

価値創造を支える基盤

azbilグループの価値創造を支える基盤となるコーポレート・ガバナンス、CSR経営、各ステークホルダーとの対話や責任のあり方についてご紹介します。

コーポレート・ガバナンス

すべてのステークホルダーの皆様からの信頼に応えるため、法令・定款の遵守のみならず、企業倫理に基づく社会的責任の遂行と社会貢献責任を全うしつつ、効率的で透明性の高い経営によって企業の持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現を目指します。

コーポレート・ガバナンス強化の取組みと特色

当社は2007年6月に社外取締役を選任するなど、積極的にコーポレート・ガバナンスを重視した経営に努めてきましたが、コーポレートガバナンス・コードの制定を機に一段とその取組みを強化しました。

■ 独立社外取締役が重要な役割を果たす取締役会

当社におけるコーポレート・ガバナンスの仕組み・運営においては、独立社外取締役が重要な役割を担っています。2018年6月開催の第96期定時株主総会にて、コーポレート・ガバナンスのさらなる強化のため、独立社外取締役を1名増員して4名となり、取締役会における独立社外取締役の割合は3分の1を超えており、国際性やジェンダー等の多様性に富んだ構成となっています（取締役総数は10名）。

当社の独立社外取締役は、グローバル企業の経営に長らく携わった豊富な経営経験を持つ外国籍の取締役、法曹界の要職を歴任し、弁護士としての高度な専門性と経営に対する高い見識を有する取締役、海外での投資銀行業務の豊富な経験を持ち、国内外での投資運用会社経営に携わってきた経営に造詣の深い取締役、長年にわたり検察界において女性活躍の先駆的な役割を果たしリーダーシップを発揮してきた取締役で、独立性があり、多様なバックグラウンドを背景に企業価値向上についての助言や経営の監督など幅広い見地で職責を果たしています。

当社では、独立社外取締役と経営陣との双方向のコ

ミュニケーションを重要視しており、独立社外取締役と社長との意見交換会を毎月開催し、独立社外取締役の問題認識や提案を経営陣が随時受け止め、経営に活かすよう努めています。

■ 独立社外監査役を拡充し能動的・積極的に機能を発揮する監査役会

当社では、監査役は独立社外監査役3名を含む5名が選任され、うち2名による常勤体制をとっており、取締役会、執行役員の経営判断及び業務執行について主として適法性の観点から厳正な監査が行われる体制としています。

5名の監査役は、会計・財務及び事業面に精通した社内出身の常勤監査役に加え、公認会計士資格を有する社外監査役やコーポレート・ガバナンスに深い知見を有する社外監査役など多様性に富んだ構成となっています。また、常勤監査役が監査を支障なく適正に完遂できる体制の確保や、内部通報情報が監査役に適時的確に伝達される仕組みの確立、監査役と独立社外取締役とのスムーズな情報共有を目的とする情報交換会の開催、

監査役の問題認識の執行側との共有及び経営トップとの意思疎通を深めるための社長との定期的な意見交換会の開催、また監査役と会計監査人、内部監査部門とが定期的に情報・意見交換を行うなど、コーポレート・ガバナンスの強化に留意した運営を行っています。

■ 指名・報酬委員会の設置

当社では、取締役及び経営陣の選解任や報酬額の決定はコーポレート・ガバナンス上の重要事項の一つと認識しています。当社では、任意の諮問機関として「指名・報酬委員会」を設置しています。本委員会は独立社外取締役と代表取締役で構成し（過半数は独立社外取締役）、独立社外取締役が委員長を務めます。本委員会は役員の選解任をはじめ、役員報酬制度の見直し・検討、代表取締役を含む役員の人事評価や報酬額の検討、最高経営責任者の後継者の育成など役員の指名・報酬に関わる幅広い事項を取り扱い、これらに関する透明性の確保と独立社外取締役の適切な関与・助言を活かせる仕組みとしています。

■ 取締役会の実効性の向上

当社ではコーポレート・ガバナンスの根幹をなす取締役会の実効性の状況について、取締役会参加メンバー全員の自己評価・意見を収集し、評価を行って取締役会の機能向上に活かしています。

当社では取締役会で審議する事項については、取締役会の開催日以前に主に社外役員を対象とした事前説明の機会を設け、内容を十分承知した上で、充実した取締役会での審議・議論がなされるように努めています。こうしたことから取締役会では、議案審議の本質に関わるポイ

ントについて自由闊達で活発な議論がなされています。

また、監査役からも積極的な発言があり、コーポレート・ガバナンス・コードが目指している監査役及び監査役会が能動的・積極的に権限を行使し、取締役会において適切に意見を述べる状態が実現していると捉えています。特に「社外」の視点では、発言の過半は社外取締役・社外監査役によるもので、取締役会運営において社外役員が重要な役割を果たしていると考えています。

2017年度(2018年3月期)は中期経営計画見直しや成長戦略等の経営上の重要テーマについての議論を充実させたほか、グループ会社の監督機能強化の観点から主として国内子会社から経営状況・中期経営計画及びその進捗状況等についても詳細な報告を受けました。

2018年度(2019年3月期)の取締役会は、引き続き経営計画・事業戦略等の議論を活発に行い、今後のグループ全体の経営戦略の方向性を示す役割を果たしていくとともに、年度計画の進捗状況や国内外子会社の経営状況の把握などの監督機能をさらに発揮していくことが必要であるとの認識をメンバーで共有しました。

当社は、これからも持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、取締役会の実効性を高める取組みを継続的に進めていきます。

■ 当社のコーポレート・ガバナンス改革の変遷

当社はこれまでコーポレート・ガバナンス強化の取組みを積極的に実施してきました。2017年以降も①「相談役・顧問制度」の廃止、②執行を兼務しない取締役が取締役会議長に就任、③「指名・報酬委員会」委員長に独立社外取締役が就任、④社外取締役の増員、など経営の公正性・透明性・客観性の確保のためにコーポレート・ガバナンスのさらなる強化・充実に取り組んでいます。

監督・監査機能の強化	- 社外取締役の選任・増員(2007年1名→2010年2名→2014年3名→2018年4名) - 社外監査役の選任・増員(1994年2名→2011年3名) - 社外役員の独立性判断基準制定(2016年) - 取締役会実効性評価の開始(2016年) - 取締役会議長に執行を兼務しない取締役が就任(2018年)
経営の透明性・健全性の強化	「報酬会議」を「指名・報酬会議」へ改組(2008年) 「指名・報酬委員会」へ改組。独立社外取締役が過半数で構成(2016年) - 役員報酬制度改定 業績連動要素の強化、中期業績視点の導入等(2017年) - 相談役・顧問制度廃止(2018年) 「指名・報酬委員会」委員長に社外取締役が就任(2018年)
責任体制明確化、対話促進等	- 執行役員制度導入(2000年) - コーポレート・ガバナンス運営要綱制定(2016年) - 政策保有株式に関するガイドライン制定(2016年) - コーポレートコミュニケーション担当役員設置(2016年)

役員報酬

当社はコーポレート・ガバナンス強化の一環とグループ経営目標達成による持続的な企業価値の向上を図るために、役員の報酬等の決定に関する方針を定めており、取締役の報酬は、その役割・責任と成果に応じた報酬体系とし、持続的な成長と企業価値の向上に寄与する報酬設計としています。

コーポレートガバナンス・コードの制定を機に役員報酬制度の見直しを行い、2017年に経営陣を中心に業績連動要素の強化、中期業績視点の導入、役員持株会を用いた株式取得制度の強化などの改定を行いました。

執行を兼務する取締役の報酬は、役割・責任等に基づく固定報酬である基本報酬と、業績結果に連動し、中期目標の達成度合いも考慮して決定される賞与からなっています。執行を兼務しない取締役については、経営の監督機能を十分に発揮させるため基本報酬のみとしています。

当社では、報酬決定プロセスの透明性と客観性の確保

を目指し、「取締役報酬規程」に基づき、社外からの観点で経営と執行の監督にあたる独立社外取締役と代表取締役（過半数は独立社外取締役）にて構成され、委員長を社外取締役が務める任意の「指名・報酬委員会」を設けています。個々の取締役の基本報酬額及び執行を兼務する取締役に対する賞与の総額と個々への支給額は、株主総会で決定された報酬限度額の範囲内で、この「指名・報酬委員会」において、審議する仕組みとしています。また、執行を兼務する取締役及び執行役員については、株主の皆様と意識を共有し、企業価値向上に向けた継続的なインセンティブとなるよう、役員持株会への拠出について年間拠出額を設定し、それぞれの役位や職責に相応しい自社株式の取得及びその継続的な保有を行っています。

なお、監査役の報酬については、その報酬限度額を株主総会で決定し、個々の監査役の報酬額は監査役の協議により決定しています。

役員の報酬等 2017年度（2018年3月期）

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)				対象となる 役員の員数(名)
		基本報酬	賞与	ストック オプション	退職慰労金	
取締役(社外取締役を除く)	412	261	150	—	—	6
監査役(社外監査役を除く)	49	49	—	—	—	2
社外役員	62	62	—	—	—	6

社外役員の貢献

当社において、会社法に定める社外役員は、東京証券取引所が定める独立役員の要件に加え、当社独自の社外役員の独立性判断基準を制定し、その基準を満たしています。その上で、当社の経営課題や中長期的な企業価値の向上に関わる建設的な提言や的確な指摘・助言を期待することができる候補者を社外取締役を選任し、また

財務・会計や監査の要諦に対する知見を有し、業務執行者からの独立性を有する候補者を社外監査役を選任しています。そして社外役員は、それぞれの多様なバックグラウンドを背景に取締役会において積極的な質問及び提言を行い、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上へ貢献しています。

