

ステークホルダー・エンゲージメント

コミュニケーションを通じての価値創造

コーポレートコミュニケーション活動は、担当役員の下、社内各部門の連携を図り、ステークホルダーの皆様との対話を促進する体制（コーポレートコミュニケーションタスク）を組んでいます。対話・建設的なコミュニケーションから得られたご意見を経営や事業活動に反映、協働で課題解決に取り組むことで、新たな価値を共創し、持続的な成長につなげることを目指しています。そのため、経営層自らも積極的に対話を進め、透明性が高く信頼感のある関係構築に努めています。

2025年大阪・関西万博で広がる共創の輪

2025年大阪・関西万博のテーマウィークに協賛し、「未来のちょうどいい暮らし」や、子どもたちが描く「わくわくする地球の未来」をテーマとした対話プログラムを実施しました。多様なステークホルダーとの共創を通じて、アズビルのオートメーション技術による社会課題解決や未来社会の価値創造に向け新たな視点を得ました。

各ステークホルダーとの対話内容

	お客様	お取引先様	社員	株主・投資家	地域社会・国際社会
コミュニケーションを通じた価値創造	- より良い製品・サービスの開発 - コンサルティング、品質保証、高付加価値なエンジニアリング・メンテナンスサービスの提供	- SDGsを共通目標とした価値共有、社会的責任の遂行 - お取引先様との共存・共栄 - 長期的な信頼関係構築	一人ひとりが活き活きとして働き、能力を最大限に発揮できるような「健幸経営」の実現	- 適時・適正な情報開示 - 資本市場からの適切な評価獲得、資本市場の要望のフィードバックによる企業価値向上 - 財務・非財務に関する情報開示	- 地域社会・国際社会の要望に応えるコミュニケーション、社会貢献活動への参加 - 各種宣言、イニシアチブへの参画（責任ある企業活動実践）
コミュニケーション機会	- 営業活動・品質保証活動 - 安全・安心で価値のある製品・サービスの提供 - 当社WebサイトやSNSによる情報提供 - 当社Webサイトお問い合わせ窓口 - 展示会・ウェビナー	- 事例発表会およびお取引先様向けESG講習会において、お取引先様とESG課題について討議・意見交換 - お取引先様訪問による、ESG視点のヒアリング・支援 - ESG視点でのお取引先様自己評価アンケート実施とフィードバック	- 会社施策をテーマとする直接的・間接的な対話 - 経営層と労働組合との定期的な対話（経営協議会等） - エンゲージメント調査の実施 - 内部通報をはじめ様々な相談ができる窓口の設置	- 株主総会、決算説明会、事業戦略説明会、社外取締役と機関投資家によるスモールミーティング、施設見学会、展示会 - 国内外機関投資家・アナリストとの個別面談 - 個人投資家向け会社説明会 - 統合報告書、ESGデータブック、当社Webサイトなどの情報発信	- 季節行事（納涼祭等）や社会貢献プログラム（教育支援等） - 各事業地域におけるボランティア活動 - azbil みつばち倶楽部による支援 - 国際イニシアチブへの参加 - 自然環境保全活動・国内外の関係組織との連携
2025年度の活動例	Industrial Transformation ASIA-PACIFIC、IIFES2025、スマートビルディングEXPOほかに出展、DXやAIを活用した先進的な製品・サービスをご紹介	- お取引先様による事例発表会に約150社が参加 - お取引先様向けESG講習会に約210社が参加 - CO₂排出量削減ウェビナー開催 - お取引先様訪問によるダイバーシティ推進提案 - 主要なお取引先様を訪問し、発注価格適正化の協議を実施	- 経営層とazbilグループ社員との直接対談 - AIでそうそうコンテスト - 社員株式給付制度（譲渡制限付株式）等のインセンティブ・プランに関する制度導入意図等のメッセージの発信 - 大阪・関西万博に参加した社員への支援	- 決算説明会、事業戦略説明会、株主総会を会場・オンラインのハイブリッドで開催 - 経営層を含む国内外機関投資家との面談実施 - 社外取締役と投資家との対話（スモールミーティング）実施	- ビジネスと人権分野の有識者であり、人権NGOでも活動する弁護士と、人権尊重の取組みに関する対話を実施（2025年度の取組みとして2026年4月に実施） - 湘南ユナイテッドBC・藤沢市、アズビル山武財団と子ども向け車いすバスケットボールイベント共催を継続 2025年大阪・関西万博のテーマウィーク協賛 - 環境の取組みに対する第三者意見取得

