



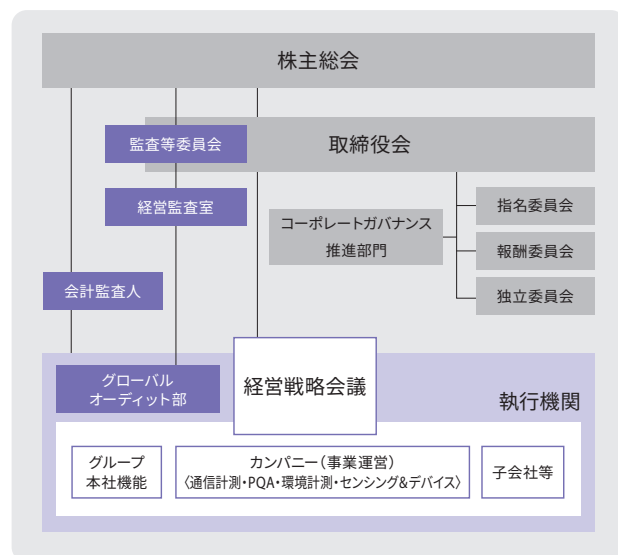
- 82 コーポレートガバナンス
- 88 内部統制
- 90 コンプライアンスの定着
- 95 リスクマネジメントの推進
- 97 情報セキュリティ
- 99 事業継続マネジメント

Governance

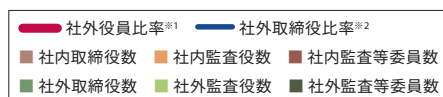
コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス体制図

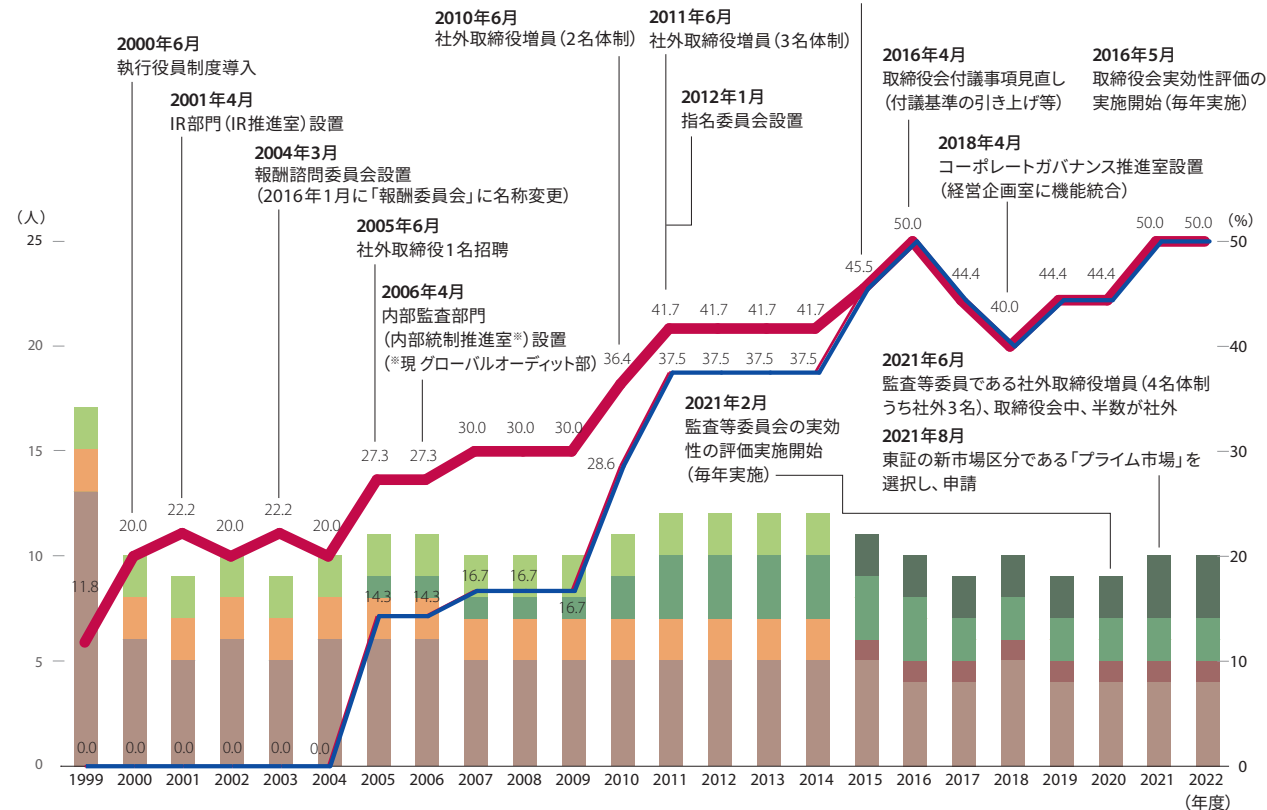
アンリツは、監査等委員会設置会社を採用しています。コーポレートガバナンス体制図は以下の通りです。



