



グループ理念「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)への取組みをはじめ、社会との価値共有に努めていきます。

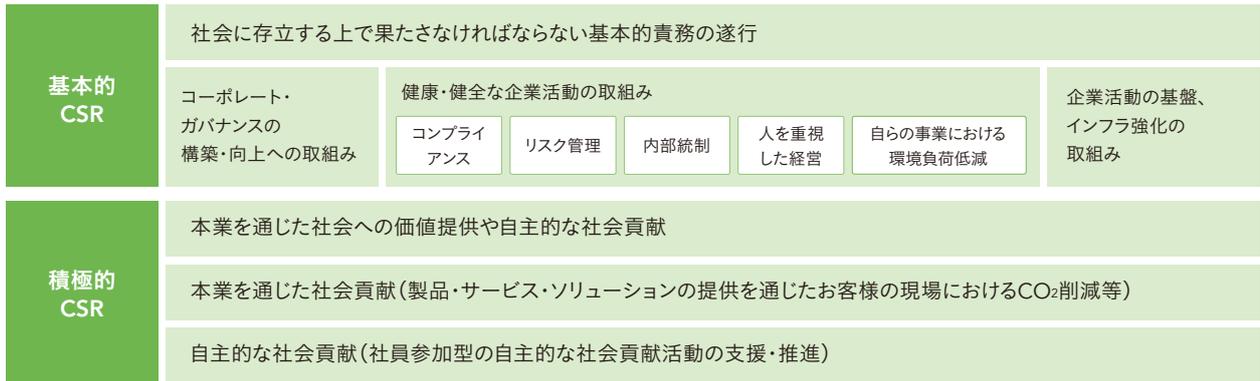
azbilグループのCSR経営～持続可能な社会へ「直列」に繋がる価値創造を支える基盤

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。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、公正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、こうしたグループ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。

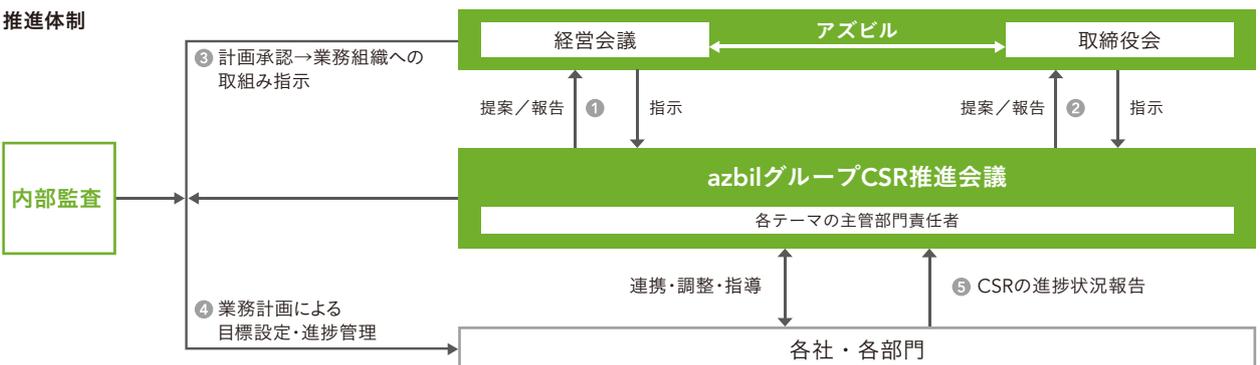
継続的な企業価値最大化のための経営の両輪



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。CSR推進会議は、SDGs推進会議とも連携を取り、azbilのSDGs目標達成も含めた、持続可能な社会へ「直列」する企業活動に取り組んでいます。



環境への取り組み

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



SDGs(持続可能な開発目標)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、長期的な視点も視野に環境取組みを推進しています。

アズビルは、「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繋げています。

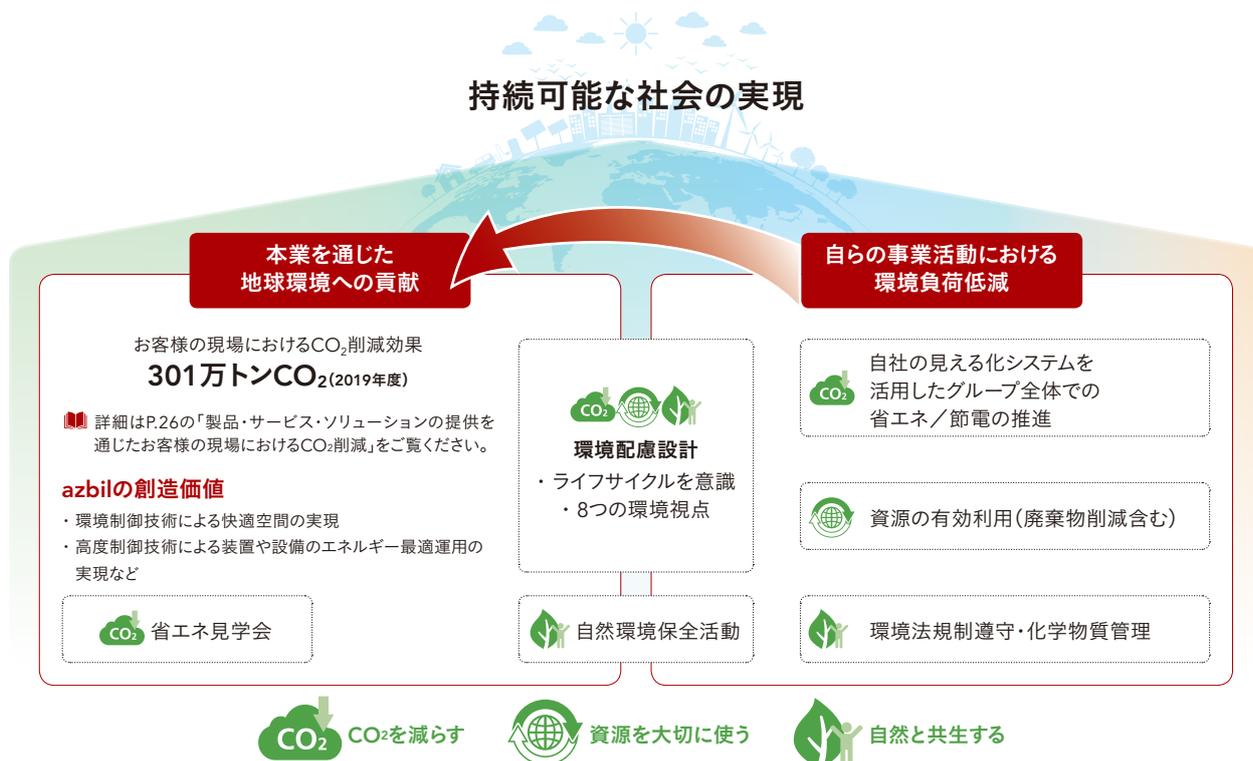
環境施策を推進する体制として、aG環境負荷改革担当役員のもと、年3回のazbilグループ環境委員会を実施し、グループ各社での推進体制において、リスクと機会を考慮しながら、計画立案、審議、及びレビューを実施しています。

2020年6月、アズビル株式会社は、脱炭素社会の実現の貢献するイノベーションの促進に向けた一般社団法人日本経済団体連合会の「チャレンジ・ゼロ」宣言への参加を表明しました[※]。新型コロナウイルス感染拡大に伴う、新しい生活様式やワークスタイルによりもたらされる社会構造の変化においては、エネルギー消費、製品・サービスを通じた社会課題解決、環境保全活動の実施などについて、状況変化に応じた施策の見直し・検討を実施しています。

[※] 一般社団法人 日本経済団体連合会の「チャレンジ・ゼロ」の下記Webサイトにて、「多彩なエネルギーリソースをAutoDR™システムにより統合制御するVPP事業」「連携制御の技術開発・普及によるグローバルにおけるCO₂排出量削減」の2つの弊社事例をご覧ください。

<https://www.challenge-zero.jp/>

持続可能な社会の実現



自らの事業活動、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

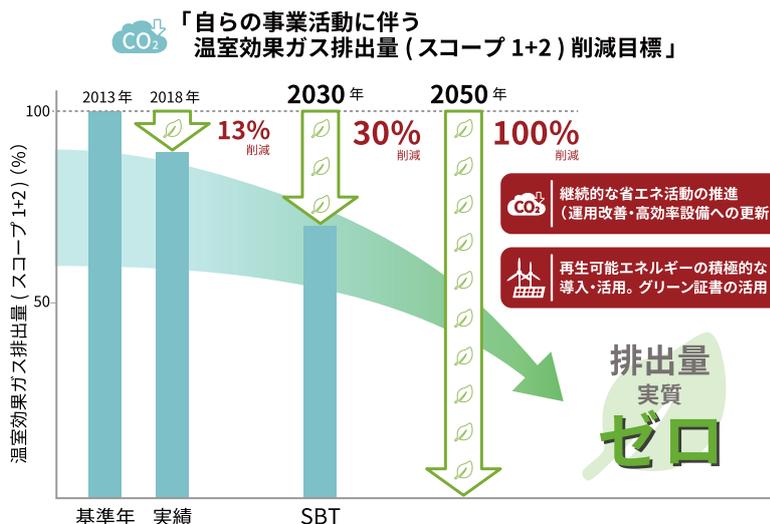


2050年 温室効果ガス排出削減長期ビジョン

2050年にazbilグループの事業活動に伴う温室効果ガス(スコープ1+2)の「排出量実質ゼロ」を目指す「2050年 温室効果ガス排出削減長期ビジョン」を策定し、一般社団法人 日本経済団体連合会の「2050年を展望した経

済界の長期温暖化対策の取組み」へ参画しました。

azbilグループ内における省エネ施策の更なる進化・強化に加え、太陽光発電の導入を含む再生可能エネルギーの利用比率の向上などを進めるほか、新たな施策を検討し、実施していきます。



2030年 温室効果ガス排出削減目標の設定

「2050年 温室効果ガス排出削減長期ビジョン」に向けて、サプライチェーン全体の温室効果ガス排出削減も視野に入れた2030年の排出削減目標(SBT 認定)を策定し、具体的な取組みに着手しました。

左記の削減目標は、産業革命前と比較して気温上昇を2°C未満に抑えるため、科学的根拠に基づいて設定した温室効果ガスの排出削減目標である「Science Based Targets (SBT)」として、SBT イニシアチブ (SBTi) ※3により2019年5月に認定されました。

2030年 温室効果ガス(GHG) ※1排出削減目標

- 事業活動に伴うGHG排出量(スコープ1+2) ※2を30%削減する(2013年基準)
- サプライチェーン全体のGHG排出量(スコープ3) ※2を20%削減する(2017年基準)

※1 温室効果ガス(GHG): 大気圏にあって、地表から放射された赤外線の一部を吸収することにより、温室効果をもたらす気体の総称
 ※2 スコープ1: 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼、工業プロセス)
 スコープ2: 他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出
 スコープ3: 事業者の活動に関連する他社の排出(スコープ1、スコープ2以外の間接排出)
 ※3 SBTイニシアチブ(SBTi): 上記の温室効果ガスの排出削減目標(SBT)を達成するために、2015年にCDP(気候変動対策に関する情報開示を推進する機関投資家の連合体)、WRI(世界資源研究所)、WWF(世界自然保護基金)、UNGC(国連グローバル・コンパクト)が共同で設立した団体

