

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、新卒、中途採用ともに、技術職、事務職を問わず、すべての職種で性別、ジェンダー、国籍などにこだわらない採用を行っています。また、人財育成においては、多様な社員の自発的成長を支援するために、教育研修体系の整備と公平かつ透明性のある運用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、成果創出・スキルアップに対するモチベーショ

ン向上を目的として、業績への貢献や個々人の取り組み、資格取得などに対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

- ▶ 会社と個人の成長につながる教育、人財育成

取り組み／活動実績

新卒採用、中途採用

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。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、2016年から2018年の3年間、5.9%、0%、7.4%で推移しており、厚生労働省発表の製造業24%程度、事業規模別(1000人以上)26%程度と比べ、極めて低い水準を維持しています。

中途採用については、事業領域の拡大、新規事業開拓を推し進める上で、異業種・第三者視点といった多様性が源泉となると捉え、積極的に採用活動を行っています。

P.51 採用活動

P.52 中途採用人財の活躍

アンリツ(株)、国内アンリツグループの新卒採用数と中途採用数(単位:人)

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
アンリツ(株) 新卒採用数 ^{*1}	男性	14	12	22	19	23	34
	女性	3	6	5	6	11	9
	計	17	18	27	25	34	43
アンリツ(株) 中途採用数 ^{*1,2}	男性	2	2	0	1	5	—
	女性	1	1	1	0	1	—
	計	3	3	1	1	6	—
国内アンリツグループ 新卒採用	男性	20	13	18	23	15	6
	女性	6	4	3	5	7	4
	計	26	17	21	28	22	10
国内アンリツグループ 中途採用 ^{*2}	男性	11	14	11	16	2	—
	女性	0	7	7	3	7	—
	計	11	21	18	19	9	—
採用数 総計		57	59	67	73	71	—
中途採用比率		25%	41%	28%	27%	21%	—

※ 新卒採用者は、各年度4月1日時点

※1 2020年度、2021年度は吸収合併した子会社の採用数を含む

※2 2021年度の中途採用数は活動中のため非表示

アンリツ(株)新卒3年以内離職率

	2016年4月	2017年4月	2018年4月
入社人数(人)	17	18	27
離職人数(人)	1	0	2
離職率(%)	5.9	0.0	7.4

教育研修

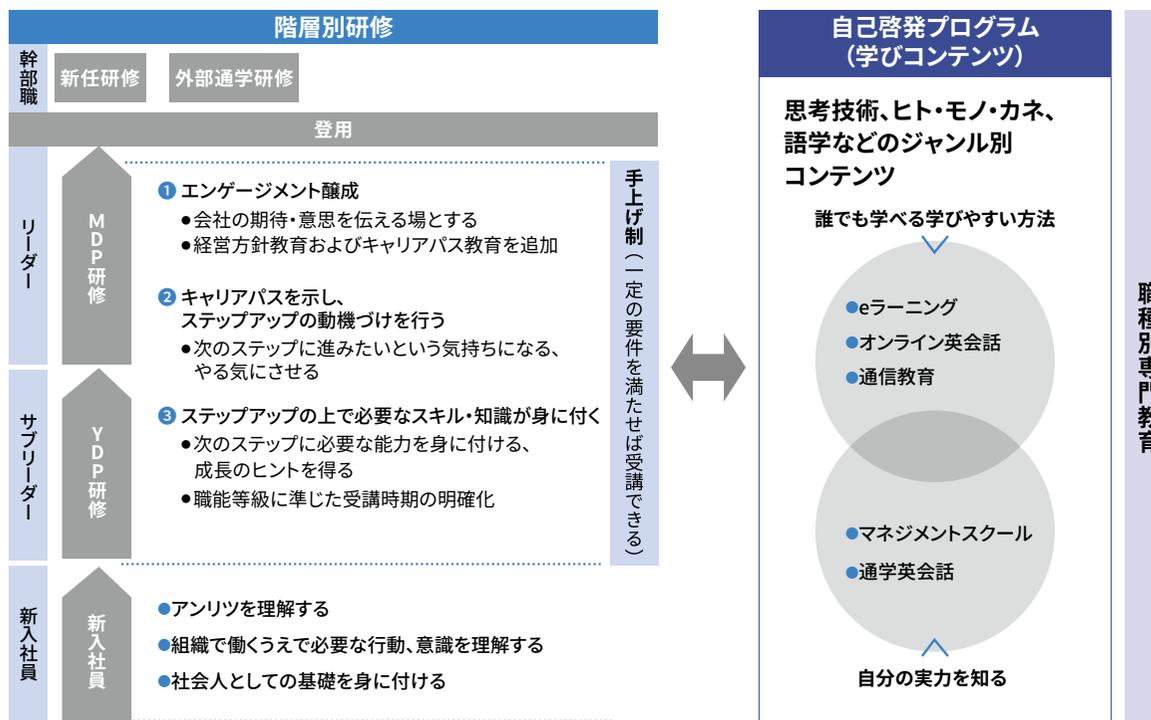
アンリツは、社員一人ひとりが自らの強みを一層磨き、自発的にレベルアップし、会社とともに成長していくことを主眼とした、OJT(仕事を通じた教育)と教育研修プログラムの両輪で社員の育成を図っています。OJTでは

