

サステナビリティ経営

サステナビリティを成長の力へ ～社会価値と企業価値の好循環を目指して～

azbilグループでは、創業時の精神を受け継ぎ、サステナビリティに関する方針を定め、地球環境と持続可能な社会へ「直列」に貢献する取組みを進めています。「オートメーション」の技術で人と社会をつなぎ、建物、工場、ライフラインといった領域の“空間の質”を向上させながら、資源・エネルギー使用量を適正に抑制することで、環境負荷の低減を実現してきました。

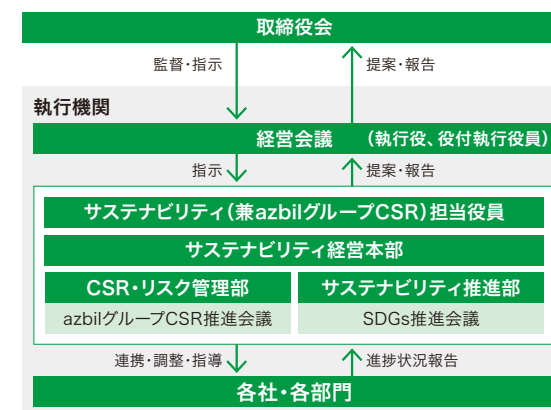
持続可能な社会の実現には、限られた資源やエネルギーを効率的に利用する仕組みの構築が不可欠です。こうした社会課題への対応は、私たちに対する社会からの期待であると同時に、当社グループが事業を通じて価値を創出し続ける成長機会でもあります。社会課題の解決と企業成長を両立することこそが、私たちの考えるサステナビリティ経営の本質です。2026年度には、パーパス「人と社会の可能性を、技術で解き

放つ。」を策定しました。このパーパスという新たな存在意義の認識のもと、創業時の精神である「人間の苦役からの解放」の考え方を受け継ぎ、「人を中心としたオートメーション」の実践を通じて、人々の安心、快適、達成感の実現と地球環境への貢献を目指し、あらゆる「可能性を解き放とう」としています。その実践の軸となるのがマテリアリティです。当社グループでは、環境・社会が企業に与える影響と、企業活動が環境・社会に与える影響の両面から重要性を評価するダブルマテリアリティの考え方を取り入れ、5分野11項目のマテリアリティを特定しています。これらに基づき、SDGsと整合する独自目標を設定し、中期経営計画の施策と直接結び付けながら推進しています。

また、パーパスの策定に加えて、近時の大きな事業環境の変化を踏まえ、マテリアリティの見直しを実施し、今回、その結果を開示しています。近年はサプライチェーンや人的資本の重要性が世界的に高まる一方、当社グループが成長領域と位置付ける半導体市場やデータセンター市場、またGXソリューションの領域等では、技術革新や社会課題への対応が急速に進んでいます。こうした変化を踏まえて重要性と財務影響を再評価した結果、サプライチェーンと人的資本の重要度を引き上げるとともに、新たなマテリアリティとして「水資源」を追加しました。

その背景には、生成AIの普及に伴い急増するデータセンターなどでの膨大な水消費量の拡大があります。水資源は空調分野における冷却機能や社会インフラである上水等の効率的な

サステナビリティ経営推進体制



azbilグループでは、サステナビリティ担当役員の下、「azbilグループCSR推進会議」および「SDGs推進会議」を開催しています。

2026年4月には、全社網羅的なサステナビリティ経営の強化のため、「サステナビリティ経営本部」を新設し、これら両会議の事務局機能を担ってきた専門組織を同本部の傘下に集約しました。これにより、グループ全体のサステナビリティに関する取組みを一元的に把握・管理し、推進体制の強化を図っています。また、両会議で確認された進捗状況や課題は経営会議で審議され、その内容について取締役会が適切に監督しています。

上図に示すとおり、azbilグループではグループ全体でサステナビリティ経営を推進する体制を構築しています。

取締役 代表執行役副社長
サステナビリティ
(兼azbilグループCSR) 担当
横田 隆幸



サステナビリティ経営

安定供給と密接に関連しており、将来的には事業継続や成長機会そのものに影響を及ぼす可能性があります。特に当社グループがグローバルで事業拡大を進める中、水資源への対応は水資源枯渇に伴う物理的リスクの観点のみならず、新たな事業機会創出という観点からも重要なテーマになると認識しています。

当社グループでは、物理的リスクも視野に入れつつ、データセンター向け空調システムの冷却水の効率利用等の観点からビルディングオートメーション事業への影響を評価するとともに、アドバンスオートメーション事業における水利用効率化機器・サービスや環境事故防止ソリューション、ライフオートメーション事業における漏水検知サービスなど、各事業領域における事業機会を多面的に分析しています。私たちは、水資源を単なる環境課題として捉えるのではなく、社会的要請への対応と企業価値向上の双方に関わる優先的に取り組む経営課題として認識しています。

また、人権尊重についても重要な経営課題の一つとして位置付けています。自社のみならずサプライチェーンを含むバリューチェーン全体を対象に人権デュー・ディリジェンスを推進し、優先的に対応すべき人権課題を特定し、取組みの強化を進めています。2025年度には国内外グループ会社を含めた取組み状況の調査を実施し、その結果を踏まえ2026～2027年度のロードマップを策定しました。さらに2026年4月にはazbilグループ人権部会を設置し、ステークホルダー（人権団体）との直接的な対話も含めた人権尊重の取組みをより実効的に推進する体制を整備しています。

加えて、TCFDおよびTNFD提言への賛同のもと、気候変動

や自然資本に関する機会・リスクの把握と情報開示の高度化にも取り組んでいます。今後導入が見込まれるサステナビリティ情報開示基準への対応も見据えながら、統合的かつ透明性の高い情報開示を進めていきます。

こうしたサステナビリティ経営を支える基盤として、当社グループでは人的資本の強化を重要な経営課題と位置付けています。オートメーション事業を通じて価値を創造する当社グループにとって、人材は最も重要な経営資本です。中期経営計画では総額人件費で前中期経営計画と比較して3カ年累計320億円の増加となる人的資本投資を計画し、「健幸経営の実現」と「学習する企業体の発展・強化」を軸に施策を進めています。

誰もが働きやすく、成果に報いる人事制度の整備に加えて、今後の事業成長を支えるグローバル人材と高度専門人材の育成・確保に注力しています。海外事業では専任組織を設置し、各国・地域の特性を踏まえた採用、育成、定着施策を推進して

