

Time & Air
AMANO

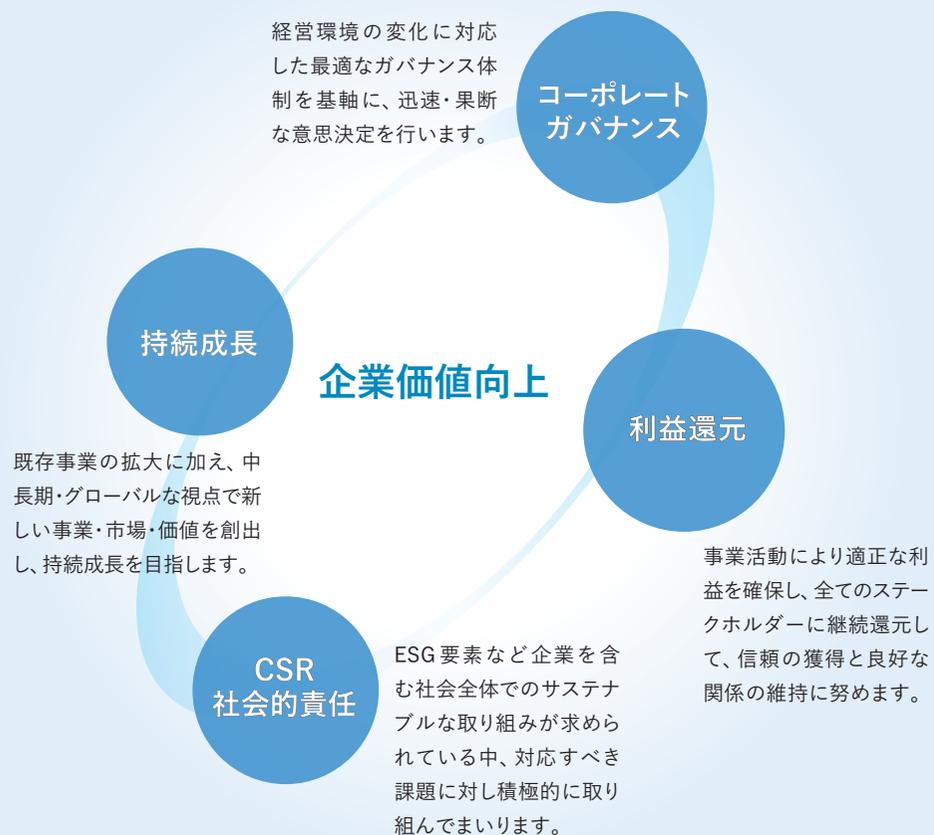
Sustainability Report 2022

アマノ サステナビリティレポート

経営理念

「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します。

経営指針



スローガン

未来が求める、 時間と空気を。

ヒトをとりまく、時間と空気。
それをいかに、より良く、豊かなものにするか。
アマノの歴史は、その挑戦の歴史でした。
時代の変化と共に、社会も大きく変わりましたが、
私たちが大切にしていることは、創業時から変わっていません。
とことんヒトを見つめる。その声に耳をすます。
そこから得た気づきをもとに、
私たちだからできるイノベーションを生み出していく。
時間に見える化し、安全で快適な社会の構築を。
空気の子カラで、心地よい地球環境の創造を。
アマノはこれからも、未来を良くする挑戦を続け、
サステナブルな社会の実現に貢献してまいります。

CONTENTS

Introduction	スローガン／経営理念・経営指針	1	化学物質管理	20	
	目次／編集方針	2	沿革と主な環境活動	21	
	アマノの事業展開	3			
	社会で活躍するアマノ製品	4	社会	人権方針	23
	会社概要	5		人材育成方針／社内環境整備方針	24
	トップメッセージ／基本理念体系	7		従業員との関わり	25
	アマノグループのサステナビリティ体制	8		労働安全衛生／防災の取り組み	29
		品質・顧客満足		32	
		社会貢献活動	33		
環境	環境方針	11			
	気候変動への対応	12	ガバナンス	コーポレートガバナンス	36
	環境マネジメントシステムの取り組み	13		取締役会について	37
	環境負荷低減の取り組み	14		役員一覧	39
	支店・営業所の取り組み	16		コンプライアンス	40
	廃棄物削減の取り組み	17		情報セキュリティ／個人情報保護	41
	グリーン調達への取り組み	18		サプライチェーンマネジメント	43
生物多様性への取り組み	18	目標と活動実績		44	
環境配慮型製品	19				

編集方針

本レポートは、当社のサステナビリティに関する基本的な考え方や2021年度におけるESG(環境・社会・ガバナンス)の取り組み実績について、ステークホルダーの皆さまに報告する事を目的としています。

参照ガイドライン

GRI「サステナビリティ・レポート・スタンダード」
環境省「環境報告ガイドライン(2018年版)」

報告対象期間

2021年度(2021年4月1日～2022年3月31日)
過去の主要な活動や2022年度の最新情報も一部含まれます。

報告対象範囲

明記がない限り、アマノ単体を対象としています。環境報告については、本社及び相模原事業所、細江事業所の3サイト、全国支店・営業所サイトの単位としています。
本社に隣接するアマノギャラクシービルと、本社敷地内の株式会社アマノエージェンシーは、本社サイトとして本報告の対象に含んでいます。

発行年月

2022年11月(次回発行予定2023年10月)

お問合せ先

アマノ株式会社 サステナビリティ委員会事務局
E-mail: Sustainability@amano.co.jp

アマノの事業展開

国産初のタイムレコーダーを送り出して以来、常に開発型企业として継続し、全事業部門が顧客密着型の営業活動を通じ、環境の変化にスピーディーかつ柔軟に対応する積極的な事業展開を続けています。

情報システム・ 時間管理機器



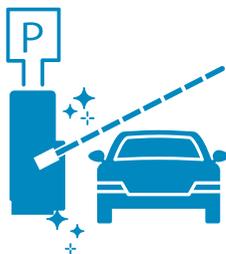
働く人の情報管理や勤務時間の集計、給与計算、届出ワークフローなど様々な情報を効率的に処理する人事労務システム。出退勤の時刻を記録するタイムレコーダー。伝票や書類に正確な日時を記録するタイムスタンプなど、オフィスやビジネスにおける多くのシーンでアマノの情報システム・時間管理機器が活躍しています。

環境システム



精密機器や電子部品の製造、食品加工、様々な現場で発生する粉塵をしっかり捕集する集塵装置。溶接やレーザー加工で発生する煙や悪臭を捕集するヒュームコレクター。機械加工作業や噴霧作業で発生する油性・水溶性のミストを効率よく捕集するミストコレクターなど、職場環境改善、省エネ、低コスト設備の実現に貢献しています。

パーキングシステム



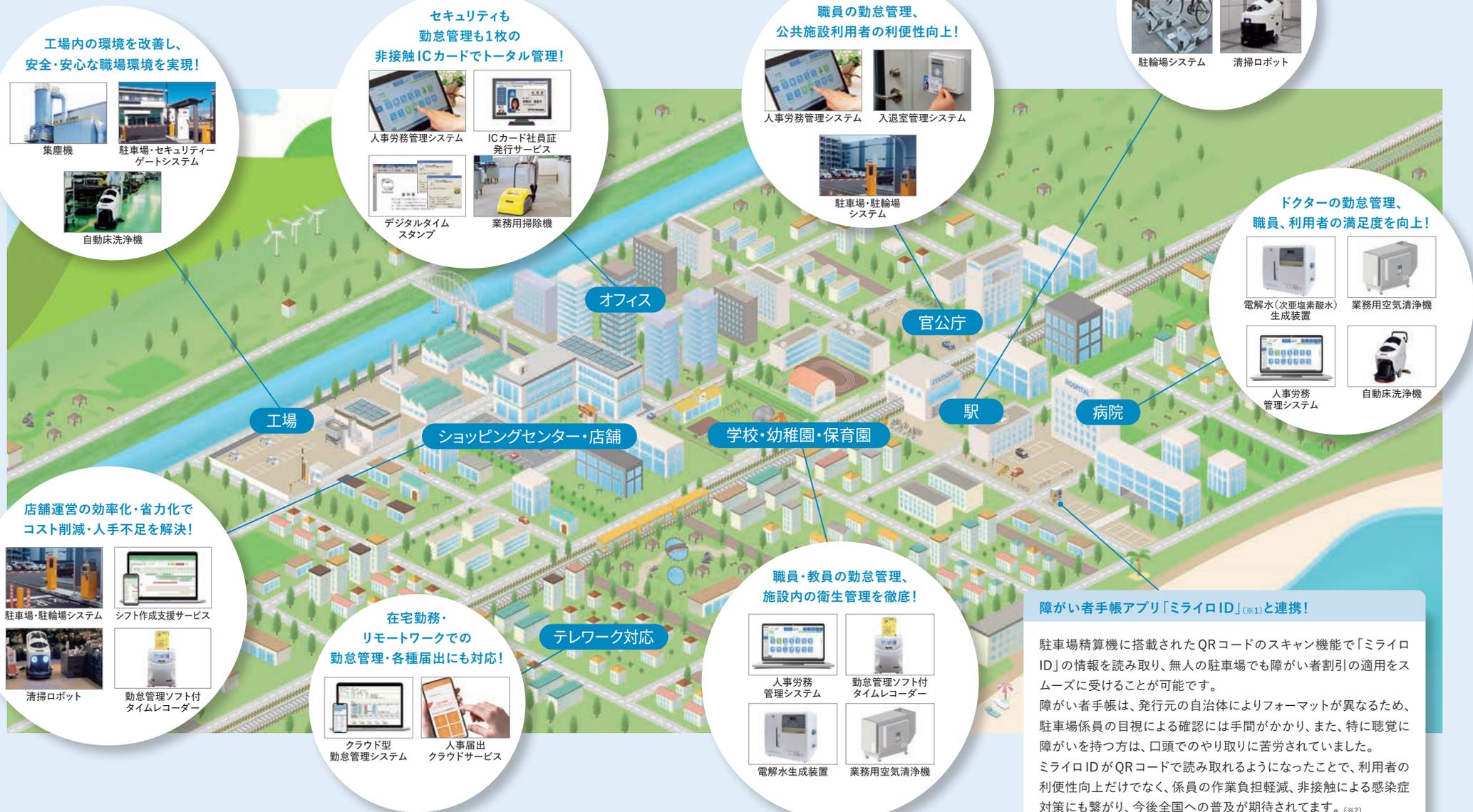
ショッピングセンターや病院などさまざまな施設の駐車場でお馴染みのゲート式精算システム。コインパーキングで活躍するフラップ式精算システム。駅前の駐輪場では駐輪場システムなど、街中のいたるところで、アマノパーキング製品が活躍しています。アマノは車と人の快適な社会の実現に貢献していきます。

クリーンシステム



清掃作業の品質向上や業務の効率化、人手不足対策に貢献する清掃ロボット。駅や商業施設や工場の床を清潔に保つ自動床洗浄機。ホテルやオフィスなどのカーペットの汚れをとるカーペット清掃機。屋内外の路面を効率よく清掃する路面清掃機など、「掃く」「洗う」「磨く」で身近な環境の美化と清潔維持に役立っています。

社会で活躍するアmano製品



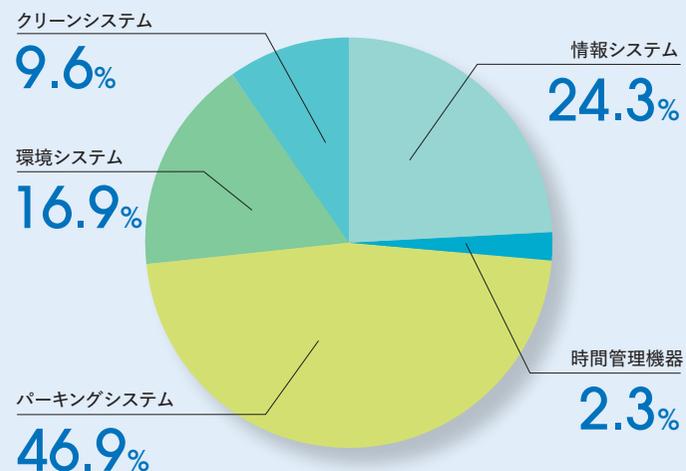
時間と空気を豊かに! 未来が求めるモノを生み出しています。

会社概要

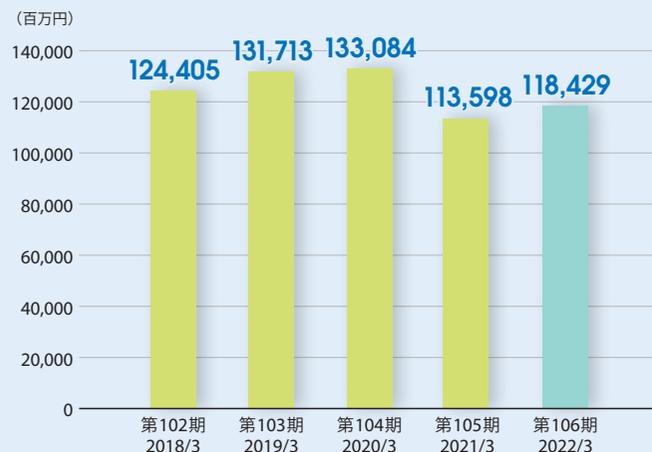
社名	アマノ株式会社 AMANO Corporation
本社所在地	神奈川県横浜市港北区大豆戸町275番地 電話：045(401)1441(代表)
創業	1931年(昭和6年)11月3日
設立	1945年(昭和20年)11月22日
代表者	代表取締役社長 津田博之
資本金	182億3,958万円(2022年3月末現在)
国内事業所 (生産拠点)	相模原事業所・細江事業所
連結子会社	28社(国内・海外の製造・販売会社)
非連結子会社	3社
関連会社	1社

アマノグループは、アマノ株式会社及びグループ関連会社(32社)で構成し、情報システム・時間管理機器、パーキングシステム、環境システム、クリーンシステムを展開しています。事業別売上比率及び連結売上高は右記の通りです。

●事業別売上比率(連結)



●連結売上高



連結売上高

118,429百万円

(2022年3月期末)

地域別連結売上比率

日本 **62.7%**
海外 **37.3%**

(2022年3月期末)

海外 内訳	北米	12.6%
	アジア	16.5%
	欧州	8.2%

連結経常利益

13,919百万円

(2022年3月期末)

従業員数

正社員

連結 **4,786**名

単体 **2,088**名

臨時雇用

単体 **0**名

(2022年3月期末)

男女別従業員数(単体)

男性 **1,761**名
84.3 %

女性 **327**名
15.7 %

(嘱託・パートを除く、2022年3月期末)

生産・販売・研究開発拠点数

日本 **76**拠点

海外 **93**拠点

(2022年3月期末)

CO₂削減率

36.3%

(2013年度比、2022年3月期末)

※対象 Scope1+2

平均勤続年数

18.5年

(2022年3月期末)

育児休業取得率

男性 **3.3**%

女性 **100**%

(直近3年間平均)

廃プラリサイクル率

95.9%

(2022年3月期末)

PRTR対象物質
取扱量削減率

8.3%

(2021年度比、2022年3月期末)

「人と時間」「人と空気」の分野で、新しい価値を創造し、 持続可能な社会の実現と企業価値向上を目指します。

アマノ株式会社は、2021年11月をもちまして創業90周年を迎えました。このように長く事業を継続できたのは、日ごろからのお客様や関係者のご支援、ご支持の賜物と考えております。この場を借りて厚く御礼申し上げます。

私たちアマノグループは、創業90周年に伴いブランドステートメントを見直し、「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経営理念としました。

