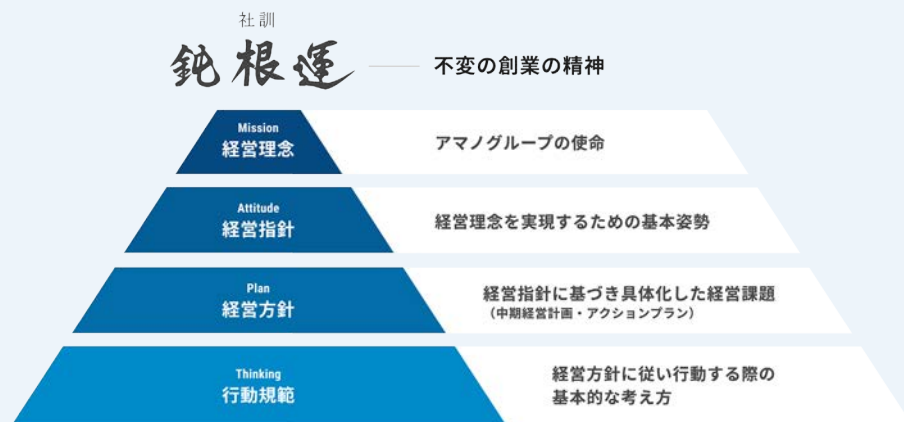


Sustainability Report 2024

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

鈍根運

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、研究向上心を持つということにも通じます。

運とは、恵まれる幸運をいいます。「鈍」「根」をよく実行した時に、「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

中長期的な企業価値向上を図るため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、ステークホルダーに継続還元して、企業の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	人権方針	28
	行動規範／スローガン	2		人権デュー・デリジェンス	29
	CONTENTS／編集方針	3		人的資本経営	30
	アマノの事業展開	4		・人材育成方針	30
	社会で活躍するアマノ製品	5		・社内環境整備方針	31
	会社概要	6		従業員との関わり	32
	トップメッセージ	8		多様な働き方とワークライフバランスへの取り組み	34
	アマノグループのサステナビリティ	9		労働安全衛生／防災への取り組み	36
	・サステナビリティ基本方針／サステナビリティ推進体制および取締役会の関与	9		品質・顧客満足	39
	・マテリアリティ	10		社会貢献活動	40
	・外部イニシアチブ／社内浸透への取り組み／ステークホルダーとのかかわり	13			
環境	環境方針	15	ガバナンス	コーポレート・ガバナンス	43
	気候変動への対応	16		取締役会	44
	環境マネジメントシステムへの取り組み	19		役員一覧	46
	環境負荷低減への取り組み	20		コンプライアンス	47
	支店・営業所の取り組み	22		情報セキュリティ／個人情報保護	48
	廃棄物削減への取り組み	23		サプライチェーンマネジメント	50
	グリーン調達への取り組み	24		目標と活動実績	52
	生物多様性への取り組み／環境配慮型製品	25			
	化学物質管理	26			

編集方針

本レポートは、アマノ（株）（以下、アマノ）のサステナビリティに関する基本的な考え方や2023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

2023年度（2023年4月1日～2024年3月31日）
過去の主要な活動や2024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、本社および相模原事業所、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アマノ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

2024年10月
（次回発行予定：2025年10月／前回発行日：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、常に開発型企業として継続し、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



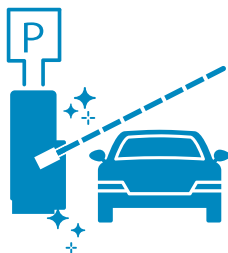
働く人の情報管理や勤務時間の集計、給与計算、届出ワークフローなど様々な情報を効率的に処理する人事労務システム。出退勤の時刻を記録するタイムレコーダー。伝票や書類に正確な日時を記録するタイムスタンプなど、オフィスやビジネスにおける多くのシーンでアマノの情報システム・時間管理機器が活躍しています。

環境システム



精密機器や電子部品の製造、食品加工など、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。そして、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！



駐車場精算機とデジタル障害者手帳「ミライロID(※1)」との
連携拡大！

グループ会社のアマノマネジメントサービス株式会社では、「ミライロID」と連携し、駐車料金精算における障がい者対応サービス(利用料金減免)の導入拡大を進めています。

このシステムは、駐車場精算機に表示されたQRコード(※2)をミライロIDのアプリで読み取ることにより無人駐車場でも利用料金減免の適用をスムーズにし、障がいのある方々の円滑な駐車場利用を可能にするものです。2022年8月の広島市営駐車場への導入を皮切りに、現在50か所の事業地に導入、今後もさらなる拡大が予定されています。アマノグループでは、社会課題の解決に貢献するため、最新の技術やサービスの導入に取り組んでいます。

(※1)「ミライロID」は株式会社ミライロが運営する、障害者手帳や療育手帳を登録したスマホから使用できるアプリです。(※2)「QRコード」は株式会社デンソーウェブの登録商標です。



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	32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(2024年3月末現在)	非連結子会社	3社
				関連会社	1社

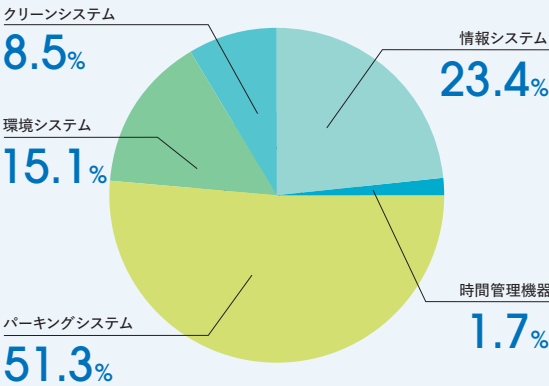
アマノグループは、アマノ株式会社およびグループ関連会社(36社)で構成し、情報システム・時間管理機器、パーキングシステム、環境システム、クリーンシステムを展開しています。(2024年3月末)

連結売上高

152,864百万円

(2024年3月期)

●事業別売上比率(連結)



連結営業利益

19,567百万円

(2024年3月期)

地域別連結売上比率

日本 56.3%

海外 43.7%

(2024年3月期)

海外内訳

北米 13.7%

アジア 21.2%

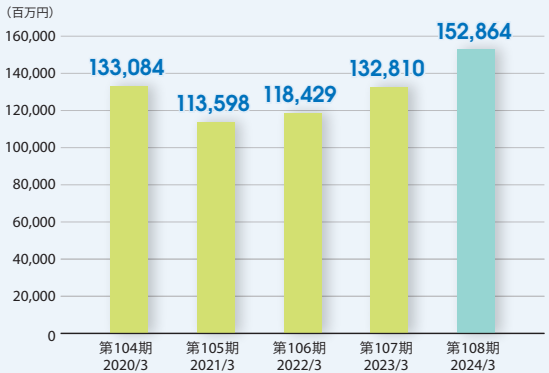
欧州 8.8%

連結経常利益

20,855百万円

(2024年3月期)

●連結売上高



ROE

10.6%

(2024年3月期末)

従業員数

正社員

連結 5,335名

単体 1,957名

臨時雇用

単体 0名

(2024年3月末)

男女別従業員数(単体)

男性 1,627名
83.1%

女性 330名
16.9%

(嘱託・パートを除く、2024年3月末)

育児休業取得率

男性 40.0%

女性 100%

(2023年度実績)

CO₂削減率

(対象 Scope1+2)

38.2%

(2013年度比、2024年3月期末)

平均勤続年数

19.3年

(2024年3月末)

男女別従業員数(連結)

男性 3,872名
72.6%

女性 1,463名
27.4%

(嘱託・パートを除く、2024年3月末)

生産・販売・研究開発拠点数

日本 76拠点

海外 95拠点

(2024年3月期末)

PRTR対象物質

取扱い削減率

9.1%

(2023年度比、2024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の取り組みで、 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、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、各部門の具体的な課題を整理し目標値を設定しました。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に向け、人的資本に関する基本戦略の策定、ならびに人材育成方針および社内環境整備方針の改訂を行いました。

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、今後も外部機関と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。

2024年10月
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。

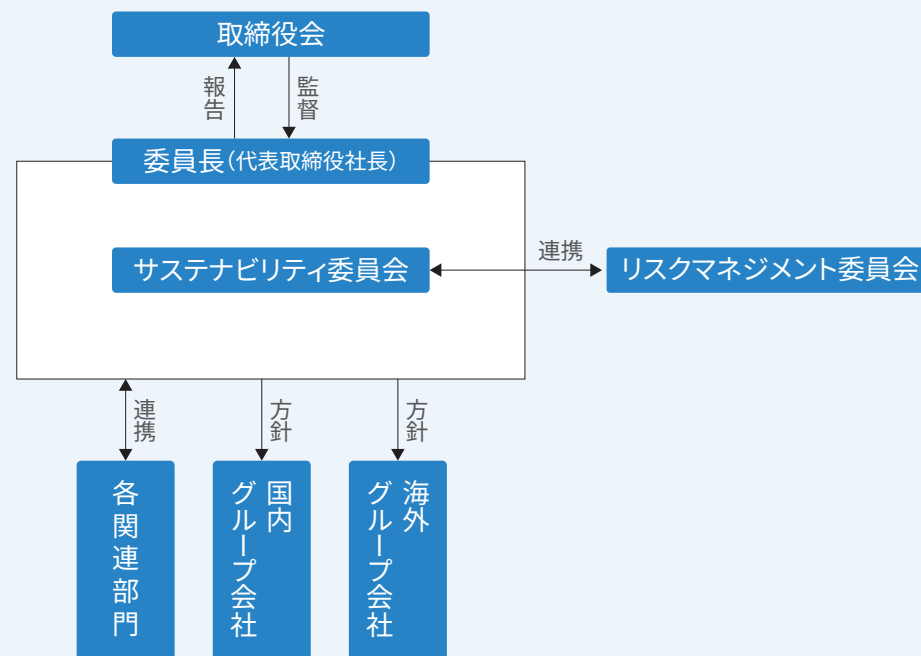
サステナビリティ推進体制および取締役会の関与

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います。

また、取締役会は、当委員会が検討した基本方針や活動目標の報告を年に1回以上受け、その進捗状況の評価、活動方針の実効性を承認し、監視・監督しています。取締役会へは、内容に応じて委員長または副委員長より報告しています。

