

Social

43 人事総務総括役員メッセージ

44 人権の尊重

47 多様性の推進

52 人材育成

特集

ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成

56 働きやすい環境づくり

59 健康経営

61 安全衛生

63 サプライチェーンマネジメント

66 品質と製品安全



目次・編集方針

Introduction

サステナビリティ経営

Environment

Social

人事総務総括役員メッセージ

人権の尊重

多様性の推進

人材育成

特集

ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた
人材の育成

働きやすい環境づくり

健康経営

安全衛生

サプライチェーンマネジメント

品質と製品安全

Governance

多様性を推進し、誰もが生き生きと 成長・挑戦できる組織を目指します

執行役員 人事総務総括
坂本 貴司



中期経営計画「GLP2023」の振り返り

アンリツグループは2030年度に売上高2,000億円企業となるための原動力を多様性だと考えており、その推進をマテリアリティとしています。GLP2023では職場の多様性推進として、3つの施策に取り組みました。

「女性管理職比率の増加」では管理職候補となる経験者採用の強化と、ライフステージやライフスタイルに合わせて柔軟に勤務できる管理職コースの導入を行いました。目標の15%以上に対して11.2%と未達でしたが、国内グループの女性管理職は2021年4月の11名から2024年4月の26名に増加し成果を実感しています。「シニア活躍推進」では、目標である「70歳までの雇用および新処遇制度の確立」を行い、65歳定年と70歳までの雇用延長の運用を開始しました。50代を対象にしたキャリア研修や、60歳以上を対象に短時間勤務を選択できる制度を導入し、従業員が自らの強みを生かし長く活躍できる支援や環境整備も進めています。「障がい者の雇用促進」では、2021年に特例子会社のハピスマを設立、「法定雇用率2.3%達成」という

目標に対し、2.66%という結果でした。今後も、障がいのある方々に当社の戦力として活躍していただける場を増やしていきます。

人権尊重の取り組み

アンリツグループは2022年にアンリツグループ人権方針を制定し、人権尊重の取り組みを推進しています。今後優先的に取り組む人権課題として、人事総務部では「職場における多様性の受容」「労働環境や働き方の変化への対応」に取り組んでいます。前者ではLGBTQ理解促進策の実施やパートナーシップ制度の整備を、後者では従業員の裁量を増やす制度を導入し、ライフワークバランスの実現に向けた働き方改革を進めています。男性育児休業については、2023年度に対象者の93%が制度を利用しました。嬉しいことに、「育児休業は当然取得するもの」という認識が広がっており、主体的に準備を進める職場が増えていきます。在宅勤務制度は対象者の76%が利用しており、育児や介護などによる在宅勤務の日数追加制度の利用者は、2022年度の83名から

2023年度の153名に増加しました。

今後も誰もが安心して自分らしく働ける職場づくりを推進し、従業員がお互いの違いを認め強みを成果へとつなげられるよう尽力していきます。

成長・挑戦を生み出す人材戦略

中期経営計画「GLP2026」では、自らの壁を取り払い、新たな領域に好奇心を持って取り組む、「成長・挑戦できる人材」が育つ企業風土の醸成に取り組めます。それには、挑戦する人を称え、新たな挑戦を促す仕掛けが必要です。誰もが果敢に一步踏み出せる、経営ビジョン・人材ビジョンに合致した人事制度の検討を進めていきます。サステナビリティ目標には「エンゲージメント調査の働きがいポジティブ回答率80%以上」を掲げました。働きがいは業績との関連性が高いテーマです。まずは私自身を含む人事総務部が新たな挑戦に取り組み、人材育成と組織変革を主導することで、アンリツグループのさらなる成長とイノベーションを実現していきます。

目次・編集方針

Introduction

サステナビリティ経営

Environment

Social

人事総務総括役員メッセージ

人権の尊重

多様性の推進

人材育成

特集

[ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた](#)

[人材の育成](#)

働きやすい環境づくり

健康経営

安全衛生

サプライチェーンマネジメント

品質と製品安全

Governance

人権の尊重

社会課題に対する考え方

世界人権宣言から75年が経過しました。しかし、現在も世界の多くの人々の人権が脅かされています。アンリツグループは、ESGの社会分野において「人権の尊重」と「多様性の推進」をマテリアリティとしています。グローバルな企業活動に関わる全てのステークホルダーの人権を尊重する責任を果たすため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づくアンリツグループ人権方針を定めています。国内の法令や慣習のみならず、国際的な基準や考え方に基づいた人権尊重に責任を持って取り組んでいきます。

方針

アンリツグループは、サステナビリティ方針やアンリツグループ行動規範などで人権尊重の姿勢を示していますが、近年重要性が高まっている人権に配慮した活動をさらに推進するため、2022年12月にアンリツグループ人権方針を制定しました。本方針は、アンリツグループの事業活動に関わる全ての人の人権を尊重することを明示したアンリツグループの人権尊重の取り組みの最上位となるもので、外部専門機関からの助言を取り入れ、取

締役会の決議を経て制定されました。国際規範への準拠や人権デューデリジェンスの実施、法令遵守、苦情処理体制の整備など、本方針で掲げる取り組みを誠実に遂行し、アンリツグループの事業に関わる全てのステークホルダーの人権を尊重します。

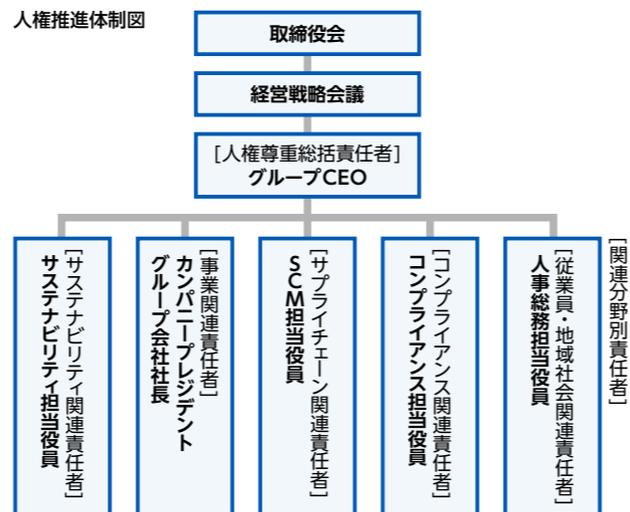
WEB アンリツグループ人権方針

体制

アンリツグループの人権尊重は、取締役会監督の下、グループCEOが責任を持ち、各担当役員が関連分野について推進する体制となっています。

人権に関する諸課題への具体的な取り組みは、コンプライアンス担当役員が委員長を務める企業倫理推進委員会が集約し、アンリツグループ内の倫理法令遵守の状況を年に1回、取締役会へ報告しています。

人権推進体制図



取り組み・活動実績

● 人権デューデリジェンスの推進

人権リスクアセスメントの実施

NPO法人経済人コー円卓会議日本委員会(以下CRT)のご協力の下、人権への負の影響について、これを特定し、防止もしくは軽減し、対処方法を説明するために、人権デューデリジェンスの第一歩として次のプロセスで人権リスクアセスメントを行いました。

<カントリーリスク調査>

CRTのグローバル人権リスクデータベースを基に、アンリツグループの事業拠点がある24の国・地域を対象に国別・人権指標別の人権リスクを評価し、リスクの高い国を抽出しました。

<事業リスク評価>

リスクの高い国で行っている全ての事業に関して、国ごとの事業規模(売上高、調達額、従業員数)から人権リスクへの影響度を評価し、その度合いが大きい国について、追加評価を実施しました。さらに、事業に関連する具体的な人権リスク要素を抽出し、マネジメントの状況について整理するために、人権課題に係る社内関連部門のメンバーによるワークショップを開催しました。

備えるべき人権リスクの抽出

人権リスクアセスメントを通じて、「部品・機器調達先サプライチェーン上の人権侵害」「製品の使用・廃棄段階における目的外利用」「外国人労働者の人権侵害」「職場における多様性の受容不足」「労働環境や働き方の変化への対応不足」の5つの備えるべき人権リスクを抽出しました。

目次・編集方針

Introduction

サステナビリティ経営

Environment

Social

人事総務総括役員メッセージ

人権の尊重

多様性の推進

人材育成

特集

ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成

働きやすい環境づくり

健康経営

安全衛生

サプライチェーンマネジメント

品質と製品安全

Governance

今後優先的に取り組む人権課題の特定

抽出したリスクに対し、各リスク管理部門と関連リスクオーナーによる評価を行い、その結果「職場における多様性の受容」「労働環境や働き方の変化への対応」「部品・機器調達先の労働環境調査の推進」の3点を今後優先的に取り組む人権課題として特定しました。2023年度はこれらについて、リスク管理部門が対策を始めました。今後も国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則った人権尊重の取り組みを充実させていきます。

WEB 人権デューデリジェンスの推進

リスクマネジメントにおける人権リスク

人権リスクは、ステークホルダーの視点から捉えるべきものですが、企業のリスクに派生する可能性もあります。アンリツグループのリスクマネジメントでは、人権リスクは7つのカテゴリー全てに含まれるものとして対処しています。

P.71 リスクマネジメント

● 人権尊重の指針の周知

アンリツグループは人権方針をウェブサイトで公表するとともに、従業員向けには、社内報やケーススタディを通じて人権尊重の理解向上を図りました。

サプライヤー向けには、情報交換会の場で人権方針と人権尊重の取り組みを説明し、理解と賛同を要請しました。

毎年4月に実施している企業倫理推進強化週間において、人権の尊重を含む全従業員がとるべき行動の指針を定めた「アンリツグループ行動規範」のeラーニングを実施し、遵守を誓約する確認書の提出を求めています。2023年度の提出率は、国内グループ100%、海外グループ100%でした。

アンリツグループ行動規範 確認書の提出率 (単位：%)

	2021年度	2022年度	2023年度
国内グループ	99.8	100	100
海外グループ	100	99.4	100

● 研修の実施

階層別研修

国内グループの新入社員、新任管理職への研修を毎年実施し、人権尊重の重要性を考える機会としています。

階層別研修の結果

	テーマ	研修時間		2021年度	2022年度	2023年度
				受講者数(人)	受講率(%)	受講者数(人)
新入社員	人権・ダイバーシティ	60分	受講者数(人)	52	52	55
			受講率(%)	100	100	100
新任管理職	労務管理・人権・ダイバーシティ推進	30分	受講者数(人)	26	20	18
			受講率(%)	100	100	100

従業員の意識啓発

国内グループでは、2023年度の活動として「人権尊重を考えよう！月間」を設定し、次の取り組みを行いました。

〈人権をテーマにした映画の社内上映会〉

人権尊重について考えるきっかけづくりとして、部落差別を取り扱った映画「破戒」(原作：島崎 藤村)の上映会を開催しました。

〈「ビジネスと人権」eラーニングの実施〉

国内グループ全従業員に「ビジネスと人権」の基礎を学べるeラーニングを実施し、グローバルにサプライチェーンを展開する企業の従業員としての意識啓発を図りました。

〈人権ケーススタディの部門ディスカッション〉

法務部やサステナビリティ推進室が制作した人権関連のケーススタディを基に、部門内でディスカッションを行いました。ディスカッションではハラスメントやジェンダー、育児休業などに関して率直な意見交換が行われるとともに、会社への要望や提言が寄せられました。

