



価値創造を支える基盤

サステナビリティ

当社グループは、サステナビリティを社会貢献活動にとどまらない重要な経営課題と位置付けています。環境配慮型製品の拡充、人的資本の強化、サプライチェーンの強靭化、ガバナンスの高度化を通じて、事業の成長力と収益基盤を強化し、持続的な企業価値向上を目指します。

サステナビリティ推進と企業価値向上

気候変動や環境規制の強化、地政学的リスク、人材獲得競争の激化などにより、当社グループを取り巻く事業

環境は大きく変化しています。当社グループは、これらを重要な経営課題として捉え、課題解決に向けた取り組みを進めています。

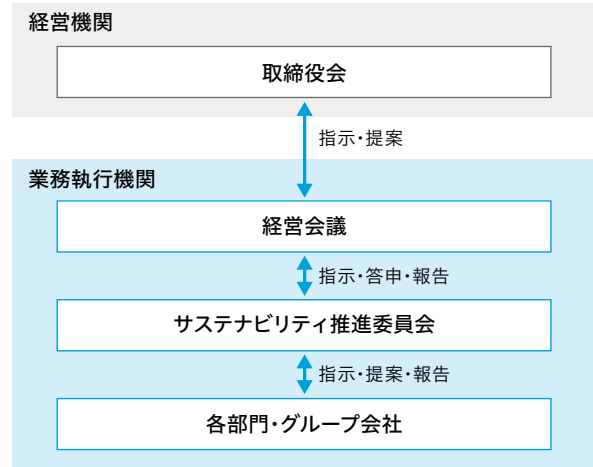
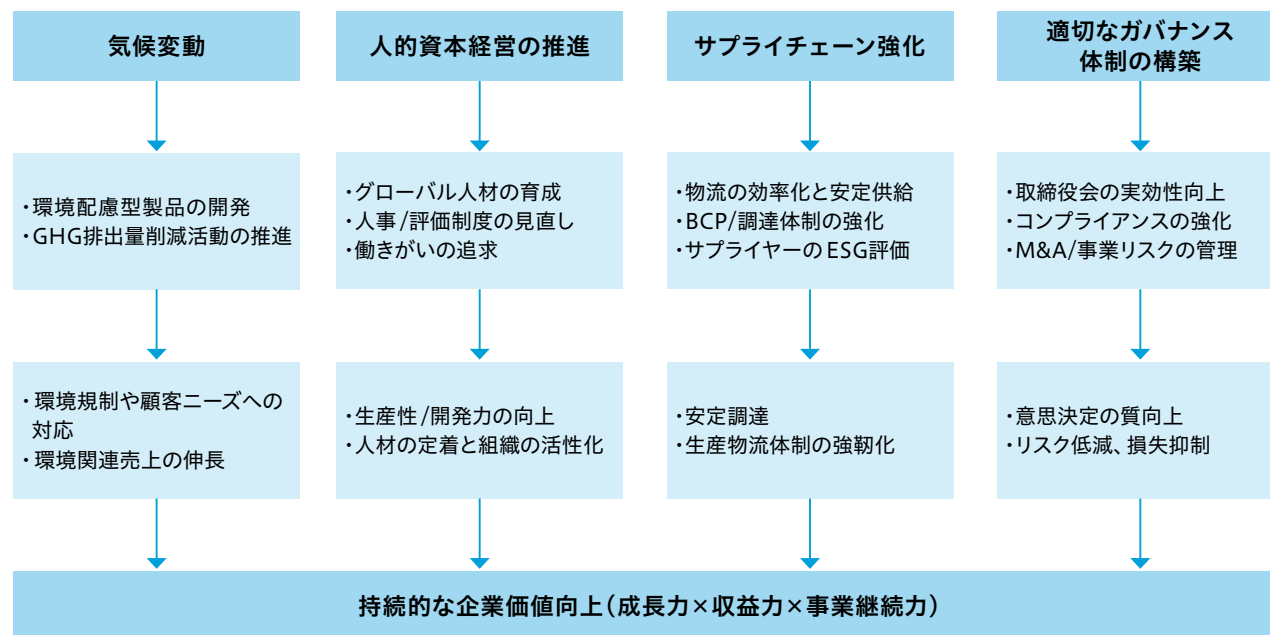
これらの取り組みを通じて、企業価値の向上を実現します。

推進体制・グローバルガバナンス強化

当社グループは、「アネスト岩田フィロソフィ」を策定し、これに基づき、製品開発や情報開示などを含むサステナ

ビリティ活動を推進しています。

また、経営会議傘下に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、社長執行役員を委員長として、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。委員会を定期的に開催し、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。



2025年度の主な審議事項

- ・GHG排出量削減目標の策定に向けた検討
- ・サプライチェーンのESG管理と外部評価への対応強化
- ・マテリアリティとサステナビリティ開示の継続的な見直し



当社グループは、環境課題への対応を持続的な事業成長にもつながる重要な経営課題と捉え、自社拠点における排出削減と、環境配慮型製品の普及を両輪として、事業運営を推進します。

その一環として、新たに温室効果ガス排出量の削減目標を策定しました。

環境方針

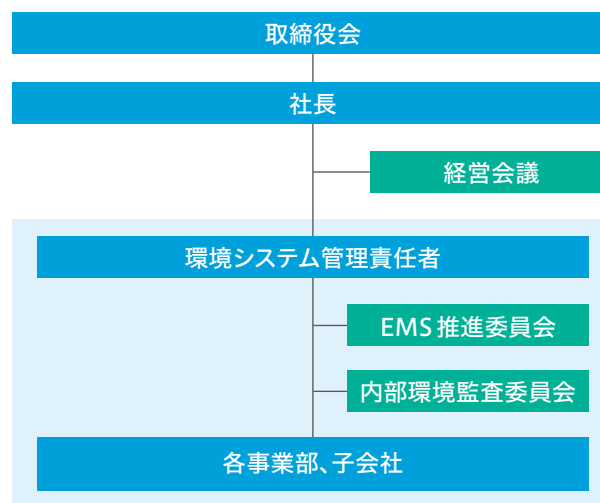
- 以下の活動を推進することで、持続可能な社会の実現に向けて、環境汚染防止活動を継続的に推進します。
 - 環境汚染防止
 - 温室効果ガスの削減/省エネルギー
 - 循環型社会の形成
- 環境関連法規などを遵守し、社会的責任を果たします。
- 活動の目的や目標を会社全体及び部門毎に設定維持し、定期的に見直しを行い、従業員等が環境汚染防止に取り組むシステムの構築に努めます。
- 環境保全活動の維持向上に努めます。
- 環境方針や環境保全活動については、そこで働く全ての人へ伝達し、意識向上を図ります。
- 環境汚染防止の実施状況は、社内外に公表し、関係会社及び地域社会とコミュニケーションを深め、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一つと捉え、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回の内部環境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](#)。



CO₂排出量削減の推進

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。

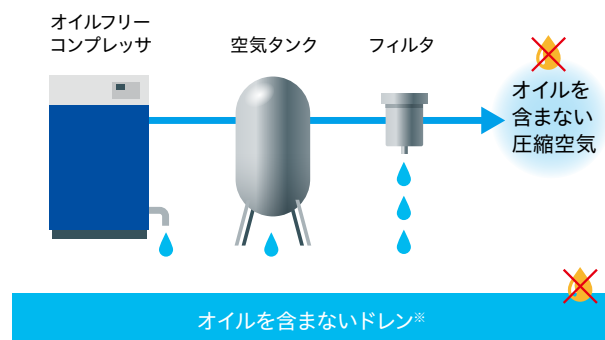
→ P46をご参照ください。

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。



※ 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。

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。

現在は、Vision2035の中核戦略の一つである高効率圧縮機の開発を推進しています。より少ない電力で効率的に圧縮空気を生成できる、省エネ性を追求した製品の上市を通じて、お客様の省エネルギー化を支援するとともに、社会全体の環境負荷低減に貢献していきます。

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。

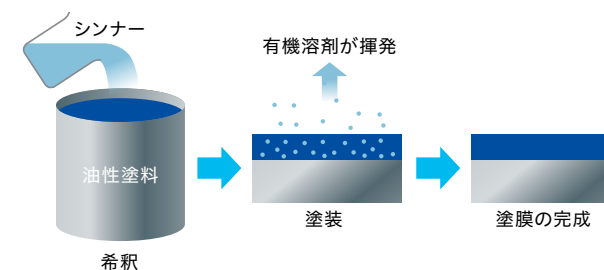
私たちは、こうした環境保全の動きにいち早く着目し、環境規制が先行する欧米市場の要件に適合した製品の開発に尽力してきました。その結果、1994年には、欧州環境規制に適合したスプレーガンを世界で初めて市場に投入することができました。

