

azbil ESG データブック 2025

azbil ESG データブック 2025 目次

azbil グループ サステナビリティ経営

グループ理念・行動指針・行動基準	01
1. 理念	01
2. 行動指針	01
3. 行動基準	02
サステナビリティ方針・推進体制	03
1. サステナビリティ方針	03
2. サステナビリティ経営推進体制	03
3. azbil グループ CSR 推進会議	04
4. SDGs 推進会議	04
マテリアリティと SDGs への取組み	05
1. マテリアリティ	05
2. azbil グループ SDGs 目標と推進体制	06
3. azbil グループ SDGs 目標	07
4. ESG/SDGs 対照表	09

Environment

方針・体制・取組み	10
1. 環境基本方針	10
2. 環境推進体制	11
3. 脱炭素移行計画	12
データ	13
1. 環境マネジメント	13
1) 環境教育	環境教育コスト 環境教育人数
2) 環境会計	環境会計 環境保全コスト 環境保全対策に伴う経済効果
3) 環境啓発	eco 検定
2. 気候変動	13
1) CO₂ 削減効果	お客様の現場における CO ₂ 削減効果
2) CO₂ 排出量	スコープ 1 スコープ 2 スコープ 3
3) エネルギー	エネルギー使用量（使用電力量・再生可能エネルギー 自家発電量・再生可能エネルギー購入量）
3. 資源循環	15
1) 水使用の状況	水資源の利用 水ストレス地域の拠点の水使用量（総取水量）
2) 廃棄物	廃棄物量 処分率
4. 生物多様性	16
1) 自然環境保全活動	活動実績
	17

azbil ESG データブック 2025 目次

5. サステナブルな商品	1) 地球環境に配慮した商品・サービスの創出・提供	サステナブルな製品の実現 サステナブルなサービスの提供	17
	2) 天然資源の有効活用と廃棄物発生量の削減	リサイクル可能な設計	17
6. 環境法規制	1) 法規制遵守	遵守状況	18
	2) PRTR 法	PRTR 法届出量合計 PRTR 法対象物質排出先内訳	18

※ azbil グループは気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）および自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）の提言にそった開示を行っております。

詳細は azbil レポート 2025 pp.61-65 をご覧ください。

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

Social

方針・取組み			19
1. azbil グループ健康宣言－「人を中心とした」人的資本の価値向上への取組み			19
2. 人権基本方針			20
3. 安全衛生基本方針			22
4. 品質基本方針			23
5. 商品安全・安心基本方針			23
データ			24
1. 従業員の状況	1) 従業員の状況	性別・年齢別従業員数（単体） 平均年齢・平均勤続年数（単体） 臨時従業員数（単体） 従業員の状況（国内連結） 男女の賃金の差異（単体）	24
2. 健康経営	1) 働き方改革	働き方改革関連データ（単体） （年間総労働時間、有給休暇・その他休職休業制度 利用状況、メンタルヘルス他） ワークライフバランス推進のための諸制度（単体） 社員満足度調査 労働安全衛生（国内連結・国内協力会社）	25
	2) ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン（DEI）	管理職者数・女性比率（単体） 管理職者数・女性比率（国内グループ会社） 障がい者数・雇用率 外国籍社員数（単体）	27
3. 採用／人材育成	1) 採用	正社員採用者数（単体）	27
	2) 人材育成	研修実施状況（単体） 研修別 実施状況内訳（単体）	28
4. 人権	1) 結社の自由	団結権・団体交渉権に関する基本的な考え方 労働組合加入者数・比率（単体）	29
5. サプライチェーン	1) 方針・体制	基本的な考え方 azbil グループ購買基本方針 azbil グループサステナブル調達ガイドライン サプライチェーン推進体制	29

azbil ESG データブック 2025 目次

	2) サプライチェーンへの働きかけ	サプライチェーンでの取組み状況 (1) お取引先様 対象範囲の設定 (2) お取引先様へのサステナブル調達ガイドライン説明会の実施 (3) 人権デュー・ディリジェンスの実施 (4) 気候変動への取組み：サプライチェーンにおける CO ₂ 排出量削減 (5) お取引先様個社訪問等でのヒアリング、意見交換での成果 (6) お取引先様 自己評価アンケートの実施 azbil グループ サステナブル調達活動報告書 その他ガイドライン	34
6. コミュニティ	1) 社会貢献活動	寄付先・寄付額（単体） 主な寄付（単体） azbil みつばち倶楽部による支援 主な社会貢献活動 一般財団法人アズビル山武財団	39
	2) 加盟団体・イニシアチブ	主な加盟団体・参画イニシアチブ	40
7. 献金		政治献金（単体）	40

Governance

方針・体制・取組み		41
1. コーポレート・ガバナンス体制		41
2. 役員報酬ポリシー	役員報酬の基本方針 報酬水準 報酬構成 報酬の没収・返還（マルス・クローバック）	42
3. コンプライアンス推進体制		44
4. 総合リスク委員会		44
5. 情報セキュリティ基本方針		45
6. 腐敗行為防止基本方針		46
データ		48
1. コーポレート・ガバナンス	ガバナンス構成 会議開催回数、出席率 役員報酬	48
2. コンプライアンス	「内部通報制度窓口」相談件数	50

報告範囲について

報告期間・azbil グループ会社一覧	51
-------------------------------------	----

azbil グループ サステナビリティ経営

■ グループ理念・行動指針・行動基準

1. 理念

azbil グループ理念

私たちは、「人を中心としたオートメーション」で、人々の「安心、快適、達成感」を実現するとともに、地球環境に貢献します。そのために

- ・ 私たちは、お客さまとともに、現場で価値を創ります。
- ・ 私たちは、「人を中心とした」の発想で、私たちらしさを追求します。
- ・ 私たちは、未来を考え、革新的に行動します。

2. 行動指針

azbil グループ企業行動指針

『azbil グループの道標（みちしるべ）～理念の実践のために』

私たちは、企業理念を実践するために、「世界のお客さまと未来を繋ぐ先進の架け橋」を目指し、5つの道標（行動指針）のもとに行動します。

1. 人と技術の「協創」による、安心・快適な社会環境の実現
2. 持続可能な社会 へ「直列」に繋がる貢献
3. ステークホルダーとの長期にわたるパートナーシップの構築
4. 「多様な人材」とチームワークによるダイナミックな価値創造
5. 学習する企業風土とイノベーションによる成長

私たち azbil グループは、グループ理念と道標（行動指針）および行動基準を大切にすることにより、社会的責任（CSR）を全うし、常に世の中に価値ある存在であり続けます。

全文は Web ページをご覧ください。

<https://www.azbil.com/jp/csr/basic/compliance/business-conduct-guidelines.html>

3. 行動基準

azbil グループ行動基準

1. 行動基準の遵守

基準 1. 報告の義務と報復の防止

2. 企業の公共性、社会的責任の遂行

基準 2. 役員・管理職の責任

基準 3. 関連法規およびその精神の遵守

基準 4. 社会人としての責任かつ品位ある行動

基準 5. 適時・適切・正確な情報開示

基準 6. ステークホルダーとの良好なコミュニケーション

基準 7. ソーシャルメディアの適切な使用

基準 8. 商品の安全設計

基準 9. 商品の安全のための警告表示と情報提供

基準 10. 迅速なクレーム処理と的確な不適合対策

基準 11. インサイダー取引の禁止

基準 12. 反社会的勢力との関係遮断

基準 13. 現地社会への寄与

基準 14. 社会貢献活動

3. 公正な取引の遵守および腐敗防止

基準 15. カルテル、談合等の禁止

基準 16. 誇大・誤認表示等の禁止

基準 17. 公務員への贈賄禁止

基準 18. 社会的常識を越えた贈答、接待の授受禁止

基準 19. 政治、行政との健全・透明な関係

基準 20. 国際ルールと現地法規の遵守

基準 21. 取引条件の公正・公平判断

基準 22. 公正な取引の遵守

基準 23. 仕入先との公正な取引

基準 24. 個人的営利を目的とした販売・仲介活動等の禁止

基準 25. 法規制に違反した取引の禁止

基準 26. 用途・最終需要者の確認

4. 人間尊重の社会行動

基準 27. 差別、嫌がらせの禁止

基準 28. 多様な人材の就労、活躍の推進

基準 29. ハラスメントの禁止

基準 30. 個人情報の保護

基準 31. 児童労働・強制労働の排除

基準 32. 人材育成と公正な評価

基準 33. 職場の安全ルールの厳守

基準 34. 労働関係ルールの遵守と健康管理

5. 会社財産の管理・運用

基準 35. 正確な記録保持

基準 36. 適正な会計処理

基準 37. 知的財産の保護

基準 38. 会社資産の業務外使用の禁止

基準 39. 機密保持義務

基準 40. 退職後の機密情報の留意事項

基準 41. 他社特許権の不侵害

基準 42. 著作権の不侵害

基準 43. 他社機密情報の適切管理および使用

基準 44. 機密情報の不正取得禁止

6. 環境保護の推進

基準 45. 環境法規等の遵守

基準 46. 廃棄物の適正処理

基準 47. 事業活動を通じた環境配慮

基準 48. 環境保護のための情報公開

全文は Web ページをご覧ください。

<https://www.azbil.com/jp/csr/basic/compliance/business-conduct-standard.html>

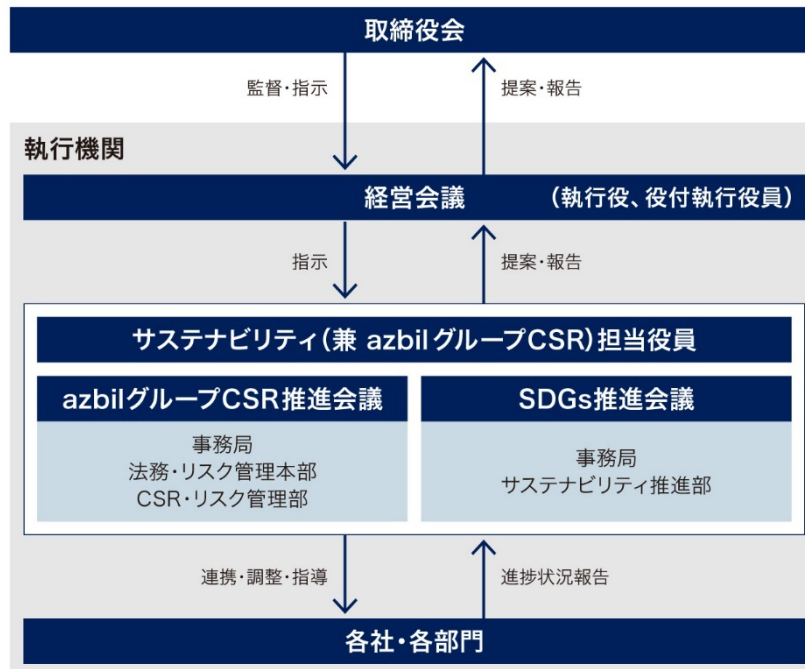
■ サステナビリティ方針・推進会議

1. サステナビリティ方針

azbil グループのサステナビリティの方針

創業時の精神である「人間の苦役からの解放」の考え方を、人間の幸福のために社会に貢献する価値観として受け継ぎ、グループ理念である「人を中心としたオートメーション」の実践を通じて、あらゆるステークホルダーと信頼関係を構築することにより継続的な企業価値の向上を図り「人々の 安心、快適、達成感」を実現するとともに、地球環境に貢献し、持続可能な社会へ「直列」に貢献する

2. サステナビリティ経営推進体制



※ azbil グループ CSR 推進会議、SDGs 推進会議の両会議は、いずれも azbil グループ全体で取り組んでいます。

3. azbil グループ CSR 推進会議

議長	CSR・リスク管理担当役員
参加者	・ CSR 取組みテーマの責任者（グループ監査部、グループ経営管理本部、人事部、総務部、法務・リスク管理本部、デジタル推進本部、サービス本部、国際事業推進本部、ホームコンフォート本部、プロダクションマネジメント本部、グループ品質保証部、グループ安全管理部、環境推進部、BSC 品質保証部、AAC 事業管理部） ・ 経営企画部、サステナビリティ推進部 ・ 部門管理リスクの対応責任者 ・ azbil グループ各社の CSR 推進担当部門責任者 ・ 監査委員
事務局	法務・リスク管理本部
開催	推進会議 年 4 回 活動報告：経営会議 取締役会（年 1 回）
目的	azbil グループの CSR 活動の企画、推進および重要リスク・部門管理リスクの低減を図る
実施内容	1. CSR 計画
	① CSR 戦略の立案、策定
	② CSR 取組みテーマの決定、推進、実施部門への徹底ならびに進捗管理
	③ CSR 活動推進に対する牽引および支援
	④ CSR に関連する共通的な情報の連絡、交換
	2. リスク管理
	① 重要リスク・部門管理リスク対策の計画立案策定
	② 重要リスク・部門管理リスク対策の進捗状況の確認
テーマ	【CSR 計画】コンプライアンスの遵守・徹底、法令対応強化、防災・BCP、情報漏洩防止、グループガバナンス強化、適正会計、健康な職場づくり、労働安全衛生、商品事故による顧客安全対応、環境法規制遵守 【リスク管理】リスクマネジメント（重要リスク・部門管理リスクモニタリング）

4. SDGs 推進会議

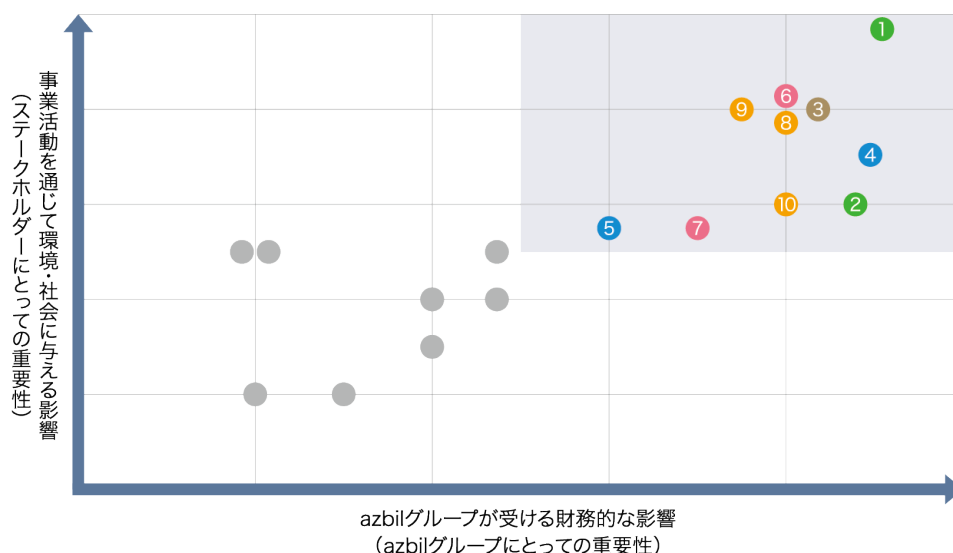
議長	サステナビリティ経営担当役員
参加者	サステナビリティに関連する各部門の役員ならびに部門責任者、azbil グループ各社のサステナビリティ推進担当者
事務局	サステナビリティ推進部
開催	推進会議 年 4 回（国内 3 回、海外 1 回） 活動報告：経営会議 取締役会（年 1 回）
目的	azbil グループの SDGs の取組みの企画、推進を図る
実施内容	① SDGs 活動の計画立案、推進
	② SDGs 推進体制の構築、整備
	③ SDGs 目標の設定、および進捗管理
	④ azbil グループ各社の SDGs 活動推進支援
	⑤ SDGs の取組みにおける情報共有

