Anritsu Advancing beyond

アンリツのESGへの取り組み

髙木　章雄

アンリツ株式会社
常務理事 環境・品質統括
サステナビリティ推進室長

窪田　顕文

アンリツ株式会社
取締役 専務執行役員 CFO

2021年9月30日

注 記

本資料に記載されている、アンリツの現在の計画、戦略、確信などのうち、歴史的事実でないものは将来の業績等に関する見通しであり、リスクや不確実な要因を含んでおります。将来の業績等に関する見通しは、将来の営業活動や業績に関する説明における「計画」、「戦略」、「確信」、「見通し」、「予測」、「予想」、「可能性」やその類義語を用いたものに限定されるものではありません。実際の業績は、さまざまな要因により、これら見通しとは大きく異なる結果となりうることをご承知おきください。

実際の業績に影響を与えうる重要な要因は、アンリツの事業領域を取り巻く日本、米州、欧州、アジア等の経済情勢、アンリツの製品、サービスに対する需要動向や競争激化による価格下落圧力、激しい競争にさらされた市場の中でアンリツが引き続き顧客に受け入れられる製品、サービスを提供できる能力、為替レートなどです。

なお、業績に影響を与えうる要因はこれらに限定されるものではありません。また、法令で求められている場合を除き、アンリツは、あらたな情報、将来の事象により、将来の見通しを修正して公表する義務を負うものではありません。

目　次

1. 新経営ビジョンとサステナビリティ経営
2. 環境への取り組み
3. 社会・従業員に対する取り組み
4. コーポレートガバナンス
5. ESG指標と外部評価

1. 新経営ビジョンとサステナビリティ経営

1-1. 企業理念とサステナビリティ方針

共に持続可能な未来づくりを

2021年4月、アンリツは2030年に向けて、新たな経営ビジョン、経営方針を掲げました。
これに合わせ、サステナビリティ方針も改定しました。これらの理念、ビジョン、方針を基に社員一人ひとりが行動に移し、ステークホルダーの皆さまと共に、持続可能な未来づくりに挑んでいきます。

サステナビリティ方針

私たちは「誠と和と意欲」をもってグローバル社会の持続可能な未来づくりに貢献することを通じて、企業価値の向上を目指します。

1. 長期ビジョンのもと事業活動を通じて、安全・安心で豊かなグローバル社会の発展に貢献します。
2. 気候変動などの環境問題へ積極的に取り組み、人と地球にやさしい未来づくりに貢献します。
3. すべての人の人権を尊重し、多様な人財とともに個々人が成長し、健康で働きがいのある職場づくりに努めます。
4. 高い倫理観と強い責任感をもって公正で誠実な活動を行い、経営の透明性を維持して社会の信頼と期待に応える企業となります。
5. ステークホルダーとのコミュニケーションを重視し、協力関係を育み、社会課題の解決に果敢に挑んでいきます。

改訂 2021年4月

アンリツグループ企業行動憲章　アンリツグループ行動規範

1-2. アンリツのサステナビリティ経営

Anritsu
Advancing beyond

サステナビリティ経営が目指す未来

経営理念
経営ビジョン
経営方針

サステナビリティ方針

中期経営計画（GLP2023）
財務目標
サステナビリティ目標

事業を通じて解決する社会課題

アンリツグループの事業全体
安全・安心なインフラを整備し、持続可能な社会の建設につながる産業の創造とイノベーションの促進に貢献する

通信計測事業
- 強靭なネットワークインフラ整備

PQA事業
- 食品ロスの低減
- 品質保証

環境計測事業
- 強靭なインフラ構築
- 自然災害の防災／減災

センシング＆デバイス事業
- 強靭なインフラ構築
- 健康的な生活の確保

社会の要請に応える課題（ESG）

地球環境保護の推進
持続可能な消費と生産の企業活動で持続可能な社会づくりに貢献する
- 再エネ自家発電比率向上
- CO_2排出量（エネルギー消費量）／水使用量の削減
- 高品質で環境に配慮した製品の開発／製造
- 環境負荷を低減するSCM※

グローバル経済社会との調和
多様な人財とともに、個々人が成長し働きがいのある職場づくりに貢献する
- 人権と多様性の尊重
- 人財育成
- 労働安全衛生
- 人権に配慮したSCM

ガバナンスの強化と充実
透明・公正かつ迅速・果断な意思決定とリスクマネジメントで誠実な企業活動を行う
- コーポレートガバナンス
- コンプライアンスの定着
- リスクマネジメントの推進

