

人材育成

方針

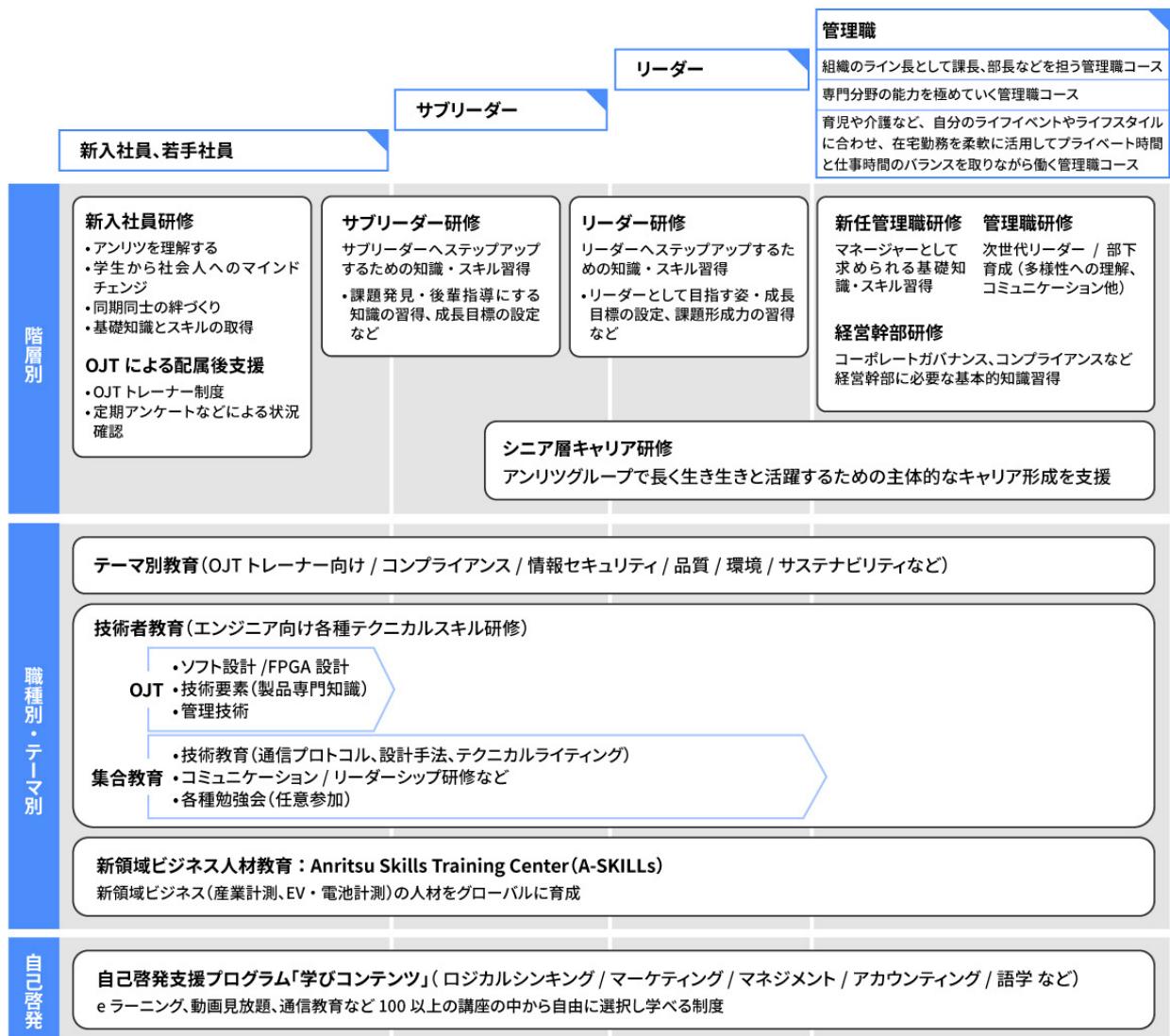
既存事業の拡大と新領域の開拓において、新たな価値創造の基盤となる人材の育成と動機づけは必要不可欠です。アンリツグループは、「自らの壁を取り払い、新たな領域に好奇心を持って取り組む人材、ステークホルダーや他社と共に社会課題の解決を目指す人材を育成する。」という人材育成方針の下、従業員一人ひとりが自らの強みを一層磨き、壁を取り払い、自発的にレベルアップし、会社とともに成長していく環境の構築を主眼に置いた施策を行っています。

取り組み・活動実績

教育プログラム

国内グループは、キャリアパスを意識した段階的育成を目指す階層別研修、ビジネスに必要なスキルや知識を身に付ける職種別・テーマ別研修、「自ら選択し、自ら学ぶ」をコンセプトとした自己啓発支援プログラムにより、従業員の主体的な業務遂行・スキルアップを支援しています。新入社員、若手社員から管理職層へキャリアアップしていく過程で施される研修、職種別・テーマ別に受講可能な研修、自己啓発プログラムなどキャリアパスと教育プログラムの全体像は以下の図の通りです。

キャリアパスと教育プログラム全体像



Anritsu Skills Training Center (A-SKILLS) の設立

新領域でのビジネス拡大に向けた人材育成強化を目的として、2024年4月に「Anritsu Skills Training Center (A-SKILLS)」を立ち上げました。A-SKILLSは、EV・電池や汎用計測器に関する技術知識および販売スキルを向上するための教育の企画・実行を行い、3年間で新領域ビジネス人材を2倍に増強することを目指しています。

新入社員研修

国内グループの新入社員研修は、アンリツグループの発展に貢献する人材になってもらうための基礎づくりとして実施しています。配属後、スムーズに職場に溶け込み、業務が進められるよう「アンリツを理解する」「社会人としての基礎を身に付ける」「チームの一員として働く上で必要な行動、意識を理解する」ことを目的として、座学やグループワークを行っています。

リーダー研修

国内グループは、アンリツグループの次世代を担うリーダー・サブリーダー層の育成を目的として、階層別研修を実施しています。受講者は研修で行う360度サーベイやアセスメントを通じて自己のスキルレベルを把握し、自身の強みや課題から目標を設定して、職場で実践することで各自の成長につなげます。グループCEOによる経営方針教育と人事総務総括役員によるキャリアパス研修を行い、エンゲージメント向上も図っています。

シニア層キャリア研修

国内グループは、シニア層が長く生き生きと活躍するための支援を目的として、50代の従業員を対象とするキャリア研修を実施しています。一人ひとりが自身の強みを見つめ直し、今後のありたい姿や貢献領域を考えるプログラムとしています。

経営幹部研修

国内グループは、経営ビジョン実現を担うリーダーを育成するため、次世代経営幹部育成プログラムを設けています。候補者の観察軸として、「経営ビジョン・経営方針への共鳴性、自覚」「人間力」「戦略的思考、構想力」「自発性、行動力、論理的思考」「高い倫理感」の5つを「経営幹部バリュー」として定めています。候補者は、都度および2年周期で、「経営幹部バリュー」に関してグループCEOのレビューを受け、評価内容に応じたOJT・Off-JT育成プログラムに従い、経営幹部になるための経験を積んでいきます。

自己啓発支援プログラム

国内グループは、従業員の主体的なスキルアップを支援するため、自己啓発支援プログラム「学びコンテンツ」を提供しています。従業員はビジネススキルや語学など、多種多様な講座の中から希望するものを選択して受講でき、修了条件を満たすと会社から受講料の6割が奨励金として支給されます。通信教育・eラーニング・社外スクールへの通学などさまざまな受講形態を用意しており、一人ひとりが学びやすい方法を選択できるように配慮しています。2024年度は国内グループ全体で延べ493名が受講しました。

学びコンテンツ申込件数

単位：件

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
国内アンリツグループ	351	518	602	493
うち アンリツ	322	469	493	433

技術者教育

アンリツは2020年度より若手ソフトウェアエンジニア育成プログラムをスタートさせ、さまざまな製品開発に対応できるエンジニアを育成しています。2024年度は、AI活用などの新技術獲得に向けた育成施策と全社展開、リスクリング施策導入を担う「技術教育部」をエンジニアリング本部に立ち上げ、AIリテラシー教育を実施し、延べ440人が受講しました。今後「技術教育部」は2025年4月に発足した「AI推進室」と連携し、AI利活用人材の育成戦略を立案・推進します。

人材育成に関わる研修時間と費用

	2022年度	2023年度	2024年度
研修時間（時間）	14.0	15.8	17.3
費用（円）	40,430	36,510	44,750

※ アンリツ従業員一人当たり

グローバル人材育成

アンリツにとって、海外事業を推進する人材の育成が重要な課題です。語学力のみならず、グローバルマインドの醸成、スキル向上にも注力しています。新入社員研修では、異文化理解の講座を行った上で実際に外国籍従業員と交流する機会を設け、異文化コミュニケーションに対する理解を深めるプログラムを導入しています。

海外駐在を通じた人材育成も行っており、国際的ビジネススキルの習得や人脈形成を図っています。海外ビジネス展開をしている事業部のみならず、コーポレート部門においても海外グループの従業員と連携した業務を行うため駐在員を積極的に派遣しています。

サステナビリティの浸透

アンリツグループは、従業員のサステナビリティに対する意識向上のため、さまざまな施策を実施しています。2024年度は国内・海外従業員向けに、社内のサステナビリティ経営に対する理解促進を目的とした研修を実施しました。

サステナビリティ関連eラーニング受講率

単位：%

対象地域	2022年度	2023年度	2024年度
国内グループ	95.7	98.2	93.3
海外グループ	79.4	83.9	90.9
うち 米州	57.5	71.7	85.2
うち EMEA	80.7	76.5	87.3
うち アジア他	98.6	98.8	98.1

働きやすい環境づくり

方針

アンリツグループは、「働き方改革」を経営戦略の重点施策としています。「『生活と仕事のバランスを考えて、働きやすく人生を楽しめる会社』と『労働生産性が高く働きがいがある会社』の両立に向けた制度・環境を整備する。」という環境整備方針の下、多様な従業員が生活と仕事を両立させながら、生産性を高めることができる環境づくりを推進しています。

また「労働環境や働き方の変化への対応」を今後優先的に取り組む人権課題の一つとして特定し、人権尊重の視点からも「働きやすい環境づくり」を推進しています。

アンリツ労働組合と締結している労働協約においても、就業時間、時間外労働、各種休暇といった労働条件に関する必要事項を規定しています。

取り組み・活動実績

ライフワークバランスに向けた環境整備

アンリツグループは、従業員一人ひとりがライフスタイルに合わせて働き、生産性を向上することを目指し、「働き方改革」を経営戦略の重点施策としています。

在宅勤務制度の導入、育児・介護のための在宅勤務の日数拡大、男性の育児休業利用推進、ライフイベントに応じて柔軟な勤務が可能な管理職コースの新設など、働き方やキャリアの多様化に向けた施策を行っています。

2024年度には中抜けフレックスタイム制度・時間単位での有給休暇取得制度を導入し、育児や介護をしながら働く従業員がより柔軟に勤務できる環境を整えました。

出産・育児、介護と仕事の両立支援の推進では、労使による「両立支援推進委員会」を適時開催し、制度の拡充を図っています。

子育て支援

アンリツは、次世代育成支援対策推進法※に則り、次世代育成支援行動計画を策定し、その実現に取り組んでいます。出産・育児時は、法定を上回る休暇・休業・短時間勤務などの制度を設け、育児と仕事を両立できる環境を整備しています。これらの成果として、2025年3月に厚生労働大臣から子育てサポート企業として「プラチナくるみん」の認定を受けました。「プラチナくるみん」は「くるみん」認定企業の中でも、特に優れた取り組みを行う企業が認定される制度です。

近年の主な取り組みとしては、「男性の育児休業取得率100%」を目標として掲げ、男性が育児休業を取得する風土・環境づくりに注力しています。出産予定の申し出があった従業員には人事担当者が面談を行い、各種支援制度の説明や育児休業取得意向の確認を行っています。その結果、2024年度の男性の育児休業取得率は、前年度から4.9%増加して95.2%になりました。

※ 次代を担う子どもたちが健やかに育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務、必要事項を定めた法律

第7期次世代育成支援行動計画

(計画期間：2024年4月1日～2027年3月31日)

目標	対策	実施事項
働き方の見直しに向けた労働環境を整備する	ライフワークバランス向上のため、働き方の見直しに向けた環境の整備を図る	2024年4月～ 多様な働き方を選択できる制度の検討 (有給休暇の時間単位利用など)
育児関連制度の見直しおよび充実について 企画・検討・実施する	ライフワークバランス向上のため、休暇・休職を取得しやすい環境の整備を図る	2024年4月～ 男性が育児休業を取得しやすい環境整備・促進

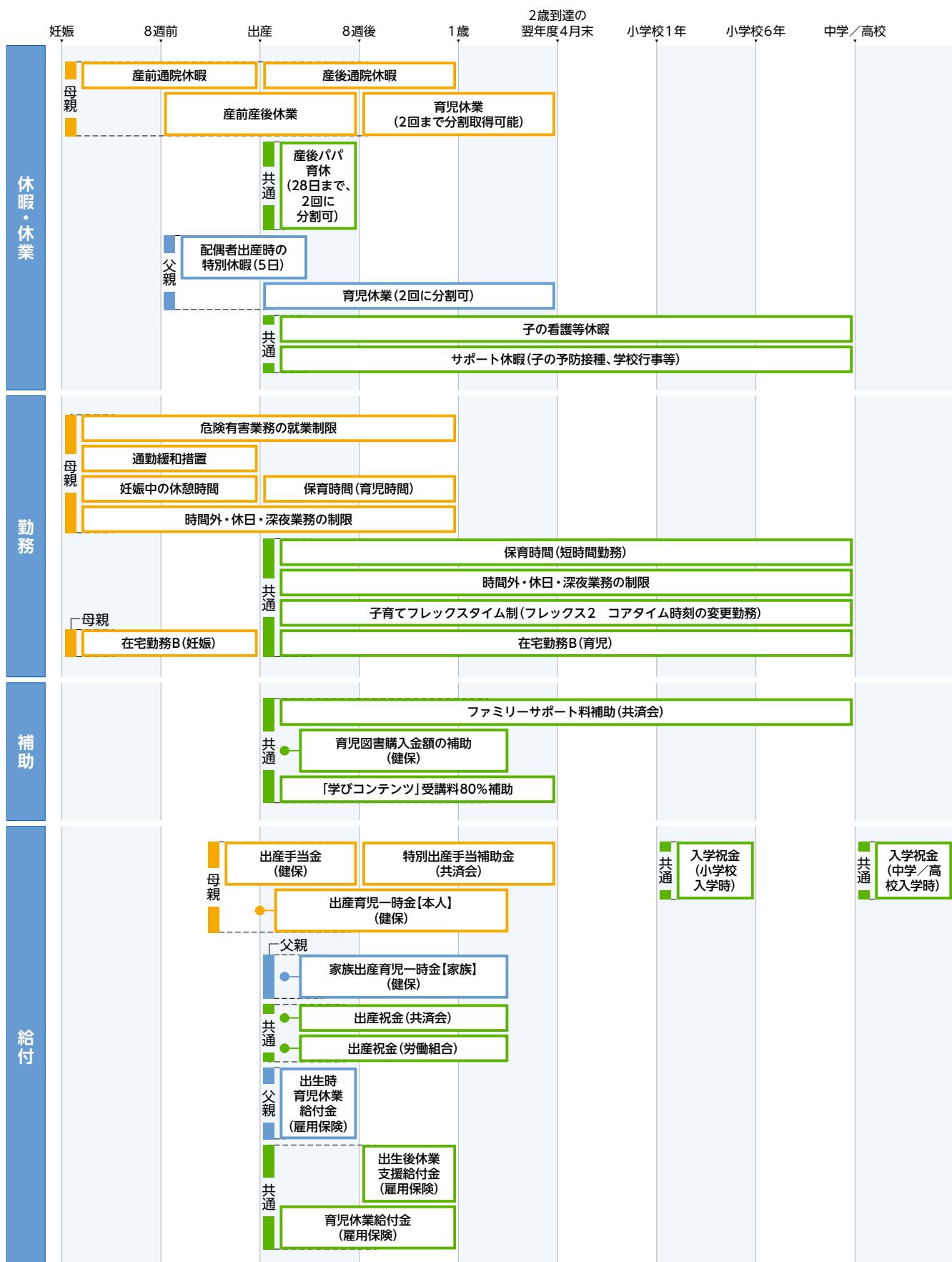
アンリツ育児休業取得の実績

	性別	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
子どもが生まれた正規従業員の総数(人)	男性	19	31	31	21
	女性	8	9	7	10
育児休業を開始した正規従業員の総数(人)	男性	7	14	28	20
	女性	8	9	8	10
育児休業取得率※1、※2(%)	男性	36.8	45.2	90.3	95.2
	女性	100.0	100.0	114.3	100.0
育児休業から復職した正規従業員の総数(人)	男性	7	12	23	26
	女性	8	5	9	5
育児休業後の正規従業員の復職率(%)	男性	100.0	100.0	100.0	100.0
	女性	100.0	100.0	100.0	83.3
前々事業年度内に復職した人のうち、12カ月経過時点での在籍している正規従業員の総数(人)	男性	2	4	7	11
	女性	4	7	8	5
育児休業復職後の正規従業員の1年後定着率(%)	男性	100.0	100.0	100.0	91.7
	女性	100.0	100.0	100.0	100.0

※1 育児休業取得率：育児休業を開始した正規従業員の総数÷子どもが生まれた正規従業員の総数

※2 育児休業を開始した正規従業員の総数には、当年度に子どもが生まれた正規従業員に加え、前年度以前に子どもが生まれ、当年度休業を開始した正規従業員を含んでいるため、取得率が100%を超える場合もある

育児関連制度 (2025年4月1日時点)



労働時間の適正化

アンリツでは経営主導で時間外労働削減について周知し、勤怠管理を徹底して労働時間の適正化を図っています。2024年度の国内グループ一人当たり月平均時間外労働時間は9.3時間となり、2022年度比で19%削減しました。

労働基準に関する業界団体への参画

アンリツは電機・電子・情報通信産業経営者連盟に参画し、団体や会員から得た情報を参考に、労働条件の検討・整備を進めています。同連盟が行っている行政や経済界の関係機関への政策提言に協力しています。

従業員のエンゲージメント向上

■ エンゲージメント調査

従業員一人ひとりの能力を最大限引き出すためには、「働きやすさ」や「働きがい」に関する満足度を向上させ、エンゲージメントを高めることが重要です。国内グループでは、毎年全従業員に対するエンゲージメント調査を実施して現状把握と課題の抽出を行い、働きがい向上につながる施策の検討に活用しています。

エンゲージメント調査の結果

単位：%

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
回答率	97.2	98.3	97.1	94.7
働きやすさ満足度	90.4	89.5	88.7	88.4
働きがい満足度	75.0	71.9	71.1	71.8

※ 満足度 = ポジティブな回答（「とてもそう思う」+「そう思う」の比率）

※ 調査は4段階評価。上記項目に加え「そう思わない」「全くそう思わない」のネガティブな回答も選択肢に含まれる

■ 役割共有面談・自己申告面談

アンリツは、働きがいの向上と従業員の主体的なキャリア形成支援を目的として、上司と部下の間で役割共有面談、自己申告面談を実施しています。

役割共有面談は半期ごとに実施し、部門目標とメンバーに対する期待と役割の共有および業務実績に対するレビューを行っています。

自己申告面談は年1回実施し、自身のキャリアプランを上司と共有する場としています。その他、人事評価については、海外含め全てのグループ会社で定期的に実施されています。

■ 従業員表彰

アンリツグループでは、各種表彰制度を設けています。毎年、会社業績に大きく貢献したプロジェクトチームや従業員の模範となる成果をあげた個人に表彰を行っており、2024年度は延べ2,682名が表彰されました。また、2025年度の表彰に向け、評価基準に非財務指標を加え、多様な貢献を公平に評価する仕組みの導入を進めました。

業績に対する貢献や自発的な成長・業務遂行に対して賞賛する機会をつくることで、働きがいを持って業務に取り組み、従業員と会社が共に成長する環境づくりを目指しております。

種別	内容	2024年度実績	
		件数(件)	表彰数(人)
社長賞	新規市場の開拓や国家プロジェクトへの貢献など	3	843
業績関連表彰	業績への顕著な貢献	19	—
功績表彰	特に優秀な功績を上げたプロジェクトや個人	9	102
ハイパフォーマー賞	従業員の模範となる行動や成果	103	104
ハイパフォーマー・オブ・ザ・イヤー	当該年度のハイパフォーマー賞の中で特に優れたもの	6	16
特許関連表彰	帰属する特許、実用新案、意匠に対する実績	275	598
AQUイノベーション表彰	創意工夫のある改善アイデア、業務改革・改善の成果	325	966
安全衛生職場表彰	特に優秀な年間の安全衛生管理活動	6	—
勤続表彰	永年誠実に勤務した正規従業員	—	53

健康経営

アンリツグループは、事業を通じて持続可能な社会の実現に貢献する前提として、従業員の健康が最も大切なことの一つと考えています。従業員一人ひとりが健康で生き生きと働いていることが企業価値の源泉であるという考えに基づき、アンリツグループ健康経営方針の下、国内グループ各社とアンリツ健康保険組合が一体となり、健康経営の実現に向け、従業員の健康保持・増進を行っています。

アンリツ労働組合と締結している労働協約においても、安全確保や健康保持・増進に向けた事業主の適切な措置の履行、安全衛生委員会設置と委員選出基準、教育や健診の実施、危険・有害業務の就業制限など、安全衛生に関する必要事項を規定しています。

[安全衛生についてはこちら](#)

方針

アンリツグループ健康経営方針

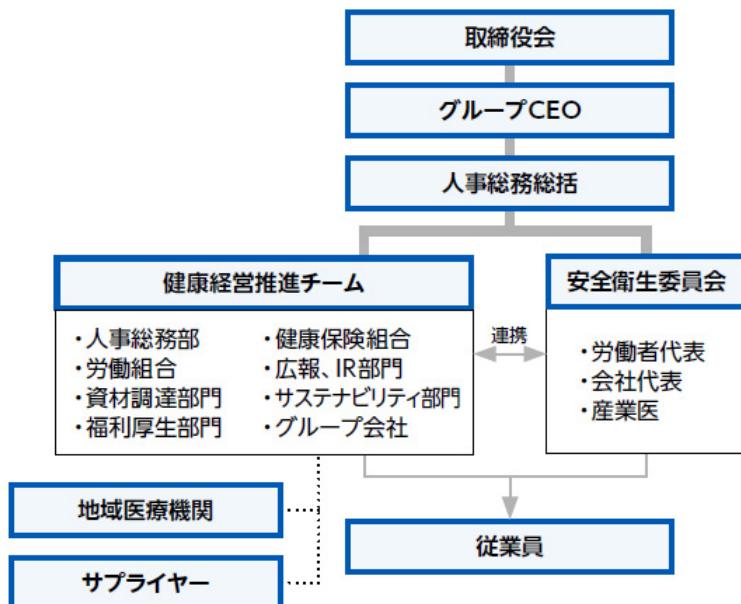
アンリツグループは、社員一人ひとりが健康で生き生きと働いていることが、企業価値の源泉であると考えています。全ての社員が健康について関心を持ち、自身の健康上の課題を認識し、健康保持・増進に向けて自律的な取り組みを進めている状態を目指し、アンリツグループ各社とアンリツ健康保険組合が一体となり、健康経営の実現に向けた活動を進めます。

体制

アンリツは、取締役会が健康経営の取り組みを監督しています。グループCEOの下、人事総務総括役員が責任者を務め、国内グループ全体で取り組みを推進しています。日常の活動においては、社内の部門を横断した健康経営推進チームと安全衛生委員会が連携し、さまざまな施策を実施しています。産業カウンセラーの活用や地域の医療機関との関係構築、サプライヤーとの積極的な情報交換・共有を行い、社外関係者も含めた連携体制を構築して健康経営を推進しています。

健康経営に関する施策・進捗状況については取締役会へ報告しており、適切な監督・レビュー体制を構築して取り組んでいます。

健康経営体制図



目標

アンリツは健康経営において、3つの指標を掲げ、各々の課題を取り組んでいます。各課題について、主に健康経営参加企業の平均データをベンチマークとするKPIを設定し、従業員の健康増進に注力しています。

