



人財は価値創造の源泉。 グループの持続的な成長のために 人的資本強化に継続して取り組みます。

執行役常務
人財・教育、SDGs 推進担当
成瀬 彰彦

人的資本強化施策はSDGsとも「直列」

azbilグループでは人材を「資本」として捉えています。「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に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」に貢献できるように、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に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。1万人規模のazbilグループ社員が、これら人事戦略、人事施策の下で能力を発揮し、イノベーションを起こし、生産性を一層高めることで、持続的な企業価値向上へとつなげています。

azbilグループは、グループとして目指す姿をazbilグループSDGs目標に示しています。このSDGs目標と、事業の伸長および方向性、人的資本投資の強化は「直列」の関係であり、このことがazbilグループの特徴です。

人的資本投資の強化は「①人材の確保と育成」「②人事・報酬制度」「③働き環境整備」の3本の柱からなります。これらの施策により社員のWell-being、ひいては社会のWell-beingの実現を目指します。なお、社会のWell-beingが実現されることがまた、社員のWell-beingに還元されると考えています。

健全経営を目指すWell-beingの取組みに関しては、執務

環境や勤務体系、DX推進といった施策に加え、各種のコミュニケーション施策（社長と話そう、社員同士がペアで飲み物を買うと無料になる自動販売機の設置等）を実施中です。

ダイバーシティや人権に関する取組みについてもSDGs目標として設定したうえで施策を遂行しています。ダイバーシティに関しては国内azbilグループ会社において女性活躍ポイントを2024年度に2倍（2017年度比）とする目標を1年前倒して実現しました。人権についても2021年「国連グローバル・コンパクト」に署名するとともに、アズビルとして健康経営優良法人ホワイト500に選出されています。サプライチェーンにおいても人権を重視した社会サプライチェーンの目標値を設け、その施策の幅と質を向上させています。

人材の価値を高め、企業価値を高める

azbilグループでは全ての社員は特定のタレント（財）を持つ人材（＝人財）とし、重要な資本と捉えています。資本である以上、その価値は企業価値に直結しています。特にazbilグループでは「お客さまとともに、現場で価値を創る」をグループ理念に掲げており、事業執行において「人財」は製品サービスとともに欠かせない要素です。企業価値（株価）の向上に伴う社員還元策として「社員株式給付制度（J-ESOP）」や「信託型従業員持株インセンティブ・プラン（E-Ship[®]）」などを導入していることもその一環です。これからも企業価値との連動を重要視しながら、人的資本の強化施策を推進していきます。



人的資本

azbilグループは、働き方改革とダイバーシティ推進を両輪とする、多様な社員が健康で活き活きと能力を発揮するための総合的な取組みを「健康経営」と定義し、社員が働きやすい環境を整備するとともに、人材育成の専門機関であるアズビル・アカデミーを中心に「人材から人財(全ての社員が“財”を持つ人財)」へと育成し、長期目標・中期経営計画達成に向けて、3つの成長事業領域など事業伸長に向けた人材投資を進めることで、人的資本を強化しています。

①人材の確保と育成

3つの成長事業領域への人的資本投資

新たな課題を新製品・サービスで解決する「新オートメーション事業」では国内外に通じた先端技術開発が必要であり、タレントマネジメントシステムを活用した技術者の育成と最適配置、専門人材の採用、大学や研究機関との共同研究・開発、および共同研究先への派遣等による育成強化を図っています。

省エネルギー・再生可能エネルギー領域での実績に基づく強みを発揮していく「環境・エネルギー事業」ではカーボンニュートラルを実現するエンジニアの育成が必要であり、エンジニアリング力と再生可能エネルギーに関する知見を一層高めるため、提携企業との人材の相互交流を通じた育成を進めているほか、資格取得奨励制度を通じて公的に技能・知識の認定を受けたエンジニア、社内認定制度をクリ

アしたプロフェッショナルやマイスターがエンジニアリング力強化をリードしていきます。

お客様の資産を長期にわたってサポートしていく「ライフサイクル型事業」においては、ネットワークを活用した高付加価値サービスを提供していくにあたってDXによるエンジニアリング・サービス力の強化、グローバル人材強化が必要であり、生産からサービスメンテナンス、エンジニアリング、それを支えるスタッフ部門など広範にわたり、LMS (Learning Management System) によるDX教育等を通じたリスキリングを進めています。

中・長期目標達成のために、以下、アズビルの人材育成の基本理念をベースとして、特にグローバル人材の育成とDX人材の育成に注力しています。

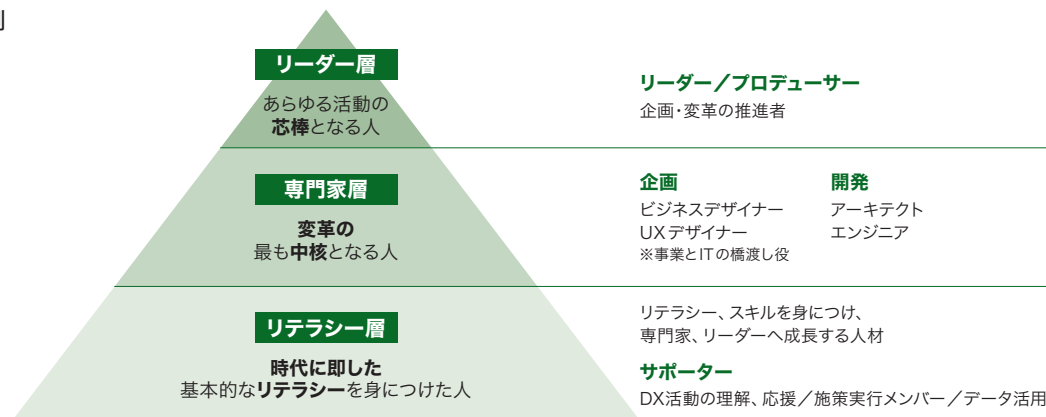
人材育成に関する考え方と取組み

azbilグループの持続可能な社会へ「直列」に繋がる事業活動を継続していくために、人材育成の専門機関であるアズビル・アカデミーを中心に「人材育成の基本理念」にそって、①仕事のプロとしてチームワークで協働、②一流を目指す強い意欲と挑戦、③高い志と倫理観、国際感覚を求める人材像に掲げ、「学習する企業体」としての取組みを進めています。

a) DX人材の育成

3つの成長領域の拡大・深耕の支えとなるのが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を変革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人材定義を行い、スキル習得に向けた各種セミナーの開催や外部eラーニングを活用しています。例えば、IoT・AI時代を見据えた次世代のエンジニアを育成するために、最新の技術動向や実践例を含めた技術者育成プログラムを策定。付加価値の高いソフトウェアや高度なエンジニアリング・サービスの実現に必要な知識と技術力の強化を図っています。