CO₂排出量削減の取組み成果

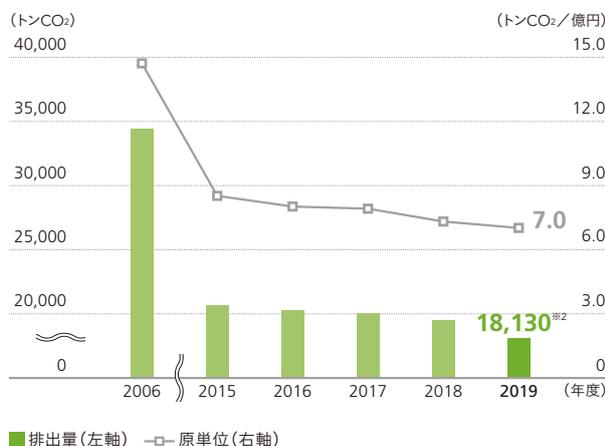
2050年 温室効果ガス排出削減長期ビジョン、及びそれに向けた2030年 温室効果ガス排出削減目標達成に向け、サプライチェーン全体でのCO₂排出量削減に取り組んでいます。従来の省エネ施策の進化・強化に加え、再生可能エネルギーの活用や、環境配慮設計を通じた自社製品に関わるCO₂排出量削減にも着手しています。これらの施策も含む様々な気候変動の取組みに対し、CDP Climate Change 2019において、A- 評価となりました。新型コロナウイルス感染拡大に伴うワークスタイルの変化によるエネルギー消費への影響については、自社(スコープ1+2)だけでなく、サプライチェーン全体(スコープ3)も含めて様々な影響を把握することで新たな施策に繋げていきます。

▶ 自らの事業活動に伴うCO₂排出量(スコープ1+2)

2019年度(2020年3月期)のazbilグループの拠点における自らの事業活動に伴うCO₂排出量(スコープ1+2)は1.8万トンで、2006年度比47%減となりました。長年の知見を活かした継続的な活動の中で、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います。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更なる削減、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 2015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。

アズビルテルスターでのCO₂排出量削減に向けた取組み

Sergi Escorihuela Ribas,
 Global Industrial & Customer
 Services Operations Manager



自らの事業活動に伴うCO₂排出量削減の取組みの一環として、2020年1月より、スペインのすべての工場において、グリーン電力の調達を開始しました。これにより、大幅なCO₂排出量削減が見込まれます。スペインでは日照時間が長い地域性なども追い風になり、グリーン電力が比較的普及していることも調達を後押ししています。電力使用量削減に向けて、照明のLED化を積極的に進めています。また、社有車をハイブリッドカー又は電気自動車に代替することで、燃料使用量を削減します。さらに、地球温暖化への影響が少ない冷媒により稼働する空調機の採用を予定しています。これらにより、azbilグループ全体のCO₂排出量削減の枠組みの中で、2020年から2023年でのCO₂排出削減目標を掲げて取り組んでいます。

製品を通じた取組みとしては、機器の高効率化によるエネルギー消費削減、リサイクル素材の比率向上、可能な限りで環境に配慮した冷媒の採用など、お客様や社会におけるCO₂排出量削減に寄与する製品の開発を研究開発部門が中心となり進めています。

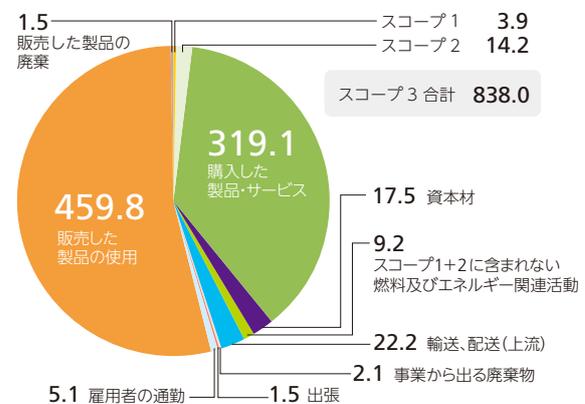
私たちは、企業活動における環境影響を意識し、従業員一丸となって環境への取組みを推進するとともに、環境に配慮した製品をお客様や社会に提供していきます。

▶ サプライチェーン全体のCO₂排出量(スコープ3)

2019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83.8万トンとなりました。「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ています。

CO₂排出量(スコープ1+2+3)[※]の状況(2019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。

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。

- 
CO₂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-CO₂*1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

環境アセスメント、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*2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*3」を取得することができます。特に評価結果の優れた製品は「azbilグループ環境配慮設計表彰」にて表彰しています。

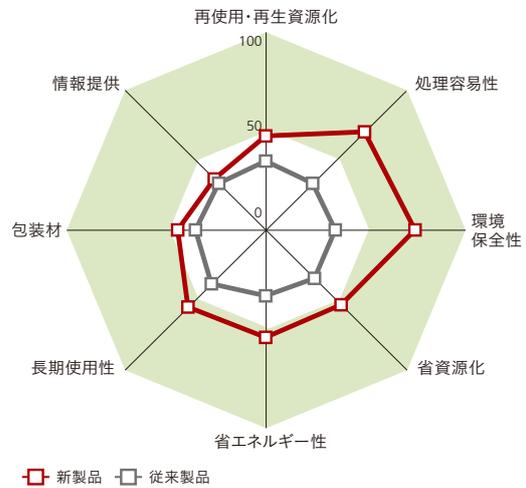
2019年度(2020年3月期)の環境配慮設計の結果としては、環境設計アセスメント全体としては総合*4で20.6%改善しました。また新製品の9割ほどが、azbilグループ環境ラベ

ルの認証基準を達成しました。新型コロナウイルス感染拡大に伴う社会課題解決に向けて、環境配慮設計の視点からの取組みも検討していきます。

- *1 製品のライフサイクル全体でのCO₂排出量
- *2 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
- *3 自己宣言型のタイプII環境ラベル表示
- *4 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 (2019年度)



環境配慮設計製品事例

デュアルバルブTX

専用設計したソレノイドにより消費電力を大幅に削減



総合改善度: **33.6% 改善**
 省エネルギー性: 33.3% 改善
 省資源化: 41.4% 改善
 LC-CO₂/年: **51.7% 削減**

機械プレス クラッチ/ブレーキ制御用
 3方電磁弁 デュアルバルブTX

アズビルTACO株式会社のデュアルバルブが大きな進化を遂げました。新しいデュアルバルブTXは、世界トップクラスの性能と環境にやさしいモノづくりを目指して開発されました。新しく設計した

パイロットバルブにより応答時間を短縮し、これまでにない流路設計により高速排気・故障時低残圧を実現しました。従来よりもさらに高いデュアルバルブTXのパフォーマンスは、安全なプレス機械に要求される「確実に止める」をより確かなものとします。

環境配慮設計においては、プラスチック成型部品やアルミダイカスト部品を積極的に採用することで22%の軽量化を実現するとともに、専用設計されたソレノイドが消費電力を50%も削減しました。

1979年の発売以来、当社デュアルバルブはアジアのプレス機械メーカーを通じて全世界に輸出されています。新しいデュアルバルブTXは、世界をリードするクオリティでお客様の安全と地球環境の保全に貢献します。

生物多様性への取組み



「経団連生物多様性宣言」推進パートナーズの一員として、「経団連生物多様性宣言・行動指針(改定版)」に賛同し、「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、持続可能な社会の実現へ向け、SDGsを新たな道標として、環境統合型経営をグローバルに展開していきます。

具体的な取組み事例

自然共生社会の実現に向けての具体的な取組方針として、事業を通じた生物多様性保全への貢献を継続し、お取引先様を含めたサプライチェーンでの取組みを推進するとともに、様々な国内外の関係組織との協働を通じた自然環境保全活動の取組みを強化していきます。

▶ 事業を通じた環境課題解決

【生物多様性保全への貢献の事例】

海洋における生態系保全に貢献

大型船舶を対象とするバラスト水*管理条約により義務付けられたバラスト水処理装置へ、船舶事業で培った知見やノウハウ、船舶の認証に適合した製品などを活用したソリューションを提供しています。



バラスト水の運用

※ 大型船舶が空荷の時に船体を安定させるために、船底へ積み込む海水のこと。バラスト水には動植物プランクトン、海藻の断片などの海洋生物が含まれ、これらがバラスト水の放出時に一緒に放出されるため、外来種移動の原因の一つとされている。

▶ お取引先様に対する生物多様性への取組み展開

【サプライチェーンへの取組みを推進】

azbilグループ「生物多様性保全への取組み」に関する願いをお取引先様に配布し、生物多様性保全に対する考え方、事業活動と生物多様性との関わり、取組み事例などの解説文書を展開しています。

▶ 自然環境保全活動

【地域の特色を活かした国内外の関係組織との連携】

NPOや、大学、地方自治体などと連携・協力しながら、神奈川県藤沢市、福島県南会津町といった azbilグループが拠点を置く身近な地域や、アズビル京都株式会社等の事業所の敷地での自然環境保全活動に取り組んでいます。2019年度は3カ所で計5回実施し、社員やその家族延べ90名が参加しました。新型コロナウイルス感染拡大をうけ、従来の自然環境保全活動を踏まえたうえでの新たな施策の検討など、活動内容の見直しを実施しています。



藤沢市の森林での活動の様子

水リスクへの対応



2019年度の azbilグループの拠点における水使用量は127百万L、前年度比7%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 Aqueduct によるリスク評価も実施しています。CDP Water 2019において、評価はB-となりました。

環境法規制遵守状況



2019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。

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

お取引先様に働きかけ、ともに活動することで、サプライチェーン全体でのCSRに配慮した調達活動に取り組むとともに、持続可能な社会づくりに貢献します。

具体的には、継続的にお取引をしている協力会社及び高額購入しているお取引先様には購買基本方針の文書を送付することによりCSR調達の周知徹底を図っています。また、取引基本契約書において環境保全活動等の取組みについて条文を設け合意をしています。

新規取引開始時には、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※1を実施し、取引可否の審査を厳格に行っています。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等を実施し、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、環境保全及び社会的側面のアンケートを毎年実施し、情報セキュリティ実地監査及び安全監査を2年毎に実施しています。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教育、空調基礎教育に加え、安全パトロール報告や安全に対する啓蒙・教育活動

を実施しています。これらを実施することで、お取引先様の生産性向上や収益率向上を図り、ひいてはお取引先様労働者の安全や健康面での課題の是正や解消に繋がることを目指しています。

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お願いしています。

昨年度は、36協定※2・就業規則がないお取引先様に対し、長時間労働や過重労働に繋がるリスクを排除するため締結・制定の勧告を実施し、大半のお取引先様で36協定締結・就業規則制定を完了しました。

※1 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。

※2 会社が法定労働時間(1日8時間、週40時間)を超えた時間外労働を命じる場合、必要となる労使協定。



協力会社に対する啓蒙・教育活動

新型コロナウイルス感染拡大における サプライチェーンへの対応とリスクマネジメント

azbilグループではCSRの一環としてリスクマネジメントにも取り組んでいます。

2020年は新型コロナウイルス感染拡大による被害が、サプライチェーンにおける原材料・部品調達へも及びました。サプライチェーンが国内外に広がっているため、各国で発動された社会・経済活動の制限などにより、特にグローバル調達で影響がありました。

