



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。

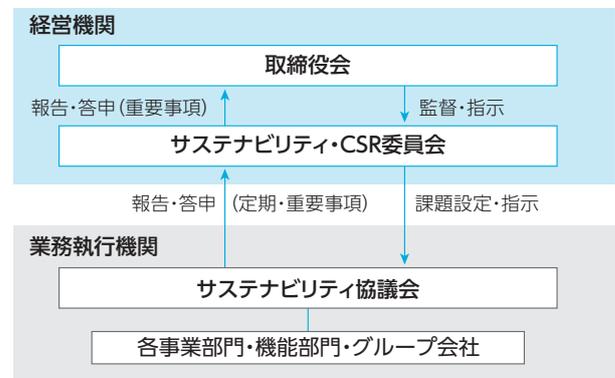
サステナビリティ推進体制

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サステナビリティ・CSR委員会を設置しています。

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、経営企画部門が事務局を務めています。当社グループの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・報告をしています。

加えて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、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設けています。サステナビリティ・CSR委員長が本協議会の議長を兼任し、選任された各部門長を中心にアド

バイザーである執行役員数名及び事務局を務める経営企画部門で構成し、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、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。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS





当社グループは、地球との共生を図りながら、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、「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、それに従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

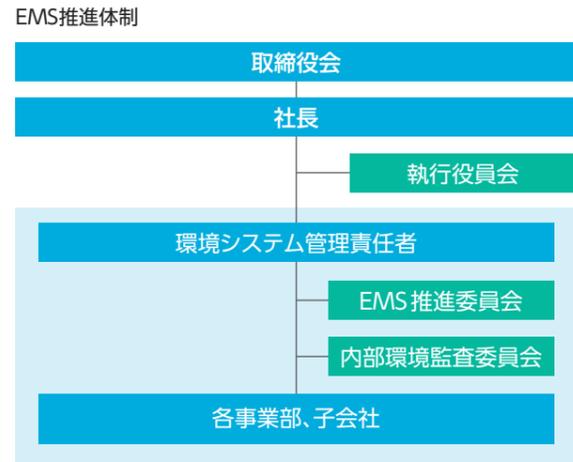
環境スローガン

▶ 未来の環境=私たちが責任者

環境マネジメント体制

当社グループ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。その中で、当社及び国内連結子会社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。



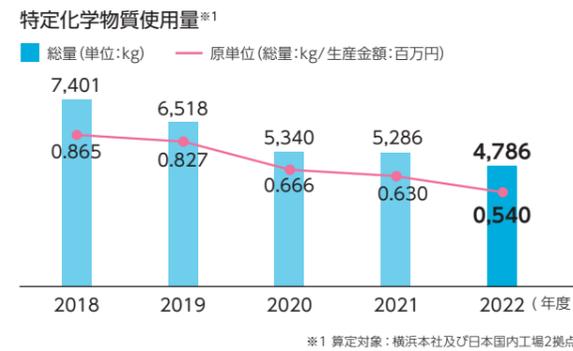
重要な環境課題

EMS活動の一環として当社及び国内連結子会社では、「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、本社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

当社及び国内連結子会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。



2022年度は、主として本社での試験用途の使用量が減少したことなどにより、前年度と比べ原単位ベースで削

減することができました。引き続き原単位ベースでの削減に取り組んでいます。

温室効果ガスの削減、省エネルギー

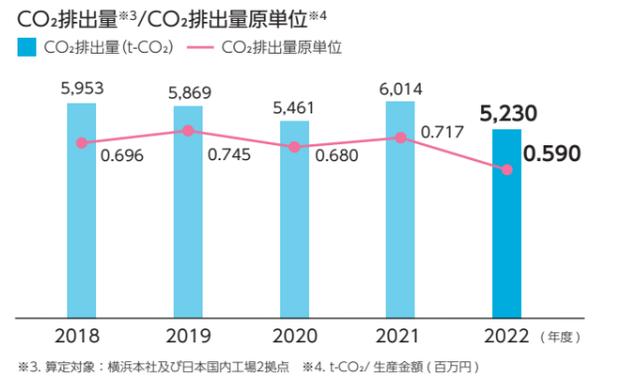
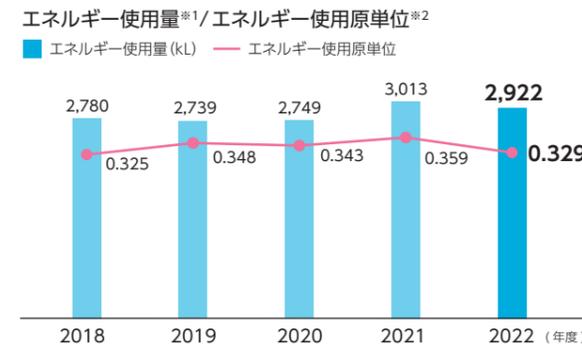
当社及び国内連結子会社は、すべてのエネルギー使用量の削減に努め、排出される温室効果ガス(CO₂)を削減し、地球温暖化の防止に貢献しています。国のエネルギーの使用の合理化等に関する法律や地球温暖化対策の推進に関する法律に基づいて制定された社内規程を基に、電力削減を中心とした省エネルギー活動を推進しています。

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、エネルギー使用及びCO₂排出に係る原単位の削減に努めています。

2022年度は、主に工場内に設置している圧縮機^{*}の使用方法の見直しなどによる効率化を図ったことで、CO₂排出量及び原単位ベースとも2021年度に比べ改善傾向となりました。2023年度は、2022年度実績の1%削減を目指します。

