Social

人事総務 総括役員メッセージ

執行役員 人事総務総括
坂本 貴司

多様な人財が多様な働き方によって最大限に力を発揮し、最高のアウトプットができる体制を構築します

めまぐるしく経営環境が変化している今日、既存事業の拡大と新規ビジネスの創出に資する源泉は“人”であり、“多様性（ダイバーシティ）＆受容性（インクルージョン）”であると考えています。（株）高砂製作所のM&Aや、障がいのある方が継続して生き生きと働ける就労環境を整備した（株）ハピスマの設立も、多様性による人財力強化が目的の一つとなっています。

多様な人財がライフワークバランスを保ち、働きがいを持って同僚、仲間と切磋琢磨しながら成長できる環境を整えることを常に考え続けています。中期経営計画「GLP2023」では、サステナビリティ目標の一つにダイバーシティ経営の推進を掲げ、「女性活躍の推進」「障がいのある方の雇用促進」「シニア社員の活躍推進」に取り組んできました。その結果、障がい者雇用率は、（株）ハピスマが特例子会社認定を受けたことにより、法定雇用率を超える2.54%（2022年3月末時点）となりました。シニア社員については、2022年10月より65歳定年制と70歳までの雇用延長制度の導入を予定しており、豊富な経験を生かし、貢献意識を持てる環境づくりを進めています。

女性活躍の推進については、取り組みのさらなる強化が必要です。技術系、事務系ともに女性の新卒採用比率を高め、中途採用でも幹部職候補を積極的に採用していきます。そして、テレワークや時短勤務、男性育休取得の促進など、家庭と仕事の両立支援の幅を広げるとともに、女性が幹部職になっても継続就業できるキャリアパスを新設し、制度の充実も図っていきます。従業員満足度調査では2020年度・2021年度ともに働きやすさの満足度は90%を超え、働きがいでは2021年度に初めて女性が男性を上回りました。これまで実行してきた多様な人財の働きがい向上につながる施策の効果が出ているものと受け止めています。

2022年度を「働き方改革元年」と位置づけ、ダイバーシティ＆インクルージョンの浸透と推進により「多様な価値観を持つ社員が会社とベクトルを合わせ、生活と仕事を充実させながら生き生きと働く」、そして「会社と社員がサステナブルな未来を共有し、社会課題の解決に貢献する企業となる」という2030年の目指す姿を実現してまいります。

Social

人権の尊重と多様性の推進

社会課題に対する考え方

ビジネスにおける人権尊重の要請が高まっている今日、企業にとって、さまざまな考え方、価値観を持った社員をはじめとしたステークホルダー個々の人権が尊重される環境づくりに力を尽くす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70%（2021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、個々の人権を尊重しながら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とても大切だと考えています。

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、「国際人権章典」「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」「子どもの権利とビジネス原則」などの国際的な規範に基づいて、以下のように人権に関わる方針を繰り返し示し、行動の拠り所としています。

サステナビリティ方針

グローバル社会の持続可能な未来づくりに貢献することを通じて、企業価値の向上を目指す指針として「全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る」ことを宣言しています。

アンリツグループ企業行動憲章

企業行動の指針として「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」ことを宣言しています。

アンリツグループ行動規範

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として「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。

ダイバーシティ方針

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、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推進を掲げています。

WEB サステナビリティ方針
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

人権に関する諸課題は、取締役会、経営戦略会議の下、コンプライアンス担当執行役員が委員長を務め、国内アンリツグループ各社の代表者がメンバーである企業倫理推進委員会が所管します。本委員会では、アンリツグループの人権をはじめとする企業倫理に関する基本方針の制定、行動規範の改定、アンケートによるモニタリングの計画とその分析や課題の改善、その他倫理法令遵守に関する推進活動の計画などを審議、実施しています。そして、アンリツグループ内の倫理法令遵守の状況を年1回、取締役会へ報告しています。

日常の活動では人事総務部門、サステナビリティ推進部門、法務部門、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で人権尊重に配慮した取り組みを推進しています。多様性については、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、シニア社員活躍推進などに取り組むためのプロジェクトチームを設置しています。