健康経営中期経営計画における目標と実績

健康経営中期経営計画(第三期:2024~2026年度)における目標と実績

<健康経営で達成したい目標>

国内グループ従業員が健康について関心を持ち、健康保持・増進に向け自律的に取り組み続けることで、持続的な企業価値向上を目指す。

指標	KPI	ベンチマーク	2023年度実績	2024年度実績	2026年度目標
従業員のパフォーマンス指標	アブセンティーズム(休職率) ⁽¹⁾	—	1.1%	1.1%	0.9%以下
	プレゼンティーズム(生産性損失割合) ⁽²⁾	—	—	22.0%	17%以下
	ワークエンゲージメント(働きがい満足度) ⁽³⁾	—	71.1%	71.8%	80%以上
従業員などの意識変容・行動変容に関する指標	糖代謝管理不良者率(HbA1c 8.0以上)	1.3%⁽⁴⁾	1.1%	1.0%	1.0%以下
	高血圧ハイリスク層比率(血圧 180/110 mmhg以上)	1.7%⁽⁴⁾	0.3%	0.1%	0.5%以下
	適正体重維持者率(BMI 18.5以上25.0未満)	63.5%⁽⁴⁾	65.1%	63.3%	70.0%以上
	運動習慣者比率(週2回以上、1回あたり30分以上の運動)	23.5%⁽⁴⁾	29.8%	31.2%	29.8%以上
	睡眠により十分な休養がとれている人の割合	65.6%⁽⁴⁾	63.7%	65.1%	66.0%以上
	飲酒習慣者率(飲酒頻度週1回以上あり、1日当たりの飲酒量が清酒換算2合以上の割合)	17.2%⁽⁴⁾	18.0%	13.0%	—
	喫煙率	25.6%⁽⁴⁾	17.6%	17.6%	—
	二次検査受診率(二次検査回答書より把握)	—	67.5%	68.4%	70%
	高ストレス者率	13.7%⁽⁴⁾	8.2%	11.2%	—
健康投資施策の取り組み状況に関する指標	定期健康診断の受診率	—	100%	100%	100%
	特定保健指導の実施率	—	12.6%	64.9%	—
	ストレスチェックの受検率	—	93.9%	97.6%	100%
	ウォーキングイベント参加率(pepup)	—	約10%	10.7%	—
	健康講演会の参加率	—	26.7%	13.1%	—

※項目によっては拠点の集計値が含まれていないものもある

(1) アブセンティーズム: 病気や体調不良などにより出社できない状態

休職率: 正規従業員のメンタルヘルス休業(年度新規休業者 + 当年度以前からの継続休業者)の割合

(2) プrezenteeism: 何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態

生産性損失割合: 国内グループ全従業員に対するSPQ(Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版)で測定。2024年度より測定

(3) 国内グループ全従業員に対するエンゲージメント調査での満足度

満足度 = ポジティブな回答(「とてもそう思う」+「そう思う」)の比率

調査は4段階評価。上記項目に加え「そう思わない」「全くそう思わない」の選択肢がある

(4) 経済産業省が2018年度に実施した健康経営度調査参加企業の平均値

健康経営の継続的な目標指標

目標指標	計測項目(%)	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
アブセンティーズムの低減	傷病休業率 ^{※1}	0.6	1.1	1.1	(計測中)
	メンタルヘルス休業率 ^{※2}	0.5	0.5	0.8	(計測中)
プレゼンティーズムの低減	生産性損失割合	—	—	22.0	21.9
ワークエンゲージメントの向上	働きがい満足度	71.9	71.1	71.8	(計測中)

※1 正規従業員のメンタルヘルスを含む傷病休業(年度新規傷病休業者 + 当年度以前からの継続休業者)の割合

※2 正規従業員のメンタルヘルス休業(年度新規休業者 + 当年度以前からの継続休業者)の割合

取り組み

アンリツは、健康経営によって解決する経営課題を明確化し、その実現に向けた健康経営戦略マップを策定し、運用しています。

健康経営戦略マップ

アンリツは、従業員の健康課題が企業の生産性や持続可能性にどう影響するかを整理した「健康経営戦略マップ」を作成しています。このマップを活用することで、健康施策が経営目標の達成にどう貢献するかを明確にし、より効果的かつ戦略的に健康づくりを進めています。

健康経営の進化に合わせ、土台となる推進体制の強化を図るとともに「からだの健康」・「こころの健康」・「働きやすい環境づくり」の3本柱で健康経営を推進します。

健康経営で達成したい目標			
全ての従業員が健康について関心を持ち、健康保持・増進に向け自律的に取り組み続けることで、持続的な企業価値向上を目指す			

健康関連の最終的な目標指標			
・主観的健康感の向上　・アブセンティーズムの改善　・プレゼンティーズムの改善　・ワークエンゲージメントの向上			

健康投資		健康投資効果		健康関連の最終的な目標指標	健康経営で達成したい目標	
		健康投資施策の取り組み状況に関する指標	従業員などの意識変容・行動変容に関する指標			
からだの健康	健診を活用した健康行動の促進	健康診断 保健指導	健康診断受診率・有所見率 保健指導実施率	健康的な生活習慣実践割合 がん検診受診率・結果の活用割合 健康情報を活用できる従業員の割合(ヘルスリテラシー) からだセルフケア実践率	・主観的健康感の向上 ・アブセンティーズムの改善 ・プレゼンティーズムの改善 ・ワークエンゲージメントの向上	
	がん対策	がん検診	がん教育参加率			
	健康づくり活動	健康教育・健康講話 健康イベント 健康アプリ 健康電話相談 からだの健康相談	健康教育・健康講話参加率 健康イベント参加割合 健康アプリイベント参加率 相談窓口の認知度 相談件数			
		こころの健康相談	相談窓口の認知度 相談件数			
		保健面談1~3年目 社員	保健面談実施率			
		ストレスチェック	ストレスチェック受検率 高ストレス者率			
こころの健康	メンタルヘルス対策	リフレッシュ トーキング	リフレッシュトーキング 実施数	高ストレス者面談実施率 メンタルヘルスセルフケア実施率	全ての従業員が健康について関心を持ち、健康保持・増進に向け自律的に取り組み続けることで、持続的な企業価値向上を目指す	
		メンタルヘルス研修	メンタルヘルス研修参加率			
		職場環境改善	集団分析結果の活用 産業医職場巡視	職場改善活動回数 職場巡回回数 転倒労災者数 転倒ハイリスク者の割合		
		感染症対策	インフルエンザ 集団接種			
		転倒災害防止対策	体操			
働きやすい環境づくり	受動喫煙防止対策	就業時間内の禁煙実施状況	禁煙対策に関する従業員の認識			
	多様な人材の活躍支援 女性の健康支援 治療と仕事の両立支援 シニア層の健康支援 育児介護と仕事の両立支援 障がい者雇用健康支援 外国籍社員の健康支援	各種健康セミナー	各種健康セミナー参加率			
	生産性向上に向けた取り組み	労働時間の適正化・働き方	効率的な業務遂行・適正な労働時間管理の状況	時間外労働時間、有給休暇取得率など		

■ 健康経営への具体的な取り組み

<健康診断・生活習慣病対策>

1. 健康診断、各種健康づくり活動

- 定期健康診断における法定項目を超える検査の実施
- 特殊・雇入時・海外赴任時健康診断の実施
- 集団歯科検診、女性特有疾患検診の実施
- 各種健康診断結果のフォローアップ
- 高リスク者への個別面談の実施
- 精密検査対象者の受診促進による生活習慣病ハイリスク対象者への対応
- 健康イベント・セミナーによる健康意識向上

2. メンタルヘルス課題対策

- ストレスチェックの実施と各種データを活用したフォローアップによる潜在的な健康障害の防止
- 長時間残業者の問診票によるスクリーニングと産業医面談および健康確保措置の実施
- メンタルヘルスケアを目的とする管理職向けの研修、カウンセリング

3. 従業員エンゲージメント向上施策

- 働き方の見える化とストレスチェック結果の分析
- 休暇取得や長時間労働是正の働きかけによる効率的な働き方の推進

4. 安心・安全に働ける職場環境の整備

- 両立支援や多様性推進制度の導入
- 感染症対策の推進、BCP策定

国内グループは、これらの取り組みにより、従業員の健康リスクの低減、エンゲージメントの向上、安心・安全に働ける職場環境の整備を図っています。

2024年度からは、ストレスチェックにプレゼンティーズムに関する設問を加えました。状況を把握し、労働生産性の低下予防に向けた施策検討につなげます。WEBを活用したアンケート集計により、結果を迅速にフィードバックする体制も整えました。

2024年度の主な活動

■ 健康リテラシーの向上

2024年度に実施した健康教育は以下となります。

2024年9月（全国労働衛生準備期間）

- 産業医講演会「ストレス対処の豆知識～認知行動変容アプローチとマインドフルネス～」
- 産業医による健康動画教育「フィジカル面での健康を習慣にする～生活習慣、食生活～、メンタル面につながる健康を育てていく～ストレスと睡眠」

2024年12月

- 健康教育「感染症の流行状況・アルコールについて」

2025年2月

- 動画配信「感染症状況・ヒートショック」

■ 健康づくり活動の推進

1. 「がん対策推進企業アクション※」に登録し、「がんを正しく知る」をテーマに専門医による講演会を開催しました。
2. 「食生活改善」のために従業員食堂で野菜量の増加や減塩みそ汁の提供などを行い、「健康な食事・食環境（通称スマートミール※）」の認定を取得しました。

※ がん対策推進企業アクション

がん検診受診率向上を企業連携で推進し、がんと前向きに取り組む社会気運を醸成する取り組み。企業が率先して「がん検診受診」の大切さを呼びかけることにより、受診率60%以上を目指しています

※ スマートミール

健康づくりに役立つ栄養バランスのとれた食事のこと。スマートミールの基準は厚生労働省の「生活習慣病予防その他の健康増進を目的として提供する食事の目安」（平成27年9月）を基本としています

相談窓口での対応

■ からだの健康相談

アンリツには健康管理室が設置されており、産業医・産業カウンセラーを中心とする産業保健スタッフが運営しています。健康管理室では、従業員の健康に関する個別相談や各種健康診断、ストレスチェックを実施しています。

アンリツ健康保険組合

国内グループ会社はアンリツ健康保険組合に加入しています。直接雇用される全ての従業員は、契約社員を含め、アンリツ健康保険組合の組合員として健康保険の適用を受けます。マイナ保険証や健康保険証による適切な保険給付が実施されており、その確からしさについては所轄官庁の定期的な監査によって確認されています。

健康経営優良法人2025(ホワイト500)認定の取得

アンリツは、経済産業省と日本健康会議が主催する健康経営優良法人認定制度の「健康経営優良法人2025(ホワイト500)」に認定されました。本制度が開始された2016年度から通算7回目の認定となります。

ニュースリリースは [こちら](#)



グローバルな健康課題への対応

アンリツグループでは、海外に拠点を展開している企業として、世界三大感染症（結核、マラリア、HIV・AIDS）をはじめグローバルな健康課題に対応しています。海外赴任する従業員とその家族に、感染症に対する情報の提供、予防接種、健康状態の確認、現地での医療支援を行っています。コミュニティー貢献として、全国マスク工業会の厳格な検査で認められた不織布マスクを社内で製造し、近隣の医療機関や消防署、警察署などに提供しています。2024年度は地域施設へ5万5千枚のマスクを寄付しました。

安全衛生

アンリツグループは、事業を通じて持続可能な社会の実現に貢献する前提として、従業員の健康と安全・安心な労働環境が最も大切なことの一つと考え、アンリツグループ安全衛生活動方針の下、従業員の健康保持・増進、安全な職場環境の整備を行っています。この方針の対象には、従業員に加え構内請負業者も含まれます。

アンリツ労働組合と締結している労働協約においても、安全確保や健康保持・増進に向けた事業主の適切な措置の履行、安全衛生委員会設置と委員選出基準、教育や健診の実施、危険・有害業務の就業制限など、安全衛生に関する必要事項を規定しています。

[健康経営についてはこちら](#)

方針

安全衛生活動方針

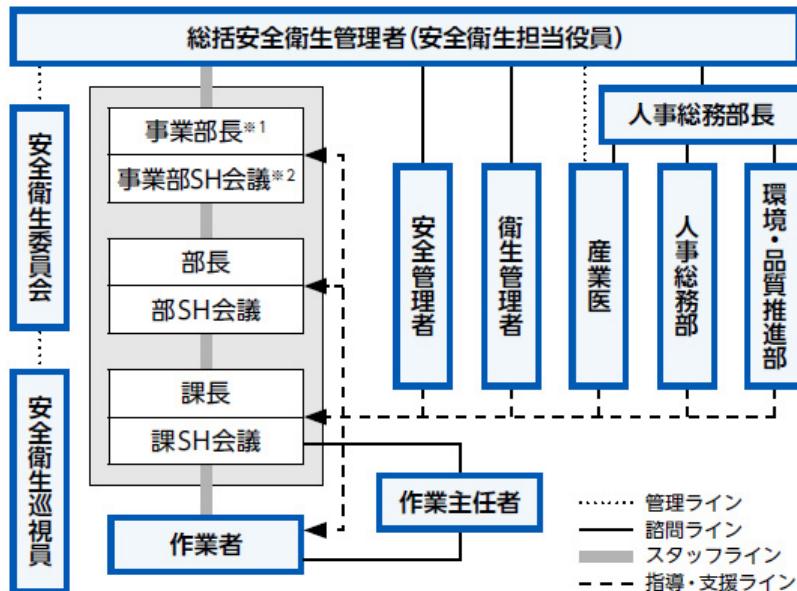
アンリツは人間尊重の理念のもと、かけがえのない社員一人ひとりの生命を守り、健康と安全を確保するため、次の事項を実施します。

1. 労働安全衛生関係法令および会社で定めた安全衛生規程類を遵守する。
2. 社員の健康度の向上づくりを促進する。快適な労働環境と健康障害の軽減措置を講じる。
3. 機械・電気設備等の安全化に取り組みリスク(危険)のない職場を創造する。
4. 防災体制の強化と充実をはかり予防処置を推進する。

体制

アンリツは、安全衛生担当役員が安全衛生の最高責任者を務め、関係法令に準拠した安全衛生管理体制を確立しています。同役員は、国内グループ共通の安全衛生に関する事項の決定、実施を指示し、四半期ごとに経営戦略会議で業務災害や通勤災害の発生件数を報告しています。また、労使合同の安全衛生委員会を月次で開催しており、国内グループ全体で情報や施策を展開しています。審議内容は、速やかに開示し、全ての従業員に周知しています。経営監査室も安全衛生状況を把握しています。

安全衛生体制図



アンリツ安全衛生委員会構成(2024年度)

委員長	アンリツ人事総務部 人事総務チーム部長
副委員長	2名(うち1名はアンリツ労働組合が選出)
委員	10名(うち5名はアンリツ労働組合が選出)

※ 上記の他、産業医、国内グループ会社の社員、健康保険組合役職員、委員会事務局メンバーが参加。なお、アンリツ労働組合は、アンリツとユニオンショップ協定を締結している労働組合

ISO45001認証取得状況

Anritsu EMEA Ltd. (英国) とAnritsu A/S (デンマーク) はISO45001の認証を得ています。この規格に則り、両社では安全で健康的な職場環境づくりを推進しています。

目標

重点方策	実施項目	管理項目	2024年度 目標値	2024年度 実績
安全衛生	作業行動 災害の削減	危険予知訓練・リスクアセスメント教育	実施数	1
		事例報告における類似災害の防止	委員会 実施	随時
	生産設備の安全確保	導入・変更時の事前審査	職場 実施数	14
		定期点検	職場 実施数	1
	職場環境改善	作業環境測定	実施数	2
		事務所衛生基準規則環境測定		6
	健康管理と疾病予防対策	定期健康診断	受診率	100%
			フォロー 実施	100%
		特殊健康診断	受診率	100%
			フォロー 実施	100%
		過重労働による健康障害予防対策	実施数	12
		健康づくりイベント	実施数	1
		こころの健康相談	実施数	月4回
		ストレスチェック	実施数	1回以上
交通	交通事故・違反の防止	交通危険予知訓練	実施数	1
		事例報告における類似災害の防止	委員会 実施	随時
防災	防災体制の充実	消火器取扱・救命講習	実施数	2
		訓練と職場防災隊の編成	実施数	1

取り組み・活動実績

労働災害の発生状況

国内グループでは2024年度に、休業災害2件、不休災害1件が発生しました。各事案については、発生後直ちに不安全行動や不安全状態などを究明するとともに、作業手順や設備の見直し、リスクアセスメントを実施し、再発防止に努めています。

労働基準に関するイニシアチブへの参加

アンリツは、神奈川労務安全衛生協会厚木支部役員や部会メンバーとして、地域の労働安全衛生水準の維持・向上に努めています。厚木市セーフコミュニティ職場(労働)の安全対策委員会では、厚木商工会議所会員企業の新入社員に対して安全衛生教育や半年後のフォローアップ研修を行い、労働災害予防に協力しました。加盟している尼寺工業団地協議会の取り組みとして、会員企業を対象とした法令改正に関する講演会の開催や自主安全パトロールを実施しました。

研修・セミナーの実施

国内グループでは、労働安全衛生に関する各種研修を毎年実施しています(受講対象には、派遣社員などの非正規雇用の方々も含まれます)。

2024年度の実績

内容	対象	参加人数
高圧ガス取扱保安教育	国内グループの高圧ガス取扱者・関連者、保安員	58
二輪車安全運転講習	厚木市・平塚市の国内グループのバイク通勤者	2
新入社員安全衛生教育	国内グループ	41
新入社員労働衛生教育	国内グループ	41
経験者採用社員安全衛生教育	アンリツ	17
普通救命講習会	厚木市・平塚市の国内グループ	51
フォークリフト安全運転研修会	厚木市・平塚市の国内グループ、構内協力会社	8
交通K Y研修会	厚木市・平塚市の国内グループ	40

その他の取り組み

アンリツグループでは、階層別教育、リスクアセスメントなどの目的別研修を通じた安全衛生意識の向上に努めています。機械設備の新規導入・移動・変更時および化学物質購入時の事前審査による災害リスク低減を図っています。作業環境測定や職場巡視、防災訓練、防災教育、保護具や健康保険の提供、普通救命講習を実施し、安全・安心で快適な職場づくりを進めています。

職場環境改善に向けた取り組みとして、2024年度は6月と12月にグループ全社の有害物質取扱作業場の環境測定、奇数月毎に厚木地区各建物の空気環境測定を実施し、それぞれ適正に管理・維持されるよう関連部門間で協働しました。

2025年度も関係法令、産業医の指導、従業員の意見を踏まえた対応を進め、法令改正に伴う要求事項に対しても対策と改善を図っていきます。具体的な測定有害物質は、有機溶剤、特定化学物質、粉じん関係、空気測定は二酸化炭素濃度などです。

X線を扱う作業については暴露線量管理を行い、作業者は被ばく線量を測定する線量計を身に付け、被ばく線量を記録・保管し安全を確保しています。

労働安全衛生関連データ

サプライチェーンマネジメント

方針

アンリツグループは調達活動において、サプライヤーをサステナビリティ方針で掲げている社会課題の解決に取り組むためのパートナーとして位置付け、お互いが成長していくことが重要であると考えています。相互信頼に基づいたパートナーシップ構築のために、2005年に資材調達基本方針を制定しました。アンリツグループ人権方針、アンリツグループCSR調達ガイドライン、アンリツグループグローバルグリーン調達ガイドラインに基づいてサプライヤーに協力を要請し、現代奴隸法や責任ある鉱物調達への対応を含めた人権、労働・安全衛生、環境、公正取引、倫理に配慮したサプライチェーンを構築しています。

資材調達基本方針

1. 取引先の選定
公平かつ公正な考え方で、国内外を問わず常に新しい取引先さまに広く門戸を開放し、品質・価格・納期、環境対応などを重点に、適正な基準でかつ客観的な立場で取引先さまを選定します。
2. パートナーシップ
すべての取引先さまとは健全な取引を通じて相互に利益のある協力的な関係を築くことを前提としています。
3. 法遵守、機密保持
取引にあたっては、関係する諸法規を遵守します。また取引を通じて、取引先さまから得た情報を、承諾なしに第三者に公開しません。
4. 倫理概念に基づいた行動
調達業務にあたる者は、取引先さまと個人的な利害関係を持つことなく常に公明正大な業務の遂行をはかり、取引先さまとの健全な関係を持ち続けることを基本においています。
5. 人権と労働への配慮
当社は人権を尊重し、労働衛生と安全確保に取り組んでいます。取引先さまにもご賛同いただき、サプライチェーンとして推進します。若年労働者の使用や人種、性別等による差別など人権上の問題があれば、取引を見直すこともあります。
6. 責任ある鉱物調達
当社は、経済協力開発機構（OECD）が定めた「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」に基づき、タンタル・錫・金・タングステンおよびコバルトをはじめとする高リスク鉱物についてデュー・ディリジェンスを実施します。デュー・ディリジェンスの結果、高いリスクが確認された場合には、取引先さまに対しリスクの低いサプライチェーンへの切り替えを要請する等の是正処置を行い、責任ある鉱物調達の推進に取り組んでいきます。また、顧客やステークホルダーに対して、これらの取り組みに関する情報を開示します。
7. 環境への配慮
当社は「グリーン調達ガイドライン」を定め、環境に配慮された部材や材料を調達するグリーン調達を推進します。

サプライヤーへのお願い事項

アンリツグループでは、「資材調達基本方針」を具体的に推進するため、全サプライヤーに対して次の「お願い事項」を直接伝え、サプライチェーン全体での活動へのご協力ををお願いしています。

お願い事項

1. 法令・社会規範の遵守
2. 関連法規等の遵守、児童労働、強制労働、低賃金労働の禁止、差別の禁止、反社会勢力との取引の禁止
3. 環境への配慮
4. 弊社グリーン調達ガイドライン、環境要求伝達事項等に沿った環境対応の実現
5. 優良な品質の確保、適正価格での提供、確実な納期遵守
6. 情報の漏洩防止及び知的財産の尊重
7. 不測の事態への迅速な対応とタイムリーかつ的確な情報開示

体制

アンリツグループは、SCM総括役員がグローバルな資材調達の責任を負い、資材調達業務の集中と分散の最適化による調達体制を構築しています。

主な調達拠点である日本、米国、中国では現地調達を基本とする一方、部品採用においては評価基準をグローバルで統一し、各拠点が認定した部品の相互活用を可能にしています。

目標

中期経営計画「GLP2026」

目標	2024年度実績
サプライチェーン・デューデリジェンスの強化：年10社以上	10社実施
CSR調達に係るサプライヤーへの情報発信：3回/年、教育2回/年以上	情報発信：3回/年 教育：2回/年
グリーン調達のさらなる推進のため、環境パートナー企業認定数の増加を図るとともに、環境に関わる教育を通じて、アンリツ起点の環境に配慮したサプライチェーンを構築する	認定数：282社

取り組み・活動実績

アンリツグループCSR調達ガイドライン

アンリツグループは、サプライチェーンのCSR調達推進を目的に「アンリツグループCSR調達ガイドライン」を策定しています。本ガイドラインは、一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）の「責任ある企業行動ガイドライン」に準拠しています。

サプライヤーには方針説明会でこのガイドラインを周知し、新たなサプライヤーとの契約時はCSR調達の推進に対する同意書の提出を要請しています。

アンリツグループCSR調達ガイドライン

グリーン調達ガイドライン

アンリツグループは、1999年度に「グリーン調達ガイドライン」を定め、環境に配慮した部品や材料を優先的に調達してきました。2016年度から「アンリツグループグローバルグリーン調達ガイドライン」に改め、海外の生産拠点も準拠しています。RoHS指令やREACH規則など、欧州を中心に世界的に広がりを見せる化学物質規制に対しては隨時ガイドラインを見直し、対応を徹底しています。

アンリツグループは、サプライヤーからの購入品（部品・材料）について、chemSHERPA*を用いた環境影響物質調査を実施しています。

* chemSHERPA：経済産業省が主導して開発された製品含有化学物質情報伝達スキーム

- ・アンリツグループグローバルグリーン調達ガイドライン
- ・環境影響物質調査のお願い

サプライチェーン・デューデリジェンス

■ CSR調達調査

アンリツは、新規サプライヤーに対して、与信管理、品質管理・環境管理調査を行っています。既存のサプライヤーに対しては、アンリツグループCSR調達ガイドラインへの取り組み状況のアンケート調査と、その回答に基づき対象を選定して、現地調査を行っています。

2023年度からは人権リスクアセスメントで備えるべき人権リスクがあるとされた中国、タイの生産拠点の調達先を対象に加えました。

CSR調達調査では、「法令遵守・国際規範の尊重」「人権・労働」「安全衛生」「環境」「公正取引・倫理」「品質・安全性」「情報セキュリティ」「事業継続計画」の取り組みを評価します。サプライチェーン上の人権尊重については、この調査の「強制的な労働の禁止」「児童労働の禁止」「若年労働者への配慮」「労働時間への配慮」「適切な賃金と手当」「非人道的な扱いの禁止」「差別の禁止」「結社の自由、団体交渉権」で評価しています。

