

# 価値創造基盤の強化(ESGへの取組み)

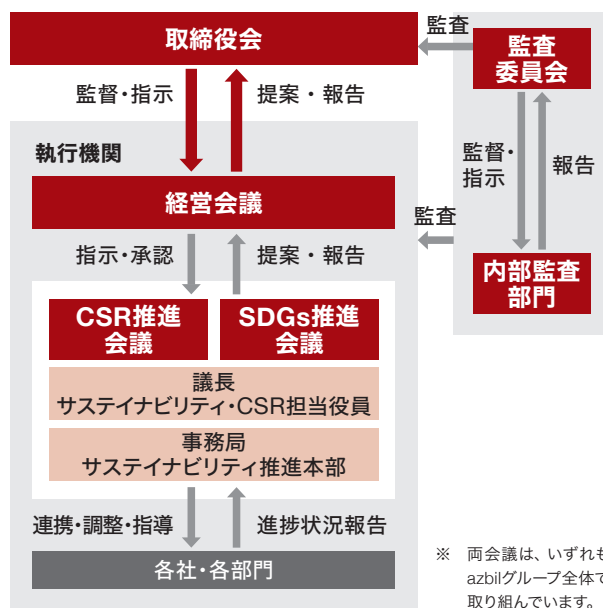
## azbilグループの考えるサステナビリティ

azbilグループは、創業時の精神である「人間の苦役からの解放」の考え方を、人間の幸福のために社会に貢献する価値観として受け継ぎ、グループ理念である「人を中心としたオートメーション」の実践を通じて、あらゆるステークホルダーと信頼関係を構築することにより継続的な企業価値の向上を図り「人々の安心、快適、達成感」を実現するとともに、地球環境に貢献し、持続可能な社会へ「直列」に貢献することを方針としています。また、持続可能な社会の実現のために必要とされる、E(環境)S(社会)G(ガバナンス)の観点での取組みをサステナビリティの範囲として進めています。

### サステナビリティ推進体制

azbilグループでは、サステナビリティ全般に関わる専門組織・担当役員を設け、当該役員を議長として経営層が四半期に1回、「azbilグループCSR推進会議」および「SDGs推進会議」をそれぞれ開催し、これらの会議で確認された進捗状況・課題について取締役会・経営会議に報告しています。このようにazbilグループ全体でサステナビリティの取組みを検討・推進する体制を整えています。

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。(参照：p101-102)



会議	CSR推進会議	SDGs推進会議
役割	CSR経営をグループ一体となって推進するため、グループ全体のCSR活動計画の策定、進捗管理を行うとともに、子会社に対し指導・助言を行う	持続可能な社会へ「直列」に繋がる貢献とグループ全体の持続的な成長を目指したSDGs戦略の立案と舵取りを行う
2021年度審議内容	コンプライアンス、リスク管理、内部統制、人を重視した経営、環境負荷低減等、グループ各社のCSR活動計画	各目標の進捗報告、新たな指標の策定、貢献領域の特定、お取引先様への働きかけや国内、海外各社の取組みの共有、対外コミュニケーションなど

### azbilグループCSR経営の考え方

azbilグループでは、従前より、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、2つの視点からグループを挙げて取り組んでいます。

1. azbilグループが社会の一員として果たすべき基本的責務である「基本的CSR」
  - コーポレート・ガバナンスの構築、向上への取組み
  - 健康・健全な企業活動の取組み(コンプライアンス・リスク管理・人を重視した経営等)
  - 企業活動の基盤、インフラ強化の取組みなど
2. 公正で誠実な経営を進めるための「積極的CSR」
  - 本業を通じた社会課題の解決に貢献
  - 社員参加型の自主的な社会貢献活動

このCSR経営を根幹として、サステナビリティの取組みを進めています。

azbilグループは、サステナビリティの観点から、E(環境)S(社会)G(ガバナンス)に関する取組みを推進しています。これらの取組みを通じて、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	SDGs ターゲット	主に貢献する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 <sub>2</sub> 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	
		制御性能最適化設計サービスにより世界中の化学プラントで稼働するバッチ重合反応装置のエネルギー効率を大幅改善。および、自律化によるエネルギーマネジメント	7.3	
		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	
		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	
	水の安全保障・水リスク	監視操作サービス(水道CPS)により水道事業者の持続可能な操業に向けた経済産業省・厚生労働省が進める「水道情報活用システム」利用環境の提供	6.1	
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等)	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 <sub>2</sub> 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	フィールドワーク支援によりデータに基づく作業支援による年齢、性別、スキルによらない作業環境の構築と作業ミス防止等	8.5	
		健康経営の推進(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&インクルージョンの推進	4.4, 4.7, 5.1, 5.2, 8.5, 8.7	
		監視操作サービス(水道CPS)により水道事業者の持続可能な操業に向けた経済産業省・厚生労働省が進める「水道情報活用システム」利用環境の提供	9.1	
	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	
		CSRに配慮した購買活動、お取引先様ととも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	制御性能最適化設計サービスにより世界中の化学プラントで稼働するバッチ重合反応装置の生産性(品質、エネルギー効率、自動化率)向上を大幅改善。および自律化生産による生産性向上	9.4	
オフィスビルなど居住空間における空間利用者の快適性(PMV)向上と省エネルギー化の両立		11.3, 12.8		
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共有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(指名委員会等設置会社への移行、独立性判断基準等)	5.5	
		経営の透明性・健全性強化(スキルマトリックスの導入、株式報酬制度の導入を含む役員報酬制度改定等)	16.7	
		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)	12.6	
	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)、緊急重大事象管理、事業継続管理(防災・防疫・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			

一般財団法人アズビル山武財団支援を通じた積極的な社会貢献活動



## 環境への取組み

持続可能な社会の実現のために、グループ理念の下、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CO<sub>2</sub>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。

取組みの詳細はWebサイトをご参照ください。

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

### 基本的な考え方

azbilグループは、SDGs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下、年3回のグローバルな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、およびレビューを実施しています。

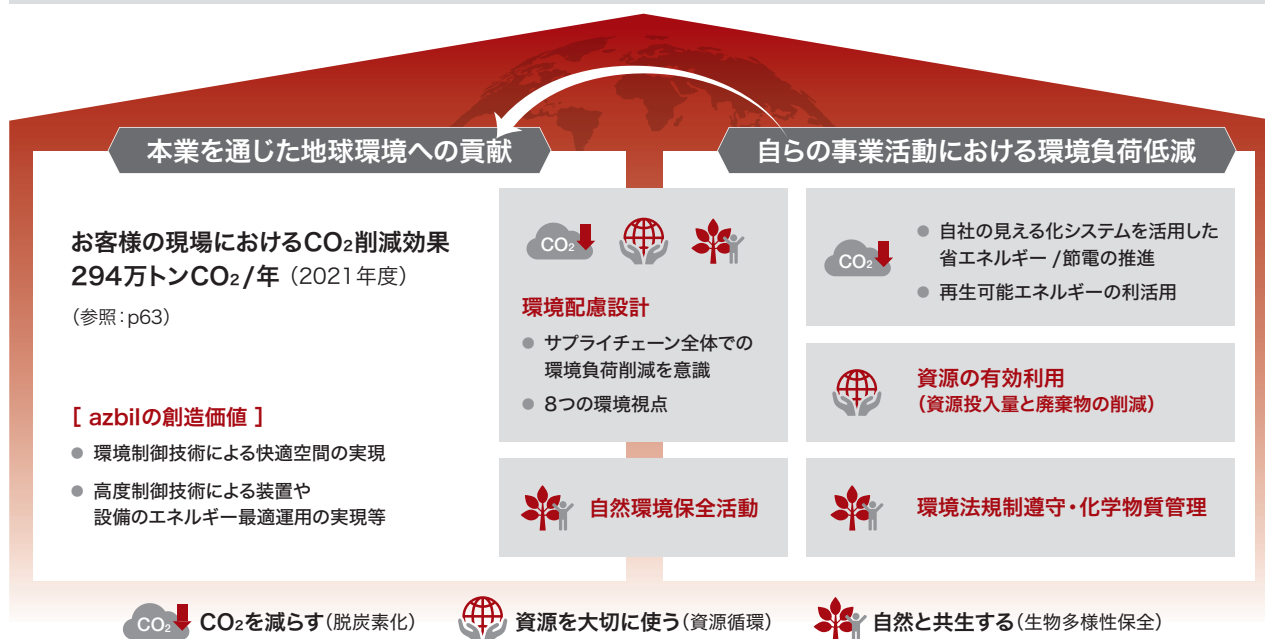
## 持続可能な社会の実現

2030年度 SDGs目標

お客様の現場におけるCO<sub>2</sub>削減効果  
**340万トンCO<sub>2</sub>/年**

事業活動に伴うGHG排出量(スコープ1+2) **55%削減**(2017年基準)  
サプライチェーン全体のGHG排出量(スコープ3) **20%削減**(2017年基準)

全ての新製品をazbilグループ独自のサステイナブルな設計とする  
全ての新製品を100%リサイクル可能な設計とする



## 中期経営計画(2021～2024年度)における重点施策

azbilグループSDGs目標の達成に向け、2021年度から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」の下、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。

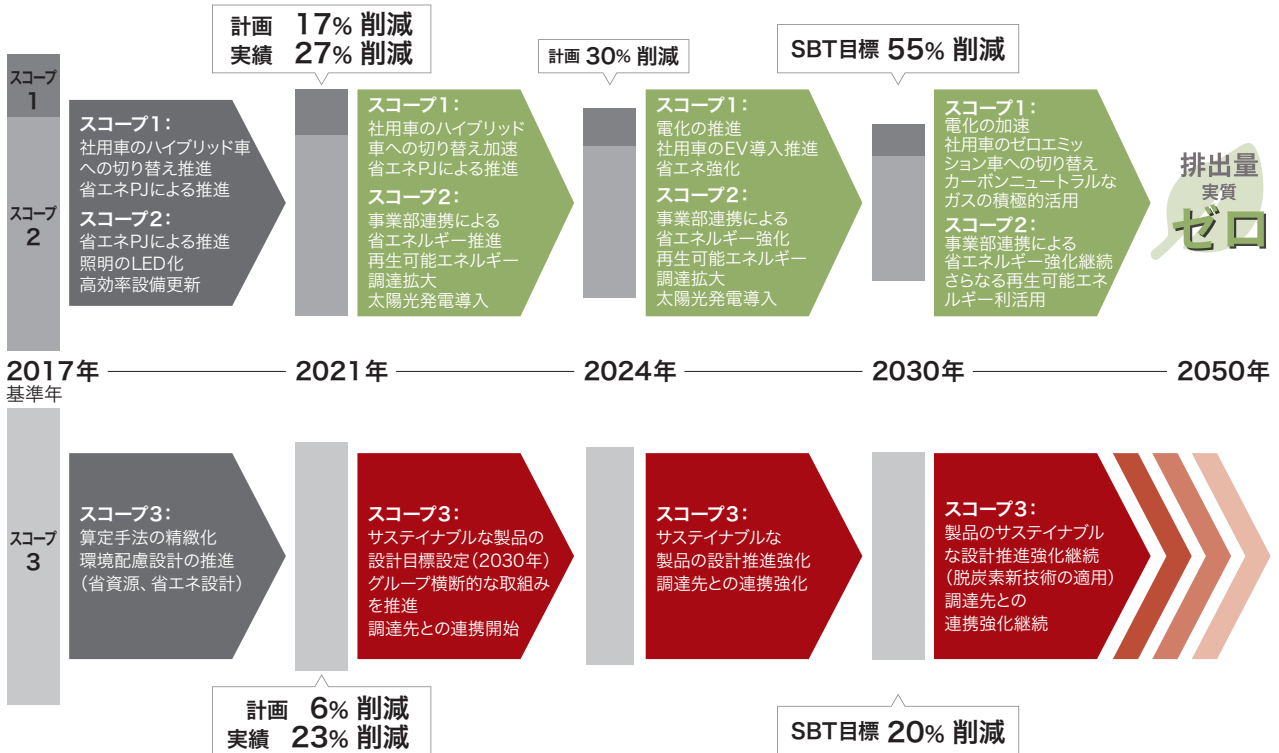
### ■ 5つの重点施策

重点施策	施策	2021年度成果	2024年度計画	2030年に目指す姿	
<b>【お客様の現場におけるCO<sub>2</sub>削減効果】</b>					
脱炭素化への対応	●事業部とも連携したCO <sub>2</sub> 削減効果の拡大	●事業目標と連携した、CO <sub>2</sub> 削減効果の見える化の実施	●お客様の現場におけるCO <sub>2</sub> 削減効果のさらなる拡大、事業部との連携強化	●お客様の現場におけるCO <sub>2</sub> 削減効果：340万トン-CO <sub>2</sub> /年	
	<b>【自らの事業活動に伴うGHG削減】</b>				
	●2030年目標達成に向けた省エネルギー施策強化拡充、再生可能エネルギー利活用推進	●2030年までの具体的な脱炭素化に向けた計画策定 ●再生可能エネルギー導入拠点拡大	●事業部門と連携した重点拠点の省エネルギー強化 ●再生可能エネルギー導入拠点のさらなる拡大	●事業活動に伴うGHG排出量(スコープ1+2) 55%削減(2017年基準)	
環境配慮設計の推進	●サプライチェーン全体での2050年カーボンニュートラル表現の検討	●お取引先様の排出量把握、削減取組み着手	●サプライチェーン全体での2050年カーボンニュートラル実現の計画立案・着手	●サプライチェーン全体のGHG排出量(スコープ3) 20%削減(2017年基準)	
	●新製品開発における環境配慮設計を通じたSDGs目標への貢献	●サステイナブルな設計の制度設計、社内標準策定、目標設定 ●SDGs目標に関連した新たな進捗管理体制構築	●SDGs目標達成に向けた進捗管理体制定着	●全ての新製品をazbilグループ独自のサステイナブルな設計とする ●全ての新製品を100%リサイクル可能な設計とする	
環境経営の強化	●事業活動と連動した環境取組みの強化	●主たる環境目標であるSDGs目標「環境・エネルギー」の業務計画への組み込み	●事業と連動した環境目標管理体制の確立	●2030年事業目標と環境目標(SDGs目標)の同時達成	
	●ステークホルダー(投資家、お客様等)要請への対応	●気候変動、水リスクへの取組みに対する外部評価—CDP Climate 2021「A」—CDP Water 2021「A-」	●投資家、お客様における環境面でのコミュニケーション継続・強化	●投資家、お客様をはじめとする様々なステークホルダーとの適切なコミュニケーションを通じ、各々の要請と事業・自社の環境取組みの連動	
資源循環の取組み強化	●事業活動を通じた資源有効活用による継続的な資源削減	●aG環境会議体における各種資源削減の目標管理実施 最終処分率：1.3%(国内aG生産拠点)など ●水リスク評価実施	●水、廃棄物等の資源削減取組み強化(廃プラ新法対応含む)	●グローバルでの資源循環の取組み確立	
環境法規制遵守 生物多様性保全	<b>環境法規制遵守</b>				
	●法規制運用管理推進	●重大な法令違反や、それに基づく罰金、過料、訴訟なし	●法規制運用管理継続・強化	●法規制運用管理継続・強化	
	<b>生物多様性保全</b>				
	●自然環境保全活動の強化(事業活動を通じた貢献も視野)	●オンラインによる保全活動計5回実施、延べ94名参加	●事業を通じた生物多様性保全強化	●SDGsともリンクした生物多様性保全強化	