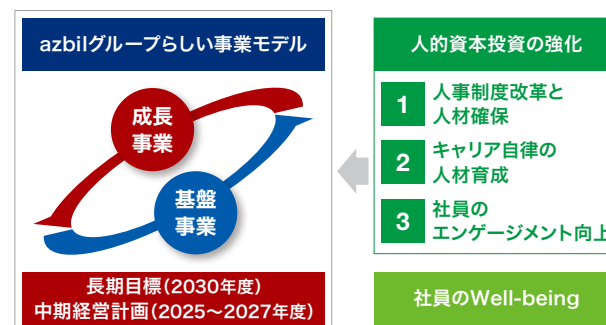
います。また、AIやデジタル技術の急速な進展を踏まえ、DX人材の育成やリスクリングを強化しています。生成AIをはじめとする新技術を活用し、事業変革や新たな価値創出に挑戦できる人材を育成するとともに、社員一人ひとりのキャリア自律を支援しています。

さらに、人材への投資を能力開発にとどめることなく、エンゲージメント向上や働きがいの創出にもつなげています。報酬制度の見直しや福利厚生の実施、社員株式給付制度（J-ESOP-RS）などを通じたオーナーシップ意識の醸成に加え、「風通しの良い」働く環境の改善を含め、健幸経営の推進にも取り組んでいます。社員一人ひとりが能力を発揮し、多様な価値観や専門性を持つ人材が互いに学び合いながら成長する企業風土こそが、持続的な企業価値向上の源泉であると考えています。

私たちは、社員一人ひとりのWell-beingの実現が企業価値向上につながり、さらに社会のWell-beingへとつながっていくと考えています。サステナビリティは企業活動と切り離された特別な活動ではありません。事業、人材、技術、そして経営そのものを通じて社会価値と企業価値の好循環を生み出し、持続可能な社会の実現と当社グループの持続的成長の両立を目指していきます。その実践を通じて、「人と社会の可能性を、技術で解き放つ。」べく、「人を中心としたオートメーション」の理念を次の時代へさらに発展させていきます。

事業モデル強化のための人的資本強化

人的資本など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



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、当社グループが常に世の中で価値ある存在として継続的な成長を図り、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誘発される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、様々なバックグラウンドに基づく多様な価値観を有する人材を採用し、社員が長期にわたって活躍できるよう人事制度を整えるとともに、「学習する企業体」として変化に柔軟に対応する人材を育成し、適材適所の配置を進めています。

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、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）に注力しています。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を回すことにより、“進化・共創”を通じて持続的な事業の拡大を目指します。

また、急速に進展するAIをはじめとしたデジタル技術の社会実装が事業環境を大きく変化させる中、AIを積極的に活用した

事業変革および新たな価値創出を重要な経営課題と位置付けています。

併せて、azbilグループは長年培ってきた高度な計測・制御の技術力と現場知見を強みとしていますが、熟練者の高齢化や人材流動化により、技術継承の重要性が高まっています。このため、生成AIの活用に加え、当社のプロフェッショナル・マイスター制度とも連携し、技術や知見の体系化・可視化と人材育成を進め、組織全体で持続的に価値を創出できる基盤強化を推進しています。目指すのは、技術や知見が共有され誰もが活用できる環境と、実践を通じて成長し続ける、個人に依存しない強固な事業基盤の確立です。

これらの実現に向けた人材育成とともに、社員のキャリア自律を後押しする研修、各職種における継続的なアップスキリングや役割変化に対応するリスキリングを推進していきます。

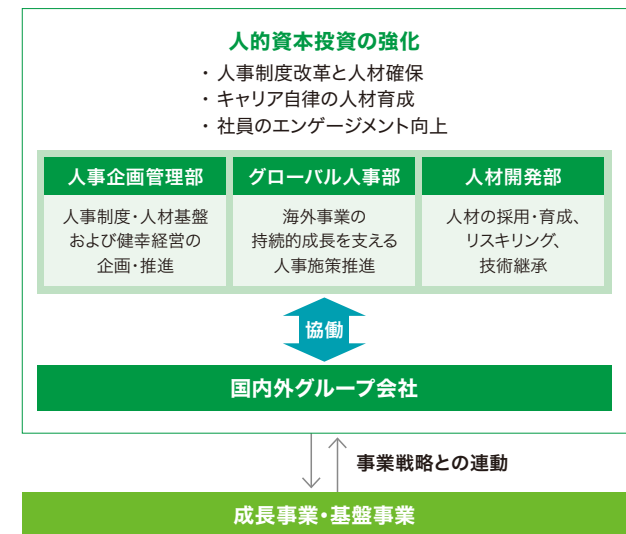
人的資本強化への投資と実効ある推進体制構築

2025～2027年度の中期経営計画では、azbilグループらしい事業モデル強化に向けて、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の3つを柱として、人的資本強化に取り組んでいます。この取り組みを支えるため、中期経営計画では総額人件費で前中期経営計画と比較して3カ年累計320億円の増加となる人的資本投資を計画しています。

2026年度には、人的資本投資やリスキリング対応をはじめとする人事および人材育成に関わる諸課題の解決とグローバル成長に向け、人事および人材育成機能を一体的に運営する

体制へと組織を再編しました。本取組みは、今後の環境変化や事業変革を見据え、事業間連携と組織力の向上を図るものです。

人的資本強化の推進体制



人事制度改革と人材確保

人事制度改革

人事制度においては、2018年度に、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境の整備を目的として、「永続的な人材育成」「人材の能力発揮の最大化」「社員の生活の充実と人材の確保」をコンセプトに人事制度を改定し、運用してきました。

近年、社会構造の変化に加え、個人の価値観やライフスタ

人的資本

ルの多様化が進展する中、企業を取り巻く環境は大きく変化しています。こうした状況を踏まえ、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・定着を図るとともに、全社員が自律的に働きがいを持って活躍し、能力発揮を最大化することを目指しています。2025年度および2026年度において、人事・賃金制度の改定を継続的に実施しました。報酬水準の引上げ、特定の職務に応じた手当の新設、定年延長を実施したほか、社員一人ひとりの能力発揮と生産性の向上を促すとともに、グループ全体の業績向上と個々の成果が処遇に反映される賞与制度を導入しました。

人材の確保 ―人材基盤の安定化―

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、ブランド戦略と連動し、魅力を高める採用活動強化に取り組んでいます。

国内人材採用では、人事・賃金制度の改定等を実施し、採用競争力を向上させています。キャリア採用枠をさらに拡大し、リファラル採用やアルムナイ採用等の様々な採用チャネルを通じて即戦力となる人材を確保しています。新卒採用においては、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、独自の選考を継続しています。また、多数の海外キャリアフォーラムへの参加を通じて、グローバルな活躍を期待する「グローバル人材」の採用も強化しています。

