



Environment

22 環境総括役員メッセージ

23 環境マネジメント

32 気候変動・エネルギー

40 水資源

42 生物多様性の保全

44 環境汚染予防

46 資源循環

環境のパウダリー

環境のパウダリーは、アンリツグループ全体ですが、環境負荷などの数値データの報告範囲は、原則としてアンリツ(株)および次のグループ会社です。

国内グループ会社

- ・東北アンリツ(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)
- ・アンリツデバイス(株)
- ・アンリツ興産(株)
- ・ATテクマック(株)
- ・AK Radio Design(株)

海外グループ会社

- ・Anritsu Company(米国)
- ・Anritsu Ltd.(英国)

※ アンリツグループにおいて、ATテクマック(株)が所在する神奈川県平塚市のサイトを「平塚地区」、東北アンリツ(株)が主として所在する福島県郡山市のサイトを「東北地区」、アンリツ(株)とその他のグループ会社が所在する神奈川県厚木市のサイトを「厚木地区」と称しています。

Environment

環境

総括役員メッセージ



代表取締役 社長 グループCEO

環境総括

濱田 宏一

カーボンニュートラルを目指して取り組みを強化し、 気候変動の抑制に貢献いたします

豪雨や大型台風、干ばつなど、気候変動に起因する異常気象は、社会の脅威となっています。

COP26（第26回気候変動枠組条約締約国会議）でも地球温暖化の深刻化に対して強い危機感が共有され、温室効果ガス排出量削減には一層の取り組み強化が必要となります。この認識の下、私自身がサステナビリティ・環境総括役員として推進していく体制としました。全ての事業部門が責任をもって気候変動対策に取り組むよう主導いたします。

気候変動対策では、再生可能エネルギー拡大を「自分ごと」として捉えて直接CO₂排出量削減に寄与すべく、「Anritsu Climate Change Action PGRE 30」を推進しています。日本・米国に有する主要3拠点で太陽光自家発電設備を導入・増設し、2030年ごろまでに、アンリツグループの自家発電比率を30%程度に高めることを目指しています。2021年度の自家発電比率は、GLP2023のサステナビリティ目標で設定したKPIである13%以上を上回る16.8%となりました。2022年度は東北アンリツ（株）での太陽光発電設備増設と蓄電池の導入を計画しています。

さらに、2050年までのカーボンニュートラル実現に向けて動き出し、SBT認定のCO₂排出量削減目標を強化する計画の策定を進めています。また、

アンリツグループの年間電力消費量は約30GWhであり、RE100の参加要件の規模ではありませんが、カーボンニュートラル実現を推進している他の枠組みに参加いたします。

アンリツは神奈川県厚木市に本社を置き、近くに丹沢大山国定公園があります。この国定公園の自然と生物多様性の保全さらに水資源の保護に貢献していきたいという思いから、2022年6月に丹沢大山自然再生委員会に加盟しました。この委員会を通じて自然保護活動に参画していきたいと思っています。

プラスチックごみ問題も深刻化しており、憂慮しています。この削減をサステナビリティ課題として設定し、方針の策定、目標設定を行います。社員が個人としても取り組める施策も取り入れ、社会課題解決に貢献していると実感できる活動を展開していきます。

また、水資源の有効活用、環境汚染の防止、資源循環についても環境マネジメントに組み込んでおり、幅広く地球環境保護に取り組んでいます。

アンリツグループ全社員が環境を守るという意識を強く持ち、サステナビリティ方針で掲げる「人と地球に優しい未来づくり」に向けて前進してまいります。

Environment

環境マネジメント

社会課題に
対する考え方

ESG課題やSDGsへの取り組みは、企業に欠かせないものとなっています。とりわけ、地球環境の保護は社会の持続可能な発展に直結し、企業が積極的に関与すべき課題であると認識しています。

アンリツグループでは、事業活動全般、社員の意識、行動における環境コンプライアンスの徹底および、製品の環境負

荷低減を通じて、気候変動対策、循環型社会の形成、環境汚染予防に取り組んでいます。加えて、環境への取り組みと事業の成長を一体化したマネジメントシステムの運用や情報開示も重要な課題であると捉えています。

方針

※「方針」の内容は、以降の「Environment」の全ての項目で共通です。

アンリツは環境方針で環境理念、行動指針を定めており、また、上位の方針にあたるサステナビリティ方針では「気候変動などの環境問題へ積極的に取り組み、人と地球にやさしい未来づくりに貢献します。」を掲げています。

カーボンニュートラル実現を目指すという社長の指示の下、「GLP2023環境イニシアチブ」の重要テーマとして「2050年カーボンニュートラル計画策定と実行」を掲げ、SBT (Science Based Targets) 認定の削減目標を強化する計画を策定しています。

アンリツグループの年間電力消費量は約30GWhであることから、RE100の参加要件である年間電力消費量100GWh以上(日本企業向けは50GWh以上)の規模ではありません。しかし、この電力消費量でも100%再生可能エネルギーに転換する意思と行動を示す枠組みへ参加します。

環境方針

環境理念

アンリツは、環境に配慮した製品の開発と生産を追求し、誠と和と意欲をもって、人と自然が共存できる豊かな社会づくりに貢献します。

行動指針

「エコマネジメント」と、一人ひとりの「エコマインド」で、「エコオフィス」「エコファクトリー」「エコプロダクツ」を実現します。

- (1) 開発設計から調達、製造、販売、物流、お客様での使用段階、そして廃棄に至るまで、製品のライフサイクル全体にわたり、環境とのかかわりを意識した事業活動を実践する。
- (2) 環境管理活動を実践するための組織・運営体制を整え、継続的に改善する環境マネジメントシステムを確立し、維持する。
- (3) 環境にかかわる法規制の順守はもとより、ステークホルダーからの要請に応えるため、環境/パフォーマンスの向上に努める。
- (4) 地球温暖化防止、生物多様性保全などの観点から、オフィス・ファクトリーの省エネルギー、3R(リデュース・リユース・リサイクル)、環境汚染リスク低減を推進する。
- (5) 製品の省エネルギー、省資源、有害物質削減に取り組み、エコプロダクツを提供する。
- (6) 適切な環境の教育・訓練を実施し、エコマインド向上を図る。

※「行動指針」の対象は国内アンリツグループのみ

➡ P.01 共に持続可能な未来づくりを サステナビリティ方針

WEB サステナビリティ方針

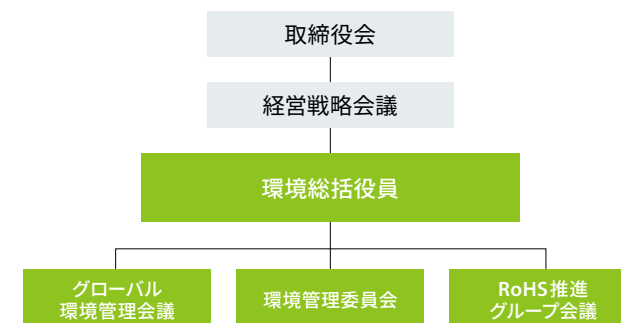
WEB 環境方針

体制

※「体制」の内容は、以降の「Environment」の全ての項目で共通です。

環境マネジメントは、取締役会の監督の下、執行役員・理事からなる経営戦略会議を通じて推進しています。

環境マネジメント体制図



アンリツ(株)環境総括責任者代理(環境総括役員が任命)を委員長・議長とした3つの審議機関を設けています。環境に関連する重要なリスクや課題などは、必要に応じて経営戦略会議や取締役会で議論しています。

審議機関の設置

審議機関	審議機関の目的／構成メンバー
グローバル環境管理会議	アンリツグループが一体となって、グローバルで取り組むべき課題への対応 〈構成メンバー〉主要3拠点(日本、米国、英国)の責任者
環境管理委員会	国内アンリツグループの環境マネジメントシステムの推進 〈構成メンバー〉国内アンリツグループの各管理体 [※] の環境担当責任者、内部統制部門、法務部門、サステナビリティ推進部門の責任者
RoHS推進グループ会議	欧州RoHS指令対応などの有害物質非含有製品の開発・生産を推進 〈構成メンバー〉マーケティング部門、開発部門、SCM部門、IT部門、環境部門の代表者

※ 環境管理活動の活動単位

2021年度に経営戦略会議で議論した案件

- ・2021年 7月：気候変動対策の環境活動報告とカーボンニュートラル
- ・2021年12月：サステナビリティ経営の進捗
- ・2022年 2月：2021年度 環境活動報告

2021年度に取締役会で議論した案件

- ・2021年 7月：気候変動対策の環境活動報告とカーボンニュートラル
- ・2021年12月：サステナビリティ経営の進捗

目標

2050年のカーボンニュートラル実現につながるGLP2023環境イニシアチブの気候変動対策である温室効果ガス削減の実行およびサーキュラーエコノミーの推進による環境負荷低減と環境汚染防止に取り組み、自然との共生を通じて生物多様性に配慮した事業活動を展開し、環境リーディング企業として信頼される企業を目指します。

GLP2023 環境イニシアチブ

アンリツは、GLP2023環境イニシアチブの策定において、「アンリツグループの2030年に目指す姿」およびステークホルダーの皆さまとアンリツにとっての重要度を検討し、マテリアリティ(重要課題)をマッピングしました。これを踏まえて、GLP2023では以下の4つの重要テーマを設定して活動しています。

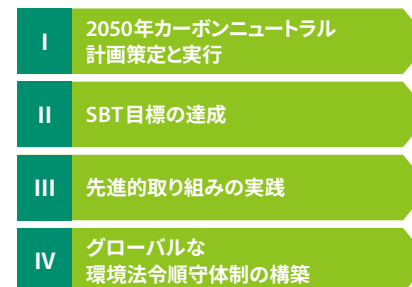
テーマ1：温室効果ガス排出量の削減

テーマ2：情報開示による環境ブランド向上

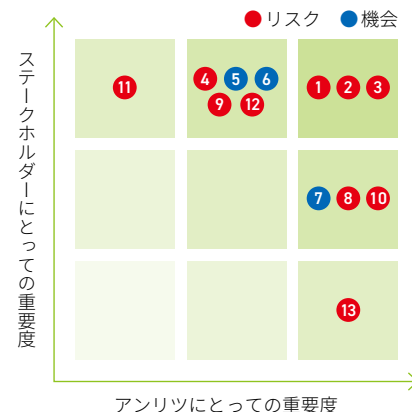
テーマ3：有害物質非含有製品の提供

テーマ4：マネジメントシステムを有効利用した環境課題への取り組み推進
(詳細は次ページを参照)

アンリツグループの2030年に目指す姿



環境経営の重要課題(マテリアリティ)



No.	課題	テーマ
1	気候変動への対応 (Scope1+2)	1
2	環境法令の順守 (コンプライアンス)	4
3	製品関連の法令の順守 (コンプライアンス)	3
4	気候変動への対応 (Scope3：部材の調達)	1
5	ESG情報の発信	2
6	ステークホルダーとのコミュニケーション	2
7	気候変動への対応 (Scope3：製品の省エネ)	1
8	資源循環の推進	4
9	水資源の有効利用	4
10	製品含有化学物質管理	3
11	生物多様性保全	
12	プラスチック廃棄物の削減	
13	化学物質管理	

2030年に目指す姿との関連	GLP2023目標	2021年度の進捗
I. 2050年カーボンニュートラル計画策定と実行 II. SBT目標の達成	テーマ1 温室効果ガス排出量の削減	
	・2050年カーボンニュートラルの実現を目指した長期計画と具体的な施策の検討	・カーボンニュートラルの実現を目指した長期計画を策定中です。本計画については、2022年1月にM&Aした(株)高砂製作所も含めて策定します。
	・「2°C」で設定したSBT目標 ^{※1} の「2°Cを大幅に下回る (well-below 2°C)」または「1.5°C」への見直し	・Anritsu Climate Change Action PGRE 30 ^{※2} の実現を前提に「1.5°C」目標へ計画を再設定し、2022年度にSBTイニシアチブに計画変更申請を行う予定です。
	SBT目標の中間目標(2023年度目標値)	
	・Scope1+2 ^{※3・4} ：2015年度比23%削減(自家発電比率：13%以上)	・Scope1+2：2015年度比17.7%削減(自家発電比率：16.8%)
III. 先進的取り組みの実践	・Sopce3(カテゴリ1およびカテゴリ11) ^{※5・6・7} ：2018年度比13%削減	・Sopce3(カテゴリ1およびカテゴリ11)：2018年度比14.7%削減
	テーマ2 情報開示による環境ブランド向上	
	先進的かつ独自性の高い取り組みと成果の情報開示により、環境リーディング企業としてのブランド向上	・東北アンリツ(株)第二工場新棟建設に合わせ太陽光発電設備の増設と蓄電池導入を計画しました。新棟が2022年6月に竣工したことから工事を開始しました。今後、この取り組みを適時ニュースリリースなどで開示します。
	テーマ3 有害物質非含有製品の提供	
	今後も増加していく各種法規制に関わる情報収集と開発部門や製造部門で共通的に活用可能な社内ツールの整備により、新規環境法令に確実に対応	・米国有害物質規制法(TSCA)に対応した機能を社内既存ツールに追加しました。法施行の2024年までに調査・識別の対応を行う予定です。 ・通信計測器事業部門の製品において、欧州廃棄物フレイムワーク指令の一部であるSCIP ^{※8} への対応をほぼ完了させました。他の事業部門製品の対応については、サポート体制を整えました。
IV. グローバルな環境法令順守体制の構築	テーマ4 マネジメントシステムを有効利用した環境課題への取り組み推進	
	・内部環境監査などの仕組みの改善により、環境法令違反リスクを低減	・タイの環境法規制を確認するチェックリスト案を作成しました。2022年度に、PQA事業のタイ工場であるAnritsu Infvis (THAILAND) Co., Ltd. で、試行を予定しています。 ・環境マネジメントシステム(EMS)と品質マネジメントシステム(QMS)の統合監査による効率化について、対象を5管理体に増やし、統合内部監査を実行し、監査工数削減の効果をすることができました。今後は、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。
	・継続的にPDCAサイクルを回すことで、資源循環の推進と水資源の有効利用	
	・2022年度からプロジェクトチームを結成し、包装材やペットボトルなどの使用量削減、マテリアルリサイクル化による資源循環の取り組みについて、検討を開始しました。	
	・グローバルでの水使用量の目標を設定することを検討しています。	

※1 SBT目標：企業に対し、気候変動による世界の平均気温の上昇を産業革命前と比べ、最大でも2°C未満に抑えるという目標に向けて、科学的知見と整合した削減目標を設定することを働きかけているWWF(世界自然保護基金)、CDP(旧カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト)、WRI(世界資源研究所)、国連グローバル・コンパクトによる共同イニシアチブであるSBTイニシアチブから承認を取得した目標

※2 Anritsu Climate Change Action PGRE 30：2018年度のアンリツグループの電力消費量を基準に、2030年ごろまでに太陽光自家発電比率を0.8%から30%程度まで高める目標

※3 Scope1：直接的なCO₂排出

※4 Scope2：エネルギー起源の間接的なCO₂排出

※5 Scope3：エネルギー起源以外の間接的なCO₂排出

※6 Scope3カテゴリ1：購入した製品・サービス

※7 Scope3カテゴリ11：販売した製品の使用

※8 SCIP：欧州化学品庁(ECHA)が策定するSVHC(Substances of Very High Concern：高懸念物質)含有情報を登録するデータベースで2021年1月5日以降にEUに上市する製品や部品を対象に、SVHC濃度が0.1wt%を超える場合は、SVHC含有情報を登録提供することが義務付けられている

取り組み／活動実績

PGRE 30とその進捗

当社は気候変動の緩和対策として、再エネ自家発電・自家消費を重視し、Anritsu Climate Change Action PGRE 30 (PGRE 30) を推進しています。PGRE 30は、2018年度のアンリツグループの電力消費量*を基準に、2030年ごろまでに太陽光自家発電比率を0.8%から30%程度まで高める活動です。

PGRE 30の下、厚木地区（神奈川県厚木市）、東北地区（福島県郡山市）、Anritsu Company（米国カリフォルニア州Morgan Hill）において太陽光発電設備の導入・増設を進めています。

当社グループの太陽光自家発電比率は、2019年度0.9%でしたが、Anritsu Companyでの新規導入により、2020年度は3.3%、2021年度は16.8%となりました。

※ アンリツ（株）の100%子会社ではないATテクマック（株）の電力消費量は除く。

➡ P.32 気候変動・エネルギー

SBT 認証目標値とその進捗

当社は2019年12月に、Scope1+2、Scope3のCO₂排出量削減計画において、SBT認証を取得しました。この計画の下、工場・オフィスでの削減（Scope1+2）、購入した製品・サービスおよび製品使用時のCO₂排出量削減（Scope3）に取り組んでいます。

Scope1+2の目標と実績

目標：2030年度までにアンリツグループの温室効果ガス排出量を2015年度比で30%削減する

2021年度実績：17.7%削減しました。

Scope3の目標と実績

目標：2030年度までにアンリツグループの購入した製品サービスおよび販売した製品を使用することによる温室効果ガス排出量を2018年度比で30%削減する

2021年度実績：14.7%削減しました。

➡ P.32 気候変動・エネルギー

省エネ設備への置き換え

Scope1、2の取り組みでは、工場・オフィスにおける設備の省エネ化に取り組んでいます。

PGRE 30による再生可能エネルギーの導入に加え、各種設備の更新などに取り組みました。また、東北地区、厚木地区の営業オフィスビルにおいて、購入電力をグリーン電力に切り替えています。これらの活動により、太陽光発電が含まれない原油換算した場合のアンリツグループ全体のエネルギー消費量は、2020年度比で18.1%減少しました。CO₂排出量（Scope1+2）は、1.0%削減となりました。

➡ P.32 気候変動・エネルギー

環境配慮型製品の開発

アンリツグループでは、環境負荷低減や持続可能な社会づくりに貢献するために、全ての開発製品においてグローバル製品アセスメントを実施し、「エクセレント エコ製品」「エコ製品」として認定する環境配慮型製品制度を設け、環境配慮型製品の開発を推進しています。グローバル製品アセスメントでは、基準製品（評価する製品に機能や性能などが近い従来製品）との比較による体積、質量や消費電力などの改善性と省資源、有害物質の削減や製造、物流、使用、廃棄における環境負荷削減の評価項目が、基準点を満たしているかを評価しています。この取り組みが、Scope3カテゴリ11の削減につながります。

2021年度の測定器の売上高に対する環境配慮型製品の割合は約90%、環境配慮型製品の最上位に位置づけられるエクセレントエコ製品の割合は約82%でした。

また、国内アンリツグループでは、環境配慮型製品設計の環境保全コストと、それに対する経済効果を算定しています。2021年度のコストは、22.1百万円、経済効果は、みなしで170.1百万円でした。

WEB グローバル製品アセスメント

WEB エクセレントエコ製品

TOPIC

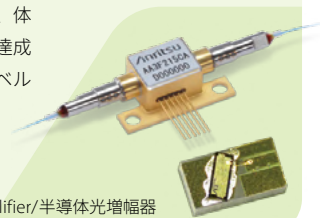
1.3 μm SOA(チップキャリアタイプ)
AA3T115CYの開発

1.3 μm SOA[※](チップキャリアタイプ) AA3T115CYは、主にデータセンター間通信の光トランシーバモジュールに内蔵される半導体光増幅器です。イーサネット通信に使用される1.3 μm帯の信号光の増幅により伝送ロスを補う機能を有しています。データセンター間の距離を長距離化できることから、その分増設数が減り、電力消費(=CO₂排出)の削減にもつながっています。

最近の光トランシーバモジュールは小型化が進み、狭いスペースに組み込むことができるSOAが要求されています。このため、収容性、組み込み作業性など多くの課題が存在します。

これらを解決するために、SOAチップをマウントしているチップキャリアの小型化や電極パッドの配置といった設計や生産プロセスを見直すことで、小型・省資源化を実現しました。

その結果、従来製品と比較して、体積で82%、質量で80%の削減率を達成しています。また、業界トップレベルの低消費電力を実現しています。



※ SOA：Semiconductor Optical Amplifier/半導体光増幅器

P.18 センシング&デバイス事業のSDGs

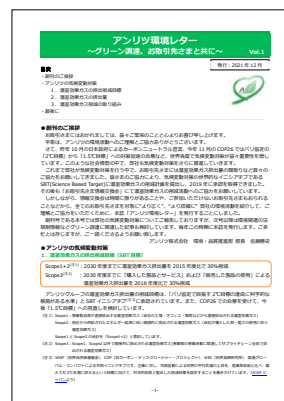
サプライチェーンにおける取り組み

Scope3カテゴリ1では、当社グループの取引先さまと協働してCO₂排出量削減活動を行っています。

アンリツ資材調達基本方針、アンリツグループCSR調達ガイドラインで環境項目を設け、取引先さまに組み組

みを求めています。2021年度は、資材部門が主催する取引先情報交換会でのSBT目標達成に向けた協働依頼を継続しました。また、「アンリツ環境レター」を創刊し、全ての取引先さまにアンリツの気候変動対策の取り組みを紹介しました。レターで紹介した取り組みについて、取引先さまでの実施状況を確認するアンケートを別途行い、そのフィードバックを検討しています。

2021年度のScope3カテゴリ1のCO₂排出量は、2018年度比で8.7%削減しました。また、各取引先さまから収集した売上高あたりのCO₂排出量を平均した値は、2018年度比で約15%削減されており、取引先さまでのCO₂排出量削減が進んでいることを確認することができました。



アンリツ環境レター

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

P.36 購入した製品・サービスのCO₂排出量削減

P.71 サプライチェーンマネジメント

環境教育

社員一人ひとりが環境意識を高め、積極的に取り組めるよう、国内アンリツグループの全社員を対象とした一般教育を毎年実施しています。この他に、取引先さまも含めた各階層、職種別の環境教育を実施しています。

2021年度の一般教育では、「サーキュラーエコノミーとカーボンニュートラル」をテーマに取り上げ、2,857名が受講(内、2,687名がeラーニングで受講)しました。

環境教育プログラム名		
新入社員教育	内部監査員養成教育	内部監査員フォロー教育
一般教育	技術部門向け教育	営業部門向け教育
構内請負業者教育	高圧ガス取扱者講習	化学物質取扱責任者研修

水資源

世界人口の増加、開発途上国の経済成長、気候変動などにより、世界規模で水資源の枯渇や水紛争問題などが発生しています。

アンリツは、開発・生産拠点の地域の水リスクを把握し、限られた水資源を効率よく適切に使用するための取り組みが重要であると考え、主要な開発・生産拠点である国内グループ会社(神奈川県厚木市、福島県郡山市)、Anritsu Company(米国カリフォルニア州Morgan Hill)およびAnritsu Ltd.(英国Luton)について、WRI(世界資源研究所)が開発した水リスク評価ツール“Aqueduct”ならびにWWF(世界自然保護基金)とDEG(ドイツ投資

