

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CSR経営の各種取り組みやコーポレート・ガバナンス、各ステークホルダーとのコミュニケーションについてご紹介します。

CSR経営

「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。人を重視した、経済・環境・社会への積極的な貢献によりSDGs(持続可能な開発目標)への取り組みをはじめ、社会との価値共有に努めていきます。

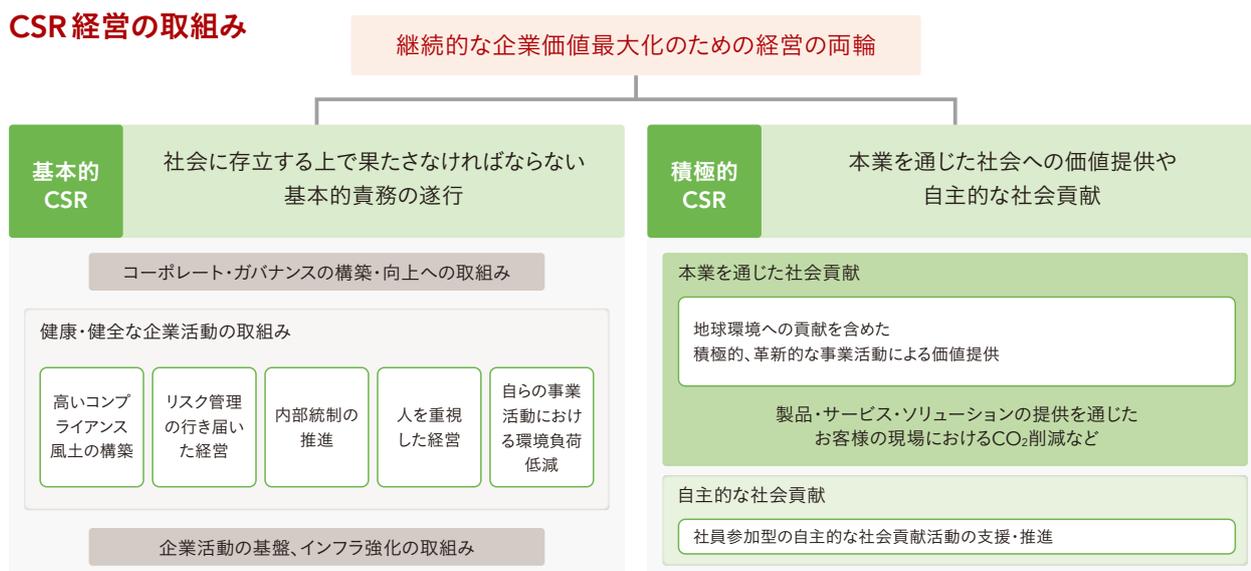
CSR経営の考え方

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・製造物責任、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、こうした企業理念に基づく経営を推進することにより、持続可能な社会の発展に積極的に貢献していきます。

CSR経営の取り組み



CSR経営の具体的な取り組み内容は、以下のページにてご紹介します。

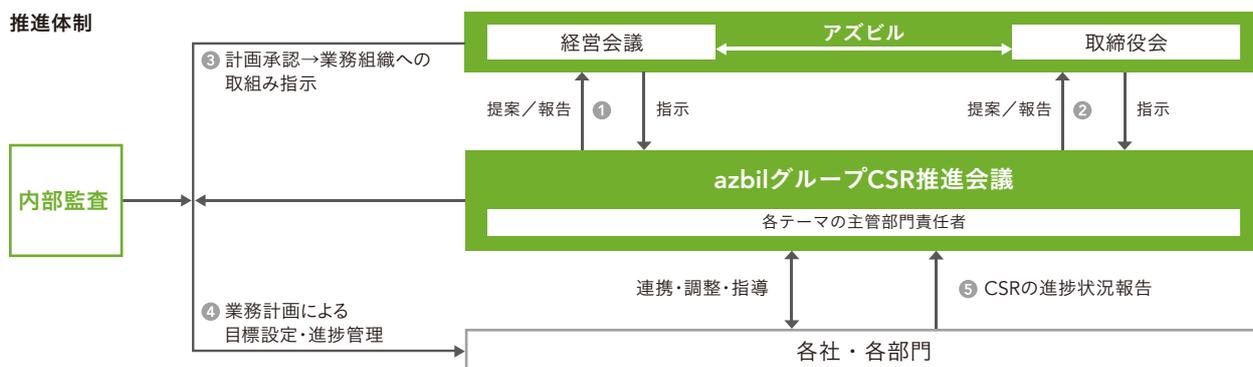
- コンプライアンス、リスクマネジメント、内部統制 → P.55～P.58
- CSR調達 → P.59
- 品質保証・安全 → P.60～P.61

- 人材への取り組み → P.62～P.65
- 環境への取り組み → P.66～P.69
- 社会貢献活動 → P.83

推進体制

azbilグループでは、azbilグループ全体のCSR活動を推進するため、アズビル株式会社のCSR担当役員を総責任者に、グループ各社のCSR担当役員をメンバーとして「azbilグループCSR推進会議」を設け、グループ全体の活動計

画の策定、進捗管理を行うとともに、子会社に対する指導を行っています。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。2018年度(2019年3月期)は国内外の社員など約11,000名(派遣社員等も含む)を対象に



専門講師による教育

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99%を超え、昨年度(98%)よりもさらに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、従来から実施している講師による対面教育に加え、新たにEラーニングによる教育を開始しました。これにより行動の基準となるガイドラインの内容や重点対策項目などの基本的事項を周知徹底することはもちろん、刻々と変化するコンプライアンス課題について、理解を深めています。今後も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きます。

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、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。

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すことに加え、リスク管理担当役員を統括責任者とする「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各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グループでは、防災施策として建物耐震化、ハザード点検、備蓄品配備、非常用通信インフラの整備、教育

訓練などにより、自社への損害を最小限に抑え、人命安全確保に努めています。BCPは、災害発生後にあらかじめ定められた許容レベルで製品又はサービスを提供し続けるために、必要な資金、製品や部材の在庫、人員や生産設備等に求められる対応準備を進めています。また、危機発生時に備えて緊急連絡網や対策本部マニュアルを見直し、的確な方針決定や重要事項判断ができるよう体制強化の取組みを進めています。



危機発生時に備えた訓練の様子

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、「EU一般データ保護規則

(GDPR)」等を遵守して個人情報を含む重要情報の保護を適切に行うための体制の運用など、グループで統制のとれた情報管理体制の整備・強化に取り組んでいます。

事業等のリスク

azbilグループの経営成績及び財政状態等に影響を及ぼす可能性のあるリスクは、以下のとおりです。これらのリスクについては、総合リスク委員会及び取締役会にて審議され、総合的なリスク管理体制の推進を図るとともに、関連部門におけるリスク軽減策やリスク発生時の対応策を講じています。文中における将来に関する事項は、2018年度末現在において当社が判断したものです。またこれらのリスクは第97期有価証券報告書の「事業等のリスク」に記載したものであり、各リスク事象の対処や評価の詳細につきましては、同報告書をご参照ください。

1. 経営環境に係わるリスク

特定地域や建設・製造業など主要事業の市況変動による設備投資への影響や、大幅な景気後退により、事業、業績及び財政状況に悪影響を及ぼすリスク。

2. 競争環境における成長に係わるリスク

① 事業運営に係わるリスク

社会情勢の変化や技術革新等により、新たに生み出される可能性のあるビジネス機会への不十分な対応により競争優位を失うリスク。

② テクノロジー（技術）に係わるリスク

技術潮流の見誤り、研究開発の遅れ、オープンイノベーション対応や技術開発の失敗等による競争力の低下、及び新製品の市場投入の遅延や売れ行き不振等により、事業や業績に影響を及ぼすリスク。

3. 商品の品質に係わるリスク

製品、システム及びサービスの欠陥の影響などにより発生するコスト負担や企業評価の毀損、及びそれらの影響による事業、業績及び財政状態に影響を与えるリスク。

4. 国際事業活動に係わるリスク

① 地域の政治経済変化、法改正、テロ、商習慣の違いなど、不測の事態に遭遇する危険性と、それらによる事業、業績及び財政状態に一定の影響が出るリスク。

② BA事業において、地域の特異性などにより計画している事業展開に遅れが生じ業績に影響が出るリスク。

③ 急激な為替レートの変動が、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一定の影響を及ぼすリスク。

5. 人材の確保と育成に係わるリスク

① 事業構造変化への対応に必要な人材の確保や、教育及び円滑な配置展開等に支障をきたし、生産性など組織パフォーマンスが低下するリスク。

② 海外事業展開に必要とする人材確保や教育展開等の活動が停滞し、事業成長目標の達成を阻害するリスク。

6. 情報・ITセキュリティに係わるリスク

① 事業上の機密情報や個人情報等が、不測の事態によって漏洩し、業績及び財政状態への影響や企業評価が毀損するリスク。

② 新たな手口など想定外のサイバー攻撃による事業遂行に影響を及ぼすリスク。

7. 環境・気候変動・自然災害に係わるリスク

① 大規模災害等不慮の事態による生産機能への被害や製品・サービスの供給支障など、一定程度、業績及び財政状態に影響を及ぼすリスク。

② BCP対応の想定を超える事態の発生により、事業継続確保にあたり業績及び財政状態に大きな影響が出るリスク。

8. コンプライアンスに係わるリスク

① 新たに進出する地域や業界特性への対応、新たな法令や既存法制の改正対応の遅れなどを含む法令違反（独禁法、建設業法、労働基準法、贈収賄など）の発生により科せられる行政罰や課徴金、及び事業活動への影響により財政状態に影響を及ぼすリスク。

② 法令やガイドラインに違反する事態により、事業活動や業績に影響を与えるリスク、及び当社又は取引先などの不適切な行為により、風評被害を通じて当社グループの企業評価が毀損するリスク。

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。

2018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・重大事態が発生した場合、より確実に報告がなされ、再発防止策をさらに早期かつ確実に実施する体制としました。

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、CSR 経営の強化のため、コンプライアンス違反やその恐れのある事柄の早期発見を図り、適正に対処する仕組みとして、通報相談制度を設けています。対象とする内容は、法令違反や人権問題、不適正会計などをはじめとした azbil グループの行動基準から逸脱した行為・行動としています。また、運用にあたっては通報や相談をしたことを理由に社員が不利益を被ることのないように社員就業規則等で定めています。

さらに国内では、人事制度や福利厚生などに関する質問に加え、人事評価をはじめとした社員の個人的な悩み事や心配事などの相談も受け付けており、名称も「なんでも相談窓口」という親しみやすいものになっています。同窓口は社員の認知度も高く、通報・相談先として社内・社外の2つの窓口を用意し、匿名での相談も受け付けるなど、社員



