

価値創造基盤の強化< ESG への取り組み>

azbil グループの CSR 経営

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、従前より、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、人権を尊重しながら、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) への取り組みとともに、社会との一層の価値共有に努めていきます。

取り組みの詳細はWebサイトをご参照ください。

web CSRの取り組み <https://www.azbil.com/jp/csr/index.html>

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、下図のとおり、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を「基本的 CSR」、2つ目は、本業を通じた社会課題の解決に貢献することや、社員参加型の自主的な社会貢献活動を「積極的 CSR」と呼び、この両輪で、公正で誠実な経営を進めております。

【人権への取り組み】

2021年4月には、国連グローバル・コンパクト (United Nations Global Compact) へ署名をしました。国際的に認知されているイニシアチブに参加することにより、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の観点で、改めてグローバルな取り組みを強化し、「人を中心としたオートメーション」の理念のもと、持続可能な社会の発展に積極的に貢献していきます。

1つ目の視点：社会に存立する上で果たさなければならない基本的責務の遂行(基本的CSR)



2つ目の視点：本業を通じた価値提供や自主的な社会貢献(積極的CSR)



推進体制

azbil グループは、アズビル株式会社の CSR 担当役員を総責任者とし、グループ各社の CSR 担当役員をメンバーとする「azbil グループ CSR 推進会議」を設けています。この会議を通じて、グループ全体の CSR 活動計画を策定し、アズビル株式会社の取締役会の承認を得て、進捗管理を行うとともに子会社への指導を行っています。

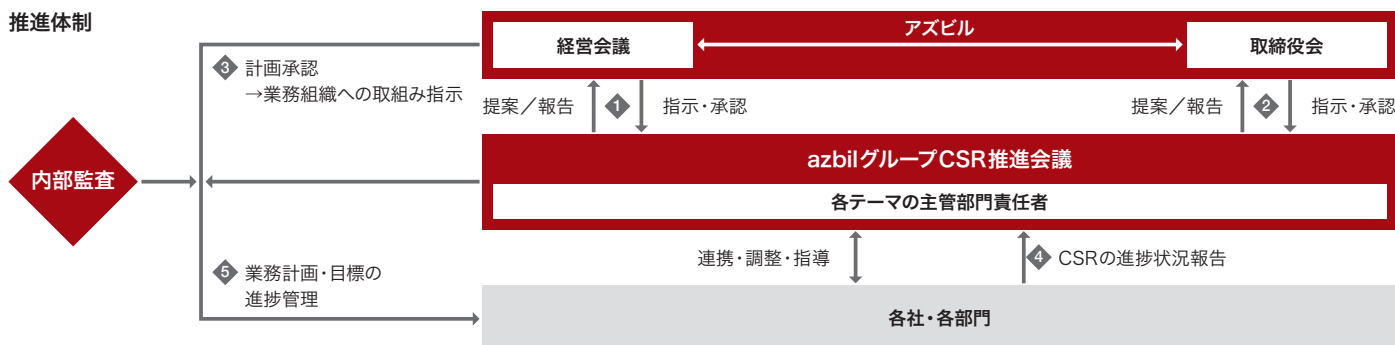
また活動の継続的な水準向上を図るため、計画策定、実行、

結果の評価・分析、経営報告という PDCA サイクルを構築しています。

さらに、SDGs の具体的関連目標を掲げ、別途経営層を主要メンバーとする SDGs 推進会議を設定して取り組んでいます。(ご参照：p57)

また、これらの体制に加えて、社内外のステークホルダーとの対話の機会を随時設け、その意見を企業活動にフィードバックすることで、活動の実効性を向上しています。(ご参照：p91～92)

推進体制

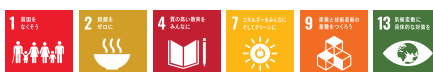


サステナビリティに向けた azbil グループの主な取組み

azbil グループは、サステナビリティ（持続可能性）の観点から、ESG（環境・社会・ガバナンス）に関する取組みを積極的に推進しています。ESG の重要課題に対して azbil グループがどのような取組みをしているのかを、SASB（サステナビリティ会

計基準審議会）等のスタンダードを参照し、下表に整理しました。ESG への取組みを通じて、自らの持続可能性を確かなものとするとともに、当社グループならではの価値創造を実現することで持続可能な社会、SDGs へ「直列」に繋がる貢献を果たしていきます。

ESG	ESG の重要課題	azbil グループの主な取組み	対応する SDGs ターゲット	主に関する SDGs
E 環境	気候変動 カーボン ニュートラル	お客様の現場における脱炭素化への貢献	7.3, 13.2, 13.3	
		事業活動における中長期 CO ₂ 排出量削減 (スコープ1+2)	7.3, 13.2, 13.3	
		エネルギーマネジメントソリューションの提供	7.3, 13.2, 13.3	
		バーチャルパワープラントによる再生可能エネルギー導入の促進	7.2, 13.2, 13.3	
	製品・サービス での環境配慮	環境配慮設計の推進	8.4, 9.4, 12.2, 12.5	
		国内外の製品に含有する化学物質規制対応の推進	12.4	
	汚染・資源	環境汚染予防、資源の有効利用（廃棄物削減含む） 大気、排水、有害廃棄物、廃棄物削減、原材料等	12.2, 12.4, 12.5	
	水の安全保障・ 水リスク	発展途上国における水道インフラ整備、水資源の管理の支援、クラウドサービスによる広域水道施設の遠隔監視システムの普及	6.1, 6.3, 6.4, 14.1	
		取水制限、排水規制強化、自然災害等への対応	6.4, 14.1	
	生物多様性	事業を通じた生態系保全への貢献（大型船舶用のバラスト水処理装置、ソリューションの提供など）	14.1	
事業拠点を軸とした自然環境保全		15.1, 15.4		
環境 サプライチェーン	サプライチェーン全体における中長期 CO ₂ 排出量削減 (スコープ3)	13.3		
	グリーン調達、製品含有化学物質管理の推進、産業廃棄物の削減	12.2, 12.4, 12.5		
環境マネジメント	ISO14001 に基づく環境管理活動推進	12.2, 12.4, 12.5, 13.3, 14.1		
S 社会	労働慣行・ 健康安全	健幸経営の推進（働き方改革、ダイバーシティ & インクルージョン）、人材の採用・育成、新型コロナウイルス感染拡大防止への対応	3.3, 4.4, 5.5, 8.5	
	人権	基本的人権の尊重、国連グローバル・コンパクト 10 原則への取組み、各国の法令・コンプライアンスを遵守した採用、ハラスメント撲滅、ダイバーシティの推進（多様性の確保）	4.4, 4.7, 5.1, 5.2, 8.5, 8.7	
	コミュニティ	地域イベントへの協賛、ボランティア、社会貢献団体を通じた寄付	4.4, 4.7, 5.5, 7.3, 8.5, 12.5, 13.3	
	社会 サプライチェーン	CSR に配慮した購買活動、お取引先様と共にサプライチェーンにおける CSR の価値共有	5.1, 8.5, 8.7	
	品質・顧客	高品質、長期安定性、高い安全性、環境配慮、そしてお客様のライフサイクルに合わせた長期安定供給を特長とした製品とサービスの提供	9.4, 11.3	
開発、生産、販売、エンジニアリングからサービスまで一貫体制によるトータルソリューションの提供		9.4, 11.3, 12.2, 12.4, 12.5		
G ガバナンス	コーポレート・ ガバナンス	監督・監査機能の強化（独立社外役員を選任、独立性判断基準等）	5.5	
		経営の透明性・健全性強化（指名報酬委員会等）、スキル・マトリックスの導入 責任体制の明確化と対話促進（コーポレートガバナンス・コードへの対応、コーポレートコミュニケーション担当役員等）	16.7	
	リスクマネジメント	網羅的な重要リスク管理体制の拡充（総合リスク管理部会・総合リスク委員会）、危機対応（BCP）	12.4, 13.1	
	コンプライアンス	企業理念・行動指針・行動基準の浸透	4.7	
コンプライアンス教育、定期的な全社意識調査の実施と分析、ホットライン機能の充実		4.4, 16.3, 16.5		



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 削減への貢献を積極的に推進し、地球環境に貢献しています。

取り組みの詳細はWebサイトをご参照ください。

web 環境への取り組み
<https://www.azbil.com/jp/csr/basic/environment/index.html>

取り組みの基本的な考え方

azbil グループは、SDGs（持続可能な開発目標）の採択や社会全体での急速な脱炭素化への動きなど、世界的な潮流を意識して自らの環境課題を抽出し、長期的な視野をもって環境保全への取り組みを推進しています。

自らの事業活動において環境負荷低減を進めるとともに、この取り組みから得られたノウハウを活かし、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、ひいては持続可能な社会の実現へとつなげています。

推進体制

環境施策を推進する体制としては、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。

2030 年度の中期目標として、アズビルならではの取り組みで地球環境に貢献する、グローバルに認知された環境先進企業を目指し、本業を通じた地球環境への貢献と事業活動における環境負荷低減の観点での、SDGs の取り組みともリンクした定量目標を設定しています。



中期経営計画（2021～2024年度）における重点施策

グループのSDGs目標達成に向け、2021年度からの中期的な方針を策定しました。環境活動を事業活動に統合する「環境統合型経営」のもと、事業部門との連携を強化するとともに、

