



価値創造を支える基盤

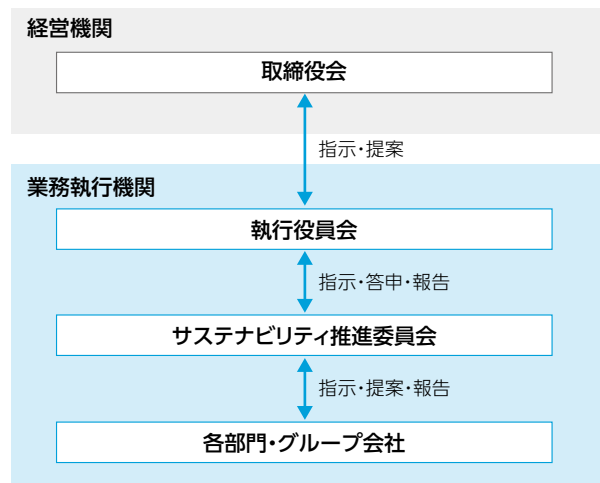
サステナビリティ

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

アネスト岩田フィロソフィには、サステナビリティに関する項目を定めており、事業推進を通じて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きました。

これらの実現を推進するため、執行役員会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、必要に応じて執行役員会に答申・報告をしています。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。



SDGsへの貢献

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

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

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS





当社グループは、地球との共生を図りながら、製品開発などの事業活動を通じて環境保全を推進しています。また、「アネスト岩田フィロソフィ」に基づき、社内規程で環境方針を明示し、それに従って活動しています。

環境方針
地球環境に与える影響を常に認識し、環境汚染防止を継続的に推進する。

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

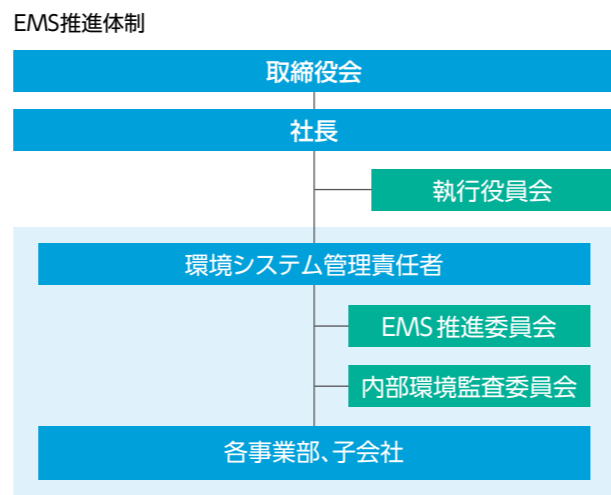
環境スローガン

▶ 未来の環境=私たちが責任者

環境マネジメント体制

当社グループは環境保全を経営の重要な課題のひとつと捉えています。その中で、当社及び国内連結子会社では上記環境方針を基本として、目的・目標を掲げ、環境マネジメントシステム(EMS)を展開しています。

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



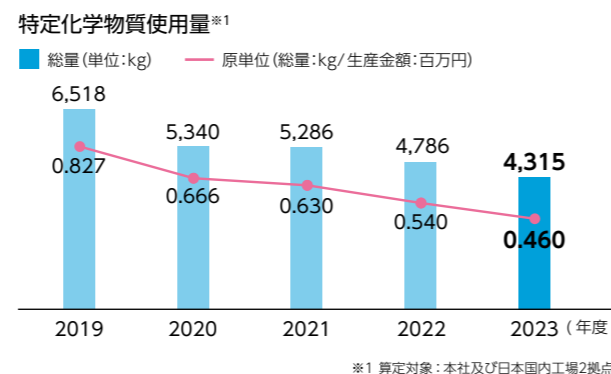
重要な環境課題

EMS活動の一環として当社及び国内連結子会社では、「環境汚染防止」「温室効果ガスの削減、省エネルギー」「循環型社会の形成」を3本柱とし、環境保全を推進し

ています。それぞれのテーマにおいて、本社及び国内工場ごとに指標を設定し管理することで、改善を図っています。

環境汚染防止

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



2023年度は、主として本社での試験用途の使用量が減少したことなどにより、特定化学物質使用量は前年度に引き続き総量及び原単位ベースで削減することができま

した。引き続き原単位ベースでの削減に取り組んでいます。また、本社及び工場で実施した排水水質調査においては、すべての拠点で規制値内を維持しています。

温室効果ガスの削減、省エネルギー

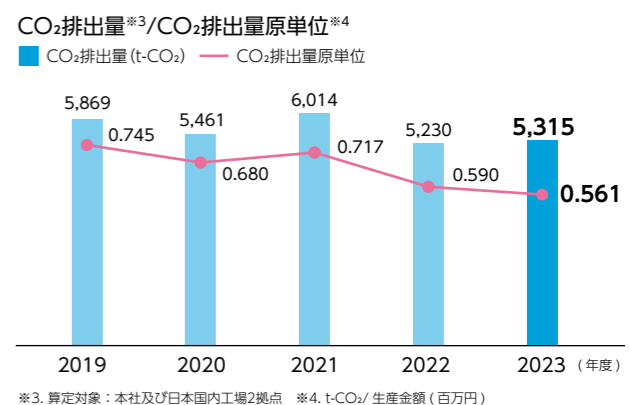
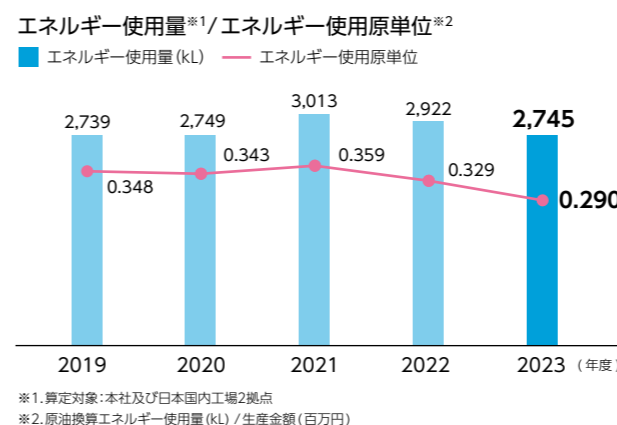
当社及び国内連結子会社は、すべてのエネルギー使用量の削減に努め、排出される温室効果ガス(CO₂)を削減し、地球温暖化の防止に貢献しています。国のエネルギーの使用の合理化等に関する法律や地球温暖化対策の推進に関する法律に基づいて制定された社内規程を基に、電力削減を中心とした省エネルギー活動を推進しています。

具体的には、作業場のレイアウト変更と集約化による効率化・ヒューマンエラーの削減・エア漏れの削減などの施策を継続的に実施し、エネルギー使用及びCO₂排出に係る原単位の削減に努めています。

2023年度は、主に売上の拡大に伴う生産量の増加が

ありつつも、先述した効率化をさらに進めたことで、エネルギー使用量を削減することができました。CO₂排出量においては、算式に使用しているCO₂排出換算係数の上昇により排出総量は増加しましたが、原単位ベースでは削減傾向となりました。2024年度は、エネルギー使用量について2023年度実績の1%削減を目指します。なお、CO₂排出量は2024年6月より本社・両工場の高圧電力の100%を再生可能エネルギー由来の電力に切り替えるため、大幅に削減できる見込みです。

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



循環型社会の形成

当社及び国内連結子会社は、製品の開発・生産においても3R(Reduce・Reuse・Recycle)の考えに基づき、お客様が廃棄・資源化しやすい製品・システムづくりに努め

ています。2023年度は、本社及び工場において99%以上のリサイクル率を確保できました。

気候変動への対応(TCFDへの取り組み)

「環境に配慮した事業運営」を進めていくため、気候変動が当社に与える影響を踏まえた上で、事業活動を行っています。その一環として、当該情報の社会的な関心や重要度の高まりを鑑みて、「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)に賛同し、署名しました。2023年度は、温室効果ガス排出量の算定範囲を拡大するとともに