■ マテリアリティと SDGs への取り組み

1. マテリアリティ

2022 年 8 月に、azbil グループの持続可能な成長に向け、グループ理念を基に「機会」と「リスク」の両面から、ダブルマテリアリティ（環境・社会が企業に与える財務的な影響と、企業活動が環境・社会に与える影響という 2 つの軸で重要性を評価する考え方）を取り入れ、長期にわたり取り組む重点課題として 5 分野 10 項目のマテリアリティを特定しました。2023 年度には次に記載するマテリアリティ特定のプロセスを外部有識者の助言も得て再度実施し、その妥当性を再確認しました。「azbil グループ」または「ステークホルダー」にとって重要性がより高い項目から特定しました各マテリアリティ及び azbil グループの取り組みによって「達成を目指す姿」は図表のとおりです。なお、10 項目に入らなかったもののうち、比較的重要性が高い項目として、自然資本（生物多様性・水資源等）が挙げられます。

重要性の評価

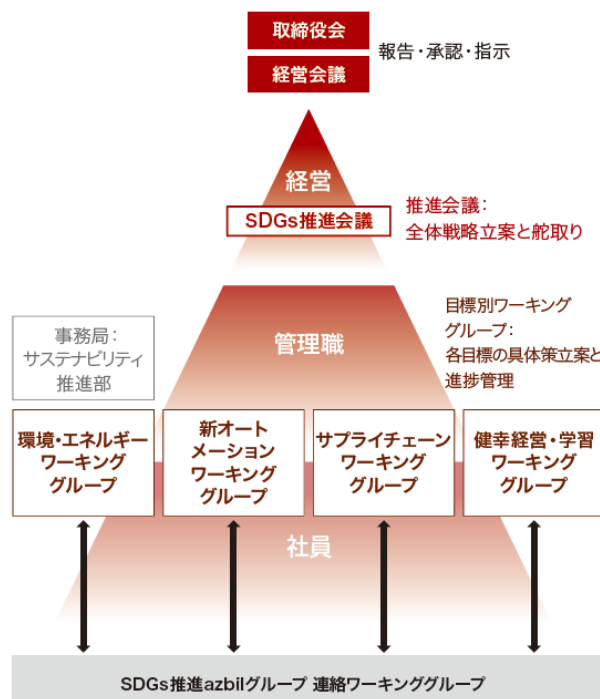


マテリアリティ		達成を目指す姿
環境	① 気候変動	脱炭素社会の実現に向けた環境課題への貢献
	② 資源循環	地球環境に配慮した製品・サービスを通じた資源課題への貢献
イノベーション	③ イノベーション	安心・快適な社会に向けた新しいオートメーションの継続的な追求
社会	④ サプライチェーン	サプライチェーンにおけるCSR価値（環境・人権等）の共有
	⑤ 地域社会への貢献	地域に根差した活動を通じ住み続けられる地域社会への貢献
人材	⑥ 人権・安全・健康	「人を中心」とした価値観に基づく企業活動、健幸経営の推進
	⑦ 学習と人材育成	「学習する企業体」の企業風土の醸成と教育基盤の強化
ガバナンス	⑧ 商品安全・品質	お客様の安全・安心を第一とする高品質な製品・サービスの提供
	⑨ コーポレート・ガバナンス	透明性の高い経営を通じた企業価値の継続的向上
	⑩ コンプライアンス	高い企業倫理に基づく社会的責任の遂行

・ マテリアリティの特定プロセスについては、azbil レポート 2025 p.20 に掲載しております。

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

2. azbil グループ° SDGs 目標と推進体制



3. azbil グループ SDGs 目標

特定したマテリアリティに基づき、事業や企業活動に関する 7 つの項目については、SDGs の領域において目標を「azbil グループ SDGs 目標」として具体的に 2030 年度に向けたターゲットを定めるとともに、企業が社会に存立するうえで果たさなければならない基本的責務である 3 つの項目については、CSR 活動において具体的な目標を定めています。それらの目標の達成に向けて様々な取組みを行うことで、サステナビリティ経営を推進しています。

マテリアリティ		azbil グループ SDGs 目標 (2030 年度目標)	
		基本目標	ターゲット
 環境	気候変動	I 環境・エネルギー	エネルギー課題の解決（脱炭素社会に向けて） ◆ お客様の現場におけるCO₂削減効果340万トンCO₂/年※1 ★実績値はp.14参照 ◆ 温室効果ガス排出削減目標 - 事業活動に伴うGHG※2排出量を55%削減※3 - サプライチェーン全体のGHG排出量を33%削減※4※5 環境課題への貢献（環境統合型経営※6の実現） ◆ 地球環境に配慮した商品・サービスの創出・提供 - 全ての新製品をazbilグループ独自のサステナブルな設計※7とする ★実績値はp.17参照 - azbilグループの提供するサステナブルなサービス※8を支えるプロフェッショナルスキルを持つ人材※9を、2021年度比で3倍の延べ1,800名※10にする ★実績値はp.17参照 ◆ 天然資源※11の有効活用と廃棄物発生量の削減 - 全ての新製品を100%リサイクル可能な設計※12とする ★実績値はp.17参照
	資源循環		
 イノベーション	イノベーション	II 新オートメーション	お客様の持続可能な生産現場・職場環境、さらなる安心、快適、達成感の実現に向け、生産空間・居住空間（ビル建物）・生活空間における「計測の高度化」、「データ化」、「自律化」等により、社会が求める時々の課題を解決、付加価値を創出 ◆ 2030年に延べ 8,000事業所※13で事業環境変化に強い状態を実現 ◆ 2030年に延べ 600万人※14 にストレスフリー、多様な働き方につながる環境を提供
 社会	サプライチェーン	III サプライチェーン、社会的責任	お客様、お取引先様とともに社会的責任を果たす（価値共有を目指したアズビルCSR 活動の拡充） ◆ 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の価値共有を実現 地域活性化への貢献（事業拠点を中心とした社会貢献） ◆ 地域に根差した社会貢献活動を全ての事業所※15において実施し、社員一人ひとりが積極的に参加※16
	地域社会への貢献		
 人材	人権・安全・健康	IV 健幸経営、学習する企業体	健幸経営（働きがい、健康、ダイバーシティ・イクイティ・インクルージョン）の実現（柔軟な働き方と総労働時間削減、社員の心身の健康の維持・増進、多様な人材が能力発揮できる場づくり） ◆ azbilグループで働くことに満足している社員65%以上※17 ★実績値はp.26参照 ◆ 女性管理職比率10%以上※18 ◆ 2027年度までに国内azbilグループの女性管理職比率を約2倍（2017年比）※19 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共に学ぶ機会の拡大） ◆ 一年間で仕事を通じて成長を実感する社員65%以上※17 ★実績値はp.26参照
	学習と人材育成		
 ガバナンス	商品安全・品質	企業が社会に存立するうえで果たさなければならない基本的責務 ◆ 商品安全・品質、コンプライアンスについては、部門毎に業務に直結した指標及び目標をCSR活動計画（コンプライアンスの遵守・徹底、法令対応強化、防災・BCP、情報漏洩防止、適正会計、健康な職場づくり、労働安全衛生、商品事故による顧客安全対応、人権尊重の取組み）として策定のうえ、「azbilグループCSR推進会議」において進捗確認を行うことで、その維持・向上に取り組んでいる。 ◆ コーポレート・ガバナンスについては、2022年、指名委員会等設置会社へ移行し、社外取締役を過半数とする取締役会および3つの法定委員会の体制の下、適切な監督と実効性を確保	
	コーポレート・ガバナンス		
	コンプライアンス		

- ※1 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。
- ※2 温室効果ガス（CO₂ など）
- ※3 2017 年基準
- ※4 2017 年基準
- ※5 2024 年 10 月、新たな目標として、2030 年 33% 削減（2017 年比）が SBTi に認定されました。
- ※6 脱炭素化・資源循環・生物多様性保全等の幅広い環境活動が統合的に事業に取り込まれた経営
- ※7 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
- ※8 オートメーション技術による生産性改善や安定操業に寄与することに加え、脱炭素化、資源循環、生物多様性保全の 3 つの環境重点分野において、社会やお客様の環境課題を解決し、持続可能な社会の実現に貢献できるフィールドエンジニアリングサービス
- ※9 3 つの環境重点分野での課題解決に向けて重要な、以下の専門スキル保有者（社内資格制度）を対象とする
 - ビル建物向けのリモートメンテナンス、エネルギーマネジメントサービス、クラウドサービスなどのネットワークサービスのライセンス取得者
 - プラント・工場向けの高度制御、省エネルギーソリューション技術、バルブメンテナンスのプロフェッショナル認定者
- ※10 社員一人ひとりがフィールドエンジニアリングサービスの技術革新に合わせ、複数のプロフェッショナルスキルを取得した場合も含んだ資格保有者の延べ人数
- ※11 天然に存在して、人間の生活や生産活動に利用しうる物資・エネルギーの総称
- ※12 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。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す。
- ※13 2022 年 4 月時点で 530 事業所で稼働。2030 年には 15 倍の 8,000 事業所を目指す。
- ※14 2022 年 4 月時点で 60 万人に提供。2030 年には 10 倍の 600 万人への提供を目指す。
- ※15 国内・海外を含む全事業所
- ※16 azbil グループ社員数規模の参加を目指す。
- ※17 国内の azbil グループで毎年行っている社員満足度調査で高いレベルと考えられる 65%、すなわち、全社員の 2/3 の水準を目指す。
- ※18 女性管理職比率 10%以上はアズビル株式会社の目標
- ※19 2017 年度比としているのは、女性の活躍も施策として織り込んだ人事制度が 2018 年度から改定されているため

4. ESG／SDGs 対照表

SDGs ターゲットについては下記 Web ページをご参照ください。

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/statistics/index.html>

ESG	ESG の重要課題	azbil グループの主な取組み	SDGs ターゲット	主に貢献する SDGs		
E 環境	気候変動 カーボンニュートラル	お客様の現場における脱炭素化への貢献	7.3, 13.2, 13.3	6 清潔な水と衛生 7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに 8 働きがい、経済成長 9 産業・技術革新の 基盤をつくる 12 つくる責任 つかう責任 13 気候変動に 具体的な対策を 14 海の豊かさ を増やす 15 陸の豊かさを 守る		
		事業活動における中長期 CO ₂ 排出量削減（スコープ 1 + 2）	7.3, 13.2, 13.3			
		エネルギー・マネジメントソリューションの提供	7.3, 13.2, 13.3			
	製品・サービスでの 環境配慮	自律化によるエネルギー・マネジメント	7.3			
		バーチャルパワープラントによる再生可能エネルギー導入の促進	7.2, 13.2, 13.3			
	汚染・資源	サステナブルな製品設計の推進	8.4, 9.4, 12.2, 12.5			
		国内外の製品に含有する化学物質規制対応の推進	12.4			
	水の安全保障・ 水リスク	自律化によるお客様の資源の有効活用	12.2, 12.4, 12.5			
		環境汚染予防、資源の有効利用（廃棄物削減含む）大気、排水、有害廃棄物、廃棄物削減、原材料等				
		発展途上国における水道インフラ整備、水資源の管理の支援、クラウドサービスによる広域水道施設の遠隔監視システムの普及	6.1, 6.3, 6.4, 14.1			
	生物多様性	自律化による水インフラの強靱化	6.4			
		節水対策実施、排水規制強化、自然災害等への対応	6.4, 6.5, 14.1			
サプライチェーン	事業を通じた生態系保全への貢献	14.1				
	事業拠点を軸とした自然環境保全	15.1, 15.4				
	サプライチェーン全体における中長期 CO ₂ 排出量削減（スコープ 3）	13.3				
環境マネジメント	グリーン調達、製品含有化学物質管理の推進、環境法令遵守の推進	12.2, 12.4, 12.7				
	ISO14001 に基づく環境管理活動推進	12.2, 12.4, 12.5, 13.3, 14.1				
S 社会	労働慣行・健康安全	クラウド型バルブ解析診断サービスによるスキルによらないデータに基づく作業環境の構築	8.5	3 すべての人に 健康と福祉を 4 質の高い教育を みんなに 5 ジェンダー平等を 実現しよう 7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに 8 働きがい、 経済成長 9 産業・技術革新の 基盤をつくる 11 住み続けられる まちづくりを 12 つくる責任 つかう責任 13 気候変動に 具体的な対策を		
		自律化によるお客様の生産現場での多様な働き方とウェルネス向上、少子高齢化への対応	4.4, 5.b, 8.2, 8.5			
		健康経営の推進（働き方改革、心身の健康、ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン）、多様な人材の採用・育成、新たなオフィス・ファシリティによる環境の整備	3.3, 4.4, 5.5, 8.5			
	人権	基本的人権の尊重、国連グローバル・コンパクト 10 原則への取組み、各国の法令・コンプライアンスを遵守した採用、ハラスメント撲滅、DE&I の推進	4.4, 4.7, 5.1, 5.2, 8.5, 8.7			
		水道インフラ整備、水資源の管理の支援、クラウド サービスによる広域水道施設の遠隔監視システムの普及	9.1			
	コミュニティ	自律化によるお客様設備の安定操業および事故の未然防止を通じた地域社会の安心・安全への配慮、エネルギーインフラの強靱化を通じた地域産業活性化や生活の質の向上への貢献	9.4, 12.2			
		地域イベントへの協賛・社員のボランティア参加、azbil みつぱち倶楽部支援や社会貢献団体を通じた寄付	4.4, 4.7, 5.5, 7.3, 8.5, 12.5, 13.3			
		人権デュー・デリジェンス活動を通じてサプライチェーンでの人権侵害リスクの低減、外国人材の活用によるダイバーシティ推進	5.1, 8.5, 8.7			
	サプライチェーン	最適化制御技術を活用することで、工場やプラントの運転を最適化し、省エネルギーや CO ₂ 排出量の削減を実現し、環境負荷を低減	7.2, 7.3			
		オフィスビルなど居住空間における空間利用者の快適性向上と省エネルギー化の両立	7.3, 11.6			
		自律化によるお客様の品質問題の解消、検査のデータインテグリティ向上、学習による品質管理レベルの維持、早期市場投入、サービスの提供	8.2, 9.4			
	品質・顧客	高品質、長期安定性、高い安全性、環境配慮、そしてお客様のライフサイクルに合わせた製品とサービスの提供	12.2, 12.5			
開発、生産、販売、エンジニアリングからサービスまで一貫体制によるトータルソリューションの提供		8.2, 9.4				
監督・監査機能の強化（取締役会議長に独立社外取締役就任、指名委員会等設置会社への移行等）		5.5				
コーポレート・ ガバナンス	経営の透明性・健全性強化（スキル・マトリックスの導入、株式報酬制度およびマルス・クロウバック制度の導入を含む役員報酬制度改定等）	16.7				
	責任体制の明確化と対話促進（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実施、コーポレートコミュニケーション担当役員等）	12.6				
	網羅的な重要リスク管理体制の拡充（総合リスク管理部会・総合リスク委員会）、緊急重大事象管理、事業継続管理（防災・防疫・BCP）	12.4, 13.1				
	企業理念・行動指針・行動基準の浸透	4.7				
コンプライアンス	コンプライアンス教育、定期的な全社意識調査の実施と分析、ホットライン機能の充実	4.4, 16.3, 16.5				

