

02

価値創造に向けた事業戦略・施策

P.23 事業戦略

P.23 情報システム／時間管理機器

P.24 パーキングシステム

P.25 環境システム

P.26 クリーンシステム

P.27 海外展開

P.28 製品開発から製造までを支える技術基盤

P.29 人材戦略

P.32 人権の尊重

P.33 ステークホルダーとの関わり

P.34 環境への取り組み

P.38 コーポレート・ガバナンス

P.44 コンプライアンス／リスクマネジメント

P.45 サプライチェーンマネジメント

事業戦略



情報システム／時間管理機器

2026年3月期の業績説明

情報システムは、アマノ単体がシステム更新需要の高まりを捉え、ソフトウェアを中心に伸長しました。国内グループ会社で展開するクラウドサービスも増収となりました。海外は、北米が小幅減収、欧州が増収となり、連結ベースでも増収となりました。時間管理機器は国内、海外ともに減収となりました。

市場認識

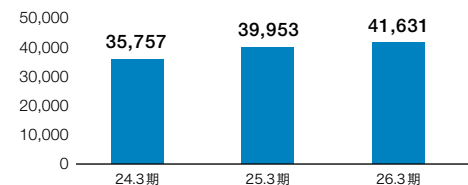
勤怠・人事・給与領域では、クラウド化とAI活用が標準となり、統合HRプラットフォームへのニーズが高まっています。一方、小規模事業所向け機器市場では低価格品やクラウド勤怠サービスとの競争が激化しています。

機会

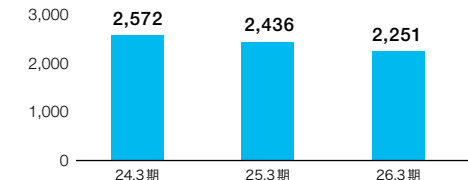
- 働き方の多様化・雇用形態の複雑化
- クラウド・AIを活用したHRシステム需要の拡大
- 労働関連法改正、公共・文教分野のDX需要
- 既存ユーザーへの労務・人事領域のクロスセル

連結売上高推移

(百万円) 情報システム(就業管理システム)



(百万円) 時間管理機器

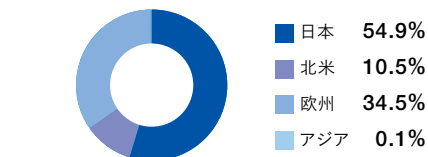


リスク

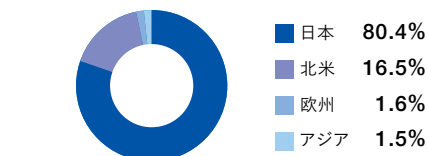
- 技術変化の加速による既存サービスの陳腐化
- サーバー等のインフラ費用・ソフトウェア開発に係る償却費の増加
- 低価格機器・クラウド勤怠サービスとの競争激化

所在地別売上構成比(2026年3月期)

情報システム(就業管理システム)



時間管理機器



事業の強み

- システム導入から運用・保守まで一気通貫で支援
- 勤怠・就業管理に関する長年の知見と幅広い顧客基盤
- 複雑な実務要件・個社別仕様・運用への対応力
- 機器、ソフトウェア、クラウド、サブライ、保守を組み合わせた安定収益基盤

2027年3月期以降の戦略

成長ドライバー3本柱

AIを融合させたHR領域の深化・拡大

情報システムでは、TimePro-eXへのAIサービスの標準搭載を進め、勤怠・給与・人事・労務をつなぐ統合HRプラットフォームへの進化を図ります。個別戦略は以下のとおりです。

- ✓ 新たなAIサービスを軸に、新市場の創出と既存ユーザーへのクロスセルを狙います。
- ✓ 時間管理機器では、新製品TimeP@CK ALEXとクラウド連動型サービスにより、小規模事業所向け市場での差別化およびストック収益の拡大を図ります。

TOPICS

サステナブルな社会を支える事業・製品

- 勤怠管理システムをコアとしたHRソリューション
AIで高度化したシステムにより法令遵守と働き方適正化を支援、健康と生産性向上に貢献
- 入退室管理システム
入退室管理の自動化で省人化を図り、安心・安全な職場環境とセキュリティの向上に貢献



事業戦略



パーキングシステム

2026年3月期の業績説明

アマノ単体は新紙幣対応需要の反動減により駐車場機器販売、メンテ・サプライともに減収となりました。国内グループ会社で展開する運営受託事業については堅調に推移し増収となりました。海外は、北米が増収、アジアの運営受託事業が増収となりましたが、連結ベースではアマノ単体のマイナスをカバーできず、減収となりました。

市場認識

パーキング市場は、AIカメラによるクラウドでの駐車場管理、キャッシュレス化等により駐車場管理システムの転換期を迎えています。チケットレス・ゲートレス化が進む一方、大手駐車場管理会社による駐車場機器の内製化や新興企業の参入により、競争環境は厳しさを増しています。

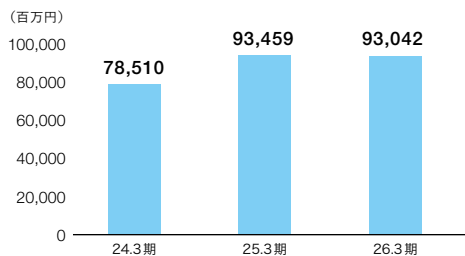
機会

- ETCの多目的利用サービスであるETCGOの普及
- キャッシュレス、チケットレス、カメラ式システムの拡大
- 商業施設・病院・空港等での車両誘導・混雑緩和ニーズ
- 駐車場管理サービス、クラウドサービスの拡大

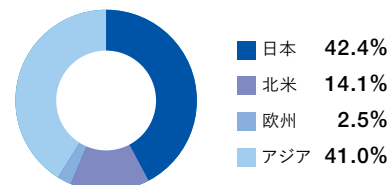
リスク

- 駐車場管理会社の駐車場機器内製化に伴う競合化
- 都心部を中心とした駐車場の飽和
- 価格競争、短期開設ニーズによる収益性低下
- 自動運転・ゲートレス化進展による既存機器需要の変化

連結売上高推移



所在地別売上構成比(2026年3月期)



事業の強み

- 規模・用途を問わない豊富な導入実績
- 機器開発・製造から運用、保守、付帯工事まで、お客さまのニーズに合わせた対応が可能
- 駐車場経営を支えるクラウドサービスとサポート体制
- 車番認識、キャッシュレス、ETCGO等の次世代ソリューションの製品・サービスラインナップ

2027年3月期以降の戦略

成長ドライバー3本柱

データセンターを核とした次世代製品の展開と運営受託事業の拡大

クラウドサービス事業を成長の軸に、QR駐車券・デジタル駐車券、車番チケットレス、カメラ式フラップレス、ETCGO等の次世代製品を拡充します。個別戦略は以下のとおりです。

- ✓ 既存駐車場機器のリニューアルとデジタルシフトを進め、駐車場管理会社向けにはコスト競争力と短期開設に対応した製品を展開します。
- ✓ AIカメラによる車両誘導、混雑予測、トラブル対応支援により、利便性と運営効率の向上を図ります。

TOPICS

サステナブルな社会を支える事業・製品

- 車番チケットレス・フラップレス・ETCGO
利用者の利便性向上と運営の省人化を両立し、道路交通の円滑化による環境負荷低減に貢献
- 車番認識ソリューション(工場・物流施設・月極駐車場向け)
車両の入退管理を自動化し、省人化とセキュリティ向上を実現。施設運営の効率化と利用者利便性向上に貢献



事業戦略



環境システム

2026年3月期の業績説明

アマノ単体は汎用集塵機が減収となりましたが、堅調に推移する大型システムの伸長によりカバーし、増収となりました。海外は、北米、アジアともに減収となりましたが、連結ベースでは増収となりました。

市場認識

国内集塵機市場は、各社の設備投資動向や工作機械の受注動向に影響を受ける状況にある中、カーボンニュートラルやリサイクル等の新たな動きが活発になっています。その他、脱臭や空気清浄領域には今後の成長機会があります。

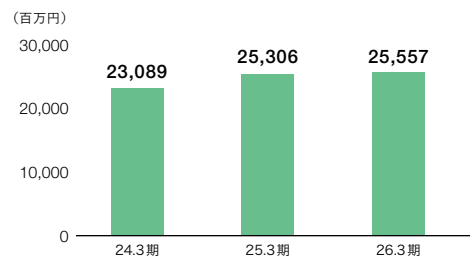
機会

- サステナビリティ、カーボンニュートラルへの対応
- 半導体、蓄電池、資源循環等の成長分野での設備投資
- 粉粒体空気輸送、排ガス処理、脱臭、空気清浄領域の需要拡大
- 機器の遠隔監視・予兆保全によるストックビジネス化

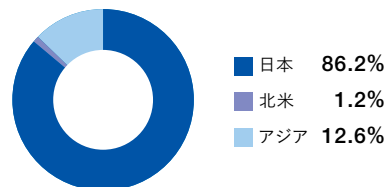
リスク

- 内燃機関関連市場の縮小
- 大型システム案件の収益性悪化
- 調達・生産コストの上昇
- 企業における工場・生産設備等の設備投資の抑制

連結売上高推移



所在地別売上構成比(2026年3月期)



事業の強み

- 粉塵・ミスト・臭気・粉粒体等、幅広い対象へのエンジニアリング力
- 調査、設計、製作、工事、保守まで一貫対応できる体制
- 大手製造業との取引基盤
- 集塵、空気輸送、脱臭を組み合わせた総合提案力

2027年3月期以降の戦略

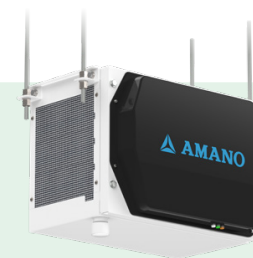
国内集塵機市場の状況を踏まえ、局所集塵から空気清浄領域へ対象を拡大するとともに、空気輸送を成長戦略の中核に据えます。個別戦略は以下のとおりです。

