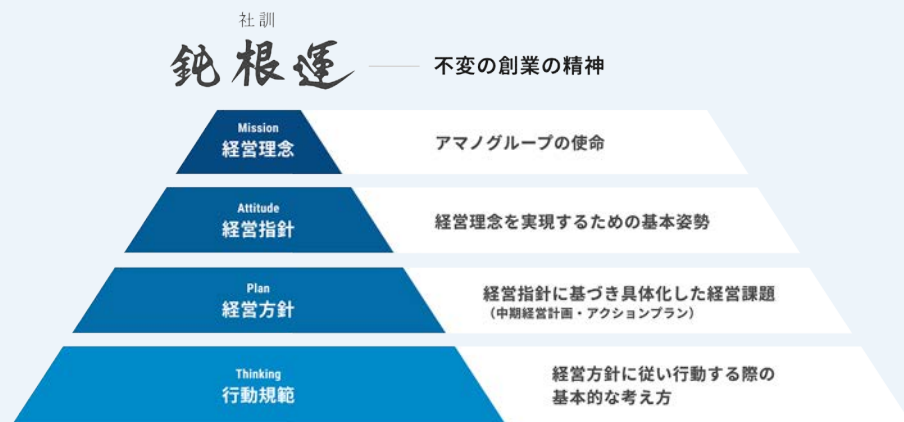


Sustainability Report 2023

アマノ サステナビリティレポート

基本理念体系

「アマノグループ基本理念」は、不変の創業の精神である「社訓」を基軸として、「経営理念」「経営指針」「経営方針」「行動規範」で構成します。



社訓

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」は寝て待つということではありません。

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



持続成長

既存事業の拡大に加え、中長期・グローバルな視点で新しい事業・市場・価値を創出し、持続成長を目指します。

コーポレートガバナンス

経営環境の変化に対応した最適なガバナンス体制を基軸に、迅速・果断な意思決定を行います。

CSR 社会的責任

ESG 要素など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んでまいります。

利益還元

事業活動により適正な利益を確保し、全てのステークホルダーに継続還元して、信頼の獲得と良好な関係の維持に努めます。

行動規範

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。



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。

空気のチカラで、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	基本理念体系／経営理念／経営指針	1	社会	生物多様性への取り組み／環境配慮型製品	22
	行動規範／スローガン	2		化学物質管理	23
	目次／編集方針	3			
	アマノの事業展開	4			
	社会で活躍するアマノ製品	5			
	会社概要	6			
	トップメッセージ	8			
	アマノグループのサステナビリティ	9			
	・サステナビリティ基本方針／サステナビリティ推進体制	9			
	・マテリアリティ	10			
・外部イニシアチブ／社内浸透／ステークホルダーとのかかわり	11				
環境	環境方針	13	ガバナンス	コーポレート・ガバナンス	39
	気候変動への対応	14		取締役会	40
	環境マネジメントシステムの取り組み	16		役員一覧	42
	環境負荷低減の取り組み	17		コンプライアンス	43
	支店・営業所の取り組み	19		情報セキュリティ／個人情報保護	44
	廃棄物削減の取り組み	20		サプライチェーンマネジメント	46
	グリーン調達の取り組み	21		目標と活動実績	47

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2022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・レポーティング・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

2022年度(2022年4月1日～2023年3月31日)
過去の主要な活動や2023年度の最新情報も一部含みます。

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。

見通しに関する注記事項

本レポートに記載している計画、将来予測は、現時点で入手可能な情報に基づき当社が判断したものであり、潜在的なリスクや不確実性が含まれています。そのため、様々な要因の変化により実際の結果と大きく異なることがあることをご了承いただきますようお願いいたします。

発行年月

2023年10月
(次回発行予定2024年10月／前回発行日2022年11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



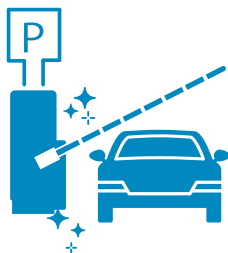
働く人の情報管理や勤務時間の集計、給与計算、届出ワークフローなど様々な情報を効率的に処理する人事労務システム。出退勤の時刻を記録するタイムレコーダー。伝票や書類に正確な日時を記録するタイムスタンプなど、オフィスやビジネスにおける多くのシーンでアマノの情報システム・時間管理機器が活躍しています。

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と捕集する集塵装置。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様々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。

社会で活躍するアマノ製品

工場内の環境を改善し、
安全・安心な職場環境を実現！



セキュリティも
勤怠管理も1枚の
非接触 IC カードでトータル管理！



職員の勤怠管理、
公共施設利用者の利便性向上！



駅周辺の
放置自転車対策や
駅的美観を維持！



ドクターの勤怠管理、
職員、利用者の満足度を向上！



店舗運営の効率化・省力化で
コスト削減・人手不足を解決！



在宅勤務・
リモートワークでの
勤怠管理・各種届出にも対応！



テレワーク対応

職員・教員の勤怠管理、
施設内の衛生管理を徹底！



清掃ロボットで新たな清掃スタイルを実現！

アマノは業務用清掃ロボットのパイオニアとして、2014年に初のロボット洗浄機を発売し、国内では初めて本格的に業務用清掃ロボットの事業展開を開始しました。2022年10月には、高度なAI技術で自律移動ロボットを開発するPreferred Robotics社とアマノが共同で小型洗浄ロボット「HAPiiBOT」を開発し、2023年5月にはロボットスーパー「RSrobo」を発売しました。床清掃ロボットで唯一の国内開発・製造された製品で新たな清掃スタイルを実現します。清掃ロボットの活用は、人手不足の解消・少子高齢化のサポートに繋がり、また、洗浄機に「電解水ユニット」を搭載することで、界面活性剤を含まない洗浄水を生成・利用できます。アルカリ電解水は界面活性剤を含まないため、使用後の排水処理工程でCO₂の排出がなく、環境負荷低減にも貢献します。

詳しくはこちら



「人と時間」「人と空気」をテーマに、さまざまなところで、人々の暮らしを支えています。

会社概要

社名	アマノ株式会社 AMANO Corporation	設立	1945年(昭和20年)11月22日	国内事業所(生産拠点)	相模原事業所・細江事業所
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)	代表者	代表取締役社長 山崎 学	連結子会社	28社(国内・海外の製造・販売会社)
創業	1931年(昭和6年)11月3日	資本金	182億3,958万円(2023年3月末現在)	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。

(2023年3月末)

連結売上高

132,810百万円

(2023年3月期末)

地域別連結売上比率

日本 61.1%

海外 38.9%

(2023年3月期末)

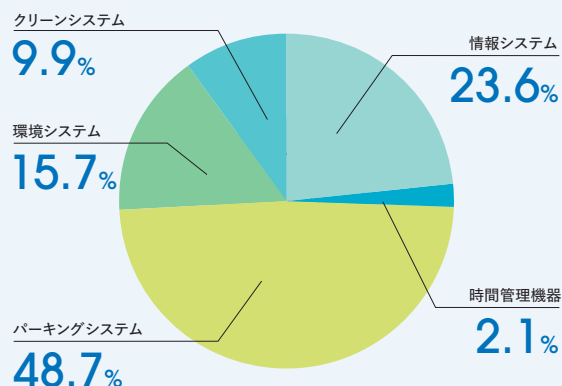
海外内訳

北米 12.3%

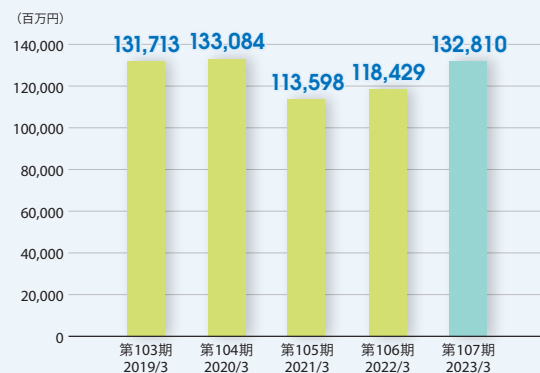
アジア 18.9%

欧州 7.7%

●事業別売上比率(連結)



●連結売上高



連結営業利益

15,787百万円

(2023年3月期末)

連結経常利益

16,960百万円

(2023年3月期末)

ROE

9.6%

(2023年3月期末)

従業員数

正社員

連結 5,083名

単体 2,017名

臨時雇用

単体 0名

(2023年3月期末)

男女別従業員数(単体)

男性 1,687名
83.6%

女性 330名
16.4%

(嘱託・パートを除く、2023年3月期末)

育児休業取得率

男性 20.0%

女性 100%

(2022年度実績)

CO₂削減率

(対象 Scope1+2)

35.7%

(2013年度比、2023年3月期末)

廃プラリサイクル率

97.9%

(2023年3月期末)

平均勤続年数

19.0年

(2023年3月期末)

男女別従業員数(連結)

男性 3,825名
75.3%

女性 1,258名
24.7%

(嘱託・パートを除く、2023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

(2023年3月期末)

PRTR対象物質
取扱量削減率

29.9%

(2022年度比、2023年3月期末)

サステナブル経営に繋がるパラダイムシフトに対する取り組みで、 持続可能な社会の実現と企業価値向上を目指します。

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ています。また、歴代の経営者から「不易流行」という考え方が受け継がれております。「残し伝えるべきものは残しつつ、新しいものを取り入れ、変えるべきものを変えること。変化を恐れずに挑戦し、変化を積み重ねることで企業は存続する。」この考えを全社員が実践することこそが、100年企業に繋がっていくと考え、日々事業に取り組んでいます。

2023年4月にスタートした第9次の新中期経営計画では、「100年企業への4th Stage —サステナブル経営に繋がるパラダイムシフトへの取り組み—」を経営コンセプトに掲げています。その中で、グローバルに展開する全事業の拡大に加え、環境負荷低減や人的資本の価値最大化を重要な課題と位置付けました。