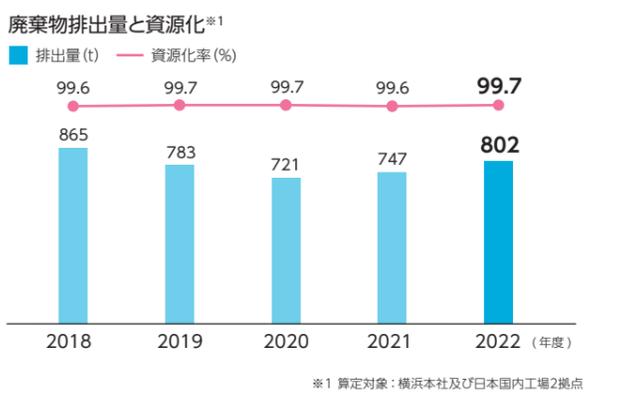
※ 圧縮機は、空圧機器の作動や粉じんなどの異物を空気で吹き飛ばすなどの用途でほぼすべての生産工場で使用される一般的な産業機械です。その消費電力は工場設備で使用される電力全体の約20~25%を占めると言われています。



循環型社会の形成

当社及び国内連結子会社は、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。

2022年度は、福島工場の生産増加などにより廃棄物排出量は増加した一方で、資源化率は僅かに上昇しました。



気候変動への対応(TCFDへの取り組み)

「環境に配慮した事業運営」を進めていくため、気候変動が当社に与える影響を踏まえた上で、事業活動を行っています。その一環として、当該情報の社会的な関心や重要度の高まりを鑑みて、「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)に賛同し、署名しました。今後は、

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、その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。

室効果ガス排出量の算定範囲の拡大やシナリオ分析の実施を検討しており、さらなる開示情報の充実に努めていきます。



今後はこの内容を定期的に見直すとともに、TCFD提言に則ったシナリオ分析を進めることを検討しています。その結果は、2025年度を目安として、可能となった時点で開示する予定です。

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

GHGプロトコルに基づく温室効果ガス排出量の算定を2022年度から開始しました。

2022年度は、主に当社において圧縮機製品の試験研究の活発化や空調設備の稼働率の上昇によるエネルギー使用量が増加したことなどにより、排出量が増加しました。引き続き排出量の削減に努めています。その一環として、当社は売電用途として太陽光発電システムを導入していますが、そのほかにも再生可能エネルギーの導入を検討しています。

今後は、算定対象を海外子会社へ拡大する準備を進めており、その結果は2024年度発行予定の統合報告書

での開示を計画しています。また、その後は削減目標の設定やScope3に基づく算定も予定しています。



※1. 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(マーケットベース)
 ※2. 算定対象: 当社(工場及び営業拠点含む)及び国内グループ子会社
 ※3. 2021年度実績は、選って算定し直した値です。

ガバナンス

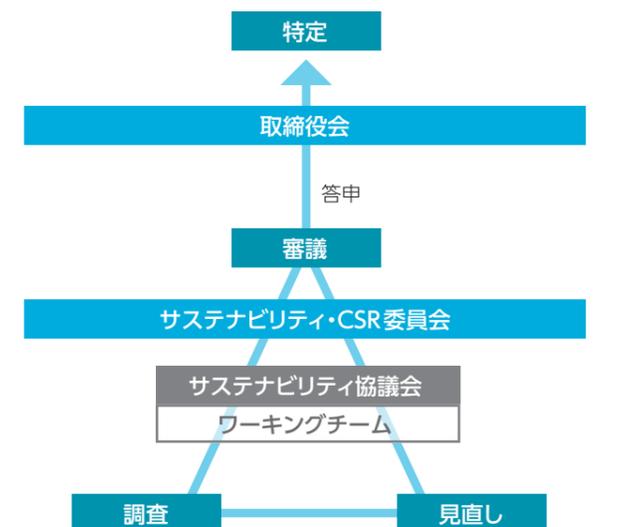
当社は、気候変動問題への対応を推進するため、各部門長が主な構成員となり、執行役員がアドバイザーを務めるサステナビリティ協議会内にワーキングチームを立ち上げ、リスクや機会の特定などを実施しています。

そのうち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委員会で協議を行っています。

リスク管理

事業活動における気候変動問題に係るリスクと機会を特定しています。

ワーキングチームにてリスクと機会を絞り込み、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おり、今後も定期的に見直しを実施していきます。



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、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、平等で、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、多様な発想と挑戦を促す「Active」な組織運営を推進し、一人ひとりの労働生産性を上げることでさらなる成長を目指しています。

なお、人事関連制度の運用については、国や地域の法規制や文化、慣習の違いを考慮する必要があり、一律的な制度をグループ全体に導入することが困難であると判断しています。そのため、海外子会社においては代表者

の職務権限の範囲内で、実情に適した人材運用に対する裁量を認めています。

グループ従業員数の推移



※従業員は就業人数です。
※グループ会社の所在地は、▶P68-69(グローバルネットワーク)をご参照ください。

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、通年採用を導入し、キャリア採用も積極的に推進しています。また、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。

ビジネスプロフェッショナル制度

キャリア採用において、担当領域での高度な知識・スキル、社外での経験の活用が見込める人材をビジネスプロフェッショナルとして、より成果を求める評価制度などを適用して採用する制度を導入しています。

