

サプライチェーンと人権

■ GLP2023の目標

CSR 調達調査件数を3年間累積10社以上実施するとともに、対象地域（主にアジア）の拡大を図る。

取引先に対して3カ年のプログラムでCSR 調達に関わる情報発信、教育活動を行う。
これによりアンリツの取り組みを浸透させる。

グリーン調達のさらなる推進のため認定取引先比率の向上を図るとともに、環境に関わる教育を通じて、アンリツ起点の環境に配慮したサプライチェーンを構築する。

■ 基本方針

グローバルに調達活動を展開しているアンリツグループにとって、より良い製品を提供し、継続的に企業活動を進めていく上で、柔軟でグローバルなサプライチェーンマネジメント体制を構築し、ESG課題にも応える取り組みが必要不可欠です。そのために、取引先とより強固なパートナーシップを構築し、サプライチェーン全体を通じたマネジメントを行い、社会

の期待・要請に応えていくことが重要であると考えています。

アンリツグループのサプライチェーンマネジメントについて、詳しくはWebサイトをご覧ください。

<https://www.anritsu.com/ja-JP/about-anritsu/sustainability/supply-chain-management>

■ CSR 調達

調達活動にあたり、取引先とサプライチェーン全体で活動し、相互の成長につなげていくことが重要であると考えています。取引先との相互信頼に基づいたパートナーシップを構築するために、2005年に「資材調達基本方針」を制定し、取引先にご理解とご協力をお願いしています。また、「アンリツグループCSR調達ガイドライン」「アンリツグループグローバルグリーン調達ガイドライン」を定めて取引先に協力を要請し、現代奴隷法や紛争鉱物(米国金融規制改革法第1502条)

への対応を含めた人権、労働・安全衛生、環境、公正取引、倫理などに配慮したサプライチェーンの構築を進めています。

アンリツは、SCM総括役員のもと、資材調達本部が調達戦略・製造委託戦略・物流戦略の策定および実行、ならびに資材調達に関する業務を行っています。グループ会社を含む世界各拠点におけるグローバルな資材調達と物流を統括し、アンリツグループの資材調達業務の集中と分散の最適化による柔軟な調達体制を構築しています。

■ サプライチェーン・デューデリジェンス

CSR 調達アンケートの実施

アンリツは、新規に取引先の口座を開設する際に、信用状況の調査、品質管理・環境管理調査、工場調査などを行っています。既存の取引先に向けては、CSR 調達ガイドラインへの取り組み状況を確認し、必要に応じて対応を行う目的で、CSR 調達アンケートを行っています。このアンケートでは、人権、労働・安全衛生、環境、公正取引、倫理、品質・安全性、情報セキュリティなどの取り組みを自己評価していただい

ています。近年重要性が高まっているサプライチェーン上の人権については、「強制的な労働の禁止」「児童労働の禁止」「若年労働者への配慮」「労働時間への配慮」「適切な賃金と手当」「非人道的な扱いの禁止」「差別の禁止」「結社の自由、団体交渉権」について確認しています。

2020年度は、これまでの日本語版、英語版に加えて中国語版も作成しました。2021年度は、418社へCSR 調達アンケートを実施し、372社から回答を受領しました(回答率88.9%)。

未回答の46社については督促を重ね、2022年度の重点CSR調査対象としています。

回答内容はスコア化し、取引先の取り組みレベルを可視化しています。人権に関する設問において、2021年度の取引先平均点は、28点満点中26.97点でした。

今後も回答内容の確認やアンケート回答件数・回答回収率・回答平均点のモニタリングを行い、CSR調達の有効性確保に努めます。

現代奴隷法

アンリツグループでは、サプライチェーン・デューデリジェンスの中でも、特に人権問題に注力しており、「英国現代奴隷法」を遵守しています。アンリツおよびAnritsu EMEA Ltd.は同法の遵守対象であり、2016年から毎年両社のWebサイトでステートメントを開示しています。また、2018年にオーストラリアで制定された「豪州現代奴隷法」も対象となることか

デューデリジェンスの実施

GLP2023(2021年度から2023年度)では累計10社以上の監査を行うことを目標としています。2021年度は、コロナ禍により見合わせた2020年度の計画も含め、日本・ドイツ・中国の取引先6社でオンライン監査を実施しました。いずれの取引先も人権、労働・安全衛生について重大なリスクがないことを確認しました。また、これまで実施したCSRアンケート、監査において、コンプライアンスに違反している取引先は見つかっていません。

ら、2020年から両法令を含めたステートメントを開示しています。このステートメントには、取引先のCSR調達に関する評価と啓発活動、国内外アンリツグループ社員への教育活動などについて記載しています。

これまでの活動では、現代奴隷に関して問題のある行為や取引先はありませんでした。

BCP(事業継続計画)

2021年度は8件のBCP活動を行いました。新型コロナウイルス、地震・台風などの自然災害に加え、世界的な半導体不足の影響を受けましたが、取引先と密接なコミュニケーションを図り、生産調整、代替品への変更を行うなど、影響を

最小限にとどめる取り組みに注力しました。今後も引き続き、データベース拡充、事前準備の充実など強化を進めていきます。

人権

体制

人権に関する諸課題は、取締役会、経営戦略会議の下、コンプライアンス担当執行役員が委員長を務め、国内アンリツグループ各社の代表者がメンバーである企業倫理推進委員会が所管します。

取り組み/活動実績

2006年3月、アンリツは「国連グローバル・コンパクト」の掲げる10原則に賛同し、参加を表明しました。以来、グループ全体のサステナビリティ推進活動と結びつけて人権に配慮した取り組みを推進しており、アンリツグループ企業行動憲

章およびアンリツグループ行動規範の理解を深めるため、アンリツグループの社員を対象に、毎年アンリツグループ行動規範のeラーニングを実施するとともに、行動規範遵守を宣言する確認書の提出を求めています。2021年度の提出率は、国内アンリツグループ99.4%、海外アンリツグループ100%でした。

また、毎年実施している企業倫理アンケートの回答内容を分析し、リスク評価を行っています。この結果から重点的に対処する人権リスクを抽出し、その低減に努めています。2021年度は労働時間の適正化および各種ハラスメントの撲滅に努めました。

人財

働き方改革

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くこと」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。2021年度は、パソコンへのアクセス時間を見える化し、在宅勤務時における所定外労働時間を極力なくす取り組みなどを通じ、国内グループ全体の年間平均所定外労働時間を前年度比6.5%、前々年度比36%削減することができました。2022年度も、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まいります。