開発会社)が開発した“Water Risk Filter”により、水リスクの評価を行っています。現状、水ストレス[※]が高い生産拠点はありますが、ツールによると2030年までに水ストレスが高くなることが予想される郡山市およびMorgan Hillを中心に水資源の利用を削減するため、環境目標を掲げ、PDCAを回していきます。

※ 水ストレス：1人あたり年間使用可能水量が1,700tを下回り、日常生活に不便を感じる状態を指す。水ストレスが極めて高いレベルでは、年間を通じて国内の農業用水、家庭用水、工業用水を十分に利用できない人が80%以上で、その地域の水不足が非常に高い状態に陥っていることを意味する。

目標

2021年度目標	2021年度進捗
国内アンリツグループの水使用量を62,000m ³ (概ね2019年度の水準)以下に維持する	53,784m ³ 。2019年度比13.5%削減しました。

➡ P.40 水資源

生物多様性の保全

アンリツグループは、生物多様性に直接大きな影響を与える事業を行っていませんが、サステナビリティ方針で掲げる「人と地球にやさしい未来づくりに貢献」するため、次の3つを柱とする環境負荷削減活動と植林活動や清掃活動などを生物多様性の保全活動と位置付けています。

■ 気候変動抑制の観点で地球温暖化防止の推進

■ 乱獲・生息地喪失抑制の観点で省資源・3Rの推進

■ 汚染・生息地喪失抑制の観点で化学物質の使用・排出抑制とリスク対策の推進

また、FSC®CoC認証の取得や「日本経団連生物多様性宣言推進パートナーズ」への参加、「かながわプラごみゼロ宣言」への賛同など、生物多様性保全を目的とした各種枠組みに参画しています。2022年6月には新たに神奈川県丹沢大山自然再生委員会に加盟しました。厚木地区のある丹沢大山山系の自然保護、水資源の確保に貢献していきます。

➡ P.42 生物多様性の保全

環境汚染予防

アンリツグループでは、製品の開発や製造工程において環境に影響する物質を取り扱っています。周辺環境に重大な影響を与えないよう、排水の無害化や化学物質の適切な管理の徹底、製品への有害物質含有規制(国内法規制および欧州RoHS指令、REACH規則など)の順守徹底に努めています。

目標

2021年度目標	2021年度実績
工程系排水の自主管理基準超過ゼロを維持する(厚木地区)	自主管理基準超過が1件ありました。是正計画に従い、適切に処理しました。

➡ P.44 環境汚染予防

資源循環

アンリツグループでは、廃棄物問題を社会的責任と捉え、工場や事務所から発生する廃棄物に加え、使用済み製品についても適切に管理を行うとともに、廃棄物排出量の削減、環境に配慮した資材の利用、「3R(リデュース・リユース・リサイクル)」のアプローチを積極的に用い、廃棄物問題の解決に取り組んでいます。

目標

目標	2021年度進捗
国内アンリツグループのゼロエミッション ^{※1} を維持する	ゼロエミッションを維持しています。
2030年度までに国内アンリツグループの産業廃棄物の排出量を、2019年度実績を基準として売上高原単位で5%以上削減する ^{※2}	2019年度比15.9%削減しました。
2030年度までに厚木地区の一般廃棄物の排出量を36t以下にする	26.3t排出しました。

※1 ゼロエミッション：廃棄物の直接埋立および単純焼却される廃棄物の割合が0.5%未満となっている状態

※2 レイアウト変更などに伴うイレギュラーな排出を除く

➡ P.46 資源循環

環境監査

2021年度は、アンリツグループの主要生産拠点である日本と米国において、外部認証機関によるISO14001:2015の外部審査を受審しました。また、内部環境監査も実施しました。

2021年度の内部環境監査において、不適合に該当する項目はありませんでした。外部審査では、「廃棄物の

処理及び清掃に関する法律」に関する1件の改善指摘事項(工事系産業廃棄物の自社運搬時のステッカー非表示)がありましたが、是正を完了しており、次年度の外部審査で確認を受ける予定です。

毎年、外部審査および内部環境監査における指摘事項は、環境管理委員会を通じて全管理体で共有し、水平展開を図っています。各管理体は課題について改善し、次年度の内部環境監査で確認を受けています。

環境表彰制度

国内アンリツグループでは、環境に関する資格取得者やAQUイノベーション活動※において環境に関する活動を実施したグループや提案を行った社員を表彰する制度を設けています。2021年度は、9件のグループ活動と49件の提案が表彰されました。

※ AQUイノベーション活動：国内アンリツグループにおける業務効率、品質などの改善活動

環境コミュニケーション

環境に関する各種取り組みは、本レポートで詳述するとともに、統合レポートでもポイントを絞って掲載しています。

また、ニュースリリースや環境広告を通じても発信しています。

社内外のステークホルダーの皆さまとは、次の通りのコミュニケーションを行っています。

お客さま

アンリツ環境ニュースの発行、温室効果ガス排出量の開示、各種調査への回答

取引先さま

温室効果ガス排出量削減依頼、CSR調達アンケートの実施、アンリツ環境レターの発行(詳細は27ページ参照)

機関投資家

ESG説明会、個別説明会開催

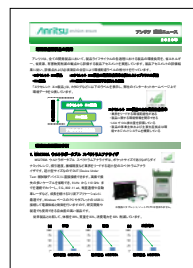
評価機関

CDPをはじめとする評価機関への情報開示(CDPの評価については、37ページ参照)、意見交換

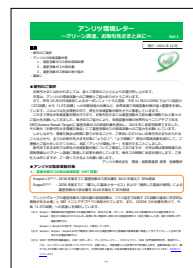
社員

社内報(日本語、英語)、Global Eco-Club(英語)での情報発信

今後も迅速かつ適切なコミュニケーションに努めていきます。



アンリツ環境ニュース



アンリツ環境レター

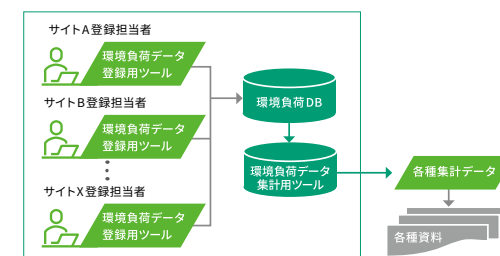


Global ECO-Club

環境負荷データ収集と活用

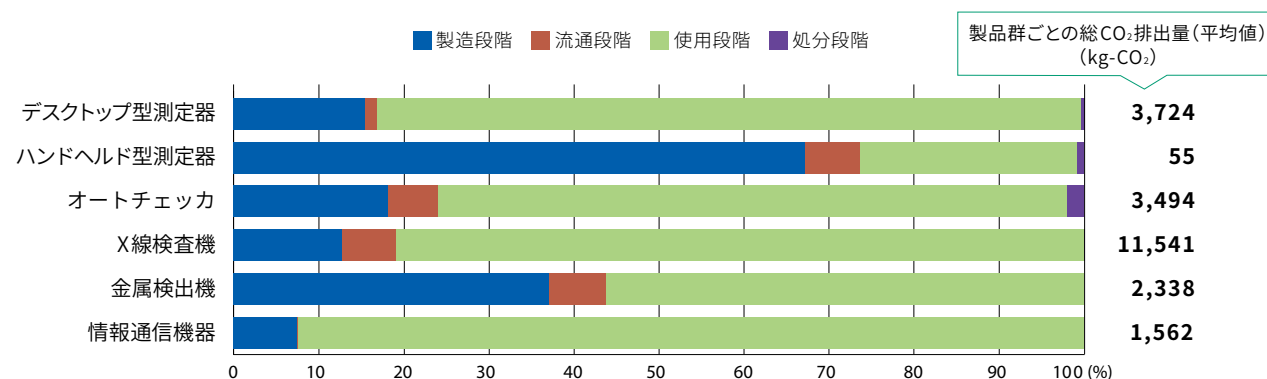
アンリツグループでは、海外を含む各サイトから電力消費量などの環境負荷データを収集するためのシステムを構築し、運用しています。収集した環境負荷データは、データベースに蓄積し、各種データの集計や資料の作成に活用しています。また、集計したデータは、環境管理委員会での環境目標の進捗状況報告やモニタリングなどで活用しています。

環境負荷データ収集システム



製品ライフサイクルにおけるCO₂排出量

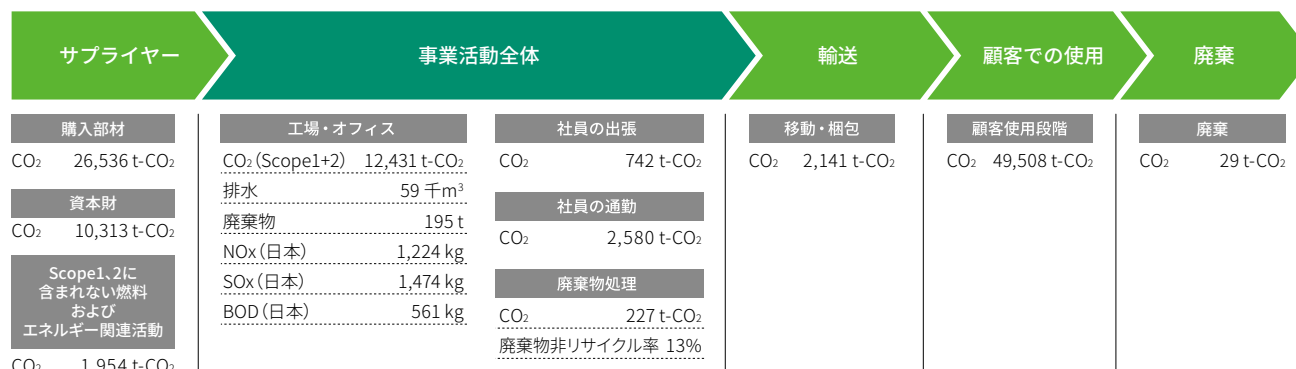
国内アンリツグループでは、製品アセスメントの実施時にライフサイクルアセスメントを行い、製品ライフサイクルの各段階におけるCO₂排出量を把握しています。

製品群ごとの製品ライフサイクルにおけるCO₂排出量と内訳（2021年度）

環境関連法規制などの順守状況

国内アンリツグループでは、環境関連法規制などの順守状況を内部監査や環境管理委員会などで確認しています。2021年度は、環境関連法規制などの違反により組織が受けた行政・司法上の制裁措置や苦情は0件でした。なお、法令違反ではありませんが、空調用ヒートポンプチャラーの冷媒であるフロンガスの漏洩が確認されたため、高圧ガス保安法に則って行政に報告を行い、行政の指導に従って対応しています。

バリューチェーン全体の環境負荷（2021年度）



※ 環境省・経済産業省による「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」に準拠し、算定しています。

環境負荷マスパランス※¹ (2021年度)

Input			Output		
	電力 工場、オフィスなどで使用する電力	29,821 MWh [-6.8 %]		CO₂※⁴ 電気、ガス、燃料などの使用およびその他の温室効果ガスの使用により排出するCO ₂	12,432 t [-1.0 %]
	ガス 工場、オフィスなどで使用する都市ガス、LPG、天然ガス	189,759 m ³ [-5.4 %]		NOx (国内グループ)※⁵ ガス、燃料の使用により排出する窒素酸化物	1,224 kg [4.8 %]
	燃料 工場、オフィス、車両などで使用する重油、軽油、ガソリン	373 kℓ [-5.8 %]		SOx (東北地区)※⁵ ガス、燃料の使用により排出する硫黄酸化物	1,474 kg [314.6 %]
	水 市水、地下水 (再利用水を除く)	73,911 m ³ [-4.1 %]		排水 工程系排水、生活系排水	59,117 m ³ [-6.3 %]
	化学物質 (国内グループ) (HFC類、PFC類、N ₂ Oなどの温室効果ガス)	139 kg [-18.1 %]		BOD 排水中の生物化学的酸素要求量	561 kg [165.7 %]
	化学物質 (国内グループ) (国内法規制物質※ ² ※ ³)	7 t [-1.4 %]		国内一般廃棄物 事業活動により生じた産業廃棄物以外の廃棄物 (厨芥物、紙くずなど)	31 t [20.2 %]
	化学物質 (国内グループ) (PRTR物質)	2 t [-4.8 %]		国内産業廃棄物 事業活動により生じた廃棄物のうち汚泥・廃プラスチック類、廃酸、廃アルカリなど、「廃棄物の処理及び清掃に関する法律」に定められた廃棄物	73 t [5.4 %]
	紙 工場、オフィスで使用するコピー用紙	17 t [-33.2 %]		海外廃棄物 事業活動により生じた全ての廃棄物	92 t [3.1 %]
	包装材 製品輸送時の梱包材	318 t [-3.6 %]	リサイクル率	87 % [2.0 %]	
			非リサイクル率	13 % [-11.5 %]	

※¹ 環境負荷マスパランス：事業活動と環境負荷の関連性をより明確に示すために、外部から企業内に持ち込まれる物質を物質名と物量で把握・表記し、企業から外部へ排出された物質と物量を把握・表記する対照表により、環境負荷を表したものです。なお、Input、Outputの各表のカッコで示した%は、前年度からの増減率です。

※² 対象法規制物質は、毒物・劇物・危険物・有機溶剤・特定化学物質です。

※³ 燃料として使用するA重油は含みません。

※⁴ 国内の電力については、環境省「温室効果ガス排出量 算定・報告・公表制度」の「電気事業者別排出係数」、米国の電力については、電力会社報告の排出係

数、英国の電力については、BEIS「GOVERNMENT GHG CONVERSION FACTORS FOR COMPANY REPORTING」の排出係数、国内外の電力以外のエネルギーについては、環境省「温室効果ガス排出量 算定・報告・公表制度」の排出係数を使用しています。CO₂以外の温室効果ガスのCO₂換算値を含みます。

※⁵ NOx、SOxは、年一回の測定値から年間排出量を算定しています。

WEB 環境負荷マスパランスデータ

ISO 14001 認証取得状況

アンリツグループでは、環境マネジメントシステム ISO 14001:2015 の認証を主要な開発・製造拠点である日本と米国で取得しています。このシステムのカバー率は、アンリツグループの人員数で約73%になります。

アンリツ株式会社 (国内アンリツグループ)

- 認証登録年月：1998年8月
- 更新：2022年2月
- 認証機関／番号：(一財)日本品質保証機構／JQA-EM0210
- ・アンリツ株式会社 (全ての営業拠点を含む)
- ・アンリツインフィニス株式会社
- ・アンリツカスタマーサポート株式会社
- ・アンリツ興産株式会社
- ・アンリツデバイス株式会社
- ・AK Radio Design 株式会社
- ・東北アンリツ株式会社
- ・ATテクマック株式会社

株式会社高砂製作所

- 認証登録年月：1997年11月
- 更新：2021年11月
- 認証機関／番号：(一財)日本品質保証機構／JQA-E-90073

Anritsu Company (米国)

- 所在地：490 Jarvis Drive Morgan Hill, CA 95037
- 認証登録年月：2007年3月
- 更新：2021年5月
- 認証機関／番号：AMERICAN GLOBAL STANDARDS, LLC/AGS-USEMS-051618-1/2

WEB アンリツ株式会社 ISO 14001 登録証

WEB 株式会社高砂製作所 ISO 14001 登録証

WEB Anritsu Company (米国) ISO 14001 登録証

Environment

気候変動・
エネルギー社会課題に
対する考え方

地球温暖化による気候変動の影響が深刻さを増し、自然災害が頻発化、甚大化している今日、事業活動における温室効果ガスの削減、自然災害の被害緩和への取り組みが企業に要請されています。

アンリツグループは、気候変動対策を環境経営の最大の課題と捉え、主要三拠点に太陽光発電を増設する施策の“PGRE30”を進めながら、Scope1、2、3におけるCO₂排出量

削減を推進するとともに、気候変動の緩和および適応に貢献する製品・ソリューションの提供に注力しています。社長の指示により「2050年カーボンニュートラル計画策定と実行」を掲げ、計画を策定しています。また、気候変動イニシアティブ(JCI)および電機・電子4団体の温暖化対策連絡会に参加し、気候変動に関する最新の政策や動向を、社内の施策に反映させています。

方針

2050年カーボンニュートラル実現を目指し、科学的知見と整合した温室効果ガス排出量削減目標(SBT)を強化し、エネルギー消費量削減、再生可能エネルギーによる自家発電比率向上、再エネ電力購入や取引先さまとの協働、製品の消費電力低減などに積極的に取り組みます。

TCFD対応

アンリツは2021年6月30日にTCFD*の提言に賛同しました。TCFD提言に沿った開示は、賛同前の「サステナビリティレポート2020」から行っています。今後も気候変動への取り組みとTCFD提言に基づく情報開示に真摯に取り組んでいきます。



* TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosures: 気候関連財務情報開示タスクフォース)は気候関連のリスクと機会がもたらす財務的影響に関する情報開示の向上を目的に、G20 金融安定化理事会(FSB)が2015年に設立した国際的イニシアチブです。

WEB TCFD対照表

TCFD提言に沿った開示

ガバナンス

気候変動に関する取り組みの推進はアンリツの取締役会の監督下、グループCEOおよびCFOが責任を負っています。気候変動関連のリスク・機会の管理は、グループ全体で各種リスクを総合的に管理するリスクマネジメント体制に組み込まれ、環境総括役員(現在は、社長・グループCEO)が管理責任者としての責務を負っています。環境総括役員はアンリツグループの環境戦略を担う環境・品質推進部を所管するとともに、国内グループにおける環境管理委員会の委員長、海外グループにおけるグローバル環境管理会議の議長を務め、リスク・機会をグローバルに評価・管理しています。また、環境総括役員が経営戦略会議および取締役会に、年間を通したリスク・機会のマネジメントサイクルの結果を定期的に報告し、経営層より適宜必要な指示を受けています。

P.96 リスクマネジメント推進体制

戦略

アンリツは、1.5℃シナリオと4℃シナリオをベースとした気候変動に関するリスク・機会を分析しています。短期(1年)・中期(3年)・長期(～30年)でリスク・機会を抽出し、その発生の可能性と影響度から取り組むべき重要なリスク・機会を特定しました。その結果、両シナリオ分析において、規制強化の影響や一部で物理的な影響を受けることを認識し、対策を検討しました。

アンリツは、気候変動を経営戦略上の重要課題と位置づけ、バリューチェーン全体に与える影響を含めた事業戦略および財務への影響を考慮した移行計画を策定し、SBT(Science Based Targets)としての承認も得ています。削減目標の達成に向け、自ら再生可能エネルギー設備を導入して発電し、自社消費する活動「Anritsu Climate Change Action PGRE 30」の策定と実行、取引

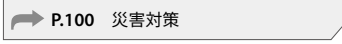
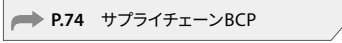
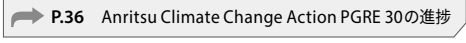
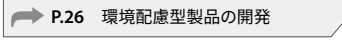
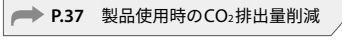
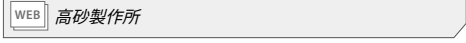
先さまとの温室効果ガス削減のための協働、製品アセスメントを通じた環境配慮型製品(省エネ製品)、エネルギー利用効率の改善に寄与する製品の開発・販売などに取り組んでいます。これらの取り組みは、温室効果ガスの削減に寄与し、気候変動の緩和に直結すると考えています。また、気候変動の影響による自然災害の増加・激甚化に備えた生産体制の構築や、自然災害の被害最小化に寄与する製品の開発・販売体制強化を進めています。

● リスクと機会およびシナリオ分析

アンリツの事業活動において影響度の大きいリスクや機会について、シナリオ分析を行いました。

2020年度までは2℃シナリオと4℃シナリオを参照シナリオとしていましたが、COP26での1.5℃目標の採択などを踏まえ、2021年度からは2℃シナリオを1.5℃シナリオに変更しました。

※ シナリオ別の影響度の大きさ(大・やや大・中・やや小・小の5段階)は、財務上の影響額とそのリスク・機会が顕在化する可能性を考慮して定めたものです。
 ※ 参照シナリオ【移行】IEA NZE by 2050 【物理】IPCC RCP 8.5
 ※ 4℃シナリオ：
 現状を上回る温暖化対策がとられず、今世紀末までに平均気温が産業革命時期と比べ4℃上昇するシナリオ。
 ※ 1.5℃シナリオ：
 非常に厳しい温暖化対策がとられ、今世紀末までに平均気温が産業革命時期と比べ1.5℃の上昇に収まるシナリオ。

タイプ	要因	シナリオ	想定シナリオの詳細	想定される影響	影響度*	対応策
移行リスク	炭素税の課税	1.5℃	脱炭素社会への移行を促進するために、各国で温室効果ガスの排出に対して炭素税が課される。	2030年までに国内でも炭素税が課税されることを予想。事業活動に伴う温室効果ガスに課税され、操業コストが増加する。	やや大	Scope1+2の削減を進めることで、炭素税によるコストの増加に備える。
物理リスク	自然災害の増加・激甚化	4℃	世界平均気温の上昇により各地で異常気象が増加・激甚化する。	台風や洪水の被害によって、工場の操業や部材の調達に影響が出る。	大	生産を担う東北アンリツ(株)では、2013年に洪水の心配のない場所に第二工場を新設して主要生産ラインを移すとともに、第一工場の生産ラインも2階以上に移設した。2022年6月には、第二工場に新棟を建設し、災害リスクのさらなる低減を図った。  取引先さまの主要な製造・販売拠点をマップ化して、災害時の調達への影響を最小化している。また、複数社からの購買も可能な体制を整えている。 
機会	エネルギーミックスの変化	1.5℃	脱炭素社会への移行にあたって、国内の電源構成が変化し、再生可能エネルギーの発電比率が高まる。	系統電力の料金上昇が懸念される一方で、太陽光発電設備の導入コストは低下すると予想。積極的な太陽光自家発電設備の導入の機会にする。	やや大	PGRE 30の推進によって、自家発電比率を高め、購入電力量を削減する。2022年は東北アンリツ第二工場にメガソーラー設備と蓄電池を導入予定。 
	省エネ技術の進展	1.5℃	省エネ技術への投資により活発になり、技術革新が起こり、新技術が普及する。	新たな省エネ技術を自社製品に取り入れることによって、製品の環境付加価値を向上させる。	やや大	製品アセスメントの強化により、環境配慮型製品の開発を推進し、製品の省エネ化を図る。また省エネ部品を積極的に採用する。  
	市場の変化	1.5℃	社会の環境意識が高まり、高機能と環境性能(省エネ等)を両立する商品へのニーズが高まる。	高い検出精度を誇る金属検出機などの食品加工工場向けの製品は、食品ロスやそれに付随する資源消費を抑えることができるため、競争力が高まる。	やや大	より高精度、かつ省エネルギーな金属検出機などの食品加工工場向けの製品の開発を推進する。 
	自然災害の増加・激甚化	4℃	世界平均気温の上昇により各地で異常気象が増加・激甚化する。	防災設備への投資が増え、防災・減災に貢献する河川や道路の監視業務を支えるソリューションへの需要が増える。	中	EVIに搭載される二次電池、燃料電池、パワートレインなどの開発を加速させるテストソリューションの開発および提供を強化する。  