2022年度当社採用実績

新卒採用(名)		キャリア採用(名)	
男性	女性	男性	女性
11	3	9	2

人材育成

当社は、人材育成において「変革と成長」をキーワードとし、「Be an OWNER 当事者であれ」「WILL 志を持つ、やり抜く」「OPEN 外に目を向ける」という従業員が目指すべき3つの姿を設定しています。失敗を恐れずに挑戦する従業員を尊重し、成長・活躍・自己表現の場を創出することで、当社が目指す「真のグローバルワン・エクセレントメーカ」の実現に近づくと考え、その一環として、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な教育のほか、自己啓発支援など、教育・研修の充実に取り組んでいます。

階層別研修

若手社員研修、中堅社員研修、管理職研修など、各階

層に向けて実施していますが、研修を受講するだけでなく、その場で学んだことを実践する期間を設定することで、スキルの定着を目指しています。

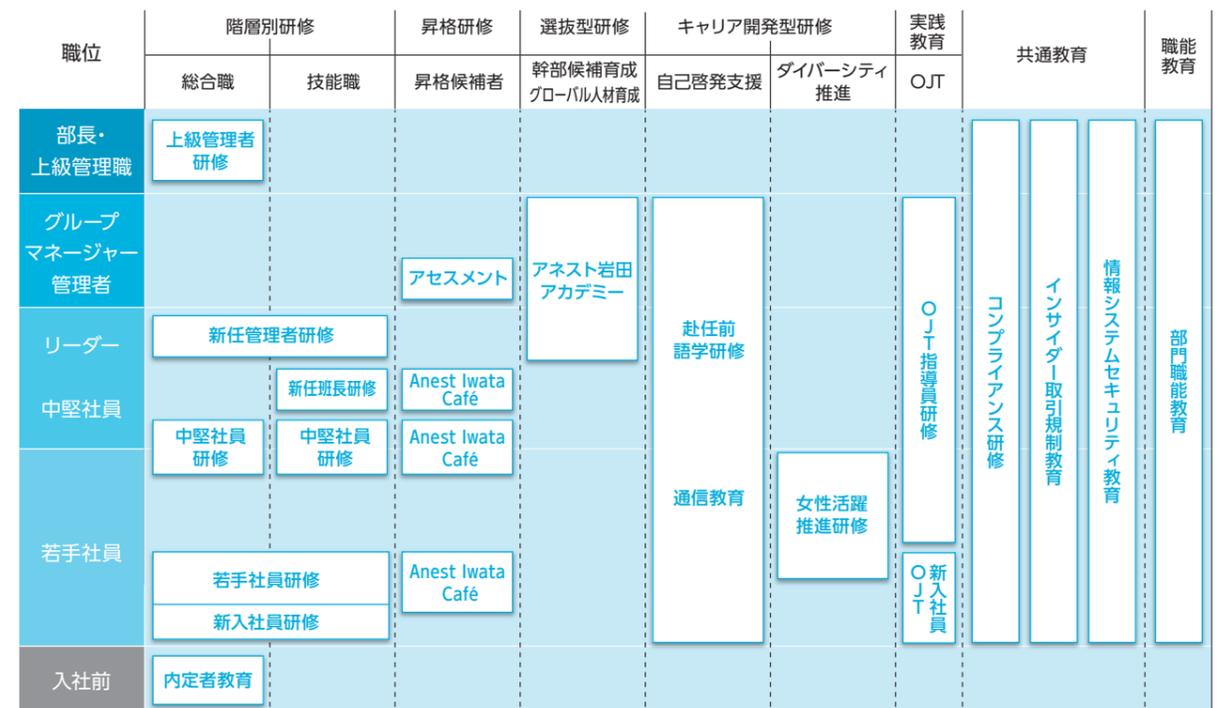
選抜型教育

次世代の経営幹部育成のため、管理職の中から選抜した候補者を対象とした教育を実施しています。

工場における人材育成強化プロジェクト

産業機械メーカーとして、生産現場の人材育成を強化していく必要があると考えています。そのため、工場内の管理職と人事担当で構成するプロジェクトを立ち上げ、双方による定期ディスカッションを重ね、マネジメント能力やスキルの向上、技能伝承も含めた人材育成を図っています。

教育体系図



働きがいのある会社の実現

当社の人事制度は、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を整備しています。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、さまざまな制度を導入しています。

マイスター制度

生産現場のスキル向上や現場作業者のモチベーションアップを目的として、技能者として優れた技術や知識を持ち、要件を満たす従業員をマイスターに認定し、インセンティブを与える制度を導入しています。

社内公募制度

従業員の自律的なキャリア形成を支援するため、社内

公募が出された部署に応募できる制度を導入し、自分のキャリアを自分で作れる職場風土及び組織・人材の活性化を図っています。

キャリアプランニング制度

毎年1回、自身のキャリアプランについての考えを会社に提出し、上司や人事担当者と相談をしながら自身のキャリアに向き合う場を設けています。よりポジティブに従業員の志を育む機会を提供することで、「従業員の自己実現と会社の発展を目指すこと」の達成を図っています。

社長との座談会

社長と各部門における課長職以上の従業員が、成果や方針、目標を共有する協議会を数回に分けて開催しました。そのほかにも、「切磋琢磨しあい、成長するにはどうするか」をテーマとした座談会を社長が主催し、部長、グループマネージャー、その他の有志従業員の属性ごとについていくつかのグループに分けて、テーマについて話し合いました。

誰もが働きやすい職場の実現に向けて

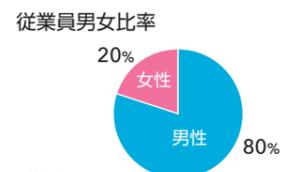
ライフワークも充実させ、世代やさまざまな属性、個性をもつ従業員が協力し合いながら、成果を出せるよう