目次・編集方針

Introduction

サステナビリティ経営

Environment

Social

人事総務総括役員メッセージ

人権の尊重

多様性の推進

人材育成

特集

[ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成](#)

働きやすい環境づくり

健康経営

安全衛生

サプライチェーンマネジメント

品質と製品安全

Governance

● 苦情処理体制の整備

アンリツグループ人権方針で掲げている苦情処理体制を構築するために、あらゆるステークホルダーが人権に関する相談、苦情申し立てを行える問い合わせフォームをウェブサイトに掲載しています。苦情・通報は匿名でも可能で、秘密保持と関係者の利益の保護を徹底します。人権リスクへの早期対応を図る体制を整備することで、人権侵害の発生防止に努めています。2023年度は6件の問い合わせがありましたが、人権に関連してアンリツグループが対応すべきと判断したものはありませんでした。

WEB 人権に関するお問い合わせフォーム

● サプライチェーン上の人権課題への対応

アンリツグループは資材調達基本方針、アンリツグループCSR調達ガイドラインを通じて、現代奴隷法や責任ある鉱物調達への対応を含めた人権尊重の取り組みをサプライヤーに要請しています。各社の状況については、CSR調達調査を行い、サプライチェーン上のリスクを確認しています。2023年度は新たに中国とタイの生産拠点および高砂製作所のサプライヤーの調査も実施しました。日本・中国・タイ・ドイツの8社を対象に現地調査を実施し、いずれも人権・労働、安全衛生について重大なリスクはありませんでした。これらの調査結果は「英国現代奴隷法」と「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.63 サプライチェーンマネジメント

P.64 現代奴隷法への対応

● 結社の自由と団体交渉権

アンリツグループは人権方針に「結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認」を支持・尊重することを明記しています。

アンリツ、アンリツカスタマーサポート、アンリツインフィビス、アンリツデバイス、高砂製作所では、従業員による労働組合が結成されており、労働条件に関する正式な労働協約が締結されています。労働組合の組合員は正規従業員（管理職を除く）で構成されています。健全な労使関係を築くため、会社と労働組合それぞれの代表が定期的な対話を行っています。この中から提起される課題は、個別の労使交渉や協議を実施し、対処されます。

労働組合が結成されていないグループ会社も、会社代表と労働者代表が定期的に協議し、友好的な労使関係が築かれています。

国内グループ5社の労働組合組織率(2024年3月末時点)

所属会社	組合員(人)	正規従業員(人)	組合組織率 ^{※1} (%)
アンリツ ^{※2}	1,502	1,842	81.5
アンリツカスタマーサポート	52	64	81.3
アンリツインフィビス	80	87	92.0
アンリツデバイス	32	33	97.0
高砂製作所	146	209	69.9

※1 労働組合組織率=組合員数÷正規従業員数(正規従業員は管理職を含む)

※2 労働協約の対象外となる非組合員については、就業規則で労働条件を定める

● 適正な賃金の管理

アンリツグループは、各国の労働関連法令や労使間の協定に基づき、適切な賃金、諸手当、賞与、退職金などを就業規則に定めています。

最低賃金、法令給付、時間外労働などに関する全ての賃金関連法令を遵守した規則を国ごとに定めて運用し、決められた支払い期間と時期で、給与明細により従業員への通知を行い、直接給付しています。国内グループの初任給は、男女で同一の金額を設定し、最低賃金を定めた法律に従い、全国各地の最低賃金に対し十分に高い水準を設定しています。従業員の能力や成果、会社業績を賃金へ反映するだけでなく、近年の物価上昇も考慮した昇給を行い、生活水準を維持できる賃金としています。

目次・編集方針

Introduction

サステナビリティ経営

Environment

Social

人事総務総括役員メッセージ

人権の尊重

多様性の推進

人材育成

特集

[ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた](#)

[人材の育成](#)

働きやすい環境づくり

健康経営

安全衛生

サプライチェーンマネジメント

品質と製品安全

Governance

多様性の推進

方針

アンリツグループは、変化が多く予測困難で複雑な現代において成長を続けていくために、「多様性の推進」をマテリアリティの一つとしています。「価値観や考え方も含め多様性を持つバラエティに富んだ人材が混ざり合い、多様な視点と強みを活かし新たな価値を創造する。」という人材多様性推進方針の下、人種・国籍・性別・年齢・仕事観・宗教・性的指向・性自認・性表現・心身障がいの有無などに関わらず、多様な人材が、いかなる差別も受けることなく、ライフスタイルにあった働き方で個性と能力を発揮できる企業風土づくりを推進していきます。

WEB 人材多様性推進方針

体制

人材の多様性推進・人材育成・働きやすい環境づくりに関する意思決定は、人事総務総括役員が責任を負っています。同役員は、人材戦略に関する中期経営計画（GLP）の策定・施策の実施、その進捗状況、従業員や

組織の状況、エンゲージメント調査結果などについて経営戦略会議、取締役会に付議し、議論しています。

毎年実施している各部門の担当役員と人事総務部門との情報交換会では、各事業部の人事責任者と連携して収集した意見や情報を多様性の推進・人材育成・働きやすい環境づくりに向けた施策の企画、実施に役立てています。

目標

中期経営計画「GLP2023」

テーマ	目標	2023年度実績
女性活躍推進	女性管理職比率15%以上(連結)	11.2%
シニア層活躍推進	70歳までの雇用および新処遇制度確立	70歳までの雇用および新処遇制度運用開始
障がい者雇用促進	法定雇用率2.3%達成	2.66%
経験者採用	新規採用者数に占める割合30.0%以上	28.8%

取り組み・活動実績

● 多様な人材の採用

アンリツグループは、ダイバーシティ&インクルージョンの考えに基づき、多様な人材を採用しています。アンリツの人事総務総括役員を委員長とする採用委員会

は、採用方針や実施計画を審議し、事業部門の役員および管理職との議論を通じて、求められる人材確保に向けて取り組んでいます。

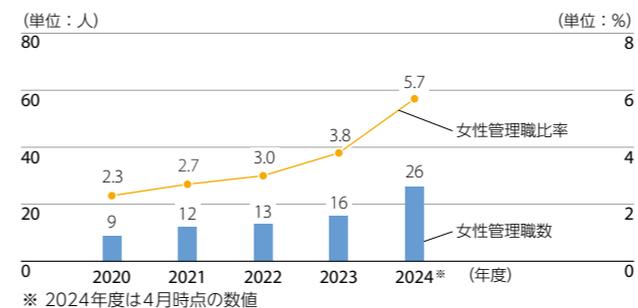
● 女性活躍推進

アンリツグループはサステナビリティ目標に女性管理職比率15%達成を掲げています。2021年度以降は、女性管理職候補獲得のための経験者採用も積極的に進めてきました。働く環境整備として、ライフステージやライフスタイルに合わせて勤務できる管理職コースの新設、妊娠、出産、育児期間中の在宅勤務拡充制度を導入しています。これらにより、2024年4月の管理職昇進者32名のうち30%を超える10名の女性管理職が誕生しました。管理職に占める女性の割合は、2024年4月時点で、国内グループ5.7%となりました。

アンリツは、女性活躍に関する取り組み状況が優良な企業であることを示す「えるぼし(3段階目)」の認定を2023年3月に取得しました。

P.51 アンリツグループにおける女性活躍推進の状況

国内グループ女性管理職数と比率の推移



目次・編集方針

Introduction

サステナビリティ経営

Environment

Social

人事総務総括役員メッセージ

人権の尊重

多様性の推進

人材育成

特集

ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた

人材の育成

働きやすい環境づくり

健康経営

安全衛生

サプライチェーンマネジメント

品質と製品安全

Governance

● シニア層の活躍推進

アンリツは、豊富な経験や知識、技能を有するシニア層の活用と活躍が重要と考え、2022年に定年を60歳から65歳に引き上げました。あわせて高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、雇用延長を70歳までとしました。また、60歳以上を対象として年齢に応じて勤務日数や勤務時間を選択できる制度を導入し、一人ひとりのライフプラン・キャリアプランに応じて長く生き生きと働ける環境を整備しています。

● 経験者採用

アンリツは、事業領域の拡大や新規事業開拓を担う人材や、多様な視点・価値観を持つ人材の獲得を目的として経験者採用を積極的に推進しており、毎年の新規採用者数の30%を経験者採用とする目標を設定しています。2023年度の実績は28.8%でした。

● 外国籍従業員の活躍

アンリツは、国籍を問わない採用活動や海外グループからの転籍受入を行っており、2024年3月末時点で51名の外国籍従業員が勤務しています。2024年4月に2名の外国籍従業員が管理職に昇進し、外国籍の管理職は計4名となりました。

海外グループの採用は現地の裁量で実施しており、2024年3月末時点の海外グループの従業員1,609名の

うち、日本からの赴任者27名を除く1,582名は現地採用となります。

国内グループでは技能実習生は採用していません。

● 障がいのある方の雇用促進

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、主に石けんの製造事業を行うハピスマを2021年度に設立しました。同社は「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ています。ハピスマはさらなる雇用機会を創出するために2023年度にアンリツ所有施設内の清掃事業も開始し、2024年3月末時点で障がいのある方15名が勤務しています。アンリツにおいても職域開拓を進め、雇用を推進しています。障がいのある従業員の職場での適応、定着の支援を目的として2名の従業員が企業在籍型ジョブコーチの資格を取得しており、働きやすい環境整備を進めています。

ハピスマとアンリツの合算による障がい者雇用率は2023年度末時点で2.66%であり、法定雇用率を上回っています。



ハピスマの石けん

● LGBTQへの配慮

アンリツグループは、多様な人材がいかなる差別も受けることなく、一人ひとりの個性と能力を発揮しながら安心して働くことができる企業風土づくりを推進しています。多様な性的指向・性自認・性表現を尊重するための取り組みとして、LGBTQに対する適切な理解の促進や制度整備を行っています。これまでに実施してきた取り組みは次の通りです。

- ・ 外部専門家によるLGBTQ関連の講演会
- ・ LGBTQの基礎知識を学ぶeラーニング
- ・ LGBTQに関する情報をケーススタディやコラムで発信
- ・ SOGIハラスメントに関するケーススタディの発信
- ・ トランスジェンダーをテーマにした映画の上映会
- ・ 従業員とその家族によるLGBTQ関連イベントへの参加
- ・ ALLYグッズの作成・配付
- ・ 採用活動におけるエントリーシートの性別欄の廃止
- ・ 婚姻の平等(同性婚の法制化)に賛同する企業を可視化するためのキャンペーンへの賛同
- ・ LGBTQに対応できる相談窓口の体制構築
- ・ 多目的トイレの設置

