

Social

人財の採用と育成

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、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、技術革新をリードし、個々の価値観を共有し合い、グローバルに活躍できる人財の採用、育成は企業の根幹をなす課題です。

多様な人財を採用するとともに、個々人の強みを磨ける教育研修体系を構築し、働きがいのある環境づくりに努めることが重要と考えます。

方針

技術力をコア・コンピタンス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、人種などにこだわらない採用を行っています。海外アンリツグループでも同様の視点を基本とし、各国の法令等の要請を踏まえた現地採用を進めています。

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。

さらに、エンゲージメントの醸成は採用した人財の定着や成長へのモチベーションに欠かせないものであり、表彰制度や社員の思いを把握する仕組みを整えています。

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、GLPの策定に合わせて定期的に階層別研修の見直しを実施しています。見直しに当たっては、各カンパニー・グループ会社の意見も参考としています。また、各部門の担当役員と人事総務部門との情報交換会（人財レビュー）を活用し、求められる研修の整備、エンゲージメント醸成策の推進に取り組んでいます。

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。対話を通じて相互理解を深め、マッチングを見極めていきます。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、2017年から2019年の3年間、0%、7.4%、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（1,000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。

海外アンリツグループの採用は日本国内の事情とは異なり、現地の裁量による採用が通年で実施されています。

2022年3月末現在の海外グループの正社員1,662名のうち、日本からの赴任者11名を除き、1,651名は現地採用の人財となります。

➡

P.55 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）

		2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
アンリツ（株） 新卒採用数※1	男性	12	22	19	23	34	28
	女性	6	5	6	11	9	12
	計	18	27	25	34	43	40
アンリツ（株） 中途採用数※1,2	男性	2	0	1	5	21	—
	女性	1	1	0	1	9	—
	計	3	1	1	6	30	—
国内アンリツグループ 新卒採用※3	男性	13	18	23	15	6	7
	女性	4	3	5	7	4	5
	計	17	21	28	22	10	12
国内アンリツグループ 中途採用※3	男性	14	11	16	2	7	—
	女性	7	7	3	7	1	—
	計	21	18	19	9	8	—
採用数 総計		59	67	73	71	91	52
中途採用比率		41%	28%	27%	21%	42%	—

※ 新卒採用者は、各年度4月1日時点
※1 2020年度以降は吸収合併した子会社の採用者数を含む
※2 2022年度の中途採用数は活動中のため非表示
※3 2022年度は吸収合併した子会社の採用者数を含む

アンリツ（株）新卒3年以内離職率

	2017年4月	2018年4月	2019年4月
入社人数（人）	18	27	25
離職人数（人）	0	2	1
離職率（％）	0.0	7.4	4.0

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、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」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」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。

技術者向け専門教育も行っています。2020年度に事業部門主体から人事部門の技術教育担当者主体に変更し、事業部門と協働して内容の充実を図っています。さらに、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。なお、2021年度の国内アンリツグループ社員の一人あたりの研修時間は、7.0時間でした。（対象：人事部門が主催する研修）

国内アンリツグループ社員一人当たりの研修時間（単位：時間）

	2019年度	2020年度	2021年度
人事部門主催の研修	7.4	5.3	7.0

VOICE

新入社員の变化を見逃さず、安心して 相談できる環境づくりに努めています

アンリツ株式会社 人事総務部
教育・研修担当者

新入社員として過ごした昨年度（2021年度）は、人事部門の教育研修担当者のサポートの手厚さを感じていました。研修中だけでなく、職場配属後も同期と悩みを共有する場や人事の研修担当者との面談が設けられていたことが印象的でした。

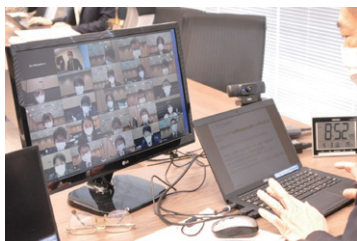
研修担当者となった現在は、昨年度感じたことを生かし、OJT報告書と月次アンケートを活用して、サポートをさらに強化しています。OJT報告書は、新入社員が先輩や上司と定期的にコミュニケーションを取るためのツールです。新入社員が今月の振り返りや来月の目標などについて記入し、先輩と上司がコメントする形式にすることで、新入社員の思いを汲み取った教育ができるように工夫しています。今年度から導入した月次アンケートでは、職場環境や体調、悩みの有無を確認しています。一人ひとりの些細な変化にも気付くことができ、より細やかなサポートができるようになったと思います。

