Anritsu
Advancing beyond

アンリツ

# サステナビリティレポート

Anritsu Sustainability Report

# 2024

# 目次


## Introduction

03 アンリツグループについて
04 At a Glance

## サステナビリティ経営

05 CEOメッセージ
07 サステナビリティの考え方
08 サステナビリティ推進体制
09 マテリアリティ
10 サステナビリティ経営が目指す未来
11 社会課題解決と事業成長
15 サステナビリティ目標とその進捗
16 ステークホルダーとの対話・共創
17 ESGインデックスへの組み入れ状況、外部評価

## Environment

19 環境総括役員メッセージ
20 環境分野における社会課題の解決
22 環境マネジメント
26 気候変動への対応
特集 長期にわたる太陽光自家発電・自家消費で気候変動を緩和
31 生物多様性保全
33 水資源の保全
34 環境汚染予防
36 資源循環
39 サイトレポート

## Social

43 人事総務総括役員メッセージ
44 人権の尊重
47 多様性の推進
52 人材育成
特集 ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成
56 働きやすい環境づくり
59 健康経営
61 安全衛生
63 サプライチェーンマネジメント
66 品質と製品安全

## Governance

68 ガバナンス総括役員メッセージ
69 コーポレートガバナンス
71 リスクマネジメント
73 内部統制
74 コンプライアンス
特集 ハラスメントの根絶と相談しやすい職場環境づくりの推進
79 情報セキュリティ
80 事業継続マネジメント


# 編集方針

アンリツグループは、サステナビリティ情報の報告を行うため、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。サステナビリティレポート2024では、主に2023年度の活動を掲載しています。アンリツグループは本レポート以外にも、統合レポートやウェブサイトなどの媒体を通して、ステークホルダーのみなさまとのコミュニケーションの向上に努めています。

### レポート

WEB *統合レポート*
WEB *コーポレート・ガバナンスに関する報告書*
WEB *有価証券報告書*

### ウェブサイト

WEB *アンリツ株式会社・アンリツグループ*
WEB *投資家のみなさまへ*
WEB *サステナビリティ*

### 対象範囲

アンリツ(株)および国内外のグループ会社、関連会社を対象としています。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。

- 「アンリツグループ」：記事内容がアンリツ(株)およびグループ会社全てを含む場合
- 「アンリツ」：記事内容がアンリツ(株)単体の場合
- 「国内グループ」：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

2023年4月1日～2024年3月31日
※ 一部、対象期間前後の活動内容を含みます

### 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
  本レポートはGRIスタンダードに準拠して作成しています。
- 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*

WE SUPPORT UN GLOBAL COMPACT

アンリツは2006年3月、国連が提唱する「グローバル・コンパクト」に署名し、グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワークに加盟しています。

### 発行日

2024年10月4日発行
(前年度発行日　2023年9月1日)

### 第三者保証

環境データの一部については、第三者保証を受けています。詳しくは独立第三者の保証報告書をご参照ください。

WEB *独立第三者の保証報告書*

### 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 *会社情報お問い合わせ*

### 改訂履歴

2025年7月4日
- P.62 労働安全衛生関連データ修正

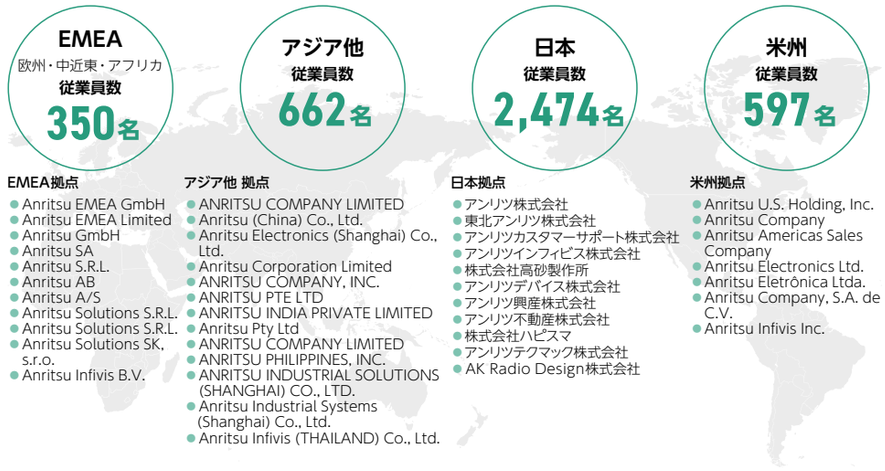
# アンリツグループについて

1895年創業の石杉社（後の共立電気電線（株））と1900年創業の安中電機製作所が合併し、1931年に安立電気（株）が設立され、1985年に社名をアンリツ（株）に変更しました。1895年の創業以来、アンリツグループは情報通信機器のパイオニアとしてコミュニケーションの進化・発展に携わり、通信用計測器や食品の品質保証機器へと事業の幅を広げ、現在は通信計測・PQA（Products Quality Assurance）・環境計測・センシング＆デバイスの4つの主要な事業を展開。開発・製造・技術・サービス拠点は世界に広がっています。

| | |
|---|---|
| 会社名 | アンリツ株式会社（ANRITSU CORPORATION） |
| 本社住所 | 〒243-8555　神奈川県厚木市恩名5-1-1 |
| 創業 | 1895年（明治28年） |
| 資本金 | 19,219百万円（2024年3月31日現在） |
| 売上高 | 109,952百万円（2024年3月期：連結） |
| 正規従業員数 | 4,083名（連結）（2024年3月31日現在）<br>1,732名（単体）（2024年3月31日現在） |
| 事業内容 | 電子計測器、食品・医薬品の品質保証システム、環境計測機器、デバイスなどの開発・製造・販売 |

アンリツ株式会社

**開発・製造・技術・サービス拠点（2024年3月末時点）**




**EMEA拠点**
- Anritsu EMEA GmbH
- Anritsu EMEA Limited
- Anritsu GmbH
- Anritsu SA
- Anritsu S.R.L.
- Anritsu AB
- Anritsu A/S
- Anritsu Solutions S.R.L.
- Anritsu Solutions S.R.L.
- Anritsu Solutions SK, s.r.o.
- Anritsu Infivis B.V.

**アジア他 拠点**
- ANRITSU COMPANY LIMITED
- Anritsu (China) Co., Ltd.
- Anritsu Electronics (Shanghai) Co., Ltd.
- Anritsu Corporation Limited
- ANRITSU COMPANY, INC.
- ANRITSU PTE LTD
- ANRITSU INDIA PRIVATE LIMITED
- Anritsu Pty Ltd
- ANRITSU COMPANY LIMITED
- ANRITSU PHILIPPINES, INC.
- ANRITSU INDUSTRIAL SOLUTIONS (SHANGHAI) CO., LTD.
- Anritsu Industrial Systems (Shanghai) Co., Ltd.
- Anritsu Infivis (THAILAND) Co., Ltd.

**日本拠点**
- アンリツ株式会社
- 東北アンリツ株式会社
- アンリツカスタマーサポート株式会社
- アンリツインフィビス株式会社
- 株式会社高砂製作所
- アンリツデバイス株式会社
- アンリツ興産株式会社
- アンリツ不動産株式会社
- 株式会社ハピスマ
- アンリツテクマック株式会社
- AK Radio Design株式会社

**米州拠点**
- Anritsu U.S. Holding, Inc.
- Anritsu Company
- Anritsu Americas Sales Company
- Anritsu Electronics Ltd.
- Anritsu Eletrônica Ltda.
- Anritsu Company, S.A. de C.V.
- Anritsu Infivis Inc.

**地域別売上比率（2023年度連結）**

## 通信計測事業

5G・IoT社会の実現を支える通信計測ソリューションを提供しています。

ラジオコミュニケーション テストステーション

**主なお客さま**

モバイル市場
- スマートフォン・タブレット端末メーカー
- EMS（電子機器生産受託企業）
- チップセットメーカー
- 通信事業者
- 自動車および車載関連メーカー

ネットワーク・インフラ市場
- 通信事業者
- 通信建設業者
- 通信装置メーカー
- IT系サービスプロバイダ

エレクトロニクス市場
- 電子デバイス・コンポーネントメーカー
- 通信装置・機器メーカー
- 電子機器メーカー
- 自動車および車載機器関連メーカー
- マテリアル・素材メーカー
- 大学・研究機関
- 官公庁

## PQA事業

食品と医薬品の生産に関わるさまざまな課題と向き合い、「安全・安心」を約束する品質保証、製造工場の生産性向上に貢献するソリューションを提供しています。

X線検査機

錠剤検査用金属検出機

**主なお客さま**

食品
- 食品メーカー（食品原材料、冷凍食品や菓子などの加工食品、総菜）

医薬品市場
- 医薬品（錠剤、カプセル、液剤）、健康食品（サプリメント）

## 環境計測事業

社会インフラの維持、脱炭素社会の実現を支える環境計測ソリューションを提供しています。

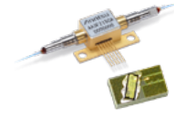
ハイブリッド電源

**主なお客さま**

環境計測市場
- 官公庁・自治体
- 通信事業者
- 金融機関
- EVおよび電池関連メーカー

## センシング＆デバイス事業

最先端のデバイス技術、センシング技術を基盤に、お客さまの要望に応じた高品質なカスタム製品を供給しています。

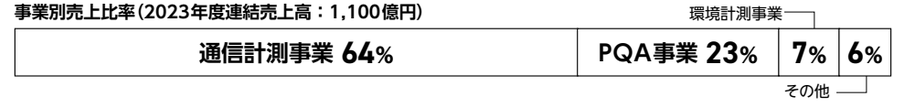


SOA
（半導体光増幅器）

**主なお客さま**

センシング＆デバイス市場
- 電子機器メーカー
- 通信装置メーカー
- 眼科医療機器メーカー

**事業別売上比率（2023年度連結売上高：1,100億円）**





目次・編集方針
Introduction
アンリツグループについて
At a Glance
サステナビリティ経営
Environment
Social
Governance

# At a Glance

※1 2024年3月期実績
※2 2024年3月31日現在

**創業**
1895年

**売上高※1(連結)**
1,100億円

**正規従業員数※2(連結)**
4,083人

**女性管理職比率※2(連結)**
11.2%

**社外取締役比率※2(アンリツ(株))**
50%

**海外売上高比率※1(連結)**
69%

**売上高に対する研究開発費比率※1(連結)**
9%

**従業員比率※2(国内グループ)**
男性 81% 女性 19%

**育児休業取得率※1(国内グループ)**
男性 92.7%
女性 100%

**グローバル拠点数※2**
42社
日本 11
米州 7
EMEA 11
アジア他 13

**研究開発拠点数※2**
8拠点
日本 2
米州 1
EMEA 4
アジア他 1

**従業員平均年齢※2(国内グループ)**
45.2歳

**働きやすさ満足度※1(国内グループ)**
89%

**働きがい満足度※1(国内グループ)**
71%

**自社投資による再生可能エネルギーの規模※2**
太陽光発電容量 3,094kW
蓄電容量 2,400kWh

**ESGファイナンス・アワード・ジャパン**
「環境サステナブル企業部門」
特別賞

**健康経営優良法人2024(ホワイト500)認定**
通算6回目


目次・編集方針
Introduction
アンリツグループについて
At a Glance
サステナビリティ経営
Environment
Social
Governance

CEOメッセージ

# 安全・安心で豊かなグローバル社会の発展に向け事業を通じて社会課題解決に貢献します

代表取締役社長 グループCEO
濱田 宏一

## 2023年度の振り返り

2023年度、アンリツグループは「脱プラスチック」と「人権尊重」の活動を強化しました。「脱プラスチック」に関しては、2030年度までにプラスチックごみゼロを目指すプラスチック基本方針を制定し、「製品および購入部材の包装」と「事業所内で使用するペットボトルおよび食堂で使用する食品包装」のプラスチックごみをゼロにする取り組みを進めています。「人権尊重」に関しては、人権リスクアセスメントを行い「職場における多様性の受容」「労働環境や働き方の変化への対応」「部品・機器調達先の労働環境調査の推進」の3点を今後優先的に取り組む人権課題として特定し、対策を講じています。

2023年度のサステナビリティ活動の中で、特に印象に残っているのは女性活躍推進です。国内グループの女性管理職比率は2021年3月末時点で2.3%と非常に低く、身近にロールモデルがいないため、管理職を志願する女性従業員もほとんどいないという状況でした。女性管理職候補となる経験者採用の強化と、ライフステージやライフスタイルに合わせて働くことができる管理職コースの導入を行った結果、2024年4月の管理職昇進者32名のうち3割を超える10名の女性管理職が誕生し、比率は5.7%となりました。このことが良い刺激となり、キャリアアップを目指して管理職登用試験に挑戦する女性従業員が増加しています。これは非常に喜ばしい成果です。

アンリツグループはダイバーシティ＆インクルージョンの実現に向けて、働き方改革と健康経営を推進しています。多様な価値観を持った人材が他者とのつながりの中で成長し、安心して自己実現を目指せる職場となるよう、今後もこれらの活動を強化していきます。

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
CEOメッセージ
サステナビリティの考え方
サステナビリティ推進体制
マテリアリティ
サステナビリティ経営が目指す未来
社会課題解決と事業成長
サステナビリティ目標とその進捗
ステークホルダーとの対話・共創
ESGインデックスへの組み入れ状況、外部評価
Environment
Social
Governance

## 「Techno Plaza 2025」の開催に向けて

アンリツグループは自社の技術開発の現在と未来をつなぐマイルストーンとして、2025年7月に「Techno Plaza 2025」という単独での技術展示会を開催します。ここでは私たちが目指す「安全・安心で豊かなグローバル社会の発展」に向けて、次世代技術をリードする最新ソリューションと先端テクノロジーを展示します。創業から130年の間、アンリツグループの持続可能性を担保してきたのは、オリジナル＆ハイレベルな技術力です。2000年以降、長らくモバイルの時代が続きましたが、2030年度に売上高2,000億円を実現するために、私たちは新たな市場の開拓に向けたイノベーションを加速しています。20年振りとなる今回の展示会は、アンリツグループがその技術力でサステナブルな未来社会の実現に貢献することを、ステークホルダーのみなさまに広く示す機会となります。私が若手のエンジニアだった頃、「Techno Plaza」でわが社の高度な技術に驚き、まだ見ぬ未来に心躍らせたことを懐かしく思い出します。このときの私と同じように、訪れたみなさまが当社グループの最先端技術を通じて一歩先の未来に触れ、ワクワクできる「Techno Plaza 2025」にしたいと思います。

## 人的資本の最大化に向けた取り組み

アンリツグループでは新規事業領域を開拓するという経営戦略の下、人的資本の最大化を進めています。2024年4月に新領域でのビジネス拡大に向けた人材育成強化を目的として、「Anritsu Skills Training Center (A-SKILLs)」を立ち上げました。A-SKILLsは、EV・電池や汎用計測器に関する技術知識と販売スキル取得の教育を担い、3年間で新領域ビジネス人材を2倍に増強することを目指しています。A-SKILLsで行うトレーニングは国内だけでなく海外従業員にも同時展開し、グループ全体でアップスキリングに取り組みます。

私は、お客さまからよく「アンリツはすごい技術を持っていますね」というお言葉をいただきます。それを誇らしく感じるとともに、この類い稀な技術力や人材を宝の持ち腐れにせず、既存の領域を超えて生かすことでさらなる成長につなげたいと思っています。どれほど戦略が優れていても、現場で働く従業員が同じ志を持って実力を発揮しなければ、企業は成長できません。従業員には自分の能力に限界を設けることなく、共に新たな領域に挑んで欲しいと思います。

## 中期経営計画「GLP2026」

今後3年間はモバイル市場が5Gから6Gへの移行期となり、私たちにとって厳しい期間となります。しかし、いかなる状況においても利益を生み成長できる強い組織への変革を目指し、果敢に挑戦を続ける覚悟でGLP2026を策定しました。

サステナビリティ目標では環境分野で「資源循環(サーキュラーエコノミー)の実現」を新たに掲げ、資源循環に対応した製品のリリースに取り組みます。製品の設計から回収までの流れを整備し、アンリツ製品のサーキュラーエコノミーへの移行を実現させます。

気候変動による自然災害をはじめ、格差拡大や人手不足など、社会はかつてないほど多くの課題に直面しています。アンリツグループは安全・安心で豊かなグローバル社会の発展に向けて、社会課題解決に貢献する事業を推し進め、中長期的な成長を確かなものにしていきます。この成長を実現させるためには、全ての従業員が日々の業務の中でサステナビリティを追求していくことが重要です。アンリツグループの技術力で豊かな未来社会を拓くため、従業員と共に「誠と和と意欲」を持って変革を推進します。

ステークホルダーのみなさまには、引き続き当社グループへの温かいご理解、ご支援を賜りますよう何卒よろしくお願い申し上げます。


目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
CEOメッセージ
サステナビリティの考え方
サステナビリティ推進体制
マテリアリティ
サステナビリティ経営が目指す未来
社会課題解決と事業成長
サステナビリティ目標とその進捗
ステークホルダーとの対話・共創
ESGインデックスへの組み入れ状況、外部評価
Environment
Social
Governance

# サステナビリティの考え方

2021年4月、アンリツグループは2030年に向けて新たな経営ビジョンと経営方針の制定、およびサステナビリティ方針の改定を行いました。
経営理念、ビジョン、方針を基に従業員一人ひとりが行動し、ステークホルダーのみなさまと共に、持続可能な未来づくりに挑んでいきます。

## サステナビリティ方針

私たちは「誠と和と意欲」をもって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します。

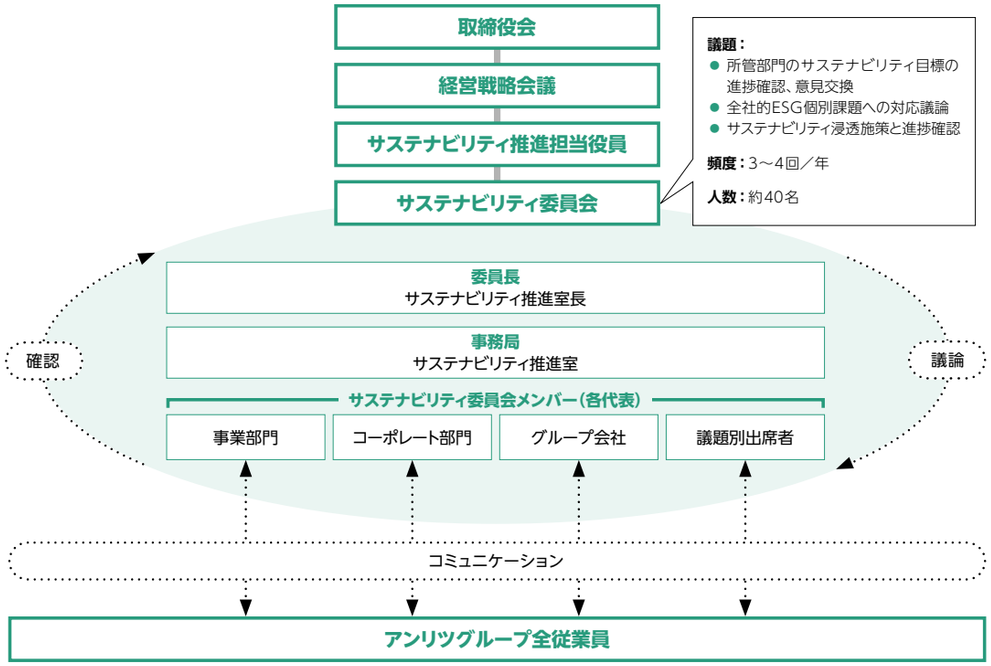
1. 長期ビジョンのもと事業活動を通じて、
安全・安心で豊かなグローバル社会の発展に貢献します。
2. 気候変動などの環境問題へ積極的に取り組み、
人と地球にやさしい未来づくりに貢献します。
3. すべての人の人権を尊重し、多様な人財とともに個々人が成長し、
健康で働きがいのある職場づくりに努めます。
4. 高い倫理観と強い責任感をもって公正で誠実な活動を行い、
経営の透明性を維持して社会の信頼と期待に応える企業となります。
5. ステークホルダーとのコミュニケーションを重視し、
協力関係を育み、社会課題の解決に果敢に挑んでいきます。


目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
CEOメッセージ
サステナビリティの考え方
サステナビリティ推進体制
マテリアリティ
サステナビリティ経営が目指す未来
社会課題解決と事業成長
サステナビリティ目標とその進捗
ステークホルダーとの対話・共創
ESGインデックスへの組み入れ状況、外部評価
Environment
Social
Governance

# サステナビリティ推進体制

アンリツグループは、経営理念、経営ビジョン、経営方針およびサステナビリティ方針に基づき、サステナビリティ委員会が中心となって活動を推進しています。

## サステナビリティ推進体制




## ガバナンス

アンリツグループでは、主要な部門の代表者からなる会議体を2023年4月にサステナビリティ推進会議からサステナビリティ委員会へ改め、重点項目を明確にして情報を共有し、改善に向けた議論を行い、その内容を各代表者から各部門に展開・浸透させています。サステナビリティ推進担当役員が報告する経営戦略会議および取締役会において進捗状況を議論しており、2023年度の取締役会でのサステナビリティ課題に関する議論は19件でした。

## 社内浸透のための取り組み

サステナビリティを推進していく上で、従業員一人ひとりの意識を向上させることが重要と考え、社内浸透に向けたさまざまな取り組みを行っています。

- アンリツグループ全従業員を対象としたeラーニングでの研修の実施
- SDGsケーススタディ発行と職場ディスカッションの実施
- 人権課題を取り上げた記事の発信
- SDGsの従業員浸透度調査

P.55 サステナビリティの浸透

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
CEOメッセージ
サステナビリティの考え方
サステナビリティ推進体制
マテリアリティ
サステナビリティ経営が目指す未来
社会課題解決と事業成長
サステナビリティ目標とその進捗
ステークホルダーとの対話・共創
ESGインデックスへの組み入れ状況、外部評価
Environment
Social
Governance

# マテリアリティ

アンリツグループはサステナビリティ経営において、「事業を通じて解決する社会課題」と「社会の要請に応える課題(ESG)」への対応を両輪とし、事業分野別とESG分野別のマテリアリティ(重要課題)を設定しています。2021年4月の経営ビジョン、経営方針およびサステナビリティ方針の改定と、セグメント内の体制変更、さらに2022年1月から高砂製作所をグループに加えたことから、2022年度にマテリアリティを見直しました。

| | 事業 | | | | | ESG | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 視点 | 顧客・ビジネス環境 | | | | ■ 環境 | | ■ 社会 | | ■ ガバナンス |
| リスクと機会 | デジタル革新による新しい事業機会への進出 | | 安全で安心できる食品や医療・医薬品の要求 | | 脱炭素化の要求 | 気候変動による災害 | 人権侵害(サプライチェーン含む) | マイノリティへの差別やハラスメント | 経営の透明性を無視して社会の不信を招く |
| マテリアリティ | DX技術革新への対応 | 強靭なITインフラ整備 | 食品ロスの低減 | 品質保証ソリューションの提供 | 健康的な生活の確保 | 自然災害に対する防災・減災 | 脱炭素社会へ貢献する製品の提供 | 気候変動への対応 | 人権の尊重 | 多様性の推進(ダイバーシティ&インクルージョン) | 経営の透明性維持 |

## 事業分野別マテリアリティ

**通信計測事業** **DX技術革新への対応、強靭なITインフラ整備**

デジタル革新で新たな社会の変革を目指すお客さまをサポートし、安全・安心な通信インフラの構築に通信テストソリューションで貢献する。

**PQA事業** **食品ロスの低減、品質保証ソリューションの提供**

安全で安心できる食品や医薬品の安定供給を目指すお客さまをサポートし、高信頼・高感度の検査機と品質管理制御システムで生産ラインの品質検査工程自動化や食品ロス低減に貢献する。

**環境計測事業** **自然災害に対する防災・減災、脱炭素社会へ貢献する製品の提供**

デジタル革新で新たな社会の変革を目指すお客さまをサポートし、情報通信ソリューションで新たなデジタル社会の変革、EV(電気自動車)や電池の評価ソリューションで脱炭素社会の実現に貢献する。

**センシング&デバイス事業** **強靭なITインフラ整備、健康的な生活の確保**

デジタル革新で新たな社会の変革を目指すお客さまをサポートし、光デバイス事業、超高速電子デバイスで安全・安心で快適な社会の実現に貢献する。

## ESG分野別マテリアリティ

**■ 環境(Environment)** **気候変動への対応**

気候変動への対応を最も重要なマテリアリティとしています。世界的な気候変動は、社会生活や産業界に多大な影響を及ぼし、洪水や干ばつなどの自然災害を引き起こすからです。アンリツグループの製造拠点である福島県郡山市の東北アンリツ第一工場が、過去2回にわたり河川氾濫による浸水被害に遭いました。また、サプライヤーも被災するなど、アンリツグループの調達・製造・物流のバリューチェーン全体に影響をもたらす課題であると認識しています。気候変動に大きな影響を与える温室効果ガス削減のため、私たちは再生可能エネルギーの自家発電・自家消費に優先的に取り組んでいきます。

**■ 社会(Social)** **人権の尊重、多様性の推進(ダイバーシティ&インクルージョン)**

人権の尊重と多様性の推進をアンリツグループ共通の考え方として適用し、社内に浸透させます。変化が多く予想困難で複雑な現代において企業が成長を続けていくためには、多様な価値観を持つ人材の力が必要と認識しているからです。また個々人の能力向上が会社の成長に欠かせないことから人材の育成にも取り組んでいきます。

**■ ガバナンス(Governance)** **経営の透明性維持**

経営の透明性を維持し、社会の信頼と期待に応える企業になることを目指しています。コーポレートガバナンス強化のために取締役会の実効性向上に取り組むほか、リスクマネジメント推進や社会的責務である情報セキュリティの強化を進めていきます。


目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
CEOメッセージ
サステナビリティの考え方
サステナビリティ推進体制
マテリアリティ
サステナビリティ経営が目指す未来
社会課題解決と事業成長
サステナビリティ目標とその進捗
ステークホルダーとの対話・共創
ESGインデックスへの組み入れ状況、外部評価
Environment
Social
Governance

# サステナビリティ経営が目指す未来

アンリツグループは、サステナビリティ経営を通じて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目指しています。事業においては、アンリツグループのコンピテンシーである「はかる」技術を中心にイノベーションを生み出し、お客さまとともに社会課題の解決に貢献します。そして、社会の要請に応える課題に向き合い、ステークホルダーのみなさまとのコミュニケーションを重視し、グローバル社会の発展に向けて取り組みます。

**アンリツグループが目指す未来**

**安全・安心で豊かなグローバル社会の発展**

**貢献領域**

- 通信インフラの高度化
- 労働者不足の解消
- 情報格差の是正
- 食品ロスの低減
- 食の安全・安心確保
- カーボンニュートラルの実現
- 自然災害に対する防災・減災
- 自動車の安全高度化

お客さまをはじめとする全てのステークホルダーと協働して、共有価値の創造に貢献

## 事業を通じて解決する社会課題

| | | |
|---|---|---|
| 通信計測事業 | マテリアリティ | DX技術革新への対応<br>強靭なITインフラ整備 |
| | 貢献を目指すSDGs | 9 11 |
| PQA事業 | マテリアリティ | 食品ロスの低減<br>品質保証ソリューションの提供 |
| | 貢献を目指すSDGs | 9 12 |
| 環境計測事業 | マテリアリティ | 自然災害に対する防災・減災<br>脱炭素社会へ貢献する製品の提供 |
| | 貢献を目指すSDGs | 7 9 11 13 |
| センシング&デバイス事業 | マテリアリティ | 強靭なITインフラ整備<br>健康的な生活の確保 |
| | 貢献を目指すSDGs | 3 9 11 |

## 社会の要請に応える課題

| | | |
|---|---|---|
| Environment | マテリアリティ | 気候変動への対応 |
| | 貢献を目指すSDGs | 7 12 13 |
| | 主な活動 | ・温室効果ガスの削減<br>・再エネ自家発電の導入<br>・環境配慮型製品開発<br>・資源循環（廃棄物）<br>・生物多様性保全　・水使用量削減 |
| Social | マテリアリティ | 人権の尊重<br>多様性の推進（ダイバーシティ&インクルージョン） |
| | 貢献を目指すSDGs | 3 5 8 |
| | 主な活動 | ・人権デューデリジェンス<br>・人権を尊重する意識の醸成<br>・強制労働、児童労働禁止<br>・アンコンシャスバイアスの理解促進<br>・ラーニングによるスキルアップ |
| Governance | マテリアリティ | 経営の透明性維持 |
| | 貢献を目指すSDGs | 16 |
| | 主な活動 | ・取締役会の実効性向上<br>・取締役会の多様性推進<br>・リスクマネジメント推進<br>・情報セキュリティ強化 |

**コミュニケーションの推進による共有価値の創造** 17

**経営理念**
**経営ビジョン**
**経営方針**
P.07

**サステナビリティ方針**
P.07

**中期経営計画**
**財務目標**
**サステナビリティ目標**
P.15

WEB 中期経営計画（GLP2023）


目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
CEOメッセージ
サステナビリティの考え方
サステナビリティ推進体制
マテリアリティ
サステナビリティ経営が目指す未来
社会課題解決と事業成長
サステナビリティ目標とその進捗
ステークホルダーとの対話・共創
ESGインデックスへの組み入れ状況、外部評価
Environment
Social
Governance

社会課題解決と事業成長

# 通信計測事業

## 「切れない通信」を支えるテストソリューションにより安全・安心でレジリエントな社会を目指す

取締役 常務執行役員
通信計測カンパニープレジデント
島 岳史

### 事業概要と目指す社会

通信計測事業では、携帯端末とチップセットの開発・製造用計測器や、車載無線モジュールの品質保証用計測器を提供しています。自動運転や遠隔医療など通信を活用した高度なサービスの実現に向けて、「切れない通信」インフラを構築するテストソリューションを提供し、安全・安心な未来社会の発展に貢献しています。

