

アンリツ サステナビリティレポート 2026

※ 2026年9月末時点のウェブサイト掲載情報をアーカイブしています。

目次

CEOメッセージ	2
サステナビリティ マネジメント	4
マテリアリティ・サステナビリティ目標	7
社会課題解決と事業成長	11
通信計測事業	11
PQA事業	13
環境計測事業	15
センシング&デバイス事業	17
Environment (環境)	19
環境担当役員メッセージ.....	19
環境マネジメント	20
製品における活動	25
気候変動への対応	29
TCFD提言に準拠した情報開示	35
生物多様性保全	38
TNFD提言に沿った情報開示.....	40
優先する事業拠点の分析と特定	46
優先拠点における依存と影響の特定	53
水資源の保全	55
環境汚染予防	57
資源循環.....	59
サイトレポート	63
Social (社会)	72
人事総務担当役員メッセージ.....	72
人権の尊重.....	73
多様性の推進.....	80
人材育成.....	84
働きやすい環境づくり	87
健康経営.....	90
安全衛生.....	95
サプライチェーンマネジメント	98
品質と製品安全	102
Governance (ガバナンス)	105
ガバナンス担当役員メッセージ.....	105
コーポレートガバナンス.....	106
リスクマネジメント	109
内部統制.....	112
コンプライアンス	113
情報セキュリティ	118
事業継続マネジメント	120
ESG外部評価	121
イニシアチブへの参画	125
ESGデータ	127
環境データ.....	127
社会データ.....	136
ガバナンスデータ	152
第三者保証	154
編集方針	155

CEOメッセージ

さらなる成長に向け、限界を超えて
新たな挑戦を続けていきます

代表取締役社長 グループ CEO
サステナビリティ推進担当

濱田 宏一



2025年度の振り返り

2025年度は不確実性が常態化した一年でした。先行きが見通しにくい状況が続く中でも、決して動じることなく、適切な判断を下し続けることの重要性を改めて実感しています。こうした環境下で私が最も重視してきたのは、経営リスクに関する情報を素早く捉え、次の行動へとつなげるスピードです。同じ外部環境に直面しても、初動の速さによってその後の影響は大きく変わります。調達や供給の制約、地政学リスクが重なる中でも我々が大きな混乱に至らず対応できたのは、迅速な経営判断と現場の機動力があったからだと認識しています。2030年度売上2,000億円という目標がグループ全体に浸透したことも、2025年度の大きな一歩です。事業規模が拡大すると、社会における当社グループの影響力は高まり、果たすべき責任はより大きくなります。目標に従業員の自分ごとになり始めた今こそ、さらなる成長に向けた意識改革を進めていきます。

2026年度の重点テーマ

アンリツグループは「事業を通じて社会課題解決に貢献すること」と「社会からの要請に応えること」を両輪に、サステナビリティ経営の実効性を高めていきます。2026年度は、特に以下の3点に注力します。

1. 気候変動への対応

気候変動への対応は、環境負荷低減にとどまらず、中長期的な企業価値を左右する重要な経営課題です。当社グループは「Anritsu Climate Change Action PGRE 30」※を目標に据え、自家発電比率の向上を重視した温室効果ガスの削減を進めてきました。今後も太陽光発電設備の増設や事業活動における省エネ活動を推進し、取り組みを着実に前進させていきます。

2. 資源循環（サーキュラーエコノミー）の実現

アンリツグループでは、2024年からPQA製品に使用されるステンレスの再資源化・再調達の仕組みづくりを進めてきました。お客様から回収した資源を再び材料として生かすサプライチェーンが整った今、次なる課題は回収量・投入量を拡大し、再資源化率を高めていくことです。回収した資源を再び材料として生かすという、循環の輪を広げていきます。

3. 女性の活躍推進

女性の活躍推進に関しては、これまでに管理職候補となる経験者の採用強化や、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に取り組んできました。喜ばしいことに、最近は管理職を目指す女性従業員が増加しており、キャリアに対する意識の変化を感じています。しかし、サステナビリティ目標である「女性管理職比率15%以上（連結）」の達成には、あと一歩届いていません。今後もキャリア形成支援や働きやすい環境整備など、誰もが安心して挑戦し成長できる職場づくりを進めていきます。

2030年度売上2,000億円の達成に向け、2026年度以降の数年間、これまで進めてきた施策を確かな成果へと結びつける重要な局面です。今までと同じやり方をしてはこの目標には届きません。アンリツグループの従業員全員が主体的に業務を見直し、柔軟に変化に対応する必要があります。一方で、私たちがこれからも守り続けていくべきものがあります。それは「オリジナル&ハイレベル」の精神に基づく技術志向です。自らの技術に真摯に向き合い、その価値を社会に生かそうとする文化は、アンリツグループの持続的な競争力の源泉であり、決して失ってはならないものだと考えています。

※ 「Anritsu Climate Change Action 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	サステナビリティマネジメント	マテリアリティ・サステナビリティ目標	社会課題解決と事業成長	Environment (環境)	Social (社会)	Governance (ガバナンス)
ESG外部評価	イニシアチブへの参画	ESGデータ	第三者保証	編集方針		

ステークホルダーのみなさまへ

足元では、当社グループに対する社会や市場からの期待と評価が大きく変化してきています。私たちはみなさまからの期待に応える成長を実現すると同時に、社会から信頼される企業であり続けなければなりません。従来の延長線上に留まることなく、自らの限界を超え、持続可能な未来に向けて新たな道を切り開いていきます。アンリツグループはこれからも「誠と和と意欲」をもって、社会課題解決に取り組んでいきます。今後のさらなる挑戦にご期待ください。

サステナビリティ マネジメント

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。

経営理念
「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
経営ビジョン
「はかる」を超える。限界を超える。共に持続可能な未来へ。
経営方針
1. 克己心を持ち、「誠実」な取り組みにより人も組織も“日々是進化”を遂げる 2. 内外に敵を作らず協力関係を育み、「和」の精神で難題を解決する 3. 進取の気性に富み、ブレイクスルーを生み出す「意欲」を持つ 4. ステークホルダーと共に人と地球にやさしい未来をつくり続ける「志」を持つ
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。
改定 2021年4月

アンリツグループ企業行動憲章

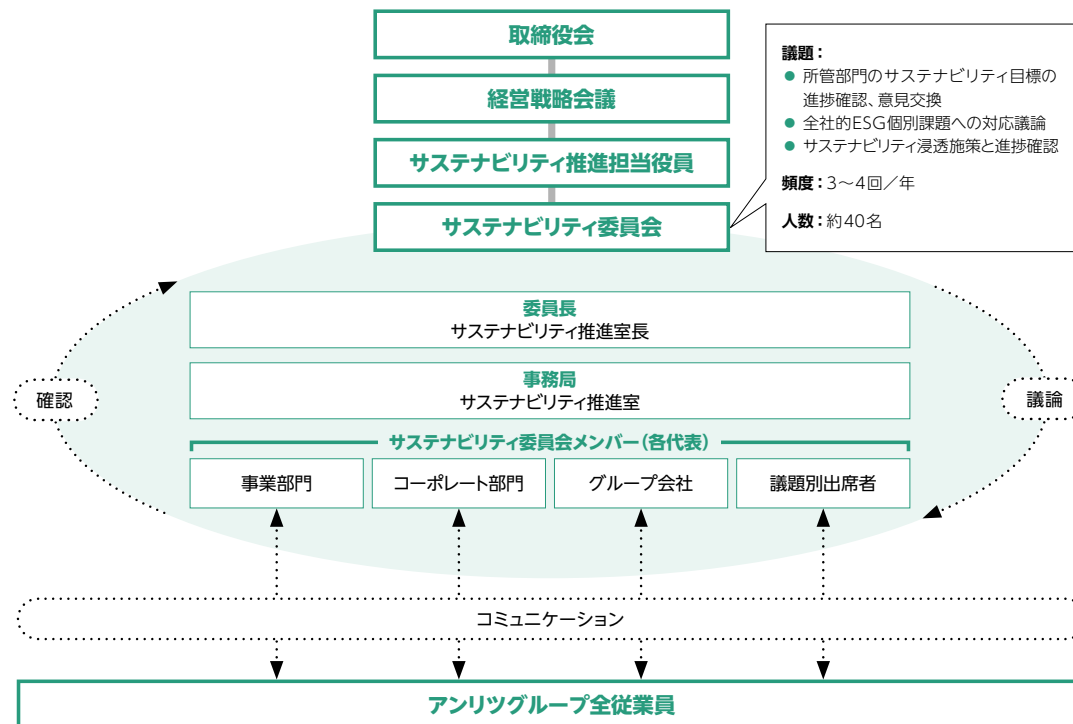
アンリツグループ企業行動憲章は [こちら](#)

アンリツグループ行動規範

アンリツグループ行動規範は [こちら](#)

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。



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サステナビリティ委員会が推進活動の主体となり、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。サステナビリティ経営の進捗状況は、サステナビリティ推進担当役員が経営戦略会議および取締役会において報告し、議論しています。2025年度の取締役会では、25件のサステナビリティ課題に関する議論を行いました。

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

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。

各ステークホルダーとの対話方法

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	<ul style="list-style-type: none"> 公平かつ適時・適切な情報開示 企業の信頼性の向上 アンリツへの理解促進 	<ul style="list-style-type: none"> 決算説明会 株主総会 IR個別面談 証券会社主催のカンファレンスへの参加 統合レポート ウェブサイト 	IR最新資料
お客さま	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 公正な営業活動の推進 	<ul style="list-style-type: none"> 営業活動 お客さま相談窓口 宣伝、広告 ウェブサイト 	アンリツ株式会社・アンリツグループ
サプライヤー	<ul style="list-style-type: none"> 相互信頼に基づいたパートナーシップの構築 サプライチェーン全体でのCSR推進 公正な調達活動の推進 	<ul style="list-style-type: none"> 懇親会、情報交換会 CSR調達調査、グリーン調達、現地調査 製品展示会 パートナーQU活動 コラボレーションルームの設置 	サプライチェーンマネジメント
従業員	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員エンゲージメント調査 上司と部下による面談 企業倫理アンケート ヘルプライン（通報・相談窓口） 	多様性の推進 人材育成 働きやすい環境づくり 健康経営 安全衛生 コンプライアンス
国連・国際機関、政府・自治体	<ul style="list-style-type: none"> 国際社会への協調と発展への貢献 国際ルールや法令の遵守 	<ul style="list-style-type: none"> 国際的なイニシアチブへの参加 官民連携プロジェクト 政策提言 	国連グローバル・コンパクトへの賛同 環境マネジメント 労働基準に関するイニシアチブへの参加
地球環境	<ul style="list-style-type: none"> 環境問題への積極的な取り組み 人と地球が共存できる豊かな社会づくりへの貢献 情報開示による環境ブランド向上 	<ul style="list-style-type: none"> 事業所における環境負荷削減活動の推進 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 地域でのボランティア活動 	TCFDへの対応 環境マネジメント 生物多様性保全
地域社会、NGO・NPO	<ul style="list-style-type: none"> 地域発展への協調と貢献 	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動 地域でのボランティア活動 災害人道支援 	社会貢献活動 労働基準に関するイニシアチブへの参加
その他	<ul style="list-style-type: none"> ESGに関する評価機関とのコミュニケーション 	<ul style="list-style-type: none"> 各種ESG調査アンケート CDPへの回答 外部機関からの監査・評価（RBA、EcoVadis、SMETA） 	ESGインデックスへの組み入れ状況、外部評価

マテリアリティ・サステナビリティ目標

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。

	視点	リスクと機会	マテリアリティ
事業分野	顧客・ビジネス環境	デジタル革新による新しい事業機会への進出	DX技術革新への対応 強靱なITインフラ整備
		安全で安心できる食品や医療・医薬品の要求	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
	環境	脱炭素化の要求	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
		気候変動による災害	気候変動への対応
ESG分野	社会	人権侵害(サプライチェーン含む)	人権の尊重
		マイノリティへの差別やハラスメント	多様性の推進(ダイバーシティ&インクルージョン)
	ガバナンス	経営の透明性を無視して社会の不信を招く	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、強靱な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

強靱な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。

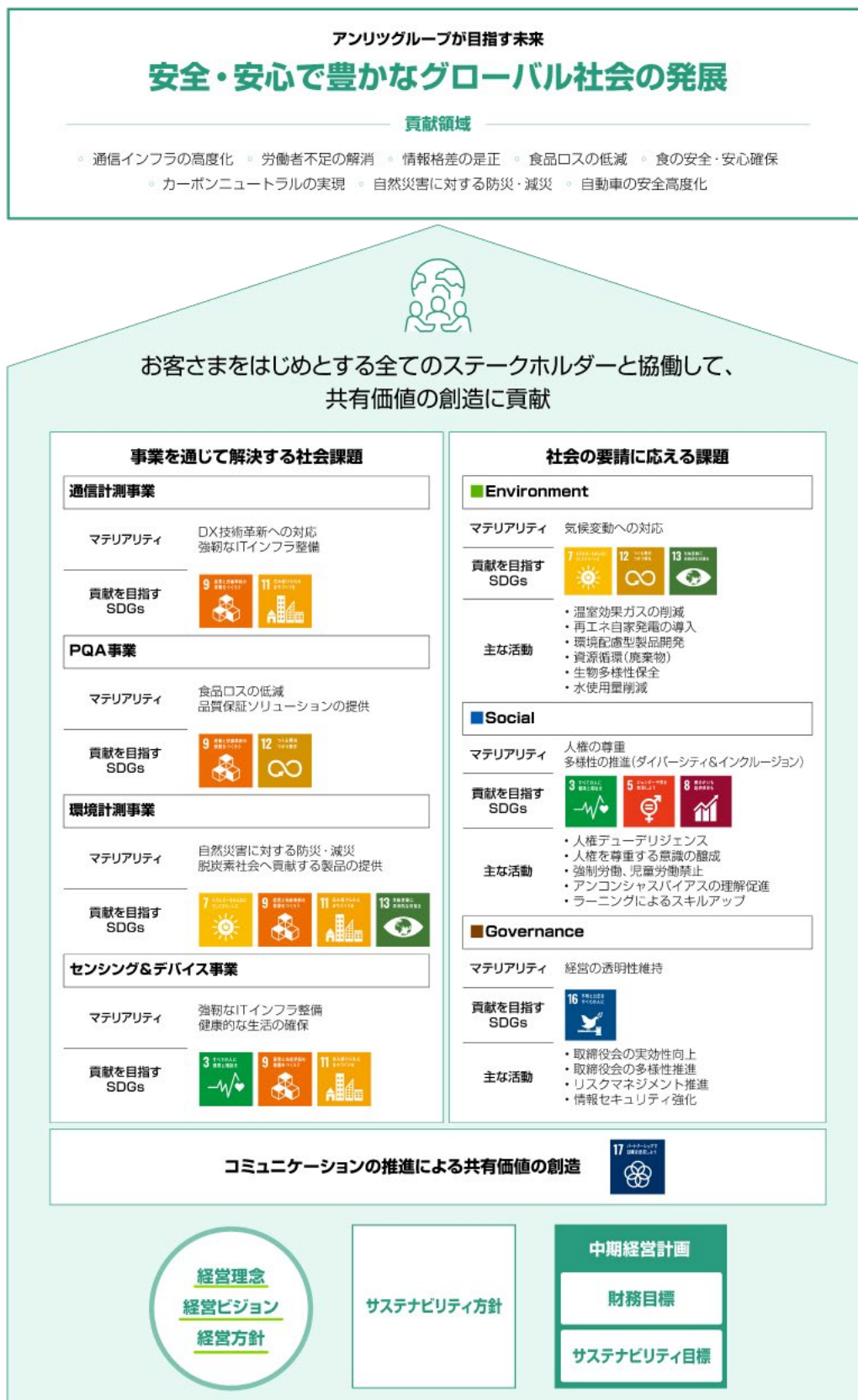
ガバナンス (Governance)

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ます。

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。



中期経営計画「GLP2026」

アンリツグループは中長期経営戦略のもと、2024年4月に、新たな3カ年の中期経営計画（GLP：Anritsu Global Long Plan）であるGLP2026をスタートしました。GLP2026では、計画最終年度（2027年3月期）で、連結売上高1,400億円、営業利益200億円、営業利益率14%を目指します。GLP2026の3年間は、5Gから6Gへの移行期であり、2030年度に売上高2,000億円企業となるための重要なマイルストーンと位置付けています。GLP2026では6Gと3つの新領域ビジネスを重点的に拡大します。3つの新領域ビジネスは「産業計測」と「EV/電池」そして「医薬品」です。M&Aとオーガニックで新領域ビジネスの成長を加速し、来るべき6Gビジネスの需要を確実に獲得するための準備をします。

基本方針

- 1. 成長投資に400億円以上（M&A+設備投資）
- 2. ROE≧10%を安定的に達成する事業ポートフォリオの構築
- 3. 2026年度（2027年3月期）の営業利益の25%を通信計測事業以外で創出
- 4. 新領域ビジネスの人材強化、全社で人材育成体制を構築
- 5. 事業活動における資源循環（サーキュラーエコノミー）の実現
- 6. 株主還元では配当性向50%以上を目指す

財務目標とその進捗

GLP2026に掲げる主な財務目標は以下の通りです。

	FY2024実績	FY2025実績	FY2026計画
売上高	1,130億円	1,175億円	1,400億円
営業利益	121億円	148億円	200億円
営業利益率	11%	13%	14%
当期利益	93 億円	117億円	150億円
ROE	7.4%	9.1%	12%

サステナビリティ目標とその進捗

GLP2026のサステナビリティ目標とKPI、2025年度の実績は以下の通りです。

	目標	KPI	2024年度実績	2025年度実績
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	31.1%削減	31.0%削減※2
		温室効果ガス（Scope3）※1： 2019年度比 17.5%以上削減	37.3%削減	26.6%削減※3
	自家発電比率の向上 （PGRE 30）※4	自家発電比率：14%以上	12.5%	13.0%
	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	実現施策を検討中	ステンレス再資源化・調達の資源循環スキームを構築
		プラスチックごみを100%マテリアルリサイクル	77%マテリアルリサイクル	79.4%
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）	12.0% （2025年3月末）	13.0%※5
		障がい者雇用推進： 職域開発による法定雇用率2.7%達成	2.9%	2.8%
	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	72%	74.5%
	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	10社実施	12社実施
		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	情報発信：3回実施、 教育：2回実施	情報発信：3回実施、 教育：1回実施
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	10%	11%
		取締役会における経営課題の集中討議：年6回	6回実施	6回実施

※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 第三者保証を取得済み（取得日：2026年6月11日）
※3 第三者保証を取得済み（取得日：2026年7月29日）
※4 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
※5 当該事業年度より、海外拠点における時間限定勤務の女性管理職を含む

GLP2026における事業を通じて解決する社会課題のサステナビリティ目標は、通信計測セグメントでDX技術革新や強靱なITインフラ整備に貢献する「5G、Beyond 5G、5G利活用、400G/800G向け当社製品の提供増」、PQAセグメントで食品ロス低減や品質保証に貢献する「検査精度・感度・機能を向上した新製品の売上に占める割合増」として取り組んでいます。

社会課題解決と事業成長

アンリツグループの主な事業の概要と目指している未来社会の姿、社会課題解決に結びつく強みと戦略、事業を通じた社会課題解決事例を紹介します。

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 専務役員 計測事業総括
 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

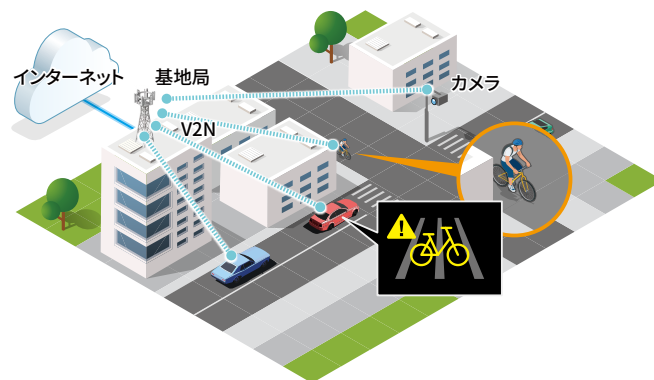
通信計測事業は、有線・無線・モニタリングの全領域を網羅する技術を保有しており、通信サービスの品質向上をワンストップで実現できることが強みです。お客さまの業務効率化に寄与するソリューションの提供や、環境負荷を低減するメディアレス化とプラスチック包装材の削減も推進しています。新たな技術開発には、未来の市場拡大を見据えた幅広い分野での技術動向調査も欠かせません。通信計測事業では先端マーケティング部門を新設し、社会のニーズをいち早くつかむことでグループシナジーの最大化に取り組んでいます。競争力強化を目的とした他社協業も積極的に行い、産業界のキープレイヤーとの協業によって最先端分野での活動領域を広げ、グ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

事例1

安全性の高い自動運転車の早期実現に貢献

人口減少や高齢化による公共交通や物流の維持が社会課題となっており、その解決策として自動運転車の導入が期待されています。自動運転車の安全性向上には、他の車両や交通インフラと通信するコネクテッドカー技術が重要な役割を果たします。

アンリツ(株)はdSPACE社との協業により、コネクテッドカー向けの開発用シミュレーターを開発しました。歩行者や自転車との衝突を防ぐVRU (Vulnerable Road Users : 交通弱者) 保護システムの開発を効率化するソリューションを提供し、安全性の高い自動運転車の早期実現に貢献しています。

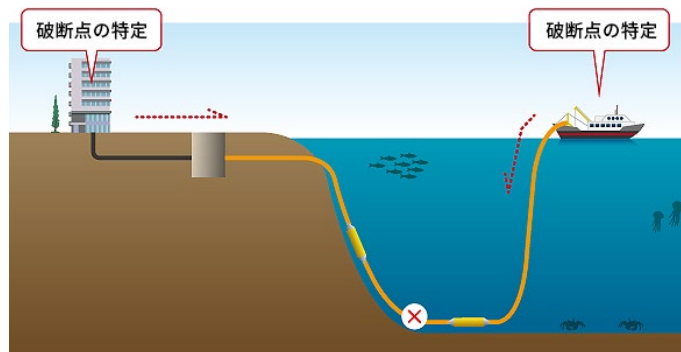


事例2

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

PQA事業

食と医薬の品質保証ソリューションを通じて
誰もが安全・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貢献するソリューションの提供を通じて、食品と医薬品の高品質かつ効率的な安定供給に貢献します。また、事業のサプライチェーン全体をサステナビリティの視点で捉え、従業員の主体的な行動とステークホルダーとの協働により、環境や地域社会、労働安全衛生への配慮を通じて、持続可能な社会の実現を目指しています。

社会課題・顧客課題

SDGsのターゲット12.3では「世界全体の一人当たりの食料の廃棄を半減させる」ことが掲げられており、食品加工工程での食品ロス削減は重要な社会課題です。また医薬品は人の生命・健康に直結するため、安全性の確保と安定供給が強く求められています。いずれの分野においても、原材料や製造工程には異物混入や不良発生リスクが存在し、これらを適切に管理することが不可欠です。食品・医薬品企業は「社会的信頼を支える品質保証」と「廃棄・ロス低減による持続可能な生産」の両立に取り組んでいます。

アンリツグループの強み・戦略

アンリツのPQA事業は、半世紀以上にわたり食品や医薬品を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、これらの経験の蓄積はこの事業の強みです。包装や食品内部を透過できるX線検査機は、今日では食品用品質検査の中核的な存在になっています。アンリツは、世界の主要各国にX線検査機をはじめとする品質検査機器を提供しており、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

品質と生産性の向上を両立した新製品「XR76シリーズX線検査機」

食品業界ではエネルギーや原材料価格の高騰、生産現場の人手不足が収益を圧迫し続けています。2025年に販売を開始した新製品「XR76シリーズX線検査機」は高感度・高精細化した新型X線センサーと画像処理アルゴリズムの高度化に加え、AI技術を応用した画像判定オプションの追加により異物検出性能をさらに高め、誤検出の抑制と検査精度の向上を実現しました。これにより生産ラインの歩留まり向上と廃棄ロス削減、自動化・省人化を支援し、品質と生産性の向上に貢献しています。



KXS7622AVCTV XR76シリーズX線検査機

事例 2

医薬品の品質向上に役立つソリューションの創造

医薬品製造における品質向上と安定した生産に向け、アンリツグループは医薬品製造工程に最適化した検査ソリューションを提供しています。カプセル用重量選別機は、最大23万錠/時の高速処理と高精度測定により製品の重量ばらつきを把握し、規格外品の流出防止と廃棄ロス削減に貢献します。錠剤・カプセル用金属検出機は、微小な金属異物を高感度に検出し、安全性の確保を支えます。さらにNIR錠剤検査機は、非破壊で成分分析を行い、品質の均一性を可視化します。これらのソリューションにより、医薬品の品質向上と資源効率の改善を図りながら、安定供給の実現に貢献しています。



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 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データ収集・電力解析ソリューション、ネットワークインフラの強靱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。

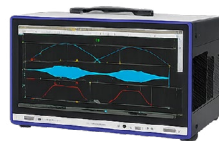
アンリツグループの強み・戦略

環境計測事業は、データ収集・電力解析技術と電力エネルギー制御技術、情報通信技術を活用した革新的なEV・電池開発評価ソリューションの開発と供給を通じて、電動モビリティの性能向上と開発期間の短縮に貢献しています。
アンリツグループの情報通信技術は、信頼性の高い通信ネットワークと社会インフラ設備監視ネットワークの構築を通じて、安全・安心で豊かな社会の実現に貢献しています。今後は防災・減災センサーネットワークの構築など、最先端の通信技術と遠隔監視技術を使った、災害に強いまちづくりにも力を入れていきます。

事例1

電動モビリティの開発効率化と脱炭素社会の実現に貢献

EV・PHVの普及に向けて、バッテリー、インバータ、モータなど主要部品の性能・信頼性評価はますます重要になっています。高砂製作所のハイブリッド電源は、実車がなくても主要部品の複雑な挙動を再現できるため、評価期間を短縮できます。また、発生した電力を再利用する電力回生技術により、電力使用量の抑制にも貢献します。さらにグループ企業であるDEWETRONのデータ収集・解析システムにより、電力や温度、振動、車載通信などを同期計測し、パワートレイン効率やエネルギーフローの解析を支援します。このようなグループの技術によって、私たちは持続可能なモビリティ開発を支えています。



DEWE3-A8



ハイブリッド電源
RZ-X2シリーズ

事例2

防災・減災センサーネットワークでレジリエントなまちづくりに貢献

日本では国土強靱化政策の下、風水害への対策として河川管理施設の整備が進められています。一方でそれらの施設の監視・管理者が不足しており、効率的な運用が課題となっています。アンリツは情報通信と遠隔監視の技術を活用した分散型遠方監視装置を提供し、河川管理施設のIoT化を推進することで、施設をリモートで常時把握できる環境を実現しています。電源や通信インフラのない現場には、ソーラーパネルによる自立電源やLPWA (Low Power Wide Area) を活用した省電力無線通信ソリューションを、パートナー企業と連携して提供しています。



遠隔監視装置盤とソーラーパネル

センシング&デバイス事業

多様な産業製品のコアデバイスを供給し
健康的な暮らしと
安全・安心で快適な社会の実現に貢献



執行役員
センシング&デバイスカンパニープレジデント 中村 賢一

事業概要と目指す社会

センシング&デバイス事業では、化合物半導体デバイス技術を基盤とし、AIの普及などにより高速・大容量化が進む通信市場向けの光増幅器や高速電子デバイス、非接触・遠隔での光センシングを支えるレーザー光源を開発・製造しています。私たちは通信、医療、環境からインフラまでさまざまな分野を支えるコアデバイスを供給することで、安全・安心な社会の実現に貢献しています。

社会課題・顧客課題

高齢化による眼病患者数の増加や、スマートフォンの長時間使用による若年層の近視人口の増加が世界的な問題となっています。そのため眼科検査機器の需要が増加しており、中でも患者負担が少なく高精度な光方式の機器が急速に普及しています。それに伴いコアデバイスであるレーザー光源の採用機会が増えています。

より安全・安心な社会実現のため、道路交通の安全確保、橋梁やトンネルなど大型建造物の維持管理、エネルギー施設の異常検知などのインフラ監視技術の需要も高まっています。広範囲にわたり遠隔で監視可能な光ファイバーセンシングや、レーザー光を用いて対象物までの距離を計測できるLiDAR (Light Detection And Ranging) の社会実装が進んでおり、コアデバイスであるレーザー光源の需要が高まっています。

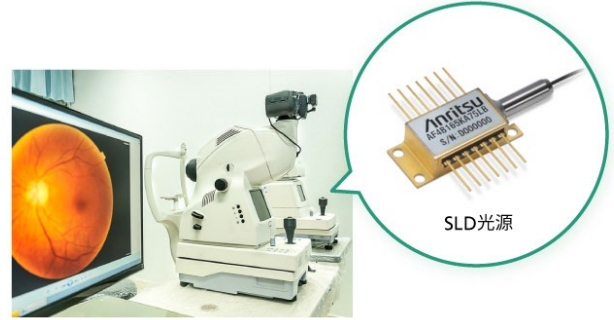
アンリツグループの強み・戦略

センシング&デバイス事業は、通信分野で培った化合物半導体のデバイス設計技術とウェハプロセスからモジュール組立まで一貫して行える製造ラインを強みとし、センシング分野でも新たな価値を生み出すデバイスの開発・製造を行っています。眼科向けには各検査機器に応じて高出力化や広帯域化を実現するなど検査機の普及に貢献しています。光ファイバーセンシングやLiDAR向けには、測定対象物までの距離や測定精度に応じた最適な光デバイスを供給しています。

事例 1

光による患者の負担が少ない検査で眼病の発見や近視進行の抑制に貢献

高齢化による眼病患者数や若年層の近視人口の増加により、近年、眼科診断の重要性が一層高まっています。センシング&デバイス事業は、眼科OCT (Optical Coherence Tomography : 光干渉断層撮影) や眼軸長測定器、眼軸近視検査器向けの光デバイスであるSLD (Super Luminescent Diode) や波長掃引光源を提供しています。非接触・非侵襲的な光方式による検査は、患者に負担をかけることなく高精度な検査を可能にし、緑内障や網膜疾患の早期発見、白内障の治療、若年層の眼軸近視の進行抑制に貢献しています。



眼科OCT

事例 2

安全・安心な社会インフラを支える先端技術に光デバイスが貢献

より安全・安心な社会の実現に向け、施設の異常検知や効率的な設備運用を可能にする監視技術の需要が高まっています。センシング&デバイス事業は、社会インフラ監視のための光ファイバーセンシングやFMCW方式※のLiDAR向け狭線幅レーザー用のGain Chipを開発・製造しています。測定方式、距離範囲や精度に応じて最適な光デバイスを提供することで、人々が安心して暮らせる社会の実現に貢献しています。

※ FMCW (Frequency Modulated Continuous Wave) 方式 : 光周波数変調されたレーザー光を用いた光干渉法であり、パルス光を用いるTOF (Time-of-Flight) 方式に比べて長距離をより高感度に検知することができます



外部共振器レーザー用 Gain Chip

環境担当役員メッセージ

ステークホルダーとの対話を
力に、環境経営の実効性を
高めていきます

執行役員
コーポレート総括、CIO
環境・品質担当

早見 浩平

2025年度の振り返り

2025年度は、2024年からスタートした新たな環境施策である資源循環（サーキュラーエコノミー）を、構想から実装へと進めた一年でした。とりわけ大きな前進となったのが、GLP2026のサステナビリティ目標である「資源循環に対応した製品をリリースする」取り組みです。使用済みのPQA製品から回収したステンレスを再資源化し、再び自らの製品へ活用するサプライチェーンを構築し、循環型のもづくりを具体化する基盤を整えました。また、食堂の廃油のSAF（持続可能な航空燃料）への活用、機密書類の再資源化、食品ごみのバイオ発電利用など、事業活動によって生じる廃棄物の資源循環も進んでいます。これらは、環境負荷低減を日々の業務に組み込み、環境価値と事業活動を結びつける実践と捉えています。

サプライチェーンとグローバル連携について

事業拡大に伴い、環境経営をさらに前進させる上での課題も明確になってきています。特に大きいのは、サプライチェーン全体での連携強化です。調達網が広がる中、温室効果ガス排出量、とりわけScope3の把握や削減を進めるためには、取引先との対話と協働が不可欠です。しかし、取引先ごとに企業規模や体制整備状況が異なり、足並みを揃えることは容易ではありません。アンリツグループ内の活動においても、国や地域によって環境への意識や制度、文化的背景には差があります。そのため画一的な方法を求めるのではなく、グループとして共有すべき理念や目標を明確にしながら、各地域の実情に即して実行力を高めていくことが重要だと考えています。環境活動は一社の中だけで完結するものではありません。だからこそ、取引先や関係会社との対話を重ねて理解の裾野を広げていくことが、サプライチェーン全体での活動推進には欠かせません。

2026年度に注力する課題

2026年度は、これまで整えてきた基盤を着実な成果へとつなげる年と位置付けています。私たちが重視しているのは、事業活動に根差した本質的な取り組みとして環境施策を定着させ、継続的な改善につなげることです。アンリツの自汗をかき実効性のある取り組みを続けていく姿勢は、今後も変わりません。

2026年度は2つの課題に注力します。一つ目は資源循環の成果創出です。これまで構築してきたスキームを実際の事業活動の中で機能させ、回収と再資源化・再利用の循環を拡大していきます。二つ目は生物多様性への理解促進です。生物多様性は、陸・海洋・淡水・大気という全ての自然領域に関わる重大なテーマです。しかし、この壮大なスケール感のせいか、事業活動との接点を従業員がイメージしづらい傾向にあります。そのため教育や情報発信を通じて段階的に理解を深めながら、活動を日々の業務の中に組み込んでいくことを目指しています。

ステークホルダーのみなさまへ

アンリツグループが2030年度売上高2,000億円を目指す中で、環境分野は単なる負荷低減活動にとどまらず、顧客や投資家、地域社会からの信頼を支える経営基盤として、その重要性は一層高まっています。今後、M&Aをはじめとする事業拡大が進む中では、環境デューデリジェンスの重要性もさらに高まるものと認識しています。2050年カーボンニュートラルの実現に向けては、中長期の移行計画を具体的に示し、着実に実行していくことが不可欠です。今後も透明性の高い情報開示とステークホルダーのみなさまとの対話を重ねながら、環境活動を推進し、人と地球にやさしい未来づくりに貢献してまいります。

環境マネジメント

地球環境の保全は、持続可能な社会の実現に不可欠であり、より良い環境を次世代へ引き継ぐことは企業の重要な責任です。アンリツグループは、グローバルな環境マネジメントシステムを構築し、製品の開発から製造、廃棄・リサイクルに至るまで、全てのバリューチェーンにおいて環境負荷の低減に取り組んでいます。

マテリアリティである「気候変動への対応」では、再生可能エネルギーの自家発電・自家消費による温室効果ガス排出量削減を重視した施策を推進しています。資源の有効活用や汚染防止にも注力しており、法規制の遵守、社内教育、設備管理などを通じて、環境保全に向けた企業責任を果たしています。

方針

アンリツグループは、サステナビリティ方針で「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」と宣言しています。アンリツグループ全体に適用される環境方針も定め、さまざまな環境課題の解決に取り組んでいます。気候変動、資源循環、水資源、生物多様性、環境汚染に関する社会課題について、事業活動との関わりを踏まえて目標を策定し、持続可能な社会の実現に貢献します。

環境方針

アンリツグループは、「誠と和と意欲」をもって、環境に配慮した商品・サービスの提供と事業活動を追求し、人と地球が共存できる豊かで持続可能なグローバル社会の実現に貢献します。

- 1. 開発設計から調達、製造、販売、物流、使用、廃棄に至る商品・サービスのライフサイクル全体で環境負荷の最小化に取り組みます。
- 2. 事業活動において、省エネルギー・省資源・環境汚染の防止に努め、気候変動対策、資源循環の推進、水資源および生物多様性の保全に貢献します。
- 3. 環境マネジメントシステムを継続的に改善し、環境パフォーマンスの向上を目指します。
- 4. 環境に関わる法規制を遵守するとともに、ステークホルダーの要請に応え、信頼性が高く透明性のある情報を開示します。
- 5. 教育・活動を通じて、社員一人ひとりの環境意識の向上を促進します。

制定日：1997年9月1日
改訂日：2025年8月1日

サステナビリティ方針

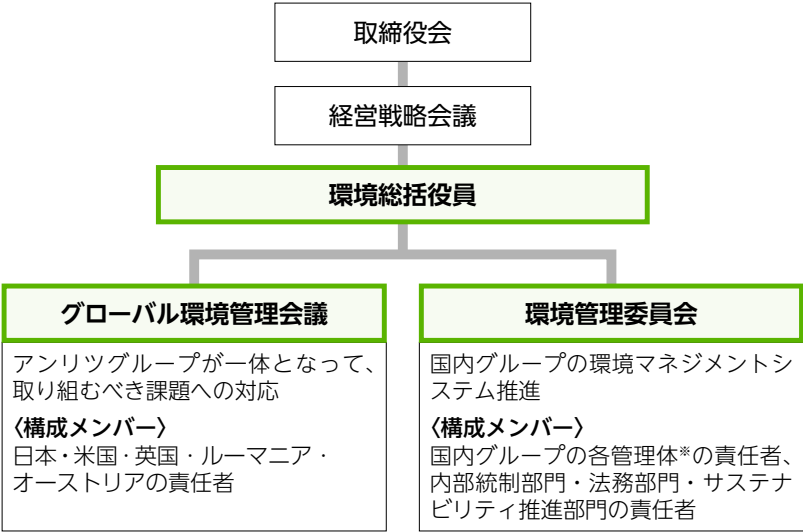
体制

アンリツ（株）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。

2025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。

- 2025年8月：2025年度環境活動報告（中間報告）
- 2025年12月：サステナビリティ経営の進捗
- 2026年2月：2025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

※ 本体制は、気候変動、生物多様性、水資源、環境汚染、資源循環など、環境分野全般で共通です。

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（株）を含む国内グループ会社、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

地区名/会社名	温室効果ガス 排出量	エネルギー 消費量	水使用量	廃棄物 排出量
厚木地区（神奈川県厚木市）： 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）、 アンリツ不動産（株）	●	●	●	●
東北地区（福島県郡山市）：東北アンリツ（株）第一工場、第二工場）	●	●	●	●
平塚地区（神奈川県平塚市）：アンリツテクマック（株）	●	●	●	●
川崎地区（神奈川県川崎市）：（株）高砂製作所	●	●	●	●
鶴岡地区（山形県鶴岡市）：（株）鶴岡高砂製作所	●	●	●	●
営業拠点等	●	●	●	●

海外グループ

会社名		温室効果ガス 排出量	エネルギー 消費量	水使用量	廃棄物 排出量
米国	Anritsu Company（カリフォルニア州）	●	●	●	●
	Anritsu Infvis Inc.（イリノイ州）	●	●	—	—
英国	Anritsu EMEA Limited（ベッドフォードシャー）	●	●	●	●
ルーマニア	Anritsu Solutions S.R.L.（ブカレスト）	●	●	—	—
中国	Anritsu Industrial Systems (Shanghai) Co., Ltd.（上海）	●	●	—	—
タイ	Anritsu Infvis (THAILAND) Co., Ltd.（チョンブリー）	●	●	—	—

* “—”は、環境に与える負荷が小さいため、対象外

* DEWETRON GmbH（オーストリア）は、期中（2025年10月）で買収した会社であるため、2025年度の環境負荷データの対象外としています。

環境分野における中期経営計画（GLP）

アンリツグループは、環境分野において長期的な取り組みを行うために、2021年度に「2030年の目指す姿」を描き、3力年ごとに策定する中期経営計画でその実現に取り組んでいます。現在のGLPは、2024年度から2026年度を対象期間とするGLP2026です。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設定した目標とKPIに取り組んでいます。

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



■ 環境分野におけるGLP2026の進捗状況

環境分野で取り組んでいるGLP2026の進捗は次の通りです。

目標	KPI	2025年度の取組実績
気候変動への対応	Scope1+2の温室効果ガス排出量を2021年度比で2026年度までに23.3%以上削減	31.0%削減※4
	Scope3 Category1+Category11の温室効果ガス排出量を2019年度比で2026年度までに17.5%以上削減	26.6%削減※5
	太陽光自家発電比率向上 (Anritsu Climate Change Action PGRE 30) : 2026年度に14%以上	13.0%
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	ステンレス再資源化・調達の資源循環スキームを構築
	製品プラスチック包装材を50%削減	46.0%削減
	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	79.4%のプラスチックごみのマテリアルリサイクルを実現
	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	18.2%削減
	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	25.6%削減
製品に関する新規環境規制への適応	米国TSCA (有害物質規制法) PFAS※1データ報告規則などへの対応	情報収集し、適宜対応を進めている
環境リーディング企業としてのブランド維持	CDP※2の評価スコア「A-ランク」以上を維持	2024年度に続き、2025年度も気候変動に関する調査でAリスト企業に選定
	TNFD※3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	2025年5月にTNFD Adopter※6に登録し、2025年度から TNFD提言に沿った情報開示を開始

※1 PFAS : 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 CDP : 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
※3 TNFD : 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
※4 第三者保証を取得済み (取得日 : 2026年6月11日)
※5 第三者保証を取得済み (取得日 : 2026年7月29日)
※6 TNFD Adopter : 企業が発行するレポート等において、TNFDの開示提言に沿った情報開示を行う意思を表明した企業や組織のこと

取り組み・活動実績

環境リスクのマネジメント

アンリツグループは、事業の特性から気候変動、生物多様性、水資源、資源循環、環境汚染予防、関連法規制への対応を環境分野におけるリスク、機会として管理しています。環境方針に基づき、社内規程を整備するとともに、目標設定を行い、環境管理委員会でその進捗を管理し、必要に応じて経営戦略会議、取締役会に報告しています。マテリアリティである「気候変動への対応」では、事業活動への影響、財務影響の観点から分析し、対応方針および管理指標（KPI）を設定しています。

事業活動や設備、化学物質の使用状況、廃棄物発生状況等については、環境マネジメントシステムを通じて継続的にモニタリングし、関連法規制および社内規程への適合状況を確認しています。内部環境監査および外部審査の受診を定期的に実施し、特定された不適合、改善の機会に対して是正・予防措置を講じています。

サプライヤーに対しても環境関連情報の提供や温室効果ガス排出削減要請などを行い、環境負荷低減に取り組んでいます。これらの活動を継続的に実施することで、環境リスクの低減と環境パフォーマンスの向上に取り組んでいます。

■ ISO 14001の認証

国内グループとAnritsu Company（米国）、DEWETRON GmbH（オーストリア）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。2025年度は、日本、米国、オーストリア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、「廃棄物の処理及び清掃に関する法律」に関する1件の改善指摘事項がありましたが、是正対応を進めており、次年度の外部審査で確認を受ける予定です。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43.4%、アンリツグループの全人員数の73.6%になります。

ISO14001認証取得状況はこちらからご覧ください

■ 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。2025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。

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。2025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（株）は、国内グループ従業員向けに各種研修を実施しています。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を学んでいます。2025年度はTNFD提言に基づく情報開示に取り組んでいることを踏まえ、「生物多様性」をテーマとしました。国内グループ従業員の99.8%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連する環境規制について情報を提供しています。

国内グループ従業員向け研修一覧

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

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。2025年度のAQUイノベーション活動では、23件のグループ活動と12件の提案が表彰されました。

※ AQUイノベーション活動：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サステナビリティウェブサイ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、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、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、CSR調達調査、アンリツ環境レターの発行
従業員	社内報、アンリツグループ従業員向けの環境関連情報誌、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	ESG調査への参加、意見交換

