

# 人財

## 働き方改革

### 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。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年度比6.5%、前々年度比36%削減することができました。2022年度も、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まいります。

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、時短勤務など、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月末まで取得できるよう改定しました。2021年度の育児休職取得人数は女性7名、男性7名でした。なお、アンリツは、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」を取得しています。



### 社員満足度調査

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エンゲージメント調査（ESサーベイ）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。

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。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。

### エンゲージメント調査の結果

	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

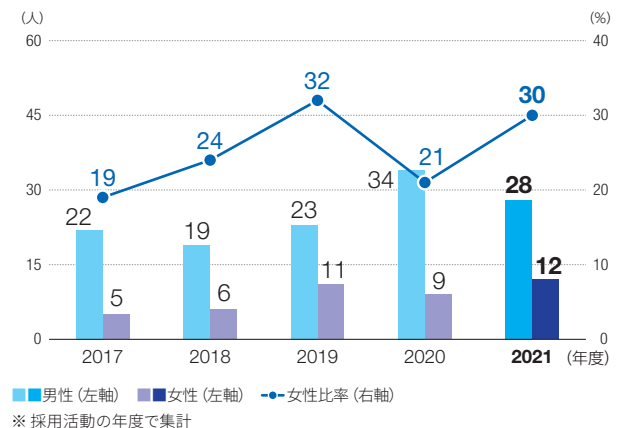
## 女性社員の活躍推進

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。

リーダー、サブリーダー向けの階層別研修の女性受講者比率は、2021年度は15%となりました。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。

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もできる新たなキャリアパスを導入し、ライフワーク balan

### アンリツ(株)国内新卒採用数に占める女性比率の推移



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。

アンリツは、技術職、事務職を問わず、すべての職種で性別・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。

## II 人的資本投資

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に、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。

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では、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当たりの研修時間

は、7.0時間(対象：人事部門が主催する研修)でした。

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させ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。

また、人生100年時代を踏まえ、長年実施しているライブ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年度から導入します。

### II 人財育成プログラム