## 脱炭素化への取組み

「2050年 温室効果ガス排出削減長期ビジョン」に基づき、脱炭素化に向けた方針・計画を策定し、取り組んでいます。

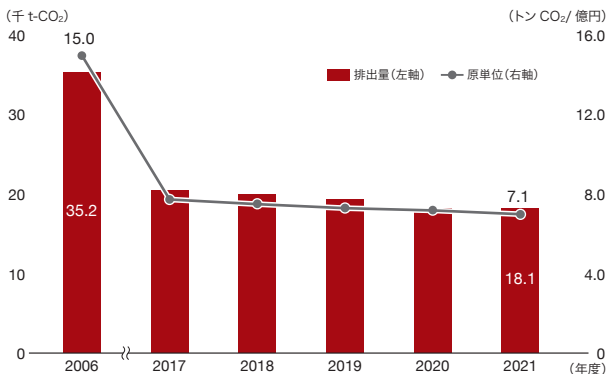
### ■ 脱炭素化へに向けた方針・計画



### 2021年度の取組み成果

azbilグループの拠点における省エネルギーの成果としては、2021年度のCO<sub>2</sub>排出量(Scope 1+2)は1.8万トンで、全社横断的な取組み開始の2006年度排出量(35,244トン)と比べて49%減となりました。2021年度

### ■ CO<sub>2</sub>排出量(Scope 1+2) / 原単位

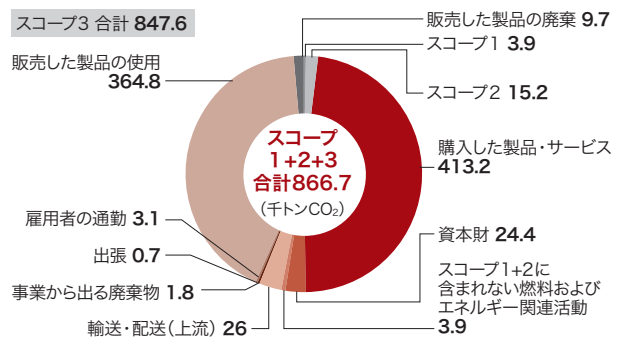


※ 自助努力の省エネ取組み成果を評価するため、電力のCO<sub>2</sub>排出係数は一定値(0.378kg-CO<sub>2</sub>/kWh)を採用しています。なお、テナントオフィスでの空調エネルギーなど一部で推計値を含みます。  
 ※ 2017年度以降のCO<sub>2</sub>排出量(Scope 1+2)について、第三者検証を受けています。2021年度から検証範囲にアズビルテルスター有限会社が追加されました。  
 ※ 原単位の売上高はグループ連結売上高です。

算定範囲: アズビル株式会社、国内連結子会社および海外主要生産拠点

は、新型コロナウイルス感染症の影響も弱まり生産増加となりましたが、省エネ取組みの推進により前年度とほぼ同水準の排出量となりました。長年の知見を活かした継続的な活動の中で、事業部門とも連携し、グループ全体で導入している「エネルギーの見える化システム」を基盤に、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等も進めています。2022年5月には、マザー工場

### ■ CO<sub>2</sub>排出量(Scope 1+2+3)の状況(2021年度)



※ CO<sub>2</sub>排出量(Scope 1+2+3)について、第三者検証を受けています。

算定範囲: Scope 1+2: アズビル株式会社、国内連結子会社および海外主要生産拠点  
 Scope 3: アズビル株式会社および連結子会社

である湘南工場、および秦野配送センターでの使用電力を100%再生可能エネルギーで調達開始しました。これにより、グループ全体での電力使用量の38%相当(2020年度実績)が再生可能エネルギーとなりました。

サプライチェーン全体でのCO<sub>2</sub>排出量(スコープ3)は84.8万トンで、SBTiの2°C基準の2030年目標を達成しています。本目標についてはさらなる上方修正を計画しています。「販売した製品の使用」および「購入した製品・サービス」でのCO<sub>2</sub>排出量が全体の9割以上を占めるため、特に省エネ設計、省資源設計等の環境配慮設計に注力するとともに、サプライヤーとの連携強化に向けた取組みも開始しています。

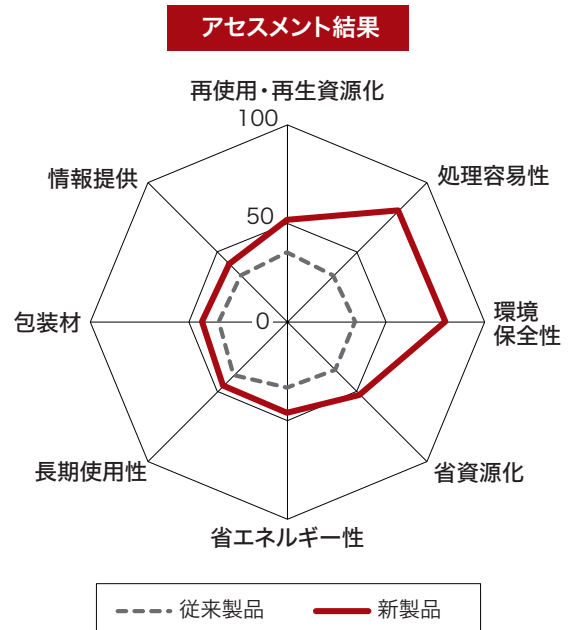
### 製品・サービスにおける環境配慮設計への取組み

地球環境に配慮した製品・サービスを創出・提供していくために、azbilグループ全体でライフサイクル全般にわたる環境配慮設計に取り組んでいます。全ての新製品の開発段階において、8つの環境カテゴリーごとに評価する環境設計アセスメント<sup>※1</sup>を実施するとともに、製品の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<sup>※2</sup>」を取得できます。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。

2021年度は、資源消費削減および資源循環について、独自指標による数値目標を設定し、具体的な取組みを開始しました。環境配慮設計の全体の結果としては、環境設計アセスメントと総合評価<sup>※3</sup>で21.2%となりました。

※1 8つの環境カテゴリーごとに、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 環境アセスメントを実施した全製品の評価点の総和

### ■ 環境設計アセスメントによる総合評価結果(2021年度)



### 2021年度 環境配慮設計製品事例

#### スマートHARTモデム

複数プロトコルに対応したモデムで、HART通信トラブルの原因解析ツールとなる製品です。従来はオシロスコープ、コミュニケーションータなど様々なツールで対応していた機能を一つにまとめたことで、大幅な環境負荷低減にもつながりました。



LC-CO<sub>2</sub>削減率：57.4%  
 総合改善度：30.8%  
 省エネルギー性：18.5%  
 省資源化：41.4%

### SDGs目標「地球環境に配慮した商品・サービスの創出・提供」に向けた新たな取組み

環境課題と事業活動を統合する「環境統合型経営」を通じ社会の環境課題解決へ貢献するため、従来の環境配慮設計にSDGsの視点を入れた新たな評価制度を立ち上げるとともに、2022年5月、新たなSDGs目標として「全ての新製品をazbilグループ独自のサステイナブルな設計とする」を定めました。サステイナブルな設計とは、従来の環境ラベルにおける環境配慮設計をさらに発展させ、地球規模の環境課題(脱炭素化、資源循環、生物多様性保全)解決に貢献する製品の創出・提供を目指した設計として独自のガイドラインを制定しており、2022年度より運用を開始します。

これらの新たな取組みを通じたサステイナブルな設計による製品の提供を通じ、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

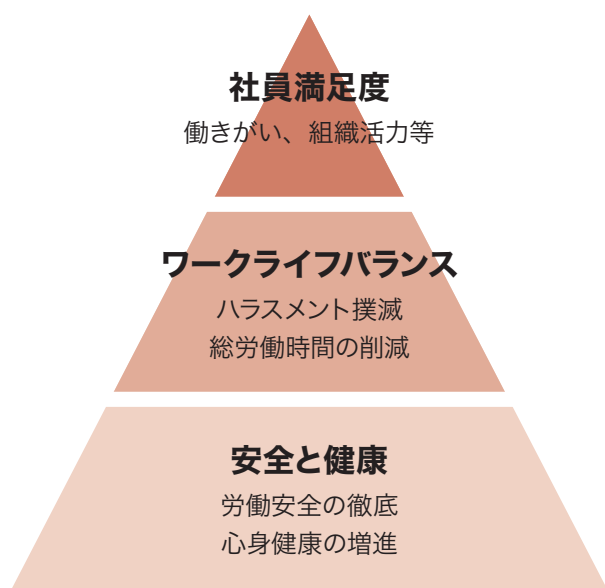
## 人財：人的資本の価値向上への取組み

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」を推進し、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、取組みを進めています。(参照：p70)

※ 人的資産と捉えた人材集団を「人財」と定義しています。

### 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等、社員が健康で生き活きと能力を発揮できるための総合的な取組みを「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はなく、働きがいを向上させる施策へと、全社一丸となって取組みを進めています。



### 働き方改革を「働きの創造」へ

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等の取組みを進めています。毎年の社員満足度調査等を通じて課題を把握し、翌年の取組み計画へ反映し改善を進めることで、社員の働きがい向上へつなげています。(参照：p70)

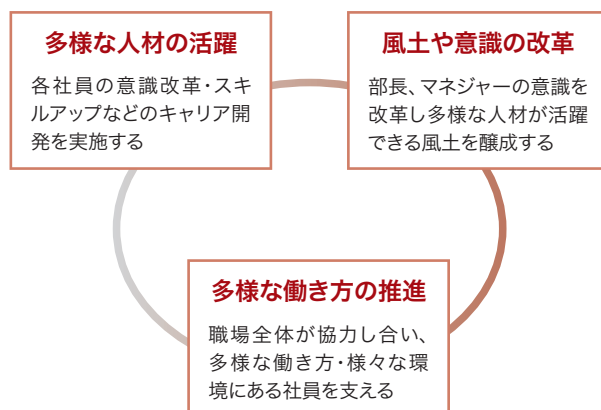
2021年度からは、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点も含めた働き方改革を「働きの創造」として、ハイブリッド勤務等「新しい働き方」および新オフィスなど生産性を高める「働く場・環境」を一体となって変革してきました。経営幹部から若手社員まで、部門・部署間の社内コミュニケーションを活発化し、お客様への提供価値を高めていきます。

### ダイバーシティ & インクルージョンの推進

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、能力を発揮し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。2021年度からは、ADNの活動を女性社員に限らず、キャリア採用者や外国籍社員等、これまで以上に多様な人材へ拡大しました。また、ADN活動を通じた会社への提言を具現化する取組みを進めています。これまで以上に働きやすい環境を整えることで、中核人材として活躍する多様な社員を輩出していきます。

### アズビル・ダイバーシティ・ネットワーク(ADN)の取組み



## 人権への取組み

国連グローバル・コンパクト(United Nations Global Compact)に賛同し、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の観点で、グローバルな取組みを強化しています。国際的に認知されているイニシアチブである、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの13の分科会に参画しており、世の中の動向を踏まえて、取組みを強化しています。

## 人材育成への取組み

azbilグループの持続可能な社会へ「直列」に繋がる事業活動を継続していくために、アズビル・アカデミーを中心に人材育成の基本理念にそって「学習する企業体」としての取組みを進めています。

### 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

## ■ 事業環境の変化に対応した人材育成

市場構造やお客様のニーズの変化に対応するためには、新たな製品開発に必要な技術力、デジタルトランスフォーメーション(DX)を支える人材の育成が欠かせません。また、さらなる業務改善・改革へのマインドを醸成することも重要です。こうした認識をもとに、2021年度から、新たな知識やノウハウを習得し実践していくよう、DXセミナーのほか、他社の社員との研鑽を深める場を設けています。

新型コロナウイルス感染症の影響から働き方は大きく変革し、研修のありようも大きく変化しています。具体的には、国内外のazbilグループ社員が同一のプラットフォームで学習を進めることができるよう、新しい学習管理システムを導入し、協力会社や販売店、さらにはお客様向けのコンテンツ開発も進めています。これらの活動を通じて、ステークホルダーの皆様とともに成長の機会を創り、多様な人材の能力開発を支援していきます。