2024年度は、2023年度の取引金額上位9割のサプライヤー339社を対象にアンケートを実施し、335社から回答を得ました（回答率98.8%）。回答内容をスコア化し、進歩をモニタリングするとともに、現地調査対象選定の材料としています。

CSR調達調査の結果

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
実施社数（社）	418	422	399	339
回答社数（社）	372	363	356	335
未回答（社）	46	59	43	4
回答率（%）	88.9	86.0	89.2	98.8

■ サプライヤーの現地調査

アンリツは、2024年度に日本・中国・タイのサプライヤー10社に対して現地調査を行いました。これにより、GLP2026の2024年度目標を達成しました。いずれのサプライヤーも人権・労働、安全衛生について重大なリスクは確認されませんでした。これまで実施した調査では、コンプライアンスに違反しているサプライヤーはありませんでした。2025年度は、国内7社、海外5社の現地調査を予定しています。

現地調査実施社数

単位：社

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
国内	3	3	4	6
海外	3	3	4	4
計	6	6	8	10

■ 現代奴隸法への対応

アンリツグループは「英国現代奴隸法」と「豪州現代奴隸法」の両法令に対応し、具体的な活動を「現代奴隸法に係るステートメント」で開示しています。

• 現代奴隸法に係るステートメント

■ 責任ある鉱物調達

アンリツグループは、責任ある鉱物調達を推進するため、2022年度にOECDデューデリジエンス・ガイダンスに則り、「資材調達基本方針」「アンリツグループCSR調達ガイドライン」に責任ある鉱物調達の項目を追加しました。

2024年度は、国際的な業界団体であるResponsible Minerals Initiativeが提供する調査報告テンプレート(CMRT：紛争鉱物用、EMRT：コバルトなどの鉱物用)を使用し、主要製品に関わる160社のサプライヤーに対して責任ある鉱物調達調査を実施しました。

調査の結果、約61%のサプライヤーから回答を得ることができました。

- 資材調達基本方針
- アンリツグループCSR調達ガイドライン

購買担当者の研修

資材調達本部では、アンリツグループの調達担当者へCSR調達方針の周知徹底を図ることをCSR調達活動の基本としています。半期毎の方針説明会および年2回の取引先さま情報交換会の場で、資材調達部門長から時節に合わせたポイントについて繰り返し啓発を行っています。

関係法令で特に重要となる下請法については、国内グループの調達担当者全員が毎年eラーニングを受講します。人権・労働・環境への取り組みに関するケーススタディについてディスカッションを行うなどCSR調達活動への理解促進を図っています。

新たに配属された担当者に対しては、CSR調達をはじめ、環境、関連法規の研修を実施した上で、サプライチェーン全体でCSR調達を推進する重要性が認識できるよう、OJTを実施しています。

サプライヤーとのパートナーシップ

グローバル推奨サプライヤー制度

アンリツグループはグローバル推奨サプライヤー制度を設け、グループ全体で取引できるサプライヤーを認定しています。これにより、調達活動の効率化を図るとともに、サプライヤーと開発コードマップや技術的課題を共有することで、製品の開発から市場投入までの時間短縮を図っています。

グローバル推奨サプライヤーは、主要部材の納入の有無、品質・コスト・納期・技術サポートなどの協力度を基準に選定しており、これまで12社を認定しています。

「パートナーシップ構築宣言」に参加

アンリツは、内閣府や中小企業庁などが推進している「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、パートナーシップ構築宣言を策定・公表しています。これは、サプライチェーン全体の共存共栄と新たな連携、公平・適正な商取引の遵守に取り組むことを企業が宣言するものです。

アンリツは、本宣言における独自の取り組みとして、以下を明示しています。

- 共通受発注ITシステムの運用により、アンリツだけでなくサプライヤーにも業務効率化を推進する
- サプライヤー向けにグリーン調達ガイドラインの配付や、環境規制に関する動向説明会を開催し、RoHS規制をはじめとする環境関連の法規制にサプライチェーン全体で協働して取り組む
- サプライチェーン全体での健康経営推進に取り組む

「パートナーシップ構築宣言」

取引先さま製品展示会

アンリツは、サプライヤーの製品や技術をアンリツのエンジニアに紹介し、情報交換を行う製品展示会を毎年開催しています。2024年度は、2日間で計59社のサプライヤーが出演しました。技術交流セミナーを開催し、4社のサプライヤーがソリューション提案や最新の技術動向を紹介しました。

環境パートナー企業認定制度

アンリツは、環境パートナー企業認定制度を設け、環境への取り組みを評価し、優良なサプライヤーを認定しています。評価は製品含有化学物質管理に焦点を当て、管理状況を上位からABCの三段階で評価し、AおよびBランクのサプライヤーを環境パートナー企業と認定しています。改善の余地のあるサプライヤーには、製品含有化学物質に関する情報提供や管理手法のアドバイスを行っています。

2025年5月時点の環境パートナー企業認定数は282社です。

パートナーQU (Quality Up)

アンリツはサプライヤーとのコミュニケーションとして、アンリツに対する改善案や要望をいただく、パートナーQU活動を推進しています。調達に限らず、営業・技術・製造・サービス・安全衛生・環境・CSRなど幅広い分野での提案を受け付け、業務改善に役立てています。

2024年度は、10件の提案があり、納期改善、コストダウン、品質向上につながっています。

情報交換会によるパートナーシップの強化

アンリツは、情報交換会を実施し、サプライヤーとのパートナーシップ強化につなげています。2024年度は207社のサプライヤーに対して、アンリツの事業方針や取り組みを紹介し、CSR調達推進を要請しました。環境規制法令や税法・外為法のポイントも説明しています。

2025年1月の取引先さま懇親会では、155社のサプライヤーに対し、改めて「パートナーシップ構築宣言」への理解と協力を要請しました。

サプライヤーとの健全な関係維持

アンリツグループは「アンリツグループ企業行動憲章」「アンリツグループ行動規範」「資材調達基本方針」に、資材調達業務のコンプライアンスを定めています。「接待や贈答を受けない」「インサイダー情報による株式の売買は行わない」などの行動規範を遵守し、サプライヤーとの公正かつ透明性のある取引を行っています。

- アンリツグループ企業行動憲章
- アンリツグループ行動規範
- 資材調達基本方針

品質と製品安全

アンリツグループは、「誠と和と意欲をもって、"オリジナル&ハイレベル"な商品とサービスを提供し、安全・安心で豊かなグローバル社会の発展に貢献する」という経営理念の下、お客さまと社会に満足される商品とサービスを提供するために、国内グループ共通の品質方針および行動指針を定め、品質向上を図っています。

方針

品質方針

顧客と社会に満足される商品を誠と和と意欲をもってつくる。

品質方針に関する行動指針

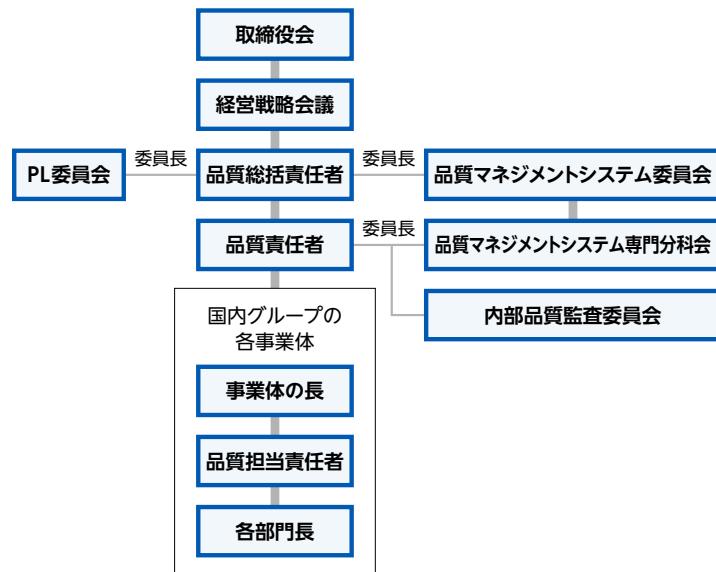
- ・不具合品を出さぬよう、仕事に誠心誠意取り組む。
- ・後工程はお客様。全体の調和を配慮し行動する。
- ・意欲をもって、改善提案する。

体制

国内グループは、製品の品質維持・向上と保証を図るために、品質総括役員を委員長とし、各事業体の長で構成される品質マネジメントシステム委員会を設けています。製品安全面では、品質総括役員を委員長とするPL委員会を設け、万一製品事故が発生した場合の対応や、製品事故予防のシステムの整備および再発防止策を検討しています。品質マネジメントの状況は、品質総括役員が取締役会、経営戦略会議で毎年報告しています。

海外の主要拠点とはグローバル品質会議やグローバル品質情報サイトを通して品質情報の共有を図っています。

国内グループの品質マネジメントシステム体制



目標

中期経営計画「GLP2026」

テーマ	主な取り組み	2024年度実績
事業プロセスにおけるマネジメントシステムの有効性向上	内部品質監査の有効性向上	個々の監査員のスキルアップにつながるレベル別教育の実施 重点項目にフォーカスした監査の実施
品質意識向上による品質リスク削減	品質関連教育を通じた品質意識の向上	製品安全、品質管理にフォーカスした従業員教育の実施
法令・規制情報管理の強化	法令、規制の情報を共有するフレームワークの改善・運用	EU、日本のサイバーセキュリティ規制へ対応するため、調査および施策の検討を開始
グローバルでの品質関連情報共有の推進	グローバル品質情報サイトによる情報共有の推進	国内外の拠点の品質管理のナレッジベースとなる社内サイトの運用を開始

取り組み・活動実績

ISO9001取得状況

アンリツは、ISO9001の認証を1993年から取得しています。2022年度に高砂製作所およびAK RadioDesignとアンリツの品質管理システムとの統合認証を取得し、2023年度に更新しました。製品実現プロセスに関わる組織のISO9001の認証カバー率は100%であり、アンリツグループの総人員数に対する認証カバー率は約75%です。

2024年度の外部更新審査では、改善が必須となる不適合はありませんでした。

ISO9001認証取得会社一覧

国内	
アンリツ株式会社	
国内グループ会社	
東北アンリツ株式会社	アンリツカスタマーサポート株式会社
アンリツインフィビス株式会社	株式会社高砂製作所
アンリツデバイス株式会社	アンリツテクマック株式会社
AK Radio Design株式会社	

主要海外グループ会社

米州	
Anritsu Company (U.S.A.)	Anritsu Eletronica Ltda. (Brazil)
EMEA	
Anritsu EMEA Ltd. (U.K.)	Anritsu GmbH (Germany)
Anritsu S.A. (France)	Anritsu S.r.l. (Italy)
Anritsu Solutions S.r.l. (Italy)	Anritsu A/S (Denmark)
Anritsu AB (Sweden)	Anritsu Solutions S.R.L. (Romania)
Anritsu Solutions SK, s.r.o. (Slovakia)	Anritsu A/S (Dubai)
Anritsu Oy (Finland)	
アジア他	
Anritsu Electronics (Shanghai) Co., Ltd. (China)	Anritsu Company, Inc. (Taiwan)
Anritsu Corporation, Ltd. (Korea)	Anritsu Pte. Ltd. (Singapore)
Anritsu India Private Ltd. (India)	Anritsu Infivis (Thailand) Co., Ltd. (Thailand)
Anritsu Pty. Ltd. (Australia)	Anritsu Industrial Systems (Shanghai) Co., Ltd
Anritsu Company Limited (Vietnam)	

製品事故・法令違反の防止

アンリツは、品質意識を高めるため、毎年10月に国内グループを対象に実施している企業倫理推進月間で製品の事故に関する法律とアンリツの製品安全体制について、国内グループ従業員向けにeラーニングを実施しています。製品事故発生時の通報窓口を設け、迅速な対応を図るとともに、ホームページに予防保全や点検・修理情報を掲載しています。アンリツグループのサプライチェーンに含まれる企業が製品事故や品質不正などを起こした場合は、アンリツ製品へ影響がないかを確認し、迅速かつ適切な対応を行っています。

事業プロセスにおけるマネジメントシステムの有効性向上

アンリツは、品質マネジメントシステムの有効性を高めるための国内グループ監査員を対象とする教育を行っています。2024年度は、監査員のスキルアップを図り、個々の監査員の経験、レベルに応じた教育を実施しました。これまでの内部監査、外部審査の結果を踏まえて、全社共通的なウイークポイントが疑われる項目を重点項目として監査を行いました。

品質意識向上による品質リスク削減

アンリツは、国内グループ従業員向けの製品安全教育と品質管理教育を行っています。製品安全教育は、2022年度からPL法、リチウム電池に関連した法規制の理解促進を継続しています。昨今は特にリチウム電池の輸送に関する法改正が頻繁に行われているため、最新の法令に則った安全な製品提供を徹底するため、重要性の周知を図っています。

品質管理教育では、ISOマネジメントシステム規格で気候変動が品質リスクの一つとなつたことをテーマにした教育や、品質不祥事や不正の未然防止のための教育を実施しました。品質不正の未然防止については、外部講師による講演会も実施しました。この他、問題の根本原因を突き止めて再発防止を図る分析手法(なぜなぜ分析)に関するセミナーの継続、輸送部門・保守部門へのリチウム電池の航空輸送に係わる教育など、個別の取り組みも行いました。

法令・規制情報管理の強化

アンリツは、EU、日本のサイバーセキュリティ規制への対応を進めています。2024年度は、ワーキンググループを編成し、調査および施策の検討を開始しました。タイムリーな情報共有、展開による法令違反リスク低減を図ります。海外の主要拠点には適宜、ワーキンググループから情報を展開しています。

グローバルでの品質関連情報の共有

アンリツは、海外グループ会社との情報共有に取り組んでいます。2024年度は、国内外の拠点の品質管理の状況、PL法関連の情報、製品事故発生時の通報ルートなどを共有する社内サイトの運用を開始しました。このサイトをさらに充実させ、総合的な品質ナレッジベースとして活用していきます。

ガバナンス担当役員メッセージ



アンリツの持続可能な
成長の基盤となる
ガバナンス体制を強化します

理事
環境・品質担当、コーポレート総括 早見 浩平

役員就任のご挨拶

2025年4月よりコーポレート総括役員に就任した早見 浩平です。ビジネス環境が多様化・複雑化する中で、企業経営におけるガバナンスの重要性はますます高まっています。アンリツグループが持続的に経済的価値と社会的価値を生み出すサステナビリティ経営を推進できるよう、グループ全体でガバナンスを強化していきます。

2024年度の振り返り

取締役会では、毎年12月、1月、2月、3月に実効性評価について議論しています。2023年度の実効性評価の結果を踏まえ、2024年度から経営課題の集中討議を開始しました。集中討議では人材戦略やM&A戦略などの重要事項について活発な意見交換が行われ、長期的な視点での議論が深まりました。2025年度からは社内取締役4名・社外取締役5名の体制となり、取締役会における社外取締役の割合は5割を超えます。これにより、経営の意思決定における透明性と客観性が一層強化されると期待しています。

2025年度に注力する取り組み

2025年度の重要なテーマのひとつがリスクマネジメントの高度化です。アンリツはリスクを7つのカテゴリ（ビジネス、法令違反、環境、製品・サービスの品質、輸出入管理、情報セキュリティ、感染症・災害）に区分し、担当役員が責任者となりリスク管理を行っています。これまでの取締役会ではリスク管理責任者からの報告のみに留まっていましたが、今年度からはグループ全体を俯瞰して優先して対処すべき課題についての議論を行い、経営体质の強化に向けて執行側に進言を行います。

2024年度に実施した国内グループの調査では、ハラスマントの報告件数は減少傾向にありましたが、依然として潜在的なリスクが存在していると判断しました。これを踏まえ、2025年度も引き続きコンプライアンスの強化に取り組みます。具体的には、全従業員を対象とした教育の継続に加え、階層別研修の実施を通じて、役職や立場に応じた理解と行動の促進を図ります。また、誰もが安心して報告・通報・相談できるよう、制度のさらなる浸透と信頼性の向上に努めてまいります。海外グループにおいても企業倫理調査をスタートし、コンプライアンス遵守のモニタリングと通報・相談制度の認知度向上に取り組みます。

あらゆる企業活動の中心は人であり、個人それぞれが持つ文化や価値観は実にさまざまです。グローバルガバナンスの実効性を高めるためには、制度や仕組みを整えるだけでなく、それらが現場でどう機能しているかを把握し、必要に応じて改善していく必要があります。アンリツグループはこれからも従業員をはじめとするステークホルダーとの対話を重視し、「誠と和と意欲」の精神で課題に取り組むことで、全社的にガバナンス意識が高まる環境づくりを進めます。

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

アンリツグループは、経営環境の変化に柔軟かつスピーディに対応し、グローバル企業としての競争力を高め、継続的に企業価値を向上させていくことを経営の最重要課題としています。これを実現するために、コーポレートガバナンスが有効に機能する環境と仕組みを構築することに努めており、次の視点からコーポレートガバナンスの強化に取り組んでいます。

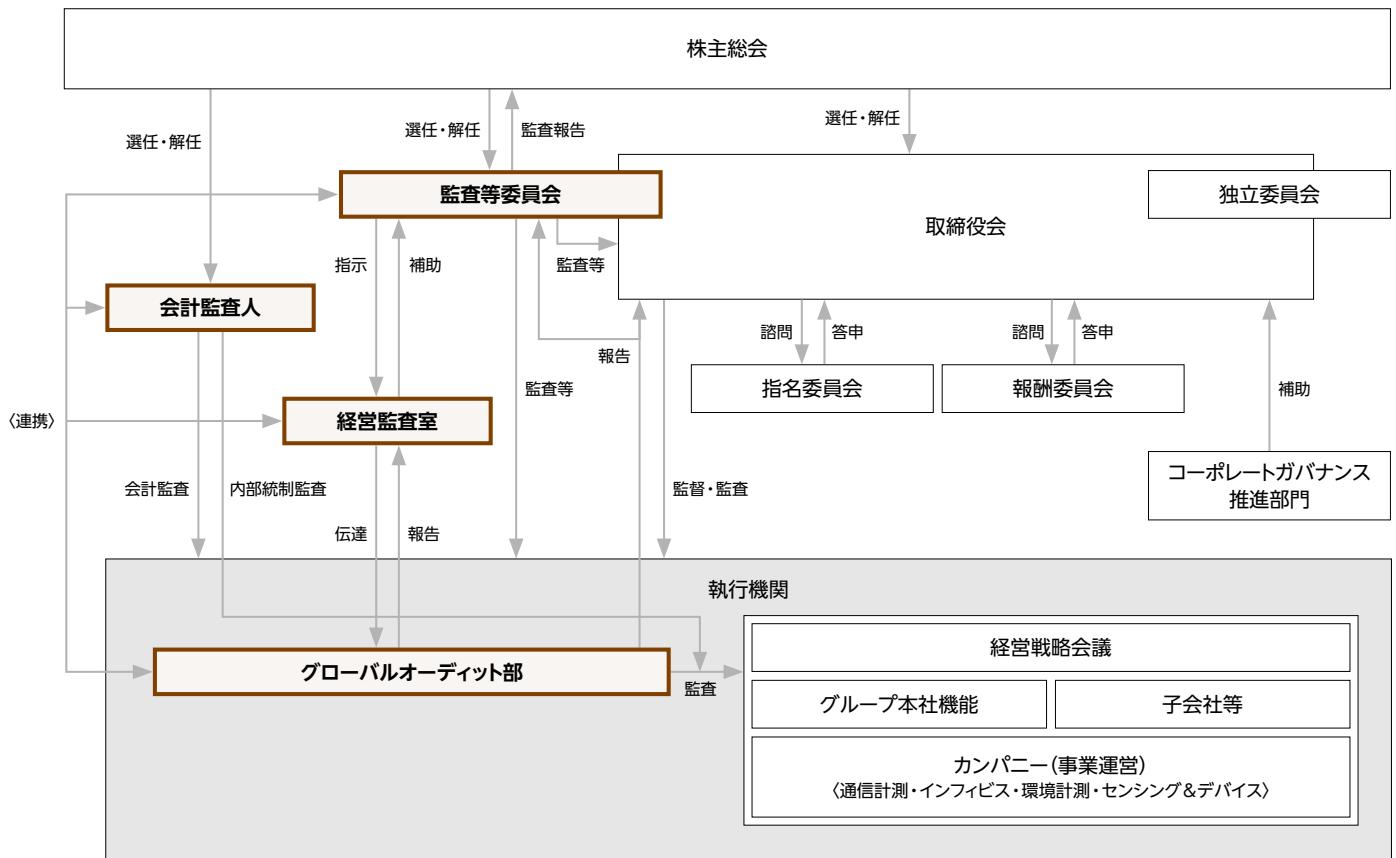
1. 経営の透明性の向上
2. 適正かつタイムリーな情報開示
3. 経営に対する監督機能の強化
4. 経営人財の育成

体制

アンリツグループのコーポレートガバナンス体制の概要は次の通りです。

- ・監査・監督機能の強化を図るため、監査等委員会設置会社を採用しています。
- ・透明性とアカウンタビリティの確保のため、指名委員会と報酬委員会を設置しています。
- ・アンリツグループは専門性が非常に高い製造業であり、業務執行には現場感覚と迅速性が求められるため、経営幹部層に迅速な意思決定と業務執行、的確な経営手腕を発揮させる経営システムとして、執行役員制度を導入しています。

コーポレートガバナンス体制図



■ 取締役会

アンリツは、意思決定・監督を行う取締役会の機能と業務執行を行う執行役員の機能を分離しています。取締役会では会社法と定款の規定による事項、アンリツとグループ会社の重要事項についての決議と職務執行の状況を監督しています。

取締役会は、意思決定プロセスの充実と実効性を確保するために必要かつ適切な人数で構成することを基本としています。2025年度の取締役会は、社内取締役4名、社外取締役5名、計9名（いずれも監査等委員である取締役を含む）で構成されています。取締役の選任は、性別・国籍などを問わず、知識・経験・能力のバランスを踏まえた取締役会における多様性の確保の観点にも配慮して決定します。社外取締役候補者の選定に際しては恣意性を排除し、就任後にその独立性を確保できる環境を整備するために、取締役会の決議により「社外役員の独立性に関する基準」を定め、コーポレートガバナンス基本方針や有価証券報告書で開示しています。

- コーポレートガバナンス基本方針
- 有価証券報告書

■ 監査等委員会

監査等委員会は、取締役の職務の執行、内部統制システムの有効性、業績、財務状況などについて監査を実施します。

■ 指名委員会

取締役会の諮問機関として、取締役・執行役員・理事の選解任、役員のサクセション・プラン、選任基準の検討、次世代経営幹部の育成計画について審議し、取締役会へ答申を行います。

■ 報酬委員会

取締役会の諮問機関として、取締役・執行役員・理事の報酬に関し、役員報酬スキーム、内容、水準、配分バランス、業績評価を踏まえた業績連動報酬額について審議し、取締役会へ答申を行います。

■ 独立委員会

社外取締役のみで構成される独立委員会を運営しています。独立委員会の委員長は社外取締役の互選により選定され、社外取締役の意見のとりまとめや、経営層との連絡・調整などの役割を担います。

■ 経営戦略会議

業務執行に関する重要事項については、グループCEOが議長となり、業務執行取締役や執行役員などによって構成される経営戦略会議において審議・決定しています。

取締役と各委員会の構成

2025年度の取締役と各委員会の構成は次の通りです。

役職名	氏名	監査等委員会	指名委員会	報酬委員会	独立委員会
代表取締役 社長 グループCEO	濱田 宏一		○	○	
取締役 常務執行役員 CFO	杉田 俊一		○	○	
取締役 常務執行役員 通信計測カンパニープレジデント	島 岳史				
取締役（社外・独立）	正村 達郎		○	●	●
取締役（社外・独立）	上田 望美		●	○	○
取締役 監査等委員（社外・独立）	青柳 淳一	●	○	○	○
取締役 監査等委員（社外・独立）	西郷 英敏	○	○	○	○
取締役 監査等委員（社外・独立）	小林 昭夫	○	○	○	○
取締役 監査等委員	天野 嘉之	○			

●は委員長を示す

取締役会の実効性評価

■ 分析・評価プロセス

取締役会の実効性評価については、毎年、12月、1月、2月、3月の定時取締役会で付議されています。12月度では前事業年度評価により抽出された課題の改善に向けて実施した取り組み状況のレビューと当事業年度評価方針について審議し、1月度に新評価方針による評価が開始されます。2月度ではアンケート回答内容を分析し、補足意見などの集約を含む審議が行われ、3月度において、評価結果に基づき抽出された課題を共有し、以後改善に向けて実施すべき取り組みについて決議します。取締役会として、かかる評価の一連の取り組みを実効ある経営の監督につなげています。

