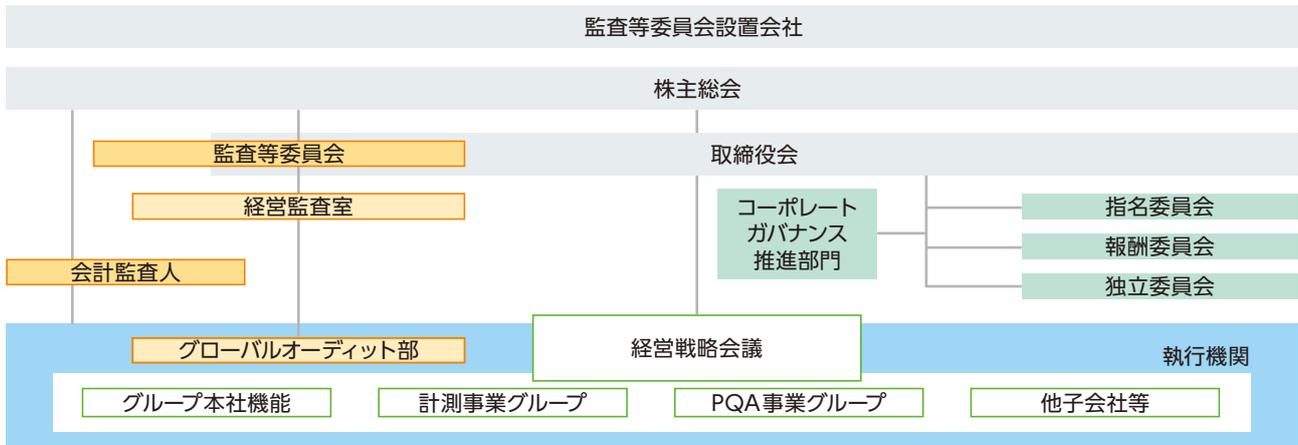


# コーポレートガバナンス

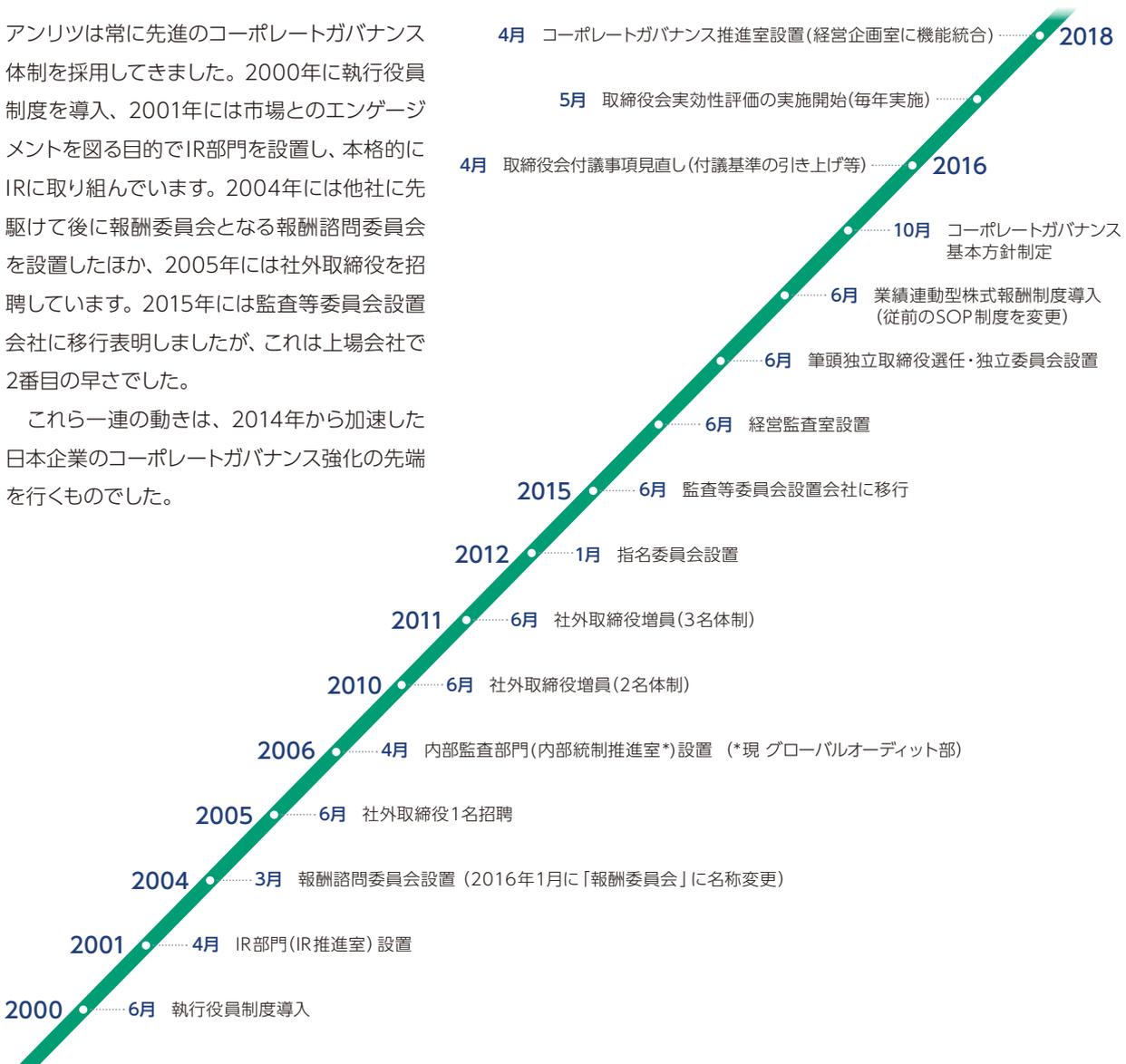
## コーポレートガバナンス体制図



## コーポレートガバナンス強化の取り組み

アンリツは常に先進のコーポレートガバナンス体制を採用してきました。2000年に執行役員制度を導入、2001年には市場とのエンゲージメントを図る目的でIR部門を設置し、本格的にIRに取り組んでいます。2004年には他社に先駆けて後に報酬委員会となる報酬諮問委員会を設置したほか、2005年には社外取締役を招聘しています。2015年には監査等委員会設置会社に移行表明しましたが、これは上場会社で2番目の早さでした。

これら一連の動きは、2014年から加速した日本企業のコーポレートガバナンス強化の先端を行くものでした。



## 取締役の選任基準

### ■ 社内取締役の選任

高度な専門知識を持ち、業務遂行における高い能力の発揮と業績への貢献が期待できる人財であることに加え、当社の人財観察軸である「アンリツバリュー」に照らし、当社のリーダーとしての自覚、経営理念への共感、人間力、行動力、構想力、高い倫理観などを基軸に総合的に評価して行うものとします。

### 社内取締役選任理由

氏名	選任理由
濱田 宏一	計測事業部門で商品開発および国内外のマーケティング業務に従事し、現在は代表取締役社長、グループCEOとしてグローバルに展開する当社グループの事業を牽引しています。業界・技術動向を含めた事業に関する幅広い知識と経験を有していることから、取締役として適任と判断しました。
窪田 顕文	当社および海外子会社で経理・財務業務を担当し、現在はCFOならびにコーポレート総括として財務戦略とグループ経営管理を担当しており、財務および会計ならびにコーポレートガバナンスに関する幅広い知識と経験を有していることから、取締役として適任と判断しました。
新美 眞澄	PQA事業部門で生産管理、経営企画、海外子会社経営等の業務に従事し、現在はPQA事業グループの責任者および子会社アンリツインフィビス株式会社の経営者としてリーダーシップを発揮しており、取締役として適任と判断しました。
島 岳史	グローバル・ビジネスに関する幅広い知識と豊富な経験を有し、現在は、通信計測カンパニーの責任者として当社グループの主力ビジネスである計測事業においてリーダーシップを発揮しており、取締役として適任と判断しました。
谷合 俊澄	コーポレート総括としてグループ経営管理を担当し、経営企画、コーポレートガバナンス、コンプライアンスに関する幅広い知識と経験を有していることに加え、取締役として当社の経営に関して豊富な経験を有していることから、取締役として適任と判断しました。

### ■ 社外取締役の選任

取締役会全体としての知識や経験のバランス、多様なステークホルダーの視点を当社グループの事業活動の監督・適正運営に取り入れる観点から、その専門分野、出身等の多様性に配慮し、かつ当社からの独立性を勘案したうえで、総合的に判断するものとします。