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。2022年度からは、育児休職期間を1歳の翌年度4月末から1年延長し、2歳の翌年度4月末まで取得できるよう改定しました。2021年度の育児休職取得人数は女性7名、男性7名でした。なお、アンリツは、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」を取得しています。



女性社員の活躍推進

女性社員が生活と仕事を両立しながら活躍し、より直接的に事業の成長と企業価値向上に関与できるよう、採用活動・キャリア形成に注力しています。

リーダー、サブリーダー向けの階層別研修の女性受講者比率は、2021年度は15%となりました。あわせて「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。

さらに2022年4月より、独自のキャリアを高め、専門分野の能力を発揮して、組織の業績、課題解決に貢献するとともに、自分のライフステージ、ライフスタイルに合わせて働くこともできる新たなキャリアパスを導入し、ライフワーク balan

社員満足度調査

社員一人ひとりの能力を最大限引き出すためには、「働きやすさ」「働きがい」を高めてエンゲージメントを醸成することが大切です。国内アンリツグループでは、毎年全社員に対するエンゲージメント調査（ESサーベイ）を実施し、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、改善に活用しています。

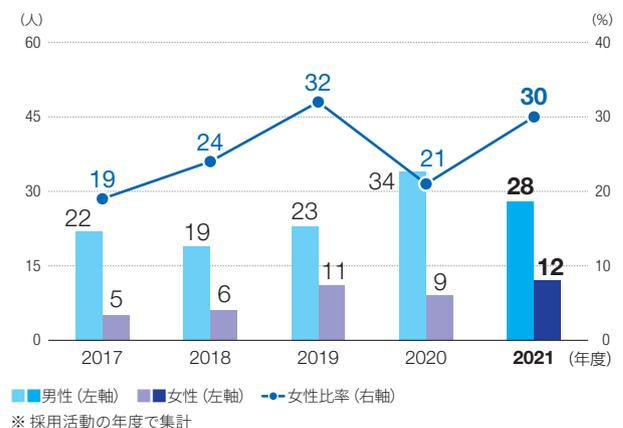
また、「自己申告制度」を以前から導入しており、社員と上司が年1回必ずキャリアに関するコミュニケーションを取る機会として活用しています。2022年度からは「役割共有面談」として、メンバーへのフィードバックと合わせて年2回実施します。

エンゲージメント調査の結果

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
回答率	93%	92%	98%	98%	97%
働きやすさ満足度	88%	88%	87%	90%	90%
働きがい満足度	70%	70%	70%	75%	75%

満足度=ポジティブな回答「とてもそう思う」+「そう思う」の比率

アンリツ(株)国内新卒採用数に占める女性比率の推移



スをより重視したキャリア形成が可能となる人事制度を整備しました。

アンリツは、技術職、事務職を問わず、すべての職種で性別・ジェンダー、人種を問わない採用を行っています。女性社員の新卒採用では、「国内新卒採用者に占める女性割合

を20%以上とする」という目標を掲げています。2022年4月の新入社員の女性比率は30%となり、2019年から4年連続で目標を達成しました。引き続き目標達成に注力し、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ていきます。

II 人的資本投資

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、会社とともに成長していくことを主眼に、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。

教育研修プログラムは、「自ら選択し、自ら学ぶ」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」で構成され、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。

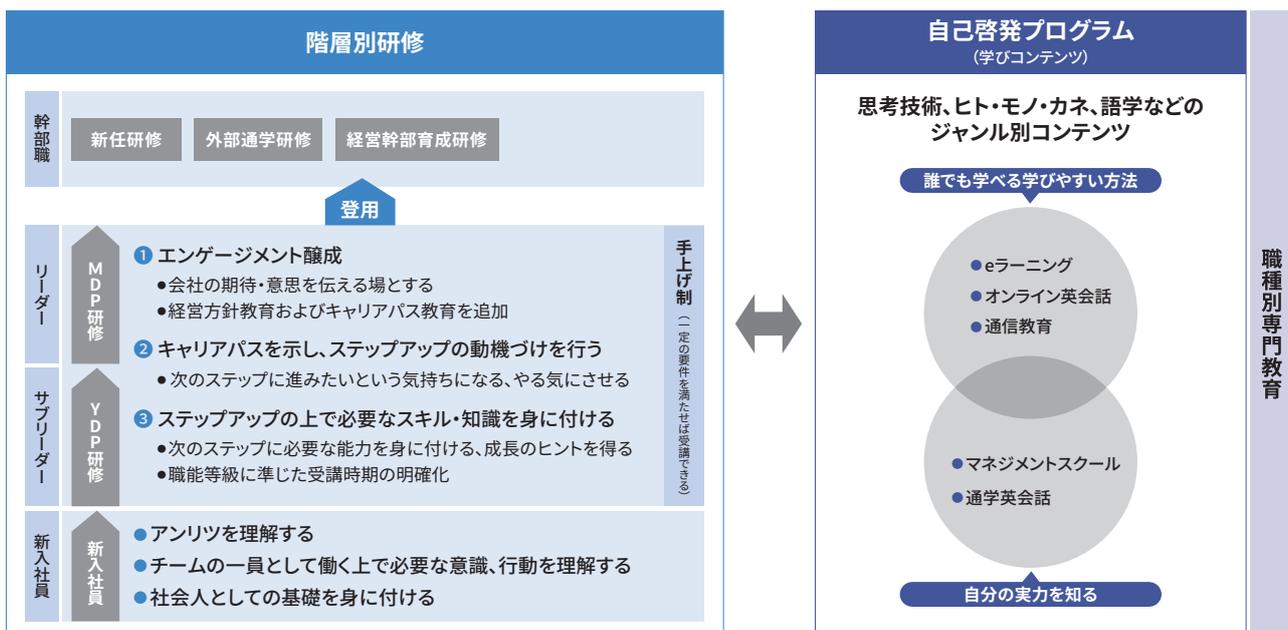
技術者向け専門教育では、各事業部・グループ会社を横断した技術者教育の実施に取り組んでいます。なお、2021年度の国内アンリツグループ社員の一人当たりの研修時間

は、7.0時間(対象：人事部門が主催する研修)でした。

アンリツグループの次世代を担うリーダー・サブリーダー層の育成に主眼を置き、「YDP研修」「MDP研修」を実施しています。エンゲージメントを高めて自己と会社の成長をリンクさせることができる人財の育成を目的として2021年に研修内容をリニューアルしました。会社の期待・意思を明確に伝え、ステップアップの動機づけ・成長支援ができるような研修としています。