- ✓ 半導体、蓄電池、資源循環等、政府戦略分野の成長企業に注目し、商社・周辺機器メーカーとの協業を強化します。
- ✓ 遠隔監視、予兆保全、定期点検、省エネ等の提案をセット化する等、設備納入後の継続収益を拡大します。
- ✓ 収益改善の取り組みを継続し、利益率の向上を図ります。

TOPICS

サステナブルな社会を支える事業・製品

- 集塵機、ミストコレクター、脱臭システム
作業環境における粉塵・ミスト・臭気への対策により、品質・安全・ウェルビーイングの向上に貢献
- 粉粒体空気輸送システム(自動車関連、化学、食品、リサイクル市場等)
原材料等の飛散・異物混入リスクを抑制、省人化と品質・生産性・安全衛生向上を実現



事業戦略



クリーンシステム

2026年3月期の業績説明

アマノ単体は前年にあった大口案件の反動もあり、ロボット洗浄機の販売台数が減少したものの、メンテ・サブライが増収となりました。海外は、北米が減収となり、連結ベースでは減収となりました。

市場認識

清掃市場では人手不足を背景に清掃作業の自動化ニーズが高まり、清掃ロボットは単体稼働からクラウド連携、自動充電、自動給排水等、運用省力化へ進化しています。一方、中国メーカーを中心に高機能・低価格競争が激化しています。

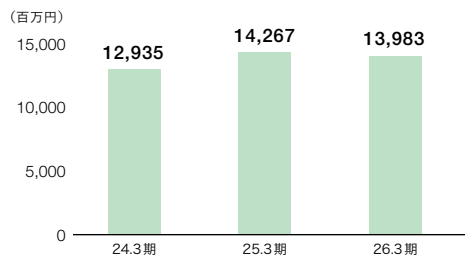
機会

- 労働人口減少、人手不足を背景とした清掃自動化需要
- ロボット、クラウド、保守を組み合わせた継続運用モデル
- ビル管理、製造業、病院、インフラ施設での導入拡大
- 小型ロボット掃除機や屋外・立体面等の新領域への展開

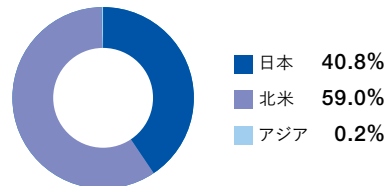
リスク

- ロボット技術の進化による既存製品の陳腐化
- 中国メーカー等による高機能・低価格競争

連結売上高推移



所在地別売上構成比(2026年3月期)



事業の強み

- 機器販売に加え、保守・サブライ・清掃受託を含めた総合提案
- 国内メーカーとしての品質・安心感、対応力
- HAPiiBOT(ハビボット)の洗浄力・扱いやすさと顧客評価
- AMANO Robot Cloudを軸とした継続運用支援

2027年3月期以降の戦略

成長ドライバー3本柱

ロボット(ラインナップ拡充)×クラウドサービス

ロボット中心の総合ソリューション事業への転換を加速し、クラウド・保守を含むストック型収益を拡大します。個別戦略は以下のとおりです。

- ✓ ロボット洗浄機「HAPiiBOT」において、自動充電機能などのニーズが高いオプションを投入し、既存顧客への増設・更新提案を強化します。
- ✓ 新ロボット掃除機RAPiiTT(ラピット)は、インフラ企業、SIベンダー、大手管理会社との連携により新たな販売網を構築します。
- ✓ 屋外・立体面・危険作業領域等の新市場への展開も進めます。

TOPICS

サステナブルな社会を支える事業・製品

- 清掃ロボット
自律走行技術と画像AIを用いて、人手不足克服と快適で安全な環境の維持に貢献
- 木材床研磨機器(欧米住宅等の木材床研磨)
木材床の再生・長寿命化を通じて、資産の有効活用を促進し、地球資源の保全に貢献



海外展開

これまでのアマノの海外展開と業績推移

海外では、時間情報システム事業、環境関連システム事業の各事業を地域特性に応じて展開してきました。事業ごとに市場成熟度や商品適合性は異なるものの、現地ニーズに合わせた製品・サービス提供により、グループ成長を支えてきました。

2027年3月期以降の海外展開戦略

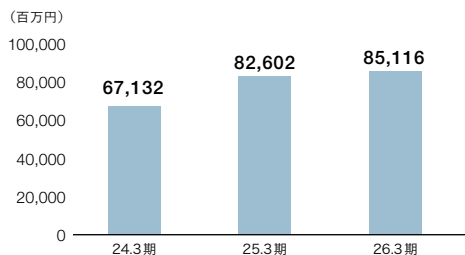
成長ドライバー3本柱(継続実施)+Oneによる業績拡大

海外未展開事業・地域の開拓

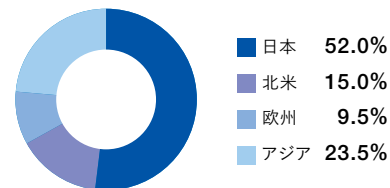
海外展開では、未展開地域・未展開事業の開拓を積極的に進めます。事業別の戦略は以下のとおりです。

- ✓ 情報システムは各国の法制度や言語に対応するべく、現地の有力なプレイヤーのM&A等を検討します。
- ✓ パーキングシステムは欧州・東南アジアでの新たな事業展開を模索します。
- ✓ 環境システムは、各国市場における現地規格に対応した商品力の強化、現地パートナーとの連携やM&Aを含む体制整備を検討します。また、国内発海外案件については、国内の製造部門とタイ等の東南アジアの各拠点との連携をさらに強化し、価格・納期等の要求に応える体制を構築します。
- ✓ クリーンシステムは清掃ロボットのアジア展開を進めます。

海外売上高の推移

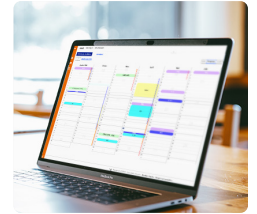


所在地別売上構成比(2026年3月期)



情報システム

主に欧州、北米において事業展開しています。欧州では、就業管理にアクセスコントロールを組み合わせたソフトウェアを提供しています。優良な顧客基盤をベースに、労働法制の改正に伴うソフトウェアの改修需要等を取り込み、拡大を図っています。北米では、勤怠データを収集するハードウェアを中心に展開しています。大手ERPベンダーや給与計算ベンダーとの連携により、顧客ニーズに合わせたソリューションを提供しています。



パーキングシステム

アジア、北米、欧州において事業展開しています。アジアでは、韓国や香港等で駐車場運営受託事業を中心に展開しています。管理事業地の拡大と収益性の改善を進めています。北米では、駐車場機器の製造・販売を手掛けています。ハードウェアの販売からリカーリングビジネスへの転換を進め、安定的な収益基盤の構築を図っています。欧州では、駐車場機器の製造・販売を手掛けており、未展開地域への進出や駐車場管理受託事業の展開を図ります。



環境システム

主にアジアにおいて事業展開しています。現地に進出する日系企業のニーズに合わせた集塵装置や粉粒体空気輸送装置を提供しています。タイにおいて製造を手掛ける現地法人も設立し、迅速な供給体制とエンジニアリング体制の構築、強化を図ります。



クリーンシステム

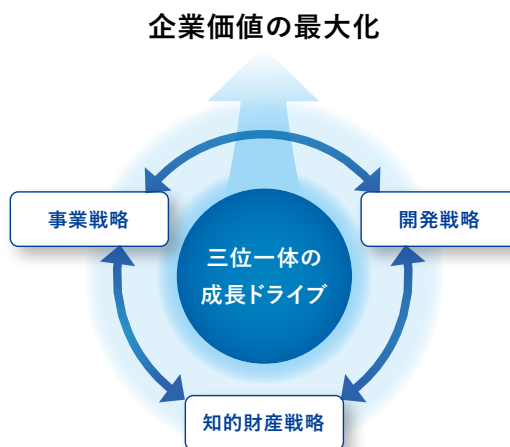
主に北米において事業展開しています。木材床研磨機器やワックス等のケミカル品等を提供しています。北米市場での地位を盤石にするとともに、他地域への展開を図ることで、さらなる事業拡大を目指しています。



製品開発から製造までを支える技術基盤

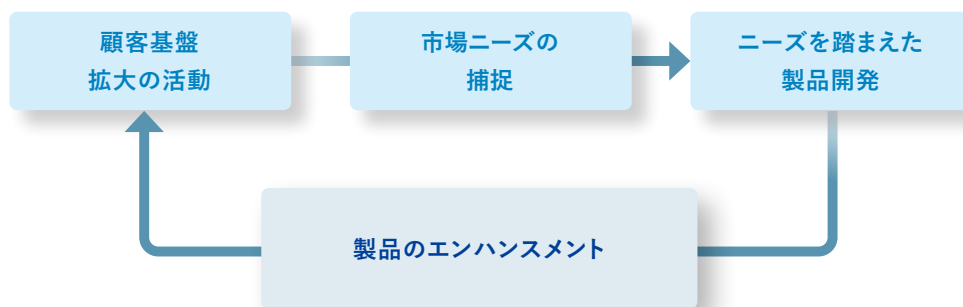
三位一体での知的資本への取り組み

アマノは、持続的な成長と企業価値の向上に向けて、事業戦略・開発戦略・知的財産戦略を三位一体で展開しています。事業活動の中で得られたお客さまの声を製品開発に反映させるとともに、技術やブランドといった知的資本を知的財産として確立し、事業や開発に活かすことで、企業価値の最大化を目指しています。



市場ニーズを捉えた製品開発

捉えた市場ニーズと当社の技術とを掛け合わせることで、ニーズに応える製品を開発しています。これにより、お客さまへの提供価値が高まり、顧客基盤の強化につながっています。