国内のグループ生産関連会社及び直接取引をしているお取引先様との情報共有はもとより、その先の二次及び三次お取引先様の情報や海外生産拠点のお取引先様の情報を集約し、状況の把握及びその対応策をazbilグルー

プ生産関連会社で連携して行うことで、お客様へのazbil製商品の安定供給に努めました。

今回の新型コロナウイルス感染拡大の影響は今までの想定範囲を超えた事象でしたが、各生産関連拠点が影響を受けた場合のBCP(事業継続計画)を見直し、取引先への配慮も考慮して対応してまいりました。この経験を次に活かしさらに強固なリスクマネジメント体制を構築していきます。

働き方改革もお取引先様に展開

azbilグループの働き方改革については、社内だけでなくお取引先様と一体となった取組みを進めています。azbilグループでの働き方改革の考え方や取組みをお取引先様に発信し共有するとともに、「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。」のグループ理念のもと、引き続き「働き方改革」を推進することで、これまで以上に生産性高く、創造性豊かな仕事を行い、お客様の期待にお応えするとともに社会に貢献することを目指していきます。

グリーン調達推進

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、気候変動の抑制、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票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。

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。

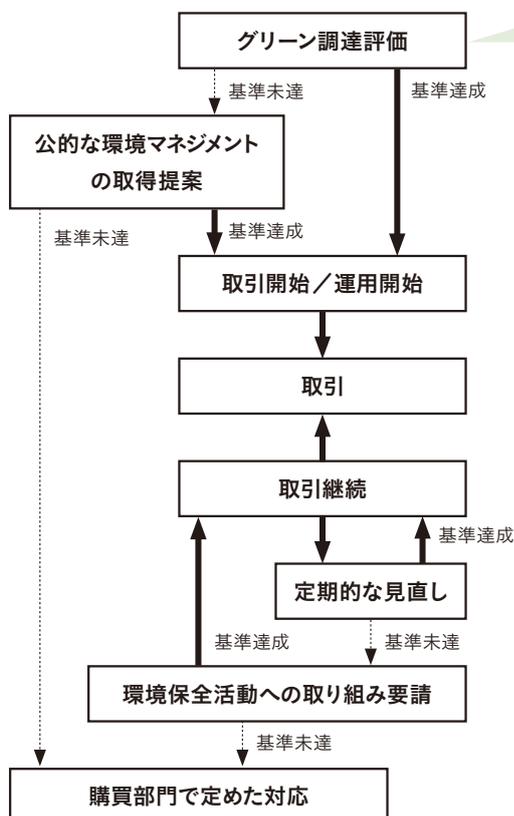
製品含有化学物質管理

<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>

調達先に対する手続きの概要



azbilグループグリーン調達評価の主要項目

■ ISO14001等への取組み状況

- (1) ISO14001の認証取得状況

■ 自主的な環境取組み状況

- (2) 環境理念/方針について
- (3) 組織/体制について
- (4) 環境関連法規の管理/遵法について
- (5) 資源・エネルギーについて
- (6) 廃棄物処理について
- (7) 環境教育/啓発について

■ 製品の環境取組み状況

- (8) 省資源・省エネルギーについて
- (9) 化学物質の管理の遵法について
- (10) 製品梱包の省資源化について
- (11) 製品梱包の化学物質の管理と遵法について

詳細はWebページをご覧ください。

https://www.azbil.com/jp/corporate/procurement/green/pdf/green_procurement_evaluation.pdf

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み、azbilグループの商品を安全にお客様が安心してご使用いただけるよう、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グループにおける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。

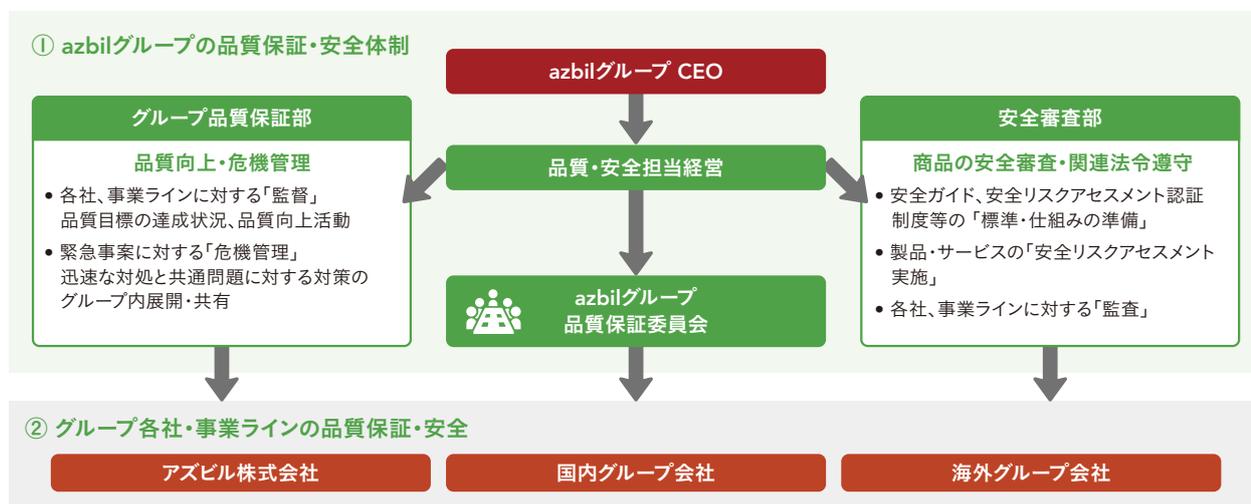
商品の安全・安心

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審査制度」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。

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

azbilグループの品質保証・安全活動



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、協会会社様・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。

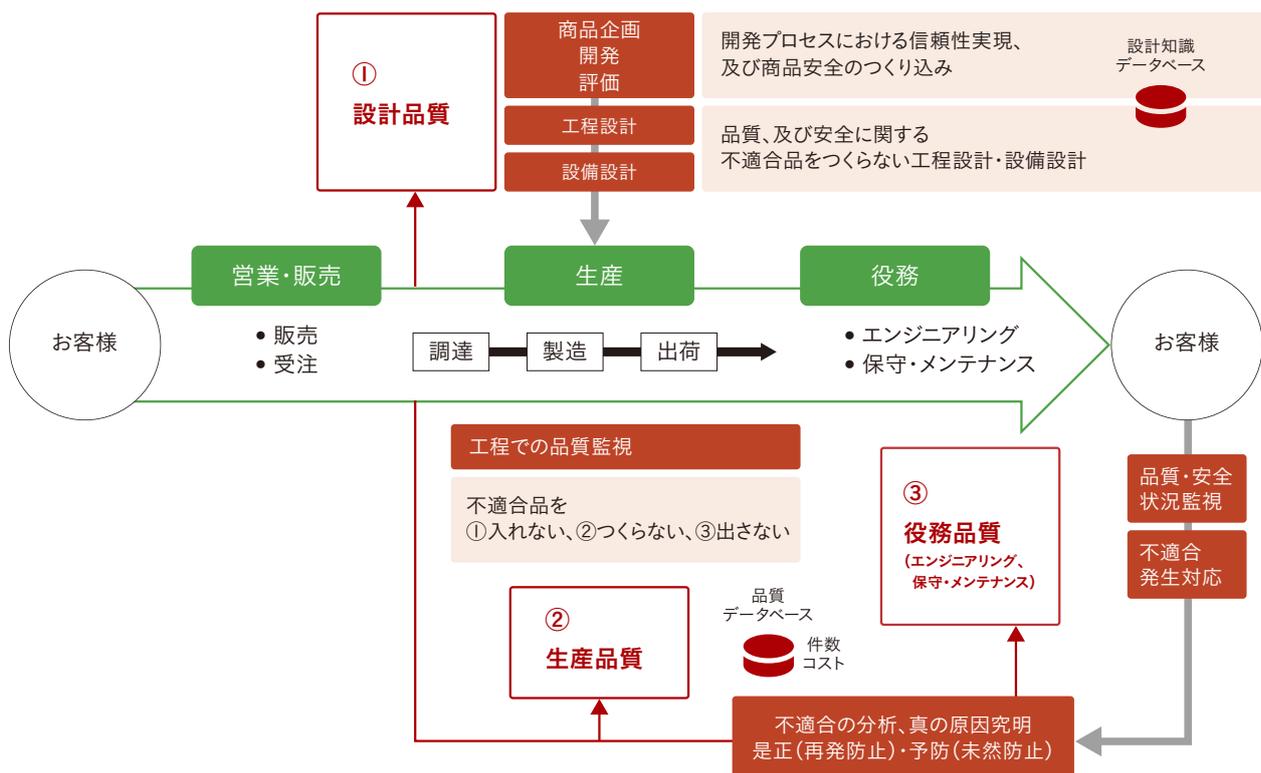
※ 4M: Man, Machine, Material, Method

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、不適合発生の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。

持続可能な社会、SDGsへ「直列」に繋がる経営や事業活動の中、新型コロナウイルス感染が懸念される状況下においても、新しいワークスタイルの活用などを通して、更なる商品の品質と安全・安心の取組みを進めてまいります。

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



人材への取り組み

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防止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、社員が健康で生き活きと仕事に取り組んでいけるようにするための総合的な取り組みを「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月には「azbilグループ健幸宣言」を行いました。

人事制度改革

「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年度に人事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. 持続的な人材の育成、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。

若手の早期登用、ベテラン社員の活躍促進、専門性を評価するプロフェSSIONAL制度などを整えるとともに、人

材活躍推進とワークライフバランス向上に資する制度へと改定しています。

この新しい人事制度を一層浸透させていくことで、「学習する企業体」及び「人材の活躍推進とワークライフバランスの向上」の取り組みにより、健幸経営を進めます。

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つの取り組みを、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ヵ年計画で、職場毎に時間管理レベルを設定するなどを通じて、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。

社長を本部長とする『働き方対策本部』を設置し、1ヵ月の残業時間45時間超過者ゼロ名を目標に、各事業の担

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」を創る
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」を創るために、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



当経営及び部門長が自ら陣頭指揮し「仕組み」「人員」「制度」の切り口で取組みを進めてきました。現場作業のバックオフィス化、業務効率向上のための各種システム改修、新規ツール導入や、お客様・現場の時間にあわせた柔軟な勤務ができるよう勤務制度の見直し、繁忙部署への応援、人員補強など、様々な取組みを通じて改善が進み、1ヵ月残業時間45時間を超える社員数を2019年度と2016年度で比較すると約90%の減少に繋げることができました。

こうした残業削減、ワークライフバランスの充実を文化として根付かせるため、毎週水曜日と金曜日を「ゆとり創造の日」と称して定時退社日としたり、有給休暇取得奨励日を設けたりするほか、職場の業務改善活動について、随時、自薦、他薦で表彰を行っています。また、不適正な残業申告にならないようにするための取組みとして、全社メッセージの発信、アンケート等の実施、人事部において個別のフォローを行うほか、システム面でも、全事業所への入退室時刻、社員のパソコンの稼働時間を把握し、適正な労働時間申告を促す仕組みを整えています。