また、人生100年時代を踏まえ、長年実施しているライブプランセミナーに加え、中高年層向けの新たなキャリア研修を2022年度から導入します。

II 人財育成プログラム



気候変動への取り組み



※ TCFD (Task Force on Climate related Financial Disclosures : 気候関連財務情報開示タスクフォース) は気候関連のリスクと機会がもたらす財務的影響に関する情報開示の向上を目的に、G20の要請を受け金融安定化理事会(FSB)が2015年に設立した国際的イニシアチブです。

TCFD 提言に沿った開示

ガバナンス

気候変動に関する取り組みの推進は、アンリツの取締役会の監督の下、グループCEOおよびCFOが責任を負っています。気候変動関連のリスク・機会の管理は、グループ全体で各種リスクを総合的に管理するリスクマネジメント体制に組み込まれ、環境総括役員(現在は、社長・グループCEO)が管理責任者としての責務を負っています。

環境総括役員はアンリツグループの環境戦略を担う環境・品質推進部を所管するとともに、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・機会をグローバルに評価・管理しています。また、環境総括役員が経営戦略会議および取締役会に、年間を通したリスク・機会のマネジメントサイクルの結果を定期的に報告し、経営層より適宜必要な指示を受けています。

戦略

アンリツは、1.5°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・機会を分析しています。短期(1年)・中期(3年)・長期(~30年)でリスク・機会を抽出し、その発生の可能

性と影響度から取り組むべき重要なリスク・機会を特定しました。その結果、両シナリオ分析において、規制強化の影響や一部で物理的な影響を受けることが判明し、対策を検討しました。

アンリツは、気候変動を経営戦略上の重要課題と位置づけ、バリューチェーン全体に与える影響を含めた事業戦略および財務への影響を考慮した移行計画を策定し、SBT (Science Based Targets) としての承認も得ています。削減目標の達成に向け、自ら再生可能エネルギー設備を導入して発電し、自社消費する「Anritsu Climate ChangeAction PGRE 30*」の策定と実行、取引先さまとの温室効果ガス削減のための協働、製品アセスメントを通じた環境配慮型製品(省エネ製品)、エネルギー利用効率の改善に寄与する製品の開発・販売などに取り組んでいます。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と考えています。また、気候変動の影響による自然災害の増加・激甚化に備えた生産体制の構築や、自然災害の被害最小化に寄与する製品の開発・販売体制強化を進めています。

※ 「PGRE」は、Private Generation of Renewable Energy (再生エネ自家発電) 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。

リスクと機会およびシナリオ分析

タイプ	要因	シナリオ	想定シナリオの詳細	想定される影響	影響度 [※]	対応策
移行 リスク	炭素税の課税	1.5°C	脱炭素社会への移行を促進するために、各国で温室効果ガスの排出に対して炭素税が課される。	2030年までに国内でも炭素税が課税されることを予想。事業活動に伴う温室効果ガスに課税され、操業コストが増加する。	やや大	Scope1+2の削減を進めることで、炭素税によるコストの増加に備える。
物理 リスク	自然災害の増加・激甚化	4°C	世界平均気温の上昇により各地で異常気象が増加・激甚化する	台風や洪水の被害によって、工場の操業や部材の調達に影響が出る。	大	生産を担う東北アンリツ(株)では、2013年に洪水の心配のない場所に第二工場を新設して主要生産ラインを移すと同時に、第一工場の生産ラインも2階以上に移設した。2022年6月には、第二工場に新棟を建設し、災害リスクのさらなる低減を図った。 取引先さまの主要な製造・販売拠点をマップ化して、災害時の調達への影響を最小化している。また、複数社からの購買も可能な体制を整えている。
機会	エネルギーミックスの変化	1.5°C	脱炭素社会への移行にあたって、国内の電源構成が変化し、再生可能エネルギーの発電比率が高まる。	系統電力の料金上昇が懸念される一方で、太陽光発電設備の導入コストは低下すると予想。積極的な太陽光自家発電設備の導入の機会にする。	やや大	PGRE 30の推進によって、自家発電比率を高め、購入電力量を削減する。2022年は東北アンリツ第二工場にメガソーラー設備と蓄電池を導入予定。
	省エネ技術の進展	1.5°C	省エネ技術への投資がより活発になり、技術革新が起こり、新技術が普及する。	新たな省エネ技術を自社製品に取り入れることによって、製品の環境付加価値を向上させる。	やや大	製品アセスメントの強化により、環境配慮型製品の開発を推進し、製品の省エネ化を図る。また省エネ部品を積極的に採用する。
	市場の変化	1.5°C	社会の環境意識が高まり、高機能と環境性能(省エネ等)を両立する商品へのニーズが高まる。	高い検出精度を誇る金属検出機などの食品加工工場向けの製品は、食品ロスやそれに付随する資源消費を抑えることができるため、競争力が高まる。 化石燃料から再生可能エネルギーへの転換ニーズが高まり、EVの普及が急速に進展。エネルギー効率の高いパワートレインや電池の開発に必須となる評価機器の需要が高まる。	やや大 やや大	より高精度、かつ省エネルギーな金属検出機などの食品加工工場向けの製品の開発を推進する。 EVに搭載される二次電池、燃料電池、パワートレインなどの開発を加速させるテストソリューションの開発および提供を強化する。
	自然災害の増加・激甚化	4°C	世界平均気温の上昇により各地で異常気象が増加・激甚化する。	防災設備への投資が増え、防災・減災に貢献する河川や道路の監視業務を支えるソリューションへの需要が増える。	中	映像情報システム「SightVisor™」シリーズを始めとした防災・減災に寄与する製品の販売体制を強化する。

※シナリオ別の影響度の大きさ(大・やや大・中・やや小・小の5段階)は、財務上の影響額とそのリスク・機会が顕在化する可能性を考慮して定めたものです。

※参照シナリオ【移行】IEA NZE by 2050 【物理】IPCC RCP 8.5

※4°Cシナリオ：現状を上回る温暖化対策がとられず、今世紀末までに平均気温が産業革命時期と比べ4°C上昇するシナリオ。

※1.5°Cシナリオ：非常に厳しい温暖化対策がとられ、今世紀末までに平均気温が産業革命時期と比べ1.5°Cの上昇に収まるシナリオ。

リスク管理

アンリツは、気候変動リスク・機会を環境戦略に関する中期経営計画「GLP環境イニシアチブ」で管理しています。環境総括役員は「GLP環境イニシアチブ」の中で、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議題に挙げられた事項から気候変動に関連するリスク・機会を収集し、法規制や社会の動向に照ら

