最終更新日:2015年10月29日
アンリツ株式会社
代表取締役社長 橋本 裕一
問合せ先:IR部
証券コード:6754
http://www.anritsu.com/ja-JP/

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

Ⅰ コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 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、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おります。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ます。
当社は、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

当社は、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、並びに社内体制の整備強化に向けて、当社にふさわしい必要な施策を実施してまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】 更新

<原則3-1(v):経営陣幹部の選任と取締役(監査等委員であるものを含む。)候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明>
社外取締役(監査等委員であるものを含みます。)候補者の選任理由等については、株主総会参考書類への記載のほか、本報告書の「II 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況」の「1. 機関構成・組織運営等に関する事項」の「取締役関係」において開示しています。今後、株主総会で取締役選任に関する議案を上程する際には、常勤の取締役を含め各取締役候補者の選任理由等について、株主総会参考書類等への記載をもって説明することとします。

<補充原則4-11(3):取締役会全体の実効性についての分析・評価>
下記<原則3-1(ii):コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針>に記載のとおり、当社は、「コーポレートガバナンス・コード」の諸原則における考え方を支持し、当社グループにおける、より良いコーポレートガバナンスの実現を目指して、「アンリツ株式会社 コーポレートガバナンス基本方針」を制定しています。この基本方針の中で、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、並びに、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、この基本方針等の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、改善強化に取り組み、もってコーポレートガバナンスの実効性を高めることとします。
なお、取締役会における運用上の課題等については、その都度改善に向けた必要な措置を実施することにより、その機能の向上を図る取組みを実践し、速やかにこれに対応してまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

<原則1-4:政策保有に関する方針及び政策保有株式に係る議決権の行使についての適切な対応を確保するための基準>
当社は、当社の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。この場合において、政策的に保有している上場株式については、保有継続の意義及び合理性を検証し、定期的に取締役会に報告を行います。政策保有株式に係る議決権行使にあたっては、政策保有株式の保有先の経営方針やガバナンスなどを勘案したうえで、中長期的な視点での企業価値向上もふまえ、総合的に賛否を判断します。

<原則1-7:関連当事者間の取引の重要性やその性質に応じた適切な手続の枠組み>
当社は、営業活動や資材調達活動に関する法令等を遵守し、健全な商慣習、社会通念に沿った公正な取引を行います。また、当社は、会社や株主共同の利益を害することのないよう、取締役の競業取引及び取締役と会社間の利益相反取引、並びに当社の議決権の10%以上を保有する主要株主との通例的でない取引については、取締役会の事前審議・承認を要するとともに、取引を行った場合には、遅滞なく、その取引につき重要な事実を取締役会に報告することを義務付けています。さらに、監査等委員以外の取締役による利益相反取引については、取締役会の承認に加え、監査等委員会の承認を要することとしています。

<原則3-1(i):会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画>
当社は、誠と和と意欲をもって、“オリジナル&ハイレベル”を核とし、衆知を集めたイノベーションをとおして企業価値を向上し、社会全体から成長・発展を望まれる企業となることを目指します。株主・投資家、顧客、取引先、従業員、地域社会など、すべての関係者の皆さまに対し、誠意を尽くし、個々を尊重し、各々との和を大切にしつつ、社会的責任を果たすため、意欲的行動します。かかる経営理念のほか、経営戦略、中期経営計画その他経営の基本方針につきましては、当社ホームページ及び統合報告書等にて開示しています。
当社は、ステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションのベースとなるものとして、情報開示が極めて重要であるとの認識のもと、会社の財政状態・経営成績等の財務情報や、経営戦略・経営課題、リスク管理、内部統制システムやガバナンスに係る情報等の非財務情報等の重要事実について、法令等に基づき適時・適切かつ積極的に開示します。加えて、会社が取り組む「持続的な成長と中長期的な企業価値向上」の観点から、企業価値の源泉や強み、中長期の方針・戦略と方向性、中長期経営計画とその進捗状況などについて、適切な理解と信頼を得るために、ステークホルダーの皆さまに対し、有用な情報を統合的、体系的にわかりやすく発信します。

<原則3-1(ii):コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針>
当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方については、本報告書の「I コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報」の「1. 基本的な考え方」に記載のとおりです。なお、当社は、「コーポレートガバナンス・コード」の諸原則における考え方を支持し、当社グループにおける、より良いコーポレートガバナンスの実現をめざして、その基本的な考え方、それを支える組織体制、仕組み等について明らかにするため、「アンリツ株式会社 コーポレートガバナンス基本方針」を制定し、当社ホームページにて開示しています。
http://www.anritsu.com/ja-JP/about-anritsu/corporate-information/corporate-governance

<原則3-1(iii)取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続>
取締役及び執行役員の報酬については、取締役会の諮問機関である報酬委員会において、前年度の業績評価に基づく役員賞与額や、役員報酬スキームとその水準等について審議しています。この委員会は、社外取締役が委員長を務め、現行では常勤取締役1名及び社外取締役3名の合計4名の構成員で審議することにより、透明性を確保しています。取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続については、本報告書の「II 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況」の「1. 機関構成・組織運営等に関する事項」の「取締役報酬関係」に記載のとおりです。かかる事項については、有価証券報告書においても開示しています。

<原則3-1(iv):取締役会が経営陣幹部の選任と取締役(監査等委員であるものを含む。)候補の指名を行うに当たっての方針と手続>
当社は、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。候補者群の選抜に当たっては、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います。取締役候補者の指名、執行役員等の重要な使用人の選任については、透明性、客観性及び公正性を高めるため、取締役会の諮問機関である指名委員会(現行の構成:常勤取締役1名及び社外取締役3名の合計4名)での審議を経て、取締役会でこれらを決定することとしています。なお、株主総会に提出する監査等委員である取締役の選任議案については、監査等委員会での審議を経て、取締役会で決議します。
当社の取締役会の人数は、定款で、取締役(監査等委員であるものを除く。)は10名以内、監査等委員である取締役は5名以内と定めており、当社グループの事業領域を背景に、当社に相応しい、グローバル企業として求められる実行性ある経営体制及び取締役会における充実した議論を確保するために必要かつ適切な人数で構成することを基本としつつ、性別・国籍等を問わず、知識・経験・能力のバランスを踏まえた取締役会における多様性の確保の観点にも配慮して決定します。なお、監督機能を充実させる観点から、取締役会は、その3分の1以上を独立社外取締役とし、かつ、非業務執行取締役の員数を業務執行取締役と同数以上とするよう努めます。さらに、社外取締役候補者の選定においては、当社の定める「社外役員の独立性に関する基準」に照らし、独立性および中立性の確保にも留意します。
※上記において、<補充原則4-11(1):取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方>についても説明しています。

<補充原則4-1(1):取締役会から経営陣に対する委任の範囲の概要>
当社は、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。取締役会は、会社法及び定款の規定による事項、その他当社及びグループ会社の重要事項を決議し、付議すべき事項は取締役会規則に定めています。また、業務執行に関する重要事項については、社長が議長を務め、執行役員等で構成する経営戦略会議において審議・決定しています。経営戦略会議は、グローバル経営、グループ経営の総合戦略の策定、取締役会付議には至らない業務執行上の重要事項の決定のほか、取締役会に付議される事項のうち、専ら取締役会で決議すべき事項を除く事項について、事前にこの会議において議論し、審議の充実を図っています。なお、重要な業務執行の決定については、当社定款において「取締役会は、会社法第399条の13第6項の規定により、その決議によって重要な業務執行(同条第5項各号に定める事項を除く。)の全部又は一部の決定を取締役に委任することができる」旨の規定を設けていますが、当面は取締役会での審議・決定を原則とし、その一部についての決定の取締役への委任及び取締役会付議基準の見直しにより、取締役会付議事項を絞り込むことで、取締役会における審議の充実化、監督機能の強化を目指します。

<原則4-8:少なくとも3分の1以上の独立社外取締役を選任するための取組み方針>
当社は、コーポレート・ガバナンス強化の一環として、外部の視点を活かした経営を推進し、業務執行に対する一層の監督機能の強化を図るため、2015年6月25日開催の第89期定時株主総会終結後、監査等委員会設置会社へ移行し、独立社外取締役5名の体制となりました(取締役会における独立社外取締役の構成比率:45%)。なお、監査等委員会設置会社への移行にあたっては、稀少な社外役員を集約し、取締役会において議決権のある構成員とすることで、取締役会における独立社外取締役の比率を高め、より一層の透明性の向上や株主の視点を踏まえた議論の活発化、ひいては経営陣に対する実効性の高い監督が期待できることを企図したものでもあります。