海外人材採用においては、グローバル事業計画に基づき、海外現地法人の市場環境に応じた採用力の強化と人材定着

の向上を進めています。採用数、退職数、離職率等の主要指標を定期的にモニタリングし、課題が顕在化している拠点に対して海外現地法人と連携し、各種施策を検討、推進する体制を整備しています。

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、2012年度のアズビル・アカデミー設立以降「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きました。

そして、2026年度より、事業戦略と連携したキャリア自律の人材育成を強化するため、これまで部門が分かれていた採用・配置・育成の機能を一つの部門に集約しました。併せて、各事業や機能が有する人材・教育委員会との連携も強化し、現場に必要な人材を採用・配置・育成することで、人材の早期戦力化と価値創出の最大化を図る体制を構築しました。

中・長期目標達成に向けて、「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。

人材育成の基本理念

https://www.azbil.com/jp/sustainability/social/learningorganization_hrd/principle.html

人材育成プログラムの進化

職場や現場と連携し、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、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を実施しています。さらに、DEI、DX人材やグローバル人材育成のための選抜研修等による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。各種の人材育成プログラムを学びたい社員、挑戦したい社員に対して、より早期に、かつ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アブランセミナーの対象を広げ、35歳、45歳、55歳での開催、

人的資本

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																		

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挙手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と教育部門での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 (Learning Management System)、外部eラーニングを活用しています。

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

事業のグローバル展開拡大に向けて、グローバル人材を「職種や地域を問わずグローバルに活躍し、自国や自社の価値を理解しグループ理念に基づいた行動ができる人材」と定義し、育成を進めています。具体的には、英語でのリーダー研修(年2回)、インターン受入れによる異文化理解の促進、海外拠点との短期交換、語学・マネジメント教育、さらに海外赴任者へのキャリア支援等を実施、対面・オンラインでの学習環境整備を通じ、継続的に人材育成を進めています。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。

社員のエンゲージメント向上

2019年度の「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。

人材育成および社内環境整備については、2030年度に向けたazbilグループSDGs目標として「一年間で仕事を通じて成長を実感する社員の比率65%以上」「azbilグループで働くことに満足している社員の比率65%以上」を掲げています。

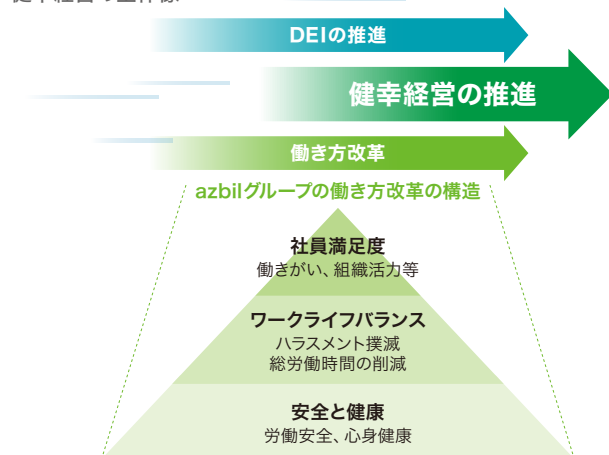
社員一人ひとりが、当社グループの目指す姿に共感し、自身の力を発揮できる環境を整えることで、エンゲージメントの向上を通じて、2030年度の目標達成を図っていきます。

働き方改革から働きの創造へ：
働きやすい環境整備

社員が活き活きと自分らしく働くことができる環境の実現には、快適で働きやすい職場環境が必要との考えのもと、新型コロナウイルス感染拡大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」(社員と会社が一体となって新たな働き方・働きがいを創り出す活動)へと発展させ、各取組みを推進しています。ハイブリッド勤務の導入や、新しいオフィス環境を社員に提供しています。加えて、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の取組みを進めることで、組織の横断的な交流と学びを促しています。

人的資本

健幸経営の全体像



azbilグループ健幸宣言

https://www.azbil.com/jp/sustainability/social/health_wellbeing/declaration.html

ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン (DEI) の推進

DEIの推進にあたっては、多様な背景を持つ社員一人ひとりが互いの個性を尊重し、それぞれの能力を十分に発揮することが成長の原動力であると考えています。この考えのもと、2017年度に「アズビル・ダイバーシティ・ネットワーク (ADN)」を発足させ、DEIの取り組みを積極的に推進してきました。

当初、ADNの活動対象を女性社員としていたのを、2021年度から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。ADNの活動を通じては、多様な社員の組合せによる対話や検討が行われ、会社への様々な提言がなされており、これらを具現化する取り組みを進めています。

azbilグループでは、2025年度に「女性管理職比率を2030年度に10%以上にすること」、「国内azbilグループで2027年度までに女性管理職比率を2017年度比で約2倍にする」ことを掲げています。今後も女性活躍推進をはじめ、多様な人材が活躍できる環境づくりに一層取り組んでいきます。

社員のエンゲージメント向上に向けたインセンティブ施策

当社では、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、グループ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、社員株式給付制度 (J-ESOP)^{※1}を適用しています。2025年4月には、在職中から譲渡制限付株式 (退職時に譲渡制限を解除) を付与する社員株式給付制度 (J-ESOP-RS) へ改定しました。これにより、社員は株主として、議決権行使や配当受領が可能となっています。

加えて、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}を導入しています。これらの取り組みにより、会社のオーナーの一人という意識を高め、制度への理解と浸透を図っています。今後も、社員の主体的な行動を促進し、自社の成長や業績、さらには企業価値向上につなげていきます。

^{※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を付与し、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

^{※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

自社の魅力を伝える 採用の現場から —想いをつなぐ取組み

人材開発部 人材採用グループ

和田 遼
水野 雄太



新卒採用では、単に企業情報を伝えるだけではなく、学生の皆様に当社をより身近に感じていただけるよう、自らの経験を交えながら、自分の言葉で当社の魅力を発信することを心がけています。

また、多様な人材との出会いも重視しており、海外の採用イベントに参加した際には、異なる価値観に触れる中で、相手の立場に立つ難しさを学び、自分の成長を実感しました。実際の採用成果にもつながり、会社に貢献できたことは大きなやりがいです。若手にこうした挑戦の機会が与えられる点も、当社の特長の一つです。採用は人事部門のみで完結するものではなく、多くの社員の協力に支えられています。人事だけでは伝えきれない魅力も、社員の生の声を通じてより具体的に理解が深まっています。

2026年5月、アズビルはパーパスを策定しました。このパーパスが社員一人ひとりのさらなる想いや誇りにつながっていくと感じています。入社以来実感しているのは、当社は社会基盤を支える重要な役割を担い、その価値は日常のあらゆる場面に息づいていること、さらには多くの社員が計測・制御の面白さを体感し、事業や技術に誇りを持っていることです。