■ 社外役員の選任理由・取締役会での発言状況及び取締役会・監査役会への出席状況

区分	氏名	選任理由及び取締役会での発言状況
社外取締役	ユージン リー 	国際法及び国際ビジネスに関する高い専門知識、グローバル企業の役員としての豊富な経験と実績を有しており、さらに長期にわたる日本での勤務経験から日本及び日本の商習慣や日本企業を深く理解しています。また、グローバル企業でのマネジメント経験等から、当社取締役会においては業務執行の監督のみならず、経営の透明性・公正性を高めるため、高度な知識とグローバル企業での経営経験を活かした視点から積極的な発言を行っており、業務執行に対する監督、助言等、適切な役割を果たしています。 【取締役会出席回数:11回／12回】
	田辺 克彦 	法曹界の要職を歴任する等、弁護士として高度な専門的見地と経営に関する高い見識を有しており、企業法務に関して専門的見地から高い実績を有しています。また、複数企業における社外役員としての経験等を活かして、当社取締役会においては業務執行の監督のみならず、経営の透明性・公正性を高めるため、法律専門家としての幅広い知識とコーポレート・ガバナンスに関する高い識見から積極的な発言を行っており、業務執行に対する監督、助言等、適切な役割を果たしています。 【取締役会出席回数:12回／12回】
	伊藤 武 	国内外の投資銀行、投資顧問会社等における経営経験、アナリスト経験に加え、長期にわたる海外勤務経験や資金調達業務、M&Aのアドバイスを含むコンサルティングビジネスの経験から、高度な企業分析等で高い実績を有しています。また、国内外での投資運用会社役員としての経験等を活かして、当社取締役会においては業務執行の監督のみならず、経営の透明性・公正性を高めるため、国際金融、投資分野での専門家としての高度な知識と経験から積極的な発言を行っており、業務執行に対する監督、助言等、適切な役割を果たしています。 【取締役会出席回数:12回／12回】
	藤宗 和香 新任 	長年にわたり検事として活躍し、最高検察庁検事退官後は大学院で教鞭をとるかたわら行政機関での審議会委員を務めるなど、高い見識と豊富な経験を有しています。同氏の有する知識・経験を当社の社外取締役として活かし、取締役会における業務執行の監督のみならず、コンプライアンス経営のさらなる徹底と経営の透明性・公正性を高めるため、幅広い見地から客観的な指摘、助言等をいただきたいと考えています。また、検察界における女性活躍の先駆的な役割を果たされてきたことから、当社における人材活用とダイバーシティ推進についても貢献いただけるものと考えています。こうした諸点から業務執行に対する監督、助言等、適切な役割を果たすことができると判断し、新たに社外取締役として選任しました。

区分	氏名	選任理由及び取締役会での発言状況
社外監査役	藤本 欣哉 	公認会計士として財務及び会計に関する豊富な知識と経験を有しています。その知識と経験に基づく専門的見地から当社の事業全般を監査し、独立した立場から当社のコーポレート・ガバナンスの一層の強化を図るため選任しております。取締役会においては、長年にわたる公認会計士としての経験と、財務及び会計に関する豊富な知識、経験等に基づき、当社の事業全般の監査の観点から質問及び提言を行っています。 【取締役会出席回数:12回／12回 監査役会出席回数:14回／14回】
	永濱 光弘 	金融機関で要職を歴任し、金融・証券分野における幅広い知識とグローバルでの豊富な経験を有しています。資本市場を踏まえた企業経営や業界にとらわれない幅広い見地から当社の事業全般を監査し、独立した立場から当社のコーポレート・ガバナンスの一層の強化を図るため選任しております。取締役会においては、出身分野である金融機関での経験と深い知識・見地に基づき、グローバルな観点も踏まえた当社の事業戦略の妥当性、グループ会社の管理面や当社のコーポレート・ガバナンスのさらなる向上に向けた質問及び提言を行っています。 【取締役会出席回数:12回／12回 監査役会出席回数:14回／14回】
	守田 繁 	生命保険会社及び不動産・施設管理会社において要職を歴任し、同分野での豊富な知識と経験を有しています。事業運営リスク低減、管理の観点等から当社の事業全般を監査し、独立した立場から当社のコーポレート・ガバナンスの一層の強化を図るため選任しております。取締役会においては、上記の経験・知識に基づきリスク管理及びその低減策や当社のCSRへの取組みの向上に向けた質問及び提言を行っています。 【取締役会出席回数:12回／12回 監査役会出席回数:14回／14回】

社外取締役コメント

アズビルのコーポレート・ガバナンスの状況と方向性

社外取締役 田辺 克彦



アズビル株式会社では、従前からガバナンスにおけるコンプライアンスの徹底に努めており、コンプライアンス重視が企業文化となっています。

例えば、役員の選任等については、任意の諮問機関である指名・報酬委員会で審議をしてきました。昨今議論されている代表取締役等の解職等については、今まで必要な事態がなかったことから審議対象となつてはいませんでした。今般、同委員会の規則を改訂し、解職等も審議事項の中に取り入れました。その上で解職事由等の明文化についても検討を進めているところです。また、今般、社外取締役を1名増員したことで、取締役会の構成は、取締役10名中4名

が社外取締役、監査役5名中3名が社外監査役と全体で15名中7名が社外役員となり、ほぼ半数を占めることになりました。その中には外国籍、女性、財務会計知見のある者、法務知見のある者が含まれ、要請されている多様性を十分満たす構成となっています。

今後経営環境がますます厳しくなる中で、当社が持続的に成長するには、健全なリスクを取りながら果敢に事業を展開し得よう、戦略とそれを支えるガバナンスが公正性・客観性・透明性を持つことが強く求められます。当社のコンプライアンス重視の企業文化からすれば、今後の様々な課題にも充分対処していけるものと確信しています。

役員一覧

(2018年6月26日現在)



代表取締役社長 執行役員社長

曾禰 寛純

グループCEO、グループ監査部、経営企画部担当

1979年4月 当社入社
1996年4月 工業システム事業部システム開発統括部システムマーケティング部長
1998年10月 山武産業システム(株)移籍
同社マーケティング部長
2005年4月 執行役員経営企画部長
2008年4月 執行役員常務経営企画部長
2010年6月 取締役
2012年4月 代表取締役社長兼執行役員社長(現任)



取締役 執行役員常務

岩崎 雅人

ライフオートメーション事業、ライフオートメーション成長戦略、北米事業開発推進担当
ライフサイエンスエンジニアリング事業推進室長委嘱

1982年4月 当社入社
2003年4月 アドバンスオートメーションカンパニーマーケティング2部長
兼同カンパニー業務システム部長
2011年4月 執行役員アドバンスオートメーションカンパニーマーケティング部長
2012年4月 執行役員常務アドバンスオートメーションカンパニー社長
2012年6月 取締役(現任)
2016年4月 執行役員常務(現任)
2018年4月 ライフサイエンスエンジニアリング事業推進室長(現任)



取締役 執行役員常務

北條 良光

azbilグループ(aG)生産機能、aG購買機能、アドバンスオートメーション事業、プロダクションマネジメント本部担当
アドバンスオートメーションカンパニー社長、プロダクションマネジメント本部長委嘱

1990年8月 当社入社
2011年4月 アドバンスオートメーションカンパニー事業管理部長
2013年4月 執行役員プロダクションマネジメント本部長
2014年4月 執行役員常務プロダクションマネジメント本部長(現任)
2014年6月 取締役(現任)
2016年4月 執行役員常務アドバンスオートメーションカンパニー社長(現任)



取締役 執行役員常務

横田 隆幸

コーポレートコミュニケーション、コーポレート機能全般、azbilグループCSR、内部統制、施設・事業所、グループ経営管理本部、国際事業推進本部、総務部、法務知的財産部、秘書室担当

1983年4月 (株)富士銀行(現:株みずほ銀行)入行
2005年11月 (株)みずほフィナンシャルグループIR部長
2010年4月 (株)みずほコーポレート銀行(現:株みずほ銀行)
執行役員投資銀行業務管理部長
2013年4月 当社入社(専任理事)
2014年4月 執行役員グループ経営管理本部長
2016年4月 執行役員常務グループ経営管理本部長
2017年4月 執行役員常務グループ経営管理本部長兼国際事業推進本部長
2018年4月 執行役員常務(現任)
2018年6月 取締役(現任)



取締役 執行役員常務

濱田 和康

ビルディングオートメーション事業、azbilグループ営業シナジー担当
ビルシステムカンパニー社長委嘱

1987年4月 当社入社
2006年8月 ビルシステムカンパニーセキュリティ本部セキュリティ企画部長
2008年4月 ビルシステムカンパニーセキュリティ本部長
2011年4月 ビルシステムカンパニーセキュリティ・システム本部長
2013年4月 執行役員ビルシステムカンパニー環境ファシリティソリューション本部副本部長
2015年4月 執行役員ビルシステムカンパニー環境ファシリティソリューション本部長兼EPS事業推進室長
2016年4月 執行役員常務ビルシステムカンパニー東京本店長
2018年4月 執行役員常務ビルシステムカンパニー社長(現任)
2018年6月 取締役(現任)



取締役会議長

佐々木 忠恭

1972年4月 (株)富士銀行(現:株みずほ銀行)入行
1999年10月 同行プロジェクトファイナンス営業部長
2002年5月 当社入社(理事)
2003年4月 執行役員理財部長
2006年4月 執行役員常務
2007年6月 取締役
2009年4月 執行役員専務
2016年4月 執行役員副社長
2018年6月 取締役会議長(現任)



