



- 49** 人事総務総括役員メッセージ
- 50** 人権の尊重と多様性の推進
- 59** 人財の採用と育成
- 64** 労働安全衛生
- 70** SCM総括役員メッセージ
- 71** サプライチェーンマネジメント
- 76** 品質と製品安全
- 79** お客さまへのサービスとサポート

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。

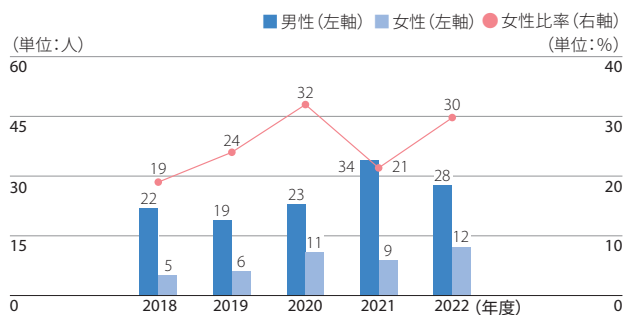
➡

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）

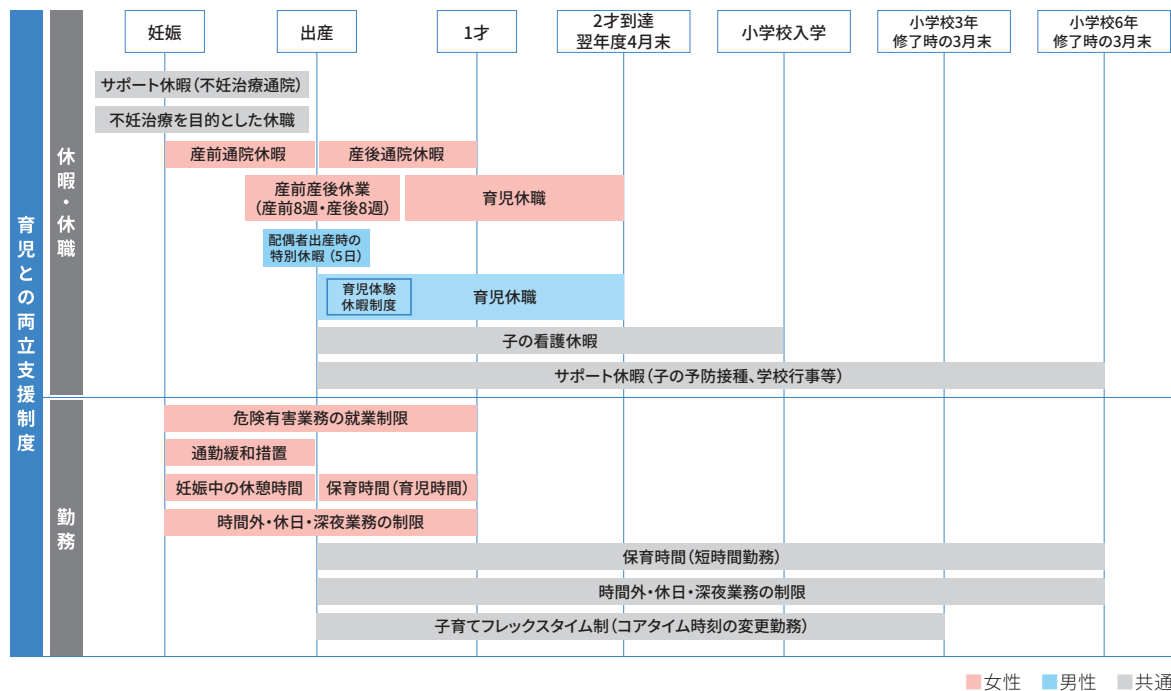
目 標	対 策	実施事項
働き方の見直しに向けた労働環境を整備する	ライフワークバランス向上のため、働き方の見直しに向けた環境の整備を図る	2020年4月～多様な働き方を選択できる制度の検討（在宅勤務など）
育児関連制度の見直しおよび充実について企画・検討・実施する	ライフワークバランス向上のため、休暇・休職を取得しやすい環境の整備を図る	2020年4月～男性が育児休職を取得しやすい環境整備および促進

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



■女性 ■男性 ■共通

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、制度を利用して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様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、主に石鹼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鹼作り

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、石鹼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鹼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鹼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。

石鹼製造では、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。この石鹼は、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鹼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なりたいと考えています。

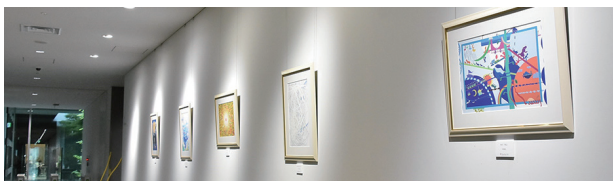


気持ちを込めて石鹼を手作りするハピスマ社員

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。



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ます。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

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。

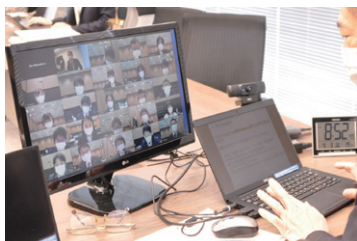
研修担当者となった現在は、昨年度感じたことを生かし、OJT報告書と月次アンケートを活用して、サポートをさらに強化しています。OJT報告書は、新入社員が先輩や上司と定期的にコミュニケーションを取るためのツールです。新入社員が今月の振り返りや来月の目標などについて記入し、先輩と上司がコメントする形式にすることで、新入社員の思いを汲み取った教育ができるように工夫しています。今年度から導入した月次アンケートでは、職場環境や体調、悩みの有無を確認しています。一人ひとりの些細な変化にも気付くことができ、より細やかなサポートができるようになったと思います。

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

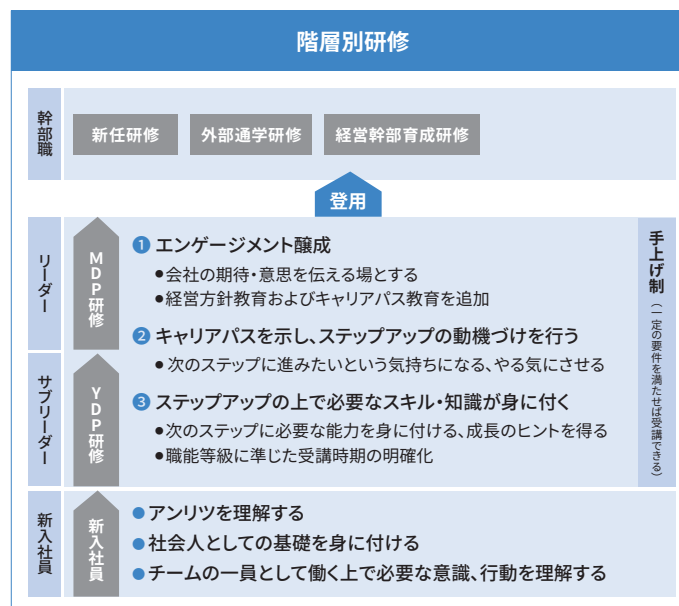
アンリツグループの次世代を担うリーダー・サブリーダー層の育成に主眼を置き、「YDP研修」「MDP研修」を実施しています。エンゲージメントを高めて自己と会社の成長をリンクすることができる人財の育成を目的として2021年に研修内容をリニューアルしました。会社の期待・意思を明確に伝え、ステップアップの動機づけ・成長支援ができるような研修としています。

