

MESSAGE

人事総務
担当役員メッセージ

理事 人事総務総括
人事総務部長
坂本 貴司

人財の多様性こそ会社の成長への源泉。 新たな価値創造で社会課題解決に貢献

2 020年度は、新型コロナウイルス感染症対策に力を尽くした一年となりました。アンリツは社長を本部長とする緊急対策本部を立ち上げ、社員を感染から守るためにさまざまな取り組みを行いました。テレワークについては、コロナ禍前から検討を進めていましたが、導入目的を感染防止に絞って規程化するとともに、感染状況に応じて柔軟にテレワークを拡大・縮小する仕組みを整えました。

アンリツは中期経営計画GLP2023において、サステナビリティ目標（ESG）も設定しました。社会の分野では、女性・高齢者の活躍推進、障がい者雇用の促進を掲げました。中でも女性活躍は「女性幹部職比率15%以上」という高い目標値です。達成に向け、これまでの女性活躍推進チームを再構築し、女性役員をリーダーに据え、強力に推進していきます。さらに、女性が活躍する上での3つの壁「意識・意欲の壁」「周囲・環境の壁」「能力・スキルの壁」を乗り越えるため、先輩女性マネージャーのサポーター／メンターの役割を強化するとともに、男性育休義務化などの各種就業制度立案、キャリア

アッププログラムなどを通じた能力開発に取り組みます。また、全ての社員に対しては、質・量・価値創造といったアウトプットを最大化できるような働き方改革が課題だと考えています。そのために、能力を存分に発揮できる環境整備に努め、社員エンゲージメントを高めてまいります。

会社はさまざまな価値観を持った人の集まりです。この多様性が会社の成長と価値創造の源泉であり、刷新されたサステナビリティ方針にある「すべての人の人権を尊重し、多様な人財とともに個々人が成長し、健康で働きがいのある職場づくりに努めます」という考えがとても重要なのです。

会社と多様な価値観を持つ社員がベクトルを合わせ、仕事と私生活のバランスを取りながら生き生きと働く。会社と社員がサステナブルな関係となり事業を通じて社会課題の解決に貢献する。それが2030年のアンリツグループが目指す姿です。目指す姿の実現のため、人事総務担当役員として先を見据えた人事戦略立案を実行していきます。

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69%（2020年度）を占めるアンリツグループとしても、2021年4月に刷新した経営ビジョン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サステナビリティ経営を推進するにあたり、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々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、人権の尊重について、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、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ための指針として「ダイバーシティ方針」を掲げ、グローバルな視点、異業種・第三者の視点、年齢・ジェンダーにとらわれない創造力を重視し、女性、中途採用人財、外国籍人財などの多様性強化を進めています。

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連携し、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取り組みを推進しています。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

人権の尊重

- ▶ 社員の人権意識の醸成とサプライチェーン上の人権課題への対応力強化

多様性の尊重

- ▶ 会社と多様な社員がベクトルを合わせ、事業と社会への貢献意識を持ち、仕事と私生活のバランスを取りながら生き生きと働いている状態を目指す

代表的な指標(2023年度までの目標)

- ・女性の活躍推進：女性幹部職比率 15%以上(グローバル)
- ・シニアの活躍推進：70歳までの雇用および新処遇制度の確立
- ・障がい者雇用の促進：職域開発による法定雇用率2.3%の達成

取り組み／活動実績

人権

● 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。以来、「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。上記4項目の理解を深めるため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のeラーニングを実施するとともに、行動規範遵守を宣言する確認書の提出を求めています。また、国内アンリツ

グループの新任幹部職への人権教育も実施し、自らの言動、意識の再確認を促しています。さらに、アンリツでは差別的扱いや個人の尊厳を損なう言動などのハラスメント対策も重視しており、社内外相談窓口の設置、年1回の企業倫理アンケートにおける実情把握を通して、人権リスクの低減に努めています。

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.84 ヘルプライン(通報・相談窓口)

 P.63 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年から「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.64 現代奴隷法