当社グループは、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。

そのほかにも、無溶剤UV塗装システムを開発しました。従来の電気式・ガス式乾燥炉に替えて、LEDの光で塗料を硬化させることで、揮発性有機化合物を含んだ溶剤を使用せずに塗装ができることからVOC排出量を削減できます。また、乾燥よりも短時間で塗料を硬化させることができるため、塗装時間の短縮にもつながります。さらに、LED照射前は塗り直しが可能なため、塗料ロスの削減にも寄与します。

こうした製品の開発・販売を通じて、環境負荷の低い塗装プロセスの普及を図っています。

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。

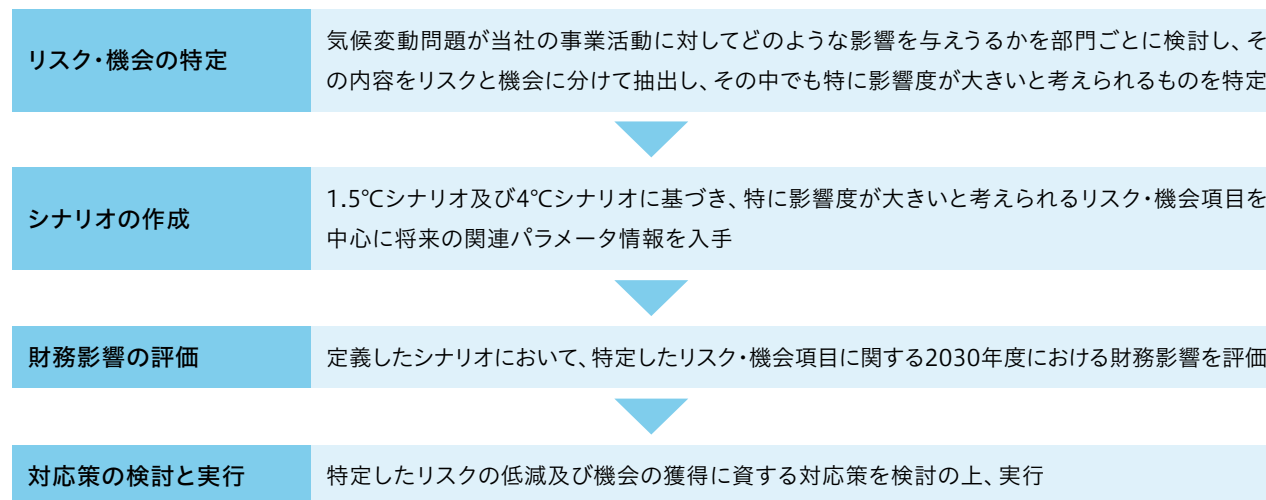


戦略

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) ・製品 CFPの算定 ・環境配慮型製品の拡充
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あるに伴う技術開発コストの増加	中～長期	大	
			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。また、新たに削減目標を策定しました。当社及び連結子会社を対象に、Scope1・Scope2 の排出量を 2021 年度比で 2035 年度までに 45.2% 削減することを目指します。

Scope1,2		単位：t-CO ₂ e	
区分	2024年度	2025年度	
Scope1	2,753	2,725	
Scope2（マーケット基準）	4,922	3,903	
合計	7,675	6,628	

【削減目標（2035年度まで）】

Scope1 + 2（マーケット基準）	2021年度比（11,918）で 45.2% 以上削減
---------------------	-----------------------------

Scope 3		単位：t-CO ₂ e	
カテゴリ	2024年度	2025年度	
1 購入した製品・サービス	29,940	31,430	
2 資本財	7,675	7,947	
3 Scope1,2に含めない燃料及びエネルギー活動	825	909	
4 輸送、配送（上流）	4,035	4,132	
5 事業から出る廃棄物	95	74	
6 出張	86	88	
7 雇用者の通勤	178	183	
9 輸送、配送（下流）	118	107	
11 販売した製品の使用	1,208,492	1,364,414	
12 販売した製品の廃棄	468	467	
13 リース資産（下流）	454	3,050	
合計	1,252,370	1,412,806	

※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。

2024年度比 CO₂削減の主な要因

国内再生電力の 通年適用	約600t	2024年度は6月切替、 2025年度は4月から通年適用
海外子会社の電力証書	約200t	子会社電力使用量の20%に適用
その他	約248t	活動量・排出係数・為替等の 変動を含む

【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、[P71](#)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。

環境システム管理責任者及びEMS推進委員会は、各部門と連携し、環境マネジメントシステムの継続的な改善を推進します。加えて、排出量削減目標及び気候変動に関する重要事項は、経営会議傘下のサステナビリティ推進委員会で定期的に報告・協議を行うことで、課題の共有及び取り組みの進捗を監督します。

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。

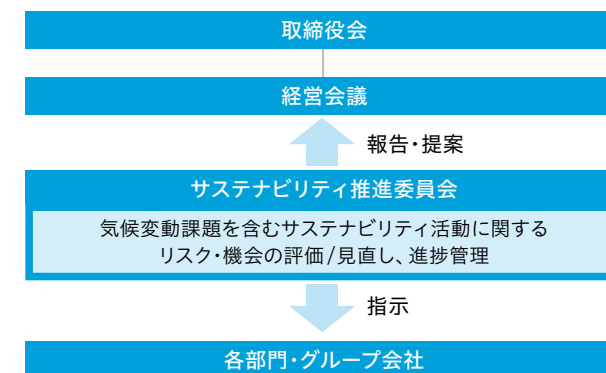
リスク管理

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。

→ [P44](#)をご参照ください。

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「Vision2035」の実現を支える最大の経営資源は、従業員に他なりません。私たちは、従業員一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮し、新たな価値を創造できるように労働環境を整備するとともに、個の創造性とチームの協働が共鳴し合う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

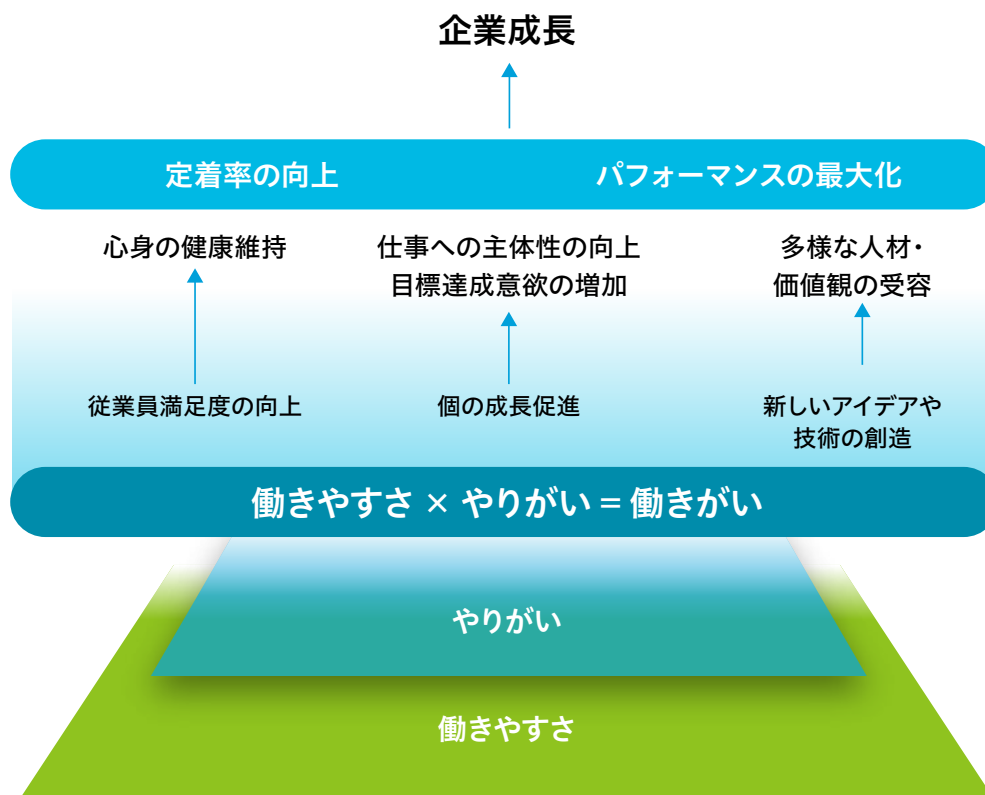
当社グループは、創業100周年を機に「エネルギーソリューションメーカー」への進化と2035年度の売上高1,000億円企業の達成を掲げています。持続的な成長を実現していく上で、企業成長の根幹を成す人材への積極