地球規模の環境課題である「脱炭素化」「資源循環」「生物多様性保全」、製品・サービスの「環境配慮設計」を重点施策と位置付けて推進していきます。

5つの重点施策

<p>環境統合型経営 事業部門との連携による取組みの推進</p> <p>ご参照：p59～60</p>	<p>azbilグループは、環境活動を事業活動に統合し、事業活動の一環として推進していく「環境統合型経営」の実践に努めています。事業部門と連携しながら取組み範囲を拡大しており、2020年度には、azbilグループのSDGs目標「2030年度にCO₂削減効果340万トンCO₂/年」の達成に向けて、事業売上計画と連動させたCO₂削減効果の見える化に取り組みました。引き続き、事業売上計画とCO₂削減の進捗を連動させて把握するよう努めていきます。</p>
<p>脱炭素化 サプライチェーンを含めた、事業活動全体でのCO₂排出を削減</p> <p>ご参照：p59～60、p69</p>	<p>「2050年温室効果ガス排出削減長期ビジョン」を掲げ、自らの事業活動に伴う温室効果ガス（GHG）の排出削減に取り組むとともに、脱炭素化を意識した製品設計やソリューション提案などを通じた、社会におけるGHG削減にも貢献します。</p> <p>事業活動に伴うGHG排出削減目標については、2019年にSBTイニシアチブ^{※1}（SBTi）による「2°C目標」として認定取得済みの「30%削減（2013年基準）」から「55%削減（2017年基準）」に改定しました。本目標は、SBTiによる「1.5°C目標」として2021年8月に再認定されました。</p> <p>※1 CDP、国連グローバルコンパクト、WRI（世界資源研究所）、WWF（世界自然保護基金）が共同で設立。企業のCO₂排出量削減目標が科学的な根拠と整合したものであることを認定する国際的なイニシアチブ。1.5°C目標は、気候変動による世界の平均気温上昇を産業革命前と比べて1.5°C未満に抑えるという目標</p>
<p>資源循環 ・資源投入量・廃棄物を削減 ・省資源・リサイクル設計を推進</p> <p>ご参照：p60</p>	<p>廃棄物排出量の削減に向けて3R^{※2}を推進するとともに、水・紙の使用量削減にも取り組みます。また、省資源・リサイクル設計により、製品・サービスを通じたお客様や社会での資源循環へも貢献します。2021年5月に、グループのSDGs目標として「全ての新製品を100%リサイクル可能な設計とする」を制定しました。</p> <p>※2 資源の有効利用を促進するためのReduce, Reuse, Recycleの取組み</p>
<p>環境配慮設計 グループ全体で環境配慮設計を推進</p> <p>ご参照：p70</p>	<p>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」「資源を大切に使う」「自然と共生する」の3つの視点から、製品・サービスのライフサイクル全体を通じた環境負荷の低減を図っています。</p>
<p>生物多様性保全 ・事業を通じて生物多様性保全に貢献 ・自然環境保全の活動を強化</p>	<p>「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）」に賛同しています。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。2020年度は新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から、従来の森林における社員参加の自然環境保全活動などの実施は困難となりましたが、新たにオンラインでの活動を計4回実施し、延べ50名の社員が参加しました。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div data-bbox="496 1646 863 1915"> </div> <div data-bbox="954 1646 1487 1915"> </div> </div> <p>オンライン自然環境保全活動での共有説明資料事例 延べ50名の社員が参加したオンライン自然環境保全活動の様子</p>

脱炭素化への取組み

azbil グループの事業活動に伴う GHG の排出量（スコープ 1+2^{※1}）を 2050 年に実質ゼロにすることを旨とする「2050 年 温室効果ガス排出削減長期ビジョン」を策定し、カーボンニュートラルの実現を目指しています。この達成に向けた中間目

※1 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

※2 国際的な非営利団体CDPによる、企業の気候変動リスクに関する情報公開プログラム。対象企業の気候変動に関する取組み状況などを毎年調査し、集計結果を公表するほか、各企業の取組み状況を個別に評価する(Aを最高とする8段階評価)

■ 2030 年 温室効果ガス (GHG) 排出削減目標の改定

社会全体で急速に脱炭素化への動きが進んでいることを受け、2030 年の事業活動に伴う温室効果ガス (GHG) 排出量の削減目標を、従来の 30%削減 (2013 年基準) から 55%削減 (2017 年基準) に改定しました。本目標は 2021 年 8 月に、1.5°C目標

標として、「2030 年 温室効果ガス (GHG) 排出削減目標」を定め、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。azbil グループの気候変動に関する取組みは、CDP Climate Change^{※2} 2020 において、「B」評価を得ています。

として SBT イニシアチブに再認定されました。

この目標達成に向けて、各事業部門が培ってきた省エネ技術を実証実験も含めて自社に適用し、省エネ施策をさらに強化拡充するとともに、再生可能エネルギーの利活用も進めます。長期ビジョンの達成に向けて、今後も取組みを加速していきます。

2030 年 温室効果ガス (GHG) 排出削減目標

- ・ 事業活動に伴う GHG 排出量 (スコープ 1+2) を 55%削減する (2017 年基準) [2021 年 8 月再認定]
- ・ サプライチェーン全体の GHG 排出量 (スコープ 3^{※3}) を 20%削減する (2017 年基準) [2019 年 5 月認定]

※3 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)

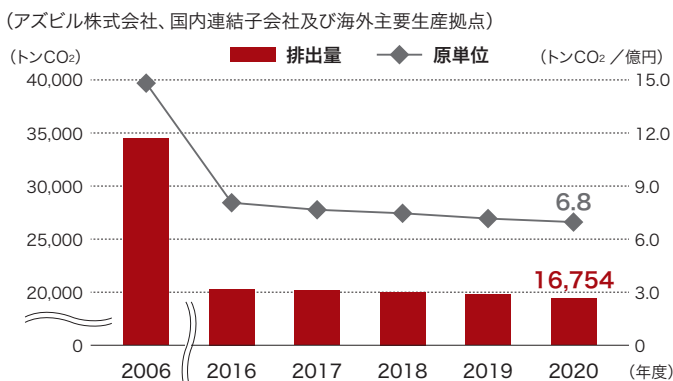
■ 2020 年度の取組み成果

2020 年度 (2021 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 1.7 万トンで、2006 年度比 51%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

側面からの取組みを推進するとともに、再生可能エネルギーの利活用なども進めます。

サプライチェーン全体での CO₂ 排出量 (スコープ 3) は 70.6 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)^{※1} / 原単位

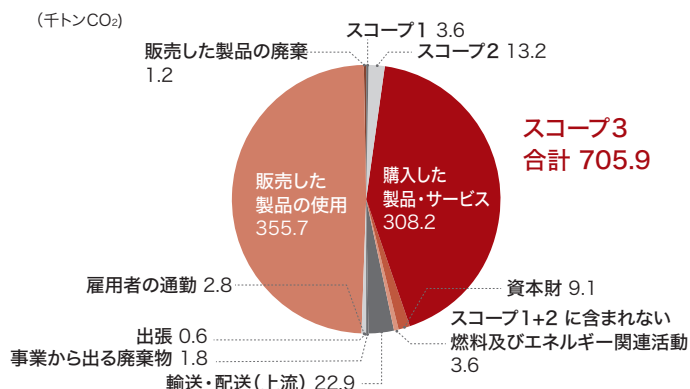


※1 電力のCO₂排出係数は一定値(0.378kg-CO₂/kWh)を採用しています。

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 2016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 (2020年度)



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への取り組み

地球環境に配慮した製品・サービスの創出・提供に向けて、ライフサイクル全般にわたって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。

すべての新製品の開発段階において、8つの環境カテゴリごとに評価する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。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、開発者のモチベーション向上にもつなげています。



2020年度は、資源消費削減及び資源循環について、独自指標による数値目標を設定し、具体的な取り組みを開始しました。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総合^{※3}で20.6%改善となりました。

- ※1 8つの環境カテゴリごとに、従来同等製品からの環境性能の改善度に応じた独自の4段階採点を行い、相対的に評価
- ※2 自己宣言型のタイプII環境ラベル表示
- ※3 2020年度に環境アセスメントを実施した全製品の評価点の総和
- ※4 Best Available Technology: 経済的及び技術的に実行可能な最も効果的な技術

水リスクへの対応

azbilグループでは、グループの拠点における水使用量の把握と使用削減に取り組むとともに、事業継続などの観点から、WRI Aqueduct^{※1}を活用して拠点ごとの水リスク評価も実施しています。リスク評価の結果を踏まえ、全体の水使用量の2割程度に相当する、中国（大連）とタイの拠点で水リスクがあるこ

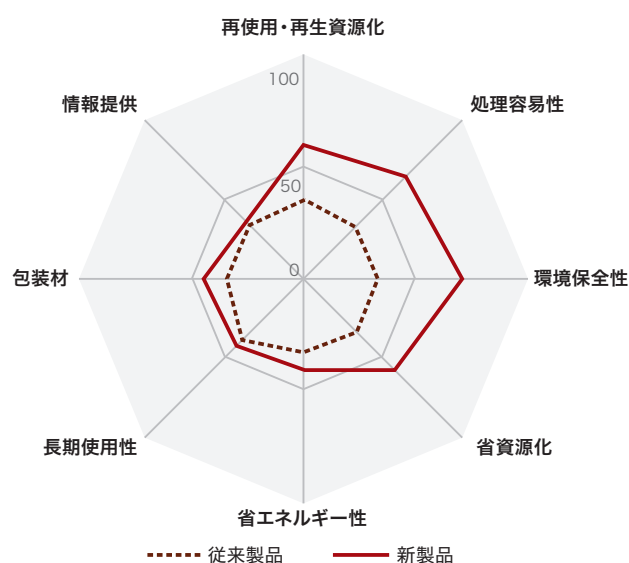
- ※1 世界資源研究所(WRI: World Resources Institute)が提供する、世界の各地域における水リスクの状況を網羅的に示したマップ
- ※2 国際的な非営利団体CDPによる、企業の水リスクに関する情報公開プログラム。対象企業の水に関する取組み状況などを毎年調査し、集計結果を公表するほか、各企業の取組み状況を個別に評価する(Aを最高とする8段階評価)

環境法規制遵守状況

2020年度も、azbilグループにおいて、環境に関する重大な法令違反や、それに基づく罰金、過料、訴訟などはありませんでした。

また、2021年5月に、2030年に向けたSDGs取組みの定量目標として、「全ての新製品を100%リサイクル可能な設計とする」を定めました。利用可能な最良の技術(BAT^{※4})の範囲において、お客様が廃棄する際に、適切に分解・分別され、リサイクルができるような設計に取り組めます。目標の達成に向けて、さらに環境配慮設計を推進していきます。

環境設計アセスメントによる総合評価結果(2020年度)



とを認識しています。

2020年度のグループ拠点における水使用量は、合計で107百万リットルとなり、前年度比で18%減少しました。水リスクへの対応と水使用量の削減に関するazbilグループの取組み状況は、CDP Water^{※2} 2020において「B-」評価を獲得しています。

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。

考え方と体制

azbil グループは、商品をお客様に安全・安心にご使用いただけるよう、品質を日々つくり込む品質保証体制を構築・運用しています。

azbil グループの品質保証・安全

グループ品質保証、及び安全審査の2つのコーポレート機能により、azbil グループ全体の品質にかかわる指導と監督を行い、安全審査を通じて商品の安全・安心を担保しています。

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。

各事業ライン、各社の品質保証・安全

事業に直結した品質保証体制を設けて、商品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。

商品の安全・安心

安全な商品をお客様に安心して使っていただけるように、「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」の仕組みを活用して、商品の安全性確保に努めています。

