

価値創造を支える基盤 サステナビリティ

開発型企業として持続的な成長を遂げ、豊かな社会の実現に貢献するというコーポレートブランド・プロミスの下、事業推進を通じて社会課題の解決に取り組むことで、サステナブルな企業価値向上を目指します。

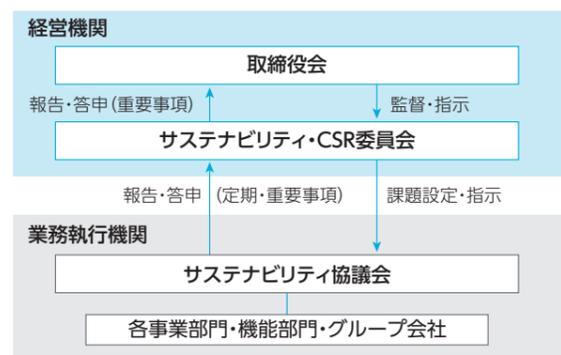
サステナビリティ推進体制

当社グループは、会社を取り巻くリスクをコントロールし、企業価値の毀損の回避と、さらなる成長機会を獲得するため、取締役会傘下に任意の委員会として2021年12月にサステナビリティ・CSR委員会を設置しました。

本委員会は代表取締役、非業務執行取締役4名、委員長を務める経営企画担当責任者で構成し、サステナビリティに関する重要事項、リスク管理、コンプライアンス対応、会社情報開示管理、内部通報対応・懲戒処分対応などについて審議を行い、必要に応じて取締役会に答申・報告をします。

加えて2022年1月に、業務執行機関を統括するサステナビリティ協議会を、サステナビリティ・CSR委員会の下部組織として新たに設置しました。サステナビリティ関連事項に柔軟かつ迅速に対応するため、選任された部長を中心にアドバイザーである執行役員及びサステナビリティ・

CSR委員会委員長で構成しています。当社グループのサステナビリティに関する協議のほか、当社内のESG情報の共有を行っており、その内容は定期的にサステナビリティ・CSR委員会へ報告しています。優先して取り組むべき重要テーマについては、テーマごとにワーキングチームを発足し、重点的に議論を行います。



SDGsへの貢献

当社では、開発会議へ議題を上げる際に、SDGsの17のゴールにおいて貢献可能な目標を明記することを義務化しています。そのほかにも、2021年4月からは管理職のプロセス管理の上でSDGsを意識するように制度を整備するなど、産業機械メーカーとしてどのような貢献ができるかを考えながら事業を推進しています。

目標の達成には、商品開発や生産といったメーカーとしての基本業務の在り方を考えるだけではなく、従業員一人ひとりが課題解決意識を持つことが重要です。それぞれが解決意識をもって取り組んだ業務はどんな小さなことであろうとSDGsの貢献につながると考えています。

代表的なSDGsゴール	解決すべき社会的課題	500 & Beyond (中期経営計画) 目標	主な実績	社会的価値
-------------	------------	--------------------------	------	-------

企業活動全体で貢献する目標

	従業員の健康	健康経営の浸透度の向上	<ul style="list-style-type: none"> 「健康経営優良法人ホワイト500」^{※1}認定 (2021～2022年度) 「健康経営銘柄」^{※2}初選定 (2022年度) 「スポーツエールカンパニー」^{※3}認定 (2021～2022年度) スマートミールによる「健康な食事・食環境」認証 (2021年度 認証期間2年) 女性特有の健康知識向上推進 (e-ラーニングの実施) 	社員の健康管理・健康づくりの推進により、生産性や社員の創造性の向上を図り、社員一人ひとりの働きがいと生きがいの実現に貢献。医療費の節減にも効果
	人材と育成	<ul style="list-style-type: none"> 海外で活躍できる人材育成の仕組みを構築 事業拡大を立案、実行できる人材を育成 ジョブ型雇用 多様な人材が能力を發揮できる働き方を追求 110周年、120周年の経営に向けて発展及び、耐える人材戦略を構築 	<ul style="list-style-type: none"> タレントマネジメントの徹底強化 ジョブ型雇用の強化 国や他企業及び当社が取り組むSDGsについての社内向けメールマガジン配信 障がい者雇用率: 2.51% (2021年度) 	個人の意識改革にシフトし、成果を強く求め、事業拡大・継続成長へ。

代表的なSDGsゴール	解決すべき社会的課題	500 & Beyond (中期経営計画) 目標	主な実績	社会的価値	
	ダイバーシティインクルージョン		<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティを加速させ、本社において女性職制の増員を行い、性別などの属性など関係なく働きがいのある企業へと変革 	<ul style="list-style-type: none"> 労働環境の整備 女性職制の登用数: 7.4% (2021年度) 女性活躍推進のプロジェクト「STAR★PROJECT」の発足 	ダイバーシティを推進し、多様な人材が能力を發揮できる働き方を追求
	温室効果ガス排出削減		<ul style="list-style-type: none"> 企業活動におけるCO2削減活動の継続 	<ul style="list-style-type: none"> 太陽光パネルの導入 輸送梱包の通い箱化推進 3R活動優良事業所に認定 (2020～2021年度) 環境マネジメントシステム推進の一環とした指標の管理 	温室効果ガス排出削減により脱炭素社会に貢献することで持続可能なものづくりを実現
	地域貢献	—		<ul style="list-style-type: none"> アネスト岩田ターンパイク箱根での各種イベント参加 横浜F・マリノスオフィシャルパートナーとなり、各種イベントを実施 本社及び工場近隣のゴミ拾い ふるさと納税の返礼品としてスプレーガンの取り扱いを開始 	地域に根差した活動を通じて、地域活性化
	安心安全な品質の実現		<ul style="list-style-type: none"> 「目指す品質=お客様の満足」の実現 21年度お客様不満足件数より20%減 	<ul style="list-style-type: none"> 設計審査実施率 100% 各国の規格、法令の遵守 	品質、安全、環境を商品・サービスに組み込み、持続可能なものづくりを実現
	誠実で公正な事業活動		<ul style="list-style-type: none"> メーカーの使命として社会課題の解決に貢献する製品/技術を追求し、社会に幅広く提供することで社会的価値を創出し、新たなビジネスチャンスを獲得 投資家をはじめとしたステークホルダーとの継続的なエンゲージメントの確立 (情報開示、IR/RSR活動の充実) 国際機関や行政機関からのフレームワーク要請に対する適切な対応の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 当社取締役会における独立社外取締役比率: 54.5% (2022年8月現在) ガバナンス強化のため社外取締役をオプザバーに加えた経営会議を設置 (2020年度～) 全従業員へ向けたコンプライアンス教育を定期的に実施 取締役が委員を務めるサステナビリティ・CSR委員会で関連する議論を継続的に実施 	各国の政治・経済・文化的背景を踏まえた適切な腐敗防止の取り組みを行い、法に基づく秩序ある健全な社会の維持に貢献。各国の法律やグローバルルールに沿った公正な取引を徹底し、公正で自由な競争ができる社会の実現に貢献

事業活動で貢献する目標

	<ul style="list-style-type: none"> 労働力不足の解決 熟練技能者不足の課題解決 モノづくり向上 	コーティング事業 <ul style="list-style-type: none"> カーボンニュートラルへの対応で、無公害化 (最小化) とCO2削減を並列に達成可能な技術革新の推進 自動車補修工程における塗装の自動化推進 	コーティング事業 <ul style="list-style-type: none"> 協働ロボットを活用したリモート塗装の技術確立 	<ul style="list-style-type: none"> 社会の生産性向上による経済発展に貢献 さまざまな人が働ける環境の構築支援 	
	価値の創出と持続可能なモノづくり <ul style="list-style-type: none"> 「環境規制」「高効率規制」などに対応した製品開発 企業活動におけるCO2削減 	エアエナジー事業 <ul style="list-style-type: none"> 世界のオイルフリーメーカーへ躍進 再生エネルギー、ガス回収の環境対応機器で社会貢献 	エアエナジー事業 <ul style="list-style-type: none"> レシピコンプレッサのオイルフリー化推進 コンプレッサ売上におけるオイルフリー比率: 約60% (2021年度) 静音オイルフリーコンプレッサPRIMEシリーズの上市 (2020年9月) 	オイルフリー化 (エアエナジー事業)・塗着効率向上 (コーティング事業)・省エネ技術をベースに社会的課題の解決へ貢献するとともに、自社生産活動においても製品のリサイクル率を向上させることで、企業活動におけるCO2削減を行う	
	製品安全 <ul style="list-style-type: none"> 最新安全規格、法令への適用 市場/顧客のユーザビリティ向上 	安全で安心な製品品質の実現	コーティング事業 <ul style="list-style-type: none"> 世界のコーティングメーカーへ躍進 秋田工場のリサイクル率100%へ挑戦及びCO2-60%達成 塗装工程における無公害化 (最小化) とCO2削減を並列に達成可能な技術革新の推進 	コーティング事業 <ul style="list-style-type: none"> 塗着効率100%に近いコーティング技術の実用化 使用済みスプレーガンを利用したリサイクル実証実験 電動ポンプを上市 (2021年1月) 	品質、安全、環境、人権を商品・サービスに組み込み、持続可能なモノづくりを実現

