

人財

社会課題に対する考え方

企業はさまざまな考え方、価値観を持った人の集まりであり、個々の人権に配慮することは当然の責務です。また、少子高齢化が進展する中で人財を確保し、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、ダイバーシティ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70%

(2020年度)を占めるアンリツグループとしても、2021年4月に刷新した経営ビジョンを実現するためには、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。

働き方改革

コロナ禍の働き方

在宅勤務でもPCが会社と同等の環境で動作するよう、ネットワークの整備に努めました。また、従業員が躊躇なく休暇が取れるよう、特別休暇制度を導入したことに加え、テレワーク手当の設定、心と体のケアのためのカウンセラー窓口の設置など、従業員が安全・安心に働ける環境づくりを行っています。

ライフワークバランス

アンリツでは、生活と仕事の調和を「1日24時間の過ごし方において、一人ひとりの生活を中心におき、仕事を位置付けること」と捉え、ワークライフバランスではなく「ライフワークバランス」と呼んでいます。生活と仕事の両方が充実し、それぞれのライフスタイルに合った働き方で、生産性を向上させていくことを目指しています。2020年度より「第6期次世代育成支援行動計画」(右表参照)を策定し、生活と仕事のバランスを保って所定外労働時間の削減や働き方の見直しを促す意識啓発を進めてきました。2021年度は、引き続き働き方の見直しに向けた労働条件の整備を行っていきます。

また、労使による「両立支援推進委員会」を適時実施し環境整備に取り組んでおり、2015年、2018年に続き、厚生労働大臣から「子育てサポート企業」と認定され、「2020年認定くるみんマーク三つ星」を取得しました。

出産・育児については、その前後における休暇・休職・職場復帰、時短勤務など、法定を上回る制度を設けています。男女を問わず、安心して諸制度を利用でき、育児と仕事の両立が図れるよう全社員に対して関連する情報の提供・周知をしています。2020年度の育児休職取得人数は女性5名、男性4名でした。今後も意識啓発などを行い、理解促進に努めていきます。



第6期次世代育成支援行動計画 (計画期間：2020年4月1日～2024年3月31日)

目標	対策	実施事項
働き方の見直しに向けた労働環境を整備する	ライフワークバランス向上のため、働き方の見直しに向けた環境の整備を図る	2020年4月～多様な働き方を選択できる制度の検討(在宅勤務等)
育児関連制度の見直しおよび充実について企画・検討・実施する	ライフワークバランス向上のため、休暇・休職を取得しやすい環境の整備を図る	2020年4月～男性が育児休職を取得しやすい環境整備および促進

社員満足度調査

国内アンリツグループでは、毎年全社員に対する社員満足度調査(ESサーベイ)を継続的に実施し、現状把握と課題の抽出を行っています。調査結果は社内イントラネットで全社員に公開するとともに、適宜各部門にフィードバックし、職場環境などの改善に活用しています。

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
回答率	95%	93%	92%	98%	98%
働きやすさ満足度	86%	88%	88%	87%	90%
働きがい満足度	73%	70%	70%	70%	75%

ダイバーシティ推進

女性の活躍推進—組織の中核を担う人財育成

「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よう、採用活動、キャリア形成に注力しています。

役員の選任

役員の選任は、性別・国籍などを問わず、知識・経験・能力のバランスを踏まえるとともに、取締役会における多様性確保にも配慮して決定しています。2019年度には野田華子が

理事・CTOに就任し、先端技術研究所のトップとしてリーダーシップを発揮しています。2021年度は、コーポレートガバナンス、コンプライアンスに関する専門的な知見を有している上田望美氏が、社外取締役(監査等委員)に就任しました。

幹部職への登用

GLP2023の目標として、2023年度までに女性幹部職比率15%以上(グローバル)を掲げました。

2016年度以前は部門推薦により受講者を募集していた若手、リーダー向けの階層別研修を、2017年度から一定の条件をクリアしていれば誰でも受講できるように変更しました。これにより、2016年度までは12%程度だった女性受講者比率が2017年度に17%に上昇し、2018年度は20%、2019年度は14%、2020年度は27%となりました。

また「女性のキャリア形成支援」の研修を実施したことなどにより、新任女性幹部職が2020年度、2021年度ともに2名ずつ(ともに全新任幹部職の14%)登用されました。

キャリア支援プログラム

女性社員を対象とした研修プログラムを実施しています。2020年度には、幹部職へのステップアップを視野に入れているリーダー層の女性社員座談会と勉強会を行いました。今後も、継続的に自身のキャリアを考えるための女性向けプログラムを実施予定です。

人財育成

技術力をコア・コンピタンス(強み)とするアンリツグループにとって、技術革新をリードし、企業価値の源泉となる多様な人財の採用と育成は経営の基本です。国内アンリツグループでは、この考えの下、国籍や性別などにこだわらない人財の採用、社員の自発的成長を支援する教育研修体系の整備を継続的に進めています。

アンリツは、社員一人ひとりが自らの強みを一層磨き、自発的にレベルアップし、成長していくことを主眼とし、OJT(仕事を通じた教育)と教育研修プログラムの両輪で社員の育成を図っています。OJTでは代々培ってきたスキルや経験を受け継ぎ、教育研修プログラムで自己研鑽・自己啓発に取り組みます。