2030 年に向けて

azbil グループは、2030 年をゴールとする SDGs の達成に向けて、商品のライフサイクル（商品に対するお客様ニーズの共有から商品の最終廃棄まで）を通じて、お客様・利用者様にとって満足いただける、かつ魅力的な商品品質を実現していくことを目指しています。また、グローバルに品質と安全性を維持向上することは、azbil グループのブランド向上にも貢献すると考え、品質と安全のつくり込みを強化しています。

お客様・利用者様にとって満足いただける商品品質の実現

お客様に満足していただけるような「当たり前品質」を、事業の変化や新しい技術の導入に伴って、より堅固にしていきます。

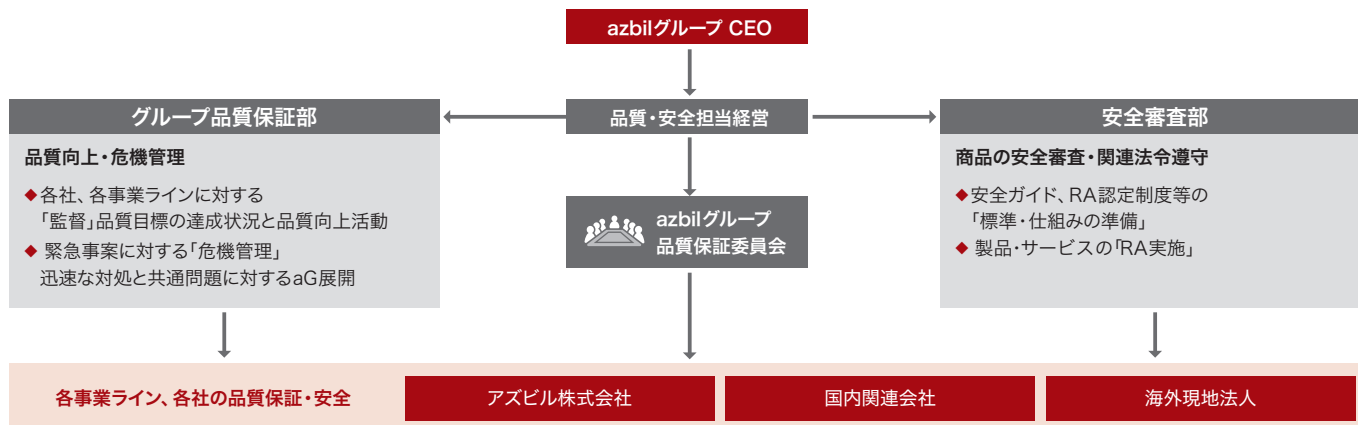
お客様・利用者様にとって魅力的な商品品質の実現

「当たり前品質」をより堅固にするとともに、お客様が魅力を感じる「魅力的品質」を開拓し、商品の企画・開発に活かしていきます。

商品の安全性の維持向上

新技術を導入した製品の誕生、人とロボット・ドローン等が共存するサービス現場の実現といった変化の中でも、変わらず安全性を維持していきます。

azbil グループの品質保証・安全



CSR 調達

azbil グループは、お取引先様と共に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。

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、法令の理解・遵守、人権・環境への配慮を含め、国内外において誠実かつ公正な購買活動を行っています。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

方針の詳細はWebサイトをご参照ください。

web azbilグループ購買基本方針
<https://www.azbil.com/jp/corporate/procurement/policy/index.html>

azbil グループは、SDGs 目標達成を見据えて、サプライチェーンにおける社会的責任を果たすべく、CSR 調達活動をより進化させています。

従来から取り組んでいるグリーン調達や製品含有化学物質管理、紛争鉱物対応などに加え、SDGs を踏まえ、気候変動や労働慣行など環境・社会の両面を対象領域を拡充しています。

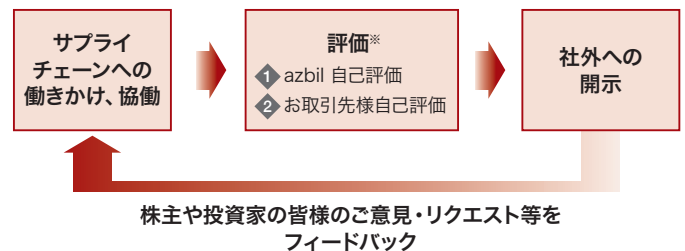
お取引先様に対しては、購買基本方針、CSR 調達ガイドラインについて周知・浸透を図り、遵守徹底を促します。また、取組み対象領域に関する事項を中心に、よりよい調達を azbil グループからお取引先様に働きかけ、必要に応じてお取引先様と協働していきます。これらの活動は逐次評価し、活動内容や評価結果は社外にもわかりやすく開示する予定です。

新たな CSR 調達活動を通じて、お取引先様との連携を強化し、サプライチェーン全体での社会への新たな価値提供や社会貢献に取り組んでいきます。

(ご参照：基本目標Ⅲ サプライチェーン、社会的責任 p63)

SDGs 目標達成に向けた CSR 調達の新たな枠組み

お取引先様と共に、SDGs を共通目的として連携し、サプライチェーンにおけるCSRの価値共有を実現。



※ azbilでの取組みを4項目で自己評価(Level1~4)、お取引先様の自己評価アンケートを加えた計5項目での総合評価とする。

Level 1	Level 2	Level 3	Level 4	検証
方針・戦略 グループ購買基本方針等の整備 / 周知徹底	体制・仕組み グループ内での体制や仕組みの整備	取組み施策 サプライヤーに対し働きかけを実施	有効性評価 取組み・働きかけの効果を azbil グループで評価	アンケート お取引先アンケートを実施し、回収して一連の取組を検証
azbilの自己評価				お取引先様の自己評価

CSR 調達の取組み対象領域

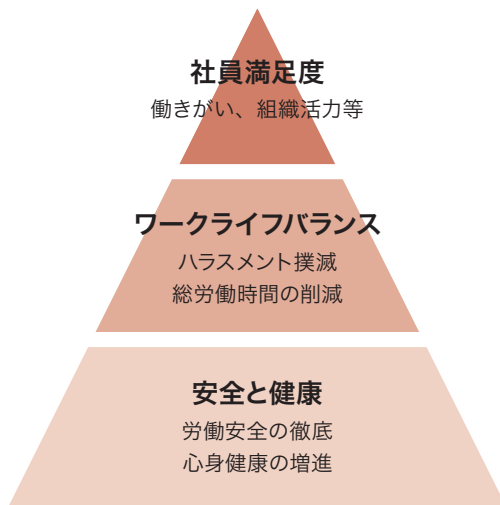
大分類	中分類	小分類
E (環境サプライチェーン)	気候変動 (GHG、エネルギー)	◆ CO ₂ /GHG 排出を含む気候変動課題への取組み ◆ グリーン調達 ◆ 製品含有化学物質管理
	汚染・資源 (大気、排水、有害廃棄物、廃棄物削減、原材料等)	◆ 資源利用の削減 ◆ 産業廃棄物の削減 ◆ 資源再利用 ◆ 再生エネルギー利用の促進
	水の安全保障・水リスク	◆ 水使用の削減、排水削減
	生物多様性	◆ 生物多様性保全
	環境マネジメント	◆ ISO14001 に準拠した環境管理活動
S (社会サプライチェーン)	労働慣行	◆ 児童労働、強制労働の廃止、過重労働時間の削減 ◆ 差別の禁止、機会均等 ◆ ダイバーシティ推進
	健康と安全	◆ 健康と安全管理 ◆ 働き方改革、ワークライフバランス
	人権	◆ 基本的人権の尊重 (反社会的勢力の排除、紛争鉱物対応を含む)
	コミュニティ (地域社会)	◆ 地域振興、社会貢献につながる活動
	品質、顧客	◆ 公正な商取引の遵守 (法令遵守を含む) ◆ 品質マネジメント

人財：人的資本への取り組み （ご参照：基本目標Ⅳ 健幸経営、学習する企業体 p64）

azbil グループは、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」を推進するとともに、人材育成の専門機関であるアズビル・アカデミーを中心に「人材から人財」へと育成することで、誰もが能力を十分に発揮できる企業体を目指しています。azbil グループ行動基準に定める「人間尊重の社会行動」を基盤とした“人を重視した経営”により、人的資本を持続的な企業価値向上につなげられるよう、取り組みを進めています。

健幸経営の推進

azbil グループは、2019 年 7 月に、働き方改革や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、「azbil グループ健幸宣言」を発表しました。リスクを軽減させる施策だけでなく、働きがいを向上させる施策へと、全社一丸となって取り組みを進めています。



働き方改革

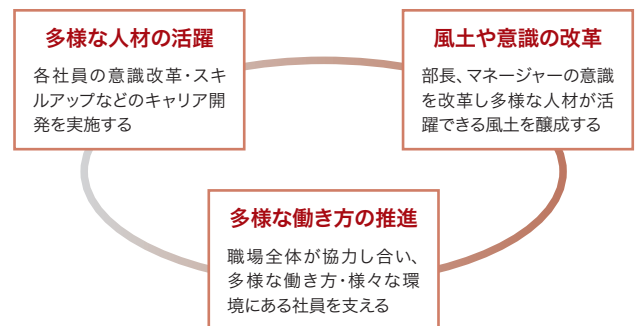
満足度の高い職場づくりに向けて、一人ひとりの総労働時間の削減、人権尊重の視点でハラスメントのない職場づくりに加え、社員の安全確保と心身の健康維持・増進、ワークライフバランスの推進など取り組みを進めています。毎年の社員満足度調査などを通じて課題を把握し、翌年の取り組み計画へ反映し改善を進めることで、社員の働きがいの向上につなげています。（ご参照：p64）

2020 年度からは、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、在宅勤務や時差出勤などの柔軟な働き方を拡充しています。リモートワークに関する業務インフラや DX 機能の整備・強化が進むなど、更なる働き方改革につながっています。

ダイバーシティ & インクルージョンの推進

azbil グループは、多様なバックグラウンドをもつ社員一人ひとりが互いに個性を尊重し、能力を活かして成長していくことが企業成長の原動力であると考え、ダイバーシティ&インクルージョンへの取り組みを推進しています。2017 年度からは「アズビル・ダイバーシティ・ネットワーク (ADN)」を発足させ、様々な施策に取り組んでいます。

アズビル・ダイバーシティ・ネットワーク (ADN) 施策



■ 女性社員の活躍推進

女性社員がより重要な役割を担い、責任ある立場で活躍できるよう、女性役職者の職責と人数をもとに独自の算定基準でポイント集計し、進捗を評価しています。このポイントを 2024 年度に 2017 年度比で 2 倍以上とする目標を掲げて取り組みを進めています。