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

GLP2023におけるサプライチェーン上の人権に関する目標

・サプライチェーン・デューデリジェンスの強化：3年累積10社以上（2023年度までの目標）

多様性の推進

➔ 会社と多様な社員のエンゲージメントが高まり、事業と社会への貢献意識を持ち、生活と仕事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

GLP2023における目標（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

その他の目標

中途採用：毎年の新規採用者の約3割を中途採用者とする
外国籍社員：2021年度と同数の幹部職配置（アンリツ(株)の役員・幹部職における外国籍社員比率維持:約10%）

取り組み／活動実績

人権

人権配慮の実践

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、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人権に配慮した取り組みを推進しています。アンリツグループ企業行動憲章、アンリツグループ行動規範の理解を深めるため、アンリツグループ社員を対象に、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。2021年度の提出率は、国内アンリツグループ99.4%、海外アンリツグループ100%でした。また、毎年実施している企業倫理アンケートの回答内容を分析し、リスク評価を行っています。この結果から重点的に対処する人権リスクを抽出し、その低減に努めています。2021年度は、「労働時間の適性化」および「各種ハラスメントの撲滅」に努めました。

国内アンリツグループの新入社員、新任幹部職への人権教育も実施し、人権意識の重要性を考える機会としています。

また、国内外アンリツグループ社員が利用できる通報・相談窓口を設置しており、人権侵害の撲滅に努めています。

サプライチェーンにおいては、CSR調達ガイドラインを通じて、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.92　通報・相談窓口（ヘルプライン）
➡ P.71　サプライチェーンマネジメント

新型コロナウイルス感染症に伴う新たなリスク対応

新型コロナウイルス感染症の影響で在宅勤務が増加することに伴い発生しうるリスクを検討しました。対応したリスクは、「過剰な労働時間が発生し心身の健康に悪影響を及ぼすリスク」、「所定外労働を把握できずに賃金不払となるリスク」の二つです。この対策として、パソコンへのログイン・ログオフ時刻と労働時間管理を連携させる仕組みを導入し、リスク低減に努めました。

また、自由な移動が阻まれる中、外国籍社員を中心に海外に居住する家族と面会できず、母国でリフレッシュすることができない状況が長い間続いたことから、非常時の措置として「海外渡航休暇ガイドライン」を導入しました。出入国時の隔離期間に使用できる特別休暇を設けるとともに、有給休暇をまとめて取得しやすくしたことで、12名のアンリツグループ社員が母国の家族との久しぶりの面会を果たすことができました。

サプライチェーン上の人権課題への対応

人権デューデリジェンスを通じて事業およびサプライチェーンに現代奴隷などに関するリスクがないかを確認しています。2021年度は、日本・ドイツ・中国・台湾の取引先さま6社でオンラインによるデューデリジェンスを実施しました。いずれの取引先さまでも人権・労働、安全衛生について重大なリスクがないことを確認しました。これらの取り組みについては、「英国現代奴隷法」および「豪州現代奴隷法」に対応したステートメントで開示しています。

P.73　現代奴隷法への対応

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。2021年度は52名の新入社員に「人権・ダイバーシティ」をテーマに60分間、26名の新任幹部職に「労務管理・人権・ダイバーシティ推進」で30分間、「メンタルヘルス」で90分間の教育を行いました。これに加え、法務部門、サステナビリティ推進部門などが、それぞれの立場において「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」など、人権に関連した教育を行い、意識向上と重要性の再認識を図っています。

労働条件の整備

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」を尊重しており、社員による労働組合が結成されています。2021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)、アンリツインフィビス(株)の正社員(幹部職を除く)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、アンリツ労働組合の代表と定期的な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、個別の労使交渉や協議を実施し、対処しています。

労働基準に関する業界団体への参画

アンリツは電機・電子・情報通信産業経営者連盟に参画し、団体からの情報提供や会員相互の情報交換から得た情報も参考に、労働条件の検討・整備を進めています。

また、業界全体としての意見や考え方を取りまとめ、行政や経済界の関係諸機関に届ける活動にも協力しています。

国内アンリツグループ3社の労働組合組織率(2022年3月末時点)

