



価値創造を支える基盤

サステナビリティ

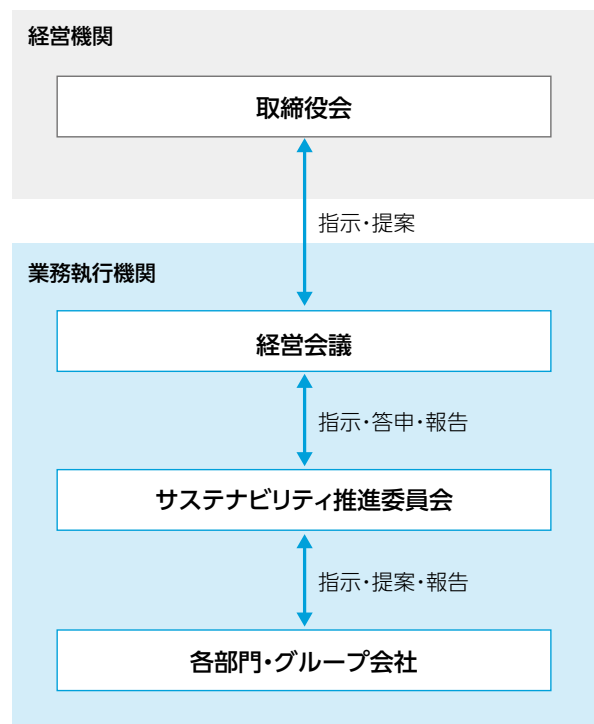
開発型企業として持続的な成長を遂げ、豊かな社会の実現に貢献するというアネスト岩田フィロソフィの下、サステナビリティを経営上の重要なテーマとして定めて活動を推進しています。

サステナビリティ推進体制

当社グループは、「社是」「グループ経営理念」を中核とした「アネスト岩田フィロソフィ」を作成し、ステークホルダーの皆様と共有しています。この中には、サステナビリティに関する項目も含まれており、この考えを基に、製品開発や情報開示など各部門が役割に応じた取り組みを推進しています。

そのほか、フィロソフィの実現を推進するため、経営会議傘下に任意の委員会として、サステナビリティ推進委員会を設置しています。本委員会は、社長執行役員と関連部門の責任者で構成し、委員長は社長執行役員、事務局は経営企画部門が担当します。サステナビリティ推進活動に関する事項を中心に協議及び審議を行い、必要に応じて経営会議に答申・報告しています。委員会を定期的開催し、ESGに関するリスクと機会について議論することで、リスク管理体制の強化を推進しています。

こうした体制の下、事業推進を通じた社会課題の解決に取り組むことで、当社と社会が共有する価値を創造し、社会と共に持続的な成長を遂げることを目指して活動しています。



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の明記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、製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らうとSDGsへの貢献につながると考えています。





価値創造を支える基盤

環境

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

- 以下の活動を推進することで、持続可能な社会の実現に向けて、環境汚染防止活動を継続的に推進します。
 - 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
- 環境関連法規などを遵守し、社会的責任を果たします。
- 活動の目的や目標を会社全体及び部門毎に設定維持し、定期的に見直しを行い、従業員等が環境汚染防止に取り組むシステムの構築に努めます。
- 環境保全活動の維持向上に努めます。
- 環境方針や環境保全活動については、そこで働く全ての人へ伝達し、意識向上を図ります。
- 環境汚染防止の実施状況は、社内外に公表し、関係会社及び地域社会とコミュニケーションを深め、活動に対する理解と協力を求めます。

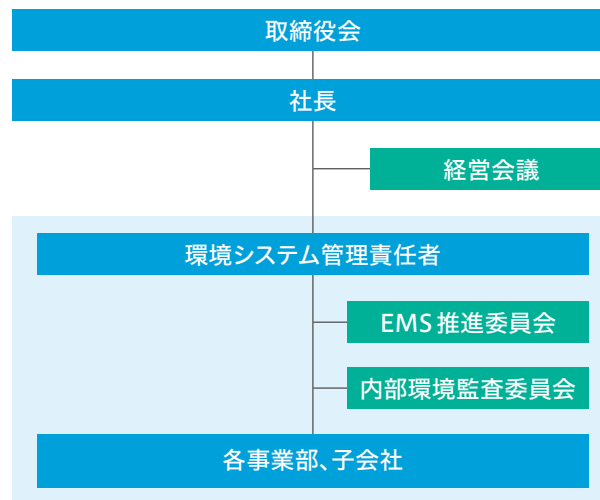
環境マネジメント体制*

環境保全を経営の重要な課題のひとつと捉え、社長を最高責任者とする環境マネジメントシステム(EMS)推進体制の中核として、構築・運用しています。

当社及び連結子会社の一部では、ISO14001に準拠した社内規程を定め、EMS活動を実施しており、年1回の内

部品質監査及び第三者機関によるISO認証審査を通じて、継続的な改善を行い環境保全への取り組みに努めています。

EMS推進体制



重要な環境課題

EMS活動においては、「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」を重点課題に掲げ、各拠点での指標管理を通じ改善を図っています。

環境汚染防止

各種塗装機器の製品開発や生産などで使用する溶剤塗料・希釈剤に含まれる化学物質はPRTR制度(化学物質排出移動量届出制度)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、水質・臭気測定を実施し、生産活動に伴う環境負荷の低減に努めています。

温室効果ガスの削減、省エネルギー

エネルギー使用量及び温室効果ガス(CO₂)排出量の削減を通じ、地球温暖化防止に貢献しています。事業活動における削減活動を継続的に実施し、CO₂排出量原単位の削減を推進しています。

循環型社会の形成

製品の開発・生産において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づくりに努めています。

※環境マネジメントの詳細は [こちら](#)。



再生可能エネルギー導入によるCO₂排出量削減

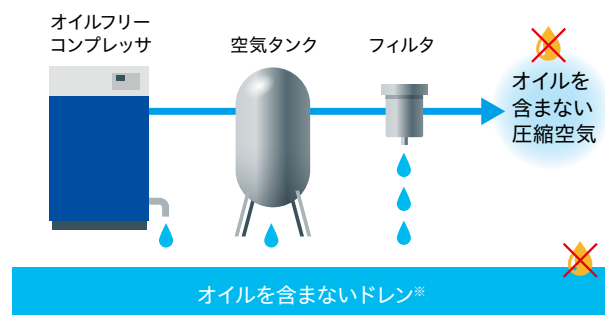
当社は、持続可能な社会の実現へのコミットメントの下、事業活動における環境負荷低減と温室効果ガス排出量削減に積極的に取り組んでいます。その一環として、2024年6月より、一部の国内事業所における高圧電力の100%を再生可能エネルギー由来の電力へ切り替えました。この取り組みにより、2024年度の電力使用に伴うCO₂排出量は、約3,100トンもの大幅な削減を達成しました。

今後も温室効果ガス排出量削減に向けた取り組みを加速させ、持続可能な脱炭素社会の実現に貢献していきます。

オイルフリー式の推進

エアエナジー事業の主力製品である圧縮機には、潤滑油を使用する「オイル式」と、まったく使用しない「オイルフリー式」が存在します。オイル式は、初期費用を抑えられる一方で、圧縮された空気中に油分が混入する懸念があり、これが水質汚濁や大気汚染につながる可能性があります。さらに、潤滑油の製造から廃棄に至るライフサイクル全体で多大なCO₂が排出されるため、地球環境に大きな負荷を与えています。これに対し、オイルフリー式は、圧縮空気への油分混入がないため、清浄な空気を提供し、水質汚濁や大気汚染のリスクを根本的に排除します。加えて、オイルフリー化の進展により社会全体で潤滑油の使用量が減少すれば、その製造過程や使用後の処理段階で発生するCO₂排出量の大幅な削減に貢献できます。

現時点では、世界の圧縮機市場におけるオイルフリー製品の普及率は依然として低い水準にあります。この状況を



※ 空気を圧縮した後、冷却されることで発生する水分。規定値以上の油分を含む場合は産業廃棄物として扱われる。

鑑み、当社グループは、オイルフリー技術の普及と製品開発を積極的に推進しています。

省エネルギー性の追求

空気圧縮機は、ほぼすべての生産工場で使用される産業機械であり、その消費電力は、工場設備全体の電力消費量の約20～25%を占めると言われています。このような背景から、環境負荷の低減と運用コストの最適化を図る上で、圧縮機のエネルギー効率向上が求められています。このニーズに対し、制御盤を駆使して圧縮空気の最適供給を実現する高効率機種や、工場全体を低圧に保ちつつ必要な箇所のみを増圧するブースターコンプレッサなどは、大幅な省エネルギーに貢献します。

今後も、より少ない電力で効率的に圧縮空気を生成できる、省エネルギー性を追求した製品開発を推進していきます。これにより、当社の空気圧縮機をご採用いただくお客様の省エネルギー化を強力に後押しし、ひいては社会全体の環境負荷低減に貢献します。

環境にやさしい塗装の実現

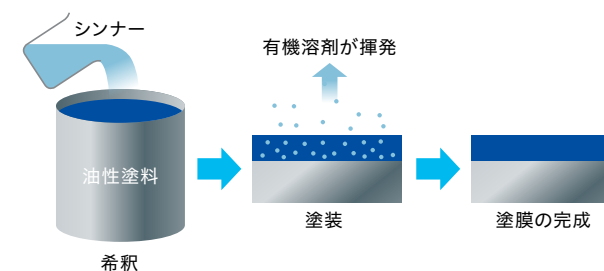
多くの塗料に含まれる揮発性有機化合物(VOC)は、大気汚染や作業者の健康被害の原因となることが指摘されており、この問題に対応するため、世界各国で塗装に伴う有機溶剤の排出に対して厳しい法規制が導入されています。

私たちは、こうした環境保全の動きにいち早く着目し、環境規制が先行する欧米市場の要件に適合した製品の開

発に尽力してきました。その結果、1994年には、欧州環境規制に適合したスプレーガンの世界で初めて市場に投入することができました。

当社は、VOCを含む有機溶剤ではなく水で希釈した水性塗料などの環境配慮型塗料に最適な塗装機器の開発・提供を推進しています。また、塗装ミストの飛散や、塗装工程における資源投入量を低減させる高性能な製品群をグローバルに展開し、進化し続ける世界各国の環境規制に対応しています。商品の供給を通じて、環境にやさしい塗装プロセスの普及に寄与し、持続可能な社会の実現に積極的に貢献していきます。

有機溶剤を含んだ油性塗料で塗装する場合



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。今後も、ステークホルダーの皆様との対話を通じて、気候変動への対応に努めていきます。

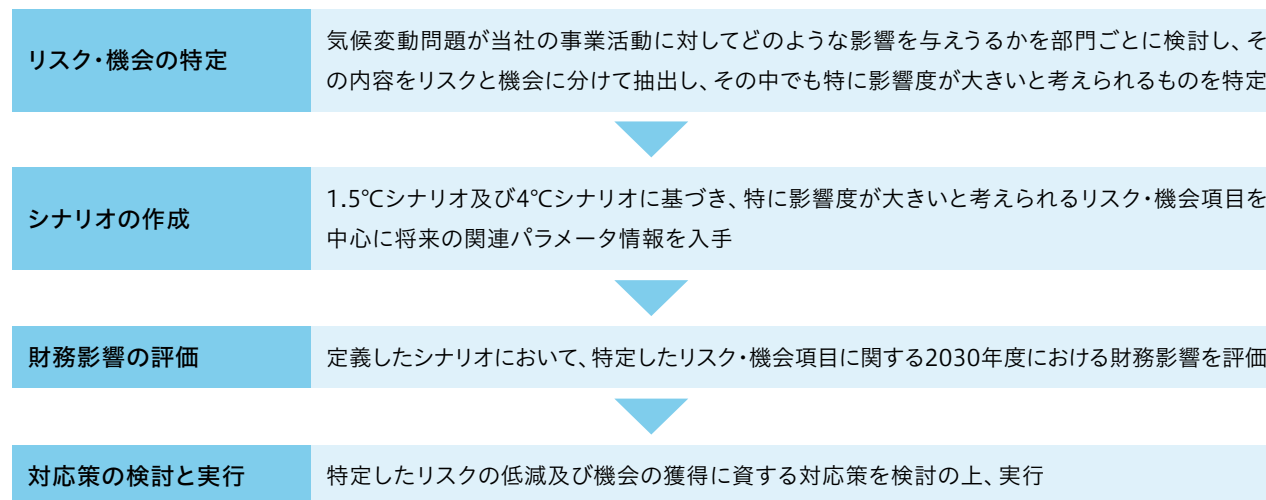


戦略

当社における事業のレジリエンスを評価するため、シナリオ分析を実施しました。

シナリオ分析では、国際エネルギー機関(IEA)等の科学的根拠に基づく報告書や国連気候変動枠組条約締約国会議(COP)等の動向を踏まえて、脱炭素社会へ移行する1.5℃シナリオと温暖化が進行する4℃シナリオを選択しました。