2015年に国連総会でSDGsが採択されて以来、ここ数年のあいだに事業環境は大きく変化し、気候変動や環境問題に加えて、人権問題への認識の高まりなど、持続可能な社会の実現に向けた取り組みが世界的に進展しています。

企業に於いても、事業を通じた社会課題の解決、SDGsへの貢献は不可欠となり、アマノグループも創業以来の社訓を守りつつ未来を見据え、より一層のレベルアップを図る必要があります。

このような環境の変化に対応するため、2022年4月にサステナビリティ委員会を設立し、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、情報開示など、全社横断的にサステナビリティを推進していく体制を構築しました。

アマノグループは長期経営ビジョンとして掲げた「100年企業を目指して」に基づき、グローバルに展開する時間情報システム事業（情報システム・時間管理機器、パーキングシステム）、環境関連システム事業（環境システム、クリーンシステム）を軸に、中長期・グローバルな視点で社会課題解決に事業を通じて取り組み、持続可能な社会を未来に繋いでいく事に貢献することで「お客さま、取引先、株主、従業員、地域社会」の全てのステークホルダーに信頼され、評価される企業を目指します。

時間を見える化し、安全で快適な社会の構築を。空気の子カラで、心地よい地球環境の創造を。

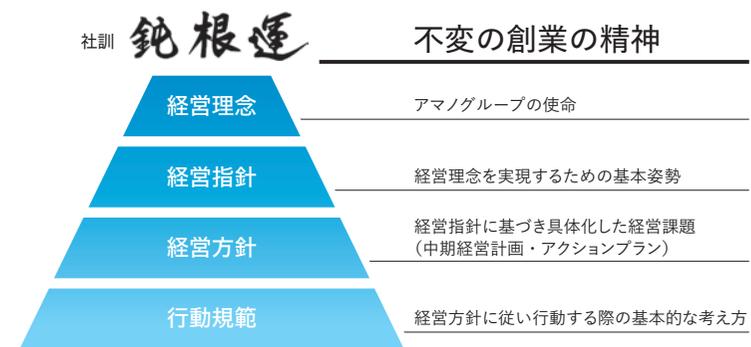
アマノグループはこれからも、未来を良くする挑戦を続け、サステナブルな社会の実現に貢献してまいります。

代表取締役社長

津田博之



基本理念体系



鈍とは、正しい行為をいいます。愚鈍の鈍ではなく、正直、明朗、人格尊重、人の和、奉仕の気持ちといった行為にも通じます。

根とは、たゆみない努力をいいます。仕事に対して愛情をもつとか、研究向上心をもつということにも通じます。

運とは、めぐまれる幸運をいいます。「鈍」「根」をよく実行したときに「運」は開け、ゆたかな心、ゆたかな生活がみえます。「運」は寝て待てということではありません。

アマノグループのサステナビリティ体制

サステナビリティ基本方針

私たちアマノグループは、「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経営理念とし、その実践を通じて持続可能な社会の実現と企業価値の向上に努めます。

企業を含む社会全体でのサステナブルな取り組みが求められている中、対応すべき課題に対し積極的に取り組むとともに、「お客さま、取引先、株主、従業員、地域社会」の全てのステークホルダーに信頼され、評価される企業を目指してまいります。

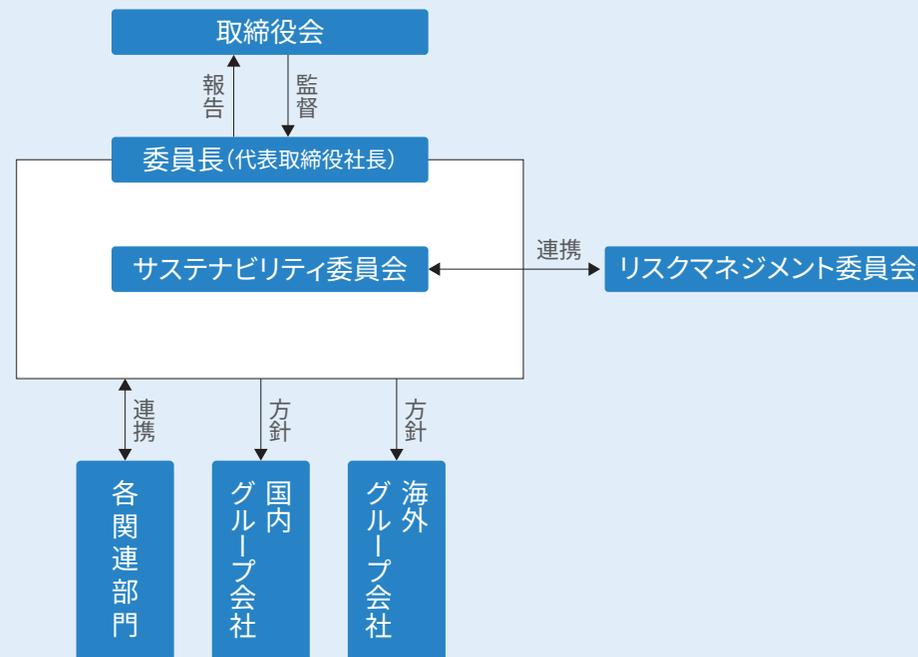
サステナビリティ推進体制及び取締役会の関与

アマノグループでは、2022年4月に持続可能な社会の実現に向けた取り組みの推進と企業価値の向上との両立を目指すため、「サステナビリティ委員会」を設立しました。

当委員会は、代表取締役社長を委員長とし、アマノグループのサステナビリティ経営に関わる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、サステナビリティ活動に関する基本方針や活動目標、実施課題を策定します。策定したものについては、グループ会社にも展開することとしています。

また取締役会が、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・監督することとしています。

●サステナビリティ推進体制図



マテリアリティ策定

アマノグループは、持続可能な社会の実現と企業価値向上に向けた取り組みを推進する為、サステナビリティ委員会にて、サステナビリティ経営において注力すべきマテリアリティ(重要課題)の策定を進めております。

TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)への賛同表明

アマノは、気候変動が事業に及ぼす影響を、TCFD提言のフレームワークに準拠した「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の4つの項目で評価した内容を開示しています。気候変動への対応は重要な課題であると考え、アマノは、2022年10月にTCFD提言への賛同を表明しました。今後も、気候変動に対する取り組みとTCFD提言に基づく情報開示に取り組んでまいります。



外部イニシアチブ

・電機・電子温暖化対策連絡会への参画

アマノでは、産業界や業界団体における活動の重要性を認識し、電機・電子温暖化対策連絡会に参加しています。そこで議論される気候変動に関する政策や最新の動向を、アマノグループの環境マネジメントに活用しています。

・グリーン購入ネットワークへの加入

2004年にグリーン購入ネットワーク※に加入しました。

※グリーン購入ネットワークとは、グリーン購入を推進するために1996年に設立された全国ネットワーク組織。

ステークホルダーとのかかわり

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、地域社会の方々など、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。その為には、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、アマノグループでは右表の活動を行っております。

ステークホルダー	主な内容	活動の一例
お客さま	安全・安心な製品・サービスの開発・提供	安全・安心な製品・サービスの開発・提供 品質管理の徹底 生産マイスター検定の資格取得推進 情報セキュリティ管理の徹底による個人情報保護
	お客さまが求めるニーズへの対応	直販によるお客さまとの日常的なコンタクト 展示会・セミナーの開催・参加
	イノベーションの創出	オープンイノベーションの実施 ワンストップ型ETCの社会実験への参画
取引先	サステナブル調達	調達方針の策定
		グリーン調達の推進
		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
株主	適切な情報開示	株主総会 サステナビリティレポート コーポレートサイトでのIR情報開示
		グローバル
従業員	多様な人材の活動支援	人材育成、教育研修制度(選抜型、応募型) 多様な働き方とワークライフバランスへの取り組み
		労働安全衛生、メンタルヘルス対策
	相談受付	アマノグループホットラインの設置
	地域社会	ご意見・ご要望の把握
地域貢献		周辺地域の美化・清掃活動 スポーツ振興

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

1 貧困をなくそう

2 真摯な豊かさを

3 すべての人に健康と福祉を

4 質の高い教育をみんなに

5 ジェンダー平等を推進しよう

6 安全な水とトイレを世界中に

7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに

8 働きがいも経済成長も

9 産業と技術革新の基盤をつくろう

10 人や国の不平等をなくそう

11 住み続けられるまちづくりを

12 つるぎある消費と生産

13 気候変動に具体的な対策を

14 海の豊かさを守ろう

15 陸の豊かさも守ろう

16 平和と公正な世界をつくらう

17 パートナリシップで目標を達成しよう

アマノグループは、国連が提唱する「持続可能な開発目標(SDGs)」の理念に共感し、事業活動と社会貢献活動を通じて、持続可能な社会の実現に貢献します。



E

Environment

環境

環境方針

環境理念

アマノ株式会社(以下、当社)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、広い視野をもって常に環境保全に配慮した事業活動及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・販売及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及び運営体制を整え、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・規制及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、資源の有効活用及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、環境意識向上及び啓発に努めます。
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共に要求に応じて一般にも開示します。

2004年3月10日制定

2022年4月26日改定

気候変動への対応

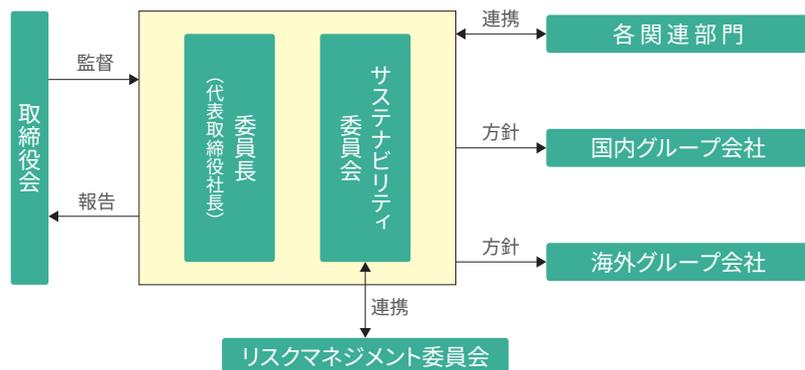
現在、気候変動に起因する自然災害が世界各地で増加しており、気候変動が社会に与える影響とともに企業に与える財務的影響が懸念されています。アマノグループは、気候変動を含めた環境問題への取り組みが中長期的な企業価値の向上の為に重要な経営課題の一つであることを認識し、環境方針を定めております。今後も、製造から販売まですべての事業活動においてCO₂排出量や廃棄物削減などの環境保全活動の強化を進めてまいります。

ガバナンスについて

アマノグループは、気候変動などの環境問題に対応するため、環境マネジメント委員会を組織しCO₂排出量削減などの取り組みを実行してまいりました。更に、2022年4月には持続可能な社会の実現に向けた取り組みの推進と企業価値の向上との両立を目指すため、「サステナビリティ委員会」を設立しました。

当委員会は、代表取締役社長を委員長とし、アマノ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、実施課題を策定します。策定したものについては、グループ会社にも展開することとしています。また取締役会は、気候変動対応におけるCO₂排出量削減など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・監督することとしています。

●気候変動に関するガバナンス体制図



戦略について

アマノグループでは、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・評価を進めております。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・販売している当社グループにおける、全事業共通のリスクと機会は以下のように特定しております。

リスク

- ・環境税・炭素税の導入などに伴い原材料費高騰、製品原価上昇によって売上の減少、販売機会の損失の可能性がある
- ・災害の激甚化により各拠点でインフラ損傷・操業停止が発生し、復旧のために多額の費用が必要となる可能性がある
- ・サプライチェーンの分断などに伴い生産停止や納期遅延が発生し、販売機会を損失する可能性がある

機会

- ・省エネ・省人化を目的とした業務効率化に寄与する製品投入など、新たな需要創出につながる
- ・エネルギー使用の効率化によるコスト削減により、価格競争力が向上する
- ・災害発生時に提供できるサービスレベルを向上しサポート体制を強化することで、お客様からの信頼が向上する

リスク管理について

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いたします。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、見直すこととしております。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ることとしております。

指標と目標について

気候変動リスクの評価指標として、CO₂排出量を選定しており、目標値・実績は、本誌14ページ「環境負荷低減の取り組み」及び、当社ウェブサイトで開示しております。

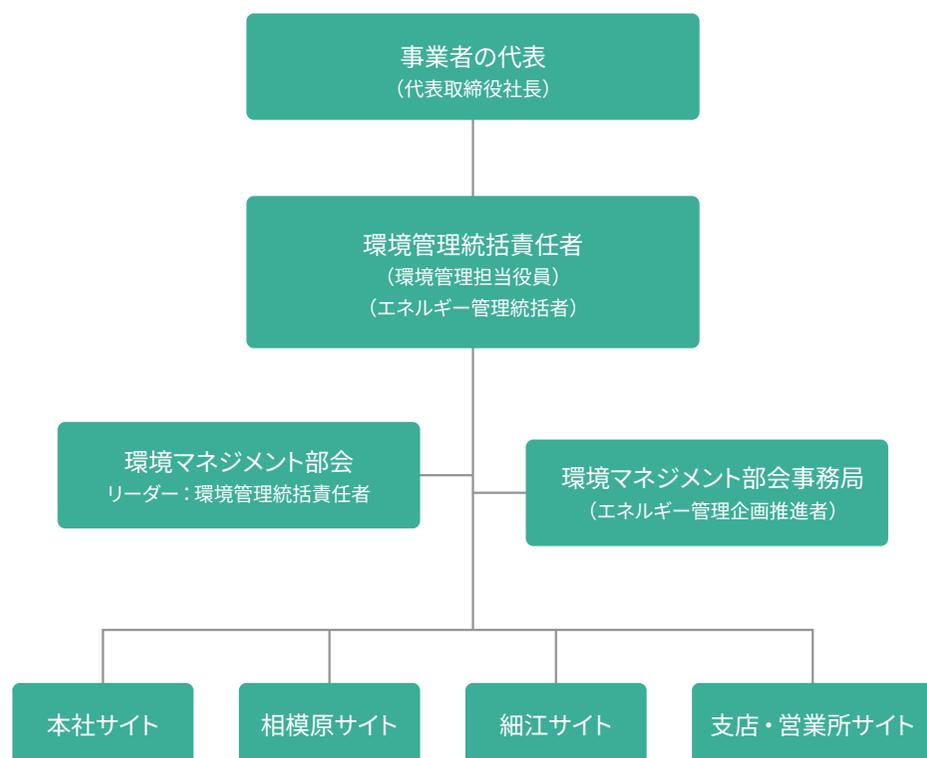
今後開示を予定する項目

CO₂排出量の Scope 3 の開示は、今後検討を進めてまいります。

環境マネジメントシステムの取り組み

アマノは、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、常に環境保全に配慮した事業活動及び環境経営を推進するため、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。

● 全社 環境マネジメント推進体制



ISO14001認証取得情報

1999年8月に細江事業所が取得、2000年1月に相模原事業所が取得しました。2007年4月には旧都田事業所及び同事業所敷地内に所属するグループ会社：株式会社環境衛生研究所が取得しました。2014年4月に事業所の統合を行い、細江事業所、相模原事業所でISO14001:2004を取得しました。2017年7月には細江事業所が「集塵装置及び清掃機器の設計、製造及びメンテナンス」「粉粒体輸送装置の設計及び製造」「作業環境に係る測定」で、相模原事業所が「駐車場管理機器の製造」「タイム情報機器、タイムレコーダーの製造」でISO14001:2015への更新を行っています。