2024年度には、同性パートナーシップ制度の導入を予定しています。



ALLYグッズのネックストラップとPC仮想背景

目次・編集方針

Introduction

サステナビリティ経営

Environment

Social

人事総務総括役員メッセージ

人権の尊重

多様性の推進

人材育成

特集

[ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成](#)

働きやすい環境づくり

健康経営

安全衛生

サプライチェーンマネジメント

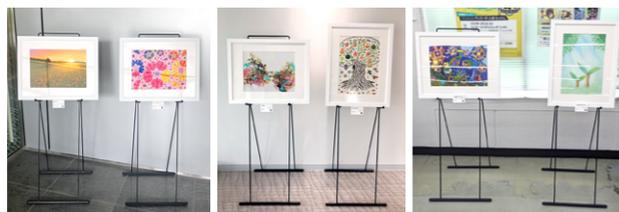
品質と製品安全

Governance

● 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、2021年度から協賛しています。2024年度は「咲～Bloom and Bear fruit～」をテーマに、数ある作品の中から6点の絵画を選び、社内で展示を行い、障がい者アーティストの自立に協力しています。

*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



社内に展示されたパラリンアート

VOICE

仕事と育児を両立して キャリアアップできる会社へ

環境計測カンパニー
第1ビジネス開発部主査
新名 康代



私は、一段高いステージに立って広い視野から会社の新しい仕組みづくりに携わりたいと思い、管理職を目指しました。小さい子どもを育てながら管理職を務めることは不安でしたが、ライフステージやライフスタイルに合わせて柔軟に勤務できる管理職コースの新設が背中を押してくれました。育休で会社を離れる期間が続くと、管理職は遠い存在だと思う方が多いのではないのでしょうか。制度改革により働き方の選択肢が広がったことは、そうした人達が挑戦する後押しになると感じています。

挑戦する人を応援する輪を広げていくことも大事だと思っています。私自身、パートナーや周囲の理解と協力が励みになりました。やってみようと思う人が挑戦できる、そんな会社になるよう、私も管理職の一員として尽力していきたいと思います。

目次・編集方針

Introduction

サステナビリティ経営

Environment

Social

人事総務総括役員メッセージ

人権の尊重

多様性の推進

人材育成

特集

[ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成](#)

働きやすい環境づくり

健康経営

安全衛生

サプライチェーンマネジメント

品質と製品安全

Governance

従業員データ

2023年度より集計を開始した項目は、2021年度と2022年度に「-」を表示

アンリツグループ従業員数(地域別、各年度3月末時点) (単位：人)

		2021年度	2022年度	2023年度
日本 (国内グループ)	正規従業員数	2,506	2,485	2,474
	うち 男性	2,077	2,045	2,013
	うち 女性	429	440	461
	非正規従業員数	570	518	458
	うち 女性	-	-	165
米州	正規従業員数	632	599	597
	うち 男性	443	417	418
	うち 女性	189	182	179
	非正規従業員数	45	22	25
	うち 女性	-	-	5
EMEA	正規従業員数	341	362	350
	うち 男性	265	281	273
	うち 女性	76	81	77
	非正規従業員数	31	21	25
	うち 女性	-	-	13
アジア他	正規従業員数	689	698	662
	うち 男性	486	492	470
	うち 女性	203	206	192
	非正規従業員数	12	16	16
	うち 女性	-	-	8
グローバル計	正規従業員数	4,168	4,144	4,083
	うち 男性	3,271	3,235	3,174
	うち 女性	897	909	909
	非正規従業員数	658	577	524
	うち 女性	-	-	191

アンリツ従業員数(各年度3月末時点) (単位：人)

		2021年度	2022年度	2023年度
正規従業員数		1,758	1,750	1,732
	うち 男性	1,459	1,442	1,409
	うち 女性	299	308	323
非正規従業員数		251	209	167
	うち 男性	-	-	143
	うち 女性	-	-	24

国内グループ年齢別人員(各年度3月末時点) (単位：人)

		2021年度	2022年度	2023年度
国内グループ	30歳未満	-	-	320
	30歳～50歳未満	-	-	1,059
	50歳以上	-	-	1,095
うち アンリツ	30歳未満	249	245	238
	30歳～50歳未満	877	843	794
	50歳以上	632	662	700

国内グループ管理職数(各年度3月末時点) (単位：人)

		2021年度	2022年度	2023年度
国内グループ		444	429	424
	うち 男性	432	416	408
	うち 女性	12	13	16
うち アンリツ		332	326	319
	うち 男性	323	317	308
	うち 女性	9	9	11

国内グループ外国籍従業員数(各年度3月末時点) (単位：人)

		2021年度	2022年度	2023年度
国内グループ		55	55	54
うち アンリツ		53	53	51

国内グループ新卒採用数と経験者採用数

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
国内グループ	採用者数(人)	合計	102	96	84	*2
		うち 男性	74	66	60	*2
		うち 女性	28	30	24	*2
	うち 新卒採用(人)	合計	53	52	56	41
		うち 男性	40	35	45	30
		うち 女性	13	17	11	11
	うち 経験者採用*1(人)	合計	49	44	28	*2
		うち 男性	34	31	15	*2
		うち 女性	15	13	13	*2
うち アンリツ	採用者数(人)	合計	77	63	59	*2
		うち 男性	57	44	38	*2
		うち 女性	20	19	21	*2
	うち 新卒採用(人)	合計	43	40	42	28
		うち 男性	34	28	33	20
		うち 女性	9	12	9	8
	うち 経験者採用*1(人)	合計	34	23	17	*2
		うち 男性	23	16	5	*2
		うち 女性	11	7	12	*2
国内グループ 経験者採用比率(%)		48.0	45.8	33.3	*2	

*1 経験者採用：原籍で集計、嘱託も含む。非正規から正規転換者も含む

*2 本レポート発行時に算出できないため、非表示

国内グループ定年到達後 継続雇用者数 (単位：人)

		2021年度	2022年度	2023年度
国内グループ	定年到達者数	57	47	28
	うち 継続雇用者数	50	41	20
うち アンリツ	定年到達者数	39	32	13
	うち 継続雇用者数	36	27	7

* 定年：2022年9月末まで60歳、以降65歳

目次・編集方針

Introduction

サステナビリティ経営

Environment

Social

人事総務総括役員メッセージ

人権の尊重

多様性の推進

人材育成

特集

[ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた](#)

[人材の育成](#)

働きやすい環境づくり

健康経営

安全衛生

サプライチェーンマネジメント

品質と製品安全

Governance

国内グループ平均年齢および平均勤続年数(各年度3月末時点)

		2021年度	2022年度	2023年度
国内グループ	平均年齢(歳)	—	—	45.2
	うち 男性	—	—	45.7
	うち 女性	—	—	42.6
	平均勤続(年)	—	—	21.4
	うち 男性	—	—	22.2
	うち 女性	—	—	17.7
うち アンリツ	平均年齢(歳)	44.2	44.5	45.1
	うち 男性	44.8	45.2	45.8
	うち 女性	41.2	41.7	42.0
	平均勤続(年)	19.6	19.8	20.3
	うち 男性	20.3	20.6	21.2
	うち 女性	15.8	16.2	16.3

国内グループ労働時間関連データ(各年度3月末時点)

		2021年度	2022年度	2023年度
国内グループ	月平均時間外労働時間(時間)	12.0	11.5	8.3
	平均年次休暇取得日数(日)	15.4	17.0	17.5
	年次休暇取得率(%)	73.3	81.0	83.3
	うち アンリツ	11.2	11.0	7.5
うち アンリツ	平均年次休暇取得日数(日)	14.9	16.5	17.0
	年次休暇取得率(%)	71.0	78.6	81.0

※ 正規従業員から管理職を除外した集計

国内グループ育児休業取得率(各年度3月末時点) (単位: %)

		2021年度	2022年度	2023年度
国内グループ	合計	42.6	57.1	94.2
	うち 男性	29.4	45.2	92.7
	うち 女性	76.9	92.9	100
うち アンリツ	合計	55.6	57.5	97.4
	うち 男性	36.8	45.2	90.3
	うち 女性	100	100	114.3

アンリツ離職率

	2021年度	2022年度	2023年度
離職者数(人)	24	38	45
離職者数の内自己都合退職者数(人)	21	36	42
年度末人員数(人)	1,758	1,750	1,732
離職率(%)	1.4	2.1	2.5
自己都合離職率(%)	1.2	2.0	2.4

※1 離職者の定義: 正規従業員の中で、定年時退職・役員退任を除く退職者

※2 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)

アンリツ新卒3年以内離職率

		2019/4/1	2020/4/1	2021/4/1
入社人数(人)	合計	27	34	43
	うち 男性	21	23	34
	うち 女性	6	11	9
離職人数(人)	合計	1	1	1
	うち 男性	1	0	1
	うち 女性	0	1	0
離職率(%)	3.7	2.9	2.3	

障がい者雇用率 (単位: %)

	2021年度	2022年度	2023年度
アンリツ*	2.54	2.36	2.66
国内グループ	2.14	2.36	2.50

※ アンリツと特例子会社ハピスマの合算

アンリツグループにおける女性活躍推進の状況

男女の賃金格差(男性を100とした場合の女性の値)*1 (単位: %)

		2022年度	2023年度	
アンリツグループ	全従業員	69.6	73.2	
国内アンリツグループ	全従業員	67.5	69.9	
	うち アンリツ	全従業員	74.7	76.9
		正規従業員	75.4	77.2
うち 東北アンリツ	非正規従業員	72.0	71.5	
	全従業員	57.3	59.0	
	正規従業員	83.3	82.5	
	非正規従業員	—*2	74.1	

※1 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の規定に基づき算出。賃金は、基本給および賞与などのインセンティブを含む。同一労働の賃金に差はなく、職位や職能等級別の人数構成の差によるもの

※2 非正規従業員に男性がいなかったため、集計不能

全従業員に占める女性従業員の比率(女性従業員数÷全従業員数)(単位: %)

	2021年度	2022年度	2023年度
日本	17.1	17.7	18.6
米州	29.9	30.4	30.0
EMEA	22.3	22.4	22.0
アジア他	29.5	29.5	29.0
グローバル連結	21.5	21.9	22.3

女性の管理職比率(女性管理職数÷全管理職数)(単位: %)

	2021年度	2022年度	2023年度
日本	2.8	3.1	3.8
米州	21.6	17.4	22.7
EMEA	20.3	20.3	17.3
アジア他	23.7	22.3	21.6
グローバル連結	10.9	10.5	11.2

目次・編集方針

Introduction

サステナビリティ経営

Environment

Social

人事総務総括役員メッセージ

人権の尊重

多様性の推進

人材育成

特集

[ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた](#)

[人材の育成](#)

