

スクを網羅的に抽出し、リスクの深刻度と発生可能性を踏まえて、優先的に対応すべき人権リスクの特定を行いました。また、2025年度からは、「azbilグループコンプライアンス委員会」を通じてさらなるコンプライアンス強化を図っています。

私たちは、これらすべての目標をグループでの取組みとして位置付け、それぞれを新中期経営計画における施策と直接的に結び付けて、SDGs目標への挑戦やCSR活動における各目標の達成に向けて様々な取組みを誠実に行うことにより、当社グループの「サステナビリティ経営」を推進しています。

なお、10項目の他に重要性が比較的高い項目として、自然資本(生物多様性・水資源等)があげられます。現在、TNFD^{※1}提言にそったネイチャーポジティブの取組みを進めていますが、引き続き、環境・社会・事業構造の変化やそれらの財務影響等も勘案し、検証を進めていきます。また、開示面でも、この報告書においてTCFD^{※2}・TNFDの統合開示を試みるなど、今後導入が見込まれるサステナビリティ情報開示基準等も踏まえ、当社グループの活動内容を高めるとともに、ステークホルダーの皆様への情報開示の改善・拡充を進めていきます。

※1 TNFD 自然関連財務情報開示タスクフォース

※2 TCFD 気候関連財務情報開示タスクフォース

人的資本強化の取組み

「お客さまとともに、現場で価値を創る」をグループ理念に掲げ、オートメーション事業を推進する当社グループにとって人材は重要な財産であり、新たな企業文化と価値創造の源泉です。また、サステナビリティや持続的な成長の観点からも、人材を重要な経営資本として位置付けています。昨今の変化

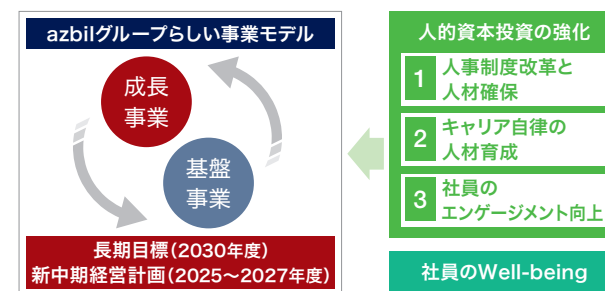
のスピードが速い事業環境の中において、その重要性はますます高まっています。2030年度の長期目標の達成、そしてそのさらに先の当社グループのあるべき姿の実現に向けて、働く環境を整え、人材を育成し、様々なケイパビリティ、多様性を持つ社員の力を結集することでお客様と社会に価値を提供し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。azbilグループで働くすべての社員のWell-beingを通じて会社の持続的発展・企業価値を向上させ、ひいては社会のWell-being実現に貢献することが当社グループの経営で目指すところです。

人材は、当社グループのマテリアリティとしても特定されており、当社グループではSDGs目標の一つとして「健幸経営(働きがい、健康、DEI)の実現」「学習する企業体の発展・強化(グローバルに活躍する人材の継続的育成とステークホルダーと学ぶ機会の拡大)」を掲げています。多様性の観点では従来「女性活躍ポイント」を独自に設定していましたが、前倒しで目標を達成できたことから、より客観的で社会の共通認識である「女性管理職比率」を新たに具体的数値目標として設定しました。

人的資本投資強化の施策としては後述する「人事制度改革と人材確保」「キャリア自律の人材育成」「社員のエンゲージメント向上」を3本の柱として進めています。長期目標・中期経営計画達成に向けて、azbilグループらしい事業モデルを通じた事業伸長のための人材投資として、今後の技術発展や社会情勢の変化に対応するため、多様な価値観・スキルを持つ人材を積極的に採用し、社員が長期にわたって活躍できるよう人材育成の専門機関であるアズビル・アカデミーを主体に継続的な育成を図り、適材適所の配置を進めています。ま

事業モデル強化のための人的資本強化

人的資本等必要な投資を積極的に行いながら
売上拡大と収益性向上の両立を実現、
さらなる成長を通じた社会と社員のWell-being実現を目指す



た福利厚生や「働きがい」の面においても「社員株式給付制度(J-ESOP)」や「信託型従業員持株インセンティブ・プラン(E-Ship®)」などの導入・拡充による「会社のオーナーシップ共有」に加えて、健幸経営を推進する取組みとして、社員のエンゲージメント向上に重きをおいて、職場環境や勤務体系改善、DX推進といった施策に加え、「働きの創造」活動や各種のコミュニケーション強化施策を行っています。さらに、2025年大阪・関西万博のテーマウィークに協賛し、若手社員を主体としたプロジェクトの活動を通して、アズビルで活躍する自らを体感し、オートメーション事業の未来の展望についての議論を深めてもらいました。社員一人ひとりがグループの一員として目標を共有し、部門や組織の枠組みを越えてつながり、協力することがグループの成功に不可欠です。社員全員が能力を発揮し、有意義な成果を実現できる企業風土の醸成を目指していきます。今後も、企業価値との連動を重視しながら、人的資本の強化施策を推進していきます。

人的資本

azbilグループでは人材を持続的成長のための「資本」として捉えており、「社員は重要な財産であり、新たな企業文化と企業価値の創造の源泉である」という普遍の考え方をベースに持続可能な社会の実現に「直列」に貢献できるよう、人的資本を強化しています。今後の技術発展や社会情勢の新たな展開等に合わせた事業構造の変化に対応し、長期目標、中期経営計画の達成に向けて必要となるリソースとしての人材要件を整理したうえで、リファラル採用やアルムナイ採用等の様々な手段を活用し、新卒採用・キャリア採用ともに入社時期を問わず、優秀な人材の確保を図っています。加えて、社員が長年にわたって活躍できるよう人事制度を整えとともに、事業戦略に合わせて育成を行い、適材適所の配置を進めていきます。

azbilグループらしい事業モデル強化への人的資本投資

azbilグループは、長年にわたって構築した幅広い顧客基盤（工場・プラント、商業ビル、ライフライン）との強い関係に基づく「基盤事業」および、半導体等の技術革新やカーボンニュートラルのような社会課題対応を新たな事業機会と捉えた「成長事業」で事業を拡大しています。成長事業では、地域の拡大（海外市場）、競争優位性の拡大（商品力強化）に注力します。成長事業で顧客基盤を拡大し、基盤事業で持続性、収益性を向上する、成長事業⇒基盤事業⇒成長事業というサイクルにより、「進化・共創」を通じて持続的な事業の拡大を目指します。

最先端の新品・サービスを展開する「成長事業」としては、BA事業における再生可能エネルギー活用等のGXソリューションなど、AA事業のFA半導体製造装置市場など向けMEMSセンサなど、LA事業ではスマートメタリングサービスなどがあ

ります。それぞれ新たな課題解決のため国内外に通じた先端技術開発が必要であり、タレントマネジメントシステムを活用した技術者の育成と最適配置、専門人材の採用、大学や研究機関との共同研究・開発、および共同研究先への派遣等による育成強化を図るほか、カーボンニュートラルを実現するエンジニアの育成に向けて、エンジニアリング力と再生可能エネルギーに関する知見を一層高めるため、提携企業との人材の相互交流を通じた育成を進めています。

長年にわたって蓄積した「基盤事業」では、DX推進等により、持続的に収益性向上が可能であり、ネットワークを活用した高付加価値サービスを提供していくにあたってDXによるエンジニアリング・サービス力の強化、グローバル人材の強化を行っています。資格取得奨励制度を通じて公的に技能・知識の認定を受けたエンジニア、社内認定制度をクリアした技術プロフェッショナルやマイスターがエンジニアリング力強化をリードしていきます。また、生産からエンジニアリング、サービスメンテナンス、それを支えるスタッフ部門等広範にわたって、LMS（Learning Management System）によるDX教育等を通じたリスキリングも進めています。

azbilグループらしい事業モデルの強化に向けて、①人事制度改革と人材確保、②キャリア自律の人材育成、③社員のエンゲージメント向上の3つの柱で人的資本を強化していきます。

①人事制度改革と人材確保

人事制度改革

2018年度に「働き方改革」および「ダイバーシティ推進」をさらに加速させるため、年齢や雇用形態にとらわれない処遇・評価制度を導入しました。これにより、社員一人ひとりの能力を最大限に発揮できる環境づくりを目指し、「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」という3つのコンセプトを柱に、人事制度の改定とその運用を進めてきました。

近年、少子高齢化や労働人口の減少といった社会構造の変化に加え、個人の価値観やライフスタイルの多様化が進む中、企業を取り巻く環境は大きく変化しています。こうした状況を捉え、azbilグループの“進化・共創”とその先の「成長」に向けて、人材の確保と定着を図るとともに、全社員が自律的に、働きがいをもって活躍し能力発揮を最大化することを目指し2025年4月に人事賃金制度のさらなる改定を行いました。具体的には「報酬水準の引き上げ」「特定の職種に特化した手当の新設」を行うほか、定年退職年齢を従来の「60歳」から「62歳」へ引き上げています。

福利厚生制度の拡充

社員一人ひとりが“企業価値向上”を意識して日々の“働き”を創造し、企業理念を実践することにより、会社とともに自己成長、発展していくことを期待し、退職後の生活の一助となることを目的として、社員には「株式給付制度（J-ESOP）^{※1}」が適用されています。2025年4月からは、在職中から譲渡制限

付株式(退職時に譲渡制限を解除)を付与する「株式給付制度(J-ESOP-RS)」へと改定しました。これにより社員は在職中から当社の株主となり、議決権の行使および配当金の受領が可能になり、社員のエンゲージメントのさらなる向上に資するものと考えます。

また、「社員持株会」では、加入者に一律株式を付与する施策を実施するほか、社員持株会を通じて中長期的な企業価値向上時のメリット付与を行う「信託型従業員持株インセンティブ・プラン(E-Ship®)※2」を導入しました。本プランは、2022年5月の導入時以降、社員持株会への加入が着実に進展している状況を踏まえ、株式の取得価額を約48億円から約65億円に引き上げ、2025年5月に制度拡張して再導入しました。これにより、社員持株会に加入する社員は、拠出金額に対する10%の奨励金に加え、株価上昇時に追加のインセンティブを享受できる仕組みが継続され、加入率も大幅に向上しています。

これらも同じく会社と社員が一体となって業績向上に努めることで、社員の長期的な資産形成の一助となることを目的として社員の一層のエンゲージメントにつながることを期待しています。

※1 J-ESOP:社員に対し個人の貢献度等を勘案して計算されるポイントが付与し、一定の条件により受給権の取得をした時に当該付与ポイントに相当する当社株式を給付する制度

 <https://www.azbil.com/jp/withazbil/mind/202505.html>

※2 E-Ship®:あらかじめ信託設定した期間(3年)にわたり持株会が取得すると見込まれる数の当社株式を信託があらかじめ取得し、その後、信託から持株会に対して継続的に当社株式の売却が行われるとともに、信託終了時点で従信託内に株式売却益相当額が累積した場合には、当該株式売却益相当額が残余財産として受益者適格要件を満たす者に分配される制度
E-Ship®は野村證券株式会社の登録商標です

 <https://www.azbil.com/jp/withazbil/mind/202506.html>

アズビルにおける株式給付制度の進化:J-ESOPとJ-ESOP-RS

J-ESOP
■ 年に1回、給与・賞与に基づきポイントとして付与される ■ 退職時に保有しているポイントの数に応じて、株式が給付される(1ポイント=1株) ■ 信託管理人が社員を代表し議決権を行使する(議決権:株主総会の決議事項について投票を行う権利のこと)
▼
J-ESOP-RS ～譲渡制限付株式～
■ 給与・賞与とともにポイントとして付与され、年に1回社員本人の譲渡制限付口座※3に株式が給付される(1ポイント=1株) ■ 退職時に譲渡制限が解除される ■ 株式数に応じ配当金が給付される ■ 株主として議決権を行使できる