なんでも相談窓口WEBサイト

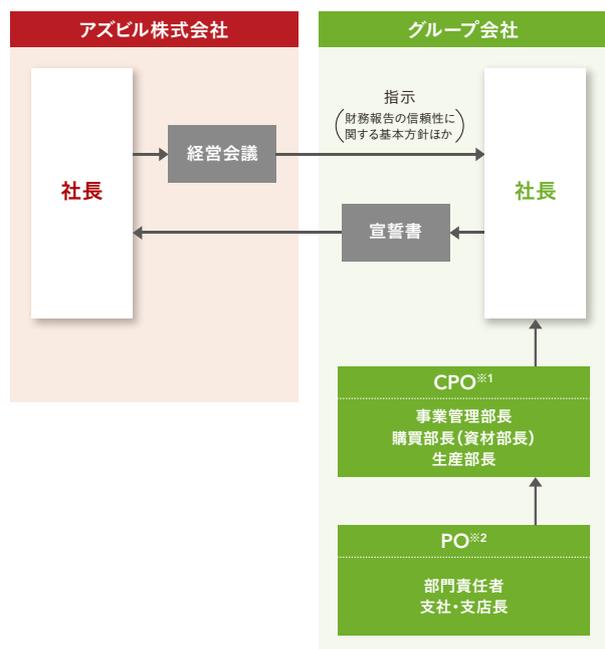
が利用しやすい環境を整えているため、日常的に多くの社員に利用されています。

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。アズビル株式会社で稼働した基幹情報システムを2019年1月よりアズビル韓国株式会社並びにアズビルプロダクションタイランド株式会社に展開しました。今後も順次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。

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とともに、海外現地法人への会計・内部統制等のさらなる向上への取組みを通じて、azbil グループ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



※1 Company Process Owner
 ※2 Process Owner

CSR 調達

azbilグループは、お取引先様とともに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。

azbilグループ購買基本方針

azbilグループは、グループ理念とazbilグループ企業行動指針に基づき、法令を理解・遵守し、人権・環境への配慮を行い国内外において誠実かつ公正な購買活動を行います。

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。

1. 企業の公共性、社会的責任の遂行
2. 公正な商取引の遵守
3. 人間尊重の社会行動
4. 環境保護の推進

☐ 詳細はWebページをご覧ください。

<https://www.azbil.com/jp/corporate/procurement/policy/index.html>

お取引先様とともにCSR 調達を推進

お取引先様にazbilグループ購買基本方針をご理解いただき、取引基本契約書において環境保全活動の取組みについて条文を設け合意をしています。協力会社及び継続的に高額購入いただいているお取引先様へ購買基本方針の文書を送付することにより周知徹底しています。サプライチェーン全体でCSRに配慮した購買活動に取り組んでいます。

新規取引開始時に、お取引先様の経営、財務評価、品質、製品含有化学物質管理システム監査、環境保全アンケート*を実施し、取引可否の審査を行っています。結果が一定基準に満たない場合で改善が可能と判断できる場合は是正を促し、公正で適正な調達ができるよう努めています。

お取引先様への現地調査を実施し、条件が満たされた場合、協力会社に認定しています。協力会社を対象に、環境保全アンケートを毎年、情報セキュリティ実地監査及び安全監査を2年毎に実施し、是正が必要なお取引先様には是正を勧告し、是正が完了されることを確認しています。さらに、協力会社には調整技術、空調基礎教育等を実施しています。工場購買では、品質が不適合な場合や、製品

含有化学物質管理システム監査の結果で改善が必要である場合は指導を実施しています。

また、購買基本方針の3項「人間尊重の社会行動」で宣言しているとおり、お取引先様に対しては児童労働、人身売買、強制労働などの非人道的な扱いや不法就労など、人権を侵害する行為はしないようにお願いしています。

* 環境に関する経営理念や環境方針、ISO14001認証取得、社員への教育、環境マネジメントシステムの構築に関する調査。

グリーン調達の推進

azbilグループでは、お客様へ環境に配慮した製品・サービスを提供するために、製品の原材料・部品や資材、サービス等を調達する際には、地球温暖化防止、資源の循環的な利用、生物多様性の保全を推進する環境に配慮した商品を優先的に選定するグリーン調達を推進しています。

また、お取引先様に対しても、環境マネジメント規格に対する取組みなど、環境負荷低減に対する取組みをお願いしています。

グリーン調達評価においては、すべてのお取引先様に環境に対する保全活動及びその結果としてグリーン調達評価の提出をお願いしており、3年毎に環境活動評価を行っています。3段階評価で評価の低いお取引先様には、公的認証の取得や環境保全の取組みを要請し、確認しています。



グリーン調達基準書

☐ その他CSR調達に関わる各種取組みはWebページを参照ください。

製品含有化学物質管理

<https://www.azbil.com/jp/corporate/procurement/green/hazardous-substances.html>

紛争鉱物への対応

<https://www.azbil.com/jp/corporate/procurement/conflict-minerals/index.html>

品質保証・安全

お客様から信頼される確かな品質と安全・安心な商品(製品・サービス)の提供をグローバルに実現します。

商品の品質と安全・安心の確保に向けて、品質保証体制を構築・運用し、商品に対する品質を日々つくり込んでいます。azbilグループの商品を安全にお客様が安心してご使用していただけるよう、日々の活動に取り組んでいます。

① azbilグループ全体の品質保証・安全体制

azbilグループ品質・安全担当経営のもと、2つのコーポレート機能(グループ品質保証、安全審査)によって、グループ全体の品質に関わる指導と監督、及び監査を行っています。また、安全審査を通じて商品の安全・安心を担保しています。

② グループ各社・事業ラインの品質保証・安全

事業に直結した品質保証体制を設けて、製品・サービスの提供に即した品質保証、並びに商品の安全を実現しています。

商品の品質

事業部門から独立した「グループ品質保証部」が、azbilグループ全体の品質向上活動を指導・監督するとともに、「azbilグループ品質保証委員会」を通じて、品質問題発生時の未然防止と再発防止、並びに危機管理体制の構築を行っています。

▶**未然防止と再発防止** 製品開発、サービス提供プロセスにおける“品質のつくり込み”を重要なポイントとして、グループ各社、各事業の品質目標の達成状況を確認し、品質向上に向けてヒヤリハット事例等からの未然防止活動推進並びに再発防止に向けた取組みの指導を行っています。共通する品質上の改善項目については、グループ各社・各事業に水平展開して未然防止を図っています。

▶**品質上の危機管理** 品質向上のための未然防止・再発防止活動を推進するとともに、緊急事故の発生を想定した報告・対応体制を構築し、トレーニングを通じて実効性を担保しています。

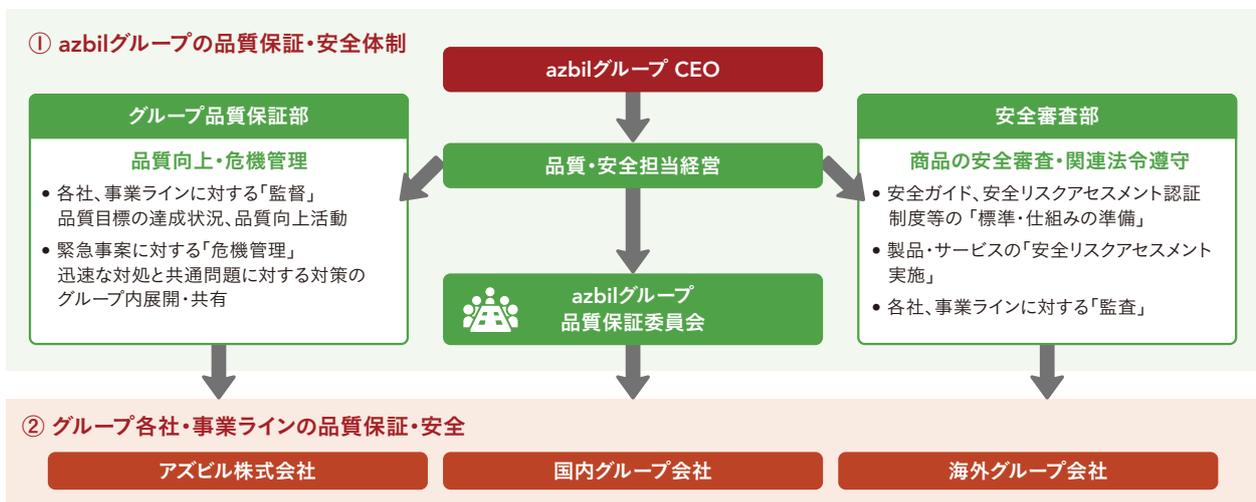
商品の安全・安心

商品が安全でお客様に安心して使っていただけるようにするために、「安全設計標準」に基づいた安全設計を推進するとともに、「安全リスクアセスメント認証制度」の仕組みを構築して、商品の安全に努めています。

▶**安全設計基準** お客様に提供する商品に関して「利用者の安全」の視点での安全基準を設けており、商品の開発におけるリスク評価とリスク低減に取り組んでいます。

▶**安全審査** 各事業の開発部門、及びサービス部門においては、商品のリスクアセスメントを行います。さらに、各

azbilグループの品質保証・安全活動



事業部門とは独立した組織である「安全審査部」が商品の安全審査・監査を行い商品の安全を担保しています。

製品・サービスの提供に即した品質保証・安全

azbilグループ各社・事業ラインにおいては、法令遵守、品質確保、安全担保という観点で品質保証体制を構築しており、各事業における「製品・サービスの提供に即した品質保証と商品の安全」を実現しています。

① 設計品質

製品の開発にあたり、メーカーとしての「製品」の品質保証及び商品の安全を実現しています。製品の開発プロセスにおいて、信頼性実現と商品安全のつくり込みを行うとともに、品質と安全に関する不適合品をつくらない工程設計・設備設計を行っています。また、開発・設計において得られた知見は設計知識データベースに蓄積し、新たな開発に活かしています。