DX人材像と役割



人材育成の基本理念

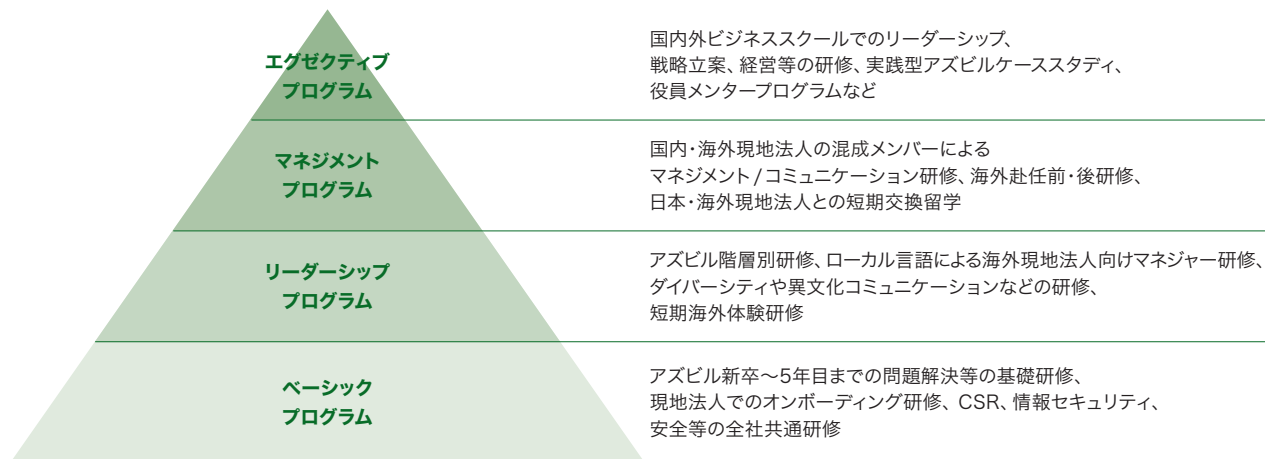
1. azbilグループ成長の源泉は人材であり、人材の成長なくしてazbilグループの成長はありえない
2. そのため、社員力と組織力の最大化を目指して、
個人: 自己の成長、能力開発に最大の責任を持つ
上司: 職場における部下の能力開発に責任を持つ
会社: 公平な機会提供を通じ個人と組織を支援する

人的資本

b) グローバル人材の育成

アズビル・アカデミーでは、国内外グループ会社問わず、各種研修やLMSを整備・拡大するほか、グローバルビジネスリーダーの育成に注力しています。日本を含む世界各地の現地法人の参加者が一堂に会する英語ベースで学びの場を推進しています。また、国内外の大学からインターンシップを受け入れることにより学生の学びと社員の異文化理解の機会を提供しています。

グローバル人材研修プログラム(国内・海外現地法人共通)



②人事・報酬制度

人事制度においても「永続的な人材の育成」「人材の能力発揮の最大化」「社員の生活の充実と人材の確保」をコンセプトとし、年齢、国籍、性別等に関わらず、役割と能力発揮度合いに基づく独自のジョブ型人事制度を通じて公正な評価と処遇・登用を行うことで多様な人材の活躍を支えています。

ほかにも、社員一人ひとりが“企業価値向上”を意識して日々の“働き”を創造し、企業理念を実践することにより、会社とともに自己成長、発展していくことを期待する福利厚生制度を導入しています。具体的には、退職後の生活の一助となることを目的とした社員向け「株式給付制度(J-ESOP)^{*1}」、社員の長期的な資産形成の一助となることを目的とした「社員持株会」および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}」など、環境整備に努めています。なお、今般、当社グループのサステナビリティ経営の推進において極めて重要である

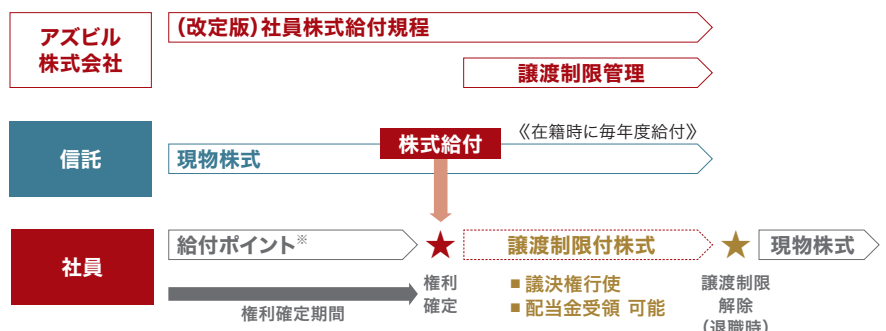
「人的資本への投資強化」の観点から、「株式給付制度(J-ESOP)」を社員に給付する株式に一定の期間の譲渡制限を付す制度(「J-ESOP-RS」)へ、2025年4月予定にて一部改定することとしました。改定後の制度においては、社員へ給付する株式は退職時までの譲渡制限付きながら在職時からの議決権行使ならびに配当金受領が可能になり、これにより社員の福利厚生がさらに充実し、当社の株価や業績との連動性をより高めることで、社員のエンゲージメントを強化し、持続的な企業価値の向上につなげることを目的としています。

- *1 J-ESOP: 社員に対し個人の貢献度等を勘案して計算されるポイントを付与し、一定の条件により受給権の取得をしたとき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: 予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予め取得し、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。

社員株式給付制度を一部改定(J-ESOP-RS) (2025年4月改定予定)

社員が株主となることで業績および株価に対するインセンティブを高め、当社の企業価値向上を目指すために、社員の業績貢献度等に応じ、退職時に当社株式を給付する制度として、社員株式給付制度(J-ESOP)を2017年5月に導入しました。

本制度に関し、2025年4月から社員へ給付する株式については、退職時給付から**在職時給付(退職時まで譲渡制限付)**に変更します。社員は、付与された株式に応じて議決権行使や配当金受領が可能となります。