シナリオ分析を実施しました。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。



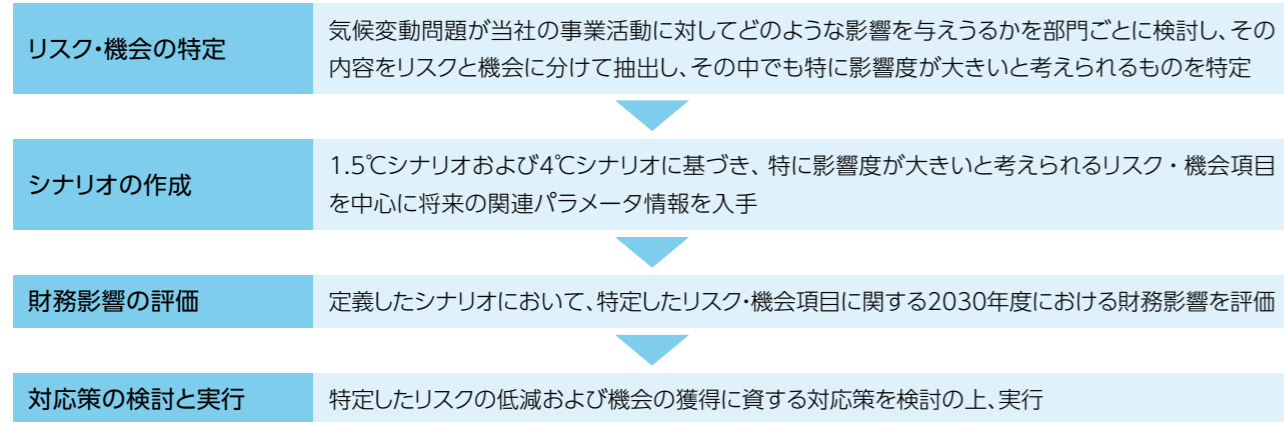
戦略

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:1～10億円未満	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、財務影響および対応策 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調達コストの増加	中～長期	中	・低炭素物流/調達の検討
			機会	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 ・高効率設備の導入拡大
技術	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	
			機会	排水処理が不要であるオイルフリーコンプレッサー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ーへの切替) ・製品CFPの算定 ・環境配慮型製品の拡充
			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	
市場	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	
			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	
			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
評判	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	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	
			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ーへの切替) ・製品CFPの算定 ・環境配慮型製品の拡充
			リスク	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	中～長期	中	・GHG排出量算定の精緻化 ・低炭素材料の調達
評判	企業の環境への取り組みに対する関心の高まり	投資家が低炭素社会移行に関する評価を重点的に行う	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 ・複数購買の実施による価格交渉力強化
			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	
			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排出量測定範囲の拡大・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
			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	・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
	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

2023年度は、Scope1,2の算定対象を海外子会社へ拡大し、日本におけるScope3の算定を行いました。

Scope別温室効果ガス排出量

Scope1,2 単位:t-CO₂e

区分	2021年度	2022年度	2023年度
Scope1	2,785	2,741	3,780
Scope2 (マーケット基準)	9,133	8,529	8,130
Scope2 (ロケーション基準)	9,098	8,451	8,346

Scope 3 単位:t-CO₂e

カテゴリ	2022年度	2023年度
1 購入した製品・サービス	32,381	34,431
2 資本財	5,196	7,419
3 Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動	894	910
4 輸送、配送(上流)	4,470	3,981
5 事業から出る廃棄物	64	101
6 出張	81	84
7 雇用者の通勤	168	173
9 輸送、配送(下流)	92	96
11 販売した製品の使用	1,283,738	1,386,376
12 販売した製品の廃棄	458	571
13 リース資産(下流)	225	97
合計	1,327,767	2,821,281

*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:当社および連結子会社
Scope3:当社

*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、執行役員会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執行役員会から答申・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】

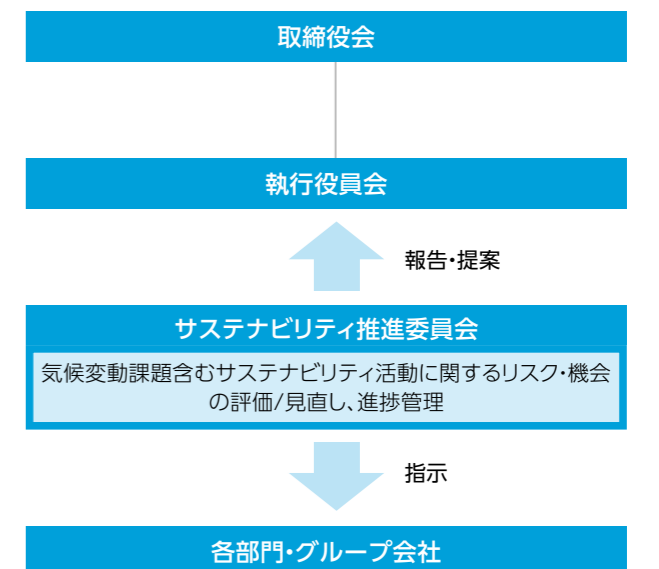
代表取締役は、取締役会の議長を担うとともに、気候関連課題を含めたサステナビリティ推進活動に関する事項の立案・審議を行うサステナビリティ推進委員会の委員長を務めています。

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。





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。

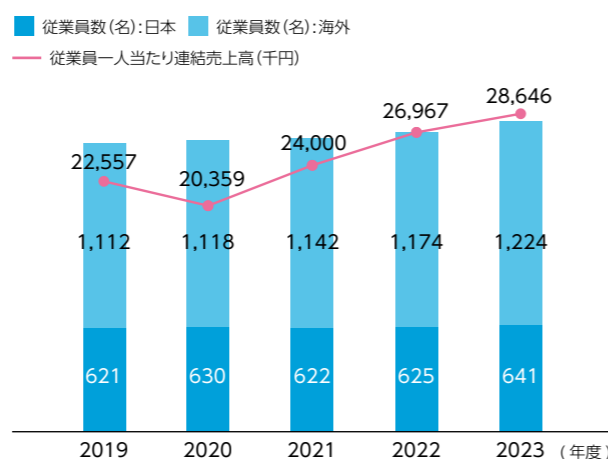
人材に関する基本的な考え方

「真のグローバルワン・エクセレントメーカ」となり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、経営資源の根幹をなす人材への投資を積極的に勧めています。当社は広く人材を求めるとともに、すべての従業員がよりよいパフォーマンスを発揮できるよう、平等で、安全・健全な職場環境の確立・維持に努めています。また、一人ひとりの能力と個性を尊重し、多様な発想と挑戦を促す「Active」な組織運営を推進し、一人ひとりの労働生産性を上げることでさらなる成長を目指しています。

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

の職務権限の範囲内で、実情に適した人材運用に対する裁量を認めています。

グループ従業員数の推移



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

採用に関する基本的な考え方

ビジネス環境は目まぐるしく変化し、この時代を勝ち抜くために、新規事業への挑戦、既存ビジネスの事業拡大が求められています。当社はその担い手となる人材を確保するため、通年採用を導入し、キャリア採用も積極的に推進しています。また、技術系・技能系分野でも採用を増やし、成長支援にも力を入れています。

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

キャリア採用

社外の知見や異なる文化を取り入れ「変革と成長」を促すことも、キャリア採用を推進する目的のひとつです。そのため、経営陣との直接のコミュニケーション機会を創出するとともに、入社後のギャップを埋めるためのオン

ボーディング^{※1}施策として、半年間のOJTの中で採用部門による入社者との定期面談を実施しています。

※1 新たに採用した人材が組織へ円滑に定着し、早期に活躍できるように支援する取り組み

ビジネスプロフェッショナル制度

キャリア採用において、担当領域での高度な知識・スキル、社外での経験の活用が見込める人材をビジネスプロフェッショナルとして、より成果を求める評価制度などを適用して採用する制度を導入しています。その一環として、優秀な人材の獲得・定着のため、役割と成果に応じた柔軟な報酬を提示できるようにしています。