社外取締役

ユージン リー

1970年9月 上智大学国際ビジネス及び国際法教授
 1973年2月 インターナショナル インベストメント コンサルタンツリミテッド 代表取締役社長
 1982年1月 シーメンス・メディカル・システムズ (現:シーメンスヘルスケア(株)) 代表取締役社長
 1990年12月 シーメンス(株)取締役副会長(シーメンスAG 駐日代表)
 2007年6月 当社社外取締役(現任)



社外取締役

田辺 克彦

1973年4月 弁護士登録
 1979年9月 田辺総合法律事務所開設(現任)
 1998年4月 日本弁護士連合会常務理事
 2000年6月 三和シャッター工業(株)(現:三和ホールディングス(株)) 社外監査役
 2007年6月 当社社外監査役
 2010年6月 当社社外取締役(現任)
 2010年10月 (株)ミライト・ホールディングス社外取締役
 2015年6月 (株)JSP社外監査役(現任)



社外取締役

伊藤 武

1969年9月 パーナム・アンド・カンパニー入社
 1983年10月 ファースト・ボストン・コーポレーション(現:フレディ・スwis・グループAG)ディレクター
 1993年10月 スミス・バーニー証券会社(現:シティグループ証券(株))東京支店マネージング・ディレクター兼東京副支店長
 1998年10月 UBS投信投資顧問(株)(現:UBSアセット・マネジメント(株)) 代表取締役社長
 2010年12月 ジャパン・ウェル・マネジメント証券(株)(現:あおぞら証券(株))最高顧問
 2012年2月 あおぞら証券(株)副会長兼最高執行責任者
 2013年6月 同社顧問
 2014年6月 当社社外取締役(現任)



社外取締役

藤森 和香

1980年4月 検事任官・東京地方検察庁検事
 2001年4月 東京高等検察庁検事
 2007年12月 最高検察庁検事
 2008年3月 最高検察庁検事退官
 2009年4月 立教大学大学院法務研究科教授
 2011年9月 厚生労働省医道審議会委員(現任)
 2014年3月 立教大学大学院法務研究科教授退職
 2015年6月 当社補欠監査役
 2018年6月 当社社外取締役(現任)

監査役

常勤監査役

松安 知比古 勝田 久哉

社外監査役

藤本 欣哉 永濱 光弘 守田 繁

執行役員常務

新井 弘志

グループIT、aG業務システム、ITソリューション本部担当、ITソリューション本部部長委嘱

西本 淳哉

aG研究開発(グループ開発シナジー)、スマートロボット、技術開発本部、技術標準部、パルプ商品開発部、ドキュメント・プロダクション部担当、技術開発本部部長委嘱

山本 清博

全社マーケティング、ビルディングオートメーション(BA)国際事業、BA環境ソリューション、ビルシステムカンパニー(BSC)開発・マーケティング担当、BSCマーケティング本部部長委嘱

執行役員

鈴木 祥史

aG環境負荷改革、安全審査部、グループ品質保証部、環境推進部担当、安全審査部長、グループ品質保証部長委嘱

友永 道宏

アズビル台湾株式会社 理事長兼総経理委嘱

成瀬 彰彦

人事部、グループ安全管理部担当、アズビル・アカデミー学長委嘱

平野 雅志

ファクトリーオートメーション新事業開発担当

林 成一郎

BSC BAエンジニアリング部担当

林 健一

BSC事業管理部部長委嘱

丸山 哲也

BSC中部支社長委嘱

武田 知行

BSC関西支社長委嘱

清水 洋

全社アドバンスコントロール事業担当、アドバンスオートメーションカンパニー(AAC)エンジニアリング本部アドバンス・ソリューション部長委嘱

高村 哲夫

アドバンスオートメーション(AA) CP事業^{※1}統括長、AAC CPマーケティング部長委嘱

伊東 忠義

AA SS事業^{※2}統括長、AAC SSマーケティング部長委嘱

石井 秀昭

aG生産革新、AA開発・品質保証担当

坂本 孝宏

技術開発本部副本部長委嘱

沢田 貴史

BSC東京本店長委嘱

泉頭 太郎

AA IAP事業^{※3}統括長、AAC IAPマーケティング部長委嘱

住友 俊保

北米事業開発、ライフサイエンスエンジニアリング事業推進支援担当

※1 CP事業:コントロールプロダクト事業(コントローラやセンサ等のファクトリーオートメーション向けプロダクト事業)

※2 SS事業:ソリューション&サービス事業(制御システム、エンジニアリングサービス、メンテナンスサービス、省エネソリューションサービス等を提供する事業)

※3 IAP事業:インダストリアルオートメーションプロダクト事業(差圧・圧力発信器やコントロールバルブ等のプロセスオートメーション向けプロダクト事業)

「人を中心としたオートメーション」を事業活動の基盤として、
社会の持続的発展に貢献するCSR経営を実践しています。お客様と社会の持続可能な発展を目指し、
人を重視した、経済・環境・社会への積極的な貢献に努めています。

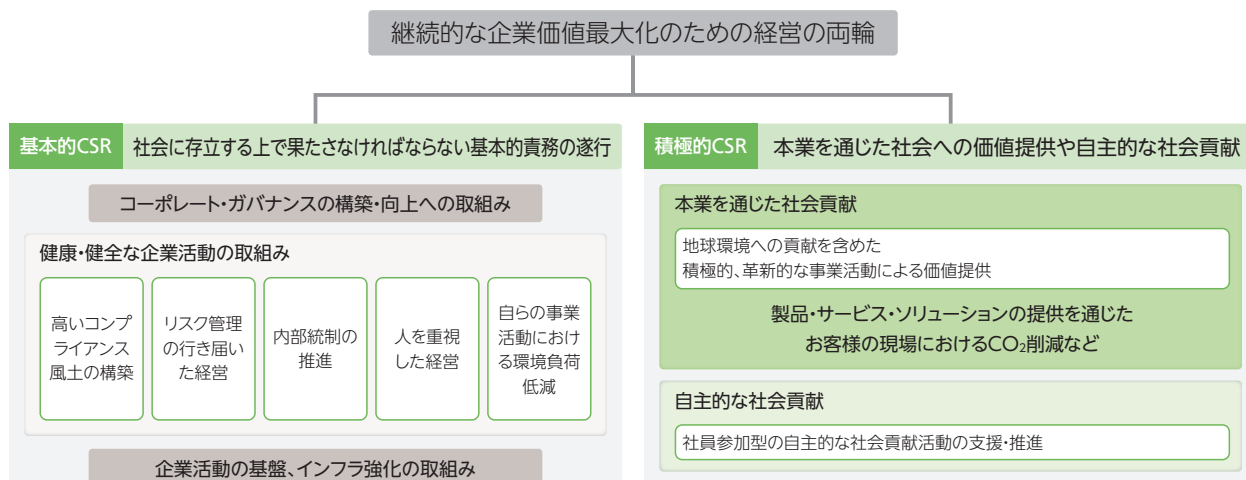
CSR経営の考え方

azbilグループでは、企業がステークホルダーや社会に対して果たすべき責任（CSR）を幅広く捉え、CSR経営として2つの視点からグループを挙げて取り組んでいます（以下、図参照）。1つ目は、azbilグループが社会の一員として果たさなければならない基本的責務である「基本的CSR」と呼んでいるもので、コンプライアンスの徹底や、防災、情報セキュリティ、品質・PL、会計などの分野におけるリスク管理と対策、内部統制の強化、職場環境の改善やそこで働く人の安全・安心の追求などです。azbil

グループでは、社会の信頼を勝ち得るのに近道はないとの考えで、コーポレート・ガバナンスの一層の強化と併せ、フェアで誠実な経営を目指します。

2つ目は、「積極的CSR」と呼び、本業を通じた社会的課題の解決に貢献することや、会社の文化・風土として根付くような社員参加型の自主的な社会貢献活動です。azbilグループでは、こうした活動を通じて、持続可能な社会の発展に積極的に貢献し、社会の期待に応えていきたいと考えています。

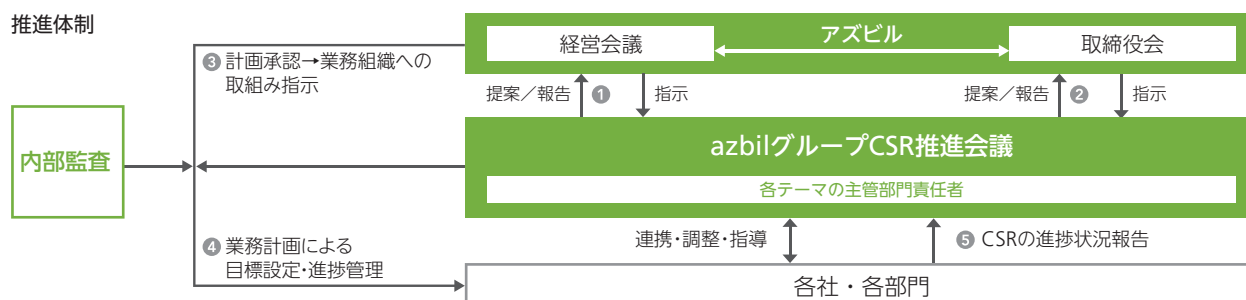
CSR経営の取組み



推進体制

azbilグループでは、グループ全体のCSR活動を束ねる「azbilグループCSR推進会議」を設け、広範な活動を推進しています。本会議はグループ各社のCSR推進担

当役員と各取組みを主管する部門責任者から構成され、アズビル株式会社の取締役会の承認を得て、計画の策定とその実行、結果の評価・分析、経営報告というPDCAサイクルで不断の向上に取り組んでいます。



コンプライアンス

社会の一員として企業存立上の責務である「基本的CSR」の取組みの中で、国内・海外に展開しているazbilグループ全体に対し、コンプライアンス意識の向上と行動・活動における徹底化に努めています。