■ 外国籍社員の活躍推進

事業活動のグローバル化に伴い、外国籍社員の採用が進んでいます。多様なバックグラウンドを持つ人材の交流、他国での職務経験を経て中核人材として活躍する社員を輩出しています。

■ キャリア採用の継続

azbil グループ各社は、毎年一定数のキャリア採用を行っています。多様性を認め合う風土の中で、実戦的な能力をいかに発揮しており、多くのキャリア採用社員を組織責任者などに登用しています。

多様な人材の活躍を支える人事制度

「永続的な人材の育成」「人材の能力発揮の最大化」「社員の生活の充実と人材の確保」を共通のコンセプトに、年齢、国籍、性別などに関わらず、全社員を能力の発揮度合いに基づいて公正に評価・処遇・登用し、多様な人材の活躍を支えています。

また、育児・介護をはじめとする様々なライフイベントに際して社員が仕事と私生活を両立できるよう、勤務地域限定制度、短時間・短日数勤務などの柔軟な勤務制度、配偶者の海外転勤に伴う帯同休職制度などの制度を拡充し、生涯を通じてアズビルで活躍できるよう働く環境を整えています。

外部からの評価

azbil グループの健幸経営への取り組みは、2020年に「くるみん認定」、「健康経営優良法人」に4年連続認定されるとともに、「2021ブルームバーグ男女平等指数」にも選定されました。また、第3回プラチナキャリア・アワードでも「東洋経済賞」を受賞しました。

採用と育成

azbil グループが持続可能な社会へ「直列」に繋がる事業活動を継続していくために、課題解決に貢献する人材を採用するとともに、アズビル・アカデミーを中心に「学習する企業体」としての育成を進めています。

人材育成の基本理念

1. azbil グループ成長の源泉は人材であり、人材の成長なくして azbil グループの成長はありえない
2. そのため、社員力と組織力の最大化を目指して、
 - ①個人：自己の成長、能力開発に最大の責任を持つ
 - ②上司：職場における部下の能力開発に責任を持つ
 - ③会社：公平な機会提供を通じ個人と組織を支援する

■ 開発・DX 人材の採用強化

成熟する国内市場においては、市場構造やお客様のニーズの変化に対応し、新製品開発や DX を支える技術を有した人材の採用を強化しています。現場のエンジニアリング・サービスの DX を推進し、お客様の期待に応え、社会へ貢献していきます。

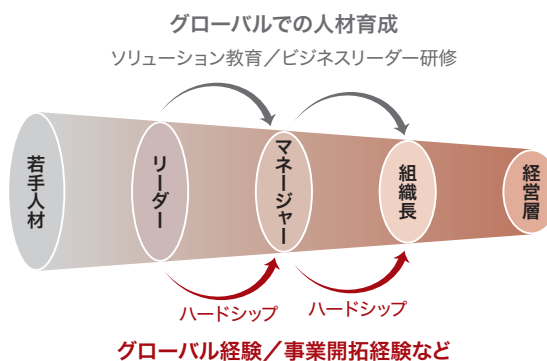
■ グローバル人材の育成

海外での市場シェア拡大に向けて、海外現地法人社員も含め、国や地域を問わず活躍できる人材の育成を加速しています。日本人社員の海外研修や海外現地法人社員の日本での研修を実施するなど、活発な交流を行っています。

■ 次世代リーダーの育成

次世代を担うリーダーを育成すべく、若手社員の能力強化や、中堅層・ベテラン層へのリーダーシップ教育、マネジメント教育、経営者教育にグループ全体で注力しています。

グローバルでの人材育成



■ 育成ローテーション

研修の受講や職場での OJT にとどまらず、様々な地域・業務を経験するなど多様なキャリアを積むことができる仕組みを整備しています。またグローバルビジネスや、事業開拓などの経験をできるよう戦略的な異動・配置も行っています。

■ 多様な人材が育つ環境へ

社員のキャリア開発に向けて、年代層ごとのキャリア研修を充実させるほか、ベテラン層では「人生100年時代」に向けてライフプランを描く研修も行っています。また、毎年上司との面談を実施し、キャリアの振り返りやキャリア構築に向けた異動希望を確認するほか、オープンチャレンジ（社内公募）制度などの機会も整備しています。

加えて、時間や場所にとらわれず、効率よく勉強できるオンライン授業や e-learning など一つのプラットフォームで、ポータルから利用できる環境を構築しています。

azbil グループの SDGs 目標「2024年にステークホルダーの皆様と共に学ぶ機会を2倍、2030年に成長を実感する社員の比率を65%以上」の達成に向けて、多様な人材が様々な教育ツールを活用し、多くの経験を通じて成長できるよう、今後も取り組んでいきます。

知的財産戦略・ブランドマネジメント

azbil グループは、お客様との接点となる製品デザインやコミュニケーションツールについてグローバルな管理体制を強化するなど、重要な経営資源である知的財産権の取得・保護と活用に取り組むとともにブランド価値の向上に努めています。

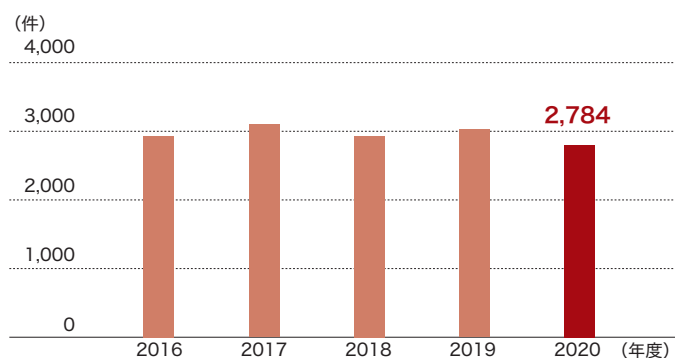
知的財産戦略

azbil グループは、第三者の知的財産を尊重するとともに、自社の知的財産を既存市場の維持拡大や新事業創出のための重要な経営資源と捉え、特許権、意匠権をはじめとした知的財産権の取得・保護に取り組んでいます。

具体的には、事業部門及び研究開発部門との協力体制のもと、知的財産データに加え、市場データなども積極的に活用し、国内外の技術動向、他社動向を把握することで、事業・研究開発の意思決定を支援しています。

また、特許を事業分野ごとのポートフォリオとして管理するとともに、強化する事業分野や重要な技術開発分野では、グローバル展開を見据えて知的財産権を取得し、優位性の確保に努めています。一方、競争力や事業性の点で価値の低い特許権は放棄することで、全体としての投資効率の向上を図っています。

特許保有件数



特許及び研究開発関連データ

年度	2016	2017	2018	2019	2020
特許					
出願件数	506	562	537	423	393
保有件数	2,902	3,049	2,911	3,016	2,784
研究開発費 (億円)	104	112	118	117	111
売上高研究開発費比率 (%)	4.1	4.3	4.5	4.5	4.5

ブランドマネジメント

企業イメージの統一的な醸成を目的に、社名やロゴなどの「azbil ブランド」の使用に関するルールをグループ全体で規程化し、グローバルで徹底しています。また、グローバル市場での azbil グループの存在感を高めると同時に、国内外の事業展開を効果的に進めることを目的に、当社グループとステークホルダーの方々との接点となるコミュニケーションツールや製品のデザインがどうあるべきかを検討しています。

コミュニケーションツールの制作にあたっては、現場で発揮される高い技術力や解決力をもとに、未来に向けて進化していくという我々の想いを多くの方々にも共感していただけるよう努めています。また、利用頻度が高まる Web サイトなどのデジタルツールについては、ふさわしいデザインのあり方やトーン&マナーの検討に注力しています。

製品デザインでは、azbil が掲げる「人と技術が協創するオートメーションの世界」を実現するために、デザイン指針の策定や人間中心設計の浸透、ユーザー視点のデザインなどに取り組んでいます。このように開発した各種製品は、国内だけでなく、グローバルにおいても高い評価を得ており、国内外の著名なデザイン賞を受賞しています。



グッドデザイン賞、Red Dot Awardを受賞したスマートHARTモジュール

コンプライアンス・内部統制

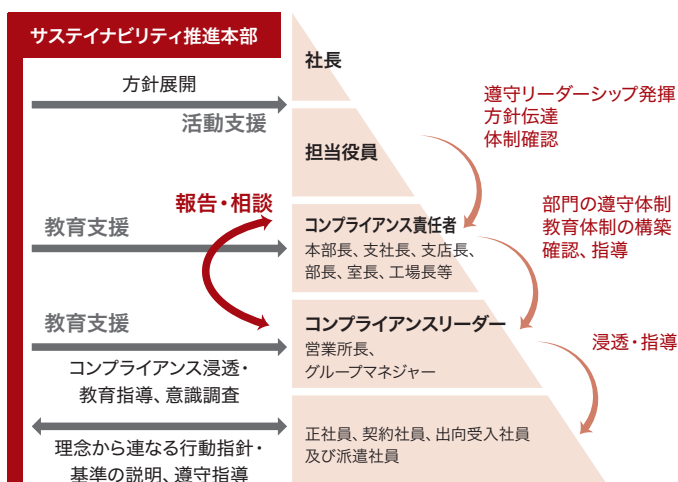
社会の一員として企業存立上の責務である「基本的 CSR」の取組みの中で、国内・海外に展開している azbil グループ全体に対し、コンプライアンス遵守、内部統制システムの構築に努めています。

推進体制、取組み

■ コンプライアンス遵守体制

azbilグループでは下図のとおり、コンプライアンス活動を統括・推進する担当役員を定め、組織的なコンプライアンス遵守体制を構築しています。特に重要な役割をもつのがコンプライアンスリーダーで、職場へのコンプライアンス浸透・指導を担うとともに、問題があれば発見し、迅速にコンプライアンス責任者に報告することを任務としています。

コンプライアンス遵守体制



■ 内部統制システムの構築及び J-SOX 対応

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。また、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についても、強化しております。

コンプライアンス意識の維持・向上

役員・部門長に対して、毎年、外部の専門講師によるコンプライアンス教育を実施するとともに、これら役員・部門長が主導して、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。2020年10月は外部から CSR/SDGs 専門講師を

お招きし、オンラインで講演いただき、280人が受講しました。2020年度は、新型コロナウイルス感染拡大の影響で集合教育の実施が困難となるなか、eラーニングで6,844人が受講しました。また、コンプライアンス責任者/リーダーには社内講師によるオンライン教育を27回実施し、740人がケース討議に参加しました。また、グループ全社員を対象にコンプライアンスの状況や意識に関する調査を毎年実施、その結果に基づいて課題を把握・抽出して対策を講じています。

