



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

### 環境方針

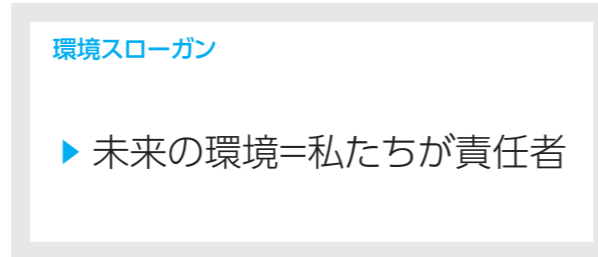
地球環境に与える影響を常に認識し、環境汚染防止を継続的に推進する。

- ・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

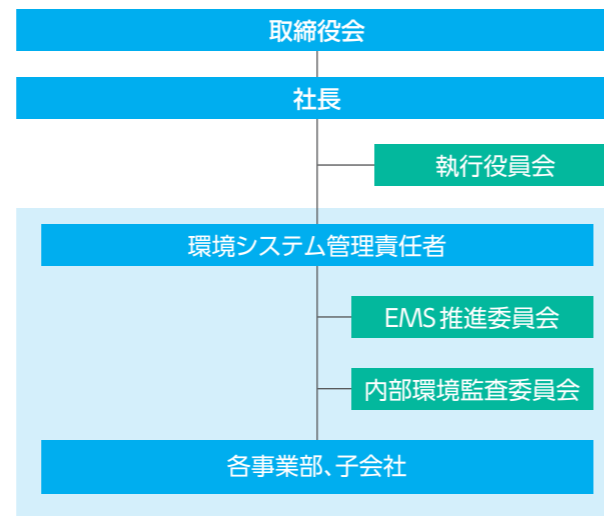
### 環境マネジメント体制

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

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



#### EMS推進体制



### 環境にやさしい製品・技術

#### 環境負荷を低減するオイルフリースクロール圧縮機

空気圧縮機は、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あり、その消費電力は、工場設備で消費される電力全体の約20～25%を占めます。そのため、環境負荷やコストの面からエネルギー効率の向上が求められています。

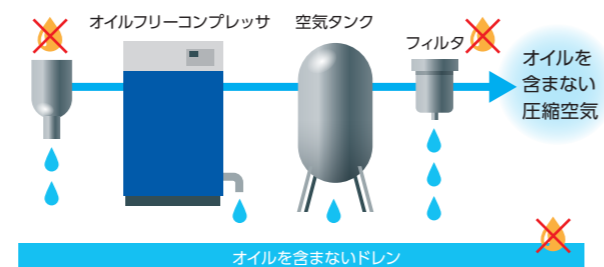
当社が強みを持つスクロール圧縮機は、圧縮機本体の内部に特殊コーティングを施すことによって高度な気密性を確保しており、高い圧縮効率を実現しています。それにより、少ない電力で圧縮空気を作り出すことが可能となりました。

また、潤滑油を使用しないオイルフリータイプの場合は、駆動時に排出されるドレン\*や圧縮した空気に油分が含まれないため、水質汚濁や大気汚染を防ぎます。加えて、オイルフリータイプの圧縮機が普及すると潤滑油の

使用量が減少するため、製造時に排出されるCO<sub>2</sub>の削減にも貢献します。

当社の圧縮機を採用いただき、お客さまの省エネルギー化やCO<sub>2</sub>排出量削減の実現に貢献することで、社会全体の環境負荷低減に努めています。

\*空気圧縮時にコンプレッサ内で凝縮する水。規定値以上の油分を含むドレンは産業廃棄物として扱われる。

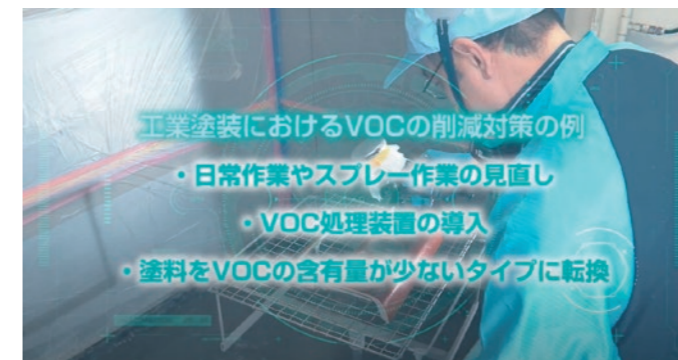


オイルフリータイプの場合は油分が含まれない

#### 環境ニーズに対応した塗装機器

塗料には、大気汚染の原因になる揮発性有機化合物(VOC)が含まれています。そのため、多くの国や地域で塗装に関する溶剤排出において厳しい法規制が設けられています。

当社は、環境保全の先進地域である欧米の環境規制に適合した製品の開発にいち早く取り組み、1994年には世界で初めて欧州環境規制に適合したスプレーガンを上市しました。現在は、希釈に有機溶剤を使わない水性塗料など環境配慮型塗料に最適な塗装機器や塗装ミ



環境省「工業塗装における揮発性有機化合物(VOC)排出抑制対策の紹介」動画制作に協力

ストの排出、塗装時の投入資源を低減させる製品を開発し、世界各国で進む環境規制に対応するスプレーガンを販売しています。当社の製品を通じて、環境にやさしい塗装の普及に貢献します。