リスク管理

アンリツは、気候変動リスク・機会を環境戦略に関する中期経営計画「GLP環境イニシアチブ」で管理しています。環境総括役員は「GLP環境イニシアチブ」の中で、各部門やグループ会社ごとに毎年行う環境影響評価の結果や、環境管理委員会・グローバル環境会議などで議題に挙げられた事項から気候変動に関連するリスク・機会を収集し、法規制や社会の動向に照らして事業に与える影響を分析しています。その結果から重要なリスク・機会を特定し、対策や取り組みを決定します。「GLP環境イニシアチブ」は、毎年度レビューを受けて各リスク・機会の取り組みの進捗が確認されます。必要に応じて再評価や再検討を行い、経営戦略会議および取締役会で承認されます。また、気候変動リスク・機会はグループ全体で各種リスクを総合的に管理するリスクマネジメント体制に統合され、監督されます。

➡ P.95 リスクマネジメントの推進

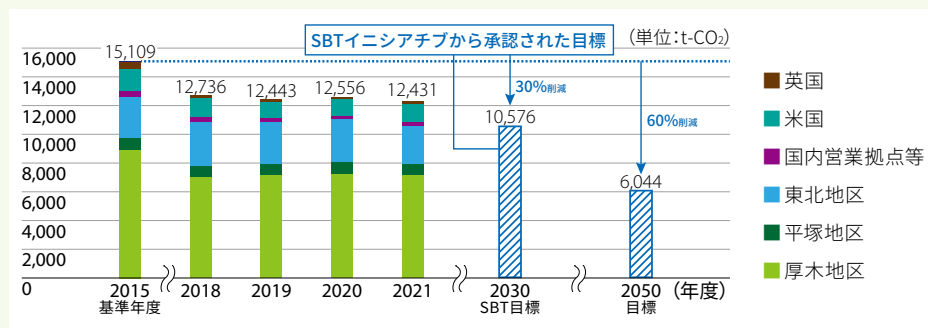
指標と目標

目標	SBT	2021年度進捗
Scope1+2：2030年度までにアンリツグループの温室効果ガス排出量を2015年度比で30%削減する	2019年承認取得	2015年度比で17.7%削減しました。
Scope1+2：2050年度までにアンリツグループの温室効果ガス排出量を2015年度比で60%削減する	SBTイニシアチブには申請していない独自目標	
Scope3：2030年度までにアンリツグループの購入した製品サービスおよび販売した製品を使用することによる温室効果ガス排出量を2018年度比で30%削減する	2019年承認取得	2018年度比で14.7%削減しました。
Anritsu Climate Change Action PGRE 30 2018年度のアンリツグループの電力消費量※を基準に、2030年ごろまでに太陽光自家発電比率を0.8%から30%程度まで高める	SBT認証の対象外です	太陽光自家発電比率16.8%

※ アンリツ(株)の100%子会社ではないATテクマック(株)の電力消費量は除く。

➡ P.08 温室効果ガス削減の中間目標は、「サステナビリティ目標とその進捗」参照

Scope1+2のCO₂排出量と削減目標(マーケットベース)



2050年カーボンニュートラルの実現を目指し、具体的な長期施策を検討しています。

「GLP2023環境イニシアチブ」の重要テーマとして、「2050年カーボンニュートラル計画策定と実行」を掲げ、SBT認定の削減目標を強化し、1.5°Cに見直す予定です。

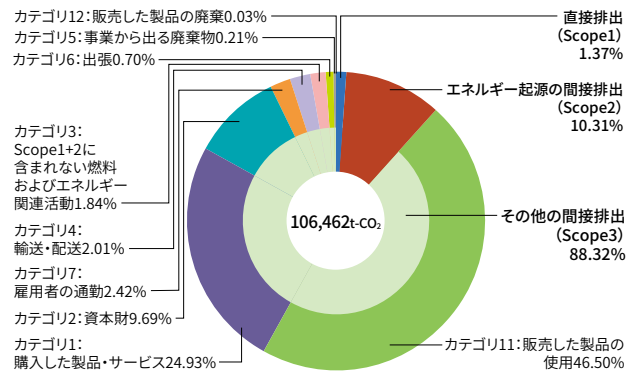
取り組み／活動実績

電機・電子業界の策定した目標と省エネ法の目標と進捗

電機・電子業界は、経団連が策定した「カーボンニュートラル行動計画」※に参加し、生産プロセスのエネルギー効率を年平均1%改善することを目標としています。また、省エネ法では「エネルギー消費原単位を年平均1%以上改善」を求めています。アンリツはこの二つについても目標として設定しています。

※ カーボンニュートラル行動計画：経団連が策定した計画。2050年における世界の温室効果ガスの排出量の半減目標の達成に日本の産業界が技術力で中核的役割を果たすことを掲げています。

国内アンリツグループのその他の取り組み目標	2021年度実績
2030年度までエネルギー原単位改善率年平均1%の達成 (電機・電子業界のカーボンニュートラル行動計画)	基準年比(2020年度比) 7.78%増加
過去5年度間の実質売上高原単位のエネルギー使用量を年平均1%以上改善(省エネ法)	1.9%改善

バリューチェーン全体のCO₂排出量バリューチェーン全体のScope別CO₂排出量(2021年度)

〈対象範囲〉
厚木地区、東北地区、平塚地区、アンリツ(株)拠点、アンリツインフィビス(株)拠点、保養所、Anritsu Company(米国)、Anritsu Ltd.(英国)
ただし、資本財以外のScope3は、Anritsu Ltd.(英国)は該当しない、あるいは値が小さいため、算定対象外としています。

Scope1GHG分類別排出量(単位:t-CO₂)

分類	2021年度
Scope1GHG総排出量	1,454
CO ₂	1,351
CH ₄	0
N ₂ O	1
HFCs	5
PFCs	85
SF ₆	12
HCFCs	2

(単位:t-CO₂)

CO ₂ 排出量	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
総CO ₂ 排出量※1	141,906	138,683	118,288	118,396	110,477	106,462
Scope1	1,698	1,591	1,574	1,649	1,602	1,454
Scope2 (マーケットベース※2) (ロケーションベース※3)	12,581	11,206	11,162	10,794	10,954	10,977
Scope3※4,5,6,7	14,741	12,354	11,991	11,804	11,586	10,248
カテゴリ1	69,608	73,008	29,057	26,078	26,756	26,536
カテゴリ2	5,806	5,737	4,996	7,625	9,939	10,313
カテゴリ3	1,022	989	998	2,064	2,356	1,954
カテゴリ4	2,184	1,702	2,791	3,254	2,534	2,141
カテゴリ5	19	127	145	245	200	227
カテゴリ6	2,621	3,554	4,002	3,685	293	742
カテゴリ7	3,743	3,434	3,404	3,671	2,376	2,580
カテゴリ11	42,590	37,304	60,126	59,297	53,436	49,508
カテゴリ12	33	31	33	34	31	29

※1 排出実績の算定値については、第三者検証を受けました。なお、総CO₂排出量は、Scope1、Scope2(マーケットベース)およびScope3のCO₂排出量を合計した値です。

※2 マーケットベース：電力会社ごとのCO₂排出係数を使用して算出を行う方式

※3 ロケーションベース：その地域の電力網の平均のCO₂排出係数を使用して算出を行う方式

※4 2018年度からカテゴリ1の算定方法を見直しました。

※5 2018年度からカテゴリ11の算定に使用の生涯稼働時間を見直しました(対象機種の一部も見直しました)。

※6 カテゴリ8,10,13～15については、アンリツグループの事業に関連していないため、算定対象外としています。

※7 カテゴリ9については、算定困難なため、算定していません。

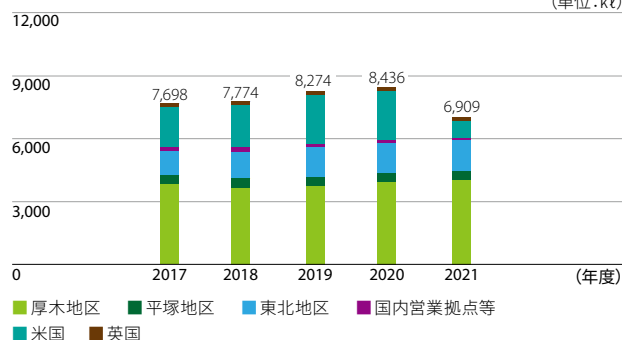
工場・オフィスでのCO₂排出量削減

アンリツグループのScope1+2におけるCO₂排出量の99%以上はエネルギー消費によるものであるため、この削減を中心に取り組んできました。2021年度も新型コロナウイルス感染症対策のために空調換気を増やし、Morgan Hillの太陽光発電量が大幅に増えたことにより、太陽光発電が含まれない原油換算した場合のアンリツグループ全体のエネルギー消費量は2020年度比18.1%減少しました。CO₂排出量(Scope1+2)は1.0%削減となりました。国内アンリツグループのエネルギー消費量(原油換算)は2020年度比1.0%増加、CO₂排出量(Scope1+2)は2.6%減少となりました。

また、CO₂排出量削減の取り組みとして、設備の更新に加え、東北地区では2020年6月から購入電力の4%をグリーン電力に切り替えています。また、神奈川県を取り組みに賛同し、2022年6月から厚木地区の営業オフィスビルの購入電力の70%をグリーン電力に切り替えています。

エネルギー消費量(原油換算)

(単位:kℓ)

2021年度の新たな取り組みによるCO₂排出量削減量 (単位:t-CO₂/年)

取り組み	地区	削減量
給湯燃料の変更(A重油→LPG)	東北	19.8
LED化(外灯と誘導灯)	厚木	1.1
執務エリア集約による空調の一部停止	厚木	0.3
空調機設備の更新	平塚	1.7

Anritsu Climate Change Action PGRE 30の進捗

Scope1+2の温室効果ガス排出量削減目標を達成するための取り組みとして、2019年度に「Anritsu Climate Change Action PGRE 30^{*}(PGRE 30)」を策定しました。PGRE 30は、2018年度の電力消費量を基準に、2030年ごろまでに再生可能エネルギーの一つである太陽光発電設備の導入を推進し、自家発電比率を0.8%から30%程度まで高めていくものです。2020年度は、Anritsu Company(米国)に1,100kWの太陽光発電設備を設置し、2020年10月から発電を開始しました。これにより、2021年度の自家発電比率はGLP2023の目標である13%以上を超えて16.8%となりました。2022年度には、福島県郡山市の東北地区での太陽光発電設備増設と蓄電設備の利用開始を予定しています。また、厚木地区への増設などを検討していきます。

※「PGRE」は、Private Generation of Renewable Energy(再生エネ自家発電)の略であり、「30」は自家発電比率目標値である30%程度とその達成時期の2030年頃を意味します。



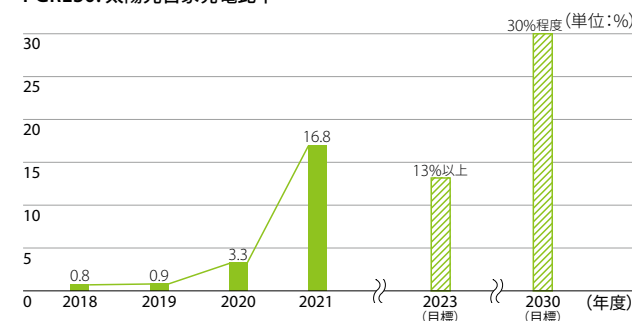
太陽光発電設備(米国)

太陽光発電設備
(東北地区)太陽光発電設備
(厚木地区)

太陽光自家発電量と自家消費量 (単位:MWh)

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
太陽光自家発電量	233	241	246	892	4,476
太陽光自家消費量	218	225	239	891	4,475

PGRE30: 太陽光自家発電比率

購入した製品・サービスのCO₂排出量削減

アンリツは、バリューチェーン全体においてCO₂排出量の約25%を占める購入した製品・サービス(Scope3カテゴリ1)に関わるCO₂排出量の削減に取り組み、SBTイニシアチブより承認されたScope3の目標達成を目指しています。カテゴリ1の排出量は、取引先さまとの協働によって削減する必要があり、協働した結果がデータに反映されるように、直接、取引先さまからCO₂排出量のデータを収集しています。

2021年度は、資材部門が主催する取引先情報交換会でのSBT目標達成に向けた協働依頼を継続しました。また、全取引先さまに向けて「アンリツ環境レター」を創刊し、アンリツの気候変動対策の取り組みを紹介しまし

た。レターで紹介した取り組みについて、取引先さまでの実施状況を確認するアンケートを実施し、その結果のフィードバックについても検討しています。本レターは2022年度以降も年1回発行し、取引先さまとのコミュニケーション向上に活用していきます。

2021年度のScope3カテゴリ1のCO₂排出量は、2018年度比で8.7%削減しました。また、各取引先さまから収集した売上高あたりのCO₂排出量を平均した値は2018年度比で約15%削減されており、取引先さまでのCO₂排出量削減が進んでいることを確認することができました。今後も、取引先情報交換会などにおいて、CO₂排出量削減についての説明と協力をお願いし、削減を推進していきます。

なお、CO₂排出量削減の協働を一層進める施策として、アンリツで過去に実施した事例を紹介する「取引先さま訪問交流会」を導入しましたが、2020年度に続き、2021年度も新型コロナウイルス感染症拡大防止のため開催を見合わせました。

製品使用時のCO₂排出量削減

アンリツは、CO₂排出量の割合が約47%と最も高い、販売した製品の使用(Scope3カテゴリ11)に関わるCO₂排出量を削減するため、製品の消費電力の低減に取り組み、SBTイニシアチブより承認されたScope3の目標達成を目指しています。2020年度からCO₂排出量が多い製品群を持つPQA事業部門と環境推進部門でワーキンググループ活動を実施し、製品におけるCO₂排出量削減

の取り組みを継続しています。2021年度は、PQA事業において省エネ施策(信号処理方式の変更、検出器の改良、冷却システム効率の改善、選別部駆動源の変更)を適用した製品の販売開始によりScope3カテゴリ11の削減を進めました。これまでの取り組みにより、2021年度のScope3カテゴリ11のCO₂排出量は、2018年度比で17.7%削減しました。

同様の取り組みを他の事業部門にも展開し、アンリツグループ製品のCO₂排出量の削減に取り組んでいきます。

WEB エクセレントエコ製品

輸送時のCO₂排出量削減

国内アンリツグループでは、専用コンテナを使ったトラック輸送から鉄道輸送へのモーダルシフトや積載方法見直しによる積載率向上など、輸送・配送(Scope3カテゴリ4)に関わるCO₂排出量削減の取り組みを進めています。2021年度は、厚木地区と九州間のトラック輸送の50%を鉄道に置き換えることを目標に取り組み、約44%を置き換えることができました。2022年度も置換率50%以上を目標に鉄道へのモーダルシフトに取り組めます。また、厚木地区と北海道間についても同様の検討を行い、モーダルシフトの可能性を確認できました。

今後は、専用コンテナで輸送しないなど小ロット輸



トラック輸送から鉄道輸送へ置き換え

送時に必要な対応を検討し、モーダルシフトをより一層進めていきます。

CDPによる気候変動調査結果

2021年度のCDPによる気候変動調査に対するアンリツの評価は、2020年度と同様の“スコアB：マネジメントレベル”という結果でした。「環境リスクやその影響に対するアクションをとっている」という評価です。

また、2021年度は「CDPサプライヤーエンゲージメント評価」(Supplier Engagement Rating 以下、SER)において、最高評価である「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に2年連続で選出されました。SERは、企業の気候変動課題に関するサプライヤーとの協働を評価するものです。「ガバナンス」「目標」「スコア3管理」「サプライヤーエンゲージメント」の4つの評価軸で評価し、特に優れた企業を「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」として選出しています。2021年度は、調査に回答した企業の上位8%(全世界で500社超、日本では当社を含めた105社)が選出されました。

今後も気候変動問題への対応のため、バリューチェーン全体でのCO₂排出量の削減やより信頼度の高い情報開示に努めていきます。



関連データ

Scope1+2のCO₂原単位排出量（マーケットベース） （単位：t-CO₂／億円）

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
Scope1+2 CO ₂ 原単位（売上高）排出量 [※]	14.9	12.8	11.6	11.9	11.8

※ Scope1+2 CO₂ 排出量（マーケットベース）／売上高

エネルギー源別エネルギー消費量^{※1}と削減量^{※2,3,4} （単位：GJ）

エネルギー種類 ^{※5,6}	2015年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	削減量
組織内の総エネルギー消費量合計	321,005	298,961	301,920	321,340	331,766	285,850	35,155
非再生可能エネルギー源由来総燃料小計	23,713	24,066	24,364	23,539	23,268	21,995	1,718
A重油 ^{※7}	5,202	5,476	5,018	4,439	5,502	5,216	-14
軽油 ^{※7}	285	223	224	165	178	150	135
ガソリン ^{※7}	9,925	9,113	9,098	8,926	7,857	7,341	2,584
灯油 ^{※7}	969	969	932	859	859	859	110
都市ガス ^{※7}	2,216	2,824	2,750	3,054	2,650	2,861	-645
LPG ^{※8}	189	146	115	78	93	130	59
天然ガス ^{※9}	4,927	5,315	6,227	6,018	6,130	5,438	-511
太陽光自家発電電力	808	783	812	859	3,208	16,110	-15,302
購入電力 ^{※7}	296,076	274,112	276,744	296,942	305,290	247,745	48,331
地域暖房	408	—	—	—	—	—	408

- ※1 エネルギー消費量算定方法：消費量×変換係数
- ※2 エネルギー削減量算定方法：2015年度実績-2020年度実績
- ※3 「削減量」の基準年は「2015年度」としています。
- ※4 基準年選定の根拠：2015年3月末のグローバル本社棟の竣工によりエネルギー関連設備の大幅な変更があったため、竣工後の2015年度を基準年としています。
- ※5 「冷房」「蒸気」の消費、販売したエネルギー、再生可能エネルギー源に由来する燃料の消費はありません。

- ※6 組織外のエネルギー消費量は情報入手が困難なため省略しています。
- ※7 変換係数情報源：資源エネルギー庁「省エネルギー法定期報告書・中長期計画書（特定事業者等）記入要領」
- ※8 変換係数情報源：資源エネルギー庁「省エネルギー法定期報告書・中長期計画書（特定事業者等）記入要領」50.8×（1/458）（プロパン・ブタンの混合m³換算）
- ※9 変換係数情報源：「エネルギーの使用の合理化等に関する法律施行規則」

エネルギー原単位消費量 （単位：GJ／億円）

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
エネルギー原単位（売上高）消費量 [※]	347	302	299	313	271

※ 組織内総エネルギー消費量／売上高

製品使用時のエネルギー削減量^{※1,2}とCO₂削減量（みなし削減効果）

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
エネルギー削減量（GJ ^{※3} ）	31,241	71,744	85,847	95,347	84,869
CO ₂ 削減量（t-CO ₂ ^{※4,5} ）	1,604	3,569	3,978	4,256	3,686

- ※1 従来製品と機能・性能を考慮した上で比較した消費電力の削減量×販売台数×年間稼働時間×変換係数
- ※2 対象は製品アセスメントを実施した国内アンリツグループ開発のハードウェア製品
- ※3 変換係数情報源：エネルギーの使用の合理化等に関する法律
- ※4 変換係数情報源：温対法における全国平均係数
- ※5 2018年度から実働時間に合わせて年間稼働時間を見直しました。

CO₂排出量などの第三者検証

報告内容に対する信頼性の確保のため、CO₂排出量 (Scope1+2+3)、再生可能エネルギー年間発電量、再生可能エネルギー自家消費量および総エネルギー消費量について、株式会社サステナビリティ会計事務所から国際保証業務基準ISAE3000およびISAE3410に準拠した第三者検証を受けました。



独立第三者の保証報告書

2022年7月26日

アンリツ株式会社

代表取締役 社長 グループ CEO 濱田 宏一 殿

株式会社サステナビリティ会計事務所

代表取締役 福島隆史

1.目的

当社は、アンリツ株式会社（以下、「会社」という）からの委嘱に基づき、2021年度 CO₂排出量（スコープ1）1,454t-CO₂、（スコープ2 マーケットベース）10,977t-CO₂、（スコープ2 ロケーションベース）10,248t-CO₂、（スコープ3 カテゴリー1,2,3,4,5,6,7,11,12）94,030t-CO_{2e}、エネルギー使用量 286TJ、再生可能エネルギー年間発電量 4,476MWh（うち自家消費分 4,475MWh）（以下、総称して「環境パフォーマンス指標」という）に対して限定的保証業務を実施した。本保証業務の目的は、環境パフォーマンス指標が、会社の定める算定方針に従って算定されているかについて保証手続を実施し、その結論を表明することにある。環境パフォーマンス指標は会社の責任のもとに算定されており、当社の責任は独立の立場から結論を表明することにある。

2.保証手続

当社は、国際保証業務基準 ISAE3000 ならびに ISAE3410 に準拠して本保証業務を実施した。当社の実施した保証手続の概要は以下のとおりである。

- ・算定方針について担当者への質問・算定方針の検討
- ・現地往査
- ・算定方針に従って環境パフォーマンス指標が算定されているか、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施

3.結論

当社が実施した保証手続の結果、環境パフォーマンス指標が会社の定める算定方針に従って算定されていないと認められる重要な事項は発見されなかった。

会社と当社との間に特別な利害関係はない。

以上

Environment

水資源

社会課題に
対する考え方

私たちが日常生活や経済活動を営む上で、水はかけがえのないものです。現在、世界人口の増加、開発途上国の経済成長、気候変動などにより、世界規模で水資源の枯渇や水紛争問題などが発生しています。アンリツグループ全体では、大量に水を必要とする事業は行っていないが、水リスクが高いと判断されている米国カリフォルニア州に開発・製造拠点

