

Social

# 人財育成

## 社会課題に対する考え方

少子高齢化に伴う労働人口減少により、今後人財の獲得競争が激化することが推測されています。また、5G、IoT、ロボット、人工知能(AI)、ビッグデータなどの最先端技術をあらゆる産業や生活に取り入れ、持続可能な超スマート社会(Society 5.0、第四次産業革命など)の創造を目指す取り組みが世界で広がっており、企業には科学技術イノベーションの創出が期待されています。

このような社会の構築に、“オリジナル&ハイレベル”な商品とサービスで貢献するアンリツにとって、それらを生み出す人財の獲得、育成は重要な経営課題です。

## 方針

技術力をコア・コンピタンス(強み)とするアンリツグループにとって、技術革新をリードし、企業価値の源泉となる多様な人財の採用と育成は経営の基本です。

国内アンリツグループでは、この考えの下、国籍や性別などにこだわらない人財の採用、社員の自発的成長を支援する教育研修体系の整備を継続的に進めています。

## 体制

アンリツ(株)の人事総務総括役員の下、人事総務部門および国内アンリツグループの人事部門が、採用計画や教育研修体系を企画し、事業を通じてグローバル社会の発展に貢献する人財育成を行っています。

採用活動では、アンリツ(株)の人事総務総括役員を委員長とする採用委員会が、採用方針や実施計画を審議しています。委員である事業部門の役員および幹部職との議論を通じて、求められる人財の継続的な量的・質的確保に取り組んでいます。

人財育成では、各部門の担当役員と人事総務部が意見交換会を実施し、教育研修体系の改善・整備を図っています。

また、社員が仕事を通じた達成感や自らの成長を実感できるよう、業績への貢献や個々人の取り組み、資格取得などに関する表彰制度を設けています。

## 目標

### 採用

- 新卒一定人数の獲得
- 国籍を問わない人財の採用

### 教育研修

- 自己啓発支援プログラムの拡充
- 次世代経営幹部職候補向け研修の改善

## 取り組み／活動実績

### 新卒採用

アンリツ(株)は、国内新卒定期採用の選考において、会社側と学生の皆さまの期待を確認し合う場として、面接に多くの時間を費やしています。限られた時間ですが、対話を通して相互理解を深め、マッチングを図っています。対話重視の選考プロセスを経て入社した新卒社員の3年以内離職率は、ここ3年0%、5.9%、0%で推



移しており、厚生労働省発表の製造業20%前後、事業規模別(500人~999人)29%程度と比べ、極めて低い水準を維持しています。

**P.041** 人権と多様性の尊重

■ アンリツ(株)国内新卒定期採用実績 (単位:人)

	2018年4月	2019年4月	2020年4月
新卒採用実績	27 (男性22、女性5)	25 (男性19、女性6)	34 (男性23、女性11)

■ アンリツ(株)新卒3年以内離職率 (単位:%)

2015年4月入社	0.0
2016年4月入社	5.9(17人中1人が離職)
2017年4月入社	0.0

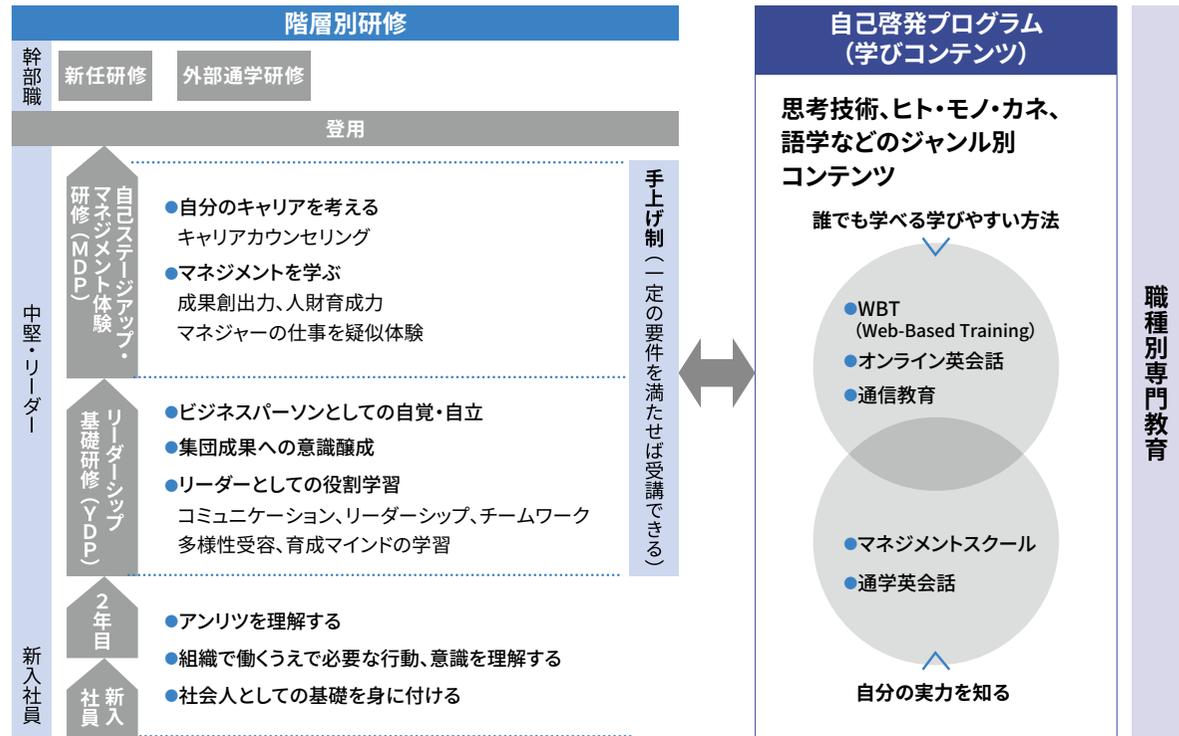
教育研修

アンリツは、社員一人ひとりが自らの強みを一層磨き、自発的にレベルアップし、成長していくことを主眼とし、OJT(仕事を通じた教育)と教育研修プログラムの両輪で社員の育成を図っています。OJTでは代々培ってきたスキルや経験を受け継ぎ、教育研修プログラムで自己研鑽・自己啓発に取り組みます。