シナリオ分析プロセス



シナリオ分析の前提

シナリオ分析の対象		エアエナジー事業、コーティング事業		
主な参照シナリオ	1.5℃	IEA WEO NZE IPCC SSP1-RCP1.9		
	4℃	IEA WEO STEPS IPCC SSP5-RCP8.5		
時間軸		短期:3年未満	中期:3～10年未満	長期:10～30年
財務影響		小:1億円未満	中:1億～10億円未満	大:10億円以上

当社グループの重要な気候関連リスク・機会、財務影響及び対応策
1.5℃シナリオ

分類	気候変動 ドライバー	想定	リスク/ 機会	事業への影響	顕在 時期	財務 影響	リスク/ 機会への対応策
政策／ 法規制	炭素税・ 排出量取引制度・ 炭素国境調整措置の 新設・厳格化	炭素排出による金銭的な負担 が生じる	リスク	サプライヤーが炭素排出の負担を価格に転嫁することに伴う調達コストの増加	中～長期	大	・GHG排出量算定の精緻化 ・低炭素材料の調達
			リスク	運送業者が炭素排出の負担を価格に転嫁することに伴う運送コストの増加	中～長期	中	・低炭素物流/調達の検討
			リスク	Scope1,2に炭素排出の負担が生じることによる製造・営業コストの増加	中～長期	中	・再エネ電力調達の拡大
			機会	Scope1,2削減により炭素排出の負担が減少することに伴う製造・営業コストの減少	中～長期	中	・高効率設備の導入拡大
	VOC排出規制の 厳格化	地球温暖化が進む原因の一つ である VOCに対する排出規制 が厳格化される	機会	VOCを含まない水性塗料に特化したスプレーガンの需要増加に伴う売上高の増加	中～長期	中	
	排水規制の 厳格化	気候変動による水質悪化への 予防措置として、排水規制が 厳格化される	機会	廃水処理が不要であるオイルフリーコンプレッサの需要増加に伴う売上高の増加	中～長期	大	・塗料メーカーの協働 ・提案活動の継続(水性塗料/オイルフリー コンプレッサへの切替)
技術	気候変動分野に おける技術革新の 発生	環境配慮型製品の開発が加速 する	リスク	環境配慮型製品の環境優位性を保つため、技術開発に注力する必要が生じることに伴う技術開発コストの増加	中～長期	大	・製品 CFPの算定 ・環境配慮型製品の拡充
			機会	新技術の活用による既存の環境配慮型製品が性能向上または新製品が開発されることによる環境配慮型製品の売上高増加	中～長期	大	
		より効率的な設備やシステム が開発される	リスク	より効率的な設備やシステムへの設備投資による設備投資コスト増加	中～長期	中	
			機会	より効率的な設備やシステムの登場による Scope1,2削減に伴う製造・営業コストの減少	中～長期	小	・自社再エネ発電設備の導入拡大 ・高効率設備の導入拡大 ・再エネ電力の調達拡大
市場	お客様の 環境問題意識の向上	お客様から低炭素エネルギーの 利用やカーボンニュートラルの 達成が要請される	リスク	2050年カーボンニュートラル達成に向けた、Scope1,2削減施策の実行に伴う製造・営業費用の増加	短～長期	小	
		環境配慮型製品を志向するお 客様が増加する	機会	当社の環境配慮型製品の需要拡大に伴う売上高増加	短～長期	大	・塗料メーカーの協働 ・提案活動の継続(水性塗料/オイルフリー コンプレッサへの切替) ・製品 CFPの算定 ・環境配慮型製品の拡充
	小売電力価格の上昇	電力会社が再エネ発電に移行 することにより、小売電力価格 が上昇する	リスク	サプライヤーが電気代の負担を価格に転嫁することに伴う調達コストの増加	中～長期	中	・GHG排出量算定の精緻化 ・低炭素材料の調達
			リスク	当社の電気代が上昇することによる製造・営業コストの増加	中～長期	中	・自社再エネ発電設備の導入拡大 ・高効率設備の導入拡大 ・再エネ電力の調達拡大
評判	企業の環境への 取り組みに対する 関心の高まり	低炭素型ビジネスモデルへの 転換に対する関心が高まる	リスク	低炭素アルミニウムの調達による調達コストの増加	中～長期	大	・低炭素材料の購入
			リスク	低炭素鉄の調達による調達コストの増加	中～長期	中	・複数購買の実施による価格交渉力強化
		投資家が低炭素社会移行に関 する評価を重点的に行う	機会	ESG投資の獲得やブランド価値の向上に伴う支払利率の低下による支払利息の減少	中～長期	小	・ESG情報開示のさらなる拡充 ・GHG排出量測定の範囲拡大・精緻化 ・ESG投資の獲得

4°Cシナリオ

分類	気候変動 ドライバー	想定	リスク/ 機会	事業への影響	顕在 時期	財務 影響	リスク/ 機会への対応策
物理 (急性)	自然災害・異常気象 の激甚化	サプライヤーが気象災害に 被災する	リスク	サプライヤー拠点における気象災害の被災により部材の納入が遅延することに伴う操業停止損失の発生	中～長期	小	・サプライヤーの生産拠点等のモニタリング ・新規サプライヤーとの契約時における気象災害被災リスク(浸水深)の把握 ・複数購買の実施によるリスク分散
		当社拠点が気象災害に 被災する	リスク	当社拠点における気象災害の被災に伴う棚卸資産・固定資産の災害損失の発生	中～長期	大	・当社拠点/外部倉庫における気象災害リスクの評価 ・河川氾濫情報のモニタリング ・洪水/高潮の影響を受けやすい拠点における対応策の実施
			リスク	当社における気象災害の被災に伴う操業停止損失の発生	中～長期	中	
		自然災害・異常気象の激甚化に伴い、BCPの重要性が高まる	リスク	BCP対策費用の増加	中～長期	中	・BCPの維持/更新 ・複数購買の実施によるリスク分散
物理 (慢性)	平均気温の上昇	気温上昇に対応するために空調設備増強の必要性が高まる	リスク	空調設備の増強による設備投資コストの増加	中～長期	中	・適切な空調設備の設置
		熱中症等が発生する可能性が高まる	リスク	熱中症対策コストの増加	中～長期	小	・熱中症警報情報の共有 ・熱帯地域の拠点における熱中症対策の装備品手配
		平均気温の上昇により感染症が増加する	リスク	感染症の流行による操業停止損失の発生	中～長期	大	・BCPの維持/更新 ・ロックダウン等に備えた生産体制の構築
	降雨パターンの 変化	降雨の季節的な変動により、水不足が生じる	リスク	サプライヤー拠点における水不足により部材の納入が遅延することに伴う操業停止損失の発生	中～長期	小	・サプライヤーの生産拠点等のモニタリング ・水不足リスクの把握 ・複数購買の実施によるリスク分散
			リスク	当社拠点における水不足に伴う操業停止損失の発生	中～長期	小	・BCPの維持/更新 ・水不足のリスクが高い拠点における対策の実施や水不足発生時の備えの検討

シナリオ分析の結果

シナリオ分析により得られた結果を当社の長期ビジョンや中期経営計画に反映することで、事業戦略のレジリエンスを強化していきます。

今後もリスクや機会の見直しや対応策の実行及びモニタリングを進めていきます。

指標と目標

国内外における Scope1,2及び日本における Scope3の算定を行いました。

Scope1,2

単位：t-CO₂e

区分	2023年度	2024年度
Scope1	3,780	2,753
Scope2（マーケット基準）	8,130	4,922
Scope2（ロケーション基準）	8,346	5,991

Scope 3

単位：t-CO₂e

カテゴリ	2023年度	2024年度
1 購入した製品・サービス	34,431	29,940
2 資本財	7,419	7,675
3 Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動	910	825
4 輸送、配送（上流）	3,981	4,035
5 事業から出る廃棄物	101	95
6 出張	84	86
7 雇用者の通勤	173	178
9 輸送、配送（下流）	96	118
11 販売した製品の使用	1,386,376	1,208,492
12 販売した製品の廃棄	571	468
13 リース資産（下流）	97	454
合計	1,434,236	1,252,370

※当社の事業活動において該当のないカテゴリは除外しています。

【集計対象範囲】

Scope1,2:当社及び連結子会社

Scope3:当社国内連結子会社

※ 算定方法及び出典については、[当社コーポレートサイト](#)をご覧ください。



→ Scope1,2の推移については、P67をご参照ください。

ガバナンス

【取締役会の監督体制】

当社では、製品開発や情報開示など各部門が役割に応じた気候変動問題への対応を推進しています。これらの活動について、経営会議傘下のサステナビリティ推進委員会などで定期的に報告・協議を行うことで、課題の共有を図っています。

また、取締役会は、重要事項についてはサステナビリティ推進委員会及び経営会議から答申・報告を受けて議論、決議をするとともに、気候変動を含む事業活動を記載する統合報告書の監督を通じてサステナビリティ課題に関する取り組みを監督しています。

【経営者の役割】

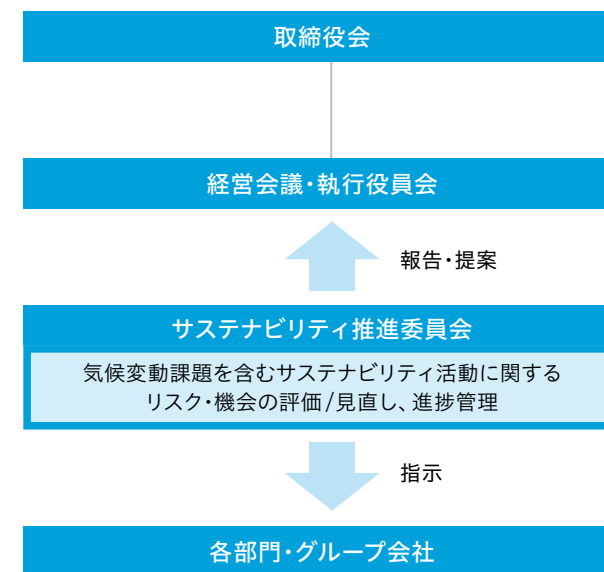
代表取締役は、取締役会の議長を担うとともに、気候関連課題を含めたサステナビリティ推進活動に関する事項の立案・審議を行うサステナビリティ推進委員会の委員長を務めています。

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。

今後も、サステナビリティ推進委員会にて定期的にリスクと機会に対する評価の見直しを実施することで、リスク管理体制の強化を図っています。

また、特定されたリスクは、必要に応じて、リスクに対する統一した管理体制である危機管理委員会に報告することによって、気候関連リスクを全社的なリスク管理へ統合しています。