※サプライチェーンマネジメント

コミュニケーションの推進による共有価値の創造
全てのステークホルダーとともに協働して共有価値の創造に貢献する
- ステークホルダーへの情報提供とコミュニケーション

（通信計測事業）
通信用半導体メーカ
通信モジュールメーカ
スマートフォンメーカ
無線基地局メーカ
通信事業者
自動車メーカ
IoT端末メーカ
家電メーカ
航空宇宙関連
ほか

（PQA事業）
加工食品メーカ
医薬品メーカ
ほか

お客さま

（環境計測事業）
金融関連事業者
教育機関
自治体
通信事業者
ほか

（センシング＆デバイス事業）
医療機器メーカ
通信事業者
通信部品メーカ
ほか

サステナビリティ経営が目指す未来

安全・安心で豊かなグローバル社会の発展

アンリツは、お客さまとともに事業を通じて社会課題の解決に貢献します。
そして、アンリツが重要と考える社会の要請に応える課題（ESG）に向き合い、ステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを重視し、グローバル社会のサステナビリティの発展に向けて取り組みます。

貢献領域
- 通信インフラの高度化
- 労働力不足の解消
- 情報格差是正
- 食品ロスの減少
- 地球温暖化防止
- 食の安全・安心確保
- 自然災害時の減災
- 自動車の安全高度化

1-3. 中期経営計画 (GLP2023) におけるサステナビリティ目標 (SDGs)

Anritsu
Advancing beyond

	目標・取組	GLP2023:KPI
E 環境	**温室効果ガス削減に向けた長期計画と取組**	● 温室効果ガス（Scope1+2）：2015年度比23%削減 ● 温室効果ガス（Scope3）：2018年度比13%削減 **…2030年度で30%削減**
	再生可能エネルギーの自家発電比率の向上(PGRE 30)	● 自家発電比率：13%以上 **… 2030年ごろまでに30%程度まで高める**
S 社会	**ダイバーシティ経営の推進**	● 女性の活躍推進　：女性幹部職比率15%以上 ● 高齢者活躍推進　：70歳までの雇用及び新処遇制度確立 ● 障がい者雇用促進：職域開発による法定雇用率2.3%達成
	グローバルなCSR調達の推進	● サプライチェーン・デューデリジェンスの強化：3年累積10社以上 ● CSR調達に係るサプライヤへの情報発信2回/年以上、教育1回/年以上
G ガバナンス	**グローバルなガバナンス力向上**	● 取締役会の多様性の推進、社外取締役比率50%以上
	海外子会社の内部統制構築推進	● 全海外子会社が統制自己評価（CSA）の基準を満たす

2. 環境への取り組み

2-1. 環境、気候変動への取り組み

Anritsu
Advancing beyond

基本方針

アンリツグループは、気候変動対策を環境経営の最大の課題と捉え、バリューチェーン全体におけるCO_2排出量削減を推進するともに、自然災害の被害緩和に対応する製品・ソリューションの提供に注力しています。
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、再生可能エネルギーの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に積極的に取り組んでいきます。

