

人権の尊重と多様性の推進

人権

■ 基本的な考え方、方針

アンリツは人権や労働などに関する普遍的な原則を支持し実践する「国連グローバル・コンパクト」に参加し、人権に関する国際規範に基づいて、社内規範となるポリシーやガイドラインを整備し、研究、開発から、調達、生産、物流、販売までのバリューチェーン各段階における課題の認識に努め、取り組みを推進しています。

今後、1998年の「労働の基本原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」、2011年に国際連合人権理事会において承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際規範に沿って、2015年度から3カ年の計画を立て、取り組みを強化していきます。初年度となる2015年度には部門横断的にワーキンググループを立ち上げ、グローバル会議で人権に関する課題の報告や審議を行いました。2016年度には社員の人権やダイバーシティ、サプライチェーンでの人権の取り組みについて、アンリツグループとしての統一方針を策定します。2017年度にはグローバルに人権デューディリジェンスが実施される体制の構築を目指すこととしています。

■ マネジメント、体制

アンリツグループは基本的人権の尊重を謳う憲法を持つ日本に本社を持ち、グローバルに事業を展開する企業として、国連グローバル・コンパクトの10原則をはじめ国際的な規範を遵守しています。また企業として定めた「アンリツグループ企業行動憲章」「アンリツグループ行動規範」に人権の尊重を掲げ、あらゆる差別を許さない企業風土の確立に向けて取り組んでいます。アンリツグループが社会的責任を遂行するにあたり、あるべき企業行動の指針として定めた「アンリツグループ企業行動憲章」において、すべての人びとの人権を尊重し、差別的取り扱いや個人の尊厳を損なう行為を行わず、児童労働、強制労働を認めないことを定めています。

また、アンリツグループで働くすべての人が日常の業務遂行において取るべき行動の指針を定めた「アンリツグループ行動規範」においては、いかなる差別的言動、暴力行為、人格を傷つける行為を行わず、人間の尊重について各種の教育など適切な措置を通じて理解を深め行動することを定めています。

アンリツグループ企業行動憲章“人権尊重”抜粋

すべての人々の人権を尊重し、人種、性別等による差別的取扱いや、個人の尊厳を損なう行為を行いません。また、児童労働、強制労働を認めません。

■ リスク評価、モニタリング

グループでの取り組み

国内アンリツグループの社員を対象に、アンリツグループ行動規範に対する確認と理解について確認書の提出を求めています。また、企業倫理アンケートや相談窓口などの利用を通じて、人権にかかわる課題の解決や改善につなげています。相談窓口の詳細内容は「コンプライアンスの定着(P40,41)」に掲載されています。

詳細 [コンプライアンス](#)

■ サプライチェーンでの取り組み

CSR調達ガイドラインの第1章で「人権・労働」を掲げており、取引先さまに理解と取り組みをお願いしています。運用状況をアンケートで問い合わせ、重要な取引先さまには往査を予定しています。詳しい内容は「サプライチェーンマネジメント(P50,51)」に掲載されています。

詳細 [サプライチェーンマネジメント](#)

■ 人権啓発活動の状況および今後の予定

新卒採用社員、中途採用社員の入社時に「アンリツグループ行動規範」を用いて「人間の尊重」について啓発しました。さらに、階層別研修などを通じて、日頃から注意が必要な差別問題やセクハラ・パワーハラ問題などに関する社内外の状況を把握し、職場でのコミュニケーションの改善に努める活動を行いました。