### 社会課題・顧客課題

かつてコミュニケーション手段の一つだった通信は、高齢化や人手不足、過疎化などの社会課題解決に欠かせない社会インフラへと変化しています。特に自動運転や遠隔医療の分野では、サービスの安全性と信頼性を担保する「切れない通信」が求められています。近年、ソリューションの早期社会実装を競う開発の現場でも、効率化は重要な指標となっています。そのため、お客さまから作業時間や電力消費量を削減できる計測器の需要が高まっています。

### アンリツグループの強み・戦略

通信計測事業は、有線・無線・モニタリングの全領域を網羅する技術を保有しており、通信サービスの品質向上をワンストップで実現できることが強みです。お客さまの業務効率化に寄与するソリューションの提供や、環境負荷を低減するメディアレス化とプラスチック包装材の削減も推進しています。新たな技術開発には、未来の市場拡大を見据えた幅広い分野での技術動向調査も欠かせません。通信計測事業では先端マーケティング部門を新設し、社会のニーズをいち早くつかむことでグループシナジーの最大化に取り組んでいます。競争力強化を目的とした他社協業も積極的に行い、産業界のキープレーヤーとの協業によって最先端分野での活動領域を広げ、グローバルに事業を展開しています。

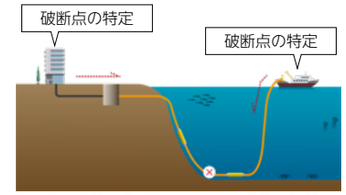
### 事例1 広範囲でレジリエントな無線通信インフラの導入に貢献

地上だけでなく、海、空、宇宙にある移動体をつなげる無線通信ネットワーク、NTN（Non-Terrestrial Network）。NTNは、基地局からの電波が届かない山間部や海、空での無線通信の利用や、災害などの非常時におけるネットワークの確保に向けて導入が進んでいます。アンリツはこれまで培ってきた無線通信の技術を生かし、デバイスの評価をNTNの疑似環境で行うための基地局シミュレータを提供し、高度で高信頼な無線通信インフラを支えています。

ラジオ コミュニケーション アナライザ MT8821C

### 事例2 国際通信インフラの効率的な構築やメンテナンスに貢献

データ通信量増加への対応やICT基盤整備のため、国際通信を担う海底ケーブルの敷設ラッシュが起きています。現在の海底ケーブルは光ファイバーが主流で、ケーブル敷設時の光信号の確認と、光ファイバー破損など問題発生時の障害箇所特定に計測器が使われます。アンリツの光パルス試験機は最大2万kmという長距離を短時間で測定でき、問題のある箇所を10m単位という高精度で検出できることから、大陸間をつなぐ海底ケーブルの効率的な敷設やメンテナンスに貢献しています。




ケーブル敷設・保守時における光信号の確認

VOICE

**Skylo社とのNTN試験の合同検証に参加**

通信計測カンパニー
モバイルソリューション事業部
服部 祐大

2024年1月に行われた、世界有数のNTNサービスプロバイダであるSkylo Technologies社（米国）とのNTNデバイス試験の合同検証に参加しました。NTNの端末試験では地上ネットワークよりも微弱な電波を扱うため、計測器の動作確認を入念に行って臨みました。本番では期待通りの結果を得ることができて嬉しかったです。計測器の開発は最先端技術に関わるため、日々ハイレベルな課題への解決策を求められますが、それが仕事のやりがいになっています。


目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
CEOメッセージ
サステナビリティの考え方
サステナビリティ推進体制
マテリアリティ
サステナビリティ経営が目指す未来
社会課題解決と事業成長
サステナビリティ目標とその進捗
ステークホルダーとの対話・共創
ESGインデックスへの組み入れ状況、外部評価
Environment
Social
Governance

社会課題解決と事業成長

# PQA事業

## 食品と医薬品の品質保証ソリューションを通じて誰もが健康で安全・安心を享受できる社会の実現に貢献

執行役員
インフィビスカンパニープレジデント
村田 勲一

### 事業概要と目指す社会

PQA事業は、食品と医薬品の生産に関わるさまざまな課題にお客さまと共に向き合い、安全・安心を約束する品質保証と製造工場の生産性向上に寄与するソリューションを提供しています。高品質・高信頼な食品と医薬品の安定供給によって、誰もが健康に暮らせる社会の実現に貢献しています。

### 社会課題・顧客課題

食品加工工程における食品ロスの削減は、食品企業にとって喫緊の課題です。食品は原料段階では石やガラスなどの異物、骨などの食べられない部分が混じっていることがあるため、食品加工の現場では、食用に適さない部分を取り除く作業を行っています。食品企業は「安全で安心して口にできる品質を保証する」だけでなく、「不良品の発生を最小限に抑え廃棄ロスを削減する」という課題にも取り組んでいます。医薬品には高精度な品質検査とデータ管理が欠かせません。医薬品には微小異物、異種混入、成分の異常など、食品とは異なる品質リスクがあり、これらの項目を製造段階で検査して安全・安心を保証することが医薬品メーカーの重要課題になっています。

### アンリツグループの強み・戦略

PQA事業は、半世紀以上にわたり生産プロセスの中で「はかる」ことに取り組んできました。形や大きさ、性状のばらつきがある食品を瞬時にはかるには、工業製品とは異なる技術とノウハウが必要であり、その蓄積が強みとなっています。包装や食品内部を透過できるX線検査機は、今日では食品品質検査の中核となっています。アンリツはX線検査機をはじめとする品質検査機器を主要国に提供しており、日本市場においてはトップクラスのシェアを誇ります。

### 事例1 異物混入による加工食品の廃棄ロス抑制に貢献

食品を加工する際、原材料に異物が混入したまま加工してしまうと最終検査工程で不良品として排除され、廃棄ロスが生じます。XR75HR デュアルエナジーセンサ搭載X線検査機は、新方式の高精細センサと新設計の画像処理を搭載した最新鋭の検査機です。このX線検査機は、これまで検査が難しかった、厚みがあり凹凸が多い塊肉に残る骨片などの異物をより高精度に検出することができます。これにより原材料受入段階での異物の除去精度が大幅に高まり、不良品の発生と廃棄ロスの抑制に貢献しています。

X線検査機 XR75HR

### 事例2 高感度な品質検査で医薬品の安全・安心に貢献

錠剤やカプセル剤の製造工程では、製造時の微小金属混入を検査するために金属検出機が使用されています。アンリツは食品市場で培った高感度センシング技術を基礎に、医薬品製造工程の特性に適した専用の検出ヘッドを開発し、錠剤・カプセル剤用金属検出機に採用しました。これにより振動や静電気の影響が心配な環境でも、安定かつ高感度な異物混入検査を実現しています。医薬品のデータ改ざん防止などのために米国食品医薬品局が定めた「FDA 21 CFR Part 11」にも対応し、安全・安心な医薬品の供給に貢献しています。

VOICE

**技術者の知見を生かしたX線検査特注機を提案**

インフィビスカンパニー
開発本部エンジニアリング部
片岡 大熙

私はメカニカルエンジニアとして、お客さまの工場設備に合わせてX線検査機をカスタマイズする特注機を担当しています。特注機は標準機を改造して作るので、技術者の立場から品質・コスト・納期のバランスを考えた提案を心がけています。その結果、お客さまが満足される良いものができて、感謝の言葉を頂いたときの達成感はひとしおです。今後も、事業の成長と社会課題解決に貢献できる仕事をしていきたいと思います。


目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
CEOメッセージ
サステナビリティの考え方
サステナビリティ推進体制
マテリアリティ
サステナビリティ経営が目指す未来
社会課題解決と事業成長
サステナビリティ目標とその進捗
ステークホルダーとの対話・共創
ESGインデックスへの組み入れ状況、外部評価
Environment
Social
Governance

社会課題解決と事業成長

# 環境計測事業

## エネルギー制御と情報通信の技術で安全・安心に住み続けられる豊かな社会の実現を目指す

執行役員
環境計測カンパニープレジデント
株式会社高砂製作所 代表取締役社長
安城 真哉

### 事業概要と目指す社会

環境計測事業はモビリティの電動化を促進する高性能な電源装置と、ネットワークインフラの強靭化や産業のDX化を支援する信頼性の高い情報通信ソリューションを提供しています。これらの事業を通じて、誰もが安全・安心に暮らせる社会の実現を目指しています。

### 社会課題・顧客課題

地球温暖化による自然災害が私たちの生活を脅かす中、温室効果ガス排出抑制や防災・減災といった多面的な対策が社会全体の課題となっています。具体的には代替エネルギーへの移行を中心とした脱炭素社会の構築や、社会インフラの防災対策をはじめとするレジリエントなまちづくりが急がれています。また、深刻化する人手不足に対応するため、ITを活用した作業の効率化や省人化も重要な課題となっています。

### アンリツグループの強み・戦略

市場の拡大に伴いEVの車種は増加しており、試験仕様も多様化しています。2022年にアンリツグループに加わった高砂製作所は、さまざまな試験仕様に対応できる電源装置を開発・提供しており、その柔軟性と適用性が高い評価を得ています。この電源装置はエネルギー消費を抑える電力回生機能を備えており、試験環境の省エネにも貢献しています。社会インフラ向けのソリューションでは、当社グループが長年培ってきた通信制御や映像技術を活用した遠隔監視システムにより、監視の省人化や生産ロス抑制による省エネ化を実現しています。DX化が進む産業分野では、当社グループの持つ世界トップクラスの5G測定・分析ソリューションで、製造現場の安定稼働を支えています。

### 事例1 普及拡大に向けて加速するEV・PHVの開発に貢献

世界中で多種多様なEV・PHVの開発が加速しています。その主要部品であるバッテリ、インバータ、モータの性能や信頼性評価は多様化しており、評価期間の短縮は普及に向けた課題になっています。高砂製作所のハイブリッド電源は、これら主要部品の複雑な挙動を再現可能なため、実車がなくてもテストを行える環境が構築でき、評価期間を大幅に短縮できます。この電源機器は、発生した電力を再利用する電力回生技術によって電力使用量を抑制できることから、発電に伴う$CO_2$発生の削減にも貢献しています。

ハイブリッド電源 RZ-X2シリーズ

### 事例2 河川防災における社会インフラ監視の省人化に貢献

近年、日本で頻発している風水害への対策のため、国土強靭化政策の下、水門などの河川管理施設が増加しています。一方で施設監視・管理の担い手が不足しており、対応の効率化が求められています。アンリツの分散型遠方監視装置は、エッジコンピューティング技術により水門をはじめとした施設をIoT化し、リモートで稼働状態を監視できるようにしています。電源や通信回線が無い現場向けには、ソーラーパネルによる電力確保やLPWA (Low Power Wide Area) による低消費電力通信などを、パートナーと連携して提案しています。

遠隔監視装置盤とソーラーパネル

VOICE

### $CO_2$排出量削減にパートナー製品を通じて貢献

環境計測カンパニー
営業本部 営業推進部
陳 燕丹

私はパートナー企業さまの計測製品の販売に携わっています。その中でも、目には見えないエア漏れや電気設備の部分放電を可視化して映像で確認できる超音波カメラは、「問題発生箇所を簡単に見つけられる」とお客さまに好評です。この製品を通じ、さまざまな業界のお客さまと関わりを持てることや、工場設備のエネルギーロスと$CO_2$排出量の削減に貢献できていることを嬉しく思っています。


目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
CEOメッセージ
サステナビリティの考え方
サステナビリティ推進体制
マテリアリティ
サステナビリティ経営が目指す未来
社会課題解決と事業成長
サステナビリティ目標とその進捗
ステークホルダーとの対話・共創
ESGインデックスへの組み入れ状況、外部評価
Environment
Social
Governance

社会課題解決と事業成長

# センシング＆デバイス事業

## 多様な産業製品のコアとなるデバイスを供給し健康的で便利な暮らしと安全・安心で快適な社会の実現に貢献

常務執行役員
センシング＆デバイスカンパニープレジデント
橋本 康伸

### 事業概要と目指す社会

センシング＆デバイス事業は、化合物半導体をコアとするデバイス技術によって光通信網の大容量・長距離化の分野で事業展開しており、その技術を生かして光センシング市場を開拓し、事業を拡大しています。長年培ったセンシング＆デバイスの技術力と製造力で、安全・安心で快適な社会の実現に貢献しています。

### 社会課題・顧客課題

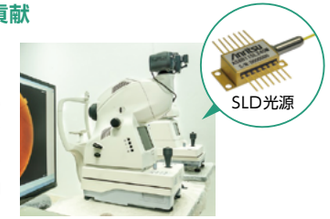
高齢化が進むにつれて眼科疾患の患者数は増加しており、早期発見を可能にする高精度な検査機器と、患者への負担が少ない検査環境のニーズが高まっています。近年はスマートフォンの長時間使用による若年層の眼軸長近視も増加し、早期予防のための診断環境の普及拡大が求められています。地震の多い日本では、安全・安心な社会インフラ整備のため、老朽化した建造物の安全性確認と効率的なメンテナンスが大きな課題になっています。その解決策の一つとして、構造物ヘルスモニタリング分野へのファイバーセンシング技術の導入が進んでいます。

### アンリツグループの強み・戦略

センシング＆デバイス事業は、通信分野で培った先端的なデバイス技術と自社製造ラインを保有しており、センシング領域でも新たな価値を生み出すノウハウを蓄積しています。眼科診断においては、各種検査ごとの最適な光源を提供することで病気の早期発見と治療、患者の負荷軽減に寄与しています。多様なニーズに応じて光源の高出力化や小型化を実現し、検査精度向上や検査機の普及にも貢献しています。今注目されている構造物ヘルスモニタリングにおいては、測定に必要な距離や分解能により選択されるファイバーセンシング各方式への最適な光デバイスを供給しています。

### 事例1 患者に負担をかけない目の検査に光デバイスが貢献

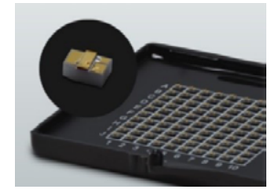
近年、高齢化に伴う眼病増加やスマートフォンの長時間使用による若年層の近視増加など、これまで以上に眼科診断の重要性が高まっています。センシング＆デバイス事業は、目の検査を行う眼科OCTや眼軸長測定器用の光デバイスとして、SLDや波長掃引光源を提供しています。これらの機器によって眼球に触れることなく患者に負担をかけない検査が可能となり、加齢黄斑変性症や緑内障の早期発見、白内障の治療、近視の予防に貢献しています。



眼科OCT（網膜断面観測装置）

### 事例2 人の目の代わりとなる小型LiDARの実現に貢献

LiDAR（Light Detection And Ranging）は、レーザ光を照射して対象物までの距離や対象物の形などを計測する技術です。この技術によって夜間や霧の時でも対象物を確認することができるため、既に先進運転支援システム（ADAS）や自律走行搬送ロボットに人の目の代わりとして使われています。センシング＆デバイス事業は、このLiDARの核となるレーザ（Gain Chip）を開発製造しています。このレーザは小型で小さな電力でも強いパワーを出力できるため、長距離かつ広範囲な測定ができる小型LiDARの実現に欠かせないものとなっています。


外部共振器レーザ用 Gain Chip

VOICE

**あくなき探求心で質の高いものづくりを追求**

センシング＆デバイスカンパニー
開発本部 第1開発部
武田 愛弓

私はLiDARや波長可変光源に活用されているGain Chipの仕様を、お客さまのご要望に合わせてカスタマイズする業務に携わっています。仕事で直面する難しい課題は、いつも新鮮な驚きと感動を与えてくれます。お客さまの研究開発が順調に進み、私たちのGain Chipがさまざまな分野で社会実装されるよう、探求心を忘れずに研鑽を重ね、高品質な製品を提供し続けたいと思います。


目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
CEOメッセージ
サステナビリティの考え方
サステナビリティ推進体制
マテリアリティ
サステナビリティ経営が目指す未来
社会課題解決と事業成長
サステナビリティ目標とその進捗
ステークホルダーとの対話・共創
ESGインデックスへの組み入れ状況、外部評価
Environment
Social
Governance

# サステナビリティ目標とその進捗

アンリツグループは各事業部門、コーポレート部門、グループ会社が3カ年ごとの中期経営計画（GLP：Anritsu Global Long Plan）を策定しています。2021年度から2023年度を対象とした中期経営計画「GLP2023」では、ESG分野におけるサステナビリティ目標を設定しており、社会の持続可能性を阻害するさまざまな課題の解決に向けて取り組みました。

| | KPI：GLP2023のサステナビリティ目標（2021年～2023年度までの目標） | | 2023年度実績 |
|---|---|---|---|
| Environment 環境 | 温室効果ガス（Scope1+2）※1 | 2015年度比 23%削減 | 36.6%削減 |
| | 温室効果ガス（Scope3）※1 | 2018年度比 13%削減 | 39.3%削減 |
| | 自家発電比率（PGRE 30）※2 | 13%以上（2018年度電力消費量を基準） | 10.4%　2024年3月末時点 |
| Social 社会 | 女性の活躍推進 | 女性管理職比率15%以上（2021年3月末時点 10.8%）連結 | 11.2%　2024年3月末時点 |
| | 高齢者活躍推進 | 70歳までの雇用および新処遇制度確立（2020年度実績 65歳までの雇用延長制度あり） | 70歳までの雇用および新処遇制度運用継続 |
| | 障がい者雇用促進 | 職域開発による法定雇用率2.3%達成（2021年3月末時点 2.05%） | 2.66%　2024年3月末時点　※ 特例子会社ハピスマとの合算 |
| | 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（2021年3月末時点 0社） | 8社実施（3年累積で20社） |
| | CSR調達に係るサプライヤーへの情報発信と教育 | 情報発信年2回以上、教育年1回以上（2021年3月末時点 情報発信2回、教育1回） | 情報発信3回、教育2回 |
| Governance ガバナンス | 取締役会の多様性の推進 | 社外取締役比率50%以上（2021年3月末時点 44%（9人中4人）） | 50%（10人中5人） |
| | 海外子会社の内部統制構築 | 全海外子会社が統制自己評価（CSA）の基準を満たす | 全ての項目で基準を満たす会社：90%（項目数：157） |

## 中期経営計画「GLP2026」のサステナビリティ目標

2024年度から始まる新たな3ヵ年のGLP2026において、2026年度までに達成を目指す目標とKPIは次の通りです。

| | 目標 | KPI |
|---|---|---|
| Environment 環境 | 温室効果ガスの削減 | 温室効果ガス（Scope1+2）※1：2021年度比 23%以上削減 |
| | | 温室効果ガス（Scope3）※1：2019年度比 17.5%以上削減 |
| | 自家発電比率の向上（PGRE 30）※2 | 自家発電比率：14%以上 |
| | 資源循環（サーキュラーエコノミー）の実現 | 資源循環に対応した製品をリリースする |
| | | プラスチックごみを100%マテリアルリサイクル |
| Social 社会 | ダイバーシティ経営の推進 | 女性の活躍推進：女性管理職比率15%以上 連結 |
| | | 障がい者雇用推進：職域開発による法定雇用率2.7%達成 |
| | 働きがいのある労働環境の実現 | エンゲージメント調査の働きがいポジティブ回答率：80%以上 |
| | グローバルなCSR調達の推進（環境、労働環境、人権などにおける社会的責任） | サプライチェーン・デューデリジェンスの強化：年10社以上 |
| | | CSR調達に係るサプライヤーへの情報発信：情報発信 年3回、教育 年2回以上 |
| Governance ガバナンス | グローバルなガバナンス向上 | 取締役の多様性の推進：女性取締役比率20%以上 |
| | | 取締役会における経営課題の集中討議：年6回 |

※1 Scope1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出（燃料の燃焼、工業プロセス）、Scope2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出、Scope3：Scope1・Scope2以外の間接排出（事業者の活動に関連する他社の排出）。アンリツではScope3のKPIにCategory1および11を採用

※2 PGRE 30は2018年度のアンリツグループの電力使用量を基準に、再エネの一つである太陽光自家発電比率を、2018年度の0.8%から2030年頃を目途に30%程度にまで高めていくアンリツ独自の目標


目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
CEOメッセージ
サステナビリティの考え方
サステナビリティ推進体制
マテリアリティ
サステナビリティ経営が目指す未来
社会課題解決と事業成長
サステナビリティ目標とその進捗
ステークホルダーとの対話・共創
ESGインデックスへの組み入れ状況、外部評価
Environment
Social
Governance

# ステークホルダーとの対話・共創

アンリツグループは、ステークホルダーのみなさまと協働し、共有価値の創造に貢献することを目指しています。
そのため、ステークホルダーとのコミュニケーションを重視しており、適切かつタイムリーな情報開示に努めています。パートナーシップの構築を通じて、さまざまな社会課題の解決に向けた活動を行っています。

| ステークホルダー | テーマ・目的 | コミュニケーション方法 | 参照 |
|---|---|---|---|
| 株主・投資家 | ● 公平かつ適時・適切な情報開示<br>● 企業の信頼性の向上<br>● アンリツへの理解促進 | ● 決算説明会<br>● IR個別面談<br>● 統合レポート<br>● 株主総会<br>● 証券会社主催のカンファレンスへの参加<br>● ウェブサイト | WEB *IR最新資料* |
| お客さま | ● お客さまのニーズに応える独創的で高いレベルの製品とサービスの提供<br>● アンリツおよびアンリツ製品のブランド価値の向上と、アンリツに対する理解と信頼の向上<br>● 公正な営業活動の推進 | ● 営業活動<br>● お客さま相談窓口<br>● 宣伝、広告<br>● ウェブサイト | WEB *アンリツ株式会社・アンリツグループ* |
| サプライヤー | ● 相互信頼に基づいたパートナーシップの構築<br>● サプライチェーン全体でのCSR推進<br>● 公正な調達活動の推進 | ● 懇親会、情報交換会<br>● 製品展示会<br>● コラボレーションルームの設置<br>● CSR調達調査、グリーン調達、現地調査<br>● パートナーQU活動 | P.63 *サプライチェーンマネジメント* |
| 従業員 | ● 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の実現<br>● 健康と安全に配慮した生き生きと働ける職場環境の整備 | ● 従業員エンゲージメント調査<br>● 上司と部下による面談<br>● 企業倫理調査<br>● ヘルプライン（通報・相談窓口） | WEB *人的資本*<br>P.47 *多様性の推進*<br>P.52 *人材育成*<br>P.56 *働きやすい環境づくり*<br>P.59 *健康経営*<br>P.61 *安全衛生* |
| 国連・国際機関、政府・自治体 | ● 国際社会への協調と発展への貢献<br>● 国際ルールや法令の遵守 | ● 国際的なイニシアチブへの参加<br>● 官民連携プロジェクト<br>● 政策提言 | WEB *国連グローバル・コンパクトへの賛同*<br>P.25 *業界団体・イニシアチブへの参加や賛同*<br>P.62 *労働基準に関するイニシアチブへの参加* |
| 地球環境 | ● 環境問題への積極的な取り組み<br>● 人と地球が共存できる豊かな社会づくりへの貢献<br>● 情報開示による環境ブランド向上 | ● 事業所における環境負荷削減活動の推進<br>● 社内外のステークホルダーとの環境コミュニケーション促進<br>● 地域でのボランティア活動 | P.27 *TCFDへの対応*<br>P.24 *ステークホルダーとのコミュニケーション*<br>P.32 *丹沢大山自然再生への取り組み* |
| 地域社会、NGO・NPO | ● 地域発展への協調と貢献 | ● 社会貢献活動<br>● 地域でのボランティア活動<br>● 災害人道支援 | WEB *社会貢献活動*<br>P.49 *パラリンアートへの協賛*<br>P.62 *労働基準に関するイニシアチブへの参加* |
| その他 | ● ESGに関する評価機関とのコミュニケーション | ● 各種ESG調査アンケート<br>● CDPへの回答<br>● 外部機関からの監査・評価（RBA、EcoVadis、SMETA） | WEB *ESGインデックスへの組み入れ状況、外部評価* |


目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
CEOメッセージ
サステナビリティの考え方
サステナビリティ推進体制
マテリアリティ
サステナビリティ経営が目指す未来
社会課題解決と事業成長
サステナビリティ目標とその進捗
ステークホルダーとの対話・共創
ESGインデックスへの組み入れ状況、外部評価
Environment
Social
Governance

# ESGインデックスへの組み入れ状況、外部評価

アンリツグループのESG活動が評価され、国内外のESGインデックスやSRI投資（社会的責任投資）の株価指数およびファンドの構成銘柄となっています。

## GPIF採用ESG指数に選定

GPIF（Government Pension Investment Fund、年金積立金管理運用独立行政法人）が採用した次の5つのESG指数に選定されています。

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE Blossom Japan

MORNINGSTAR GenDi J ※1
Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index
TOP CONSTITUENT 2023

※2
2024 CONSTITUENT MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数

S&P/JPX カーボン エフィシェント 指数

## その他の国内外指数

2024 Sompo Sustainability Index

STOXX Indices by Qontigo Member 2023/2024 Platinum Career Index

※1 Morningstar, Inc及び/またはその関連会社（単体/グループに関らず「Morningstar」）は、アンリツ株式会社が、指定されたランキング年において、職場でのジェンダー・ダイバーシティに関して、Morningstar 日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト（除くREIT）指数（「インデックス」）を構成する銘柄の上位5分の1にランクされた」という事実を反映するために、アンリツ株式会社がMorningstar日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト（除くREIT）・ロゴ（「ロゴ」）を使用することを承認しました。Morningstarは情報提供のみを目的としてアンリツ株式会社によるロゴの使用を承認しております。アンリツ株式会社によるロゴの使用はMorningstarがアンリツ株式会社を推奨するものではなく、また、アンリツ株式会社に関連する有価証券の購入、売却、引受けを推奨、提案、勧誘するものでもありません。当インデックスは日本の職場のジェンダー・ダイバーシティを反映するようにデザインされておりますが、Morningstarは、インデックスまたはインデックスに含まれるデータの正確性、完全性、または適時性を保証しません。Morningstarはインデックス、またはロゴに関して明示的にも暗黙的にも保証を行わず、インデックス、インデックスに含まれるデータまたはロゴに関する商品性および特定の目的または使用への適合性の保証を明示的に否認します。前述のいずれにも制限することなく、いかなる場合においても、Morningstarまたはその第三者のコンテンツプロバイダーは、いずれかの当事者によるインデックスまたはロゴの使用または信頼に起因する（直接的・間接的に関わらず）損害について、Morningstarが当該損害の可能性について認識していたとしても、いかなる責任も負わないものとします。Morningstarの名前、インデックス名、およびロゴは、Morningstar, Incの商標またはサービスマークです。過去のパフォーマンスは、将来の結果を保証するものではありません。

※2 アンリツ株式会社のMSCIインデックスへの組入れ、およびここでのMSCIロゴ、商標、サービスマークまたはインデックス名の使用は、MSCIまたはその関連会社によるアンリツ株式会社のスポンサーシップ、推奨、または宣伝を意図するものではありません。MSCIインデックスはMSCIの独占的財産です。MSCIならびにMSCIインデックスの名称およびロゴはMSCIまたはその関連会社の商標またはサービスマークです。

## ESGに関する外部評価

CDP DISCLOSURE INSIGHT ACTION

CDPの気候変動に関するスコアで「A－：リーダーシップレベル」を獲得（2023年度）

2024 ESG FINANCE AWARDS JAPAN SPECIAL

環境省主催の「第5回ESGファイナンス・アワード・ジャパン」の環境サステナブル企業部門で「特別賞」を受賞（2024年2月）

MSCI ESG RATINGS AA
CCC B BB BBB A AA AAA

MSCI ESGレーティングでAAの評価を取得（2024年4月）※3

Rated MORNINGSTAR SUSTAINALYTICS

Risk Ratings Rating disclosureのESGリスク評価カテゴリーで Negligble Risk を獲得（2023年2月）※4

※3 THE USE BY ANRITSU CORPORATION OF ANY MSCI ESG RESEARCH LLC OR ITS AFFILIATES ("MSCI") DATA, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT, RECOMMENDATION, OR PROMOTION OF [ENTITY] BY MSCI. MSCI SERVICES AND DATA ARE THE PROPERTY OF MSCI OR ITS INFORMATION PROVIDERS, AND ARE PROVIDED 'AS-IS' AND WITHOUT WARRANTY. MSCI NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI.

※4 Copyright ©2023 Morningstar Sustainalytics. All rights reserved. This publication contains information developed by Sustainalytics(www.sustainalytics.com). Such information and data ware proprietary of Sustainalytics and/or its third party suppliers (Third Party Data) and are provided for informational purposes only. They do not constitute an endorsement of any product or project, nor an investment advice and are not warranted to be complete, timely, accurate or suitable for a particular purpose. Their use is subject to conditions available at https://www.sustainalytics.com/legal-disclaimers.