所属会社	組合員(人)	正社員(人)	組合組織率(%)※
アンリツ(株)	1,497	1,758	85.2
アンリツカスタマーサポート(株)	56	66	84.8
アンリツインフィビス(株)	69	72	95.8

※ 労働組合組織率=組合員数/正社員数

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という取り組みに賛同しました。(2022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—組織の中核を担う人財育成

女性社員が生活と仕事を両立しながら活躍し、より直接的に事業の成長と企業価値向上に貢献できるよう、採用活動・キャリア形成に注力しています。

役員の選任

アンリツの役員の選任は、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います。2019年度には野田華子が理事・CTOに就任し、2021年度は、上田望美氏が社外取締役(監査等委員)に就任しました。女性の取締役は10名中1名で、女性比率は10%です。

なお、2019年度には、Olaf Sieler(ドイツ国籍)が理事に就任し、2022年度もその職にあります。

WEB アンリツ統合レポート2022 CTOメッセージ
WEB アンリツ統合レポート2022 役員一覧

幹部職への登用

部門推薦により受講者を募集していたリーダー、サブ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手上げ制に変更したことで、2016年度までは12%程度だった女性受講者比率が2020年度には24%まで上昇し、2021年度は15%となっています。あわせて「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。

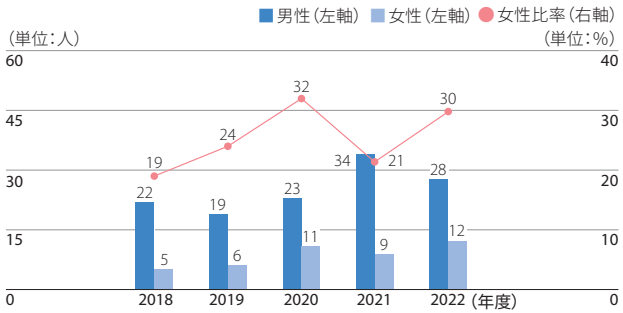
GLP2023サステナビリティ目標で掲げている女性幹部職比率15%以上（グローバル）の達成に向け、新卒・中途採用の拡大、働きやすさの改善などに取り組んでいます。さらに2022年4月より、独自のキャリアを高め、専門分野の能力を発揮して、組織の業績、課題解決に貢献するとともに、自分のライフステージ、ライフスタイルに合わせて働くことができる新たなキャリアパスを導入し、ライフワークバランスをより重視したキャリア形成が可能となる人事制度を整備しました。

P.58　社員データ、グローバルに見た女性の活躍状況

採用活動

アンリツは、技術職、事務職を問わず、全ての職種で性別・ジェンダー、人種を問わない採用を行っています。女性社員の新卒採用では、「国内新卒採用者に占める女性割合を20%以上とする」という目標を掲げています。2022年4月の新入社員の女性比率は30%となり、2019年度から4年連続で目標を達成しました。引き続き目標達成に注力し、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ていきます。

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）



アンコンシャスバイアス教育の実施

ダイバーシティ＆インクルージョン推進の第一歩として、自分の中にある無意識の思い込みや偏見といった「アンコンシャスバイアス」に目を向け、より多様な視点をもつことの重要性やメリットについて学ぶeラーニングを国内アンリツグループの全役員、全社員に実施しました。

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くこと」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」（次ページの表参照）を策定し、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、パソコンへのアクセス時間を見える化し、在宅勤務時における所定外労働時間をなくす取り組みなどを通じ、国内グループ全体の年間平均所定外労働時間を前々年度比で36%、前年度比で6.5%削減することができました。今後も、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。

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、短時間勤務など、法定を上回る制度を設けています。2022年度からは、育児休職期間を1歳の翌年度4月末から1年延長し、2歳の翌年度4月末まで取得可能としました。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。2021年度の育児休職取得人数は女性7名、男性7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。

アンリツは、労使による「両立支援推進委員会」を適時開催して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」を取得しています。

