



社外取締役
指名委員会委員長
吉川 恵章



社外取締役
監査委員会委員長
佐藤 文俊



社外取締役
報酬委員会委員長
永濱 光弘

3委員会 委員長インタビュー

アズビル株式会社は2022年6月に機関設計変更を行い、指名委員会等設置会社へと移行しました。社外取締役が過半数を占める取締役会と、社外取締役を委員長とする指名・監査・報酬の各委員会を通じて経営の透明性・健全性の向上に努めています。各委員がどのように機能し、グループのガバナンス向上につながっているのか、3委員会の委員長にお話しいただきました。

取締役等の選任を通じて 中長期的な成長を後押し

**2024年6月に指名委員会委員長に就任されました。
これまでと考え方や役割は変わりますか。**

当社は2022年6月に指名委員会等設置会社に移行しました。このタイミングで私は社外取締役に就任し、以降、伊藤武前委員長の下で指名委員会の委員として委員会運営の基盤づくりや、新たなガイドライン策定に取り組んできました。2024年度以降は、指名委員会の委員長として、指名委員会が取り組むべきテーマごとにマイルストーンを設け、しっかり実行に移していく段階に入ってきたと考えています。

**指名委員会では具体的にどのような点に力点を置いて
取り組んでいきますか。**

第1に、CEOの選解任基準、選解任プロセスの明確化です。求める資質や経験をより明確にし、一定期間ごとに候補者を絞り込んでいくなど、当社のCEOにふさわしい人材を選任できるプロセスの明確化を目指しています。また近年では、ガバナンスの強化をうたい評価を得ている企業においても、不祥事が発生しています。どのような場合にCEOを解任するのか、事前に実効性のある基準を定めなければならないと考えています。第2に、CEOの後継者育成プランの作成です。CEOの選定プロセスの明確化とも関連しますが、後継者候補となる人材の育成に向けて、研修ほか必要な経験を積めるようにするなどの取り組みを進めています。第3に、ボード・ストラクチャーの明確化です。取締役会の人数やスキル、ダイバーシティなど最適なメンバー構成を検討し、一定の基準を設けたいと思います。社外取締役についてもその独立性・執行側との間の適度な緊張感も重要であるため、在任期間の目安を設定し、ボード・リフレッシュメントを実行に移します。第4に、外部人材の経営幹部への登用の検討です。今後、事業の拡大や海外展開を目指すなかで、事業分野や職種によっては外部から専門的な知識や経験を持った人材を登用する可能性があります。事前にクライテリア(評価基準)を作っておく必要があると考えています。

会社の中期経営計画との関連性も踏まえて、これらの点を実行していきたいと考えています。

**中長期的な成長に向けて
取締役会にはどのような機能が求められますか。**

当社では長期目標を設定していますが、目標の達成に向け成長するためには、新たなチャレンジが必要です。チャレンジには必ずリスクが伴います。チャレンジとリスクのバランスを取りながら成長していくわけですが、その過程にはコンプライアンスやガバナンス上の落とし穴があるものです。

ルールは整っていてもそれがうまく機能せず、このリスクが回避できていない企業も見受けられます。監督機能を発揮するには、リスクマネジメントシステムが機能し、透明性が確保されていることが重要になります。さらに、見つかった問題点について、誰もが意見を言える状態でなければなりません。この環境を整備するのが取締役会の役割です。特に社外取締役は、業界を超えた知見を活かして意見を言える立場にあります。適切に役割を担い、取締役会の監督機能の強化に貢献していきたいと思っています。

取締役会の多様性を専門性とともに確保

**今期は取締役会の女性比率が高まりました。
アズビルの取締役会は多様性の確保等の観点でも
さらに進化していくのでしょうか。**

今期から指名委員会に市川佐知子氏が加わりました。日本の弁護士資格の他、米国ニューヨーク州の弁護士・米国公認会計士資格を持ち、グローバルな視野と経験、知識・専門性を兼ね備えた方です。取締役会の多様化は着実に進んでいます。ジェンダーも含めてより多様で専門性の高い人材を今後の候補に挙げていくべきでしょう。先ほど申し上げたボード・ストラクチャーの充実のなかで、検討を進めたいと考えています。

社外取締役
指名委員会委員長
吉川 恵章



組織的監査によって 会社の中長期的な成長を支える

2022年6月に指名委員会等設置会社に移行してから、監査のあり方はどう変わりましたか。

当社は、機関設計を変更し、これまでの監査役会から監査委員会に移行しました。以前の監査役会では、社内常勤監査役を中心に監査役それぞれの責任で監査を実施していたのに対し、現在の監査委員会では、社外監査委員が委員長を務め、委員会全体で監査を行う体制の下、会計監査人や内部監査部門、グループ各社の監査役との連携を強化しつつ、リスクベースアプローチで組織的な監査を行っています。社外監査委員もともに海外子会社の往査や執行役、執行役員およびグループ会社の社長との意見交換を実施するなど、社外委員がより前面に立って監査活動を実施してきました。

2024年6月には、社外監査委員の1名が交代し、グローバルに事業を展開する上場化学メーカーで執行役および監査役としての経験を持つ吉田寛氏が新たに加わりました。新たな体制の下、監査の質を高めていきます。

