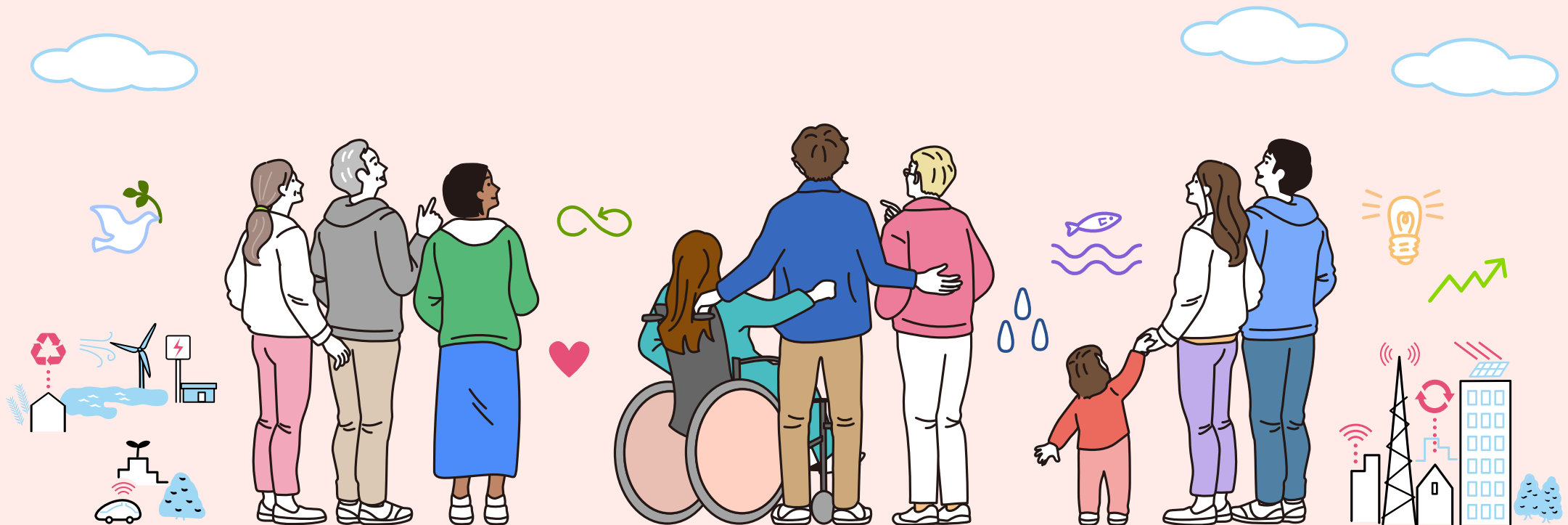


Anritsu
Advancing beyond

みんなのサスレポ 2025



持続可能な未来社会の実現に向けて、アンリツの挑戦は続きます



代表取締役社長
グループCEO
濱田 宏一

アンリツは今年、創業130年を迎えました。

これまでの歩みを振り返ると、1945年の労働組合結成、1970年の公害防止規程の制定、1995年の行動規範の策定など、社会の声に耳を傾けながら、企業として成長してきたことが分かります。

2006年には「国連グローバルコンパクト」への参加を表明し、持続可能な開発目標(SDGs)採択以降は、これを指針としたサステナビリティ活動を企業戦略の中核に据えてきました。この20年来の取り組みが実を結び、最近では社外から高い評価を受けることが増えて、大変嬉しく思っています。

そして今、アンリツグループを支えてくださっている従業員とご家族、地域社会、お客さま、取引先のみなさまに、私たちのサステナビリティ活動をもっと身近に感じていただきたいという思いから、この『みんなのサスレポ』を制作しました。

このレポートは、アンリツグループの従業員が編集部員となり、自ら取材・執筆したものです。

サステナビリティという言葉には、少し堅い印象があるかもしれません。でも、従業員が自分の興味や関心をもとに記事をつくることで、学生時代の卒業アルバムのように、生き生きとした記録になるのではないかと考えました。

編集部員には、「成果が出た取り組み」だけでなく、「途中のもの」や「うまくいかなかったこと」も取り上げてほしいとお願いしました。現場では、日々試行錯誤を重ねながら課題に向き合っています。だからこそ、少し不格好でも、ありのままのアンリツの姿を知っていただくことが、次のヒントにつながり、サステナビリティの輪が社会全体に広がるきっかけになると信じています。

私たちは挑戦を恐れることなく、持続可能な未来社会の実現に向けて、今後も着実に歩みを進めてまいります。アンリツグループを支えてくださる全てのステークホルダーのみなさまに心より感謝申し上げますとともに、引き続き温かいご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

TOPICS

04 祝・CDP Aリスト入り！
気候変動とアンリツ

07 仕事も子育てもチームプレイ！
育児休業を「当たり前」にしよう

11 東北アンリツが描く
“人とロボットが協働する”未来の製造現場

14 ハピスマのカレンダー制作現場に密着！
「共に創る」アートワーク

INFORMATION

02 トップメッセージ

03 サステナビリティ方針とマテリアリティ

17 持続可能な未来に向けたアンリツグループの取り組み

18 アンリツグループについて

19 アンリツHISTORY

20 編集後記

サステナビリティ方針とマテリアリティ

アンリツグループはサステナビリティ方針を制定し、グローバル社会の持続可能な未来づくりに取り組んでいます。

サステナビリティ方針

私たちは「誠と和と意欲」をもって
グローバル社会の持続可能な未来づくりに貢献することを通じて、
企業価値の向上を目指します。

[WEB](#) アンリツグループサステナビリティ方針

アンリツグループでは、「事業を通じて社会課題を解決すること」と「社会からの期待に応えること(ESG)」の両面を大切にしています。
これらを軸に、事業分野ごととESG分野ごとに重要なテーマ(マテリアリティ)を設定しています。

事業分野のマテリアリティ

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
PQA事業	- 食品ロスの低減 - 品質保証ソリューションの提供
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
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

[WEB](#) 社会課題解決と事業成長

ESG分野のマテリアリティ

E 環境	気候変動への対応
S 社会	- 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)
G ガバナンス	経営の透明性維持

[WEB](#) マテリアリティ・サステナビリティ目標



シーディービー
祝 CDP Aリスト入り!