人材育成

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

階層別研修

若手から管理職まで、階層別に必要なスキルやマインドを身に付ける研修を実施しています。研修を受講するだけでなく、その場で学んだことを実践する期間を設定し、振り返り研修を実施することで、スキルやマインドの定着を目指しています。

選抜型教育

次世代の経営幹部育成のため、管理職の中から選抜した候補者を対象としてグローバルで活躍するためのスキルやマインドの養成を目的とした教育など、さまざまなプログラムを通じた支援を実施しています。

教育体系図

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

誰もが働きやすい職場の実現に向けて

ライフワークも充実させ、世代やさまざまな属性、個性をもつ従業員が協力し合える環境づくりを目指しています。個人の能力を最大限発揮できる働きがいのある職

場の実現に向け、関連制度の整備や福利厚生の充実などに取り組んでいます。

働きがいのある会社の実現

当社の人事制度は、人材のさらなる活躍に向けて役割等級制度を導入し、求める役割とそれに合った報酬を体系化し、評価に応じて早期登用も可能な制度を整備しています。従業員一人ひとりがそれぞれの多様性を活かした働き方を実現できるよう、ゼネラリストからスペシャリストまで自身が思い描くキャリアプランに合わせて働き方を柔軟に選択できる仕組みを整えています。そのほか、成果と評価・報酬の連動性を高め、30代で執行役員になれる昇格制度を取り入れるなど、能力のある人材が早期にキャリアアップができる働きがいのある会社の実現を目指し、さまざまな制度を導入しています。

マイスター制度

生産現場のスキル向上や現場作業者のモチベーションアップを目的として、技能者として優れた技術や知識を持

ち、要件を満たす従業員をマイスターに認定し、インセンティブを与える制度を導入しています。

社内公募制度

従業員の自律的なキャリア形成を支援するため、社内公募が出された部署に応募できる制度を導入し、自分のキャリアを自分で作れる職場風土及び組織・人材の活性化を図っています。

キャリアプランニング制度

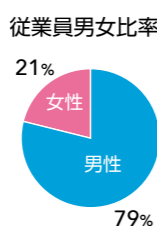
毎年1回、自身のキャリアプランについての考えを会社に提出し、上司や人事担当者と相談しながら自身のキャリアに向き合う場を設けています。よりポジティブに従業員の志を育む機会を提供することで、「従業員の自己実現と会社の発展を目指すこと」の達成を図っています。

ダイバーシティ&インクルージョン

当社はダイバーシティ推進の一環として性別にとられない従業員の活躍推進に取り組んでいます。そのほかにも、仕事とライフイベントの両立を支援する制度づくりなど、働き方の多様性を許容する風土を醸成することで、従業員一人ひとりが長く活躍できる環境の実現を目指しています。

女性活躍推進

当社は、業界特性も影響して、現状は女性従業員数が少ない状況が続いています。そのため、**従業員男女比率** まずは女性従業員の成長につながる仕組みや、能力を発揮できる機会を創出することで、各々の自律的な成長を積極的にサポートしています。



管理職に占める女性従業員比率の推移

2021年度	2022年度	2023年度	2030年度(目標)
2.7%	2.8%	1.5%	8.0%

※ 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。

国内生産拠点におけるDXの推進

従来の生産現場では、力仕事が多く男性従業員が主体となっていました。しかし、DXを推進することで身体的な能力に関わらず、すべての従業員が活躍できる職場環境の整備を図っています。

各施策の成果

従業員がキャリアを止めることなく活躍できるよう、対象となるすべての従業員に対する育児休業取得促進に力を入れた結果、仕事と育児の両立を支援する子育てサポート企業として、2023年10月に「くるみん認定」を取得しました。現在は「プラチナくるみん認定」取得に向けて、有給取得率の向上など、さらなる取り組みを推進しています。

男性育休取得率

2021年度	2022年度	2023年度
40%	62%	85%

※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

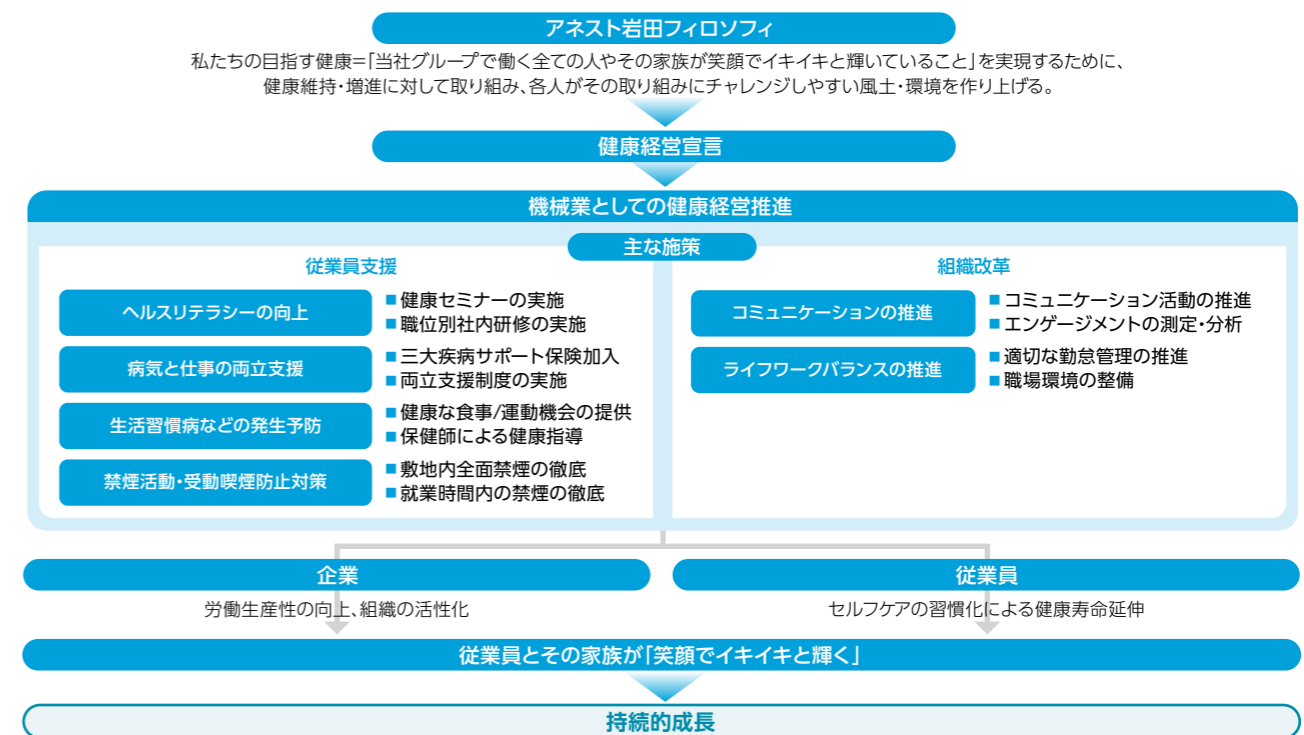
健康経営の推進

当社は『機械セクタにおけるホワイト企業トップ』を目指して、健康経営を推進しています。企業の発展には『一人ひとりの生産性の向上』『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、その基盤は従業員が健康であることと考え、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、健康経営推進委員会や人事総務部、協力部門が一体となり全社で各種施策に取り組んでいます。また、健康維持と安全のためには十分な休息が最も重要と考え、有給休暇を『スマイルホリデー』と称し、誰もが取得しやすいネーミングを社内でも共有することで有給休暇取得率100%を目指しています。

個人の健康管理面では、産業保健師による全従業員の面談を計画的に実施し、定期健康診断結果に基づき細かいフィードバック・保健指導により2次健診の受診率は2020年度から100%を維持しており、健康に対する行動変容が起きている。

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

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



具体的な取り組み(2023年度)