監査委員会が持続的な企業価値向上において果たすべき役割とは何でしょうか。

会社の成長の基盤として、コーポレート・ガバナンスが浸透しているか、不正等がないか、のチェックは不可欠であり、株主・投資家や債権者からの信用を失わないためにも重要です。この点において監査委員会は大きな役割を果たしています。監査役会の時代には適法性監査に重点を置いていましたが、監査委員会になり妥当性監査により踏み込んでいます。執行側の判断が適法かどうかだけでなく、効率性等の観点からその職務執行が適切かどうかという視点を磨いていきたいと思えます。加えて、内部通報窓口を担う内部監査部門との情報共有・連携もより重要になっています。

海外事業の内部統制体制の検証に注力、セキュリティ対策等、時代の変化にも対応

役割や現状を踏まえた課題を教えてください。

他社では海外子会社で不正等が発生する事例が少なからず見られます。当社は海外事業拡大の途上ですので、海外における内部統制体制の検証やリスク管理の点検が重要と考えています。新型コロナウイルス感染症蔓延の時期には、海外のグループ会社を実際に訪問することができず、オンラインでの業務調査が続きました。2023年からは海外のオフィスや工場を訪問し、現地の幹部や社員に加え現地の監査法人とも直接話をする機会を増やして、現地の目線での問題点や課題の把握に力を入れています。

また近年では社会的に情報セキュリティ対策が大きな課題となっています。当社においても、生成AIやSNSを積極的に活用していく方針ですので、そうした時代の変化にも目を光らせておく必要があると考えています。

2024年度は中期経営計画の最終年度です。社外取締役として、現時点の中期経営計画の取組み状況をどう評価していますか。

業績は過去最高を更新し続けており、基本的にはほぼ計画どおり順調であると思います。ただ個人的には、例えば「当社と同様に半導体関連事業を手掛ける他社の業績はどうか」という他社比較の視点も必要と考えています。次期中期経営計画を策定するにあたっては、株主・投資家の期待にいかに対応していくかを検討していかなければなりません。

当社は堅実な企業風土を持ちコンプライアンス意識が浸透した素晴らしい会社です。一方で社外取締役の一人としては、当社が長年培ってきた技術力や人材のポテンシャルから考えて、成長をさらに加速させられないかという問題意識で、後押しをしていければと考えています。



社外取締役
監査委員会委員長
佐藤 文俊

中長期的な企業価値向上に向けて 実効性のある報酬制度を目指す

持続的な企業価値の向上に向けて、 報酬制度のあるべき姿をどのようにお考えですか。

基本的には、中期経営計画等の一定期間において設定した目標の達成に向け、執行側に健全なインセンティブが働く制度であるべきだと思います。報酬の絶対水準、業績連動報酬と非業績連動報酬の比率、業績連動報酬のKPIなどを中心に、当社の外国人株主比率の高さも踏まえ、市場に納得いただける、かつ中長期的な企業価値向上に向けて実効的な制度の改善を検討していきます。

2023年度の報酬委員会の取組みについて教えてください。

2022年6月の指名委員会等設置会社への移行時に、業績連動報酬の比率を引き上げるとともに株式報酬制度を導入し、新しい報酬制度を策定しました。2023年度には、必要なベンチマークの結果を踏まえ、報酬の絶対水準や業績連動報酬と非業績連動報酬の比率の見直し、クローバック制度の導入等、より企業価値向上に資する報酬体系の整備・拡充に注力しました。2024年度は、2025年度から始まる新しい中期経営計画に向けて、制度の改善・高度化を進めていきます。

報酬体系をさらに整備していくにあたり、 現時点の課題はどのようなものでしょうか。

役員報酬制度は、高度化する業務戦略、変容する業務環境や社会要請への適切な対応のため、その点検と改善を不断に図っていかねばなりません。これまで数次にわたりグレード・アップを行ってきましたが、この点では、次期中期経営計画を策定する今年度が特に重要な節目となります。作業を進めるうえで、以下を現時点での主要な要対応課題・テーマと認識しています。

第一に、ベンチマーキングの適切性・適合性向上です。現在、国内上場企業を対象とし、時価総額・売上高・業種等の切り口で比較対象ユニバースを複数設定しベンチマークを行っています。引き続き当社業績の推移・見通しや中長期戦略の目標レベル、ゴールのイメージを見据えながら、より適合度の高いビ

アの見極めと最適なユニバース設定を進めていきます。

第二に、業績連動報酬と非業績連動報酬の比率見直し、端的には、業績連動報酬比率引上げと、STI(短期インセンティブ報酬)・LTI(中長期インセンティブ報酬)の構成比調整です。業績連動報酬比率は、これまででも、漸次、引上げを行ってきましたが、今後、さらなる比率アップが必須と判断しています。

第三に、業績連動報酬のKPIの見直しです。変容する種々の社会要請を十分に認識したうえで、当社のミッションと中長期戦略に適合したあり方を求めています。特に、非財務指標は、現時、ESG視点での再整理が必須となっています。温室効果ガス排出量、ダイバーシティ、社員エンゲージメント、生物多様性、人権等多くの重要テーマがありますが、当社の企業価値向上を実効的に支え、かつ社会納得性の高いKPIの設定を図っていきます。