●サステナビリティ推進体制図

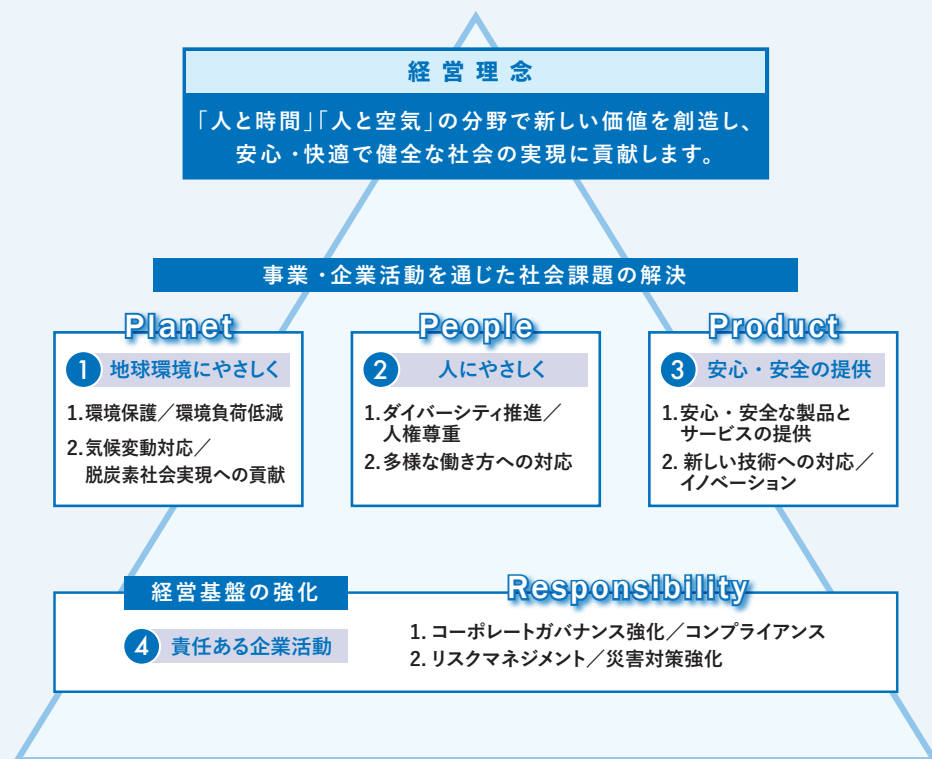


マテリアリティ

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およ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しました。各部門において、マテリアリティに沿った課題ならびにKPIを設定し取り組みを進めています。

(具体的内容はP12ご参照)



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、事業内容なら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しました。

その上で、サステナビリティ委員会事務局および経営企画部門で取り纏めを行い、素案を作成しました。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およ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います。



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。

企業理念や事業との強い関連性がある重要課題を社会課題リスト(SDGs等)から抽出

サステナビリティ委員会
(委員長:代表取締役社長)

各部門

マテリアリティの
特定／見直し

マテリアリティ
(サステナビリティ課題)

機会獲得

業績の維持・拡大

成長の土台

経営基盤の強化

リスク対応

新しい技術への対応／イノベーション
安心・安全な製品とサービスの提供

多様な働き方への対応
ダイバーシティ推進／人権尊重

環境保護／環境負荷低減
気候変動対応／脱炭素社会実現への貢献
コーポレートガバナンス／コンプライアンス
リスクマネジメント／災害対策強化

企業価値の向上

エクイティスプレッド拡大 ROE 12% 営業利益率 13% (2026年3月期)

利益成長

利益拡大によるフリーキャッシュフロー創出

資産効率向上

成長ドライバーへの集中投資
新規事業(M&A含む)への投資

株主還元

安定配当+業績に応じた成果配分

持続的な成長

ESG強化による長期リスク低減

第9次中期経営計画

成長ドライバー3本柱による業績拡大

- 1 情報システムのソフト・クラウド事業
- 2 データセンターを核としたパーキングシステムのシステム提案・運営受託事業
- 3 クリーンシステムのロボット+クラウド事業

業績の維持・拡大

社会

人的資本の
価値最大化
KPI: ダイバーシティ

成長の土台

事業

経営
インフラの
整備・拡充

環境

環境負荷低減
地球環境保全
KPI: CO₂排出量
水使用量等

コーポレートガバナンス
&コンプライアンス

経営基盤の強化

マテリアリティと各種取り組み（各マテリアリティに対する2024年度の取り組みと目標）

1. 地球環境にやさしく		
マテリアリティ	アマノグループが目指すもの	2024年度に取り組むこと
①環境保護／環境負荷低減	・CO ₂ 排出量削減・有害化学物質使用量削減に資する製品の開発・製造・販売 ・製品のユーザー使用時・製造過程双方におけるエネルギー効率向上・廃棄物削減	【開発・製造部門】 ・エネルギー使用量：エネルギー原単位で年1%削減（本社・相模原事業所／細江事業所） ・水使用量：年1%削減（本社・相模原事業所／細江事業所） ・廃棄物総排出量原単位：年1%削減（本社・相模原事業所／細江事業所） 一般廃棄物含む再資源化率100%（相模原事業所） 塗料の適正量購入による塗料廃棄量年5%削減（細江事業所） 【クリーンシステム事業】 ・電解水ユニット標準搭載モデル開発（ロボット・洗浄機） 【環境システム事業】 ・省エネ対応新製品開発 インバーター機能搭載により風量を可変（使用時の電力量削減）
		【全社】 ・CO ₂ 排出量削減：年1%削減 ・TCFD開示：国内グループ会社へ適用拡大
②気候変動対応／脱炭素社会実現への貢献	・CO ₂ 排出量削減に関する取り組み／TCFD開示	

3. 安心・安全の提供		
マテリアリティ	アマノグループが目指すもの	2024年度に取り組むこと
①安心・安全な製品とサービスの提供	・お客さまが安心して使用出来る高品質な製品・サービスの開発	【開発・製造部門】 ・安全性・品質向上：開発初期段階から開発・製造が連携しフロントローディング強化
②新しい技術への対応／イノベーション	・ソフトウェア・クラウド・IoT・AI・ロボットビジネスの強化（利便性向上／新技術や多様化する運用への対応／お客さまの状況把握による適切なサポート／ストックビジネス拡大による収益性向上）	【情報システム事業】 ・アライアンス拡大（就業管理の周辺サービス等） 【パーキングシステム事業】 ・ETCGO 契約事業地拡大 ・キャッシュレス事業地拡大 ・ストックビジネス強化・拡充（新規ソリューション提供：ETCGO・ミライロID等） 【クリーンシステム事業】 ・クラウドサービス拡大 ・清掃ロボット販売拡大 【開発・製造部門】 ・クラウド対応サービス拡充（パーキング：定期契約 Web 申請・スマホ精算の開発、クリーン：ロボット連携クラウドシステム機能強化）

4. 責任ある企業行動		
マテリアリティ	アマノグループが目指すもの	2024年度に取り組むこと
①コーポレートガバナンス強化／コンプライアンス	・強制労働・過重労働・不当労働の撲滅	【調達部門】 ・人権に関する取り組み状況調査実施：90社（2025年度末迄にアマノ単体の国内取引金額の約80%を網羅） 【全社】 ・人権研修実施（役員向け・従業員向け） 【全社】 ・ステークホルダー向け外部通報窓口設置 ・従業員向け内部通報制度／ステークホルダー向け外部通報窓口運営強化 【全社】 ・全従業員向けコンプライアンス研修：1回 ・汚職・贈賄の発生件数：0件
	・汚職・贈賄の未然防止	
②リスクマネジメント／災害対策強化	・災害対策の強化	【全社】 ・各サイトにおけるBCP案策定 ・各種訓練実施（地震・火災発生時における消火・避難訓練、安否確認訓練等）：1回以上 ・災害時必要物資手配継続 【システム部門】 ・IT-BCP 訓練実施：1回
	・サイバーセキュリティ対策の強化	【システム部門】 ・重大インシデント発生：0件 ・情報セキュリティ研修実施（eラーニング）：2回、受講率100% ・不審メール対応訓練実施：2回

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。アマノグループでは、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います。



・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

アマノグループでは、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、研修や、関連するコラムの発信等を行っています。

2024年度は、「人権」をテーマとした役員研修(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(eラーニング)を実施しました。今後も、社内浸透へ向けた取り組みを継続していきます。

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います。

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、事業を通じた社会課題解決で、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
お客さまが求めるニーズへの対応	イノベーションの創出	情報セキュリティ管理の徹底による個人情報保護
		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
取引先	サステナブル調達	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
		調達方針の策定
株主	適切な情報開示	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
従業員	多様な人材の活動支援	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
地域社会	グローバル	コーポレートサイトの英語版開示
		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
従業員を除く全てのステークホルダー	労働安全衛生、メンタルヘルス対策	従業員エンゲージメント調査の実施
		定期的な作業環境測定
		防災訓練
従業員を除く全てのステークホルダー	相談受付	健康診断・ストレスチェック
		アマノグループホットラインの設置
		ご意見・ご要望の把握
従業員を除く全てのステークホルダー	地域貢献	問い合わせ窓口での対応
		周辺地域の美化・清掃活動
		スポーツ振興
従業員を除く全てのステークホルダー	人権への負の影響の防止・軽減	外部ステークホルダーホットライン(2024年4月開設)

The background of the page is composed of a honeycomb pattern of hexagons. Each hexagon contains a different texture, such as green foliage, blue water, or brown earth, creating a vibrant and naturalistic backdrop.

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



近年、気候変動に起因する自然災害が世界各地で増加しており、異常気象や自然環境の変化が社会生活や企業活動に与える影響は増々大きくなっています。環境負荷低減に向けた社会的な要請が大きくなる中、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、気候変動対応／脱炭素社会実現への貢献をマテリアリティの一つとして定めております。今後も、すべての事業活動において気候変動の緩和と適応に向けた取り組みを進め、TCFD の情報開示フレームワークに沿って、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いきます。



ガバナンス

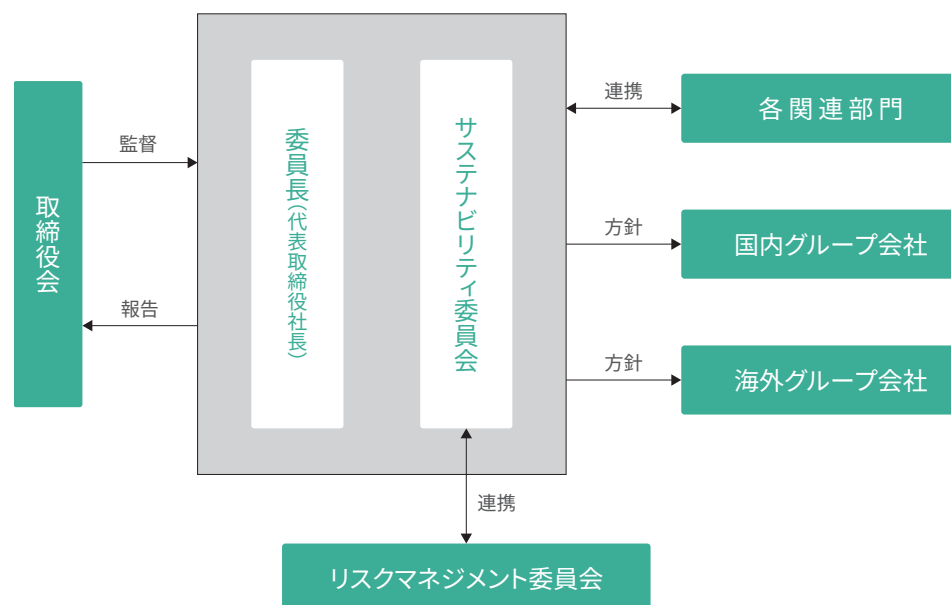
アマノグループは、気候変動などの環境問題に対応するため、環境マネジメント委員会を組織しCO₂排出量削減などの取り組みを実行してきました。更に、2022年4月には持続可能な社会の実現に向けた取り組みの推進と企業価値の向上との両立を目指すため、「サステナビリティ委員会」を設立しています。