※3 譲渡制限付口座:会社の株式を譲渡制限が付いた状態で受け取ることができる口座。これにより、株式をすぐに売却したり、第三者に譲渡することができない

人材の確保 ー人材基盤の安定化ー

基盤事業の強化に加え、成長事業に資する人材確保に向けては、キャリア採用枠を拡大し、リファラル採用やアルムナイ採用等の採用手段も含めて活動することで即戦力となる人材の補強を行っています。また、新卒採用においても、若手の柔軟な発想で組織に新しい風を吹き込むことを期待し、新たなソリューション創出に長けた人材を「イノベーション人材」と定義し、従来の採用基準にとらわれない独自の選考を実施しています。また、海外で活躍する人材の量的拡大に向けては、留学生の採用だけでなく海外キャリアフォーラムに参画して日本企業の就職を志望する海外大学生の採用等、グローバル人材の採用に力を入れています。

今後も社員の納得感を高める、職種や職務特性に応じた人

事制度、より優秀な人材の獲得に向けた成果に正しく報いる、フェアでメリハリのある制度等を志向し、azbilグループらしい事業モデルを支える人材の確保とその活躍を促していきます。

②キャリア自律の人材育成

人材育成に関する考え方と取組み

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、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「人材育成の基本理念」にそって、「①仕事のプロとしてチームワークで協働」「②一流を目指す強い意欲と挑戦」「③高い志と倫理観、国際感覚」を求める人材像に掲げ、「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、
個人:自己の成長、能力開発に最大の責任を持つ
上司:職場における部下の能力開発に責任を持つ
会社:公平な機会提供を通じ個人と組織を支援する

中・長期目標達成に向けて、この「人材育成の基本理念」をベースに、企業や社会を取り巻く環境変化に適応し、企業や社会の継続的かつ安定的な成長・発展を支える人材の育成を進めています。

アズビル・アカデミーの人材育成プログラムの進化

アズビル・アカデミーでは職場や現場と連携して、社員や協力会社等を対象とする全社共通研修、新入社員から5年次までの年次別研修および管理職になるまでの職位ごとの階層別研修等の一斉研修およびDEI、DX人材やグローバル人材育成のための選抜研修等のマインドやスキル習得・向上の支援、メンタープログラム、社内インターンおよびプロフェッショナル・マイスター制度等のキャリア開発の支援を通じて、基盤事業の持続的な成長や収益性向上を支える人材を輩出してきました。

また近年で増加している、通年のキャリア採用で入社した社員向けのオンボーディング学習サイトを構築し、アズビルのルールや事業内容等の動画視聴を通じて、基本的なことを学び、組織の一員として早期に活躍できるよう支援しています。

一方で、人生100年時代、VUCAやBANIで表される現代社会において、社員一人ひとりが将来やその変化を捉え、迅速に適応することが、これまで以上に求められます。そのため、社員それぞれがキャリアを主体的に考え描き、その実現のた

めに、自ら学び成長する、キャリア自律や自律学習を加速し、“進化・共創”への行動を起こすことができる人材の育成を進めています。

これらが、社員の成長実感やエンゲージメントの向上、ひいては社員のWell-beingの実現につながります。アズビル・アカデミーの人材育成プログラムを学びたい人、挑戦したい人に対して、より早期に、自主的にチャレンジできるような体系に進化していきます。

具現化する取組みとして、今後のキャリアを見つめるキャリアプランセミナーの対象を広げ、35歳、45歳、55歳での開催、これまでの年次別・階層別研修に加えて、時期や階層を問わず自らの手挙げ制による自主選択型研修の拡充、外部eラーニングのコンテンツ拡充等を進めます。また、職場および業務でのOJTとアズビル・アカデミーでのOFF-JTとの往還を通じて、社員の協働・共創を促し、より効率的・効果的な成長が目指せる仕組みを強化していきます。

これらの進化と並行して、これまで継続的に注力してきた

DX人材の育成およびグローバル人材の育成を拡大・加速していきます。

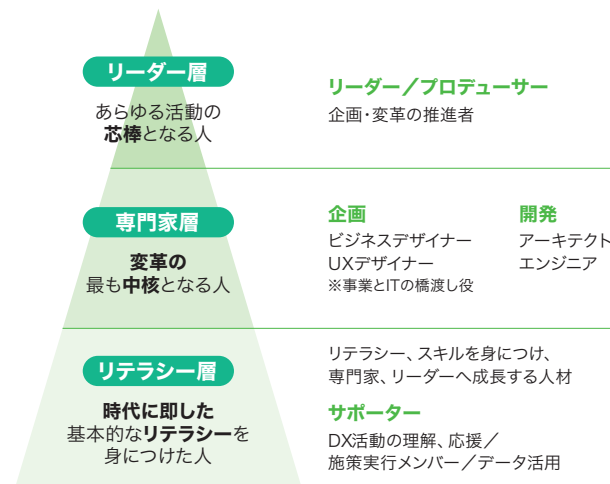
DX人材の育成

成長事業・基盤事業のさらなる拡大や経営基盤の強化の支えになるのがDXであり、DXを推進・加速するためには、ビジネス力、データサイエンス力、データエンジニアリング力によりビジネスやオペレーションを変革・創造することが求められます。DX人材の育成にあたり、アズビルのDX人材を役割ごとに定義し、スキル習得に向けた各種セミナー・教育プログラムの実施や社内LMS、外部eラーニングを活用しています。

その一環としてDX人材育成のために、2025年初めには社員(5,500人規模)向けのDXアセスメント(変革マインドとスキルを対象とするアセスメント)を実施しました。このアセスメント結果

DX人材像と役割

人材育成概略	入 社										役 員									
職能別	事業部門・職種・技能別専門研修(事業部門におけるスキルアップ研修)																			
	DX研修(リテラシー・専門家・リーダー) IT基礎／SWエンジニア研修																			
グローバルリーダー／DEI	グローバル研修					ダイバーシティ・ネットワーク					現地法人赴任者研修									
階層別 指導・管理職	新人研修	新人フォローアップ／ 研修2年次～5年次研修				ロジカルコミュニケーション／ 自己理解・他者理解／問題解決					上級基幹職・ GMセミナー／ 評価者研修					エグゼクティブ 研修				
キャリア開発	キャリア開発プログラム／面談／メンタープログラム／社内プーチンターン制度／社内公募制度															役員メンター				
全社教育	コンプライアンス教育・情報セキュリティ教育・安全教育・品質教育																			
自己学習支援	全社LMS・外部eラーニング・通信教育・語学研修・自主学習会																			
資格取得	社内: プロフェッショナル・マイスター制度 社外: 公的資格取得奨励制度																			



は受検後すぐに本人に開示されることから、自ら不足するスキルを把握し学ぶべき対象を明確にすることができます。また、その結果を上司が把握することで部下への適切な研修受講指示やプロジェクトへのアサインが可能になるほか、研修プログラムの開発やマインド醸成に関する企画検討にも活用しています。

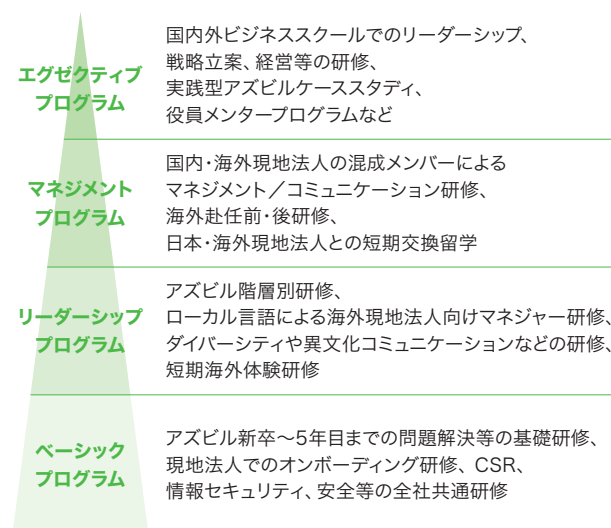
DX人材育成の取組みは継続拡大し、海外拠点の育成責任者と連携しグローバルレベルに展開を加速していきます。

グローバル人材の育成

アズビルではグローバル人材を職種・地域を問わず、グローバルに活躍でき、かつ自国や地域の良さ、アズビルの良さを自覚して、azbilグループの企業理念に基づいた行動・価値提供を体现できる人材と定義しています。そのような人材に必要な知識やスキルの習得、マインドセットの醸成、経験の蓄積を通じて、グローバル人材の育成を進めます。

国内外グループ会社の次世代リーダーが一堂に会する英語ベースでの研修の年2回開催（これまでの修了生200名規模）や国内外の大学からインターンシップを受け入れることで社員の異文化理解・コミュニケーションの促進（毎年10名規模）、国内と海外現地法人との短期交換留学を通じてのグローバルでの業務理解や経験、社員へのマネジメントスキルや語学を学ぶための仕組みなどがあります。新規に海外現地法人へ赴任する社員に向けては、研修や面談等のフォローアップを通じて、社員の成長を支援しています。また、国内外グループ会社問わず、対面やオンラインでの学びの場の提供およびインフラの整備・拡大を進めています。これらを通じてグローバル人材の輩出を継続・加速しています。

グローバル人材研修プログラム（国内・海外現地法人共通）



③社員のエンゲージメント向上

2019年の「azbilグループ健幸宣言」において、会社とそこで働く社員が協働し、快適で働きやすい職場環境づくり、心身の健康づくりに積極的に取り組むことを宣言し、多様な人材が各々の社会的、身体的特徴、思想や価値観の違いを認め合い、活躍する機会を尊重しています。

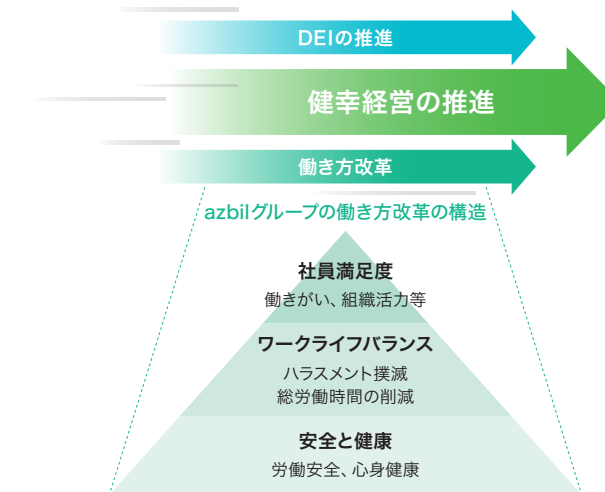
働き方改革から働きの創造へ：働きやすい環境整備

社員が生き活きと自分らしく働くことができるようにするためには快適で働きやすい職場環境が必要との考えから、新型コロナウイルス感染症拡大の環境下における在宅勤務を起点として、これまでの働き方改革を「働きの創造」（働く環境の整

azbilグループ健幸宣言

azbilグループは、社員ひとりひとりの健康が企業活動の重要な基盤であると考え、会社で働くすべての人々が安心・安全で、快適に、生き活きと、自分らしく健やかに働き、それぞれが持つ多様な能力を発揮し、公私ともに充実した人生を送ることが、生産性や業績の向上、イノベーション、社会への貢献につながると考えています。健幸な「働きの場と人」を創るために、会社とそこで働く社員が協働し、快適で働きやすい職場環境づくり、心身の健康づくりに積極的に取り組むことを宣言します。

健幸経営の全体像



備と学習する機会の提供）へと発展させ、取組みを進化していきます。ハイブリッド勤務（在宅ならびに本社やリモート勤務を組み合わせて働くこと）と併せてリモート勤務でも生産性を落とさず業務に取り組めるようDXによる業務改革を推進するほか、入社時には新しいオフィス環境を社員に提供すると同時に、

社員一人ひとりのつながりを高める様々なコミュニケーション施策(社長ほか経営層が自ら国内外のazbilグループ社員と対談を行う機会を設け、自由闊達な双方向でのコミュニケーションを行うとともに、その内容を社内ホームページなどで共有することでつながりを高めているほか、社内コミュニケーションツールの充実やメンター制度、短期の他部署へのインターン制度等)を進めることで、社員のWell-beingとエンゲージメントの向上に努めています。