● 各事業所の認証取得情報

事業所	対象規格	認証機関	審査登録番号	初回登録日	更新日	有効期限
相模原事業所	ISO14001:2015	SGS	JP00/017315	2000/01/24	2020/07/03	2023/07/03
細江事業所	ISO14001:2015	SGS	JP99/016547	1999/08/13	2020/07/05	2023/07/05

環境負荷低減の取り組み



CO₂削減目標

アマノは温室効果ガスの排出低減に向けて、2021年12月にCO₂排出量の削減目標を策定しました。地球温暖化防止のため、今後もCO₂排出量の削減に取り組んでまいります。

CO₂排出量の削減目標：2030年度に2013年度基準で46%削減する

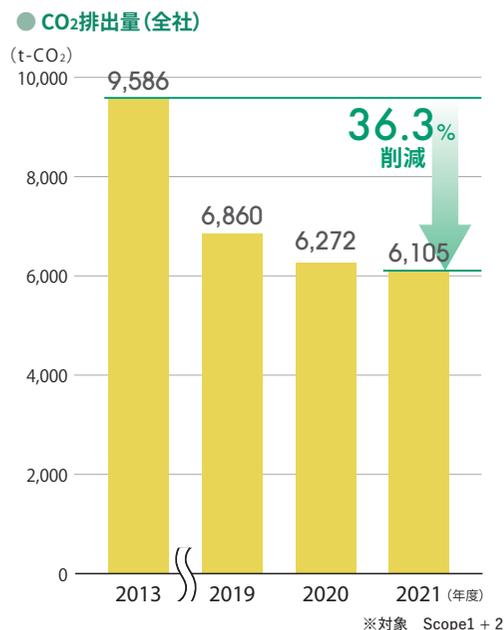
※対象は Scope1+2

省エネルギー活動の推進

CO₂排出量削減に向けて各サイト毎に省エネ活動推進に取り組んでいます。エネルギー削減には電力使用量及びガソリン燃料の削減が最も効果的であるため、その削減に向けて各サイトが知恵を出し合って、地道な省エネ活動を展開しています。

各サイト共通の省エネ対策は以下の通りです。

- 適切な空調温度設定
(COOL BIZ、WARM BIZの実施)
- 照明のLED化と節電の徹底
- 節水(蛇口の開け閉めの適切な管理)
- パソコン関連の省エネ実施(電源OFF)
- 設備機器の省エネ対策及び改造等の実施
- コピー機等の更新は省エネ複合機選定で台数削減
- 清掃業者への環境指導(ごみ分別・排水など)の実施
- 全社的なエコドライブの推進
- 長期休暇中の待機電力削減の取り組み



エアコンを更新(本社)



リフロー炉の更新(相模原事業所)



LED灯に更新(本社)



変電設備の更新(細江事業所)



LED灯に更新(細江事業所)



LED灯に更新(細江事業所)

水に対する基準

細江事業所では、定期的に排水の水質を測定し、事業所外に排出しないように管理しています。

項目	排水基準値 (mg/l)	自主基準値 (mg/l)	2021年度			
			排水口1 (mg/l)	排水口2 (mg/l)	排水口3 (mg/l)	
一般項目	pH	5.8~8.6	6.1~8.2	6.6~7.2	7.0~8.0	6.5~7.5
	BOD(最大値)	30	27(日間平均20)	18	2.0未満	16.0
	COD(最大値)	30	27(日間平均20)	19	6.0未満	11
	SS(最大値)	40	36(日間平均30)	11	1.6	23
	n-ヘキサン抽出物質 (鉱油類含有量)	5.0	4.5	1.0未満	1.0未満	—
	フェノール類	1	0.9	0.5未満	0.5未満	0.5未満
	銅	1	0.9	0.1未満	0.1未満	0.1未満
	亜鉛	2	1.8	0.20未満	0.2未満	—
	全鉄	10	9	0.30未満	0.3未満	—
	全クロム	2	1.8	0.05未満	0.05未満	0.05未満
	全窒素	120	108	17	19	81
	全燐	16	14.4	3	0.80未満	6.9
	大腸菌群数	3,000	2,700	1,800	10	42
有害物質	カドミウム	0.002	0.0018	0.0002未満	0.0002未満	0.0002未満
	シアン	1	0.9	0.1未満	0.1未満	0.1未満
	有機リン	0.1	0.09	0.01未満	0.01未満	0.01未満
	鉛及びその化合物	0.1	0.09	0.01未満	0.01未満	0.01未満
	フッ素化合物	8	7.2	0.80未満	0.80未満	0.80未満
	ヒ素及びその化合物	0.001	0.0009	0.0005	0.0003未満	0.0006
	トリクロロエチレン	0.3	0.27	0.005未満	0.005未満	0.005未満
	テトラクロロエチレン	0.1	0.09	0.005未満	0.005未満	0.005未満
	ジクロロメタン	0.2	0.18	0.02未満	0.02未満	0.02未満

コピー用紙使用量の削減

3サイト(本社・相模原事業所・細江事業所)は、コピー用紙使用量削減に向けて、両面印刷やプロジェクターを利用したペーパーレス会議の推進による紙資料配付低減など「紙使用量を前年度実績より増加させない」ための取り組みを継続実施しています。また、従来のプリンターとコピー機を複合機へ更新し、文書電子化による紙削減活動に努めています。

2021年度の使用紙量は、前年度と比較し0.5%増えてしまいましたが、今後もポスター掲示等の啓蒙活動を継続し、資源の有効活用に取り組んでいきます。

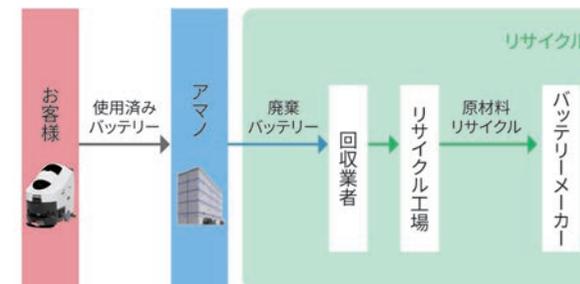


● 紙使用量(コピー用紙+コンピューター用紙)



バッテリーリサイクル

2012年12月より、クリーン製品で使用済みとなったバッテリーを回収し、全てを再利用処理(リサイクル)をする事で、循環型社会に寄与する取組を推進しています。2021年度は、104t(約3,710個)を再利用処理しました。



支店・営業所の取り組み



営業・サービス部門での省エネ活動

営業・サービス部門は、2007年度から各エリア拠点での環境負荷データ(電気・ガス・ガソリン等燃料、水道使用量ほか)の収集を始め、数値把握を行っています。

また、支店・営業所での総エネルギー使用量に対する電気使用量の割合が、大半を占めるため、常日頃からの節電・省エネ活動を徹底しています。

社用車の利用についての取り組み

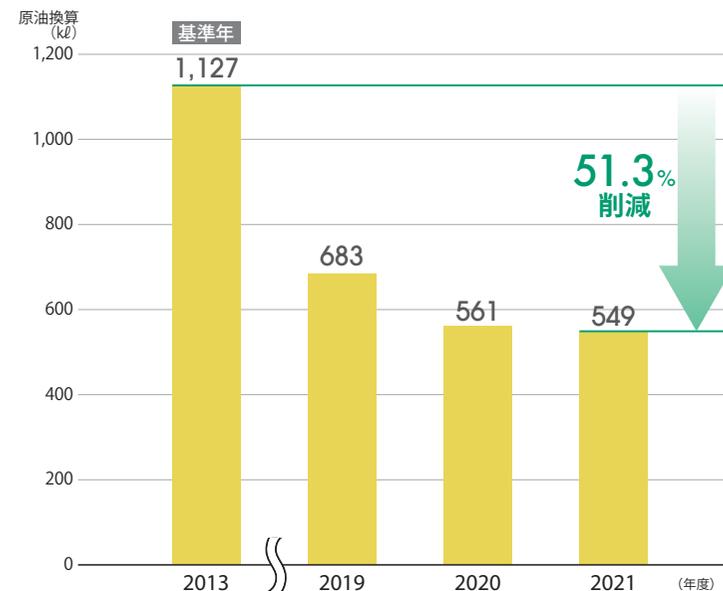
公道を走る社用車のガソリン・軽油については、総務部門が全従業員用の掲示板に変動する給油価格を表示してコスト意識の徹底を行っております。2018年8月から社内で保有する約700台の車両にテレマティクスシステムを導入し、急発進・急減速・速度超過等の運転状況の見える化による、運転マナーの向上(事故の撲滅)やエコドライブの意識向上を図っています。特にエコドライブについては全従業員教育に『エコドライブ10のすすめ』を含む啓発活動も行っています。

※テレマティクス…車両に通信モジュールを搭載してGPSによって運転情報を収集して、管理者が使用状況を把握するシステム

● 電力使用量(支店・営業所)



● 燃料使用量(支店・営業所)



廃棄物削減の取り組み

産業廃棄物の廃棄総量削減

3サイト(本社・相模原事業所・細江事業所)の2021年度産業廃棄物総排出量は1779.6tとなり、前年度と比較して6%の増加となりましたが、分別の徹底によりリサイクル率は98.5%となり、前年度から0.1%向上しました。引き続き適切なゴミ分別を進め、廃棄物排出量の削減とリサイクル率の向上を目指していきます。

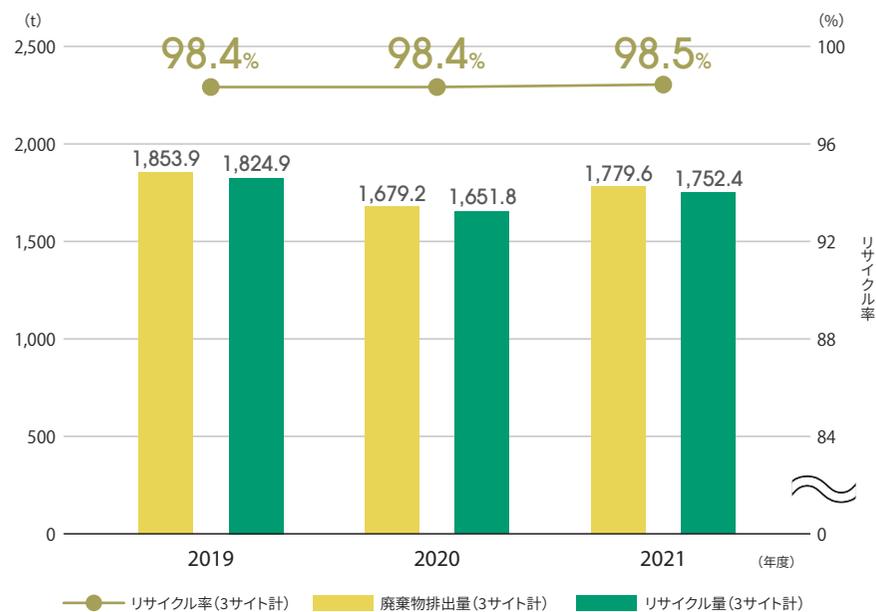


乾電池分別の細分化(相模原)

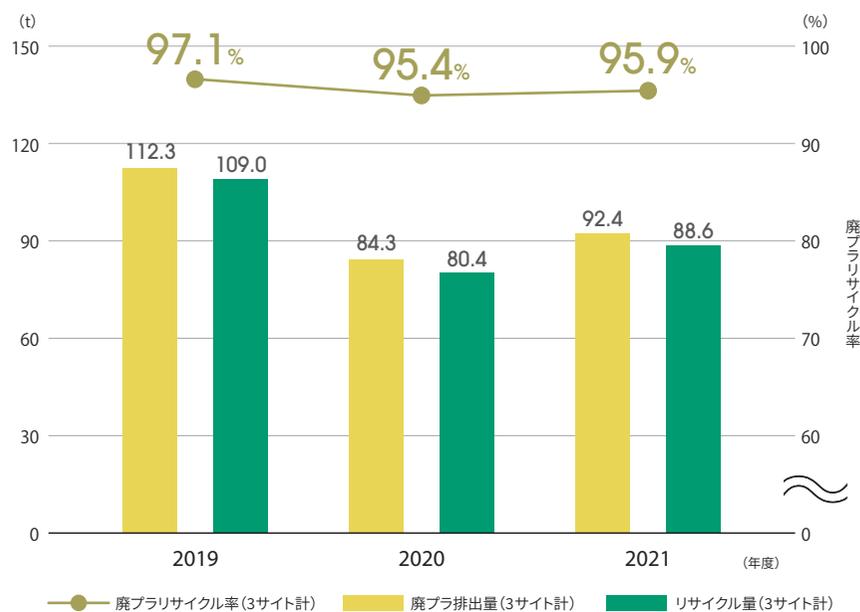
廃棄プラスチックのリサイクル推進

3サイト(本社・相模原事業所・細江事業所)の2021年度廃棄プラスチック総量は92.4tとなり、前年度と比較して9.6%の増加となりましたが、リサイクル率は95.9%となり、前年度から0.5%向上しました。今後も分別意識の徹底と共に、全従業員教育等によって、廃棄プラスチックの削減とリサイクル推進に努めて参ります。

● 廃棄物総排出量およびリサイクル量



● 廃プラ総排出量およびリサイクル量

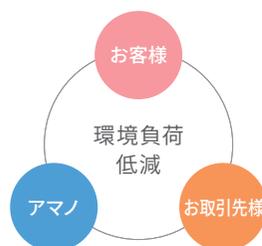


グリーン調達取り組み

グリーン調達の推進(グリーン調達ガイドライン)

サプライチェーンでの環境負荷低減を目指し「アマノ株式会社グリーン調達ガイドライン」を策定。このガイドラインに基づき、お取引先様に対して、納入原料・材料、部品、ユニットなどの半製品に対しアマノ指定有害物質含有の調査等を行っています。なお、主な内容は以下の通りです。

- 調達する原材料及び部品ごとに規制化学物質の含有調査の実施。(chemSHERPAファイルの提出)
- アマノ指定製造工程使用禁止物質を製造工程で使用しない。(不使用証明書の提出)



グリーン購入・調達活動

- 総務関連設備・備品類の購入は、1999年からエコマーク商品や省エネ機器の導入を推進しています。文具事務用品他の購入品についてもグリーン商品に切替えを継続中です。2021年度のグリーン調達率は56.8%です。(文具事務用品)
- 廃棄後のリサイクル対応が十分に考慮された製品を選定・購入するようにしています。
- コピー・FAX複合機などのエネルギーを大量消費する電子機器は、機能を十分に比較検討した上で省エネ効果が高くコストパフォーマンスに優れた機種を選定し、切り替えを推進しています。
- 使用可能な機材・備品については、極力修繕して、最終廃棄するまでの寿命を少しでも延ばす施策を実施し、単なる更新による廃棄を低減させています。
- 設備更新時の資機材・設備品については、省エネ対策が施されたもの、環境配慮されたものを導入することにしています。
- 生産用部品の購入時、木枠・重量物パレットの返却・再利用、梱包材のリユース、通い箱の導入など、廃棄物削減施策を実施しています。
- 従来からの手法(紙帳票による見積り)を改善し、電子見積書の仕組みを推進しています。



製品梱包の簡略化



緩衝材の再利用

生物多様性への取り組み



神奈川県森林再生パートナー制度

寄付金やパートナー企業の社員による森林ボランティア活動を通じて、森林再生・保全事業の支援・協力を行う神奈川県が主催する制度で、アマノは2020年4月にパートナーに加わりました。神奈川水源の森林づくりとして、県内を中心とした対象エリアの中の私有林(森林組合等の保有森林)の公的管理・支援を行っています。