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力を発揮できる、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、中長期経営戦略に連動した人的資本戦略を推進しています。2025年4月に発足した「戦略人事プロジェクト」を中心に、市場価値の高い人材が能力を発揮できる「変化に強い人材基盤」の構築を進めています。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いきます。

中長期的な企業価値向上に資する人事制度を構築

今中期経営計画の最重要施策として、人材ポリシーの確立と2035年までの長期人事戦略に基づく人事制度の構築を進めています。制度の基本コンセプトは、「当社の3本の柱（エアエナジー事業、コーティング事業、新規事

情）を支えるエンジンとなる人材に報いるメリハリのある評価・報酬制度」とし、成果を出し、会社が求める行動を体現している人がより納得感を持って評価される仕組みを構築します。

さらに、コンピテンシー評価の導入により、当社が掲げるビジョン及び戦略目標と人材評価を連動させ、専門性・スキルの向上とともに、社員一人ひとりの能力開発を体系的に推進していきます。

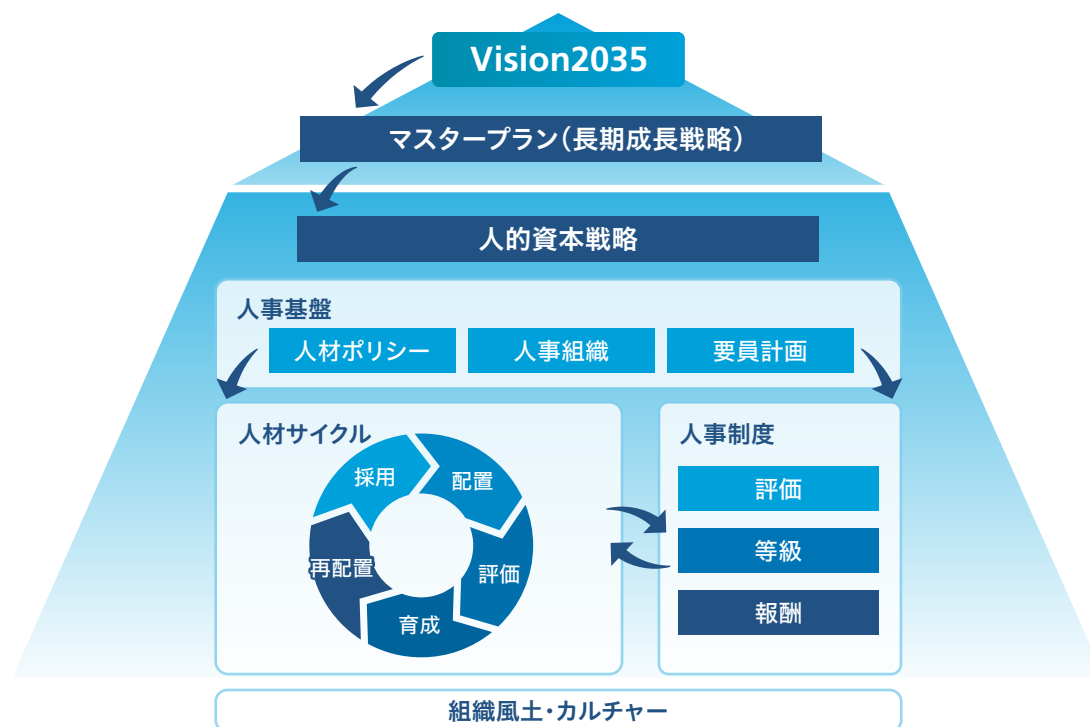
本制度の構築は、次期中期経営計画以降におけるグローバル人材戦略への展開を見据えた基盤整備としても位置付けています。

これにより、戦略実行を支える人材の確保・育成・活躍を加速し、中長期的な企業価値向上に資する人事制度を構築していきます。

戦略的要員計画と人事基盤に連動した人材サイクル

人事部門は、経営企画部門や事業部門と連携し、中長期経営・事業戦略・新領域開拓の実現に必要な人材の質と量を明確にした上で、要員計画を策定しています。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。

そのほか、成長戦略の実現力を高めるために、成長の起爆剤となるM&AやPMI（統合）を主導するインオーガニック領域の最適な人材配置に注力するとともに、あるべき経営幹部像の定義・育成による経営幹部・グローバル人材の育成を推進しています。



挑戦を促し、成長を育む人材育成

「変革と成長」をキーワードに掲げ、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」を掲げています。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、「エネルギーソリューションメーカー」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。

次世代経営幹部の育成

第二創業期を牽引する次世代経営幹部の育成を目的に、30代を中心とするメンバーを選抜し、経営陣と共に長期成長戦略Vision2035を策定し、2026年5月に公表しました。メンバーが自ら会社と自分自身の未来を切り拓く「改革エンジン」として、視座・視野も高め、サクセッションプラン(後継者計画)と連動した未来の経営を担うリーダーの継続的な輩出を実現するため、次世代候補者の要件定義及び育成の充実化を推進します。

インターナルブランディングの推進

創業100周年を機に、「経営戦略の遂行に資する体質への変容」をインターナルブランディングと定義しました。従業員一人ひとりの行動や意識の変革を促し、組織全体

の実行力を底上げしています。

その一環として、新領域開拓へつながる成功体験を作り、コミュニケーションの活性化や積極性の向上といったポジティブな態度・行動変容を促す社内アイデアコンペティション企画を実施しています。

活躍を促す人事制度と自律的キャリア支援

能力と意欲のある人材が早期に活躍できるよう、ゼネラリストからスペシャリストまで、役割と成果に見合った公正な処遇と多様なキャリア選択を可能にする制度を運用しています。

役割等級制度と早期登用

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。成果と評価・報酬の連動性を高めることで、意欲と能力に応じたキャリアアップを支援しており、30代で執行役員に昇格した事例もあります。

キャリアプランニング制度

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、自らが描く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

トを実施しています。自律的なキャリア形成を支援し、自己実現と会社貢献の両立を促しています。

誰もがいきいきと柔軟な働き方が選べる環境づくり

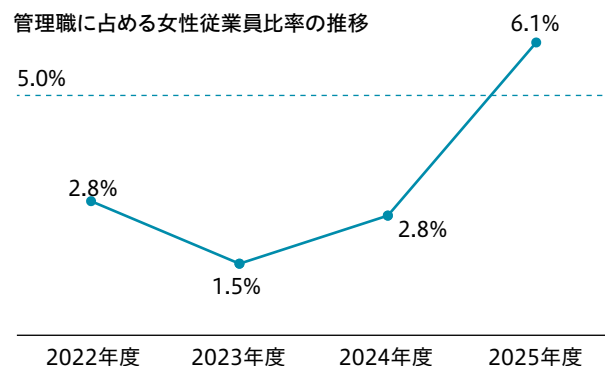
ダイバーシティ&インクルージョン推進の一環として、性別・年齢・国籍・障がい・価値観など、あらゆる背景を持つ人材がそれぞれの個性を尊重され、能力を最大限に発揮できる組織風土の醸成に取り組んでいます。具体的には、性別にとらわれない活躍を推進するほか、仕事とライフイベントの両立を支援する制度を整備し、一人ひとりのライフステージに合わせた柔軟な働き方をサポートしています。

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継続しています。専用の相談窓口を設置するなど、自律的なキャリアを築ける開かれた環境を整備するとともに、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。

グローバル人材の活躍推進

当社は、グローバル人材の活躍を推進するため、国内で勤務する外国籍従業員を対象に日本語教育を提供しています。ビジネス現場での早期戦力化と職場への円滑な適応を支援するため、外部講師によるグループ形式の日本語レッスンを実施し、日本語能力試験(JLPT)N3の取得を目標水準としています。

生産現場におけるDXの推進

身体的負荷の大きい生産現場において、自動化・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、従業員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