■ 2024年度の評価と課題（概要）

毎年1月から、取締役全員に対するアンケート形式による取締役会の実効性評価を行い、その結果を取締役会において議論しています。2024年度は、取締役会が引き続き適切な社内外の経営人材と人數で構成され、建設的な議論および意思決定並びに取締役の業務執行の監督を行うための体制が整備されていることを確認しました。各取締役が、アントリツグループの中長期的な企業価値の向上を図るために果たすべき役割を十分に理解し、多様な経験や専門知識に基づき、社外取締役を含む全員で活発な議論が展開されています。加えて、実効性をさらに高めていくために、次の課題を抽出しました。

- 中期経営計画「GLP2026」の進捗にとどまらず、2030年以降を見据えた長期戦略（特に人材戦略などの重要課題）について、グループ全体の視点から議論を深める。
- 新領域ビジネスやM&Aの進展を踏まえ、事業ポートフォリオの最適化を常に意識した経営の監督に努める。
- グループ全体を俯瞰して優先度を上げて対処すべき課題を抽出し、グループ全体のリスク・マネジメントの強化を図る。

今後も、取締役会の実効性評価を定期的に実施し、より良いコーポレートガバナンスの実現を目指します。

サステナビリティに関する取り組み

■ 取締役会におけるサステナビリティ関連の議論

アントリツは、サステナビリティを経営の重要課題と位置づけ、取締役会においてサステナビリティ推進に向けた活発な議論を行っています。2024年度の取締役会ではサステナビリティに関する議題が20件程度取り上げられました。以下に、主要な議題と概要を抜粋して紹介します。

開催	議題	概要
5月	輸出入管理リスク	教育体制と報告方法の改善により、コンプライアンス強化とリスクマネジメントの透明性向上を提言
9月	人材戦略	2030年の事業拡大を見据えた人材採用と育成の推進、多様なキャリアパスの整備を提言
11月	情報セキュリティリスク	サプライチェーン全体での対策の必要性と、取引先との連携強化を提言
12月	サステナビリティ経営の進捗	欧州のCSRD対応に関するAnritsu EMEA Limited（英国）と日本の連携体制や、IFRS基準での統合開示に向けた準備と監査法人との連携を確認
2月	環境活動	再生可能エネルギー導入コストと欧州規制対応への課題を共有し、生物多様性への対応強化を提言
3月	コンプライアンス推進活動	通報・相談体制の強化と多様な相談への適切な対応、倫理・コンプライアンス教育の強化を提言

■ 社外取締役主導によるサステナビリティ研修の実施

2024年度は、サステナビリティ情報開示の制度化により開示内容の信頼性がますます重要となっていることを受け、社外取締役が主導して外部の専門家を招いた研修会を開催しました。監査等委員、監査部門、情報開示部門などが参加し、サステナビリティ情報開示の国際的な動向や実務課題について理解を深めました。

■ 中期経営計画「GLP2026」サステナビリティ目標における取り組み

GLP2026では、「グローバルなガバナンス向上」という目標のもと、取締役会では経営課題に関する集中討議に取り組んでいます。2024年度は年間のアジェンダを設定し、テーマを明確化して計画的に議論を進めました。輸出入管理、災害対応、情報セキュリティ、品質、環境といったリスク管理状況の報告に加え、人材戦略やM&A戦略など、企業の持続的成長に関わるテーマについても議論が行われました。

コーポレートガバナンスに関する情報は、統合レポートとあわせてご覧ください。

- 統合レポート

リスクマネジメント

方針

社会のグローバル化とともに企業を取り巻くリスクは多様化しています。アンリツグループは、事業を継続し社会への責任を果たしていくために、リスクマネジメントの強化が極めて重要な経営課題であると認識しています。この考えに基づき、アンリツグループのリスクマネジメント方針を策定しています。

リスクマネジメント方針

アンリツグループは、経営に影響を及ぼすリスクを適切に管理することにより、企業価値を維持・増大し、企業の社会的責任を果たし、アンリツグループの持続的発展を図る。

1. 経営者はもとより、全従業員がリスク感性を向上させ、全員参加によりリスクマネジメントを推進する。
2. 経営者・全従業員は、アンリツグループ企業行動憲章、アンリツグループ行動規範および法令の遵守を統制基盤としてリスクマネジメントを推進する。
3. 新規事業進出、商品開発戦略など経営上の戦略的意志決定および業務プロセスに係わるリスクをコントロールし、利益を生み出し、損失を抑制する。
4. 緊急事態の発生を可能な限り事前に予測し、その未然防止を図る。また万一緊急事態が発生した場合に損失を最小化し、抑制し、自律的な回復が可能になる状態にまで危機的な状況から速やかに脱却させ、その後の再発を防止する。

体制

アンリツグループは、リスクマネジメント基本規程を定め、事業活動に関わる主要なリスクをビジネスリスク、法令違反リスク、環境リスク、製品・サービスの品質リスク、輸出入管理リスク、情報セキュリティリスク、感染症・災害リスクの7つのカテゴリーに区分しています。これらのリスクマネジメントは取締役会が監督し、グループCEOの統括の下、当該事項の担当役員がリスク管理責任者として責務を負います。

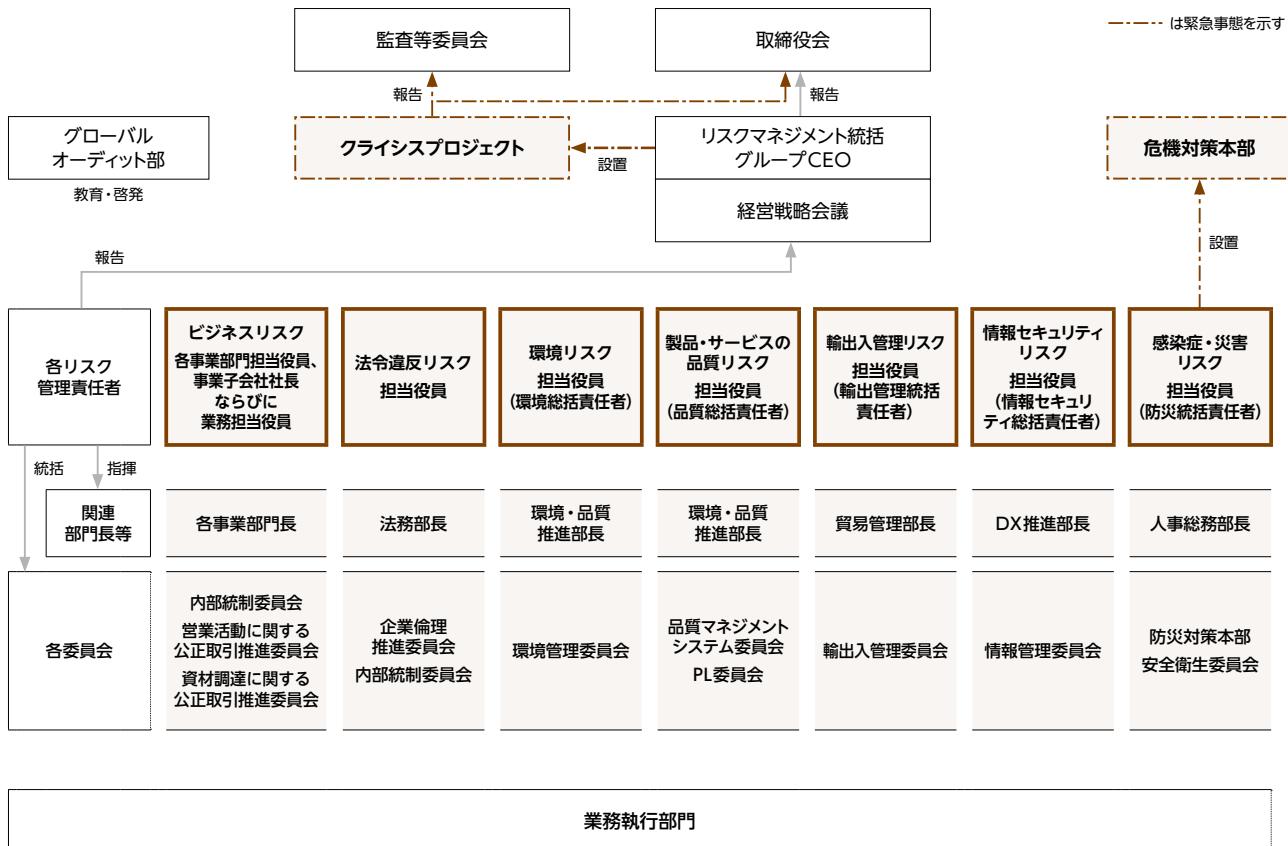
リスク管理責任者は関連部門を指揮して委員会活動を実行させ、委員会ではリスクアセスメント、内部統制構築支援、監査を実施しています。リスク管理責任者は活動結果を経営戦略会議に報告し、経営戦略会議ではその審議と評価を行い、必要に応じてグループCEOやリスク管理責任者が審議の結果を取締役会に報告します。各リスク管理責任者は、当該分野に関し、海外グループ会社の活動を支援しています。コンプライアンスリスクに関しては、各地域の統括会社の責任者が年度計画を策定し、リスクアセスメントを実施しています。

リスクマネジメント体制のうち、法令違反リスクについては、以下に挙げる主な法令に関連するリスクを調査・分析し、年度ごとに活動計画の策定と活動実績のレビューを行い、改善を図っています。

主な法令：

労働法、安全衛生法、下請法、独占禁止法、景品表示法、金融商品取引法、知的財産に関する法令、会社法、贈収賄防止に関する法令、人権に関する法令（現代奴隸法など）

リスクマネジメント体制図



事業活動に関わるリスク

リスク カテゴリー	ビジネスリスク	法令違反リスク	環境リスク	製品・サービスの 品質リスク	輸出入管理 リスク	情報セキュリティ リスク	感染症・災害 リスク
リスクの 背景	<ul style="list-style-type: none"> 予期せぬ外部環境の変化や、市場や事業環境の急激な変化 海外諸国の経済動向や国際情勢の変化 急激な為替変動 在庫の長期化・不良化 人材不足、人材の育成不足 	<ul style="list-style-type: none"> 法令違反の発生 社会的要請に反した行動の発生 	<ul style="list-style-type: none"> 環境規制のさらなる強化 過去の行為に起因する環境責任の発生 自然災害に起因した環境汚染の発生 	<ul style="list-style-type: none"> 予測しえない品質上の重大な欠陥の発生 製造物責任につながる事態の発生 	<ul style="list-style-type: none"> 米中対立やロシア問題による国内外輸出規制の強化 国際的な人材流動性の高まりによる機微な技術情報の流出 	<ul style="list-style-type: none"> サイバー攻撃による情報セキュリティインシデントの発生 統制不備による情報漏洩 	<ul style="list-style-type: none"> 大規模な感染症の流行 地震、台風などの自然災害 火災・戦争・テロ・暴動の発生
インパクト	<ul style="list-style-type: none"> アントリツグループの財政状態や経営成績への悪影響 	<ul style="list-style-type: none"> 法令による处罚、訴訟の提起、社会的制裁、ブランド毀損による、アントリツグループの財政状態や経営成績への悪影響 	<ul style="list-style-type: none"> 法令遵守や環境対策コストの増加による、アントリツグループの財政状態や経営成績への悪影響 	<ul style="list-style-type: none"> 社会的信用の失墜、訴訟の提起、社会的制裁、ブランド毀損、補償や対策コストの発生による、アントリツグループの財政状態や経営成績への悪影響 	<ul style="list-style-type: none"> 社会的信用の失墜、訴訟の提起、社会的制裁、ブランド毀損による、アントリツグループの財政状態や経営成績への悪影響 	<ul style="list-style-type: none"> 社会的信用の失墜、訴訟の提起、社会的制裁、ブランド毀損による、アントリツグループの財政状態や経営成績への悪影響 	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンの寸断、アントリツや顧客・サプライヤーの工場の操業停止、政治不安や経済不安による、アントリツグループの財政状態や経営成績への悪影響
アントリツ グループの対応	<ul style="list-style-type: none"> 多種多様なビジネスリスクについて、担当するリスク管理責任者を中心として対応 	<ul style="list-style-type: none"> 「アントリツグループ行動規範」の周知徹底 コンプライアンス推進活動強化 グローバルな企業倫理推進体制の構築 さまざまな法令に対応した各委員会の設置 	<ul style="list-style-type: none"> 環境を意識した製品の開発、提供 オフィスと工場の省エネによるCO₂排出量削減 3R推進による廃棄物の削減 法や条例より厳しい自主管理基準の設定 	<ul style="list-style-type: none"> 品質マネジメントシステム委員会や内部品質監査委員会が製品品質の維持、向上、保証を図り、品質マネジメントシステムを運用 万一製品事故が発生した場合の体制の整備 製品事故予防システムや再発防止に向けた取り組みの検討 	<ul style="list-style-type: none"> グローバルな輸出入管理体制の整備 技術提供を含む輸出管理プロセスの継続的強化 	<ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティ管理体制強化 情報セキュリティ研修の実施 グローバルで強固かつ均一なセキュリティシステムの構築 	<ul style="list-style-type: none"> 危機対策本部を設置し、情報収集と必要な対応 BCPの作成、対応手順の精緻化

取り組み・活動実績

リスクマネジメント研修

リスクマネジメント推進部門は、国内グループの新任管理職を対象にワークショップ形式の「リスクマネジメント研修」を開催しています。2024年度は、対象者33名のうち31名が受講し、受講率は94%でした。受講者は研修で習得した手法を実際の業務で実践し、半年後にフォローアップ研修を受講することで、リスク管理の具体的方法を学びます。

海外グループ会社向けの研修については、不正のリスクに焦点を当てています。2024年度は、実践的なeラーニング形式の教材の作成に注力しました。2025年度は、完成した教材を使用し、eラーニング形式の研修を実施する予定です。

グローバルリスク管理

アンリツは、アンリツグループが経営において最低限遵守すべき要求事項をまとめたガイドラインを制定しています。要求事項は経営理念や行動規範の周知から内部統制、コンプライアンス、人権の尊重、多様性の推進、人事管理、情報セキュリティなど多岐にわたります。

海外グループ会社ではこのガイドラインに基づく統制自己評価(CSA: Control Self-Assessment、以下CSA)を毎年実施しています。アンリツの各カンパニー(事業運営)の内部統制部門は、その結果から各社の管理レベルを評価し、優先的に対処すべき事項をフィードバックしています。CSAは2020年度から開始し、実施する質問の範囲を段階的に広げ、2022年度以降はガイドラインの全ての項目を評価しています。2024年度の評価においては、各社が対策を実施した結果、要求事項を満たして安定した管理レベルであることが確認されました。

内部統制

方針

企業の不適切会計やコンプライアンス違反が社会問題となっており、企業の内部統制の強化が求められています。アンリツは、財務報告の信頼性確保とコンプライアンス体制の整備・充実を主な目的として、取締役会にて決議した「内部統制システム構築の基本方針」に基づき、体制整備と確実な運用を図っていきます。また、事業内容の変化やビジネス環境の複雑化・多様化に対応するため、内部統制システムを継続的に見直し、その実効性を確保していきます。

体制

アンリツグループでは、リスクマネジメント体制図に示す通り、リスクカテゴリーごとに委員会を設置しています。各委員会は諸施策の審議、国内外のグループ会社を横断した内部統制システムの整備と運用、実効性確保に向けた活動を推進しています。各委員会が活動内容を経営戦略会議に報告し、必要に応じて取締役会へ報告しています。

アンリツの監査等委員会、経営監査室、内部監査部門およびグループ会社の内部監査部門が、各委員会の活動や内部統制システム評価につながる監査を実施し、関連組織へ提言を行っています。

内部統制システム等に関する事項

取り組み・活動実績

内部統制の有効性評価

内部統制の有効性については、アンリツの監査等委員会・経営監査室・内部監査部門と各グループ会社の内部監査部門が主体となり、部門やグループ会社に対して経営者インタビュー・データ分析・現場往査などを実施することで評価を行っています。

2024年度は監査等委員会と経営監査室が10件、内部監査部門が6件の監査を実施し、国内外グループの内部統制の有効性を確認しました。財務報告に係る内部統制評価では不備が検出されましたが、適切な改善措置が実施されています。

内部監査部門では、2024年度に監査品質の内部評価を行うなどして、監査品質のさらなる向上を図っています。

グループ会社の内部統制強化

アンリツは、グループ会社の業務に関して承認が必要な事項と報告すべき事項を規程として定めており、グループ会社の内部統制を管理しています。アンリツは、アンリツグループが経営において最低限遵守すべき要求事項をまとめたガイドラインを制定し、これに基づいた活動状況を把握するため、海外グループ会社に統制自己評価(CSA: Control Self-Assessment)の実施を求めています。

2024年度には、アンリツグループの内部統制システムのさらなる強化を目的として内部統制委員会の役割を見直し、従来焦点を当ててきた「財務報告の信頼性」に加え、「業務の有効性・効率性」「コンプライアンス」「資産の保全」について議論し、推進する体制としました。

コンプライアンス

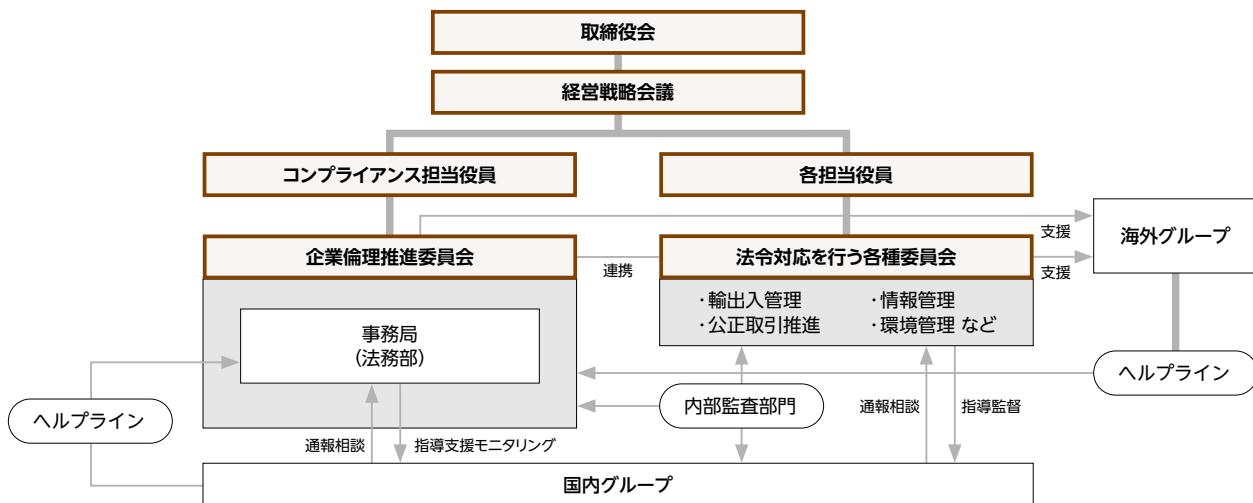
方針

アンリツグループは倫理的な企業集団であり続けるために、アンリツグループで働く全ての従業員に、あらゆる活動の場面で法令を遵守し、社会的要請に適応した行動をとることを求めてています。アンリツグループは、「サステナビリティ方針」でコンプライアンスの重要性を謳い、「アンリツグループ企業行動憲章」で企業行動の理念を、「アンリツグループ行動規範」で企業行動憲章に基づく従業員の行動指針を示しています。また、事業を展開する全ての国や地域で公正かつ誠実に業務を遂行するため、「アンリツグループ贈収賄防止方針」を定めています。これらの方針では、独占禁止法や輸出入関連法規など各種法令の遵守はもとより、贈収賄禁止、インサイダー取引の禁止、マネーロンダリングの禁止、反社会勢力との関係遮断など、腐敗防止事項を明記しています。サプライヤーに対しては、資材調達基本方針で法令遵守や人権・労働への配慮、倫理的な活動の実施などを規定しています。

体制

アンリツグループにおけるコンプライアンスの推進は、取締役会の監督の下、経営戦略会議の議長であるグループCEOが率先垂範しています。そして、経営戦略会議の下にコンプライアンス担当役員を委員長とし、国内グループ各社の代表者がメンバーとして参加する企業倫理推進委員会がコンプライアンス推進活動を総括しています。また、企業倫理推進委員会およびその事務局である法務部は、海外グループ各社のコンプライアンス責任者と連携して、グローバルな推進体制を構築しています。法務部は法令対応の関連委員会とともに、海外グループ各社に対し各国・各地域の法令・文化・慣習などを踏まえた倫理法令遵守を要請し、必要な業務支援を行っています。活動内容や実績については、コンプライアンス担当役員が経営戦略会議と取締役会に定期的に報告しています。内部監査部門はコンプライアンス推進体制が適正に機能しているかを最低でも年に1度監査し、必要に応じて提言・改善要請を行っています。アンリツグループ贈収賄防止方針の改廃ならびにグループ方針に則していない違反事例・対応策については、取締役会にて監督します。

コンプライアンス推進体制図



重点課題

アンリツは国内グループ全従業員を対象にコンプライアンスの遵守状況をモニタリングし、改善につなげるために企業倫理アンケートを実施しています。この結果に加え、改正法令や他社のリスク認識度との比較を踏まえ、企業倫理推進委員会がアンリツグループのコンプライアンス重点課題を定めています。

コンプライアンス重点課題

重点課題	2024年度実績
重大コンプライアンス違反ゼロの継続	法規制違反、重大なコンプライアンス違反ならびにそれに伴う罰金や制裁措置はありませんでした。
ハラスメントの無い風通しの良い職場風土の醸成	ハラスメントとして認定した案件が1件ありました。案件に対して再発防止の研修を実施しています。
時間外勤務管理の徹底	パソコンへのアクセス時間の見える化、業務効率化、負荷分散などの施策を行うことにより、徹底した管理を行っています。
海外における贈収賄の防止	贈収賄に関する違反は確認されず、制裁金や行政罰などはありませんでした。

取り組み・活動実績

ハラスメントの根絶

アンリツグループは、ハラスメントの根絶をコンプライアンスの重点課題の一つとしています。「アンリツは、職場のハラスメントを断固許さない」という方針のもと、2023年度に「ハラスメント防止ガイドライン」を制定しました。

ハラスメント根絶に向けて、企業倫理アンケートによる職場や周囲でのハラスメント発生状況の確認に加え、ハラスメント防止に関する研修やケーススタディを用いた職場ディスカッションを実施しています。2024年度の研修では、厚生労働省で制作されたハラスメント防止動画を視聴し、職場内で話し合いを通じて、各人が潜在的リスクに気づかせることで、ハラスメントに対するコンプライアンス意識の向上を図りました。

ハラスメントが懸念される場合や発生した場合は、相談や通報できる通報・相談窓口（ヘルpline）を整備し、従業員が安心して利用できるよう社内研修やインストラネットによる周知を図っています。

2024年度にハラスメント認定した案件は1件で、再発防止の対応を行いました。アンリツグループでは、すべての事案に対して迅速かつ適切な対応を行うとともに、再発防止と職場環境の改善に継続的に取り組んでいます。

通報・相談窓口（ヘルpline）

アンリツグループは、「倫理法令遵守基本規程」と「内部通報規程」に基づき、腐敗防止全般を含むコンプライアンス違反に関する内部者通報・相談窓口（ヘルpline）を設置しています。

ヘルplineは、社内窓口と顧問弁護士、外部専門組織による外部窓口の他、英語で通報が可能な「Workplace Hotline」も設けています。通報・相談の対象者はアンリツを含む国内グループの役員と従業員（正規従業員・嘱託・パート・アルバイト・派遣社員）、ならびに退職者（退職後1年以内）です。通報・相談は、電話・メール・対面で行うことができ、匿名の通報も可能です。

ヘルplineに寄せられた通報・相談は、通報者や関係者へのヒアリングを通して事実確認を行い、企業倫理推進委員会委員長の監督の下、調査方法を精査し、窓口担当部門が関連部署と連携し適切な解決処理を行います。通報・相談の内容によっては、窓口担当部門からコンプライアンス担当役員・グループCEOへの報告を行い、改善活動などの是正措置を講じます。寄せられた情報は全て秘密に扱われ、通報・相談者が不利益を被ることはありません。通報・相談者や関係者への報復行為があった場合には、厳しく処分されます。

お客さまやフリーランスを含む取引先さま、株主・投資家、地域のみなさまなどのステークホルダーからの通報・相談は、ホームページのお問い合わせで受け付けています。さらに、就職活動中の学生や求職者の相談窓口として、就活ハラスメントに関する相談窓口をホームページのお問い合わせ内に開設しました。