目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
CEOメッセージ
サステナビリティの考え方
サステナビリティ推進体制
マテリアリティ
サステナビリティ経営が目指す未来
社会課題解決と事業成長
サステナビリティ目標とその進捗
ステークホルダーとの対話・共創
ESGインデックスへの組み入れ状況、外部評価
Environment
Social
Governance

# Environment


19 環境総括役員メッセージ

20 環境分野における社会課題の解決

22 環境マネジメント

26 気候変動への対応

特集
長期にわたる太陽光自家発電・自家消費で気候変動を緩和

31 生物多様性保全

33 水資源の保全

34 環境汚染予防

36 資源循環

39 サイトレポート


**報告単位**

アンリツグループは、国内グループにおける環境マネジメントを地区別で行っています。本レポートにおいても、原則次の地区名で報告しています。

厚木地区　：神奈川県厚木市に所在するアンリツ(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)、AK Radio Design(株)
平塚地区　：神奈川県平塚市に所在するアンリツテクマック(株)
東北地区　：福島県郡山市に所在する東北アンリツ(株)
川崎・鶴岡地区：神奈川県川崎市および山形県鶴岡市に所在する(株)高砂製作所

海外グループは会社名で報告しています。

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
環境総括役員メッセージ
環境分野における社会課題の解決
環境マネジメント
気候変動への対応
特集
長期にわたる太陽光自家発電・自家消費で気候変動を緩和
生物多様性保全
水資源の保全
環境汚染予防
資源循環
サイトレポート
Social
Governance

環境総括役員メッセージ

# 新たな３年間でアンリツ製品の資源循環を実現

代表取締役社長 グループCEO 環境総括
濱田 宏一

## 2023年度の振り返り

アンリツグループは2023年度、「脱炭素」と「脱プラスチック」に重点を置いた活動を展開しました。「脱炭素」に関しては、太陽光による再生可能エネルギーを自家発電し自家消費する「Anritsu Climate Change Action PGRE 30」の取り組みを強化しました。厚木地区では本社に616kWの太陽光発電設備を増設、東北地区では東北アンリツ第二工場に大容量蓄電池（NAS電池）を導入し、それぞれ稼働を開始しました。その結果、2023年度の太陽光発電比率は10.4%となりました。国内グループでは省エネ対策チームを立ち上げ、事業活動における省エネを徹底しました。これらの成果と電力会社の$CO_2$排出係数引き下げもあり、Scope1+2の$CO_2$排出量は、SBT認定を取得した1.5℃目標の基準年度である2021年度比25.6%削減となりました。

「脱プラスチック」に関しては、2030年度までにプラスチックごみゼロを目指すプラスチック基本方針を制定し、「製品および購入部材の包装」「事業所内で使用するペットボトルおよび食堂で使用する食品包装」のプラスチックごみをゼロにする活動を進めています。事業所内で使用するペットボトルの使用量ゼロの取り組みでは、自動販売機でのペットボトル飲料の販売停止とマイボトル・マイカップの利用促進を行い、年度目標の使用量4.3t以下に対し実績3.4tとなり達成しました。お客さまに出荷する製品のプラスチック包装材ゼロの取り組みでは、緩衝材のバイオマス材への置き換えやバイオマスポリ袋の採用で、年度目標の5%削減に対し実績11.2%となり達成しました。

「脱炭素」と「脱プラスチック」の目標を達成するには、ステークホルダーのみなさまの協力が欠かせません。特に「脱プラスチック」では、従業員にペットボトル飲料を、サプライヤーにはプラスチック包装材を控えていただくように要請しています。プラスチックごみが気候変動や生物多様性に深刻な影響を与える中、当社グループの「使い捨て社会からの脱却」を目指す活動をご理解いただけるよう、引き続きステークホルダーのみなさまとのコミュニケーションを強化していきます。

## 資源循環の実現

次の大きなテーマとなるのが資源循環です。中期経営計画「GLP2026」のサステナビリティ目標に「資源循環の実現」を掲げ、「資源循環に対応した製品をリリースする」ことに取り組みます。現在、出荷した製品は役目を終えるとそれぞれのお客さまが処分しています。これらの製品を私たちが回収した後に分解し、部材として再使用するという一連の仕組みを整えます。

アンリツグループでは現状、環境活動の内容を決めるのは上層部や環境部門の仕事という風潮になっています。しかし私は、現場を知る従業員から次々とアイディアが出てくるような組織を理想としています。日常生活で省エネやごみ削減に取り組む人は多いと思いますが、企業活動においても一人ひとりの力が大きな成果につながります。GLP2026では、私たちの事業活動のさまざまなプロセスにサステナビリティの視点を組み込むことで、環境活動に関しても従業員が主体となって改善策を提案し、実践する組織を実現します。

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
環境総括役員メッセージ
環境分野における社会課題の解決
環境マネジメント
気候変動への対応
特集 長期にわたる太陽光自家発電・自家消費で気候変動を緩和
生物多様性保全
水資源の保全
環境汚染予防
資源循環
サイトレポート
Social
Governance

Environment

# 環境分野における社会課題の解決

## 社会の要請に応える取り組み

アンリツグループは、中期経営計画「GLP2023」の下、事業活動における環境負荷低減に取り組みました。

気候変動への対応では、「2050年カーボンニュートラル実現」に向けて、2030年度をターゲットとする$CO_2$排出量削減計画を見直し、SBTイニシアチブ※1の承認を取得しました。2030年ごろまでにアンリツグループの再生可能エネルギー自家発電比率を30%程度まで高める「Anritsu Climate Change Action PGRE 30」※2(以下 PGRE 30)を柱に、この目標達成に取り組みます。

2023年4月には、2030年度までにプラスチックごみゼロの実現を目標とするプラスチック基本方針を制定し、脱プラスチック社会実現に貢献する活動を開始しました。

厚木地区のグローバル本社棟は「地球にやさしい社会づくりに貢献する」をコンセプトとし、環境に配慮したさまざまな機能を備えています。

WEB グローバル本社棟の環境配慮

GLP2023

| 環境課題 | 目標 | 2023年度の実績 |
|---|---|---|
| 気候変動への対応 | ・温室効果ガス排出量の削減<br>・太陽光自家発電比率の向上 | ・2050年のカーボンニュートラル実現に向けて、2024年2月に下記にてSBTイニシアチブの承認を再取得<br>－Scope1＋2(1.5℃目標)※3：2030年度までに2021年度比で42%削減<br>－Scope3 Category1+11(Well-below2℃目標)※4：2030年度までに2019年度比で27.5%削減<br>[進捗]<br>Scope1＋2：25.6%削減、Scope3 Category1+11：29.7%削減 |
| | | ・PGRE 30の推進<br>－厚木地区で616kWの太陽光発電設備を増設し、稼働開始<br>－東北アンリツ第二工場で大容量蓄電地(NAS電池※5)を導入し、稼働開始<br>[進捗]<br>2023年度の太陽光自家発電比率※6：10.4%<br>P.26 |
| 生物多様性保全 | ・生物多様性の保全、再生活動の推進 | ・丹沢大山自然保護活動への参加<br>・厚木地区周辺道路の清掃活動実施<br>・相模川クリーン活動への参加<br>P.31 |
| 水使用量の削減 | ・国内グループの水使用量を62,000m³(概ね2019年度の水準)以下に維持 | 55,787m³の使用となり目標達成<br>P.33 |
| 環境汚染予防 | ・工程系排水の自主管理基準超過ゼロを維持(厚木地区)<br>・有害物質非含有製品の提供 | ・自主管理基準超過ゼロを維持<br>・米国有害物質規制法のPBT禁止物質(PIP3：1)※7の含有調査を実施(法施行の2024年10月までに含有している部品の置き換えを行う予定)<br>P.34 |
| 資源循環 | ・国内グループの廃棄物ゼロエミッション※8を維持<br>・2030年度までに国内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※9<br>・2030年度まで、厚木地区※10の一般廃棄物の排出量を毎年度36t以下にする<br>・プラスチックごみゼロ | ・ゼロエミッション達成<br>・国内グループの産業廃棄物排出量：10.6%削減<br>・厚木地区の一般廃棄物排出量：35.2tに抑制<br>・ペットボトル使用量：2021年度比40%削減、製品包装：一部機種で緩衝材のバイオマス材への置き換え開始、バイオマス(30%)ポリ袋の導入など<br>・3.4tのペットボトルのボトルtoボトルリサイクルを実施<br>P.36 |

※1 企業に対し「科学的根拠」に基づく「二酸化炭素排出量削減目標」を立てることを求めている国際的なイニシアチブ
※2 PGREはPrivate Generation Renewable Energyの略。再生可能エネルギーの自家発電・自家消費を行う施策
策定当時アンリツの100%子会社ではなかったアンリツテクマックの電力消費量を除く
※3 Scope1は直接的な$CO_2$排出。Scope2はエネルギー起源の間接的な$CO_2$排出。1.5℃目標は産業革命前と比較して気温上昇を1.5℃に抑える水準
※4 Scope3はエネルギー起源以外の間接的な$CO_2$排出。Category1は購入した製品・サービス。Category11は販売した製品の使用。Well-below2℃目標は産業革命前と比較して気温上昇が2℃を十分に下回る水準
※5 日本ガイシ株式会社が世界で初めて実用化したメガワット級の電力貯蔵システム
※6「太陽光発電による電力の消費量/2018年度の電力消費量」で計算していたが、電力会社に無償供給している余剰電力の測定が困難となり電力消費量に含むことができなくなったため、「太陽光電力発電量/2018年度の電力消費量」に変更
※7 PBTは、難分解性(persistent)、生体蓄積性(bioaccumulative)および毒性(toxic)を有する化学物質。PIP3：1は、リン酸トリスのこと
※8 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
※9 レイアウト変更などに伴うイレギュラーな排出を除く
※10 営業拠点であるテクノオフィスを除く

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
環境総括役員メッセージ
環境分野における社会課題の解決
環境マネジメント
気候変動への対応
特集 長期にわたる太陽光自家発電・自家消費で気候変動を緩和
生物多様性保全
水資源の保全
環境汚染予防
資源循環
サイトレポート
Social
Governance

## 製品を通じた環境負荷低減への貢献

アンリツグループ全体の$CO_2$排出量では、製品に関係するScope3のCategory1とCategory11が78.5%（2023年度実績）を占めます。このため、機能、性能においてお客さまの要求に応えるとともに、環境負荷低減につながる製品を提供しています。

### 環境配慮型製品の開発

アンリツグループは独自の環境配慮型製品認定制度を設け、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」を認定しています。開発する全ての製品を環境配慮型製品とすることを目指しており、認定基準の明確化、表彰によるモチベーション向上を行い、拡充に取り組んでいます。評価は、下表の項目で行っています。2023年度末時点で販売中のエクセレント エコ製品は19機種、エコ製品は62機種です。2023年度の計測器の売上高に対する環境配慮型製品の割合は97%、「エクセレント エコ製品」の割合は85%でした。

国内グループでは、環境配慮型製品の経済効果を算定しています。2023年度の経済効果は、みなしで84百万円でした。

**グローバル製品アセスメントの評価項目**

| 評価項目 | 内容 |
|---|---|
| 基本項目 | 基準製品との比較による体積、質量や消費電力などの改善性。基準製品は評価する製品に機能や性能などが近い従来製品 |
| 環境負荷削減 | $CO_2$排出量削減、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状況 |
| Life Cycle Assement (LCA) | 開発完了時には、LCA評価を行って製品ライフサイクルの各プロセスでの$CO_2$排出量をレビュー |

WEB エクセレント エコ製品
WEB グローバル製品アセスメント

### 事業セグメントにおける環境負荷低減の取り組み

アンリツグループは、環境配慮型製品の提供に加え、事業セグメントが環境課題解決に寄与する製品・ソリューションを提供しています。

**事業セグメントにおける取り組み事例**

| 事業セグメント | 貢献領域 | 主な取り組み |
|---|---|---|
| 通信計測事業 | 電気自動車の普及による$CO_2$排出量の削減 | 電気自動車に搭載される通信機器の品質保証 |
| | 計測器製造における省資源、お客さまの使用時における$CO_2$排出量の削減 | バッテリーで動作する小型・軽量計測器の提供 |
| | 計測器（ハードウェア）の長寿命化、高機能化・多機能化による省資源 | ソフトウェアベースの測定ソリューションの提供 |
| | | 複数の携帯端末を1台で試験できる計測器、複数の測定機能を1台に搭載した計測器の提供 |
| | 計測器（ハードウェア）の長寿命化による省資源 | リファービッシュト計測器の提供 |
| PQA事業 | 食料資源の有効活用、食品ロスの削減（省資源） | 食品・医薬品の品質を高速・高感度に試験できる検査機器の提供 |
| | 製品使用時の省エネルギーと$CO_2$排出量の削減 | X線検査装置内の発熱抑制による冷却機能の不要化 |
| 環境計測事業 | 電気自動車の普及による$CO_2$排出量の削減 | 電気自動車に搭載されるバッテリーの品質評価用計測器の提供 |
| | 気候変動への適応（自然災害に対する防災・減災） | 河川や道路の広域映像監視システムの提供 |
| センシング&デバイス事業 | データーセンターの増設数減少による省資源、$CO_2$排出量の削減 | 長距離伝送システムの導入を可能とする半導体光増幅器の提供 |
| | 冷却するためのエネルギー消費量（$CO_2$排出量）の削減 | 高温環境で動作する半導体光増幅器の提供 |

GLP2026のサステナビリティ目標では「資源循環に対応した製品をリリースする」を掲げ、サーキュラーエコノミーの取り組みを拡充していきます。

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
環境総括役員メッセージ
環境分野における社会課題の解決
環境マネジメント
気候変動への対応
特集 長期にわたる太陽光自家発電・自家消費で気候変動を緩和
生物多様性保全
水資源の保全
環境汚染予防
資源循環
サイトレポート
Social
Governance

Environment

# 環境マネジメント

## 社会課題に対する考え方

地球環境の保全は社会の持続的な発展に欠かせない取り組みであり、地球環境をより良いものにし、将来に引き継いでいくことが企業の責任です。

アンリツグループはグローバルなマネジメントシステムの下、環境負荷低減に取り組んでいきます。

## 方針

アンリツグループは、サステナビリティ方針で「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。環境方針も定め、さまざまな環境課題の解決に取り組んでいます。

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

アンリツは、取締役会が環境経営を監督し、環境総括役員が推進活動とリスク管理の責任者を務めています。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、環境管理委員会の委員長、グローバル環境管理会議の主宰者を務め、リスクと機会をグローバルに評価・管理しています。同役員は、経営戦略会議および取締役会にマネジメントサイクルの結果を定期的に報告し、意見や必要な指示を受けています。

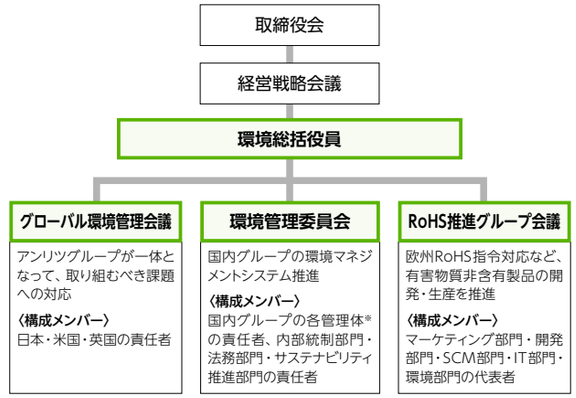
2022年4月からは、気候変動対応の重要性を踏まえて、グループCEOが自ら環境総括役員に就いています。

マテリアリティである気候変動については、取締役会が経営戦略会議で審議されたSBTイニシアチブへの申請計画やAnritsu Climate Change Action PGRE 30（以下 PGRE 30）に基づいて実施する再生可能エネルギー発電設備や省エネルギー設備導入などの投資案件を決議するとともに、温室効果ガス排出量削減目標やPGRE 30の進捗を確認しています。

2023年度の経営戦略会議、取締役会では次のテーマが報告され、議論を行いました。

- 2023年4月：有価証券報告書へのサステナビリティ情報開示
- 2023年8月：2023年度環境活動報告（中間報告）
- 2024年1月：サステナビリティ経営の進捗
- 2024年2月：2023年度環境活動報告

**環境マネジメント体制**




※ 環境管理活動の活動単位

## 環境管理のバウンダリー

環境管理のバウンダリーはアンリツグループ全体としています。ただし、環境負荷データについてはアンリツに加え、国内グループ会社、海外の主要な開発・製造拠点を管理対象としています。

| 国内グループ | | $CO_2$ 排出量 | エネルギー消費量 | 水使用量 | 廃棄物 |
|---|---|---|---|---|---|
| アンリツ、東北アンリツ、アンリツカスタマーサポート、アンリツインフィビス、高砂製作所、アンリツデバイス、アンリツ興産、アンリツテクマック、AK Radio Design | | ● | ● | ● | ● |
| **海外グループ** | | **$CO_2$ 排出量** | **エネルギー消費量** | **水使用量** | **廃棄物** |
| 米国 | Anritsu Company | ● | ● | ● | ● |
| | Anritsu Infivis Inc. | ● | ● | — | — |
| 英国 | Anritsu EMEA Limited | ● | ● | ● | ● |


目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
環境総括役員メッセージ
環境分野における社会課題の解決
環境マネジメント
気候変動への対応
特集 長期にわたる太陽光自家発電・自家消費で気候変動を緩和
生物多様性保全
水資源の保全
環境汚染予防
資源循環
サイトレポート
Social
Governance

| 海外グループ | | $CO_2$ 排出量 | エネルギー消費量 | 水使用量 | 廃棄物 |
|---|---|---|---|---|---|
| ルーマニア | Anritsu Solutions S.R.L | ● | ● | — | — |
| 中国 | Anritsu Industrial Systems (Shanghai) Co., Ltd. | ● | ● | — | — |
| タイ | Anritsu Infivis (THAILAND) Co., Ltd. | ● | ● | — | — |

## 取り組み・活動実績

### ● 中期経営計画（GLP）によるマネジメント

アンリツグループは、3カ年の中期経営計画（GLP）を策定し、環境マネジメントを推進しています。

2021年度から2023年度を対象期間とするGLP2023では「2030年の目指す姿」を策定し、ステークホルダーとアンリツグループにとっての重要度で検討した社会課題に関するリスクと機会からテーマを設定し、活動しました。活動結果は、P.20で掲載しています。今後は、「2030年の目指す姿」の実現に向けた第2ステップとして策定したGLP2026に取り組んでいきます。

**アンリツグループの2030年の目指す姿**

- 2050年カーボンニュートラル計画の策定と実行
- SBT目標の達成
- 先進的取り組みの実践
- グローバルな環境法令遵守体制の構築

**重点課題の特定**

### ● GLP2026の目標とKPI

| 目標 | KPI |
|---|---|
| 気候変動への対応 | ・Scope1+2の$CO_2$排出量を2021年度比で2026年度までに23.3%以上削減<br>・Scope3 Category1+Category11の$CO_2$排出量を2019年度比で2026年度までに17.5%以上削減<br>・太陽光自家発電比率向上（Anritsu Climate Change Action PGRE 30）：2026年度に14%以上 |
| 資源循環（サーキュラーエコノミー）の実現 | ・資源循環に対応した製品をリリースする<br>・製品プラスチック包装材を2021年度比で2026年度までに売上高原単位50%削減<br>・プラスチックごみの100%マテリアルリサイクルを2026年度までに実現<br>・国内グループの産業廃棄物の排出量を2026年度までに2019年度比で売上高原単位3.5%以上削減<br>・国内グループ、Anritsu Company（米国）、Anritsu EMEA Limited（英国）における水使用の合計量を2026年度までに2019年度比で2.2%以上削減 |
| 製品に関する新規環境規制への適応 | ・米国有害物質規制法における規制物質（PIP3:1）非含有部品への置換え<br>・各国のPFAS※1規制強化への対応<br>・EU電池規則への対応<br>・EU包装および包装廃棄物規則への対応 |
| 環境リーディング企業としてのブランド維持 | ・TCFD※2の「リスクと機会」の評価のさらなる充実と関連部門へのフィードバックによる取り組みの強化<br>・CDP※3の評価スコア「A-ランク」以上を維持<br>・Scope3の1次データ使用割合を増やす<br>・TNFD※4へ賛同し、生物多様性のリスクと機会の評価と開示を行う |

※1 Per- and Poly fluoroalkyl substancesの略称。炭素とフッ素の原子を持つ化学物質（ペルフルオロアルキル化合物またはポリフルオロアルキル化合物）の総称
※2 Task Force on Climate-related Financial Disclosures（気候関連財務情報開示タスクフォース）の略称。G20の要請を受け、金融安定化理事会が2015年に設立した国際的なタスクフォース
※3 英国のNGOであり、投資家、企業、国家などが自らの環境影響を管理するためのグローバルな情報開示システムを運営
※4 Taskforce on Nature-related Financial Disclosures（自然関連財務情報開示タスクフォース）の略称。民間企業や金融機関が、自然資本および生物多様性に関するリスクや機会を適切に評価、開示するための枠組みを構築する国際的なイニシアチブ

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
環境総括役員メッセージ
環境分野における社会課題の解決
環境マネジメント
気候変動への対応
特集 長期にわたる太陽光自家発電・自家消費で気候変動を緩和
生物多様性保全
水資源の保全
環境汚染予防
資源循環
サイトレポート
Social
Governance

## マネジメントシステム

### ISO 14001の認証

国内グループとAnritsu Company（米国）は、環境マネジメントシステムISO 14001:2015の認証を取得しています。2023年度は、日本、米国で外部認証機関による定期審査を受審しました。日本では、PQA事業に関わる主要な営業拠点を組み込んだ拡大審査を受審しました。日本、米国における審査では改善指摘事項は無く、システムが維持されていると判断されました。

ISO 14001認証を取得しているシステムのカバー率は、アンリツグループの全事業所数の35.9%、アンリツグループの全人員数の76.4%になります。

WEB *アンリツ株式会社　ISO 14001登録証*

WEB *Anritsu Company　ISO 14001登録証*

### 内部環境監査

アンリツグループは、内部環境監査を実施しています。2023年度に実施した国内グループの監査で指摘された事項やストロングポイントは環境管理委員会を通じて全管理体で共有し、マネジメントシステムの有効性向上につなげています。不適合は1件であり、すでに是正を完了しています。

## 環境関連法規制の遵守状況

アンリツグループは、環境関連法規制の遵守状況を内部環境監査や環境管理委員会で確認しています。2023年度は、環境関連法規制の違反により組織が受けた行政・司法上の制裁措置や訴訟、苦情は0件でした。

## 環境研修

アンリツは、国内グループ従業員向けに各種研修を行っています。一般研修は国内グループの全従業員を対象としており、実施年度において注力している取り組みにフォーカスしています。2023年度は「気候変動」をテーマとし、国内グループ従業員の98.3%が受講しました。

サプライヤーに対しては、定期開催している情報交換会で、気候変動への対応や製品に関する環境規制の情報提供を行っています。

**国内グループ従業員向け研修一覧**

- 新入社員研修
- 内部監査員養成研修
- 内部監査員フォロー研修
- 一般研修
- 構内請負業者研修
- 高圧ガス取扱者講習
- 化学物質取扱責任者研修

## 環境表彰制度

国内グループでは、環境に関する資格取得者や、AQUイノベーション活動※において環境負荷低減に寄与する取り組みを実施したグループ、提案を行った従業員を表彰する制度を設けています。

2023年度のAQUイノベーション活動では、6件のグループ活動と20件の提案が表彰されました。

※ 国内グループにおける業務効率、品質などの改善活動

## ステークホルダーとのコミュニケーション

アンリツグループは環境に関する取り組みを本レポートで詳述するとともに、統合レポートやニュースリリース、広告などを通じて発信しています。ステークホルダーごとに次のコミュニケーションも行っています。

| ステークホルダー | 内容 |
|---|---|
| 株主・投資家 | 株主総会、決算説明会、IR個別面談、<br>証券会社主催のIRカンファレンスでの説明 |
| お客さま | 環境配慮型製品の紹介、温室効果ガス排出量の開示、<br>ESG調査など各種調査への回答 |
| サプライヤー | 情報交換会の開催、温室効果ガス排出量の削減・報告依頼、<br>CSR調達調査、アンリツ環境レターの発行 |
| 従業員 | 社内報、Global Eco-Club（海外グループ従業員向けの情報誌）、SDGsケーススタディによる情報発信 |
| 業界団体 | 一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会の<br>環境委員会、神奈川県環境保全協議会に参加 |
| 地域社会 | 丹沢大山自然保護活動への参加、地域の清掃活動への参加 |
| 評価機関 | 情報開示、意見交換 |


目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
環境総括役員メッセージ
環境分野における社会課題の解決
環境マネジメント
気候変動への対応
特集
長期にわたる太陽光自家発電・自家消費で気候変動を緩和
生物多様性保全
水資源の保全
環境汚染予防
資源循環
サイトレポート
Social
Governance

## 業界団体・イニシアチブへの参加や賛同

アンリツは、環境分野における業界団体・イニシアチブに参加しています。活動を通じて得た最新動向や知見を、環境課題への対処に活用しています。参画する組織については、自社の立場、目標に合致するものを選定しています。

| 業界団体 | 概要 |
|---|---|
| Race To Zero | UNFCCCの国際キャンペーンであり、世界中の企業や自治体、投資家、大学などに対し、2050年までに温室効果ガス排出量実質ゼロを目指すことを約束し、その達成に向けた行動をすぐに起こすことを呼びかけています。アンリツは2022年12月にカーボンニュートラル宣言を行うとともにRace To Zeroに加盟しました |
| **気候変動イニシアチブ**<br>**(Japan Climate Initiative：JCI)** | 気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、NGOなどの情報発信や意見交換を強化するため、2018年に設立されました。アンリツは、JCIが行う意見表明や政府への提言に賛同を表明しています |
| **気候関連財務情報開示タスクフォース**<br>**(Task force on Climate-related Financial Disclosure：TCFD)** | 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。アンリツは2021年6月30日にTCFDの取り組みに賛同し、その提言に準拠した情報開示を行っています |
| **一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会**<br>**(Communications and Information network Association of Japan：CIAJ)** | 情報通信ネットワークに関する各種知見を活用し、持続可能な社会の実現に貢献することを目的とする団体です。アンリツは環境委員会に所属しています |

**TOPIC** **ESGファイナンス・アワード・ジャパンで特別賞受賞**

アンリツは、環境省主催の「第5回ESGファイナンス・アワード・ジャパン」の環境サステナブル企業部門において、「特別賞」を受賞しました。

この部門では、環境課題に関する開示内容が評価され、「環境関連の重要な機会とリスク」を経営戦略に取り込み、企業価値の向上につなげつつ、環境への正の効果を生み出していると認められた企業が表彰されます。

**【受賞理由】(環境省の報道発表資料より抜粋)**

全社的な取組方針の下、サステナビリティやその一部である環境対応が堅確な体制の下で進められており、企業規模に比して統合性が高く評価された。気候変動対策・資源循環についても目標や方針を設定し、取組を進めている。スコープ3 GHG排出量のカテゴリー別開示だけでなく、水資源、廃棄物等の定量データも充実させており、しっかりと対応を進めている。今後、エコ製品などについて成長戦略の文脈での記述強化を期待したい。

WEB *環境省「第5回ESGファイナンス・アワード・ジャパン」の環境サステナブル企業部門において特別賞を受賞*

## 環境関連データ

各種データはこちらからご覧ください。

WEB *バリューチェーン全体の環境負荷*
WEB *環境負荷マスバランスデータ*
WEB *Scope1+2、Scope3 $CO_2$排出量関連データ*
WEB *エネルギー消費量関連データ*
WEB *水使用関連データ*
WEB *国内グループ廃棄物関連データ*
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*
WEB *国内アンリツグループの地下水測定データ*


目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
**Environment**
環境総括役員メッセージ
環境分野における社会課題の解決
**環境マネジメント**
気候変動への対応
特集 長期にわたる太陽光自家発電・自家消費で気候変動を緩和
生物多様性保全
水資源の保全
環境汚染予防
資源循環
サイトレポート
Social
Governance

# 気候変動への対応

## 特集 長期にわたる太陽光自家発電・自家消費で気候変動を緩和

アンリツは、「気候変動への対応」をマテリアリティとし、
再生可能エネルギーの自家発電・自家消費で、国際社会の共通目標達成に寄与します。

### 長期にわたって$CO_2$排出量を確実に削減

アンリツグループは2010年代から太陽光発電設備を導入しています。2019年度には、長期にわたって確実に$CO_2$排出量の削減を進める取り組みとして、2018年度に0.8%だった太陽光自家発電比率を、2030年ごろに30%程度まで高める「Anritsu Climate Change Action PGRE 30」(以下 PGRE 30) を策定しました。

$CO_2$排出量の削減にはグリーン電力証書の購入がありますが、自社で排出する$CO_2$の追加性のある削減にはなりません。PGRE 30は太陽光自家発電の導入を投資として位置づけ、合計8,000MWh分の年間発電量に相当する太陽光発電設備を導入し、確実に$CO_2$排出量削減につなげる施策です。

厚木地区の太陽光発電設備

Anritsu Copmpany(米国)の太陽光発電設備

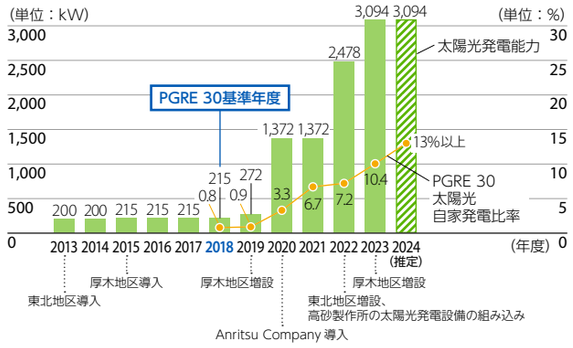
東北地区の太陽光発電設備

東北地区の蓄電設備

### 蓄電池で発電電力を有効活用

東北地区では1,100kWの太陽光発電設備と大容量蓄電池(NAS電池 定格出力：400kW　定格容量：2,400kWh)を組み合わせた発電システムを構築し、運用を開始しました。蓄電した電力を夜間に使用することで自家消費率を高めるとともに、太陽光発電が減少する夕方以降の電力逼迫リスク対策にも貢献しています。厚木地区では616kWの太陽光発電設備を増設し、2024年3月末時点の太陽光発電能力は3,094kWとなりました。

**太陽光発電能力(kW)とPGRE 30太陽光自家発電比率(%)**




### RE100企業と遜色のない取り組みを志す

RE100は企業が使用する電力を100%再生可能エネルギー(以下 再エネ)で賄うことを目指すイニシアチブで、年間消費電力量が100GWh以上(日本企業は50GWh以上)の企業が加盟対象です。アンリツグループの年間消費電力量は約30GWhであり、対象ではありませんが、目指すところは変わりません。2050年のカーボンニュートラル実現に向け、グリーン電力証書購入に頼るだけではなく、再エネ自家発電・自家消費のPGRE 30を推進しています。