価値創造を支える基盤

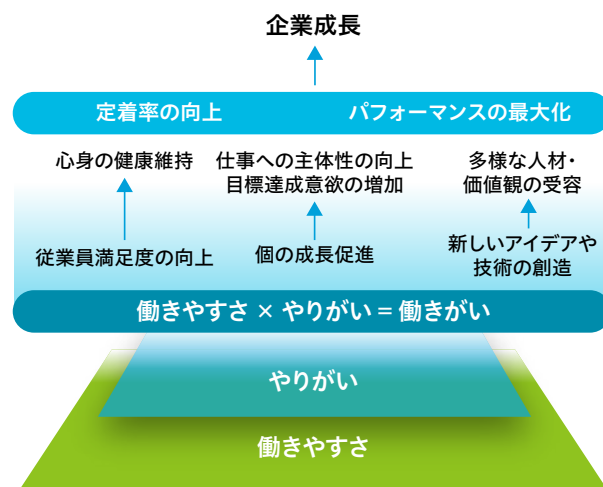
人的資本

当社グループの持続的成長と未来の創造を支えるのは、従業員に他なりません。私たちは、従業員一人ひとりが生き生きと働きながら新たな価値を創造できるように労働環境の整備に尽力しています。そして、個の創造性とチームの協働が共鳴し合い、イノベーションが生まれ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

当社グループは、創業100周年、さらにその先を見据え、持続的な成長を実現していく上で、企業成長の根幹をなす人材への積極的な投資を推進しています。

私たちは、多様な背景を持つ従業員の誰もが安心して働ける、公平で安全かつ健全な労働環境の確立と維持に努め



ています。また、個々の能力と個性を尊重し、多様な発想が自由に交錯し、果敢な挑戦が生まれる「Active」な組織運営を推進しています。これにより、従業員一人ひとりが自らの可能性を追求し、「働きがい」を実感できる基盤を築きます。

優秀な人材を惹きつけ、定着させるためには、「働きやすさ」と「やりがい」の両立による「働きがい」の創出が不可欠であると捉えています。これらの取り組みを通じて、従業員一人ひとりのパフォーマンスを最大化し、組織全体の生産性向上を図ることで、さらなる企業価値の創造を目指しています。

なお、グローバルに事業を展開する中で、人事関連制度の運用においては、国や地域の法規制や文化的背景の違いを考慮する必要があると認識しています。そのため、一律的な制度をグループ全体に導入することは困難であると判断し、海外子会社においては代表者の職務権限に基づき、各国の制度・実情に応じた柔軟な人材運用に対する適切な裁量を尊重しています。

10年先の未来を見据えた戦略人事プロジェクト

激変する外部環境に対応し、持続的成長を実現するため、当社グループは人的資本を最重要経営資源と位置付けています。

当社グループの中長期経営戦略と連動した人的資本経営を推進すべく、2025年4月に戦略人事プロジェクトを発

足しました。

当社グループが、グローバル競争力を持続的に維持・強化するには、「変化に強い人材基盤」の構築が不可欠です。この基盤の下、市場価値の高い人材が「働きがい」を実感し、その能力を最大限に発揮できる環境づくりを推進してまいります。

今中期経営計画の最重要施策として、グローバル人材ポリシーの確立と日本における上級職位において職務ごとの役割・責任を明確化したジョブ型人事制度、成果を重視したメリハリのある評価/報酬制度を構築します。個人の貢献にしっかりと報い、従業員一人ひとりの成長と市場価値向上を実現することで、全従業員の主体的な意識と行動変革を促します。

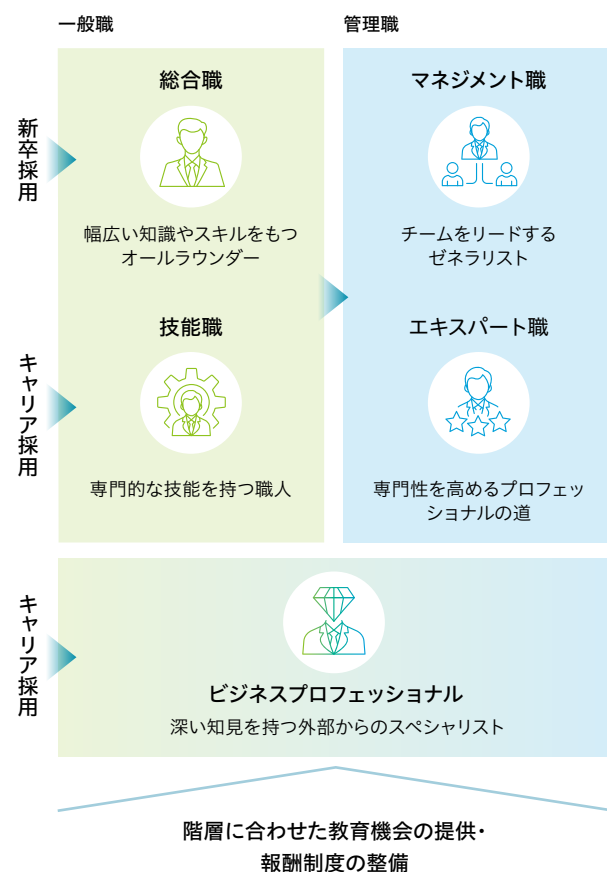
また、当プロジェクトでは経営企画部や事業部と協同の上で中長期経営・事業戦略の実現に必要な人材の質と量を明確にし、要員計画の立案に取り組んでいます。計画に沿った人材のマネジメントを推進し、当社グループの持続的成長及び経営計画の実現に貢献していきます。

10年先の目指す姿として、グローバルタレントマネジメントに繋げるグローバル共通のコンピテンシーを具現化し浸透させ、これらに基づいた採用・評価・任用・育成を体系化します。

挑戦を促し、成長を育む人材育成

当社は、人材育成において、「変革と成長」をキーワー

に掲げ、従業員が目指すべき3つの指針として、「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」を設定しています。失敗を恐れず挑戦する人材を尊重し、成長・活躍・自己表現の場を創出することで、「真のグローバルワン・エクセレントメーカ」の



実現を推進します。その一環として、キャリアステージに応じた階層別研修や職場内での専門的な教育、自己啓発支援など、多様な教育機会を提供しています。

次世代経営幹部を育成する戦略的取り組みである「RISE18プロジェクト」では、30代を中心とした精鋭18名が第二創業メンバーとして、会社と自分自身の未来を切り拓く「改革エンジン」となります。これにより、選抜メンバーの視野を広げ視座も高め、未来の経営を担うリーダーの継続的な輩出を実現します。

活躍を促す人事制度

当社は、人材の可能性を最大限に引き出すため、役割等級制度を導入しています。これにより、求める役割と成果に見合った公正な報酬を体系化し、評価に応じた早期登用も可能な制度を確立しています。加えて、従業員一人ひとりが、ゼネラリストからスペシャリストまで、自身のキャリアプランに合わせて柔軟な働き方を選択できるよう、多様なキャリアパスを提供しています。また、成果と評価・報酬の連動性を高めることで、意欲と能力のある人材の早期キャリアアップが実現できるよう、例えば30代での執行役員昇格も可能な、働きがいのある会社づくりを推進しています。

キャリアプランニング制度

人材の自律的キャリア形成と継続的な成長を支援。毎年

キャリアプランを提出させ、上司や専門コンサルタントとの対話、キャリア研修や効果測定アンケートの実施を通じて、自己実現と会社貢献を両立できる環境を整備しています。

誰もがいきいきと柔軟な働きかたができる環境づくり

ダイバーシティ&インクルージョン推進の一環として、性別・年齢・国籍・障がい・価値観など、あらゆる背景を持つ人材がそれぞれの個性を尊重され、能力を最大限に発揮できる組織風土の醸成に取り組んでいます。具体的には、性別にとられない活躍を推進するほか、仕事とライフイベントの両立を支援する制度を整備し、一人ひとりのライフステージに合わせた柔軟な働き方をサポートしています。

これらの取り組みを通じて、誰もが長い職業人生を通じて活躍し、新たな価値を創造し続ける組織を目指します。多様な視点や発想がイノベーションを誘発し、組織の活性化を通じて、企業価値の向上につながると捉えています。

女性活躍推進

当社は、業界特性上の影響もあり、女性従業員数が少なく、女性管理職比率も低い状況が続いています。^{*}女性人材の獲得と育成を強化し、自律的なキャリアを築ける開かれた環境を整備することで、組織全体の多様性を一層、高めていきます。

^{*}女性従業員比率の推移は、P67をご参照ください。

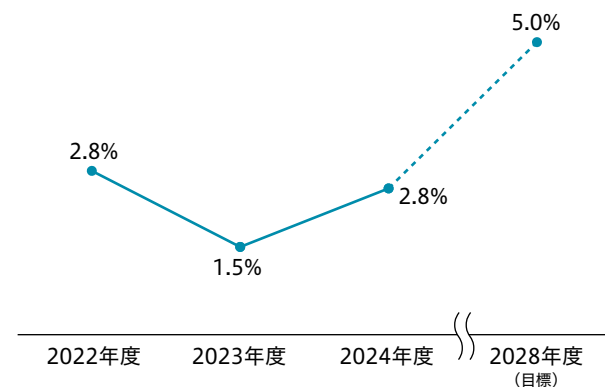
安心して働ける環境整備

女性人材が安心してキャリア形成に取り組めるよう、専用の相談窓口を設置するなど、きめ細かなサポートを行っています。

経営層によるヒアリング

女性社外取締役が女性管理職へのヒアリングを実施し、現場の声を経営層に直接伝えることで、組織課題の特定と改善につなげています。

管理職に占める女性従業員比率の推移



※ 算定対象：アネスト岩田株式会社単体 ※ 「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。

生産現場におけるDXの推進

力仕事が多い生産現場のDXを推進することで、身体能力を問わず、誰もが活躍できるインクルーシブな職場環境の実現を目指しています。

キャリアと生活を支える福利厚生制度

当社は、従業員一人ひとりが長期的に安心して働き、その能力を最大限に発揮し続けられるよう、働きやすい職場環境の整備に積極的に取り組んでいます。その一環として、人生の様々なステージにおけるライフイベントに左右されることなく、キャリアを継続・発展できるよう、充実した福利厚生制度を整備し、その運用を推進しています。これらの制度は、人材のライフワークバランスを支援し、エンゲージメントを高めることで、組織の生産性の向上に貢献すると認識しています。

当社が実施する働き方改革の一例

柔軟な働き方の推進

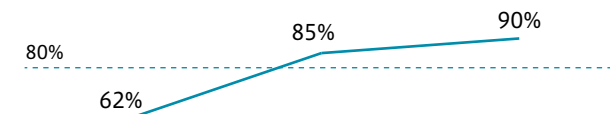
- ・ 短時間勤務や時間外勤務の制限による業務負担の軽減措置
- ・ 1～2時間単位で取得可能な有給休暇と半日有給休暇の組み合わせも可能とした柔軟な休暇制度
- ・ 勤務間インターバル制度の導入
- ・ テレワークや時差出勤の積極推進

ライフイベントへの支援

- ・ 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
- ・ 育児や介護を理由として退職した場合の育児・介護終了後に退職前と同条件での復職

- ・ 年次有給休暇とは別に、対象の子1人当たり年間8日(うち有給3日)取得可能な看護休暇

男性育休取得率



2022年度	2023年度	2024年度
--------	--------	--------

※ 年度内に育休を取得した人数 ÷ 年度内に配偶者に子が生まれた人数

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』として高い水準を継続・維持し働きがいと健康を醸成するための基盤づくりを目的として、健康経営を推進しています。企業の持続的な発展には、『一人ひとりの生産性の向上』『人材の確保と組織の活性化』『健康寿命の延伸』が重要であり、その基盤は従業員の心身の健康にあると捉えています。

私たちが目指す健康とは『笑顔でイキイキと輝くこと』。健康経営活動を今後さらに充実させることで、健康維持・増進に取り組みやすい環境整備を進めるとともに、働きがいの醸成を一層強化します。

