

メッセージ

人財の育成・多様化で社会課題解決に貢献します

アンリツは最先端技術を駆使した商品、サービスでグローバルにビジネスを展開しています。アンリツグループがこれからも社会に貢献し続けていくためには、企業価値向上をリードできる人財が継続的に輩出されていることが重要だと考えています。人財の採用、育成については、経営層、事業部門、グループ会社と議論・連携しながらこれまでの取り組みをさらに強化していきます。

採用や育成を進めていくにあたって、「経営理念に掲げる“誠と和と意欲”のもとに多様な社員が新たな挑戦を繰り返し、生き活きと働く」ことを常に念頭に置いて推進することが重要であると考えています。2018年度は働き方改革として労働時間管理、健康経営などのライフワークバランス*、および女性幹部職登用、外国籍社員採用などの多様な人財の活躍に資する施策を強力に推進しました。これらについても引き続き取り組んでまいります。

* ライフワークバランス：アンリツでは、生活と仕事の調和を「1日24時間の過ごし方において、一人ひとりの生活を中心におき、仕事を位置付けること」ととらえ、ワーク・ライフ・バランスではなく「ライフワークバランス」と呼んでいます。



執行役員 人事総務総括
武内 一郎

人権と多様性の尊重

社会課題の背景

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。その一員として人権と多様性の尊重に向けた取り組みを推進し、ジェンダー平等に配慮しています。少子高齢化の中で人財を確保し、多様化する市場ニーズやリスクへの対応力を高めるために、企業は「ダイバーシティ経営」を推進することが重要となっています。海外売上高比率が68%を占めるアンリツグループとしても、事業活動を持続し、2020年の企業像である“グローバルなマーケットリーダー”を実現するためには、多様な人財が価値観を共有し合い活躍できる環境を整えることが重要であると考えています。

方針

アンリツグループは、グローバルに事業を展開する企業として、「労働の基本原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」、国連グローバル・コンパクトの10原則、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、社会的責任に関する手引き「ISO 26000：2010」などの国際的な規範に基づいて、社内規範となるポリシーやガイドラインを整備しています。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」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）
アンリツグループ
ダイバーシティ方針

人権と多様性の尊重

体制

人権の尊重については、人事総務部門、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、取引先さまなどバリューチェーンの各段階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、2016年度に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。

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」と決めました。人種・国籍・性別・年齢・仕事観・宗教・性的指向・障がいの有無等に関わらず、活躍の場を提供し、多様な人財が個性と能力を発揮できる企業風土づくりを推進します。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。詳細は以下の「女性の活躍推進」欄をご参照ください。

取り組み/活動実績

■ リスク評価、モニタリング

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.65)」をご参照ください。

また、サプライチェーンにおいては、CSR調達ガイドラインを通して取引先さまに人権、労働・安全衛生、腐敗防止、環境などに配慮したサプライチェーンの構築へのご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(P.49～52)」をご参照ください。

■ 英国現代奴隷法への対応

サプライチェーン・デューデリジェンスの中でも、特に人権問題に注力しており、「英国現代奴隷法」を遵守しています。

2016年度から「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.が開示しています。2018年度の取り組みは「サプライチェーンマネジメント サプライチェーン・デューデリジェンス」(P.50)をご参照ください。

■ 女性役員の登用

アンリツでは、役員登用における多様性の推進に取り組んでいます。2019年6月26日に、清水恵子氏に社外取締役・監査等委員に就任いただきました。また、2019年4月に、野田華子が内部昇進では初めての女性役員(理事・CTO)に就任しました。社外取締役・清水氏を含む監査等委員の鼎談、および新任理事・CTOのメッセージは、それぞれアンリツ統合レポート2019「鼎談」(P.32～33)、「CTOメッセージ(P.18～21)」をご参照ください。

■ 女性の活躍推進

アンリツは、技術職、事務職を問わず、すべての職種でジェンダー平等に配慮した採用を行っています。また、入社後も働きやすい環境の整備や将来のキャリア形成支援に努めています。

出産・育児については、その前後における休暇・休業・職場復帰、時短勤務など、法定を上回る制度を設けています。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

人権と多様性の尊重

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を受けて、アンリツ(株)は厚生労働省の「女性の活躍推進企業」データベースに具体的な活動計画を公表しました。