<原則4-9:独立社外取締役となる者の独立性をその実質面において担保することに主眼を置いた独立性判断基準>
当社は、社外取締役を招聘するにあたり、候補者の選定に際しては恣意性を排除し、また就任後においても社外取締役の独立性を確保できる環境を整備することが、コーポレート・ガバナンスの維持、強化に資するものと考えており、「社外役員の独立性に関する基準」を定め、有価証券報告書に開示しています(この基準の概要については、本報告書の「II 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況」の「1. 機関構成・組織運営等に係る事項【独立役員関係】」の欄に記載しています。)。なお、この基準の制定及び改廃については、取締役会の諮問機関である指名委員会での審議を経た後、取締役会の承認決議を得ることとしています。

<補充原則4-11(1):取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方>
取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方については、上記<原則3-1(4):経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続>の項目中に併記していますので、ご参照ください。

<補充原則4-11(2):取締役(監査等委員であるものを含む。)が他の上場会社の役員を兼任する場合における兼任状況>
当社の取締役が当社以外の他の会社(上場しているか否かは問わないものとします。)の役員及び重要な使用人等を兼任する場合、取締役としての職責(監査等委員であるものにあっては、監査等委員としての職責)を十分に果たせるものと思料できる範囲に限って、これを容認するものとします。したがいまして、毎年、合理的な調査を行い、兼任状況を把握することとしています。なお、取締役(監査等委員であるものを含みます。)及び取締役候補者の兼任状況につきましては、株主総会参考書類、事業報告、有価証券報告書等の開示書類において、毎年開示しています。

<補充原則4-14(2):取締役(監査等委員であるものを含む。)に対するトレーニングの方針>
当社は、取締役等が上場会社の重要な統治機関の一翼を担う者として期待される役割・責務を適切に果たせるよう、その役割・責務に係る理解の促進、及び必要な知識の習得や適切な更新等を図ることを目的として、取締役及び執行役員の全員を対象とした研修を実施します。社外取締役に対しては、市場環境や業界の動向等についての理解を深めるための取り組みとして、経営理念、経営ビジョン、経営方針、中期経営計画ならびに当社の組織等についての説明、市場や事業概要、商品についての説明を、随時、繰り返して実施します。また、四半期に一度、各事業分野の担当執行役員から業務執行状況等の報告を聴取する機会を設けるほか、さまざまな職場の視察や、幹部職層と意見交換の場を設けるなど、当社に対する理解を深める取り組みを継続的に実施します。
当社では、経営人財育成のため「次世代経営幹部育成プログラム」を策定し、経営層の後継候補者に対し、経営者として必要となるリーダーシップ、ファイナンス、法令、コーポレートガバナンスならびにコンプライアンスに関連する事項、その他経営に必要な専門知識等に関して、十分に理解を深め、また必要に応じて継続的に更新する機会を設けます。
なお、トレーニング、自己啓発等に要する費用については、社内規程に基づき、会社が負担することとしています。

<原則5-1:株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針>
当社は、会社の利益ある持続的成長と中長期的な企業価値の向上のためには、株主に対して情報を適切に開示して、当社をより深く理解していただくとともに、株主から貴重な意見・考えを得ることが有益であり、株主との積極的な対話が極めて重要であると認識しています。当社においては、株主との対話について、専門部署であるIR部が担当し、IR担当役員が統括しています。株主との対話においては、IR部及びIR担当役員が代表取締役社長、業務執行取締役、担当執行役員等と連携し、適切に対応しています。また、IR部が、経理部門、経営企画部門、広報部門及び法務部門によって構成されるIR推進会議を主宰し、定期的に会議を行ってIR活動についての報告、意見交換を行い、IR活動の充実、株主との対話の支援をはかっています。株主との具体的な対話としては、日常的な個別面談等のほか、IRイベントとして四半期毎の決算説明会の開催、外部IRカンファレンス等への参加、海外IR活動等を行っています。さらに、当社ホームページによる情報開示の充実に努め、個人株主向けに定期的に説明会を開催しています。また、対話の結果得られた意見・情報は適宜、経営層に伝えられるほか、IR活動の状況を定期的に取締役会に報告し、フィードバックをはかっています。なお、当社は、インサイダー取引の防止のため内部者取引防止規程を定めています。その中で内部情報(重要事実)の伝達禁止を規定しており、株主との対話においても内部情報の漏洩を行わないよう十分に留意しています。さらに、決算発表前の一定期間はIR活動自体を自粛するなど、インサイダー取引の未然防止に努めています。
その他IRについては、本報告書の「III 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況」の「2. IRに関する活動状況」に記載しています。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上

【大株主の状況】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社	16,306,100	11.81
BBH FOR MATTHEWS ASIA DIVIDEND FUND	7,564,500	5.48
TAIYO FUND, L. P.	6,144,100	4.45
日本マスタートラスト信託銀行株式会社	5,949,700	4.31
NOMURA BANK (LUXEMBOURG) S. A. S/A NOMURA MULTI CURRENCY JAPAN STOCK LEADERS FUND	4,653,800	3.37
全国共済農業協同組合連合会	4,074,900	2.95
JUNIPER	3,258,200	2.36
三井住友海上火災保険株式会社	2,668,000	1.93
住友生命保険相互会社	2,314,000	1.68
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505019	2,288,238	1.66

支配株主(親会社を除く)の有無	―――
親会社の有無	なし

補足説明 更新

・大株主の状況において、日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社の所有株式数は、複数名義の株式数を合算(名寄せ)して表示しています。

・次の法人及びその共同保有者である法人から、大量保有報告書又は大量保有報告書の変更報告書により、次のとおり株式を保有している旨報告を受けておりますが、当社として当第2四半期会計期間末(2015年9月30日)時点における所有株式数の確認ができませんので、上記大株主の状況には含めておりません。

名称　タイヨウ・ファンド・マネッジメント・カンパニー・エルエルシー
報告義務発生日　2015年7月27日
保有株券等の数　8,483千株
株券等保有割合　6.14%

名称　三井住友信託銀行株式会社
報告義務発生日　2015年9月1日
保有株券等の数　15,195千株
株券等保有割合　11.00%

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
決算期	3 月
業種	電気機器
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上

直前事業年度における(連結)売上高	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

―――

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

―――

Ⅱ 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	11 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	5 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
青木昭明	他の会社の出身者								○			
市川佐知子	弁護士											
佐野高志	公認会計士								△			
関孝哉	他の会社の出身者								○			
井上雄二	他の会社の出身者								△			

※ 会社との関係についての選択項目
※ 本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※ 近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a 上場会社又はその子会社の業務執行者
b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
h 上場会社の取引先(d、e及びfのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
k その他

会社との関係(2)

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
青木昭明		○	青木昭明氏は、ソニー株式会社において、常務取締役、業務執行役員専務その他の業務執行者としての経歴があり、現在同社のソニーユニバーシティ学長を務めております。当社は、同社に対し、直接又は間接的に企業集団として製品の販売、保守等の取引実績がありますが、取引額は当社の当期連結売上収益の1%未満であります。	経営者としての豊富な経験と幅広い知識、グローバルビジネスについての高い見識を有しており、当社の経営課題について外部の視点からのアドバイスを期待し、選任しています。当社は、青木昭明氏が独立役員であることにより、当社取締役会での意思決定における客観性、公正性が高まり、経営の透明性のより一層の確保に資するものと考えております。 上場管理等に関するガイドラインIII5. (3)の2に規定するいずれの項目に抵触しないこと、並びに当社の定める社外役員の独立性に関する基準に照らし、独立役員の属性として、独立性