## ■ 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、グローバルに活躍する国内外の人材を多数育成していく必要があります。そこで海外拠点では、グループ理念や企業文化の浸透のためにオンラインを利用したコミュニケーション機会を拡大しています。並行して、国内では外国籍社員や海外大学卒業者を積極採用し「内なる国際化」を進めることで、社員の意識改革を促しています。

また、新型コロナウイルス感染症の影響から、研修や出向を通じて海外現地法人社員と交流することを中断していましたが、行動制限の緩和に合わせて再開し、グローバル人材の育成を加速していきます。

## ■ 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、ベテラン層を対象に「人生100年時代」に向けてライフプランを描く研修を行っています。

また、自らの特性に応じたキャリアプランを立て、様々な経験を積むことでその実現を目指すとともに、将来のキャリア形成に向けた新しい業務へのチャレンジについて上司と面談を行い、人事制度との連携を図っています。

さらに、社内公募制度等を通じて、新しい仕事に挑戦することで自らのキャリアを構築する意欲ある社員を後押ししています。



新入社員研修の様子(湘南研修センターにて)



## 人的資本の価値向上への主な取組み

### 【目指す姿】

全グループ社員がステークホルダーとともに生き活きと働き学び、お互いの成長を通じて得られた成果を発揮しSDGsに貢献していること

施策	2021年度成果	2022年度取組み
健幸経営 (働き方改革)	<ul style="list-style-type: none"> <li>健幸経営について社長の動画によるメッセージを全社員に展開</li> <li>「働き改革」(時間外労働時間の削減と有休取得の促進)からコロナ禍をバネとした「働きの創造」(生産性と働きがいの向上)の策定</li> <li>ハラスメント撲滅対策として各職場での意見交換会を実施</li> <li>こころの健康づくり：ストレスチェックの継続実施</li> <li>からだの健康づくり：禁煙サポート施策を開始(禁煙外来費用補助、禁煙セミナー開催)</li> <li>がん治療の就労支援ハンドブック作成、動画による広報活動</li> <li>健康経営優良法人2022(ホワイト500)認定</li> <li>労災件数0を目指し継続して改善施策を実行(労働災害度数：0.78)</li> <li>安全マイスターによる全国各地の労働安全指導(安全マイスター：44名)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>オフィスファシリティ、新しい働き方、DX業務改革を「働きの創造」の柱とし、生産性の向上および総労働時間の最適化を促進</li> <li>ハラスメントを含めた人権尊重に関わる教育を実施予定</li> <li>こころの健康づくり：メンタルヘルス不調の発生予防のための新たな戦略と今後の計画立案</li> <li>からだの健康づくり：生活習慣病予防対策、がん対策、受動喫煙防止等の対策を実施</li> <li>労災件数0を目指し継続して改善施策を実行</li> </ul>
健幸経営 (D&I)	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリア採用者や外国籍社員の参画により「女性活躍推進」から「多様な人材の活躍推進」へADNの活動を拡大</li> <li>女性管理職：76名(2022年4月)</li> <li>女性社外取締役：2名 女性執行役員：1名</li> <li>特例子会社「アズビル山武フレンドリー株式会社」社員の活躍および法定雇用率以上の雇用率の継続</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ADN活動の提言による、短期インターンシップ制度の導入および社内コミュニケーションツールの導入</li> <li>多様な人材の活躍支援として、育児・介護と仕事の両立ができる制度の拡充</li> <li>特例子会社「アズビル山武フレンドリー株式会社」社員の活躍および法定雇用率以上の雇用率の継続</li> </ul>
採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>将来に向けたダイバーシティ人材の採用</li> <li>グローバル人材38名、イノベーション人材*3名、理系の女性22名</li> <li>各事業の中長期計画に基づく採用</li> <li>新卒採用101名、キャリア採用33名</li> <li>※ 「新たなソリューション創出に長けた人材」と定義した独自の選考</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>リファラル採用*等による開発系、海外事業系のキャリア採用強化</li> <li>中国、ASEANを中心とした海外現地法人での採用強化</li> <li>障がい者採用の促進</li> <li>※ 社員から友人や知人等を紹介してもらう採用手法</li> </ul>
育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>DX教育</li> <li>5講座、60名受講、オープンセミナー 100名聴講</li> <li>他社の社員との研鑽</li> <li>2講座、10名派遣</li> <li>グローバル人材育成交流会</li> <li>2回実施33名参加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新学習管理システム導入(2022年6月より稼働開始)</li> <li>azbilグループ全体+協力会社等を含めた育成強化</li> <li>azbilグループでのeラーニング実施強化</li> <li>DX教育：初級編を全社員へ実施</li> <li>国内外azbilグループ含め5講座以上 延べ100人以上受講予定</li> </ul>
人事制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康で能力発揮の高いベテラン社員が65歳以降も活躍できる仕組みの整備</li> <li>プロフェッショナル制度の対象を開発職中心からエンジニアリング、サービス、生産の分野に拡大し、各分野のプロフェッショナルを認定(2021年度認定24名)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>個人の生産性を重視した報酬制度を国内外azbilグループで検討</li> <li>中長期的な企業価値向上へのインセンティブの付与および福利厚生拡充を目的とした「信託型従業員株インセンティブ・プラン」の導入</li> </ul>

## アズビル・アカデミーからのメッセージ



アズビル・アカデミー学長  
荻野 明子  
(2022年4月より現職)

### 1. 「学習する企業体」が目指しているところを教えてください。

様々な環境の変化に適応し、新たな価値創造を自律的に推進できる強い企業体質の実現を目指しています。

学びと実務での実践を通じて、スキルセットを進化させ、各々の現場や職場でその力を発揮し、学習する企業体を実践していきます。

### 2. 長期目標、中期計画達成に向けて人材育成上の課題と具体策を教えてください。

2030年に向けて、事業環境の変化に強い人材の育成が必要です。

社会人基礎力向上を目的とした研修の強化やグローバルリーダー育成、海外現地法人社員を対象とした研修に加え、キャリア採用・育児・介護勤務など多様な人材、多様な働き方をサポートできる学習環境の構築・展開・強化を継続的に実施します。

事業拡大・変革への大きな力となる「DX」に関する知識習得とマインドセットにも注力します。azbilグループが目指すDX人材のスキルマップを作成し、これに則したセミナーを早期に実施します。

## 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、グループ品質保証、および安全審査の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関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。

### 品質と安全・安心の取組み

「azbilグループ品質保証委員会」を通じて、品質問題発生 of 未然防止と再発防止、ならびに危機管理体制の構築を行っています。また、「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、商品の安全性の確保に努めています。

### 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、ならびに商品の安全を実現しています。

### 2030年に向けて

azbilグループは、2030年のSDGsの目標達成に向けて、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。

### 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。

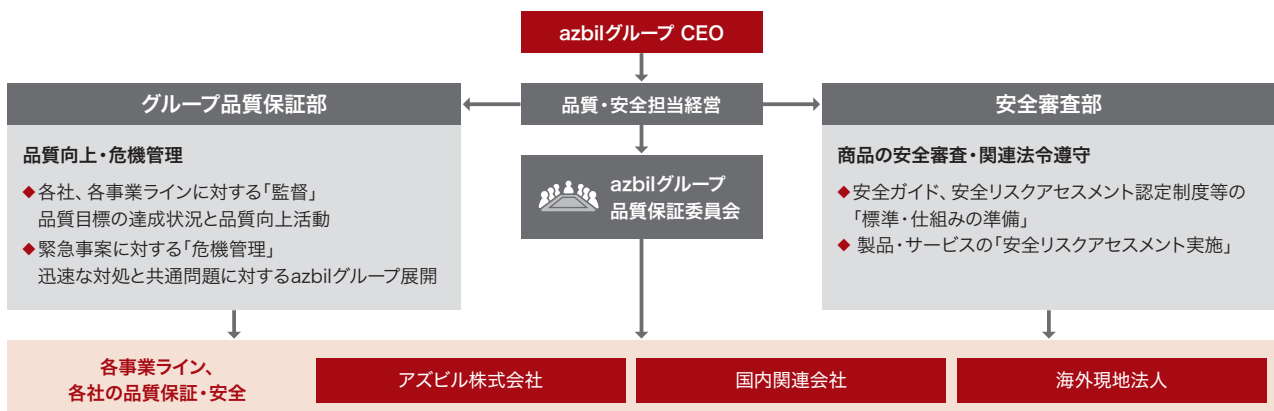
### お客様・利用者様にとって魅力的な商品品質の実現

「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。

### 2021年度の取組み・進捗

- リモート機能を使った検証と改善指導を行う「当たり前品質」を実現する取組みをグローバルに広げました。
- 製品・ソリューションからエンジニアリング・サービスまで全てをお任せいただけるよう、商品の企画・開発プロセスで「魅力的品質」を実現する取組みを進めました。
- AIなど新技術を導入した製品や、人とロボットなどが共存するサービス現場においても安全を維持するよう、リスクアセスメント手法の改善を継続しました。

### azbilグループの品質保証・安全



## CSR調達

azbilグループは、お取引先様ととも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. 人権の尊重
4. 環境保護の推進



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

### azbilグループ購買基本方針を改定

azbilグループは、SDGsなど社内外の要請を整理し、国連グローバル・コンパクトの方針も踏まえ、2022年6月に「azbilグループ購買基本方針」を改定しました。

#### <改定のポイント>

- サプライチェーン管理方針として追記すべき、気候変動対応、差別の禁止、過度な時間外労働・強制労働の排除、水使用のリスクなどの事項を追記
- 当社が2021年4月に署名した国連グローバル・コンパクトにおいて重視されている人権についての事項を追記
- azbilグループSDGs目標の一つ「全ての新製品を100%リサイクル可能な設計とする」に関連する環境配慮設計について追記
- 環境保護目標の一つである生物多様性保全を実現するために重要な手段となる製品含有化学物質管理について追記

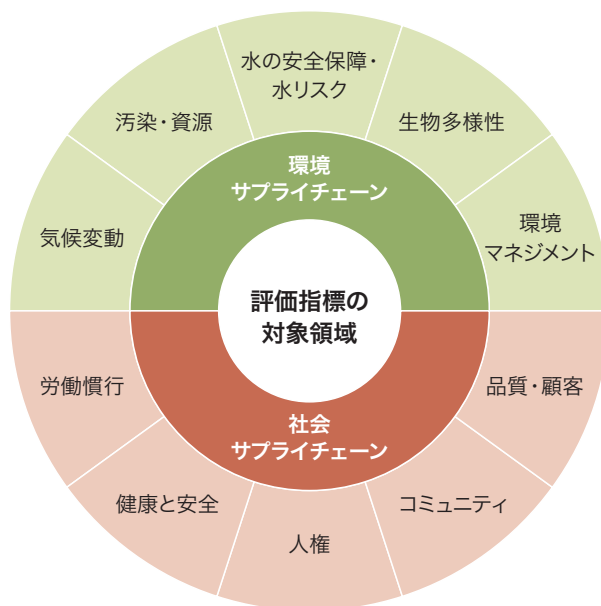
### サプライチェーンへの働きかけ

#### ■ azbilグループCSR調達ガイドラインを作成

お取引先様にSDGsの必要性や考え方を認識いただき、具体的に取り組んでいただくために、azbilグループCSR調達ガイドラインを作成しました。グループ理念やazbilグループ企業行動指針にそった基本的な考え方を踏まえ、サプライチェーンにおけるCSRの広範な活動についての方向性、遵守すべき事項等をまとめています。

azbilグループCSR調達ガイドラインには、azbilグループ購買基本方針を実践するために取り組むべき事項を10の対象領域ごとに掲載しています。

#### SDGsサプライチェーンで取り組むべき領域



外部機関のESG評価を参考に10項目の評価指標を設定。  
 環境・社会の両面で対象領域を拡充。



azbilグループCSR調達ガイドライン  
[https://www.azbil.com/jp/corporate/procurement/policy/csr\\_guideline/index.html](https://www.azbil.com/jp/corporate/procurement/policy/csr_guideline/index.html)

### ■ azbilグループCSR調達ガイドラインの説明会を実施

お取引先様へのSDGs実現に向けた活動に取り組む動機づけと、具体的な取組みを促進するために、2021年12月にazbilグループSDGs目標の取組みやazbilグループCSR調達ガイドラインについてのリモート説明会を4回実施しました。アズビルの主要なお取引先様313社のうち、276社(88%)にご参加いただきました。

説明会実施後に、ご参加いただいたお取引先様にアンケートを実施し、各社のSDGs実現に向けた活動の実施状況やazbilグループCSR調達ガイドラインへの協力度等を調査しました。276社中、265社(96%)から回答をいただきました。(右図参照)

### ■ お取引先様およびazbilグループで自己評価を実施

CSR調達ガイドライン説明会でのアンケートとは別に、azbilグループの主要なお取引先様に各社のSDGs実現に向けた取組み状況を自己評価していただくアンケートを実施しました。558社中、502社(90%)から回答をいただきました(下図参照)。また、azbilグループのSDGsサプライチェーンの取組みについても自己評価を実施しました。

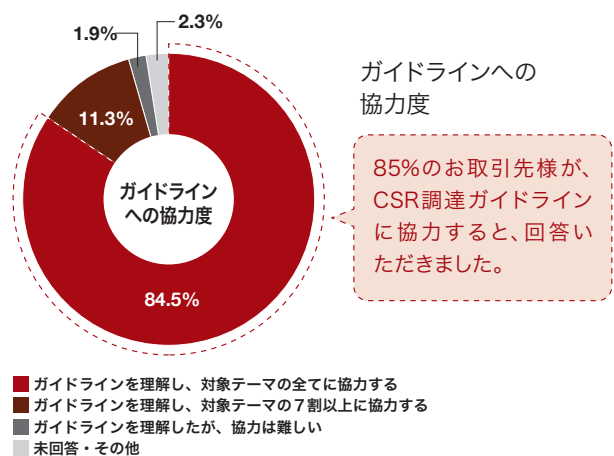
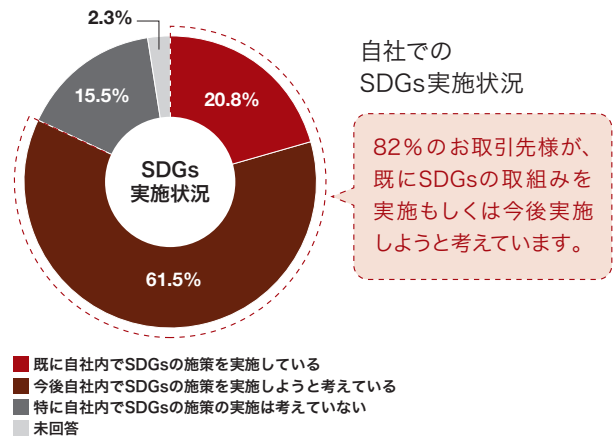
### ■ 2021年度の活動の評価