グローバルベースのガバナンス体制構築と リスク管理に注力

社外取締役として、今後のazbilグループの成長のため、 どのような点に注力していきたいとお考えですか。

今後、既存業務の深化のみならず外延領域への業務拡大、海外業務の伸長等、よりプロアクティブな戦略の構築と展開が必要と認識しています。他社における社外役員としての経験・知見も活かしながら、取締役スキル・マトリックスに示される「期待スキル」を超え、積極的な経営戦略を支える業務インフラとしてのグローバルかつグループベースの「ガバナンス」「経営管理」「リスク管理」の整備・拡充において一層の貢献をしていきたいと考えています。

社外取締役
報酬委員会委員長
永濱 光弘



コーポレート・ガバナンス

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、自らの中長期的な発展を確実なものとし、株主の皆様をはじめとするすべてのステークホルダーの皆様からの信頼に応え、企業価値の持続的向上を進めるため、基盤となるコーポレート・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。

また、金融庁と株式会社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。

WEB コーポレート・ガバナンスに関する報告書

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

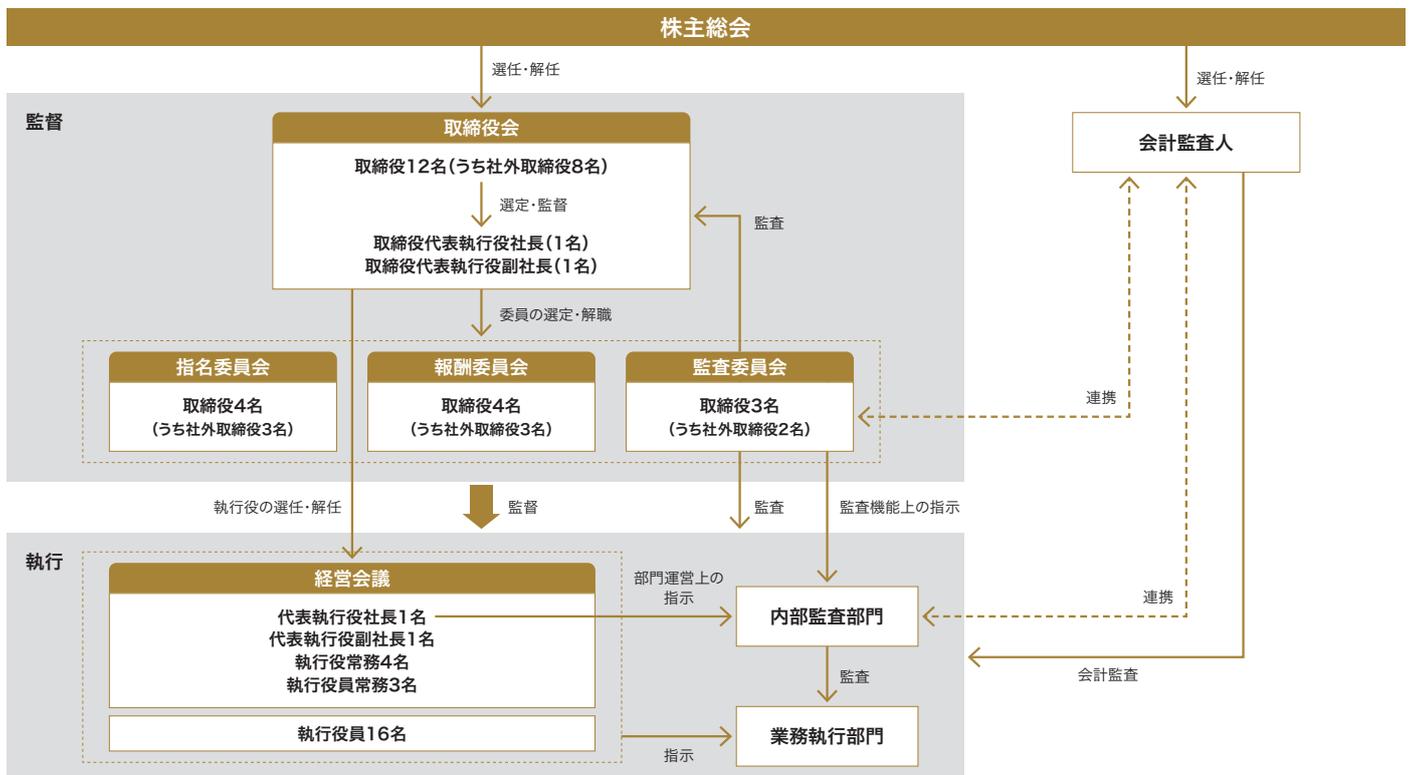
コーポレート・ガバナンスの体制

当社は、指名委員会等設置会社として、過半数の独立社外取締役によって構成され、かつ独立社外取締役が委員長を務める指名、監査、報酬の3つの法定の委員会を設置しています。加えて、取締役会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明確な分離を進め、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、加えて社外取締役間での意見交換会を定期的実施するなど、取締役会によるモニタリングの実効性を確保しています。

執行機能においては、業務執行を担う執行役員制度を継続するとともに、代表執行役社長の決定を補佐する諮問機関として、執行役および役付執行役員で構成(モニタリングの実効性確保のために常勤監査委員も出席)される経営会議を設置し、迅速な意思決定と執行の徹底により事業推進力の強化を図っています。

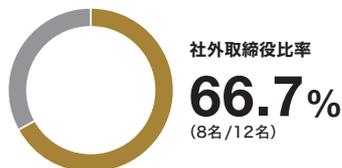
コーポレート・ガバナンス体制 (2024年6月25日現在)