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」

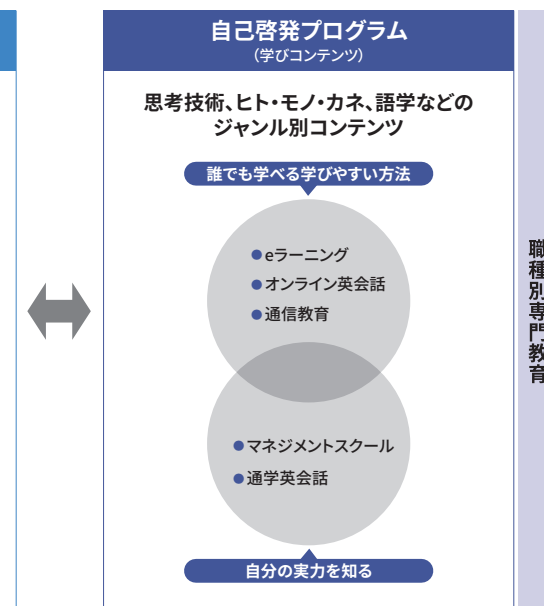


に関してグループCEOのレビューを受け、評価状況に応じたOJT/Off-JT育成プログラムに従い、次世代経営幹部になるとための経験を積んでいきます。

➡ 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。

Social

労働安全衛生

社会課題に 対する考え方

労働災害の防止や健康阻害につながる長時間労働の削減、メンタルヘルスへの対応に加え、シニア労働者の安全・健康の確保、新型コロナウイルス感染予防対策とそれに伴うストレスの緩和など、労働安全衛生には多岐にわたる取り組みが求められています。アンリツグループは、価値創造の源となる社員の労働安全衛生環境の整備・充実に重要課題として認

識しています。社員一人ひとりが健康に働き、活力のある職場を実現させることで生産性の向上、創造力の発揮につながると考えています。

方針

アンリツグループは、サステナビリティ方針および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において、関係法令を遵守し、健康と安全に配慮した職場環境を整備することを定めています。

また、社員一人ひとりの健康保持・増進に、会社・健康保険組合それぞれの立場でより積極的に関与していくために、国内アンリツグループを対象とした「アンリツグループ健康経営方針」を定めています。

アンリツ労働組合と締結している労働協約においても、安全確保や健康保持・増進に向けた事業主の適切な措置の履行、安全衛生委員会設置と委員選出基準、教育や健診の実施、危険・有害業務の就業制限など、安全衛生に関する必要事項を規定しています。

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「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「従業員一人ひとりの個性、多様性、人格を尊重し、能力を十分に発揮できる働き方を実現します。健康と安全に配慮した、生き生きと働ける職場環境を整備する」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業務遂行において取るべき行動の指針として、労働安全衛生では次の3つを定めています。

- 私達は、業務上の安全・衛生に関する法令等を遵守し、安全・安心で、衛生的な働く環境の整備に努めます。
- 私達は、業務を行う上で必要なモラル・マナーの向上

に努め、規律正しい働く環境づくりに努めます。

- 私達は、業務を行うために健全なコミュニケーションを心がけ、働きやすい環境づくりに努めます。

アンリツグループ健康経営方針

アンリツグループは、社員一人ひとりが健康で生き生きと働いていることが、企業価値の源泉であると考えています。全ての社員が健康について関心を持ち、自身の健康上の課題を認識し、健康保持・増進に向けて自律的な取り組みを進めている状態を目指し、アンリツグループ各社とアンリツ健康保険組合が一体となり、健康経営の実現に向けた活動を進めます。

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 アンリツグループ健康経営方針

体制

国内アンリツグループでは、アンリツ(株)の安全衛生担当役員が安全衛生の最高責任者を務め、グループ共通の安全衛生に関する事項の決定、実施の指示を行っている他、四半期ごとに経営戦略会議にて業務災害や通勤災害の発生件数などを報告し、関係法令に準拠した安全衛生管理体制を確立しています。

定期的な職場巡視や健康診断・特殊健康診断・ストレスチェックならびにその後の措置、心身の健康に関する個別相談対応など、グループ社員の健康保持・増進は、アンリツ(株)健康管理室に所属する複数の産業医・産業カウンセラーを中心とする産業保健スタッフが支援する体制を構築しています。

目標

安全に関する目標

→ 国内アンリツグループは、労働災害、通勤途上災害の発生ゼロを目標とする。

健康管理に関する目標

→ 国内アンリツグループは、社員の一層の健康保持・増進に向けた取り組みを通じ、一層の健康意識の高揚を目指す。
2020年度までの中期経営計画の結果をふまえて策定した2023年度までの計画に基づいて目標達成に向けた活動を行う。

※ 目標と実績は66ページに掲載

なお、国内アンリツグループの社員が従事する業務は、特定の疾病の発症率や発症リスクが高い業務に該当しません。

取り組み／活動実績

安全衛生委員会を通じた取り組み

アンリツ(株)は、労使合同の安全衛生委員会を月次で開催しており、国内アンリツグループ全体で情報や施策などを水平展開しています。審議内容は、議事録とともにイントラネットです速やかに開示し、全ての社員に周知しています。経営監査室には個別に送付し、同室が安全衛生状況を把握しています。

2021年度の委員会は新型コロナウイルス感染予防のため、年間を通してオンライン開催で運営しました。テレワークによる心身の弊害やワクチン接種の有効性な

ど、新型コロナウイルス感染症関連について議論を行いました。

アンリツ(株)安全衛生委員会構成(2021年度)

委員長	アンリツ(株)人事総務部 人事労務チーム部長
副委員長	2名(うち1名はアンリツ労働組合が選出)
委員	10名(うち5名はアンリツ労働組合が選出)

上記の他、産業医、国内アンリツグループ会社の社員、健康保険組合役職員、委員会事務局メンバーが参加しています。なお、アンリツ労働組合は、アンリツ(株)とユニオンショップ協定を締結している労働組合です。

安全の目標に対する結果と主な対策

2021年度は、休業災害0件、不休災害4件が発生しました。カッターナイフの切創、窓枠による切り傷、階段の踏み外し、帰宅中の会社敷地内にて濡れた路面での転倒の4件です。

各事案については、発生後直ちに不安全行動や不安全状態などを究明するとともに、リスクアセスメントを実施し、作業手順(方法)を見直しました。災害が発生した作業をなくし、ハード対策では保護具を取付けるなど、再発防止の徹底に努めています。2022年度は、改めて国内アンリツグループ全体で労働災害ゼロを目指し、活動を進めています。

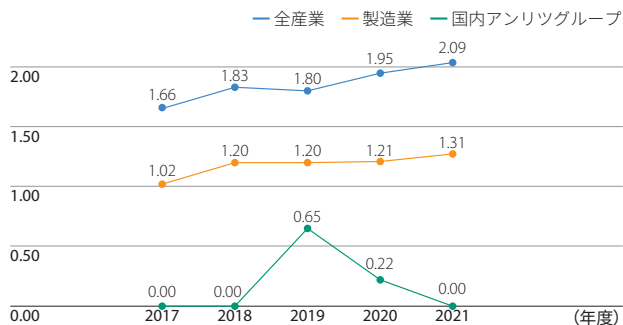
通勤途上災害に関しては、2021年度、国内アンリツグループ全体で休業が1件、不休事案が2件発生しました。自転車走行中の左折車両による巻き込まれ事故、歩行中の突風による転倒、自動車通勤中の被害事故です。今後も、歩行中や自転車(車両を含めた)運転中におけ