働きやすい環境づくり

健康経営

安全衛生

サプライチェーンマネジメント

品質と製品安全

Governance

人材育成

特集 ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成

DXやAIの進展により、ソフトウェアが価値の源泉となっています。アンリツはテストソリューションの仮想化やAIを用いた技術の開発などをけん引する人材の育成に取り組み、従来の育成方法を抜本から改革した「若手ソフトウェアエンジニア育成プログラム」を推進しています。

プログラムの概要

若手ソフトウェアエンジニア育成プログラムは、2020年に導入しました。ソフトウェアエンジニアを目指す新入社員は、新入社員研修終了後にエンジニアリング本部*に配属されます。3年間、さまざまな領域の製品開発プロジェクトで経験を積み、基礎知識とスキルを身に付けます。

* エンジニアリング本部：各事業部のソフトウェア開発、AIやクラウドデータ分析などの先端技術開発を担当するシェアード開発部門

導入の目的

プログラム導入前は、新入社員研修を終えると各事業部へ配属していました。お客さまの要望を肌で感じながら専門性を備えられる一方、ソフトウェア技術に直接関係のない周辺業務も多くあり、技術の基礎を身に付けることに集中できない問題がありました。他の事業部との交流が少なく、視野が狭まり、事業環境の変化への対応が遅れてしまうことも危惧されました。

このプログラムでは、定期的に事業部をローテーションすることで、複数領域の知識を持ち、新たな領域にも対応できる若手ソフトウェアエンジニアの育成を目指し

ます。併せて、シナジーやイノベーション創出の土壌となるヒューマンスキルの向上と人脈づくりを進めます。

プログラムの内容

このプログラムは集合研修とOJTで構成されています。集合研修では仕様作成やコーディング、テスト手法など、ソフトウェア設計の基礎を身に付けます。OJTでは事業部の枠を超えてさまざまな製品開発プロジェクトに参加し、ソフトウェアを作るだけでなく、各事業部門特有の技術や文化を学びます。環境の変化や仕事の悩みについては、メンターがサポートします。若手ソフトウェアエンジニアは、プログラム全体を通じて、社会人としてのコミュニケーションも身に付けていきます。



成果と課題

2023年4月に本プログラムの一期生が事業部に配属されました。配属先の上司からは「ソフトウェア設計の基礎がしっかりできている。過去事例からすぐに開発を始められることができ、即戦力になっている」「複数領域の経験から自部門には無いスキルも保有しており、先輩エンジニアへの良い刺激となっている」といった声が届いており、プログラムの成果が始まっています。

OJTで参加するプロジェクトの進捗状況によっては、ソフトウェア設計の習得度やスキルに偏りが生じるといった新たな問題も見えてきました。その解決に向けて、ローテーション時に個人が取得しているスキルを把握し、次のプロジェクトで学ぶべきことを見える化し、継承するシームレスな育成マネジメントを2024年度から始めています。

目次・編集方針

Introduction

サステナビリティ経営

Environment

Social

人事総務総括役員メッセージ

人権の尊重

多様性の推進

人材育成

特集

ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成

働きやすい環境づくり

健康経営

安全衛生

サプライチェーンマネジメント

品質と製品安全

Governance

方針

既存事業の拡大と新領域の開拓において、新たな価値創造の基盤となる人材の育成と動機づけは必要不可欠です。アンリツグループは、「自らの壁を取り払い、新たな領域に好奇心を持って取り組む人材、ステークホルダーや他社と共に社会課題の解決を目指す人材を育成する。」という人材育成方針の下、従業員一人ひとりが自らの強みを一層磨き、壁を取り払い、自発的にレベルアップし、会社とともに成長していく環境の構築を主眼に置いた施策を行っています。

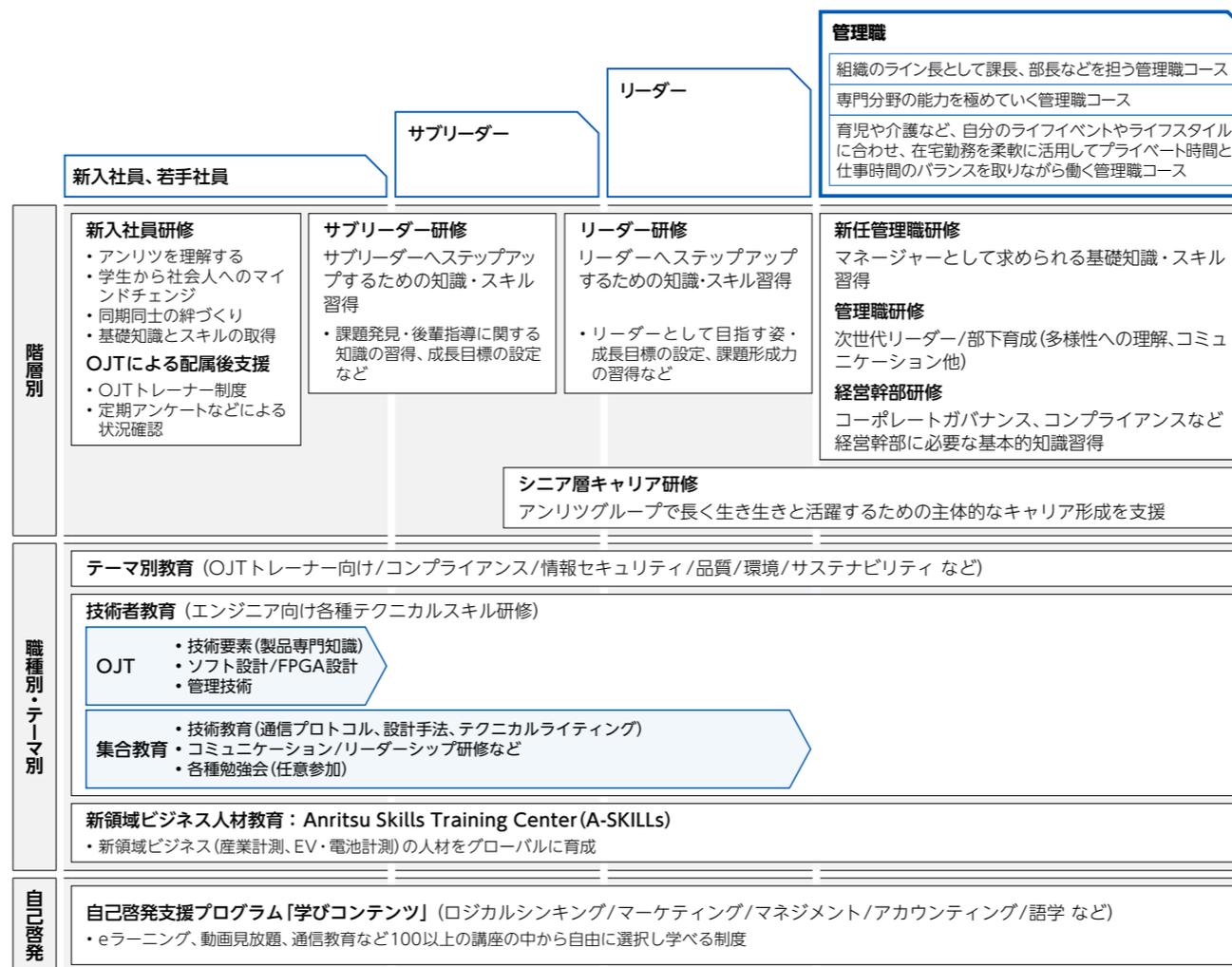
WEB 人材育成方針

取り組み・活動実績

● 研修プログラム

アンリツグループは、キャリアパスを意識した段階的育成を目指す階層別研修、ビジネスに必要なスキルや知識を身に付ける職種別・テーマ別研修、「自ら選択し、自ら学ぶ」をコンセプトとした自己啓発支援プログラムにより、従業員の主体的な業務遂行・スキルアップを支援しています。

キャリアパスと教育プログラム全体像



目次・編集方針

Introduction

サステナビリティ経営

Environment

Social

人事総務総括役員メッセージ

人権の尊重

多様性の推進

人材育成

特集

ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた

人材の育成

働きやすい環境づくり

健康経営

安全衛生

サプライチェーンマネジメント

品質と製品安全

Governance

Anritsu Skills Training Center(A-SKILLS)の設立

新領域でのビジネス拡大に向けた人材育成強化を目的として、2024年4月に「Anritsu Skills Training Center(A-SKILLS)」を立ち上げました。A-SKILLSは、EV・電池や汎用計測器に関する技術知識および販売スキルを向上するための教育の企画・実行を担い、3年間で新領域ビジネス人材を2倍に増強することを目指しています。

新入社員研修

新入社員研修は、アンリツグループの発展に貢献する人材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。



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を目的として、階層別研修を実施しています。受講者は研修前に360度サーベイやアセスメントを通じて自己のスキルレベルを把握し、自身の強みや課題から目標を設定して、職場で実践することで各自の成長につなげます。グループCEOによる経営方針教育と人事総務総括役員によるキャリアパス研修を行い、エンゲージメント向上も図っています。

シニア層キャリア研修

シニア層が長く生き生きと活躍するための支援を目的として、50代の従業員を対象としたキャリア研修を実施しています。一人ひとりが自身の強みを見つめ直し、今後のありたい姿や貢献領域を考えるプログラムとして実施しています。

経営幹部研修

経営ビジョン実現を担うリーダーを育成するため、次世代経営幹部育成プログラムを設けています。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、評価内容に応じたOJT・Off-JT育成プログラムに従い、経営幹部になるための経験を積んでいきます。

TOPIC 料理研修

アンリツでは2022年度より、新入社員研修の中で「料理研修」を実施しています。これは同期同士の交流とチームビルディングの体験および健康管理意識の向上を狙いとしており、新入社員からも好評です。2024年度の研修では肉野菜炒め、ナスの煮浸し、味噌汁を作りました。新入社員たちは、役割分担や食材の分量などを相談し合いながら、皆で協力して調理を進めていました。出来上がった料理を食べると「美味しい！」とみんな笑顔に。一緒に研修に参加した濱田社長からは、「健康的な食事は自己管理の基本です。誰もが料理できるようになってください」との激励の言葉がありました。



自己啓発支援プログラム

国内グループでは従業員の主体的なスキルアップを支援するため、自己啓発支援プログラム「学びコンテンツ」を提供しています。従業員はビジネススキルや語学など、多種多様な講座の中から希望するものを選択して受講でき、修了条件を満たすと会社から受講料の6割が奨励金として支給されます。通信教育・eラーニング・社外スクールへの通学などさまざまな受講形態を用意しており、一人ひとりが学びやすい方法を選択できるように

目次・編集方針

Introduction

サステナビリティ経営

Environment

Social

人事総務総括役員メッセージ

人権の尊重

多様性の推進

人材育成

特集

[ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成](#)

働きやすい環境づくり

健康経営

安全衛生

サプライチェーンマネジメント

品質と製品安全

Governance

配慮しています。2023年度は国内グループ全体で延べ602名が受講しました。

学びコンテンツ申込件数 (単位：件)			
	2021年度	2022年度	2023年度
国内アンリツグループ	351	518	602
うち アンリツ	322	469	493