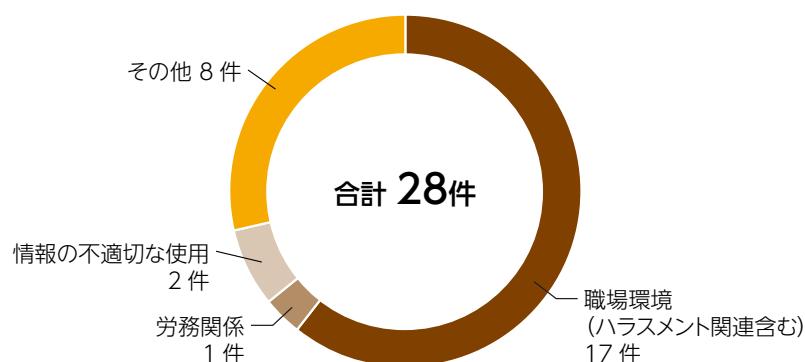
海外グループの役員・従業員を対象にした外部窓口は、2016年から米州地域、2020年から欧州やアジア他のアンリツグループに設置し、事業活動を行う全ての地域向けに運用体制を整備しました。2024年度には、ブラジルにおいて、ポルトガル語での通報窓口も設置しました。

ヘルplineの受付件数

単位：件

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
社外窓口 「職場のヘルpline」	9	18	17	23	11
社内窓口 「ヘルpline」	8	4	9	19	17
企業倫理アンケート自由筆記への対応	5	7	6	6	2

2024年度通報・相談窓口受付件数(国内グループ)



コンプライアンス推進活動

■ 研修・啓発活動

国内グループでは、従業員一人ひとりがコンプライアンス意識を向上させ、自身の行動や職場の状況を総点検する目的で、毎年4月に「企業倫理推進強化週間」、10月に「企業倫理推進月間」を設定し、各種研修や啓発活動を全従業員（正規従業員・嘱託・パート・アルバイト・派遣社員）に対して行っています。2024年度の実施内容は次の通りです。

〈4月：企業倫理推進強化週間〉

- ・アンリツグループ行動規範に関するテストおよび確認書の提出（国内外全従業員）
- ・契約書棚卸の推奨
- ・通報・相談窓口の周知
- ・新入社員向けコンプライアンス研修
- ・新任管理職向けコンプライアンス研修

〈10月：企業倫理推進月間〉

- ・企業倫理アンケート（モニタリング）
- ・ハラスメント防止ビデオを用いた部門内啓発活動
- ・eラーニング（独禁法、下請法、情報セキュリティ、商標権・著作権、製品安全、サステナビリティ、輸出管理）

〈その他〉

- ・ハラスメント防止ビデオ講演（2025年2月）

海外グループでは、各グループ会社の状況に合わせて同様な取り組みを行っており、2024年度の主な実施内容は以下の通りです。

- ・アンリツグループ行動規範に関するテストおよび確認書の提出（海外グループ全従業員）
- ・コンプライアンス研修：情報セキュリティ、輸出管理、内部通報、個人情報管理等（海外グループ全従業員）
- ・反贈収賄/汚職防止研修（海外グループの営業部門、マーケティング部門他）
- ・新規採用の従業員向けコンプライアンス研修（海外グループ）
- ・企業倫理アンケート（EMEAで実施）

「アンリツグループの一員としての心得」の配付

アンリツは、経営理念、経営ビジョン、経営方針、サステナビリティ方針、アンリツグループ企業行動憲章、アンリツグループ行動規範をまとめた「アンリツグループの一員としての心得」を国内全従業員に配付し、コンプライアンスの周知徹底に努めています。

■ 企業倫理アンケート

企業倫理アンケートでは、国内グループ従業員を対象とするものに加え、派遣従業員や請負従業員を対象とするものがあり、外部の視点でアンリツグループ従業員の行動について意見を収集しています。2024年度の国内グループ従業員向けアンケートの回答率は94.7%（回答者数：2,823名）でした。外部従業員からの回答率は87.3%（回答者数：97名）でした。

また、サプライヤーからの回答率は55.9%（回答社数：195社）でした。企業倫理推進委員会では、その結果から問題の解決、問題発生を未然に防ぐための対応、今後取り組むべき重点課題の抽出を行っています。

■ ケーススタディ（事例集）による啓発

国内グループではコンプライアンス意識の向上と理解を深めるために、ケーススタディを定期的に発行しています。コンプライアンスや法令を身近に意識できるよう、部門や組織内の会議で話合いができるツールを提供し、コンプライアンス推進活動の一環としています。このケーススタディは、2025年3月までに230件の事例を紹介しており、2024年度には、「検査結果の改ざん」「顧客名簿の漏洩」「インサイダー取引」「情報セキュリティ」など、組織の信頼性に関わる重要なテーマを取り上げました。

■ コンプライアンスのセルフアセスメント

アンリツグループでは、コンプライアンスに関するセルフアセスメントを行い、問題があった場合は適切に対応しています。2024年度は、法令違反による制裁金や行政罰などはありませんでした。

贈収賄防止

贈収賄防止については、法務部が主管部門となり「アンリツグループ贈収賄防止方針」を制定し、国内外のアンリツグループに周知徹底を図っています。法務部は、国内外の管理職と営業員を対象に贈収賄防止に関するeラーニングと研修を実施し、社内関係部門への指導、支援、指示および研修を行っています。海外グループ従業員に対しては、「アンリツグループ贈収賄防止方針」に国際基準に準拠した内容を加えて具体的な手続きを明記した、「Anritsu Group Anti-Bribery and Corruption Rules」を制定し周知しています。このルールは、「接待・贈答などに関する事前承認」と「代理店などの第三者と新規契約を行う場合のデューデリジェンス」に焦点を当てています。

営業活動に関する公正な取り引きの推進

国内グループでは「営業活動に関する公正取引推進委員会」を設置し、独占禁止法とその関連法規の遵守に向けて啓発活動と対策立案を行っています。活動のひとつとして、年に1回全営業部門への内部監査を実施しています。内部監査部門は、被監査部門のセルフチェックに基づいたヒアリングとエビデンスの確認、改善提案などを行っています。法務部は公共入札参加案件のある営業部門に対し、入札談合などのリスクに関する内部監査を実施しています。営業部門と希望部門に対しては、公正取引に関するeラーニングを実施しています。

2024年度の監査では、独占禁止法や関連法規に抵触するような事象や問題はありませんでした。公正取引委員会から独占禁止法などに関する法的措置もありませんでした。

個人情報保護

近年、各国において個人情報保護の強化と適切な取り扱いを法制化する動きがあります。アンリツグループは、2022年4月の改正個人情報保護法の施行を受け、個人情報保護方針（プライバシー・ポリシー）と個人情報保護規程を改訂し、お客さまや従業員をはじめとしたステークホルダーの個人情報管理を徹底しています。米国の第三者認証機関であるTrustArc社によるTRUSTe認証を取得しています。

アンリツグループは、2018年に施行されたEU一般データ保護規則（GDPR）に準拠した対応を行っています。中国の個人情報保護法における個人情報の域外移転への対応については、中国政府への届出手続きを行い、承認されています。2024年度は、カリフォルニア州の消費者プライバシー権法（CCPA）の改正に伴い、プライバシーステートメントの見直しなど必要な対応を完了しました。

個人情報保護方針

アンリツWebプライバシーステートメント

ソーシャルメディアポリシー

アンリツグループでは、個人の表現の自由の尊重を前提に、法令遵守や発信する情報の正確性の確保など、各種サービスの適切な利用を徹底するため、「アンリツグループソーシャルメディアポリシー」を制定し、運用しています。基本的な方針に加えて、アンリツグループ公式アカウントの運用に関するガイドラインも定めています。

アンリツグループソーシャルメディアポリシー

グループガバナンスの充実

アンリツは、グループガバナンスの一層の充実を図るため、国内外グループ会社の業務に関して親会社の決裁または報告を要する事項ならびにその手続きに関する規程を整備し、2022年4月より運用を開始しました。これにより、グループ内で統一された報告・決裁ルールに則った事業運営が行われ、グループ経営の的確性向上と内部統制システムの強化につながっています。

税務コンプライアンス

アンリツグループは、事業を行う国や地域において適用される税務関連法令を遵守し、タックスヘイブンを利用した意図的な租税回避や法令の趣旨を逸脱した解釈による節税は行っていません。国外関連取引については、OECD移転価格ガイドラインに基づいた独立企業間価格を算定し、各国の法令に従い移転価格文書を作成しています。アンリツグループは、正常な事業活動の範囲内において、優遇税制を活用し、適正な税負担となるように努めています。税務当局や税務専門家への事前相談や関連する情報開示を行うことで、税務の不確実性の低減に努めています。

■ 税務基本方針

アンリツグループは、海外グループ会社も対象としたアンリツグループ行動規範において、

- ・業務を遂行するにあたり、関係法令や社内規程等に基づいた適正・正確な経理・業務処理を行うこと
- ・財務・会計をはじめとする全ての記録を正確かつ適切に作成、保持し、不正な会計処理や会社に損害を与える行為を行わないこと
- ・各国の租税に関する法令、ルールを遵守し、適切な納税を行うことを定め、税務業務に関する基本姿勢としています。商業取引を行う際に、各国の税法を確実に遵守するほか、法の精神に従って、利用できる税制上の優遇措置、減税、免税措置を利用します。当該の商業取引と無関係なタックスプランニングは行いません。

税務ガバナンス体制

アンリツグループは、CFOがアンリツグループの税務ガバナンスの構築・維持、税務リスク管理および重大な税務問題について、最終的な責任を負うこととしています。税務課題に直面した際は、必要に応じて各地域の統括会社や対象となるグループ会社と連携し、課題に対処しています。重要性が高いと判断された課題については、取締役会に上程し審議した上で意思決定を行い、税務の透明性の確保に努めています。アンリツグループ全体の税務管理は本社経理部門が行い、本社関係部門と各グループ会社との間で十分なコミュニケーションが行われる体制と環境を整備しています。取締役会は業務執行機関を監督しており、その対象項目には税務に関する事項が含まれます。税務に係る業務執行の監視については、財務・会計・法務に関する専門知識を有する者で構成される監査等委員会が担っています。

アンリツグループ[®]納税額実績 (2023年度)

単位：億円

	収入額	税引前利益の額	納付税額
国内系	855	67	9
海外系	930	32	6
合計	1,786	99	15

※ 上記金額については、日本税務当局へ提出した「国別報告事項」に基づくものであり、連結財務諸表との直接的な関係はなし

政治献金の有無

アンリツグループは、政治資金規正法に則り、政党、その他の政治団体、公職の候補者への献金を行っていません。

医療機関等との関係の透明性に関する取り組み

透明性に関する指針

アンリツでは、日本医療機器業連合会が定める「医療機器業界における医療機関等との透明性ガイドライン」と、医療機器業公正取引協議会が定める「医療機器業における景品類の提供の制限に関する公正競争規約」に準じ、当社の「企業活動と医療機関等の関係の透明性に関する指針」を策定し、これらに従って情報公開を行うことにより、医療機関等との関係における当社の企業活動の透明性を確保していきます。

詳細は [こちら](#) をご覧ください

情報セキュリティ

方針

アンリツグループは事業活動を行う上で、全てのステークホルダーの情報を適切に保護することが社会的責務であり、その情報が重要な資産であると認識しています。この考えを基に情報管理基本方針を制定し、セキュリティの維持・向上に努めています。

情報管理基本方針

アンリツグループ（以下「アンリツ」といいます。）は、誠と和と意欲をもって、“オリジナル&ハイレベル”な商品とサービスを提供する事業活動を行なう上で、顧客、株主・投資家、取引先、従業員などすべての関係者の情報を適切に保護することが社会的責務であり、また情報資産がアンリツおよびすべての関係者にとって重要な財産であると認識しています。アンリツは、ここに情報管理基本方針を定め、情報資産を適切に取扱い、その保護に万全を尽くすことを宣言します。

1. 情報資産、情報管理に関する法令その他社会的規範を遵守します。
2. 情報管理体制を構築し、情報資産の適切な管理に努めます。
3. 情報管理の具体的な手続・ルールを示す社内諸規程を整備・実施します。
4. 情報管理を周知徹底させるため、役員・従業員等に対し、必要な教育・啓発を行います。
5. 情報資産を保護するために、適切な人的・組織的・物理的・技術的施策を講じます。
6. 情報資産の保護に関する不測の事態に対し、被害を最小限にとどめるよう迅速に対応します。
7. 以上的情報管理活動を定期的、継続的に見直し、改善に努めます。

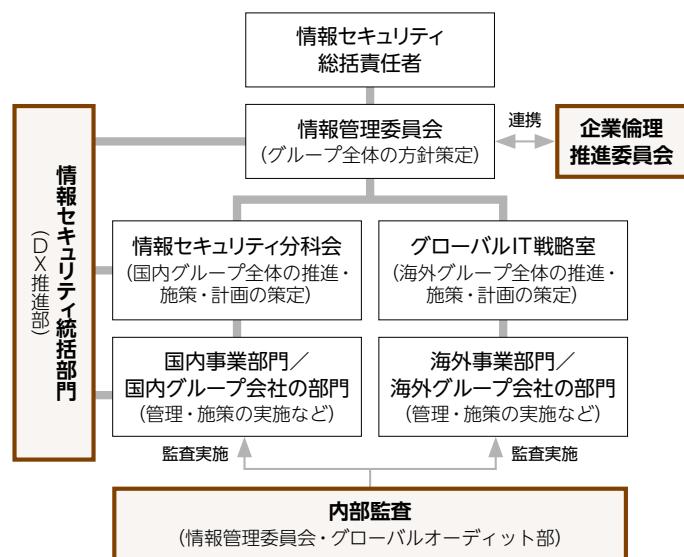
体制

アンリツグループは、アンリツグループの情報管理を徹底し、情報セキュリティ事故を未然に防止するための体制として、情報セキュリティ総括責任者を置くとともに、情報管理委員会を設けています。

情報セキュリティ総括責任者は、情報システム管理部門の担当役員がその任にあたり、情報管理委員会は各事業部門とグループ会社の担当役員で構成されています。国内グループにおいては、国内グループの代表者からなる情報セキュリティ分科会で、ポリシーの制定、施策の実行、従業員研修、インシデント発生時の対策と情報共有を行っています。海外グループ会社においては、地域統括会社のIT責任者がメンバーとなるグローバルIT戦略室を設け、セキュリティを含むIT統制の強化に取り組んでいます。

情報管理の実態に関する総括的な監査は情報管理委員会が行い、その結果を情報セキュリティ総括責任者に報告しています。

情報セキュリティ体制図



ISO27001認証取得状況

- 日本：DX推進部
- EMEA：Anritsu A/S サービス・アシュアランス・ビジネス関連部門

取り組み・活動実績

情報セキュリティの推進

■ 新たなセキュリティシステムの導入

企業におけるサプライチェーンのセキュリティリスクは重要な課題です。近年、サイバーセキュリティの脅威が増加していることから、企業はサプライチェーン全体での対策強化が求められています。お客さまからのセキュリティ向上の要請もあり、アンリツグループでは2024年度にセキュリティの強化策として、24時間365日の監視体制を導入しました。この新しい体制により、セキュリティインシデントを早期に検知し、迅速に対処することが可能となりました。

■ 従業員研修

アンリツグループは、セキュリティに対する意識向上のため、国内外グループ会社の役員と全従業員（正規従業員・嘱託・パート・アルバイト・派遣社員）を対象に、eラーニングによるセキュリティ研修を年に1回、実際の攻撃に似せた疑似メールによる訓練を2~3ヶ月に1度の頻度で実施しています。

■ BCP訓練の実施

2024年度は2023年度に続き、バックアップシステムのみで主要業務が行えることを確認するBCP訓練を実施し、問題無く遂行できることを確認しました。また、最新規格「ISO/IEC 27001:2022」への移行に伴い、同規格の要求事項（5.30 事業継続のためのICTの備え）にて、サイバー攻撃による長時間の業務停止リスクが明文化されたことを受け、社内規程を改訂しました。従来の災害対応型訓練に加えてランサムウェア感染を想定した訓練を追加し、手順書に基づいた社内外への連絡および復旧作業が適切に実施できることを確認しました。

■ 生成AIの利用に関する取り組み

アンリツは、国内アンリツグループの従業員、派遣社員、協力会社従業員が生成AI技術を活用する場合、情報システム部門が許可した生成AIを使用することを原則としています。使用にあたっては、入力を禁止する情報や著作権・商標権確認を行うことなどを明記したガイドライン（社内規程）を遵守し、情報漏洩や知的財産侵害などの発生リスクを未然に防止しています。

インシデントの発生と再発防止策

2023年度に発生した海外グループ会社におけるセキュリティインシデントを受け、再発防止策として多要素認証を導入しました。その後、同様のリスクを未然に防ぐため、国内外のグループ全体に多要素認証を拡大しました。その結果、2024年度は国内外ともに同様のインシデントは発生しませんでした。

一方、2024年度には、個人情報漏洩につながるメールの誤送信が6件発生しました。再発防止策として、社員教育の強化、メール送信時の宛先確認ルールの徹底、誤送信時の迅速な対応体制の整備を実施しました。

事業継続マネジメント

方針

災害対策

アンリツグループは「災害・緊急対策基本規程」の災害対策基本方針において、BCM※について規定しています。

災害対策基本方針

アンリツグループは、経営に重大な影響を及ぼす災害への防災体制を構築し、万一災害・事故等が発生した場合に、従業員と地域住民等のステークホルダーの安全を第一に図り、被害を最小限に抑止し、事業活動の早期回復を図ることにより、企業の社会的責任を果たし、アンリツグループの永続的発展を図る。

※ BCM (Business Continuity Management) : 事業継続計画 (BCP : Business Continuity Plan) 策定や維持・更新、事業継続を実現するための予算・資源の確保、事前対策の実施、取り組みを浸透させるための研修・訓練の実施、点検、継続的な改善などを平常時から適正に遂行すること

体制

危機対策本部（災害対策、感染症対策）の構成

役職	構成員
本部長	社長
副本部長	防災統括責任者（担当役員）
部員	本部長が指名した者（海外担当役員、グループ会社社長など）

取り組み・活動実績

BCPの策定

アンリツグループでは、自然災害や感染症などの突発的な事象発生における従業員の安全確保、被害最小化と事業活動の早期回復を目的として、各部門・グループ会社がBCPを策定しています。特にアンリツグループの製造拠点である東北アンリツでは、東日本大震災や豪雨による河川氾濫など、複数回大規模な自然災害に見舞われていることから、自然災害を重要なリスクとして位置づけています。この経験を基に、初動対応手順をフロー化し、災害発生後の対応を明確化しています。火災、雪害、噴火などについても被害想定やリスク発生時の対応手順を定めており、必要に応じて見直しています。

災害への備え

国内グループは、今後も発生が懸念される大規模地震への備えとして「地震対策再点検」を実施しています。海外グループ会社とはマネジメントガイドラインによる調査結果を踏まえて、危機管理やBCPに関する情報交換を行っています。

防災訓練は、震度5強の地震発生とそれによる火災を想定し、初期消火活動や、迅速な危機対策本部の立ち上げ、従業員の安否確認、けが人の応急処置、避難場所での人員確認など、より実践に近い訓練を行っています。従業員には、社内防災情報をまとめたウェブサイトの提供や、地震発生時の初期動作や帰宅困難時の対策、火災や台風時の備えをまとめたサバイバルカードを配付しています。

グローバル本社棟は地震に対する安全性を高めるため、免震構造を採用しています。太陽光発電に加え、停電時には厚木地区内の重要設備の稼働を6日間維持できる非常用発電設備を設けています。また、グローバル本社棟で消費する6日分の水道水を保持できる貯水タンクを設けています。

サプライチェーンBCM

■ サプライヤー情報データベース

アンリツグループは、サプライヤーの事業に影響が出る突発的なリスクに対して、早期の情報収集と事前の備えにより的確な初動を行うことをBCMの基本としています。災害発生時には、ウェブサイトを中心としたメディアを通じて情報収集を行い、サプライヤーの製造・倉庫拠点情報のデータベースと照合し影響を予測します。そして早急に該当地域のサプライヤーと連絡を取り、被害状況を確認し対応策を検討、実施することでリスク最小化を図ります。ITを活用し地図情報と連携して被害状況を可視化して、BCMを迅速化しています。

■ BCMの実績

アンリツグループは、2024年度に21件のサプライチェーンBCMを行いました。地震・台風などの自然災害の影響を受けましたが、サプライヤーと密接なコミュニケーションを図り、生産調整の実施や、代替部品へ変更などにより、影響を最小限に留めるよう注力しました。引き続き安定調達に向けた活動を強化していきます。

感染症対策

2023年5月に新型コロナウイルス感染症の位置づけが5類に引き下げられたことを受け、通常の勤務体制に移行しました。その上で、事業の継続と従業員の安全を維持するため、社内の感染状況の把握は継続しています。

ESG外部評価

ESGインデックスへの組み入れ状況

アンリツのESG（環境、社会、ガバナンス）活動が評価され、国内外のESGインデックスやSRI投資（社会的責任投資）の株価指数およびファンドの構成銘柄となっています。

GPIFのESG指数に採用

GPIF（Government Pension Investment Fund、年金積立金管理運用独立行政法人）が採用した国内株式を対象とする次の5つのESG指数に選定されています。



FTSE Blossom Japan Index

FTSE Blossom Japan Index

ロンドン証券取引所グループの完全子会社FTSE Russellが設計した指数で、環境、社会、ガバナンスへの対応力が優れた日本企業が選定されます。

FTSE Blossom Japan Indexサイトは [こちら](#)



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

ロンドン証券取引所グループの完全子会社FTSE Russellが設計した指数で、各セクターにおいて相対的に、環境、社会、ガバナンス（ESG）の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映しています。

FTSE Blossom Japan Indexサイトは [こちら](#)

2025 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数



MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数

米国のMSCI（モルガン・スタンレー・キャピタル・インターナショナル）社が提供するESG評価に優れた企業を選別して構築される指数です。

[※1] 免責事項

Morningstar 日本株式 ジエンダー・ダイバーシティ・ティルト指数（除くREIT）(GenDi J)

Morningstar社（米国）が開発したジエンダー・ダイバーシティ指数で、スコア順に5つのグループに分類されており、当社はGenDi Jの最高位であるGroup 1に位置します。

Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Indexサイトは [こちら](#)

[※2] 免責事項

S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数

世界最大級の独立系インデックスプロバイダであるS&Pダウ・ジョーンズ・インデックス（米国）と東京証券取引所が開発したグローバル環境株式指数。環境評価を行うTrucost社による炭素排出量データをもとに、TOPIXの構成銘柄から、同業種内で炭素効率性が高い（売上高あたりの炭素排出量が少ない）企業に着目して構成銘柄の比重を決める指数です。

S&P/JPX Carbon Efficient Index | Japan Exchange Groupサイトは [こちら](#)

その他の国内外指数

2025 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数



MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ

米国のMSCI（モルガン・スタンレー・キャピタル・インターナショナル）社が提供するESG評価に優れた企業を選別して構築される指標です。

[※1] 免責事項

SOMPOサステナビリティ・インデックス

SOMPOアセットマネジメント株式会社（日本）が運用するESG指標で、SOMPOリスクマネジメント株式会社が実施する「ブナの森環境アンケート」と「ESG経営調査」（旧インテグレックス調査）の結果に基づき選定される銘柄です。



iSTOXX MUTB ジャパンプラチナキャリア150 インデックス

三菱UFJ信託銀行株式会社およびドイツ取引所傘下のSTOXX社が共同開発したESG指標。従業員のキャリア構築に積極的な企業150銘柄で構成されています。

iSTOXX® MUTB Japan Platinum Career 150 – Qontigoサイトは [こちら](#)

外部評価

ESG（環境、社会、ガバナンス）に関する外部評価は次の通りです。

CDPによる評価

CDPは国際的な非営利団体であり、環境活動の開示を求めて世界各国の主要企業に質問状を送付し、その回答を分析・評価して投資家に開示しています。



最高評価である「A:リーダーシップレベル」のスコアを獲得

2024年度気候変動に関する調査において、最高評価である「Aリスト企業」に初めて選定されました。

Aリスト企業は、気候変動対策の優れた実績と情報開示の透明性が評価された企業に与えられるものであり、本選定はアンリツの持続可能な経営の取り組みが国際的に認められたことを示しています。

ニュースリリースは [こちら](#)