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、実施課題を策定しています。策定したものについては、グループ会社にも展開しています。また取締役会は、気候変動対応におけるCO₂排出量削減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・監督しています。

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・評価を行っています。現時点で時間情報システム事業・環境関連システム事業の製品を開発・製造・販売している当社におけるリスクと機会は、次頁のように特定しています。

●気候変動に関するガバナンス体制図



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)	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およ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		○	－※	廃棄製品から材料を回収する資源循環への取り組み
			低炭素製品、サービスへの需要が高まり、その需要に対応するための環境配慮型製品・サービスのニーズが拡充	社会の低炭素化に貢献する製品、環境配慮型の製品・サービスの販売による売上増加		○	中～大	・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。

洪水リスク評価

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

アマノでは、事業に影響を及ぼすと考えられるリスク、特に洪水リスクについての状況把握に努めています。今年度は、対象範囲を主要工場だけでなく本社ならびに重要な営業拠点まで拡大しています。

※国土交通省の「TCFD提言における物理リスク評価の手引」を参考に、現在の100年確率および1000年確率における浸水による想定被害額から、将来の洪水頻度倍率の変化を踏まえることで、将来のリスク増分としての財務影響を算出しています。

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

●国内重要拠点の物理的リスクによる被害予測(期間:2100年まで)

拠点名		1,000年に1度の浸水深	4℃シナリオ リスク増分	2℃シナリオ リスク増分	リスク 削減策
本社		0.5m～3.0m	単年: 0.0億円 累計: 5.1億円	単年: 0.0億円 累計: 1.1億円	現在 検討中
工場	相模原工場 細江工場	0.0m～0.5m	単年: 0.0億円 累計: 6.2億円	単年: 0.0億円 累計: 1.1億円	
営業 拠点	東京支店 神奈川支店 名古屋支店 大阪支店	3.0m～5.0m	単年: 0.2億円 累計: 17.0億円	単年: 0.0億円 累計: 3.7億円	

※表内の「0.0億円」は、リスク増分が10百万円未満を示す。リスク増分には、資産および売上高の減少額を含む。

●被害予測の算定ステップ

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

※国土交通省公表：洪水発生頻度の将来予測、国土地理院：重ねるハザードマップ、浸水ナビ、治水経済マニュアル等を参照。

*将来のリスク増分：将来に想定される影響額

リスク管理

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

特定した重要リスクや対応方針は、リスクマネジメント委員会を通じ、リスク管理統轄に報告し承認を得ています。

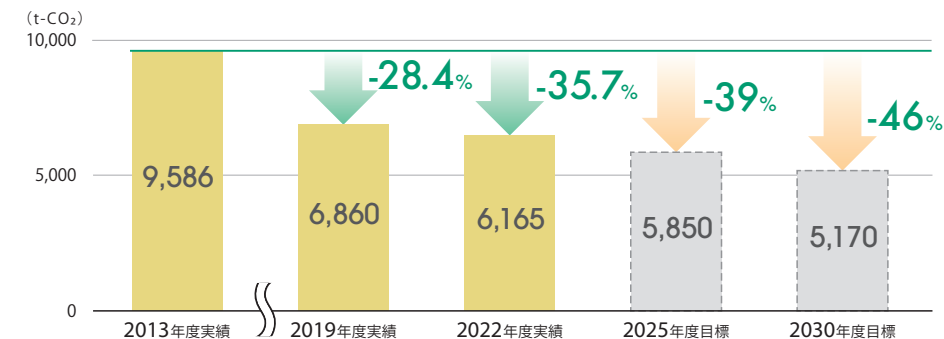
指標と目標

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いきます。

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

●CO₂排出量削減の実績と目標



CO₂排出量削減に向けた取り組み

- ・太陽光発電自家消費切替え完了(細江事業所)
- ・電力見える化システムの導入完了(細江事業所)
- ・太陽光発電自家消費切替えを予定(相模原事業所)

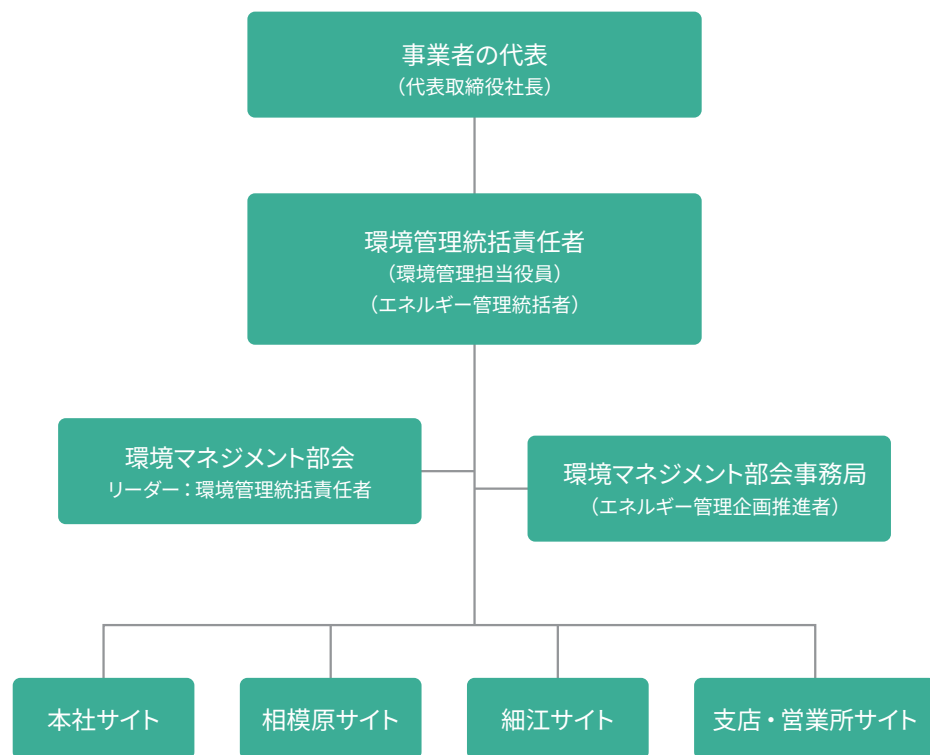
今後開示を予定する項目

CO₂排出量の Scope 3については、算定に向けた準備を進めています。

環境マネジメントシステムへの取り組み

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およ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	旧都田事業所およ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」					

環境負荷低減への取り組み

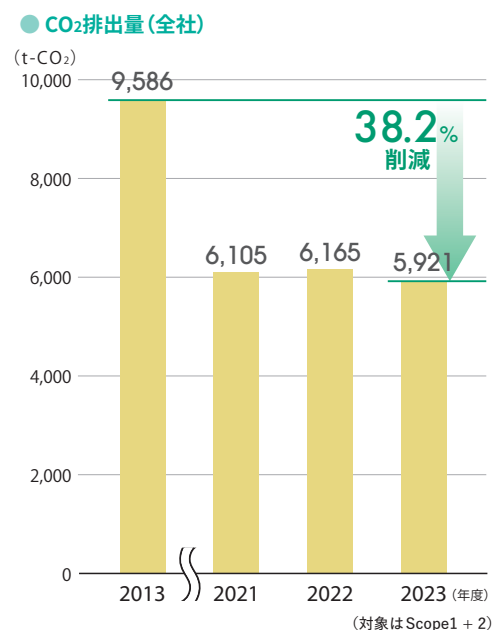


省エネルギー活動の推進

CO₂排出量削減に向けて各サイト毎に省エネ活動を推進しています。エネルギー削減には電力使用量およ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い、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
- パソコン関連の省エネ実施
- 生産設備・空調機の省エネ対策・高効率化
- 省エネ複合機選定によるコピー機の省エネ化・台数削減
- 長期休暇中の待機電力削減の取り組み
- 電力見える化システムによる、消費電力の大きな機器の省エネ化推進
- 全社的なエコドライブの推進
- エコカーへの切り替え推進



太陽光発電の自家消費化(細江事業所)



LED灯に更新(本社)



高効率レーザー加工機に更新(細江事業所)



高効率空調機への変更(本社)



従来比で消費電力の少ない樹脂材料用除湿乾燥機に更新(相模原事業所)

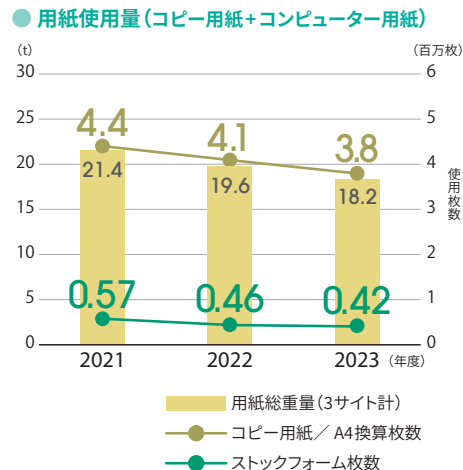


省エネタイプ射出成形機に更新(相模原事業所)

コピー用紙使用量の削減

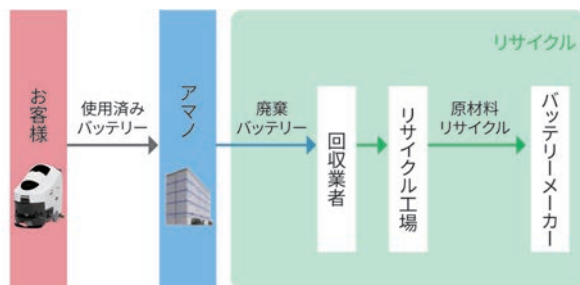
3サイト(本社・相模原事業所・細江事業所)は両面印刷や大型ディスプレイ・ノートPCを用いたペーパーレス会議の推進、検査表の電子化など、コピー用紙削減に向けた取り組みを継続しています。

その結果2023年度のコピー用紙使用量は前年度比で7.1%の削減を達成することができました。今後も引き続きこの取り組みを推進していきます。



バッテリーリサイクル

循環型社会に寄与する取り組みの一環として、2012年12月からクリーン製品で使用済みとなったバッテリーを回収し、再利用処理を行っています。2023年度は90.8t(約3,026個)を再利用処理しました。

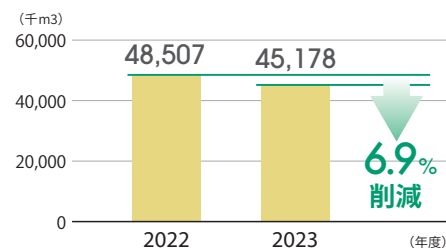


水の削減目標

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

水使用量削減目標: 水使用量を前年度より1%削減する。(対象は本社・相模原事業所・細江事業所の3サイト)