一般財団法人アズビル山武財団支援を通じた積極的な社会貢献活動



Environment

■ 方針・体制・取組み

1. 環境基本方針

azbil グループ環境基本方針

azbil グループは「人を中心としたオートメーション」で、人々の「安心、快適、達成感」を実現するとともに、地球環境に貢献します。

私たちはこの“azbil グループ理念”、ならびに“azbil グループ企業行動指針”、“azbil グループ行動基準”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共に、事業を通じたお客さま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。

1. 脱炭素化への対応

- ・ 私たちは、自らの事業活動およびサプライチェーン全体において、温室効果ガス・エネルギー使用の削減、効率の改善ならびに再生可能エネルギーの利活用によって、気候変動の影響に対応します。
- ・ 私たちは、計測と制御の技術を基盤とした製品・サービス・ソリューションの提供を通じ、お客さまの現場の脱炭素化に貢献します。

2. 資源循環・汚染防止への対応

- ・ 私たちは、事業活動で使用する原材料、水、および廃棄物を削減するために、3R (reduce, reuse, recycle) を推進し、限りある天然資源の効率的な利用の向上に取り組めます。
- ・ 私たちは、化学物質による環境汚染の予防に取り組めます。

3. 生物多様性保全への対応

- ・ 私たちは、様々な国内外の関係組織との協働を通じた自然環境保全活動の取組みを強化します。
- ・ 私たちは、事業活動によって生じる自然環境や生物多様性への影響を低減するとともに、復元に取り組めます。

4. 地球環境に配慮した製品・サービス・ソリューションの創出・提供

- ・ 私たちは、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・サービス・ソリューションの創出・提供に努めます。

5. 法令遵守

- ・ 私たちは、環境関連法令およびその他要求事項を遵守します。

6. 情報公開・コミュニケーションの推進

- ・ 私たちは、自らの環境の取組みに関わる情報発信を社内外へ積極的かつ定期的に行います。
- ・ 私たちは、地域社会の一員として多様なステークホルダーと連携し、コミュニケーションを推進するとともに、自らの環境の取組みに反映します。

7. 環境マネジメントシステムの継続的な改善と環境意識の向上

- ・ 私たちは、本方針実現のために、環境マネジメントシステムの運用を通じ、リスクと機会の特定、環境目標の設定、実施計画の運用状況の定期的なモニタリング・レビューにより、環境に対する影響を低減すると共に、システムの改善に継続的に取り組みます。
- ・ 私たちは、本方針実現のために、環境知識や技術を高めることで環境意識の高い人づくりを進めるとともに、社員一人ひとりが自主的に環境課題に取り組みます。

2. 環境推進体制



※ アズビルテルスター有限会社の出資持分すべてを、2024 年 10 月 31 日（中央ヨーロッパ時間）付で譲渡しました。この譲渡に伴い、アズビルテルスター有限会社およびその子会社は 2025 年 3 月期第 3 四半期末にて当社の連結の範囲から除外しております。

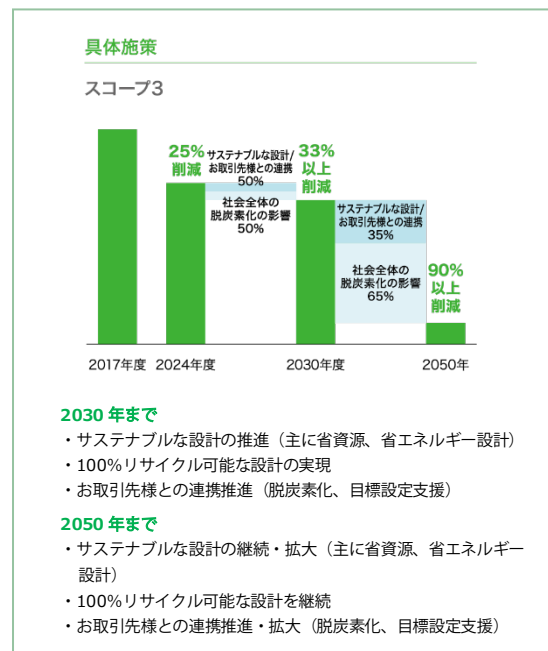
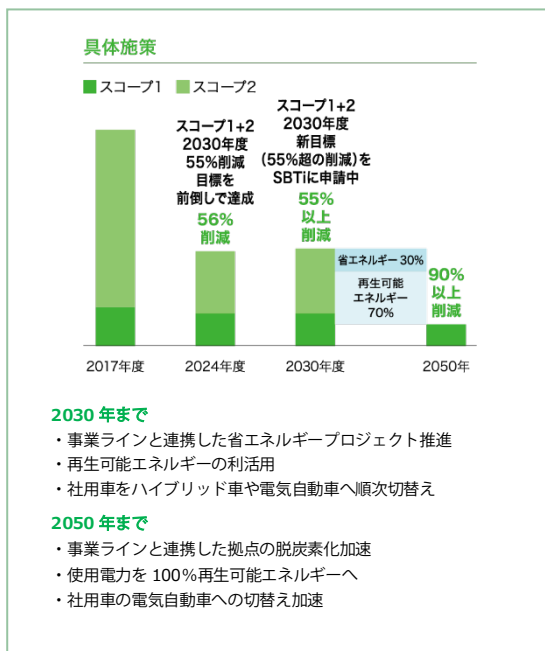
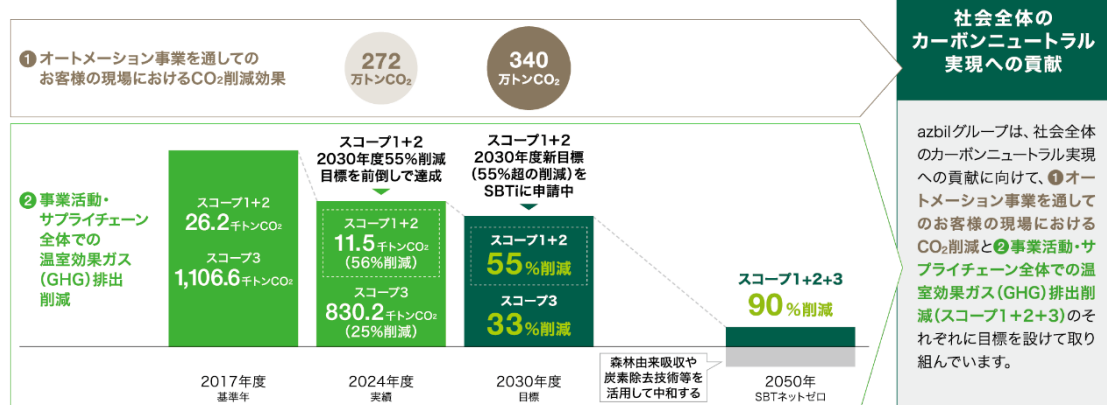
3. 脱炭素移行計画

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）を対象とした下記の 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り組み・目標設定



※ azbil グループは気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) および自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD) の提言にそった開示を行っております。

詳細は azbil レポート 2025 pp.61-65 をご覧ください。

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

■ データ

1. 環境マネジメント

1) 環境教育

環境教育コスト

指標	単位	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
環境教育コスト	千円	5,098	5,322	4,981	5,869	5,611

・集計範囲：アズビル株式会社生産拠点（藤沢テクノセンター、湘南工場、秦野事業所）、アズビル太信株式会社

環境教育人数

指標	単位	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
環境教育人数（延人数）	人	10,978	11,104	10,908	11,043	10,994

・集計範囲：アズビル株式会社生産拠点（藤沢テクノセンター、湘南工場、秦野事業所）、アズビル太信株式会社

2) 環境会計

環境会計

分類		単位	2020 年度		2021 年度		2022 年度		2023 年度		2024 年度	
			投資額	費用額	投資額	費用額	投資額	費用額	投資額	費用額	投資額	費用額
事業エリア内コスト	公害防止コスト	百万円	0.0	18.1	13.0	5.6	109.6	7.0	0.0	5.4	0.0	7.1
	地球環境保全コスト	百万円	30.2	50.4	44.2	32.7	222.7	33.6	52.3	34.5	66.4	35.9
	資源循環コスト	百万円	0.0	32.2	0.0	23.3	1.6	30.9	55.4	22.5	1.5	27.2
上・下流コスト		百万円	0.0	12.0	0.0	12.0	0.0	12.0	0.0	12.0	0.0	12.0
管理活動コスト		百万円	6.5	218.9	1.4	241.9	10.8	251.4	12.3	278.7	25.9	351.9
研究開発コスト※1		百万円	0.0	571.3	0.0	365.9	0.0	2,307.4	0.0	2,605.5	0.0	2,614.3
社会活動コスト		百万円	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
合計※2		百万円	36.7	902.9	58.7	681.3	344.7	2,642.3	120.1	2,958.6	93.8	3,048.4

・集計範囲：アズビル株式会社生産拠点（藤沢テクノセンター、湘南工場、秦野事業所）、アズビル太信株式会社

※1 2022 年度より研究開発コストの算定範囲を見直しました。

※2 四捨五入の関係で、各項目の和と合計が一致しないことがあります。

環境保全コスト

指標	単位	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
環境保全コスト	百万円	939.5	740.0	2,987.0	3,078.7	3,142.2

・集計範囲：アズビル株式会社生産拠点（藤沢テクノセンター、湘南工場、秦野事業所）、アズビル太信株式会社

環境保全対策に伴う経済効果

指標	単位	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
収益	百万円	8.5	19.2	17.7	16.2	20.3
省エネルギーによる費用節減	百万円	54.3	-43.5	-197.5	117.6	-85.7
資源消費量削減（水）	百万円	11.8	0.1	-1.8	-3.3	-2.7

・集計範囲：アズビル株式会社生産拠点（藤沢テクノセンター、湘南工場、秦野事業所）、アズビル太信株式会社

3) 環境啓発

eco 検定

指標	単位	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
eco 検定合格者数	人	1,862	1,873	1,905	1,953	2,007

・集計範囲：アズビル株式会社、アズビルレーディング株式会社、アズビル金門グループ、アズビル京都株式会社、アズビル TACO 株式会社、アズビル太信株式会社

2. 気候変動

1) CO₂ 削減効果

お客様の現場における CO₂ 削減効果 (★ azbil グループ SDGs 目標 I : お客様の現場における CO₂ 削減効果 340 万トン CO₂/年)

指標	単位	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
オートメーションで	万トン CO ₂ /年	269	266	250	261	233
エネルギーマネジメントで	万トン CO ₂ /年	21	23	21	18	34
メンテナンス・サービスで	万トン CO ₂ /年	4	5	5	5	5
合計	万トン CO ₂ /年	294	294	276	284	272

・ 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。

2) CO₂ 排出量

スコープ 1

指標	単位	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
スコープ 1	トン CO ₂	4,093	3,880	4,102	4,246	3,954

・ 集計範囲：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（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、アズビルテルスター有限公司※（2024 年 10 月末まで））
 ・ CO₂ 排出量（スコープ 1）について、第三者検証を受けています。
 ・ 「事業者からの温室効果ガス排出量算定方法ガイドライン（試案 ver1.6）」（2020 年度以前）、「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル（Ver. 4.8:2021～2022 年度、Ver. 5.0:2023 年度）における排出係数に基づき算定しています。
 ※ アズビルテルスター有限公司の出資持分全てを 2024 年 10 月に譲渡しました。

スコープ 2

指標	単位	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
スコープ 2 (Mkt ベース) ※1	トン CO ₂	15,926	15,186	12,449	11,488	7,516
スコープ 2 (固定値) ※2、※3	トン CO ₂	13,934	14,301	15,920	15,716	15,333

・ 集計範囲：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（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、アズビルテルスター有限公司※4（2024 年 10 月末まで））

※1 2021 年度以降の CO₂ 排出量（スコープ 2(Mkt ベース)）について、第三者検証を受けています。

※2 CO₂ 排出量（スコープ 2(固定値)）について、第三者検証を受けています。

※3 電力の CO₂ 排出係数は一定値（0.378kg-CO₂/kWh）を採用しています。

※4 アズビルテルスター有限公司の出資持分全てを 2024 年 10 月に譲渡しました。

スコップ 3

カテゴリー	単位	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
購入した製品・サービス	千トン CO ₂	308.2	413.2	496.8	435.3	415.1
資本財	千トン CO ₂	9.1	24.4	24.8	19.8	22.5
スコップ 1,2 に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	千トン CO ₂	3.6	3.9	3.9	4.2	4.1
輸送・配送（上流）	千トン CO ₂	22.9	26.0	35.0	31.5	28.2
事業から出る廃棄物	千トン CO ₂	1.8	1.8	1.8	2.2	1.6
出張	千トン CO ₂	0.6	0.7	0.9	1.3	1.5
雇用者の通勤	千トン CO ₂	2.8	3.1	4.5	4.6	5.1
リース資産（上流）	千トン CO ₂	—	—	—	—	—
輸送・配送（下流）	千トン CO ₂	—	—	—	—	—
販売した製品の加工	千トン CO ₂	—	—	—	—	—
販売した製品の使用	千トン CO ₂	355.7	364.8	438.2	386.0	351.2
販売した製品の廃棄	千トン CO ₂	1.2	9.7	14.3	1.1	0.9
リース資産（下流）	千トン CO ₂	—	—	—	—	—
フランチャイズ	千トン CO ₂	—	—	—	—	—
投資	千トン CO ₂	—	—	—	—	—
合計	千トン CO ₂	705.9	847.6	1,020.2	885.9	830.2

・ 集計範囲：アズビル株式会社および連結子会社※

・ CO₂ 排出量（スコップ 3）について、第三者検証を受けています。

・ 「—」は算定対象外。

※ アズビルテラスター有限会社の出資持分全てを 2024 年 10 月に譲渡しました。同社の実績は 2024 年 10 月末までを含んでいます。

3) エネルギー

エネルギー使用量（使用電力量・再生可能エネルギー自家発電量・再生可能エネルギー購入量）

指標	単位	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
使用電力量	MWh	35,515	36,451	40,856	40,227	39,055
再生可能エネルギー自家発電量	MWh	20	20	38	104	101
再生可能エネルギー購入量	MWh	1,817	3,968	14,593	15,606	24,481
再生可能エネルギー比率	%	5.2	10.9	35.8	39.1	62.9

・ 集計範囲：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（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、アズビルテラスター有限会社※（2024 年 10 月末まで））

※ アズビルテラスター有限会社の出資持分全てを 2024 年 10 月に譲渡しました。

3. 資源循環

1) 水使用の状況

水資源の利用

指標		単位	年度				
			2020	2021	2022	2023	2024
取水量	都市用水（水道水）	千m ³	104.39	107.55	129.37	124.24	117.96
	表流水（川・湖等）	千m ³	2.15	2.47	2.79	3.24	3.43
	地下水	千m ³	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	合計	千m ³	106.54	110.02	132.16	127.48	121.39
排水量		千m ³	106.38	109.90	132.16	127.48	121.39
消費量		千m ³	0.16	0.12	0.00	0.00	0.00
リサイクルした水の量		千m ³	0.20	0.00	0.00	0.00	0.00
リサイクルした水の比率		%	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0

- ・ 集計範囲：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（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、アズビルテルスター有限会社（2022 年度追加、2024 年 10 月末まで））
- ・ 2022 年度より、消費量の水集計方法の見直しを行いました。
- ・ 2022 年度以降の国内および海外主要生産拠点の取水量（水道水）について、第三者検証を受けています。