### 社外取締役選任理由

氏名	選任理由
関 孝哉	グローバルなコーポレートガバナンスの専門家としての豊富な知識と卓越した見識を有することから、社外取締役として適任と判断しました。
青木 和義	上場会社の会計財務部門の責任者としての経験に基づく財務および会計に関する専門的な知識と豊富な経験、グローバル・ビジネスに関する豊富な経験を有することから、社外取締役として適任と判断しました。
五十嵐 則夫	公認会計士および大学教授としての財務・会計に関する専門的な知識と豊富な経験、企業の社外監査役としての経験に基づく経営に関する幅広い見識を有することから、社外取締役として適任と判断しました。
清水 恵子	公認会計士および大学教授としての財務・会計に関する専門的な知識と豊富な経験、情報セキュリティ等の幅広い知見を有することから、社外取締役として適任と判断しました。

## 諮問委員会の構成員と活動

機関	監査等委員会	指名委員会	報酬委員会	独立委員会
構成	 <ul style="list-style-type: none"> <li>五十嵐 則夫☆</li> <li>清水 恵子</li> <li>谷合 俊澄</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>関 孝哉☆</li> <li>青木 和義</li> <li>濱田 宏一</li> <li>五十嵐 則夫</li> <li>窪田 顕文</li> <li>清水 恵子</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>青木 和義☆</li> <li>関 孝哉</li> <li>濱田 宏一</li> <li>五十嵐 則夫</li> <li>窪田 顕文</li> <li>清水 恵子</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>関 孝哉☆</li> <li>五十嵐 則夫</li> <li>青木 和義</li> <li>清水 恵子</li> </ul>
目的	監査等委員会規則およびその細則を定め、期初に委員長を選定、常勤の選定、監査業務の分担、その他監査等委員の職務を遂行するために必要となる事項を取り決め、前期の監査結果のレビュー、当期の経営課題としてのリスク評価等を行って、監査方針、重点監査項目、年間監査計画等について審議・立案しております。	取締役および執行役員を選任・選定、解任・解職にあたり取締役会の役割を補完し、取締役および執行役員を選任・選定、解任・解職の妥当性および透明性を向上させる責務を負います。	取締役および執行役員の報酬の決定にあたり取締役会の役割を補完し、報酬の公正性、妥当性および透明性を向上させる責務を負います。	4名の独立社外取締役のみで構成され、定例会を年2回開催するとともに、取締役会等の前後などに随時会合を持ち、独立した立場から当社の監督機能を確実なものとするを目的としています。
2020年3月期の開催回数	10回	3回	3回	2回

