

企業名： アンリツ

レポート名： アンリツ統合レポート 2025

1. この会社が目指す姿が理解できるか（将来）

まず、経営ビジョン『「はかる」を超える。限界を超える。共に持続可能な未来へ。』というのが長期的な目標として示され、そして、経営方針やサステナビリティ方針についても示されている。これらの方針では、経営理念に含まれている「誠と和と意欲」という単語が用いられており、経営理念との一貫性が見て取れる。これらは、主に長期的なものであり、地球環境への配慮や、労働環境の改善など、様々な観点からサステナビリティを重視していくことを目指しているのが理解できる。また、抽象的な表現が多いため、具体的な取り組みや施策、数値目標などをここから読み取ることはできない。しかしながら、中期的な目標については、「アンリツロードマップ」のページで具体的に示されている。今後のアンリツの成長を牽引していくものとして「EV/電池」、「産業計測」、「医薬品/医療」という3つの事業と6Gを位置づけ、1番の大きな目標として2030年度の売上高2,000億円を掲げている。さらに、その目標を達成するための売上高、営業利益、営業利益率などの財務的な目標と、温室効果ガスの削減目標や自家発電比率、女性の管理職比率などの非財務的な目標を設定している。そして、「中期経営計画 GLP2026」では、2026年度の目標として、連結売上高1,400億円、営業利益200億円、営業利益率14%が設定され、それを達成するための基本方針として、①成長投資に400億以上、②ROE $\geq$ 10%を安定的に達成する事業ポートフォリオの構築、2026年度の営業利益の25%を通信計測事業以外で創出、④新領域ビジネスの人材強化、全社での人材育成体制を構築、⑤事業活動における資源循環（サーキュラーエコノミー）の実現、⑥株主還元では配当性向50%以上を目指す、という6つが示されている。

以上のように、アンリツの目指す姿として、長期的には「誠と和と意欲」を大事にしながら成長し、サステナビリティを重視すること、そして、そうした将来の企業像を実現するための中期的な財務的、非財務的な目標、成長の方針などをしっかりと理解できる。

2. この会社の競争優位性が理解できるか（現在）

アンリツの競争優位性については、「アンリツの強み」のページでまとめられており、競争優位性の源泉となる三つの柱があることが理解できる。その三つの柱とは、「高い技術力と先進性」、「グローバルな事業展開」、「130年の歴史を持つ長寿企業」である。

「高い技術力と先進性」については、最先端技術のみならず、長年培われたノウハウが不可欠な参入障壁が極めて高い業界である通信計測業界において、「高度な技術の蓄積」「有線・無線双方の技術の保有」「キーデバイスの自社開発」という3つの強みを活かし、通信計

測業界のリーディングカンパニーとしての地位を確立していることが示されている。

「グローバルな事業展開」については、グローバルなリーディングカンパニーと強固な協力関係を築いており、「アンリツの事業構成」のページからもわかるように、海外での売上高がグループ売上高の 67.8%を占めている。

「130 年の歴史を持つ長寿企業」については、長年の歴史の中で、経営理念にも含まれている「誠と和と意欲」を育み続けてきたことがブランドを築き上げてきた。このブランド力こそが競争優位の源泉である。具体的には、誠とは顧客らとの信頼関係の構築、和とは環境や社会のニーズに対する適応性、意欲とは最先端の技術の追求などの先進性を指す。

以上のように、アンリツの競争優位性として、技術、グローバル展開、ブランド力の三本柱があることが統合報告書から理解できる。

3. その競争優位性に持続性があるかどうか理解できるか（変化）

「高い技術力と先進性」については、今の技術力に満足することなく、「中期経営計画振り返り」のページで、通信計測事業における課題として、生成 AI によるネットワークのさらなる高度化要求への対応、や高周波向け計測器のラインナップ拡充などを挙げており、さらなる技術力の強化・改善への意欲がみられる。さらに、6G や産業計測が成長ドライバーとして位置づけられ、今後力を入れていくことが示されている。よって、この競争優位性には持続性があると理解できる。

「グローバルな事業展開」についても、今まで築き上げてきたグローバルなリーディングカンパニーとの強固な協力関係はそう簡単に崩れ去るものではないことから、競争優位が持続すると考えられる。