る一層の安全意識（危険予知）の向上に取り組めます。

国内アンリツグループ労働災害の発生状況（2021年度）

種別	件数(前年度比)
休業災害	0(−1)
不休災害	4(±0)
通勤途上災害	3(+1)
うち 休業(1日以上)に至る通勤途上災害	1(+1)

労働災害度数率推移（100万時間当たり）



健康の目標に対する結果と主な対策

健康経営中期計画における2021年度の取り組み結果は、次の通りです。糖代謝ハイリスク層に対して産業医面談を従業員・上司も交え実施し、概ね順調に推移しました。

健康経営中期経営計画における目標と実績

	課題	KPI	ベンチマーク	2021年度目標	2021年実績
1	安定的・継続的就業や将来の健康維持にリスクのある層の極小化・維持	☆糖代謝ハイリスク層比率（空腹時血糖200mg/dl or HbA1c8.0%以上）	2.4(1)	2.0%以内	1.0%
		☆高血圧ハイリスク層比率（血圧180/110以上）	1.7(1)	1.5%以内	0.3%
		メンタル休業率(国内アンリツグループ期末休業者比率)	0.8(2)	0.8%以内	0.5%
2	健康意識の高揚	☆適正体重維持者率(BMI18.5以上25.0未満)	64.9(1)	64%以下★	64.0%
		☆運動習慣維持者率(30分/回以上の軽く汗をかく運動を2回/W以上)	23.7(1)	25.1%以上★	26.3%
		☆身体活動基準維持者率(歩行または同程度の身体活動を1h/日以上)	35.6(3)	36.1%以上★	33.0%
		☆生活習慣改善取り組み率	24.6(3)	27.6%以上★	32.3%
		健康アプリ(Pepup)登録率	43.1%	43.1%以上★	43.2%
3	健康経営の定着	◎健康経営優良法人認定(アンリツ(株)単体)	認定	認定継続	認定

◎：主要KPI ☆：本社地区定期健診データを基準
 (1)：経産省2018健康経営度調査参加企業平均値
 (2)：厚労省H29労働安全衛生調査大企業メンタル休業者割合
 (3)：健保連集計値の男性のデータ
 ★：2020年度実績

➡ P.69 労働安全衛生関連データ

労働基準に関するイニシアチブへの参加

アンリツ(株)安全衛生担当役員が、2020年度から2021年度まで2年間の任期で（公益社団法人）神奈川県労働安全衛生協会理事および厚木支部長を務め、県内・地域の労働安全衛生水準の向上に貢献しました。

また、役員以外にも、2019年度より厚木市セーフコミュニティ職場（労働）の安全対策委員会に参画し、地域内の安全衛生水準の向上にも貢献しています。



厚木支部長として挨拶する安全衛生担当役員

ISO 45001の認証取得状況

Anritsu EMEA Ltd.(英国)は2019年9月、労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格であるOHSAS18001からISO 45001へ認証の移行を完了しました。また、Anritsu A/S(デンマーク)も2020年2月に移行を完了しています。

この規格に則り、両社では安全で健康的な職場環境づくりを推進しています。



Anritsu EMEA Ltd.
ISO 45001 登録証



Anritsu A/S
ISO 45001 登録証

健康経営優良法人2022 認定

アンリツ(株)は、経済産業省と日本健康会議が主催する「健康経営優良法人2022」において、定期健康診断・ワークライフバランス・健康増進・生活習慣予防対策・メンタルヘルス制度・施策の実施状況などが、選定基準をクリアしたことから、大規模法人部門に6年連続で認定されました。

健康経営優良法人認定制度は、健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みのもとに、優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度です。経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「健康経営銘柄」のフレームワークである、①経営理念、②組織体制、③制度・施策実行、④評価・改善、⑤法令遵守・リスクマネジメントからなる5つの評価項目を用いて認定されます。



社員の健康のための働き方改革

国内アンリツグループでは社員の健康と安全を第一に、生産性を向上させてイノベーションを起こし、企業価値向上へつなげることを目的とした働き方改革を行っています。健康障害の原因となる長時間労働に対して

は、時間外労働の削減、深夜時間帯勤務の極小化、定時退社日運用の徹底など、全社共通のマネジメント方針に基づき労働時間の適正化を進めています。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極力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。

生産性向上に関しては、定められた始業時間出社の励行をはじめ、19時以降原則退社およびフロアの消灯、会議時間の短縮・効率化、不要な会議の廃止などに取り組んでいます。開発部門では、海外との時差により夜間・早朝に発生する業務に対し、身体負荷軽減のためのテレワーク(在宅勤務)を導入しています。

また、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、社員およびその家族の健康を守るため国内アンリツグループ全体でテレワークを実施しました。BCP対策としてのテレワークは2022年5月で一旦終了しました。その後はワークライフバランスの向上、業務の効率化、生産性向上の観点から、月4回を上限とする在宅勤務制度を導入しましたが、感染再拡大を受けて、重症化リスクのある社員のテレワークを増やすなどの対策を行っています。

➡ P.53 ワークライフバランス

➡ P.93 時間外勤務管理の徹底

研修・セミナーの実施

国内アンリツグループでは、労働安全衛生に関する各種研修やセミナーを毎年実施しています。2020年度に続き、2021年度も新型コロナウイルス感染症予防のため、オンラインで開催可能な教育と屋外での研修会のみを計画しました。また、それ以外の専門教育は、Webでの受講ができない部門のみが会場で受講するなど柔軟な対応を図りました。しかし、緊急事態宣言の発出やまん延防止等重点措置の適用に伴い計画を見直さざるを得ず、実施できないものもありました。

2022年度は感染状況を考慮しながら、集合形式・オンライン形式の併用により、より効果のある研修・セミナーを検討します。



二輪車安全運転講習会

国内アンリツグループ社員を対象とした
主な講習・教育の実績(2021年度)

(単位：人)

教育内容		参加人数
社内講習・教育	高圧ガス取扱保安教育	62
	二輪車安全運転講習	3
	新入社員安全衛生教育	52
	新入社員労働衛生教育	52

新型コロナウイルス感染予防対策

新型コロナウイルス感染症に対する緊急時対応として、以下の対策を講じました。

- ・ 出社前検温、出社時のサーモグラフィカメラによる検温
- ・ 手指消毒、執務室や食堂、トイレなど社内消毒の徹底
- ・ ソーシャルディスタンス確保のため、会議室・食堂などへのアクリルパネル設置、会議室、エレベーターの利用人数制限、食堂の4交替利用による混雑解消
- ・ 不織布マスクの配付および職場でのマスク着用徹底
- ・ 本人および家族の体調不良時に安心して休むことができる特別休暇の適用
- ・ 事業所内で働くすべての方とその家族を対象とした職域接種の実施(2021年7月～8月と2022年2月に計3回)