気候変動とアンリツ

2025年3月、「アンリツがCDPのAリストに初選定された」というビッグニュースが飛び込んできました。

しかし、多くの人にとって「CDP」は聞き慣れない言葉ではないでしょうか。

そこで、CDPとアンリツとの関わり、そして今回のAリスト入りの意義について調べてみました。



若手社員の
才木さん



中堅社員の
石川さん

ある日の従業員の会話



今年の夏も暑かったなあ。
年々暑くなっている気がします、
やっぱり地球温暖化が進んでいるのでしょうか？

そうだね。昨年の世界の平均気温は史上最高だったし、
先日スイスで起きたアルプス山脈の氷河崩壊も
地球温暖化が原因だと言われているよ。



地球温暖化によって気候変動が起きるんですね。
猛暑日が続いて日照りになったり、
異常な大雨で洪水や土砂災害が頻発したり…。



東北アンリツもこれまでに2回、
阿武隈川の氾濫によって被害を受けているよ。



えっ! そんなことがあったんだ。
このまま地球温暖化が進めば、私たちの暮らしも
今までのようにはいなくなるかもしれませんね。

だからアンリツグループは「**気候変動への対応**」を
最重要課題として積極的に取り組んでいるんだよ。



part

1

アンリツと気候変動の関わり

私たちの未来のために
温室効果ガス削減に取り組んでいます



アンリツグループは「気候変動への対応」を最も重要な課題(マテリアリティ)と位置づけています。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は、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。周辺のサプライヤーも被災するなど、気候変動は調達・製造・物流といった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の排出量削減のため、アンリツグループでは再生可能エネルギーの自家発電・自家消費に積極的に取り組んでいます。そのひとつが、「Anritsu Climate Change Action PGRE 30」(PGRE 30)です。このほか、工場やオフィスにおける省エネ活動の推進、サプライヤーとの連携、省エネ製品の開発など、さまざまな取り組みを進めています。

KEYWORD Q PGRE 30

「PGRE」はPrivate Generation Renewable Energy(再エネ自家発電)の略。PGRE 30は、2018年度に0.8%であった太陽光自家発電比率を2030年頃に30%程度まで高めるアンリツグループ独自の施策です。太陽光自家発電の導入を投資と位置づけ、長期にわたる温室効果ガスの排出量削減につなげていきます。

現在、Anritsu Company(米国)と東北アンリツにそれぞれメガソーラーが設置されています。本社では駐車場や一部の建物の屋上へ太陽光パネルを設置し、太陽光自家発電比率は2024年度に12.5%となりました。



東北アンリツの太陽光パネル(左)と蓄電池(右)

アンリツと気候変動

ある日の従業員の会話



「気候変動への対応」としては、
どんな活動をしているのですか?

気候変動を起こす地球温暖化を防ぐために
二酸化炭素の排出量削減に取り組んでいるよ。
あと、**CDP**っていう団体があって、
アンリツは以前から気候変動対策についての
調査に答えているんだ。



CDPって、何ですか?

企業や自治体の環境活動を評価する団体だよ。
2024年、アンリツはそのCDPから
とても良い評価を受けたんだ。



どんな評価を受けたのですか?

気候変動の分野で**最高評価のAリスト入り**を果たして、
世界の回答企業の中で上位2%に入ったんだよ!



それは快挙ですね!
でも、それがアンリツにとってどんな影響があるんですか?

企業の信用力が増し、
CDPの評価は世界中の投資家が注目しているから
資金調達でも良い効果があるんだ。



社外からの評価が上がると、
私たち従業員のモチベーションも上がりますよね!

KEYWORD Q CDP

CDPは世界中の企業や自治体に環境に関する調査を行い、その内容を集計・評価し、気候変動、ウォーター(水資源)、フォレスト(森林)の3分野についてそれぞれ結果を公表する、英国の非営利団体です。

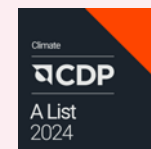
2024年のCDPの調査には、世界の時価総額の3分の2に相当する約2万4,000社以上の企業と1,100を超える自治体が回答をしています。日本国内ではプライム市場上場企業の70%以上を含む、2,100社以上が回答しました。



Part 2 アンリツとCDP

CDPの評価で 最高評価のAリストに初選定

2024年、アンリツがCDPの気候変動分野で「Aリスト」入りしました。2024年は約2万4,000社が回答し、Aリスト入りは462社でした*。アンリツは、回答企業の上位2%に入るといって偉業を成し遂げたのです!



CDPの評価が良いとどうなる?

CDPが公表する結果は、世界中の700以上の機関投資家が投資基準として利用しており、企業がいかに環境への取り組みを行い、それをどこまで情報開示できているかを示す指標として、大きな影響力を持っています。CDPで高評価を得た企業はESGインデックスにも選ばれやすくなるため、株価の安定や持続的な成長が期待できます。

※ 2025年4月17日時点

ある日の従業員の会話



14年かけて着実に評価を上げてきて、
今回ついにAリスト入りしたんですね。
どんな取り組みが評価されたのですか？

従業員全員で取り組んだ省エネ活動と
再生可能エネルギーの自家発電・自家消費の取り組みの
成果が大きいそうだよ。

その点も含めて、
CDPの調査に対応した担当者に話を聞いてきたよ。



私たちが真面目に環境活動に取り組んできた結果が、
CDPのAリスト入りにつながったんですね。
よし、今日帰ったら家族にも説明しよう！

そうだね。
気候変動って本当に深刻な問題だから、
『会社に取り組んでいるからいいや』じゃなくて、
私たち一人ひとりが自分でできることを見つけて
取り組んでいかなきゃ。

これからの未来を生きていく子どもたちに
良い環境を残していきたいからね！



振り返ると、
アンリツは2012年からCDPの調査に答えて、
環境活動の情報開示に取り組んできたんだ。

Part
3

CDP評価の変遷

真摯な取り組みを続けて着実にスコアアップ



アンリツがCDPの気候変動調査に回答を始めたのは2012年。それ以降、環境への取り組みを積極的かつ誠実に実施してきました。

2015年にCに下がったのは、グローバル本社棟が増築されて電力使用量が大幅に増えたことが原因です。当初はグローバル本社棟の優れた環境配慮機能を使いこなすことができませんでしたが、次第にその機能を生かした運用ができるようになり電力使用量も改善しました。2022年にA-に上がったのは、カーボンニュートラル宣言を行ったことが評価されたと分析しています。

アンリツの CDP評価の変遷	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
	C	B	B	C	B	B	B	B	B	B	A-	A-	A

※CDPの評価は「A(最高)・A-・B・B-・C・C-・D・D-(最低)」の8段階に分類されています。2012年から2015年はパフォーマンススコアです

CDP担当者 に聞いてみました

CDP Aリスト入りの結果を聞いたときは、正直驚きました。今回の高評価は、従業員の省エネ活動による電力使用量削減や太陽光発電システムによる再生可能エネルギーの増加によってCO₂排出量を大幅に削減できたことによるものと推測しています。製品に使用する部材の調達から製品の廃棄に至るまでのサプライチェーン全体で、温室効果ガス排出量削減に取り組んだことも良かったのではないかと思います。

今後の活動の鍵となるのは「再生可能エネルギー」と「ネットゼロ※」です。サプライチェーンの中では、製品に使用する部品調達におけるCO₂排出量と、完成品が使用される際の消費電力(CO₂排出量)を低減させることが重要になります。サプライヤー、各カンパニーの開発部門との連携を強化していくことが課題です。Aリスト入りを果たしたからには、リーダーシップを発揮して環境活動を推進していきたいと思っています。