採用活動は、こうした想いに共感していただける仲間づくりだと考えています。今後も多くの社員と協力しながら、新たな仲間を迎え、会社を盛り上げていきたいと思っています。

人権尊重の取組み

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」に則って定めたazbilグループ人権基本方針をazbilグループの全役員および全社員に周知するとともに、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/sustainability/social/human_rights/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推進会議で計画策定と進捗確認を定期的に継続することで、その維持・向上に努めています。また、2026年4月に同会議の下部組織としてazbilグループ人権部会を設置し、人権尊重の取組みの部門横断的な推進や計画立案、進捗管理を行っています。

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。2025年度は、当社の主管部署への調査を実施し、当社および国内外グループ会社の取組み状況を把握しました。これを踏まえ、2026～2027年度のロードマップを策定し、対応強化を進めています。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等を踏まえ、継続的に見直します。

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よう努めています。詳細は、p.58をご覧ください。

当社は、これらの取組みについて経営会議で審議し、その内容を取締役に報告しています。また、その結果を踏まえ、透明性のある情報開示に努めています。

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
	プライバシーの権利（個人情報流出を含む）
サプライヤー （2次以降も含む）・ 委託先・投資先等従業員	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
	プライバシーの権利（個人情報流出を含む）
azbilグループ製品利用者	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
すべて	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。当社は、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においても活躍する佐藤弁護士と人権尊重の取組みに関する対話を年に一度実施しています。

azbilグループは、人権尊重の取組みについて体系的に整理し、優先課題の特定やサプライチェーンを含めた人権デュー・ディリジェンスを着実に推進している点が評価されます。また、人権を特定の施策にとどめるのではなく、経営全体に横断的に組み込み、体制を一層強化させていくことが重要です。併せて、取組みの実効性を高めるためには、多様なKPIを通じた継続的な評価・見直しに加え、従業員やサプライヤーなど当事者の声やグリーパンスの仕組みを十分に活用していくことが求められます。さらに、AIなどの技術進展や社会環境の変化に伴い新たに生じる人権リスクへの対応、ライツホルダーといった当事者も含む、外部専門家の知見の活用等、国際人権基準を踏まえた取組みの強化が期待されます。



ことのは総合法律事務所 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/sustainability/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。

 **環境**
<https://www.azbil.com/jp/sustainability/environment/index.html>

基本的な考え方

azbilグループは、SDGsや社会全体の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。

TCFD・TNFD提言に基づく情報開示

azbilグループは、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）に加え、自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）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ます。

 **TCFD・TNFD提言に基づく情報開示**
https://www.azbil.com/jp/sustainability/environment/tcf_tnfd/index.html

ガバナンス

取締役会の役割

サステナビリティ経営推進体制に基づき、気候変動・自然資本について、事業影響と財務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が適切に監督しています。

 **p.45** サステナビリティ経営
 **p.64** コーポレート・ガバナンス

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、先住民族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.51** 人権尊重の取組み
 **azbilグループ 相談・通報窓口**
<https://www.azbil.com/jp/sustainability/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（LEAP）にそって、機会とリスクを分析しました。

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年度までの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

リスク面では、物理的リスクと移行リスクに分けて財務影響を分析しています。物理的リスクについては、生産拠点の分散やBCPなどの対策を講じていることから、事業への影響は限定的と判断しています。移行リスクについては、温室効果ガス排出量に対し計画的な削減策を実施しています。azbilグループの自らの事業活動に伴う排出量（p.56参照）は約1万トンCO₂で、炭素価格が1トン当たり1万円～2万円に上昇した場合でも、財務影響は1億円～2億円程度にとどまります。一方、1.5℃/2℃シナリオを前提に2030年度の主要事業分野への影響を試算すると、お客様の現場におけるCO₂削減効果の増

環境

大や新たなエネルギー市場の拡大により、年間約120億円規模の売上高増加に寄与すると見込んでいます。

ビルディングオートメーション事業:約70億円

電力料金の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等の導入が進み、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、エネルギー調達、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。病院・ホテルなどエネルギー使用量の多い市場を対象に、過去の導入実績や顧客ニーズを踏まえ、一定の前提条件に基づくシナリオで試算しています。

※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、一定の前提条件に基づくシナリオで試算しています。

※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.55 脱炭素移行計画

気候変動、自然資本の機会とリスク

種類	気候変動	自然資本	事業	内容
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
				物理的リスク
物理的リスク	○	○	共通	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

自然資本の機会・リスクの導出アプローチ

優先拠点の特定

▷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、お取引先様の27拠点を特定しています。さらに、azbilグループのサプライチェーンにおいて自然資本への影響が大きいと考えられる電子部品の製造工程におけるリスクについて、まずは実体的調査の取組みとしてサプライチェーンの中での検討優先順位を付けたうえで、2次お取引先様についても評価を進めています。

▷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、17の生産拠点等を特定しています。その中でも特に「生態系の完全性」が高いと評価された地域の一つに位置する京都府京丹波町の拠点においては、2013年度からazbilグループの社員とその家族による自然観察や木々の調査、植樹や間伐等の環境整備活動を継続しており、周辺生態系の完全性の維持に貢献しています。2025年度には当該拠点敷地内の「アズビル 京都の森」が、環境省より「自然共生サイト」に認定されました。

 「アズビル 京都の森」が環境省より「自然共生サイト」に認定
<https://www.azbil.com/jp/news/250930.html>

環境

依存とインパクト

上流、直接操業、下流^{※1}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^{※2})、生態学的な繊細さ、事業特性を踏まえ、azbilグループに関連する依存とインパクトを整理しました。潜在的なインパクトとして特定した事象の実態評価を進めていきます。

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

範囲	依存	インパクト
上流	—	お取引先様の活動が、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	空調用冷却水としての水資源に依存しています	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

優先拠点の特定、依存とインパクトに関する追加情報を当社Webサイトで開示しています。

 TCFD・TNFD提言に基づく情報開示
https://www.azbil.com/jp/sustainability/environment/tcfd_tnfd/index.html

機会とリスク

LEAPアプローチにそって、優先拠点を特定し、依存とインパクトを評価した結果を踏まえ、分析した機会とリスクは以下のとおりです。

なお、各市場における導入実績、それぞれの事業環境の変化から、シナリオ分析を実施しています。

ビルディングオートメーション事業:約4億円

AI活用の拡大に伴うデータセンターなどでの膨大な水消費等、世界的な水需要の増加を背景に、空調設備における冷却水の使用量最適化を実現する制御システムや、節水を支援するアプリケーションの需要が拡大すると想定しています