■ 行動指針と行動基準

azbilグループでは、「企業の公共性、社会的責任の遂行」「公正な商取引の遵守」「人間尊重の社会行動」「適正な会社財産の管理・運用」「環境保護の推進」といった5項目からなるグループ企業の行動指針と、事業活動全般にわたる50項目のガイドラインを社員の具体的な行動基準として制定しています。

また、ガイドラインには行動基準に違反する行動を発見した場合の報告義務と報復の防止に関する基準を設け、適切な牽制機能が働く環境を整えています。

■ コンプライアンス意識の維持・向上

azbilグループでは、毎年役員・部門長に対して外部の専門講師による教育を実施するとともに、役員・部門長が責任者となり、グループ全体のコンプライアンス意識の絶え間ない向上に取り組んでいます。

また、グループ全社員を対象にコンプライアンス意識や社内のコンプライアンス状況に関する調査を毎年実施して、その結果に基づいて取り組む必要のある課題を把

握し、対策を実施しています。2017年度(2018年3月期)は国内外の社員など11,000名を対象に調査を実施し、コンプライアンスの重要性を認識している社員の割合は98%を超える高い結果となりました。社員に対するコンプライアンス教育では、行動の基準となるガイドラインの内容や重点対策項目を確認し、周知徹底するなどコンプライアンス意識向上のための取組みをさらに進めています。

■ 法的リスクの予防

azbilグループでは、グループ全体の法令遵守徹底に取り組んでいます。事業活動に関わる法令の遵守徹底を促すとともに、事業に必要な法令に関連する教育を実施し、グローバル展開の加速とともに高まる海外における法的リスクにも対応しています。また、「EU一般データ保護規則」(GDPR)など新たに制定された重要法令やそれに関わる課題について、適時適切な対応と問題発生時の未然防止に努めています。

内部統制

内部統制システムのazbilグループ全体への展開を図り、グループ各社の経営・業務執行とその監視、及び内部統制等の水準を底上げするとともに、適正会計の徹底やグループ全体としてのガバナンス強化に努めています。

■ 内部統制システム構築に向けた取組み

azbilグループでは、内部統制システム構築において、役員及び社員が遵守すべき基本的な方針を「内部統制システム構築の基本方針」で明らかにするとともに、運用状況の概要を開示しています。

2017年度は、国内及び海外子会社において重大な違法、非倫理的行為等の緊急・重大事態発生時における報告がより確実に行われるよう、各責任者の役割の明確化及び報告対象基準見直しなど「緊急／重大事態報告ルール」の改訂を実施しました。

今後も効率的で適法かつ透明性の高い体制を構築し、内部統制システムの改善に取り組んでいきます。

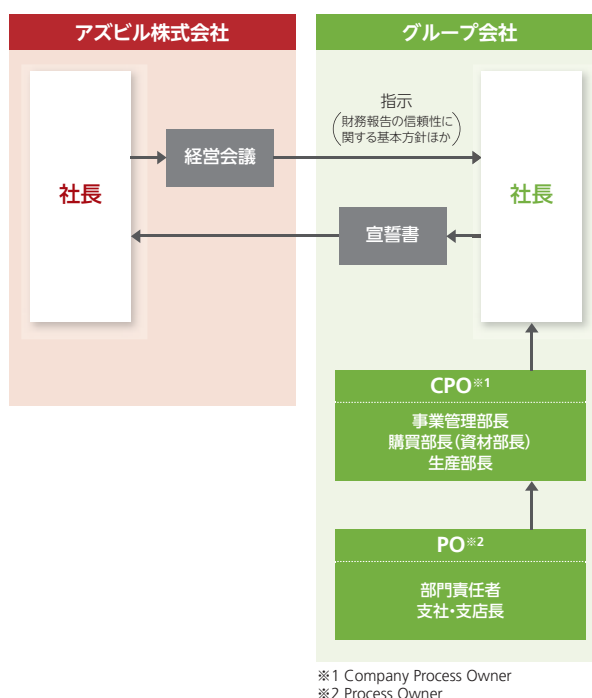
■ 社員の声や社内の問題事象を吸い上げる仕組み

azbilグループでは、各社におけるコンプライアンス問題をはじめとした様々な問題事象を適時に把握するために、通報相談制度を設けています。不適正会計、不正な商取引、法令違反や人権問題など、azbilグループの行動基準から逸脱した行為が主な通報、相談対象です。さらに国内ではこれらに加え人事制度・人事評価や福利厚生制度などについての質問、その他個人的な悩みも受け付けており、「なんでも相談窓口」という親しみやすい名称としています。通報・相談先は、社内窓口と社外窓口のいずれでも社員が選べる仕組みとしており、社員の認知度も高く、多くの社員に利用されています。

■ 金融商品取引法・内部統制報告制度 (J-SOX) への対応と会計レベル向上への取り組み

事業環境の変化に応じた評価対象範囲の見直しやリスク及びコントロールの見直しを定期的実施し、金融商品取引法における内部統制報告制度 (J-SOX) に基づく対応強化に取り組んでいます。アズビル株式会社に稼働した基幹情報システムを2017年4月よりアズビルトレーディング株式会社、2018年1月よりアズビルタイランド株式会社に展開しました。今後も順次国内、海外グループ会社への導入に加え、業務プロセスの見直しを進めていきます。併せて国内外のグループ全社員に対し、会計レベル向上のための教育を継続することにより内部統制システムの水準を高め、さらなる信頼性向上に努めていきます。

J-SOXによるグループ会社の管理



事業等のリスク

1. 事業環境及び事業活動等に係わるリスク

(1) 景気の下落、停滞による影響

azbilグループの商品やサービスの需要は、その事業に関連する市場である建設及び製造業や機械産業市場等の経済状況に左右される構造的な要因があり、事業を展開する地域の経済環境、及び市場の大幅な景気後退、需要減少は、当社グループの事業、業績及び財政状態に悪影響を及ぼす可能性があります。

(2) 競争に係わるリスク

azbilグループの事業領域であるビルディングオートメーション事業、アドバンスオートメーション事業、そしてライフオートメーション事業の各市場における競争は厳しいものとなっています。そうした中で、当社グループの商品及びサービスは、技術的・品質的・コスト的に他社に比べて優位な高付加価値な商品であると考えており、また、激化する価格競争、あるいは新たな競合他社の参入等に備えた対応を進めていますが、今後予測せぬ競争関係の変化があった場合は、当社グループの業績及び財政状態に影響が出る可能性があります。

(3) 商品の品質に係るリスク

azbilグループの製品、システム及びサービスは、各種のプラント、建物における安全と品質に関わる重要な計測・制御に使用されています。品質面につきましては、委員会での情報共有等をはじめとして品質情報の共有・可視化を進めており、また他社不正事例を受けて、生産ラインの管理状況並びに工場運営に関わる法令遵守状況の確認を行うなど、品質管理体制を強化しています。また、製造物責任につきましては、保険に加入するなど問題発生に際しての備えを強化していますが、当社グループの製品、システム及びサービスの欠陥による事故が発生した場合の影響は、多額のコストの発生や当社グループに対する顧客からの評価に重大な影響を与え、それにより事業、業績及び財政状態に影響が出る可能性があります。

(4) 研究開発活動に係るリスク

azbilグループは、継続的に技術的強みを持つ次世代商品の開発に向けた研究開発活動を経営の重要課題の一つと位置付けており、「人を中心としたオートメーション」のグループ理念に基づき、省資源、省エネ、省力、安全、環境保全及び快適環境の実現を目指した研究開発活動を行っています。

当社グループでは、お客様のニーズを的確に捉え、魅力的な製品やサービスをタイムリーにお客様に届けるよう、活動を強化していますが、ニーズや技術潮流の見誤り、研究開発の遅れ、技術対応力の不足等により、新製品の市場投入が遅延した場合、当社グループの事業、業績及び財政状態に悪影響を及ぼす可能性があります。

(5) 国際事業活動に伴うリスク

azbilグループは、海外で40以上の現地法人及び2つの支店にて事業を展開しており、また、製造拠点多く中国の大連とタイに置いています。海外売上比率が増加傾向にあり、また製造拠点の海外を含めた分散化を進めています。今後ともカンントリーリスクに留意しながら、国際事業の拡大を進めていきますが、計画に遅れが出た場合や進出先において予期しない政治経済情勢の変化、現地の法律等の改正、自然災害、テロ、ストライキ等の発生等により、生産・調達活動の一部又は全部が影響を受ける可能性があり、事業、業績及び財政状態に影響が出る可能性があります。

(6) 為替変動に係るリスク

azbilグループは、為替変動に対して海外生産

リスクマネジメント

社会からの信頼・企業価値を損なうことのないよう、体制の構築・予防に努めています。

■ リスクマネジメント

azbilグループでは、経営に重大な影響を与える可能性のあるリスクについて網羅的に洗い出し、経営層からなる「総合リスク委員会」において「azbilグループ重要リスク」として選定し、取締役会にて決定しています。

決定したリスクについては、対策の立案から実施、取締役会への結果報告に至るまでのマネジメントの仕組みを構築してリスクの軽減に努めています。

またグループ各社では、上記に加えて各社固有の重要リスクについても自社の取締役会で決定し、リスク軽減対策を実施しています。

■ 防災レベルの向上と事業継続計画(BCP)

azbilグループ防災連絡会議のもと、国内グループ全事業所及び海外生産現法において、定期的な防災点検を実施してリスクを洗い出し、対策を検討・実施することで防災レベルの向上に努めています。また、グループ全体の防災対策強化として大規模地震発生時の初動マニュアルを整備し、社員安否確認体制の運用改善や職場緊急連絡網の