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・健幸経営の推進に向けて、コンプライアンス違反や職場環境を損なう事象を早期に発見し、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に勤務する役員・社員（派遣社員を含む）のほか、取引先関係者も対象とします。法令違反や人権問題、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、ハラスメント行為や社内ルール違反、人事・福利厚生制度などの職場環境に関わる問題などについて、通報・相談を受け付けています。また、匿名での相談も受け付けるなど、安心して利用できる環境を整えており、通報や相談を理由に不利益を被ることがないように就業規則等で通報者・相談者の保護を規定し、通報者・相談者の秘匿性や情報の機密性を確保しています。

さらに国内では、「なんでも相談窓口」という親しみやすい名称の窓口を社内外に設置し、社員の私的な悩み事や心配事などの相談も受け付けており、働く人の心身の健康及び健全な生活・就業のサポートに努めています。

当該窓口は、2020年11月、消費者庁所管の「内部通報制度認証 (自己適合宣言登録制度)」に認証登録されました。

リスクマネジメント

azbil グループは、社会からの信頼・企業価値を損なうことのないよう、経営に重大な影響を与える可能性があるリスク要因を正確に把握し、その影響の軽減に努めています。

リスクマネジメント体制

azbil グループは、経営に重大な影響を与える可能性があるリスクを、部門の責任者などで構成された「総合リスク管理部会」において網羅的に洗い出しています。その上で、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、特に対策が必要とみられるリスクを「azbil グループ重要リスク」に選定し、取締役会において審議・決定しています。決定した重要リスクについては、経営会議及び azbil グループ CSR 推進会議において、対策について PDCA を回す体制を構築し、進捗状況をモニタリングするとともに、取締役会へ結果報告等を実施しています。

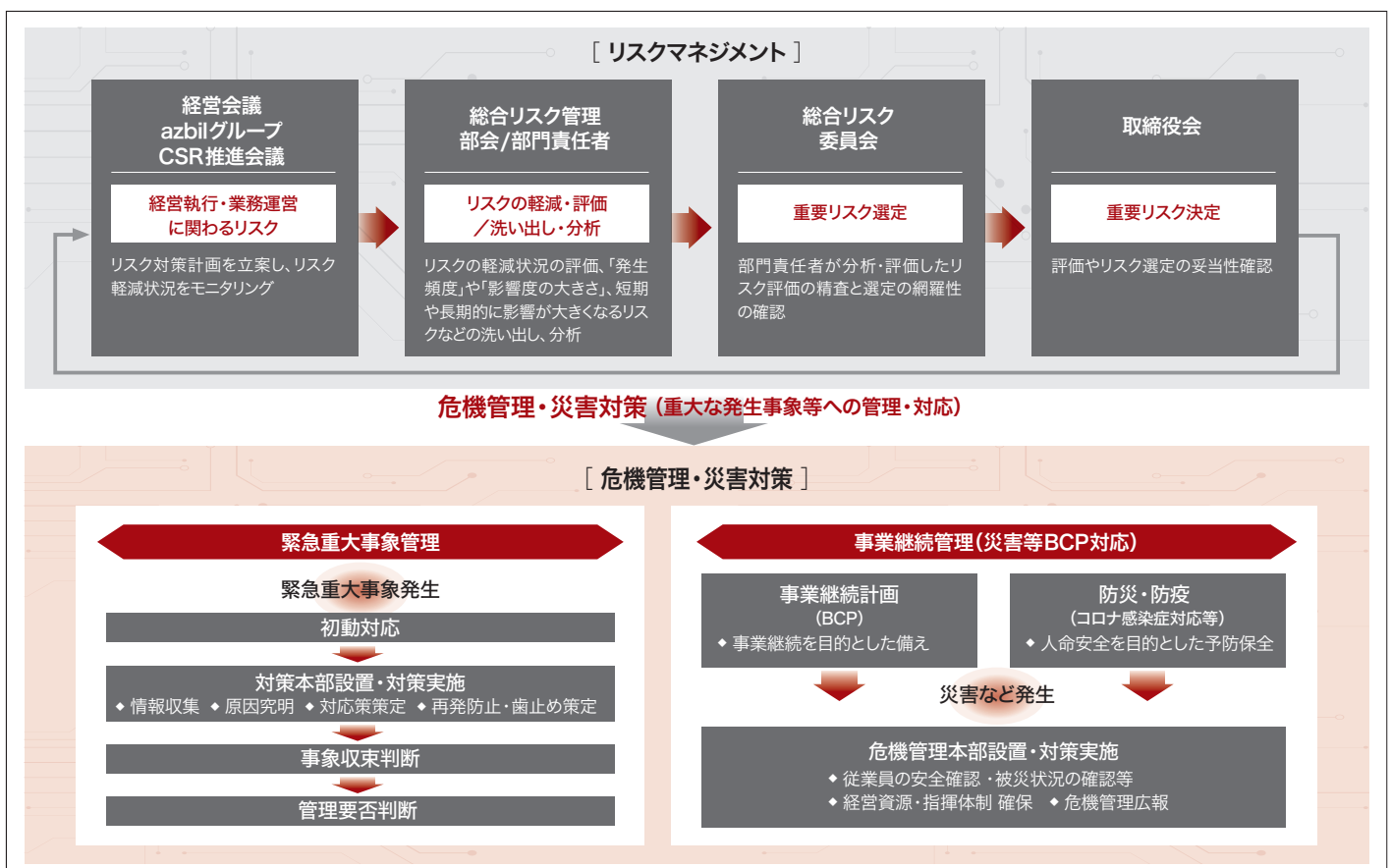
グループ各社では、上記に加えて各社固有の重要リスクについても取締役会で決定し、リスク軽減に向けた施策を実施しています。

■ azbil グループのリスクマネジメント

今後起こりうるリスク事象の影響を最小化すべく、年度ごとにリスクを慎重に見直し、「重要リスク」を選定、対策について PDCA を回す体制を構築。進捗状況を CSR 活動の枠組みの中でモニタリングしています。

また、緊急事態・事象における「危機管理」への対応として発生した危機事象の影響を最小化すべく、「緊急重大事象管理」による対応の仕組みを強化・構築しています。更に、「事業継続管理」として具体的な各種の BCP 計画なども策定し、継続して体制強化に努めています。

azbil グループのリスクマネジメント



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、下記のとおりです。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し、総合的に管理するとともに、関連部門においてリスク軽減策を講じています。文中

における将来に関する事項は、2020 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 99 期有価証券報告書の「事業等のリスク」に記載しており、各リスク事象の対処や評価の詳細については、同報告書をご参照ください。

カテゴリー	リスク事象・認識	対策並びにリスク軽減措置
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、環境変化によるオフィス需要の中長期的な需要縮小、大幅な景気後退などにより事業、業績及び財政状況に影響を及ぼす 	<ul style="list-style-type: none"> 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の拡大により事業成長と景気変動の影響を軽減
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 	<ul style="list-style-type: none"> 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、人材育成機関（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
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や不良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 	<ul style="list-style-type: none"> 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
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・商習慣の違いや新型コロナウイルス等の感染症の蔓延の発生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、業績及び財務状況に一定の影響 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・部品の価格、販管費等の経費に影響 	<ul style="list-style-type: none"> 防災対応、BCP 等による備え、在宅勤務等柔軟な勤務形態導入 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
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な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 	<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拠点の状況に合わせた人材確保と育成に関わる施策の遂行
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り事業遂行に影響 	<ul style="list-style-type: none"> 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 危険性のあるメール添付ファイルの送受信制限や VPN 方式の変更、社外へのネットワーク通信への対応等を含めた更なる情報セキュリティの管理強化の徹底
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上減少などによる業績への一定の影響 	<ul style="list-style-type: none"> 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を準備 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（「Science Based Targets イニシアチブ (SBTi)」の認定を取得、「排出量実質ゼロ」を目指す長期ビジョンを策定） 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（TCFD フレームワークに沿った開示）
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 	<ul style="list-style-type: none"> 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の認識に基づき、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
社員のワークスタイルの変化	<ul style="list-style-type: none"> 働き方改革の取組みや在宅勤務の増加、感染症対策等によるリモート対応等、ワークスタイルが変化 統制上の問題の発生などによる影響 メンタルヘルスの不調や運動不足など社員の健康への影響 	<ul style="list-style-type: none"> システムや業務プロセスの見直しに沿った各種社内基準やルールの見直し 社員に対して疾病予防セミナー、健康づくりプログラム、アンケート調査や注意喚起等を実施

コーポレート・ガバナンス

ステークホルダーからの信頼・期待に応え、法令・定款を遵守するのみならず、企業倫理に基づき、効率的かつ透明性の高い経営を行います。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、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・定款を遵守することはもちろん、企業倫理にもとる行いを避け、効率的かつ透明性の高い経営によって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ています。

また、金融庁と東京証券取引所が公表する「コーポレートガバナンス・コード」の要請にも適宜対応しており、開示が求められる情報については、Web サイトに掲載のコーポレート・ガバナンス報告書や統合報告書（本レポート）に掲載しています。2021

年6月には、同月11日のコーポレートガバナンス・コードの改訂に対応して、サステナビリティに関する方針、気候変動、人権の尊重や中核人材の多様性の確保などについて、当社の考え方や取組みなどに関して既に同月発行のコーポレート・ガバナンス報告書の内容を更新しています。引き続き新たに記載対応が必要となった要請などについても同報告書での開示を通じて適宜・適切に対応していきます。

web

「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」は当社Webサイトでご覧いただけます。
<https://www.azbil.com/jp/ir/management/governance/index.html>