▶ 心身ともに健やかな生活の実現

(1) 社員の健康管理

健幸宣言にもあるとおり、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考え、「からだの健康づくり」と「こころの健康づくり」を、統括産業医、各拠点の産業医、職場のマネジメント層と人事労務部門が一体となって進めています。

「からだの健康づくり」では、社員の健康増進のために、azbilグループ健康保険組合と協働して、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分析し、取り組むべき課題を明確にしています。生活習慣病予防では、高血圧、高血糖の改善のため、基準値を超える社員には自動的に就業制限をかけるなどして治療に積極的に取り組むよう促すほか、生活習慣見直しのためのセミナーや改善プログラムを展開しています。また、がん予防では、主に婦人科検診の受診率向上を目指した取組みを進めています。加えて、万が一病気になっても社員が安心して働けるよう、治療と就労の両立、職場復帰支援などの仕組みも整備しています。

「こころの健康づくり」では、上司がいち早く部下の変調

に気づくことができるよう、ラインケア研修を継続実施しているほか、ストレスチェックの結果で高ストレスと判定された社員を産業医面談に繋げて個別にケアするなど、メンタル面に不安を抱える社員の早期発見と予防に努めています。再発を防ぐ取り組みとしては、休業から復職する際に必ず復職プラン検討会を開催し、復職時期の是非、復職後の仕事の与え方を確認するとともに、継続的なフォローを行います。

社内に相談しにくいケースにも対応できるよう、社員や上司からの社外メンタル相談窓口として、また、メンタル休業中のきめ細かな対応などにも対応できるよう社員支援プログラム(EAP: Employee Assistance Program)を活用し、メンタル疾患対策を強化しています。

これらの取組みは外部からも評価されており、2018年より3年連続で健康経営優良法人ホワイト500に認定されています。

(2) 労働安全管理

azbilグループ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「労働災害ゼロの達成」を目指して、労働安全衛生マネジメントシステムの運用、安全衛生教育、危険予知訓練、安全体感訓練等を実施して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の規格を2019年度にOHSASからISO45001に乗り換え運用しています。ISO規格の認証取得によりPlan(計画・立案する)、Do(実践・実行する)、Check(確認・評価する)、Act(処置・改善する)のサイクルを回し、継続的改善により安全衛生水準を向上することで安全衛生意識の高い職場環境をつくり出しています。

ISO45001(労働安全衛生)認証された事業所の割合:2019年度 39%

ISO45001認証事業所数

年度	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
事業所数(カ所)	5	23	27	37	43	44	44	43*

※2019年6月に生産拠点を統合したことにより、認証事業所数が減少しています。

安全衛生教育の推進

法定教育はもちろんのこと、効果的な安全パトロールの進め方、危険予知訓練などアズビル独自の講座を用意し全社で展開しています。また、eラーニングを常時開講して安全衛生教育を推進しています(2019年度(2020年3月期)のeラーニングによる安全衛生教育の修了率は、アズビル単体で87.6%でした)。

労働災害を未然に防止するために、派遣社員を含めたすべての働く人にeラーニングの受講機会を与え、安全衛生水準の向上に努めています。

▶ ハラスメントのない職場づくり

毎年定期的に全社員に実施しているコンプライアンス意識調査の結果に加え、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で対策の検討を進め、職場環境の改善に取り組んでいます。

また、上記の調査結果を踏まえ、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ています。2019年度は全社員向けCSR教育を通じて、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントに加え、セカンドハラスメントへの注意を促すとともに、万が一ハラスメントが発生した場合の相談窓口として社内・社外ともに匿名でも対応可能な「なんでも相談窓口」を再周知しています。2020年度は、ハラスメント防止のための各種労働法規の改正も踏まえ、性的指向・性自認に関わる内容など、様々なハラスメントについての内容を含んだ教育を進めています。

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。

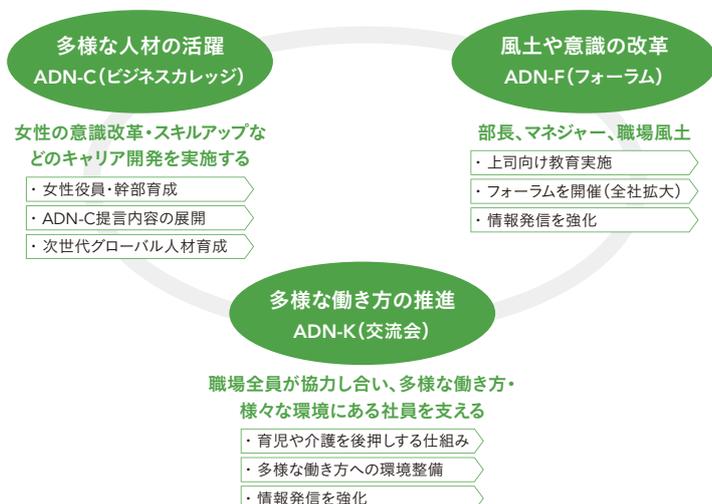
「一人ひとりの個性を尊重し、その特徴を活かし、いきいきと働くことで成果を高めていく」ことが企業成長の原動力であると考え、2017年度(2018年3月期)よりダイバーシティ推進タスク(アズビル・ダイバーシティ・ネットワーク(略称:ADN))を発足し、「風土や意識の改革」「多様な人材の活躍」「多様な働き方の推進」の3つの視点で活動を着実に進めています。

(1) 女性活躍推進の取組み

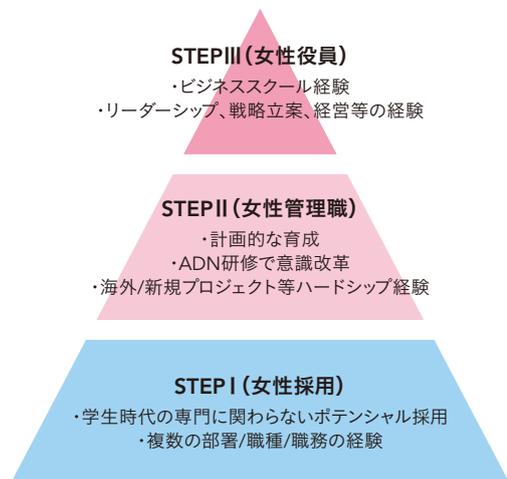
女性が長く勤めていくだけでなく、より重要な役割を担い、責任ある立場で活躍する職場づくりのための取組みを行っています。女性の採用比率を高めるとともに、担当業務の拡大等に向けて、ADNを通じて女性社員とその上司への啓蒙を図るなど、女性活躍の機会創出を進めており、2021年度(2022年3月期)までに2014年度(2015年3月期)時点の女性管理専門職数(35名)の2倍以上にすることを目標としています。

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。

アズビル・ダイバーシティ・ネットワーク(ADN)施策



女性活躍推進プラン



(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。

azbilグループの特例子会社で知的障がい者を雇用してい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、実験データの記録支援、azbilグループのPR誌や請求書などの封入発送など多岐にわたっており、さらに種類、量ともに拡大しています。2019年度は、これら多岐にわたる業務を33名の社員がそれぞれの特性に合わせて担当しています。また、障がいのある人が活躍できる社会づくりを目指して、アズビル社内においてポスターを掲載するなど、積極的にアズビル山武フレンドリーの活躍できる場の拡大に取り組んでいます。

これからも、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、雇用の促進と環境の整備を行っていきます。

障がい者雇用数／障がい者雇用率
(アズビル株式会社及び国内主要連結子会社)

年度	2015	2016	2017	2018	2019
障がい者数(人)	164	167	169	172	169
障がい者雇用率(%)	2.18	2.26	2.29	2.35	2.32

(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を持ち続け、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発揮し活躍をすることで、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

日本国内の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。

募集から採用にあたっては、基本的人権を尊重し、各国の法令に基づき、コンプライアンスを遵守した採用活動を行っています。

(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、そのほかの様々なライフイベントが発生する際も仕事と両立できるよう支援制度を拡充させ、性別や年齢等を問わず、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ています。2019年度からは育児休職を取得する社員に対して、祝い金を贈るなどして積極的に育児に取り組む社員を応援しています。

ワークライフバランス向上に向けて、以下の各種制度の整備・拡充が進んでいます。

- 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

新型コロナウイルス感染拡大防止への対応

新型コロナウイルス感染拡大防止に向け、アズビルでは事業の継続と社員の安全を第一に考え、これまで一部の社員に導入していた柔軟な勤務制度及び在宅勤務をほぼすべての社員に拡大することで対応できました。また、政府から緊急事態宣言が発令されている期間において、医療機関や社会インフラ維持等へ貢献するエンジニアリング・サービス、及び工場での生産など在宅勤務の困難な業務についても、マスクの配布や同居家族への感染回避のための宿泊提供など安全面の確保を行った上で事業継続し、お客様の要請に応えてきました。

緊急事態制限が解除された後は、在宅勤務や時差出勤を主体とした「新たなワークスタイル」の勤務体制をとっています。Web会議を活用して、上司・部下での業務進捗状況や健康状態などを共有するほか、他部署、他拠点、お客様との会議、商談などを行うなどリモートワークが進み、これまで以上に生産性を高める工夫が進んでいます。また、このような新しい働き方が進む中で、コミュニケーション面での課題や健康状態等で不都合が生じていないか全社員に定期的にアンケートを実施し、社内外の相談窓口を紹介するほか、一層の生産性向上に向けてアンケート結果を分析・活用し、更なる働き方改革へと繋げています。

人材育成

アズビル・アカデミー

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・アカデミーが中心となり、「仕事の創造」と「働きの創造」で業務改革を推し進める人材をグローバルに育成しています。

持続可能な社会へ「直列」に繋がる

事業への人材育成

「学習する企業体」として、持続可能な社会へ「直列」に繋がる事業活動を通して課題解決に貢献するとともに、自らの持続的成長を可能とできる人材を育成します。そのために、グループ各社で、個別に実施されていた教育をスピード感を持って進めるとともに、共通能力開発においては、グループ共通で展開することで、アズビルの体質強化に繋がっていきます。

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。職位レベルに応じて、①各国の言語によるマネージャーやリーダー育成研修、②英語によるグローバル研修(各国の幹部候補生の育成)、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。

2019年度は、フィリピン、マレーシア各海外現地法人合同でのマネージャー研修を企画し2020年度に実施予定です。

また、日本人、外国籍社員合同で英語で実施してきたグローバル研修を若手社員の更なる強化のために、インハウスインストラクター(社内講師)による、各海外現地法人社員や日本人社員への実施を企画し、1回目は、タイの社員へのグローバル研修をスタートさせました。

▶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。

昨年度アズビルでインターンを受講した学生が入社する予定です。

このようにインターンを通じて、学生の採用や、海外の大学との連携を拡大していき、アズビルと大学とのグロー

バルなネットワークをより強固にしていきます。

▶海外現地法人でのインターンシップ受入れ

2016年度から日本人の学生を海外の大学を通じて、アズビルの海外現地法人でインターンシップ実習を行っています。2019年度は、タイ、ベトナムに加え、新たにフィリピンの現地法人で、北海道大学の学生を受け入れました。

▶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育成するために、入社10年未満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ヵ月海外で実務経験をさせ、異文化での仕事を通じて、現在の自分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。

2019年度は、ベトナムと欧州へそれぞれ1名ずつ派遣しました。受講生は、日本とは、異なる地域での異なる業務の経験を通じて、グローバルビジネスを体験しました。

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、合わせて、「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。