アンリツグループ行動規範“人間の尊重”抜粋

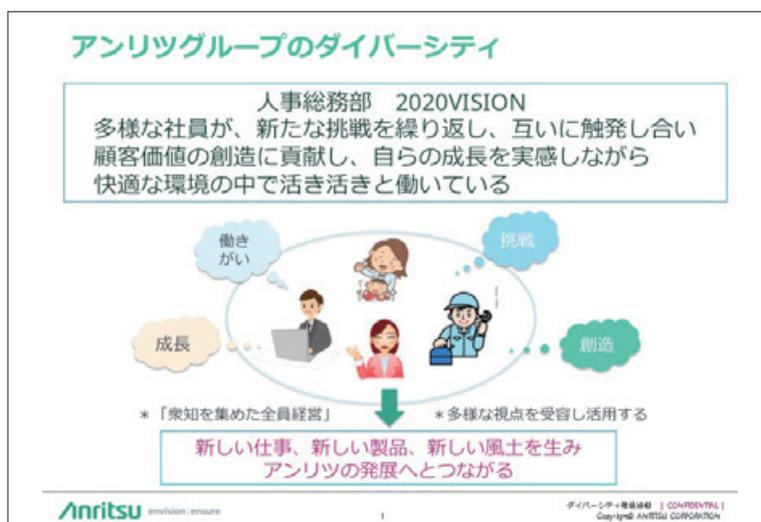
- 私達は、人間尊重の立場に立って、すべての人の基本的人権を尊重し、人種、国籍、宗教、信条、性別、年齢、身分、心身障害等による偏見と差別を行いません。
- 私達は、一人ひとりの人格と個性を尊重し、いかなる差別的言動、暴力行為、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等人格を傷つける行為を行いません。
- 私達は、人間の尊重について各種の教育等適切な措置を通じて理解を深め行動します。

また「アンリツグループCSR調達ガイドライン」に、「強制的な労働の廃止」、「非人道的な扱いの禁止」、「児童労働の禁止」、「差別の禁止」の項目を掲載し、サプライチェーン全体で人権尊重への取り組みを進めています。



ダイバーシティに対する基本的な考え方

アンリツは企業行動憲章および行動規範の中で最も重要な項目の一つとして、「人権の尊重」を掲げています。グローバルな事業展開が急速に進む中、国籍・性別・年齢・仕事観において多様な人材が集い、ライフスタイルにあった働き方で個々人が強みを発揮できる制度やしぐみを整備し、安全・安心で快適な職場環境を築き上げることを重視しています。2016年度より、人事総務部にダイバーシティ推進チームを発足させ、女性活躍推進、両立支援、障がい者雇用促進、外国籍社員活躍推進などの多様化推進活動を行うこととしました。



アンリツ(株)ダイバーシティ推進チーム

▶ 社員データ(国内グループ会社)

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
正規社員数(国内グループ計)	2,194	2,206	2,212	2,244
うち男性	1,900	1,913	1,917	1,932
うち女性	294	293	295	312
うち外国籍	24	26	30	33
正規平均年齢	41.5	41.9	42.3	42.6
正規平均勤続年数	18.5	18.9	19.2	19.3
非正規雇用	525	567	566	537
アンリツ単体 障がい者雇用率(%)	1.95	1.71	1.78	1.89
法定雇用率(参考)	1.80	2.00	2.00	2.00

※ アンリツ社員データ(国内グループ会社)：各年度とも3月末時点(例：2015年度=2016年3月末時点)

▶ 社員データ(アンリツ(株))

		2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
社員数 ()は幹部職数で内数	男性	712(174)	646(165)	684(177)	695(176)
	女性	119(4)	111(4)	105(4)	108(4)
	計	831(178)	757(169)	789(181)	803(180)
平均年齢	男性	41.7	41.5	42.0	42.4
	女性	37.3	37.3	38.4	39.4
	計	41.0	41.0	41.5	42.0
平均勤続年数	男性	17.6	17.6	17.8	18.2
	女性	14.5	14.9	15.9	16.5
	計	17.1	17.2	17.5	18.0
年間所定労働時間数	1,860.00	1,860.00	1,860.00	1,867.75	
平均年次休暇取得日数	14.2	14.5	15.1	15.6	
育児休職取得者数	8	9	9	5	
雇用延長者数 (定年到達者の継続雇用)	対象者数	19	6	4	9
	延長者数	14	4	3	7

※ アンリツ(株)社員データ：各年度とも3月末時点(例：2015年度=2016年3月末時点)

▶ 新卒3年以内離職率(国内グループ会社)

2011年4月入社	0.0%
2012年4月入社	4.9%
2013年4月入社	5.4%

▶ 社員データ(グローバル連結 2016年3月末)