※取締役会の議長は、非執行の取締役であります。

取締役会の構成・主な活動状況

メンバー構成



出席率 (2023年度)



2023年度の主な議題

決議事項 重要リスク選定、資本政策、取締役会規則および委員会規則改定、執行役の選任、委員会委員の選定、決算の承認等

報告事項 中期経営計画進捗状況報告、政策保有株式の保有状況報告、各法定委員会および執行役からの職務執行報告、内部統制システム運用状況報告、CSR 経営の状況報告、マテリアリティの再検証結果報告、グループ会社経営状況報告、事業ポートフォリオレビューなど

取締役会の実効性評価

当社の取締役会は、客観的かつ建設的な議論を通じて経営戦略等の決定と執行の監督を行い、中長期的な企業価値の向上に努めています。その役割・責務を適切に果たすべく、取締役会の課題や改善点を洗い出し、取締役会の実効性を高めるための取組みにつなげるため、毎年実効性の評価を実施しており、加えて一定期間ごとに外部機関を利用して評価しています。2023年度は、2022年度に引き続き指名委員会等設置会社への移行に伴い、ガバナンス強化と取締役会の実効性向

上が着実に進んでいることを確認し、併せて2022年度に認識した課題への対処により、取締役会の実効性が確実に改善・向上しているかを評価しました。また、評価にあたっては、考え方・進め方について議長を中心に検討するとともに、経年での連続性を考慮し、2022年度に外部機関を利用して設定した質問票の項目を活かして調査を実施しました。

次の調査項目に関する意見・評価結果を確認したうえで、取締役会にて実効性についての現状の評価および課題の共有と今後のアクションについて議論を実施

- (1) 取締役会の役割・機能、(2) 取締役会の規模・構成、(3) 取締役会の運営状況、(4) 指名委員会の構成、役割、運営状況、(5) 報酬委員会の構成、役割、運営状況、(6) 監査委員会の構成、役割、運営状況、(7) 社外取締役に対する支援体制、(8) 投資家・株主との関係、(9) ガバナンス体制・取締役会の実効性評価全般、(10) 取締役自身の自己評価

実効性評価による確認結果

- 当社取締役会は適切な規模・構成の下、指名委員会等設置会社としての監督機能のあり方を取締役会メンバーが明確に共有しながら役割を適切に果たしている。
- 取締役への情報提供や執行役との意見交換を行う機会として設けた取締役執行役連絡会により、取締役と執行役、社内取締役と社外取締役の間の適切なコミュニケーションが確保され、中長期での重要な経営課題に関する議論の場として機能している。
- 指名、監査、報酬の各法定委員会はいずれも規模・構成、委員会での議論内容についても適切であり、取締役会全体の実効性については適切に確保されている。

実効性向上に向けたPDCAの取組み

2022年度の実効性評価において共有した課題	2022年度の課題に対する2023年度のアクション	2023年度の実効性評価において共有した課題
取締役会は、より重要な経営課題の議論を進められるよう、監督と執行の役割分担の一層の明確化や付議資料の改善に取り組むほか、取締役会の適切な構成を維持・向上できるようスキル・マトリックスなどの議論が取締役会および指名委員会において重要との認識を共有	<ul style="list-style-type: none"> ● 取締役会付議基準の改定および付議資料の改善を行うことで取締役会での議論の実効性をより高める体制の整備 ● 中期経営計画に関する取締役会での議論に加えて、取締役執行役連絡会やオフサイトミーティングで実効性評価を通じて重要な経営課題として特定した課題について集中的に討議を実施 ● 取締役会において、取締役会の適切な構成を維持・向上できるようスキル・マトリックスの議論を実施 	引き続き、重要な経営課題の議論を進められるよう付議資料の改善に取り組むほか、権限委譲した事項に関してはモニタリングを一層強化すること、取締役会の適切な構成を維持・向上できるよう取締役会および指名委員会において議論を進めていくこと、中長期的な企業価値の向上に向けて社外取締役と株主の皆様との対話を促進することを共有

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

コーポレート・ガバナンス

各委員会の構成・主な活動状況

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。各委員会の構成および2023年度の活動状況は以下のとおりです。なお、各委員は取締役のなか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なかから取締役会の決議をもって選定します。

指名委員会

メンバー構成



社外取締役比率
75%
(3名/4名)

出席率 (2023年度)



100%
(12回開催)

2023年度の主な検討内容

実施事項	具体的な検討内容
当事業年度の活動計画	過年度の活動の振り返りを実施するとともに、当事業年度における指名委員会での検討事項および年間活動計画等について検討・決定しました。
次期取締役候補者に関する議案の内容の決定	次期(2024年度)取締役体制の検討にあたり、選任の考え方と検討状況を確認し、次期取締役候補者を審議・決定しました。
次期執行役候補者、次期執行役員候補者の確認	取締役会からの諮問に基づく次期(2024年度)執行役体制および代表執行役社長からの諮問に基づく執行役員体制について、選任にあたっての考え方と検討状況を確認し、次期候補者の選任について確認しました。
後継者候補の選定および個別育成計画の確認	必要とされる後継者の人物像および、昇任の判断基準について共有し、リーダー人材の育成から、後継者候補の選定・育成のプロセスと育成状況を確認しました。
指名委員会規則および役員を選任に関わる規程類の改定	指名委員会付議事項の整理に伴う指名委員会規則改定案について決定するとともに、役員を選任に関わる規程類の改定について検討しました。