技術者教育

アンリツでは2020年度より若手ソフトウェアエンジニア育成プログラムをスタートさせ、さまざまな製品開発に対応でき、応用力のあるエンジニアを育成しています。

2024年4月には、AI活用などの新技術獲得に向けた育成施策と全社展開やリスクリテラシー施策導入などを担う部門を立ち上げました。

P.52 / ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成

VOICE 技術者が安心して学べる環境

エンジニアリング本部
ソフトウェア技術部
村松 秀紀



私は、若手ソフトウェアエンジニア育成プログラムに参加して3年目になります。入社時はソフトウェアを専門に学んだ経験がなく不安でしたが、最初の集合研修で手法や心がけを含めた基礎を十分学べたため、自信をもってOJTに臨むことができました。OJTでは定期的にプロジェクトをローテーションしながら集合研修の学びを実践

● 人材育成に関わる研修時間と費用

	2022年度	2023年度
研修時間(時間)	14.0	15.8
費用(円)	40,430	36,510

※ アンリツ従業員一人当たり

● グローバル人材育成

アンリツにとって、海外事業を推進する人材の育成が重要な課題です。語学力のみならず、グローバルマインドの醸成、スキル向上にも注力しています。新入社員研修では、異文化理解の講座を行った上で実際に外国籍従業員と交流する機会を設け、異文化コミュニケーションに対する理解を深めるプログラムを導入しています。

海外駐在を通じた人材育成も行っており、国際的ビジ

し、知識やスキルを自分のものにしていきます。プロジェクトが変わると注意すべきポイントも異なり、お客さまや事業部特有の文化の違いも学ぶことができます。OJTを進める中でさらに学びたいことが出てくれば、追加の集合研修も受講でき、このプログラムの手厚さを感じました。

周田からのサポートも心強いです。プロジェクトの垣根を越えて、2年目や3年目の先輩方と交流できる機会が設けられており、類似の経験を持つ先輩に色々と相談することができます。年度の変り目にはOJTの上司やプロジェクトなど環境は変わりますが、キャリアや働き方の相談ができるメンターは3年間変わらないので、安心してこのプログラムに参加できています。

ネススキルの習得や人脈形成を図っています。海外ビジネス展開をしている事業部のみならず、コーポレート部門においても海外グループの従業員と連携した業務を行うため駐在員を積極的に派遣しています。

● サステナビリティの浸透

アンリツグループは、従業員のサステナビリティに対する意識向上のため、さまざまな施策を実施しています。

2023年度は国内・海外従業員向けに、人権、脱炭素、脱プラスチックを取り扱ったサステナビリティ関連eラーニングを実施しました。国内グループ向けには部門研修や職場ディスカッションも実施しました。SDGsケーススタディや人権課題を取り上げたコラムを発信しています。

国内グループでは、SDGsの浸透度を測る指標として、2019年度から意識調査を行っています。

国内グループ従業員SDGs浸透度 (単位：%)

		2021年度	2022年度	2023年度
回答率		97.2	98.3	97.1
SDGsの浸透度	目標値	65.0	75.0	80.0
	調査結果	63.3	72.6	75.1

サステナビリティ関連eラーニング (単位：%)

対象地域	2022年度	2023年度
国内グループ	95.7	98.2
海外グループ	79.4	83.9
うち 米州	57.5	71.7
うち EMEA	80.7	76.5
うち アジア他	98.6	98.8

目次・編集方針

Introduction

サステナビリティ経営

Environment

Social

人事総務総括役員メッセージ

人権の尊重

多様性の推進

人材育成

特集

ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた

人材の育成

働きやすい環境づくり

健康経営

安全衛生

サプライチェーンマネジメント

品質と製品安全

Governance

働きやすい環境づくり

方針

アンリツグループは、「働き方改革」を経営戦略の重点施策としています。『生活と仕事のバランスを考えて、働きやすく人生を楽しめる会社』と『労働生産性が高く働きがいがある会社』の両立に向けた制度・環境を整備する。」という環境整備方針の下、多様な従業員が生活と仕事を両立させながら、生産性を高めることができる環境づくりを推進しています。

WEB 環境整備方針

取り組み・活動実績

● ライフワークバランスに向けた環境整備

アンリツは、従業員一人ひとりがライフスタイルに合わせて働き、生産性を向上することを目指し、「働き方改革」を経営戦略の重点施策としています。

在宅勤務制度の導入、育児・介護による在宅勤務の日数拡大、男性の育児休業利用推進、ライフイベントに応じて柔軟な勤務が可能な管理職コースの新設など、働き方やキャリアの多様化に向けた施策を行っています。

出産・育児、介護と仕事の両立支援の推進にあたっては、労使による「両立支援推進委員会」を適時開催し、制度拡充の検討を行っています。

● 子育て支援

アンリツは、次世代育成支援対策推進法*に則り、次世代育成支援行動計画を策定し、その実現に取り組んでいます。出産・育児時は、法定を上回る休暇・休業・短時間勤務などの制度を設け、育児と仕事の両立が図れる環境を整備しています。これらの成果として、厚生労働大臣から子育てサポート企業として認定され、2020年に3回目となる「くるみんマーク」を取得しています。

近年の主な取り組みとしては、「男性の育児休業取得率100%」を目標として掲げ、男性も当たり前育児休業を取得する風土・環境づくりを推進しています。2022年の産後パパ育休(出生時育児休業)の施行に合わせ、4週間の育児休業を取得した男性社員の給与を実質100%補填する出生時育児休業手当補助金制度を導入しました。出産予定の申し出があった従業員には面談を行い、各種支援制度の説明や育児休業取得意向の確認を行っています。その結果、2023年度の育児休業取得率は、前年度から45.1%増加して90.3%になりました。

* 次代を担う子どもたちが健やかに育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務、必要事項を定めた法律

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と充実について企画・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～男性が育児休業を取得しやすい環境整備・促進

アンリツ育児休業取得の実績

	性別	2021年度	2022年度	2023年度
子どもが生まれた正規従業員の総数(人)	男性	19	31	31
	女性	8	9	7
育児休業を開始した正規従業員の総数(人)	男性	7	14	28
	女性	8	9	8
育児休業取得率 ^{※1※2} (%)	男性	36.8	45.2	90.3
	女性	100	100	114.3
育児休業から復職した正規従業員の総数(人)	男性	7	12	23
	女性	8	5	9
育児休業後の正規従業員の復職率(%)	男性	100	100	100
	女性	100	100	100
前々事業年度内に復職した人のうち、12ヶ月経過時点で在籍している社員の総数(人)	男性	2	4	7
	女性	4	7	8
育児休業復職後の正規従業員の1年後定着率(%)	男性	100	100	100
	女性	100	100	100

※1 育児休業取得率：育児休業を開始した正規従業員の総数÷子どもが生まれた正規従業員の総数

※2 育児休業を開始した正規従業員の総数には、当年度に子どもが生まれた正規従業員に加え、前年度以前に子どもが生まれ、当年度休業を開始した正規従業員を含んでいるため、取得率が100%を超える場合がある

目次・編集方針

Introduction

サステナビリティ経営

Environment

Social

人事総務総括役員メッセージ

人権の尊重

多様性の推進

人材育成

特集

ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成

働きやすい環境づくり

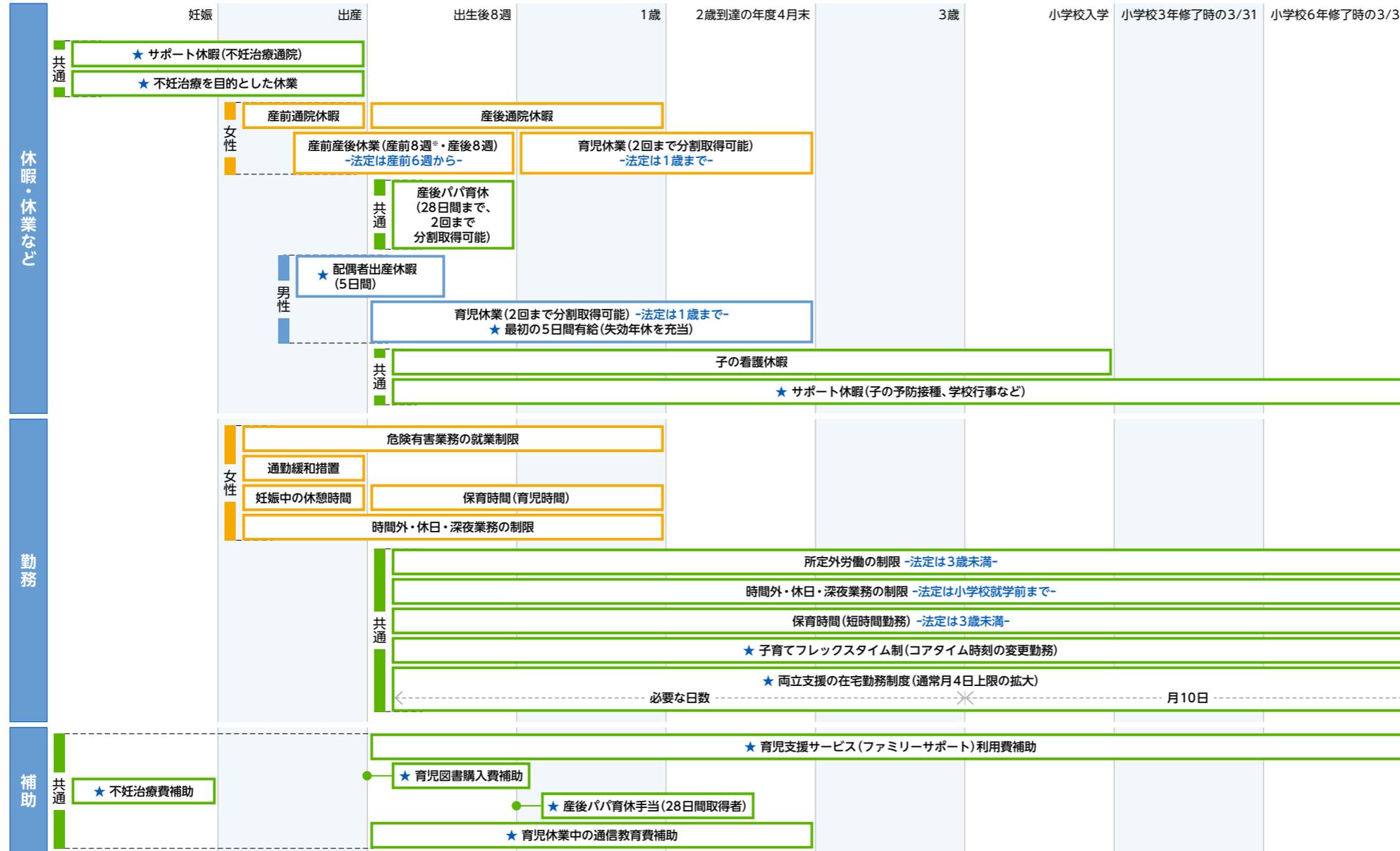
健康経営

安全衛生

サプライチェーンマネジメント

品質と製品安全

Governance



※ 標準法定要件より2週間多い期間に賃金は支払われませんが、欠勤扱いにならないメリットがあります。制度として休めることを認めることで勤務評価に影響しない仕組みにしています。