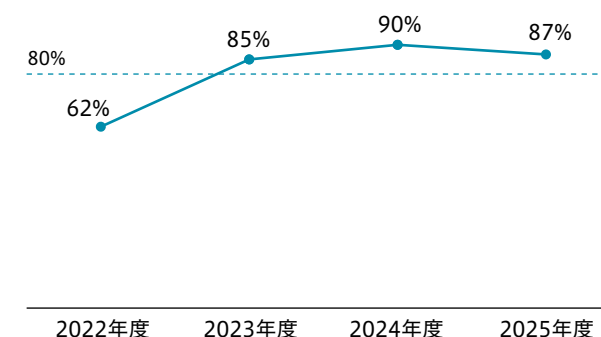
柔軟な働き方の推進

- ・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

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



※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

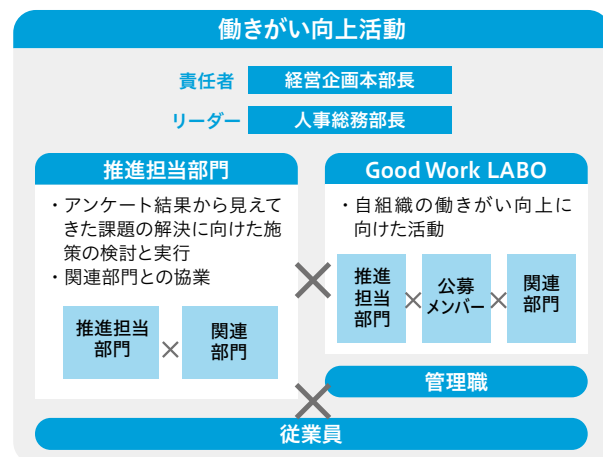
安心・安全な就労基盤の確立と組織の活性化

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」が不可欠であり、その土台は従業員の心身の活力と安心・安全な就労環境にあります。当社は『機械セクタにおけるホワイト企業』として高い水準を維持し働きがいを醸成するための基盤づくりを目的として、働く環境の整備・改善を推進してきました。その一環として、従業員一人ひとりの健康の維持・増進に取り組んでいます。これらの取り組みを通じて、仕事に「やりがい」を感じられる会社を目指していきます。

推進体制

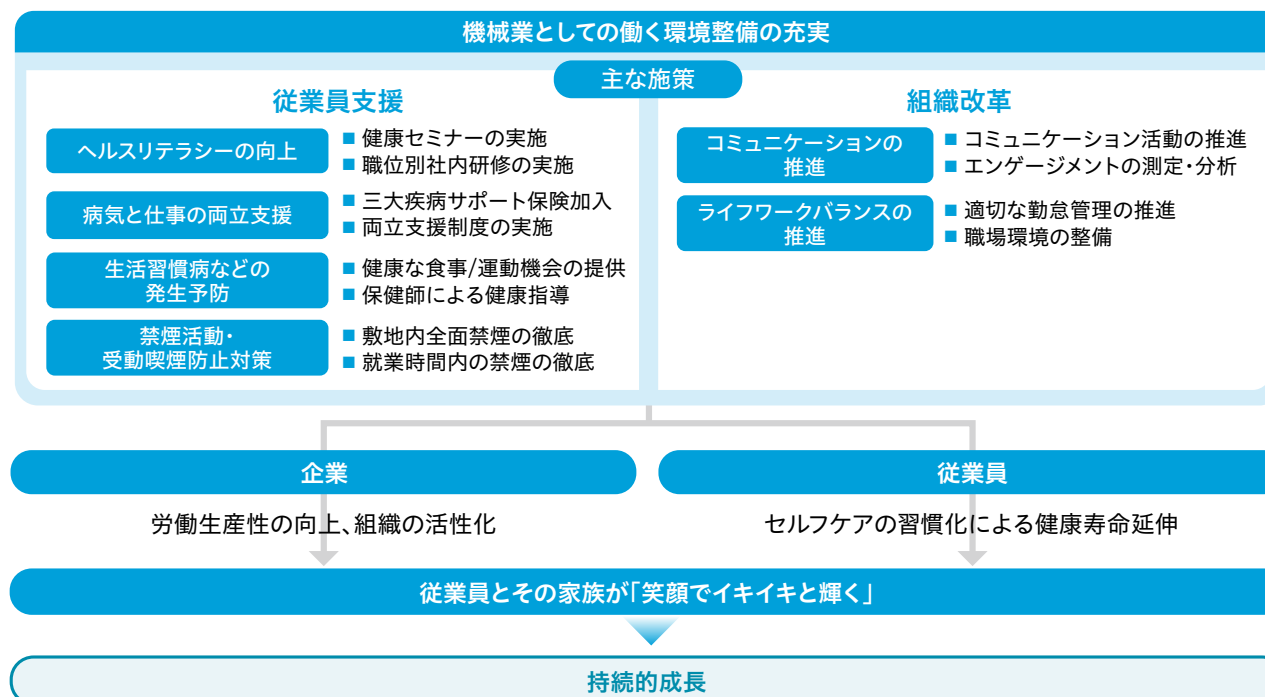
これまで、健康経営推進委員会を定期的に開催し、関連部門が一体となり、健康経営戦略の策定、施策の検討、課題解決に向けたPDCAの推進を行ってきました。

現在は、「働く環境整備の充実」に重点を置き、新たな体制の下で取り組みを推進しています。2026年度からはこれに加え、組織全体で仕事の「やりがい」を醸成する活動へ取り組みを拡大しました。新たな推進体制として、経営企画本部長を責任者とし、推進担当部署と公募で集まったメンバーによる「Good Work LABO」を立ち上げました。「やりがい」を向上させる活動では、従業員向けアンケートから抽出した課題に対し、推進担当部門が各職場や「Good Work LABO」と対話しながら、改善施策の検討・実行を進めることで、「やりがい」の向上を従業員



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・環境をつくり上げる。



参画の下、推進します。今年度は、対話を通じて、個人と組織の信頼関係を強化する取り組みを進めていきます。

戦略的アプローチと具体的な取り組み

コミットメントと経営課題解決への貢献ストーリーを可

視化するため、経済産業省が推奨する「健康経営戦略マップ」を更新・公開しています。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、職場環境の整備や心身の健康確保、エンゲージメントの向上などの具体的な施策を展開しています。

主な取り組み

- ・従業員への意識調査・エンゲージメント測定の実施
- ・栄養バランスを考慮した食事メニューの提供
- ・健康促進や一体感を高める社内イベントの実施（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やeラーニングによるヘルスリテラシー向上支援
- ・敷地内フィットネスジム・パワーナップエリアの設置や運動機会の提供
- ・メンタルヘルスの促進（カスタマーハラスメント方針の整備、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](#)



労働生産性とエンゲージメントの定点観測

活動の実効性を高めるため、指標を設定して経年変化を分析し、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。

今後は働きがいのある会社を目指す活動に併せ、指標や測定方法の見直しを行い、新しい評価基準で効果検証を行う予定です。

プレゼンティーズム損失金額[※]

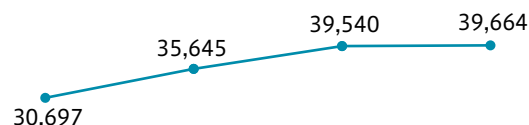
従業員の健康状態が労働生産性に与える影響を把握するため、生活習慣・健康意識などの従業員の心身の状態を測定する意識調査の自己評価データを用いてプレゼンティーズム損失金額を測定しています。

近年の数値推移は、増加傾向が見られますが、これは従業員一人ひとりの健康意識が高まり、自らの健康管理を意識した行動変容したことにより、自己評価が厳密化したことを反映したものと分析しています。一方で、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り、これまでの健康経営施策が一定の効果を上げていていると評価しています。分析の結果、睡眠不足が損失金額に影響していることが明らかになったため、睡眠改善に向けた取り組みを開始します。

今後は、働きがい向上活動に合わせた測定方法の見直しを行いながら、職場環境の改善施策を一層強化することで、プレゼンティーズム損失金額の低減及び労働生産性のさらなる向上を着実に目指していきます。

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)



2022年度	2023年度	2024年度	2025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

エンゲージメントの測定

年に一度の意識調査では、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、従業員が仕事に関する活力・熱意を示す「働きがい（ワークエンゲージメント）」や組織に対する「心理的な結びつき（従業員エンゲージメント）」を測定しています。

得られた測定結果から従業員のニーズや課題を特定し、教育研修プログラムや組織活性化施策のテーマ設定に活用することで、指標の改善を図っています。

今後は新たな評価基準に基づいた効果検証を進め、安心・安全な就労基盤の維持と全社的なエンゲージメント向上を着実に推進していきます。

「働きがいのある会社」の実現に向けた活動へと注力していきますが、働く環境の改善活動も引き続き推進していきます。

ワークエンゲージメントの推移

単位:pt



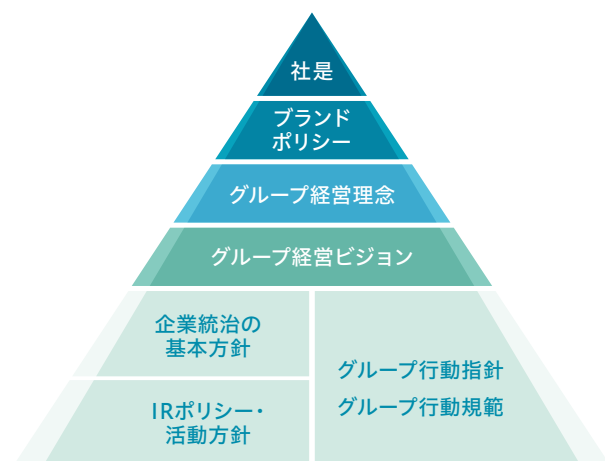
2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
--------	--------	--------	--------