② 生産品質

製品の生産現場においては、製品毎の標準手順に基づき、各工程で不適合品を、①入れない、②つくらない、③出さないを実践しています。そのために、協力会社・サプラ

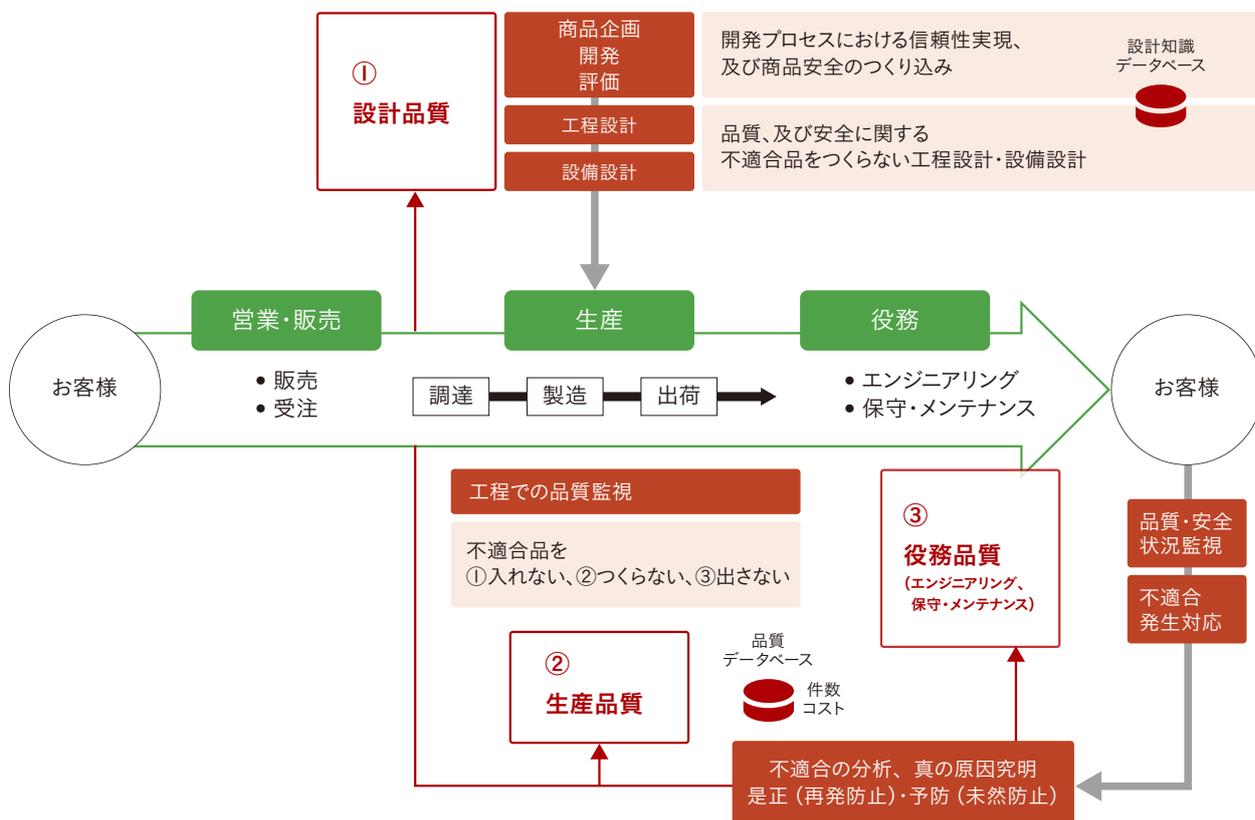
イヤを含む品質管理と変更管理(4M※変更管理)を確実にし、現場における品質改善、日常管理を徹底しています。また、適切に管理された計測機器を使用して、正しく測定するためのプロセス実施要領を定め、適切に検査が行われるように管理しています。

※ 4M: Man, Machine, Material, Method

③ 役務(エンジニアリング、保守・メンテナンス)品質

エンジニアリングや保守・メンテナンスの提供においても、製品同様の業務標準と品質管理の仕組みを構築し、不適合を入れない、不適合を出さないを実践しています。例えば建築現場においては、工事部材の選択や作業プロセスの設計に際して、適切な対応、必要なタイミングでの社内検査を行っています。建物竣工後の運用段階では、メンテナンスサービスの提供を通じて建物内を利用される方に快適な執務空間を提供するとともに、省エネルギーや安全を実現します。また、当社の遠隔監視センターより、お客様建物の設備を24時間365日監視して、不適合発生未然防止を行うサービスも提供しています。これらの役務が確実に行われるよう、研修センターにおいて定期的に技術者の教育と育成を行っています。

品質と安全のつくり込み～設計・生産からエンジニアリング、保守・メンテナンスまで





働き方改革とダイバーシティ推進を両輪とした「健幸経営」の推進と人材育成によって、誰もが能力を十分に発揮できる企業体を目指し、“人を重視した経営”を進めています。

健幸経営の推進

人を重視した経営

azbilグループは、総労働時間の削減やハラスメント撲滅といった職場環境改善などの「働き方改革」、一人ひとりの個性を尊重し、その特徴を活かす「ダイバーシティ推進」などの総合的な取組みを「健幸経営」と定義し、人を重視した経営を進めています。2019年7月に「azbilグループ 健幸宣言」を制定しました。

新しい人事賃金制度

「働き方改革」「ダイバーシティ推進」をさらに進めていくにあたり、2018年度(2019年3月期)に人事賃金制度を改定しました。グループ理念である「人を中心とした」の発想を人事制度改定の共通理念に据え、1. 永続的な人材の育成、2. 人材の能力発揮の最大化、3. 社員の生活の充実と人材の確保、この3つを共通のコンセプトとして、全社員にわたり一貫した人事制度と人材育成の仕組みの再構築を行っています。

働き方改革

2016年度を「働き方改革」元年として、「一人ひとりの総労働時間の削減」「心身ともに健やかな生活の実現」「ハラスメントのない職場づくり」の3つの取組みを全社を挙げて進めています。

▶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か年計画で、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時間管理の徹底に取り組んできました。

総労働時間の削減のために、当社独自の時間管理「働き方時間」による目標時間を定め、各部門で削減方法を検討し対策と努力を重ねた結果、2018年度には月残業時間45時間を超える社員数は2年前と比較して1/4にまで減少しました。

また、事業所の入退室記録のほかに、2018年より社員のパソコンの稼働時間を把握する仕組みを導入し、適正に労働時間を管理できる環境を整備しました。

▶心身ともに健やかな生活の実現

(1) 社員の健康管理

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。

メンタルヘルス面においては、2016年度から実施しているラインケア研修やストレスチェックの結果から、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など、メンタル面に不安のある社員の早期発見と予防に努めています。

また、統括産業医のもと、大規模事業所、支社・支店に

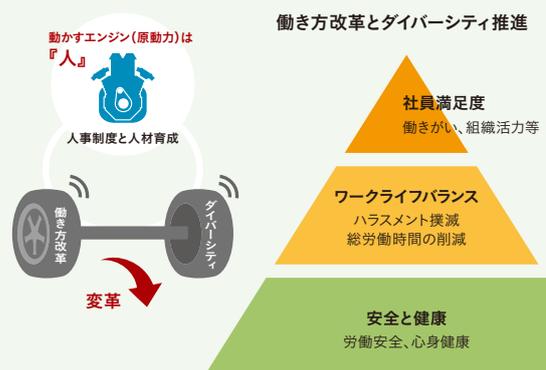
azbilグループ 健幸宣言

健康で幸せ、生き活きとした「働き場と人」をつくるazbilグループは、社員一人ひとりの健康が企業活動の重要な基盤であると捉え、会社で働くすべての人々が安全・安心で、快適に、生き活きと、自分らしく健やかに働き、それぞれが持つ多様な能力を発揮し、公私ともに充実した人生を送ることが、生産性や業績の向上、イノベーション、社会への貢献につながると考えています。

健幸な「働き場と人」をつくるために、会社とそこで働く社員が協働し、快適で働きやすい職場環境づくり、心身の健康づくりに積極的に取り組むことを宣言します。

2019年7月

健幸経営の全体像



産業医を配置し、メンタル疾患の社員や懸念される社員へのきめ細かな対応を、職場の上司、産業医、人事勤労部門が一体となって進める体制を整備するほか、予防・早期回復強化のための社員支援プログラム(EAP:Employee Assistance Program)を2019年5月より導入し、メンタル疾患の再発防止により一層努めています。

こうした取組みは外部からも評価され、2018年より2年連続で「健康経営優良法人〜ホワイト500〜」に認定されました。

(2) 労働安全管理

グループ各社の安全衛生水準の向上 azbilグループの安全衛生基本方針に基づき、安全衛生教育や危険予知訓練、安全体感訓練等の実施でグループ各社の安全衛生水準を向上する活動を継続しています。

労働安全衛生マネジメントシステム アズビルは、労働安全衛生マネジメントシステム(OHSMS)の規格を2019年度よりISO45001に乗り換えて運用しています。ISO規格の認証取得によりPlan, Do, Check, Act.のサイクルを回して、安全衛生意識の高い職場環境をつくり出しています。

Eラーニングによる安全衛生教育の実施 不安全行動などのヒューマンエラー防止教育と、過去の事例を教訓とした安全衛生教育を、派遣社員を含めたすべての働く人に実施して労働災害の未然防止に努めています。

▶ ハラスメント撲滅対策

毎年定期的に行っているコンプライアンス意識調査の結果を踏まえ、ハラスメント発生リスクをより一層低減させるためのマネジメント教育を実施しました。

また、社員満足度調査の結果やストレスチェックの集団分析結果も併せて分析、評価し、職場のマネジメント層と人事部が一緒になって対策の検討を進め、職場環境の改善に取り組んでいます。

さらに、2018年度はハラスメント撲滅マニュアルを作成し、職場の特性に合わせた個別研修を実施しました。こうした取組みが改善に結びついていることを意識調査結果で確認しています。

ダイバーシティの推進

基本的人権を尊重し、人種、国籍、性別や性的指向、宗教、信条、出生、年齢、身体等によるあらゆる差別的取扱いを行わない、とする行動基準及びグループ理念である「人を中心とした」の発想に基づき、多様な社員の個性を活かすダイバーシティの推進に取り組んでいます。

「一人ひとりの個性を尊重し、その特徴を活かし、生き生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、多様な人材が活躍できる環境及びワークライフバランスを支える仕組みの整備を進めています。

※人材育成の取組みはP.64-65をご覧ください。

▶ 多様な人材の活躍拡大

(1) 女性活躍推進の取組み

女性が長く勤めていくだけではなく、より重要な役割を担い、責任ある立場で活躍する職場づくりのための取組みを行っています。女性の採用比率を高めるとともに、担当業務の拡大等に向けて、女性社員とその上司への啓蒙を図るなど、女性活躍の機会創出を進めています。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ています。

2018年10月には厚生労働大臣から女性の活躍促進に関する優良な企業として認定され、認定マーク「えるぼし」の最高位「3つ星」を取得しました。

(2) 障がい者の活躍推進

障がいを持った方々の雇用機会創出に継続して取り組み、障がいのある社員が技術・製造・事務などの様々な分野で活躍しています。



アズビル山武フレンドリー作業風景

azbilグループの特例子会社であるアズビル山武フレンドリー株式会社は、2018年に創立20周年を迎えました。担当する業務は事業所内の整理、清掃業務から生産ラインの補助作業や精密加工など大きく拡大し、2018年度では32名の社員がそれぞれの特性に合わせて様々な業務を担っています。知的障がい者の就業の機会と、仕事を通じて自己成長してもらうための場を提供することを目的として雇用の促進を行っています。

(3) ベテラン社員の活躍推進

新しい人事制度のもと、60歳定年後も健康で就業意欲が途切れることなく、培ってきたノウハウや経験を活かしつつ、最大限の能力を発揮できるような仕事、役割を担ってもらうことが重要であると位置付けています。

55歳以降を第2ステージへのスタートと捉え、ベテラン社員(定年再雇用)へのスムーズなキャリア移行を実現する仕組みを整備し、ベテラン社員として継続して能力を発揮し活躍することで、その成果が評価され報酬にも反映する賞与制度の導入などを行いました。