節水トイレの導入など対策を講じ、2023年度は目標の1%削減を達成することができました。



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、全ての項目で排出基準を満たしています。

項目	排水基準値 (mg/l)	自主基準値 (mg/l)	2023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	7.0~7.3	6.7~8.0
	BOD(最大値)	30	27(日間平均20)	8.5	19
	COD(最大値)	30	27(日間平均20)	13	20
	SS(最大値)	40	36(日間平均30)	5.8	2.5
	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	16	17
	全燐	16	14.4	1.9	0.80未満
	大腸菌群数	3,000	2,700	68	24
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	0.0006	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。

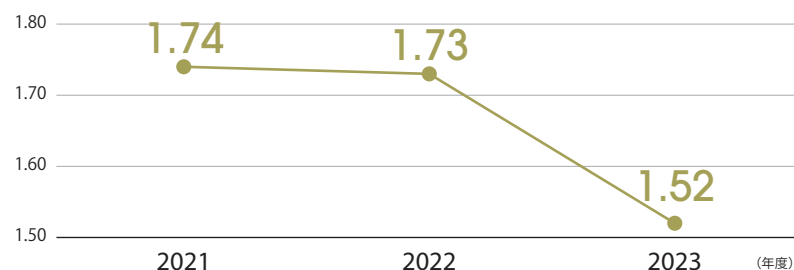
支店・営業所の取り組み



支店・営業所での省エネ活動

支店・営業所では、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）の収集を開始し、数値把握を行っています。

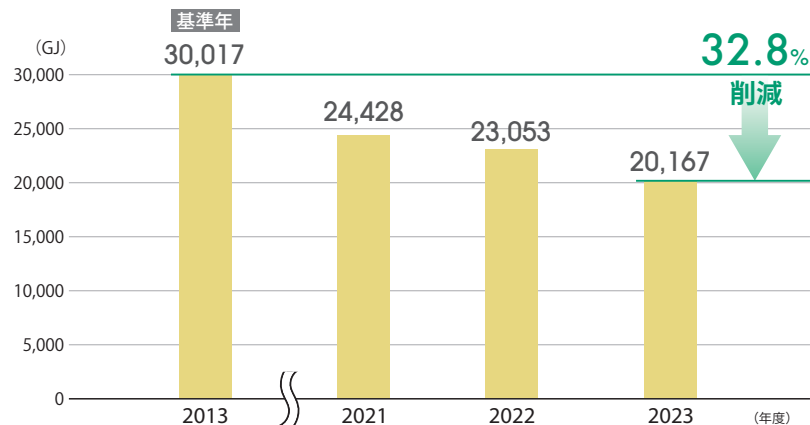
● エネルギー消費原単位（支店・営業所）



※省エネ法（エネルギーの使用の合理化およ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）

※2023年度以降は2023年4月施行の改正省エネ法による換算係数に基づき算出

● 電力使用量（支店・営業所）



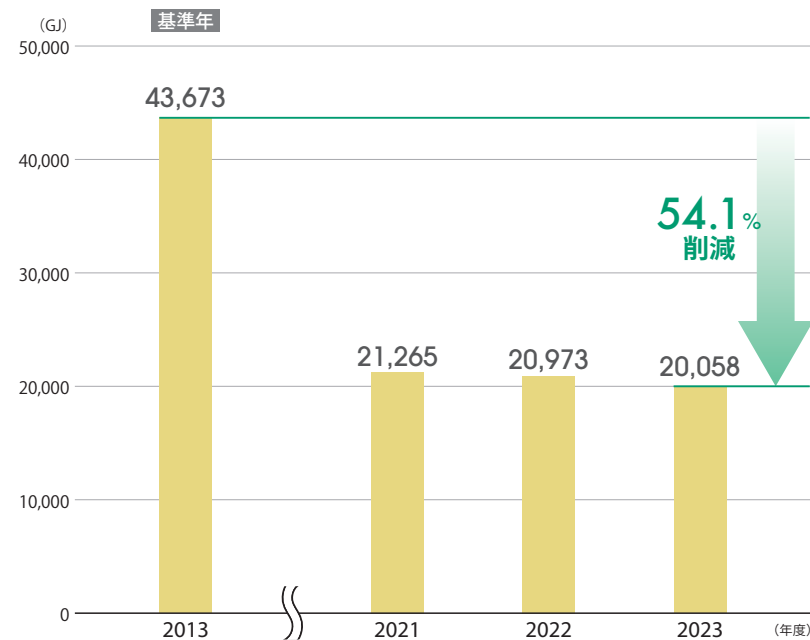
※2023年度以降は2023年4月施行の改正省エネ法による換算係数に基づき算出

社用車の利用についての取り組み

公道を走る社用車については、適正台数を捉えて随時削減・更新しており、エコカーへの切り替えを進めています。これまでもハイブリッド車（HV）の導入を進めており、今後も順次切り替えを計画しています。

さらに、より環境負荷が少ない電気自動車（EV）についても導入と充電設備の設置を予定しています。また、『エコドライブ10のすすめ』の啓発活動を行い、燃料消費量の削減・CO₂排出量の抑制に努めています。

● 社用車における燃料使用量（支店・営業所）



※2023年度以降は2023年4月施行の改正省エネ法による換算係数に基づき算出

廃棄物削減への取り組み

廃棄物の削減目標

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

廃棄物削減目標：廃棄物総排出量原単位を前年度より1%削減する。

（対象は本社・相模原事業所・細江事業所の3サイト）

廃棄物総排出量原単位削減

2023年度の廃棄物総排出量原単位は、事業所では14.8%の削減となりましたが、本社では、社屋解体工事に伴う廃棄物が発生したことにより、18.0%の増加となりました。2024年度も影響を受ける可能性があります、引き続き廃棄物量の削減に努めていきます。

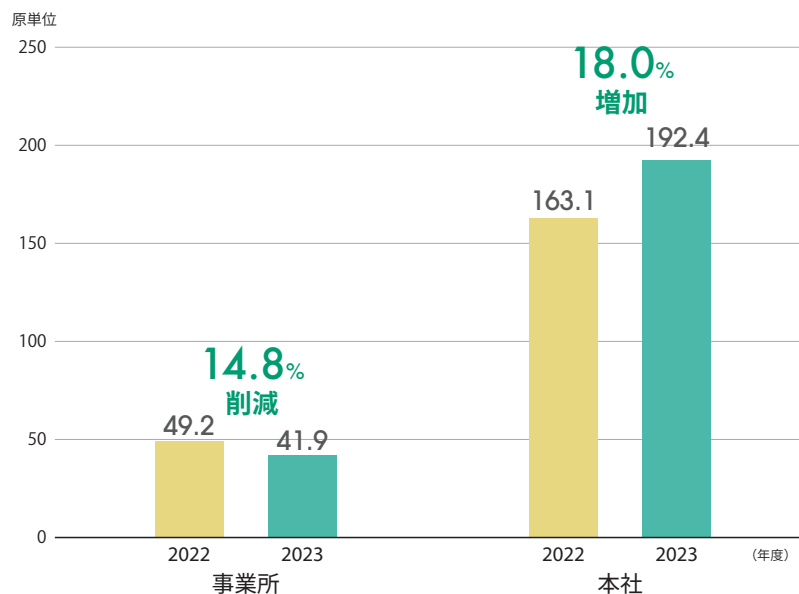


乾電池分別の細分化（相模原）

廃棄プラスチックのリサイクル推進

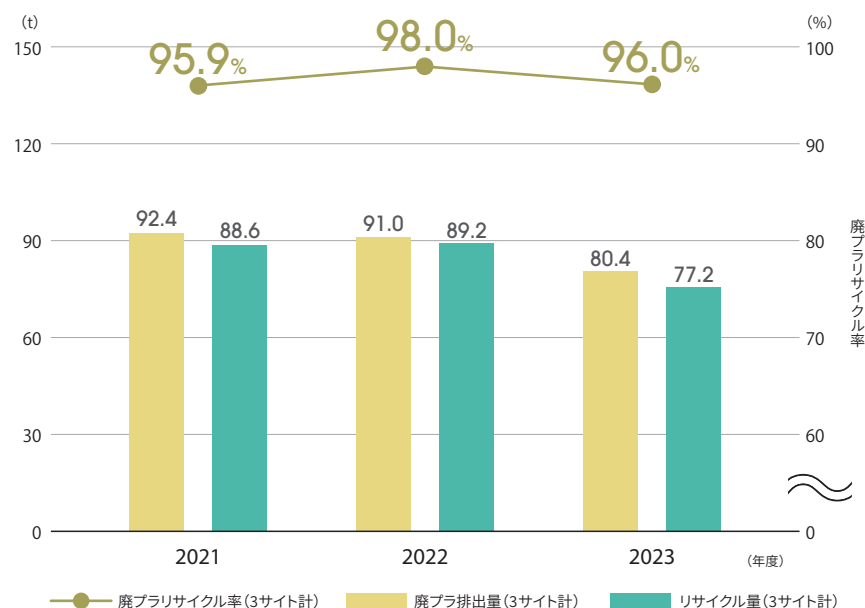
2023年度の3サイト（本社・相模原事業所・細江事業所）の廃棄プラスチック排出量は80.4tとなり、前年度と比較して12%の削減となりました。一方、生産量の増加に伴う廃塗料量の増加により、リサイクル率は2%の減少となりました。今後も分別の徹底を更に推進し、廃棄プラスチックの削減とリサイクルに努めていきます。

● 廃棄物総排出量原単位削減



※原単位 本社：総廃棄物量／社員数、事業所：総廃棄物量／生産高

● 廃棄プラスチック総排出量およびリサイクル量



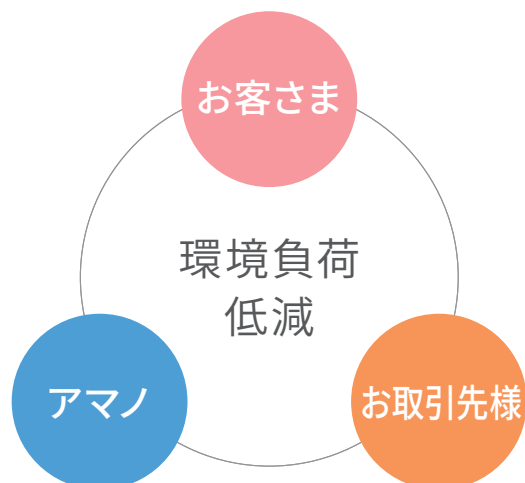
グリーン調達への取り組み

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」を制定しています。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。

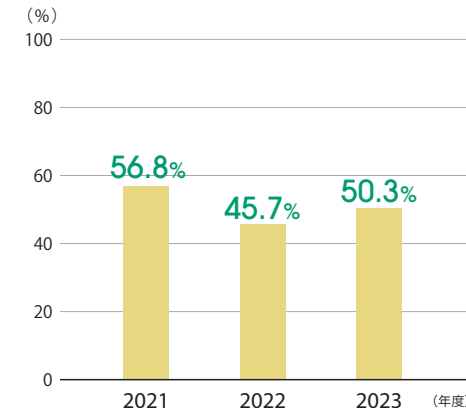
- 調達する原材料および部品ごとに規制化学物質の含有調査の実施。（chemSHERPA ファイルの提出）
- アマノ指定製造工程使用禁止物質を製造工程で使用しない。（不使用証明書の提出）