関連して、日本塗装機械工業会(CEMA)様からのご依頼により、環境省が作成する塗装工程におけるVOC削減に関する動画の制作に協力しました。2021年2月より当社ウェブサイトなどで公開していますので、ぜひご覧ください。



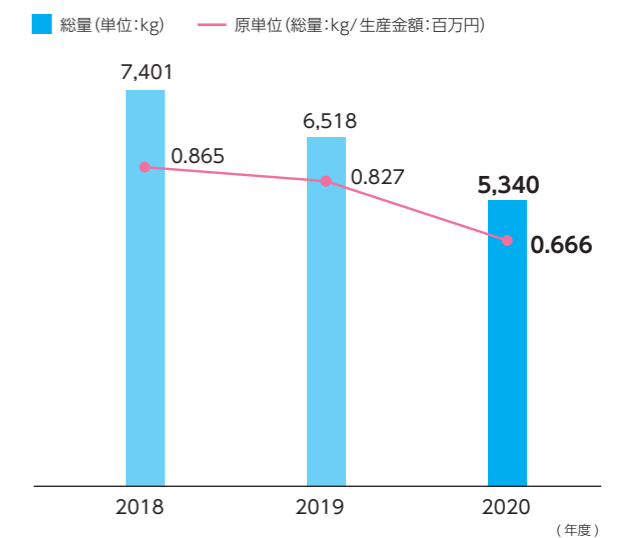
動画はこちらからご覧いただけます

### 環境汚染防止

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

特定化学物質使用量の減少は、新型コロナウイルス感染症の影響による事業活動の制限などを受け、主として本社での試験用途と秋田工場での生産使用量が減少したことなどによるものです。

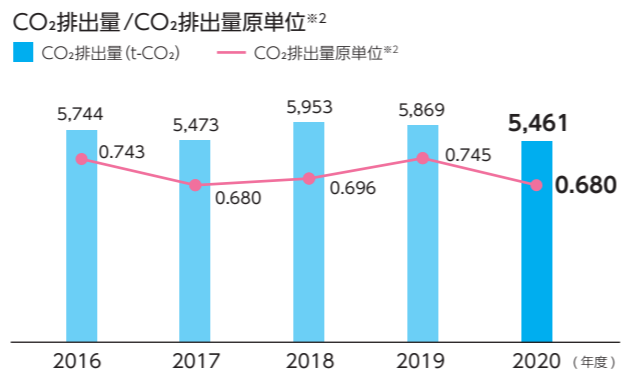
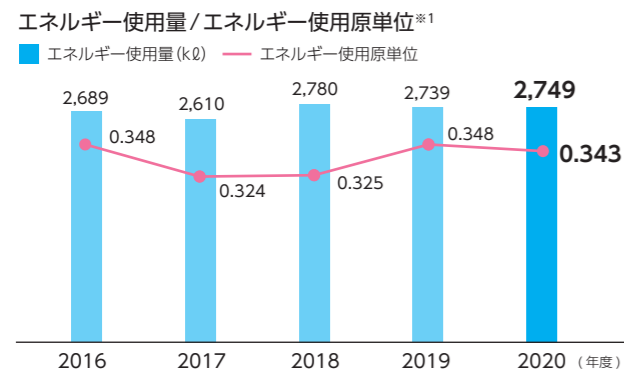
#### 特定化学物質使用量



### 温室効果ガスの削減、省エネルギー

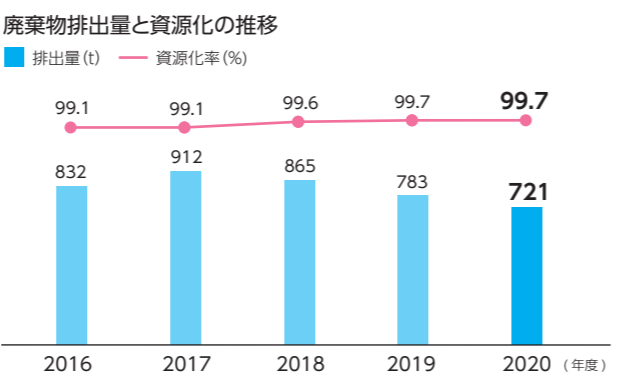
当社は、すべてのエネルギー使用量の削減に努め、排出される温室効果ガス(CO<sub>2</sub>)を削減し、地球温暖化の防止に貢献しています。エネルギー管理規程を定め、電力削減を中心とした省エネルギー活動を推進しています。

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、使用電力量などのエネルギー削減に努めています。



### 廃棄物の削減

すべての国内拠点において、3R(Reduce・Reuse・Recycle)を推進し廃棄物の資源化率95%以上(目標値)を維持しています。また、製品の開発・生産においても3Rの考えに基づき、お客さまが廃棄・資源化しやすい製品・システムづくりに努めています。



## 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、当社は世界で広く人材を求めるとともに、グループ行動規範でも掲げているように、従業員

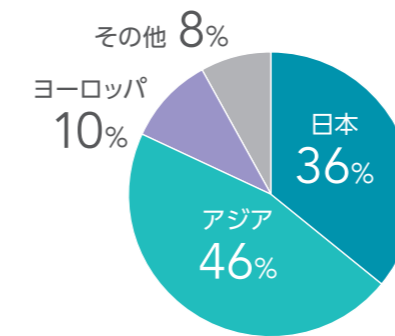
がその能力を発揮できるよう、差別のない、安全・健全な職場環境の確立・維持の推進と、一人ひとりの能力と適性を尊重した国際的な人材配置体制の最適化に努めます。