	日本	米州	EMEA	アジア他	グローバル計
正規社員数	2,244	727	397	478	3,846
うち男性	1,932	499	318	354	3,103
うち女性	312	228	79	124	743
非正規雇用	537	62	37	17	653

■ 障がい者雇用状況の推移

2015年は2014年度と同じく、雇用率が1.78%(2015年12月末)となり、法定雇用率2.0%は達成できませんでした。2016年1月に1名雇用し1.89%となりましたが依然2.0%を下回っています。2016年は、法定雇用率を達成できるよう、地道な採用活動を継続し、障がい者と職場が相互に協力して能力を発揮できる職域を開拓し、障がい者がより働きやすい職場づくりを目指します。

	2012	2013	2014	2015
目標雇用率(単体)(%)	1.80	2.00	2.00	2.00
実績雇用率(単体)(%)	1.95	1.70	1.78	1.78
参考：実績雇用率(国内連結)(%)	1.69	1.59	1.77	1.68

※ 各年とも12月末時点

■ 女性の活躍推進

アンリツ(株)は、生活の充実と自らのキャリア形成を追求することができる、安全・安心で快適な職場環境を築き上げることを重視しています。

女性の活躍促進については、出産・育児の前後における休暇・休業・職場復帰制度、時短勤務制度などの諸制度を設けるなど、仕事と育児の両立支援に向けた職場環境の整備に積極的に取り組んでいます。諸制度の利用を希望する者が、男女を問わず、ともに安心して仕事と育児の両立が図れるように、全社員に対し、関連する情報の提供・周知、意識啓発などを行い、理解促進に努めていきます。

2015年8月に成立した女性活躍推進法に則り、厚生労働省の女性の活躍推進企業のページに、自社の女性の活躍状況を公表しています。

特に工学系の女性の採用が厳しい状況の中、2020年に新卒採用者に占める女性割合を20%以上とする目標をたて、達成すべく環境整備を推進しています。

▶ グローバルにみた女性の活躍状況

		日本	米州	EMEA	アジア他	グローバル計
全社員に占める女性社員の比率(%) (女性社員数/全社員数)	2015年度	14	31	20	26	19
	2014年度	13	30	21	26	19
	2013年度	13	30	22	26	19
男性の幹部職登用率を100とした 女性の幹部職登用率(%) (女性幹部職数/女性社員数)/ (男性幹部職数/男性社員数)	2015年度	8	64	83	63	44
	2014年度	9	56	72	66	44
	2013年度	9	59	74	78	47

■ 外国籍社員の活躍

アンリツ(株)と国内グループ会社では、海外における大学主催のジョブフェア*への参加、国内外の大学からのインターンシップ生の受け入れおよび日本国内における留学生の採用など、新卒、中途採用ともに国籍にこだわらない採用を推進し、2016年3月末時点で43名の外国籍社員が日本国内の職場で働いています。2016年度は日本語に不慣れな外国籍社員向けに社内教育プログラムの見直しを進め、外国籍社員も働きやすい環境の整備に継続的に取り組んでいきます。

*ジョブフェア：求職者と複数企業の情報交換、相互理解の場

■ ワーク・ライフ・バランスの取り組み

アンリツ(株)では第3期の3カ年計画(下記参照)に沿って制度拡充、利用環境整備を進めてきました。両立支援ウェブサイトの立ち上げや育児体験休暇制度の導入など、計画期間内に予定した取り組み事項はすべて完了しました。2015年度は次期行動計画のもとで、子育てと仕事との両立とともに介護との両立を含めた支援充実・環境整備に向けた取り組みや検討を進めました。

