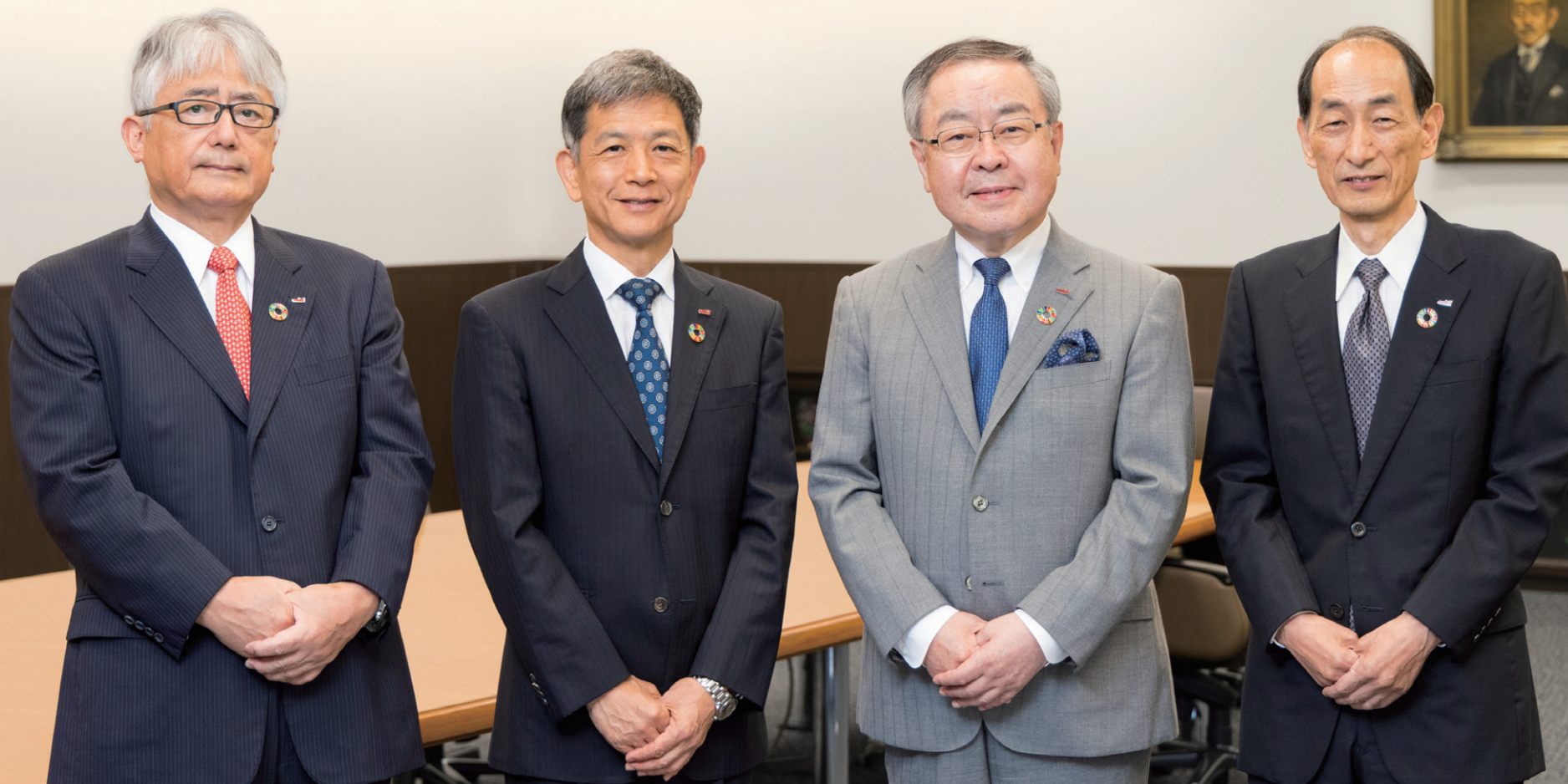


社外取締役
座談会機関設計変更を経て
ガバナンス体制は着実に進化

2022年の指名委員会等設置会社への移行から3年が経ちました。本年も社外取締役の取締役会議長就任や報酬制度の改定等、ガバナンス体制の強化に向けた取組みを継続しています。これまでの振り返りや今後の展開について、取締役会議長および各委員会の委員長の4名の社外取締役にお話を伺いました。

社外取締役 報酬委員会委員長
永濱 光弘社外取締役 取締役会議長
三浦 智康社外取締役 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
吉田 寛

指名委員会等設置会社として 議論のあり方が進化、体制の強化も進む



2022年の機関設計変更以降、ガバナンス体制の進化をどのように見えていますか。

吉川 私は当社が指名委員会等設置会社に移行したタイミングで社外取締役役に就任しました。この3年間で着実に指名委員会等設置会社としての「佇まい」が整ってきたと感じています。振り返ると、移行当初から、社内取締役4名に対して社外取締役8名という思い切った人員構成でした。初期には取締役と執行役の役割を明確にする過程で試行錯誤もありましたが、徐々に明瞭になりつつあり、取締役会において、成長戦略やインフラ整備等、大局的な視点からの議論ができるようになってきました。そうした中で、2025年6月にはさらなる進化に向けた大きな一歩として、社外取締役の取締役会議長就任を実現しました。