な働きがいのある環境の構築に向け、関連制度の整備や福利厚生充実などに取り組んでいます。

ダイバーシティ&インクルージョン

当社はダイバーシティ推進の一環として性別にとらわれない従業員の活躍推進に取り組んでいますが、業界特性も影響して、現状は女性従業員数が少ない状況です。そのため、まずは女性従業員の成長につながる仕組みや、能力を発揮できる機会を創出することで、各々の自律的な成長を積極的にサポートする取り組みを推進しています。その一環として、有志の若手女性従業員から成るプロジェクトが主導し、女性従業員に向けたアンケートによる意識調査や、女性自身並びに女性の部下を持つ男性上司へのキャリアマインドセット研修などを実施しています。

そのほかにも、力仕事が多い工場において、DXを推進することで性別にとらわれずに、効率的に働ける環境の実現を目指しています。



管理職に占める女性従業員比率の推移

年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2030年度(目標)
比率	0%	2.7%	2.7%	2.8%	8.0%

※ 算定対象：アネスト岩田株式会社単体
 ※ 今回より、「女性の就業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規程に基づき算出した数値を掲載しています。

健康経営の推進

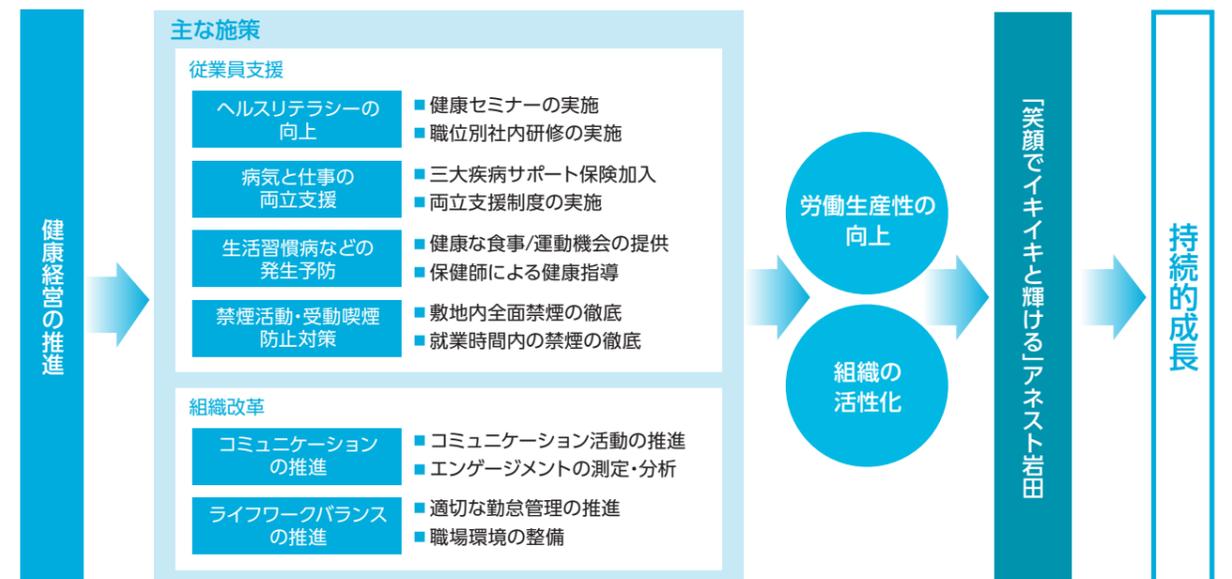
当社は『機械セクタにおけるホワイト企業トップ』を目指して、健康経営を推進しています。企業の発展には『一人ひとりの生産性の向上』と『組織の活性化』が重要であり、その基盤は従業員が健康であることと考え、代表取締役社長執行役員をCHO*として全社で各種施策に取り組んでいます。また、健康維持のためには十分な休息が最も重要と考え、有給休暇を『スマイルホリデー』と称し、誰もが取得しやすいネーミングを社内でも共有することで有給休暇取得率100%を目指しています。

個人の健康管理面では、産業保健師による全従業員の

面談を計画的に実施し、定期健康診断結果に基づくきめ細かいフィードバック・保健指導により2次健診の受診率は2020年度から100%を維持しており、健康に対する行動変容が起きています。

また、従業員の行動変容に応えるべく、後押しする環境整備や取り組みを進めています。

これらの活動を今後さらに充実させていき、従業員が健康で「笑顔でイキイキ輝き」続けられるよう、当社はもとより地域社会の発展に貢献するとともに、アネスト岩田のさらなる発展を目指してまいります。
 ※ CHO:Chief Health Officer



具体的な取り組み(2022年度)

- 社内トレーニングジムの開設(秋田工場・福島工場)
- ウォーキングイベントの開催(2回/年)
- 健康メニューの提供(本社・秋田工場・福島工場)
- 地域貢献活動(健康測定会)
- 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



健康測定会(BLUE LINK Fes.2023会場) →P.45(地域社会との連携)