### 誰もが働きやすい職場の実現に向けて

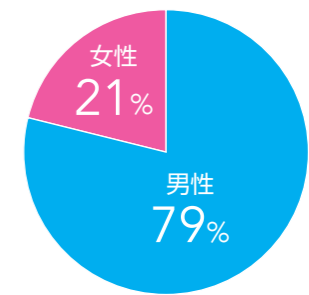
当社は、未開拓なソリューションに挑戦し、常にイノベーションを生み出していく「真のグローバルワン・エクセレントメーカー」になることを目指しています。革新的な技術・製品の創造において、重要なキーワードのひとつが

多様性です。そのため、性別や人種、年齢、経歴などにとらわれず、さまざまな価値観を持った従業員一人ひとりが自らの能力を最大限に発揮し、そこから生まれる多様な発想を尊重する組織運営の実現に努めています。

グループ従業員地域別分布割合



従業員男女比率(日本)



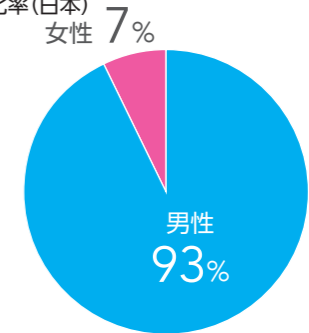
### 女性活躍の推進

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

行っています。そうした活動を通して、性別にとらわれず、誰もが働きやすい職場づくりに努めています。

性別特有の健康問題への理解や従来の慣習、ロールモデルの有無など、女性活躍を推進するにあたっては重要な項目となるものが存在します。当社では、有志の女性従業員をメンバーとした女性の働き方を取り巻く課題を考える活動チームの発足や管理職をはじめとしたダイバーシティに対する意識改革の推進など、さまざまな施策を検討・実

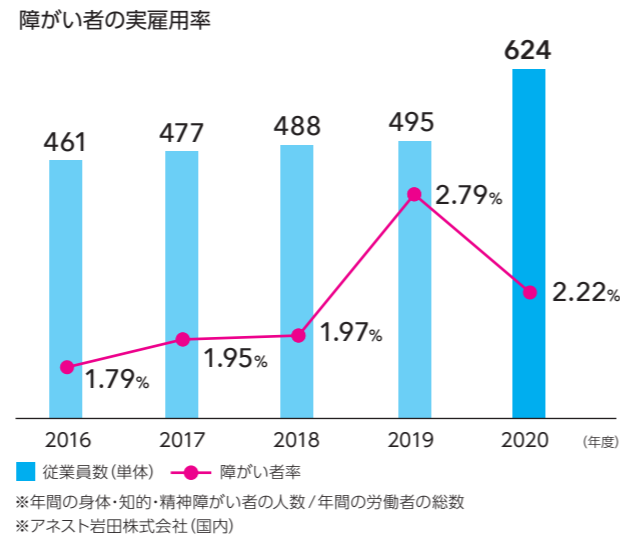
管理職男女比率(日本)



## 障がい者雇用

当社は、社会共通の使命である福祉の向上を目指して、障がい者の就業支援及び就労機会拡大に努めています。

2019年1月から農園型障がい者雇用支援サービスを導入し、運営を開始しました。屋内農園を利用して育てた野菜は当社食堂へ、ハーブはハーブティーとして本社の交流施設であるコミュニケーションラウンジで提供しており、従業員の健康増進やリラクセス、満足度向上につながっています。今後も障がい者が共に働く喜びを持てる職場環境づくりに取り組みます。



## 採用に関する基本的な考え方

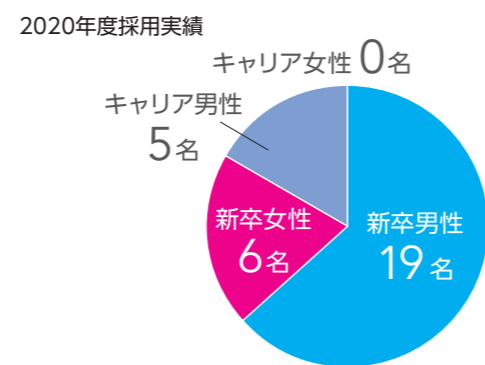
人材採用においては、継続した新卒採用を実施しながら、一方で即戦力となる人材をキャリア採用することで、100年企業に向けた人員体制の拡充を図っています。

入社後の従業員に対しては、社是「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になれるように、さまざまなかたちでの人材育成を進めていきます。

## 人材育成

当社では、さらなる価値の創造を実現できる組織づくりの一環として、人事制度の見直しを図るとともに、教育・研修の充実に取り組んでいます。従業員に対しては入社が内定してからキャリアのステージごとに行う階層別研修やそれぞれが配属された事業部内において実施する専門的な教育のほか、語学研修や通信教育といった自己啓発支援により、スキルアップを図っています。