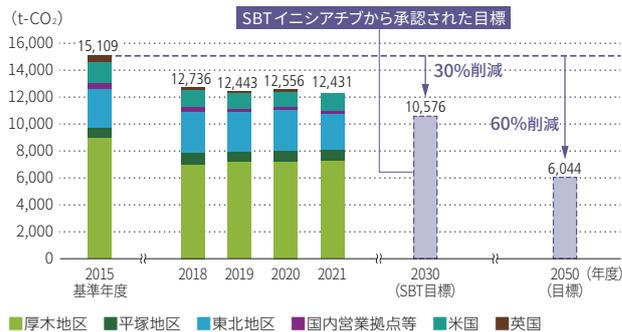
して事業に与える影響を分析しています。その結果から重要なリスク・機会を特定し、対策や取り組みを決定します。「GLP環境イニシアチブ」は、毎年度レビューを受けて各リスク・機会の取り組みの進捗が確認されます。必要に応じて再評価や再検討を行い、経営戦略会議および取締役会で承認されます。また、気候変動リスク・機会はグループ全体で各種リスクを総合的に管理するリスクマネジメント体制に統合され、監督されます。

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17.7%削減しました。
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14.7%削減しました。
Anritsu Climate Change Action PGRE 30 2018年度のアンリツグループの電力消費量を*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	SBT認証の対象外	太陽光自家発電比率16.8%

* 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)



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ます。「GLP2023環境イニシアチブ」の重要テーマとして、「2050年カーボンニュートラル計画策定と実行」を掲げ、SBT認定の削減目標を強化し、1.5°Cに見直す予定です。

▶ P.21 温室効果ガス削減の中間目標は、「GLP2023サステナビリティ目標」参照

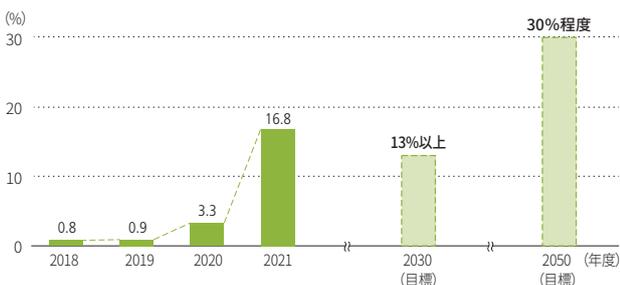
活動実績

Anritsu Climate Change Action PGRE 30の進捗

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 (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年度に、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た

ことにより、2021年度の自家発電比率はGLP2023の目標である13%以上を超えて16.8%となりました。2022年度には、福島県郡山市の東北地区への太陽光発電設備増設と蓄電設備の利用開始を予定しています。また、厚木地区への増設などを検討していきます。

PGRE 30: 太陽光自家発電比率



CDPによる気候変動調査結果

2021年度のCDPによる気候変動に対する評価は、2020年度と同様の「スコアB: マネジメントレベル」(環境リスクやその影響に対するアクションをとっている)でした。

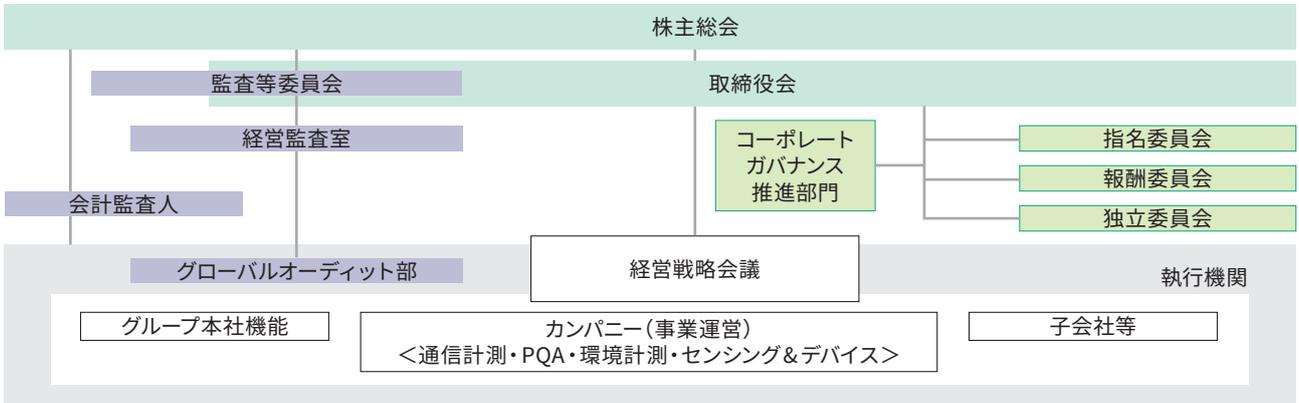
また、2020年度に続き「CDPサプライヤーエンゲージメント評価」(Supplier Engagement Rating 以下、SER)において、最高評価である「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選出されました。SERは、企業の気候変動課題に関するサプライヤーとの協働を評価するものです。2021年度は、調査に回答した企業の上位8%(全世界で500社超、日本では当社を含めた105社)が選出されました。