緑の募金活動

相模原事業所では、かながわトラストみどり財団県北地区推進協議会が主催する緑の募金運動に参加しています。2021年度は募金と緑化グッズ販売で合計66,167円となりました。



環境に配慮した制服の購入

男性、女性ともに再生PET繊維50%以上が使用されているエコマーク付き作業服を採用しています。さらに、作業服を1枚購入すると、ケニア山麓周辺地域で植林を行う「グリーンベルト運動」に苗木約2本が寄付されます。



大気汚染、排水基準の遵守管理

アマノでは2016年以降、全サイトで重油を用いたボイラーの使用はなく、大気汚染防止法に該当する設備はありません。また、水質汚濁物質の測定調査を行い、法令規制値超過について報告事項はありません。

環境配慮型製品



アマノは、開発・改良する自社製品に対し、省エネ性、省資源(リデュース、リユース、リサイクル)、安全性、環境負荷化学物質管理などを考慮した、環境配慮型設計の推進をしています。

電気集塵機「EM-8eIII」

金属切削工程で発生するオイルミストを捕集する電気集塵式オイルミストコレクター「EM-8eIII」。電気集塵機はコロナ放電によりオイルミストを吸着・捕集するフィルターレス方式の為、廃棄物が発生しません。また、電気集塵の心臓部である放電部を「針式」から「ブラシ式」に変更し、放電ポイントを増やした事で、電極のメンテナンスサイクルの延命と耐久性の向上を実現しています。フィルターレスの為圧力損失が低く、省エネという特徴も有しています。



業務用空気清浄機「あまつかぜ」

UV-C紫外線ランプによるウイルス抑制機能を搭載した、業務用空気清浄機“あまつかぜ”。電気集塵式を採用することにより、同等の性能を持つ一般的なフィルター式空気清浄機と異なり、大型フィルターや、そのフィルターに空気を送る大型ファンが不要となります。高性能捕集効率と低圧損から、高性能と省エネを両立しており、また、捕集部に使用している電極は洗浄して再利用することが可能です。展示会場やイベント会場など、人が多く集まる施設においても、安心できる環境づくりをサポートしています。



チケットレス精算機「GT-4100」

駐車券の代わりに、ナンバープレートを活用して車両管理や駐車料金の徴収を行う『車番チケットレスシステム』の駐車料金精算機「GT-4100」。駐車券やインクリボンなどの消耗品を使用しない為、廃棄物の削減になります。



電解水生成装置

電解水生成装置は、水に少量の食塩を加えて電気分解し、[次亜塩素酸水(酸性電解水)]と[アルカリ性電解水]の2種類を生成します。電解水は正しい使い方をすることで、次のような特徴を持ち、人の安全や環境に配慮して衛生的な環境を作ることが可能です。

○特徴

1. 次亜塩素酸水(酸性水)は様々なウイルス・菌に対し、高い除菌効果があります。
2. 水と塩のみから生成し、人に対する安全性が高いです。
3. 排水は界面活性剤を使用した場合と異なりCO₂を発生しません。※1
4. 洗剤を使わないので、排水による河川や海洋の汚染が軽減されます。

※1 界面活性剤は、排水処理の過程でCO₂が排出されます。



α-LIGHT Pro



α-CUTE

化学物質管理



製品のRoHS2対応

電気電子機器をリサイクルや処分する際に、有害物質が人や環境に影響を与えないよう、欧州で2013年1月に施行されたRoHS2指令では、特定有害物質の使用を制限しています。従来はカドミウム・水銀・鉛・六価クロム・PBB(ポリ臭化ビフェニール)・PBDE(ポリ臭化ジフェニールエーテル)の6物質が指定されていましたが、2019年7月からフタル酸エステル4物質(DEHP(フタル酸ジ-2-エチルヘキシル)・BBP(フタル酸ブチルベンジル)・DBP(フタル酸ジ-n-ブチル)・DIBP(フタル酸ジイソブチル))が追加され、現在は合計10物質が特定有害物質に指定されています。アマノではこれに合わせて対象10物質全廃に向けて取り組んでいます。

また、環境社内標準類として「RoHS規制管理規定」等を策定して、生産製品のRoHS2対応進捗状況の確認を行っています。

*RoHS(Restriction of the use of certain Hazardous Substances in electrical and electronic equipment)

RoHS2対応製品(一部)



PRTR 指定化学物質管理

PRTR法^{*1}の義務に基づき、排出する届出対象化学物質の種類と取扱量を適正に把握し、毎月集計を行っています。2021年度における3サイト合計での取扱量は31.1tとなり、前年度と比較して8.3%の削減となりました。対象物質の代替、部品の代替による廃止などで、排出量の削減を継続して推進していきます。

また、対象物質の中で、PRTR法の届出対象となる、取扱量が1t以上となった物質は以下の3物質で、自治体への届出・報告を行いました。

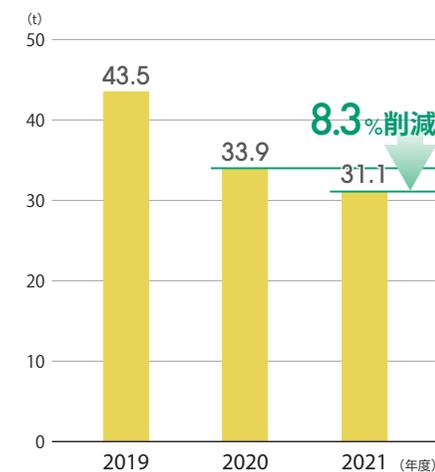
PRTR対象物質	2021年度取扱量 (t)
キシレン	9.7
トルエン	11.5
エチルベンゼン	7.6

VOC^{*2}の削減については、2021年度も引き続き、有機性塗料・シンナーの適正発注(リピート性の高い特注塗料の在庫管理による流用等)及び適正使用(塗装色変更時の回数削減、洗浄用シンナー再利用)のシステム構築・推進を行いました。

*1 PRTR法:「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律」。有害な化学物質の排出・移動量を把握、管理することを義務づけた法律。

*2 VOC(Volatile Organic Compounds):揮発性有機化合物

PRTR対応物質取扱量推移



沿革と主な環境活動

1930年代 1940~50年代 1960~70年代 1980年代 1990年代 2000年代

1931

[昭和6年]

11月：東京市蒲田区南六郷2丁目21番に天野製作所(個人経営)を創立。



タイムレコーダー
1号機

1952

[昭和27年]

5月：リクレス(ドレイン分離機)の開発・発売。(環境事業スタート)



リクレス
(ドレイン分離機)

1966

[昭和41年]

6月：アmano株式会社に社名変更。小型集塵装置「VSシリーズ」の開発。

1970

[昭和45年]

10月：大型集塵システムの開発。公害事業部発足。



大型集塵装置

1990

[昭和2年]

4月：高温有害ガス除去システムの完成・発売開始。



高温有害ガス
除去システム

1992

[平成4年]

10月：浜松市都田テクノポリスに金型製造と環境開発の「都田テクノ事業所」竣工。

1995

[平成7年]

4月：機能水(電解水)事業に新規参入。(エコロジー事業)



電解水生成装置

1999

[平成11年]

8月：細江事業所 ISO14001-1996 認証取得(認定機関：UKAS及びJAB)

2000

[平成12年]

1月：津久井事業所 ISO14001-1996 認証取得(認定機関：UKAS及びJAB)

2月：津久井事業所が神奈川県「環境管理事業所」に設定される。

2003

[平成15年]

2月：環境保全協議会「神奈川県・津久井地区部会」幹事に選任される(津久井事業所)

2004

[平成16年]

3月：アmano環境方針を制定

4月：グリーン購入ネットワーク(GPN)に加入。

2000年代

2005

[平成17年]

6月：業界初の「RoHS指令」準拠の電子タイムレコーダー「CRX-200」を発売。



CRX-200

8月：細江事業所 ISO14001:2004 認証取得・更新(認定機関：UKAS及びJAB)

2006

[平成18年]

1月：津久井事業所 ISO14001:2004 認証取得・更新(認定機関：UKAS及びJAB)

12月：アmano環境報告書を発行(第1回)

2007

[平成19年]

3月：厚生労働省より「快適職場推進事業場」認定を受ける(細江事業所)

4月：都田事業所及び(株)環境衛生研究所、ISO14001:2004 認証を同時取得(認定機関：UKAS及びJAB)



快適環境職場

2008

[平成20年]

6月：神奈川県県央地域県政センターより公害防止活動と環境保全推進活動が評価され表彰受賞(津久井事業所)

2010

[平成22年]

7月：「ゼオライト濃縮プラズマ触媒酸化式VOC装置」が第36回優秀環境装置表彰で「(社)日本産業機械工業会会長賞」を受賞。

10月：「改正省エネ法」の規定に基づき、特定事業者に指定(特定事業者No.0010631)される。

2012

[平成24年]

横浜事業所で省エネのため、一部の空調設備をガスヒートポンプエアコンに変更する。

2013

[平成25年]

8月：津久井事業所に太陽光パネルを設置し、発電開始。



太陽光発電

2014

[平成26年]

4月：津久井事業所を横浜事業所と統合し、相模原事業所と名称変更。都田事業所を細江事業所に統合。

2015

[平成27年]

10月：細江事業所に太陽光パネルを設置し、発電開始。

2016

[平成28年]

6月：「オイルミスト捕集用電気集じん装置」が第42回優秀環境装置表彰で「(社)日本産業機械工業会会長賞」を受賞。

2017

[平成29年]

3月：RoHS2追加4物質の含有量調査開始。
7月：細江事業所及び相模原事業所 ISO14001:2015更新

2020年代

2019

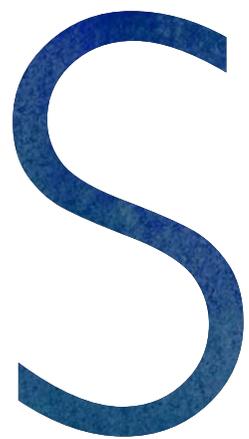
[平成31年]

2月：RoHS2指令に順次対応開始

2020

[令和2年]

4月：神奈川県森林再生パートナー制度に協賛



S

Social

社会



人権方針

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に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。

また、このような人権への配慮を基盤とし、全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及び権利に関する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。

責任の遂行のために

- 非正規雇用を含むアマノグループすべての従業員の人権を尊重します。また、サプライヤーやパートナー企業に対し、アマノグループ人権方針の内容を支持し同様の方針を採用するように働きかけます。
- 事業活動を行うそれぞれの地域において、その国の国内法および規制を遵守します。国際的に認められた人権と各国法の間には矛盾が生じた場合は、それぞれの国と地域の法令規則に配慮しつつ、国際的な人権の原則を尊重します。
- ダイバーシティを尊重し、人種、宗教、年齢、性別、障害、政治上その他の意見、またはビジネス上の正当な利益と関係しない要素に基づく差別を禁止します。
- いかなる形態の強制労働や児童労働、いかなる形態の現代奴隷や人身売買を認めません。
- 労働者の団結権、団体交渉および団体行動を認める労働基本権を尊重し、また、公平な報酬を遵守します。
- アマノグループすべての従業員が安全・安心に、そして快適に気持ちよく働ける職場環境づくりを行います。
- アマノグループが生産した製品を使用する方の安全と健康を守る為、高い品質の製品を作り、虚偽や誤解のない製品説明に取り組みます。
- 国連のビジネスと人権に関する指導原則に基づき、人権デュー・デリジェンスの仕組みを構築し、継続的に実施しています。
- すべての従業員に対して、法令・諸規則等に違反する(または違反するおそれがある)行為を発見した場合、その旨を速やかに報告することを奨励します。
- その為に、直接弁護士に通報できる社外ホットラインなど通常の指揮命令系統から独立した社内通報制度を構築し、維持します。また、通報を行った従業員を公正に取り扱うために、通報者の匿名性を維持します。
- 事業活動が人権に及ぼす負の影響について対処・改善できるよう、関連する外部ステークホルダーとの対話と協議を行います。
- 人権に関する法令や原則の遵守にむけ、すべての役員と従業員に人権方針を周知し、適切な教育を行うことにより、事業活動への定着を図ります。また、サプライヤーやパートナー企業の皆さまに対し、本方針の理解活動に努めます。
- アマノグループは、本方針実施の責任者(人権方針対応責任者)を置き、当該責任者は本方針が遵守されているか監督する責任を負います。

代表取締役社長 津田博之

2021年11月10日制定
2022年11月7日改訂

人材育成方針／社内環境整備方針

人材育成方針

アマノグループは、「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、育てるための人材育成プログラムを実施しています。

社内環境整備方針

アマノグループは、社員一人ひとりの主体性と創造力、一人ひとりとの共存共栄を大切に、職場の安全と心身の健康を守るとともに、人権を尊重し、差別のない健全な職場環境の確保に取り組んでいます。

●人格・個性の尊重

アマノグループは、社員一人ひとりの人格や個性を尊重し、変革を恐れない自由闊達な企業風土を醸成するとともに、明るく、働き甲斐のある職場環境の維持に努めます。また、成果・業績主義に基づく客観的で公正な人事評価を行うとともに、専門性と創造性に富む個性豊かな人材を育成します。そして、思想、信条、宗教、国籍、人種、性別、身体的特徴、財産、出身地等の理由で嫌がらせや差別のない健全な職場環境を確保します。

●プライバシーの保護

アマノグループは、社員の個人情報を適正取得し適切な管理をし、その取り扱いに際しては関係法令を遵守するとともに、社員のプライバシー保護に対して慎重かつ細心の注意を払います。

●安全で健康的な職場環境

アマノグループは、事業活動のすべてのプロセスにおいて人の安全、健康確保を最優先します。特に、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティーハラスメント、ジェンダーハラスメント、モラルハラスメント等については、人権を侵害し職場環境を害する行為であり、一切これを禁じ、また他人の行為を見逃しません。問題発生時には、迅速に調査し、被害者の救済と再発防止に向けた断固たる処置を取ります。

従業員との関わり



企業姿勢

今までもこれからも『人』とともに歩み、
『人』を育む会社でありたい。

アマノの社章である三角マークは、ピンと張りつめた3つの弓形が三角形を構成し、社名であるAMANOの“A”を造形化しています。“A”はアルファベットの第1文字目、最高点を意味し、アマノのコンセプトである“フロンティア精神”“No.1の思想”“叡智と創造”を目指す事を意味しています。「人と時間」「人と空気」の分野で常に挑戦を続け、マーケット志向と先進技術で世界に向かい躍進しようという企業姿勢を表しています。

さらには、人材は人“財”であるという考えのもと、3つの弓形のエレメントが三位一体となって“人”の文字を中心に形成し人間重視の思想も表しています。弓形のエレメントそれぞれが意味しているようにアマノには“人を育てる環境”と“能力を発揮できる自由な風土”が整っています。また、その土台には“人と人が支え・競い合い無限の可能性に向かい自助努力する精神”があり、まさに『人』を中心とした企業風土が整っています。



人材育成／教育研修制度(応募型)