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>



各施策の成果

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

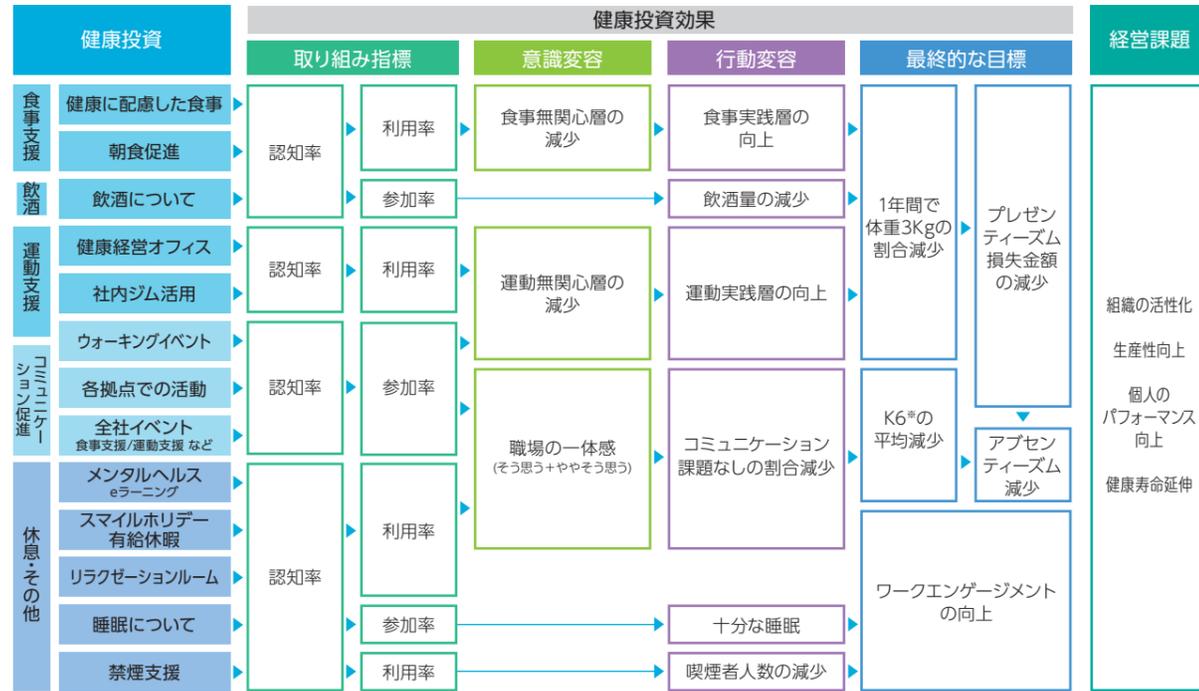
2023年3月には、経済産業省と日本健康会議が顕彰する健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人2023(大規模法人部門:ホワイト500)」として、3年連続で認定されました。また、経済産業省と東京証券取引所から「健康経営銘柄2023」として2年連続で選定されました。



2023年度 健康経営戦略マップ

健康経営の取り組みが経営課題の解決に寄与するストーリーを可視化する「健康経営戦略マップ」の作成、公開が経済産業省から推奨されており、当社も作成・更新・公開しています。

食事支援・運動支援・コミュニケーション促進・十分な休息の4つの活動を中心に進めて、従業員のパフォーマンス発揮ひいては当社の持続的な成長につなげていきたいと考えています。



*健康経営の取り組みは、当社だけではなく取引先様や地域の皆様とともに活動していきます。

** 精神的健康の測定に用いる尺度

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健康で安全にいきいきと働くことができる就業環境と健康経営を通してリテラシー向上を図り、現役時代はもとより定年退職後も

会社で学んだ知識を有効に活用し、地域社会活動に役立ったり、自身の健康寿命延伸に役立っている活動を進めています。

ワークエンゲージメントの測定

2021年から3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。

測定結果は、3年連続で向上しています。ワークエンゲージメント以外でも食習慣、運動習慣、喫煙、飲酒、健康

意識変容・行動変容などを調査し結果を活動に反映しています。特に「健康に対する意識変容から行動を促す」ことに重点を置いた活動を推進しています。

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
- ・法定休業のほか、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



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。

地元スポーツチームとのコラボレーション

秋田県

2022年7月より、プロバスケットボールリーグ(Bリーグ)で活躍をしている「秋田ノーザンハピネッツ」のオフィシャルパートナーになっています。『バスケットで秋田を元気に!』を合言葉に「世界に通用するチーム作り」を目指す秋田ノーザンハピネッツと「秋田から世界へ挑戦する姿」をともに発信し、一緒に地元を盛り上げていきたいという想いの下、スポンサー契約を締結しました。また、秋田の可能性を示すことで、人材の雇用維持、継続的な人材の採用といった

サステナブルな事業活動にもつながると考えています。

横浜市

本社を構える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：横浜F・マリノスと2019年度からオフィシャル・パートナー契約を締結しています。

横浜市内の小学校を対象にした交通安全運動への協力やサッカー大会の共催などさまざまなイベントを共催しており、これらを通じて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に取り組んでいます。

イベントへの出展・開催

福島県矢吹町

当社の福島工場がある矢吹町地域の方との交流及びアネスト岩田の知名度向上を目的として、2022年11月に自治体などが中心となって開催された「やぶきフロンティア祭り2022」に参加しました。当日は約6,500名の方がご来場され、当社出展ブースでは当社製品を活用した射的やボールすくい、「ANEST IWATA Racing」に関連したレースゲーム体験が好評を博しました。



レースゲーム体験

本社

2023年2月に新規事業開拓のプラットフォームとしてモータースポーツへの参戦を表明し、当社の取り組みをより理解していただくため、同月にそのチーム体制とレーシングカーをお披露目する「BLUE LINK Fes.」を横浜本社



レーシングカーのお披露目

で開催しました。近隣住民の方々やレースファンの方々など、約1,400名のお客様にご来場いただきました。



価値創造を支える基盤

ステークホルダー・エンゲージメント

当社はアネスト岩田フィロソフィに基づき、幅広いステークホルダーに対して効果的な発信を意識し、十分な企業情報の提供と建設的な対話の実現に取り組んでいます。あらゆる関係者と協力し合い、誠の信頼関係を構築することで、企業価値向上を目指します。