である Anritsu Company を有していることから、水資源に対する課題は例外ではありません。開発・生産拠点の地域の水リスクを把握し、限られた水資源を効率よく適切に使用するための取り組みが重要であると考えています。

目標

2021年度目標	2021年度進捗
国内アンリツグループの水使用量を 62,000 m ³ (概ね2019年度の水準) 以下に維持する	53,784 m ³ 。2019年度比13.5%削減しました。

取り組み／活動実績

水使用量の削減

国内アンリツグループでは洗浄などの生産工程の一部で水を使用しますが、水使用量の大部分はトイレ、手洗いによるものです。国内アンリツグループでは、使用量削減のために、漏水点検をはじめ、節水型トイレへの更新や生産施設などで循環水を使用するなどの取り組みを進めてきました。平塚地区において、アルカリ系洗浄液を用いた金属材料の脱脂洗浄装置のすすぎ用として使用しているリンス水は、フィルタとイオン交換樹脂を通して循環させて再使用することで、約40 m³/年の水使用

量削減につなげています。

国内アンリツグループの2021年度の水使用量もコロナ禍における在宅勤務により、2019年度と比べて13.5%、2020年度と比べて、2.9%減少しました。

Anritsu Company (米国カリフォルニア州Morgan Hill) では、水を必要とする芝生から乾燥に強い植物への植え替えや節水型トイレの導入などの取り組みを実施し、2013年度から2015年度にかけて、水使用量を約半減しました。しかし、2020年度に続き、2021年度も洗浄に多量の水が必要な薄膜デバイス製造サービス設備の稼働や景観維持のための植栽への水やりにより、使用量が多い状況が続いています。今後の状況を確認しながら、グローバルで中長期水使用量の目標値を策定し、削減に努めていきたいと考えています。

水リスク地域評価

主要な開発・生産拠点である国内グループ会社(神奈川県厚木市、福島県郡山市)、Anritsu CompanyおよびAnritsu Ltd.(英国Luton)について、WRI(世界資源研究所)が開発した水リスク評価ツール“Aqueduct”ならびにWWF(世界自然保護基金)とDEG(ドイツ投資開発会社)が開発した“Water Risk Filter”により、水リスクの評価を行っています。現状、水ストレス*が高い拠点はありますが、ツールによると2030年までに水ストレスが高くなることが予想される福島県郡山市および米国カリフォルニア州Morgan Hillを中心に水資源の利用を削減するため、環境目標を掲げ、PDCAを回していきます。

※ 水ストレス：1人あたり年間使用可能水量が1,700tを下回り、日常生活に不便を感じる状態を指す。水ストレスが極めて高いレベルでは、年間を通じて国内の農業用水、家庭用水、工業用水を十分に利用できない人が80%以上で、その地域の水不足が非常に高い状態に陥っていることを意味する。

水リスク評価

水リスク評価ツール		厚木地区 (厚木市)	東北地区 (郡山市)	米国 (Morgan Hill)	英国 (Luton)
Aqueduct	水ストレス				
	2030年の水ストレス				
	河川の洪水リスク				
Water Risk Filter	水不足リスク				
	洪水リスク				

Aqueduct評価

- Low (<10%)
- Low-medium (10-20%)
- Medium-high (20-40%)
- High (40-80%)
- Extremely high (>80%)

Water Risk Filter評価

- Very Low risk (0-1.8)
- Low risk (1.8-2.6)
- Medium risk (2.6-3.4)
- High risk (3.4-4.2)
- Very high risk (4.2-5.0)

〈使用ツール〉

Aqueduct：世界資源研究所 (WRI) が発表した地域ごとの水リスクの状況を示した世界地図・情報
 Water Risk Filter：世界自然保護基金 (WWF) とドイツ投資開発会社 (DEG) が開発した水リスクマップ。水資源不足、洪水、干ばつ、水量の季節変化、水質などの物理的リスク、規制リスクなどによる事業影響を評価

水資源への配慮

アンリツグループは、厚木地区でトイレの洗浄水に地下水を使用している他は、全て河川などの地表水を取水源とする上水を使用しています。

厚木地区では、節水型トイレの導入により地下水の汲み上げ量を減らし、地下水の枯渇抑制に配慮しています。

また、グローバル本社棟では、雨水が地下へ浸透しやすいように雨水浸透枳を設置し、地下水の涵養や集中豪雨による河川の氾濫防止などにも配慮しています。

水資源保護のための取り組み

活動名	厚木地区	平塚地区	東北地区	米国
男性用トイレの人感センサー導入	●		●	●
節水型トイレの導入	●		●	●
自動水栓の導入	●		●	
トイレ洗浄水の地下水利用	●			
金属材料脱脂洗浄装置リンス水の再利用		●		
雨水浸透枳の設置	●			
節水用バルブの設置	●			●
トイレ用擬音装置 (音姫など) の設置	●			
漏水点検の実施	●	●	●	
温水器を高効率のものへ更新				●
乾燥に強い植物への植替				●
点滴型の給水設備への切換				●
雨季の水やり停止				●
水非使用の窓洗浄方法導入				●
外部の機関による給水設備の点検				●
相模川クリーン活動 (河川の清掃活動)	●			

取水源別取水量*、排水先別排水量、リサイクル量

(単位：m³)

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
総取水量	小計	70,837	72,777	79,588	77,085	73,911
	厚木地区	54,371	55,774	61,585	62,041	59,206
上水取水量	平塚地区	30,277	30,181	31,695	30,100	27,882
	東北地区	716	700	659	605	599
	国内営業拠点など	11,203	11,363	11,711	9,608	10,551
	米国	47	476	93	31	47
	英国	11,858	12,858	17,312	21,536	19,939
	厚木地区	270	196	116	161	188
	地下水取水量	16,466	17,003	18,003	15,044	14,705
総排水量	小計	58,373	58,530	64,978	63,105	59,117
	厚木地区	47,170	47,167	53,267	53,497	48,566
下水排水量	平塚地区	40,935	41,364	44,364	39,378	37,915
	東北地区	716	700	659	605	599
	国内営業拠点など	47	476	93	31	47
	米国	5,202	4,431	8,036	13,322	9,817
	英国	270	196	116	161	188
	河川排水量	11,203	11,363	11,711	9,608	10,551
リサイクル量	平塚地区	40	40	40	40	40
リサイクル率 (%)	平塚地区	5	5	6	6	6

※「上水」「地下水」以外の水源の水の使用はありません。

Environment

生物多様性の保全

社会課題に
対する考え方

日々の営みや企業活動は、生物多様性が生み出す自然資源によって支えられています。しかし、地球温暖化の進行や大量生産・大量消費に伴う資源の枯渇などにより、生物多様性が脅かされています。生物多様性が失われてしまうと、人の生存が脅かされ、持続可能な未来に影響を及ぼす重大なリスクとなります。

アンリツグループは、原料を調達してから製品が処分されるまでのバリューチェーンの中で、廃棄物や化学物質の排出、エネルギーの消費など、生物多様性に影響を与える要素を持っています。そのため、生物多様性保全に取り組んでいく責務があると考え、環境負荷低減活動の実践を基本方針とし、自然環境保護を目的とした社会貢献活動に取り組んでいます。

方針

アンリツグループでは、事業活動と生物多様性との関わりを検討し、生物多様性に対して直接的に大きな影響を与える事業活動が見当たらないことを確認しました。これを踏まえ、次の3つを柱とする環境負荷削減活動の実践を生物多様性保全の基本方針としています。

- 気候変動抑制の観点で地球温暖化防止の推進
- 乱獲・生息地喪失抑制の観点で省資源・3Rの推進
- 汚染・生息地喪失抑制の観点で化学物質の使用・排出抑制とリスク対策の推進

また社会貢献活動として、生物多様性の保全に向けた植林活動や清掃活動などに積極的に取り組んでいきます。生物多様性保全の基本方針に基づいた「地球温暖化防止の推進」「省資源・3Rの推進」「化学物質の使用・排出抑制とリスク対策の推進」に関する目標と取り組み／

活動実績については、「Environment」の各該当項目をご参照ください。

取り組み／活動実績

生物多様性保全の基本方針に沿った環境負荷削減活動に加えて、地球環境の再生能力の拡大に向けた緑化活動や清掃活動などの社会貢献活動へ積極的に参加しています。また、自社敷地内の緑化においては、その土地の気候や土に合った本来の植生(潜在的自然植生)を意識した植栽などを実施しています。汚染予防の観点では、排水の無害化処理を行っています。

「日本経団連生物多様性宣言推進パートナーズ」への参加

国内アンリツグループは、日本経団連生物多様性宣言の趣旨に賛同し、生物多様性を育む社会づくりに向けて率先して行動する「日本経団連生物多様性宣言推進パートナーズ」に参加しています。

「FSC® CoC認証」を取得

アンリツ興産(株)の印刷部門は、2019年度にFSC® CoC認証※を取得し、森林に関わる生物多様性の保全や地球温暖化防止に貢献しています。その後重大な指摘はなく、認証を更新してきました。これまではFSC®認証紙をカタログやレポートで使用していましたが、2021年度はより一層推進するために、名刺も加えて適用範囲を拡大しました。

なお、FSC® CoC規格が改訂されたこと(FSC-STD-40-004 V3-1)を受けて対応を進めており、2022年度に移行審査を受審する予定です。



責任ある森林管理
のマーク

※ FSC® CoC認証：Forest Stewardship Council®(FSC®)は、将来世代のために森を守る、独立した非営利組織です。責任ある森林管理の普及を目指し、責任ある森林管理の規格を定め、国際的な森林認証制度を運営しています。FSC®認証の中でも、林産物の加工・流通プロセスを対象とするのがCoC認証です。

「かながわプラごみゼロ宣言」への賛同

SDGs未来都市である神奈川県は、持続可能な社会を目指すSDGsの具体的な取り組みの一つとして「かながわプラごみゼロ宣言」を掲げ、深刻化する海洋汚染、特にマイクロプラスチック問題に取り組んでいます。アンリツは、この活動に賛同し、従来から行っている厚木地区および平塚地区周辺のクリーン活動、相模川クリーンキャンペーンへの参加による河川や海洋へのプラごみの流入防止、社員向けに発行している環境情報誌「エコ倶楽部」や社内報での情報展開、環境一般教育の実施などによる社員の啓発に努めています。

今後は、包装材やペットボトルなどの使用量削減、マテリアルリサイクル化による資源循環に取り組み、プラごみゼロに向けた活動を進める予定です。



「にじゅうまるプロジェクト」への参加

国内アンリツグループでは、2017年度に、国際自然保護連合日本委員会(IUCN-J)が運営する「にじゅうまるプロジェクト」※において、生物多様性を守る愛知ターゲットへの貢献を宣言しました。

※ 市民団体・企業・自治体などが、生物多様性条約第10回締約国会議(COP10)で合意された愛知ターゲット(20の目標)への貢献を宣言(にじゅうまる宣言)し、登録していく取り組みです。

活動名	活動内容	愛知ターゲット
富士山「緑の募金の森」緑化活動への参画	1996年の台風で倒壊した森林を80年計画でよみがえらせるという壮大なプロジェクトの一環で、2000年から実施されており、アンリツは、2006年から参加しています(2021年度でこのプロジェクトへの参加を中止しました)。	生息地の破壊 脆弱な生態系の保護 生態系サービス
新規建設時の緑化	2015年3月に竣工したアンリツグローバル本社棟の中庭および外周に、立地している神奈川県厚木市の気候や土に適した本来の植生(潜在自然植生)を意識した植物を植えています。	生息地の破壊 生態系サービス

丹沢大山自然再生委員会への加盟

アンリツは、2022年6月、丹沢大山自然再生委員会に加盟しました。

丹沢では、1980年代からモミやブナの立ち枯れ、森林の下草の消失など、生態系に大きな異変が起こり始めました。

この状況を受けて、NPO、企業、マスコミ、団体、自然環境保全の専門家や県を含む行政などの協働により本委員会が設立され、神奈川県自然再生事業や企業・団体が取り組む自然再生プロジェクトなどの支援、植樹や間伐・枝打ちなどの丹沢大山の自然環境の保全・再生に取り組んでいます。

アンリツは、1961年に丹沢大山山麓の現住所に厚木事業所を開設しました。現在は国内外アンリツグループの本社となっています。

丹沢大山の自然保護活動に参画することで、生物多様性の保全、水資源の確保に貢献していきます。



グローバル本社棟から望む大山

Environment

環境汚染予防

社会課題に
対する考え方

有害物質による大気、水、土壌などの汚染は人々の健康や自然環境に悪影響を及ぼし、地球温暖化の原因にもなっています。環境汚染を引き起こさないため、化学物質の取り扱いや排出に関する法律および条例は多岐にわたり、環境汚染防止に関連する規制は強化される方向にあります。継続的に事業活動を進める上で、化学物質の使用管理や排出管理は、ま

ずまず重要になります。

アンリツグループでは、製品の開発や製造においてさまざまな化学物質を取り扱っています。不適切な管理で周辺環境に重大な影響を与えないよう、徹底した環境汚染予防対策を推進していきます。

目標

2021年度目標	2021年度実績
工程系排水の自主管理基準超過ゼロを維持する(厚木地区)	自主管理基準超過が1件ありました。是正計画に従い、適切に処理しました。

今後も継続的に「自主管理基準超過ゼロ」の目標を掲げ、汚染予防に取り組んでいきます。

取り組み／活動実績

規制値の順守

国内アンリツグループでは、排水の水質、大気、騒音について、法や条例の規制より厳しい自主管理基準を設け、環境汚染予防に取り組んでいます。なお、排水における水質の自主管理基準値は、過去の分析結果を踏まえ、法や条例の規制基準の概ね半分前後の値で設定しています。

WEB 国内アンリツグループの排水の水質測定データ

WEB 東北地区の大気測定データ

WEB 国内アンリツグループの騒音測定データ

排水管理

厚木地区では、工程系排水処理設備を設置し、酸・アルカリを含んだ工程系排水や、クリーンルーム内の湿度調整を行うための小型ボイラーからの排水を無害化しています。万一、原水、処理途中の排水、処理用の薬品などが漏洩した場合でも、防液堤で全てを受けられる構造にしているとともに、pH基準値を超過した水が外部に排出されないよう、二重監視する仕組みを導入するなど、リスク低減策を講じています。pH以外の重金属類については、週1回、簡易分析を行って管理しています。行政と取り決めた項目や物質に関しては、3カ月に1回、専門機関に委託して分析し、管理しています。

平塚地区では、アルカリ系洗浄液を用いて金属材料を

脱脂洗浄していますが、脱脂洗浄原液はバッチ回収しています。すずぎに使用しているリンス水は再生して循環使用しているため、工程系排水としての排出はしていません。東北地区では、工程系排水を排出する特定施設はありませんが、ボイラーや浄化槽などの故障によるpHの自主管理基準値超過に備えて、監視装置と放流水の排出を停止する緊急遮断弁を設置し、リスク対策を実施しています。

さらに各地区で、人為的ミスや災害時の化学物質漏洩を想定した対応手順を作成しています。定期的な設備点検と訓練を通じて必要な見直しを行い、万一の事故発生時に備えています。

化学物質管理

国内アンリツグループでは、製品の設計・開発から、調達、製造、出荷までの各段階において使用する化学物質を管理しています。各部門で新規の化学物質を使用する場合は、環境法規制、有害性、安全衛生、防災などの

観点や独自に定めた使用禁止・使用抑制物質の含有の有無の観点などから、分野ごとに設けた専門の評価者が事前評価を行い、使用の可否を決定しています。さらに、国内アンリツグループの化学物質を使用する全部門が棚卸を3カ月ごとに行い、購入量、使用量、廃棄量を化学物質管理システムに入力しています。そのデータをもとに、PRTR法対象物質の取扱量、消防法危険物保管量、温室効果ガス排出量の集計、法規制改正に伴う対象化学物質の確認などを行い、必要に応じて、より環境負荷が小さく、安全な物質への代替などを検討しています。労働安全衛生法で通知対象物質に指定されている化学物質を使用する場合は、リスクアセスメントを実施し、対策を行っています。

なお、2021年度も東北地区において、PRTR法対象物質であるメチルナフタレン（東北アンリツ第一工場のボイラーで使用するA重油に含有）の取扱量が1tを超えたことから、移動量などのデータを算出し、行政に届出を行いました。メチルナフタレンは、ボイラー内で燃焼するため、外部への排出はほとんどありませんが、今後も取扱量を削減していく予定です。

アンリツグループ使用規制化学物質

使用禁止物質	CFC (Chlorofluorocarbons)、ハロン、四塩化炭素、1, 1, 1-トリクロロエタン、HBF ₃ (Hydrobromofluorocarbons)、プロモクロロメタン、臭化メチルの7物質群
使用抑制物質	HCFC (Hydrochlorofluorocarbons)、トリクロロエチレン、テトラクロロエチレン、ジクロロメタン、HFC (Hydrofluorocarbons)、PFC (Perfluorocarbons)、SF ₆ (六フッ化硫黄)の7物質群

製品の有害物質規制への対応

国内アンリツグループでは、製品への有害化学物質の含有を禁止するため、国内法規制およびグローバルな規制（欧州RoHS指令、REACH規則など）、業界基準を順守しています。アンリツが定める有害化学物質は、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で明確にしています。製品の含有化学物質については、国際電気標準会議が作成したIEC62474 (Material Declaration for Products of and for the Electrotechnical Industry) の報告対象物質リストに基づいて調査しています。

欧州連合 (EU) の官報 ((EU) 2015/863) で、2015年に改正RoHS指令が公布され、新たな禁止物質として、フタル酸エステル類の4物質 (DEHP、BBP、DBP、DIBP) が追加されました。カテゴリ3に該当する環境計測事業の製品に関しては、改正RoHS指令の適用が開始された2019年7月までに対応を完了しました。主力製品である測定器ならびにPQA事業製品は、カテゴリ9に該当する製品であるため2021年7月から適用開始となりました。



フタル酸エステル類の分析

たが、漏れなく対応を完了しています。従来から規制されていた6物質（カドミウム、鉛、水銀、六価クロム、PBB、PBDE）については、市場への流出リスク低減のため、蛍光X線分析装置を用いて抜き取りで購入部材の受入検査を行っています。新たに規制対象となった4物質は、2019年度にフタル酸エステル類の分析装置を導入し、抜取検査を行っています。フタル酸エステル類には移行性があるため、生産工程で製品に接触する可能性のある部材も検査しています。

※ 日本国内販売の古い製品にのみ使用している部材は除く

地下水の管理

厚木地区では、有機塩素系物質のトリクロロエチレンは1970年に、1, 1, 1-トリクロロエタンは1993年に使用を全廃していますが、有機塩素系の5物質については、自主的に年1回の地下水分析を実施し、監視を継続しています。テトラクロロエチレンの継続的な環境基準の超過がみられますが、アンリツグループにおける使用実績はありません。土壌調査結果からもアンリツグループに起因する汚染ではなく上流からの地下水による汚染であることが判明しており、行政も了承しています。今後も定期的な分析と監視を継続していきます。

WEB 国内アンリツグループの地下水測定データ

Environment

資源循環

社会課題に
対する考え方

世界的な人口増加、大量生産・大量消費に伴う使い捨て文化などの影響で、廃棄物の発生量は増加しています。これにより、自然資源の枯渇や環境負荷の増大を招いています。廃棄物問題の解決には適切な管理や処理に留まらず、廃棄物を出さないことが世界的に求められています。

アンリツグループでは、廃棄物問題を社会的責任と捉えて

います。工場や事務所から発生する廃棄物に加え、使用済み製品についても適切に管理するとともに、廃棄物排出量の削減、環境に配慮した資材の利用、「3R(リデュース、リユース、リサイクル)」のアプローチを積極的に用い、資源の有効利用に取り組んでいます。

目標

目標	2021年度進捗
国内アンリツグループのゼロエミッション ^{※1} を維持する	ゼロエミッションを維持しています。
2030年度までに国内アンリツグループの産業廃棄物の排出量を、2019年度実績を基準として売上高原単位で5%以上削減する ^{※2}	2019年度比15.9%削減しました。
2030年度までに厚木地区の一般廃棄物の排出量を36t以下にする	26.3t排出しました。

※1 ゼロエミッション：廃棄物の直接埋立および単純焼却される廃棄物の割合が0.5%未満となっている状態

※2 レイアウト変更などに伴うイレギュラーな排出を除く

取り組み／活動実績

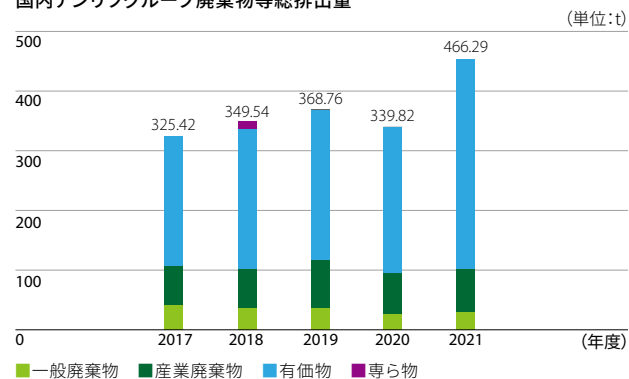
国内アンリツグループでは、オフィスおよび工場での分別回収や3Rを推進しています。

2021年度は、一般廃棄物となる落ち葉などを腐葉土化し、減量するためのミミズファーム[※]を増設しました。また、プラスチック資源循環促進法の趣旨に従い、

2022年度からプロジェクトチームを結成し、包装材やペットボトルなどの使用量削減やマテリアルリサイクルによる資源循環を推進していく予定です。東北地区では、2022年4月から社内でのペットボトル飲料の販売を中止しています。

※ ミミズファーム：ミミズを使って落ち葉などの堆肥化を効率的に行うもので、アンリツで使用している固有名称です。

国内アンリツグループ廃棄物等総排出量



※ 2021年度から、リサイクルセンターで排出された産業廃棄物(約11t)、使用済み製品から回収される有価物(約122t)を含めた総排出量としています。

VOICE

自動販売機の
ペットボトル飲料廃止

東北アンリツ株式会社 人事総務部
河野 剛

現在、東北アンリツ(株)の自販機は全て缶飲料となっています。種類が限られ、設置場所によっては水が買えません。ただ、活動の意義が理解され不満の声は聞こえていません。ただ、課題もあります。ウォーターサーバーを設置していますが、水の種類(軟水・硬水)によっては苦手な人もいたり、ブルトップタイプの缶だと飲み切らなければ取っておくことが難しいなど、始めてこそ分かる気付きがありました。