※1. 経済産業省と日本健康会議が従業員などの健康に配慮した優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度で、原則上位500社に「ホワイト500」が認定される。

※2. 経済産業省と東京証券取引所により「健康経営優良法人」に認定された法人の中から業種ごとに原則1社が選定される制度

※3. スポーツ庁が、従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行っている企業を認定する制度

価値創造を支える基盤
マテリアリティ

当社は、持続的な企業価値向上に向けた重要課題(マテリアリティ)を初めて決めました。マテリアリティへの取り組みに注力することで、さらなる成長を目指します。

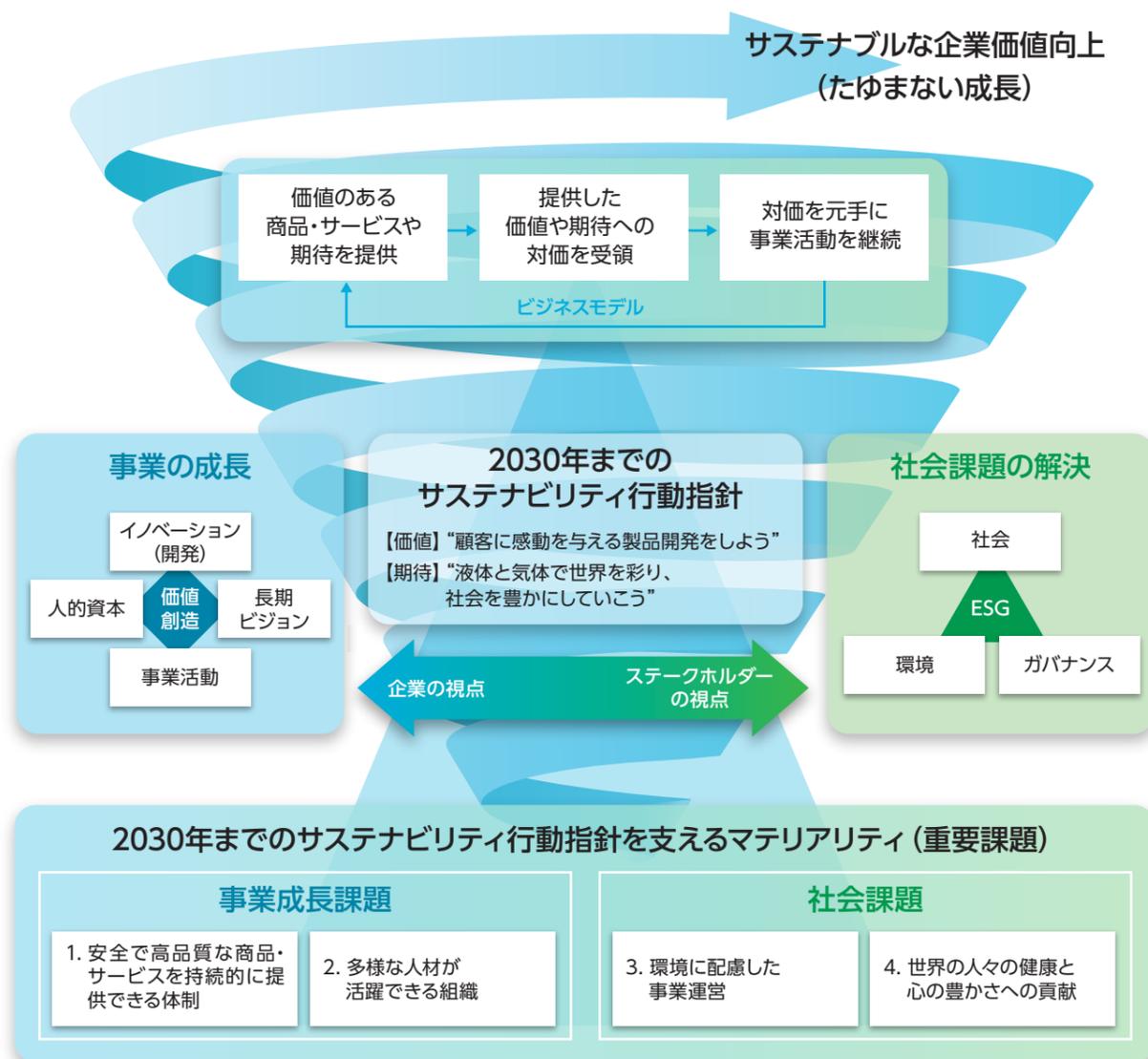
持続的成長を実現するために

当社は、価値のある商品・サービスの提供やステークホルダーからの期待に応える活動を行うことで、その対価として収益や信頼を獲得しています。そして、獲得した資本によりさらなる成長を実現する取り組みを行っています。このようなループを繰り返すことが持続的成長につながると考えています。

また、真の企業価値とは、業績などの経済的価値と

ESGなど社会的価値の両輪から成ると捉えており、双方をバランスよく高めることに努めています。

これらの考えを基に、今後も企業として価値を生み出していくための事業成長課題と、社会の一員として解決に貢献する社会課題という2つの視点からマテリアリティを特定しました。



※定義:【製品】当社が製造(加工・組立)した品物。【商品】製品及び仕入品を含む当社が市場へ提供する品物の総称。

マテリアリティ

種類	マテリアリティ	主なテーマ
事業成長課題	安全で高品質な商品・サービスを持続的に提供できる体制	陳腐化・多様化するニーズに対応する技術、製品、サービスの開発と提供 商品の品質保証と安定供給
	多様な人材が活躍できる組織	多様な人材の活躍推進 価値創造にチャレンジする多様な人材の育成・確保 人権の尊重
社会課題	環境に配慮した事業運営	環境課題解決への貢献 環境負荷低減社会への貢献 コンプライアンスの遵守
	世界の人々の健康と心の豊かさへの貢献	安心・安全な品質の実現 多様化社会ニーズへの対応 企業と社会の信頼関係構築 企業理念を実践するガバナンス体制の整備

特定プロセス

- STEP 1** 当社の経営方針や期待される役割などを踏まえ、持続的成長性を実現するなど重要となる課題を抽出しました。各部門長が主要メンバーを務めるサステナビリティ協議会からワーキングチームを発足し、対応しました。
- STEP 2** 抽出された課題に対して、執行役員、サステナビリティ・CSR委員会、取締役会がその妥当性を議論・検証しました。
- STEP 3** アネスト岩田のマテリアリティとして特定しました。





当社は、地球との共生を図りながら、環境マネジメントシステムを効果的に運用し、製品開発などの事業活動を通じて環境保全を推進しています。また、当社は「アネスト岩田フィロソフィ」に基づき、社内規程で環境方針を明示し、それによって活動しています。

環境方針

地球環境に与える影響を常に認識し、環境汚染防止を継続的に推進する。

- 環境汚染防止
- 温室効果ガスの削減/省エネルギー
- 循環型社会の形成

環境スローガン

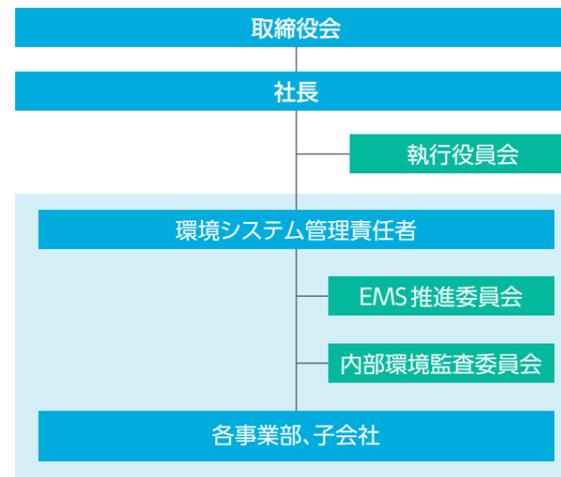
▶ 未来の環境=私たちが責任者

環境マネジメント体制

当社は環境保全を経営の重要な課題のひとつと捉えています。国内拠点では上記環境方針を基本として、目的・目標を掲げ、環境マネジメントシステム(EMS)を展開しています。

これらを実践するために、ISO14001:2015に基づいて制定した社内規程により、EMS活動の実施と継続的な改善に努めています。同時に、従業員に対しても環境マネジメントなどに関する環境教育を年間計画に基づいて実施しています。

EMS推進体制



重要な環境課題

当社では、「環境汚染防止」「温室効果ガスの削減、省エネルギー」「循環型社会の形成」を3本柱とし、環境保全を推進しています。それぞれのテーマにおいて、本

及び国内工場ごとに指標を設定し管理することで、改善を図っています。

環境汚染防止

当社で主に使用する化学物質は、各種塗装機器の開発や製品の生産などにおける溶剤塗料・希釈剤に含まれます。これらは化学物質排出移動量届出制度(PRTR)に基づいた管理を行い、使用量の削減に努めています。また、法令に基づいた頻度での水質測定や任意での臭気測定の実施とその改善活動を推進するなど生産活動で発生するすべての環境負荷の低減を図ることで、環境汚染防止に努めています。