(4) 異文化人材の登用と内なるグローバル化

日本国内ほか海外でも様々な国籍の人材や海外大学の卒業者を積極的に採用しています。多様な人材が融合し合うことにより、新たな価値を創造しながら、人材のグローバル化を推進しています。

(5) ライフイベントに応じた多様な働き方の拡大

育児・介護と仕事の両立支援制度を拡充させるなど、男

性も含めたすべての社員が継続して働きやすい職場となるよう環境整備を進め、働きがいを向上させるという行動計画のもと、以下の各種制度を策定し、実行しています。

- 配偶者の海外転勤に伴う帯同休職制度
- 自己研鑽のための休職制度
- 時間単位有休の拡充
- 同好会制度の強化

アズビル・アカデミーによる人材育成

持続的成長のための人材育成の考え方

「学習する企業体」として、グローバル化をはじめとした企業を取り巻く環境変化に適応し、企業として継続的かつ安定的に成長発展するための人材育成を、「グローバル展開」「ダイバーシティ推進」「ソリューション強化」といったテーマ別に実施して、事業・業務構造の改革を推進しています。

グローバル人材の育成

国内外のグループ会社と一体となり、グローバルリーダー育成を推進しています。マネジメントレベルに応じて、①各国の言語によるマネージャー研修、②英語によるグローバル研修(各国から幹部候補生を招集)、③ビジネススクール(各国のCEO/CFOクラスを派遣)等のプログラムを実施しています。

2018年度(2019年3月期)は、①マネージャー研修をベトナムで新たに行いました。研修の成果報告は、アズビルベトナム有限会社創立10周年の式典の中で行われ、優秀者を表彰しました。②グローバル研修は5期目を迎え、5回で66名の修了生と16名の社内コーチ育成を行いました。

▶アズビルでのインターンシップ受入れ

アズビルでは、1996年より100名以上の海外からのイン

ターンシップ学生の受入れ実績があります。2018年度は新たにJICA(国際協力機構)※を通じて日本の大学に留学している学生を受け入れました。

※ 技術協力、有償資金協力(円借款)、無償資金協力の援助手法を一元的に担う、総合的な政府開発援助(ODA)の実施機関

▶海外現地法人でのインターンシップ受入れ

2016年度(2017年3月期)より日本人の学生を対象に、アズビルの海外現地法人においてインターンシップ実習を行っています。2018年度は、北海道大学の学生をタイの現地法人で、芝浦工業大学の学生をベトナムの現地法人で受け入れました。2019年度(2020年3月期)以降も継続して受け入れる予定です。

▶若手の海外体験研修

2018年度より、将来のグローバルリーダーを発掘するために、30歳前後の若手で海外留学や海外業務を経験したことのない社員を3〜6ヵ月間海外で実務経験をさせ、異文化での仕事を通じて、現在の仕事の振り返りと、将来のキャリアを考え、次のステップに進めるための研修を開始しました。

研修先はASEANの現地法人でのスタートですが、将来的には、中国、韓国、欧米などへ拡大していく予定です。



アズビルベトナム マネージャー研修 成果報告会(創立10周年記念パーティーにおいて表彰)

ダイバーシティ人材の育成

▶ダイバーシティ推進タスク

2017年度(2018年3月期)よりダイバーシティ推進タスクを発足し、“風土・意識の変革”“多様な人材の活躍の推進”“多様な働き方の支援”の3つの視点で活動を着実に進めています。一連の取組みをアズビル・ダイバーシティ・ネットワーク(略称:ADN)と呼び、2年間で48名及びその上司が参加しました。

▶ADN-C(ビジネスカレッジ)

上位職を目指したいという意識を明確にし、キャリアアップに必要なマインドの醸成とビジネススキルを習得することを狙いとした女性人材の能力開発、活躍推進のための取組みをADN活動の一環として実施しています。外部有識者の講演会、異業種交流会、役員とのラウンドテーブル、ビジネススキル研修、チームに分かれての分科会活動等を実施しています。

▶ADN-F(フォーラム)

組織部長やマネージャーといった職位者がダイバーシティ推進の重要性を理解し、多様な人材を活かしビジネスへ役立てていくことを考える機会として、ADNフォーラムを開催しています。外部講師による講義に加え、ダイバーシティマネジメント推進のための具体的アクションを立案、実施するプログラムとなっており、組織の風土改革、意識醸成に向けた一助となっています。

▶ADN-K(交流会)

育児勤務者間のコミュニケーションを活性化する取組みとして、育児勤務者の交流会の実施や、今後多くの人が

直面する介護をより理解してもらうための取組みとして、仕事と介護の両立セミナーを実施しています。

ソリューション人材の育成

「顧客・社会の長期パートナー」となるソリューション人材の育成に向け、技術・製品教育及びビジネススキル教育の早期化及び強化を進めています。また、トップクラス技術者の育成並びに後進育成を目的とした「技術プロフェッショナル認定制度」を設けるとともに、「マイスター認定」を有する技術者が、安全や品質に関わる監査を行っています。

▶ソフトウェアエンジニア教育

2016年度より、技術革新(IoT、AI、ビッグデータ等)を組み込んだ製品開発、ITインフラを活用したエネルギーマネジメントや遠隔監視サービスの拡大、エンジニアリング・設計等の業務効率化に向けたIT化促進等に対応できる社員を育成すべく、ソフトウェアエンジニア教育を実施しています。受講対象者に新入社員やグループ会社社員も加え、3年間で延べ440名が受講しました。

▶事業開発セミナー

2017年度より、創業者 山口武彦の「起業家(アントレプレナー)のDNA」を継承し、中長期的に新しいビジネスモデルを企画・提案・創出できる人材を育成するプログラムとして、「事業開発セミナー」を立ち上げました。2018年度も、AIやIoT、ロボットなどを主テーマに、受講生であるazbilグループの次世代を担う若手24名から、事業提言がなされました。2年間で合計42名が受講しました。

アズビル・ダイバーシティ・ネットワーク(ADN)施策





持続可能な社会の実現のために、グループ理念のもと、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削減貢献を積極的に推進し、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>

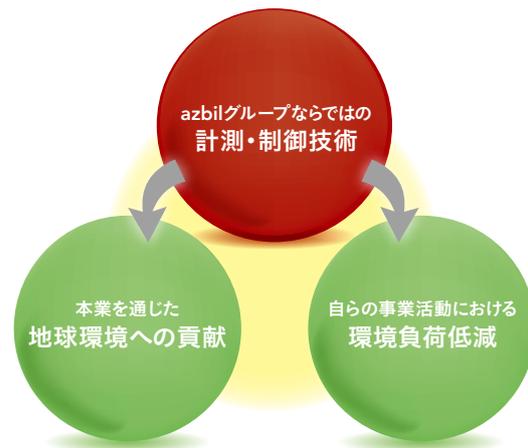
環境取組みの全体像



「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抽出し、環境目標を設定しています。

その環境目標に対して、azbilグループで、「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ます。

これらの環境施策を推進する体制として、azbilグループ環境担当役員のもと、年3回のazbilグループ環境委員会を実施し、グループ各社での推進体制において、リスクと機会を考慮しながら、計画立案、審議、及びレビューを実施しています。



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。

自社の事業活動、及びサプライチェーン全体におけるCO₂排出量削減の取組み



2030年温室効果ガスの排出削減目標の設定

パリ協定における長期的視点を踏まえたCO₂排出量削減に向け、2030年の温室効果ガスの排出削減目標を策定し、長期的な温室効果ガス排出削減に取り組んでいます。

〈2030年温室効果ガス排出削減目標〉

事業活動に伴う温室効果ガス排出量(スコープ1+2)を30%削減する(基準年:2013年)
 サプライチェーン全体のCO₂排出量(スコープ3)を20%削減する(基準年:2017年)

上記の削減目標は「Science Based Targets(科学的根拠に基づいた温室効果ガスの排出量削減目標)」として認定されています。自社事業活動とサプライチェーン全体を対象に、国連が推進するSDGsにも掲げられている世界共通の地球温暖化、気候変動への解決と持続可能な低炭素社会の実現に真摯に取り組んでいます。

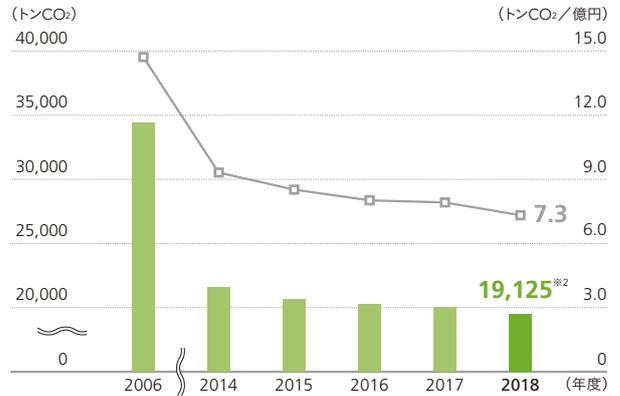
▶ **運用改善**: ムダの発見、改善項目の検討・実施などのPDCAサイクルを、「見える化」システム導入により効率よく改善

▶ **設備改善**: ハイブリッド車などのエコカーへの切替推進、高効率照明(LED)、高効率設備の導入等

2030年温室効果ガスの排出削減目標達成に向けて、これまでの省エネ取組みを継続するとともに、生産工程や開発工程の効率化、働き方改革による業務の効率化を通じたエネルギーのさらなる削減、再生可能エネルギー発電設備の導入、再生可能エネルギー比率の高い電力の調達、グリーン電力証書活用などの検討も進めていきます。

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)



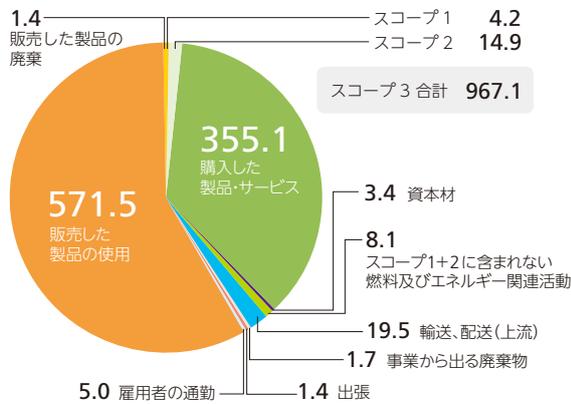
■ 排出量(左軸) □ 原単位(右軸)

^{*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(2018年度)

(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: アズビル株式会社及び連結子会社

^{*}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。

自社の事業活動に伴うCO₂排出量(スコープ1+2)

2018年度(2019年3月期)のazbilグループの拠点における自社の事業活動に伴うCO₂排出量(スコープ1+2)は1.9万トンで、2006年度比44%減となりました。

中期経営計画の主要テーマであるCO₂排出量削減に向けて、長年の知見を活かした継続した取組みを進め、グループ全体で「エネルギーの見える化システム」を積極的に導入し、運用改善と設備改善の2つの側面から取り組んできました。