また、ブランド力についても同様に、長年にわたって築き上げてきたものであり、そう簡単に崩れるものではないと考えられる。

以上より、アンリツの競争優位性に持続性があるか否かについては、統合報告書の直接的な記載から理解できる部分と、現在の競争優位性の性質から間接的に理解できる部分とがあり、一定の期間にわたってこの競争優位性は持続すると理解することができる。

4. この会社で自身の人的資本の価値向上を達成できると思うか

アンリツは、「成長事業・重点領域の人材確保と育成」「若年 / リーダー層の積極採用と育成、およびシニア層活用強化」「経営 / 人材ビジョン実現に向けた職場風土醸成」の 3 つを重点施策として掲げ、人的資本の最大化を目指し、人材戦略にも力を入れている。

「成長事業・重点領域の人材確保と育成」については、産業計測、EV/電池、医薬品/医療といった新領域ビジネスの重点的な拡大のための人材確保と育成を最重要課題としており、トップダウンで人員計画を策定して採用、配置、育成を実行する体制を構築し、人材育成の中枢機関として「Anritsu Skills Training Center (A-SKILLS)」を立ち上げるとともに、OJT

と集合教育で構成される 3 年間の若手ソフトウェアエンジニア育成プログラムを導入している。さらに、海外駐在を通じたグローバル人材の育成や AI 活用を推進する専門組織である「AI 推進室」の新設などによるデジタル人材の育成、階層別研修の拡充なども行っている。

「若年 / リーダー層の積極採用と育成、およびシニア層活用強化」については、採用活動において「新卒採用確保率 80%以上」および「新規採用者数に占める経験者採用者割合 30%以上」を KPI として設定し、特に経験者採用の強化に力を入れている。

「経営 / 人材ビジョン実現に向けた職場風土醸成」については、人材ビジョンとして、「会社と多様な従業員がベクトルを合わせ、事業（社会）貢献意識を持ち、仕事と私生活のバランスを取りながら生き生きと働いている」を掲げ、KPI として従業員満足度調査ポジティブ回答率で働きがい：80%以上、成長・挑戦：80%以上、多様性受容：90%以上、ライフワークバランス：90%以上というのを設定している。重点的に取り組んでいることとしては生活と仕事を両立できる環境づくりがあり、男性育児休業取得の積極推進により 2024 年の男性育児休業取得率 95.2%を達成し、高い水準の子育て支援を行っている企業として「プラチナくるみん」認定を取得しているほか、育児や介護と両立しやすい勤務形態を選択できる管理職コースの新設による多様なキャリアの推進も行っている。また、女性管理職増加に向けた取り組みや、女性の経験者採用の推進による男女の人数構成の差の低減により男女間賃金格差の改善にも努めている。

以上より、アンリツでは、人材育成にかなり重点的に取り組んでおり、加えて、ウェルビーイングを取り入れて働きやすい職場環境の構築に努めていることから、自身の人的資本の価値向上を達成できると思う。

5. 報告書のよかった点はどこか、どのような改善余地があるか

アンリツの統合報告書は、二つの点で良かったと考える。

一つ目は、一貫性が伝わるという点である。各事業や各目標・計画において、アンリツの経営理念に含まれている「誠と和と意欲」を基礎としていることがはっきりと読み取ることができた。

二つ目は、見やすさ、わかりやすさである。この統合報告書は、投資家たちが読みやすいように工夫された構成となっているなど感じた。初めに経営理念やビジョン、基本的な経営方針が掲げられており、続いて、イントロダクションとして、アンリツの歴史や強み、そして大まかな数値的目標やビジネスモデル、事業構成が示されている。そして次に、より具体的な数値目標を含む中期的な計画と各事業の詳細について示され、その次に、サステナビリティやコーポレートガバナンスに関する事項が記載され、最後にさまざまな財務的、非財務的なデータとその推移が示されていた。また、所々で難しい単語があるが、最後に用語の解説が載っていることもわかりやすさに寄与しているといえる。そして、多くの図表やグラフが

適宜用いられており、とても見やすい報告書であると感じた。