

人事総務 担当役員のメッセージ

MESSAGE

事業活動のアウトプットを最大化し、
社会課題解決につながる人財を育成



理事 人事総務総括
坂本 貴司

複

雑かつ変化し続ける市場環境へ対応しながら事業活動を継続し、アウトプットを最大化して社会課題解決に貢献していく。この核となり推進していくのは個々の社員です。その社員が事業貢献意識を持ち、生き生きと働く仕組みを構築することが、人事総務担当役員の責務だと考えています。

会社は市場環境に合わせて事業を変化させます。一方、働く人も変化していきます。それぞれが変化を促し、かつその変化のベクトルを上手く合わせて、お互いが高めあう関係の構築に取り組んでいきます。短期的な視点だけでなく、2030年さらにその先を見据え、事業経営と一体となって、そのニーズに沿った組織への変容や人事戦略立案を実行してまいります。

Social

人権と多様性の尊重

社会課題に対する考え方

企業はさまざまな考え方、価値観を持った人の集まりであり、個々の人権に配慮することは当然の責務です。また、少子高齢化が進展する中で人財を確保し、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、「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66%（2019年度）を占めるアンリツグループとしても、事業活動を持続し、Beyond2020で掲げる成長戦略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、全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全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」の下、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。

WEB アンリツグループ 企業行動憲章

WEB アンリツグループ 行動規範

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、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、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、シニア社員活躍などの多様化に取り組むために、2016年度から人事総務部内にダイバーシティ推進のための専門部署を設置しています。

目標

中長期目標として、「生産性向上と多様性推進および生き生きと働く会社づくりにより、働き方改革を進める」を定めました。人種・国籍・性別・年齢・仕事観・宗教・性的指向・障がいの有無などに関わらず、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風土づくりを推進します。注力している女性活躍推進については、2020年に達成した新卒採用割合20%以上を継続するとともに、新たに、2024年3月末における幹部職に占める女性比率を産業平均値以上(2020年は3.3%)とする目標

を設定しました。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

人権配慮

2006年3月、アンリツは「国連グローバル・コンパクト」の掲げる10原則に賛同し、参加を表明しました。「人権」「環境」「労働」「腐敗防止」の4分野を中心にグループ全体のサステナビリティ推進活動と結びつけて推進しています。国内アンリツグループの社員を対象に、毎年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。2019年度は海外グループ会社に対しても行いました。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。

P.074 コンプライアンスの定着 ヘルプライン(通報・相談窓口)

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。

P.055 サプライチェーンマネジメント

現代奴隷法への対応

サプライチェーンの中でも、特に人権問題に注力しており、「英国現代奴隷法」を遵守し、ステートメントを開示しています。2020年には「豪州現代奴隷法」のステートメントを含めて開示しました。

P.056 サプライチェーンマネジメント 現代奴隷法

女性の活躍推進—組織の中核を担う人財育成

「女性社員」が仕事と生活を両立しながら活躍し、事業の成長と企業価値向上に、より直接的に関与できる取り組みを行っています。採用活動では会社の特性から理系学生に比重を置いています。理系では女性が少なく、厳しい状況が続いています。そこで、2016年度に、「2020年に国内新卒採用者に占める女性割合を20%以上とするとともに、環境整備を推進する」という目標を定めました。女子学生の視点に立った情報発信を強化するなどの取り組みを行い、2020年4月にこの目標を達成しました。キャリアアップにおいても、階層別研修の受講者増や研修会などを行い、2019年度、2020年度に複数名の女性社員が幹部職となりました。今後は、「新卒採用者に占める女性割合20%以上の継続」に加えて、2024年3月末までの新たな目標として「幹部職に占める女性比率の産業平均値以上を目指す」ことを掲げました。女性社員数の継続した増加とキャリア形成支援に注力し、組織の中核を担う女性の人財を育成できる環境整備に努めてまいります。