特定化学物質使用量



2021年度は、新型コロナウイルス感染症の影響などによる使用機会の減少などを受け、主として本社での試験用途と秋田工場での生産使用量が減少したことなどに

より特定化学物質使用量は減少しました。引き続き原単位ベースでの削減に取り組みます。

温室効果ガスの削減、省エネルギー

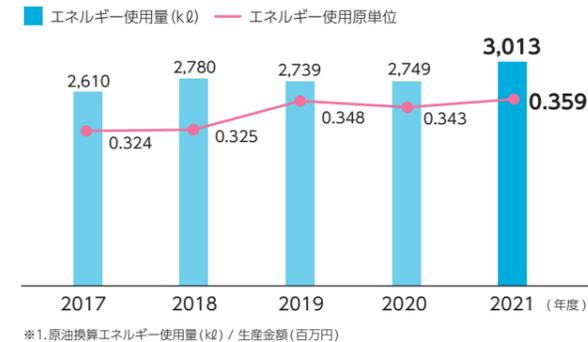
当社は、すべてのエネルギー使用量の削減に努め、排出される温室効果ガス(CO₂)を削減し、地球温暖化の防止に貢献しています。国のエネルギーの使用の合理化等に関する法律や地球温暖化対策の推進に関する法律に基づいて制定された社内規程をもとに、電力削減を中心とした省エネルギー活動を推進しています。

具体的には、作業場のレイアウト変更と集約化による効率化・ヒューマンエラーの削減・エア漏れの削減などの施

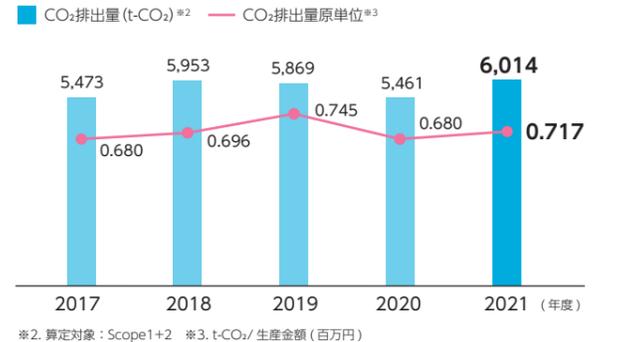
策を継続的に実施し、CO₂排出及びエネルギー使用に係る原単位の削減に努めています。

2021年度は、圧縮機製品の試験研究の活発化や、新型コロナウイルス感染症感染予防対策のため空調設備の稼働率が上昇したことにより2020年度を上回る結果となりました。2022年度は、2021年度実績の1%削減を目指します。

エネルギー使用量/エネルギー使用原単位^{※1}



CO₂排出量^{※2}/CO₂排出量原単位^{※3}



循環型社会の形成

製品の開発・生産においても3R (Reduce・Reuse・Recycle)の考えに基づき、お客様が廃棄・資源化しやすい製品・システムづくりに努めています。

2021年度は、昨年度までと同水準の資源化率を維持しました。今後も、各拠点において、前年度の資源化率を維持もしくは下回らないことを目標に3Rを推進していきます。

廃棄物排出量と資源化の推移



気候変動への対応

当社は、「環境に配慮した事業運営」を進めていくため、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）に沿った情報開示を目指し、気候変動問題が当社の事業活動に対して及ぼす影響など、リスクと機会の分析を実施しました。

今後は、シナリオ分析の実施、海外連結子会社を含めた対象の拡大を検討し、開示情報の充実に努めていきます。

ガバナンス

当社は、気候変動問題への対応を経営上の重要なテーマのひとつと設定しました。

この問題への対応を推進するため、各部門長が主な構成員となり、執行役員がアドバイザーを務めるサステナビリティ協議会内にワーキングチームを立ち上げ、リスクや機会の特定などを実施しました。

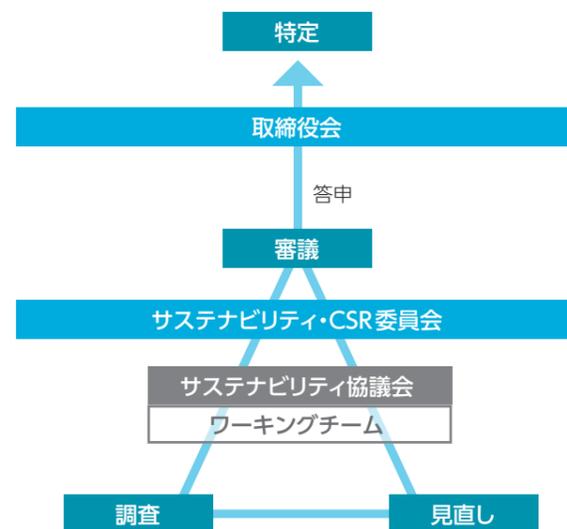
重要事項については、代表取締役、非業務執行取締役4名、委員長を務める経営企画担当責任者で構成するサステナビリティ・CSR委員会で協議を行います。

リスク管理

当事業活動における気候変動問題に係るリスクと機会を初めて特定しました。

特定したリスクと機会はワーキングチームにて評価したのち、サステナビリティ・CSR委員会にてその内容の妥当性を審議しています。

今後も定期的に見直しを実施していきます。



戦略

気候変動問題が当社の事業活動に対してどのような影響を与えうるかを部門ごとに検討し、その内容をリスクと機会に分けて抽出し、中でも特に影響度が大きいと考えられるものを特定しました。

		事象	リスク/機会
移行	技術	環境分野における技術革新の発生	リスク ●環境配慮型製品の環境優位性を保つため、技術開発コストが増加 機会 ●より効率的な設備やシステムの登場により、当社の事業活動に係るCO ₂ 排出量が減少 ●新技術の活用による既存の環境配慮型製品*の性能向上または新製品の開発によって業績が拡大
	市場	お客様の環境問題意識・リスクマネジメントの向上	リスク ●競合他社の環境技術が向上した際に当社環境配慮型製品の環境優位性が低下した場合、売上が減少 機会 ●早期開発が成功した場合、競争優位性を確保でき業績が拡大 ●当社が現在取り扱う環境配慮型製品*の需要が拡大 ●適切なBCP計画を策定し、自然災害発生時でも安定供給可能な体制を確立することで、取引先からの信頼獲得及び販売機会を創出
	政策/法規制	各国や地域における環境規制の新設・厳格化	リスク ●CO ₂ 排出や化石燃料の使用などに関連した規制の厳格化に伴う輸送や生産といった事業活動の制限発生や売上の減少 ●再生エネルギーに関する調達コストや設備導入コストの増加 機会 ●当社の環境規制対応製品の需要が拡大
	評判	企業の環境への取り組みに対する関心の高まり	リスク ●環境にやさしい代替材の使用や調達方法の見直しなど低炭素型ビジネスモデルへの転換に伴うコストの増加 機会 ●環境配慮型事業への注力及び盤石な経営基盤をアピールすることで、ESG投資の獲得やブランド価値が向上
物理的	急性	自然災害・異常気象の激甚化	リスク ●水害などのリスクから、被災による資産価値の低下や移転などによるコストの増加 ●当社工場の生産活動低下やサプライチェーンの分断と部材の調達不足による売上の減少
	慢性	平均気温の上昇	リスク ●当社あるいは取引先の従業員における健康被害やそれらに起因する生産・販売など事業活動の低下 ●空調設備の増強や強化に関するコストの増加 ●当社製品の不具合多発による売上の減少、あるいは対応可能な製品開発コストの増加

※環境配慮型製品：主にオイルフリー圧縮機・環境配慮型塗料に適した塗装機器など

指標と目標

「環境汚染防止」「温室効果ガスの削減、省エネルギー」「循環型社会の形成」の3つを重要テーマにおいて、CO₂排出量 (Scope 1+2) *を含めた指標を設定し、管理しています。 → P.34-35

※ GHGプロトコルに基づく排出量の算出範囲
 Scope1：事業者自らによる直接排出
 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

価値創造を支える基盤
人材

当社グループの持続的成長には、その担い手である従業員の力が必要不可欠です。そのため、当社では多様な人材が長く活躍し続けることができる労働環境と、一人ひとりの創造力とチームワークを最大限に高める企業風土の確立に努めています。

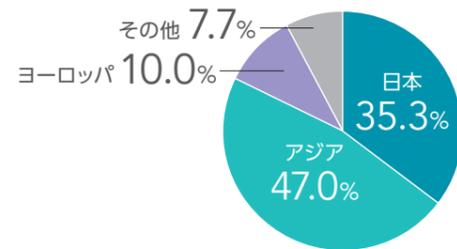
人材に関する基本的な考え方

持続的な事業の拡大を実現していくためには、企業の成長に応じた人材の確保と育成が重要課題であると考えています。そのため、当社は広く人材を求めるとともに、グループ行動規範でも掲げているように、すべての従業員がよりよいパフォーマンスを発揮できるよう、差別のない、安全・健全な職場環境の確立・維持に努めています。また、一人ひとりの能力と個性を尊重した人材配置体制の最適化を推進しています。