永濱 この3年間の振り返りとしては吉川さんとほぼ同意見です。ただし、より先進的な企業や欧米の企業と比較すると、まだまだ改善すべき点はあると感じています。具体的には、執行側で決定した事項についての報告のあり方や、取締役会における議論の進め方等です。取締役会では個別執行案件細部の議論に偏ることなく、全体を俯瞰する議論をいかに深めていくかが課題でしょう。

吉田 私は2024年6月に取締役に就任したので進化の過程を振り返ることはできませんが、今後の課題については永濱さんに賛同する部分があります。例えば、ポートフォリオや資本

効率の議論では現時点での各事業のROIC管理の状況や個別施策にとどまらず、グループ全体を俯瞰し、長期的な成長を見据えたうえでの本質的な議論ができる機会を増やしていきたいところです。

三浦 ガバナンス体制の進化に関して私が印象に残っているのは、コラボレーションの深化です。社内外の役員間、そして執行役と取締役との間における相互理解が大幅に改善してきたと感じています。特に象徴的だったのは、中期経営計画策定の際、社外取締役が議論の初期段階から参加したことです。この過程で、事業ポートフォリオや海外戦略、資本政策、グループ各社との関係性といった経営上のアジェンダを広く共有できました。今後はこうしたコラボレーションをより深め、そこで得た視座や論点を取締役会での議論に反映し、より実効性のあるガバナンスにつなげていきたいと考えています。

持続的な企業価値向上を目指し 報酬制度を改定、透明性・客観性の高いKPIを導入



執行役報酬の業績連動比率の拡充やKPIの見直しの狙い、企業価値向上との結びつきについてご意見をお聞かせください。

永濱 本年、新中期経営計画の策定に合わせて報酬ポリシーを改定しました。指名委員会等設置会社としての体制・運営が確立していく中で、これに併せて、従前からの制度を大きく変更しています。見直しのコンセプトは主に2つです。一つは、

優秀な人材の獲得に向けた競争力ある報酬水準の確保です。業種や規模など複数の切り口で比較企業群を設定し、それらの中でも当社の報酬が一定水準以上となるように設計しています。今一つは、中長期的な企業価値向上に資する健全なインセンティブとしての報酬制度の高度化です。欧米主要企業に比べると本邦企業の業績連動報酬比率は概ね低い水準にあります。今後の海外企業との競争や投資家動向等を踏まえ、経営の健全性を重視しつつも、一般的な日本企業に比べより踏み込んだ比率としました。社長報酬を例に挙げると、基本報酬、賞与、株式報酬を1:1:1の割合としています。

併せて評価の尺度となるKPIを全面レビューし必要な改定を行いました。これまで長期業績連動報酬である株式報酬の財務KPIは「相対TSR+営業利益率」でしたが、より株主目線にそい株主とのsame boat性を徹底するため、今回「相対TSR+ROE」に変更しました。また、短期業績連動報酬である賞与について、公平性・透明性をさらに担保するため、開示数値である女性管理職比率等、客観性の高いKPIを新たに採用しました。

体制強化の転換点となる 社外取締役の議長就任



社外取締役の取締役会議長就任の背景と意義を教えてください。

吉川 2022年の指名委員会等設置会社への移行も日本企



業としては先進的な改革でしたが、今回の社外取締役の取締役会議長就任も思い切った決断であったと思います。これは当社に限ったことではありませんが、事業内容を熟知した社長経験者が議長を担う体制は、取締役会の円滑な運営に寄与する一方、監督と執行の分離という点では懸念があります。その観点から、社外取締役が取締役会を主導する意義は大きいと

考えています。一方で、社外取締役が議長の役割を担うには、会社の理解に加えて高いコミュニケーション能力やバランス感覚が求められます。新たに就任した三浦議長は、企業経営や海外経験こそ少ないものの、長年にわたる経営コンサルティング経験に加え、当社グループでの3年間の社外取締役の経験を通じて社内の課題や企業文化も理解しており、執行役や取締役とも円滑に対話ができる人物です。まさに適任な人材がいたことが、今回の決断を後押ししたと考えています。

永濱 アジェンダの充実や取締役会での実際の進行をはじめ、取締役会議長の役割は非常に大きいと思います。私たち社外取締役は取締役会議長をサポートしつつ、同時に提言を行い、取締役会全体の活性化、実効性の向上を図りたいと考えています。