サプライヤーエンゲージメント評価で最高評価の「サプライヤーエンゲージメントリーダー」に選定

2024年度の「サプライヤーエンゲージメント評価（SEA）」において、最高評価である「サプライヤーエンゲージメントリーダー」に選定されました。SEAは、サプライヤーとの協働という観点で企業の温室効果ガス排出削減の取り組みを評価し、特に優れた企業を「サプライヤーエンゲージメントリーダー」に選定しています。アンリツは2020年度、2021年度、2022年度に続く、4度目の選定となりました。

ニュースリリースは [こちら](#)

その他の組織による評価



MSCI ESG Ratings

MSCI社が、企業の環境（Environment）、社会（Social）、ガバナンス（Governance）に関する取り組みを調査・分析し、最上位ランクのAAAからCCCまで7段階で格付けするもので、ESG投資の世界的な評価指標とされています。アンリツは、MSCI ESG RatingsでAA格付けの評価です。

(2025年6月時点)



Sustainalytics ESG Risk Ratings

Sustainalytics社が開発したESG Risk Ratings Rating disclosureの評価で、以下の評価を獲得しました。ESG Risk Ratingは、0-10をNegligible、10-20をLow、20-30をMedium、30-40をHigh、40以上をSevereとしてそのリスクの度合いを格付けするものです。アンリツはLow Risk評価です。

(2025年6月時点)

[※3] 免責事項



環境省主催のESG関連表彰制度で特別賞受賞

環境省が主催する5回ESGファイナンス・アワード・ジャパンの「環境サステナブル企業部門」で特別賞を受賞しました。

本部門では、環境関連の重要な機会とリスクを経営戦略に取り込み、企業価値の向上につなげつつ、環境への正の効果を生み出していると認められた企業が表彰されます。アンリツは、企業規模や業種特性に照らして、気候変動対策や資源循環において優れた取り組みを行っている企業であると評価されました。

ニュースリリースは [こちら](#)



健康経営優良法人（ホワイト500）の認定を獲得

経済産業省が制定し、日本健康会議が特に優良な健康経営を行っている企業を認定する「健康経営優良法人2025」の大規模法人部門において、3400法人の中の上位500社となる「ホワイト500」に選ばれました。ホワイト500認定の獲得は、本制度が開始された2016年度から通算で7回目となります。

ニュースリリースは [こちら](#)



「えるばし認定」最高位の3つ星を獲得

えるばし認定は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づいて行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を厚生労働大臣が認定する制度です。認定の評価基準には5つの項目があり、基準を満たす項目数に応じて3段階に分類されます。アンリツは全ての項目において基準を満たし、最高位である3つ星（3段階目）を取得しました。

ニュースリリースは [こちら](#)



プラチナくるみん認定取得

アンリツは、2025年3月6日付で、厚生労働大臣から「次世代育成支援対策推進法」に基づく優良な子育てサポート企業であると特例認定され、「プラチナくるみん」を取得しました。

くるみん認定は、従業員の子育てをサポートする企業が受けられる認定制度です。プラチナくるみんは、「くるみん」認定企業の中で、特に優れた仕事と育児の両立支援、職場環境整備を行っている企業が対象となります。当社はこれまで、2015年、2018年、2020年の3回「くるみん」の認定を受けています。

ニュースリリースは [こちら](#)



かながわ子育て応援団

神奈川県は、子ども・子育て支援に積極的に取り組む事業者を「かながわ子育て応援団」として認証しています。アンリツは2008年に認証されました。



かながわサポートケア企業認証取得

神奈川県は、県内に拠点をもつ企業等のうち、従業員の仕事と介護の両立を積極的に支援している企業を「かながわサポートケア企業」として認証しています。

アンリツは2019年に認証されました。



PRIDE指標2024におけるゴールド認定を取得

一般社団法人「work with Pride」が策定した「PRIDE指標2024」において、最高位となるゴールド認定を取得しました。

「PRIDE指標」は、LGBTQ+など性的マイノリティが働きやすい職場づくりを日本で実現するために、work with Prideが2016年に日本で初めて策定した指標であり、LGBTQ+に関する企業・団体等の取り組みを評価するものです。

[※1] 免責事項

アンリツ株式会社のMSCIインデックスへの組入れ、およびここでMSCIロゴ、商標、サービスマークまたはインデックス名の使用は、MSCIまたはその関連会社によるアンリツ株式会社のスポンサーシップ、推奨、または宣伝を意図するものではありません。MSCIインデックスはMSCIの独占的財産です。MSCIならびにMSCIインデックスの名称およびロゴはMSCIまたはその関連会社の商標またはサービスマークです。

[※2] 免責事項

Morningstar, Inc及び/またはその関連会社(単体/グループに関らず「Morningstar」)は、アンリツ株式会社が、指定されたランキング年において、職場でのジェンダー・ダイバーシティに関して、Morningstar 日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト(除くREIT)指数(「インデックス」)を構成する銘柄の上位5分の1にランクされた」という事実を反映するために、アンリツ株式会社がMorningstar日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト(除くREIT)・ロゴ(「ロゴ」)を使用することを承認しました。Morningstarは情報提供のみを目的としてアンリツ株式会社によるロゴの使用を承認しております。アンリツ株式会社によるロゴの使用はMorningstarがアンリツ株式会社を推奨するものではなく、また、アンリツ株式会社に関連する有価証券の購入、売却、引受けを推奨、提案、勧誘するものではありません。当インデックスは日本の職場のジェンダー・ダイバーシティを反映するようにデザインされておりますが、Morningstarは、インデックスまたはインデックスに含まれるデータの正確性、完全性、または適時性を保証しません。Morningstarはインデックス、またはロゴに関して明示的にも暗黙的にも保証を行わず、インデックス、インデックスに含まれるデータまたはロゴに関する商品性および特定の目的または使用への適合性の保証を明示的に否認します。前述のいずれにも制限することなく、いかなる場合においても、Morningstarまたはその第三者のコンテンツプロバイダーは、いずれかの当事者によるインデックスまたはロゴの使用または信頼に起因する(直接的・間接的に関わらず)損害について、Morningstarが当該損害の可能性について認識していたとしても、いかなる責任も負わないものとします。Morningstarの名前、インデックス名、およびロゴは、Morningstar, Incの商標またはサービスマークです。過去のパフォーマンスは、将来の結果を保証するものではありません。

[※3] 免責事項

Copyright 2025 Sustainalytics, a Morningstar company. All rights reserved. This [publication/ article/ section] includes information and data provided by Sustainalytics and/or its content providers. Information provided by Sustainalytics is not directed to or intended for use or distribution to India-based clients or users and its distribution to Indian resident individuals or entities is not permitted. Morningstar/Sustainalytics accepts no responsibility or liability whatsoever for the actions of third parties in this respect. Use of such data is subject to conditions available at <https://www.sustainalytics.com/legal-disclaimers/>

イニシアチブへの参画

アンリツグループは持続可能な社会の実現に向けて、さまざまなイニシアチブに積極的に参画しています。

国連グローバル・コンパクト

2006年3月、アンリツは「国連グローバル・コンパクト」が掲げる「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する10原則に賛同し、参加を表明しました。アンリツグループではこの原則をグループ全体のサステナビリティ活動と結びつけて推進しています。4分野への主な取り組みについては、「国連グローバル・コンパクトへの賛同」をご覧ください。

CDP

CDPは、企業や都市、政府などが温室効果ガス排出量や水資源管理、森林保全などの環境情報を開示するための国際的な非営利イニシアチブです。アンリツは2012年から気候変動質問書への回答を継続して行っています。アンリツは2024年度気候変動に関する調査において、最高評価である「Aリスト企業」に初めて選定されました。

SBT (Science Based Targets)

SBTは、気候変動による世界の平均気温の上昇を産業革命前と比べて最大2℃未満に抑えることを目標に、企業へ科学的根拠に基づいた削減目標の設定を働きかけているイニシアチブです。アンリツは、2024年にScope1+2の温室効果ガス削減目標を「1.5℃目標」に更新し、承認されました。

Race To Zero

Race To ZeroはUNFCCC(国連気候変動枠組条約事務局)が主導する国際キャンペーンです。世界中の企業や自治体、投資家、大学などに対し、2050年までに温室効果ガス排出量を実質ゼロにすることを誓約し、具体的な行動を起こすことを促しています。アンリツは2022年12月に、2050年までに事業活動に伴う温室効果ガス排出量を実質ゼロにする「カーボンニュートラル宣言」を行い、Race To Zeroへ参加しました。

JCI (Japan Climate Initiative : 気候変動イニシアチブ)

JCIは、気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、NGOなどの情報発信や意見交換を強化するため、2018年に設立されました。アンリツは、JCIが行う意見表明や政府への提言に賛同を表明しています。

TCFD (Task force on Climate-related Financial Disclosure : 気候関連財務情報開示タスクフォース)

TCFDはG20金融安定理事会(FSB)が2015年に設立した国際的なイニシアチブで、企業が気候変動によるリスクや機会の財務的影響に関する情報開示を推進することを目的としています。アンリツは2021年6月30日にTCFDへの賛同を表明し、その提言に準拠した情報開示を行っています。

TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures : 自然関連財務情報開示タスクフォース)

TNFDは、企業活動による自然への影響を情報開示を通じて明らかにし、より良い社会や環境への資金の流れを促進することを目的に、国連開発計画(UNDP)などが2021年に設立した国際組織です。アンリツは2025年5月にTNFDの趣旨に賛同し、提言に基づく情報開示を進める「TNFD Adopter」として登録しました。

30by30(サーティ・バイ・サーティ)アライアンス

30by30アライアンスは、生物多様性条約の「昆明・モントリオール生物多様性枠組」で定められた、2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として保全するという目標の達成を目指す、産官民連携の取り組みです。アンリツは、2025年3月よりこのアライアンスに参画し、生物多様性保全の取り組みを推進しています。

CIAJ (Communications and Information network Association of Japan : 一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会)

CIAJは情報通信ネットワークに関する知見を活用し、持続可能な社会の実現に向けた活動を行う団体です。アンリツは環境委員会に所属しています。

丹沢大山自然再生委員会

アンリツは本社から望める大山の自然と生物多様性の保全、水資源の保護に貢献するために、2022年に丹沢大山自然再生委員会に加盟しました。本委員会と丹沢自然保護協会が行っている植樹イベント「コリドー(緑の回廊)を大山から」に、アンリツグループ従業員がボランティアとして参加しています。

BME (Business for Marriage Equality)

BMEは婚姻の平等(同性婚の法制化)を支持する企業を可視化するためのキャンペーンです。アンリツは2023年12月にBusiness for Marriage Equality (BME)に賛同しました。

MYじんけん宣言

「Myじんけん宣言」は、法務省が推進するプロジェクトで、企業や団体、個人が、人権を尊重する行動をとることを宣言し、誰もが人権を尊重し合う社会の実現を目指すものです。アンリツグループは2024年7月に「Myじんけん宣言」に賛同し、宣言を行いました。

EcoVadis

EcoVadisは、企業の環境や社会的責任といったサステナビリティ・パフォーマンスを評価する民間の評価機関です。アンリツグループはEcoVadisのプラットフォームに登録し、サステナビリティ・パフォーマンスの評価を受けています。

RBA (Responsible Business Alliance)

RBAは、グローバル・サプライチェーンで責任ある企業行動を推進する世界最大規模の業界団体です。アンリツグループの主力工場である東北アンリツ株式会社は、2024年にRBAの認証する第三者機関によるVAP (Validated Assessment Program) 監査を定期的に受審しています。

Sedex (Supplier Ethical Data Exchange)

Sedexは、企業の倫理的な取引や責任あるサプライチェーン活動を推進する国際NPOです。アンリツグループのPQA製品を製造する日本・中国・タイの各工場は、2023年から2024年にかけてSMETA監査を受審し、労働基準、安全衛生、環境、企業倫理の各分野において国際基準への適合が確認されました。

ESGデータ

環境データ

太陽光自家発電量

太陽光自家発電比率と発電量(Anritsu Climate Change PGRE 30^{※1}進捗)

	2018年度 ^{※2}	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
太陽光自家発電比率(%)	0.8	3.3	6.7	7.2	10.4	12.5
太陽光自家発電量 ^{※3} (MWh)	241	892	1,791	1,941	2,765	3,340

※1 2018年度のアンリツグループの電力使用量を基準に、再生可能エネルギーの一つである太陽光自家発電比率を、2018年度の0.8%から2030年頃を目指し30%程度にまで高めていく施策

※2 PGRE 30の基準年度

※3 第三者検証を受審

温室効果ガス排出量

温室効果ガス排出量

単位:t-CO₂e

種別	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
温室効果ガス排出量 ^{※1}	147,430	151,901	154,168	127,077	121,263
Scope1 ^{※2}	1,602	1,471	1,967	1,586	1,304
Scope2(マーケットベース) ^{※2}	10,954	14,072	14,545	9,985	9,407
Scope2(ロケーションベース) ^{※2}	11,586	12,275	12,732	10,533	11,073
Scope1+Scope2(マーケットベース)	12,556	15,543	16,512	11,572	10,711
Scope3	134,874	136,358	137,656	115,505	110,552
Category1	購入した製品・サービス	52,800	60,151	59,771	48,116
Category2	資本財	9,939	10,313	10,374	5,091
Category3 ^{※2}	Scope1, 2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	2,356	2,469	2,554	2,172
Category4	輸送、配送(上流)	2,534	2,141	2,245	1,956
Category5	事業から出る廃棄物	200	227	241	205
Category6	出張	293	742	2,170	2,562
Category7	雇用者の通勤	2,376	2,580	3,453	3,731
Category8 ^{※3}	リース資産(上流)	0	0	0	0
Category9 ^{※4}	輸送、配送(下流)	—	—	—	—
Category10 ^{※3}	販売した製品の加工	0	0	0	0
Category11	販売した製品の使用	64,344	57,707	56,816	51,634
Category12	販売した製品の廃棄	31	29	32	30
Category13 ^{※5}	リース資産(下流)	—	—	—	2,820
Category14 ^{※3}	フランチャイズ	0	0	0	0
Category15 ^{※6}	投資	—	—	—	9
					7

※1 Scope1、Scope2(マーケットベース)およびScope3の合計値。排出実績の算定値については、第三者検証を受審

※2 2021年度から川崎地区、鶴岡地区、Anritsu Solutions S.R.L. (ルーマニア)、Anritsu Infivis Inc. (米国)、Anritsu Infivis (Thailand) Co.,LTD. (タイ)、Anritsu Industrial Systems (Shanghai) Co.,LTD. (中国)を含む

※3 Category8,10,14はアンリツグループの事業に関連していないため、温室効果ガスの排出はなし

※4 Category9は算定困難なため、未算出

※5 2024年度の排出量から開示を開始

※6 2023年度の排出量から開示を開始

Scope1+2 温室効果ガス排出量(マーケットベース)

単位:t-CO₂e

地区	2020年度	2021年度※1	2022年度	2023年度	2024年度
合計	12,556	15,543	16,512	11,572	10,711
厚木地区	7,208	7,247	7,604	5,615	5,502
平塚地区	805	792	713	509	516
東北地区	3,012	2,693	3,726	2,106	1,545
川崎地区	–	129	122	102	106
鶴岡地区	–	285	314	330	264
国内営業拠点等	238	237	236	279	276
Anritsu Company (米国)	1,115	3,549	3,160	1,934	1,931
Anritsu EMEA Ltd. (英国)	178	161	128	126	83
Anritsu Solutions S.R.L. (ルーマニア)	–	67	62	83	11
Anritsu Infivis Inc. (米国)	–	203	268	291	267
Anritsu Infivis (Thailand) Co.,LTD. (タイ)	–	119	120	140	144
Anritsu Industrial Systems(Shanghai)Co.,LTD.(中国)	–	61	60	56	66

※1 2021年度から川崎地区、鶴岡地区、Anritsu Solutions S.R.L. (ルーマニア)、Anritsu Infivis Inc. (米国)、Anritsu Infivis (Thailand) Co.,LTD. (タイ)、Anritsu Industrial Systems (Shanghai) Co.,LTD. (中国) の開示を開始

Scope1+2 温室効果ガス排出原単位(売上高)※1、※2

単位:t-CO₂e/億円

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
Scope1+2 温室効果ガス排出原単位(連結売上高)	11.9	14.7	14.9	10.5	9.5

※1 Scope1+2 温室効果ガス排出量(マーケットベース)/売上高

※2 2021年度から川崎地区、鶴岡地区、Anritsu Solutions S.R.L. (ルーマニア)、Anritsu Infivis Inc. (米国)、Anritsu Infivis (Thailand) Co.,LTD. (タイ)、Anritsu Industrial Systems (Shanghai) Co.,LTD. (中国) を含む

Scope1 種類別排出量※1

単位:t-CO₂e

種類	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
合計	1,471	1,967	1,586	1,304
CO ₂	1,368	1,402	1,320	1,123
CH ₄	0	0	0	0
N ₂ O	1	1	1	1
HFCs	5	486	151	41
PFCs	85	62	96	77
SF ₆	12	16	19	61
HCFCs	2	0	0	1

※1 2021年度の排出量から開示を開始

エネルギー消費量

エネルギー消費量※1(熱量換算)

単位: GJ

地区	2020年度	2021年度※2	2022年度	2023年度	2024年度
合計	331,766	351,066	362,383	276,222	273,345
厚木地区	151,438	153,738	153,780	117,540	111,640
平塚地区	17,751	17,374	15,244	11,287	10,346
東北地区	57,111	57,767	71,049	42,658	38,140
川崎地区	—	2,776	2,555	2,068	2,051
鶴岡地区	—	6,210	6,344	6,049	5,673
国内営業拠点等	4,952	4,910	4,998	4,334	4,327
Anritsu Company(米国)	93,507	89,694	89,023	74,272	84,483
Anritsu EMEA Ltd.(英国)	7,007	6,934	6,044	4,844	3,172
Anritsu Solutions S.R.L.(ルーマニア)	—	2,756	2,866	2,730	3,340
Anritsu Infivis Inc.(米国)	—	5,447	7,025	7,120	6,931
Anritsu Infivis(Thailand) Co.,LTD.(タイ)	—	2,349	2,351	2,407	2,263
Anritsu Industrial Systems(Shanghai)Co.,LTD.(中国)	—	1,111	1,103	914	979

※1 第三者検証を受審

※2 2021年度から川崎地区、鶴岡地区、Anritsu Solutions S.R.L.(ルーマニア)、Anritsu Infivis Inc.(米国)、Anritsu Infivis(Thailand) Co.,LTD.(タイ)、Anritsu Industrial Systems(Shanghai)Co.,LTD.(中国)を含む

エネルギー消費量※1と削減量※2、※3

単位: GJ

エネルギー種類※4、※5	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	削減量
組織内の総エネルギー消費量合計(GJ)	331,766	351,066	362,383	276,222	273,345	77,721
非再生可能エネルギー源由来総燃料小計	23,268	22,248	22,657	20,973	18,672	3,577
A重油※6	5,502	5,216	5,320	4,815	1,526	3,690
軽油※6	178	150	130	131	80	70
ガソリン※6、※7	7,857	7,594	8,340	8,023	7,818	-223
灯油※6	859	859	859	854	854	5
都市ガス※6	2,650	2,861	2,837	2,592	2,698	163
LPG※8	93	130	131	124	126	4
天然ガス※9	6,130	5,438	5,040	4,435	5,570	-132
太陽光自家発電電力※6	3,208	6,443	6,943	9,724	11,767	-5,324
購入電力※6、※7	305,290	322,376	332,782	245,526	242,907	79,469
グリッド電力の割合(%)	92.0	91.8	91.8	88.9	88.9	—
再生可能エネルギーの割合(%)※10、※11	1.5	2.4	3.0	4.5	6.4	—

※1 エネルギー消費量算定方法: 消費量×変換係数

※2 エネルギー削減量算定方法: 2021年度実績-2024年度実績

※3 「削減量」の基準年度は、SBT1.5℃目標の基準年度である2021年度

※4 「冷房」「蒸気」の消費、販売したエネルギー、再生可能エネルギー源に由来する燃料の消費はなし

※5 組織外のエネルギー消費量は情報入手が困難なため省略

※6 変換係数情報源: 資源エネルギー庁「省エネルギー法定期報告書・中長期計画書(特定事業者等)記入要領」

※7 2021年度から川崎地区、鶴岡地区、Anritsu Solutions S.R.L.(ルーマニア)、Anritsu Infivis Inc.(米国)、Anritsu Infivis(Thailand) Co.,LTD.(タイ)、Anritsu Industrial Systems(Shanghai)Co.,LTD.(中国)を含む

※8 変換係数情報源: 「エネルギーの使用的の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律施行規則」、「日本LPガス協会-LPガス単位換算表」

※9 変換係数情報源: 「エネルギーの使用的の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律施行規則」

※10 グリーン電力証書購入分を含む

※11 石油・ガスなどの化石燃料を含む総エネルギー消費量(GJ)を分母として算出。(2018年度の電力使用量(MWh)を分母とし、太陽光自家発電のみを分子とする「太陽光自家発電比率」とは定義が異なる)

エネルギー消費原単位^{※1}

単位: GJ/億円

	2020年度	2021年度 ^{※2}	2022年度	2023年度	2024年度
エネルギー原単位(売上高)	313	333	327	251	242

※1 組織内総エネルギー消費量/売上高

※2 2021年度から川崎地区、鶴岡地区、Anritsu Solutions S.R.L. (ルーマニア)、Anritsu Infivis Inc. (米国)、Anritsu Infivis (Thailand) Co.,LTD. (タイ)、Anritsu Industrial Systems (Shanghai) Co.,LTD. (中国) を含む

製品使用時のエネルギー削減量と温室効果ガス削減量(みなし削減効果)^{※1、※2、※3}

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
エネルギー削減量 (GJ ^{※3})	95,347	84,869	54,853	24,298	27,787
温室効果ガス削減量 (t-CO ₂ e ^{※4})	4,256	3,686	2,388	1,232	1,360

※1 従来製品と機能・性能を考慮した上で比較した消費電力の削減量 × 販売台数 × 年間稼働時間 × 変換係数

※2 対象は製品アセスメントを実施した国内グループハードウェア製品

※3 変換係数情報源:「エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律施行規則」

※4 変換係数情報源:「地球温暖化対策の推進に関する法律」における「全国平均係数」

水の使用量

取水量、排水量、リサイクル量

単位: m³

年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
総取水量 ^{※1}	77,085	73,911	70,101	66,797	61,233
上水取水量	小計	62,041	59,206	52,722	49,763
	厚木地区	30,100	27,882	28,971	29,276
	平塚地区	605	599	583	523
	東北地区	9,608	10,551	10,497	8,954
	川崎地区 ^{※2}	—	—	745	747
	鶴岡地区 ^{※2}	—	—	627	599
	国内営業拠点等	31	47	69	73
	アメリカ	21,536	19,939	11,094	9,259
	イギリス	161	188	137	332
地下水取水量	厚木地区	15,044	14,705	17,379	17,034
総排水量		63,105	59,117	57,681	55,183
下水排水量	合計	53,497	48,566	47,184	46,229
	厚木地区	39,378	37,915	41,105	40,998
	平塚地区	605	599	583	523
	川崎地区 ^{※2}	—	—	745	747
	鶴岡地区 ^{※2}	—	—	627	599
	国内営業拠点等	31	47	69	73
	アメリカ	13,322	9,817	3,919	2,953
	イギリス	161	188	137	336
河川排水量	東北地区	9,608	10,551	10,497	8,954
リサイクル量	平塚地区	40	40	40	40
リサイクル率(%)	平塚地区	6	6	6	7

※1「上水」「地下水」以外の水源の水の使用はなし

※2 2022年度からバウンダリーに追加

廃棄物等排出量

国内グループ廃棄物等排出量

種別	2020年度	2021年度※1	2023年度	2023年度	2024年度
合計	339.8	466.3	541.5	417.3	515.9
一般廃棄物	25.6	30.8	61.2	62.4	64.1
産業廃棄物	69.2	72.9	80.8	64.5	98.0
有価物	245.1	362.6	399.5	290.3	353.7
専ら物	0	0	0	0	0.1

※1 2021年度から使用済み製品に関する廃棄物排出量を含む

国内グループ処理方法別種類別廃棄物等排出量(有価物・専ら物含む)