アドバンスオートメーション事業:約2億円

azbilグループの技術を活かした水利用の効率化機器・サービスや環境事故防止ソリューション関連の機会が、自然資本対応要請の高まりを背景に拡大することを想定しています

ライフオートメーション事業:約30億円

水需要の増加や水資源の安定供給に対する課題の高まりにより、生活インフラ分野では、水の使用量を正確に把握し、効率的に管理するニーズが拡大すると見込まれます。また、水道管の老朽化等の社会課題に対し、漏水検知等の新製品への需要の増加も想定しています

移行リスク

主要な原材料が自然資本に関連する規制により高騰する可能性や、入手ができなくなる可能性について認識し、サプライチェーンの構造面など具体的な分析を進めていきます

物理的リスク

ビルディングオートメーション事業のグローバル戦略において、水資源枯渇の懸念がある地域では、将来、実際に水資源枯渇が発生した場合、既存事業の継続と今後の見込まれる機会の獲得が制約される可能性を認識しています

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、様々なステークホルダー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。

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.60～ リスクマネジメント

指標と目標

気候変動に関連する指標と目標および2025年度の取組み結果は、p.56をご覧ください。

自然資本に関連する指標については、当社Webサイト「TCFD・TNFD提言に基づく情報開示」で開示しています。目標については、今後策定、開示の予定です。

環境

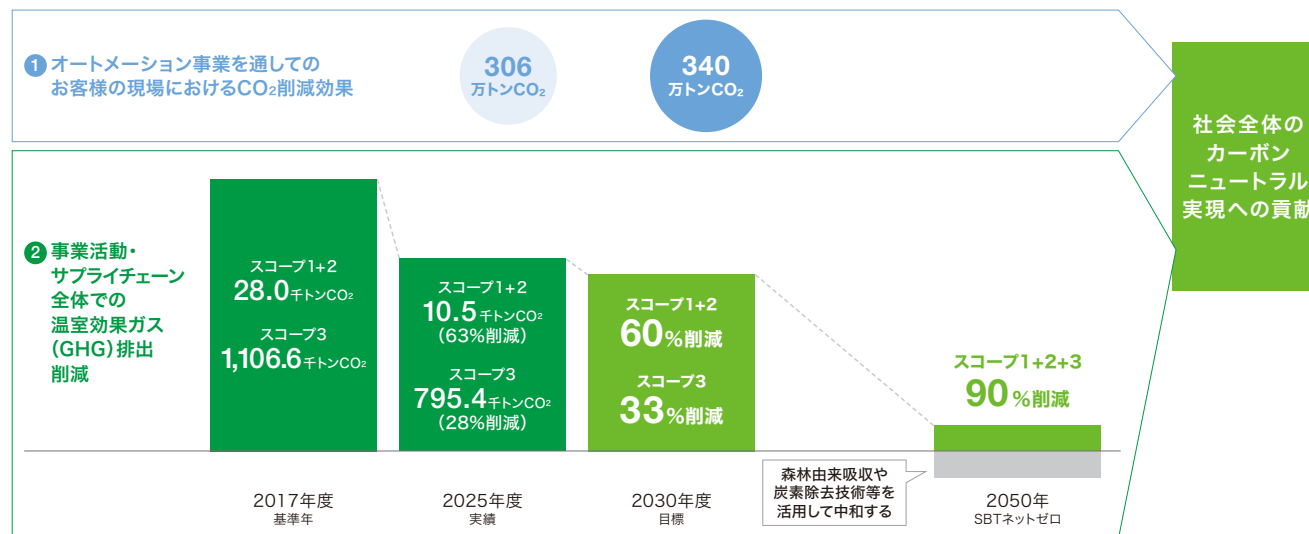
脱炭素移行計画

azbilグループは、社会全体のカーボンニュートラル実現への貢献に向けて、①オートメーション事業を通してのお客様の現場におけるCO₂削減と②事業活動・サプライチェーン全体での温室効果ガス(GHG)排出削減(スコープ1+2+3)のそれぞれに目標を設けて取り組んでいます。脱炭素移行計画は本ページ、両取り組みの2025年度結果についてはp.56をご覧ください。

なお、GHG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)。

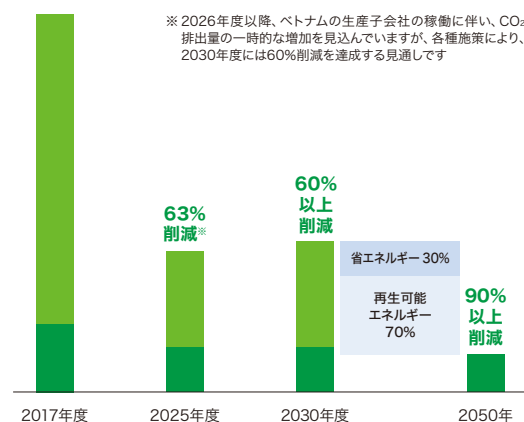
また、スコープ1+2については、2030年度の55%削減という目標を2024年度に前倒して達成したため、2030年度目標を60%へ引き上げ、SBTiに認定されました(2026年4月)。

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り組み・目標設定



具体施策

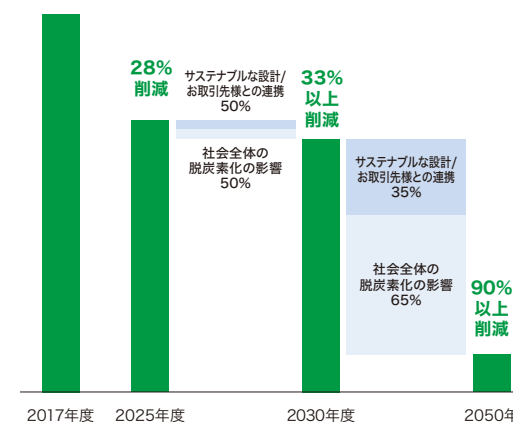
■ スコープ1 ■ スコープ2



スコープ1+2については、グループ全体で「エネルギーの見える化システム」の導入を進め、運用改善と設備改善の両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、長年培ってきた省エネルギーの知見を活かした取り組みを加速しています。また、再生可能エネルギーの導入を進めており、2050年に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入れ、さらなる削減を推進します。

具体施策

スコープ3



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、省エネルギー設計の取り組みを継続・拡大します。さらに、脱炭素取り組み状況の調査、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り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、世界の動向や日本の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。

環境

2025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CO₂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CO₂削減効果(2025年度)**合計306万トンCO₂/年**オートメーションで **268万トンCO₂/年**エネルギーマネジメントで **33万トンCO₂/年**メンテナンス・サービスで **5万トンCO₂/年**