海外展開の拡大を見据えた 不断の内部統制システムのアップデート、監査部門の強化

Q 内部統制のあり方についてどのような考えをお持ちでしょうか。

吉田 当社グループには約120年の歴史があり、本社コーポレート部門にはグループ全体をマネジメントする意識が根付いており、その点を心強く感じています。

ただし、内部統制システムは一度構築して終わりではなく、環境や企業規模等の変化に応じた継続的な見直しが不可欠です。成長の柱の一つとしている海外事業を展開するうえでも

その重要性が増すことはあっても減じることはありません。そうした観点で、コンプライアンスやリスク管理を担う第二線の担当者には、そもそも内部統制システムが適切に展開できているのか、運用に無理が生じていないかといった点を常に留意し、必要に応じて見直す意識を持ち続けてほしいと考えています。実務を担う第一線からのフィードバックがスムーズに共有されるような風通しの良い仕組みの構築も必要でしょう。

内部監査を担う第三線においては、多様なスキルを持ったスペシャリストが一定数そろっている状態ですが、事業展開を進める中で人材のリソースが課題になるはずですが、そもそも監査は経営センスを磨くのに適したポジションです。将来の経営を担う社内の人材が、キャリアパスの一環として、若いうちから何らかの形で監査の業務に携われる。そんな仕組みがあれば、内部監査部門に限らずグループ全体にプラスになると思います。

新中期経営計画検討・策定における 取締役会での議論

Q 新中期経営計画(2025～2027年度)策定に関し、取締役会ではどのような議論がありましたか。

三浦 私が特に印象に残っているのは、海外事業戦略に関する議論と、「azbilグループらしい事業モデル」として位置付けられる、基盤事業と成長事業の構成に関する議論の2点です。

最重点課題である海外事業の拡大に向けては、定量的な目標設定に関する議論を深めました。また、基盤事業と成長事

業に関しては、市場シェアと利益率のバランスをどう取るべきかを議論しました。成長事業に関しては、どこまでリスクを見込んだうえで利益率目標を設定するか、基盤事業に関しては、DXなどのイノベーションを通じて利益率を向上させる戦略であることから、利益率の変化の見通しを具体的な数値に落とし込むことについて意見を交わしました。

吉田 当社グループは財務体質が極めて健全であることから、資本効率に関する議論をさらに深めることができると考えています。このテーマは2030年度に向けた長期目標の達成に向けて、これからより重要性を増してくるものであり、執行側から出されてくる提案内容を期待しています。

永濱 当社グループは、過去、大変苦しい業務運営を強いられた時期がありました。歴代の経営陣は、地道な堅実経営によって、国内を中核業務領域とする業務拡大を着実に図り、その結果が今の高い利益率、良好な財務内容につながっています。しかしながら、これからの成長を展望すると、従前同様の保守的な取組みだけではもとより十分ではありません。当社の事業規模や業種、業務環境を勘案すれば、今後、海外での業務拡大が成長の基軸となることは明かです。過去の経緯もあり、残念ながら、売上・収益ともに全社実績に対する海外比率は2割にも満たない水準でした。海外での業容拡大・収益増高が喫緊の戦略課題となる所以です。その意味で、三浦さんからもご指摘があったように、今回の中期経営計画策定プロセスにおいて、海外を含め注力すべき事業領域の明確化や具体的な数値目標の設定についての実践的で深度ある議論ができたことは大変意義あることであったと感じています。

吉川 海外事業規模については、私も永濱さんと同様の考え

です。新中期経営計画期間を越えてさらに長期的に成長していくためには、思い切った海外展開が不可欠です。新中期経営計画の策定にあたっては、それらを踏まえた議論を実施しましたが、まだまだ物足りない面があることも感じています。未来を見据えた大胆なビジネスモデルの取捨選択によるポートフォリオの組替えも含め、アズビルらしく細部を詰めると同時に長期的視野でビッグ・ピクチャーを描くことも必要と認識しています。

取締役会議長として 本質的な議論のための工夫、仕組づくりを実行

Q 取締役会議長として、今後の取締役会をどのように運営していこうとお考えですか。

三浦 取締役会の議論の質を高めるには、取り上げる「議題の論点」に焦点を当てた運営が重要です。執行を監督する立場から、各議題をどのように掘り下げるべきかを見極め、論点を明確に整理することが求められます。取締役がその論点を意識することで、議論の発散を防ぎ、より実効性の高い議論を導くことができます。こうした観点から、執行側が提示する議題の論点を問い直す機会は、今後さらに増えていくものと見込まれます。

加えて、取締役会での審議に先立ち、社外取締役同士が意見交換できる場を設けることで相互理解を促進し、議論を活性化させる工夫も進めていきます。



さらに、社外取締役が当社グループの経営課題やその優先順位について理解を深めることは不可欠です。そのための環境を整え、議論の土壌を育てていくことも、議長として果たすべき重要な役割の一つです。