アンリツグループのプラスチック削減活動において、ペットボトル飲料も主要なテーマです。先行して開始した経験を共有し、削減活動に貢献したいと考えています。

国内アンリツグループ処理方法別種類別廃棄物等排出量

(有価物・専ら物含む)

(単位：t)

マテリアルリサイクル		サーマルリサイクル	
種類	2021年度	種類	2021年度
ガラスくず／陶磁器くず	2.3	汚泥	9.2
汚泥	1.8	紙くず	2.4
金属くず	240.3	動植物性残渣	26.2
紙くず	105.6	特定有害物	0.4
廃アルカリ	0.1	廃アルカリ	0.7
廃プラスチック類	6.7	廃プラスチック類	39.0
廃油	5.1	廃酸	0.2
木くず	8.0	廃油	12.3
		木くず	6.0

国内アンリツグループの有害廃棄物発生量*とリサイクル率

	2019年度	2020年度	2021年度
有害廃棄物発生量(t)	1.8	2.5	1.5
有害廃棄物リサイクル率(%)	100	100	100

* 廃棄物の処理及び清掃に関する法律「特別管理産業廃棄物」の発生量(PCB廃棄物を含まない)

包装の環境配慮

国内アンリツグループでは、包装資材の削減および包装資材に関わる廃材の削減とマテリアルリサイクル化を推進しています。この取り組みとして、使用後にほぼ100%が廃材としてサーマルリサイクルされる木箱包装を見直し、一部の包装資材をマテリアルリサイクル可能な強化ダンボールに置き換える「複合標準梱包化」を進めてきました。これにより、包装資材の質量を40%削減、廃材となる包装資材を50%削減できます。2021年度は、90個を複合標準梱包にて輸送することができました。2022年度は、複合標準梱包500個(全木箱輸送の約20%相当)を目標に取り組みを継続します。

国内アンリツグループの環境に配慮した包装

包装方法	対象製品	環境に配慮した内容	効果
ポリエチレンフォーム包装(PEF包装)	海外向けデスクトップ型測定器およびハンドヘルド型測定器 ^{※1}	緩衝材にポリエチレンフォームを採用	包装資材の廃棄物排出量削減(廃棄物はポリエチレンフォーム) ^{※2} 、体積を40%削減(フィルム包装と比較)
フィルム包装	海外向けデスクトップ型測定器 ^{※3}	2枚の弾性フィルムで製品をはさみ、中空に保持する方法を採用	包装資材の廃棄物排出量削減(廃棄物は弾性フィルム) ^{※2}
H160エアー緩衝包装	海外向け小型測定器およびユニット部品	航空輸送の気圧変化に耐えられるエアー緩衝材を採用	包装資材の廃棄物排出量削減(廃棄物はエアーフィルム) ^{※2}
段ボール緩衝材包装	国内、海外向けハンドヘルド型測定器	緩衝材に段ボール板材を採用、段ボール緩衝材の隙間に標準添付品・オプション部品を梱包	包装資材の廃棄物排出量削減(廃棄物はダンボール) ^{※2} 、体積を40%削減(アクセスマスタを発泡ウレタンフォーム包装した場合と比較)
エコ・ロジスティクス(エコ・ロジ)	国内向け製品(主に校正測定器)	納品時、引き取り時に通い箱を採用(緩衝材もリユース)製品梱包の簡素化(保護用ポリエチレン袋による包装)	包装資材のリユースにより、通常梱包と比べ廃棄物排出量を94%削減 ^{※4}
無梱包	国内向け大型製品(主にPQA事業の製品)	ストレッチフィルムを巻いた製品をパイプ枠に入れる方法を採用(パイプ枠はリユース)	使用後に廃棄していた木枠からリユースするパイプ枠への変更により、廃棄物排出量ゼロ

※ いずれの包装も、輸送中の振動や衝撃から製品を守る包装レベルを維持

※1 2016年度以降の新規開発の海外向けのデスクトップ型測定器およびハンドヘルド型測定器は原則PEF包装で出荷

※2 発泡ウレタンフォーム包装との比較で、廃棄物が()内の材料に替わることで包装資材を削減

※3 PEF包装では対応が難しい形状の測定器や大型の測定器に採用

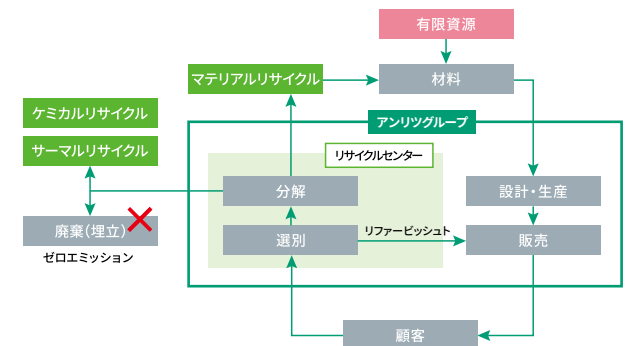
※4 エコ・ロジの通い箱を20回使用したと仮定

リサイクルセンター

2000年にアンリツ興産(株)の一部門としてリサイクルセンターを設立しました。2002年には産業廃棄物処分業許可を取得し、2003年度からは主にお客さまの使用済み製品の処理を行っています。2021年度は、アンリツグループから110tの使用済み製品や設備を受け入れました。解体・分別することでほぼ100%リサイクルし、その内、92.4%を有価物として搬出しました。

また、アンリツ興産(株)では、使用済み製品のリファーマビリティを推進しています。回収した使用済み製品の中から選りすぐったものについて、修理・校正を行い、納入後1年間の保証を付けて大学などの教育機関に安価で販売し、リユースによる製品の長寿命化に貢献しています。

廃製品のリサイクルシステム





- 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「団体結権」「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。

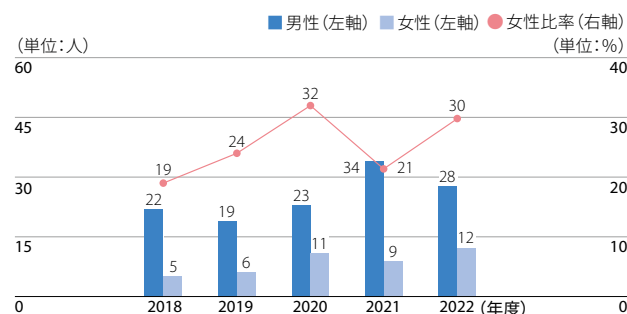
GLP2023サステナビリティ目標で掲げている女性幹部職比率15%以上(グローバル)の達成に向け、新卒・中途採用の拡大、働きやすさの改善などに取り組んでいます。さらに2022年4月より、独自のキャリアを高め、専門分野の能力を発揮して、組織の業績・課題解決に貢献するとともに、自分のライフステージ、ライフスタイルに合わせて働くことができる新たなキャリアパスを導入し、ライフワークバランスをより重視したキャリア形成が可能となる人事制度を整備しました。

➡ 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

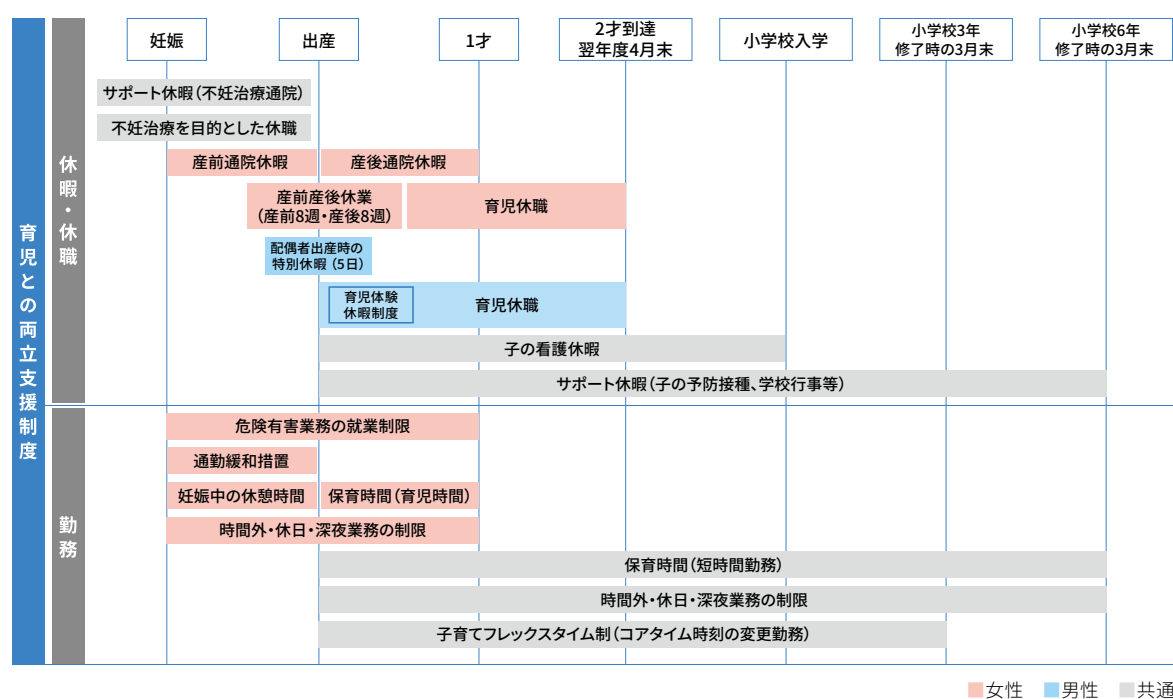
定 義	性別	対象期間		
		2019年度	2020年度	2021年度
子どもが生まれた社員の総数	男性	14人	23人	19人
	女性	7人	3人	8人
育児休職を開始した社員の総数	男性	2人	4人	7人
	女性	7人	5人	7人
育児休職取得率 ^{※1}	男性	14%	17%	36%
	女性	100%	166% ^{※2}	87%
育児休職から復職した社員の総数	男性	2人	4人	6人
	女性	4人	7人	8人
育児休職後の社員の復職率	男性	67%	100%	100%
	女性	100%	100%	100%
対象期間より前3年間で育児休職から復職したのち、12カ月経過時点で在籍してい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

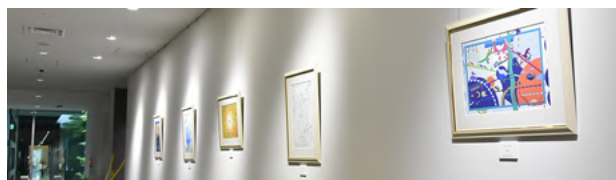


気持ちを込めて石鹼を手作りするハピスマ社員

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。



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。

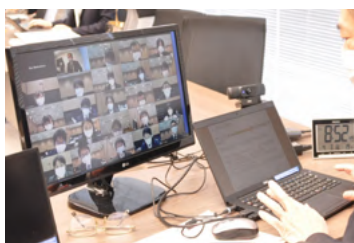
研修担当者となった現在は、昨年度感じたことを生かし、OJT報告書と月次アンケートを活用して、サポートをさらに強化しています。OJT報告書は、新入社員が先輩や上司と定期的にコミュニケーションを取るためのツールです。新入社員が今月の振り返りや来月の目標などについて記入し、先輩と上司がコメントする形式にすることで、新入社員の思いを汲み取った教育ができるように工夫しています。今年度から導入した月次アンケートでは、職場環境や体調、悩みの有無を確認しています。一人ひとりの些細な変化にも気付くことができ、より細やかなサポートができるようになったと思います。

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。

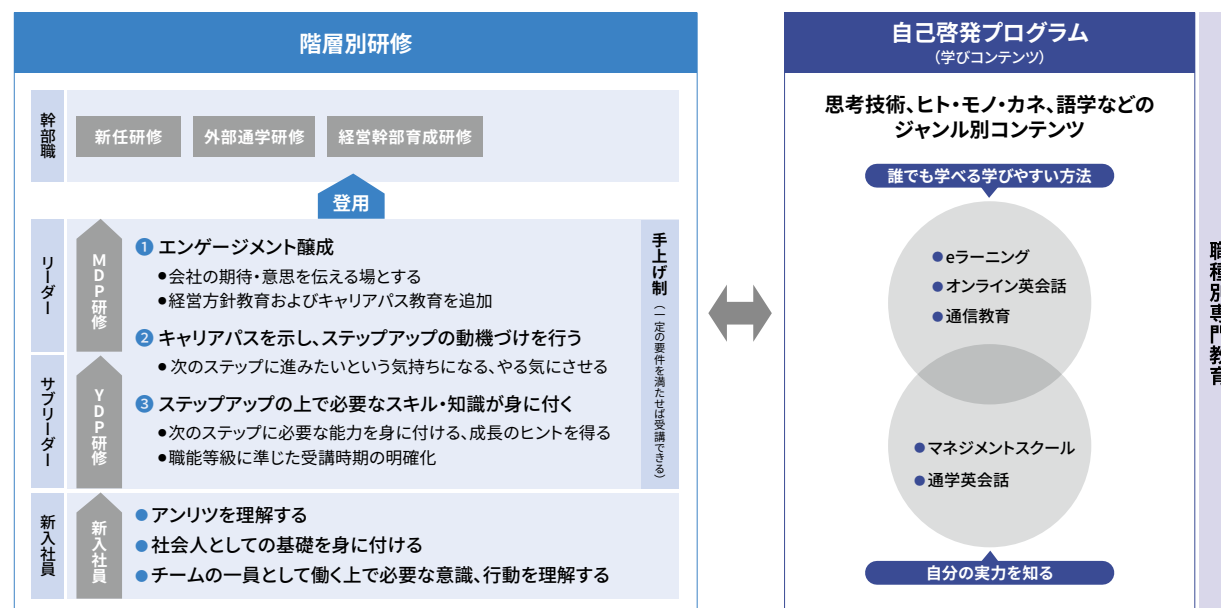
候補者は、都度および2年周期で、「経営幹部バリュー」

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 国内アンリツグループ 新入社員	P.52 人権教育の実施
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上で速やかに開示し、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。

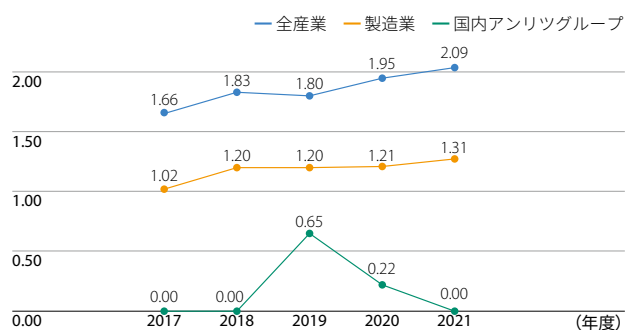
通勤途上災害に関しては、2021年度、国内アンリツグループ全体で休業が1件、不休事案が2件発生しました。自転車走行中の左折車両による巻き込まれ事故、歩行中の突風による転倒、自動車通勤中の被害事故です。今後も、歩行中や自転車(車両を含めた)運転中におけ

る一層の安全意識(危険予知)の向上に取り組みます。

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

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、身体負担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。

WEB 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、紛争地域で採取・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。

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

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。

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。

Social

品質と製品安全

社会課題に
対する考え方

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、製品事故防止に一元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。

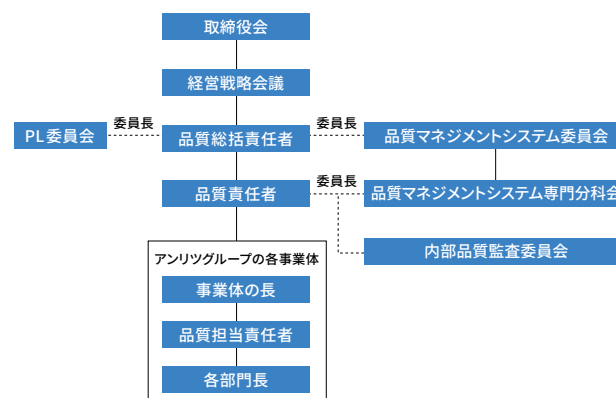
品質方針に関する行動指針

- ・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。

WEB ISO 9001認証取得会社一覧

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。実測することでの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。



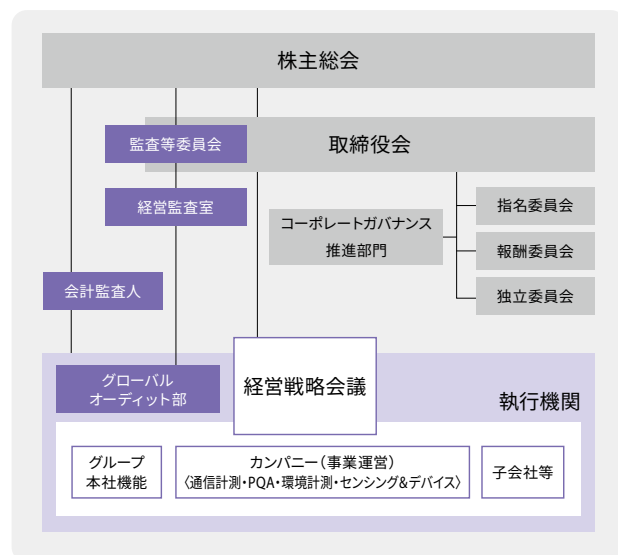
- 82 コーポレートガバナンス
- 88 内部統制
- 90 コンプライアンスの定着
- 95 リスクマネジメントの推進
- 97 情報セキュリティ
- 99 事業継続マネジメント

Governance

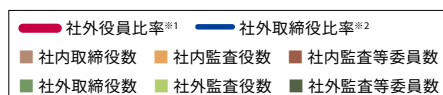
コーポレート
ガバナンス

コーポレートガバナンス体制図

アンリツは、監査等委員会設置会社を採用しています。コーポレートガバナンス体制図は以下の通りです。

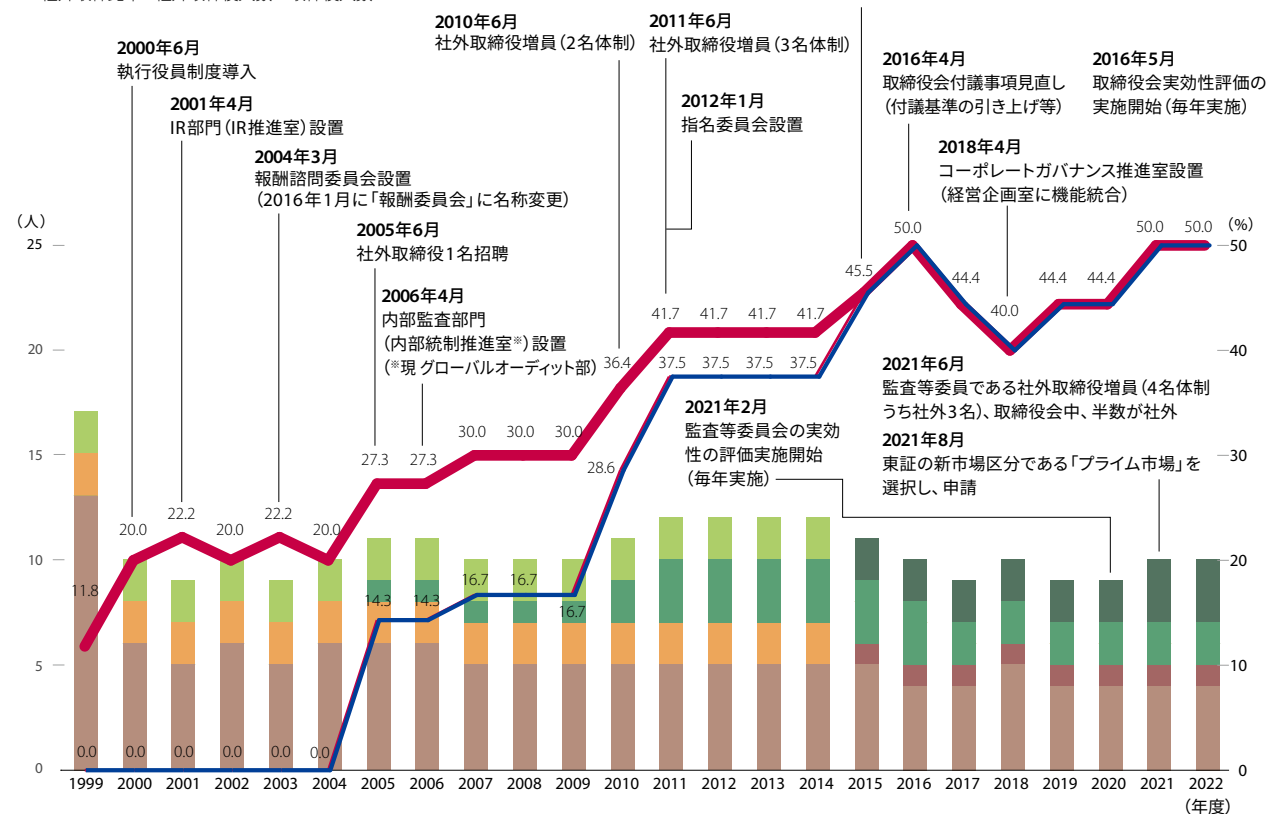


コーポレートガバナンス強化の取り組み



※1 社外役員比率＝(社外取締役役人数＋社外監査役人数)÷(取締役役人数＋監査役人数)

※2 社外取締役比率＝社外取締役役人数÷取締役役人数



※ 監査等委員会設置会社への移行により、2015年以降の「監査役」「社外監査役」の名称は、それぞれ「監査等委員」「社外監査等委員」となる。

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

アンリツグループは、経営環境の変化に柔軟かつスピーディに対応し、グローバル企業としての競争力を高め、継続的に企業価値を向上させていくことを経営の最重要課題としています。これを実現するために、コーポレートガバナンスが有効に機能する環境と仕組みを構築することに努めており、次の視点からコーポレートガバナンスの強化に取り組んでいます。

- (1) 経営の透明性の向上
- (2) 適正かつタイムリーな情報開示
- (3) 経営に対する監督機能の強化
- (4) 経営人財の育成

アンリツグループは今後も、企業としての使命を果たすべく、経営理念に掲げる「誠と和と意欲」をもって、株主、お客さま、従業員をはじめとする全てのステークホルダーの権利と利益を尊重する企業風土の醸成、ならびに社内体制の整備強化に向けて、必要な施策を実施していきます。

現状のコーポレートガバナンス体制について

アンリツは、専門性が非常に高い製造業であり、業務執行には現場感覚と迅速性が求められるため、経営幹部層に的確な経営手腕を発揮させる経営システムとして、2000年から執行役員制度を導入しています。また、従来よりコーポレートガバナンスの強化を重要な課題と認識し、複数の独立社外取締役の選任に加え、取締役会