※温室効果ガスの排出量と吸収量を差し引いて「ゼロ」にすること



アンリツ株式会社
環境・品質推進部 環境推進チーム
那須 雄太 さん



仕事も子育てもチームプレイ！ 育児休業を「当たり前」にしよう

国内アンリツグループでは、仕事と育児の両立支援や働きやすい職場環境の整備を推進しています。両立生活を送る従業員の声を紹介するとともに、男性の育児休業の実態について、アンケート調査の結果を交えてお届けします。

アンリツの両立支援

国内アンリツグループでは、出産・育児時は法定を上回る休暇・休業・時短勤務の制度を設けたり、男性が育児休業を取得しやすい風土・環境づくりを推進しています。このような取り組みが評価され、2025年3月に初の「プラチナくるみん」認定を取得しました。



part 1 従業員座談会 仕事と育児の両立、私たちのリアル



育休体験者のリアルな声を聞くために、6カ月以上の産休・育休取得経験があり、仕事と育児を両立している従業員の座談会を開催しました。

事前に行った従業員を対象としたアンケート*で「自分が育休・産休を取得すると考えたときに不安に感じること」として上位に挙げた ①職場や関係者への負担、②収入の減少、③キャリアへの影響について、自由に語ってもらいました。

*「育休・産休制度に関するアンケート」 実施期間：2025年4月18日～28日 対象：国内アンリツグループ従業員 回答者数：426名

参加者紹介



Aさん(開発・男性)
趣味：スーパー銭湯



Bさん(事務・男性)
趣味：バスケットボール



Cさん(開発・男性)
趣味：サイクリング



Dさん(事務・女性)
趣味：ヨガ



Eさん(事務・女性)
趣味：ドラマ鑑賞

—— アンケートでは、「職場や関係者への負担」について不安を感じる人が最も多いという結果でした。みなさんは育休・産休取得時に、どのようなことに注意していましたか？



業務をリスト化して引継ぎ先を打ち合わせて、漏れがないように気を付けました。育休に入る2カ月前から準備し始め、新しい仕事が入ってこないように上司やチームメンバーに伝えていました。



育休取得の半年前には上司とチームメンバーに伝えて、業務の調整をお願いしていました。業務に影響がなければ半年も前じゃなくても良いかもしれませんね。



上司の方針で、いつ誰が抜けても皆でサポートできるようなチーム体制が整えられていました。チーム全員でジョブローテーションしていたので、引継ぎはスムーズでした。

—— いつ頃、育休を取得することを社内に伝えましたか？



上司にはすぐ伝えましたが、その他のメンバーにいつ伝えればよいかわど悩みました。パートナーが妊娠5カ月ぐらいの安定期に入ってから、という考えもあるため難しいですね。



普段から上司と会話がある職場だと伝えやすいですね。自分は個人面談がある時期だったため、ちょうど良いタイミングで伝えられました。

育児休業を「当たり前」にしよう

—— 育児期間中は給与の支払いはありませんが、育児休業給付金が付与されます。
「収入の減少」への不安が2位に挙がりましたが、どのように対応しましたか？



最初の4週間分は、育児休業給付金が手取りとほぼ同額もらえました。給付金のおかげで、半年程度の育休取得ではそこまでの負担は感じませんでした。



私も給付金が大きかったという印象です。育休期間中は社会保険料が免除されるので、期間を調整できる場合はボーナスの時期を狙って取得するのも良いと思います。



私はみなさんと違い、何も考えずに育休を取りました(笑)。給付金は休業の事実が確認されてから支払われることも知らなかったんですね。2カ月毎の給付なので、最初の2カ月間は貯金が減っていくのが辛かったです。



自分の入院は医療保険で賄えましたが、子どもが入院したときは出費が大変でした。また、休業前に住民税の預り金*を休業期間分支払わなければならないのが大変でしたね。

—— 産休・育休でどうしても心配になるのが「キャリアへの影響」です。
みなさんはどうだったのでしょうか？



私は『この先、仕事で成功する道はないかもしれない』という覚悟で育休を取得しました。仕事か家庭か、どちらかを優先しなければならないという感覚は常にあり、今は仕事に全てを注ぎ込むことはできないと割り切っています。



私も育休を取得した分は、評価が下がるかもしれないと覚悟していました。そのような不安がなく、誰もが安心して取得できるようになると良いですね。



育休復帰後も在宅勤務日数を増やしているので、周りに迷惑をかけている面があると思っています。育児中の従業員だけでなく、その人が所属するチームの人たちをサポートする制度もあると、不公平感なく働けるのではないのでしょうか。

—— 育児休業から職場に復帰した後も、子育ては続きます。
みなさんはどのように時間をやりくりしているのでしょうか？



入社後にはまず、その日のうちにやるべきことをリストアップし、優先順位を付けて時間を区切って仕事をしています。何より大切なのは『定時内で終わらせるぞ！』という気合いですね。



お客さまに迷惑を掛けないことを一番考えて行動するようにしています。また、自分の気分に左右されず、苦手なことも後回しにしないようにしています。

—— 最後に、これから育休を取得する人へのアドバイスをお願いします。



育休を取得することを早めに上司に伝えて備えておくことが大事です。しっかり事前準備しておけば、焦りやストレスを軽減できます。



子どもが小さい時期は本当にあっという間です。できるだけたくさん関わるようにしましょう。おむつ替えやお風呂も、慣れれば自然とできるようになりますよ。



真面目な方ほど仕事のことが気になって育休取得を躊躇されるかもしれませんが、気にしすぎず、今しかない大切な時間を家族と過ごしてください。



出産後は情緒不安定になりがちで、何に対してもイライラしてしまうことがあります。そんなときは『そういう時期だから仕方ない』と、ある程度のことは諦めてしまうことも大切だと思います。