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。社内で使用する文房具や事務用品も、順次グリーン購入適合品に切り替え、環境負荷の低減や資源の有効活用に取り組んでいます。文房具・事務用品の2023年度のグリーン調達率は50.3%でした。
- 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。

● 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・協力をを行う神奈川県主催の制度で、アマノは2020年4月にパートナーに加わりました。

この活動は、神奈川水源の森林づくりを目的に、神奈川県内の城山ダム、宮ヶ瀬ダム、三保ダム等の上流を中心とした約60,900haの対象エリア内にある私有林（森林組合等の保有森林）に対し、公的管理・支援を行うものです。

2024年5月には、アマノグループ従業員とその家族向け環境活動イベントとして、県立21世紀の森にて森林散策や環境学習、クラフトづくりを行いました。

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。2023年度は募金と緑化グッズ販売で合計51,556円となりました。



環境に配慮した制服の購入

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」。

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です。

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。2023年度における3サイト合計で取扱量は19.8tとなり、前年度と比較して9.1%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。

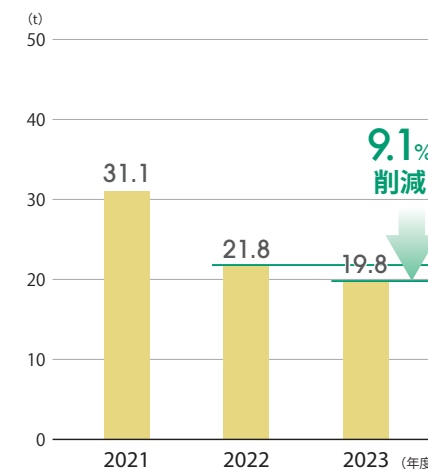
PRTR対象物質	2023年度取扱量 (t)
キシレン	5.8
トルエン	8.7
エチルベンゼン	4.8

VOC※2の削減については、2023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)および適正使用(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
S o c i a l

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こと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。
その為に、あらゆるステークホルダーが利用できる通報窓口を設置します。この窓口は匿名性および秘匿性を保ち、これらの情報を基に適切な手続きを通じてその負の影響の救済に取り組みます。
- 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



2021年11月10日制定

2024年4月1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。

アマノ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、その進捗およ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およびインシデント調査ツール

STEP 02 人権課題リストの作成

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

STEP 03 取り組むべき重要な人権課題の特定

- ・リスト化した人権課題に対し、顕著な人権課題の定義による重要度を評価
- ・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 人権リスク防止および低減施策の実施

- ・優先度の高いリスクの軽減に向けた改善の推進

STEP 05 情報の公開

- ・定期的到人権に関する取り組みについて、情報を開示

2022年度より、サプライチェーンにおける課題の把握を目的として、お取引先さま50社に対し、「人権の取り組み状況に関するアンケート」(環境負荷低減への取組を含む)を実施しています。(2022年度50社実施)

2023年度は一次サプライヤー54社にアンケートを実施し、児童労働に関して著しいリスクがある取引先は確認されませんでした。優先度の高い人権課題に対しては、フィードバックレポートを作成して改善要請を行っています。

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、アマノに影響のある課題抽出を進めています。

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

人的資本経営

当社グループは、企業姿勢として「今までもこれからも『人』とともに歩み、『人』を育む会社である」ために、人材を人“財”として捉え、『人』を中心とした企業風土を整えてまいりました。お客さまにとっても、従業員一人ひとりにとっても魅力ある企業であり続けるために、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を育成し、活気と活力に満ち溢れた組織風土を目指してまいります。

人材育成方針

当社グループは、長期経営ビジョン「100年企業を目指して」に基づき、社会面における取り組みとして人的資本の価値最大化を重要な取り組みの一つに位置付けております。「企業の成長」と「個人の成長」を目的として、主体的に考え行動する自律型人材を支援し、高い専門性と幅広い見識を持った真のプロフェッショナル人材を育成するために、人材育成に関する各種施策を推進してまいります。

a. 組織の持続成長を牽引する人材

企業の持続的な成長を実現するためには、強靱な経営基盤を構築することが重要です。こうした基盤の構築に向けて、事業、顧客、業務、財務といった多角的な視点から意思決定し、事業を推進していくことのできる人材が必要であると認識しております。例えば、シェアNo.1の事業領域を増やすためには、既存の市場でのシェア拡大だけでなく、新領域でのシェア拡大に向けた取り組みも重要です。こうした戦略の実施に向けて、パートナーとの共創やM&Aの検討、投資判断等、重要かつ困難な判断が出来るリーダーシップを持った人材が求められます。

このような人材を育成するために、組織力強化、個別能力向上、内部統制強化を目的とした教育研修を実施しております。研修の中ではビジョン形成力や意思決定・判断等の概念化能力、リーダーシップや部下育成力等の対人関係能力、専門知識や時間管理能力等の業務遂行能力といった様々な能力の中から、役職に求められる能力を習得することができるよう人材育成プログラムを整備しております。

b. 事業変化への対応力強化のための専門人材

中長期的な外部環境変化に対応し、業績拡大と企業価値向上を支えるためには、専門人材の確保が不可欠であると認識しております。例えば、機種の統廃合や商品ラインナップの拡充、ストックビジネスの拡大のためには、VRやAI、IoTなどの新技術を活用した商品開発力の強化や、お客さまの業種や運用に合わせた最適な提案を実施できる専門性が必要です。また今後もグローバル展開を進めていくに当たっては、蓄積されたノウハウ・技術力に加えて国ごとの法規制や文化、価値観にも目を向けて取り組むことが出来る適応力を持つ人材が必要です。

このような人材の育成・確保に向けて、事業戦略強化、専門スキル向上を目的とした教育研修を実施しております。加えて、従業員の自発的な取り組みを支援するための集合研修、eラーニング、通信教育を含めた応募型研修を実施しております。これら研修プログラムを通じてリスキリングや能力拡大等に注力し、個人の成長をサポートしてまいります。

社内環境整備方針

人的資本の価値最大化のためには、多様性を活かす職場環境の構築が非常に重要であると認識しております。ウェルビーイング経営やワークライフバランスの推進によって、従業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ます。また、職場の安全を確保し、従業員の心身の健康とプライバシーを守るとともに、個性を尊重し合う健全な職場環境づくりに取り組んでまいります。

a. 人権の尊重

当社の全ての事業活動の前提となるものが、当社の事業に関わる全ての人の人権の尊重です。当社グループでは、2021年に「人権方針」を制定し、人権デュー・デリジェンスの仕組みの構築に取り組んでおります。併せて、人権リスクに適切に対応していくために、内部通報制度の整備・拡充を進めております。引き続き、人権侵害に対する予防・改善のための取り組みを推進してまいります。

b. ダイバーシティとワークライフバランスの推進

当社グループの事業を取り巻く環境や社会の変化に柔軟に対応し成長を続けるために、従業員の多様な視点や価値観を取り入れ、従業員と会社がともに成長する環境を作ることが重要です。

当社グループでは、女性活躍の推進に積極的に取り組んでいる他、多様な人材の確保という観点から、障がい者雇用、高齢者雇用、外国人雇用といった施策を実施しております。

また、働き方改革の実現とワークライフバランスの推進の観点から、多様で柔軟な働き方を選択できるように各種施策を実施しております。

c. 労働安全衛生の確保

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職場環境づくりのため、従業員への労働安全衛生に対する様々な意識づけを図っております。入社時に実施する基本教育やAEDの配備と講習等により、一人ひとりの労働安全衛生に対する意識を高めている他、保安防災への取り組み、労働災害を防止するための活動等を展開しております。

d. 健康経営の実践

当社グループでは、従業員の心身の健康が経営を支える重要な基盤の一つだ

と考え、戦略的に「健康経営」を推進していくため、2017年に「健康経営宣言」を制定しました。代表取締役社長を健康経営責任者とする組織体制の下、「健康経営戦略マップ」に基づき様々な取り組みを展開しております。

こうした取り組みの結果、健康経営優良法人2024〈大規模法人部門(ホワイト500)〉に認定されております。

e. エンゲージメントの向上

従業員一人ひとりが明るく働き甲斐を持って働くことのできる環境を目指し、2023年度に「エンゲージメント調査」を導入しました。エンゲージメントの見える化を通じ、より良い職場づくりのために継続的な改善活動に取り組んでまいります。

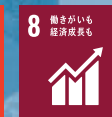
f. コンプライアンスの更なる徹底

当社グループでは、全てのステークホルダーに信頼され評価される企業として、コンプライアンスを遵守し、健全な組織を維持するために、『アマノグループ企業倫理綱領』を制定し、全従業員に配付の上、不正や法令違反等について周知徹底を図っております。更に、「コンプライアンス基本方針」「コンプライアンス規程」に基づき、コンプライアンス意識の徹底に向けて、様々な活動に取り組んでおります。

●人的資本経営における指標および目標

指 標	2023年度実績	2025年度目標
一人当たり教育研修費用	34,200円	50,000円
女性管理職比率	2.7%	5%
女性従業員に占める管理職比率	3.6%	10%
男性育児休暇取得率	40%	50%
健康診断受診率	100%	100%

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。

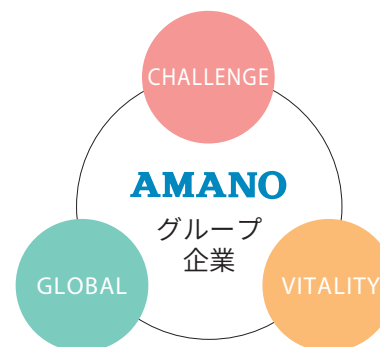
アマノの社章である三角マークは、ピンと張りつめた3つの弓形が三角形を構成し、社名であるAMANOの“A”を造形化しています。“A”はアルファベットの第1文字目、最高点を意味し、アマノのコンセプトである“フロンティア精神”“No.1の思想”“叡智と創造”を目指す事を意味しています。「人と時間」「人と空気」の分野で常に挑戦を続け、マーケット志向と先進技術で世界に向かい躍進しようという企業姿勢を表しています。さらには、人材は人“財”であるという考えのもと、3つの弓形のエレメントが三位一体となって“人”の文字を中心に形成し人間重視の思想も表しています。弓形のエレメントそれぞれが意味しているようにアマノ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



CHALLENGE

挑戦する心

現状に満足し立ち止まることなく、常に挑戦する気持ちを持っている人

GLOBAL

未知なる未来を創造する力

物事を幅広い視点で捉え、グローバルな発想・行動を展開することができる人

VITALITY

生き活きた活動

自ら考え、進んで行動することのできる活力と活気に満ちた人

人材育成

人材育成方針に関するガイドラインを制定しています。このガイドラインに基づき、能力向上とキャリア開発を目的とした教育研修制度を整備し、目的や対象に応じた人材育成プログラムを実施しています。一人あたりの年間研修実施時間：7.85時間(※2023年度実績、外部講師による集合研修のみ)