また、azbilグループでは「azbilグループ人権基本方針」および「azbilグループ行動基準」に基づいた人権尊重の取組みとして、全社員向けCSR教育に毎年eラーニングなどを活用し、企業行動指針や行動基準、azbilグループ人権基本方針について教育を行っています。ほかにも、ハラスメントのない職場づくりを目指し、毎年定期的に全社員に実施しているコンプライアンス意識調査の結果に加え、社員満足度調査やストレスチェックの集団分析結果も併せて分析し、職場マネジメント層と人事部とで協力し対策の検討を進め、職場環境の改善に取り組んでいます。

ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン(DEI)の推進

多様な背景を持つ社員一人ひとりが互いに個性を尊重し、能力を発揮することが成長の原動力と考え、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、DEIの取組みを積極的に推進しています。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、多様な人材へと拡大しています。また、ADNの活動を通じて多様な社員の組み合わせから会社への提言が挙げられ、こ

れを具現化する取組みも進めています。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ます。

事業特性上エンジニアの活躍が多いazbilグループでは、総じて女性の社員数が少ない状況にあり、女性活躍推進には特に力を入れて取り組んでいます。こうした背景を踏まえてSDGs目標のターゲットとして「2024年度に女性活躍ポイントを2017年度比で2倍にする」を掲げ、2024年度には2.3倍に至っていることを確認し、当初の目標を達成することができました。(2025年4月1日時点では2.7倍)

今後はさらなるステージに向けて、女性活躍の推進に取り組んでいくことから、azbilグループでは、新たな目標として「女性管理職の比率を2030年度に10%以上にすること」、「国内azbilグループで2027年度に向けて女性の管理職比率を2017年度比で約2倍にする」ことを掲げました。

すべての社員がより一層活躍できるよう、DEIの取組みを推進するとともに、「働きの創造」に引き続き注力していきます。

ほかにも、障がい者雇用にも積極的に取り組んでいます。azbilグループの特例子会社であるアズビル山武フレンドリー株式会社では、他のグループ会社社員と同じ事業所内で整理・清掃業務から生産ラインの補助作業や精密加工、実験データの記録支援等、多岐にわたる業務を担当しています。継続して働くことができるよう、障がいの状況に応じた業務に従事できるようにするなど、働きやすい環境を整えています。

この取組みは2024年度に厚生労働省の「もにす認定[※]」を取得するなど、外部からも高く評価されています。

[※] もにす認定: 中小企業の障がい者雇用に関する取組み状況に応じて、厚生労働省が認定する制度

株式給付制度をはじめとする 福利厚生制度の見直しと拡充

アズビル人事部では、2024年度に財務部門と連携し、社員のニーズや社会環境の変化を踏まえ、株式給付制度(J-ESOP)および確定拠出年金(DC)制度等の福利厚生制度の見直しと拡充を行いました。

J-ESOPは、これまで退職時に株式給付する仕組みでしたが、社員より「株主としての実感を持ちにくい」という声があり、譲渡制限付ながら在職時より株式給付するJ-ESOP-RSへと改定しました。これにより所有権は社員に帰属し、配当金の受取りや議決権の行使が可能になりました。

退職金制度はDC100%で構成されており、2024年度には商品のラインナップを拡充しました。国内外の株式・債券等に加え、新興国株式や金ファンドなどを取り入れ、より運用しやすい環境を整えています。選択肢が多すぎると迷いやすいという考えもありますが、毎年の継続投資教育が奏功し、元本確保型以外の商品運用がかなり高く、ライフステージに最適な資産形成につながっていると実感しています。

ほかにも、持株会制度強化の一環として2022年度からE-Ship[®]を導入し、2024年度にはazbilグループ社員の加入促進のため、株式40株を一律付与する施策も実施しました。結果、加入率は約51%から約71%へと向上しています。

社員の皆さんが自社株を保有することで、会社のオーナーの一人という感覚が生まれ、自社の成長や業績、ひいては企業価値向上に対する関心が高まり、主体的な行動につながるものと期待しています。これら制度の拡充によりエンゲージメント向上に貢献していきます。

人事部 給与・厚生グループ マネジャー
下久保 麻紀



Well-being

事業の拡大と同時に社会・社員のWell-beingを実現

持続的な成長のために

新中期経営計画の初年度となる2025年度のテーマは“進化・共創”です。進化とは、環境変化に適応し自らを創り変えること、共創とは、azbilグループだけでは解決できない社会課題等を他社と協力し新しい価値を生み出すことです。

azbilグループは、独自の技術・製品・サービスを活かせる3つの成長事業領域——ビルディングオートメーション(BA)、アドバンスオートメーション(AA)、ライフオートメーション(LA)——に注力しています。国内外の市場において、他社との協業も視野に入れながら、グローバルな成長を推進しています。具体的には、半導体製造装置市場のような技術革新によって需要が拡大する市場や、カーボンニュートラル、労働力不足等の社会課題に対応することで需要が拡大する市場を「成長市場」

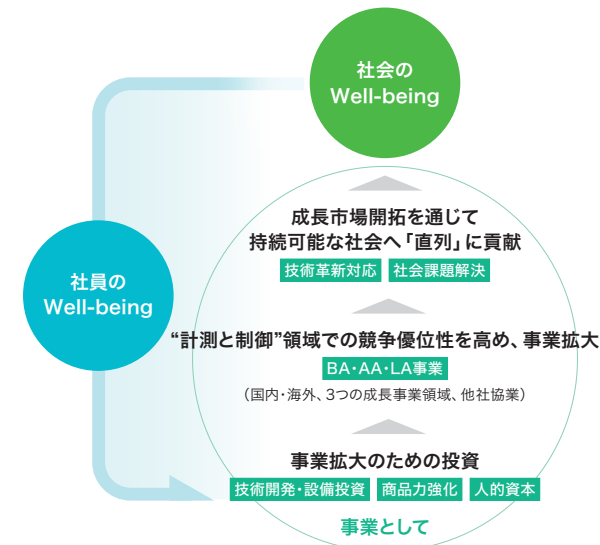
と定義し、これらの領域における計測と制御技術を深化させることで競争優位性を高め、事業成長を図っています。

私たちは、社会課題の解決と技術革新への対応こそがオートメーション事業の使命であり、事業領域の拡大にも直結すると考えています。オートメーション事業を通じて、様々な社会課題の解決に挑戦するとともに、技術革新にも積極的に取り組むことで、持続可能な社会への「直列」な発展に貢献します。そのため、持続的な競争力を持つ商品群の創出に向けて、人的資本、商品開発、生産、DXなどの分野に継続的な投資を行い、コア技術の強化、人材育成、技術継承、業務効率化を推進しています。

azbilグループは、「健幸経営」のさらなる進化を目指し、社員のWell-beingを企業活動の中心に据えており、社会と社員一人ひとりのWell-beingの実現を両立させることを目指しています。

エンゲージメント向上に向けて

azbilグループでは、2024年度まで「働き方改革会議」を通じて時間外労働の削減に取り組んできました。2016年度に時間外労働45時間／月以上の社員が1,000人規模だったものが、2024年度には数十人レベルとなる成果を上げました。2025年度からはこの取り組みを「働きの創造会議」へと進化させ、①働くオフィスの改革、②業務効率の改善等の改革、③働きの創造を推進するうえで欠かせない生成AIを中心にしたDX業務改革の3つの改革を進めています。



また、2018年から8年連続で「健康経営優良法人」に認定され、上位500法人が選ばれる「ホワイト500」にも4年連続で選出されています。社員の健康と働きやすさを重視した取り組みが、外部から高く評価されています。

azbilグループでは、社員満足度調査の結果等を定期的に分析し、社員の声を経営に反映する仕組みを整えることで、働きやすさと働きがいの向上に取り組んでいます。今後もこれらの活動を積極的に進め、社員をはじめお客様やお取引先様を含めたすべてのステークホルダー、さらには社会のWell-being、そしてより良い未来の実現に向けて着実に歩みを進めていきます。

執行役員常務
azbilグループ
働きの創造(Well-being)担当
武田 知行



人権尊重の取組み

azbilグループでは、人権の尊重を経営の最重要課題の一つと捉え、高い倫理感をもって法令を遵守し、ステークホルダーとの信頼関係を構築し、人権尊重の責任を果たします。その一環として、2024年度より、azbilグループ人権基本方針に基づき、自らの企業活動に関する人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し実践しています。

azbilグループ人権基本方針・推進体制

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、「azbilグループ人権基本方針」を定めました。azbilグループの全役員および全社員に本方針を周知し、人権尊重の取組みを推進するとともに、お客様・お取引先様の皆様にも、理解・支持いただくよう、働きかけを行っています。

azbilグループ人権基本方針

https://www.azbil.com/jp/csr/basic/human_rights.html

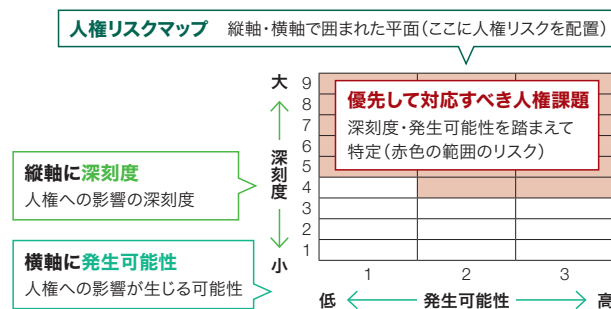
人権尊重の取組みについては、CSR活動の一環として、「azbilグループCSR推進会議」において、計画の策定および進捗状況の確認を継続的に実施することで、その維持・向上に努めています。

人権デュー・ディリジェンスと優先して対応すべき人権課題

azbilグループは、人権リスクを適切に管理し、責任ある企業行動を実現するため、人権デュー・ディリジェンスを推進しています。バリューチェーン全体の人権リスクを抽出し、深刻度や発生可能性を評価して人権リスクマップを作成のうえ、優先して対応すべき人権課題を特定して対応を進めています。サプライチェーンにおいても、人権侵害に関するリスクを評価し、リスクが確認された場合には速やかに是正を行うことに努め

ています。優先して対応すべき人権課題と対応方針は、事業環境やステークホルダーの意見を踏まえ、継続的に見直します。これらの取組みはアズビルの経営会議で審議され、取締役会に報告するとともに、透明性のある情報開示に努めています。

人権リスクマップ(イメージ)



優先して対応すべき人権課題

ステークホルダー	人権リスク
従業員	健康と安全
	過重労働時間
	ハラスメント
	児童労働
	強制労働
	差別
	結社の自由、団結権(団体交渉権)、団体行動権(争議権)の侵害
サプライヤー (二次以降も含む)・ 委託先・投資先等従業員	プライバシーの権利(個人情報流出を含む)
	健康と安全
	過重労働時間
	ハラスメント
	児童労働
	強制労働
	差別
azbilグループ製品利用者	結社の自由、団結権(団体交渉権)、団体行動権(争議権)の侵害
	プライバシーの権利(個人情報流出を含む)
	製品・サービスの品質と安全
近隣住民	地域住民・環境への影響
求職者	差別
全て	通報相談窓口へのアクセス／救済措置を受ける権利の侵害

ステークホルダーとの対話

人権尊重の取組みにおいてはステークホルダーとの対話を重視しています。ビジネスと人権の分野の有識者であるとともに、ステークホルダーの一員である人権NGOにおいて活躍する佐藤弁護士と人権デュー・ディリジェンスのプロセスや優先して対応すべき人権課題等について対話を行いました。

プロセスについて:非常に丁寧に、かつ、現場の意見を踏まえて検討しており、着実にプロセスを踏んでいる。広範で詳細にリスクを洗い出したことは重要な点である。

人権リスクの抽出について:健康や環境のつながりを人権として人権リスクマップで捉えられている点が良い。

今後に向けて:引き続き人権デュー・ディリジェンスを進めるとともに、海外も含めたサプライチェーン全体で、ガバナンスギャップなど構造的な人権課題に対する理解を深めることが重要である。また、多様なステークホルダーとのエンゲージメ