※ 株式給付規程に基づき社員にポイントを付与。付与ポイント数に応じて当社株式を給付

③働き環境整備

「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ており、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。

azbilグループ健幸宣言

azbilグループは、社員ひとりひとりの健康が企業活動の重要な基盤であると考え、会社で働くすべての人々が安心・安全で、快適に、生き生きと、自分らしく健やかに働き、それぞれが持つ多様な能力を發揮し、公私ともに充実した人生を送ることが、生産性や業績の向上、イノベーション、社会への貢献につながると考えています。健幸な「働きの人」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。

a) 働き方改革:働きやすい職場環境づくり

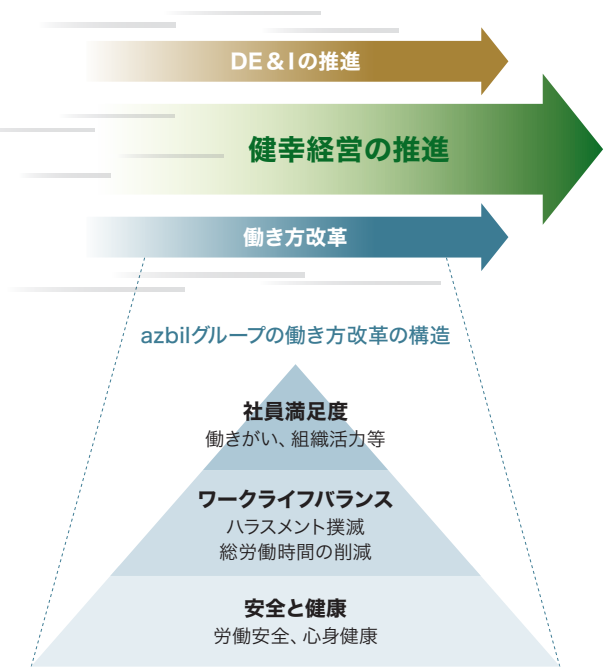
社員が生き生きと自分らしく働くことができるようにするためには、快適で働きやすい職場環境が必要との考えから新型コロナウイルス感染症拡大の環境下における在宅勤務を起点として「働き創造」を推進しています。これはハイブリッド勤務(在宅ならびに出社やリモート勤務を組み合わせるなど、新しいオフィス環境を社員に提供すると同時に、社員一人ひとりのつながりを高めるコミュニケーション施策(社長他経営層が自ら国内外のazbilグループ社員と対談を行う機会を設け、自由闊達な双方向でのコミュニケーションを行うほか、社内のコミュニケーションの充実やメンター制度、短期の他部署へのインターン制度等)の様々

b) ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)の推進

多様なバックグラウンドを持つ社員一人ひとりが互いに個性を尊重し、能力を發揮していくことが企業成長の原動力であると考え、DE&Iへの取り組みを推進しています。2017年度からは「アズビル・ダイバーシティ・ネットワーク(ADN)」を発足させ、様々な施策に取り組んでいます。2021年度からは、ADNの活動を女性社員に限らず、キャリア採用者や外国籍社員等、多様な人材へと拡大しています。また、ADN活動を通じた会社への提言を具現化する取り組みを進めています。これまで以上に働きやすい環境を整えることで、中核人材として活躍する多様な社員を輩出しています。

ほかにも、障がい者雇用にも積極的に取り組んでいます。azbilグループ

健幸経営の全体像



な取組みを進めることで、社員のWell-beingとエンゲージメントの向上に努めています。

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

プの特例子会社であるアズビル山武フレンドリー株式会社では、事業所内の整理、清掃業務から生産ラインの補助作業や精密加工、実験データの記録支援など、多岐にわたる業務を担当しています。継続して働くことができるよう、障がいの状況に応じた勤務条件など、働きやすい環境を整えています。

このような取組みが評価され厚生労働省の「もにす認定^{※3}」を取得しました。

今後も就業の機会と、自己の仕事を通じて自己成長する場を目的として、雇用の促進と環境整備を進めていきます。

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

アズビル・アカデミー

アズビル・アカデミーは2012年に創設された azbil グループの人材育成専門機関です。azbil グループの理念である「人を中心としたオートメーション」の下、2008年に明確化した社員に求める人材像とその人材を育成するための基本理念に基づいて、継続的な人材育成を行っています。

また、アズビルのSDGs目標の一つである「学習する企業体」の2030年度達成目標として「仕事を通じた成長実感65%」を掲げていることから、その達成に向けて各種施策を展開しています。人材育成の取り組みの一部を紹介します。

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/D&I	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/社内プチインターン制度/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							

■ 新人/若手育成

■ 新人社員教育

入社から本配属までの半年間、会社理解、社会人マナーや社会人基礎力、技術力の強化を目的とした研修を実施しています。当社所有の研修センターでは、事業部のトレーナーから製品説明を受けると同時に、自身で製品を操作することで現場を疑似体験し理解を深めています。また、先輩社員とともにお客様の現場を訪問し、一部の業務を体験するなど、座学では知ることができない体験型の学びの場を用意しています。

■ 若手育成

職場配属後の2年次～5年次まで、年1回の共通研修を実施しています。ロジカルコミュニケーションや課題解決力、自己理解・他者理解の手法を学ぶことにより業務遂行力や職場でのコミュニケーション力の向上を図っています。研修対象者には案内と同時に職場アンケートを実施し、回答内容から問題を抱えている社員に対しては、アズビル・アカデミーの社員が直接面談を行い、問題の解決に向けて伴走します。

■ キャリア開発支援

■ キャリア面談

社員のキャリア形成に関する相談を随時受け付けています。キャリア・コンサルタントの資格を保有する社員が中心となり、対話を通じて社員のキャリア形成をサポートしています。

■ 異動者フォロー面談

職種転換、事業部間異動、転居を伴う異動(海外を含む)の対象者に、異動後のアンケートや面談を通じて社員の心身の健康状態を確認し、適切なアドバイスを行う他、必要に応じて産業医に連携します。

■ メンタープログラム

過去に部長等の役職を経験したベテラン社員がメンターとなり、新任課長に伴走するプログラム。新任課長が直面する多くの課題や悩みを共有し、利害関係のない先輩社員との会話から解決のヒントを得ます。メンター、メンティの複数人のチームで活動することにより、多くの経験談を共有できるほか、メンター同士、メンティ同士のネットワーキングの場としても活用しています。