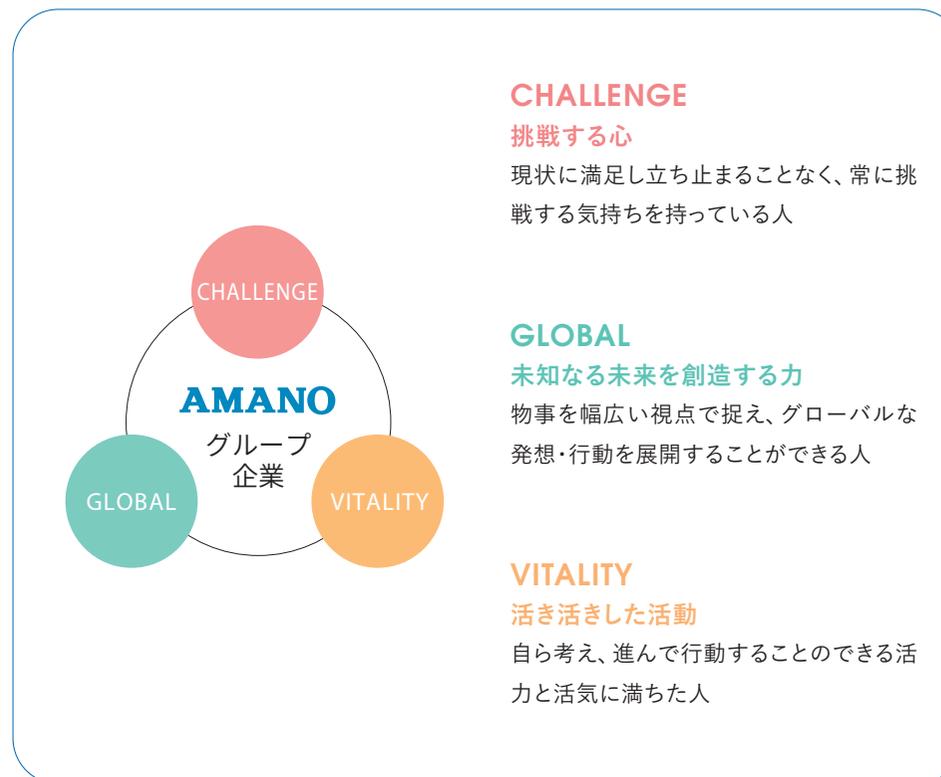
応募型研修は、自ら学ぶ自律型人材を支援し、育てる人材育成プログラムです。各自の能力及び課題に合わせてスキルアップを図ります。受講目的や受講環境に合わせて、集合研修(オンライン研修)、eラーニング、通信教育の3種類を用意しています。



求める人材

私たちは自身の企業活動によって企業を支える
全ての人々や社会が共に繁栄し喜びを分かち合える、
そんな魅力ある企業であり続けたいと願っています

アマノはお客様にとっても、社員一人一人にとっても魅力ある企業であり続けるために、時代の変革の流れを感じ、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とともに、活気と活力に満ち溢れた組織を目指しています。



人材育成／教育研修制度(選抜型)

将来に渡り成長・発展し続けていくために、社員個人の能力開発・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。



●選抜型研修体系図

【層別研修】
組織力強化／個別能力向上／内部統制

	コンピュテュアルスキル (概念化能力) ※ビジョン形成力、 戦略・構想力、 意思決定・判断力等	ヒューマンスキル (対人関係能力) ※リーダーシップ、 部下育成力、 交渉・調整力等	テクニカルスキル (業務遂行能力) ※専門知識、 時間管理能力等
上級リーダー職 上級専門職	部長研修		
一般リーダー職 中級専門職	管理職研修 新任課長研修		
一般リーダー職 一般専門職	初級管理職研修 新任係長研修		
総合職社員 一般職社員	OJTリーダー研修		
	新任主任研修		
	3年目パワーアップ研修		
	2年目フォローアップ研修		
	新人フォローアップ研修		
			新人スタートアップ研修
			内定者研修

【職能別研修】
事業戦略強化／専門スキル向上

営業部門	事業部門	開発部門	製造部門
若手店長研修	プロジェクトマネジメント研修	開発エンジニア研修	生産革新研修
若手営業フォローアップ研修	中堅FSE研修	異業種交流研修	事業所研修

若手社員育成と新卒の定着率

若手社員育成

入社3年間で必要なビジネススキルを習得することを目指し、入社1年目から3年目社員の育成にも力を入れています。

1年目ではビジネススキルの習得と振り返りをメインテーマとし、OJTとOff-JTを組み合わせた取り組みを行っています。2年目は仕事の進

新卒の定着率

新卒社員の定着率は、次の通りです。新入社員が安心して働き成長できるよう、OJTリーダー(新人指導員)に対する教育を実施しています。また新入社員へは定期的にフォローを行っています。

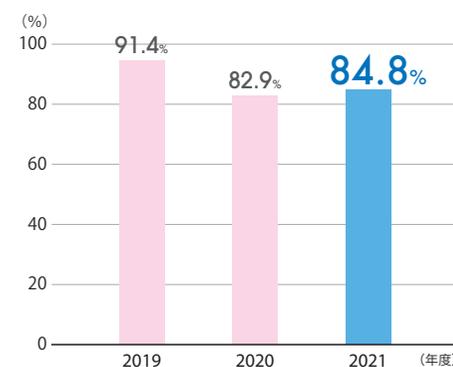
め方の振り返りに加え、より高度なビジネススキルを学習します。3年目はこれまでの振り返りと今後のキャリアについて考えます。



●新卒1年後定着率



●新卒3年後定着率



①2021年度の従業員の新規採用者数と新規雇用率

	2021年度		
	男性	女性	合計
全従業員	36	27	63
男女別新規雇用率	57.1%	42.9%	100%
全従業員	33	7	40
新卒採用者数	3	20	23

②2021年度の従業員の離職者の数と性別による内訳

	2021年度		
	男性	女性	合計
退職者数	76	27	103
自己都合	47	20	67
定年	5	2	7
契約満了	24	5	29

※定年は、60歳定年・パート定年による退職者
※契約満了は、嘱託契約満了・パート契約満了・アルバイト契約満了による退職者

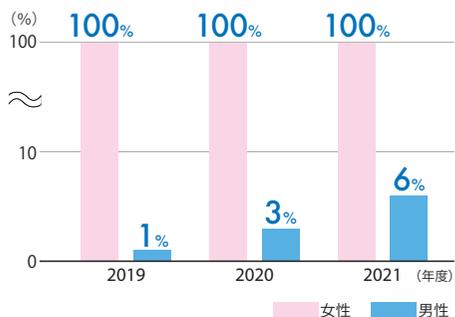
多様な働き方とワークライフバランスへの取り組み

アマノは、出産・育児・介護などのライフイベントに伴う、多様な価値観や働き方が求められる中、適正な労務管理の下、職種に応じた効率良い働き方とワークライフバランスに取り組んでいます。

育児休業制度

ここ数年女性の育児休業取得率は100%ですが、男性は2019年度1%、2020年度3%と低かったため、男女の育児休業制度の違いについて情報公開するなど、積極的なアナウンスを行ってきました。女性活躍推進法に基づく行動計画として男性育児休業取得率5%以上を掲げ、2021年度には6%になりました。2022年4月より順次施行となっている育児休業法改正も追い風として、さらに啓蒙活動に力を入れ、取得率向上を目指しています。

●育児休業取得率



短時間勤務制度

育児休業制度から復帰した殆どの方が、短時間勤務制度を利用しています。仕事と育児の両立だけでなく、介護等による利用も増えており、ライフイベントに応じた働き方の一つとなっています。

時間有休制度

年間休日を127日と定めており、会社カレンダーによって年末年始・ゴールデンウィーク・お盆休みは連休となる他、アニバーサリー休暇(1日)、リフレッシュ休暇(最大10日)などの特別休暇や、有給休暇などを取得することができます。また、有給休暇には1日単位、半日単位だけでなく、時間単位での取得も可能となっており、自身や家族の通院サポート、子供の学校行事への参加など、幅広く利用されています。

●2021年度 有休平均取得日数

男性	8.6日
女性	10.4日
合計	8.9日

結社の自由

労働者の団結権、団体交渉および団体行動を認める労働基本権を尊重します。当社および労働組合は、相互の誠実と信頼に基づき、団体交渉などを通して労使関係の確立・企業の持続的発展のために関連なコミュニケーションを図っています。

外国人雇用

国籍等に拘わらず新卒、中途採用で外国籍の方を採用しており、異文化交流等を通じて活性化にも繋がっています。また、入社後は仕事面だけでなく日本で安心した生活が送れるようサポートも行っています。役員にも外国籍の人材を登用し、グローバルな視点で会社発展に努めています。

職域拡大

製品の企画から開発、製造、販売、メンテナンスの一貫体制により多くの職種があります。現在、従業員のキャリアアップと人員最適化を目的に職域拡大に取り組んでいます。自身のスキルを活かし、またキャリアアップを目指して従業員本人が積極的に手を挙げる事ができる、新たな取り組みです。

テレワーク

2020年2月頃から感染が拡大した新型コロナウイルス感染症への対策をきっかけに在宅勤務等のテレワークによる柔軟な働き方に取り組んでいます。また、テレワークが行えない職種においては、シフト勤務を導入するなど、勤務時間をスライドさせた働き方の工夫も行っています。2022年4月以降は、行動制限も解除されたことから出社率も若干増加傾向にありますが、多様な働き方の一つとして継続しています。

ソーシャルサポートサービス

福利厚生サービスの一環として、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親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。

インターンシップ

仕事や企業、業界、社会への理解を深めることを目的とし、学生に対してインターンシップを実施しています。

1日で企業理解を深めるコースや、数日間実際の業務を行う体験型のコースなど、複数のコースを用意しています。

開催コース

- ・ソフトウェア開発体験コース
- ・パーキング商品開発体験コース
- ・生産技術体験コース
- ・プラント設計エンジニア体験コース
- ・カスタマーエンジニア体験コース
- ・システムエンジニア体験コース
- ・グループディスカッションコース

※年度によって開催するコースを変更します。



女性活躍推進

女性が活躍できる職種の拡大を目指すとともに、働きやすい会社を目指し、以下の取り組みを行っています。

女性活躍推進法に基づく取り組み

2016年度より女性活躍推進法に基づく行動計画を策定・公表し、取り組んでいます。第1期では、2020年度末までに合計70名の女性を採用する目標を掲げ、達成しました。2021年度より第2期の行動計画を策定し、取り組みを行っています。

目標1：労働者に占める女性労働者の割合を16%にする。

目標2：男性の育児休業取得率を5%以上にする。

※2022年度に現目標を30%にすることを検討中。

女性従業員向けキャリア研修

自身のキャリアを考え、今後の仕事に活かすことができる人材を目指して「女性活躍推進研修」を実施しています。研修受講者の実績は以下の通りです。

- 2018年：23名
- 2019年：18名
- 2020年：15名
- 2021年：21名



従業員の多様性

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、財産、出身地等の理由で嫌がらせや差別のない健全な職場環境を確保します。

●障がい者雇用率



アビリンピック(全国障害者技能競技大会)

障害を持つ従業員の技能向上・モチベーション向上を目的として、アビリンピックに参加しています。2010年から10年間に渡り参加をし、2020年全国大会「電子機器組立て」種目において銅賞(3位)を獲得しました。

※アビリンピック…障がいのある方が日頃培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々に障害のある方々に対する理解と認識を深めてもらい、その雇用の促進を図ることを目的として開催しています。



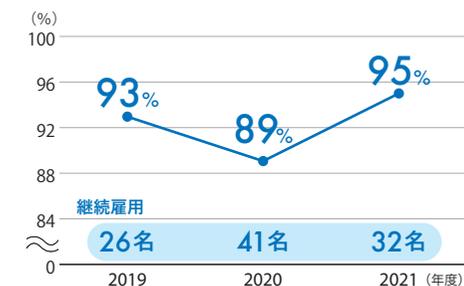
アビリンピック

高齢者雇用

定年退職(満60歳の年度末)後に本人が引き続き勤務を希望した場合、嘱託契約として(満65歳の年度末まで)継続雇用しています。毎年、定年退職者の約90%が継続雇用され、会社の発展や、後進の育成に携わっています。

また、65歳を過ぎた嘱託契約満了者へは、グループ会社(アミノマネジメントサービス)での駐車場管理(ご利用者への案内、釣銭・消耗品補充)などの再就職支援を行い、長きにわたり培ってきた知識や技術、経験を活かした新たな活躍の場を準備しています。

●高齢者継続雇用率



スペシャリスト制度

専門性の高いスキルを保有するスペシャリスト人材を育成するため、スペシャリスト制度を導入しています。職群(リーダー職、専門職等)に関係なく、専門性の高いスキルを保有した従業員をスペシャリストとして認定します。スペシャリストは保有しているスキルを活かし、新しいものを生み出すことで業績向上に貢献しています。またその分野の第一人者として、継続的に自己研鑽を積み、専門性の向上に努めています。

労働安全衛生／防災の取り組み



労働安全衛生

すべての従業員が安全・安心に、そして快適に、気持ちよく働くことができるように、入社時に安全衛生の基本に関する教育を実施し、一人ひとりの労働安全衛生に対する意識を高めています。

定期的な作業環境測定（騒音、粉じん、有機溶剤、熱中症指数）を各サイトの特性に合わせて実施し、また、各サイトで選任された安全衛生委員が毎月1回、定期的に各職場を安全パトロールすると共に、交通安全講習会や日本赤十字社による救急法講習の開催等、積極的に推進しています。

『全国安全週間』の月には、啓蒙活動の一環として、従業員やご家族から“安全標語”と“安全ポスター・ぬりえ”を募集し、優秀作品を社員食堂に掲示しています。『全国労働衛生週間』には講演会等を実施し、一年を通じて職場安全・衛生に対する意識付けを行っています。



安全研修



転倒防止対策

防災訓練

本社、相模原事業所は、地震発生に伴う火災を想定した防災訓練を、細江事業所では津波の発生を想定した防災訓練を実施しています。消火班、救護班、情報連絡班、避難誘導班など災害発生時の役割分担に基づき、避難訓練及び消火訓練などを実施しています。

感染症対策の観点から2021年度は訓練の規模を縮小し、事業所内で集塵機火災が発生した場合や、地震発生時の水の漏洩を想定した模擬訓練、さらには火災発生を想定した模擬訓練を職場単位で実施しました。小規模の避難訓練では、実際に火災などがあった場合にどのように避難するか、避難ルートの整理をして、障害物はないか、想定外のことが起こったときにどう判断するか、災害に備えた準備・行動・対策を確認しながら行いました。

保安防災への取り組み

各サイトでは、地震による有害物流出、設備の転倒や工場出火などの様々な緊急事態を想定して、被災時の行動指針を制定し、緊急事態対応訓練や従業員教育などを定期的に行っています。

●地震発生時の対応に関する行動指針

大地震に備え、『地震発生時の対応に関する行動指針』を全従業員に周知し、災害発生時の基本方針や行動基準を徹底しています。各サイトでは独自に、より具体的な『防災マニュアル』を作成し、所員全員に緊急時の行動基準を指導しています。

●安否確認システム

緊急時に備え、事業継続計画(BCP)の一環として、国内グループ会社を含む全従業員の安否を迅速・正確に確認できる安否確認システムを導入し、定期的に運用訓練を実施しています。

●初動対応チェックリスト

大規模災害の発生時における来訪者や従業員の安全、及び会社設備の保全に係る適切かつ迅速な初動対応のために『初動対応チェックリスト』を作成し、実施運用をしています。



防災訓練



健康管理・メンタルヘルス

アマノグループでは従業員の健康管理を経営的な視点から考え、戦略的に「健康経営」を推進していくため「健康経営宣言」を制定した他、専任産業医と看護師が、従業員の健康管理を行っています。