新入社員が相談しやすいよう、普段から等身大で接することを心がけ、今後も身近な相談役となるよう努めていきます。

各種研修

新入社員研修

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」「社会人としての基礎を身に付ける」「チームの一員として働く上で必要な行動、意識を理解する」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。2022年度の研修はオンライン会議ツールを利用したリモート形式で行いましたが、コミュニケーションが十分とれるようグループワークを多用するなど、新入社員同士の交流の機会を確保しました。また、コロナ禍により中断していた製造現場の見学はオンライン中継で行いました。



リモート形式による新入社員教育

リーダー研修

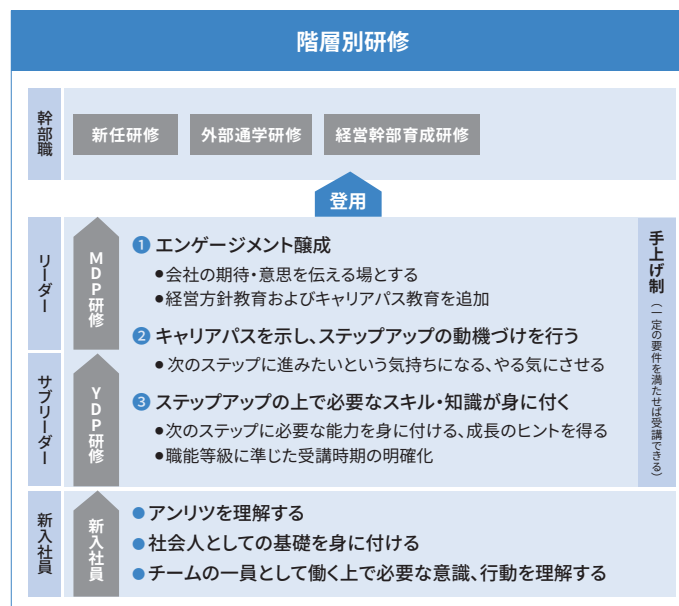
アンリツグループの次世代を担うリーダー・サブリーダー層の育成に主眼を置き、「YDP研修」「MDP研修」を実施しています。エンゲージメントを高めて自己と会社の成長をリンクすることができる人財の育成を目的として2021年に研修内容をリニューアルしました。会社の期待・意思を明確に伝え、ステップアップの動機づけ・成長支援ができるような研修としています。

経営幹部育成研修

アンリツは、次世代経営幹部育成プログラムを設け、次期経営者候補の育成に努めています。

2030年度の目指す姿実現の先頭に立つ経営リーダーを選抜するために、候補者の観察軸として、「経営ビジョン・経営方針への共鳴性、自覚」「人間力」「戦略的思考、構想力」「自発性、行動力、論理的思考」「高い倫理感」の5つを「経営幹部バリュー」として定めています。

候補者は、都度および2年周期で、「経営幹部バリュー」

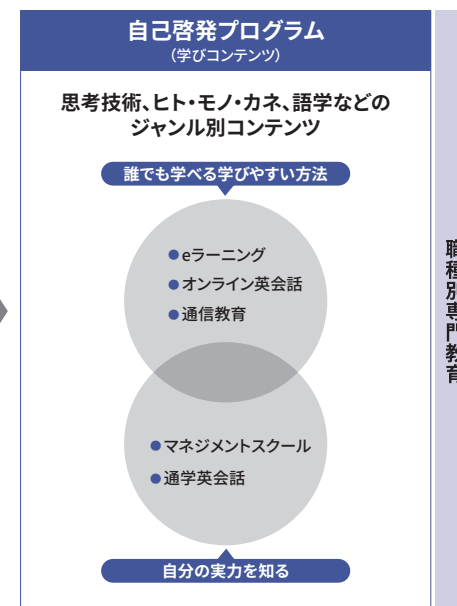


に関してグループCEOのレビューを受け、評価状況に応じたOJT/Off-JT育成プログラムに従い、次世代経営幹部になるとための経験を積んでいきます。

➡ P.87 後継者育成プログラム

シニア研修

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を2022年度から導入しました。



自己啓発プログラム(学びコンテンツ)