事業に応じた研究開発地域

当社グループにおける研究開発活動は、時間情報システム事業と環境関連システム事業に分け、各地の関係会社で行っています。

● 時間情報システム事業

北米地域、欧州地域、アジア地域の当社を含むグループ各社において、ソフトウェア・ハードウェアの相互供給体制と販売促進・保守体制を確立するため、国際バージョンの製品および関連技術の共同開発を行っています。

● 環境関連システム事業

集塵機、粉粒体空気輸送システム、排ガス処理システム、脱臭システム等は、グループ各社の技術・市場情報をもとに当社が製品ならびに技術開発を行っています。

クリーンシステム機器は、当社と北米グループ会社がグローバルプロジェクト体制で機器ならびにケミカル用品の開発を行っています。

知的財産戦略

自社開発技術の特許出願および権利化を積極的に推進するとともに、製品デザインやブランドについても知的財産権による適切な保護に取り組んでいます。また、特許・意匠・商標に関する調査・分析や情報共有を通じて技術・市場動向を的確に把握し、研究開発成果の事業化促進と持続的な競争優位性の確立を目指した知財戦略を推進しています。

高品質と安定供給を実現する製造・調達基盤

製品品質の向上と安定生産を基本に、生産工程の自動化・省人化や生産データの活用を推進し、生産性の向上に取り組んでいます。また、調達先の開拓・評価や取引先との連携強化を通じて、品質・コスト・安定調達の確保に努めています。

こうした製造・調達基盤の継続的な強化により、高品質な製品・サービスの安定供給と事業競争力の向上を支えています。

人材戦略

挑戦と成長を続ける「人」を支える、 新しい組織づくりを推進します。

アマノグループは、100年企業の実現に向け、人的資本の価値最大化を重要な経営課題と位置づけています。「不易流行」という歴代の経営者の考え方のもと、お客さまにとっても、従業員一人ひとりにとっても魅力ある企業であり続けるため、時代の変革の流れを捉え自らも変わり続けることのできる人、自ら考え行動できる人、新しいことにチャレンジできる人による、活気と活力に満ちた組織を目指しています。

こうした姿の実現とその先の持続的な成長を見据え、エンゲージメント調査の結果を起点とした課題の可視化とPDCAの徹底を図り、2026年度には人事制度の刷新を行いました。

本制度を通じて、従業員一人ひとりが主体性を持ち、新しいことや未経験の分野に挑戦し続けることで成長を実感できる環境を整備し、その挑戦と成長が企業価値の持続的向上および新たな市場創出につながる組織づくりを推進します。

今後も、すべての従業員がやりがいを持ち、挑戦と成長を実現できる企業であり続けるよう、取り組みを一層深化させていきます。

人材育成

長期経営ビジョン

100年企業を目指して

第10次中期経営計画

100年企業(2031年)への5th Stage

サステナブル経営を実現する
コーポレート・トランスフォーメーションの加速

求める人材像

① 組織の持続的成長を牽引する人材

事業、顧客、業務、財務といった多角的な視点から意思決定し、事業を推進していくことのできる人材

② 事業変化への対応力強化のための専門人材

中長期的な外部環境変化に対応し、業績拡大と企業価値向上を支える専門人材

■ 人材育成方針

当社グループは、長期経営ビジョン「100年企業を目指して」に基づき、社会面における取り組みとして人的資本の価値最大化を重要な取り組みの一つに位置づけています。

「企業の成長」と「個人の成長」を目的として、主体的に考え行動する自律型人材を支援し、高い専門性と幅広い見識を持った真のプロフェッショナル人材を育成するために、人材育成に関する各種施策を推進していきます。

■ 研修制度

応募型… 応募型研修は、自律型人材を支援し、育てる人材育成プログラムです。各自の能力や課題に応じてスキルアップを図ります。

選抜型… 従業員が将来にわたり成長し続けていくために、個人の能力開発・人材育成を目的として、教育研修プログラムを用意しています。選抜型研修の層別研修では昇格前後に必要な考え方・スキルを学び、職能別研修では各職種に必要な専門スキルを学び、専門性を高めます。

一人当たりの年間研修実施時間※	10.08時間
一人当たりの教育研修費用	50,800円

※ 2025年度実績、外部講師による集合研修のみ



人材戦略

多様性を活かす職場づくり

多様な人材の活躍基盤の整備

従業員の人格や個性を尊重し、思想・信条・宗教・国籍・人種・性別・身体的特徴等による差別やハラスメントのない、健全で働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。また、障がい者雇用や外国籍人材の採用を推進するとともに、高齢者についても定年後の継続雇用や再就職支援を行い、これまでに培った知識や経験を活かしながら、長く活躍できる仕組みの整備を進めています。

女性活躍推進

女性が活躍しやすく働きやすい職場環境の整備に向け、女性活躍推進法に基づく行動計画のもと、各種施策やキャリア形成支援に取り組んでいます。こうした取り組みが評価され、厚生労働大臣認定制度「えるぼし認定」(3段階目)を取得しました。

※ えるぼし認定：女性活躍推進法に基づく認定制度。



女性活躍推進法に基づく行動計画

目標 1：労働者に占める女性労働者の割合を**20%**以上にする。

目標 2：男性労働者の育児休業取得率について、3年間の平均取得率を**65%**以上とする。

女性の活躍に関する実績および目標

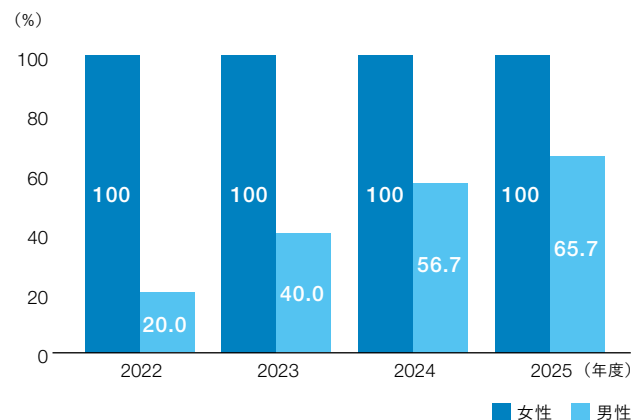
	2025年度 実績	2029年3月 までの目標
女性管理職比率	5.8%	6.0%
女性従業員に占める管理職比率	8.3%	10.0%
労働者の男女の賃金の差異※	72.5%	—
正規雇用労働者	75.9%	—
パート・有期労働者	42.3%	—

※ 男性の賃金に対する女性の賃金の割合

育児休業制度

女性の育児休業取得率は、ここ数年100%を維持しています。一方、男性は2019年度1%、2020年度3%と低水準であったため、育児休業制度の概要を積極的にアナウンスし、取得促進に取り組んできました。2022年4月施行の育児・介護休業法改正も後押しとなり、2022年度の男性育児休業取得率は20%、2023年度には40%と着実に向上し、2025年度は65.7%となりました。

育児休業取得率



短時間勤務制度

育児休業から復帰した後の仕事と育児の両立だけでなく、介護等のライフイベントにも対応可能な働き方の一つとなっています。

ソーシャルサポートサービス

働きやすい職場環境の提供と安心した生活を送る家庭環境をサポートすることを目的に社会福祉士事務所と「ソーシャルサポートサービス」の業務委託契約を締結しています。仕事と家庭の両立ができるよう、福利厚生サービスの一環として、家族の介護や定年後の生活プラン等についての困りごとを専門家に相談できるサービスです。

福利厚生制度

休暇制度のほか、さまざまな福利厚生制度を導入し、社員一人ひとりが安心して働ける環境を整えています。

● 休暇制度

（年次有給休暇、リフレッシュ休暇、アニバーサリー休暇、配偶者出産休暇、産前・産後・育児休業）

● 寮・住宅制度

（社員寮、住宅補助、住宅手当）

● 財産形成

（社員持株会制度、退職金制度、財形貯蓄制度）

● 社員食堂

（本社、相模原事業所、細江事業所）

● その他

（提携施設の割引、人間ドック費用補助等）

人材戦略

労働安全衛生

すべての従業員が安心・安全に、そして快適に気持ちよく働くことができる職場環境づくりのため、従業員への労働安全衛生に対するさまざまな意識付けを図っています。

労働安全衛生の取り組み

労働災害防止活動

社内講師が法令で定められた安全教育（職長教育、低圧電気、自由研削砥石、石綿作業、フルハーネス）と、危険意識の向上を図るための安全体感道場を実施しています。さらに、従業員と協力会社が一体となり安全大会、災害防止協議会を定期開催し、労働災害を防止するための活動を行っています。

災害・緊急時への備え

従業員や来訪者、地域の安全確保を最優先に、災害や緊急事態に迅速かつ適切に対応できる体制を整備しています。全拠点へのAED設置や定期的な救命訓練・操作教育の実施に加え、安否確認システムを導入することで、災害発生時の迅速かつ組織的な対応を可能にしています。



健康経営

従業員の心身の健康が経営を支える重要な基盤の一つだと考え、戦略的に「健康経営」を推進していくため、2017年に「健康経営宣言」を制定しました。代表取締役社長を健康経営責任者とする組織体制のもと、「健康経営戦略マップ」に基づきさまざまな取り組みを展開しています。

こうした取り組みの結果、健康経営優良法人2026（大規模法人部門）に認定されています。



健康診断受診率（2025年度）	100%
-----------------	------

健康経営の取り組み

受動喫煙防止対策

2022年4月より全事業所・支店の喫煙所を撤去し、全面禁煙としました。また、喫煙者に対しては当社加入の健康保険組合の協力のもと、オンライン禁煙プログラムを実施しています。

メンタルヘルス対策

産業医や保健師による健康相談や面談を実施し、メンタルヘルス疾患の未然防止、早期発見と対処、職場復帰支援に取り組んでいます。また、産業保健スタッフとは別に外部機関とも契約し、専門スタッフが対応する相談窓口を設けています。