推進体制

代表取締役 社長執行役員を健康経営推進の最高責任者として、関連部門や協力機関が一体となり、各種施策に取

り組んでいます。また、健康経営推進委員会を定期的に開催し、健康経営戦略の策定、施策の検討、課題解決に向けたPDCAの推進、従業員への浸透活動を担っています。

アネスト岩田フィロソフィ

私たちの目指す健康=「当社グループで働くすべての人やその家族が笑顔でイキイキと輝いていること」を実現するために、健康維持・増進に対して取り組み、各人がその取り組みにチャレンジしやすい風土・環境を作り上げる。

健康経営宣言

機械業としての健康経営推進

従業員支援

ヘルスリテラシーの向上

- 健康セミナーの実施
- 職位別社内研修の実施

病気と仕事の両立支援

- 三大疾病サポート保険加入
- 両立支援制度の実施

生活習慣病などの発生予防

- 健康な食事/運動機会の提供
- 保健師による健康指導

禁煙活動・受動喫煙防止対策

- 敷地内全面禁煙の徹底
- 就業時間内の禁煙の徹底

主な施策

組織改革

コミュニケーションの推進

- コミュニケーション活動の推進
- エンゲージメントの測定・分析

ライフワークバランスの推進

- 適切な勤怠管理の推進
- 職場環境の整備

企業

労働生産性の向上、組織の活性化

従業員

セルフケアの習慣化による健康寿命延伸

従業員とその家族が「笑顔でイキイキと輝く」

持続的成長

戦略的アプローチと具体的な取り組み

健康経営へのコミットメントを明確にするため、経済産業省が推奨する「健康経営戦略マップ」を作成・更新・公開し、その取り組みと経営課題解決への貢献ストーリーを可視化しています。この戦略マップに基づき、従業員一人ひとりがパフォーマンスを最大限に発揮できるよう、食事支援、運動機会の提供、ストレス軽減のためのコミュニケーション促進、適切な休息確保など、多岐にわたる具体的な施策を展開しています。働きがいにつながる要素として特にコミュニケーションを重視し、その促進も兼ねて各施策を実施しています。

主な取り組み

- ・従業員への健康意識調査の実施
- ・栄養バランスを考慮した食事メニューの提供
- ・食事を通じて職場を楽しくするイベントの開催
- ・健康促進イベントの企画・実施（ウォーキングイベント、運動会など）
- ・健康に関する専門セミナーの開催
- ・健康に関するeラーニングの実施
- ・運動機会の提供（敷地内フィットネスジムの設置）
- ・メンタルヘルスに対する取り組みの実施（カスタマーハラスメント方針の策定、ストレスチェックの実施）

※その他の取り組みや戦略マップは、[こちらから](#)



健康経営パフォーマンス指標と評価

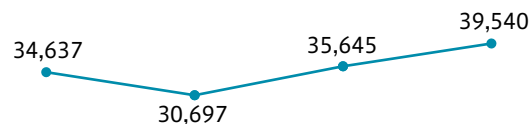
健康経営の実効性を高めるため、従業員の健康状態や意識に関する具体的な指標を設定し、定点観測により経年変化を詳細に分析しています。これらのデータに基づく効果検証を行うことで、施策の継続的な改善を図り、持続的な企業価値向上につなげています。

プレゼンティーズム損失金額[※]

従業員の健康状態が労働生産性へ与える影響を客観的に把握するため、プレゼンティーズム損失金額を重要なパフォーマンス指標として測定し、分析しています。健康意識調査内の健康問題の有無やそれに伴うパフォーマンスへの自己評価などに関する質問の回答を用いて算出しています。

プレゼンティーズム損失金額の推移

単位:円/人(1か月当たり)



2021年度 2022年度 2023年度 2024年度

※ 従業員が心身の不調によって労働生産性が低下した状態で働くことによる一人当たりの平均損失金額。経済産業省が発行する『企業の「健康経営」ガイドブック』で推奨されているQQメソッドを用いて算出

2024年度は、前年度に比べて増加傾向が見られました。これは、従業員一人ひとりの健康意識向上と、それに伴う自身の体調・パフォーマンスへの自己評価の厳密化を反映していると分析しています。加えて、第三者機関による評価では、当社の当該指標は他社と比較して低い傾向にあるとのコメントをいただいております、これまでの健康経営施策が一定の効果を上げていることを示唆しています。

エンゲージメントの測定

年に一度、実施する『健康意識調査』では、生活習慣・健康意識などの従業員の心身の状態を測定する質問に加え、仕事に対する熱意や組織への愛着といったエンゲージメントに関する項目を設定しています。これにより、従業員が仕事に関して感じている「働きがい(ワークエンゲージメント)」

ワークエンゲージメントの推移

単位:pt



2021年度 2022年度 2023年度 2024年度

や組織に対して抱いている「心理的な結びつき(従業員エンゲージメント)」の現状を把握・分析しています。

測定結果は、単なる現状把握にとどまらず、基準年からの実績値推移を観測し、施策効果の測定に活用しているほか、具体的な施策の策定とその実効性の向上につなげています。例えば、調査で得られたデータに基づき、従業員のニーズや課題に合致したeラーニングやセミナーのテーマ選定を行い、教育研修プログラムの質の向上につなげています。このような活動を通じて、数値の向上を図っています。

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

2025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(大規模法人部門:ホワイト500)」に5年連続で認定されました。





価値創造を支える基盤

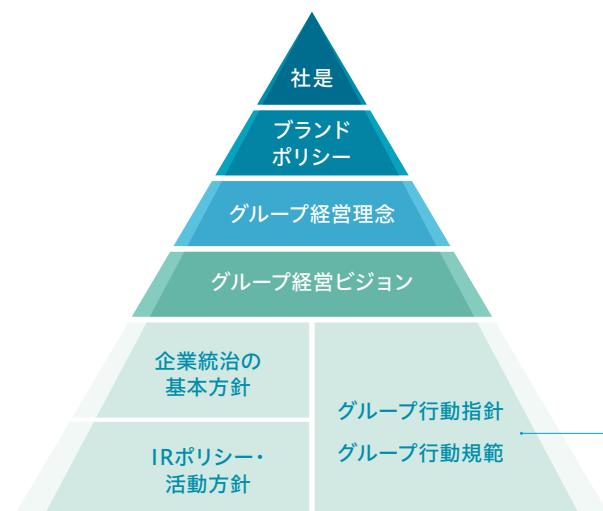
人権の尊重

当社グループは、アネスト岩田フィロソフィに則り、すべてのステークホルダーの皆様が尊厳をもって生きる社会の実現に貢献するため、人権尊重への取り組みを一層強化しています。

基本的な考え方

当社グループは、各国の法令を遵守するとともに、基本理念である「アネスト岩田フィロソフィ」を重視し、経営の根幹に据えています。

このフィロソフィでは、人権を侵害する労働慣行や差別的行為を明確に禁止し、ハラスメントの防止を含めた安全で公正な職場環境の保全に努めることを掲げています。



さらに、フィロソフィに内包される「グループ行動規範」は、当社グループの役員及び従業員が日々の事業活動において遵守すべき具体的な行動指針を示しており、その重要な柱の一つとして、人権の尊重を位置付けています。

具体的な取り組み

アネスト岩田フィロソフィの浸透

当社は、新卒・中途採用者への入社時研修を通じて、アネスト岩田フィロソフィに関する理解を促しています。また、グループ従業員向けには、フィロソフィを英語・中国語に翻訳して共有し、その浸透を国内外で推進しています。

「グループ行動規範」

1. 人権の尊重

私は、雇用における均等な機会を確保します。

私は、非合理的な理由や健全な利益に関係のない要素に基づく差別をしません。

私は、誰に対しても、強制労働や児童労働をさせません。

私は、健全な労働環境を確保します。

私は、安全で、生産性のある健全な職場環境を維持します。

私は、ハラスメント行為をしません。

サプライチェーン全体での人権デューディリジェンス

当社は、人権を尊重し、労働環境の向上や安全衛生の確保に配慮した調達活動を推進しています。サプライヤーとの協力体制を構築し、監査や対話を通じて人権尊重の意識向上と改善を促します。特に、紛争鉱物などサプライチェーン上流でのリスクにも目を向け、責任ある調達を推進しています。

従業員の尊厳と多様性の尊重

当社は、従業員を最も重要な財産と捉え、人権を尊重した職場づくりに努めています。ハラスメントの防止、多様な人材の採用と公正な評価、適切な労働時間管理、そして安全で健康な職場環境の提供を通じて、誰もが安心して働き、最大限のパフォーマンスを発揮できるよう環境を整備しています。

推進体制

人権に関する活動は、社長を委員長とするサステナビリティ推進委員会の監督の下で推進しています。従業員からの相談・通報を受け付ける窓口(社内通報制度など)を設置し、人権侵害の早期発見と是正に努めることで、実効性のある人権尊重の体制を構築しています。



価値創造を支える基盤

サプライチェーンマネジメント

当社グループの製品やサービスは、多様なパートナーとの共創で成り立っています。サプライチェーンは事業の生命線であり、強靱性・透明性・倫理的責任を追求するマネジメントを推進しています。

社会を支える基盤として

当社グループの商品は、工場・病院・研究施設など、様々な分野で活躍しており、高品質な商品を安定的に供給することで豊かな社会の実現に貢献してきました。*この活動の基盤となっているのが、原材料の調達から製造・組立、販売に至るまで、多岐にわたるパートナー企業との深い信頼

と共創によって築かれるサプライチェーンです。

現代社会は、地政学リスク、資源制約、気候変動といった予測困難な不確実性に満ちています。私たちは、このような変化に適応し、より強靱で持続可能なサプライチェーンの構築を推進しています。効率性やコスト削減にとどまらず、高品質、強靱なレジリエンス、そして倫理的責任を追求するマネジメントにより、成長性の拡大と社会への貢献を目指します。

※具体的な事例は **P07** をご参照ください。

調達方針

経営の健全性、環境意識、人権・労働環境への配慮、法

令・倫理遵守などを求める調達方針を新たに策定しました。すべての調達活動において、公正・公平を心掛け、お客様をはじめ、すべてのステークホルダーの方々から信頼を得られるよう、お取引先をビジネスパートナーとして、パートナーシップを強化し、持続可能な社会の実現を目指していきます。

※詳細は [こちら](#)。



グリーン調達ガイドライン

環境負荷の少ない製品やサービスを提供するため、環境に配慮した部品や材料の調達を実践するガイドラインをまとめています。使用禁止化学物質、化学物質に対する4 M(Man:人、Machine:機械、Method:方法、Material:

当社グループが認識する主なサプライチェーンリスクと影響

リスク	影響
単一サプライヤーへの依存	・当該企業がある地域における局地的災害が供給に与える、深刻な影響
自然災害の発生 地政学リスクの顕在化	・需給バランスの変動による原材料価格の高騰 ・サプライチェーンの寸断 ・調達コストの不安定化と、それに伴う製品価格への影響
人権侵害・労働問題	・サプライヤーにおいて、過剰労働などの人権侵害・労働問題が発覚した場合による信頼性の毀損
サイバーセキュリティ攻撃	・サプライヤーネットワークを通じた情報漏洩や生産停止のリスク

材料)の変更管理などの基準を設けた本ガイドラインに沿って、パートナー企業にご協力いただきながら、グリーン調達を推進しています。

激化する物流課題への対応と環境貢献

現在、日本の物流業界は、トラックドライバー不足、時間外労働規制強化、燃料費高騰といった構造的な問題に直面しており、当社においては長距離輸送の安定確保が喫緊の課題となっています。

その課題に対し、当社は西日本エリアの主要供給ルートにおいて、輸送手段をトラック輸送からトレーラー輸送と鉄道コンテナ輸送の併用へと戦略的に切り替えました。強固なパートナーシップに基づき希少性の高いトレーラー輸送ルートや大型鉄道コンテナの利用枠を確保できたことで、輸送効率を維持しつつ、安定した輸送網の構築を実現しています。

この取り組みは、環境負荷の低減にも大きく貢献しており、従来の方法と比較してCO₂排出量の削減が可能です。特に鉄道コンテナ輸送は、CO₂排出量をトラック輸送の約1/11にまで抑えることができます。