2025年度のお客様の現場におけるCO₂削減効果は年間306万トン※となり、これは日本のCO₂排出量(約9.94億トン)の約325分の1に相当します。算定方法の一部見直しとして、削減効果の推計に法定耐用年数を採用するとともに、CO₂削減活動の対象範囲をグループ全体へ拡大しました。これらの取組みについて第三者レビューを実施し、その妥当性を確認した結果、CO₂削減効果は前年度比で34万トン増加しました。今後も、事業成長と連動した取組みとして、CO₂削減効果の算定範囲や計算方法の改善を進め、算定精度のさらなる向上を図ります。

※ 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

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)

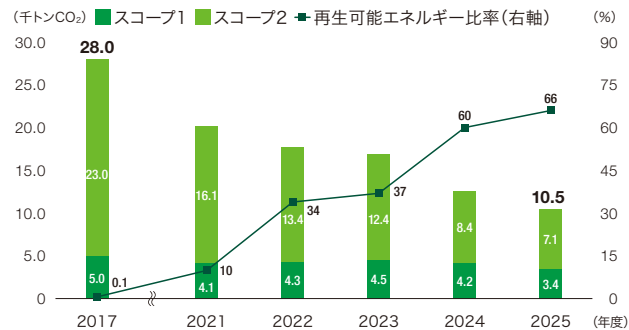
60%削減(2017年度基準)※

サプライチェーン全体のGHG排出量(スコープ3)

33%削減(2017年度基準)※

※ SBTiに認定された目標です

2025年度の自らの事業活動に伴うCO₂排出量(スコープ1+2)は約1.0万トン(2017年度比63%削減)となりました。アズビル京都株式会社、アズビル機器(大連)有限公司、アズ

CO₂排出量(スコープ1+2)/再生可能エネルギー比率

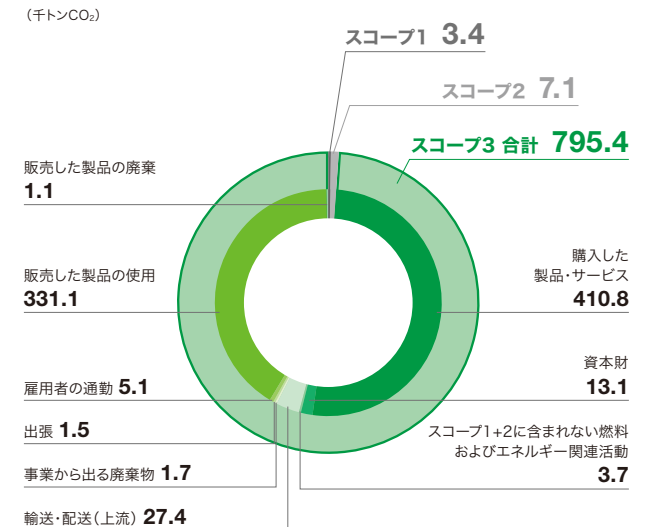
※ 再生可能エネルギー比率とは、使用電力量に占める再生可能エネルギーの割合を指します
※ CO₂排出量はマーケット基準での算定値です
※ テナントオフィスでの空調エネルギーなど一部で推計値を含みます
※ CO₂排出量(スコープ1+2)について、第三者検証を受けています
算定範囲 アズビル株式会社および連結子会社

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

(年度)	2021	2022	2023	2024	2025
スコープ1+2 (千トンCO ₂)	19.0	20.9	20.9	20.2	18.4

※ 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

ビルプロダクションタイランド株式会社で太陽光発電設備が稼働し、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比率は、2025年度実績で66%となりました。今後もスコープ1+2削減に向け、省エネルギーの強化と再生可能エネルギーの活用を推進していきます。また、サプライチェーン全体でのCO₂排出量(スコープ3)は79.5万トン(2017年度比28%削減)となりました。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(2025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 アズビル株式会社および連結子会社

環境

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。

環境配慮製品の実現

azbilグループは以下に示す2つのSDGs目標を定めています。

azbilグループSDGs目標1（2030年度目標）

全ての新製品を
azbilグループ独自のサステナブルな設計^{※1}とする

全ての新製品を
100%リサイクル可能な設計^{※2}とする

※1 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

※2 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

azbilグループは事業活動を通じ、水、廃棄物等の資源削減に取り組むとともに、環境配慮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。これらの2030年度のSDGs目標の達成に向け、2025年度の中間目標を設定し、すべての対象製品で達成しています。また新製品開発における設計開始前の仮評価の重要性について、全

社的な啓発活動を強化しました。具体的には、詳細設計に進む前の段階で、環境配慮上の課題を可視化し、製品開発の目標設定を行っています。また、LCA算定ツールの改善により、大幅な作業の工数低減も見込まれます。これらの取組みにより、新製品の設計および評価に関する総合的な品質の向上と、設計者の業務効率化を推進していきます。

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材を、
2021年度比で**3倍の延べ1,800名**にする

「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

「公的資格取得奨励制度」

汎用の技術・技能・知識

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

社内資格であるプロフェッショナルスキルを持つ人材が、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り、お客様や社会の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、azbilグループならではの価値創造を目指します。2025年度は、プロフェッショナルスキルを持つ人材が、延べ1,049名となりました。今後も、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。

その他の取組み

水資源の保全と有効活用への貢献

マテリアリティ見直しにおいて、水資源における財務影響も併せて開示し、自然資本の重要性の再認識とその取組みを明示しています。

自然環境保全活動

2025年度は、福島・藤沢・京都の3カ所で6回(現地活動5回、オンライン1回)の自然環境保全活動を行い、延べ131人が参加しました。

環境法規制遵守

2025年度において、環境に関する重大な法令違反や、それに基づく罰金、過料、訴訟はありませんでした。

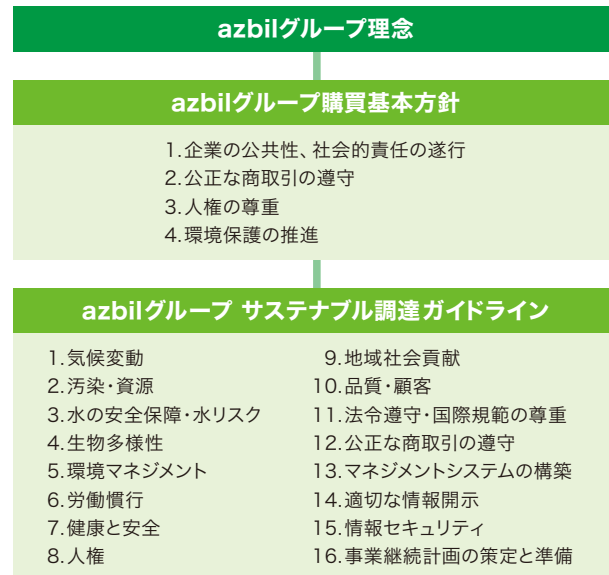
サプライチェーン

基本的な考え方

azbilグループは、グループ理念を基盤として、事業活動を通じて持続可能な社会の実現に向けた取組みを積極的に推進しています。お取引先様とは、相互の付加価値向上および相互協力による共存共栄を目指し、取組みを継続的に強化することで、長期的な信頼関係の構築を基本方針としています。