株主との建設的な対話

当社では、意思決定の透明性及び公平性の確保や適正な市場評価のため、フェア・ディスクロージャー・ルールを順守し、アネスト岩田フィロソフィに定めるIRポリシーの下、IR部門が主導となって適時・適切な情報発信に努めています。

機関投資家・アナリストとの対話

毎年、通期(5月)及び中間期(11月)に機関投資家向け説明会及びスモールミーティングを実施し、社長及び数

名の執行役員、IR部門が対応しています。そのほかにも、IR部門が中心となり、四半期ごとに個別面談などを実施しています。

個人株主・投資家との対話

毎年1回以上、個人投資家向け説明会を実施し、主に社長または事業部長がスピーカーとなり、当社グループの事業内容を中心に説明しています。



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.50をご参照ください



社外取締役 監査等委員(独立役員)
松木 和道

社外取締役(独立役員)
白井 裕子

社外取締役 監査等委員(独立役員)
大島 恭輔

堅実さに大胆さを加えた企業グループへの進化と、次世代への成長軌道をサポート

3名の社外取締役のディスカッションを通して、アネスト岩田の強みや課題をお伝えします。経営体制から成長戦略、企業文化に至るまで、持続的な企業価値の向上に関わるさまざまなテーマを語っていただきました。

アネスト岩田の企業文化と強み

大島 私がアネスト岩田に対して率直に感じるのは、経営陣も従業員も誠実だということです。社は「誠心(まことのこころ)」が、創業以来の伝統的な、変わらぬ社風として継承されています。一方で、前社長の時代からの改革による社風の変化も感じています。現在の深瀬社長が経営課題を関連部門に投げかけて提案を促すよう意識されているためか、建設的な提案が以前よりも活発に出てくるようになってきました。

松木 大島取締役と同じく、アネスト岩田の社風として一番に感じるのは「誠心」です。顧客に対しても、取引先・従業員に対しても真摯に向き合う文化は、企業としての大きな強みだと思います。特に従業員に対しては、非常に優しい会社です。与えられた環境に従業員が甘えてしまい、「変化やリスクを察知して、行動を起こす力をなく

さないか?」と心配になるほどです。

白井 社は「誠心」の社内への浸透については、お二人と同じ意見です。加えて、私はアネスト岩田の強みとして、「顧客目線」と「品質へのこだわり」を挙げたいと思います。顧客目線を軸とした品質を大切にモノづくりに、従業員が誇りを持って取り組んでいることがアネスト岩田らしい堅実さとして、製品にも企業経営にも表れています。このことは、変化の著しい社会や事業環境からの要請にスピーディーに対応していく力になると考えます。

成長戦略、中期経営計画「500 & Beyond」への評価

大島 中期経営計画「500 & Beyond」(以下、中計)で高く評価できる点は、前回の計画までとは異なり、全社全部門を網羅して、従業員一人ひとりが我が事として取



り組める内容になっていることです。ただし、本計画の内容や数値目標が株主や投資家の皆様にアネスト岩田の成長性を十分に伝えられているか?という、そうとはいえません。現在、同計画をブラッシュアップして、アネスト岩田の成長シナリオのストーリー性や納得感をより高めて訴求するための議論が取締役会で交わされていますので、大いに期待していただきたいと思えます。

松木 この中計は、アネスト岩田らしく真面目で慎重な計画といえます。しかし着実な成長は描けていますが、大きな飛躍の芽を有していることはうまく伝えられていません。当社の飛躍の芽は、飛び地のような新規事業ではなく、既存の事業の周辺に数多くあります。皆様が考える以上に実現性が高いものです。

大島 松木取締役賛同します。財務面で優良とされる産業機械メーカーを見ると、自社ならではの製品と既存の顧客をベースに、周辺の市場を独創的なアイデアで開拓しています。同様の可能性は、アネスト岩田にも大きく広がっています。すでに車両搭載や医療などの領域では業種別に最適化された製品セットを提供していますが、そうしたマーケティングの推進をさらに促していきたいと思えます。

白井 お二人が指摘された周辺市場の開拓を実現するために、なくてはならないのが人材です。成長戦略を支える人材の確保と育成は、喫緊の課題といえます。必要な人材は、すぐには都合よく調達できず、すでにいる従業員が真面目に取り組んでも、限界があります。アネスト岩田には十分な内部留保がありますから、新たな人材採用にもっと積極的に投資すべきと思えます。

取締役会の実効性とガバナンス体制の課題

大島 私は2023年3月期の指名・報酬委員会の活動を通して、取締役会が実効的に機能していると感じました。今回の新社外取締役の選任にあたっては、「持続的成長の観点からメンバーのスキルを見た時に、どんな人材を補充・強化すべきか」という議論がこれまで以上に深く行われました。その結果、技術・経営のスキルを持った人材が新しい社外取締役に選任されました。

松木 取締役会の技術的な知見の強化は、経営トップの技術やモノづくりへのこだわりからきているのではないかと思います。積極的な研究開発投資に見られるように、私は深瀬社長に「モノづくりを根本に据えた上で、新しい価値を追求していこう」という経営姿勢を強く感じています。

また取締役会の運営自体については、中長期的な視点からの闊達な議論が交わされており、良好な状態です。さらなる実効性の向上に向けて、「取締役会の適切な人数や構成」「より透明性の高い運用に向けた各委員会の体制の見直し」などの議論を進めていきます。