1. 定期健康診断、肺がん・胃がん・大腸がん検診(30歳以上の従業員には生活習慣病検査を導入)
2. 従業員・被扶養者を含む健康づくりの促進(人間ドック・乳がん・子宮がん検診、骨密度測定の実施)
3. 定期的な保健指導、健康相談等での従業員支援(支店を含めた面接・電子メールや電話での個別相談に対応)
4. 各サイトの電子掲示板を活用した健康情報の提供、健康教育
5. メンタルヘルス(心の健康管理) 保健スタッフによる“こころのケア”面接の実施、電話での相談・支援、医療機関へ結びつけ、職場復帰支援
6. 安全衛生委員会での安全・健康づくりの支援活動
7. 外部講師による講習会(健康・メンタル・栄養指導・救急法等)の実施
8. 外部スポーツクラブと提携し、心身の健康増進を図る
9. インフルエンザワクチン予防接種を希望者に実施
10. 事業場の規模に関わらず、ストレスチェックを全従業員に実施

オンライン禁煙プログラム

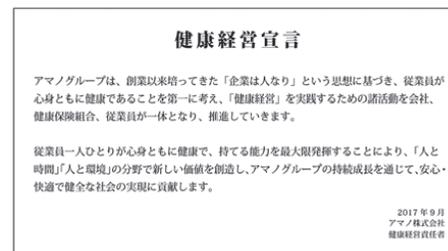
従業員の健康管理のために、無料で利用できるオンライン禁煙支援プログラムを提供しています。禁煙を希望する喫煙者が、都合の良い場所と時間に、気軽に医師のオンライン診察が受けられる禁煙プログラムだけでなく、サポートスタッフによる電話やメールでの長期かつ定期的なサポートにより、高い禁煙成功率を維持しており、従業員の健康維持に役立っています。

ストレスチェック実施

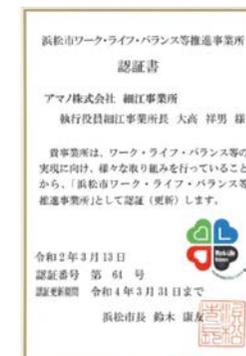
ストレスマネジメントとメンタルヘルス対策の観点から、年に1回、全従業員にストレスチェックを実施しています。結果分析とフィードバックを各個人に行い、必要に応じてセルフケア研修も実施。高ストレス者には、社外の委託先である実施事務従事者より、個別に医師の面接指導の推奨を行っています。また、分析結果を職場ごとにレポート形式でフィードバックし、職場単位での改善に役立てるとともに、産業医と連携し職場環境改善の対応にもつなげています。

健康経営優良法人2022

アマノは、経済産業省と日本健康会議が進める健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人(大規模法人部門)2022」に認定されました。健康経営優良法人認定制度とは、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる大規模法人を認定する制度です。2022年2月に認定を受けました。



また、細江事業所では、従業員の仕事と生活の両立支援などの働き方改革の推進に取り組む「浜松市ワーク・ライフ・バランス等推進事業所」の認証を受けており(2017年度~2024年度)、横浜本社においても、従業員の健康づくりを経営的な視点から戦略的に実践する「健康経営」を推進する「横浜健康経営認証2022認定事業所」として、クラス「AAA 認証」を受けています。



- 経済産業省 健康経営優良法人認定制度ホームページ
<https://www.meti.go.jp/press/2021/03/20220309002/20220309002.html>
- アマノ株式会社 健康経営宣言
<https://www.amano.co.jp/corp/healthmanagement.html>
- 浜松市ワーク・ライフ・バランス等推進事業所
<https://www.city.hamamatsu.shizuoka.jp/sangyosomu/2017worklife.html>
- 横浜健康経営認証2022認定事業所
https://www.city.yokohama.lg.jp/kurashi/kenko-iryō/kenkozukuri/kakushu/life_style/ninsho/kenkoukeiei2022.html

健康情報の配信(ヘルスリテラシー)

従業員に寄り添った健康情報を配信しています。健康診断結果の活用方法や、アンガーマネジメント、「今」だけに集中できる精神状態を意識的に作るマインドフルネス等、毎月配信しています。仕事のパフォーマンス向上に加え、プライベートの充実につながるよう、従業員とご家族が心身ともに健康であることを第一に考えています。

防災ヘルメットの配布

BCP関連の一貫として、本社と事業所に防災用ヘルメットを配布しました。支店にも順次配布を計画しています。ヘルメットは組立式で、簡単に装着することができます。地震・火災等が発生した場合に速やかに着用が出来るよう、机の横のフックに掛ける等、各自で保管しています。来客で使用する応接室にも同様のヘルメットを常備し、防災への意識をより一層高く持ち、非常時に備えています。



プチコンビニ(軽食販売サービス)導入

本社に隣接するギャラクシービルに、飲料の自販機を利用して、スナック菓子や軽食を購入できるサービスを導入しました。支払い方法は飲み物と一緒に自販機で決済できます。お昼や雨の降った日でも、近くのお店やコンビニに行くことなく、同じ建物内で買いたい時に利用できるため、従業員の休憩時間の充実につながっています。



AED(自動体外式除細動器)の配備と講習

各サイトへAED(自動体外式除細動器)を配備し、ご来社された方や地域の皆様、従業員の万一の事態に備えています。迅速かつ適切にAEDが使用できるよう、心肺蘇生法とAEDの使い方について講習も行なっています。



新型コロナウイルス感染症対策

従業員の安全・健康を最優先に考え、感染予防に努めています。テレワークの活用や、Web会議の利用促進を行っており、各サイトでは各所に非接触体温計と、消毒作業に必要な物品を用意し、飛沫防止のためパーテーションをテーブルに設置しています。

社員食堂では、利用時間を分け、密集を避ける工夫をするとともに各テーブル・椅子・給茶機に抗菌コーティングをほどこし、自社製品である業務用空気清浄機「あまつかぜ」を設置し、広い空間の空気を清浄するだけでなくウイルスを吸引・抑制する機能で、安心して食事ができる空間を提供しています。

また、地域の負担を軽減し、接種の加速化を図るため、アマノグループの従業員(非正規社員や派遣社員を含む)のうち希望する方を対象に、自社施設内の会場にて職種接種を行いました。



品質・顧客満足

アマノの品質活動(品質マネジメントシステム)

高品質で安全・安心の製品・システム・サービスをお客様にご提供することは、メーカーの社会的責務です。

アマノは“顧客満足の最大化”を維持するために、相模原事業所・本社が「駐車場管理機器の設計・開発及び製造」「タイム情報機器、タイムレコーダーの設計・開発及び製造」で、細江事業所が「集塵装置、粉粒体輸送装置及び清掃機器の設計及び製造」で品質マネジメントシステムの国際標準『ISO9001』の認証をそれぞれ取得しています。各事業所は、『ISO9001』におけるPDCAサイクルの適正な維持と継続的な改善を実施し、常にお客様に最高・最良の製品・サービスをご提供できるように努めています。

●各事業所の認証取得情報

事業所	対象規格	認証機関	審査登録番号	初回登録日	更新日	有効期限
相模原事業所・本社	ISO9001:2015	SGS	JP98/011884	1998/01/08	2020/07/03	2023/07/03
細江事業所	ISO9001:2015	SGS	JP99/015829	1999/03/25	2020/07/05	2023/07/05

生産マイスター検定

生産マイスター検定とは、ものづくりに関わる管理者、第一線監督者、グループリーダー、生産ライン担当者の方々が、役割・品質・コスト・納期・安全・環境(R・Q・C・D・S・E)の知識・能力をどの程度有しているか、またそれぞれの階層に応じて、生産マネジメント知識・能力、生産革新への役割をどの程度有しているかを判断し、認定、証明するものです。

アマノでは更なる品質の向上を目指し、生産マイスター検定(旧称:生産能率士)の資格取得を推進しています。

生産マイスターオリジナルワッペン

スキルの見える化及び取得意欲の向上を目的とし、アマノオリジナル生産マイスター刺繍ワッペンを有資格者に配布し、着用しています。



改善提案活動

製造現場では、「製造効率・品質向上につながる意見を誰でも提案できる活動」を展開しています。「ヒヤリハット活動」「なぜなぜ分析」等を行い、不良・不具合が発生した場合の真の原因究明と、有効的な再発防止対策および未然防止対策に繋げています。また、身近な課題解決を目的とした小集団活動に取り組んでいます。課題の解決を目指すと共に、自立型・問題解決型の人材育成と組織の活性化を図っています。



小集団発表会

サポート・サービス体制

「製品・システムの導入からアフターメンテナンスまで、メーカーが責任をもってサービスを行う」これがアマノの基本姿勢です。

全事業活動の座標軸を顧客満足度におき、お客様の声に耳を傾ける「顧客第一主義」を基本方針として、市場のニーズに合致した品質とコストを追及した製品・ソリューション・サービスの提供と充実したアフターサポート体制を整えています。

全国に広がるサービスネットワーク

アマノは北海道から沖縄まで、支店・営業所、駐在所・営業部(71店)、システムセンター(23店)と営業・サービス拠点を全国に設置し、全国くまなくフォローする拠点ネットワークを構築しています。さらに、最先端研究開発から様々なサービス業務まで、国内グループ企業7社と共に、お客様に変わらぬ信頼と満足を提供し続けてまいります。

社会貢献活動



こどもエコクラブ

「こどもエコクラブ」は、公益財団法人日本環境協会が、自治体・企業・団体などから支援や協力を経て、全国の事務局から環境活動のプログラムや場の提供をしています。子供たちの環境保全活動や環境学習を支援し、自然を大切に思う心や、環境問題解決に自ら考え行動する力を育成し、地域の環境保全活動の環をを広げることを目的としたこの活動に賛同し、パートナー会員として支援してまいります。



こどもエコクラブHP画面 <http://www.j-ecoclub.jp/>

献血活動

定期的に各サイトにて社員を対象に献血を行っています。病気がけがなどで輸血を必要としている患者さんの尊い生命を救うため、血液は大切です。当社ではこの理念を理解し、今後とも日本赤十字社に協力していきます。



相模原事業所食堂での地産地消

地元の農業や関連産業の活性化につながる取り組みとして、2020年7月より相模原事業所食堂にて地産地消を開始しました。毎月第1、第3金曜日に相模原市緑区長竹産の食材を使ったメニューを提供しています。



障がい者施設への作業発注

障がい者の自立を支援する取り組みとして、相模原市内の社会福祉法人へタイムカードや社員用ラベルの梱包作業を発注しています。



日本財団チャリティー自販機導入

本社、事業所、一部の支店の自動販売機を、「日本財団チャリティー自販機」として運用しています。飲料を1本買う毎に、公益財団法人日本財団の行う社会貢献プロジェクトに10円を寄付する仕組みとなっており、従業員の社会貢献活動への取り組みを身近なものにしています。



地元小学生の見学受入れ(細江事業所)

校外学習・社会科見学の一環として、事業所での見学受入れを行っています。2021年度は浜松市内の小学校5年生が、「環境にやさしく過ごしやすい街づくりについて考える」という課題で、細江事業所における「環境」「SDGs」の取り組みについての調査に来所されました。

「こころの劇場」への協賛

一般財団法人舞台芸術センターと劇団四季が主催する社会貢献プロジェクト「こころの劇場」に協賛を開始しました。心豊かな社会の実現を目指して、神奈川県と静岡県での開催スポンサーとして協賛し、観劇する日本全国の子どもたちに演劇の感動を届けるプロジェクトを応援しています。

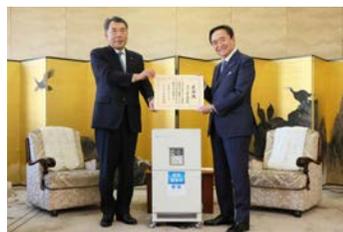


※2022年度は新型コロナウイルス感染症対策のため、動画配信版にて実施されています。

過去公演より

「あまつかぜ」の寄贈

アマノ株式会社創業90周年記念事業の一環として、神奈川県庁及び、神奈川県、静岡県内のこども食堂へ、業務用空気清浄機「あまつかぜ」を寄贈しました。「あまつかぜ」は、一般的な空気清浄機と異なり、電気集塵で小さいウィルスまで吸引し、UV-Cランプ照射によりウィルスを抑制することが可能な業務用空気清浄機です。多くの人が集まる場所においても、安心、安全に過ごせる環境づくりへ貢献しています。



埼玉県立川口工業高等学校 掃除部へ、ポリッシャーを寄贈

アマノ創業90周年記念事業の一環として、埼玉県立川口工業高等学校 掃除部へポリッシャーの寄贈を行いました。川口工業高校には、全国的にも非常に珍しい「掃除部」があり、同部において弊社グループのアマノ武蔵電機製の古いポリッシャーを使用されていたご縁で、新品の寄贈と所有品の修理・改造を行い、部員の皆さんに使用方法やコツをレクチャーしました。



2012年に“サッカーを通じて、人創り・街創り、日本の元気創りに貢献する”というコンセプトのもと発足され、2021年シーズンからは「WEリーグ」に参戦しています。



サッカークラブ「大豆戸FC」の活動を応援

当社本社所在地と同じ横浜市港北区大豆戸を拠点とするサッカークラブ「大豆戸FC(フットボールクラブ)」をオフィシャルクラブパートナーとして応援しています。「大豆戸FC」は約400名の小中学生が在籍し、クラブユース選手権関東大会にも複数回出場している強豪チームです。また地域に貢献する活動にも積極的に取り組み、子供達の成長を支援しています。



相模原カヌー協会の活動を応援

相模原事業所近隣の相模原市の道志川を拠点に活動している「相模原カヌー協会」を協賛企業として応援しています。道志川では250~400mの急流コースに設置された18~25個のゲートを決められた順番に潜り、ゲートを通る技術とゴールまでの所要時間を争う「スラローム」の競技場が整備されています。



ビーチサッカーチーム「ハレクティオ岡山」の活動を応援

岡山県の観光振興を推進する「一般社団法人 浜川マリナクティビティ協会」が運営するビーチサッカーチーム「ハレクティオ岡山」を協賛企業として応援しています。

ビーチサッカーは、裸足でプレーを行うため競技前に必ず海岸の清掃活動(ビーチクリーン)からスタートするスポーツです。そのため、大会や日々の練習等の活動が増えれば増えるほど海岸が美しく保たれることから「地球環境スポーツ」とも言われています。



スポーツクラブ活動(ライフル射撃部)

2019年4月にライフル射撃部を設立しました。“地元選手を世界の舞台に”を目標に、所属選手の強化・育成と共に、ライフル射撃競技の発展にも取り組んでまいります。



スポーツ振興

女子プロゴルフ・吉田弓美子選手スポンサー

アマノ本社所在地と同じ神奈川県出身の女子プロゴルファー吉田弓美子選手を弊社所属選手として応援しています。競争の激しい女子プロゴルフ界において、築き上げてきた技術、持ち前の明るさと強い心をもってツアーに挑み成長を続ける吉田選手の姿勢が当社の企業姿勢に相通ずると考え、これからも支援してまいります。