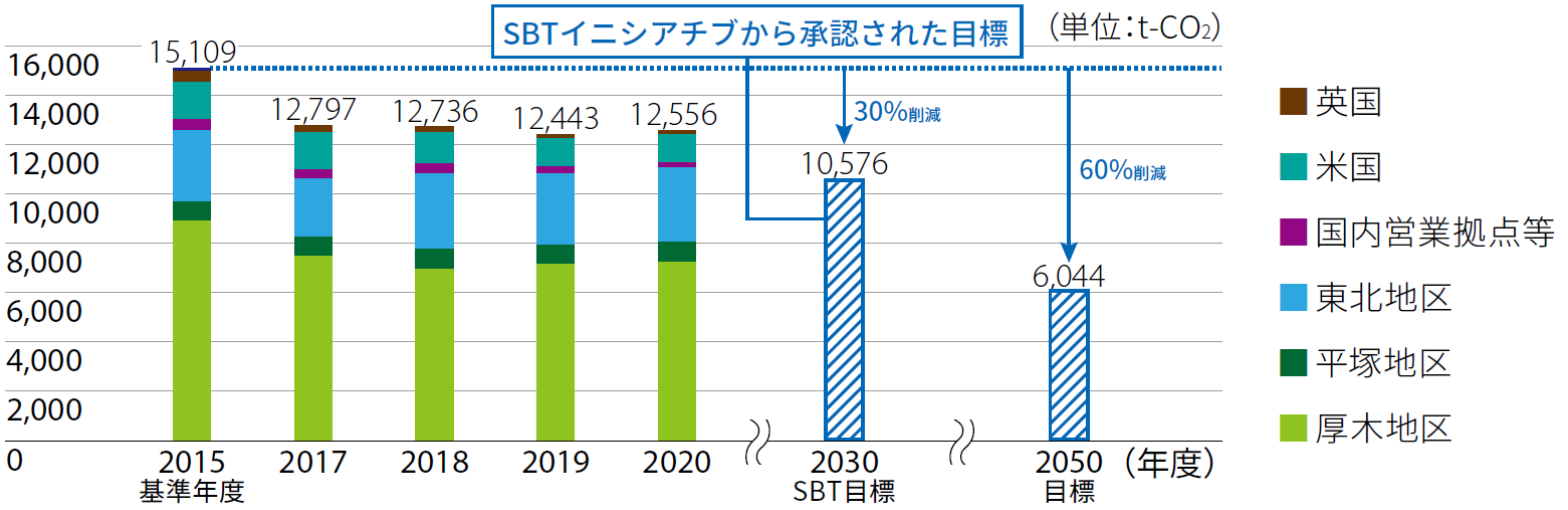
アンリツは、2021年6月30日、TCFDの提言に賛同しました。

SBTの策定：

SCIENCE BASED TARGETS
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

2019年12月に、アンリツグループの温室効果ガス削減目標はSBTイニシアチブから科学的根拠のある目標（2℃目標）として承認されていますが、2023年度までには、SBT目標を「2℃を大幅に下回る（well-below 2℃）」または「1.5℃」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。

Scope1+2のCO_2排出量と削減目標（マーケットベース）



2-2. Anritsu Climate Change Action PGRE 30

Anritsu
Advancing beyond

PGRE 30：2018年度の電力消費量を基準に、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進め、2030年頃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　（アンリツ独自の取組）

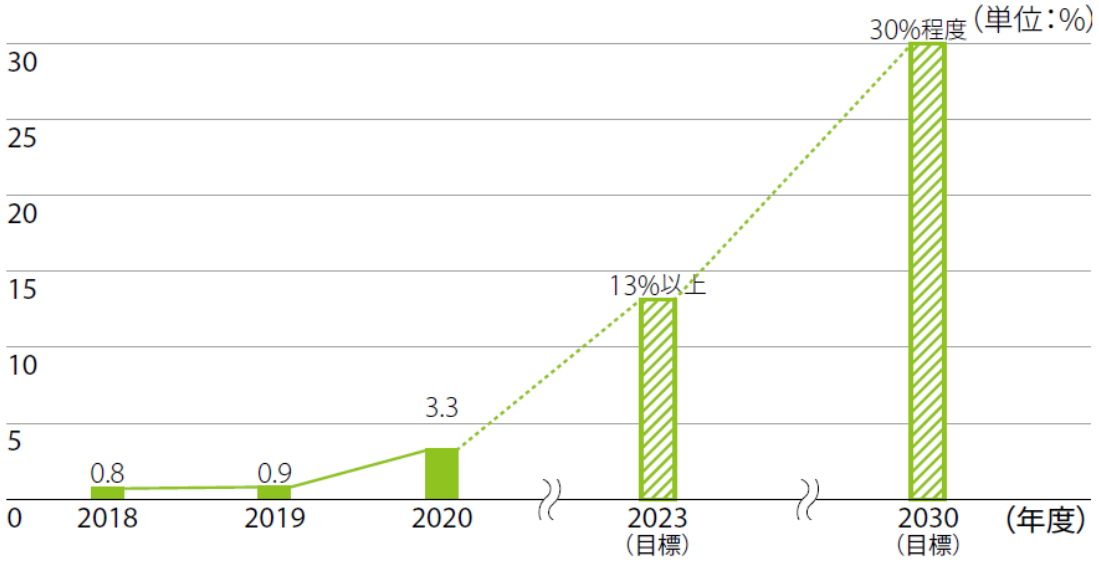
2020年度：
米国カリフォルニア州工場の太陽光発電設備が10月から稼働
2021年度以降：
福島県郡山市の工場に太陽光発電設備の増設を検討