教育研修プログラムは、「自ら選択し、自ら学ぶ~希望すれば、学びたいときにいつでも受講できる~」、「自らの実力・強みを知る」を基本コンセプトとしています。「階層別研修」と「自己啓発プログラム(学びコンテンツ)」で構成し、アンリツグループ共通の人財育成プログラムとして展開しています。なお、国内アンリツグループ社員の「一人あたりの研修時間」は、8.8時間でした。

(2018年度実績、人事部門が主催する研修を対象とした)  
また、技術者向け専門教育については、従来は事業部門主体で実施していましたが、2020年度から人事部門に技術教育担当者を置き、事業部門と協働して内容の充

実を図っています。さらに、2020年4月に発足したエンジニアリング本部と連携し、若手エンジニアの育成と各事業部・グループ会社を横断した技術者教育の実施に向け、取り組みを進めています。



### 階層別研修

アンリツグループの次世代を担う中堅・リーダー層の育成に主眼を置き、「リーダーシップ基礎研修(YDP)」 「自己ステージアップ研修・マネジメント体験研修(MDP)」を実施しています。宿泊で実施していた研修の一部に日帰り型を導入するなど、ライフワークバランスに配慮したより参加しやすい形態を推進しています。2020年度は、MDP研修を見直し、自己成長、業績貢献、エンゲージメントにより動機づけするプログラムにすべく、取り組みを進めていきます。

### 自己啓発プログラム(学びコンテンツ)

通信教育に加え、WBT(Web-Based Training)やオンライン、通学講座などを取り入れた新たな自己啓発プログラム「学びコンテンツ」を2017年度に導入しました。受講申し込み数は2017年度以降、2016年度の約3倍前後に増加しています。導入後も事業のグローバル化を踏まえ、英語でのコミュニケーション力向上を重視したプログラムや外国人社員向けプログラムなどを追加し、充実を図っています。引き続き、より高いレベルのプログラムを整備、拡充し、社員の成長を支援していきます。

#### ■ 学びコンテンツ 延べ申込件数の比較

	旧コンテンツ	リニューアル後の 学びコンテンツ		
	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
国内アンリツグループ全体(件)	169	547	448	500
アンリツ(株)(件)	81	313	247	272
合計	250	860	695	772

### 新入社員向け研修の改善

新入社員教育については、従来からのコンセプトの一つである「組織で働く上で必要な行動、意識を理解する」を、より強化することを目的として、2019年度にグループワークを見直しました。仕事を疑似体験するとともに、各人がリーダーシップを発揮できる設計とし、チームとしての成果意識の醸成を図りました。2020年度はよりブラッシュアップを図るべく準備しましたが、新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、在宅勤務にてリモート形式で実施しました。



リモート形式による新入社員教育

### 次世代経営幹部職候補育成

サクセッションプラン(経営幹部の選抜・育成システム)については、従来から行っている選抜メンバーのマネジメントスクールへの派遣に加え、各経営幹部が部門方針に従った育成が図れる教育メニュー(選択肢)の提供を検討しています。

### グローバル人財育成

国内アンリツグループは、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、グローバルに働くマインドの醸成も重要であると考えています。

新入社員教育では、海外ビジネス経験が豊富な社員から代表的なプロジェクトの体験談を聴く場を設けています。新入社員は、国内外関係者との連携の重要性や海外ビジネスのポイント、面白さなどを学び、多くの刺激を受けています。

また、直接海外経験を積んでもらうために、駐在員も積極的に派遣しています。海外実務を通じた語学力向上や異文化理解促進に加え、海外人脈形成にも役立っています。

### 計測事業のグローバルトレーニング

海外拠点から約100名の参加者を招き、計測事業のグローバルトレーニングを実施しています。このトレーニングは、アンリツグループの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最新機能、市場分析、アンリツのソリューション、サクセスストーリー、デモのノウハウ、販売戦略、製品ロードマップなど、多岐にわたる研修を受けることができます。

2019年度は5Gに関するプログラムを充実させました。

参加者は、座学による新たな知識習得



市場動向や製品の最新機能などを共有



に加えて、実機を操作することによってセールスポイントを把握し、デモの進め方を学ぶなど、実践に役立つスキルを習得しています。また2018年度からはアンリツデバイス(株)も加わり、デバイス製品についてもトレーニングを行っています。

### PQA事業のグローバルトレーニング

食品や医薬品の安全・安心を支える品質保証ソリューション(PQA事業)をグローバルに展開するアンリツインフィニス(株)は、国内外の社員や販売代理店向けに保守サービスのトレーニングを実施しています。2019年度は、世界12カ国、延べ80名を超えるサービスエンジニアを対象にトレーニングを実施しました。トレーニングによって得た知識や技能は、個人カルテやスキルマップによって「見える化」し、共有しています。日々進化する多様な検査機器に対し、迅速かつ確実な保守サービスを提供するために、お互いを支援し、ともに切磋琢磨できる環境づくりに取り組んでいます。



PQA事業、チリでのグローバルトレーニング