● 人権教育の実施

国内アンリツグループでは、毎年新入社員や新任幹部職を対象に人権教育を実施しています。「アンリツグループ企業行動憲章」や「アンリツグループ行動規範」「従業員就業規則」の他、ビジネスと人権に対する意識向上と重要性の再認識を図っています。

● 労働組合の状況、労使の対話

アンリツは、国連グローバル・コンパクトが掲げる10原則の内、「労働」の原則に記載されている「結社の自由」と「団体交渉権」および日本国憲法が保障する「団結権」、「団体交渉権」、「団体行動権」を尊重し、労働組合を結成しています。2020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。

会社側の代表は、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2社の労働組合組織率(2021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 (%) [*]
アンリツ(株)	994	1,284	77.4
アンリツカスタマーサポート(株)	56	69	81.2

※ 労働組合組織率=組合員数/正規社員数

● 国際フェアトレード認証コーヒーの導入

2019年11月より、本社来客用の応接・会議室および社内の喫茶室にて、国際フェアトレード認証を取得したコーヒーを提供しています。公正・公平な取引条件で調達・生産されたコーヒー豆を購入することにより、発展途上国の生産者や労働者の生活改善や自立を促す取り組みに賛同しました。(2021年8月現在、新型コロナウイルス感染症対策の一環で来客用の提供は休止中)



多様性(ダイバーシティ)

● 女性の活躍推進一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よう、採用活動、キャリア形成に注力しています。

役員の選任

役員の選任は、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年度には野田華子が理事・CTOに就任し、先端技術研究所のトップとしてリーダーシップを発揮しています。

2021年度は、コーポレートガバナンス、コンプライアンスに関する専門的な知見を有している上田望美氏

が、社外取締役(監査等委員)に就任しました。なお、社外取締役(監査等委員)を務めていた清水恵子氏は、退任されました。なお、女性の取締役は10名中1名で、女性比率は10%です。

WEB アンリツ統合レポート2021 CTOメッセージ

WEB アンリツ統合レポート2021 役員一覧

幹部職への登用

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14%、2020年度は27%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2020年度、2021年度ともに2名ずつ(ともに全新任幹部職の14%)登用されました。

P.72, 73 社員データ、グローバルに見た女性の活躍状況

キャリア支援プログラム

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。2020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リーダー層の女性社員座談会と勉強会を行いました。今後も、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。

2020年度 女性社員対象の座談会・勉強会

国内アンリツグループでは、2019年度に続き、2020年度も「座談会」「勉強会」をオンラインで開催しました。2021年度はこれまでの活動をさらに強化するために、部門を横断した取り組みを進めていきます。

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
※本試験の合格が幹部職登用の要件に含まれる

座談会 全1回 出席者数：11名

● 目的

これからのキャリアについて前向きに考えるきっかけとし、情報共有できる仲間づくり、女性幹部職とのネットワーク形成を支援する。

● テーマ

これからのキャリアについて～自分らしく生き生きと働くためには?どんなキャリアを築きたい?～

● 参加者アンケートより

Q 悩みや不安の解決に向けた情報や知りたいことは得られましたか?



勉強会 全6回 出席者数：9名 ファシリテーター：女性幹部職4名

● 目的

課題図書記載の「女性のキャリアを阻害する12の悪癖」から学び、実践することを通して、キャリアアップと自信を得ることを目指す。

● 概要

ありたい姿を阻害する自身の「悪癖」の克服に向けた3カ月間の計画を立案し、互いにコーチングを行い「目指す姿に到達するために、今後実践すること」を発表。

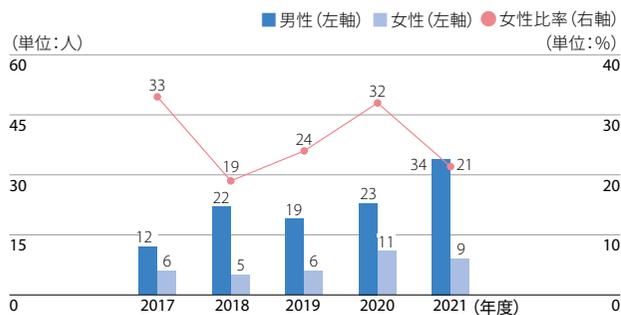
● 参加者アンケートより

- ・いろいろな角度からアドバイスや勇気づけていただき、このままここで立ち止まっていたのでは行けないと気付くことができた。
- ・目標に向け自分の行動を意識的に変化させることができた。
- ・幹部職の方の行動計画から学ぶものが多かった、考え方を知るきっかけになった。 など