目次・編集方針

Introduction

サステナビリティ経営

Environment

Social

人事総務総括役員メッセージ

人権の尊重

多様性の推進

人材育成

特集

ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成

働きやすい環境づくり

健康経営

安全衛生

サプライチェーンマネジメント

品質と製品安全

Governance

● 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、団体や会員から得た情報を参考に、労働条件の検討・整備を進めています。同連盟が行っている行政や経済界の関係機関への政策提言に協力しています。

● 従業員のエンゲージメント向上

エンゲージメント調査

従業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」や「働きがい」に関する満足度を向上させ、エンゲージメントを高めることが重要です。国内グループでは、毎年全従業員に対するエンゲージメント調査を実施して現状把握と課題の抽出を行い、働きがい向上を目的とした各種施策を実施しています。

エンゲージメント調査の結果 (単位：%)

	2021年度	2022年度	2023年度
回答率	97.2	98.3	97.1
働きやすさ満足度	90.4	89.5	88.7
働きがい満足度	75.0	71.9	71.1

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)
調査は4段階評価。上記項目に加え「そう思わない」「全くそう思わない」の選択肢がある

役割共有面談・自己申告面談

アンリツでは、働きがいの向上と従業員の主体的なキャリア形成支援を目的として、上司と部下の間で役割共有面談、自己申告面談を実施しています。

役割共有面談は半期ごとに実施し、部門目標とメン

バーに対する期待と役割の共有および業務実績に対するレビューを行っています。

自己申告面談は年1回実施し、自身のキャリアプランを上司と共有する場としています。

その他、人事評価については、海外含め全てのグループ会社で定期的実施されています。

従業員表彰

アンリツグループでは、各種表彰制度を設けています。毎年、会社業績に大きく貢献したプロジェクトチームや従業員の模範となる成果をあげた個人に表彰を行っており、2023年度は延べ1,994名が表彰されました。業績に対する貢献や自発的な成長・業務遂行に対して賞賛する機会をつくることで、働きがいを持って業務に取り組む、従業員と会社が共に成長する環境づくりを目指しています。

従業員表彰

	内容	2023年度実績	
		件数(件)	表彰者数(人)
社長賞	新規市場の開拓や国家プロジェクトへの貢献など	2	255
業績関連表彰	業績への顕著な貢献	15	—
ハイパフォーマー賞	従業員の模範となる行動や成果	41	97
ハイパフォーマー・オブ・ザ・イヤー	当該年度のハイパフォーマー賞の中で特に優れたもの	6	13
安全衛生職場表彰	特に優秀な年間の安全衛生管理活動	4	—
功績表彰	特に優秀な功績を上げたプロジェクトや個人	7	89
特許関連表彰	帰属する特許、実用新案、意匠に対する実績	227	435
AQUイノベーション表彰	創意工夫のある改善アイデア、業務改革・改善の成果	363	1,052
勤続表彰	永年誠実に勤務した正規従業員	—	53

目次・編集方針

Introduction

サステナビリティ経営

Environment

Social

人事総務総括役員メッセージ

人権の尊重

多様性の推進

人材育成

特集

[ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成](#)

働きやすい環境づくり

健康経営

安全衛生

サプライチェーンマネジメント

品質と製品安全

Governance

健康経営

方針

アンリツグループは、持続可能な世界の実現を目指し事業を通じて社会に貢献する前提として、従業員の健康が最も大切なことの一つと考えています。従業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いう考えに基づき、アンリツグループ健康経営方針の下、国内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、従業員の健康保持・増進を行っています。

WEB アンリツグループ健康経営方針

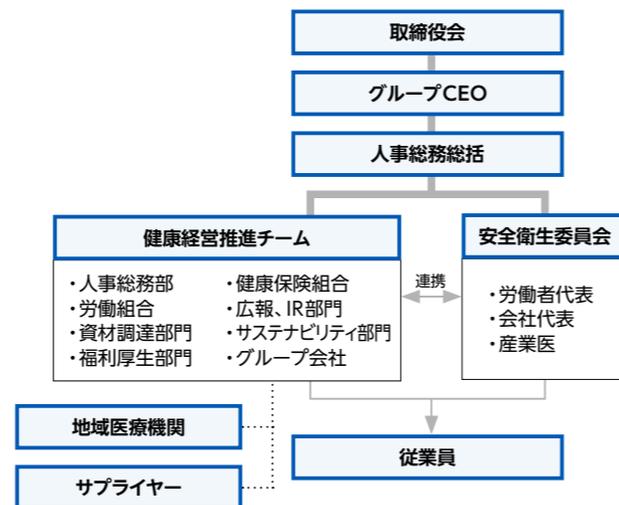
体制

アンリツは、取締役会が健康経営の取り組みを監督しています。グループCEOの下、人事総務総括役員が責任者を務め、国内グループ全体で取り組みを推進しています。日常の活動においては、社内の部門を横断した健康経営推進チームと安全衛生委員会が連携し、さまざまな施策を実施しています。産業カウンセラーの活用や地域の医療機関との関係構築、サプライヤーとの積極的な情報交換・共有を行い、社外関係者も含めた連携体制を

構築して健康経営を推進しています。

健康経営に関する施策・進捗状況については毎月取締役会へ報告しており、適切な監督・レビュー体制を構築して取り組んでいます。

健康経営体制図



目標

アンリツは健康経営において、3つの課題に対しそれぞれにKPIを設定し、主に健康経営参加企業の平均データをベンチマークしながら従業員の健康増進に取り組んでいます。

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	2023年度目標	2023年度実績
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)	0.5%以内	0.3%
		☆ 高血圧ハイリスク層比率 (血圧180/110以上)	1.7% (1)	0.5%以内	0.2%
		メンタル休業率 (国内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)	64.0%以下	65.8%
		☆ 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)	26.3%以上	30.8%
		☆ 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)	33.0%以上	47.6%
		☆ 生活習慣改善取り組み率	24.6% (3)	32.3%以上	33.9%
		健康アプリ(Pepup)登録率	43.1%	43.2%以上	47%
3	健康経営の定着	◎ 健康経営優良法人認定 (アンリツ単体)	認定	認定継続	認定

◎：主要KPI

☆：厚木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

目次・編集方針

Introduction

サステナビリティ経営

Environment

Social

人事総務総括役員メッセージ

人権の尊重

多様性の推進

人材育成

特集

ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた

人材の育成

働きやすい環境づくり

健康経営

安全衛生

サプライチェーンマネジメント

品質と製品安全

Governance

取り組み・活動実績

アンリツは、健康経営によって解決する経営課題を明確化し、その実現に向けた健康経営戦略マップを策定し、運用しています。主な取り組みは次の通りです。

- ・定期健康診断における法定項目を超える検査の実施
- ・特殊・雇入時・海外赴任時健康診断の実施
- ・集団歯科検診、女性特有疾患検診の実施
- ・各種健康診断結果のフォローアップ
- ・精密検査対象者の受診促進
- ・高リスク者への個別面談の実施
- ・ストレスチェック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
- ・メンタルヘルスクエアを目的とする管理職向けの研修、カウンセリング

国内グループは、これらの取り組みを疾患の早期発見につなげ、予防に向けた施策を拡充することにより、従業員の健康リスク低減を図っています。

2024年度からは、ストレスチェックにプレゼンティーズムに関する設問を加えました。状況を把握し、労働生産性の低下予防に向けた施策検討につなげます。WEBを活用したアンケート集計により、結果を迅速にフィードバックする体制も整えました。

● 健康経営優良法人2024(ホワイト500)認定

アンリツは、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認定制度の「健康経営優良法人2024(ホワイト500)」に認定されました。本制度が開始された2016年度から通算6回目の認定となります。

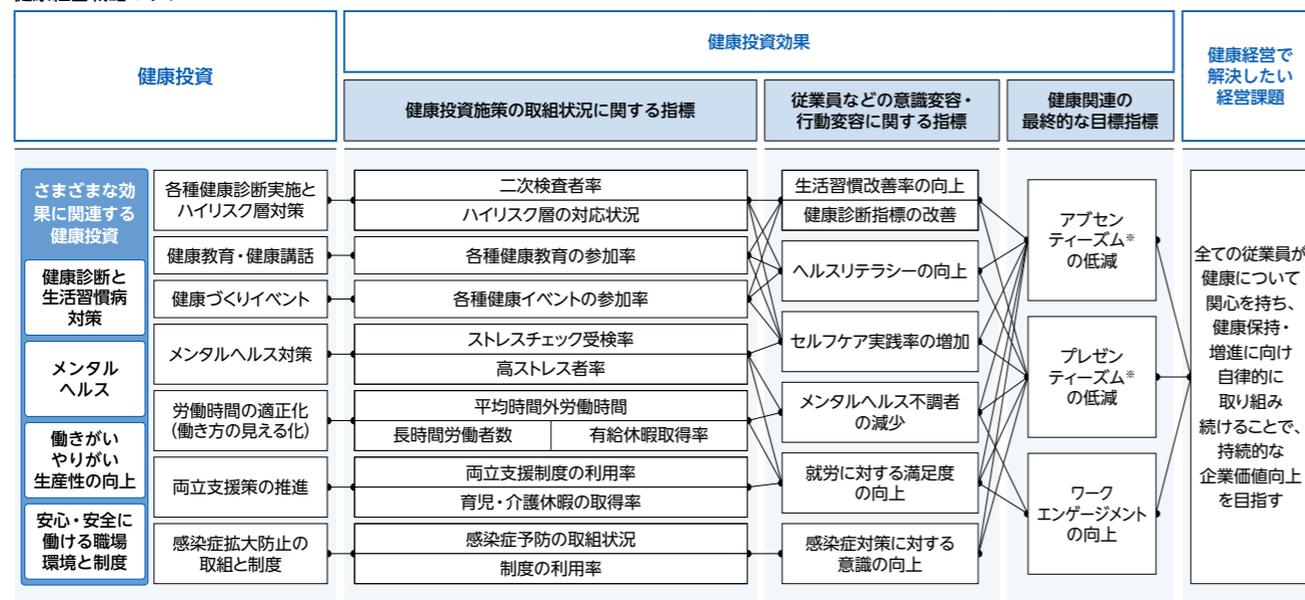


WEB 健康経営優良法人2024(ホワイト500)に認定

● グローバルな健康課題への対応

アンリツグループでは、海外に拠点を展開している企業として、世界三大感染症(結核、マラリア、HIV・AIDS)をはじめグローバルな健康課題に対応しています。海外赴任する従業員とその家族に、感染症に対する情報の提供、予防接種、健康状態の確認、現地での医療支援を行っています。コミュニティ貢献として、全国マスク工業会の厳格な検査で認められた不織布マスクを社内で製造し、近隣の医療機関や消防署、児童相談所などに提供しています。2023年度は地域施設へ5万5千枚のマスクを寄付しました。