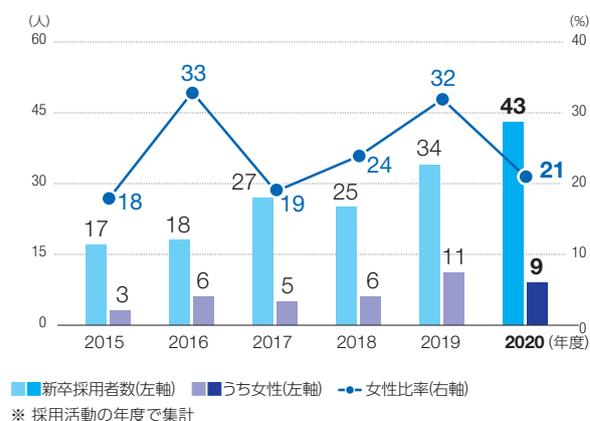
教育研修プログラムは、「自ら選択し、自ら学ぶ〜希望すれば、学びたいときにいつでも受講できる〜」、「自らの実力・強みを知る」を基本コンセプトとしています。

「階層別研修」と「自己啓発プログラム(学びコンテンツ)」で

採用活動

技術職、事務職を問わず、全ての職種でジェンダーを問わない採用を行っています。2016年度に定めた「2020年に国内新卒採用者に占める女性割合を20%以上とするとともに、環境整備を推進する」という目標については、Webサイトや企業説明会の場で女子学生に向けた広報活動を積極的に行った結果、達成しました。引き続き「新卒採用者に占める女性割合の目標20%以上を継続する」ことを目標に掲げ、アンリツグループで将来活躍する女性社員の数をさらに増やします。

■アンリツ(株)新卒採用数に占める女性比率の推移



構成し、アンリツグループ共通の人財育成プログラムとして展開しています。なお、国内アンリツグループ社員の「一人あたりの研修時間」は、2019年度は7.4時間、2020年度は5.3時間でした。(対象：人事部門が主催する研修)

また、従来は事業部門主体で実施していた技術者向け専門教育については、2020年度から人事部門に技術教育担当者を置き、事業部門と協働して内容の充実を図っています。さらに、2020年4月に発足したエンジニアリング本部と連携し、若手エンジニアの育成と各事業部・グループ会社を横断した技術者教育の実施に取り組んでいます。

気候変動への取り組み

基本方針

アンリツグループは、気候変動対策の取り組みはもとより、財務に影響のある気候関連情報についても、2017年6月に公表されたTCFD*提言のフレームワークに準じて、積極的に開示してきました。そしてアンリツは、2021年6月30日、TCFDの提言に賛同しました。

また、アンリツグループは、地球温暖化防止のため、科学的知見と整合した温室効果ガス排出量削減目標を策定し、

エネルギー消費量の削減、自家発電比率の向上、取引先さまとの協働、製品の消費電力低減などの積極的な取り組みを行っています。

※TCFD：気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)。金融安定理事会(FSB)によって設立された国際的なタスクフォースで、気候変動が及ぼす財務インパクトについて、開示情報への提言やガイダンスの提供を行う。

ガバナンス

事業や経営に関わる重要な事項については、適時、経営戦略会議や取締役会に上申します。気候変動リスクについては、グループCEO統括のもと、環境総括役員がリスク管理責任者として、アンリツグループのセンター機能を担う環境・品質推進部を所管し、国内グループにおける環境管理委員会の委員長、海外グループにおけるグローバル環境管理会議の議長を務め、リスク対策をグローバルに検討、計画し、展開する体制を整え、管理しています。なお、リスクマネジメントの対策、計画、実施状況および年間を通じたマネジメントサイクルの結果は、経営戦略会議および取締役会に報告しています。

戦略

アンリツは、2°Cシナリオと4°Cシナリオをベースとした気候変動に関するリスクと機会の分析を行いました。その結果、短期(1年)・中期(3年)・長期(~30年)の観点から、規制強化の影響や一部で物理的な影響を受ける可能性があるかと判明しました。事業のみならずバリューチェーン全体に与える影響を鑑み、気候変動を重要課題と位置づけ、SBT(Science Based Targets)を策定しました。その達成に向け、自ら再生可能エネルギー設備を導入して発電し、自社消費の拡大を主流に取り組んでいきます。また、取引先と協働して取引先での温室効果ガス削減に努めると同時に、製品アセスメントを通して環境配慮型製品の開発を推進しています。これらの取り組みは、温室効果ガスの削減に寄与し、気候変動の緩和に直結するものと考えています。一方で、気候変動の影響による自然災害の被害最小化に寄与する製品の販売体制強化を進めています。

リスク管理

環境・品質推進部は、全社の各種リスクを管理するためのリスクマネジメント基本規程に基づき、各部門やグループ会社ごとに毎年行う環境影響評価の結果や環境管理委員会・グローバル環境会議などで抽出した気候変動を含めたリスク要因となり得るものを集めます。これらを法規制や社会の動向と照らして

事業への影響を分析し、気候変動に関するリスクと機会を決定し、必要に応じて環境総括役員が経営戦略会議や取締役会に上申します。決定されたリスクと機会は担当部門(全社に関わるものは環境・品質推進部)が改善に取り組みます。引き続き、「GLP2023 環境イニシアチブ」において2030年、2050年におけるリスクを検討し、PDCAを回していきます。