 社内取締役
  社外取締役
  委員長

### コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、経営環境の変化に柔軟かつスピーディに対応し、グローバル企業としての競争力を高めることにより、利益ある持続的成長と、中長期的な企業価値の向上を目指しています。

この目標を実現する過程で、株主、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会など、さまざまなステークホルダーに対する責務を負っていることを自覚しつつ、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定と適切かつタイムリーな情報開示を行うことを目的として、コーポレートガバナンスの体制・仕組みを整備するとともに、今後、常にその進化を追求し、その充実に継続的に取り組みます。

### ■ コーポレートガバナンス体制

当社は、コーポレートガバナンスの体制として、監査・監督機能の一層の強化を目的として、監査等委員会設置会社を採用し、機関として取締役会、監査等委員会、会計監査人を置いています。

また、専門性が非常に高い製造業であり、業務執行には現場感覚と迅速性が求められるため、執行役員制度を導入し意思決定・監督を行う取締役会の機能と業務執行を行う執行役員の機能を分離しています。

取締役9名のうち、5名は業務執行を行わない取締役で構成されています(うち、4名は独立社外取締役)。なお、2019年度の社外取締役の取締役会への出席率は100%でした。

### 取締役会

取締役会は、経営の意思決定機関として、グループ全体の経営方針、経営戦略などの重要事項について決定するとともに、業務執行機関の業務執行を監視、監督します。

当社は、取締役会メンバーに複数の社外取締役を含めることで、取締役会の監視、監督機能を強化しています。取締役会では、経営陣から提案された議題に対して幅広い知識と経験を有する取締役がそれぞれの視点から意見を表明し、活発な議論が交わされています。現在の取締役会は、社内取締役5名、社外取締役4名、計9名(いずれも監査等委員である取締役を含む)で構成されます。

### ■ 取締役会の実効性評価の方法

コーポレートガバナンス基本方針に掲げている各項目を評価軸として、毎年、取締役会の実効性についてレビューを行い、実効性向上のための施策に取り組んでいます。取締役会の実効性評価は、毎年4～5ヵ月間かけて行っており、まず前年度

の課題の再確認と取り組みの状況・改善度合いなどを評価したうえで、当年度の評価方法・評価項目について前年度から変更すべき点があるかどうかの議論から始めています。取締役会での意見交換を通じて議論を深め、課題を共有し、次年度の取り組みにつなげています。

### ■ 取締役会の実効性評価の結果

取締役会は毎年、各取締役の自己評価等に基づく取締役会の実効性に関する分析・評価を実施しています。2019年度の主な評価結果は、次のとおりです。

当社取締役会は、当社グループの企業価値の源泉を踏まえた事業展開に向けたグローバル経営体制を充実させるための適切な社内外の経営人財と人数で構成されていること、また、当社グループの経営に係る重要な事項についての建設的な議論および意思決定ならびに取締役の業務執行の監督を行うための体制が整備されていることを確認しました。また、取締役会、監査等委員会、独立委員会、指名委員会および報酬委員会のそれぞれの構成員である各取締役が、当社グループの利益ある持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るために果たすべき役割を十分に理解し、それぞれの会議において、多様な経験に基づく見識、高度な専門知識等を発揮し、社外取締役を含む全員で活発な議論が展開されていることを確認しました。

一方、実効性をさらに高めていくための課題として、子会社の戦略およびその進捗状況、その他の経営課題について子会社の業務執行者から説明を受ける機会を増やすなど、取締役会として、グループ全体の業務執行等に対する適切な関与を深めていくこと等が抽出され、係る課題および改善に向けた取り組みを取締役全員で共有しました。

### 2019年度／取締役会での主な審議テーマ・付議報告件数

分類	2019年度
経営戦略・サステナビリティ・ガバナンス・株主総会関連	20件
事業関連	26件
IR、SR	6件
予算・決算・配当・財務関連	26件
内部統制・リスクマネジメント・コンプライアンス関連	5件
人事・指名・報酬	14件
監査等委員会・会計監査人	3件
個別案件(投融資案件など)	1件
合計	101件

今後の対応として、当社取締役会は、今回の実効性についての評価レビューに基づく課題に対しては、取締役会のさらなる実効性の向上のために必要な取り組みを実施し、過去の慣例等にとらわれることなく改善に努めていきます。

なお、当社は、取締役会の実効性の評価を今後も定期的実施することを予定しており、より良いコーポレートガバナンスの実現を目指し、引き続き当社にとってのあるべき姿を追求していきます。

## 取締役会・諮問委員会などの開催実績(2019年度)

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
取 監 FD	取 監	取 監	取 監 FD	取 監 報	取 監	取 監 FD	取 指 独	取 取 監	取 監 FD	取 報 指	取 監 報 指 独