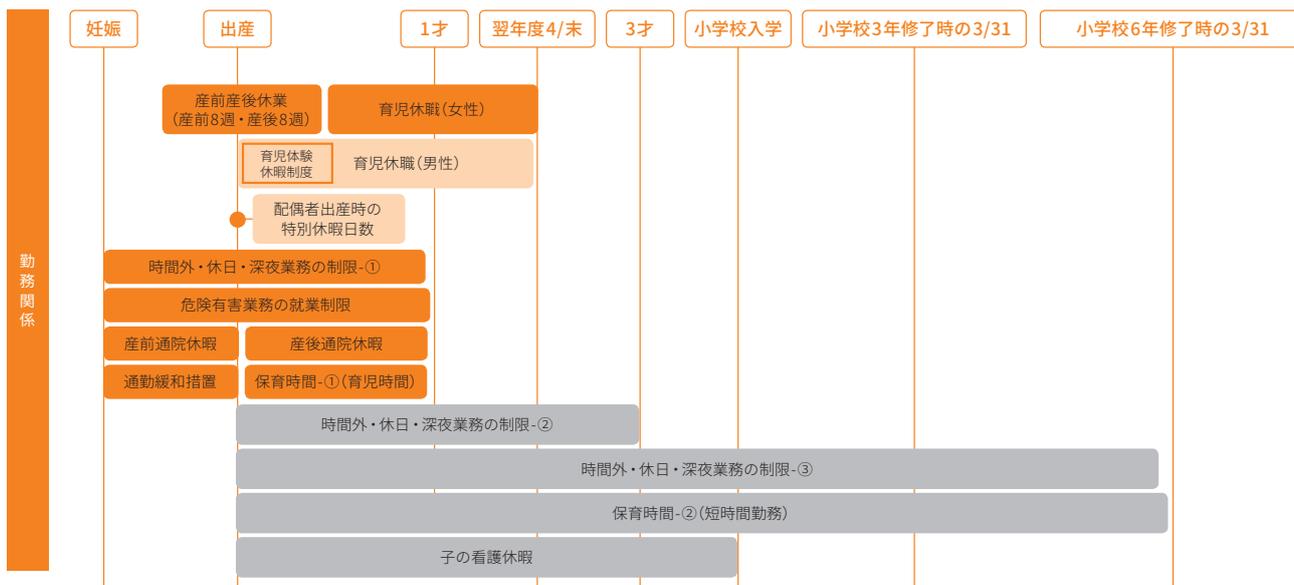
労使による「両立支援推進委員会」を実施し環境整備に取り組んでおり、2015年度はくるみんマーク一つ星を取得しました。



▶ アンリツ(株)第3期次世代育成支援行動計画 計画期間(2012年4月1日～2015年3月31日)

目標	対策	実施事項
男女共同参画の観点から、男女ともに安心して育児参画できる環境を整備する。	「育児休業制度の拡充、育児短時間勤務制度の適用期間の延長」など	・育児短時間勤務制度の適用を小学校6年まで延長(2012) ・育児体験休暇制度の導入(2013)
一時的な保育への支援として、育児サービス利用者に対する利用料補助制度を拡充する。	「自治体のファミリーサポートセンター利用者に対する利用料補助の実施」	ファミリーサポートセンター利用者に対する利用料補助制度の導入(2012)
仕事と育児の両立がより一層図れるように、両立支援関連諸制度の周知および社員への理解促進を行う。	「育児・両立支援関連諸制度のウェブサイトの立ち上げ」など	両立支援ウェブサイトの立ち上げ(2013)

▶ 育児関連制度(抜粋)



■ テレワーク

比較的女性社員の比率も高く、短時間勤務制度などの利用者も多い(株)アンリツプロアソシエでは、テレワークがワークライフバランスの向上やBCP対策、生産性の向上に有効と考え、総務省よりテレワーク普及促進の導入支援を受けトライアルを実施しました。

通勤時間の削減によるプライベートの充実や、有事の際の自宅勤務の可能性などを確認するとともに、業務プロセスの改善やIT環境のさらなる整備の必要性を検証しました。

その内容は、総務省のテレワーク導入支援事例としてウェブサイトに掲載されています。

(株)アンリツプロアソシエでは、引き続きテレワークの導入に向けトライアルを継続していきます。

 [URL](#) [総務省テレワーク導入支援事例](#)

シニアの活躍

アンリツ(株)と国内グループ会社では、60歳定年退職後も引き続き勤務する「雇用延長制度」を運用しています。原則、希望者全員を雇用延長しており、これまで培った豊富な知識、経験、高いスキルの発揮と後継者の指導・育成で活躍しています。今後も引き続き、多様な働き方や人財が活躍できる環境づくりを推進していきます。