※アンリツ気候変動対策活動 PGRE 30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年頃と自家発電比率目標値の30%程度を意味します。

太陽光自家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

PGRE30: 太陽光自家発電比率



3. 社会・従業員に対する取り組み

3-1. 働き方変革とダイバーシティ推進

Anritsu
Advancing beyond

働き方変革

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」と呼び、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」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。

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
働き方の見直しにむ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、働き方の見直しにむ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

ダイバーシティ推進

ダイバーシティ推進として、GLP2023では、3つの目標を掲げました。特に女性の活躍推進としての女性幹部職比率向上については、部門推薦だった若手、リーダー向けの階層別研修を自薦方式（条件のクリアが必要）に変更したことにより、女性受講者比率が12%（2016年度）から27%（2020年度）に上昇しました。
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。

幹部職に占める女性の割合 (女性幹部職数÷全幹部職数)

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
日本	1.3	1.3	1.0	1.1	1.8	2.3
米州	22.7	24.7	23.0	20.2	18.3	17.9
EMEA	17.0	19.7	22.1	23.5	21.6	24.2
アジア他	18.2	21.7	21.6	24.1	23.4	24.0
グローバル連結	9.6	10.2	9.9	10.5	10.4	10.8

3-2. サプライチェーンマネジメント

Anritsu
Advancing beyond

GLP2023での目標

▶ 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。

▶ 取引先さまに対して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。

2010年度に、（一社）電子情報技術産業協会（JEITA）の「サプライチェーンCSR 推進ガイドブック（現在は「責任ある企業行動ガイドライン」と改訂）」に準拠した「アンリツグループCSR 調達ガイドライン」を制定し、取引先さまへの方針説明会で理解と取り組みをお願いするとともに、CSR調達の推進に協力していただくための「同意書」の提出をお願いしています。また、CSRへの取り組みを確認する目的で、人権・労働・安全衛生・公正取引・倫理・品質・安全性・情報セキュリティなどの項目を設けて「CSRアンケート」を実施しています。
2019年度は中国・台湾の2次取引先さま2社を往査し、両社とも人権・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。これまでのところ、CSRアンケート、往査の中でコンプライアンス違反の取引先さまはいません。
2020年度は、新型コロナウイルス感染症拡大対策のため、往査は実施できませんでしたが、オンラインによる監査方式を検討しました。2021年度は、国内で2社、アジア圏で4社のオンライン監査の実施を予定しています。