水ストレス地域の拠点の水使用量（総取水量）

水ストレス地域の拠点	単位	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
アズビルプロダクションタイランド株式会社（タイ）	千m ³	8.34	8.45	9.50	10.64	12.90
アズビル機器（大連）有限公司（中国）	千m ³	10.77	13.37	13.98	14.59	14.07

- ・ azbil グループでは、WRI Aqueduct を使用して拠点の各種水リスクを評価しております。
- ・ WRI Aqueduct の「ベースライン水ストレス（Baseline Water Stress）が 40% 以上」、もしくは「ベースライン水の枯渇（Baseline Water Depletion）が 50% 以上」の生産拠点を水ストレス地域の拠点としております。

2) 廃棄物

廃棄物量

指標	単位	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
総排出量（国内＋海外）	トン	2,845	2,851	3,188	2,913	2,868
国内	トン	2,370	2,389	2,409	2,244	2,289
海外	トン	475	462	779	670	579
再資源化量（国内）	トン	2,354	2,360	2,388	2,224	2,263
最終処分量（国内）	トン	16	29	21	19	26
リサイクル率（国内）	%	99.3	98.8	99.1	99.1	98.9

- ・ 集計範囲：以下の azbil グループ会社の生産拠点
国内：アズビル株式会社、アズビル金門株式会社およびその連結子会社、アズビル京都株式会社、アズビル TACO 株式会社、アズビル太信株式会社
海外：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、アズビルテルスター有限会社（2022 年度追加、2024 年 10 月末まで）
- ・ 2022 年度以降の国内および海外主要生産拠点の産業廃棄物量について、第三者検証を受けています。

処分率

指標	単位	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
最終処分量/ 廃棄物総排出量	%	0.7	1.2	0.9	0.9	1.1

- ・ 集計範囲：以下の azbil グループ会社の国内生産拠点
アズビル株式会社、アズビル金門株式会社およびその連結子会社、アズビル京都株式会社、アズビル TACO 株式会社、アズビル太信株式会社

4. 生物多様性

1) 自然環境保全活動

活動実績

指標	単位	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
環境保全活動	回	4	5	6	6	6
参加人数（社員、家族等）	人	50	94	66	90	98

・2020年度、2021年度はオンラインにて開催。2022年度は、現地活動2回・オンライン4回を実施。2023年度は、現地活動6回を実施。2024年度は、現地活動5回・オンライン1回を実施。

5. サステナブルな商品

1) 地球環境に配慮した商品・サービスの創出・提供

サステナブルな製品の実現（★ azbil グループ SDGs 目標 I：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）

指標	単位	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
azbil グループ独自のサステナブルな設計※1	%※2	—※3	—※3	67	100	100

・2022年度に新制度を立ち上げ、2023年度から運用開始しました。

※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
・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

※2 azbil グループ独自のサステナブルな設計を実現した新製品の比率

※3 2021年度までは、旧制度で自社基準を設定し、環境設計アセスメントを実施していました。

サステナブルなサービスの提供（★ azbil グループ SDGs 目標 I：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）

指標	単位	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
サステナブルなサービス※1を支えるプロフェッショナルスキルを持つ人材※2	人	—	601	652	760	943

※1 オートメーション技術によりお客様の現場の生産性改善や安定操業に寄与することに加え、脱炭素化、資源循環、生物多様性保全の3つの環境重点分野において、お客様や社会の環境課題を解決し、持続可能な社会の実現に貢献できるフィールドエンジニアリングサービス

※2 3つの環境重点分野での課題解決に向けて重要な、以下の専門スキル保有者（社内資格制度）を対象とする

・ビル建物向けのリモートメンテナンス、エネルギーマネジメントサービス、クラウドサービスなどのネットワークサービスのライセンス取得者
・プラント・工場向けの高度制御、省エネルギーソリューション技術、バルブメンテナンスのプロフェッショナル認定者

2) 天然資源の有効活用と廃棄物発生量の削減

リサイクル可能な設計（★ azbil グループ SDGs 目標 I：全ての新製品を100%リサイクル可能な設計とする）

指標	単位	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
リサイクル可能な設計※1	%※2	—※3	—※3	17	13	13

・2022年度に新制度を立ち上げ、2023年度から運用開始しました。

※1 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。

※2 100%リサイクル可能な設計を実現した新製品の比率

※3 2021年度までは、旧制度で自社基準を設定し、環境設計アセスメントを実施していました。

6. 環境法規制

1) 法規制遵守

遵守状況

指標	単位	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
重大環境不適合※1の有無	件	0	0	0	0	0
環境関係の罰金・違約金の総額	千円	0	0	0	0	0

・ 集計範囲：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（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、アズビテルスター有限公司※2（2024年10月末まで））

※1 重大環境不適合：環境に関して行政命令を受ける法令違反、罰金、科料、訴訟等のいずれかを伴う環境不適合

※2 アズビテルスター有限公司の出資持分全てを2024年10月に譲渡しました。

2) PRTR※法

PRTR 法届出量合計

物質名	単位	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
エチルベンゼン	トン	10.0	8.1	11.0	10.3	9.5
キシレン	トン	11.4	9.5	12.4	11.5	9.3
トルエン	トン	11.7	10.9	11.9	12.0	10.6

・ 集計範囲：アズビル株式会社（湘南工場）、アズビル金門エナジープロダクツ株式会社（白河工場、白沢工場、和歌山工場）

・ 数値は対象各工場の届出値の合計です。

PRTR 法対象物質排出先内訳

指標	単位	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
大気への放出	トン	31.6	27.0	33.9	32.6	29.4
廃棄物として移動	トン	1.5	1.5	1.4	1.2	0.0
合計	トン	33.1	28.5	35.3	33.8	29.4

・ 集計範囲：アズビル株式会社（湘南工場）、アズビル金門エナジープロダクツ株式会社（白河工場、白沢工場、和歌山工場）

・ 数値は対象各工場の届出値の合計です。

※ 特定化学物質の環境への排出量の把握および管理の改善の促進に関する法律

PRTR：Pollutant Release and Transfer Register（環境汚染物質排出・移動登録）

・ PRTR 法対象物質で当グループで1トン以上使用しているものを報告します。

・ アズビル株式会社（藤沢テクノセンター）、アズビル太信株式会社は、該当なし（PRTR 法対象物質の取扱量が、1トン未満のため）。

※ azbil グループは気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）および自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）の提言にそった開示を行っております。

詳細は azbil レポート 2025 pp.61-65 をご覧ください。

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

Social

■ 方針・取組み

1. azbil グループ健康宣言 – 「人を中心とした」人的資本の価値向上への取組み

「人を中心とした」人的資本の価値向上への取組み

azbil グループ行動基準に定める「人間尊重の社会行動」を基盤とした“人を重視した経営”により、人的資本価値を高め、持続的な企業価値向上へとつなげる取組みを推進

- 働き方改革とダイバーシティ推進の両輪で、健やかで幸せな「健康経営」を推進し、能力発揮できる職場へ
- 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「学習する企業体」として変化に対応する人材を育成

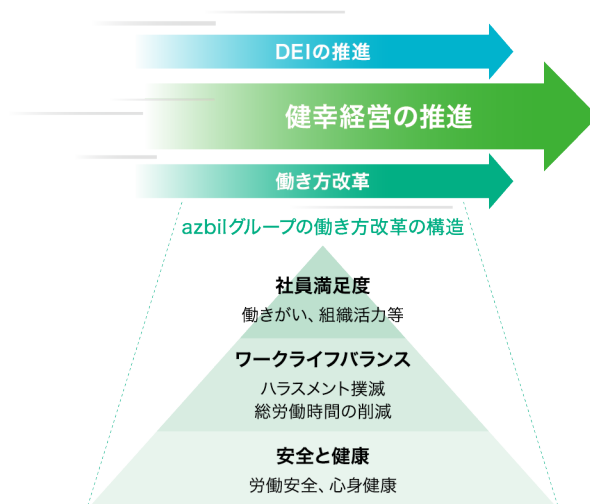
azbil グループ健康宣言

健康で幸せ、生き活きとした「働き場と人」を創る

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。

健康な「働き場と人」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。

【健康経営の全体像】



2. 人権基本方針

azbil グループ人権基本方針

azbil グループは「人を中心としたオートメーション」で、人々の「安心、快適、達成感」を実現するとともに、地球環境に貢献します。私たちはこの“azbil グループ理念”、ならびに“azbil グループ企業行動指針”、“azbil グループ行動基準”に基づき、人権の尊重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と地球環境の保全に積極的に取り組み、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。

1. 人権尊重の考え方

私たちは、人種、民族、国籍、性別、宗教、文化、信条、出生、年齢、障がい、性的指向、性自認などの違いによる差別や嫌がらせの禁止、強制労働、児童労働などの不当な扱いの禁止、ハラスメントのない安全かつ健康的な労働環境の提供、結社の自由と団体交渉権の支持など、人権尊重の取り組みを進めます。

2. 適用範囲・体制

本方針は、azbil グループの全役員および全従業員に適用します。また、azbil グループのお客さま・お取引先さまの皆さまにも、本方針の内容を理解・支持いただくことを期待するとともに、本方針が尊重されるよう、働きかけを継続します。

3. 関連法令・国際規範

私たちは、「国際人権章典」、国際労働機関（ILO）「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」「ILO 中核的労働基準」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、経済協力開発機構（OECD）「多国籍企業行動指針」及び国連児童基金（UNICEF）「子どもの権利とビジネス原則」を支持します。

また、アズビル株式会社は、国連グローバル・コンパクト（UNGC）の定める 4 分野（人権、労働、環境、腐敗防止）10 原則にも支持を表明しています。

私たちは、これらの人権に関する国際規範に準拠し、私たち一人ひとりが、azbil グループ行動基準に定められた人間尊重の社会行動に基づき、国際的に認められた人権を尊重するための取り組みを進めていきます。

4. 人権デュー・ディリジェンス

私たちは、自らの企業活動による人権への負の影響と顕著な人権課題を特定し、それを防止・軽減又は回避し、取組の実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示していくため、人権デュー・ディリジェンスを行います。人権デュー・ディリジェンスにおいては、ステークホルダーとの対話を行います。また、azbil グループのお客さま・お取引先さまとの関係によって、

azbil グループの事業、製品又はサービスに直接関連する人権への負の影響が特定された場合は、当該負の影響の防止・軽減又は回避を行います。

5. 是正・救済

私たちは、自らの企業活動により人権への負の影響を引き起こし、又は助長していることが明らかになった場合は、是正と救済に取り組めます。その際、人権への負の影響を受けたステークホルダーの視点から適切な是正・救済に取り組めます。また、苦情処理メカニズムを設置するか、又はこれに参加すること等により是正・救済の仕組みを構築します。

6. 説明・情報開示

私たちは、自らの人権への取組みに関わる情報を社内外へ積極的かつ適切に発信します。また、地域社会の一員として多様なステークホルダーと連携し、コミュニケーションを推進するとともに、自らの人権の取組みに反映します。

7. 教育

私たちは、本方針が azbil グループで全役員および全従業員に理解され、実践されるよう、人権尊重に関する教育・啓発を行います。また、azbil グループのお客さま・お取引先さまに対する本方針の理解及び実践の推進に取り組めます。

8. ステークホルダー・エンゲージメント

私たちは、本方針により azbil グループの人権に対する姿勢を明確にします。

私たちは、人権デュー・ディリジェンスにより特定された人権課題の解決のため、社外の専門的な助言を尊重し、積極的、継続的に様々なステークホルダーとのエンゲージメントを通じて、「人を中心とした」考え方で人権尊重への取組みを進化させていきます。

（本方針は、2022 年 12 月 22 日のアズビル株式会社取締役会において決議・承認されました）

3. 安全衛生基本方針

azbil グループ安全衛生基本方針

azbil グループは「人を中心としたオートメーション」で、人々の「安心、快適、達成感」を実現するとともに、地球環境に貢献します。私たちはこの“azbil グループ理念”、ならびに“azbil グループ企業行動指針”、“azbil グループ行動基準”に基づき、労働安全衛生活動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、社員はもとより azbil グループの事業とサプライチェーンに携わるすべての人々*が、安全で、健幸に、生き活きと働ける職場環境となるように活動します。

*派遣社員、請負事業者を含む

1. 安全衛生関連法規の遵守
私たちは、安全衛生関連法規と私たちの安全衛生基準を理解し、遵守して仕事をします。
2. 「5S（整理、整頓、清掃、清潔、躰）＋1S（スマイル）」活動の推進
私たちは、「5S（整理、整頓、清掃、清潔、躰）＋1S（スマイル）」活動の推進により、良好なコミュニケーションを実現します。
3. 健幸で快適な職場づくり
私たちは、心身の健康づくりと、安心・安全・快適で、生き活きとした、働きやすい職場環境づくりに取り組みます。
4. 危険リスクの排除
私たちは、職場に潜む危険有害性を確認し、リスクの除去、低減に努めます。
5. 労働安全衛生の継続的改善
私たちは、安全衛生目標を定め、労働安全衛生マネジメントシステムを推進し、継続的改善に取り組みます。
6. 教育、訓練の実施
私たちは、安全衛生の教育、訓練の実施により安全と健康を守ります。

4. 品質基本方針

azbil グループ品質基本方針

azbil グループは「人を中心としたオートメーション」で、人々の「安心、快適、達成感」を実現するとともに、地球環境に貢献します。私たちはこの“azbil グループ理念”、ならびに“azbil グループ企業行動指針”、“azbil グループ行動基準”に基づき、お客さまに信頼され期待される製品とサービスを提供するために、3つの品質視点で取り組みます。

1. 品質マネジメントシステムの活用
私たちは、品質マネジメントシステムを活用し、提供する商品の品質を維持・向上させます。
2. 当たり前品質の実践
私たちは、当然に求められる品質水準の確保と継続的な品質向上を実践し、品質・信頼性・安全性の不適合を未然に防止します。
3. 魅力的品質の探求
私たちは、魅力ある品質の商品を探求し、お客さまの期待以上の商品の提供を行います。

5. 商品安全・安心基本方針

azbil グループ商品安全・安心基本方針

azbil グループは「人を中心としたオートメーション」で、人々の「安心、快適、達成感」を実現するとともに、地球環境に貢献します。私たちはこの“azbil グループ理念”、ならびに“azbil グループ企業行動指針”、“azbil グループ行動基準”に基づき、お客さまの安全・安心のために、商品の安全・安心確保に積極的に取り組みます。

1. 法令の遵守
私たちは、商品の安全・安心の法令を遵守し、法令が目指す社会の実現に努めます。
2. 商品の安全・安心の確保
私たちは、先進技術と最適な管理で安全・安心な商品を提供し続けます。
3. 安全・安心のための注意喚起と情報提供
私たちは、注意喚起や情報提供を通じて提供する商品の安全・安心な利用を図ります。
4. 迅速な事故対策
私たちは、商品事故においては迅速かつ適切に対応します。

■ データ

1. 従業員の状況

1) 従業員の状況

性別・年齢別従業員数（単体）

指標	区分	単位	年度				
			2020	2021	2022	2023	2024
全体	男性	人	4,172	4,141	4,053	3,966	3,872
	女性	人	1,185	1,188	1,185	1,197	1,180
	合計	人	5,357	5,329	5,238	5,163	5,052
	女性比率	%	22.1	22.3	22.6	23.2	23.4
年齢別	20 代以下	人	536	549	538	550	586
	30 代	人	839	868	899	920	908
	40 代	人	1,499	1,336	1,215	1,137	1,081
	50 代	人	2,429	2,516	2,533	2,504	2,433
	60 代以上	人	54	60	53	52	44