取 取締役会    監 監査等委員会    報 報酬委員会    指 指名委員会    独 独立委員会    FD フリーディスカッション

## 役員報酬体系

役員報酬については、次の方針を定めています。この方針の下、役員報酬等の構成・水準については外部調査機関による役員報酬データにも照らしつつ、各事業年度における業績の向上および中長期的な企業価値の増大に対するインセンティブとして有効に機能させることを主眼に、職責等に応じた固定報酬および業績連動報酬のバランスを勘案し、決定します。

- ・ 経営目標の達成と企業価値の持続的な向上への意欲の創出につながる制度・内容とする
- ・ グローバル企業の役員として望まれる優秀で多様な人財を確保することができる魅力的な制度・内容とする
- ・ 報酬等の決定プロセスおよび分配バランスの妥当性・客観性を確保する

役員の報酬等の現在の体系は、基本報酬の50%相当額を

業績連動報酬とし、当該役員が株主の皆様との利益意識を共有し、中長期的な視点での業績や株式価値を意識した経営を動機づける制度設計を取り入れています。ただし、業務を執行しない者(社外取締役を含む)については、固定報酬とすることを原則とします。

業績連動報酬は、金銭報酬(賞与:基本報酬の30%相当額)と信託を用いたインセンティブ・プランによる非金銭報酬(株式報酬:基本報酬の20%相当額)により構成されています。

評価対象とすべき事業年度における剰余金の配当の水準、経営指標に関する数値目標に対する達成度、各々があらかじめ設定した非財務的な観点を含む経営目標に対する達成度等に照らし、評価を実施します。

## 取締役の報酬等

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)				対象となる役員の員数 (人)
		固定報酬	業績連動報酬			
			賞与	株式報酬	小計	
取締役 (監査等委員・社外取締役を除く)	222	116	80	26	106	6
監査等委員である取締役 (社外取締役を除く)	23	23	—	—	—	2
社外役員	30	30	—	—	—	6

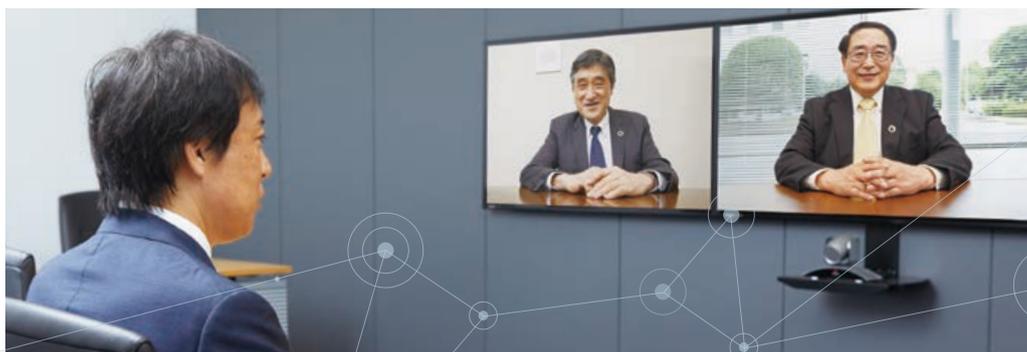
(注1) 上記支給額のほか、使用人兼務取締役の使用人分給与相当額(賞与を含む)が9百万円あります。

(注2) 当社は、監査等委員である取締役及び社外取締役に対して、賞与及び株式報酬を支給していません。

(注3) 上記人数には、2019年6月26日開催の第93期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役(監査等委員である者を除く)4名(うち社外取締役2名)及び監査等委員である取締役2名(うち社外取締役1名)が含まれています。

(注4) 当社役員には、連結報酬等(主要な連結子会社の役員としての報酬等を含む)の総額が1億円以上である者はおりません。

## 社長・社外取締役 鼎談



**関 孝哉**  
社外取締役



**濱田 宏一**  
代表取締役 社長  
グループCEO



**青木 和義**  
社外取締役

2020年度は、グローバルにビジネスを展開するアンリツのグループガバナンスの実効性向上に向けて、グローバルビジネスに造詣が深い社外取締役の関孝哉氏、青木和義氏と社長の濱田が、現状や課題などについて意見を交わしました。鼎談はリモート形式で行われました。(鼎談実施：2020年7月)

**濱田**：お忙しいところ、ありがとうございます。新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、本日はリモートで意見交換をさせていただくことになりました。コロナについては社員の生命を最優先とし、海外駐在員を呼び戻すなど、かなり先手を打ったつもりでしたが、結果として、早すぎたということはありませんでした。この経験から、安全面でもビジネス面でもリスクを避けられるよう、一歩先を考えて動くことの重要性を認識しました。

**青木**：テレワーク導入など、コロナに対する当社の対応は驚くほど迅速でした。ただし、社員の業務の最大効率という面からは、働き方の見直しは引き続き必要です。

**濱田**：テレワークは理想的な働き方だと考えていましたが、精神的な影響は未知数で、まだ多くの問題をはらんでいるようです。社員のアウトプットに対する評価方法も課題になるので、改めて見直していきます。

**関**：当社にとってテレワークの普及は、ビジネスチャンスでもあり、新しいワークスタイルの確立に拍車がかかったことによって、

ポテンシャルがさらに広がりました。危機を適切に恐れ準備するという原則に従い、今回の経験を最大限に活かして、将来のさらなる発展につないでいっていただきたいと思います。

