# 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、年令、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　山崎 学

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

・事業のバリューチュ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、バリューチュ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

・定期的に人権に関する取り組みについて、情報を開示

2022年度からサプライチェーンにおける課題の把握を目的として、お取引先様に対し人権の取組状況に関するアンケート調査を実施しています。(2024年度89社実施)
取組が不足していると判定したお取引先様にはフィードバックレポートを送付し、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<br>・環境関連システム事業<br>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
・結社の自由・団体交渉権
・消費者の安全と健康
・強制労働
・地域住民の権利
・過重労働・長時間労働
・差別／ハラスメント
・救済へのアクセス
・プライバシーの権利
・児童労働
・適切な報酬・生活賃金の支払い

### 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、強靭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№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2025（大規模法人部門）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 | 2024年度実績 | 2025年度目標 |
|---|---|---|
| 一人当たり教育研修費用 | 38,500円 | 50,000円 |
| 女性管理職比率 | 4.4% | 5% |
| 女性従業員に占める管理職比率 | 6.0% | 10% |
| 男性育児休暇取得率 | 56.7% | 50% |
| 健康診断受診率 | 100% | 100% |

# 従業員との関わり

## 企業姿勢

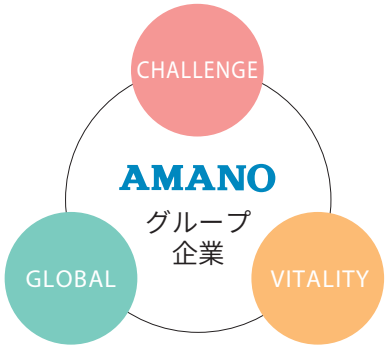
### 今までもこれからも『人』とともに歩み、『人』を育む会社でありたい。

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“人と人とが支え・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**
**活き活きした活動**
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。

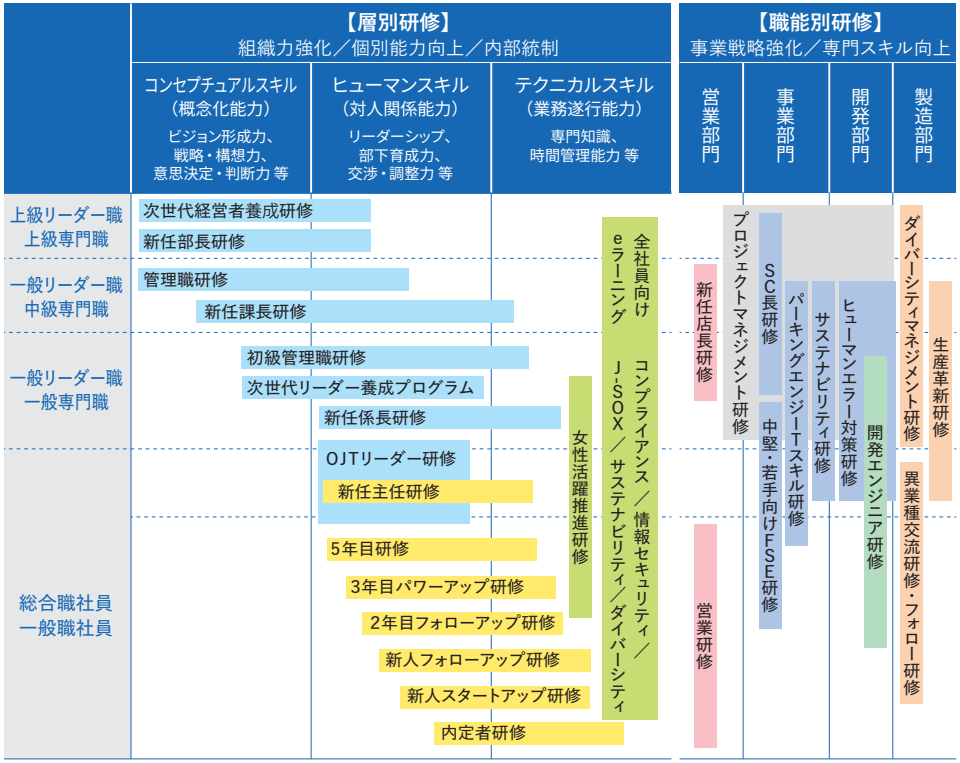
一人あたりの年間研修実施時間：9.87時間（※2024年度実績、外部講師による集合研修のみ）

### 教育研修制度

**応募型**…応募型研修は、自律型人材を支援し、育てる人材育成プログラムです。各自の能力や課題に応じてスキルアップを図ります。受講目的や受講環境に合わせて、集合研修（オンライン含む）、eラーニング、DXeラーニング、通信教育の4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で必要な考え方・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