サプライチェーン全体のCO₂排出量(スコープ3)

サプライチェーン全体でのCO₂排出量(スコープ3)は、企業活動全体での長期的なCO₂排出量削減に大きな影響を及ぼしています。2018年度のサプライチェーン全体でのCO₂排出量(スコープ3)は、96.7万トンとなりました。

「販売した製品の使用」及び「購入した製品・サービス」でのCO₂排出量が全体の9割以上を占めるため、特に省エネ設計、省資源設計などの環境配慮設計に注力し、サプライチェーン全体におけるCO₂排出削減に努めています。

2030年温室効果ガスの排出削減目標達成に向けて、これまでの省エネルギー設計、省資源設計といった環境配慮設計を継続、さらなる強化を推進していきます。

製品・サービスにおける環境配慮設計の取組み



環境配慮設計の取組み方向性

製品・サービスのライフサイクル全般にわたる環境負荷を削減するため、azbilグループ全体で、環境配慮設計に取り組んでいます。

	CO ₂ を減らす	すべての新製品において、サプライチェーン全体のLC-CO ₂ *削減目標を設定
	資源を大切に使う	資源消費削減及び資源循環に関連する独自指標による数値目標での取組みを強化
	自然と共生する	国内外の製品に含有する化学物質規制対応の推進

※ ライフサイクル全体でのCO₂排出量。

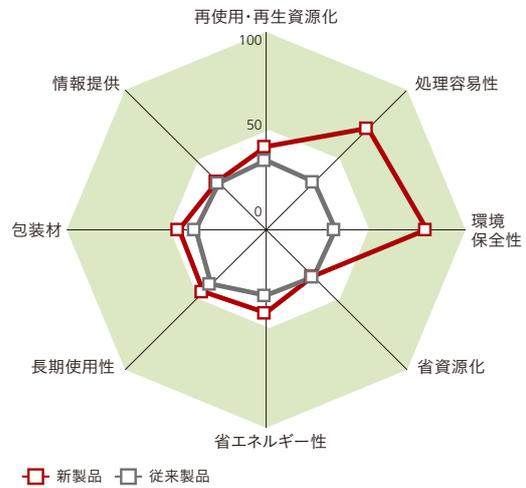
環境設計アセスメント、及びazbilグループ環境ラベル

すべての新製品の開発段階において、8つの環境カテゴリー別に評価を行う環境設計アセスメント*1を実施するとともに、ライフサイクル全体での総合的な評価を行うライフサイクルアセスメントも実施しています。評価結果が社内基準に達したものは、環境配慮製品として「azbilグループ環境ラベル*2」を取得することができます。

2018年度(2019年3月期)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としては総合*3で15.2%改善しました。また、すべての新製品において、azbilグループ環境ラベルの認証基準を達成しました。

- *1 8つの環境カテゴリー別に、改善度に応じた独自の4段階採点法による従来同等製品との相対的な評価。
- *2 自己宣言型のタイプII環境ラベル表示。
- *3 それぞれの環境設計アセスメント結果の総和。

環境設計アセスメント結果 (2018年度)



azbilグループ環境ラベル認証基準達成製品の事例

※総合改善度、省エネ性、省資源性：環境設計アセスメントの結果による

AA事業 工業・ものづくり	<p>2018年度 オープンPLCリンクII S ステーション 総合改善度:30%改善 省エネ性:42%改善 省資源性:17%改善</p>	<p>2017年度 オープンPLCリンクII S 総合改善度:40%改善 省エネ性:60%改善 省資源性:56%改善</p>	<p>2017年度 距離設定形光電スイッチ 総合改善度:20%改善 省エネ性:44%改善 省資源性:62%改善</p>
	<p>2015年度 アドバンスコントローラ 高速リモートI/Oモジュール 総合改善度:24%改善 省エネ性:27%改善 省資源性:33%改善</p>	<p>2018年度 非接触ICカードリーダー スリムIIタイプ音声有モデル 総合改善度:24%改善 省エネ性:42%改善 省資源性:22%改善</p>	<p>2017年度 小型リモートI/Oモジュール 総合改善度:35%改善 省エネ性:50%改善 省資源性:35%改善</p>
	<p>BA事業 大型建物空調</p>	<p>LA事業 生活関連</p>	

生物多様性の取組み



azbilグループでは、事業所の敷地や拠点を置く身近な地域で、それぞれでできる取組みを実施しています。こうした取組みは、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。2018年度、azbilグループ横断の取組みとしては、3カ所で開催。社員やその家族延べ110名が参加して、計6回活動しました。

▶緑地保全活動／神奈川県藤沢市

藤沢テクノセンターのある藤沢市の所有地で、2011年から、NPO法人藤沢グリーンスタッフの会の指導を受けながら、間伐などを実施しています。薄暗かった緑地に陽光が差すようになり、そこから新たな草木が生えてきて、変化を実感しています。



緑地保全活動／神奈川県藤沢市

▶「ひめさゆり」保全活動／福島県南会津町

azbilグループの複数の工場がある福島県では、環境省が発行する「レッドリスト」で準絶滅危惧種として掲載された「ひめさゆり」を増やすため、2011年から、地元の指導のもと、活動しています。花を咲かすまで6年以上かかるとされていますが、種まきの場所での開花を確認しています。



ひめさゆり

「ひめさゆり」保全活動／福島県南会津町

▶敷地での取組み／アズビル京都株式会社

アズビル京都は、山々に囲まれた地域に立地しています。認定NPO法人アースウォッチ・ジャパンや京都大学とともに、2013年から敷地の木々の調査を開始。データを基に参加者で話し合いながら、植樹や間伐を実施しています。



敷地での取組み／アズビル京都株式会社

水リスクへの対応



2018年度のazbilグループの拠点における水使用量は137百万L、前年度比3.8%減少となりました。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Aquaductによるリスク評価も実施しています。CDP Water 2018において、評価はB-となりました。

環境法規制遵守状況



2018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。

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

当社では、透明性が高く、多様性に富んだ実効性の高い取締役会、コーポレート・ガバナンス体制の構築を目指し継続した取組みを実施しています。

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。2019年6月開催の第97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5名となりました。取締役会における独立社外取締役の割合は引き続き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11名)。また現在は、取締役会議長を、執行を兼務しない取締役が務めており、取締役会の監督機能を高めています。

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、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で経営に携わってきた取締役、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、金融・証券

分野及び海外での幅広い知識と経験を有する取締役が務めており、いずれも独立性があり、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。

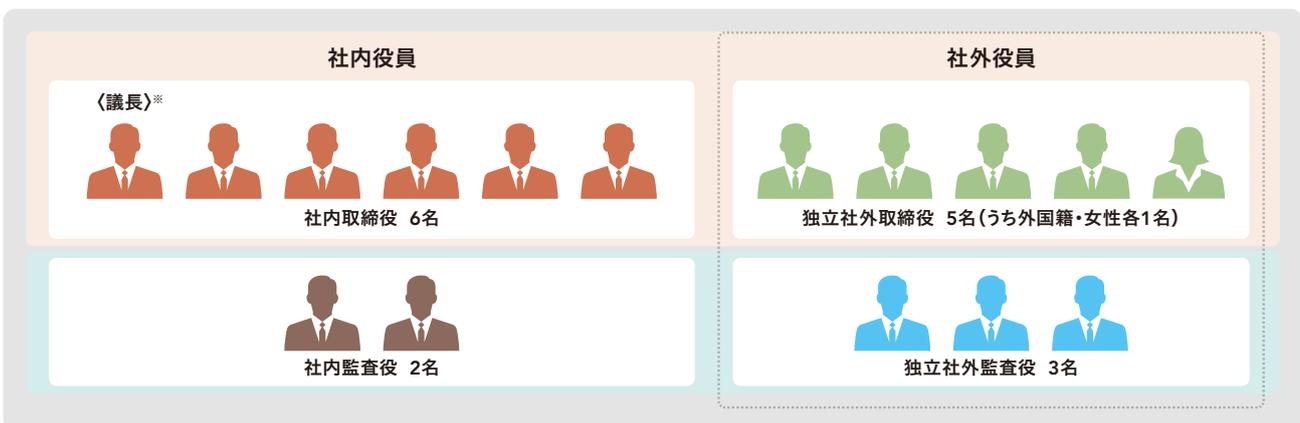
当社では、独立社外取締役と経営陣との双方向のコミュニケーションを重要視しており、独立社外取締役と代表取締役との意見交換会を毎月開催し、独立社外取締役の問題認識や提案を経営陣が随時受け止め、経営に活かすよう努めています。

監査役会の活動と実効性を高める取組み

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、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。

監査役会では、期首の年間監査計画の審議、期中では月次・四半期の各監査役の活動報告、四半期毎の決算監査報告、期末の監査活動評価とまとめ、会計監査人の評価に関する審議等を行っています。

取締役会のメンバー構成 (取締役会における社外役員:16名中8名) ※ 取締役会議長…執行を兼務しない取締役 (2019年6月25日現在)



また監査役会として代表取締役との意見交換会及び独立社外取締役との情報交換会を定期的を実施しています。加えて監査役会の実効性評価を期末に実施し、監査役会として当事業年度の監査活動の振り返りを行うとともに、評価結果を翌事業年度の監査計画に反映させ、監査役会の実効性を高めています。常勤監査役は、取締役会及び経営会議等重要会議への出席、主要事業所・子会社への往査及び主要部門へのヒアリング、重要会議の議事録ほか重要書類の閲覧等を通じた経営状況の把握、取締役・執行役員の実業判断及び業務執行について監査を行っています。また、監査役職務を補助する専任者の組織として監査役室が設置され、監査役のサポート機能強化を図っています。

監査役は、会計監査人、内部監査部門(グループ監査部)と、年度初めに監査計画、重点監査事項等のすりあわせを行い、定期的に相互の監査結果を共有するほか、グループ各社監査役とも連携を密にするなど、監査の実効性と効率の向上を図っています。

指名・報酬委員会の設置

当社では、取締役会の諮問機関として、任意の「指名・報酬委員会」を設置しています。本委員会は、会社の持続的な発展と中長期的な収益性・生産性を高めることに資するため、役員指名及び報酬決定プロセスについて、より高い公正性・客観性・透明性を確保することを目的としています。

本委員会では、取締役候補者、代表取締役候補者の選任及び社長／CEO候補者、取締役会議長候補者、役付執行役員候補者等の選任並びに役員報酬体系、報酬制度、役員報酬体系に基づく基本報酬額、個人業績評価、定性的な項目の進捗状況評価、個人の賞与支給額及び取締役報酬枠の改定等を審議するのみならず、社長／CEO、取締役、役付執行役員等の解任及び代表取締役、取締役会議長の解職並びに後継者の育成等に関する事項についても審議を行うこととしています。