				に影響を及ぼす重要な事項に該当するものはないことから、同氏が一般株主と利益相反を生ずるおそれはないものと判断しました。
市川佐知子		○	当社と、市川佐知子氏の兼職先である田辺総合法律事務所及び公益社団法人会社役員育成機構との間に特別の関係はありません。	日米の弁護士としての豊富な経験と専門知識を有しており、当社の経営課題について、高い倫理観をもって、主に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知見に基づく外部の視点からのアドバイスを期待し、選任しています。当社は、市川佐知子氏が独立役員であることにより、当社取締役会での意思決定における客観性、公正性が高まり、経営の透明性のより一層の確保に資するものと考えております。 上場管理等に関するガイドラインⅢ5.（3）の2に規定するいずれの項目にも抵触しないこと、並びに当社の定める社外役員の独立性に関する基準に照らし、独立役員の属性として、独立性に影響を及ぼす重要な事項に該当するものはないことから、同氏が一般株主と利益相反を生ずるおそれはないものと判断しました。
佐野高志		○	佐野高志氏は、あずさ監査法人（現 有限責任 あずさ監査法人）において代表社員としての経歴がありますが、2007年11月に同監査法人を退職しております。当社（当社の子会社を含みます。）から同監査法人に対し、2014年度の監査証明業務に基づく報酬として、88百万円の支払い実績がありますが、当社と同氏との間に特別の関係はありません。また、当社と、同氏の兼職先である佐野公認会計士事務所及株式会社図研との間に特別の関係はありません。	経営者としての豊富な経験と幅広い知識、グローバルビジネスについての高い見識、並びに公認会計士としての財務及び会計に関する幅広い見識を有しており、当社の経営課題について外部の視点からのアドバイスを期待し、選任しています。当社は、佐野高志氏が独立役員であることにより、当社取締役会での意思決定における客観性、公正性が高まり、経営の透明性のより一層の確保に資するものと考えております。 上場管理等に関するガイドラインⅢ5.（3）の2に規定するいずれの項目に抵触しないこと、並びに当社の定める社外役員の独立性に関する基準に照らし、独立役員の属性として、独立性に影響を及ぼす重要な事項に該当するものはないことから、同氏が一般株主と利益相反を生ずるおそれはないものと判断しました。
関孝哉	○	○	関孝哉氏は、明治大学専門職大学院グローバル・ビジネス研究科及び同大学国際連携機構において講師を務めております。当社は、直接又は間接的に同大学に対し、企業集団として製品の販売、保守等の取引実績がありますが、取引額は当社の当期連結売上収益の1%未満であります。なお、当社と、同氏の兼職先であるコーポレート・プラクティス・パートナーズ株式会社との間に特別の関係はありません。	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活かした監査・監督および当社の経営課題についての外部の視点からのアドバイスを期待し、選任しています。当社は、関孝哉氏が独立役員であることにより、当社取締役会での意思決定における客観性、公正性が高まり、経営の透明性のより一層の確保に資するものと考えております。また、監査等委員として、かかる見識等をもって、中立の立場での客観的な意見表明等を行うことにより、監査等の実効性確保に資するものと考えております。 上場管理等に関するガイドラインⅢ5.（3）の2に規定するいずれの項目に抵触しないこと、並びに当社の定める社外役員の独立性に関する基準に照らし、独立役員の属性として、独立性に影響を及ぼす重要な事項に該当するものはないことから、同氏が一般株主と利益相反を生ずるおそれはないものと判断しました。
井上雄二	○	○	井上雄二氏は、株式会社リコーにおいて、グループ執行役員、常務取締役その他の業務執行者としての経歴があり、また同社の常任監査役（常勤）を平成25年6月に退任しております。当社は、同社に対し、直接又は間接的に企業集団として製品の販売、保守等の取引実績がありますが、取引額は当社の当期連結売上収益の1%未満であります。なお、当社と、同氏の兼職先であるインフォテリア株式会社との間に特別の関係はありません。	経営者としての豊富な経験と財務及び会計に関する幅広い見識を活かした監査・監督および当社の経営課題についての外部の視点からのアドバイスを期待し、選任しています。当社は、井上雄二氏が独立役員であることにより、当社取締役会での意思決定における客観性、公正性が高まり、経営の透明性のより一層の確保に資するものと考えております。また、監査等委員として、かかる見識等をもって、中立 の立場での客観的な意見表明等を行うことにより、監査等の実効性確保に資するものと考えております。 上場管理等に関するガイドラインⅢ5.（3）の2に規定するいずれの項目にも抵触しないこと、並びに当社の定める社外役員の独立性に関する基準に照らし、独立役員の属性として、独立性に影響を及ぼす重要な事項に該当するものはないことから、同氏が一般株主と利益相

				反を生ずるおそれはないものと判断しました。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	3	1	1	2	社外取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

当社は、監査等委員会における監査品質の維持・向上のため、監査等委員会の職務を補佐する組織として、経営監査部門(経営監査室)を設置し、専任者を配置しています。経営監査部門に配属された使用人は、監査等委員会の業務を補佐する事項に関しては、監査等委員会の指揮・命令に従うこととしています。また、当該使用人の人事異動は、監査等委員会の事前の同意を得なければならないものとしています。これらにより、業務執行者からの独立性と監査等委員会による当該使用人に対する指示の実行性を確保しています。なお、当社は監査等委員会の職務を補助すべき取締役は置いていません。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、会計監査人、経営監査部門(経営監査室)及び内部統制部門(グローバルオーディット部)と連携して業務にあたるものとします。当社は、国内外に複数の子会社を傘下に置いており、これら子会社を含めたグローバルでの企業集団における内部統制を重視しているため、常勤の監査等委員である取締役と経営監査室幹部職が、分担して国内外の主要な子会社の監査役(監査役を置いていない会社においては、非業務執行取締役)に就任し、子会社に対する監査・監督機能の強化を図ります。

なお、有効かつ効率的な監査を実施するため、監査役及び監査役会を設置していた従前からの監査ノウハウ等を活用し、監査等委員会と経営監査部門及び内部統制部門との間で、定期的(四半期に1回)及び必要の都度に打合せを持ち、監査方針、監査計画、監査実施状況等についての意見交換を行い、さらには監査の都度の報告等により、緊密な連携に努めてまいります。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役

補足説明

取締役及び執行役員の報酬については、取締役会の諮問機関である報酬委員会において、前年度の業績評価に基づく役員賞与額や、当事業年度の役員報酬スキームとその水準等について審議しております。また、取締役候補者の選任、解任及び代表取締役の進退に関する透明性、客観性及び公正性を高め、併せて経営幹部の育成に関する助言、提言等を得るために、取締役会の諮問機関として、指名委員会を設置しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	5 名

その他独立役員に関する事項

・独立役員の指定の状況
当社は、独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しています。

・属性情報（取引先・寄付先）に係る軽微基準の概要
　当社は、株主の議決権行使の判断に影響を及ぼすおそれがないものと判断する属性情報に係る軽微基準として、「取引」については、原則として、１事業年度についての取引額が連結売上収益の１%を超えるか否か、また、「寄付」については、原則として、その価額の総額が１事業年度につき1,000万円又はその財産の受領者の収入総額の１%のいずれか高い方の額を超えるか否かをもって、その判断の指標としています。

・その他補足すべき内容
　当社は、社外役員を招聘するにあたり、候補者の選定に際しては恣意性を排除し、また就任後においても社外役員の独立性を確保できる環境を整備することが、コーポレート・ガバナンスの維持、強化に資するものと考えており、「社外役員の独立性に関する基準」を定めています。この基準は、当社における合理的な調査に基づいて、主に、現在又は過去における当社（当社の重要な子会社を含みます。）との間における出資関係、取引関係、寄付等による金銭の授受の関係、相互就任の関係、近親の関係等の各項目に定める重要性に係る判断指標に照らし、これらの観点から、社外役員又は社外役員候補者が当社から独立した中立の立場をもって社外役員としての職責を果たせない特殊な事情を有しているか否かを評価するためのものであります。なお、この基準の制定および改廃については、取締役会の諮問機関である指名委員会での審議を経た後、取締役会の承認決議を得ることとしています。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動型報酬制度の導入、ストックオプション制度の導入

該当項目に関する補足説明

　業務執行取締役の報酬等については、固定報酬の40%相当額を業績連動報酬とし、当該取締役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採り入れています。業績連動報酬は、金銭によるもの（賞与）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）により構成されます。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、各取締役が予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、各取締役に対する評価を行うこととしています。
　なお、2015年６月25日開催の第89期定時株主総会において承認された株式報酬制度の導入に伴い、ストック・オプション報酬制度については、現在発行されている各新株予約権につき各々の行使期間満了または権利消滅のときまで存続させることとし、新たなストック・オプションを付与しないこととしました。