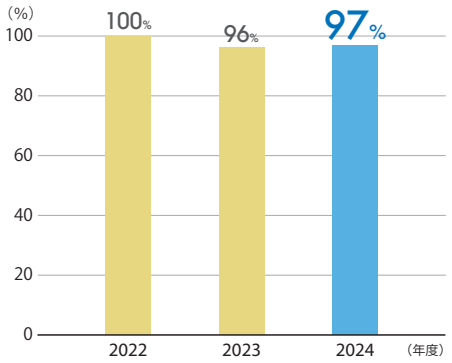
入社3年間で必要なビジネススキルを習得することを目指し、入社1年目から3年目社員の育成にも力を入れています。

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。

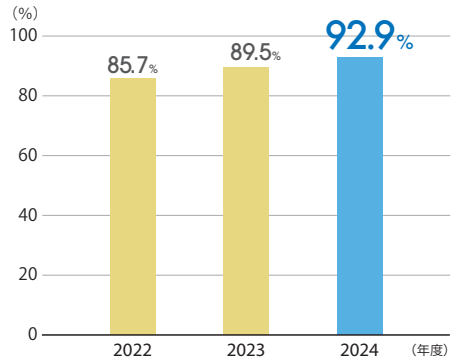
### 新卒の定着率

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




❶2024年度の従業員の新規雇用率と新規採用者数

（人）

| | | 2024年度 | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 男性 | 女性 | 合計 |
| | | 82 | 19 | 101 |
| 全従業員 | 男女別新規雇用率 | 81% | 19% | 100% |
| 全従業員 | 新卒採用者数 | 47 | 12 | 59 |
| | 中途採用者数 | 35 | 7 | 42 |

❷2024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）

（人）

| | | 2024年度 | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 男性 | 女性 | 合計 |
| 退職者数 | | 86 | 17 | 103 |
| | 自己都合 | 39 | 16 | 55 |
| | 定年 | 10 | 0 | 10 |
| | 契約満了 | 37 | 1 | 38 |

※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

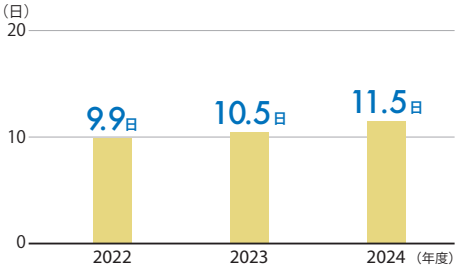
アマノは、出産・育児・介護などのライフイベントに伴う多様な価値観や働き方が求められる中、職種に応じた効率良い働き方とワークライフバランスに取り組んでいます。

## 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。

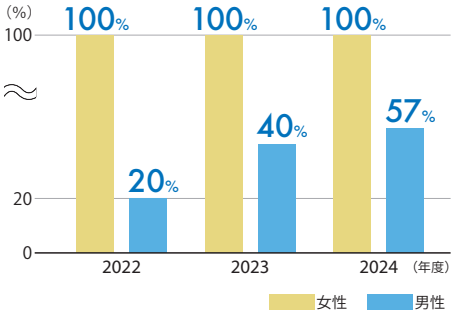
- 休暇制度(年次有給休暇、リフレッシュ休暇、アニバーサリー休暇、配偶者出産休暇、産前・産後・育児休業)
- 寮・住宅制度(社員寮、住宅補助、住宅手当)
- 財産形成(社内預金制度、社員持株会制度、退職金制度、財形貯蓄制度)
- 社員食堂(本社、相模原事業所、細江事業所)
- その他(提携施設の割引、人間ドック費用補助等)

※対象:正規雇用労働者、パート・有期労働者

## 育児休業制度

女性の育児休業取得率は、ここ数年100%を維持しています。一方、男性は2019年度1%、2020年度3%と低水準であったため、育児休業制度の概要を積極的にアナウンスし、取得促進に取り組んできました。2022年4月施行の育児休業法改正も後押しとなり、2022年度の男性育児休業取得率は20%、2023年度には40%と着実に向上。女性活躍推進法に基づく行動計画で掲げた「男性育児休業取得率50%以上」の目標に向け、2024年度は57%を達成しました。

### ●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。

## 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、取り組んでいます。

**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

- 2021年:21名
- 2022年:16名
- 2023年:17名
- 2024年:8名

### ●女性の活躍に関する実績および目標

| | 2024年度 実績 | 2026年3月までの目標 |
|---|---|---|
| 女性管理職比率 | 4.4% | 5.0% |
| 女性従業員に占める管理職比率 | 6.0% | 10.0% |
| 労働者の男女の賃金の差異※ | 69.5% | |
| 正規雇用労働者 | 73.6% | |
| パート・有期労働者 | 38.9% | |