社内健康情報の発信（ヘルスリテラシー）

健康管理室より、毎月テーマを決めて従業員の健康づくりに役立つ健康情報を発信しています。健康について考える機会として、

従業員を対象とした各種調査

■ 現況調査の実施

従業員一人ひとりのキャリア志向の確認や、ミスマッチ解消のために、現況調査を実施しています。個人の経歴やスキル、キャリアに対する意向等をまとめた資料をもとに、所属長もしくは希望により人事担当者と面談を行い、従業員の自律的な成長とキャリアの実現を支援します。

■ 従業員エンゲージメント

2023年度から「エンゲージメント調査」を導入しています。エンゲージメントの見える化を通じ、より良い職場づくりのために継続的な改善活動に取り組んでいきます。

従業員本人や家族、職場での健康管理にも役立つテーマを展開しています。

ヘルシーメニュー導入

2021年より、社員食堂では事業所の特性に応じて総カロリーや塩分を調整した「健康的な食事」を提供しています。



運動について

毎日始業時にラジオ体操を実施し、従業員の健康保持・増進とコミュニケーションの向上に努めています。

人権の尊重

人権方針

私たちは、経営理念として、「人と時間」「人と空気」の分野で新しい価値を創造し、安心・快適で健全な社会の実現に貢献することを掲げています。人々の生活を豊かにするには、個人の人権、個性が尊重される環境をつくるのが企業が当然期待されるべきものであることを理解しています。

常に人権が尊重される社会の実現を目指し、人権尊重の責任を自ら果たしていきます。自らの活動を通じて、バリューチェーン全体の人権に負の影響を引き起こし、また、助長することを回避します。また、そのような影響が生じた場合は、直ちに適切な手続きを通じてその救済に取り組みます。

このような人権への配慮を基盤とし、すべての人材が個々の持つ能力を最大限に活かし多様な価値観を共有することができる、働きやすくやりがいのある会社、ダイバーシティな環境の構築を目指していきます。

なお、本方針は、国際人権章典、国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」を含めた国際的な人権基準に基づいて策定されています。

人権尊重への取り組み

人権尊重に関する理解の浸透を図るため、役員および従業員を対象とした人権研修を実施しています。また、顧客等によるハラスメント(カスタマーハラスメント)や採用活動におけるハラスメントへの対応規定を整備するとともに、従業員向けおよび外部ステークホルダー向けの通報窓口(ホットライン)を設置し、人権に関する懸念や苦情を受け付ける体制を構築しています。

人権デュー・デリジェンス

人権デュー・デリジェンスのプロセス

STEP 01

人権課題候補の調査

- 事業のバリューチェーンとステークホルダーを明確化
- 国際的な人権規範に定められる人権課題に合わせ、RepRisk※を通じたデスクトップ・リサーチにより、発生し得る人権課題の候補を調査

※ RepRisk…人権に関する記事を検索できるグローバルリスク評価ツールおよびインシデント調査ツール

STEP 02

人権課題リストの作成

- STEP01での調査を踏まえ、バリューチェーンでどのような人権問題が発生し得るか議論し、人権課題リストを作成

STEP 03

取り組むべき重要な人権課題の特定

- リスト化した人権課題に対し、顕著な人権課題の定義による重要度を評価
- 取引先に対し人権の取り組み状況に関するアンケートを実施
- 上記結果を踏まえ、優先度の高い人権課題を抽出

STEP 04

人権リスク防止および低減施策の実施

- 優先度の高いリスクの軽減に向けた改善の推進

STEP 05

情報の公開

- 定期的に人権に関する取り組みについて、情報を開示

STEP 01

人権リスク調査の実施範囲

対象とする事業	<ul style="list-style-type: none"> ● 時間情報システム事業 ● 環境関連システム事業 業界における人権関連インシデントの発生状況を分析し、事業活動において特に注視すべき人権リスクを抽出
製品によるリスク調査	事業を対象としたリスク調査で拾いきれないインシデントについては、製品名によって検索し、注視すべきリスクを抽出
対象国	日本(一次取引先)

STEP 02

対象事業における人権課題リスト

- | | |
|---------------|------------------|
| ● 労働安全衛生 | ● 消費者の安全と健康 |
| ● 地域住民の権利 | ● 差別／ハラスメント |
| ● プライバシーの権利 | ● 適切な報酬・生活賃金の支払い |
| ● 結社の自由・団体交渉権 | ● 強制労働 |
| ● 過重労働・長時間労働 | ● 救済へのアクセス |
| ● 児童労働 | |

STEP 03

人権課題の特定

作成した人権課題リストより、人に対する負の影響度の大きさを考慮し取り組むべき重要な人権課題の特定を行いました。特定した人権課題について調査票を作成し、主要一次取引先に対し人権の取り組み状況に関するアンケートを実施し、アマノに影響のある課題抽出を進めています。

今後も、脆弱な立場にあるステークホルダーの人権リスク低減のための取り組みを進めていきます。

ステークホルダーとの関わり



アマノグループの事業は、ステークホルダーとの信頼関係の上に成り立っており、お客さま、取引先、株主、従業員、地域社会の方々等、多様なステークホルダーの要請を理解し、期待に応えていくことが企業価値の向上につながると考えています。そのためには、ステークホルダーの皆さまとの対話が重要と認識しており、下記の活動を行っております。

お客さま

お客さまに安心・安全な製品・サービスを提供するため、品質管理や情報セキュリティの徹底に取り組んでいます。また、直販活動や展示会・セミナーを通じてニーズを把握するとともに、オープンイノベーションを活用した新たな価値創出を推進しています。

取引先

取引先との信頼関係を基盤に、サステナブル調達やグリーン調達を推進しています。調達方針の策定やパートナーシップ構築宣言の公表、人権デュー・デリジェンスの実施、サプライチェーンとの情報共有を通じて持続可能な事業活動に取り組んでいます。

株主

株主・投資家の皆さまに対し、適時かつ適切な情報開示に努めています。株主総会やコーポレートサイトでのIR情報発信に加え、グローバルサイトでの英語開示を通じて、透明性の高いコミュニケーションを推進しています。

従業員

従業員一人ひとりが能力を発揮できる環境づくりを目指し、人材育成や教育研修、多様な働き方の推進に取り組んでいます。また、従業員エンゲージメント調査や労働安全衛生・メンタルヘルス対策、相談窓口の整備を通じて、働きやすい職場環境の実現を図っています。

地域社会

地域社会との共生を重要な責務と考え、問い合わせ窓口を通じたご意見・ご要望の把握に努めています。また、地域の美化・清掃活動やスポーツ振興等の社会貢献活動を通じて、地域の皆さまとの信頼関係の構築に取り組んでいます。

すべてのステークホルダー

事業活動に伴う人権への負の影響の防止・軽減に取り組んでいます。外部ステークホルダーホットラインを設置し、従業員を除くステークホルダーからの懸念や苦情を受け付けるとともに、適切な救済と対話の実現に努めています。

※ 従業員向けには専用ホットラインを別途設置しています

環境への取り組み

環境理念

アマノグループは、「人と時間」「人と空気」をテーマに、環境と経済のバランスのとれた“持続可能な社会”の構築に貢献することが社会的責務との認識に立ち、広い視野を持って常に環境保全に配慮した事業活動および環境経営を推進します。

環境方針

基本方針

当社は「環境理念」に基づき、製品の研究開発から生産・販売およびサービスに至るまで、事業活動のあらゆるシーンで、高い環境品質の実現・維持を目指します。

行動指針

1. 常に環境に配慮した事業活動を実践するための組織および運営体制を整え、継続的に維持・改善するアマノ環境マネジメントシステムを確立します。
2. 当社で働くすべての人が環境関連の法律・規制および社内基準を遵守します。
3. 生産・販売・サービスに至る事業活動全般に対し業務効率の向上・合理化、リデュース、リユース、リサイクル等、資源の有効活用および環境配慮に努めます。
4. 環境負荷の低減を目指した製品の研究・開発・生産に努めます。
5. 当社で働くすべての人に環境教育を実施し、環境意識向上および啓発に努めます。
6. この「環境方針」は当社で働くすべての人に周知徹底するとともに要求に応じて一般にも開示します。

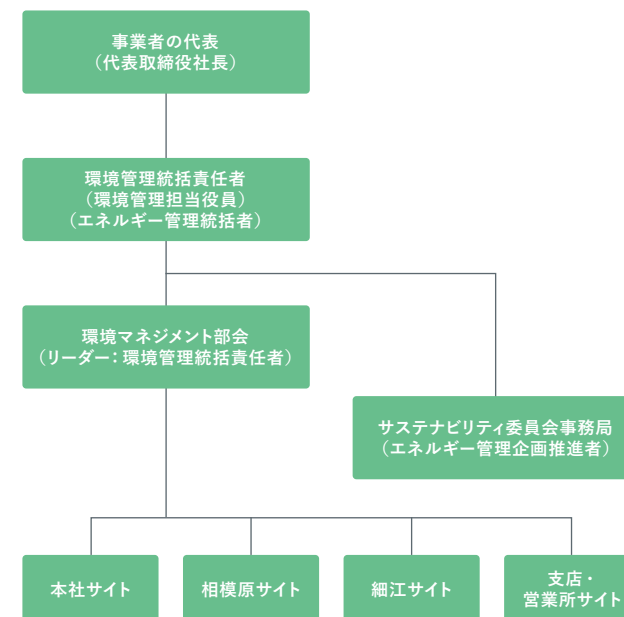
環境マネジメントシステム

当社は「環境理念」に基づき、環境マネジメントシステムを構築し、環境問題に自らが積極的に取り組み、全社的な環境配慮型行動を推進しています。

ISO14001認証取得情報

- 1999年8月** 細江事業所取得
- 2000年1月** 相模原事業所取得
- 2007年4月** 旧都田事業所および同事業所敷地内に所在するグループ会社：株式会社環境衛生研究所が取得
- 2014年4月** 事業所の再編に伴い、細江事業所、相模原事業所でISO14001：2004を取得
- 2017年7月** 細江事業所、相模原事業所でISO14001：2015へ更新