本委員会の委員長は、独立社外取締役の中から互選に

て定め、委員の過半を独立社外取締役で構成する規定としており、現在、ユージンリー(独立社外取締役)が委員長を、田辺克彦(独立社外取締役)、伊藤武(独立社外取締役)、曾禰寛純(代表取締役)が委員を務め、独立社外取締役が過半数となる構成になっています。

取締役・監査役の選任と経営陣幹部の選解任

▶ 取締役の選任

取締役候補者は、人格・識見に優れ、当社及び当社グループの成長と企業価値向上に資する人材であることを基本要件としています。業務執行に携わる取締役については、各事業分野及び経営の重要機能について高い能力と知見を有する者とし、社外取締役候補者は、独立性に問題がなく、幅広い経験や優れた専門性・知見を有し、多様なバックグラウンドを背景に社外の視点から積極的に意見を述べ問題提起を行うことができる人材を指名・選任する方針としています。取締役候補者及び経営陣幹部の指名・選任については、指名・報酬委員会で審議の上、取締役会において決定しています。

▶ 監査役の選任

監査役候補者は、監査役としての適切な経験・能力及び財務・会計・法務に関する知識を有する候補者を選任するほか、業務執行者からの独立性確保等、監査役としての適格性を考慮するとともに、社外監査役候補者は、独立性に問題がないことを確認して選任する方針としています。

指名・報酬委員会のメンバー構成

(2018年4月1日以降)



なお、監査役候補者のうち、少なくとも1名は財務・会計に関して十分な知見を有している者とします。また、常勤監査役と代表取締役が協議した監査役候補者については、監査役会が十分に検討し、同意をした上で、取締役会において決定しています。

▶ CEO以下の経営陣幹部の選解任

CEO以下の経営陣幹部(社長/CEO並びに副社長等)の選任にあたっては、選任基準及び取締役会の構成に関する考え方をもとに、指名・報酬委員会での審議を経た上で、取締役会にて決定しています。

(選任基準)

候補者の選任にあたっては、当社の企業理念を十分理解し、企業経営に関する深い知識と国内外での幅広い経験、コーポレート・ガバナンス・CSR・コンプライアンスに関する高い見識に加えて、以下の項目の資質を有し、グループ全体を持続的な成長に導くことができる能力を有する者を選任することとしています。

1. 人格、識見に優れ、公正無私の姿勢を保ち周囲から厚い信頼を得ていること
2. グローバルな視点、グループ全体の視点から発想・判断する力を有していること
3. 優れた洞察力、変革力、革新性と将来を予測し成果志向で挑戦する力を有していること
4. 健康で気力・体力ともに充実し心的強靱性を有していること

(解任提案基準)

CEO以下の経営陣幹部(社長/CEO並びに副社長等)の解任の方針と手続きに関しては、次の基準をもとに、解任提案となる対象につき公正かつ厳格な調査等のプロセスを経て、指名・報酬委員会による審議を行います。この結果、解任が妥当であるとの判断に至ったときは、取締役会にてこれを決定します。

解任提案基準は、重大な法令・定款違反により業務上の重大な支障が生じた場合や、本人において職務遂行・継続が困難となる事象が発生した場合、並びに選任基準

を満たさないことが判明した場合です。

取締役会が関与する後継者計画

当社の経営陣幹部における後継者のプランニング(後継者計画)に関しては、指名・報酬委員会にて後継者の育成・選定状況を審議し、審議の結果や議論の過程等を記録に残しています。このように後継者計画が適切・客観的に行われる運用を確保し、指名・報酬委員会の委員長は、指名・報酬委員会での議論を取締役に適宜報告することで、取締役会が後継者計画に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われる運用としています。

取締役会の実効性の向上と評価

当社の取締役会は、オープンかつ建設的な議論を通じて適切な意思決定を行い、中長期的な企業価値の向上に努めています。当社の取締役会は引き続きその役割・責務を適切に果たすべく、取締役会の課題や改善点を洗い出し、取締役会の実効性を高めるための取組みにつなげることを目的に、昨年に引き続きすべての取締役及び監査役から(1)取締役会の規模・構成、(2)取締役会の運営状況、(3)社外取締役・社外監査役に対する支援体制とコミュニケーション、(4)取締役会の意思決定プロセス、に関する自己評価・意見を収集した上で、実効性についての現状の評価及び課題の共有と今後のアクションについて取締役会において建設的な議論を行いました。

その結果、当社取締役会の規模・構成・運営状況等は概ね適切であり、経営上重要な意思決定や業務執行の監督を行うための体制が構築されていること、多様な経験や専門性を持つ社内外役員から構成されるメンバーは果たすべき役割を深く理解し、十分なコミュニケーションを通じてオープンかつ活発・建設的な議論が行われていることなど、取締役会全体の実効性については適切に確保されていることを確認しました。

2018年度は、会社の長期的発展に向けて各事業の成長戦略、技術開発や人材育成についての議論を充実させたほか、グループ経営の監督強化の観点から主要子会社の業績・戦略レビュー及び主要な地域における海外現地法人の業況報告と各社の対応状況に加え、横断的な改善の対応チームを組織し、課題解決に向けた取組み等についても詳細な報告を受けました。一方、取締役会は、引き続き長期的成長及び次期中期経営計画策定に向けて経営計画・事業戦略等の議論を活発に行い、今後のグループ経営戦略の方向性を示す役割を果たしていくとともに、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。

コーポレートガバナンス・コードへ対応

当社は、2018年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードに定められている各原則をすべて実施しています。2019年6月26日に更新したコーポレート・ガバナンス報告書では、すべての原則を実施していることを明記するとともに開示が求められる11の基本原則、原則、補充原則のすべてにおいて詳細に記載し、開示しています。

なお、コーポレート・ガバナンス報告書は当社ウェブサイトに掲載しています。

<https://www.azbil.com/jp/ir/management/governance/index.html>

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他社に先駆けて実践してきました。

これからも経営の公正性・透明性・客観性の確保のためにコーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでいきます。

コーポレート・ガバナンス改革の変遷

監督・監査機能の強化	<ul style="list-style-type: none"> 独立社外取締役の選任・増員 (2007年1名→2010年2名→2014年3名→2018年4名→2019年5名) 独立社外監査役の選任・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) 執行を兼務しない取締役会議長の設置(2018年)
経営の透明性・健全性の強化	<ul style="list-style-type: none"> 「指名・報酬委員会」へ改組。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	<ul style="list-style-type: none"> 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) コーポレートコミュニケーション担当役員設置(2016年) 「政策保有株式に関するガイドライン」制定(2016年)、見直し(2018年)

役員報酬

決定方針

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、取締役会において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。

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對する賞与の総額と個々の支給額は、株主総会で決定された報酬限度額の範囲内において、取締役会の決議により取締役会からその任を受けた代表取締役社長が「取締役報酬規程」及び「指名・報酬委員会規程」に基づき個々の報酬額の原案を作成し、指名・報酬委員会にて審議の上、決定しています。なお、代表取締役の報酬額の決定については、指名・報酬委員会の委員である代表取締役は審議には参加せず決定する仕組みとしています。

役員報酬の構成、考え方、報酬限度額

執行を兼務する取締役の報酬は、その役割と責任に基づく固定報酬である「基本報酬」と、年度の業績結果運動に加えて、中期目標の達成度合いも考慮して決定される「賞与」にて構成しています。執行を兼務する取締役の「基本報酬」は、取締役報酬、執行役員報酬、執行職責報酬の3つの報酬により構成しています。取締役報酬は、代表取締役に支給する固定額と取締役に支給する固定額をそれぞれ定めており、執行役員報酬は役位毎に定められた固定額、執行職責報酬は、職責の重さ、役割の範囲、年度毎の定性評価に基づき決定される、個人毎の職責グレードに応じた報酬額となっています。この職責グレードは、指名・報酬委員会にて審議の上、毎年見直しを行っています。

また、執行を兼務する取締役については、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、役員持株会への抛出について年間抛出額を設定し、それぞれの役位や職責にふさわ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。

執行を兼務しない取締役及び社外取締役については、経営の監督機能を十分に発揮させるため固定報酬である基本報酬のみの支給としています。取締役の報酬限度額は、2006年6月29日開催の第84期定時株主総会において年額450百万円以内(その員数は8名であり、使用人分給与は含まない)と決議されています。

監査役の報酬については、その職務と権限を考慮して固定報酬である基本報酬のみを支給しています。その報酬限度額は、2007年6月28日開催の第85期定時株主総会において年額120百万円以内(その員数は5名)と決議されており、個々の支給額は、監査役の協議により決定しています。

業績連動報酬

執行を兼務する取締役については、業績評価や定性評価[※]に加えて、中期目標の達成度合い等も考慮して決定される賞与が支給されますが、業績連動を反映した部分の報酬は当社の持続的な成長と企業価値の向上に寄与するために設計されています。具体的な算定においては、営業利益増加と収益性・資本効率を意識したROE等の指標をもとにグループ連結経営責任を担う立場から評価し、さらには中長期的に企業価値の向上に取り組んでいく視点から営業利益額等の伸長度合いを指標として選択し、それらの指標を踏まえて総合的に勘案し、指名・報酬委員会にて業績連動報酬を個別に審議しています。

※ 定性評価として期初に設定したCSR活動等への取組みや後継者人材の育成等、それぞれの役割に応じて個別に設定した定性的な目標の達成度合いも考慮しています。

役員の報酬等 2018年度 (2019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)
		固定報酬	業績連動報酬	ストック オプション	退職慰労金	
取締役(うち社外取締役)	404(48)	315(48)	89(-)	—	—	12(4)
監査役(うち社外監査役)	77(27)	77(27)	-(-)	—	—	5(3)
合計(うち社外役員)	482(75)	392(75)	89(-)	—	—	17(7)

※ 上記取締役には、2018年6月26日開催の第96期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名を含んでいます。