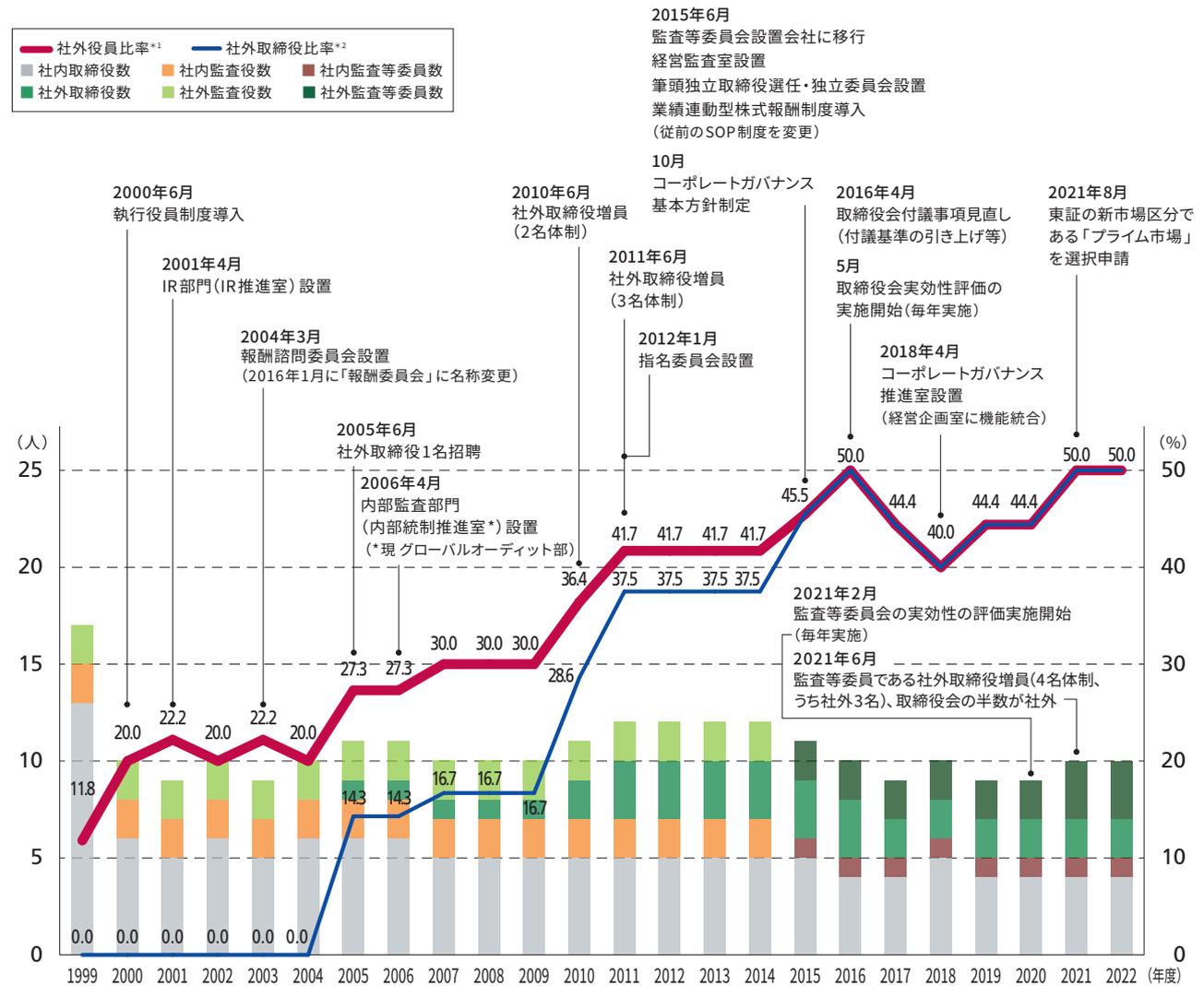
コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス体制図

アンリツは、監査等委員会設置会社を採用しています。コーポレートガバナンス体制図は下記のとおりです。



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。

II コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

アンリツグループは、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、継続的に企業価値を向上させていくことを経営の最重要課題としています。その目標を実現するために、コーポレートガバナンスが有効に機能する環境と仕組みを構築することに努めており、当面の課題として、次の視点からコーポレートガバナンスの強化に取り組んでいます。

- (1) 経営の透明性の向上
- (2) 適正かつタイムリーな情報開示
- (3) 経営に対する監督機能の強化
- (4) 経営人財の育成

アンリツグループは今後とも、企業としての使命を果たすべく、経営理念に掲げる「誠と和と意欲」をもって、株主、顧客、従業員をはじめとするすべてのステークホルダーの権利と利益を尊重する企業風土の醸成、ならびに社内体制の整備強化に向けて、アンリツにふさわしい必要な施策を実施していきます。

アンリツ株式会社 コーポレートガバナンス基本方針

<https://www.anritsu.com/ja-JP/about-anritsu/corporate-information/corporate-governance>

III 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。

III 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・経営方針に対する共鳴性、自覚」「人間力」「自発性、行動力、論理的思考」「戦略的思考、構想力」「高い倫理観」の5つの要素を基軸に総合的に評価するものとします。

現状のコーポレートガバナンス体制について

アンリツは、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、経営幹部層に的確な経営手腕を発揮させる経営システムとして、2000年から執行役員制度を導入しています。また、従来よりコーポレートガバナンスの強化を重要な課題と認識し、複数の独立社外取締役の選任に加え、取締役会の任意の諮問機関として社外取締役を中心に構成される「指名委員会」および「報酬委員会」を設置し、透明性およびアカウンタビリティの確保に努めています。加えてアンリツは、監査・監督機能の強化を図るため、監査等委員会設置会社としています。

取締役10名のうち、6名は業務執行を行わない取締役です（うち、5名は独立社外取締役）。なお、2021年度の社外取締役の取締役会への出席率は96.9%でした。

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）で構成されています。

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、出身等の多様性などに配慮し、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。

コーポレートガバナンス

II 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	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・アシュアランス)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ビ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。

II 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なら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、なら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。

II 取締役のスキルマトリックス

アンリツグループの取締役および監査等委員である取締役の各氏が有する主な知識・経験・専門性ならびに期待する分野は次のとおりです。

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すべての知識、経験等を表すものではありません。

II 監査等委員会および任意の委員会の構成

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 ●青木 和義 ●濱田 宏一 ●五十嵐 則夫 ●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の選任・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の選任・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

II 取締役会・諮問委員会などの開催実績 (2021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	取	監	監	監	指	取	監	指	監
監	監	監	監	報		報	独	監		独	報
								監			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

II 取締役会の実効性評価

アンリツグループの定めるコーポレートガバナンス基本方針の中で、取締役会は、会社の持続的な成長と中長期の企業価値向上を実現するため、健全なリスクテイクの前提となる意思決定プロセスの継続的改善と監督機能の強化に指導的役割を果たすことにより、その実効性を高めていくこと、ならびに各取締役は、取締役会の意思決定機能と監督機能とのより良いバランスを追求するために、各々の経験、スキル、知識等を発揮することを定めています。ついては、かかる観点のもと、取締役会はこの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、改善強化に取り組むこととしています。

取締役の実効性評価結果 (2021年度)

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

コーポレートガバナンス

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。

取締役会で効率的で実りある議論を展開し、また指名委員会および報酬委員会の活用を促すことなどにより、実効ある経営の監督につなげていくための課題を抽出し、改善に向けた取り組みも共有しました。その骨子は次のとおりです。

- ・ 中長期戦略、人的資本、リスクマネジメント等を眼目とした審議テーマの設定と資料づくりの工夫
- ・ コーポレートアクションに対するステークホルダーの反応等についての適切な把握
- ・ 社外取締役向けエデュケーションセッションの設定、委員会スケジュール・アジェンダ等の情報共有
- ・ フリーディスカッションでの抽出課題に対するフィードバックの充実

・ リスク対応の見える化等を通じたリスクマネジメント強化
 今回の評価レビューに基づく課題に対しては、過去の慣例などにとらわれることなく必要な取り組みを実施し、改善に努め、取締役会のさらなる実効性の向上を図っていきます。

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求していきます。

II 2021年度／取締役会での主な審議テーマ・付議報告件数

分類	件数
経営戦略・サステナビリティ・ガバナンス・株主総会関連	16
事業関連	17
IR、SR	8
予算・決算・配当・財務関連	16
内部統制・リスクマネジメント・コンプライアンス関連	9
人事・指名・報酬	17
監査等委員会・会計監査人	4
個別案件(投融資案件など)	24
合計	111