処理方法	種類	2020年度	2021年度※1	2022年度※2	2023年度	2024年度
マテリアルリサイクル	ガラスくず/陶磁器くず	0.2	2.3	2.6	2.5	1.7
	汚泥	0	1.8	6.6	5.0	4.9
	金属くず	171.4	240.3	252.8	182.0	251.8
	紙くず	73.7	105.6	150.5	111.4	125.4
	動植物性残渣	0	0	4.2	15.7	13.8
	特定有害物	0	0	0.4	0.5	0.6
	廃アルカリ	0	0.1	1.3	1.0	2.0
	廃プラスチック類	2.3	6.7	11.7	7.5	30.6
	廃酸	0	0	0.3	0.2	0.2
	廃油	3.5	5.1	7.1	6.1	16.2
	木くず	3.6	8.0	4.0	4.0	6.7
サーマルリサイクル	汚泥	4.7	9.2	0	0	0
	紙くず	2.4	2.4	14.8	14.6	13.7
	動植物性残渣	24.8	26.2	29.3	19.4	19.6
	特定有害物	0.3	0.4	0	0	0
	廃アルカリ	0.9	0.7	0	0	0
	廃プラスチック類	39.5	39.0	38.6	34.5	26.8
	廃酸	0.3	0.2	0	0	0
	廃油	11.6	12.3	11.7	8.9	0.1
ケミカルリサイクル	木くず	4.2	6.0	4.9	3.9	1.7
	廃プラスチック類	0	0	0.8	0	0
焼却・埋め立て	汚泥	0	0	0	0.1	0
	廃油	0	0	0	0	0.0※3
	ガラスくず/陶磁器くず	0	0.0※4	0	0	0

※1 2021年度から使用済み製品に関する廃棄物排出量を含む

※2 2022年度から(株)高砂製作所の排出量を含む

※3 0.002t排出

※4 0.0003t排出

国内アンリツグループ有害廃棄物の発生量※1とリサイクル率

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
有害廃棄物発生量(t)※1	2.5	1.5	2.8	3.0	5.3
有害廃棄物リサイクル率(%)	100	100	100	100	100

※1 廃棄物の処理及び清掃に関する法律の「特別管理産業廃棄物」の発生量(PCB廃棄物は含まない)

環境データ (Excel)

数値データをExcelで公開しています。

- バリューチェーン全体の環境負荷
- 環境負荷マスバランス
- 太陽光自家発電量
- 温室効果ガス排出量
- エネルギー消費量
- 水の使用量
- 廃棄物等排出量
- 国内グループ排水水質測定データ
- 国内グループ大気測定データ
- 国内グループ騒音測定データ
- 国内グループ地下水測定データ

社会データ

エンゲージメント

従業員エンゲージメント調査ポジティブ回答率※

単位：%

国内グループ	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
働きがい	75.0	71.9	71.1	71.8
うち男性	75.9	72.7	71.9	72.5
うち女性	78.4	72.9	69.1	70.1
働きやすさ	90.4	89.5	88.7	88.4
うち男性	91.4	90.2	88.8	88.6
うち女性	90.9	90.7	89.7	88.2
成長・挑戦	—	—	72.3	73.6
多様性受容	—	—	90.8	92.1
ライフワークバランス	—	—	79.0	84.9

※ ポジティブ回答率 = 「とてもそう思う」 + 「そう思う」の比率

調査は4段階評価。上記項目に加え「そう思わない」「全くそう思わない」のネガティブな回答も選択肢に含まれる

従業員表彰

アンリックグループ	内容	2024年度実績	
		件数(単位:件)	表彰者数(単位:人)
社長賞	新規市場の開拓や国家プロジェクトへの貢献など	3	843
業績関連表彰	業績への顕著な貢献	19	—
ハイパフォーマー賞	従業員の模範となる行動や成果	103	104
ハイパフォーマー・オブ・ザ・イヤー	当該年度のハイパフォーマー賞の中で特に優れたもの	6	16
安全衛生職場表彰	安全衛生職場表彰	6	—
功績表彰	特に優秀な功績を上げたプロジェクトや個人	9	102
特許関連表彰	帰属する特許、実用新案、意匠に対する自実績	275	598
AQUイノベーション表彰	創意工夫のある改善アイデア、業務改革・改善の成果	325	966
勤続表彰	永年誠実に勤務した正規従業員	—	53

離職率

アンリック	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
離職者数(人)	24	38	45	35
離職者数の内自己都合退職者数(人)	21	36	42	34
年度末人員数(人)	1,758	1,750	1,732	1,713
離職率(%)	1.4	2.1	2.5	2.0
自己都合離職率(%)	1.2	2.0	2.4	1.9

※離職者の定義：正規従業員の中で、定年時退職・役員退任を除く退職者

※離職率 = 対象年度中の離職者数/(年度末の正規従業員数+対象年度中の離職者数)

新卒3年以内離職率

アンリツ	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
入社人数(人)	27	34	43	28
男性	21	23	34	20
女性	6	11	9	8
離職人数(人)	1	1	1	4
男性	1	0	1	2
女性	0	1	0	2
離職率(%)	3.7	2.9	2.3	10.0

※ 離職率 = 対象年度に入社した新卒社員のうち、3年以内に離職した人数 ÷ 対象年度に入社した新卒社員数 × 100

人員データ

地域別・雇用形態別人員数

	各年度3月末時点 単位：人			
	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
グローバル	4,826	4,721	4,607	4,493
正規従業員	4,168	4,144	4,083	3,966
非正規従業員	658	577	524	527
日本	3,076	3,003	2,932	2,927
正規従業員	2,506	2,485	2,474	2,476
非正規従業員	570	518	458	451
うち派遣社員	216	135	88	84
うち アンリツ	2,009	1,959	1,899	1,862
正規従業員	1,758	1,750	1,732	1,713
非正規従業員	251	209	167	149
うち派遣社員	138	84	59	56
米州	677	621	622	525
正規従業員	632	599	597	505
非正規従業員	45	22	25	20
EMEA(欧州・中近東・アフリカ)	372	383	375	366
正規従業員	341	362	350	345
非正規従業員	31	21	25	21
アジア他	701	714	678	675
正規従業員	689	698	662	640
非正規従業員	12	16	16	35

地域別・男女別の正規従業員数

単位：人

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
グローバル	4,168	4,144	4,083	3,966
男性	3,271	3,235	3,174	3,085
女性	897	909	909	881
日本	2,506	2,485	2,474	2,476
男性	2,077	2,045	2,013	2,006
女性	429	440	461	470
うち アンリツ	1,758	1,750	1,732	1,713
男性	1,459	1,442	1,409	1,387
女性	299	308	323	326
米州	632	599	597	505
男性	443	417	418	353
女性	189	182	179	152
EMEA(欧州・中近東・アフリカ)	341	362	350	345
男性	265	281	273	270
女性	76	81	77	75
アジア他	689	698	662	640
男性	486	492	470	456
女性	203	206	192	184

年齢別の正規従業員数

単位：人

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
国内グループ	30歳未満	—	—	320
	30歳～50歳未満	—	—	1,059
	50歳以上	—	—	1,095
うち アンリツ	30歳未満	249	245	238
	30歳～50歳未満	877	843	794
	50歳以上	632	662	700

正規従業員の平均年齢および平均勤続年数

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
国内グループ	平均年齢(歳)	—	—	45.2	46.3
	男性	—	—	45.7	46.9
	女性	—	—	42.6	43.6
	平均勤続(年)	—	—	21.4	21.8
	男性	—	—	22.2	22.8
	女性	—	—	17.7	17.8
うち アンリツ	平均年齢(歳)	44.2	44.5	45.1	45.8
	男性	44.8	45.2	45.8	46.5
	女性	41.2	41.7	42.0	42.7
	平均勤続(年)	19.6	19.8	20.3	21.0
	男性	20.3	20.6	21.2	22.1
	女性	15.8	16.2	16.3	16.7

管理職数

単位：人

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
国内グループ	444	429	424	439
男性	432	416	408	412
女性	12	13	16	27
うち アンリツ	332	326	319	330
男性	323	317	308	309
女性	9	9	11	21

人権の尊重

アンリツグループ行動規範 確認書の提出率

単位：%

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
国内グループ	99.8	100.0	100.0	100.0
海外グループ	100.0	99.4	100.0	100.0

階層別研修の結果

対象	テーマ	集計区分	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
新入社員	人権・ダイバーシティ	受講者数(人)	52	52	55	41
		受講率(%)	100.0	100.0	100.0	100.0
新任管理職	労務管理・人権・ ダイバーシティ推進	受講者数(人)	26	20	18	24
		受講率(%)	100.0	100.0	100.0	100.0

国内グループ⁵社の労働組合組織率

2025年 3月末時点

所属会社	組合員(人)	正規従業員数(人)	組合組織率 ^{※1} (%)
アンリツ ^{※2}	1,491	1,855	80.4
アンリツカスタマーサポート	53	63	84.1
アンリツインフィビス	78	87	89.7
アンリツデバイス	34	35	97.1
高砂製作所	147	192	76.6

※1 労働組合組織率 = 組合員数 ÷ 正規従業員数 (正規従業員は管理職を含む)

※2 労働協約の対象外となる非組合員については、就業規則で労働条件を定める

多様性の推進

正規従業員の定年到達者数と継続雇用者数

単位：人

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
国内グループ	定年到達者数	57	47	28	27
	うち 継続雇用者数	50	41	20	14
うち アンリツ	定年到達者数	39	32	13	13
	うち 継続雇用者数	36	27	7	8

※ 定年：2022年9月末まで60歳、以降65歳

外国籍従業員数

単位：人

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
国内グループ	55	55	54	50
うち アンリツ	53	53	51	47

障がい者雇用率

単位：%

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
国内グループ	2.14	2.36	2.50	2.67
うち アンリツ [*]	2.54	2.36	2.66	2.91

※ アンリツと特例子会社ハビスマの合算

女性の活躍推進

全従業員に占める女性従業員比率

単位：%

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
グローバル計	21.5	21.9	22.3	22.2
日本	17.1	17.7	18.6	19.0
うち アンリツ	16.9	17.2	18.3	19.0
米州	29.9	30.4	30.0	30.1
EMEA (欧州・中近東・アフリカ)	22.3	22.4	22.0	21.7
アジア他	29.5	29.5	29.0	28.8

※ 女性従業員比率 = 女性従業員数 ÷ 全従業員数

女性の管理職比率

単位：%

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
グローバル計	10.9	10.5	11.2	12.0
日本	2.8	3.1	3.8	6.2
うち アンリツ	2.7	2.8	3.4	6.4
米州	21.6	17.4	22.7	23.0
EMEA (欧州・中近東・アフリカ)	20.3	20.3	17.3	17.1
アジア他	23.7	22.3	21.6	19.6

※女性の管理職比率 = 女性管理職数 ÷ 全管理職数

女性の取締役比率

単位：%

アンリツ	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取締役	10.0	10.0	10.0	10.0

男女の賃金格差

単位：%

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
アンリツグループ	全従業員	—	69.6	73.2	74.7
うち 国内グループ	全従業員	—	67.5	69.9	72.0
うち アンリツ	全従業員	73.8	74.7	76.9	79.7
	正規従業員	74.7	75.4	77.2	79.9
	非正規従業員	64.2	72.0	71.5	73.8

※「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の規定に基づき算出。男性を100とした場合の女性の値。賃金は、基本給および賞与などのインセンティブを含む。同一労働の賃金に差はなく、職位や職能等級別の人数構成の差によるもの

働きやすい環境整備

正規従業員の育児休業取得率

単位：%

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
国内グループ		42.6	57.1	94.2	94.6
	男性	29.4	45.2	92.7	88.9
	女性	76.9	92.9	100.0	110.0
うち アンリツ		55.6	57.5	97.4	96.8
	男性	36.8	45.2	90.3	95.2
	女性	100.0	100.0	114.3	100.0

※ 育児休業取得率 = 育児休業を開始した正規従業員の総数 ÷ 子どもが生まれた正規従業員の総数

※ 育児休業を開始した正規従業員の総数には、当年度に子どもが生まれた正規従業員に加え、前年度以前に子どもが生まれ、当年度休業を開始した正規従業員を含んでいるため、取得率が100%を超える場合もある

正規従業員の育児休業取得の実績

アンリツ		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
子どもが生まれた総数(人)	男性	19	31	31	21
	女性	8	9	7	10
育児休業を開始した総数(人)	男性	7	14	28	20
	女性	8	9	8	10
育児休業から復職した総数(人)	男性	7	12	23	26
	女性	8	5	9	5
育児休業後の復職率(%)	男性	100.0	100.0	100.0	100.0
	女性	100.0	100.0	100.0	83.3
前々事業年度内に復職した人のうち、12ヶ月経過時点で在籍している人の総数(人)	男性	2	4	7	11
	女性	4	7	8	5
育児休業復職後の1年後定着率(%)	男性	100.0	100.0	100.0	91.7
	女性	100.0	100.0	100.0	100.0

※ 育児休業を開始した総数には、当年度に子どもが生まれた人に加え、前年度以前に子どもが生まれ、当年度休業を開始した人を含んでいるため、取得率が100%を超える場合がある

正規従業員の労働時間関連データ

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
国内グループ	月平均時間外労働(時間)	12.0	11.5	8.3	9.3
	平均年次休暇取得日数(日)	15.4	17.0	17.5	17.2
	年次休暇取得率(%)	73.3	81.0	83.3	81.9
うち アンリツ	月平均時間外労働(時間)	11.2	11.0	7.5	8.8
	平均年次休暇取得日数(日)	14.9	16.5	17.0	16.8
	年次休暇取得率(%)	71.0	78.6	81.0	80.0

採用

正規従業員の採用者数

			2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
国内グループ(人)	採用者数	合計	102	96	84	75
		うち男性	74	66	60	50
		うち女性	28	30	24	25
	うち 新卒	合計	53	52	56	41
		うち男性	40	35	45	30
		うち女性	13	17	11	11
	うち 経験者	合計	49	44	28	34
		うち男性	34	31	15	20
		うち女性	15	13	13	14
うち アンリツ(人)	採用者数	合計	77	63	59	45
		うち男性	57	44	38	29
		うち女性	20	19	21	16
	うち 新卒	合計	43	40	42	28
		うち男性	34	28	33	20
		うち女性	9	12	9	8
	うち 経験者	合計	34	23	17	17
		うち男性	23	16	5	9
		うち女性	11	7	12	8
経験者採用比率(%)	国内グループ		48.0	45.8	33.3	45.3
	うち アンリツ		44.2	36.5	28.8	37.8

人材育成

学びコンテンツ申込件数

		単位：件			
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
国内グループ		351	518	602	493
うち アンリツ		322	469	493	433

従業員一人あたりの研修時間と費用

アンリツ	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
研修時間(時間)	—	14.0	15.8	17.3
費用(円)	—	40,430	36,510	44,750

サステナビリティ関連 eラーニング受講率

		2022年度	2023年度	2024年度
国内グループ		95.7	98.2	93.3
海外グループ		79.4	83.9	90.9
うち 米州		57.5	71.7	85.2
うち EMEA(欧州・中近東・アフリカ)		80.7	76.5	87.3
うち アジア他		98.6	98.8	98.1

健康経営

健康経営の継続的な目標指標

目標指標	アンリツの計測項目	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
アブセンティームの低減(%)	傷病休業率※1	0.6	1.1	1.1	(計測中)
	メンタルヘルス休業率※2	0.5	0.5	0.8	(計測中)
プレゼンティームの低減(%)	生産性損失割合	–	–	22.0	21.9
ワークエンゲージメントの向上(%)	働きがい満足度	71.9	71.1	71.8	(計測中)

※1 正規従業員のメンタルヘルスを含む傷病休業(年度新規傷病休業者 + 当年度以前からの継続休業者)の割合

※2 正規従業員のメンタルヘルス休業(年度新規休業者 + 当年度以前からの継続休業者)の割合

労働安全衛生

定期健康診断結果に基づく数値

厚木地区※1	2021年度	単位: %		
		2022年度	2023年度	2024年度
定期健康診断受診率	100.0	100.0	100.0	100.0
定期健康診断精密検査受診率	65.5	67.8	67.5	68.4
定期健康診断有所見率	62.2	62.7	62.8	63.2
40歳以上社員の喫煙率	18.9	16.3	15.5	15.2
運動習慣者比率※2	26.9	28.1	30.8	32.7

※1 アンリツ、アンリツデバイス、アンリツインフィビス、アンリツ興産、アンリツカスタマーサポート

※2 40歳以上のうち週2回以上、1回30分以上の運動を行っている従業員の割合

労働時間・業務上災害

	対象範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
年間所定内労働時間数(時間)	アンリツ	1,867.8	1,867.8	1,852.3	1,852.3
傷病休業率※1(%)	アンリツ	0.5	0.6	1.1	1.1
業務上災害件数(件)	国内グループ	4	6	9	3
4日以上の休業災害件数(件)	業務上災害件数の内数	0	1	0	1
業務上疾病件数(件)	国内グループの合計値の内数	0	0	0	0
休業日数(日)	国内グループ	0	3	1	2
死亡者数(人)	国内グループ	0	0	0	0
労働災害度数率※2	国内グループ	0	0.23	0.24	0.25
労働災害強度率※3	国内グループ	0	0.001	0	0.001
通勤途上災害件数(件)	国内グループ	3	6	7	8
4日以上の休業災害件数(件)	通勤途上災害件数の内数	1	1	1	1

※1 正規従業員のメンタルヘルスを含む傷病休業(当該年度新規傷病休業者 + 当該年度以前からの継続休業者)の割合

※2 労働災害死傷者数 ÷ 延労働時間 × 1,000,000

※3 損失日数 ÷ 延労働時間 × 1,000

サプライチェーンマネジメント

CSR調査調査の結果

アンリツ	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
実施社数(社)	418	422	399	339
回答社数(社)	372	363	356	335
未回答(社)	46	59	43	4
回答率(%)	88.9	86.0	89.2	98.8

現地調査実施社数

アンリツ	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	単位:社
国内	3	3	4	6	
海外	3	3	4	4	
計	6	6	8	10	

国内子会社情報(従業員数100名以上)

東北アンリツ

		各年度3月末時点			
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員数(人)	正規従業員	246	242	242	234
	うち男性	212	207	206	199
	うち女性	34	35	36	35
	非正規従業員	53	59	59	59
	うち男性	13	18	18	16
	うち女性	40	41	41	43
女性従業員比率(%)		24.7	25.2	25.6	26.6
育児休業取得率※1(%)	男性	11.1	0.0	100.0	-
	女性	-	100.0	-	-
男女の賃金格差※2(%)	全従業員	-*	57.3	59.0	59.0
	正規従業員	-*	83.3	82.5	80.9
	非正規従業員	-*	-	74.1	88.1

※1 育児休業取得率 = 育児休業を開始した正規従業員の総数 ÷ 子どもが生まれた正規従業員の総数

※2 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の規定に基づき算出。男性を100とした場合の女性の値。賃金は、基本給および賞与などのインセンティブを含む。同一労働の賃金に差はなく、職位や職能等級別の人数構成の差によるもの

-* : 対象者がいるものの算出していないことを示している

高砂製作所

		各年度3月末時点			
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員数(人)	正規従業員	189	188	185	188
	うち男性	155	152	149	152
	うち女性	34	36	36	36
	非正規従業員	21	28	30	36
	うち男性	7	13	15	18
	うち女性	14	15	15	18
女性従業員比率(%)		22.9	23.6	23.7	24.1

ガバナンスデータ

コーポレートガバナンス

項目	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取締役構成 ^{※1}	合計(単位:名)	9	10	10	10	10
	社内取締役(単位:名)	5	5	5	5	5
	社外取締役(単位:名)	4	5	5	5	5
	社外取締役比率(単位:%)	44	50	50	50	50
	男性(単位:名)	8	9	9	9	9
	女性(単位:名)	1	1	1	1	1
	女性比率(単位:%)	11	10	10	10	10
	外国籍(単位:名)	0	0	0	0	0
	外国籍比率(単位:%)	0	0	0	0	0
役員構成 ^{※1、※2}	合計(単位:名)	18	20	19	21	19
	男性(単位:名)	17	19	18	20	18
	女性(単位:名)	1	1	1	1	1
	女性比率(単位:%)	6	5	5	5	5
	外国籍(単位:名)	1	1	1	2	1
	外国籍比率(単位:%)	6	5	5	10	5

※1 各年6月末時点

※2 社長、常務執行役員、執行役員、常務理事、理事

アンリツグループ納税実績

単位:億円

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
国内	27	44	36	37	9
海外	7	9	6	6	6
合計	35	53	42	44	15

ヘルpline受付件数

ヘルpline受付件数

単位:件

国内グループ	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
社外窓口「職場のヘルpline」	9	18	17	23	11
社内窓口「ヘルpline」	8	4	9	19	17
企業倫理アンケート自由筆記への対応	5	7	6	6	2

ヘルpline受付件数 分類別

単位:件

国内グループ	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
職場環境(ハラスマント関連含む)	—	—	—	28	17
労務関連	—	—	—	8	1
情報の不適切な使用	—	—	—	2	2
その他	—	—	—	4	8
合計	—	—	—	42	28

第三者保証

アンリツグループが開示している環境データの一部については、第三者保証を受けています。詳しくは独立第三者の保証報告書をご参照ください。

SUSA

独立第三者の保証報告書

「对象」

2024年度温室効果ガス排出量

- スコープ1
 - スコープ2 マーケットベース
 - スコープ2 ロケーションベース

再生可能エネルギー一年間発電量



独立第三者の保証報告書

「对象」

2024年度温室効果ガス排出量

- スコープ3(カテゴリー
1,2,3,4,5,6,7,11,12,13,15)

エネルギー使用量

編集方針

私たちはアンリツグループの経営理念、経営ビジョン、経営方針およびその実現のための事業活動を広く社会に発信し、アンリツグループを正しく理解してもらえるよう努めています。サステナビリティに関する情報開示の取り組みとして、これまで以下の報告書を発行し、ステークホルダーのみなさまとのコミュニケーションを図ってきました。

- 2000年から「環境報告書」環境管理活動の成果を報告
- 2005年から「CSR報告書」社会および環境との関わりを中心とした活動を報告
- 2018年から「サステナビリティレポート」ESG(環境・社会・ガバナンス)の観点から具体的な活動状況を報告

2025年からは「[サステナビリティウェブサイト](#)」を通じて、サステナビリティ情報の適時かつ適切な開示を行うとともに、年度ごとの実績や取り組みをまとめたPDF版を「[サステナビリティレポート](#)」として同サイト内に掲載いたします。

対象範囲

アンリツ(株)および国内外のグループ会社、関連会社を対象としています。報告内容については、項目によりアンリツ(株)のみの場合と、アンリツグループ会社を含めている場合があります。以下のルールで区別しています。

「アンリツグループ」：記事内容がアンリツ(株)およびグループ会社全てを含む場合

「アンリツ」：記事内容がアンリツ(株)単体の場合

「国内グループ」：記事内容がアンリツ(株)および日本国内に拠点を置くグループ会社の場合

「海外グループ」：記事内容が海外に拠点を置くグループ会社の場合

対象期間

2024年4月1日～2025年3月31日

※一部、対象期間前後の活動内容を含みます

お問い合わせ窓口

サステナビリティに関するお問い合わせは、下記のメールフォームからお願いします。

- [サステナビリティ\(非財務\)情報お問い合わせフォーム](#)

参考としたガイドライン

- GRI サステナビリティ・レポーティング・スタンダード
 - 本レポートはGRIスタンダードに準拠して作成しています。
 - 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
 - 国連グローバル・コンパクト10原則
 - ISO 26000 : 2010
 - IFRS財団「SASBスタンダード」
 - TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures : 気候関連財務情報開示タスクフォース)
 - TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures : 自然関連財務情報開示タスクフォース)
- ガイドライン対照表
GRI サステナビリティ・レポーティング・スタンダード、SASBスタンダードの対照表は [こちら](#)

その他の開示媒体

- 統合レポート
- コーポレート・ガバナンスに関する報告書
- 有価証券報告書

ガイドライン対照表

GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード内容索引

利用に関する声明	アンリツグループは、2024年4月から2025年3月の期間の取り組みについて、GRIスタンダードに準拠して報告します。
利用したGRI 1	GRI 1 : 基礎 2021
該当するGRIセクター別スタンダード	今後該当するセクター別スタンダードが公表され次第、準拠します。

