

地球温暖化防止への取り組み

■ 再生可能エネルギー自家発電比率30%程度を目指し、「Anritsu Climate Change Action PGRE 30」を策定

アンリツは、温室効果ガス削減の新たな取り組みとして、「Anritsu Climate Change Action PGRE 30^{*1}」(以下、PGRE 30)を策定しました。PGRE 30は、再生可能エネルギー(以下、再エネ)による直接的な温室効果ガス削減に取り組むものです。2018年度は0.8%だったアンリツグループの電力消費量^{*2}における再エネ自家発電比率を、2030年ごろまでに30%程度まで高めていきます。

2019年度は、2020年1月に厚木地区に57kWの太陽光発電パネルを増設したため、自家発電比率は0.9%となりました。2020年9月にはアメリカ地区に1,100kWの太陽光発電パネルを設置予定であり、この結果、2020年度末の自家発電比率は4.3%となる見込みです。

PGRE 30は、我が国が計画する2030年の再エネ比率22~24%(うち太陽光発電7%)をも大きく上回る野心的な目標となっています。

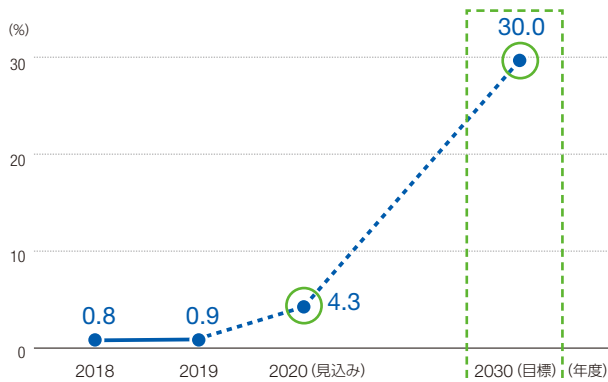
SDGsのゴール7番のターゲット7.2は、「2030年までに、世界のエネルギーミックスにおける再エネの割合を大幅に拡大させる」という目標を掲げています。PGRE 30は、



Morgan Hillに建設中の太陽光発電設備

アンリツグループの主要拠点(神奈川県厚木市、福島県郡山市、米国カリフォルニア州Morgan Hill)に太陽光発電パネルの導入

自家発電比率



※ PGRE 30自家発電比率=太陽光電力消費量/2018年度電力消費量

を推進し、自社消費することで、再エネの直接的な拡大に貢献していこうという当社独自の考えで進めていくものであり、SDGsのゴールやターゲット達成につながると考えています。

■ 取り組みの背景

気候変動問題や地球温暖化の対策として、2015年にパリで開催された第21回国連気候変動枠組条約締約国会議(COP21)で、温室効果ガス排出量を削減し、産業革命前と比べ平均気温の温度上昇を2℃以下に抑えることが策定されました。この取り組みは、国連で同年に採択されたSDGsの中でも最重要課題として捉えられています。



当社は、温室効果ガスの排出削減計画をSBTイニシアチブ^{*3}に提出し、2019年12月にIPCC^{*4}の気候科学に基づく削減シナリオに整合した目標であると承認されました。

SBTの承認を取得したアンリツグループの温室効果ガス排出量の削減目標は、下記の通りです。

- ・Scope1+2: 2030年度までに温室効果ガス排出量を2015年度比で30%削減
- ・Scope3: 2030年度までに購入した製品とサービスおよび販売した製品を使用することによる温室効果ガス排出量を2018年度比で30%削減

この計画を実行するにあたり、再エネに係る電力証書の購入も検討していましたが、SDGsへの取り組みの一環として、自社でできる再エネ自家発電を重視し、PGRE 30を策定しました。



^{*1} PGRE 30: PGREはPrivate Generation of Renewable Energy (再エネ自家発電)の略であり、「30」は達成時期の2030年ごろと自家発電比率目標値の30%程度を意味します。

^{*2} ATテックマック(株)の電力消費量は100%子会社に該当しないため除きます。

^{*3} SBTイニシアチブ: 平均気温の上昇を産業革命前に比べ2℃以下、できれば1.5℃に抑えるために、科学的知見と整合した削減目標を設定することを企業に働きかけている共同イニシアチブ