■ コーポレート・ガバナンス改革の変遷

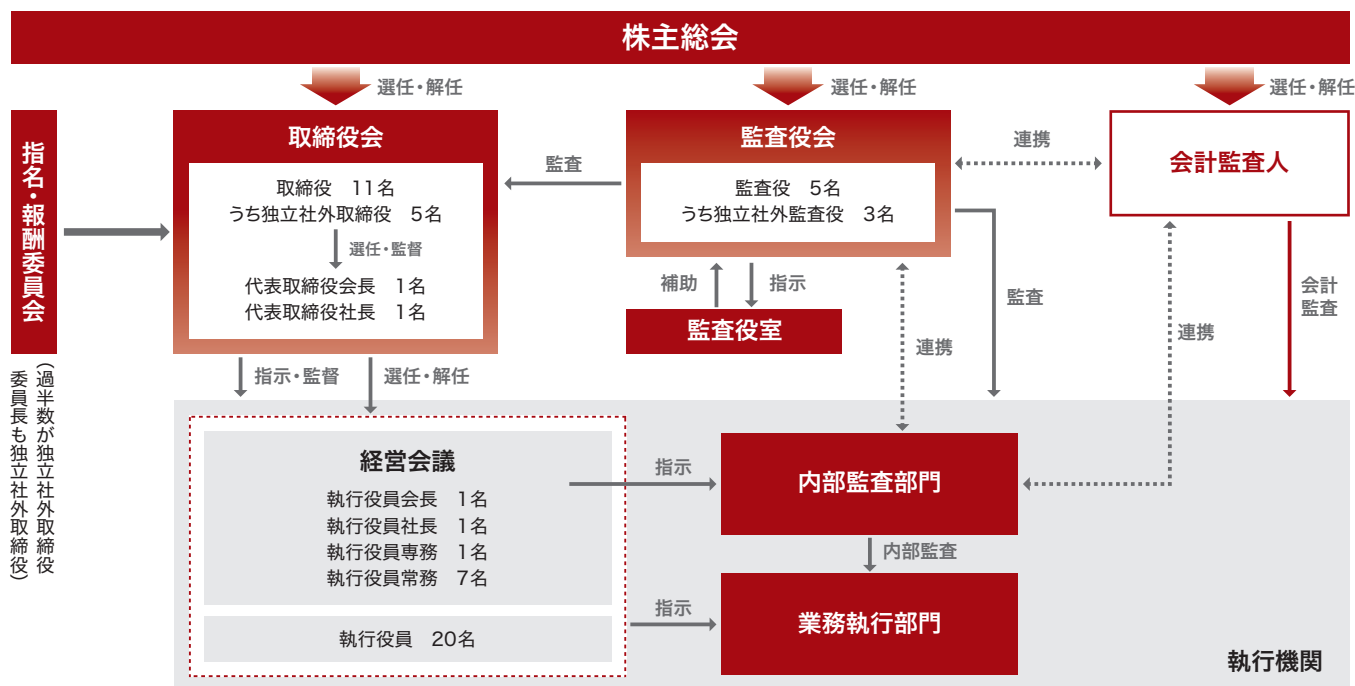
<p>監督・監査機能の強化</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・独立社外取締役の選任・増員（2007年1名→2010年2名→2014年3名→2018年4名→2019年5名） ・独立社外監査役の選任・増員（1994年2名→2011年3名） ・取締役会実効性評価の開始（2016年） ・社外役員の独立性判断基準制定（2016年）、一部改定（2020年） ・社外役員の在任期間の上限設定（2020年）
<p>経営の透明性・健全性の強化</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「指名・報酬会議」を「指名・報酬委員会」に改組し、独立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」委員長に独立社外取締役が就任（2018年）
<p>責任体制明確化、対話促進等</p>	<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）、一部改定（2018年） ・スキル・マトリックスを開示（2021年）

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。監査役会が取締役会の監督機能を果たすとともに、独立性の高い社外取締役と監査役・監査役会とが定期的な意見交換などを行いながら相互に連携し、業務執行部門の適正な運営を監督することで、牽制の効いたガバナンス体制の確立を図っています。これに加えて、適時開示の実践や、実効的な内部統制システム、リ

スク管理体制などの整備にも取り組み、経営の透明性・公正性の確保を図っています。

また、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。



■ 取締役会

取締役会は、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現することを基本的使命とし、経営に関する議論と意思決定を行っています。なかでも、経営戦略や経営計画等に関する事項を特に重要な審議事項と位置付けて、自由闊達で建設的な議論を通じて適切な意思決定を行っています。

2021年6月現在、11名の取締役のうち、独立社外取締役が5名（うち女性が2名、外国籍が1名）となっています。取締役の選任の詳細は p85 をご参照ください。

■ 監査役会

当社は監査役会設置会社です。監査役として独立社外監査役3名を含む5名を選任し、うち2名による常勤体制をとっています。これらの監査役が、取締役・執行役員の経営判断や業務執行について、主に適法性の観点から厳正な監査を実施しています。監査役の選任の詳細は p85 をご参照ください。

■ 指名・報酬委員会

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。当委員会は、会社の永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決定のプロセスについて、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。本委員会の委員長は、独立社外取締役の中から互選にて定めるほか、委員の過半は独立社外取締役で構成する規定としています。

■ 経営会議

社長の決定を補佐する経営執行レベルの諮問機関として、役付執行役員と監査役会の代表で構成する経営会議を原則として月2回開催しています。これにより、迅速な意思決定と執行の徹底を図り、事業推進や経営管理を強化しています。

■ 取締役会の主な活動

経営の基本方針の決定、法令で定められた事項並びに重要事項の決定、業務執行状況の監督を行う取締役会と、業務執行を担う執行役員制度を設けて、機能分離を行うことにより、迅速な業務執行体制を構築するとともに、業務執行状況の監督機能をより強化しています。

取締役会は原則として月1回開催しています。2020年度は13回開催され、すべての回で全取締役・監査役が出席しました（2020年6月24日の第98期定時株主総会で選任されたハン取締役は、就任後開催された10回の取締役会にすべて出席）。

取締役会では、会社法に定められた事項について議論・決定するほか、長期的成長・発展に向けた新たな中期経営計画を策定しました。策定にあたっては、当社グループの今後の成長の方向性を踏まえた事業ごとの計画について複数回にわたり議論したほか、当社のSDGs目標の達成に向けて、サステナビリティの視点も含めた経営環境の変化への対応、新たな事業機会の獲得、技術・研究開発戦略、人財戦略などについて議論を重ねました。

2020年度取締役会でのテーマごとの主な議題

テーマ	主な議題
経営戦略・経営計画	<ul style="list-style-type: none"> ● 各事業の成長戦略 ● 新中期経営計画策定の考え方 ● 新中期経営計画審議 など
資本政策	<ul style="list-style-type: none"> ● 期末配当と資本政策 ● 政策保有株式保有状況 など
子会社経営状況	<ul style="list-style-type: none"> ● 国内子会社経営状況報告 ● 中国現地法人経営状況報告 ● アジア/北米現地法人状況報告
ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> ● 取締役会実効性評価 ● コーポレートガバナンス・コード対応 ● 改正会社法対応 など
サステナビリティ	<ul style="list-style-type: none"> ● CSR活動方針・報告 ● SDGs取組み報告 など

■ 取締役会の実効性評価

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。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、実効性を高めることを目的に、毎年、実効性の評価を実施しています。

2020年度は昨年に引き続き、すべての取締役・監査役から、以下の項目についての評価・意見を収集しました。これをもとに、実効性の現状を評価するとともに、課題を共有し、今後のアクションを取締役会において議論しました。

- (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
- (5) 指名・報酬委員会の活動

評価の結果、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、諮問機関である指名・報酬委員会の構成、運営は適切であり、多様な経験や専門性をも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ていること、またWeb会議形式での開催となった場合においても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を確認できました。これにより、取締役会全体の実効性は適切に確保されていると判断しています。

2020年度は、長期的成長・発展に向けた新中期経営計画を策定しました。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、SDGs目標の達成に向けて、サステナビリティの視点も含めた経営環境変化への対応、新たな事業機会、技術・研究開発、人材戦略などの議論を重ねました。また、社長交代を含む取締役選任プロセスの適正性の自己評価を行うとともに、取締役会の諮問機関であり委員の過半数が独立社外取締役で構成され、委員長を独立社外取締役が務める指名・報酬委員会についても実効性評価を行いました。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、経営管理状況についても詳細な報告を継続しています。

一方、取締役会は、新中期経営計画の進捗状況等を共有、議論していくほか、コンプライアンス等を含む経営管理面やコーポレート・ガバナンスの議論を一層充実させること、また、指名・報酬委員会での審議・決定内容の取締役会への報告を充実させるとともに、同委員会報告を受けた取締役会での審議を拡充する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、これからもステークホルダーの信頼に応え、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、客観性の高い監督機能をはじめ、取締役会の実効性を高める取組みを継続していきます。

■ 監査役会の主な活動

監査役会は原則として月1回開催しています。2020年度は合計14回開催し、そのすべてに5名の監査役全員が出席しました。

期間中の監査役会では、年度冒頭には年間監査計画の審議、年度中には月次・四半期の各監査役の活動報告や四半期ごとの決算監査報告、年度末には監査活動の評価・まとめ、監査上の主要な検討事項(KAM)に関する検討、会計監査人の評価に関する審議などを行いました。併せて、代表取締役との意見交換会及び社外取締役との定期的な情報交換会を実施しました。

これらに加えて、監査役会の実効性評価を年度末に実施し、2020年度の監査活動の振り返りを行うとともに、評価結果を踏まえて2021年度の監査計画を作成しました。

■ 指名・報酬委員会の構成

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」を設置しており、指名委員会と報酬委員会の双方の機能を担っています。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るほか、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、2021年6月現在の構成は次の通りです。

氏名	社内・社外	委員長
田辺 克彦	独立社外取締役	●
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	
山本 清博	代表取締役	

■ 指名・報酬委員会の役割と権限

項目	役割と権限
指名	
選任	<ul style="list-style-type: none"> ● 取締役、代表取締役、取締役会議長、役付執行役員、執行役員などの候補者案を審議・決定し、取締役に提案 ● CEO 以下の経営陣幹部（社長／CEO 並びに副社長等）の候補者案を審議・決定し、取締役に提案
解任・解職	<ul style="list-style-type: none"> ● 取締役の解任、代表取締役の解職、取締役会議長の解職、役付執行役員・執行役員等の解任について案を審議・決定し、取締役に提案 ● CEO 以下の経営陣幹部（社長／CEO 並びに副社長等）の解任について案を審議・決定し、取締役に提案
報酬	
報酬制度と報酬体系	代表取締役、取締役、役付執行役員、執行役員の報酬制度と報酬体系の制定・改廃について審議・決定し、取締役に提案
報酬限度額の改定	取締役報酬限度額の改定案を審議・決定し、取締役に提案
評価、報酬	<ul style="list-style-type: none"> ● 代表取締役会長、代表取締役社長、取締役兼役付執行役員、役付執行役員、執行役員の職責グレード、基本報酬額、個人業績評価、賞与支給額を審議・決定 ● 社外取締役、執行を兼務しない取締役の報酬額を審議・決定
後継者計画、後継者育成	
後継者の育成	<ul style="list-style-type: none"> ● 後継者育成の全体計画を作成、審議・決定 ● 後継者候補を選定し、個別育成計画を審議・決定 ● 後継者育成状況を定期的に確認