・従業員数は就業人員であり、出向受入社員を含み、出向社員を含みません。

平均年齢・平均勤続年数（単体）

指標	区分	単位	年度				
			2020	2021	2022	2023	2024
平均年齢	男性	歳	45.7	45.8	46.0	45.9	45.6
	女性	歳	45.7	45.9	46.0	46.1	46.1
	全体	歳	45.7	45.9	46.0	45.9	45.7
平均勤続年数	男性	年	20.1	20.2	20.4	20.2	19.8
	女性	年	19.8	20.0	20.0	19.8	19.4
	全体	年	20.1	20.1	20.2	20.0	19.7

・従業員数は就業人員であり、出向受入社員を含み、出向社員を含みません。

臨時従業員数（単体）

指標	単位	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
臨時従業員数※	人	882	902	905	952	1,002

※ 臨時従業員数は 12 カ月間（4 月～3 月）の平均人数です。

（臨時従業員数には、パートタイマー、定年後再雇用社員および契約社員を含み、人材派遣会社からの派遣社員は除いております。）

従業員の状況（国内連結）

指標	区分	単位	年度				
			2020	2021	2022	2023	2024
全体	男性	人	5,266	5,210	5,123	4,982	4,916
	女性	人	1,590	1,605	1,611	1,630	1,640
	全体	人	6,856	6,815	6,734	6,612	6,556
	女性比率	%	23.2	23.6	23.9	24.6	25.0

・各年度 3 月 31 日時点での国内連結会社就業人員数を示しています。

・従業員数は就業人員であり、出向受入社員を含み、出向社員を含みません。

男女の賃金の差異（単体）

（男性の賃金に対する女性の賃金の割合）

指標	単位	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
全従業員	%	-	-	66.5	66.9	69.0
雇用期間の定めのない従業員	%	-	-	70.8	71.6	73.4
臨時従業員※	%	-	-	54.1	53.8	57.8

・ 賃金は性別に関係なく同一の基準を適用しており、当社において人事制度上の同一等級での男女賃金格差は 89%～102%です。
本表における賃金差異の主要因には、時間短縮勤務の選択者、等級別の在籍者数の違いなどが挙げられます。

※ 臨時従業員には、パートタイマー、定年後再雇用社員および契約社員が含まれます。

・ 連結子会社の数値は、有価証券報告書を参照ください。
https://www.azbil.com/jp/ir/library/report/_icsFiles/afieldfile/2025/06/24/103yuho.pdf

2. 健幸経営

1) 働き方改革

働き方改革関連データ（単体）

指標		単位	年度				
			2020	2021	2022	2023	2024
従業員 1 人当たり年間総労働時間		時間	1,989.2	1,983.0	1,939.0	1,943.0	1,943.1
平均時間外労働		時間	20.2	18.9	22.0	18.7	18.3
年次有給休暇付与日数		日	20.4	20.4	20.4	20.1	20.0
年次有給休暇取得日数		日	15.1	15.8	17.7	18.0	17.9
年次有給休暇取得率		%	74.0	77.3	86.7	89.6	89.5
産休取得者数		人	25	21	26	26	18
育児休業取得者数※1	男性	人	36	78	56	60	68
	女性	人	21	25	26	19	22
育児休暇取得率※2	男性	%	-	84	73	83	88
	女性	%	-	108	92	90	115
育児休暇取得後の復職率		%	100	100	100	100	100
介護休業取得者数		人	2	4	6	7	9
自己都合退職		人	26	59	75	66	64
自己都合退職による離職率		%	0.6	1.1	1.4	1.3	1.3
新入社員 3 年後定着率※3		%	93.2	90.7	93.2	87.7	88.1
定期健康診断受診率※4		%	99.9	99.9	99.9	100	100
ストレスチェック受検率		%	85.9	96.9	97.6	95.9	95.6
メンタルヘルスに伴う休職者数		人	41	60	56	61	54

※1 2021 年度より育児目的休暇を含んでいます。

※2 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成 3 年法律第 76 号）の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（平成 3 年労働省令第 25 号）第 71 条の 4 第 2 号における育児休業等および育児目的休暇等の取得割合を算出したものです。

※3 2024 年度の数値は、2022 年 4 月 1 日新卒入社者の 3 年後（2025 年 4 月 1 日）の在籍割合です。2020～2023 年度の数値も同様です。

※4 休職者は含みません。

ワークライフバランス推進のための諸制度（単体）

制度名	内容
ハイブリッド勤務	勤務事業所への出社勤務と在宅勤務の併用が可能。
配偶者出産休暇	配偶者が出産する際、出産の前後 1 カ月以内に 5 就業日以内で取得可能。（連続もしくは 1 日単位の分割取得が可能）
育児休職	子が満 2 歳に達するまで取得可能。
育児勤務	子が小学校 6 年生の 3 月末日まで、短時間勤務または短日数勤務、時差勤務、フレックスタイム勤務が可能。（併用可）
子の看護休暇	小学校 6 年生までの子の世話をする目的で、対象となる子が 1 人の場合は年 6 日、2 人以上の場合は、一律年 12 日まで取得可能。（半日単位または 1 時間単位の取得が可能）
介護休暇	介護が必要な家族のために、対象家族が 1 人の場合は年 6 日、2 人以上の場合は、一律年 12 日まで取得可能。（半日単位または 1 時間単位の取得が可能）
介護休職	介護が必要な家族 1 人に対し、2 年を限度とし 5 回まで分割取得可能。
介護勤務	介護が必要な家族 1 人に対し、5 年を限度として短時間勤務または短日数勤務、時差勤務、フレックスタイム勤務が可能。（併用可）
ファミリーサポート休暇	本人・家族に関する事由※により年 3 就業日以内で取得可能。（日単位での取得が可能） ※ 本人・家族の通院、疾病予防または検診、家族の介護および看護、学級閉鎖時等の見守り、学校行事への参加、不妊治療 等
出生支援休暇	不妊治療のために年 6 日取得可能。（半日単位または 1 時間単位の取得が可能）
出生支援休職	不妊治療のために通算 1 年を限度に 3 回まで分割取得可能。（取得条件あり）
半日年休	半日単位での年休取得が可能。
時間休	年間 5 日を限度に 1 時間単位での年休取得が可能。
リフレッシュ休暇	勤続 15 年、25 年、35 年になる社員へ 3 日または 5 日間の特別休暇と奨励金を支給。
定年前休暇	勤続 15 年以上の社員が定年を迎えようとする時に 5 日間の特別休暇と奨励金を支給。
ボランティア休暇	災害時緊急支援のためのボランティアに参加する場合、1 回の取得につき 10 日まで、1 年間に 2 回を限度に取得可能。
配偶者海外帯同休職	海外で勤務等を行う配偶者に同行する場合、6 カ月以上 3 年を限度に 1 回のみ休職可能。
自己研鑽休職	国内の大学・大学院での修学、海外留学を行う場合、6 カ月以上 2 年を限度に 2 回まで休職可能。

社員満足度調査（★azbil グループ SDGs 目標Ⅳ：azbil グループで働くことに満足している社員 65%以上※／一年間で仕事を通じて成長を実感する社員 65%以上※）

指標	単位	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
azbil グループで働くことに満足している社員比率	%	60	59	58	57	59
一年間で仕事を通じて成長を実感する社員比率	%	59	58	59	59	61

・ 集計範囲：アズビル株式会社および国内連結子会社

※ 国内の azbil グループで毎年行っている社員満足度調査で高いレベルと考えられる 65%、すなわち、全社員の 2/3 の水準を目指す。

労働安全衛生（国内連結・国内協力会社）

指標	単位	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
ISO45001（労働安全衛生マネジメントシステム）認証を受けたサイト数	サイト数	41	43	42	41	40
重大労働災害件数※1※2	社員	0	1	9	2	3
	協力会社※3	4	4	3	1	4
労働関連の死亡者数	社員	0	0	0	0	0
	協力会社※3	0	0	0	0	0
休業災害度数率※4	社員	0.55	0.66	1.43	0.30	0.20
	協力会社※3	0.6	0.64	1.06	0.31	0.17
休業災害強度率※5	社員	0.02	0.01	0.02	0.01	0.01
	協力会社※3	0.02	0.01	0.01	0.01	0.01
労働安全衛生に関する規制および規範の違反件数	件	0	0	0	0	0

※1 休業災害であって、死亡災害、永久労働不能災害を伴うなど障害補償の対象となったまたはその可能性のある障害、休業日数が 4 日以上であるもの

※2 2022 年度の重大労働災害件数には新型コロナウイルス感染による休業者を含みます。

※3 派遣社員、パート社員、請負事業者を含むアズビルの管理下で働く者

※4 100 万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数

※5 1000 延べ実労働時間当たりの延べ労働損失日数

2) ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン（DEI）

管理職者数・女性比率（単体）

指標	区分	単位	年度				
			2020	2021	2022	2023	2024
全体	男性	人	1,136	1,123	1,095	1,072	1,026
	女性	人	66	72	73	78	77
	合計	人	1,202	1,195	1,168	1,150	1,103
	女性比率	%	5.5	6.0	6.3	6.8	7.0
部長相当職未満	男性	人	958	971	943	912	867
	女性	人	62	68	70	72	71
	合計	人	1,020	1,039	1,013	984	938
	女性比率	%	6.1	6.5	6.9	7.3	7.6
部長相当職以上	男性	人	178	152	152	160	159
	女性	人	4	4	3	6	6
	合計	人	182	156	155	166	165
	女性比率	%	2.2	2.6	1.9	3.6	3.6

※ 算定方法の変更により、昨年度の公表値と異なる箇所があります。

管理職者数・女性比率（国内グループ会社）

指標	区分	単位	年度				
			2020	2021	2022	2023	2024
全体	男性	人	1,385	1,366	1,336	1,303	1,254
	女性	人	73	80	81	85	88
	合計	人	1,458	1,446	1,417	1,388	1,342
	女性比率	%	5.0	5.5	5.7	6.1	6.6

※ 当社における人事制度上の上級管理職以上を対象(当社グループ会社においても同等の職階以上)とし、グループ会社および他社への出向社員を含みます。

障がい者数・雇用率

指標	単位	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
障がい者雇用実数	人	113	111	118	117	128
障がい者雇用率※	%	2.32	2.25	2.38	2.45	2.63
法定雇用率	%	2.2	2.3	2.3	2.3	2.5

・ 集計範囲：アズビル株式会社、アズビルトレーディング株式会社、アズビル山武フレンドリー株式会社、アズビル金門株式会社、アズビル TACO 株式会社

※ 各年度、6月1日時点でのデータ

外国籍社員数（単体）

指標	単位	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
外国籍社員数	人	56	55	58	64	76
管理職者数	人	6	6	6	6	5

3. 採用／人材育成

1) 採用

正社員採用者数（単体）

指標	区分	単位	年度				
			2020	2021	2022	2023	2024
新卒	男性	人	85	87	72	82	98
	女性	人	21	23	29	19	17
	合計	人	106	110	101	101	115
	女性比率	%	19.8	20.9	28.7	18.8	14.8
キャリア採用	男性	人	24	29	38	60	66
	女性	人	3	4	6	12	12
	合計	人	27	33	44	72	78
	女性比率	%	11.1	12.1	13.6	16.7	15.4

2) 人材育成

研修実施状況（単体）

指標	単位	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
総研修時間	時間（約）	134,000	139,000	152,000	171,000	180,000
社員 1 人当たり研修時間※ ¹	時間（約）	25.9	27.0	29.1	34.3	35.6
社員 1 人当たり研修日数※ ²	日（約）	4.0	4.2	4.5	5.3	5.5
研修費用	百万円（約）	320	370	450	520	615
社員 1 人当たり研修費用	千円（約）	62	72	87	104	122

・ 階層別または専門教育を実施している研修を対象としています。

※¹ 社員 1 人当たり研修時間は総研修時間/社員数で計算しています。

※² 社員 1 人当たり研修日数は総研修日数/社員数で計算しています。

研修別 実施状況内訳（単体）

指標		2023 年度		2024 年度	
教育カテゴリー	研修	人数※ ¹	時間※ ²	人数※ ¹	時間※ ²
階層別	エグゼクティブ	30	1,582	31	571
	マネジメント	86	4,275	86	4,304
	リーダーシップ	373	5,516	440	4,914
	ベーシック	453	76,993	497	85,785
キャリア	キャリアライフプラン	263	3,156	280	3,360
DX 関連	DX ナレッジ	1,102	17,853	9,398	25,475
	ソフトウェアエンジニア	167	2,533	159	2,683
全社共通※ ³	コンプライアンス	16,714	11,464	10,748	8,529
	情報セキュリティ	6,635	3,317	6,949	3,537
	安全	15,726	16,355	18,044	17,240

※¹ 延べ人数を示しています。

※² 総研修時間を示しています。

※³ 全社員を対象とした e ラーニング(LMS)で実施しています。

4. 人権

1) 結社の自由

団結権・団体交渉権に関する基本的な考え方

アズビルおよびアズビル労働組合は、協議を重んじた 1978 年の『生産性労使共同宣言』を引き継ぎ、労働協約において労働組合が団体交渉権および争議権を保有することを定めています。

労使間の諸問題については、常設協議機関としての経営協議会をはじめとして、カンパニー経営協議会、窓口協議会、地区窓口協議会等を設け、また、専門分野については総合委員会、ワークライフバランス委員会等により労使協議制を基本とした運営を図っております。

労働組合加入者数・比率（単体）

指標	単位	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
組合加入者数 ^{※1}	人	3,872	3,844	3,795	3,727	3,728
組合員比率 ^{※2}	%	100	100	100	100	100

※1 各年度、3月31日時点での人数

※2 組合加入者数/有資格者（管理職や協定で定められた人を除く）

5. サプライチェーン

1) 方針・体制

基本的な考え方

azbil グループは、企業理念と行動規範に基づき、事業を通じて地球環境の保全をはじめとした持続可能な社会の実現に向けた積極的な取組みを進めてきており、SDGs を含めた取組みを行ってきています。この取組みは azbil グループだけでなくサプライチェーン全体で活動することでより大きな成果を上げられるものが大半であることを鑑み、調達活動においては お取引先様と長期にわたる信頼関係を築き、azbil グループ・お取引先様双方の付加価値向上をはかることを基本にお取引先様と共に社会的責任を果たすための取組みを進めており、具体的な取組みの指針として、「azbil グループ購買基本方針」、「azbil グループサステナブル調達ガイドライン」の制定、公開を行っています。

お取引先様に対しては、主旨をご理解いただき、これらにそった活動の推進をお願いしています。

azbil グループ購買基本方針

azbil グループは「人を中心としたオートメーション」で、人々の「安心、快適、達成感」を実現するとともに、地球環境に貢献します。私たちはこの“azbil グループ理念”、ならびに“azbil グループ企業行動指針”、“azbil グループ行動基準”に基づき、持続可能な社会の実現と地球環境の保全に積極的に取り組み、高い倫理観をもって法令を理解・遵守し、国内外において公正・公平で人権・環境に配慮した購買活動を行います。