指標と目標

目標	SBT	2020年度進捗
Scope1+2:2030年度までにアンリツグループの温室効果ガス排出量を2015年度比で30%削減する	2019年承認取得	2015年度比で16.9%削減
Scope1+2:2050年度までにアンリツグループの温室効果ガス排出量を2015年度比で60%削減する	SBTイニシアチブには申請していない独自目標	
Scope3:2030年度までにアンリツグループの購入した製品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%削減する	2019年承認取得	2018年度比で10.1%削減
Anritsu Climate Change Action PGRE 30 2018年度のアンリツグループの電力消費量 ^{※1} を基準に、2030年ごろまでに太陽光自家発電比率を0.8%から30%程度まで高める	—	太陽光自家発電比率3.3% Anritsu Company(米国)に1,100kWの太陽光自家発電設備を設置

※1：アンリツ(株)の100%子会社ではないATテクマック(株)の電力消費量は除く。

■ Scope1+2のCO₂排出量と削減目標(マーケットベース)



2023年度までにSBT目標を「2°Cを大幅に下回る(well-below 2°C)」または「1.5°C」に見直す予定です。

また、2050年カーボンニュートラルの実現を目指し、具体的な長期施策を検討していく予定です。

Anritsu Climate Change Action PGRE 30*

Scope1+2の温室効果ガス排出量削減目標を達成するための取り組みとして、2019年度に「Anritsu Climate Change Action PGRE 30 (以下、PGRE 30)」を策定しました。PGRE 30は、2018年度の電力消費量*を基準に、2030年ごろまでに再生可能エネルギーの一つである太陽光発電設備の導入を推進し、自家発電比率を0.8%から30%程度まで高めていくものです。2020年度は、Anritsu Company (米国) に1,100kWの太陽光発電設備を設置し、2020年10月から発電を開始しました。今後は福島県郡山市の東北アンリツ(株)への増設や蓄電設備の導入、さらに厚木地区への第二弾の増設などを検討していきます。

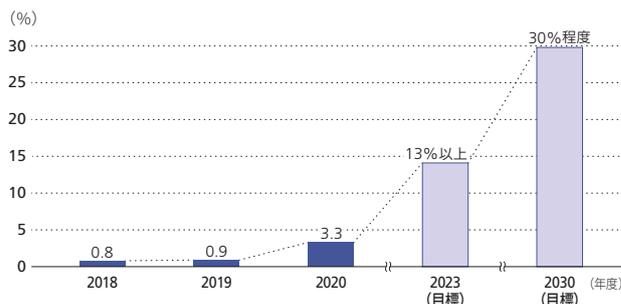
※アンリツ(株)の100%子会社ではないATテクマック(株)の電力消費量は除く。

■ 太陽光発電量と自家消費量

(単位: MWh)

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
太陽光自家発電量	227	233	241	246	892
太陽光自家消費量	212	218	225	239	891

■ PGRE 30 : 太陽光自家発電比率



*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。

MESSAGE

■ 環境担当役員メッセージ

地球温暖化防止のため、自家消費の太陽光発電増設を継続していきます。



常務理事 環境総括
高木 章雄

アンリツはエネルギーをたくさん使っている会社ではありませんが、地球温暖化防止のために自社として貢献できる活動に取り組むべきと考え、アンリツ気候変動対策活動PGRE 30(再生可能エネルギーによる自家発電比率30%を目指す活動)を開始し、2年強が経過しました。太陽光発電の厚木本社への第一弾の増設(57kW)、米国カリフォルニア州モーガンヒルの現地法人への新設(1,100kW)と順調に進んでいます。次は郡山市の東北アンリツへの増設、さらに厚木本社への第二弾の増設を計画し、再エネ体質強化に取り組みます。少しでも気候変動のリスクが軽減できることを期待しています。

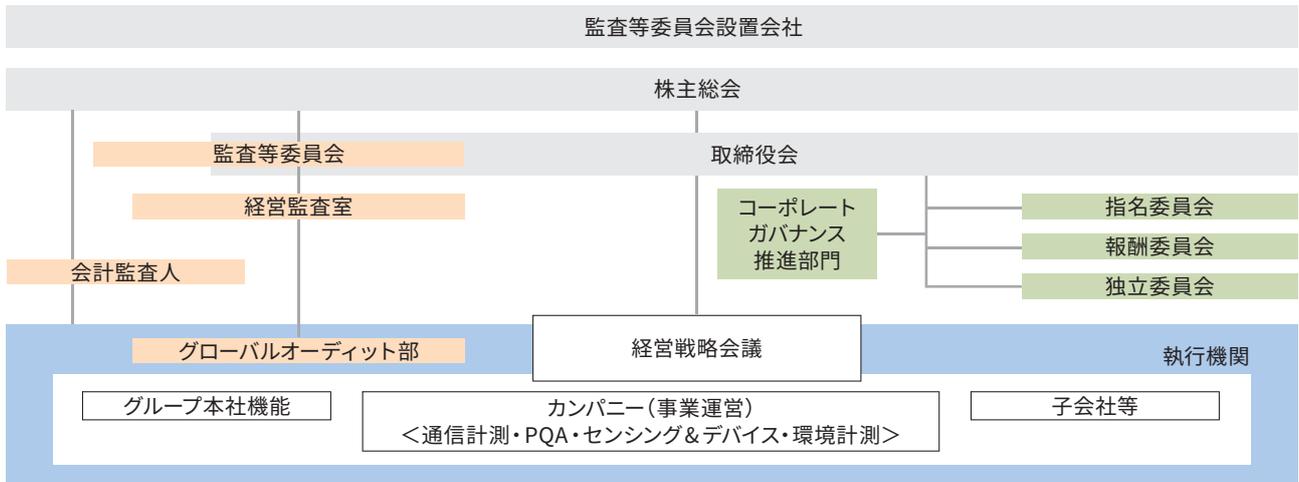
太陽光発電は、好天の昼間のみ発電し荒天時や夜間は発電しないため、太陽光パネルのみでは終日安定供給することが難しいエネルギーです。この課題を緩和させるためにも、今後は昼間の発電を蓄電し、夜間に利用する蓄電池の検討も行っていきたいと考えています。気候変動問題は深刻な社会課題であり、アンリツの取り組む社会の要請に応えるESG課題の代表的な活動として温室効果ガス排出量削減に努力していきます。