その他、役員の兼任、役員の処遇等について定めた規程類の制定・改廃についての審議・決定、取締役に提案も本委員会で行っています。

なお、代表取締役に関する議案の審議・決定にあたっては、当該代表取締役は審議に参加せず決定する仕組みとしています。

■ 2020 年度の指名・報酬委員会の活動

2020 年度は指名・報酬委員会を 5 回開催し、委員全員が出席しました。主な審議内容は以下の通りです。

年月	審議内容
2020 年 5 月	<ul style="list-style-type: none"> ● 執行を兼務する取締役と執行役員の 2019 年度個人業績目標に対する結果の評価と個々の賞与支給額を審議 ● 執行を兼務する取締役及び社外取締役の 2020 年度の基本報酬額を審議
2020 年 6 月	<ul style="list-style-type: none"> ● 独立社外取締役の田辺 克彦氏を委員長とする新体制にて、委員会の責務を再確認 ● 後継者育成計画としての役員面談の結果について確認
2021 年 1 月	<ul style="list-style-type: none"> ● 経営体制交代に関わる選任プロセスについての評価結果と後継者育成計画の進捗状況を確認
2021 年 2 月	<ul style="list-style-type: none"> ● 2021 年度の執行体制、グループ子会社の役員体制について審議の上、取締役に報告 ● 取締役会において 2021 年度の役員体制が決定
2021 年 3 月	<ul style="list-style-type: none"> ● 海外グループ会社の役員体制及びグローバル人材制度の運用状況を確認 ● 指名・報酬委員会規程の改定、常勤役員の他会社の役職兼任について審議

※ 2021年5月には、中期経営計画などの経営戦略に照らして、取締役に期待する7つの重要なスキル項目を選定、スキル・マトリックスとして整理し、取締役に提案しました。

役員報酬

■ 基本方針

当社は取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を2017年に策定しており、これに基づいて取締役の報酬を決定しています。2021年3月1日の改正会社法の施行に先立ち、指名報酬委員会に諮問した上で、2021年2月26日開催の取締役会において決定方針を明示し、確認しました。報酬体系は取締役の役割・責任と成果に応じたものとし、また報酬設計は、持続的な成長と企業価値の向上に寄与するものとするを基本としています。

■ 役員報酬の構成、考え方

執行を兼務する取締役の報酬は、「基本報酬」と、毎年2回、

■ 執行を兼務する取締役の報酬構成

基本報酬 (固定報酬として 毎月支給)	取締役報酬	代表取締役、取締役について定められた固定額の報酬
	執行役員報酬	役員ごとの固定額の報酬
	執行職責報酬	職責の重さ、役割の範囲、年度ごと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(職責グレードは、指名・報酬委員会にて毎年審議)
賞与 (業績連動報酬として年2回一定の時期に支給)		

■ 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なども考慮して決定される賞与が支給されますが、業績連動報酬は、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、営業利益の増加と収益性・資本効率を意識し、自己資本当期純利益率(ROE)等の指標の推移をもとにグループ連結経営責任を担う立場から評価します。さらに、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。

なお、2020年度決算における営業利益額については、目標

年度の業績結果や中期目標の達成度合いも考慮して決定・支給される「賞与」からなります。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つの報酬から構成されます。

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できるよう、役員持株会への年間拠出額を設定し、それぞれの役位や職責に応じて自社株式を取得、継続的に保有します。

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を支給します。このほか、監査役の報酬についても、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ます。

255億円(連結ベース)に対して、実績は257億円となりました。

また、当社は報酬等の種類ごとの割合はあらかじめ定めていませんが、会社業績が向上し、また会社業績への貢献度が高まるに伴い、各人の総報酬に占める業績連動報酬の割合が高くなる仕組みとなっています。

※ それぞれの役割に応じて、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、定性的な目標の達成度合いを考慮して評価します。

■ 報酬限度額

取締役の報酬限度額は年額450百万円以内(員数は8名とし、使用人分給与は含まない)と定めています。また監査役は年額120百万円以内(員数は5名とする)としており、個々の支給額は、監査役の協議により決定しています。

■ 取締役及び監査役の報酬等の総額 2020年度(2021年3月期)

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)	446(64)	343(64)	103(-)	-	-	13(6)
監査役(うち社外監査役)	81(29)	81(29)	-(-)	-	-	5(3)
合計(うち社外役員)	528(94)	424(94)	103(-)	-	-	18(9)

取締役・監査役の選任及び

CEO 以下の経営陣幹部の選解任

■ 取締役の選任

当社では、取締役の基本要件を、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と定めています。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人材を、また社外取締役については、社外役員の独立性判断基準に基づき独立性に問題がないことを確認した上で、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、それぞれ選任しています。今後は後述のスキル・マトリックスを活用し、取締役候補者の選任を行っていきます。

これらの候補者を、取締役会の諮問機関であり委員の過半数が独立社外取締役で構成され、委員長を独立社外取締役が務める指名・報酬委員会で審議した上で、取締役会にて決定します。

■ 監査役の選任

監査役候補者は、適切な経験・能力と財務・会計・法務に関する知識を有することに加え、業務執行者からの独立性など、監査役としての適格性を考慮して選任します。このとき、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。これらの候補者は、常勤監査役と代表取締役が協議し、監査役会が十分に検討、同意した上で、取締役会において最終的に決定します。

このほか、社外監査役候補者は、社外役員の独立性判断基準に基づき、独立性に問題がないことを確認して選任しています。

■ 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、副社長など）の選任・解任は、その基準と、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やコーポレート・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おります。

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ましては、以下に挙げる基準をもとに、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あります。

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年間にお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年間において、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 業務執行取締役又は執行役員もしくは部門長その他の社員全般

※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 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

■ 後継者計画

経営陣幹部における後継者のプランニング(後継者計画の検討)にあたっては、指名・報酬委員会で育成・選定状況を審議し、審議の結果や議論の過程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、独立社外取締役である指名・報酬委員会の委員長から、議論の結果を取締役

会に適宜報告しています。

指名・報酬委員会が適切・客観的に後継者候補を選定、育成する一方、取締役会も後継者計画に主体的に関与できる体制をとることで、後継者候補の育成に十分な時間と資源をかけられる仕組みとなっています。

■ 取締役期待するスキル等 (スキル・マトリックス)

当社は、2021年5月14日開催の取締役会において、当社の中期経営計画の実現等、経営戦略に照らして、取締役に期待するスキル等を定め、以下のとおり、現在の取締役会における独立性・多様性・期待するスキルを確認しております。

スキル項目につきましては、当社の取締役会及び指名・報酬委員会において、企業理念、ビジネスモデル、成長戦略等に照らして客観的な検討を実施し、中期経営計画に掲げる「持続可能

な社会へ『直列』に繋がる貢献」に向けた成長を支えるために、取締役に期待する7つの重要項目を選定しました。このうち、「企業経営/サステナビリティ」「グローバルビジネス」「IT・テクノロジー/制御・自動化ビジネス」は、特に当社グループにとっての、中長期的な持続的成長に関わるものと捉えております。

なお、11名の取締役のうち、女性が2名（うち1名が外国籍）となっております。

■ 取締役期待するスキル等 (スキル・マトリックス)

氏名 (年齢)	現在の地位等	独立性	多様性	期待するスキル						
		独立 役員	ジェンダー	企業経営/ サステナビ リティ*	グローバル ビジネス	財務・ 会計・ ファイナンス	IT・テクノ ロジー/ 制御・自 動化ビジ ネス	営業・ マーケティ ング	製造・ 研究開発	法務・リス ク管理・コ ンプライア ンス
曾禰 寛純 (66)	代表取締役会長 執行役員会長 取締役会議長 指名・報酬委員会委員		M	○			○	○		○
山本 清博 (56)	代表取締役社長 執行役員社長 指名・報酬委員会委員		M	○	○		○	○	○	
横田 隆幸 (60)	取締役 執行役員専務		M	○	○	○				○
岩崎 雅人 (61)	取締役 執行役員常務		M				○	○	○	
北條 良光 (58)	取締役 執行役員常務		M			○	○	○	○	
濱田 和康 (57)	取締役 執行役員常務		M		○		○	○		
田辺 克彦 (78)	社外取締役 指名・報酬委員会委員長	○	M	○						○
伊藤 武 (77)	社外取締役 指名・報酬委員会委員	○	M		○	○				
藤宗 和香 (72)	社外取締役 指名・報酬委員会委員	○	F	○						○
永濱 光弘 (67)	社外取締役	○	M	○	○	○				
アン カー ツェー ハン (57)	社外取締役	○	F		○					○

※ 「企業経営/サステナビリティ」にはサステナビリティの観点から人事や人材育成を含んでいます。

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
永濱 光弘

当社はこれまでコーポレート・ガバナンスの強化・拡充に先進的に取り組んできており、外部からも高い評価を得ています。ガバナンス・フレームワークの中核をなす取締役会の今についてご説明します。

2019年度には、取締役総数における社外取締役の比率がアップし11名の取締役のうち5名が独立社外取締役に、2020年度にはそのうち女性が2名（1名は外国籍）となり、ダイバーシティも進捗しました。

実効性の高い審議のため、取締役会付議案件の事前説明会を都度実施し、事前に十分な理解を得られるように取り組んでいます。また、社外取締役と監査役との情報交換会及び代表取締役と社外役員による意見交換会を定期的に行い、あわせて取締役会メンバーによる戦略に係る自由討議の場を取締役会とは別に設けるなど、取締役会の実効性向上のための諸施策を積極的に展開中です。取締役会及び前述の諸会議では毎回活発な議論が交わされています。社外監査役を含め社外役員の知見・業務経験は多岐にわたりがち広く分散されており、多面的なアプローチによる議論を通して大きな付加価値を生み出しています。

独立社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会は、

役員の指名及び報酬決定プロセスにおける公平性・客観性・透明性確保のため、委員の過半が独立社外取締役に構成されています。この委員会においても、取締役会同様、深度ある審議が行われています。

新型コロナウイルス感染拡大はコーポレート・ガバナンスにとっても大きな制約要因です。揺るぎなく質の高い審議のため、事前説明会等の諸会議同様、取締役会も、情報セキュリティを徹底した上でWEB会議システムを併用しています。これにより、審議の実効性は十分に維持されていると認識しています。