4. コーポレートガバナンス

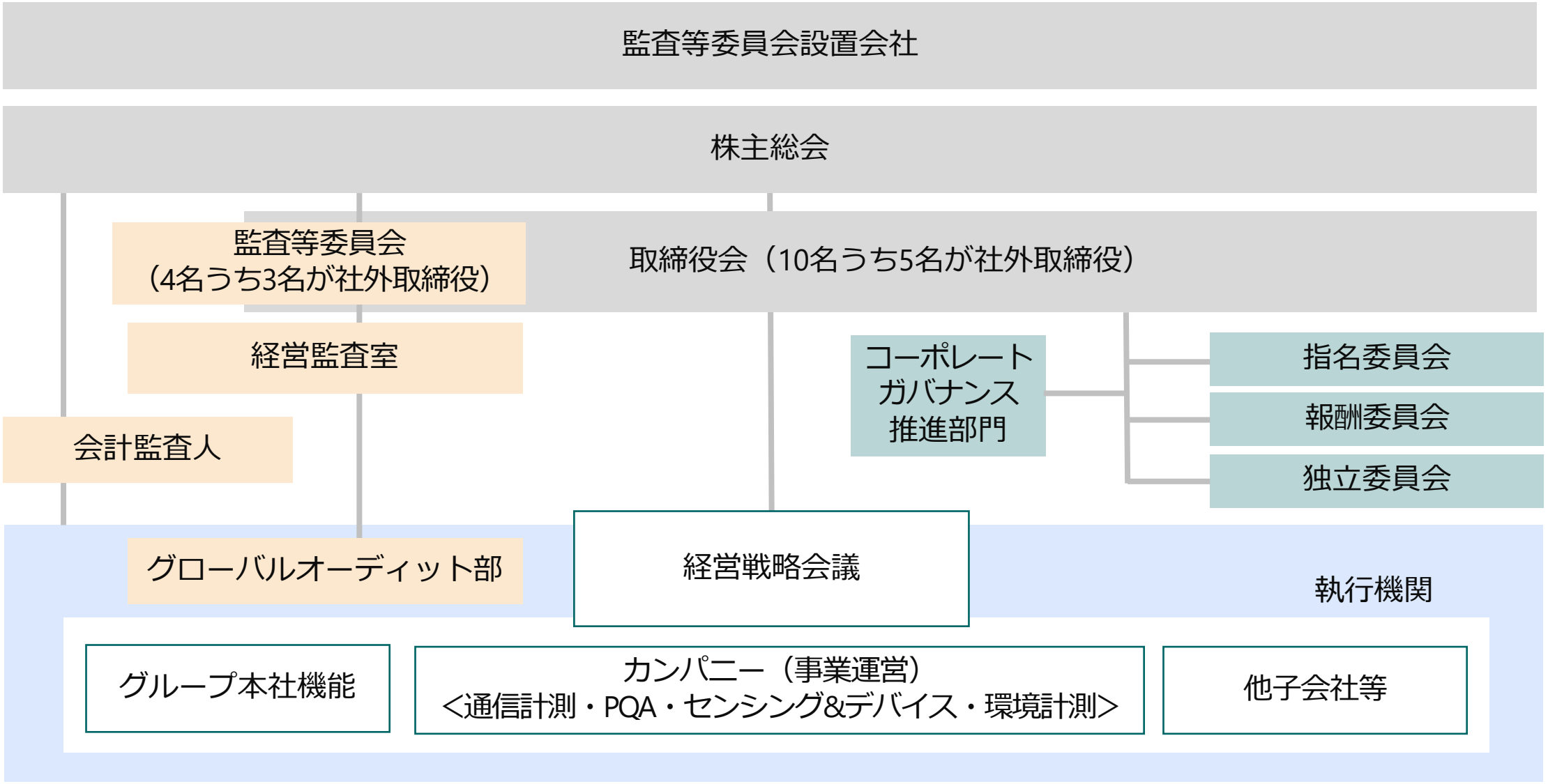
4-1. コーポレートガバナンス強化の取り組み

Anritsu
Advancing beyond

- 2018 4月 コーポレートガバナンス推進室設置（経営企画室に機能統合）
- 5月 取締役会実効性評価の実施開始（毎年実施）
- 2016 4月 取締役会付議事項見直し（付議基準の引き上げ等）
- 10月 コーポレートガバナンス基本方針制定
- 6月 業績連動型株式報酬制度導入（従前のSOP制度を変更）
- 6月 筆頭独立取締役選任・独立委員会設置
- 6月 経営監査室設置
- 2015 6月 監査等委員会設置会社に移行
- 2012 1月 指名委員会設置
- 2011 6月 社外取締役増員（3名体制）
- 2010 6月 社外取締役増員（2名体制）
- 2006 4月 内部監査部門（内部統制推進室※）設置（※現 グローバルオーディット部）
- 2005 6月 社外取締役1名招聘
- 2004 3月 報酬諮問委員会設置（2016年1月に「報酬委員会」に名称変更）
- 2001 4月 IR部門（IR推進室）設置
- 2000 6月 執行役員制度導入

2021年8月
東証の新市場区分である「プライム市場」を選択申請
2021年6月
監査等委員である社外取締役増員（4名体制、うち社外3名）
社外取締役の比率を50%に高めた（10名中5名）
2021年2月
監査等委員会の実効性の評価実施開始（毎年実施）

4-2.コーポレートガバナンス体制



4-3. 取締役と各委員会の構成

Anritsu
Advancing beyond

-競争力を高め、継続的に企業価値を向上させていくために-
2021年6月より社外取締役を1名増員し、社外取締役の比率を50%とした

諮問委員会の構成

	監査等委員会	指名委員会	報酬委員会	独立委員会
構成	☆	☆	☆	☆

社内取締役　社外取締役　☆委員長

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
BD	BD	BD	BD	BD	BD	BD	BD	BD	BD	BD	BD
AS	AS	AS	AS	C	AS	AS	I	BD	AS	C	AS
FD		AS	FD			FD		AS	FD	N	N
								C			I
								N			

BD 取締役会　AS 監査等委員会　C 報酬委員会　N 指名委員会　I 独立委員会　FD フリーディスカッション

4-4. 役員報酬体系

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。

5. ESG指標と外部評価

5-1. ESG指標への組み入れ状況（1/2）

Anritsu
Advancing beyond

- GPIF（Government Pension Investment Fund、年金積立金管理運用独立行政法人）が選定した4つのESG指数すべてに採用されています。