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）

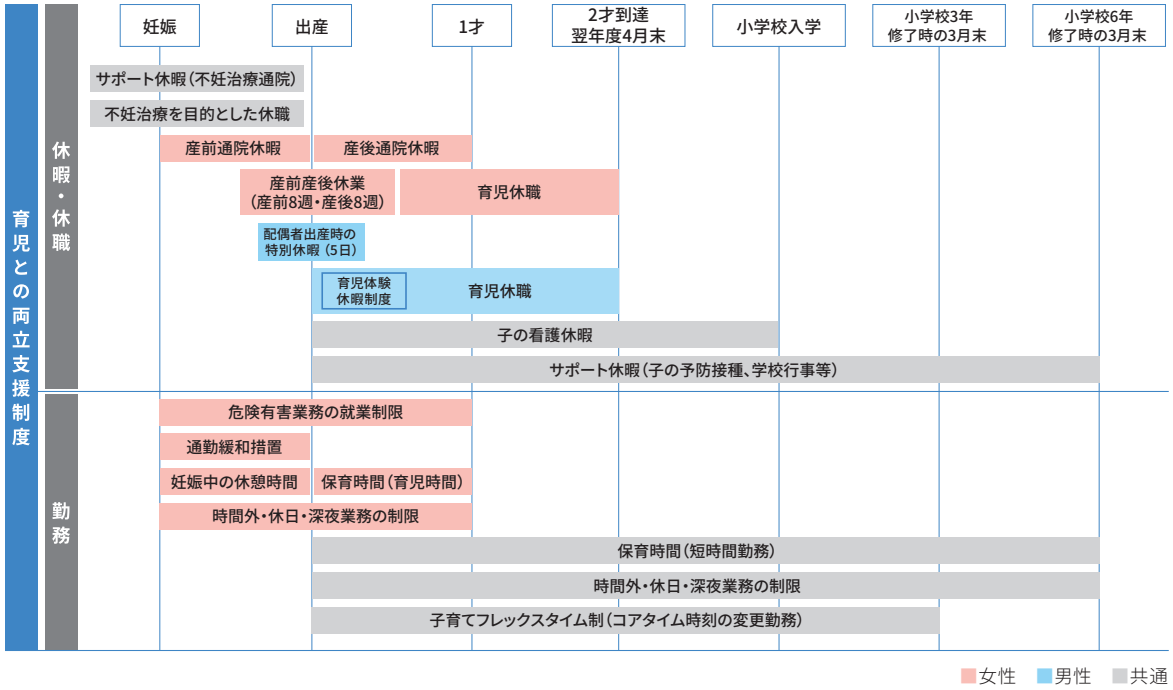
目　標	対　策	実施事項
働き方の見直しに向けた労働環境を整備する	ライフワークバランス向上のため、働き方の見直しに向けた環境の整備を図る	2020年4月～ 多様な働き方を選択できる制度の検討（在宅勤務など）
育児関連制度の見直しおよび充実について企画・検討・実施する	ライフワークバランス向上のため、休暇・休職を取得しやすい環境の整備を図る	2020年4月～ 男性が育児休職を取得しやすい環境整備および促進

アンリツ（株）育児休職取得の実績

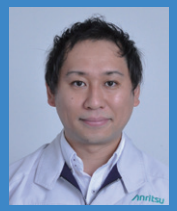
定　義	性別	対象期間		
		2019年度	2020年度	2021年度
子どもが生まれた社員の総数	男性	14人	23人	19人
	女性	7人	3人	8人
育児休職を開始した社員の総数	男性	2人	4人	7人
	女性	7人	5人	7人
育児休職取得率※1	男性	14%	17%	36%
	女性	100%	166%※2	87%
育児休職から復職した社員の総数	男性	2人	4人	6人
	女性	4人	7人	8人
育児休職後の社員の復職率	男性	67%	100%	100%
	女性	100%	100%	100%
対象期間より前3年間で育児休職から復職したのち、12カ月経過時点で在籍している社員の総数※3	男性	4人	6人	8人
	女性	19人	18人	23人
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%

※1　育児休職取得率：育児休職を開始した社員の総数÷子どもが生まれた社員の総数×100
※2　育児休職を開始した社員の総数には、当年度に子どもが生まれた社員に加え、前年度以前に子どもが生まれ、当年度休職を開始した社員を含んでいるため、取得率が100%を超える場合があります。
※3　2021年度の場合、2022年3月31日時点において2018年度～2020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