■ グローバル人材の育成

日本を含めたグローバルビジネスの拡大のため、国内外のグループ会社を問わず、グローバルビジネスリーダーの育成と組織の内なるグローバル化を推進しています。国内外の社員が一堂に会するグローバルライゼーションセミナーや国内外の大学からのインターンシップはその一環です。

■ 各種制度

■ プロフェッショナル/マイスター

特定の技術の知識に加え、技術や技能の習熟度を検定試験で測り、合格者を社内資格者として認定する仕組み

■ 社内公募(オープンチャレンジ)

社内の人員公募部門に異動を立候補できる仕組み

■ 社内プチインターン

異動を伴わず、他部門の業務を一定期間体験し学ぶことができる仕組み

■ 公的資格取得奨励

社内で登録されている公的資格を取得した際に、奨励金を受け取ることができる仕組み

■ 自己学習支援

自己研鑽を支援するために、外部のeラーニングの利用料を会社で負担する仕組み

■ 学びの環境

LMSを導入し、国内子会社、海外現地法人を含め、同一プラットフォーム上で学ぶことができる環境を構築しました。このプラットフォームは azbil Learning Plaza として公開し、ステークホルダーの皆様にも一部ご利用いただいています。

■ アズビル・アカデミーでは、

知識や技術・技能を習得し成長する機会を創出するほか、社員が自律的に学ぶマインドの醸成にも力を入れています。

社員一人ひとりの成長が、azbilグループ持続的成長の礎であることから、「学習する企業体」を全社員が継続的に体現することで、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

アズビル・アカデミー 学長
荻野 明子





社員をはじめとする全ステークホルダーへの Well-being 貢献により サステナブルな成長を目指します。

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

経営・社員一体となって取り組む

Well-beingとは、1948年に発行されたWHO憲章前文における「健康」の定義として「健康とは、病気でないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態」を指します。azbilグループでは、創業者精神「人間の苦役からの解放」をDNAとして継承し、グループ理念の「人を中心としたオートメーション」と「5つの道標(行動指針)」を推進することで、社会のWell-beingの実現を通じ社員全員のWell-beingを目指していきます。

2019年4月から順次施行が決まった働き方改革関連法に対し、azbilグループは、2016年より準備を進めてきました。特に力を入れてきたのが「時間外労働の上限規制」です。2016年度に時間外労働45h/月以上の社員が1,000人規模だったものが、2023年度では数十名レベルとなる成果を出すことができました。また、2019~2022年度のコロナ禍の事業活動を「社員安全第一」に掲げ事業継続を図ってきました。2023年は「社員安全第一」から「変革に舵を切る1年」と位置付け、在宅勤務の正式採用を主とした人事制度改定、「働きの創造」の一環として社員が働くオフィスの改革、生成AIの活用等のDX推進に取り組み、Well-beingを提唱する準備を整えると同時に、CN(カーボンニュートラル)実現に向け、azbilグループ社員全員参加型企画「azbil*CN Challenge*2023(通称:カボチャレ)」を開催し、社会課題解決へ「直列」に繋がる貢献の機運を一気に高める活動を実施しました。

azbilグループ行動指針(第3項)

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

私たちは「グループで働く人々の幸福」を土台に、常に現場において「お客様の幸福」を追求し、達成感を共有します。このビジネスモデルを成長の源泉として、株主・お客様をはじめ、あらゆるステークホルダーと長期にわたる信頼関係を築き上げます。

そして2024年は「成長に向けた変革」を推進する1年と位置付け、「健幸経営」と「働きの創造」のさらなる進化を目指し、Well-beingを提唱しました。ビジネスの最先端で活躍している社員の要望を貴重なボトムアップ提言として受け止め、社員と経営が一体となりWell-beingな環境下で持続可能な社会へ「直列」に繋がる貢献を実践していきます。

グループ理念の実践が企業価値向上に

今までの企業価値は、売上規模や事業規模等の経済指標で表現されることが一般的でしたが、2015年の国連サミットでSDGsが採択され、ESGへの注目度は一気に高まりました。気候変動問題や人権等の世界的な社会課題が顕在化しているなか、企業が長期的成長を目指すには、ESG観点が最重要視されます。ESG投資が拡大する「ESG時代」では、企業価値の評価は、経済的な指標に加えて、社会への「Well-being」貢献、ステークホルダーへの「Well-being」貢献、そして社員への「Well-being」貢献が不可欠になると考えています。この考え方は、azbilグループの企業理念「人を中心としたオートメーション」と「5つの道標(行動指針)」との親和性が高く、私たちazbilグループの社員は、このグループ理念を実践することが、企業価値向上に結び付くと同時に、持続可能な社会へ「直列」に繋がる貢献を実現することにもなると考えています。

目指す姿



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。

WEB 環境への取組み

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

基本的な考え方

azbilグループは、SDGsの採択や社会全体での急速な脱炭素化への動きなど、世界的な潮流を意識して自らの環境課題を抽出し、長期的な視野を持って環境保全への取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、統合的に事業にも取り込む環境統合型経営により、サステナブルな商品の創出・提供に取り組んでいます。

自らの事業活動における環境負荷低減を進めるとともに、この取組みから得られたノウハウを活かし、計測と制御の技術を駆使してお客様の環境に関わる課題解決を支援することで、本業を通じた地球環境への貢献、ひいては持続可能な社会の実現へとつなげています。

推進体制

環境施策を推進する体制としては、azbilグループ環境負荷改革担当役員の下、年3回のグローバルなazbilグループ環境委員会を開催し、グループ各社での推進体制において、リスクと機会を考慮しながら、計画立案、審議、およびレビューを実施しています。

中期経営計画(2021～2024年度)における重点施策

azbilグループSDGs目標の達成に向け、中期経営計画を策定し取り組んでいます。環境活動を事業活動に統合する環境統合型経営の下、事業部門との連携を強化するとともに、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」、および「サステナブルな商品の創出・提供」を重点施策と位置付けて推進していきます。