業界団体・イニシアチブへの参加や賛同

アンリツ（株）は、パリ協定の目標に整合した気候変動対策など、環境課題の解決を進める公共政策や規制を支持する立場をとっています。この考え方に基づき、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
気候変動イニシアチブ (Japan Climate Initiative : JCI)	JCIは、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。
自然関連財務情報開示タスク フォース (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures : TNFD)	TNFDは、企業等の情報開示を通じて、自然に負の影響を与える企業活動や資金の流れを良い影響を与える流れに転換させることを目的として、2021年に国連開発計画(UNDP)などの機関により設立されたタスクフォースです。アンリツは2025年5月にTNFDの趣旨に賛同し、その提言に沿った情報開示を表明するTNFD Adopterに登録しました。
30by30アライアンス	30by30は、生物多様性条約に基づき採択された「昆明・モントリオール生物多様性枠組」のターゲットのひとつで、2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として効果的に保全しようとする目標です。この目標の達成に向け、環境省は有志の企業・自治体・団体による30by30アライアンスを発足しました。アンリツは、2025年3月より参加し、生物多様性保全の取り組みを推進しています。
一般社団法人情報通信ネット ワーク産業協会 (Communications and Information network Association of Japan : CIAJ)	CIAJは、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。

環境データ

環境関連の各種データはこちらからご覧ください。

- 環境データ

製品における活動

製品を通じた社会課題解決への貢献

アンリツグループは、コンピテンシーである「はかる」技術を基盤にした製品をお客さまに提供し、お客さまとともにイノベーションを生み出し、環境分野における社会課題解決に貢献しています。

事業セグメントごとの社会課題解決に貢献する取り組み事例

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温室効果ガス排出量の削減	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温室効果ガス排出量の削減	バッテリーで動作する小型・軽量計測器の提供
		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
		ソフトウェアベースの測定ソリューションの提供
	計測器（ハードウェア）の長寿命化による省資源	リファーマビリティ計測器の提供
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温室効果ガス排出量の削減	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温室効果ガス排出量の削減	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）	河川や道路の広域遠隔映像監視システムの提供
センシング&デバイス事業	データセンターの増設数減少による省資源、温室効果ガス排出量の削減	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

ソフトウェアベースの測定ソリューション事例

Virtual Signalling Tester
Beyond 5Gや6Gに向けて通信技術は進化しており、通信機器や半導体、IoT製品の開発には高度な試験が不可欠です。一方で、従来型の試験では専用の試験設備が必要となり、エネルギー消費の増大や設備の製造・更新・廃棄に伴う環境負荷の発生が課題となっていました。Virtual Signalling Tester (Virtual ST) は、通信試験をソフトウェアで実現することで、こうした課題の解決に貢献します。専用ハードウェアを必要とせず、汎用PC上で通信試験を行える設備レスな設計により、物理的な試験装置や設備を新たに導入する必要がありません。これにより、下記が可能となります。

- 試験装置の製造・輸送・廃棄に伴う環境負荷の低減
- 試験時の消費電力削減
- 省スペースかつ効率的で持続可能な開発環境の実現

環境配慮型製品 (エコプロダクツ)

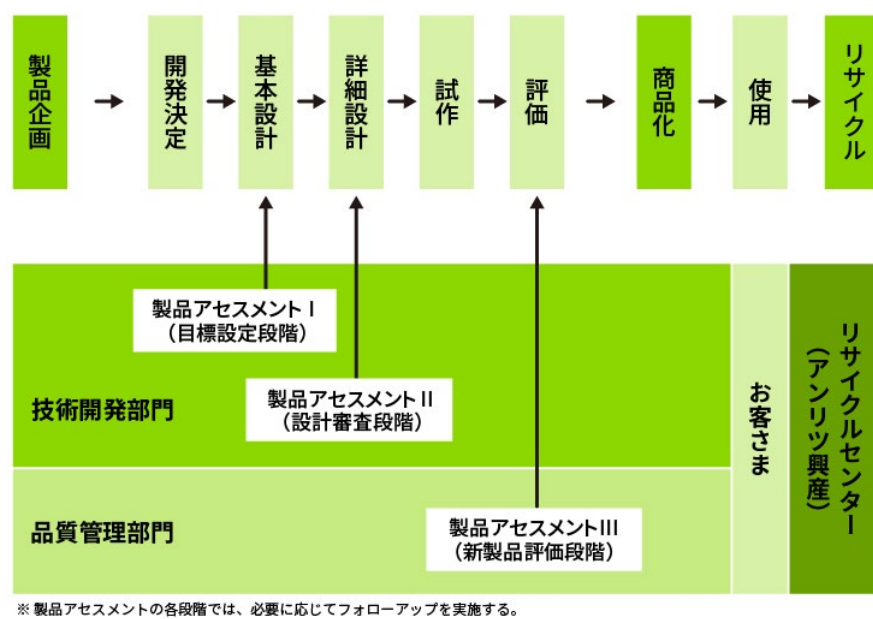
アンリツグループのScope3排出量では、製品に関係するCategory1とCategory11が78.5%（2025年度実績）を占めます。このため、各事業部門は、機能、性能においてお客さまの要求に応えた上で、温室効果ガス排出量の削減、省資源化など、環境負荷低減につながる製品を提供しています。アンリツグループでは、独自の環境配慮型製品認定制度を設け、グローバル製品アセスメントを実施し、その評価結果から「エクセレント エコ製品」「エコ製品」を認定しています。開発する全ての製品を環境配慮型製品とすることを目指しており、認定基準の明確化を行い、拡充に取り組んでいます。

グローバル製品アセスメント

アンリツグループは、グローバルに環境配慮型製品を開発するために、国内アンリツグループで実施していた製品アセスメントとAnritsu Company (米国) で実施していたDfE (Design for Environment) の評価項目との整合をとり、2014年度からグローバル製品アセスメントを運用しています。すべての開発製品でグローバル製品アセスメントを実施しています。

■ 運用手順

グローバル製品アセスメントは、製品の開発工程で目標を明確にする「製品アセスメントⅠ（目標設定段階）」、目標に対する進捗をレビューする「製品アセスメントⅡ（設計審査段階）」、最終的な製品評価を行う「製品アセスメントⅢ（新製品評価段階）」の3段階で行い、製品の商品化までに完了させます。製品アセスメントⅢでは、品質保証部門による客観的な視点での評価を実施しています。



■ 評価項目

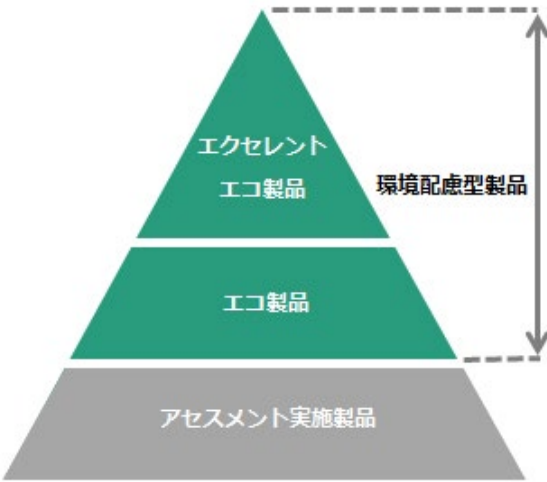
グローバル製品アセスメントは、基準製品との比較による体積や質量、消費電力の改善性を評価する基本項目と、省資源、有害物質の削減、製造、物流、使用、廃棄における環境負荷削減を評価する評価項目（下表）からなります。基準製品は、評価する製品に機能や性能に近い従来製品としています。

新製品評価段階後には、LCA（Life Cycle Assessment）を行って製品ライフサイクルの各プロセスでの温室効果ガス排出量をレビューしています。製品アセスメントやLCAの結果は次期開発製品の設計に活用し、環境負荷のより小さい製品の開発に役立てています。

評価項目	評価内容
LCAの実施	<ul style="list-style-type: none"> 製品ライフサイクルを通じた温室効果ガス排出量の把握
省資源化／製造時負荷削減	<ul style="list-style-type: none"> 体積、質量の削減 部品の再利用を考慮した設計 機能拡張性、長寿命化 取扱説明書への再生紙の使用 消耗品の削減 表面処理の削減 加工困難材の削減
環境影響物質削減	<ul style="list-style-type: none"> 含有禁止物質の非含有 RoHS指令対象物質の削減 RoHS指令への適合 その他有害物質の削減
物流負荷削減	<ul style="list-style-type: none"> 包装資材の削減 回収時の運搬容易性
使用時負荷削減	<ul style="list-style-type: none"> 動作時消費電力の低減 待機モードの有無 消費電力の低減設計 省電力使用方法の明示
廃棄時負荷削減	<ul style="list-style-type: none"> 部品点数の削減 リサイクル困難材料の削減 包装資材の再生紙の使用 包装資材のプラスチック材料の削減 分離・分解に配慮した設計 樹脂部品への材料名表示 材料種類の削減、同一材料への統合 分解時間の削減 電池のリサイクル表示 WEEE指令対応 中国版RoHS対応

環境配慮型製品制度

アンリツグループは、グローバル製品アセスメントの結果から「エクセレント エコ製品」、「エコ製品」として認定する環境配慮型製品制度を設けています。

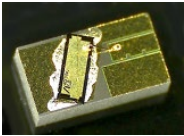


分類	内容
エクセレント エコ製品	エクセレント エコ製品の条件を満たした製品
エコ製品	エコ製品の条件を満たした製品
アセスメント実施製品	アセスメント実施製品の条件を満たした製品

■ エクセレント エコ製品の主な環境配慮基準

- 業界をリードする環境配慮性がある
- 製品に関する環境情報を開示できる
- LCA (Life Cycle Assessment)を用いて温室効果ガス排出量を評価している
- 製品の事業主体および主要生産拠点は、環境マネジメントシステムを構築している

■ エクセレント エコ製品一覧（販売中の製品）

 <p>1.3 μm SOA (チップキャリアタイプ)</p> <p>AA3T115CY/ AA3T115FYB</p> <p>小型・省電力</p>	 <p>ラジオ コミュニケーション テストステーション</p> <p>MT8000A</p> <p>小型・軽量・省電力</p>	 <p>ベクトル信号発生器</p> <p>MG3710E</p> <p>小型・省電力</p>	 <p>光スペクトラムアナライザ</p> <p>MS9740B</p> <p>小型・軽量・省電力</p>	 <p>スペクトラムマスタ</p> <p>MS2760A/MS2762A</p> <p>小型・軽量・省電力</p>
 <p>パワーメータ</p> <p>MA24507A</p> <p>小型・軽量・省電力</p>	 <p>シグナルクオリティ アナライザ-R</p> <p>MP1900A</p> <p>小型・軽量・省電力</p>	 <p>シグナルアナライザ</p> <p>MS2850A</p> <p>小型・軽量・省電力</p>	 <p>ワイヤレス コネクティビ ティ テストセット</p> <p>MT8862A</p> <p>小型・軽量・省電力</p>	 <p>BERTWave</p> <p>MP2110A</p> <p>小型・軽量・省電力</p>
 <p>シグナリングテスト</p> <p>MD8475B</p> <p>小型・軽量・省電力</p>	 <p>シグナルアナライザ</p> <p>MS2840A</p> <p>小型・軽量・省電力</p>	 <p>リモートスペクトラム モニタ</p> <p>MS27101A/02A/03A</p> <p>省電力</p>	 <p>ラジオ コミュニケーション アナライザ</p> <p>MT8821C</p> <p>小型・軽量・省電力</p>	 <p>ネットワークマスタ プロ</p> <p>MT1000A</p>
 <p>ユニバーサルワイヤレス テストセット</p> <p>MT8872A</p> <p>小型・省電力</p>	 <p>ユニバーサルワイヤレス テストセット</p> <p>MT8870A</p> <p>小型・軽量・省電力</p>	 <p>シグナルアナライザ</p> <p>MS2830A</p> <p>省電力</p>	 <p>シグナルアナライザ</p> <p>MS2690A</p> <p>小型・軽量</p>	

グリーン調達

アンリツグループは、「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、環境に配慮した部品や材料を優先的に購入するグリーン調達を推進しています。

詳細は [こちら](#)

気候変動への対応

アンリツグループは、「気候変動への対応」をサステナビリティ経営におけるマテリアリティと位置づけています。私たちは次の取り組みにより、持続可能な社会の実現に貢献します。

- カーボンニュートラルの実現**
 直接的・間接的な排出を問わず、企業活動全体でパリ協定に整合した温室効果ガスの排出量削減を目指します。さらに、事業活動におけるエネルギーを100%再生可能エネルギーへと転換することで、排出と吸収のバランス達成を目指します。
- 温室効果ガスの排出量削減**
 化石燃料の使用拡大につなげる投資を行わず、自社で太陽光発電設備を導入し、再生可能エネルギーによる自家発電比率を向上させるとともに、工場・オフィスでの省エネルギー活動を徹底します。
- 環境課題に関する教育・研修の実施**
 従業員、お客さま、サプライヤー、投資家、地域社会の方々など、社内外のステークホルダーとの対話を深め、環境課題解決に向けた教育活動に取り組みます。

これらの取り組みに加え、気候変動否定派や気候関連規制に反対する団体への資金提供など、気候変動に関する基本姿勢と矛盾する活動を行わず、環境課題解決に貢献し、持続可能な未来の社会の実現に寄与します。

TCFD対応

TCFDへの賛同

アンリツ（株）は2021年6月30日にTask Force on Climate-related Financial Disclosures（気候関連財務情報開示タスクフォース：TCFD）※に賛同し、その提言に準拠した情報開示を行っています。

※ TCFD：G20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。2023年10月に役割を終え解散し、その機能はInternational Sustainability Standards Board（国際サステナビリティ基準審議会：ISSB）へと統合されました。

TCFD提言に準拠した情報開示はこちら

目標・進捗

温室効果ガス排出量削減関連の目標

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、気候変動イニシアティブ（JCI）へ参加しています。カーボンニュートラルに向けて、SBT認定を取得した温室効果ガスの排出量削減目標、再生可能エネルギーの自家発電比率の向上をKPIとしています。

KPI	目標		2025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	31.0%削減※3
		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	26.6%削減※4
太陽光自家発電比率の向上	2018年度に0.8%だったアンリツグループの太陽光発電比率を、同年度の電力消費量※2を基準に、2030年ごろまでに30%程度まで高める（Anritsu Climate Change Action PGRE 30）		13.0%

※1 SBTイニシアチブから認証された目標
 ※2 策定時の2019年にアンリツの100%子会社ではなかったATテクマック（株）（現アンリツテクマック（株））、（株）高砂製作所、（株）鶴岡高砂製作所、（株）ハピスマ、DEWETRON GmbHの電力消費量は除く
 ※3 第三者保証を取得済み（取得日：2026年6月11日）
 ※4 第三者保証を取得済み（取得日：2026年7月29日）

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。

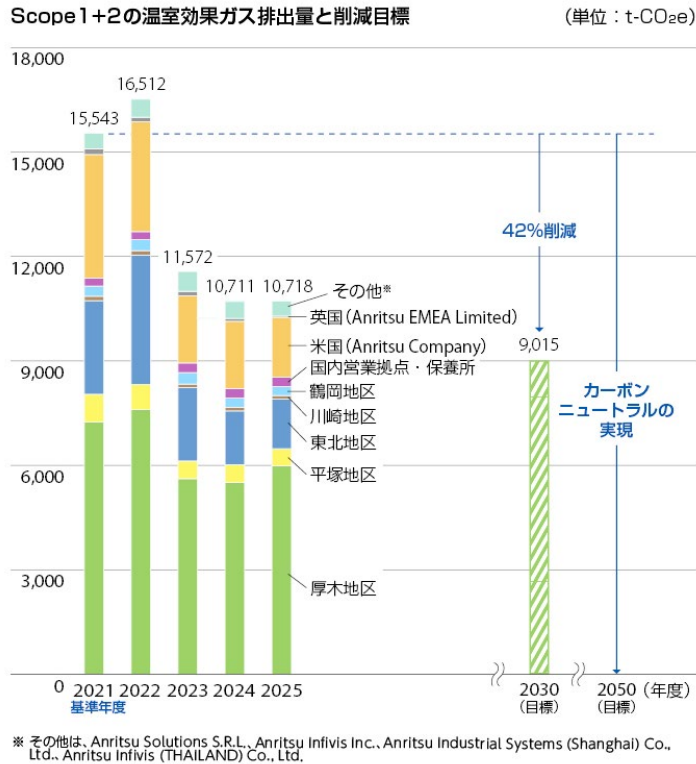
目標	2025年度実績
基準年度比（2020年度）で、2030年度までエネルギー原単位改善率年平均1%の達成（電機・電子業界のカーボンニュートラル行動計画）	13.3%削減
過去5年度間の実質売上高原単位のエネルギー使用量を年平均1%以上改善（省エネ法）※2	10.7%削減

※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（株）のみ

取り組み・活動実績

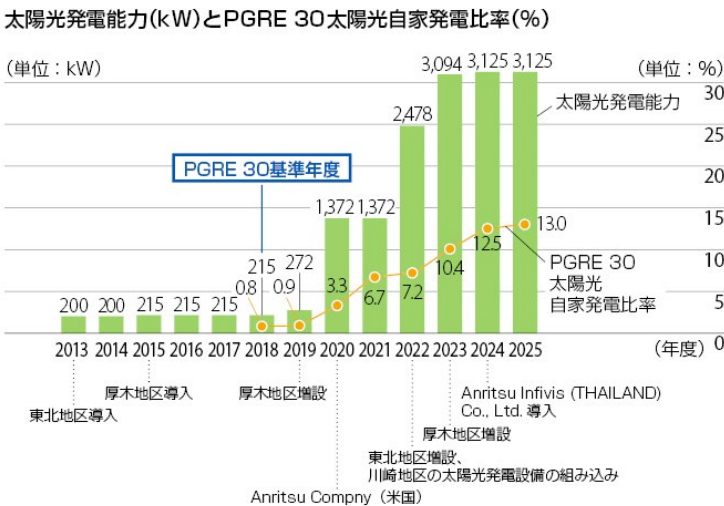
Scope1+2における温室効果ガス排出量

アンリツグループのScope1+2排出量の大部分は、購入電力に起因しています。そこで、使用する電力の低炭素化を主体的に推進する施策として、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に取り組んでいます。加えて再生可能エネルギー由来の電力の購入、オフィス、工場での省エネルギー施策および設備更新などによる削減活動を推進しています。これらの活動により、2025年度のScope1+2の温室効果ガス排出量は10,718t-CO₂eとなり、SBT1.5℃目標の基準年度である2021年度比31.0%の削減となりました。



PGRE 30の進捗

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、長期にわたって再生可能エネルギーの自家発電、自家消費を行い、温室効果ガス排出量の削減を進める取り組みとしてPGRE 30を策定しました。PGRE 30は厚木地区、東北地区、Anritsu Company (米国) で年間8,000MWhの発電量に相当する太陽光発電設備を導入し、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%程度まで高めることを目標とし、その実現に向けて取り組みを進めています。計画時に対象としていた地区ではない川崎地区、Anritsu Infivis (THAILAND) Co., Ltd.でも太陽光発電設備を導入しており、2026年3月末時点のアンリツグループ全体の太陽光発電能力は3,125kWとなりました。東北地区では大容量蓄電池 (NAS電池 定格出力：400kW 定格容量：2,400kWh) も導入し、蓄電した電力を夜間に使用しています。これにより、発電した電力を無駄なく使用するとともに、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。2025年度の太陽光自家発電比率は、13.0%です。



太陽光自家発電量

	単位	2025年度	2024年度	2023年度	2022年度	2021年度
太陽光自家発電量	MWh	3,461	3,340	2,765	1,941	1,791

厚木地区



太陽光自家発電設備



ソーラーカーポート

東北地区



太陽光自家発電設備



蓄電池

Anritsu Company



太陽光発電設備

■ 事業活動におけるエネルギー消費量削減

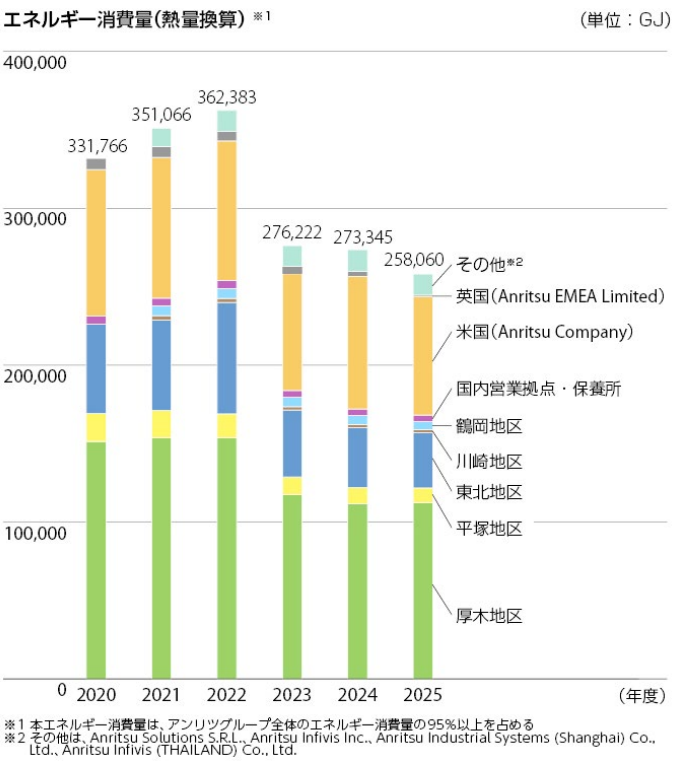
国内グループでは職場単位で省エネ対策チームを編成し、次の活動を行いました。

- 実験室や職場における節電の呼びかけ、空調の適切な管理の推進
- 国内の各地区における電力使用量・電気料金などの情報を月次で従業員に提供

厚木地区の営業オフィスでは夏季に猛暑対策を優先したことから、電力使用量が増加傾向にありました。そこで次の活動を行い、電力使用量削減に注力しました。

- 空調設定の制限
- 窓等の断熱対策
- 毎日の電力メーター監視
- 休日の自動販売機、給湯器停止

これらの取り組みにより、アンリツグループの2025年度のエネルギー消費量は、2024年度比5.6%削減の258,060GJとなりました。



■ 2025年度に実施したエネルギー削減施策

実施地区	施策	削減量(t-CO ₂ e/年)
厚木	電力需要ピーク時の節電(デマンドレスポンス)	1.1
	変電所の設備の更新	10.1
平塚	省エネ活動※1	53.4
東北	省エネ活動※1	95.3
川崎	空調機更新	9.2
鶴岡	省エネ活動※1	28.1
	空調機更新	2.6
合計		199.9

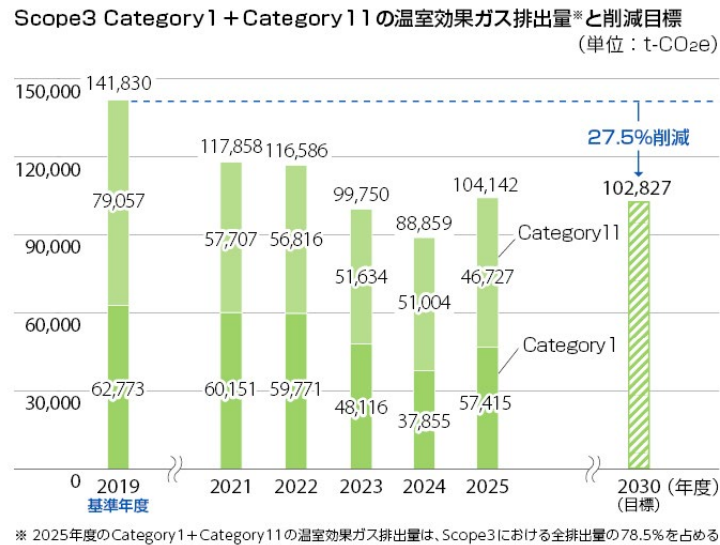
※1 空調の適切な管理、節電の徹底など

Scope3における温室効果ガス排出量

アンリツグループは、Scope3総排出量の大部分(2025年度実績：78.5%)を占める「購入した製品・サービス(Category1)」と「販売した製品の使用(Category11)」における削減に取り組んでいます。Category1およびCategory11における温室効果ガス排出量は、サプライヤーの電力消費および顧客による製品使用時の電力消費が主であり、サプライヤーへの排出削減依頼や環境配慮型製品の開発、お客さまへの製品紹介などに継続して取り組んでいます。

Category1の集計では総排出量配分方式を採用し、サプライヤーの排出量削減努力を反映しています。調達額が上位にあるサプライヤーから温室効果ガス排出を収集し、排出量算定における1次データとして活用しています。Category11の算定では製品の生涯稼働時間に加え、一部のお客さまの再生可能エネルギー導入率も反映しています。

2025年度のCategory1とCategory11を合わせた温室効果ガス排出量は、Well-below2℃目標の基準年度としている2019年度比26.6%削減となりました。



■ Category1の温室効果ガス排出量削減

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2025年度の連結売上高あたりの温室効果ガス排出量は、基準年度比（2019年度比）で31%削減となりました。

■ Category11の温室効果ガス排出量削減

アンリツグループは、環境配慮型製品の開発と測定ソリューションのソフトウェア化により、Category11の温室効果ガス排出量削減に取り組んでいます。
環境配慮型製品の開発では、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温室効果ガス排出量を把握し、次の製品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年度から温室効果ガス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、温室効果ガス排出量削減活動を行っています。最新のX線制御技術によって、従来機種に比べ消費電力を約30%削減したX線検査機「XR76シリーズ」を開発し、2025年4月から販売を開始しました。また、高砂製作所とも連携し、高効率の製品ラインナップ拡充を通じて温室効果ガス排出量削減を推進しています。
2025年度末時点で販売中のエクセレント エコ製品は20機種、エコ製品は71機種です。2025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98%、「エクセレント エコ製品」の割合は92%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おり、2025年度の経済効果は、みなしで50百万円でした。
測定ソリューションのソフトウェア化では、専用ハードウェアから脱却し、汎用PCや汎用サーバー環境で試験を行えるソリューションを提供し、製品の開発・製造・輸送、お客さまの使用、廃棄の各プロセスで消費電力削減に貢献しています。

環境配慮型製品の詳細は [こちら](#)

製品を通じた社会課題解決への貢献は [こちら](#)

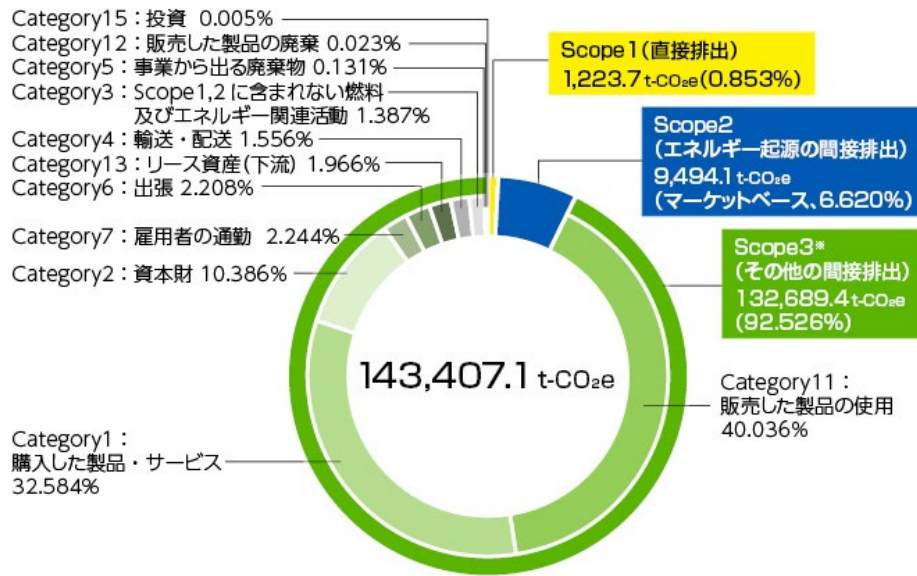
■ Category4の温室効果ガス排出量削減

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）に関わる温室効果ガス排出量削減に取り組んでいます。
2025年度は、厚木地区から九州・四国へ出荷する製品の輸送をトラックから鉄道または船舶への切り替えに取り組み、90t-CO₂e（1,600GJ）のエネルギー消費量削減を実現しました。
2026年度は、次の施策を実施し、90t-CO₂e以上の削減に取り組みます。

- 厚木地区から九州・四国・北海道へ出荷する製品の輸送をトラックから鉄道または船舶への切り替え
- トラックの積載率向上によるトラック運行数削減

■ バリューチェーン全体の温室効果ガス排出量

バリューチェーン全体のScope別温室効果ガス排出量(2025年度)



第三者保証

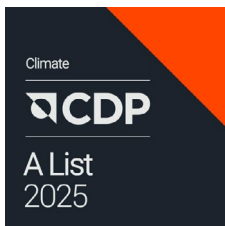
アンリツ(株)は、温室効果ガス排出量(Scope1、Scope2マーケットベースおよびロケーションベース、Scope3*)、エネルギー消費量について、株式会社サステナビリティ会計事務所による第三者検証を受審しています。2025年度の上記の値について、同事務所による国際保証業務基準ISAE3000およびISAE3410に準拠した検証により、限定的保証を受けました。

※ Scope3は、Category1~7、11~13、15が対象

独立第三者の保証報告書は [こちら](#)

Topic

CDPの評価



2年連続 Aリスト選定

アンリツ(株)は、CDPが実施する2025年気候変動評価において、2年連続で最高評価である「Aリスト」に選定されました。CDPは、世界的に著名な非営利団体であり、企業や自治体から開示される環境関連情報を評価しています。Aリストは、気候変動対策の優れた実績と情報開示の透明性が評価された企業が選ばれます。2025年は、22,100社を超える企業が回答した中、アンリツは、温室効果ガス排出量の削減、再生可能エネルギー利用の拡大、サプライチェーン全体での環境負荷低減に継続して取り組んできた点が高く評価され、2年連続で「Aリスト」に選定されました。

[CDP 2年連続Aリスト選定に関するニュースリリースはこちら](#)



5回目となるサプライヤーエンゲージメントリーダーを獲得

アンリツ(株)は、CDPの「サプライヤーエンゲージメント評価」(SEA)において、最高評価である「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」を獲得しました。CDPは質問書に回答した企業の気候変動に関するサプライヤーへの働きかけを「ガバナンス」「リスク管理プロセス」「目標」「Scope3管理」「バリューチェーンエンゲージメント」の5つのカテゴリーで評価し、特に優れた企業を「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」として選定しています。本選定の獲得は、2020年、2021年、2022年、2024年に続く5回目です。

[CDP サプライヤー・エンゲージメント・リーダー獲得のニュースリリースはこちら](#)

TCFD提言に準拠した情報開示

TCFDへの賛同

アンリツは2021年6月30日にTask Force on Climate-related Financial Disclosures (気候関連財務情報開示タスクフォース：TCFD)※に賛同し、その提言に準拠した情報開示を行っています。

※ TCFDはG20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。2023年10月に役割を終え解散し、その機能はInternational Sustainability Standards Board (国際サステナビリティ基準審議会：ISSB) へと統合されました。

ガバナンス

アンリツ(株)の取締役会が、アンリツグループの気候変動全般に関する課題や取り組みを監督しています。各種活動の推進は、グループCEOおよびCFOが責任を負っています。リスクと機会の管理は、グループ全体のリスクマネジメントシステムに組み込まれ、環境総括役員がリスク管理責任者としての責務を負っています。環境総括役員はアンリツグループの環境戦略を担う環境・品質推進部を所管するとともに、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。環境総括役員は、経営戦略会議および取締役会にリスクと機会の年間を通した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。取締役会は、経営戦略会議において審議されたSBTイニシアチブ(SBTi)への計画申請やAnritsu Climate Change Action PGRE 30 (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。

気候変動に関する情報開示は、中期経営計画(GLP)の策定もしくはレビューとして毎年度経営戦略会議で審議・承認し、取締役会に報告し、その監督の下で行います。役員報酬における短期インセンティブの算定には、各人の貢献度を計る指標として、売上高と営業利益、サステナビリティ目標の達成度を用いています。サステナビリティ目標に気候関連の目標(温室効果ガス排出量の削減、自家発電比率の向上)が含まれています。

戦略

気温が1.5℃あるいは4℃上昇する場合のシナリオを基に、短期(1年)・中期(3年)・長期(～30年)のリスクと機会を抽出し、気候変動に関する分析を実施しています。シナリオ分析ではバリューチェーン全体を含めた事業戦略と財務計画への影響を考慮しています。その結果、規制強化の影響や生産拠点の一部での物理的な影響を想定し対応策を定めるとともに、脱炭素社会に寄与するソリューション開発に取り組むこととしました。

シナリオ分析は [こちら](#)

リスク管理

アンリツ(株)は、気候変動に関するリスクと機会を環境リスクの一部として位置づけ、グループ全社で総合的に管理するリスクマネジメントシステムに組み込んでいます。中期経営計画(GLP)の策定および定期的なレビューの過程を通じて継続的にモニタリングし、見直しを行っています。個別のリスクと機会については、各事業部門、コーポレート部門およびグループ会社がGLPの策定・レビューの過程で抽出しています。環境管理委員会は、これらのリスクと機会について、発生の可能性および事業や財務への影響度の観点から重要性を評価し、優先度の高い項目を特定したうえで、対応策を整理しています。抽出・評価結果および対応方針は、定期的に経営戦略会議において審議・承認され、その内容は取締役会へ報告されます。これにより、気候変動に関するリスクと機会は、当社グループの事業戦略および投資判断を含む意思決定プロセスに反映される仕組みとなっています。

指標と目標

アンリツ (株) は、SBT認証を取得した温室効果ガス (CO₂換算) 排出量 (Scope1 + 2およびScope3) 削減目標と再生可能エネルギー自家発電比率を指標としています。

KPI	目標		2025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	31.0%削減※3
		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	26.6%削減※4
太陽光自家発電比率の向上	2018年度に0.8%だったアンリツグループの太陽光発電比率を、同年度の電力消費量※2を基準に、2030年ごろまでに30%程度まで高める (Anritsu Climate Change Action PGRE 30)		13.0%

※1 SBTイニシアチブから認証された目標
 ※2 策定時の2019年にアンリツ (株) の100%子会社ではなかったATテクマック (株) (現アンリツテクマック (株))、(株) 高砂製作所、(株) 鶴岡高砂製作所、(株) ハピスマ、DEWETRON GmbHの電力消費量は除く
 ※3 第三者保証を取得済み (2026年6月11日)
 ※4 第三者保証を取得済み (2026年7月29日)

■ Scope1+2の削減活動

Scope1+2の温室効果ガス排出量の削減については、その大部分がエネルギー消費によるものであるため、再生可能エネルギーの使用拡大と工場やオフィスでの省エネを両輪とする活動を行っています。

- 太陽光自家発電設備の導入
 再生可能エネルギーでは、太陽光の自家発電・自家消費を重視しています。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、長期にわたって再生可能エネルギーの自家発電、自家消費を行い、温室効果ガス排出量の削減を進める取り組みとしてPGRE 30を策定しました。PGRE 30は厚木地区、東北地区、Anritsu Company (米国) で年間8,000MWhの発電量に相当する太陽光発電設備を導入し、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%程度まで高めることを目標としています。(株) 高砂製作所、Anritsu Infivis (THAILAND) Co., Ltd. でも太陽光発電設備を導入しており、2026年3月末時点のアンリツグループ全体の太陽光発電能力は3,125kWです。東北地区では発電容量1,300kWの太陽光発電設備と定格容量2,400kWhの蓄電池を組み合わせた大規模太陽光発電システムを導入し、夜間に必要な電力の一部を蓄電した再生可能エネルギーで賄っています。再生可能エネルギー由来の電力を供給する電力会社との契約等による温室効果ガス排出量削減にも取り組んでいます。
- 省エネ活動
 省エネ活動では、2023年3月に立ち上げた省エネ対策チームの下、適切な空調管理と実験室での節電などを継続しています。あわせて、国内の各地区における建屋別・フロア別の電力使用量、電気料金を社内イントラネットで見える化しています。各部門は前年実績との比較や増減要因を分析し、その結果を環境管理委員会で共有・確認しています。これにより、現場主体の改善を継続的に促し、組織的な省エネ管理と従業員の意識向上を図っています。

この結果、Scope1 + 2の温室効果ガス排出量は2021年度比31.0%削減となりました。

■ Scope3の削減活動

Scope3では、Scope3総排出量の78.5% (2025年度参考値) を占める「購入した製品・サービス (Category1)」と「販売した製品の使用 (Category11)」の削減に取り組んでいます。

- Category1の削減活動
 Category1排出量の削減では、主要サプライヤーを中心に、Scope1、Scope2およびScope3排出量の調査および情報提供の依頼を行うとともに、サプライヤーとの定期的な情報交換会等を通じて、温室効果ガス排出量の把握および削減に向けた取り組みへの協力を呼びかけています。これらの活動により、サプライチェーン全体での温室効果ガス排出削減を推進しています。
 Category1の排出量算定では、購入金額に基づく原単位計算を基本とし、主要サプライヤーの排出特性を可能な範囲で反映する方法により算定しています。購入金額の品目別集計に基づく排出量算定に加え、購入金額上位の主要サプライヤーを対象に排出量調査を実施し、サプライヤー固有の排出原単位を反映しています。
- Category11の削減活動
 Category11排出量の削減では、環境配慮型製品の開発による低消費電力化の推進および測定ソリューションのソフトウェア化の拡大に注力しています。環境配慮型製品の開発では、独自の基準により「エクセレント エコ製品」「エコ製品」を認定する制度を導入し、製品の消費電力低減に取り組んでいます。2025年度は、計測器の売上高に占める環境配慮型製品の割合は98%、エクセレント エコ製品の割合は92%となりました。測定ソリューションのソフトウェア化では、専用ハードウェアを必要とせず、汎用PCや汎用サーバー環境で利用可能なソリューションの開発・販売を進めることで、顧客におけるエネルギー消費の抑制にも貢献しています。 Category11排出量は、製品の消費電力、想定される生涯稼働時間および販売台数に基づき算定しています。製品分類ごとに設定した生涯稼働時間を用いて排出量を算定した上で事業別に集計し、さらに、事業別売上高上位の顧客を対象とした再生可能エネルギー導入状況を考慮することで、合理的な範囲で排出量算定に反映しています。この結果、Scope3 (Category1+Category11) の温室効果ガス排出量は、2019年度比26.6%削減となりました。

シナリオ分析

タイプ	要因	※1 シナリオ	想定シナリオの 詳細	時間的 視点	想定される影響	※2 影響度	対応策
移行 リスク	炭素税の 課税	1.5℃	温室効果ガス 排出量への課税	長期	・事業活動に伴うコストの増加	やや大	<ul style="list-style-type: none"> 1.5℃目標でSBT認証を取得したScope1+2の削減 インターナルカーボンプライシングの導入
		1.5℃	物価上昇で 景気が停滞	中期	<ul style="list-style-type: none"> 顧客の投資が縮小・遅延して売上が減少 調達難や部材コスト増により利益が減少 	中	<ul style="list-style-type: none"> ソフトウェアベースの仮想化試験環境とソフトウェア無線を組み合わせたソリューション開発を推進し、部材価格の変動影響が少ないビジネスモデルを構築 効率化とグループ統一調達プロセスの確立による原価競争力の強化
物理 リスク	自然災害の 頻発化・ 激甚化	4℃	各地で 異常気象が 頻発化・激甚化	長期	<ul style="list-style-type: none"> 生産工場の操業や部材の調達に影響 	大	<ul style="list-style-type: none"> 東北アンリツ(株)第一工場の生産機種を第二工場に移管し、河川氾濫による操業への影響ゼロを実現 海外製造拠点における浸水対策の実施 アンリツグループ内の生産拠点の連携による相互生産の推進 部材生産地をマップ化し、調達への影響を最小化 複数社購買可能な体制を構築 サプライヤー分散とAI・IoTを活用した需給 生産・物流の一体最適化による供給変動への対応力強化
				長期	<ul style="list-style-type: none"> 気温上昇により、製造工程における品質保証が難しくなる 	大	<ul style="list-style-type: none"> 2023年度に外気温の変動に左右されない空調管理システムを導入し、運用を開始
機会	エネルギー ミックスの 変化	1.5℃	再エネ発電比率 が高まる	長期	<ul style="list-style-type: none"> 太陽光発電設備の導入コスト低下 	やや大	<ul style="list-style-type: none"> PGRE 30の推進で自家発電比率を高め、電力料金を低減 2025年度はこれまで設置した3,125 kWの太陽光発電設備が稼働。東北アンリツ(株)第二工場では、メガソーラー級発電設備と蓄電池を組み合わせたシステムを運用
	省エネ技術 の進展	1.5℃	投資により 新技術が普及	中期	<ul style="list-style-type: none"> 新たな省エネ技術の採用で製品の環境付加価値向上 	やや大	<ul style="list-style-type: none"> 環境配慮型製品の開発推進で製品を省エネ化 省エネ部品を積極採用
	市場の変化	1.5℃	高機能と環境 性能を備えた 製品の需要拡大	中期	<ul style="list-style-type: none"> 試作機不要の開発を望む顧客が増加し、仮想化等、シミュレーション試験環境の需要増 	大	<ul style="list-style-type: none"> ソフトウェアベースの仮想化試験環境ソリューションを提供
				中期	<ul style="list-style-type: none"> データセンターの省エネ化に必要な製品の需要増加 	やや大	<ul style="list-style-type: none"> 次世代グリーンデータセンター向け光電融合デバイスの開発・製造向けソリューションを提供 低消費電力、高電力効率の光デバイス製品を提供
				長期	<ul style="list-style-type: none"> EV普及により高効率パワートレインや電池の開発用評価機器の需要増加 社会インフラにおける再エネや燃料電池を効率的に活用するエネルギーマネジメントシステムの需要拡大 	大	<ul style="list-style-type: none"> 高品質なパワートレインや電池の開発を効率化するテストソリューションを強化 パートナー企業との協働によりエネルギーマネジメントシステムの事業機会を獲得
	自然災害の 頻発化・ 激甚化	4℃	気象の激甚化による食糧生産、需給環境の悪化	長期	<ul style="list-style-type: none"> 食品廃棄ロスのさらなる削減のため、原材料段階での異物検出や不良品のピンポイント選別の需要が拡大 	やや大	<ul style="list-style-type: none"> 原材料段階で色、成分、虫、細菌、成分などの品質不良を識別できるソリューションの実用化 DX、AI、ロボットを活用した異物検出精度向上や生産ラインのモニタリング、不良品選別ソリューションを提供
			各地で 異常気象が 頻発化・激甚化	長期	<ul style="list-style-type: none"> 防災投資が増加して河川や道路の監視ソリューションの需要増加 	中	<ul style="list-style-type: none"> パートナー企業と映像情報システム等、防災・減災ソリューションの対応力を強化
				長期	<ul style="list-style-type: none"> 少子高齢化に伴うオペレーション人員不足をカバーする遠隔監視ソリューションの需要増加 	中	<ul style="list-style-type: none"> ICTシステムを活用したより高度な防災・減災システムの実現に寄与するソリューションを提供

※1 参照シナリオ：【移行】IEA NZE by 2050【物理】IPCC RCP 8.5
 ※2 「影響度」は、売上・利益等の財務上の影響額とそのリスクと機会が顕在化する可能性を考慮して、「大、やや大、中、やや小、小」の5段階で当社独自の基準に基づいて判断したもの。なお、影響度の低い「やや小」と「小」の掲載は省略

生物多様性保全

生物多様性は、私たちの生活や持続可能な事業活動の基盤です。アンリツグループも、製品の材料となる鉱物資源、製品製造に欠かせないエネルギーや水、土地の利用などにおいて自然の恩恵を受けています。しかし、経済・社会活動による自然資本の毀損が地球規模で進行しています。

アンリツグループは、これまで温室効果ガスの排出量やエネルギー消費量の削減、化学物質の適切な管理、廃棄物削減などを通じた生物多様性保全を行ってきました。これに加え、次の取り組みを推進することで、自然を回復軌道に乗せるネイチャーポジティブの実現に貢献します。これらは、「昆明・モントリオール生物多様性枠組」※1に掲げられた目標との整合を十分に考慮して取り組みます。

● 自然関連課題への戦略的な取り組み

地域の生物多様性の劣化や森林減少など、自然関連の課題を持続可能な事業活動におけるリスクと捉え、その低減に戦略的に取り組みます。

● 事業上の自然関連リスクと機会への対応

事業における自然への依存と影響を評価し、リスクと機会を認識した上で設定した目標の達成に取り組みます。

● 気候変動、資源循環との相乗効果のある取り組み

生物多様性の取り組みと気候変動や資源循環の施策との相乗効果により、成果を高めます。

● ステークホルダーとの対話と協働

ステークホルダーとの対話と協働を積極的に行い、地域社会を尊重した取り組みを推進します。

※1 昆明・モントリオール生物多様性枠組：生物多様性条約に基づき、2022年12月に採択された生物多様性に関する世界目標。

TNFD提言に沿った情報開示

TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures:自然関連財務情報開示タスクフォース)※2は、2023年9月、事業活動における自然に関する課題を特定、評価、管理して開示する枠組みを提言しました。