教育研修制度

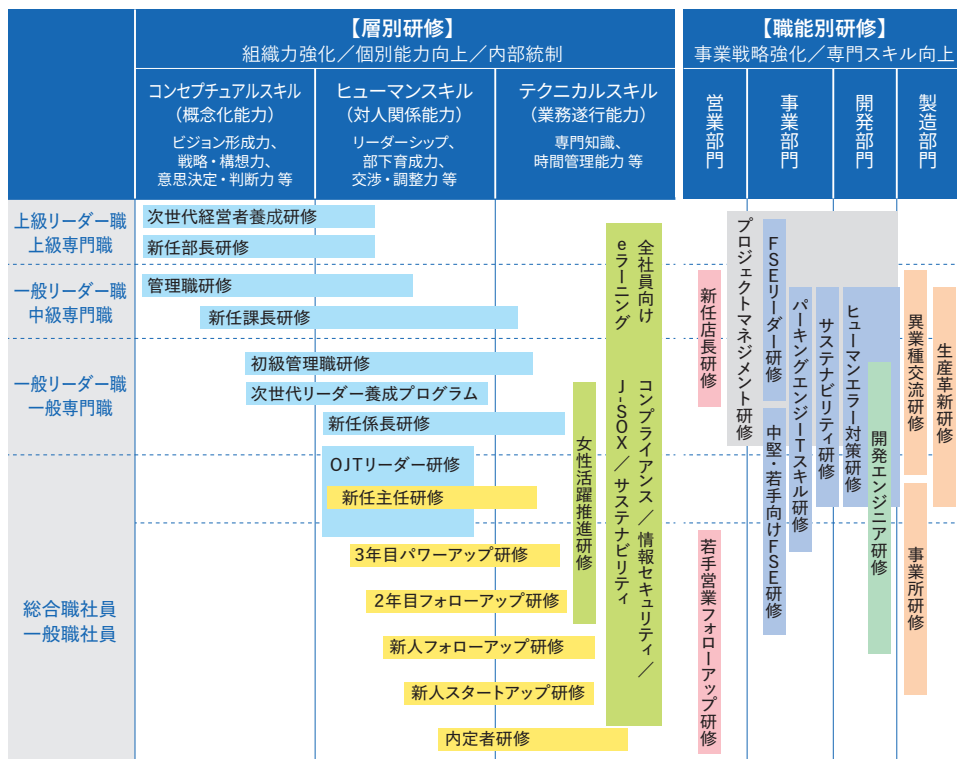
応募型…応募型研修は、自ら学ぶ自律型人材を支援し、育てる人材育成プログラムです。各自の能力および課題に合わせてスキルアップを図ります。受講目的や受講環境に合わせて、集合研修(オンライン研修を含む)、eラーニング、通信教育の3種類を用意しています。



選抜型…従業員が将来に渡り成長し続けていくために、個人の能力開発・人材育成を目的として、教育研修プログラムを用意しています。選抜型研修の層別研修では昇格前後に必要な考え方・スキルを学び、職能別研修では各職種で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を組み合わせたい取り組みを行っています。2年目は仕事の進

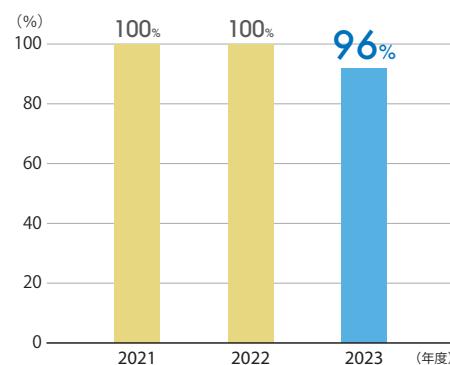
め方の振り返りに加え、より高度なビジネススキルを学習します。3年目はこれまでの振り返りと今後のキャリアについて考えます。



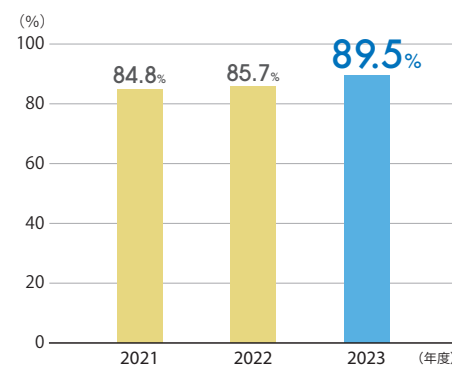
新卒の定着率

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



①2023年度の従業員の新規雇用率と新規採用者数

		2023年度		
		男性	女性	合計
全従業員	男女別新規雇用率	80.3%	19.7%	100%
全従業員	新卒採用者数	29	8	37
	中途採用者数	20	4	24

②2023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)

		2023年度		
		男性	女性	合計
退職者数		76	22	98
	自己都合	43	14	57
	定年	9	2	11
	契約満了	24	6	30

※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

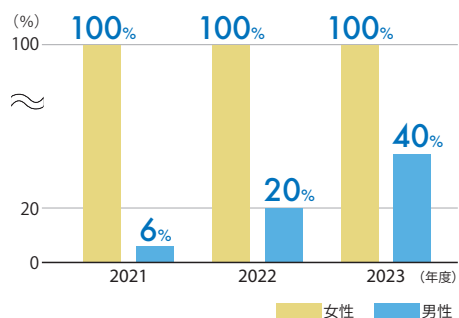
アマノは、出産・育児・介護などのライフイベントに伴う多様な価値観や働き方が求められる中、職種に応じた効率良い働き方とワークライフバランスに取り組んでいます。

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。

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。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50%以上を掲げ、2023年度の取得率は40%となりました。

●育児休業取得率



短時間勤務制度

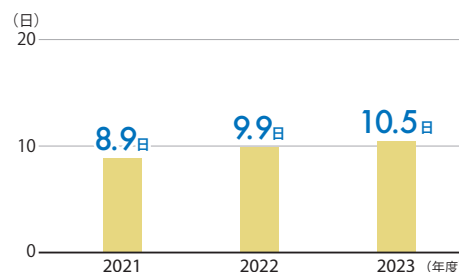
育児休業制度から復帰した後の仕事と育児の両立だけでなく、介護等による利用など、ライフイベントに応じた働き方の一つとなっています。

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



福利厚生制度

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

- ・休暇制度(年次有給休暇、リフレッシュ休暇、アニバーサリー休暇、配偶者出産休暇、産前・産後・育児休業)
- ・寮・住宅制度(社員寮、住宅補助、住宅手当)
- ・財産形成(社内預金制度、社員持株会制度、退職金制度、財形貯蓄制度)
- ・社員食堂(本社、相模原事業所、細江事業所)
- ・その他(提携施設の割引、人間ドック費用補助等)

※対象:正規雇用労働者、パート・有期労働者

女性活躍推進

女性が活躍しやすく、働きやすい職場環境の整備を目指し、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。

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、家族の介護や定年後の生活プラン等についての困りごとを専門家に相談できるサービスです。

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。

●研修受講者数

- 2020年:15名 ● 2021年:21名
- 2022年:16名 ● 2023年:17名

●女性の活躍に関する実績および目標

	2023年度実績	2026年3月までの目標
女性管理職比率	2.7%	5.0%
女性従業員に占める管理職比率	3.6%	10.0%
労働者の男女の賃金の差異※	68.3%	
正規雇用労働者	71.3%	
パート・有期労働者	38.5%	

※男性の賃金に対する女性の賃金の割合

現況調査の実施

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

従業員の多様性

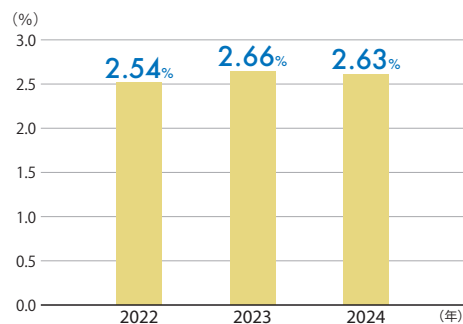
従業員の人格や個性を尊重し、思想、信条、宗教、国籍、人種、性別、身体的特徴、財産、出身地等の理由で嫌がらせや差別のない健全な職場環境を確保します。

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

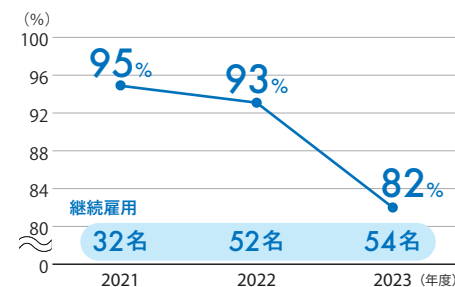


アビリンピック

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、定年退職者の多くが継続雇用となり、事業の発展や、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

国籍等に捉われず新卒、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の会社経営に努めています。

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、出社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

アマノは、製品の企画から開発、製造、販売、メンテナンスの一貫体制を取っているため、多くの職種があります。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課題解決に貢献しています。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。アマノおよび労働組合は、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。

保安要員

アマノに保安要員はいません。

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 など



労働安全衛生／防災への取り組み



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およ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

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

防災訓練

相模原事業所では、震度6の地震を想定し、地震発生に伴う火災発生という被災シナリオのもと、初動対応、119番への通報訓練、避難訓練、および消火訓練を行っています。消火訓練は自衛消防隊の消火班を中心に、消防署の立会い・指導による消火器の取扱い訓練を実施しています。さらに、危険物や有害物を取扱う職場を対象に、危険物・有害物の漏洩・拡散防止訓練を行い、事業所全体で環境保全と防災対策・訓練を実施し、毎年有効性の確認をしています。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、避難訓練およ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。また、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、地震発生時の生産・塗装設備からの油・薬品等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総合訓練（通報訓練・消火訓練・避難訓練）を行っています。2023年度は地震発生後に一部の建屋から火災が発生したシナリオで訓練を実施し、建屋に在席している従業員、協力会社の方を自衛消防組織のメンバーが誘導し、240名全員を速やかに避難させることができました。

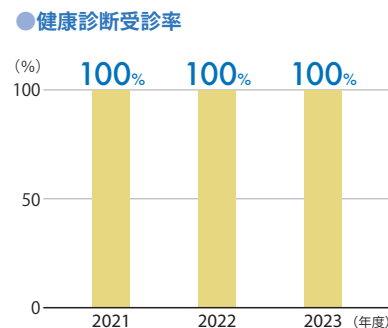


防災訓練

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、統括産業医と保健師、健康保険組合が連携して、従業員の健康づくりを推進しています。

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. 社内イントラを活用した健康情報の提供、健康教育
5. 産業医や保健師による“こころのケア”面接の実施、社外委託先による電話やSNS等での相談・支援、医療機関へ結びつけ
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、費用補助
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

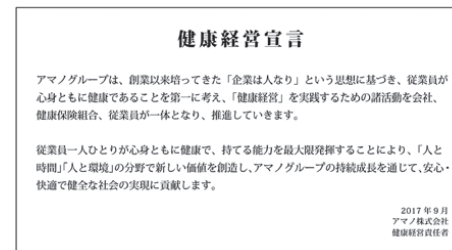
従業員の健康管理のために、少額で利用できるオンライン禁煙支援プログラムを提供しています。禁煙を希望する喫煙者が、都合の良い場所と時間に、気軽に医師のオンライン診察が受けられる禁煙プログラムだけでなく、サポートスタッフによる電話やメールでの長期かつ定期的なサポートにより、高い禁煙成功率を維持しており、従業員の健康維持に役立っています。