パパママ2人で育児をしていても正直かなり大変です。できる限り周囲の助けを借りて、パートナーと自分をいたわる時間も作るようにしてほしいと思います。

*預り金：育児期間中でも給料から控除しなければならない住民税等を育休取得前に概算で会社に預けておく制度。人により異なるがおよそ10～50万円程度となる

育児休業を「当たり前」にしよう

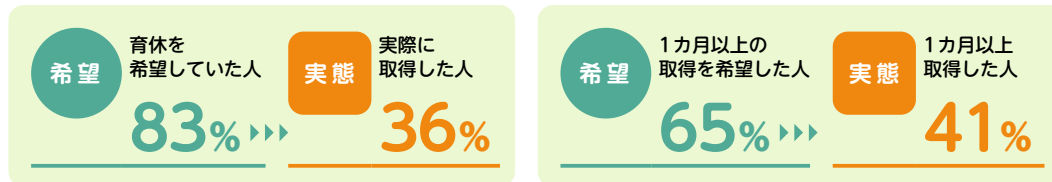
part
2従業員アンケート結果で見る
男性育児休業の
リアル

このパートでは、アンリツのこれまでの取り組みと、「男性が当たり前に育児休業を取得する企業風土」がどれくらい浸透しているか、従業員アンケートの結果を紹介します。

これまでの男性育休取得推進の取り組み

2022年の改正育児・介護休業法の施行を機に、アンリツでは「男性が当たり前に育児休業を取得する風土・環境づくり」をスタートしました。

2021年度の調査では、男性育休対象の従業員の希望と実態に乖離があり、育児休業を希望通り取得しにくい環境であることが判明したのです。



この結果を受け、次のような取り組みを推進してきました。

新制度の導入

- ・ 4週間の育児休業を取得した男性社員の給与を実質100%補填*
- ・ 在宅勤務の上限日数を増やして、仕事と育児の両立を支援

対象者への面談

- ・ 育児休業取得の意向の確認、各種支援制度の情報提供

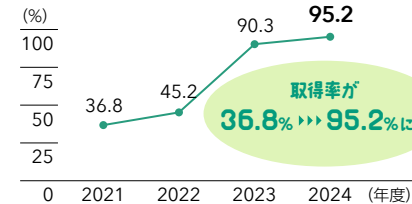
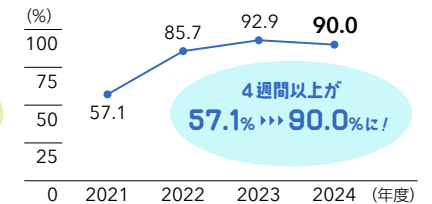
マネジメント層への周知

- ・ 4週間以上の育児休業の取得と新制度の利用をメンバーに促す
- ・ マネージャー自らも対象となった場合は必ず取得する

※ 2025年4月から雇用保険の給付金制度が拡充されたことを受け、現在は廃止

こうした取り組みの結果、国内アンリツグループにおいて、2024年度の男性育児休業取得率は95.2%、そのうち4週間以上取得している人は90%となりました。

男性育児休業取得率の推移

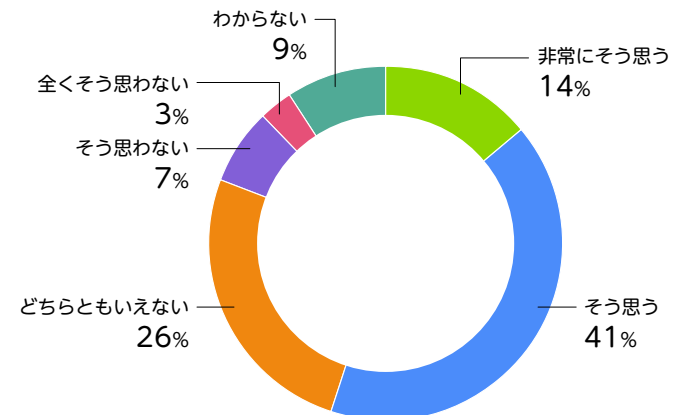
男性育休取得者のうち
4週間以上取得した人の割合

男性育児休業はもう「当たり前」？ 従業員に聞きました

男性育休取得率は大幅に改善しましたが、男性が当たり前に育休を取得する風土・環境は浸透しているのでしょうか。

『みんなのサスレポ』ではアンケートを実施し、従業員が男性育児休業制度をどう感じているかを調査しました。

Q あなたの職場は、育休・産休を取得しやすい雰囲気だと思いますか？



「育休・産休制度に関するアンケート」 実施期間：2025年4月18日～28日 対象：国内アンリツグループ従業員 回答者数：426名

育児休業を「当たり前」にしよう

アンケートに寄せられたコメント

Q あなたの職場は、育休・産休を取得しやすい雰囲気だと思いますか？

「非常にそう思う」

(14%)

- リーダークラスの責任ある立場でも取得できている。また残されたメンバーからも不満が出ないため、今後取りたい人も取りやすいと思う(男性・開発)
- 自身が取得したときに、取得しやすい雰囲気だった。復帰してからも休む機会が少し増えたが、チーム内でフォローしていただき助かっている(男性・その他)

「そう思う」(41%)

- 会社の方針であり、チーム負担もメンバー全員が理解した上で育休を支援するマインドがある(男性・営業)
- 所属するチーム内で自身も含め2名取得した実績があることと、自身が復帰した際に特に変わらず職場に復帰できた経験から(男性・製造)

「どちらともいえない」(26%)

- 長期間取得した人が周りにいないため(男性・資材)
- 休暇や時短勤務に関するプライベートな話をしない。そのため「相談する機会」が全然ない(女性・開発)

「そう思わない」(7%)

- 業務が多忙で周囲の負担が大きいが、制度なので仕方ないと諦めている。そのため育休・産休取得者が『ご迷惑おかけしますが』と前置きをしないとけない状況(男性・製造)
- 人が少なく、1人抜けた時の影響が大きいため(男性・開発)

「全くそう思わない」(3%)

- 育休を取ることにに対して、1カ月や3カ月が妥当だろうという意見を耳にする。私個人としては半年や1年くらい必要だと考えている(男性・その他)
- 取得している人がいないため、制度が根付いていない(男性・開発)

「わからない」(9%)

- 今のところ、育休・産休が自分事ではないため、考えたことも調べたこともなかった(男性・開発)
- 職場に対象想定者がいない(男性・その他)

最後に、従業員から寄せられた育休・産休制度に関する意見・コメントを紹介します



定期的なネットラーニングなど、当事者やそれを支える周りの方が理解を深められる機会を設けてほしいです。(男性・開発)

長く休暇を取得することに不安を感じています。休暇取得者の体験談など、話を聞く機会があると嬉しいです。(女性・開発)

取得しやすい“雰囲気”が一番重要なことだと思う。「業務の事なら何の心配も無いよ、出産、育児頑張って」とお声がけいただけただけで、何に対しても頑張ろうと思えた記憶があります。(女性・営業)

以前育休を取ったとき、上司からこう言われた。「私は結婚もしていないし、子どももない。だからこそ、なんでも不安に思っていること、会社にして欲しいこと、困っていることを教えて欲しい。私が出来る限り相談に乗るし、解決策と一緒に考える」自分はこの言葉が忘れられない。こういう上司になりたい。(男性・その他)

仕事を長期で休まなければならないときは、誰もが今後の生活について不安を感じるのではないのでしょうか。長期休業は出産・育児だけでなく、介護・療養時にも必要となる場合があります。仕事も育児も介護も全てを一人で行うことはできません。どんなときでもお互いをフォローできるよう、さらなる働き方改革を進めていく必要があります。



東北アンリツが描く

“人とロボットが協働する”未来の製造現場

アンリツの計測器を製造し世界中へ出荷している、東北アンリツ。

東北アンリツでは、生産性の向上と品質の安定のため、ロボットの導入を進めています。

この特集では、東北アンリツのロボット導入の歩みを辿り、人とロボットが協力し合う工場の実現に向けた取り組みを紹介します。

ロボット導入のきっかけ



東北アンリツが製造現場へのロボット導入の検討を始めたのは2017年。製品の高性能化や生産量の増加により、製造期間の長期化や長時間労働などの課題が顕在化し、ロボットによる自動化に着目しました。