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 = (社外取締役人数 + 社外監査役人数) ÷ (取締役人数 + 監査役人数)
 ※2 社外取締役比率 = 社外取締役人数 ÷ 取締役人数



※ 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。

 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 眞澄			●	●	●		●			
	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

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、期初に委員長の選定、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

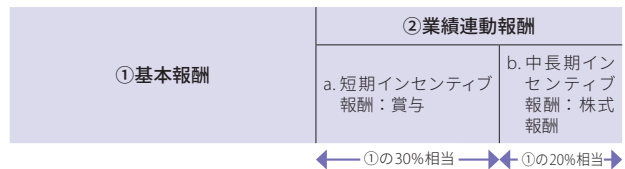
報酬体系

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



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對して、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。

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

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續するために、「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。

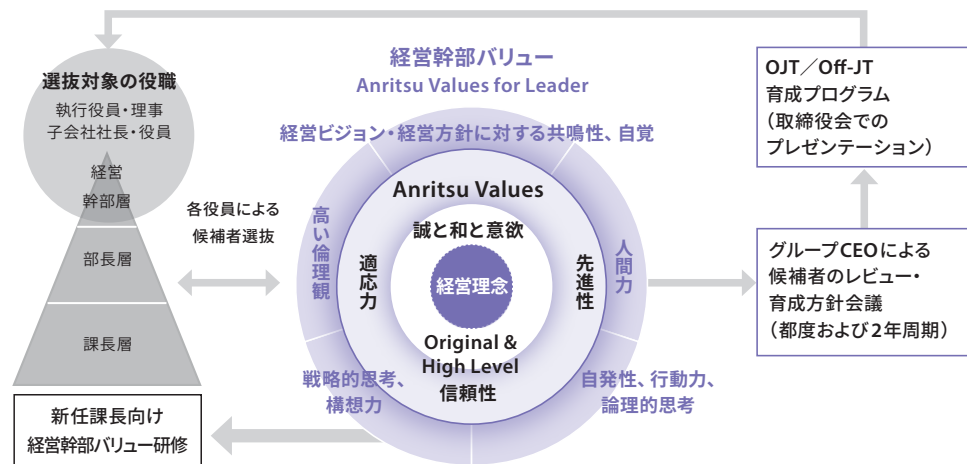
政策保有株式

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きます。

 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。

 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

要請に適応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、社会的要請に適応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