社員一人ひとりが自分ごととして社会課題を捉えて省エネ活動や低消費電力の製品開発を実践し、またサプライチェーン全体で気候変動対策に取り組むため、部品・材料製造時のCO₂排出量削減を取引先さまに協力いただくように働きかけを継続していきます。

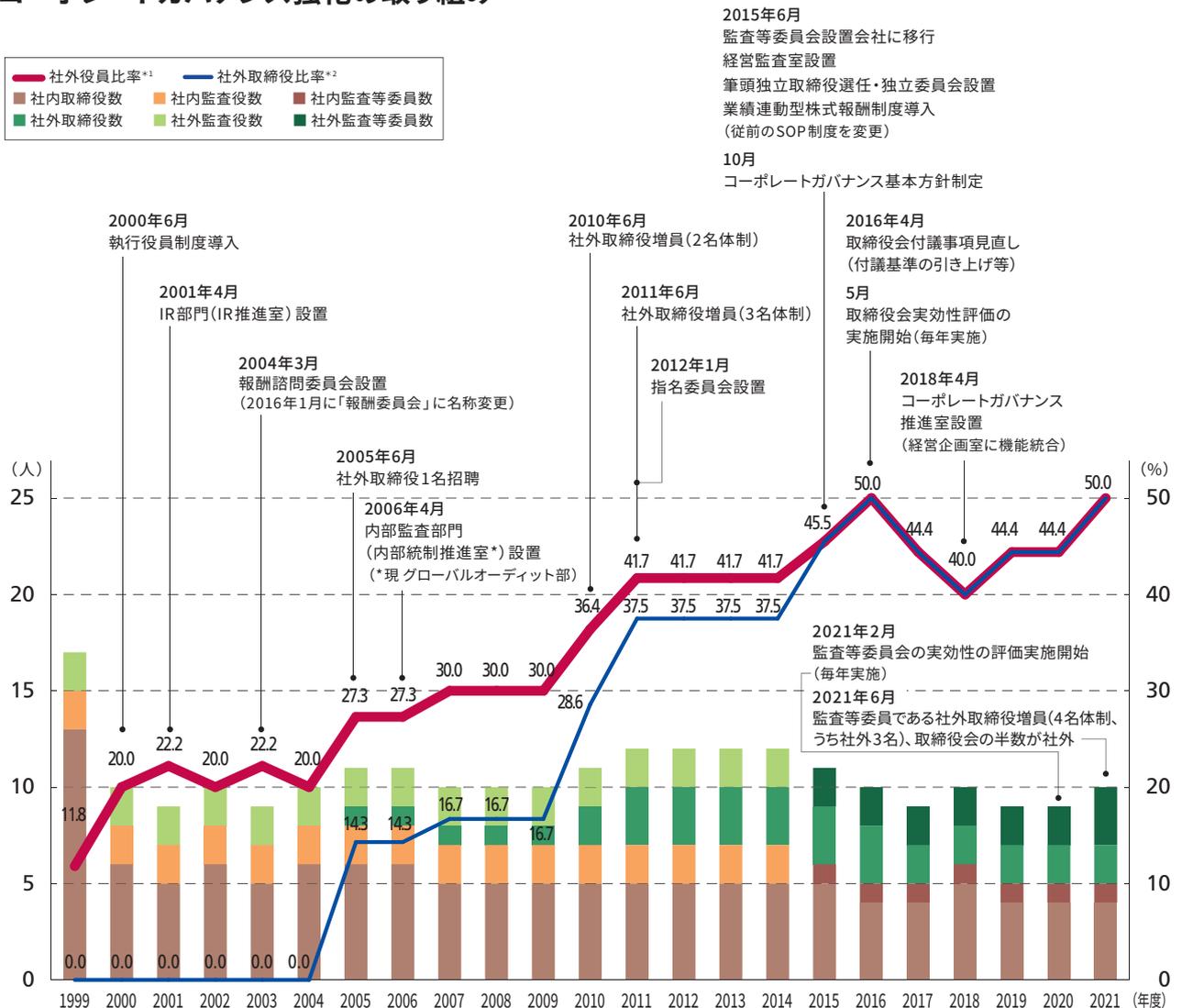
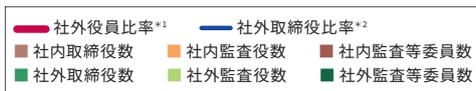
今後はさらに社員が実践しやすい環境課題への活動を取り組みに加え、SDGsのゴールに向け前進する機運を醸成したいと考えています。

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



*1 社外役員比率 = (社外取締役人数 + 社外監査役人数) ÷ (取締役人数 + 監査役人数) *2 社外取締役比率 = 社外取締役人数 ÷ 取締役人数
※ 2015年6月より監査等委員会設置会社へ移行したことから、2015年度以降の「監査役」、「社外監査役」の名称は、それぞれ「監査等委員」、「社外監査等委員」となる。