■ 女性の活躍推進の取り組み

女性役員、女性社員	主な取り組み
<p>役員</p>	<p>取締役の選任は、性別・国籍などを問わず、知識・経験・能力のバランスを踏まえるとともに、取締役会における多様性確保にも配慮して決定しています。2019年度は、社外取締役（監査等委員）に清水恵子氏が就任しました。また、新卒で入社以来、先進技術への強い意欲を持ち、リーダーシップを発揮してきた野田華子が理事・CTOに就任しました。</p> <p style="text-align: right;">WEB アンリツ統合レポート2020 CTOメッセージ</p>
<p>幹部職</p>	<p>2016年度以前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%に上昇し、2018年度は20%、2019年度は13%となりました。また「女性のキャリア形成支援」の研修を実施したことなどにより、新任女性幹部職が2019年度は3名（全新任幹部職の30%）、2020年度は2名（全新任幹部職の14%）登用されました。</p> <p>2024年3月末までの新たな目標として、「幹部職に占める女性比率の産業平均値*以上を目指す」ことを掲げ、事業の成長と企業価値向上への貢献を目指す女性社員の登用を進めます。</p> <p>※産業平均値：2020年3月時点で3.3%</p> <p style="text-align: right;">P.063 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>
<p>リーダー層</p>	<p>2016年度から女性社員を対象とした研修プログラムを実施しています。2019年度には、幹部職へのステップアップを視野に入れている女性社員の座談会を行いました。2020年度以降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予定です。</p> <p>2019年度 女性社員座談会の開催</p> <p>対象：マネジメントコース修了試験*の受験経験のある女性社員の内、希望者 出席者数：10名 ※マーケティング、マネジメント、財務の知識をはかる試験（本試験の合格が幹部職登用の要件に含まれる）</p> <p>●目的</p> <ul style="list-style-type: none"> ①キャリアイメージを整理、具体的に考えるきっかけづくり ②女性社員のネットワークづくり <p>●座談会テーマ</p> <ul style="list-style-type: none"> ①ライフワークバランスについて～どんな働き方をしたい？両立を実現するためには～ ②これからのキャリアアップについて～幹部職って実際どうなの？どんなキャリアを築きたい？～ <p style="text-align: right;">■ 女性社員座談会 出席者アンケートの結果（2019年度）</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div data-bbox="1299 813 1657 1101"> <p>Q1 悩みや不安に感じていたこと、気になっていたことは話しましたか？</p> </div> <div data-bbox="1702 813 2105 1101"> <p>Q2 座談会は、今後も情報交換したり、相談したりできるきっかけとなりましたか？</p> </div> </div>
<p>新入社員</p>	<p>技術職、事務職を問わず、全ての職種で性別・ジェンダーを問わない採用を行っています。「2020年に国内新卒採用者に占める女性割合を20%以上とするとともに、環境整備を推進する」という目標については、Webサイトや企業説明会の場で女性の学生に向けた広報活動を積極的に行った結果、達成しました。なお、2016年度から2020年度の新卒採用者に占める女性比率の平均値は23%です。今後も「新卒採用者に占める女性割合の目標20%以上を継続すること」を目標に掲げて、さらにアンリツグループで将来活躍する女性社員の数を増やします。</p> <p style="text-align: right;">■ アンリツ(株)国内新卒採用者に占める女性比率の推移</p>



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」と捉え、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」(右表参照)に基づいて活動しました。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。2020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年認定くるみんマーク二つ星」を取得しました。

出産・育児については、その前後における休暇・休職・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、安心して育児と仕事の両立が図れるよう全社員に対して関連する情報の提供・周知をしており、2019年度の育児休職取得人数は女性7名、男性2名でした。今後も意識啓発などを行い、理解促進に努めていきます。



■ 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 幹部職対象イクボス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) 在宅勤務などの新しい働き方の検討(2019)
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向上のため、休暇・休職を取得しやすい環境の整備を図る	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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