これらの取組みを通じて、取締役会全体の質を継続的に高めていくことを目指します。

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。

☞ 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・ガバナンス改革の変遷

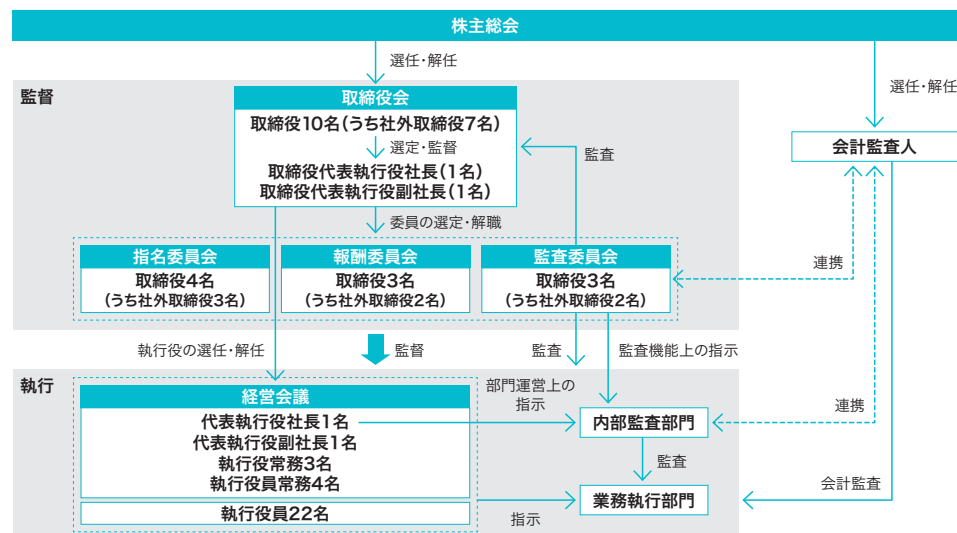
	2000	2016	2018	2020	2022	2024 2025
監督・監査機能の強化		2007年 独立社外取締役の選任 1名			2022年 8名	2025年 7名(社外取締役比率UP)
		2016年 取締役会実効性評価の開始			2022年 第三者機関を活用した実効性評価の実施	2024年
		2016年 社外役員の独立性判断基準制定		2020年 社外役員の在任期間の上限設定等、一部改定		
					2022年 指名委員会等設置会社へ移行	2025年 独立社外取締役の取締役会議長就任
経営の透明性・健全性の強化		2016年 「指名・報酬会議(2008年より設置)」を「指名・報酬委員会」に改組、独立社外取締役過半数で構成			2022年 法定の指名委員会、報酬委員会に独立社外取締役が過半数かつ委員長	
			2018年 「指名・報酬委員会」委員長に独立社外取締役就任			
			2018年 相談役・顧問制度廃止		2022年—2024年 役員報酬制度改定(株式報酬制度導入、報酬ポリシー開示、マルス・クローバック導入等)	
その他責任体制明確化、対話促進等	2000年 執行役員制度導入	2016年 コーポレートコミュニケーション担当役員設置	2018年 改定	2020年 執行役員の契約形態を委任契約へ移行	2021年 スキル・マトリックス開示	2024年 独立社外取締役と機関投資家によるスモールミーティングの実施

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。なお、取締役会の監督機能をより独立性の高い、実効的なものとするため、2025年6月の株主総会を機に、独立社外取締役が取締役会議長に就任しました。

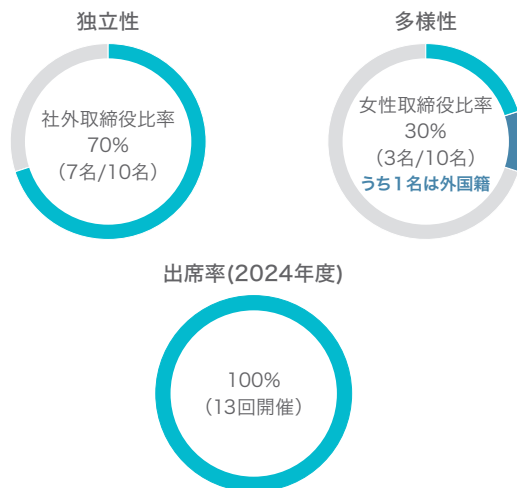
執行機能においては、業務執行を担う執行役員制度を継続するとともに、代表執行役社長の決定を補佐する諮問機関として、執行役および役付執行役員で構成(モニタリングの実効性確保のために常勤監査委員も出席)される経営会議を設置し、迅速な意思決定と執行の徹底により事業推進力の強化を図っています。

コーポレート・ガバナンス体制 (2025年6月25日現在)



※ 取締役会の議長は、独立社外取締役です。

取締役会の構成・主な活動状況



2024年度の主な議題

決議事項	次期中期経営計画策定、資本政策、執行役の選任、委員会委員の選定、決算の承認、子会社持分譲渡、海外生産子会社設立等
報告事項	重要リスク選定、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、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、2024年度は、取締役会の実効性評価の客観性のさらなる確保のため、実効性評価の調査項目作成、調査結果の評価を適正性のある独立した評価機関へ依頼しました。