2020年度は、初めての試みとして、若手社員が主体となって全社課題に取り組むプロジェクト型研修を実施しました。対象者は、当社の実像を捉え、主体的な問題意識



を醸成し、会社と自分の関わりを見つめ直すためのワークショップに参加したのち、チームごとに全社課題の解決を目的としたテーマを設定し、活動を進めています。この活動を通して、若手社員間のコミュニティの形成・チャレンジする風土の醸成を図っています。

また、従業員一人ひとりの挑戦を促し、チャレンジが報われる風土をつくり上げるために制度の見直しを行い、2021年度から新たな人事制度を適用しています。管理職候補者の早期育成、専門性の高い人材の育成を行い、働きがいのある会社の実現を目指しています。

## 人材育成に関する制度及び研修の一例

制度名/研修名	対象	内容
新入社員基本教育	新卒新入社員	3か月ほどかけて、社会人として必要なスキル・マインドの習得を促す基礎教育や各部門研修、工場実習を行う
職場内教育(OJT)制度	新卒新入社員	先輩社員が2年間専属で、仕事に必要な知識や技能について実務指導を行う
エルダー制度	新卒新入社員	社歴が浅い先輩社員がエルダーとなり、対象者の会社生活のサポートを行うとともにエルダー自身の成長を促す
新入社員フォローアップ研修	新卒新入社員	入社10か月後に自身が目指す人材像を宣言する場を設けることで、改めて当社社員としての自覚を深める
キャリア入社社員基本教育	キャリア入社社員	アネスト岩田フィロソフィをはじめ、会社生活に必要な知識を学ぶ
海外派遣研修	選抜者	グローバル人材としてのキャリア形成を促すことを目的とし、海外子会社への短期派遣を行う
OJT指導員研修	指導員対象者	面談場面のケーススタディ演習などを通じて、指導員としての役割の理解促進とスキル向上を目指す
リーダーシップ研修	幹部候補生	求められるリーダーシップとは何か、また今後自分たちがどのような行動すべきかを考え、各々が行動計画を立てることで目指すべき将来像を明確にする

## シニア人材の活用

日本においては少子高齢化による生産年齢人口の減少が深刻さを増し、あらゆる業種での人手不足が大きな問題となっている中で、豊富な経験とスキルを持つシニア人材の活用は企業のサステナビリティを実現するうえで重要な

鍵であると考えています。当社では、シニア人材の熟練した技術やノウハウによる組織強化と若手従業員への技術伝承促進のため、2021年度より定年を65歳まで引き上げました。

## ライフ・ワークバランス

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

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

### 当社が実施する働き方改革の一例

#### 柔軟な働き方の推進

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

#### ライフイベントへの支援

- ・出産祝い金の支給

- ・子どもが満3歳になるまで取得可能な育児休暇
- ・育児休業中の通信教育支援
- ・法定休業の他、介護の必要がなくなるまで継続可能とした勤務時間短縮制度
- ・育児や介護を理由として退職した場合の育児・介護終了後の復職
- ・年次有給休暇とは別に、対象の子ども1人当たり年間8日(うち有給3日)取得可能な看護休暇
- ・小学校6年生までの育児のための勤務時間短縮制度

価値創造を支える基盤  
地域社会との連携

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

労働安全

当社は、「安全第一(安全はすべてに優先する)」を基本に、労働安全活動に注力しています。その推進のために社内で安全衛生委員会を設置し、委員会メンバーを中心に各職場の安全管理者・労働組合・一般従業員による本社・各工場の安全パトロールを月1回実施しています。ここでは、生産・実験現場に潜む危険を伴うリスクについて段階のステップのような細部に至るまでチェックしています。そのほか、当社が定める労働安全マネジメントシステムに基づき、秋田・福島両工場が相互でメンバーを入れ換えて行う自主監査も年1回実施しています。

万が一、労働災害が発生した場合は、当社で取り決めている「災害発生対応フロー」に従って対応します。また、実際に消火器を使用した消火訓練、心肺蘇生訓練など各種防災訓練を年2回実施しています。

さらに事故が発生しやすい工場では、労働災害の危険性をリアルに感じてもらうための体感設備を利用した「安全道場」を建屋内に設置しています(福島工場)。その成果もあり、2020年7月には福島工場が無災害記録470万時間を達成したことで厚生労働省より同年10月に第2種災害記録証を授与されました。

健康経営の基本的な考え方

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

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

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

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

\* CHO: Chief Health Officer

従業員の健康支援

従業員の健康をサポートするため、三大疾病サポート保険に加入し、対象者への一時金の支払いや卒煙・禁煙支援(治療に係る補助金の支給など)といったさまざまな施策を実施しています。

また、テレワーク勤務時のコミュニケーション活性化のため、Webランチ会の開催とその費用の支援をしました。

詳細は、下記URLまたはQRコードより当社ウェブサイトをご参照ください。

[https://www.anest-iwata.co.jp/company/health\\_management.html](https://www.anest-iwata.co.jp/company/health_management.html)