計測器の製造工程には「組み立て」と「検査」があります。組み立てに関しては、計測器の構造上、自動化は難しいと判断。検査に関してはすでに一部で自動化が進んでいましたが、分割された作業の間に時間的なロスが生じていました。この作業をロボットが担うことで検査工程の最適化が可能となり、作業工数と製造期間の短縮が見込めると判断し、ロボット導入を進めました。



未来を見据えて自社開発を決断

2019年にレンタルのロボットによる実験を開始し、ロボットメーカーなどとの連携も検討した後、アンリツの共通技術部と協力してグループ内で初の試みとなる自社開発に踏み切りました。まずは有識者から情報を得て開発を進めましたが、自社製品特有の技術が必要となるため、課題に対しては全て自分たちで答えを出す必要がありました。特に苦労したのは次の2点です。

- 人が行う作業をロボットに置き換えるため、ロボットに合わせた作業手順、レイアウト、工具への変更が必要
- 人間と一緒に働く「協働ロボット」として、安全性に関して細心の注意を払うこと

特に安全性に関しては、非常停止ボタンの位置の工夫やセンサーの設置、パトライトの点灯など、作業者と設計者、それ以外の業務に携わる第三者で仮説検証を実施しました。

INFORMATION

東北アンリツ株式会社

アンリツグループの最大の製造拠点。移动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。2025年3月に設立40周年を迎えました。



WEB 東北アンリツ株式会社

東北アンリツで活躍するロボットたち

現在、東北アンリツでは、自社開発したロボット4種類を導入しています。それぞれ1年から1年半かけて開発し、リリースしました。



	1号機(2021年～)	2号機(2022年～)	3号機(2023年～)	4号機(2024年～)
				
名称	光ケーブル自動挿抜システム (MT9085x 自動検査)	高周波同軸ケーブル 自動挿抜システム (MT8870A自動検査)	RFシールドケース 組立ネジ締めシステム (高周波モジュール組立)	完成品外観検査システム (自動外観検査)
概要と役割	光ファイバーケーブルを自動で繋ぎ替えるロボットシステム。最大12台同時検査。ケーブル端面の汚れと傷の画像診断やクリーニング作業も完全自動化	1台あたり200～300回発生する高周波同軸ケーブルの繋ぎ替え作業を行うロボット。最大4台の検査を同時に実行し、検査工程の待機時間を最小化。追加で2基増設し、合計3システムを稼働	シールドケースのネジ締め作業を自動化。多数のネジを1本あたり3回締め付ける「増し締め」が必要で、作業者の手首への負担が大きかったため、ロボットを導入	撮像ユニットを取り付けた協働ロボット。画像を取得し、OCRやディープラーニングによる物体検知などを用いて合否判定することで、目視検査作業の概ね8割を無人化
成果	検査工程の概ね半分以上を無人化。検査工程の待機時間を最小化し、作業期間の大幅短縮と製造品質向上に貢献。製造期間を0.5日短縮	位置決めカメラを使わず繋ぎ替え作業成功率ほぼ100%を達成。夜間の検査工程を無人化し、残業時間の削減など働き方改革を推進。製造期間を3日短縮	締め付けトルク精度の向上と、作業者への負担軽減を実現	検査基準に対する判断のばらつきや確認漏れをなくし、外観検査の品質向上に貢献。長時間作業でもミスがなく、作業効率を一定に保つことができる

ロボットと人間、それぞれを生かす“協働”

これらのロボットの導入により、工場の生産性が向上し、製品の品質が均一化されました。身体に負荷のかかる作業や時間外勤務が減ったことで、従業員の健康維持とWell-beingにもつながっています。単純作業をロボットに任せることで、従業員は品質管理や改善活動に時間を割くことができるようになりました。これにより、さらなる製品の品質向上や生産効率の向上が見込まれます。

東北アンリツではロボットと人間の協働を目指し、今後もロボットの導入を推進していきます。

理想とする未来の工場へ、いざ！

東北アンリツが描く未来の工場は、ロボットと人間が共に働き持続可能な生産を実現する場所です。工場のInからOutまで「全てが計画されたスムーズなものづくり」で市場やお客さまの要望に柔軟に対応し、アンリツの競争力を強化します。10～20年後には実作業は全て自動化できるかもしれませんが、最終判断や承認を行うのは人間です。AIやIoTというソリューションを使い、工程全体を俯瞰し最適化するためには、人間中心の視点が欠かせません。東北アンリツでは今後、AI技術を活用したロボットの導入や従業員のDX教育を実施し、理想とする未来の工場の実現に向けて取り組んでいきます。

ロボット導入をきっかけに広がる、東北アンリツの新たな活動から今後も目が離せません。



ロボット導入の指揮を執った、
東北アンリツ 石井工場長 のお話



東北アンリツ株式会社
工場長
石井 和紀 さん

未来の“ワン・ファクトリー化※”を見据え自動化を推進します

活動当初は周囲からあまり現実味のないプランとして受け止められていましたが、今では人とロボットとの協働が進み、現場のみなさんからも要望や意見をいただけるようになりました。印象的だったのは、2号機を導入した際に『ありがとう、楽になったよ』と言ってもらえたことですね。この時はロボット導入をやって良かったと思いました。

今後のテーマは「自動化のノウハウをグループ会社に展開し、進化させること」です。そのためには、自動化やロボットが得意とする工程や構造を開発にフィードバックする必要があります。ロボットの同一作業を増やすためには、機種を跨いだ共通化や標準化の検討も必要となります。未来の“ワン・ファクトリー化”を見据え、各製造拠点の自動化を積極的に支援し、グループ全体でのフレキシブル生産を推進していきたいと思います。

※ワン・ファクトリー化：複数の工場や製造拠点をあたかも一つの工場のように統合・連携させる取り組み。業務の効率化や柔軟な生産体制、品質の均一化などを目的とする

人間にしか
できないこと

創造と課題解決

- ・新製品の設計、工程改善、トラブル対応など
- ・「前例のない問題」に対する柔軟な対応



コミュニケーションと協調

- ・チーム間の調整、顧客との折衝、現場の空気を読む力
- ・多様な文化・価値観を理解し、調和を図る力



直感と経験に基づく判断

- ・微妙な音・振動・においなど、センサーでは捉えきれない異常の察知
- ・長年の経験に基づく「勘」や「職人技」



倫理的・社会的判断

- ・安全性や環境への配慮
- ・法令遵守など、社会的責任を伴う判断





ハピスマのカレンダー制作現場に密着！ 「共に創る」アートワーク

今年、全国カレンダー展で栄誉ある賞を受賞したハピスマ。「共に創る」ことを大切にした作品には、一人ひとりの個性や想い、人と人とのつながりが丁寧に織り込まれています。
この特集では、カレンダー制作の舞台裏と関係者の声をお届けします。



ハピスマを紹介します

株式会社ハピスマは、障がいのある方の社会参加を支援するため、アンリツの特例子会社として2021年に設立されました。2025年3月末現在、ハピスマには19名の障がいのある方が勤務しており、石けん製造、清掃、カレンダー制作を行っています。