これらの課題を達成する為に、まず、事業を通じた社会課題解決の観点で4つのマテリアリティ「地球環境にやさしく」、「人にやさしく」、「安心・安全の提供」、「責任ある企業活動」を特定しました。今後、このマテリアリティを具体化させてまいります。併せて、中長期的な外部環境の変化に対応していく為、多様な人材が活躍できる職場づくりを継続して進めます。

外部機関への参画の点では、2022年10月に「TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）」へ賛同を表明、2023年6月には、責任ある企業行動のため国連が提唱する「国連グローバルコンパクト」に署名しました。より良い社会の実現に向けて、外部機関とも積極的に連携してまいります。

当社グループは、今後も全てのステークホルダーから信頼される企業グループを目指し、中長期かつグローバルな視点で社会課題の解決に取り組み、持続可能な社会を未来に繋いでいくことに貢献してまいります。

代表取締役社長

山崎 学



アマノグループのサステナビリティ

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。

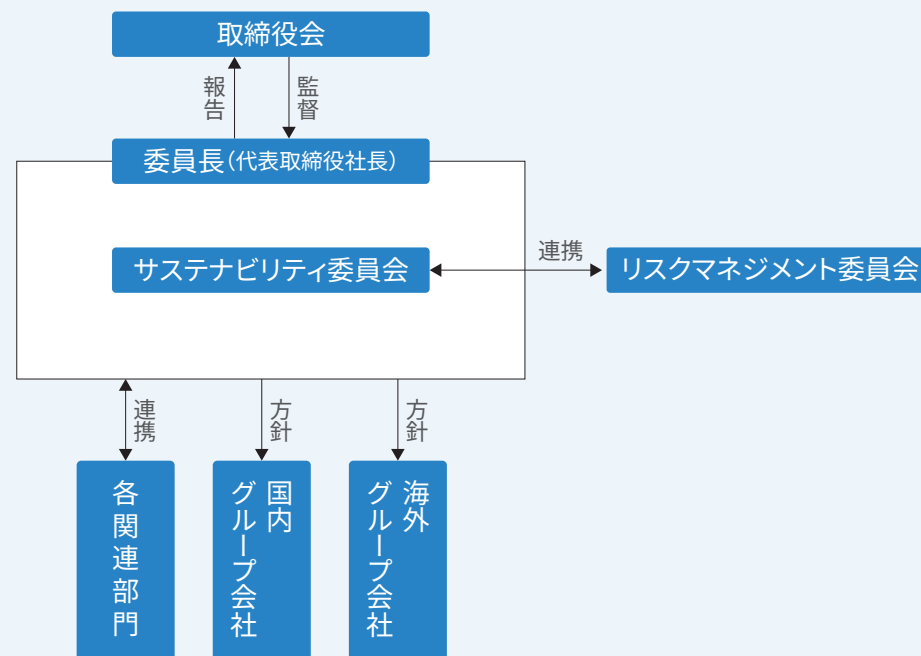
サステナビリティ推進体制及び取締役会の関与

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しております。

また、取締役会が、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・監督しております。

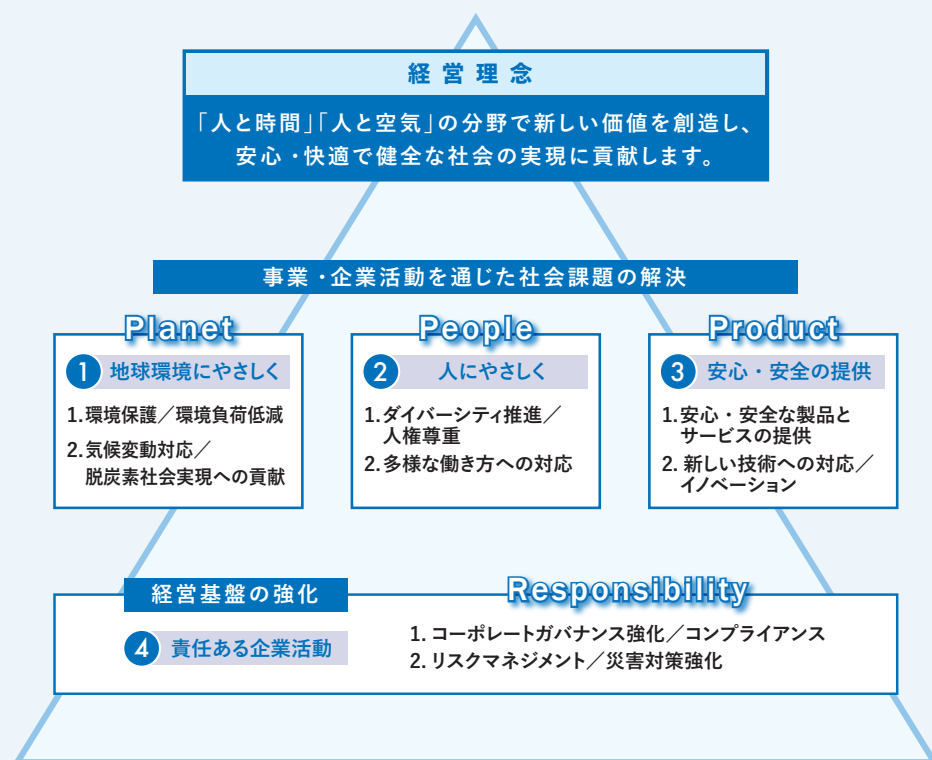
●サステナビリティ推進体制図



マテリアリティ

マテリアリティ策定

アマノグループの重要な課題を特定する為、サステナビリティ委員会及び経営企画部門を中心に検討を重ね、2023年7月、以下の通り4つのテーマ・8つのマテリアリティを特定いたしました。今後、各部門において、マテリアリティに沿った課題並びにKPIを設定し取組みを進めてまいります。



マテリアリティ特定プロセス

マテリアリティの特定については、先ず、SDGsの目標やGRIガイドラインなどを参考に社会課題の抽出を行い、アマノグループの経営理念、事業内容並びに中長期的なビジョンを勘案しマテリアリティ候補の選定を行いました。

選定されたマテリアリティ候補について、事業機会とリスクの両方を考慮しながら、アマノグループにおいて重要と考えるもの並びにステークホルダーがアマノグループに対して期待されているものの観点で絞り込みを行い、各部門に対して課題認識に関するヒアリングを実施いたしました。その上で、サステナビリティ委員会事務局及び経営企画部門で取り纏めを行い、素案を作成いたしました。作成した素案について、サステナビリティ委員会（委員長：代表取締役社長）にて決定し、左記に掲げる4つのテーマ・8つのマテリアリティが取締役会へ報告され、了承されました。

STEP 01 課題の抽出／候補の選定

- ・社会課題の抽出
- ・マテリアリティ候補の選定

STEP 02 重要性評価※

- ・アマノグループにおける重要性評価
- ・ステークホルダー視点での重要性評価

STEP 03 ヒアリング／素案作成

- ・各部門における課題認識ヒアリング
- ・サステナビリティ委員会事務局及び経営企画部門にて素案作成

STEP 04 議論／決定

- ・サステナビリティ委員会（委員長：代表取締役社長）にて決定
- ・取締役会へ報告され了承

※ Step 02においては、右表の通り2軸で重要性評価を実施し、両軸で重要度が高いと考えられる事項をマテリアリティとして特定しております。



外部イニシアチブ

・国連グローバル・コンパクトへの参加

アマノは、2023年6月に国連が提唱する「国連グローバルコンパクト(以下「UNGC」)」に署名しました。UNGCは、各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりに参加する自発的な取り組みです。UNGCに署名する企業・団体は、人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、腐敗の防止に関わる10原則を遵守・実践し、事業活動を展開することが求められています。当社グループでは、UNGCの10原則を支持し、サステナブルな社会に貢献できるよう取り組んでまいります。



・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。

社内浸透への取り組み

従業員および役員一人ひとりのサステナビリティへの理解を深めるために、必要な研修を段階的に実施しています。これまでに役員研修(役員および国内グループ会社社長対象)や、従業員向け定期研修、サステナビリティに関するコラムの発信等を行いました。

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、アマノグループでは右表の活動を行っております。

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。

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 コーポレートサイトの英語版開示
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	定期的な作業環境測定 防災訓練 健康診断・ストレスチェック
	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	問い合わせ窓口での対応
		地域貢献 周辺地域の美化・清掃活動 スポーツ振興

A decorative background consisting of numerous overlapping circles in various shades of green, blue, and orange, creating a layered, cloud-like effect.