※ 地域社会との対話・貢献についてはアズビル山武財団等とも連携しています

一般財団法人アズビル山武財団 <https://azbilyamatake.or.jp>

共創を育む、新しい働き方へ

将来を担う社員の挑戦が、働き方を変える。
対話と共創を生む、新本社づくり

猪瀬 千春

企業広報・ブランディングおよび
社内外情報発信施策の企画推進を担当

山内 結貴

海外現地法人の経営課題の
解決支援および資金管理を担当

久保田 彩夏

人事・賃金制度に関わる運用および
新しい人事制度の企画を担当

2026年5月、アズビルは本社を移転しました。今回の移転は、単なるオフィスの刷新ではありません。社員一人ひとりが主体的に働き、組織や立場を越えて対話が生まれる環境づくりへの挑戦でもありました。その企画の中心を担ったのは、部署の垣根を越えて集った社員たち。新本社に込めた想い、目指す働き方、さらには本人たちの考えの変化について振り返ります。

若手だからこそ、任された仕事

猪瀬 プロジェクトが始まる前は、部署も違いますし、お互いほとんど接点がありませんでしたよね。会社の未来づくりに関わるプロジェクトでしたので責任も大きく大変でしたが、働き方に関する意識が非常に高まり、参加してとても有意義でした。

久保田 私は気づいたらメンバーに入っていました(笑)。最初は大きなプロジェクトだという実感もあまりなく、「若手中心に集められたんだな」くらいの感想でした。

山内 私は会社全体に関わる仕事に携われるのは面白そうだなと思って引き受けました。

実際、他部署のメンバーと一緒に仕事をするのがとても新鮮で、純粋に楽しいと感じました。会社全体について考える視点も持てましたし、社員の「やってみよう」という気持ちを尊重してくれる会社だと改めて実感しました。

オフィスではなく、働き方を変えたかった

久保田 最初に取り組んだのは課題の洗い出しでした。見えてきたのが、以前の本社が「時代に合わなくなっていた」という

点です。設備だけではなく、働き方やコミュニケーションのあり方で固定化されていて、柔軟性に欠けているように感じました。

猪瀬 他事業所の社員にヒアリングしてみると、「本社は暗い」「入りづらい」といった印象があったようです。私たちにとっては慣れた環境でしたので、ある意味でショックでした。

山内 キーボードを打つ音だけが響いているような空間でしたからね(笑)。一方で移転前も仕事以外の話もよく交わり、コミュニケーションが十分に取れている部署もあり、社内で感じていた課題も部署ごとに様々でした。

久保田 部署によりそれぞれ働き方が違いますから、「これが正解」というものはありませんでした。空間としても変えていきたいし、会社の雰囲気や働いている人同士の関わり合い方や働き方も変えていきたいという方向性について、プロジェクトメンバーの間で意思統一が進んでいきました。私たちが目指したのは、単なる「きれいなオフィス」ではなく、人が自然に集まり、話したくなる環境、自律した働き方ができる環境です。

山内 たくさんのオフィスの見学を重ねるうちに、「そこで人がどう動くか」「どんな働き方を創出できるか」が大切だと考えるようになりました。一人で集中したい人もいれば、相談しながら仕事を進めたい人もいます。ちょっと気分転換したい時もあります。一つの働き方を押し付けるのではなく、その日の仕事や気持ちに適した空間を選択できるオフィスをつくりたいと考えました。