ストックオプションの付与対象者	社内取締役、従業員、子会社の取締役、子会社の従業員

該当項目に関する補足説明 更新

　当社は、その活動の成果が当社グループの経営成績に大きな影響を及ぼす経営幹部である、当社常勤取締役および執行役員・理事その他重要な使用人並びに子会社取締役及び執行役員その他重要な使用人に対してストックオプションを付与しています。現在発行されている各新株予約権の付与対象者及び新株予約権の数（発行時点における数）は以下のとおりです。なお、第８回から第11回までの新株予約権１個当たりの目的である株式数は1,000株、12回から15回までの新株予約権１個当たりの目的である株式数は100株であります。

・アンリツ株式会社第８回新株予約権：　当社常勤取締役５名に対して82個
・アンリツ株式会社第９回新株予約権：　当社従業員14名に対して78個
　　当社国内子会社取締役および従業員17名に対して46個（合計31名に対し124個）
　※第８回及び第９回の各新株予約権を行使することができる期間は、2014年９月１日から2016年８月31日までであります。

・アンリツ株式会社第10回新株予約権：　当社常勤取締役５名に対して41個
・アンリツ株式会社第11回新株予約権：　当社従業員46名に対して80個
　　当社国内子会社取締役および従業員19名に対して30個（合計65名に対し110個）
　※第10回及び第11回の各新株予約権を行使することができる期間は、2015年８月21日から2017年８月20日までであります。

・アンリツ株式会社第12回新株予約権：　当社常勤取締役５名に対して420個
・アンリツ株式会社第13回新株予約権：　当社従業員82名に対して1,245個
　　当社国内子会社取締役および従業員48名に対して655個（合計130名に対し1,900個）
　※第12回及び第13回の各新株予約権を行使することができる期間は、2016年８月22日から2022年８月21日までであります。

・アンリツ株式会社第14回新株予約権：　当社常勤取締役５名に対して420個
・アンリツ株式会社第15回新株予約権：　当社従業員13名に対して480個
　　当社国内子会社取締役および従業員15名に対して375個（合計28名に対し855個）
　※第14回及び第15回の各新株予約権を行使することができる期間は、2017年９月１日から2023年８月31日までであります。

【取締役報酬関係】

（個別の取締役報酬の）開示状況	個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

　有価証券報告書、事業報告において、社内役員及び社外役員の別に各々の総額を開示しております。2014年度の取締役に対する報酬額は、社内取締役５名に対して188百万円、社外取締役４名に対して25百万円です。このほかに使用人兼務取締役３名に対して、使用人分として45百万円を支払っています。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 更新	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社は、以下のとおり、役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針を定めております。なお、この方針は、監査等委員会設置会社への移行及び株式報酬制度の導入に伴い改定された内容であります。

取締役（監査等委員である取締役を除きます。以下、（1）において同じ。）の報酬等については、取締役会の諮問機関である報酬委員会において、取締役報酬の制度、内容、水準及び分配バランス等について審議され、取締役会が報酬委員会の答申を受けて、株主総会決議により承認された範囲内でこれを決定しております。
基本方針：
（1）取締役に対する報酬等
取締役の報酬等の基本方針は次のとおりであります。
イ．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繋がる制度・内容とする。
ロ．グローバル企業の役員として望まれる優秀で多様な人材を確保することができる魅力的な制度・内容とする。
ハ．報酬等の決定プロセス及び分配バランスの妥当性・客観性を確保する。
取締役の報酬等は、上に掲げる方針の下、その水準については外部調査機関による役員報酬調査データにも照らしつつ、各事業年度における業績の向上及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及び業績連動報酬のバランスを勘案し、決定することとしております。なお、業務執行取締役の報酬等の現在の体系は、固定報酬の40%相当額を業績連動報酬とし、当該取締役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採り入れています。
業績連動報酬は、金銭によるもの（賞与、固定報酬の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、固定報酬の10%相当額）により構成されます。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、各取締役が予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、各取締役に対する評価を行うこととしています。
（2）監査等委員である取締役に対する報酬等
監査等委員である取締役の報酬等は、当社の職務執行に対する監査の実効性を確保することを主眼に、業務執行者から独立して監査等委員の職責を全うするために、株主総会決議により承認された範囲内で固定報酬として監査等委員の協議に基づき決定することとしております。

【社外取締役のサポート体制】

取締役会の開催に際しては、事前に法務部から社外取締役に資料を配付し、より効率的に議論を行う仕組みとしています。
当社は、四半期毎に取締役会終了後、取締役会の出席者に執行役員を加えたメンバーで「フリー・ディスカッション」を開催し、各執行役員からの発表による自己の分担業務に係るプレゼンテーション・テーマを題材に、中長期的な経営課題等について全員参加での議論を実施しております。これは、各執行役員が自己の担当における現状及び中長期的な経営課題等について、主に社外取締役に対してプレゼンテーションを実施し、かかるテーマに関して活発な議論を行うものであり、社外取締役において、当社グループの事業及び経営環境等の理解を深める場として意義があるものと考えております。また、プレゼンテーションを担う執行役員に対しても、経営人財の育成の観点で有意義な取組みとなっております。

2．業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項（現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要）

当社は、2015年6月25日開催の第89期定時株主総会において、監査等委員会設置会社への移行を内容とする定款の変更につき承認されましたので、今後は監査等委員会設置会社としてコーポレート・ガバナンスの一層の強化を図り、企業価値の向上に努めてまいります。
現行経営体制の員数は、前記「１．機関構成・組織運営等に係る事項」に記載のとおりであります。なお、当社の取締役（監査等委員である取締役を除く。）は10名以内、当社の監査等委員である取締役は5名以内とする旨を定款に定めております。また、執行役員は15名（外国人2名）であります。当社の企業統治の体制の概要は、以下のとおりであります。

（1）取締役会及び経営戦略会議
取締役会は、2000年の執行役員制度の導入に合わせて体制をスリム化しており、少数で議論することにより迅速な意思決定を行っております。
取締役会では、社外取締役からも積極的に忌憚のない意見をいただきながら、充実した審議により、決議及び報告が行われております。当社は、専門性が非常に高い製造業であるため、意思決定において現場感覚が重要であると考えており、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おり、業務執行に関する重要事項については、社長が議長を務め、関係する執行役員が参加する経営戦略会議において審議・決定しております。経営戦略会議は定時として毎月１回、その他必要に応じて臨時に開催され、取締役会に付議される事項のうち、専ら取締役会で決議すべき事項を除き、事前にこの会議において議論し、審議の充実を図っております。なお、重要な業務執行の決定については、当社定款において、取締役会は、会社法第399条の13第6項の規定により、その決議によって重要な業務執行（同条第5項各号に定める事項を除く。）の全部又は一部の決定を取締役に委任することができる旨の規定を設けていますが、当面は取締役会での審議・決定を原則とし、その一部についての決定の取締役への委任及び取締役会付議基準の見直しにより、取締役会付議事項を絞り込むことで、取締役会における審議の充実化、監督機能の強化を目指します。

（2）社外取締役
当社は、従来よりコーポレート・ガバナンス強化の一環として、外部の視点を活かした経営を推進し、業務執行に対する一層の監督機能の強化を図るため、社外取締役を複数選任してまいりましたが、監査等委員会設置会社へ移行後、社外取締役5名の体制となりました。移行にあたっては、稀少な独立社外役員を集約し、取締役会の構成員とすることで、取締役会における社外取締役の比率を高め、より一層の透明性の向上や株主の視点を踏まえた議論の活発化が期待できることを企図したものでもあります。当社は、グローバル・ビジネスに関する企業経営者としての豊富な経験、日米弁護士、公認会計士又はコーポレート・ガバナンスの専門家としての豊富な知識や卓越した見識を有する者を社外取締役に選任することにより、社外取締役による外部の視点からの助言等を当社の経営課題への対処等に活かしていくことを期待しております。取締役会での意思決定における客観性、公正性が高まり、経営の透明性のより一層の確保に資するものと考えております。なお、当社は、各社外取締役との間で損害賠償責任を限定する契約を締結しており、当該契約に基づく賠償責任限度額は、10百万円又は法令が規定する額のいずれか高い額としております。
当社は、監査等委員会設置会社へ移行後の新たな取組みとして、社外取締役5名全員で構成される「独立委員会」を組織することとしました。これにより、自由で活発な議論の場が醸成され、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有が図られ、経営への助言、勧告等が行われることに期待しております。また、独立委員会の委員長を「筆頭独立社外取締役」として選定し、社外取締役の意見のとりまとめや、経営層との連絡・調整等の役割を担うこととします。