誰もが働きやすい職場の実現に向けて

当社は、未開拓のソリューションに挑戦し、常にイノベーションを生み出していく「真のグローバルワン・エクセレントメーカー」になることを目指しています。革新的な技術・製品の創造において、重要なキーワードのひとつが多様性です。そのため、性別や人種、年齢、経歴などにとらわれず、さまざまな価値観を持った従業員一人ひとりが自らの能力を最大限に発揮し、そこから生まれる多様な発想と挑戦を尊重する「Active」な組織運営の実現に努めています。

グループ従業員地域別分布割合



障がい者雇用率(日本)



の自律的な成長をサポートし、自身の成長につながる仕組みや能力を発揮できる環境づくりを進めています。

今後は、女性従業員がライフイベントやキャリアステージに合わせて活躍できる労働環境や制度の整備に努めるとともに、従業員全員が性別や世代を超えて、お互いの個性やライフスタイルを尊重しながら、相乗効果で成長しつづけることができる組織の実現を目指します。

To be a STAR
～私が輝く、キャリアを選ぶ、走り出す。～

Smile 【笑顔】
活動を通じてみんなの笑顔を増やします。

Tomorrow 【明日・未来】
未来を見据えてキャリアプランを実施します。

Action 【活動する】
自ら問い、自ら答える力を養います。

Respect 【尊重する】
お互いの違いを尊重できる風土を醸成します。

女性活躍の推進

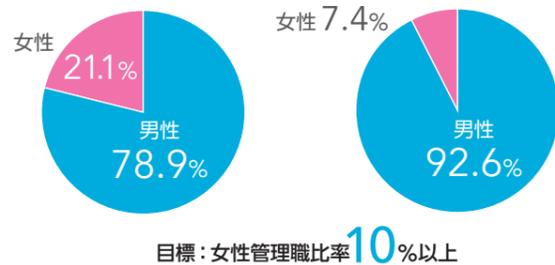
当社はダイバーシティ推進の一環として、女性社員の活躍を推進していますが、当社の全従業員に占める女性の比率は、業界特性も影響して低い傾向にあり、女性管理職の人数も少ない状況です。

この課題解決に向けて、2021年度は、有志の女性従業員をメンバーとした「STAR★PROJECT」を立ち上げたほか、管理職を目指す女性従業員と女性社外取締役との意見交換会を実施しました。

中長期的目標として、女性管理職比率10%以上を目指し、重要課題解決プロジェクトへ積極的に参画させ、社員

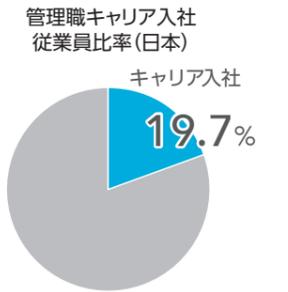
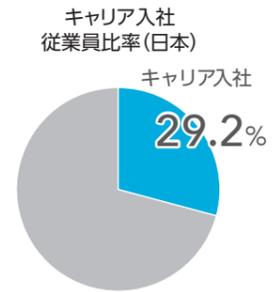
従業員男女比率(日本)

管理職男女比率(日本)



採用に関する基本的な考え方

ビジネス環境は目まぐるしく変化し、この時代を勝ち抜くために、新規事業への挑戦、既存ビジネスの事業拡大が求められています。そのため、当社では新卒採用のみならず、高い専門性や知見を有する多様なプロフェッショナル人材のキャリア採用を積極的に推進しています。また、積極的に女性を採用する方針を掲げ、技術系・技能系分野でも採



用を増やし、成長支援にも力を入れています。

入社後の従業員に対しては、社は「誠心(まことのこころ)」を基本として、常に柔軟な発想とチャレンジ精神を持ち、主体的に行動し、積極的なコミュニケーションを取れる人材となれるように、さまざまなかたちでの人材育成を進めていきます。

人材育成

当社では、さらなる価値の創造を実現できる組織づくりの一環として、教育・研修の充実に取り組んでいます。入社内定時から上級管理職までキャリアステージごとに行う階層別研修や配属職場内において実施する専門的教育体系図(2022年度計画)

な教育のほか、語学研修や通信教育といった自己啓発支援など、一人ひとりの「個の成長」が会社の将来・持続的な成長につながるの考えの下、さまざまな研修を運営しています。

職位	階層別研修		昇格研修 昇格候補者	選抜型研修		キャリア開発型研修 自己啓発支援	ダイバーシティ 推進	OJT
	総合職	技能職		幹部候補育成	グローバル人材育成			
部長・ 上級管理職	上級管理者 研修							
グループ マネージャー 管理者		管理者 研修		マネジメント 研修 アネスト岩田 アカデミー	e-learning	語学研修 (赴任前研修)		
リーダー 中堅社員	新任管理者研修	中堅社員 研修	Anest Iwata Café					
若手社員	中堅社員 研修		Anest Iwata Café			通信教育	キャリア研修	若手社員 OJT
入社前	新卒3年目研修 新卒2年目研修 新入社員研修							
	内定者教育							

多様性を最大限に活かす人事制度

人事制度は、人材のさらなる活躍に向けて役割等級制度を導入し、求める役割とそれに見合った報酬を体系化し、評価に応じて早期登用も可能な制度となっています。従業員一人ひとりがそれぞれの多様性を活かした働き方を実現できるよう、ゼネラリストからスペシャリストまで自身が思い描くキャリアプランに合わせて働き方を柔軟に

選択できるようになったほか、成果と評価・報酬の連動性を高め、30代で執行役員になれる昇格制度を取り入れるなど、働きがいのある会社の実現を目指しています。また、オープンでフェアな評価制度を実現するため、管理職同士や同じ職場で働く従業員が管理職に対して評価を行うオープンジャッジシステム(OJS)を活用しています。

健康経営の推進

健康経営の基本的な考え方

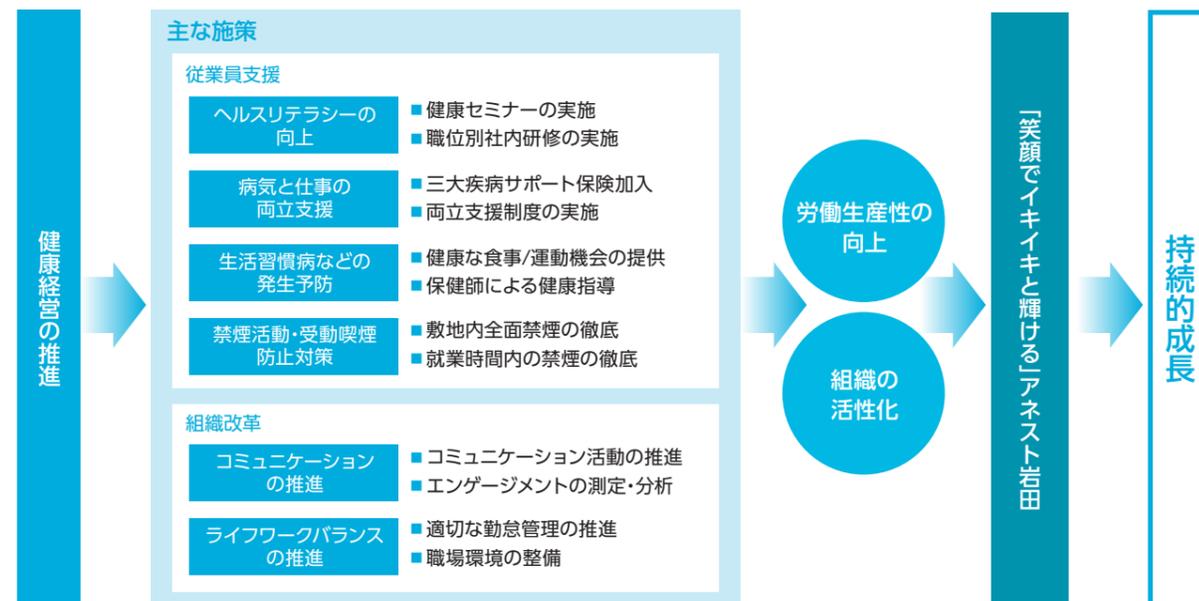
企業の発展には一人ひとりの『労働生産性の向上』と『組織の活性化』が重要であり、その基盤は従業員が健康であることと考え、代表取締役社長執行役員をCHO※とし全社で各種健康施策に取り組んでいます。

国内の全従業員に対し実施する健康意識調査では、属性(年代別など)や職場などでコミュニケーションやワークエンゲージメントにおいて意識の差があり、健康経営推進委員会で協議し、個別の健康指標のみだけでなくワークエンゲージメントについても継続して意識調査を