II 役員報酬

アンリツの役員(取締役(監査等委員および社外取締役であるものを除く)、執行役員および理事)報酬の構成・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、決定しています。役員に対する報酬等の基本方針は次のとおりです。

- ・ 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

報酬体系

役員報酬の体系は、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さま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採用しています。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、当社の経営ビジョンの実現に向けて各人が業績目標の達成に邁進していくための動機づけに資することを狙い、短期インセンティブ報酬(賞与:基本報酬の30%相当額)および中長期インセンティブ報酬(株式報酬:基本報酬の20%相当額)のそれぞれに応じて、当社にふさわしい指標と考えられるものを取り入れています。

II 役員の報酬体系イメージ



業績連動報酬の主な評価指標

賞与の額の算定には、全社業績目標達成度の評価指標として当該事業年度における連結ROE、各人の担当職域部門等

の業績の会社業績への貢献度をはかるものとして売上高、営業利益およびESG/SDGs目標の達成度等の指標を用いています。さらに、各人の設定した財務業績以外の目標に対する実績も評価の考慮要素としています。

株式報酬制度における評価指標としては、対象期間における各事業年度の期初に定める営業利益目標および中期経営計画に掲げる営業利益目標を採用し、業績との非連動部分を除き、目標達成度に応じて0～100%の範囲で支給額または交付株式数（ポイント数）が変動します。

▶ P.21 ESG/SDGs目標は、「GLP2023サステナビリティ目標」参照

II 取締役の報酬等の総額

区分	人数	報酬等の額			合計
		金銭報酬		非金銭報酬	
		基本報酬	賞与 (業績連動)	株式報酬 (業績連動)	
取締役（監査等委員であるものを除く）	7名	143百万円	65百万円	14百万円	223百万円
うち社外取締役	3名	19百万円	—	—	19百万円
取締役（監査等委員）	6名	51百万円	—	—	51百万円
うち社外取締役	4名	27百万円	—	—	27百万円
合計	13名	194百万円	65百万円	14百万円	274百万円
うち社外取締役	7名	47百万円	—	—	47百万円

(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および社外取締役に對して、賞与およ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。
 (注4) 上記人数には、2021年6月24日開催の第95期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役（監査等委員であるものを除きます）1名（うち社外取締役1名）および監査等委員である取締役2名（うち社外取締役1名）が含まれております。

II 後継者育成プログラム

アンリツは、次世代経営幹部育成プログラムを設け、次期経営者候補の育成に努めています。2030年の目指す姿実現の先頭に立つ経営リーダーを選抜するために、候補者の観察軸として「経営幹部バリュー」（「経営ビジョン・経営方針に対する共鳴性、自覚」「人間力」「自発性、行動力、論理的思考」「戦略的思考、構想力」「高い倫理観」）を定めています。候補者は、都度および2年周期で「経営幹部バリュー」に関してグループCEOのレビューを受けています。評価状況を踏まえて設定されたOJT/OffJT 育成プログラムに従い、次世代幹部となるための経験を積んでいきます。

経営ビジョン・経営方針に対する共鳴性、自覚

アンリツグループの経営理念や価値観、経営ビジョンと経営方針、中長期経営計画に共鳴するとともに、自らが組織のために何をなすべきかを自覚し、高い志を持っている。

人間力

経営リーダーは、常にプラス思考をして組織を鼓舞している。部下に対して、対等の人間関係に立って、相手の人格を尊重し思いやることをモットーとする。

そして自分とチームメンバーが共に仕事の成果を通じて成長するための仕掛けづくりをしている。

自発性、行動力、論理的思考

他人をまねることをよしとしないで、常に自分の頭で考え行動する自発性と論理的思考を持つ。「需要ありき」の「守りの姿勢」ではなく、顧客視点から新しい需要を創り出すために、新しい価値の創造に挑戦する「攻めの姿勢」と行動力を持つ。

コーポレートガバナンス

戦略的思考、構想力

グローバルな視点から、時代の風を読み、ビジネスへの影響と成果を測る力を持つ。

経営リーダーは、ビジネス機会を個々の戦術レベルのアクションプランにとどめることなく、戦略的な構想力をもって、より大きなビジネスプランとして描き、組織全体で共有して、成長戦略のストーリーにフィットさせている。

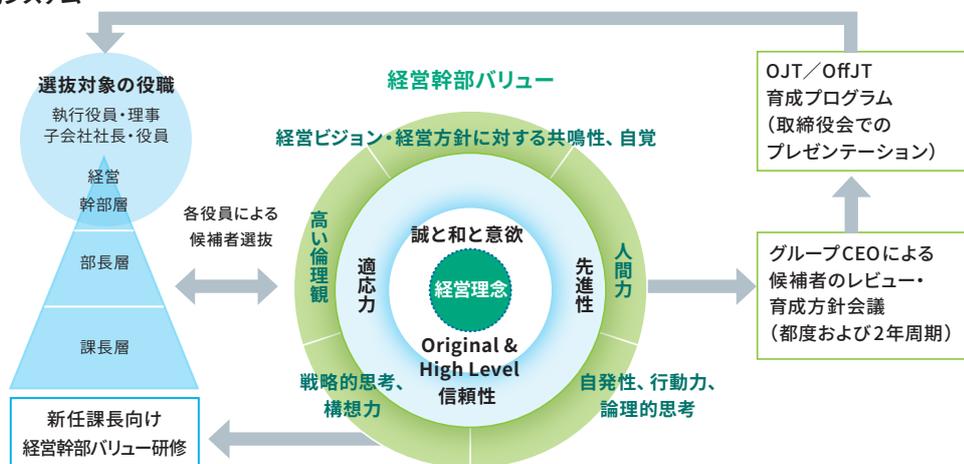
高い倫理観

アンリツグループは、社会的使命を果たし持続するために、「誠と和と意欲」を実践する「品格ある企業」でなければならない。

経営リーダーが、率先垂範して誠実なる態度と行動を示してこそ、誠実な企業としての組織風土は醸成される。

経営リーダーは、高潔な品性、厚い人望、高い倫理観を備え、多様な価値観を許容する包容力を持つ。

II 経営幹部の選抜・育成システム



II 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。政策的に保有してい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するとともに、毎年保有継続の意義および合理性を検証し、保有の必要性が希薄となるなど、継続して保有する意義が認められない場合、株価や市場動向等を勘案し、適宜売却等の処分の検討を行うこととします。保有の適否の検証の内容、ならびに売却等の処分を実施した場合における当該処分の内容その他の政策保有株式に関する事項については、毎年および随時取締役会に報告を行います。