E

環境

Environment

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

2023年4月20日改定

気候変動への対応



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、環境方針を定めております。今後も、すべての事業活動において気候変動リスク緩和に向けた環境保全活動の強化を進め、TCFD の情報開示フレームワークに沿って、積極的な情報開示に努めてまいります。

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、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。



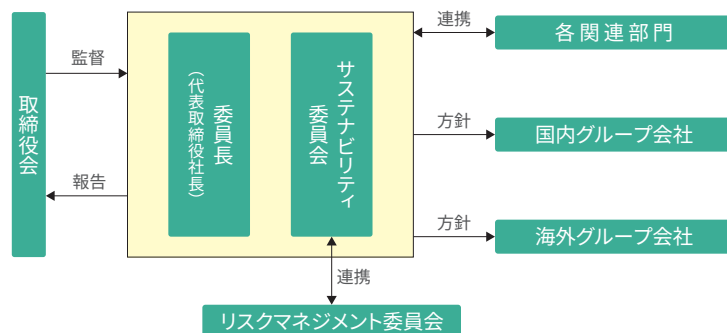
ガバナンス

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、環境マネジメント委員会を包含する形で「サステナビリティ委員会」を設立しました。

当委員会は、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、策定したものについては、グループ会社にも展開しております。

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、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・監督しております。

●気候変動に関するガバナンス体制図



戦略

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次頁のように特定しております。

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おります。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ております。

指標と目標

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17ページ「環境負荷低減の取り組み」及び、当社ウェブサイトを開示しております。

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。

気候変動に関するリスクと機会

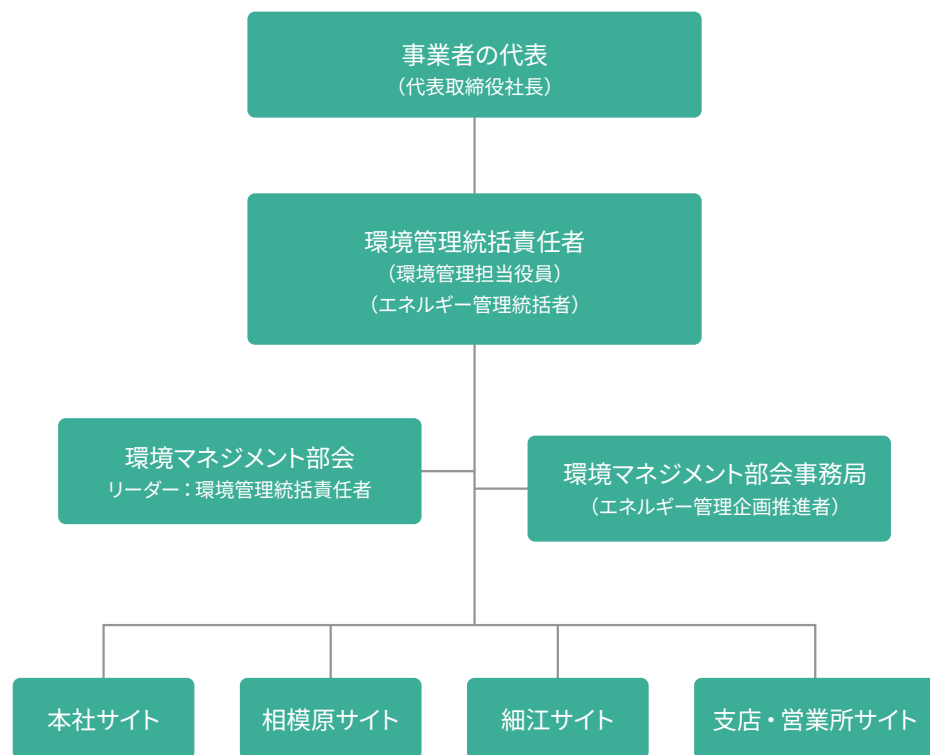
分類	評価項目		想定される状況	リスクと機会			影響度	対応策
	大分類	小分類		具体的な事例	リスク	機会		
移行シナリオ (2℃上昇)	政策・法規制	CO ₂ 排出量の制限規制	ビルの省エネ基準の強化 (ZEB※対応の義務化) ※ ZEB: Net Zero Energy Building の略称 (快適な室内環境を実現しながら、建物で消費する年間の一次エネルギーの収支をゼロにすることを目指した建物のことです。)	自社工場／オフィスにおける省エネ対応の設備投資コストの増加	○		中	・太陽光パネル等再生エネルギー導入の拡大、省エネ設備投資 ・支店等を省エネ性能の高いビルに移転
		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	・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 ・CO ₂ 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
				・自社の CO ₂ 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	・省エネ活動推進によるエネルギーコスト削減 ・CO ₂ 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為に研究開発費及び設備投資コストの増加 (CCUS 以外)	○		中	省エネ、省資源など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		○	一※	廃棄製品から材料を回収する資源循環への取組み
			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	・省エネによる高効率化など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)	自社工場等の被災による販売機会の喪失、復旧コストの増加	○		大	・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	・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	・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
			ウイルスなどの感染症の蔓延、パンデミックの発生	・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

※現状の取り組みの範囲では大きな財務インパクトは想定されない。

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	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
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

●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	2023/07/03	2026/07/03
	認証範囲：「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」					
細江事業所	ISO14001:2015	SGS	JP99/016547	1999/08/13	2023/07/05	2026/07/05
	認証範囲：「集塵装置、粉粒体輸送装置及び清掃機器の設計、製造」「電解水生成装置の製造」「作業環境に係る測定」					

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

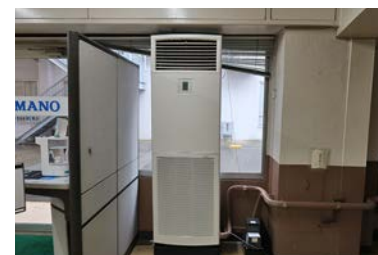
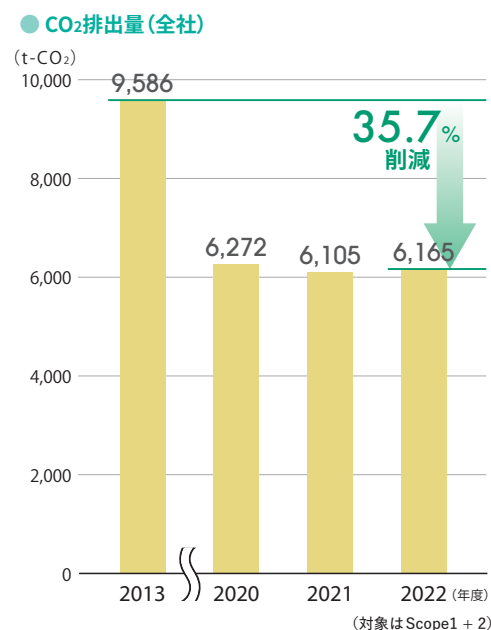
(対象はScope1+2)

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)



LED 灯に更新(本社)



レーザー加工機更新(細江事業所)



変電設備の更新(細江事業所)



LED 灯に更新(細江事業所)



省エネタイプ射出成形機更新(相模原事業所)

水の削減目標

製造活動において水は必要不可欠な資源のため、環境負荷低減、リスクの回避、持続可能な水利の実現に向けて、限られた水資源を効率よく適切に利用する為、新目標を定めて取り組みます。

水使用量削減目標:水使用量を前年度より1%削減する。(対象は細江、相模原、本社の3サイト)

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、現在排出基準を満たしていない項目はありません。

項目	排水基準値 (mg/l)	自主基準値 (mg/l)	2022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	6.7～7.1	7.0～7.8
	BOD(最大値)	30	27(日間平均20)	18	2.0未満
	COD(最大値)	30	27(日間平均20)	12	9.3
	SS(最大値)	40	36(日間平均30)	11	2.3
	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
	銅	1	0.9	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
	全窒素	120	108	13	61
	全燐	16	14.4	2.4	0.80未満
	大腸菌群数	3,000	2,700	1,400	44
有害物質	カドミウム	0.002	0.0018	0.0002未満	0.0002未満
	シアン	1	0.9	0.1未満	0.1未満
	有機リン	0.1	0.09	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
	フッ素化合物	8	7.2	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
	トリクロロエチレン	0.3	0.27	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
	ジクロロメタン	0.2	0.18	0.02未満	0.02未満

※排水口3は浄化槽排水のため測定から除外。

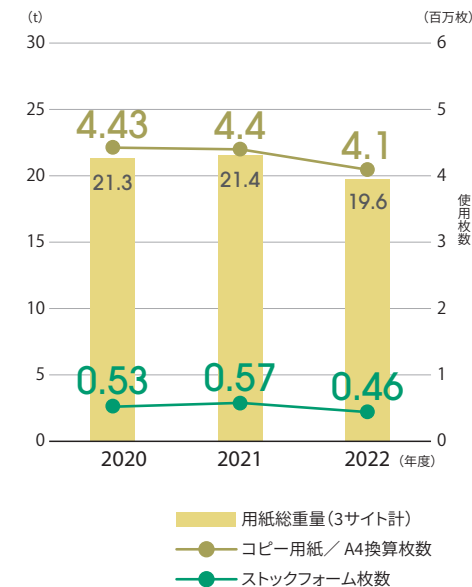
コピー用紙使用量の削減

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。

2022年度のコピー用紙使用量は、前年度と比較し、8.6%の削減をすることができました。ノートPCを活用し、打合せ資料の紙使用削減、検査表の電子データ化等の改善を行っています。

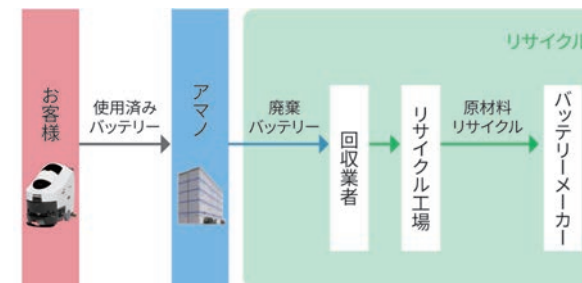


● 紙使用量(コピー用紙+コンピューター用紙)



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。2022年度は、94.8t(約3,388個)を再利用処理しました。