ビジネススキル習得・語学力向上などの講座を毎年約100コース厳選し、自己啓発プログラムとして提供しています。

受講形態については、通信教育・eラーニング・オンライン講座・通学講座など複数用意することで、社員が学びやすい工夫をしています。修了条件を満たすと受講料の6割が奨励金として会社から支給される仕組みとなっています。

学びコンテンツ 延べ申込件数 (単位：件)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
国内アンリツグループ全体	448	500	332	351
うちアンリツ(株)	247	272	240	322

サステナビリティに関する各種教育の実施

アンリツグループは、社員のサステナビリティに対する意識向上のため、各種教育を実施しています。

サステナビリティに関する各種教育

カテゴリー	テーマ	対象	掲載ページ
環境	サーキュラーエコノミーとカーボンニュートラル	国内アンリツグループ全役員・全社員 取引先さま	P.27 環境教育
人権	人権の尊重と多様性の推進	国内アンリツグループ 新任幹部職	P.52 人権教育の実施
		国内アンリツグループ 新入社員	
ダイバーシティ&インクルージョン	アンコンシャスバイアス	国内アンリツグループ全役員・全社員	P.53 アンコンシャスバイアス教育の実施
コンプライアンス	ハラスメント防止	国内アンリツグループ全役員・全社員	P.93 ハラスメント防止教育、アンガーマネジメント講演会の開催
	アンガーマネジメント	国内アンリツグループ全役員・全社員	

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育成が最も重要な課題の一つです。語学力の底上げのみならず、グローバルに働くマインドの醸成、スキル向上にも注力しています。

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。参加者は、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。海外の実務経験は、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、PQA事業では海外の拠点と連携した販促活動を行う中で、市場動向、お客さまニーズの共有を日常的に行っており、グローバルなビジネススキル向上につながっています。

エンゲージメントの醸成

調査と面談による改善

社員一人ひとり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満足度調査（エンゲージメント調査）を実施し、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、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、「自己申告制度」を以前から導入しており、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活用しています。さらに、社員と上司がそれぞれ希望と期待をすり合わせ、社員一人ひとりが自身の強みや興味を生かし、自らの将来を考える、双方向のコミュニケーション促進を支援しています。2020年度には面談を部門方針・課題の共有と各人の役割・期待を明確に伝える場とし、2022年度からは「役割共有面談」として、メンバーへのフィードバックと合わせて年2回実施します。

従業員満足度調査の結果

（単位：％）

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
回答率	93	92	98	98	97
働きやすさ満足度	88	88	87	90	90
働きがい満足度	70	70	70	75	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）

社員表彰

アンリツでは、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。業績ならびに社業の発展への多大な貢献をした社員を、アンリツ（株）社長と各カンパニーのプレジデントが表彰しています。業績貢献に関連する表彰など、会計年度に合わせた表彰は毎年7月に表彰式を実施し、社長賞、ハイパフォーマー賞などは即時に表彰しています。

社長による表彰では功績だけではなく、顕著な取り組み、特許取得、職場の安全衛生など幅広い取り組みを対象としています。2021年7月の表彰では、社長が23件、カンパニープレジデントが11件の表彰を行いました。この他、ハイパフォーマー賞など即時の表彰を2021年度は71件行いました。特許出願/登録表彰は297件でした。

また、GLP達成のために各職場におけるビジネス・プロセス・イノベーション（事業目的を実現するための業務改革・改善）の推進を目的としたボトムアップ型の活動として、「AQUイノベーション活動」を展開しています。この活動は、グループ活動と提案活動で構成され、「利益創出」「エコ推進」「働き方改革」を成果として設定しています。2021年度は、AQUグループ活動において82グループが、AQUイノベーション提案活動では213件が表彰されました。