2019年度は、第一回目に行った、ビルディングオートメーション(BA)事業のトップ技術者4名の更新試験を実施し、全員更新されました。また、サービス事業のリモート(遠隔)メンテナンスのトップ技術者の試験を開始しました。

▶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、4年間で延べ600名が受講しました。

アズビル人材育成の新たな取組み

▶ インハウスインストラクター(社内講師)の育成

アズビルの教育の一環として、社内のノウハウや社内ならではの情報を利用したアズビル独自の教育を実施すべく、従来から、社内研修全体の80%以上をインハウスインストラクターで実施していますが、製品や技術教育が中心でした。この度、全社員共通の階層別教育やソリューション教育についても、アズビル独自の教育の推進と講師自身のスキルアップを図るために、インハウスインストラクターの育成をスタートしました。

2019年度は、グローバル研修を英語で実施できるコーチと、ソフトウェアエンジニア育成のIT基礎、初級コースの講師やクラスマネージャー*を育成しました。

社内のニーズに柔軟に対応しながら、アズビルらしさを追求した、人材育成を行っていきます。

※ クラスマネージャー：受講者の進捗を確認し、グループワークのグループ分けを行ったり、受講生の相談にのるなど行う。



ソフトウェアエンジニア育成社内講師任命式

▶ 次世代人材

2019年度は、10年後のアズビルを考えるプロジェクトを実施しました。

社内外のネットワークを活用して、現状を客観的に分析し、これからのアズビルについて自発的に考え、10年後のアズビルの姿を描き、事業変革についての提言を行うというユニークな取組みで、3チームに分かれ、各チームにコーチとして経営層のメンバーが付き、半年間かけてディスカッションを行い、社長への提言として発表を行いました。

今後もアズビルの将来を見据えた、人材の育成企画を継続し、事業の継続を意識した人材育成を行っていきます。

▶ ウイルス共生時代の研修への取組み

新型コロナウイルス感染拡大の影響により、在宅勤務によるリモートでの働き方の改革が進められる中、アズビルでも、研修をリモートで行う取組みを推進しています。

従来の集合型の研修を中心としたやり方から、時間や場所にとらわれずに研修を受講できる形へと変革を進めています。

一例として、2020年度新人研修は、ネットワーク環境を整え、安全教育や実機を用いた研修以外をすべてWebでの研修としました。

従来より実施していた、eラーニングや通信教育、オンライン型の自己学習ツールのコンテンツをグローバルな視点で充実を図り、社員が時間や場所にとらわれず、より学びやすい研修環境を整えていくことで、社員の更なる成長を支えていきます。

グローバル教育体系

役員

ビジネススクール

ハーバード大、スタンフォード大 など

管理職層

AGS

(アズビル・グローバルイノベーションセミナー)
ロジカルコミュニケーション&マネジメント

リーダー層

AGS-リーダー向け

マネジメント基礎
(全職種経理論・財務含む)

社員

AGS-社員向け

実務者向けコンセプチュアルスキル、
ヒューマンスキル

新入社員

AGS-新入社員向け

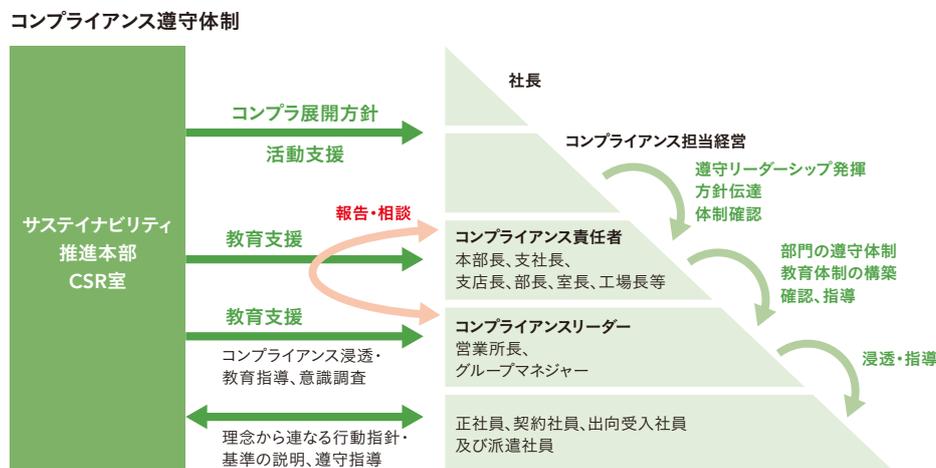
アズビル社員としての基礎教育

技術教育

製品知識
+
スキル
トレーニング

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。



コンプライアンスを守る体制

azbilグループでは、コンプライアンスを組織的に展開するコンプライアンス責任者/リーダー（CS/CL）を体制として運用しています。この制度で最も実質的な役割を担うコンプライアンスリーダーは、現場へのコンプライアンス浸透・指導（グループ理念・企業行動指針・行動基準の展開・教育）及びリスクの発見と報告をその任務としています。そのほか、経営の考えを正しく部下に伝え、企業倫理の重要性を認識した行動基準遵守が求められます。さらに、経営と職場の接点として、繰り返し企業倫理の重要性を職場に徹底することで、普段から部下とのコミュニケーションを図り問題を関知できる感性を養い、問題があった時に早期対応する等の取組みを期待しています。

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



役員・部門長向けの講義

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。

2019年10月に行われた外部専門講師による役員・部門長向けの講義では、コンプライアンスに加え、世の中の変化に対応するため持続可能な開発目標であるSDGsをテーマとして取り上げ、196人が受講しました。

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、eラーニングによる教育を実施し対面教育は92回開催し3,436人、eラーニングは6,899人が受講しました。

これにより遵守すべき行動基準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。

コンプライアンス意識調査

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。2019年度（2020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、ほぼ100%に近い結果となりました。

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。

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。

2019年度は、海外子会社においてコンプライアンスに関する教育を担うコンプライアンスリーダー（CL）のレベルアップを目的とした「地域 CL 会議」を計画し、中国・韓国の海外現地法人を対象に、初回の開催をしました。

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・健幸経営の推進のため、コンプライアンス違反や社員が働く環境を損なう事象など様々な問題を早期に発見し、適正に対処するための通報相談制度を設けています。

本制度は、当社及びグループ会社の役員・従業員のほか、派遣社員などグループ各社に勤務する者やお取引先様が利用できるものであり、法令違反や人権に関わる問題、不適正会計など azbil グループの行動指針・行動基準から逸脱する行為・言動、及び社内ルール違反や人事・福利厚生制度、ハラスメントなどの職場環境に関わる事象を受け付けています。

さらに国内では、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、担当窓口は「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。

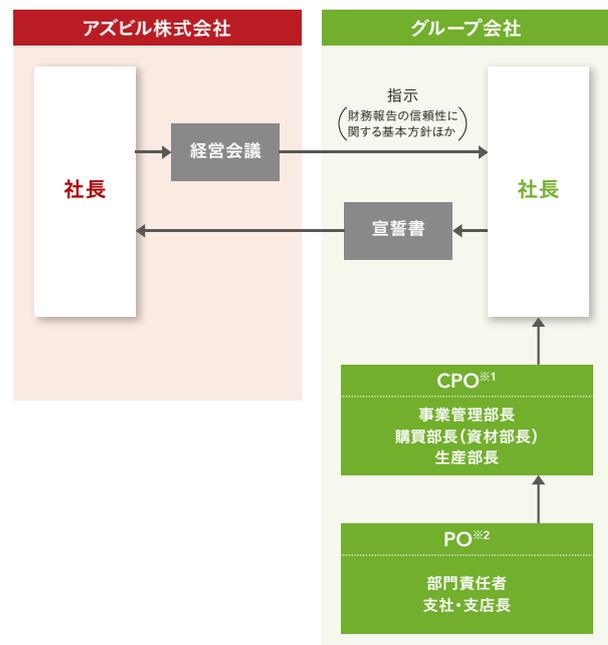
運用にあたっては通報者 / 相談者の秘匿性や情報の機密性に最大限の配慮がなされ、通報や相談をしたことを理由に社員が不利益を被ることがないように社員就業規則等で通報者 / 相談者の保護について定めています。

同窓口の認知度は高く、通報・相談先として社内外2つの窓口を設け匿名相談も受け付けるなど、社員が安心して同制度を利用できるよう周知にも努めています。

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。また、アズビル株式会社に導入した基幹情報システムのグループ会社への展開を順次進めており、効率的でより精度の高い財務報告が行える体制の構築を目指しています。さらに、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反復継続するとともに、海外現地法人への会計・内部統制等の更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、更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

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体制

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、部門の責任者などで構成された「総合リスク管理部会」にて網羅的に洗い出した上で、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」で「azbilグループ重要リスク」を選定し、取締役会にてこれらを審議・決定しています。

決定したリスクについては、経営会議及びazbilグループ推進会議において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。



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、右表のとおりです。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、2019年度末現在において当社が判断したものです。またこれらは第98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。

事業等のリスク

カテゴリー	リスク事象・認識
経営環境	<ul style="list-style-type: none"> 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
競争環境における成長	<ul style="list-style-type: none"> 事業運営では、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 テクノロジー（技術）では、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など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の不振等により、事業や業績に影響
商品品質	<ul style="list-style-type: none"> 製品、システム及びサービスの欠陥による事故等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及ぼす
グローバル事業活動	<ul style="list-style-type: none"> 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の影響による事業、業績及び財政状況に一定の影響 BA事業において、地域の特異性などによる事業展開の遅れが生じ業績に影響 急激な為替レートの変動が売上高、原材料・部品に価格、販管費の経費に影響
人材の確保と育成	<ul style="list-style-type: none"> 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 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が阻害される
情報漏洩やITセキュリティ	<ul style="list-style-type: none"> 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 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
環境・気候変動・自然災害等	<ul style="list-style-type: none"> 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 BCP対応の想定を超える事態により、事業継続確保に当たり業績及び財政状態に大きな影響 気候変動による、長期的な市場構造の変化や主力事業における影響 長期的な市場構造の変化や主力事業における顧客の売り上げ減少などによる業績への一定の影響
コンプライアンス	<ul style="list-style-type: none"> 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の影響、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の毀損