➡ P.100 感染症対策

その他の労働安全衛生における取り組み

労働安全衛生全般

- ・ 安全衛生委員会を通じた活動状況の確認や災害防止策の立案
- ・ 階層別教育やリスクアセスメントなどの目的別研修を通じた安全衛生意識の向上
- ・ 正社員の他、契約・パート・派遣社員に対する雇入時の労働安全衛生教育の実施

「安全」に重きを置いた取り組み

- ・ 機械設備の新規導入・移動・変更時および化学物質購入時の事前審査による災害リスク低減
- ・ 作業環境測定や職場巡視、防災訓練、防災教育や普通救命講習を通じた安全・安心で快適な職場づくり

「健康」に重きを置いた取り組み

- ・ 各種健康診断(定期、特殊、雇入時、海外赴任者)、ストレスチェック制度の実施とフォローアップ
- ・ 長時間残業者の問診票によるスクリーニングと産業医面談および健康確保措置の実施
- ・ メンタルヘルスケアを目的とする幹部職向けの教育、カウンセリング

労働安全衛生関連データ

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	
定期健康診断受診率 (%)	100	100	100	100	100	100	神奈川県における国内アンリツグループの定期健康診断(集団健診)結果に基づく数値
定期健康診断精密検査受診率 (%)	68.2	56.7	72.5	73.7	55.5	65.6	神奈川県における国内アンリツグループの定期健康診断(集団健診)結果に基づく数値
定期健康診断有所見率 (%)	56.0	57.9	57.9	59.9	62.9	62.2	神奈川県における国内アンリツグループの定期健康診断(集団健診)結果に基づく数値
喫煙率 (%)	26.1	22.1	21.8	20.5	20.3	18.9	神奈川県における国内アンリツグループの定期健康診断(集団健診)結果に基づく数値(40歳以上社員の喫煙率)
運動習慣者比率 (%)	23.1	26.5	27.0	28.6	24.9	26.9	神奈川県における国内アンリツグループの定期健康診断(集団健診)結果に基づく数値(40歳以上社員のうち週2回以上、1回30分以上の運動を行っている社員の割合)
年間所定内労働時間数(時間)	1,890.7	1,877.3	1,872.2	1,875.2	1,860.0	1,867.8	国内アンリツグループ平均値
月平均所定外労働時間数(時間)	15.1	14.8	16.9	18.4	11.1	11.0	国内アンリツグループの各年度末時点在籍の管理職を除く正規従業員の月平均所定外労働時間数
年次休暇取得率 (%)	73.2	79.0	78.2	77.0	70.4	71.9	国内アンリツグループの各年度末時点在籍の管理職を除く正規従業員の取得率(休暇取得日数÷当該年度付与日数×100)
業務上災害件数(件)	4	7	6	4	5	4	国内アンリツグループの合計値
休業(4日以上)災害件数(件)	1	0	0	1	0	0	国内アンリツグループの合計値の内数
業務上疾病件数(件)	0	0	0	0	0	0	国内アンリツグループの合計値の内数
休業日数(日)	9	0	0	52	3	0	国内アンリツグループの合計値
死亡者数(人)	0	0	0	0	0	0	国内アンリツグループの合計値
労働災害度数率	0.21	0.00	0.00	0.65	0.22	0.00	国内アンリツグループの統計値(労働災害死傷者数÷延労働時間×1,000,000)
労働災害強度率	0.002	0.000	0.000	0.011	0.001	0.000	国内アンリツグループの統計値(損失日数÷延労働時間×1,000)
通勤途上災害件数(件)	8	15	4	6	2	3	国内アンリツグループの合計値
休業(4日以上)災害件数(件)	2	5	3	0	0	1	国内アンリツグループの合計値の内数

Social

SCM

総括役員メッセージ



執行役員 SCM総括
藤掛 博幸

「先のSCM」を通じ、お客さま、市場の要求に タイムリーに応えるサプライチェーンを構築します

2021年度は、新型コロナウイルス感染症の再拡大やそれに伴う世界各地でのロックダウン、半導体をはじめとした部材の逼迫など、種々の問題が発生しました。そうした状況下でも生産リスクを限りなく抑え込めたのは、きめ細かな納期調整や代替品の積極採用、生産計画の最適化に注力してきた結果です。そしてなにより、当社の取り組みに協力していただいた取引先さまとのパートナーシップの成果だと感謝しています。一方、納期確保を優先したために計画未達となった棚卸削減と標準原価低減を2022年度の重点課題として取り組んでいきます。

サプライチェーンにおける社会的責任に対するリスク回避の取り組みも不可欠です。アンリツグループでは、国内・海外の取引先さまにCSR調達アンケートを実施し、人権・労働・安全衛生・環境・公正取引等におけるリスクの早期発見に努めています。人権問題は特に重視し、取引先さまに、人権尊重や強制労働・人身売買・児童労働の禁止をお願いし、同意していただいています。人権デューデリジェンスも実施しており、2021年度は国内2社、

海外4社の取引先で実施し、重大リスクがないことを確認しました。

アンリツは、「極めるSCM(サプライチェーンマネジメント)」をテーマに、グループ全体の調達・製造・サービスの統合を進めています。2021年度からグループの一員となった(株)高砂製作所も含めて開発・生産拠点の協調を図り、「ワン・ファクトリー」として機能させることで、付加価値の高い製品・サービスの提供、お客さまの事業発展と利益最大化を図ることに注力してきました。

2022年度は、このテーマをさらに一歩進めて、お客さま、市場の要求に柔軟に対応できるよう“先を見極め”かつ“先手を打つ”という「先のSCM」に取り組んでいきます。取引先さまをはじめとしたあらゆるステークホルダーと協創・協働しながら、需要変動、自然災害、地政学的影響を見極め先手を打ち、お客さま、市場の要求にタイムリーに応えるサプライチェーンを構築し、通信ネットワークの高度化の実現や安全・安心な食品・医薬品づくりを支える企業としての責任を果たしてまいります。

Social

サプライチェーン マネジメント

社会課題に 対する考え方

大規模自然災害や新型コロナウイルス感染症拡大により、事業継続リスクが高まっています。また、サプライチェーンの拡大・複雑化にともない、労働問題、人権侵害、環境汚染など、さまざまな問題が生じています。

グローバルに調達活動を展開しているアンリツグループにとって、より良い製品を提供し、継続的に企業活動を進めていく上で、柔軟でグローバルなサプライチェーンマネジメント

体制を構築し、ESG課題にも応える取り組みが必要不可欠です。そのために、国内外の全ての企業に機会を提供し、公平な評価により調達を実施するだけでなく、関係する法律、商習慣、社会規範の遵守、人権の尊重を基本に、取引先さまとのより強固なパートナーシップを構築し、サプライチェーン全体を通じたマネジメントを行うことが重要であると考えています。

方針

調達活動では、取引先さまをサステナビリティ方針で掲げている社会課題の解決に取り組むためのパートナーとして位置付け、相互の成長につなげていくことが重要であると考えています。取引先さまとの相互信頼に基づいたパートナーシップを構築するために、2005年に「アンリツ資材調達基本方針」を制定し、取引先さまにご理解とご協力をお願いしています。また、「アンリツグループCSR調達ガイドライン」「アンリツグループグローバルグリーン調達ガイドライン」を定めて取引先さまに協力を要請し、現代奴隷法や責任ある鉱物調達への対応を含めた人権、労働・安全衛生、環境、公正取引、倫理などに配慮したサプライチェーンの構築を進めています。