### 国際社会の目標達成に向けて

2023年に開催されたCOP28(国連気候変動枠組条約第28回締約国会議)では、「パリ協定で合意された1.5℃目標達成まで隔たりがある」とされました。これを受け、化石燃料から再エネへの移行を加速させ、2030年までに再エネ発電容量を世界全体で3倍(2022年比)にすることが示されました。アンリツグループは、PGRE 30により2022年度比の約4倍となる太陽光自家発電比率の達成に取り組み、国際社会の目標達成に貢献します。

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
環境総括役員メッセージ
環境分野における社会課題の解決
環境マネジメント
気候変動への対応
特集 長期にわたる太陽光自家発電・自家消費で気候変動を緩和
生物多様性保全
水資源の保全
環境汚染予防
資源循環
サイトレポート
Social
Governance

## 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化し、台風や洪水などの自然災害が頻発化、激甚化している今日、気候変動の緩和は国際社会共通の課題となっています。

アンリツグループは、「気候変動への対応」をマテリアリティに据え、2050年カーボンニュートラルの実現に向けて、再生可能エネルギーの自家発電・自家消費を重視した温室効果ガス排出量削減、エネルギー消費量削減に取り組んでいます。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も注力しています。

## 方針

カーボンニュートラル実現に向け、自社で太陽光発電設備を導入し、追加性のある再生可能エネルギーによる自家発電比率向上に取り組み、温室効果ガスの排出量削減に直接貢献します。これに加え、工場・オフィスでの省エネルギー活動、サプライヤーとの協働、省エネ製品の開発などを通じて、バリューチェーン全体で消費電力を低減します。

## 目標

### SBTイニシアチブから認定を取得した目標

アンリツグループは、2050年までにScope1＋2のカーボンニュートラル実現を目指し、SBT認定を取得した温室効果ガス排出量削減目標、再エネ自家発電比率の向上をKPIとしています。

| KPI | 目標 | | 2023年度実績 |
|---|---|---|---|
| 温室効果ガス排出量削減 | Scope1＋2（1.5℃目標） | 2050年までにカーボンニュートラルを実現する | 25.6%削減 |
| | | 2030年度までに2021年度比で42%削減する※1 | |
| | Scope3 Category1+11（Well-below2℃目標） | 2030年度までに2019年度比で27.5%削減する※1 | 29.7%削減 |
| 太陽光自家発電比率の向上 | 2018年度のアンリツグループの電力消費量※2を基準に、2030年ごろまでに0.8%から30%程度まで高めるPGRE 30の実現 | | 10.4% |

※1 SBTイニシアチブから認証された目標
※2 策定時にアンリツの100%子会社ではなかったATテクマック（現アンリツテクマック）の電力消費量は除く

### エネルギー消費量関連の目標

国内グループは、経団連が策定したカーボンニュートラル行動計画※1と「エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律」（省エネ法）が求めるエネルギー消費量の削減についても目標としています。

| 目標 | 2023年度進捗 |
|---|---|
| 基準年度比（2020年度）で、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） | 13.9%削減 |
| 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）※2 | 2.8%削減 |

※1 経団連が策定した計画。事業活動における温室効果ガス排出抑制や革新的技術の開発により2050年におけるカーボンニュートラル実現を方針としている
※2 対象はアンリツのみ

## 取り組み・活動実績

### TCFDへの対応

アンリツはTCFDに賛同し、その提言に準拠して気候変動に関する取り組みを開示しています。

WEB *TCFD提言に準拠した情報開示*

### SBT目標の更新

アンリツは、2019年にPGRE 30を策定するとともに、2℃目標のScope1＋2、Well-below2℃目標のScope3 Category1＋11における温室効果ガスの排出量削減計画をSBTイニシアチブ（以下 SBTi）に提出し、承認されました。2022年に、2050年にScope1＋2のカーボンニュートラルを目指す宣言を行い、Race To Zeroに加盟しました。この実現に向けて、Scope1＋2の温室効果ガス排出量削減計画を1.5℃目標への引き上げとScope3における見直しを行いました。更新した目標を2023年5月にSBTiに再申請し、2024年2月に承認されました。

### Scope1+2における$CO_2$排出量削減

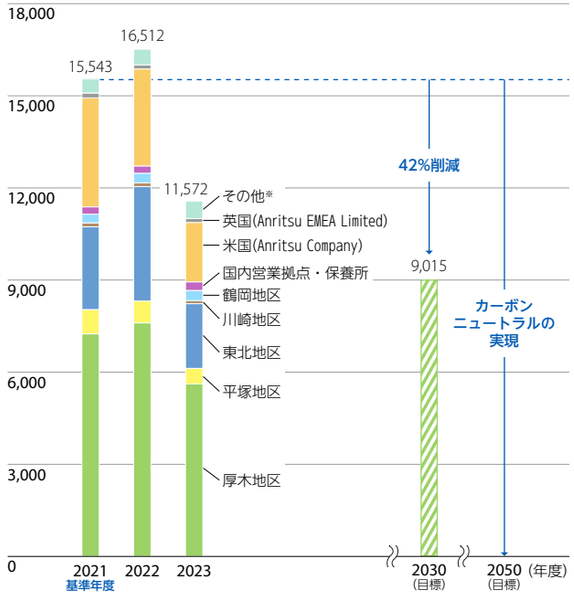
アンリツグループは、Scope1+2における温室効果ガス排出量の削減施策として、PGRE 30と事業活動における省エネを推進しています。

2023年度のScope1＋2の$CO_2$排出量は、太陽光発電設備の増設や省エネ活動、電力会社の$CO_2$排出

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
環境総括役員メッセージ
環境分野における社会課題の解決
環境マネジメント
気候変動への対応
特集 長期にわたる太陽光自家発電・自家消費で気候変動を緩和
生物多様性保全
水資源の保全
環境汚染予防
資源循環
サイトレポート
Social
Governance

係数の引き下げにより、SBT1.5℃目標の基準年度である2021年度比25.6%の削減、2022年度比では、30.0%という大幅な削減となりました。

**Scope1+2の$CO_2$排出量と削減目標**　(単位：t-$CO_2$)




※ Anritsu Solutions S.R.L.、Anritsu Infivis Inc.、Anritsu Industrial Systems (Shanghai) Co., Ltd.、Anritsu Infivis (THAILAND) Co., Ltd.

## PGRE 30の進捗

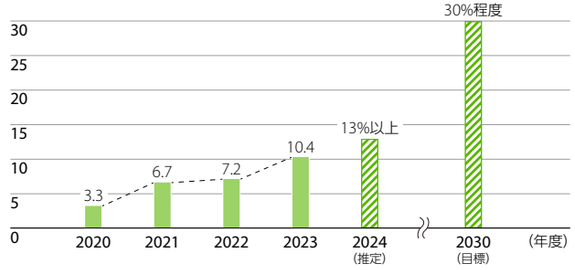
2023年度の太陽光自家発電比率は13%以上を目標としていましたが、厚木本社の太陽光発電設備の増設と東北アンリツ第二工場の蓄電設備の稼働開始が計画から遅れたことにより、10.4%となりました。

GLP2026では、2026年度に14%以上を目標としています。

**太陽光自家発電量**　(単位：MWh)

| | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 太陽光自家発電量 | 246 | 892 | 1,791 | 1,941 | 2,765 |

**PGRE 30太陽光自家発電比率**　(単位：%)

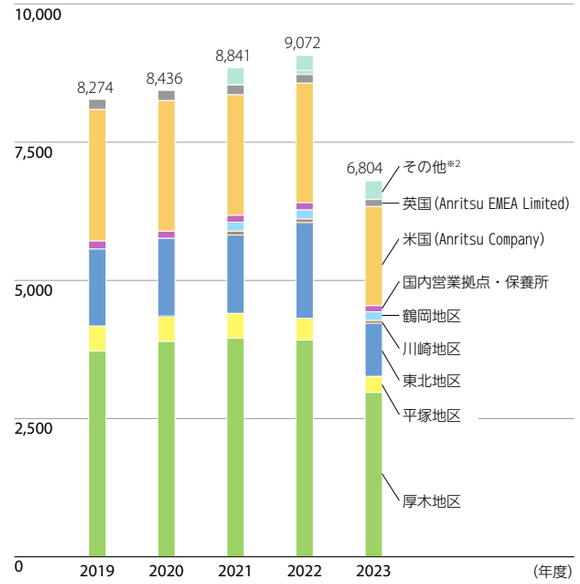



## 事業活動におけるエネルギー消費量削減

国内グループでは2023年3月に省エネ対策チームを立ち上げました。厚木地区では適切な空調管理と実験室での節電を徹底するとともに、社内イントラネットで自分の職場領域の電力消費量を月ごとに確認できるコンテンツを設け、従業員の省エネ意識向上を図りました。

厚木地区以外でも省エネに取り組んだ結果、2023年度のエネルギー消費量は2022年度比25.0%削減の6,804kLとなり、大きな成果が得られました。

**エネルギー消費量(原油換算)** ※1　(単位：kL)




※1 本エネルギー消費量は、アンリツグループ全体のエネルギー消費量の95%以上を占める
※2 Anritsu Solutions S.R.L.、Anritsu Infivis Inc.、Anritsu Industrial Systems (Shanghai) Co., Ltd.、Anritsu Infivis (THAILAND) Co., Ltd.

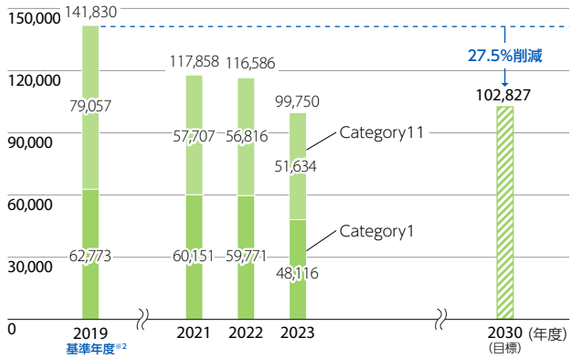

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
環境総括役員メッセージ
環境分野における社会課題の解決
環境マネジメント
気候変動への対応
特集
長期にわたる太陽光自家発電・自家消費で気候変動を緩和
生物多様性保全
水資源の保全
環境汚染予防
資源循環
サイトレポート
Social
Governance

## Scope3における取り組み

アンリツグループは、Scope3 Category1（購入した製品・サービス）とCategory11（販売した製品の使用）における削減に注力しています。2023年度のCategory1の$CO_2$排出量はWell-below2℃目標の基準年度としている2019年度比23.3%削減、2022年度比19.5%削減、Category11は2019年度比34.7%削減、2022年度比9.1%削減となりました。

**Scope3 Category1＋Category11の$CO_2$排出量※1と削減目標**

（単位：t-$CO_2$）




※1 2023年度の$CO_2$排出量は、Scope3における全排出量の86.4%を占める
※2 SBTiへの再申請では「2018年度から2021年度までの$CO_2$排出量の平均値」を基準年度としたが、SBTiとの意見交換を経て2019年度に変更

### Category1の$CO_2$排出量削減

サプライヤーとの情報交換会でSBT目標達成への協力を要請しています。「アンリツ環境レター」でアンリツグループの気候変動対策と実績を紹介し、省エネ、再エネ導入を依頼し、対応状況をアンケートで調査しています。

サプライヤーからのデータを基に算出した2023年度の連結売上高あたりの$CO_2$排出量は、基準年度比（2019年度比）で39%の削減となりました。

### Category11の$CO_2$排出量削減

アンリツグループは、独自の基準により「エクセレント エコ製品」「エコ製品」を認定する環境配慮型製品認定制度を導入し、製品の消費電力低減に取り組んでいます。製品ライフサイクルの各段階で$CO_2$排出量を把握し、次機種の開発に生かしています。エクセレント エコ製品についてはカーボンフットプリントを開示しています。エクセレント エコ製品以外でも、カーボンフットプリントを算出した製品については問い合わせに応じて回答しています。

2020年度から$CO_2$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連携し、$CO_2$排出量削減活動を行っています。2023年度は、省エネ施策（電気部品の削減、放熱設計の改善、制御基板の効率改善、コンベア搬送負荷低減、駆動モータの効率改善など）を適用した製品の販売を開始しました。

### Category4（輸送・配送）の$CO_2$排出量削減

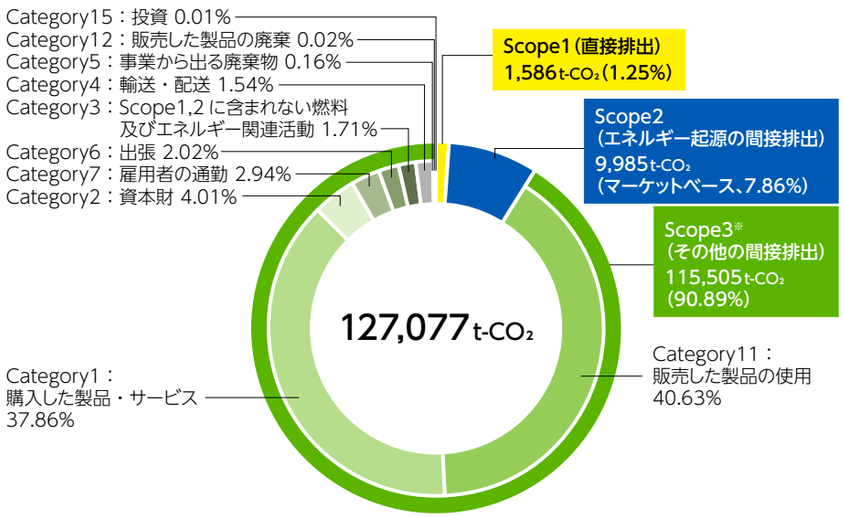
国内グループでは、PQA事業の大型製品において専用コンテナを使ったトラック輸送から鉄道輸送へ切り替え、Scope3 Category4（輸送・配送）に関わる$CO_2$排出量削減に取り組んでいます。

2023年度は、厚木地区から九州へ出荷する製品の70%を鉄道輸送することに取り組み、目標を上回る77.3%を実現しました。小ロットの輸送手段として厚木地区から四国地方への海上輸送のトライアルも実施し、2024年度から運用を開始しました。


目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
環境総括役員メッセージ
環境分野における社会課題の解決
環境マネジメント
気候変動への対応
特集
長期にわたる太陽光自家発電・自家消費で気候変動を緩和
生物多様性保全
水資源の保全
環境汚染予防
資源循環
サイトレポート
Social
Governance

## バリューチェーン全体のScope別$CO_2$排出量

バリューチェーン全体のScope別$CO_2$排出量（2023年度）




※ カテゴリ8,10,13,14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。カテゴリ9は、集計困難なため算定せず

## 第三者保証

アンリツは、$CO_2$排出量（Scope1、Scope2マーケットベースおよびロケーションベース、Scope3※）、エネルギー使用量、再生可能エネルギー年間発電量について、株式会社サステナビリティ会計事務所による第三者検証を受審しています。2023年度の上記値について、同事務所による国際保証業務基準ISAE3000およびISAE3410に準拠した検証により、限定的保証を受けました。

※ Scope3は、Category1～7、11、12、15が対象

WEB *独立第三者の保証報告書*

## CDPによる気候変動調査結果

CDPは企業や自治体に質問書を送付し、その回答から気候変動対策、水資源保護、森林保全への取り組みを評価しています。2023年度の調査において、アンリツの気候変動に関するスコアは2022年度に続いて「A－：リーダーシップレベル」となり、環境問題の管理においてベストプラクティスを行っていることが認められました。

## 気候変動関連データ

Scope1+2、Scope3の年度別$CO_2$排出量、エネルギー消費量、再エネ関連のデータは、こちらからご覧ください。

WEB *Scope1+2、Scope3 $CO_2$排出量関連データ*

WEB *エネルギー消費量関連データ*

VOICE

### 再エネ自家発電にこだわった気候変動対策に誇り

環境・品質推進部
澤田 昌幸

私は、Anritsu Climate Change Action PGRE 30を策定段階から担当しています。東北アンリツ第二工場に導入した蓄電池の容量は東北電力管内で最大規模です。メガソーラーとの相乗効果で、2023年度は第二工場で使用した電力の約32%を自家発電で賄いました。需要のひっ迫する夏や冬に蓄電した電力を使用することは社会貢献にもなります。厚木地区では当初計画していた建屋での太陽光パネル設置が耐荷重不足により頓挫しましたが、諦めることなくソーラーカーポートの導入に切り替えました。自家発電にこだわって気候変動の緩和に挑戦することを誇りに思っています。


目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
環境総括役員メッセージ
環境分野における社会課題の解決
環境マネジメント
気候変動への対応
特集 長期にわたる太陽光自家発電・自家消費で気候変動を緩和
生物多様性保全
水資源の保全
環境汚染予防
資源循環
サイトレポート
Social
Governance

Environment

# 生物多様性保全

## 社会課題に対する考え方

食糧や医薬品、衣類、木材、エネルギー、清浄な空気、水など、社会は生物多様性の恩恵により成り立っています。しかし、経済活動に伴う環境負荷の増大、資源の枯渇、地球温暖化などが、生物多様性の重大なリスクとなっています。

アンリツグループは、森林や河川、海洋などに直接的な影響を与える事業は行っていませんが、自然資本に配慮した活動を行うことが企業の責任であると考え、エネルギー消費量や廃棄物の削減、化学物質の適切な管理など、生物多様性保全に向けた取り組みを強化しています。

## 方針

アンリツグループは、事業活動と生物多様性との関わりを検討し、次の内容を生物多様性保全の方針としています。

### 環境負荷削減活動

- 気候変動に伴う生息地喪失抑制の観点での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(リデュース、リユース、リサイクル)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

### 生物多様性の保全・再生活動

- 植林活動や清掃活動など生物多様性の保全と再生に向けた取り組み

## 取り組み・活動実績

### ● 環境負荷削減活動

#### 地球温暖化防止の推進

2050年のカーボンニュートラル実現に向け、再生可能エネルギーの自家発電・自家消費活動である「Anritsu Climate Change Action PGRE 30」の推進、Scope1、2、3における$CO_2$排出量削減活動を行っています。

P.26 気候変動への対応

#### 省資源・3Rの推進

従来からの水資源も含めた省資源・3R活動に加え、2030年度までにプラスチックごみゼロを目指す「プラスチック基本方針」を2023年4月に制定し、活動を開始しました。この方針の下、「製品および購入部材の包装」、「事業所内で使用するペットボトルおよび食品包装」によるプラスチックごみをゼロにする取り組みを進めています。この取り組みは、2022年12月のCOP15で採択された昆明・モントリオール2030年ターゲットの一つである「プラスチック汚染削減」に合致したものです。

WEB プラスチック基本方針
P.36 資源循環

#### 化学物質・有害物質の使用抑制

アンリツグループは化学物質を適切に管理し、必要に応じて廃止、削減を進めています。

製品に含有される化学物質については、国内外の規制(欧州RoHS指令、REACH規則など)や業界基準を遵守しています。

製造工程では、使用を禁止もしくは抑制する化学物質を定めています。使用する化学物質は、管理システムにより適切な処理や排出の削減を行っています。

P.34 環境汚染予防

#### 排水の無害化

薬品、水を使用する半導体デバイスの製造工程では、法令の規制より厳しい自主管理基準を設けるとともに、排水の無害化や廃液の漏洩防止により周辺環境の汚染防止を行っています。

P.34 環境汚染予防

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
環境総括役員メッセージ
環境分野における社会課題の解決
環境マネジメント
気候変動への対応
特集 長期にわたる太陽光自家発電・自家消費で気候変動を緩和
生物多様性保全
水資源の保全
環境汚染予防
資源循環
サイトレポート
Social
Governance

## 生物多様性の保全・再生活動

### 丹沢大山自然再生への取り組み

アンリツは、神奈川県厚木市の本社から望める大山の自然と生物多様性の保全、水資源の保護に貢献するために、2022年に丹沢大山自然再生委員会に加盟しました。

丹沢大山地域は、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、自然環境保全の専門家や行政機関などにより、この委員会が設立されました。

本委員会と丹沢自然保護協会が行っている植樹イベント「コリドー(緑の回廊)を大山から」に、アンリツグループ従業員がボランティアとして参加し、これまで400本を超える植樹を行いました。

2023年10月の植樹イベントに参加したアンリツグループ従業員とその家族

### 地域の風土に適した植栽

厚木地区では、地域の樹木、草木を採用した植栽を行っています。四季折々の高木・低木、地面を覆う地被植物からなる複層林やさまざまな樹形のイロハモミジで自然の森を再現したヤードコートを設けています。このような植栽地は雨水を地下に流す役割も果たし、地下水の枯渇を防いでいます。

東北アンリツ第二工場でも、この土地の気候や土、本来の植生を意識した植栽を行っています。

厚木地区の植栽

ベニシダ

ミズヒキ

アマドコロ

### FSC®認証紙の使用

アンリツ興産の印刷部門は、2019年度にFSC® CoC認証※を取得しました。カタログや名刺などで認証紙を使用し、森林資源の保全を支える仕組みに貢献しています。

2023年度は、FSC® 認証紙重量比率(印刷部門で使用する全印刷用紙に占めるFSC®認証紙の重量比)60%以上を目標としましたが、50.8%となりました。2024年度は方針を見直し、非FSC®紙印刷物へのFSC®紙適用拡大を図るべく、調査・検討を進めます。

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

内閣府からSDGs未来都市に認定されている神奈川県は、「かながわプラごみゼロ宣言」を掲げ、深刻な海洋汚染の原因となっているプラスチック製品の使用削減に取り組んでいます。

アンリツはこの活動に賛同し、事業所周辺のクリーン活動、相模川クリーンキャンペーンに参加していることに加え、2023年4月には、2030年度までに「プラスチックごみゼロ」の実現を目標とする「プラスチック基本方針」を制定しました。これらの取り組みを通じてプラスチックごみ削減に寄与します。

かながわプラごみゼロ宣言

私たち一人ひとりの行動が、未来につながる。
SDGs未来都市 神奈川県

P.36 資源循環

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
環境総括役員メッセージ
環境分野における社会課題の解決
環境マネジメント
気候変動への対応
特集 長期にわたる太陽光自家発電・自家消費で気候変動を緩和
生物多様性保全
水資源の保全
環境汚染予防
資源循環
サイトレポート
Social
Governance

# 水資源の保全

## 社会課題に対する考え方

人口増加や経済成長に伴う生活水準の向上、気候変動などにより、世界の水需要は今後さらに増加し、水が不足する地域の拡大が予測されています。アンリツグループでは、大量に水を必要とする事業は行っていませんが、日本、米国では水使用が不可欠なクリーンルームを有していることから、水資源を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

| 目標 | 2023年度実績 |
|---|---|
| 国内グループの水使用量を62,000m³（概ね2019年度の水準）以下に維持する※ | 55,787m³ |

※ 高砂製作所および国内営業拠点は本目標の対象外

GLP2026では、国内グループにAnritsu Company（米国）、Anritsu EMEA Limited（英国）を加え、2026年度までに2019年度比で水使用量を2.2%以上削減することを目標としています。

## 取り組み・活動実績

### 水使用量削減

国内グループの水使用量の大部分はトイレ、手洗いによるものです。この削減のために、漏水点検、節水型トイレへの交換を行っています。生産施設では循環水を使用しています。

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し、約40m³／年の水使用量削減につなげています。

国内グループの2023年度の水使用量は55,787m³で、目標を達成しました。

Anritsu Company（米国）では、2020年度に多量の洗浄水を必要とする薄膜デバイス製造サービスを開始しましたが、洗浄水の循環使用やスクラバーの水の再使用を行い、水使用量を削減しています。これにより、2023年度の水使用量は2020年度比で57%減少しました。

WEB 水使用関連データ

### 開発・製造拠点における水リスクの把握

アンリツグループは、水使用量の多い厚木地区、東北地区、Anritsu Company（米国）、Anritsu EMEA Limited（英国）について、リスクを評価し、水資源の有効活用に取り組んでいます。

WEB 水リスク評価

### 水資源への配慮

厚木地区は、一部のトイレの洗浄水で地下水を使用してしています。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。トイレの洗浄水以外は、全て第三者からの都市用水（上水）を使用しています。グローバル本社棟では、道路の冠水や河川洪水を防ぐために、雨水を地下に浸透しやくする桝を設置しています。

**水資源保全の取り組み**

| | 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使用 | — | ● | — | — |
| 雨水浸透桝の設置 | ● | — | — | — |
| 節水用バルブの設置 | ● | — | — | ● |
| トイレ用擬音装置の設置 | ● | — | — | — |
| 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 | — | — | — | ● |

WEB 水の有効利用

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
環境総括役員メッセージ
環境分野における社会課題の解決
環境マネジメント
気候変動への対応
特集 長期にわたる太陽光自家発電・自家消費で気候変動を緩和
生物多様性保全
水資源の保全
環境汚染予防
資源循環
サイトレポート
Social
Governance

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、土壌の汚染は人々の健康や自然環境に悪影響を及ぼします。

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行っています。

## 方針

環境汚染を起こさないため、化学物質の取り扱いや排出に関する法令は多岐にわたり、規制は強化される方向にあります。国内グループは、法律や条例より厳しい自主管理基準の下、化学物質の適正な使用管理や排出管理を行っています。

## 目標

| 目標 | 2023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）** | 自主管理基準超過ゼロを維持 |

## 取り組み・活動実績

### 規制値の遵守

国内グループは、法令より厳しい自主管理基準を設け、排水の水質、大気、騒音を管理しています。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。

2023年度の国内グループの水質、大気、騒音の値は基準値より低いレベルで推移しており、法違反や事故はありませんでした。

WEB *騒音・振動管理*
WEB *大気汚染管理*
WEB *国内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 *国内グループの騒音測定データ*

### 地下水の管理

厚木地区では、過去に毒性のある有機塩素系溶剤であるトリクロロエチレン、1,1,1-トリクロロエタンを使用していました。そこで自主的に年1回の地下水分析を行い、基準値の超過がないことを確認しています。この分析では厚木地区での使用実績のないテトラクロロエチレンが毎回検出されますが、土壌調査結果から上流からの地下水の汚染であることが判明し、行政も厚木地区の事業活動が原因ではないことを認めています。

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。

WEB *地下水管理*
WEB *国内グループの地下水測定データ*

### 排水管理

国内グループでは、次の取り組みを行うとともに、定期的な設備点検と訓練を通じて管理状況の確認を行い、万一の事故発生に備えています。

**排水管理**

| 対象 | 取り組み | 施策 |
|---|---|---|
| 厚木地区 | ・工程系排水の無害化 | ・工程系排水処理設備の設置<br>・重金属を含む廃液のバッチ回収 |
| | ・汚染水の漏洩防止 | ・排水タンク、中和剤タンクの防液堤の設置<br>・緊急遮断弁の設置 |
| | ・pHの自主管理基準遵守 | ・二重監視装置と緊急遮断弁の設置 |
| | ・pH以外の重金属の管理 | ・バッチ回収<br>・週一回の簡易分析 |
| | ・行政と取り決めた項目や物質の管理 | ・専門機関による精密分析を3ヵ月に1回実施 |
| 平塚地区 | ・金属材料用の脱脂洗浄の削減<br>・原液の漏洩防止 | ・バッチ回収 |
| | ・すすぎ用リンス水の漏洩防止 | ・再生して循環使用 |
| 東北地区 | ・pHの自主管理基準遵守 | ・監視装置と緊急遮断弁の設置 |

WEB *排水管理*

### 化学物質管理

アンリツグループは、事業活動で使用される化学物質や製品に含有される化学物質を適切に管理し、必要に応じて廃止、削減を進めています。

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
環境総括役員メッセージ
環境分野における社会課題の解決
環境マネジメント
気候変動への対応
特集 長期にわたる太陽光自家発電・自家消費で気候変動を緩和
生物多様性保全
水資源の保全
環境汚染予防
資源循環
サイトレポート
Social
Governance

### 工場の化学物質管理

東北地区では2021年度に給湯用の燃料を重油から天然ガスに変更し、PRTR法対象物質の削減に取り組んでいます。2023年度は東北アンリツ第一工場のボイラーで使用するA重油に含有されるメチルナフタレンの取扱量が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、取扱量の削減に取り組みます。

国内グループにおいて、PRTR法で届出が必要となる対象物質の取り扱いは、メチルナフタレン以外にはありません。

**化学物質管理**

| | 施策 |
|---|---|
| **新規化学物質使用の可否判断** | ・公害防止、安全衛生、防災や独自に定めた使用禁止物質、使用抑制物質の含有有無などの観点から、分野ごとに設けた専門の評価者が判断 |
| **化学物質の管理** | ・化学物質管理システムによる使用物質の管理<br>・化学物質管理システムを用いた3ヵ月ごとの棚卸による購入量、使用量、廃棄量、保有量の管理 |
| **法規制対応** | ・PRTR法対象物質の取扱量、消防法危険物保有量、法規制改正に伴う対象化学物質の確認<br>・労働安全衛生法の通知対象物質を含有する化学物質使用に関するリスクアセスメントとリスク低減対策実施<br>・がん原性物質含有化学物質の代替検討 |

WEB *化学物質管理*

### 製品の含有化学物質管理

アンリツグループは、製品に含有される化学物質について、製品に使用する購入部材の含有化学物質情報を把握し、設計・開発から調達、製造、出荷までの各段階で管理しています。購入部材の含有化学物質の調査では、経済産業省が主導して共通化した情報伝達スキーム「chemSHERPA（ケムシェルパ）」を採用しています。サプライヤーから得られた情報は社内のデータベースに登録し、管理しています。

RoHS指令の規制物質であるカドミウム、鉛、水銀、六価クロム、PBB、PBDE、フタル酸エステル類4物質（DEHP、BBP、DBP、DIBP）については、分析装置を用いて購入部材の抜き取り検査を行い、製品への混入リスク低減を図っています。