※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

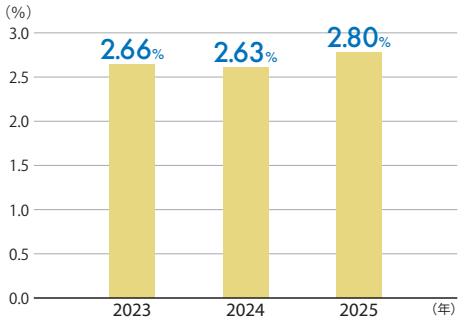
従業員の人格や個性を尊重し、思想、信条、宗教、国籍、人種、性別、身体的特徴、財産、出身地等の理由で嫌がらせや差別のない健全な職場環境を確保します。

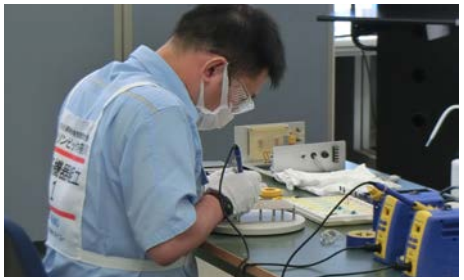
### 障がい者雇用

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



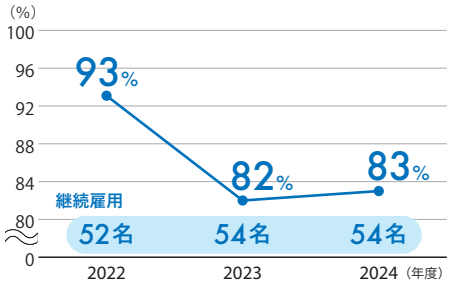
アビリンピック

### 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月頃からの新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、テレワーク制度を整備するとともに、テレワークが困難な職種においてはシフト勤務を導入するなど、柔軟な働き方への対応を進めました。

2023年5月に新型コロナウイルス感染症が5類へ移行された後は、原則として出社勤務に戻していますが、業務内容や個別の事情に配慮し、状況に応じてテレワーク制度を活用できる体制を維持しています。

## 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こと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・企業の永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。

### 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・安心で快適に働けるよう、入社時に安全衛生の基本教育を実施し、一人ひとりの労働安全衛生意識向上を図っています。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。また、「全国安全週間」や「全国労働衛生週間」には、安全標語の社内募集や産業医による研修、警察署長の安全講演会などを通じ、安全衛生への意識づけを行っています。

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に実施しています。

### ●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の地震および火災の発生を想定し、初動対応、119番通報、避難、消火などの防災訓練を実施しました。自衛消防隊による模擬消火訓練に加え、危険物・有害物を取り扱う職場では漏洩防止訓練も行い、環境保全と防災体制の有効性を毎年確認しています。

細江事業所では、南海トラフ地震による津波・火災を想定し、各班の役割に基づいた避難・消火訓練を実施しました。設備火災や地震による油・薬品の漏洩を想定した模擬訓練を職場単位で行い、対応手順の確認と見直しを通じて、災害への備えを強化しています。

本社では、地震発生後の火災を想定した消防総合訓練を行い、AED（自動体外式除細動器）トレーニングキットを用いた救命活動体験も実施しました。

防災訓練

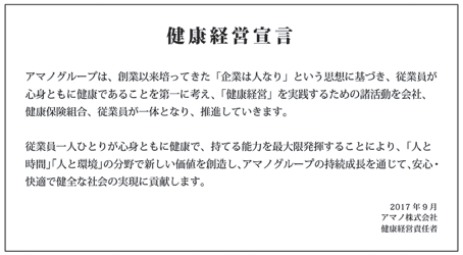
救命活動体験

## 災害・緊急時への備え

本社、事業所、支店・営業所の各拠点に防災用ヘルメットを配備し、地震や火災などの発生時に速やかに着用できるよう、机の横のフックなどに個人で保管しています。応接室にも来客用のヘルメットを常備し、非常時に備えています。また、AEDも全拠点に設置し、従業員や来訪者、地域の方々の万一の事態に対応できる体制を整えています。支店では「全国安全週間」にあわせてAEDの操作教育を実施し、本社では地域の消防署と連携した救急救命訓練を定期的に行うなど、迅速かつ適切な対応が可能となるよう取り組んでいます。

## 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。



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。

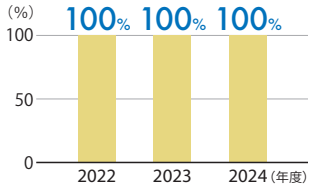
従業員一人ひとりが心身ともに健康で、持てる能力を最大限発揮することにより、「人と時間」「人と環境」の分野で新しい価値を創造し、アマノグループの持続成長を通じて、安心・快適で健全な社会の実現に貢献します。

2017年9月
アマノ株式会社
健康経営責任者

●アマノ株式会社 健康経営宣言
https://www.amano.co.jp/sustainability/social/health_management/

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

●健康診断受診率




●オンライン禁煙プログラム

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。希望者は都合の良い時間と場所で医師の診察を受けることができ、サポートスタッフが継続的にフォローすることで高い禁煙成功率を維持しています。