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、アンリツの人財観察軸である「経営ビジョン・経営方針への共感」、「人間力」、「戦略的思考、構想力」「自発性、行動力、論理的思考」、「高い倫理観」の5つの要素を軸に総合的に評価するものとします。

■ 社内取締役選任理由

氏名	選任理由
濱田 宏一	アンリツグループの主力事業である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、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おり、現在はアンリツの代表取締役社長、グループCEOとしてリーダーシップを発揮し、グローバルに展開するアンリツグループの事業を牽引するなど経営者として豊富な知識・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	アンリツおよび海外子会社で経理・財務業務を担当し、現在はCFO並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、財務および会計並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	アンリツグループの事業の柱に成長したPQA(プロダクツ・クオリティ・アシユアランス)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、事業に関する幅広い知識と経験を有しており、現在はPQA事業を担うインフィスカンパニーの責任者としてリーダーシップを発揮していることから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アンリツグループの主力ビジネスである通信計測事業においてリーダーシップを発揮していることから取締役として適任と判断しました。
脇永 徹	アンリツの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ていることに加え、経営監査室において監査等委員をサポートし、監査実務にあたるなど豊富な監査経験を有していることから監査等委員である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・経験のバランスや、多様なステークホルダーの視点をアンリツ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、出身等の多様性等に配慮し、かつアンリツからの独立性を勘案した上で、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
青木 和義	上場会社の会計財務部門の責任者を務め、財務および会計に関する専門的な知識と豊富な経験を有しているほか、グローバル・ビジネスに関する豊富な経験を有しており、社外取締役として職務を適切に遂行していただくことができると判断しました。
正村 達郎	情報通信技術に関する専門的かつ幅広い知識並びに経営者としての豊富な経験、卓越した見識を有しており、社外取締役として職務を適切に遂行していただくことができると判断しました。
五十嵐 則夫	公認会計士および大学教授としての財務および会計に関する専門的な知識と豊富な経験、並びに上場企業における社外監査役等としての経験等に基づいた経営に関する幅広い見識を有しており、社外取締役として職務を適切に遂行していただくことができると判断しました。
上田 望美	弁護士としての豊富な経験と専門知識を有しており、社外取締役として職務を適切に遂行していただくことができると判断しました。
青柳 淳一	公認会計士としての財務および会計に関する専門的な知識と、海外を含め豊富な経験を有しており、社外取締役としての職務を適切に遂行していただくことができると判断しました。

諮問委員会の構成員と目的・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	 ●五十嵐 則夫☆ ●青柳 淳一 ●上田 望美 ●脇永 徹	 ●青木 和義☆ ●青柳 淳一 ●正村 達郎 ●濱田 宏一 ●五十嵐 則夫 ●窪田 顕文 ●上田 望美	 ●正村 達郎☆ ●青柳 淳一 ●五十嵐 則夫 ●濱田 宏一 ●青木 和義 ●窪田 顕文 ●上田 望美	 ●青木 和義☆ ●上田 望美 ●正村 達郎 ●青柳 淳一 ●五十嵐 則夫
目的・活動	監査等委員会規則およびその細則を定め、期初に委員長の選定、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。	5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、独立した立場からアンリツの監督機能を確実なものとするを目的としています。

 社内取締役
  社外取締役
  委員長

コーポレートガバナンス

■ スキルマトリックス

	氏名	委員会委員		取締役が有する専門性等・期待する分野							
		指名委員会	報酬委員会	企業経営 経営戦略	グローバル 国際経験	営業 マーケティング	技術 研究開発	業界知識	財務会計	法務 コンプライアンス	ESG サステナビリティ
取締役	濱田 宏一	○	○	○	○	○	○	○			○
	窪田 顕文	○	○	○	○				○	○	○
	新美 眞澄			○	○	○			○		
	島 岳史			○	○	○			○		
	青木 和義 (社外)	○	○	○	○				○		
	正村 達郎 (社外)	○	○	○			○	○			
監査等 委員 である 取締役	五十嵐 則夫 (社外)	○	○	○	○				○		
	上田 望美 (社外)	○	○							○	○
	青柳 淳一 (社外)	○	○		○				○		
	脇永 徹			○	○	○			○		

(注) 上記一覧表は各氏が有する全ての知識、経験等を表すものではありません。

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

アンリツは、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・果敢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、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

アンリツは、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ます。そこで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10名のうち、6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、5名は独立社外取締役)。なお、2020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。

アンリツは、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取締役がそれぞれの幅広い知識と経験から意見を表明し、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5名、計10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カ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上で、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。2020年度の主な評価結果は、次のとおりです。

アンリツ取締役会は、アンリツ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、ならびにアンリツ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、アンリツグループの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させ、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、取締役会での対競合戦略やM&A戦略等の議論を通じて各事業の方向性を明らかにしていくことなど、取締役会として、事業ポートフォリオマネジメントについての審議の充実を図ること、時間的な制約がある中においても、本質的で実効性のある議論に繋げていくために、取締役会運営上の工夫を重ねていくこと等が抽出され、かかる課

■ 2020年度／取締役会での主な審議テーマ・付議報告件数

分類	2020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	26件
事業関連	29件
IR、SR	8件
予算・決算・配当・財務関連	31件
内部統制・リスクマネジメント・コンプライアンス関連	4件
人事・指名・報酬	14件
監査等委員会・会計監査人	2件
個別案件(投融資案件など)	5件
合計	119件