全社 環境マネジメント推進体制



環境への取り組み

気候変動への対応(TCFD提言に基づく開示)

近年、気候変動に起因する自然災害が世界各地で増加しており、異常気象や自然環境の変化が社会生活や企業活動に与える影響はますます大きくなっています。環境負荷低減に向けた社会的な要請が大きくなる中、当社グループは、気候変動を含めた環境問題への取り組みが社会課題解決と企業価値向上のために重要な経営課題の一つであることを認識し、気候変動対応／脱炭素社会実現への貢献をマテリアリティの一つとして定めています。また、2022年10月にはTCFD提言への賛同を表明しました。



今後も、すべての事業活動において気候変動の緩和と適応に向けた取り組みを進め、TCFDの情報開示フレームワークに沿った積極的な情報開示に努めていきます。

CO₂排出量の削減目標

2030年度目標：2013年度基準で46%削減

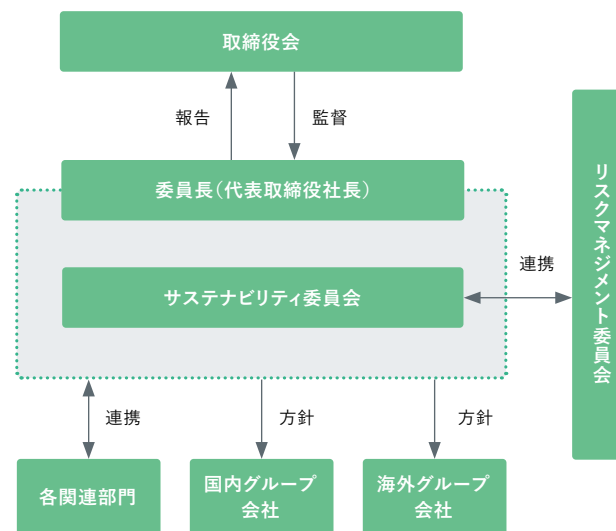
2050年度目標：カーボンニュートラル実現

※ 対象はScope1+2(国内外のグループ会社は含まず)

ガバナンス

サステナビリティ委員会は、代表取締役社長を委員長とし、当社グループのサステナビリティ経営に関わる気候変動対応やマテリアリティ策定ならびに社内教育、情報開示の機能等を担っています。具体的には、各関連部門やリスクマネジメント委員会と連携し、気候変動対応の基本方針や活動目標、実施課題を策定しています。策定したものについては、グループ会社にも展開しています。また取締役会は、気候変動対応におけるCO₂排出量削減等の環境問題に加えて、持続可能な社会の実現に向けた事業貢献について、当委員会が検討した基本方針や活動目標の報告を年に1回以上受け、その進捗状況の評価、活動方針の実効性を承認し、監視・監督しています。

気候変動に関するガバナンス体制図



戦略

当社グループでは、気候変動におけるシナリオ分析および各事業へのリスクと機会が及ぼす財務的影響について、サステナビリティ委員会が、その特定・評価を行っています。現時点で時間情報システム事業・環境関連システム事業の製品を開発・製造・販売している当社におけるリスクと機会は以下のように特定しています。2024年度には主要な国内グループ会社におけるリスクと機会を評価しました。

リスク管理

サステナビリティ委員会は、各関連部門と協議の上、気候関連リスクを含むサステナビリティに関するリスクの洗い出しを年次で行い、シナリオ分析、財務的影響評価を適宜実施しています。また、そこで特定した重要リスクに対する対応方針については、サステナビリティ委員会およびリスクを所管するリスクマネジメント委員会が協議し、決定しています。特定した重要リスクや対応方針は、リスクマネジメント委員会を通じ、リスク管理統轄に報告し承認を得ています。

環境への取り組み

気候変動に関するリスクと機会

シナリオ	評価項目		想定される状況	リスクと機会			影響度	対応策
	大分類	小分類		具体的な事例	リスク	機会		
移行シナリオ（2℃上昇）	政策・法規制	CO ₂ 排出量の制限規制	ビルの省エネ基準の強化（ZEB*対応の義務化） ※ ZEB：Net Zero Energy Buildingの略称（快適な室内環境を実現しながら、建物で消費する年間の一次エネルギーの収支をゼロにすることを目指した建物）	自社工場／オフィスにおける省エネ対応の設備投資コストの増加	○		中	<ul style="list-style-type: none"> 太陽光パネル等再生可能エネルギー導入の拡大、省エネ設備投資 支店等を省エネ性能の高いビルに移転
		炭素税の導入	炭素税・排出量取引制度の導入（カーボンプライシング）	調達先でCO ₂ 排出量に対し炭素税が課され、仕入価格に転嫁されることによる原材料コストの増加	○		大	<ul style="list-style-type: none"> 材料コスト上昇分の販売価格への転嫁交渉 調達先の新規開拓／代替検討 CO₂排出量が多い素材を減量する設計変更 低炭素排出量の素材、部品への転換
				<ul style="list-style-type: none"> 自社のCO₂排出量への炭素税の負担に伴う税務コスト増加 自社の排出量取引や証書（クレジット）購入のコストが増加 	○		大	省エネ施策の推進とともに、自家消費用の再生可能エネルギー導入を拡大
	市場	エネルギーミックスの変化	高額なクリーンエネルギー（再エネや水素）の導入推進	エネルギー使用料金が上昇することに伴う製造コスト増加	○		小～中	<ul style="list-style-type: none"> 省エネ活動推進によるエネルギーコスト削減 CO₂排出量の多いエネルギー源を使用した設備の更新、変更 コスト上昇分の販売価格への転嫁交渉
	技術	需要の変化・消費志向の変化	低炭素技術への移行に伴う研究・開発	CO ₂ 回収・利用・貯留技術（CCUS）への導入・開発コストの増加	○		中	低炭素化技術の先進企業との技術協力
				環境配慮型製品開発拡大のための研究開発費および設備投資コストの増加（CCUS以外）	○		中	省エネ、省資源等、顧客ニーズに対応した製品の開発
	評判	消費者の行動変化	より効率的に資源を利用するために、リサイクルの利用、サーキュラーエコノミーが進展	循環型（製造→使用→回収→製造）の経済・プロセスが進展することに伴う、製品の製造コストの削減や廃棄物処理コストの低減		○	小	廃棄製品から材料を回収する資源循環への取り組み
			低炭素製品、サービスへの需要が高まり、その需要に対応するための環境配慮型製品・サービスのニーズが拡充	社会の低炭素化に貢献する製品、環境配慮型の製品・サービスの販売による売上増加		○	中～大	<ul style="list-style-type: none"> 省エネによる高効率化等、顧客ニーズに対応した環境負荷低減を考慮した製品の開発 リサイクル素材の採用拡大
物理的シナリオ（4℃上昇）	急性	異常気象の激甚化	極端な気温変化による自然災害／異常気象の重大性・頻度（大雨、洪水、台風等）	自社工場、駐車場事業地等の被災による販売機会の喪失、復旧コストの増加	○		大	<ul style="list-style-type: none"> BCPの継続的な見直し 事業所相互による代替生産体制の強化
				調達先の生産設備の損傷による、販売機会の喪失・売上減少	○		大	複数社購買の徹底
	慢性	平均気温上昇・異常気象	労働環境の整備・健康リスクへの配慮	<ul style="list-style-type: none"> 平均気温上昇に伴う従業員の健康確保や空調等のコストの増加 猛暑等に伴い屋外での作業時間や時間帯の制限による作業効率低下 	○		中	<ul style="list-style-type: none"> 作業環境の改善、インフラ整備 作業時間短縮のための作業効率化の推進
			ウイルス等の感染症の蔓延、パンデミックの発生	<ul style="list-style-type: none"> 感染症の蔓延により工場が停止することによる販売機会の喪失・売上減少 感染症の蔓延により部品供給が不足し操業が停滞することによる販売機会の喪失・売上減少 	○		中～大	各国の指針・方針に沿った被害防止策により損失を抑制

環境への取り組み

■ 洪水リスク評価

近年、国内での水害による被害は増加傾向にあり、特に、台風や豪雨により工場等が物的被害を受け、操業停止に追い込まれる等の事態が発生しています。

アマノでは、事業に影響を及ぼすと考えられるリスク、特に洪水リスクについての状況把握に努めています。2023年度には、対象範囲を主要工場だけでなく本社ならびに重要な営業拠点まで拡大しています。なお、国内グループ会社は含めておりません。

※ 国土交通省の「TCFD提言における物理的リスク評価の手引き」を参考に、現在の100年確率および1,000年確率における浸水による想定被害額から、将来の洪水頻度倍率の変化を踏まえることで、将来のリスク増分としての財務影響を算出しています。

※ 高潮リスクについてはリスク分析を実施しましたが、被害額の算定がゼロとなったため、洪水リスクのみ記載しています。

国内重要拠点の物理的リスクによる被害予測（期間：2100年まで）

拠点名	1,000年に1度の浸水深	4°Cシナリオ リスク増分	2°Cシナリオ リスク増分	リスク対応策
本社	0.5m～3.0m	単年：0.0億円 累計：5.1億円	単年：0.0億円 累計：1.1億円	マテリアリティにてBCP案策定
工場 相模原工場 細江工場	0.0m～0.5m	単年：0.0億円 累計：6.2億円	単年：0.0億円 累計：1.1億円	
営業拠点 東京支店 神奈川支店 名古屋支店 大阪支店	3.0m～5.0m	単年：0.2億円 累計：17.0億円	単年：0.0億円 累計：3.7億円	