健康経営戦略マップ



※ アブセンティーズムとは心身の不調により勤務不能な状態、プレゼンティーズムは心身の不調を抱えながら勤務している状態を表す

目次・編集方針

Introduction

サステナビリティ経営

Environment

Social

人事総務総括役員メッセージ

人権の尊重

多様性の推進

人材育成

特集

ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた

人材の育成

働きやすい環境づくり

健康経営

安全衛生

サプライチェーンマネジメント

品質と製品安全

Governance

安全衛生

方針

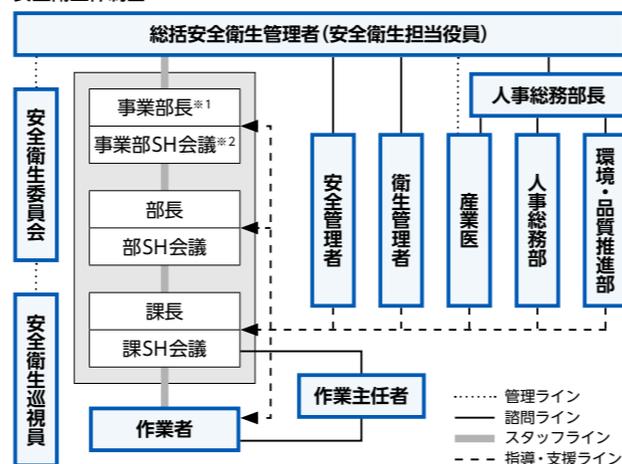
アンリツグループは、事業活動を通じて社会に貢献する前提として、安全・安心な労働環境が最も大切なことの一つと考え、アンリツグループ安全衛生活動方針の下、安全で衛生的な職場環境の整備を行っています。この方針の対象には、従業員に加え構内請負業者も含まれます。

WEB 安全衛生活動方針

体制

アンリツは、安全衛生担当役員が安全衛生の最高責任者を務め、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。同役員は、グループ共通の安全衛生に関する事項の決定、実施を指示し、四半期ごとに経営戦略会議および取締役会で業務災害や通勤災害の発生件数を報告しています。労使合同の安全衛生委員会を月次で開催しており、国内グループ全体で情報や施策を展開しています。審議内容は、速やかに開示し、全ての従業員に周知しています。経営監査室も安全衛生状況を把握しています。

安全衛生体制図



※1 部門により、本部長、センター長などに読み替える
 ※2 SH会議とは労働安全衛生会議のこと

安全衛生委員会構成(2023年度)

委員長	人事総務部 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、国内グループ会社の従業員、健康保険組合役職員、委員会事務局メンバーが参加。アンリツ労働組合は、アンリツとユニオンショップ協定を締結している労働組合

ISO 45001 認証取得状況

Anritsu EMEA LimitedとAnritsu A/S(デンマーク)はISO 45001の認証を得ています。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。

目標

重点方針	実施項目	管理項目	2023年度目標値	2023年度実績	
作業行動 災害の削減	危険予知訓練・リスクアセスメント教育	実施数	1	1	
	事例報告における類似災害の防止	委員会実施	随時	6	
生産設備の 安全確保	導入・変更時の事前審査	職場実施数	導入・変更時	19	
	定期点検	職場実施数	1	1	
職場環境 改善	作業環境測定	実施数	2 (法令準拠)	2	
	事務所衛生基準規則環境測定		6 (法令準拠)	6	
健康管理と 疾病予防 対策	定期健康診断	受診率	100%	100%	
		フォロー実施	100%	100%	
	特殊健康診断	受診率	100%	100%	
		フォロー実施	100%	100%	
	過重労働による健康障害予防対策	実施数	法令準拠	12回	
	健康づくりイベント	実施数	1回以上	2回	
こころの健康相談	実施数	月4回	月4回		
交通 交通事故・ 違反の防止	交通危険予知訓練	実施数	1	1	
	事例報告における類似災害の防止	委員会実施	随時	5	
防災	防災体制の 充実	消火器取扱・救命講習	実施数	2	3
		訓練と職場防災隊の編成	実施数	1	1

取り組み・活動実績

● 労働災害の発生状況

2023年度は、休業災害1件、不休災害8件が発生しました。各事案については、発生後直ちに不安全行動や

目次・編集方針

Introduction

サステナビリティ経営

Environment

Social

人事総務総括役員メッセージ

人権の尊重

多様性の推進

人材育成

特集

ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた

人材の育成

働きやすい環境づくり

健康経営

安全衛生

サプライチェーンマネジメント

品質と製品安全

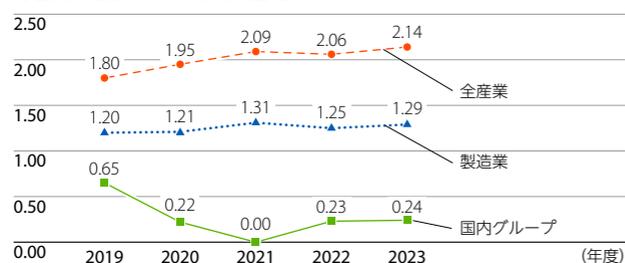
Governance

不安全状態などを究明するとともに、作業手順や設備の見直し、リスクアセスメントを実施し、再発防止に努めています。

国内グループ労働災害の発生状況(2023年度) (単位：件)

種別	件数(前年度比)
休業災害	1(±0)
不休災害	8(+3)

労働災害度数率(100万時間当たり)



● 労働基準に関するイニシアチブへの参加

アンリツは、神奈川労働安全衛生協会厚木支部役員や部会メンバーとして、地域の労働安全衛生水準の維持・向上に努めています。厚木市セーフコミュニティ職場(労働)の安全対策委員会では、厚木商工会議所会員企業の新入社員に対して安全衛生教育や半年後のフォローアップ研修を行い、労働災害予防に協力しました。加盟している尼寺工業団地協議会の取り組みとして、会員企業を対象とした法令改正に関する講演会の開催や自主安全パトロールを実施しました。

● 研修・セミナー

国内グループでは、労働安全衛生に関する各種研修を毎年実施しています。

2023年度の実績 (単位：人)

内容	対象	参加人数
高圧ガス取扱保安教育	国内グループの高圧ガス取扱者・関連者、保安員	71
二輪車安全運転講習	厚木市・平塚市の国内グループのバイク通勤者	2
新入社員安全衛生教育	国内グループ	56
新入社員労働衛生教育	国内グループ	56
経験者採用社員安全衛生教育	アンリツ	15
普通救命講習会	厚木市・平塚市の国内グループ	50

● その他の労働安全衛生における取り組み

内容
階層別教育、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
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、保護具や健康保険の提供、普通救命講習を通じた安全・安心で快適な職場づくり

● 労働安全衛生関連データ

	2021年度	2022年度	2023年度
定期健康診断受診率 ^{※1} (%)	100	100	100
定期健康診断精密検査受診率 ^{※1} (%)	65.5	67.8	67.5
定期健康診断有所見率 ^{※1} (%)	62.2	62.7	62.8
40歳以上社員の喫煙率 ^{※1} (%)	18.9	16.3	15.5
運動習慣者比率 ^{※2} (%)	26.9	28.1	30.8
年間所定内労働時間数 ^{※3} (時間)	1,867.8	1,867.8	1,852.3
傷病休業率 ^{※4} (%)	0.5	0.6	1.1
業務上災害件数 ^{※3} (件)	4	6	9
休業(4日以上)災害件数 ^{※5} (件)	0	1	0
業務上疾病件数 ^{※5} (件)	0	0	0
休業日数 ^{※3} (日)	0	3	1
死亡者数 ^{※3} (人)	0	0	0
労働災害度数率 ^{※3※6}	0	0.23	0.24
労働災害強度率 ^{※3※7}	0	0.001	0
通勤途上災害件数 ^{※3} (件)	3	6	7
休業(4日以上)災害件数 ^{※5} (件)	1	1	1

※1 厚木地区のアンリツグループ定期健康診断結果に基づく数値
 ※2 厚木地区の40歳以上のうち週2回以上、1回30分以上の運動を行っている従業員の割合
 ※3 アンリツ
 ※4 正規従業員のメンタルヘルスを含む傷病休業(2023年度新規傷病休業者+2023年度以前からの継続休業者)の割合
 ※5 国内グループの合計値の内数
 ※6 労働災害死傷者数÷延労働時間×1,000,000
 ※7 損失日数÷延労働時間×1,000

目次・編集方針

Introduction

サステナビリティ経営

Environment

Social

人事総務総括役員メッセージ

人権の尊重

多様性の推進

人材育成

特集

[ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成](#)

働きやすい環境づくり

健康経営

安全衛生

サプライチェーンマネジメント

品質と製品安全

Governance

サプライチェーンマネジメント

方針

アンリツグループは調達活動において、サプライヤー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、お互いが成長していくことが重要であると考えています。相互信頼に基づいたパートナーシップ構築のために、2005年に資材調達基本方針を制定しました。アンリツグループ人権方針、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に基づいてサプライヤーに協力を要請し、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、倫理に配慮したサプライチェーンを構築しています。

WEB サステナビリティ方針

WEB 資材調達基本方針

WEB アンリツグループ人権方針

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

アンリツグループは、SCM総括役員がグローバルな資材調達の責任を負い、資材調達業務の集中と分散の最適化による調達体制を構築しています。

主な調達拠点である日本、米国、中国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

中期経営計画「GLP2023」

目標	2023年度実績
CSR調達に関する現地調査を3年間累積10社以上実施する	8社実施 (3年間累積で20社)
サプライヤーに対して3カ年のプログラムでアンリツのCSR調達に係る情報発信、教育を行う ・情報発信 2回以上/年 ・教育 1回以上/年	情報発信：3回/年 教育：2回/年
グリーン調達のさらなる推進のため、環境パートナー企業認定数の増加を図るとともに、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	認定数：250社

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

アンリツグループは、サプライチェーンのCSR調達推進を目的に「アンリツグループCSR調達ガイドライン」を策定しています。本ガイドラインは、一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）の「責任ある企業行動ガイドライン」に準拠しています。

サプライヤーには方針説明会でこのガイドラインを周知し、新たなサプライヤーとの契約時はCSR調達の推進に対する同意書の提出を要請しています。

WEB アンリツグループCSR調達ガイドライン

● グリーン調達ガイドライン

アンリツグループは、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、海外の生産拠点も準拠しています。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を見直し、対応を徹底しています。

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

目次・編集方針

Introduction

サステナビリティ経営

Environment

Social

人事総務総括役員メッセージ

人権の尊重

多様性の推進

人材育成

特集

[ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成](#)