- azbilグループCSR調達ガイドラインの説明会を実施したことで、サプライチェーン全体にSDGs達成に向けて取り組む意識の醸成を促し、azbilグループのSDGsへの取組みにも理解と賛同が得られることを確認しました。
- 期首に設定した目標をPDCAサイクルを活用して運用していくことで、サプライチェーン全体を継続的に改善できることが確認できました。

### ■ 2022年度以降の取組み

- 実効性をより高めるために、社会要請の高い気候変動対応や人権保護を取り上げ、具体的な施策を企画し、お取引先様に働きかけ、協働をします。

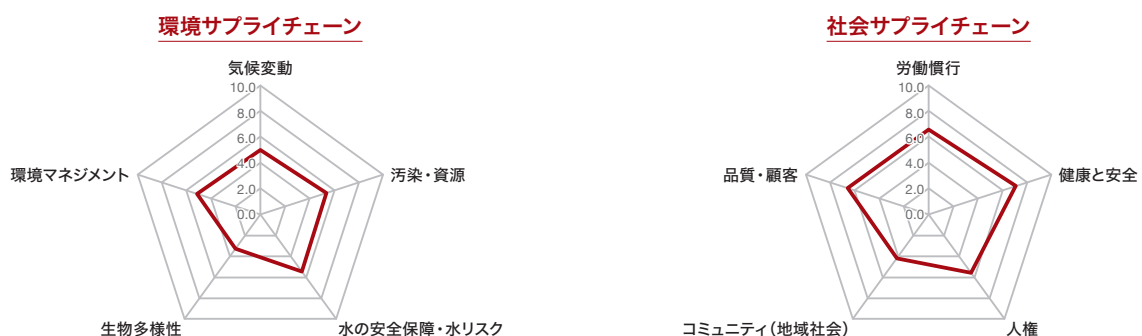
### アンケート集計結果



- 当社グループ各社のお取引先様にも、CSR調達ガイドラインの説明会を実施します。
- 評価結果をもとに改善点をお取引先様にフィードバックし、自主的なレベルアップの働きかけをします。
- 当社グループとお取引先様間、お取引先様同士の情報共有インフラとして、ITでの仕組み整備を志向します。

SDGsサプライチェーン活動報告書  
<https://www.azbil.com/jp/corporate/procurement/supplychain-annualreport/index.html>

### お取引先様の自己評価結果(2021年度)



## 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

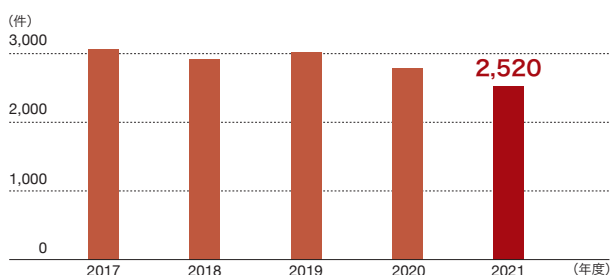
azbilグループは、第三者の知的財産を尊重するとともに、自社の知的財産を既存市場の維持拡大や新事業創出のための重要な経営資源と捉え、その取得・保護に取り組んでいます。

知的財産部門は、事業部門および研究開発部門との協力体制の下、知的財産情報に加え事業や経営情報等も積極的に活用し、国内外の技術動向、自社のポジション、他社や市場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。具体的には、「3つの成長事業領域」の開拓で知的財産情報を活用した事業仮説の検証を実施しています。

質の高い知的財産ポートフォリオの構築のために、研究開発の成果である特許の出願や審査対象を厳選するとともに、azbilグループの事業戦略に資する重要度の高い特許を維持しています。

### 特許保有件数

事業戦略に関わる重要度の高い特許の権利取得と維持に努めています。



### 特許および研究開発関連データ

年度	2017	2018	2019	2020	2021
出願件数	562	537	423	393	256
特許※ 保有件数	3,049	2,911	3,016	2,784	2,520
研究開発費 (億円)	112	118	117	111	121
売上高研究開発 費率(%)	4.3	4.5	4.5	4.5	4.7

※ アズビル株式会社、アズビル金門株式会社、アズビルTACO株式会社の合計

### 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については、リモートワークの広がりによって重要性が増している動画やプレゼンテーション資料におけるブランド統一を目的にガイドラインの制作を進めています。また、グローバル拠点も含めた工場建物や事業所の受付等、多くのステークホルダーが目にする場所におけるロゴやカラーのマネジメントを強化し、企業イメージの統一化を図っています。

製品デザインでは、azbilグループが掲げる「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。開発した各種製品は、国内だけでなく、グローバル市場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、iF DESIGN AWARD  
を受賞したデジタルマスフローコントロール 形F4Q

グッドデザイン賞を受賞したセントラル空調向け セル型空調システム  
ネクストフォート™ DD



グッドデザイン賞を受賞したアズビルTACO株式会社の空気圧電磁弁 デュアルバルブ

## コンプライアンス・内部統制

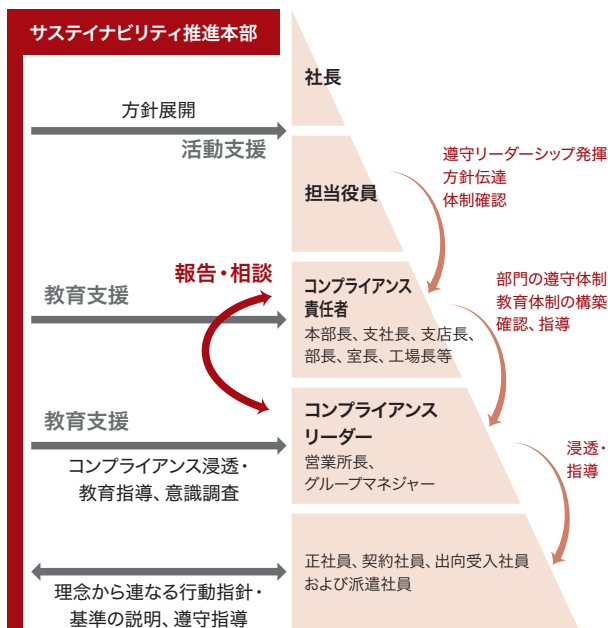
社会の一員として企業存立上の責務である「基本的CSR」の取組みの中で、国内・海外に展開しているazbilグループ全体に対し、コンプライアンス遵守、内部統制システムの構築に努めています。

### 推進体制、取組み

#### ■ コンプライアンス推進体制

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推進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・指導を担い、問題を発見し、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。

#### コンプライアンス推進体制



#### ■ 内部統制システムの構築およびJ-SOX対応

役員およ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、強化しています。

### 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し、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向上に取り組んでいます。2021年10月には外部の専門講師にオンラインで講演いただき、278名が受講しました。2021年度は、6,824名がeラーニングを受講したほか、オンラインでコンプライアンスに関するグループディスカッション形式の研修を実施し、3,535名が受講しました。また、コンプライアンス責任者／リーダーに対しては社内講師によるオンライン教育を26回実施し、809名が参加しました。さらに、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しており、その結果に基づいて課題を把握・抽出し、対策を講じています。

### 社内の問題事象や職場環境の課題を早期に発見する相談窓口

azbilグループでは、当社およ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、お取引先様関係者も対象とし、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窓口を設けています。

窓口では、信頼性向上と利用促進に向け、通報相談件数（年間）や、通報相談の内容類型別件数のほか、多言語化（英語・中国語）した通報相談対応事例集を社員に公開するなどの取組みを継続的に進めています。

さらに、海外向け窓口（CSRホットライン）の利用可能地域の拡大を進めるとともに、中国においては中国国内専用の相談窓口体制を設置するなど各国の個人情報保護法への対応を行っています。

なお、2022年6月1日施行された改正公益通報者保護法（相談者保護の強化等）に対応し、規程および運用体制の見直しによる通報相談基盤の強化・整備を行っています。

今後もステークホルダーの皆様の声を受け止める相談窓口として信頼性を高め、CSR経営に貢献していきます。

## 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、部門の責任者等で構成された「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。そのうえで、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。経営会議およびazbilグループCSR推進会議において、各重要リスクの対策について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。また、2022年4月にはリスク管理の強化を目的としてCSR・リスク管理部を新設しました。

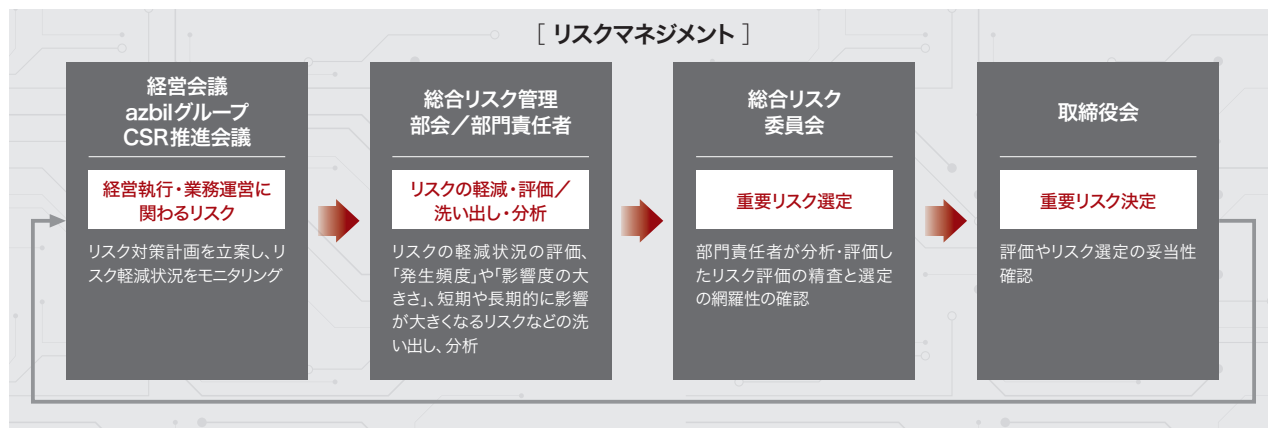
グループ各社では、前述の体制に加えて各社固有の重要リスクについても取締役会で決定し、リスク軽減に向けた施策を実施しています。

### ■ azbilグループのリスクマネジメント

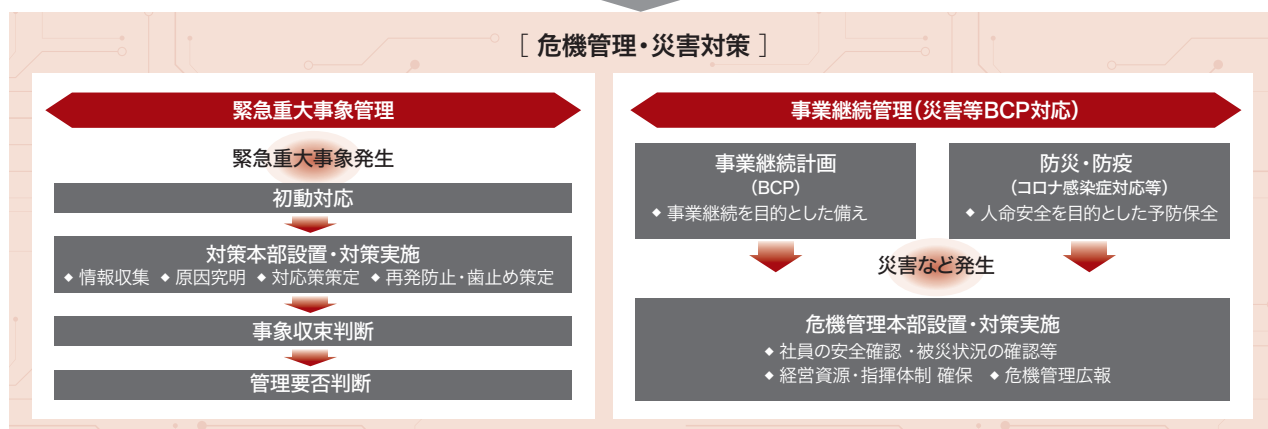
今後起こりうるリスク事象の影響を最小化すべく、年度ごとにリスクを慎重に見直し、「重要リスク」を選定、進捗状況をモニタリングするなどPDCAサイクルを活用した対策強化を図っています。

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構築・強化しています。さらに、「事業継続管理」として具体的な各種のBCP計画等も策定し、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



### 危機管理・災害対策 (重大な発生事象等への管理・対応)



## 事業等のリスク

azbilグループの経営成績およ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、総合リスク委員会およ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、2021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100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。