また、すべての取締役から2024年度の調査項目である(1)取締役会のあり方・構成(2)取締役会の運営(3)取締役会の議論・モニタリング(4)執行役・社外取締役のパフォーマンス(5)支援体制・トレーニング・コミュニケーション(6)株主・投資家との対話(7)指名委員会、監査委員会、報酬委員会の運営、に関する意見・評価結果を確認し、取締役会において、取締役会の実効性についての現状評価および課題の共有と今後のアクションについて建設的な議論を行いました。

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の監督機能としての役割を適切に果たしており、取締役会において積極的かつ自由闊達な議論がなされている
- ・指名、監査、報酬の各法定委員会での議論内容は適切であり、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
- ・当社グループの拠点訪問や展示会見学等の機会の提供により、社外取締役による当社事業への理解が深まっている
- ・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や集中討議、オフサイトミーティングを通じて適切なコミュニケーションが確保されている

実効性向上に向けたPDCAの取組み

2023年度 実効性評価において 共有された課題	・重要な経営課題に関する議論の深化 ・権限委譲事項のモニタリング強化の促進 ・最適な取締役会構成の維持・向上に向けた議論の推進 ・株主・投資家との対話の推進
2024年度の 取組み状況	・新中期経営計画の策定プロセスを通じ、重要な経営課題に関する議論を重点的に実施 ・取締役会の構成の最適化およびガバナンスの強化を図るため、ボードリフレッシュメントを実施 ・社外取締役と機関投資家によるスモールミーティングの実施により、株主・投資家との対話を促進
2024年度 実効性評価において 共有した課題	・取締役会の構成に関する議論が進展するなかで指名委員会等設置会社の取締役としての役割認識の再確認 ・当社グループ全体の事業ポートフォリオのさらなる見直しの議論の深化 ・取締役会の運営についてのさらなる改善の必要性

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。

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・更新を行っています。特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に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、当社の事業や外部環境

等への理解を深め、実効的なモニタリングの強化に資するよう、当社グループの拠点訪問や展示会見学等の機会を提供するとともに、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。

取締役候補の選任および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を確認・検討し、取締役会全体の多様性(国際性やジェンダーなど)も包括的に考慮したうえで決定しています。

(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。

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、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うこととしています。

後継者計画

経営陣幹部の後継者の計画(サクセッションプラン)につきましては、指名委員会にて後継者の育成・選定状況を審議し、審議の結果や議論の過程等を記録に残し、サクセッションプランが適切・客観的に行われる運用を確保しています。また、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。

なお、次世代の経営陣幹部の育成にあたり、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。

取締役会事務局による支援体制

当社では取締役会および法定委員会の事務局を設置し、専任スタッフによる多角的な支援体制を整備しています。関連部署とも連携し、取締役会・各法定委員会および取締役会議長に対して以下のような支援を行っています。

- 取締役会議長と執行部門による取締役会の議題の事前確認および論点の明確化
- 取締役会での審議の充実を図るため、取締役会資料の事前配布および事前説明会を実施
- 取締役会の実効性向上に資する施策の実施
- 法定委員会での審議の充実を図るため、委員会資料の事前配布のほか、関連情報の提供
- 取締役と執行役との情報共有や意見交換を行う場としての取締役執行役連絡会の運営

今後は、社外取締役が取締役会議長を務める新たな体制の下、取締役会運営を引き続き支援し、議長がその役割を十分に果たせるよう、これらの取組みをさらに強化していきます。



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2024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

役職	氏名	2024年度出席状況
委員長(社外)	吉川 恵章	13回/13回
委員(社外)	アン カー ツェー ハン	13回/13回
委員(社外)	市川 佐知子	11回/11回*
委員	山本 清博	13回/13回

※ 2024年6月25日開催の第102期定時株主総会で選任されたため、就任後に開催された委員会のみを対象としています

2024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。
指名に関わるガイドラインの制定	取締役会の構成および取締役候補者・経営陣幹部の選解任、任期、選抜・育成プロセスなどについて検討し、指名に関わるガイドラインを制定しました。
ボードストラクチャーの検討	取締役会のあるべき構成について検討するとともに、現行のスキル・マトリックスの妥当性について確認しました。
次期取締役候補者に関する議案の内容の決定	次期(2025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、株主総会へ上程する次期取締役候補者を審議・決定しました。
次期執行役候補者の決定	取締役会からの諮問に基づき、次期(2025年度)執行役体制について、選任の考え方と検討状況を確認し、次期執行役候補者を審議・決定しました。
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。