アンリツは、2025年5月にTNFD Adopter※3に登録しました。2025年度よりTNFD提言に沿った情報開示を開始し、順次その範囲を拡大していく予定です。

TNFD提言に沿った情報開示はこちら

※2 TNFD：2021年に国連開発計画(UNDP)等の機関により設立されたタスクフォース。2023年9月、TNFDは、企業や金融機関等が自然関連課題を特定・評価・管理して開示するための提言を公表した。TNFDは企業等の情報開示を通じて、自然に負の影響を与える企業活動や資金の流れを良い影響を与える流れに転換させることが目的

※3 TNFD Adopter：企業が発行するレポート等において、TNFDの開示提言に沿った情報開示を行う意思を表明した企業や組織

取り組み・活動実績

丹沢大山自然再生への取り組み

アンリツ(株)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）を丹沢から」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600本以上を植樹しました。



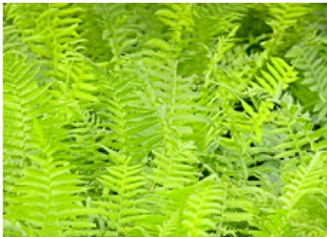
大山の植林活動

2026年2月には、厚木市で行われた丹沢大山自然再生活動報告会 公開シンポジウム「生物多様性保全でつながる地域内連携 ～ネイチャーボジティブ時代の里山再生～」のパネル発表・ディスカッションに参加しました。アンリツグループの生物多様性の取り組みを紹介し、参加した学識者や市民らと、地域の生物多様性保全という共通の目的に向けた多角的なアプローチについて意見交換しました。

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・低木や地面を覆う地被植物からなる複層林、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(株)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(株)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。



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

TNFD提言に沿った情報開示

アンリツ（株）は、2025年5月にTNFD Adopter※1に登録し、TNFD提言に沿った自然関連の取り組みと情報の開示を段階的に進めています。2025年度は、優先対応地域を踏まえて事業活動と自然との関係を整理し、自然への依存と影響、リスクと機会を評価しています。今後も、事業活動が自然資本の上に成り立っていることを認識し、自然関連課題への取り組みの推進と情報開示の充実を図ります。

※1 TNFD Adopter：企業が発行するレポート等において、TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）の開示提言に沿った情報開示を行う意思を表明した企業や組織

一般要件

本開示では、TNFD提言の一般要件を踏まえています。

- マテリアリティの適用
アンリツグループは、TNFD開示において気候変動を含む自然関連課題を対象に、事業への財務的影響と自然に与える影響（インパクト）の両面から評価しています。
- 開示のスコープ
2026年8月時点の開示範囲

ガバナンス	A. 自然関連の依存、インパクト、リスクと機会に関する取締役会の監督
	B. 自然関連の依存、インパクト、リスクと機会の評価と管理における経営者の役割
	C. 地域社会や影響を受けるステークホルダーに関する組織の人権方針とエンゲージメント活動、および取締役会の監督
戦略	A. 組織が特定した自然関連の依存、インパクト、リスクと機会を短期、中期、長期ごとに説明
	D. 組織の直接操業における優先地域
リスクとインパクトの管理	A (i) 直接操業における自然関連の依存、インパクト、リスクと機会を特定し、評価し、優先順位付けするためのプロセス：戦略に記載
	B. 自然関連の依存、インパクト、リスクと機会を管理するための組織のプロセス
	C. 組織全体のリスク管理における自然関連のリスクの特定、評価、管理プロセス
指標と目標	A. マテリアルな自然関連リスクと機会を評価し、管理するための測定指標
	B. 自然への依存とインパクトを評価し、管理するために組織が使用する測定指標
	C. ターゲット・目標、その進捗

- 自然関連課題のある地域
アンリツグループは、自然関連課題を評価するにあたって、自然が持つ地域ごとの特徴を考慮すべきであることを認識しています。そのため、位置情報が明確で、事業活動との関係性や対応策を具体的に検討しやすい直接操業拠点から評価を開始し、神奈川県厚木市、福島県郡山市、米国カリフォルニア州にある直接操業拠点を優先地域としました。
- 他のサステナビリティ関連の開示の統合
アンリツグループは、2021年度よりTCFDの提言に準拠した情報開示を行っています。TCFDにおけるリスクと機会のシナリオ分析では、自然災害の頻発化・激甚化など自然関連の課題もあげられており、気候と自然の関連が深いことを認識しています。それを踏まえ、自然関連のリスクと機会の評価においては、気候変動関連項目との連動、相乗効果や留意すべき影響の有無について整理しました。今後、統合的な開示のあり方について検討していきます。
- 考慮する期間
気候変動関連開示と整合し、短期（1年）・中期（3年）・長期（～30年）の時間軸を設定してリスクの評価を行いました。本時間軸は、気候関連情報との統合的な開示を検討するにあたり、見直す可能性があります。
- 地域コミュニティおよびステークホルダーとのエンゲージメント
自然関連課題への対応には、地域に関わる人との効果的で実質的なエンゲージメントが重要な要素であることを認識しています。地域社会や影響を受けるステークホルダーの参加を得るためのプロセスについては、ガバナンス項目において説明しています。

ガバナンス

アンリツ(株)の取締役会がアンリツグループの自然関連の依存、影響、リスクと機会に関する課題や取り組みおよび人権方針やステークホルダーエンゲージメントを監督しています。各種活動の推進は、グループCEOが責任を負っています。

依存、影響、リスクと機会の評価と管理は、グループ全体のリスクマネジメントシステムに組み込まれ、環境総括役員がリスク管理責任者としての責務を負っています。

環境総括役員はアンリツグループの環境戦略を担う環境・品質推進部を所管するとともに、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。

環境総括役員は、経営戦略会議および取締役会にリスクと機会の年間を通した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。

自然関連の情報開示は、中期経営計画(GLP)の策定もしくはレビューとして毎年度経営戦略会議で審議・承認し、取締役会に報告し、その監督の下で行います。

ステークホルダーとのエンゲージメントは、以下のとおり進めています。

- サプライチェーン

パートナーシップの強化と環境関連課題への取り組みや協働を推進するために、情報交換会においてサプライヤーとの意見交換を行っています。厚木地区敷地内で活動を行う協力会社に対しては、生物多様性の取り組みについて説明し、理解促進を図っています。

- 地域とのエンゲージメント

アンリツグループ本社のある神奈川県厚木市で、自然環境に関連したエンゲージメントを強化しています。2025年3月に、厚木市環境政策課と地域の自然環境の保全に関する対話を開始し、8月に「生物多様性の保全及び回復によるネイチャーポジティブの実現に向けた包括連携協定書」を締結しました。これにより2030年ネイチャーポジティブの実現と豊かな自然環境の次世代への継承をめざし、生物多様性の保全と回復に向け、協力して取り組みを推進することとしています。



写真左：神奈川県厚木市長、右：アンリツ(株) 早見執行役員

戦略

TNFD提言の「戦略」では、自然関連の依存、影響、リスクと機会が事業活動や財務に及ぼす影響と、それらを踏まえた対応方針の開示が求められています。アンリツグループは、TNFDが提案するLEAPアプローチ※2を活用し、位置情報が明確で、事業活動との関係性や対応策を具体的に検討しやすい直接操業拠点から着手し、A「自然関連の依存、影響、リスクと機会」とD「直接操業における優先地域」を対象に、評価を行っています。

※2 LEAPアプローチ：

TNFDが開発した、企業や金融機関などが事業活動における自然への依存・影響とリスク・機会を評価・開示するためのフレームワーク。Locate (発見)、Evaluate (診断)、Assess (評価)、Prepare (準備) の4つのステップで構成される

アンリツと自然との関係性の概要把握

アンリツグループは、バリューチェーンを含むアンリツグループの事業と自然との関係性の概要を把握するため、ENCORE※3を用いて自然への潜在的な依存と影響を分析しました。その結果、直接操業では製造における水資源や災害の緩和等において自然に依存する一方、汚染物質を万が一漏出した場合の影響の大きさが示唆されました。加えて、アンリツグループの電子機器製品製造という事業特性を踏まえると、バリューチェーン上流での原材料調達(鉱物資源等)や水資源における自然への依存や影響が大きいことが示唆されました。

その結果を踏まえて、まずは直接操業拠点における地域の生物多様性や事業上の重要性を評価し、優先地域を特定しました。

※3 ENCORE : Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposureの略称。自社の属するセクターにおける自然への依存とインパクトを特定するツール

優先地域の特定

■ 評価対象拠点

TNFDは、組織の直接操業やバリューチェーンにおける活動場所などにおいて、優先的に対応を行う地域を特定することを求めています。アンリツグループは、生物多様性への依存と影響が大きいと推測される「製造拠点」、従業員が多く環境負荷が高いと想定される「事業拠点」「開発拠点」に代表される直接操業拠点を対象として、優先地域の検討を実施しました。

評価対象拠点

日本	<ul style="list-style-type: none"> ●厚木地区（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）：神奈川県厚木市） ●東北地区（東北アンリツ（株）第一工場、第二工場：福島県郡山市） ●平塚地区（アンリツテクマック（株）：神奈川県平塚市） ●川崎地区（（株）高砂製作所：神奈川県川崎市） ●鶴岡地区（（株）鶴岡高砂製作所：山形県鶴岡市）
米国	Anritsu Company（カリフォルニア州）、Anritsu Infivis Inc.（イリノイ州）
英国	Anritsu EMEA Limited（ベッドフォードシャー）
ルーマニア	Anritsu Solutions S.R.L（ブカレスト）
中国	Anritsu Industrial Systems（Shanghai）Co., Ltd.（上海）
タイ	Anritsu Infivis（THAILAND）Co., Ltd.（チョンブリー）

■ 優先する事業拠点

以下の2つの側面で評価対象拠点を評価しました。

- 生物多様性上の要注意地域（生態学的に要注意と考えられる地域）
- 事業上の重要地域（組織が重要と特定した地域）

その結果を基に、次の3拠点を優先する事業拠点としました。

対応を優先する拠点	厚木地区
	東北地区（東北アンリツ（株）第二工場）
	Anritsu Company

優先する事業拠点を特定するために実施した分析はこちら

優先拠点における依存と影響の特定

2025年度は、厚木地区とAnritsu Companyを対象として依存と影響の分析を行いました。

■ 分析結果

ENCOREによる自然への潜在的な依存と影響の評価を基に、地域および事業の実態を踏まえ分析した結果、以下のことがわかりました。

[厚木地区]

自然への依存と影響、地域特性等

自然への依存	水資源	水道水を利用しており取水源の一部に地下水も含まれるが、地域の水ストレス※4は高くない
	水質浄化	半導体製造には純度の高い水が必要である。一方、平常時地域の水質には問題がない
	水流調整	森林による水流調整機能に依存している
	洪水の緩和、暴風雨の緩和	洪水や暴風雨といった水災害が起こった場合には事業に対する影響が大きい。一方で、地域の洪水の浸水深※5リスクは比較的低い
自然への影響	土地利用	直接操業の拠点の中で土地利用面積が最も広い。周辺地域の生物多様性の低下が確認されている
	温室効果ガス排出	温室効果ガス排出量の負荷が大きい。拠点では太陽光自家発電の導入や省エネ活動を推進している
	水使用量	水道水を利用しており取水源の一部に地下水も含まれるが、地域の水ストレスは高くない
	土壌・水質汚染	半導体製造工程を持つため、万が一汚染物質が漏出した場合の影響は大きい。そこで、法定より厳しい基準を設けて管理している

※4 水ストレス：水の利用可能性が低いエリアを示す指標

※5 浸水深：MS&ADインターリスク総研株式会社・東京大学・芝浦工業大学が共同開発した洪水リスクファインダーを用い、2020年の気候における、100年に1度の確率で生じる洪水での浸水深分布を指標とした。ここでの浸水深は河川からあふれた洪水が発生した際の地面から水面までの高さを示す

[Anritsu Company (米国カリフォルニア州)]
 自然への依存と影響、地域特性等

自然への依存	水資源	水道水を利用しているが、取水元（アンダーソン湖）は恒常的に水が乏しく、水の枯渇リスクがある【半導体製造】冷却/洗浄、エッチングなど様々な工程で水を使用している。冷却工程における水の循環利用により、水使用量を抑えている
	水質浄化	半導体製造には純度の高い水が必要である。水質リスクは地域単位での評価により判断する必要がある
	水流調整	森林による水流調整機能に依存している
	洪水の緩和、暴風雨の緩和	洪水や暴風雨といった水災害が起こった場合には事業に対する影響が大きい。一方で、これまで洪水被害の事例はない
自然への影響	土地利用	拠点間で比較した際に土地利用面積が広い。周辺の生物多様性の重要性が高く、生態系の十全性※6も比較的高い
	温室効果ガス排出	温室効果ガス排出量の負荷が大きい。拠点では太陽光自家発電を導入している
	水使用量	水道水を利用しており、特に半導体製造において水資源は欠かせない。ただし、水の循環利用により、水使用量を抑えている
	廃棄物の排出	一部の鉱物資源を除き、埋め立て廃棄が多い
	大気汚染	排出許可証を得て操業している。万が一汚染物質が漏出した場合の影響は大きい
	土壌・水質汚染	分析を行った上での排水と雨水流出防止対策を実施している。半導体製造工程を持つため、万が一漏出した場合の影響は大きい

※6 生態系の十全性：生態系の構成、構造、機能が自然の変動範囲内で健全に保たれている程度

■ 今後の方向性

[厚木地区]
 厚木地区の周辺は、市街化等により緑地や農地は減少傾向であり、昔ながらの景観が損なわれるとともに、防災機能の低下、生物の生息空間の減少が進んでいます。外来種の増加や、水辺や草地といった多様な環境が減少していることも、それらの環境に依存する生物の多様性に影響を与えています。こうした自然環境の中で、厚木地区の敷地内の緑地は、地域の生物多様性保全に貢献できる可能性を有しています。今後は、敷地を生物多様性に配慮して有効活用し、この地域の生物多様性の保全に寄与していくことを目指します。

[Anritsu Company]
 水資源を中心とした机上調査を行い、事業上の自然との関係性（依存と影響）において着目すべき点が明らかとなりました。今後は、自然への依存と影響が大きいと示唆された「水資源・水質・洪水被害・周辺の生物多様性の重要性・廃棄物」の観点で地域情報を収集・整理し、分析の精緻化を図るとともに、リスク評価を進めていきます。

厚木地区とAnritsu Companyの自然への依存と影響、地域特性の詳細はこちら

リスクと機会の評価

以下のプロセスによりリスクと機会の評価を行い、当社の事業活動に関わる自然関連リスクおよび機会を抽出、評価しました。

■ リスクと機会の評価プロセス

ここでは、直接操業のみならず、バリューチェーン全体で生じうるリスクと機会を検討しました。抽出した各リスク・機会について、「発生した場合の事業への影響度」と「発生可能性（切迫度）の高さ」の2軸を設定し、影響度、可能性ともに3段階で評価しました。この2軸評価によって全てのリスク・機会に優先度を付し、影響度・発生可能性の双方が高いと判定されたものを中心に「重要なリスク」および「重要な機会」を絞り込みました。

重要性の評価にあたっては、2軸評価だけではなく、優先地域の依存と影響を踏まえ、事業戦略との関連性、対応策の実行可能性といった多角的視点から総合的に検討しています。

■ 特定した重要なリスク

リスク名称	リスクの内容	リスク分類	バリューチェーン段階	関連する依存/影響	時間軸	切迫度/可能性	影響度	事業影響
水供給	水供給の制約により、半導体デバイス製造の停滞、収益減少が発生	物理 (急性・慢性)	直接操業	【依存】 淡水供給	中期	中	大	【デバイス事業】 収益減少/ 操業影響
気温上昇	気温上昇によりコスト増加や品質影響が発生	物理(慢性)	全体	【依存】 世界的な気候の調整	中期	高	大	【全事業】 コスト増加/ 品質影響
水災害(上流)	サプライヤーの被災により、特定製品で代替困難な部材の供給停止が発生	物理 (急性・慢性)	上流	【依存】 洪水緩和/ 暴風雨緩和	中期	高	大	【通信計測事業】 操業影響/ 収益減少
水災害 (直接操業)	風水害の激甚化・頻発化により生産拠点が被害を受け、生産停止や収益低下、対応コスト増加、資産や従業員への被害が発生	物理 (急性・慢性)	直接操業	【依存】 洪水緩和/ 暴風雨緩和	中期	高	中	【全事業】 収益減少/ 操業影響
水資源の利用	水使用規制の強化により、対応のための設備投資などコストの増加、生産停滞による収益低下が発生	移行 (政策・法規制)	直接操業	【影響】 水資源利用	中期	中	大	【デバイス事業】 コスト増加/ 収益減少
資源循環・廃棄物	資源循環・調達・廃棄物に関する規制強化により、バリューチェーン全体で対応コストの増加が発生	移行 (政策・法規制)	全体	【影響】 その他資源利用 【影響】 廃棄物の排出	中期	高	大	【全事業】 コスト増加
市場の変化 (サステナブル製品への市場シフト)	資源の再生利用や循環利用など、環境負荷低減に貢献する製品やサービスへの選好の高まりにより、開発コストの増加が発生	移行(市場)	直接操業・下流	【影響】 その他資源利用	長期	中	中	【全事業】 コスト増加/ 収益減少
汚染・かく乱	製造時の汚染や騒音・光害等による生態系への影響、ならびに万が一有害物質が漏出した場合の評判悪化や対応コストの増加が発生	移行 (評判/ 賠償責任)	直接操業	【影響】 土壌・水質への有害汚染物質の排出 【影響】 非温室効果ガス大気汚染物質の排出 【影響】かく乱	短期	中	大	【デバイス事業】 コスト増加/ 評判悪化

■ 特定した自然関連の機会

機会テーマ	機会の内容	分類	主なバリューチェーン段階	関連する依存/影響	期待される価値
資源循環製品の開発	資源の再生利用や循環利用など、ライフサイクルを通じて環境負荷低減に貢献する製品やサービスへの選好の高まりにより、製品需要が増加	ビジネスパフォーマンス (市場/製品とサービス)	直接操業	－	【全事業】 収益増加
緑地の活用	緑地活用と生態系配慮型の事業所管理により、水災害リスク低減と生態系価値向上を図り、資産価値・ブランド価値が向上	ビジネス/サステナビリティパフォーマンス (評判/生態系の保護・復元・再生)	直接操業	【依存】 洪水緩和/ 暴風雨緩和	【全事業】 評判向上/ 資産価値向上
資本市場からの信頼向上	自然関連情報開示やネイチャーポジティブに向けた取り組みを通じた、投資家との対話強化および資本市場での信頼獲得	ビジネスパフォーマンス (資本フローと資金調達)	直接操業	－	【全事業】 信頼や評判の向上

リスク管理

リスク管理プロセス

自然関連のリスクと機会は「環境リスク」に含まれ、グループ全社で総合的に管理するリスクマネジメントシステムに組み込まれています。環境管理委員会は、それらの発生の可能性と影響度から重要な項目を抽出し、対応策を特定しています。その結果は定期的に経営戦略会議で審議・承認され、取締役会へ報告されます。

指標と目標

アンリツグループは、特定した依存と影響、重要なリスクと機会に対し、目標を設定し、実行しています。自然関連リスクと機会の分析に基づき新たに抽出された一部のリスクと機会については、今後指標を検討していきます。

リスクと機会に関する指標

分類 (リスク・機会)	重要なリスク・機会テーマ	関連する依存・影響	指標・取り組み	目標と進捗	TNFD_測定指標番号
リスク	水供給、水資源の利用	【依存】淡水供給 【影響】水資源利用	指標：水使用量	【水使用関連データ】	A3.0
リスク	気温上昇	【依存】世界的な気候の調整	指標：温室効果ガス排出量	【気候変動への対応】	－
リスク	水災害（上流）	【依存】洪水緩和/暴風雨緩和	取り組み：部材生産地をマップ化し、調達への影響を最小化	－	－
リスク	水災害（直接操業）	【依存】洪水緩和/暴風雨緩和	取り組み：アンリツグループ内の生産拠点の連携強化、複数社購買可能な体制を構築	－	－
リスク	資源循環・廃棄物	【影響】その他資源利用 【影響】廃棄物の排出	指標：廃棄物の発生と処理	【資源循環】	C2.2
リスク	市場の変化（サステナブル製品への市場シフト）	【影響】その他資源利用	取り組み：環境配慮型製品の推進、製品における資源循環	－	－
リスク	汚染・かく乱	【影響】土壌・水質への有害汚染物質の排出 【影響】非温室効果ガス大気汚染物質の排出 【影響】かく乱	指標：土壌に放出された汚染物質、プラスチック汚染、温室効果ガス以外の大気汚染物質	【環境汚染予防】 【資源循環】プラスチックごみ関連目標 【大気汚染管理】	C2.0、C2.3、C2.4
機会	資源循環製品の開発	－	取り組み：環境配慮型製品の推進、製品における資源循環	－	－
機会	緑地の活用	【依存】洪水緩和/暴風雨緩和	取り組み：生態系配慮型の事業所管理、地域ステークホルダーとの連携	－	－
機会	資本市場からの信頼向上	－	指標：自然関連情報開示	TNFD提言に沿った情報開示を実施（本ページ）	－

優先する事業拠点の分析と特定

アンリツグループは、TNFD（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures:自然関連財務情報開示タスクフォース）※1のLEAPアプローチ※2における「Locate：自然との接点の発見」に基づき、生物多様性上の要注意地域と事業上の重要地域の両面から事業拠点ごとの分析を行い、優先して対応する事業拠点を特定しました。

- 〈2024年度 評価内容〉
- 自然への潜在的な依存とインパクトの整理
 - 想定される事業リスクとアンリツの対応
 - 自社の事業活動（直接操業）における優先して対応する地域の分析
 - 優先する事業拠点

※1 TNFD：2021年に国連開発計画(UNDP)等の機関により設立されたタスクフォース。2023年9月、TNFDは、企業や金融機関等が自然関連課題を特定・評価・管理して開示するための提言を公表した。TNFDは企業等の情報開示を通じて、自然に負の影響を与える企業活動や資金の流れを良い影響を与える流れに転換させることを目的としている

※2 LEAPアプローチ:TNFDが開発した、企業や金融機関などが事業活動における自然への依存と影響、リスクと機会を評価・開示するためのフレームワーク。Locate（発見）、Evaluate（診断）、Assess（評価）、Prepare（準備）の4つのステップで構成される

自然への潜在的な依存とインパクトの整理

アンリツグループは、国連環境計画（UNEP）などが開発した「ENCORE」※3を用い、バリューチェーン全体および自社の事業活動（直接操業）における自然への依存と影響を評価しました。

事業との関連においてポイントとして捉えた依存と影響

バリューチェーン全体	特に上流の原料調達に関わる工程で、自然への依存や影響が大きい
	水資源では、上流から直接操業にかけて自然への依存度が高い
	温室効果ガス排出は、直接操業に加え、バリューチェーンの上流・下流でも自然への影響が大きい
	外来種に関して、製品の輸送や廃棄物処理において自然に影響をおよぼす可能性がある
直接操業	製造（工場）は、森林や河川などが持つ洪水や暴風雨の緩和機能に依存している
	製造では水資源に依存しており、特にセンシング&デバイス事業において依存度が高い可能性がある
	大気汚染物質や土壌・水質への有害汚染物質が万が一漏出した場合、自然への影響が大きくなる可能性が高い

※3 ENCORE：国連環境計画 世界自然保全モニタリングセンターが中心となって開発したツール。企業活動が自然にどの程度依存しているか、またどの程度影響を与えているかを分析し、リスクや機会を把握するために使用される

事業活動における自然への依存と影響の評価

：事業との関連においてポイントとして捉えた依存と影響

VH：非常に高い H：高い M：中程度 L：低い VL：非常に低い

バリューチェーン および関連セクター		自然への依存												自然への影響											
		生態系から得られる 直接的な恩恵		気候、土壌侵食、水質など、生態系が自然のプロセスを調整・維持することから得られる恩恵								陸・淡水・海洋利用の変化				気候変動		資源利用、資源補充		汚染、汚染除去				気候的外来種の 導入・除去	
				水資源	遺伝物質	農薬物 浄化	水質浄化	水質調整	陸地の 調整	気候調整	資源の 確保	影響の緩和 と、浸食防止	土地利用	淡水域 利用	海洋域 利用	GHG排出	水使用量	その他の 非生物資源	農薬物	大気汚染物質 (GHG除く)	土壌・水質への 有害汚染物質	土壌・水質への 栄養汚染物質	土壌・水質への 化学汚染物質		かく乱 (騒音、光など)
バリュー チェーン 上流	資源採取	鉄鉱業	H		L	VH	H	VH	H	M	M	M	H	H	M	L	H	VH	M	H		H	VL		
		非鉄金属鉱業	H		L	VH	H	VH	H	M	M	M	VH	VH	M	M	H	H	H	VH		VH	L		
	原料製造	金属精錬業	M			M	M	M		M	M	M	L		M	L		L	M	H	M	H			
		第一次鉄鋼製造業	H		L	M	H	M	VL	M	M	L	L		M	L		M	H	VH	M	VH			
		その他鉄鋼金属の製造業	M		L	M	M	M	VL	M	M	L	L		H	M		M	H	VH		VH			
	電力供給	発電(化石燃料)	H			M	M	H		M	M	L	M	M	VH	M		H	VH	VH		VH			
		発電(水力)	M					M	VH	M	M	M	L			L		VL		VL		VL			
直接 産業	製品製造	計測機器、試験機器ほか製造業： 通信計測、環境計測、PQA	M		L	M	M	VL	M	H	H	L	L		H	M		L	H	M		M			
		電子部品およびボードの製造業 (半導体)：センシング&デバイス	H		L	M	M	VL	M	M	M	L	L		L	M		L	L	H		M			
		その他電機機器製造業	M			M	M	M	M	M	M	L	L		L	L		L	L	H		M			
		金属製品製造業、金属加工サービス： アンソワテックマック	M			M	M	M	M	M	M	L	L	L	M	M		L	L	VH		M			
	事業運営	本社の活動	VL				VL		M	VL	L	VL	M		VL	L		VL	VL	VL		VL			
バリュー チェーン 下流	製品使用	通信装置製造業	M		L	M	M	VL	VL	M	M	L	L		VL	L		L	L	H		M			
		自動車部品及び付属品製造業	L		L	M	M	VL	VL	M	M	M	L	L	VL	L		L	L	M		M			
		調理食品製造業	H			M	VH	H		VL	M	M	L	L	M	M		M	L	M		M			
		医薬品、農用化学品及び 植物性薬品製造業	H	H	L	VH	H		VL	M	M	M	L		H	M		M	M	M	M	M			
		有線通信業	VL					L	VL	VL	M	M	L	VL	L	M	VL		VL	VL	L		L		
		無線通信業	VL					L	VL	VL	L	L	L	VL		M	VL		VL	VL	L		L		
	物流	鉄道運送業	VL				L	M	M	M	M	H	M		M	M		L	M	L	L	M	M	VH	
		その他の陸運業	VL					L	M	M	M	M	L	M		M	L		VL	L	L	M	M	L	
		航空貨物運送業	VL				VL	VH	M	VL	L	L	L	M	L	H	M		VL	M	L	L	VH	VH	
		海運・沿岸運送業	L			M	M	M	M	H	H	L			M	H	L		M	H	L	L	VH	VH	
	廃棄物 処理	廃棄物収集業	M				M	M	VL	M	L	VL	M		H	M		M	M	M	M	M	H	M	
		材料再生業	M			H		L	M	VL	VL	VL	M		M	M		M	M	M	M		H	M	
		廃棄物処理・処分業	M			VH	M	M	M	VL	VL	L	VL	M	H	M		M	M	H	H	H	H	M	

想定される事業リスクとアンリツの対応

アンリツは、潜在的なリスクが想定される事業活動、リスクの発生場所、現時点での対応の有無を把握しました（下表参照）。

自然への依存により発生するリスク

カテゴリー		事業における自然への依存	自然が経済・社会活動にもたらす恩恵	恩恵の低減により経済・社会が受ける影響	事業リスクとその発生場所	アンリツの既存対応
物理的 リスク※4	慢性	水資源	水資源の供給	水供給量の減少、水不足	【上流】新たな水源開発が必要となることにより、生産期間が長期化し調達コストが増加	なし
					【直接操業】水を比較的多く使うデバイス製品の生産が停滞	<ul style="list-style-type: none"> 水使用量の削減（直接操業）
		気候調整	自然による気候の調整作用（土壌や植物による温室効果ガスの長期貯蔵を通じて気候が調整される）	気候の変化、特に夏季の気温上昇	【上流】労働生産性の低下に伴う生産原価上昇による調達コストの増加	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出量削減
					【直接操業】気候変化に合わせて空調を使用することによる電力コストの増加	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出量削減 太陽光自家発電比率の向上
	急性	洪水緩和	植生が洪水の被害を緩衝・減衰させる作用	洪水や風水害の激甚化・高頻度化	【上流】生産期間の短期化や生産地の変更などに伴う調達コストの増加	なし
					【直接操業】生産期間の短期化および対策設備の増設による操業コストの増加	<ul style="list-style-type: none"> 事業地の移転（東北アンリツ（株）第二工場の建設と生産集約）
					【下流】インフラ損傷や通行止めなどによる配送の遅延、輸送ルート変更の高頻度化によるコストの増加	なし
		気候調整	自然による気候の調整作用（土壌や植物による温室効果ガスの長期貯蔵を通じて気候が調整される）	風水害の激甚化や浸水被害	【上流】浸水被害による生産の停滞	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出量削減 調達部門によるサプライヤー管理
					【直接操業】浸水被害による生産の停滞	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出量削減 太陽光自家発電比率の向上

自然への影響により発生するリスク

カテゴリー		事業による自然への影響	経済・社会活動による自然との関わり	事業リスクとその発生場所	アンリツの既存対応
移行リスク※5	評判	土地利用	陸域、淡水域、海洋域の土地利用による自然の改変	【上流】採掘活動により生物の生息地の劣化や分断が引き起こされた地域の資源を調達することによるブランドイメージの低下や不買運動	<ul style="list-style-type: none"> 倫理ある調達活動の推進 サプライヤーへのCSR調達調査、現地調査の実施
				【直接操業】事業敷地の緑地を活用した地域生態系の保全を行わないことによるブランドイメージの低下、ステーキホルダーとの関係悪化	<ul style="list-style-type: none"> 緑化条例の順守 地域在来種の植栽
		外来種の導入	侵略的外来種の越境移動	【下流】外来種対策に後ろ向きな輸送業者や廃棄物業者を使用することによるブランドイメージ低下	なし
	政策	温室効果ガス排出	温室効果ガス排出による気候への影響	【上流】温室効果ガス排出の規制強化や排出量削減への社会的要請の高まりに対応するためのコストの増加	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出量削減
				【上流】温室効果ガス排出の規制強化や排出量削減への社会的要請の高まりに対応するためのコストの増加	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出量削減 太陽光自家発電比率の向上
				【下流】運送業者による温室効果ガス排出量削減対策強化に伴う製品の輸送コスト増加	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出量削減
		土壌・水質への有害汚染物質	有害汚染物質の排出	【直接操業】土壌・水質汚染物質の規制強化や汚染防止への社会的要請の高まりに対応するためのコストの増加	<ul style="list-style-type: none"> 工程系排水の自主管理 地下水管理、排水管理 化学物質管理
		土地利用	陸域、淡水域、海洋域の土地利用による自然の改変	【上流】生物多様性上重要なエリアの土地利用規制に起因する部品生産停滞	なし
				【直接操業】緑化基準の強化や、進展する国内外の生物多様性保全施策に伴う社会的責任の拡大への対応コストの増加	<ul style="list-style-type: none"> 緑化条例の遵守 地域在来種の植栽
	技術	その他の非生物資源	金属や鉱物など、生物由来以外の資源利用	【直接操業】資源の再生利用や循環利用など、環境負荷低減に貢献する製品やサービス開発のためのコストの増加	<ul style="list-style-type: none"> 環境配慮型製品の開発 製品による資源循環推進

※4 物理的リスク：自然の劣化と、それに伴って自然が経済・社会にもたらす恩恵が低減することにより生じるリスクのこと。急性（短期的で特定の事象の発生によるリスク）と慢性（時間の経過とともに徐々に生じる自然の状態の変化によるリスク）に分けられる

※5 移行リスク：自然を復元させるなど、自然に対するマイナスのインパクトを軽減させることを目的とした行動に、各主体間で不整合が起きている場合に組織に生じるリスクのこと。例えば規制や政策、技術、投資家心理、消費者の考え方の変化によって引き起こされる可能性がある。ここには評判リスク、政策リスク、技術的リスクなどがある

自社の事業活動（直接操業）における優先して対応する地域の分析

TNFDは、組織の直接操業やバリューチェーンにおける活動場所について、優先的に対応すべき地域を特定することを求めています。優先地域は、次の2つの側面から検討することが推奨されています。

- 生態学的に要注意と考えられる地域（生物多様性上の要注意地域）
- 組織が重要と特定した地域（事業上の重要地域）

生物多様性への依存と影響が大きいと推測される「製造拠点」、従業員が多く環境負荷が高いと想定される「事業拠点」「開発拠点」を対象として、優先地域の検討を実施しました。

評価対象拠点

日本	<ul style="list-style-type: none"> ●厚木地区 (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)：神奈川県厚木市) ●東北地区 (東北アンリツ (株) 第一工場、第二工場：福島県郡山市) ●平塚地区 (アンリツテクマック (株)：神奈川県平塚市) ●川崎地区 ((株) 高砂製作所：神奈川県川崎市) ●鶴岡地区 ((株) 鶴岡高砂製作所：山形県鶴岡市)
米国	Anritsu Company (カリフォルニア州)、Anritsu Infvis Inc. (イリノイ州)
英国	Anritsu EMEA Limited (ベッドフォードシャー)
ルーマニア	Anritsu Solutions S.R.L (ブカレスト)
中国	Anritsu Industrial Systems (Shanghai) Co., Ltd. (上海)
タイ	Anritsu Infvis (THAILAND) Co., Ltd. (チョンブリー)

生物多様性上の要注意地域の分析

要注意地域は、TNFDの定義とそれに対応した評価指標を参考に、以下の内容について評価を行いました。

評価指標

要注意地域の定義	評価指標
生物多様性の重要性	以下の指標を総合的に評価 <ul style="list-style-type: none"> ●保護地域・生物多様性重要地域※8と拠点との近接 ●拠点におけるSTAR-T指標※9の高さ
生態系の十全性※6	以下の指標を総合的に評価 <ul style="list-style-type: none"> ●生態系の十全性が高いエリア：Biodiversity intactness index (生物多様性完全度指数) ※10の高さ ●生態系の十全性が急速に低下しているエリア：樹林被覆率の経年変化
生態系サービス※7供給の重要性	先住民や地域コミュニティなど生態系サービスの供給において重要なエリアの有無
水の物理的リスク	以下の指標の高さを個別に評価 <ol style="list-style-type: none"> 1. 水ストレス※11 2. 水質 3. 河川洪水リスク 4. 浸水深※12

※6 生態系の十全性：生態系の構成、構造、機能が自然の変動範囲内で健全に保たれている程度

※7 生態系サービス：人類が生態系から得られる恵み。具体的には、食料や水の供給、水質浄化、土壌浸食の抑制など

※8 保護地域・生物多様性重要地域：保護地域は、国立公園のように法的または制度などにより保護されているエリア。生物多様性重要地域 (Key Biodiversity Area：KBA) は、科学に基づいて生物多様性上の重要性が認識されているエリア

※9 STAR-T指標：世界的な種の絶滅リスクの低減に対する潜在的な貢献を示す指標。この指標が高いことは、多くの絶滅危惧種などの生息を支える地域であることを示す

※10 Biodiversity intactness index (生物多様性完全度指数)：人間の活動 (土地の改変など) の影響を受けていない自然の状態と比較して、どれほどの生物種が残っているかを示す指標

※11 水ストレス：水の利用可能性が低いエリアを示す指標

※12 浸水深：MS&ADインターリスク総研株式会社・東京大学・芝浦工業大学が共同開発した洪水リスクファインダーを用い、2020年の気候における、100年に1度の確率で生じる洪水での浸水深分布を指標とした。ここでの浸水深は河川からあふれた洪水が発生した際の地面から水面までの高さを示す

各評価指標の評価結果は以下のとおりです。

拠点名	①生物多様性の重要性	②生物多様性の十全性	③生態系サービス供給の重要性	④水の物理的リスク			
				1) 水ストレス	2) 水質	3) 河川洪水リスク	4) 浸水深
厚木地区	Medium	周辺に急速劣化あり		Medium - High	2.5		0
東北地区（第一工場）	Medium				2.5		7.88
東北地区（第二工場）	Medium	周辺に急速劣化あり			2.5		0
平塚地区	Medium			Medium - High	2.5		5.87
川崎地区	Medium			Medium - High	2.5		0
鶴岡地区					2	Medium - High	8.21
米国（Anritsu Company）	High				2.5	High	0
米国（Anritsu Invis Inc.）	Medium			High	3.5		0
英国	Medium			High	3.5		0
ルーマニア				High	3.5		0
中国				High	3.5	Extremely High	0.16
タイ				Extremely High	2.5	High	0.52

※ 空欄は該当する結果がない、または評価結果がMediumより低いことを示す

■ 評価結果の概要

神奈川県厚木市に位置する厚木地区は、保護区である神奈川県立丹沢大山自然公園の5km圏内にあります。 米国カリフォルニア州モーガンヒルにあるAnritsu CompanyはSTAR-T指標から、多くの絶滅危惧種などの生息を支える地域に該当します。厚木地区と東北地区の東北アンリツ第二工場周辺では樹木被覆率の顕著な減少が発生していることが確認されました。

水の物理的リスクでは、製造拠点で洪水被害を受けた経験を踏まえ、河川洪水リスクと浸水深に着目しました。その結果、Anritsu Company、中国、タイの製造拠点の洪水リスクが高く、河川に近接する東北地区の第一工場と鶴岡地区で洪水時の浸水深が高いことがわかりました。



厚木地区からみた大山



Anritsu Companyの緑地

事業上の重要地域の分析

事業上の重要地域は、主に以下の視点で評価しました。

- 売上高や従業員数、事業運営上の重要拠点
- 環境依存度の高さ、環境に与える負荷の大きさ
- 土地利用面積の大きさ

売上高や従業員数の多い拠点には、開発や製造の部門を持つ厚木地区、東北地区（東北アンリツ第二工場）、Anritsu Companyが該当しました。事業運営上の重要拠点としては、グループの本社がある厚木地区を選定しました。

環境依存度の高さ、環境に与える負荷の大きさは、「水使用量」「温室効果ガス排出量」「排水量」「廃棄物排出量」を指標として評価しました。この結果は売上高や従業員数の多さに比例し、上記同様に厚木地区、東北地区（東北アンリツ第二工場）、Anritsu Company の3拠点が該当しました。

これらの3拠点は、土地利用面積が大きいため、地域の生物多様性に与える影響や波及効果が大きいと考えられます。

優先する事業拠点

生物多様性上の要留意地域の分析、および事業上の重要地域の分析の結果を検討した結果、生物多様性の重要性や生態系の十全性の評価が高く、かつ事業上の重要性も高い厚木地区、東北地区の東北アンリツ（株）第二工場、米国Anritsu Companyを対応を優先する拠点としました。

対応を優先する拠点

対応を優先する拠点	厚木地区
	東北地区（東北アンリツ（株）第二工場）
	Anritsu Company

優先拠点における依存と影響の特定

アンリツグループは、2025年度に厚木地区とAnritsu Companyを対象として依存と影響の詳細分析を行いました。ENCORE^{※1}を用いて自然への潜在的な依存と影響を評価した結果を基に、地域の実態を踏まえ分析した結果、以下のことがわかりました。

※1 ENCORE：Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposureの略称。自社の属するセクターにおける自然への依存とインパクトを特定するツール

厚木地区

厚木地区では、自然関連の依存と影響の分析の結果、水資源や温室効果ガス排出、汚染に関して依存や影響があることが分かりました。生物多様性に関する分析では、保護区との近接により生物多様性の重要性、周辺地域での生態系の十全性低下が確認されました。この結果から、土地利用において生物多様性の保全に資する施策を実施することは、地域にとっても意義のあることと考えられます。具体的な施策を検討するために、敷地内と周辺地域の自然環境の現状把握と課題の抽出を行いました。その結果は以下の通りです。

敷地内の生物多様性の状況

2025年5月～6月にかけて、敷地内に生息する鳥類および昆虫類を対象とした専門家調査を行いました。また、従業員が日常の管理業務を行うなかで確認した種についても記録を行い、鳥類と昆虫類の確認種を整理しました。その結果、厚木地区の敷地には、在来種からなる樹林や草地、水域など多様な環境が存在することから、市街化された中であっても、地域に生息する鳥類の休息、採餌、繁殖の場として一定の役割を果たしていることがわかりました。



在来種による樹林



敷地内で確認したキタキチョウ



セグロセキレイ（神奈川県RDB 減少種）

周辺地域の自然の状況

生物多様性の評価では、流域や自治体といった地域単位で自然を捉えて現状を把握し、対応策を検討することが大切です。そのため、土地利用の変遷や植生の現況等について、公開情報を基に机上調査を行いました。

[周辺地域の自然環境]

調査項目	調査結果
標高、地形、土質	<ul style="list-style-type: none"> 厚木地区は、河川に沿って低地や台地が形成された河岸段丘の一部にある
植生	<ul style="list-style-type: none"> 西側の山地には、植林地や落葉広葉樹の二次林が広がっている 台地上には耕作地が点在している 1.5 km圏内では恩曽川沿いにコナラ群落（二次林）、本社東側にシラカシ群落が分布する
保護地域	<ul style="list-style-type: none"> 植林地や落葉広葉樹の二次林が分布する西側の山地は国定公園や鳥獣保護区域に指定されている
土地利用の変遷	<ul style="list-style-type: none"> 厚木地区の周辺では市街化が進み、田畑の減少や住宅・工場の増加が進行してきた 河川周辺および台地と平地の境目である斜面緑地は、現代でも残っている 恩曽川周辺の稲作は、地域の数少ない農環境である

課題および今後の方向性

厚木地区の周辺には、厚木市の特徴的な地形のひとつである台地の辺縁部に残る斜面林や、恩曽川沿いおよび恩曽恩名のコナラ林等が地域の景観を作り出し、これらの残された緑地が生物多様性を支える機能を担っています。しかし、市街化等により緑地や農地は減少傾向であり、昔ながらの地域景観や防災機能、生物の生息空間も失われつつあります。外来種の増加や、水辺や草地といった多様な環境が減少していることも、それらの環境に依存する生物の多様性に影響を与えています。このような自然環境の中で、厚木地区の敷地内の緑地は、地域の生物多様性保全に貢献できる可能性を有しています。今後、敷地を生物多様性に配慮して有効活用し、この地域の生物多様性の保全に寄与していくことを目指します。

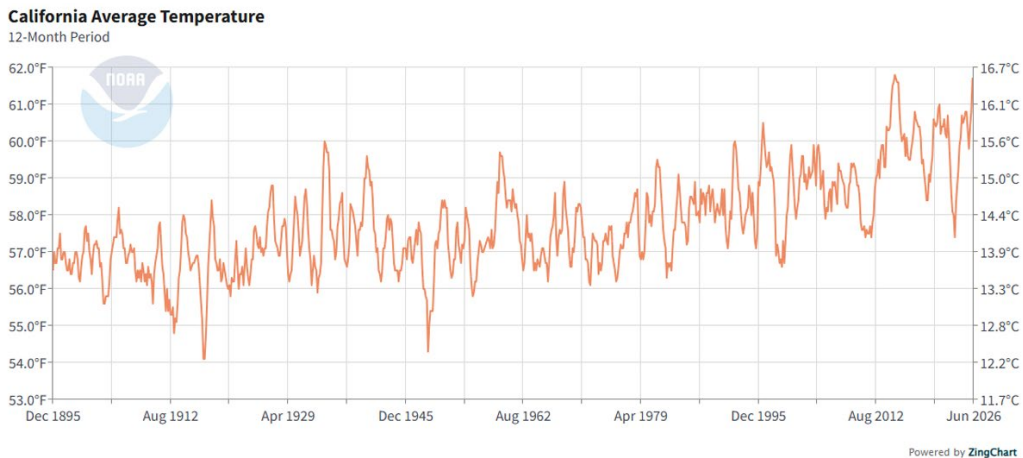
Anritsu Company (米国カリフォルニア州)