- 健康意識調査の実施
- コミュニケーション促進、運動奨励
運動会の開催(本社・秋田/福島工場)
ウォーキングイベントの実施

詳細は、下記URLより当社ウェブサイトをご参照ください。

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

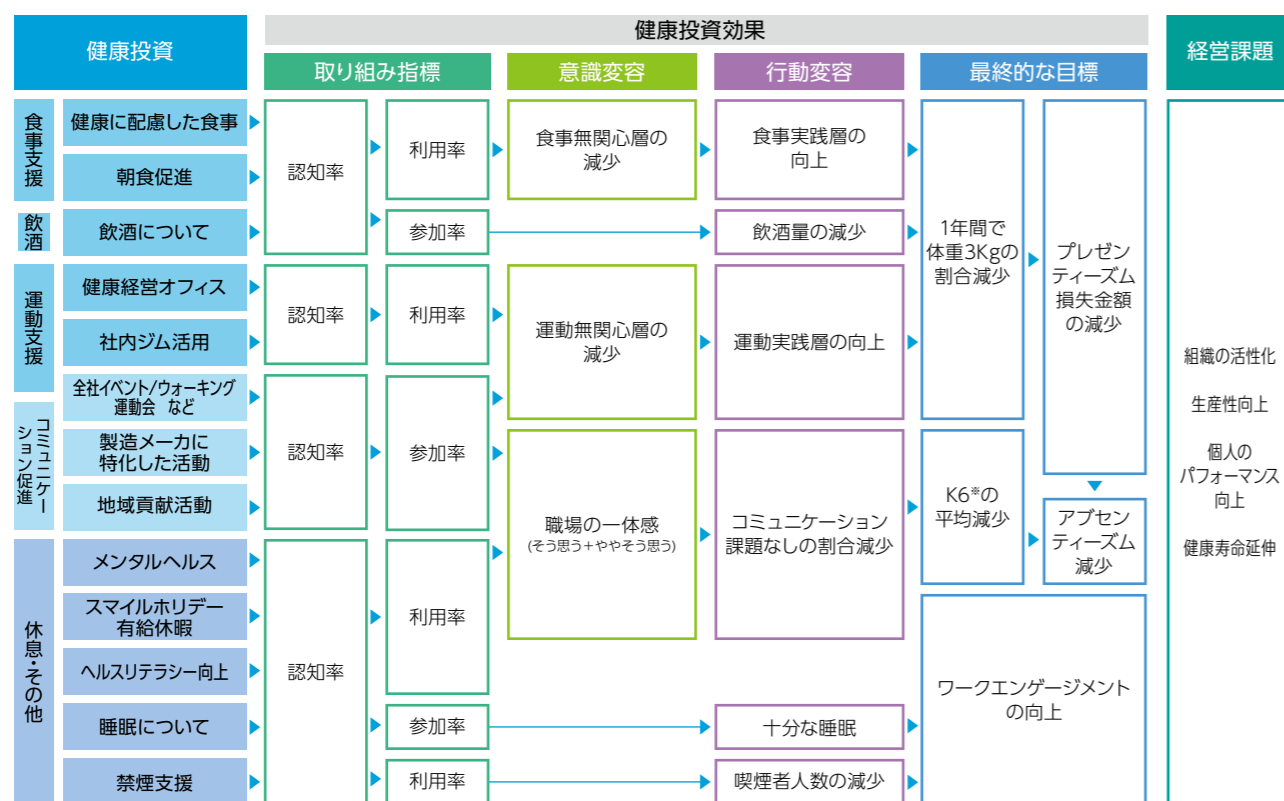


本社運動会

2024年度 健康経営戦略マップ

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

食事支援・運動支援・コミュニケーション促進・休息などの活動を中心に進めて、従業員のパフォーマンス発揮や地域貢献活動を通してコミュニケーション向上を進めることで当社の持続的な成長につなげていきたいと考えています。



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

※ 精神的健康の測定に用いる尺度

プレゼンティーズム損失金額

QQ method^{*1}に基づき、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を測定しています。

年に一度、実施する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
34,637	30,697	35,645

*1 経済産業省「企業の「健康経営」ガイドブック」で紹介している測定方法のひとつ

2023年度は前年対比で損失金額は増加しましたが、損失割合に換算した場合は他社比較で低い結果となりました。

アブセンティーズム

傷病に伴う休職及び欠勤日数の正社員平均をアブセンティーズムとして測定しています。日本企業における平均日数は2.6日とされており、2023年度は若干多い結果となりましたが、経年で大きな変化はありません。

アブセンティーズムの推移 単位：日/人

2021年度	2022年度	2023年度
3.2	3.2	3.0

ワークエンゲージメント

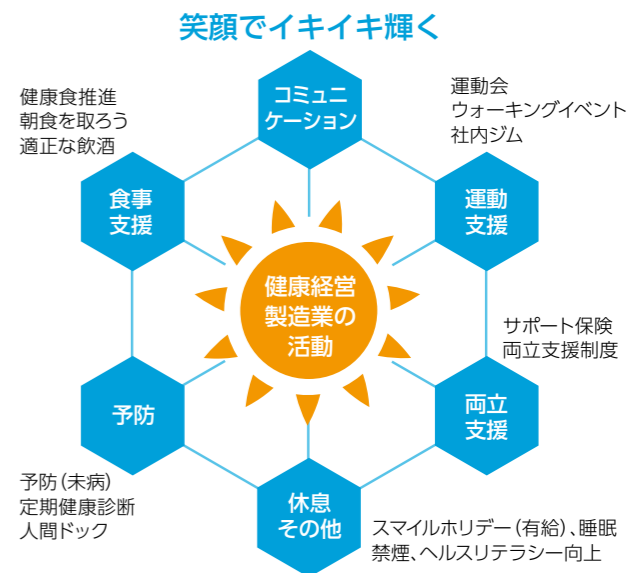
当社は、年に一度、健康意識調査の一環として「ワークエンゲージメント」を測定しています。クトレヒト・ワークエンゲージメント9尺度^{*2}に基づく仕事に対する活力・熱意・没頭に関する9項目の質問と回答により、従業員が仕事にどのくらい積極的に意欲を持って取り組んでいるかを計測しています。

2023年度は、前年対比で若干減少しましたが経年で大きな変化はありませんでした。従業員の年代が上がるにつれ点数が高い傾向にあります。

ワークエンゲージメントの推移

2021年度	2022年度	2023年度
25.3	25.9	25.3

*2 オランダ・クトレヒト大学の教授らが確立した、仕事に対するポジティブな態度や心理状態(ワークエンゲージメント)を測定するために国際的に広く活用されている手法



「進めよう健康経営=私と家族の笑顔のために」

各施策の成果

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

2024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4年連続で認定されました。また、経済産業省と東京証券取引所から「健康経営銘柄」に3年連続で選定されました。