お取引先さまとともに、サプライチェーン全体で CSR（企業の社会的責任）に配慮した購買活動に取り組むことを経営の最重要課題の一つと捉え、お取引先さまとの長期にわたる信頼関係を構築し、相互協力による共存共栄と、地域・社会への貢献を目指します。

1. 企業の公共性、社会的責任の遂行

私たちは、お取引先さまに対して適時・適切・正確な情報を開示し、「開かれた企業」として信頼を得るように活動します。

私たちは、お取引先さまの声を真摯に受け止め、お取引先さまとの良好なコミュニケーションの醸成に努め、お取引先さまとともに社会的責任を果たすように活動します。

2. 公正な商取引の遵守

私たちは、国内外との取引において国際ルールと法令を遵守し、お取引先さまに対して優越的地位の濫用等の公正な取引に反する行為を行いません。

私たちは、お取引先さまの選定時ならびに取引継続にあたって、法令遵守の状況や経営基盤、品質・価格・安定供給・技術開発力、持続可能な社会の実現に向けた対応を勘案し、公正かつ公平に比較・評価します。

3. 人権の尊重

私たちは、購買活動において、お取引先さまとともに、児童労働、人身売買、強制労働、過重労働などの人権を侵害する行為には毅然とした対応をとるとともに、人種、性別、宗教等による差別の禁止、ハラスメントなどの非人道的行為の撲滅に寄与し、人権尊重に努めます。

4. 環境保護の推進

私たちは、購買活動において、お取引先さまとともに、環境保護に関する法令を遵守し、温室効果ガス排出量の継続的な削減や、省エネ、省資源、節水、製品含有化学物質管理、環境配慮設計を推進することで、気候変動への対応、資源の循環的な利用、生物多様性の保全に努め、地球環境に貢献します。

azbil グループサステナブル調達ガイドライン

お取引先様に SDGs の必要性や考え方を認識していただき、具体的に SDGs に取り組んでいただくために、azbil グループとしての理念や企業行動指針に示している基本的な考え方を踏まえ、サプライチェーンの持続可能性を確保するための広範な活動についての方向性、遵守すべき事項をまとめた azbil グループサステナブル調達ガイドラインを制定しています。2024 年度には、社外からの要請や業界標準・動向を踏まえ、「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。具体的には、以下の対象領域において、お取引先様に具体的に実践・遵守いただきたい行動・活動についてまとめています。

サプライチェーンでの取組み対象領域

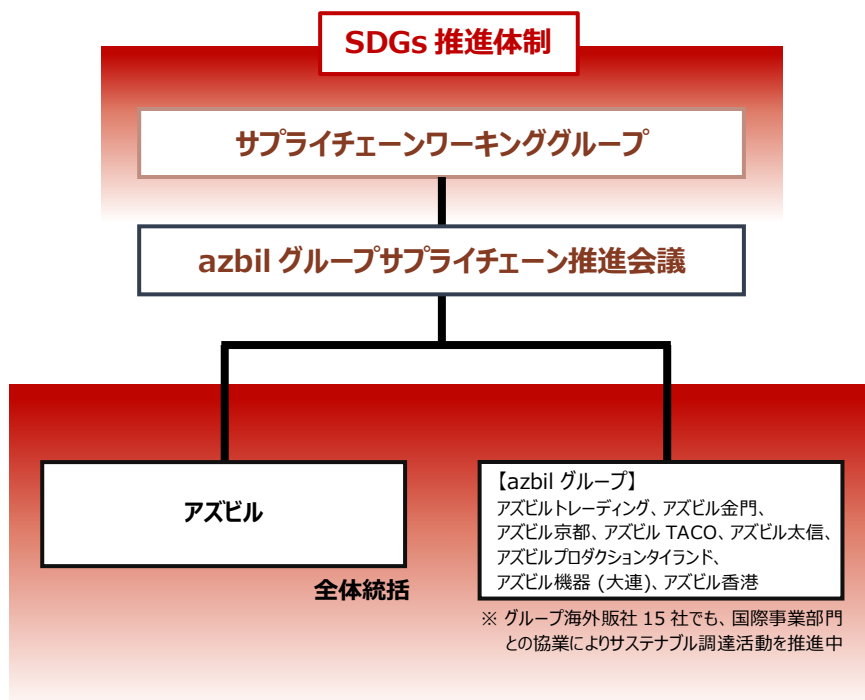
大分類	中文類	小分類
環境	気候変動（GHG、エネルギー）	気候変動（GHG、エネルギー）
	汚染・資源 （大気、排水、有害廃棄物、 廃棄物削減、原材料等）	- グリーン調達 - 化学物質管理 - 環境法規制の遵守 - 資源の有効活用と廃棄物削減 - 製品設計、および取扱商品に関わる環境配慮
	水の安全保障・水リスク	- 水使用量削減 - 汚染防止（排水・污泥等）
	生物多様性	生物多様性
	環境マネジメント	環境マネジメント
社会	労働慣行	- 労働時間 - 賃金および手当 - 差別の禁止 - 結社の自由、団体交渉権 - 労働者の採用と雇用 - 非人道的な扱いの禁止 - 児童労働の排除と若年労働者の雇用 - 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

倫理・リスク管理	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
	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

azbil グループサステナブル調達ガイドライン（第 6 版 2025 年 7 月発行）

https://www.azbil.com/jp/corporate/procurement/policy/sustainable_guideline/pdf/azbilGroup_sustainable_guideline_06.pdf

サプライチェーン推進体制



参画する azbil グループ各社は、対象領域においてお取引先様への働きかけや施策の展開ができる体制を、各社の SDGs 責任者を中心に、関連機能部門と連携して、適切な形で整備しています。

大分類	中分類	関連機能部門
環境	気候変動	環境部門
	汚染・資源	
	水の安全保障・水リスク	
	生物多様性	
	環境マネジメント	
社会	労働慣行	人事部門
	健康と安全	安全衛生部門
	人権	サステナビリティ部門
	地域社会貢献	サステナビリティ部門
	品質・顧客	品質保証部門
倫理・リスク管理	法令遵守・国際規範の尊重	法務部門
	公正な商取引の遵守	法務部門
	マネジメントシステムの構築	生産部門
	適切な情報開示	サステナビリティ部門
	情報セキュリティ	情報システム部門
	事業継続計画の策定と準備	生産部門

2) サプライチェーンへの働きかけ

サプライチェーンでの取組み状況

(1) お取引先様 対象範囲の設定

azbil グループでは、サプライチェーンの取組みを 2021 年度より開始しました。azbil グループ全体ではお取引先様は 4,000 社を超えていますので、スクリーニングを実施したうえで、サステナブル調達対象のお取引先様を選定しています。

具体的には、取引額の大きいお取引先様から順に、azbil グループ全体の取引額 80%をカバーするように選定しています。2024 年度時点での対象お取引先様社数は右記のとおりで、azbil グループ全体で 546 社となっています。

毎年取引状況を鑑み、必要に応じて対象お取引先様は見直しをしています。

サステナブル調達対象取引先

azbil グループ	全取引先社数	サステナブル調達 (重要取引先) 社数
アズビル	2,575	315
アズビルトレーディング	817	30
アズビル金門	267	74
アズビル京都	4	3
アズビル TACO	300	49
アズビル太信	265	25
アズビルプロダクションタイランド	36	14
アズビル機器（大連）	119	26
アズビル香港	50	10
合計	4,433	546

(2) お取引先様へのサステナブル調達ガイドライン説明会の実施

- 2021 年度は、アズビルの主要なお取引先様約 280 社に対し、お取引先様への SDGs 取組みの動機づけと、具体的な取組み事項を理解していただくために、アズビルの SDGs 取組みや CSR 調達ガイドライン（当時の呼称）について説明会を実施しました。
- 2022 年度は、この経験知を活かし、さらに効果を拡大するために、azbil グループ各社でのお取引先様約 130 社にも同様の説明会を実施しました。
- 2024 年度には、社外要請や業界標準・動向を考慮し、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」に基づいて、倫理・リスク管理の分野で新たに取り組んでいただきたい事項をガイドラインに加えました。この追加により、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、アズビルの重要なお取引先様約 260 社に対し、再度説明会を実施しました。
- また、2025 年度には同様の説明会を azbil グループ各社のお取引先様にも実施する予定です。

azbil グループ	CSR 調達ガイドライン 説明会 参加社数 (アズビル:2021 年度、 azbil グループ:2022 年度)	サステナブル調達ガイドライン 説明会 参加社数 (アズビル:2024 年度、 azbil グループ:2025 年度)
アズビル	276	255
アズビルトレーディング	17	2025 年度実施予定
アズビル金門	46	2025 年度実施予定
アズビル京都	3	2025 年度実施予定
アズビル太信	28	2025 年度実施予定
アズビルプロダクションタイランド	11	2025 年度実施予定
アズビル機器（大連）	24	2025 年度実施予定
アズビル香港	2	2025 年度実施予定
合計	407	—

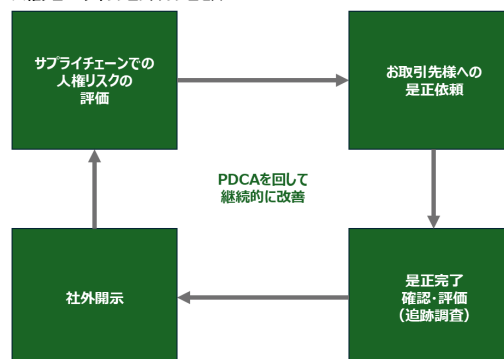
(3) 人権デュー・ディリジェンスの実施

人権デュー・ディリジェンスとは、お取引先様において従業員の人権が損なわれていないか人権侵害に関するリスク評価を行い、リスクが発生している場合には速やかに是正に努める活動です。

アズビルでは 2023 年度に重要なお取引先様約 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。

また、2024 年度は azbil グループの主要なお取引先様約 190 社を対象とした人権デュー・ディリジェンスを実施し、改善の完了を確認しています。

人権デュー・ディリジェンスのプロセス



【azbil グループの 1 次取引先の人権デュー・ディリジェンス】

azbil グループ	人権デュー・ディリジェンス 対象取引先	人権リスク有無 最終判定	リスク有 (改善依頼要請)	改善完了
アズビルトレーディング	31	7	1	1
アズビル金門	74	22	9	9
アズビル京都	3	3	2	2
アズビル TACO	50	21	9	9
アズビル太信	24	1	0	0
アズビルプロダクションタイランド	11	9	0	0
合計	193	63	21	21

【アズビルの 2 次取引先の人権デュー・ディリジェンス】

2024 年度はさらに、お客様や社会からの要請の強さを鑑み、アズビルの 2 次お取引先様に遡っての人権デュー・ディリジェンスを実施しました。

2 次には海外のお取引先様も予想されるので、多くのグローバル機関で採用されている人権課題を設定しました。

対象となるお取引先様は、アズビルとお取引先様相互の立場での重要性和、潜在的な人権リスクの高い領域に該当する企業を絞り込みました。

選定した人権課題

- ① 児童労働
- ② 強制労働
- ③ 過重労働時間の削減
- ④ 賃金（適正、未払い防止）
- ⑤ 差別の禁止、機会均等
- ⑥ 健康と安全管理
- ⑦ 結社の自由と団体交渉権
- ⑧ 責任ある鉱物調達
- ⑨ 個人情報保護、プライバシー侵害
- ⑩ ハラスメント

数字：会社数

業務	1 次取引先		2 次取引先			
	重要取引先	2 次情報の調査を 依頼した 1 次取引先※	1 次取引先から 回答の 2 次取引先	人権デュー・ディリジェンス 対象 2 次取引先※	回答を得た 2 次取引先	リスク有の 2 次取引先 (改善依頼要請)
工事 ・サービス	136	102	157	41	41	16
			法人格なし	19	18	1
製造	92	8	23	13	12	5
商社	47	5	20	11	11	0
			海外企業	1	1	0
エンジニアリング・ソフト	12	7	3	0	0	0
合計	287	122	203	85	83	22

※ 人権侵害リスクの高い領域（品目など）の有無と、お取引先様から見たアズビルの重要性(アズビル依存度)にて絞り込み

(4) 気候変動への取組み：サプライチェーンにおける CO₂ 排出量削減

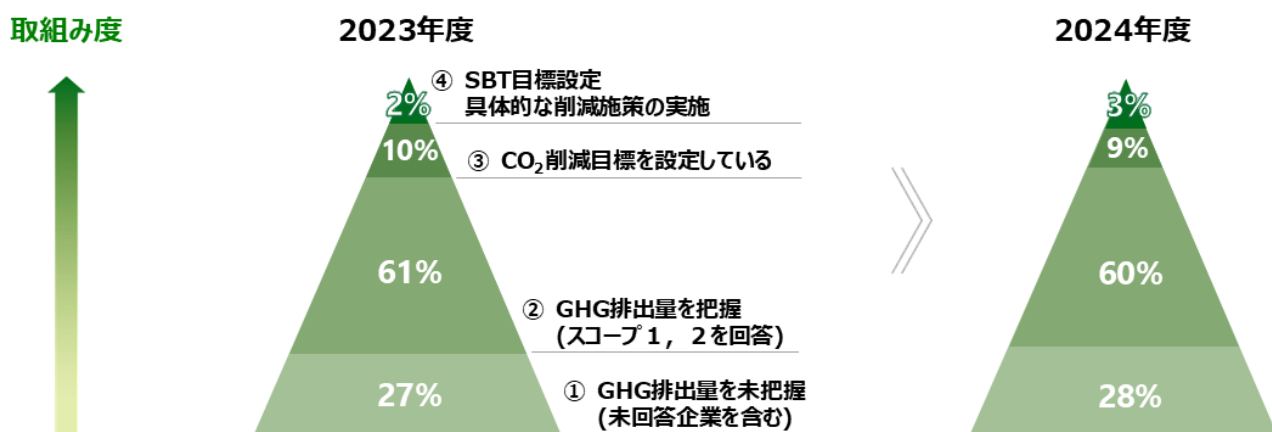
azbil グループでは、サプライチェーン全体での GHG（温室効果ガス）排出量を 2017 年度比で 33%削減する目標の実現に向け、2024 年度はお取引先様に以下の取組みを実施しました。

- ・ 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ると同時に、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、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。
- ・ 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。

アンケート調査による、お取引先様における CO₂ 排出量の把握と削減活動の状況は下図のとおりとなっています。

お取引先様約 300 社の CO₂ 排出量の把握と削減活動



(5) お取引先様個社訪問等でのヒアリング、意見交換での成果

2023 年度はこれまで以上に、azbil グループからの働きかけ施策のマッチング度を高め有効性を上げることを目的に、お取引先様個社ごとに訪問や対面でのヒアリングを実施してきました。その中で、お取引先様の SDGs に対するお考えと詳細な取組み実態を把握するとともに、今後の方向性について合意形成を実施してきました。対象は、主要なお取引先様の中から、CO₂ 排出量の多いお取引先様約 30 社と社会面での課題が懸念されるお取引先様約 30 社の計 60 社を選定しました。

実態確認の際に、以下のような事象も見つかりましたので、該当するお取引先様には、改善をお願いしました。

- | | |
|-------------------------------|------|
| ①環境面での法令に関わる助言 | 1 件 |
| ②社会面での法令違反の是正 | 27 件 |
| ③azbil グループ CSR 調達ガイドライン違反の是正 | 17 件 |

このヒアリングにより、お取引先様は同業・同規模の他社事例を知りたいが適切な手段がないことも判明しました。そこで、このヒアリングで得られたお取引先様各社の取組み事例を一覧にまとめ、Web サイトに公開するとともに、訪問したお取引先様へのフィードバックも実施しました。