監査委員会

役職	氏名	2024年度出席状況
委員長(社外)	吉田 寛	10回/10回*
委員(社外)	中谷 聡子	－/－(新任)
委員	勝田 久哉	13回/13回

※ 2024年6月25日開催の第102期定時株主総会で選任されたため、就任後に開催された委員会のみを対象としています

2024年度の主な検討内容

重点監査項目【監査のポイント】	具体的な監査内容
内部統制システムの運用状況 [内部統制システム基本方針の運用状況／重要リスク・部門管理リスクの対応状況]	監査委員全員で取締役会や面談等での議論、内部監査部門や子会社の社長および監査役との意見交換等による確認をしました。また、常勤監査委員が主要な管理部門や子会社の監査役ヘアリングを実施したほか、azbilグループ総合リスク委員会に出席し、リスク管理の状況を確認しました。
ガバナンスの確認 [執行役・取締役の善管注意義務の履行、執行と監督の分離の状況]	監査委員全員で執行役等や子会社の社長との意見交換会の実施と内部通報制度の運用状況についての確認を行い、また常勤監査委員が経営会議や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。
法令等遵守の確認 [個人情報保護法、独禁法、外為法、建設業法、下請法の遵守状況]	常勤監査委員が各法令に関係する業務の主管部門への業務調査を行い、法令遵守の状況を確認するとともに、開示事項の履行、新四半期報告制度施行(金融商品取引法改正)への対応状況を確認しました。
経営戦略(長期目標)遂行状況の確認 [業績目標の達成状況／SDGs取組み状況]	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しました。
会計監査人の監査の状況の確認 [会計監査、内部統制監査の状況]	監査委員全員で会計監査人からの監査報告の聴取および意見交換を実施したほか、監査上の主要な検討事項(KAM)についての監査状況を確認しました。また、主に常勤監査委員が監査法人の実施する住査等に立会い、監査の実施方法を確認しました。

報酬委員会

役職	氏名	2024年度出席状況
委員長(社外)	永濱 光弘	14回/14回
委員(社外)	吉川 恵章	－/－(新任)
委員	横田 隆幸	14回/14回

2024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	2025年度からの新中期経営計画に向けて、取締役および執行役の報酬の水準・構成割合の見直しおよび業績連動報酬のKPIの改定、ならびに決算修正および非違行為等があった場合に返還請求ができる制度(クローバック)を導入するなど、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2023年度業績評価を実施するとともに、取締役および執行役の報酬内容の決定に関する方針に基づき、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。
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。

役員の報酬等

2024年度役員の報酬等の総額

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)	80	78	1	—	—	2
社外取締役	119	111	7	—	—	10
執行役 (取締役兼務者を含む)	499	219	36	214	28	6

報酬ポリシー

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。

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、外部専門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、かつ優秀な経営人材獲得の競争力向上につながる報酬構成とするため、インセンティブ報酬の割合を高い水準で設定し、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)」=「1:1:1」を目途とした設計としています。他の執行役の報酬構成割合も、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、「azbilグループSDGs目標」に資する指標としての「従業員エンゲージメント」と「ダイバーシティ」に加え、執行役がそれぞれ担う経営課題・施策への対応状況や貢献度を評価する「個人評価」の3項目を設定しています。そして、それら各項目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た最終的な支給額は、0%~200%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、代表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	従業員エンゲージメント	2.5%
	ダイバーシティ(女性管理職比率)	2.5%
	個人評価(顧客満足度、生産性・効率性、CSR経営等)	5%

※ 対象者が国内非居住者である場合には、当該株式報酬相当額を金銭で支給します

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。
- 業績連動部分は、中期経営計画と同一の評価期間(3年間)の下、中期経営計画と整合した指標を設定することでインセンティブ強化を図ります。財務指標としては、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)とROE(自己資本利益率)を設定することで、株主との価値共有の促進を図ります。また非財務指標としては、「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」を採用します。そして、中期経営計画の最終年度におけるこれらの指標の達成度を、所定の評価ウェイト(下表参照)に基づき評価し、株式報酬を支給(達成度に応じ0%～150%の範囲内で変動)します。

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%
	ROE	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を社外取締役で構成することにより客観性・透明性を確保するとともに、外部専門機関より審議に必要な情報等を得ています。

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、または重大な非違行為・不適切行為があった場合には、当該役員に対して、インセンティブ報酬を受給する権利の没収(マルス)または報酬の返還(クローバック)を請求することができるものとします。対象となり得る報酬は、支給前または支給済みの賞与、株式報酬制度における株式交付前のポイントおよび交付済の株式等の一部または全部となります。

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、迅速かつ適切に開示します。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。

役員一覧 (2025年6月25日現在)

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

取締役在任年数:5年

所有株式数:54,756株 株式報酬制度に基づく交付予定の当社株式の数:67,380株

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)

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)、人材・教育担当

取締役在任年数:7年

所有株式数:59,900株 株式報酬制度に基づく交付予定の当社株式の数:30,128株

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

取締役在任年数:3年

所有株式数:47,400株 株式報酬制度に基づく交付予定の当社株式の数:2,918株

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

永濱 光弘

報酬委員会委員長

取締役在任年数:6年

所有株式数:1株 株式報酬制度に基づく交付予定の当社株式の数:2,918株

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)