実施しています。その中で特に重要視しているのは、有給休暇の取得です。十分な休息の取得が労働生産性の向上やモチベーションアップにつながるため、名称を『スマイルホリデー』と取得しやすいネーミングとし、有給休暇取得率100%を目指して取得を推進しています。

健康経営を通じて、従業員とその家族が笑顔でイキイキと輝き、当社はもとより地域社会の発展にも貢献するとともに、機械セクターホワイト企業No.1を目指して継続的に成長していきます。

※ CHO: Chief Health Officer



具体的な取り組み(2021年度)

- 社内トレーニングジムの開設
- ウォーキングイベントの開催
- 健康メニューの提供(本社・秋田工場・福島工場)
- 健康器具の導入
- 健康意識調査の実施
- ヘルスリテラシー向上オンラインセミナーの開催

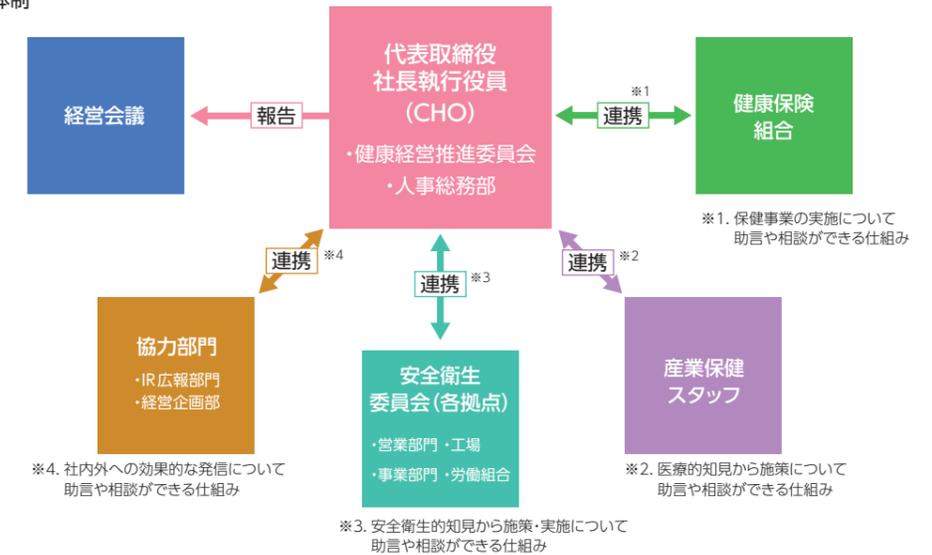
詳細は、下記URLより当社ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.anestiwata-corp.com/jp/sustainability/society/health-management>

健康経営の推進体制

当社は、代表取締役社長執行役員を健康経営推進最高責任者(CHO)とし、健康経営推進委員会をはじめとした関連部署が一体となり、健康経営に取り組んでいます。

健康づくり推進体制



ワークエンゲージメントの測定

2021年から2年連続で健康意識調査を実施し、その中で「ワークエンゲージメント」を測定しました。実施結果から、属性ごとの差も確認できました。また、

ワークエンゲージメントとその他の指標(コミュニケーションの課題/睡眠/ストレス度など)との相関関係が確認でき、健康経営の施策に反映しています。

ライフワークバランス

当社は、企業の根幹を担う従業員が働く喜びや働く誇りを感じることによって、会社と製品を家族や友人に心から自慢できる企業となるよう、働き方改革を推進しています。従

業員が健康で安全にいきいきと働くことができる就業環境を整備し、機械セクターにおけるホワイト企業のトップランナーになることを目指しています。

当社が実施する働き方改革の一例

柔軟な働き方の推進

- 短時間勤務や時間外勤務の制限による業務負担の軽減措置
- 1~2時間単位で取得可能な有給休暇と半日有給休暇の組み合わせも可能とした柔軟な休暇制度
- 勤務間インターバル制度の導入
- テレワークや時差出勤の積極推進

ライフイベントへの支援

- 出産祝い金の支給
- 子どもが満3歳になるまで取得可能な育児休暇
- 育児休業中の通信教育支援
- 法定休業の他、介護の必要がなくなるまで継続可能とした勤務時間短縮制度

各施策の成果

「健康経営優良法人2022(大規模法人部門:ホワイト500)」認定及び「健康経営銘柄」選定

2022年3月には、経済産業省と日本健康会議が顕彰する健康経営優良法人認定制度において、2年連続となる「健康経営優良法人2022(大規模法人部門:ホワイト500)」に認定されました。また、経済産業省と東京証券取引所から「健康経営銘柄2022」に選定されました。



価値創造を支える基盤
地域社会との連携

当社グループは社会の一員であることを認識し、世界中の国や地域におけるさまざまな事業活動を通して、社会へ貢献することはもちろん、地域社会に根ざした活動を展開しています。

社会との共生

当社は、事業活動において、「安心・安全な製品をつくる」「お客様に、より細やかなサービスを提供する」そして「未来に向けて技術をつなぐ」を重点ポイントに事業活動を推進することで、社会の発展へ貢献します。そのためには、製品の品質向上や技術革新もさることながら、製品づくり・販売などに携わる従業員それぞれの「アネスト岩田の製品が社会に貢献している」という自覚が必要です。日頃から社会貢献を意識し、より高効率な新製品

の開発から梱包材の工夫に至るまで業務のあらゆる側面に展開させていくことで、よりよい「モノづくり」、さらには持続可能な社会の実現に寄与できるものと認識しています。

また、事業所が立地する各地域においては、当社が地元へ根付き、事業活動を進め、地域と共存共栄を果たすことこそ社会貢献であると考えています。

地元法人とのコラボレーション

観光有料道路の命名権を取得



マラソンイベント(2021年11月)

当社は、観光有料道路である箱根ターンパイクの命名権を取得したことをきっかけに、本道路にて、さまざまな協賛イベントを実施しています。

本道路が自動車メーカー様各社を主とした各種イベントなどで頻りに利用されて「クルマとバイク」の聖地と称されていること、当社製品が「クルマとバイク」に深いつながりを持つことなどから、「クルマとバイク」を共通項に箱根ターンパイクと当社との親和性が非常に高いと考えたことで、2018年3月より命名権を取得しました。イベント協賛を通じて、地域活性化を推進するとともにアネスト岩田の理解促進を図っています。

2021年度は、新型コロナウイルス感染症の流行の影響を受けたことで、例年に比べてイベントの参加は減少しましたが、今後は状況を見極めつつアネスト岩田をもっ

と身近に感じていただけるさまざまなイベントを企画・実施していきます。

地元サッカークラブとイベントを共催

当社は、横浜F・マリノスとオフィシャル・パートナー契約を締結しています。

横浜F・マリノスは神奈川県横浜市をホームタウンのひとつとするサッカークラブであり、当社が本社を構える横浜市の地域活性化とともに当社従業員のモチベーション及び健康意識の向上を目指しています。

2021年度は、横浜F・マリノスとともに、交通安全協会などと協力して、交通安全運動「はまっ子交通あんぜん教室」を実施しました。バスや自動車の実演によるデモンストレーションを交えた体験型のイベントであり、5～7月にかけて、本社周辺の小学校25校を訪問しました。そのほかにも、サッカー大会「アネスト岩田カップ」を共催し、横浜市内の小学生を招待して試合を行いました。



価値創造を支える基盤
社外取締役鼎談

各取締役の委員会所属状況や保有スキルについては、P.46をご参照ください



社外取締役(独立役員)
浅井 侯序

社外取締役 監査等委員(独立役員)
大島 恭輔

社外取締役 監査等委員(独立役員)
大橋 玲子

健全で堅実な経営を維持するとともに、事業の成長をより一層サポートする取締役会へ

持続的成長の基盤となるコーポレート・ガバナンスの現状や課題について、3名の社外取締役が語り合います。取締役会の運営や指名・報酬委員会の活動などに関し、率直な意見が交換されました。

社外取締役として果たすべき役割

大島 私は、アネスト岩田の社外取締役として、2つの使命を意識しています。最初の使命は、取締役会あるいは指名報酬委員会において、株主の目線で経営を監督することです。もうひとつの使命は、製造業の事業運営や企業経営に携わる中で蓄積してきた知識・経験をアネスト岩田の成長につなげることです。私の経歴の肝は、新製品・サービスのマーケティング業務です。成功も失敗もありましたが、さまざまな体験から学んだお客様のニーズを深く掘り下げて、事業に活かす重要性を、質問や提言の形で取締役会や経営会議の場に投げかけていく考えです。

浅井 私も、自分の経験をアネスト岩田の成長に活かすことが一番の使命だと考えています。かつて私は、円高や景気後退が進む環境下、なおかつ自社の製品ライフサイクルが衰退に入る局面で製造業の海外販売拠点の経

営に携わりました。そのときに学んだのは、経営の基本に徹する大切さです。現在、企業経営を取り巻く環境は厳しさを増し、またかつてないほど変化していますから、私が得た経験をアネスト岩田の経営に役立てられるのではないかと、と思っています。