**青木**：当社においてはコロナの影響は最小限で済んでいます。今後もリスクチェックは欠かさず行うべきです。

**濱田**：おっしゃる通りです。お客さまとのコミュニケーションが難しくなっていますが、状況を見極め、適切にハンドリングしていきたいと考えています。

### グローバル企業グループのガバナンスおよび財務管理について

**濱田**：社外取締役の皆さまのご意見に耳を傾け、経営に取り入れていこうと心がけています。当社のグループ経営におけるガバナンスについて、忌憚のないご意見をいただければと思います。

**関**：我々取締役の最も重要な責務は、企業の資産の適切な管理です。グループ企業は当社の投資資産そのものですから、グループ企業を一体のものとして管理しなければなりません。

**青木**：グローバル企業は、いかなる国・地域においても高い倫理性と遵法精神を持った経営を実現すべきですし、すべての内外子会社が統率された管理下で運営されなくてはなりません。そのためには「崇高な理念」、「活動を支援する組織」、「モニタリング」の3つが重要です。

大切なのはグローバル・キャッシュ・マネジメントの導入などによって資金を一元化し、資本コストを意識すること。当社がACE（税引後営業利益－資本コスト）を経営管理指標に用いていることは、この点から考えて共感できます。

**濱田**：海外のグループ会社の管理については、長い間苦労し、試行錯誤しながら、一つひとつ積み上げてきました。今までは対面での意思疎通を重視してきましたが、現在は新型コロナウイルスの影響によって難しくなっています。今後どのようにガバナンスを利かせていくか、試行錯誤しながら進んでいかなければなりません。

**青木**：海外子会社とは良好なコミュニケーションを築いていると認識しています。ただし、現状が完璧ということではないので、さらなるブラッシュアップを期待します。

**関**：グループ経営においては、いかに分権化と集権化のバランスをとり、シナジーを最大化するかが重要な課題となります。当社が2015年に完成した本社新社屋を「グローバル本社棟」と名付けたことに、グローバル企業としてガバナンスを向上させていこうという気概が感じられます。

## 技術の進歩と当社のビジネスについて

**濱田**：当社には125年の歴史がありますが、常に最先端の技術を追い求めていかなければ存続する意義がありません。現在のビジネスに集中するのは当然のことですが、将来に目を向けて技術を蓄積していきたいと考えています。

**関**：技術の進歩は目まぐるしく、ビジネスチャンスである一方、リスクでもあります。事業をポートフォリオとして捉える戦略の立案、内部統制の実効性を確保するためのディフェンスラインの構築、そして本社のコーポレートガバナンスの実効性を意識しながら、有機的に活動を推進していくことが重要です。

**青木**：企業の大小にかかわらず、技術の進歩には大きなチャンスがあります。真の技術革新を起こそうという方向に、会社全

体を引っ張っていく必要があります。既存製品のブラッシュアップのための技術革新と、新規事業のための技術革新の2つを明確に分け、経営資源を投資していかなければなりません。

## アンリツのグループ経営が目指すところ

**濱田**：話は尽きませんが、最後に今後の目指すところについて、お聞かせください。

**青木**：企業の使命は中長期的な企業価値の増大です。すべてのステークホルダーを満足させるという前提で、最後に利益の分配を受ける株主にも同様に満足してもらわなければなりません。顧客には高い品質とサービス、社員には働きやすい職場を提供するなど、それぞれのステークホルダーを大切にしながら、株主の期待にも応えていくことが大切です。

**関**：私も同感です。当社は5年前、機動的執行体制の構築と監督機能の強化を目的に、監査等委員会設置会社に移行しました。この体制のもと、ステークホルダーが最大の恩恵を受けられるよう、経営陣が実力を発揮することが必要です。また、地域社会との関係も重要だと考えています。地域から信頼されていることを誇りにし、今後も良い関係を築いていけることを願っています。

**濱田**：ステークホルダーからの信頼がなければ、計測器をはじめとする当社製品も社会から信頼を得ることはできません。志のない利益を追求するのではなく、事業を通じて未来に貢献し、責任を果たしていく会社でありたいと思っています。経営理念で掲げる「誠と和と意欲」をこれからも引き継ぎ、社会にとって必要な会社、より良い未来を創るために役立つ会社を目指していきます。

### 関 孝哉

#### 社外取締役

東洋信託銀行株式会社（現三菱UFJ信託銀行株式会社）、みずほ証券株式会社等を経て、立正大学経営学部教授。京都大学博士（経済学）。2011年より当社社外取締役（現任）。グローバルなコーポレートガバナンスを主な研究領域とし、豊富な知識と卓越した見識を持つ。

### 青木 和義

#### 社外取締役

1979年、花王石鹸株式会社（現花王株式会社）入社、会計財務センターIR部長、会計財務部門管理部長、会計財務部門統括を経て、2019年より当社社外取締役（現任）。グローバル・キャッシュ・マネジメント、EVAなど先進的な管理手法導入を進めた実績を有する。

# 役員一覧



## 代表取締役

### 濱田 宏一

1988年 4月 当社入社  
 2004年 4月 計測事業統轄本部IPネットワーク事業部第1開発部長  
 2011年 4月 Anritsu Company (米国) バイスプレジデント  
 2015年 4月 当社執行役員 R&D本部長  
 2016年 4月 常務執行役員 計測事業グループ副プレジデント 計測事業本部長  
 2017年 4月 専務執行役員 計測事業グループプレジデント  
 6月 取締役  
 2018年 4月 代表取締役 社長 社長(執行役員) (現任)  
 6月 代表取締役(現任)  
 2019年 4月 グループCEO (現任)