採用活動

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。2016年度に定めた「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子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。引き続き「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、アンリツグループで将来活躍する女性社員の数をさらに増やします。

アンリツ(株)国内新卒採用者に占める女性比率の推移 (各年度4月1日時点)



● 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。2020年

度より「第6期次世代育成支援行動計画」(下表参照)を策定し、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。2021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、2015年、2018年に続き、厚生労働大臣から「子育てサポート企業」と認定され、「2020年認定くるみんマーク三つ星」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。男女を問わず、安心して諸制度を利用でき、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・周知をしています。2020年度の育児休職取得人数は女性5名、男性4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6期次世代育成支援行動計画 (計画期間：2020年4月1日～2024年3月31日)

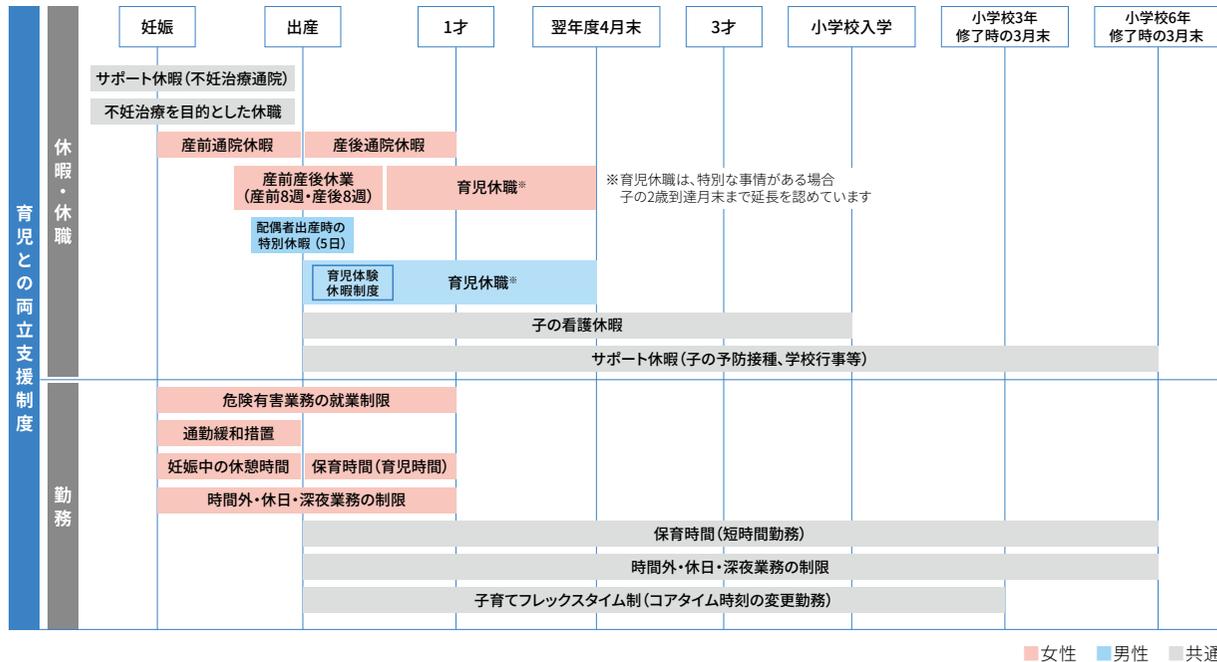
目標	対策	実施事項
働き方の見直しに向けた労働環境を整備する	ライフワークバランス向上のため、働き方の見直しにむけた環境の整備を図る	2020年4月～多様な働き方を選択できる制度の検討(在宅勤務等)
育児関連制度の見直しおよび充実について企画・検討・実施する	ライフワークバランス向上のため、休暇・休職を取得しやすい環境の整備を図る	2020年4月～男性が育児休職を取得しやすい環境整備および促進