社外取締役

アン カー ツェー ハン

指名委員会委員

取締役在任年数:5年

所有株式数:1株 株式報酬制度に基づく交付予定の当社株式の数:1株

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

吉川 恵章

指名委員会委員長、報酬委員会委員

取締役在任年数:3年

所有株式数:1株 株式報酬制度に基づく交付予定の当社株式の数:2,918株

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
2022年 1月 同社顧問(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)
2025年 5月 学校法人昭和女子大学評議員(現任)

社外取締役

三浦 智康

取締役会議長

取締役在任年数:3年

所有株式数:1株 株式報酬制度に基づく交付予定の当社株式の数:2,918株

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)
公益財団法人野村マネジメント・スクール副学長
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)
2018年 6月 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 同所監事
2022年 6月 当社社外取締役(現任)

(注)株式報酬制度に基づく交付予定株式数は、各取締役に付与された確定済みポイント相当数を記載しています。また、アン カー ツェーハン氏は日本国内に居住していないため、株式報酬相当額を金銭報酬で支払う予定です

社外取締役

市川 佐知子



指名委員会委員

取締役在任年数：1年

所有株式数：一株 株式報酬制度に基づく交付予定の当社株式の数：974株

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 オリジナル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）

執行役員常務

北條 良光

グループ経営戦略機能、
azbilグループ（aG）システム事業／プロダクト事業
ポートフォリオ強化統括担当

濱田 和康

ビルディングオートメーション（BA）事業、
aGサービスエンジニアリング機能、
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

石井 秀昭

aG生産機能、aG購買機能、aG研究開発、aG商品安全・品質、
aGプロダクト事業ポートフォリオ強化担当

社外取締役

吉田 寛



監査委員会委員長

取締役在任年数：1年

所有株式数：一株 株式報酬制度に基づく交付予定の当社株式の数：974株

1983年 4月 日立化成工業株式会社（現株式会社レゾナック）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統括部財務センタ長
2014年 4月 日立化成株式会社（現株式会社レゾナック）リスクマネジメントセンタ長
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）

執行役員常務

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

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）、aG安全管理（労働安全衛生）担当

五十嵐 貴志

アドバンスオートメーション（AA）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

奥村 賢二

ライフオートメーション事業担当

社外取締役

中谷 聡子



監査委員会委員

取締役在任年数：1年（新任）

所有株式数：一株 株式報酬制度に基づく交付予定の当社株式の数：一株

1987年 4月 ブラザー販売株式会社入社
1992年10月 監査法人伊東会計事務所入所
1996年 3月 公認会計士登録
2001年 1月 中央青山監査法人入所
2006年 8月 あらた監査法人（現PwC Japan有限責任監査法人）入所
2016年 7月 同法人パートナー（2025年6月退任）
2020年 4月 国立大学法人東海国立大学機構監事（現任）
2025年 6月 当社社外取締役（現任）

執行役員

平野 雅志

共創推進担当

住友 俊保

経営企画部長

関野 亜希己

法務・リスク管理本部長

梶田 徹矢

技術開発本部長

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

橋本 則男

プロダクションマネジメント本部長

総田 長生

グループ経営戦略部長

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

吉澤 浩通

BSC技術本部長

諸熊 徳男

BSC東京本店長

泉頭 太郎

AA IAP事業^{※1}統括長

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^{※2}統括長

豊田 英輔

AA CP事業^{※3}統括長

池田 勇

AA開発／品質保証担当

安田 一彦

aG DX推進、
aG IT強化（サイバーセキュリティ）担当
デジタル推進本部長

岩松 潤

共創推進担当

白根 和明

サービス本部グループクラウドサービス部長
BSCファシリティマネジメント本部副本部長

竹迫 雅史

BSC国際本部長

杉 明憲

BSCファシリティマネジメント本部長

義積 健

AA事業営業担当
AAC営業推進本部長

上西 正泰

共創推進担当

津田 康子

グループ監査部長

※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、2021年5月14日開催の取締役会において、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います。スキル項目については、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、10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。

(2025年6月25日現在)

氏名 (年齢)	指名委員 (◎は委員長)	監査委員 (◎は委員長)	報酬委員 (◎は委員長)	独立性	多様性	期待するスキル						
				独立役員	ジェンダー	企業経営／ サステナビリティ※	グローバル ビジネス	財務・会計・ ファイナンス	IT・テクノロジー／ 制御・ 自動化ビジネス	営業・ マーケティング	製造・研究開発	法務・リスク管理・ コンプライアンス
山本 清博 (60)	●				M	●	●		●	●	●	
横田 隆幸 (64)			●		M	●	●	●				●
勝田 久哉 (67)		●			M			●			●	●
永濱 光弘 (71)			◎	●	M	●	●	●				
アン カー ツェー ハン (61)	●			●	F		●					●
吉川 恵章 (72)	◎		●	●	M	●	●			●		
三浦 智康 (63)				●	M	●			●	●		
市川 佐知子 (58)	●			●	F	●		●				●
吉田 寛 (66)		◎		●	M	●		●			●	
中谷 聡子 (60)		●		●	F	●		●				●