WEB サステナビリティ方針

WEB アンリツ資材調達基本方針

WEB アンリツグループCSR調達ガイドライン

WEB アンリツグループグローバルグリーン調達ガイドライン

体制

アンリツは、SCM総括役員のもと、資材調達本部が調達戦略・製造委託戦略・物流戦略の策定および実行を行っています。グループ会社を含むグローバルな資材調達と物流を統括し、アンリツグループの資材調達業務の集中と分散の最適化による柔軟な調達体制を構築しています。

調達拠点である米国、中国、日本では現地調達を基本とする一方、部品採用においては評価基準をグローバルで統一し、各拠点が認定した部品の相互活用を可能にしています。

目標

2021年度～2023年度は、中期経営計画GLP2023で次の目標を掲げて取り組んでいきます。

→ CSR調達調査件数を3年間累積10社以上実施するとともに、対象地域(主にアジア)の拡大を図る。

→ 取引先さまに対して3カ年のプログラムでCSR調達に関わる情報発信、教育活動を行う。これによりアンリツの取り組みを浸透させる。

→ グリーン調達のさらなる推進のため認定取引先比率の向上を図るとともに、環境に関わる教育を通じて、アンリツ起点の環境に配慮したサプライチェーンを構築する。

取り組み／活動実績

アンリツグループCSR調達ガイドラインの改訂と運用

2021年9月に、2010年度に制定した「アンリツグループCSR調達ガイドライン」を改訂しました。これは、本ガイドラインが準拠している一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）の「サプライチェーンCSR推進ガイドブック」の大幅改訂を踏まえたものです。

従来のガイドラインは主に企業の行動規範に関するものでしたが、改訂版では、サステナビリティに対する要請の高まりを踏まえて充実させ、「第一部：行動規範」「第二部：管理体制」「第三部：付属書」の3部構成となっています。第一部と第二部で企業が遵守すべき項目とその管理方法に関する留意事項をまとめ、付属書にてこれらを解説しています。改訂を機に、日本語、英語に加え、中国語へも対応しました。



アンリツグループ
CSR調達ガイドライン 第四版

CSR調達ガイドラインについては、新たな取引先さまとの取引開始時や取引先さまへの方針説明会で、理解と取り組みをお願いするとともに、CSR調達の推進に協力していただくための「同意書」の提出をお願いしています。

また、取引先さまからの生の声をCSR調達の推進などに生かすため、“声の直行便”ポストを本社地区と郡山事業所の商談室に設けています。今後も取引先さまと一体となり、CSR調達を進めていきます。

WEB アンリツグループCSR調達ガイドライン

サプライチェーン・デューデリジェンス

CSR調達アンケートの実施

アンリツは、新規に取引先さまの口座を開設する際に、信用状況の調査、品質管理・環境管理調査、工場調査などを行っています。既存の取引先さまに向けては、CSR調達ガイドラインへの取り組み状況を確認し、必要に応じて対応を行う目的で、CSR調達アンケートを行っています。このアンケートでは、「人権・労働」「安全衛生」「環境」「公正取引・倫理」「品質・安全性」「情報セキュリティ」などの取り組みを自己評価していただいています。近年重要性が高まっているサプライチェーン上の人権については、「強制的な労働の禁止」「児童労働の禁止」「若年労働者への配慮」「労働時間への配慮」「適切な賃金と手当」「非人道的な扱いの禁止」「差別の禁止」「結社の自由、団体交渉権」について確認しています。

2021年度は、新たにPQA事業の取引先さまも加えた418社へCSR調達アンケートを実施し、372社から回答を受領しました（回答率88.9%）。未回答の46社については督促を重ね、2022年度の重点CSR調査対象としています。

回答内容はスコア化し、取引先さまの取り組みレベルを可視化しています。人権に関する設問において、2021年度の取引先さま平均点は、28点満点中26.97点でした。なお、アンケートもガイドラインに合わせ、2021年度からは中国語にも対応しました。

今後も回答内容の確認やアンケート回答件数・回答回収率、回答平均点をモニタリングし、CSR調達の有効性確保に努めます。

デューデリジェンスの実施

アンリツは、CSR調達アンケートへの回答内容の詳細やエビデンスを確認するため、デューデリジェンスを行っています。対象となる企業は、CSR調達アンケートの結果に基づく必要性や取引規模などを踏まえて選定しています。

GLP2023（2021年度から2023年度）では累計10社以上のデューデリジェンスを行うことを目標としています。2021年度は、コロナ禍により見合わせた2020年度の計画も含め、日本・ドイツ・中国・台湾の取引先さま6社で実施しました。いずれの取引先さまも人権・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。また、これまで実施したCSR調達アンケート、

デューデリジェンスにおいても、コンプライアンスに違反している取引先さまはありません。

2022年度は、国内で3社、海外で3社のデューデリジェンスを予定しています。

手法については、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ) のサプライチェーン分科会に参加し、各社と意見交換するなど、その充実を図っています。今後もサプライチェーンのCSR調達の実態把握に取り組み、CSR調達の浸透・改善に努めます。

現代奴隷法への対応

アンリツグループは、2015年制定の「英国現代奴隷法」および2018年に制定された「豪州現代奴隷法」の適用対象となっています。両法令に適応した共通のステートメントを、アンリツ (株)、Anritsu EMEA Ltd (英国)、Anritsu Proprietary Ltd (豪州) のWebサイトで開示するとともに、豪州から求められる所定サイトへの登録を行っています。このステートメントには、アンリツグループの人権尊重に対する取り組みの概要、事業やサプライチェーンの説明、人権に対する方針、人権に関する具体的な活動内容、サプライチェーン・デューデリジェンスのプロセスとサプライチェーンのリスク評価、国内外アンリツグループ社員に対する啓発・研修などについて記載しています。

これまでの活動では、現代奴隷に関して問題のある行為や取引先さまはありませんでした。今後も、事業やサプライチェーンにおける現代奴隷のリスクの評価をさら

に強化し、対処するために行っている活動の有効性を確認できるよう、継続して取り組んでいきます。

サプライチェーンにおける人権課題への対応

責任ある鉱物調達

アンリツグループは、責任ある鉱物調達に取り組んでいます。この一環として2012年に最終規則が採択された米国金融規制改革法第1502条 (いわゆる紛争鉱物規制) に賛同しました。アンリツ製品に紛争鉱物が含まれることを防ぐため、「アンリツ資材調達基本方針」「アンリツグループCSR調達ガイドライン」において、紛争地域で採掘・精錬された鉱物などを使用しない取り組みを進めることを掲げ、取引先さまに趣旨を理解してもらえるよう説明会を開催しています。お客さまからの調査に対しては、ドット・フランク法に則り、米国証券取引所の上場企業さまからの要請に対応し、国内外の取引先さまに調査を依頼して回答しています。

アンリツ資材調達基本方針

アンリツグループCSR調達ガイドライン

グローバル推奨サプライヤ制度

アンリツグループでは「グローバル推奨サプライヤ」制度を設け、グループ全体で共通して取引できる取引先さまを認定しています。調達活動の効率化を図るとともに、取引先さまと開発ロードマップや技術的課題を共有