ントを継続的に実施することにより、実効性のある予防、軽減また救済・是正につながる。

この方は総合法律事務所 弁護士
認定NPO法人ヒューマンライツ・ナウ事務局次長
佐藤 暁子氏

救済メカニズムの設置

すべてのステークホルダーが利用できる窓口を設置し、人権に関する負の影響の発生を未然に防ぎ、早期発見・対応を図っています。

azbilグループ 相談・通報窓口

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

環境

環境マネジメント

グループ理念に基づき、地球環境保全への取り組みを経営の最重要課題の一つと捉え、持続可能な社会の実現に向け、サプライチェーン全体の環境負荷低減とともに、事業を通じたお客様の現場での環境負荷低減、社会の環境課題解決に積極的に取り組む環境先進企業を目指します。

基本的な考え方

azbilグループは、SDGs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、長期的な視野を持って環境保全への取り組みを推進しています。

社会からの要請としての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」を踏まえた幅広い環境活動を、事業ラインとともに推進し、サステナブルな商品の創出・提供に取り組んでいます。

計測と制御の技術を駆使し、お客様の環境に関わる課題を解決する支援を通じて、地球環境、ひいては持続可能な社会の実現へ貢献しています。自らの事業活動における環境負荷低減は、本業のノウハウを活用して効率的に推進するほか、様々な新たな取り組みを実証するなど、地球環境に配慮した商品・サービスの創出・提供に取り組んでいます。

推進体制

環境施策を推進する体制としては、azbilグループ環境担当役員の下、年3回のグローバルなazbilグループ環境委員会を



開催し、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。

中期経営計画(2025～2027年度)における重点施策

azbilグループSDGs目標の達成に向け、中期経営計画を策

定して取り組んでいます。事業活動そのものが環境活動と親和性が高く、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」を事業ラインとともに推進していきます。また環境経営の強化として「サステナブルな商品の創出・提供」「環境法令の遵守」なども重点施策と位置付けて取り組んでいきます。

中期経営計画(2025～2027年度)における重点施策

重点施策	施策	2024年度成果	中期経営計画(2027年度)	2030年に目指す姿
 脱炭素化	お客様の現場におけるCO ₂ 削減効果	- 事業目標と連携したCO₂削減効果の見える化の実施 - CO₂削減効果の事業ラインとの連携強化	お客様の現場におけるCO₂削減効果のさらなる拡大、事業ラインとの連携強化	お客様の現場におけるCO₂削減効果：340万トンCO₂/年【SDGs目標】
	サプライチェーン全体でのGHG削減	- 自らの事業活動に伴うGHG排出量削減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 - 再生可能エネルギー導入拠点拡大：藤沢テクノセンター100%再生可能エネルギー電力調達開始 2030年の事業活動に伴うGHG排出量(スコープ1+2)目標の早期達成	- 事業ライン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(追加性のある再生可能エネルギーを含む) - インターナルカーボンプライシングの導入・運用	- 事業活動に伴うGHG排出量(スコープ1+2)55%削減(2017年基準)【SDGs目標】 ※2030年目標引き上げ予定
 資源循環	資源の有効活用	- サプライチェーンの2030年目標達成に向けたお取引先様とのエンゲージメントの推進 - サプライチェーン全体での2050年カーボンニュートラル実現	- スコープ3の2030年目標引き上げ - お取引先様の脱炭素取組みレベルに応じた働きかけ(アンケート実施、情報提供、個別対話等)の実施 - SBTネットゼロの認定	- お取引先様の脱炭素取組みレベルに応じた働きかけの継続、強化(お取引先様間での成功事例の共有等) - お取引先様のCO₂排出量の一次データ活用着手・拡大
		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	- azbilグループ環境会議体における各種資源(水・廃棄物)削減の目標管理実施 - 水・廃棄物を対象とした第三者検証の実施 - 水リスク評価の実施	水、廃棄物等の資源削減取組み強化 - サーキュラーエコノミーと事業の関連性・対応整理
 生物多様性保全	自然環境保全活動	TNFDにそった取組み推進	- TNFD Adopter への登録 - 分析ツールであるENCOREなどを用いた事業の上流、下流における自然資本への影響・依存の分析、およびSTEEPの枠組みを用いた外部環境分析実施	- 事業機会・リスク分析を踏まえたTNFD開示提言にそった開示 - 事業に則したコア指標・目標設定
		自然環境保全活動の強化	- 国内3か所(福島、藤沢、京都)での自然保全活動(6回延べ98名参加) - 自然共生サイトへの申請	SDGsともリンクした生物多様性保全強化
 環境経営の強化	サステナブルな製品の実現 ― 新製品開発におけるサステナブルな設計を通じたSDGs目標への貢献	- SDGs目標達成に関連した新たな進捗管理体制構築 - 全ての新製品で、azbilグループ独自のサステナブルな設計の基準の達成 - 約1割の新製品で、100%リサイクル可能な設計の達成	SDGs目標達成に向けた関連部門との連携強化および進捗管理体制強化	- 全ての新製品をazbilグループ独自のサステナブルな設計とする【SDGs目標】 - 全ての新製品を100%リサイクル可能な設計とする【SDGs目標】
	サステナブルなサービスの提供 ― 持続可能な社会の実現に貢献するフィールドエンジニアリングサービスを支える人材育成(プロフェッショナルスキル)	プロフェッショナルスキル人材育成延べ943名	事業戦略に合わせた研修プログラムの強化、ジョブローテーションの実施、社内コミュニケーションの促進による人材育成の推進	azbilグループの提供するサステナブルなサービスを支えるプロフェッショナルスキルを持つ人材を、2021年度比3倍の延べ1,800名へ【SDGs目標】
	ステークホルダー(投資家、お客様等)からの要請への対応	- 気候変動、水リスクへの取組みに対する外部評価 - FTSE Russel ESGスコア 4.7(5点満点中) - CDP Climate Change 2024「B」* - CDP Water Security 2024「A-」	投資家、お客様との環境面でのコミュニケーションの継続・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、各々の要請と自社・事業の環境取組みを連動
	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	海外を含む法規制運用管理拡大・強化	海外を含む法規制監視体制の確立

※ 当社は3年連続でAリストに選定されており、CDP Climate Change 2024のスコア「B」についてはCDPへ異議申し立て(Score Appeal)を行いました

TCFD・TNFD提言に基づく情報開示

azbilグループは、持続可能な社会へ「直列」に繋がる貢献を実践するための基盤としてサステナビリティ経営を強化しています。TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)に加えTNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)が提言するフレームワークに基づき、気候変動・自然資本が事業活動に与える影響および事業活動が気候変動・自然資本に及ぼす影響を把握し、適切な開示を進めていきます。

ガバナンス

取締役会の役割

azbilグループは、2025年度からの「新中期経営計画」においてサステナビリティ経営を継続しています。気候変動・自然資本について、事業影響と財務的影響の開示の視点から経営会議で審議し、その内容は取締役会で適切に監督しています。

 p.50～サステナビリティ経営

ステークホルダー・エンゲージメント

azbilグループは、自然関連の課題への取組みにおいて、先住民も含む地域社会等ステークホルダーとの信頼関係を構築し、人権尊重の責任を果たします。azbilグループ人権基本方針に基づいたご相談・通報の受付から調査・確認、救済、是正・改善までの体制を整えています。

 p.58～人権尊重の取組み

 azbilグループ 相談・通報窓口

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

戦略

気候変動はTCFDの推奨アプローチ、自然資本はTNFDの推奨アプローチにそって、機会とリスクを分析しました。詳細な分析は下の表のとおりです。

気候変動のシナリオ分析

気候変動に関する政府間パネル(IPCC)、国際エネルギー機関(IEA)や各種機関からの情報をもとに、1.5℃/2℃シナリオ^{※1}と4℃シナリオ^{※2}で、2030年までの長期的なazbilグループの事業上の機会やリスクを特定しています。1.5℃シナリオについては、2℃シナリオと機会とリスクの傾向は同じで影響

の度合いが大きくなると認識しています。

気温上昇のシナリオに基づいた各事業の機会とリスクの双方を検討した結果、CO₂削減に貢献する事業活動の機会がリスクを大きく上回ると認識しています。



※1 脱炭素社会に向けた規制強化や技術革新が促され、気温上昇が持続可能な範囲で収まるシナリオ

※2 温室効果ガス排出を削減する有効な対策が打ち出されず、気温上昇が継続し、異常気象や自然災害が増大するシナリオ

種類	気候変動	自然資本	事業	内容【 】は、気候変動シナリオ
機会	●	●	BA事業	世の中のニーズに適合した省エネルギー・省CO ₂ ソリューションやサービスの需要拡大【1.5℃/2℃シナリオ】 気象災害に適応した建物に向けた製品・サービス・ソリューションの需要の増加【4℃シナリオ】
			AA事業	環境影響を軽減する新しい産業・プロセスに向けた、センサ・各種計測器、ソリューションなどへの需要の増加【1.5℃/2℃シナリオ】 異常予知機能を具備した製品・サービス・ソリューションへの需要の増加【4℃シナリオ】
			LA事業	IoT技術を活用したガスメーター活用によるSMaaS事業の拡大【1.5℃/2℃シナリオ】 気象災害に適応した製品・サービス・ソリューションへの需要の増加【4℃シナリオ】
			共通	自然資本に依存している市場のニーズに適合したソリューションなどへの需要の増加 排水、化学物質等の環境法規制強化に伴う、センサ・各種計測器、ソリューションなどへの需要の増加 生態系モニタリングなどのIoT技術を活用した新たなソリューションなどへの需要の増加
			移行リスク	新たな規制に合わせた新製品やサービスの開発コスト増加 エネルギー価格、原材料価格上昇による製造・調達コストの増加 炭素税導入、生物多様性保全等コスト負担増に伴うお客様の従来型設備投資の減退
			物理リスク	異常気象(洪水、渇水、気温上昇等)による操業停止、製品・サービス・ソリューション提供の休止 異常気象(洪水、渇水、気温上昇等)による事業不安定化に伴う、お客様の投資の大幅な減少

リスク面については、物理リスクと移行リスクに分けて財務に与える影響を分析しています。物理リスクについては、様々な想定をもとに試算していますが、生産拠点の分散やBCPなどの対応策を講じていることなどから、事業に与える影響は限定的と判断しています。また、移行リスクについては、自らの温室効果ガス排出量に関し、計画的なリスク軽減策を講じています。azbilグループの自らの事業活動に伴う排出量(スコープ1+2)は約1万2千トンCO₂で、仮に今後炭素価格が上昇し、1トン当たり1万円～2万円と負荷が大きくなったとしても、その財務影響額は総額1億円～2億円程度にとどまります。その一方で、1.5°C/2°Cシナリオを前提に、2030年におけるazbilグループの主要な事業分野に限定した影響を算出すると、お客様の現場におけるCO₂削減効果や新しいエネルギー市場の拡大等につながると見込まれるため、少なくとも年間約120億円規模の売上高増加への寄与があると推定しています。

ビルディングオートメーション事業:約70億円

電力料金上昇や再生可能エネルギーの普及等により、関連設備や高効率設備の導入増加等から、TEMS^{※1}などの省エネルギーに関わる既存事業が拡大すると想定しています。また、CO₂排出量の見える化からカーボンオフセットまでを一括管理するエネルギー管理システム(EMS^{※2})、再生可能エネルギーなど、エネルギー調達や排出権取引等を組み合わせたワンストップサービスのビジネス機会が拡大すると想定しています。対象として、エネルギー使用量の多い病院・ホテル市場における過去の導入実績や、顧客ニーズなどを踏まえ、一定の前提を置いたシナリオに基づき試算しています。