大橋 私は公認会計士として、金融・サービス・情報など、さまざまな上場企業などの会計監査に従事してきまし



た。また企業の会計監査人だけでなく、独立行政法人や国立大学の非常勤役員なども務めています。いろいろな立場での経験を基に、会計の視点からだけでなく、すべてのステークホルダーの視点から、場の空気に左右されない発言を強く意識しています。

取締役会の雰囲気と近年の改善点

大島 アネスト岩田の取締役会では、社外及び社内取締役が一体となって、有意義な議論が行われています。私は2015年から取締役会に参画していますが、当初は今ほどの活発さが印象を受けました。しかし、事務局を中心に運営の改善が進められた結果、取締役会の質が確実に向上してきました。具体的にいうと、決議事項・報告事項・協議事項が明確に区分されたメリハリのある進行が行われるようになり、重要な議題を今まで以上に深く議論するよう、促されていると思います。

浅井 私は、社外取締役の質問の仕方が、取締役会に刺激を与えて、良い効果を生み出していると感じています。時に社外取締役は、取締役会に至るまでの経緯に左右されることなく質問をする、あるいは経緯を知っていても、あえて知らない立場から質問をする。片や、質問を受けた社内取締役の方々は、質問から見えてきた問題点を真摯に受け止めて、改善に取り組みます。こうした関係性は、非常に好ましいものです。また、私は社外取締役への情報開示のレベルも高く評価しています。たとえば社内取締役を評



価する際には、本人に関する機微な情報も包み隠さず開示され、極めて公正に議論が行われています。

大橋 アネスト岩田の取締役会を表現するのに適した言葉は、多様性ではないでしょうか。公表されている取締役のスキルマトリクスを見ても分かるように、企業経営や海外経験・金融・会計・法務など多様なバックボーンを持つ皆さんが積極的に意見を述べています。そして、一人ひとりが健全な企業経営というガバナンスの観点を重視して発言されていることが、高い実効性を発揮する取締役会につながっていると思います。

さらに実効性の高い取締役会を目指して

大島 アネスト岩田の取締役会は、取締役会の構成メンバーの多様性のバランスがとれていて、高い実効性を実現していると思います。ただし、解決すべき課題もあります。それは、M&Aに代表される大きな投資案件を総括する体制が不十分だ、という点です。大きな投資には、思うような成果が得られる場合、得られない場合がありますから、実施した後に定期的に、進捗状況を総括し、「アネスト岩田の知見」として蓄積していく取り組みが求められます。

浅井 私も、投資活動をはじめ経営の進捗を監督する機能の、さらなる強化が必要と感じています。アネスト岩田のガバナンス体制は、完成しているとは言いませんが、世の中でも先進的なレベルに達しています。ガバナンス体制が整備されてきているわけですから、次はガバナンス体制の中心となる取締役会が、いかに経営計画の推進に実効性のある形で関わっていけるか、が課題となります。長期・中期の経営目標に関する議論をもっと取締役会で行うべきではないでしょうか。計画を策定したときから事業環境はどんどん変化していますから、経営目標の達成は、取締役会がいかに業務執行をサポートできるか、にかかっていると思います。

大島 浅井取締役の意見に、私も同意します。経営の健全性・堅実性については問題をまったく感じていません。

しかし、事業の成長性については、取締役会はずっと踏み込んで関わっていかなくてはならないのではないかと考えています。

大橋 私はお二人が言及された事業の成長性とは、違う視点から話します。現在、ESG経営への関心が高まるとともに、企業には財務情報に加えて非財務情報の開示の充実が求められています。こうした中でアネスト岩田としても、ステークホルダーに真実を伝えるために、今まで開示していない情報をいかに開示するか、を不断に考える必要があります。例えば、当社の女性管理職は他業種に比べて少ないものの、現状でもさまざまな取り組みをしています。少し時間はかかるかもしれませんが、現状の取り組みの効果を確認し、より充実した対応を重ねていくことが必要でしょう。

指名・報酬委員会の透明性と公正性

大島 アネスト岩田の指名・報酬委員会は、非常によく機能していると思います。2022年4月に就任した深瀬代表取締役を選任するプロセスでは、約2年前からアネスト岩田の社長として必要な資質と要件を踏まえて候補者の評価を行ったわけですが、壺田前代表取締役はあくまでも一人の委員として参加するという姿勢を貫かれました。極めてオープンかつ公正なプロセスで、新たな代表取締役を選任できたと感じています。また、取締役や執行役員報酬の決定についても、そのプロセスは客観性の高いものです。社外取締役が代表取締役のパフォーマンスを評価する場面でも、皆さんが思う以上に忌憚のない意見が出されています。

浅井 指名・報酬委員会が公正なシステムとして機能しているのは、間違いありません。さらに意見を付け加えますと、代表取締役の選任にあたっては「代表取締役を支える経営陣をいかに選ぶかについても、さまざまなケースを想定しながら綿密に議論が行われた」ことに大いに感心しました。代表取締役が経営の最重要パーソンであることは確かですが、「優れた取締役・執行役員たちがグ



ループとしていかに代表取締役を支えるか」が、ガバナンスの観点からはとても重要だからです。

大橋 私は2022年4月から指名・報酬委員会の委員を務めており、サクセッションプランと候補者に関する詳細な情報、あるいは報酬に関するルールに基づき、運営されていることを確認しています。委員として、透明性・公平性を今まで以上に高める取り組みを継続していきたいと思っています。

持続的成長に求められるもの

大島 アネスト岩田は、「強く、正しく、良い企業」としてさらなる飛躍を遂げられる企業だと思います。成長戦略をダイナミックに推進していくとともに、社は「誠心」にあるように、顧客・従業員・取引先・社会に対する真摯な姿勢を大切に企業であり続けてほしいと考えています。

浅井 アネスト岩田の中長期的な重要課題の一つが人材であり、特に有能な技術者をどのように確保していくか、が大切です。「『誠心』を持った従業員たち」「グローバルな事業展開とそれを支える先進的なガバナンスのシステム」など、アネスト岩田の魅力をもっと社会に向かって発信することで、多様な人材を採用して成長の力としていけるのではないのでしょうか。

大橋 専門的な見地からの提言はもちろんです。ステークホルダーを代表して、ガバナンスの観点からの確かな意見を述べる」という姿勢で、アネスト岩田の持続的な成長に貢献していきたいと思っています。今回の議論でも取り上げられた、経営計画や事業成長に対する関わり方などの取締役会の課題に、大島取締役そして浅井取締役をはじめとする、すべての取締役の方々と一体となって取り組んでいきます。

監督機関の役割と構成 ★は議長・委員長

機関	構成	目的
取締役会		業務執行状況の報告を受けるほか、会社の業務執行の基本事項について決議するとともに、その執行を監視・監督する
監査等委員会		取締役や業務執行機関と意見交換を行い、取締役の職務の執行の監査及び監査報告の作成などを行う
経営会議	 ・取締役を兼務しない執行役員(4名)	取締役兼務者を含めた執行役員と社外取締役間での協議・情報共有を行うとともに、事業運営に関する事項を中心に協議及び審議を行う
執行役員会	 ・その他取締役を兼務しない執行役員(4名)	取締役会決議事項の伝達を行うとともに、執行役員会決議事項及び取締役会への提案事項を審議する
指名・報酬委員会		取締役会傘下の任意の諮問委員会であり、取締役・執行役員の選抜と昇降格及び評価と報酬を協議し、取締役会に答申する
内部統制委員会		取締役会傘下に設置された任意委員会であり、内部統制システムの整備、運用及びその実施状況の報告を行う
サステナビリティ・CSR委員会		コンプライアンス及びリスク管理を統括する取締役会傘下の任意委員会であり、関係事項の審議と運用体制の整備を行う

代表取締役社長執行役員
 取締役会長
 取締役(社内)専務/常務執行役員
 取締役(社外)
 監査等委員である取締役(社内常勤)
 監査等委員である取締役(社外)
 経営企画担当責任者

2021年度開催実績と取締役会出席率

機関	開催実績	出席率(員数)	
		社内取締役	社外取締役
取締役会	13回	100% (4名)	98.8% (7名)
監査等委員会	13回	100% (1名)	100% (3名)
経営会議	13回	100% (4名)	100% (7名)
執行役員会	12回	100% (3名)	-
指名・報酬委員会	6回	100% (1名)	100% (5名)
内部統制委員会	5回	100% (2名)	100% (2名)
サステナビリティ・CSR委員会	5回	100% (2名)	100% (2名)

※大橋玲子氏及び白井裕子氏は、2021年6月25日開催の第75期定時株主総会において取締役に就任したため、同日以降の出席状況で出席率を計算しています。

取締役会の実効性評価

当社では取締役会の機能向上を目的として、その実効性について年度ごとに分析・評価を行っています。2016年度から自社による実効性評価を毎年実施していましたが、2021年度は初めて第三者機関による評価を行いました。