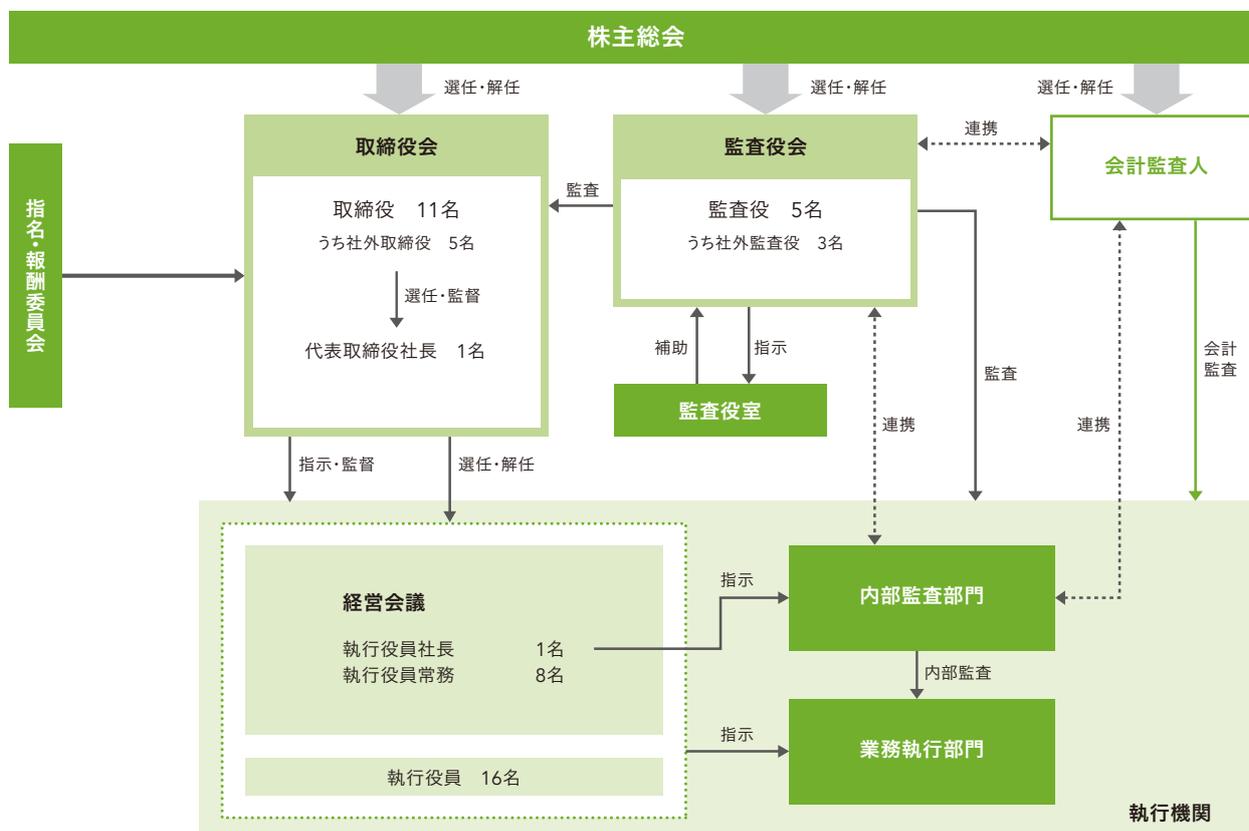
コーポレート・ガバナンス体制

当社では、会社法上の機関設計として、監査役会設置会社を選択してコーポレート・ガバナンス体制を構築しています。監査役会が、監査役としての立場から取締役会の監督機能を十分に果たすとともに、独立性の高い社外取締役と監査役・監査役会とが相互に連携を図りながら執行の適正な運営を監督し、牽制の効いたガバナンス体制の確

立を図っています。また当社では、急速に変化する事業環境に迅速に対応できるよう、重要な意思決定等を行う取締役会と、業務執行を担う執行役員制度を設けて機能分離しています。これにより、取締役会の決定に基づき業務執行を執行機関に権限移譲することで、効率的かつスピード感に富んだ経営を行うことのできる体制をとっています。

コーポレート・ガバナンス体制

(2019年6月25日現在)



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、財務・会

計・法務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に選任しています。そして、各社外役員は、それぞれの多様なバックグラウンドを背景に社外の視点から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

〈独立社外取締役〉

氏名	選任理由及び取締役会での発言状況等
 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に発言しており、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】
 田辺 克彦	法曹界の要職を歴任するなど、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見識から、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	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法科大学院で教鞭をとるかたわら行政機関での審議委員を務めるなど、高い見識と経験を有しています。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、法務及びコンプライアンスに関する幅広い見識に基づき、法令上の問題点の有無のみならずコンプライアンス及びCSRの観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：9回／10回】(2018年6月26日開催の第96期定時株主総会にて選任)
 永濱 光弘 新任	金融機関で要職を歴任し、金融・証券分野及び海外での幅広い知識と豊富な経験を有しています。同氏はこれまで当社の社外監査役として、コーポレート・ガバナンスや会社経営の在り方等についての優れた見識を活かして当社事業全般を監査し、独立した立場から当社のコーポレート・ガバナンス及び内部統制の向上に貢献してきました。今般、同氏の有する高い見識を活かし、当社の取締役会における業務執行の監督のみならず、経営の透明性・公平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、新たに社外取締役として選任しました。 【取締役会出席回数：12回／12回 監査役会出席回数：14回／14回】

〈独立社外監査役〉

氏名	選任理由及び取締役会での発言状況等
 藤本 欣哉	<p>長年にわたり公認会計士として活躍しており、財務及び会計に関する豊富な知識と経験に加え、監査役として必要な法務の知識も有しています。その知識と経験に基づき、当社より独立した立場から、事業全般の監査を特に財務及び会計に関する観点から実施し、当社取締役会においては、当社及びグループ会社の管理やコーポレート・ガバナンス強化の観点から質問及び提言を行っています。</p> <p>【取締役会出席回数：12回／12回 監査役会出席回数：14回／14回】</p>
 佐久間 稔 新任	<p>政策金融機関で要職を歴任し、国際金融における幅広い知識と海外での豊富な経験に加え、投資会社における経営経験、グローバルな活動を展開する事業会社での経験を有しています。その知識と経験に基づく専門的な見地を当社の事業全般の監査及びグループ会社の管理水準の向上に反映していただくため、また、監査役として必要な財務・会計・法務に関する知識を有しており、当社より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、新たに社外監査役として選任しました。</p>
 佐藤 文俊 新任	<p>わが国の中央銀行において要職を歴任し、金融分野での幅広い知識と豊富な経験に加えて、製造業における事業会社での経理、法務、人事等を統括する管理部門における勤務経験及び取締役としてのマネジメント経験を有しています。その知識と経験に基づく専門的な見地を当社の事業全般の監査及びグループ会社の管理強化に反映していただくため、また、監査役として必要な財務・会計・法務に関する知識を有しており、当社より独立した立場からの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、新たに社外監査役として選任しました。</p>



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 伊藤 武

アズビルは企業文化として、社会的責任を負う企業ガバナンス体制を長らく重んじてきました。2015年の日本版コーポレートガバナンス・コード制定に際し、明文化された内容を真剣に取り入れ、また昨年と同コードの改訂に対しても真摯に取り組むなど、総合的なガバナンス体制が浸透しています。取締役会の構成は16名中8名が社外役員で、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。指名・報酬委員会は過半数が独立社外取締役で構成され、委員長も独立社外取締役が務める体制で、主として役員報酬体系、CEO 選解任基準や後継者育成の状況等を議論しています。役員報酬体系も基本報酬と賞与のバランスを考慮し、かつ役員持株会への拠出額を定め、自社株式の長期保有による株主としての自覚高揚を図っています。

また、当社ではこれまで事業の性格上、社員の大半が技術系出身の男性で構成されていました。しかし近年は、100名近い新入社員数の1/4強が女性社員となるなど女性の活躍を促進して

います。さらに、世間では複数の企業で不祥事が取り沙汰される中、当社はそれらの事態が非常に起こりにくい企業体質であると信じつつも、いかなる問題の種も蒔かれていないかの点検も行っています。

事業の長期的な戦略策定にあたっては、中期経営計画の進捗状況を踏まえ今後の大きな展開について、内外の市場動向や目まぐるしい技術変化に対応すべく、社外役員を含め取締役会においても十分な討議が交わされています。持続的な企業成長には変化に対応し、健全なリスクを取る事業展開と、そして社会的責任を果たすべくCSR経営の両輪が不可欠です。当社はその両輪を兼ね備えた企業であると確信しています。

伊藤 武

役員一覧

(2019年6月25日現在)



代表取締役社長 執行役員社長

曽禰 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
2018年4月 執行役員常務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
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

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

1983年4月 (株)富士銀行(現:㈱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:㈱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イト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イト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 取締役会議長

佐々木 忠恭

1972年4月 (株)富士銀行(現:㈱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(現任)
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)

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 佐久間 稔 佐藤 文俊

執行役員常務

新井 弘志

azbilグループ(aG)IT、aG業務システム、aG情報セキュリティ、aGサイバーセキュリティ、ITソリューション本部、業務システム部、商品サイバーセキュリティ審査室担当、ITソリューション本部長委嘱

西本 淳哉

aG研究開発(aG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、バルブ商品開発部、ドキュメント・プロダクション部、AIソリューション推進部担当、技術開発本部長委嘱

山本 清博

aG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長委嘱

成瀬 彰彦

aG安全管理(労働安全衛生)、人事部、グループ安全管理部、アズビル・アカデミー担当、グループ監査部長委嘱

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

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

坂本 孝宏

技術開発本部副本部長委嘱

住友 俊保

北米事業開発担当

林 健一

BSC事業管理部長委嘱



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・カンパニー社入社
 1983年10月 ファースト・ボストン・コーポレーション(現:ク
 レディ・スイス・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・ウェルネス・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

藤宗 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)



社外取締役

永濱 光弘

1976年4月 (株)富士銀行
 (現:みずほ銀行) 入行
 2003年3月 (株)みずほコーポレート銀行
 (現:みずほ銀行)
 執行役員大手町営業第六部長兼大手町
 営業第七部長
 2005年4月 同行常務執行役員営業担当役員
 2006年3月 同行常務執行役員米州地域統括役員
 2010年4月 同行取締役副頭取兼副頭取執行役員
 米州地域統括役員
 2013年3月 同行退社
 2013年4月 みずほ証券(株)取締役会長兼
 米国みずほ証券会長
 2015年4月 みずほ証券(株)常任顧問(現任)
 2015年6月 当社社外監査役
 2018年3月 (株)クラレ社外監査役(現任)
 2019年3月 東京建物(株)社外取締役(現任)
 2019年6月 当社社外取締役(現任)

丸山 哲也

BSC 中部支社長委嘱

武田 知行

BSC 関西支社長委嘱

沢田 貴史

BSC 東京本店長委嘱

清水 洋

aG 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
 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

泉頭 太郎

AA IAP 事業※3統括長委嘱

今村 隆至

プロダクションマネジメント本部長委嘱

岩崎 哲也

全社システム開発推進担当、BSC 開発本部長委嘱

鶴田 寛一郎

BSC 技術本部長委嘱

※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)

ステークホルダーとのコミュニケーション

～コーポレートコミュニケーション活動を通じた社会との価値共有～

azbilグループは、企業活動を進める上での自らの社会的責任を強く認識し、「人を中心としたオートメーション」のグループ理念のもと、株主・投資家、お客様・お取引先様、社員、社会に向けた様々な価値創造への取組みを行っています。こうした取組みを社内外にお伝えしご理解をいただきつつ、社会との価値共有を図り、あわせてステークホルダーの皆様からのご意見を頂戴し、新たな価値創造へつなげていきます。これを推進する体制として、コーポレートコミュニケーション(CC)担当役員を置き、同役員のもと社内各部門の連携を図り、各ステークホルダーの皆様との対話を促進する体制を整備しています。

株主・投資家との対話充実

CC担当役員のもと、経理・財務、総務、経営企画・広報担当部門に加えて、事業管理部門等、社内関連各部門の連携を図り、株主・投資家の皆様との対話の充実を図っています。