※1 TEMS:Total Energy Management Service
※2 EMS:Energy Management System

アドバンスオートメーション事業:約50億円

カーボンニュートラルに貢献する市場(水素、CO₂フリー・アンモニア、カーボンリサイクル・CCUS^{※3}など)に関連するビジネス機会が拡大すると想定しています。対象市場に関連する導入実績やその推移と、第三者調査機関による対象市場の成長率等、一定の前提を置いたシナリオに基づき試算しています。

※3 CCUS:Carbon dioxide Capture, Utilization and Storage

azbilグループは、2050年カーボンニュートラルに向けて、脱炭素移行計画を策定、公表しています。

[p.64 脱炭素移行計画](#)

自然資本の機会・リスクの導出アプローチ

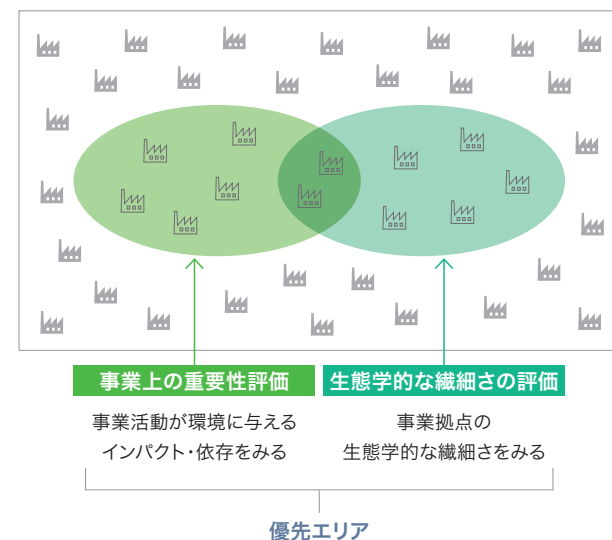
優先拠点の位置

上流

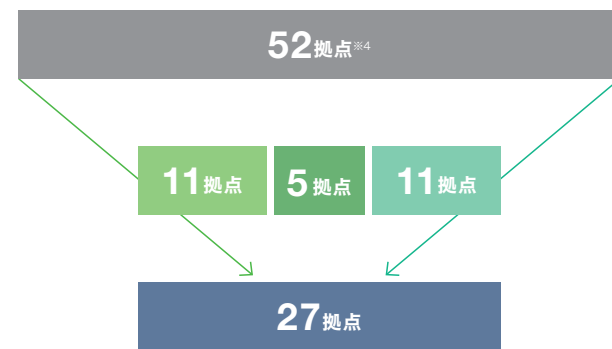
優先拠点の特定方法として、事業活動が環境に与えるインパクト・依存の大きさを評価する手法と事業拠点の生態学的な繊細さを評価する手法があります。この2つの方法を通して、azbilグループの上流では、お取引先様の27拠点を特定しています。

直接操業(azbilグループの事業活動)

自然資本への影響の高い拠点として、マザー工場と位置付けている湘南工場等主要な17の生産拠点等を対象としています。



(注)Guidance on the identification and assessment of nature-related issues: the LEAP approach を参考に作成



※4 地域や業種の偏りを考慮し、主要なお取引先様の拠点を選択

依存とインパクト

上流、直接操業、下流の各段階において、事業活動の依存とインパクトの種類と大きさ(ENCORE^{※1})、生態学的な繊細さ、事業特性をもとに、azbilグループに関連する依存とインパクトを右表のとおり一覧にしています。上流では、大気、水質、土壌への排出のインパクトが大きい可能性があります。直接操業と下流^{※2}では、廃棄が環境にインパクトを与える可能性があります。また依存に関しては、大きな懸念は確認されませんでしたが、直接操業では水リスクのある拠点が一部存在することを認識しています。

※1 ENCORE Partners (Global Canopy, UNEP FI, and UNEP-WCMC) (2024). ENCORE: Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure. Online, June 2024, Cambridge, UK: the ENCORE Partners. Available at: <https://encorenature.org>. DOI: <https://doi.org/10.34892/dz3x-y059>

※2 下流に関しては、LEAPアプローチのLocate分析は実施しておらず、Evaluate分析において処理委託先の廃棄物処分方法に基づき、影響を推定しています

施策

自然共生社会の実現に向けての取組み方針として、ネイチャーポジティブの視点を持ち、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、様々なパートナーシップ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。分析した機会とリスクへの具体的な対応策に関しては現在検討中で、今後開示していきます。

生物多様性への取組み

https://www.azbil.com/jp/csr/basic/environment/own_business_activities/biodiversity.html

範囲	依存	インパクト
上流	—	お取引様の活動が、大気、水質、土壌への汚染の影響を与える可能性があります
直接操業	azbilグループ製品の生産を担うグループ会社には、アズビルプロダクションタイランド株式会社、アズビル機器(大連)有限公司のように、水リスクが懸念される地域(水ストレス地域)に位置している拠点があります	生態系の完全性の高い地域で操業する拠点によっては、大気、水質、土壌への汚染により生態系に高い影響を与える可能性があります
下流	—	製品について、不適切な処理があった場合、大気、水質、土壌への汚染の影響を与える可能性があります

リスクマネジメント

リスクマネジメント体制の下、経営に重大な影響を与える可能性のあるリスクとそれを生み出すインパクトについて、気候変動・自然資本を含めて網羅的に管理しています。

p.71～リスクマネジメント

指標と目標

気候変動・自然資本に関連する指標や目標を設定し、環境保全活動を展開しています。なお、azbilレポート 2025公開時点で開示していない項目については、今後開示を検討していきます。

2024年度の気候変動に関する取組み結果は、p.65をご覧ください。

気候変動に関する指標と目標

azbilグループの取組み指標		目標(2030年度)
お客様の現場におけるCO ₂ 削減効果	オートメーションで	340万トンCO ₂ /年
	エネルギー	
	マネジメントでメンテナンス・サービスで	
GHG排出量	スコープ1+2	55%削減(2017年基準)
	スコープ3	33%削減(2017年基準)

自然資本に関する指標

TNFD 指標番号	自然変化の 要因	azbilグループの取組み指標	
C2.1		水資源の利用	排出量
			総排出量
C2.2	汚染／ 汚染除去	廃棄物量	再資源化量
			最終処分量
		処分率	リサイクル率
			最終処分量／ 廃棄物総排出量
C2.4		PRTR法対象 物質排出量	大気への排出量
		水資源の利用	取水量 消費量
C3.0	資源使用／ 資源補充	水リスクが 懸念される地域 (水ストレス地域)の 拠点の総取水量	総取水量 (アズビルプロダクション タイランド株式会社)
			総取水量 (アズビル機器(大連)有限 公司)

※ 自然資本に関連する目標については、今後策定、開示の予定です

※ 各指標の実績については、最新のazbil ESGデータブックを参照ください

azbil ESGデータブック

<https://www.azbil.com/jp/ir/library/esg/index.html>

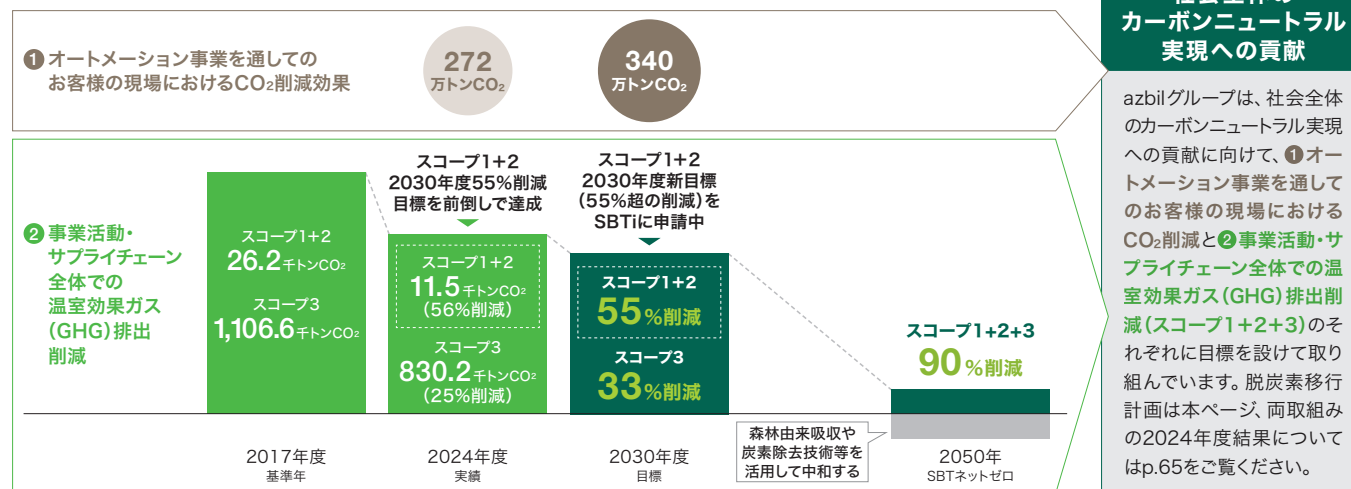
脱炭素移行計画

社会全体の脱炭素化への動きを受け、お客様や社会におけるエネルギー課題の解決に貢献するとともに、脱炭素化に向けた移行計画を策定して取り組んでいます。

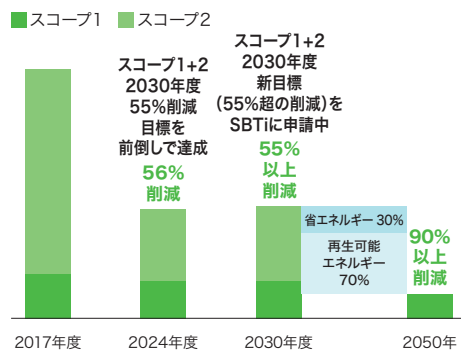
なお、すべてのCO₂排出量(スコープ1+2+3)を対象とした右記の2050年ネットゼロ目標設定について、SBTiにおいて「ネットゼロ目標」として認定されました(2024年10月)。

スコープ1+2については、2030年度の55%削減という目標を2024年度に前倒して達成したため、2030年度目標を上方修正した新目標をSBTiに申請中です。

azbilグループが目指す独自のカーボンニュートラル実現に向けた取組み・目標設定



具体施策



2030年まで

- ・事業ラインと連携した省エネルギープロジェクト推進
- ・再生可能エネルギーの利活用
- ・社用車をハイブリッド車や電気自動車へ順次切替え

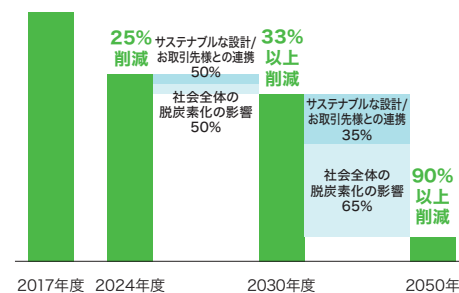
2050年まで

- ・事業ラインと連携した拠点の脱炭素化加速
- ・使用電力を100%再生可能エネルギーへ
- ・社用車の電気自動車への切替え加速

スコープ1+2については、長年培ってきた省エネルギーの知見を活かした継続的な活動のなかで、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つの側面から省エネルギーに取り組んでいます。事業ラインとも連携した省エネルギーを強化するとともに、積極的に追加性も考慮した再生可能エネルギーを導入し、2050年はすべての使用電力の再生可能エネルギーへの切替えも視野に、さらなる取組みを加速させていきます。

具体施策

スコープ3



2030年まで

- ・サステナブルな設計の推進(主に省資源、省エネルギー設計)
- ・100%リサイクル可能な設計の実現
- ・お取引先様との連携推進(脱炭素化、目標設定支援)

2050年まで

- ・サステナブルな設計の継続・拡大(主に省資源、省エネルギー設計)
- ・100%リサイクル可能な設計を継続
- ・お取引先様との連携推進・拡大(脱炭素化、目標設定支援)