支店・営業所の取り組み

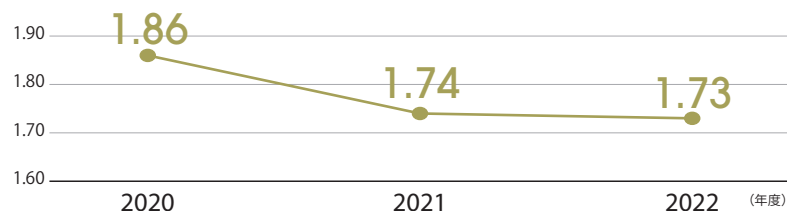


営業・サービス部門での省エネ活動

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。

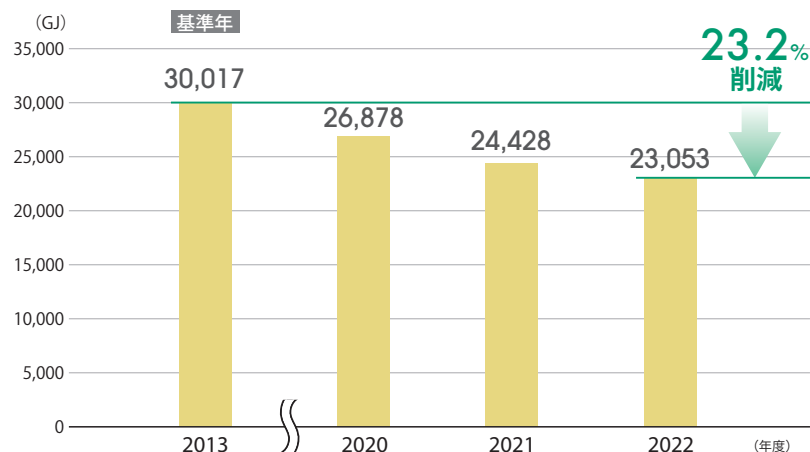
また、支店・営業所での総エネルギー使用量に対する電気使用量の割合が、大半を占めるため、常日頃からの節電・省エネ活動を徹底しています。

● エネルギー消費原単位(支店・営業所)



※省エネ法（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）に基づき算出。（エネルギー消費量／延床面積）

● 電力使用量(支店・営業所)

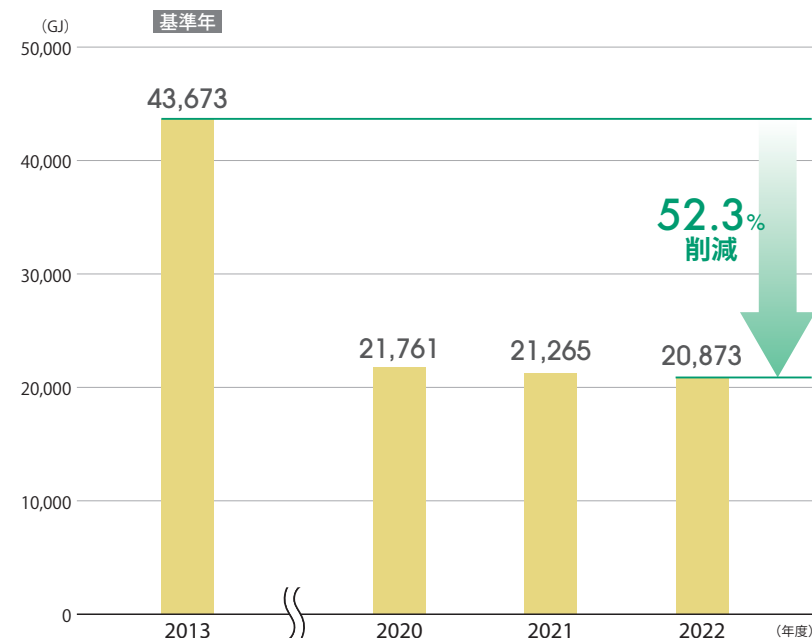


社用車の利用についての取り組み

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※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

● 社用車における燃料使用量(支店・営業所)



廃棄物削減の取り組み

廃棄物の削減目標

近年の循環経済（サーキュラーエコノミー）への取り組みの高まりから、今後は廃棄物を減らす事に加え、出さない取組も必要と考え、廃棄物排出量の具体的数値目標を設定しました。

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。

（対象は細江、相模原、本社の3サイト）

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2022年度産業廃棄物総排出量は1,748.1tとなり、前年度と比較し2%のマイナスになりました。分別の徹底により、リサイクル率98.5%を維持しています。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向上を目指します。

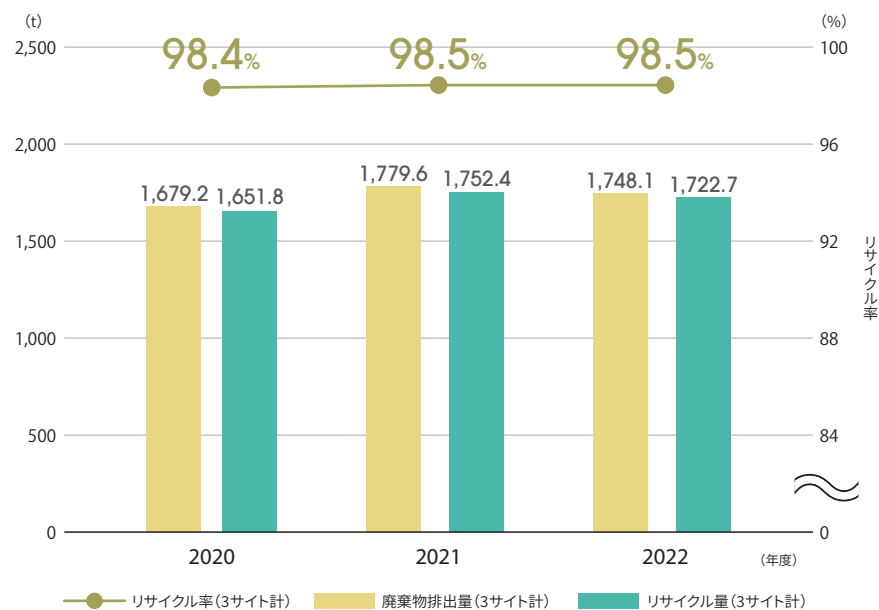


乾電池分別の細分化（相模原）

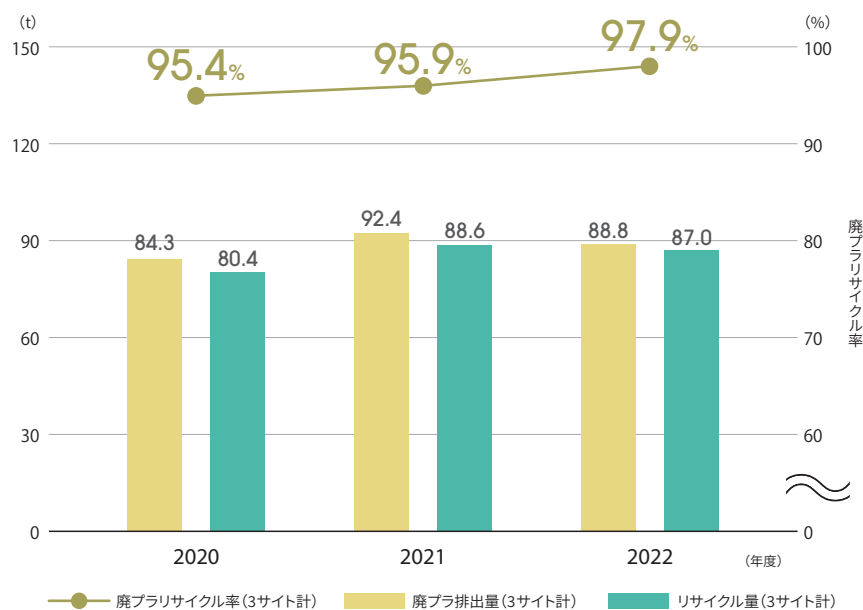
廃棄プラスチックのリサイクル推進

3サイト（本社・相模原事業所・細江事業所）の2022年度廃棄プラスチック総量は 88.8tとなり、前年度と比較し4%のマイナスになりました。分別の徹底により、リサイクル率は97.9%となり、2%向上しました。今後も分別意識の徹底と共に、全従業員教育などによって、廃棄プラスチックの削減とリサイクル推進に努めてまいります。

● 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



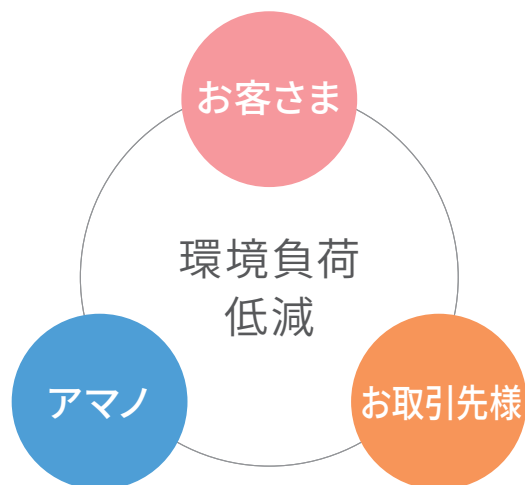
グリーン調達の取り組み

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。

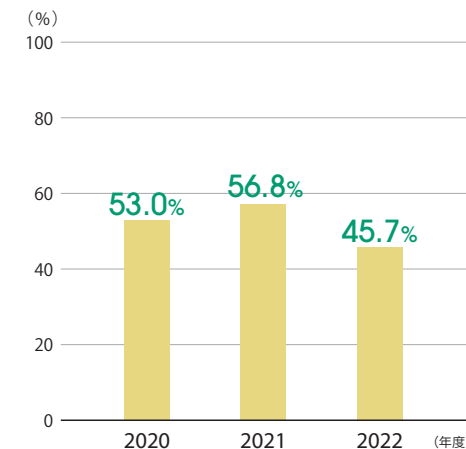
- 調達する原材料及び部品ごとに規制化学物質の含有調査の実施。（chemSHERPAファイルの提出）
- アマノ指定製造工程使用禁止物質を製造工程で使用しない。（不使用証明書の提出）



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を継続中です。2022年度のグリーン調達率は45.7%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ための施策を実施し、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。