ESGリスク管理の強化

サプライチェーンにおけるESG関連リスクは、信頼性の毀損、調達網の寸断、訴訟提起などといった当社グループの経営リスクと密接に関連しており、事業継続性に大きな影響を及ぼす可能性があります。このリスクを低減

し、持続可能なサプライチェーンを構築するためには、サプライヤーとの対話を通じて相互理解を深め、ESGに関するリテラシー向上と取り組みレベルの強化が不可欠です。しかしながら、そのための調査においては、サプライヤーと当社の双方にとってデータの回収や比較に多大な時間と労力を要し、その管理・分析効率が課題となっていました。

この課題を解決し、より効率的かつ実効性の高いサプライチェーン・マネジメントを実現するため、当社は2025年度よりクラウドシステムを活用したサプライチェーン調査を導入します。本システムによる調査は、まず国内主要サプライヤーを対象に開始し、順次、調査項目と対象企業を海外へと拡大していく予定です。これにより、サプライチェーン全体の透明性とレジリエンス(強靱性)を高め、持続可能な企業価値向上に貢献していきます。

パートナーシップの深化

当社は、サプライチェーンを構成するすべての企業様をかけがえのない「パートナー」と位置付け、強固な信頼関係の構築を重視しています。その一環として、年に一度、「アネスト岩田パートナーズミーティング」を各拠点で開催しており、合計100社を超える多様なパートナー企業様にご参加いただいています。今後も、以下の目的の下、活発な交流と情報共有に取り組んでいきます。

サプライチェーンの安定化と信頼性向上: 主要取引先だけではなくサプライチェーンに関わるパートナーとの関係構

築を通じて、適正な取引環境を確立し、安定的な調達基盤を確立します。

開発購買機能の強化: 現在の取引金額にとらわれず、技術交流や情報交換を活発に行うことで、価値共創を目指します。

物流連携によるサプライチェーンの最適化: 物流業者様も交え、情報の相互共有を促進することで、サプライチェーン全体の可視化と効率化を図り、リードタイムの短縮やコスト最適化を進めます。



価値創造を支える基盤

社会貢献

当社グループは社会の一員として、グローバルな事業活動を通して社会へ貢献するとともに、各地域のコミュニティに根差した活動を推進しています。そして、地域社会との持続的な共生の実現を目指します。

社会との共生

当社は、製品づくり・販売に携わる全従業員が「アネスト岩田の商品が社会に貢献している」を自覚し、より高効率な新製品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その意識を反映させていくことで、より質の高い「モノづくり」、ひいて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。

さらに、事業所が立地する各地域においては、地元へ根差した事業活動を通じて地域社会との共存共栄を図ることが、当社の重要な社会貢献であるとの認識の下、地域貢献活動にも積極的に取り組んでいます。

地雷除去支援用圧縮機を開発・寄贈

現在、世界の60の国と地域には、推定1億個以上の地雷が埋設されており、約7,500万人がその脅威にさらされています。特に重機が進入できない山林や丘陵地、市街地などでは、手作業による地雷除去が余儀なくされており、非常に危険な状況です。

当社はこの問題に取り組むため、地雷除去支援用圧縮



走行機能付き空気圧縮機

機を開発し、英国NGO「HALO Trust」に寄贈しました。IOS株式会社が開発した地雷除去ロボット「DMR」を搭載した、不整地走行が可能な圧縮機により、圧縮空気を利用して地雷を安全に除去することが可能です。また、圧縮機をオイルフリー式にすることで、地中に排出される圧縮空気に潤滑油が混ざることがなく、土壌の二次汚染も防止します。今後も、社会課題の解決に向けて技術開発と革新を進めていきます。

地元地域との交流

当社は、本社や工場が立地する地域社会との緊密な連携を重視し、積極的に交流を深めています。近隣住民の皆様、従業員の家族をはじめとする幅広いステークホルダーとの良好な関係を築くため、定期的な施設見学会や多様な地域交流イベントを開催しています。これらの機会を通じて、当社の商品や事業活動のみならず、企業文化への深

い理解を促進し、地域に根差した企業として相互理解と共生関係を一層強化していきます。

主な活動事例

- 施設見学会の実施（本社、工場）
- 当社主催スポーツイベントへのご招待
- 地域イベントへの参加
- 地域小学校への安全教室の実施協力
- 近隣地域の清掃活動の実施

雇用の創出

当社は、雇用創出が地域社会の持続的な発展への貢献に重要な役割を果たすと考えています。

国内においては、本社や工場が立地する地域で、近隣の学生を対象とした施設見学やインターンシップを積極的に受け入れています。この取り組みは、地域における当社の認知度向上と事業への理解促進を図るだけでなく、将来の地域社会を支える人材の育成と確保にも貢献しています。これらの活動を通じて地域社会との連携を強化し、継続的な雇用機会の創出を推進することで、地域経済の活性化と共存共栄を目指しています。

加えて、海外拠点においても、各地域の特性に応じた雇用機会を創出し、現地従業員の積極的な採用を進めています。これは、地域経済の活性化に貢献するとともに、多様な人材の確保を通じてグローバル企業としての持続的な成長基盤を確立する上で不可欠な取り組みです。



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の皆様に対して効果的な発信を心がけ、適切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。あらゆる関係者の皆様と協力し合い、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部門が主導して適時・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、社長執行役員及び執行役員、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ています。主に執行役員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。

目的

- 製品/サービスの改善
- 安定したサプライチェーンの構築

主なアプローチ

- 営業・購買活動を通じたコミュニケーション
- WEBサイトを通じたコミュニケーション
 - WEBセミナーの実施
 - FAQデータベースの整備
- 定期的なエンゲージメント機会の創出
 - アネスト岩田パートナーズミーティングの開催

目的

- 健全な労使関係の構築
- 労働生産性の向上
- 従業員エンゲージメントの向上

主なアプローチ

- 適切な福利厚生制度及び人事制度の運営
- 外部通報窓口の整備
- 従業員エンゲージメント調査の実施
- 社内コミュニケーションツールの活用(提案ポスト・WEB社内報など)
- 労働組合との定期協議
- 持株会を通じた従業員の資産形成支援と株意識の醸成

目的

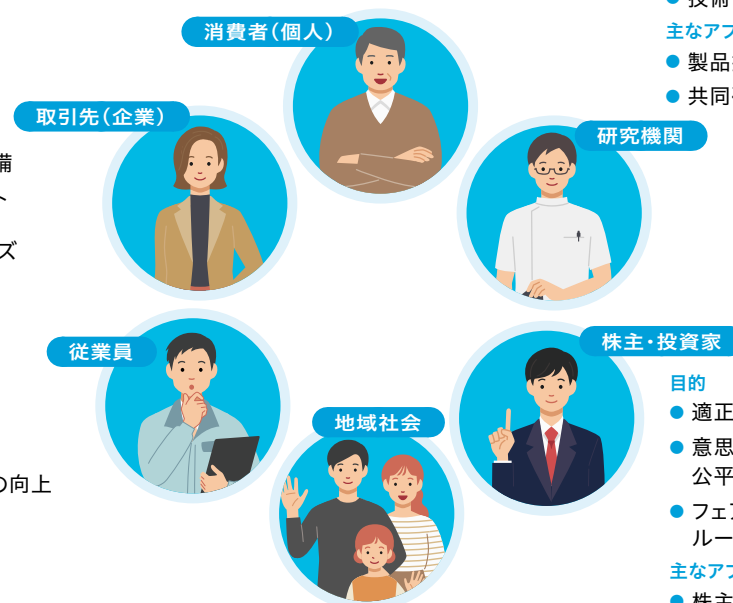
- 製品/サービスの改善
- 認知度の向上

主なアプローチ

- WEBサイトやSNSなどを通じた情報発信
- B to Cチャネル(ECサイト等)の強化

目的

- 製品/サービスの改善
 - イノベーションの促進
 - 技術・知見の獲得
- ### 主なアプローチ
- 製品提供を通じた関係の構築
 - 共同研究の実施



目的

- 事業活動への理解と信頼の獲得
- 地域との共生
- 社会貢献

主なアプローチ

- 外部イニシアチブへの賛同(TCFD)
- 業界団体の活動推進
- 拠点周辺住民との交流
 - 主催イベントへの招待
 - 地域イベントへの協賛

目的

- 適正な市場評価の獲得
- 意思決定の透明性・公平性の確保
- フェア・ディスクロージャー・ルールの順守

主なアプローチ

- 株主総会の開催
- 透明性・適時性の高い情報開示
 - 英文開示の拡充
 - 決算書類など各種開示資料の品質向上
- IR部門主導による対話の促進
 - 株主アンケートの実施
 - 個別面談・スモールミーティングの実施
 - IR説明会や施設見学会の開催
 - IR説明会のテキスト化や第三者機関による企業レポートの公開
- 安定的な利益還元

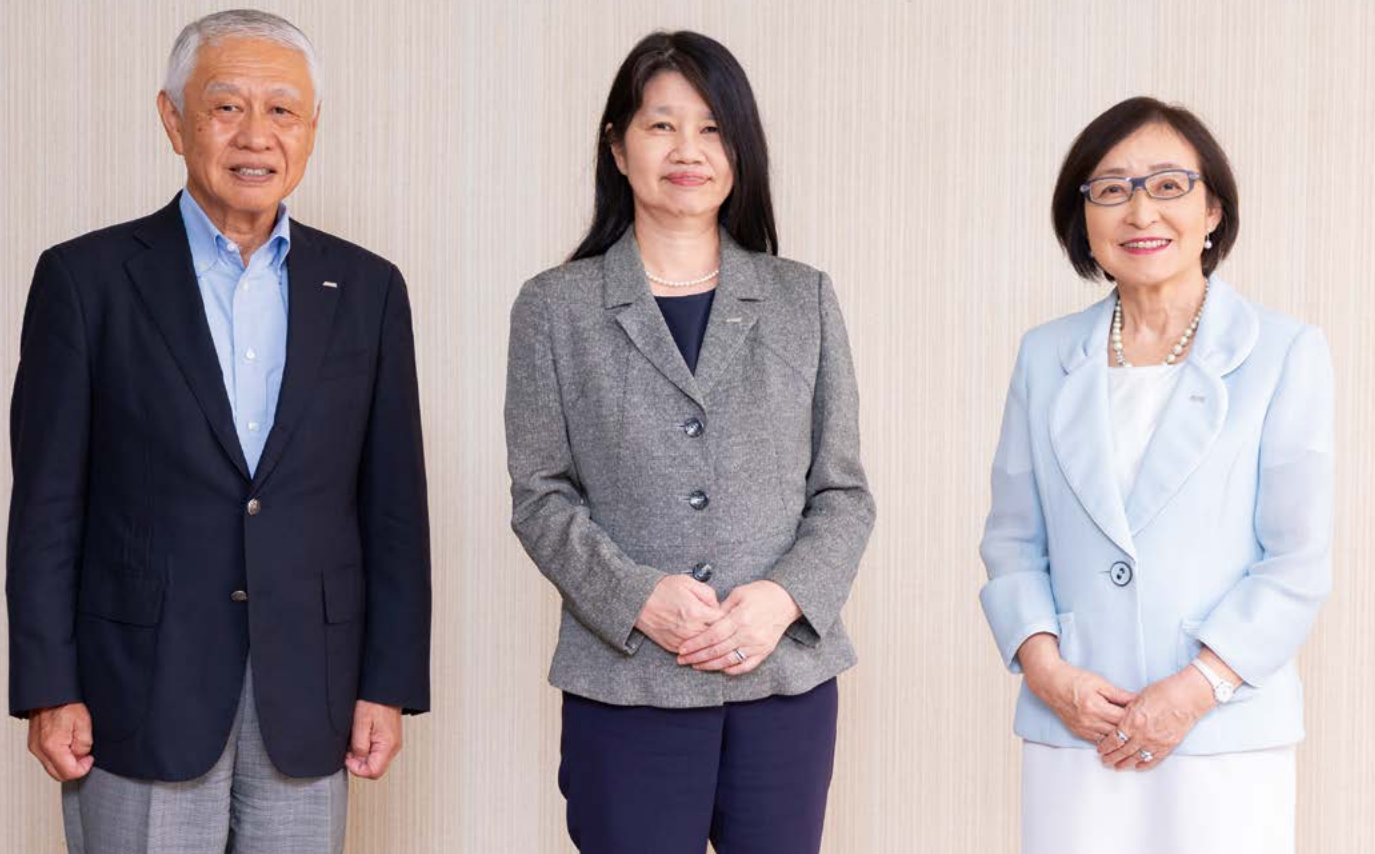


価値創造を支える基盤

社外取締役鼎談

監査等委員会の取り組みと今後の展望

コーポレート・ガバナンスの健全性、牽制機能の実効性を担う監査等委員を務める3名の社外取締役に、コーポレート・ガバナンス体制の現状や将来に向けた経営戦略について意見を交わしてもらいました。