被害予測の算定ステップ

- STEP 1 ▶ 評価拠点の現在の浸水深を確認
- STEP 2 ▶ 現在の被害額・損失額を算定
- STEP 3 ▶ 将来の洪水頻度倍率を確認し、対象の洪水規模での将来の被害額・損失額を算定
- STEP 4 ▶ 対象の洪水規模における将来のリスク増分*を評価

※ 国土交通省公表の浸水想定将来予測、浸水ナビ、治水経済調査マニュアル、国土地理院「重ねるハザードマップ」等を参照。

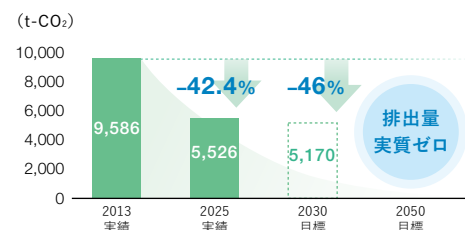
* 将来のリスク増分：将来に想定される影響額

■ 指標と目標

当社は脱炭素社会の実現に向けて、CO₂排出量の削減に取り組んでいます。

また、TCFD提言に基づく気候移行計画の策定も今後進め、気候変動への対応を推進していきます。

CO₂排出量削減の実績と目標



環境負荷低減への取り組み

■ 水の削減目標

製造活動において水は必要不可欠な資源です。そのため、環境負荷低減、リスクの回避、持続可能な水利用の実現に向けて目標を定めて取り組んでいます。

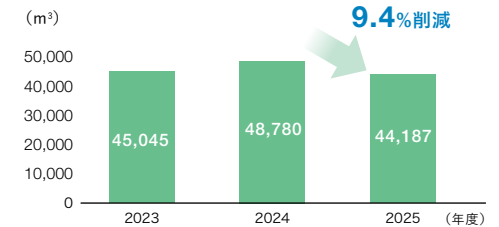
2025年度の水使用量は、前年度比で9.4%削減しました。主な要因は、2024年度の工場解体による一時的な使用量増加の解消および生産量の減少による使用量減少です。一方で、一部拠点では製品出荷前の防水検査増加や漏水の発生により使用量が増加しました。

水使用量削減目標

水使用量を
前年度より1%削減する。

（対象は本社・相模原事業所・細江事業所の3サイト）

水使用量



■ 廃棄物の削減目標

循環経済（サーキュラーエコノミー）への取り組みの高まりを受けて、2022年度から廃棄物排出量の具体的な数値目標を設定し、廃棄物の削減や、ゼロ廃棄物に取り組んでいます。

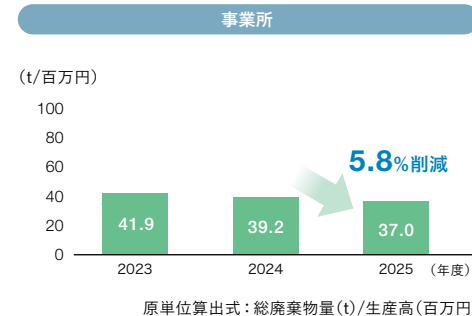
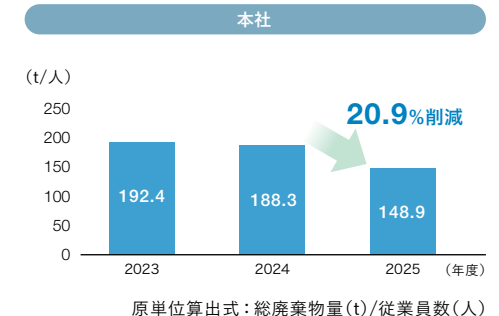
2025年度の廃棄物総排出量原単位は、事業所で5.8%、本社で20.9%の削減となりました。今後も引き続き、廃棄物の削減に努めていきます。

廃棄物削減目標

廃棄物総排出量原単位を
前年度より1%削減する。

（対象は本社・相模原事業所・細江事業所の3サイト）

廃棄物総排出量原単位



コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

アマノグループは、企業倫理の重要性と経営の健全性を経営上重要な課題として位置づけています。これらを実現・推進するための組織、運営体制の確立により、一層信頼される企業を目指すべく、事業活動の推進や業務執行における法令遵守はもとより、企業倫理に基づく行動を徹底してきました。これらにより、コーポレート・ガバナンスの実効性を確保し、公正で透明性の高い経営を実現しています。

コーポレート・ガバナンス体制サマリー

取締役の人数(うち社外取締役の人数)



監査役の人数(うち社外監査役の人数)



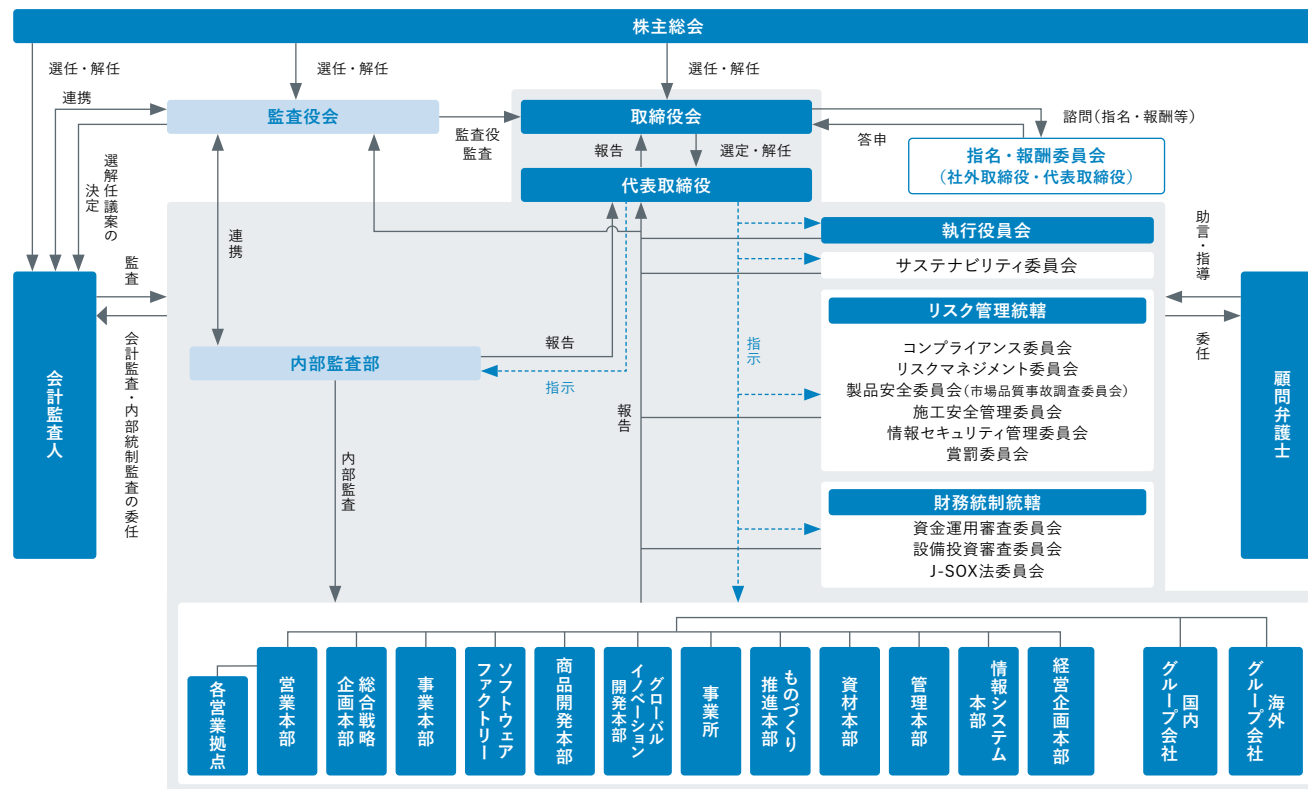
取締役の任期 2年

執行役員制度の採用 あり

取締役会の任意機関 指名・報酬委員会

会計監査人 EY新日本有限責任監査法人

コーポレート・ガバナンス体制図



コーポレート・ガバナンス改革の推移

	2005	2010	2015	2020	2025
執行役員制度	2005 導入				
指名・報酬委員会				2021 設置	2023 議長を社外取締役に
社外取締役(人数)			2013 選任(1) 2015 増員(2)	2019 増員(3)	
女性社外取締役(人数)				2021 選任(1)	2025 増員(2)

コーポレート・ガバナンス

取締役会

■ 取締役会

取締役8名(うち社外取締役3名)で構成されており、定例取締役会のほか、必要に応じて機動的に臨時取締役会を開催し、経営に関する重要事項を審議・決定するとともに、業務の執行状況も報告され、迅速に経営判断できる体制となっています。現在、社外取締役は取締役の3分の1を占めており、そのうち2名は女性を登用しています。

2025年度の実効性評価結果

当事業年度の取締役会については年8回開催しました。取締役会の審議事項は、法令、定款および取締役会規則で定められた事項を基本に、年度業績の進捗状況やコーポレート・ガバナンス・内部統制等、サステナブル経営に影響を与える可能性のある事項については迅速に審議・報告を行う体制となっています。具体的な検討内容としては、中期経営計画の策定および進捗確認、課題のモニタリング、業績の進捗確認および決算承認、株主還元等資本政策の検討・実施、役員報酬・役員賞与関連、役員人事を含む人事・組織関連、サステナビリティ関連、投資関連、グループガバナンス関連、内部統制関連、政策保有株式の保有可否検討等です。

■ 取締役会実効性評価

当社では、2025年度において、取締役8名(うち社外3名)、監査役4名(うち社外2名)計12名に対し、アンケート調査を実施し、その回答結果を踏まえ、取締役会において議論を行った結果、取締役会全体の実効性は適切に確保されていると判断しています。