対策並びにリスク軽減措置

- 景気変動に対して比較的安定した需要特性をもつライフサイクル型ビジネス拡大による事業成長と景気変動の影響を軽減
- 新たなリスクを認識した上で、新しいサブスクリプションモデル等の展開や戦略的な協業展開
- 他社とのさらなる提携やM&Aも視野に入れた事業展開
- テクノロジーでは、適切な研究開発への投資やITソリューション推進やクラウドサービス運用等の専門分野に特化した新組織体制の構築、新たなビジネスモデル検証のための活動、企業内大学(アズビル・アカデミー)による職種転換・教育による体制整備、M&A機会の探索を継続、基幹情報システムの更新・強化・グループ展開など、環境変化への対応遅れや競争上の不利な状況を回避
- 製品開発及び生産段階において専任の組織による品質確認
- 適正な検査作業工程維持のための生産ラインの管理・改善の取組み、及び工場運営に関わる法令遵守状況の確認、施工管理等、品質管理対応を強化
- 設計段階や生産工程における確認に加え、安全面に特化した専任組織による審査
- BCP等による備え
- BA事業では、東南アジア・中国を中心とした拠点設立と自社エンジニア及びパートナー企業の確保等の事業遂行体制の整備、海外でのライフサイクル型ビジネス立ち上げのためサービス事業の定着
- 為替変動に対して、適切な財務上の為替ヘッジを行いつつ、海外生産の拡大等によるリスク軽減
- 事業構造変化への対応に必要な人材の確保と配置展開
- 新たな人事制度の定着に向けた活動を展開
- 海外事業展開のための人材確保と育成に関わる施策の遂行
- 拠点の増強と取組み
- 重要情報の機密保持、個人情報保護の法令遵守(社内規定整備と運用及び社員への教育)
- 強固なIT環境の整備や社員教育等の実施
- 情報セキュリティに特化した新たな審査部門の設置
- 生産拠点の分散化による、拠点集中リスクの軽減
- 特定の事象に限定せずに事業継続期間を検証し、必要な資金及び製品や部材の在庫、人員や生産設備等の対応準備
- 事業活動に伴う温室効果ガスを2050年に「排出量実質ゼロ」にする長期ビジョンを策定し、自らの環境負荷低減実施
- 気候変動により引き起こされる可能性のある様々な事象と、その経営に与えるリスク内容やインパクトを確認し、シナリオ分析実施と対応
- 国内外の定期的なモニタリングによる法令遵守・社内ルールの遵守状況の確認及びコンプライアンス教育活動の徹底
- 法令遵守は最優先事項であると認識し、国内外の定期的なモニタリングによる遵守確認や契約締結体制の強化とあわせて、全社員に周知・教育活動を展開

様々なリスクマネジメントの取組み

▶ 防災レベルの向上とBCP(事業継続計画)

azbilグループでは、防災施策として建物耐震性の確認・耐震化促進、ハザード点検、備蓄品点検、非常用通信インフラ整備、防災訓練などにより、自社への損害を最小限に抑え、防災レベルの向上に努めています。BCPは、人命の安全確保を前提として、azbilグループ全体が存亡の危機に追い込まれることのないことを確保し、業務の重大な停止・遅延を防止することで社会的責任を果たすとともに、社会の復旧に遅延することなく、企業活動を正常化させることを基本方針とし、災害等が発生した場合を想定して、各事業、生産、業務の機能別に現状分析、対応策の策定、訓練を進めてきました。また、執務場所の確保、重要システム・ネットワークの復旧対策や資金シミュレーションも実施してまいりました。今次の新型コロナウイルス感染拡大においては、これまで準備してきた計画に基づき、お客様や社員の安全・安心確保を第一に、全社をあげて対応していますが、引き続きBCP対応の向上に取り組めます。



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

社外からも安全に業務を行える環境の強化など、ITシステム面での対応を行い、在宅勤務においても安全なセキュリティレベルを保っています。また、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、各国・地域での個人情報を含む重要情報の保護に関する法令遵守、それら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。

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。取締役総数11名のうち、独立社外取締役は5名であり、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。

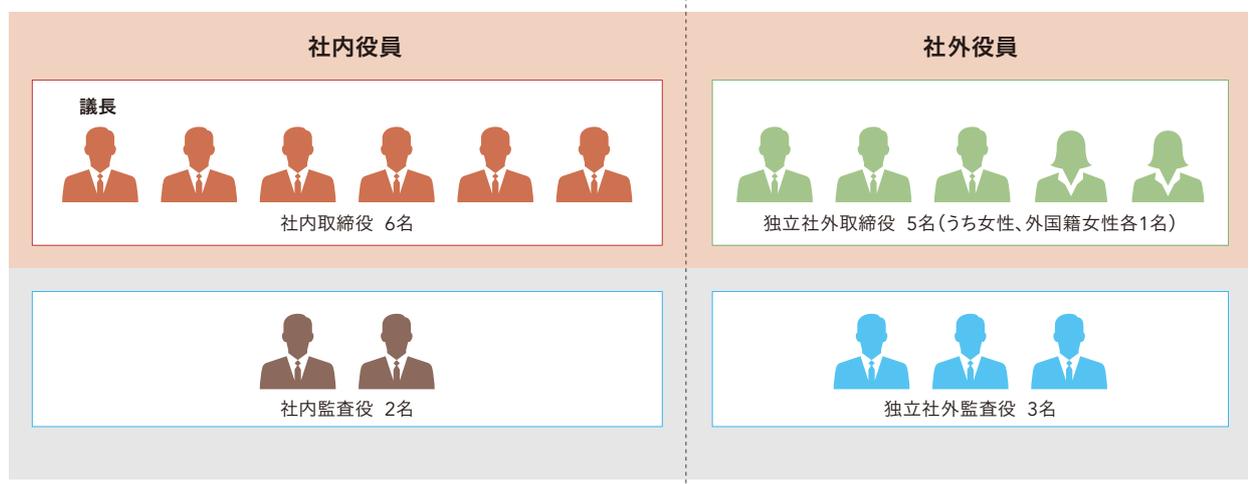
当社の独立社外取締役は、弁護士としての高度な専門性と経営に対する高い見識を有し、複数企業における社外役員としての経験を有する取締役、国内外の投資銀行、投資顧問会社におけるアナリスト経験に加え、長期にわたる海外勤務経験やコンサルティングビジネスの豊富な経験を持ち、国内外での投資運用会社で経営に携わってきた取締役、長年にわたり検察界において女性活躍の先駆的な役割を果たし、その後法科大学院で教鞭をとるかたわら国

の審議会委員を務めるなどの経験を有する女性取締役、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経験を有する取締役及び国際法律事務所においてパートナー弁護士として海外企業案件、日本企業の国際間取引案件での取引契約の締結の支援の経験を持ち、日系企業との業務経験も多く、日本の商習慣にも詳しい外国籍の女性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。

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）

（2020年6月24日現在）





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、取締役の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。また、監査役の職務を補助する組織として監査役室を設置し、監査役の職務遂行を補助しています。

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。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実施し、主に監査結果の報告と経営課題に関する情報交換を行っています。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の監査活動を行い、その内容を適時に社外監査役と共有しています。また社外監査役は取締役会に出席し、独立役員立場で意見を表明するほか、それぞれの知見と経験を活かし、常勤監査役による主要事業所・子会社への往査にも適宜参加しています。

監査役は、会計監査人、内部監査部門(グループ監査部)との定期的な会合に参加し、年度初めには監査計画、重点監査事項等について、期中・期末には相互の監査結果を共有するほか、グループ子会社監査役より子会社の監査結果を確認するなど連携を密にし、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

▶ 指名・報酬委員会の審議事項と構成

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、指名委員会と報酬委員会の双方の機能を担っており、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、役員の指名及び報酬の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、役員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、役員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、田辺 克彦(独立社外取締役)が委員長を、伊藤武(独立社外取締役)、藤宗 和香(独立社外取締役)、曾禰寛純(代表取締役)及び山本 清博(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となっています。

指名・報酬委員会のメンバー構成

(2020年6月24日現在)



▶ 指名・報酬委員会の活動

2019年度は指名・報酬委員会を5回開催し、2019年5月には、執行を兼務する取締役の2018年度の個人業績目標に対する結果の評価と個々の賞与支給額、及び執行を兼務する取締役の2019年度の基本報酬額の審議と後継者育成計画の進捗状況についての確認を行いました。また、後継者育成計画の進捗については、以降の指名・報酬委員会においても都度確認し、2020年2月の指名・報酬委員会においては後継者計画に基づいて2020年度の役員体制を審議、これを取締役に報告し、取締役会において2020年度の役員体制が決定されました。さらに、社外役員の独立性の観点からその在任期間(任期)についての審議に加えて、職位に応じた責任をより明確にした執行役員に関する規程変更についても審議し、取締役会にてそれぞれ決定されました。その他、後継者育成計画拡充の一環として、海外事業戦略の一端を担い、卓越した能力

の発揮と活躍を行う新たなグローバル人材への制度対応に関する確認を行い、取締役会において報告しました。

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。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、当社のグループ理念を十分理解し、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繋げることを目的に、昨年に引き続きすべての取締役及び監査役か

ら2019年度における(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・運営状況等は妥当であり、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。

2019年度は、会社の長期的成長・発展のために、新たな経営計画の策定に向けて、複数回にわたり当社グループの今後の成長の方向性と対応する各事業の計画を議論したほか、次の成長に向けて技術・研究開発や人事戦略についての議論を充実させました。また、グループ経営の監督強化の観点から主要子会社の業績・戦略レビューについても詳細な報告を継続しています。さらに、2020年度からの新役員体制についても、社内規程に基づき取締役会の諮問機関として、委員の過半数が独立社外取締役に構成され、委員長を独立社外取締役に務める指名・報酬委員会での十分な議論を経て、取締役会で審議・決定しました。

一方、取締役会は、今般の新型コロナウイルス感染拡

大のもたらす今後の経済環境の質的变化、新たな事業機会、社会貢献に関わる事業や業務の変革等を含め長期的成長に向けて、経営計画・事業戦略等の議論を活発に行い、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等の監督機能を引き続き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。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Web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・ガバナンスの改革の変遷

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

- 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)
- 独立社外監査役の増員(1994年2名→2011年3名)
- 取締役会実効性評価の開始(2016年)
- 社外役員の独立性判断基準制定(2016年)、一部改定(2020年)
- 社外役員の在任期間の上限設定(2020年)

経営の透明性・健全性の強化

- 「指名・報酬会議」を「指名・報酬委員会」に改組し、社外取締役が過半数で構成(2016年)
- 役員報酬制度改定(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)
- 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)、一部改定(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対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、年度の業績結果連動に加えて、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、執行役位報酬、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、執行役位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、年度毎の定量及び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、使用人分給とは含まない)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等の指標を基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 2019年度(2020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)	411(61)	318(61)	93(—)	—	—	11(5)
監査役(うち社外監査役)	79(27)	79(27)	—(—)	—	—	7(5)
合計(うち社外役員)	491(89)	398(89)	93(—)	—	—	18(10)