の任意の諮問機関として社外取締役を中心に構成される「指名委員会」および「報酬委員会」を設置し、透明性およびアカウンタビリティの確保に努めています。加えてアンリツは、監査・監督機能の強化を図るため、監査等委員会設置会社としています。

取締役10名のうち、6名は業務執行を行わない取締役（うち5名は独立社外取締役）です。なお、2021年度の社外取締役の取締役会への出席率は96.9%でした。

WEB アンリツ株式会社 コーポレートガバナンス基本方針

取締役会

取締役会は、経営の意思決定機関として、グループ全体の経営方針、経営戦略などの重要事項について決定するとともに、業務執行機関の業務執行を監視、監督します。

取締役会メンバーに複数の社外取締役を含めることで、取締役会の監視、監督機能を強化しています。取締役会では、経営陣から提案された議題に対して取締役がそれぞれの幅広い知識と経験から意見を表明し、活発な議論が交わされています。現在の取締役会は、社内取締役5名、社外取締役5名、計10名（いずれも監査等委員である取締役を含む）で構成されています。

取締役の選任基準

社内取締役の選任

高度な専門知識を持ち、業務遂行における高い能力の発揮と業績への貢献が期待できる人財であることに加え、アンリツの人財観察軸である「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つの要素を基軸に総合的に評価するものとします。

社内取締役選任理由

氏名	選任理由
濱田 宏一	アンリツグループの主力事業である計測事業部門で商品開発および国内外のマーケティング業務に従事し、業界・技術動向を含めた事業に関する幅広い知識と経験を有しており、現在はアンリツの代表取締役社長、グループCEOとしてリーダーシップを発揮し、グローバルに展開するアンリツグループの事業を牽引するなど経営者として豊富な知識・経験を有していることから取締役として適任と判断しました。
窪田 顕文	アンリツおよび海外子会社で経理・財務業務を担当し、現在はCFOならびにコーポレート総括として財務戦略とグループ経営管理を担当しており、財務および会計ならびにコーポレートガバナンスに関する幅広い知識と経験を有していることから取締役として適任と判断しました。
新美 真澄	アンリツグループの事業の柱に成長したPQA（プロダクツ・クオリティ・アシュアランス）事業部門で、生産管理、経営企画、海外子会社経営等の業務に従事し、事業に関する幅広い知識と経験を有しており、現在はPQA事業を担うインフィビスカンパニーの責任者としてリーダーシップを発揮していることから取締役として適任と判断しました。
島 岳史	グローバル・ビジネスに関する幅広い知識と豊富な経験を有し、現在は、通信計測カンパニーの責任者としてアンリツグループの主力ビジネスである通信計測事業においてリーダーシップを発揮していることから取締役として適任と判断しました。
脇永 徹	アンリツのグローバルビジネスに関する幅広い知識と豊富な経験を有していることに加え、経営監査室において監査等委員をサポートし、監査実務にあたるなど豊富な監査経験を有していることから監査等委員である取締役として適任と判断しました。

社外取締役の選任

取締役会全体としての知識・経験のバランスや、多様なステークホルダーの視点をアンリツグループの事業活動の監督・適正運営に取り入れる観点から、その専門分野、出身などの多様性に配慮し、かつアンリツからの独立性を勘案した上で、総合的に判断するものとします。

社外取締役選任理由

氏名	選任理由
青木 和義	上場会社の会計財務部門の責任者を務め、財務および会計に関する専門的な知識と豊富な経験を有しているほか、グローバル・ビジネスに関する豊富な経験を有しており、社外取締役として職務を適切に遂行していただくことができると判断しました。
正村 達郎	情報通信技術に関する専門的かつ幅広い知識ならびに経営者としての豊富な経験、卓越した見識を有しており、社外取締役として職務を適切に遂行していただくことができると判断しました。
五十嵐 則夫	公認会計士および大学教授としての財務および会計に関する専門的な知識と豊富な経験、ならびに上場企業における社外監査役等としての経験等に基づいた経営に関する幅広い見識を有しており、社外取締役として職務を適切に遂行していただくことができると判断しました。
上田 望美	弁護士としての豊富な経験と専門知識を有しており、社外取締役として職務を適切に遂行していただくことができると判断しました。
青柳 淳一	公認会計士としての財務および会計に関する専門的な知識と、海外を含め豊富な経験を有しており、社外取締役としての職務を適切に遂行していただくことができると判断しました。

取締役のスキルマトリックス

アンリツグループの取締役および監査等委員である取締役の各氏が有する主な知識・経験・専門性ならびに期待する分野は次の通りです。

スキルマトリックス

	氏名	委員会委員		取締役が有する専門性等・期待する分野							
		指名委員会	報酬委員会	企業経営 経営戦略	グローバル 国際経験	営業 マーケティング	技術 研究開発	業界知識	財務会計	法務 コンプライアンス	ESG サステナビリティ
取締役	濱田 宏一	●	●	●	●	●	●	●			●
	窪田 顕文	●	●	●	●			●	●	●	●
	新美 真澄			●	●	●		●			
	島 岳史			●	●	●		●			
	青木 和義(社外)	●	●	●	●				●		
	正村 達郎(社外)	●	●	●			●	●			
監査等 委員 である 取締役	五十嵐 則夫(社外)	●	●	●	●				●		
	上田 望美(社外)	●	●							●	●
	青柳 淳一(社外)	●	●		●				●		
	脇永 徹			●	●	●		●			

(注) 上記一覧表は各氏が有する全ての知識、経験などを表すものではありません。

監査等委員会および任意の委員会の構成

社内取締役 社外取締役 ☆委員長

機関	監査等委員会	指名委員会	報酬委員会	独立委員会
構成	- 五十嵐 則夫 ☆ - 青柳 淳一 - 上田 望美 - 脇永 徹	- 青木 和義 ☆ - 青柳 淳一 - 正村 達郎 - 濱田 宏一 - 五十嵐 則夫 - 窪田 顕文 - 上田 望美	- 正村 達郎 ☆ - 青柳 淳一 - 五十嵐 則夫 - 濱田 宏一 - 青木 和義 - 窪田 顕文 - 上田 望美	- 青木 和義 ☆ - 上田 望美 - 正村 達郎 - 青柳 淳一 - 五十嵐 則夫
目的活動	監査等委員会規則およびその細則を定め、最初に委員長の選定、常勤の選定、監査業務の分担、その他監査等委員の職務を遂行するために必要となる事項を取り決め、前期の監査結果のレビュー、当期の経営課題としてのリスク評価等を行って、監査方針、重点監査項目、年間監査計画等について審議・立案しています。	取締役および執行役員の選任・選定、解任・解職にあたり取締役会の役割を補完し、取締役および執行役員の選任・選定、解任・解職の妥当性および透明性を向上させる責務を負います。	取締役および執行役員の報酬の決定にあたり取締役会の役割を補完し、報酬の公正性、妥当性および透明性を向上させる責務を負います。	5名の独立社外取締役のみで構成され、定例会を年2回開催するとともに、取締役会等の前後などに随時会合を持ち、独立した立場からアンリツの監督機能を確実なものとするを目的としています。

取締役会・諮問委員会などの開催実績

取 取締役会 監 監査等委員会 報 報酬委員会 指 指名委員会
独 独立委員会

2021年度開催実績

4月	取 監 監	10月	取 監 報
5月	取 監 監	11月	取 指 独
6月	取 監 監	12月	取 取 監 監
7月	取 取 監	1月	取 監
8月	取 監 報	2月	取 指 独
9月	取 監	3月	取 監 報 独

取締役会の実効性評価

アンリツの定めるコーポレートガバナンス基本方針の中で、取締役会は、会社の持続的な成長と中長期の企業価値向上を実現するため、健全なリスクテイクの前提となる意思決定プロセスの継続的改善と監督機能の強化に指導的役割を果たすことにより、その実効性を高めていくこと、ならびに各取締役は、取締役会の意思決定機能と監督機能とのより良いバランスを追求するために、おのおのの経験、スキル、知識等を発揮することを定めています。かかる観点のもと、取締役会はコーポレートガバナンス基本方針に掲げている各項目を評価軸として、

毎年、取締役会の実効性についてレビューを行い、改善強化に取り組むこととしています。

取締役の実効性評価結果(2021年度)

取締役会は、アンリツグループの企業価値の源泉を踏まえた事業展開に向けたグローバル経営体制を充実させるために、適切な社内外の経営人財と人数で構成されていること、ならびにアンリツグループの経営に関わる重要な事項についての建設的な議論および意思決定ならびに取締役の業務執行の監督を行うための体制が整備されていることを確認しました。また、取締役会、監査等委員会、独立委員会、指名委員会および報酬委員会のそれぞれの構成員である各取締役が、アンリツグループの中長期的な企業価値の向上を図るために果たすべき役割を十分に理解し、それぞれの会議において、多様な経験に基づく見識、高度な専門知識等を発揮させ、社外取締役を含む全員で活発な議論が展開されていることを確認しました。

取締役会で効率的で実りある議論を展開し、また指名委員会および報酬委員会の活用を促すことなどにより、実効ある経営の監督につなげていくための課題を抽出し、改善に向けた取り組みも共有しました。その骨子は次の通りです。

- ・中長期戦略、人的資本、リスクマネジメントなどを主眼とした審議テーマの設定と資料づくりの工夫
- ・コーポレートアクションに対するステークホルダーの

反応などについての適切な把握

- ・社外取締役向けエデュケーションセッションの設定、委員会スケジュール・アジェンダなどの情報共有
- ・フリーディスカッションでの抽出課題に対するフィードバックの充実
- ・リスク対応の見える化などを通じたリスクマネジメント強化

今回の評価レビューに基づく課題に対しては、過去の慣例などにとらわれることなく必要な取り組みを実施し、改善に努め、取締役会のさらなる実効性向上を図っていきます。

アンリツは、取締役会の実効性の評価を今後も定期的に実施することを予定しており、より良いコーポレートガバナンスの実現を目指し、引き続きアンリツにとってのあるべき姿を追求していきます。

取締役会での主な審議テーマ・付議報告件数 (単位：件)

分類	2021年度
経営戦略・サステナビリティ・ガバナンス・株主総会関連	16
事業関連	17
IR、SR	8
予算・決算・配当・財務関連	16
内部統制・リスクマネジメント・コンプライアンス関連	9
人事・指名・報酬	17
監査等委員会・会計監査人	4
個別案件(投融資案件など)	24
合計	111

役員報酬等

アンリツの役員報酬[※]の構成・水準については、外部調査機関による役員報酬データにも照らしつつ、各事業年度における業績の向上および中長期的な企業価値の増大に対するインセンティブとして有効に機能させることを主眼に、職責などに応じた固定報酬および業績連動報酬のバランスを勘案し、決定しています。役員に対する報酬等の基本方針は次の通りです。

※ 対象は監査等委員を除く取締役（社外取締役を除く）、執行役員および理事

基本方針

- ・経営目標の達成と企業価値の持続的な向上への意欲の創出につながる制度・内容とする
- ・グローバル企業の役員として望まれる優秀で多様な人材を確保することができる魅力的な制度・内容とする
- ・報酬等の決定プロセスおよび分配バランスの妥当性・客観性を確保する

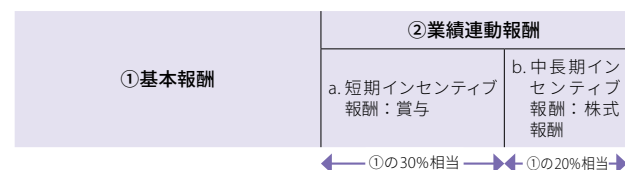
報酬体系

役員の報酬体系は、基本報酬の50%相当額を業績連動報酬とし、当該役員が株主の皆さまとの利益意識を共有し、中長期的な視点での業績や株式価値を意識した経営を動機づける制度設計を採用しています。ただし、業務を執行しない者（社外取締役を含む）については、固定報酬とすることを原則とします。

業績連動報酬は、アンリツの経営ビジョンの実現に向

けて各人が業績目標の達成に邁進していくための動機づけに資することを狙い、短期インセンティブ報酬（賞与：基本報酬の30%相当額）および中長期インセンティブ報酬（株式報酬：基本報酬の20%相当額）のそれぞれに応じて、アンリツにふさわしい指標と考えられるものを取り入れています。

役員の報酬体系イメージ



業績連動報酬の主な評価指標

賞与の額の算定には、全社業績目標達成度の評価指標として当該事業年度における連結ROEおよび、会社業績における各人の担当職域部門等の業績の貢献度の評価指標として売上高、営業利益および、会社業績におけるESG/SDGs目標の達成度等を用いています。さらに、各人の設定した財務業績以外の目標に対する実績も評価の考慮要素としています。

株式報酬制度における評価指標としては、対象期間における各事業年度の期初に定める営業利益目標および中期経営計画に掲げる営業利益を採用しています。支給額または交付株式数（ポイント数）は、業績との非連動部分を除き、目標達成度に応じて0～100%の範囲で変動します。

➡ P.08 サステナビリティ目標とその進捗

取締役の報酬等の総額

区分	人数	報酬等の額			
		金銭報酬		非金銭報酬	合計
		基本報酬	賞与 (業績連動)	株式報酬 (業績連動)	
取締役（監査等委員であるものを除く）	7名	143百万円	65百万円	14百万円	223百万円
うち社外取締役	3名	19百万円	—	—	19百万円
取締役（監査等委員）	6名	51百万円	—	—	51百万円
うち社外取締役	4名	27百万円	—	—	27百万円
合計	13名	194百万円	65百万円	14百万円	274百万円
うち社外取締役	7名	47百万円	—	—	47百万円

※ 非金銭報酬等につきましては、株式報酬制度により交付されることとなるアンリツ株式がその内容となります。

※ アンリツは、監査等委員である取締役および社外取締役に対して、賞与および株式報酬を支給していません。

※ アンリツ役員には、連結報酬等（主要な連結子会社の役員としての報酬等を含む）の総額が1億円以上の者はいません。

※ 上記人数には、2021年6月24日開催の第95期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役（監査等委員であるものを除きます）1名（うち社外取締役1名）および監査等委員である取締役2名（うち社外取締役1名）が含まれています。

後継者育成プログラム

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次の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」に関するグループ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、次世代経営幹部となるための経験を積んでいきます。

5つの経営幹部バリュー

経営ビジョン・経営方針に対する「共鳴性、自覚」	アンリツグループの経営理念や価値観、経営ビジョンと経営方針、中長期経営計画に共鳴するとともに、自らが組織のために何をなすべきかを自覚し、高い志を持っている。
「人間力」	経営リーダーは、常にプラス思考をして組織を鼓舞している。部下に対して、対等の人間関係に立って、相手の人格を尊重し思いやることをモットーとする。そして自分とチームメンバーが共に仕事の成果を通じて成長するための仕掛けづくりをしている。
「自発性、行動力、論理的思考」	他人をまねることをよしとしないで、常に自分の頭で考え行動する自発性と論理的思考を持つ。「需要ありき」の「守りの姿勢」ではなく、顧客視点から新しい需要を創り出すために、新しい価値の創造に挑戦する「攻めの姿勢」と行動力を持つ。
「戦略的思考、構想力」	グローバルな視点から、時代の風を読み、ビジネスへの影響と成果を測る力を持つ。経営リーダーは、ビジネス機会を個々の戦術レベルのアクションプランにとどめることなく、戦略的な構想力をもって、より大きなビジネスプランとして描き、組織全体で共有して、成長戦略のストーリーにフィットさせている。
「高い倫理観」	アンリツグループは、社会的使命を果たし永续するために、「誠と和と意欲」を実践する「品格ある企業」でなければならない。経営リーダーが、率先垂範して誠実なる態度と行動を示してこそ、誠実な企業としての組織風土は醸成される。経営リーダーは、高潔な品性、厚い人望、高い倫理観を備え、多様な価値観を許容する包容力を持つ。

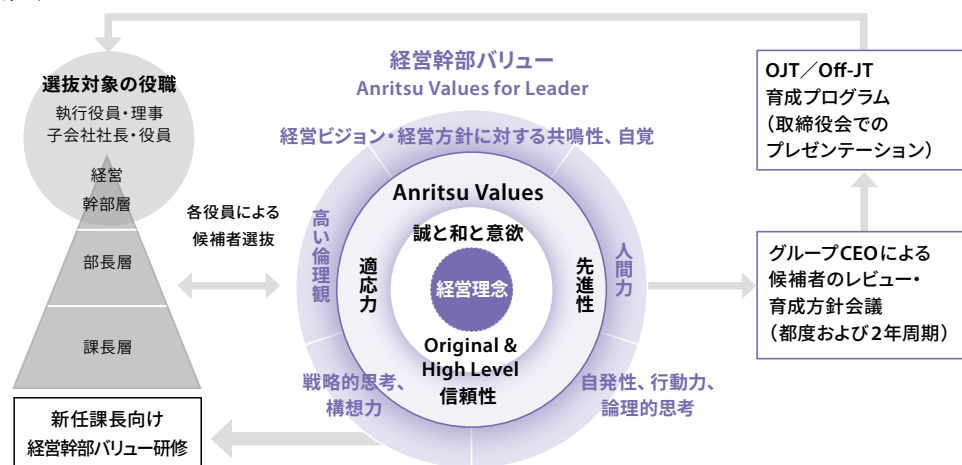
政策保有株式

アンリツは、中長期的な企業価値向上の観点で、重要な事業戦略を遂行するために必要なものに限り、政策保有株式を所有する場合があります。現在、事業戦略、営業政策などを総合的に勘案し、主に取引先を中心に上場株式を保有しています。本株式については、保有先の経営状況をモニタリングし、毎年保有継続の意義と合理性を検証し、定期的に取締役会に報告しています。意義が認められない場合、株価や市場動向を勘案し、適宜売却などの処分の検討を行うこととしています。

また、上場株式の政策保有において、重要な事業戦略を遂行する上で必要なものに限り保有することとし、その縮減に努めています。

なお、現在、アンリツは保有目的が純投資目的である投資株式を保有していません。

経営幹部の選抜・育成システム



銘柄数および貸借対照表計上額

	銘柄数 (銘柄)	貸借対照表計上額の合計額 (百万円)
非上場株式	12	34
非上場株式以外の株式	2	42

2021年度において株式数の増減があった銘柄はありません。

Governance

内部統制

社会課題に
対する考え方

不適切会計やコンプライアンス違反など、企業の不祥事はあつとを絶ちません。一度不祥事を起こすとステークホルダーからの信頼を失い、その後の事業活動が困難になることも考えられます。これらを防止するため、企業には財務の健全性確保や各種法令の遵守など、さまざまな活動において、透明かつ公正な意思決定を行うための取り組みが求められています。

アンリツグループではこのような要請に応えるため、ルールや業務プロセスを整備し、適正に運用できる体制の構築と強化をグローバルに実施することが重要であると考えています。

方針

アンリツグループは、財務報告の信頼性を確保すること、およびコンプライアンス体制を整備・充実することを主たる目的として内部統制システムを構築し、事業内容の変化や経営環境の複雑化、多様化などに対応した改善、強化を継続的に講じています。これにより、実効性が確保された内部統制システムのもとで健全な経営活動を実践し、企業価値の向上に努めています。

WEB 内部統制システム構築の基本方針

体制

国内アンリツグループは、内部統制委員会が財務報告の信頼性の確保を、企業倫理推進委員会とその関連委員会(情報管理、公正取引推進、輸出入管理、環境管理などの委員会)がコンプライアンスに関する取り組みを進めています。各委員会が必要な審議を行うとともに、グ

ループを横断した情報共有や教育施策などを通じて、内部統制システムの整備と運用およびその実効性の確保に関する活動を推進しています。グローバルにおいても、米州、欧州、アジア、そして日本の推進部門のメンバーからなるグローバル内部統制委員会を設置し、各地域の事業活動や経営課題におけるリスクへの対応状況を共有しています。これに加えて、各業務プロセスに対する内部統制手続きの組み込みを支援し、内部統制システムを効果的・効率的に強化させる活動を行っています。さらに、アンリツ(株)の内部監査部門、グループ会社の内部監査部門、監査等委員会および経営監査室が、おのの任務に従って、各委員会などの活動および内部統制システムの評価につながる監査を実施し、関連組織へ提言を行っています。

WEB 内部統制システム及びリスク管理体制の整備の状況等

取り組み／活動実績

内部統制の有効性評価の取り組み

財務報告に関わる分野では、アンリツ(株)の内部監査部門とグループ会社の内部監査部門が主体となり、内部統制の有効性を評価しています。2021年度の評価で検出された不備に対しては、適切な改善措置が実施されています。また、コンプライアンスに関しては、アンリツ(株)の内部監査部門が、組織改編やITシステムの更新などにより統制環境に変更が生じたプロセスを重点的に検証し、有効性を確認しています。

海外アンリツグループについては、各地域の監査担当者による監査に加え、アンリツ(株)の監査等委員会、経営監査室および内部監査部門が現地に赴くなどして、内部統制の有効性を評価しています。

これらの活動の結果、2021年度は、監査等委員会と経営監査室が14件、内部監査部門が10件の監査を実施し、国内外アンリツグループの内部統制の有効性を確認

しました。

グループ会社の内部統制強化の取り組み

グループ会社管理については、国内外のグループ会社がアンリツ(株)に対し事前承認を求める、または報告すべき事項を規程として定めて運用しています。また、グローバルガバナンス体制強化を目的に、グループ各社の経営に最低限必要とされる要求事項をまとめたガイドラインを制定しています。このガイドラインに基づいた活動状況を把握するため、全てのグループ会社に統制自己評価(CSA: Control Self-Assessment)の実施を求めている他、アンリツ(株)の内部監査部門が、グループ各社の自己評価結果がどのレベルにあるかを確認しています。GLP2023では、全ての海外グループ会社がCSAの基準を満たすことを目標としており、この実現に向け、段階的に改善していくために各社に求められる水準を定義中で、2022年度の完成を目指しています。

VOICE

アンリツグループ全体の 内部統制レベル向上を目指します

アンリツ株式会社 グローバルオーディット部 課長
牧野 直子

2021年度からマネジメントガイドラインやCSA[※]の業務に携わるようになりました。グループ各社がアンリツグループの一員として相応しく振舞うために最も適した内部統制は何か、ビジネスや法律、会計基準、社会情勢などに関する最新の情報を集めながら、日々考察しています。

CSAでは、マネジメントガイドラインに沿って14の項目から216の設問をグローバルオーディット部で用意しており、ガイドラインを遵守する立場にある全海外現地法人が、それらの設問に毎年回答するかたちで自らを評価しています。

世界を舞台にグローバルに企業活動を行う以上、現地固有のリスクへの対処や現地法規制の遵守、また国境を越えて影響を及ぼすような法律への対処などが非常に重要になります。