分析・評価のプロセス



2021年度の分析・評価結果の概要

2021年4月から2022年3月に実施した取締役会(全13回)について、実効性の評価を行いました。

第三者機関より、当社の取締役会は、全取締役が一丸となって多くの活動を主体的・能動的に行っており、いくつかの課題はあるものの十分な実効性を有しているものと評価されました。

挙げられた課題に対しては、内部統制委員会をはじめとした各担当部門による企画立案により、取締役会のさら

なる審議の充実と、その実効性を向上させていきます。

【評価された点】

- ・指名・報酬委員会を通じた指名報酬に係る監督機能の発揮
- ・オープンで活発な議論を可能とする雰囲気醸成及び議事運営など

【今後の課題】

- ・社外取締役・常勤の監査等委員における後継計画や役員に対するトレーニング
- ・取締役会で議論された事項に関する適切な結果報告の仕組み

取締役会活動報告

当社は、取締役会の実効性評価結果を踏まえ、さらなる改善に向けて、中長期視点での経営課題の明確化を目指しています。

2022年3月期においては、次期中期経営計画の策定にあたり、3か年よりも長期の視点によるビジョンの検討・協議などを行いました。

2022年3月期に取締役会で議論された主な事項

- 次年度及び次期中期経営計画
- 取締役会の実効性評価と第三者機関による評価検討
- 政策保有株式の年次評価
- 指名・報酬委員会の答申に基づく代表取締役をはじめとした主要な人事の選任・選定
- 定時株主総会における議決権行使の結果に関する分析
- 内部監査結果報告と年度計画並びに内部統制の基本方針
- サステナビリティに関する取り組み

監査等委員会活動報告

監査等委員会では、2022年3月期において以下の監査方針に基づき、重点監査実施項目を定め監査を行いました。監査結果について、問題となる部分はありませんでした。

監査方針

アネスト岩田フィロソフィに定めるグループ経営理念や企業統治の基本方針を踏まえ、会社の健全で持続的な成長を確保し、中長期的な企業価値の向上のために、株主の負託と社会的信頼に応える良質な企業統治体制の確立と運用に努める独立機関として、公正不偏な監査を実施する。

重点監査実施事項

- 上記の監査方針に則り、以下を重点項目として監査を行いました。
- 重要な国内外子会社に対する往査やリモートによるモニタリングの継続
 - 当社グループにおける内部通報制度の整備及び運用の状況に対する監査
 - 新型コロナウイルスなどによる業績変動に伴うリスク確認及び業務執行取締役による、それらリスクへの対応に関する監査
 - KAM(監査上の主要な検討事項)に関する監査法人との協議
 - 代表取締役社長執行役員及び業務執行取締役などの主要メンバーへのヒアリング

役員報酬の決定に関する方針

報酬の基本方針として、役員の実績向上への意欲を高め、長期的な企業価値増大に寄与する報酬体系としています。当社の報酬制度は、定期同額給与(固定報酬)、短期インセンティブ(業績連動賞与)、中長期インセンティブ(業績連動株式報酬)により構成され、株主総会の決議により承認された限度額の範囲内で、監査等委員である社外取締役が委員長を務める指名・報酬委員会におい

て、会社業績及び各取締役の職責・成果などを総合的に勘案した上で答申し、その内容を基に取締役会において審議し決議します。

なお、社外取締役の報酬は、その役割と独立性を考慮し、経営に対する監督機能を有効に機能させるため、固定報酬のみとし、監査等委員である取締役の報酬は、監査等委員である取締役の協議により決定します。

報酬体系 (2022年度)

		業務執行	金銭報酬		非金銭報酬
			固定報酬	業績連動賞与	業績連動株式報酬
取締役	社内	○	○	○	○
	社外	—	○	—	—
監査等委員である取締役	社内	—	○	—	—
	社外	—	○	—	—

固定報酬

各取締役の固定報酬は、株主総会により定められた報酬総額の上限額の範囲内で、その役位・職責に応じて支給額を決定しており、毎月定額を支給しています。

なお、2016年6月開催の第70期定時株主総会により、

取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬限度額は年額200百万円以内、監査等委員である取締役の報酬限度額は60百万円以内と決議しています。

業績連動賞与

当社では、代表取締役及び業務を執行する取締役に対して、年に一度業績連動賞与を支給します。その算定に係る指標として、損益上の実態評価を行い、中長期的な業績向上による企業価値及び株主の皆様との共同利益

の向上への貢献意識を高めるため、連結経常利益を選択しています。なお、その額については以下の算定に基づき支給します。

計算方法(2022年度)

$$\text{業績連動賞与} = \text{連結経常利益} \times 1.10\% \times \frac{\text{各取締役のポイント}}{\text{取締役のポイント合計}}$$

(注)取締役のポイント合計は、代表取締役及び業務執行取締役のポイント計の総和です。

取締役の役位別のポイント及び人数

役位	ポイント	人数	ポイント計
代表取締役	1.00	1	1.00
取締役専務執行役員	0.50	1	0.50
取締役常務執行役員	0.40	1	0.40

(注) 2022年6月24日開催の取締役会決議を基にした役位で算定しています。

業績連動株式報酬

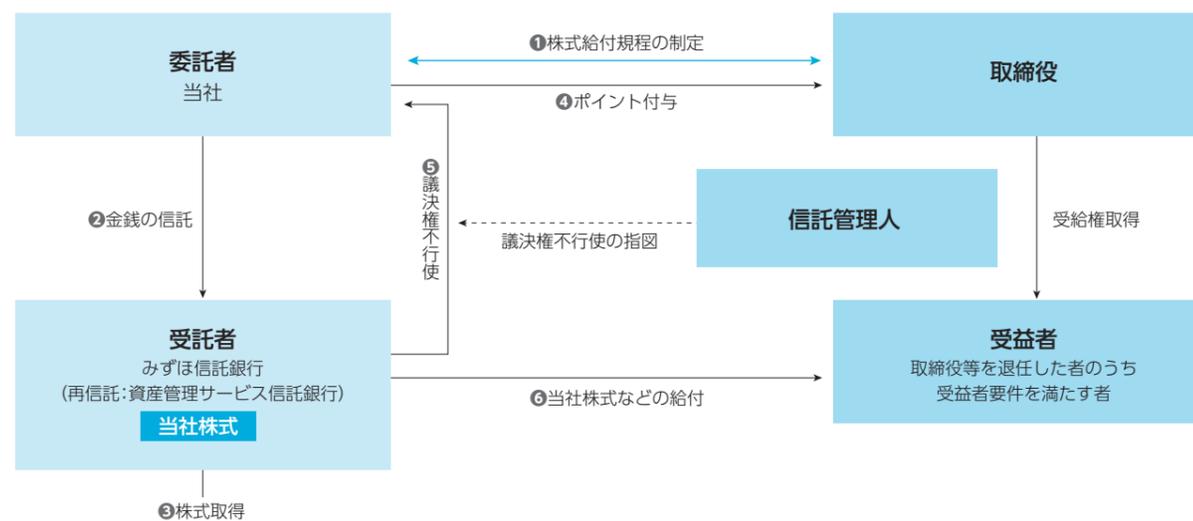
当社の取締役等(ポイント付与対象者として以下に記載)に対しては、当社の業績及び株式価値との連動性をより明確にし、株価上昇のメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主の皆様と共有することで中長期的な業績の向上と企業価値増大に貢献する意識を高めることを目的

として、業績連動型株式報酬制度を導入しています。

本制度では当社が拠出する金銭を原資として当社株式が信託を通じて取得され、対象者に対して、当社が定める株式給付規程に従って、当社株式及び当社株式を時価で換算した金額相当の金銭が信託を通じて給付されます。

(制度の概要)

① 対象者	取締役(取締役会長、監査等委員、及びそれ以外の取締役のうち社外取締役を除く) 取締役を兼務しない執行役員(国内非居住者を除く)
② 当初対象期間	2020年3月末日で終了する事業年度から2022年3月末日で終了する3事業年度 ※当初対象期間経過後は、その後開始する3事業年度ごとの期間を対象
③ 株式の取得資金として、当社が信託に拠出する資金の上限額	対象期間ごとに金270百万円(うち取締役分 130百万円)
④ 上限株式数	1事業年度当たり95,000ポイント(うち取締役分 44,000ポイント)
⑤ ポイント付与基準	役位を勘案して定まる数のポイントを付与し、中期経営計画における目標の達成度合いに応じて付与されたポイントを調整
⑥ 当社株式の給付時期	原則として退任時



事業を支える基盤

コンプライアンス、リスク管理

コンプライアンス推進体制

当社におけるコンプライアンスの取り組みは、サステナビリティ・CSR委員会を立案・審議及び決定機関とし、法務部門を執行機関として、コンプライアンスに関する推進体制、啓発・教育プログラムなどの整備・運用を行っ