整備、災害用通信インフラの拡充、定期的な防災訓練等に継続的に取り組んでいます。さらに、大規模災害発生時の国内外で連携した生産機能の早期回復やお客様の現場での継続的な保守サービスの提供など、事業継続計画(BCP)への取り組みを進めています。



定期的な防災訓練の実施

■ 情報管理体制の整備・強化

グループ全社員を対象とした情報セキュリティ教育を毎年実施するほか、コンプライアンス意識調査で明らかとなった情報管理課題への対応、重要情報や新たに制定された「EU一般データ保護規則(GDPR)」を含む個人情報の管理体制の整備など、グループで統制のとれた管理体制の整備・強化に取り組んでいます。

さらに、災害時にも運用レベルを大きく損なうことのないよう、クラウド環境の活用を含めたバックアップ体制の見直しを継続的に実施しています。

の拡大等によるリスク軽減に取り組んでいます。急激な為替レートの変動は、売上高、原材料・部品の価格、販管費等の経費に影響し、当社グループの業績及び財政状態に悪影響を及ぼす可能性があります。

2. その他のリスク

(1) 人材の確保と育成に係るリスク

azbilグループは、創業以来の「社員は重要な財産であり、新たな企業文化と企業価値の創造の源泉である」という考え方のもと、人材育成に注力しています。しかし、今後、従業員の安全、健康の確保、高齢化対策、技術や技能及びノウハウの継承、多能工化、グローバル化に向けた国内外の事業拡大のための人材の確保・育成等の課題に対応できない場合は、業績及び財政状態に影響が出る可能性があります。

(2) 情報漏洩等に係るリスク

azbilグループは、事業上の重要情報及び事業の過程で入手した個人情報や顧客、取引先、提携先等の機密情報を保有しています。当社グループでは、法令遵守も含め、これらの情報の取扱

い及び管理の強化や社員の情報リテラシー(情報活用能力)を高める対策を講じていますが、万一、予測できない事態によってこれらの情報が漏洩した場合は、業績及び財政状態に影響が出る可能性があります。

(3) 災害等に係るリスク

azbilグループのビルディングオートメーション事業、アドバンスオートメーション事業の国内生産拠点(製造子会社を含む)は6拠点中主要な2拠点が神奈川県に立地しています。また、ライフオートメーション事業のアズビル金門株式会社の国内生産拠点は、5拠点中3拠点が福島県に集中しています。当社グループは、必要とされる安全対策、保険の付保及び事業継続・早期復旧のための対策(BCP策定)等を講じていますが、これらの地区において、大規模災害等による直接的又は間接的な影響が及んだ場合は、業績及び財政状態に影響が出る可能性があります。

(4) 法的規制等に係るリスク

azbilグループは、事業展開する各国において、事業・投資の許可、環境や安全、製品規格、その他理由による法的規制を受けています。今後こ

れらの法的規制が想定を上回って変更された場合、あるいは新設された場合には、業績及び財政状態に影響が出る可能性があります。

特に、今後ますます厳格となる環境規制に対して、当社グループは、法律による環境規制を遵守することも含め、様々な環境負荷低減活動を推進してきましたが、万一、環境規制への適応が難しい場合、当該ビジネスの一部撤退等も想定され、当社グループの業績及び財務状態に影響が出る可能性があります。

(5) 知的財産権に係るリスク

azbilグループは、競争優位性を確保、維持するために、グループ内製品及びサービスの開発の中で差別化技術及びノウハウを蓄積し、それらの知的財産権の保護に努めています。また製品の開発・生産に必要な第三者の特許の使用許諾権の確保に努めています。しかし、これらが十分に行えない場合、業績及び財政状態に影響が出る可能性があります。

SDGsに対する取組み

azbilグループは、創業者の想いを進化させ「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ました。この理念に基づく経営を推進することにより、継続的にSDGs(持続可能な開発目標)に取り組んでいきます。

グループ理念

私たちは、「人を中心としたオートメーション」で、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ます。



2006年～

人を中心とした オートメーション

増大する環境保全・省エネルギーなどの
社会的ニーズへの対応と持続的
発展を支えるソリューションの提供

創業者の「先進技術によって人間を苦役から解放する」
という想いを時代とともに進化させてきました。



1970～2000年代

Savemation



1950～1970年代

First in
control

1906～1950年代

人間の
苦役からの
解放

azbilグループは、SDGsの達成に向けて、様々な取組みを進めています。

SDGs目標

取組み内容

7 エネルギーをみんなに
そしてクリーンに



お客様とともに進める省エネルギー

お客様の現場の省エネ診断を行い、各種ツールでエネルギーの無駄を発掘するほか、各種設備のエネルギーデータを計測・診断し、投資回収や削減効果を報告するとともに、エネマネ事業者として、省エネルギーのための設備投資額を大幅に低減する方法を提案します。また、再生可能エネルギーの導入拡大の一環として、エネルギー需給バランス調整などに向けて、バーチャルパワープラント構築実証事業（経済産業省）に参画し、自動制御によるデマンドリスポンス（AutoDR™）の実証に取り組んでいます。

9 産業と技術革新の
基盤をつくらう



IoTやAIの活用により、「超スマート工場」の実現に貢献

IoTの技術革新は、より安全で効率的かつ快適な「超スマート社会」を実現しようとしています。その超スマート社会を支えるものづくりの現場もまた、「超スマート工場」へと進化していかなければなりません。azbilグループは、製造現場においてビッグデータやAIを活用することにより、工場・プラントの運転管理をIoT技術で飛躍的に向上させるとともに、より安定・安全な操業の実現を目指しています。

11 住み続けられる
まちづくりを



ネットワーク技術を用いた運転管理により、快適と省エネルギーの両立に貢献

業界トップレベルのビルディングオートメーション技術と製品群を通じて、長年にわたりビル設備の運転管理、省エネルギーと省コスト、安全・快適性の向上を追求してきました。ネットワーク技術を使った遠隔監視・制御サービスを30年以上前から提供、空調・電気・衛生・防災などのビル設備の一元管理を行っています。安全で快適なビル環境をつくり出しながら、ライフサイクルコストの削減にも貢献しています。

13 気候変動に
具体的な対策を



本業を通じた、お客様の現場・社会の環境負荷低減と、自らの事業活動に伴う環境負荷低減

ビルや建物、工場やプラントにおいて、省エネ課題の発見、その課題解決策を提案・実行するとともに、その効果を検証して次の改善・実行を支援し、スパイラルアップに取り組んでいます。また、自らの事業活動におけるCO₂排出量を把握し、社内関連部署が連携した体制により、戦略的に環境負荷を低減しています。それらの取組みを通じて得られる技術・ノウハウを活かしたさらなる環境課題解決へとつなげていきます。

4 質の高い教育を
みんなに



学習する企業体への組織変革でお客様に提供する価値の最大化を目指す

事業環境の変化に柔軟に対応するため、人材育成の専門機関であるアズビル・アカデミーを設立し、多様な人材をグローバルに育成する取組みを推進しています。2017年度は海外の大学や専門学校におけるエンジニア育成のプログラムにも協力しました。

5 ジェンダー平等を
実現しよう



責任ある立場で力を発揮し活躍する場づくりの充実を目指す

ダイバーシティの推進にあたり、『一人ひとりの個性を尊重し、その特徴を活かし、いきいきと働くことで成果を高めていく』ことを掲げ、企業成長の原動力とすることとしています。2017年度には、女性が活躍できる環境づくり及び女性の意識向上の取組みとして、女性管理職候補並びにその上司向けの研修を実施しました。

8 働きがいも
経済成長も



社員の健幸生活の実現に向けて

人を重視した経営推進の重要な活動として(1)一人ひとりの総労働時間の削減、(2)心身ともに健やかな生活の実現、(3)ハラスメントの無い職場づくりの3つの取組みを行っています。この取組みを通じて、誰もが能力を十分に発揮できる環境を整え、社員の働きがいを高めることで企業の持続的な成長を目指しています。アズビル株式会社は2018年2月に「健康経営優良法人2018“ホワイト500”」に認定されました（P.79参照）。

12 つくる責任
つかう責任



ライフサイクル全般を考慮した環境配慮設計の推進

製品・サービスのライフサイクル全般を考慮した8つの環境視点による環境配慮設計を推進し、従来同等製品との改善度合いを数値化・評価する「環境設計アセスメント」や、個々の製品のライフサイクル全体での環境負荷を算出する「ライフサイクルアセスメント」を実施しています。開発段階に応じて環境配慮設計のレビューを行うとともに、製品毎にライフサイクルCO₂の削減目標を立てて取り組んでいます（P.73参照）。

グループ理念のもと、持続可能な社会の実現のために、自らの事業活動における環境負荷低減とともに、本業を通じた、お客様の現場におけるCO₂削減・省資源など、社会での環境負荷低減を積極的に推進し、地球環境に貢献しています。

📖 環境取組みの詳細は、Webページをご覧ください。

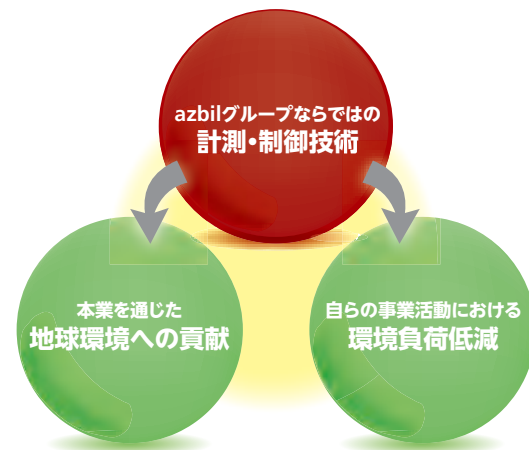
🌐 <https://www.azbil.com/jp/csr/basic/environment/index.html>