（3）監査等委員会

2015年6月25日開催の第89期定時株主総会終結後、同日開催した監査等委員会において、監査等委員会規則及びその細則を定め、監査等委員会の委員長の選定、常勤の監査等委員の選定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のほか、監査方針、監査計画、監査の方法、監査業務の分担等について審議しました。監査等委員会の委員長には社外取締役の関孝哉が務めることとなり、常勤の監査等委員には菊川知之が選定されました。社内における情報の迅速かつ的確な把握、機動的な監査等への対応に繋げてまいります。社外取締役の井上雄二は、出身元企業において経理本部長を務め、経理及び財務業務を経験していたことから、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。現在、監査等委員である取締役は社外取締役2名、業務を執行しない常勤取締役1名の合計3名であり、この陣容で監査等委員の職務を遂行し、監査等委員会を運営してまいります。なお、当社は、各監査等委員である取締役（業務を執行しない常勤取締役を含みます。）との間で損害賠償責任を限定する契約を締結しており、当該契約に基づく賠償責任限度額は、10百万円又は法令が規定する額のいずれか高い額としております。また、監査等委員である取締役が法定要件を欠くことになった場合に備えて、補欠の監査等委員である取締役1名を選任しています。

（4）内部監査、会計監査等の状況

内部監査については、グローバルオーディット部（2015年6月の人員は5名）が業務監査を行うとともに、グループ各社の内部監査部門の指導・支援を行っております。また、例えば輸出管理に関する日常的なモニタリングは貿易管理部が行うなど、必要に応じて業務に関連する部門及び委員会がその機能を分担することで、全社としての監査機能の強化充実を図っております。なお、2015年3月期において、当社は監査役会設置会社であり、監査役監査については、監査役会として監査及び四半期レビュー計画概要書、四半期レビュー概要報告書及び期末における監査概要報告書、監査報告書及び会社計算規則第131条に基づく通知を受領する際に、会計監査人より内容の説明を受け、意見交換を実施するほか、各監査役は、往査報告の聴取を含め随時会計監査人との情報交換及び意見交換を実施しました。2015年3月期における当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、平野巌、森居達郎及び永田篤であり、有限責任 あずさ監査法人に所属しております。同期の会計監査業務に係る補助者は公認会計士6名、その他10名であります。なお、当社と会計監査人との間では、損害賠償責任を限定する契約を締結しておりません。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、監査役会設置会社として社外監査役を含めた監査役による監査体制のもと経営監視機能を効かせつつ、取締役会と監査役会を中心としたコーポレート・ガバナンス体制を整備してまいりました。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、独立社外取締役3名及び独立社外監査役2名の選任に加え、取締役会の任意の諮問機関として社外取締役中心に構成される「指名委員会」及び「報酬委員会」を設置し、透明性及びアカウンタビリティの確保に努めてまいりました。

このたび、これらの取組みをさらに推し進め、指名、報酬の各委員会の取組みを継続しつつ、「会社法の一部を改正する法律」（平成26年法律第90号）により新たに創設された「監査等委員会設置会社」を選択し、「監査等委員会」を設置して監査・監督機能の強化を図ることとしました。監査等委員会設置会社への移行につきましては、（1）連結海外売上比率や外国人株主持株比率が高い現状を踏まえ、グローバルな視点から理解を得やすいコーポレート・ガバナンス体制を志向して企業価値の向上に取り組んできたこと、（2）稀少な独立社外役員を集約し取締役会の構成員とすることで、取締役会における社外取締役の比率を高め、より一層の透明性の向上や株主の視点を踏まえた議論の活発化が期待できること、（3）監査等委員会を設置し、監査等委員である取締役に取締役会における議決権を付与することで、監査・監督の強化につながると判断したことが、その主な理由であります。

Ⅲ 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会開催日のおよそ3週間前に発送することとしています。
集中日を回避した株主総会の設定	いわゆる集中日よりも早い日程で株主総会を開催しています。
電磁的方法による議決権の行使	インターネット等による議決権行使を可能としています。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	機関投資家の議決権行使促進のため議決権行使プラットフォームに参加しています。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知の英文抄訳版を作成し、当社ホームページ(英文サイト)で公開しています。
その他	株主総会終了後、展示室にて自社製品等の紹介を行っています。 招集通知を自社ホームページで公開しています。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	自社ホームページで公開しています。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家を対象にした国内での説明会を開催しています。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年4回、各四半期の決算発表日の翌日に開催しており、プレゼンテーション資料や音声、質疑応答の抜粋を自社ホームページで公開しています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外機関投資家を対象にした国内での説明会への参加、電話会議などによる定期的な意見交換の実施のほか、適宜、海外IRを実施しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算情報を含む適時開示資料、有価証券報告書・四半期報告書、決算説明会資料、株主総会招集通知・決議通知、事業報告書、アニュアルレポート等を掲載しています。株式情報、社債・格付情報、技術解説のページを設けています。また、英文で抄訳された資料も適宜作成し、当社ホームページに掲載しています。 ・和文サイト URL http://www.anritsu.com/ja-JP/ ・英文サイト URL http://www.anritsu.com/en-US/	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR部が所管しています。 なお、IR担当役員は、取締役執行役員 経理部長兼IR部長 窪田顕文であります。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	アンリツグループが社会的責任を遂行するにあたり、あるべき企業行動の指針として、「アンリツグループ企業行動憲章」及び「アンリツグループ行動規範」を制定し、社会に向けて宣言しています。
	環境保全活動は、環境推進部門を中心に、環境マネジメントシステムの導入にとどまらず、環境配慮型製品の開発や、環境保全活動に積極的に取り組んでいます。CSR推進活動は、CSR推進を担当する部門を中心として、各CSR領域に目標を設定し、全社で活動を展開しており、その成果はCSR報告書として外部に公表しています。なお、当社は、財務情報及び非財務情報を包含した統合報告書「2015 アンリツレポート」を発行しており、当社ホームページに掲載しています。

環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、企業行動憲章及び行動規範の中で最も重要な項目の一つとして、「人権の尊重」を掲げています。 また、事業がグローバルに進展し、国籍、性別、年齢、価値観等において多様な人財が集う中、すべての社員が自身の生活の充実とキャリア形成を追求し、一方で他者の置かれている環境等を理解し多様な価値観等を尊重しつつ、一人ひとりの個性に合った働き方で強みを発揮していく職場風土を醸成すること、そのための制度や仕組みを整備し、安全・安心で快適な職場環境を築き上げること、即ち、ダイバーシティを推進することを重視しています。 なお、日本国内の採用においては外国籍人財や女性の積極採用を進めており、また仕事と育児等の両立支援については、出産・育児の前後における休暇・休業・職場復帰制度、時短勤務制度等の諸制度を設けるなど、職場環境の整備に積極的に取り組んでおります。 諸制度の利用を希望する者が、性の別を問わず、共に安心して仕事と育児等の両立が図れるように、すべての社員に対し、関連する情報の提供、周知、意識啓発等を行い、理解促進に努めてまいります。また、当社は、長時間労働の削減にも努めており、これは社員の健康を守るとともに、育児、介護等を行いやすくすることから、ひいては女性の働きやすさにもつながるものと考えております。 なお、当社グループにおける2014年度末時点での社員の数に占める女性社員の数の割合は、日本国内では約13%、グローバル全地域では約19%であります。また、男性社員の数に占める男性幹部職の数の割合（男性幹部職数／男性社員数）を100として捉えた場合、女性社員の数に占める女性幹部職の数の割合（女性幹部職数／女性従業者員）は、日本国内では約9、グローバル全地域では約44であります。 また、2015年の第89期定時株主総会において、女性社外取締役を選任する等、女性の活躍促進に努めています。 その他CSRの取組み状況等については、当社ホームページに掲載しています。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	ディスクロージャーポリシーとして、「すべてのステークホルダーに対して、正しい情報を、その内容や開示環境の良し悪しに関わらず、関連法規に従い、誠意ある対応をもって公正かつ積極的に開示」する旨を定めており、各種報告書などの印刷物のほか、WEBサイトなどを通じて、当社の活動内容を積極的に発信しています。