## 取締役

### 窪田 顕文

1983年 4月 当社入社  
 2007年 4月 経理部長  
 2010年 4月 執行役員 財務総括(CFO) (現任)  
 2013年 6月 取締役(現任)  
 2017年 4月 常務執行役員  
 10月 Anritsu U.S. Holding, Inc.(米国) 社長  
 2018年 4月 コーポレート総括(現任) グローバルコーポレート本部長  
 2019年 4月 専務執行役員(現任)  
 10月 Anritsu U.S. Holding, Inc.(米国) 社長(現任)



## 取締役

### 新美 眞澄

1983年 4月 当社入社  
 2006年 6月 アンリツ産機システム株式会社 (現 アンリツインフィビス株式会社) 製造本部製造部長  
 2008年 6月 Anritsu Industrial Solutions Thailand Co.,Ltd. (タイ) 社長  
 2011年 4月 アンリツ産機システム株式会社 (現 アンリツインフィビス株式会社) 企画室長  
 2012年 4月 アンリツ産機システム株式会社 (現 アンリツインフィビス株式会社) 執行役員  
 2016年 4月 当社執行役員 PQA事業グループプレジデント (現任) アンリツインフィビス株式会社 代表取締役 社長(現任)  
 2018年 4月 当社常務執行役員(現任)  
 6月 取締役(現任)



## 取締役

### 島 岳史

1988年 4月 当社入社  
 2009年 4月 マーケティング本部販売促進部 APACチーム部長  
 2012年 4月 マーケティング本部ワイヤレスデバイス製造ソリューション部長  
 2014年 4月 マーケティング本部プロダクトマーケティング部プロジェクトチーム3部長  
 2016年 4月 計測事業本部グローバルビジネスデベロップメント部長  
 2017年 4月 執行役員 グローバル営業総括 グローバルセールスセンター長  
 10月 アジア・大洋州営業本部長  
 2019年 4月 Anritsu Americas Sales Company (米国) 社長  
 6月 当社取締役(現任)  
 2020年 4月 常務執行役員(現任) 通信計測カンパニープレジデント(現任) 同カンパニーグローバルビジネスデベロップメント部長(現任)



## 取締役\*

### 関 孝哉

1977年 4月 東洋信託銀行株式会社(現 三菱UFJ信託銀行株式会社) 入行  
 2001年 3月 同行退職  
 10月 みずほ証券株式会社入社 株式会社日本投資環境研究所 調査部長兼首席研究員  
 2006年 4月 明治大学専門職大学院 グローバル・ビジネス研究科 兼任講師(現任)  
 2008年 6月 みずほ証券株式会社および株式会社日本投資環境研究所退職 コーポレート・プラクティス・パートナーズ株式会社 代表取締役  
 2009年 3月 京都大学博士号(経済学) 取得  
 2011年 6月 当社 社外取締役  
 2015年 6月 当社 社外取締役(監査等委員)  
 2017年 2月 コーポレート・プラクティス・パートナーズ株式会社 取締役(現任)  
 4月 立正大学経営学部教授(現任)  
 2019年 6月 当社社外取締役(現任)



## 取締役\*

### 青木 和義

1979年 4月 花王石鹼株式会社(現花王株式会社) 入社  
 1994年 2月 同社和歌山工場 経理課長  
 2001年 7月 同社会計財務センター IR部長  
 2003年 3月 同社家庭品国際事業本部 コントローラー  
 2005年 3月 花王(中国) 投資公司 副総経理兼副董事長  
 2007年 5月 花王株式会社社会計財務部門 管理部長  
 2012年 6月 同社執行役員 会計財務部門統括  
 2017年 1月 同社退職  
 2019年 6月 当社社外取締役(現任)



### 取締役\* (監査等委員)

#### 五十嵐 則夫

1977年 4月 公認会計士登録  
 1988年 7月 青山監査法人代表社員  
 2006年 9月 あらた監査法人(現 PwCあらた有限責任監査法人) 代表社員  
 2007年 3月 あらた監査法人退職  
 4月 国立大学法人横浜国立大学  
 大学院国際社会科学部研究科教授  
 2013年 3月 花王株式会社 社外監査役  
 2014年 4月 国立大学法人横浜国立大学成長戦略研究センター客員教授  
 2016年 6月 三菱UFJ証券ホールディングス株式会社 社外取締役(監査等委員)(現任)  
 2017年 3月 花王株式会社 社外監査役退任  
 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)



### 取締役\* (監査等委員)

#### 清水 恵子

1979年 5月 プライス・ウォーターハウス会計事務所(現PwCあらた有限責任監査法人) 入所  
 1982年 2月 同事務所退職  
 4月 監査法人中央会計事務所(後のみずぎ監査法人) 入所  
 9月 公認会計士登録  
 2007年 4月 みずぎ監査法人退職  
 5月 新日本監査法人(現EY新日本有限責任監査法人) 入所  
 2010年10月 同監査法人退職  
 11月 株式会社コンシスト入社  
 2012年10月 同社退職  
 11月 清水公認会計士事務所開設(現任)  
 2016年 4月 帝京大学経済学部経営学科教授(現任)  
 2019年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)