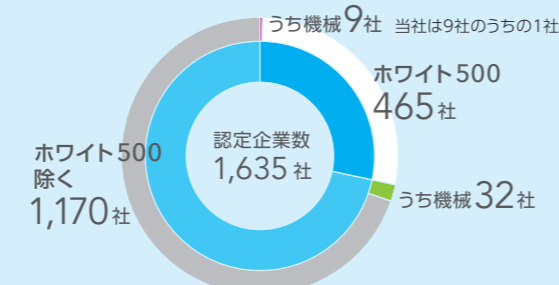
「健康経営優良法人2021(大規模法人部門: ホワイト500)」に認定

2020年度には、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、はじめて「健康経営優良法人2021(大規模法人部門: ホワイト500)」に認定されました。

大規模法人部門認定企業数の内訳\*

当社が属する機械業において、認定企業数は全体のわずか2%と低い状況にある



\*認定法人のうち会社法上の会社等のみを抽出  
\*経済産業省開示資料より当社作成(2021年9月1日時点)

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」「お客さまに、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転化させていくことで、よりよい「ものづくり」、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、本社や工場、事業所が立地する各地域においては、アネスト岩田が地元根付き、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。

横浜F・マリノス様とオフィシャル・パートナー契約を締結

2020年12月、横浜F・マリノス様とオフィシャル・パートナー契約を締結しました。契約期間は、2026年5月に迎える当社創業100周年記念の年を含む2027年1月までの6年2か月の複数年契約となっています。

横浜F・マリノス様は神奈川県横浜市をホームタウンのひとつとするサッカークラブであり、かねてより積極的に地域貢献活動にも取り組まれています。今回の契約を通

して、当社従業員のモチベーション及び健康意識の向上に加え、当社が本社を構える横浜市の地域活性化をともに目指します。



当社在バッジを帽子に着けるマリノスケ(横浜F・マリノス クラブマスコット)

協業イベントの開催

2021年3月、はじめての協業イベントとして、サッカー大会「アネスト岩田カップ」を開催しました。当日は、横浜市内グラウンドに市内6つのサッカークラブチームの小学6年生(U12)を招待して試合を行いました。

当社従業員は運営スタッフとして参加



スプレーガンをふるさと納税返礼品に登録

2020年2月、当社秋田工場の所在地である秋田県大仙市のふるさと納税の返礼品として、自動車補修用スプレーガンに登録しました。

当社グループは、主力製品であるスプレーガンの多くを秋田工場で製造し、スプレーガンを通じて「Made in Daisen」の品質を世界中にお届けしています。今回登録したスプレーガンは大仙市の名物である花火の模様を描いたHanabi Town DAISEN x ANEST IWATA特別限定モデルとなっており、返礼品として取り扱っていただくことで地域活性化に貢献していきます。



世界に誇る大仙市の花火をモチーフにしたHanabi Town DAISEN x ANEST IWATA特別限定モデル



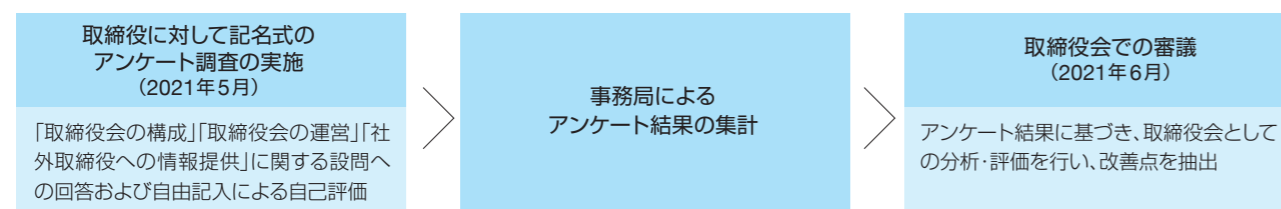
2020年度開催実績と取締役出席率

機関	開催実績	出席率(員数)	
		社内取締役(4名)	社外取締役(5名)
取締役会	12回	100% (4名)	98.6% (5名)
監査等委員会	14回	100% (1名)	100% (3名)
経営会議	12回	100% (4名)	100% (5名)
執行役員会	12回	100% (3名)	-
指名・報酬委員会	7回	100% (1名)	100% (5名)
内部統制委員会	4回	100% (2名)	100% (2名)
CSR委員会	3回	100% (2名)	100% (2名)

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。

分析・評価のプロセス



2020年度の分析・評価結果の概要

2020年4月から2021年3月に実施した取締役会(全12回)について、実効性の評価を行いました。

全般として当社の取締役会は社外取締役を含めた活発な議論が行われ、十分に機能していると総括しました。そのほか、主な改善事項として以下の点を確認しました。

	主な取り組み状況	今後の課題
議論の活性化	・社外取締役がオブザーバーとして参加する経営会議の発足 ⇒社外取締役への情報提供の充実、当社業務への理解促進により、取締役会での重要議題に対する議論が活性化	・経営課題のさらなる明確化 ・長期視点での議論の活性化

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(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うえで答申し、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

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

固定報酬

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

なお、2016年6月開催の第70期定時株主総会により、

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

業績連動賞与

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

益の向上への貢献意識を高めるため、経常利益を選択しております。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)

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

(注)取締役のポイント合計は、代表取締役及び取締役専務執行役員のポイント計の総和です。

(取締役の役位別のポイント及び人数)