環境面のお取引先様事例：24 件

社会面のお取引先様事例：23 件

また、2023 年度のヒアリングでは、多くのお取引先様が人材採用難に悩んでいることが判明しました。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を行っている事例を持つお取引先様もいらっしゃいました。そこで、外国人労働者の採用・活用による、ダイバーシティの促進と人材採用難解消の両面を狙い、2024 年度からこの事例を他のお取引先様へ水平展開を開始しました。

外国人労働者採用提案の訪問：14 社

2024 年度はまた、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。

CO₂ 排出量削減に関する意見交換：4 社

(6) お取引先様 自己評価アンケートの実施

お取引先様個社ごとの環境／社会の両面での取組み状況を客観的に把握すること、経年でのその変化、進展具合を把握することを目的とし、azbil グループの取組み有効性の検証の意味も含め、azbil グループでは国連グローバル・コンパクトおよび一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）「責任ある企業行動ガイドライン」の理念をベースとしたお取引先様自己評価アンケートを毎年実施しています。2024 年度のアンケート集計結果は以降のとおりです。

■ azbil グループ国内 6 社 取引先自己評価アンケート実施社数

数字：会社数

azbil グループ	アンケート依頼	アンケート回収	取引先 業種・業態			
			工事・サービス	製造	商社	エンジニアリング・ソフト
アズビル	315	285	134	87	52	12
アズビルトレーディング	30	30	2	23	5	0
アズビル金門	74	74	5	47	19	3
アズビル京都	3	3	0	0	3	0
アズビル TACO	49	44	1	33	10	0
アズビル太信	25	25	0	11	14	0
合計	496	461	142	201	103	15

■ azbil グループ海外 3 社 取引先自己評価アンケート実施社数

数字：会社数

azbil グループ	アンケート依頼	アンケート回収	取引先 業種・業態			
			工事・サービス	製造	商社	エンジニアリング・ソフト
アズビルプロダクションタイランド	14	14	0	11	3	0
アズビル機器（大連）	26	26	0	18	8	0
アズビル香港	10	10	0	6	4	0
合計	50	50	0	35	15	0

azbil グループ サステナブル調達活動報告書

azbil グループではサステナブル調達における 1 年間の取組みをまとめた「サステナブル調達活動報告書」を発行しています。
2021 年度版～2024 年度版の 4 つの活動報告書を以下のサイトに掲載しています。

<https://www.azbil.com/jp/corporate/procurement/supplychain-annualreport/index.html>

その他ガイドライン

グリーン調達

- azbil グループグリーン調達基準書（第 8 版 2022 年 4 月発行）
- azbil グループグリーン調達評価票（第 5 版）

製品含有化学物質管理

- azbil グループ化学物質管理システム構築ガイドライン（第 4 版 2022 年 3 月発行）
- 環境影響化学物質基準（製品含有）（Ver14.0 2024 年 4 月発行）

生物多様性保全

- azbil グループ「生物多様性保全への取組み」に関するお願い（第 1 版 2015 年 3 月発行）

6. コミュニティ

1) 社会貢献活動

寄付先・寄付額（単体）

指標	単位	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
社会貢献等 ^{※1}	百万円	27	33	28	34	44
復興支援 ^{※2}	百万円	55	0	13	20	3

※1 一般的な社会貢献活動に関する寄付

※2 災害、地震、豪雨、疫病まん延など特定の理由による寄付

主な寄付（単体）

年度	項目	寄付先	単位	金額
2024	2024 年台湾東部沖地震への救援金の拠出	日本赤十字社	百万円	3
2023	令和 6 年能登半島地震への義援金の拠出	日本赤十字社	百万円	10
	令和 6 年能登半島地震への追加支援金の拠出	中央共同募金会	百万円	10
2022	2023 年トルコ・シリア地震救済金	日本赤十字社	百万円	3
	難民、人権課題に対する義援金の拠出	UNHCR	百万円	10
2021	—	—	—	—
2020	令和 2 年 7 月豪雨災害に伴う義援金の拠出	日本赤十字社	百万円	5
	新型コロナウイルス感染拡大に伴う義援金の拠出	UNICEF	百万円	20
		日本赤十字社	百万円	15
		中央共同募金会（赤い羽根共同募金）	百万円	15

azbil みつばち倶楽部^{※1}による支援

指標	単位	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
azbil みつばち倶楽部支援金	百万円	4.7	5.3	5.6	5.2	5.5
マッチングギフト ^{※2}	百万円	2.7	3.1	3.2	2.5	2.9
合計 ^{※3}	百万円	7.4	8.5	8.8	7.8	8.5
対象団体数	団体	48	54	58	54	57



※1 azbil みつばち倶楽部：2010 年度から続く社会貢献を目的とする支援プログラム。azbil グループ各社の有志社員を会員として構成。支援原資は、会員が毎月 1 口 100 円から任意の口数を給与天引きで拠出したもので、会員は支援したい団体を推薦し投票により毎年支援先を決定します。

※2 会員自らが活動に参加している支援先の場合、azbil みつばち倶楽部と同額の支援金をアズビルから提供する仕組み

※3 azbil みつばち倶楽部からの支援金にアズビル株式会社からのマッチングギフトを加えた金額

主な社会貢献活動

項目	
・ 小学生向けの省エネ見学会および中学生の就業体験学習会の実施	・ 生産拠点等周辺地域とのコミュニケーションの推進
・ 大学講義への社員講師派遣	・ 主要拠点に所在するスポーツチームへの協賛を通じた地域貢献活動の実施（車いすバスケットイベントの参加機会提供による青少年の健全な育成への貢献）
・ インターンシップ生（大学・高専生）の受入れ	・ アズビル山武財団による「あすなろフレンドシップ [※] 就学支援金」などの奨学金の支給事業のほか、教育や啓発支援事業、研究活動への助成事業の 3 つのプログラムを提供
・ NPO 法人と協業し、回収ペットボトルキャップの対価をワクチン向けに寄付	
・ 地方自治体等と連携・協力した、自然環境保全活動	
・ 工場・研究所見学の受入れ	

※ あすなろフレンドシップTMは、一般財団法人アズビル山武財団の商標です。



一般財団法人アズビル山武財団

未来のある子どもたちが安心して学べる仕組みや教育機会の提供、科学技術に関する研究助成・新技術の開発支援を目的として「一般財団法人アズビル山武財団」を 2016 年 2 月に設立しました。アズビル株式会社の前身である株式会社山武の意志を未来に引き継ぐために、財団の名称には山武を残し「アズビル山武財団」としています。「あすなろフレンドシップTM」という支援名による奨学金支給事業のほか、教育啓発支援事業、研究活動助成事業の 3 つのプログラムを提供しています。

2) 加盟団体・イニシアチブ

主な加盟団体・参画イニシアチブ

名称
●経済・業界団体・学会
一般社団法人日本経済団体連合会
公益社団法人経済同友会
一般社団法人電子情報技術産業協会
一般社団法人ビルディング・オートメーション協会
一般社団法人 ESCO・エネルギー・マネジメント推進協議会
一般社団法人日本電気計測器工業会
一般社団法人日本電気制御技術工業会
日本インダストリアル・エンジニアリング協会
一般社団法人日本バルブ工業会
公益社団法人計測自動制御学会
●その他団体・イニシアチブ
国連グローバル・コンパクト※
気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）
自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）
日本気候リーダーズ・パートナーシップ（JCLP）
気候変動イニシアティブ
生物多様性のための 30 by 30 アライアンス（環境省）
GX リーグ（経済産業省）
パートナーシップ構築宣言（経済産業省）
経団連自然保護協議会（日本経済団体連合会）
経団連生物多様性宣言イニシアチブ（日本経済団体連合会）
チャレンジ・ゼロ（日本経済団体連合会）
特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク（NPO 法人 J-Win）
循環経済パートナーシップ（Japan Partnership for Circular Economy: J4CE）

・経済・業界団体・学会への加盟、その他団体・イニシアチブへの参画について主なものを掲載

※ 国連グローバル・コンパクト支持

当社は、「国連グローバル・コンパクト(UNGC)」に 2021 年 4 月に署名・参加しています。

併せて、日本におけるローカルネットワークであるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)に加入し、テーマ別の分科会にも積極的に参加しています。

UNGC に定める「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の 4 分野に関わる 10 原則はいずれも azbil グループ理念「人を中心としたオートメーション」の精神につながっており、すべて以前より真摯に取り組んできた事項です。

azbil グループはこれからも「国連グローバル・コンパクト」を支持、協調しつつ持続可能な社会の実現に「直列」に貢献していきます。

7. 献金

政治献金（単体）

指標	単位	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
政治献金	千円	0	0	0	70	50

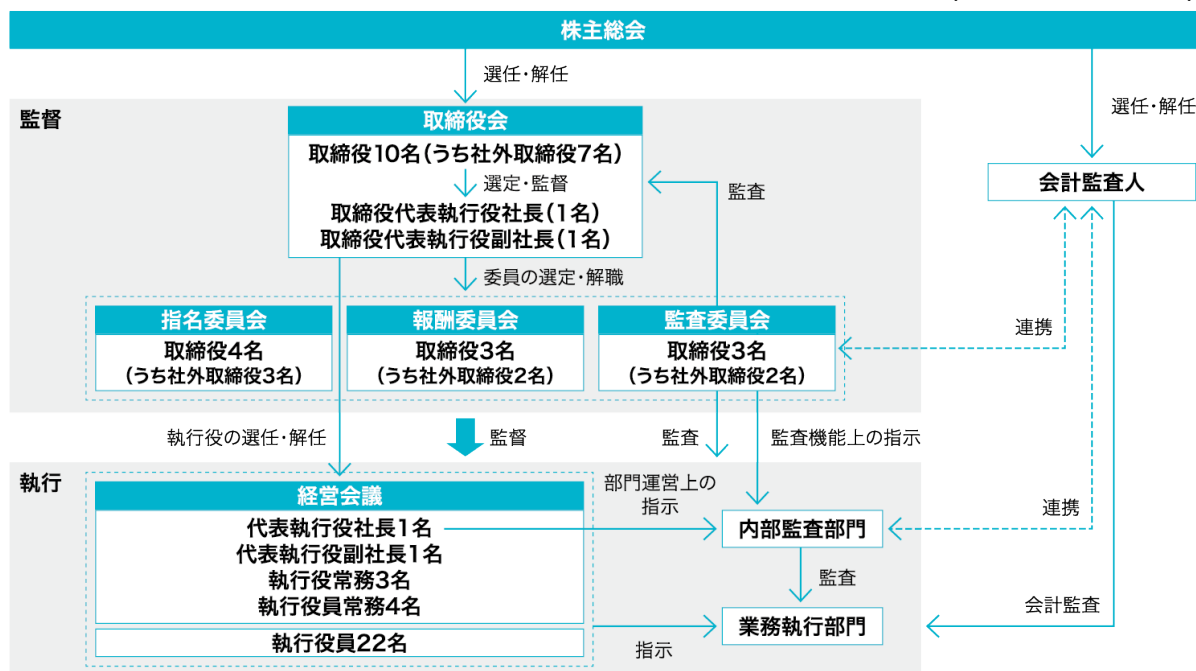
Governance

■ 方針・体制・取組み

1. コーポレート・ガバナンス体制

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。

(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。

- | | |
|---------|---|
| ■ 指名委員会 | 株主総会に提出する取締役の選解任案の決定、ならびに法定委員会（指名・監査・報酬）の委員の候補案の選定・解職、執行役の候補案の選解任および後継者計画に関する事項等の審議を行います。 |
| ■ 監査委員会 | 執行役・取締役の職務執行に関する監査、監査報告の作成、会計監査人の選解任・不再任に関する議案内容の決定、および組織的監査の推進等を行います。 |
| ■ 報酬委員会 | 執行役・取締役の報酬制度の方針の決定および個人別の報酬の決定、ならびに報酬制度制定・改廃等その他役員報酬に関する審議を行います。 |

取締役役に期待するスキルなど（スキル・マトリックス）

（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		●					●
吉田 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。

2. 役員報酬ポリシー

役員報酬の基本方針

当社の役員報酬は、グループ理念の実現に向け、短期的な業績のみならず、中長期的な業績目標の達成および企業価値向上を動機づける内容とすべく、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

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）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づけ、かつ優秀な経営人材獲得の競争力向上に繋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）の報酬は、「基本報酬」および「株式報酬」で構成しています。

※ 役位ごとに株式報酬基準額が定められ、執行役は当該基準額のうち 50%は業績連動、残りの 50%は非業績連動で構成しており、取締役はすべて非業績連動の株式報酬として構成しています。なお、株式報酬は原則として退任後に支給します。また、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。

・（執行役）賞与の KPI および評価ウェイト

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おります。
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右記のとおりです。

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%

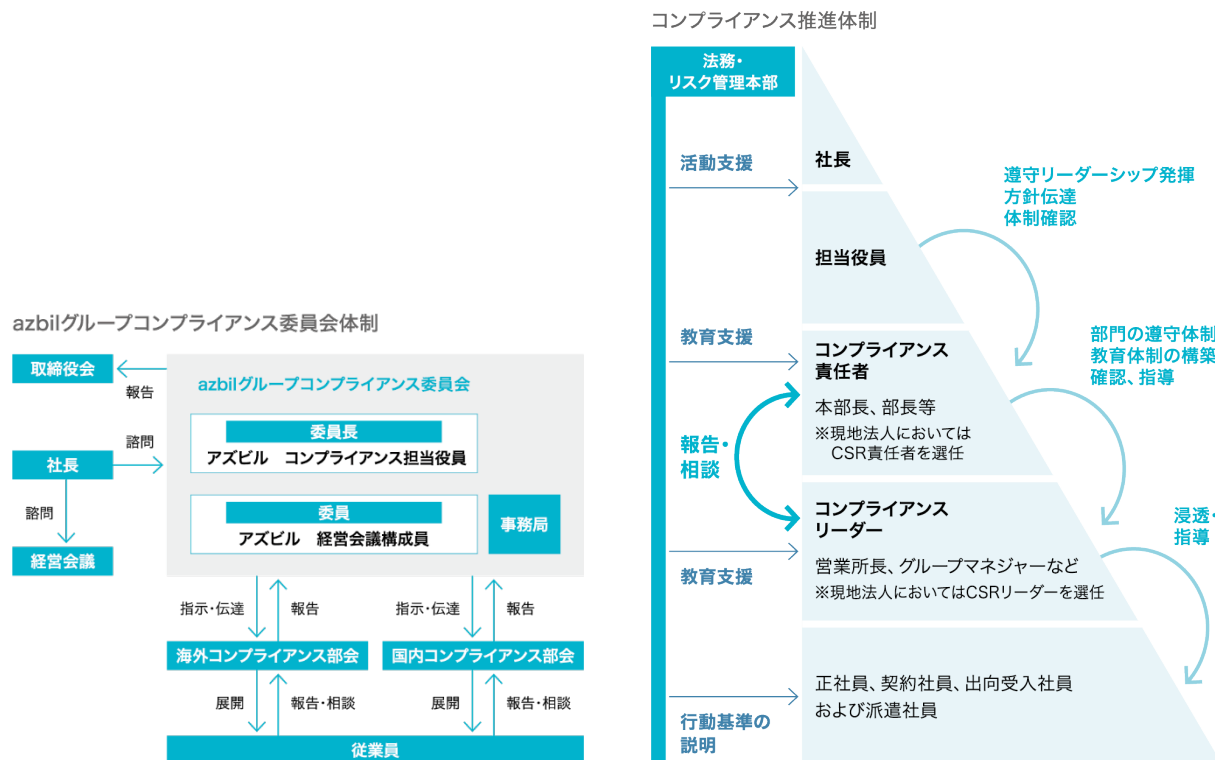
・（執行役）株式報酬の KPI および評価ウェイト

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%

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。

3. コンプライアンス推進体制



4. 総合リスク委員会

委員長	リスク管理担当役員
参加者	アズビル株式会社の経営会議構成員（監査委員を含む）
事務局	法務・リスク管理本部
開催	年2回
目的	経営目標の達成を阻害する要因（重要リスク）の選定と、決定した重要リスクへの対策の進捗管理およびリスク低減状況の把握
実施内容	① 次年度の重要なリスクの抽出と選定 ② 前年度決定したリスクの低減対応状況の管理