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。

今後の対応として、アンリツ取締役会は、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、アンリツは、取締役会の実効性の評価を今後も定期的を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、引き続きアンリツにとってのあるべき姿を追究していきます。

取締役会・諮問委員会などの開催実績(2020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	取	取	取	取	取	取	取	取	取	取	取
監	監	監	監	報	監	監	独	取	監	報	報
FD		監	FD			FD		監	FD	指	指
								報			独
								指			

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

役員等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

コーポレートガバナンス

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)	247	123	83	40	123	4
監査等委員である取締役(社外取締役を除く)	24	24	—	—	—	1
社外役員	38	38	—	—	—	4

(注1) 非金銭報酬等につきましては、株式報酬制度により交付されることとなるアンリツ株式がその内容となります。

(注2) アンリツは、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) アンリツ役員には、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。

政策保有株式

アンリツは、中長期的な企業価値向上に資する目的で、事業戦略、営業政策等を総合的に勘案し、主に取引先を中心に政策的に上場株式を保有する場合があります。政策的に保有する上場株式については、保有先の経営状況をモニタリングし、毎年保有継続の意義と合理性を検証し、定期的に取り締り委員会に報告を行い、意義が認められない場合、株価や市場動向を勘案し、

適宜売却等の処分の検討を行うこととしています。

また、アンリツでは上場株式の政策保有において、重要な事業戦略を遂行する上で必要なものに限り保有することとし、その縮減に努めています。

なお、現在、アンリツは保有目的が純投資目的である投資株式を保有しておりません。

■ 銘柄数及び貸借対照表計上額

	銘柄数 (銘柄)	貸借対照表計上額の合計額 (百万円)
非上場株式	12	34
非上場株式以外の株式	2	43

(2020年度において株式数が増加した銘柄) 該当事項はありません。

(2020年度において株式数が減少した銘柄)

	銘柄数 (銘柄)	株式数の減少に係る売却価額の 合計額(百万円)
非上場株式以外の株式	1	44

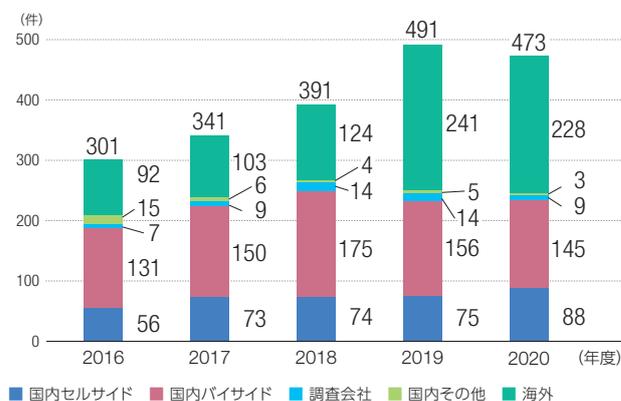
投資家・アナリスト・株主との建設的な対話

アンリツでは、経営への信頼と適正な評価を得ることおよび持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目的に、IR、SR活動に積極的に取り組んでおり、社長、CFOおよび事業部門のトップは、株主、機関投資家からの面談要望に積極的に応じています。

こうした活動のなかで得た情報や市場の評価・意見については、年8回取締役会にて報告しています。

また、個人投資家、株主の投資判断に資するよう、事業報告書やwebサイトなど各種IRツールの充実にも努め、決算情報や経営戦略はもちろん、ESG情報やニュース・トピックス等も積極的に開示しています。

■ 投資家との面談件数



取締役 インタビュー



正村 達郎

社外取締役



上田 望美

社外取締役(監査等委員)



青柳 淳一

社外取締役(監査等委員)



脇永 徹

取締役(常勤監査等委員)

2021年度は、中期経営計画「GLP2023」の開始年に当たります。今中計期間では新たな経営ビジョンのもと、グローバルなガバナンス力の向上を目指し、取締役会の多様性の推進や社外取締役比率向上などを目標に掲げています。今回、2021年度から社外取締役に就任された方々に、今後のアンリツに対する期待や課題について語っていただきました。

(インタビュー実施：2021年7月)

脇永：お忙しいところ、ありがとうございます。この度は、2021年度から社外取締役に就任された皆さまにご意見を聞かせていただくことになりました。まず、皆さまの専門分野とご経歴についてお聞かせください。



正村：私は無線通信分野の技術者として、日本電信電話株式会社で衛星通信の研究開発やシステム実用化、技術企画などに従事した後、NTTドコモで4Gシステムの研究開発に携わり、その後、無線システムメーカーに移り、研究開発の他、品質保証を担当しました。技術者として新しいことに挑戦し続け、何事にも興味を持ち、「わくわく感」と情熱を持って取り組むことを大切にしています。

上田：私は弁護士として長年、企業法務を中心に幅広い分野の案件を取り扱ってきました。近年は会社法や一般的な商取引のほか、労働問題、知的財産権などに関連する紛争解決や計画立案段階の案件にも関わっています。仕事を行う上では、どのような立場で紛争等に関与するとしても、社会正義の実現に向けて努力することを大切にしてきました。

青柳：私は公認会計士として、会計監査に加え、J-SOX対応や内部統制に関する助言、株式公開準備、調査業務等に携わってきました。過去には、提携先のオランダ法人に外向し、日系企業等への支援・アドバイス業務などに従事した経験もあります。これまで、物事に誠実に取り組み、信頼される専門家であることを目指してきました。