ハピスマのモットーは「決めつけない」「あせらない」「あきらめない」。親しみやすく温かい雰囲気の中で、皆が笑顔で働ける職場を目指しています。また、従業員同士が連携して創造的な活動を行うことを重視しており、石けん製造ではオリジナルデザインの製品化に取り組んだり、清掃作業では効率化の方法を皆で考え実行したりしています。

WEB 株式会社ハピスマ

石けん製造



記念品石けんやノベルティ石けん、贈答用石けんを、人と地球にやさしい純植物性の素材にこだわりの一つ一つ手作りしています

清掃



清掃部は2024年1月に業務を開始しました。アンリツの独身寮共有部や本社構内オフィスの清掃をしています

カレンダー制作



2023年より制作を開始。初年度は卓上カレンダーの組み立てから始め、2024年からは壁掛けカレンダーも制作しています

全国カレンダー展で「日本印刷産業連合会会長賞」・「金賞」を初受賞

全国カレンダー展は、カレンダーの印刷技術や企画・デザイン力などが優れた作品を顕彰するコンクールです。ハピスマが初めて制作した2025年版の壁掛けカレンダーは、「第76回全国カレンダー展」の第1部門で「日本印刷産業連合会会長賞」と「金賞」を受賞しました。

2025年版
作品一覧

テーマは「花」でした！



ハピスマのアートワークをレポート！



ハピスマではどのようにカレンダー作品の創作に取り組んでいるのでしょうか。『みんなのサスレポ』編集部員が、次々と個性的な作品が生まれる現場をレポートします。

14名のメンバーで計4回のアートワークを実施

ハピスマがアートワークを始めたのは2023年。初年度はハピスマのメンバーだけで「ハピスマフォント」を創作しました。2024年からはテーマに沿った創作活動をスタート。その作品を使用した2025年版の壁掛けカレンダーが、「全国カレンダー展」で金賞を受賞しました。2026年版のカレンダー作品のアートワークは、2025年5月14日～7月2日の期間で全4回、それぞれ2時間ずつ実施されました。今回からアンリツに勤務する新メンバーも加わり、計14名で創作に取り組みました。

見本を参考に
イメージを具現化

参加メンバーの声

4月担当なので、春の訪れを感じるような絵にしたいと思い描きました



参加メンバーの声

小学校以来、久しぶりに絵を描いて、本当に良かった



「生き物」をテーマに、 思い思いのアートを創作

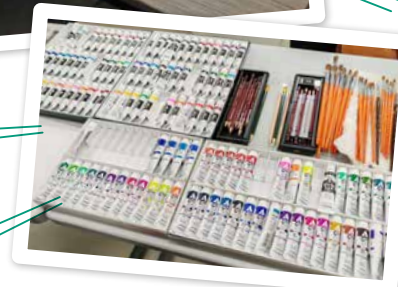
1回目の授業でテーマの発表や担当月の割り振りを行うと、すぐに作品の創作がスタートしました。今回のテーマは「生き物」です。絵の具や色鉛筆、クレヨンはもちろん、紙粘土、マスキングテープ、雑誌の切り抜きを使ったコラージュなど、さまざまな道具や手法が取り入れられ、創作の幅が広がっていました。

マスキングテープを使った
切り絵にチャレンジ！

参加メンバーの声

去年よりも絵のクオリティを高めた
と思っていたので、特に鳥や動物は
本物に近い感じに仕上げられるよう
に頑張りました

画材や手法は
自由に選べます



参加メンバーの声

先生方がサポートしてくれたので完成できました。
ありがとうございました。
カレンダーになるのを楽しみにしています

立体作品も発見！



のびのびと自由に 「共に創る」ことで広がる世界

メンバーはそれぞれ、自分が担当する月の作品と数字のフォント作りに集中して取り組んでいました。自宅から資料を持参するメンバーもいて、自由で温かい雰囲気の中にも創作への熱意が伝わってきます。講師や事務局スタッフはメンバーに声をかけたり必要に応じてアドバイスをして、一緒に創作を楽しんでいってほしいように感じました。

参加メンバーの声

今回初めての参加でしたが、一から自分で考え、何かをテーマに作る事が無かったので、とても新鮮で楽しく参加できました

一番印象に残ったのは、参加メンバーが迷うことなく作品創りを進めていたことです。メンバー全員がのびのびと自己表現できるのは、講師やスタッフとの信頼関係があるからこそだと思います。この取材を通じて、普段から一人ひとりの個性を尊重し創造的な活動を重視するという、ハピスマの文化に触れることができました。

参加メンバーの声

今後も色々な事にチャレンジしていきたいです。
貴重な機会をありがとうございました

ハピスマメンバーのみなさんの創造力には脱帽でした！2026年版のカレンダーを見るのがとても楽しみになりました。

事務局スタッフとの話し合いで
新たなアイデアが生まれることも



最後は創作した作品の
発表会を行います

参加メンバーの声

前よりもやりたいことを自由に
できて楽しかったです。
やりきれたので満足しています

講師インタビュー

アートがつなぐ 人・想い・未来

ハピスマのアートワークは、グラフィックデザイナーの福島 治さんが講師として参加し、大日本印刷(株)が運営面をサポートするなど、社外の協力を得て実施されています。この「共に創る」場の意義について、福島さんにお話を伺いました。

「共に創る」ことが人と人、人と社会の 新たな関係を広げていきます

ハピスマで行っているアートワークの魅力は、何と言っても「共に創る」ことです。ハピスマメンバーが作品を創り、事務局スタッフが見守り、ときには一緒に手を動かす。アートワークを通じて知り合った人々の想いが作品となって、新たな価値を創造します。ハピスマのメンバーは物静かな方が多い印象ですが、とっても個性豊か。初めて会った大日本印刷(株)のスタッフともすぐに打ち解けて笑顔が溢れる場面がたくさんあり、アートという言葉を超えたコミュニケーションを通じて信頼関係が生まれていました。

今年の作品テーマは「生き物」でした。色や形、動きのあるものから静かなものまで、自由な発想と個性が発揮されて魅力的な作品が揃いました。初めて創作に取り組んだ昨年は少し緊張した様子でしたが、今年は昨年の経験やカレンダー展での受賞が自信となったのでしょうか、初回から活気に溢れていました。カレンダー展を訪れて他の作品に触れたことも刺激となり、皆がクリエイターとしてパワーアップし、創作を心から楽しんでいることが伝わってきました。

今後は創作した作品がカレンダー以外にも活用されて、さらに多くの人に知っていただける機会が増えると嬉しいです。ハピスマメンバーが先生となってイベントでアートを教えるというのも素敵ですね。これからもアートを通じて、ハピスマと社会とのつながりがどんどん広がっていくことを願っています。



グラフィックデザイナー／
福島デザイン主宰

福島 治 さん

国内外で30以上の受賞歴を持つ「ソーシャルデザイン」の第一人者。広告業界で活躍後、社会貢献を軸にしたデザイン活動を展開し、教育や障がい者支援、地域活性化に取り組んでいる。