### 取締役(監査等委員)

#### 谷合 俊澄

1981年 4月 当社入社  
 2004年 7月 営業本部営業支援部長  
 2009年 4月 執行役員 人事総務部長  
 2011年 4月 コーポレート総括  
 6月 取締役  
 2013年 4月 経営企画室長  
 2015年 4月 常務執行役員  
 2017年 4月 専務執行役員  
 アプライアンスビジネス部長  
 2018年 4月 専務理事  
 2019年 6月 専務理事退任  
 取締役(監査等委員)(現任)

\*会社法第2条15号に定める社外取締役

## 執行役員・理事

代表取締役 社長  
 グループCEO  
**濱田 宏一**\*

専務執行役員  
 CFO  
 コーポレート総括  
**窪田 顕文**\*

常務執行役員  
 PQA事業グループプレジデント  
**新美 眞澄**\*

常務執行役員  
 通信計測カンパニープレジデント  
**島 岳史**\*

執行役員  
 センシング&デバイスカンパニープレジデント  
**橋本 康伸**

執行役員  
 SCM 総括  
**藤掛 博幸**

執行役員  
 グローバル営業統括  
**天野 嘉之**

執行役員  
 環境計測カンパニープレジデント  
**徳家 努**

執行役員  
 通信計測カンパニー営業統括  
 環境計測カンパニー営業統括  
**播本 彰大**

常務理事  
 経営監査室  
**川辺 哲雄**

常務理事  
 通信計測カンパニー副プレジデント  
 ネットワークモニタリングソリューション事業統括  
**高橋 幸宏**

常務理事  
 環境・品質総括  
**高木 章雄**

常務理事  
 経営監査室  
**脇永 徹**

常務理事  
 経営監査室  
**門脇 正彦**

理事  
 CBDO (Chief Business Development Officer)  
**オラフ・ジラー**

理事  
 CTO  
 先端技術研究所長  
**野田 華子**

理事  
 人事総務総括  
**坂本 貴司**

理事  
 事業戦略総括  
**杉田 俊一**

☆取締役兼務

## 地球温暖化防止への取り組み

### ■ 再生可能エネルギー自家発電比率30%程度を目指し、「Anritsu Climate Change Action PGRE 30」を策定

アンリツは、温室効果ガス削減の新たな取り組みとして、「Anritsu Climate Change Action PGRE 30<sup>\*1</sup>」(以下、PGRE 30)を策定しました。PGRE 30は、再生可能エネルギー(以下、再エネ)による直接的な温室効果ガス削減に取り組むものです。2018年度は0.8%だったアンリツグループの電力消費量<sup>\*2</sup>における再エネ自家発電比率を、2030年ごろまでに30%程度まで高めていきます。

2019年度は、2020年1月に厚木地区に57kWの太陽光発電パネルを増設したため、自家発電比率は0.9%となりました。2020年9月にはアメリカ地区に1,100kWの太陽光発電パネルを設置予定であり、この結果、2020年度末の自家発電比率は4.3%となる見込みです。

PGRE 30は、我が国が計画する2030年の再エネ比率22~24%(うち太陽光発電7%)をも大きく上回る野心的な目標となっています。

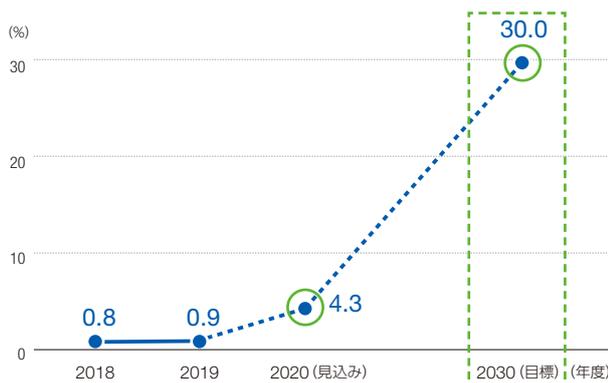
SDGsのゴール7番のターゲット7.2は、「2030年までに、世界のエネルギーミックスにおける再エネの割合を大幅に拡大させる」という目標を掲げています。PGRE 30は、



Morgan Hillに建設中の太陽光発電設備

アンリツグループの主要拠点(神奈川県厚木市、福島県郡山市、米国カリフォルニア州Morgan Hill)に太陽光発電パネルの導入

#### 自家発電比率



を推進し、自社消費することで、再エネの直接的な拡大に貢献していこうという当社独自の考えで進めていくものであり、SDGsのゴールやターゲット達成につながると考えています。

### ■ 取り組みの背景

気候変動問題や地球温暖化の対策として、2015年にパリで開催された第21回国連気候変動枠組条約締約国会議(COP21)で、温室効果ガス排出量を削減し、産業革命前と比べ平均気温の温度上昇を2℃以下に抑えることが策定されました。この取り組みは、国連で同年に採択されたSDGsの中でも最重要課題として捉えられています。



当社は、温室効果ガスの排出削減計画をSBTイニシアチブ<sup>\*3</sup>に提出し、2019年12月にIPCC<sup>\*4</sup>の気候科学に基づく削減シナリオに整合した目標であると承認されました。

SBTの承認を取得したアンリツグループの温室効果ガス排出量の削減目標は、下記の通りです。

- ・Scope1+2: 2030年度までに温室効果ガス排出量を2015年度比で30%削減
- ・Scope3: 2030年度までに購入した製品とサービスおよび販売した製品を使用することによる温室効果ガス排出量を2018年度比で30%削減