Ⅳ内部統制システム等に関する事項

1．内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社は、企業の成長及びその経営目標達成の阻害要因（ビジネスリスク）を網羅的に把握・評価し、全社的に管理するため、内部統制システムの強化活動に取り組んでいます。当社は、内部統制システムの整備を企業価値向上につなげていくため、内部統制委員会及びグローバルオーディット部を中心に、組織としての意識向上、企業風土の醸成を重視した活動を行っています。内部統制システムの定着により、グループ会社においても、それぞれの会社の内部監査部門及び内部監査専任者が監査主体として評価及び監査を実施しています。

経営理念や倫理観、会計方針や手続きの統制、IT基盤の統制、財務報告に係る業務プロセスの統制について、これらの評価及び監査のプロセスにおいて不備等が発見された場合、これらに対し適切な措置を講じ改善に努めてまいります。

当社は、自律的な企業風土をさらに醸成していくことが必要と考えており、引き続きグループ全体でのコミュニケーションを深化させ、すべての階層における意識向上を図っていきます。

・リスク管理

当社は、主要リスクを（1）経営の意思決定と業務の執行に係るリスク、（2）法令違反リスク、（3）環境保全リスク、（4）製品・サービスの品質リスク、（5）輸出入管理リスク、（6）情報セキュリティリスク、（7）災害リスクであると認識しており、リスクごとにリスク管理責任者を明確にし、リスクの分析評価を行っており、必要に応じて、経営戦略会議において審議し、取締役会に報告します。また、会社の経営に重大な影響を及ぼすおそれがある事象が発生した場合は、リスクマネジメント基本規程に基づき社長が関係者を招集し状況の把握と対策を講じるとともに、速やかに取締役会及び監査等委員会に報告します。なお、災害リスクについては、リスク情報の収集や防災体制の整備等の日常的な危機管理活動を行うとともに、災害発生時に迅速・適切な対応をはかることができるよう、災害発生時のリカバリープランを含む災害対応体制を構築しています。

・コンプライアンス

倫理・法令を遵守した健全な企業行動を推進するため、社長を委員長とするCSR推進委員会のもと、コンプライアンス担当役員がアンリツグループのコンプライアンス推進活動を統括しています。推進組織である企業倫理推進委員会が全社的な施策を計画立案・実施する一方、コンプライアンスに関わる社内の委員会と連携して活動しています。また、日常的な活動は、部門長の指揮のもとで部門ごとに行い、それを企業倫理推進委員会並びに各委員会が支援しています。具体的な施策として、「アンリツグループ行動規範」の海外を含めた子会社への展開、具体的事例について解説・留意事項を記した「ケーススタディシート」の発行、階層別教育やコンプライアンス推進イベントを通じた教育・啓発活動、コンプライアンス体制の定着状況や従業員の倫理意識のレベルを確認するための「倫理アンケート」の実施、社内の倫理法令違反を未然に防止するための「ヘルプライン」の整備などに取り組んでいます。

当社は、法令に基づき、業務の適性を確保するための体制の整備について取締役会で決議し、当該決議に則って内部統制システムを構築し、当社グループの実効ある体制の整備及びその運用を行っております。内部統制システムの運用状況等については、毎年1回取締役会で報告されています。なお、監査等委員会設置会社へ移行後に改定された「内部統制システム構築の基本方針」は、以下のとおりであります。

1．当社の取締役及び使用人並びに子会社の取締役等及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

（1）当社は、経営理念で掲げる「誠と和と意欲」を基本に、経営方針で「良き企業市民としての社会貢献」を表明するとともに、「品格ある企業」に成長することを目指して、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を制定し、法令と企業倫理の遵守を当社及びその子会社から成る企業集団（以下「アンリツグループ」という。）の企業活動の原点としています。

（2）当社の取締役及び執行役員は、この基本方針の実践が自らの役割であることを認識し、率先垂範のうえ、アンリツグループの実効ある体制の整備を行い、企業倫理の徹底を図ります。

（3）当社の社長を委員長とするCSR推進委員会のもと、当社の企業倫理推進委員会は、倫理法令遵守基本規程に基づき、コンプライアンスに関わる各委員会（情報管理・公正取引推進・輸出入管理・環境管理等の委員会）及び子会社関連部門と連携しながら、アンリツグループのコンプライアンス体制の整備、充実に努めます。また、企業倫理推進委員会は、コンプライアンス上の問題点を当社の取締役会に定期的に報告し、取締役会は問題点の改善に努めます。

（4）企業倫理推進委員会は、コンプライアンスに関わる各委員会及び子会社関連部門と連携して、アンリツグループの従業員に対して教育研修を実施し、その効果をモニタリングします。当社の内部監査部門は内部監査規程に基づきコンプライアンスに関わる各委員会及び企業倫理の推進を担う法務部門の活動を監査します。

（5）アンリツグループの従業員等は、アンリツグループ行動規範に違反するおそれがある行為が行われていることを知った場合は、上司経由又は自らが社内窓口もしくは社外窓口に報告・通報する手段を有します。この場合において報告通報の事実は秘密として扱われ、報告・通報者が、当該報告・通報を理由として何らの不利益も蒙ることはありません。当社は、これらの取扱いを規程として明確化し、社内に周知徹底するものとします。

（6）当社は、アンリツグループの適正な財務報告とその信頼性を確保するために、「内部統制システム基本規程」に基づき、アンリツグループの内部統制の確実な運用と継続的改善を行います。

（7）アンリツグループは、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力・団体に対しては断固たる態度・行動をとり、一切の関係を遮断し、それらの活動を助成する行為を排除します。また、不当要求等に対しては、顧問弁護士、警察等の外部専門機関と密に連携して対応することとします。

（8）アンリツグループに属する会社間の取引は、法令・会計原則・税法その他の社会規範に照らして適切なものとします。

2．取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

（1）当社は、業務上取り扱う情報について、情報管理基本規程に基づき、厳格かつ適切に管理する体制を整備し運用します。

（2）取締役及び執行役員の意思決定と業務の執行に係る文書（例えば、株主総会議事録と関連資料、取締役会議事録と関連資料、経営戦略会議議事録と関連資料等）については、法令及び営業秘密管理規程に基づき、保管責任者、保管期間、保管方法を明確にして、適切に管理し、取締役が当該文書を速やかに閲覧できる体制を整備します。

（3）営業秘密、個人情報については、法令及び営業秘密管理規程、個人情報保護規程に基づき厳格かつ適切に管理します。

3．当社及び子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

（1）当社は、アンリツグループの主要リスクを(1)経営の意思決定と業務の執行に係るリスク、(2)法令違反リスク、(3)環境保全リスク、(4)製品・サービスの品質リスク、(5)輸出入管理リスク、(6)情報セキュリティリスク、(7)災害リスクであると認識し、リスクごとにリスク管理責任者を明確にしてリスクマネジメント体制を整備します。当社のリスクマネジメント推進部門は、規則・ガイドラインの制定、教育研修の実施などを行い、リスク管理レベルの向上と事業の継続発展を確保するための体制を整備します。

（2）アンリツグループの中期経営計画策定の過程においては、経営環境の変化を踏まえてアンリツグループのリスクを洗い出し、経営目標を達成するためにリスク対応策を策定します。また、当社の社長を議長とする当社の常勤取締役及び執行役員で構成される月例の経営戦略会議において、必要に応じてリスク分析とリスク対応策の進捗状況を審議するとともに、当社の取締役会に報告します。

（3）これらのリスクマネジメントに関する活動をアンリツグループとして体系化し統一的に運用するため、リスクマネジメント基本規程を制定し、企業価値を一層向上させ、企業活動の持続的発展に結びつけていきます。

（4）アンリツグループの経営に重大な影響を及ぼすおそれがある事象が発生した場合には、リスクマネジメント基本規程に基づき当社の社長が関係者を招集し状況の把握と対策を講ずるとともに、速やかに当社の取締役会に報告します。

(5)重大な事故、災害が発生した場合には、リスクマネジメント基本規程及び災害・緊急対策基本規程に基づき当社の社長を本部長とする危機対策本部を設置し、被害の最小化と事業の早期回復に努めます。