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。

II 銘柄数および貸借対照表計上額

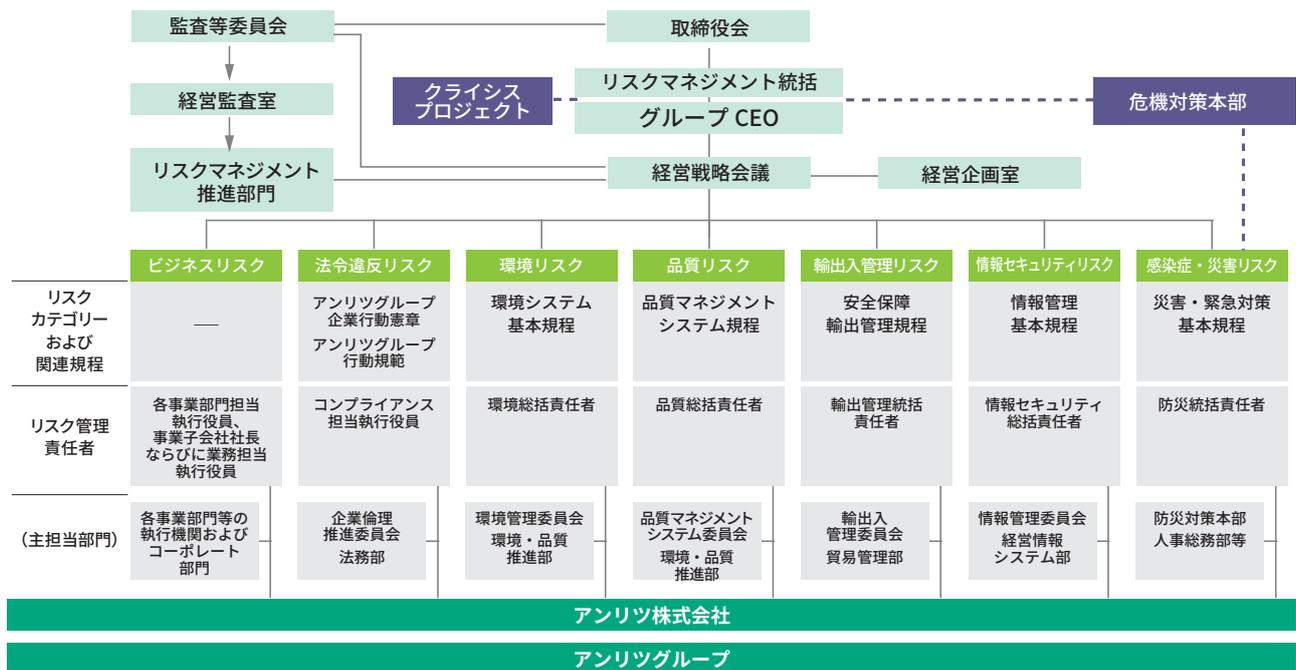
	銘柄数 (銘柄)	貸借対照表計上額の合計額 (百万円)
非上場株式	12	34
非上場株式以外の株式	2	42

(2021年度において株式数の増減があった銘柄はありません。)

リスクマネジメント

アンリツグループは、リスクを適切に管理することは、企業価値を継続的に高め、社会的責任を果たすために、極めて重要な経営課題であると認識しており、リスクマネジメント体制を整備しています。また、企業価値を維持、増大し、企業の社会的責任を果たし、アンリツグループの持続的発展を図るため、経営者はもとより、全社員がリスク感性を向上させ、全員参加により、リスクマネジメントを推進する取り組みに注力しています。

II リスクマネジメント体制図



II 想定されるリスクと対応

主要リスク項目	想定されるリスク	対応
① 経営の意思決定と業務の執行に係るビジネスリスク	<ul style="list-style-type: none"> アンリツグループの技術・マーケティング戦略に関するリスク 市場の変動に関するリスク 戦略投資に関するリスク 海外事業展開に関するリスク 製品の供給に関するリスク 	<ul style="list-style-type: none"> 顧客ニーズの把握、開発の推進 オープンイノベーションの活用 事前の事業計画の検証やデューデリジェンスの実施による投資判断。投資後のPMI (Post Merger Integration) 計画の策定および実行。事業環境の変化に応じた追加施策の実行 資材調達基本方針の遵守。サプライヤーの複数化・地域的分散。長期契約の活用などによる調達価格の安定化 為替変動に連動した最適調達・生産分担の構築、通貨ごとの輸出入バランス化など、為替変動に左右されない体質の構築 国籍・性別・新卒・中途にこだわらない多様な人材の積極的な採用、社内人材の育成強化、多様な人材に対応した労務環境の整備
② 法令違反リスク	<ul style="list-style-type: none"> 海外事業展開に関するリスク コンプライアンスに関するリスク 訴訟に関するリスク 	<ul style="list-style-type: none"> 行動指針としての「アンリツグループ行動規範」の制定 教育啓発活動を随時実施 海外に対しては、各社のコンプライアンス責任者と連携して、グローバルな推進体制を構築
③ 環境リスク	<ul style="list-style-type: none"> 環境問題に関するリスク 	<ul style="list-style-type: none"> 国際基準の遵守に加え、より厳しい自主管理基準の設定 市場動向、顧客ニーズの把握 徹底した省エネルギーの実践、老朽化した設備や建屋の更新によるエネルギー効率化、再生可能エネルギーの積極的な導入
④ 製品・サービスの品質リスク	<ul style="list-style-type: none"> 製品の品質に関するリスク 	<ul style="list-style-type: none"> 品質マネジメントシステム、PDCAの徹底
⑤ 輸出入管理リスク	<ul style="list-style-type: none"> 海外事業展開に関するリスク 	<ul style="list-style-type: none"> 法遵守の徹底、教育研修の実施
⑥ 情報セキュリティリスク	<ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティに関するリスク 	<ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティシステムの強化、秘密保持の徹底、外部からのアクセス制限、社内規定の整備や教育研修の実施
⑦ 感染症・災害リスク	<ul style="list-style-type: none"> 製品の供給に関するリスク 感染症の蔓延に関するリスク 災害等に関するリスク 	<ul style="list-style-type: none"> 戦略的な部品在庫の確保 状況を速やかに把握する仕組みの構築 各部門におけるBCP (Business Continuity Plan) の作成

*詳細は有価証券報告書を参照ください。

社外取締役対談

2022年度は、FY2030 2,000億円企業に向けた取り組みを始めて2年目に当たります。社外取締役のお二人に、アンリツのグループガバナンスの実効性の向上に必要な点、中期経営計画の進捗への評価について、客観的な立場から意見を語っていただきました。