毎年度、CSAを通じて各グループ会社とその規模や業態に応じた最適な内部統制を理解し、各社が目標をもって自らの業務を改善し、アンリツグループ全体の内部統制のレベルを上げるという循環をつくることで、ステークホルダーの皆さまにさらに安心していただける企業にすべく、尽力していきます。

※ CSA (Control Self Assessment) : 統制自己評価

Governance

コンプライアンスの
定着社会課題に
対する考え方

企業の社会的責任が問われる問題、不祥事が度重なり、コンプライアンスへの取り組みがますます重視されています。コンプライアンス違反は、企業の信頼を毀損し、企業価値を低下させ、ステークホルダーに多大な損失を与えます。コンプライアンス違反を起こさないことは当然として、健全で誠実な企業行動とは何かを常に見つめ直すことにより、社会的

要請に適應していくことが重要です。アンリツグループとしても、高い倫理観を持って企業活動を維持していくために、グループ全体でコンプライアンスの定着と向上に努めていくことが必要不可欠であると考えています。

方針

アンリツグループが倫理的な企業集団であり続けるために、アンリツグループで働く全ての人は、企業の社会的責任を深く自覚し、あらゆる活動の場面において関係法令を遵守し、社会的要請に適應した行動をとらなければなりません。アンリツグループは、サステナビリティ方針において「人権の尊重」「公正で誠実な活動」など、コンプライアンスに関わる取り組みを定めています。

さらに、アンリツグループ共通の企業行動原則である「アンリツグループ企業行動憲章」、および全社員が日々の行動の中で、本憲章を実践するための行動指針である「アンリツグループ行動規範」を定めています。

また、公正な事業活動をするため「アンリツグループ贈収賄防止方針」を定めています。

これらの方針において、独占禁止法や輸出入関連法規など各種法律の遵守はもとより、人権侵害につながる差別やハラスメント、腐敗につながる各種行動(お客さま

や取引先さまとの過剰な接待・贈答、情報漏洩、インサイダー取引、マネーロンダリング、反社会的勢力との関係など)の禁止を明記しています。

取引先さまに対しては、資材調達基本方針において法遵守や人権・労働への配慮、倫理的な活動の実施などを規定しています。

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

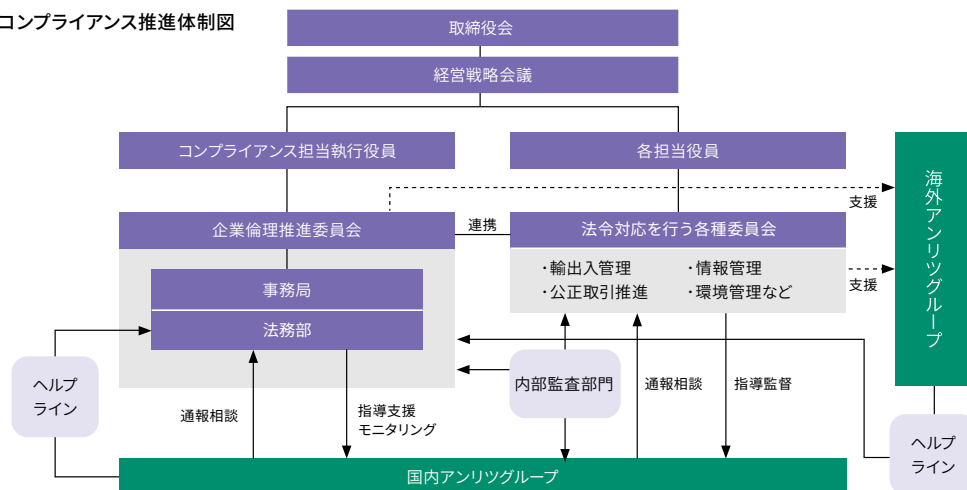
WEB アンリツグループ贈収賄防止方針

体制

アンリツグループにおけるコンプライアンスの推進は、取締役会の監督の下、経営戦略会議の議長であるグループCEOが率先垂範しています。そして、経営戦略会議の下に、コンプライアンス担当執行役員を委員長とし、国内アンリツグループ各社の代表者がメンバーとして参加する企業倫理推進委員会が、コンプライアンス推進活動を統括しています。また、企業倫理推進委員会およびその事務局である法務部は、法令対応の関連委員会とともに、海外アンリツグループ各社に対し、各国・各地域の法令・文化・慣習などを踏まえた倫理法令遵守を要請し、必要な業務支援を行っています。さらに、海外アンリツグループ各社のコンプライアンス責任者と連携して、グローバルな推進体制を構築しています。

なお、コンプライアンス推進体制が適正に機能しているかを内部監査部門が監査し、必要に応じて、提言・改善要請を行っています。

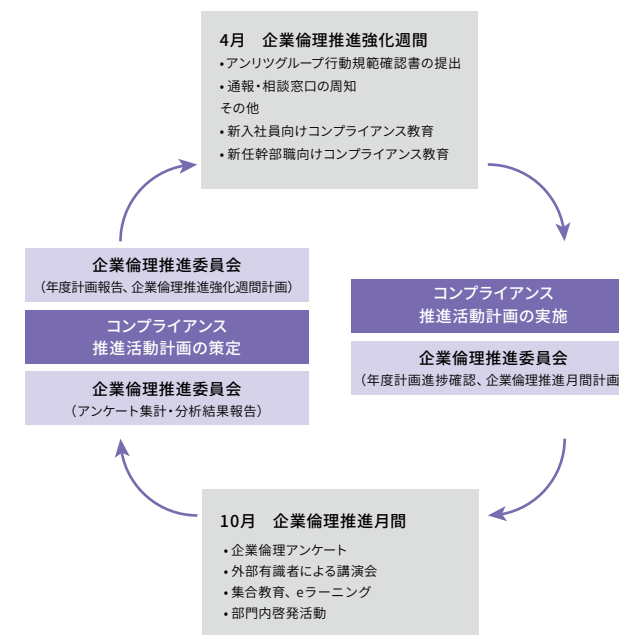
コンプライアンス推進体制図



よび新任幹部職教育でも、コンプライアンスをテーマにした講座を設けています。10月は企業倫理月間とし、企業倫理アンケート、各種教育、啓発活動を行っています。

また、「経営理念」「経営ビジョン」「経営方針」「サステナビリティ方針」「アンリツグループ企業行動憲章」および「アンリツグループ行動規範」をまとめて小冊子とした「アンリツグループの一員としての心得」(2021年4月改訂)を全社員に配付し、行動の拠り所としています。海外アンリツグループ各社については、「アンリツグループ行動規範」をベースに、各国・各地域の法制

コンプライアンス推進活動サイクル



目標

企業倫理アンケートの回答分析結果、改正法令、他社のリスク認識度との比較などから、重点課題を定めています。2021年度は以下の通りでした。

- ▶ 重大コンプライアンス違反ゼロの継続
- ▶ 海外における贈収賄の防止
- ▶ ハラスメントの無い風通しの良い職場風土の醸成
- ▶ 時間外勤務管理の徹底

➡ P.67 社員の健康のための働き方改革

取り組み／活動実績

重大コンプライアンス違反ゼロの継続

コンプライアンスの定着・向上

企業倫理推進委員会では、アンリツグループの企業倫理に関する基本方針の制定、行動規範の改訂、企業倫理アンケートの計画とその分析や課題の改善、その他倫理法令遵守に向けた推進活動計画の審議・実施を行っています。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。

国内アンリツグループでは、毎年4月に企業倫理推進週間を設け、アンリツグループ行動規範確認書の提出、通報・相談窓口の周知などを行っています。新入社員お

度・文化・慣習などを考慮してカスタマイズした行動規範を作成し、共有しています。

コンプライアンス推進イベントや各種教育などは、国内アンリツグループ全体で実施しています。

➡ 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

ケーススタディシート(事例集)による啓発

日常生活や業務の中で発生した、あるいは発生する可能性のある具体的な事例や、マスコミやメディアで取り上げられた不祥事事例を参考に、国内アンリツグループ向けに注意すべきポイントや解説を簡潔に記したケーススタディシート(事例集)を発行しています。2022年3月までに210件の事例を紹介しました。

ケーススタディシートはイントラネットに掲載し、コンプライアンスへの理解を深めるツールとして活用しています。毎年10月に実施している「企業倫理推進月間」においては、部門内啓発活動の一環として、各部門の幹部職が中心となり、ケーススタディの内容について職場でディスカッションする場を設け、その内容を企業倫理推進委員会で共有しています。

社会経済分野の法規制の違反

2021年度は、法規制違反、重大なコンプライアンス違反ならびにそれに伴う罰金や制裁措置はありませんでした。

海外における贈収賄の防止

贈収賄防止

海外での売上比率が高いアンリツグループにおいて、贈収賄防止は重要課題であると認識しています。アンリツグループでは「アンリツグループ贈収賄防止方針」を基本方針として制定しています。さらにこの方針にグローバルスタンダードに準拠した内容を加味して具体的な手続きに落とし込んだルールである“Anritsu Group Anti-Bribery and Corruption Rules”を制定し、運用しています。本ルールに基づく具体的な活動としては、リスクの高い、「接待・贈答などに関する事前承認」と「代理店などの第三者と新規契約を行う場合のデューデリジェンス」に焦点を当てています。教育面においては、国内外の社員へのeラーニングやフェイス・トゥ・フェイスによる国内外グループ会社への教育を実施しています。また、2021年度は、2020年度に続きリスクの高い地域やそのような地域を統括している現地販売拠点の幹部職や営業員を対象に、自主学習形式の教育・理解度テストを実施しました。これらの諸活動は、取締役会および経営戦略会議に報告しています。

WEB アンリツグループ贈収賄防止方針

贈収賄違反の有無

アンリツグループでは2021年度の贈収賄・コンプライアンスに関するセルフアセスメントの結果、違反は確認されませんでした。また、違反による制裁金や行政罰

などありませんでした。贈収賄防止方針やそのルールに対する理解は、深まっていると認識しています。

ハラスメントの無い風通しの良い職場風土の醸成

ヘルプライン(通報・相談窓口)

アンリツは、「倫理法令遵守基本規程」および「内部通報規程」に基づき、社内の倫理法令違反の未然防止や迅速かつ的確な対応を目的として、通報・相談窓口を設置しています。窓口は電話、専用E-Mail、投書箱などで通報相談を受け付ける社内窓口と、顧問弁護士と窓口業務を委託した外部専門組織による社外窓口の2系統(社内外)で運用しています。また、外国籍社員のために、日本語だけでなく英語での受付が可能な「Workplace Hotline」も設けています。

通報・相談は役員・従業員(正社員・嘱託・パート・アルバイト・派遣社員)、退職者(退職後1年以内)を対象とし、匿名での受け付けも可能です。通報・相談内容はヒアリングによる事実確認を行い、問題認定された場合は、解決処理や処置を行います。相談内容および事実は秘密として取り扱われ、通報・相談者が不利益を被ることはありません。通報・相談者や関係者への報復行為があった場合には厳しく処分されます。

社内のアンケート結果では、通報・相談窓口の認知度は96%以上(2021年度)に達しており、有効に機能していることを確認しています。

海外グループ向け社外相談・通報窓口は、2016年8月から米州地域、2020年4月から欧州やアジア他のア

ンリツグループにも設置し、グローバルでの運用体制を整備しました。運用状況については、国内外ともに企業倫理推進委員会を経て、定期的に経営戦略会議および取締役会に報告しています。

取引先さまについては、日常のコミュニケーションの他、本社地区（神奈川県厚木市）、郡山地区（福島県郡山市）に「声の直行便」ポストを設置しています。2021年度の投書は新型コロナウイルス感染症拡大の影響もあり、ゼロでした。

また、お客さまや株主・投資家さま、市民の皆さまなど外部のステークホルダーについては、社外向けホームページの問い合わせ窓口で通報・相談を受け付けています。

ヘルプラインの受付件数

(単位：件)

通報・相談窓口		件数		
		2019年度	2020年度	2021年度
社外通報・相談窓口 「職場のヘルプライン」	電話	18	5	7
	メール	3	4	11
社内通報・相談窓口 「ヘルプライン」	直接または電話	3	2	1
	メール	4	6	3
企業倫理アンケートの記載内容から面談へ		13	5	7

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

セクシャルハラスメントやパワーハラスメントなどのハラスメントは、被害者の人権を侵害することに加え、職場風土に悪影響を与え、組織のパフォーマンスを低下させる原因となります。国内アンリツグループでは、新入社員や新任幹部職などを対象とした階層別の教育や全社員を対象としたハラスメント防止への意識向上の教育

を実施しています。ハラスメントの定義や禁止言動を伝えるだけでなく、職場風土を改善するためにどのような言動に気をつけるべきか、組織や職場でのコミュニケーションの取り方にも重点を置き、実践的な内容としています。

2021年10月の企業倫理推進月間中にコミュニケーション醸成教育の一環として、アンリツグループ内の全役員・従業員（正社員・嘱託・パート・アルバイト・派遣社員）を対象に、動画配信にて「アンガーマネジメント」の講演会を開催しました。講演の視聴受講者は1,250名以上でした。

時間外勤務管理の徹底

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無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。

➡ P.53 ライフワークバランス

その他の主な活動実績

グループガバナンスの充実

アンリツのグループガバナンスの一層の充実を図るため、国内外子会社の業務に関して親会社の決裁または報告を要する事項ならびにその手続きに関する規程を整備し、2022年4月より運用を開始しました。これにより、

グループ内で統一された報告・決裁ルールに則った事業運営が行われ、グループ経営の適確性向上と内部統制システムの強化に貢献するものと考えています。

➡ P.88 内部統制

営業活動に関する公正な取り引きの推進

国内アンリツグループでは、「営業活動に関する公正取引推進委員会」を設置しています。委員会活動の一つとして、年に1度アンリツ（株）の全営業部門に対して、営業活動に関する独占禁止法および関連法規遵守に関する内部監査を実施しています。内部監査では、被監査部門のセルフチェックに基づいたヒアリング、エビデンスの確認、改善提案などを行っています。内部監査と同時に独占禁止法および関連法規に関する教育も実施し、コンプライアンス意識の向上とリスク感性の醸成を図っています。また、公共入札参加案件のある営業部門を対象に、入札談合などのリスクに関する内部監査の二次監査を法務部が行っています。2021年度の監査では、独占禁止法および関連法規に抵触するような事象や問題はゼロでした。また、公正取引委員会から独占禁止法などに関する法的措置もありませんでした。

個人情報保護

近年、各国において個人情報保護の強化と適切な取り扱いを法制化する動きがあります。アンリツグループは、2022年4月の改正個人情報保護法の施行を受け、グローバル対応のための記述整理を目的として個人情報

保護方針（プライバシー・ポリシー）と個人情報保護規程を改正し、社員をはじめとしたステークホルダーの個人情報管理を徹底しています。また、アンリツグループでは、米国の第三者認証機関であるTrustArc社によるTRUSTe認証を取得しています。

この他に、アンリツグループでは、2018年5月25日に施行されたEU一般データ保護規則（GDPR）に対応するため、教育や規程の整備・公表を行っています。

WEB 個人情報保護方針

WEB アンリツWebプライバシーステートメント

WEB GDPR Statement

ソーシャルメディアポリシーの策定

SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）の普及により、ウェブサイトを通じて個人が手軽に情報発信できるようになりました。アンリツでは、個人の表現の自由を尊重しつつ、法令遵守や発信する情報の正確性の確保など、各種SNSサービスの適切な利用を徹底するため、2020年4月に「アンリツグループソーシャルメディアポリシー」を策定し、運用しています。2022年1月には、アンリツグループ公式アカウントの運用姿勢や利用制限などを明確にしたポリシーの改正を行い、アンリツグループ内外へ発信しています。

WEB アンリツグループソーシャルメディアポリシー

税務コンプライアンス

税務基本方針

アンリツは、海外子会社も対象としたアンリツグループ行動規範において、

- ・業務を遂行するにあたり、関係法令や社内規程等に基づいた適正・正確な経理・業務処理を行うこと
- ・財務・会計をはじめとする全ての記録を正確かつ適切に作成、保持し、不正な会計処理や会社に損害を与える行為を行わないこと

を定め、税務業務に関する基本姿勢としています。商業取引を行う際に、各国の税法を確実に遵守するほか、法の精神に従って、利用できる税制上の優遇措置、減税、免税措置を利用します。当該の商業取引と無関係なタックスプランニングは行いません。

事業を行う各国・各地域において適用される税務関連法令を遵守し、タックスヘイブンなどを利用した意図的な租税回避や法令の趣旨を逸脱した解釈による節税は行っていません。

国外関連取引については、OECD移転価格ガイドラインに基づいた独立企業間価格を算定し、各国の法令に従い移転価格文書を作成しています。アンリツグループは、正常な事業活動の範囲内において、優遇税制などを活用し、適正な税負担となるように努めています。また、税務当局への事前相談や関連する情報開示を行うことで、税務の不確実性の低減に努めています。

アンリツグループ納税額実績（2020年度）

（単位：億円）

	収入金額	税引前利益の額	納付税額
国内計	1,028	199	44
海外計	786	59	9
合計	1,814	258	53

※ 上記金額については、日本税務当局へ提出した「国別報告事項」に基づくものであり、連結財務諸表との直接的な関連はありません。

政治献金の透明性

アンリツグループは、政党、その他の政治団体、公職の候補者への寄付など、いわゆる政治献金を一切行っていません。

責任ある調達推進

資材調達基本方針の下、アンリツグループCSR調達ガイドラインを定め、取引先さまに倫理法令の遵守、人権尊重などをお願いしています。これらの取り組み状況については、CSR調達アンケートや往査などのデューデリジェンスにより確認し、改善に向けて必要に応じた措置、支援を行っています。

➡ P.71 サプライチェーンマネジメント

Governance

リスクマネジメントの推進

社会課題に
対する考え方

経済のグローバル化により、企業の事業機会はますます広がっています。これに伴い、多様化・複雑化するリスクをより多面的に管理し、社会的な責任を果たすことが求められています。

グローバルに事業を展開しているアンリツグループが事業を通して社会課題の解決に貢献し、自社の持続的な発展を実

現するためには、事業に影響を及ぼし得るさまざまなリスクを明確にし、そのリスクについて適切に対処および管理できる体制をグローバルに整える必要があります。

方針

アンリツグループは、リスクを適切に管理することが、企業価値を継続的に高め、かつ社会的責任を果たすために極めて重要な経営課題であると認識しており、この観点でリスクマネジメント方針を策定しています。

リスクマネジメント方針

アンリツグループは、経営に影響を及ぼすリスクを適切に管理することにより、企業価値を維持・増大し、企業の社会的責任を果たし、アンリツグループの持続的発展を図る。

- (1) 経営者はもとより、全従業員がリスク感性を向上させ、全員参加によりリスクマネジメントを推進する。
- (2) 経営者・全従業員は、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および法令の遵守を統制基盤としてリスクマネジメントを推進する。
- (3) 新規事業進出、商品開発戦略など経営上の戦略的意思決定および業務プロセスに係わるリスクをコントロールし、利益を生み出し、損失を抑制する。
- (4) 緊急事態の発生を可能な限り事前に予測し、その未然防止を図る。また万一緊急事態が発生した場合に損失を最小化し、抑制し、自律的な回復が可能になる状態にまで危機的な状況から速やかに脱却させ、その後の再発を防止する。

体制

アンリツグループのリスクマネジメントは、取締役会が監督し、グループCEOの統括のもと、当該事項の総括責任者または担当執行役員がリスク管理責任者としてその責務を負うこととしています。そして、アンリツの事業活動に関わる主要なリスクを、「ビジネスリスク」「法令違反リスク」「環境リスク」「品質リスク」「輸出入管理リスク」「情報セキュリティリスク」「感染症・災害リスク」の7つのカテゴリーに区分し、当該リスクに関わるリスク管理責任者を明確にしています(次ページ、リスクマネジメント推進体制図参照)。

リスク管理責任者は、関連部門長などを指揮して当該事項に関わるリスクマネジメントを確実に履行し、維持し、改善するほか、所管する各マネジメントシステムに関わるシステムの整備・運用および推進活動も実行しています。また、経営戦略会議は、リスク管理責任者にリスク対応策、計画、実施状況、適切性、有効性、改善の

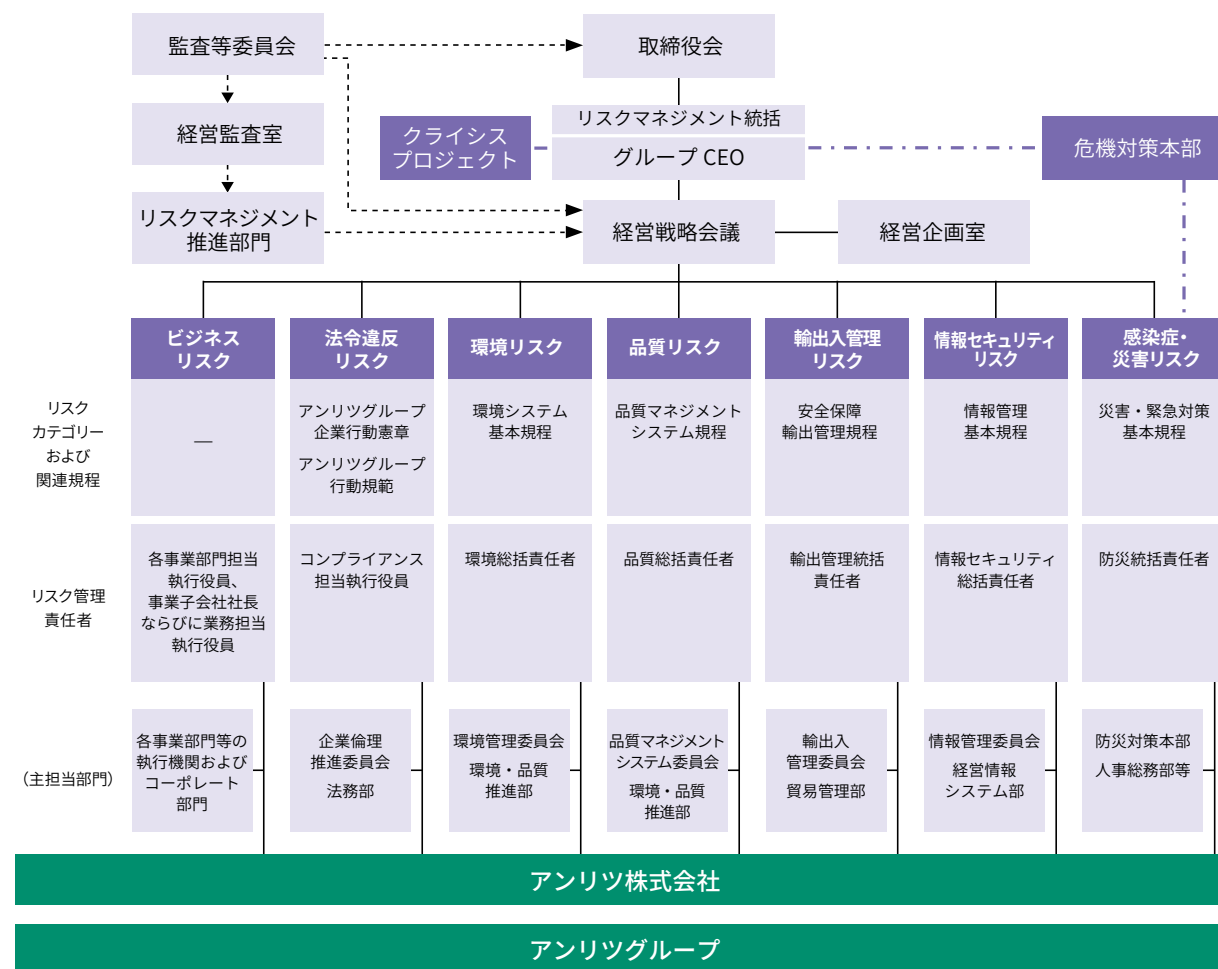
結果を報告させて審議するほか、必要に応じて、グループCEOもしくは当該リスク管理責任者が、審議した結果を取締役に報告しています。