また、サプライチェーン全体で企業の社会的責任を果たすことを目的に、「azbilグループ サステナブル調達ガイドライン」を策定し、azbilグループ全体のお取引先様へ周知・展開したうえで、各種の取組みを推進しています。

サプライチェーンに関する方針体系



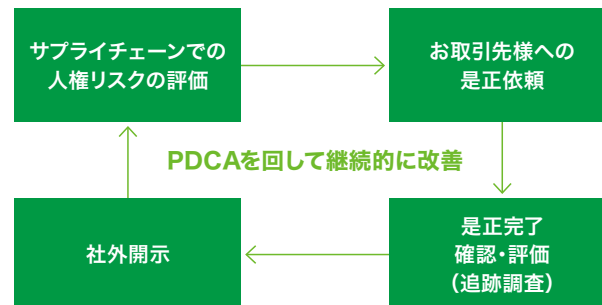
重点テーマ

「azbilグループ購買基本方針」に掲げる「人権の尊重」と「環境保護の推進」を実践するために、社会面において人権デュー・ディリジェンスの継続的な実施を、環境面において地球環境保全への取組みを重点テーマとし、お取引先様への働きかけを進めています。

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グループの主力製品を構成する電気部品のサプライチェーン上流は海外のお取引先様も多く、一般的に児童労働や強制労働、差別、安全管理上のリスクが比較的高いとされており、人権デュー・ディリジェンスの実施が重要であると認識しています。サプライチェーン全体における人権尊重を徹底し、適正かつ責任ある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するとともに、リスクが確認された場合には、関係者と連携し、速やかな是正措置を講じるよう努めています。

人権デュー・ディリジェンスのプロセス



これらの取組みは、「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」を参照して推進しています。

2023年度にはアズビルの主要なお取引先様約300社を、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、専用アンケートを用いた人権侵害リスクの評価および改善要請を実施しました。

さらにアズビルでは、お客様や社会からの要請の高まりを踏まえ、直接のお取引先様（1次お取引先様）にとどまらず、サプライチェーン上流にあたる2次お取引先様まで対象を拡大しました。2次お取引先様は数千社に及ぶ可能性があることから、アズビルの事業における重要性および潜在的な人権リスクの高い領域に該当する企業を対象として絞り込みを行いました。

アンケートは1次お取引先様を通じて2次お取引先様に配付し、その結果、29社に対して改善を要請しました。改善要請にあたっては、小規模事業者である点にも配慮し、対応手段や具体的な方法、必要となる書類のひな形、関連情報等を提供しました。1次お取引先様のご協力の下、取組みを進めた結果、25社について改善完了を確認しています。

これにより、アズビルではこれまでに、アズビルの1次および2次お取引先様、ならびにazbilグループの1次お取引先様において、計70社は是正完了を確認しましたが、強制労働や児童労働といった深刻な人権侵害につながるリスクは発見されていません。

2026年度においても引き続き、2次お取引先様の改善状況についてフォローアップを実施していきます。

サプライチェーン

地球環境保全への取り組み：

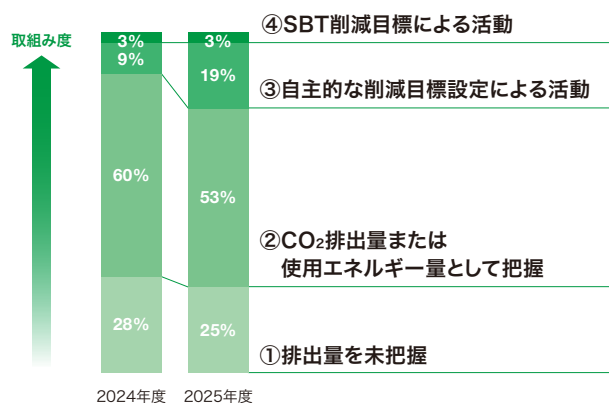
サプライチェーンにおけるCO₂排出量削減促進

azbilグループでは、2017年度を基準年として、サプライチェーン全体におけるGHG排出量を2030年度までに33%削減することを目標としています。この目標達成に向けては、お取引先様におけるCO₂排出量削減が重要であることから、2025年度に以下の施策を実施しました。

- 実践事例を掲載したCO₂排出量削減に関する説明資料および、排出量を簡易的に算定できるExcelシートを、主要なお取引先様に配付しました。
- CO₂排出量削減目標を未設定のお取引先様を主な対象として、削減目標の設定をテーマとしたウェビナーを開催し、中小企業向けSBT認定の取得事例を紹介しました。

これらの取り組みの結果、CO₂排出量削減目標を設定しているお取引先様の比率は、前年度の9%から19%へと大きく向上しました。

CO₂排出量削減の取り組み度



お取引先様への働きかけ

お取引先様による事例発表会とお取引先様表彰

アズビルでは、2025年度に、お取引先様におけるサステナビリティおよび社会課題への取り組みに関する実践事例を共有するとともに、お取引先様同士が主体的に学び合い、相互にしながらことを目的として、「お取引先様による事例発表会」を初めて開催しました。

本発表会では、他社の参考となる特徴的な取り組みを実践されているお取引先様2社にご登壇いただき、取り組みの背景や工夫、成果等をご紹介いただきました。当日は、70人を超えるお取引先様に会場にご来場いただいたほか、Web配信を通じて約100人のお取引先様にもご参加いただきました。

また、事例発表後には、サステナブル活動の代表テーマについて、お取引先様同士による意見交換を実施しました。業種や立場を越えた活発な議論が行われ、新たな気づきや学びが得られる場となりました。

さらに、今回の発表会では、優れた取り組みをご紹介いただいたお取引先様2社に対し、その模範的な活動に敬意を表するとともに、感謝の意を込めて表彰を行いました。

📄 azbilグループのサステナブル調達活動について、詳しくは「サステナブル調達活動報告書」をご覧ください

<https://www.azbil.com/jp/sustainability/social/supplychain/annualreport.html>

お取引先様からのメッセージ 関西オートメ機器株式会社

関西エリアにて空調自動制御システムの保守サービスや電気工事、省エネルギーソリューションやビル統合設備管理のほか、自動制御盤設計製作、工業向けファインパブル装置設計開発の事業を展開する企業。アズビルの認定サービス会社