社外取締役 監査等委員(独立役員)
松木 和道

社外取締役 監査等委員(独立役員)
大橋 玲子

社外取締役 監査等委員(独立役員)
白井 裕子

監査等委員会の特徴

松木 監査等委員会は、常勤監査等委員を中心に期初に立てた年間スケジュールを基に活動しています。社長や事業本部長といった事業執行の責任者へのインタビューも定期的に行っており、経営の方向性やビジネスの実態を把握する良い機会になっています。そこで得られた知見を活かすことで、監査等委員会に求められる経営への牽制機能がより強化されていると感じています。

白井 常勤監査等委員は、執行役員の経験がある取締役であり当社のビジネスに精通しています。監査等委員会の議論の中で詳しい事業内容の説明を受けられることが、非常に役立っています。

大橋 監査等委員同士の議論はもちろんですが、会計監査人や内部監査室とも定期的にコミュニケーションがと



れており、環境変化によって当初の事業計画が変更された場合も、必要な監査がスムーズに行われています。また通常の委員会のほか、海外子会社の現地視察が実施されるのも当社の特色だと思います。

白井 当社は海外売上比率が約66%（2024年度）に達しており、事業の中心が海外にあるのは明らかです。現地の組織運営を直接確認することは、監査として当然だと考えています。私はこれまでに、イタリア・インドネシア・タイなどの子会社を訪問しました。常勤監査等委員から事業の基本的なレクチャーを受け、現地の社長や社員のプロフィールも把握したうえで渡航し、実のある監査ができました。帰国後は監査結果を委員会や取締役会に報告しました。海外事業の現場から得た知見を委員会内だけでなく取締役全体と共有できる仕組みをさらに整備すれば、より価値のある活動になると考えます。

松木 私もヨーロッパやアジアの拠点を視察しました。実際に現地に足を運んで事業環境やビジネスの特徴を肌で感じたうえで社外取締役・監査等委員としての任務に取り組むと、業務の質が向上することを実感しました。

大橋 私は、中国やタイを訪れて、経営への提言のヒントをもらいました。各地のローカルスタッフと直接交流すると、日本より一歩進んだ考え方に触れられます。特に女性従業員の働き方や仕事への姿勢については、学ぶべき点が多々あります。海外の監査から得られた“気づき”を日本の組織運営にも活かすべきと思っています。

前中期経営計画の評価と今後の課題

松木 前中期経営計画（2022～2024年度、以下、前中計）は、業績面では順調に推移してきました。しかし外部環境の変化で既存の市場が急に失われる可能性もあるわけですから、危機感を持つべきです。したがって私は、「順調すぎて、ぬるま湯につかった状態だったのでは」とあえて辛口の評価をします。基本戦略として掲げたテーマへの取り組み結果は不十分でした。何よりも、「ONLY ONE」の商品をつくるという一番の目標が達成できませんでした。また新規事業の開発も進んでいません。ただし「日本におけるサービスビジネス拡大」については、国内子会社の株式会社A&Cサービスによるメンテナンス・リースなどで進展が見られました。

大橋 前中計期間の前半は、海外子会社が好調だったこともあり業績関連のKPIを前倒しで達成できました。また個別の施策については、私は一定の評価をしています。本社に試作棟（IWATA Technology Park）を設立し開発力強化に着手できましたし、人的資本の強化もこれまで以上に進められたからです。最終的には、売上・利益ともに計画を上回る実績を上げて、全体としては堅実な成果を収められたと思います。

白井 私も、堅実な経営が着実に実行できたと見ています。一方で成長戦略については思い通りに展開できず、課題の抽出までにとどまりました。とはいえ抽出した課題を経営陣と社外取締役が共有して第一次中期経営計画（2025



～2027年度、以下、現中計）として実効性あるプランに落とし込まれ、今まさに遂行されてようとしているのは、確かな成果だといえます。

現中計では、事業戦略の方針がより明確化されました。私が特に注目するのは、日本をはじめ各エリアのヘッドクォーターが主導するグローバルなグループ経営を強く志向する意志が打ち出されたことです。他にも、新商品開発と販売活動との連携、堅実なM&Aの実施、経営人材育成など、数年にわたり取締役会で議論を続けてきたテーマが反映されていて、大いに期待しています。

松木 私は、現中計について2035年に目指す姿からのバックキャスティング、従来の当社にない新しいアプローチで策定された点を高く評価しています。ただし「売上高1,000億円」という数値目標はありますが、そこへ到達するための戦略や戦術をもっと突き詰める必要があります。数値目標を追いかけるあまりに、経済合理性に欠けるM&Aを実行してしまうのが、典型的な失敗パターンです。「売上高1,000億円」につながる新規事業や技術開発の中身をより明確化して、既存事業のオーガニック成長とM&A



を含んだインオーガニック成長をバランスよく組み合わせたシナリオをより精緻に描くことが求められます。

大橋 現中計の実施期間は、今現在もまさにそうですが、不透明な外部環境が続くと見られます。為替変動や関税問題などの事業リスクを想定した計画が常に執行サイドにて検討され、取締役会に報告されています。それに対して、第三者の視点からの意見を提供することで、現中計の達成に貢献したいと思います。

松木 リスクとは見方を変えれば、チャンスです。関税が上がるのであれば、当社は海外の拠点を活かして現地生産を推進できます。現中計のテーマでもある「各エリア特性を踏まえた現地化戦略」がまさに活かされる環境といえます。発生するリスクに委縮して後ろ向きにならないように促すことも、社外取締役の役割です。

社外取締役 監査等委員会としての抱負

大橋 私たちと経営陣は取締役会だけでなく、監査等委員

会での面談を通じて双方向コミュニケーションを行っています。経営陣の判断に疑念があれば、エビデンスを示しながら議論し、適切な意思決定を促すよう心がけています。

白井 監査というと、牽制する仕事と捉えられがちですが、私はそうは考えていません。忌憚のない提言で「守りのガバナンス」を徹底する一方で、他社での経営に参画した経験を基に成長戦略を後押しする「攻めのガバナンス」にも取り組むのが、社外取締役・監査等委員の責務だと思っています。

松木 私はよく「アクセルとブレーキを同時に踏む」と表現していますが、白井取締役のコメントにもあるように、守りと攻めの両立が「監査」と「意思決定」を担う私たちの役割です。社外取締役・監査等委員は、「監査」と「意思決定」という性質の異なる仕事を兼ねる難しさがあります。といってもその役割を果たすことは、十分に可能です。取締役という言葉に示されているように、取締役が相互に牽制し合うことは、取締役会メンバーとしてそもそも前提とされている果たすべき機能といえます。監査等委員の究極的な牽制機能は、必要な場合に代表取締役の解任を実行していくことですが、然るべき時には躊躇なくその権限を行使する覚悟をもって、平時の任務にあたりたいと考えています。

株主・投資家の皆様へのメッセージ

白井 当社は、社是「誠心(まことのこころ)」が堅実経営を支えて信頼を築いてきた企業です。今、現中計を指針と

して、さらにステージを上げて、株主・投資家の皆様により多く還元する企業へと進化していこうとしています。社外取締役・監査等委員として、次世代経営陣の挑戦を支えながら、企業価値の向上と持続的成長のために力を尽くしていきます。

大橋 2035年度に「売上高1,000億円」というビジョンを実現するには、現中計で掲げられている意識改革、行動変容、既存事業の成長と新領域の創造など、さまざまな課題をクリアしなくてはなりません。その基盤となるのが、取締役会における意思決定と監督機能の実効性を高めることです。同時に、当社の企業活動を支援してくれるステークホルダーの皆様とのコミュニケーションも成長戦略の支えとなります。私が持論とする「質と量ともに、充実した情報開示」をより高い水準で実現したいと考えます。ESGやサステナビリティに関する連携ベースの情報開示を執行サイドに働きかけるなど、グローバル企業として求められる取り組みの実行を強く促していくつもりです。

松木 情報開示の充実には、私も賛成します。「売上高1,000億円」へのプロセスで拡大・多様化していくステークホルダーと良好な関係をつくるために、当社の企業価値や企業理念をより正しく伝える活動の重要性がどんどん高まると思われるからです。

また私自身については、社内取締役との協働の強化が目標です。私たち社外取締役と次世代を担う経営陣がもっと意見をぶつけ合うことで取締役会の攻守の機能を高め、現中計の達成に貢献していきます。



価値創造を支える基盤

役員紹介

発行日現在

取締役



代表取締役 社長執行役員

みよし えいすけ
三好 栄祐

取締役在任期間

2年

取締役 専務執行役員
営業本部長おおさわ けんいち
大澤 健一

取締役在任期間

5年

取締役 常務執行役員
経営管理本部長 兼 経営企画部長いわた ひとし
岩田 仁

取締役在任期間

新任



社外取締役(独立役員)

しまもと まこと
島本 誠

取締役在任期間

2年



社外取締役(独立役員)

かなやま たかひろ
金山 貴博

取締役在任期間

新任

監査等委員である取締役



取締役(監査等委員)(常勤)

たけだ かつみ
武田 克己

取締役在任期間

3年

社外取締役(監査等委員)
(独立役員)まつき かずみち
松木 和道

取締役在任期間

7年

社外取締役(監査等委員)
(独立役員)おおし れいこ
大橋 玲子

取締役在任期間

4年

社外取締役(監査等委員)
(独立役員)しらい ゆうこ
白井 裕子

取締役在任期間

4年

役員構成

当社は、ガバナンス体制及び事業戦略の実現に向けた経営基盤のより一層の強化に向けて、取締役会全体としての経験・知識・性別などの多様性の確保に努めています。適切な人数をバランスよく選任することで、十分な議論と迅速かつ合理的な意思決定を行っていきます。