することで、製品開発のTTM (Time To Market：商品の市場投入までの時間) 短縮を実現していきます。これまで12社を認定しています。

コンプライアンスの実践

アンリツは「アンリツグループ企業行動憲章」「アンリツグループ企業行動規範」「アンリツ資材調達基本方針」において、資材調達業務におけるコンプライアンスを定めています。「接待や贈答品を受けない」「取引先さまのインサイダー情報による株式の売買は行わない」などの行動規範の遵守を徹底し、公正かつ透明性のある取引を行っています。

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

アンリツ資材調達基本方針

購買担当者の教育

資材部門に配属された新入社員や異動してきた社員には、CSR調達ガイドラインなどを用いてCSR調達活動全般に関する教育を行っています。また、SDGs、現代奴隷法、下請法、ISO 9001などをテーマにしたeラーニングや、人権・労働に関するケーススタディについて職場やチームで意見交換を行い、CSR調達活動への理解や意識向上を図っています。

サプライチェーンBCP

取引先さま情報データベースの構築・活用

自然災害などで取引先さまの事業が停止するリスクに対しては、早期の情報収集と事前の備えにより適確な初動を行うことをBCP (Business Continuity Plan：事業継続計画) の基本としています。

自社で構築した取引先さまの製造・倉庫拠点情報のデータベースを活用して影響を受けそうな取引先さまを推定し、各種メディアや取引先さまからの情報収集を通じてリスクの特定と最小化を図り、安定調達を確実にしています。2021年10月にはデータベースを拡充しました。取引先さまの生産アイテムごとの拠点情報を盛り込むとともに、地図情報と連動を図るなど、BCP活動の早期展開につなげています。

BCP活動の実績

2021年度は8件のBCP活動を行いました。新型コロナウイルス、地震・台風などの自然災害に加え、世界的な半導体不足の影響を受けましたが、取引先さまと密接なコミュニケーションを図り、生産調整の実施、20機種・300品目の部品の代替品への変更を行うなど、影響を最小限にとどめる取り組みに注力しました。今後も引き続き、データベース拡充、事前準備の充実など、活動を強化していきます。

与信管理

アンリツは、取引先さまの与信情報の変化をいち早

く察知し、転注や取引終了を事前に実施することで安定調達を継続できるよう与信管理を充実させています。2021年度はPQA事業の取引先さまを新たな対象に加えました。倒産リスクが高いと判断した取引先さまについては、企業情報レポートを入手するなど監視を強化するとともに、転注先の検討も行っています。また、米国拠点においても取引先さまの与信管理を行っており、被害を未然に防ぐ取り組みを強化するなど安定調達に注力しています。

グリーン調達ガイドラインの運用

アンリツグループでは、取引先さまとともに環境に配慮した製品づくりを推進するために、1999年度に「グリーン調達ガイドライン」を定め、環境に配慮した部品や材料を優先的に調達するグリーン調達を実施してきました。2016年度から「アンリツグループグローバルグリーン調達ガイドライン」に改め、生産拠点のある海外アンリツグループとグリーン調達の共通化を行っています。RoHS指令やREACH規則など、欧州を中心に世界的に広がりを見せる化学物質規制に対しては随時ガイドラインの見直しを行い、取引先さまとともに徹底を図っています。

WEB アンリツグループグローバルグリーン調達ガイドライン

環境パートナー企業認定制度

アンリツは、2001年度にグリーン調達を推進するた

め「環境パートナー企業認定制度」を創設しました。取引先さまの環境への取り組みを評価し、優良な取引先さまを認定しています。2019年9月からは、製品含有化学物質管理に焦点を当てた評価に変更しました。チェックシートにより管理状況を上位からA, B, Cの三段階で評価し、AおよびBランクの取引先さまを環境パートナー企業と認定しています。改善の余地のある取引先さまには、情報提供や管理手法のアドバイスを行うなど、レベルアップを支援しています。

2022年5月時点のパートナー企業認定数は226社です。2021年同時期の203社から増加しており、支援活動の成果であると認識しています。

環境パートナー制度ランク

Aランク	管理を確実にしている	サポート／改善を実施
Bランク	基本的要件を満たしている	
Cランク	確実に管理するシステムが無い	

取引先さま製品展示会

アンリツは、毎年取引先さまの製品や技術をエンジニアに紹介し、情報交換を行う製品展示会を開催しています。2021年度も前年度に引き続き、オンライン方式の「Anritsu Online Exhibition」を2回にわたり延べ3週間開催し、計45社の取引先さまに出展いただきました。最新技



Anritsu Online Exhibition

術紹介を行うウェビナーを計11回開催し、取引先さまとのコミュニケーションの場にすることができました。2022年度は対面形式・オンライン形式の併用による製品展示会を企画予定です。

取引先さま懇親会

アンリツは毎年1月に、取引先さまを招いて懇親会を開催しています。2021年度も新型コロナウイルス感染予防対策のためオンラインで実施し、2022年1月にアンリツグループに加わった(株)高砂製作所の取引先さまも含めた179社、421名の皆さまにお集まりいただきました。本会では毎回、グループCEO、主要事業グループのプレジデントが事業方針や取り組みなどを説明するとともに、資材調達本部長が調達方針の共有、CSR調達、CO₂排出量削減のお願いなどを行っています。取引先さまの表彰も行い、品質・納期・価格全てに優れた10社の取引先さまに感謝の意を伝えました。表彰に際しては、その理由も合わせて発表し、共有を図っています。また取引先さまにもプレゼンテーションを行っていただきました。

パートナーQU (Quality Up) 提案活動を推進

取引先さまとのコミュニケーションツールとして、アンリツに対する改善案や要望点、ご意見などを提案いただく「パートナーQU (Quality Up) 活動」を推進しています。調達に限らず、営業・技術・製造・サービス・安全衛生・環境・CSRなど幅広い分野での提案を受け付け

ており、業務改善に役立てています。

コラボレーションルームの設置

アンリツの開発エンジニアと取引先さまとのコミュニケーションを一層活性化させ、新たなソリューションを生み出す場として、社内に複数のコラボレーションルームを開設しています。メーカー・代理店のセールスエンジニアが日替わりで駐在し、開発推進に大いに役立っています。現在はコロナ禍により使用を停止し、オンライン会議によるコミュニケーションの充実を図っています。



お客さまの満足と信頼を得るには、製品そのものの品質と安全性に加え、環境への配慮や緊急時の体制づくりなども含めた総合的な取り組みが求められています。

アンリツグループの社会的使命は「安全・安心で豊かな社会」の実現に貢献していくことです。その使命を達成するた

めには、左記の課題に対応した上で「安全・安心な製品」を提供していくことが必須条件であると考えます。特に電気機器を提供するアンリツとしては、製品事故防止に丸となって取り組んでいく責任があり、グループ横断的な品質向上に努めています。

方針

アンリツは、「誠と和と意欲をもって、“オリジナル＆ハイレベル”な商品とサービスを提供し、安全・安心で豊かなグローバル社会の発展に貢献する」という経営理念の下、お客さまと社会に満足される商品とサービスを提供するために、国内アンリツグループ共通の品質方針および行動指針を定め、品質向上を図っています。