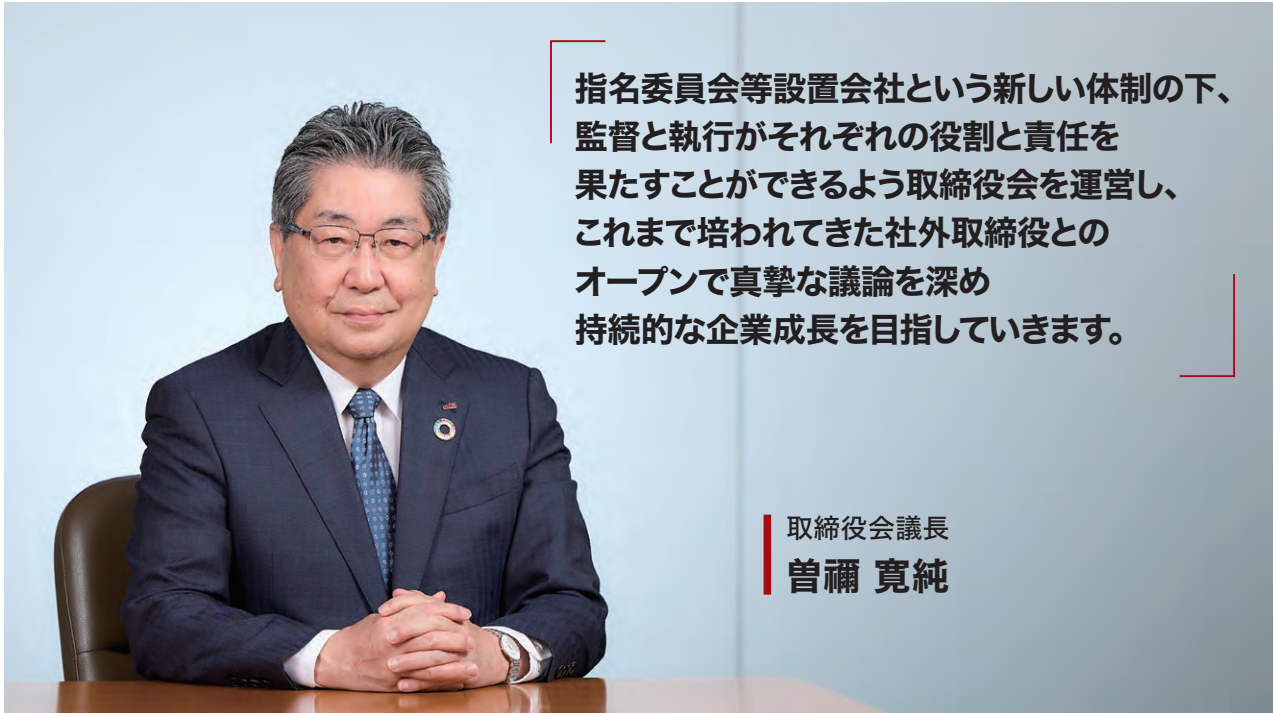
カテゴリー	リスク事象・認識	対策ならびにリスク軽減措置
経営環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業を展開する地域の経済環境の変化（インフレーションの進行等）、広範囲な部品調達難、地域や建設・製造業など主要事業の市況変動による設備投資への影響、環境変化によるオフィス需要の中長期的な需要縮小、大幅な景気後退等により事業、業績および財政状況に影響を及ぼす</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>景気変動に対して比較的安定した需要特性をもつライフサイクル型ビジネスの拡大により事業成長と景気変動の影響を軽減</li> </ul>
競争環境における成長	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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等による競争力の低下、およ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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新たなリスクを認識したうえで、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</li> <li>他社とのさらなる提携やM&amp;Aも視野に入れた事業展開。推進体制を整え、十分な検討を要する。</li> <li>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&amp;A機会の探索を継続、基幹情報システムの更新・強化・グループ展開等、環境変化への対応遅れや競争上の不利な状況を回避</li> </ul>
商品品質	<ul style="list-style-type: none"> <li>製品、システムおよ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、およびそれらの影響による事業、業績および財政状態に影響を及ぼす</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>製品開発および生産段階において専任の組織による品質確認</li> <li>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、およ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</li> <li>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</li> </ul>
グローバル事業活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>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などの感染症の蔓延や、紛争や戦争等地政学的リスク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、業績および財務状況に一定の影響</li> <li>BA事業において、地域の特異性等による事業展開の遅れが生じ業績に影響</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ウクライナ危機等に伴う地政学的リスクや、これによる経済への影響等について継続的に注視し、適切に対応</li> <li>防災対応、BCPなどによる備え、在宅勤務等柔軟な勤務形態導入</li> <li>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およ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</li> <li>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</li> </ul>

次ページへ続く →



カテゴリー	リスク事象・認識	対策ならびにリスク軽減措置
<p><b>人材の確保と育成</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業構造変化への対応に必要な人材の確保や、教育および円滑な配置展開等に支障を来し、生産性など組織パフォーマンスが低下</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業構造変化への対応に必要な人材の確保と配置展開</li> <li>新たな人事制度の定着に向けた活動を展開</li> <li>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</li> </ul>
<p><b>情報漏洩やITセキュリティ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、業績および財政状態への影響や企業評価が毀損</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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および社員への教育）</li> <li>強固なIT環境の整備や社員教育等の実施</li> <li>情報セキュリティ（商品・サービスから業務システムまで一貫した対策・管理）に特化した新たな審査部門の設置</li> <li>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さらなる情報セキュリティの管理強化の徹底</li> </ul>
<p><b>環境・気候変動・自然災害等</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>大規模災害や首都圏の活動制限等のロックダウンなど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</li> <li>BCP対応の想定を超える事態により、事業継続確保にあたり業績および財政状態に大きな影響</li> <li>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</li> <li>長期的な市場構造の変化や主力事業におけるお客様の売上減少等による業績への一定の影響</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>生産拠点の分散化による、拠点集中リスクの軽減</li> <li>首都圏の活動制限等のロックダウン相当の事態を想定して生産対応計画を策定</li> <li>特定の事象に限定せずに事業継続期間を検証し、必要な資金および製品や部材の在庫、人員や生産設備等の対応を準備</li> <li>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）</li> <li>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フレームワークにそった開示）</li> </ul>
<p><b>コンプライアンス</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、贈収賄等）の発生により科せられる行政罰や課徴金の影響、および当社またはお取引先様等の不適切な行為による、風評被害を通じた当社グループの企業評価の毀損</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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およびコンプライアンス教育活動の徹底</li> <li>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併せて、全社員に周知・教育活動を展開</li> </ul>
<p><b>社員のワークスタイルの変化</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>働き方改革の取り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</li> <li>統制上の問題の発生等による影響</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>システムや業務プロセスの見直しにそった各種社内基準やルールの見直し</li> <li>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</li> </ul>
<p><b>部品の調達難</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>グローバル市場における半導体関連部品等の部品の調達難、コストの上昇等の影響の長期化</li> <li>部品の調達難の長期化による生産停止や大規模な生産稼働の低下</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>生産のオペレーションの改善、BCP向けの部品在庫の活用、市場流通品の確保、代替部品への切り替えや設計変更等</li> </ul>

### 取締役会議長インタビュー



指名委員会等設置会社という新しい体制の下、監督と執行がそれぞれの役割と責任を果たすことができるよう取締役会を運営し、これまで培われてきた社外取締役とのオープンで真摯な議論を深め持続的な企業成長を目指していきます。

取締役会議長  
曾禰 寛純

azbilグループは「人間の苦役からの解放」という創業の想いを発展させ、創業100周年を迎えた2006年に「人を中心としたオートメーション」のグループ理念を定め、持続可能な社会へ「直列」に繋がる貢献を事業活動の中心に据えて企業活動を進めています。コーポレート・ガバナンスを経営の重要課題と捉え、2000年より継続的な強化と事業価値構造の整備を進め、2020年の山本社長就任により、将来に向けての当社グループの使命と持続的発展を支える事業展開の方向を明確に決めました。

新しい体制である指名委員会等設置会社では、執行機能と監督機能の明確な分離が進みます。環境変化や戦略展開における機会とリスクへ迅速に対応し、機動的な事業展開を加速する執行体制をもつと同時に、ガバナンス面では、社外取締役が過半数を占める取締役会と社外取締役を中心とする3委員会により、経営の透明性・健全性を確保する構造です。当社においても大きな決断でありま

したが、この企業形態になることで「人を中心としたオートメーション」のグループ理念の下、持続可能な社会へ「直列」に繋がる貢献のための技術とサービスの提供を進め、グローバルにも多くのステークホルダーの皆様のご理解をいただき、貢献を加速することになると考えています。

この指名委員会等設置会社において取締役会には、より幅広く客観性の高い議論を通じて執行を監督することが求められます。また、これまで培われてきた社外取締役とのオープンで真摯な議論を通じての企業成長という枠組みを一層明確に位置付けることができます。議長としては、多様な専門性・経験を持つ取締役会と執行との間でも、健全でより深い議論ができる関係性の構築に努め、監督と執行がそれぞれの役割と責任を果たせるよう取締役会の運営を進めていきます。

新たなazbilグループの歩みをご支援いただきたく、よろしくお願いいたします。

## 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、全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価値の継続的な向上を目指しています。

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。



「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・ガバナンスの体制

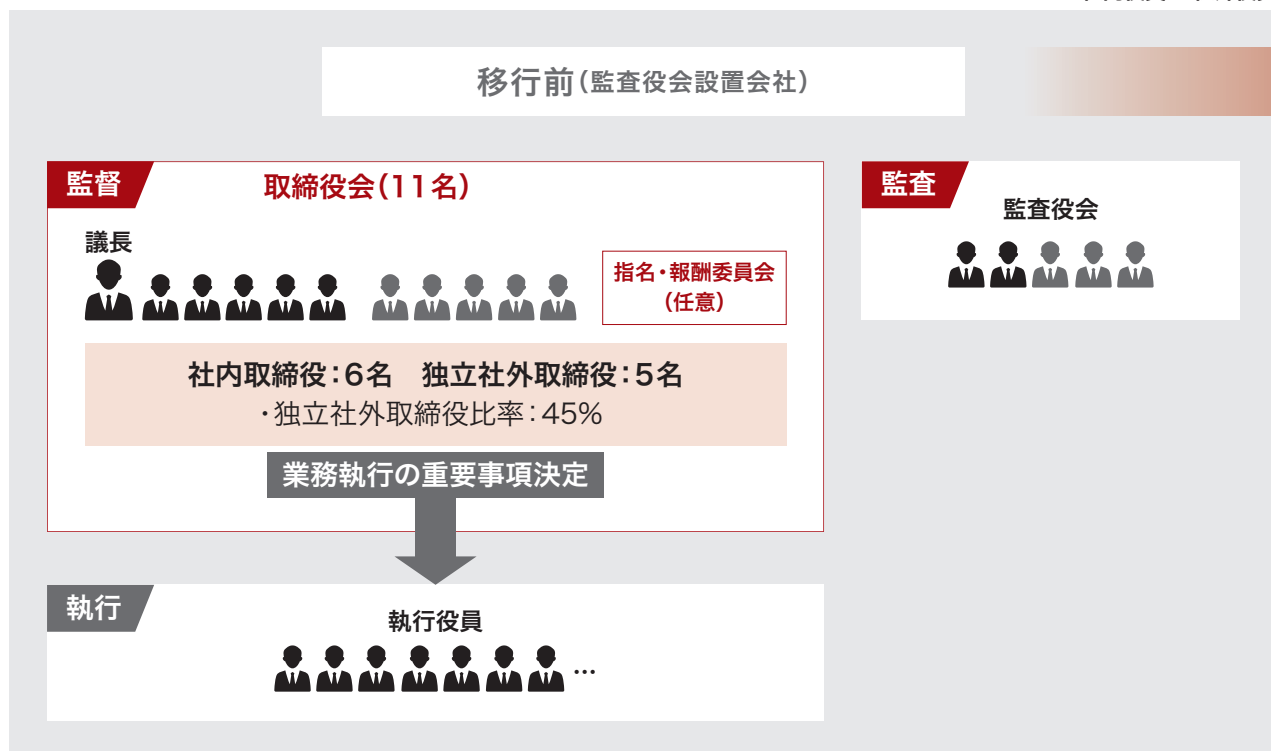
azbilグループは、オートメーションに関わる製品・サービスの提供を通じて持続可能な社会へ「直列」に貢献し、成長を目指す長期目標(2030年度)および中期経営計画(2021～2024年度)を策定し、「人を中心としたオートメーション」のグループ理念の下、自らの中長期的な

発展を確実なものとし、企業価値の持続的向上を進め、同時に、その基盤としてのコーポレート・ガバナンスの充実を経営の重要課題と認識し、取締役会の監督・監査機能の強化、経営の透明性・健全性の強化、執行の責任体制明確化等に取り組んでいます。このたび当社は、2022年6月23日開催の第100期定時株主総会において定款変更議案が承認されたことに伴い、監査役会設置会社から指名委員会等設置会社へ移行しました。

指名委員会等設置会社への移行に伴い、過半数の社外取締役によって構成される「指名委員会」「監査委員会」「報酬委員会」の3つの法定の委員会を設置し、かつ取締役から法的に明確な責任を負う執行役に大幅に業務執行権限を委譲することで、監督機能と執行機能の一層の分離を進め、機動的かつ効率的な意思決定に基づく執行体制を確保すると同時に、より客観的な経営の監督機能を高めていきます。