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

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

当社が実施する働き方改革の一例

柔軟な働き方の推進

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

ライフイベントへの支援

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

当社グループは、人権尊重に取り組むことでアネスト岩田フィロソフィの実現を目指しています。

基本的な考え方

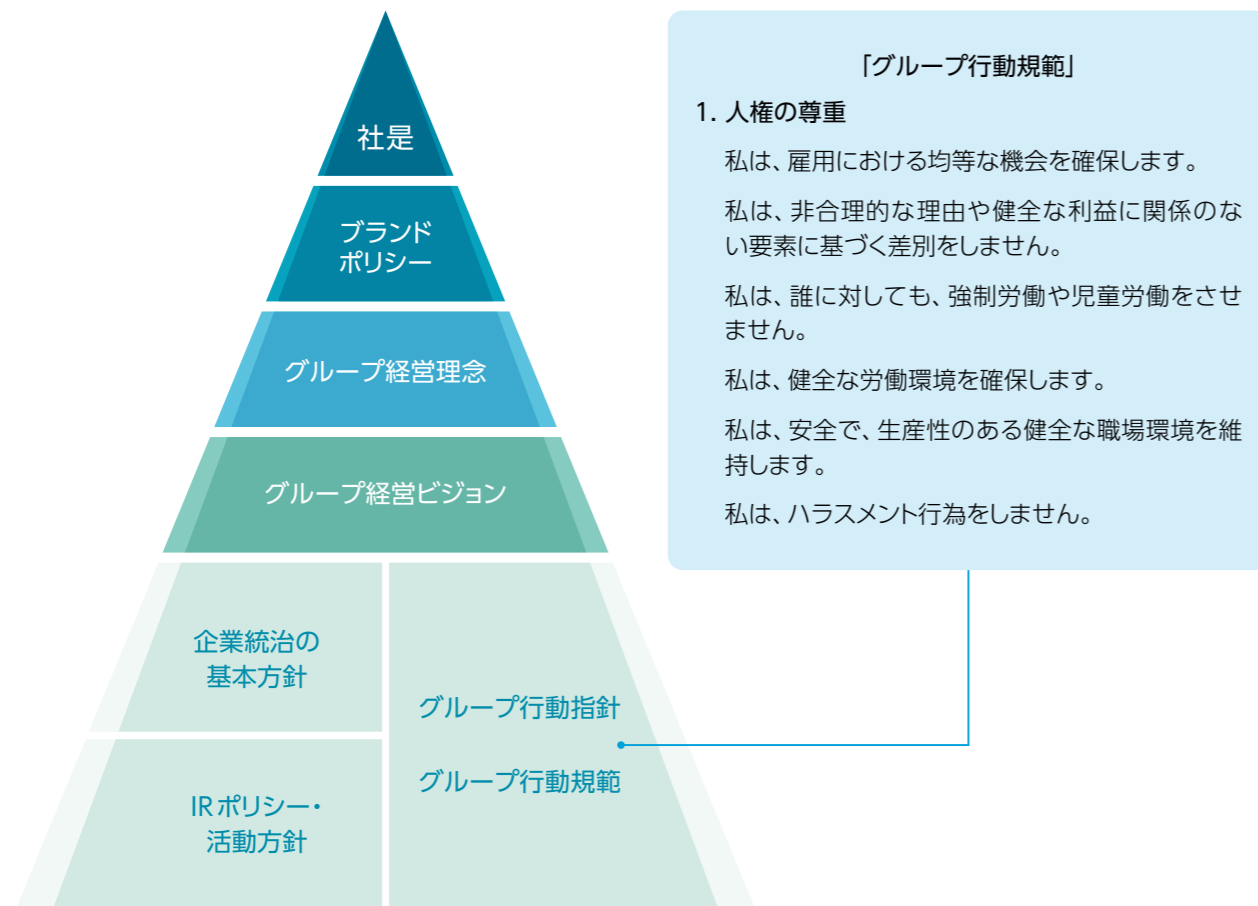
当社グループは、各国の法令を遵守するとともに、アネスト岩田フィロソフィにおいて人権を侵害する労働慣行や

差別的行為を禁止しているほか、ハラスメント行為の防止を含めた職場環境の保全に努めています。

アネスト岩田フィロソフィ（グループ行動規範）

アネスト岩田フィロソフィに含まれるグループ行動規範は、グループ行動指針を受けて当社グループがどのように

行動すべきかを個々に宣言しています。その宣言の一つに、人権の尊重があります。



アネスト岩田フィロソフィの浸透

当社は、従業員に対して、新卒・中途を問わず入社時にアネスト岩田フィロソフィへの理解を促すための研修を実施しています。

また、グループ従業員に対しては、アネスト岩田フィロソフィを英語並びに中国語に翻訳し共有することで、浸透を図っています。

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

社会との共生

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

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

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

スポーツを通じたコミュニケーションの創出

モータースポーツ

当社は、2023年2月から新規事業開拓のプラットフォームとしてモータースポーツへ参戦しています。

2024年2月には、当社の取り組みをより理解していただくため、2024年度のチーム体制とレーシングカーをお披露目する「BLUE LINK Fes.」を本社で開催し、当日



ANEST IWATA Racing公式ウェブサイト

は1,700名を超えるお客様にご来場いただきました。その他にもさまざまなイベントを開催しており、モータースポーツをきっかけとした交流機会として社内外で活用しています。

自転車競技

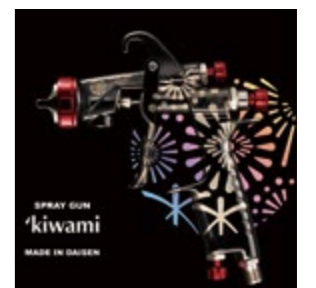
2024年1月、元F1ドライバーの片山右京氏が代表を務める自転車ロードレースチーム「JCL TEAM UKYO」とパートナーシップ契約を締結しました。

今後は、欧州子会社を中心となってチームの活動をサポートするとともに、この取り組みを通じた欧州地域での当社グループ及び製品の認知度拡大やコミュニケーションの創出を推進していきます。

地元イベントの応援で連帯感を醸成

2023年4月、当社は秋田県に工場を設立してから50周年を迎えるにあたり、秋田県を代表する夏の風物詩として知られる「大曲の花火」の令和5年度年間スポンサー契約を締結しました。この「大曲の花火」は当社の秋田工場が位置する大仙市で開催されます。当社は「大曲の花火」を

通じて地域交流を促進し、地域経済の活性化に寄与したいと考え、今回の協賛に至りました。



ステークホルダー・エンゲージメント

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



株主との建設的な対話

当社では、意思決定の透明性及び公平性の確保や適正な市場評価のため、フェア・ディスクロージャー・ルールを順守し、アネスト岩田フィロソフィに定めるIRポリシーの下、IR部門が主導して適時・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

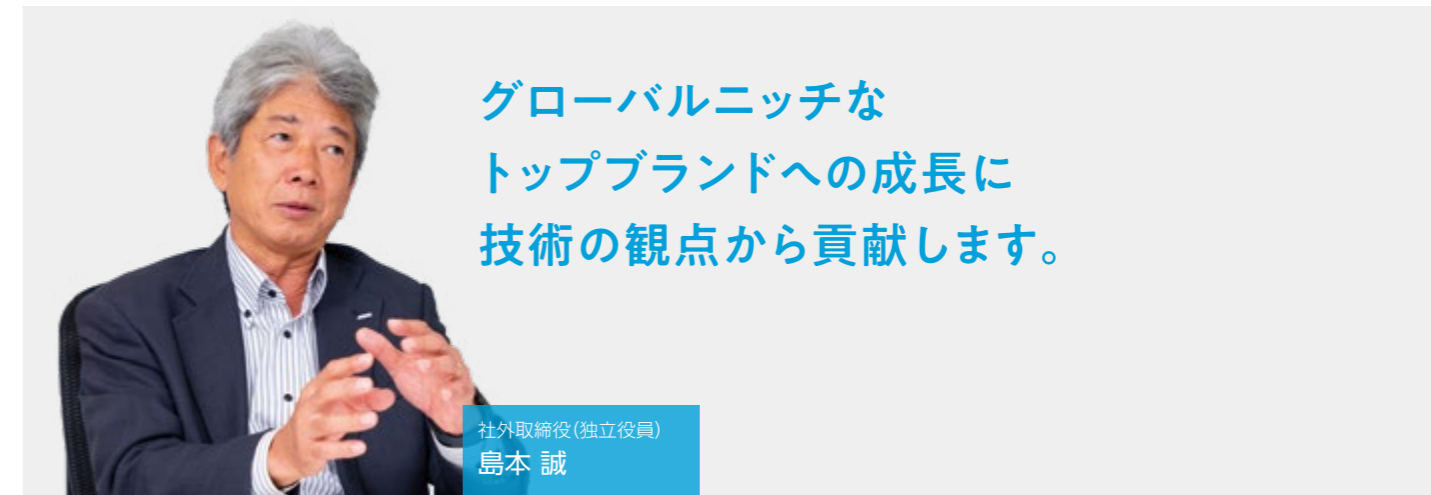
毎年、通期(5月)及び中間期(11月)に機関投資家向け説明会及びスモールミーティングを実施し、社長執行役