Anritsu Companyでは、自然関連の依存と影響の分析により、水資源、水質浄化、洪水の緩和など水に関連した自然への依存が多く確認されました。そこで、2025年度は、水に関連した机上での分析を深めました。その結果は以下の通りです。

Anritsu Company (米国カリフォルニア州)の水に関連した分析

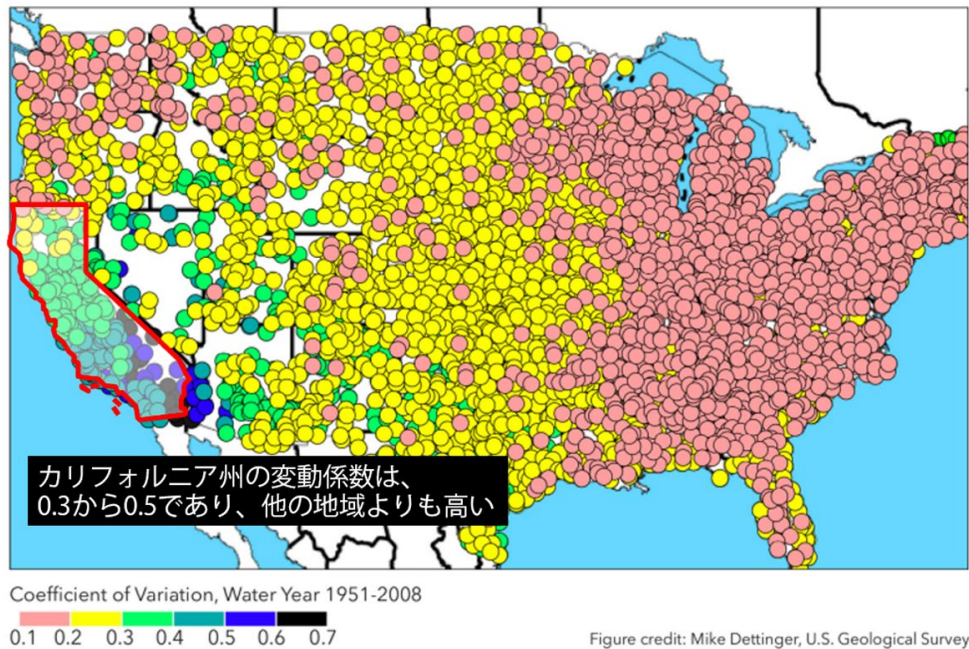
カリフォルニア州の年間平均気温は1895年以降上昇しています。これに伴う積雪量の減少、蒸発の増加、植物や人間による利用量の増加が見られ、同じ降水量であっても、利用できる水の量は減少すると考えられます。

カリフォルニア州の月別平均気温



出典：NOAA National Centers for Environmental Information (NCEI), Climate at a Glance: Statewide Time Series, 参照日 2026年7月23日

また、降水量の年ごとの変動は、干ばつや洪水の発生リスクとも関係しています。以下の図は、1951年から2008年までの米国本土における降水量の年ごとの変動を示したものです。Coefficient of Variation (変動係数)が高いほど、年ごとの降水量の変動が大きいことを表します。カリフォルニア州では降水量の変動が大きく、干ばつの強度や期間が増す一方、強い嵐や高い洪水流量も生じやすくなっています。



出典：Dettinger, Michael & Ralph, Fred & Das, Tapash & Neiman, Paul & Cayan, Daniel. (2011). Atmospheric Rivers, Floods and the Water Resources of California. Water. 3. 445-478. 10.3390/w3020445. をもとにカリフォルニア州の範囲を加筆

今後の方向性

主に水資源について調査を行いました。一般的な評価ツールおよび机上調査では拠点レベルでのリスク分析に必要な詳細な情報が得られません。今後は、自然への依存と影響が大きいと示唆された「水資源・水質・洪水被害・周辺の生物多様性の重要性・廃棄物」の観点で地域情報を収集・整理します。この情報を基に精緻な分析を行い、リスク評価を進めていきます。

水資源の保全

アンリツグループは、水が生命と社会を支える貴重な資源であり、その循環と水質の維持が持続可能な未来づくりに不可欠であると考えています。人と自然が調和できる事業活動を継続するため、次の活動を中心に水資源の保全に取り組みます。

- **水質汚染の防止および法令遵守**
水質保全に向けて、法令遵守に加え、法令より厳しい自主管理基準を設定し、排水などから生じる汚染リスクの最小化に努めます。
- **有害化学物質の削減**
有害化学物質の使用中止を目指して使用量を可能な限り減らしていくことで、より安全な水環境を実現します。
- **取水量の管理・削減**
地域の水循環や生態系の健全性を守るため、事業所での取水量の管理・削減を継続し、必要以上の水を使用しません。
- **淡水生態系の保全**
上記の取り組みを徹底することで、河川や内陸の淡水環境における生態系のバランス維持に努め、自然との共生を図ります。

目標・進捗

目標	2025年度実績
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 (2030年度までに5.0%以上削減)	25.6%削減

取り組み・活動実績

水の有効利用

アンリツグループは、水を有効利用するために次の活動を行っています。

■ 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、漏水点検をはじめ、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。
平塚地区では、金属材料の脱脂洗浄装置のすすぎ用として使用するリンス水を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、年間約40㎡の水使用量削減につなげています。Anritsu Company (米国) では、多量の洗浄水を必要とする薄膜デバイス製造サービスにおいて洗浄水の循環使用を行い、水使用量の削減に取り組んでいます。
これらの取り組みにより、2025年度の水使用量は61,191㎡、基準年度である2019年度比25.6%削減となりました。



節水型トイレ

水使用関連データ

■ 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います。地下水の枯渇抑制に配慮し、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すくする柵を設置しています。

水資源保全の取り組み

施策	厚木地区	平塚地区	東北地区	Anritsu Company (米国)	Anritsu EMEA Limited (英国)
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	—	●	—	—	—
雨水浸透枳の設置	●	—	—	—	—
節水用バブルの設置	●	—	—	●	—
トイレ用擬音装置の設置	●	—	—	—	—
漏水点検の実施	●	●	●	—	—
高効率な温水器への更新	—	—	—	●	—
乾燥に強い植物への植替	—	—	—	●	—
点滴型の給水設備への切り替え	—	—	—	●	—
雨季の水やり停止	—	—	—	●	—
水非使用の窓洗浄方法導入	—	—	—	●	—
外部機関による給水設備の点検	—	—	—	●	●

地下水管理

■ 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。

AqueductによるとAnritsu EMEA Ltd.のある英国ルートン市が水ストレス*が高く、さらに東北地区がある福島県郡山市とAnritsu Companyがあるカリフォルニア州は、2030年までに水ストレスが高くなることが予想されています。水資源を有効活用するために、GLP2026では国内グループ、Anritsu Company、Anritsu EMEA Limitedにおける水使用の合計量の削減を目標として掲げ、取り組みを進めています。

水リスク評価

水リスク評価ツール		厚木地区 (厚木市)	東北地区 (郡山市)	米国 (カリフォルニア州)	英国 (ルートン市)
Aqueduct	水ストレス	Medium-high	Low-medium	Low	High
	2030年の水ストレス	Low-medium	High	High	High
	河川の洪水リスク	Low-medium	Low-medium	High	Low-medium
Water Risk Filter	水不足リスク	Low risk	Very Low risk	Medium risk	Low risk
	洪水リスク	High risk	High risk	High risk	High risk

Aqueduct評価

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

Water Risk Filter評価

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

〈使用ツール〉

Aqueduct：世界資源研究所 (WRI) が発表した地域ごとの水リスクの状況を示した世界地図・情報

Water Risk Filter：世界自然保護基金 (WWF) とドイツ投資開発会社 (DEG) が開発した水リスクマップ。水資源不足、洪水、干ばつ、水量の季節変化、水質などの物理的リスク、規制リスクなどによる事業影響を評価

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

水消費

アンリツグループは、空調用クーリングタワーでの水の蒸発、クリーンルームの加湿用ボイラー、植栽への水やりなどにより水を消費しています。グループ全体の2025年度の消費量※は8,545 m³であり、総取水量の14.0%でした。

※ 消費量：取水した水のうち、下水道や河川などに排水されない水の合計。アンリツグループの場合は、製品に組み込まれる水はなく、蒸発・蒸散した水、植栽への水やりの水などが相当する

取水源

厚木地区は、一部のトイレの洗浄に地下水を使用しています。その他は全て地表水を取水源とする地方自治体などの第三者が供給する上水を購入しています。

環境汚染予防

有害物質による大気、水、土壌などの汚染は人々の健康や自然環境に悪影響を及ぼし、気候変動の原因にもなっています。アンリツグループは、製品への使用や製造工程およびその他の事業活動においてさまざまな化学物質を取り扱っており、化学物質の管理と削減は、大気、水、土壌などの汚染防止、安全な生活環境や生物多様性の保全のために重要であると考えています。次の取り組みを行い、環境汚染予防に努めます。

- **法令より厳しい自主管理基準による管理**
事業所からの排水などについて法や条例の基準より厳しい自主管理基準を設定し、管理します。
- **化学物質の管理**
使用する化学物質については、管理システムを運用することで、排出削減に取り組みます。
- **サプライチェーン全体での削減**
製品への有害物質の含有を削減するために部材調達基準や製品設計の基準を設け、サプライチェーン全体における人の健康や地球環境への影響を最小限にするように取り組みます。

目標・進捗

目標	2025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 （自主管理基準と2025年度実績は、 国内グループ排水水質測定データ を参照）
米国TSCA(有害物質規制法) PFAS※1データ報告規則などへの対応	情報収集し、適宜対応を進めている

※1 PFAS：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

取り組み・活動実績

化学物質管理

アンリツグループは、使用する化学物質を適切に管理しています。
国内グループにおいて、化学物質排出把握管理促進法のPRTR制度※2の届出が必要な取り扱い（排出量/移動量）は有りません。
※2 PRTR制度：人の健康や生態系に有害な恐れのある化学物質が、事業所から大気、水、土壌へ排出される量と廃棄物に含まれて事業所外へ移動する量を、事業者が把握し国に届け出をし、国は届出データや推計に基づき、排出量・移動量を集計・公表する制度

	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
化学物質使用状況の把握	● 使用物質の把握 ● 3ヵ月ごとの棚卸による購入量、使用量、廃棄量、保有量の把握
法規制対応	● PRTR制度対象物質の取扱量、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 ● 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の実施

[化学物質管理の詳細はこちら](#)

製品含有化学物質管理

アンリツグループは、製品への有害化学物質の含有を防止するために、国内外の法規制（化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律、欧州RoHS指令、欧州REACH規則など）や業界標準を遵守しています。製品、包装材などに含有する化学物質は、「アンリツグループグローバルグリーン調達ガイドライン」で基準を定め、サプライヤーと協働して適切に管理しています。

[製品含有化学物質管理の詳細はこちら](#)

品質と製品安全

有害廃棄物管理

アンリツグループの有害廃棄物※3の発生量は少なく、デバイスの開発・製造工程での発生がその大半を占めています。環境汚染防止や安全確保のために、廃棄物の管理を徹底しています。

※3 有害廃棄物：国内グループでは、有害廃棄物を廃掃法（廃棄物の処理及び清掃に関する法律）の「特別管理産業廃棄物」と定義しています。

[有害廃棄物管理の詳細はこちら](#)

廃棄物管理

国内グループでは、工場や事務所から発生する廃棄物、使用済み製品についても関連法令を遵守した適切な管理や処理を行うとともに、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）に注力し、資源の有効利用を行っています。

廃棄物管理の詳細はこちら

排水管理

国内グループでは、事業の内容に応じた取り組みを各地区で行うとともに、定期的な設備点検と訓練により、事故発生に備えています。2025年度の国内グループの水質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。

地区ごとの排水管理

対象	取り組み	施策
厚木地区	工程系排水の無害化	<ul style="list-style-type: none"> 工程系排水処理設備の設置 重金属を含む廃液のバッチ回収
	汚染水の漏洩防止	<ul style="list-style-type: none"> 排水タンク、中和剤タンクの防液堤の設置 緊急遮断弁の設置
	pHの自主管理基準遵守	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> バッチ回収 週一回の簡易分析
	行政と取り決めた項目や物質の管理	<ul style="list-style-type: none"> 専門機関による公定分析を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	<ul style="list-style-type: none"> バッチ回収
	原液の漏洩防止	<ul style="list-style-type: none"> バッチ回収
	すすぎ用リンス水の漏洩防止	<ul style="list-style-type: none"> 再生して循環使用
東北地区	pHの自主管理基準遵守	<ul style="list-style-type: none"> 監視装置と緊急遮断弁の設置

排水管理の詳細はこちら

地下水管理

国内グループでは、土壌汚染対策法や地方条例の対象である有害物質について、法令より厳しい自主管理基準値で管理しています。漏洩によって地下水汚染につながりやすい有機塩素系物質である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年に使用を全廃しました。

厚木地区では、有機塩素系溶剤を必要とするめっきや塗装、プリント基板製造を行っていましたが、現在は行っていません。また、アンリツグループで唯一地下水を取水しており、汚染防止や涵養に努めています。

地下水管理の詳細はこちら

騒音・振動管理

アンリツグループは、大きな騒音・振動を発生させる事業は行っていません。機械プレス機や送風機、圧縮機など、騒音、振動の出る装置を有する国内グループの各地区では、法や条例に則した届出や規制基準の遵守、近隣への配慮も行っています。2025年度の国内グループの騒音の値は基準値より低いレベルで推移しており、法令違反や事故はありませんでした。

騒音・振動管理の詳細はこちら

大気汚染管理

国内グループでは、東北アンリツ第一工場に大気汚染防止法の規制対象となるばい煙施設として暖房用の重油ボイラーがあり、法に則って適切に管理しています。その他の国内サイト、海外グループには大気汚染防止法に関わる設備はありません。建築物解体・改修・補修の際の石綿調査や対策は、法や条例に則して適切に対応しています。社有車に関しても、低公害車、ハイブリッド車やEV車を優先して導入し、大気汚染防止や温室効果ガス排出量の削減に努めています。

東北地区では法より厳しく設定した自主管理基準値を設け、基準値以下に抑えられるよう管理しています。2025年度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。

東北地区の大気測定データ (Excel)

資源循環

世界的な人口増加や大量生産・大量消費を背景とした使い捨て文化の影響により、廃棄物の発生量は増加しています。アンリツグループは、次の取り組みを通じて資源循環型社会の実現、廃棄物ゼロエミッション維持を推進しています。これに加え、プラスチックごみゼロ、製品における資源循環（サーキュラーエコノミー）の実現に注力しています。

- **廃棄物の最小化とゼロエミッション**
事業から発生する廃棄物を最小化するとともに、ゼロエミッション※1を維持します。
- **プラスチックごみゼロへの取り組み**
「プラスチック基本方針」のもと、2030年までにプラスチックごみゼロを目指しています。
[プラスチック基本方針 \(PDF\)](#)
- **資源循環（サーキュラーエコノミー）の実現**
使用済み製品を自社製品の資材として再生利用するサプライチェーンの構築を推進し、資源循環の実現を目指します。
- **資源の有効利用**
環境に配慮した資材の利用やリファーマビリティ※2などを通じて、事業のあらゆる場面で資源の有効利用に努めます

※1 ゼロエミッション：廃棄物の直接埋立および単純焼却される廃棄物の割合が0.5%未満となっている状態。アンリツは2004年からゼロエミッションを継続
 ※2 リファーマビリティ：回収した製品を修理・校正し、販売すること

目標・進捗

アンリツグループは、製品における資源循環、プラスチックごみ、廃棄物に関連する目標を策定しています。

製品における資源循環（サーキュラーエコノミー）の実現

2026年度の目標	2025年度実績
資源循環に対応した製品をリリースする	ステンレス再資源化・調達の資源循環スキームを構築

プラスチックごみ関連目標

対象	2030年度目標	2026年度目標（中期目標）※1	2025年度実績
事業所内で使用するペットボトル	使用量ゼロ ＊ 基準年度(2021年度) 使用量：5.7t	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	使用量：2.6t
お客さまに出荷する製品	プラスチック包装材ゼロ※2	製品の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	2030年度目標に対する進捗：46.0%
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	サプライヤーに説明会と協力要請を実施
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	2.7tを排出し、100%のマテリアルリサイクルを実現

※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

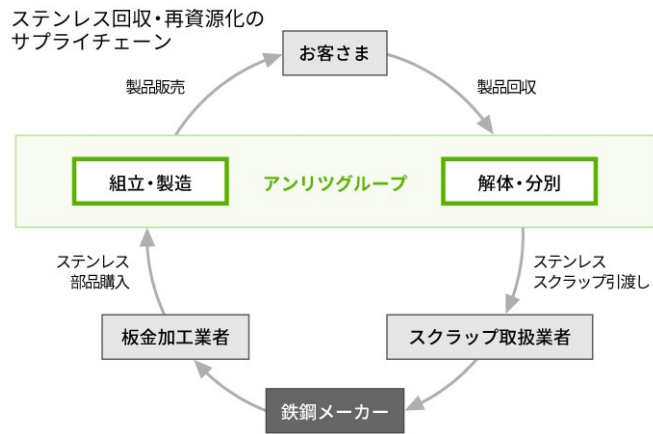
廃棄物関連目標

目標	2025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
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	18.2%削減

取り組み・活動実績

製品における資源循環(サーキュラーエコノミー)の実現

アンリツグループは、PQA事業の製品を対象に取り組みを進めています。2025年度は、パートナー企業の協力を得て、お客さまが使い終えた製品を回収して得られるステンレスを再資源化して循環させるサプライチェーンを構築しました。今後は構築したサプライチェーンを活かし、実際の製品の販売・回収および再資源化のプロセスを事業に組み込んでいきます。



加えて、製品に使用しているレアアースやレアメタルなどの希少金属の回収・再利用を推進しています。再利用に必要な処理と性能確認を行い、製品に利用することで、環境負荷の低減と安定調達との両立を目指しています。

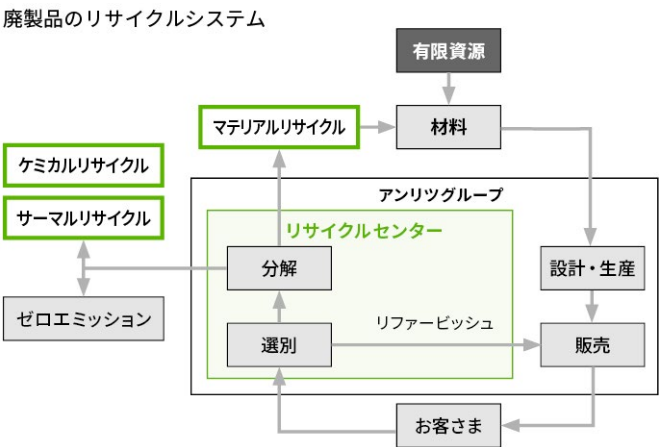
プラスチックごみゼロに向けた取り組み

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	主な施策
ペットボトル飲料	<ul style="list-style-type: none">自動販売機におけるペットボトル飲料の販売停止、回収箱の集約来訪者への飲み物を缶飲料や紙パックに切り替えウォーターサーバーの増設マイボトル、マイカップ利用の推奨
製品の包装	<ul style="list-style-type: none">緩衝材のバイオマス材への置き換えバイオマスポリ袋の採用お客さまへの通い箱による製品納入の提案製品包装材の回収
購入部材の包装	<ul style="list-style-type: none">サプライヤーへの協力要請素材に関する情報収集マテリアルリサイクルの実施
食品の包装	<ul style="list-style-type: none">マテリアルリサイクル可能な業者と委託契約を締結

■ 使用済み製品のリサイクル

アンリツ興産(株)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、主にお客さまの使用済み製品のリサイクル処理を行っています。2025年度は、138t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。



他社との協働による資源循環の取り組み

■ 機密文書のマテリアルリサイクル

アンリツ興産(株)は、厚木地区で発生した機密文書を回収し、外部の製紙会社へ溶解処理を委託しています。製紙会社はこれらの文書を含む古紙類を原料にしてトイレットペーパーに再生しています。アンリツ(株)はこのトイレットペーパーを購入して、厚木地区での使用を始めました。機密文書の処理を委託するだけでなく、それを原料として再生したものを使用することでマテリアルリサイクルを実現しました。

■ SAFの原料として廃食用油を供給

厚木地区の従業員食堂では、年間2トンを超える廃食用油が発生しています。これまで、この廃油はバイオディーゼル燃料(軽油代替燃料)などへのリサイクル用途として外部事業者供給してきました。アンリツグループは、グローバル企業として製品の輸送や社員の出張において航空機を利用する機会が多いことから、廃食用油をSustainable Aviation Fuel(SAF:持続可能な航空燃料)の原料として供給する取り組みを開始しました。SAFは、従来の化石燃料と比べてライフサイクル全体のCO₂排出量を約8~9割削減できる可能性があり、航空業界のカーボンニュートラル、そして社会全体のカーボンニュートラル達成に不可欠な燃料です。欧州では2025年から航空燃料の2%をSAFに置き換える法案が成立し、日本国内でも製造と供給が進んでいます。

■ 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。

2025年度末時点で、約1,500本のハブラシを回収しました。このプログラムでは回収量に応じてポイントが付与され、寄付基金として使用できます。



製品の長寿命化・省資源

■ 通信計測事業製品のリファーマビリティ

アンリツグループは、使用済み製品のリファーマビリティを推進しています。回収した使用済み製品から再使用可能なものを選定してアンリツカスタマーサポート(株)が修理・校正しています。アンリツ興産(株)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、リユースによる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。

■ EU電気電子廃棄物指令(WEEE)への対応

アンリツグループは、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。

※ WEEE指令: Waste Electrical and Electronic Equipment Directiveの略称。廃電気・電子製品に関するEUの指令

■ 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。2025年度は、目標とした1,750個に対して1,929個をこの梱包で輸送しました。

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	<ul style="list-style-type: none"> 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

廃棄物の管理・削減

アンリツグループは、環境総括責任者の下、社内規程を整備し、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。2025年度は5.9tの有害廃棄物が発生しましたが、100%リサイクルしました。

廃棄物管理（廃棄物の削減、3R推進、適正処理への取り組み）はこちら

有害廃棄物管理（有害廃棄物の管理とリサイクルの取り組み）はこちら

廃棄物に関する実績データはこちら

■ 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処理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。

※ 電子マニフェスト制度：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

地域社会との連携

■ 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（株）はこの活動に賛同し、国内グループ従業員が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ます。



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の紹介と、生産段階のエネルギー使用量や排出物発生量を報告します。

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：97,610 m²
 主要建物面積（延べ床面積）：110,357 m²

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2,000名が在籍、温室効果ガス（Scope 1+2）は全体の約50%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活動の中核であり、大部分の研究開発もここで行われています。アンリツインフィニス、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。

CO₂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「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。地区内には最大出力688kWのソーラーカーポートと太陽光パネルがあり、厚木地区の電力消費量の約6%を賄うことができます。2024年度は、130t-CO₂分のJクレジットを購入し、CO₂排出量を償却しました。厚木市内の国内営業拠点では100% CO₂フリー電力を購入しています。



太陽光パネル



ソーラーカーポート

厚木地区 アンリツインフィニス株式会社

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

アンリツインフィニスは、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。2025年10月、アンリツインフィニスは厚木市立緑ヶ丘小学校の5年生199名を招待し、「こども工場見学」を開催しました。この工場見学は、製造ラインの見学とアンリツインフィニスで製造する重量選別機で重さを調べる「はかる体験」を組み合わせたプログラムです。子どもたちからは「授業で習った内容が実際に見られて勉強になりました」、「重さをはかる体験ゲームがとても楽しかったです」といった感想が寄せられました。



「こども工場見学」の様子

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) : 5,094 m²
 主な製造品 : 光デバイス、高速電子デバイス、センシングデバイス機器

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向上、工程安定化、DX 技術導入による工場全体の環境負荷低減にも取り組んでいます。



クリーンルーム

厚木地区 マスバランズデータ

INPUT (主なエネルギー・資源使用量)

エネルギー・資源	単位	2025年度	2024年度	2023年度
電力	MWh	12,245.8	12,182.7	12,522.3
ガス	m ³	62,856.1	59,475.9	57,045.9
燃料	kL	224.3	226.7	234.9
水	m ³	47,331.0	44,982.0	46,310.0
化学物質 (HFC類、PFC類、N ₂ Oなど)	kg	92.1	68.2	197.0
化学物質 (国内法に基づく規制対象物質)	t	9.2	8.1	4.8
PRTR対象化学物質	t	0.2	0.3	0.3
紙	t	8.0	7.9	8.3
包装材	t	228.1	233.9	196.3

※ 上記データはアンリツ、アンリツインフィニス、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。

OUTPUT (廃棄物排出量)

排出物	単位	2025年度	2024年度	2023年度
CO ₂ (マーケットベース)	t-CO ₂ e	5,991.8	5,502.4	5,615.1
CO ₂ (ロケーションベース)	t-CO ₂ e	5,729.9	5,611.0	6,270.3
NOx	kg	109.2	97.6	86.9
排水	m ³	41,937.0	39,733.0	40,998.0
BOD	kg	124.0	97.2	125.2
一般廃棄物	t	37.9	38.0	36.3
産業廃棄物	t	48.8	59.3	38.6
リサイクル率	%	100.0	100.0	100.0

※ 上記データはアンリツ、アンリツインフィニス、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。

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：51,000 m²

主要建物面積(延べ床面積)：21,055 m²

第二工場

所在地：福島県郡山市待池台1-20-8

総敷地面積：71,800 m²

主要建物面積(延べ床面積)：14,181 m²

主な製造品：計測器

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。

CO₂排出量削減の取り組み

2023年7月に東北アンリツ第二工場で1,300 kWの太陽光発電設備と大容量蓄電池(NAS電池 定格出力：400 kW 定格容量：2,400 kWh)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。2025年度は、蓄電池の運用を従来の夜間使用中心から、電力コストの低減を重視した運用へと変更し、電力使用のピークを予測して充放電を制御することで、最大電力使用量(ピーク電力)の抑制を実現しました。同年度には1,416 MWhを発電し、同工場の電力消費量の約30%を太陽光による自家発電で賄いました。



プラごみゼロプロジェクト

東北アンリツでは2030年までにプラスチックごみをゼロにする取り組みを推進しています。商品出荷の際に使用する緩衝材のバイオマスPEFへの置き換えやインライン梱包の削減、CD・DVD-ROMメディアの削減などを実施。これにより前年度比2.3倍のプラスチックを削減し、削減率は48%となりました。



バイオマスPEF緩衝材

東北地区 マスバランスデータ

INPUT (主なエネルギー・資源使用量)

エネルギー・資源	単位	2025年度	2024年度	2023年度
電力	MWh	4,838.3	4953.1	5,055.3
ガス	m³	1,160.1	1,092.1	1,059.4
燃料	kL	0.6	37.2	121.5
水	m³	6,257.0	7,830.0	8,954.0
化学物質 (HFC類、PFC類、N₂Oなど)	kg	0.7	0.4	1.8
化学物質 (国内法に基づく規制対象物質)	t	0.3	0.3	0.5
PRTR対象化学物質	t	0.0	0.5	1.5
紙	t	1.1	0.9	1.3
包装材	t	29.9	27.9	22.8

OUTPUT (廃棄物排出量)

排出物	単位	2025年度	2024年度	2023年度
CO₂ (マーケットベース)	t-CO₂e	1,417.1	1,544.6	2,105.7
CO₂ (ロケーションベース)	t-CO₂e	1,482.8	1,682.5	2,050.5
NOx	kg	0.5	0.6	554.0
SOx	kg	0.2	0.1	461.0
排水	m³	6,257.0	7,830.0	8,954.0
BOD	kg	76.0	43.5	42.4
一般廃棄物	t	2.4	2.4	2.4
産業廃棄物	t	6.6	6.9	6.5
リサイクル率	%	100.0	100.0	100.0

鶴岡地区 株式会社鶴岡高砂製作所



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

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高砂製作所では、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、「生産革新活動」「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。

CO₂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。

プラスチックごみ削減の取り組み

高砂製作所では環境に配慮したもののづくりを目指し、プラスチックごみ削減を推進しています。

- 出荷製品に使用されるプラスチック包装材や添付品類を削減
- 納入品に使用される梱包緩衝材の置き換え、簡易包装化

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。2025年度の産業廃棄物排出量は、目標7.63t以下に対し実績6.8tとなり、梱包材をリユースすることで廃棄物を抑制できました。梱包材の年間リユース量は782.6 kgで、廃プラ排出量の16.7%に値します。



回生電源検査設備



梱包緩衝材リユース

鶴岡地区 マスバランスデータ

INPUT (主なエネルギー・資源使用量)

エネルギー・資源	単位	2025年度	2024年度	2023年度
電力	MWh	586.7	654.3	698.1
燃料	kL	0.5	0.6	0.5
水	m³	588.0	570.0	599.0
化学物質 (国内法に基づく規制対象物質)	t	0.7	0.9	0.8
PRTR対象化学物質	t	0.0	0.0	0.0
紙	t	1.3	1.4	1.5
包装材	t	24.6	18.3	10.7

OUTPUT (廃棄物排出量)

排出物	単位	2025年度	2024年度	2023年度
CO ₂ (マーケットベース)	t-CO ₂ e	254.9	264.4	330.0
CO ₂ (ロケーションベース)	t-CO ₂ e	256.1	278.2	306.9
排水	m³	588.0	570.0	599.0
一般廃棄物	t	19.0	20.0	19.2
産業廃棄物	t	6.1	5.8	7.2
リサイクル率	%	100.0	100.0	99.7

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：5,934.8 m²
 主要建物面積（延べ床面積）：2,683 m²
 主な製造品：切削・板金部品、ユニット組立品

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。



板金FMCシステム

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

平塚地区 マスバランスデータ

INPUT (主なエネルギー・資源使用量)

エネルギー・資源	単位	2025年度	2024年度	2023年度
電力	MWh	1,079.2	1,197.4	1,306.4
水	m³	736.0	628.0	523.0
化学物質 (HFC類、PFC類、N₂Oなど)	kg	0.5	11.3	9.4
化学物質 (国内法に基づく規制対象物質)	t	1.8	1.3	1.5
PRTR対象化学物質	t	0.0	0.0	0.0
紙	t	0.6	0.6	0.7

OUTPUT (廃棄物排出量)

排出物	単位	2025年度	2024年度	2023年度
CO₂ (マーケットベース)	t-CO₂e	487.8	516.1	509.5
CO₂ (ロケーションベース)	t-CO₂e	456.5	506.5	572.2
排水	m³	736.0	628.0	523.0
一般廃棄物	t	1.2	1.1	1.1
産業廃棄物	t	11.4	8.5	10.1
リサイクル率	%	100.0	100.0	100.0

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：64,264 m²
 主要建物面積（延べ床面積）：22,483 m²
 主な製造品：計測器

Anritsu Companyは、有線・無線通信機器の性能評価で使用す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2,774枚の太陽光パネルを設置しており、再エネ自家発電システムを通じて1,100 kWを発電しています。リサイクルと水資源の節約にも積極的に取り組んでおり、堆肥化できるものやリサイクル可能なものを分別し、埋め立てる廃棄物を60%削減しました。さらに、古い電子機器からの廃棄物や製造・生産工程で発生する余剰材料も全てリサイクルしています。構内の敷地には限られた水で生存できる植物を多く植えており、乾燥したカリフォルニアの気候においても緑豊かな景観を実現しています。



カーポートの太陽光パネル



植栽

Anritsu Company マスバランスデータ

INPUT（主なエネルギー・資源使用量）

エネルギー・資源	単位	2025年度	2024年度	2023年度
電力	MWh	8,969.9	9,881.5	8,848.3
ガス	m ³	109,719.3	142,176.1	115,481.8
燃料	kL	1.3	0.6	0.8
水	m ³	5,201.4	6,019.7	9,258.9
紙	t	1.6	2.1	2.3
包装材	t	11.3	12.4	14.4

OUTPUT（廃棄物排出量）

排出物	単位	2025年度	2024年度	2023年度
CO ₂ （マーケットベース）	t-CO ₂ e	1,718.7	1,930.6	1,934.1
CO ₂ （ロケーションベース）	t-CO ₂ e	2,908.1	3,258.1	1,934.1
排水	m ³	2,049.9	2,282.1	2,953.2
廃棄物	t	53.9	69.6	80.7
リサイクル率	%	79.8	80.4	73.1

人事総務担当役員メッセージ

人と組織の力を引き出し、
持続的な成長を支える風土を
育んでいきます

執行役員 人事総務総括 太田 耕平



2025年度の振り返り

アンリツグループは2030年度売上2,000億円の達成に向け、新領域ビジネスの拡大を加速しています。人事総務はこの経営戦略と人事戦略を連動させ、成長を支える基盤の強化を担っています。その実現に向けて、2025年度は人材確保と人材育成の強化に取り組みました。人材確保においては、新卒だけでなく経験者採用を積極的に行い、重点領域を支える人材や新製品開発・新市場開拓を推進する人材の拡充を図りました。人材育成においては、従来の研修に「サブリーダー向け研修」を追加し、キャリアの初期段階から一人ひとりの成長を継続的に支援する体系へと見直しました。これにより、従業員が自らの成長課題を認識し、主体的に成長する仕組みを整備するとともに、将来に向けた人材の計画的育成に取り組んでいきます。

多様な人材が活躍できる風土づくり

多様な人材による組織力の強化は、企業が持続的に成長していくための基盤そのものです。アンリツグループでは、多様性の推進と働きがいの向上を重要課題として位置づけ、その実現に向けた取り組みを進めています。特に女性の活躍推進においては、GLP2026のサステナビリティ目標として「女性管理職比率15%以上（連結）」を掲げており、2025年度実績は13%となりました。この目標達成に向けて、管理職候補となる経験者採用の継続に加え、若手層に対してマネジメントに携わる機会を積極的に提供していきます。

国内グループでは50代以上の従業員の比率が高く、年齢に関わらず活躍できる環境整備が一層重要となっています。2025年度のエンゲージメント調査では唯一、60代の働きがい満足度が低下しており、この世代への支援の必要性を強く認識しました。シニア層の働き方や役割に対する考え方は一様ではありません。若手育成や組織運営に力を発揮したい人もいれば、私生活との調和を重視した働き方を望む人もいます。こうした多様な意向に応じて、経験・知見を生かした役割設計や柔軟な働き方の選択肢を拡充し、一人ひとりが納得感を持って活躍し続けられる環境を構築していきます。

ライフワークバランスの実現に向けた働き方改革においては、全社的に時間外労働の抑制が進む一方で、特定の部門や個人においては負荷が偏在している課題が残っています。引き続き、経営層の積極的な関与による行動改革やAI活用による業務効率化を通じて課題を是正し、従業員が心身ともに健康で、安心して働ける風土を醸成していきます。

2026年度の重点テーマ

2026年度は「AIの本格活用」を主要テーマと位置づけ、人材戦略と業務改革を一体で推進します。採用プロセスにはAI面接を導入し、評価プロセスの標準化と選考の再現性・妥当性を高めます。あわせて、省力化によって創出された時間を候補者との対話やマッチングに振り向けることで、採用活動の質を向上させ、人材獲得力の強化を図ります。また、グループ全体でAI活用研修を実施し、AI活用事例の共有を進めます。これにより、業務効率化と生産性向上を推進するとともに、社員のデジタルスキルを高め、主体的な業務改善を促す組織風土を醸成し、従業員のエンゲージメントと価値創造力の強化につなげていきます。

学びと挑戦を支える組織風土へ

企業が中長期的に成長していくためには、好奇心を持って学び続け、既成概念にとらわれることなく新たな一歩を踏み出せる人材の力が欠かせません。その力を引き出すには、挑戦を後押しし、失敗を許容する環境整備が重要です。アンリツグループは、これまで培ってきた技術と企業文化にAIを融合させながら、従業員一人ひとりが学び、挑戦し、成長を実感できる組織への変革を進めていきます。そして、これらの取り組みを通じて人的資本の価値を最大化し、アンリツグループの持続的成長を実現してまいります。

人権の尊重

世界人権宣言から75年あまりが経過しました。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。

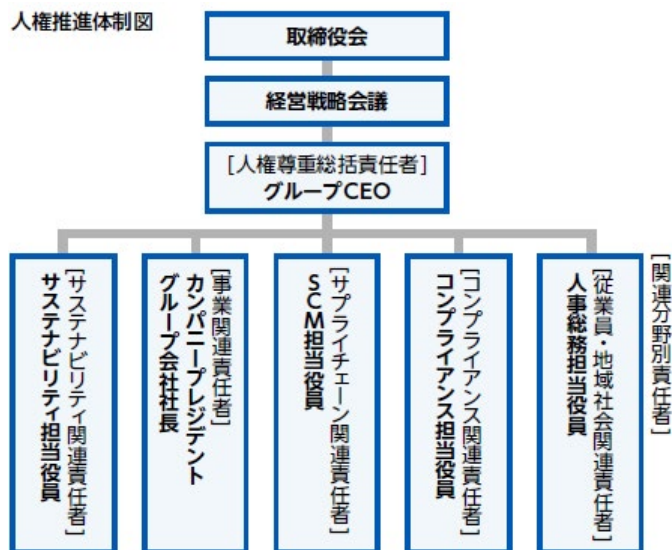
方針

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。本方針では、国際労働機関 (ILO) の中核的労働基準をはじめとする国際規範を支持・尊重しています。アンリツグループでは、その一つである「雇用と職業における差別の排除」の考え方に基づき、人種、国籍、宗教、信条、性別、性的指向、性自認、性表現、年齢、身分、心身障がい等に関わるいかなる差別も禁止しています。

- [アンリツグループ人権方針 \(PDF\)](#)
- [アンリツグループの人権課題 \(PDF\)](#)

体制

アンリツグループの人権尊重は、取締役会の監督の下、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状況・課題は、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。



取り組み・活動実績

人権リスクのマネジメント

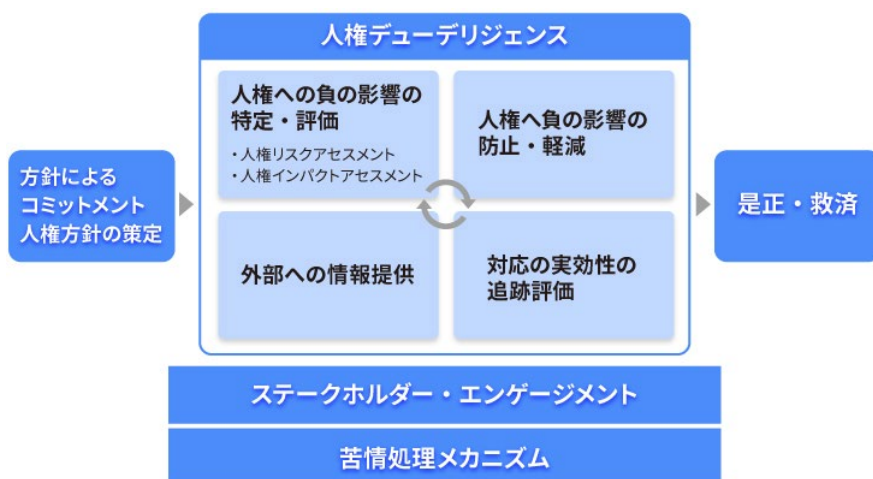
アンリツグループは、ステークホルダーへの人権リスクを事業継続や企業価値に影響を及ぼす重要な経営課題と認識しています。そこで、人権リスクを個別のリスクではなく、リスクマネジメントで定める事業活動に関わる7つの主要リスクすべてに内在する横断的リスクとして位置づけています。当該リスクは、取締役会の監督の下、各リスク管理責任者がリスクアセスメントおよび内部統制の整備・運用を通じて管理しています。また、人権デューデリジェンスを実施し、人権への負の影響の特定・防止・軽減・是正に取り組んでいます。これらの管理状況は経営戦略会議に報告され、同会議での審議を経て必要に応じて取締役会へ報告されることで、全社的なリスクマネジメントの枠組みの中で統合的に管理しています。

[リスクマネジメントの詳細はこちら](#)

人権デューデリジェンスの推進

アンリツグループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」が企業に対して求める人権尊重の責任を果たすために、2022年12月にアンリツグループ人権方針を制定しました。これに続き、私たちの事業活動が与える人権に対する負の影響を特定・評価し、さらに防止・軽減、対処方法を説明するために、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、継続的に運用することに取り組んでいます。また、広範なステークホルダーに対する苦情処理システムを準備し、人権デューデリジェンスで特定されなかった個人の人権被害の救済に対処する体制を整えています。

以下の図は、当社における人権デューデリジェンス、ステークホルダー・エンゲージメントおよび苦情処理メカニズムの全体像を示したものです。



■ 人権への負の影響の特定、分析、評価

当社は2023年1月から5月にかけて、NPO法人経済人コー円卓会議（CRT）日本委員会のご協力の下、人権デューデリジェンスの最初のステップとして人権リスクアセスメントを実施し、優先的に取り組む人権課題を特定するための判断材料として、備えるべき人権リスクを抽出しました。

人権リスクアセスメントは、CRT日本委員会のグローバル人権リスクデータベースに基づくカントリーリスク情報と当社の売上高、調達額、従業員数などの事業情報を基にしたデスクトップ調査と、当社とCRT日本委員会のメンバーが参加して実施したワークショップにより進められました。

人権リスクアセスメントの対象範囲

● 国・地域：アンリツグループの事業拠点がある以下 24 の国・地域

日本、ブラジル、カナダ、メキシコ、アメリカ、オーストリア、デンマーク、フランス、ドイツ、イタリア、オランダ、ルーマニア、スロバキア、スウェーデン、イギリス、オーストラリア、中国、インド、韓国、フィリピン、シンガポール、台湾、タイ、ベトナム

● 事業：アンリツグループの全事業

通信計測事業、PQA事業、環境計測事業、センシング&デバイス事業

人権リスクの評価軸

● ライツホルダー（人権への負の影響を受ける可能性のある当事者）

- 労働者・従業員（アンリツグループ、サプライヤー、ビジネスパートナー）
- 製品・サービスの消費者、利用者
- コミュニティの住民、一般市民

● 人権指標：国際規範に挙げられた人権のうち、ビジネスとの関連が深い以下21の人権指標

適正賃金（生活賃金、同一労働同一賃金）、労働時間、差別的慣行、労働安全衛生、結社の自由と団体交渉権、強制労働、児童労働、若年労働者の権利、移民労働者の権利、現代奴隷、人身取引、土地及び居住の権利、保安慣行、先住民・少数民族の権利、マイノリティの権利、性的マイノリティの権利、女性の権利、プライバシーの権利、表現の自由、救済へのアクセス、人権侵害への加担

● バリューチェーン

- 事業プロセスの各段階および影響が生じる範囲で評価
- 事業プロセス：開発－調達－製造－物流－販売－使用－廃棄
 - 影響が生じる範囲
 - サプライヤーをはじめとしたビジネスパートナー、アンリツグループ
 - 製品・サービスを利用するユーザー

備えるべき人権リスクの抽出

事業拠点が所在する国・地域の人権リスクと、事業に付随する人権リスクから、備えるべき人権リスクを抽出しました。

デスクトップ調査+ワークショップ → 備えるべき人権リスク抽出
(デスクトップ調査=カントリーリスク評価+事業リスク評価)

■ デスクトップ調査

● カントリーリスク評価

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レベルをグローバル人権リスクデータベースから4段階で評価しました。対象となる24の国・地域のうち、人権リスクが高い国（リスクレベル3以上）は次の7カ国となりました。ブラジル、メキシコ、中国、インド、フィリピン、タイ、ベトナム