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。

「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。

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。

サプライチェーン全体での人権デューディリジェンス

当社グループは、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。

調達方針において人権・労働環境への配慮、法令・倫理

の遵守を取引先に求めており、パートナーとの対話や情報共有を通じて、持続可能な調達基盤の構築を目指しています。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。ESG調査※では、サプライヤーに対し、法令・倫理、労働環境、人権、環境、情報管理などに関する確認を行っています。

※ESG調査の詳細は、P55をご参照ください。

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。

一方、人権リスク評価は未実施であり、今後の重要課題と認識しています。まずは現状把握と優先課題の整理から着手し、段階的な管理基盤の整備を検討しています。



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。

安定供給を支える基盤として

当社グループは、事業活動を支えるサプライチェーンにおいて、安定供給、品質確保、人権尊重、環境配慮を重要なテーマと捉えています。原材料の調達から製造・組立、販売に至るまで、取引先の皆様と連携しながら、持続可能な

調達活動を進めています。

近年、地政学リスクや自然災害、原材料価格や物流コストの変動など、サプライチェーンを取り巻く環境は複雑さを増しています。このような変化に適応するため、当社グループでは、調達先の皆様と対話を重ねながら、品質管理や供給体制、法令遵守、人権への配慮、BCP体制を確認し、必要に応じて改善につなげています。

今後も、サプライチェーン全体の透明性と強靱性を高め、製品を安定的にお届けすることを通じて、お客様、取引先、地域社会、株主・投資家の皆様と共に、持続可能な企業価値の向上を目指します。

責任ある調達の推進（調達方針）

当社グループは、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策定し、WEBサイトで公開しています。取引先の皆様とは、単なる購買取引ではなく、当社グループの価値創造を支える重要なパートナーとして、対話と相互理解を重ねながら、責任ある調達の実践を継続していきます。

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](#)。



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

グリーン調達ガイドライン

環境負荷の低減に向けて、グリーン調達ガイドラインに基づく調達活動を推進しています。使用禁止化学物質や化学物質の変更管理などの基準を設け、取引先の皆様にご協力いただきながら、環境に配慮した部品・材料の調達に取り組んでいます。今後も、環境配慮型製品の提供と併せて、調達段階からの環境対応を一層進めていきます。

取引先との対話を通じた ESG リスク管理

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。そのため、取引先との対話を通じて、ESG に関するリスクと機会の把握・評価を行っています。

2025年度は、国内取引先上位150社を対象にサプライチェーンへの ESG アンケートを実施しました。アンケート結果では、環境・社会・ガバナンスの3分野のうち、環境項目は相対的に一定の対応が進んでいる一方、社会及びガバナンス項目には改善余地があることが確認されました。特に、環境項目では温室効果ガス排出量の目標設定、社会項目では紛争鉱物・人権対応、ガバナンス項目ではセキュリティ対策や倫理・コンプライアンス教育が課題とし

て挙がりました。

当社グループは、こうした結果を踏まえ、改善が必要な項目についてサプライヤーへの働きかけを行い、サプライヤー評価への反映方法や調達方針の見直しも含め、サプライチェーン全体で ESG 対応を高めていきます。

2025年度アンケート実施概要

対 象	国内取引先（調達・物流業者）上位150社
期 間	2025年9月11日～10月31日
設問数	74問

環境

- ・環境方針
- ・温室効果ガス排出量の目標設定
- ・エネルギー、水、廃棄物
- ・化学物質管理
- ・生物多様性

社会

- ・従業員の安全衛生と健康
- ・労働条件・人権問題・DEI
- ・キャリアマネジメントと教育方針
- ・紛争鉱物に関わる調達
- ・外国人技能実習生の受入れ
- ・サプライチェーン

ガバナンス

- ・倫理・コンプライアンス
- ・相談窓口の設置状況
- ・情報セキュリティ
- ・品質
- ・地域社会

パートナーシップの強化

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。調達先との関係は、安定供給を支えるだけでなく、品質向上やリスク低減、持続可能な成長にもつながるものと考えています。年に一度開催する「アネスト岩田パートナーズミーティング」などを通じて、各拠点で多様な取引先の皆様と交流し、情報共有と相互理解の促進に取り組んでいます。

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」ことを自覚し、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貢献します。

さらに、事業所が立地する地域においては、地域社会との共存共栄を重要な活動と位置付け、地域貢献活動に取り組んでいます。

地雷除去支援用圧縮機のトライアルを開始

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、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います。

当社グループは、2025年3月、英国NGO「HALO Trust」に走行機能付き式地雷除去支援用圧縮機を寄贈しました。現在、ウクライナでトライアルを開始しており、試験期



トライアル中の地雷除去支援用圧縮機

間を経たのち、本稼働へ移行する予定です。本製品は、作業者の安全確保に寄与するとともに、オイルフリー式の採用により、潤滑油の混入による土壌の二次汚染防止にも貢献します。

国際女性デー記念スプレーガンの発売

塗装・塗布現場における女性の働きやすい環境づくりに貢献するため、『塗装の未来を彩るプロジェクト』を始動しました。

その一環として、塗装業界におけるジェンダー平等への関心を高めるため、国際女性デーの象徴であるミモザの花をあしらった記念モデルのスプレーガンを発売



しました。誰もが活躍できる社会・現場づくりに貢献する製品開発を推進しています。

地元地域との交流・雇用の創出

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、近隣住民や従業員の家族との交流を進めています。定期的な施設見学会や地域交流イベントを通じて、当社の商品や事業活動への理解を促進し、相互理解と共生関係の強化を図っています。

国内では、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、人材の育成・確保と継続的な雇用機会の創出による地域経済の活性化に取り組んでいます。

海外拠点でも、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。



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

当社グループは、幅広いステークホルダーとの対話を通じて、期待や課題を把握しています。得られた意見は社内で共有し、方針や施策の改善に活用しています。

株主・投資家との建設的な対話

当社は、株主・投資家の皆様との建設的な対話を通じて、当社グループの事業内容、成長戦略、資本政策、株主還元、サステナビリティへの取り組みについて、分かりやすく情報を発信しています。機関投資家・アナリストに対しては、決算説明会、個別面談、スモールミーティングなどを実施し、個人投資家の皆様とは説明会や株主アンケートなどを通じて対話を行っています。また、株主総会やIR活動を通じていただいたご意見を社内で共有し、経営方針や施策の改善に活用しています。

機会	頻度
機関投資家向け 決算説明会	通期・中間期
個別IR面談	四半期ごと
スモールミーティング	通期・中間期
個人投資家向け説明会	年2回以上
英文開示	決算資料等で実施

顧客・消費者

対話テーマ

- 品質
- 製品ニーズ
- 課題解決

反映先

- 製品開発
- 品質保証
- 販売・サービス戦略

地域社会

対話テーマ

- 地域共生
- 環境
- 雇用

反映先

- 地域貢献活動
- 社会
- 環境活動

従業員

対話テーマ

- 働きがい
- 人材育成
- 福利厚生

反映先

- 中期経営計画
- 資本政策
- IR活動

取引先・パートナー

対話テーマ

- 品質
- 安定供給
- 技術開発

反映先

- 調達方針
- サプライチェーン管理
- 共同開発
- 新規事業

株主・投資家

対話テーマ

- 成長戦略
- 資本効率
- 株主還元

反映先

- 人事制度
- 教育研修
- 人的資本推進施策



価値創造を支える基盤

社外取締役メッセージ

100周年の
「第二創業期」を迎えた
アネスト岩田のモノづくり社外取締役
しまもと まこと
島本 誠

国内でも稀有な100年企業である当社の歩みは、顧客に真摯に向き合ってきた歴史そのものです。一方で伝統ゆえの「守り」の姿勢も感じていたため、経営陣の若返りとともに変革へと舵を切った現在の動向には大きな期待を寄せています。

「第二創業期」において重要なのは、間雲な変化ではなく自らの強みと弱みの再定義です。100年間、グローバルで支持されたモノづくりのコアコンピタンスを見極めた上で、「Vision2035」で示された方向性を、実効性のある具体的なアクションプランへと落とし込む必要があります。さらに、脱炭素や省エネといった地球規模の課題に対応し成長を確実にするには、限られたリソース（ヒト・モノ・カネ）を成長領域へ最適かつスピード感をもって戦略的に集中配分することが不可欠です。