この計画を実行するにあたり、再エネに係る電力証書の購入も検討していましたが、SDGsへの取り組みの一環として、自社でできる再エネ自家発電を重視し、PGRE 30を策定しました。



<sup>\*1</sup> PGRE 30: PGREはPrivate Generation of Renewable Energy (再エネ自家発電)の略であり、「30」は達成時期の2030年ごろと自家発電比率目標値の30%程度を意味します。  
<sup>\*2</sup> ATテックマック(株)の電力消費量は100%子会社に該当しないため除きます。  
<sup>\*3</sup> SBTイニシアチブ: 平均気温の上昇を産業革命前に比べ2℃以下、できれば1.5℃に抑えるために、科学的知見と整合した削減目標を設定することを企業に働きかけている共同イニシアチブ  
<sup>\*4</sup> IPCC: 気候変動に関する政府間パネル(Intergovernmental Panel on Climate Change)の略

ESGに関する詳しい内容は「[アンリツサステナビリティレポート2020](#)」をご覧ください。

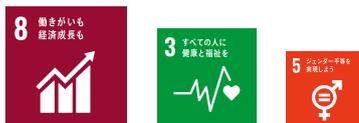
## グローバル経済社会との調和

### 社会課題に対する考え方

アンリツグループは、人権や労働などに関する普遍的な原則を支持し、実践する「国連グローバル・コンパクト」に2006年から参加し、SDGsをはじめとする社会課題の解決に向け、人権と多様性の尊重に向けた取り組みを推進しています。

少子高齢化の中で人財を確保し、多様化する市場ニーズやリスクへの対応力を高めるために、企業は「ダイバーシティ経営」を推進することが重要となっています。

海外売上高比率が66%を占めるアンリツグループとしても、事業活動を持続し、長期ビジョンである“グローバルなマーケットリーダー”であり続けるためには、多様な人財が価値観を共有し合い、活躍できる環境を整えることが重要であると考えています。



### アンリツの人財についての考え方

アンリツグループでは人財は企業における重要な資産であり、多様な人財イノベーションを起こし、事業を通じて社会課題を解決することで企業価値向上につながると考えています。この認識の下、ダイバーシティ方針を掲げ、ジェンダー平等、女性活躍推進、両立支援、障がい者雇用促進、外国籍社員の活躍推進、シニア社員の活躍などの多様化に取り組むとともに、社員がいきいきと生活と仕事を両立するための「働き方改革」にも取り組んでいます。

### 女性活躍推進

女性社員が仕事と生活を両立しながら活躍し、事業の成長と企業価値向上に、より直接的に関与できる取り組みを行っています。特に、育児や介護といったライフイベントとの両立に難しさがある女性社員のキャリア形成に注力しています。

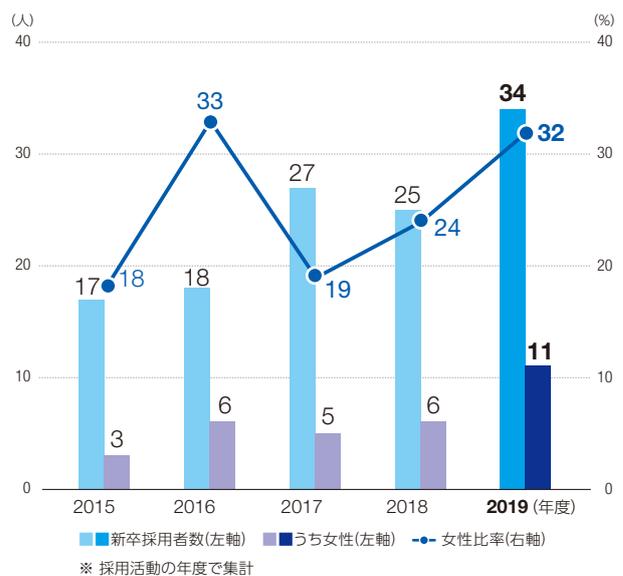
2016年度には、「2020年に国内新卒採用者に占める女性比率を20%以上とするとともに、環境整備を推進す

る」という目標を定め、2020年4月はこの目標を達成しました。キャリア形成においても、女性に向けた階層別研修受講の呼びかけや、女性向け研修会の開催などの取り組みにより、2019年度に3名の女性社員が幹部職となり、その結果、2019年度の女性幹部職比率は1.8%となりました。なお、2020年4月には2名の女性社員が幹部職となっています。

今後は、2023年度までの新たな目標として「幹部職に占める女性比率の2020年6月時点の産業平均値3.3%\*以上を目指す」ことを掲げ、女性社員数の継続した増加とキャリア形成支援に注力し、組織の中核を担う女性の人財を育成できる環境整備に努めます。

\*厚生労働省発表の資料による

### 新卒採用者数に占める女性比率の推移



### 働き方改革の取り組み

アンリツグループでは、少子高齢化やワークライフバランス、グローバル化への対応といった社会的要請に応え、働き方改革にもいち早く取り組んでいます。

時間、場所にとらわれないテレワークの推進や、それぞれの価値観、ワークスタイルに応じた働き方のための労働環境、システムの改革を推し進め、イノベーションを起こし、生産性を向上させ、さらには企業価値向上へつなげることを目的とした働き方改革を促進していきます。