品質方針

顧客と社会に満足される商品を誠と和と意欲をもってつくる。

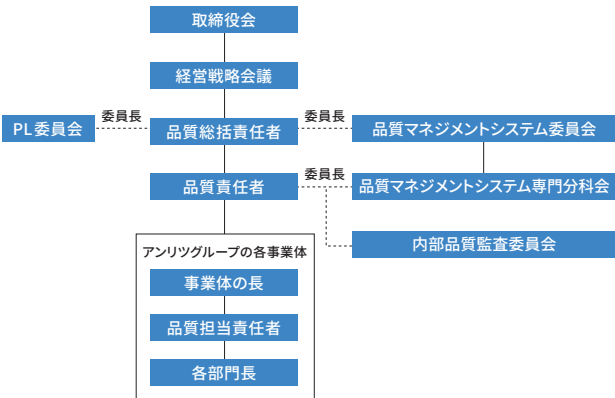
品質方針に関する行動指針

- ・不具合品を出さぬよう、仕事に誠心誠意取り組む。
- ・後工程はお客様。全体の調和を配慮し行動する。
- ・意欲をもって、改善提案する。

体制

国内アンリツグループでは、下図の体制で、品質マネジメントシステムの適切な運用、製品品質の維持・向上と保証を図っています。

国内アンリツグループの品質マネジメントシステム体制



品質マネジメントシステム委員会

品質総括責任者（アンリツ（株）品質総括役員）を委員長とし、各カンパニーのプレジデントおよび製品に関わる国内アンリツグループ各社の社長で構成されています。品質の状況は、品質総括役員が、毎年取締役会、経営戦略会議で報告しています。

品質マネジメントシステム専門分科会

品質マネジメントシステム委員会の下部組織であり、品質責任者が委員長を務め、アンリツ（株）の各カンパニー、国内アンリツグループ各社などの品質担当責任者で構成されています。全グループ会社共通の方針策定や取り組みを推進し、横断的な品質向上に努めています。

内部品質監査委員会

品質責任者が委員長を務め、品質に関する内部監査を行っています。

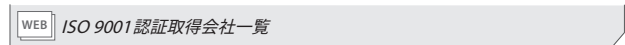
PL委員会

品質総括責任者を委員長とし、広報、法務、内部統制、資材、サービス部門と各カンパニーの品質担当責任者で構成されています。製品事故が発生した場合の対応や製品事故予防システムの整備および再発防止に向けた取り組みを行っています。

ISO 9001取得状況

品質マネジメントシステムの国際規格であるISO 9001の認証を1993年から取得しています。製品実現プロセスに関わる組織のISO 9001の認証カバー率は100%であり、製品の設計・開発から製造・サービス・保守に至るまで一貫した品質管理をグローバルに展開しています。

なお、アンリツグループの総人員数をベースとした場合の認証カバー率は約74%です。



目標

国内アンリツグループでは、2021年度から2023年度までの3カ年を計画期間とした、中期経営計画「GLP2023 品質イニシアチブ」において、以下の4つのテーマを設定して活動しています。

GLP2023 品質イニシアチブ

テーマ	主な取り組み
1. 事業プロセスにおけるマネジメントシステムの有効性向上	・QMS適用範囲の拡大検討 ・監査員事前教育による内部品質監査の有効性向上
2. 組織の品質マインドの定着	・品質意識の底上げによる品質要求対応力の向上
3. 法令順守・製品安全管理の強化	・法令/規制の情報共有の仕組み構築 ・製品安全指定物質の管理部品データ利活用の拡大
4. 品質におけるグローバル活動の推進	・グローバル品質情報サイトの継続的改善

取り組み／活動実績

事業プロセスにおけるマネジメントシステムの有効性向上

QMS適用範囲の拡大検討

M&A、新規事業による事業拡大において、品質マネジメントシステム(QMS)の適用を適時、迅速に行うために、QMS統合認証などの最適化の検討を開始しました。QMSの速やかな適用判断と立ち上げおよびMS活用を通じて、事業目標の達成、シナジーが発揮できる運用の確立を目指します。

内部品質監査の有効性向上

監査のばらつきを低減し、質の向上を図り、監査の有効性を向上させるために、これまで3年ごとに実施していた内部監査員の資格更新教育を、毎年、監査実施直前に実施するよう変更しました。

また、2020年度に続き、2021年度も品質マネジメントシステムと環境マネジメントシステム双方の監査の統合実施を試行しました。今後も、限られた時間で有効性を確保できる監査方法を検討していきます。

組織の品質マインドの定着

2021年度は、10月に「製品安全」をポイントとした製品安全教育、11月に品質管理教育を実施しました。また、「なぜなぜ分析」の実践教育を東北アンリツ(株)を中心に実施しました。各教育においてはアンケートを行い、品質意識向上の傾向を継続して確認しています。こうした品質教育の継続実施は、不良コスト減少につながっていると評価しています。

法令順守・製品安全管理の強化

アンリツグループ内で法令/規制の情報を共有するため、Webベースでの仕組み構築に取り組んでいます。カンパニーごとに対象となる法令が異なり多岐にわたることから、2021年度は通信計測カンパニーを先行して、検討を開始しました。

また、製品安全指定物質の管理では、短絡・発煙などの製品事故につながる「赤リン」をアンリツグループ

が独自に規定している「製品安全指定物質」に指定し、調達する部品への含有を制限しています。2021年度は、「赤リン」含有部品の設計時利用制限の仕組みを当初計画より1年前倒しで構築し、試行を開始しました。2022年度からは本格的に運用を開始しています。

グローバル活動の推進

2019年度よりグローバル品質情報サイトを開設し、世界の製品関連法規制などを海外アンリツグループの各拠点と共有しています。この仕組みを活用し、通信計測カンパニーで、サイトに掲載する情報の選定・拡充に向けた取り組みを開始しました。

製品事故・法令違反の防止

アンリツでは、これまでリコールの対象となる事故、および製品安全に関する法令違反は発生していません。

国内アンリツグループでは製品事故発生時に速やかに対応できるようイントラトップページで製品事故の通報窓口を設けています。また、通報窓口への連絡を徹底するため、毎年10月に開催している企業倫理推進月間で、製品の事故に関する法律とアンリツの製品安全体制について国内外アンリツグループ全社員に教育を実施しています。さらに、法令違反の未然防止の強化を図るため、軽微な問題でも確実に捉え速やかに是正し経営層に報告する仕組みを構築し、運用しています。

製品安全に関しては、お客さまの安全確保のため、ホームページに予防保全のお知らせや点検・修理に関する

情報を自主的に掲載し、注意喚起に努めています。

自社製品や購入部材の品質向上

各カンパニーにおいて、お客さまからの苦情情報、お客さま満足度調査結果、日常のサポート業務からの品質関連情報などを自社製品や業務プロセスへフィードバックし、品質の向上を図っています。これらの取り組みや結果は、経営トップによる年度ごとのマネジメントレビューや品質目標にインプットされ、組織全体でPDCAを回しています。また、自社製品開発では、開発部門での製品評価に加え、品質保証部門、製造部門、サービス部門などがおのおのの視点で客観的に評価し、品質向上を図っています。環境や法規制への適合性試験、温度・振動などに対する信頼性試験なども行い、安全・安心な製品、サービスの提供に努めています。