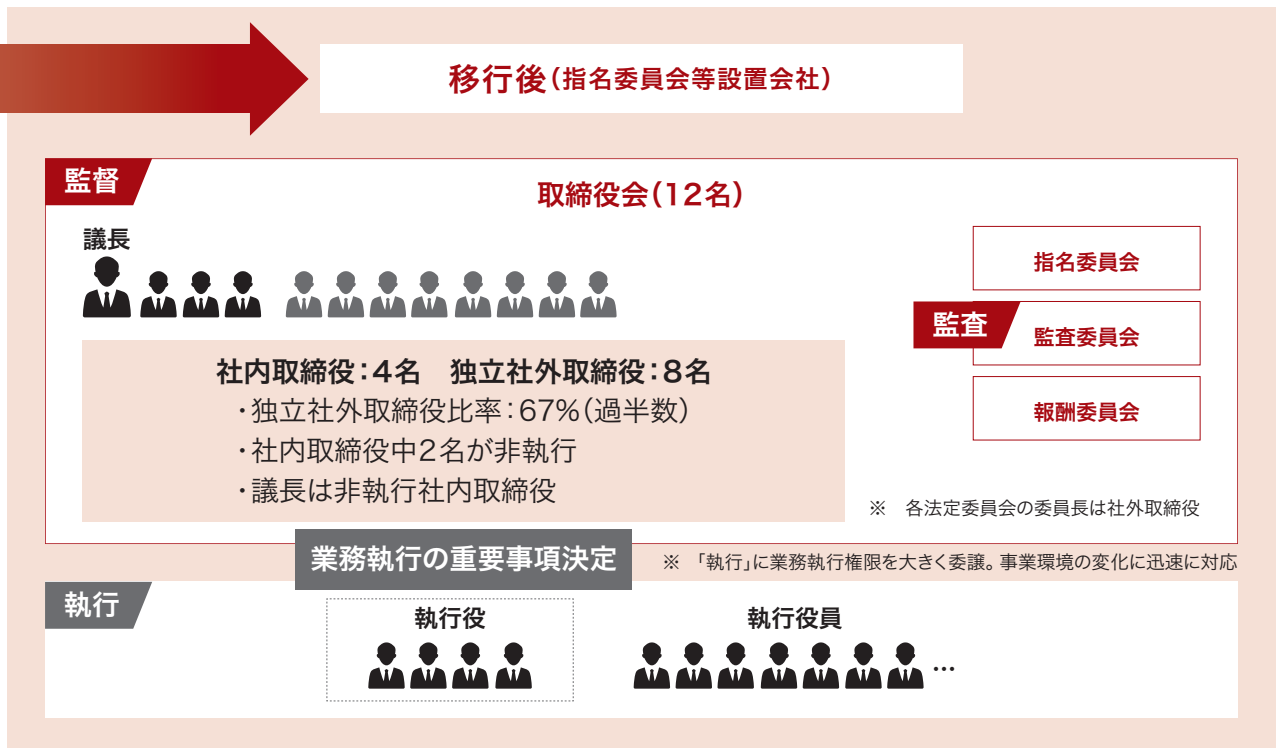
また、取締役への情報提供や執行役との意見交換を行う場として取締役執行役連絡会を設け、指名委員会等設置会社としての取締役会によるモニタリングの実効性を確保するとともに、業務執行を担う執行役員制度を継続し、適切な意思決定とスピードの向上実現を目指しています。

指名委員会等設置会社への移行(2022年6月23日付)

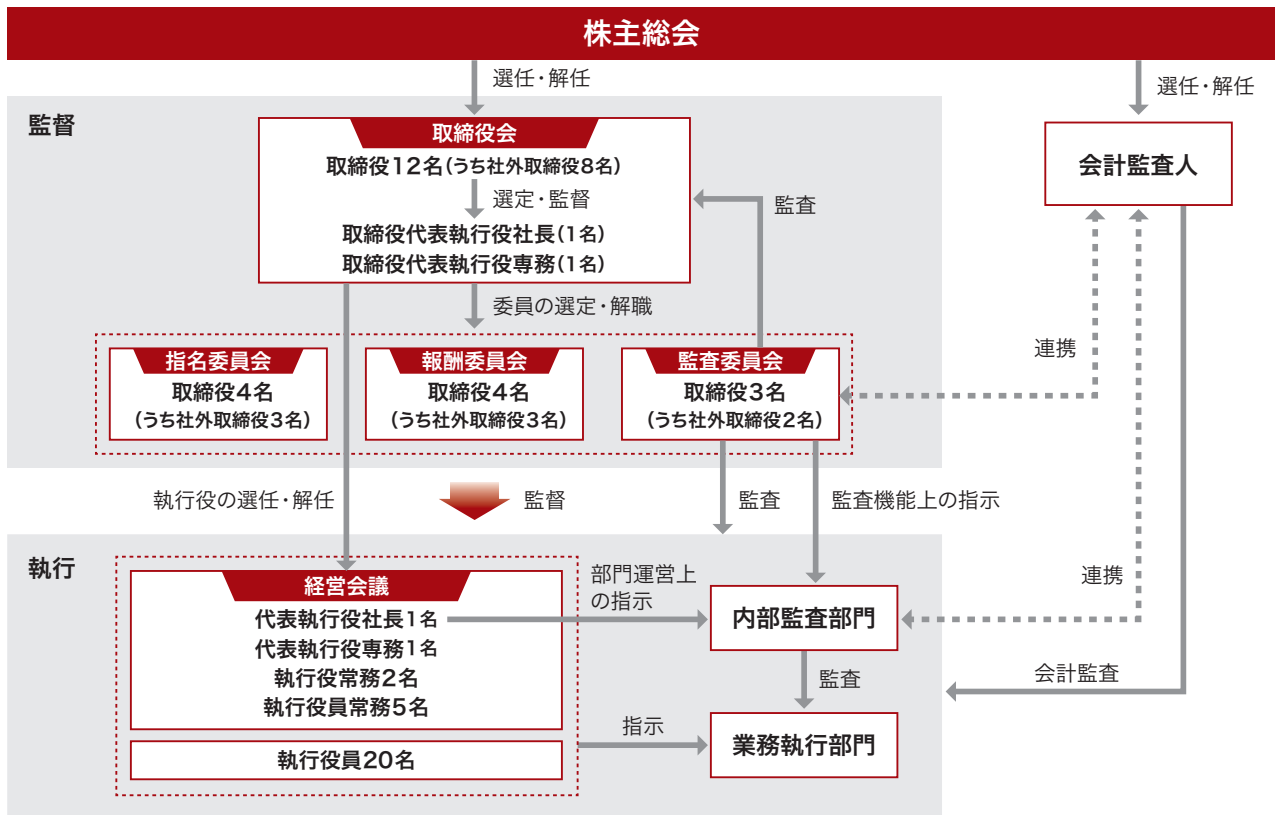


## コーポレート・ガバナンス改革の変遷

<b>監督・監査機能の強化</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>独立社外監査役の選任・増員(1994年2名→2011年3名)</li> <li>取締役会実効性評価の開始(2016年)</li> <li>社外役員の独立性判断基準制定(2016年)、一部改定(2020年)</li> <li>社外役員の在任期間の上限設定(2020年)</li> <li>指名委員会等設置会社への移行(2022年)</li> </ul>
<b>経営の透明性・健全性の強化</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「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)</li> <li>役員報酬制度改定(2017年)</li> <li>相談役・顧問制度廃止(2018年)</li> <li>「指名・報酬委員会」委員長に独立社外取締役が就任(2018年)</li> </ul>
<b>責任体制明確化、対話促進等</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>執行役員制度導入(2000年)</li> <li>「コーポレート・ガバナンス運営要綱」制定(2016年)</li> <li>コーポレートコミュニケーション担当役員設置(2016年)</li> <li>「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)</li> <li>スキル・マトリックスを開示(2021年)</li> </ul>



コーポレート・ガバナンス体制(2022年6月23日現在)



**各委員会の構成**

当社は指名委員会等設置会社として法定の委員会を設置しています。法定の委員会の役割、構成員および委員等

員長等は以下のとおりです。各委員は取締役の中から取締役会の決議をもって選定し、各委員長も社外取締役の委員の中から取締役会の決議をもって選定します。

**指名委員会**

株主総会に提出する取締役の選解任案の決定、ならびに法定委員会(指名・監査・報酬)の委員の選定・解職、執行役の選解任および後継者計画に関する事項等の審議を行います。

委員長	伊藤 武(社外)
委員	アン カー ツェー ハン(社外)
委員	吉川 恵章(社外)
委員	山本 清博

**監査委員会**

執行役・取締役の職務執行に関する監査、監査報告の作成、会計監査人の選解任・不再任に関する議案内容の決定、および組織的監査の推進等を行います。

委員長	佐藤 文俊(社外)
委員	佐久間 稔(社外)
委員	勝田 久哉

**報酬委員会**

執行役・取締役の報酬制度の方針の決定および個人別の報酬の決定、ならびに報酬制度制定・改廃等その他役員報酬に関する審議を行います。

委員長	永濱 光弘(社外)
委員	藤宗 和香(社外)
委員	三浦 智康(社外)
委員	横田 隆幸

## 各委員長メッセージ



指名委員会委員長

**伊藤 武**

指名委員会等設置会社への移行に伴い指名委員長を拝命しました。今回の機関設計により独立社外取締役が取締役会の過半数を占めます。企業統治方式として独立した取締役会が監督機能を果たし、執行役はその傘下で業務執行を一任される形態です。事業業務が効率的に執行されることとなり、取締役会は全ステークホルダーに対して責任を負う体制で、日本企業として企業統治の最先端をまい進します。そして指名委員会は企業の経営を一任される執行業務遂行のトップ人事を指名する重責を負います。当社は既に人材育成および後継者選定等の制度を築きあげてきました。近年の堅実な企業成長と実績はその成果の結晶です。それと同時に今後トップ人事は現状の社内体制に加え、ESG等の多様化ニーズに応えねばなりません。今後は海外事業の拡大も伴い、人材選定は企業文化を礎として、新たな飛躍の実現をもたらす経営体制が指名委員会の抱負です。結集された強力メンバー構成の委員会の長としてこの重責を全うすることを心掛けます。



監査委員会委員長

**佐藤 文俊**

私はこれまで3年間、当社では社外監査役を務めてきましたが、このたび、社外取締役に選任され、監査委員長となりました。

今後は、他の2名の監査委員と協力して、新しい監査委員会の制度運用を確立し、内部監査部門(グループ監査部)や国内外のグループ各社と連携を深めた「組織的監査」を推進していきます。また、今まで以上に「リスクベースアプローチ」を重視するとともに、グループ内の幹部との意見交換の機会も増やしたいと考えています。

株主の皆様からの負託に応えて、社外取締役として発言・行動するとともに、執行役や取締役の職務執行の監査をしていきます。



報酬委員会委員長

**永濱 光弘**

当社には、健全な成長を支えかつ基盤となる「アズビル文化」に深く根ざした固有の「役員報酬制度」があります。既往、任意の指名・報酬委員会を中心に環境変化対応のための常時レビューと必要な改善が行われてきました。新たな枠組みの下、報酬委員会では、この既存制度の持つメリットを十分に活かしつつ、同時に、一層加速する業務環境変化と期待される当社の事業変容に正対したあるべき「役員報酬制度」の構築とその継続的拡充に注力していきます。「役員報酬制度」は「中長期的な企業価値向上」のための重要な経営インフラです。当社業務戦略と整合し、かつ健全なインセンティブとして機能し得る最適な「役員報酬制度」の整備・維持のため、当社戦略との連関に特に意を用いた実効性ある高度化を不断に図っていきます。

## 2021年度取締役会の主な活動

取締役会は原則月1回開催しています。2021年度では12回開催し、取締役および監査役の全員が全ての取締役会に出席しています。

取締役会では、中期経営計画に関して、取締役会での議論に加えて、取締役会以外での意見交換会の場を含め10回以上の議論を行い、海外事業展開、DXおよび関連した事業、サステナビリティへの取組みなど、長期的成長・長期目標達成に向けて計画の見直し・事業戦略等を議論しました。ガバナンス面においては、プライム市場<sup>※</sup>への移行について審議するとともに、2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードへの対応を実施し、またプライム市場に適用される原則についても対応していることを確認しました。また、今般の指名委員会等設置会社への移行にあたり複数回にわたって各事項について審議・検討しました。

※ 当社では、2022年4月にプライム市場へ移行しました

### 2021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"> <li>各事業の成長戦略</li> <li>中期経営計画審議</li> <li>事業ポートフォリオレビュー など</li> </ul>
資本政策	<ul style="list-style-type: none"> <li>期末配当と資本政策</li> <li>政策保有株式の保有・売却 など</li> </ul>
子会社経営状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>国内子会社経営状況報告</li> <li>東南アジア/北米現地法人状況報告</li> </ul>
ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役会実効性評価</li> <li>改訂コーポレートガバナンス・コード対応</li> <li>東京証券取引所新市場区分対応 など</li> </ul>
サステナビリティ	<ul style="list-style-type: none"> <li>CSR活動方針・報告</li> <li>サステナビリティ方針策定・取組み報告 など</li> </ul>

## 2021年度指名・報酬委員会の構成・主な活動

当社では、2021年度は、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

## 2021年度監査役会の主な活動

当社は、2021年度は監査役会設置会社であり、常勤監査役2名と社外監査役3名で構成されていました。また取締役および執行役員の経営判断、業務執行にあたり主として適法性の観点から厳正な監査を実施していました。

監査役会は原則月1回開催し、2021年度では合計14回開催し、5名の監査役はいずれの監査役会にも出席しました。また、監査役会として代表取締役等との意見交換会および社外取締役との連絡会を定期的を実施しました。

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いました。併せて、社外取締役と連携方法やリモート調査方法、重点監査項目に関する評価内容を踏まえ、翌事業年度の監査計画における監査活動項目、重点監査項目に反映させ、監査役会の実効性を高めています。

### 2021年度監査役会での主な議題

	主な議題
決議事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>監査役会監査計画・監査方針・職務分担</li> <li>会計監査人の報酬同意</li> <li>会計監査人の評価および再任・不再任</li> <li>期末監査報告書 など</li> </ul>
報告事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>四半期の各監査役活動報告</li> <li>四半期ごとの決算監査報告</li> <li>会計監査人からの監査報告 など</li> </ul>