今後どういった市場にどんな価値を提供するのか。私自身の経験や知見も活かしながら経営を客観的に支援・監督し、新たな100年へ向けた持続的な成長と企業価値向上に貢献してまいります。

戦略人事の課題を
解決する鍵は、
実行の有無にある社外取締役
かなやま たかひろ
金山 貴博

当社は安定感・安心感の高い会社であり、社員はまじめで実直だと感じます。一方、戦略人事の取り組みでは一歩を踏み出すことにためらう自信のなさが垣間見えることがあります。2026年5月に策定した「Vision2035実現に向けたマスタープラン」では、当社の課題と目標とのギャップを真摯かつ的確に捉えています。課題解決の鍵は、計画の優劣ではなく、決断の良否でもなく、実行の有無です。同年4月より機能横断的な経営体制を敷くためCxO制を導入し、グローバルガバナンス強化と市場対応力向上のため事業戦略本部をエリア別に再編しました。所期の効果が表れ始めていますが、組織改正は万能薬ではなく、組織の機能は人しだいです。タテ・ヨコ・斜めに密度の濃いコミュニケーションをとりつつ、強い意志と覚悟のもと、やり切ることが求められています。100年企業としての存在価値と今後進むべき方向が明確となり、社内全員が腹落ちしたところ です。当社が独自の成長を遂げ企業価値が向上するよう、社外取締役としてしっかりと伴走していくつもりです。今後のアネスト岩田に引き続きご期待ください。

新しい経営体制で
変革を進める今こそ、
ガバナンスが試される社外取締役（監査等委員）**新任**
ふじた かずひさ
藤田 和久

総合商社では法務・内部監査業務に、製造業ではリスクマネジメント業務に、グローバルな視点から従事してまいりました。当社では社外取締役 監査等委員として、こうした専門性を活かし、アネスト岩田のグローバルガバナンス体制の構築に携わり始めています。海外拠点の拡大が進む中、各国の法規制や商慣習の違いに起因するリスクの増大を実感しており、監査等委員の立場からも、グループ全体を貫くガバナンス・コンプライアンス体制を実効あるものとしていくことが一層重要になると考えます。

一方で、経営陣・従業員が課題から目を逸らさず、誠実に向き合う企業文化には強い信頼を置いています。そうした中、2026年は創業100周年・第二創業期を迎える年となりました。新たな経営体制のもとで変革を進める今こそ、さらなる成長への好機であり、企業のガバナンスが試されると捉えています。取締役会における実質的な議論を一層深め、経営の透明性とスピード感を両立させる助言を続けることで、持続的な企業価値の向上に貢献してまいります。



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 CEO

みよし えいすけ
三好 栄祐

取締役在任期間

3年

取締役 専務執行役員 CTO
開発技術本部長おおさわ けんいち
大澤 健一

取締役在任期間

6年

取締役 常務執行役員 CSO
事業戦略本部長いわた ひとし
岩田 仁

取締役在任期間

1年



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

3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

1年

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

4年

社外取締役(監査等委員)
(独立役員)おおはし れいこ
大橋 玲子

取締役在任期間

5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

5年

社外取締役(監査等委員)
(独立役員)ふじた かずひさ
藤田 和久

取締役在任期間

新任

役員構成

当社は、ガバナンス体制及び事業戦略の実現を支える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	大橋玲子	白井裕子	藤田和久	
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です。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・健全性の確保に向けて監督・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です。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

コーポレートガバナンス部長メッセージ

コーポレートガバナンス部は、持続的な企業価値の向上とさらなる成長を支える基盤として、グループ全体のガバナンス強化に取り組んでいきます。特に、海外グループ会社の増加・事業領域の拡大を踏まえ、各地域の特性を尊重しながら、グループとして共通するガバナンスの考え方や仕組みを整備するとともに、DX/AIを活用した管理体制の仕組み化を推進し、実効性の向上を図ります。経営陣や各部門、海外拠点との連携を深め、リスクを適切に管理するとともに、健全かつ迅速な意思決定を支えることで、グループ全体の成長力を高め、長期的な企業価値の向上に貢献していきます。

コーポレートガバナンス部長
おかだ ともこ
岡田 智子



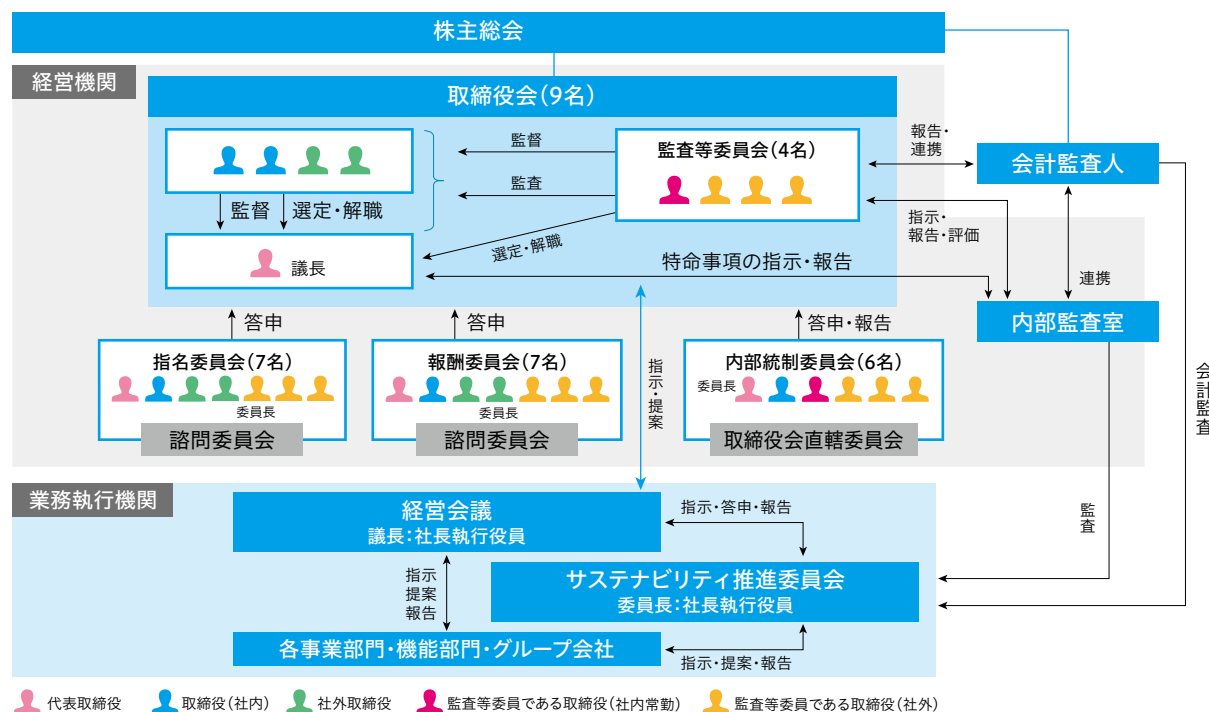
当社は、持続的な成長と企業価値の最大化を実現するため、取締役会による監督機能と業務執行の機動性を両立させるコーポレート・ガバナンス体制を構築しています。

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委員会・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(2026年6月25日現在)



会議体一覧

会議名	議長/委員長	開催頻度	目的
取締役会	代表取締役	月1回以上	取締役全員をもって構成し、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	—	月1回以上	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	—	不定期	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	月1回以上	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。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
指名委員会	社外取締役	年2回以上	取締役会の任意の諮問委員会で、代表取締役、取締役6名(うち、社外取締役5名)の7名で構成し、事務局はガバナンス担当責任者が担当。後継者計画を含む取締役・執行役員の指名に関する事項を検討し、取締役会に答申または報告する
報酬委員会	社外取締役	年2回以上	取締役会の任意の諮問委員会で、代表取締役、取締役6名(うち、社外取締役5名)の7名で構成。事務局は経営企画担当責任者が担当。取締役・執行役員の報酬、賞与、その他の職務執行の対価として受け取る財産上の利益の決定に関する事項を協議し、取締役会に答申または報告する
内部統制委員会	代表取締役	年5回	取締役会傘下に設置された任意委員会で、代表取締役及び非業務執行取締役、経営企画担当責任者で構成。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	月1回以上	取締役会で選任された執行役員のうち議決権を持つ7名(取締役兼務者含む)と統括部長で構成。当社グループにおける経営にかかる方針や戦略を審議し、取締役会に移譲された業務執行に関する事項について意思決定を行う
サステナビリティ推進委員会	社長執行役員	年4回	経営会議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、必要に応じて経営会議に答申・報告する