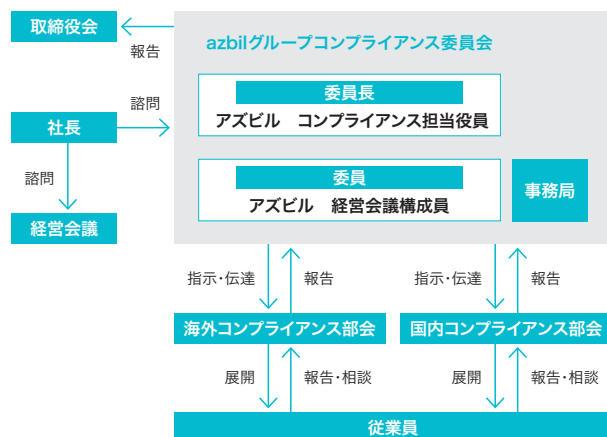
※ azbilグループが掲げる、持続可能な社会へ「直列」に繋がる貢献実現のため、「企業経営／サステナビリティ」を併記しており、また、サステナビリティの観点から人的資本強化に関するスキルを含む

コンプライアンス・内部統制

コンプライアンス推進体制

コンプライアンス担当役員を定め、右図のとおり推進体制を構築しています。また、グループ全体のコンプライアンス体制の強化を目的とし、2025年度からはアズビルの経営層から成るazbilグループコンプライアンス委員会を設置しました。

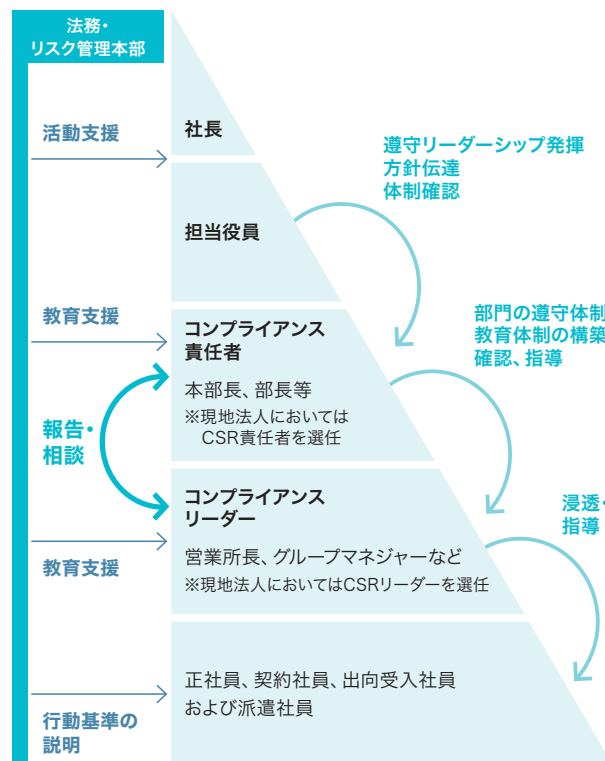
azbilグループコンプライアンス委員会体制



内部統制システムの構築およびJ-SOX対応

会社法第416条に基づき、内部統制システム構築の基本方針を制定し、確実に運用しています。金融商品取引法・内部統制報告制度(J-SOX)については、内部統制基準・実施基準の改訂を受け、全社統制評価の対象範囲を広げ、評価項目を見直しました。また、業務プロセスにかかる内部統制の評価対象とする重要な事業拠点の選定指標を明確化しました。

コンプライアンス推進体制



コンプライアンス意識の維持・向上

役員・部門長が主導して意識向上に取り組んでおり、これら役員等に対して、毎年外部講師による教育を行っています。アズビルでは、全社員向けに加え、コンプライアンス責任者・リーダーにも教育を行うとともに、グループ討議形式の研修も毎年全社員の半数ずつに実施しています。海外では地域CL (CSRリーダー) 会議を開催し、CLのレベル向上を図っています。さ

らに、全社員対象の意識調査を毎年実施し、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

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。取組み状況は執行側が把握し、監査等を通じてアズビルの取締役会が監督しています。ステークホルダーとの関係においても、契約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腐敗行為禁止を定めるなどして腐敗行為防止に努めています。

内部通報制度による問題事象や職場環境の課題の早期発見

社員・役員が利用できる「社員相談・通報窓口」と、国内外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※」を設置し、法令・企業倫理等の違反や人権問題等の防止・早期発見・適切な対処に努めています。2024年度は、社外向けの通報窓口の多言語化、フリーランス・事業者間取引適正化等法への対応としての窓口利用可能者の拡大等、通報制度をより充実させました。

※ 当社Webサイト「お問い合わせ」からアクセスいただけます