「2020年に国内新卒採用に占める女性割合を20%以上にする」という目標に対しては、女性学生に向けた広報活動などに注力した結果、2018年度単年度の新卒採用数27名のうち女性は5名で、女性割合は19%となりました。「女性のキャリア形成の支援」に対しては、女性社員や幹部職へのアンケートで寄せられた要望がきっかけとなり、2017年度に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。さらに、これまでは部門推薦により受講者を募集していた若手、リーダー向けの階層別研修を、2017年度から一定の条件をクリアしていれば誰でも受講できるように変更しました。これにより、2016年度までは12%程度だった女性受講者比率が2017年度に17%、2018年度は15%に上昇しました。これら女性活躍の取り組みが新任女性幹部職増加につながり、アンリツ(株)では2019年4月に新任女性幹部職が3名増えました。2019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プログラムを実施する予定です。

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 (P.55～56)

■ ライフワークバランス

アンリツでは、生活と仕事の調和を「1日24時間の過ごし方において、一人ひとりの生活を中心におき、仕事を位置付けること」ととらえ、ワーク・ライフ・バランスではなく「ライフワークバランス」と呼んでいます。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の良い働き方で、生産性を向上させていくことを目指しています。2017年度より第5期次世代育成支援行動計画(下表参照)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。2019年度は、引き続き働き方の見直しに向けた労働条件の整備を行っていきます。

また、労使による「両立支援推進委員会」を適時実施し環境整備に取り組んでおり、「2018年認定くるみマーク二つ星」を取得しました。



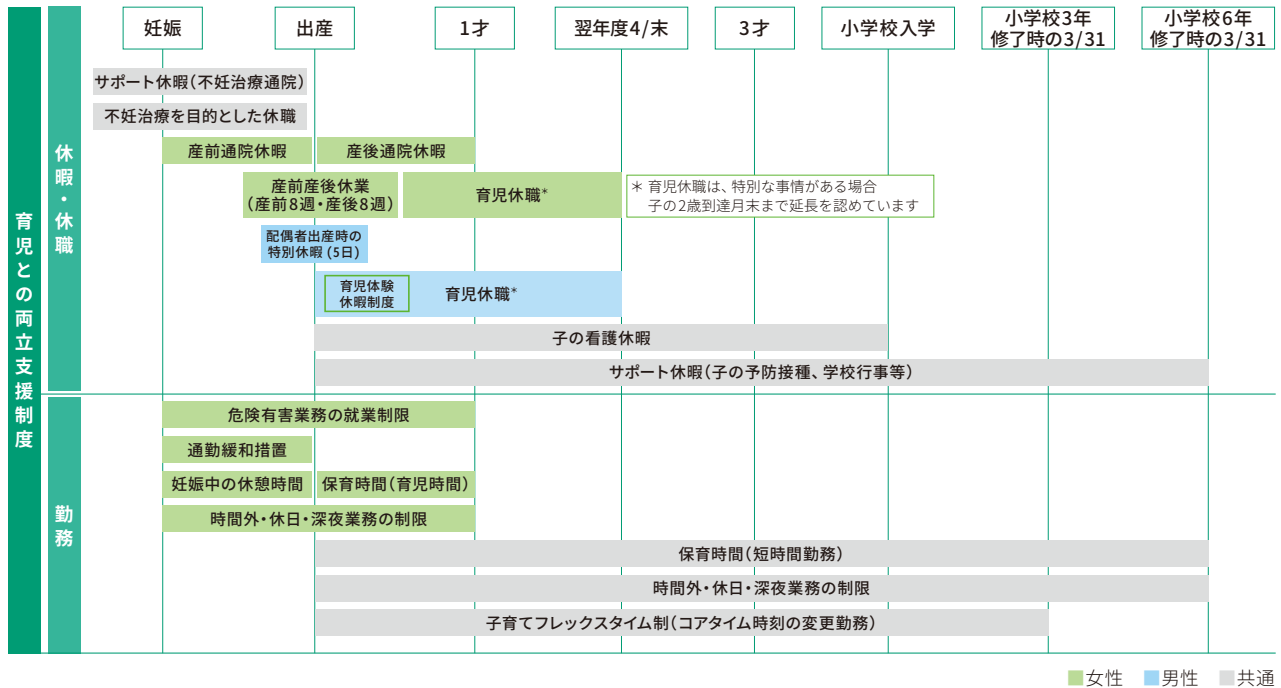
第5期次世代育成支援行動計画(計画期間：2017年4月1日～2020年3月31日)

