

アズビル株式会社  
取締役 代表執行役社長

山本 清博氏

Kiyohiro Yamamoto

1989年山武ハネウエル(現アズビル)入社。ビルディングオートメーション事業のマーケティング、営業などに携わり、グローバルにおける事業責任者としても実績を重ねる。2017年執行役員 経営企画部長兼ビルシステムカンパニーマーケティング本部長、2020年代表取締役社長 執行役員社長、2022年より現職。

## アズビル株式会社

日経SDGsフォーラム 会員企業

# 新しいオートメーション技術で 持続可能な社会へ「直列」に貢献

建物や生産現場、ライフラインでのオートメーション技術により顧客企業の脱炭素に貢献しているazbilグループ。「人を中心としたオートメーション」を理念に掲げ、人々が安全・安心で快適に過ごせる環境を提供している。独自のSDGs目標を策定し、持続可能な社会の実現に向けた挑戦を続ける。

アズビルは1906年の創業時の精神「人間の苦役からの解放」を原点に、「人を中心としたオートメーション」をグループ理念に掲げて事業活動を推進している。主に大型建物の空調自動制御などを担う「ビルディングオートメーション事業」、工場やプラントにおけ

る生産に必要なシステム・機器を提供する「アドバンスオートメーション事業」、ガスや水道をはじめとするライフラインや製薬などのライフサイエンス分野での「ライフオートメーション事業」を展開する。

同社はこれらの事業を通じてあらゆるステークホルダーと信頼関係を築き、人々の「安心・快適・達成感」を実現するとともに地球環境に貢献し、持続可能な社会へ「直列」に貢献していくことをサステナビリティ方針としている。

「我々はサービスや製品によるソリューション提供を通じて、お客様の現場におけるCO<sub>2</sub>削減に貢献しています。事業活動そのものがサステナビ

リティに貢献しているため、『直列』と表現しています」と、取締役 代表執行役社長の山本清博氏は説明する。

## 世の中にない技術を生み出し 新しい価値を提供していく

azbilグループでは、SDGs目標を策定し、4つの分野において基本目標と具体的なターゲットを設定している。

1つ目は「新オートメーション」で、顧客の生産現場や職場環境において計測の高度化、データ化、自律化などを推進することにより付加価値を創出する。建物・生産設備の高度化やインフラの老朽化、人手不足への対応などさまざまな課題に加えて、コロナ禍以降

## ■ azbilグループSDGs目標



はオフィス利用の多様化など新たな課題が生まれている。従来のオートメーション技術だけでは解決できないものに関しては、MEMS(Micro Electro Mechanical Systems)技術やAIを活用した自律化システムなどの新しいオートメーション技術を活用し、多様な企業や研究機関とパートナーシップを組みながら社会に実装していく。

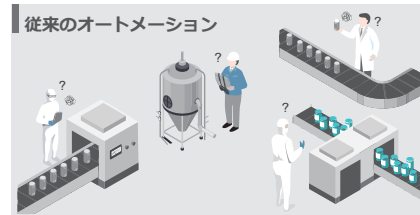
「事業活動で大切にしていることは、理念にもある人を中心とする考え方です。人が機械に合わせるのではなく、人の快適性や利便性のためにオートメーションがある。お客様にとっての新たな付加価値を生み出していくことを新オートメーションと定義しています」

2022年には神奈川県藤沢テクノセンターに最新の実験環境を整備した実験棟を建設。新技術創出の実証実験に注力している。また、2030年までの目標として延べ8000事業所で事業環境変化に強い状態を実現し、600万人に対してストレスフリーで多様な働き方につながる環境を提供していく。

2つ目は「環境・エネルギー」で、2030年度に顧客現場におけるCO<sub>2</sub>削減効果を年間340万トンにまで拡大する。また、温室効果ガスの排出量を

## ■ アズビルが推進する「新オートメーション事業」

自律化の進展で、人はより創造性の高い働き方へ

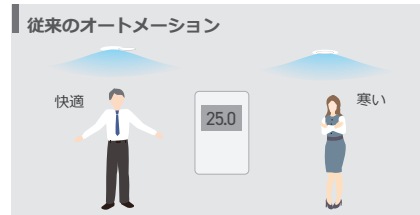


**生産現場の制御→人への負担は減らない**  
生産ラインは自動化しているが、人には計画・管理・監視の作業負担がかかっていた。



**生産現場の自律性を向上→人への負担削減**  
自律化システムによる計画・管理・監視で、人はより創造的で自由な働き方ができるようになる。

ウェルネスの追求で、人はより快適で健康に



**温湿度を画一的に制御→人によって感じ方は様々**  
数値目標に向けて空調制御を行うため、人によって快適ではない場合でも電力はかかっていた。



**人の快適を制御→人と環境への負担削減**  
人の快適を目的とした空調制御を行うため、満足度は上がりエネルギーの無駄も削減できる。

2017年度比で自社の事業活動で55%、サプライチェーン全体では20%削減する目標を掲げる。

## 独自の教育プログラムで 社員の成長実感につなげる

3つ目は「健康経営 学習する企業体」だ。2019年に「健康宣言」を発表し、快適で働きやすい環境づくり、一人ひとりの心身の健康づくりと幸せに、積極的に取り組むことを宣言した。健康経営において設定したKPIの1つはダイバーシティ&インクルージョンの推進で、2024年度には2017年度比で女性活躍ポイントを2倍以上に向上させる。また、働くことへの満足度と成長実感比率を65%以上に引き上げる。

「学習する企業体」として特徴的な取り組みの1つが、2012年に開設した人材育成の専門機関「アズビル・アカ

デミー」だ。個々の年次に合わせ多様な教育プログラムを提供している。

また、2023年に「カーボンニュートラルチャレンジ」と題して従業員がカーボンニュートラルについて学び、伝え、提言できる取り組みをスタートさせ、89件の提案が集まった。SDGsの取り組みは一人ひとりの社員に腹落ちしてもらうことが重要だと考えている。

4つ目は「サプライチェーン 社会的責任」。ここでは顧客と連携しサプライチェーンにおけるCSRの価値共有を実現していく。地域に根差した社会貢献活動にも従業員たちが積極的に参加していく予定だ。

「これら4つのテーマの遂行は、azbilグループにとって大きなチャレンジです。着実に実践していくことで世の中に新しい価値を創造し、持続可能な社会の実現を目指します」

AD

azbil

アズビル株式会社  
〒100-6419 東京都千代田区丸の内2-7-3 (東京ビル)  
<https://www.azbil.com/jp/>