環境取組みの全体像

「持続可能な開発目標」(SDGs: Sustainable Development Goals)の採択や「パリ協定」の発効など、世界の潮流を意識して、私たちの環境課題を設定しています。年3回のazbilグループ環境委員会のもと、グループ各社で体制を構築し、計画立案、審議、及びレビューを実施しています。

azbilグループでは、「自らの事業活動における環境負荷低減」を進めるとともに、それらの取組みを通じて得られる技術・ノウハウを活かし、計測と制御の技術を駆使してお客様の環境に関わる課題解決を支援することで「本業を通じた地球環境への貢献」を推進し、持続可能な社会の実現へとつなげていきます。

藤沢テクノセンターをエネルギーマネジメントソリューションの実験サイト、及び省エネモデル事業所として位置



付け、技術研究を行うとともに開発製品を技術者がその場で運用し、効果の検証をしています。

📖 藤沢テクノセンターでの取組みの詳細はP.74をご覧ください。

持続可能な社会の実現



※ 3R: 資源の有効利用を促進するためのReduce、Reuse、Recycleの取組み。

2017年度(2018年3月期)主な取組みの実績

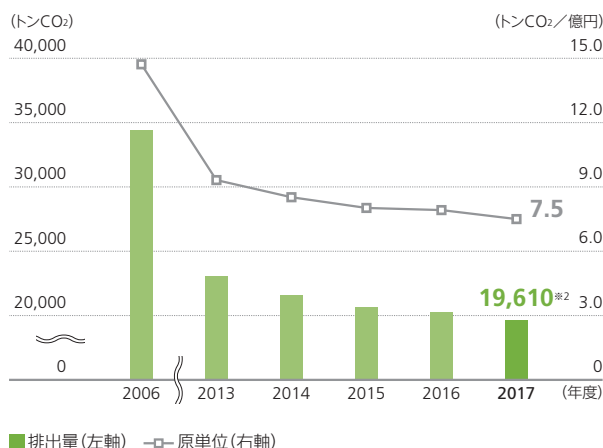
■ CO₂排出量削減への取組み

2017年度のazbilグループの拠点におけるCO₂排出量(スコープ1、2)は、2006年度(2007年3月期)比で43%減、原単位で49%改善しました。

自社の事業活動に伴うCO₂排出量に加え、サプライチェーンも対象とした企業活動全体におけるCO₂排出量(スコープ3)を把握し、環境配慮設計などを通じた排出削減に努めています。

CO₂排出量(スコープ1、2)^{※1}/原単位

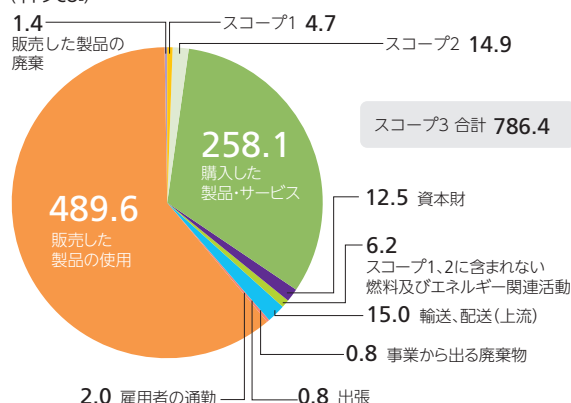
(アズビル株式会社、国内連結子会社及び海外主要生産拠点)



■ 排出量(左軸) □ 原単位(右軸)
 ※1 電力のCO₂排出係数は一定値(0.378kg-CO₂/kWh)を採用しています。
 なお、テナントオフィスでの空調エネルギーなど一部で推計値を含みます。
 ※2 2014年度以降のCO₂排出量(スコープ1、2)について、第三者検証を受けています。

CO₂排出量(スコープ1、2、3)[※]の状況(2017年度)

アズビル株式会社
(千トンCO₂)



算定範囲
 スコープ1、2: アズビル株式会社、国内連結子会社及び海外主要生産拠点
 スコープ3: アズビル株式会社。一部、国内連結子会社及び海外主要生産拠点を含む
 ※CO₂排出量(スコープ1、2、3)について、第三者検証を受けています。

■ 水リスクへの対応

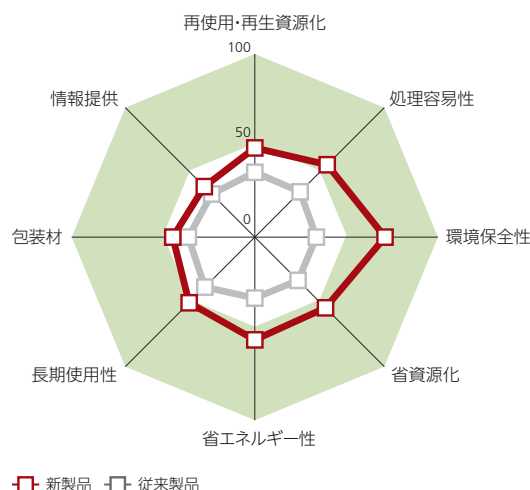
2017年度のazbilグループの拠点における水使用量は142.2百万L、前年度比5.3%増加となりました。事業継続の観点からの取組みを継続するとともに、世界資源

研究所(WRI: World Resources Institute)のAqueductによるリスク評価も実施しています。CDP Water 2017において、B評価となりました。

■ 環境配慮設計への取組み

新製品においては、ライフサイクルアセスメント及び環境設計アセスメント^{※1}を実施し、ライフサイクル全般を考慮した環境配慮設計を推進しています。開発段階に応じて環境配慮設計に関するレビューを実施するとともに、製品毎にLC-CO₂^{※2}での環境設計目標を設定しています。2017年度の環境配慮設計の結果としては、環境設計アセスメント全体^{※3}で18.6%改善、88%の新製品において、azbilグループ環境ラベル^{※4}認証基準を達成しました。

環境設計アセスメント結果(2017年度)



※1 主要な環境カテゴリー別に、改善度に応じた4段階採点法による従来同等製品との相対的な評価を行う。
 ※2 ライフサイクル全体でのCO₂排出量。
 ※3 それぞれの環境設計アセスメント結果の総和。
 ※4 タイプII環境ラベル表示。

■ グローバル環境教育実施状況

2017年度は、海外現地法人における環境教育を強化しました。共通の教育カリキュラムに加え、各現地法人オリジナルの内容も一部追加し、16拠点において、延べ3,430名の社員に実施しました。

■ 環境法規制遵守状況

2017年度も、azbilグループにおいて、環境に関する重要な法規制などに対する違反、罰金、科料、訴訟などはありませんでした。

2017年度(2018年3月期)環境取組みの事例



■ 藤沢テクノセンターでの取組み

研究開発拠点である藤沢テクノセンターでは、エネルギーマネジメントソリューションの実験サイト、及び省エネモデル事業所として様々な実証実験を行い、お客様の現場における環境負荷削減の貢献へとつなげています。また、それらの取組みで得られた技術、ノウハウも広く公開しています。

物理量の制御から、心理量の制御へ

在室者の気持ちを理解する空調制御の実証実験

多くの建物で、在室者が設定した極端な温度が無駄なエネルギーの消費につながっています。

そこで、在室者が温度を設定する代わりに、「暑い」「寒い」という気持ちをシステムにリクエストする「温冷感リクエスト空調(仮称)」を考案しました。新たに開発した「温冷感リクエストカード」による、在室者の「暑い」「寒い」といったリクエストにシステムが即時対応しつつ、ほかの人が不快に思うような環境が継続しないように、室内環境を適切に制御します。

現在、本システムを藤沢テクノセンターの第100建物に導入し、室内空間の快適性と省エネルギー性を評価しています。在室者のリクエスト履歴の解析やアンケート結果を取り込みながら、お客様の現場での省エネと生産性向上に貢献するサービスとして、実用化を目指しています。

■ 実証実験の詳細については、技術報告書「azbil Technical Review」(2018年4月発行号)をご覧ください。

□ https://www.azbil.com/jp/corporate/pr/library/review/pdf/Review2018_06.pdf



在室者が携帯可能な「温冷感リクエストカード」

再生可能エネルギー導入拡大に向けた取組み

バーチャルパワープラント構築実証事業

気候変動の緩和策などにおける再生可能エネルギーの導入拡大に向けて、分散型のエネルギーリソースを融合し仮想的に発電所として機能するバーチャルパワープラント(以下、VPP)が注目されています。

VPPでのディマンドレスポンス※1(以下、DR)によるエネルギー需給バランスの調整には、高度なエネルギーマ

ネジメント技術が必要です。アズビル株式会社は、2016年度より、バーチャルパワープラント構築実証事業(経済産業省)に採用され、藤沢テクノセンターにおいて、自動制御でDRに対応するAutoDR™の実証に取り組んでいます。太陽光発電設備と蓄電設備を、設備機器を監視・制御しているsavic-net™FXと通信させることで、リアルタイムでの運転状況の把握及び最適運転を検証しています。東京電力管内において2018年1～2月に発動されたエネルギー需要抑制(調整力電源I'※2)に対し、AutoDRを稼働することで電力を抑制することができました。

自らの節電・省エネのみならず、需要家の建物も含めた最適な運用方法、及び制御方法を検証することで、自社の枠を超えた社会全体における省エネへの貢献を目指しています。

※1: 需要家側エネルギーリソースの保有者、もしくはアズビルなどの事業者が需要家の代わりに需要家側エネルギーリソースを制御することで、電力需要パターンを変化させること。