役職	ポイント	人数	ポイント計
代表取締役	1.00	1	1.00
取締役専務執行役員	0.50	2	1.00

## 業績連動株式報酬

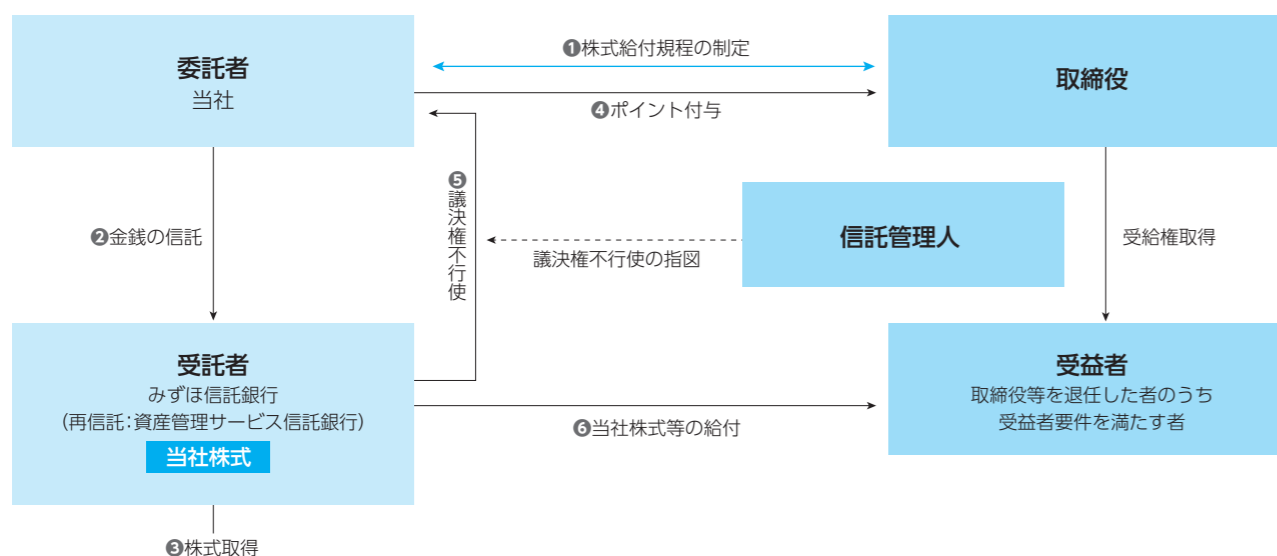
当社の取締役等(ポイント付与対象者として以下に記載)に対しては、当社の業績及び株式価値との連動性をより明確にし、株価上昇のメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主の皆さまと共有することで中長期的な業績の向上と企業価値増大に貢献する意識を高めることを目的とし

て、業績連動型株式報酬制度を導入しています。

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

### (制度の概要)

1 対象者	取締役(監査等委員である取締役、及びそれ以外の取締役のうち社外取締役を除く) 取締役を兼務しない執行役員(国内非居住者を除く)
2 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
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	2の期間において130百万円
4 上限株式数	3事業年度当たり44,000株
5 当社株式の給付時期	原則として退任時



価値創造を支える基盤

## 役員紹介

(2021年6月25日現在)

### 取締役



代表取締役 社長執行役員  
指名・報酬委員会委員  
ツボタ タカヒロ  
**壺田 貴弘**  
重要な兼職の状況  
ANEST IWATA Korea Corp. 代表取締役



取締役 専務執行役員  
エアエナジー事業部長  
フカセ シンイチ  
**深瀬 真一**  
重要な兼職の状況  
なし



取締役 専務執行役員  
コーティング事業部長 兼  
東アジア市場統括  
オオサワ ケンイチ  
**大澤 健一**  
重要な兼職の状況  
なし



社外取締役(独立役員)  
指名・報酬委員会委員  
ヨネダ コウゾウ  
**米田 康三**  
重要な兼職の状況  
株式会社アミファ  
社外取締役  
スリーフィールズ合同会社  
代表社員  
フォーライフ株式会社  
社外取締役  
北越メタル株式会社  
社外取締役



社外取締役(独立役員)  
指名・報酬委員会委員  
アサイ ヨシツグ  
**浅井 侯序**  
重要な兼職の状況  
株式会社フジミンコーポ  
レータード 社外取締役



社外取締役(独立役員) **新任**  
オオハシ レイコ  
**大橋 玲子**  
重要な兼職の状況  
大橋公認会計士事務所 所長、  
監査法人八雲 代表社員



社外取締役(独立役員) **新任**  
シライ ユウコ  
**白井 裕子**  
重要な兼職の状況  
弁護士  
東京都新宿区 監査委員  
西華産業株式会社 社外取締役

### 監査等委員である取締役



取締役 監査等委員(常勤)  
スズキ マサト  
**鈴木 正人**  
重要な兼職の状況  
なし



社外取締役(独立役員)  
監査等委員  
指名・報酬委員会委員長  
タカヤマ マサシゲ  
**高山 昌茂**  
重要な兼職の状況  
協和監査法人 代表社員、  
税理士法人協和会計事務所  
代表社員



社外取締役(独立役員)  
監査等委員  
指名・報酬委員会委員長代理  
オオシマ キョウスケ  
**大島 恭輔**  
重要な兼職の状況  
なし



社外取締役(独立役員)  
監査等委員  
指名・報酬委員会委員  
マツキ カズミチ  
**松本 和道**  
重要な兼職の状況  
NISSHA株式会社  
社外取締役