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。結果の分析とフィードバックを行い、必要に応じてセルフケア研修も実施。高ストレス者には、委託先より、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2024

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2024（大規模法人部門（ホワイト500）」）に2年連続で認定されました。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。



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、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2024認定事業所」（2024年度～2025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

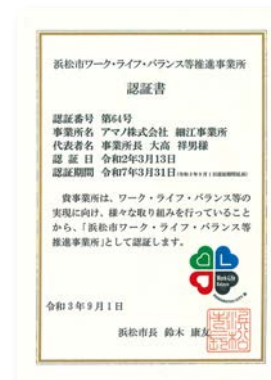
https://www.amano.co.jp/sustainability/social/health_management/

- 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/documents/89114/wlblist.pdf>

- 横浜健康経営認証2024認定事業所

https://www.city.yokohama.lg.jp/kenko-iryo-fukushi/kenko-iryo/kenkozukuri/kakushu/life_style/ninsho/kenkoukeiei2024.html



「さつきラン&ウォーク2024企業対抗戦」への参加

従業員の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、2024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」と「DOスポーツ賞」を受賞しました。

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（ヘルスリテラシー向上）

従業員の生活習慣の改善、各種疾病の予防、仕事のパフォーマンスやエンゲージメント向上を目指し、1年を通じて健康情報を発信しています。

健康診断結果の活用方法や、メンタルヘルス、熱中症対策や感染症対策といった季節に応じた情報を、社内イントラの掲示だけでなく休憩スペース等でも発信することで、従業員が目にしやすいように配慮しています。

防災ヘルメットの配付

災害時に安全を確保するために、本社、事業所、支店・営業所の各拠点すべてに防災用ヘルメットを配付しました。

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

本社および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。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、手軽に利用でき、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

本社、事業所、支店・営業所の各拠点すべてに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の操作教育を行っています。本社では、地域の消防署の協力のもと、AEDの操作トレーニングや救急救命の訓練を定期的に行っています。災害時に自助・共助・公助へと円滑に連携が取れるよう、訓練に勤しんでいます。



感染症対策

社員食堂では、密集を避けるために利用時間を分けています。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）

メーカーの社会的責務は、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です。アマノは“顧客満足の最大化”を維持するために、品質マネジメントシステムの国際標準『ISO9001』の認証を取得しています。取得範囲は以下の通りです。

相模原事業所／本社：「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」

細江事業所：「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」

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、2023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

スキル見える化および取得意欲の向上を目的とし、有資格者はアマノオリジナル生産マイスター刺繍ワッペンを着用しています。

2024年4月時点の取得のべ人数

1級:198名 2級:189名 3級:173名



改善提案活動

製造現場では、「製造効率向上・品質向上につながる意見を誰でも提案できる活動」を展開して改善意識の活性化と不具合の撲滅に取り組んでいます。

また、不良・不具合が発生した場合は「なぜなぜ分析」等を行い、真の原因究明と、有効な再発防止対策および未然防止対策に繋がっています。

また、自ら創意工夫する現場の実現、標準化の徹底など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

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

お客さまの声に耳を傾ける「お客さま第一主義」を基本方針として、全事業活動の座標軸を顧客満足度におき、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（19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、お客さまに変わらぬ信頼と満足を提供し続けていきます。

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、「こどもの未来応援基金※」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。

※こどもの未来応援基金

子供の貧困対策を進めるための官民連携プロジェクト「こどもの未来応援国民運動」(事務局:こども家庭庁、文部科学省、独立行政法人福祉医療機構)の一環として2015年に創立された基金で、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。



「こどもの未来応援国民運動」パンフレット表紙

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。

導入を開始した2023年3月から2024年8月までの合計寄付額は1,655,121円になりました。



児童招待公演「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供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。



「TABLE FOR TWO」

本社社員食堂にて「TABLE FOR TWO」の寄付プログラムを導入しています。この取り組みは、肥満などの生活習慣病を抱える先進国の人々と、飢餓で苦しむ開発途上国の人々の食の不均衡を改善することをミッションとするもので、社員食堂で提供される対象メニュー(健



康的でバランスのとれたヘルシーメニュー)を選択することにより、1食につき20円がアフリカやアジアの学校給食として寄付されます。

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。



地域の学校との関わり(細江事業所)

細江事業所では、地元の小中学生の校外学習・社会科見学を受け入れを行っています。2023年度は、2022年度に引き続き浜松市内の小中学生が来社し、工場内で製品が生産される様子の見学や、「地域を支える地域貢献」をテーマとしたフィールドワークを行いました。また、高校生を対象としたインターンシップの実施や、特別支援学校等支援施設の生徒の障がい者実習、特別支援学校教員の実習の受け入れ等、地域の学校との関わりを大切にしています。

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視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。

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アマノの企業姿勢に相通ずると考え、これからも支援していきます。



女子プロゴルフ・横峯さくら選手スポンサー

2023年シーズンより、女子プロゴルファー横峯さくら選手をスポンサーとして応援しています。ジュニア時代から現在まで第一線で活躍してきた横峯さくら選手が、結婚・出産を経て、ママゴルファーとしてツアーに参戦しながら「永久シード獲得」を目指してチャレンジする姿勢に共感し、応援しています。



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

アマノ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、同チームは、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。



ビーチサッカートーム「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トーム「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。



「Ai Sugiyama Cup」を応援

横浜出身のテニスプレーヤー杉山愛さんが大会ディレクターを務め、日本では11大会のみ開催される国際テニス連盟認定の国際ジュニアテニス大会「Ai Sugiyama Cup」に協賛しています。本大会は、日本テニスのジュニア育成および競技力向上と国際交流および地域交流の促進を目的として開催されています。



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います。



The background of the page is decorated with a pattern of hexagons in various shades of red, pink, and yellow, arranged in a honeycomb-like structure. The hexagons have a slightly textured, watercolor-like appearance.

G

ガバナンス

Goverance

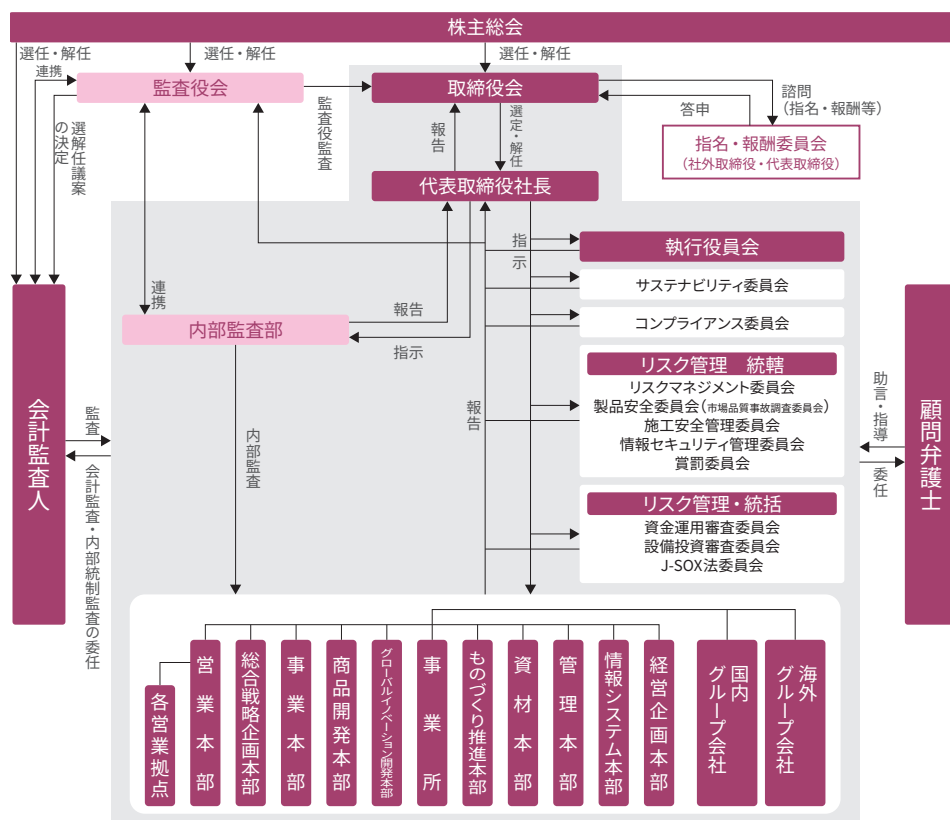
コーポレート・ガバナンス

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



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います。なお、執行役員16名のうち3名は取締役を兼務しています。



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います。なお、社外監査役2名のうち1名は女性を登用しています。



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、社外取締役および代表取締役からなる「指名・報酬委員会」を設置しています。当委員会では、役員の指名・解任、報酬および後継者育成計画等に関する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います。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変更しました。



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います。

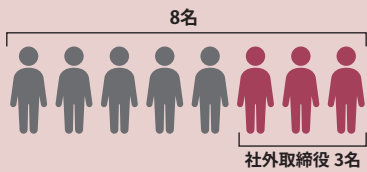
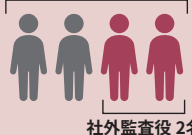
取締役会

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

(2024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います。

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います。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います。

決定方針の概要は以下のとおりです。

〔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(2023年4月～2024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)	307	184	57	—	66	6
監査役(社外監査役を除く)	44	38	6	—	—	2
社外役員	45	31	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	取締役専務執行役員	—	—				○	○	
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および方針

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

1. 当社の主要取引先（注1）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、2023年度（2024年2月）において、取締役8名（うち社外3名）、監査役4名（うち社外2名）計12名に対し、アンケート調査を実施し、その回答結果を踏まえ、取締役会において議論を行った結果、取締役会全体の実効性は適切に確保されていると判断しています。

設問	評価結果
取締役会の構成	取締役会の人員は、業務経験の豊富な社内出身者、財務・法律等の専門的知見を有する独立性の高い社外取締役など知識、経験、能力は全体としてバランス良く適切に確保されています。 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および女性社外監査役を選任しています。
取締役会の運営	現在の取締役会の開催頻度は適時に適切な意思決定を行うのに十分な頻度であります。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います。
取締役会の議題等	議題・議案の内容については、当社グループにおける重要な情報（定量情報・定性情報）は月次ベースにて全取締役に共有され、その他の重要な事項については、適宜取締役会の議題として議論し、意思決定を行っています。
取締役会を支える体制	取締役・監査役は、情報の提供を求める機会が適切に確保されており、内部監査部門と取締役・監査役の連携は確保されています。 また、社外役員に必要な情報を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います。 役員へのトレーニングの機会については、役員向けの研修を定期的に行う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います。
実効性の更なる向上	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いきます。

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
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
2016年4月	執行役員
2016年4月	事業総括
2017年6月	代表取締役社長
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
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
2018年10月	アマノUSAホールディングス Inc. 会長兼社長
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
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 専務執行役員