WEB *製品含有化学物質管理*

## サプライヤーへの対応

アンリツは、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を制定しています。環境マネジメントシステムの構築、製品アセスメントの実施、生物多様性保全への配慮、気候変動対策の推進、環境影響物質、製品安全指定物質などを明記し、サプライヤーに遵守を要請しています。

WEB *アンリツグループグローバルグリーン調達ガイドライン*

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
**Environment**
環境総括役員メッセージ
環境分野における社会課題の解決
環境マネジメント
気候変動への対応
特集 長期にわたる太陽光自家発電・自家消費で気候変動を緩和
生物多様性保全
水資源の保全
**環境汚染予防**
資源循環
サイトレポート
Social
Governance

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の影響で、廃棄物の発生量は増加しています。

アンリツグループでは、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、資源を有効利用しています。

## 方針

アンリツグループは、廃棄物問題の解決には適切な管理や処理に加えて、廃棄物を出さないことが最も重要であると考えています。世界的な問題となっているプラスチックごみの削減対策として、「プラスチック基本方針」を2023年4月に制定しました。

WEB *プラスチック基本方針*

## 目標

### プラスチックごみゼロ

アンリツグループは、プラスチック基本方針の下、「ペットボトル飲料」「製品の包装」「購入部材の包装」「食品の包装」の4つの分野で次の目標を掲げています。

**2030年度目標と2026年度目標(中期目標)**

| | 2030年度目標 | 2026年度目標(中期目標)※1 |
|---|---|---|
| **事業所内で使用するペットボトル** | 使用量ゼロ | 使用量を半減するとともに、全てボトルtoボトルのリサイクルを実施する |
| **お客さまに出荷する製品** | プラスチック包装材ゼロ※2 | プラスチック包装材を削減・減量化し、植物由来の素材や再生素材に置き換えることにより化石由来のバージンプラスチックの使用を半減する。さらに、使用するプラスチック包装材の回収を進め、再利用・再資源化する※3 |
| **購入する部材** | プラスチック包装材ゼロ※2 | 購入する部材に用いられるプラスチック包装材を削減・減量化し、植物由来の素材や再生素材に置き換えを推進するとともに、全てマテリアルリサイクルする |
| **事業所内で使用する食品** | 食品包装用プラスチックごみゼロ | 食堂で使用する食品包装用プラスチックのマテリアルリサイクルを推進する |

※1 2021年度を基準とし、製品の包装材、購入部材に用いられるプラスチック包装材は売上高比で算定
※2 製品性能の保証を目的としプラスチックが不可欠となる包装材ではバイオマス材や再生材を採用
※3 希望しないお客さまを除く

### その他の目標

| 目標 | 2023年度実績 |
|---|---|
| **国内グループの廃棄物ゼロエミッションを維持する** | 廃棄物ゼロエミッションを維持 |
| **2030年度までに国内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** | 10.6%削減 |
| **2030年度まで厚木地区の一般廃棄物の排出量を36t以下に維持する※** | 35.2t排出 |

※ 営業拠点であるテクノオフィスを除く。一般廃棄物の多くは生ごみ。アンリツが本社を置く神奈川県厚木市が生ごみをバイオエネルギー化する施策を開始したことにより、生ごみは排出量の対象外となったため、2023年度の目標から除外


目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
環境総括役員メッセージ
環境分野における社会課題の解決
環境マネジメント
気候変動への対応
特集 長期にわたる太陽光自家発電・自家消費で気候変動を緩和
生物多様性保全
水資源の保全
環境汚染予防
資源循環
サイトレポート
Social
Governance

## 取り組み・活動実績

### プラスチックごみゼロの進捗

アンリツグループは、プラスチック基本方針で制定した目標を達成するために、「事業所内で使用するペットボトル飲料」「出荷製品の包装」「購入部材の包装」「事業所内で使用する食品の包装」の4つのプロジェクトチームを結成し、取り組んでいます。

| 対象 | 2023年度目標 | 主な施策 | 結果 |
|---|---|---|---|
| ペットボトル飲料 | ・基準とする2021年度の使用量(5.7t)に対し4.3t以下にする | ・自動販売機におけるペットボトル飲料の販売停止<br>・来訪者への飲み物を缶飲料に切り替え<br>・ウォーターサーバーの増設<br>・マイボトル、マイカップ利用の推奨 | ・3.4t |
| 製品の包装 | ・プラスチック包装材の使用を5%削減する | ・緩衝材のバイオマス材への置き換え<br>・バイオマスポリ袋の採用<br>・お客さまへの通い箱による製品納入の提案<br>・製品包装材の回収 | ・11.2% |
| 購入部材の包装 | ・梱包材の量が多いサプライヤーに情報交換やアンリツをモデルケースとするプラスチック削減の協力要請を実施 | ・サプライヤーへの協力要請<br>・素材に関する情報収集<br>・マテリアルリサイクルの実施 | ・説明会と協力要請を実施 |
| 食品の包装 | ・リサイクル業者を選定 | ・マテリアルリサイクル可能な業者の調査・選定 | ・マテリアルリサイクルによりプラスチック容器を擬木材にする業者を選定 |

### 廃棄物の管理・削減

アンリツグループは、法規制に従った廃棄物の管理と処理、3Rによる削減に取り組んでいます。国内グループでは「廃棄物の処理および清掃に関する法律」(廃掃法)が定める特別管理産業廃棄物を有害廃棄物として管理しています。2023年度は3.0tの有害廃棄物が発生しましたが、100%リサイクルしました。

WEB *廃棄物管理*
WEB *有害廃棄物管理*
WEB *国内グループ廃棄物関連データ*

### 欧州廃棄物枠組指令(WFD)への対応

アンリツはWFDに対応するため、欧州化学品庁が管理するSCIPデータベース※に、製品に含まれる高懸念物質に関する情報を登録しています。廃棄物処理業者はこの情報を確認することによって、安全かつ適切な処理を行えます。

※ 成形品、または複合体(製品)内の高懸念物質に関する情報のデータベース

### 廃棄物処理委託先の管理

国内グループでは、原則3年ごとに廃棄物処理委託先の中間処理および最終処分地(中間処理を経ずに直接排出する場合)の状況を確認しています。産業廃棄物処理業者許可証の有効期限、契約書の内容、マニフェストの管理状況などは、内部環境監査で確認しています。

### 廃棄物処理における電子マニフェスト制度の運用

国内グループでは、日本国内で発生する産業廃棄物において廃掃法に基づき電子マニフェスト制度※を運用し、排出責任者が最終処分の完了まで適正に処理を行っています。

※ 排出事業者が自ら排出した産業廃棄物について、最終処分までの流れを管理することで不法投棄を未然に防止し、排出事業者としての処理責任を果たすための制度

### 使用済み製品のリサイクル

アンリツ興産のリサイクルセンターは、産業廃棄物処分業許可を取得し、お客さまから回収した使用済みのアンリツ製品のリサイクル処理を行っています。2023年度は、118t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、そのうち93%を有価物として搬出しました。

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
環境総括役員メッセージ
環境分野における社会課題の解決
環境マネジメント
気候変動への対応
特集 長期にわたる太陽光自家発電・自家消費で気候変動を緩和
生物多様性保全
水資源の保全
環境汚染予防
資源循環
サイトレポート
Social
Governance

## EU電気電子廃棄物指令（WEEE）への対応

WEEE指令※への対応として、適用対象製品、リサイクル率とリカバー率を規定し、グローバル製品アセスメントにおいて評価しています。2023年度のリサイクル率（設計値）は99%以上でした。

※ 廃電気・電子製品に関するEUの指令

## 通信計測事業製品のリファービッシュ

アンリツは、使用済み製品のリファービッシュを推進しています。回収した製品から、アンリツカスタマーサポートが再使用可能なものを選定し、修理・校正しています。アンリツ興産が2003年に古物商の許可を受け、納入後1年間の保証を付けて大学などの教育機関に販売し、リユースにより製品の長寿命化に貢献しています。

## 製品添付書類の電子化

通信計測事業では、計測器の使用に関する説明資料をCDやDVDなどに保存し、製品へ添付していました。資源の有効活用、廃棄物削減の観点から、ホームページからダウンロードして利用できる形式に見直し、これらの添付を廃止しています。

## 環境に配慮した包装

国内グループでは、輸送中の振動や衝撃から製品を守る強度を維持した上で、包装資材の削減とマテリアルリサイクルを推進しています。この一環として、PQA事業の海外向け大型製品の梱包方法を見直し、軽量かつリサイクル可能な強化ダンボールによる梱包を推進しています。これにより、従来の木枠梱包に比べて、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。2023年度は、目標とした1,000個を上回る1,167個をこの梱包で輸送しました。

**国内グループの環境に配慮した包装**

| 包装方法 | 対象商品 | 環境配慮内容 | 効果 |
|---|---|---|---|
| 強化ダンボール梱包 | 海外向けPQA事業の大型製品 | 軽量かつリサイクル可能な強化段ボールの使用 | 包装資材の質量を40%軽量化、マテリアルリサイクル率50%、廃材となる包装資材を50%削減 |
| 段ボール緩衝材包装 | 国内、海外向けハンドヘルド計測器 | 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 | 廃棄物排出量削減（廃棄物はダンボール）※1 体積を40%削減（光ファイバ用ハンドヘルド計測器を発泡ウレタンフォーム包装した場合と比較） |
| 通い箱による製品輸送 | 国内向け製品（主に校正計測器） | 納品時、引き取り時に通い箱を採用（緩衝材もリユース） | 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※2 |
| 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包装からパイプ枠に入れる方法に変更 | パイプ枠のリユースにより、廃棄物排出量ゼロ |

※1 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
※2 通い箱を20回使用したと仮定

### TOPIC ハブラシ回収プログラムを実施

厚木地区では、従業員の環境負荷低減意識を高め、リサイクルに協力する機会を提供することを意図して、2023年度からハブラシ回収プログラムを開始し、初回は約420本の使用済みハブラシを回収しました。回収したハブラシは、ライオン株式会社が提携するテラサイクルジャパン合同会社により分解・分別されて再生材となり、植木鉢や定規に再製品化されます。

使用済みハブラシを回収


目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
環境総括役員メッセージ
環境分野における社会課題の解決
環境マネジメント
気候変動への対応
特集 長期にわたる太陽光自家発電・自家消費で気候変動を緩和
生物多様性保全
水資源の保全
環境汚染予防
資源循環
サイトレポート
Social
Governance

# サイトレポート

アンリツグループの開発・製造拠点を有する主要サイトについて、
2023年度の生産段階のエネルギー使用量や排出物発生量、環境活動を報告します。

## 厚木地区　アンリツ株式会社

所在地：神奈川県厚木市恩名5-1-1
総敷地面積：97,610m²
主要建物面積（延べ床面積）：110,357m²

| INPUT | | OUTPUT | |
|---|---|---|---|
| 電力 | 12,522.3MWh | $CO_2$（マーケットベース） | 5,615.1t-$CO_2$ |
| ガス | 57,045.9m³ | $CO_2$（ロケーションベース） | 6,270.3t-$CO_2$ |
| 燃料 | 234.9kL | NOx | 86.9kg |
| 水 | 46,310m³ | 排水 | 40,998m³ |
| 化学物質（HFC類、PFC類、$N_2O$など） | 197kg | BOD | 125.2kg |
| 化学物質（国内法規制物質） | 4.8t | 一般廃棄物 | 36.3t |
| 化学物質（PRTR物質） | 0.3t | 産業廃棄物 | 38.6t |
| 紙 | 8.3t | リサイクル率 | 100% |
| 包装材 | 196.3t | | |

※ 上記データはアンリツ、アンリツインフィビス、アンリツデバイス、アンリツカスタマーサポート、アンリツ興産、AK Radio Designを含みます

厚木地区は神奈川県厚木市に所在し、全従業員の半数を占める約2,400名が在籍、温室効果ガス（Scope 1+2）は全体の約45％を排出するグループ最大の拠点です。アンリツはアンリツグループのESG活動の中枢であり、大部分の研究開発もここで行われています。アンリツインフィビス、アンリツデバイス、アンリツカスタマーサポートなどのグループ会社も同敷地内にあり、製造、修理・校正サービス、事業支援を行っています。厚木市内に国内営業の中心拠点もあり、環境負荷データにおいて厚木地区として合算しています。

### $CO_2$排出量削減の取り組み

厚木地区のグローバル本社棟は、神奈川県の「CASBEEかながわ（建築物温暖化対策計画書制度）」において最高評価の環境性能とBCP機能を有する建物です。2023年度には地区内にソーラーカーポートと太陽光パネルを増設しました。グローバル本社棟屋上の太陽光パネルと合わせて最大出力688kWとなり、厚木地区の電力消費量の約5％を賄うことができます。

ソーラーカーポート

## 厚木地区　アンリツインフィビス株式会社

主要建物面積（延べ床面積）：3,581m²
主な製造品：食品・医薬品用検査機器

重量選別機の組立

強化段ボール梱包

アンリツインフィビスは、PQA事業の大型製品の組み立てを厚木地区内で行っています。PQA事業では、2022年度から輸出梱包の環境負荷軽減設計に取り組んでおり、従来の木枠から強化段ボール梱包への移行を進めています。段ボールは木材に比べ海外でもリサイクルが容易であることから木材の廃棄物削減につながり、軽量化・小型化による輸送時の$CO_2$排出量削減にも貢献します。輸送時の製品保護性能が確認できた製品から強化段ボール梱包に移行し、2026年度には適用率70％を目指します。製品輸送においてはトラックから鉄道へのモーダルシフトや、他社との共同輸送にも取り組んでいます。

## 厚木地区　アンリツデバイス株式会社

主要建物面積（延べ床面積）：4,908m²
主な製造品：光デバイス、高速電子デバイス機器

クリーンルーム

アンリツデバイスは、センシング＆デバイス事業が開発した光デバイス、電子デバイス、センシングデバイスを製造しています。半導体を扱うため、工程では多くの化学物質を使用します。このため「化学物質使用環境の維持管理」を環境配慮の重点的な取り組みとし、化学物質の使用量削減や漏洩防止、専門知識を持つ従業員による使用状況の定期的な監査を実施しています。クリーンルームのクリーン度や温湿度を維持するために必要な空調設備の省エネや、製品歩留改善、失敗コスト低減、DX技術導入による工場全体の売上原価低減にも取り組んでいます。

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
環境総括役員メッセージ
環境分野における社会課題の解決
環境マネジメント
気候変動への対応
特集 長期にわたる太陽光自家発電・自家消費で気候変動を緩和
生物多様性保全
水資源の保全
環境汚染予防
資源循環
サイトレポート
Social
Governance

## 東北地区　東北アンリツ株式会社

第一工場　所在地：福島県郡山市字道場301
総敷地面積：51,000m²
主要建物面積（延べ床面積）：21,055m²
第二工場　所在地：福島県郡山市待池台1-20-8
総敷地面積：71,800m²
主要建物面積（延べ床面積）：14,181m²
主な製造品：計測器

| INPUT | | OUTPUT | |
|---|---|---|---|
| 電力 | 5,055.3MWh | $CO_2$（マーケットベース） | 2,105.7t-$CO_2$ |
| ガス | 1,059.4m³ | $CO_2$（ロケーションベース） | 2,050.5t-$CO_2$ |
| 燃料 | 121.5kL | NOx | 554kg |
| 水 | 8,954m³ | SOx | 461kg |
| 化学物質（HFC類、PFC類、$N_2O$など） | 1.8kg | 排水 | 8,954m³ |
| 化学物質（国内法規制物質） | 0.5t | BOD | 42.4kg |
| 化学物質（PRTR物質） | 1.5t | 一般廃棄物 | 2.4t |
| 紙 | 1.3t | 産業廃棄物 | 6.5t |
| 包装材 | 22.8t | リサイクル率 | 100% |

東北アンリツはアンリツグループのグレートマザー工場として、移動通信端末用計測器や光・超高速デジタル通信ネットワーク用計測器、帯域制御装置など、最先端の情報通信システムを支える製品群を生産し、国内外へ出荷しています。フレキシブルな生産体制の下、短納期・低コストを実現し、徹底した品質管理と環境に配慮した生産活動を行っています。情報通信システムが社会の発展に欠かせないインフラとなっている今日、最先端テクノロジーを先取りし、人と社会に役立つものづくりを推進しています。

### 脱プラスチックの取り組み

製品出荷時の脱プラスチックの取り組みとして、アンリツ興産と協働で2024年度4月より計測器15機種に使用する緩衝材をバイオマスPEF（バイオマス・ポリエチレン・フォーム85％）へ置き換えました。一部機種でメディアレス出荷を開始し、2023年度はCD・DVD-ROMを58.8kg削減することができました。

バイオマスPEF緩衝材

## 鶴岡地区　株式会社高砂製作所

所在地：山形県鶴岡市宝田3-14-24
総敷地面積：15,751m²
主要建物面積（延べ床面積）：4,944m²
主な製造品：電源機器、情報通信機器、制御通信機器

| INPUT | | OUTPUT | |
|---|---|---|---|
| 電力 | 698.1MWh | $CO_2$（マーケットベース） | 330t-$CO_2$ |
| 燃料 | 0.5kL | $CO_2$（ロケーションベース） | 306.9t-$CO_2$ |
| 水 | 599m³ | 排水 | 599m³ |
| 化学物質（国内法規制物質） | 0.8t | 一般廃棄物 | 19.2t |
| 化学物質（PRTR物質） | 0t | 産業廃棄物 | 7.2t |
| 紙 | 1.5t | リサイクル率 | 99.7% |
| 包装材 | 10.7t | | |

高砂製作所は、エミュレーション・電力回生・双方向制御・フルデジタル制御などのエネルギーを自在に制御する技術によって、ゼロエミッションに求められる電源ソリューションを提供しています。生産拠点である鶴岡事業所では、お客さまのニーズに合う高品質な製品を安定供給するために、「平準化生産」「生産状況の見える化」「フレキシブル生産ライン」などの生産性向上に取り組み、プロセスの無駄を省くことで生産に係るエネルギーの削減を図っています。

### $CO_2$排出量削減の取り組み

主力製品である「電力回生型電源」を検査設備に導入し、従来熱として消費していた約80％の電力を再利用しています。これにより設備からの排熱も抑制され、空調負荷低減にも寄与しています。

### 資源循環の取り組み

サプライヤーの協力の下、納入品に使用している梱包緩衝材のリユースや廃棄物のリサイクル推進のための分別排出を進めています。

回生電源検査設備

梱包緩衝材リユース

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
環境総括役員メッセージ
環境分野における社会課題の解決
環境マネジメント
気候変動への対応
特集 長期にわたる太陽光自家発電・自家消費で気候変動を緩和
生物多様性保全
水資源の保全
環境汚染予防
資源循環
サイトレポート
Social
Governance

## 平塚地区　アンリツテクマック株式会社

所在地：神奈川県平塚市大神9-11-1
総敷地面積：5,934.8m²
主要建物面積(延べ床面積)：2,683m²
主な製造品：切削・板金部品、
ユニット組立品

板金FMCシステム

| INPUT | | OUTPUT | |
|---|---|---|---|
| 電力 | 1,306.4MWh | $CO_2$(マーケットベース) | 509.5t-$CO_2$ |
| 水 | 523m³ | $CO_2$(ロケーションベース) | 572.2t-$CO_2$ |
| 化学物質(HFC類、PFC類、$N_2O$など) | 9.4kg | 排水 | 523m³ |
| 化学物質(国内法規制物質) | 1.5t | 一般廃棄物 | 1.1t |
| 化学物質(PRTR物質) | 0t | 産業廃棄物 | 10.1t |
| 紙 | 0.7t | リサイクル率 | 100% |

アンリツテクマックは、アンリツグループの製品に用いる精密切削・板金部品の製造を行っています。開発段階での試作モデルの設計支援と製作も担っており、製造の立場からコスト面を考慮した図面作成の提案を行っています。環境面では一部の敷地境界が住居地域に接しているため、金属加工特有の騒音発生に注意し、音の出る設備は個室に設置しています。排気口の風切音に消音対策を施し、毎年敷地境界線で騒音を測定して問題がないことを確認しています。金属材料の脱脂洗浄装置のすすぎに使用しているリンス水の再生利用 P.34 や、自動販売機の飲料をペットボトルから缶に切り替えて、サイト内でのペットボトルごみゼロを実現しています。

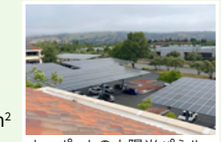
### 地域貢献の取り組み

アンリツテクマックでは、地域貢献と従業員のボランティア意識向上を目指し、毎週月曜日に従業員全員で工場周辺の清掃活動を行っています。

清掃活動の様子

## 海外グループ　Anritsu Company

所在地：490 Jarvis Drive,
Morgan Hill, California
95037-2809 U.S.A.
総敷地面積：64,264m²
主要建物面積(延べ床面積)：22,483m²
主な製造品：計測器



カーポートの太陽光パネル

| INPUT | | OUTPUT | |
|---|---|---|---|
| 電力 | 8,848.3MWh | $CO_2$(マーケットベース) | 1,934.1t-$CO_2$ |
| ガス | 115,481.8m³ | $CO_2$(ロケーションベース) | 1,934.1t-$CO_2$ |
| 燃料 | 0.8kL | 排水 | 2,953.2m³ |
| 水 | 9,258.9m³ | 廃棄物 | 80.7t |
| 紙 | 2.3t | リサイクル率 | 73.1% |
| 包装材 | 14.4t | | |

Anritsu Companyは、有線・無線通信機器の性能評価で使用されるソリューションの研究開発、製造、販売、サポート、修理、校正を行っています。全ての機器と装置は現地で製造し、組み立てられます。敷地内には669m²のクリーンルームや780m²のマシニングセンター、国家認定を受けた校正ラボがあります。

### 環境配慮への取り組み

建物の屋上とカーポートに設置した2,774枚の太陽光パネルにより、1,100kWの発電能力を有する再エネ自家発電設備を運用し、電気自動車の充電設備もパーキングエリアに設置しています。リサイクルにも積極的に取り組み、堆肥にできるものを分別したり廃棄物を圧縮したりすることで、今まで埋め立てていた廃棄物を60%削減しました。古い電子機器や製造・加工工程で発生する廃材も全てリサイクルしています。アスファルトの駐車場以外の敷地には、乾燥に強い植物と芝生を植えて緑豊かな景観を実現しています。

パーキングエリアの充電設備　植栽

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
環境総括役員メッセージ
環境分野における社会課題の解決
環境マネジメント
気候変動への対応
特集 長期にわたる太陽光自家発電・自家消費で気候変動を緩和
生物多様性保全
水資源の保全
環境汚染予防
資源循環
サイトレポート
Social
Governance

# Social


43 人事総務総括役員メッセージ

44 人権の尊重

47 多様性の推進

52 人材育成

特集 ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成

56 働きやすい環境づくり

59 健康経営

61 安全衛生

63 サプライチェーンマネジメント

66 品質と製品安全

目次・編集方針

Introduction

サステナビリティ経営

Environment

**Social**

- 人事総務総括役員メッセージ
- 人権の尊重
- 多様性の推進
- 人材育成
  - 特集 ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成
- 働きやすい環境づくり
- 健康経営
- 安全衛生
- サプライチェーンマネジメント
- 品質と製品安全

Governance

人事総務総括役員メッセージ

# 多様性を推進し、誰もが生き生きと成長・挑戦できる組織を目指します

執行役員 人事総務総括
坂本 貴司

## 中期経営計画「GLP2023」の振り返り

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

「女性管理職比率の増加」では管理職候補となる経験者採用の強化と、ライフステージやライフスタイルに合わせて柔軟に勤務できる管理職コースの導入を行いました。目標の15%以上に対して11.2%と未達でしたが、国内グループの女性管理職は2021年4月の11名から2024年4月の26名に増加し成果を実感しています。「シニア活躍推進」では、目標である「70歳までの雇用および新処遇制度の確立」を行い、65歳定年と70歳までの雇用延長の運用を開始しました。50代を対象にしたキャリア研修や、60歳以上を対象に短時間勤務を選択できる制度を導入し、従業員が自らの強みを生かし長く活躍できる支援や環境整備も進めています。「障がい者の雇用促進」では、2021年に特例子会社のハピスマを設立、「法定雇用率2.3%達成」という目標に対し、2.66%という結果でした。今後も、障がいのある方々に当社の戦力として活躍していただける場を増やしていきます。

## 人権尊重の取り組み

アンリツグループは2022年にアンリツグループ人権方針を制定し、人権尊重の取り組みを推進しています。今後優先的に取り組む人権課題として、人事総務部では「職場における多様性の受容」「労働環境や働き方の変化への対応」に取り組んでいます。前者ではLGBTQ理解促進策の実施やパートナーシップ制度の整備を、後者では従業員の裁量を増やす制度を導入し、ライフワークバランスの実現に向けた働き方改革を進めています。男性育児休業については、2023年度に対象者の93%が制度を利用しました。喜ばしいことに、「育児休業は当然取得するもの」という認識が広がっており、主体的に準備を進める職場が増えています。在宅勤務制度は対象者の76%が利用しており、育児や介護などによる在宅勤務の日数追加制度の利用者は、2022年度の83名から2023年度の153名に増加しました。

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

## 成長・挑戦を生み出す人材戦略

中期経営計画「GLP2026」では、自らの壁を取り払い、新たな領域に好奇心を持って取り組む、「成長・挑戦できる人材」が育つ企業風土の醸成に取り組みます。それには、挑戦する人を称え、新たな挑戦を促す仕掛けが必要です。誰もが果敢に一歩踏み出せる、経営ビジョン・人材ビジョンに合致した人事制度の検討を進めていきます。サステナビリティ目標には「エンゲージメント調査の働きがいポジティブ回答率80%以上」を掲げました。働きがいは業績との関連性が高いテーマです。まずは私自身を含む人事総務部が新たな挑戦に取り組み、人材育成と組織変革を主導することで、アンリツグループのさらなる成長とイノベーションを実現していきます。

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
人事総務総括役員メッセージ
人権の尊重
多様性の推進
人材育成
特集 ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成
働きやすい環境づくり
健康経営
安全衛生
サプライチェーンマネジメント
品質と製品安全
Governance

Social

# 人権の尊重

## 社会課題に対する考え方

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

## 方針

アンリツグループは、サステナビリティ方針やアンリツグループ行動規範などで人権尊重の姿勢を示していますが、近年重要性が高まっている人権に配慮した活動をさらに推進するため、2022年12月にアンリツグループ人権方針を制定しました。本方針は、アンリツグループの事業活動に関わる全ての人の人権を尊重することを明示したアンリツグループの人権尊重の取り組みの最上位となるもので、外部専門機関からの助言を取り入れ、取締役会の決議を経て制定されました。国際規範への準拠や人権デューデリジェンスの実施、法令遵守、苦情処理体制の整備など、本方針で掲げる取り組みを誠実に遂行し、アンリツグループの事業に関わる全てのステークホルダーの人権を尊重します。

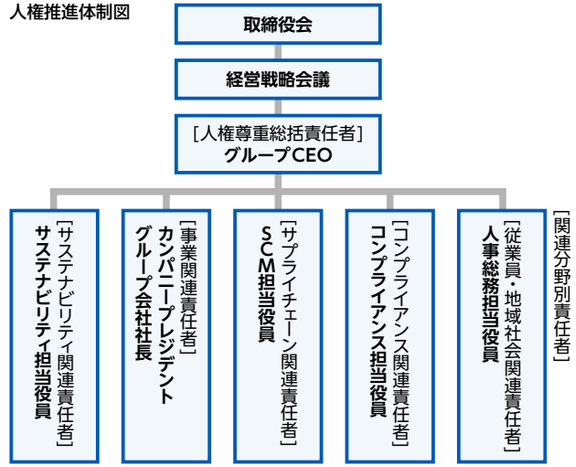
WEB *アンリツグループ人権方針*

## 体制

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

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

人権推進体制図




## 取り組み・活動実績

### ● 人権デューデリジェンスの推進

**人権リスクアセスメントの実施**

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

**〈カントリーリスク調査〉**

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

**〈事業リスク評価〉**

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

**備えるべき人権リスクの抽出**

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


目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
人事総務総括役員メッセージ
人権の尊重
多様性の推進
人材育成
特集 ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成
働きやすい環境づくり
健康経営
安全衛生
サプライチェーンマネジメント
品質と製品安全
Governance

### 今後優先的に取り組む人権課題の特定

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

WEB 人権デューデリジェンスの推進

### リスクマネジメントにおける人権リスク

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

P.71 リスクマネジメント

## ● 人権尊重の指針の周知

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

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

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

**アンリツグループ行動規範　確認書の提出率**　(単位：%)

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

## ● 研修の実施

### 階層別研修

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

**階層別研修の結果**

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

### 従業員の意識啓発

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

**〈人権をテーマにした映画の社内上映会〉**

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

**〈「ビジネスと人権」eラーニングの実施〉**

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

**〈人権ケーススタディの部門ディスカッション〉**

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

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
人事総務総括役員メッセージ
人権の尊重
多様性の推進
人材育成
特集 ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成
働きやすい環境づくり
健康経営
安全衛生
サプライチェーンマネジメント
品質と製品安全
Governance

## ● 苦情処理体制の整備

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

WEB 人権に関するお問い合わせフォーム

## ● サプライチェーン上の人権課題への対応

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

P.63 サプライチェーンマネジメント
P.64 現代奴隷法への対応

## ● 結社の自由と団体交渉

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

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

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

**国内グループ5社の労働組合組織率（2024年3月末時点）**

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

※1 労働組合組織率＝組合員数÷正規従業員数（正規従業員は管理職を含む）
※2 労働協約の対象外となる非組合員については、就業規則で労働条件を定める

## ● 適正な賃金の管理

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

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

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
人事総務総括役員メッセージ
人権の尊重
多様性の推進
人材育成
特集 ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成
働きやすい環境づくり
健康経営
安全衛生
サプライチェーンマネジメント
品質と製品安全
Governance