● 事業リスク評価

- カントリーリスクが高い7カ国のうち、売上高、調達額、従業員数の観点から事業規模が大きい操業国※である中国、インド、タイ、フィリピンの4カ国を、備えるべき人権リスクが高い国として特定しました。
- 上記4カ国に関して、従業員関連、調達関連の内訳データにより、労働者・従業員に関する人権リスク、サプライチェーンに関する人権リスクを評価しました。加えて製品による加担に関する人権リスクも評価しました。
- 日本国内アンリツグループの外国人労働者に関する人権リスクを評価しました。
- 事業リスク評価に際しては、CRT日本委員会主催のステークホルダーエンゲージメントプログラム「業界毎に重要な人権課題」を考慮しています。

※ 売上高、調達額、従業員数のいずれかが合計値の1%を超える操業国

● ワークショップ

人権課題に係る社内関連部署のメンバーによるワークショップを実施し、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しました。

● 備えるべき人権リスク

- デスクトップ調査とワークショップを通じた、カントリーリスク評価および事業リスク評価に基づき、ライツホルダー、人権指標、バリューチェーンの3つの軸で評価した結果、次の5つの備えるべき人権リスクが抽出されました。
- 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

優先的に取り組む人権課題とその進捗

人権リスクアセスメントから抽出した備えるべき人権リスクに対し、人権への影響度と会社との関連性の視点から、リスク管理部門と関連リスクオーナーが評価を行いました。その結果、次の3つを優先的に取り組む人権課題として特定しました。各課題の概要、影響を受けるライツホルダー、関連する人権指標、該当するバリューチェーンと防止・軽減に向けた対応は次の通りです。

■ 課題1：部品・機器調達先の労働環境調査の推進

● 人権課題の概要

事業リスク評価から、人権リスクが高く調達額が大きい中国とタイの生産拠点に関して、サプライヤーの人権尊重の状況を追加調査しました。今回の調査では顕在的な人権リスクは確認されませんでした。これら拠点のサプライチェーン上の鉱物の採掘・精錬現場や製造現場での児童労働や強制労働といった人権リスクに備えるべきと評価されたため、優先的に取り組む人権課題としました。

● 影響を受けるライツホルダー

サプライヤーの労働者

● 関連する人権指標

強制労働、児童労働、現代奴隷、人身取引、人権侵害への加担（さまざまな人権指標に関連する可能性あり）

● 該当するバリューチェーン

主に、紛争鉱物や人権リスクが高い国に関連するサプライチェーン（調達）

● 防止・軽減に向けた対応

これまでも主要生産拠点では、近年取引のある全サプライヤーに対して、人権尊重をはじめとしたCSR調達の取り組みを展開してきました。この取り組みを、今回課題に掲げられた生産拠点についても展開し、調達プロセスに人権に関する管理・確認を行う手続きを組み入れ、リスクが顕在化しないよう努めます。また、万一人権侵害への加担が発生した時には、迅速に対応できるよう、サプライヤーを含めた幅広いステークホルダーに対応し得る苦情処理体制を備えていきます。

目次	サステナビリティマネジメント	マテリアリティ・サステナビリティ目標	社会課題解決と事業成長	Environment (環境)	Social (社会)	Governance (ガバナンス)
ESG外部評価	イニシアチブへの参画	ESGデータ	第三者保証	編集方針		

● 進捗と今後の対応

中国・タイの主要生産拠点に関連するサプライヤーを対象に人権尊重の状況を追加調査するとともに、サプライチェーン全体での人権尊重の重要性と取り組みを要請しました。調査の結果、重大な人権侵害は確認されませんでした。鉱物採掘・精錬工程等における潜在的な人権リスクについては引き続き留意が必要であると認識しています。今後も調達プロセスにおける人権確認・管理を継続するとともに、苦情処理メカニズムを含む対応体制の実効性向上に取り組めます。

課題1関連ページ：[サプライチェーンマネジメント](#)

■ 課題2：職場における多様性の受容

● 人権課題の概要

多様性受容に向かう世界的な潮流により、差別やハラスメントに対する法規制や社会的批判が厳しさを増す中、外国籍従業員に対するコミュニケーションギャップや、LGBTQの方々への対応、信条や信教の価値観の違いを尊重し受け容れる体制の整備といった観点から、人権リスクに備えるべきと評価されたため、優先的に取り組む人権課題としました。

● 影響を受けるライツホルダー

アンリツグループ従業員

● 関連する人権指標

差別的慣行、移民労働者の権利、マイノリティの権利、性的マイノリティの権利、女性の権利、救済へのアクセス

● 該当するバリューチェーン

アンリツグループのオペレーション全般（開発－調達－製造－物流－販売）

● 防止・軽減に向けた対応

これまでも階層別の人権研修やアンガーマネジメント、アンコンシャスバイアスについての研修、LGBTQをテーマとした講演会の実施、LGBTQに対応できる相談窓口、多目的トイレの設置など多様性を受容する取り組みを進めてきました。今後は、これまでの取り組みに加えて、方針・管理体制のグローバル展開、国際的な視点を含めた非差別、多様性受容をテーマとする研修や講演会の実施、利用しやすい苦情処理メカニズムの整備を進めていきます。

● 進捗と今後の対応

階層別人権研修やアンコンシャスバイアス研修、LGBTQに関する講演会・上映会の実施、相談窓口の設置、多目的トイレの整備などを進めてきました。継続的な教育・啓発により理解促進の基盤は整いつつありますが、価値観の多様化や社会的要請の変化を踏まえ、さらなる意識向上が引き続き課題です。今後も非差別や多様性受容に関する教育・啓発を継続するとともに、相談しやすい苦情処理メカニズムの整備・改善を進めます。

課題2関連ページ：[多様性の推進](#)

■ 課題3：労働環境や働き方の変化への対応

● 人権課題の概要

近年日本企業では、リモートワークの普及や両立支援制度の拡充などにより柔軟な働き方が求められる反面、従来の硬直的な勤務制度が、サービス残業の助長や業務負担の偏りにつながる事例が報告されています。長時間労働は、健康被害や精神疾患などの直接の原因になることに加え、十分な報酬を伴わない労働という形で適正賃金や同一価値労働同一賃金の問題にも関係することから、労働環境や働き方の変化への対応について人権リスクに備える必要があると評価されたため、優先的に取り組む人権課題としました。

● 影響を受けるライツホルダー

アンリツグループ従業員

● 関連する人権指標

労働時間、労働安全衛生、適正賃金、差別的慣行

● 該当するバリューチェーン

アンリツグループのオペレーション全般（開発－調達－製造－物流－販売）

● 防止・軽減に向けた対応

これまでも経営トップから働き方改革に関するメッセージの発信、時間外労働のモニタリング、長時間残業者への特別健康診断の実施など、長時間残業やサービス残業の抑制に努めてきました。今後は、これまでの取り組みに加えて、従業員の『自己成長し、事業や社会に貢献したい』という意欲を支援するため、従業員の裁量権を増やすことでさらなる働きがいの向上を目指し、従業員とのエンゲージメントをより高めながら、労働環境や働き方の変化に対応していきます。

● 進捗と今後の対応

経営トップによる働き方改革に関するメッセージ発信に加え、フレックスタイム制の中抜けや年次休暇の時間単位取得の導入、時間外労働のモニタリングなどを実施してきました。長時間労働の抑制や健康確保に向けた取り組みは継続されており、働き方の選択肢も拡充しています。一方で、業務負担の偏在や制度を利用しやすい職場風土づくりは引き続き課題です。今後も業務配分やマネジメントの改善を進めるとともに、従業員が安心して制度を活用できる環境づくりに取り組みます。

課題3関連ページ：[働きやすい環境づくり](#)

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。人権方針制定から3年が経過したことを受け、2025年12月から2026年1月にかけて、国内グループ従業員を対象に、人権方針を改めて確認する機会を設けました。

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。2025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

範囲	単位	2025年度	2024年度	2023年度	2022年度	2021年度
国内グループ	%	100.0	100.0	100.0	100.0	99.8
海外グループ	%	100.0	100.0	100.0	99.4	100.0

啓発活動の実施

■ 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

項目	範囲	対象	集計区分	単位	2025年度	2024年度	2023年度	2022年度	2021年度
人権・ダイバーシティ	国内グループ	新入社員	受講者数	人	53	41	55	52	52
			受講率	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
労務管理・人権・ダイバーシティ推進		新任管理職	受講者数	人	30	24	18	20	26
			受講率	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

■ 従業員の意識啓発

国内グループでは、2025年度の活動として「ハラスメントの撲滅」をテーマに、次の取り組みを行いました。

〈ケーススタディ「就活ハラスメント、採用担当以外は関係ない？」の提供〉

就職活動におけるハラスメントに対する理解を深めることを目的として、ケーススタディを発行しました。実際に起こり得る場面をもとにした事例を通じて、採用担当者に限らず、社員一人ひとりが関わる可能性のある課題であることを認識し、企業として求められる適切な対応について考える機会を提供しました。

〈インシビリティ防止研修の実施〉

インシビリティ（無意識の無礼・不適切な言動）への理解を深めることを目的とした研修を全従業員向けに実施しました。職場で起こり得る具体的な事例を用いたケーススタディを通じて、ハラスメントに至らない言動であっても、相手や職場環境に与える影響について考える機会を提供しました。また、適切なコミュニケーションやマネジメント行動のあり方について理解を深め、心理的安全性の高い職場づくりに向けた意識向上を図りました。

■ 性の多様性への理解促進月間

アンリツグループが優先的に取り組む人権課題のひとつ「職場における多様性の受容」に関する取り組みとして、国内グループでは2025年10月から11月にかけて「性の多様性への理解推進月間」を設定し、次の項目を実施しました。

- 性の多様性への理解を高めるeラーニング「動画で学ぶ性の多様性の理解」
- 映画「息子と呼ぶ日まで」上映会＆トークショー
- 10月の二つの記念日「国際カミングアウトデー（National Coming Out Day）」「スピリットデー（Spirit Day）」に関する情報発信

苦情処理体制の整備

アンリツグループは、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、苦情の申し立てを行うことができる「人権に関するお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。これらの苦情・通報は、人権デューデリジェンスの一環として適切に把握・検討され、必要に応じて是正・再発防止措置や救済につながる対応が行われています。

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および負の影響の軽減に努めています。2025年度は3件の問い合わせがありました。人権に関連してアンリツグループが対応すべきと判断されるものはありませんでした。

人権に関するお問い合わせフォームはこちら

児童労働および強制労働の禁止

アンリツグループは、国際労働機関 (ILO) の中核的労働基準を支持・尊重し、すべての人の尊厳を尊重する観点から、児童労働および強制労働を認めません。これらの原則は、アンリツグループ人権方針およびアンリツグループ企業行動憲章において明記しています。

児童労働については、各国・地域の法令および国際的な基準に基づく最低就業年齢を遵守しています。強制労働については、人身取引、債務労働、奴隷的拘束、威迫または強制による労働など、本人の自由意思に基づかないあらゆる形態の労働を禁止しています。

この原則は、アンリツグループの事業活動全体に適用されるとともに、サプライチェーンにおける重要な人権課題の一つとして認識しています。人権デューデリジェンスを通じて、児童労働および強制労働に関するリスクの特定・評価・防止・軽減に取り組み、取引先に対しても同様の取り組みを求めています。

また、これらの問題が確認された場合には、関係者の人権の回復を最優先に、是正および再発防止に向けた適切な対応を行います。

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調達調査で「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」を確認しています。

2025年度は(株) 高砂製作所およびPQA事業の海外生産拠点を含めた調査展開に注力しました。現地調査は、日本・中国・タイの計12社を対象に実施し、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」「豪州現代奴隷法」およびカナダの「サプライチェーンにおける強制労働および児童労働に関する法律」に対応した統一ステートメントで開示しています。

サプライチェーンマネジメントの取り組みはこちら

結社の自由と団体交渉権

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

アンリツ(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)、(株) 高砂製作所、(株) 鶴岡高砂製作所では、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)で構成されており、健全な労使関係の構築を目的として、会社と労働組合それぞれの代表による定期的な対話が行われています。

これらの労使協議では、賃金や労働時間といった労働条件に加え、人材育成やキャリア形成に関する制度運用、教育機会の提供、公正な評価のあり方などについても意見交換が行われています。また、差別やハラスメントの防止に関しては、職場環境の課題や制度・運用面での改善点を共有し、必要に応じて個別の労使協議等を通じて対応策を検討・実施しています。これらの過程で提起された課題については、継続的に対処されています。

一方、労働組合が結成されていないグループ会社においても、会社代表と労働者代表による定期的な協議の場を設け、労働条件や働き方、キャリア形成、ハラスメント防止を含む職場環境の改善に関する意見交換を行うことで、友好で建設的な労使関係の維持・向上に努めています。

国内グループ 6社の労働組合組織率※1

所属会社	単位	組合組織率※2
アンリツ(株)	%	79.5
アンリツカスタマーサポート(株)		87.3
アンリツインフィビス(株)		91.9
アンリツデバイス(株)		97.6
(株) 高砂製作所		70.6
(株) 鶴岡高砂製作所		80.6

※1 2026年3月末時点
※2 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)

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および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等に定めています。最低賃金、法令給付、時間外労働などに関するすべての賃金関連法令を国ごとに定めて遵守し、決められた支払い期間と時期に、給与明細を通じて従業員に通知したうえで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ており、各地域の最低賃金を十分に上回る水準としています。

また、国内グループにおける賃金改定については、労働組合が結成されている会社では、毎年の春季交渉において、労働組合からの要求を起点に、会社からの提案、複数回にわたる労使交渉・協議を重ね、合意形成を図っています。一方、労働組合が結成されていない会社においても、労働者代表との協議や意見交換の場を設け、賃金水準や改定内容について説明・対話を行ったうえで決定しています。

賃金水準の検討にあたっては、マルチステークホルダー方針および関連法令の趣旨を踏まえ、従業員の能力や成果、会社の業績に加え、物価動向や生活賃金を考慮し、労働組合との対話を通じて適切に設定しています。また、同一労働同一賃金の原則に基づき、不合理な待遇差の解消に努めています。

現代奴隷・強制労働・児童労働への対応

英国/豪州「現代奴隷法」、カナダ「サプライチェーンにおける強制労働および児童労働に関する法律」
(アンリツ株式会社、Anritsu EMEA GmbH、Anritsu EMEA Limited、Anritsu Pty Ltd)

※ 弊社では、2026年より英国、オーストラリアおよびカナダの各法令を満たす統一ステートメントの形式を採用しています。

- Anritsu Group Statement on Modern Slavery, Forced Labour and Child Labour
 - [2026 \(PDF\)](#)
- アンリツグループ 現代奴隷・強制労働・児童労働に係るステートメント (仮訳)
 - [2026 \(PDF\)](#)

英国/豪州現代奴隷法 (アンリツ株式会社、Anritsu EMEA GmbH、Anritsu EMEA Limited、Anritsu Pty Ltd)

※ 弊社では、2020年から2025年まで英国とオーストラリア両国の法令を満たす統一ステートメントの形式を採用しています。

- Modern Slavery Statement
 - [2025 \(PDF\)](#)
 - [2024 \(PDF\)](#)
 - [2023 \(PDF\)](#)
 - [2022 \(PDF\)](#)
 - [2021 \(PDF\)](#)
 - [2020 \(PDF\)](#)
- アンリツグループ「現代奴隷」に係るステートメント (仮訳)
 - [2025 \(PDF\)](#)
 - [2024 \(PDF\)](#)
 - [2023 \(PDF\)](#)
 - [2022 \(PDF\)](#)
 - [2021 \(PDF\)](#)
 - [2020 \(PDF\)](#)

英国現代奴隷法 (アンリツ株式会社、Anritsu EMEA Limited)

- Anritsu Group - Modern Slavery Statement
 - [2019 \(PDF\)](#)
 - [2018 \(PDF\)](#)
 - [2017 \(PDF\)](#)
 - [2016 \(PDF\)](#)
- アンリツグループ「現代奴隷」に係るステートメント (仮訳)
 - [2019 \(PDF\)](#)
 - [2018 \(PDF\)](#)
 - [2017 \(PDF\)](#)
 - [2016 \(PDF\)](#)
- Anritsu EMEA Limited - Slavery and Human Trafficking Statement
 - [2019 \(PDF\)](#)
 - [2018 \(PDF\)](#)
 - [2017 \(PDF\)](#)
 - [2016 \(PDF\)](#)

カリフォルニア州サプライチェーン透明法 (Anritsu Company)

- [Anritsu Company Policy Statement \(PDF\)](#)

多様性の推進

方針

アンリツグループは「多様性の推進」をマテリアリティとし、多様な人材が自分らしい働き方で能力を発揮できる企業風土づくりを進めています。

私たちは「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を実践しています。「雇用と職業における差別の排除」を支持・尊重する人権方針の下、人種・国籍・性別・年齢・仕事観・宗教・性的指向・性自認・性表現・心身障がいに関わるいかなる差別も禁止しています。

体制

アンリツグループの人材の多様性推進・人材育成・働きやすい環境づくりに関する意思決定については、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、議論を進めています。

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「GLP2026」

マテリアリティに紐づいた目標を主管部門で設定し、取り組みを進めています。

テーマ	目標	2025年度実績
ダイバーシティ経営の推進	女性管理職比率15%以上（連結）	13%
	障がい者雇用促進：職域開発による法定雇用率2.7%達成	2.8%
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	74.5%

多様な人材の活用

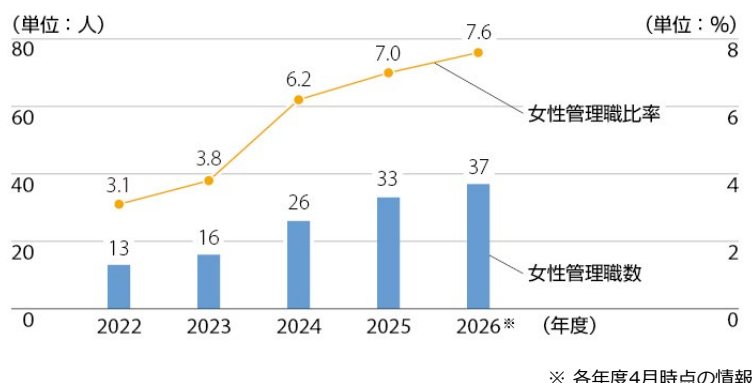
アンリツグループは、ダイバーシティ&インクルージョンの考えに基づき、多様な人材を採用しています。アンリツ（株）の人事総務総括役員を委員長とする採用委員会は、採用方針や実施計画を審議し、事業部門の役員および管理職との議論を通じて、求められる人材確保に向けて取り組んでいます。

取り組み・活動実績

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。2025年度末の進捗は13.0%となりました。国内グループで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います。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。これらの取り組みにより、2026年4月の管理職昇進者29名のうち、8名の女性管理職が誕生しました。なお、アンリツ(株)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」の認定において最高位である3つ星(3段階目)を2023年3月に取得しました。

国内グループ女性管理職数と比率の推移



シニア層の活躍推進

アンリツ(株)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。

障がいのある方の雇用推進

アンリツ(株)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(株)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。(株)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ています。2026年3月末時点で、アンリツ(株)と(株)ハピスマを合わせて障がいのある方49名が勤務しています。その他の国内アンリツグループ各社においても職域開拓を進め、雇用を推進しています。

また、「障害者差別解消法」および「障害者雇用促進法」に基づき、障がいのある従業員が能力を最大限発揮できるよう合理的配慮を提供しています。配慮内容は本人の意向と業務要件のバランスを踏まえて決定し、勤務形態の柔軟化、職場環境の整備、ICTツールなどを活用したコミュニケーション支援などを実施しています。あわせて、企業に籍型ジョブコーチの資格を有する2名の従業員による支援を通じて障がいのある方の職場での適応、定着を促進しています。(株)ハピスマとアンリツ(株)の合算による障がい者雇用率は2025年度末時点で2.83%であり、目標としている法定雇用率2.7%を上回っています。



経験者採用

アンリツ(株)は、事業領域の拡大や新規事業開拓を担う人材、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。2025年度の経験者採用比率は45.7%でした。

外国籍従業員の活躍

アンリツ(株)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、2026年3月末時点で49名の外国籍従業員が勤務しています。海外グループの採用は現地の裁量で実施しており、2026年3月末時点の海外グループの従業員1,688名のうち、日本からの赴任者36名を除く1,652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。

優先課題への取り組み

アンリツグループでは、人権リスクアセスメントを経て特定した優先的に取り組む人権課題の一つである「職場における多様性の受容」について、性的マイノリティ（いわゆるLGBTQの方々）への取り組みも強化しています。

アンリツグループでは、これまでも人権研修やアンガーマネジメント、アンコンシャスバイアス研修、LGBTQをテーマとした講演会の実施、LGBTQに対応できる相談窓口や多目的トイレの設置など多様性を受容する取り組みを進めてきました。2025年度以降も、性的マイノリティを含む多様な人材が安心して働ける環境整備を進めています。

「Tokyo Pride 2026」に参加

Tokyo Pride 2026 は「多様性と平等がひらく未来」をテーマに実施されました。

梅雨入り前の穏やかな好天の中、そのメインコンテンツの一つである“Pride Festival”に、国内グループ従業員とご家族45名ほどが集いイベントを楽しみました。



ALLYの輪を広げる取り組み

■ ALLYの可視化

アンリツグループでは、LGBTQの方々が働きやすく相談しやすい職場環境づくりに向けて、ALLY（アライ：「誰もがその人らしく」を応援する人）の存在を分かりやすくするために「私たちはALLY!」登録サイトを立ち上げ運用しています。

2026年3月31日時点で、登録者は延べ441名となっており、希望者にはネックストラップやPC仮想背景などのALLYグッズを配付しています。



■ ALLYの集い

国内グループでは2024年度より、Diversity Style 櫻木彩人さんのご協力の下、社内交流イベント「ALLYの集い」を実施しています。2025年度はLGBTQに関する理解促進と、誰もが働きやすい職場づくりを目的として、計3回の集いを開催しました。



同性パートナーシップ制度の導入

アンリツ(株)では、国の法整備が整うまでの対応として、2024年10月から同性パートナーシップ制度を導入しています。休暇や諸手当、福利厚生関連など、アンリツ(株)が自ら定めたもので、法的な制約のない部分については、同性パートナーおよびその子どもや家族を配偶者のそれと同等に取り扱っています。

同性パートナーシップ制度導入に伴う制度適用拡大の主な項目

区分	内容
勤務制度関連	特別休暇(慶弔、結婚、配偶者出産、転勤) サポート休暇(家族看護/介護目的、子の予防接種、子の学校行事) 子の看護等休暇、介護休暇 育児・介護目的の在宅勤務日数拡大、育児・介護者向け短時間勤務制度 出生時育児休職(産後パパ育休)、育児休職、介護休職 休職(配偶者転勤異動同行期間)
転勤関連	国内転勤(社宅、転勤旅費、別居手当、帰宅旅費) 海外勤務(社宅、旅費、赴任前現地確認、私有車購入補助、赴任前語学研修、子女教育手当、語学習得費補助)
福利厚生関連※	祝金(結婚、配偶者出産、子女入学、子女結婚) 家族傷病に関する見舞金 弔慰金 特別介護休職補助金 不妊治療費補助
その他	アンリツ親交会主催の全社行事参加 アンリツ健康保険組合の保養施設利用

※ 福利厚生関連の祝金、補助金などはアンリツ共済会からの支給となります

「Business for Marriage Equality」への賛同

2023年12月から、アンリツグループは「Business for Marriage Equality (BME)」へ賛同しています。BMEは日本で活動する3つの非営利団体による、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です。公益社団法人 Marriage For All Japan (MFAJ)、NPO法人 LGBTとアライのための法律家ネットワーク(LLAN)、認定NPO法人 虹色ダイバーシティが共同で運営し、賛同企業を募っています。2026年8月10日時点で712の企業・団体が賛同を表明しています。



PRIDE指標にて「ゴールド」認定を2年連続取得

アンリツ(株)は、一般社団法人「work with Pride」が策定する「PRIDE 指標2025」において、2024年度に続いてゴールド認定を取得しました。「PRIDE 指標」は、LGBTQ+など性的マイノリティが働きやすい職場づくりを日本で実現するためにwork with Pride が2016 年に策定した日本で初めてとなるLGBTQ+に関する企業・団体などの取り組みの評価指標です。Policy (行動宣言)、Representation (当事者コミュニティ)、Inspiration (啓発活動)、Development (人事制度・プログラム)、Engagement/ Empowerment (社会貢献・渉外活動) の5 つの指標で構成されており、各指標内で指定の要件を満たしていれば点数が付与され、点数により、ゴールド、シルバー、ブロンズとして企業・団体が認定されます。今後も、多様な人材がライフスタイルにあった働き方で「誰もがその人らしく」個性と能力を最大限に発揮できる企業風土づくりを推進していきます。

PRIDE指標の詳細についてはこちら



人材育成

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従業員一人ひとりの成長意欲を高めることは必要不可欠です。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、主体的に学び、会社とともに成長していく環境づくりに取り組んでいます。

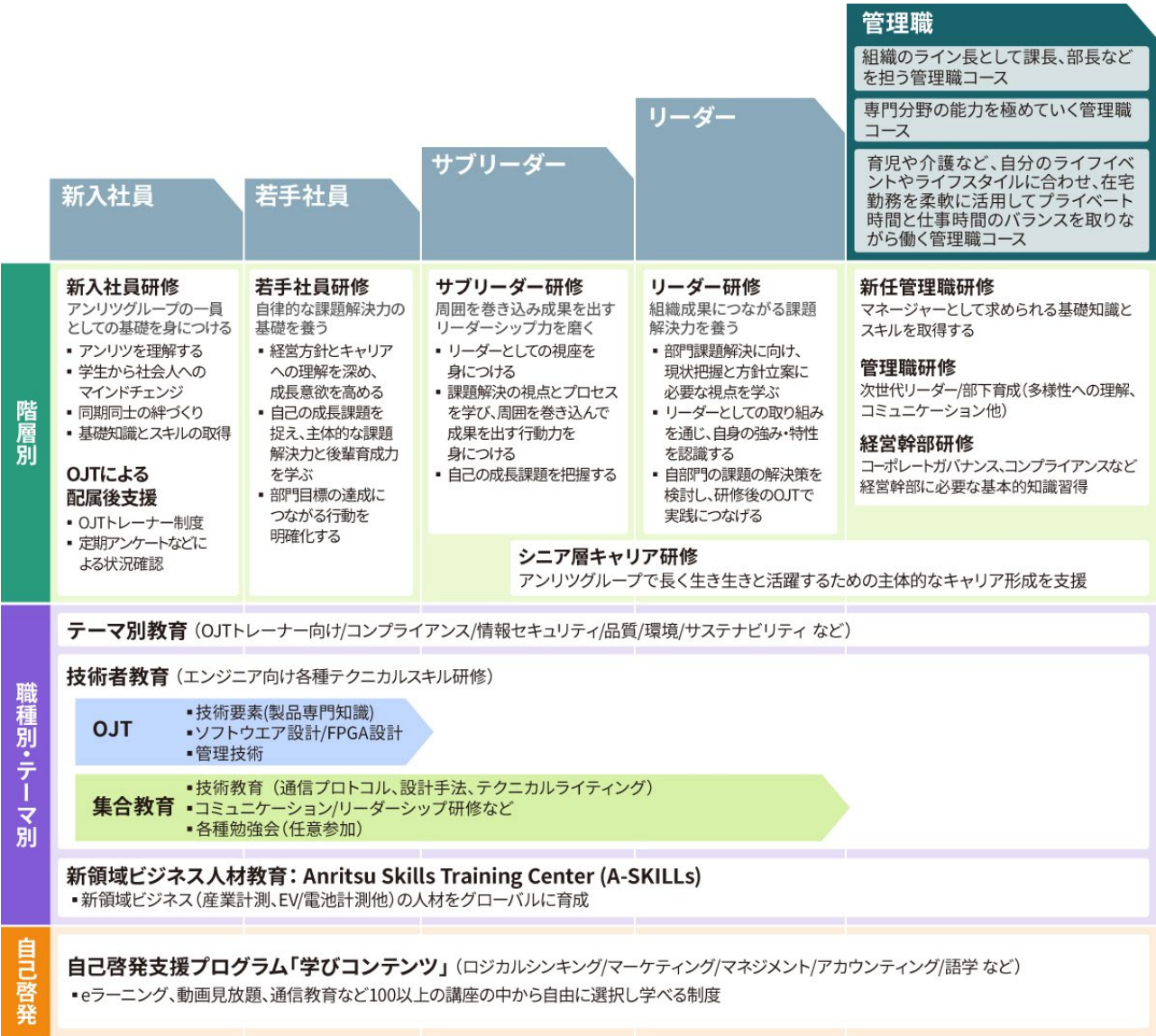
取り組み・活動実績

教育プログラム

国内グループは、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と継続的なスキルアップを支援しています。

新入社員から若手社員、管理職層へキャリアアップしていく過程で施される研修、職種別・テーマ別に受講可能な研修、自己啓発プログラムなどキャリアパスと教育プログラムの全体像は以下の図の通りです。

キャリアパスと教育プログラム全体像



新入社員研修

国内グループの新入社員研修は、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。

階層別研修(若手社員・サブリーダー・リーダー研修)

国内グループは、アンリツグループの次世代を担う人材の計画的な育成を目的として、各層に応じた階層別研修を実施しています。若手社員研修では、自律的な課題解決力の基礎を養うとともに、役割理解と対人スキルについて学びます。サブリーダー研修は、次世代リーダー育成の前段階として位置づけ、早期に自身の成長課題を認識し、実践を通じて能力開発を促進する仕組みとしています。これにより、リーダー研修との接続性を高め、体系的な人材育成につなげています。階層別研修では、グループCEOが経営方針教育を、人事総務統括役員がキャリアパス研修を行い、参加者のエンゲージメント向上を図っています。

シニア層キャリア研修

国内グループは、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する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。

管理職研修

国内グループでは、管理職に登用された後も、段階的な成長を支援する育成プログラムを構築しています。本プログラムは、チーム成果の最大化と人材育成の両立、組織パフォーマンスの最大化を目的とした、実践的な内容となっています。

次世代経営幹部育成プログラム

国内グループは、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。

Anritsu Skills Training Center (A-SKILLS)の取り組み

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。2026年3月末時点の累計で、国内グループにおける教育候補者の77%が新領域ビジネス関連教育を受講しました。

自己啓発支援プログラム

国内グループは、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ます。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、一人ひとりが学びやすい方法を選択できるように配慮しています。2025年度は国内グループ全体で延べ475名が受講しました。

学びコンテンツ申込件数

範囲	単位	2025年度	2024年度	2023年度	2022年度	2021年度
国内グループ	件	475	493	602	518	351
アンリツ(株)		409	433	493	469	322

技術者教育

アンリツ(株)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るエンジニアを育成しています。このほか、開発力強化を目的としてエンジニア育成を専門とする組織を2024年4月に立ち上げ、AIリテラシー教育を実施するなど、AI活用を推進しています。また、2025年には中堅・ベテランエンジニアのキャリア形成やリスクリリング施策の検討を進めました。今後はその結果を踏まえ、より戦略的にエンジニアを育成していきます。

従業員研修における一人当たりの時間と費用

項目	範囲	単位	2025年度	2024年度	2023年度	2022年度	2021年度
時間	アンリツ(株)	時間	18.8	17.3	15.8	14.0	—
費用		円	41,900	44,750	36,510	40,430	—

グローバル人材育成

アンリツグループにとって、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。2025年度は国内・海外従業員向けに、社内のサステナビリティ経営に対する理解促進を目的とした研修を実施しました。

サステナビリティ関連eラーニング受講率

範囲	単位	2025年度	2024年度	2023年度	2022年度
アンリツグループ	%	91.8	92.9	92.9	88.0
日本		90.3	93.3	98.2	95.7
米州		90.8	85.2	71.7	57.5
EMEA		92.2	87.3	76.5	80.7
アジア他		99.8	98.1	98.8	98.6

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。

また「労働環境や働き方の変化への対応」を優先的に取り組む人権課題の一つとして特定し、人権尊重の視点からも「働きやすい環境づくり」を推進しています。

アンリツ労働組合と締結している労働協約においても、就業時間、時間外労働、各種休暇といった労働条件に関する必要事項を規定しています。労使間での対話を通じて、従業員が安心して働ける環境づくりを進めています。

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

アンリツグループは、従業員一人ひとりがライフスタイルに合わせて働き、生産性を向上させることを目指し、「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や男性育児休業の取得促進、育児・介護と仕事の両立を支援する勤務制度の拡充、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、多様な人材が持続的に活躍できる環境づくりを進めています。

また、出産・育児や介護と仕事の両立支援を推進するため、労使による「両立支援推進委員会」を適時開催し、従業員のニーズを踏まえながら制度の充実を図っています。

子育て支援

アンリツ（株）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、育児と仕事を両立できる環境を整備しています。これらの成果として、2025年3月に厚生労働大臣から子育てサポート企業として「ブラチナくるみん」の認定を受けました。「ブラチナくるみん」は「くるみん」認定企業の中でも、特に優れた取り組みを行う企業が認定される制度です。

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、男性が育児休業を取得する風土・環境づくりに注力しています。出産予定の申し出があった従業員には人事担当者が面談を行い、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。

※ 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

[仕事と育児の両立を支援する制度の詳細はこちら](#)

第7期次世代育成支援行動計画

(計画期間：2024年4月1日～2027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	2024年4月から多様な働き方を選択できる制度の検討(有給休暇の時間単位利用など)
育児関連制度の見直しおよび充実について企画・検討・実施する	ライフワークバランス向上のため、休暇・休職を取得しやすい環境の整備を図る	2024年4月から男性が育児休業を取得しやすい環境整備・促進

アンリツ (株) の育児休業取得の実績

	性別	単位	2025年度	2024年度	2023年度	2022年度	2021年度
子どもが生まれた正規従業員の総数	男性	人	33	21	31	31	19
	女性	人	6	10	7	9	8
育児休業を開始した正規従業員の総数	男性	人	32	20	28	14	7
	女性	人	4	10	8	9	8
育児休業取得率※1 ※2	男性	%	97.0	95.2	90.3	45.2	36.8
	女性	%	66.7	100.0	114.3	100.0	100.0
育児休業から復職した正規従業員の総数	男性	人	33	26	23	12	7
	女性	人	10	5	9	5	8
育児休業後の正規従業員の復職率	男性	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	女性	%	100.0	83.3	100.0	100.0	100.0
前々事業年度内に復職した人のうち、12カ月経過時点で在籍している正規従業員の総数	男性	人	23	11	7	4	2
	女性	人	9	5	8	7	4
育児休業復職後の正規従業員の1年後定着率	男性	%	100.0	91.7	100.0	100.0	100.0
	女性	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

※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。2025年度の女性育児休業取得率は、年度末時点で産後休業中であった従業員が含まれていたため、例年より低い数値となっています。なお、当該従業員は全員が2026年度に育児休業を開始しています

※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%を超える場合もある

労働時間の適正化

アンリツ (株) では、労働条件に関して労働組合との間で労働協約を締結しています。また、時間外労働や休日労働については、労使協議に基づき労働基準法に則った時間外・休日労働に関する労使協定（いわゆる36協定）を締結し、適正な運用を行っています。

開発や生産の状況などにより時間外労働が多く見込まれる部署については、上期・下期ごとに労使間で開発状況や業務負荷、残業見込みを共有し、時間外労働削減に向けた課題や対応策について継続的に対話を行っています。各部署の業務特性を踏まえながら、無理な一律削減とならないよう配慮しつつ、労使で認識を共有し、段階的かつ丁寧な改善を進めています。

こうした労使の合意と対話を前提に、経営主導の下、時間外労働削減の方針を全社に周知し、勤怠管理の徹底や運用状況のモニタリングを通じて労働時間の適正化を図っています。その結果、2025年度の国内グループにおける一人当たり月平均時間外労働時間は10.4時間となり、取り組み開始前の2022年度と比較して9.6%減少しました。

労働基準に関する業界団体への参画

アンリツ (株) 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、働きがい向上につながる施策の検討に活用しています。

エンゲージメント調査の結果

項目	範囲	単位	2025年度	2024年度	2023年度	2022年度	2021年度
回答率	国内グループ	%	95.2	94.7	97.1	98.3	97.2
働きやすさ満足度			90.8	88.4	88.7	89.5	90.4
働きがい満足度			74.5	71.8	71.1	71.9	75.0

※ 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」のネガティブな回答も選択肢に含まれる

目次	サステナビリティマネジメント	マテリアリティ・サステナビリティ目標	社会課題解決と事業成長	Environment (環境)	Social (社会)	Governance (ガバナンス)
ESG外部評価	イニシアチブへの参画	ESGデータ	第三者保証	編集方針		

■ 働きがい向上と成長支援

アンリツ(株)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、2025年度は延べ2,074名が表彰されました。功績表彰においては、評価基準に非財務指標を加え、売上・利益貢献だけでなく、多様な貢献を公平に評価する制度としています。

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。

健康経営

アンリツグループは、事業を通じて持続可能な社会の実現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。

アンリツ労働組合と締結している労働協約においても、安全確保や健康保持・増進に向けた事業主の適切な措置の履行、安全衛生委員会設置と委員選出基準、教育や健診の実施、危険・有害業務の就業制限など、安全衛生に関する必要事項を規定し、労使で協力して取り組んでいます。

安全衛生についてはこちら

方針

アンリツグループ健康経営方針

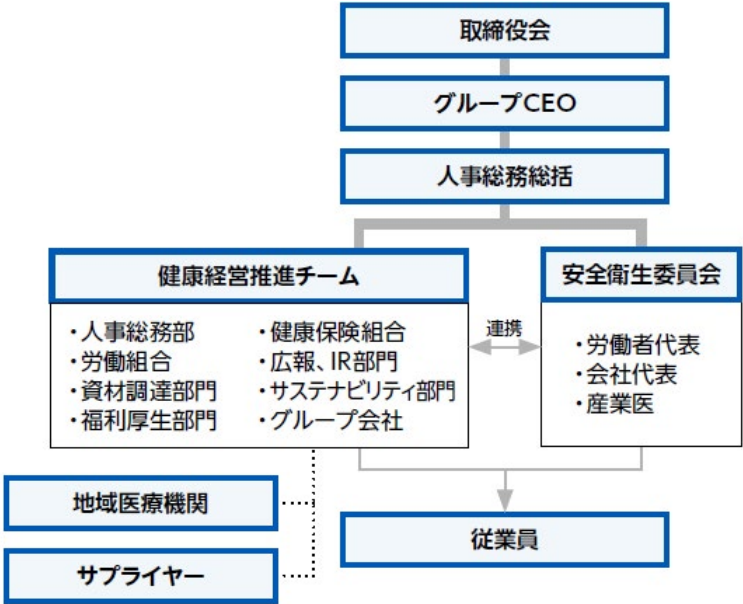
アンリツグループは、社員一人ひとりが健康で生き活きと働いていることが、企業価値の源泉であると考えています。全ての社員が健康について関心を持ち、自身の健康上の課題を認識し、健康保持・増進に向けて自律的な取り組みを進めている状態を目指し、アンリツグループ各社とアンリツ健康保険組合が一体となり、健康経営の実現に向けた活動を進めます。

体制

アンリツ(株)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(株)は健康経営において、3つの指標を掲げ、各々の課題に取り組んでいます。各課題について、主に健康経営参加企業の平均データをベンチマークとするKPIを設定し、従業員の健康増進に注力しています。

健康経営中期経営計画における目標と実績

健康経営中期経営計画(第三期:2024~2026年度)における目標と実績

<健康経営で達成したい目標>

国内グループ従業員が健康について関心を持ち、健康保持・増進に向け自律的に取り組み続けることで、持続的な企業価値向上を目指す。

指標	KPI	ベンチマーク	2026年度目標	2025年度実績	2024年度実績
従業員の パフォーマンス指標	アブセンティーズム(休職率) ⁽¹⁾	—	0.9%以下	1.3%	1.1%
	プレゼンティーズム(生産性損失割合) ⁽²⁾	—	17%以下	21.9%	22.0%
	ワークエンゲージメント(働きやすさ満足度) ⁽³⁾	—	88.7%以上	90.8%	88.4%
	ワークエンゲージメント(働きがい満足度) ⁽³⁾	—	80%以上	74.5%	71.8%
従業員などの意識変容・ 行動変容に関する指標	糖代謝管理不良者率(HbA1c8.0以上)	1.3% ⁽⁴⁾	1.0%以下	1.0%	1.0%
	高血圧ハイリスク層比率 (血圧180/110mmHg以上)	1.7% ⁽⁴⁾	0.5%以下	0.4%	0.1%
	適正体重維持者率(BMI18.5以上25.0未満)	63.5% ⁽⁴⁾	70.0%以上	63.4%	63.3%
	運動習慣者比率 (週2回以上、1回あたり30分以上の運動)	23.5% ⁽⁴⁾	29.8%以上	31.7%	31.2%
	睡眠により十分な休養がとれている人の割合	65.6% ⁽⁴⁾	66.0%以上	64.7%	65.1%
	飲酒習慣者率 (飲酒頻度週1回以上あり、1日当たりの飲酒量が 清酒換算2合以上の割合)	17.2% ⁽⁴⁾	—	12.6%	13.0%
	喫煙率	25.6% ⁽⁴⁾	—	16.6%	17.6%
	二次検査受診率(二次検査回答書より把握)	—	70%	69.3%	68.4%
	高ストレス者率	13.7% ⁽⁴⁾	—	12.2%	11.2%
健康投資施策の取り組み 状況に関する指標	定期健康診断の受診率	—	100%	100%	100%
	特定保健指導の実施率	—	—	集計中	64.9%
	ストレスチェックの受検率	—	100%	95.8%	97.6%
	ウォーキングイベント参加率(pepup)	—	—	12.0%	10.7%
	健康講演会の参加率	—	—	9.5%	13.1%

※ 項目によっては拠点の集計値が含まれていないものもある

- (1) アブセンティーズム：病気や体調不良などにより出社できない状態
休職率：正規従業員のメンタルヘルス休業(年度新規休業者＋当年度以前からの継続休業者)の割合
- (2) プレゼンティーズム：何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態
生産性損失割合：国内グループ全従業員に対するSPQ(Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版)で測定。2024年度より測定
- (3) 国内グループ全従業員に対するエンゲージメント調査での満足度
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
- (4) 経済産業省が2018年度に実施した健康経営度調査参加企業の平均値

健康経営の継続的な目標指標

目標指標	計測項目	範囲	単位	2026年度	2025年度	2024年度	2023年度	2022年度
アブセンティーズムの 低減	傷病休業率※1	アンリツ(株)	%	(計測中)	1.3	1.1	1.1	0.6
	メンタルヘルス 休業率※2	アンリツ(株)		(計測中)	0.9	0.8	0.5	0.5
プレゼンティーズムの 低減	生産性損失割合	アンリツ(株)		(計測中)	21.9	22.0	—	—
ワークエンゲージメ ントの向上	働きがい満足度	国内グループ		(計測中)	74.5	71.8	71.1	71.9

※1 正規従業員のメンタルヘルスを含む傷病休業(年度新規傷病休業者＋当年度以前からの継続休業者)の割合

※2 正規従業員のメンタルヘルス休業(年度新規休業者＋当年度以前からの継続休業者)の割合

取り組み

アンリツ(株)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。

健康経営戦略マップ

アンリツ(株)は、従業員の健康課題が企業の生産性や持続可能性にどう影響するかを整理した「健康経営戦略マップ」を作成しています。このマップを活用することで、健康施策が経営目標の達成にどう貢献するかを明確にし、より効果的かつ戦略的に健康づくりを進めています。健康経営の進化に合わせ、土台となる推進体制の強化を図るとともに「からだの健康」・「こころの健康」・「働きやすい環境づくり」の3本柱で健康経営を推進します。