スコープ3については、購入した製品・サービスや販売した製品の使用に伴うCO₂排出量削減に向けて、省資源設計、省エネルギー設計も含むサステナブルな設計の取組みを継続・拡大します。将来的に社会全体のカーボンニュートラルを実現するため、脱炭素取組み状況の調査、および具体的な対話を通じたお取引先様の脱炭素化への取組み支援も重要な施策として進めています。2050年に向けて、現行政策をベースとしたシナリオを考慮し、社会全体の脱炭素化の予測も加味しています。

2024年度の気候変動に関する取組み結果

お客様の現場におけるCO₂削減効果

azbilグループSDGs目標1（2030年度目標）
お客様の現場におけるCO ₂ 削減効果 340万トンCO₂/年

【2030年度の電力排出係数は、2019年当時のエネルギー基本計画を参考に当社独自の推計値を採用しています。】

お客様の現場におけるCO ₂ 削減効果(2024年度)	
合計272万トンCO₂/年	
オートメーションで	233万トンCO₂/年
エネルギーマネジメントで	34万トンCO₂/年
メンテナンス・サービスで	5万トンCO₂/年

2024年度のお客様の現場におけるCO₂削減効果は年間272万トンCO₂^{※1}となりました。これは、日本のCO₂排出量(約10.2億トン)の約375分の1に相当します。また、当初の340万トンCO₂を想定した電力排出係数^{※2}で試算すると削減効果285万トンCO₂に相当します。これは、当初計画の2024年度目標320万トンCO₂に対して約89%に相当します。今後、既存事業の算定方法、対象範囲、対象期間をさらに精緻化するとともに、拡張事業の削減効果を精査して適正に算入するなど削減取組みを強化することにより、目標達成を目指します。

※1 環境負荷低減への貢献を定量的に評価するにあたり、(1)オートメーションにおける効果、(2)エネルギーマネジメントにおける効果、(3)メンテナンス・サービスにおける効果の3項目に分類し、お客様の現場でazbilグループの製品・サービス・ソリューションが採用されなかったと仮定した場合との差を、削減効果として推計しました。なお、グローバルでの削減効果については、一部独自の考え方に基づいています。推計手法につきましては、第三者レビューを実施し妥当性を確認しています

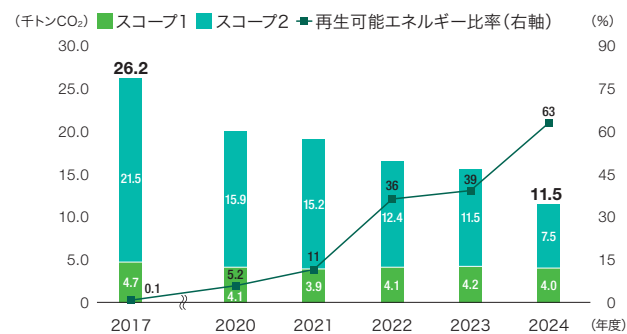
※2 2019年当時のエネルギー基本計画を参考に、目標設定時よりもCO₂排出係数が10%程度改善すると見込んだ、2030年の目標を設定するための電力排出係数

温室効果ガス(GHG)排出削減

azbilグループSDGs目標1（2030年度目標）
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) 33%削減(2017年基準)

2024年度の自らの事業活動に伴うCO₂排出量(スコープ1+2)は1.1万トン(2017年度比56%削減)となり、2030年目標を早期達成しました。また、サプライチェーン全体でのCO₂排出量(スコープ3)は83.0万トン(2017年度比25%削減)と目標達成に向けて順調に推移しています。自らの事業活動

CO₂排出量(スコープ1+2)/再生可能エネルギー比率



※ 再生可能エネルギー比率とは、使用電力量に占める再生可能エネルギーの割合を指します
 ※ CO₂排出量はマーケット基準での算定値です
 ※ 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
 ※ 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
 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

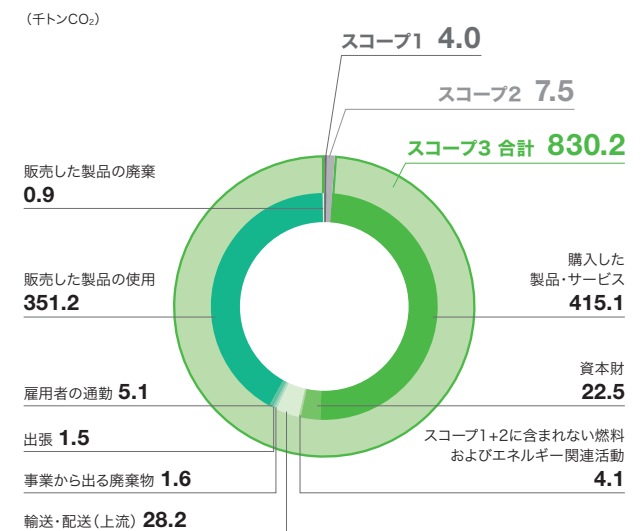
電力のCO₂排出係数に一定値(0.378kg-CO₂/kWh)を適用した場合での算定値

	2017	2020	2021	2022	2023	2024
スコープ1+2	20.4	18.0	18.1	19.9	20.0	19.3

※ エネルギー使用量全体の削減を目指し、省エネルギーを重視しています。省エネルギーに関する知見を持つ事業ラインと連携し、削減に向けた取組みを進めています

に伴うCO₂排出量削減に向け、藤沢テクノセンターの使用電力をオフサイトコーポレート太陽光PPA(Power Purchase Agreement)サービスを含む100%再生可能エネルギーに切り替えました。グループ全体の電力使用量に占める再生可能エネルギーの比率は、2024年度実績で63%となりました。今後は海外の生産拠点を中心に、太陽光発電設備の導入を積極的に進めていきます。サプライチェーン全体のCO₂排出量削減に向けては、全体の排出量の9割を占める「販売した製品の使用」および「購入した製品・サービス」のCO₂排出量削減に向けて、省資源・省エネルギー設計といったサステナブルな設計を推進し、お取引先様との連携も進めます。

CO₂排出量(スコープ1+2+3)の状況(2024年度)



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

サステナブルな商品の創出・提供

脱炭素化、資源循環、生物多様性保全の3つの環境重点分野の視点で課題解決を実現するサステナブルな商品の創出・提供を通じ、環境課題と事業活動を統合する「環境統合型経営」によって社会の環境課題解決へ貢献します。

サステナブルな製品の実現

azbilグループSDGs目標1（2030年度目標）

全ての新製品を
azbilグループ独自のサステナブルな設計※とする

※ 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
以下の項目に基づき総合的に評価しています
・製品ライフサイクルCO₂
・資源消費削減および資源循環に関わる指標
・脱炭素化、資源循環、生物多様性保全（環境汚染防止）、および情報開示に関わる評価

azbilグループ独自のサステナブルな設計に基づき、環境負荷の低減に配慮した製品開発を推進しています。2024年度はすべての新製品がこの設計基準を満たしており、持続可能な社会の実現に向けた取組みを着実に進めています。

azbilグループSDGs目標1（2030年度目標）

全ての新製品を
100%リサイクル可能な設計※とする

※ azbilグループ独自の「資源循環達成度」で、100%となる設計のこと。なお、経済的および技術的に実行可能な、最も効果的な技術の範囲において、リサイクルを阻害する要因を取り除くことで、お客様が製品を廃棄する際に、適切に分解・分別が可能となることを目指しています。

事業活動を通じ、水、廃棄物等の資源削減に取り組むとともに、サステナブルな設計を通じた天然資源の有効活用と廃棄物発生量の削減への貢献に取り組んでいます。新製品開発

3つの環境課題と、サステナブルな商品が提供する価値、実現を目指すところ

環境課題	提供する価値	実現を目指すところ
 脱炭素化	省エネルギー設計、機器や設備運用の効率化の実現およびそれらにつながるメンテナンス（保守）等による、お客様の現場でのCO ₂ 削減への貢献	社会全体のカーボンニュートラル
 資源循環	省資源設計、リサイクル可能な設計の実施および適切なメンテナンス（保守）の実施	社会全体の資源の有効活用
 生物多様性保全（環境汚染防止）	製品含有化学物質管理および環境法規制遵守・環境汚染防止のための、ソリューション提案、適切なメンテナンス（保守）の実施	地球環境の汚染防止

時には、リデュース・リユース・リサイクル（3R）の取組みにより、すべての新製品を100%リサイクル可能な設計とする、2030年度SDGs目標を掲げています。2024年度は、この目標達成に向けた全社共通の中間目標として、「資源循環達成度75%以上」を設定し、8割以上の製品で達成しました。2025年度は、この中間目標を、「90%以上」に引き上げて、取組みを強化していきます。

サステナブルなサービスの提供

azbilグループSDGs目標1（2030年度目標）

azbilグループの提供するサステナブルなサービスを支える
プロフェッショナルスキルを持つ人財を、
2021年度比で**3倍の延べ1,800名**にする

2024年5月、新たなSDGs目標として「azbilグループの提供するサステナブルなサービスを支えるプロフェッショナルスキルを持つ人財を、2021年度比で3倍の延べ1,800名にする」を定めました。社内資格であるプロフェッショナルスキルを持つ人財が、お客様の現場でオートメーション技術による生産性

改善や安定操業等による環境課題解決に向けたフィールドエンジニアリングサービスを実践することで、グループならではの価値創造を目指します。そのために、持続可能な社会の実現に貢献するフィールドエンジニアリングサービスを支える人材の育成を図っていきます。

「社内資格制度」

プロフェッショナル

azbilグループ内で最高位の技術・技能・知識を持つ公正に認定されたトップレベルの技術者

マイスター

azbilグループ内で労働災害を未然に防止し現場力を向上させるための知識や経験・指導力を持つ安全衛生の専門家

プロフェッショナルスキル

azbilグループ内で部門ごとに様々な技術・技能・知識を持つ専門スキル保有者

サステナブルなサービスを支える
プロフェッショナル
スキル保有者
(延べ人数)

2021年度

600名

2030年度

1,800名

「公的資格取得奨励制度」

汎用の技術・技能・知識

サプライチェーン

基本的な考え方

お取引先様とともに社会的責任を果たす

azbilグループは、企業理念と行動規範を基盤として、事業活動を通じて地球環境の保全をはじめとする持続可能な社会の実現に向け、積極的に取り組みを進めています。また、azbilグループの事業は、多くのお取引先様のご支援によって成り立っていることから、お取引先様をazbilグループにとって欠かせない重要なビジネスパートナーと位置付けています。このような背景を踏まえ、調達活動においては、azbilグループとお取引先様の双方が付加価値を向上させることを基本方針とし、お取引先様との長期的な信頼関係の構築を目指しています。また、SDGsをはじめとする国際社会からの期待に応えるべく、積極的に社会的責任を果たすために、サプライチェーン全体にわたる取組みを継続的に強化しています。

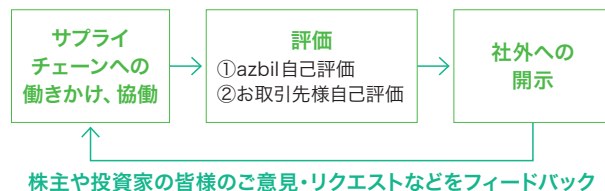
 [azbilグループ購買基本方針／サステナブル調達ガイドライン](https://www.azbil.com/jp/corporate/procurement/policy/index.html)
<https://www.azbil.com/jp/corporate/procurement/policy/index.html>

azbilグループSDGs目標III

お取引先様とともに、社会的責任を果たす
お取引先様とともに、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の価値共有を実施。

(お取引先様との双方の付加価値向上、長期的な信頼関係構築、共存共栄)

PDCAサイクル



サプライチェーンでの取り組み対象領域

azbilグループは、サプライチェーンにおける社会的責任を果たすために、2021年に外部機関のESG評価を活用して10の対象領域(中分類)を設定しました。その後、2024年には、社外からの要請や業界標準・最新の動向を踏まえ、新たに倫理・リスク管理の分野を加え、対象領域を合計16に拡大しました。これらの対象領域においては、環境、品質、コンプライアンス、健幸経営(健康経営と幸福の融合)等、azbilグループがこれまでに培ってきた豊富な知見を活用し、お取引先様への働きかけや、azbilグループおよびお取引先様の取り組み状況の評価を行うなど、様々な活動を推進しています。