再生可能エネルギーの 自家発電・自家消費「PGRE 30」

2018年度に0.8%だった太陽光自家発電比率を、2030年ごろに30%程度まで高める「Anritsu Climate Change Action PGRE 30」を策定。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向上に取り組んでいます。

自家発電比率

12.5%

WEB 気候変動への対応



植樹活動で地域の豊かな自然を守る

アンリツは2022年に丹沢大山自然再生委員会に加盟しました。この地域の生物多様性保全のため、植樹イベント「コリドー（緑の回廊）を大山から」に従業員とその家族が参加しています。



これまでに植樹した本数

500本以上

環境負荷低減につながる 製品を提供

独自の環境配慮型製品認定制度を設け、「エクセレントエコ製品」「エコ製品」を認定しています。



Excellent Eco Product

エクセレントエコ製品

19機種

エコ製品

65機種

WEB 製品における活動

全ての人に働く喜びを

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式会社ハピスマを設立。2025年3月末時点で障がいのある方19名が勤務しています。

障がい者雇用率

2.9%

WEB 株式会社ハピスマ



持続可能な未来に向けた アンリツグループの 取り組み

※データは全て2025年3月末時点のものとなります

みんなで節電！ 職場でも省エネを徹底

アンリツでは従業員が一丸となって省エネを実践しています。社内イントラネットで自分の職場領域の電力消費量を確認できるコンテンツを設け、適切な空調管理と実験室での節電を心がけています。

Scope1+2 温室効果ガス排出量削減

2021年度比 **31.1%削減**

脱プラスチックを目標に 地球にやさしい包装にチェンジ

世界的な課題であるプラスチックごみの削減に取り組んでいます。製品の包装では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への置き換えを推進しています。



WEB 資源循環

「誰もが自分らしく」輝ける職場へ

LGBTQに対する適切な理解の促進や制度整備を進め、2024年度には同性パートナーシップ制度を導入しました。LGBTQの基礎知識を学ぶeラーニングやALLYグッズの作成・配布を行っています。

WEB 多様性の推進

Anritsu



だれもがその人らしく

育児とキャリアの両立を応援

出産・育児時は法定を上回る休暇・休業・短時間勤務などの制度を設け、育児と仕事の両立が図れる風土・環境づくりを推進しています。

育児休業取得率

男性 **95.2%**

女性 **100%**

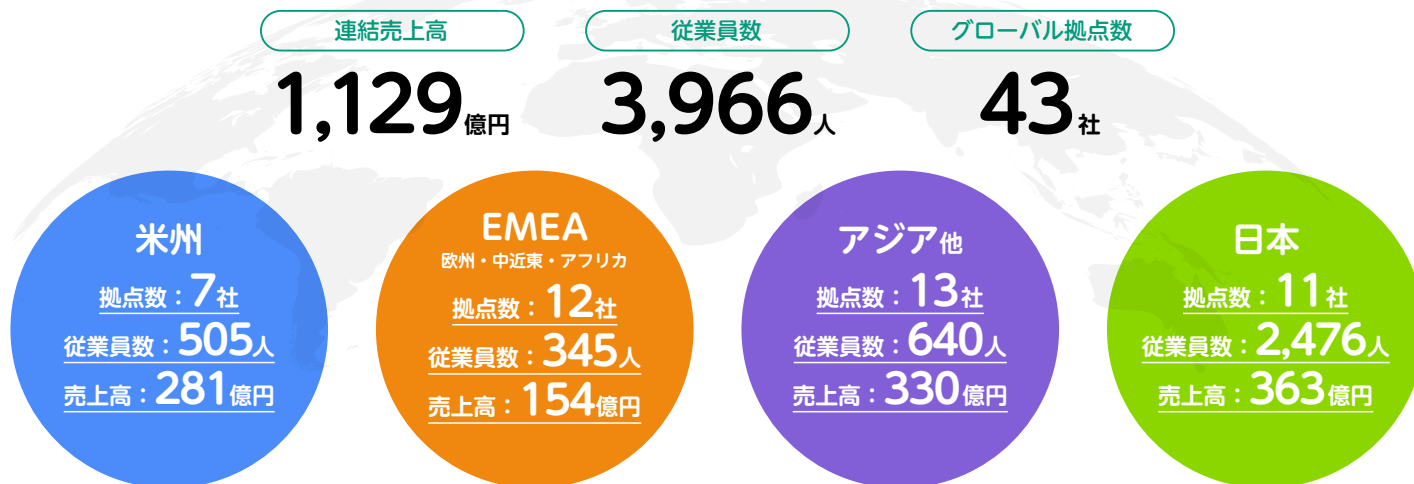
WEB 働きやすい環境づくり

アンリツグループについて

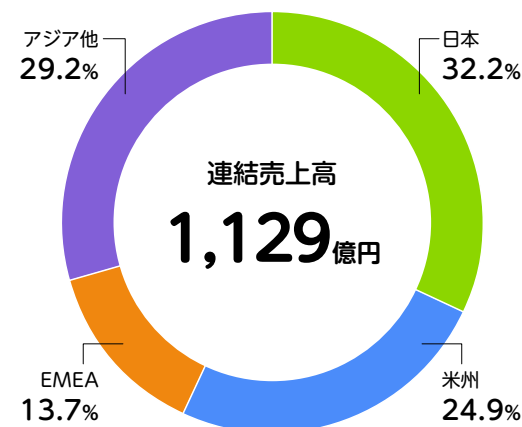
アンリツグループは創業以来、情報通信機器のパイオニアとしてコミュニケーションの進化・発展に携わってきました。

通信用計測器や食品の品質保証機器へと事業の幅を広げ、現在は通信計測・PQA (Products Quality Assurance)・環境計測・センシング&デバイスの4つの主要な事業を展開。

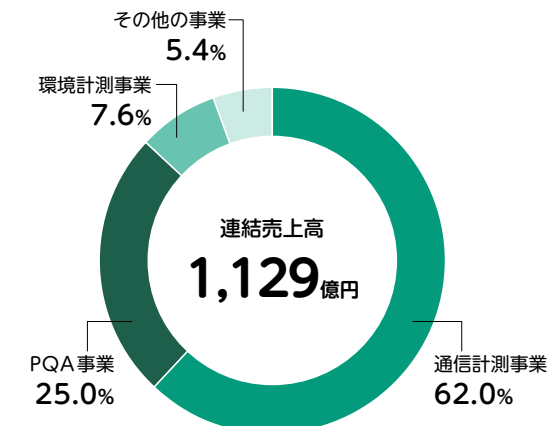
開発・製造・技術・サービス拠点は世界に広がっています。



■ 地域別売上比率 (FY2024)



■ 事業別売上比率 (FY2024)



※データは全て2025年3月末時点のものとなります

通信計測事業

5G・IoT社会の実現を支える通信計測ソリューションを提供しています。



ラジオコミュニケーション
テストステーション

PQA事業

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



X線検査機

環境計測事業

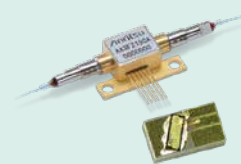
社会インフラの維持、脱炭素社会の実現を支える環境計測ソリューションを提供しています。