健康経営で達成したい目標
全ての従業員が健康について関心を持ち、健康保持・増進に向け自律的に取り組み続けることで、持続的な企業価値向上を目指す

健康関連の最終的な目標指標
・主観的健康感の向上 ・アブセンティーズムの改善 ・プレゼンティーズムの改善 ・ワークエンゲージメントの向上

健康投資			健康投資効果		健康関連の最終的な目標指標	健康経営で達成したい目標
			健康投資施策の取り組み状況に関する指標	従業員などの意識変容・行動変容に関する指標		
からだの健康	健診を活用した健康行動の促進	健康診断 保健指導	健康診断受診率・有所見率 保健指導実施率	健康的な生活習慣実践割合 がん検診受診率・結果の活用割合 健康情報を活用できる従業員の割合（ヘルスリテラシー） からだセルフケア実践率	▶主観的健康感の向上 ▶アブセンティーズムの改善 ▶プレゼンティーズムの改善 ▶ワークエンゲージメントの向上	全ての従業員が健康について関心を持ち、健康保持・増進に向け自律的に取り組み続けることで、持続的な企業価値向上を目指す
	がん対策	がん検診	がん教育参加率			
	健康づくり活動	健康教育・健康講話 健康イベント 健康アプリ 健康電話相談 からだの健康相談	健康教育・健康講話参加率 健康イベント参加割合 健康アプリイベント参加率 相談窓口の認知度 相談件数			
こころの健康	メンタルヘルス対策	こころの健康相談	相談窓口の認知度 相談件数	高ストレス者面談実施率 メンタルヘルスセルフケア実施率		
		保健面談1～3年目社員	保健面談実施率			
		ストレスチェック	ストレスチェック受検率 高ストレス者率			
		リフレッシュトークング	リフレッシュトークング実施数			
		メンタルヘルス研修	メンタルヘルス研修参加率			
働きやすい環境づくり	職場環境改善	集団分析結果の活用 産業医職場巡視	職場改善活動回数 職場巡視回数	転倒労災者数 転倒ハイリスク者の割合		
	感染症対策	インフルエンザ 集団接種	インフル予防接種実施率 感染症関連の休暇割合	職場の感染対策状況		
	転倒災害防止対策	体操	体操実施率	禁煙対策に関する従業員の認識		
	受動喫煙防止対策	就業時間内の禁煙実施状況				
	多様な人材の活躍支援	各種健康セミナー	各種健康セミナー参加率			
	女性の健康支援			女性の健康セルフケア実施率		
	治療と仕事の両立支援 シニア層の健康支援 育児介護と仕事の両立支援 障がい者雇用健康支援 外国籍社員の健康支援			多様な人材の活躍推進 職場の理解度		
	生産性向上に向けた取り組み	労働時間の適正化・働き方	効率的な業務遂行・適正な労働時間管理の状況	時間外労働時間、有給休暇取得率など		

■ 健康経営への具体的な取り組み

＜健康診断・生活習慣病対策＞

- 健康診断、各種健康づくり活動
 - 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
 - 高リスク者への個別面談の実施
 - 精密検査対象者の受診促進による生活習慣病ハイリスク対象者への対応
 - 健康イベント・セミナーによる健康意識向上
- メンタルヘルス課題対策
 - ストレスチェックの実施と各種データを活用したフォローアップによる潜在的な健康障害の防止
 - 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
- 従業員エンゲージメント向上施策
 - 働き方の見える化とストレスチェック結果の分析
 - 休暇取得や長時間労働是正の働きかけによる効率的な働き方の推進
- 安心・安全に働ける職場環境の整備
 - 両立支援や多様性推進制度の導入
 - 感染症対策の推進、BCP策定

国内グループは、これらの取り組みにより、従業員の健康リスクの低減、エンゲージメントの向上、安心・安全に働ける職場環境の整備を図っています。

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。状況を把握する段階ではありますが、2025年度は、労働生産性の低下予防に向けた施策として、長時間労働是正活動、特定保健指導実施率向上に取り組みました。継続して要因把握・改善活動を進めます。ウェブサイト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。

■ 健康リテラシーの向上

2025年度に実施した健康教育は、以下のとおりです。

- 2025年8月～9月
- ・ 健保×食堂のコラボ企画「ナトリウムとカリウムのバランスを考えた食事摂取で健康度UP！」
- 2025年9月（全国労働衛生準備期間）
- ・ 産業医による健康動画教育「人生100年！働く世代から考えておきたい自分の健康」
- 2026年3月
- ・ 動画配信「働く男女のための健康講座」
 - ※ 女性の健康週間にあわせ実施

■ 健康づくり活動の推進

1. 「がん対策推進企業アクション※」に登録し、「がんを正しく知る」をテーマに専門医による講演会を開催しました。
2. 「食生活改善」のために従業員食堂で野菜量の増加や減塩みそ汁の提供などを行い、「健康な食事・食環境（通称 スマートミール※）」の認定を取得しました。

※ がん対策推進企業アクション
がん検診受診率向上を企業連携で推進し、がんと前向きに取り組む社会気運を醸成する取り組み。企業が率先して「がん検診受診」の大切さを呼びかけることにより、受診率60%以上を目指しています

※ スマートミール
健康づくりに役立つ栄養バランスのとれた食事のこと。スマートミールの基準は厚生労働省の「生活習慣病予防その他の健康増進を目的として提供する食事の目安」（平成27年9月）を基本としています

相談窓口での対応

■ こころとからだの健康相談

アンリツ(株)には健康管理室が設置されており、産業医・産業カウンセラーを中心とする産業保健スタッフが運営しています。健康管理室では、従業員の健康に関する個別相談や各種健康診断、ストレスチェックを実施しています。

アンリツ健康保険組合

国内グループ会社はアンリツ健康保険組合に加入しています。直接雇用される全ての従業員は、契約社員を含め、アンリツ健康保険組合の組合員として健康保険の適用を受けます。アンリツ健康保険組合は、被保険者資格の確認を行い、適切な保険給付を実施しています。また、その適正性については、所轄官庁による定期的な監査を通じて確認されています。

健康経営優良法人2026認定の取得

アンリツ(株)は、経済産業省と日本健康会議が主催する健康経営優良法人認定制度である「健康経営優良法人2026」の大規模法人部門において、従業員の健康管理を経営的な視点で捉え、健康経営の優良な取り組みを戦略的に実践していることを認定されました。



グローバルな健康課題への対応

アンリツグループでは、海外に拠点を展開している企業として、世界三大感染症(結核、マラリア、HIV・AIDS)をはじめグローバルな健康課題に対応しています。海外赴任する従業員とその家族に、感染症に対する情報の提供、予防接種、健康状態の確認、現地での医療支援を行っています。コミュニティ貢献として、全国マスク工業会の厳格な検査で認められた不織布マスクを社内で製造し、近隣の医療機関や消防署、警察署などに提供しています。2025年度は地域施設へ5万5千枚のマスクを寄付しました。

安全衛生

アンリツグループは、事業を通じて持続可能な社会の実現に貢献する前提として、従業員の健康と安全を守り、安心して働ける労働環境を整備すること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、従業員の健康保持・増進、安全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。

アンリツ労働組合と締結している労働協約においても、安全確保や健康保持・増進に向けた事業主の適切な措置の履行、安全衛生委員会設置と委員選出基準、教育や健診の実施、危険・有害業務の就業制限など、安全衛生に関する必要事項を規定しています。

[健康経営についてはこちら](#)

方針

安全衛生活動方針

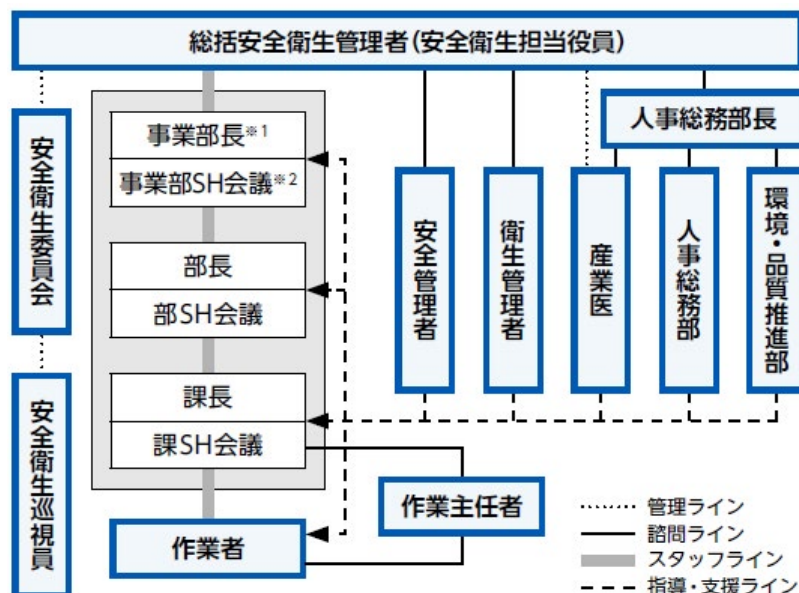
アンリツは人間尊重の理念のもと、かけがえのない社員一人ひとりの生命を守り、健康と安全を確保するため、次の事項を実施します。

1. 労働安全衛生関係法令および会社で定めた安全衛生規程類を遵守する。
2. 社員の健康度の向上づくりを促進する。快適な労働環境と健康障害の軽減措置を講じる。
3. 機械・電気設備等の安全化に取り組みリスク(危険)のない職場を創造する。
4. 防災体制の強化と充実をはかり予防処置を推進する。

体制

アンリツ(株)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、国内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で業務災害や通勤災害の発生件数を報告しています。また、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

アンリツ（株）安全衛生委員会構成（2025年度）

委員長	アンリツ（株）人事総務部 人事総務チーム部長
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社員、健康保険組合役職員、委員会事務局メンバーが参加。なお、アンリツ労働組合は、アンリツ（株）とユニオンショップ協定を締結している労働組合です

ISO 45001認証の取得状況はこちら

目標

重点方策		実施項目	管理項目	単位	2025年度 目標値	2025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	回	1	1	
		事例報告における類似災害の防止	委員会 実施数		随時	7	
	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	33	
		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	2	
		事務所衛生基準規則環境測定			6	6	
	健康管理と疾病予防対策	定期健康診断	受診率	%	100.0	100.0	
			フォロー 実施率		100.0	100.0	
		特殊健康診断	受診率		100.0	100.0	
			フォロー 実施率		100.0	100.0	
		過重労働による健康障害予防対策	実施数	回	12	12	
		健康づくりイベント	実施数		1	2	
		こころの健康相談	実施数		月4	月4	
		ストレスチェック	実施数		1以上	1	
交通	交通事故・違反の防止	交通危険予知訓練	実施数	回	1	1	
		事例報告における類似災害の防止	委員会 実施数		随時	2	
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

国内グループでは2025年度に、休業災害0件、不休災害7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。また、発生事案は労使合同の安全衛生委員会で情報を共有しており、国内グループ全体で類似災害の抑制につなげています。

職場自主点検

国内グループでは、毎年、全国安全週間の準備期間中に職場自主点検を実施し、設備・作業環境・保護具の使用状況や安全ルールの遵守状況を確認しています。点検結果に基づき、不安全状態や改善が必要な事項については是正措置を講じることで、労働災害の未然防止と安全な職場環境の維持・向上に取り組んでいます。

労働基準に関するイニシアチブへの参加

アンリツ(株)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・セミナーの実施

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(受講対象には、派遣社員などの非正規雇用の方々も含まれます)。

2025年度の実績

内容	対象	単位	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	人	67
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		3
新入社員安全衛生教育	国内グループ		53
新入社員労働衛生教育	国内グループ		53
経験者採用社員安全衛生教育	アンリツ(株)		32
普通救命講習会	厚木市・平塚市の国内グループ		57
フォークリフト安全運転研修会	厚木市・平塚市の国内グループ、構内協力会社		7
交通K Y研修会	厚木市・平塚市の国内グループ		15

その他の取り組み

アンリツグループでは、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に努めています。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を図っています。作業環境測定や職場巡視、防災訓練、防災教育、保護具の提供や健康管理に関する支援、普通救命講習を実施し、安全・安心で快適な職場づくりを進めています。

職場環境改善に向けた取り組みとして、2025年度は6月と12月にグループ全社の有害物質取扱作業場の環境測定、奇数月毎に厚木地区各建物の空気環境測定を実施し、それぞれ適正に管理・維持されるよう関連部門間で協働しました。

2026年度も関係法令、産業医の指導、従業員の意見を踏まえた対応を進め、法令改正に伴う要求事項に対しても対策と改善を図っていきます。具体的な測定有害物質は、有機溶剤、特定化学物質、粉じん関係、空気測定は二酸化炭素濃度などです。

X線を扱う作業については、作業環境や作業時間を適切に管理するとともに、作業者が線量計を身に付け、被ばく線量を測定・記録・保管することで、安全を確保しています。

騒音に関する安全衛生管理については、設備更新により現在、常時騒音測定の対象となる工作機械は保有していません。一時的に騒音が発生する作業が想定される場合には、耳栓やイヤーマフなどの個人用保護具の着用、作業時間の管理などにより、騒音ばく露の低減を図っています。これらの運用により、従業員の職業性騒音ばく露の低減と安全確保を図っています。

労働安全衛生に関する実績データはこちら

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、2005年に制定した[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](#)、[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](#)および[アンリツグループ人権方針](#)に基づき、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の構築に取り組んでいます。

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ともに取り組むパートナーと位置付け、相互信頼に基づく関係を通じて、持続可能な社会の実現と相互の成長を目指します。

資材調達基本方針
<div> 1. 取引先の選定 公平かつ公正な考え方で、国内外を問わず常に新しい取引先さまに広く門戸を開放し、品質・価格・納期、環境対応などを重点に、適正な基準でかつ客観的な立場で取引先さまを選定します。 </div> <div> 2. パートナーシップ すべての取引先さまとは健全な取引を通じて相互に利益のある協力的な関係を築くことを前提としています。 </div> <div> 3. 法遵守、機密保持 取引にあたっては、関係する諸法規を遵守します。また取引を通じて、取引先さまから得た情報を、承諾なしに第三者に公開しません。 </div> <div> 4. 倫理概念に基づいた行動 調達業務にあたる者は、取引先さまと個人的な利害関係を持つことなく常に公明正大な業務の遂行をはかり、取引先さまとの健全な関係を維持続けることを基本においています。 </div> <div> 5. 人権と労働への配慮 当社は人権を尊重し、労働衛生と安全確保に取り組んでいます。取引先さまにもご賛同いただき、サプライチェーンとして推進します。若年労働者の使用や人種、性別等による差別など人権上の問題があれば、取引を見直すこともあります。 </div> <div> 6. 責任ある鉱物調達 当社は、経済協力開発機構（OECD）が定めた「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」に基づき、タンタル・錫・金・タングステンおよびコバルトをはじめとする高リスク鉱物についてデュー・ディリジェンスを実施します。デュー・ディリジェンスの結果、高いリスクが確認された場合には、取引先さまに対しリスクの低いサプライチェーンへの切り替えを要請する等の是正処置を行い、責任ある鉱物調達の推進に取り組んでいきます。また、顧客やステークホルダーに対して、これらの取り組みに関する情報を開示します。 </div> <div> 7. 環境への配慮 当社は「グリーン調達ガイドライン」を定め、環境に配慮された部材や材料を調達するグリーン調達を推進します。 </div>

サプライヤーへのお願い事項

アンリツグループでは、「資材調達基本方針」を具体的に推進するため、全サプライヤーに対して次の「お願い事項」を直接伝え、サプライチェーン全体での活動へのご協力をお願いしています。

お願い事項
<div> 1. 法令・社会規範の遵守 関連法規等の遵守、児童労働、強制労働、低賃金労働の禁止、差別の禁止、反社会勢力との取引の禁止 </div> <div> 2. 環境への配慮 弊社グリーン調達ガイドライン、環境要求伝達事項等に沿った環境対応の実現 </div> <div> 3. 優良な品質の確保、適正価格での提供、確実な納期遵守 </div> <div> 4. 情報の漏洩防止及び知的財産の尊重 </div> <div> 5. 不測の事態への迅速な対応とタイムリーかつ的確な情報開示 </div>

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「GLP2026」

資材調達におけるGLP2026では下記目標を設定しています。

目標	2025年度実績
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	12社実施
CSR調達に係るサプライヤーへの情報発信：3回/年、教育2回/年以上	情報発信：3 回/年 教育：1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	GLP2026の目標5社に対して6社実施

取り組み・活動実績

リスクマネジメント

アンリツグループは、サプライチェーンにおける事業継続および環境・社会リスクを重要な経営リスクと位置付け、SCM総括役員が管理責任を負っています。サプライチェーンリスクについては、地政学的リスク、自然災害等による供給途絶リスクに加え、サプライヤーに起因する環境負荷や人権問題などを対象としています。特定したリスクについては対応策を策定し、定期的に進捗を評価し、防止・低減を図っています。取締役会は、サプライチェーンに関する重要リスクの対応状況について報告を受け、必要に応じて対策の見直しを指示しています。

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。サプライヤーに対しては、上期・下期に実施する方針説明会において、調達を取り巻く環境の変化や資材調達基本方針に基づくCSR調達、環境対応、コンプライアンスへの取り組みなどについて説明し、2025年度は191社が参加しました。また、新たなサプライヤーとの契約時には、CSR調達の推進に対する同意書の提出を要請しており、2025年度の新規取引先からの同意書取得率は100%でした。

アンリツグループCSR調達ガイドライン (PDF)

グリーン調達活動

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。欧州のRoHS指令やREACH規則に代表される化学物質規制は、各国・地域で強化され、対象物質や要求事項も継続的に見直されています。アンリツグループは、こうした法律の要求に対応するため、ガイドラインを随時見直し、サプライヤーへの要求事項として展開しています。アンリツグループは、サプライヤーからの購入品（部品・材料）について、chemSHERPA※を用いた含有化学物質調査を実施するとともに、環境パートナー企業認定制度を設け信頼性の向上に努めています。

また、本ガイドラインでは、気候変動への対応を含む環境課題への取り組みもサプライヤーへ要請しています。温室効果ガス排出量（Scope1、Scope2、Scope3）の把握および削減、省エネルギーの推進に加え、パリ協定と整合した1.5℃目標の設定を推奨しています。主要サプライヤーに対しては温室効果ガス排出量の調査および情報提供を依頼し、サプライチェーン全体での排出量削減に取り組んでいます。

※ chemSHERPA：経済産業省が主導して開発された製品含有化学物質情報伝達スキーム

アンリツグループグローバルグリーン調達

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（株）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、その回答に基づいて選定したサプライヤーの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。人権侵害や法令違反など重大なリスクが発覚した場合、是正計画の策定と実施を要求しています。是正措置の実施状況をモニタリングし、1年以内の是正完了を原則としています。

2025年度は、過去1年間に一定の取引金額のあったサプライヤー317社を対象にアンケートを実施し、312社から回答を得ました（回答率98.4%）。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

項目	単位	2025年度	2024年度	2023年度	2022年度	2021年度
実施社数	社	317	339	399	422	418
回答社数		312	335	356	363	372
未回答社数		5	4	43	59	46
回答率	%	98.4	98.8	89.2	86.0	88.9

■ サプライヤーの現地調査

アンリツ(株)は、2025年度に日本・中国・タイのサプライヤー12社に対して現地調査を行いました。これにより、GLP2026の2025年度目標を達成しました。いずれのサプライヤーも重大なリスクは確認されませんでした。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。

2026年度は、国内11社、海外4社の現地調査を予定しています。

現地調査実施社数

対象地域	単位	2025年度	2024年度	2023年度	2022年度	2021年度
国内	社	9	6	4	3	3
海外		3	4	4	3	3
計		12	10	8	6	6

■ 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」「豪州現代奴隷法」およびカナダの「サプライチェーンにおける強制労働および児童労働に関する法律」が求める開示要件を踏まえ、サプライチェーンにおける強制労働・児童労働などのリスクに関する方針、体制および取り組みを統一ステートメントとして開示しています。

Anritsu Group Statement on Modern Slavery, Forced Labour and Child Labour

- 2026 (PDF)

アンリツグループ 現代奴隷・強制労働・児童労働に係るステートメント (仮訳)

- 2026 (PDF)

■ 責任ある鉱物調達

アンリツグループは、責任ある鉱物調達を推進するため、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。

2024年度から、国際的な業界団体であるResponsible Minerals Initiativeが提供する調査報告テンプレート（CMRT：紛争鉱物用、EMRT：コバルトなどの鉱物用）を使用し、主要製品に関わるサプライヤーを対象に責任ある鉱物調達調査を開始しました。

2025年度は96社を対象に実施し、調査の結果、約69%のサプライヤーから回答を得ることができました。調査結果を踏まえ、サプライチェーン上のリスクの有無を確認し、紛争地域および高リスク地域を起源とする鉱物の使用が認められた取引業者3社に対しリスクの低いサプライチェーンへの切り替えを要請するなど、是正処置を行いました。

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 (PDF)

購買担当者の研修

資材調達本部では、アンリツグループの調達担当者へCSR調達方針の周知徹底を図ることを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啓発を行っています。

関係法令で特に重要となる中小受託取引適正化法(旧下請法)については、対象基準の変更(資本金に加え、従業員数)、価格交渉の厳格化(取引業者から価格交渉の要請があれば対応が法律上必須)、金型・治具管理費用負担の明確化などが新たに法令化されたことに対する教育を実施しました。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。

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

アンリツグループは、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、製品の開発から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、品質・コスト・納期・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。

「パートナーシップ構築宣言」に参加

アンリツ(株)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(株)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(株)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

[パートナーシップ構築宣言 \(PDF\)](#)

サプライヤーによる製品展示会の開催

アンリツ(株)は、サプライヤーの製品や技術をアンリツグループ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。2025年度は、2日間で計60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、4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(株)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を行っています。

2025年度は6社に対して個別の活動を実施し、いずれのサプライヤーもランクアップしました。

パートナーQU (Quality Up)

アンリツ(株)は、サプライヤーとのコミュニケーションとして、アンリツグループ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。

2025年度は、16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(株)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。2025年度は191社のサプライヤーに対して、アンリツグループ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。

2026年1月の取引先さま懇親会では、161社のサプライヤーに対し、改めて「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。

[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](#)

品質と製品安全

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。

方針

品質方針

顧客と社会に満足される商品を誠と和と意欲をもってつくる。

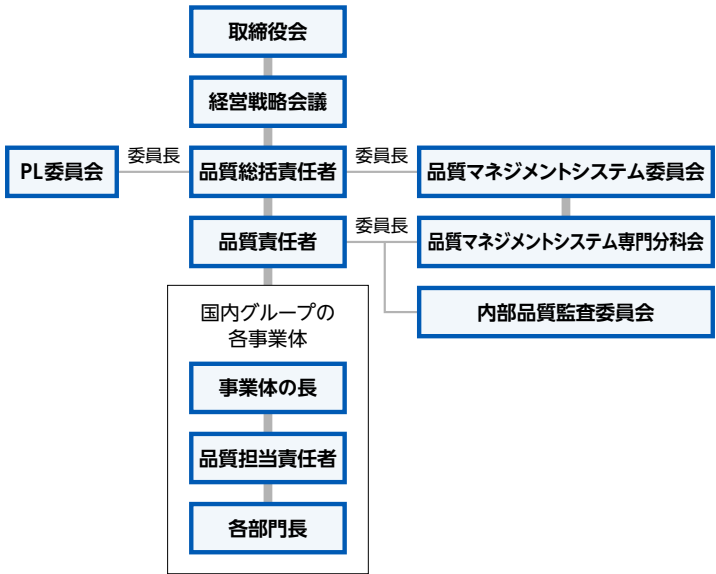
品質方針に関する行動指針

- 不具合品を出さぬよう、仕事に誠心誠意取り組む。
- 後工程はお客様。全体の調和を配慮し行動する。
- 意欲をもって、改善提案する。

体制

国内グループは、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運用状況および重要な品質課題については、品質総括役員（品質総括責任者）が取締役会および経営戦略会議に毎年報告しています。海外の主要拠点とはグローバル品質会議やグローバル品質情報サイトを通して品質情報の共有を図っています。

国内グループの品質マネジメントシステム体制



目標

アンリツグループは、中期経営計画「GLP2026」に基づき、品質マネジメントシステムの有効性向上、品質意識の向上、法令・規制情報管理の強化、グローバルでの品質関連情報共有を重点テーマとして取り組んでいます。

中期経営計画「GLP2026」

テーマ	主な取り組み	2025年度実績
事業プロセスにおけるマネジメントシステムの有効性向上	内部品質監査の有効性向上	個々の監査員のスキルアップにつながるレベル別研修の実施 重点項目にフォーカスした監査の実施
品質意識向上による品質リスク削減	品質関連研修を通じた品質意識の向上	製品安全、品質管理にフォーカスした従業員研修の実施
法令・規制情報管理の強化	法令、規制の情報を共有するフレームワークの改善・運用	EU、日本のサイバーセキュリティ規制へ対応するため、調査および施策の検討を継続
グローバルでの品質関連情報共有の推進	グローバル品質情報サイトによる情報共有の推進	国内外の拠点の品質管理のナレッジベースとなる社内サイトの運用を継続

取り組み・活動実績

品質マネジメントシステムの運用・認証状況

国内グループは、品質マネジメントシステムのISO 9001認証を1993年度から取得しています。2025年度には(株) 鶴岡高砂製作所を含めた統合認証を取得しました。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。2025年度の外部審査では、改善が必須となる不適合はありませんでした。

ISO 9001認証の取得状況はこちら

ISO/IEC 17025の認定状況はこちら

中期経営計画「GLP2026」の取り組み内容

■ 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

国内グループでは、品質マネジメントシステムの有効性を高めるため、監査員を対象とする研修を年2回実施しています。2025年度は、監査員のスキルアップを図り、個々の監査員の経験、レベルに応じた研修を実施しました。2025年度に監査を実施する監査員の受講率は100%でした。

また、過去の内部監査および外部審査の結果を踏まえ、全社共通の改善課題と考えられる項目を重点監査項目として設定し、内部監査を実施しました。2025年度は、国内グループ34部門を対象に内部監査を実施し、確認された改善事項23件について是正措置を進めました。このうち、年度内に8件の是正措置を完了しました。

■ 品質意識向上による品質リスク削減

● 製品安全研修

アンリツ(株)は、国内グループ従業員を対象に、製品安全に関する研修を継続的に実施しています。毎年10月の企業倫理推進月間では、製品事故に関する法令およびアンリツの製品安全体制について、eラーニングを実施しています。

2022年度からは、PL法およびリチウム電池に関連する法規制の理解促進に取り組んでいます。リチウム電池については、事故や輸送規制の改正が相次いでいることを踏まえ、国際航空運送協会(IATA)の危険物規則(DGR)に基づいた内容で実施し、リチウム電池内蔵製品の航空輸送や携帯型機器の携行に関する理解促進を図っています。

● 品質管理研修

品質管理研修では、ISOマネジメントシステムの適用範囲内の従業員に対し、ISOマネジメントシステム規格において気候変動が品質リスクの一つとして位置付けられたことを踏まえた研修や、品質不祥事・品質不正の未然防止を目的とした研修を実施しました。

また、外部講師による講演会、真因を特定するための原因分析手法であるなぜなぜ分析に関するセミナー、製造部門を中心にヒューマンエラー対策講座など、業務特性に応じた個別研修も行っています。

■ 法令・規制情報管理の強化

アンリツ(株)は製品サイバーセキュリティ関連規制への対応を進めています。2024年度からワーキンググループを設置し、EUのCyber Resilience Act(CRA)をはじめとする規制動向の調査、対象製品への影響評価、対応施策の検討を実施しています。

ワーキンググループでは、法令・規制情報を収集・分析し、設計、開発、品質保証などの関係部門へ展開しています。また、関連する研修・啓発活動を実施し、従業員の規制理解の向上にも取り組んでいます。さらに、海外の主要拠点とも情報共有を行い、グローバルでの法令遵守体制の強化を進めています。

サイバーセキュリティ規制への対応の詳細

■ グローバルでの品質関連情報共有の推進

アンリツ（株）は、アンリツグループ全体での品質関連情報の共有を推進しています。2024年度から、国内外の拠点における品質管理の状況、PL法関連情報、製品事故発生時の通報ルートなどを共有する社内サイトを運用しています。2025年度も同サイトの運用を継続し、国内外の拠点が品質管理に関する情報を参照できるナレッジベースとして整備を進めました。

製品事故・法令違反の防止

アンリツ（株）は、製品事故や品質問題の未然防止に取り組むとともに、万一発生した場合に迅速かつ適切に対応できる体制を整備しています。製品事故または品質不正等に関する情報を確認した場合は、当該事案の自社製品および関連プロセスへの影響を評価し、状況に応じてアンリツグループのサプライチェーンとの関係も確認します。必要に応じて関係部門・関係先と連携し、原因分析、是正措置、再発防止策の検討および関連部門への情報展開を行います。

また、製品事故発生時に速やかに対応できるよう通報窓口を設置し、製品安全に関する研修を通して通報窓口やプロセスの周知に継続的に取り組んでいます。さらに、苦情情報の原因分析、是正措置およびその水平展開を通じて、製品事故や品質問題の未然防止に努めています。お客さま向けには、予防保全情報や点検・修理情報をウェブサイトで公開し、事故の未然防止に努めています。2025年度までに、リコール対象となる事案および製品安全に関する法令違反は発生していません。

ガバナンス担当役員メッセージ

ガバナンスの実効性を高め、
持続的な企業価値向上を
実現します

執行役員
コーポレート総括、CIO
環境・品質担当

早見 浩平



2025年度の振り返り

2025年度は、ガバナンスの実効性を高めるための基盤強化に取り組んだ一年でした。取締役会では2024年度に開始した経営課題の集中討議を深化させ、企業価値向上、人材戦略、M&A戦略といった重要テーマについて、中長期の視点から議論を重ねました。その結果、取締役間で課題認識が共有され、多様な専門性を有する社外取締役の知見を生かしながら、より実質的でバランスの取れた議論を行うことができました。アンリツグループでは、社会情勢や経営への影響を踏まえて適時適切にリスク対応を行っています。2025年度は企業を取り巻くサイバー攻撃の増加・高度化が顕著になり、当社グループにおいても、監査等委員会からITガバナンス強化に関する提言がありました。私は2026年度よりCIOに就任し、情報セキュリティリスク担当役員の責務を担っております。このリスクへの対応が重要な経営課題であるとの認識の下、監査等委員会との定期的な意見交換を通じて、IT戦略とサイバーセキュリティ対応の高度化を推進していきます。コンプライアンスにおいては、法令モニタリング体制の整備を進め、全社的に遵守状況を把握する仕組みを導入しました。特に重要テーマとしているハラスメント防止については、ハラスメント未満のインシビリティから学ぶコミュニケーションをテーマとした講演会や研修を実施しました。加えて、誰もが安心して適切な救済措置を受けられるよう、通報窓口の認知度向上に取り組み、早期発見・早期対応の実効性向上に努めました。

グローバルガバナンスの強化

アンリツグループは海外売上比率の高い事業構造を有しており、各国の法制度や文化の違いを踏まえながらも、一貫性ある意思決定を行う基盤の整備が重要となります。そのためには、制度やルールの整備に加え、国や地域を超えて共有される判断軸を確立することが不可欠です。当社グループでは、企業理念である「誠と和と意欲」をその中核的な判断軸として位置付けており、経営層から従業員まで広く浸透している点を強みとしています。

こうした考えの下、グローバルなコンプライアンス体制を統括する会議体「Global Legal & Compliance Committee (GLCC)」を設置し、ガバナンス強化に取り組んでいます。GLCCでは、各国・地域の法令や規制の共有、コンプライアンスリスクの把握と対策の検討、企業倫理や行動規範の浸透状況の確認を行い、グループ全体で公正かつ誠実な事業活動を推進しています。現在、GLCCをはじめとする拠点横断の会議体やプロジェクトを通じて、グループ内での対話が活発化しています。こうした取り組みを通じて企業理念のさらなる浸透を図り、意思決定の軸をより強固なものとする事で、グローバルガバナンスの浸透と高度化を加速してまいります。

中長期で目指すガバナンス像

2030年度売上2,000億円の達成に向けた事業の拡大に伴い、経営に求められる判断は一層多様化し、意思決定を取り巻く環境も複雑化していくことが見込まれます。このような環境下で求められるのは、スピードと統制を両立するガバナンスです。環境の変化に迅速に対応しながらも、企業として守るべき原則に基づいた一貫性のある判断を確保することが、これまで以上に重要になります。その実現に向けて、取締役会の監督機能の強化、内部統制・リスク管理の高度化、コンプライアンスの徹底を柱としたガバナンス強化に取り組んでいきます。アンリツグループ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、透明性・公平性・客観性を確保した経営を通じて社会から信頼される企業であり続けます。

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。

- 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。

The diagram illustrates the Corporate Governance structure, showing the hierarchy and relationships between various bodies:

- 株主総会 (General Meeting of Shareholders):** The top-level governing body.
- 取締役会 (Board of Directors):** Elected by the General Meeting of Shareholders. It oversees the **経営戦略会議 (Business Strategy Meeting)**, **グループ本社機能 (Group Head Office Functions)**, and **子会社等 (Subsidiaries, etc.)**.
- 監査等委員会 (Audit and Supervisory Committee):** Elected by the General Meeting of Shareholders. It provides **指示 (Instructions)** and **補助 (Assistance)** to the **会計監査人 (Accounting Auditor)** and the **経営監査室 (Business Audit Room)**. It also receives **監査報告 (Audit Reports)** from the **監査等 (Audit and Supervision)** function.
- 独立委員会 (Independent Committee):** Elected by the General Meeting of Shareholders. It provides **諮問 (Consultation)** and **答申 (Response)** to the **指名委員会 (Nomination Committee)** and the **報酬委員会 (Remuneration Committee)**.
- 会計監査人 (Accounting Auditor):** Performs **会計監査 (Accounting Audit)** and **内部統制監査 (Internal Control Audit)**. It is connected to the **経営監査室 (Business Audit Room)** via **伝達 (Communication)** and **報告 (Reporting)**.
- 経営監査室 (Business Audit Room):** Performs **内部統制監査 (Internal Control Audit)** and provides **報告 (Reporting)** to the **監査等委員会 (Audit and Supervisory Committee)**.
- 指名委員会 (Nomination Committee):** Provides **諮問 (Consultation)** and **答申 (Response)** to the **取締役会 (Board of Directors)**.
- 報酬委員会 (Remuneration Committee):** Provides **諮問 (Consultation)** and **答申 (Response)** to the **取締役会 (Board of Directors)**.
- 執行機関 (Executive Organs):** Includes the **経営戦略会議 (Business Strategy Meeting)**, **グループ本社機能 (Group Head Office Functions)**, and **子会社等 (Subsidiaries, etc.)**.
- グローバルオーデット部 (Global Audit Department):** Performs **監査 (Audit)** and is connected to the **監査等委員会 (Audit and Supervisory Committee)** via **報告 (Reporting)**.

■ 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。

取締役会は、意思決定プロセスの充実と実効性を確保するために必要かつ適切な人数で構成することを基本としています。2025年度は、2025年6月25日開催の定時株主総会終結以後、社内取締役4名、社外取締役5名、計9名（いずれも監査等委員である取締役を含む）の構成で運営されました。取締役の選任は、多様性の確保の観点から、性別・国籍などを問わず、知識・経験・能力のバランスを踏まえて決定します。社外取締役候補者は、取締役会の決議により定めた「社外役員の独立性に関する基準」を基に、忒意性を排除し、就任後に独立性を確保できる環境を整備した上で選定しています。本基準については、コーポレートガバナンス基本方針や有価証券報告書で開示しています。

- [コーポレートガバナンス基本方針](#)
- [有価証券報告書](#)

■ 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

取締役会の諮問機関として、取締役・執行役員・理事の選解任、役員のサクセッション・プラン、選任基準の検討、次世代経営幹部の育成計画について審議し、取締役会へ答申を行います。

■ 報酬委員会

取締役会の諮問機関として、取締役・執行役員・理事の報酬に関し、役員報酬スキーム、内容、水準、配分バランス、業績評価を踏まえた業績連動報酬額について審議し、取締役会へ答申を行います。

■ 独立委員会

社外取締役のみで構成されます。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。

取締役と各委員会の構成

2026年度の取締役と各委員会の構成は次の通りです。

役職名	氏名	監査等委員会	指名委員会	報酬委員会	独立委員会
代表取締役 社長 グループCEO	濱田 宏一		○	○	
取締役 専務執行役員 CFO	杉田 俊一		○	○	
取締役 専務執行役員 計測事業総括 通信計測カンパニープレジデント	島 岳史				
取締役 (社外・独立)	上田 望美		●	○	●
取締役 (社外・独立)	平山 景子		○	●	○
取締役 監査等委員 (社外・独立)	青柳 淳一	●	○	○	○
取締役 監査等委員 (社外・独立)	西郷 英敏	○	○	○	○
取締役 監査等委員 (社外・独立)	小林 昭夫	○	○	○	○
取締役 監査等委員	天野 嘉之	○			

(注) 取締役 正村達郎氏は、2026年6月25日任期満了により退任しました。正村達郎氏は指名委員会、報酬委員会および独立委員会の各委員をそれぞれ務めておりました。平山景子氏は2026年6月25日開催の定時株主総会の決議により、取締役に選任されました。

●は委員長を示す

取締役会の実効性評価

■ 分析・評価プロセス

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月度ではアンケート回答内容を分析し、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。

■ 2025年度の評価と課題（概要）

2024年度における評価結果により抽出した主な課題に対する取組状況を取締役会でレビューしました。主力セグメント以外の事業領域についても経営状況に係る定期的な報告を受けるなど、今後の新領域ビジネスの進展やM&A等により拡充が進む各ビジネスの動向を注視できるようになりました。取締役会として、事業環境への理解が深められ、グループ全体のリスクマネジメントの強化、事業ポートフォリオの最適化を意識した経営の監督に進展がみられました。

2025年度は、取締役全員に対するアンケート形式による取締役会の実効性評価を実施し、その結果について、取締役会で議論しました。議論の結果、取締役会が引き続き適切な社内外の経営人材と人数で構成され、建設的な議論および意思決定ならびに取締役の業務執行の監督を行うための体制が整備されていることを確認しました。また、各取締役が、アンリツグループの中長期的な企業価値の向上を図るために果たすべき役割を十分に理解し、多様な経験や専門知識に基づき、社外取締役を含む全員で活発な議論が展開されることを確認しました。 加えて、実効性をさらに高めていくために課題を抽出し、取締役全員で共有しました。主な内容は以下のとおりです。

- アンリツグループの価値創造ストーリーおよび長期ビジョンについて、取締役会として共通認識を持つことを目的に、集中討議するためのセッションを新たに設ける。
- 当該セッションでの議論を通じて、中期経営計画ならびに重要な成長投資・M&Aに関する取締役会の監督機能の実効性向上につなげる。
- 取締役会では、アンリツグループの事業ポートフォリオの状況について、価値創造ストーリーに沿って経営資源が適切に配分されているかの観点に立った検証に取り組む。

今後も、取締役会の実効性評価を定期的に実施し、より良いコーポレートガバナンスの実現を目指します。

サステナビリティに関する取り組み

■ 取締役会におけるサステナビリティ関連の議論

アンリツは、サステナビリティを経営の重要課題と位置づけ、取締役会においてサステナビリティ推進に向けた活発な議論を行っています。2025年度の取締役会は14回開催され、出席率は100%でした。サステナビリティに関連する議題は25件取り上げられました。以下に、主要な議題を紹介します。

開催	議題
4月	珠洲焼研修生奨学金制度
5月	能登復興支援に関わる一般社団法人設立
6月	経営の基本方針（現代奴隸法ステートメント開示含む）
8月	2025年度環境活動 重要経営課題の集中審議－人材戦略
9月	感染症・災害リスク
10月	輸出入管理リスク
11月	情報セキュリティリスク
12月	サステナビリティ経営の進捗 製品・サービスの品質リスク

■ 中期経営計画「GLP2026」サステナビリティ目標における取り組み

GLP2026では、「グローバルなガバナンス向上」という目標のもと、取締役会では経営課題に関する集中討議に取り組んでいます。2025年度は、重要なリスクとして認識している項目のうち、輸出入管理、災害、情報セキュリティ、製品サービスの品質、環境、法令違反について、各リスクの担当役員からのマネジメントの状況の報告に基づき議論が行われました。さらに、あらかじめ設定した年間スケジュールに則って、人材戦略、取締役トレーニング、企業価値向上、M&A戦略等の重要経営課題に議論を集中させる取り組みを継続的に実施しました。

コーポレートガバナンスに関する情報は「統合レポート」と「会社紹介：コーポレートガバナンス」でも開示しています。併せてご覧ください。

- [統合レポート](#)
- [会社紹介：コーポレートガバナンス](#)

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。

リスクマネジメント方針
<p>アンリツグループは、経営に影響を及ぼすリスクを適切に管理することにより、企業価値を維持・増大し、企業の社会的責任を果たし、アンリツグループの持続的発展を図る。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 経営者はもとより、全従業員がリスク感性を向上させ、全員参加によりリスクマネジメントを推進する。 2. 経営者・全従業員は、アンリツグループ企業行動憲章、アンリツグループ行動規範および法令の遵守を統制基盤としてリスクマネジメントを推進する。 3. 新規事業進出、商品開発戦略など経営上の戦略的意思決定および業務プロセスに係わるリスクをコントロールし、利益を生み出し、損失を抑制する。 4. 緊急事態の発生を可能な限り事前に予測し、その未然防止を図る。また万一緊急事態が発生した場合に損失を最小化し、抑制し、自律的な回復が可能になる状態にまで危機的な状況から速やかに脱却させ、その後の再発を防止する。

体制

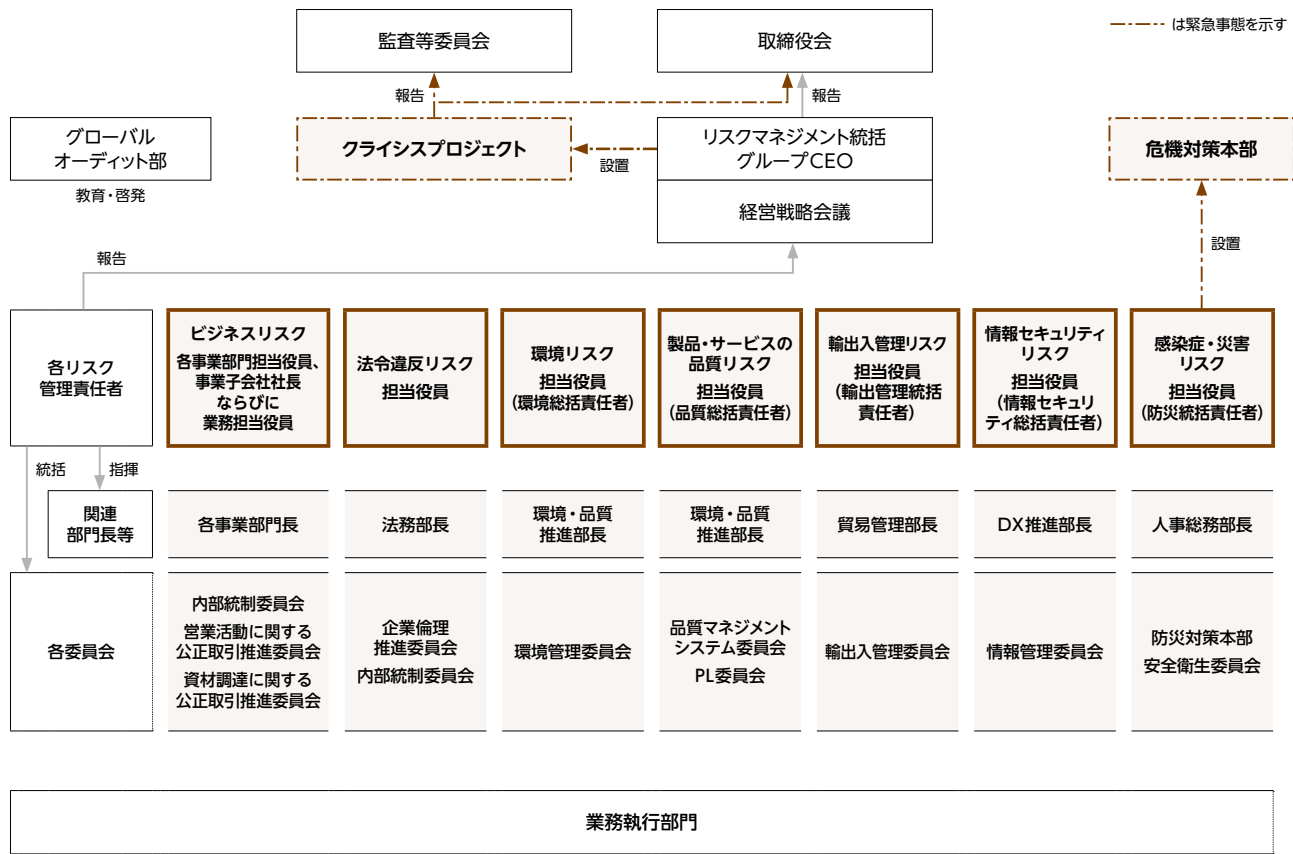
アンリツグループは、リスクマネジメント基本規程を定め、事業活動に関わる主要なリスクをビジネスリスク、法令違反リスク、環境リスク、製品・サービスの品質リスク、輸出入管理リスク、情報セキュリティリスク、感染症・災害リスクの7つのカテゴリーに区分しています。人権リスクについては、近年の国際的な人権意識の高まりを踏まえ、経営上の課題であると認識しています。そのため、企業活動における横断的なリスクとして位置づけ、各リスクカテゴリーにおいて管理しています。これらのリスクマネジメントは取締役会が監督し、グループCEOの統括の下、当該事項の担当役員がリスク管理責任者として責務を負います。