リスクマネジメント推進体制のうち、例えば「法令違反リスク」については、主に次の法令に関連するリスクを洗い出し、年度ごとに活動計画の策定および活動実績のレビューを行い、改善を図っています。

主な法令

労働法、下請法、独占禁止法、景品表示法、金融商品取引法、知的財産に関わる法令、会社法、贈収賄防止に関わる法令、現代奴隷法(および人権に関わる法令)など

リスクマネジメント推進体制図



取り組み／活動実績

リスクマネジメント研修の実施

リスクマネジメント推進部門は、国内アンリツグループの新任幹部職を対象に「リスクマネジメントワークショップ研修」を開催しています。受講者は研修で習得した手法を実際の業務に落とし込み、リスク対応計画を策定し、半年間にわたり講師のフォローアップを得ながら、リスク管理の具体的方法を学んでいきます。

グローバルリスク管理に関する活動

2021年度は、アンリツグループ全ての海外現地法人が経営において最低限遵守すべき事項をまとめたガイドラインに基づき、その要求事項に沿った質問書の配付、回答結果の収集と分析、各社の管理レベルの成熟度評価を行い、優先的に対処すべき事項などについて海外現地法人へフィードバックを実施しました。今後もこの活動を継続し、海外現地法人のリスク低減につなげていきます。

➡ P.89 グループ会社の内部統制強化の取り組み

海外グループ会社におけるリスクマネジメント

各リスク管理責任者が、当該分野に関し海外グループ会社の活動を支援しています。米州の統括会社ではビジネスリスクごとにタスクフォースを設け、マネジメントを実施しています。また、コンプライアンスリスクに関しては、各地域の統括会社の責任者が年度計画を策定し、リスクアセスメントを実施しています。

Governance

情報セキュリティ

社会課題に
対する考え方

企業経営を脅かすサイバー攻撃の手口は、多様化・悪質化しています。ターゲットも規模や業種を問わず拡大し、誰もが狙われる時代となりました。企業や組織においては情報セキュリティを重要な経営課題として捉え、一層、高度な取り組みを行なうことが求められています。アンリツグループでは、情報を適切に取り扱い、保護するため、国内・海外での

情報共有、セキュリティレベルの均一化を進め、強固な管理体制を構築していくことが重要であると考えています。

方針

アンリツグループは事業活動を行う上で、お客さま、株主・投資家、取引先さま、社員など全てのステークホルダーの情報を適切に保護することが社会的責務であり、また、その情報が重要な資産であると認識しています。この観点で情報管理基本方針を制定し、セキュリティの維持・向上への取り組みを継続的に実施しています。

WEB 情報管理基本方針

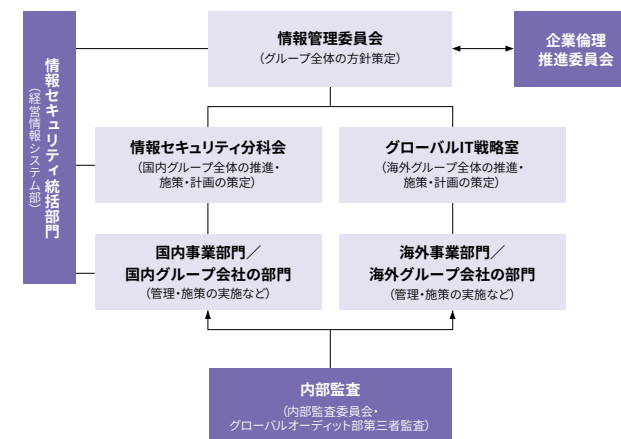
体制

アンリツは、各事業部門およびグループ会社の担当執行役員からなる情報管理委員会を組織して、グループ全体の情報管理に関する施策や投資などの方針を策定しています。

国内においては、情報管理委員会の下部組織として国内グループ会社の代表者からなる情報セキュリティ分科会を設け、ポリシーの制定、施策の実行、社員教育、インシデント発生時の対策と情報共有などを行っています。

海外グループ会社においては、地域統括会社のIT責任者がメンバーとなっているグローバルIT戦略室を設け、セキュリティを含むITの統制強化に注力しています。

情報セキュリティ管理体制図



ISO27001認証取得状況

- ・日本：経営情報システム部／エンジニアリング本部共通技術部CADチーム
- ・EMEA：Anritsu A/S サービス・アシュアランス・ビジネス関連部門

目標

▶ 侵入を前提としたセキュリティ対策の推進

サイバー攻撃の手口はますます多様化・巧妙化し、侵入を100%防ぐのは事実上不可能といわれています。侵入を防ぐ対策に加え、攻撃を受けた場合でも迅速な対応を行うことで被害を最小限に食い止めることが重要です。今後は事前と事後の対策をトータルに考えた取り組みを進めていきます。

▶ グローバルで強固かつ

均一なセキュリティシステムの構築

グローバルに事業を展開するアンリツグループでは、世界中のオフィスネットワークで接続し、情報の共有を進めています。2021年度にM&Aを行った(株)高砂製作所も含めて、グローバルに統合されたセキュリティシステムの構築を推進していきます。

取り組み／活動実績

ランサムウェア対策の強化

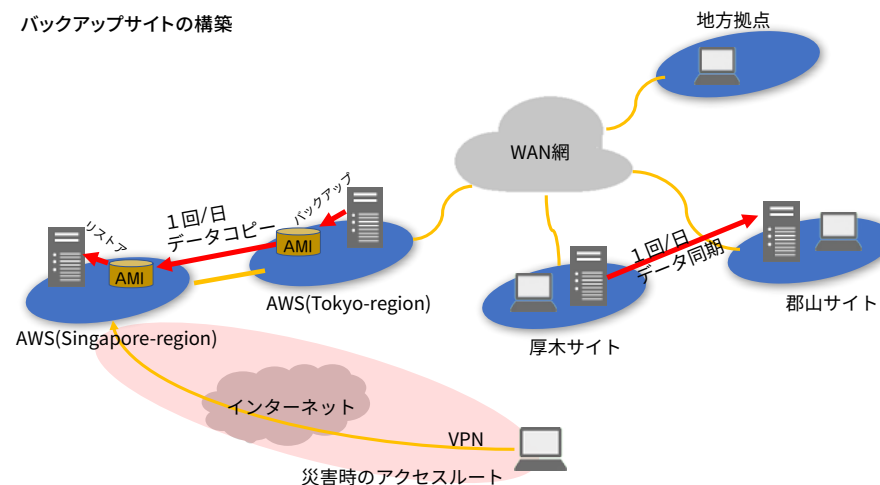
昨今、ランサムウェアの被害が急増しています。製造業においては、一部の企業が被害を受けるとサプライチェーン全体に影響を及ぼすような事故が発生しています。ランサムウェアは、侵入を防止する一般的なセキュリティ対策だけではなく、感染を迅速に検知し復旧を行うことで業務への影響を最小限に抑えることも重要です。そのためにはセキュリティインシデントもBCPのリスクとして捉え、備えておく必要があります。2021年度はこの対策として、システムの確実なバックアップと復旧時間の短縮化を目的に新たにバックアップサイトを

構築しました。システムがランサムウェアに感染し障害が発生した場合でも、バックアップサイトで待機系システムを立ち上げることで業務への影響を最小限に抑えることができます。復旧時間もこれまでの1週間から1日に大幅短縮しました。

社員教育とフィッシングメール訓練の実施

毎年、eラーニングで全社員に情報セキュリティ教育を実施しています。2021年度は特にランサムウェアの脅威や電子メールの取り扱いについて教育を行いました。また、フィッシングメール訓練も以前より回数を増やして2～3カ月間隔で実施し、電子メールから侵入するサイバー攻撃に対する意識向上に努めています。

バックアップサイトの構築



Governance

事業継続
マネジメント社会課題に
対する考え方

気候変動に伴い激甚化、頻発化する豪雨、台風や地震などの自然災害は、被災地の人命を脅かすだけではなく、経済・社会活動を停滞させる場合があります。

また、新型コロナウイルスのような感染症は、特定地域ではなく、世界規模で影響を及ぼします。

アンリツグループは、情報通信システムの進化、円滑な運

用、食品・医薬品の生産など、社会インフラの維持に関わる事業をグローバルに展開しています。さまざまな災害発生時においても、社員の安全確保を最優先しながら、事業を継続することが重要な使命であると認識しています。

方針

災害対策

「災害・緊急対策基本規程」の災害対策基本方針において、BCM^{*}について規定しています。

災害対策基本方針

アンリツグループは、経営に重大な影響を及ぼす災害への防災体制を構築し、万一災害・事故等が発生した場合に、従業員と地域住民等のステークホルダーの安全を第一に図り、被害を最小限に抑止し、事業活動の早期回復を図ることにより、企業の社会的責任を果たし、アンリツグループの持続的発展を図る。

※ BCM (Business Continuity Management) : 事業継続計画 (BCP) 策定や維持・更新、事業継続を実現するための予算・資源の確保、事前対策の実施、取り組みを浸透させるための教育・訓練の実施、点検、継続的な改善などを行う平常時からのマネジメント

感染症対策

新型コロナウイルス感染症においては、災害対策基本方針の下、予防対策と事業継続に取り組んでいます。

体制(災害対策、感染症対策)

アンリツグループは大規模災害や新型コロナウイルスのような感染症が発生した際、危機対策本部を設置し、対応を決定しています。

危機対策本部の構成

役職	構成員
本部長	社長
副本部長	防災統括責任者(担当役員)
部員	本部長が指名した者(海外担当役員、グループ会社社長など)

取り組み／活動実績

事業継続計画の策定

アンリツグループは、自然災害や感染症、突発的事象発生における被害最小化と事業活動の早期回復、円滑な継続を目的として、各部門・グループ会社が事業継続計画 (BCP) を策定しています。

策定したBCPは適宜見直しを行うとともに、世界経済に大きな影響を与える地政学的事案が発生した際には、都度ビジネスに及ぼす影響を検証しています。

アンリツグループの製造拠点である東北アンリツ(株)については、地震や大雨による河川の氾濫などの自然災害を重要なリスクとして位置付け、災害発生後にすべきことを明確化しています。実際の大規模災害での教訓を受け、BCP緊急発動基準を見直し、より幅広いリスクに備えるとともに、各リスク発生時の対応手順の精緻化を行っています。

また、世界的に感染が拡大し、大きな影響を与えている新型コロナウイルス感染症については、危機対策本部を設置し、感染症対応マニュアルに基づき対応しています。お客さま、取引先さま、社員とその家族の安全確保と感染拡大の防止を最優先としつつ、お客さまへの製品・サービス提供の継続、および感染拡大により生じるさまざまな社会課題の解決に資する取り組みを継続していきます。

災害対策

福島県沖地震での対応

2022年3月16日(水)23時36分頃に発生した福島県沖の地震(マグニチュード7.4)は、宮城県および福島県で最大震度6強を観測し、福島県郡山市に所在する東北アンリツ(株)第一工場の一部で被害を受けました。

地震発生直後、安否確認システムが自動発報し、翌朝には対象地域全員の無事を確認しました。建物・生産設備への影響は軽微であったことから、修復作業・品質検証を行い、翌17日(木)より順次通常業務を開始しました。

東北アンリツ第二工場の増設

東北アンリツ(株)はリスク対策の一つとして、2013年7月に第二工場を開設し、既存の第一工場と生産ラインを分散しています。さらに2022年6月には第二工場に新棟を増設し、立地上水害リスクの高い第一工場の生産ラインの一部を移設しました。また、新棟には、センサ、IoT、AI、ロボットなどの新技術を導入しています。これにより、新製品の製造ライン新設や既存製品の生産規模拡大にも柔軟に対応できます。



第二工場に増設した新棟

本社機能のBCP

アンリツグループは、グループコア機能の継続性を維持するためのBCP対策をコンセプトの一つとして、2015年3月に神奈川県厚木市にグローバル本社棟を建設しました。免震構造の採用により地震に対する安全性を高めるとともに、6日間の非常用電源を備えることで災害時の本社機能継続の役割を果たしています。

竣工後、定期的に点検・メンテナンスを行い、機能の維持を図っています。



グローバル本社棟

建物安全度判定サポートシステムの導入、設備の防災対策

2017年度より厚木本社地区の建屋において、建物安全度判定サポートシステムを導入し、順次拡大してきました。この取り組みは連続地震など、震災時の建屋の状況把握や立入規制の実施・解除について速やかに判断することを目的としています。あわせて天井や電気設備などの防災対策を実施しています。

2015年より使用を休止していた本社地区の本館については、2021年度に建物耐震診断および建屋の耐震補強、リニューアル工事を実施し、2022年8月より順次使用を開始しています。

情報システムの備え

アンリツグループでは、基幹システムや製品開発用CADシステムなどの重要なシステムのバックアップを行っています。万が一、メインシステムが被災しても、それぞれのデータのバックアップ先で情報システムを稼働することが可能です。また、災害発生に備えて、対応手順書や目標復旧時間を定めています。復旧訓練を定期的実施してその妥当性を評価し、問題があった場合は速やかに是正しています。

➡ P.97 情報セキュリティ

感染症対策

新型コロナウイルス感染症においては、2020年1月末に設置した危機対策本部を中心に、次ページの表内の各種感染予防対策の徹底や感染者発生時対応に取り組みしました。また、アンリツグループと関連会社の社員およびその家族を対象とする職域ワクチン接種を、3回実施しました。緊急事態宣言やまん延防止等重点措置適用期間中は、7割から8割の社員がテレワークを行いました。

海外アンリツグループにおいても感染が拡大している国では、現地保健当局などの方針・指導に従い、手指消毒、マスク着用、パネル設置、ソーシャルディスタンスの確保、テレワークを行っています。

新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、2022年5月末からは通常勤務体制に移行しましたが、社内における不織布マスクの配付・着用、臨時自動車通勤、社員

送迎バスの運行、昼食時間4分割による混雑緩和、会議室人数制限(国の換気基準準拠)は継続しました。その後再び感染者が増大したことを受け、国の方針に従い、クラスター防止対策、重症化リスクの高い社員へのテレワーク拡大などの措置を講じました。

ステークホルダーごとの対応(2020年1月末から2022年7月末)

ステークホルダー	取り組み
社員 (国内、海外アンリツグループ)	●出張制限、渡航禁止、駐在者一時帰国、対面会議・面会などの制限、体調不良報告の徹底、テレワーク(緊急時対応、重症化リスクのある社員対応)、時差出勤、臨時車通勤許可、本社一本厚木駅間で社員専用の通勤送迎バスを運行、新型コロナウイルス感染症特別有給休暇制度の適用、子どもの臨時休校への対応 ●会議室・エレベーター・食堂におけるソーシャルディスタンス確保、アクリルパネル設置、マスク配付、職場でのマスク着用徹底、手指消毒、執務室や食堂、トイレなど社内消毒の徹底、出社前検温、出社時のサーモグラフィカメラによる検温、室内換気の徹底など ●開発環境の一部を東北アンリツ(郡山市)へ移転、テレワークでの開発継続 ●自社でマスク製造を開始し、社員へ配付 ●職域接種の実施(2021年7月、8月、2022年3月) ●社内イベントのオンライン開催
お客さま	●来訪前に直近の海外渡航歴や体調などに関するアンケートを実施 ●アンリツWeb展示会サイトの公開 ●5Gに関するウェビナー、測定器の操作ガイド、PQA製品の使用方法に関するウェビナーの開催 ●お客さまのテレワークを支援するコンテンツ集「あなたのテレワークをサポート」の公開 ●テレワークによるお客さま対応の実施 ●修理・校正の継続(一部業務は縮小)
株主、投資家	●決算説明会、IRミーティングのオンライン開催
サプライチェーン	●取引先・調達先などからの情報収集・支援 ●感染状況や操業状況に応じた代替調達先の検討 ●情報交換会、製品展示会などのオンライン開催
地域社会	●備蓄していたDS2防塵マスクを隣に寄付 ●厚木市などに自社製造マスクを寄付 ●厚木市内の就労継続支援B型事業所*が制作したマスクの社内販売

※ 障害者総合支援法に基づく就労継続支援B型事業所

不織布マスクを自社製造

アンリツは、新型コロナウイルス感染症の長期化に備え、自社で不織布マスクを製造しています。マスクを継続的に社員に配付し、感染予防をすることで事業の継続を図っています。製造したマスクの安全性は、全国マスク工業会の厳格な審査により認められていることから、お客さまや取引先さま、厚木市、アンリツが支援している厚木市の社会人サッカークラブ(はやぶさイレブン)

などにも提供しています。これまで20万枚以上のマスクを寄付しています(2022年6月末時点)。



自社製マスク



収容箱背面には、自主基準による表示と会員マークを表示

VOICE

「感染を絶対広げない」強い意志で感染対策を推進しています



アンリツ(株) 人事総務部
水橋 豊(左)

アンリツ健康保険組合
山木 和義(右)

水橋：マスクや消毒液の確保、飛沫防止のためのパーテーション設置などに取り組みました。特にマスク・消毒液の品薄が続き、調達にかなり苦労しました。「できることはすべて対応し、社内では絶対に広げない、お客さまに迷惑をかけない」という想いでした。

山木：感染対策を策定し、実行するのがとても早かったですよ。『他社に関係ない。アンリツはやるんだ』という強い意志が感じられました。

水橋：水際対策として、守衛業務を委託している会社に来訪者への体調や渡航歴などに関するアンケート対応をお願いしたときに、そこまでやるのかと驚かれました。

山木：さまざまな対策を行った中で、感染予防・重症化予防の決め手として取り組んだのがワクチンの職域接種です。インフルエンザの予防接種を毎年やっていますが、それとはレベルが違う対策を接種会場で行う必要があり、手探りの状況でした。私も同行させてもらいましたが、厚木市の接種会場だった保健福祉センターへ見学に行ったり、先行して職域接種を行った会社の情報を集めたりと苦労しながら準備を進め、実施に漕ぎつきました。

水橋：アンリツグループの社員の家族も接種対象にしたことから大変喜んでもらえ、嬉しかったです。新型コロナウイルス感染症蔓延という未曾有の事態にもかかわらず、一枚岩で対応できたのは今後の自信にもつながると思います。

山木：コロナウイルスは変異を繰り返しており、気を抜かない状況は続いています。改めて感染対策の重要性を認識しており、気を緩めることなく取り組んでいきます。

本レポートについて

編集方針

アンリツは、サステナビリティの取り組みに関してステークホルダーに対する報告を行うため、サステナビリティレポートを年1回PDF形式で発行しています。本サステナビリティレポート2022では、2021年度の各種取り組みを掲載しています。

対象組織

報告内容については、項目によりアンリツ(株)のみの場合と、アンリツグループ会社を含めている場合があります。以下のルールで区別しています。

■「アンリツ」または「アンリツグループ」

記事内容がアンリツ(株)およびグループ会社全体の場合

■「アンリツ(株)」

記事内容がアンリツ(株)単体の場合

■「国内アンリツグループ」

記事内容がアンリツ(株)および日本国内に拠点を置くグループ会社の場合

■「海外アンリツグループ」

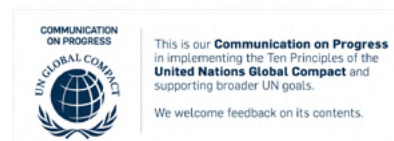
記事内容が海外に拠点を置くグループ会社の場合

対象期間

2021年4月1日～2022年3月31日

(一部には、対象期間前後の活動内容も含まれます。)

国連グローバル・コンパクトへの賛同



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「人権」、「労働」、「環境」、「腐敗防止」に関する10原則に賛同し、参加を表明しました。この原則をグループ全体のサステナビリティ活動と結びつけて推進しています。4分野への主な取り組みはアンリツWebサイトの「国連グローバル・コンパクトへの賛同」をご参照ください。

WEB 国連グローバル・コンパクトへの賛同

参考としたガイドライン

- GRI サステナビリティ・レポーティング・スタンダード 2016／2018／2019／2020中核準拠
- 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
- 国連グローバル・コンパクト10原則
- ISO 26000：2010
- IFRS財団「SASBスタンダード」
- TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosures：気候関連財務情報開示タスクフォース)

WEB GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード内容検索

WEB SASB対照表

WEB TCFD対照表

発行日

2022年8月31日発行

(前年度発行日 2021年9月30日)

お問い合わせ

アンリツ株式会社 サステナビリティ推進室

WEB 企業情報その他お問い合わせ

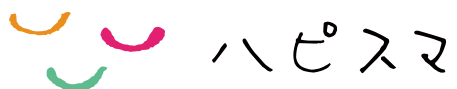
改訂履歴

2022年9月7日

- ・ P.54、58 育児休職関連データ修正



株式会社ハピスマでは、主に石鹸などの製造業務を行っており、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ています。
社名のハピスマは「Happy」と「Smile」を掛け合わせたものであり、ロゴマークでは、親しみやすく、柔らかく、温かみのある雰囲気、さまざまな人から成り立っている会社を表現しています。
今後も、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。



ハピスマ社員が製造した石鹸と
手書きのメッセージカード

Anritsu

アンリツ株式会社

〒243-8555 神奈川県厚木市恩名 5-1-1
TEL: 046-223-1111 <https://www.anritsu.com>