サプライチェーン活動推進体制

azbilグループのサプライチェーン活動は、グループ全体の統括を担うアズビルが中心となり、azbilグループ生産機能および購買機能担当役員を責任者として運営しています。この活動は、生産・購買部門にとどまらず、サステナビリティ部門、環境部門、法務部門等の関連部門と密接に連携しながら進めています。さらに、四半期ごとにグループ各社も参加し、活動計画や実績のレビューを実施することで、PDCAサイクルを効果的に回し、活動の継続的な改善を図っています。

大分類	中分類	小分類
環境	気候変動 (GHG、エネルギー)	・気候変動 (GHG、エネルギー)
	汚染・資源 (大気、排水、有害廃棄物、廃棄物削減、原材料等)	・グリーン調達 ・化学物質管理 ・環境法規制の遵守 ・資源の有効活用と廃棄物削減 ・製品設計、および取扱商品に関する環境配慮
	水の安全保障・水リスク	・水使用量削減 ・汚染防止 (排水・汚泥等)
	生物多様性	・生物多様性
	環境マネジメント	・環境マネジメント
社会	労働慣行	・労働時間 ・賃金および手当 ・差別の禁止 ・結社の自由、団体交渉権 ・労働者の採用と雇用 ・非人道的な扱いの禁止 ・児童労働の排除と若年労働者の雇用 ・ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンの推進
	健康と安全	・職務上の安全 ・緊急時の備え ・産業衛生 ・労働災害および疾病 ・従業員の健康管理 ・機械の安全対策 ・身体的負荷のかかる作業への配慮 ・衛生設備、食事、および住居 ・安全衛生のコミュニケーション ・働き方改革とワークライフバランスの実現
	人権	・基本的人権の尊重 ・反社会的勢力の排除 ・責任ある鉱物調達
	地域社会貢献	・地域社会貢献
	品質・顧客	・品質マネジメント ・正確な製品・サービス情報の提供
	法令遵守・国際規範の尊重	・法令遵守・国際規範の尊重
	公正な商取引の遵守	・公正な商取引の遵守 ・腐敗防止 ・知的財産の尊重 ・通報者の保護 ・適切な輸出入管理
倫理・リスク管理	マネジメントシステムの構築	・マネジメントシステムの構築 ・サプライヤー管理 ・苦情処理メカニズム
	適切な情報開示	・適切な情報開示
	情報セキュリティ	・情報セキュリティ確保 ・個人情報の保護 ・機密情報の漏洩防止
	事業継続計画の策定と準備	・事業継続計画の策定と準備

2024年度以降の重点テーマ

azbilグループでは、サプライチェーンを通じて社会の要請に応えるため、社会面では人権デュー・ディリジェンスの継続的な実施、環境面では地球環境保全の取組みを重点テーマとして選定し、お取引先様への働きかけを展開しています。

人権尊重への取組み：

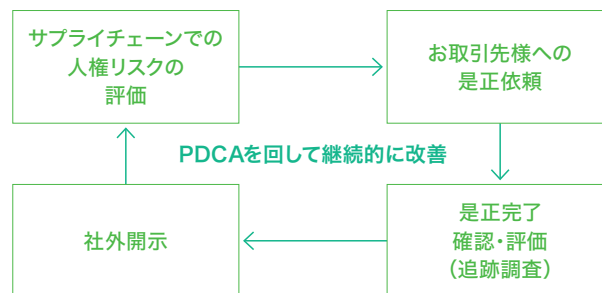
サプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンス

azbilグループでは、サプライチェーンにおける人権尊重を徹底し、適正な企業活動を確保するため、人権侵害に関するリスク評価を実施し、リスクが確認された場合には速やかに是正を行うことに努めています。

この取組みは、azbilグループ人権基本方針に基づき、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を参照して進めており、強制労働や児童労働の禁止、差別の禁止、健康と安全管理等の人権課題を設定しています。

2023年度には、アズビルの主要なお取引先様約300社を対象に、人権侵害リスクの評価と改善要請を実施し、2024年度にはすべての改善が完了したことを確認しました。改善要請の主な内容は、雇用契約書等で賃金や労働時間等の労働条件を明示していないこと、安全衛生教育の実施および記録がないことが挙げられます。また、2024年度にはazbilグループの主要なお取引先様約190社を対象に、人権侵害リスクの評価と改善要請を実施し、改善の完了を確認しました。改善要請の主な内容としては、安全衛生推進者の選任がないこと、安全衛生教育の実施および記録が不足していること、ならびに36協定の提出が行われていないことが含まれます。なお、アズビルお

人権デュー・ディリジェンスのプロセス



【人権課題】

- ・児童労働
- ・強制労働
- ・過重労働時間の削減
- ・賃金(適正、未払い防止)
- ・差別の禁止、機会均等
- ・健康と安全管理
- ・結社の自由と団体交渉権
- ・責任ある鉱物調達
- ・個人情報保護、プライバシー侵害
- ・ハラスメント

およびazbilグループのお取引先様においては、児童労働や強制労働といった深刻な人権侵害の事例は確認されませんでした。

さらに、アズビルでは、お客様や社会からの要請の強さを踏まえ、直接のお取引先様だけでなく、サプライチェーンの上流にあたる2次お取引先様にまで遡って人権デュー・ディリジェンスを実施しました。この際、2次お取引先様には海外の企業も含まれることから、グローバル機関で採用されている人権課題を抽出し設定しました。対象となるお取引先様は、アズビルおよびお取引先様双方にとって重要性が高く、かつ潜在的な人権侵害リスクが高い業種に該当する企業を選定しています。

また、2次お取引先様には個人事業主等の小規模事業者も含まれるため、配布するアンケートは一般企業向けと個人事業主向けで設問を分ける工夫を施しました。このアンケートは

1次お取引先様を経由して85社の2次お取引先様へ配布・回収を行い、最終的な回収率は98%に達しました。人権侵害リスクがあると判定された22社に対しては、是正を依頼しており、その是正状況については2025年度も継続してフォローしていきます。

地球環境保全の取組み①：

サプライチェーンにおけるCO₂排出量削減促進

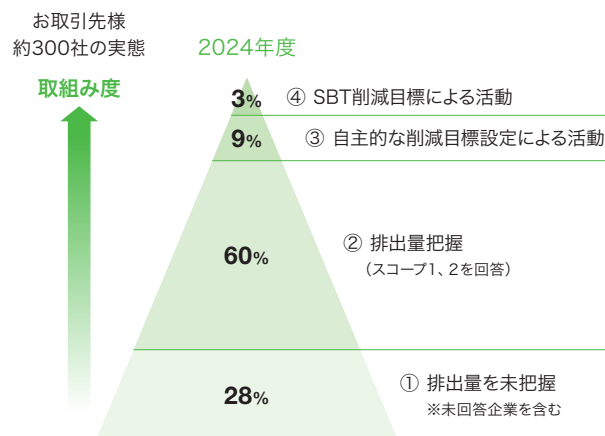
azbilグループでは、サプライチェーン全体でのGHG(温室効果ガス)排出量を2017年度比で33%削減する目標の実現に向け、2024年度はお取引先様に以下の取組みを実施しました。

- ・ サプライチェーン全体でのCO₂排出量削減の必要性をお取引先様に伝え、自社の排出量の把握および削減方法の検討をお願いしました。このお願いに際して、削減に関する説明資料と排出量を概算できるシートを含むアンケートを主要なお取引先様に配布しました。
- ・ CO₂排出量削減に関する課題をお持ちのお取引先様と個別に意見交換を実施し、排出量の算定方法や削減手段、目標設定に関するアドバイスや、課題解決に向けた支援を行いました。

これらの取組みの結果、SBT(Science Based Targets)認証を取得されたお取引先様が新たに3社増加する成果を得ることができました。

今後も、目標設定や削減に向けた具体的な事例の共有や支援を通じて、お取引先様とともにCO₂排出量削減活動を推進していきます。

主要お取引先様のCO₂排出量削減取組み状況



地球環境保全の取組み②:

環境法規制への対応

azbilグループでは、2024年度に環境汚染防止を目的とした取組みとして、お取引先様に対し、事業所(工場)が公的機関から環境に関する改善命令や罰則を受けた場合には、速やかにazbilグループへご連絡いただくようお願いしました。この取組みを通じて、アズビルはお取引先様の環境課題の解決を支援するとともに、他のお取引先様への事前防止策を講じることで、サプライチェーン全体における環境法規制の遵守を徹底していきます。

お取引先様への働きかけ

お取引先様へのガイドライン説明会

azbilグループでは、「人権基本方針」や「環境基本方針」等のグループの各基本方針に基づき、環境および社会の領域で

お取引先様に取り組んでいただきたい事項を明示した「CSR調達ガイドライン」を2021年に制定しました。このガイドラインの下、お取引先様の多大なご協力をいただきながら、持続可能な社会の実現に向けた取組みを進めてきました。

2024年度には、社外からの要請や業界標準・動向を踏まえ、azbilグループの「情報セキュリティ基本方針」や「腐敗行為防止基本方針」に基づき、倫理・リスク管理の分野で新たにお取引先様に取り組んでいただきたい事項をガイドラインに追加しました。これに伴い、ガイドラインの名称を「azbilグループ サステナブル調達ガイドライン」に変更しました。

今回のガイドライン改訂における倫理・リスク管理の分野の追加項目は、業界で求められる水準を満たすよう、業界標準であるJEITA(電子情報技術産業協会)の指針を基本とし、RBA(責任ある企業同盟)の行動規範やSDGs先進企業のガイドラインを比較・検討したうえで設定しました。ガイドラインの改訂に伴い、2024年10月にはお取引先様向けの説明会を実施しました。

この説明会では、協力の促進と信頼関係の構築を目的に、まずガイドライン改定の背景や、SDGsやESGに関する最新の動向、そしてazbilグループが取り組んでいるサステナブル調達活動の状況について説明しました。ガイドラインの具体的な内容については、お取引先様の具体的な活動につながるよう、法令や取組み事例を引用しながら分かりやすく解説し、お取引先様に協力をお願いしました。説明会は計4回実施し、アズビルの重要なお取引先様255社にご参加いただきました。

ダイバーシティの促進

アズビルでは、お取引先様の状況を把握し、アンケートでは把握しきれないお取引先様のSDGsに対するお考えや詳細な取組み状況を把握するため、2023年度には延べ62社のお取引先様を訪問し、対面でのヒアリングと意見交換を行いました。

このヒアリングの中で、多くのお取引先様が人材採用の難しさに悩んでいることが判明しました。労働人口が減少し続ける中で、この課題は今後さらに深刻化していくと考えられます。一方で、外国人労働者を多様な形態で採用し、長期的な人材活用に成功している事例を持つお取引先様も見受けられました。

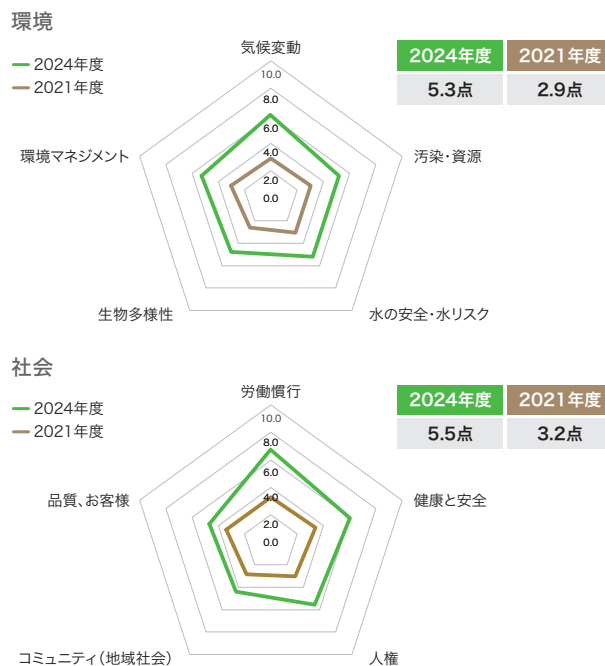
そこで、外国人労働者の採用・活用の成功事例を他のお取引先様にも共有することを目的として、2024年度から事例の水平展開を開始しました。延べ14社に提案を行いました。多くのお取引先様においては外国人労働者を雇用することへの心理的なハードルが高い状況が見受けられました。