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
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
2024年4月	専務執行役員就任(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 製造総括 兼 商品開発本部長 兼 グローバル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
2024年4月	開発総括兼製造総括兼商品開発本部長兼グローバル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
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

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
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
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

北見 智徳

1986年4

コンプライアンス

16 平和と公正を
すべての人に



コンプライアンス

アマノグループは、「コンプライアンス基本方針」、「コンプライアンス規程」を制定し、コンプライアンス意識の浸透と徹底に向けて、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ラーニングで周知を図るなど、贈収賄防止に努めています。また、内部監査室が実施する監査には、贈収賄に関する内容が含まれています。なお、2023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

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

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。2023年度において重大な環境関連法規制等の違反（罰金／制裁措置）はありませんでした。今後も継続して適正管理に努めていきます。

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

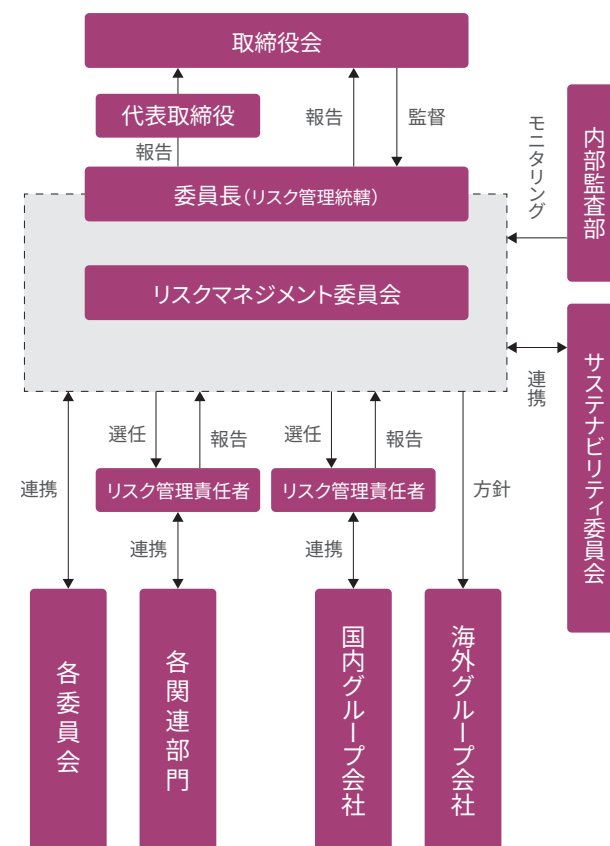
アマノは、政治資金規正法に則り、2023年度において政治献金は行っていません。なお、一部のグループ会社においては、関係法令および各社の倫理規程などに則り、各社の判断のもとで政治献金を実施する場合があります。

リスクマネジメント

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

この認識のもと、アマノグループは、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います。各委員会の活動内容は随時、代表取締役へ報告されるとともに、必要に応じて取締役会に報告されます。

●リスクマネジメント体制図



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。

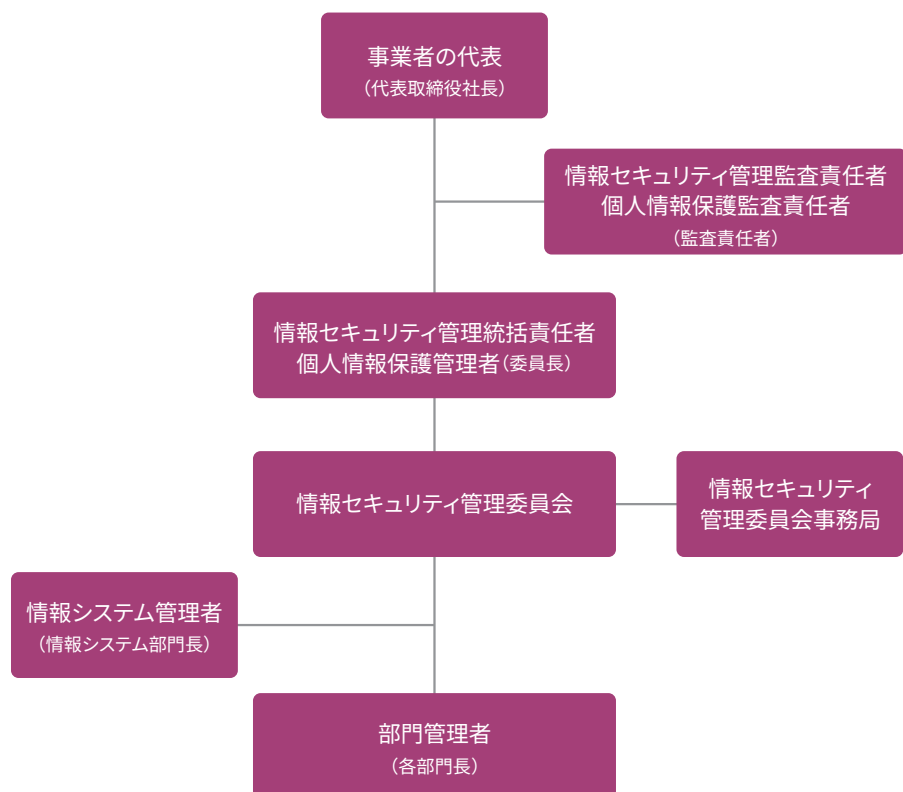
継続的改善

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

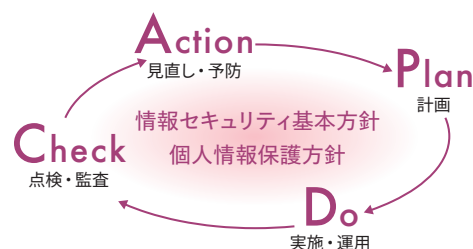
情報セキュリティ管理／個人情報保護 体制図

アマノは、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”および“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

アマノは、すべての個人情報を適切に保護する事を社会的責務と考え、「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、個人情報の適切な取扱いと保護を徹底しています。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、以後も認定を継続しています。

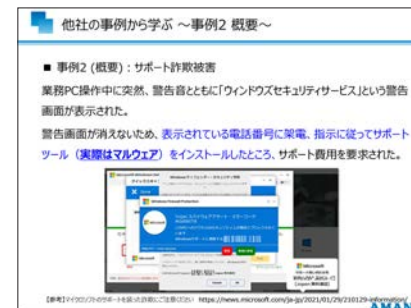
プライバシーポリシー

<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、誰もが危機意識を持ち、主体的に行動する事が必要です。アマノでは、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ラーニング)を定期的実施しています。教育テキストは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し、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。さらに標的型メール訓練を行うことで、不審メールの識別能力や初動対応の理解を向上させ、個々の対応力を強化しています。マイナンバー担当者向け教育や管理職を対象とした階層別教育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。

パートナーシップ構築宣言

当社は、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、以下の項目に重点的に取り組むことを宣言します。



1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携

直接の取引先を通じてその先の取引先に働きかける（「Tier N」から「Tier N+1」へ）ことにより、サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模等を超えた連携により、取引先との共存共栄の構築を目指します。その際、災害時等の事業継続や働き方改革の観点から、取引先のテレワーク導入やBCP（事業継続計画）策定の助言等の支援も進めます。

（個別項目）

d. グリーン化の取り組み

グリーン調達の指針として「アマノ株式会社グリーン調達ガイドライン」を定め、取引先と協働で環境に配慮した活動を行い、サプライチェーン全体を通して環境負荷低減を目指します。

2. 「振興基準」の遵守

親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行（下請中小企業振興法に基づく「振興基準」）を遵守し、取引先とのパートナーシップ構築の妨げとなる取引慣行や商慣行の是正に積極的に取り組みます。

① 価格決定方法

不合理な原価低減要請を行いません。取引対価の決定に当たっては、下請事業者と少なくとも年に1回以上の協議を行うとともに、下請事業者の適正な利益を含み、下請事業者における労働条件の改善が可能となるよう、十分に協議して決定します。その際、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に掲げられた行動を適切にとった上で決定します。また、原材料費やエネルギーコストの高騰があった場合には、適切なコスト増加分の全額転嫁を目指します。なお、取引対価の決定を含め契約に当たっては、契約条件の書面等による明示・交付を行います。

② 型管理などのコスト負担

「型取引の適正化推進協議会報告書」に掲げられている「型取引の基本的な考え方・基本原則について」や、「型の取扱いに関する覚書」を踏まえて型取引を行い、不要な型の廃棄を促進するとともに、下請事業者に対して型の無償保管要請を行いません。

③ 手形などの支払条件

下請代金は現金で支払います。毎月末日締め、翌月29日に銀行振込とします。

④ 知的財産・ノウハウ

「知的財産取引に関するガイドライン」に掲げられている「基本的な考え方」や、「契約書ひな形」を踏まえて取引を行い、片務的な秘密保持契約の締結、取引上の立場を利用したノウハウの開示や知的財産権の無償譲渡などは求めません。

⑤ 働き方改革等に伴うしわ寄せ

取引先も働き方改革に対応できるよう、下請事業者に対して、適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更を行いません。災害時等においては、下請事業者に取り引上一方的な負担を押し付けないように、また、事業再開時等には、できる限り取引関係の継続等に配慮します。

3. その他（任意記載）

当社は、「社訓」「アマノ行動規範」及び「アマノグループ調達基本方針」のもと、取引先を当社と共に成長・発展する重要なパートナーと捉え、取引先との良好な取引関係を構築し、共存共栄・相互発展を目指します。

代表取締役社長

2024年8月8日 発行
2024年11月1日 改訂

目標と活動実績

○…目標達成 △…目標未達成

2023年度目標	2023年度活動実績	自己評価	2022年度活動実績
【環境負荷低減の取り組み】			
2030年度に2013年度基準でCO2排出量を46%削減	38.2%減	○	35.7%減
エネルギー消費原単位を前年度より1%以上削減(改正省エネ法)	10.5%減	○	5.1%減
社用車燃料(ガソリン・軽油)使用量を前年度より削減	4.4%減	○	1.4%減
紙の使用量削減(前年度より増加させない)	7.1%減	○	8.4%減
水使用量を前年度より1%削減(新目標)	6.9%減	○	10.1%減
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)
【廃棄物削減の取り組み】			
廃棄物総排出量原単位を前年度より1%削減(新目標)	本社:18.0%増 事業所:14.8%減	△	—
廃プラ排出総量を前年度より削減	11.6%減	○	1.5%減
廃プラのリサイクル率を前年度より向上	2.0%低下	△	2.1%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	50.3%	○	45.7%
【化学物質管理】			
PRTR指定化学物質取扱量を前年度より削減	9.2%減	○	29.9%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	16.9%	○	16.4%
男性の育児休業取得率を2026年3月までに50%にする	40%	—	20%
女性管理職比率を2026年3月までに5%にする	2.7%	—	1.9%
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	3.6%	—	2.4%
障がい者雇用率の法定雇用率以上を維持	2.63%	○	2.66%



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 静岡県浜松市浜名区細江町気賀8123 TEL.053-522-0951 FAX.053-527-0002