

人財

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70%

(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。

働き方改革

コロナ禍の働き方

在宅勤務でもPCが会社と同等の環境で動作するよう、ネットワークの整備に努めました。また、従業員が躊躇なく休暇が取れるよう、特別休暇制度を導入したことに加え、テレワーク手当の設定、心と体のケアのためのカウンセラー窓口の設置など、従業員が安全・安心に働ける環境づくりを行っています。

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」(右表参照)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

社員満足度調査

国内アンリツグループでは、毎年全社員に対する社員満足度調査(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。

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
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%

ダイバーシティ推進

女性の活躍推進—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。

幹部職への登用

GLP2023の目標として、2023年度までに女性幹部職比率15%以上(グローバル)を掲げました。

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。

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。

人財育成

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、国籍や性別などにこだわらない人財の採用、社員の自発的成長を支援する教育研修体系の整備を継続的に進めています。

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、成長していくことを主眼とし、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。

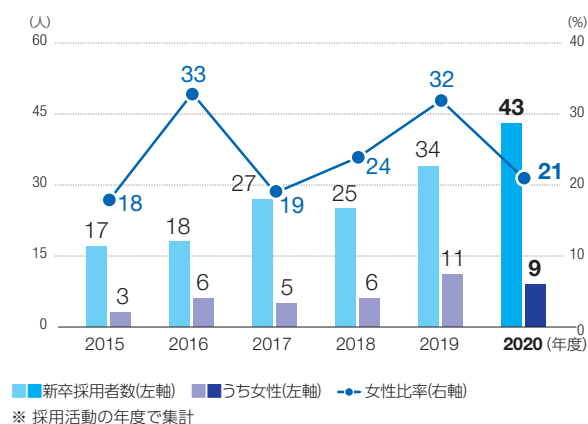
教育研修プログラムは、「自ら選択し、自ら学ぶ〜希望すれば、学びたいときにいつでも受講できる〜」、「自らの実力・強みを知る」を基本コンセプトとしています。

「階層別研修」と「自己啓発プログラム(学びコンテンツ)」で

採用活動

技術職、事務職を問わず、全ての職種で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)新卒採用数に占める女性比率の推移



構成し、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。