

人財育成

基本的な考え方

アンリツでは、社員が貢献感や成長の実感を得ながら、組織の成果に向かって生き生きと活躍できることが重要だと考えています。社員が仕事を通じて組織への貢献や自らの成長を実感できる環境づくりを継続的に進めています。

教育・研修制度

アンリツ(株)は、OJT*を柱に、社員一人ひとりが自分のやりたい仕事、活躍したい分野を考え、その実現を目指した能力開発への取り組みをサポートするしくみを構築しています。新入社員研修、階層別研修、通信教育、語学研修などでは、国内アンリツグループで共通のプログラムを採用し、グループ社員全体のレベルアップを支援しています。

*OJT(On the Job Training)：実務を通じた教育・訓練

2015年度の教育・研修実施状況

2015年度は、2014年度に引き続き中堅社員研修の国内グループ会社への水平展開を推進しました。30代前半を中心とした中堅社員に求められる「5つの役割」という切り口で、職場のリーダーとして、またチームの一員として、より一層活躍できる人財になるためのマインドセットを行う研修です。受講後のアンケートや受講者の反応を見ながら、適宜プログラムに工夫を凝らしています。

また、新入社員教育においては、事業創発部門の指導の下、新たな顧客価値の創造をテーマとしたイノベーションプラン立案プログラムを実施しています。新入社員ならではの柔軟な発想をベースに、思考の拡散と収束のプロセスを経ながら新事業のビジネスモデルを立案し、経営層に向け発表しました。本プログラムにおいては、価値創造の大切さと難しさを実感することや、ビジネスモデルの立案に必要なマーケティング・会計の知識の獲得、あるいは分析力、洞察力、企画立案力の向上を図っています。



新入社員教育

グローバル人財育成

アンリツは計測事業をはじめとして海外への事業展開を進めています。その海外事業を推進する人財の育成がこれからのアンリツグループの成長にとって最も重要な課題の一つです。

グローバル人財育成では、語学力の底上げにとどまらず、外国人と実際にコミュニケーションを図る機会の提供も重要であると考えています。

2015年度、アンリツ(株)は外国籍の学生2名のインターンシップを受け入れ、製品開発の職場で実務訓練を体験してもらいました。受け入れ職場では、指導者はもとより周りの社員も英語でコミュニケーションを取り、文化や考え方の違いなどを体感し、多くの刺激を受けました。

今後も語学研修や異文化を理解するための研修など、グローバル人財育成に関する教育研修に力を入れていきます。



実務訓練の様子

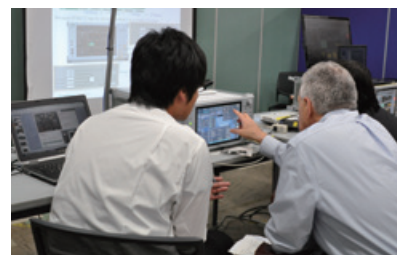


成果発表会の様子

計測事業のグローバルトレーニング

2015年4月に、計測事業のグローバルトレーニングを実施しました。海外拠点で計測ビジネスを担うセールスエンジニアが一堂に会し、新製品や現行製品の機能、デモに関するセッションのほか、LTE-Advanced キャリアアグリゲーションの市場・技術動向などのレクチャーを行いました。また、新製品のMT1000A/MT1100Aネットワークマスタの市場要求にフォーカスしたディスカッションを行いました。

今回は受講者75名、講師7名の計82名が海外拠点から来日しました。



グローバルトレーニングの様子

▶ 「人権の尊重と多様性の推進」「人財育成」グローバルでの活動

| | 2015年度実績 | 2016年度計画 |
|------|--|---|
| アメリカ | <ul style="list-style-type: none"> 2015年の積極的差別是正計画において、一部に未達成の項目があったものの、雇用機会を明確にした。 男女の給与差による懸念事項を明確にするために、給与分析を行なった。活用できていない点に関しては、執行委員会に報告された。 2015年度は、管理職に対する社員管理の法的側面に関する研修を4回行った。(研修内容：人財配置、パフォーマンス管理、差別、賃金と労働時間)組織の再編により、実施率は79%に低下した。 2015年度はエンゲージメント・サーベイを実施しなかった。 | <ul style="list-style-type: none"> 2016年12月までに年次の積極的差別是正計画を完了し、結果を執行委員会に報告する。 管理職に対する継続的な研修も含めて、すべての現地労働関連法令に準拠する。 年次のエンゲージメントサーベイを継続して行う。 |
| EMEA | <ul style="list-style-type: none"> EMEA地域の社員にニュースレターを送付した(それぞれの地域ごとにニュースレターを作成)。 アンリツの価値に関するベスト・プラクティスを推進した。 | <ul style="list-style-type: none"> 3事業単位のニュースレターを統合し、社員がそれぞれの地域で何が起きている事象を把握できるようにする。 社員が入社する際に行動規範を展開することで、すべての社員が調和と多様性を理解できるようにする。 |
| 中国 | <ul style="list-style-type: none"> それぞれの拠点ごとにすべての社員とコミュニケーションミーティングを実施した。 月例の誕生日パーティーも引き続き実施した。 長期勤続者に対する表彰プログラムを開始した。 人権保護ルールを侵害する事象はなかった。 すべての会社方針・規定が人権を侵害した事象はなかった。 | <ul style="list-style-type: none"> 中国本社において人権保護に関する中国の法令を遵守し、必要に応じて関連する課題を経営層の会議で議論する。 ダイバーシティと人権をカバーする人事プログラムを開発する。 すべての会社方針・規定が人権を侵害しないことを確実にする。 |

グローバルミーティング

アンリツのコーポレートの各部門では、グローバル会議を年1回、開催しています。事業部門をはじめ、グローバルオーディット部、環境・品質推進部、経営情報システム部、経理部、人事総務部、貿易管理部、資材部などの部門でそれぞれ、日本や海外の拠点に集まり、事業の方針や外部の動向、課題などをグローバルで共有しています。

中国での人財育成

2015年2月にAnritsu (China) Co., Ltd.(中国)の深圳オフィスで研修を行いました。合計30名の営業スタッフが参加して、価値ある提案を行う営業活動についての研修を行い、販売スキル、交渉力などの向上を図りました。



中国での人財育成の様子