4. 当社の取締役及び子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
(1)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、継続的に企業価値を向上させていくため、執行役員制度のもと、当社の取締役及び執行役員の、子会社を含めた職務分担を明確にし、当該業務の執行については、業務分掌規程において各部門の業務分掌を明確にするとともに、その責任者を定め、適正かつ効率的に職務が行われる体制を確保します。
(2)当社の取締役会は、毎月1回定時に開催するほか、必要に応じて臨時に開催し、機動的な意思決定を行うものとします。
(3)当社の取締役会は、経営戦略会議が策定したアンリツグループの中期経営計画とそれに連動した単年度の経営予算の審議、承認及び執行状況の監督をします。
(4)当社の社長は、アンリツグループの中期経営計画と経営予算に基づき自らのミッションと年度目標を設定し、経営目標を達成するためリーダーシップを発揮します。当社の執行役員は、それを受けて自らの職務の権限と分担に基づいたミッションと年度目標を設定し、その実現に取り組みます。
(5)アンリツグループは、グローバルビジネスを円滑に展開するにあたって、事業グループごとにグローバルビジネスガイドラインを制定するとともに、シェアードサービスによるグループ各社の共通業務の効率化やITシステムの統合、キャッシュマネジメントシステムの導入等に取り組みます。

5. 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制
(1)当社は、グループ経営を円滑に行うために、子会社の社長その他当社の社長が指名する者を、当社の経営戦略会議、事業開発戦略会議及び予算編成会議等に出席させ、当該子会社の営業成績、財務状況その他の重要な事項について報告を受けることとします。
(2)当社の取締役及び執行役員は、分担する子会社の営業成績、財務状況その他の重要な事項について、子会社から、定期的に又は緊急時に報告を受けることとします。

6. その他の当社並びに子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制
(1)当社の取締役及び執行役員は、それぞれの職務分担に従い、子会社に対し、適切な内部統制システムを整備するように指導します。
(2)当社の内部監査部門は子会社の内部監査部門等と連携して、業務の適正性について子会社の監査を行います。

7. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項
(1)当社は、監査等委員会の職務を補佐するため、経営監査部門を設置し、専任者を配置します。
(2)監査等委員会は、内部監査部門にその職務の補助を要請できることとし、その旨を内部監査部門に関する業務分掌規程により明確化します。
(3)監査等委員会は、必要に応じて本社管理部門の専門知識を有する従業員からの協力及び事務の取扱いに関する支援を受けることができるものとします。

8. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人の取締役(監査等委員である取締役を除く。)からの独立性及び監査等委員会の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
(1)経営監査部門に配属された使用人は、監査等委員会の業務を補佐する事項に関しては、監査等委員会の指揮・命令に従います。また、当該使用人の人事異動は、監査等委員会の事前の同意を得なければならないものとします。
(2)取締役、執行役員及び上長等は、監査等委員会よりその職務の補助及び協力を要請された内部監査部門及び本社管理部門の従業員に対し、その要請事項に従うことを直接本人へ指示するものとします。
(3)監査等委員会よりその職務の補助及び協力を要請された内部監査部門及び本社管理部門の従業員は、その要請事項に関しては、監査等委員会の指揮命令に従い、取締役(監査等委員である取締役を除く。)、執行役員及び上長等の指揮・命令を受けないものとします。
(4)内部監査部門の部門長の人事異動は、監査等委員会の事前の同意を得なければならないものとします。

9. 当社の取締役及び使用人並びに子会社の取締役、監査役及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が監査等委員会に報告をするための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制
(1)監査等委員会が選定する監査等委員は、重要な意思決定のプロセスや業務の執行状況を把握するため、経営戦略会議、アンリツグループの中期経営計画等の審議会など重要会議への出席をはじめとして監査等委員会が選定する監査等委員が必要と判断した会議に出席できるものとします。
(2)監査等委員会が選定する監査等委員は、稟議書等の業務執行に係る重要な文書を閲覧できるとともに、監査等委員会が選定する監査等委員が必要と判断した場合、取締役、執行役員及び従業員に該当書類の提示や説明を求めることができるものとします。
(3)当社の取締役、執行役員及び従業員並びに子会社の取締役、監査役及び従業員又はこれらの者から報告を受けた者は、当社グループに著しい損害を及ぼすおそれのある事項又は法令もしくは定款に違反する行為を認知した場合は当該事項等のほか、内部監査の実施状況、内部統制システムの整備運用状況、重要な会計方針、会計基準及びその変更、その他必要な重要事項を、速やかに監査等委員会に報告するものとします。また、監査等委員会への報告体制及び情報伝達ルートについて規程として明確化し、社内に周知徹底するものとします。
(4)当社の法務部門は、監査等委員会に対し、コンプライアンス活動の計画及び結果(所管する通報・相談窓口への通報、相談内容を含む。)について、定期的に、また、必要に応じて報告します。

10. 前号の報告した者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
(1)当社は、監査等委員会への報告の内容及び報告の事実は秘密として扱われ、報告者が、当該報告を理由として何らの不利益も蒙ることがないことを規程として明確化し、社内に周知徹底するものとします。
(2)当社のコンプライアンス担当執行役員は、報告者が報告したことを理由として、報告者の労働環境が悪化することのないよう、監視、監督する義務を負い、報告者に対する不利益な取扱いを確認した場合、直ちにこれを是正します。

11. 監査等委員会の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項
(1)当社は、監査等委員がその職務の執行について、会社法399条の2第4項に基づく費用の前払い等の請求をしたときは、当該請求に係る費用又は債務が当該監査等委員の職務の執行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用又は債務を処理します。
(2)監査等委員は、監査の実施にあたり必要でないと認められるときを除き、弁護士、公認会計士その他の外部専門家を会社の費用で活用できるものとします。
(3)当社は、監査等委員の職務の執行について生ずる費用等を支弁するため、毎年、必要額を見積り、予算に計上します。

12. その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制
(1)当社の代表取締役は、監査等委員と定期的に又は随時、会合をもち、会社が対処すべき課題や監査上の重要課題等について意見交換を行い、相互の意思疎通を図るものとします。
(2)当社の内部監査部門は、監査等委員会に対し、内部監査の計画及び結果の報告を定期的及び必要に応じて行い、相互の連携を図ります。また、監査等委員会は、必要に応じて内部監査部門及び内部監査に関連する管理部門に調査を求めることができるものとします。
(3)監査等委員会が連結経営に対応したグループ全体の監査を実効的かつ適正に行うことができるようにするため、監査等委員会への情報提

供体制及び内部監査部門との連携体制を整備します。
（4）当社の取締役及び執行役員は、監査等委員会の監査がより効果的に行われるために、内部監査体制の充実や協力体制の徹底を図ります。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は、企業が反社会勢力に毅然とした態度で臨むことは、企業の健全な発展のために不可欠であると認識しており、内部統制システム構築の基本方針において、その基本姿勢を明確に定めるとともに、アンリツグループ行動規範において、反社会的勢力への対応について、以下のとおり宣言しています。

「私達は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力・団体に対しては断固たる態度・行動をとり、一切の関係を遮断し、それらの活動を助成するような行為は行いません 。」

また、反社会的勢力との関係を遮断するため、不当要求等については総務担当部門を統括部門として、顧問弁護士、警察等の外部専門機関と緊密に連携して対応することとしています。

Vその他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無	なし

該当項目に関する補足説明

当社は、2013年6月26日の第87期定時株主総会終結時をもって、「当社株式の大規模買付行為に関する対応策（買収防衛策）」を継続しないこととしました。これは、「ANRITSU 2020 VISION」及び中期経営計画の実現、並びにコーポレート・ガバナンスの整備・強化によって企業価値の向上に継続して取り組むこと、加えて、株主の皆様への利益還元を充実させ、株主・投資家の皆様との対話の一層の充実を図ることが、当社が最優先で取り組むべき課題であると判断したためです。これに伴う、株式会社の財務及び事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針は次のとおりです。当社は、2020年までに到達したい姿を描いた「ANRITSU 2020 VISION」の中で掲げた「グローバル・マーケット・リーダーになる」・「事業創発で新事業を生み出す」という目標達成を目指すとともに、企業価値及び株主共同の利益の確保・向上に取り組んでまいります。