弊社は2024年より、サステナブル&レジリエントを主軸とした中長期事業計画を策定しています。労働人口減少や高齢化への対応として、多様な人材育成と多角的経営に取り組んでおり、2030年までに女性比率25%以上、外国人労働者比率10%を目標に掲げています。

アズビル株式会社とは、グループ理念である「人を中心としたオートメーション」の実践をはじめ、多様な人材の活用や好事例の共有のあり方等、サステナブルな取り組みについて、地域に根差した協力企業として対話を重ねてきました。

人的リソースが厳しい地方においてこそ、時代の変化を柔軟かつ迅速に捉え、行動へとつなげていくことが重要だと考えています。

弊社は今年、創業60年を迎えることができ、貴社とのお取引もおかげさまで40年以上にわたります。今後も自動制御機器エンジニアリングを軸に、FA事業やファインパブル技術、SDGs関連商材等、これまで続けてきた取り組みをさらに深化させ、両社の事業の根幹であるAir(空気)・Aqua(水)・Automation(自動化)が生み出す価値創造をともに追求していきます。



代表取締役社長 櫻田 浩智様

リスクマネジメント

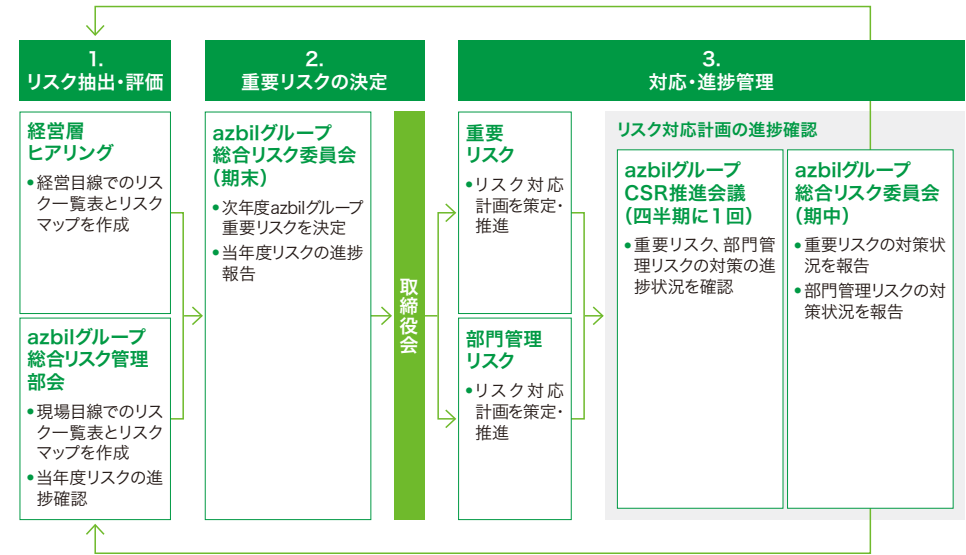
azbilグループは、社会からの信頼・企業価値を損なうことのないよう、経営に重大な影響を与える可能性があるリスク要因を正確に把握し、その影響の軽減に努めています。

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、当社では毎年、社内外の変化を加味して網羅的にリスクを抽出しています。そのうえで、リスク発生時の影響金額や発生可能性といった定量的な評価基準に基づき、重要リスクを選定しています。また、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化させたきめ細かなリスクマネジメントを実現するため、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。2026年度は、網羅的に抽出した122個のリスク事象のうち、18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可能性のある「azbilグループ重要リスク」（「重要リスク」という）、それ以外のリスク事象を「部門管理リスク」と決めました。重要リスクについて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、また部門管理リスクについて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対応計画を策定・推進しています。その進捗状況は、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」において、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されています。さらに、重要リスクについては、半期に1度、当社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を確認したうえで、期末時点で影響度もしくは発生可能性、またはその両方を軽減できるように管理し、PDCAを回しています。

また、危機管理・災害対策として、発生した事象の影響を最小化すべく、緊急重大事態管理による対応の仕組みとして、発生した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、四半期ごとに当社の経営会議および取締役会に報告しています。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）

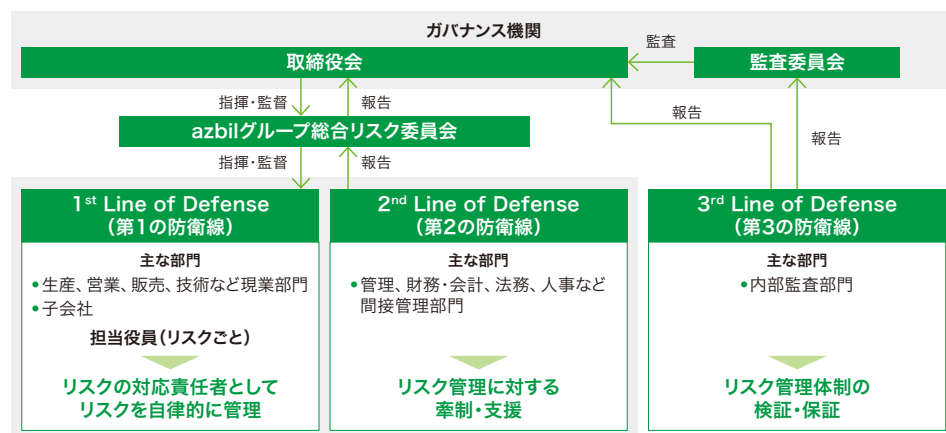


リスクマネジメント

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を強化しています。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・評価を行うとともに、部門責任者による「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つの結果を統合リスク台帳(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。これらの資料をもとに、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。

当社グループの経営成績および財政状態等に重大な影響を与える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122個のリスク事象のうち、18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、2025年度末現在において当社が判断したものです。なお、各重要リスクの「リスク認識」「対策」については、第104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104期有価証券報告書)

https://www.azbil.com/jp/ir/library/report/_icsFiles/afieldfile/2026/06/24/104yuh_1.pdf

重要リスク項目(7項目) ※順不同		具体的なリスク事象(18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	技術・製品開発遅延
		3-2	技術革新対応遅れ、不十分
		3-3	技術・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	azbilグループが進出している国 [※] における有事の際の人命・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に関するリスク	7-1	生成AIの使用の際に生じる事象
		7-2	生成AIを利用した製品・サービスの提供の際に生じる事象

※ 事業所の有無に関わらず、azbilグループ社員が出張しているなどの場所も含む