経営機関における取締役の出席状況(2025年度)

	三好	大澤	岩田	深瀬 ^{※2}	島本	浅井 ^{※2}	金山	武田	松木 ^{※4}	大橋	白井
取締役会	14/14 [★]	14/14	11/11 ^{※3}	3/3	14/14	3/3	11/11 ^{※3}	14/14	13/14	14/14	14/14
監査等委員会	—	—	—	—	—	—	—	16/16 [★]	15/16	16/16	16/16
指名・報酬委員会	8/8	—	6/6	—	8/8	2/2	6/6	—	7/8 [★] (指名)	8/8	8/8 [★] (報酬)
内部統制委員会	3/3 [★]	—	3/3	—	—	—	—	3/3	3/3	3/3	3/3

※1 2026年3月31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 2025年6月25日開催の第79期定時株主総会の終了をもって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 2025年6月25日開催の第79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を記載しています。
※4 2026年6月26日開催の定時株主総会の終了をもって取締役を退任しました。

取締役会活動報告

2025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
- 年度経営方針及び事業計画の策定
- 中期経営方針及び中期経営計画の更新
- グループの資本政策の見直し
- 中長期成長戦略の策定
- 新規事業やM&Aの推進

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。2025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、年に一度その実効性について分析・評価を行っています。抽出さ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(2026年4月)

対象：2025年4月～2026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(2026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

2025年度の評価

アンケート結果及び取締役意見交換会での議論を踏まえ、前年度以前に認識した課題への継続的な取り組みにより、取締役会の議論の充実等に一定の改善が認められました。

2024年度以前に抽出した課題への取り組み状況

前年度以前に認識した課題について、取締役会及び取締役による意見交換会で継続的に検討しました。2025年度は、特に「取締役会の在り方」及び「あるべき経営人材像」に関する議論を進めました。各課題の進捗状況及び今後の対応方針は、以下のとおりです。

- ① 指名・報酬委員会での取締役報酬体系に関する審議報告を踏まえた取締役会での議論の深化**
海外居住者への株式給付制度の適用可否を検討しましたが、継続検討事項としました。また、取締役及び執行役員の報酬体系について、事務局が外部情報を収集・整理しました。2026年度は、委員会運営の実効性と効率性を高めるため、指名委員会と報酬委員会を分離しました。今後は、報酬委員会において、役員報酬体系全体の整合性を含め、より具体的な検討を進めます。
- ② 取締役を含む経営人材の育成・確保に関する議論**
外部コンサルティング会社による「あるべき経営人材像」の分析を基に、取締役意見交換会で、当社が求める経営人材について議論しました。今年度は、この議論の結果を踏まえ、指名委員会においてサクセッションプランの策定に向けた議論を進めます。
- ③ 将来の役員候補者を含む育成・研修のあり方の再検討と制度化に向けた検討の継続**
「あるべき経営人材像」に関する議論を踏まえ、2026年4月1日付のCxO制の導入及び組織変更において、現経営陣及び将来の役員候補者の役割・責任を見直しました。今後は、各ポジションに求める役割及び必要なスキルを明確化し、それに基づく育成・研修計画を策定します。
- ④ 当社取締役会の在り方に関する議論**
取締役意見交換会で、当社取締役会が目指す姿について複数回にわたり議論し、今後重視すべき論点を共有しました。一方で、取締役会の役割や運営の在り方については、引き続き整理すべき点が残っています。今後は、現状認識と課題を改めて共有した上で、当社取締役会が目指す姿とその実現に向けた具体策について議論を進めます。
- ⑤ 社外取締役による株主等との対話に関する議論**
株主総会後の懇親会における対話の機会や、統合報告書等を通じたメッセージの発信など、株主等との対話の機会を確保しています。今後は、株主等との対話の充実に向けて引き続き議論を深め、必要に応じた環境整備や取り組みを図っていきます。

一方で、重要テーマに関する審議の充実、株主等との対話体制、経営戦略・中期経営計画の進捗に対する継続的な監督については、改善が必要であると認識しています。以上を総合し、当社取締役会全体の実効性は概ね確保されていると評価しました。

2025年度の評価結果を踏まえた今後の取り組み

今回の評価を通じて、実効性のさらなる向上に向けた優先課題として、以下の事項を認識しました。

- ① DX・AI 活用やサステナビリティ推進、人材の育成・確保をはじめとした、中長期の経営戦略、資本配分、事業ポートフォリオ等の重要テーマに関する包括的な審議の充実**
- ② 社外取締役を含む株主等との対話体制及び対話内容の取締役会への還元強化**
これらの課題は、取締役会及び取締役意見交換会の年間計画に組み込み、事前の論点整理や資料提供の充実、審議時間の確保を図りながら、具体的な対応方針を検討します。また、株主等との対話については、目的、実施主体、対象及び取締役会への報告方法を整理し、運用方針の策定を進めます。

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

			定期同額給与	業績連動報酬	業績連動株式報酬
目的			基本報酬	短期インセンティブ	中長期インセンティブ
形態			固定報酬	変動報酬	
業績評価指標			－	連結経常利益	中期経営計画の最終年度における連結売上高・EPS目標の達成率
給付			金銭		株式と金銭
対象	取締役	社内	○	○	○
		社外	○	－	－
	監査等委員である取締役	社内	○	－	－
		社外	○	－	－
限度額	取締役		年額300百万円以内（うち、社外取締役分40百万円以内）		当社から信託への拠出上限額：3事業年度で130百万円 給付対象となる株式数：1事業年度当たり44,000ポイント（1ポイント＝1株として換算）
	監査等委員である取締役		年額60百万円以内	－	－

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（2025年度）



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、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（2026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)