### 役員構成

当社グループは、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まいります。

#### 取締役ポートフォリオ

	氏名	性別	企業経営	海外企業経営	人事・人材開発	財務会計	法務	研究開発・製造	営業・マーケティング	監査
取締役	壺田 貴弘	男性	●					●	●	
	深瀬 真一	男性						●	●	
	大澤 健一	男性		●				●	●	
	米田 康三	男性	●	●		●				
	浅井 侯序	男性		●	●	●	●			
	大橋 玲子	女性				●				●
監査等委員である取締役	白井 裕子	女性			●		●			●
	鈴木 正人	男性						●	●	●
	高山 昌茂	男性	●			●				●
	大島 恭輔	男性	●		●		●		●	●
	松本 和道	男性	●	●	●		●			●

事業を支える基盤  
社外取締役メッセージ  
社外取締役から見た“アネスト岩田”

社外取締役 米田 康三

新型コロナウイルス感染症の緊急事態宣言が昨年4月7日に発出された直後に当社はサバイバルプランを策定し、その推進のために社長執行役員を委員長とする危機管理委員会が設置されました。その目的は、どんな状況があっても当社の存続を維持し、従業員の雇用を確保することにあります。その一方で、今回の新型コロナウイルス

感染症の猛威はアフターコロナの企業の在り方を大きく変える可能性があります。当社は今回の危機を大きな変革のチャンスと前向きにとらえ長期的な企業プランの構築にも取り組んでおります。それが実現する時には、当社はどんな小さな池であっても、そこに住む一番大きな魚になっているでしょう。当社の未来が楽しみです。

社外取締役 浅井 侯序

すでに世界経済はポストコロナに向けて、着実に変化対応をスタートしつつあり、さまざまな局面で姿を見せ始めていると思います。「これまでの業界」を軽く越えてしまう技術革新、ITによる流通革命とサプライチェーンにおける物流革命、DXを背景とした働き方変革等々数年先には、過去とは全く違った世界が姿を現すことになりそう

です。当社は、「製造業」という比較的变化に時間がかかる業態ですが、これまでの常識にとらわれず、勇気をもって革新に挑戦していきたいと思います。当社の掲げる「誠心」という方針は、SDGsに通ずる素晴らしい「信念」です。全従業員が常にこの「誠心」を胸に新しい企業にむけて頑張っていくましよう。

社外取締役(監査等委員) 高山 昌茂

当社は、今回の新型コロナウイルス感染症の拡大を「従来の経験や慣習に基づくビジネスモデルを一気に変えて、成長できる大きなチャンス」と前向きに捉えています。商品開発こそメーカーの命であると考え「ONLY ONE」の商品開発とニッチなマーケットにお

ける「NUMBER ONE」企業の実現を目指して果敢にチャレンジしていく年と位置付けています。その結果が出るまでは少し時間が必要ですが、数年先には必ず花開くことでしょう。成長し続けるアネスト岩田に今後も期待しています。

社外取締役(監査等委員) 大島 恭輔

昨年春、緊急事態宣言発出と同時に当社は社長及び全執行役員を委員とする危機管理委員会を設置され、毎週1回あらゆる経営課題に対し知恵を出し合い、即断即決する経営を実践されています。2020年度は減収のなかにおいても利益率は前年の水準を確保されました。この1年を通して、しなやかで強靱な経営体質がより一層進化されたと思えます。徹底的にムダを排除するなかで「ス

ピーディで良質な個客コミュニケーション力向上」「受注から出荷に至る合理的・短納期なデリバリー力の向上」などに対するIT投資、そして「環境負荷の低減に貢献する商品・システム」に対する開発投資などはむしろ増額され、アフターコロナ時代への準備を着々と進めておられます。当社が益々「強く・正しく・良い会社」として発展していく未来が楽しみです。

社外取締役(監査等委員) 松木 和道

新型コロナウイルス感染症の拡大は、様々な分野でパラダイム・シフトを引き起こしており、思わぬところから既存の事業のdisruptor(破壊者)が発生してくる可能性が否定できません。このような動きにどう対応していくかという守りは当然のことですが、一方、パラダイム・シフトが起こっているときは、新たな事業の柱を見つけ、育成し

ていくチャンスでもあります。創業100周年に向けて、アネスト岩田のグローバルな力を結集して、まだ活用しきれていない、もしくはまだ見つけきれていないシナジーを発見・創造して、一丸となって危機を乗り越え、さらなる発展の礎を築いていくために、社外取締役として経営陣をしっかり監督し、サポートしていきたいと考えております。

事業を支える基盤  
コンプライアンス・リスク管理

コンプライアンス推進体制

当社におけるコンプライアンスの取り組みは、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。

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・社内規程等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「フィロソフィック」を作成しており、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、法令等の遵守、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

当社グループは、事業に関するさまざまなリスクに関連した規程を策定し、その回避・低減に努めています。そのほか、定期的にCSR委員会が危機管理委員会を代行し

て全社レベルのリスクの特定・評価、統制方法(受容・回避・低減・移転)を見直し、年に一度取締役会に上申しています。

リスク管理に関する主な取り組み

- 内部通報窓口の設置  
第三者が運営する内部通報窓口「アネスト岩田ホットライン」(国内勤務従業員向け)を設置しています。そのほか、「ANEST IWATA Group Hotline」(海外勤務従業員向け)については、アジア一部地域で先行導入しており、その他のエリアは段階的に導入予定です。
- 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、経営陣が迅速かつ的確にリスク対応を図れる企業風土をつくることを目的としています。