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

個人株主・投資家との対話

毎年1回以上、個人投資家向け説明会を実施しています。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。

社外取締役メッセージ



グローバルニッチな
トップブランドへの成長に
技術の観点から貢献します。

社外取締役(独立役員)
島本 誠

持続的な成長を支える企業文化が存在する

私は、アネスト岩田の取締役会に参加して約1年が経過しますが、健全な企業文化が醸成されていると感じています。取締役会では代表取締役含め、取締役間で率直な意見交換ができています。忌憚なく物が言える自由闊達な空気というのは、企業の価値創造力の源泉となるだけでなく、不正・不祥事の防止、コンプライアンス構築の前提となるものです。したがって企業文化の面では、当社は持続的な成長を遂げていくうえでの確かな強みを持つといえるでしょう。また、ビジネスの面でも、中期経営計画「500 & Beyond」において海外をターゲットにした事業展開を加速しており、着実にさらなる飛躍への土台を築きつつあります。こういった企業文化は、不確実でスピードを求められるグローバル戦略をドライブしていくと思っています。

グローバル戦略に潜むビジネスリスクを指摘

私はグローバルに事業を展開する輸送機器メーカーの技術部門において、現場マネジメントから企業経営まで、さまざまな経験を積んできました。当社と同じく、自社で企画・開発・生産を行うビジネスに携わってきたから、企画から商品を作り上げるまでのプロセスで発生する諸々の課題への対応、解決に役立つアドバイスをしたいと考えています。さらに事業環境の異なる世界各地の工場での生産活動、国や地域ごとに特徴がある海外市場でのマーケティング活動についても、自身の経験を基にリスクやチャンスを積極的に指摘していくつもりです。

また、私には社外取締役として、当社の成長戦略に対して客観的な視点を提供することが求められると認識しています。企業が経営戦略を計画通りに遂行していく難しさを十分すぎるほど知っている者として、期待に応えたいと考えています。

圧倒的な技術力と品質の獲得に貢献

私は社外取締役として、経営判断に客観的な視点を提供しながらも、社内の執行役の方々の意志や考えを尊重したいと考えています。当社のエアエナジー事業やコーティング事業といったビジネスを肌感覚で知るのには、私ではなく社内の皆さんだからです。しかしビジネスの世界は、過去の経験やデータの積上げからだけで成否を判断することはできません。知っているつもりの市場ニーズがすでに変化し、自社が保有する技術の競争力が失われていた、ということは、日常茶飯事です。だからこそ、業界の歴史や常識に縛られない社外取締役からの提言や疑問の提示が求められます。また、新たな挑戦への熱意に満ちあふれた当社の経営陣に対して、多角的な視点でのコメントやリスクの提示等によって、経営判断のバランスを取るよう促すことも、私たちの役割となります。

当社には、グローバルニッチ市場で真のトップブランドとなるに十分なポテンシャルがあります。ただし、それを実現するためには、圧倒的な技術力や品質を獲得していかなければなりません。当社の技術力と品質向上を後押しし、トップブランドへの成長に向けた価値創造に貢献していきます。

取締役



代表取締役 社長執行役員
指名・報酬委員会委員
内部統制委員会委員長
サステナビリティ推進委員会委員長
フカセ シンイチ
深瀬 真一
重要な兼職の状況
ANEST IWATA Korea Corp. 代表理事



取締役 専務執行役員
コーティング事業部長
オオサワ ケンイチ
大澤 健一
重要な兼職の状況
なし



取締役 常務執行役員
営業本部長
ミヨシ エイスケ
三好 栄祐
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
アサイ ヨシツグ
浅井 侯序
重要な兼職の状況
株式会社フジインコーポレーテッド 社外取締役



社外取締役(独立役員)
指名・報酬委員会委員
シマモト マコト
島本 誠
重要な兼職の状況
なし

監査等委員である取締役



取締役(監査等委員) **新任**
内部統制委員会委員
タケダ カツミ
武田 克己
重要な兼職の状況
なし



社外取締役(監査等委員)
指名・報酬委員会委員長
内部統制委員会委員
マツキ カズミチ
松木 和道
重要な兼職の状況
NISSHA株式会社
社外取締役
東洋建設株式会社
社外取締役



社外取締役(監査等委員)
指名・報酬委員会委員
内部統制委員会委員
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(監査等委員) **新任**
指名・報酬委員会委員
内部統制委員会委員
シライ ユウコ
白井 裕子
重要な兼職の状況
弁護士
西華産業株式会社
社外取締役(監査等委員)

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。

取締役ポートフォリオ

	氏名	性別	企業経営	海外事業	人事経理・人材開発	監査	研究開発	製造・サプライチェーン	営業・マーケティング	財務会計	法務・リスクマネジメント	ITデジタル	新規事業開発
取締役	深瀬 真一	男性	●	●			●	●	●				●
	大澤 健一	男性		●			●	●	●			●	●
	三好 栄祐	男性		●	●				●	●		●	●
	浅井 侯序	男性		●	●				●	●		●	●
	島本 誠	男性	●	●			●	●	●			●	●
監査等委員である取締役	武田 克己	男性		●		●	●	●					●
	松木 和道	男性	●	●	●	●				●			
	大橋 玲子	女性			●	●				●			
	白井 裕子	女性			●	●				●			

当社は、持続的な成長と企業価値の最大化を目指します。そのために、経営の機動性、透明性の向上、経営の監督機能の強化を図り、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。