GRIスタンダード/ その他の出典	開示事項	掲載場所	省略	
			理由	説明
一般開示事項				
GRI 2 : 一般開示事項 2021	2-1 組織の詳細	会社紹介>会社概要 お問い合わせ窓口>会社情報お問い合わせ>アンリツワールドワイド		
	2-2 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	サステナビリティ>編集方針 お問い合わせ窓口>会社情報お問い合わせ>アンリツワールドワイド		
	2-3 報告期間、報告頻度、連絡先	サステナビリティ>編集方針		
	2-4 情報の修正・訂正記述	—	該当せず	修正・訂正を行った情報はありませんでした。
	2-5 外部保証	サステナビリティ>第三者保証		
	2-6 活動、バリューチェーン、その他のビジネス関係	サステナビリティ>社会課題解決と事業成長		
		サステナビリティ>サプライチェーンマネジメント		
	2-7 従業員	サステナビリティ>社会データ>人員データ		
	2-8 従業員以外の労働者	サステナビリティ>社会データ>人員データ		
	2-9 ガバナンス構造と構成	サステナビリティ>コーポレートガバナンス>体制		
	2-10 最高ガバナンス機関における指名と選出	コーポレートガバナンス基本方針		
		第99期定時株主総会における議決権行使の集計結果に関するお知らせ		
	2-11 最高ガバナンス機関の議長	コーポレートガバナンス基本方針		
		コーポレートガバナンス報告書-取締役会の議長		
	2-12 インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティ>コーポレートガバナンス>体制		
		サステナビリティ>コーポレートガバナンス>サステナビリティに関する取り組み		
		サステナビリティ>リスクマネジメント>体制		
		サステナビリティ>サステナビリティマネジメント>サステナビリティ推進体制		
	2-13 インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	サステナビリティ>リスクマネジメント>体制		
		サステナビリティ>サステナビリティマネジメント>サステナビリティ推進体制		
	2-14 サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティ>サステナビリティマネジメント>サステナビリティ推進体制		
	2-15 利益相反	コーポレートガバナンス基本方針		

GRIスタンダード/ その他の出典	開示事項	掲載場所	省略	
			理由	説明
GRI 2 : 一般開示事項 2021	2-16 重大な懸念事項の伝達	サステナビリティ>リスクマネジメント		
		サステナビリティ>コンプライアンス>取り組み・活動実績>通報・相談窓口(ヘルpline)		
	2-17 最高ガバナンス機関の集合的知見	サステナビリティ>コーポレートガバナンス>サステナビリティに関する取り組み>社外取締役主導によるサステナビリティ研修の実施		
	2-18 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	サステナビリティ>コーポレートガバナンス>取締役会の実効性評価		
	2-19 報酬方針	統合レポート2025		
		会社紹介>コーポレート・ガバナンス>役員の報酬等		
	2-20 報酬の決定プロセス	統合レポート2025		
	2-21 年間報酬総額の比率	統合レポート2025		
	2-22 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	サステナビリティ>CEOメッセージ		
	2-23 方針声明	サステナビリティ>サステナビリティマネジメント>サステナビリティの考え方		
		サステナビリティ>企業理念・サステナビリティ関連の方針>アンリツグループ人権方針		
		サステナビリティ>企業理念・サステナビリティ関連の方針>アンリツグループ行動規範		
	2-24 方針声明の実践	サステナビリティ>サステナビリティマネジメント		
		サステナビリティ>人権の尊重		
		サステナビリティ>サプライチェーンマネジメント		
	2-25 マイナスのインパクトの是正プロセス	サステナビリティ>コンプライアンス>取り組み・活動実績>通報・相談窓口(ヘルpline)		
		サステナビリティ>人権の尊重>取り組み・活動実績>人権デューデリジェンスの推進		
		お問い合わせ窓口>人権に関するお問い合わせ		
		お問い合わせ窓口>就活ハラスメントに関するお問い合わせ		
	2-26 助言を求める制度および懸念を提起する制度	サステナビリティ>コンプライアンス>取り組み・活動実績>通報・相談窓口(ヘルpline)		
	2-27 法規制遵守	サステナビリティ>環境>環境マネジメント>取り組み・活動実績>環境関連法規制の遵守状況		
		サステナビリティ>環境>環境汚染予防>製品含有化学物質管理		
		サステナビリティ>人権の尊重>現代奴隸法への対応		
		アンリツについて>品質と製品安全>取り組み・活動実績>製品事故・法令違反の防止		
		サステナビリティ>コンプライアンス>重点課題		
	2-28 会員資格を持つ団体	サステナビリティ>環境>環境マネジメント>取り組み・活動実績>業界団体・イニシアチブへの参加や賛同		
		サステナビリティ>国連グローバル・コンパクトへの賛同		

GRIスタンダード/ その他の出典	開示事項	掲載場所	省略	
			理由	説明
GRI 2 : 一般開示事項 2021	2-29 ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	サステナビリティ>サステナビリティマネジメント>ステークホルダーとの対話・共創		
	2-30 労働協約	サステナビリティ>人権の尊重>取り組み・活動実績>結社の自由と団体交渉権		
マテリアルな項目				
GRI 3 : マテリアルな項目 2021	3-1 マテリアルな項目の決定プロセス	サステナビリティ>マテリアリティとサステナビリティ目標		
	3-2 マテリアルな項目のリスト	サステナビリティ>マテリアリティとサステナビリティ目標		
マテリアルな項目 - 気候変動への対応				
GRI 3 : マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	サステナビリティ>サステナビリティマネジメント>サステナビリティ推進体制		
		サステナビリティ>マテリアリティとサステナビリティ目標>サステナビリティ経営が目指す未来		
		サステナビリティ>環境>環境マネジメント		
		サステナビリティ>環境>気候変動への対応>TCFD提言に準拠した情報開示		
GRI 201 経済パフォーマンス2016	201-2 気候変動による財務上の影響、 その他のリスクと機会	統合レポート2025		
		サステナビリティ>環境>気候変動への対応>TCFD提言に準拠した情報開示		
GRI 302 : エネルギー2016	302-1 組織内のエネルギー消費量	サステナビリティ>環境>気候変動への対応>取り組み・活動実績>事業活動におけるエネルギー消費量削減		
		サステナビリティ>環境>環境データ>エネルギー消費量		
	302-2 組織外のエネルギー消費量	—	情報が入手不可/不完全	組織外のエネルギー消費量は情報入手が困難です。
	302-3 エネルギー原単位	サステナビリティ>環境>環境データ>エネルギー消費量		
	302-4 エネルギー消費量の削減	サステナビリティ>環境>気候変動への対応>取り組み・活動実績>事業活動におけるエネルギー消費量削減		
GRI 305 : 大気への排出2016	305-1 直接的な温室効果ガス(GHG) 排出量(スコープ1)	サステナビリティ>環境>気候変動への対応>取り組み・活動実績		
	305-1 直接的な温室効果ガス(GHG) 排出量(スコープ1)	サステナビリティ>環境>環境データ>温室効果ガス排出量		
	305-2 間接的な温室効果ガス(GHG) 排出量(スコープ2)	サステナビリティ>環境>気候変動への対応>取り組み・活動実績		
		サステナビリティ>環境>環境データ>温室効果ガス排出量		
	305-3 その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量 (スコープ3)	サステナビリティ>環境>気候変動への対応>取り組み・活動実績		
		サステナビリティ>環境>環境データ>温室効果ガス排出量		
	305-4 温室効果ガス(GHG)排出原単位	サステナビリティ>環境>環境データ>温室効果ガス排出量		
	305-5 温室効果ガス(GHG)排出量の削減	サステナビリティ>環境>気候変動への対応>取り組み・活動実績		
		サステナビリティ>環境>気候変動への対応>TCFD提言に準拠した情報開示		
	305-7 窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物	サステナビリティ>環境>環境データ>環境データ(Excel)>環境負荷マスバランス		

GRIスタンダード/ その他の出典	開示事項	掲載場所	省略	
			理由	説明
マテリアルな項目 - 人権の尊重				
GRI 3 : マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	サステナビリティ>サステナビリティマネジメント>サステナビリティ推進体制		
		サステナビリティ>マテリアリティとサステナビリティ目標>サステナビリティ経営が目指す未来		
		サステナビリティ>人権の尊重>体制		
		サステナビリティ>人権の尊重>取り組み・活動実績>人権デューデリジェンスの推進		
GRI 406 : 非差別2016	406-1 差別事例と実施した救済措置	サステナビリティ>コンプライアンス>取り組み・活動実績>通報・相談窓口(ヘルpline)		
GRI 409 : 強制労働2016	409-1 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	サステナビリティ>人権の尊重>取り組み・活動実績>人権デューデリジェンスの推進		
		サステナビリティ>サプライチェーンマネジメント>取り組み・活動実績>サプライチェーン・デューデリジェンス		
GRI 414 : サプライヤーの社会面のアセスメント2016	414-1 社会的基準により選定した新規サプライヤー	サステナビリティ>サプライチェーンマネジメント>取り組み・活動実績>サプライチェーン・デューデリジェンス		
	414-2 サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	サステナビリティ>サプライチェーンマネジメント		
マテリアルな項目 - 多様性の推進(D&I)				
GRI 3 : マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	サステナビリティ>サステナビリティマネジメント>サステナビリティ推進体制		
		サステナビリティ>マテリアリティとサステナビリティ目標>サステナビリティ経営が目指す未来		
		サステナビリティ>多様性の推進>体制		
		サステナビリティ>多様性の推進>目標		
GRI 405 : ダイバーシティと機会均等2016	405-1 ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	サステナビリティ>多様性の推進>取り組み・活動実績		
		サステナビリティ>社会データ>人員データ		
		サステナビリティ>社会データ>多様性の推進		
		サステナビリティ>社会データ>女性の活躍推進		
		統合レポート2025		
	405-2 基本給と報酬総額の男女比	有価証券報告書-第1.企業の概況-従業員の状況		
マテリアルな項目 - 経営の透明性維持				
GRI 3 : マテリアルな項目 2021	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	サステナビリティ>サステナビリティマネジメント>サステナビリティ推進体制		
		サステナビリティ>マテリアリティとサステナビリティ目標>サステナビリティ経営が目指す未来		
		サステナビリティ>コーポレートガバナンス		

項目別スタンダードの項目のうちマテリアルではないと判断した項目

GRI200 : 経済

GRIスタンダード/ その他の出典	開示事項	掲載場所	省略	
			理由	説明
GRI 201 : 経済パフォーマンス2016	201-1 創出、分配した直接的経済価値	統合レポート2025		
	201-3 確定給付型年金制度の負担、 その他の退職金制度	有価証券報告書-第5.経理の状況-注記 22.従業員給付		
	201-4 政府から受けた資金援助	—	該当せず	政府から受けた 資金援助はありません。
GRI 202 : 地域経済でのプレゼンス 2016	202-1 地域最低賃金に対する標準 新人給与の比率(男女別)	サステナビリティ>人権の尊重>取り組み・活動実績>適正な賃金の管理		
	202-2 地域コミュニティから採用 した上級管理職の割合	—	情報が 入手不可/ 不完全	アンリツは、多様 な国・地域、業種 で事業展開してお り、「地域・地元」 などに関するグ ループ統一での定 義付けは困難です。
GRI 203 : 間接的な経済的インパクト 2016	203-1 インフラ投資および支援 サービス	サステナビリティ>社会課題解決と事業 成長		
	203-2 著しい間接的な経済的 インパクト	サステナビリティ>社会課題解決と事業 成長		
GRI 204 : 調達慣行2016	204-1 地元サプライヤーへの支出の 割合	—	情報が 入手不可/ 不完全	アンリツは、多様 な国・地域、業種 で事業展開してお り、「地域・地元」 などに関するグ ループ統一での定 義付けは困難です。
GRI 205 : 腐敗防止2016	205-1 腐敗に関するリスク評価を 行っている事業所	サステナビリティ>コンプライアンス サステナビリティ>リスクマネジメント		
	205-2 腐敗防止の方針や手順に関する コミュニケーションと研修	サステナビリティ>コンプライアンス> 取り組み・活動実績		
	205-3 確定した腐敗事例と実施した 措置	サステナビリティ>コンプライアンス> 取り組み・活動実績		
GRI 206 : 反競争的行為2016	206-1 反競争的行為、反トラスト、 独占的慣行により受けた法的 措置	サステナビリティ>コンプライアンス> 取り組み・活動実績		
GRI 207 : 税金2019	207-1 税務へのアプローチ	サステナビリティ>コンプライアンス> 取り組み・活動実績>税務コンプライア ンス		
	207-2 税務ガバナンス、管理、および リスクマネジメント	サステナビリティ>コンプライアンス> 取り組み・活動実績>税務ガバナンス体制		
	207-3 税務に関するステークホル ダー・エンゲージメント および懸念への対処	サステナビリティ>コンプライアンス> 取り組み・活動実績>税務コンプライア ンス		
	207-4 国別の報告	サステナビリティ>コンプライアンス> 取り組み・活動実績>アンリツグループ 納税額実績		

GRIスタンダード/ その他の出典	開示事項	掲載場所	省略	
			理由	説明
GRI 301：原材料2016	301-1 使用原材料の重量または体積	サステナビリティ>環境>環境データ>環境データ(Excel)>環境負荷マスバランス		
	301-2 使用したリサイクル材料	サステナビリティ>環境>資源循環		
	301-3 再生利用された製品と梱包材	サステナビリティ>環境>資源循環>取り組み・活動実績>通信計測事業製品のリファービッシュ		
		サステナビリティ>環境>資源循環>取り組み・活動実績>環境に配慮した包装		
GRI 303：水と廃水2018	303-1 共有資源としての水との相互作用	サステナビリティ>環境>水資源の保全		
	303-2 排水に関連するインパクトのマネジメント	サステナビリティ>環境>環境汚染予防>取り組み・活動実績>排水管理		
		サステナビリティ>環境>環境汚染予防>排水管理		
	303-3 取水	サステナビリティ>環境>水資源の保全>取り組み・活動実績		
		サステナビリティ>環境>水資源の保全>水使用関連データ		
	303-4 排水	サステナビリティ>環境>環境汚染予防>排水管理		
		サステナビリティ>環境>水資源の保全>水使用関連データ		
	303-5 水消費	サステナビリティ>環境>水資源の保全>取り組み・活動実績>水消費		
GRI 304：生物多様性2016	304-1 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	サステナビリティ>環境>生物多様性保全>優先する事業拠点の分析>生物多様性上の要注意地域の分析		
	304-2 活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	サステナビリティ>環境>生物多様性保全>取り組み・活動実績>自然への潜在的な依存とインパクトの整理		
	304-3 生息地の保護・復元	サステナビリティ>環境>生物多様性保全>取り組み・活動実績>生物多様性の保全・再活動		
	304-4 事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	—	情報が不完全	
GRI 305：大気への排出2016	305-6 オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	—	該当せず	アンリツは、ODSの生産、輸入、輸出は行っていません。
GRI 306：廃棄物2020	306-1 廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	サステナビリティ>環境>資源循環		
	306-2 廃棄物関連の著しいインパクトの管理	サステナビリティ>環境>資源循環>取り組み・活動実績		
	306-3 発生した廃棄物	サステナビリティ>環境>環境データ>廃棄物等排出量		
		サステナビリティ>環境>環境データ>環境データ(Excel)>環境負荷マスバランス		
		サステナビリティ>環境>資源循環>取り組み・活動実績		
	306-4 処分されなかつた廃棄物	サステナビリティ>環境>環境データ>廃棄物等排出量		
		サステナビリティ>環境>資源循環>取り組み・活動実績		
	306-5 処分された廃棄物	サステナビリティ>環境>資源循環>取り組み・活動実績		
		サステナビリティ>環境>環境データ>廃棄物等排出量		

GRIスタンダード/ その他の出典	開示事項	掲載場所	省略	
			理由	説明
GRI 308 : サプライヤーの環境面の アセスメント2016	308-1 環境基準により選定した新規 サプライヤー	サステナビリティ>サプライチェーンマ ネジメント>取り組み・活動実績>サプ ライチェーン・デューデリジェンス		
	308-2 サプライチェーンにおける マイナスの環境インパクトと 実施した措置	サステナビリティ>サプライチェーンマ ネジメント>取り組み・活動実績>サプ ライチェーン・デューデリジェンス		

GRI400 : 社会

GRIスタンダード/ その他の出典	開示事項	掲載場所	省略	
			理由	説明
GRI 401 : 雇用2016	401-1 従業員の新規雇用と離職	サステナビリティ>社会データ>採用		
		サステナビリティ>社会データ>エン ゲージメント		
	401-2 正社員には支給され、非正規社 員には支給されない手当	—		
	401-3 育児休暇	サステナビリティ>働きやすい環境づく り>取り組み・活動実績>子育て支援		
GRI 402 : 労使関係2016	402-1 事業上の変更に関する最低 通知期間	—		
GRI 403 : 労働安全衛生2018	403-1 労働安全衛生マネジメント システム	サステナビリティ>安全衛生>体制		
	403-2 危険性（ハザード）の特定、 リスク評価、事故調査	サステナビリティ>安全衛生>取り組み・ 活動実績		
	403-3 労働衛生サービス	サステナビリティ>安全衛生>取り組み・ 活動実績		
	403-4 労働安全衛生における 労働者の参加、協議、 コミュニケーション	サステナビリティ>安全衛生>取り組み・ 活動実績		
	403-5 労働安全衛生に関する労働者 研修	サステナビリティ>安全衛生>取り組み・ 活動実績>研修・セミナーの実施		
	403-6 労働者の健康増進	サステナビリティ>健康経営		
	403-7 ビジネス上の関係で直接結び ついた労働安全衛生の影響の 防止と緩和	サステナビリティ>安全衛生>取り組み・ 活動実績		
	403-8 労働安全衛生マネジメント システムの対象となる労働者	サステナビリティ>社会データ>人員 データ		
		サステナビリティ>安全衛生		
	403-9 労働関連の傷害	サステナビリティ>社会データ>労働安 全衛生		
	403-10 労働関連の疾病・体調不良	サステナビリティ>社会データ>労働安 全衛生		
GRI 404 : 研修と教育2016	404-1 従業員一人あたりの年間平均 研修時間	サステナビリティ>人材育成>取り組み・ 活動実績>人材育成に関わる研修時間と 費用		
	404-2 従業員スキル向上プログラム および移行支援プログラム	サステナビリティ>人材育成>取り組み・ 活動実績>人材育成に関わる研修時間と 費用		
	404-3 業績とキャリア開発に関して 定期的なレビューを受けてい る従業員の割合	サステナビリティ>働きやすい環境づく り>取り組み・活動実績>役割共有面談・ 自己申告面談		
GRI 407 : 結社の自由と団体交渉 2016	407-1 結社の自由や団体交渉の 権利がリスクにさらされる 可能性のある事業所および サプライヤー	サステナビリティ>人権の尊重>取り組 み・活動実績>人権デューデリジェンス の推進		

GRIスタンダード/ その他の出典	開示事項	掲載場所	省略	
			理由	説明
GRI 408：児童労働2016	408-1 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	サステナビリティ>人権の尊重>取り組み・活動実績>人権デューデリジェンスの推進		
		サステナビリティ>サプライチェーンマネジメント>取り組み・活動実績>サプライチェーン・デューデリジェンス		
GRI 410：保安慣行2016	410-1 人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—		
GRI 411： 先住民族の権利2016	411-1 先住民族の権利を侵害した事例	—	該当せず	これまで先住民族の権利を侵害したと特定された事例はありません。
GRI 413： 地域コミュニティ2016	413-1 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	—	情報が入手不可/不完全	アンリツは人権アセスメントを実施し、人権に負の影響を与える可能性を評価することで潜在的人権リスクを抽出しました。今後はこのリスクを踏まえて、人権への負の影響の防止・軽減、対応の実行性の追跡評価、外部への情報提供といった人権デューデリジェンスの仕組を整えていくことで、人権尊重の取り組みを進めていきます。
	413-2 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)を及ぼす事業所	—	情報が入手不可/不完全	アンリツは人権アセスメントを実施し、人権に負の影響を与える可能性を評価することで潜在的人権リスクを抽出しました。今後はこのリスクを踏まえて、人権への負の影響の防止・軽減、対応の実行性の追跡評価、外部への情報提供といった人権デューデリジェンスの仕組を整えていくことで、人権尊重の取り組みを進めていきます。
GRI 415：公共政策2016	415-1 政治献金	サステナビリティ>コンプライアンス>取り組み・活動実績>政治献金の有無		
GRI 416： 顧客の安全衛生2016	416-1 製品およびサービスのカタゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	アンリツについて>品質と製品安全		
	416-2 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	アンリツについて>品質と製品安全>取り組み・活動実績>製品事故・法令違反の防止		

GRIスタンダード/ その他の出典	開示事項	掲載場所	省略	
			理由	説明
GRI 417 : マーケティングとラベリング2016	417-1 製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	サステナビリティ>サプライチェーンマネジメント>取り組み・活動実績>責任ある鉱物調達		
		サステナビリティ>環境>製品における活動>環境配慮型製品(エコプロダクト)		
	417-2 製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	アンリツについて>品質と製品安全>取り組み・活動実績>製品事故・法令違反の防止		
	417-3 マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	—	該当せず	アンリツは、罰金または処罰の対象となった規制違反の事例については、関係省庁に報告した上で、適切に開示しています。 2024年度の違反はありませんでした。
GRI 418 : 顧客プライバシー2016	418-1 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	—	該当せず	アンリツは、顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して2024年度の発生はありませんでした。

SASBスタンダード対照表

「米国サステナビリティ会計基準審議会(SASB)」の提供するSASBスタンダードのうち「Electrical & Electronic Equipment: 電子・電子機器セクタースタンダード」に基づいた情報を開示しています。

掲載資料: アンリツサステナビリティウェブサイト

トピック	コード	会計指標	実績・対応	掲載ページ
エネルギー マネジメント	RT-EE-130a.1	(1) 総エネルギー消費量	273,345GJ	サステナビリティ>環境>環境データ>エネルギー消費量
		(2) グリッド電力 ^{※1} の割合	88.9%	
		(3) 再生可能エネルギー ^{※2,※3} の割合	6.4%	
有害廃棄物 管理	RT-EE-150a.1	廃棄物	515.9t(国内アンリツグループ)	サステナビリティ>環境>環境データ>廃棄物等排出量
		有害廃棄物の割合	1.0%(国内アンリツグループ)	
		リサイクルした割合	91.1%(アンリツグループ) 100%(国内グループ、 サーマルリサイクル含む)	
	RT-EE-150a.2	報告可能な総流出量及び回収	報告すべき流出はありません	
製品の安全性	RT-EE-250a.1	発行されたリコール数、リコールされたユニット総数	リコールはありません	アンリツについて>品質と製品安全
	RT-EE-250a.2	製品の安全性に関する法的手続きに起因する金銭的喪失の総額	製品安全の違反はありません	
製品ライフ サイクル マネジメント	RT-EE-410a.1	IEC 62474申告可能物質を含む収益別製品の割合	算出していませんが、製品への含有を禁止、規制する化学物質を明確化しています	サステナビリティ>環境>環境汚染予防 サステナビリティ>企業理念・サステナビリティ関連方針>アンリツグループグリーン調達ガイドライン
	RT-EE-410a.2	ENERGY STAR®の基準を満たす対象製品の収益の割合	対象の製品はありません	—
	RT-EE-410a.3	再生可能エネルギー関連、エネルギー効率関連製品の収益	対象の製品はありませんが、自社基準による環境配慮型製品認定制度を設け、運用しています	サステナビリティ>環境>製品における活動>環境配慮型製品(エコプロダクト)
資材調達	RT-EE-440a.1	重要資源の使用におけるリスク管理の説明	資材調達基本方針、アンリツグループCSR調達ガイドラインで「責任ある鉱物調達」について明記しています。人権侵害への加担につながる鉱物を使用しないようサプライヤーに要請し、CSR調達調査や現地調査で確認しています	サステナビリティ>サプライチェーンマネジメント
企業倫理	RT-EE-510a.1	(1) 汚職と賄賂、および(2) 反競争的行動を防止するためのポリシーと実践の説明	アンリツグループ行動規範、贈収賄防止方針などにおいて、独占禁止法や輸出入関連法規の遵守、贈収賄禁止、インサイダー取引の禁止、マネーロンダリングの禁止、反社会勢力との関係遮断など、腐敗防止事項を明記しています	サステナビリティ>コンプライアンス
	RT-EE-510a.2	賄賂または汚職に関連する法的手続きの結果としての金銭的損失の総額	腐敗の違反はありません	サステナビリティ>コンプライアンス
	RT-EE-510a.3	反競争的行動に関連する法的手続きによる金銭的損失の総額	反競争行動の違反はありません	サステナビリティ>コンプライアンス

※1 購入電力

※2 グリーン電力証書購入分を含む

※3 石油・ガスなどの化石燃料を含む総エネルギー消費量(GJ)を分母として算出。再生可能エネルギー起源電力の発熱量は、3.6GJ/MWhを使用(2018年度の電力使用量(MWh)を分母とし、太陽光自家発電のみを分子とする「太陽光自家発電比率」とは定義が異なる)

コード	活動指標	掲載ページ
RT-EE-000.A	製品カテゴリーごとの生産ユニット数	本指標に関する開示はしていませんが、有価証券報告書で事業セグメントごとの連結収益、連結利益などを掲載しています。 有価証券報告書(PDF) 第2【事業の状況】
RT-EE-000.B	従業員数	サステナビリティ>社会データ>人員データ