監査委員会

メンバー構成



社外取締役比率
67%
(2名/3名)

出席率 (2023年度)



100%
(13回開催)

2023年度の主な重点監査項目内容

重点監査項目	具体的な監査内容
内部統制システムの運用状況	常勤監査委員が内部統制システム主管部門や子会社の監査役および管理部門へヒアリングを実施しました。また、監査委員全員で子会社の監査役の監査結果の共有および子会社社長との意見交換等による確認を行いました。
リスク対応の状況	常勤監査委員がazbilグループ総合リスク委員会に出席し、重要リスクなどへの対応状況を確認するとともに、リスク所管部門へのヒアリングを実施しました。また、監査委員全員で、執行役等と個別に意見交換しました。
ガバナンスの状況	監査委員全員で執行役や子会社社長等との意見交換会の実施と内部通報制度の運用状況確認を行い、また常勤監査委員が経営会議他の重要会議に出席するとともに、緊急・重大事態への対応および再発防止策の実施状況を確認しました。
法令遵守の状況	常勤監査委員が各法令の主管部門への業務調査により、法令遵守の状況を確認するとともに、時間を要していた規程の見直し作業の改善を求め、規程改正に至りました。
経営戦略の遂行状況	取締役会および取締役執行役連絡会において中長期目標達成に向けた施策、事業ポートフォリオの検討内容等について議論を行うとともに、業務調査の際に、中期経営計画に従って部門が業務を遂行しているかについて確認をしました。

報酬委員会

メンバー構成



社外取締役比率
75%
(3名/4名)

出席率 (2023年度)



100%
(10回開催)

2023年度の主な検討内容

実施事項	具体的な検討内容
当事業年度の活動計画	当事業年度における報酬委員会での検討事項および年間活動計画等について検討・決定しました。
取締役および執行役の報酬内容の決定に関する方針と制度の決定	執行役の報酬の構成割合(株式報酬の割合拡大)を見直し、取締役および執行役の報酬内容の決定に関する方針および制度を改定しました。
取締役および執行役の個人別の報酬内容の決定	執行役の2022年度業績評価を実施するとともに、上記の決定方針に基づき、2023年7月から2024年6月の期間における取締役および執行役の個人別の報酬内容を決定しました。
報酬委員会規則の改定	報酬委員会付議事項の整理に伴う報酬委員会規則改定案について決定しました。
役員報酬に関する外部環境確認	外部専門機関から提供された他社・世間動向の情報等に照らして現在の役員報酬制度や報酬水準の確認を行いました。

取締役およびCEO以下の経営陣幹部の選解任

(1) 取締役

取締役候補者は、人格・識見に優れ、当社および当社グループ全体の成長と企業価値向上に資する人材であることを基本要件としています。取締役候補者の指名・選任については、指名委員会でスキル・マトリックスや現行の委員会の構成も確認・検討し、国際性やジェンダー（ダイバーシティ）も考慮のうえ、決定しています。

(2) CEO以下の経営陣幹部

CEO以下の経営陣幹部（社長/CEO、副社長、執行役）の選任にあたっては、選任基準および取締役会の構成に関する考え方をもとに、指名委員会で審議を経たうえで、取締役会にて決定しています。

選任基準

経営陣幹部は当社の企業理念を十分理解し、企業経営に関する深い知識と国内外での幅広い経験、コーポレート・ガバナンス、CSR、コンプライアンスに関する高い見識に加えて、グループ全体を牽引し、持続的な成長に導くことができる能力を有する人材であることを基本要件としています。

取締役に對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、新任取締役に對しては、社内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・更新を行うとともに、新任の社外取締役に對しては、会社概要、事業内容や取扱製品の概要、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役員就任プログラムを実施し、当社に對する

解任提案基準

経営陣幹部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、指名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時は、取締役会にてこれを決定します。

解任提案基準は、会社において重大な法令・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、ならびに法令に定める退任事由が生じた場合です。

なお、社長/CEOの解任については、業績悪化等の定量的な事象も考慮のうえ、指名委員会にて適宜審議を行います。

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委員会の委員長から、指名委員会の活動報告として取締役会に適宜報告し、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。

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。また、次世代の経営陣幹部の育成のため、トップマネジメントに求められるリーダーシップや経営戦略の理解、経営スキルなどを習得する経営者向け研修の受講機会を設けています。

コーポレート・ガバナンス

役員の報酬等

当社は、指名委員会等設置会社として、委員長を含む委員の過半数が社外取締役である報酬委員会が、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方針を決定し、「報酬ポリシー」として開示しています。

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付ける内容とすべく、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付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、代表執行役社長の報酬の構成割合は、「基本報酬：賞与（基準額）：株式報酬（基準額）」＝「4：3：3」を目途見込みとした設計としています。他の執行役の報酬構成割合は、この設計に準じて、期待される役割と責任を考慮し決定するものとします。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

役位等の範囲に基づき、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、財務指標のウェ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およびその評価ウェイトは以下のとおりです。

賞与のKPI		評価ウェイト
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CO₂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の達成度に応じて、0%～150%の範囲内で変動します。各KPIの評価ウェイトは以下のとおりです。

株式報酬のKPI		評価ウェイト
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 ₂ 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、すべ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で決定しています。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ており、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。

報酬の没収・返還(マルス・クローバック)