実効性評価結果

項目	評価結果
取締役会の構成	取締役会の人員は、業務経験の豊富な社内出身者、財務・法律等の専門的知見を有する独立性の高い社外取締役等、知識、経験、能力は全体としてバランス良く適切に確保されています。なお、ガバナンスのさらなる強化のため取締役会の社外比率を3分の1とし、また、ダイバーシティをより進展させるため女性社外取締役および女性社外監査役を選任しています。
取締役会の運営	現在の取締役会の開催頻度は適時に適切な意思決定を行うのに十分な頻度であり、取締役会への取締役の出席率は100%(うち社外取締役の出席率は100%)です。 議題・議案に関する情報・資料については、全取締役に対して事前に提供され、十分な検討時間が与えられています。
取締役会の議題等	議題・議案の内容については、当社グループにおける重要な情報(定量情報・定性情報)は月次ベースにて全取締役に共有され、その他の重要な事項については、適宜取締役会の議題として議論し、意思決定を行っています。
取締役会を支える体制	取締役・監査役は、情報の提供を求める機会が適切に確保されており、内部監査部門と取締役・監査役の連携は確保されています。また、社外役員に必要な情報を的確に提供するために、経営企画部門等のスタッフが適宜サポートしています。役員へのトレーニングの機会については、役員向けの研修を定期的に行う等、役員に求められる役割と責務を十分に理解する機会が与えられています。

実効性のさらなる向上

分析・評価を行う過程で、各取締役からは中長期的な経営戦略議論のさらなる充実やリスク管理体制の強化等の意見も出されました。こうした意見や議論を踏まえ、当社の取締役会の実効性確保のための課題等をしっかりと共有・認識し、取締役会の実効性のさらなる向上を目指していきます。

取締役会議長からのコメント

取締役会議長として最も重視しているのは、取締役会が形式的な審議の場にとどまらず、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資する本質的な議論を行う場として機能しているかという点です。当社の取締役会では、社内取締役が有する豊富な事業経験と現場への深い理解、ならびに独立社外取締役が有する財務・法務等の専門的知見と客観的な視点を活かし、重要な経営課題について活発な意見交換を行っています。また、議案や関連資料は事前に共有され、各取締役が十分に検討した上で審議に臨む運営が定着しており、取締役会の実効性は適切に確保されていると認識しています。一方で、事業環境の変化が一段と速まる中、中長期戦略、資本効率、リスク管理に関する議論をさらに深めていく必要があります。今後も議長として、自由闊達で建設的な議論を促し、取締役会の監督機能と意思決定機能のさらなる高度化に取り組んでまいります。

代表取締役会長 津田 博之



コーポレート・ガバナンス

社外取締役メッセージ

大森 通伸



アマノらしさを発揮し、地道な一歩を着実に積み上げて、大きな成果の創出に貢献します。

社外取締役としてアマノの皆さんと意見交換をしていて、アマノらしさという言葉が自然に使われることに気がきます。使われた場面を思い起こして、私なりに、アマノらしさという言葉を咀嚼すると、顧客に寄り添う、現場を大事にする、背伸びせず工夫を凝らし着実に前進する、そして社会に貢献するということなのかなと思います。アマノらしさという言葉で、自分たちの会社や仕事の意義についての共通の認識を自然と共有していることは、素晴らしいことだと思います。社外取締役に就任して8年目になりますが、コーポレート・ガバナンスの面では、取締役会、委員会の構成や役割、市場との関連では、株主への還元等、一つひとつの施策は地道な一歩でありながら、着実に積み上げてかなりの成果が出ていると考えます。

社外取締役として、自分なりにアマノらしさを発揮していきたいと考えております。

渡邊 寿美恵



経営陣の意思決定とその進行に寄り添い、持続的成長への挑戦を支えます。

社外取締役として5年経った今、取締役会や指名・報酬委員会等での議論を通じて、当社には率直に意見を交わしつつ、互いの考えを尊重し合う土壌が培われていることを実感しています。市場環境の変化により業績が左右される局面にあっても、その背景や課題は分かりやすく共有されており、透明性の高い意思決定を支える仕組みが機能していると感じます。経営陣、とりわけ社長が、多様な人材の活躍や働きがいの向上、新たな価値創造に積極的に取り組んでいることも当社の強みの一つです。私自身も、研修や対話の機会を通じて、その取り組みを支援してまいりました。また、事業所視察、社内報やイベント等を通じて現場に接する中でも、風通しの良い風土が着実に育まれていることを心強く受け止めています。

引き続き創業100周年と“次の100年”を見据え、経営陣の意思決定とその進行に寄り添い、持続的成長への挑戦を支えていきたいと考えております。

田村 恵子



社員の皆さんが、「鈍根運」を胸に活躍できる職場環境の確立を目指します。

2025年6月に社外取締役に就任し、指名・報酬委員会の委員も務めております。

当社は、2026年4月に第10次中期経営計画を策定しました。業容を拡大し、新たな事業展開地域を開拓することを目論む意欲的な計画であり、これを達成するためには社員の皆さん一人ひとりの活躍が必要です。私は、当社の社訓である「鈍根運」は企業における大切な事柄を表すとても良い言葉だと思っております。社員の皆さんが、「鈍根運」を胸に刻み、士気高く、生き活きと活躍することができる職場環境が重要だと考えており、このような職場環境の確立に特に留意して職務を行ってまいりたいと考えております。

また、弁護士業務における知識経験や他社の社外役員としての経験も活かして、法令等の遵守はもちろんのこと、実効性のあるガバナンス、内部統制システムの運用状況等にもしっかり目を向けて監視・監督に努めてまいります。

コーポレート・ガバナンス

監査役会

取締役の業務執行を監視するとともに、内部監査部と連携を図り業務執行の監視強化に努めています。

2025年度における監査活動においては、6点の監査重点事項を設定し、これに基づき監査を実施しました(具体的な内容については、有価証券報告書P.53をご覧ください)。

指名・報酬委員会

取締役会の指名・報酬等に関する手続きの公平性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスのさらなる充実を図るため、取締役会の任意の諮問機関として、社外取締役および代表取締役からなる「指名・報酬委員会」を設置しています。なお、当委員会は委員の過半数を独立社外取締役とし、2023年4月より議長を独立社外取締役としております。

当委員会では、役員の指名・解任、報酬および後継者育成計画等に関する重要事項について審議し、取締役会に対して答申を行っています。主な議題としては、代表取締役の後継者育成計画の検討、役員報酬および役員賞与の決定方法の検討、ならびに役員報酬BIP信託制度におけるポイント付与の検討等があります。

役員報酬制度の概要

■ 基本方針

社内取締役の報酬は、固定報酬としての「基本報酬」(自社株式取得目的報酬を含む)ならびに業績連動報酬としての「短期業績連動報酬(賞与)」および「中長期業績連動報酬(業績連動型株式報酬)」により構成し、社外取締役については、その職務に鑑み、「基本報酬」(自社株式取得目的報酬を含まない)および「短期業績連動報酬(賞与)」を支払うこととしています。

■ 取締役報酬の構造

■ 基本報酬

取締役の固定報酬として、月額の「基本報酬」を金銭にて支給します。なお、そのうち、社内取締役に関しては一定割合については、当社役員持株会に拠出することを条件として、「自社株式取得目的報酬」として支給します。また、当社役員持株会に拠出された「自社株式取得目的報酬」を通じて購入した株式は在任期間中保有するものとします。

■ 短期業績連動報酬(賞与)

事業年度ごとの業績に応じて算出された額を、毎年、一定の時期に支給します。

■ 中長期業績連動報酬(業績連動型株式報酬)

業績連動報酬のみならず、非金銭報酬として、役員報酬BIP信託制度を導入し、対象となる社内取締役に対して、中期経営計画に連動した業績指標(KPI)の結果を踏まえ、「株式交付規程」に基づき役位に応じたポイントを毎年付与し、対象となる社内取締役の退任時にポイントの累積値に応じた当社株式等の交付を行います。



コーポレート・ガバナンス

社外役員を選任するための独立性に関する基準 および方針

社外取締役および社外監査役について、当該候補者および二親等以内の親族が現在または過去10年において次の各項目に該当しない場合、独立性があると判断いたします。

1. 当社の主要取引先(注1)またはその業務執行者
2. 当社から役員報酬以外に多額の金銭等(注2)を得ているコンサルタント、会計専門家または法律専門家等(当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合には、当該団体に所属する者をいう。)
3. 当社または当社子会社の業務執行者
4. 当社の子会社の業務執行者でない取締役(社外監査役を独立役員として指定する場合に限る。)
5. 当社の主要株主(注3)またはその業務執行者
6. 就任の前10年内のいずれかの時において当社またはその子会社の取締役または監査役であったことがある者

(注) 1. 直近事業年度における年間取引額が当社および当該取引先の連結売上高の2%を超える場合をいう。
2. 直近事業年度における実績が年間1,000万円を超える場合をいう。
3. 当社の議決権の10%以上を保有する株主をいう。

取締役のスキル選定理由

スキル	選定理由
営業・事業	当社グループは、時間情報システム事業、環境関連システム事業を国内外で展開しており、市場・顧客ニーズを的確に捉えた事業戦略の立案・遂行が重要であるため。
製造・開発	メーカーとして、製品・サービスの品質、技術力、開発力は競争優位の源泉であり、顧客課題に応える新製品・新サービスの創出と生産体制の高度化を監督する上で重要な知見であるため。
グローバル	当社グループは海外にも事業基盤を有しており、地域ごとの市場環境、競争状況、法規制等を踏まえた経営判断のもと、グローバルな成長戦略を推進・監督する必要があるため。
人事・労務	持続的な成長には、人材の確保・育成、働きがいの向上、多様な人材の活躍が不可欠で、人的資本経営や労務リスクへの適切な対応を通じ、組織力を高める必要があるため。
法務・コンプライアンス・リスクマネジメント	事業のグローバル化や社会的要請の高まりに伴い、法令遵守、内部統制、事業リスクに対応し、健全で透明性の高い経営を行う必要があるため。
財務・会計・税務	成長投資、資本効率、株主還元等を適切に判断するための財務・会計・税務に関する専門的知見に基づき、企業価値向上に資する経営資源配分を監督するため。
ESG・サステナビリティ	気候変動対応、人権、人的資本、ガバナンス等への取り組みは、中長期的な企業価値を左右する重要課題であり、社会課題の解決と事業成長の両立を図る必要があるため。
企業経営(社外取締役)	他社での経営経験に基づく幅広い知見に基づき、当社の経営課題に対する助言や執行への監督機能や取締役会の議論の質を高めるため。
独立性(社外取締役)	独立した立場から経営を監督し、一般株主を含むステークホルダーの視点を取締役に反映することは、意思決定の客観性・透明性を高めるうえで重要であるため。