グリーン調達購入率



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。

2023年7月には、アマノグループの従業員とご家族向け環境活動イベントとして、県立21世紀の森にて自然散策や木工を行いました。



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。2022年度は募金と緑化グッズ販売で合計68,014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「MRシリーズ」

金属切削工程で発生する水溶性ミストを捕集するフィルターレスミストコレクター「MRシリーズ」。従来機「MJシリーズ」に対し、捕集性能ロングライフ化、省エネ効果、メンテナンス性を高めたグローバル仕様のミストコレクター。PMモーターとインバーターをそれぞれ新規設計することで諸外国の高効率規制への対応やCE標準対応というグローバル仕様とCO₂の削減を実現しました。



小型床洗浄ロボット「HAPiiBOT」・電解水ユニット

スーパーマーケットに代表される小中規模施設をメインターゲットとした小型床洗浄ロボット「HAPiiBOT」をリリース。従来の自律走行技術に画像AI技術を搭載し複雑で狭いエリアの清掃が可能になりました。また、電解水ユニットを搭載することで、電解水生成装置、軟水器、貯水タンクなどを必要とせず、界面活性剤を含まない洗浄水を生成し、利用することが可能です。これにより、使用後の排水処理工程でCO₂の排出がなく、環境負荷の低減に貢献します。



化学物質管理



製品のRoHS※2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。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)・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))の合計10物質が特定有害物質に指定されています。アmano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性に把握し、毎月集計を行っています。2022年度における3サイト合計で取扱量は21.8tとなり、前年度と比較して29.9%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。

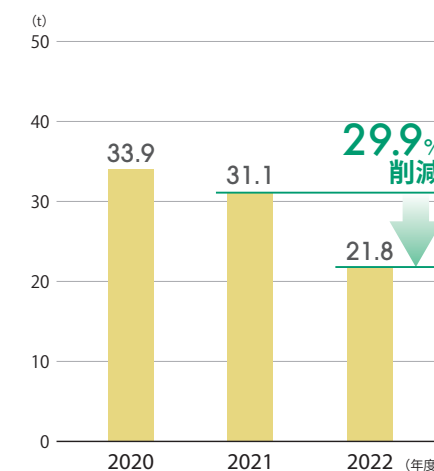
PRTR対象物質	2022年度取扱量 (t)
キシレン	9.4
トルエン	6.4
エチルベンゼン	5.4

VOC※2の削減については、2022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





S

社 会
Social

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

山崎 学

2021年11月10日制定

2022年11月7日改訂

人権デュー・デリジェンス



アマノは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に従い、人権デュー・デリジェンスの仕組みの構築に取り組んでいます。

人権デュー・デリジェンスとは、企業が事業活動に伴う人権侵害のリスクを把握し、予防や軽減のために継続的に行う取り組みのことです。

当社が社会に与え得る負の影響を軽減するために、予防的な観点から調査、把握を行い、適切な手段で是正をし、その進捗及び結果について外部公表を行います。

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、Rep Risk®を通じたデスクトップ・リサーチを通じて、発生しうる人権課題の候補を調査
- ※Rep Risk…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及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
- ・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、及び低減施策の実施

- ・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

- ・定期的に入権に関する取り組みについて、情報を開示

2022年度は、サプライヤー上の人権リスクに取り組むため、サプライヤーへのアンケートを実施しました。

各STEPの詳細

STEP 01 人権リスク調査の実施範囲

対象とする事業	・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、注視すべき人権リスクを抽出。
対象国	日本（一次サプライヤー）

STEP 02 対象となる事業における人権課題

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

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を実施し、当社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。

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し、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。

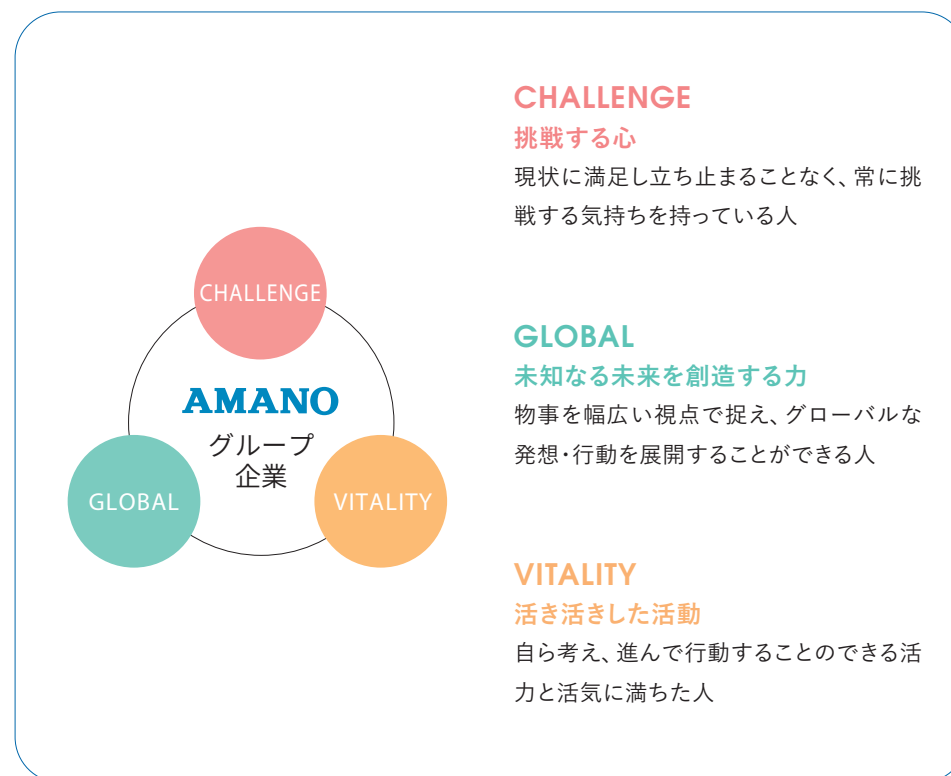
アマノの社章である三角マークは、ピンと張りつめた3つの弓形が三角形を構成し、社名であるAMANOの“A”を造形化しています。“A”はアルファベットの第1文字目、最高点を意味し、アマノのコンセプトである“フロンティア精神”“No.1の思想”“叡智と創造”を目指す事を意味しています。「人と時間」「人と空気」の分野で常に挑戦を続け、マーケット志向と先進技術で世界に向かい躍進しようという企業姿勢を表しています。さらには、人材は人“財”であるという考えのもと、3つの弓形のエレメントが三位一体となって“人”の文字を中心に形成し人間重視の思想も表しています。弓形のエレメントそれぞれが意味しているようにアマノには“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。



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

アマノはお客さまにとっても、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（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（オンライン研修を含む）、eラーニング、通信教育の3種類を用意しています。

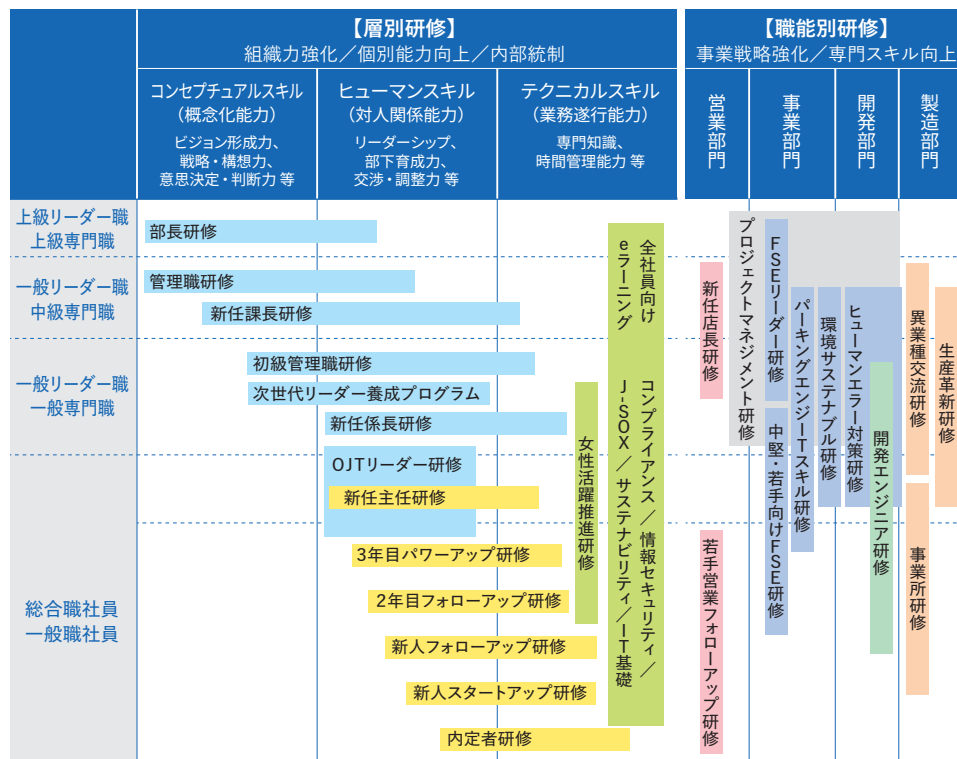


人材育成／教育研修制度（選抜型）

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



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

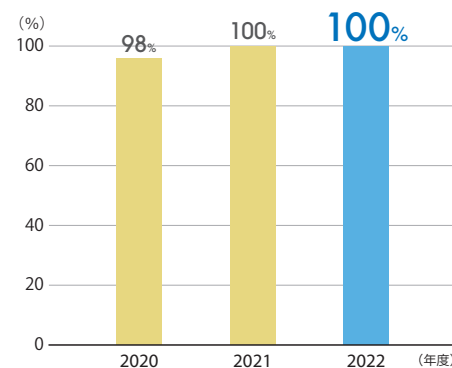
め方の振り返りに加え、より高度なビジネススキルを学習します。3年目はこれまでの振り返りと今後のキャリアについて考えます。