（1）株式会社の財務及び事業の方針の決定を支配する者の在り方に関する基本方針の内容
当社は、公開企業として当社株式の自由な売買を認める以上、特定の者の大規模な買付行為に応じて当社株式の売却を行うか否か、ひいては会社を支配する者の在り方は、最終的には株主の皆様の意思に基づき決定すべきものと考えます。一方で、当社は、企業価値の源泉となり株主共同の利益を構築している経営資源の蓄積を最大限に活かし、当社グループのブランド価値を高めていくためには、中長期的観点からの安定的な経営及び蓄積された経営資源に関する十分な理解が不可欠であると考えています。したがって、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者に、これらに関する十分な理解なくしては、当社の企業価値及び株主共同の利益が毀損されるおそれがあると考えています。
そのため、当社の財務及び事業の方針の決定を支配する者として不適切な者による大規模買付行為に対しては、株主の皆様のご判断に資するよう、大規模買付者への情報提供要求など積極的な情報収集と適切な情報開示に努めるとともに、当社の企業価値及び株主共同の利益の確保・向上をはかるため、必要に応じ、法令及び定款によって許容される限度において、適切な措置を講ずるものとします。

（2）基本方針の実現に資する特別の取組み
当社は、より長期的な視点で企業価値の向上に取り組むために、10年スパンの時間軸で取り組む「ANRITSU 2020 VISION」及びそのマイルストーンとなる中期経営計画を策定し、その実現に向けて取り組んでおります。また、当社は、コーポレート・ガバナンスの強化のため、執行役員制度の導入や独立性のある社外取締役の選任による経営監督機能の強化、報酬委員会・指名委員会の設置による経営の透明性の確保に努めてきたことに加え、このたび、監査・監督機能の強化のため、監査等委員会設置会社に移行しました。さらに、大規模買付行為に備え、業務執行者から独立し中立した立場にある者によって構成される委員会の設置を含めた社内体制の整備を進め、役割分担や行うべき対応を明確にしています。
このような企業価値向上を核とした経営を進めることは、当社の企業価値及び株主共同の利益を著しく損なう大規模買付者が現れる危険性を低減する方向に導くものとして、前記（1）の基本方針に沿うものと考えます。また、当社役員の地位の維持を目的とするものではないものと考えております。

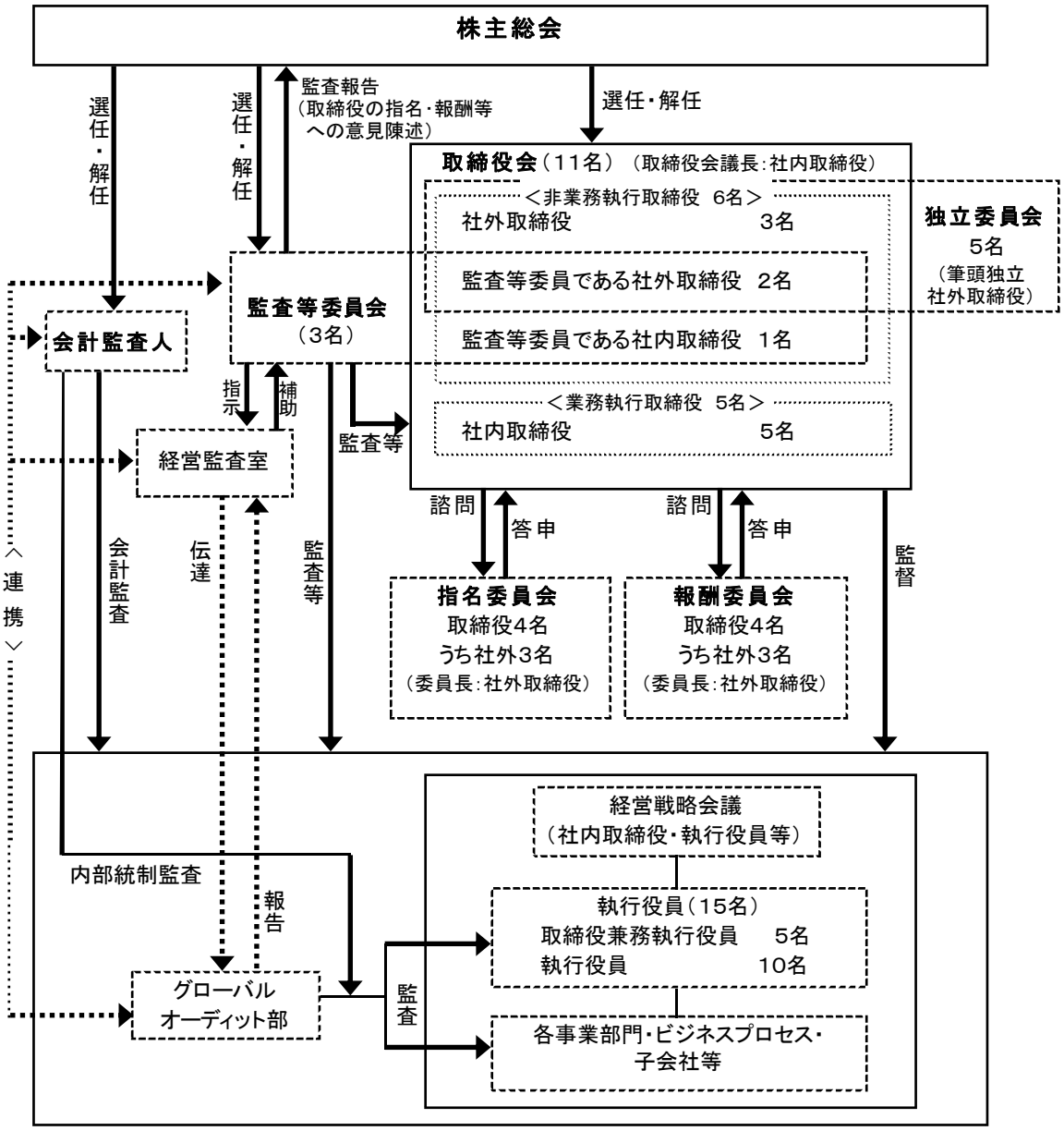
2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、次のとおりです。

1. ディスクロージャーポリシー
当社は、「すべてのステークホルダーに対して、正しい情報を、その内容や開示環境の良し悪しに関わらず、関連法規に従い、誠意ある対応をもって公正かつ積極的に開示します。」とのディスクロージャーポリシーのもと、
（1）正しい情報を、
イ. 明確でわかりやすく発信する。
ロ. 積極的に適時かつすみやかに発信する。
ハ. 広く平等に伝わるように発信する。
（2）情報管理を徹底し、インサイダー取引の未然防止に努める。
を行動指針として掲げ、社会、株主、投資家等に対し企業情報を公平かつ適時・適切に開示するよう努めています。

2. 適時開示に係る社内体制
当社は、ディスクロージャーポリシーを実現するため、社内規程（「企業情報開示規程」及び「内部者取引防止規程」）を定めており、この規程に従って企業情報を取り扱うことにより、企業の透明性、信頼性の向上を図っています。
（1）情報の集約・管理
当社は、企業情報が発生した場合は、その所管部門の長がこれを確認し、その内容を情報取扱責任者に連絡します。情報取扱責任者は、財務総括担当執行役員がその任にあたり、企業情報の管理及び開示に関する事項を統括します。
（2）情報の重要性の判断
情報取扱責任者に集約された企業情報は、情報取扱責任者が委員長を務める情報開示委員会において、その情報の評価及び開示するかどうかの決定が行われ、また、開示を決定した情報の開示内容・開示時期・表現方法等について協議されます。
（3）外部公表
重要事実については、経営戦略会議、取締役会の決議後遅滞なく、情報開示担当者（原則として社長、担当執行役員ならびにIR部、コーポレートコミュニケーション部、法務部、経理部の長）が、情報取扱責任者と連携して証券取引所への届出、報道機関への開示手続等を行います。
（4）モニタリング体制
監査等委員である取締役は、取締役会や経営戦略会議等への出席、情報開示委員会の議事録など重要書類等の閲覧、重要事項の速やかな報告、情報開示に関する監査の実施等により、当社の適時開示体制が適正に機能しているか監査を実施しています。
このほか、内部統制委員会を中心として、内部統制の整備、運用、改善を進めるとともに、独立した内部監査部門であるグローバルオーディット部が、内部管理体制の適切性・有効性を検証しています。
（5）教育研修等
当社は、アンリツグループ全体としての公平かつ適時・適切な情報開示を担保し、内部者取引を未然に防止するため、社員教育・研修等の場で法令や社内規程等の内容を周知徹底させるとともに、子会社に対し、情報の管理体制や開示手続きを整備するよう指導しています。

【コーポレート・ガバナンス体制　模式図】



【適時開示体制　模式図】

(1) 情報の集約・管理