社外取締役就任に当たって期待すること

脇永: 当社の社外取締役就任に当たり、どのような期待をお持ちでしたか。また、引き受けられた理由についてもお聞かせください。

正村: 私は若い頃から当社の測定器を使用しており、非常に親しみを感じていました。当社は創業から125年以上の長きにわたり同じ領域で事業を続け、現在も5Gをはじめ最先端分野において世界で一、二を争っています。老舗企業



でありながら、今後 もさらに新領域への発展の可能性も秘めており、私自身もその発展を体験したいと思い、就任いたしました。

青柳: 当社は経営理念に「誠と和と意欲」をもって、「オリジナル&ハイレベル」な商品とサービスを提供することを掲げ、卓越した技術を持ち、常に先端技術の開発に挑戦している意欲的な企業です。この経営理念のもと、当社がグローバルに成長し、多様なステークホルダーの期待に応え続けられる、より良い会社となることに貢献できればという思いからお引き受けしました。

上田: 当社が手掛ける事業は、いずれも社会のインフラを支える事業で、社会基盤を支える企業としての存在感をますます高めており、そのような会社に社外取締役として関与できることに非常にやりがいを感じました。また、弁護士業務では、ガバナンス体制に起因すると思われる問題に直面することが少なくなく、企業におけるガバナンス体制構築の重要性を実感しています。こうした経験を、社外取締役としてコーポレートガバナンスの一翼を担うことに活かせればと思います。

当社のコーポレートガバナンスと課題について

脇永: さまざまなご期待をお寄せいただき、身の引き締まる思いです。当社のコーポレートガバナンスにとって要となるの

は、社外取締役の皆さまの存在だと思っています。当社が、より良いコーポレートガバナンス体制を構築していくために、現在どのような課題があると認識しておられますか。また、その課題に対するご意見もお聞かせください。

青柳: ガバナンスが十分に機能していることは企業の持続的な成長の土台であり、ステークホルダーからの信頼を得るために不可欠です。当社は以前からコーポレートガバナンスの構築に力を入れていますが、さらに実効性を高めていくことが必要だと思います。グローバル企業として成長するために、リスクマネジメントを強化するとともに、海外子会社のモニタリングを強化し、グループ一体となってシナジーを発揮できる体制にすることが重要です。

上田: 取締役会で十分な議論を行うには、付議される前の段階で、社内の自由闊達で多面的な議論のもと、検討および方針決定が行われていることが重要です。風通しの良い組織にはコンプライアンス上の問題も生じにくいと、会社が「健康」な状態であるかに常に留意しつつ、取締役会の内外で役割を果たしていきたいと思っています。

正村: 当社のような先端技術を扱う企業では、知的財産や技術情報、ノウハウの管理、品質保証などに関する対応は非常に重要です。今後、多様な技術を融合し、異なる業界との連携がさらに進むと、これに対応した新たなガバナンスも必要になります。そうした時に、技術者の視座で意見を述べるのが、技術出身の社外取締役である私の役割の一つだと思っています。

アンリツのビジョン、戦略について

脇永: 当社は新たな経営ビジョンを「「はかる」を超える。限界を超える。共に持続可能な未来へ。」と定めています。皆さまのこれまでのご経歴と照らし合わせて、当社の経営ビジョンや戦略について、どう評価しておられますか。

正村: 単なる計測ではない、「はかる」を超えた価値や新領域を開拓するという意味が込められていて、当社が大きく飛躍するという強い意志を共有できる素晴らしい経営ビジ

ョンだと思えます。私は、「超える」という言葉に、自らが規格を作り新しい価値を創造することや、環境を「はかる」だけではなく「制御」するという新しい機能を実現するという攻めの姿勢を感じて、ワクワクします。

上田: 当社は、お客様の課題を解決するソリューション提供によりビジネス拡大を図っていますが、これは高度化・専門化に対応しつつ、スピーディーな事業展開を目指す顧客ニーズを捉えた、まさに時代に必要とされるサービスだと思えます。また、「はかる」技術を通じた安全・安心という価値の必要性や重要性は世界共通であり、一層の技術力向上により、当社が今後も世界で大きな存在感を示し続けることを期待しています。

青柳: 新経営ビジョンには、通信計測事業およびPQA事業のコアとなる技術、製品をさらに進化させ、高付加価値ソリューション力を強化するとともに、他社との協業やM&Aにより今までのアンリツを超えていこうとする意思が感じられます。社会や経営環境が急激に変化する中、外部とのつながりを



強めることで、新たな技術や価値、領域を開拓し、常に新しい成長分野を求めて持続的に成長していくために、合理的な戦略だと思えます。

ステークホルダーへのメッセージ

脇永: 今皆さまがおっしゃった通り、新経営ビジョンは「FY2030の目指す姿」として、当社グループが2030年に成長・飛躍のステージへ昇るための姿勢を示したものです。事業の発展を通じ、経済的な成長を実現できるよう、我々も力を尽くしていきたいと思えます。最後に、ステークホルダーの皆さまへのメッセージをお願いいたします。

青柳: これまでの経験を活かし、コーポレートガバナンスの実効性を向上させ、グローバル企業としての持続的な成長と中長期的な企業価値の向上が実現できるよう、貢献していきたいと考えています。どうぞよろしく願いいたします。