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に報告します。

企業倫理推進委員会（事務局：法務部）は、以下に掲げる主な法令に関するリスクの調査・分析を行っています。あわせて、年度ごとに活動計画を策定し、その実績のレビューを通じて継続的な改善を図っています。さらに、遵守すべき法令等およびその遵守状況を管理する部門を定め、四半期ごとに遵守状況を監視・確認する体制を整備しています。

主な法令：
 労働法、安全衛生法、取適法、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体制図



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	<ul style="list-style-type: none"> 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 海外諸国の経済動向や国際情勢の変化 急激な為替変動 在庫の長期化・不良化 人材不足、人材の育成不足 	<ul style="list-style-type: none"> 法令違反の発生 社会的要請に反した行動の発生 	<ul style="list-style-type: none"> 環境規制のさらなる強化 過去の行為に起因する環境責任の発生 自然災害に起因した環境汚染の発生 	<ul style="list-style-type: none"> 予測しえない品質上の重大な欠陥の発生 製造物責任につながる事態の発生 	<ul style="list-style-type: none"> 米中対立やロシア問題による国内外輸出規制の強化 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 統制不備による情報漏洩 	<ul style="list-style-type: none"> 大規模な感染症の流行 地震、台風などの自然災害 火災・戦争・テロ・暴動の発生
インパクト	<ul style="list-style-type: none"> アンリツグループの財政状態や経営成績への悪影響 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 「アンリツグループ行動規範」の周知徹底 コンプライアンス推進活動強化 グローバルな企業倫理推進体制の構築 さまざまな法令に対応した各委員会の設置 	<ul style="list-style-type: none"> 環境を意識した製品の開発、提供 オフィスと工場の省エネによるCO₂排出量削減 3R推進による廃棄物の削減 法や条例より厳しい自主管理基準の設定 	<ul style="list-style-type: none"> 品質マネジメントシステム委員会や内部品質監査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 万一製品事故が発生した場合の体制の整備 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 	<ul style="list-style-type: none"> グローバルな輸出入管理体制の整備 技術提供を含む輸出管理プロセスの継続的強化 	<ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティ管理体制強化 情報セキュリティ研修の実施 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 	<ul style="list-style-type: none"> 危機対策本部を設置し、情報収集と必要な対応 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ワークショップ形式の「リスクマネジメント研修」を開催しています。2025年度は、対象者32名のうち27名が受講し、受講率は84%でした。受講者は研修で習得した手法を実際の業務で活用し、リスクの早期発見や未然防止に取り組んでいます。

海外グループ会社向けの研修については、コンプライアンスリスクの中でも不正リスクに焦点を当てています。2025年度は、不正リスクへの対応強化を目的に制作したeラーニング教材を用いた研修を実施しました。

グローバルリスク管理

アンリツ(株)は、アンリツグループ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統制自己評価(CSA: Control Self-Assessment、以下「CSA」という。)を毎年実施しています。アンリツ(株)の各カンパニー(事業運営)の内部統制部門は、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フィードバックしています。海外グループ会社はそのフィードバックを踏まえて改善活動を実施しています。2025年度のCSAでは安定した管理レベルであることが確認されました。

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、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「内部統制システム構築の基本方針」に基づき、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、内部統制システムを整備し、適切に運用しています。また、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、継続的な見直しを行い、その実効性を確保していきます。

体制

アンリツグループの内部統制は、取締役会の監督の下、グループCEOが最高責任者を務めています。グループCEOは、執行役員または理事を委員長とする内部統制委員会を設置し、内部統制の整備および運用の推進を統括しています。内部統制委員会は、リスクマネジメント、財務報告に係る内部統制評価、マネジメントガイドライン改訂などについて審議を行い、必要に応じて経営戦略会議に報告します。また、アンリツグループは、リスクマネジメント体制図に示す通り、リスクカテゴリーごとに委員会を設置しています。各委員会は諸施策の審議、国内外のグループ会社を横断したコンプライアンス体制の整備と運用、実効性確保に向けた活動を推進しています。各委員会は活動内容を経営戦略会議に報告し、必要に応じて取締役会へ報告しています。

アンリツ（株）の監査等委員会、経営監査室、内部監査部門および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に関する監査を実施し、関連組織へ提言を行っています

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（株）の監査等委員会、経営監査室、内部監査部門および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する経営者インタビュー、データ分析、現場往査などを通じて評価しています。

2025年度は、監査等委員会と経営監査室が6件、内部監査部門が9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。財務報告に係る内部統制評価で不備が検出されましたが、適切な改善措置を実施済みです。

グループ会社の内部統制強化

アンリツ（株）は、グループ会社の業務に関して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。内部統制委員会では、アンリツグループ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。これに基づいた活動状況を把握するため、海外グループ会社に統制自己評価（CSA: Control Self-Assessment）に関する設問を用意し、その回答に対する評価を毎年実施しています。2025年度のCSAでは各社において適切な管理水準が維持されていることを確認しました。

コンプライアンス

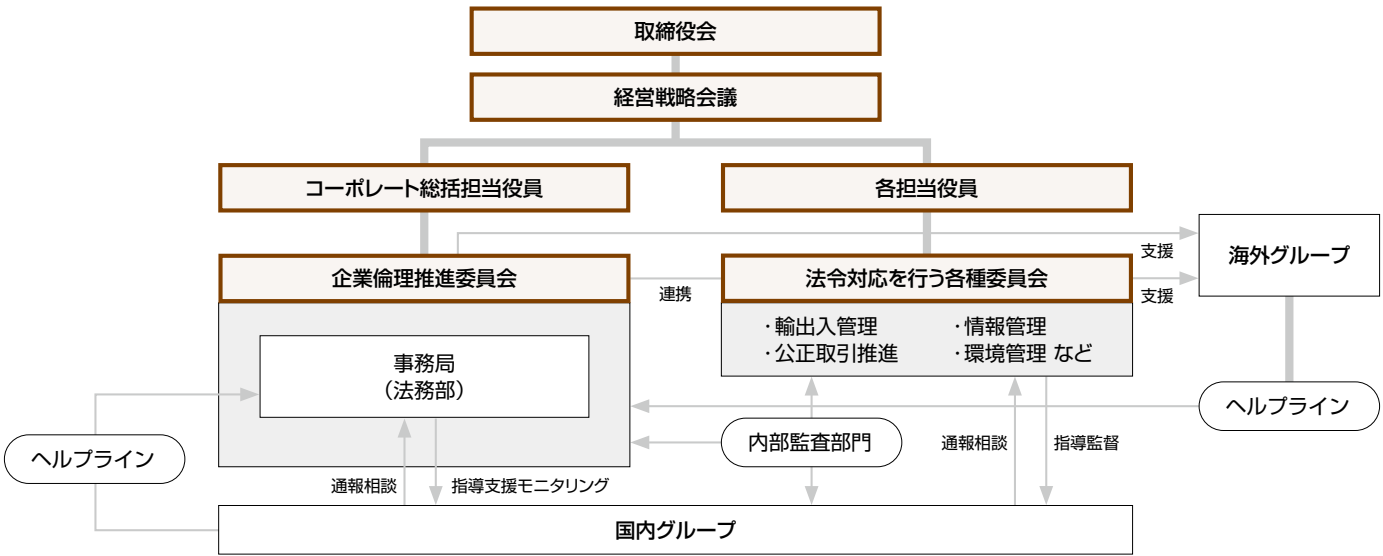
方針

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。

体制

アンリツグループにおけるコンプライアンスの推進は、取締役会の監督の下、経営戦略会議の議長であるグループCEOが率先垂範しています。そして、経営戦略会議の下にコーポレート総括担当役員を委員長とし、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。また、企業倫理推進委員会およびその事務局である法務部は、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。活動内容や実績については、コーポレート総括担当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



重点課題

アンリツ(株)は国内グループ全従業員を対象にコンプライアンスの遵守状況をモニタリングし、改善につなげるために企業倫理アンケートを実施しています。この結果に加え、改正法令や外部調査との比較を踏まえ、企業倫理推進委員会がアンリツグループのコンプライアンス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	2025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案はありませんでした。
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

ハラスメントの根絶

アンリツグループは、ハラスメントの根絶をコンプライアンスの重点課題の一つとしています。「アンリツは、職場のハラスメントを断固許さない」という方針のもと、2023年度に「ハラスメント防止ガイドライン」を制定しました。

ハラスメント根絶に向けて、企業倫理アンケートによる職場や周囲でのハラスメント発生状況の確認に加え、ハラスメント防止に関する研修やケーススタディを用いた職場ディスカッションを実施しています。2025年度には、「ハラスメントは職場のコミュニケーションを阻害することを理解してもらい、心理的安全性の高い職場を作るには」というテーマで、全社員向けに講演会を実施しました。同様のテーマで管理職向けに研修を行い、ハラスメントの行為、そして心理的安全性の高い職場についての理解と意識の向上を図りました。

ハラスメントが懸念される場合や発生した場合に相談や通報できる通報・相談窓口（ヘルプライン）を整備し、従業員が安心して利用できるよう社内研修やイントラネットによる周知を図っています。

2025年度は、ハラスメントとして認定した事案はありませんでした。

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」と「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（ヘルプライン）を設置しています。

ヘルプラインは、社内窓口と顧問弁護士、外部専門組織による外部窓口、英語で通報が可能な「Workplace Hotline」を設けています。通報・相談の対象者は、国内のアンリツグループ各社の役員と従業員（正規従業員・嘱託・パート・アルバイト・派遣社員）、ならびに退職者（退職後1年以内）です。通報・相談は、電話・メール・対面で行うことができ、匿名の通報も可能です。

ヘルプラインに寄せられた通報・相談は、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・相談の内容によっては、窓口担当部門からコーポレート総括担当役員・グループCEOへ報告し、必要に応じて改善活動などの是正措置を講じます。寄せられた情報は秘密に扱われ、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。

お客さまやフリーランスを含む取引先さま、株主・投資家、地域のみなさまなどのステークホルダーからの通報・相談は、ホームページのお問い合わせで受け付けています。さらに、就職活動中の学生や求職者の相談窓口として、就活ハラスメントに関する相談窓口をホームページのお問い合わせ内に開設しました。

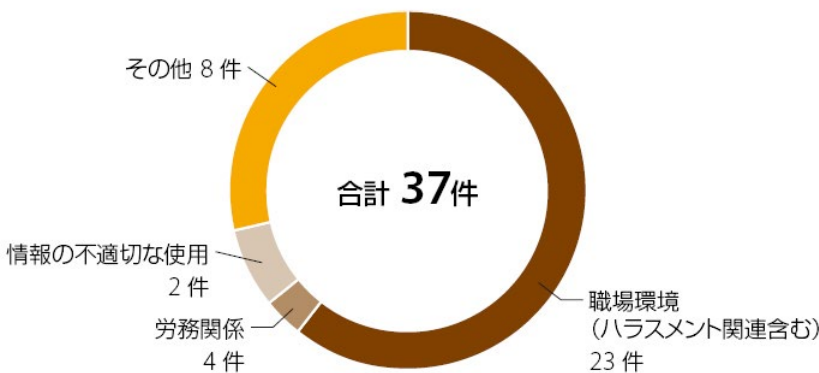
海外グループの役員・従業員を対象にした外部窓口は、2016年から米州地域、2020年から欧州やアジア他のアンリツグループに設置し、事業活動を行う全ての地域向けに運用体制を整備しました。2025年度は、これらの内部通報窓口に関する説明資料を海外の全従業員に配布し、認知度向上を図りました。

ヘルプラインの受付件数（国内グループ）

単位：件

	2025年度	2024年度	2023年度	2022年度	2021年度
社外窓口 「職場のヘルプライン」受付件数	19	11	23	17	18
社内窓口 「ヘルプライン」受付件数	18	17	19	9	4
企業倫理アンケート自由筆記への対応件数	8	2	6	6	7

2025年度通報・相談窓口受付件数(国内グループ)



コンプライアンス推進活動

■ 法令モニタリング

アンリツグループは、事業や企業活動に関連する法令の改正や新たな制定を適時に把握し、必要な社内規程の改正や各部門での対応につなげるため、国内法令改正情報プラットフォームを導入し、法令モニタリングを実施しています。法令等の改正を踏まえた対応状況を四半期ごとに把握し、企業倫理推進委員会、経営戦略会議および取締役会に報告しています。海外の法令やコンプライアンスに関連する顧客からの要求についても確認し、法令改正等の情報取得や対応漏れのリスク低減を図っています。

■ 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。2025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（国内グループ全従業員）
- ・契約書棚卸の推奨
- ・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
- ・就活ハラスメント相談窓口設置（メール受付）

〈10月：企業倫理推進月間〉

- ・講演会開催：インシビリティから学ぶ良好な職場コミュニケーション
- ・企業倫理アンケート（モニタリング）
- ・アンリツオリジナルケーススタディを用いた部門内啓発活動
- ・eラーニング（独禁法、取適法、情報セキュリティ、商標権・著作権、製品安全、サステナビリティ、輸出管理）

〈その他〉

- ・幹部職向けインシビリティマネジメント研修（ハラスメント防止）

海外グループでは、各グループ会社の状況に合わせて同様な取り組みを行っており、2025年度の主な実施内容は以下の通りです。

- ・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（海外グループ全従業員）
- ・コンプライアンス研修：情報セキュリティ、輸出管理、内部通報、個人情報管理等（海外グループ全従業員）
- ・反贈収賄/汚職防止研修（海外グループの営業部門、マーケティング部門他）
- ・新規採用の従業員向けコンプライアンス研修（海外グループ）
- ・企業倫理アンケート（EMEAと米州で実施）

「アンリツグループの一員としての心得」の配付

アンリツグループは、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。

■ 企業倫理アンケート

企業倫理アンケートでは、国内グループ従業員を対象とするものに加え、派遣従業員や請負従業員を対象とするものがあり、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収集しています。2025年度の国内グループ従業員向けアンケートの回答率は94.8%（回答者数：2,855名）でした。外部従業員からの回答率は91.8%（回答者数：90名）でした。
また、サプライヤーからの回答率は48.8%（回答社数：220社）でした。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。抽出した重点課題については、対策の検討・実施を行い、対応状況を確認し、次年度の活動に反映しています。

■ 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し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、2026年3月までに234件の事例を紹介しており、2025年度には、「就活ハラスメント」、「オンラインカジノ」など、組織の信頼性に関わり、社会的関心も高いテーマを取り上げました。

■ コンプライアンスのアセスメント

アンリツグループでは、法令や社内規程の遵守状況を確認するため、定期的にあセスメントを実施しています。リスクや問題が確認された場合は適切な是正措置を講じ、再発防止に努めています。2025年度は、法令違反に起因する制裁金や行政罰など、重大なコンプライアンス違反はありませんでした。

贈収賄防止

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。法務部は、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

営業活動に関する公正な取引の推進

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。2025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。

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、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。また、中国の個人情報保護法における個人情報の域外移転については、中国政府への届出手続きを行い、承認を取得しています。さらに、カリフォルニア州の消費者プライバシー権法（CCPA）の改正に対応し、プライバシーステートメントの見直しなどの必要な対応を完了しています。

[個人情報保護方針](#)

[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。

[アンリツグループソーシャルメディアポリシー](#)

グループガバナンスの充実

アンリツグループは、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、グループ経営の的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。

グローバルなコンプライアンス体制の構築

アンリツグループは、グローバルなコンプライアンス体制を統括する会議体「Global Legal & Compliance Committee (GLCC)」を設置し、ガバナンス強化に取り組んでいます。GLCCでは、各国・地域の法令・規制に関する情報共有やコンプライアンスリスクへの対応状況を確認するとともに、企業倫理や行動規範の浸透を推進しています。また、拠点横断の対話を通じて相互理解を深め、グローバルガバナンスのさらなる強化を図っています。

税務コンプライアンス

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。また、税務の透明性を確保したうえで、正常な事業活動の範囲内において各種税制度を適用し、適正な税負担となるよう努めています。さらに、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。加えて、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・各地域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。当該取引と無関係なタックスプランニングは行いません。

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（2024年度）

	収入金額	税引前利益の額	納付税額
国内グループ	958	108	21
海外グループ	904	42	4
合計	1,862	149	25

※ 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。

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。

情報管理基本方針

アンリツグループ(以下「アンリツ」といいます。)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する事業活動を行ううえで、顧客、株主・投資家、取引先、従業員などすべての関係者の情報を適切に保護することが社会的責務であり、また情報資産がアンリツおよびすべての関係者にとって重要な財産であると認識しています。アンリツは、ここに情報管理基本方針を定め、情報資産を適切に取扱い、その保護に万全を尽くすことを宣言します。

1. 情報資産、情報管理に関する法令その他社会的規範を遵守します。
2. 情報管理体制を構築し、情報資産の適切な管理に努めます。
3. 情報管理の具体的な手続・ルールを示す社内諸規程を整備・実施します。
4. 情報管理を周知徹底させるため、役員・従業員等に対し、必要な教育・啓発を行います。
5. 情報資産を保護するために、適切な人的・組織的・物理的・技術的施策を講じます。
6. 情報資産の保護に関する不測の事態に対し、被害を最小限にとどめるよう迅速に対応します。
7. 以上の情報管理活動を定期的、継続的に見直し、改善に努めます。

体制

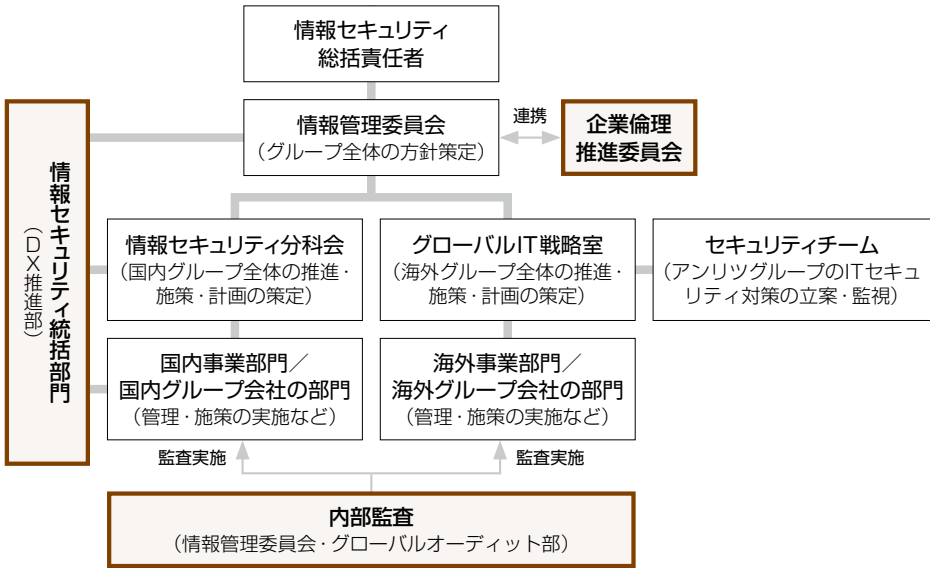
アンリツグループは、情報管理を徹底し、情報セキュリティ事故を未然に防止するための体制として、情報セキュリティ総括責任者を置くとともに、情報管理委員会を設けています。

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。

また、各リージョンのIT部門のセキュリティ担当者が参画するグローバルセキュリティチームを設置し、グローバルで統合されたITシステムのセキュリティ関連の開発・運用・管理を推進しています。

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



ISO/IEC 27001認証の取得状況は [こちら](#)

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

企業におけるサプライチェーンのセキュリティリスクは重要な課題です。近年、サイバーセキュリティの脅威が増加していることから、企業はサプライチェーン全体での対策強化が求められています。

巧妙化するサイバー攻撃への対応として、日本国内で利用しているサーバーおよびPCを対象に、アンチウイルスソフトならびにメールスパムフィルタを強化し、グローバルで統一しました。これにより、検知力の向上に加え、運用効率および将来の拡張性の強化を図っています。

■ 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回の頻度で実施しています。

■ BCP訓練の実施

近年、自然災害に加え、ランサムウェアをはじめとするサイバー攻撃が企業活動に深刻な影響を及ぼす事例が増加しています。アンリツグループは、こうしたリスク環境の変化に対応するため、事業継続計画（BCP）の実効性を継続的に検証・向上させる取り組みとして、定期的なBCP訓練を実施しています。2025年度は、サイバーインシデントを重視した内容へと訓練を拡充し、手順書に基づいた社内外への連絡および復旧作業が適切に実施できることを確認しました。

■ 生成AIの利用に関する取り組み

国内グループの従業員、派遣社員、協力会社従業員が生成AI技術を活用する場合、情報セキュリティ統括部門が承認した生成AIを使用することを原則としています。使用にあたっては、入力を禁止する情報や著作権・商標権確認を行うことなどを明記したガイドライン（社内規程）を遵守し、情報漏洩や知的財産侵害などの発生リスクを未然に防止しています。

セキュリティインシデントの発生と再発防止策対策

過去に発生した情報セキュリティインシデントを教訓として、多要素認証（MFA）の導入や従業員教育の強化、運用ルールの徹底などの再発防止策を継続的に実施しています。その結果、2025年度においては、国内外ともに同種のインシデントおよび個人情報漏洩につながるインシデントは発生していません。これらの取り組みが有効に機能しているものと認識しています。

事業継続マネジメント

方針

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。

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

※ BCM (Business Continuity Management) : 事業継続計画 (BCP : 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

危機対策本部（災害対策、感染症対策）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発生時における従業員の安全確保、被害の最小化と事業活動の早期回復を目的として、各事業部門・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の被災経験を踏まえ、対応手順や実施すべき対策を明確化しています。また、水害対策として主要製品の生産ラインを高台に位置する第2工場へ移管し、事業継続性を強化しています。

火災、雪害、噴火などについても被害想定や災害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、大規模地震に備え、防災に関する点検を毎年実施しています。役員およびグループ会社社長が点検チェックリストに基づき防災上の重要事項を確認し、必要に応じて改善することで、防災対策の継続的な向上に取り組んでいます。

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、危機管理やBCPに関する現状把握と課題の共有を行っています。

防災訓練は、全社的な総合防災訓練を毎年実施しているほか、特殊ガス漏洩等の個別リスクを想定した訓練を計画的に実施しています。震度6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付しています。

グローバル本社棟は地震に対する安全性を高めるため、免震構造を採用しています。太陽光発電に加え、停電時には厚木地区内の重要設備の稼働を6日間維持できる非常用発電設備を設けています。また、グローバル本社棟で消費する6日分の生活用水を保持できる貯水タンクを設けています。

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を及ぼす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的確な初動を行うことをBCMの基本としています。遅滞なく状況を把握できるようITを活用し、取引のあるすべてのサプライヤーを対象として、地図情報と連携した製造・倉庫拠点情報データベースを構築しています。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、本データベースと照合し、影響を予測します。そのうえで該当地域のサプライヤーと迅速に連絡を取り、被害状況の確認および対応策の検討・実施を行うことでリスク最小化を図ります。

■ BCMの実績

アンリツグループは、2025年度に地震・台風などの自然災害に加え、地政学的リスクも対象とし、サプライチェーンへの影響が懸念される事象に対して9件の事象に対応しました。サプライヤーと密接なコミュニケーションを行い、生産調整や代替部品への変更などにより、影響を最小限に抑え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、社内の感染発生状況の把握・モニタリングを継続しています。

ESG外部評価

ESGインデックスへの組み入れ状況

アンリツのESG（環境、社会、ガバナンス）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のESG指数に採用

GPIF（Government Pension Investment Fund、年金積立金管理運用独立行政法人）が採用した国内株式を対象とする次の5つのESG指数に選定されています。



FTSE JPX Blossom Japan Index
 ロンドン証券取引所グループの完全子会社FTSE Russellが設計した指数で、環境、社会、ガバナンスへの対応力が優れた日本企業が選定されます。
 FTSE Blossom Japan Indexサイトは [こちら](#)



FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index
 ロンドン証券取引所グループの完全子会社FTSE Russellが設計した指数で、各セクターにおいて相対的に、環境、社会、ガバナンス（ESG）の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映しています。
 FTSE Blossom Japan Indexサイトは [こちら](#)

2026 CONSTITUENT MSCI日本株
 ESGセレクト・リーダーズ指数

MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数
 米国のMSCI（モルガン・スタンレー・キャピタル・インターナショナル）社が提供するESG評価に優れた企業を選別して構築される指数です。
[\[※1\] 免責事項](#)



Morningstar 日本株式 ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数（除くREIT）(GenDi J)
 Morningstar社（米国）が開発したジェンダー・ダイバーシティ指数で、スコア順に5つのグループに分類されており、当社はGenDi Jの最高位であるGroup 1に位置します。
 Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Indexサイトは [こちら](#)
[\[※3\] 免責事項](#)



S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数
 世界最大級の独立系インデックスプロバイダであるS&Pダウ・ジョーンズ・インデックス（米国）と東京証券取引所が開発したグローバル環境株式指数。環境評価を行うTrucost社による炭素排出量データをもとに、TOPIXの構成銘柄から、同業種内で炭素効率性が高い（売上高あたりの炭素排出量が少ない）企業に着目して構成銘柄の比重を決める指数です。
 S&P/JPX Carbon Efficient Index | Japan Exchange Groupサイトは [こちら](#)

その他の国内外指数

2026 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数



MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ

米国のMSCI (モルガン・スタンレー・キャピタル・インターナショナル) 社が提供するESG評価に優れた企業を選別して構築される指数です。

[※2] 免責事項

SOMPOサステナビリティ・インデックス

SOMPOアセットマネジメント株式会社 (日本) が運用するESG指数で、SOMPOリスクマネジメント株式会社が実施する「ブナの森環境アンケート」と「ESG経営調査」(旧インテグレックス調査) の結果に基づき選定される銘柄です。

外部評価

ESG (環境、社会、ガバナンス) に関する外部評価は次の通りです。

CDPによる評価

CDPは国際的な非営利団体であり、環境活動の開示を求めて世界各国の主要企業に質問状を送付し、その回答を分析・評価して投資家に開示しています。



2年連続で最高評価である「Aリスト」に選定

アンリツは、2025年度気候変動に関する調査において、昨年度に続き2年連続で最高評価である「Aリスト」に選定されました。温室効果ガス排出量の削減、再生可能エネルギー利用の拡大、サプライチェーン全体での環境負荷低減に継続して取り組んできたことが国際的に高く評価されました。

ニュースリリースは [こちら](#)



サプライヤーエンゲージメント評価で最高評価の「サプライヤーエンゲージメントリーダー」に選定

2025年度の「サプライヤーエンゲージメント評価 (SEA)」において、最高評価である「サプライヤーエンゲージメントリーダー」に選定されました。SEAは、サプライヤーとの協働という観点で企業の温室効果ガス排出削減の取り組みを評価し、特に優れた企業を「サプライヤーエンゲージメントリーダー」に選定するものです。アンリツは2020年度、2021年度、2022年度および2024年度に続き、今回で5回目の選定となります。

ニュースリリースは [こちら](#)

その他の組織による評価



MSCI ESG Ratings

MSCI社が、企業の環境 (Environment)、社会 (Social)、ガバナンス (Governance) に関する取り組みを調査・分析し、最上位ランクのAAAからCCCまで7段階で格付けするもので、ESG投資の世界的な評価指標とされています。アンリツは、MSCI ESG RatingsでAA格付けの評価です。

(2026年6月時点)



Sustainalytics ESG Risk Ratings

Sustainalytics社が開発したESG Risk Ratings Rating disclosureで、アンリツはLow Risk評価となりました。ESG Risk Ratingは、0-10をNegligible、10-20をLow、20-30をMedium、30-40をHigh、40以上をSevereとしてそのリスクの度合いを格付けするものです。

(2025年6月時点)

[※4] 免責事項



環境省主催のESG関連表彰制度で特別賞受賞

環境省が主催する第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」で特別賞を受賞しました。

本部門では、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。アンリツは、企業規模や業種特性に照らして、気候変動対策や資源循環において優れた取り組みを行っている企業であると評価されました。

ニュースリリースは [こちら](#)



健康経営優良法人認定を取得

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2026」の大規模法人部門において、従業員の健康管理を経営的な視点で捉え、健康経営の優良な取り組みを戦略的に実践していることを認定されました。



「えるぼし認定」最高位の3つ星を獲得

えるぼし認定は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づいて行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を厚生労働大臣が認定する制度です。認定の評価基準には5つの項目があり、基準を満たす項目数に応じて3段階に分類されます。アンリツは全ての項目において基準を満たし、最高位である3つ星（3段階目）を取得しました。

ニュースリリースは [こちら](#)



プラチナくるみん認定取得

アンリツは、2025年3月6日付で、厚生労働大臣から「次世代育成支援対策推進法」に基づく優良な子育てサポート企業であると特例認定され、「プラチナくるみん」を取得しました。

くるみん認定は、従業員の子育てをサポートする企業が受けられる認定制度です。プラチナくるみんは、「くるみん」認定企業の中で、特に優れた仕事と育児の両立支援、職場環境整備を行っている企業が対象となります。当社はこれまで、2015年、2018年、2020年の3回「くるみん」の認定を受けています。

ニュースリリースは [こちら](#)



かながわ子育て応援団

神奈川県は、子ども・子育て支援に積極的に取り組む事業者を「かながわ子育て応援団」として認証しています。アンリツは2008年に認証されました。



かながわサポートケア企業認証取得

神奈川県は、県内に拠点をもつ企業等のうち、従業員の仕事と介護の両立を積極的に支援している企業を「かながわサポートケア企業」として認証しています。

アンリツは2019年に認証されました。



PRIDE指標2025におけるゴールド認定を取得

アンリツは、一般社団法人「work with Pride」が策定する「PRIDE 指標2025」において、昨年に続いてゴールド認定を取得しました。「PRIDE 指標」は、LGBTQ+など性的マイノリティが働きやすい職場づくりを日本で実現するためにwork with Pride が2016年に策定した日本で初めてとなるLGBTQ+に関する企業・団体等の取り組みの評価指標です。

【※1】 免責事項

FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)はアンリツ株式会社が第三者調査の結果、FTSE JPX Blossom Japan Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。 FTSE JPX Blossom Japan IndexはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス (ESG) について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。 FTSE JPX Blossom Japan Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

【※2】 免責事項

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。

【※3】 免責事項

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。

【※4】 免責事項

Copyright 2025 Sustainalytics, a Morningstar company. All rights reserved. This [publication/ article/ section] includes information and data provided by Sustainalytics and/or its content providers. Information provided by Sustainalytics is not directed to or intended for use or distribution to India-based clients or users and its distribution to Indian resident individuals or entities is not permitted. Morningstar/Sustainalytics accepts no responsibility or liability whatsoever for the actions of third parties in this respect. Use of such data is subject to conditions available at <https://www.sustainalytics.com/legal-disclaimers/>

イニシアチブへの参画

アンリツグループは持続可能な社会の実現に向けて、さまざまなイニシアチブに積極的に参画しています。

国連グローバル・コンパクト

2006年3月、アンリツは「国連グローバル・コンパクト」が掲げる「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する10原則に賛同し、参加を表明しました。アンリツグループではこの原則をグループ全体のサステナビリティ活動と結びつけて推進しています。4分野への主な取り組みについては、「[国連グローバル・コンパクトへの賛同](#)」をご覧ください。

CDP

CDPIは、企業や都市、政府などが温室効果ガス排出量や水資源管理、森林保全などの環境情報を開示するための国際的な非営利イニシアチブです。アンリツは2012年から気候変動質問書への回答を継続して行っています。アンリツは、2025年度気候変動に関する調査において、2024年度に続き2年連続で最高評価である「Aリスト」に選定されました。

SBT (Science Based Targets)

SBTは、気候変動による世界の平均気温の上昇を産業革命前と比べて最大2℃未満に抑えることを目標に、企業へ科学的根拠に基づいた削減目標の設定を働きかけているイニシアチブです。アンリツは、2024年にScope1+2の温室効果ガス削減目標を「1.5℃目標」に更新し、承認されました。

JCI (Japan Climate Initiative : 気候変動イニシアチブ)

JCIは、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。

TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures : 自然関連財務情報開示タスクフォース)

TNFDは、企業活動による自然への影響を情報開示を通じて明らかにし、より良い社会や環境への資金の流れを促進することを目的に、国連開発計画 (UNDP) などが2021年に設立した国際組織です。アンリツは2025年5月にTNFDの趣旨に賛同し、提言に基づく情報開示を進める「TNFD Adopter」として登録しました。2025年度からTNFD提言に基づく情報開示を実施し、サステナビリティレポートに掲載しています。

30by30 (サーティ・バイ・サーティ) アライアンス

30by30アライアンスは、生物多様性条約の「昆明・モントリオール生物多様性枠組」で定められた、2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として保全するという目標の達成を目指す、産官民連携の取り組みです。アンリツは、2025年3月よりこのアライアンスに参画し、生物多様性保全の取り組みを推進しています。

CIAJ (Communications and Information Network Association of Japan : 一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会)

CIAJは情報通信ネットワークに関する知見を活用し、持続可能な社会の実現に向けた活動を行う団体です。アンリツは環境委員会に所属しています。

丹沢大山自然再生委員会

アンリツは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。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）を丹沢から」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ています。

BME (Business for Marriage Equality)

BMEは婚姻の平等(同性婚の法制化)を支持する企業を可視化するためのキャンペーンです。アンリツは2023年12月にBusiness for Marriage Equality (BME) に賛同しました。

Myじんけん宣言

「Myじんけん宣言」は、法務省が推進するプロジェクトで、企業や団体、個人が、人権を尊重する行動をとることを宣言し、誰もが人権を尊重し合う社会の実現を目指すものです。アンリツグループは2024年7月に「Myじんけん宣言」に賛同し、宣言を行いました。

EcoVadis

EcoVadisは、企業の環境や社会的責任といったサステナビリティ・パフォーマンスを評価する民間の評価機関です。アンリツグループはEcoVadisのプラットフォームに登録し、その評価を通じて自社のサステナビリティ・パフォーマンスの継続的な改善を進めています。

RBA (Responsible Business Alliance)

RBAは、グローバル・サプライチェーンで責任ある企業行動を推進する世界最大規模の業界団体です。アンリツグループの主力工場である東北アンリツ(株)は、RBAの認定する第三者機関によるVAP (Validated Assessment Program) 監査を定期的に受審しています。

Sedex (Supplier Ethical Data Exchange)

Sedexは、企業の倫理的な取引や責任あるサプライチェーン活動を推進する国際NPOです。アンリツグループのPQA製品を製造する日本・中国・タイの子会社は、2023年から2024年にかけてSMETA監査を受審し、労働基準、安全衛生、環境、企業倫理の各分野において国際基準への適合が確認されました。また、アンリツインフィビス(株)では2026年5月に更新監査を受審し、責任ある事業活動の継続的な改善と適合性の維持に取り組んでいます。

ESGデータ

環境データ Environment-related Data

太陽光自家発電比率と発電量 (Anritsu Climate Change Action PGRE 30※1 進捗) Private Solar Power Generation Ratio and Volume (Progress toward Anritsu Climate Change Action PGRE 30※1)

項目 Item	単位 Unit	2018年度※2 FY2018※2	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021
太陽光自家発電比率 The ratio of private solar power generation	%	0.8	13.0	12.5	10.4	7.2	6.7
太陽光自家発電量 Private solar power generation	MWh	241	3,461	3,340	2,765	1,941	1,791

※1 2018年度のアンリツグループの電力使用量を基準に、再生可能エネルギー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施策。

*1 PGRE30, an Anritsu initiative, is based on the Group's electricity consumption in FY2018. The goal of this action is to increase the ratio of in-house solar power generation, a renewable energy source, from 0.8% in FY2018 to approximately 30% by around 2030.

※2 PGRE 30の基準年度

*2 Base year for PGRE 30

温室効果ガス排出量 GHG Emissions

温室効果ガス排出量 GHG Emissions

種別 Category		単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021
温室効果ガス排出量※1 Total GHG emissions*1		t-CO ₂ e	143,407	121,263	127,077	154,168	151,901
Scope1			1,224	1,304	1,586	1,967	1,471
Scope2 (マーケットベース) Scope2 (Market-based)			9,494	9,407	9,985	14,545	14,072
Scope2 (ロケーションベース) Scope2 (Location-based)			10,597	11,073	10,533	12,732	12,275
Scope1+Scope2 (マーケットベース) Scope1+Scope2 (Market-based)			10,718	10,711	11,572	16,512	15,543
Scope3			132,689	110,552	115,505	137,656	136,358
Category1	購入した製品・サービス Purchased goods and services		46,727	37,855	48,116	59,771	60,151
Category2	資本財 Capital goods		14,894	8,526	5,091	10,374	10,313
Category3	Scope1, 2に含まれない燃料及び エネルギー関連活動 Fuel- and energy-related activities not included in scope1 or scope2		1,990	2,112	2,172	2,554	2,469
Category4	輸送、配送 (上流) Upstream transportation and distribution		2,232	2,217	1,956	2,245	2,141
Category5	事業から出る廃棄物 Waste generated in operations		188	156	205	241	227
Category6	出張 Business travel		3,167	2,486	2,562	2,170	742
Category7	雇用者の通勤 Employee commuting		3,218	3,338	3,731	3,453	2,580
Category8※2	リース資産 (上流) Upstream leased assets		0	0	0	0	0

種別 Category		単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021
上流 (Category 1 ～8) 計 Upstream emissions (Category1-8) total		t-CO ₂ e	72,415	56,690	63,832	80,808	78,623
Category9※3	輸送、配送 (下流) Downstream transportation and distribution		－	－	－	－	－
Category10※2	販売した製品の加工 Processing of sold products		0	0	0	0	0
Category11	販売した製品の使用 Use of sold products		57,415	51,004	51,634	56,816	57,707
Category12	販売した製品の廃棄 End-of-life treatment of sold products		33	31	30	32	29
Category13※4	リース資産 (下流) Downstream leased assets		2,820	2,820	－	－	－
Category14※2	フランチャイズ Franchises		0	0	0	0	0
Category15※5	投資 Investments		7	7	9	－	－
下流 (Category9～15) 計 Downstream emissions (Category9-15) total			60,274	53,862	51,674	56,848	57,736

※1 Scope1、Scope2 (マーケットベース) およびScope3の合計値。排出実績の算定値については、第三者保証を取得済み
*1 Total of Scope 1, Scope 2 (market-based), and Scope 3 emissions. The calculated emissions data have been independently assured by a third party.

※2 Category8,10,14はアンリツグループの事業に関連していないため、温室効果ガスの排出はなし
*2 Categories 8, 10, and 14 are not related to Anritsu Group's business, and therefore there are no greenhouse gas emissions.

※3 Category9は算定困難なため、未算出
*3 The calculation for Category 9 is extremely difficult, and therefore no calculation was made.

※4 2024年度の排出量から開示を開始
*4 Disclosure began with emissions data for FY2024.

※5 2023年度の排出量から開示を開始
*5 Disclosure began with emissions data in FY2023.

Scope1+2 温室効果ガス排出量 (マーケットベース)
Scope1+2 GHG Emissions (Market-based)

範囲 Boundary	単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021
合計 Total	t-CO ₂ e	10,718	10,711	11,572	16,512	15,543
厚木地区 Atsugi Site		5,992	5,502	5,615	7,604	7,247
平塚地区 Hiratsuka Site		488	516	509	713	792
東北地区 Tohoku Site		1,417	1,545	2,106	3,726	2,693
川崎地区 Kawasaki Site		110	106	102	122	129
鶴岡地区 Tsuruoka Site		255	264	330	314	285
国内営業拠点・保養所等 Sales offices and sanatorium facilities in Japan		270	276	279	236	237
U.S.A. (California)		1,719	1,931	1,934	3,160	3,549
U.K. (Bedfordshire)		38	83	126	128	161
Romania (Bucharest)		6	11	83	62	67
U.S.A. (Illinois)		229	267	291	268	203
China (Shanghai)		127	144	140	120	119
Thailand (Chonburi)		67	66	56	60	61

Scope1+2 温室効果ガス排出原単位 (連結売上高) ※1
Scope1+2 GHG emissions intensity based on consolidated sales*1

項目 Item	単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021
Scope1+2 温室効果ガス排出原単位 (連結売上高) Scope1+2 GHG emissions intensity based on consolidated sales	t-CO ₂ e/億円 t-CO ₂ e/Billion Yen	9.1	9.5	10.5	14.9	14.7

※1 Scope1+2 温室効果ガス排出量 (マーケットベース) /連結売上高
*1 Scope1+2 GHG emissions (market-based) divided by consolidated sales

Scope1 種類別排出量
Scope1 GHG Emissions by GHG Category

種類 Category	単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021
合計 Total	t-CO ₂ e	1,224	1,304	1,586	1,967	1,471
CO ₂		971	1,123	1,320	1,402	1,368
CH ₄		0	0	0	0	0
N ₂ O		3	1	1	1	1
HFCs		50	41	151	486	5
PFCs		157	77	96	62	85
SF ₆		42	61	19	16	12
HCFCs		1	1	0	0	2

エネルギー消費量
Energy Consumption

エネルギー消費量 ※1 (熱量換算)
Energy Consumption*1 (calorific value conversion)

範囲 Boundary	単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021
合計 Total	GJ	258,060	273,345	276,222	362,383	351,066
厚木地区 Atsugi Site		112,455	111,640	117,540	153,780	153,738
平塚地区 Hiratsuka Site		9,324	10,346	11,287	15,244	17,374
東北地区 Tohoku Site		35,125	38,140	42,658	71,049	57,767
川崎地区 Kawasaki Site		2,041	2,051	2,068	2,555	2,776
鶴岡地区 Tsuruoka Site		5,085	5,673	6,049	6,344	6,210
国内営業拠点等 Sales offices and sanatorium facilities in Japan		4,267	4,327	4,334	4,998	4,910
U.S.A. (California)		75,288	84,483	74,272	89,023	89,694
U.K. (Bedfordshire)		1,051	3,172	4,844	6,044	6,934
Romania (Bucharest)		4,022	3,340	2,730	2,866	2,756
U.S.A. (Illinois)		5,757	6,931	7,120	7,025	5,447
China (Shanghai)		2,635	2,263	2,407	2,351	2,349
Thailand (Chonburi)		1,010	979	914	1,103	1,111

※1 第三者保証を取得済み
*1 Independently assured by a third party.