会と報酬委員会の双方の機能を担いました。2021年度は指名・報酬委員会を7回開催し、主な審議内容は以下のとおりです。

年月	審議内容
2021年5月	執行を兼務する取締役と執行役員の2020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、ならびに執行を兼務する取締役および社外取締役の2021年度の基本報酬額の審議。スキル・マトリックスの事業報告への掲載、常勤役員の外部団体役職兼任の審議。
2021年8月、9月、11月	指名・報酬委員会規程の改定、後継者育成計画の運用状況と育成状況、役員報酬制度改定について審議・確認。
2021年12月	2022年度の役員体制の検討状況・進め方について確認。
2022年2月	指名委員会等設置会社への移行に伴う新役員体制案の検討・提案プロセスを確認したうえで、2022年度の役員体制およびグループ会社の役員体制について審議。併せて株式報酬制度についても審議。
2022年3月	国内外グループ会社の役員体制およびグローバル人材制度の運用状況・進め方について審議・確認。

## 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。

2021年度は昨年に引き続き、全ての取締役・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・報酬委員会から取締役会への報告内容・役員選任プロセスなど
- (6) 機関設計変更・役員報酬制度変更への取組みに関する自己評価・意見

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、指名・報酬委員会からの取締役会への報告や役員選任プロセスは適切に実施されていること、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。

一方、取締役会は今後の取組みとして、中期経営計画の進捗状況等を共有、議論していくほか、コンプライアンスなどを含む経営管理面やコーポレート・ガバナンスの議論の一層の充実を図っていきます。なお、2022年度は機関設計変更後の執行側とのコミュニケーション、委員会間のコミュニケーションを充実させて、指名委員会等設置会社への移行の効果を十分に発揮できるような監督機能の強化に努め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していきます。

## ■ 第三者を活用した取締役会実効性評価の検証

当社においてはこれまで取締役および監査役からの自己評価結果に基づき取締役会の実効性評価を行ってきました。2021年度の評価にあたっては第三者機関を活用し、取締役会実効性評価のプロセスについて、より客観的な検証を実施しました。

## 取締役に対するトレーニングの方針

当社は、取締役がその役割・責務を適切に果たせるよう、個々の役員に適したトレーニングの機会を提供することが重要と考えています。そうした認識の下、新任取締役に対しては、社外講習の機会により法令上の権限・義務など職務遂行上必要な知識の習得・更新を行っています。また新任の社外取締役に対しては、会社概要、事業内容や取扱い製品の概要、コーポレート・ガバナンスに関する事項等の説明のほか、工場見学等の新任社外取締役導入プログラムを実施し、当社に対する理解を深められるようにしています。さらに、就任後も全役員を対象に定期的にコンプライアンスについての集合研修を実施するほか、適宜、外部講師を招いて研修等も行っています。

## 社外取締役のサポート体制

当社は、役員に関する秘書業務の実施、経営層特命事項の処理に加えて、取締役会事務局機能、指名委員会・報酬委員会支援機能を有する「役員会室」を設置しています。また、内部監査部門であるグループ監査部内に専門スタッフにて構成する「監査委員会事務局」を設置しています。これにより取締役会・法定委員会の支援機能の強化を図っています。また取締役会の資料については、事前配布するとともに、付議事項については社外取締役を対象とした事前説明会を開催し、必要な情報を入手できる体制を整えています。



## 2022年度の役員報酬等

当社は、2022年6月23日開催の第100期定時株主総会での承認をもって指名委員会等設置会社に移行しました。社外取締役を委員長とする報酬委員会にて決議した役員(執行役および取締役)報酬の決定方針に基づき、報酬ポリシーを開示しています。

### (役員報酬ポリシー)

#### ■ 役員報酬の基本方針

当社の役員報酬は、グループ理念の実現に向け、短期的な業績のみならず、中長期的な業績目標の達成および企業価値向上を動機づける内容とすべく、以下を基本方針としています。

- 当社の事業特性に鑑み、中長期目線での企業価値向上への意識を促し、株主の皆様との価値共有をより一層促すものであること。
- 当社の経営理念の実現および中長期的な業績目標達成に向けて、優秀な経営人材の確保に資するものであること。
- 独立性・客観性の高い報酬制度として、当社のステークホルダーに対する説明責任を果たすことができる内容であること。

#### ■ 報酬水準

当社の役員(執行役および取締役)の報酬水準は、外部調査機関のデータを活用し、報酬委員会において妥当性を検証のうえ、報酬委員会の決議により設定します。また、外部環境の変化に応じて、適宜見直しを行うものとします。

#### ■ 報酬構成

当社の執行役(「取締役を兼務する執行役を含む」、以下同じ)の報酬構成は、その役割と責任に基づき、毎月支給される固定報酬である「基本報酬」、短期インセンティブ報酬としての「賞与」、中長期インセンティブとしての「株式報酬」から構成されます。中長期的な業績目標の達成および企業価値向上を動機づける報酬構成とするため、インセンティブ報酬の割合をより高め、執行役の報酬の構成割合は「基本報酬56%：賞与(基準額)33%：株式報酬(基準額)11%」を目安としています。なお、取締役(「執行役を兼務する取締役は含まない」、以下同じ)の報酬は、「基本報酬」および「株式報酬」で構成しています。

### 執行役

#### (1) 基本報酬

- 役位、職責、役割の範囲に基づき、月例の固定金銭報酬として支給します。

#### (2) 賞与

- 単年度の会社業績や非財務指標を勘案し、業績連動型の金銭報酬として支給します。
- 財務指標は、中長期的な企業価値の向上を目指し、当社の主要な経営指標である売上高および営業利益を重要業績評価指標(以下「KPI」という)として採用します。また、非財務指標の観点も踏まえ、これらの目標達成度に応じて支給額が変動します。
- 非財務指標は、執行役がそれぞれ担う、中期経営計画の実現に向けて設定した様々な施策の実施や、CSR経営への取組み、後継者人材の育成等の役割の達成度合いを対象とし、その評価に基づく報酬額を報酬委員会が決定するものとします。
- 財務指標および非財務指標を勘案し、最終的な支給額は0～150%の範囲内で変動します。
- 上位の役位ほど、財務指標のウエイトが高まる設計としています。なお、一例として、執行役社長におけるKPIおよびその評価ウエイトは以下のとおりです。

賞与のKPI		評価ウエイト
財務指標	売上高	45%
	営業利益	45%
非財務指標	顧客満足度向上、効率化・生産性向上、人材育成・組織活性化、CSR経営	10%

#### (3) 株式報酬

- 株主の皆様との価値共有を図りながら企業価値を持続的に向上させることを目的とし、原則として執行役の退任後に支給します。
- 役位ごとに株式報酬基準額が定められ、当該基準額のうち、50%は業績連動、残りの50%は非業績連動の株式報酬として構成します。
- 業績連動部分にかかる指標は、株主との利害共有を目的とした相対TSR(株主総利回りをTOPIX(東証株価指数)と相対的に比較して評価する指数)および当社の中期経営計画に掲げる指標である営業利益率をKPIとして採用します。また、非財務指標として、azbilグループSDGs目標として掲げた「お客様の現場におけるCO<sub>2</sub>削減効果」を指標として採用します。中期経営計画の期間に対応する目標達成度に応じて、0～150%の範囲内で変動します。

各KPIの評価ウエイトは以下のとおりです。

株式報酬のKPI		評価ウエイト
財務指標	相対TSR (対配当込TOPIX)	50%
	営業利益率	30%
非財務指標	CO <sub>2</sub> 削減効果	20%

- 非業績連動部分は、株主の皆様との価値共有をより一層促すものとして、交付株式数が固定された株式報酬として支給します。
- 株式報酬は、信託型株式報酬制度を通じて支給します。本制度は、制度対象者に対して、役位に応じたポイントを毎年付与し、制度対象者の退任後に、累積したポイント数に相当する当社株式を信託から交付するものです。

#### 取締役

##### (1)基本報酬

- 職責に基づき、月例の固定金銭報酬として支給します。

##### (2)株式報酬

- 株主の皆様との価値共有を図りながら企業価値を持続的に向上させることを目的とし、原則として取締役の退任後に支給します。
- 一定の株式報酬基準額が定められ、全て非業績連動の株式報酬として構成します。
- 株式報酬は、信託型株式報酬制度を通じて支給します。本制度は、制度対象者に対して、一定のポイントを毎年付与し、制度対象者の退任後に、累積したポイント数に相当する当社株式を信託から交付するものです。

#### ■報酬決定プロセス

取締役および執行役の報酬等については報酬委員会にて決定しています。当社の報酬委員会は、委員長を含む委員の過半数が社外取締役であり、客観性・透明性を確保しています。

報酬委員会は、当社の取締役および執行役の個人別の報酬等の内容を決定する権限を有し、主に①取締役および執行役の個人別の報酬等の内容にかかる決定に関する方針、②取締役および執行役の個人別の報酬等の内容、③執行役の業績連動型報酬の決定にかかる全社業績目標および各執行役の個人別目標の達成度に基づき評価の決定を行っています。

当社を取り巻く外部環境に大幅な変化があった場合には、業績連動報酬にかかる目標値や算定方法等の妥当性について、報酬委員会において慎重に審議を行ったうえで、例外的な措置をとることがあります。

#### ■株式報酬の不交付

役員に重大な不正・違反行為等があったと認められた場合、当該役員に対して本制度による当社株式等の全部または一部の交付を行わないことができるものとします。

#### ■情報開示等の方針

役員報酬制度の内容については、ディスクロージャー・ポリシーおよび各種法令等に従い作成・開示することとなる有価証券報告書、株主総会参考書類、事業報告、コーポレート・ガバナンス報告書およびホームページなどを通じ、迅速かつ積極的に開示します。また、株主や投資家の皆様とのエンゲージメントについても、積極的に実施します。

### 2021年度取締役および監査役の報酬等の総額

下記の表は、指名委員会等設置会社移行前の役員報酬決定方針に基づき支給されたものです。

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)	450 (64)	352 (64)	97 (-)	-	-	11 (5)
監査役(うち社外監査役)	82 (30)	82 (30)	- (-)	-	-	5 (3)
合計(うち社外役員)	532 (94)	434 (94)	97 (-)	-	-	16 (8)

## 2022年度役員体制決定にあたって

当社は、2022年6月23日開催の第100期定時株主総会での承認をもって指名委員会等設置会社に移行し、新しい役員体制となりました。本体制については、委員長が社外取締役であり、委員の過半数を社外取締役とする任意の諮問機関である「指名・報酬委員会」にて決定しました。今後は、社外取締役が過半数を占め、社外取締役が委員長を務める指名委員会にて、公正性・客観性・透明性を確保しつつ、引き続き適切に役員の選任や後継者育成に取り組んでいきます。

### ■ 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、当社およ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、各事業分野およ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うえで、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。

これらの候補者を指名・報酬委員会で審議したうえで、取締役会にて決定しました。

### ■ 経営幹部の選解任

CEO以下の経営陣幹部(社長/CEOならびに副社長等)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うえで、取締役会にて決定しました。

### 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ならびに副社長等)の解任の方針と手続きに関しては、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、ならびに選任基準を満たさないことが判明した場合です。

### ■ 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に適宜報告してきました。

取締役会において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。

## 取締役に期待するスキルなど(スキル・マトリックス)

当社は、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などを定めており、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います。スキル項目については、2021年5月、当社の取締役会および指名・報酬委員会において、グループ理念、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います。

なお、12名の取締役のうち、女性が2名(うち1名が外国籍)となっています。

氏名 (年齢)	現在の地位等	期待するスキル								
		独立性 独立役員	多様性 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 (67)	取締役会長 取締役会議長		M	○			○	○		○
山本 清博 (57)	取締役 代表執行役社長 指名委員会委員		M	○	○		○	○	○	
横田 隆幸 (61)	取締役 代表執行役専務 報酬委員会委員		M	○	○	○				○
勝田 久哉 (64)	取締役 監査委員会委員		M			○			○	○
伊藤 武 (78)	社外取締役 指名委員会委員長	○	M		○	○				
藤宗 和香 (73)	社外取締役 報酬委員会委員	○	F	○						○
永濱 光弘 (68)	社外取締役 報酬委員会委員長	○	M	○	○	○				
アン カー ツェー ハン (58)	社外取締役 指名委員会委員	○	F		○					○
佐久間 稔 (73)	社外取締役 監査委員会委員	○	M		○	○				
佐藤 文俊 (68)	社外取締役 監査委員会委員長	○	M	○		○				○
吉川 恵章 (69)	社外取締役 指名委員会委員	○	M	○	○			○		
三浦 智康 (60)	社外取締役 報酬委員会委員	○	M	○			○	○		

※ 「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。

(2022年6月23日現在)



## 役員一覧

(2022年6月23日 現在)



### 取締役会長

#### 曾禰 寛純

取締役会議長、取締役会実効性強化担当

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  
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 執行役員常務  
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5月 一般社団法人日本電気計測器工業会会長  
(現任)  
2020年6月 代表取締役会長 執行役員会長  
2021年6月 安田倉庫㈱ 社外取締役(現任)  
2022年6月 取締役会長(現任)



### 取締役 代表執行役社長

#### 山本 清博

指名委員会委員、グループCEO、グループ監査、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  
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  
2022年6月 取締役 代表執行役社長(現任)



### 取締役 代表執行役専務

#### 横田 隆幸

報酬委員会委員、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、azbilグループCSR、内部統制含む)、国際事業担当

1983年4月 ㈱富士銀行(現:㈱みずほ銀行)入行  
2005年11月 ㈱みずほフィナンシャルグループIR部長  
2010年4月 ㈱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  
みずほ総合研究所係常勤監査役  
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 取締役(現任)  
2020年4月 執行役員専務  
2022年6月 代表執行役専務(現任)



### 取締役

#### 勝田 久哉

監査委員会委員

1983年4月 当社入社  
2005年4月 生産企画部長  
2010年2月 監査室長  
2011年4月 理事グループ監査部長  
2012年4月 理事プロダクションマネジメント本部プロダク  
ション管理部長  
2014年4月 理事プロダクションマネジメント本部購買部長  
2015年6月 常勤監査役  
2022年6月 取締役(現任)