役員ポートフォリオ

スキル	取締役					監査等委員である取締役				スキルの選定理由
	三好栄祐	大澤健一	岩田仁	島本誠	金山貴博	武田克己	松本和道	大橋玲子	白井裕子	
企業経営	●	●	●	●	●	●	●			活力と新規性に満ちた開発型企業の実現には、市場・社会課題の解決と顧客満足度の最大化が不可欠です。持続的成長と企業価値向上に向けて、経営戦略の策定・推進を監督するため、当該スキルが必要と考えます。
グローバル	●	●	●	●		●	●			世界展開する我々は、グローバル視点での経営と海外市場把握・判断が不可欠であり、取締役会がグローバル戦略策定・モニタリングで企業価値向上に貢献するため、当該スキルが必要と考えます。
人事・組織開発	●		●		●				●	人的資本は最重要資産であり、優秀な人材の採用・育成、組織文化醸成を通じてイノベーション・課題解決力向上を図ります。持続的成長の根幹である人材戦略を監督するため、当該スキルが必要と考えます。
研究開発		●		●		●				技術革新や新製品創出で競争優位性を保ち、新たな市場機会獲得とイノベーション創出を図るため研究開発は重要です。成長戦略と整合するよう投資判断や効果検証をするため、当該スキルが必要と考えます。
製造・サプライチェーン		●	●	●		●				顧客満足と価値創出のため、効率的な生産・流通とサプライチェーン管理・リスク低減が重要です。取締役会が定期的な監査や評価を実施し、価値創出を追求するためには、当該スキルが必要と考えます。
営業・マーケティング	●	●	●			●				顧客ニーズ把握と市場戦略実行で、革新的な製品提供、収益拡大、持続的成長を目指します。取締役が戦略効果を評価し、全社的な価値創造を支えるため、当該スキルが必要と考えます。
財務・会計	●		●					●		健全な資金運用・透明な財務報告は企業運営の根幹。取締役会が事業運営・資本配分を適切に判断し、企業価値向上に貢献するため、当該スキルが必要と考えます。
法務・リスクマネジメント						●	●	●	●	法令遵守とリスク管理は最優先事項であり、ステークホルダーの信頼確保と持続的成長に不可欠です。取締役会が経営の透明性・健全性を確保するため監督・助言するため、当該スキルが必要と考えます。
IT・デジタル	●	●						●		技術革新やDXに対応し、業務効率向上・新ビジネス開発で競争力を強化していくためには、取締役会がIT投資を評価し、経営戦略と整合させ貢献するため、当該スキルが必要と考えます。
新規事業開発・M&A	●	●	●	●						新規事業・イノベーションは持続的成長の源泉。市場変化に対応し、リスクを伴う新ビジネス構築が不可欠です。取締役会が経営戦略との整合性を確認・支援するため、当該スキルが必要と考えます。



価値創造を支える基盤

コーポレート・ガバナンス

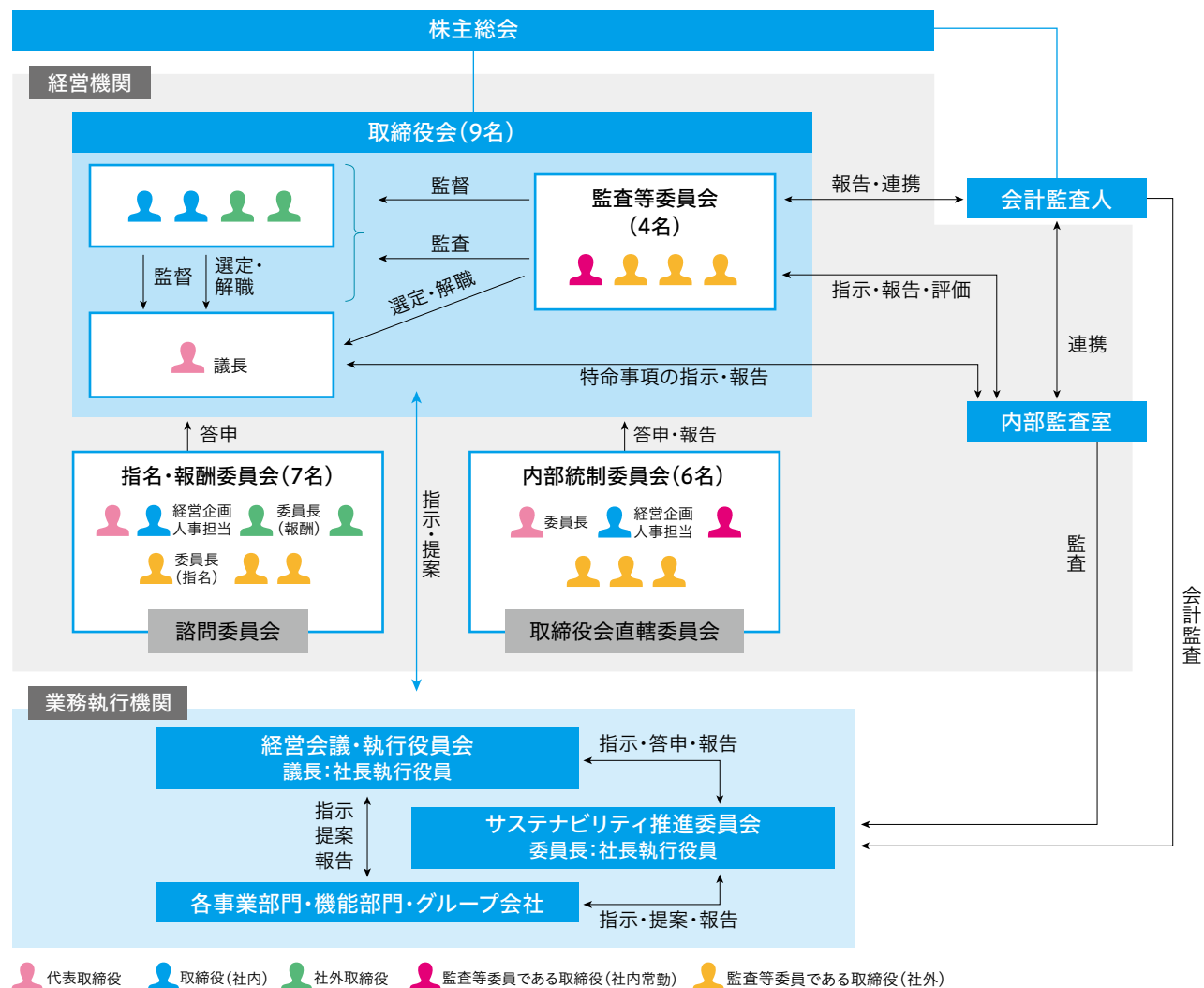
当社は、持続的な成長と企業価値の最大化を実現するため、経営の機動性、透明性の向上、経営の監督機能の強化を通じて、コーポレート・ガバナンスの実効性を高めることが重要と考えます。

コーポレート・ガバナンスの体制

当社は監査等委員会設置会社です。取締役会の任意の諮問機関として設置した指名・報酬委員会は、役員人事及び報酬決定プロセスの客観性と透明性を確保しています。内部統制委員会は、全社的なリスク管理とコンプライアンス体制の維持・強化を通じて、取締役会の意思決定を支援しています。また、事業環境の変化に迅速に対応するため、執行役員制度を採用し、機動的な意思決定と業務執行を推進しています。

加えて、多様な知見を有する社外取締役を積極的に登用しています。監査等委員である取締役は、独立した立場から適時・適切な監督と監査を行うことで、経営の公平性と透明性を確保し、健全な企業経営を推進します。このようなガバナンス体制の運用を通じて、企業価値の向上と持続的な成長を実現していきます。

ガバナンス体制図(2025年6月25日現在)



会議体一覧

会議名	議長/委員長	目的
取締役会	代表取締役	取締役全員をもって構成し、毎月1回以上開催。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、代表取締役及び執行役員による業務執行を監視・監督する
取締役意見交換会	—	インフォーマルな会議として開催。経営事項のほか業務執行に関わる事項に関して、提起するさまざまなテーマに合わせて、社外取締役の専門知識や経験等に基づき意見をするなど自由闊達な意見交換を行う
技術報告会	—	社外取締役における当社グループの事業内容に関する理解度の向上を目的として、随時開催。コア技術を用いた製品説明や開発中の技術に関して報告する
監査等委員会	常勤監査等委員	監査等委員である社外取締役及び社内の事情に精通した社内出身の監査等委員である取締役(常勤)をもって構成。原則として月1回開催。監査等委員会で策定した監査方針及び監査計画に基づき、執行役員会等の重要な会議における資料・議事録の閲覧、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	社外取締役	取締役会傘下の任意の諮問委員会で、代表取締役及び人事担当取締役、社外取締役全員で構成。代表取締役・取締役・執行役員の指名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	代表取締役	取締役会傘下に設置された任意委員会で、代表取締役及び経営企画担当取締役、非業務執行取締役で構成。内部統制基本方針、内部統制体制の整備方針、コーポレート・ガバナンス方針等の立案と四半期ごとの実施状況に関する報告を取締役会に行う
経営会議	社長執行役員	取締役兼務者を含む執行役員と部長で構成し、毎月1回以上開催。より有効な業務執行に資することを目的として、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	社長執行役員	取締役兼務者を含む執行役員で構成し、取締役会で決議された経営方針の下で社長執行役員の意思決定を支援する
サステナビリティ推進委員会	社長執行役員	執行役員会傘下に設置した任意の委員会で、社長執行役員と関連部門の責任者で構成し、事務局は経営企画部門が担当。サステナビリティ推進活動に関する事項を中心に協議及び審議を行い、必要に応じて執行役員会に答申・報告する

経営機関における取締役の出席状況(2024年度)

	三好	大澤	深瀬	浅井	島本	武田	大島	松木	大橋	白井
取締役会	14/14★	14/14	14/14	14/14	14/14	14/14	3/3※2	13/14	14/14	14/14
監査等委員会	—	—	—	—	—	10/10★※3	5/5※2	15/15	15/15	10/10※3
指名・報酬委員会	—※4	—	9/9※4	9/9	9/9	—	2/2※2	9/9★(指名)	9/9	9/9★(報酬)
内部統制委員会	—★※4	—	4/4※4	—	—	4/4	0/1※2	4/4	4/4	4/4

※1 2025年4月1日時点における各機関の委員長・議長は、★を付しています。 ※2 2024年6月25日開催の第79期定時株主総会において、監査等委員である取締役を退任したため、同日までの出席状況を記載しています。 ※3 2024年6月25日開催の第79期定時株主総会において、取締役から監査等委員会である取締役に就任したため、同日以降の出席状況を記載しています。 ※4 2025年4月1日付で、代表取締役 社長執行役員は、深瀬真一から三好栄祐に交代しました。

取締役会活動報告

2024年度に取締役会で議論された主な事項

- アネスト岩田グループ企業統治基本体制の更新
- 当社グループの資本政策の見直し
- 中期経営方針及び中期経営計画の更新
- 新規事業やM&Aの推進
- 年度経営方針及び事業計画の策定
- 代表取締役の異動

監査等委員会活動報告

監査等委員会では、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。2024年度の監査結果について、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、取締役会等の意思決定監査、内部統制監査、企業情報開示監査、財務報告監査、非財務報告監査や会計監査人の独立性等の監査などを実施しました。特に、以下を重点項目として監査を行いました。

- 重要な国内拠点及び国内外子会社に対する往査やモニタリング監査
- 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
- 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
- 代表取締役社長執行役員及び業務執行取締役、部長、女性管理職へのヒアリング

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。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ます。

分析・評価のプロセス

STEP1

アンケート調査(2025年4月)

対象：2024年4月～2025年3月に開催した取締役会
主な評価項目：「取締役会の構成・運営」「経営戦略と経営計画」「リスク管理」「指名と報酬」「株主等との対話」

STEP2

第三者機関による集計・分析

STEP3(2025年6～8月)

分析結果に対する取締役会及び意見交換会における審議

2024年度の評価

2024年度の評価では、昨年度からの継続的な改善が見られました。意見交換や情報提供機会の充実、オープンな議事運営など、全取締役がそれぞれの役割と責任を果たして議

論を行っています。一部継続した課題はありますが、全体として取締役会の実効性は概ね確保されているとの分析結果となり、当社取締役会は十分な実効性を有していると評価しました。

2023年度に抽出した課題と2024年度の取り組み

取締役会のスキルマトリクスの見直しなど2023年度以前に抽出された課題の多くは、現中期経営計画への具体的な盛り込みや、業務執行側からの配慮強化などにより、改善が見られました。一方で、一部継続的な課題も残されています。

① 取締役の報酬体系に関する議論の深化

- ・課題：指名・報酬委員会にて行われる取締役の報酬体系に関する審議を、取締役会で深掘りすること。
- ・2024年度の取り組み：2024年度の指名・報酬委員会では主に取締役の指名事項に関する議論が行われましたが、報酬体系そのものに関する議論はありませんでした。しかし、株式給付制度の指標見直しを行い、取締役による意見交換会を経て取締役会決議としました。