- 過年度決算の修正が発生した場合には、役員に対して、株式報酬制度による当社株式等(業績連動部分)の全部または一部の交付を行わず、支給済みの業績連動報酬の全部または一部の返還を求めることができるものとします。
- 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、当該役員に対して株式報酬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Webサイトなどを通じ、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。

2023年度役員報酬等の総額

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)				対象となる 役員の員数 (名)
		固定報酬		業績連動報酬		
		金銭報酬	非金銭報酬(株式報酬)	金銭報酬	非金銭報酬(株式報酬)	
取締役 (社外取締役および執行役兼務者を除く)	77	75	1	—	—	2
社外取締役	119	111	7	—	—	8
執行役 (取締役兼務者を含む)	422	189	27	177	27	5

役員一覧

(2024年6月25日現在)



取締役会長

菅 寛純

非業務執行取締役、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 当社工業システム事業部システム開発統括部システムマーケティング部長
- 1998年 10月 山武産業システム株式会社(現:当社アドバンスオートメーションカンパニー)移籍 同社マーケティング部長
- 2000年 6月 同社取締役マーケティング部長
- 2003年 4月 当社執行理事アドバンスオートメーションカンパニーエンジニアリング本部長
- 2005年 4月 当社執行役員経営企画部長
- 2008年 4月 当社執行役員常務経営企画部長
- 2009年 4月 当社執行役員常務
- 2010年 6月 当社取締役 執行役員常務
- 2012年 4月 当社代表取締役社長 執行役員社長
- 2020年 4月 当社代表取締役会長兼社長、執行役員会長兼社長
- 2020年 6月 当社代表取締役会長 執行役員会長
- 2021年 6月 安田倉庫株式会社社外取締役(現任)
- 2022年 6月 当社取締役会長(現任)
- 2023年 6月 みずほリース株式会社社外取締役(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、グループ監査担当

- 1989年 4月 当社入社
- 2007年 4月 当社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 当社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 当社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 当社理事経営企画部長
- 2017年 4月 当社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 当社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 当社執行役員副社長
- 2020年 6月 当社代表取締役社長 執行役員社長
- 2022年 6月 当社取締役 代表執行役社長(現任)
- 2023年 5月 一般社団法人日本電気制御機器工業会会長(現任)



取締役 代表執行役副社長

横田 隆幸

報酬委員会委員、社長補佐、コーポレート機能・経営管理全般、コーポレートコミュニケーション、サステナビリティ(兼 azbil グループCSR)、ライフオートメーション事業担当

- 1983年 4月 株式会社富士銀行(現:株式会社みずほ銀行)入行
- 2005年 11月 株式会社みずほフィナンシャルグループIR部長
- 2010年 4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)執行役員投資銀行業務管理部長
- 2012年 6月 みずほ総合研究所株式会社(現:みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社)常勤監査役
- 2013年 4月 当社入社(専任理事)
- 2014年 4月 当社執行役員グループ経営管理本部長
- 2016年 4月 当社執行役員常務グループ経営管理本部長
- 2017年 4月 当社執行役員常務グループ経営管理本部長兼国際事業推進本部長
- 2018年 4月 当社執行役員常務
- 2018年 6月 当社取締役 執行役員常務
- 2020年 4月 当社取締役 執行役員専務
- 2022年 6月 当社取締役 代表執行役専務
- 2023年 6月 当社取締役 代表執行役副社長(現任)



取締役

勝田 久哉

非業務執行取締役、監査委員会委員

- 1983年 4月 当社入社
- 2005年 4月 当社生産企画部長
- 2010年 2月 当社監査室長
- 2011年 4月 当社理事グループ監査部長
- 2012年 4月 当社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 当社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 当社常勤監査役
- 2022年 6月 当社取締役(現任)



社外取締役

藤宗 和香

報酬委員会委員

- 1980年 4月 検事任官・東京地方検察庁検事
- 2001年 4月 東京高等検察庁検事
- 2007年 12月 最高検察庁検事
- 2008年 3月 最高検察庁検事退官
- 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月退任)
- 2009年 4月 立教大学大学院法務研究科教授(2014年3月退職)
- 2011年 9月 厚生労働省医道審議会委員(2019年10月退任)
- 2015年 6月 当社補欠監査役
- 2018年 6月 当社社外取締役(現任)



社外取締役

永濱 光弘

報酬委員会委員長

- 1976年 4月 株式会社富士銀行(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4月退任)
- 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(2020年3月退任)
- 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 東京建物株式会社社外取締役(2021年3月退任)
- 2019年 6月 当社社外取締役(現任)
- 2020年 6月 日本精工株式会社社外取締役(2024年6月退任)
- 2024年 6月 公益社団法人日本産業退職者協会会長(現任)
- 2024年 6月 東芝テック株式会社社外取締役(現任)

執行役常務

北條 良光

アドバンスオートメーション(AA)事業、azbilグループ(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(BA)事業、aGシステム事業ポートフォリオ強化担当、ビルシステムカンパニー(BSC)社長委嘱