日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・自己啓発の支援に取り組みます。

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・学ぶべきときにいつでも受講できる〜」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)」で構成され、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、2019年度は7.4時間、

2020年度は5.3時間でした。(対象:人事部門が主催する研修)

また、従来は事業部門主体で実施していた技術者向け専門教育については、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取り組んでいます。



● 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、「YDP研修」「MDP研修」を実施しています。エンゲージメントを高めて自己と会社の成長をリンクすることができる人財の育成を目的として2021年に研修内容をリニューアルしました。会社の期待・意思を明確に伝え、ステップアップの動機づけ・成長支援ができるような研修としています。

また、人生100年時代を踏まえ、長年実施しているライフプランセミナーに加え、中高年層向けの新たなキャリア研修の導入を検討しています。

● 自己啓発プログラム(学びコンテンツ)

手上げ制で受講でき、修了条件を満たすと受講料の一部を会社が負担する自己啓発プログラム「学びコンテンツ」を提供しています。

ビジネススキル習得・語学力向上のための講座を約150コース導入し、通信教育・eラーニング・オンライン講座・通学講座など、複数の受講形態を用意して、社員が学びやすい方法で受講ができるように工夫しています。

学びコンテンツ 延べ申込件数

(単位：件)

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
国内アンリツグループ全体	547	448	500	332
うち、アンリツ(株)	313	247	272	240

● 新入社員向け研修の改善

新入社員教育は、アンリツグループの発展に貢献する人財になってもらうための「基礎づくり」として実施しています。配属後、スムーズに職場に溶け込み、業務が進められるよう「アンリツを理解する」「組織で働くうえで必要な行動、意識を理解する」「社会人としての基礎を身に付ける」ことを目的として、座学やグループワークを行っています。2020年度の座学やグループワークは、全てオンライン会議ツールを利用したリモート形式で実施しました。2021年度は新入社員相互の交流と在宅勤務への順応を目的として、ローテーションで出社する日を設け、在宅と会社の両方で新入社員教育を受講しました。



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、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。役員が選定した後継者にさまざまな活躍の場を与え、実践的な経営力を高めるよう指導・育成しています。

グローバル人財育成

グローバルに事業を展開しているアンリツグループにとって、海外事業を推進する人財の育成が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。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。

● 通信計測事業のグローバルトレーニング

通信計測事業では、毎年、各海外営業拠点のセールスエンジニアが日本で一堂に会し、グローバルトレーニングを実施しています。日本の社員が講師を務め、新製品や現行製品の新機能、市場分析、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行っています。

2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のために、開催を見合わせました。そこで、各機種群では、個別のオンライントレーニングに注力しました。カメラを用いて実機を操作しながら説明するなど、実践的なスキルが身に付く内容で行っています。また、製品や機能に関するカタログや説明資料、マニュアル、動画などは、クラウド

ドを利用したファイル共有システムにアップロードし、常に最新の情報を利用できる環境を整えています。

● オンラインによる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をグローバルに展開するPQA事業は、国内外の社員や販売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。

2020年度は、新型コロナウイルス感染拡大防止のために、オンライン中心のトレーニングとし、日本を含め世界7カ国、延べ212名を対象に14回のトレーニングを行いました。

オンライントレーニングではビデオマニュアルの活用やカメラによる実演を取り入れ、実機が傍に無い状態でもトレーニング効果が見込める環境づくりに取り組んでいます。

2021年度以降は、新製品など実機に触れながら学ぶことができる従来型の対面トレーニングと、一度に大勢にノウハウを伝達できるオンライン型のトレーニングを使い分けて効果を高めていく計画です。

エンゲージメントの醸成

社員ひとり一人の能力を最大限引き出すためには、「働きやすさ」「働きがい」を高めてエンゲージメントを醸成することが大切です。国内アンリツグループでは、毎年全社員に対するエンゲージメント調査(ESサーベイ)を継続的に実施し、現状把握と課題の抽出を行っています。調査結果は社内イントラネットで全社員に公開するとともに、適宜各部門にフィードバックし、職場環境などの改善に活用しています。当面は、「働きがい満足度」をさらに向上させる施策に注力していきます。

また、社員と上司が年1回必ずキャリアに関するコミュニケーションを取る機会として「自己申告制度」を導入しています。これは、社員と上司がそれぞれ希望と期待をすり合わせ、社員ひとり一人が自身の強みや興味を生かし、自らの将来を考え、それを上司と共有し、双方のコミュニケーション促進を支援する制度です。個々人の仕事に対するモチベーション向上につながっています。

エンゲージメント調査の結果

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
回答率	95%	93%	92%	98%	98%
働きやすさ満足度	86%	88%	88%	87%	90%
働きがい満足度	73%	70%	70%	70%	75%

満足度＝ポジティブな回答(「とてもそう思う」+「そう思う」の比率)