- 危機管理委員会(委員長:社長執行役員)の設置  
緊急事態が発生した場合に招集し、迅速かつ適切に対応するとともに、事後の防止策を講じます。

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(自然災害)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。新型コロナウイルス感染症に関する取り組みについては、P46「新型コロナウイルス感染症への対応」をご参照ください。

※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うえで、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、年に一度、執行役員（取締役兼務役員を含む）内でアンケートを取り、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CSR委員会並びに経営会議で審議することによって、リスク・危機対応時の体制整備を図っています。

### 1 事業活動に関するリスク

- ・事業環境の変化
- ・製品の品質
- ・M&Aをはじめとした事業拡大

### 2 人材に関するリスク

- ・人材の確保
- ・労働問題

### 3 ITに関するリスク

- ・IT投資
- ・情報セキュリティ

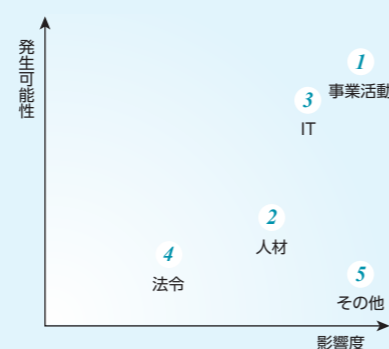
### 4 法令などに関するリスク

- ・環境規制
- ・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

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

リスク分布図



## 新型コロナウイルス感染症への対応

2019年度末から感染拡大を続けてきた新型コロナウイルス感染症においては、過去に類を見ない状況の中、「ステークホルダーの安全確保」「従業員の雇用維持」を最優先として、変化に対応できる組織と体制の構築を

行ってきました。

当社では、各事業所において感染防止対策を徹底し、感染によるリスクを最小化しつつ事業活動を展開しています。

### 主な取り組み

#### ● 危機管理委員会の週次開催

リスクに対する統一した管理体制として、社長執行役員が委員長を務め、全業務執行役員により構成された危機管理委員会を立ち上げました。当該委員会を週次で開催することにより迅速な対応策の検討・推進を図っています。

#### ● リモート対応の推進

WEB会議システムを活用することで、接触機会の削減による感染予防に努めています。加えて、地理的距離や移動時間にとらわれることがなくなったため、業務効率向上にもつながりました。

#### ● 感染リスクを抑える働き方の推進

通勤時の感染リスクを減らすため、時差出勤やテレワークを推進しています。そのほか、施設内では作業員同士の十分な間隔を確保するためのレイアウト変更や飛沫防止用アクリルボードの設置などを行っています。

#### ● サプライチェーンの最適化

一国集中生産などを原因としたサプライチェーンの分断

を回避するために、サプライヤーや生産地の追加などを進めています。そのほか、安定した生産と製品供給を実現するための生産計画改革を推進しています。

#### ● 施設内消毒の徹底

#### ● 従業員の生活サポート

感染拡大が深刻な海外拠点の従業員に対して、生活基盤を保障するための一時支援金を支給しました。



飛沫防止アクリルボードの設置など感染予防対策を徹底 (2020年6月：第74期定時株主総会)

## 5年間の要約財務データ

アネスト岩田株式会社及び連結子会社

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
<b>連結会計年度</b> (単位：百万円)					
売上高	29,548	32,817	38,807	39,091	35,588
売上原価	16,557	18,384	22,030	22,505	20,662
販売費及び一般管理費	9,257	10,608	12,437	12,710	11,481
営業利益	3,733	3,824	4,339	3,876	3,444
親会社株主に帰属する当期純利益	3,400	2,809	2,947	2,717	2,623
営業活動によるキャッシュ・フロー	3,397	4,079	4,848	4,141	4,602
投資活動によるキャッシュ・フロー	△526	△3,485	△551	△1,543	△1,067
財務活動によるキャッシュ・フロー	△1,319	△666	△1,848	△2,281	△1,958
現金及び現金同等物の期末残高	7,678	7,692	9,858	10,092	11,643

	(単位：百万円)				
<b>会計年度末</b>					
総資産	38,895	47,277	47,557	48,102	49,458
純資産	28,605	32,777	33,502	34,570	36,133
株主資本	26,047	27,981	29,845	31,423	32,444

	(単位：円)				
<b>1株当たりの情報</b>					
親会社株主に帰属する当期純利益	81.48	67.32	70.62	65.14	63.34
配当金	20.00	20.00	22.00	24.00	24.00

	(単位：%)				
<b>その他の情報</b>					
自己資本比率	68.7	61.4	62.9	64.6	65.2
総資産当期純利益率 (ROA)	9.2	6.5	6.2	5.7	5.4
自己資本当期純利益率 (ROE)	13.3	10.1	10.0	8.9	8.3

(注) 企業会計基準第28号「『税効果会計に係る会計基準』の一部改正」等の公表に伴い遡及適用を行ったため、2018年3月期について、遡及適用後の数値を記載しております。