(インタビュー実施：2022年7月)

社外取締役としてやるべきこと

青木：社外取締役は、株主共通の利益を代弁する立場であり、業務執行者から独立した、客観的な立場であることを求められます。



私は、他社と比較してアンリツの立ち位置を客観的に見て、新しい風を起こすことも社外取締役の仕事の一つだと考えています。

正村：私はもともと、無線の技術職出身で、通信に関する専門家だと自認しています。アンリツは、技術オリエンテッドの会社であり、知財やノウハウ、品質保証といった技術にかかわる課題が重要です。ガバナンスの観点で不十分なことがあると致命的になりかねないので、特に技術面での知見を活かして経営に関わっていくことが、自身の役割だと考えています。

中期経営計画の実現に向けて必要なこと

青木：アンリツの経営陣は中期経営計画の策定にあたり、利益を意識しています。それは、投資家の信託に対する答えでもあります。アンリツと他社を比較し、違いを分析することで将来に対する戦略が見えてくれば、計画は実現できると考えています。他方、我々を取り巻く市場環境や競争相手の出方が変化することもあり、その際には、戦術面での機動力が必要です。そして、常に自分たちの戦術を見直して再評価し、戦略をブラッシュアップしなければなりません。それらを誘導するのも、外部の人間の務めだと考えています。

正村：私は、経営ビジョンの『『はかる』を超える。』という言葉から、アンリツが新しい価値、新領域を開拓するんだという強い意志を感じています。このフレーズはさまざまな場面で登場し、全社に浸透していると感じますが、中期経営

計画においては一人ひとりが自ら、このビジョンを実現するための具体的なステップを描くことが重要になります。当社は2030年度の目標として、売上高2,000億円を目指しています。10年先というのはそれほど遠い未来ではありません。この実現に向けて何をするのか、各事業の具体的な展開が必要です。

青木：『『はかる』を超える。』を実現するには、今の事業の主軸となっている「はかる」の延長線上でなく、それを越えた事業も展開していく、新たなものを取り入れていくという発想が必要ですね。

取締役会の現状認識と今後に向けた課題

青木：アンリツのガバナンスは、非常によく機能していると認識しています。課題は、グローバルガバナンスです。一般的に、グローバル企業では、財務などグループ全体を見渡したガバナンスが必要となる部門は、親会社のコーポレート部門が統括しており、アンリツもその方向に向かってはいますが、まだ道半ばです。新型コロナウイルス感染症の蔓延で海外出張などが制限される中で、どのように海外子会社やサプライチェーンに対してガバナンスを維持し、高度化していくかが課題だと感じています。

正村：私はアンリツの社外取締役に就任してまだ1年ですが、バランスの取れたガバナンスが実行されていると感じています。海外売上が70%を超える中、コーポレート部門の機能の充実が必要だというのは私も同感です。

青木：一昨年、取締役会の多様性に関して、技術面、法律面の専門家の視点が必要だという議論がありました。昨年から技術面で正村さん、法律面で上田さんが社外取締役に就任し、課題解決に対するスピード感に感銘を受けました。

取締役会の課題は、議論しやすい人数とダイバーシティの両立です。外国人や女性を入れることが求められています。現在のメンバーがそういった視点に配慮して議論や運営を進めることも必要です。



社外取締役 **青木 和義**

社外取締役 **正村 達郎**

正村: そうですね。社内取締役では各事業で経験の長い人材が各事業のトップを務めており、現在の取締役会のバランスは問題ありません。アンリツの取締役会では、自由闊達な議論ができていますと感じます。

青木: アンリツの取締役会は、発言しやすい距離感が保てる人数なのだと思います。われわれ社外取締役は、社内役員が言いにくいことを引き出し、自由な発言の場を構築することも役割の一つだと考えています。

私は指名委員会の委員長を務めており、そこでは次世代に関する議論が多いです。我々もできるだけ次世代を担うべく若い人たちとの出会いを大切にしたいと思います。

正村: 次世代の育成についても、候補者のプレゼンを聞いた、直接話したりする機会を作っていただき、社外取締役が会社の方向性を理解する助けとなっています。候補者を見ると、うまく人材が育っていると感じます。

私は、報酬委員会の委員長を務めていますが、アンリツの報酬体系は細かい部分まで客観的なデータで評価できるようになっており、計算式もしっかり開示されていますね。他社との比較もできており、透明性が高いと感じました。

青木: これまで、長い期間をかけて報酬基準に関する議論をしてきています。利益や売上といった財務面に加え、2021年度からESG/SDGs目標の達成度等の指標も取り入れました。

持続的な成長を実現するために

正村: アンリツは有線・無線通信機器のメーカーから出発しましたが、業界や時代の変化に合わせて、測定器へシフトするなど、着実に変化に対応してきました。今後、さらに「『は

かる』を超える。」ためには、新しい領域に踏み出すという意識改革が必要で、それができるような環境を整え、人材を育てていかなければいけません。また、4つのカンパニーと研究所の枠にとらわれな

い協力体制も重要です。さらには、新たなソリューションを生み出すためのM&Aやアライアンスを積極的に実施することも必要だと考えます。



青木: 「『はかる』を超える。」ために、できるだけ短期間で技術革新を行い、他社よりも早く優れたものをつくること、そして、自分たちの立ち位置をよく見て外部に対するアンテナを張り、戦術と戦略を柔軟に変化させていくことが、この先のアンリツの持続的な成長を実現すると信じています。

青木 和義 社外取締役

花王石鹸株式会社(現花王株式会社)にて執行役員として会計財務部門統括を務める。2019年より当社社外取締役。財務および会計に関する専門的な知識と経験、グローバル・ビジネスに関する豊富な経験、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。

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。

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 17,100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 21,200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 15,200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 5,300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)
 2022年 6月 亀田製菓株式会社社外監査役(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)
 2017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)

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
 2013年 3月 紀尾井坂テームス法律特許事務所(現紀尾井坂テームス総合法律事務所) パートナー(現任)
 2019年 6月 株式会社ミクシイ 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 米州事業総括
 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
 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
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

執行役員
 人事総務総括
坂本 貴司

執行役員
 事業戦略総括
杉田 俊一

執行役員
 グローバル営業総括
田中 憲次

常務理事
 CIO
高橋 幸宏

常務理事
 経営監査室
門脇 正彦

常務理事
 経営監査室
天野 嘉之

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

理事
 CTO
野田 華子

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

理事
 EV・電池事業開拓担当
 環境計測カンパニー副プレジデント
安城 真哉

☆取締役兼務

*会社法第2条15号に定める社外取締役