FTSE Blossom Japan Index

ロンドン証券取引所グループの完全子会社FTSE Russellが設計した指数で、環境、社会、ガバナンスへの対応力が優れた日本企業が選定されます。

FTSE Blossom Japan

S&P/JPX カーボン・エフィシェント指数

S&Pダウ・ジョーンズ・インデックス（米国）が開発したグローバル環境株式指数。環境評価を行うTrucost社による炭素排出量データをもとに、TOPIXの銘柄の中から、同業種内で炭素効率性が高い（温室効果ガス排出量/売上高が低い）企業、温室効果ガス排出に関する情報開示に着目して構成銘柄の比重を決める指数です。

S&P/JPX カーボン エフィシェント 指数

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

MSCI社（米国）が開発したESG総合型の指数で、時価総額上位700銘柄（MSCIジャパンIMIトップ700指数）業種内でESG評価が高い企業が選定されます。

2020 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

MSCI日本株女性活躍指数（WIN）

MSCI社（米国）が開発した指数で、時価総額上位500銘柄（MSCIジャパンIMIトップ500指数）の中から、業種内で性別多様性に優れた企業が選定されます。

2020 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)

5-2. ESG指標への組み入れ状況（2/2）

Anritsu
Advancing beyond

- さらに下記のESG指数に採用されています。

FTSE4Good Index Series

ロンドン証券取引所グループの完全子会社FTSE Russellが開発した世界的なESG投資指数です。同社の環境、社会、ガバナンス評価基準を満たした企業が選定されます。

FTSE4Good

SNAMサステナビリティ・インデックス

損保ジャパン日本興亜アセットマネジメント株式会社（日本）が運用するESG指数で、SOMPOリスケアマネジメント株式会社が実施する「ぶなの森環境アンケート」と株式会社インテグレックスが実施する「インデグレックス調査」の結果で選定される銘柄です。

2020
Sompo Sustainability Index

STOXX Global ESG Leaders Index

ドイツ証券取引所のグループ会社であるスイスのSTOXX Ltd.（ストックス社）が開発したESG指数です。オランダの大手ESG調査分析会社Sustainalytics（サステナリティクス社）のデータをもとに、環境、社会、ガバナンスの取り組みが世界的に優れた企業が選定されます。

STOXX
Member 2020/2021
ESG Leaders
Indices

5-3.外部評価

Anritsu
Advancing beyond

- ESG（環境、社会、ガバナンス）に対する外部評価は下記の通りです。

CDP

国際的な非営利団体CDPが環境情報の開示を求めて環境調査の質問状を世界の主要企業に送り、回答を分析・評価して投資家に開示しています。アンリツは、どのように気候変動によるリスクや影響を管理しているかが出来ているレベルのスコア「B」の評価を得ました。

CDP
DISCLOSURE INSIGHT ACTION

健康経営優良法人2021

経済産業省と日本健康会議が主催する健康経営優良法人認定制度の大規模法人部門において、「健康経営優良法人2021」に認定されました。「健康経営優良法人」には5年連続で認定されています。

2021
健康経営優良法人
Health and productivity

くるみんマーク認定

くるみん認定は、厚生労働省が仕事と子育ての両立支援に取り組んでいる企業を認定する制度です。アンリツは両立支援のための環境整備に継続して取り組んでおり、2015年、2018年に続き、2020年に3回目となる認定を取得し、3つ星がついたくるみんマークを付与されました。

2020年認定
くるみん
子育てサポートしています

環境コミュニケーション大賞「気候変動報告優秀賞」

環境省と一般財団法人地球・人間環境フォーラムが主催し、環境に関する優れたコミュニケーション活動を行っている事業者などを表彰する制度。「アンリツサステナビリティレポート2020」が第24回環境コミュニケーション大賞の環境報告部門において、「気候変動報告優秀賞」（地球・人間環境フォーラム理事長賞）を受賞しました。当社の受賞理由、講評、気候変動対策における主な取り組みはこちら。

2021
環境コミュニケーション大賞
優秀賞
環境報告部門

かながわサポートケア企業

神奈川県内に拠点をもつ企業等のうち、従業員の仕事と介護の両立を積極的に支援している企業の認証です。

WORK KAIGO BALANCE
かながわサポートケア企業

Anritsu

Advancing beyond