※2: 10年に1回程度の厳気象(猛暑及び厳寒)等の需給ひっ迫時での、需給バランス調整を目的としたエネルギー需要抑制のこと。



太陽光発電設備

省エネ見学会

藤沢テクノセンターでは、身近なアイデアを駆使したユニークな対策から、先端技術を駆使した対策まで幅広い施策を実施しています。

それらの取組みの中で得られた技術・ノウハウを、省エネ見学会として広く公開しています。



2002年より開始し、2018年3月末で延べ15,842名(内海外研修生1,385名)の方に参加いただいています。



■ 環境配慮設計事例 オープンPLCリンカ:DOPLIIS ライフサイクル全体の環境負荷を削減

DOPLIISは、Harmonas-DEOシステム及びAdvanced-PSにおいてPLCを統合するコントローラです。

従来製品に比べ、部品の低消費電力化、電源最適化設計と効率改善により消費電力を37.5%削減しました。さらに、使用部品点数の20%以上削減、内部配線の削除、及びCPUボードへの拡張、ボード機能の取込みなどにより、41.2%の小型軽量化を実現しました。また、長寿命化に向けた有寿命部品の削減、内部構造のモジュール化による拡張性の向上などにも取り組みました。環境設計アセスメント評価における総合改善度は39.6%改善し、LC-CO₂も大きく削減され、自社基準によるazbil環境ラベル認証基準を達成しました。



azbilグループ
環境ラベル

※2015年度グッドデザイン賞受賞



■ 「見える化」による省エネの次の一步へ

さらなる運用改善による、持続的な取り組み推進

azbilグループの国内・海外主要拠点において、自社のエネルギーマネジメントソリューション「ENEOPT™」によるリアルタイムでのエネルギーの「見える化」による管理体制の構築と省エネの実践を進めてきましたが、長年の取り組みゆえに、新たな運用改善の施策創出が難しいといった声がありました。

そこで、各拠点での「見える化」による活動からさらに一歩踏み込み、省エネ担当、全社環境推進担当、事業部門の省エネエキスパート、製品技術開発担当が連携して課題解決に取り組む、持続的な省エネの実現に向けたグループを横断するプロジェクトを推進しています。効果のある施策の共有化に加え、「見える化」により蓄積されたデータの運用・分析や、熱量・電力量予測モデルへと活用することで、各工場の課題に応じた熱源運転改善ガイドシステム構築へとつながり、目標値を上回る成果

を上げています。

自社のユーティリティの運用改善や課題解決を通じて得られた知見を活かした、中小規模の工場や建物向けの商品を通じて、お客様や社会での環境負荷低減へと貢献していきます。



熱源運転改善ガイダンス



省エネプロジェクトの様子



■ 生物多様性の取り組み

身近な場所での社員の手による自然保全

azbilグループでは、事業所敷地や拠点を置く身近な地域で、それぞれでできる取り組みを実施しています。こうした取り組みは、社員の環境意識向上へつながり、さらなる企業価値向上に一定の成果を与えるものと期待しています。



ひめさゆり

2017年度、azbilグループ横断の取り組みとしては、京都大学とのアズビル京都株式会社敷地における調査と作業、神奈川県藤沢市でのNPO法人との緑地保全、福島県南会津町の南郷スキー場での準絶滅危惧種「ひめさゆり」の保全活動と3カ所で開催。社員やその家族延べ120名が参加して、計6回活動しました。



■ 企業活動に伴う環境負荷(組織のLCA)の算定

2015年に国際連合環境計画(UNEP: United Nations Environment Programme)より発行された、組織のLCA算定ガイドラインの日本で唯一のロードテスターとして、全社の環境負荷算定に取り組み、その結果がUNEP発行のロードテスター報告書(2017年9月)に掲載されました。

■ 報告書の詳細についてはこちらをご覧ください。

■ <https://www.lifecycleinitiative.org/o-lca-road-testing-publication-launched/>

azbilグループは、企業活動を進める上で自らの社会的責任を強く自覚し、
様々なステークホルダーに適切に配慮した経営を行っています。

株主に対する責任

企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上とともに、株主の皆様への利益還元を経営の重要事項と位置付けて
取り組み、併せて、すべての株主の権利が実質的かつ平等に確保されるよう、法令に沿った適切な対応や環境整備を行
い、また、企業の説明責任を果たすための情報開示内容の充実と透明性の確保に努めます。

■ 株主の皆様への利益還元

当社は、株主還元の充実、持続的な成長に向けた投資、健全な財務基盤の3つに配慮しながら規律ある資本政策を展開し、企業価値の維持・向上を図っています。

株主還元については、連結業績、自己資本当期純利益率(ROE)、純資産配当率(DOE)の水準及び将来の事業展開と企業体質強化のための内部留保等を総合的に勘案して、その水準の向上に努めつつ安定した配当の維持を目指し、併せて自己株式取得も機動的に組み入れていきます。

■ コーポレートコミュニケーション・IR活動の充実

コーポレートコミュニケーション担当役員を置き、同役員のもとに社内各部門の連携を図り、株主・投資家の皆様との対話を促進する体制を整備しています。また専任組織(IR室)を設け、同室を主体に、業績、事業内容からガバナンス、株主総会の議案まで多岐にわたる内容で対話を実践しています。このほか、IRサイト(株主・投資家情報)や統合報告書(本冊子)などを制作し、財務情報からESG(環境・社会・ガバナンス)等の非財務情報まで、投資判断に有益な情報を積極的に開示しています。2017年度(2018年3月期)には、研究開発センターや展示会出展内容をバーチャルに見学できるWebコンテンツを追加するなど、内容の充実に取り組みました。

株主総会については、多くの株主の皆様にご参加いただけるよう、集中日を避け、交通の便利な施設を会場として開催しています。議決権行使の判断材料となる招集通知には、社長メッセージを掲載するなど、その内容の充実に努め、日本語、英語での早期開示にも取り組んでいます。2017年度においては株主総会開催日の約1ヵ月前にWebサイトに掲載し、3週間前に株主の皆様宛に発送いたしました。加えて、議決権行使プラットフォームに参

加し、幅広い株主の皆様が迅速に株主総会関連情報を受け取り、議決権を行使できる環境を整えています。

このほか、株主・投資家の皆様との対話に関する取り組みとしては、国内外の機関投資家の皆様とのOne on oneやコンファレンス等の各種ミーティングに社長以下各役員、IR室で対応し、2017年度は、延べ260回を超える対話を実施しました。対話を通じて頂戴したご意見は、社外役員を含む経営陣へフィードバックし、会社経営の重要な判断材料としています。

半期毎の決算説明会では、社長自らが説明し、機関投資家の皆様からのご質問に社長以下担当役員が対応しています。四半期毎の決算発表後には、証券会社のアナリストに対し責任ある役員又は担当者から説明を行い、当社への理解促進に努めています。併せて、個人投資家向けの説明会を実施するなど、機関投資家以外の株主との対話拡充にも努めています。

■ 適時・適切な情報開示

ステークホルダーとの信頼関係を構築・発展させるため、公正で透明性の高い情報開示を適時・適切に行うとともに、情報開示の基本的な考え方として「ディスクロージャーポリシー」を開示しています。また、IRサイトには、株主総会や決算内容、各種IRツールの掲載・更新を行い、迅速な情報開示に努めています。

■ 株主の皆様と価値観を共有する社員への株式給付制度の導入

2017年3月より、当社の株価や業績と社員の処遇の連動性をより高め、社員が株主の皆様と価値観を共有し、株価及び業績向上への意欲を高めるためのインセンティブプランとして「株式給付制度」を導入しています。

社会に対する責任

本業を通じた社会貢献のほか、自主的な活動を通じ、社会貢献が企業文化・風土として根付くように、社員が参加できる各種分野への自主的な活動や地域に根差したイベントへの参加を通じ環境意識の向上及び地域の活性化に貢献しています。

■ 湘南国際マラソンへの参画

「環境にやさしい大会づくり」「環境に対する気持ちを育てる大会づくり」を目指す湘南国際マラソンに第1回大



会より参画し、2017年度で12回目となりました。毎年、全国のazbilグループ社員、家族がボランティアやランナーとして参加し、今年も総勢200名がグループ一体となって大会を盛り上げました。当社がリーダー企業として各社と連携し推進する「エコ・フレンドシップ」活動では、資源分別、来場者に対する環境啓発、ランナーに向けてのマナーアップ企画である「エコ・ランナー」などの活動にボランティア総勢70名が参加し、会場のみならず大会全体における環境負荷低減の取組みに協力しました。また、恒例のエコカフェでは、地産地消の食材を使った豚汁、フェアトレード※の豆を使ったコーヒーなどを提供し、来場者への環境・社会貢献意識啓発を行いました。



国際フェアトレード認証ラベル

原料が生産されてから、輸出入、加工、製造工程を経て「国際フェアトレード認証製品」として完成品となるまでの各工程で、国際フェアトレードラベル機構 (Fairtrade International) が定めた国際フェアトレード基準が守られていることを証明するラベル

※フェアトレード
直訳すると「公平・公正な貿易」。つまり、開発途上国の原料や製品を適正な価格で継続的に購入することにより、立場の弱い開発途上国の生産者や労働者の生活改善と自立を目指す「貿易のしくみ」をいいます。

■ azbil みつばち倶楽部の推進

会員の自主的な社会貢献を推進する「azbil みつばち倶楽部」。2006年に設立され、1,100人を超えるazbilグループ社員・役員が会員となり活動に参加しています。

倶楽部の特長は、会員が希望する活動に対して支援を申請でき、会員投票で支援先として決定することです。中でも会員自身が参加している活動には、アズビル株式会社からマッチングギフト(同額拠出)が支援されることで会員の社会貢献活動への参加促進を応援しています。