VOICE



早めの相談と引継ぎ準備で半年間の育児休職を取得

アンリツ株式会社
インフィビスカンパニー 商品開発部
林 久志

私は重量選別機の商品開発部の電気チームリーダーとして働いています。昨年4月から半年間、育児休職を取得しました。申請は通常1カ月前で良いとされていますが、休職中にチームの仕事が円滑に進むことを一番に考え、早めに準備することが必要だと判断し、半年前に上司と相談しました。これにより、後任の方にも滞りなく引継ぎをお願いすることができたと思います。

子どもはとても可愛いですが、双子だったこともあり、育児は想像以上に大変でした。1歳になって保育園に預けるまでは妻も私もろくに眠れない日々が続き、外出もままならないほど手が離せなかったため、制度を利用できて本当に良かったです。

周りの男性社員で長期的に制度を利用した人がいなかったことから手続き面などの不安もありましたが、「育児手続ガイドブック(父親編)」や、人事担当者からの丁寧な説明など、環境が整備されており、安心して制度を利用することができました。

今回の経験を活かして、これから制度を利用することを考えている社員の相談に乗っていきたいと思います。

中途採用人財の活躍

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、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、毎年の新規採用者数の約3割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、新卒・中途採用ともに国籍にこだわらない採用を推進しています。海外の大学主催の就職イベントへの参加、国内外の大学からインターンシップ生の受け入れ、日本国内における留学生の採用などに積極的に取り組み、2022年3月末時点で51名の外国籍社員が正社員として主に日本国内の職場で勤務しています。日本語に不慣れな外国籍社員向け社内研修を充実させる他、働きやすい職場環境の整備を継続的に行っていきます。

なお、アンリツ(株)では技能実習生は採用していません。

幹部職への登用

アンリツは、国内外グループ会社が連携し、把握した社会課題やお客さまのニーズを共有して事業に生かすグローバル経営を行うため、国籍を問わない人財配置を進めています。海外アンリツグループ会社に所属する多数の外国籍社員がアンリツ(株)の幹部職を担い、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割で外国籍人財が活躍しています。

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おりませんが、現時点で、国籍の視点ではアンリツグループ全体の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予定です。

VOICE

外国籍社員の活躍の場を広げるロールモデルに

アンリツ株式会社
グローバルビジネスデベロプメント部 課長
施 魏（Shi Wei）

私は中国の出身ですが、日本の大学に入り、そのまま就職活動をしました。

当時は外国人を採用する企業が少なかったのですが、アンリツは国籍に関係なく採用しており、縁があって入社しました。以来、海外市場のマーケティング業務に従事し、2022年4月に課長に昇進しました。幹部職試験に挑戦したきっかけは、チームリーダーになったときに視野が広がり、チームをどのようにまとめて、会社のビジネスに貢献するかを考えるようになったことでした。試験と仕事との両立には苦労しましたが、周囲の協力があって乗り越えることができました。

アンリツのお客さまは世界各国に広がっています。今後さらにビジネスを拡大するためには、さまざまな価値観・考え方を持ったお客さまのパートナーになることが重要です。このためにも、アンリツ自身が多様性のある会社になり、お客さまと信頼関係を構築する必要があります。

私自身の経験をロールモデルに、目標に向かって挑戦すれば可能性が広がることを社内の外国籍社員に伝えていきたいです。

障がいのある方の社会参加

アンリツは、障がいのある方の社会参加と経済的自立を支援するため、（株）ハピスマを2021年9月に設立し、障がいのある方も個性や能力を発揮できる就労環境を整備しました。社名のハピスマは「Happy」と「Smile」を掛け合わせたものです。ハピスマでは、主に石鹸の製造業務を行っており、2022年3月末時点で障がいのある方7名が、健常者とともに業務に従事しています。今後も事業の幅を広げ、障がいの有無に関わらず社員が価値観を共有し、共に働きながら社会のサステナビリティに貢献できる企業を目指していきます。同社は、2022年1月14日に「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく「特例子会社」として厚生労働大臣の認定を取得しました。個別採用と併せ、2022年3月末時点でのアンリツ（株）の障がい者雇用率は2.54%となり、法定雇用率2.3%を達成しました。引き続きハローワークなどの外部機関と協働し職域の開拓を進め、障がいのある方と職場が相互に協力できる働きやすい環境を整えていきます。