中期経営計画(2021～2024年度)における重点施策

重点施策	施策	2023年度成果
 脱炭素化	お客様の現場におけるCO ₂ 削減効果 <ul style="list-style-type: none"> ● 事業部とも連携したCO₂削減効果の拡大 ● 2030年目標達成に向けた省エネルギー施策強化拡充、再生可能エネルギー利活用推進 	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業目標と連携した、CO₂削減効果の見える化の実施 ● 事業変化を適切に反映できる算定プロセスへの見直し ● 2030年までの具体的な脱炭素化に向けた計画策定 ● 再生可能エネルギー導入拠点拡大
	自らの事業活動に伴うGHG削減 <ul style="list-style-type: none"> ● サプライチェーン全体での2050年カーボンニュートラル実現 	<ul style="list-style-type: none"> ● お取引先様の脱炭素取組み状況把握、対話の実施 ● SBTネットゼロ認定に向け、申請の実施
 資源循環	資源の有効活用 <ul style="list-style-type: none"> ● 事業活動を通じた資源有効活用による継続的な資源削減 	<ul style="list-style-type: none"> ● azbilグループ環境会議体における各種資源削減の目標管理実施 最終処分率:0.85%(国内azbilグループ生産拠点等) — 廃棄物・水を対象とした第三者検証の実施 ● 水リスク評価実施
 生物多様性保全	環境法規制遵守 <ul style="list-style-type: none"> ● 法規制運用管理推進 	<ul style="list-style-type: none"> ● 重大な法令違反や、それに基づく罰金、過料、訴訟なし^{※3}
	自然環境保全活動 <ul style="list-style-type: none"> ● 自然環境保全活動の強化(事業活動を通じた貢献も視野) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 現地での保全活動6回実施(参加者90名)
 サステナブルな商品の創出・提供	<ul style="list-style-type: none"> ● サステナブルな製品の実現 — 新製品開発におけるサステナブルな設計を通じたSDGs目標への貢献 	<ul style="list-style-type: none"> ● SDGs目標に関連した新たな進捗管理体制構築 — サステナブルな設計の社内標準運用開始 ● 全ての新製品で、azbilグループ独自のサステナブルな設計の基準を達成 ● 約1割の新製品で、100%リサイクル可能な設計を達成
	<ul style="list-style-type: none"> ● サステナブルなサービスの提供 — 持続可能な社会の実現に貢献するフィールドエンジニアリングサービスを支える人財育成(プロフェッショナルスキル) 	<ul style="list-style-type: none"> ● サステナブルなサービスに関わる定量目標(SDGs目標)を設定 ● プロフェッショナルスキル人財育成延べ760名
 環境統合型経営の強化	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業活動と連動した環境取組みの強化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 主たる環境目標であるSDGs目標「環境・エネルギー」の業務計画への組み込み
	<ul style="list-style-type: none"> ● ステークホルダー(投資家、お客様等)要請への対応 	<ul style="list-style-type: none"> ● 気候変動、水リスクへの取組みに対する外部評価 — FTSE Russel ESGスコア 4.4(5点満点中) — CDP Climate Change 2023「A」 — CDP Water Security 2023「A」

※1 スコープ1:事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼、工業プロセス)
 スコープ2:他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出
 スコープ3:事業者の活動に関連する他社の排出(スコープ1、スコープ2以外の間接排出)



持続可能な社会の実現

2030年度 SDGs目標

お客様の現場におけるCO₂削減効果

340万トンCO₂/年

事業活動に伴うGHG排出量(スコープ^{*1}1+2) **55%削減** (2017年基準)

サプライチェーン全体のGHG排出量(スコープ3) **20%削減** (2017年基準)^{*2}

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

全ての新製品を **100%リサイクル可能な設計**とする

azbilグループの提供する **サステナブルなサービスを支えるプロフェッショナルスキルを持つ人財**を、

2021年度比**3倍の延べ1,800名**にする



中期経営計画(2024年度)	2030年に目指す姿	SDGs目標との関連性
<ul style="list-style-type: none"> お客様の現場におけるCO₂削減効果のさらなる拡大、事業部門との連携強化 事業部門と連携した重点拠点の省エネルギー強化 再生可能エネルギー導入拠点のさらなる拡大(追加性のある再生可能エネルギーを含む) 	<ul style="list-style-type: none"> お客様の現場におけるCO₂削減効果:340万トンCO₂/年 事業活動に伴うGHG排出量(スコープ1+2)55%削減(2017年基準) 	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー課題の解決 ・定量目標として設定済
<ul style="list-style-type: none"> お取引先様の脱炭素取組み状況の把握、さらなる対話の実施 サプライチェーン全体での2050年カーボンニュートラル実現の計画立案・着手 — SBT ネットゼロ認定取得 	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーン全体のGHG排出量(スコープ3)20%削減(2017年基準)^{*2} 	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー課題の解決 ・定量目標として設定済
<ul style="list-style-type: none"> 水、廃棄物等の資源削減取組み強化(廃プラ新法対応を含む) サーキュラーエコノミーと事業の関連性・対応整理 	<ul style="list-style-type: none"> グローバルでの資源循環、サーキュラーエコノミーの取組み確立 	<ul style="list-style-type: none"> 環境課題への貢献 — 天然資源の有効活用と廃棄物発生量の削減
<ul style="list-style-type: none"> 海外を含む法規制運用管理拡大・強化 ネイチャーポジティブ関連施策の計画立案・着手(自然共生サイトの申請、TNFDへの対応着手等) SDGs目標達成に向けた進捗管理体制定着 	<ul style="list-style-type: none"> 海外を含む法規制監視体制の確立 SDGsともリンクした生物多様性保全強化 全ての新製品を azbilグループ独自のサステナブルな設計とする 全ての新製品を100%リサイクル可能な設計とする 	<ul style="list-style-type: none"> 環境課題への貢献 環境課題への貢献 環境課題への貢献 — 地球環境に配慮した商品・サービスの創出・提供 ・定量目標として設定済 — 天然資源の有効活用と廃棄物発生量の削減 ・定量目標として設定済
<ul style="list-style-type: none"> 研修および社内技術資格制度構築によるプロフェッショナルスキル人財育成の加速 	<ul style="list-style-type: none"> azbilグループの提供するサステナブルなサービスを支えるプロフェッショナルスキルを持つ人財を、2021年度比3倍の延べ1,800名へ 	<ul style="list-style-type: none"> 環境課題への貢献 — 環境課題への貢献 ・定量目標として設定済
<ul style="list-style-type: none"> 事業と連動した環境目標管理体制の確立 	<ul style="list-style-type: none"> 2030年事業目標と環境目標(SDGs目標)の同時達成 	<ul style="list-style-type: none"> 「脱炭素化」「資源循環」「生物多様性保全」等の環境活動を統合的に事業に取り込み、SDGsに貢献
<ul style="list-style-type: none"> 投資家、お客様における環境面でのコミュニケーション継続・強化 	<ul style="list-style-type: none"> 投資家、お客様をはじめとする様々なステークホルダーとの適切なコミュニケーションを通じ、各々の要請と事業・社の環境取組みの連動 	<ul style="list-style-type: none"> 「脱炭素化」「資源循環」「生物多様性保全」等の環境活動を統合的に事業に取り込み、SDGsに貢献

