation の略。第1フェーズである「YDX-I」では、データ一元化、業務改革および経営の見える化を実施。「YDX-II」では、製品・サービス視点でのお客さまへの価値創出を実施。

## 2. 「2025年ビジョン」の実現に向けた人材戦略

人材戦略の全体像

2023年度の主な取組みと成果

安川グループ経営理念の浸透と狙い

安川グローバルにおける経営理念の浸透活動

働き方改革の取組み

従業員との積極的なコミュニケーション

# 人材戦略の全体像

- 「2025年ビジョン」の実現に向け、4つの重点項目を選定
- 従業員との積極的なコミュニケーションを施策の改善に素早く反映し、生産性と働きがいの向上を加速

事業戦略遂行に必要な人材要件

お客さまの課題解決に貢献できる人材

重点項目

あるべき姿

(1) 経営理念の理解深化	「2025年ビジョン」の達成に向け、全従業員のベクトルを合わせる (One YASKAWA)
(2) ダイバーシティとインクルージョンの進化	環境変化に強い企業体質を構築し、イノベーションが必然的に起こる社風を創出する
(3) プロフェッショナル人材の育成と最適配置	組織の競争力を高め変化や危機に対し柔軟に対応できる人材の育成し配置する
(4) 働きやすい職場環境整備	生産性を上げ、成果を出せる安全で明るい働きがいのある職場環境を実現する

把握・測定

課題解決・改善

5.従業員との積極的なコミュニケーションを通じたエンゲージメントレベルの把握

①ESアンケートの実施

②経営層との対話集会

生産性を向上させる

KPI (25年度)		23年度進捗
経営理念の従業員浸透	80%以上	52%
女性管理職比率	2021年比 2倍以上	3倍
人権フェデリゲイション	プロセス導入・定着	プロセス導入・啓発
プロフェッショナル人材比率	全社平均 75%以上	29%
働きがい肯定回答率	80%以上	86%
休業災害度数率	単体0.2以下 国内Gr0.4以下 グローバル0.4以下	単体0.16 国内Gr0.44 グローバル0.56

働きがいを向上させる

2025年ビジョンの実現  
安川グループ経営理念の実現

## 2023年度 主な取組みと成果

重点項目	取組み	成果
<b>(1)</b> <b>経営理念の理解                      深化</b>	①グローバルでの理念教育の実施 ②理念啓蒙に向けた資料の作成	①管理職層 延べ1,400人参加 (国内グループ9社、海外3社) ②理念カードの作成、配布
<b>(2)</b> <b>ダイバーシティと                      インクルージョン                      の進化</b>	①女性の活躍推進 ②アンコンシャスバイアス啓発活動 ③経験者プロ人材の活躍推進	①採用枠20%設定、リーダー研修 ②階層別研修、イーラーニング ③採用強化、職位者への登用
<b>(3)</b> <b>プロフェッショナル                      人材の育成と                      最適配置</b>	①キャリアサポート ②次期経営人材の育成 ③貢献度に公平な評価・報酬制度	①FA制度の利用促進 ②管理職マネジメント力強化研修 ③中長期報酬制度の見直し
<b>(4)</b> <b>働きやすい                      職場環境の整備</b>	①ICTを活用した働き方の推進 ②短日・短時間制度の導入 ③災害防止活動と従業員の健康サポート	①勤怠管理データの見える化 ②再雇用社員を対象とした展開 ③ヘルスアップ研修

## 経営理念の浸透

理念に基づく従業員の行動 / いい「モノ」を作る共通の思い

お客さまに選んでいただく、そして、「コト」に貢献する「モノ」の提供

ファンをつくる（つくり続ける） / 持続的な成長と社会発展への貢献

強い会社（なくてはならない）をつくる

# 安川グローバルにおける経営理念の浸透活動

1. 従業員の目線を高くした企業理解    2. 帰属意義・モチベーション向上    3. 業務に対する意識改革・行動変容
- ➔ **One YASKAWA** の文化醸成

## “知る”ための 素材開発・情報発信

- 理念を理解できる資料拡充
- 理念・歴史・DNAの多言語化
- 社内イントラや社内報での情報発信強化



理念カードを従業員に配布



職場に  
ポスターを掲示

## “学ぶ”機会の創出

- 国内外主要拠点への展開加速
  - グループ従業員への理念教育定常化
- 2022年：部長層  
2023年：課長層・グループ会社  
          管理職以上  
2024年：一般層(予定)
- [内容]  
理念講話 (90分) グループワーク (30分)



理念教育の様子(安川アメリカ)

そして、“実践する” 場の提供・仕組みの構築へ



# 働き方改革の取組み

従業員一人ひとりが担う役割と職務を明確化し、成果を公平に評価・処遇することで、納得感を高め、働きがいと会社の競争力向上の好循環を作る

## A. マネジメント

一人ひとりが担う役割と職務を明確化する仕組みの整備

役割・職務のミッション（期待される成果）の明確化

## 働き方改革

意識改革  
+  
業務改革

## B. 制度

成果に公平な処遇制度の構築

報酬制度・再雇用制度・  
退職金制度の見直し

## C. ツール・環境(YDX)

ICTを駆使した  
新しい働き方の導入  
(日々の業務計画と成果の見える化)

人事システム・  
日報管理システムの見直し

# 従業員との積極的なコミュニケーション

- ・ 従業員との積極的なコミュニケーションを通じて常時モニタリング
- ・ 素早く人事施策の改善に反映し、生産性と働きがいを向上

## アンケート

- ・ 2016年度から全従業員を対象に毎月記名式で実施
- ・ 従業員一人ひとりの考え方や認識を調査
- ・ 専門部署でデータを分析し、改善のPDCAを回す
- ・ 分析結果は社内に公表し、全ての意見や要望にフィードバックを実施

## 社長との直接対話

- ・ 経営層との対話集会による人づくり活動を展開
- ・ 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

### 調査

- 1. 固定設問**  
毎月確認する定量データ  
(経営方針浸透・業務量・  
休暇取得)
- 2. 定点観測テーマ**  
経年で変化を確認するテーマ  
(働きがい、ダイバーシティ等)
- 3. 新規テーマ**  
時流に合わせたトピックス
- 4. 定性コメント**  
従業員の生の声となる  
定性データ

### 対応

- 1. 現場対応**  
職場改善・  
SOS発信者対応
- 2. 結果の分析・  
フィードバック**  
報告書の従業員公開
- 3. 各種施策への反映**
- 4. 定性コメントへの  
フィードバック**

経営施策への反映



対話集会の様子(行橋事業所)

**YASKAWA**