正村: 現在はステークホルダーが多様化しており、今後はそれぞれの利害関係が対立することも増えると予想されますが、直接のステークホルダーの利害だけを考えるのではなく、さらにその先にいるステークホルダーの存在を想像し、社会全体を意識することが重要です。私はこの意識を持ちつつ、「一貫した決してぶれない姿勢」を保ち、社外取締役の務めを果たしていきたいと思えます。

上田: 日々、研鑽を重ね、社外取締役の務めを通じて、当社の確固としたコーポレートガバナンス体制の構築に関わることで、ステークホルダーの皆さまに



貢献していきたいと思えます。どうぞよろしく願いいたします。

脇永: 本日は貴重なお話を聞かせていただき、ありがとうございました。当社は皆さまのお力もお借りして、今後一層コーポレートガバナンスの実効性向上に努め、グローバルな視点も持ちながら、透明性の高い経営を実現していきたいと思えます。

正村 達郎

社外取締役

日本電信電話公社(現日本電信電話株式会社)、株式会社エヌ・ティ・ティ・ドコモ(現株式会社NTTドコモ)等を経て、日本無線株式会社にて取締役として研究開発本部長、品質保証本部長、研究開発統括等を歴任。2021年より当社社外取締役。情報通信技術に関する専門的かつ幅広い知識のほか、経営者としての豊富な経験を持つ。

上田 望美

社外取締役(監査等委員)

1999年弁護士登録、同年東京テームス法律事務所(現紀尾井坂テームス総合法律事務所)入所(現任)。2021年より当社社外取締役。弁護士としてフランチャイズ契約や知的財産関係、金融商品取引関係における訴訟を数多く経験しており、企業法務についても豊富な経験と専門知識を有する。

青柳 淳一

社外取締役(監査等委員)

1986年、サンワ・等松青木監査法人(現有限責任監査法人トーマツ)入社、1990年公認会計士登録、2006年パートナーに就任。2020年、青柳淳一公認会計士事務所開設。2021年より当社社外取締役。公認会計士としての財務、会計および内部統制に関する専門的な知識と海外を含め豊富な経験を有する。

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)

■ 所有株式 16,700株



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
 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)

■ 所有株式 20,900株



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 同社執行役員
 2016年 4月 当社執行役員 PQA事業グループプレジデント アンリツインフィビス株式会社 代表取締役 社長
 2018年 4月 当社常務執行役員(現任)
 6月 取締役(現任)
 2021年 4月 インフィビスカンパニープレジデント(現任) 同カンパニーSCM本部長(現任)

■ 所有株式 15,000株



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PMENT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)
 2021年 2月 Anritsu A/S (デンマーク) Chairman (現任)

■ 所有株式 4,800株



取締役*

青木 和義

1979年 4月 花王石鹸株式会社(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*

正村 達郎

1976年 4月 日本電信電話公社 (現日本電信電話株式会社) 入社
 1999年 1月 同社NTT未来なっと研究所企画部長
 2002年 4月 株式会社エヌ・ティ・ティ・ドコモ (現株式会社NTTドコモ) ワイヤレス研究所長
 2005年 5月 日本無線株式会社 顧問
 6月 同社取締役 研究開発担当
 2006年 4月 同社取締役 研究開発本部長
 2011年 4月 同社取締役執行役員 事業担当補佐
 2012年 6月 同社取締役執行役員 品質保証本部長兼研究所担当
 2014年 4月 同社取締役執行役員 研究開発統括
 2015年 6月 同社顧問
 2018年 6月 同社退職
 2021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 同監査法人退職
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)

上田 望美

1999年 4月 弁護士登録
東京テームス法律事務所(現紀尾井坂テームス総合法律事務所) 入所(現任)
2019年 6月 株式会社ミクシィ 社外監査役(現任)
2021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)

青柳 淳一

1986年10月 サンワ・等松青木監査法人(現有限責任監査法人トーマツ) 入社
1990年 3月 公認会計士登録
1997年 7月 デロイト&トウシュ オランダ駐在ジャパンデスク・マネジャー
2001年 9月 監査法人トーマツ(現有限責任監査法人トーマツ) 東京事務所
2004年 4月 金融庁 公認会計士・監査審査会事務局 審査検査室
2006年 7月 監査法人トーマツ(現有限責任監査法人トーマツ) 社員(パートナー)
2020年 8月 同監査法人退職
9月 青柳淳一公認会計士事務所開設 同事務所 代表(現任)
2021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)

脇永 徹

1984年 4月 当社入社
2004年10月 Anritsu Pte. Ltd (シンガポール) 社長
2008年 4月 営業・CRM戦略グループ アジア・大洋州営業本部 副本部長
2014年 4月 執行役員
アジア・大洋州営業総括
アジア・大洋州営業本部長
2017年10月 米州事業総括
Anritsu Company (米国) 社長
2018年 4月 米国事業総括
2019年 4月 Anritsu U.S. Holding, Inc.(米国) 社長
10月 常務理事経営監査室
2021年 6月 当社取締役(監査等委員)(現任)

■ 所有株式 9,100株

執行役員・理事

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
インフィビスカンパニープレジデント
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
グローバル営業総括
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総括
環境計測カンパニー営業総括
播本 彰大

執行役員
インフィビスカンパニー日本事業総括
藤原 正好

専務理事
経営監査室
谷合 俊澄

常務理事
経営監査室
川辺 哲雄

常務理事
CIO
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
門脇 正彦

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

理事
CTO
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

理事
インフィビスカンパニーグローバル事業総括
阿部 俊

*取締役兼務

*会社法第2条15号に定める社外取締役