※ 上記監査役には、2019年6月25日開催の第97期定時株主総会終結の時をもって退任した監査役2名を含んでいます。

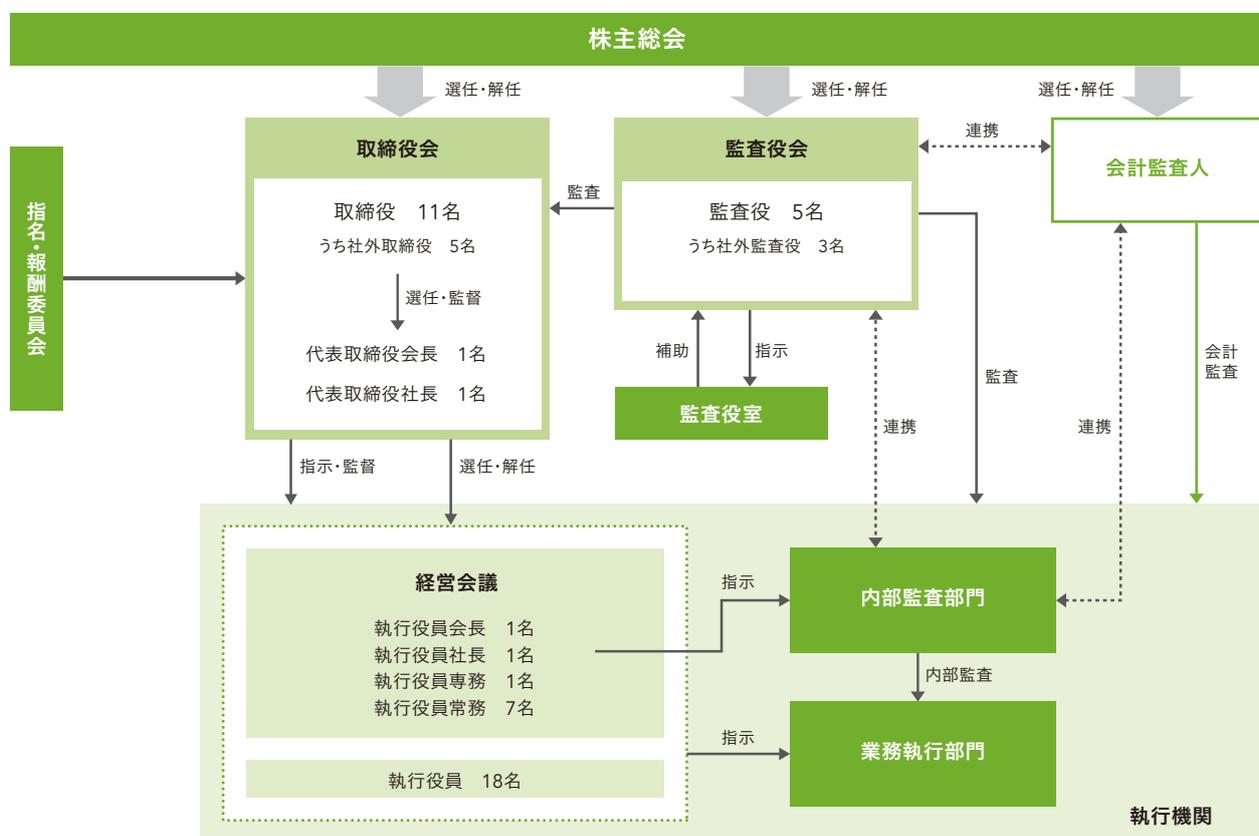
コーポレート・ガバナンス体制

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

(2020年6月24日現在)



独立社外役員の貢献

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、当社が独自に定めた社外役員の独立性判断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役に選任し、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2019年度の実績

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



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、グローバルビジネス等の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：13回／13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：13回／13回】



藤宗 和香

長年にわたり検事として活躍してこられ、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国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。当社の取締役会においては業務執行の監督のみならず、コンプライアンス経営やリスク管理のさらなる徹底と経営の透明性・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：13回／13回】

氏名

選任理由及び取締役会での発言状況等



永濱 光弘

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。2015年に当社の社外監査役に就任し、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、また、2019年より当社の社外取締役として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：13回／13回】

(2019年6月25日開催の第97期定時株主総会終結の時をもって監査役を退任し、取締役に就任しています。本回数には監査役を退任するまでの出席回数を含めています。)

新任



アン カー ツェー ハン

婚姻後の氏名：
アン ハン デーヴィス

国際法律事務所においてパートナー弁護士として海外企業案件に加え、日本企業の国際間取引案件での取引契約の締結の支援を行ってきました。また、日系企業との業務経験も多く日本の商習慣にも詳しく、さらに当社が属する業界に関する知識も有しています。同氏の有する豊富な経験・見識、グローバルな知見を活かし、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思います。新たに社外取締役として選任しました。

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

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内部統制、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きます。

【取締役会出席回数：13回／13回 監査役会出席回数：14回／14回】



佐久間 稔

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、グローバルに事業を展開する事業会社での社外役員としての経験を有しています。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事業全般の監査を実施し、当社取締役会においては、当社の事業戦略の妥当性やグループ全体でのコーポレート・ガバナンス強化の観点から質問及び提言を行っていきます。

【取締役会出席回数：10回／10回 監査役会出席回数：10回／10回】

(2019年6月25日開催の第97期定時株主総会にて選任されたため、就任後に開催された取締役会及び監査役会のみを対象としています。)



佐藤 文俊

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。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事業全般の監査を実施し、当社取締役会においては、当社の事業・財務戦略の妥当性やグループ全体でのコーポレート・ガバナンス強化の観点から質問及び提言を行っていきます。

【取締役会出席回数：10回／10回 監査役会出席回数：10回／10回】

(2019年6月25日開催の第97期定時株主総会にて選任されたため、就任後に開催された取締役会及び監査役会のみを対象としています。)



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 藤宗 和香

アズビルは創業時からの精神を受け継いだ「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、一貫してコンプライアンス経営を重視し、良好なガバナンス構築を目指してきました。取締役会に2007年以來社外の目を取り入れ、現在ではその構成は社外と社内が半々ですし、役員(社長を含む)の選解任や役員報酬関係などガバナンス上特に重要な事項については、指名・報酬委員会が取締役会の諮問を受けて審議しますが、現在、委員5名のうち委員長を含む委員3名が独立社外取締役です。さらに特筆すべきは社外役員の人材の多様性です。女性、外国籍の者を含む5名の社外取締役は、専門性、年齢、経歴、経験等が様々で、問題意識、視点、価値観等も自ずと異なっていて、事前に資料を閲覧し説明を受けた上での取締役会においては、経営側や監査役らとの活発で忌憚のない意見交換を通じて、各人の知見や経験に根差す洞察力が発揮され、それが呼応し合って様々な視点や評価が意見提言として出されます。多様な価値を体現する社外の声とこれに耳を傾ける経営陣とによって良好なガバナンスが構築されているといえ、今後も「多様性」は人選の重要指針です。

今年、当社の経営は、未曾有の世界的混乱の中での厳しい船出となりますが、「人を中心とした」のグループ理念のもとで培われた経営陣と従業員の信頼関係は強固であり、CSR経営の基本に据えたガバナンス、コンプライアンス、リスク管理等のいずれをも現に実践しつつ、SDGsの「持続可能な開発目標」を道標として、積極的なESGに繋がる行動指針・基準、戦略を立てて事業活動を展開していくアズビルは、必ずやその底力を発揮して持続的成長を実現してゆける企業であると確信しています。

藤宗 和香

社外役員の独立性判断基準(2020年5月13日改定)

当社は、社外役員の選任にあたり、独自の独立性判断基準を定めており、以下に該当する者は独立性はないものと判断します。

1. 当社及び連結子会社の業務執行者^{※1}又はその就任の前の10年間に於いてそうであった者
2. 当社及び連結子会社の非業務執行取締役もしくは監査役に就任する前の10年間に於いて、当社及び連結子会社の業務執行者であった者
3. 当社及び連結子会社の非業務執行取締役の在任期間が原則として12年を超えている者^{※2}
4. 当社及び連結子会社の監査役の在任期間が原則として12年(3期)を超えている者^{※2}
5. 当社グループの主要な取引先(直近事業年度又は先行する3事業年度のいずれかにおける年間連結総売上高の2%を超える支払いをしているもしくは支払いを受けている取引先)の業務執行者、又は最近3年間でそうであった者
6. 当社グループの主要な借入先^{※3}又はその親会社もしくは重要な子会社の業務執行者及び監査役、又は最近3年間でそうであった者
7. 当社グループの会計監査人又は監査法人等の関係者又は最近3年間でそうであった者(現在退職している者を含む)
8. 上記7.に該当しない弁護士、公認会計士他のコンサルタントであって、役員報酬以外に当社グループから、過去3年間の平均で年間1,000万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ている者
9. 上記7.又は8.に該当しない法律事務所、監査法人等であって、当社グループを主要な取引先とする会社(過去3事業年度の平均で、その会社の連結売上高の2%以上の支払いを当社グループから受けた会社)の社員、パートナー、アソシエイト又は従業員である者
10. 当社の現在の主要株主(議決権所有割合10%以上の株主)又はその親会社もしくは重要な子会社の業務執行者及び監査役、又は最近5年間でそうであった者
11. 当社グループから取締役を受け入れている会社又はその親会社もしくは子会社の業務執行者及び監査役
12. 当社が主要株主である会社の業務執行者及び監査役
13. 当社グループから過去3事業年度の平均で年間1,000万円を超える寄付又は助成を受けている公益財団法人、公益社団法人、非営利法人等組織の業務執行者
14. 上記1.から13.の配偶者又は二親等内の親族もしくは同居の親族

※1 業務執行者とは、業務執行取締役又は執行役員もしくは部門長その他の社員全般をいう

※2 上記、3.及び4.については、2020年5月13日に新たに設けられた基準であり、今後の社外役員の選任にあたって適用されます。

※3 主要な借入先とは、当社グループが実質的に借入を行っている状態(手元資金を上回る借入を行っている場合)において、借入残高が当社事業年度末の連結総資産の2%を超える金融機関グループ

役員一覧

(2020年6月24日現在)



代表取締役会長 執行役員会長

曾禰 寛純

取締役会議長、グループガバナンス強化担当

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 山武産業システム部取締役
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 執行役員社長
2020年4月 代表取締役会長兼社長 執行役員会長兼社長
2020年6月 代表取締役会長 執行役員会長(現任)



代表取締役社長 執行役員社長

山本 清博

グループCEO、グループ監査部、経営企画部担当

1989年4月 当社入社
2007年4月 ビルシステムカンパニーマーケティング本部環境マーケティング部長
2011年4月 ビルシステムカンパニーマーケティング本部長
2012年4月 理事ビルシステムカンパニーマーケティング本部長
2014年4月 理事経営企画部長
2017年4月 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
2018年4月 執行役員常務ビルシステムカンパニーマーケティング本部長
2020年4月 執行役員副社長
2020年6月 代表取締役社長 執行役員社長(現任)



取締役 執行役員専務

横田 隆幸

社長補佐、コーポレート機能(コーポレートコミュニケーション、CSR、内部統制含む)、国際事業担当

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
みずほ総合研究所(株)常勤監査役
2012年6月 当社入社(専任理事)
2013年4月 執行役員グループ経営管理本部長
2014年4月 執行役員常務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兼国際事業推進本部長
2017年4月 執行役員常務
2018年4月 執行役員常務
2018年6月 取締役(現任)
2020年4月 執行役員専務(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兼プロダクションマネジメント本部長
2019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

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ア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アソリューション本部部長兼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)

監査役

常勤監査役

勝田 久哉
松安 知比古

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・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開発本部、クラウド運用センター、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開発本部長委嘱

西本 淳哉

aG研究開発、商品安全、品質、環境、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

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

伊東 忠義

aGマーケティング、サービス事業、サービス本部、ITソリューション推進部担当、アドバンスオートメーション(AA)SS事業統括長委嘱

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

技術開発本部長委嘱

住友 俊保

北米事業開発担当

今村 隆至

プロダクションマネジメント本部長委嘱



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)
1995年4月 第一東京弁護士会副会長
1997年4月 関東弁護士会連合会副理事長
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 株式会社ホールディングス社外取締役
2014年6月 株式会社ホールディングス社外取締役退任
2015年6月 株式会社JSP社外監査役(現任)
2016年6月 三和ホールディングス(株)社外監査役退任



社外取締役
伊藤 武

1969年9月 バーナム・アンド・カンパニー 入社
1983年10月 ファースト・ポストン・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・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)
2018年6月 あおぞら証券(株)顧問退任