アンリツ（株）の障がい者雇用率推移　（単位：%）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
法定雇用率	2.00	2.00	2.20	2.20	2.30	2.30
障がい者雇用率	1.72	1.74	1.63	1.87	2.05	2.54

※ 各年度とも3月末時点（例：2021年度=2022年3月末時点）
※ 2021年度はアンリツ（株）と特例子会社（株）ハピスマの合算

VOICE

活気あふれる職場で環境にやさしい石鹸作り

株式会社ハピスマ
サービス管理責任者
加藤 真由美

ハピスマでは、製造を請け負っている会社から指導を受けながら、石鹸作りを行っています。メンバーは協力・連携しながら作業し、職場は笑い声が絶えず、活気にあふれています。

2022年6月からアンリツ本社の洗面所の石鹸をハピスマ製に切り替えることになり、アンリツのロゴを刻印した石鹸を心を込めて一つひとつ手作りし、メッセージカードも添えて納品しています。

石鹸製造では、製造工程で無駄になる材料（端材）が出てしまい、通常は廃棄されます。この石鹸は、環境保全の観点から社員が細かく選別して端材を再利用しています。また、プラスチックごみを減らすために一般的な個包装は採用せず、密着防止のワックスペーパーを挟んでケースに詰めています。このケースは通い箱として再使用しています。

将来は自分たちのオリジナル石鹸を作るという夢をメンバー全員が抱いています。今後も働きがいを持って取り組める会社にしていきたいと考えています。

気持ちを込めて石鹸を手作りするハピスマ社員

パラリンアートへの協賛

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いきたいと考え2021年度から協賛しています。数ある作品の中から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」をキーワードとしています。お互いを認め合い尊重し、全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。

※ パラリンアートは、一般社団法人 障がい者自立推進機構が推進している社会貢献型事業です。

Paralym Art®
障がい者アートを応援しています

社内に展示されたパラリンアート

VOICE

パラリンアートをきっかけに多様性を認め合う社会へ

アンリツ株式会社
コーポレートブランディング部
三嶋 梨子

作品を社内で展示したのは、より多くの従業員に障がいのある方々が抱える現状に関心を持ってもらうきっかけにしたいと考えたためです。

2021年度は「共に生きる」、2022年度は「共に成長」をテーマに作品を選び、展示しました。いずれもお互いを認め合い尊重し、全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います。パラリンアート事務局を通じて、アーティストとのコミュニケーションも行い、お手紙を頂戴しています。作品が展示されたことを喜んでいただいており、この企画を実施してよかったと思っています。パラリンアートの作品はそれぞれに異なる魅力があります。ぜひ作品そのものも楽しんでいただきたいです。

仕事でも、個人の生活でも、多様な在り方を認め合える社会を目指して、これからも関わっていければと考えています。

シニアの活躍

国内アンリツグループでは、60歳の定年退職後も勤務できる「雇用延長制度」を運用してきましたが、これまで培った豊富な知識、経験、高いスキルを継続して発揮できるよう、2022年10月より65歳定年制を導入します。60歳から65歳までの給与水準は60歳時点と比較し、これまでの雇用延長制度における4割程度から8割程度へと大幅に引き上げます。さらに、高年齢者雇用安定法において努力義務となっている70歳までの就労機会確保にも対応し、65歳以降70歳までの雇用延長制度を導入していきます。今後もシニア層が活躍できる環境づくりを推進していきます。

LGBTへの配慮

アンリツは、すべての人々の人権を尊重し、能力を十分に発揮でき、生き生きと働ける職場環境の整備を掲げています。LGBTにもこの姿勢で理解を深め、社内外の相談窓口において、LGBT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、ハード・ソフト両面での環境整備を実施してきました。採用活動においても、エントリーシートの性別欄を削除しています。2021年度は思い込みや偏見を払拭するために、アンコンシャスバイアスに関する教育を実施しました。今後も、多様性受容の風土を醸成していきます。