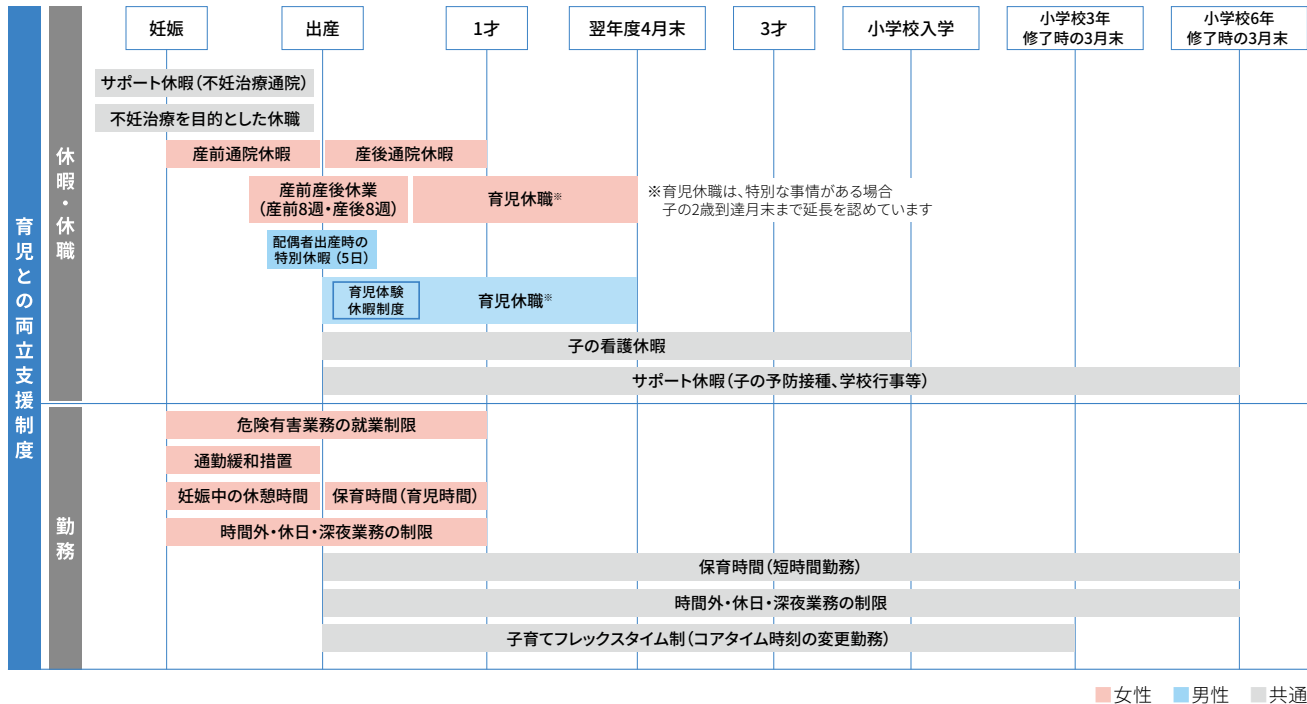
■ アンリツ(株) 育児休職取得の実績

	性別	対象期間		
		2017年度	2018年度	2019年度
育児休職を取得する権利を有していた社員の総数	男性	22人	23人	14人
	女性	8人	4人	7人
育児休職を取得した社員の総数	男性	3人	2人	2人
	女性	8人	4人	7人
育児休職から復職した社員の総数	男性	2人	2人	2人
	女性	2人	12人	4人
対象期間より前3年間で育児休職から復職したのち、12カ月経過時点で在籍している社員の総数*	男性	4人	4人	4人
	女性	19人	15人	19人
育児休職後の社員の復職率	男性	100%	100%	67%
	女性	100%	100%	100%
育児休職復職後の社員の1年後定着率	男性	100%	100%	100%
	女性	100%	100%	100%

* 2019年度の場合、2020年3月31日時点において、2016年度～2018年度の間に育児休職から復職した社員のうち、12カ月以上在籍している社員の人数となります。



■ 育児関連制度



■ LGBTへの配慮

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構築するとともに、多目的トイレの設置など、環境整備を実施してきました。採用活動においても配慮し、エントリーシート上の性別欄を削除しています。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、キャリア採用ともに国籍にこだわらない採用を推進し、2020年3月末時点で54名の外国籍社員が主に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。

■ 障がい者雇用状況

2020年3月末時点でのアンリツ(株)の障がい者雇用率は1.87%です。法定雇用率2.2%には達しませんが、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。障がい者の能力を發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環境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：%)

	2014 年度	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度
法定雇用率	2.00	2.00	2.00	2.00	2.20	2.20
障がい者雇用率	1.78	1.89	1.72	1.74	1.63	1.87

※ 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。少子化が進展している今日、シニア層は欠かすことのできない人財であり、今後も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。2019年度における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)で構成されています。

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います。この中から提起される諸課題については、個別労使交渉や協議を実施し、対処しています。

■ 国内アンリツグループ3社の労働組合組織率(2020年3月末時点)

所属会社	組合員数 (人)	正規社員数 (人)	組合組織率 (%) ^{※1}
アンリツ(株)	620	855	72.5
アンリツネットワークス(株) ^{※2}	52	77	67.5
アンリツカスタマーサポート(株)	54	69	78.3

※1 労働組合組織率=組合員数/正規社員数

※2 アンリツネットワークス(株)は2020年4月1日付でアンリツ(株)に吸収合併されました