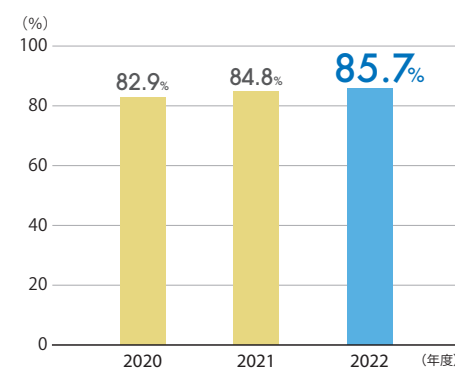
新卒の定着率

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。

●新卒1年後定着率



●新卒3年後定着率



①2022年度の従業員の新規採用者数と新規雇用率

		2022年度		
		男性	女性	合計
全従業員	男女別新規雇用率	53.3%	46.7%	100%
全従業員	新卒採用者数	17	6	23
	中途採用者数	7	15	22

②2022年度の従業員の離職者の数と性別による内訳 (自己都合・定年・契約満了別)

		2022年度		
		男性	女性	合計
退職者数		76	20	96
	自己都合	41	14	55
	定年	2	2	4
	契約満了	33	4	37

※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・パート・アルバイトの各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

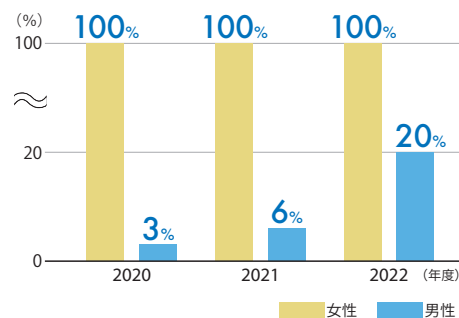
アマノは、出産・育児・介護などのライフイベントに伴う多様な価値観や働き方が求められる中、適正な労務管理の下、職種に応じた効率良い働き方とワークライフバランスに取り組んでいます。

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概要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。

また、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なり、2022年度の男性育児休業取得率は20%と大幅に向上しました。

●育児休業取得率



短時間勤務制度

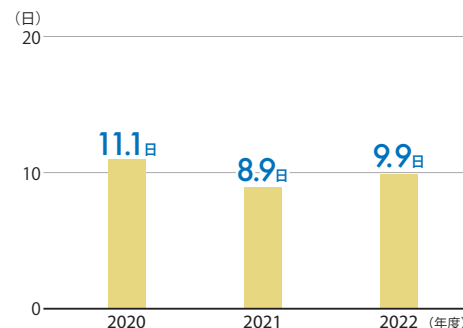
育児休業制度から復帰した後の仕事と育児の両立だけでなく、介護等による利用など、ライフイベントに応じた働き方の一つとなっています。

有給休暇制度

年間休日を127日と定めており、年末年始・ゴールデンウィーク・お盆休みは連休となる他、有給休暇に加え、アニバーサリー休暇(1日)、リフレッシュ休暇(最大10日)などの特別休暇を取得することができます。

また、有給休暇は1日単位だけでなく、半日単位、時間単位での取得も可能となっており、目的に応じて幅広く利用されています。

●有給休暇平均取得日数



女性活躍推進

女性が活躍しやすい職場環境の整備を目指すとともに、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、男性の育児休業取得率5%以上を達成しました。2023年度からは目標を50%以上に引き上げています。

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: 男性の育児休業取得率を50%以上にする。

●女性の活躍に関する実績及び目標

	2022年度実績	2026年3月までの目標
女性管理職比率	1.9%	5.0%
女性従業員に占める管理職比率	2.4%	10.0%
労働者の男女の賃金の差異※	65.7%	
正規雇用労働者	71.0%	
パート・有期労働者	34.1%	

※男性の賃金に対する女性の賃金の割合

女性従業員向けキャリア研修

ワークライフバランスをベースに自身のキャリア形成を考え、今後の成長を促すために「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。

- 2019年:18名 ● 2020年:15名
- 2021年:21名 ● 2022年:16名



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、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。

従業員の多様性

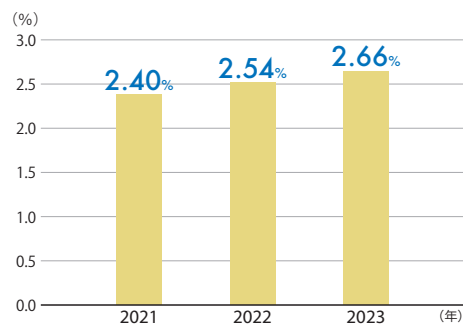
人格や個性を尊重し、思想、信条、宗教、国籍、人種、性別、身体的特徴、財産、出身地等の理由で嫌がらせや差別のない健全な職場環境を確保します。

障がい者雇用

障がい者の活躍推進のため、技術向上・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。

※アビリンピック：障がいのある人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がい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されています。

●障がい者雇用率

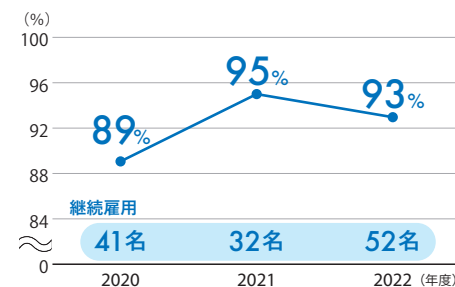


アビリンピック

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（アマ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



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組織の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。

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。新型コロナウイルス感染症が5類に移行された2023年5月以降は、出勤率は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。

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ができる、新たな取り組みです。

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。

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闊達なコミュニケーションを図っています。

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。



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。定期的に作業環境測定（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、職場環境の快適さを維持するように努めています。安全衛生の啓蒙活動として、「全国安全週間」や「全国労働衛生週間」の時期に、安全標語を社内で募集し労働基準協会に応募したり、産業医による労働衛生の研修や警察署長に安全に関する講話を依頼するなどの取り組みを行い、常に従業員への安全衛生に対する意識付けを図っています。



安全研修



転倒防止対策

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の実施しています。

●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、実施運用を行っています。

労働災害を防止するための活動

社内講師による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。

防災訓練

相模原事業所では、地震発生に伴う火災を想定し、感染予防対策のうえ全員参加で119番への通報訓練、避難訓練、及び消防署の立会い指導による消火訓練を実施しています。また、危険物・有害物取扱い職場を対象に、それらの漏洩を想定した環境保全に係る訓練も実施しています。

細江事業所では、津波・火災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、避難経路や消火設備の再確認を行っています。事業所全体での訓練の他に、職場でのリスクを抽出し、設備である集塵機等の火災発生、地震発生時の設備からの漏洩を想定した模擬訓練も職場単位で実施しました。作成された対応手順を基に訓練を行い、内容を確認・見直しをすることで、災害に備えた準備・行動・対策に取り組んでいます。

本社では地震発生を想定した消防訓練を行っています。各自衛消防組織に分かれ通報訓練、消火訓練、AEDの取扱いトレーニングを実施しました。



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. インフルエンザワクチン予防接種を希望者に実施
9. 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2023

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2023（大規模法人部門（ホワイト500））」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。



健康経営宣言

アマノグループは、創業以来培ってきた「企業は人なり」という思想に基づき、従業員が心身ともに健康であることを第一に考え、「健康経営」を実践するための諸活動を会社、健康保険組合、従業員が一体となり、推進していきます。

従業員一人ひとりが心身ともに健康で、持てる能力を最大限発揮することにより、「人と時間」「人と環境」の分野で新しい価値を創造し、アマノグループの持続成長を通じて、安心・快適で健全な社会の実現に貢献します。

2017年9月
アマノ株式会社
健康経営推進室

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」の認証を受けています（2017年度～2024年度）。

また、横浜本社は、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」(2022年度～2024年度)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/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhouzin.html

- アマノ株式会社 健康経営宣言

https://www.amano.co.jp/sustainability/social/health_management/

- 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-iryo/kenkozukuri/kakushu/life_style/ninsho/kenkoukeiei2022.html



「さつきラン&ウォーク2023企業対抗戦」への参加

健康づくりの取り組みの1つとして、2022年から「さつきラン&ウォーク」に参加しており、2023年も企業対抗戦に参加しました。参加者全員が無事に完走・完歩した結果、総距離・総歩数の記録を更新し、「企業ベスト賞」を受賞いたしました。

本イベントは、毎年5月の1か月間に走った距離や歩いた歩数をアプリ上で競う対抗戦のオンラインイベントで、全国どこからでも自分のペースや種目に合わせて参加することができます。運動習慣を身につけるとともに、社内のコミュニケーション活性化に役立っています。



健康情報の配信（ヘルスリテラシー）

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、従業員に寄り添った健康情報を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

災害時に安全を確保するために、本社と事業所に防災用ヘルメットを配布しました。

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、スナック菓子や軽食を購入できるサービスを導入しています。支払いは飲料の自販機で決済できます。昼食時や雨が降った日でも、近くのお店やコンビニに行くことなく、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

各事業所、支店すべてに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さま、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、支店では「全国安全週間」にあわせて、AEDの操作教育を行い、本社でも定期的に講習会を開催しています。



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ています。

社員食堂では、密集を避けるために利用時間を分け、また、自社製品である業務用空気清浄機「あまつかぜ」を設置し、広い空間の空気の清浄ならびにウイルスを吸引・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。



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・サービスをお客さま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、細江事業所は「集塵装置、粉粒体輸送装置及び清掃機器の設計及び製造」「電解水生成装置の製造」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、常にお客さまに最高・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。

また、2022年度において製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制および自主的規範の違反事例はありませんでした。