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

社員データ

グローバル地域別社員データ（グローバル連結、2022年3月末時点）　（単位：人）

	日本	米州	EMEA	アジア他	グローバル計
正規社員数	2,506	632	341	689	4,168
うち　男性	2,077	443	265	486	3,271
うち　女性	429	189	76	203	897
非正規雇用	570	45	31	12	658

国内アンリツグループ社員データ（各年度3月末時点）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
正規社員数（国内グループ計）（人）	2,249	2,251	2,248	2,272	2,297	2,506
うち　男性	1,938	1,936	1,919	1,924	1,923	2,077
うち　女性	311	315	329	348	374	429
うち　外国籍	44	49	51	54	52	53
正規　平均年齢（歳）	42.6	43.2	43.6	43.9	44.2	44.3
正規　平均勤続年数（年）	19.8	20.3	20.7	20.9	21.1	20.9
非正規雇用（人）	500	428	506	508	525	570
アンリツ（株）障がい者雇用率（%）	1.72	1.74	1.63	1.87	2.05	2.54※
アンリツグループ（国内）障がい者雇用率（%）（参考値）	1.76	1.70	1.75	1.95	1.79	2.14

※ 2021年度はアンリツ（株）と特例子会社（株）ハピスマの合算

アンリツ（株）社員データ（各年度3月末時点）

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
社員数（人）（　）は幹部職数で内数	男性	705 (184)	726 (198)	715 (198)	731 (194)	1,062 (265)※	1,459 (323)
	女性	110 (4)	118 (3)	121 (2)	124 (4)	222 (8)	299 (9)
	計	815 (188)	844 (201)	836 (200)	855 (198)	1,284 (273)	1,758 (332)
平均年齢（歳）	男性	43.0	43.7	44.1	44.4	45.3	44.8
	女性	39.9	40.6	41.2	41.5	41.7	41.2
	計	42.6	43.3	43.7	43.9	44.7	44.2
平均勤続年数（年）	男性	18.9	19.5	19.9	20.3	21.3	20.3
	女性	17.0	17.1	17.5	17.7	17.7	15.8
	計	18.6	19.2	19.6	19.9	20.7	19.6
年間所定労働時間数（時間）		1,867.75	1,852.25	1,852.25	1,860.00	1,860.00	1,867.75
平均年次休暇取得日数（日）		15.5	16.3	16.3	16.0	15.0	14.9
育児休職取得者数（人）		5	11	6	9	9	14
雇用延長者数（人）（定年到達者の継続雇用）	対象者数	5	9	11	11	22	39
	延長者数	2	6	8	8	20	36

※ 増員の理由…2020年4月1日にアンリツネットワークス株式会社、アンリツエンジニアリング株式会社および株式会社アンリツプロアソシエを吸収合併したことに伴う増員です。

年齢別人員（2022年3月末時点）　（単位：人）

	30歳未満	30歳-50歳	51歳以上
アンリツグループ（国内）	336	1,323	847
アンリツ（株）	250	949	559

アンリツ（株）単体離職率（2021年度）

離職者数（人）	年度末人員数（人）	離職率（%）
23	1,758	1.29

※ 会社四季報掲載の離職率の計算方法に則って集計
※ 離職率＝対象年度中の離職者数／（年度末の正規従業員数＋対象年度中の離職者数）
※ 離職者の定義：正規従業員の中で、定年退職・役員昇格を除く退職者、あるいは逆出向が解除された者

グローバルに見た女性の活躍状況（各年度3月末時点）

全社員に占める女性社員の比率（女性社員数／全社員数）　（単位：%）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
日本	14	14	15	15	16	17
米州	31	31	31	30	30	30
EMEA	19	19	21	19	23	22
アジア他	28	27	27	28	29	29
グローバル連結	19	19	20	20	21	22

女性の幹部職比率（女性幹部職数÷全幹部職数）　（単位：%）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
日本	1.3	1.0	1.1	1.8	2.3	2.8
米州	24.7	23.0	20.2	18.3	17.9	21.6
EMEA	19.7	22.1	23.5	21.6	24.2	20.3
アジア他	21.7	21.6	24.1	23.4	24.0	23.7
グローバル連結	10.2	9.9	10.5	10.4	10.8	10.9