エネルギー消費量^{*1}と削減量^{*2、*3}
Energy consumption^{*1} and change^{*2、*3}

エネルギー種類 ^{*4、*5} Category ^{*4、*5}	単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021	増減量 Change
組織内の総エネルギー消費量合計 Total energy consumption in the organization	GJ	258,060	273,345	276,222	362,383	351,066	-93,006
非再生可能エネルギー源由来総燃料小計 Subtotal for non-renewable energy sources		16,235	18,672	20,973	22,657	22,248	-6,013
A重油 ^{*6} Class A heavy oil ^{*6}		111	1,526	4,815	5,320	5,216	-5,105
軽油 ^{*6} Light oil ^{*6}		121	80	131	130	150	-29
ガソリン ^{*6} Gasoline ^{*6}		7,704	7,818	8,023	8,340	7,594	110
灯油 ^{*6} Kerosene ^{*6}		983	854	854	859	859	125
都市ガス ^{*6} City gas ^{*6}		2,831	2,698	2,592	2,837	2,861	-29
LPG ^{*7}		146	126	124	131	130	16
天然ガス ^{*6} Natural gas ^{*6}		4,338	5,570	4,435	5,040	5,438	-1,100
太陽光自家発電電力 ^{*6} Private solar power generation ^{*6}		12,238	11,767	9,724	6,943	6,443	5,796
購入電力 ^{*6} Purchased electricity ^{*6}		229,587	242,907	245,526	332,782	322,376	-92,788
うち、再生可能エネルギー由来の電力 ^{*6} Of which, renewable energy ^{*6}		6,479	5,720	2,778	4,001	2,120	4,360
グリッド電力の割合(%) Percentage of grid electricity (%)		89.0	88.9	88.9	91.8	91.8	—
再生可能エネルギーの割合(%) ^{*8、*9} Percentage of renewable energy (%) ^{*8、*9}		7.3	6.4	4.5	3.0	2.4	—

※1 エネルギー消費量算定方法：消費量×変換係数
*1 Method for calculating energy consumption: volume consumed x conversion coefficient

※2 エネルギー増減量算定方法：2025年度実績-2021年度実績
*2 Method for Calculating Change in Energy Consumption: FY 2025 Actual – FY 2021 Actual

※3 「増減量」の基準年度は、SBT1.5℃目標の基準年度である2021年度
*3 The base year for "change" is FY2021, which is the base year for the SBT 1.5°C target.

※4 「冷房」「蒸気」の消費、販売したエネルギー、再生可能エネルギー源に由来する燃料の消費はなし
*4 There was no consumption for air conditioning, steam, sold energy, or renewable energy sources.

※5 組織外のエネルギー消費量は情報入手が困難なため省略
*5 Energy consumed outside the organization was not included due to the difficulty of obtaining documentation.

※6 変換係数情報源：資源エネルギー庁「省エネルギー法定期報告書・中長期計画書（特定事業者等）記入要領」
*6 Source for conversion coefficient: Agency for Natural Resources and Energy, "Guidelines for Completing the Statutory Periodic Report and Medium- to Long-Term Plan for Energy Conservation (Specified Business Operators, etc.)".

※7 変換係数情報源：「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施行規則」、「日本LPガス協会-LPガス単位換算表」
*7 Source for conversion coefficient: "Regulations for Enforcement of the Act on Rationalizing Energy Use and Shifting to Non-fossil Energy," "Japan LP Gas Association-LP Gas Unit Conversion Table".

※8 購入した再生可能エネルギー由来の電力を含む
*8 Including purchased renewable electricity

※9 石油・ガスなどの化石燃料を含む総エネルギー消費量 (GJ) を分母として算出。（2018年度の電力使用量 (MWh) を分母とし、太陽光自家発電のみを分子とする「太陽光自家発電比率」とは定義が異なる）
*9 Calculated using total energy consumption (GJ), including fossil fuels such as oil and gas, as the denominator. (The definition differs from the "private solar power generation ratio," which uses FY2018 electricity consumption (MWh) as the denominator and only private solar power generation as the numerator.)

エネルギー消費原単位 (連結売上高) ※1

Energy Consumption (Consolidated Sales)*1

項目 Item	単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021
エネルギー原単位 (連結売上高) Energy per sales (net sales)	GJ/億円 GJ/Billion Yen	220	242	251	327	333

※1 組織内総エネルギー消費量/連結売上高

*1 Total company energy consumption divided by consolidated sales

製品使用時のエネルギー削減量と温室効果ガス削減量 (みなし削減効果) ※1、※2、※3

Reduction in Energy Consumption and GHG Emissions during the Use of Sold Products (expected reduction effect)*1, *2, *3

項目 Item	単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021
エネルギー削減量※3 Reduction in energy consumption*3	GJ	14,402	27,787	24,298	54,853	84,869
温室効果ガス削減量※4 Reduction in GHG emissions*4	t-CO2e	705	1,360	1,232	2,388	3,686

※1 従来製品と機能・性能を考慮した上で比較した消費電力の削減量 × 販売台数 × 年間稼働時間 × 変換係数

*1 Conversion coefficient × time spent in operation over one year × sales volume × reduction in power consumption when compared to a conventional product functioning and performing at the same level

※2 対象は製品アセスメントを実施した国内グループハードウェア製品

*2 Hardware products developed by the domestic group, for which product assessments have been conducted.

※3 変換係数情報源：「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施行規則」

*3 Source for conversion coefficient: “Regulations for Enforcement of the Act on Rationalizing Energy Use and Shifting to Non-fossil Energy”

※4 変換係数情報源：「地球温暖化対策の推進に関する法律」における「全国平均係数」

*4 Source for conversion coefficient: National average coefficient based on the Law Concerning the Promotion of Measures to Cope with Global Warming

水の使用量

Water Use

取水量、排水量、消費量、リサイクル量

Water Withdrawal, Water Discharge, Water Consumption, and Water Recycling

種別 Category	範囲 Boundary	単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021
総取水量※1 Total Volume of Water Withdrawal by Source*1			61,191	61,233	66,797	70,101	73,911
上水取水量 Third-Party Water	小計 Subtotal		43,633	45,640	49,763	52,722	59,206
	厚木地区 Atsugi Site		29,773	29,389	29,276	28,971	27,882
	平塚地区 Hiratsuka Site		736	628	523	583	599
	東北地区 Tohoku Site		6,257	7,830	8,954	10,497	10,551
	川崎地区※2 Kawasaki Site*2		895	823	747	745	－
	鶴岡地区※2 Tsuruoka Site*2		588	570	599	627	－
	国内営業拠点・保養所等 Sales offices and sanatorium facilities in Japan		66	64	73	69	47
	U.S.A. (California)		5,201	6,020	9,259	11,094	19,939
	U.K. (Bedfordshire)		117	316	332	137	188
地下水取水量 Groundwater	厚木地区 Atsugi Site		17,558	15,593	17,034	17,379	14,705
総排水量 Total Volume of Water Discharge by Destination		m ³	52,645	52,246	55,183	57,681	59,117
下水排水量 Third-Party Water	小計 Subtotal		46,388	44,416	46,229	47,184	48,566
	厚木地区 Atsugi Site		41,937	39,733	40,998	41,105	37,915
	平塚地区 Hiratsuka Site		736	628	523	583	599
	川崎地区※2 Kawasaki Site*2		895	823	747	745	－
	鶴岡地区※2 Tsuruoka Site*2		588	570	599	627	－
	国内営業拠点・保養所等 Sales offices and sanatorium facilities in Japan		66	64	73	69	47
	U.S.A. (California)		2,050	2,282	2,953	3,919	9,817
	U.K. (Bedfordshire)		117	316	336	137	188
河川排水量 Surface water	東北地区 Tohoku Site		6,257	7,830	8,954	10,497	10,551
総消費量（総取水量－総排水量） Water consumption (Total water withdrawal – Total water discharge)			8,545	8,987	11,614	12,420	14,794
リサイクル量 Volume of Recycled Water	平塚地区 Hiratsuka Site		40	40	40	40	40
リサイクル率 Rate of Recycled Water		%	5	6	7	6	6

※1 「上水」「地下水」以外の水源の水の使用はなし

*1 No water from sources other than “tap water” and “ground water” is used.

※2 2022年度からバウンダリーに追加

*2 Added to the boundary in FY2022

国内処理方法別種類別廃棄物等排出量（有価物・専ら物含む）

Waste and Other Emissions in Japan (including valuable resources and waste solely for recycling)

処理方法 Processing Method	種別 Category	単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度*1 FY2022*1	2021年度 FY2021
マテリアルリサイクル Material recycling	ガラスくず/陶磁器くず Glass and ceramic scraps	t	1.4	1.7	2.5	2.6	2.3
	汚泥 Dirt and mud		4.1	4.9	5.0	6.6	1.8
	金属くず Scrap metal		250.5	251.8	182.0	252.8	240.3
	紙くず Paper scraps		112.5	125.4	111.4	150.5	105.6
	動植物性残渣 Flora and fauna residue		14.6	13.8	15.7	4.2	0
	廃アルカリ Waste alkali		4.1	2.1	1.1	1.3	0.1
	廃プラスチック類 Waste plastics		24.0	30.6	7.5	11.7	6.7
	廃酸 Waste acid		0.9	0.8	0.6	0.6	0
	廃油 Waste oil		14.3	16.2	6.1	7.1	5.1
	木くず Wood chips		2.0	6.7	4.0	4.0	8.0
サーマルリサイクル Thermal recycling	汚泥 Dirt and mud		0	0	0	0	9.2
	紙くず Paper scraps		13.7	13.7	14.6	14.8	2.4
	動植物性残渣 Flora and fauna residue		18.8	19.6	19.4	29.3	26.2
	廃アルカリ Waste alkali		0	0	0	0	0.9
	廃プラスチック類 Waste plastics		31.8	26.8	34.5	38.6	39.0
	廃酸 Waste acid		0	0	0	0	0.5
	廃油 Waste oil		9.9	0.1	8.9	11.7	12.3
	木くず Wood chips		3.1	1.7	3.9	4.9	6.0
ケミカルリサイクル Chemical recycling	廃プラスチック類 Waste plastics		0	0	0	0.8	0
焼却・埋め立て Incineration and Landfill	汚泥 Dirt and mud		0	0	0.1	0	0
	廃油 Waste oil		0	0.0※2	0	0	0
	ガラスくず/陶磁器くず Glass and ceramic scraps		0	0	0	0	0.0※3

※1 2022年度から(株)高砂製作所の排出量を含む

*1 Includes emissions from Takasago Ltd. from FY2022

※2 0.002t排出

*2 0.002 tons emitted

※3 0.0003t排出

*3 0.0003 tons emitted

国内有害廃棄物の発生量^{※1}とリサイクル率

Hazardous Waste Generation^{※1} and Recycling Rate in Japan

項目 Item	単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021
有害廃棄物発生量 Hazardous waste generated	t	5.9	5.3	3.0	2.8	1.5
有害廃棄物リサイクル率 Hazardous waste recycling rate	%	100	100	100	100	100

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

※1 Amount of “specially controlled industrial waste” generated under the Act on Waste Management and Public Cleansing (not including PCB waste)

環境データ (Excel)

Environment-related Data (Excel-based)

本ページに掲載している環境データをExcel形式でダウンロードできます。

The environmental data presented on this page are available for download in Excel format.

- 環境データ (Excel)
- Environment-related Data (Excel-based)

バリューチェーン全体の環境負荷データ・測定データ (Excel)

Environmental load data for the entire value chain and Measurement data (Excel-based)

バリューチェーン全体の環境負荷データ、マスバランスデータ、測定データをダウンロードできます。

Environmental load data for the entire value chain, mass balance data, and Measurement data are available for download.

- バリューチェーン全体の環境負荷
- Environmental Impact across the Entire Value Chain
- 環境負荷マスバランス
- Environmental Impact Mass Balance Data
- 国内グループ排水水質測定データ
- Wastewater Quality Measurement Data in Japan
- 国内グループ大気測定データ
- Atmospheric Measurement Data in Japan
- 国内グループ騒音測定データ
- Noise Measurement Data in Japan
- 国内グループ地下水測定データ
- Groundwater Measurement Data in Japan

社会データ Social Data

エンゲージメント
Engagement

項目 Item			範囲 Boundary	単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021
従業員エンゲージメント調査 ポジティブ回答率 Positive Response Rate in Employee Engagement Survey	働きがい Satisfaction with work	合計 Total	国内グループ Group Companies in Japan	%	74.5	71.8	71.1	71.9	75.0
		男性 Male			75.3	72.5	71.9	72.7	75.9
		女性 Female			73.1	70.1	69.1	72.9	78.4
	働きやすさ Satisfaction with the workplace	合計 Total			90.8	88.4	88.7	89.5	90.4
		男性 Male			91.1	88.6	88.8	90.2	91.4
		女性 Female			91.3	88.2	89.7	90.7	90.9
	成長・挑戦 Growth and Challenge Culture				75.9	73.6	72.3	－	－
	多様性受容 Diversity Acceptance Culture				94.0	92.1	90.8	－	－
	ライフワークバランス Life-Work Balance				85.1	84.9	79.0	－	－

※ ポジティブ回答率 = 「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」のネガティブな回答も選択肢に含まれる
* Satisfaction = Positive responses (ratio of those who are “Strongly agree” and “agree”)
Survey ratings were made on a 4-point scale. In addition to the above responses, respondents could also choose “disagree” and “completely disagree”.

項目 Item	範囲 Boundary	単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021
離職者数※1 Number of employees who left*1	アンリツ (株) ANRITSU CORPORATION	人 Persons	34	35	45	38	24
離職者数の内自己都合退職者数 Number of those who resigned for personal reasons			31	34	42	36	21
年度末人員数 Number of personnel			1,734	1,713	1,732	1,750	1,758
離職率※2 Turnover rate*2		%	1.9	2.0	2.5	2.1	1.4
自己都合離職率 Turnover rate for personal reasons			1.8	1.9	2.4	2.0	1.2

※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
*1 Definition of employees who left: Among regular employees, those who leave the company for reasons other than retirement or promotion to directorships
※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)
*2 Turnover rate = number of employees who left in the target fiscal year /(number of regular employees at the end of the fiscal year + number of employees who left in the target fiscal year)

項目 Item			範囲 Boundary	単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021
					(2023年 度入社) (FY2023 entrants)	(2022年 度入社) (FY2022 entrants)	(2021年 度入社) (FY2021 entrants)	(2020年 度入社) (FY2020 entrants)	(2019年 度入社) (FY2019 entrants)
新卒3年以内 離職率 Turnover Rate at Anritsu for the First Three Years for New Graduate Hires	入社人数 Number of new hires	合計 Total	アンリツ (株) ANRITSU CORPORATION	人 Persons	42	40	43	34	27
		男性 Male			33	28	34	23	21
		女性 Female			9	12	9	11	6
	離職人数 Number of new hires who left	合計 Total			0	4	1	1	1
		男性 Male			0	2	1	0	1
		女性 Female			0	2	0	1	0
	離職率 Turnover rate				%	0.0	10.0	2.3	2.9

※1 記載されている年度上段が報告年度、下段（ ）内は入社年度
 *1 The upper row indicates the reporting year, and the lower row (in parentheses) indicates the year of joining the company.

※2 離職人数は入社から報告年度末までの3年以内に離職した人数
 *2 The number of leavers includes employees who left within three years from joining through the end of the reporting year.

人員データ※
 Personnel Data*

項目 Item		範囲 Boundary	単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021
地域別・ 雇用形態別人員数 Number of Personnel by Region and Employment Type	全従業員 All employees	アンリツ グループ Anritsu Group	人 Persons	4,667	4,493	4,607	4,721	4,826
	正規従業員 Number of regular employees			4,114	3,966	4,083	4,144	4,168
	非正規従業員 Number of contract employees			553	527	524	577	658
	全従業員 All employees	国内グループ Group Companies in Japan		2,979	2,927	2,932	3,003	3,076
	正規従業員 Number of regular employees			2,516	2,476	2,474	2,485	2,506
	非正規従業員 Number of contract employees			463	451	458	518	570
	派遣社員 Temporary employees			111	84	88	135	216
	全従業員 All employees	アンリツ(株) ANRITSU CORPORATION		1,877	1,862	1,899	1,959	2,009
	正規従業員 Number of regular employees			1,734	1,713	1,732	1,750	1,758
	非正規従業員 Number of contract employees			143	149	167	209	251
	派遣社員 Temporary employees			60	56	59	84	138
	全従業員 All employees	米州 Americas		553	525	622	621	677
	正規従業員 Number of regular employees			537	505	597	599	632
	非正規従業員 Number of contract employees			16	20	25	22	45
	全従業員 All employees	EMEA (欧州・中近東・ アフリカ) EMEA (Europe, Middle East, Africa)		448	366	375	383	372
	正規従業員 Number of regular employees			412	345	350	362	341
	非正規従業員 Number of contract employees			36	21	25	21	31
	全従業員 All employees	アジア他 (日本を除く) Asia and others (excluding Japan)		687	675	678	714	701
	正規従業員 Number of regular employees			649	640	662	698	689
	非正規従業員 Number of contract employees			38	35	16	16	12

項目 Item		範囲 Boundary	単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021
地域別・男女別の 正規従業員数 Number of Regular Employees by Region and Gender	合計 Total	アンリツ グループ Anritsu Group	人 Persons	4,114	3,966	4,083	4,144	4,168
	男性 Male			3,191	3,085	3,174	3,235	3,271
	女性 Female			923	881	909	909	897
	合計 Total	国内グループ Group Companies in Japan		2,516	2,476	2,474	2,485	2,506
	男性 Male			2,030	2,006	2,013	2,045	2,077
	女性 Female			486	470	461	440	429
	合計 Total	アンリツ (株) ANRITSU CORPORATION		1,734	1,713	1,732	1,750	1,758
	男性 Male			1,397	1,387	1,409	1,442	1,459
	女性 Female			337	326	323	308	299
	合計 Total	米州 Americas		537	505	597	599	632
	男性 Male			373	353	418	417	443
	女性 Female			164	152	179	182	189
	合計 Total	EMEA (欧州・中近東・ アフリカ) EMEA (Europe, Middle East, Africa)		412	345	350	362	341
	男性 Male			329	270	273	281	265
	女性 Female			83	75	77	81	76
	合計 Total	アジア他 (日本を除く) Asia and others (excluding Japan)		649	640	662	698	689
	男性 Male			459	456	470	492	486
	女性 Female			190	184	192	206	203

項目 Item		範囲 Boundary	単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021
年齢別の 正規従業員数 Number of Regular Employees by Age	30歳未満 Under 30	国内グループ Group Companies in Japan	人 Persons	318	302	320	－	－
	30歳～50歳未満 30 - 49			970	1,008	1,059	－	－
	50歳以上 50 and over			1,228	1,166	1,095	－	－
	30歳未満 Under 30	アンリツ(株) ANRITSU CORPORATION		227	220	238	245	249
	30歳～50歳未満 30 - 49			711	747	794	843	877
	50歳以上 50 and over			796	746	700	662	632
平均年齢 Average age	合計 Total	国内グループ Group Companies in Japan	歳 Age	46.6	46.3	45.2	－	－
	男性 Male			47.3	46.9	45.7	－	－
	女性 Female			43.7	43.6	42.6	－	－
平均勤続 Average number of years working	合計 Total	国内グループ Group Companies in Japan	年 Years	22.1	21.8	21.4	－	－
	男性 Male			23.1	22.8	22.2	－	－
	女性 Female			17.8	17.8	17.7	－	－
平均年齢 Average age	合計 Total	アンリツ(株) ANRITSU CORPORATION	歳 Age	46.1	45.8	45.1	44.5	44.2
	男性 Male			46.9	46.5	45.8	45.2	44.8
	女性 Female			42.8	42.7	42.0	41.7	41.2
平均勤続 Average number of years working	合計 Total		年 Years	21.3	21.0	20.3	19.8	19.6
	男性 Male			22.4	22.1	21.2	20.6	20.3
	女性 Female			16.6	16.7	16.3	16.2	15.8

項目 Item		範囲 Boundary	単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021	
管理職数 Number of Employees in Management Positions	合計 Total	国内グループ Group Companies in Japan	人 Persons	457	439	424	429	444	
	男性 Male			428	412	408	416	432	
	女性 Female			29	27	16	13	12	
	合計 Total	アンリツ (株) ANRITSU CORPORATION		344	330	319	326	332	
	男性 Male			322	309	308	317	323	
	女性 Female			22	21	11	9	9	

※ 人員データ共通注記：各年度3月末時点。
 * Common note for personnel data: As of the end of March each fiscal year.

人権の尊重

Respect for Human Rights

項目 Item		範囲 Boundary	単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021
アンリツグループ行動規範 確認書の提出率 Code of Conduct Acknowledgment Submission Rate (Anritsu Group)		国内グループ Group Companies in Japan	%	100.0	100.0	100.0	100.0	99.8
		海外グループ Group Companies outside Japan		100.0	100.0	100.0	99.4	100.0
階層別研修 (人権・ダイバーシティ) Level-Specific Training (Human rights and diversity)	受講者数 Number of participants	国内グループ (新入社員) Group Companies in Japan (new employees)	人 Persons	53	41	55	52	52
	受講率 Attendance rate		%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
階層別研修 (労務管理・人権・ダイバーシティ推進) Level-Specific Training (Promotion of labor management, human rights, and diversity)	受講者数 Number of participants	国内グループ (新任管理職) Group Companies in Japan (newly appointed managers)	人 Persons	30	24	18	20	26
	受講率 Attendance rate		%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
労働組合組織率 Union Organization Rate		アンリツ (株) ANRITSU CORPORATION	%	79.5	80.4	81.5	81.9	85.2
		アンリツ カスタマーサポート (株) ANRITSU CUSTOMER SUPPORT CO., LTD.		87.3	84.1	81.3	84.1	84.8
		アンリツ インフィビス (株) ANRITSU INFIVIS CO., LTD.		91.9	89.7	92.0	92.8	95.8
		アンリツ デバイス (株) ANRITSU DEVICES CO., LTD.		97.6	97.1	97.0	96.8	—
		(株) 高砂製作所 TAKASAGO, LTD.		70.6	76.6	69.9	—	—
		(株) 鶴岡高砂製作所 TSURUOKA TAKASAGO, LTD.		80.6	—	—	—	—

※ 各年度3月末時点。アンリツデバイス (株) の労働組合組織化は2022年度から、高砂製作所関連の情報開示は2023年度から、(株) 鶴岡高砂製作所の設立は2025年度

* As of the end of March of each fiscal year. Unionization at ANRITSU DEVICES CO., LTD. began in FY2022, disclosure of Takasago-related information began in FY2023, and TSURUOKA TAKASAGO, LTD. was established in FY2025.

多様性の推進

Promoting Diversity

項目 Item		範囲 Boundary	単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021	
正規従業員の定年 到達者数と継続雇 用者数※1 Number of Regular Employees Reaching Retirement Age and Number of Continuing Employees*1	定年到達者数 Number of employees who have reached retirement age	国内グループ Group Companies in Japan	人 Persons	32	27	28	47	57	
	継続雇用者数 Number who continue to work			26	14	20	41	50	
	定年到達者数 Number of employees who have reached retirement age	アンリツ (株) ANRITSU CORPORATION		20	13	13	32	39	
	継続雇用者数 Number who continue to work			15	8	7	27	36	
外国籍従業員数 Number of Foreign Employees in the Domestic Group		国内グループ Group Companies in Japan		54	50	54	55	55	
		アンリツ (株) ANRITSU CORPORATION		49	47	51	53	53	
障がい者雇用率 Ratio of People with Disabilities		国内グループ Group Companies in Japan	%	2.68	2.67	2.50	2.36	2.14	
		アンリツ (株) ※2 ANRITSU CORPORATION*2		2.83	2.91	2.66	2.36	2.54	

※1 定年：2022年9月末まで60歳、以降65歳

*1 Retirement age: 60 years old until the end of September 2022, 65 years old thereafter

※2 アンリツ (株) と特例子会社 (株) ハピスマの合算

*2 Total for ANRITSU CORPORATION and Hapi Sma Co., Ltd., special subsidiary for employing people with disabilities

女性の活躍推進

Promotion of Women’s Advancement

項目 Item	範囲 Boundary	単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021
全従業員に占める女性従業員比率 Ratio of Female Employees to Total Employees	アンリツグループ Anritsu Group	%	22.4	22.2	22.3	21.9	21.5
	国内グループ Group Companies in Japan		19.3	19.0	18.6	17.7	17.1
	アンリツ (株) ANRITSU CORPORATION		19.4	19.0	18.3	17.2	16.9
	米州 Americas		30.5	30.1	30.0	30.4	29.9
	EMEA (欧州・中近東・ アフリカ) EMEA (Europe, Middle East, Africa)		20.1	21.7	22.0	22.4	22.3
	アジア他 (日本を除く) Asia and others (excluding Japan)		29.3	28.8	29.0	29.5	29.5
女性の管理職比率 Ratio of Female Managers	アンリツグループ Anritsu Group		13.0	12.0	11.2	10.5	10.9
	国内グループ Group Companies in Japan		6.3	6.2	3.8	3.1	2.8
	アンリツ (株) ANRITSU CORPORATION		6.4	6.4	3.4	2.8	2.7
	米州 Americas		24.5	23.0	22.7	17.4	21.6
	EMEA (欧州・中近東・ アフリカ) EMEA (Europe, Middle East, Africa)		18.6	17.1	17.3	20.3	20.3
	アジア他 (日本を除く) Asia and others (excluding Japan)		22.4	19.6	21.6	22.3	23.7
女性の取締役比率 Ratio of Female Directors	アンリツ (株) ANRITSU CORPORATION		11.1	10.0	10.0	10.0	10.0

※ 当該事業年度より、海外拠点における時間限定勤務の女性管理職を含む

* From the current fiscal year, female managers at overseas locations who work under time-limited work arrangements have been included.

項目 Item		範囲 Boundary	単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021
男女の賃金格差 Gender Pay Gap	全従業員 All employees	アンリツグループ Anritsu Group	%	74.7	74.7	73.2	69.6	－
		国内グループ Group Companies in Japan		72.8	72.0	69.9	67.5	－
		アンリツ (株) ANRITSU CORPORATION		81.0	79.7	76.9	74.7	73.8
	正規従業員 Number of regular employees	アンリツ (株) ANRITSU CORPORATION		81.0	79.9	77.2	75.4	74.7
	非正規従業員 Number of contract employees			85.4	73.8	71.5	72.0	64.2

※ 「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。男性を100とした場合の女性の値。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

* Calculated in accordance with the provisions of the Act on the Promotion of Women's Active Engagement in Professional Life. The value represents female employees' wages when male employees' wages are set at 100. Wages include base salary and incentives such as bonuses. There is no difference in pay for the same work. Any gap is attributable to differences in employee composition by position and job grade level.

働きやすい環境整備

Comfortable Working Environment

項目 Item		範囲 Boundary	単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021
正規従業員の 育児休業取得率※1 Ratio of Regular Employees Taking Childcare Leave※1	合計 Total	国内グループ Group Companies in Japan	%	92.0	94.6	94.2	57.1	42.6
	男性 Male			95.2	88.9	92.7	45.2	29.4
	女性 Female			75.0	110.0	100.0	92.9	76.9
	合計 Total	アンリツ(株) ANRITSU CORPORATION		92.3	96.8	97.4	57.5	55.6
	男性 Male			97.0	95.2	90.3	45.2	36.8
	女性 Female			66.7	100.0	114.3	100.0	100.0
子どもが生まれた総数 Total number of employees who have had children	男性 Male	人 Persons	33	21	31	31	19	
	女性 Female		6	10	7	9	8	
育児休業を開始した総数※2 Total number of regular employees who have started childcare leave※2	男性 Male		32	20	28	14	7	
	女性 Female		4	10	8	9	8	
育児休業から復職した総数 Total number of regular employees who have returned to work after childcare leave	男性 Male		33	26	23	12	7	
	女性 Female		10	5	9	5	8	
育児休業後の復職率 Rate of regular employees who returned to work after childcare leave	男性 Male	アンリツ(株) ANRITSU CORPORATION	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	女性 Female			100.0	83.3	100.0	100.0	100.0
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 籍している人の総数 Total number of employees who returned to work in the fiscal year before last and were still employed 12 months later	男性 Male	人 Persons	23	11	7	4	2	
	女性 Female		9	5	8	7	4	
育児休業復職後の1年後 定着率 One-year retention rate of regular employees who returned to work after childcare leave	男性 Male	%	100.0	91.7	100.0	100.0	100.0	
	女性 Female		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

※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。2025年度の女性育児休業取得率は、年度末時点で産後休業中であった従業員が含まれていたため、例年より低い数値となっています。なお、当該従業員は全員が2026年度に育児休業を開始しています

*1 Rate of employees who took childcare leave: Total number of regular employees who started childcare leave ÷ Total number of regular employees who had children. The female childcare leave take-up rate for FY2025 was lower than in previous years because it included employees who were still on maternity leave at the end of the fiscal year. All of these employees commenced childcare leave in FY2026.

※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%を超える場合もある

*2 The rate may exceed 100% because the total number of regular employees who started childcare leave includes not only those who had children during the current fiscal year but also those who had children in previous fiscal years and started childcare leave during the current fiscal year.

項目 Item		範囲 Boundary	単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021
正規従業員の 労働時間関連 データ Data Related to Working Hours of Regular Employees	月平均時間外労働 Average overtime hours worked per month	国内グループ 管理職を除く 正規従業員 Group Companies in Japan Regular employees excluding managers	時間 Hours	10.4	9.3	8.3	11.5	12.0
	平均年次休暇取得日数 Average number of leave days taken per year		日 Days	16.4	17.2	17.5	17.0	15.4
	年次休暇取得率 Annual paid holiday usage rate		%	78.1	81.9	83.3	81.0	73.3
	月平均時間外労働 Average overtime hours worked per month	アンリツ(株) 管理職を除く 正規従業員 ANRITSU CORPORATION Regular employees excluding managers	時間 Hours	9.8	8.8	7.5	11.0	11.2
	平均年次休暇取得日数 Average number of leave days taken per year		日 Days	16.4	16.8	17.0	16.5	14.9
	年次休暇取得率 Annual paid holiday usage rate		%	78.0	80.0	81.0	78.6	71.0

採用

Recruitment

項目 Item			範囲 Boundary	単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021	
正規従業員の 採用者数 Number of Regular Employees Hired	採用者数 Number of employees hired	合計 Total	国内グループ Group Companies in Japan	人 Persons	102	75	84	96	102	
		男性 Male			71	50	60	66	74	
		女性 Female			31	25	24	30	28	
	新卒 New graduates	合計 Total			53	41	56	52	53	
		男性 Male			37	30	45	35	40	
		女性 Female			16	11	11	17	13	
	経験者 Experienced hires	合計 Total			49	34	28	44	49	
		男性 Male			34	20	15	31	34	
		女性 Female			15	14	13	13	15	
	採用者数 Number of employees hired	合計 Total	アンリツ（株） ANRITSU CORPORATION		70	45	59	63	77	
		男性 Male			48	29	38	44	57	
		女性 Female			22	16	21	19	20	
	新卒 New graduates	合計 Total			38	28	42	40	43	
		男性 Male			27	20	33	28	34	
		女性 Female			11	8	9	12	9	
	経験者 Experienced hires	合計 Total			32	17	17	23	34	
		男性 Male			21	9	5	16	23	
		女性 Female			11	8	12	7	11	
	経験者 採用比率 Ratio of experienced hires	合計 Total		国内グループ Group Companies in Japan	%	48.0	45.3	33.3	45.8	48.0
		合計 Total		アンリツ（株） ANRITSU CORPORATION		45.7	37.8	28.8	36.5	44.2

人材育成
Human Resource Development

項目 Item		範囲 Boundary	単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021
学びコンテンツ申込件数 Learning Content: Total Applications Submitted		国内グループ Group Companies in Japan	件 Cases	475	493	602	518	351
		アンリツ (株) ANRITSU CORPORATION		409	433	493	469	322
従業員研修における一人当たりの時間と費用 Training Hours and Costs per Employee	時間 Hours	アンリツ (株) ANRITSU CORPORATION	時間 Hours	18.8	17.3	15.8	14.0	－
	費用 Cost		円 Yen	41,900	44,750	36,510	40,430	－
サステナビリティ関連eラーニング受講率 Completion Rate of E-learning Related to Sustainability		アンリツグループ Anritsu Group	%	91.8	92.9	92.9	88.0	－
		日本 Japan		90.3	93.3	98.2	95.7	－
		米州 Americas		90.8	85.2	71.7	57.5	－
		EMEA (欧州・中近東・アフリカ) EMEA (Europe, Middle East, Africa)		92.2	87.3	76.5	80.7	－
		アジア他 Asia and others		99.8	98.1	98.8	98.6	－

健康経営
Health Management

項目 Item			範囲 Boundary	単位 Unit	2026年度 FY2026	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022
目標指標 Target Indicator		計測項目 Measurement Items							
健康経営の継続的な目標指標 Ongoing Target Indicators for Health Management	アブセンティーズムの低減 Reduction in absenteeism	傷病休業率※1 Rate of sick leave*1	アンリツ (株) ANRITSU CORPORATION	%	(計測中) (Measuring)	1.3	1.1	1.1	0.6
		メンタルヘルス休業率※2 Mental health absence rate*2			(計測中) (Measuring)	0.9	0.8	0.5	0.5
	プレゼンティーズムの低減 Reduction in presenteeism	生産性損失割合 Productivity loss ratio			(計測中) (Measuring)	21.9	22.0	－	－
	ワークエンゲージメントの向上 Improved work engagement	働きがい満足度 Satisfaction with work	国内グループ Group Companies in Japan		(計測中) (Measuring)	74.5	71.8	71.1	71.9

※1 正規従業員のメンタルヘルスを含む傷病休業（年度新規傷病休業者 + 当年度以前からの継続休業者）の割合
*1 Percentage of regular employees taking sick leave, including due to mental health issues (new sick leave cases in the relevant fiscal year + those on sick leave from before the relevant fiscal year)

※2 正規従業員のメンタルヘルス休業（年度新規休業者 + 当年度以前からの継続休業者）の割合
*2 Percentage of mental health absences of regular employees (new absentees in the relevant fiscal year + continued absentees from before the relevant fiscal year)

労働安全衛生

Occupational Health and Safety

項目 Item		範囲 Boundary	単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021
定期健康診断 結果に基づく 数値 Figures based on the results of regular health checks	定期健康診断受診率 Ratio of employees who underwent a regular checkup	厚木地区 (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)、(株)ハピ スマ)、 平塚地区 (アンリツテクマック (株)) Atsugi Area (ANRITSU CORPORATION, ANRITSU CUSTOMER SUPPORT CO., LTD., ANRITSU INFIVIS CO., LTD., ANRITSU DEVICES CO., LTD., ANRITSU KOUSAN CO., LTD., Hapi Sma Co., Ltd.) Hiratsuka Area (ANRITSU TECHMAC CO., LTD.)	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	定期健康診断 精密検査受診率 Ratio of employees who underwent a regular complete checkup			69.3	68.4	67.5	67.8	65.5
	定期健康診断有所見率 Ratio of employees found to have a health issue in a regular checkup			63.7	63.2	62.8	62.7	62.2
	喫煙率 Ratio of employees 40 and older who smoke			14.7	15.2	15.5	16.3	18.9
	運動習慣者比率※1 Ratio of employees who regularly exercise※1			34.1	32.7	30.8	28.1	26.9
労働時間・ 業務上災害 Working Hours and On-the-job Accidents	年間所定内労働時間数 Annual scheduled hours worked	アンリツ (株) ANRITSU CORPORATION	時間 Hours	1,852.3	1,852.3	1,852.3	1,867.8	1,867.8
	傷病休業率※2 Rate of sick leave※2		%	1.3	1.1	1.1	0.6	0.5
	業務上災害件数 Number of on-the-job accidents	国内グループ Group Companies in Japan	件 Cases	7	3	9	6	4
	4日以上の休業災害件数 Number of on-the-job accidents requiring 4 or more days off			0	1	0	1	0
	業務上疾病件数 Number of cases of work-related illness			0	0	0	0	0
	休業日数 Number of days lost from work		日 Days	0	2	1	3	0
	死亡者数 Number of deaths		人 Persons	0	0	0	0	0
	労働災害死者数÷延労働時間×1,000,000 Rate of lost-worktime injuries※3		%	1.72	0.25	0.24	0.23	0
	労働災害強度率※4 Accident severity rate※4			0	0.001	0	0.001	0
	通勤途上災害件数 Number of commuting accidents		件 Cases	2	8	7	6	3

※1 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

※1 Percentage of employees who exercise at least twice a week for at least 30 minutes per session.

※2 正規従業員のメンタルヘルスを含む傷病休業 (当該年度新規傷病休業者 + 当該年度以前からの継続休業者) の割合

※2 Percentage of regular employees taking sick leave, including due to mental health issues (new sick leave cases in the relevant fiscal year + those on sick leave from before the relevant fiscal year)

※3 労働災害死者数÷延労働時間×1,000,000

※3 Number of casualties in occupational accidents ÷ total working hours x 1,000,000

※4 損失日数÷延労働時間×1,000

※4 Number of days lost ÷ total hours worked x 1,000

サプライチェーンマネジメント

Supply Chain Management

項目 Item		範囲 Boundary	単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021
CSR調達調査の結果 CSR Procurement Survey Results	実施社数 Number of Companies Implemented	アンリツ グループの サプライヤー Anritsu Group Suppliers	社 Companies	317	339	399	422	418
	回答社数 Number of Responding Companies			312	335	356	363	372
	未回答社数 Number of Non-Responding Companies			5	4	43	59	46
	回答率 Response Rate		%	98.4	98.8	89.2	86.0	88.9
現地調査実施社数 Number of Companies Subject to On-site Assessments	国内 Japan		社 Companies	9	6	4	3	3
	海外 Overseas			3	4	4	3	3
	合計 Total			12	10	8	6	6

国内子会社情報(従業員数100名以上)※1

Subsidiaries in Japan (with 100 or more employees)*1

項目 Item		範囲 Boundary	単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021
従業員数 Number of Employees	正規従業員 Number of regular employees	東北アンリツ (株) TOHOKU ANRITSU CO. LTD.	人 Persons	230	234	242	242	246
	男性 Male			195	199	206	207	212
	女性 Female			35	35	36	35	34
	非正規従業員 Number of contract employees			52	59	59	59	53
	男性 Male			11	16	18	18	13
	女性 Female			41	43	41	41	40
女性従業員比率 Ratio of Female Employees			%	27	26.6	25.6	25.2	24.7
育児休業取得率※2 Parental Leave Take-up Rate*2	男性 Male			66.7	－	100.0	0.0	11.1
	女性 Female			－	－	－	100.0	－
男女の賃金格差※3 Gender Pay Gap*3	全従業員 All employees			57.9	59.0	59.0	57.3	－*
	正規従業員 Number of regular employees			80.4	80.9	82.5	83.3	－*
	非正規従業員 Number of contract employees			105.0	88.1	74.1	－	－*
従業員数 Number of Employees	正規従業員 Number of regular employees	(株) 高砂製作所 TAKASAGO, LTD.	人 Persons	131	188	185	188	189
	男性 Male			113	152	149	152	155
	女性 Female			18	36	36	36	34
	非正規従業員 Number of contract employees			14	36	30	28	21
	男性 Male			12	18	15	13	7
	女性 Female			2	18	15	15	14
女性従業員比率 Ratio of Female Employees			%	13.8	24.1	23.7	23.6	22.9

※1 各年度3月末時点
 *1 As of the end of March each year

※2 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 Rate of employees who took childcare leave: Total number of regular employees who started childcare leave ÷ Total number of regular employees who had children.

※3 「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。男性を100とした場合の女性の値。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
 *3 Calculated in accordance with the provisions of the Act on the Promotion of Women's Active Engagement in Professional Life. The value represents female employees' wages when male employees' wages are set at 100. Wages include base salary and incentives such as bonuses. There is no difference in pay for the same work. Any gap is attributable to differences in employee composition by position and job grade level.

－*：対象者がいるものの算出していないことを示している
 *: Indicates that applicable individuals exist, but the metric has not been calculated

ガバナンスデータ Governance Data

コーポレートガバナンス Corporate Governance

項目 Item		単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021
取締役構成※1 Composition of Board of Directors*1	合計 Total	人 Persons	9	10	10	10	10
	社内取締役 Inside directors	人 Persons	4	5	5	5	5
	社外取締役 Outside directors	人 Persons	5	5	5	5	5
	社外取締役比率 Ratio of outside directors	%	56	50	50	50	50
	男性 Male	人 Persons	8	9	9	9	9
	女性 Female	人 Persons	1	1	1	1	1
	女性比率 Ratio of women	%	11	10	10	10	10
	外国籍 Non-Japanese nationals	人 Persons	0	0	0	0	0
	外国籍比率 Ratio of non-Japanese nationals	%	0	0	0	0	0
役員構成※1、※2 Composition of executives*1,*2	合計 Total	人 Persons	17	19	21	19	20
	男性 Male	人 Persons	16	18	20	18	19
	女性 Female	人 Persons	1	1	1	1	1
	女性比率 Ratio of women	%	6	5	5	5	5
	外国籍 Non-Japanese nationals	人 Persons	1	1	2	1	1
	外国籍比率 Ratio of non-Japanese nationals	%	6	5	10	5	5

※1 各年6月末時点
 *1 As of end of June for each year
 ※2 社長、常務執行役員、執行役員、常務理事、理事
 *2 President, Senior Vice President, Vice President, Senior Executive Officer, Executive Officer

アンリツグループ納税実績

Income Taxes Paid by the Anritsu Group

項目 Item	範囲 Boundary	単位 Unit	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021	2020年度 FY2020
納付税額 Income Tax Paid	国内グループ Group Companies in Japan	億円 100 million yen	21	9	37	36	44
	海外グループ Group Companies outside Japan	億円 100 million yen	4	6	6	6	9
	合計 Total	億円 100 million yen	25	15	44	42	53

ヘルプライン

Hotline Inquiries

ヘルプライン受付件数

Number of Hotline Inquiries

項目 Item	範囲 Boundary	単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021
社外窓口「職場のヘルプライン」 受付件数 External point of contact: Workplace Hotline	国内グループ Group Companies in Japan	件 Inquiries	19	11	23	17	18
社内窓口「ヘルプライン」受付件数 Internal point of contact "Hotline"	国内グループ Group Companies in Japan	件 Inquiries	18	17	19	9	4
企業倫理アンケート自由筆記への 対応件数 Corporate Ethics Survey Responses to free writing	国内グループ Group Companies in Japan	件 Inquiries	8	2	6	6	7

ヘルプライン受付件数 分類別

Number of Hotline Inquiries by Category

項目 Item	範囲 Boundary	単位 Unit	2025年度 FY2025	2024年度 FY2024	2023年度 FY2023	2022年度 FY2022	2021年度 FY2021
職場環境（ハラスメント関連含む） Workplace environment (including harassment)	国内グループ Group Companies in Japan	件 Inquiries	23	17	28	－	－
労務関連 Labor relations	国内グループ Group Companies in Japan	件 Inquiries	4	1	8	－	－
情報の不適切な使用 Inappropriate use of information	国内グループ Group Companies in Japan	件 Inquiries	2	2	2	－	－
その他 Other	国内グループ Group Companies in Japan	件 Inquiries	8	8	4	－	－
合計 Total	国内グループ Group Companies in Japan	件 Inquiries	37	28	42	－	－

第三者保証

アンリツグループが開示している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。



独立第三者の保証報告書
[対象]
2025年度温室効果ガス排出量

- スコープ1
- スコープ2 マーケットベース
- スコープ2 ロケーションベース



独立第三者の保証報告書
[対象]
2025年度温室効果ガス排出量

- スコープ3 (カテゴリー1,2,3,4,5,6,7,11,12,13,15)

エネルギー使用量

編集方針

私たちはアンリツグループの経営理念、経営ビジョン、経営方針およびその実現のための事業活動を広く社会に発信し、アンリツグループを正しく理解してもらえるよう努めています。サステナビリティに関する情報開示の取り組みとして、これまで以下の報告書を発行し、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図ってきました。

- 2000年から「環境報告書」環境管理活動の成果を報告
- 2005年から「CSR報告書」社会および環境との関わりを中心とした活動を報告
- 2018年から「サステナビリティレポート」ESG（環境・社会・ガバナンス）の観点から具体的な活動状況を報告

2025年からは「[サステナビリティウェブサイト](#)」を通じて、サステナビリティ情報の適時かつ適切な開示を行うとともに、年度ごとの実績や取り組みをまとめたPDF版を「[サステナビリティレポート](#)」として同サイト内に掲載いたします。

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（株）」：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

2025年4月1日～2026年3月31日
※ 一部、対象期間前後の活動内容を含みます

お問い合わせ窓口

サステナビリティに関するお問い合わせは、下記のメールフォームからお願いします。

- [サステナビリティ（非財務）情報お問い合わせフォーム](#)

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)
- TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures：自然関連財務情報開示タスクフォース)
- ガイドライン対照表
GRI サステナビリティ・レポーティング・スタンダード、SASBスタンダードの対照表は [こちら](#)

その他の開示媒体

- [統合レポート](#)
- [コーポレート・ガバナンスに関する報告書 \(PDF\)](#)
- [有価証券報告書](#)