成瀬 彰彦

人材・教育、SDGs推進、総務全般、aG安全管理(労働安全衛生)担当

石井 秀昭

aG生産機能、aG購買機能、aG研究開発、aG環境負荷改革、aG商品安全・品質・環境、aGマーケティング、aGプロダクト事業ポートフォリオ強化担当

執行役員常務

伊東 忠義

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担当

和田 茂

aG国際事業、aG働きの創造補佐(海外)担当、国際事業推進本部長委嘱

武田 知行

BA事業国内統括、aGシステム事業ポートフォリオ強化、aG働きの創造(Well-being)担当



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 株式会社工場製作所常務執行役員
2005年 6月 同社常務取締役(2017年3月退任)
2017年 3月 同社顧問(2018年5月退任)
2019年 6月 株式会社タカラトミー社外取締役(現任)
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

吉川 恵章

指名委員会委員長

1977年 4月 三菱商事株式会社入社
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 4月 同社顧問(2016年8月退任)
2016年 9月 株式会社三菱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グローバルビジネス学部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
2022年 1月 株式会社三菱総合研究所顧問(2023年12月退任)
2022年 6月 当社社外取締役(現任)
2023年 6月 一般社団法人日本シンガポール協会会長兼代表理事(現任)
2023年 6月 持田製薬株式会社社外取締役(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二部長
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本部長
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本部長
2011年 4月 同社執行役員総合企画センター長
2014年 4月 同社執行役員未来創発センター長
2017年 4月 同社理事(2022年6月退任)
2017年 4月 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(2022年5月退任)
2019年 8月 一般社団法人教育のための科学研究所監事(現任)
2022年 6月 当社社外取締役(現任)



社外取締役

市川 佐知子

指名委員会委員

1997年 4月 弁護士登録(第一東京弁護士会会員) 田辺総合法律事務所入所
2005年 1月 米国ニューヨーク州弁護士登録
2011年 1月 田辺総合法律事務所パートナー(現任)
2015年 6月 アンリツ株式会社社外取締役(2017年6月退任)
2018年 4月 米国公認会計士登録
2018年 5月 株式会社良品計画社外監査役(2021年11月退任)
2020年 6月 公益社団法人会社役員育成機構監事
2021年 6月 東京エレクトロン株式会社社外取締役(現任)
2021年 6月 オリジナス株式会社社外取締役(現任)
2022年 6月 公益社団法人会社役員育成機構理事(現任)
2024年 6月 当社社外取締役(現任)



社外取締役

吉田 寛

監査委員会委員

1983年 4月 日立化成工業株式会社(現:株式会社ソノタック)入社
2001年 6月 同社財務戦略室経理担当部長
2003年 8月 同社財務戦略室ファイナンス担当部長
2006年 4月 日立化成アメリカ株式会社財務部長
2008年 8月 株式会社日立製作所経営企画室部長
2009年10月 日立化成工業株式会社経営戦略室企画担当部長
2010年 4月 同社 CSR 統括部財務センター長
2014年 4月 日立化成株式会社(現:株式会社ソノタック)リスクマネジメントセンター長
2015年 4月 同社経営戦略本部財務部長
2016年 4月 同社執行役員経営戦略本部副本部長
2020年 6月 同社監査役(2024年3月退任)
2024年 6月 当社社外取締役(現任)

執行役員

平野 雅志

3つの成長領域補佐担当

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、アクチュエータ開発本部長委嘱

村山 俊尚

BA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

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

橋本 則男

プロダクションマネジメント本部長委嘱

住友 俊保

経営企画部長委嘱

梶田 徹矢

技術開発本部長委嘱

吉澤 浩通

BSC技術本部長委嘱

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**統括長委嘱

総田 長生

aGマーケティング補佐担当

関野 亜希己

法務・リスク管理本部長委嘱

アンジュ ジャスワル

国際事業推進本部副本部長、東南アジア戦略企画推進室長委嘱

泉頭 太郎

AA IAP事業**統括長委嘱

豊田 英輔

AA CP事業**統括長委嘱

諸熊 徳男

BSC東京本店長委嘱

池田 勇

AA開発/品質保証担当

※1 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)
※2 SS事業:ソリューション&サービス事業(制御システム、エンジニアリングサービス、メンテナンスサービス、省エネソリューションサービスなどを提供する事業)
※3 CP事業:コントロールプロダクト事業(コントローラやセンサ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)

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、持続的な企業価値向上の観点から、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3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	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 (注)	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 (69)	取締役会長 取締役会議長		M	○			○	○		○
山本 清博 (59)	取締役 代表執行役社長 指名委員会委員		M	○	○		○	○	○	
横田 隆幸 (63)	取締役 代表執行役副社長 報酬委員会委員		M	○	○	○				○
勝田 久哉 (66)	取締役 監査委員会委員		M			○			○	○
藤宗 和香 (75)	社外取締役 報酬委員会委員	○	F	○						○
永濱 光弘 (70)	社外取締役 報酬委員会委員長	○	M	○	○	○				
アン カー ツェー ハン (60)	社外取締役 指名委員会委員	○	F		○					○
佐藤 文俊 (70)	社外取締役 監査委員会委員長	○	M	○		○				○
吉川 恵章 (71)	社外取締役 指名委員会委員長	○	M	○	○			○		
三浦 智康 (62)	社外取締役 報酬委員会委員	○	M	○			○	○		
市川 佐知子 (57)	社外取締役 指名委員会委員	○	F	○		○				○
吉田 寛 (65)	社外取締役 監査委員会委員	○	M	○		○			○	

(注)「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および人材育成に関するスキルを含んでいます。

(2024年6月25日現在)