ポスト・コロナの新たなパラダイムにおいて、サステナビリティ（ESG要素を含む持続可能性）は中長期的な企業価値向上のための最重要課題です。当社は「SDGsへ『直列』に繋がる経営」で社会問題の解決と持続的成長の両立を目指しています。「人間の苦役からの解放」という当社創業者精神はまさにSDGsの本旨に沿うものです。重要基盤であるコーポレート・ガバナンスの高度化に引き続き注力しつつ、この創業以来の企業DNAとグループ理念をもって、当社は力強く歩を進めてまいります。

役員一覧

(2021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 山武産業システム係移籍 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 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 (財務・経営管理、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 株式会社 (現: 株式会社) 入社
2005年11月 株式会社 (現: 株式会社) 入社
2010年4月 株式会社 (現: 株式会社) 入社
2012年6月 株式会社 (現: 株式会社) 入社
2013年4月 株式会社 (現: 株式会社) 入社
2014年4月 株式会社 (現: 株式会社) 入社
2016年4月 株式会社 (現: 株式会社) 入社
2017年4月 株式会社 (現: 株式会社) 入社
2018年4月 株式会社 (現: 株式会社) 入社
2018年6月 株式会社 (現: 株式会社) 入社
2020年4月 株式会社 (現: 株式会社) 入社



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5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)
2021年4月 ホームコンフォート本部長 (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長
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ンクション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ンクション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)

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) DX 推進、aG 情報セキュリティ、aG サイバーセキュリティ、業務システム部、クラウド運用センター、IT 開発本部、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、aG 環境負荷改革、技術開発本部、技術標準部、バルブ商品開発部、環境推進部、ドキュメント・プロダクション部担当

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 (3つの成長領域)、aG サービス事業、サービス本部、ITソリューション推進部、AI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*1統括長委嘱

執行役員

平野 雅志

スマートロボット事業開発担当

坂本 孝宏

技術開発本部長委嘱

住友 俊保

aG マーケティング補佐

今村 隆至

プロダクションマネジメント本部長委嘱

山田 真樹

グループ経営管理本部長委嘱

林 健一

ビルシステムカンパニー (BSC) 事業管理本部長委嘱



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 株式会社ミライト・ホールディングス社外取締役
2014年6月 株式会社ミライト・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・ウェルズ・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:株式会社みずほ銀行)入行
2003年3月 株式会社みずほコーポレート銀行(現:株式会社みずほ銀行)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
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
2020年6月 日本精工株社外取締役(現任)
2021年3月 東京建物株社外取締役退任



社外取締役

アン カー ツェー ハン

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)

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

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、東南アジア戦略企画推進室推進メンバー委嘱

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

小林 哲夫

アドバンスオートメーションカンパニー(AAC)営業推進本部長、東南アジア戦略企画推進室推進メンバー委嘱

藤川 昌彦

aG 品質・安全改革担当、安全審査部長委嘱、グループ品質保証部部長委嘱

関野 亜希己

法務知的財産部長委嘱

北浦 幸也

aG サービス事業補佐、BSC 環境ソリューション本部担当、BSC ファシリティマネジメント本部長委嘱

五十嵐 貴志

aG 働きの創造補佐、AAC 東京支社長委嘱

※1 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 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 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)

価値協創へ繋がるステークホルダーとのコミュニケーションへ

azbil グループは、自らの事業を通して持続可能な社会へ「直列」に繋がる貢献を目指しています。そのためにはステークホルダーの皆様との双方向のコミュニケーションを通じて、各国・各地域における様々な課題を的確に捉え、解決策を立案し、持続的成長に向けた価値の協創につなげていくことが極めて重要です。この観点から、経営層自らステークホルダーの皆様との対話を積極的に進め、より透明性の高い、信頼感のある関係構築に努め

ています。直近では、新長期目標・新中期経営計画の公表を機として azbil グループの目指す方向性、独自のオートメーションが作り出す価値を説明するとともに、ESG/SDGs[※]等に関する非財務情報の積極的開示に努めるほか、コロナ感染症拡大下においても適切に充実した情報をお届けできるよう、IT 等を活用したリモート対応による様々な開示の工夫に取り組んでいます。

※ ESG(環境・社会・ガバナンス)、SDGs(持続可能な開発目標)

価値協創のための体制と対話充実への取り組み

azbil グループでは、コーポレートコミュニケーション担当役員を置き、同役員のもと社内各部門の連携を図り、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。この体制を基に法令・規則に則った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、財務情報はもとより経営計画や ESG 等の非財務情報、製品・サービス情報までを積極的に発信しています。

具体的には、スキル・マトリックス等、コーポレートガバナンス・コードの改訂や会社法改正の趣旨を踏まえた開示拡充を進め、気候変動や人権への対応等、資本市場の注目度が高い非財務情報の開示についても、統合報告書やウェブサイトでの開示充実のほか、日経 SDGs フェスでの当社代表取締役社長によるグループの取り組み説明や各種展示会・環境セミナー等での SDGs/ESG に関する展示や講演など、コミュニケーション機会の拡充を積極

的に推し進めました。

情報発信の手段についても、それぞれのステークホルダーの皆様へ適切に情報が届くように東京証券取引所の適時開示情報閲覧サービス (TDnet) のほか自社ウェブサイト、新聞等のメディアへのプレスリリース、デジタルコンテンツを活用した展示会・施設見学など多様な手段を活用しています。情報の発信に際しては、情報の正確さ・質に加えて、統一的なデザイン・キャッチコピーによるグローバルでのブランド構築にも取り組んでいます。



日経 SDGs フェスにて講演する代表取締役社長山本と SDGs 取り組みに関する説明資料

コロナ禍においても適切なコミュニケーションを継続

インターネットを活用した株主総会のライブ配信や 決算説明会等の実施による開示機会拡充・公正の維持

株主総会については早期開示の取り組み、議決権行使プラットフォームの活用等に加え、2021 年第 99 期定時株主総会におい



第 99 期定時株主総会(2021 年 6 月 24 日)はライブ配信のほか、登壇役員もウェブ会議システムを活用して国内外から出席

ては、密が発生しないようウェブ会議システム等を活用した役員対応の運営に引き続き取り組んだほか、総会内容をライブ配信するなどコロナ禍においても開示の透明性・公平性を維持する取り組みを行いました。決算説明・中期経営計画の開示や記者発表においても、同様にウェブを活用した説明、質疑対応等を行い、対話の質の確保、充実に取り組みました。

オンライン展示会、バーチャル施設見学による

グローバルでの対話機会創出・デジタルコンテンツの充実

展示会は azbil グループの技術・製品・サービスをご理解いただ

く最良の機会です。コロナ禍という状況を受け、国内外の大規模展示会において、お客様の安全を配慮した細心の運営に取り組むと同時に、バーチャル空間での展示ブースを併設し、オンラインにて同じ内容をご覧いただけるようにしました。この取り組みにより、お客様に国境を越えて自由に展示内容を見学し、セミナーに参加いただくことができました。また、日本の研究開発拠点である藤沢テクノセンターやシンガポール東南アジア戦略企画推進室のショールームのバーチャル見学コンテンツ等を公開しました。



シンガポールバーチャルショールーム。国境や時差を越えてショールームを見学することができる。azbil グループのケーパビリティを知ることのできるデジタルコンテンツを今後さらに拡充予定

各ステークホルダーとの対話内容 (取組みとコミュニケーション方法)

	取組み	コミュニケーション方法
お客様	より良い製品・サービスの開発。コンサルティング、品質保証、高付加価値なエンジニアリング・メンテナンスサービスの提供	<ul style="list-style-type: none"> ● 営業活動・品質保証活動 ● 安全・安心で価値のある商品・サービスの提供 ● ウェブサイトによる情報提供 ● ウェブサイトのお問い合わせ窓口 ● 展示会
株主・投資家	適時・適正な情報開示。資本市場からの適切な評価獲得、資本市場の要望のフィードバック	<ul style="list-style-type: none"> ● 株主総会、決算説明会、施設見学、展示会 ※含、ライブ配信等 ● 国内外機関投資家・アナリストとの個別ミーティング ※経営層参画、専門組織 IR 室設置、2020 年度からはオンライン主体 ● 統合レポート (azbil レポート)、株主の皆様へ (株主通信)、株主・投資家向けウェブサイトでの情報開示 ● ディスクロージャーポリシーの設定とこれに基づく対話
お取引先様・サプライヤー	公正な取引機会の確保、より良いパートナーシップ構築	<ul style="list-style-type: none"> ● 購買業務を通じたコミュニケーション、CSR 調達アンケート ● サプライチェーンに対する独自の SDGs 目標設定 (ご参照: p63)
地域社会・国際社会	地域社会・国際社会からのニーズや期待に応える積極的なコミュニケーション。各種宣言、イニシアティブ、活動への参画を通しての責任ある企業活動実践	<ul style="list-style-type: none"> ● 季節行事 (納涼祭等) への近隣住民・施設の方ご招待 ※現在、コロナウイルス感染症拡大のため実施を延期 ● ボランティア活動 (地域清掃活動、みつばち倶楽部) ● 国際イニシアティブへの参加 (国連グローバルコンパクト、TCFD 等) ● 生物多様性保全活動 (国内外 NPO・NGO との協働)
社員	「健幸経営」を掲げ、一人ひとりが生き生きとして働き、能力を最大限に発揮できるように各種制度の整備、コミュニケーションの実施	<ul style="list-style-type: none"> ● イン트라ネットによる情報発信 ● 役員と社員の直接対話 (グローバルでの社長メッセージライブ配信・質疑応答、職場単位でのウェブ活用による対話) ● 社員満足度調査実施 (毎年)、満足度を SDGs 目標として設定 (ご参照: p64) ● 労働組合と経営層との定期的な対話 (労使共同宣言)

参画・賛同する主な宣言・イニシアティブ、社外からの評価

<宣言・イニシアティブへの参画・賛同>

- ・「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)」賛同表明
- ・「国連グローバル・コンパクト」署名
- ・気候変動イニシアティブ、日本気候リーダーズ・パートナーシップへの賛同



FTSE Blossom Japan



FTSE4Good



<ESG関連インデックスへの組入れ状況、各種社外評価>

- ・年金積立金管理運用独立行政法人 (GPIF) が選定した4つのインデックス
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
- ・2021 年ブルームバーグ男女平等指数 (2021 Bloomberg Gender-Equality Index)
- ・CDP Climate Change B 評価 / Water B 評価
- ・女性活躍推進法に基づく優良企業認定マーク「えるぼし」最高位認定、「くるみん認定」取得、健康経営優良法人 2021 認定、第 3 回「プラチナキャリア・アワード」東洋経済賞

<その他インデックスへの組入れ状況>

- ・FTSE 4Good Japan Index、MSCI Japan 指数、JPX 日経インデックス 400