●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	2023/07/03	2026/07/03
細江事業所	ISO9001:2015	SGS	JP99/015829	1999/03/25	2023/07/05	2026/07/05

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改善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。



小集団改善活動発表会

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います。



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

「こどものみらい古本募金」への取り組み

「こどものみらい古本募金」は、読み終えた古本の売却による寄付と、社会の担い手となる子供たちの貧困撲滅に向けた支援を連動させた取り組みです。企業や個人から回収された古本を提携会社が買い取り、「子供の未来応援基金※」に全額寄付します。集まった寄付金は、官民連携プロジェクトを通じて、地域で実際に子供たちを支援している草の根の団体の活動などに活用されます。アマノでは2022年6月よりこの取り組みに参加しています。今後も定期的に従業員に「こどものみらい古本募金」を呼びかけ、子どもたちが夢と希望を持って成長していける社会の実現に向けた活動を推進していきます。

※子供の未来応援基金

子供の貧困対策を進めるための官民連携プロジェクト「子供の未来応援国民運動」(推進事務局:内閣府、文部科学省、厚生労働省、独立行政法人福祉医療機構)の一環として2015年に創設された基金で、子供食堂や学習支援など、子供たちに寄り添い活動しているNPOなどの団体を応援しています。



日本財団チャリティー自販機導入

本社、事業所、支店の自動販売機の一部を、「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で、従業員の社会貢献活動を身近なものにしています。



「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」に協賛しています。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。

これまでの公演より

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。



地元小中学生の見学受入れ(細江事業所)

事業所では、地元の小中学生の校外学習・社会科見学の受け入れを行っています。2022年度は、2021年度に引き続き浜松市内の小学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。また、浜松市内の中学2年生は、「地域を支える地域貢献」をテーマとし、仕事のやりがいや苦労、その仕事を持続可能な発展へ繋げる取り組みや工夫など、仕事を営む人々の思いや願いを見出すフィールドワークの取り組みの一環で来所されました。

ジョブコーチ（職場適応援助者※）養成研修（細江事業所）

細江事業所は、ジョブコーチ（職場適応援助者）養成研修の実習会場となっています。

各企業から参加される障がい者の担当者に向け、アマノが講師となり、講義や作業体験を通して障がい者からの目線を持った指導方法を伝えています。

※ジョブコーチ（職場適応援助者）

障がい者が企業で働く際に職場適応に課題があるケースに対し、障がい特性を踏まえた専門的な支援を行う人

消防団協力事業所（細江事業所・相模原事業所）

細江事業所および相模原事業所では「消防団協力事業所※」として、地域防災への協力を行っています。消防団協力事業所は、従業員が多く消防団員として入団していたり、災害時等における消防団への資機材の提供等、消防団の活動に協力することにより認定される企業・事業所で、地域の防災体制の充実に協力しています。

※消防団協力事業所

消防団員を雇用する事業所の消防団活動への一層の理解と協力を得るために、消防庁が構築した「消防団協力事業所表示制度」により認定された事業所

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。



アメリカンフットボールチーム「ノジマ相模原ライズ」の活動を応援

2023年シーズンより、アメリカンフットボールの社会人クラブチーム「Xリーグ」所属の「ノジマ相模原ライズ」を応援グッズスポンサーとして応援しています。

「ノジマ相模原ライズ」は、“社会情勢に左右されない、地域とファンと共に歩むプロフェッショナルクラブ”を理念を掲げ2009年に創部され、2009年シーズンから「X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く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。



相模原市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「相模原市カヌー協会」を協賛企業として応援しています。道志川には、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、ゲートを通過す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 渋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。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。





G

ガバナンス

Governance

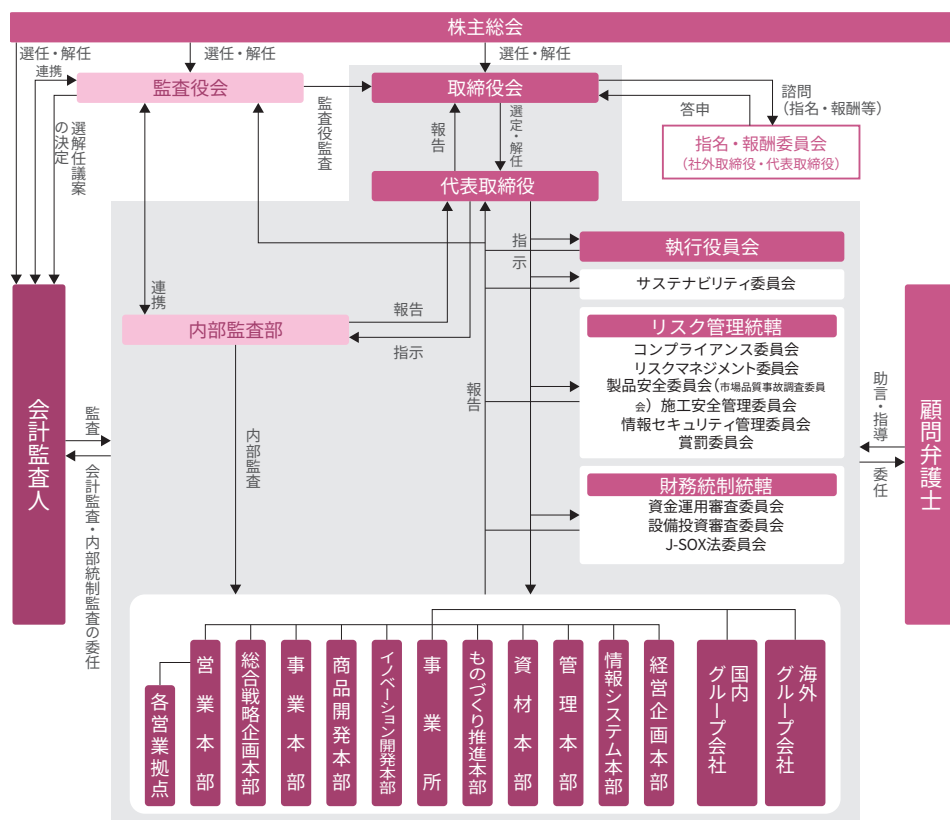
コーポレート・ガバナンス

16 平和と公正を
すべての人に

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、企業倫理の重要性和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8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17名のうち3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、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。なお、指名・報酬委員会は、一般株主と利益相反が生じることのないよう、指名・報酬委員会規則に従い運営を行っており、また独立性を確保する為、委員の過半数を独立社外取締役とし、2023年4月より議長を社外取締役に變更いたしました。



その他 グループ会社

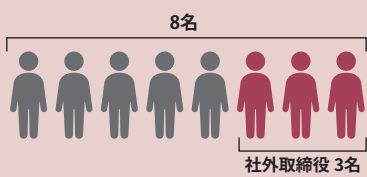
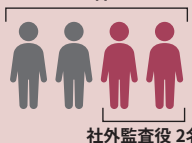
その他、グループ各社については、国内は「国内グループ会社戦略会議 (Domestic Strategy Conference)」を、海外は「海外グループ会社戦略会議 (Global Strategy Conference)」を必要に応じて開催し、各社の経営状況を把握する等経営監視機能を高め、グループ一体となった企業倫理の浸透、ガバナンスの強化を図っております。

取締役会

16 平和と公正を
すべての人に

コーポレート・ガバナンス体制早見表

(2023年6月29日現在)

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

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(2022年4月～2023年3月)

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)				対象となる役員の員数(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)	308	204	58	—	45	7
監査役(社外監査役を除く)	43	37	6	—	—	2
社外役員	43	29	13	—	—	5

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						
津田 博之	代表取締役会長	—	—	○					
山崎 学	代表取締役社長	—	—	○				○	
井原 邦弘	取締役常務執行役員	—	—				○	○	
秦 芳彦	取締役常務執行役員	—	—	○				○	
多造 藤徳	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、2022年度（2023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も含めた中長期の経営課題について議論・議題のより一層の充実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更なる向上を目指してまいります。

役員一覧



取締役

代表取締役会長

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
2023年4月	代表取締役会長就任(現任)

代表取締役社長

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
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長兼国内グループ会社管掌
2021年4月	常務執行役員就任
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
2023年4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 株式会社クレオ取締役(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	管理本部長兼人事部長
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 兼 国内グループ会社管掌

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
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
2022年6月	取締役就任(現任)
2023年4月	常務執行役員(現任)
2023年4月	営業総括 兼 事業総括 兼 国内グループ会社管掌(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(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	三菱重工サマルシシステムズ(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长
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(株)取締役会長
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

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	金融庁総務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改称、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)
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副会長(現任)
2022年12月	神奈川県監査委員識見(現任)
2023年2月	株式会社ジャステック取締役(監査等委員)(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)
2023年4月	一般財団法人神奈川県私立中学高等学校協会監事就任(現任)
2023年4月	一般財団法人神奈川県私立学校教育振興会監事就任(現任)
2023年6月	公益財団法人神奈川県県民退職基金財団理事就任(現任)

コンプライアンス



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、企業倫理規範等の理解や企業行動基準の遵守徹底に努めています。

贈収賄防止の取り組み

アマノグループは、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-learningで周知を図るなど、贈収賄防止に努めています。2022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。

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。

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。2022年度の調査を実施した結果、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。