ノジマステラ相模原の活動を応援

日本女子サッカーリーグ所属の「ノジマステラ神奈川相模原」をスポンサーとして応援しています。「ノジマステラ神奈川相模原」は、



G

Governance

ガバナンス

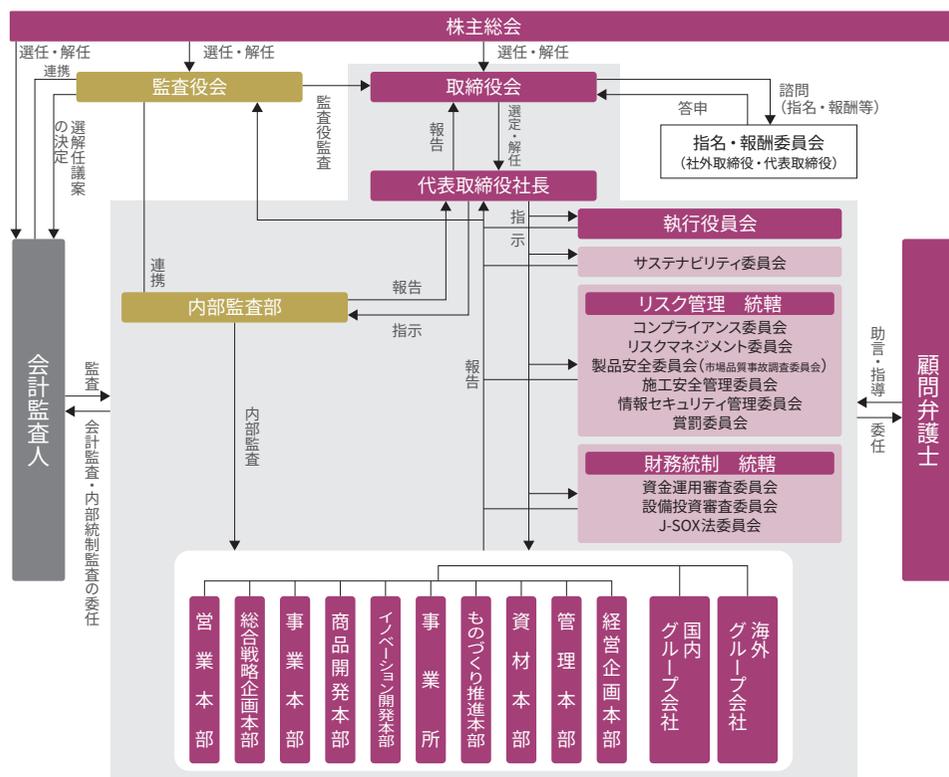
コーポレート・ガバナンス



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、公正で透明度の高い経営を実現しています。

●企業統治の体制図



企業統治の体制



取締役会

取締役9名(内、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おります。現在、社外取締役は取締役の3分の1を占めており、その内1名は女性を登用しております。



執行役員制度

経営と業務執行に関する機能と責任を明確化し、意思決定の迅速化と経営の効率化を図ることを目的に、2005年4月より執行役員制度を導入しております。なお、執行役員16名のうち4名は取締役を兼務しております。



監査役会

監査役会は、監査役4名(内、社外監査役2名)で構成されており、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おります。なお、社外監査役2名の内1名は女性を登用しております。



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、社外取締役及び代表取締役からなる「指名・報酬委員会」を設置しております。当委員会では、社外取締役の独立的な観点、幅広い経験及び専門的な知識に基づく見地から、役員の指名・解任、報酬及び後継者育成計画等に関する事項など重要な事項について審議し、取締役会に対して答申を行っております。



その他グループ会社

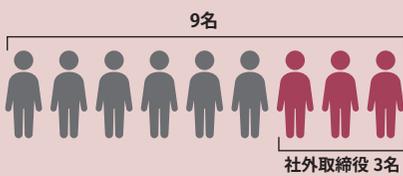
その他、グループ各社については、国内は「国内グループ会社戦略会議(Domestic Strategy Conference)」を、海外は「海外グループ会社戦略会議(Global Strategy Conference)」を必要に応じて開催し、各社の経営状況を把握する等経営監視機能を高め、グループ一体となった企業倫理の浸透、ガバナンスの強化を図っております。

取締役会について



コーポレート・ガバナンス体制早見表

(2022年6月29日現在)

取締役の人数 (うち社外取締役の人数)	9名 
監査役の人数 (うち社外監査役の人数)	4名 
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

役員の報酬方針

アマノ(以下、当社)は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針(以下、決定方針)について取締役会の決議により決定しております。

なお、取締役の個人別の報酬等の内容の決定にあたっては、株主総会で承認された報酬限度額の範囲内で代表取締役が作成した報酬案について、指名・報酬委員会の答申を最大限尊重しております。そのうえで取締役会が決定をしていることから、その内容は決定方針に沿うものであると判断しております。

決定方針の概要は以下のとおりであります。

[取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の概要]

1) 基本方針

当社の取締役の報酬等は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬等の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。

具体的には、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む。)および「短期業績連動報酬(賞与)」を支払うこととする。

2) 基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。)

当社の取締役の固定報酬として、月額「基本報酬」を支給する。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」として支給する。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する。

「基本報酬」に係る個人別の報酬額は役位、職責、在任年数に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与の水準を考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとする。

3) 業績連動報酬等ならびに非金銭報酬等の内容および額または数の算定方法の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。)

業績連動報酬は、「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)」により構成する。

「短期業績連動報酬(賞与)」は、事業年度ごとの業績に応じて算出された額を、毎年、一定の時期に支給する。

なお、業績指標(KPI)は、連結営業利益を採用し、適宜、環境の変化に応じて指名・報酬委員会の答申を踏まえ見直しを行うものとする。

「中長期業績連動報酬(業績連動型株式報酬)」は、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對して、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う。

なお、目標となる業績指標(KPI)とその値は、中期経営計画の計画策定時に設定し、適宜、環境の変化に応じて指名・報酬委員会の答申を踏まえ見直しを行うものとする。

4) 固定報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

社内取締役の報酬は、「基本報酬」(「自社株式取得目的報酬」を含む。)、 「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、社外取締役の報酬は「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)」により構成する。

これらの支給割合は役位、職責、在任年数、当社の業績、目標達成度合および企業規模による報酬水準等を総合的に勘案し決定する。

当事業年度に係る報酬等の総額等

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)				対象となる役員 の人数(名)
		基本報酬	短期業績連動報酬(賞与)	退職慰労金	中長期業績連動報酬(業績連動型株式報酬)	
取締役(社外取締役を除く)	271	200	38	—	32	6
監査役(社外監査役を除く)	46	42	4	—	—	2
社外役員	39	30	9	—	—	7

取締役会の多様性(スキルマトリックス)

		社外取締役に 関する事項		営業・ 事業	製造・ 開発	法務	財務・ 会計・ 税務	グ ロー バ ル	ダ イ バ ー シ テ ィ
		独 立 性	企 業 経 営						
中島 泉	代表取締役会長	—	—	○				○	
津田 博之	代表取締役社長	—	—	○					
井原 邦弘	取締役常務執行役員	—	—				○	○	
山崎 学	取締役常務執行役員	—	—	○				○	
多造 藤徳	取締役執行役員	—	—		○			○	
秦 芳彦	取締役執行役員	—	—	○				○	
川島 清嘉	取締役(社外)	○				○			
大森 通伸	取締役(社外)	○	○				○		
渡邊 寿美恵	取締役(社外)	○	○	○					○

社外役員を選任するための独立性に関する基準及び方針

社外取締役及び社外監査役について、当該候補者及び二親等以内の親族が現在又は過去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)又はその業務執行者
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、会計専門家又は法律専門家等(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. 当社又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)又はその業務執行者
6. 就任の前10年内のいずれかの時において当社又はその子会社の取締役又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。

取締役会の実効性評価

当社では、2021年度(2022年2月)において、取締役9名(うち社外3名)、監査役4名(うち社外2名)計13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おります。

設問	評価結果
取締役会の構成について	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など知識、経験、能力は全体としてバランス良く適切に確保されております。なお、ガバナンスの更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及び女性社外監査役を選任しております。
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ます。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%)であります。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おります。
取締役会の議題等について	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、意思決定を行っております。
取締役会を支える体制について	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おります。また、社外役員に必要な情報を適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おります。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など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おります。
実効性の更なる向上について	分析・評価を行う過程で、各取締役からはサステナビリティへの取り組みや先端技術に触れる機会の増加等について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更なる向上を目指してまいります。

役員一覽



取締役

取締役会長代表取締役

中島 泉

1978年4月 当社入社
 1995年3月 アマノタイム&エアースィンガポール PTE.LTD.
 代表取締役社長就任
 パーキング事業本部長
 1999年4月 取締役就任
 2001年6月 執行役員就任
 2005年4月 東京営業本部長兼首都圏パーキング営業本部長
 2005年6月 取締役退任
 2008年4月 常務執行役員就任
 2008年4月 総合戦略企画本部長
 2009年6月 取締役就任
 2011年4月 代表取締役社長就任
 2017年6月 代表取締役会長就任(現任)

取締役社長代表取締役

津田 博之

1982年4月 当社入社
 2007年4月 関東営業本部長
 2011年4月 中部営業本部長
 2013年4月 執行役員就任
 2014年4月 執行役員退任
 2014年4月 アマノマネジメントサービス(株)代表取締役社長就任
 2016年4月 執行役員就任
 2016年4月 事業総括
 2017年6月 代表取締役社長就任(現任)

取締役 兼 常務執行役員 経営企画本部長 兼

(株)クレオ取締役(社外)

井原 邦弘

2004年4月 第一生命保険(相)(現 第一生命保険(株))財務部副部長
 2007年4月 当社入社
 2009年4月 経理部長
 2010年4月 執行役員就任
 2013年4月 管理本部副本部長
 2015年4月 管理本部兼兼人事部長
 2016年4月 経営企画本部長(現任)
 2016年6月 (株)クレオ取締役就任(現任)
 2016年6月 取締役就任(現任)
 2021年4月 常務執行役員就任(現任)

取締役 兼 常務執行役員 営業総括 兼 事業総括

山崎 学

1986年4月 当社入社
 2013年4月 中国・四国営業本部長
 2014年4月 総合企画本部長
 2015年4月 時間情報事業本部長
 2016年4月 執行役員就任
 2016年4月 総合戦略企画室長兼経営企画本部副本部長
 2017年4月 事業総括兼総合戦略企画室長
 2017年6月 取締役就任(現任)
 2018年4月 アマノUSAホールディングス Inc. 会長就任
 2018年10月 アマノUSAホールディングス Inc. 会長兼社長就任
 2020年2月 国内グループ会社管掌
 2020年4月 管理総括兼管理本部兼兼国内グループ会社管掌
 2021年4月 常務執行役員就任(現任)
 2021年4月 管理総括兼管理本部長
 2022年4月 営業総括兼事業総括(現任)

取締役 兼 執行役員 開発総括 兼 商品開発本部長 兼

イノベーション開発本部長

多造 藤徳

1987年4月 当社入社
 2016年4月 開発本部副本部長兼技術開発部長
 2018年4月 開発本部副本部長兼イノベーション開発部長
 2019年4月 執行役員就任(現任)
 2019年4月 開発本部長兼アマノUSAホールディングス Inc. 技術担当
 2020年4月 開発総括兼開発本部長兼国内・海外グループ会社開発総括
 2020年6月 取締役就任(現任)
 2022年4月 開発総括兼商品開発本部長兼イノベーション開発本部長(現任)

取締役 兼 執行役員 管理総括 兼 管理本部長

秦 芳彦

1987年4月 当社入社
 2011年4月 関東営業本部長
 2014年4月 パーキング事業本部長
 2017年4月 執行役員(現任)
 2018年4月 パーキング事業本部長兼アマノマネジメントサービス(株)代表取締役社長
 2019年4月 アマノUSAホールディングス Inc. 副社長兼アマノマクギャン Inc. 副社長
 2021年4月 事業総括兼国内グループ会社管掌
 2022年4月 管理総括兼管理本部長(現任)
 2022年6月 取締役就任(現任)

取締役(社外)

川島 清嘉

1979年4月 弁護士登録(第二東京弁護士会)
 1984年5月 川島法律事務所(神奈川県弁護士会)(現任)
 1995年4月 最高裁判所 司法研修所民事弁護教官
 2004年4月 横浜国立大学法科大学院教授
 2011年4月 放送大学客員教授(現任)
 2012年6月 富士古河E&C(株)取締役就任(現任)
 2013年11月 学校法人神奈川学園理事(現任)
 2015年6月 当社取締役就任(現任)
 2017年5月 (株)横浜インポートマート監査役
 2021年6月 横浜川崎国際港湾(株)監査役(現任)

取締役(社外)

大森 通伸

1981年4月 大蔵省(現財務省)入省
 1997年7月 東京国税局査察部長
 1999年7月 理財局総務課たばこ塩事業室長
 2002年7月 近畿財務局理財部長
 2003年7月 内閣府産業再生機構担当室参事官
 2005年7月 関税局業務課長
 2006年7月 関税局管理課長
 2007年7月 北陸財務局長
 2009年8月 輸出入港湾情報センター執行役員
 2010年5月 預金保険機構財務部長
 2011年7月 預金保険機構検査部長
 2012年6月 (株)商工組合中央金庫監査役
 2016年6月 東京税関長
 2017年7月 財務省退職
 2018年1月 三菱重工サーマルシステムズ(株)顧問
 2019年6月 当社取締役就任(現任)
 2020年6月 (株)日本信用情報機構取締役就任(現任)

取締役(社外)

渡邊 寿美恵

1980年8月 第一生命保険(相)(現 第一生命保険(株))入社
 2008年4月 同社FP営業部部長
 2010年4月 第一生命保険(株)FPコンサルティング部部長
 2015年4月 同社補佐役
 2016年4月 同社執行役員
 2016年10月 第一生命保険ホールディングス(株)執行役員
 2016年10月 第一生命保険(株)執行役員
 2021年4月 第一生命チャレンジド(株)取締役会長(現任)
 2021年6月 当社取締役就任(現任)

監査役

常勤監査役

森田 正彦

1982年4月 当社入社
 2007年4月 管理部長
 2013年4月 執行役員就任
 2013年4月 経理部長
 2019年4月 内部監査部長
 2020年6月 常勤監査役就任(現任)

常勤監査役

笹谷 康博

1981年4月 当社入社
 2003年4月 関東営業本部長
 2007年4月 神奈川・静岡営業本部長
 2011年4月 東北・北海道営業本部長
 2013年4月 執行役員就任
 2013年4月 時間情報事業本部長
 2015年4月 東京営業本部長
 2015年6月 取締役就任
 2018年4月 常務執行役員就任
 2018年4月 営業総括兼事業総括兼国内グループ会社管掌
 2020年2月 営業総括兼事業総括
 2020年6月 常勤監査役就任(現任)

監査役(社外)

中家 華江

1989年6月 中央新光監査法人(中央青山監査法人)入所
 1990年8月 公認会計士登録
 2003年10月 中央青山監査法人退所
 2003年10月 金融庁監査企画局市場課企業開示参事官室課長補佐
 2004年4月 金融庁公認会計士・監査審査会主任公認会計士監査検査官
 2007年8月 公認会計士中家会計事務所開設、代表
 2008年4月 金融庁証券取引等監視委員会事務局開示検査課主任証券調査官
 2013年8月 税理士登録 公認会計士・税理士中家会計事務所にて
 称、代表(現任)
 2015年4月 独立行政法人国立特別支援教育総合研究所監事(現任)
 2015年6月 横浜市監査委員意見
 2015年6月 東京地方税理士会横浜中央支部幹事(現任)
 2016年6月 日本公認会計士協会神奈川県会幹事
 2016年8月 橋有限責任監査法人パートナー(現任)
 2019年6月 当社監査役就任(現任)
 2019年7月 日本公認会計士協会神奈川県会副会長(現任)

監査役(社外)

永川 尚文

1989年4月 東急不動産(株)入社
 1993年4月 同社住宅事業本部
 1996年4月 同社関西支社
 2009年10月 東急不動産キャピタル・マネジメント(株)出向
 2019年10月 学校法人富士見丘学園理事長(現任)
 2021年6月 当社監査役就任(現任)