アンリツ(株)育児休職取得の実績

	性別	2018年度	2019年度	2020年度
育児休職を取得する権利を当該年度に得た社員の総数	男性	23人	14人	23人
	女性	4人	7人	3人
育児休職を取得した社員の総数	男性	2人	2人	4人
	女性	4人	7人	5人
育児休職から復職した社員の総数	男性	2人	2人	4人
	女性	12人	4人	7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	6人
	女性	15人	19人	18人
育児休職後の社員の復職率	男性	100%	67%	100%
	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%

*2020年度の場合、2021年3月31日時点において2017年度～2019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

育児関連制度



● 中途採用人材の活躍

事業領域の拡大、新規事業開拓の実現を推し進める上で、異業種・第三者視点といった多様性がその源泉になると捉え、積極的に中途採用を行っています。これにより、現在、アンリツ(株)の幹部職における中途採用者の割合は約1割程度、経営層ポスト(執行役員、理事、アドバイザーなど)は約2割を占めており、多様性が確保されていると認識しています。今後も当面、毎年の新規採用者数の約3割程度を中途採用者としていく予定です。

● 外国籍社員の活躍

アンリツ(株)での採用状況

アンリツ(株)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、2021年3月末時点で52名の外国籍社員が正社員として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。なお、アンリツ(株)では技能実習生は採用しておりません。

幹部職への登用

アンリツでは、国籍を問わない人財配置を継続的に進めてきており、海外アンリツグループ会社に所属する多数の外国籍幹部職がアンリツ(株)の幹部職を担っています。また、海外アンリツグループについては、事業経営を担う役員ポストの約3割で外国籍人材が活躍しています。

グローバル視点と現地ネットワークを活用した事業領域の拡大、新規事業開拓の実現に向け、さらなる多様性推進が必要であることから、今後も国籍を問わない人財配置を継続的に進めていきます。

なお、外国籍社員の幹部職登用に関わる具体的な目標値は示していません。アンリツは、国内外グループ会社が連携して、把握した社会課題やお客さまのニーズ情報を共有し、商品開発や販売に生かすグローバル経営を行っています。現時点ではアンリツグループ全体の外国籍幹部職の多様性は確保されていると認識しており、当面これを維持していく計画です。

● 障がい者雇用状況

2021年3月末時点でのアンリツ(株)の障がい者雇用率は2.05%です。法定雇用率2.3%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：%)

	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
法定雇用率	2.00	2.00	2.00	2.20	2.20	2.30
障がい者雇用率	1.89	1.72	1.74	1.63	1.87	2.05

※ 各年度とも3月末時点(例：2020年度=2021年3月末時点)

● パラリンアートへの協賛

一般社団法人 障がい者自立推進機構(以下パラリンアート)は、



「障がい者がアートで夢を叶える世界を作る」という理念の下、障がい者アーティストが描いた作品の販売や貸し出しなどを通じて、経済的な自立の促進や社会活動への参画支援、SDGsへの貢献などに取り組んでいます。アンリツはパラリンアートの取り組みに共感し、誰もがお互いを尊重し支え合える社会づくりに関わってきたいと考え協賛しました。社員投票により5点の絵画を選び、社内で展示することで、障がい者アーティストの継続的な報酬獲得や作品発信に微力ながら協力しています。展示作品のテーマは、「共に生きる-living together in the



社内に展示されたパラリンアート

difference-」。お互いを認め合い尊重し、すべての人が心地よく働ける会社となり、さらにはだれもが幸せに生きていける社会づくりに貢献していこうという思いを込めて展示しています。

● シニアの活躍

国内アンリツグループでは、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。

● 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。