※2 2023年12月、新たな目標として、2030年33%削減(2017年比)をSBTiに申請しました。

※3 欧州RoHS指令の許容値を超えて規制化学物質を含有する不適合の事例があり、EU加盟国の担当当局への報告を行い、法的に適正な対応を進めています。

環境



気候変動への取組み (TCFD 提言にそった情報開示)

azbilグループは、持続可能な社会へ「直列」に貢献するうえで、気候変動を長期にわたり取り組む重点課題(マテリアリティ)の一つとしています。azbilグループは、気候変動が事業活動に与える影響を正しく把握し、適切に開示するという気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言内容に賛同しました。今後も、TCFD 提言にそって、開示を進めていきます。

ガバナンス

気候変動は、グループ理念に基づいて経営を行ううえでのマテリアリティの一つと認識し、事業影響と財務的影響の開示の視点から経営会議で審議し、その内容は取締役会で適切に監督しています。

サステナビリティ経営
▶ p23-24
コーポレート・ガバナンス
▶ p81-93

戦略

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°C/2°Cシナリオ^{※1}と4°Cシナリオ^{※2}で、2030年までの長期的なazbilグループの事業上の機会やリスクを特定しています。1.5°Cシナリオについては、2°C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。

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、公開しています。

azbilグループの製品・サービス・ソリューションの
機会の拡大



移行リスク、
物理リスクの増加

※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

機会とリスク
▶ p70
脱炭素移行計画
▶ p71

リスク管理

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について、気候変動を含めて網羅的に管理しています。

リスクマネジメント
▶ p79-80

指標と目標

持続可能な社会へ「直列」に繋がる事業活動により、azbilグループのお客様、およびazbilグループとサプライチェーン全体を視野に入れた指標と目標を掲げて、2050年ネットゼロに向けた気候変動への取組みを推進しています。

azbilグループSDGs目標1 (2030年度目標)

環境・エネルギー

お客様の現場におけるCO₂削減効果^{※1}

340万トンCO₂/年

azbilグループSDGs目標1 (2030年度目標^{※2})

環境・エネルギー

事業活動に伴うGHG排出量(スコープ1+2)

55% 削減 (2017年基準)

サプライチェーン全体のGHG排出量(スコープ3)

20% 削減 (2017年基準)

マテリアリティとazbilグループSDGs目標
▶ p25-26
2023年度の取組み結果
▶ p72

※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 すべてのCO₂排出量(スコープ1+2+3)を対象とした2050年のネットゼロ目標設定に向け、2023年6月、2年以内の申請についてSBTiにコミットメントレターを提出し、下記目標にて2023年12月、SBTiに申請しています。SBTiに申請している目標内容:

Azbil Corporation commits to reach net-zero GHG emissions across the value chain by FY2049.

Azbil Corporation commits to reduce absolute scope 1 and 2 GHG emissions 55% by FY2030 from a FY2017 base year. Azbil Corporation also commits to reduce absolute scope 3 GHG emissions 33% within the same timeframe.

Azbil Corporation commits to reduce absolute scope 1, 2 and 3 GHG emissions 90% by FY2049 from a FY2017 base year.

お客様の現場におけるCO₂削減効果(地球環境への貢献)

▶ https://www.azbil.com/jp/csr/basic/environment/core_business_activities/contribution/contribution-to-the-environment/index.html

戦略の詳細(機会とリスク)

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。

リスク面については、物理リスクと移行リスクに分けて財務に与える影響を分析しています。物理リスクについては、様々な想定をもとに試算していますが、生産拠点の分散やBCPなどの対応策を講じていることなどから、事業に与える影響は限定的と判断しています。また、移行リスクについても、自らの温室効果ガス排出量の低減に関し、SBTに基づく「2030年温室効果ガス排出削減目標」を定め、計画的なリスク軽減策を講じています。azbilグループの自らの事業活動に伴う排出量(スコープ1+2)は約1万6千トンCO₂で、仮に今後炭素価格が上昇し、1トン当たり5千円~1万円と負荷が大きくなったとしても、その財務影響額は総額1億~2億円程度に留まることになります。その一方で、1.5°C/2°Cシナリオを前提に、2030年におけるazbilグループの主要な事業分野に限定した影響を算出すると、お客様の現場におけるCO₂削減効果や新しいエネルギー市場の拡大等につながると見込まれるため、少なくとも年間約120億円規模の売上高増加への寄与があると推定しています。