この取組みは2025年度も継続し、アズビルが提案先を選定するだけでなく、提案や採用支援を希望するお取引先様を広く募集するなど、取組みのレベルをさらに引き上げる予定です。これにより、人材採用の課題解消とダイバーシティの促進を同時に実現することを目指していきます。

2024年度の活動評価と今後の計画

2024年度の活動の総合評価

azbilグループでは、自己評価基準に基づき、環境と社会の計10の対象領域について、azbilグループの取組みに加え、お取引先様による自己評価を反映した総合評価を毎年実施しています。2024年度の評価では、これまでの各種施策が功を奏し、環境および社会の各項目で、初年度の2021年度と比較して平均2.3点程度上昇しました。この評価点の向上には、サステナブル調達ガイドライン説明会の実施、社会面での人権デュー・ディリジェンスの取組み、環境面での環境法令違反情報収集といった施策が寄与しています。



2025年度取組み

2025年度は、今後の活動を着実にステップアップさせるための基盤構築の年と位置付けています。これまでの環境および社会への取組みに加え、倫理・リスク管理の分野も対象としたお取引先様への働きかけを強化するとともに、お取引先様との協業を通じてサプライチェーン全体の持続可能性を確保する活動を推進していきます。

- アズビルのESG取組み対象をサプライチェーンのより上流のお取引先様まで広げるため、ESGに関する取組み要請を盛り込んだ契約書の再締結を、まず1次お取引先様から開始します。
- お取引先様の好事例を共有し、azbilを介さずともお取引先様同士でコミュニケーションが活性化し、主体的な活動が進められることを目指して、お取引先様事例発表会を実施する予定です。
- お取引先様によるESGへの取組みをさらに促進するための施策の一環として、お取引先様表彰の実施を予定しています。
- 環境および倫理・リスク管理の分野において、法令違反リスクの有無を確認し、必要に応じて是正を行うデュー・ディリジェンス活動を進めていきます。

今後も、お取引先様とazbilグループがともに付加価値を向上させ、長期的な信頼関係の構築に努めていきます。

お取引先様からのメッセージ

株式会社キクチ

空調自動制御システムのメンテナンスおよび計装工事、省エネルギーソリューション、ビル総合設備管理を提供する企業。アズビルの認定サービス会社

当社は、前中期経営計画(2022～2024)の重点施策として、働き方の多様化や労働環境の改善、BCP(事業継続計画)、温室効果ガス削減等、社会課題に関連する16項目のマテリアリティを設定し、2030年の達成目標に向けた取組みを進めております。

こうした取組みを進める中で、貴社にはこれまで幾度となく意見交換の場を設けていただき、azbilグループとしてのSDGsへの取組みについて詳しくご説明いただきました。このような対話を通じて、サプライチェーン全体での連携の重要性を改めて認識することができました。

当社は昨年(2024年)、創業50周年という節目を迎え、新たなパーパスとして「ひとを想う力で、ともに『心地いい』を創る」を掲げました。このパーパスを指針に、貴社との関係をさらに深め、事業活動およびSDGs活動を通じて社会課題の解決に取り組み、「ひと」と「社会」とよむ心地よさを実現するため、今後も尽力してまいります。



事業戦略室 室長 浅岡 徹様
専務取締役 菊地 大介様
事業統括本部 本部長 矢部 良和様

リスクマネジメント

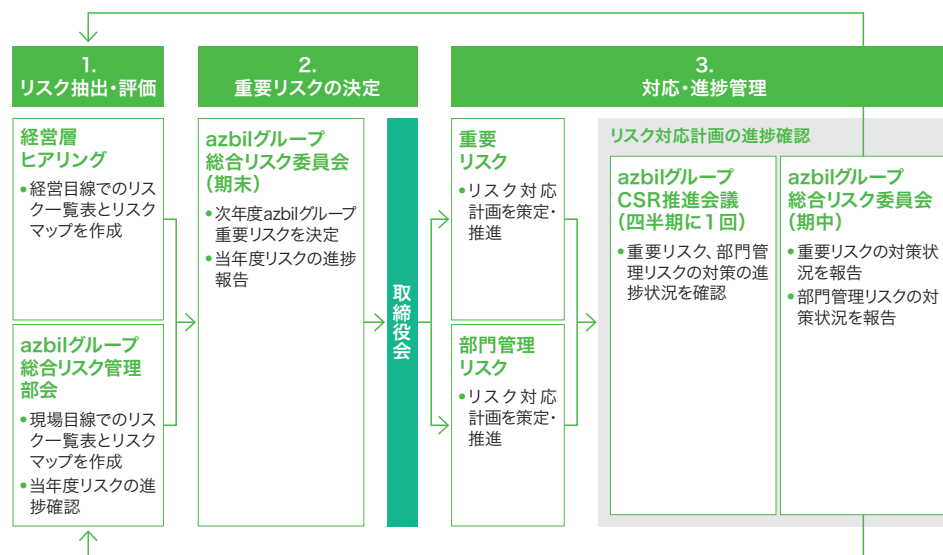
azbilグループは、社会からの信頼・企業価値を損なうことのないよう、経営に重大な影響を与える可能性があるリスク要因を正確に把握し、その影響の軽減に努めています。

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、毎年、外部環境の変化を加味して、網羅的にリスクを抽出したうえで、リスク発生時の影響金額や発生頻度の定量的な評価基準に基づき重要リスクを選定するとともに、ボトムアップアプローチとトップダウンアプローチを一体としたきめ細かいリスクマネジメントを実現すべく、ボトム（現場部門）の情報をトップ（経営層）が十分に把握し、意思決定できる仕組みとしています。2025年度は、網羅的に抽出した121個のリスク事象のうち、17事象のリスクをazbilグループの経営に重大な影響を与える恐れのある重要リスク、それ以外のリスク事象を部門管理リスクと定めました。重要リスクは当該リスクを所掌し全責任を負うリスク所管担当役員が、部門管理リスクは当該リスクを担当する部門の責任者が、リスク軽減のためのリスク対応計画を策定・推進し、四半期ごとに、部門責任者およびグループ各社のCSR担当役員からなる「azbilグループCSR推進会議」にて対策の進捗状況をazbilグループのリスク管理統括責任者であるリスク管理担当役員およびリスク管理統括部署に報告しています。さらに、重要リスクについては、半期に1度、アズビルの経営会議メンバーからなり、リスク管理担当役員が委員長を務める「azbilグループ総合リスク委員会」でリスク対応計画の進捗状況や実効性の確認をしたうえで、期末時点で影響度もしくは発生可能性、またはそのどちらをも軽減できるように管理し、PDCAを回しています。

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として、発生の事象ごとに担当役員を本部長とする対策本部を設置し、原因究明、当該事象対応および再発防止を実施しています。また、その状況については、四半期ごとにアズビルの経営会議および取締役会に報告をしています。さらに、「事業継続管理」として具体的な各種のBCPも策定し、継続して体制強化に努めています。

リスクマネジメントプロセス



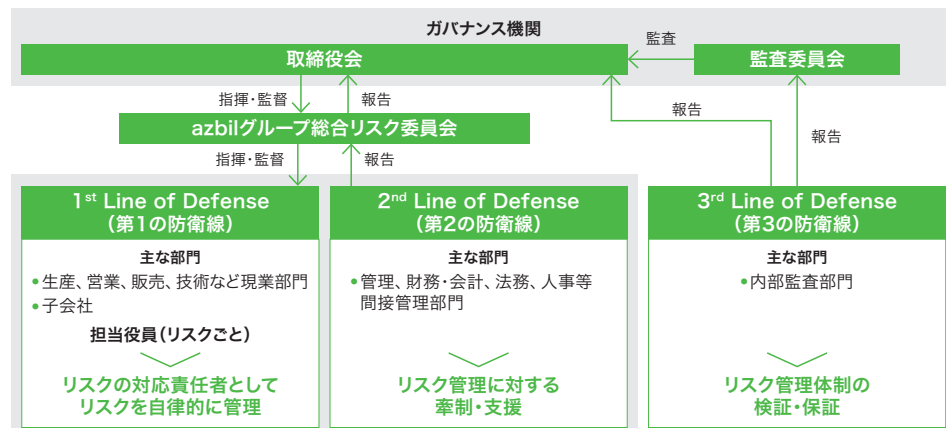
危機管理・災害対策（重大な発生事象等への管理・対応）



リスクマネジメント体制

azbilグループでは、スリーラインディフェンスに基づくリスク管理を行っています。azbilグループ全般の活動において、責任を明確にした3つの防衛線を通じて、組織の内部統制・リスク対応機能の向上を図っています。第1の防衛線では、リスクごとに担当役員を明確にして自律的管理の強化をしています。第2の防衛線では、主に間接管理部門が組織全体で対応すべきリスクに対する対策の展開と管理、支援の責任を果たすことで、リスク管理に対する牽制・支援の役割を担っています。第3の防衛線では、内部監査部門が第1線・第2線によるリスク管理体制の検証・保証を行います。また、azbilグループでは、経営に重大な影響を与える可能性のあるリスクの網羅的な抽出と影響度や発生可能性の評価を行っています。経営層にヒアリングを行い、経営目線でリスクの抽出・評価を実施します。部門長・部長層による「azbilグループ総合リスク管理部会」では現場目線でリスクの抽出・評価を行い、この2つの結果をリスク一覧表(リスクの内容と評価の一覧表)とリスクマップ(リスクを影響度と発生可能性に基づき5×5のマトリックスに配置した資料)に取りまとめます。上記の資料をもとに、「azbilグループ総合リスク委員会」で審議を行い、「重要リスク」を決定し、取締役会に報告しています。

スリーラインディフェンスに基づくリスクマネジメント体制



なお、IIA(内部監査人協会)は「3つのディフェンスライン」を改訂し、「3ラインモデル」を提唱しています。

azbilグループの経営成績および財政状態等に重大な影響を及ぼす可能性のある重要リスクは、下記のとおりです。網羅的に抽出した121個のリスク事象のうち、17事象のリスクを重要リスクと定め、7項目に整理しました。下記の重要リスク項目および具体的なリスク事象は、2024年度末現在においてアズビルが判断したものです。なお、重要リスクの「リスク認識」「リスクの具体的な対策」については、第103期の有価証券報告書で詳細をご覧ください。

事業等のリスク(第103期有価証券報告書)

https://www.azbil.com/jp/ir/library/report/_icsFiles/afieldfile/2025/06/24/103yuh.pdf

重要リスク項目(7項目) ※順不同		具体的なリスク事象(17事象) ※順不同	
1	品質に関するリスク	1-1	製品不適合品の流出
		1-2	品質不正
2	情報セキュリティに関するリスク	2-1	情報管理不備
		2-2	サイバー攻撃
3	技術・商品開発に関するリスク	3-1	製品・技術開発遅延
		3-2	技術革新対応遅れ、不十分
		3-3	技術開発・商品開発テーマ不足
4	国際情勢変化への対応に関するリスク	4-1	輸出管理関連法令違反
		4-2	国際紛争・係争
		4-3	有事の際の人命・安全確保
5	自然災害に関するリスク	5-1	火災・爆発(事象によっては人災も含める)
		5-2	地震・津波
		5-3	噴火
6	人材の確保・育成に関するリスク	6-1	技術者・労働者の不足
		6-2	採用困難
		6-3	人材流出
7	生成AIに関連するリスク	7-1	生成AIの利活用の際に生じる事象