株主・投資家の皆様との対話にあたっては、代表取締役社長をはじめとする役員が直接株主・投資家の皆様とコミュニケーションする場を適宜設けるとともに、対話充実の観点から、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。

▶決算説明会ほか、役員自らが対話を実践

株主・投資家の皆様との対話に関する具体的な取組みとしては、半期毎に決算説明会を開催し、代表取締役社長自らが業績や経営計画についてご説明し、機関投資家の皆様からのご質問に社長以下担当役員がお答えする場を設けています。このほか、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も、社長、CC担当役員以下各役員並びにIR室で対応してい

ます。2018年度(2019年3月期)は、株主・投資家の皆様と、延べ250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。

▶個人株主・投資家との対話

機関投資家以外に個人株主・投資家の皆様との対話機会の拡充にも取り組んでいます。証券会社の支店・営業所での個人投資家向け説明会などを実施したほか、2018年度は個人投資家向けの展示会に出展し、あわせて併設会場にて会社説明会を実施しました。



個人投資家向け会社説明会・展示会に出展

▶株主総会、早期開示の取組み、グローバルでの発信

株主総会については、議決権行使の判断材料となる招集通知に社長メッセージを掲載するなど、その内容の充実にも努め、日本語、英語での早期開示にも取り組んでいます。株主総会開催日の約1ヵ月前にはWebサイトに招集通知

株主の皆様との価値共有

▶規律ある資本政策の実施

当社では、株主の皆様との建設的な対話を拡充すべく経営方針、事業内容などの開示の充実に努めています。また、企業の持続的な成長・企業価値の向上とともに、株主の皆様への利益還元についても経営の重要事項の一つと位置付けており、こうした考えから、①成長に向けた投資、②健全な財務基盤の確保、③株主還元の充実という3つのバランス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・向上を図ることを基本方針としています。

株主還元については、連結業績、純資産配当率(DOE)の水

準、自己資本当期純利益率(ROE)及び将来の事業展開と健全な財務基盤確保のための内部留保等を総合的に勘案し、その水準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ます。

▶株式給付制度の導入～株主と社員の価値共有

価値共有の観点から、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同じ価値観を共有し、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。

を掲載し、3週間前に株主の皆様宛に発送しています。加えて、議決権行使プラットフォームに参加し、幅広く、株主の皆様が迅速に株主総会関連情報を受け取り、議決権を行使していただけるよう環境を整えています。



株主総会で株主からの質問に回答する
代表取締役社長 曾禰 寛純

▶ 開示内容の充実・機会拡充

azbilグループが提供する価値、事業内容についてより深くご理解いただくため、決算説明会等以外にも対話機会の拡充や開示内容の充実に努めています。

対話機会の拡充としては、例えば当社グループが出展する主要展示会の場を活用した事業、製品説明等を実施しています。また、当社ホームページにも、研究開発拠点や展示会出展内容をバーチャル見学できるコンテンツを掲載するなど、より広くステークホルダーの皆様当社グループをご理解いただけるよう努めています。

▶ 適時・適切な情報開示

当社では、すべての株主・投資家等の皆様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ています。

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、そ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。2018年度はフェアディスクロージャールール（2018年4月、金商法27条36～38）制定を受けて、社内開示体制を再確認するとともに、同法趣旨を踏まえて社内規程を改定し、併せて「ディスクロージャーポリシー」を改定・公開しました。

また、当社ホームページには「株主・投資家情報」のサイトを設け、適宜、株主総会や決算内容、各種IRツールの掲載・更新を行っています。決算資料については、国内外で情報格差が生じないように、日本語、英語の両言語で同日に開示するなど、迅速な情報開示に努めています。

▶ 非財務(ESG)情報開示の促進

当社は従来から統合報告書(本冊子)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きました。近年、非財務(ESG)情報開示に関する要望が強まる中、ホームページでの情報開示も含めてその内容充実に取り組んで

います。なお、本件に関連して、当社は以下のESG対象のインデックス構成銘柄に組み入れられています。

インデックスへの組入れ状況 (2019年7月末現在)

azbilは以下のインデックスに組み入れられています。

- FTSE4Good Index Series
- FTSE Blossom Japan Index
- 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)
- S&P/JPXカーボンエフィシエント指数



azbil株式会社はFTSE4Goodインデックスシリーズの構成銘柄として、13年連続で選出されています。
FTSE4Goodは、環境・社会・ガバナンスのグローバル・スタンダードを満たす企業への投資を促進するようデザインされた株式指数シリーズです。

メディアを通じての社会への情報発信

投資家・株主のほかに広く国内外のステークホルダーとコミュニケーションを行うため、プレスリリース、記者会見、取材対応等のメディア向けのPR(Public Relations)活動も積極的に行っています。製品や事業の情報はもとより、社会貢献活動等についても情報発信し、適宜内容に応じて自社海外向けホームページに掲載するほか、各国メディアへの配信システムを活用してグローバルに情報を発信しています。

情報発信の場はプレスリリースにとどまらず、記者向けに当社が出展する主要展示会でのブース内見学ツアーや施設見学会の実施など、当社の情報をより深く理解し、社会に発信していただけるよう取り組んでいます。また、こうした取組みは海外でも実施しています。例えば、2018年度においてはシンガポールで開催された、アジア太平洋地域で最大規模の産業デジタル化関連技術の展示会「Industrial Transformation Asia Pacific (ITAP)」の出展と併せて、現地メディアへリリース、取材対応を行うなど、積極的なコミュニケーション活動を行いました。

このほか、PR活動だけではなく、当社グループが国内外でどのように認知されているのか、何をお伝えすることが、より当社をご理解いただくことにつながるのかを知るための調査活動などにも取り組んでいます。



ITAP(2018.10.16～18) azbilブース

お客様との価値共有に向けての取組み

当社では、「お客様とともに、現場で価値を創る」ことを、グループ理念を実践するための行動の一つとしています。これはすなわち、お客様との価値共有を目指すものです。このため、azbilグループが、ビルディングオートメーション、アドバンスオートメーション、ライフオートメーションの各事業においてどのような製品、サービスをソリューションとしてお届けしているのかをご紹介しますとともに、お客様とのディスカッションを通じて課題解決を目指すスペースを技術開発拠点(藤沢テクノセンター)内に設けています。2018年度は、55社、180名の方々をお迎えし、将来技術のご提案や、お客様との協働による次世代の製品・システム・サービスについて意見交換を行いました。

また、国内だけではなく、シンガポールの東南アジア戦略企画推進室に設置したショールームとTV会議システムで結び、現地のお客様とコミュニケーションを行うなど、活動の場をグローバルに広がっています。



お客様との協創の場、藤沢テクノセンター内 azbil Techno Plaza, Management Room



azbilグループが提供する価値を世界へ発信 ～グローバルでのブランド構築

azbilグループがグループ理念「人を中心としたオートメーション」で目指す価値をお知らせし、国内外のステークホルダーの皆様と共有していただくため、グローバルでのブランド構築にも取り組んでいます。



新フレーズで企業広告をグローバルに展開

2018年度は「あすみる、アズビル。」「Going Beyond Automation」の新フレーズと新デザインを制作※。グローバルに企業広告を展開するとともに、国内外の主要な展示会で展開しました。また、デザインシステムを作成することによりazbilグループとしての統一的なデザインでの情報発信の徹底、グローバルでのブランド構築促進を目指しています。

※ 新企業広告では、アズビルがオートメーション技術でお客様とともに明るく未来に向かう想いを込めています。詳細はP.93をご覧ください。



企業価値の向上に不可欠なコーポレートコミュニケーション

コーポレートコミュニケーション担当
取締役 執行役員常務
横田 隆幸

azbilグループは、我々を取り巻く様々なステークホルダーの皆様に対して、その目標実現や課題解決の手段をご提供し、自らも持続的な成長を実現していくことを重要な経営の方針としています。その中でコーポレートコミュニケーション活動を通じて、azbilグループが求める企業価値創造の方向性とその源泉となる企業活動内容をご理解いただき、さらには皆様から私たちに、ご意見等をフィードバックいただくことは、常に自らの課題を客観的に把握しながら一層の企業価値の向上を図っていく重要なサイクルであると考えています。未来の価値創造に向けた、より良いコミュニケーションのために、法令・指針等に対応した適時適正かつ透明性の高い充実した情報開示に取り組むとともに、ステークホルダーの皆様との双方向での価値共有をより深化できるよう、努力していきたいと考えています。

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活動や地域に根差したイベントへの参画を通じ、社会課題解決に向けた意識向上及び地域の活性化に向け、継続的に貢献しています。

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、2018年度は、主要スポンサーとして13回目の協賛となりました。当社は、当初より協賛各社が参加する環境活動グループ「エコ・フレンドシップ」リーダー企業として環境にやさしい大会の運営企画に参画し、大会で発生する環境負荷分析を行うとともに大会全体のカーボンオフセットに協力することで環境負荷の少ない大会づくりをサポートしています。大会当日は社員、家族がボランティアとして資源分別活動やランナーに向けてのマナーアップ企画に参加しており、社員ランナーを含めると、総勢約300名が本大会へ協力しています。ほかにも、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するエコカフェを企画・運営し、来場者への環境・社会貢献意識の啓発活動も行っています。



※ 国際フェアトレード認証ラベル

国際フェアトレード認証ラベルは、製品の原料が生産され、輸出入、加工、製造されるまでの間に、国際フェアトレードラベル機構が定めた基準が守られていることを示しています。

※ フェアトレード

フェアトレードとは、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」です。



azbil みつばち倶楽部による支援

「azbil みつばち倶楽部」は、azbilグループ社員・役員約1,100名が会員となり、1口100円を給与から抛出し参加できる仕組みで社会貢献活動を促進しています。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、会員投票で支援先を決定することです。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(同額抛出)が支援されることで社員が社会課題解決に向けた活動に参加する機会を促進、支援しています。

2018年度で9回目となる支援先決定投票では、経済的困難を抱えた小学生を支援する団体や、スポーツを通じ障がい者と健常者が同じ目標を掲げ活動する団体、子どもから大人まで多様な参加者で里山再生を行うプロジェクトなど選出された38団体のほか、社会貢献団体に対して寄付を実施することで、寄付総額は660万円となりました。2019年度で支援開始から10年の節目を迎え、今後もさらに多様な社会課題解決に向けた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”

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“あすなるフレンドシップ”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めます。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、経済的に支援を必要とする、ひとり親世帯の青少年への就学支援、児童養護施設への寄附等を実施しました。2018年度は、従来の活動に加え、藤沢市で活動する寺子屋による学習支援や子ども食堂を運営する学生ボランティアへの支援などに取り組むことで子どもの貧困対策を含め、支援を必要とする子どもたちが安心して学習できるプログラムの充実を進めました。また、最先端の研究を行う機関へ寄付を行うなど、日本の将来を担う若手研究者が安心して研究に専念できる基盤づくりにも取り組んでいます。