Social

# 多様性の推進

## 方針

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

WEB 人材多様性推進方針

## 体制

人材の多様性推進・人材育成・働きやすい環境づくりに関する意思決定は、人事総務総括役員が責任を負っています。同役員は、人材戦略に関する中期経営計画(GLP)の策定・施策の実施、その進捗状況、従業員や組織の状況、エンゲージメント調査結果などについて経営戦略会議、取締役会に付議し、議論しています。

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

## 目標

**中期経営計画「GLP2023」**

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

## 取り組み・活動実績

### ● 多様な人材の採用

アンリツグループは、ダイバーシティ&インクルージョンの考えに基づき、多様な人材を採用しています。アンリツの人事総務総括役員を委員長とする採用委員会は、採用方針や実施計画を審議し、事業部門の役員および管理職との議論を通じて、求められる人材確保に向けて取り組んでいます。

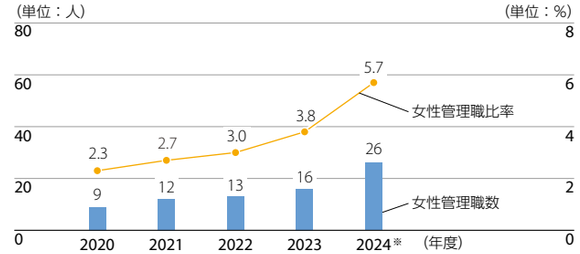
### ● 女性活躍推進

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

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

P.51 アンリツグループにおける女性活躍推進の状況

**国内グループ女性管理職数と比率の推移**




※ 2024年度は4月時点の数値

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
人事総務総括役員メッセージ
人権の尊重
多様性の推進
人材育成
特集 ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成
働きやすい環境づくり
健康経営
安全衛生
サプライチェーンマネジメント
品質と製品安全
Governance

## シニア層の活躍推進

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

## 経験者採用

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

## 外国籍従業員の活躍

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

海外グループの採用は現地の裁量で実施しており、2024年3月末時点の海外グループの従業員1,609名のうち、日本からの赴任者27名を除く1,582名は現地採用となります。

国内グループでは技能実習生は採用していません。

## 障がいのある方の雇用促進

アンリツは、障がいのある方の社会参加と経済的自立を支援するため、主に石けんの製造事業を行うハピスマを2021年度に設立しました。同社は「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく特例子会社として厚生労働大臣の認定を取得しています。ハピスマはさらなる雇用機会を創出するために2023年度にアンリツ所有施設内の清掃事業も開始し、2024年3月末時点で障がいのある方15名が勤務しています。アンリツにおいても職域開拓を進め、雇用を推進しています。障がいのある従業員の職場での適応、定着の支援を目的として2名の従業員が企業在籍型ジョブコーチの資格を取得しており、働きやすい環境整備を進めています。

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

ハピスマの石けん

## LGBTQへの配慮

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

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

2024年度には、同性パートナーシップ制度の導入を予定しています。

ALLYグッズのネックストラップとPC仮想背景

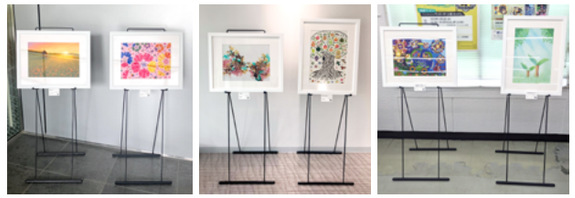
目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
人事総務総括役員メッセージ
人権の尊重
多様性の推進
人材育成
特集
ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成
働きやすい環境づくり
健康経営
安全衛生
サプライチェーンマネジメント
品質と製品安全
Governance

## パラリンアート※への協賛

パラリンアートは、「障がい者がアートで夢を叶える世界を作る」という理念の下、障がい者アーティストが描いた作品の販売や貸し出しなどを通じて、経済的な自立の促進や社会活動への参画支援、SDGsへの貢献に取り組んでいます。アンリツはパラリンアートの取り組みに共感し、2021年度から協賛しています。2024年度は「咲～Bloom and Bear fruit～」をテーマに、数ある作品の中から6点の絵画を選び、社内で展示を行い、障がい者アーティストの自立に協力しています。

※ パラリンアートは、一般社団法人 障がい者自立推進機構が推進している社会貢献型事業

Paralym Art®
障がい者アートを応援しています



社内に展示されたパラリンアート

VOICE

### 仕事と育児を両立して キャリアアップできる会社へ

環境計測カンパニー
第1ビジネス開発部主査
**新名 康代**

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

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


目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
**Social**
人事総務総括役員メッセージ
人権の尊重
**多様性の推進**
人材育成
特集 ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成
働きやすい環境づくり
健康経営
安全衛生
サプライチェーンマネジメント
品質と製品安全
Governance

## 従業員データ

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

**アンリツグループ従業員数(地域別、各年度3月末時点)** (単位：人)

| | | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|---|
| 日本(国内グループ) | 正規従業員数 | 2,506 | 2,485 | 2,474 |
| | うち 男性 | 2,077 | 2,045 | 2,013 |
| | うち 女性 | 429 | 440 | 461 |
| | 非正規従業員数 | 570 | 518 | 458 |
| | うち 男性 | — | — | 293 |
| | うち 女性 | — | — | 165 |
| 米州 | 正規従業員数 | 632 | 599 | 597 |
| | うち 男性 | 443 | 417 | 418 |
| | うち 女性 | 189 | 182 | 179 |
| | 非正規従業員数 | 45 | 22 | 25 |
| | うち 男性 | — | — | 20 |
| | うち 女性 | — | — | 5 |
| EMEA | 正規従業員数 | 341 | 362 | 350 |
| | うち 男性 | 265 | 281 | 273 |
| | うち 女性 | 76 | 81 | 77 |
| | 非正規従業員数 | 31 | 21 | 25 |
| | うち 男性 | — | — | 12 |
| | うち 女性 | — | — | 13 |
| アジア他 | 正規従業員数 | 689 | 698 | 662 |
| | うち 男性 | 486 | 492 | 470 |
| | うち 女性 | 203 | 206 | 192 |
| | 非正規従業員数 | 12 | 16 | 16 |
| | うち 男性 | — | — | 8 |
| | うち 女性 | — | — | 8 |
| グローバル計 | 正規従業員数 | 4,168 | 4,144 | 4,083 |
| | うち 男性 | 3,271 | 3,235 | 3,174 |
| | うち 女性 | 897 | 909 | 909 |
| | 非正規従業員数 | 658 | 577 | 524 |
| | うち 男性 | — | — | 333 |
| | うち 女性 | — | — | 191 |

**アンリツ従業員数(各年度3月末時点)** (単位：人)

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

**国内グループ年齢別人員(各年度3月末時点)** (単位：人)

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

**国内グループ管理職数(各年度3月末時点)** (単位：人)

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

**国内グループ外国籍従業員数(各年度3月末時点)** (単位：人)

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

**国内グループ新卒採用数と経験者採用数**

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

※1 経験者採用：原籍で集計、嘱託も含む。非正規から正規転換者も含む
※2 本レポート発行時に算出できないため、非表示

**国内グループ定年到達後 継続雇用者数** (単位：人)

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

※ 定年：2022年9月末まで60歳、以降65歳


目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
人事総務総括役員メッセージ
人権の尊重
多様性の推進
人材育成
特集 ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成
働きやすい環境づくり
健康経営
安全衛生
サプライチェーンマネジメント
品質と製品安全
Governance

### 国内グループ平均年齢および平均勤続年数（各年度3月末時点）

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

### 国内グループ労働時間関連データ（各年度3月末時点）

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

※ 正規従業員から管理職を除外した集計

### 国内グループ育児休業取得率（各年度3月末時点）

（単位：%）

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

### アンリツ離職率

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

※1 離職者の定義：正規従業員の中で、定年時退職・役員退任を除く退職者
※2 離職率＝対象年度中の離職者数/（年度末の正規従業員数＋対象年度中の離職者数）

### アンリツ新卒3年以内離職率

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

### 障がい者雇用率

（単位：%）

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

※ アンリツと特例子会社ハピスマの合算

## アンリツグループにおける女性活躍推進の状況

### 男女の賃金格差（男性を100とした場合の女性の値）※1

（単位：%）

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

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

### 全従業員に占める女性従業員の比率（女性従業員数÷全従業員数）（単位：%）

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

### 女性の管理職比率（女性管理職数÷全管理職数）

（単位：%）

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


目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
人事総務総括役員メッセージ
人権の尊重
多様性の推進
人材育成
特集
ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成
働きやすい環境づくり
健康経営
安全衛生
サプライチェーンマネジメント
品質と製品安全
Governance

# 人材育成

## 特集 ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成

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

### プログラムの概要

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

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

### 導入の目的

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

このプログラムでは、定期的に事業部をローテーションすることで、複数領域の知識を持ち、新たな領域にも対応できる若手ソフトウェアエンジニアの育成を目指します。併せて、シナジーやイノベーション創出の土壌となるヒューマンスキルの向上と人脈づくりを進めます。

### プログラムの内容

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

### 成果と課題

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

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

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
人事総務総括役員メッセージ
人権の尊重
多様性の推進
人材育成
特集 ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成
働きやすい環境づくり
健康経営
安全衛生
サプライチェーンマネジメント
品質と製品安全
Governance

## 方針

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

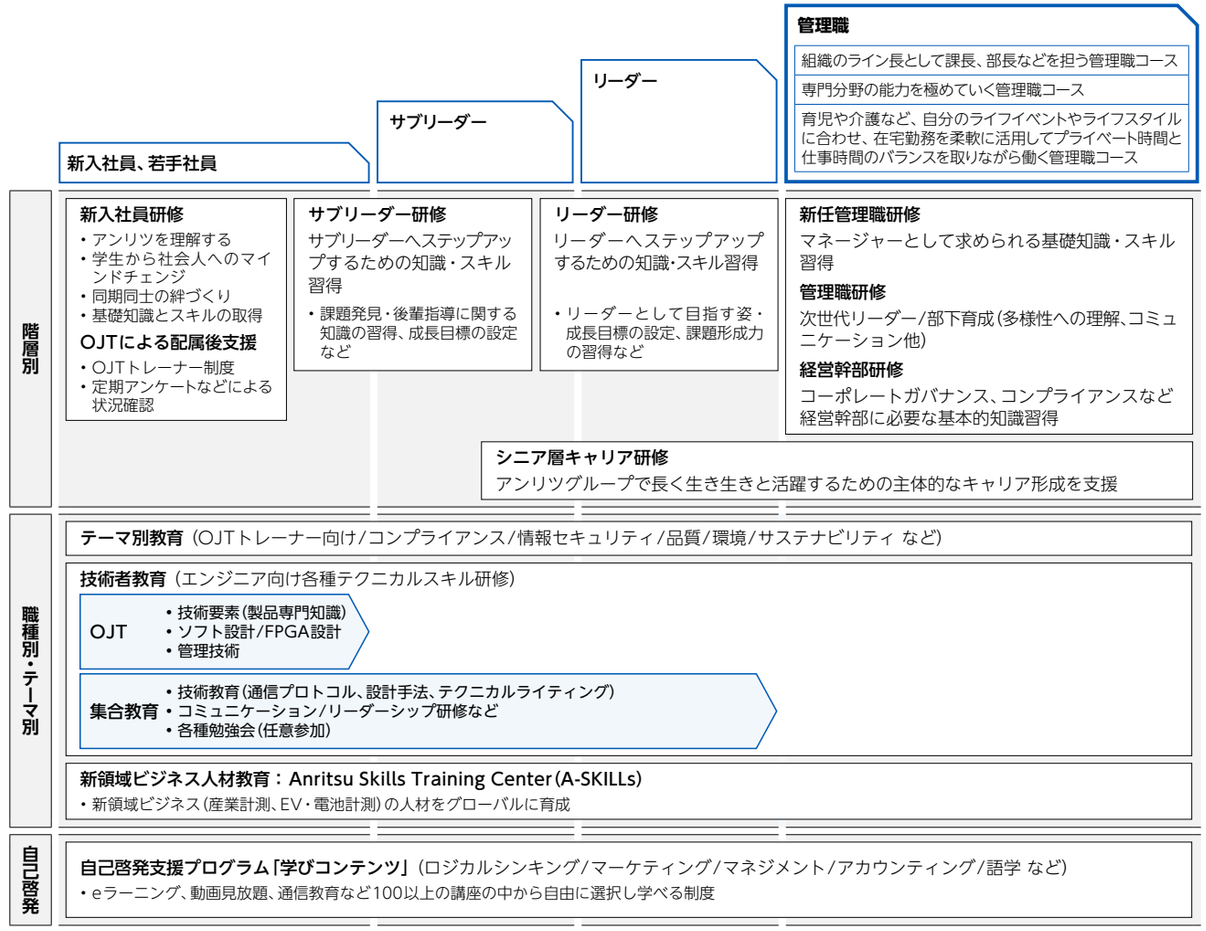
WEB 人材育成方針

## 取り組み・活動実績

### ● 研修プログラム

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

キャリアパスと教育プログラム全体像




目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
人事総務総括役員メッセージ
人権の尊重
多様性の推進
人材育成
特集 ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成
働きやすい環境づくり
健康経営
安全衛生
サプライチェーンマネジメント
品質と製品安全
Governance

### Anritsu Skills Training Center(A-SKILLs)の設立

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

### 新入社員研修

新入社員研修は、アンリツグループの発展に貢献する人材になってもらうための基礎づくりとして実施しています。配属後、スムーズに職場に溶け込み、業務が進められるよう「アンリツを理解する」「社会人としての基礎を身に付ける」「チームの一員として働く上で必要な行動、意識を理解する」ことを目的として、座学やグループワークを行っています。

### リーダー研修

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

### シニア層キャリア研修

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

### 経営幹部研修

経営ビジョン実現を担うリーダーを育成するため、次世代経営幹部育成プログラムを設けています。候補者の観察軸として、「経営ビジョン・経営方針への共鳴性、自覚」「人間力」「戦略的思考、構想力」「自発性、行動力、論理的思考」「高い倫理感」の5つを「経営幹部バリュー」として定めています。候補者は、都度および2年周期で、「経営幹部バリュー」に関してグループCEOのレビューを受け、評価内容に応じたOJT・Off-JT育成プログラムに従い、経営幹部になるための経験を積んでいきます。

**TOPIC** 

### 料理研修

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

### 自己啓発支援プログラム

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


目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
人事総務総括役員メッセージ
人権の尊重
多様性の推進
人材育成
特集 ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成
働きやすい環境づくり
健康経営
安全衛生
サプライチェーンマネジメント
品質と製品安全
Governance

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

**学びコンテンツ申込件数** (単位：件)

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|
| 国内アンリツグループ | 351 | 518 | 602 |
| うち アンリツ | 322 | 469 | 493 |

### 技術者教育

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

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

P.52 ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成

VOICE

**技術者が安心して学べる環境**

エンジニアリング本部
ソフトウェア技術部
**村松 秀紀**

私は、若手ソフトウェアエンジニア育成プログラムに参加して3年目になります。入社時はソフトウェアを専門に学んだ経験がなく不安でしたが、最初の集合研修で手法や心がけを含めた基礎を十分学べたため、自信をもってOJTに臨むことができました。OJTでは定期的にプロジェクトをローテーションしながら集合研修の学びを実践し、知識やスキルを自分のものにしていきます。プロジェクトが変わると注意すべきポイントも異なり、お客さまや事業部特有の文化の違いも学ぶことができます。OJTを進める中でさらに学びたいことが出てくれば、追加の集合研修も受講でき、このプログラムの手厚さを感じました。

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

## ● 人材育成に関わる研修時間と費用

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

※ アンリツ従業員一人当たり

## ● グローバル人材育成

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

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

## ● サステナビリティの浸透

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

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

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

**国内グループ従業員SDGs浸透度** (単位：%)

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

**サステナビリティ関連eラーニング** (単位：%)

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

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
人事総務総括役員メッセージ
人権の尊重
多様性の推進
人材育成
特集 ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成
働きやすい環境づくり
健康経営
安全衛生
サプライチェーンマネジメント
品質と製品安全
Governance

Social

# 働きやすい環境づくり

## 方針

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

WEB 環境整備方針

## 取り組み・活動実績

### ● ライフワークバランスに向けた環境整備

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

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

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

### ● 子育て支援

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

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

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

**第6期次世代育成支援行動計画**
**（計画期間：2020年4月1日～2024年3月31日）**

| 目　標 | 対　策 | 実施事項 |
|---|---|---|
| **働き方の見直しに向けた労働環境を整備する** | ライフワークバランス向上のため、働き方の見直しに向けた環境の整備を図る | 2020年4月～<br>多様な働き方を選択できる制度の検討（在宅勤務など） |
| **育児関連制度の見直しと充実について企画・検討・実施する** | ライフワークバランス向上のため、休暇・休職を取得しやすい環境の整備を図る | 2020年4月～<br>男性が育児休業を取得しやすい環境整備・促進 |

**アンリツ育児休業取得の実績**

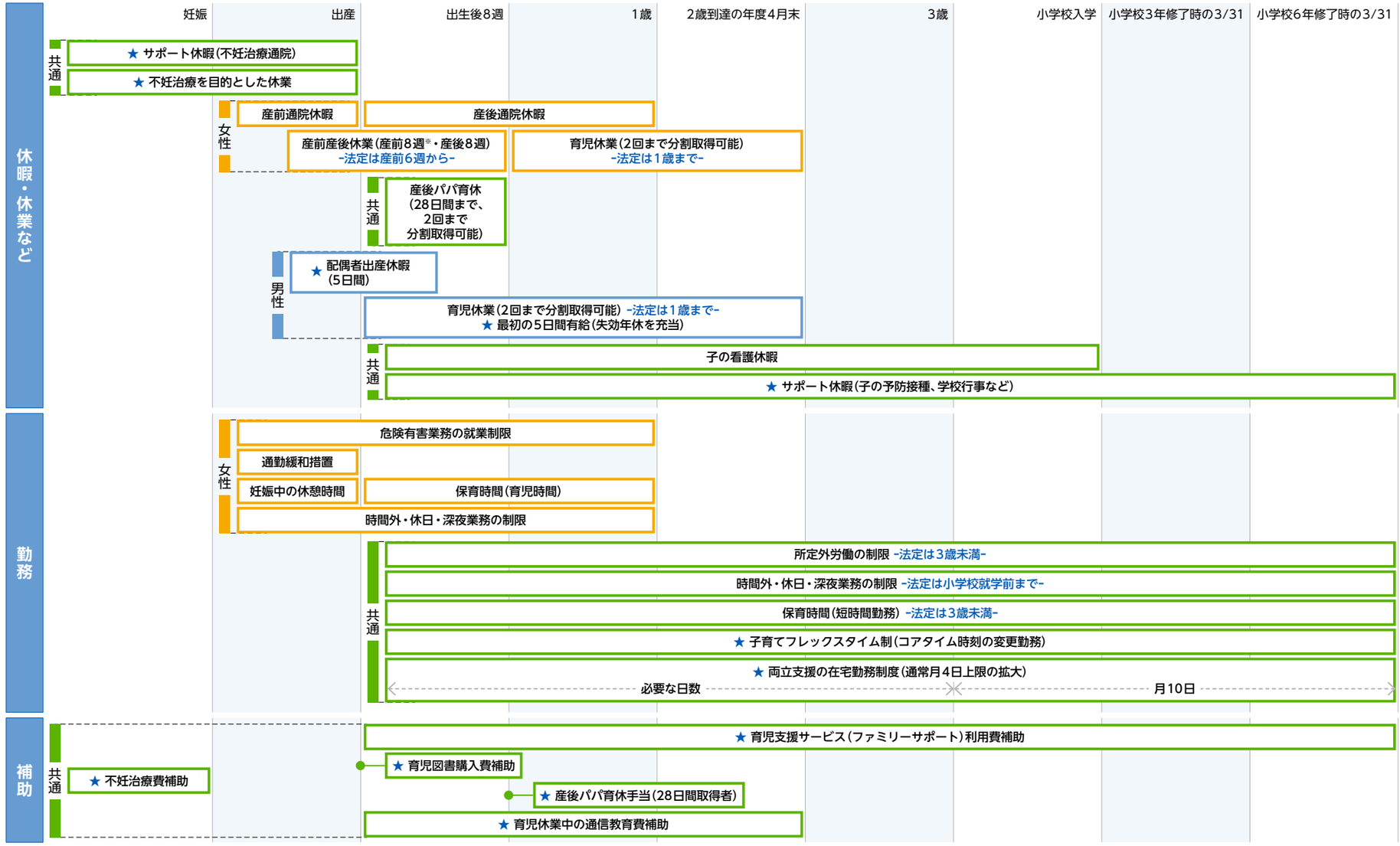
| | 性別 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|---|
| **子どもが生まれた正規従業員の総数**（人） | **男性** | 19 | 31 | 31 |
| | **女性** | 8 | 9 | 7 |
| **育児休業を開始した正規従業員の総数**（人） | **男性** | 7 | 14 | 28 |
| | **女性** | 8 | 9 | 8 |
| **育児休業取得率**※1※2（%） | **男性** | 36.8 | 45.2 | 90.3 |
| | **女性** | 100 | 100 | 114.3 |
| **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

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

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
人事総務総括役員メッセージ
人権の尊重
多様性の推進
人材育成
特集 ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成
働きやすい環境づくり
健康経営
安全衛生
サプライチェーンマネジメント
品質と製品安全
Governance

育児関連制度

★アンリツ独自




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


目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
**Social**
人事総務総括役員メッセージ
人権の尊重
多様性の推進
人材育成
特集 ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成
**働きやすい環境づくり**
健康経営
安全衛生
サプライチェーンマネジメント
品質と製品安全
Governance

## ● 労働基準に関する業界団体への参画

アンリツは電機・電子・情報通信産業経営者連盟に参画し、団体や会員から得た情報を参考に、労働条件の検討・整備を進めています。同連盟が行っている行政や経済界の関係機関への政策提言に協力しています。

## ● 従業員のエンゲージメント向上

### エンゲージメント調査

従業員一人ひとりの能力を最大限引き出すためには、「働きやすさ」や「働きがい」に関する満足度を向上させ、エンゲージメントを高めることが重要です。国内グループでは、毎年全従業員に対するエンゲージメント調査を実施して現状把握と課題の抽出を行い、働きがい向上を目的とした各種施策を実施しています。

**エンゲージメント調査の結果**　(単位：%)

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

満足度＝ポジティブな回答(「とてもそう思う」+「そう思う」の比率)
調査は4段階評価。上記項目に加え「そう思わない」「全くそう思わない」の選択肢がある

### 役割共有面談・自己申告面談

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

役割共有面談は半期ごとに実施し、部門目標とメンバーに対する期待と役割の共有および業務実績に対するレビューを行っています。

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

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

### 従業員表彰

アンリツグループでは、各種表彰制度を設けています。

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

**従業員表彰**

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


目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
人事総務総括役員メッセージ
人権の尊重
多様性の推進
人材育成
特集 ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成
働きやすい環境づくり
健康経営
安全衛生
サプライチェーンマネジメント
品質と製品安全
Governance

Social

# 健康経営

## 方針

アンリツグループは、持続可能な世界の実現を目指し事業を通じて社会に貢献する前提として、従業員の健康が最も大切なことの一つと考えています。従業員一人ひとりが健康で生き生きと働いていることが企業価値の源泉であるという考えに基づき、アンリツグループ健康経営方針の下、国内グループ各社とアンリツ健康保険組合が一体となり、健康経営の実現に向け、従業員の健康保持・増進を行っています。

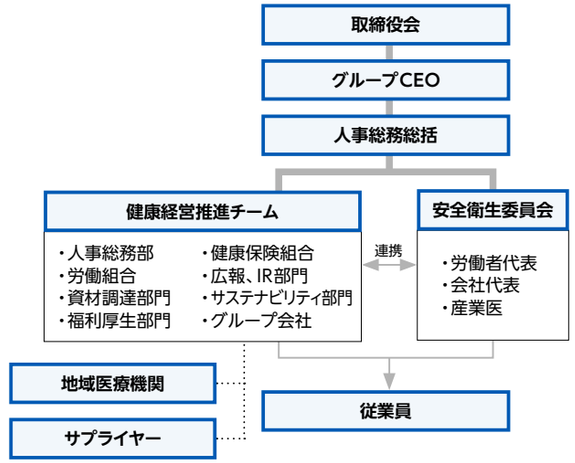
WEB アンリツグループ健康経営方針

## 体制

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

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

**健康経営体制図**




## 目標

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

**健康経営中期経営計画における目標と実績**

| | 課題 | KPI | ベンチマーク | 2023年度目標 | 2023年度実績 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 安定的・継続的就業や将来の健康維持にリスクのある層の極小化・維持 | ☆ 糖代謝ハイリスク層比率（空腹時血糖200㎎/dl or HbA1c8.0%以上） | 2.4%（1） | 0.5%以内 | 0.3% |
| | | ☆ 高血圧ハイリスク層比率（血圧 180/110以上） | 1.7%（1） | 0.5%以内 | 0.2% |
| | | メンタル休業率（国内グループ期末休業者比率） | 0.8%（2） | 0.8%以内 | 0.5% |
| 2 | 健康意識の高揚 | ☆ 適正体重維持者率（BMI18.5以上25.0未満） | 64.9%（1） | 64.0%以下 | 65.8% |
| | | ☆ 運動習慣維持者率（30分/回以上の軽く汗をかく運動を2回/W以上） | 23.7%（1） | 26.3%以上 | 30.8% |
| | | ☆ 身体活動基準維持者率（歩行または同程度の身体活動を1h/日以上） | 35.6%（3） | 33.0%以上 | 47.6% |
| | | ☆ 生活習慣改善取り組み率 | 24.6%（3） | 32.3%以上 | 33.9% |
| | | 健康アプリ（Pepup）登録率 | 43.1% | 43.2%以上 | 47% |
| 3 | 健康経営の定着 | ◎ 健康経営優良法人認定（アンリツ単体） | 認定 | 認定継続 | 認定 |

◎：主要KPI
☆：厚木地区定期健診データを基準
（1）：経産省2018健康経営度調査参加企業平均値
（2）：厚労省H29労働安全衛生調査大企業メンタル休業者割合
（3）：健保連集計値の男性のデータ

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
人事総務総括役員メッセージ
人権の尊重
多様性の推進
人材育成
特集 ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成
働きやすい環境づくり
健康経営
安全衛生
サプライチェーンマネジメント
品質と製品安全
Governance

## 取り組み・活動実績

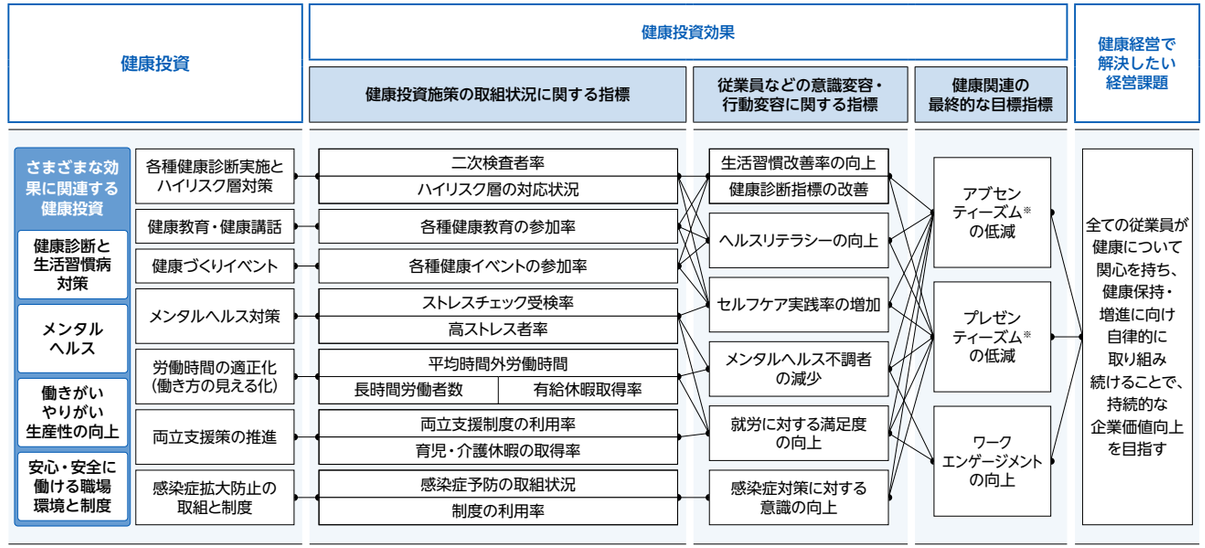
アンリツは、健康経営によって解決する経営課題を明確化し、その実現に向けた健康経営戦略マップを策定し、運用しています。主な取り組みは次の通りです。

- 定期健康診断における法定項目を超える検査の実施
- 特殊・雇入時・海外赴任時健康診断の実施
- 集団歯科検診、女性特有疾患検診の実施
- 各種健康診断結果のフォローアップ
- 精密検査対象者の受診促進
- 高リスク者への個別面談の実施
- ストレスチェックの実施とフォローアップ
- 長時間残業者の問診票によるスクリーニングと産業医面談および健康確保措置の実施
- メンタルヘルスケアを目的とする管理職向けの研修、カウンセリング

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

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

**健康経営戦略マップ**




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

### ● 健康経営優良法人2024（ホワイト500）認定

アンリツは、経済産業省と日本健康会議が主催する健康経営優良法人認定制度の「健康経営優良法人2024（ホワイト500）」に認定されました。本制度が開始された2016年度から通算6回目の認定となります。

2024 健康経営優良法人 Health and productivity ホワイト500

WEB *健康経営優良法人2024（ホワイト500）に認定*

### ● グローバルな健康課題への対応

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


目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
人事総務総括役員メッセージ
人権の尊重
多様性の推進
人材育成
特集 ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成
働きやすい環境づくり
健康経営
安全衛生
サプライチェーンマネジメント
品質と製品安全
Governance