② 経営候補者（執行役員含む）への教育・研修プログラムの検討と制度化

- ・課題：業務執行取締役のみならず、将来の経営候補者である執行役員を含めた教育・研修の在り方を再検討し、制度化すること。
- ・2024年度の取り組み：本課題は過去から継続しており、具体的なプログラム策定や制度化には至っていません。しかし、2024年度評価で新たに抽出された「取締役会の在り方に関する議論」と連携し、当社グループにおける経営候補者に必要な資質やスキルなどを明確化した上で、プログラム策定を進めていきます。

③ 審議の情報伝達の円滑化と資料の質・量の最適化

- ・課題：審議案件の性質に応じたスムーズな情報伝達と、効率的な審議のための資料の量及び質の十分な検討。
- ・2024年度の取り組み：申請者である業務執行側にて、資料の量や質、審議スケジュールへの配慮が十分に行われるようになり、従来に比してスムーズな審議が可能となりました。

④ 社外取締役及び監査等委員会機能のさらなる充実

- ・課題：社外取締役及び監査等委員会が期待される役割を果たす上での仕組みや運用をさらに充実させること。
- ・2024年度の取り組み：2024年度においては、監査により特に明確となった課題はありませんでした。引き続き、取締役会において、仕組みや運用の充実に向けた議論を行う体制を継続します。

2024年度の評価結果を踏まえた今後の取り組み

今回の実効性評価によって、さらなる実効性向上に向けた新たな課題が抽出されました。これらの課題に対し、以下の取り組みを進めていきます。

【新たに抽出された主な課題と今後の対応方針】

- ・当社取締役会の在り方に関する議論
- ・取締役を含む経営人材の育成・確保に関する議論
- ・社外取締役による株主等との対話に関する議論

上記3点については優先順位を定め、主に取締役による意見交換会において議論を深めていきます。

【その他の課題と今後の対応方針】

- ・事業ポートフォリオに関する協議
- ・DX推進の監督機会に関する協議と確保

これらについては、現中期経営計画に関する業務執行側からの報告を受けて、随時実施していきます。

役員報酬等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（基本報酬）、業績連動賞与（短期インセンティブ）、業績連動株式報酬（中報酬体系

長期インセンティブ）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。

定期同額給与

各取締役の基本報酬は、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。

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對して、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（2025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)

取締役（社外取締役及び監査等委員である取締役を除く）報酬構成比率のイメージ（2024年度）



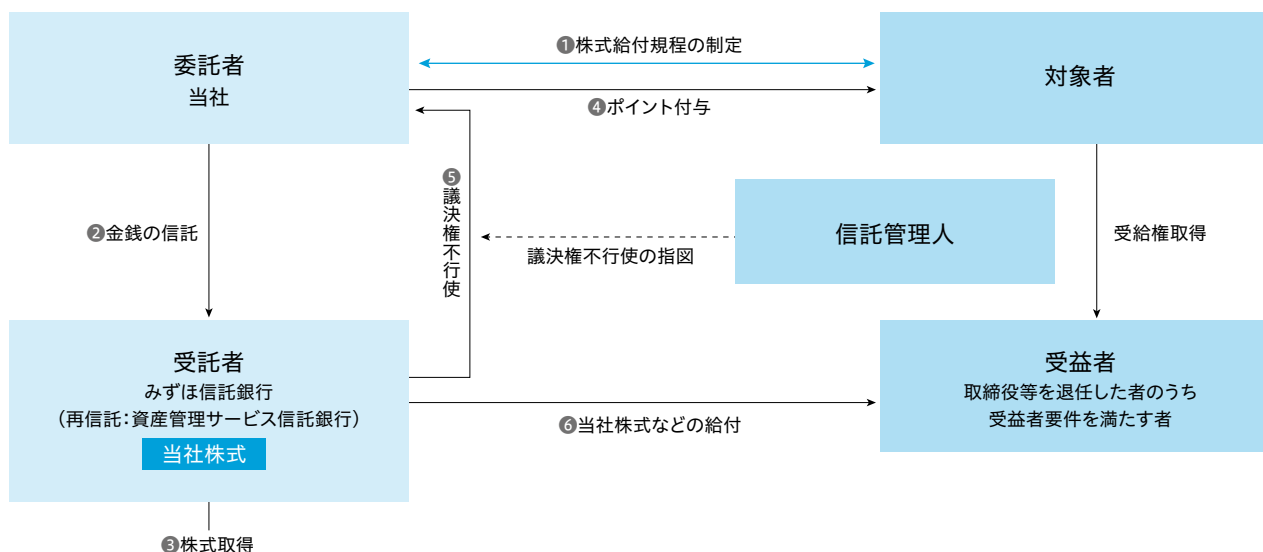
業績連動型株式報酬

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 ※当初対象期間の経過後は、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





価値創造を支える基盤

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

当社は、企業倫理の徹底と法令遵守を経営の基盤と位置付け、コンプライアンス推進体制を構築しています。法務部門を主管部門とし、推進体制の整備、啓発・教育プログラムなどの運用を行っています。

この体制の下、従業員のコンプライアンス意識向上に向けた継続的な啓発・教育プログラムを展開しています。例えば2024年度は、国内の全従業員を対象に、秘密情報保護をテーマとした研修を実施しました。その他にも、ポスター掲示なども活用して、日常的な意識啓発に努めることで、コンプライアンス強化を図っています。

内部統制システムの基本的な考え方・整備状況

当社グループの内部統制システムは、「アネスト岩田フィロソフィ」をその根幹に据えています。フィロソフィには、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を明記しており、「企業統治の基本方針」の一部として、内部統制の基本方針を定めています。

このフィロソフィをグループ全体に浸透させることで、倫理観と規範意識を高め、適切かつ実効性のある内部統制システムの整備と運用を推進しています。

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及び未然防止のため、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。本制度は、定期的な自己評価を通じて形骸化を防ぎ、実効性を確保しています。そのほか、「ANEST IWATA Group Hotline」(海外勤務従業員向け)は、アジアの一部地域で先行導入しており、他エリアへの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

従業員が日常で得た顧客要望、商品アイデア、市場動向、あるいは問題点や改善提案など、幅広い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、経営陣が迅速かつ的確にリスク対応を図れる企業文化の醸成を目指しています。

BCP(事業継続計画)の取り組み

火災、地震、台風、大雨、大雪などの自然災害発生時における事業継続性を確保するため、部署・工場ごとにBCPマニュアルを策定しています。

BCP発動基準は、降雨量や降雪量などの諸条件を考慮し、各拠点における独自の判断に基づき運用しており、事業活動への影響を最小限に抑える体制を整えています。

リスクの認識と対応

企業経営において、リスクの特定と適切な対応は必要不可欠です。当社グループは、持続的成長の実現に向け、リスク管理を経営の重要課題の一つと位置付けています。当社は、リスクマネジメントの一環として、1年ごとに取締役兼務者を含む執行役員が、当社グループの企業価値や経営成績などに重大な影響を及ぼし得るリスクの特定と評価を実施しています。その結果は経営会議で審議され、これによりリスク・危機発生時の実効的な対応体制の強化を図っています。

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

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

③IT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

- 事業活動に関わる法規制全般への対応
- 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

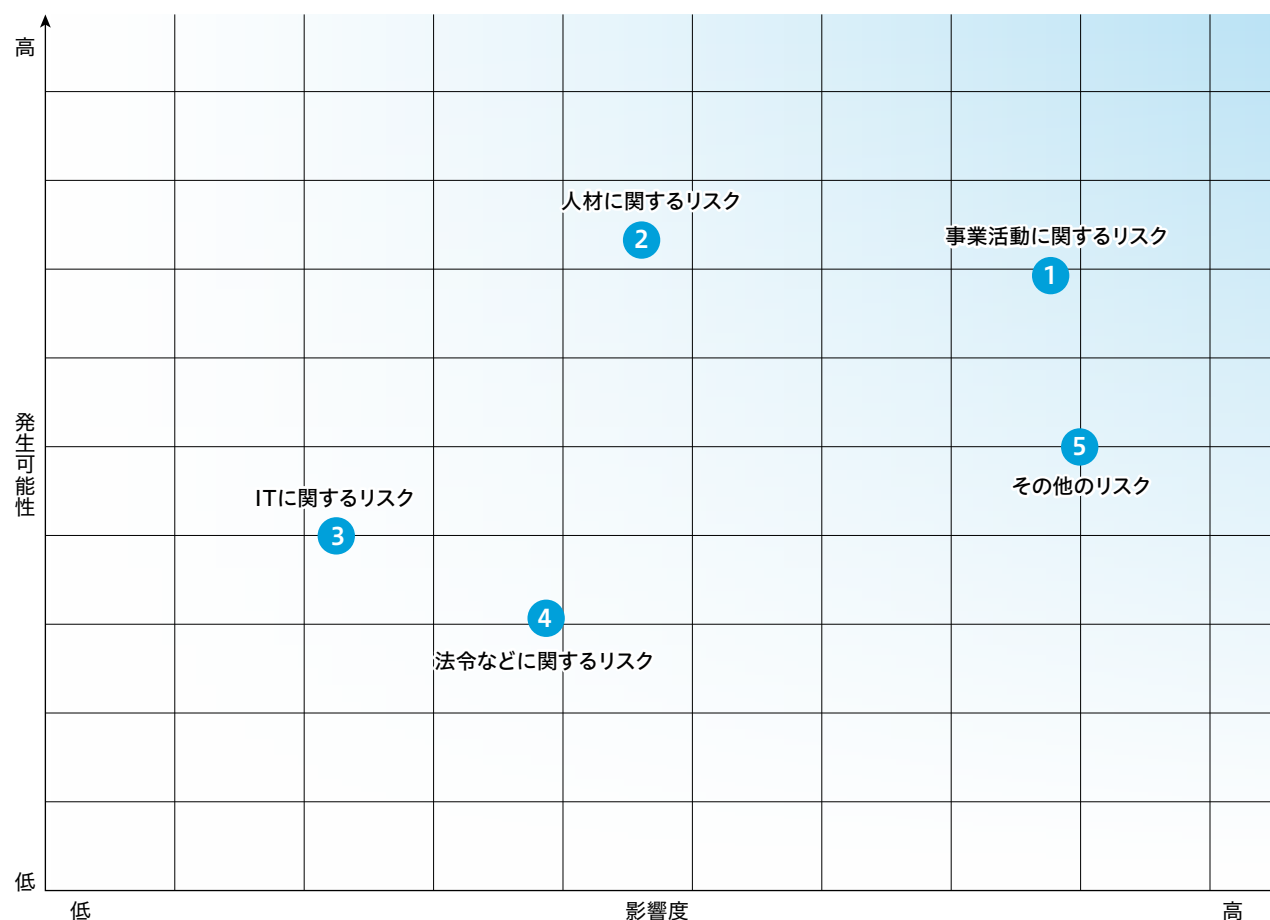
⑤その他のリスク

- 予期しない発生事象

リスクの具体的な内容は [こちら](#)



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、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 - 事業基盤の強化及び多角化に向けた協力企業との業務提携の推進
	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	- 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
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 - 企業価値向上計画の遅延発生	- 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 - 幅広い職種でのキャリア採用の強化
	健康経営による組織パフォーマンスの強化	- 健康リスクの増加 - 労働環境の悪化	- 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	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などに関するリスク	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
④ 法令などに関するリスク	事業活動に関わる法規制全般への対応	輸出入管理、製品安全、人権、環境等、多岐にわたる分野における、予測を超える速度・規模での法規制・基準の強化・新設の発生	- 動向を的確に把握するため、各地域の事業拠点を中心に情報収集体制を構築 - 事業拡大の方向性や製品開発・サービス提供の機動的な見直しの実施
	法令等違反による不正行為	知的財産権の侵害や品質不正、贈収賄及びハラスメント行為をはじめとする不正行為の発生	- 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権(特許権など)への侵害行為の発生	- 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 - 上記の発生に伴う調達や物流の停滞及び必要コストの拡大	- 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

※ 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