

人権と多様性の尊重

社会的課題の背景

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、2006年から参加しています。また、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、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。

今後も、人権教育の実施等を通して、ハラスメントや差別の無い多様な人材が活躍できる快適な職場環境づくりを目指します。

方針

アンリツグループは、基本的人権の尊重をうた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 1. (人権の尊重)」「アンリツグループ行動規範 第2章」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、すべての人々の人権を尊重し、差別的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。

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 第2章」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。

また、アンリツグループが掲げる「ダイバーシティ方針」のもと、グループ全体でダイバーシティ&インクルージョンを実践していきます。

詳細 (WEB)
アンリツグループ
企業行動憲章

詳細 (WEB)
アンリツグループ
行動規範

詳細 (WEB)
ダイバーシティ方針

体制

人権の尊重については、人事総務部門およびサステナビリティ推進室、法務部、資材調達部門などが中心となり、社員、お客さま、取引先さまなど多方面の人権尊重に配慮した活動を行っています。多様性の尊重については、人事総務部門内に専門部署としてダイバーシティ推進チームを設置し、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、高齢社員活躍などの多様化を推進しています。

参照：データ集
(Social)

社員データ、グローバルに見た女性の活躍状況、育児休暇取得の状況、年齢別人員 (P.28~29)

中長期目標

中長期目標を「生産性向上と多様性推進および生き活きと働く会社づくりにより、働き方改革を進める」と定めました。具体的な行動目標の一つとして、2020年に新卒採用者に占める女性割合を20%以上とする目標を立て、これを達成すべく環境整備を推進しています。詳細は「女性の活躍推進」欄に記載しています。

進捗と課題

以下の取り組み/活動実績に記載しています。

取り組み/活動実績

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、人権に関わる課題の解決や改善につなげています。相談窓口の詳しい内容は、「コンプライアンスの定着 ヘルプライン(P.60)」に掲載されています。

リスク評価、モニタリング(サプライチェーンの取り組み)

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。

詳しい内容は「サプライチェーンマネジメント CSR調達推進のための取り組み(P.23)」に掲載されています。

女性の活躍推進

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て、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データベースに、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、アンリツ(株)では、2020年に新卒採用者に占める女性割合を20%以上とする目標を立て、これを達成すべく環境整備を推進しました。その結果、2017年度単年度の新卒採用数は計17(女性6、男性11)名で、2017年度における新卒採用者に占める女性の割合は35%となりました。また、女性社員や管理職へのアンケートを実施して現場の生の声を聴き、女性が教育や両立支援等の制度を滞りなく利用できる職場環境の整備に活用しています。このアンケートに寄せられた要望がきっかけになり、2017年度には女性キャリア形成支援の研修プログラムを実施し、定員を超える参加者が受講しました。2018年度も、継続的に自身のキャリアを考えるための女性向け研修プログラムを実施する予定です。

LGBTへの配慮

採用におけるエントリーシートの性別欄をなくし、社内外の相談窓口においてLGBTに関する相談に対応できる体制を整えるなど、環境整備を実施してきました。2017年度は、ハード面の環境を整えるため、多目的トイレを設置しました。

外国籍社員の活躍

アンリツ(株)と国内アンリツグループでは、海外における大学主催の就職イベントへの参加や、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、2018年3月末時点で49名の外国籍社員が日本国内の職場で働いています。2016年度には、日本語に

不慣れな外国籍社員向け社内教育プログラムの見直しを実施しました。2017年5月時点で日本語会話レッスンには延べ22名が参加し、業務や日常生活の充実に役立てています。今後も外国籍社員が働きやすい環境の整備に継続的に取り組んでいきます。

ライフワークバランス

アンリツグループでは、生活と仕事の調和を「ライフワークバランス」(1日24時間の過ごし方を一人ひとりの生活を中心に置いて仕事を位置付けていくこと) ととらえています。

生活と仕事の両方が充実し、それぞれのライフスタイルに合ったバランス良い働き方で、生産性を向上させていくことを目指しています。第4期次世代育成支援行動計画(下記参照)に沿って、生活と仕事のバランスを保って所定外労働時間の削減や働き方の見直しを促す意識啓発を進めてきました。

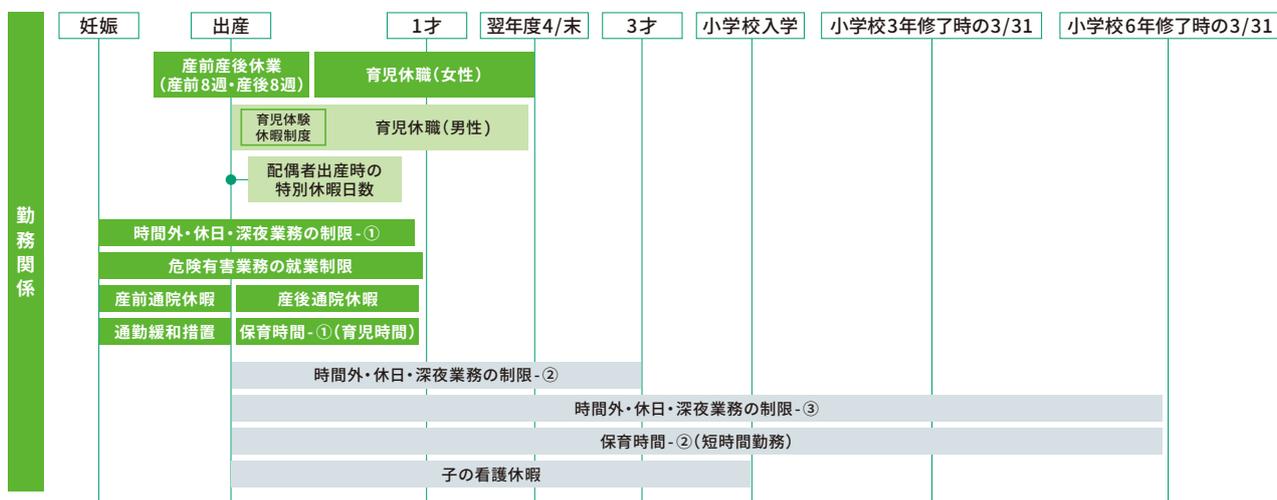
また、労使による「両立支援推進委員会」を適時実施して環境整備に取り組んでおり、2017年度くろみんマーク二つ星を取得しました。



第4期次世代育成支援行動計画(計画期間：2015年4月1日～2017年3月31日)

目 標	対 策	実施事項
所定外労働時間削減に向けた取り組み強化および働き方の見直しに向けて労働条件を整備する。	所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進	<ul style="list-style-type: none"> 長時間残業者への注意喚起実施(2015) 朝型勤務の励行(2015) 19:00以降、原則退社の推進(2016) 労使合同働き方見直しキャンペーンの実施(2016)
育児関連制度の見直しおよび充実を図る。	不妊治療に関わる支援制度の充実	従業員および従業員の配偶者に対する不妊治療費補助制度の導入(2015)

育児関連制度(抜粋)



シニアの活躍

アンリツ(株)と国内グループ会社では、60歳の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・育成において活躍しています。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。

英国現代奴隷法への対応

2016年度に「英国現代奴隷法」ステートメントをアンリツ(株)およびAnritsu EMEA Ltd.が開示しました。2017年度の取り組みは「サプライチェーンマネジメント 英国現代奴隷法 2017年度の取り組み」(P.24)をご参照ください。