ビルディングオートメーション事業:約70億円

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

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

アドバンスオートメーション事業:約50億円

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

*3 CCUS:Carbon dioxide Capture, Utilization and Storage

機会とリスクの開示

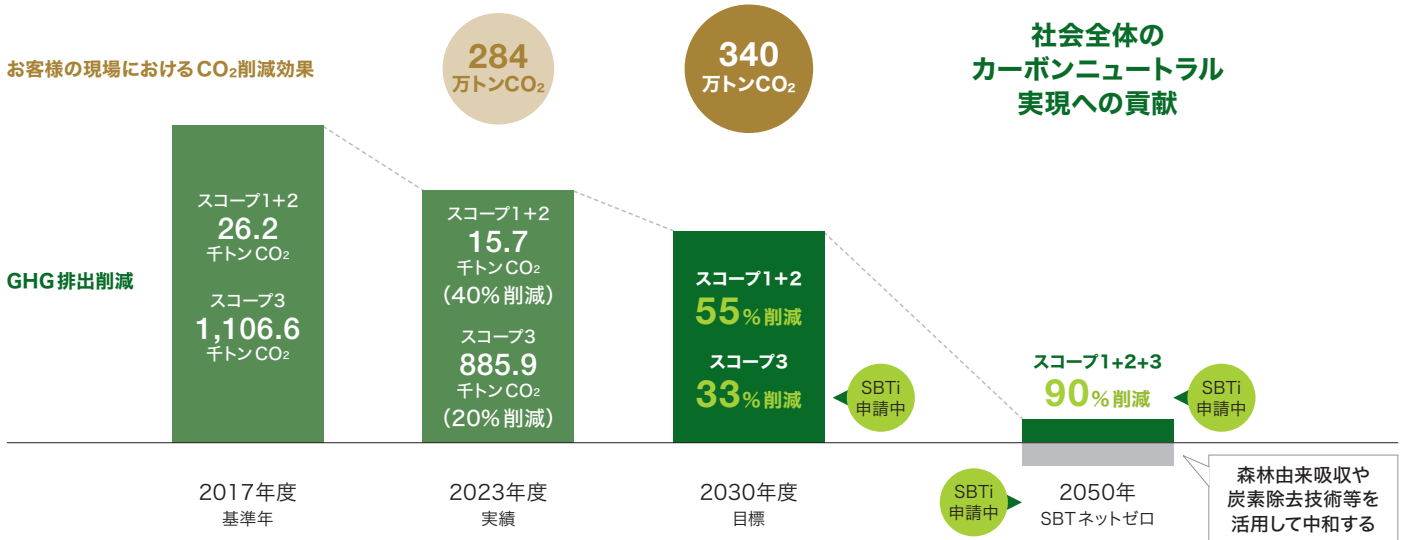
種類	シナリオ	ビルディングオートメーション事業	アドバンスオートメーション事業	ライフオートメーション事業
機会	1.5°C / 2°C	世の中のニーズにあわせた省エネルギー・省CO ₂ ソリューションやサービスの需要拡大等	環境影響を軽減する新しい産業・プロセスに向けた、センサ・各種計測器、ソリューション等への需要が増加	IoT技術を活用したガスメータ活用によるSMaaS事業の拡大等
	4°C	気象災害に適応した建物に向けた製品・サービス・ソリューションの需要の増加等	異常予知機能を具備した製品・サービス・ソリューションへの需要の増加等	気象災害に適応した製品・サービス・ソリューションへの需要の増加等
移行リスク	1.5°C / 2°C	<ul style="list-style-type: none"> 新たな規制に合わせた新製品やサービス開発のコスト増加 エネルギー価格上昇による製造・調達コストの増加 炭素税導入等コスト負担増に伴うお客様の従来型設備投資の減退 		
物理リスク	4°C	<ul style="list-style-type: none"> 異常気象による操業停止、製品・サービス・ソリューション提供の休止 異常気象による事業不安定化に伴う、お客様の投資の大幅な減少 		

環境

脱炭素移行計画

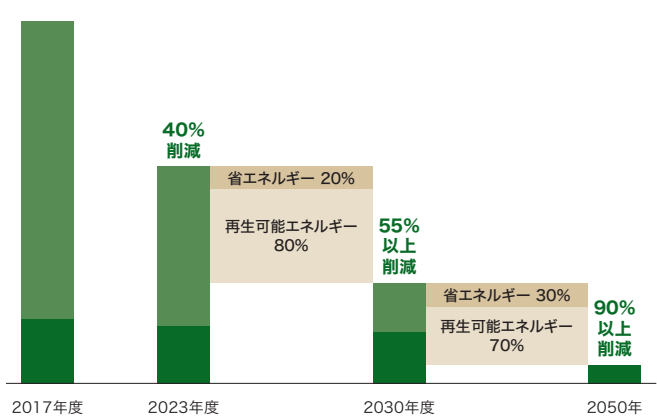
社会全体の脱炭素化への動きを受け、お客様や社会におけるエネルギー課題の解決に貢献するとともに、脱炭素化に向けた移行計画を策定し取り組んでいます。

なお、スコープ3の削減目標を、現状の20%削減から33%削減へ上方修正し、全ての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、2023年12月にSBTiに申請しました。



具体施策

スコープ1+2



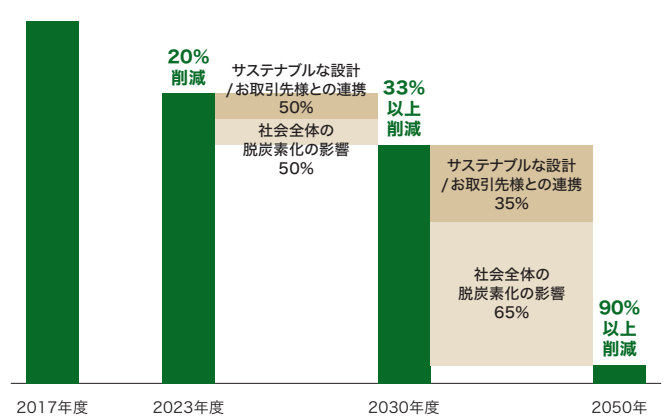
- 2030年まで**
- ・ 拠点を主体にした省エネルギープロジェクト推進
 - ・ 再生可能エネルギーの利活用
 - ・ 社用車をハイブリッド車や電気自動車へ順次切替え

- 2050年まで**
- ・ 事業部門と連携した拠点の脱炭素化加速
 - ・ 使用電力を100%再生可能エネルギーへ
 - ・ 社用車の電気自動車への切替え加速

長年の知見を活かした継続的な活動のなかで、グループ全体で「エネルギーの見える化システム」を積極的に導入し、運用改善と設備改善の2つの側面から省エネルギーに取り組んでいます。事業部門とも連携した省エネルギーを強化するとともに、積極的に追加性も考慮した再生可能エネルギーを導入し、2050年はすべての使用電力の再生可能エネルギーへの切替えも視野に、さらなる取組みを加速させていきます。

具体施策

スコープ3



- 2030年まで**
- ・ サステナブルな設計の推進(主に省資源、省エネルギー設計)
 - ・ 100%リサイクル可能な設計の実現
 - ・ お取引先様との連携推進(脱炭素化、目標設定支援)

- 2050年まで**
- ・ サステナブルな設計の継続・拡大(主に省資源、省エネルギー設計)
 - ・ 100%リサイクル可能な設計を継続
 - ・ お取引先様との連携推進・拡大(脱炭素化、目標設定支援)

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

2023年度の取組み結果

お客様の現場におけるCO₂削減効果

2023年度のお客様の現場におけるCO₂削減効果は年間284万トンCO₂*となりました。これは、日本のCO₂排出量(約11億トン)の約400分の1に相当します。電力の排出係数の減少および、お客様へのサービス提供終了に伴うCO₂削減効果減少の影響もありましたが、市場環境変化を考慮に入れた算定方法への一部見直しなどにより、前年度と比較し8万トン増加しました。今後もCO₂削減効果の拡大に向け、事業成長と連動した取組みも実施していきます。