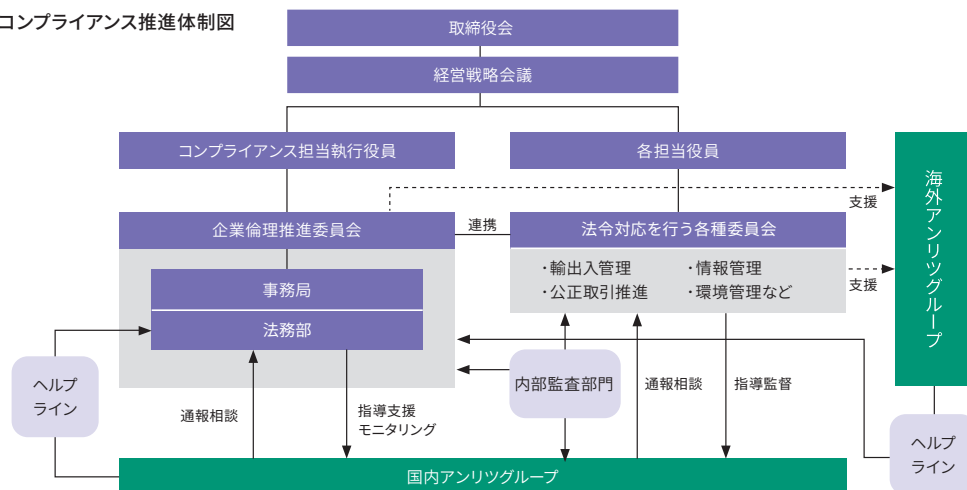
WEB アンリツグループ贈収賄防止方針

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。

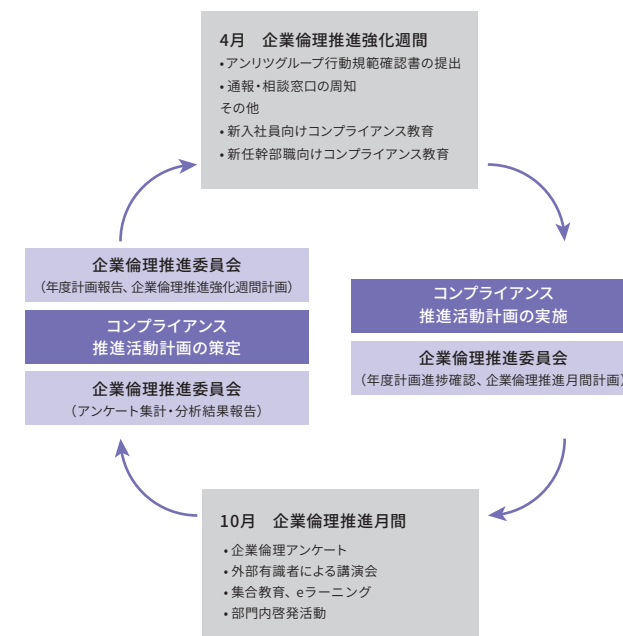
コンプライアンス推進体制図



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。

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。

責任ある調達への推進

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

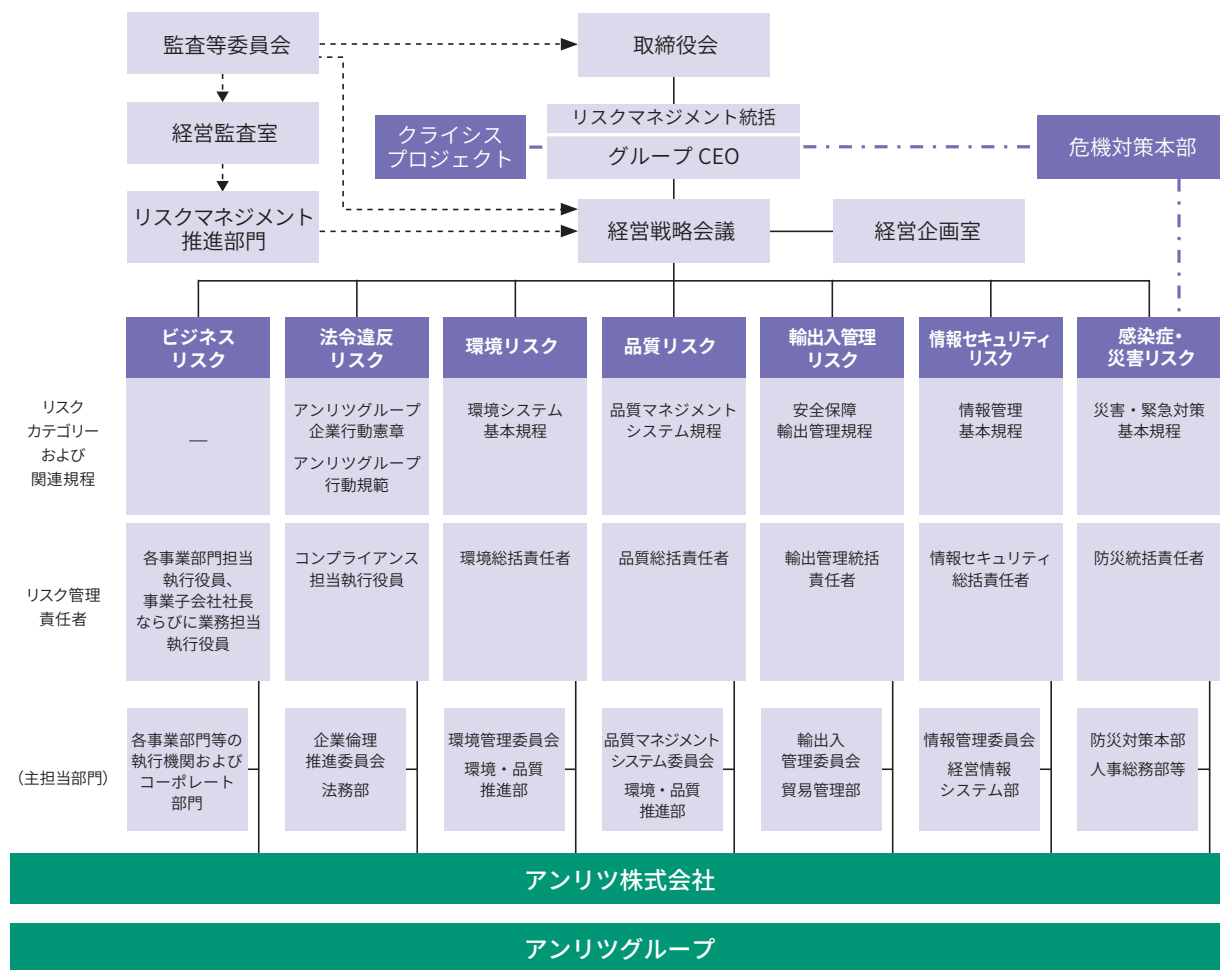
結果を報告させて審議するほか、必要に応じて、グループCEOもしくは当該リスク管理責任者が、審議した結果を取締役に報告しています。