^{*4} IPCC: 気候変動に関する政府間パネル(Intergovernmental Panel on Climate Change)の略

ESGに関する詳しい内容は「[アンリツサステナビリティレポート2020](#)」をご覧ください。

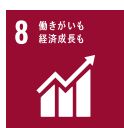
グローバル経済社会との調和

社会課題に対する考え方

アンリツグループは、人権や労働などに関する普遍的な原則を支持し、実践する「国連グローバル・コンパクト」に2006年から参加し、SDGsをはじめとする社会課題の解決に向け、人権と多様性の尊重に向けた取り組みを推進しています。

少子高齢化の中で人財を確保し、多様化する市場ニーズやリスクへの対応力を高めるために、企業は「ダイバーシティ経営」を推進することが重要となっています。

海外売上高比率が66%を占めるアンリツグループとしても、事業活動を持続し、長期ビジョンである“グローバルなマーケットリーダー”であり続けるためには、多様な人財が価値観を共有し合い、活躍できる環境を整えることが重要であると考えています。



アンリツの人財についての考え方

アンリツグループでは人財は企業における重要な資産であり、多様な人財イノベーションを起こし、事業を通じて社会課題を解決することで企業価値向上につながると考えています。この認識の下、ダイバーシティ方針を掲げ、ジェンダー平等、女性活躍推進、両立支援、障がい者雇用促進、外国籍社員の活躍推進、シニア社員の活躍などの多様化に取り組むとともに、社員がいきいきと生活と仕事を両立するための「働き方改革」にも取り組んでいます。

女性活躍推進

女性社員が仕事と生活を両立しながら活躍し、事業の成長と企業価値向上に、より直接的に関与できる取り組みを行っています。特に、育児や介護といったライフイベントとの両立に難しさがある女性社員のキャリア形成に注力しています。

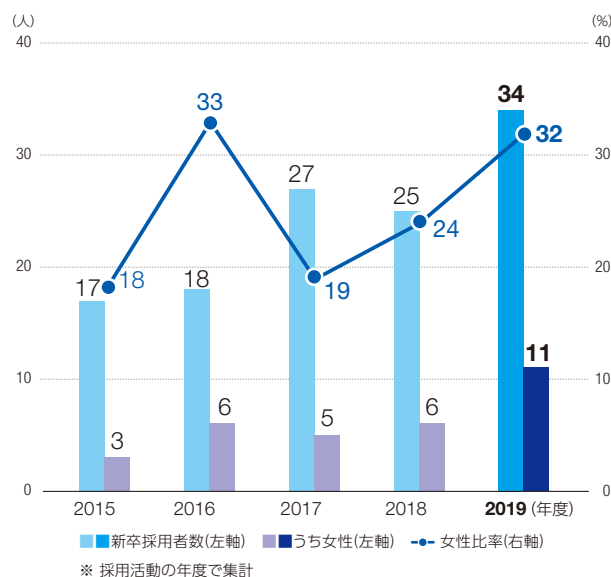
2016年度には、「2020年に国内新卒採用者に占める女性比率を20%以上とするとともに、環境整備を推進す

る」という目標を定め、2020年4月はこの目標を達成しました。キャリア形成においても、女性に向けた階層別研修受講の呼びかけや、女性向け研修会の開催などの取り組みにより、2019年度に3名の女性社員が幹部職となり、その結果、2019年度の女性幹部職比率は1.8%となりました。なお、2020年4月には2名の女性社員が幹部職となっています。

今後は、2023年度までの新たな目標として「幹部職に占める女性比率の2020年6月時点の産業平均値3.3%*以上を目指す」ことを掲げ、女性社員数の継続した増加とキャリア形成支援に注力し、組織の中核を担う女性の人財を育成できる環境整備に努めます。

*厚生労働省発表の資料による

新卒採用者数に占める女性比率の推移



働き方改革の取り組み

アンリツグループでは、少子高齢化やワークライフバランス、グローバル化への対応といった社会的要請に応え、働き方改革にもいち早く取り組んでいます。

時間、場所にとらわれないテレワークの推進や、それぞれの価値観、ワークスタイルに応じた働き方のための労働環境、システムの改革を推し進め、イノベーションを起こし、生産性を向上させ、さらには企業価値向上へつなげることを目的とした働き方改革を促進していきます。