ハイブリッド電源

センシング&デバイス事業

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



SOA(半導体光増幅器)

アンリツHISTORY

創業130年、アンリツは常に時代の最先端を駆け抜けてきました。

これまで培った「はかる」技術を基盤に、これからもさまざまな領域に挑み続けます。

WEB 130年を超え挑む未来

1895年……………1931年……………1950年……………1963年……………1975年……………1990年……………2001年……………2021年……………

黎明期 ≪ 有線・無線の統合 ≫ 新生安立電気 ≪ 多角化による事業拡大 ≫ 光のアンリツ時代 ≫ グローバルビジネス推進 ≫ モバイルビジネスへ ≫ 「はかる」を超える ≫

1895年(明治28年)

アンリツの起源となる合資会社「石杉社(せきさんしゃ)」を創立

1900年(明治33年)

安中電機製作所を創立

1903年(明治36年)

安中電機、無線電信送信機と30センチ火花コイルを「第5回内国勲業博覧会」に出展



1908年(明治41年)

自動電話(公衆電話機)の製造開始



1931年(昭和6年)

共立電機・安中電機の合併により安立電気株式会社を設立

1933年(昭和8年)

わが国初のテレビジョン放送機を製作



1939年(昭和14年)

テープレコーダーの母体となった交流バイアス式磁気録音機を開発



1945年(昭和20年)

労働組合法の制定に伴い、安立電気従業員組合を設立

1953年(昭和28年)

公衆電話機の量産化を開始



1954年(昭和29年)

計測事業の先駆けとなるマイクロ波回線用測定器を開発



1961年(昭和36年)

厚木事業所(現在の本社地)を開発。業務開始とともに排水処理、大気・廃棄物管理を柱にした公害防止策に取り組む

1964年(昭和39年)

PQA事業の先駆けとなる自動重量選別機(オートチェッカ)を開発



1968年(昭和43年)

・東京証券取引所市場第1部に上場
・自動即時用公衆電話機(青電話)の量産を開始



1970年(昭和45年)

公害防止のための厚木ZP(Zero Pollution)委員会規程を制定

1971年(昭和46年)

オーストラリア向け公衆電話機の輸出開始

1981年(昭和56年)

光ファイバーの障害点観測ができる光パルス試験器(OTDR)を開発



1985年(昭和60年)

・東北アンリツ株式会社設立
・社名をアンリツ株式会社に变更

1986年(昭和61年)

・台風10号の影響で東北アンリツが被害に遭う
・光ファイバー通信システムや超高速論理素子などの開発・研究に活躍する5GHz/パルス発生器を開発



1990年(平成2年)

米国計測器メーカーのウィルトロン社を買収

1993年(平成5年)

携帯電話用測定器を開発



1995年(平成7年)

「アンリツ行動規範」を制定

1997年(平成9年)

「アンリツ環境方針」を制定

2000年(平成12年)

・環境配慮型製品(エコプロダクツ)開発の取り組みを開始
・高速大容量光デジタル通信市場向けの測定器を開発



2003年(平成15年)

本社を神奈川県厚木市に移転

2015年(平成27年)

厚木事業所にグローバル本社棟を新設



2018年(平成30年)

・「サステナビリティ方針」制定
・世界初の3GPP規格準拠の5Gチップセット・端末検証用テスト開発



2020年(令和2年)

温室効果ガス削減の新たな取り組み「Anritsu Climate Change Action PGRE 30」を策定

2021年(令和3年)

世界初 5G NRプロトコル試験でVoNRのGCF承認を達成



2022年(令和4年)

・「アンリツグループ人権方針」制定
・高度なエネルギー制御技術を持つ、株式会社高砂製作所を買収・連結子会社化

高砂製作所

・株式会社ハピスマが「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく特別子会社に認定

ハピスマ

社会の変化

無線通信の普及

公衆電話の普及

光ファイバーケーブル網の整備

インターネット・携帯電話の普及

5Gサービス開始

編集後記

『みんなのサスレポ』は、アンリツグループのサステナビリティ活動を従業員をはじめ、さまざまな関係者の方々にもっと身近に感じてもらうために発行しました。この『みんなのサスレポ』を通じて、アンリツグループの今の姿を知り、アンリツの持続可能性を支える技術力や人材の魅力、そして企業文化に少しでも興味を持っていただければ幸いです。

編集部員紹介

今年は、「気候変動とアンリツ」「男性育児休業」「ロボットと人の協働」「ハピスマ」の4つの特集を掲載しています。

これらの特集記事は、社内のいろいろな部門から集まったメンバーが「自分たちが知りたいこと」「みんなに伝えたいこと」をテーマに、実際に取材して書き上げました。



けんた

記事制作を通じて、サステナビリティが「みんなのこと」であり「じぶんごと」だと実感しました。その思いが少しでも伝わればと思います。

● 担当記事：男性育児休業、ロボットと人の協働



Shun

気候変動について記事を作るにあたり、内容を勉強したりしましたが、改めて「CDP 気候変動」のAリスト入りは日本の企業として誇れることだなと感じました。

● 担当記事：気候変動とアンリツ



Koichi

CDPを分かりやすく紹介するためにいろいろ調べた結果、気候変動対策について詳しくなりました。詳しくなると、どこまで説明が必要かがわからなくなり、記事制作の難しさを実感しました。

● 担当記事：気候変動とアンリツ



みきこ

気候変動の記事を書いてみて、立場が違ふと感じ方も違うということを痛感。今後はどの部門の方にも興味を持ってもらえるような記事を書くように心がけます。楽しみにしてください。

● 担当記事：気候変動とアンリツ



Ayaka

産休・育児制度への理解は職場によってさまざまでした。産休・育児に限らず、いつ誰が休むことになっても問題なく業務が回る環境づくりが当たり前になると良いなと思います。

● 担当記事：男性育児休業



Shoko

ロボット制御を自社開発している東北アンリツの高い技術力に驚きました。挑戦を続ける姿に、ロボットと人が協働する未来のアンリツ工場が浮かび、期待が高まりました。

● 担当記事：ロボットと人の協働



Nakai

ハピスマの記事を作成しました。ハピスマの石けん以外の取り組みについても認識いただくと嬉しいです。カレンダーのアートワークを見学し、良い経験になりました。

● 担当記事：ハピスマ



ももこ

取材先から聞いた言葉が同じでも、記事での表現の仕方がメンバーごとに違うことが面白かったです。「〇〇しなければ」に捉われずに自由な発想を持つことが大切だと学びました。

● 担当記事：男性育児休業、ハピスマ



えん

みんなの個性がのびのびと表現されたアート作品に感動しました。環境への配慮やSDGsの想いも込めたハピスマの活動を、もっと多くの方に知ってもらえたら嬉しいです。

● 担当記事：ハピスマ