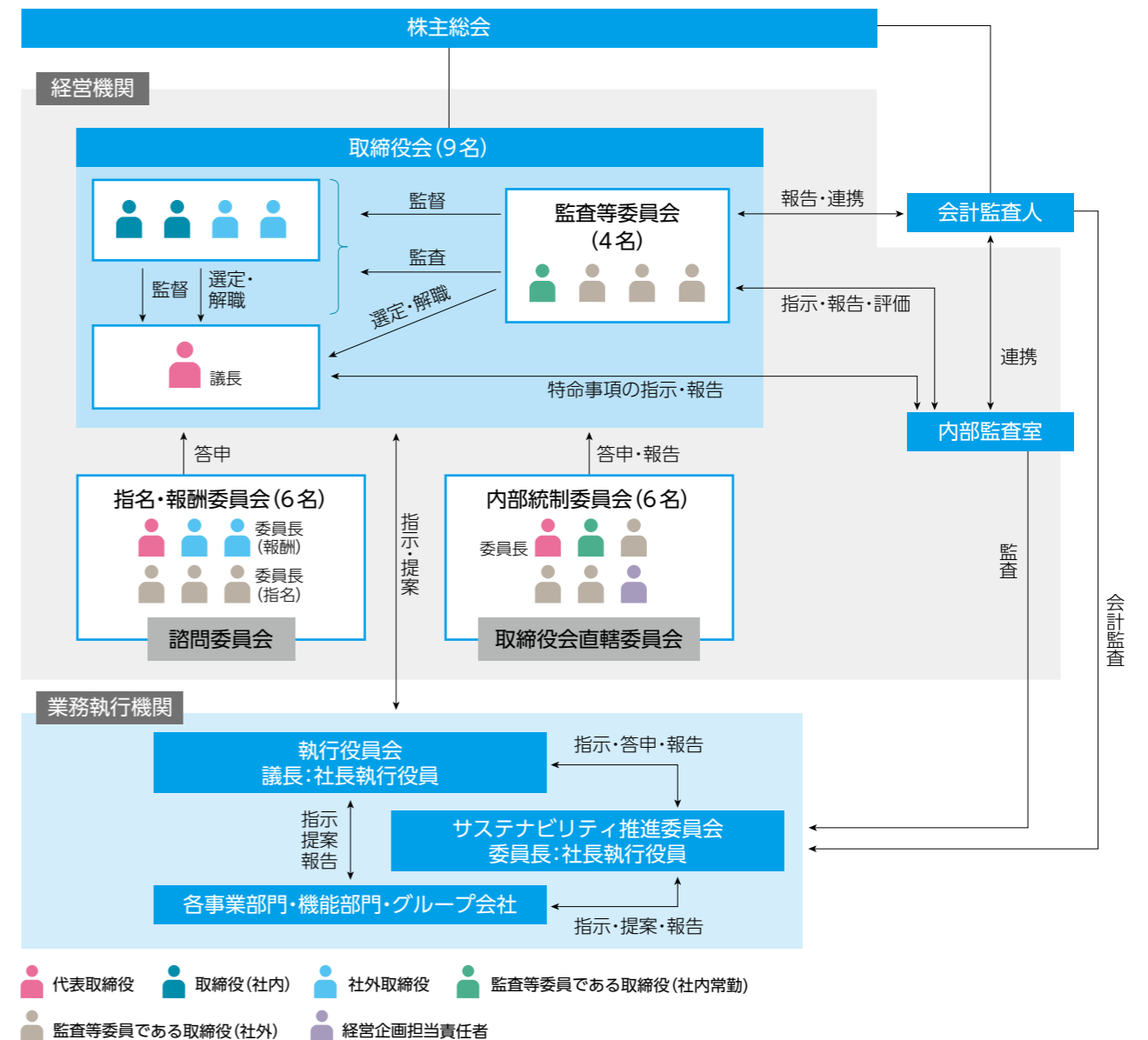
コーポレート・ガバナンスの体制

当社は監査等委員会設置会社です。さらに、取締役会の任意の諮問委員会として指名・報酬委員会を設置し、内部統制委員会によって取締役会を補佐しています。また、事業環境の変化に応じた機動的な意思決定を可能にするため、執行役員制度を採用しています。

当社はコーポレート・ガバナンスの充実を重要な経営

課題と位置付けており、多様な知見を有する社外取締役を積極的に登用するとともに、監査等委員である取締役が適時・適切な監督及び監査を行うことによって、経営の公平性と透明性を確保しています。このような取り組みを通じて、すべてのステークホルダーに向けた企業価値の向上と持続的な成長を実現します。

ガバナンス体制図 発行日現在



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	—	月に一度、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、代表取締役及び社外取締役で構成。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にを行う
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、原則として毎月1回以上開催。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

取締役の出席状況(2023年度)

会議名	出席状況(回)								
	深瀬	大澤	三好	浅井(社外)	島本(社外)	武田	松木(社外)	大橋(社外)	白井(社外)
取締役会	14/14	14/14	11/11*1	14/14	11/11*1	14/14	14/14	14/14	14/14
監査等委員会	-	-	-	-	-	_*2	15/15	15/15	_*3
指名・報酬委員会	9/9	-	-	9/9	_*3	-	9/9	9/9	9/9
内部統制委員会	5/5	-	-	-	-	_*3	5/5	_*3	5/5

*1 2023年6月23日開催の第77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。
 *2 2024年6月25日開催の第78期定時株主総会において監査等委員である取締役に就任したため、2023年度の出席実績はありません。
 *3 2024年4月1日付で委員に就任したため、2023年度の出席実績はありません。

取締役会活動報告

2024年3月期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
- 新規事業やM&Aの推進
- 中期経営方針及び中期経営計画の更新
- 当社株式の大規模買付行為に関する対応方針の見直し →P65
- 年度経営方針及び事業計画の策定
- 当社グループの資本政策の策定

監査等委員会活動報告

監査等委員会では、2024年の監査方針に基づき、重点監査実施項目を定め監査を実行しました。監査結果について、問題となる部分はありませんでした。

監査方針

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

重点監査実施事項

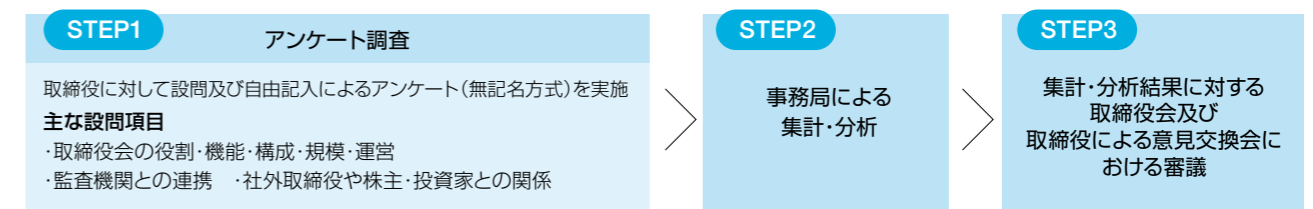
上記の監査方針に則り、以下を重点項目として監査を行いました。

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

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



2023年度の評価

2023年4月から2024年3月までに実施した取締役会(全14回)について、実効性の評価を行いました。取締役会での審議の結果、毎年の取締役会評価結果を踏まえて適切に改善が続けられており、適切な議事設定を議事進行の下、全取締役がそれぞれの役割及び責任を果たし自由闊達な議論を行っていることから、一部には継続した課題はあるものの十分な実効性を有していると評価しました。

2022年度に抽出した課題	<ul style="list-style-type: none"> ① サクセッションプランの一環としての研修プログラム拡充や当社グループへの理解促進のための社外取締役への定期研修会の開催 ② スキルマトリクスを通じた役員構成に関する検討の継続 ③ 業務執行担当者の人的交流と経営的思考力の育成 ④ 株主還元を含めた当社グループの成長戦略に対するステークホルダーの理解促進に向けた継続的な議論
---------------	---

2023年度の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ① 社外取締役の当社グループ事業内容の理解度向上を目的とするコア技術を用いた製品説明や開発中の技術報告会の実施及び社内研修資料の配信 ② 取締役員数の見直しの実施及びスキルマトリクスの検討を継続 ③ 国内業務執行担当者を対象に社内外取締役との面談や各種会議への参加を通じた経営的思考力の育成 ④ 資本政策の見直しの実施に伴う重要な経営指標(EPS)の策定。投資家とのミーティングレポートや決算説明会に関する情報提供をもとに、さらなる企業価値向上に向けた議論を継続
-------------	--

2023年度の評価結果を踏まえた今後の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・ 取締役の報酬体系に関する議論の深化 ・ 取締役及び経営候補者である執行役員を対象とした教育体系に関する議論の継続 ・ より闊達な議論を行うための情報を円滑に共有する体制の整備 ・ 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のさらなる充実を目指し、監査により明確となった課題などに関する議論の実施
-------------------------	---

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、

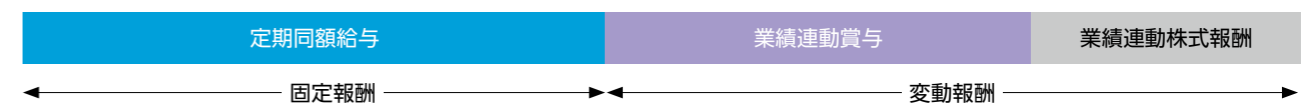
会社業績及び各取締役の職責・成果などを総合的に勘案した上で答申し、その内容を基に取締役会において審議し決議します。

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。

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営業利益・親会社株主に帰属する当期純利益目標の達成率
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(うち、社外取締役分40百万円)		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(2023年度)



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対して、年に一度、業績連動賞与を支給します。その算定に係る指標として、損益上の実態評価を行い、中長期的な業績向上による企業価値及び株主の皆様との共同利

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

計算方法(2024年度)