コンプライアンス・内部統制

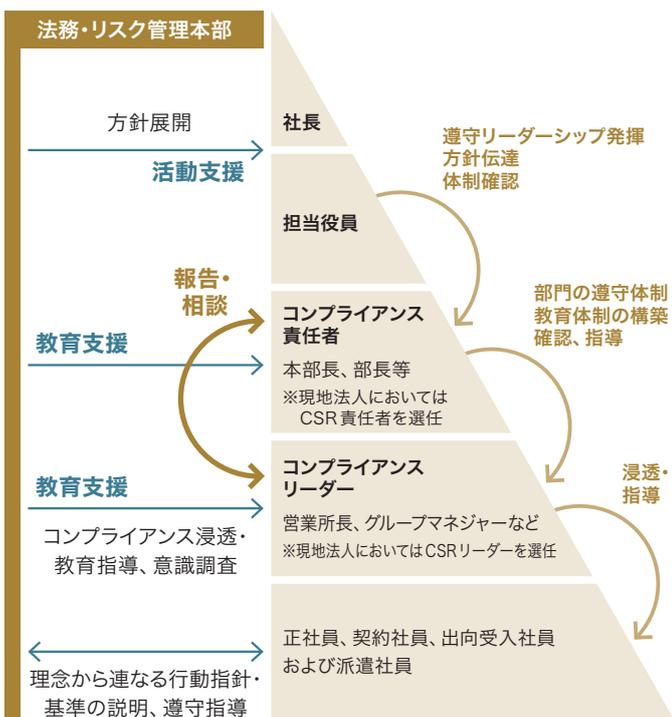
社会の一員として企業存立上の基本的な責務を果たすために、国内・海外に展開している azbil グループ全体に対し、コンプライアンス遵守、内部統制システムの構築に努めています。

推進体制、取組み

コンプライアンス推進体制

当社では、さらなるコンプライアンス推進体制の強化を目的として、法務部門とCSR・リスク管理部との連携を強化するために「法務・リスク管理本部」を新設しました。また、azbilグループでは、下図のとおり、国内外においてコンプライアンス活動を統括・推進する担当役員およびCSR責任者を定め、コンプライアンス推進体制を構築しています。コンプライアンスリーダー（海外：CSRリーダー（CL））は、職場へのコンプライアンスの浸透や問題の発見、コンプライアンス責任者への報告等の役割を担っています。

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「内部統制システム構築の基本方針」を制定し、運用状況を開示しています。2023年度は、取締役会規則を改定し、執行への権限委譲を進めたことを受け、規則・方針間の整合性を図るために基本方針を改定しました。また、金融商品取引法・内部統制報告制度（J-SOX）については、内部統制実施基準改訂への対応と国際財務報告基準（IFRS）の任意適用も視野に入れた会計レベルの向上と内部統制強化を進めています。2023年度は、昨年度に引き続き、海外子会社の決算期変更（決算日を従来の12月31日から、アズビルと同一の3月31日へ変更）における内部統制面での対応を併せて実施しています。

コンプライアンス意識の維持・向上

当社グループでは、役員・部門長が主導してグループ全体の意識向上に取り組んでおり、毎年、役員・部門長に対して外部講師による教育を実施しています（2023年は287名が受講）。また、当社では、コンプライアンス責任者／リーダーに社内講師による教育を実施するとともに（733名受講）、全社員向けに、毎年、eラーニングを実施するほか（6,401名受講）、グループディスカッション形式の研修も実施し（毎年半数ずつ実施。2023年は3,164名受講）、その時々の特ピックの共有や意識向上を図っています。海外では、毎年のeラーニングのほか、CLのレベルアップを目的として「地域CL会議」を定期的に開催しています。さらに、毎年、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実施し、意識の浸透度や課題を把握し、対策を講じています。

腐敗行為防止の取組み

当社グループでは、持続可能な社会の実現に向け、腐敗行為の防止を経営の最重要課題の一つと捉え、azbilグループの全役員・社員を適用対象とする「azbilグループ腐敗行為防止基本方針」に基づき、あらゆる形態の腐敗行為の防止に取り組んでいます。取組みの状況については、執行側で適切に把握する体制を構築し、監査等を通じてアズビルの取締役会において監督しています。また、ステークホルダーとの関係においても、お取引先様との間の取引基本契約書等に腐敗行為防止を含む法令遵守条項を定める azbil グループ CSR 調達ガイドラインにおいて腐敗行為禁止について定めるなどして、腐敗行為防止に努めています。

内部通報制度の活用による問題事象や職場環境の課題の早期発見

当社グループでは、CSR・健幸経営推進の取組みとして、すべての社員、役員が利用できる「社員相談・通報窓口^{*1}」とすべてのステークホルダーの皆様が利用できる「azbilグループ 相談・通報窓口^{*2}」を設置しており、法令・企業倫理等の違反や人権に関する問題、ハラスメントなどの職場環境を損なう事象等の発生を防止あるいは早期に発見し適切に対処しています。

グループ内では、社員相談・通報窓口の信頼性向上と利用促進のための継続的な教育、相談事例の公開等の取組みを行っています。

今後も皆様からの様々な声を受け止める相談・通報窓口として、信頼性の向上に向けて取組みを進めていきます。

^{*1} 社員相談・通報窓口には、国内向け「なんでも相談窓口」と海外向け「CSRホットライン」があります。

^{*2} azbilグループ 相談・通報窓口は、当社Webサイト「お問い合わせ」からアクセスいただけます。