白井 私は、経営陣からコーポレート・ガバナンスの強化への強い意気込みを感じて、高く評価しています。たとえば、「業務執行機関の意思決定を行う経営会議への社外取締役の参加を取りやめて、業務執行と監督という、互いの役割と責任の分担を明確化しよう」といった議論が自然に行われます。また取締役会の実効性についても、評



価結果から課題が抽出されると、その解決に向けた議論が速やかに始まります。このように「会社法やCGC(コーポレートガバナンス・コード)が要求する取締役会のあり方をメンバー全員で模索して、コーポレート・ガバナンス体制をより確かなものにしていこう」という自発的な動きが活発なことは、素晴らしいと思えます。

サステナビリティとマテリアリティ(重要課題)について

松木 全企業に共通するサステナビリティの課題であるCO₂排出量の削減については、企業活動全般で推進するとともに、活動の進捗をしっかりとステークホルダーの皆様へ報告していくことが大切です。情報開示の責任を果たした上で、「自社の製品やサービスが社会や地球環境にどんなインパクトを及ぼすか」というサステナビリティの視点を、モノづくりの企画・設計といった段階から組み込んで、アネスト岩田ならではの事業を展開していく必要があります。オイルフリーで空気などの気体を圧縮できる圧縮機などは、その好例ではないかと思います。

白井 松木取締役が例に挙げたオイルフリー圧縮機のように、社会課題に合わせて商品を開発していかないと社会に受け入れられず、結局は事業としても成り立ちません。アネスト岩田が初めて策定したマテリアリティ(重要課題)は、事業成長課題と社会課題とに分けて表されていますが、これを見ても当社が「事業成長は社会とともにある」ことを明確に意識しているのが分かります。

大島 サステナビリティ・CSR委員会を中心となり、経営層からの掛け声で体裁を繕ったものではなく、現場の声を反映した、地に足のついた活動が進められています。次の段階としては、委員会がまとめた理念や計画を海外子会社を含めたグループ全体に浸透させて、世界各地で実行していかなくてはなりません。グループ内のイントラネットなど、理念や情報を共有するためのツールをうまく活用しながら、シンプルかつ力強く、アネスト岩田のサステナビリティを推進してほしいと思えます。



次世代に向けたアネスト岩田の課題

松木 私は、次世代を担う若い人材に感じる課題についてお話しします。もっと海外に目を向けて、日本と違う匂いを感じ、グローバルビジネスあるいはサステナビリティといった視点から「自分たちの製品にどんな価値が求められるのか?」を考えてほしいのです。若い人材が主役となり、「think outside the box」の精神で既存の枠組みを打ち破るアプローチに挑戦することが一層の飛躍のためには、非常に重要です。

白井 弁護士であり女性でもある私のミッションと通じますが、「強固なコーポレート・ガバナンス体制や内部統制」「人権を尊重する企業経営」「女性活躍のさらなる推進」は、いずれもアネスト岩田の持続的成長に欠かせないテーマです。課せられたミッションを果たすと同時に、アネスト岩田が堅実性に加えて、大胆さを備えた会社として成長していくことに貢献します。

大島 よりグローバルに事業を展開し、ハード単体から複合型の製品・サービスへと領域を広げることによって、アネスト岩田には成長余地と可能性があふれています。それらを切り拓くためには、「誠心」を根幹とする企業文化をさらに進化させていかなくてはなりません。アネスト岩田が株主・顧客・従業員・取引先・地域社会の皆様にとって「強く、正しく、良い企業」として、ますますの成長を期待できる存在となるように、社長をはじめとする経営陣に加え、次世代を担う従業員の皆さんの積極果敢な挑戦を大いに支援していきたいと思えます。

監督機関の役割と構成 ★は議長・委員長

経営機関	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
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
 ● 取締役(社内)
 ● 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

業務執行機関	内容
執行役員会	9名の執行役員(取締役兼務者を含む)で構成し、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

2022年度開催実績と取締役会出席率

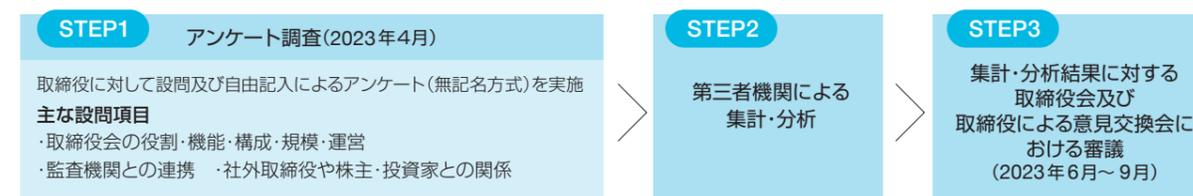
経営機関	開催実績	平均出席率	
		社内取締役	社外取締役
取締役会	13回	100% (5名)	100% (7名)
監査等委員会	14回	100% (1名)	100% (4名)
指名・報酬委員会	8回	100% (1名)	96% (7名)
内部統制委員会	5回	90% (2名)	100% (3名)
サステナビリティ・CSR委員会	5回	90% (2名)	100% (3名)

※出席率は、2022年度に開催したそれぞれの会議体において、出席対象であった取締役(退任者含む)人数を基に算出しています。()内は、対象取締役人数の総数を記載しています。

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年度より第三者機関による評価を行っています。

分析・評価のプロセス



2022年度の分析・評価結果の概要

2022年4月から2023年3月まで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、昨年度に比べてさらに厳しい目線で評価が行なわれており、毎年の取締役会評価結果を踏まえて適切に改善が続けられていること、議長の適切な議事進行の下、全取締役が一丸となって自由闊達な議論を行っていることから、課題はあるものの継続して十分な実効性を有しているとの分析結果を受けました。