ています。

2021年度は、国内の全従業員を対象に、コンプライアンスの基本知識に関する講義及びその知識を下に架空事例の問題を発見させるグループワークを実施しました。

内部統制システムの基本的な考え方・整備状況

当社グループの基本方針、当社グループで働くすべての者が責任ある行動を取るための指針、法令・定款・方針・社内規程などの遵守などを定めた「アネスト岩田フィロソフィ」を取りまとめています。その基本構成のひとつである「企業統治の基本方針」の中で、内部統制の基本

方針を定めています。

「アネスト岩田フィロソフィ」は、日本語・英語・中国語の3か国語に翻訳した「フィロソフィブック」を作成して、それをもってグループ全体への浸透を図っています。

内部統制の基本方針

有効かつ効率的な事業運営や財務報告の信頼性確保、法令などの遵守、資産の保全を目的として、内部統制を継続的に整備し、運用を行う。

リスク管理に関する主な取り組み

- 内部通報窓口の設置
第三者が運営する内部通報窓口「アネスト岩田ホットライン」(国内勤務従業員向け)を設置しています。そのほか、「ANEST IWATA Group Hotline」(海外勤務従業員向け)については、アジア一部地域で先行導入しており、その他のエリアは段階的な導入を進めています。
- 提案制度「提案ポスト」の設置
従業員が日常で聞いたり感じたりしている「顧客要望、商品アイデア、市場対応姿勢、提案や問題点・改善」などの気付

き情報を経営企画部門長が受け付け、経営陣で意見交換を行う制度です。これにより、経営陣が迅速かつ確にリスク対応を図れる企業風土をつくることを目的としています。

- 危機管理委員会(委員長:社長執行役員)の設置
緊急事態が発生した場合に招集し、迅速かつ適切に対応するとともに、事後の防止策を講じます。現在は、新型コロナウイルス感染症の流行より継続する先行き不透明な状況に素早く柔軟に対応するため、全業務執行役員を構成員とする危機管理委員会を週次で開催しています。

BCP※の取り組み

火災または地震・台風・大雨・大雪などの自然災害発生時の対応マニュアルとして部署・工場ごとのBCPマニュアルを策定しています。

BCP発動基準については、降雨量・降雪量などの諸条件を考慮し、それぞれの拠点における独自の判断に基づき運用中です。

※BCP:Business Continuity Planning 事業継続計画

リスクの認識と対応

企業経営や事業活動を推進していく上で、リスクの認識とその対応は大きな課題となっています。当社は、リスクマネジメントの一環として、1年ごとに執行役員(取締役兼務を含む)が、当社の企業価値や経営成績などに

重要な影響を与える可能性があるリスクの特定と評価を行っています。その結果をサステナビリティ・CSR委員会並びに経営会議で審議することによって、リスク・危機対応時の体制整備を図っています。

1 事業活動に関するリスク

- ・事業環境の変化
- ・製品の品質
- ・M&Aをはじめとした事業拡大
- ・当社株式に対する敵対的な大規模買付行為による企業価値の毀損

2 人材に関するリスク

- ・人材の確保
- ・労働問題

3 ITに関するリスク

- ・IT投資
- ・情報セキュリティ

4 法令などに関するリスク

- ・地球環境、気候変動に関する規制、基準への対応
- ・法令等違反による不正行為
- ・知的財産
- ・国際税務
- ・固定資産の減損損失などの会計処理

5 その他のリスク

- ・新型コロナウイルス
- ・予期しない発生事象(テロ行為や自然災害の発生など)

リスク分布図



	リスク	概要	対応策
1 事業活動に関するリスク	事業環境の変化(既存製品やビジネスモデルへの依存リスク、為替変動など)	・既存の市場や製品、ビジネスモデルなどへの依存度上昇によるリスクの集中 ・急激な為替変動の発生	・既存事業における品質向上や、社会的課題解決につながる製品開発、新規事業開拓の推進 ・新たな分野への挑戦を促す企業文化の醸成 ・事業環境の変化に対して柔軟かつ素早い対応を可能とする体制の構築と経営戦略の確立
	製品の品質	・当社の品質基準を満たさない製品の欠陥に起因する損害の発生や信頼性の喪失	・品質に係る社内規程順守の徹底 ・各国における市場要求や品質基準を満たすグローバルな品質管理体制の整備
	M&Aをはじめとした事業拡大	・積極的なM&A実施後のPMI*の失敗 <small>*PMI…ポスト・マージャー・インテグレーション M&A後の統合プロセスのこと</small>	・事前確認項目の明確化と、デューデリジェンス ・経営陣や担当事業部門による経営支援の実施
	当社株式に対する敵対的な大規模買付行為による企業価値の毀損	・事業分割や譲渡により持続的成長性や企業価値・株主共同の利益を著しく毀損する恐れのある株式の大規模買付行為の発生	・株主様が適切に判断する時間を確保することを目的とした買収防衛策の導入 ・株価・企業価値向上策の検討と実施
2 人材に関するリスク	人材の確保	・現有の採用戦略や育成方針、人事制度への固執による労働力の不足	・最適な人材配置の模索 ・グローバル視点での人事評価制度の構築及び評価者の育成 ・多国籍人材の採用強化やダイバーシティマネジメントの整備 ・業務の自動化・デジタル化推進による労働力の有効活用
	労働問題	・各国の社会情勢や労働環境を鑑みない働き方の強要による労働問題の発生	・アネスト岩田フィロソフィの浸透によるグループ意識の共有 ・海外拠点代表者の職務権限に基づく、各国の制度・実情に適合した雇用条件や評価制度の設定
3 ITに関するリスク	IT投資	・ITに対する知見やノウハウの喪失によるIT戦略の停滞	・中長期的なIT戦略の策定 ・積極的な専門人材の登用及びパートナー企業との提携
	情報セキュリティ	・自然災害やサイバー攻撃、コンピュータウイルスの侵入などを起因とする情報漏洩やシステム障害の発生 ・従業員のリテラシー低下による情報の流出	・適切な情報セキュリティ体制の整備 ・適切なバックアップの取得と十分なセキュリティ対策の構築 ・従業員への教育の実施

	リスク	概要	対応策
4 法令などに関するリスク	地球環境、気候変動に関する規制、基準への対応	・環境規制の新設や厳格化への不対応による事業戦略の停滞や活動制限の発生	・国や地域に合わせた対応体制の整備 ・TCFDの枠組みに基づく環境関連情報の管理
	法令等違反による不正行為	・不祥事の発生	・役員及び従業員が不正行為を行わないための体制の整備と仕組みづくり ・グループ会社への健全な経営支援の推進 ・グローバルなモニタリング体制の構築
	知的財産	・当社製品や技術などに対する第三者からの模倣行為の発生 ・意図しない第三者の知的財産への特許権などへの侵害行為の実施	・知的財産などに関する管理体制の強化 ・関係する外部機関との協力
	国際税務	・グループ会社間取引における税務当局との見解の相違による追徴課税などの発生	・外部機関からの協力を得ながら正しい法的理解の推進
	固定資産の減損損失などの会計処理	・固定資産の減損損失の判定における不適切な事業計画の使用による不適切会計処理の発生	・各子会社などの事業計画策定時の事業部門及び経理部門の積極的関与 ・取締役会による指導・監督体制の整備
5 その他のリスク	新型コロナウイルス	・当社取引先や従業員の感染の発覚による活動制限の発生	・お客様や従業員の安全を最優先とした感染予防策の徹底 ・リモート商談やテレワーク、時差出勤の推進 ・在庫の拡充や特定の調達先に対する依存度低下を目的としたサプライチェーンの見直し ・危機管理委員会による迅速な対応策の模索と実行及びBCPの最適化推進
	予期しない発生事象	・当社事業を展開する国や地域における予期できない政治的・経済的変動やテロ行為の勃発など地政学リスクの顕在化 ・大規模な自然災害の発生	・BCPの最適化 ・生産機能の分散やグループ間での製品調達可能性の模索 ・リスク顕在化時の影響を最小限に留める供給体制の確立と事業活動の強靱化推進

当社の買収防衛策に対する考え方

当社の事業活動は下図のように、「潤滑油を使わずに空気並びに各種気体を圧縮する技術」をコアに据えたエアエナジー事業と「塗料並びに各種液体を霧にする技術」をコアに据えたコーティング事業の2つから成り立っています。

事業活動を安定的に展開するためには、当社の経営に参加する意思のない株式の大規模買付行為や、一時的に経営を支配して買付者の利益のみを目的として行われる事業売却などに対する対応策が重要と認識しています。そのため、ステークホルダーの利益を損ない、かつ当社

グループの企業価値並びに株主様の共同の利益を著しく毀損する可能性がある株式の大規模買付行為が発生した場合に、株主様並びに当社が十分な検討時間を確保できるよう、本方針を導入しています。

本方針の継続については、取締役会でその必要性について慎重に議論を重ねた上で、定時株主総会で1年ごとに提案しています。今後の取り扱いについては、株主様のご意見や買収防衛策を巡る近時の動向、当社を取り巻く経営環境の変化とその影響なども踏まえ、継続して議論していきます。