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

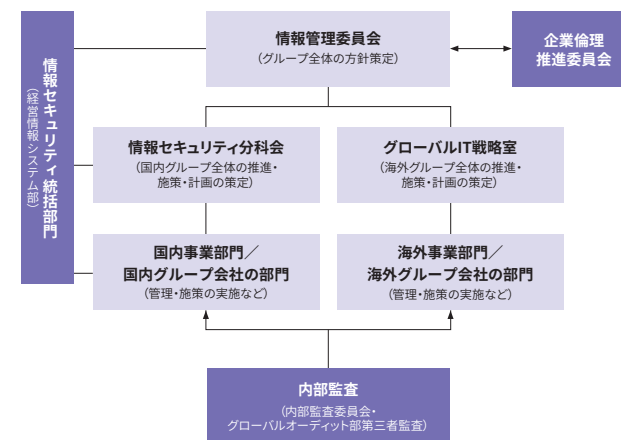
体制

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、情報の共有化を進めています。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

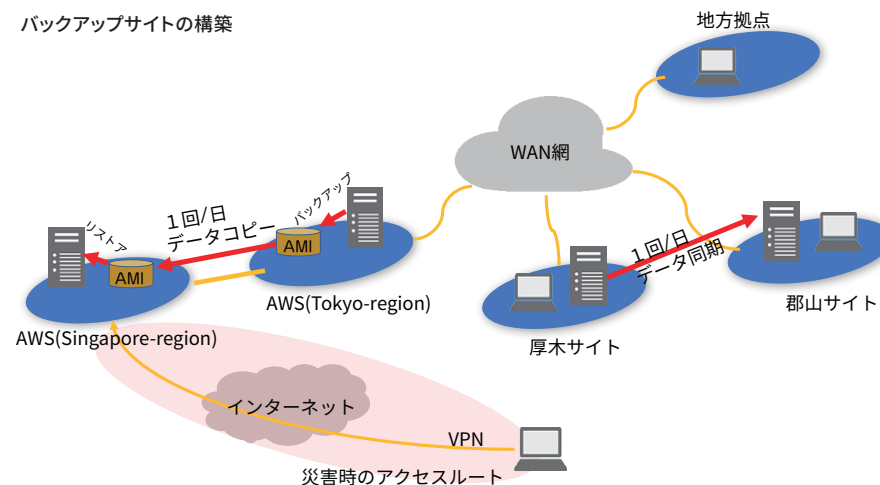
昨今、ランサムウェアの被害が急増しています。製造業においては、一部の企業が被害を受けるとサプライチェーン全体に影響を及ぼすような事故が発生しています。ランサムウェアは、侵入を防止する一般的なセキュリティ対策だけではなく、感染を迅速に検知し復旧を行うことで業務への影響を最小限に抑えることも重要です。そのためにはセキュリティインシデントもBCPのリスクとして捉え、備えておく必要があります。2021年度はこの対策として、システムの確実なバックアップと復旧時間の短縮化を目的に新たにバックアップサイトを

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)

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。

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

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。