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。	- 働き方・両立支援に関するマネジメント教育実施 - 多様な働き方を選択できる制度の検討	- 管理職対象イクボスWBT実施(2017) 36協定改定 時間外労働時間上限の見直し(2017) - 海外時差対応のため一部在宅勤務導入(2018) - 労使合同働き方見直しキャンペーンの実施(2017・2018)
育児関連制度の見直しおよび充実を図る。	ライフワークバランスの向上を計るため、休暇・休職を取得しやすい環境の整備を図る	サポート休暇制度[※]における育児取得事由の拡大および時間単位休暇制度導入(2018)
仕事と介護を両立できる環境の整備を図る。	介護の課題に直面しても働けるよう、仕事と介護を両立できる環境の整備を図る	- 仕事と介護の両立セミナー実施(2018) - 介護実態調査アンケート実施(2018)

※サポート休暇制度：育児や介護、通院、学校行事といったさまざまな取得事由に対応した休暇制度

人権と多様性の尊重

育児関連制度



アンリツ(株) 育児休暇取得の実績

	対象期間	性別	実績
育児休暇を取得する権利を有していた社員の総数	2018年度	男性	23人
		女性	4人
育児休暇を取得した社員の総数	2018年度	男性	2人
		女性	4人
報告期間中に育児休暇から復職した社員の総数	2018年度	男性	2人
		女性	12人
育児休暇から復職したのち、12カ月経過時点で在籍している社員の総数	2015年～2017年の3年間で復職した社員のうち、12ヶ月以上経過したもの	男性	4人
		女性	15人
育児休暇後の社員の復職率および定着率	2018年度	男性	100%
		女性	100%

■ 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構築、多目的トイレの設置など、環境整備を実施してきました。今後も、多様性受容の風土醸成に取り組んでいきます。

■ 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、2019年3月末時点で51名の外国籍社員が日本国内の職場で働いています。日本語に不慣れな外国籍社員向けの社内教育も充実させています。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。

人権と多様性の尊重

■ 障がい者雇用状況

2019年3月末時点でのアンリツ(株)の障がい者雇用率は1.63%です。法定雇用率2.2%は達成できませんでしたが、ハローワークなどの外部機関と協働して地道な採用活動を継続しています。障がい者の能力を発揮できる職域を開拓し、障がい者と職場が相互に協力できる働きやすい職場づくりを目指します。

アンリツ(株)の障がい者雇用率推移

単位：%

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
法定雇用率	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.20
障がい者雇用率	1.71	1.78	1.89	1.72	1.74	1.63

※ 各年度とも3月末時点(例：2018年度=2019年3月末時点)

■ 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。少子化が進んでいくことを想定し、今後も引き続き、生産性を向上させていくために、多様な働き方や人材が活躍できる環境づくりを推進していきます。

■ 労働組合の状況、労使の対話

アンリツは「結社の自由」と「団体交渉権」を尊重しています。労働組合の活動と権利は日本国憲法で保障されており、団結権、団体交渉権、団体行動権が与えられています。アンリツ労働組合の組合員は、アンリツ(株)、アンリツネットワークス(株)、アンリツカスタマーサポート(株)の一般職(幹部職、パートタイマーを除く)で構成されており、全正規社員に占める組織率は、アンリツ(株)で73.3%、アンリツネットワークス(株)で71.1%、アンリツカスタマーサポート(株)で81.7%です。全一般職社員に占める組織率は、各社でそれぞれ100%です。

各社の代表は、健全な労使関係を築くためにアンリツ労働組合と定期的に相互の情報共有や対話を行っており、この中から提起される諸課題に対処すべく、個別労使交渉や協議を実施しています。2019年春季労使交渉では、「人への投資」に関する議論を開始しました。

国内アンリツグループ3社の労働組合組織率

所属会社	組合員数(人)	正規社員数(人)	組合組織率(%)
アンリツ(株)	613	836	73.3
アンリツネットワークス(株)	54	76	71.1
アンリツカスタマーサポート(株)	58	71	81.7

※ 労働組合組織率=組合員数/正規社員数

※ 2018年度末時点