コーポレート・ガバナンス

取締役一覧

	代表取締役会長 津田 博之	代表取締役社長 山崎 学	取締役 兼 常務執行役員 秦 芳彦	取締役 兼 常務執行役員 生駒 進	取締役 兼 常務執行役員 多造 藤徳	取締役(社外) 大森 通伸	取締役(社外) 渡邊 寿美恵	取締役(社外) 田村 恵子
営業・事業	○	○	○	○			○	
製造・開発					○			
グローバル		○	○	○	○			
人事・労務		○	○					
法務・コンプライアンス・リスクマネジメント	○	○	○					○
財務・会計・税務						○		
ESG・サステナビリティ	○	○					○	
企業経営(社外取締役)						○	○	
独立性(社外取締役)						○	○	○

■ 社外取締役の選任理由

大森 通伸

大蔵省(現財務省)出身者としての専門的な知識・経験等を有していることから、当社の経営に対して公平・公正かつ適切な指導・助言が期待できると考えています。

兼任状況および現在に至るまでの経歴等を勘案し、当社として一般株主と利益相反が生じるおそれはない独立的な立場にあると判断しています。

渡邊 寿美恵

上場会社の経営陣としての経験を有しており、また、ダイバーシティ推進担当として培われた専門的な知識・経験等を有していることから、当社の経営に対する公平・公正かつ適切な指導・助言に加え、女性活躍推進に関する貴重な助言が期待できると考えています。

兼任状況および現在に至るまでの経歴等を勘案し、当社として一般株主と利益相反が生じるおそれはない独立的な立場にあると判断しています。

田村 恵子

弁護士としての専門的な知識・経験を有しており、また、上場企業の監査役・監査等委員を歴任する等、幅広い経験を有していることから、当社の経営に対して公平・公正かつ適切な指導・助言が期待できると考えています。

兼任状況および現在に至るまでの経歴等を勘案し、当社として一般株主と利益相反が生じるおそれはない独立的な立場にあると判断しています。

コンプライアンス／リスクマネジメント

コンプライアンス

アマノグループは、「コンプライアンス基本方針」、「コンプライアンス規程」を制定し、コンプライアンス意識の浸透と徹底に向けて、さまざまな活動に取り組んでいます。

コンプライアンス強化に向けた取り組み

■ コンプライアンス研修

汚職贈収賄防止を含めた知っておくべき各種法令関係情報を全従業員に周知し、定期的なコンプライアンス研修(eラーニング)を実施しています。実際の場面に即した具体的な設問により、コンプライアンスへの理解を深めています。

■ 内部通報制度の運用

当社グループ全従業員から内部通報・相談を受け付ける制度として、「アマノグループ・ホットライン規程」を定め、「企業倫理ホットライン」「人事ホットライン」「アマノ社外ホットライン」の3つのホットライン窓口を設置し運用しています。

■ 贈収賄防止の取り組み

当社グループは、2016年6月に「国際的な競争法の遵守と贈賄の防止に関する規程」を定め、定期的なeラーニングで周知を図る等、贈収賄防止に努めています。また、内部監査部が実施する監査には、贈収賄に関する内容が含まれています。なお、2025年度においては贈収賄や寄附・支援に関わる不正は確認されていません。

■ 環境法令遵守

環境に関わる法規制は、年々強化されており、サステナビリティ委員会を中心に情報の共有化を図っています。2025年度において重大な環境関連法規制等の違反(罰金/制裁措置)はありませんでした。今後も継続して適正管理に努めていきます。

■ 政治献金

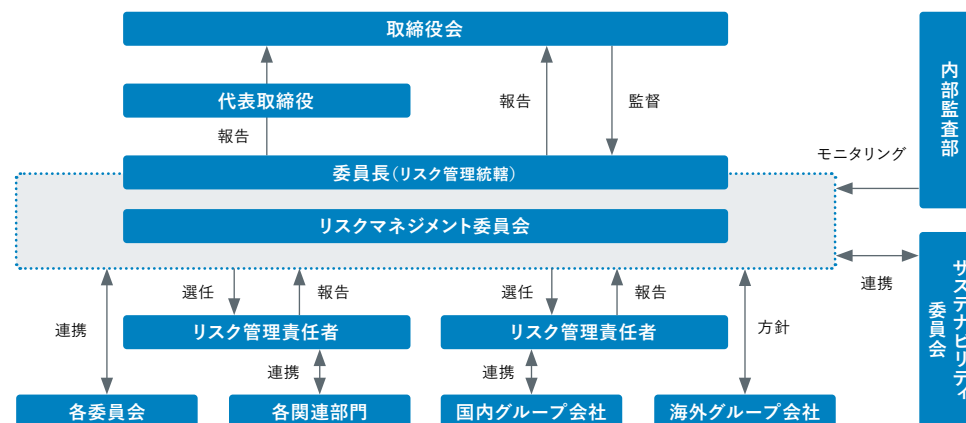
当社は、政治資金規正法に則り、2025年度において政治献金は行っていない。なお、一部のグループ会社においては、関係法令および各社の倫理規程等に則り、各社の判断のもとで政治献金を実施する場合があります。

リスクマネジメント

当社グループは、企業を取り巻くリスクが複雑化・多様化し増大している中、適切な内部統制システムおよびリスク管理体制を構築・運用することにより株主をはじめとするステークホルダーの信頼を高めることができるものと認識しています。

この認識のもと、当社グループは、各種社内委員会をCSR(企業の社会的責任)への取り組みとリスク管理体制の根幹を成すものとして位置づけ、その運営強化を図っています。各委員会の活動内容は随時、代表取締役へ報告されるとともに、必要に応じて取締役会に報告されます。

リスクマネジメント体制図



認識する主要リスク

- 経営環境等の変化による収益への影響
- 自然災害および感染症
- 為替相場の変動
- 海外展開
- 情報セキュリティ
- 会計上の見積り前提変動

各リスクの内容と対応策についてはこちら
<https://www.amano.co.jp/ir/financial/risk/>

サプライチェーンマネジメント

調達基本方針

私たちアミノグループは、経営理念のもとグローバルな視点で、「安全で快適な社会の構築」、「心地よい地球環境の創造」に貢献し続けるために、企業活動における調達にあたって「アミノグループ調達基本方針」に則って活動を推進しています。

お取引先さまには、社会や地球環境への貢献に取り組む良きパートナーとして、本基本方針をご理解いただくとともにご協力をお願いしています。

- | | |
|--------------------|------------------|
| 1. 公正・公平でオープンな最適調達 | 4. 人権尊重・安全衛生の確保 |
| 2. 信頼関係に基づく相互発展 | 5. 環境に配慮したグリーン調達 |
| 3. 法令・社会規範の遵守 | 6. 適切な情報の管理 |

 「アミノグループ調達基本方針」の詳細はこちら
<https://www.amano.co.jp/sustainability/governance/procurementpolicy/index.html#anker01>

お取引先さまへのお願い

アミノグループは、調達活動を通じてより良い社会、環境保全の向上に貢献します。そして、持続可能な社会の実現に向けた調達活動を推進するためには、重要なパートナーであるお取引先さまにつきましても、アミノグループ調達基本方針にご理解とご協力をいただき、相互に連携した取り組みを行うことが必要不可欠です。

お取引先さまに対しては、以下の項目に関して、ご理解とご協力をいただき、積極的な推進をお願いしています。

- | | |
|---------------------|---------------|
| 1. 公正・公平な競争と取引 | 5. グリーン調達の推進 |
| 2. 相互発展につながる信頼関係の構築 | 6. 情報の管理と漏洩防止 |
| 3. 法令等の遵守 | 7. 取り組み状況の確認 |
| 4. 人権・労働環境への配慮 | |

 「お取引先さまへのお願い」の詳細はこちら
<https://www.amano.co.jp/sustainability/governance/procurementpolicy/index.html#anker02>

サプライチェーンにおける取り組み実績

取り組み	内容	実施企業数
取引先へのアンケート実施数※	「人権の取り組み状況に関するアンケート」 (全47問)	国内主要取引先 250社 (2022～2025年度) 取引額の約8割
取引先へフィードバックレポート送信数※	高リスクと判定した取引先へフィードバックレポートを作成し、改善提案	23社(2022～2025年度)
取引先協力会	講師を招いての研修会、他社工場見学会等	2025年度 総会 参加企業：76社/101社(75%) 研修会 参加企業：30社/43社(70%) 細江事業所のみ 賀詞交換会 参加企業：97社/101社(96%)
安全衛生協力会	安全大会(冬季)、 総会・安全研修会(春季)、 災害防止協議会(毎月1回、15地区)	2025年度 地区部総会・安全研修会 参加企業：110社/157社(70%) 安全大会 参加企業：99社/157社(63%)
パートナーシップ構築宣言	2024/8/8 公表  https://www.amano.co.jp/sustainability/governance/procurementpolicy/index.html#anker03 	
人権に関する外部通報窓口の設置	2024/4/1より設置  https://www.amano.co.jp/sustainability/social/humanrights/	

※ なお、現時点で、重大な人権侵害は確認されておりませんが、アンケート結果からリスクが高いと判断した取引先には必要に応じて改善を依頼しています。

➡ 人権デュー・デリジェンスについてはP32(STEP03)