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

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

業績連動型株式報酬

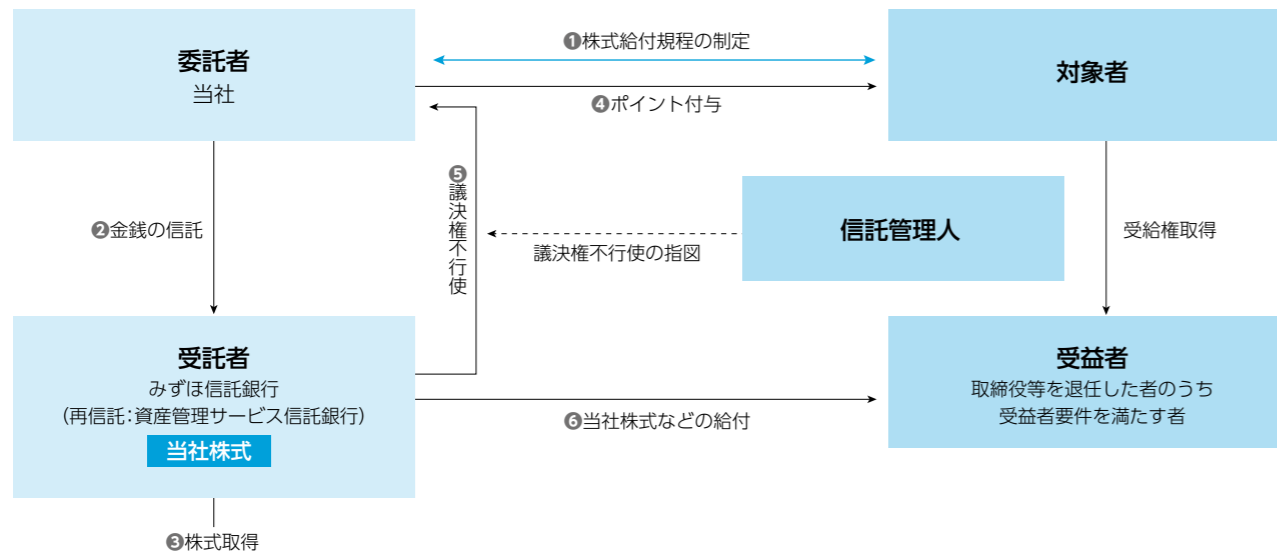
当社の取締役等(ポイント付与対象者として以下に記載)に対しては、当社の業績及び株式価値との連動性をより明確にし、株価上昇のメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主の皆様と共有することで中長期的な業績の向上と企業価値増大に貢献する意識を高めることを目的

として、業績連動型株式報酬制度を導入しています。

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

(制度の概要)

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



コンプライアンス、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、法務部門を主管部門として、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。

2023年度は、国内の全従業員を対象に、実際のコンプライアンス違反事例において発生した経緯や影響を紹介

する講義及びその知識を基に、架空事例の問題点や対策を発見させるグループワークを実施しました。その他にも、契約書に関する基礎知識の習得を目的とした研修の開催やポスター掲示などを通じて、コンプライアンスの向上を図っています。

内部統制システムの基本的な考え方・整備状況

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

を定めています。

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

内部統制の基本方針

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

リスク管理に関する主な取り組み

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

- 内部通報窓口の設置
コンプライアンス違反行為の早期発見や未然防止のため、第三者が運営する内部通報窓口「アネスト岩田ホットライン」(国内勤務従業員向け)を設置しています。また、制度の定期的な自己評価を実施することで、形骸化を防いでいます。そのほか、「ANEST IWATA Group Hotline」(海外勤務従業員向け)については、アジア一部地域で先行導入しており、その他のエリアは段階的な導入を進めています。
- 提案制度「提案ポスト」の設置
従業員が日常で聞いたり感じたりしている「顧客要望、商品アイデア、市場対応姿勢、提案や問題点・改善」などの気付き情報を経営企画部門長が受け付け、経営陣で意見交換を行う制度です。これにより、経営陣が迅速かつ確にリスク対応を図れる企業風土をつくることを目的としています。

BCP※の取り組み

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

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

※BCP: Business Continuity Planning 事業継続計画

リスクの認識と対応

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

重要な影響を与える可能性があるリスクの特定と評価を行っています。その結果を執行役員会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
- ・健康経営による組織パフォーマンスの強化
- ・労働問題

3 ITに関するリスク

- ・IT投資
- ・情報セキュリティ

4 法令などに関するリスク

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

5 その他のリスク

- ・予期しない発生事象

リスク分布図



	リスク	概要	対応策
1 事業活動に関するリスク	事業環境の変化(既存製品やビジネスモデルへの依存リスク、為替変動など)	<ul style="list-style-type: none"> ・既存の市場や製品、ビジネスモデルなどへの依存度上昇によるリスクの集中 ・急激な為替変動の発生 	<ul style="list-style-type: none"> ・既存事業における品質向上や、気候変動をはじめとする社会的課題解決につながる製品開発、新規事業開拓の推進 ・新たな分野への挑戦を促す企業文化の醸成 ・事業環境の変化に対して柔軟かつ素早い対応を可能とする体制の構築と経営戦略の確立 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・当社の品質基準を満たさない製品の欠陥に起因する損害の発生や信頼性の喪失 	<ul style="list-style-type: none"> ・品質に係る社内規程順守の徹底 ・各国における市場要求や品質基準を満たすグローバルな品質管理体制の整備
	M&Aをはじめとした事業拡大	<ul style="list-style-type: none"> ・積極的なM&A実施後のPMI*の失敗 <p><small>*PMI…ポストマージャー・インテグレーション M&A後の統合プロセスのこと</small></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・事前確認項目の明確化と、デューデリジェンス ・経営陣や担当事業部門による経営支援の実施
2 人材に関するリスク	人材の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・最適な人材配置の模索 ・グローバル視点での人事評価制度の構築及び評価者の育成 ・多国籍人材の採用強化やダイバーシティマネジメントの整備 ・業務の自動化・デジタル化推進による労働力の有効活用 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・健康リスクの増加 ・労働環境の悪化 	<ul style="list-style-type: none"> ・社長が最高責任者となり、健康経営を推進 ・ライフワークバランスやヘルスリテラシー向上策の実施
	労働問題	<ul style="list-style-type: none"> ・各国の社会情勢や労働環境を鑑みない働き方の強要による労働問題の発生 	<ul style="list-style-type: none"> ・アネスト岩田フィロソフィの浸透によるグループ意識の共有 ・海外拠点代表者の職務権限に基づく、各国の制度・実情に適合した雇用条件や評価制度の設定

	リスク	概要	対応策
3 ITに関するリスク	IT投資	・ ITに対する知見やノウハウの喪失によるIT戦略の停滞	・ 中長期的なIT戦略の策定 ・ 積極的な専門人材の登用及びパートナー企業との提携
	情報セキュリティ	・ 自然災害やサイバー攻撃、コンピュータウイルスの侵入などを起因とする情報漏洩やシステム障害の発生 ・ 従業員のリテラシー低下による情報の流出	・ 適切な情報セキュリティ体制の整備 ・ 適切なバックアップの取得と十分なセキュリティ対策の構築 ・ 従業員への教育の実施
4 法令などに関するリスク	地球環境、気候変動に関する規制、基準への対応	・ 環境規制の新設や厳格化への不対応による事業戦略の停滞や活動制限の発生	・ 国や地域に合わせた対応体制の整備 ・ 公的機関の枠組みに基づく環境関連情報の管理
	法令等違反による不正行為	・ 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	・ 当社事業を展開する国や地域における予期できない政治的・経済的変動やテロ行為の勃発など地政学リスクの顕在化 ・ 大規模な自然災害の発生 ・ 感染症の流行 ・ 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

買収防衛策の廃止

当社は、2007年より「当社株式の大規模買付行為に関する対応方針(買収防衛策)」を導入してきましたが、2024年6月25日開催の第78期定時株主総会終結の時をもって本方針を廃止しました。

当社は本方針の導入当初より、当社を支えてくださるさまざまなステークホルダーの皆様と信頼関係を構築し、企業価値を高め、株主共同の利益を確保・向上させる取り組みを行ってきました。併せてコーポレートガバナンス・

コードをめぐる議論の動向及び大規模買付行為に対する司法判断の動向などを勘案した結果、導入当初に比較し買収防衛策の必要性が低下しているとの判断に至ったことから、当社取締役会は本方針の非継続(廃止)を全会一致で決定しました。

当社は、さらなる業績の向上や持続的な成長に向けて事業活動に邁進することによって、企業価値向上及び株主共同の利益の確保・向上に引き続き取り組んでいきます。