働きやすい環境づくり

健康経営

安全衛生

サプライチェーンマネジメント

品質と製品安全

Governance

● サプライチェーン・デューデリジェンス

CSR調達調査

アンリツは、新規サプライヤーに対して、与信管理、品質管理・環境管理調査を行っています。既存のサプライヤーに対しては、アンリツグループCSR調達ガイドラインへの取り組み状況のアンケート調査と、その回答に基づき対象を選定して、現地調査を行っています。

2023年度からは人権リスクアセスメント **P.44** で備えるべき人権リスクがあるとされた中国、タイの生産拠点の調達先を対象に加えました。

CSR調達調査では、「法令遵守・国際規範の尊重」「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」「事業継続計画」の取り組みを評価します。サプライチェーン上の人権尊重については、この調査の「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」で評価しています。

2023年度は、過去2年間に取引があったサプライヤー399社を対象にアンケート調査を実施し、356社から回答を得ました(回答率89.2%)。回答内容をスコア化し、進捗をモニタリングするとともに、現地調査対象選定の材料としています。

CSR調達調査の結果

	2021年度	2022年度	2023年度
実施社数(社)	418	422	399
回答社数(社)	372	363	356
未回答(社)	46	59	43
回答率(%)	88.9	86.0	89.2

サプライヤーの現地調査

2023年度は日本・中国・ドイツ・タイのサプライヤー8社に対して現地調査を行いました。これにより、GLP2023で目標としていた3年累計10社の2倍となる20社の現地調査を行うことができました。いずれのサプライヤーも人権・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。これまで実施した調査では、コンプライアンスに違反しているサプライヤーはありませんでした。

GLP2026では毎年10社以上の現地調査実施を目標としています。2024年度は、国内で5社、海外で5社を予定しています。

現地調査実施社数 (単位:社)

	2021年度	2022年度	2023年度
国内	3	3	4
海外	3	3	4
計	6	6	8

現代奴隷法への対応

アンリツグループは「英国現代奴隷法」と「豪州現代奴隷法」の両法令に対応しており、その内容は次のステートメントの通りです。

WEB アンリツグループ「現代奴隷」に係るステートメント(仮訳)2024

責任ある鉱物調達

アンリツは、責任ある鉱物調達を推進するため、2022年度にOECDデューデリジェンス・ガイダンスに則り、「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」に責任ある鉱物調達の項目を追加しま

した。人権侵害への加担につながる鉱物を使用しないようサプライヤーに要請し、CSR調達調査や現地調査で確認しています。

WEB 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

● 購買担当者の研修

資材調達本部では、担当者への資材調達方針の周知徹底をCSR調達活動の基本としています。半期毎の方針説明会および年2回の取引先さま情報交換会の場で、資材調達部門長から時節に合わせたポイントについて繰り返し啓発を行っています。

関係法令で特に重要となる下請法については毎年担当者全員がeラーニングを受講します。人権・労働・環境への取り組みに関するケーススタディについてディスカッションを行うなどCSR調達活動への理解促進を図っています。

新たに配属された担当者に対しては、CSR調達をはじめ、環境、関連法規の研修を実施した上で、サプライチェーン全体でCSR調達を推進する重要性が認識できるよう、OJTを実施しています。

目次・編集方針

Introduction

サステナビリティ経営

Environment

Social

人事総務総括役員メッセージ

人権の尊重

多様性の推進

人材育成

特集

[ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成](#)

働きやすい環境づくり

健康経営

安全衛生

サプライチェーンマネジメント

品質と製品安全

Governance

サプライヤーとのパートナーシップ

● グローバル推奨サプライヤー制度

アンリツではグローバル推奨サプライヤー制度を設け、グループ全体で取引できるサプライヤーを認定しています。これにより、調達活動の効率化を図るとともに、サプライヤー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) 短縮を図っています。

グローバル推奨サプライヤーは、主要部材の納入の有無、QCD・技術サポートなどの協力度を基準に選定しており、これまで12社を認定しています。

● 経団連「パートナーシップ構築宣言」に参加

アンリツは、内閣府や中小企業庁などが推進している「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、パートナーシップ構築宣言を策定・公表しています。これは、サプライチェーン全体の共存共栄と新たな連携、公平・適正な商取引の遵守に取り組むことを企業が宣言するものです。

アンリツは、本宣言における独自の取り組みとして、以下を明示しています。

- ・共通受発注ITシステムの運用により、アンリツだけでなくサプライヤーにも業務効率化を推進する
- ・サプライヤー向けにグリーン調達ガイドラインの配付や、環境規制に関する動向説明会を開催し、RoHS規制をはじめとする環境関連の法規制にサプライ

- チェーン全体で協働して取り組む
- ・サプライチェーン全体での健康経営推進に取り組む

WEB [「パートナーシップ構築宣言」](#)

● 取引先さま製品展示会

アンリツは、サプライヤーの製品や技術をアンリツのエンジニアに紹介し、情報交換を行う製品展示会を毎年開催しています。2023年度は、2日間で計52社のサプライヤーが出展しました。技術交流セミナーを開催し、3社のサプライヤーがソリューション提案や最新の技術動向を紹介しました。

● 環境パートナー企業認定制度

アンリツは、環境パートナー企業認定制度を設け、環境への取り組みを評価し、優良なサプライヤーを認定しています。評価は製品含有化学物質管理に焦点を当て、管理状況を上位からABCの三段階で評価し、AおよびBランクのサプライヤーを環境パートナー企業と認定しています。改善の余地のあるサプライヤーには、製品含有化学物質に関する情報提供や管理手法のアドバイスを行っています。2024年5月時点の環境パートナー企業認定数は250社です。

● パートナーQU (Quality Up)

サプライヤーとのコミュニケーションとして、アンリツに対する改善案や要望をいただく、パートナーQU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、業務改善に役立てています。

2023年度は、14件の提案があり、納期改善、コストダウン、品質向上につながっています。

● 情報交換会によるパートナーシップの強化

アンリツは、情報交換会を実施し、サプライヤーとのパートナーシップ強化につなげています。2023年度は196社のサプライヤーに対して、アンリツの事業方針や取り組みを紹介し、CSR調達推進を要請しました。環境規制法令や税法・外為法のポイントも説明しています。2024年1月の取引先さま懇親会では、142社のサプライヤーに対し、新たに制定した「パートナーシップ構築宣言」への理解と協力を要請しました。

● サプライヤーとの健全な関係維持

アンリツグループは「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」「資材調達基本方針」に、資材調達業務のコンプライアンスを定めています。「接待や贈答を受けない」「インサイダー情報による株式の売買は行わない」などの行動規範を遵守し、サプライヤーとの公正かつ透明性のある取引を行っています。

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 [資材調達基本方針](#)

目次・編集方針

Introduction

サステナビリティ経営

Environment

Social

人事総務総括役員メッセージ

人権の尊重

多様性の推進

人材育成

特集

[ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた](#)

[人材の育成](#)

働きやすい環境づくり

健康経営

安全衛生

サプライチェーンマネジメント

品質と製品安全

Governance

品質と製品安全

方針

アンリツグループは、「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。

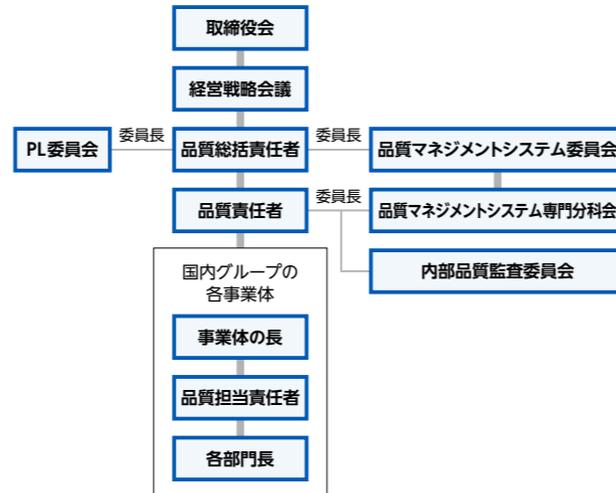
WEB 品質方針

WEB 品質方針に関する行動指針

体制

国内グループは、製品の品質維持・向上と保証を図るために、品質総括役員を委員長とし、各事業体の長で構成される品質マネジメントシステム委員会を設けています。製品安全面では、品質総括役員を委員長とするPL委員会を設け、万一製品事故が発生した場合の対応や、製品事故予防のシステムの整備および再発防止策を検討しています。品質マネジメントの状況は、品質総括役員が取締役会、経営戦略会議で毎年報告しています。

国内グループの品質マネジメントシステム体制



目標

中期経営計画「GLP2023」

テーマ	主な取り組み	2023年度の実績
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	M&A、新規事業における品質マネジメントシステム運用の迅速化・最適化	高砂製作所、AK Radio Designの品質マネジメントシステム統合認証取得時のノウハウを蓄積し、今後のM&Aへの対応準備を完了
2. 組織の品質マインドの定着	内部品質監査の有効性向上	トレンドを考慮した品質関連教育、講演会による品質意識の向上(2021年度:製品安全、2022年度:品質不正防止、2023年度:ヒューマンエラー)
3. 法令順守・製品安全管理の強化	<ul style="list-style-type: none"> 法令や規制情報の情報収集ルートの確立と共有プラットフォーム検討 製品安全指定物質(赤リン)の管理に関する運用システムの確立 	<ul style="list-style-type: none"> 製品に係る法規制情報の共有プラットフォームを構築し、運用開始 2022年度に運用を開始した製品安全指定物質含有部品の設計時利用制限の仕組みについて、継続的改善を実施
4. 品質におけるグローバル活動の推進	品質情報(法令など)選定	グローバル品質情報サイトを開設。情報展開を開始

取り組み・活動実績

● ISO 9001 認証取得状況

アンリツは、ISO 9001の認証を1993年から取得しています。2022年度に高砂製作所およびAK Radio Designとアンリツの品質管理システムとの統合認証を取得し、2023年度に更新しました。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、アンリツグループの総人員数に対する認証カバー率は約75%です。

WEB ISO 9001 認証取得会社一覧

● 製品事故・法令違反の防止

国内グループは、品質意識を高めるため、毎年10月の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、国内グループ従業員向けにeラーニングを実施しています。製品事故発生時の通報窓口を設け、迅速な対応を図るとともに、ホームページに予防保全や点検・修理情報を掲載しています。企業による製品事故や品質不正などが発生した際は調査を行い、その企業がアンリツグループのサプライチェーンに含まれる場合は、アンリツ製品へ影響がないかを確認し、迅速かつ適切な対応を行っています。

アンリツグループではこれまでリコールの対象となる事案や法令違反は発生していません。

目次・編集方針

Introduction

サステナビリティ経営

Environment

Social

人事総務総括役員メッセージ

人権の尊重

多様性の推進

人材育成

特集

ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた

人材の育成

働きやすい環境づくり

健康経営

安全衛生

サプライチェーンマネジメント

品質と製品安全

Governance