購入部材の品質については、資材部門が受入検査を行い、受入不良発生時の是正処置を実施しています。取引先さまごとに購入検査結果を調査、検証し、対処が必要な取引先さまには工場調査、改善指導などを行い品質向上を図っています。

また、当社が調達する部材のサプライチェーン全体において、ある企業が製品事故や法令違反、品質不正を起こした場合は、自社製品へ影響がないかを調査、確認し、迅速かつ適切な処置、対応を行っています。

Social

お客さまへのサービスとサポート

社会課題に対する考え方

通信インフラや安全・安心な食品・医薬品は、現代社会において欠かすことのできないものとなっています。

そのため、これらを支えるお客さまは、商品やサービスの新規開発、安定供給のため、生産性向上や品質保証などに注力されています。

アンリツグループは、顧客ニーズに合致した商品を開発

し、お客さまが必要な時にお届けし、場所や時間を問わずサポートすることが重要であると考え、グローバルな支援体制を構築しています。

そして、何事にも誠実に対応することで信頼関係を築き、お客さまとともに社会課題の解決に貢献することを目指しています。

方針

アンリツグループでは、企業行動憲章において、「お客さまに対して、商品・サービスに関する適切な情報提供、誠実なコミュニケーションを行い、満足と信頼を獲得します」を定めています。また、行動規範では、「常に顧客のニーズに応える独創的で高いレベルの商品とサービスを提供する」ことを掲げています。これらの活動を実践し、世界中のお客さまに信頼され、グローバルで選ばれ続ける企業であることを目指しています。

体制

アンリツの事業は通信計測事業、PQA事業、環境計測事業、センシング&デバイス事業から構成されます。各事業グループで営業・マーケティングや保守サービス、Webサイトなど、お客さまとの接点を通じて、お客さまの事業課題に応えるサービス・サポートを提供しています。

取り組み／活動実績

通信計測事業

通信計測事業では26カ国に営業拠点を構え、現地のお客さまに密着した対応を行っています。次世代技術の開発に取り組むお客さまとはロードマップを共有し、開発中のモバイル端末、通信装置などの検証を行い、TTMの短縮をサポートしています。

保守サービス拠点は12カ国14カ所に配し、世界中のお客さまに安心してアンリツの商品を使い続けていただけるよう各種サービスを提供しています。米国、中国、インド、フィリピンでは、開発と一体となったサポートを展開しています。

PQA事業

PQA事業では5カ国の拠点を展開し、代理店を含め56カ国に保守サービス拠点を展開しています。本社では現場経験が豊富な社員による24時間365日対応、海外の各

現地法人との連携、CRMシステムを活用した効率化、国内・海外担当者による定期研修などの体制を整え、お客さまに安心と信頼を提供しています。

TOPIC

ニオイ検査による新しい価値を創出するため、株式会社アロマビットに出資

人間の五感(視覚、聴覚、触覚、味覚、嗅覚)の中で、嗅覚には適したセンサーがなかったため、データの活用が進んでいませんでした。こうした中、(株)アロマビットは先進的な技術・サービスを活用し、ニオイ市場を開拓してきました。アンリツは同社への出資を通じて、ニオイによる検査・モニタリング、官能検査の高度化など新しい品質保証ソリューションの開発に取り組み、食品・医薬品の製造工場における安全・安心、自動化・省力化、廃棄ロス削減などに貢献していきます。

環境計測事業

環境計測事業では製品サポートにとどまらず、導入検討段階におけるお客さまの通信システムとの接続検証、使用方法や管理方法などのトレーニング、トラブルシューティングなどシステム製品で必要となるサービスを網羅した取り組みを行っています。

ローカル5GではAK Radio Design(株)、アンリツカスタマーサポート(株)と連携し、シミュレーションと実測を組み合わせたサービスを提供し、その円滑な導入、運用をサポートしています。

VOICE

実測での確なエリア設計をサポート



アンリツカスタマーサポート株式会社
春口 亮(左)
助川 凡夫(右)

ローカル5Gの通信状況の実測は、アンリツカスタマーサポート(株)が請け負っています。アンリツ製の測定器を用いてローカル5Gの電波の状況を見える化し、実測現場でお客さまと共有しています。後日、実測結果と考察を提供していますが、植生や建造物、地形などの影響でシミュレーション結果と実測結果が異なることも多く、お客さまから驚かれます。実測することでより的確なエリア設計につながっています。

TOPIC

NECネットエスアイ、アンリツ、AK Radio Designの3社が5G/ローカル5Gの普及拡大に向けて業務提携

移動通信における工事や各種の実証実験を通じてローカル5Gのノウハウを有するNECネットエスアイ(株)と、ネットワークや無線通信端末の通信品質検証の知見を有するアンリツ(株)、電波伝搬シミュレーションおよび実測を融合したサービスを提供するAK Radio Design(株)の3社が連携し、ローカル5G導入にあたってのお客さま負担軽減を目的とする電波検証パッケージサービスの提供を開始しました。これにより自治体や企業によるローカル5G導入に向けたハードルを下げ、快適で便利な社会の実現に貢献します。

センシング&デバイス事業

センシング&デバイス事業では、海外アンリツグループや販売代理店と連携したサポート体制を構築し、世界各国のお客さまに対応しています。また、Webサイトにおいて、分野別の製品紹介に加え、基礎知識を学べる製品講座や最適な製品が選べるガイドなどを掲載し、お客さま視点の情報発信を行っています。

コロナ禍におけるお客さまサポート

アンリツグループでは、新型コロナウイルス感染症の影響で広がるテレワークに対応し、オンラインによる販売促進、お客さまサポートに注力しています。通信計測事業では、5Gや超高速ネットワークなど最先端の通信システムに対応したリモートデモやウェビナー、製品の操作ガイドなどを紹介しています。2021年度は、

「Anritsu Tech Days」を開設し、5G通信計測ソリューションをはじめとするソリューションを紹介しました。

PQA事業では、オンラインによる取り組みに加え、検査機の監視と障害時の復旧がリモートで行えるソリューションを提供しています。

➡ P.99 事業継続マネジメント

外部監査を活用した責任ある取り組みの実践

サプライチェーン全体で環境的、倫理的に業務を行うことが責務となっている今日、専門の外部監査機関を活用して取引先の信頼性を客観的に評価する動きが広がっています。アンリツは、PQA事業において、SMETA監査^{※1}を受審しています。また、取引先企業の環境や人権、倫理などに関する取り組みの評価サービスを行っているEcoVadis社のサステナビリティ調査を受審しています。2022年7月には、東北アンリツ/郡山事業所がRBA監査^{※2}を受審しました。

今後もこうした監査で得た知見、改善点を事業活動に生かし、企業としての責任を果たしていきます。

※1 SMETA監査：SMETAは、Sedex Members Ethical Trade Auditの略。企業がグローバルサプライチェーンにおける労働条件を管理・改善するためのオンラインプラットフォームを提供しているSedexの社会監査基準。「労働基準」「安全衛生」「環境」「企業倫理」をカバーしている。

※2 RBA監査：RBAはResponsible Business Allianceの略。電子機器業界のサプライチェーンにおいて、労働環境が安全であること、そして労働者が敬意と尊厳を持って扱われること、さらに製造プロセスが環境負荷に対して責任を持っていることを監査するもの。