Social

# 安全衛生

## 方針

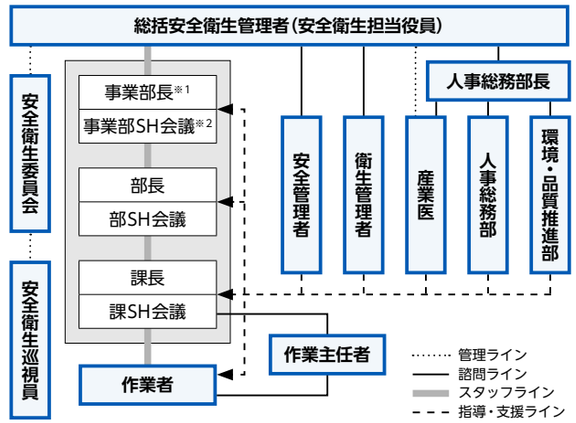
アンリツグループは、事業活動を通じて社会に貢献する前提として、安全・安心な労働環境が最も大切なことの一つと考え、アンリツグループ安全衛生活動方針の下、安全で衛生的な職場環境の整備を行っています。この方針の対象には、従業員に加え構内請負業者も含まれます。

WEB *安全衛生活動方針*

## 体制

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

安全衛生体制図




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

安全衛生委員会構成(2023年度)

| | |
|---|---|
| 委員長 | 人事総務部 労務チーム部長 |
| 副委員長 | 2名(うち1名はアンリツ労働組合が選出) |
| 委員 | 10名(うち5名はアンリツ労働組合が選出) |

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

### ISO 45001認証取得状況

Anritsu EMEA LimitedとAnritsu A/S(デンマーク)はISO 45001の認証を得ています。この規格に則り、両社では安全で健康的な職場環境づくりを推進しています。

## 目標

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

## 取り組み・活動実績

### ● 労働災害の発生状況

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

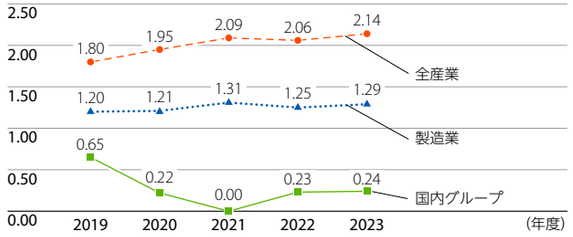

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
人事総務総括役員メッセージ
人権の尊重
多様性の推進
人材育成
特集 ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成
働きやすい環境づくり
健康経営
安全衛生
サプライチェーンマネジメント
品質と製品安全
Governance

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

**国内グループ労働災害の発生状況(2023年度)** (単位：件)

| 種別 | 件数(前年度比) |
|---|---|
| 休業災害 | 1(±0) |
| 不休災害 | 8(+3) |

**労働災害度数率(100万時間当たり)**




## 労働基準に関するイニシアチブへの参加

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

## 研修・セミナー

国内グループでは、労働安全衛生に関する各種研修を毎年実施しています。

**2023年度の実績** (単位：人)

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

## その他の労働安全衛生における取り組み

| 内容 |
|---|
| 階層別教育、リスクアセスメントなどの目的別研修を通じた安全衛生意識の向上 |
| 機械設備の新規導入・移動・変更時および化学物質購入時の事前審査による災害リスク低減 |
| 作業環境測定や職場巡視、防災訓練、防災教育、保護具や健康保険の提供、普通救命講習を通じた安全・安心で快適な職場づくり |

## 労働安全衛生関連データ

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|
| 定期健康診断受診率※1(%) | 100 | 100 | 100 |
| 定期健康診断精密検査受診率※1(%) | 65.5 | 67.8 | 67.5 |
| 定期健康診断有所見率※1(%) | 62.2 | 62.7 | 62.8 |
| 40歳以上社員の喫煙率※1(%) | 18.9 | 16.3 | 15.5 |
| 運動習慣者比率※2(%) | 26.9 | 28.1 | 30.8 |
| 年間所定内労働時間数※3(時間) | 1,867.8 | 1,867.8 | 1,852.3 |
| 傷病休業率※3※4(%) | 0.5 | 0.6 | 1.1 |
| 業務上災害件数※5(件) | 4 | 6 | 9 |
| 休業(4日以上)災害件数※6(件) | 0 | 1 | 0 |
| 業務上疾病件数※7(件) | 0 | 0 | 0 |
| 休業日数※5(日) | 0 | 3 | 1 |
| 死亡者数※5(人) | 0 | 0 | 0 |
| 労働災害度数率※5※8 | 0 | 0.23 | 0.24 |
| 労働災害強度率※5※9 | 0 | 0.001 | 0 |
| 通勤途上災害件数※5(件) | 3 | 6 | 7 |
| 休業(4日以上)災害件数※10(件) | 1 | 1 | 1 |

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


目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
人事総務総括役員メッセージ
人権の尊重
多様性の推進
人材育成
特集 ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成
働きやすい環境づくり
健康経営
安全衛生
サプライチェーンマネジメント
品質と製品安全
Governance

Social

# サプライチェーンマネジメント

## 方針

アンリツグループは調達活動において、サプライヤーをサステナビリティ方針で掲げている社会課題の解決に取り組むためのパートナーとして位置付け、お互いが成長していくことが重要であると考えています。相互信頼に基づいたパートナーシップ構築のために、2005年に資材調達基本方針を制定しました。アンリツグループ人権方針、アンリツグループCSR調達ガイドライン、アンリツグループグローバルグリーン調達ガイドラインに基づいてサプライヤーに協力を要請し、現代奴隷法や責任ある鉱物調達への対応を含めた人権、労働・安全衛生、環境、公正取引、倫理に配慮したサプライチェーンを構築しています。

WEB *サステナビリティ方針*
WEB *資材調達基本方針*
WEB *アンリツグループ人権方針*
WEB *アンリツグループCSR調達ガイドライン*
WEB *アンリツグループグローバルグリーン調達ガイドライン*

## 体制

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

主な調達拠点である日本、米国、中国では現地調達を基本とする一方、部品採用においては評価基準をグローバルで統一し、各拠点が認定した部品の相互活用を可能にしています。

## 目標

**中期経営計画「GLP2023」**

| 目標 | 2023年度実績 |
|---|---|
| **CSR調達に関する現地調査を3年間累積10社以上実施する** | 8社実施<br>(3年間累積で20社) |
| **サプライヤーに対して3カ年のプログラムでアンリツのCSR調達に係る情報発信、教育を行う**<br>**• 情報発信　2回以上/年**<br>**• 教育　1回以上/年** | 情報発信：3回/年<br>教育　：2回/年 |
| **グリーン調達のさらなる推進のため、環境パートナー企業認定数の増加を図るとともに、環境に関わる教育を通じて、アンリツ起点の環境に配慮したサプライチェーンを構築する** | 認定数：250社 |

## 取り組み・活動実績

### ● アンリツグループCSR調達ガイドライン

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

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

WEB *アンリツグループCSR調達ガイドライン*

### ● グリーン調達ガイドライン

アンリツグループは、1999年度に「グリーン調達ガイドライン」を定め、環境に配慮した部品や材料を優先的に調達してきました。2016年度から「アンリツグループグローバルグリーン調達ガイドライン」に改め、海外の生産拠点も準拠しています。RoHS指令やREACH規則など、欧州を中心に世界的に広がりを見せる化学物質規制に対しては随時ガイドラインを見直し、対応を徹底しています。

WEB *アンリツグループグローバルグリーン調達ガイドライン*


目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
人事総務総括役員メッセージ
人権の尊重
多様性の推進
人材育成
特集 ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成
働きやすい環境づくり
健康経営
安全衛生
サプライチェーンマネジメント
品質と製品安全
Governance

## サプライチェーン・デューデリジェンス

### CSR調達調査

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

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

CSR調達調査では、「法令遵守・国際規範の尊重」「人権・労働」「安全衛生」「環境」「公正取引・倫理」「品質・安全性」「情報セキュリティ」「事業継続計画」の取り組みを評価します。サプライチェーン上の人権尊重については、この調査の「強制的な労働の禁止」「児童労働の禁止」「若年労働者への配慮」「労働時間への配慮」「適切な賃金と手当」「非人道的な扱いの禁止」「差別の禁止」「結社の自由、団体交渉権」で評価しています。

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

**CSR調達調査の結果**

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

### サプライヤーの現地調査

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

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

**現地調査実施社数** (単位:社)

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|
| **国内** | 3 | 3 | 4 |
| **海外** | 3 | 3 | 4 |
| **計** | 6 | 6 | 8 |

### 現代奴隷法への対応

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

WEB *アンリツグループ「現代奴隷」に係るステートメント(仮訳)2024*

### 責任ある鉱物調達

アンリツは、責任ある鉱物調達を推進するため、2022年度にOECDデューデリジェンス・ガイダンスに則り、「資材調達基本方針」「アンリツグループCSR調達ガイドライン」に責任ある鉱物調達の項目を追加しました。人権侵害への加担につながる鉱物を使用しないようサプライヤーに要請し、CSR調達調査や現地調査で確認しています。

WEB *資材調達基本方針*

WEB *アンリツグループCSR調達ガイドライン*

## 購買担当者の研修

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

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

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

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
人事総務総括役員メッセージ
人権の尊重
多様性の推進
人材育成
特集 ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成
働きやすい環境づくり
健康経営
安全衛生
サプライチェーンマネジメント
品質と製品安全
Governance

## サプライヤーとのパートナーシップ

### グローバル推奨サプライヤー制度

アンリツではグローバル推奨サプライヤー制度を設け、グループ全体で取引できるサプライヤーを認定しています。これにより、調達活動の効率化を図るとともに、サプライヤーと開発ロードマップや技術的課題を共有することで、製品開発のTTM(Time To Market：商品の市場投入までの時間)短縮を図っています。

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

### 経団連「パートナーシップ構築宣言」に参加

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

アンリツは、本宣言における独自の取り組みとして、以下を明示しています。

- 共通受発注ITシステムの運用により、アンリツだけでなくサプライヤーにも業務効率化を推進する
- サプライヤー向けにグリーン調達ガイドラインの配付や、環境規制に関する動向説明会を開催し、RoHS規制をはじめとする環境関連の法規制にサプライチェーン全体で協働して取り組む
- サプライチェーン全体での健康経営推進に取り組む

WEB 「パートナーシップ構築宣言」

### 取引先さま製品展示会

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

### 環境パートナー企業認定制度

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

### パートナーQU(Quality Up)

サプライヤーとのコミュニケーションとして、アンリツに対する改善案や要望をいただく、パートナーQU活動を推進しています。調達に限らず、営業・技術・製造・サービス・安全衛生・環境・CSRなど幅広い分野での提案を受け付け、業務改善に役立てています。

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

### 情報交換会によるパートナーシップの強化

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

### サプライヤーとの健全な関係維持

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

WEB アンリツグループ企業行動憲章
WEB アンリツグループ行動規範
WEB 資材調達基本方針

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
人事総務総括役員メッセージ
人権の尊重
多様性の推進
人材育成
特集 ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成
働きやすい環境づくり
健康経営
安全衛生
サプライチェーンマネジメント
品質と製品安全
Governance

Social

# 品質と製品安全

## 方針

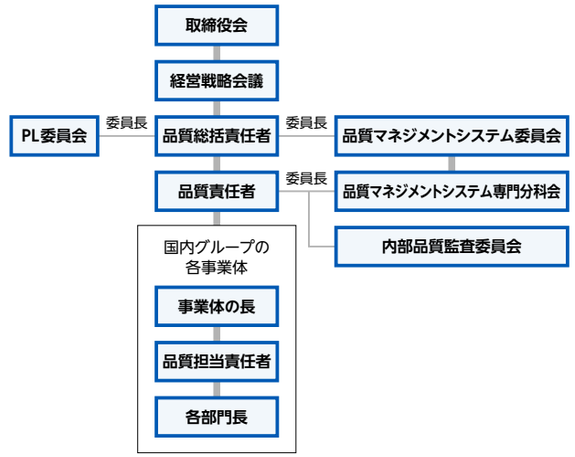
アンリツグループは、「誠と和と意欲をもって、“オリジナル&ハイレベル”な商品とサービスを提供し、安全・安心で豊かなグローバル社会の発展に貢献する」という経営理念の下、お客さまと社会に満足される商品とサービスを提供するために、国内グループ共通の品質方針および行動指針を定め、品質向上を図っています。

WEB 品質方針
WEB 品質方針に関する行動指針

## 体制

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

国内グループの品質マネジメントシステム体制




## 目標

中期経営計画「GLP2023」

| テーマ | 主な取り組み | 2023年度の実績 |
|---|---|---|
| 1. 事業プロセスにおけるマネジメントシステムの有効性向上 | M&A、新規事業における品質マネジメントシステム運用の迅速化・最適化 | 高砂製作所、AK Radio Designの品質マネジメントシステム統合認証取得時のノウハウを蓄積し、今後のM&Aへの対応準備を完了 |
| 2. 組織の品質マインドの定着 | 内部品質監査の有効性向上 | トレンドを考慮した品質関連教育、講演会による品質意識の向上(2021年度：製品安全、2022年度：品質不正防止、2023年度：ヒューマンエラー) |
| 3. 法令順守・製品安全管理の強化 | ・法令や規制情報の情報収集ルートの確立と共有プラットフォーム検討<br>・製品安全指定物質(赤リン)の管理に関する運用システムの確立 | ・製品に係る法規制情報の共有プラットフォームを構築し、運用開始<br>・2022年度に運用を開始した製品安全指定物質含有部品の設計時利用制限の仕組みについて、継続的改善を実施 |
| 4. 品質におけるグローバル活動の推進 | 品質情報(法令など)選定 | グローバル品質情報サイトを開設。情報展開を開始 |

## 取り組み・活動実績

### ISO 9001認証取得状況

アンリツは、ISO 9001の認証を1993年から取得しています。2022年度に高砂製作所およびAK Radio Designとアンリツの品質管理システムとの統合認証を取得し、2023年度に更新しました。製品実現プロセスに関わる組織のISO 9001の認証カバー率は100%であり、アンリツグループの総人員数に対する認証カバー率は約75%です。

WEB ISO 9001認証取得会社一覧

### 製品事故・法令違反の防止

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

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

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
人事総務総括役員メッセージ
人権の尊重
多様性の推進
人材育成
特集 ソフトウェアソリューションの開発力強化に向けた人材の育成
働きやすい環境づくり
健康経営
安全衛生
サプライチェーンマネジメント
品質と製品安全
Governance

# Governance


68 ガバナンス総括役員メッセージ

69 コーポレートガバナンス

71 リスクマネジメント

73 内部統制

74 コンプライアンス

特集

ハラスメントの根絶と
相談しやすい職場環境づくりの推進

79 情報セキュリティ

80 事業継続マネジメント

目次・編集方針

Introduction

サステナビリティ経営

Environment

Social

**Governance**

- ガバナンス総括役員メッセージ
- コーポレートガバナンス
- リスクマネジメント
- 内部統制
- コンプライアンス
  - 特集 ハラスメントの根絶と相談しやすい職場環境づくりの推進
- 情報セキュリティ
- 事業継続マネジメント

ガバナンス総括役員メッセージ

# アンリツグループの成長の礎となるグローバルガバナンスを強化します

取締役 専務執行役員 コーポレート総括
窪田 顕文

## 中期経営計画「GLP2023」の振り返り

アンリツグループは、ガバナンス分野のマテリアリティとして「経営の透明性維持」を掲げています。GLP2023では、「取締役会の多様性の推進」と「海外子会社の内部統制構築」を目標に据えて取り組みました。「取締役会の多様性の推進」では目標である「社外取締役比率50%」を達成し、「海外子会社の内部統制構築」では目標である「全海外子会社(30社)が統制自己評価(CSA: Control Self-Assessment)の基準を満たす」に対し、9割の子会社が全ての項目で基準を満たすという結果となりました。

2023年度の取締役会実効性評価では、社内外の取締役が独立した立場で自由闊達な議論が展開されており、審議過程における透明性は高いと評価されました。一方で、「より中長期的な経営課題に議論を集中させるべきだ」という意見が多く出ました。この「経営課題の集中討議」については、次の中期経営計画「GLP2026」の目標として定め、実効性評価で抽出された6つの経営課題について取締役会で集中的に議論する時間を設けます。もう一つの目標である「取締役の多様性推進:女性取締役比率20%以上」については、指名委員会で重点課題として取り上げ、早期実現に向けて議論を重ねていきます。

## 不正防止の取り組み

2023年、日本では企業の不正が相次いで起こりました。アンリツグループでは、不正防止に向けて「意識の向上」「ナレッジの向上」「内部通報制度の効果的な運用」の3つに取り組んでいます。「意識の向上」では、企業倫理推進月間など定期的な研修の場を設けるほか、高リスク案件の発生時には、経営戦略会議で真相究明から今後の対応についてまで議論と進捗確認を行っています。「ナレッジの向上」では、各部門が業務上関連する法令についての最新情報を把握し、リスクの精査と対策を担当執行役員へ報告する体制を整えています。「内部通報制度の効果的な運用」では、通報・相談窓口(ヘルプライン)の整備と企業倫理調査によるモニタリングを行っています。通報があった際には通報者の保護を徹底して迅速に事実確認を行い、指摘通りの事実が確認された場合は是正処置を行っています。内部通報制度においては、日本国内と海外の従業員数割合に対して海外からの通報件数が少ないため、制度の実効性調査と改善に努めていきます。

## グローバルガバナンスの向上

アンリツグループは2030年度に売上高2,000億円企業を目指しビジネスを広げており、グローバルガバナンスの強化は重要な課題となっています。カントリーリスクの高い国にある海外グループ会社に対しては、贈収賄リスクの教育や不正防止策、コンプライアンス推進体制の強化を進めます。新事業拡大に向けて海外企業のM&Aも視野に入れ、マネジメント体制整備や人材育成にも着手します。

アンリツグループではこれからもステークホルダーのみなさまとの対話を重視し、時代の変化や社会の要請に応じた誠実な組織運営を行っていきます。アンリツグループが社会課題解決に貢献し、みなさまから信頼される企業として成長し続けるために、力を尽くしていく所存です。

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
Governance
ガバナンス総括役員メッセージ
コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
内部統制
コンプライアンス
特集
ハラスメントの根絶と
相談しやすい職場環境づくりの推進
情報セキュリティ
事業継続マネジメント

# コーポレートガバナンス

## 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

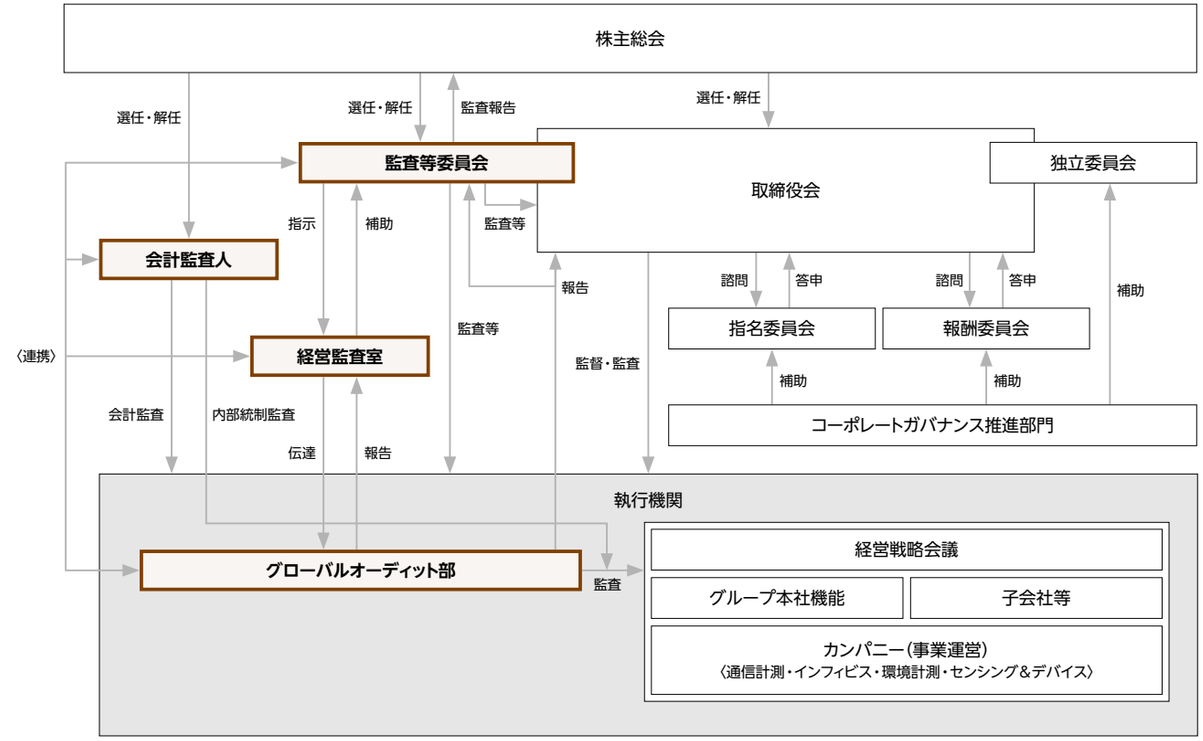
## 体制

アンリツグループのコーポレートガバナンス体制の概要は次の通りです。

- 監査・監督機能の強化を図るため、監査等委員会設置会社を採用しています。
- 透明性とアカウンタビリティの確保のため、指名委員会と報酬委員会を設置しています。
- アンリツグループ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、経営幹部層に迅速な意思決定と業務執行、的確な経営手腕を発揮させる経営システムとして、執行役員制度を導入しています。

WEB *アンリツ株式会社 コーポレートガバナンス基本方針*

**コーポレートガバナンス体制図**




目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
Governance
ガバナンス総括役員メッセージ
コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
内部統制
コンプライアンス
特集 ハラスメントの根絶と相談しやすい職場環境づくりの推進
情報セキュリティ
事業継続マネジメント

### 取締役会

アンリツは、意思決定・監督を行う取締役会の機能と業務執行を行う執行役員の機能を分離しています。取締役会では会社法と定款の規定による事項、アンリツとグループ会社の重要事項についての決議と職務執行の状況を監督しています。

### 監査等委員会

監査等委員会は、取締役の職務の執行、内部統制システムの有効性、業績、財務状況などについて監査を実施します。

### 指名委員会

取締役・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・執行役員の選任・選定、解任・解職の妥当性と透明性を向上させる責務を負います。

### 報酬委員会

取締役・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、妥当性と透明性を向上させる責務を負います。

### 独立委員会

社外取締役のみで構成される独立委員会を運営しています。独立委員会の委員長は社外取締役の互選により選定され、社外取締役の意見のとりまとめや、経営層との連絡・調整などの役割を担います。

### 経営戦略会議

業務執行に関する重要事項については、グループCEOが議長となり、業務執行取締役や執行役員などによって構成される経営戦略会議において審議・決定しています。

## 取締役会の実効性評価

取締役会の実効性評価については、毎年、12月、1月、2月、3月の定時取締役会で付議されています。12月度では前事業年度評価により抽出された課題の改善に向けて実施した取り組み状況のレビューと当事業年度評価方針について審議し、1月度に新評価方針による評価が開始されます。2月度では回答内容を分析し、補足意見などの集約を含む審議が行われ、3月度において、評価結果に基づき抽出された課題を共有し、以後改善に向けて実施すべき取り組みについて決議します。取締役会として、かかる評価の一連の取り組みを実効ある経営の監督につなげています。

さらに、四半期毎の取り組みとして取締役会後に実施している「フリー・ディスカッション」では、取締役全員、執行役員・理事及び事業部門長などが参加メンバーとなり、アンリツグループの各事業に係る中長期的な経営課題について活発な議論が展開されています。

WEB 統合レポート

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
Governance
ガバナンス総括役員メッセージ
コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
内部統制
コンプライアンス
特集
ハラスメントの根絶と
相談しやすい職場環境づくりの推進
情報セキュリティ
事業継続マネジメント

Governance

# リスクマネジメント

## 方針

社会のグローバル化とともに企業を取り巻くリスクは多様化しています。アンリツグループは、事業を継続し社会への責任を果たしていくために、リスクマネジメントの強化が極めて重要な経営課題であると認識しています。

この考えに基づき、アンリツグループのリスクマネジメント方針を策定しています。

WEB *リスクマネジメント方針*

## 体制

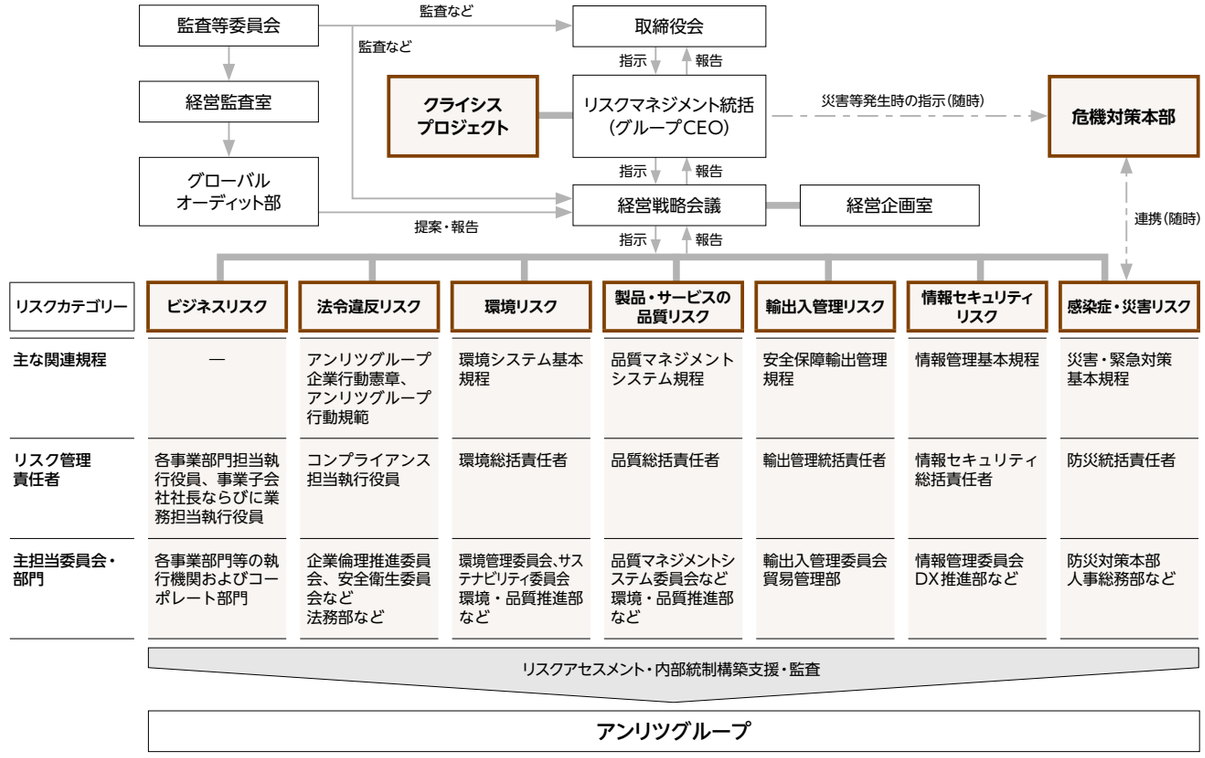
アンリツグループは、リスクマネジメント基本規程を定め、事業活動に関わる主要なリスクをビジネスリスク、法令違反リスク、環境リスク、製品・サービスの品質リスク、輸出入管理リスク、情報セキュリティリスク、感染症・災害リスクの7つのカテゴリーに区分しています。

これらのリスクマネジメントは取締役会が監督し、グループCEOの統括の下、当該カテゴリーの担当執行役員がリスク管理責任者として責務を負います。リスク管理責任者は関連部門を指揮して委員会活動を実行させ、委員会ではリスクアセスメント、内部統制構築支援、監査を実施しています。リスク管理責任者は活動結果を経営戦略会議に報告し、経営戦略会議ではその審議と評価を行い、必要に応じてグループCEOやリスク管理責任者が審議の結果を取締役会に報告します。海外グループのリスクマネジメントは、各リスク管理責任者がそれぞれの分野で支援を行っています。

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は、主に次の法令に関連するリスクを調査・分析し、年度ごとに活動計画の策定と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、安全衛生法、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、人権に関わる法令(現代奴隷法など)

**リスクマネジメント推進体制図**





目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
Governance
ガバナンス総括役員メッセージ
コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
内部統制
コンプライアンス
特集 ハラスメントの根絶と相談しやすい職場環境づくりの推進
情報セキュリティ
事業継続マネジメント