猪瀬 働き方を変えるきっかけをつくりたい。その想いがプロジェクトの出発点でした。

ただ、理想だけで進めたわけではありませんでした。社員へのヒアリングを重ねる中で、例えばフリーアドレスに対する心配の声も出てきました。

共創を育む、新しい働き方へ

久保田 私たちは新しい働き方を前提に考えていましたが、実際には様々な仕事の進め方があります。全員が同じスタイルで働けるわけではありません。だからこそ、「こうあるべき」を押し付けるのではなく、多様な働き方を受け止められるオフィスにしようと考えました。

「集まる本社」という構想が、日常の風景になった

山内 実際に以前の本社と比べると、人との距離は本当に近くなりました。コーヒーを取りに行った先で偶然会話が始めたり、「この部署は今こんな仕事をやっているんだ」と知る機会も増えて会社全体への理解が深まったと感じています。

猪瀬 「フリーアドレスでも意外と何とかなるね」と、前向きな声をもらいました。最初は戸惑いもあったと思います。でも実際には、それぞれが自分に合った形を見つけて順応していく。私たちが目指していた自律的な働き方に近づいていると実感して嬉しかったです。

山内 私も「ありがとう」「使いやすくなったよ」と言われるたびに、ものすごく嬉しくて、そういった一言をもらえるのもこのフロア

のおかげなのかなと。

久保田 「今日はここに座ってみようかな」と、その日の業務に合わせて場所を選ぶ人も増えています。以前より部署を越えたコミュニケーションも発生しています。本社の雰囲気は明るくなったと思います。また、他事業所やグループ会社の仲間が利用できるエリアも広く設けました。部門や組織の枠を越えた交流を促し、新たな価値創出につながることに期待しています。

猪瀬 「集まる本社」というコンセプトは、新しい라운ジの構想にも通じています。ショールームとして見せること自体は手段の一つ。その先に、社内だけではなく、お客様や学生さんなど、様々なステークホルダーの方たちと一緒にアイデアを生み出す場にしたいという発想です。だから「ショールーム」ではなく「라운ジ」。丸くなって語り合える場所という意味を込めて、「Azbil Lounge Tokyo O^{MARU}」と名付けました。こうした環境がコミュニケーションの活性化につながり、さらにはイノベーションや生産性、エンゲージメントの向上にもつながると信じています。

柔軟に進化し続ける場所へ

久保田 オフィスは完成しましたが、働き方はこれからも変わっていくと思います。社員の声を取り入れながら進化し続ける場所であってほしいです。社員が快適かつ自律的に働ける環境の整備は、人材の採用や定着の面でも重要です。

山内 私も同じ意見です。部署や役職を越えて自然と会話が生まれたり、「ちょっと相談してみよう」と声をかけたり。そんな風景がもっと当たり前になっていくといいですね。当社のビルディングオートメーション事業は、多くのお客様の新しい働き方やオフィスのあり方にも貢献しているわけですが、自分が経験し

ていることでより実感が湧きます。

猪瀬 環境は整いました。次は、そこから生まれる出会いです。人と人がつながることで、新しい発想やアイデアが生まれる。その積み重ねが共創やイノベーションにつながり、企業価値向上につながっていく。私たちは、そんな未来を楽しみにしています。

対話と共創が 生まれる場へ ～本社移転から始まる 新たな価値創造～

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



2026年5月、アズビルは創業120周年を機に本社を移転しました。これは、今回策定したazbilグループのパーパスと「目指す姿」の実現に向けた取組みの一環であり、新しい働き方や新しいブランド価値創造への一歩となるものです。

社員座談会では、企画段階から参画した若手社員が、「単なるオフィスリニューアルではなく、働き方そのものを変革したい」という想いのもと、人が自然に集い、対話や共創が生まれる環境づくりに挑戦したことが語られました。プロジェクトに主体的に参画した社員の熱意と挑戦に心から感謝しています。

移転後は部署を越えた交流が活発化しましたし、役員個室の廃止により役員同士のコミュニケーションが深まるとともに、社員との距離も縮まりました。本社移転を契機に、多様なステークホルダーとの対話と共創をさらに深め、新たなブランド価値の創造と持続的な企業価値向上につなげていきます。