2017年度では、8回目となる会員による支援先決定投票で26団体を選出・支援を行うとともに、その他社会貢献団体に対して寄付を実施し、これにより会員が拠出する会費と会社からのマッチングギフトの総額は600万円となり、現在まで総額4,000万円を超える支援を実施しました。多様な支援先からは、多くの感謝の声が寄せられており、支援開始から10年目を迎える2019年度(2020年3月期)に向け、さらに活動を推進していきます。

azbil みつばち倶楽部
キャラクター「マーチ」



📖 「azbil みつばち倶楽部」の詳細は、Webページをご覧ください。

🌐 <https://www.azbil.com/jp/csr/contribution-to-society/mitsubachi.html>

■ アズビル山武財団

未来のある子どもたちが安心して学べる仕組みや教育機会の提供、科学技術に関する研究助成・新技術の開発支援を目的として一般財団法人を設立。当財団の「あすなろフレンドシップ」は、奨学金支給、教育啓発支援、研究活動助成の3つを提供するプログラムです。本プログラムによって、支援を受ける人の喜びや達成感が得られるよう、地域社会、学校、研究機関等と連携して多彩な活動に取り組みます。これまでに神奈川県藤沢市創設の給付型奨学金制度への参画、ひとり親世帯で扶養する生徒への就学支援金の支給、児童養護施設への支援、寺子屋を運営する学生ボランティア団体への支援、研究機関への寄附等を実施しました。今後も多くの青少年が安心して学ぶことができるよう仕組みと支援地域の拡大を図り、技術研究に関する助成等も加えて、さらなる支援の充実を図っていきます。

お客様・取引先に対する責任

お客様の現場に高品質で安全・安心な、azbilグループならではの製品・サービスをお届けし、お客様の課題解決・価値創造に貢献します。

■ お客様に対する責任

開発から生産、営業、エンジニアリング、施工、サービスに至る一貫体制のもと、商品の品質と安全・安心の確保に努めながら、お客様とともに現場での課題を把握・共有し、ライフサイクルにわたるソリューション提供を心掛けます。また、グループ社員に対してのセキュリティ教育の

実施等、情報管理・機密保持を徹底し、お客様からお預かりした情報を適切に管理しています。さらに、技術、製品、サービスについてのご理解を深めていただくためにazbil Techno Plazaを開設しています。

📖 商品の品質・安全の詳細は、P.53の「品質保証・安全」をご覧ください。

社員・パートナーに対する責任

雇用・労働環境の変化に対応した仕事のありようの見直しや組織マネジメントの変革、安全衛生に対する意識の継続的向上を通じて、誰もが能力を十分に発揮できる企業体を目指して“人を重視した経営”を進めています。

■ 人を重視した経営

基本的人権を尊重し、人種、国籍、性別、宗教、信条、出生、年齢、身体の障害等による差別的取扱いを行わない、とする行動基準に基づき、社員の健康とワークライフバランスの向上、職場環境の改善と安全、社員の満足感を高めるとともに、それを支える諸制度・施策を整備・展開し、人を重視した経営の基盤を強化しています。

■ 社員の健幸生活の実現に向けて

社内風土の活性化 「健康で幸せな、活性化された職場づくり」を目指し、2013年度(2014年3月期)から実施している社員満足度調査の調査結果を活用し、仕事に対するモチベーション、上司と部下の双方向コミュニケーション、仕事のパフォーマンス等について現状と課題の把握・分析、改善策の立案を繰り返し行い、職場マネジメントレベル向上を図っています。

社員満足度が相対的に低い部署に対しては、人事部門と職場マネジメント層とが一緒になって対策を立案し、実行しています。この繰り返しにより「働きがい」については、満足度DI*が、2013年度40%から2017年度49%と年々向上しています。

2015年度(2016年3月期)からはazbilグループ全体で同調査を実施し、グループ一体となって「健康で幸せ

な、活性化された職場づくり」に取り組んでいます。

※満足度DI=満足を感じる(%)－満足を感じない(%)

働き方改革 人を重視した経営推進の重要な活動として、「働き方改革」に取り組んでいます。その内容は(1)一人ひとりの総労働時間の削減、(2)心身ともに健やかな生活の実現、及び、(3)ハラスメントの無い職場づくりの3つの取組みで、全社を挙げて進めています。

(1) 一人ひとりの総労働時間の削減

2016年度(2017年3月期)からの3年計画で職場毎の時間管理レベルの設定などを通じて、社員一人ひとりの総労働時間の削減と適正な残業時間管理の徹底を進めてきています。また、効率化とお客様への対応を考慮した多様な勤務制度の導入により、残業削減を図っています。2019年度法改正の基準を一年前倒して実施することを目指します。

(2) 心身ともに健やかな生活の実現

グループ各社の安全衛生水準の向上 azbilグループ安全衛生基本方針、安全衛生管理規程及び安全衛生委員会規程を制定し、グループ各社の安全衛生水準向上を推進するための活動を続けています。

OHSMS認証を順次拡大 アズビルのOHSMS(労働安全衛生マネジメントシステム)認証は6年目を迎え、安全

意識の高い職場環境を継続してつくとともに、認定事業所を順次拡大しています。

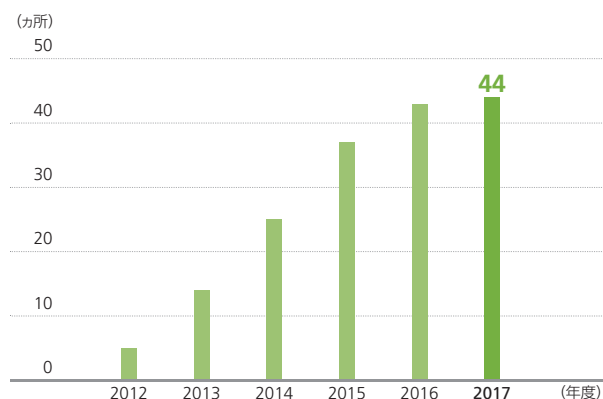
Eラーニングによる安全衛生教育の実施 ヒューマンエラーの不安全行動防止と、過去の労働災害を教訓とした災害事例に学ぶEラーニングによる安全衛生教育を継続実施して、労働災害の未然防止を図っています。

健康管理の推進 azbilグループ健康保険組合と協働して社員の健康増進のために、全社員の運動・食事・喫煙の状況や健康診断・職場環境調査の結果等を結びつけて取り組むべき課題を明確にしています。2017年度(2018年3月期)は肺チェッカーなどの活用により禁煙に向けた活動を進めたほか、運動習慣・肥満改善のためのイベントを開催しました。このような取り組みが評価され、2018年2月に経済産業省「健康経営優良法人認定制度」大規模法人部門「ホワイト500」に認定されました。

メンタルヘルス対策 自らがストレスに気づき、上手に付き合うことができるようセルフケア教育を開催する一方で、職場の上長が部下のメンタル不調にいち早く気づけるよう、ラインケア研修を行い2016年度からは内容を更新し3巡目の研修を行っています。また毎年実施しているストレスチェックの実施結果は、ストレスの高い社員を産業医面談につなげ個別にケアするほか、組織の状況分析にも活用し、別に実施している社員満足度調査の結果等も踏まえてフィードバックを行い、職場環境向上に取り組んでいます。

休業者の復職に際しては、リワーク施設での復職準備状況も確認し、慎重に復職を見極めるとともに、復職後の支援体制を整えることで、メンタル疾患の再発防止を進めています。

OHSMS認証事業所数
アズビル株式会社



■ OHSMS認証事業所数

(3) ハラスメントの無い職場づくり

コンプライアンス意識調査を全社員に実施し、ハラスメントに関する懸念の高い部署は是正策を立案・実行しました。

特に2年連続で重点的に対策が必要と判断された組織では、職場のマネジメント層と人事部で対策検討会を開催し、具体的な改善策がとられてきました。さらに2017年度はハラスメントの懸念が少数でもある部署に対象を広げ、対策を実施しました。こうした取り組みが改善に結びついていることが意識調査結果から確認できています。

■ ダイバーシティ推進

「一人ひとりの個性を尊重し、その特徴を活かし、いきいきと働くことで成果を高めていく」ことが企業成長の原動力であると考えており、多様な人材が活躍できる環境、例えば、子育てや介護と仕事を両立できるように、個人のワークライフバランスを支える仕組みの整備が非常に重要であると位置付けています。

女性の活躍推進については、2021年度(2022年3月期)までに2014年度(2015年3月期)時点の女性管理専門職数(35名)の2倍以上にすることを目標とし、採用・教育・担当業務の拡大を重点に、対象女性社員とその上司への研修を繰り返し行うなど、女性活躍の機会創出を進めています。

また、多様な働き方を進めるために、実際に育児や介護をしている社員の意見や悩みを吸い上げ、より働きやすくなる仕組みづくりに反映しています。

2018年度(2019年3月期)からは、時間単位有給休暇の取得可能時間を拡大するほか、配偶者の海外赴任に帯同する場合に休職できる制度や自己研鑽のための休職制度等を導入しています。

■ パートナー(協力会社、サプライヤ等)に対する責任

azbilグループは、国内外において誠実かつ公正な購買活動を行うため、お取引先様にもazbilグループ購買基本方針をご理解いただき、サプライチェーン全体でCSR(企業の社会的責任)に配慮した購買活動に取り組んでいます。また、パートナーとともに高い価値提供を実現するため、協力会社や販売店の方々もアズビル・アカデミーの技術者向け教育訓練コースを受講できる運営とし、技術力向上と人材育成を支援しています。