## ● 事業活動に関わるリスク

| リスクカテゴリー | ビジネスリスク | 法令違反リスク | 環境リスク | 製品・サービスの品質リスク | 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 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **リスクの背景** | ・予期せぬ外部環境の変化や、市場や事業環境の急激な変化<br>・海外諸国の経済動向や国際情勢の変化<br>・急激な為替変動<br>・在庫の長期化・不良化<br>・人材不足、人材の育成不足 | ・法令違反の発生<br>・社会的要請に反した行動の発生 | ・環境規制のさらなる強化<br>・過去の行為に起因する環境責任の発生<br>・自然災害に起因した環境汚染の発生 | ・予測しえない品質上の重大な欠陥の発生<br>・製造物責任につながる事態の発生 | ・米中対立やロシア問題による国内外輸出規制の強化<br>・国際的な人材流動性の高まりによる機微な技術情報の流出 | ・サイバー攻撃による情報セキュリティインシデントの発生<br>・統制不備による情報漏洩 | ・大規模な感染症の流行<br>・地震、台風などの自然災害<br>・火災・戦争・テロ・暴動の発生 |
| **インパクト** | ・アンリツグループの財政状態や経営成績への悪影響 | ・法令による処罰、訴訟の提起、社会的制裁、ブランド毀損による、アンリツグループの財政状態や経営成績への悪影響 | ・法令遵守や環境対策コストの増加による、アンリツグループの財政状態や経営成績への悪影響 | ・社会的信用の失墜、訴訟の提起、社会的制裁、ブランド毀損、補償や対策コストの発生による、アンリツグループの財政状態や経営成績への悪影響 | ・社会的信用の失墜、訴訟の提起、社会的制裁、ブランド毀損、事業機会の損失による、アンリツグループの財政状態や経営成績への悪影響 | ・社会的信用の失墜、訴訟の提起、社会的制裁、ブランド毀損による、アンリツグループの財政状態や経営成績への悪影響 | ・サプライチェーンの寸断、アンリツや顧客・サプライヤーの工場の操業停止、政治不安や経済不安による、アンリツグループの財政状態や経営成績への悪影響 |
| **アンリツグループの対応** | ・多種多様なビジネスリスクについて、担当するリスク管理責任者を中心として対応 | ・「アンリツグループ行動規範」の周知徹底<br>・コンプライアンス推進活動強化<br>・グローバルな企業倫理推進体制の構築<br>・さまざまな法令に対応した各委員会の設置 | ・環境を意識した製品の開発、提供<br>・オフィスと工場の省エネによる$CO_2$排出量削減<br>・3R推進による廃棄物の削減<br>・法や条例より厳しい自主管理基準の設定 | ・品質マネジメントシステム委員会やPL委員会が製品品質の維持、向上、保証を図り、品質マネジメントシステムを運用<br>・万一製品事故が発生した場合の体制の整備<br>・製品事故予防システムや再発防止に向けた取り組みの検討 | ・グローバルな輸出入管理体制の整備<br>・技術提供を含む輸出管理プロセスの継続的強化 | ・情報セキュリティ管理体制強化<br>・情報セキュリティ研修の実施<br>・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 | ・危機対策本部を設置し、情報収集と必要な対応<br>・BCPの作成、対応手順の精緻化 |

## 取り組み・活動実績

### ● リスクマネジメント研修

リスクマネジメント推進部門は、国内グループの新任管理職を対象に「リスクマネジメント研修」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で実践し、半年後にフォローアップ研修を受講することで、リスク管理の具体的方法を学びます。

2022年度に実施した海外向けリスクマネジメント研修を基に、2024年度から海外グループ会社に対して順次研修を実施する予定です。

### ● グローバルリスク管理

アンリツグループは、全ての海外グループ会社が経営において最低限遵守すべき要求事項をまとめたガイドラインを制定しています。要求事項は経営理念や行動規範の周知から内部統制、コンプライアンス、人権の尊重、多様性の推進、人事管理、情報セキュリティなど多岐にわたります。

海外グループ会社ではこのガイドラインに基づく自己評価を毎年実施しており、アンリツのリスクマネジメント推進部門は、その結果から各社の管理レベルを評価し、優先的に対処すべき事項を海外グループ会社へフィードバックしています。自己評価は2020年度から開始し、段階的に評価項目を増やし、2022年度以降はガイドラインの全ての項目を評価しています。



目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
Governance
ガバナンス総括役員メッセージ
コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
内部統制
コンプライアンス
特集
ハラスメントの根絶と
相談しやすい職場環境づくりの推進
情報セキュリティ
事業継続マネジメント

Governance

# 内部統制

## 方針

企業の不適切会計やコンプライアンス違反が社会問題となっており、企業の内部統制の強化が求められています。アンリツグループは、財務報告の信頼性確保とコンプライアンス体制の整備・充実を主な目的として、取締役会にて決議した「内部統制システム構築の基本方針」に基づき、体制整備と確実な運用を図っています。事業内容の変化やビジネス環境の複雑化・多様化に対応するため、内部統制システムを継続的に見直し、その実効性を確保していきます。

WEB 内部統制システム構築の基本方針

## 体制

アンリツグループでは、リスクマネジメント推進体制図に示す通り、リスクカテゴリーごとに執行機関を設置しています。各執行機関は諸施策の審議、国内外のグループ会社を横断した内部統制システムの整備と運用、実効性確保に向けた活動を推進しています。活動内容は各執行機関から経営戦略会議に報告され、必要に応じて取締役会へ報告されています。

アンリツの監査等委員会、経営監査室、内部監査部門と各グループ会社の内部監査部門が、各委員会の活動や内部統制システム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。

P.71 リスクマネジメント推進体制図

WEB 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

## 取り組み・活動実績

### ● 内部統制の有効性評価

内部統制の有効性については、アンリツの監査等委員会・経営監査室・内部監査部門と各グループ会社の内部監査部門が主体となり、部門やグループ会社に対して経営者インタビュー・データ分析・現場往査などを実施することで評価を行っています。

2023年度は監査等委員会と経営監査室が12件、内部監査部門が7件の監査を実施し、国内外グループの内部統制の有効性を確認しました。

財務報告に関わる分野では不備が検出されましたが、適切な改善措置が実施されています。コンプライアンスに関しては、組織改編やITシステムの更新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、有効性を確認しました。

内部監査部門では、2023年度に外部専門機関による監査品質評価を受けるなどして、監査品質のさらなる向上を図っています。

### ● グループ会社の内部統制強化

アンリツは、事前承認が必要な事項と報告すべき事項を規程として定めており、グループ会社の内部統制を管理しています。グループ各社の経営に最低限必要な要求事項をまとめたガイドラインを制定し、これに基づいた活動状況を把握するため、全海外子会社に統制自己評価(CSA: Control Self-Assessment)の実施を求めています。

中期経営計画「GLP2023」では2023年度までに全海外子会社(30社)がCSAの基準を満たすことを目標としました。

評価の結果は下記の通りです。

- 全ての項目で基準を満たす会社：90%(項目数：157)

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
Governance
ガバナンス総括役員メッセージ
コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
内部統制
コンプライアンス
特集 ハラスメントの根絶と相談しやすい職場環境づくりの推進
情報セキュリティ
事業継続マネジメント

# コンプライアンス

## 特集 ハラスメントの根絶と相談しやすい職場環境づくりの推進

アンリツグループは、企業倫理調査でハラスメントに関する設問を設けて実態を把握しています。
例年一定数の申告があることから、その根絶に向けた取り組みを強化しています。

### ハラスメント根絶への課題と対策

コンプライアンス担当部門では、

- どのような言動がハラスメントになるのか従業員の認識を統一すること
- 問題となる言動が起きたときに、周囲が介入し是正する環境をつくること

を課題と捉え、2023年度10月の企業倫理推進月間では以下の施策を実施しました。

#### ▶「ハラスメント防止ガイドライン」制定

ハラスメントの定義や具体例、防止策、通報・相談への対応、違反した場合の処分について記載したガイドラインを制定

#### ▶ ハラスメント防止講演会

弁護士による講演会を開催し、約1,000名の従業員が参加。実社会で起こったさまざまなハラスメント関連訴訟の内容や結果を紹介

講演会の様子

#### ▶ 啓発活動

各部門で以下について議論し、コンプライアンス担当執行役員へ報告

①職場の現状
②ハラスメント防止のための改善事項、今後の実践策
③講演会やガイドラインを踏まえた意見・気づき

「ハラスメント防止ガイドライン」では、以下について明記しています。

- ハラスメントの対象・適用範囲と定義
- ハラスメントとなる言動の具体例
- ハラスメント行為を認知した上司や管理職は、会社に対して適切な報告を行い、対処する義務があり、問題を放置した場合や対応に不都合があった場合、自身が懲戒の対象になる可能性があること
- 相談から処置対応までのフロー
- 相談においては守秘義務と不利益取扱いの禁止が定義されていること

### 2023年度の成果と今後の取り組み

一連の取り組みの結果、従業員から「360度評価などお互いに指摘しあえる制度を取り入れてはどうか」という提案や、「私が行っていたことは、ハラスメントだったかもしれない」という気づきの声が寄せられました。2023年度は、ヘルプラインの受付件数が増加していますが、これは従業員の間で広くハラスメントへの理解が進み、相談しやすい環境になったことが関係しているのではないかと分析しています。

2024年度は、23年度の取り組みの成果を確認していきます。階層別の集合研修やヘルプラインの啓発活動も実施したいと考えています。階層別研修では『ハラスメントは自分に無関係』と思っている層に対して当事者意識の向上を図ります。ヘルプラインの啓発活動では、救済システムの信頼性を向上させ、相談したいときに躊躇なく相談できる制度の実現を目指します。

P.76 ヘルプラインの受付件数

### ハラスメント防止の取り組みについて

社外取締役 弁護士
上田 望美

アンリツグループのハラスメント防止活動については、取締役会で報告を受けています。根絶に向けた意欲的な取り組みや、「定期的に学びたい」と自己変革を試みる従業員の声から、誠実な企業風土を感じました。職場のハラスメント問題は複雑化しています。何がハラスメントになり、どう対応するべきなのか。従業員同士が悩みを共有し、横のつながりを強化する研修が望まれます。調査体制や解決事例の紹介など、ヘルプライン制度の透明化を図り、誰もが安心して相談できる環境の整備を進めてほしいと思います。

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
Governance
ガバナンス総括役員メッセージ
コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
内部統制
コンプライアンス
特集 ハラスメントの根絶と相談しやすい職場環境づくりの推進
情報セキュリティ
事業継続マネジメント

## 方針

アンリツグループは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従業員に、あらゆる活動の場面で法令を遵守し、社会的要請に適応した行動をとることを求めています。

アンリツグループは、「サステナビリティ方針」でコンプライアンスの重要性を謳い、「アンリツグループ企業行動憲章」で企業行動の理念を、「アンリツグループ行動規範」で企業行動憲章に基づく従業員の行動指針を示しています。

また、事業を展開する全ての国や地域で公正かつ誠実に業務を遂行するため、「アンリツグループ贈収賄防止方針」を定めています。

これらの方針では、独占禁止法や輸出入関連法規など各種法令の遵守はもとより、贈収賄禁止、インサイダー取引の禁止、マネーロンダリングの禁止、反社会勢力との関係遮断など、腐敗防止事項を明記しています。

サプライヤーに対しては、資材調達基本方針で法令遵守や人権・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

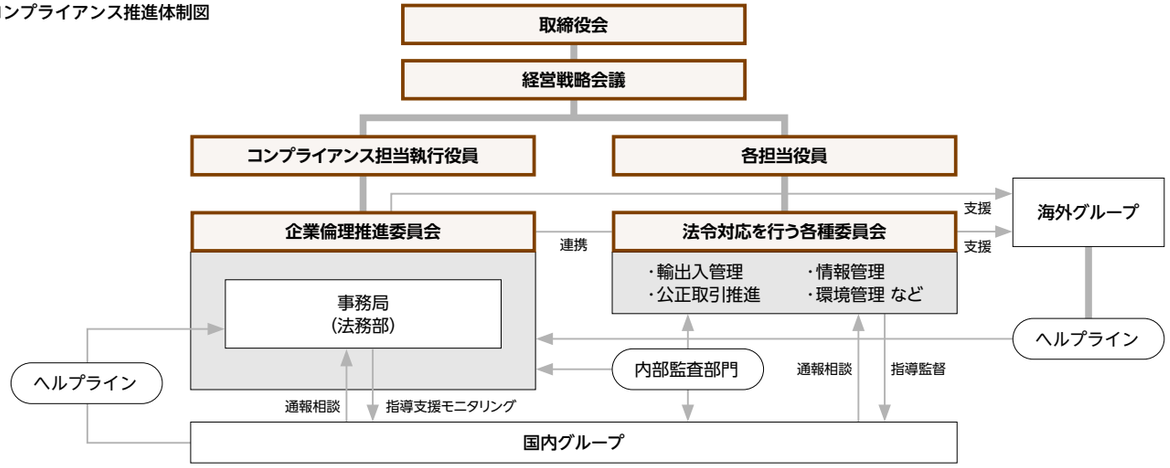
アンリツグループにおけるコンプライアンスの推進は、取締役会の監督の下、経営戦略会議の議長であるグループCEOが率先垂範しています。経営戦略会議の下にコンプライアンス担当執行役員を委員長とし、国内グループ各社の代表者がメンバーとして参加する企業倫理推進委員会がコンプライアンス推進活動を総括しています。企業倫理推進委員会およびその事務局である法務部は、海外グループ各社のコンプライアンス責任者と連携して、グローバルな推進体制を構築しています。法務部は法令対応の関連委員会とともに、海外グループ各社に対し各国・各地域の法令・文化・慣習などを踏まえた倫理法令遵守を要請し、必要な業務支援を行っています。

活動の結果については、コンプライアンス担当執行役員が経営戦略会議と取締役会に定期的に報告しています。

内部監査部門はコンプライアンス推進体制が適正に機能しているかを最低でも年に1度監査し、必要に応じて提言・改善要請を行っています。

アンリツグループ贈収賄防止方針の改廃ならびにグループ方針に則していない違反事例・対応策については、取締役会にて監督します。

**コンプライアンス推進体制図**





目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
Governance
ガバナンス総括役員メッセージ
コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
内部統制
コンプライアンス
特集
ハラスメントの根絶と
相談しやすい職場環境づくりの推進
情報セキュリティ
事業継続マネジメント

## 重点課題

企業倫理アンケートの回答結果や改正法令、他社のリスク認識度との比較を基に、重点課題を定めています。

**コンプライアンス重点課題**

| 重点課題 | 2023年度実績 |
|---|---|
| 重大コンプライアンス違反ゼロの継続 | 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。 |
| ハラスメントの無い風通しの良い職場風土の醸成 | ハラスメントとして認定した事例が5件ありました。事例に対して是正措置を実施しています。 |
| 時間外勤務管理の徹底 | パソコンへのアクセス時間の見える化、業務効率化、負荷分散などの施策を行うことにより、徹底した管理を行っています。 |
| 海外における贈収賄の防止 | 贈収賄に関する違反は確認されず、制裁金や行政罰などはありませんでした。 |

## 取り組み・活動実績

### ● 通報・相談窓口（ヘルプライン）

アンリツグループは、「倫理法令遵守基本規程」および「内部通報規程」に基づき、腐敗防止全般を含むコンプライアンス違反に関する内部者通報・相談窓口を設置しています。電話、Eメール、対面で受け付けており、社内窓口と社外窓口（顧問弁護士と外部専門組織によるもの）の2系統で運用しています。英語での通報が可能な「Workplace Hotline」も設けています。対象者は役員と従業員（正規従業員・嘱託・パート・アルバイト・派遣社員）、退職者（退職後1年以内）で、匿名での通報も可能です。

窓口に寄せられた通報・相談については、通報者や関係者へのヒアリングを通して事実確認を行い、企業倫理推進委員会委員長の監督の下、調査方法を精査し、窓口担当部門が関連部署と連携し適切な解決処理を行います。通報・相談内容によっては、窓口担当部門からコンプライアンス担当執行役員・グループCEOへの報告を行い、改善活動などの是正措置を講じます。寄せられた情報は全て秘密に扱われ、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。

海外グループ向け社外相談・通報窓口は、2016年から米州地域、2020年から欧州やアジア他のアンリツグループに設置し、事業活動を行うすべての地域向けに運用体制を整備しました。

国内外のヘルプラインの運用状況については、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、必要な指示を受けています。

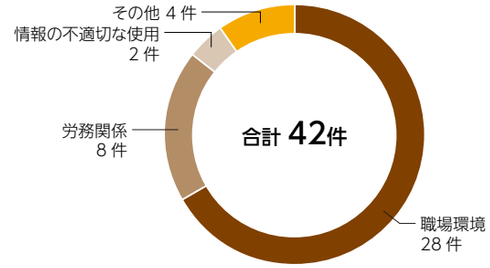
お客さまやサプライヤー、株主・投資家、地域のみなさまなど外部のステークホルダーについては、社外向けホームページの問い合わせ窓口で通報・相談を受け付けています。

**ヘルプラインの受付件数**　（単位：件）

| | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 社外窓口「職場のヘルプライン」 | 20 | 8 | 18 | 15 | 23 |
| 社内窓口「ヘルプライン」 | 7 | 7 | 4 | 9 | 19 |

WEB *外部窓口*

**ヘルプライン受付件数分類別（2023年度）**




### ● コンプライアンス推進活動

#### 研修・啓発活動

国内グループでは、従業員一人ひとりがコンプライアンス意識を向上させ、自身の行動や職場の状況を総点検する目的で、毎年4月に「企業倫理推進強化週間」、10月に「企業倫理推進月間」を設定し、各種研修や啓発活動を全従業員（正規従業員・嘱託・パート・アルバイト・派遣社員）に対して行っています。2023年度の実施内容は次の通りです。

**〈4月：企業倫理推進強化週間〉**

- アンリツグループ行動規範に関するテストおよび確認書の提出（国内外全従業員）
- 契約書棚卸
- 通報・相談窓口の周知
- 新入社員向けコンプライアンス研修
- 新任管理職向けコンプライアンス研修

**〈10月：企業倫理推進月間〉**

- ハラスメント防止ガイドラインの制定
- ハラスメント防止講演会
- 企業倫理調査（モニタリング）
- ハラスメント防止ガイドラインを用いた部門内啓発活動
- eラーニング（下請法、情報セキュリティ、商標権・著作権、製品安全、SDGsなど）


目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
Governance
ガバナンス総括役員メッセージ
コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
内部統制
コンプライアンス
特集
ハラスメントの根絶と
相談しやすい職場環境づくりの推進
情報セキュリティ
事業継続マネジメント

### 「アンリツグループの一員としての心得」の配付

アンリツは、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、アンリツグループ行動規範をまとめた「アンリツグループの一員としての心得」を国内全従業員に配付し、コンプライアンスの周知徹底に努めています。

### 企業倫理調査

国内グループでは毎年、業務遂行に係わる諸問題をモニタリングするため、企業倫理調査を実施しています。

この調査は、国内グループ従業員を対象としたものと、派遣従業員やサプライヤーを対象に、外部の視点でアンリツグループ従業員の行動について意見を聞くものの2種類があり、同時期に実施します。企業倫理推進委員会では、その結果から問題の解決、問題発生を未然に防ぐための対応、今後取り組むべき重点課題の抽出を行っています。

**企業倫理調査対応数**　（単位：件）

| | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 企業倫理調査自由筆記への対応 | 13 | 5 | 7 | 6 | 6 |

### ケーススタディ（事例集）による啓発

国内グループではコンプライアンス意識の向上と理解を深めるために、ケーススタディを定期的に発行しています。コンプライアンスや法令を身近に意識できるよう、部門や組織内の会議で話合いができるツールを提供し、コンプライアンス推進活動の一環としています。このケーススタディは、2024年2月までに224件の事例を紹介しました。

### コンプライアンスのセルフアセスメント

アンリツグループでは、コンプライアンスに関するセルフアセスメントを行い、問題があった場合は適切に対応しています。2023年度は、法令違反による制裁金や行政罰などはありませんでした。

## ● 贈収賄防止

### 贈収賄防止の推進

贈収賄防止については、法務部が主管部門となり「アンリツグループ贈収賄防止方針」を制定し、国内外のアンリツグループに周知徹底を図っています。主管部門は、国内外の管理職と営業員を対象に贈収賄防止に関するeラーニングと研修を実施し、社内関係部門への指導、支援、指示および研修を行っています。海外グループ従業員に対しては、「アンリツグループ贈収賄防止方針」に国際基準に準拠した内容を加えて具体的な手続きを明記した、“Anritsu Group Anti-Bribery and Corruption Rules”を制定し周知しています。このルールは、「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。2023年度は、法務グローバル委員会において、「接待・贈答などに関する事前承認」を見直し、改訂することになりました。

これらの活動の計画と成果は、取締役会および経営戦略会議にて報告されています。

WEB *アンリツグループ贈収賄防止方針*

## ● その他の主な実績

### グループガバナンスの充実

アンリツグループのグループガバナンスの一層の充実を図るため、国内外グループ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つながっています。

### 営業活動に関する公正な取り引きの推進

国内グループでは「営業活動に関する公正取引推進委員会」を設置し、独占禁止法とその関連法規の遵守に向けて啓発活動と対策立案を行っています。活動のひとつとして、年に1回全営業部門への内部監査を実施しています。内部監査部門は、被監査部門のセルフチェックに基づいたヒアリングとエビデンスの確認、改善提案などを行っています。法務部は公共入札参加案件のある営業部門に対し、入札談合などのリスクに関する内部監査を実施しています。営業部門と希望部門に対しては、公正取引に関するeラーニングを実施しています。

2023年度の監査では、独占禁止法や関連法規に抵触するような事象や問題はありませんでした。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。


目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
Governance
ガバナンス総括役員メッセージ
コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
内部統制
コンプライアンス
特集 ハラスメントの根絶と相談しやすい職場環境づくりの推進
情報セキュリティ
事業継続マネジメント

### 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、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訂し、お客さまや従業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。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。

アンリツグループは、2018年に施行されたEU一般データ保護規則（GDPR）に準拠した対応を行っています。

2023年度は、中国の個人情報保護法における個人情報の域外移転に対応するため、中国政府への届出手続きを行い、承認されました。

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

### ソーシャルメディアポリシー

アンリツグループでは、個人の表現の自由の尊重を前提に、法令遵守や発信する情報の正確性の確保など、各種サービスの適切な利用を徹底するため、「アンリツグループソーシャルメディアポリシー」を制定し、運用しています。基本的な方針に加えて、アンリツグループ公式アカウントの運用に関するガイドラインも定めています。

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**

アンリツグループは、海外グループ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
- 各国の租税に関する法令、ルールを遵守し、適切な納税を行うこと

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。

アンリツグループは、事業を行う国や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、優遇税制を活用し、適正な税負担となるように努めています。税務当局や税務専門家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。

### 税務ガバナンス体制

アンリツグループは、CFOがアンリツグループの税務ガバナンスの構築・維持、税務リスク管理および重大な税務問題について、最終的な責任を負うこととしています。税務課題に直面した際は、必要に応じて各地域の統括会社や対象となるグループ会社と連携し、課題に対処しています。重要性が高いと判断された課題については、取締役会に上程し審議した上で意思決定を行い、税務の透明性の確保に努めています。

アンリツグループ全体の税務管理は本社経理部門が行い、本社関係部門と各グループ会社との間で十分なコミュニケーションが行われる体制と環境を整備しています。

取締役会は業務執行機関を監督しており、その対象項目には税務に関する事項が含まれます。税務に係る業務執行の監視については、財務・会計・法務に関する専門知識を有する者で構成される監査等委員会が担っています。

**アンリツグループ納税額実績（2022年度）** （単位：億円）

| | 収入金額 | 税引前利益の額 | 納付税額 |
|---|---|---|---|
| 国内系 | 959 | 95 | 37 |
| 海外系 | 919 | 28 | 6 |
| 合計 | 1,878 | 122 | 44 |

※ 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係はなし

## 政治献金の有無

アンリツグループは、政治資金規正法に則り、政党、その他の政治団体、公職の候補者への献金を行っていません。

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
Governance
ガバナンス総括役員メッセージ
コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
内部統制
コンプライアンス
特集 ハラスメントの根絶と相談しやすい職場環境づくりの推進
情報セキュリティ
事業継続マネジメント

Governance

# 情報セキュリティ

## 方針

アンリツグループは事業活動を行う上で、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、その情報が重要な資産であると認識しています。この考えを基に情報管理基本方針を制定し、セキュリティの維持・向上に努めています。

WEB *情報管理基本方針*

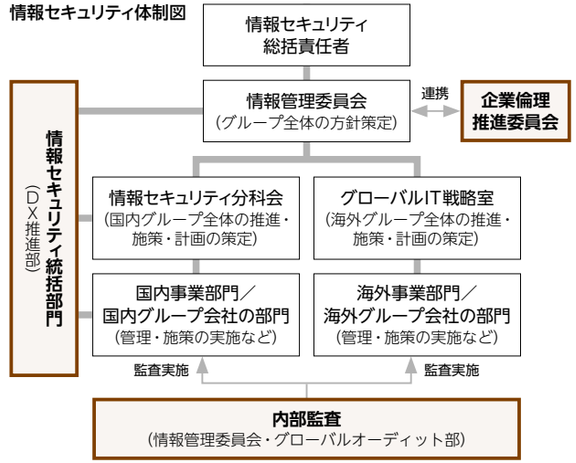
## 体制

アンリツグループは、情報管理を徹底し、情報セキュリティ事故を未然に防止するための体制として、情報セキュリティ総括責任者を置くとともに、情報管理委員会を設けています。

情報セキュリティ総括責任者は、情報システム管理部門の担当役員がその任にあたり、情報管理委員会は各事業部門とグループ会社の担当役員で構成されています。

国内グループにおいては、国内グループの代表者からなる情報セキュリティ分科会で、ポリシーの制定、施策の実行、従業員研修、インシデント発生時の対策と情報共有を行っています。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るグローバルIT戦略室を設け、セキュリティを含むIT統制の強化に取り組んでいます。情報管理の実態に関する総括的な監査は情報管理委員会が行い、その結果を情報セキュリティ総括責任者に報告しています。

**情報セキュリティ体制図**




**ISO27001認証取得状況**

- 日本：DX推進部
- EMEA：Anritsu A/S　サービス・アシュアランス・ビジネス関連部門

## 取り組み・活動実績

### ● 情報セキュリティの推進

#### 新たなセキュリティシステムの導入

サプライチェーンにおけるセキュリティリスクは、企業にとって重要な課題となっています。特に近年、サイバーセキュリティの脅威が増加しており、企業はサプライチェーン全体での対策を強化する必要があります。お客さまからもセキュリティ向上が求められており、2023年度はその一環として社内に多要素認証の仕組みを取り入れました。これにより世界的に多発しているフィッシング詐欺などのリスク低減を図っています。

#### 従業員研修

アンリツグループは、セキュリティに対する意識向上のため、国内外グループ会社の役員と全従業員（正規従業員・嘱託・パート・アルバイト・派遣社員）を対象に、eラーニングによるセキュリティ研修を年に1回、実際の攻撃に似せた疑似メールによる訓練を2～3カ月に1度の頻度で実施しています。

#### BCP訓練の実施

2023年度はバックアップシステムの機能確認だけではなく、起動したバックアップシステムだけで主要な業務が行えるかという視点でBCP訓練を行いました。特に問題となる業務は発生せず、バックアップシステムだけで主要業務が実施できることを確認しました。

### ● インシデントの発生と再発防止策

2023年度は、海外グループ会社においてフィッシング詐欺のインシデントが2件発生しました。これらは、担当者のアカウント情報が盗まれ、担当者になりすました犯人が請求書の口座を書き換えて支払いを行わせたものでした。再発防止策として多要素認証を導入しました。


目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
Governance
ガバナンス総括役員メッセージ
コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
内部統制
コンプライアンス
特集 ハラスメントの根絶と相談しやすい職場環境づくりの推進
情報セキュリティ
事業継続マネジメント

# 事業継続マネジメント

## 方針

### ● 災害対策

アンリツグループは「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。

WEB *災害対策基本方針*

※ BCM(Business Continuity Management)：事業継続計画(BCP：Business Continuity Plan)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研修・訓練の実施、点検、継続的な改善などを平常時から適正に遂行すること

## 体制

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

### ● BCPの策定

アンリツグループでは、自然災害や感染症などの突発的な事象発生における従業員の安全確保、被害最小化と事業活動の早期回復を目的として、各部門・グループ会社がBCPを策定しています。特にアンリツグループの製造拠点である東北アンリツでは、東日本大震災や豪雨による河川氾濫など、複数回大規模な自然災害に見舞われていることから、自然災害を重要なリスクとして位置づけています。この経験を基に、初動対応手順をフロー化し、災害発生後の対応を明確化しています。火災、雪害、噴火などについても被害想定やリスク発生時の対応手順を定めており、必要に応じて見直しています。

### ● 災害への備え

国内グループは、国内で頻発する地震への対応として「地震対策再点検」を実施しています。海外グループ会社とはマネジメントガイドラインによる調査結果を踏まえて、危機管理やBCPに関する情報交換を行っています。

防災訓練は、震度5強の地震発生とそれによる火災を想定し、初期消火活動や、迅速な危機対策本部の立ち上げ、従業員の安否確認、けが人の応急処置、避難場所での人員確認など、より実践に近い訓練を行っています。従業員には、社内防災情報をまとめたウェブサイトの提供や、地震発生時の初期動作や帰宅困難時の対策、火災や台風時の備えをまとめたサバイバルカードを配布しています。

### ● サプライチェーンBCM

**サプライヤー情報データベース**

アンリツグループは、サプライヤーの事業に影響が出る突発的なリスクに対して、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BCMの基本としています。災害発生時には、ウェブサイトを中心としたメディアを通じて情報収集を行い、サプライヤーの製造・倉庫拠点情報のデータベースと照合し影響を予測します。そして早急に該当地域のサプライヤーと連絡を取り、被害状況を確認し対応策を検討、実施することでリスク最小化を図ります。ITを活用し地図情報と連携して被害情報を可視化して、BCMを迅速化しています。

**BCMの実績**

アンリツグループは、2023年度に16件のサプライチェーンBCMを行いました。地震・台風などの自然災害の影響を受けましたが、サプライヤーと密接なコミュニケーションを図り、生産調整の実施、部品を代替品へ変更するなど、影響を最小限に留めるよう注力しました。引き続き安定調達に向けた活動を強化していきます。

### ● 感染症対策

2023年5月に新型コロナウイルス感染症の位置づけが5類に引き下げられたことを受け、通常の勤務体制に移行しました。その上で、事業の継続と従業員の安全を維持するため、社内の感染状況の把握は継続しています。

目次・編集方針
Introduction
サステナビリティ経営
Environment
Social
Governance
ガバナンス総括役員メッセージ
コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
内部統制
コンプライアンス
特集 ハラスメントの根絶と相談しやすい職場環境づくりの推進
情報セキュリティ
事業継続マネジメント

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