### 社外取締役

#### 伊藤 武

指名委員会委員長

1969年9月 パーナム・アンド・カンパニー入社  
1983年10月 ファースト・ボストン・コーポレーション  
(現: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㈱)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㈱  
(現:UBSアセット・マネジメント㈱)  
代表取締役社長  
2010年12月 ジャパン・ウェルス・マネジメント証券㈱  
(現:あおぞら証券㈱)最高顧問  
2012年2月 あおぞら証券㈱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㈱顧問退任



### 社外取締役

#### 藤宗 和香

報酬委員会委員

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  
2008年4月 内閣府情報公開・個人情報保護審査会委員  
2008年11月 同委員退任  
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

### 執行役常務

#### 北條 良光

アドバンスオートメーション事業、aGプロダクト事業ポートフォリオ強化担当、アドバンスオートメーションカンパニー(AAC)社長委嘱

#### 濱田 和康

ビルディングオートメーション事業、aGシステム事業ポートフォリオ強化、aG働きの創造(aGシナジー)担当、ビルシステムカンパニー(BSC)社長委嘱

### 執行役員常務

#### 岩崎 雅人

ライフオートメーション事業、ホームコンフォート本部担当、ライフサイエンスエンジニアリング事業推進室長委嘱

#### 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、アスビル・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 DX推進、aG IT強化(サイバーセキュリティ)、aGサービスエンジニアリング機能強化、aGシステム事業ポートフォリオ強化、業務システム部、サービス本部、クラウド運用センター、IT開発本部、サイバーセキュリティ室、AIソリューション推進部担当、GX推進部長委嘱

#### 石井 秀昭

aG生産機能、aG購買機能、aGプロダクト事業ポートフォリオ強化、アドバンスオートメーション(AA)開発・品質保証、プロダクションマネジメント本部担当

### 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担当、経営企画部長委嘱

#### 山田 真稔

監査機能強化、グループ監査部担当

#### 藤川 昌彦

aG品質・安全改革担当、安全審査部長、グループ品質保証部長委嘱

**社外取締役****永濱 光弘**

報酬委員会委員長

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 みずほ証券株式会社取締役会長兼米国みずほ証券会長  
 2015年4月 みずほ証券株式会社常任顧問  
 2015年6月 当社社外監査役  
 2018年3月 株式会社クレディセゾン社外監査役(現任)  
 2019年3月 東京建物株式会社外取締役  
 2019年6月 当社社外取締役(現任)  
 2019年6月 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 みずほ証券株式会社常任顧問退任  
 2020年6月 日本精工株式会社外取締役(現任)  
 2021年3月 東京建物株式会社外取締役退任

**社外取締役****アンカー ツェーハン**

指名委員会委員

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)

**社外取締役****佐久間 稔**

監査委員会委員

1971年4月 日本輸出入銀行入行(現:株式会社国際協力銀行)  
 1998年5月 同行情報システム部長  
 1999年10月 株式会社国際協力銀行開発金融研究所副所長  
 2000年5月 同行退社  
 2000年5月 カピウナス投資株式会社常務取締役  
 2009年6月 同社退社  
 2009年6月 日揮株式会社(現:日揮ホールディングス株式会社)常勤監査役(社外監査役)  
 2016年6月 同社退社  
 2019年6月 当社社外監査役  
 2022年6月 当社社外取締役(現任)

**社外取締役****佐藤 文俊**

監査委員会委員長

1976年4月 日本銀行入行  
 1998年4月 同行青森支店長  
 2001年5月 同行福岡支店長  
 2004年4月 同行退任  
 2004年4月 株式会社製薬所常務執行役員  
 2005年6月 同社常務取締役  
 2017年3月 同社取締役退任  
 2017年3月 同社顧問  
 2018年5月 同社退社  
 2018年5月 一般社団法人東京科学機器協会監事  
 2019年6月 株式会社タカトミ社外取締役(現任)  
 2019年6月 当社社外監査役  
 2020年5月 一般社団法人東京科学機器協会監事退任  
 2022年6月 当社社外取締役(現任)

**社外取締役****吉川 恵章**

指名委員会委員

1977年4月 三菱商事株式会社  
 2004年6月 同社シンガポール支店長  
 2006年7月 同社業務部長  
 2008年4月 同社執行役員業務部長  
 2010年4月 同社執行役員欧阿中東CIS副統括  
 2013年4月 同社常務執行役員中東・中央アジア統括  
 2016年3月 同社常務執行役員退任  
 2016年4月 同社顧問  
 2016年8月 同社退社  
 2016年9月 株式会社総合研究所常勤顧問  
 2016年10月 同社副社長執行役員  
 2016年12月 同社代表取締役副社長  
 2020年12月 同社常勤顧問  
 2021年4月 学校法人昭和女子大学理事長顧問兼ビジネスデザイン学科客員教授兼現代ビジネス研究所特別研究員(現任)  
 2021年6月 一般社団法人日本シンガポール協会副会長兼業務執行理事(現任)  
 2022年1月 株式会社総合研究所顧問(現任)  
 2022年6月 当社社外取締役(現任)

**社外取締役****三浦 智康**

報酬委員会委員

1986年4月 株式会社野村総合研究所入社  
 2001年4月 同社金融コンサルティング部部長  
 2008年4月 同社金融戦略コンサルティング部長  
 2009年4月 同社執行役員コンサルティング事業本部副部長  
 2010年4月 同社執行役員システムコンサルティング事業本部副部長  
 2011年4月 同社執行役員総合企画センター長  
 2013年4月 同社執行役員金融ソリューション事業本部副部長  
 2017年4月 同社理事  
 公益財団法人野村マネジメント・スクール副学長  
 2018年6月 公益財団法人野村マネジメント・スクール学長専務理事  
 一般社団法人教育のための科学研究所監事(現任)  
 2019年8月 京都大学デザインイノベーションコンソーシアム代表理事(現任)  
 2021年5月 同社執行役員野村マネジメント・スクール学長専務理事退任  
 2022年5月 同社執行役員野村マネジメント・スクール学長専務理事退任  
 2022年6月 株式会社野村総合研究所理事退任  
 2022年6月 当社社外取締役(現任)

**関野 亜希己**

法務知的財産部長委嘱

**林 健一**

BSC事業管理部部長委嘱

**武田 知行**

aG働きの創造補佐(国内)担当、BSC東京本店長委嘱

**沢田 貴史**

BSC支社支店統括担当

**岩崎 哲也**

aGシステム事業ポートフォリオ強化補佐担当、IT開発本部長、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

**北浦 幸也**

aGサービスエンジニアリング機能強化補佐、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

**高村 哲夫**

AA CP事業\*1統括長委嘱

**泉頭 太郎**

AA IAP事業\*2統括長委嘱

**小林 哲夫**

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

**五十嵐 貴志**

aG働きの創造補佐(国内)担当、AAC東京支社長委嘱

**高野 智宏**

aGプロダクト事業ポートフォリオ強化補佐担当、HALB商品開発部長委嘱

**和田 茂**

aG働きの創造補佐(海外)担当、国際事業推進本部長委嘱

**須藤 健次**

aGシステム事業ポートフォリオ強化補佐担当、AA SS事業\*3統括長、AAC SSマーケティング部長委嘱

\*1 CP事業: コントロールプロダクト事業(コントロールラヤセンサなどのファクトリーオートメーション向けプロダクト事業)

\*2 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などのプロセスオートメーション向けプロダクト事業)

\*3 SS事業: ソリューション&amp;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、省エネルギーソリューションサービスなどを提供する事業)

## 価値協創へつな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。

### 価値協創のための体制と対話充実への取組み

#### ■ コーポレートコミュニケーション体制

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、同役員の下、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(コーポレートコミュニケーションタスク)を整備し、より良いコミュニケーション活動実現へ向けて議論しています。この体制をもとに法令・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などの非財務情報、製品・サービス情報までを積極的に発信しています。

#### ■ プライム市場/コーポレートガバナンス・コードへの対応

2022年4月からの新市場区分(プライム市場)に適用される原則も含め、改訂コーポレートガバナンス・コードにも対応した開示の充実を進めてきています。具体的には、新役員報酬制度における「報酬ポリシー」や取締役任期満了のスキルなど(スキル・マトリックス)から、サステナビリティ方針・取組み、気候変動への対応等をコーポレート・ガバナンス報告書や有価証券報告書にて開示しました。

#### ■ 中期経営計画についての積極的な情報発信

財務情報はもとより経営戦略・経営課題、ESGなどの非財務情報の発信を、株主をはじめとするステークホルダーの皆様へ、様々な手法を通して積極的に行っています。統合報告書やWebサイトでの開示充実のほ

か、日経SDGsフェスなど各種イベントでの講演、新聞紙面での対談記事掲載等を行いました。

#### ■ ESG開示情報充実に向けたESGパーセプションスタディ

適切なSDGs/ESGに関する情報発信に向けて国内外約40社の投資家に当社グループのESGの取組みに対する評価をヒアリングするパーセプションスタディを実施しました。今後、いただいたご意見を活かしてESG情報の開示充実を図っていきます。

#### ■ 様々なステークホルダーに向けた多様な手段での情報発信

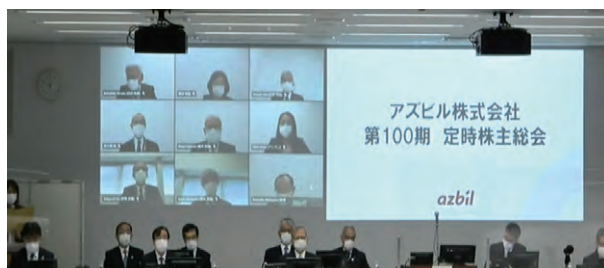
情報発信の手段についても、それぞれのステークホルダーの皆様へ適切に情報が届くように東京証券取引所の適時開示情報閲覧サービス(TDnet)のほか自社Webサイト、新聞等のメディアへのプレスリリース、デジタルコンテンツを活用した展示会・施設見学など多様な手段を活用しています。

### インターネットを活用したライブ・オンデマンド配信 —株主総会、決算説明会、会社説明会—

情報開示の公正性の維持・開示拡充の観点から新型コロナウイルス感染症拡大防止対策も含め、株主総会については早期開示の取組み、議決権行使プラットフォームの活用に加え、総会内容のライブ・オンデマンド配信を行っています。決算説明・中期経営計画の開示や記者発表においても、同様にインターネットを活用した説明・質疑対応等を行い、対話の充実に取り組みました。また、2022年3月には個人投資家に向けてもおおよそ600人に参加いただいたオンラインのIR説明会を実施しました。



日刊工業新聞特集記事(2021年9月24日発行)  
日刊工業新聞社 井水社長(左)、アズビル山本社長(右)



第100期定時株主総会(2022年6月23日)はライブ配信のほか、登壇役員もWeb会議システムを活用して密集・密接を避けて出席

## デジタルコンテンツなどを活用したグローバルへの情報発信

azbilグループはデジタルコンテンツ活用やグローバルでのコミュニケーション活動の拡大に積極的に取り組んでいます。国内外の展示会では、実展示のほかにバーチャル空間での展示ブースやウェビナーを用意し、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。また、東南アジア戦略企画推進室(シンガポール)では持続可能な社会へ「直列」に繋がる貢献をプレゼンテーションし、Singapore Apex Corporate Sustainability Awards 2021を受賞するなど、当社グループならではのサステナビリティ

ティに対する取組みを発信しています。

このほかにも、Webサイト上で事業内容や技術力を見ていただける動画コンテンツや特集ページを拡充しました。



スマート社会の実現に貢献するazbilグループの技術・商品を紹介

## 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"> <li>営業活動・品質保証活動</li> <li>安全・安心で価値のある商品・サービスの提供</li> <li>Webサイトによる情報提供</li> <li>Webサイトのお問い合わせ窓口</li> <li>展示会・ウェビナー</li> </ul>
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"> <li>株主総会、決算説明会、施設見学、展示会 ※含む、ライブ配信等</li> <li>国内外機関投資家・アナリストとの個別ミーティング、個人投資家への説明会</li> <li>※ 経営層参画、専門組織IR室設置</li> <li>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Webサイトでの情報開示</li> <li>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</li> </ul>
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"> <li>CSR 調達ガイドラインの説明</li> <li>ESG視点でのお取引先様自己評価アンケート実施とフィードバック</li> <li>サプライチェーンに対する独自のSDGs目標達成への取組み(参照:p68)</li> </ul>
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、イニシアチブ、活動への参画を通じた責任ある企業活動実践	<ul style="list-style-type: none"> <li>季節行事(納涼祭等)への近隣住民・施設の方ご招待</li> <li>※ 現在、コロナウイルス感染症拡大のため実施を延期</li> <li>ボランティア活動(地域清掃活動、みつばち倶楽部)</li> <li>国際イニシアチブへの参加(国連グローバル・コンパクト、TCFDなど)、ウェビナーなどでの情報発信</li> <li>生物多様性保全活動(国内外NPO・NGOとの協働)</li> </ul>
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な各種制度の整備、コミュニケーションの実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>イントラネットによる情報発信</li> <li>役員と社員の直接対話(職場単位およびマネージャー層とのWeb活用による対話)</li> <li>社員満足度調査実施(毎年)、満足度をSDGs目標として設定・達成に向けた取組み(参照:p70)</li> <li>労働組合と経営層との定期的な対話(経営協議会)</li> </ul>

## 参画・賛同する主な宣言・イニシアチブ、社外からの評価

### <宣言・イニシアチブへの参画・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
- 気候変動イニシアチブ、日本気候リーダーズ・パートナーシップへの賛同

### <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)選定インデックス FTSE Blossom Japan Index、MSCI ジャパンESG セレクト・リーダーズ指数、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index、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
- CDP Climate Change アリスト評価/ Water A- 評価、サプライヤー・エンゲージメント・リーダー
- 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2022認定

### <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



2022 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

2022 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数(WIN)

THE INCLUSION OF Azbil Corporation IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF Azbil Corporation BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.



FTSE4Good