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。

政治献金

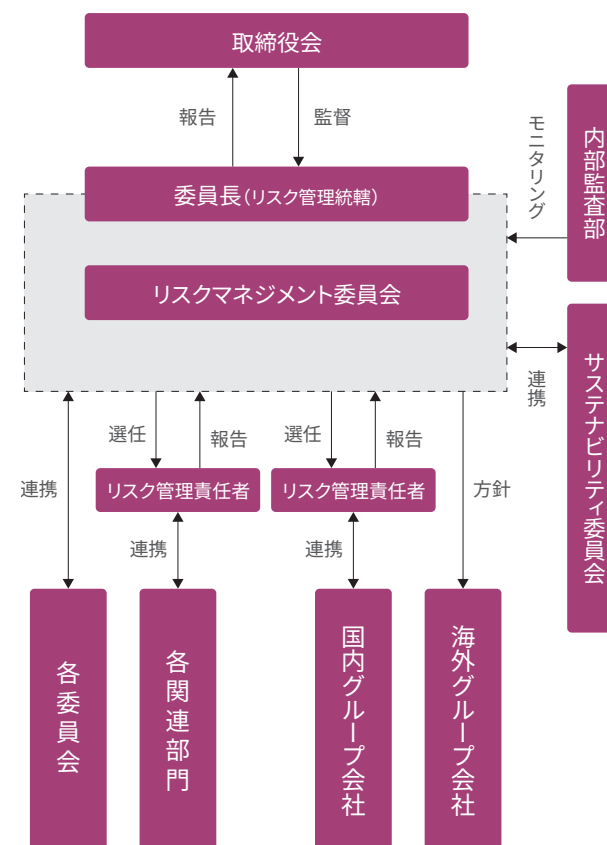
アマノは、政治資金規正法に則り、2022年度において政治献金は行っていません。なお、一部のグループ会社においては、関係法令および各社の倫理規程などに則り、各社の判断のもとで政治献金を実施する場合があります。

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に報告されます。

●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に限定します。
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。

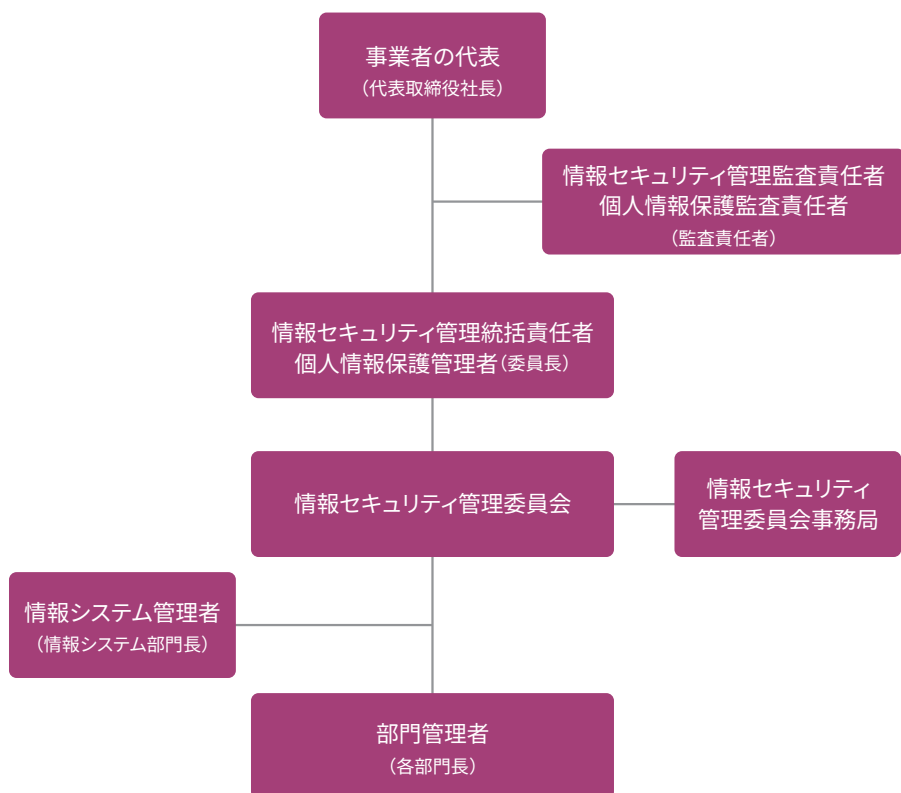
継続的改善

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
2023年9月1日最終改定

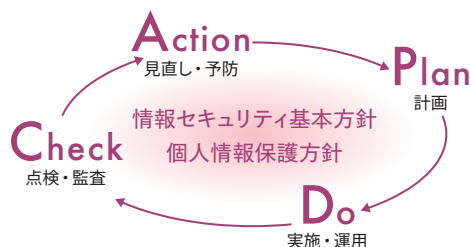
情報セキュリティ管理／個人情報保護 体制図

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。

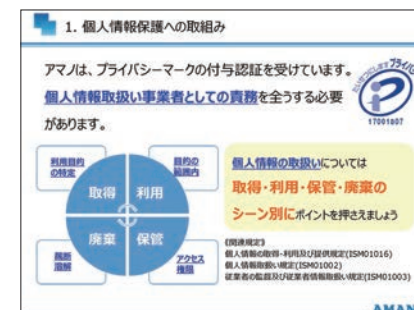
プライバシーポリシー

<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、社会環境の変化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、不審メールを見抜く力の向上や初動対応の理解など、1人1人の対応力の強化を目的として標的型攻撃メール対応訓練を行っています。マイナンバー担当者向け教育、管理職を対象とした階層別教育についても毎年実施しています。



サプライチェーンマネジメント



アマノグループ調達基本方針

私たちアマノグループは、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「アマノグループ調達基本方針」に則って活動を推進しております。

お取引先様におかれましても、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致します。

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

資材調達活動に於いて、調達先の国や地域における、法令や社会規範とともに、国際的な関連法規を遵守します。

4. 人権尊重・安全衛生の確保

資材調達活動を行うにあたり、人権を尊重し（人権侵害の可能性のある紛争鉱物への対応を含みます）、健全な労働環境の維持・向上や安全衛生の確保を目指します。

5. 環境に配慮したグリーン調達

環境に配慮した開発・設計・生産・流通活動を推進します。

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。

6. 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、個人情報適切に管理し、保護します。

2020年4月1日制定／2023年10月1日最終改定

お取引先様へのお願い

アマノグループは、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様につきましても、アマ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。

つきましては、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致します。

1. 公正・公平な競争と取引

相互理解と信頼関係を築いていくため、健全かつ公正な事業経営の推進をお願い致します。

2. 相互発展に繋がる信頼関係の構築

常に共存共栄を意識して、長期的に強い信頼関係を築くため良好なコミュニケーションに努めて頂くようお願い致します。

3. 法令等の遵守

事業活動を行われている全ての国や地域における、法令や社会規範とともに、国際的な関連法規を遵守いただきますようお願い致します。

4. 人権・労働環境への配慮

すべての人の雇用や労働における基本的人権を尊重するとともに、安全で健全な労働環境の確保・実現をお願い致します。

5. グリーン調達の推進

「地球環境の保全」と「持続可能な社会の構築」を目指す調達活動の推進をお願い致します。

6. 情報の管理と漏洩防止

お取引を通じて知り得た個人情報及び秘密情報を適正に管理し、保護するようお願い致します。

7. 取り組み状況の確認

持続可能な社会の実現に向けてサプライチェーン全体で責任ある調達を行うために、お取引先様の取り組み状況の確認や情報提供をお願いすることがあります。また、必要に応じてお取引先様の事業所を訪問させていただく場合には、ご協力をお願い致します。

目標と活動実績

○…目標達成 △…目標未達成

2022年度目標	2021年度活動実績	2022年度活動実績	自己評価	2023年度目標
【環境負荷低減の取り組み】				
2030年度に2013年度基準でCO ₂ 排出量を46%削減	36.3%減	35.7%減	△	2030年度に2013年度基準でCO ₂ 排出量を46%削減
改正省エネ法 エネルギー原単位で前年度比1%以上削減	101.6%	94.9%	○	改正省エネ法 エネルギー原単位で前年度比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	1.8%減	○	社用車燃料(ガソリン・軽油)使用量を前年度より削減
紙の使用量削減(前年度より増加させない)	0.5%増	8.4%減	○	紙の使用量削減(前年度より増加させない)
水使用量の削減(前年度より削減させる)	14%増	10.1%減	○	水使用量を前年度より1%削減(新目標)
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)	○	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)
【廃棄物削減の取り組み】				
廃棄物排出総量を前年度より削減	6%増	1.8%減	○	廃棄物総排出量原単位を前年度より1%削減(新目標)
廃棄物のリサイクル率を前年度より向上	0.1%向上	0%(変化なし)	△	廃棄物のリサイクル率を前年度より向上
廃プラ排出総量を前年度より削減	9.6%増	3.9%減	○	廃プラ排出総量を前年度より削減
廃プラのリサイクル率を前年度より向上	0.5%向上	2.0%向上	○	廃プラのリサイクル率を前年度より向上
【グリーン購入/グリーン調達の実進】				
事務用品等グリーン購入の継続推進	56.8%(購入率)	45.7%(購入率)	○	事務用品等グリーン購入の継続推進

2022年度目標	2021年度活動実績	2022年度活動実績	自己評価	2023年度目標
【化学物質管理】				
PRTR 指定化学物質取扱量を前年度より削減	8.3%減	29.9%減	○	PRTR 指定化学物質取扱量を前年度より削減
【従業員との関わり】				
労働者に占める女性労働者の割合を16%にする	15.6%	16.4%	○	労働者に占める女性労働者の割合を20%にする
男性の育児休業取得率を5%以上にする	6%	20%	○	男性の育児休業取得率を50%にする
女性管理職比率を2026年3月までに5%にする	—	1.9%	—	女性管理職比率を2026年3月までに5%にする
女性従業員に占める管理職比率を2026年3月までに10%にする	—	2.4%	—	女性従業員に占める管理職比率を2026年3月までに10%にする
障がい者雇用率の法定雇用率以上を維持	2.54%	2.66%	○	障がい者雇用率の法定雇用率以上を維持



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