※ 重要リスク・部門管理リスクにおいて本委員会以外においても「azbil グループCSR推進会議」でリスク低減やリスクの変化においても進捗確認を実施。

5. 情報セキュリティ基本方針

azbil グループ情報セキュリティ基本方針

azbil グループは「人を中心としたオートメーション」で、人々の「安心、快適、達成感」を実現するとともに、地球環境に貢献します。私たちはこの“azbil グループ理念”、ならびに“azbil グループ企業行動指針”、“azbil グループ行動基準”に基づき、事業活動を通じて取り扱う、すべてのステークホルダーの皆さまの大切な情報資産、お客さまに提供する商品、および社内の重要な情報資産を適切に保護し、グループ全体の情報セキュリティの確保が経営上の最重要課題の一つと捉え、全力で取組んでまいります。

1. 経営者の責任

私たちは、経営者のリーダーシップにて組織的かつ継続的に情報セキュリティの改善・向上に努めます。

2. 情報セキュリティ推進体制の確立・維持

私たちは、情報セキュリティの維持および改善のために組織を設置し、情報セキュリティ対策を社内の正式な規則として定めます。

3. 法令の遵守

私たちは、情報セキュリティに関する各国、各地域の関連法規およびその社会的規範と精神を遵守します。

4. 情報資産の保護

私たちは、お客さま、お取引先さま、株主・投資家、地域社会、従業員等の各ステークホルダーの情報資産に対する脅威の除去・軽減に努めます。

5. 情報資産の継続的管理

私たちは、情報資産の漏洩、紛失・盗難、不正アクセス、改ざんおよび破壊等の情報セキュリティリスクに対する適切な予防・是正処置を講じ、事業の安全で継続的な発展を確保します。

6. 教育・訓練・啓発活動の実施

私たちは、すべての経営者、従業員およびその他の関係者に対し、『azbil グループ情報セキュリティ基本方針』の周知徹底に努め、情報セキュリティに関する教育・啓発活動を継続的に実施します。

7. セキュリティインシデント発生時の対応

私たちは、情報セキュリティに関する事故、法令違反および契約違反が発生した場合には、適切な情報開示・対応を行い、再発防止に努めます。

6. 腐敗行為防止基本方針

azbil グループ腐敗行為防止基本方針

azbil グループは「人を中心としたオートメーション」で、人々の「安心、快適、達成感」を実現するとともに、地球環境に貢献します。私たちはこの“azbil グループ理念”、ならびに“azbil グループ企業行動指針”、“azbil グループ行動基準”に基づき、持続可能な社会の実現に向け、腐敗行為の防止を経営の最重要課題の一つと捉え、高い倫理観をもって、関連する法令等を理解・遵守し、国内外におけるあらゆる形態の腐敗行為の防止に努め、お客さま、お取引先さま（以下併せて「お取引先さま等」といいます。）をはじめとする全てのステークホルダーと長期にわたり公正で健全な信頼関係を構築・維持します。

1. 目的・適用範囲

本方針は、azbil グループの全役員および全従業員が、地域を問わず、各国・各地域で適用される腐敗行為の防止に関連する法令等を遵守し、事業活動における腐敗行為の防止を実現することにより、持続可能な社会の実現に貢献することを目的とします。

2. 関連法令等の遵守

私たちは、グループ内の各拠点が存在する国・地域および事業活動を展開している国・地域で適用される、あらゆる腐敗行為の防止に関連する国際条約および法令等を遵守します。

3. 腐敗行為の禁止

私たちは、事業活動を行うすべての国・地域において、直接的にも間接的にも、強要、贈収賄、利益相反、司法妨害、資金洗浄、インサイダー取引等あらゆる形態の腐敗行為に関与しません。

(1) 贈収賄

私たちは、公務員およびそれに準じる者（外国のこれらの者も含み、以下「公務員等」といいます。）ならびに民間のお取引先さま等に対して、賄賂（不当な利益を得るための、金銭、贈答、接待その他のあらゆる利益をいいます。）の供与、申込、受領、要求、または約束を行いません。また、公務員等に対するファシリテーション・ペイメント（通常の行政サービスに係る手続の円滑化のために不当に行われる少額の支払）も行いません。

(2) 過度な接待・贈答

私たちは、贈収賄に該当しない場合であっても、公務員等およびお取引先さま等との間で、各国・各地域の適用法令等に違反する接待や贈答品の授受、および、健全な商習慣や社会的常識を越えた接待や贈答品の授受を行いません。

(3) 不当な利益の授受

私たちは、お取引先さま等との間で、不当な利益の授受を行いません。

(4) 利益相反行為

私たちは、自己または第三者の利益を図ることにより、azbil グループの利益に反する行為あるいは反するおそれのある行為を行わず、また、そのような行為と疑われるような状況を回避します。

(5) インサイダー取引

私たちは、azbil グループまたは他の上場企業に関する未公表の重要事実を知った場合に、その重要事実を利用したインサイダー取引を行わず、また、インサイダー取引防止のため、その重要事実を一切漏洩しません。

(6) 政治・行政との不適切な関係

私たちは、政治・行政との健全で透明な関係を保ち、適用法令等および azbil グループの手続に従うことなく、azbil グループとして政治献金や寄付等を行いません。

4. 正確な会計記録

私たちは、第三者に対する支払いその他支出について、会計帳簿を事実に基づき正確に記録し、関連帳票を適切に管理し、腐敗行為の防止に関連する法令等の遵守を確実にします。

5. 教育

私たちは、全役員および全従業員が、azbil グループのすべての事業活動において、本方針に則った行動を実践できるように、適切に教育します。

6. 遵守体制

私たちは、本方針の遵守体制担保のため、秘密厳守および不利益取扱い禁止が確保された内部通報窓口を整備します。本方針に違反し、またはそのおそれのある行為が発見された場合は、綿密な社内調査を行います。

7. 違反時の対応

私たちは、azbil グループの役員または従業員の本方針違反行為またはそのおそれのある行為を発見した場合は、速やかに azbil グループの内部通報窓口等、コンプライアンス担当者に報告します。私たちは、azbil グループの役員または従業員が腐敗行為の防止に関する法令等または本方針を含む社内規則に違反した場合、当該役員または従業員が属する azbil グループの社内規則に基づき、厳正に処分されることを十分理解します。

(本方針は、2022 年 12 月 22 日のアズビル株式会社取締役会において決議・承認されました)

■ データ

1. コーポレート・ガバナンス

ガバナンス構成

指標			単位	年度					
				2020	2021	2022	2023	2024	2025
取締役	社内	男性	人	6	6	4	4	4	3
		女性	人	0	0	0	0	0	0
		合計	人	6	6	4	4	4	3
	社外	男性	人	3	3	6	6	5	4
		女性	人	2	2	2	2	3	3
		合計	人	5	5	8	8	8	7
	総計		人	11	11	12	12	12	10
平均在任期間			年	5.3	6.3	3.9	4.9	3.9	3.4
独立社外取締役比率			%	45.5	45.5	66.7	66.7	66.7	70.0
女性取締役比率			%	18.2	18.2	16.7	16.7	25.0	30.0
監査役	社内	男性	人	2	2	-	-	-	-
		女性	人	0	0	-	-	-	-
		合計	人	2	2	-	-	-	-
	社外	男性	人	3	3	-	-	-	-
		女性	人	0	0	-	-	-	-
		合計	人	3	3	-	-	-	-
	総計		人	5	5	-	-	-	-
平均在任期間			年	7	8	-	-	-	-
独立社外監査役比率			%	60.0	60.0	-	-	-	-
女性監査役比率			%	0	0	-	-	-	-

・各年度に開催される株主総会終了時点でのデータ。2025年度の平均在任期間については、2025年6月株主総会終了時点の年数を参考として記載しています。

・当社は2022年6月23日より指名委員会等設置会社へ移行しています。

会議開催回数、出席率

指標	単位	年度				
		2020	2021	2022	2023	2024
取締役会の開催回数	回	13	12	12	12	13
取締役の取締役会への平均出席率	%	100	100	100	100	100
指名委員会の開催回数	回	-	-	9	12	13
指名委員会への平均出席率	%	-	-	97.2	100	100
監査委員会の開催回数	回	-	-	11	13	13
監査委員会への平均出席率	%	-	-	100	100	100
報酬委員会の開催回数	回	-	-	7	10	14
報酬委員会への平均出席率	%	-	-	100	100	100
監査役の取締役会への平均出席率	%	100	100	100	-	-
監査役会の開催回数	回	14	14	4	-	-
監査役会への平均出席率	%	100	100	100	-	-

・各年度4月～3月のデータ

・当社は2022年6月23日より指名委員会等設置会社へ移行しています。2022年度については、監査役の出席状況は当該日以前の状況を、取締役・各委員の出席状況は当該日以降の状況を記載しています。

役員報酬

役員区分	項目	単位	年度					
			2020	2021	2022 (4～6月)	2022 (7～3月)	2023	2024
取締役 (社外取締役・執行役兼 務者を除く)	総報酬額	百万円	381	385	87	58	77	80
	固定報酬（金銭報酬）	百万円	278	287	64	56	75	78
	固定報酬（非金銭報酬）	百万円	-	-	-	1	1	1
	業績連動報酬（金銭報酬）	百万円	103	97	23	-	-	-
	業績連動報酬（非金銭報酬）	百万円	-	-	-	-	-	-
	対象となる役員の員数※	人	7	6	6	2	2	2
監査役 (社外役員を除く)	総報酬額	百万円	52	52	13	-	-	-
	固定報酬（金銭報酬）	百万円	52	52	13	-	-	-
	固定報酬（非金銭報酬）	百万円	-	-	-	-	-	-
	業績連動報酬（金銭報酬）	百万円	-	-	-	-	-	-
	業績連動報酬（非金銭報酬）	百万円	-	-	-	-	-	-
	対象となる役員の員数※	人	2	2	2	-	-	-
執行役 (取締役兼務者を含む)	総報酬額	百万円	-	-	-	235	422	499
	固定報酬（金銭報酬）	百万円	-	-	-	118	189	219
	固定報酬（非金銭報酬）	百万円	-	-	-	16	27	36
	業績連動報酬（金銭報酬）	百万円	-	-	-	85	177	214
	業績連動報酬（非金銭報酬）	百万円	-	-	-	16	27	28
	対象となる役員の員数※	人	-	-	-	4	5	6
社外役員	総報酬額	百万円	94	94	23	91	119	119
	固定報酬（金銭報酬）	百万円	94	94	23	83	111	111
	固定報酬（非金銭報酬）	百万円	-	-	-	7	7	7
	業績連動報酬（金銭報酬）	百万円	-	-	-	-	-	-
	業績連動報酬（非金銭報酬）	百万円	-	-	-	-	-	-
	対象となる役員の員数※	人	9	8	8	8	8	10
合計		百万円	528	532	124	385	619	699

・ 2022 年度については指名委員会等設置会社への移行前（2022 年 4 月～6 月）と移行後（2022 年 7 月～2023 年 3 月）に分けて記載しています。

・ 役員に対する退職慰労金については、2005 年にその制度を廃止しています。

※ 上記人員数、報酬等には、定時株主総会の時をもって退任した役員にかかる報酬が含まれています。また、社外役員が当社の子会社から受けた役員報酬等はありません。

報告範囲について

■ 報告期間・azbil グループ会社一覧

報告期間：2024 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日（2024 年度）

報告対象組織：アズビル株式会社および連結子会社ならびに一部の非連結子会社および関連会社

※ 報告範囲が異なる場合は対象範囲を各データに記載します。また、本データブックの会社名の表記は以下のとおりです。

単体、アズビル：アズビル株式会社

連結：アズビル株式会社および連結子会社

※ 環境データは四捨五入で表示しています。

azbil グループ会社一覧

(2025 年 3 月 31 日現在)

	会社名	事業セグメント				事業内容			スコープ 1+2, 3 集計範囲※3	連結 人員数 集計範囲
		BA	AA	LA	その他	製造	エンジニア リング・販売	その他		
国内	アズビル株式会社	●	●	●		●	●		●	●
	アズビルトレーディング株式会社		●		●		●		●	●
	アズビル山武フレンドリー株式会社※1				●			●	○	
	アズビル金門株式会社			●		●	●		●	●
	アズビル京都株式会社		●			●			●	●
	アズビル TACO 株式会社		●			●	●		●	●
	アズビル太信株式会社		●			●	●		●	●
	株式会社 テムテック研究所※2				●	●	●			
海外	アズビル韓国株式会社	●	●				●		○	
	アズビル台湾株式会社	●	●				●		○	
	アズビル金門台湾株式会社			●		●	●		○	
	アズビルベトナム有限会社	●	●				●		○	
	アズビルベトナムプロダクション有限会社	●				●				
	アズビルインド株式会社	●	●				●		○	
	アズビルタイランド株式会社	●	●				●		○	
	アズビルプロダクションタイランド株式会社	●	●			●			●	
	アズビルフィリピン株式会社	●	●				●		○	
	アズビルマレーシア株式会社	●	●				●		○	
	アズビルシンガポール株式会社	●	●				●		○	
	アズビル・バルカ・インドネシア株式会社	●	●				●		○	
	アズビルサウジアラビア有限会社		●			●	●		○	
	アズビル機器（大連）有限公司	●	●			●			●	
	アズビル情報技術センター（大連）有限公司※1				●			●		
	アズビルコントロールソリューション（上海）有限公司	●	●			●	●		○	
	上海アズビル制御機器有限公司		●				●		○	
	アズビル香港有限公司	●	●				●		○	
	アズビル北米 R&D 株式会社	●	●					●	○	
	アズビルノースアメリカ株式会社		●			●	●		○	
	アズビルメキシコ合同会社※1		●				●			
	アズビルメキシコサービス合同会社※1		●				●			
	アズビルヨーロッパ株式会社		●				●		○	

※1 非連結子会社 ※2 持分法非適用の関連会社

※3 スコープ 1+2, 3 = ●、スコープ 1+2 = ○、スコープ 3 = ○

※4 スコープ 1+2, 3 の集計範囲には以下を含みます。

～2021 年度：アズビルブラジル有限会社（2022 年 2 月に清算終了）

～2023 年度：アズビルボルテック有限会社（2024 年 1 月に持分譲渡）

～2024 年度：アズビルテルスター有限会社（2024 年 10 月に持分譲渡）、上海山武自動機器有限公司（2025 年 3 月にアズビルコントロールソリューション（上海）有限公司に吸収合併）

azbil