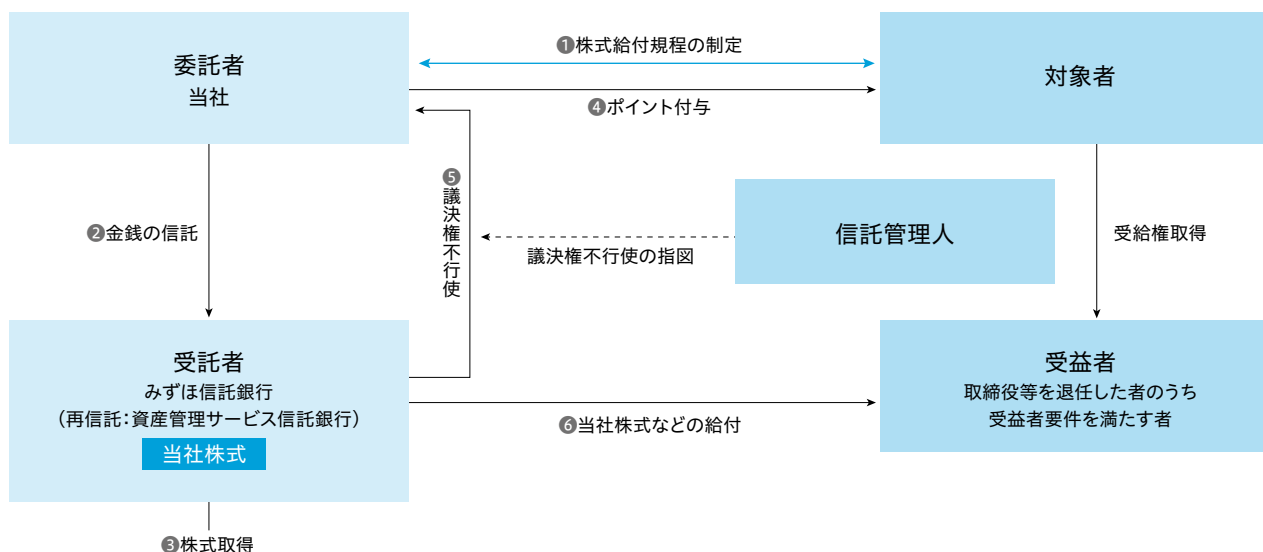
業績連動型株式報酬

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



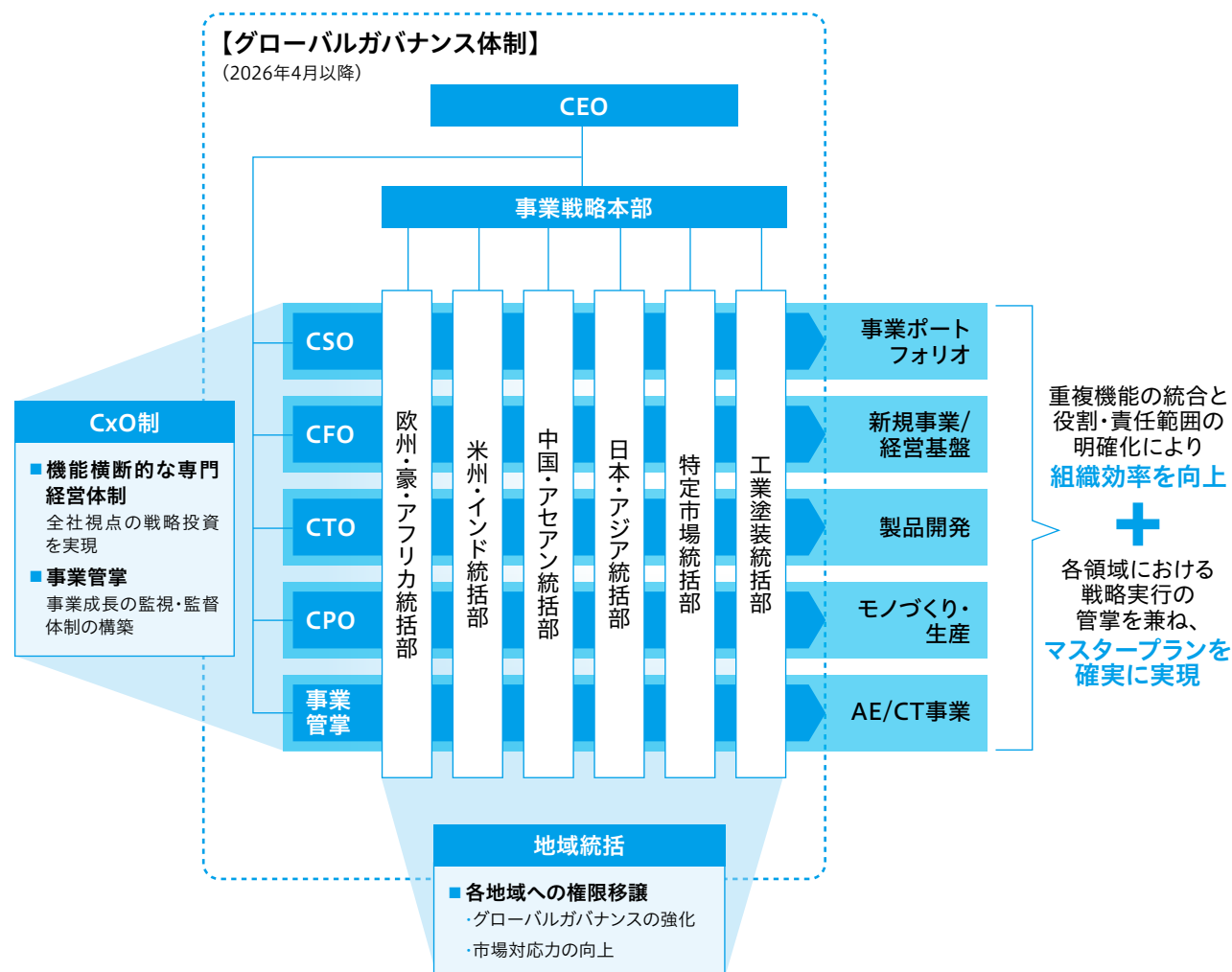
CxO制×地域統括制によるグローバルガバナンスの強化

2026年4月より、全社横断の専門経営を担うCxO制と、各地域への権限移譲を進める地域統括制を組み合わせた二軸のマトリクス型組織へ移行しました。グループ全体での統制と地域ごとの機動的な意思決定を両立し、グローバル事業の透明性・実効性・持続性を高めます。

海外売上上の拡大と事業領域の広がりに伴い、グループ全体を横断して経営資源とリスクを管理する体制の重要性が高まっています。新体制では、CxOが財務、製品開発、生産、事業戦略、新規事業・経営基盤などの専門領域を全社視点で管掌し、グループ共通の方針・基準に基づく経営管理を推進します。

一方、地域統括は、日本・アジア、中国・アセアン、米州・インド、欧州・豪・アフリカの各地域において、市場環境や顧客ニーズを踏まえた事業運営を担います。本社による統一的な監督と、地域への適切な権限移譲を組み合わせることで、各地域の自律性を確保しながら、グループ全体としての意思決定の一貫性と説明責任を高めます。

これにより、海外子会社を含むグループ全体の情報連携、経営状況の把握、投資判断、事業ポートフォリオ管理を強化し、Vision2035の実現を支えるグローバルガバナンスの確立を目指します。





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2025年度は、国内の全従業員を対象に、社内規程の遵守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コーポレートガバナンス部長が受け付け、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でき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、年1回、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

- 人材の確保及び活用
- 労働問題

③ITに関するリスク

- ITの活用 ●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等の会計処理

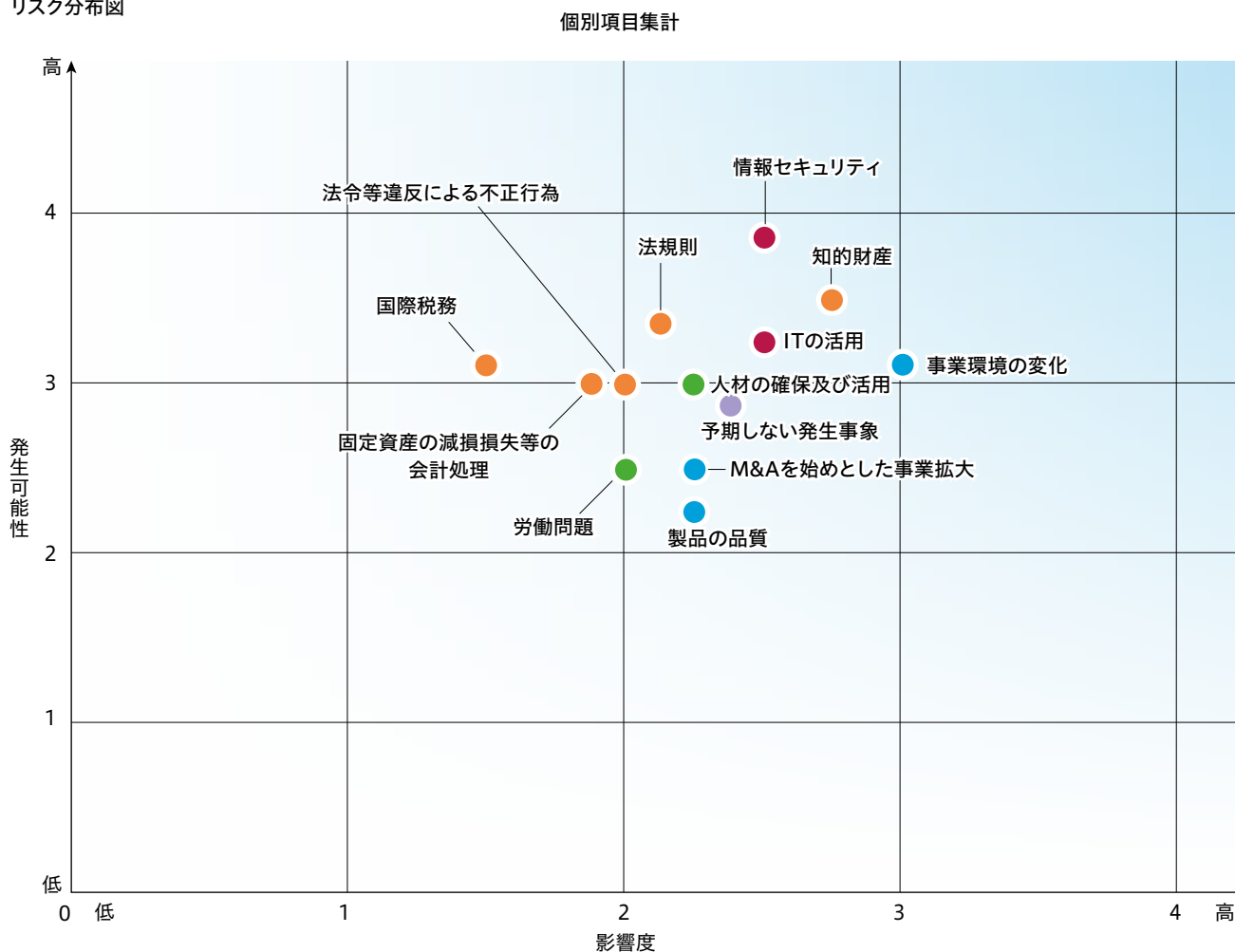
⑤その他のリスク

- 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
	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	- 適切なグループ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等の会計処理	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とどめる供給体制の確立と事業活動の強化推進

※ 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