挙げられた課題に対しては、取締役会事務局による企画立案により、取締役会及びその前後に開催する意見交

換会を有効に活用し、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。

【今後の課題】

- 就任時及びサクセッションプランの一環として行う社内取締役に對する研修プログラムの拡充や、当社グループの事業及び事業環境への理解をさらに深めるべく社外取締役に対して行う研修会などの開催
- 取締役会の多様性を高める上で、スキルマトリクスを通じた役員構成に関する検討の継続や、国内外の業務執行担当者が人的交流を深める際に行う経営的な思考力の育成
- ステークホルダーに対して、当社グループの成長戦略をさらに理解いただくための継続的な議論

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。

2023年3月期に取締役会で議論された主な事項

- 中期経営計画の更新
- 年度経営方針及び事業計画の策定
- 取締役会の実効性評価と第三者機関による分析結果の検討
- 政策保有株式の年次評価
- 当社グループの資本政策の検討
- 新規事業やM&Aの検討
- 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、2023年の監査方針に基づき、重点監査実施項目を定め監査を実行しました。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。
- 重要な国内拠点に対する往査やモニタリング監査
 - 重要な国内外子会社に対する往査やリモートも併用したモニタリング監査
 - 当社グループにおける内部通報制度の整備及び運用状況に対する監査
 - 大きな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
 - 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、役員の業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 (2023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、2023年6月開催の第77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300百万円以内、2016年6月の第70期定時株主総会により、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(2023年度)

役員ごとの業績連動賞与の支給額は、該当決算期の連結経常利益額に以下に定める比率を乗じた額

役位	比率
代表取締役	(1.10 % × 1.0 ÷ 2.3) %
取締役専務執行役員	(1.10 % × 0.5 ÷ 2.3) %
取締役常務執行役員	(1.10 % × 0.4 ÷ 2.3) %



業績連動型株式報酬

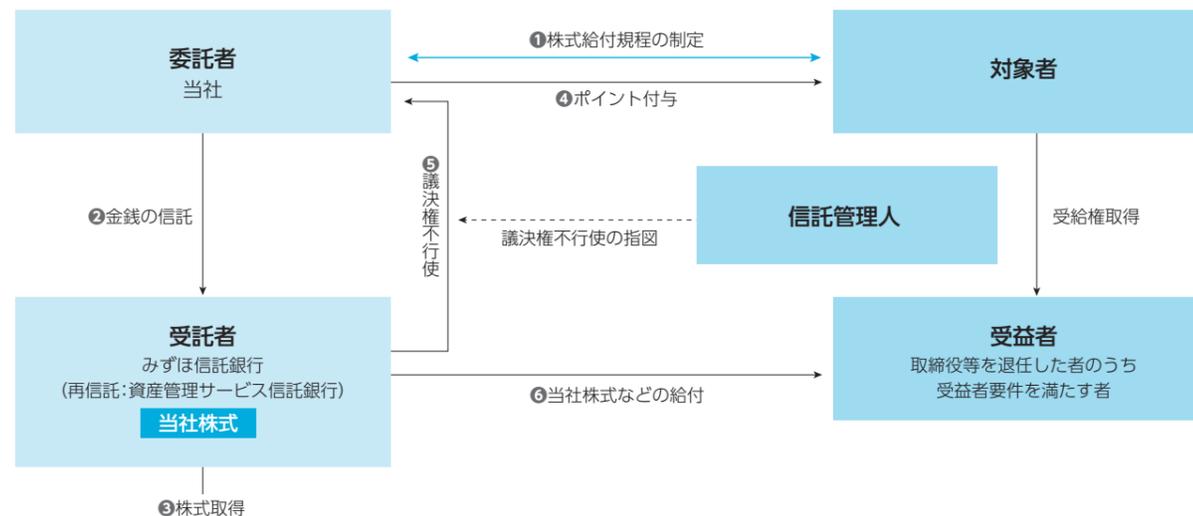
当社の取締役等(ポイント付与対象者として以下に記載)に対しては、当社の業績及び株式価値との連動性をより明確にし、株価上昇のメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主の皆様と共有することで中長期的な業績の向上と企業価値増大に貢献する意識を高めることを目的

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	対象となる中期経営計画期間中の、国内非居住者を除く、取締役(非業務執行取締役を除く)及び取締役を兼務しない執行役員
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	原則として退任時または従業員身分の喪失日



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。

2022年度は、国内の全従業員を対象に、コンプライアンス意識の向上や法令及びハラスメントに関する知識の習得を目的とした講義及びその知識を下に架空事例の問題点や対策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

リスク・危機管理に関する基本方針・管理方法を定めた規程に基づき、適切に対処できる体制を構築しています。

- 内部通報窓口の設置
コンプライアンス違反行為の早期発見や未然防止のため、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。また、制度の定期的な自己評価を実施することで、形骸化を防いでいます。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。

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。その結果を取締役会やサステナビリティ・CSR委員会など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
- ・健康経営による組織パフォーマンスの強化
- ・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

- ・予期しない発生事象

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)	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・既存事業における品質向上や、気候変動をはじめとする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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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>	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・現有的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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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
	健康経営による組織パフォーマンスの強化	<ul style="list-style-type: none"> ・健康リスクの増加 ・労働環境の悪化 	<ul style="list-style-type: none"> ・社長が最高責任者となり、健康経営を推進 ・ライフワークバランスやヘルスリテラシー向上策の実施
	労働問題	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・ITに対する知見やノウハウの喪失によるIT戦略の停滞 	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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	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 ・感染症の流行	・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。