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
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)
2019年10月 厚生労働省医道審議会委員退任



社外取締役
永濱 光弘

1976年4月 株式会社銀行(現:みずほ銀行) 入行
2003年3月 株式会社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
2015年6月 当社社外監査役
2018年3月 株式会社クラレ社外監査役(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)
一般社団法人日本経済調査協議会代表理事
副理事長(現任)
2020年3月 みずほ証券(株)常任顧問退任



社外取締役
アンカー ツェーハン
(婚姻後の氏名:アン ハン デーヴィス)

1987年7月 Baker McKenzie 入所
1991年7月 同所東京事務所勤務
1999年7月 同所パートナー
2018年7月 同所顧問
2019年3月 同所顧問退任
2020年6月 当社社外取締役(現任)

林 健一

ビルシステムカンパニー(BSC)事業管理部長委嘱

丸山 哲也

BSC 中部支社長委嘱

武田 知行

BSC 関西支社長委嘱

沢田 貴史

BSC 東京本店長委嘱

岩崎 哲也

aG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

清水 洋

aGアドバント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
アドバント・ソリューション部長委嘱

高村 哲夫

AA CP事業※2統括長委嘱

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

山田 真稔

グループ経営管理本部長委嘱

村山 俊尚

ビルディングオートメーション国際事業担当、BSCマー
ケティング本部長委嘱

小林 哲夫

AAC 営業推進本部長委嘱

※1 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)
※2 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)
※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

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活動を通じて、我々を取り巻く様々なステークホルダーの皆様とより良いコミュニケーションと双方向での価値共有の深化を目指します。

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。私たちは、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新たな価値創造へ繋げています。ステークホルダーの皆様との協創、対話を通じた信頼関係はazbilグループの持続的な成長にとっての大きな資産となっています。このため、azbilグループは、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、サステナビリティ推進本部や経理・財務、総務、人事、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、代表取締役会長、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について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、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。なお、2019年度本決算の開示にあたっては、新型コロナウイルス感染拡大のリスク回避、株主・投資家の皆

様の安全確保と情報開示の適時性を両立させるものとして、Web上での決算説明会といたしました。当日の説明は後日、日本語、英語での動画配信も行っています。このほか、国内外の機関投資家の皆様との個別会議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。2019年度(2020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。2020年度(2021年3月期)においてもWeb会議システム等を活用し十分な対話を継続しています。これら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。

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



2019年度本決算は、投資家の安全と情報開示の適時性を勘案してWeb上での開催



第98期定時株主総会(2020年6月24日開催)は、株主の皆様安全も配慮し、インターネットを活用して運営を実施。登壇役員もWeb会議システムを活用して国内外から出席



行使していただけるよう環境を整えています。なお、2020年6月に開催した第98期定時株主総会については、新型コロナウイルス感染拡大の防止並びに株主の皆様との安全確保の観点と株主総会の開催・事業運営等のご説明の重要性を勘案し、インターネットを活用した運営としました。

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。Webサイトでの情報の充実を図るほか、2019年度は新型コロナウイルス感染拡大の



個人投資家向け雑誌で、azbilグループについてQ&A形式で説明
(アイアール magazine115号)

影響で予定していた説明会が中止となってしまいましたが、適宜、個人投資家向けの展示会出展、説明会に参加しています。また、個人投資家向けの冊子にazbilグループの事業、経営戦略等を説明する記事の掲載等を行っています。

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azbilグループが出展する主要展示会（国内：オートメーションと計測の先端技術総合展 IIFES / スマートビルディング EXPO、海外：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 ITAP (Industrial Transformation ASIA PACIFIC) 等）の場を活用した事業、製品等の説明を実施しています。また、当



IIFES(左)、スマートビルディング EXPO(右)への出展を azbilグループの事業、製品へのご理解を深めていただく機会として活用

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はそのほか、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、また、当社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。社員が経営戦略を理解し、全社で価値観を共有するとともに、株主の皆様とも同じ価値観を持って業務にあたることを目指しています。

価値創造を支える基盤

ステークホルダーとのコミュニケーション

社Webサイトにも、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にあzbilグループをご理解いただけるよう努めています。



azbilグループの研究開発拠点「藤沢テクノセンター」をWeb上で見学できるバーチャルツアーのスタート画面

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公平に確保されるよう、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。2019年度においては、内閣府令に基づき、有価証券報告書等においてMD&A(Management Discussion and Analysis)の記述内容の拡充等を実施しています。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。



株主・投資家情報のトップ画面。決算内容や各種IRツールを掲載
<https://www.azbil.com/jp/ir/index.html>

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、Webサイト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。こうした取組みの結果、FTSEにおける評点は3.4(5点満点)、CDP評点はA-(リーダーシップレベル)となっており、FTSE4Good Index Series、FTSE Blossom Japan Index、MSCIジャパン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等の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。

メディアを通じての社会への情報発信

プレスリリース等をグローバルに展開

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英文Webサイトに掲載するほか、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。情報発信の際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。例えば、2019年度においては、湘南工場新棟建設完了にあわせ、azbilグループのマザー工場をテーマに見学会を実施しています。こうした取組みは海外でも実施しています。2019



バルブなどのフィールド機器を生産するazbilグループの主要生産拠点「湘南工場」でAI等を利用したazbilグループの最新生産技術による生産ラインをメディア記者が見学

年10月にシンガポールで開催された、前述の「Industrial Transformation ASIA PACIFIC (ITAP)」においても出展と併せて、現地メディアヘリリリース、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、azbil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繋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。

お客様との価値共有に向けての取組み

お客様と価値を共有し、現場で価値を共創する

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解決すべき課題を共有し、ソリューション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。2019年度は、166社、1,515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会議システムを結ぶほか、Web会議の活用も通じて様々な地域のお客様とコミュニケーションを行い、グローバルにコミュニケーション活動を進めています。



藤沢テクノセンター内に設置されたショールーム azbil Techno Plaza。azbilグループの主要製品、戦略製品を展示



藤沢テクノセンター内に設置された、お客様との共創の場「Management Room」(上)とシンガポール東南アジア戦略企画推進室内に設置されたショールーム(下)。TV会議システムで結ばれ、現地のお客様と最新の技術情報を共有し、コミュニケーションを行うことができる。

ブランドコミュニケーション

～azbilグループが提供する価値を世界へ発信・共有 デザインガイドによる統一的なイメージの発信・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。2018年度に制作した「あずみる、アズビル。」「Going Beyond Automation」のフレーズとデザインの企業広告展開をグローバルに進めるとともに、国内外の主要な展示会で展開しています。また、デザインガイドラインを作成し、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。



デザインガイドラインに基づいて展示ブースを施工。写真はITAP (Industrial Transformation ASIA PACIFIC, シンガポール)での施工風景



2020年10月から新たなデザインで企業広告をグローバルに展開。デザインには、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い未来に向かう思いを込めています。

社員との価値共有

企業理念実践に向けた価値共有

持続可能な社会に繋がる企業理念の実践に向けて、社員の理解・浸透を図るため「azbilブック (azbilグループの理念と企業行動指針)」と「行動基準ブック (azbilグループの行動基準)」を改定、配布を行いました。グローバルに社員の理解が進むようにこれら冊子は10か国語に翻訳、配布されています。



azbilブック (azbilグループの理念と企業行動指針)と行動基準ブック (azbilグループの行動基準)



azbilブック (azbilグループの理念と企業行動指針)の中の1ページ。5つの道標 (行動指針) を説明



企業価値の向上に向けたコーポレートコミュニケーション活動の充実と変革

コーポレートコミュニケーション担当
取締役 執行役員専務 横田 隆幸

社会環境や技術潮流の変化により「計測と制御」が果たす価値創造の機会が増加しているという自負のもと、azbilグループは、「人を中心としたオートメーション」の理念から社会の課題解決への努力を通じて、持続可能な社会へ「直列」に繋がる貢献をし、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。

日々、ご支援いただいている多数のステークホルダーの皆様におかれましては、この「azbilレポート」をはじめとする、我々の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ければ幸いです。また、皆様から、こうした報告内容につき、ご意見等のフィードバックをいただくことは、諸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

く上で重要なサイクルであると認識しています。様々な技術革新を背景に始まっていたコミュニケーション活動におけるDX(デジタルトランスフォーメーション)の動きが、新常态(ニューノーマル)と呼ばれる新型コロナウイルス感染拡大による社会生活の有り様の変化でさらに加速されています。持続可能な社会の実現に向けたSDGs目標に「直列」に繋がるazbilならではの活動を通じた価値創造に向けたより良いコミュニケーション実現のために、法令・指針等に対応した適時適正で透明性の高い情報開示の充実に引き続き取り組むとともに、ICT(情報通信技術)を活用した新しいコミュニケーションの創造にも積極的に取り組み、時間と距離の壁をも超えた、ステークホルダーの皆様との双方向での価値共有を目指して努力していきたいと考えています。



社会との交流・社会貢献活動

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。

新型コロナウイルス感染拡大に伴う義援金の拠出

アズビル株式会社は、azbilグループを代表して、感染症が国内外で甚大な災禍をもたらしていることを踏まえ、2020年6月、以下の寄付を実施しました。

国内外での義援金の拠出(総額5,000万円)

- ・日本赤十字社:1,500万円
- ・中央共同募金会(赤い羽根共同募金):1,500万円
- ・UNICEF※「新型コロナウイルス緊急募金」:2,000万円

※ 国際連合児童基金 United Nations Children's Fund

詳細はWebページをご覧ください。

<https://www.azbil.com/jp/news/200624.html>

<https://www.azbil.com/jp/news/200602-2.html>

湘南国際マラソンへの参画

アズビル株式会社は、2019年12月1日に開催された「第14回湘南国際マラソン」にゴールドスポンサーとして協賛いたしました。azbilグループは、本マラソン大会に第1回大会から参画し、「エコ・フレンドシップ」の



ランナーに対する環境意識啓発のため企画されたエコランナー

推進リーダーとして大会の環境負荷低減の取組みを推進

しています。

今大会では220名を超えるazbilグループ社員がランナーとして出場すると同時に、全国のグループ社員、家族に加え今年は海外現地法人社員を含めた70名がボランティアとして参加しました。

詳細はWebページをご覧ください。

<https://www.azbil.com/jp/corporate/pr/sponsorship/shonan-marathon.html>

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名が会員となり参加しています。活動の特長は、会員が支援先を申請し投票で支援を決定することです。なお、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のマッチングギフト(同額拠出)をすることにより支援しています。2019年度は43団体に総額670万円を提供しました。また、支援開始から10年の新たな取組みとして、会員投票等をふまえ外部の30団体へ総額257万円の寄付を行いました。



azbil みつばち倶楽部キャラクター「マーチ」

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>

一般財団法人アズビル山武財団

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、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付等を実施しました。2019年度は、従来の活動に加え、神奈川県寒川町の学童クラブ新設支援を実施したほか、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を

実施しました。また、新型コロナウイルス感染拡大による状況を踏まえ、教育機会を喪失した学生や、ひとり親世帯等の社会的に弱い立場にあるご家庭や学生を対象として中央共同募金会(神奈川県指定)及びあしなが育英会へ寄付を行いました。

詳細はWebページをご覧ください。

<https://azbilyamatake.or.jp/>