●ストレスチェック

ストレスマネジメントとメンタルヘルス対策として、年1回、全従業員を対象にWeb形式のストレスチェックを実施しています。従業員は回答後すぐに結果を確認でき、高ストレスと判定された従業員には、医師による個別面接指導を委託先を通じて推奨しています。職場ごとの分析結果は部門長に共有され、産業医と連携して職場環境の改善に取り組んでいます。

## 「さつきラン＆ウォーク2025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、2025年も企業対抗戦にエントリーしました。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。運動習慣の定着とともに、社内のコミュニケーション活性化にもつながっています。

## 健康経営優良法人2025

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2025（大規模法人部門）」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。

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（2025年度～2030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。

浜松市ワーク・ライフ・バランス等推進事業所
認証書
認証番号 第61号
事業所名 アマノ株式会社 細江事業所
代表者名 事業所副所長 江間 優智 様
認証期間 令和7年4月1日から令和12年3月31日まで
貴事業所は、ワーク・ライフ・バランス等の実現に向け、様々な取り組みを行っていることから、「浜松市ワーク・ライフ・バランス等 推進事業所」として認証（更新）します。
令和7年3月4日
浜松市長 中野 祐介

横浜健康経営認証 2024
認証状
2024
アマノ株式会社 様
貴事業所は 従業員の健康を経営的視点から捉え 健康経営の方針を明確に表明し その取組を実践した上 今後の取組につなげていると認められることから横浜健康経営認証クラスAAAに認証します
令和6年3月25日
横浜市長 山中竹春

●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

●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/ichirann_31593_marked.pdf

●横浜健康経営認証2024認証事業所
https://www.city.yokohama.lg.jp/kenko-iryo-fukushi/kenko-iryo/kenkozukuri/kankyodukuri/life_style/ninsho/kenkoukeiei2024.html

## 健康情報の発信と熱中症対策による職場環境の改善

従業員の生活習慣の改善や疾病予防、業務パフォーマンスの向上を目的に、年間を通じて健康情報を発信しています。健康診断の活用方法やメンタルヘルス、季節に応じた対策などを社内イントラや休憩スペースに掲示し、従業員の目に留まりやすい工夫を施しています。

夏季には、熱中症対策にも力を入れており、高温環境下での作業が発生する工場部門では、WBGT（暑さ指数）のモニタリング、健康チェックシートの活用、冷感素材の作業服の導入、発症時の対応フローの整備など、現場に即した対策を実施しています。全社的にも、社内イントラによる情報発信や熱中症対策飲料の提供など、安全確保を重視した職場環境づくりを進めています。

# 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、2024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 | 2024/08/22 | 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

スキルの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。

**2025年4月時点の取得のべ人数**
1級：202名　2級：190名　3級：189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げています。
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

アマノでは、製品・システムの導入からアフターメンテナンスまで責任を持って対応することを基本姿勢としています。
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（70店）、システムセンター（18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。子ども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ども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、地域で実際に子ども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。

「こどもの未来応援国民運動」
パンフレット表紙

※こどもの未来応援基金
子ども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、子ども食堂や学習支援など、子ども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。
なお、2024年度の寄付額は910,965円となりました。

## 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。

## 「TABLE FOR TWO」

本社および事業所の社員食堂にて「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。

## 献血活動の実施

本社および各事業所では、日本赤十字社の献血バスを定期的に受け入れ、社内献血を実施しています。参加は任意ですが、毎年多くの社員が協力しており、社内に定着した取り組みとなっています。
医療現場で必要とされる血液の安定供給に貢献できるよう、今後も継続していきます。

## 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・社会科見学の受け入れを行っています。
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を見学したり、「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に取り組んだりしています。また、高校生を対象としたインターンシップの実施や、特別支援学校などの支援施設に通う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など、地域の学校との連携を大切にしています。

## 相模川クリーン作戦への参加（相模原事業所）

相模原事業所では、域環境保全の一環として、「相模川クリーン作戦」に参加しています。水と緑に囲まれた憩いの場の保全を目的とした本活動では、年2回、相模川の河川敷で一斉清掃を行っており、毎回1,500～2,000kgほどのごみが回収されています。地域の一員として、この活動を通じて環境保全に継続的に取り組んでいきます。

## 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。

## 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

# スポーツ振興

## 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、子ども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、250～400メートルの急流コースに18～25個のゲートが設置されたスラローム競技場が整備されており、決められた順番でゲートを通過する技術とゴールまでの所要時間を競います。

## 「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る、国際テニス連盟公認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、日本国内で11大会のみ開催され、日本のジュニア選手の育成と競技力向上、さらに国際交流および地域交流の促進を目的としています。