コンプライアンス

アマノ行動規範の制定

2014年4月に『アマノグループ社員行動規範』を制定しました。

この行動規範は、これまでのアマノグループの長い歴史の中で培われてきた企業文化や良い伝統のうち、特に大切にしていきたい項目を12の行動規範にまとめています。左側の6項目が「基本的な心構えに関する規範」、右側の6項目が「仕事を進める上での規範」という構成となっており、社員一人ひとりにとって様々な判断や行動の指針となります。

グループ全体でこの行動規範の理解を深め、行動規範に沿った判断や行動が実践できるよう、様々な取り組みを行っています。



ホームページの掲示

アマノホームページ上でも基本理念体系図や社訓、企業理念等とともに、行動規範を確認することができます。

基本理念：

<https://www.amano.co.jp/corp/philosophy.html>

行動規範：

<https://www.amano.co.jp/corp/management.html>

コンプライアンス

当社グループでは、「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、様々な活動に取り組んでいます。

アマノグループ企業倫理綱領

2015年6月に『アマノグループ企業倫理綱領』(冊子)の改定版を社員一人ひとりに配付して、内部統制基本方針、企業倫理規程等の理解や企業行動基準の遵守徹底に努めています。



コンプライアンス研修の実施

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-learning)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

アマノグループ全従業員から内部通報・相談を受付ける制度として、「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。

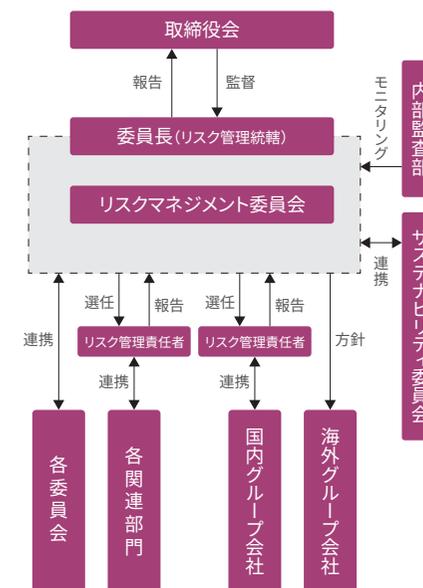


リスクマネジメント

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及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おります。

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付け、その運営強化を図っております。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へ報告されます。

●リスクマネジメント体制図



情報セキュリティ／個人情報保護



アマノグループは、事業活動に係わるすべての情報が安全・確実な管理のもとで、適切に共有・活用されることを重要な経営課題のひとつと認識するとともに、内部統制強化の一環として“情報セキュリティ基本方針”を策定しています。

アマノ株式会社 情報セキュリティ基本方針

アマノ株式会社(以下、当社)は、時間と空気に関する製商品・ソリューション・サービスを提供する企業として、情報の活用により新しい価値を創造しつつ、安心・安全に当社の製品およびサービスを利用いただくための情報セキュリティ対策に取り組めます。

そのため、役員、社員はじめ当社の情報を取扱うすべての者が、お客様に提供する製品やサービスを作り上げ、提供し続ける過程で関わる環境・人・機器・サイバー空間における情報セキュリティの重要性に対する認識を深め、以下の情報セキュリティ基本方針に基づき、情報漏洩等の防止、是正に努め、社会的信用と事業継続の維持・向上を目指します。

適用範囲

当社で取扱うすべての有形・無形の情報に適用します。また、当社で取扱う情報を当社以外の第三者が取扱う場合においても準拠するように指導します。

情報セキュリティの体制

当社は、「コンプライアンス基本方針」に基づき、情報セキュリティ関連規定を整備し、各部門に情報管理責任者を設置することにより、情報セキュリティに対する全社的な体制を構築します。

法令等の遵守

当社は、個人情報保護等情報セキュリティに関する法令やその他の規範、顧客との契約を遵守します。

情報資産の管理

当社は、情報資産の機密性、完全性及び可用性を維持するための対策を講じます。

1. 機密性: 情報資産に対するアクセス権限を認可されたもののみ限定します。
2. 完全性: 情報資産が正確であること及び完全であることを保護します。
3. 可用性: 必要時に情報を適時に利用できることを確実にします。

情報セキュリティ事故の予防と対応

当社は、情報セキュリティ事故の予防に万全を尽くします。なお、万一、事故が発生した場合には、再発防止を含め適切な対応を講じます。

情報セキュリティの教育

当社は、情報セキュリティの重要性に対する認識の理解を深めること及び技術の向上を目的に、情報セキュリティに関する教育・啓蒙活動を全従業員に行います。

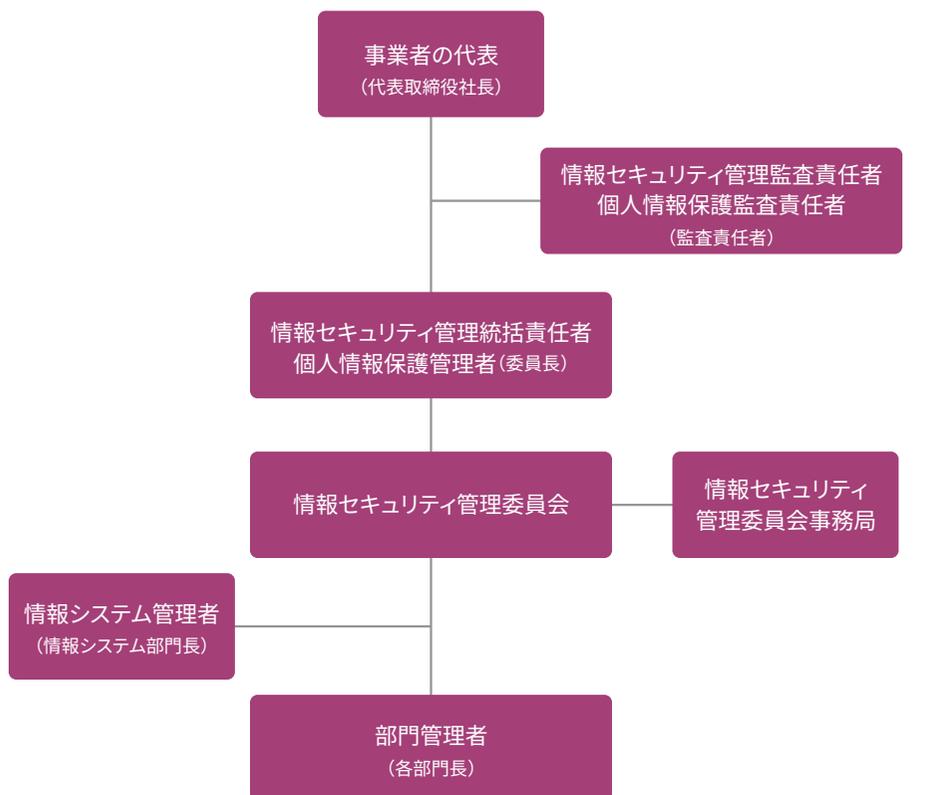
継続的改善

当社は、情報セキュリティ基本方針及び情報セキュリティに関する規定を継続的に見直し、改善に努めます。

2008年3月24日制定
2020年3月9日最終改定

情報セキュリティ管理／個人情報保護 体制図

当社は、以下の体制で情報セキュリティの強化に取り組んでいます。



情報セキュリティマネジメントシステム

“情報セキュリティ基本方針”及び“個人情報保護方針”に従って、情報セキュリティ管理・個人情報保護に関するPDCAのサイクルを継続的に運用しています。



個人情報保護

当社は、すべての個人情報を適切に保護する事が社会的責務と考え、「個人情報保護方針」を定めています。この「個人情報保護方針」に基づいた個人情報保護マネジメントシステムを運用して、個人情報の適切な取扱いと保護に努めています。また、個人情報保護に関する第三者認証であるプライバシーマークの付与認定を2014年2月に受け、以後認定を継続しています。

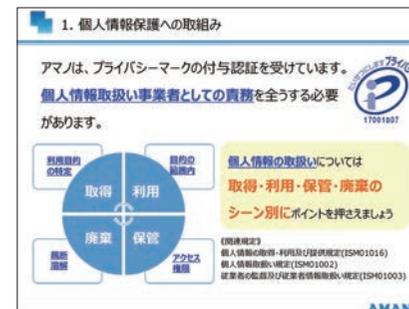
プライバシーポリシー

<https://www.amano.co.jp/privacy.html>



情報セキュリティ／個人情報保護 教育

情報セキュリティを守り、個人情報や機密情報を保護する為には、誰もが主体的に危機意識を持ち、行動する事が必要です。当社では、全ての役員、従業員を対象とした情報セキュリティ管理・個人情報保護に関する教育(e-learning)を定期的実施しています。教材は毎年見直しを行い、社会環境の変化を踏まえた情報セキュリティに関する情報や事故事例を取り上げて構成する事で、最新の情報セキュリティリスクの認識と事故発生防止の効果向上を図っています。また、マイナンバー担当者への教育、管理職向けの階層別教育についても毎年実施しています。さらに日頃の意識向上の為に、顧客情報や営業秘密を守る為のルールをまとめたハンドブックを配布し、情報セキュリティ体制の強化に努めています。



アマノグループ調達基本方針

1. 公正・公平でオープンな最適調達

お取引先様に対し、企業規模や取引実績の有無だけで評価することなく、オープンで公正・公平な取引の機会を提供致します。

お取引先様の選定に際しましては、QCDバランスに加えて、安定性、技術・開発力、情報開示の透明性、法令・社会規範の遵守等を総合的に勘案します。

2. 信頼関係に基づく相互発展

資材調達取引を通じて、お取引先様との共存共栄・相互発展を図って参ります。

そのために、お取引先様と長きにわたり相互理解の下、信頼関係の維持・向上に努めます。

3. 法令・社会規範の遵守

当社は資材調達活動に於いて、下請法・派遣法はじめ関連法規や社会規範を遵守します。

お取引先様に於かれましても、皆様が事業活動を行なっている地域の、関連する法令・社会規範の遵守をお願い致します。

4. 環境に配慮したグリーン調達

当社は環境に配慮した開発・設計・生産活動を推進しています。

そのために、環境に配慮されたお取引先様から、環境負荷の少ない資材を調達することで、お取引先様と連携した環境保全の向上を進めて参ります。

5. 適切な情報の管理

取引に於いて知り得たお取引先様の機密情報、個人情報等は適切に管理し、保護します。

2020年4月1日制定

人権デュー・デリジェンスの取り組み

当社では外部専門機関の助言を得ながら、人権デュー・デリジェンス構築の取り組みを進めています。具体的には、事業をタイム系・環境系に分けて人権課題候補の調査を行い、人権課題リストを作成して、取り組むべき重要な人権課題の特定を行いました。

バリューチェーン上の人権リスクを洗い出した結果、サプライヤー上の人権リスクに優先的に取り組むこととしました。

主要一次サプライヤーに対し人権の取り組み状況に関するアンケート調査を実施し、回答を踏まえてウェブでヒアリングを行っています。今後も定期的に調査を実施し、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。

目標と活動実績

○…目標達成 △…目標未達成

2021年度目標	2021年度の活動実績	自己評価	2022年度目標
【環境マネジメントシステムの維持】			
ISO14001認証更新・維持審査対応(審査の更新)	維持審査完了	○	認証の維持
【温室効果ガス排出量の削減(省エネ・節電の徹底)】			
2030年度に2013年度基準でCO ₂ 排出量を46%削減	36.3%減	○	継続実施
改正省エネ法 エネルギー原単位で1%以上削減	101.6%	△	改正省エネ法 エネルギー原単位で1%以上削減
社用車燃料(ガソリン・軽油)使用量を前年度より削減	2.1%減	○	社用車燃料(ガソリン・軽油)使用量を前年度より削減
工場使用燃料(灯油・ガス等)使用量を前年度より削減	10.9%減	○	工場使用燃料(灯油・ガス等)使用量を前年度より削減
水使用量の削減(前年度より削減させる)	14%増	△	水使用量の削減(前年度より削減させる)
法定環境測定の実施(いずれも、規定値オーバーなし) ・ 大気への排出調査(大気汚染防止法、県条例) ・ 悪臭(悪臭防止法) ・ 水質調査(水質汚濁防止法、県条例) ・ 騒音/振動調査(県条例)	法定環境測定の実施 (いずれも、規定値オーバーなし)	○	法定環境測定の実施(いずれも、規定値オーバーなし) ・ 大気への排出調査(大気汚染防止法、県条例) ・ 悪臭(悪臭防止法) ・ 水質調査(水質汚濁防止法、県条例) ・ 騒音/振動調査(県条例)
【産業廃棄物排出量の削減とリサイクル率向上】			
紙の使用量削減(前年度より増加させない)	0.5%増	△	紙の使用量削減(前年度より増加させない)
廃棄物排出総量を前年度より削減させる	6%増	△	廃棄物排出総量を前年度より削減させる
廃棄物のリサイクル率を前年度より向上させる	0.1%向上	○	廃棄物のリサイクル率を前年度より向上させる
廃プラ排出総量を前年度より削減させる	9.6%増	△	廃プラ排出総量を前年度より削減させる
廃プラのリサイクル率を前年度より向上させる	0.5%向上	○	廃プラのリサイクル率を前年度より向上させる
【有害化学物質の適正管理と使用量削減】			
PRTR指定化学物質取扱量を前年度より削減する	8.3%減	○	PRTR指定化学物質取扱量を前年度より削減する

2021年度目標	2021年度の活動実績	自己評価	2022年度目標
欧州 REACH 規則高懸念物質調査の実施	継続実施	○	欧州 REACH 規則高懸念物質調査の実施
新製品は RoHS2 対応考慮、EU 対象製品は RoHS2 対応設計、WEEE 対応	継続実施	○	新製品は RoHS2 対応考慮、EU 対象製品は RoHS2 対応設計、WEEE 対応
【グリーン購入/グリーン調達推進】			
グリーン調達ガイドライン準拠部品の継続購入	継続実施	○	グリーン調達ガイドライン準拠部品の継続購入
紙書類の電子化推進強化	継続実施	△	紙書類の電子化推進強化
事務用品等グリーン購入の継続推進	56.80%	○	継続実施
【環境教育の実施】			
環境資格の取得推奨と全従業員への環境教育の実施	継続実施	○	環境資格の取得推奨と全従業員への環境教育の実施
【社会貢献活動の実施(地域環境保全団体への参加)】			
こどもエコクラブにパートナー会員として協力	継続実施	○	継続実施
不法投棄撲滅キャンペーンへの継続参加及び「緑の募金」継続協力《相模原事業所》 浜名湖クリーン作戦への参加《細江事業所》	社外活動は感染防止のため中止 緑の募金は実施	△	継続実施
チャリティ自販機の導入	継続実施	○	継続実施
【緊急事態への対応】			
総合防災訓練の実施《本社・相模原事業所・細江事業所》	感染防止のため規模縮小	○	総合防災訓練の実施《本社、相模原事業所、細江事業所》
【女性活躍推進】			
労働者に占める女性労働者の割合を16%にする	15.6%	△	労働者に占める女性労働者の割合を16%にする
男性の育児休業取得率を5%以上にする	6%	○	男性の育児休業取得率を5%以上にする
【従業員の多様性】			
障害を持つ従業員のアビリンピック参加	4名参加	○	継続実施



本 社 〒222-8558 神奈川県横浜市港北区大豆戸町275番地
TEL.045-401-1441 FAX.045-439-1120

相模原事業所 〒252-0154 神奈川県相模原市緑区長竹236番地3
TEL.042-784-7441 FAX.042-780-7107

細江事業所 〒431-1305 静岡県浜松市北区細江町気賀8123
TEL.053-522-0951 FAX.053-527-0002