※ 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。

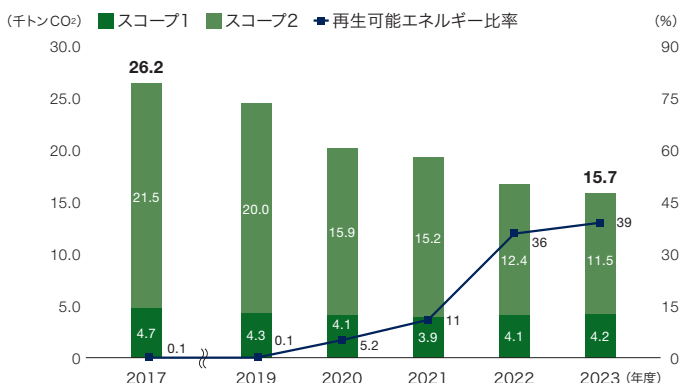
お客様の現場におけるCO ₂ 削減効果(2023年度)	
合計284万トンCO₂/年	
オートメーションで	261万トンCO₂/年
エネルギーマネジメントで	18万トンCO₂/年
メンテナンスサービスで	5万トンCO₂/年

温室効果ガス(GHG)排出削減

2023年度のazbilグループの拠点における自らの事業活動に伴うCO₂排出量(スコープ1+2)は1.6万トン(2017年度比40%削減)と計画を大幅に上回る実績となっており、また、サプライチェーン全体でのCO₂排出量(スコープ3)は88.6万トン(2017年度比20%削減)で、2030年度SDGs目標達成に向けて順調に推移しています。自らの事業活動に伴うCO₂排出量削減に向けては、藤沢テクノセンターにおける使用電力において、オフサイトコーポレート太陽光PPA(Power Purchase Agreement)サービスを含む、100%再生可能エネルギーでの調達を開始しました。このPPAサービスによる再生可能エ

ネルギーの調達は、追加性のある再生可能エネルギー調達となります。今回調達を開始した藤沢テクノセンターでの電力使用量は、azbilグループ全体の電力使用量(2023年度実績)の24%に相当し、グループ全体での電力使用量に対する再生可能エネルギーの比率は63%(2024年度見込値)となります。サプライチェーン全体のCO₂排出量削減に向けては、全体の排出量の9割を占める「販売した製品の使用」および「購入した製品・サービス」のCO₂排出量削減に向けて、省資源・省エネルギー設計といったサステナブルな設計を推進していくとともに、お取引先様との連携も進めます。

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Mktベースでの算定値です。
 ※ 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。2021年度から検証範囲にアズビルテルスター有価証券が追加されました。

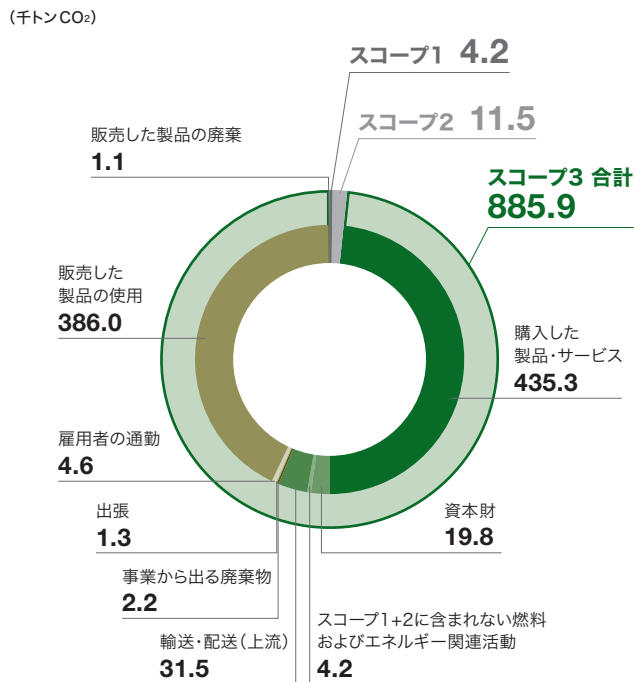
算定範囲 アズビル株式会社、国内連結子会社および海外主要生産拠点

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

	2017	2019	2020	2021	2022	2023
スコープ1+2 (千トンCO ₂)	20.4	19.3	18.0	18.1	19.9	20.0

※ エネルギー使用量全体を減らすことの重要性も認識し、藤沢テクノセンター新棟竣工等に伴い増加したエネルギー使用量削減のために、省エネルギービジネスの知見を有する事業部門とも連携し取り組んでいます。

CO₂排出量(スコープ1+2+3)の状況(2023年度)



※ CO₂排出量(スコープ1+2+3)について、第三者検証を受けています。

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

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。

3つの環境課題と、サステナブルな商品が提供する価値、実現を目指すところ

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

サステナブルな製品の実現

azbilグループSDGs目標1 (2030年度目標)
環境・エネルギー

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



azbilグループ
サステナブル商品ラベル

azbilグループ独自のサステナブルな設計*の基準を満たした製品を対象に、「azbilグループサステナブル商品ラベル」を制定しています。2023年度は、全ての新製品で基準を達成しました。

* 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する指標
・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する評価

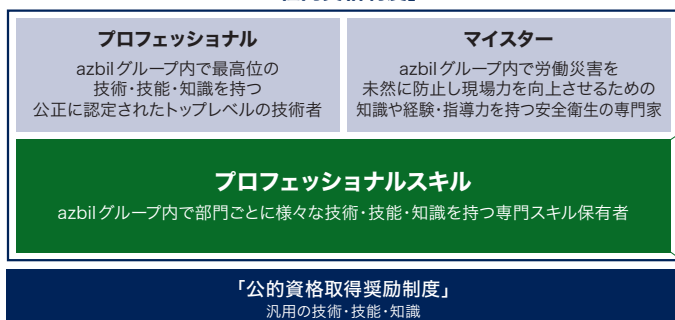
サステナブルなサービスの提供

azbilグループSDGs目標1 (2030年度目標)
環境・エネルギー

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

2024年5月、新たなSDGs目標として「azbilグループの提供するサステナブルなサービスを支えるプロフェッショナルスキルを持つ人財を、2021年度比で3倍の延べ1,800名にする」を定めました。社内資格であるプロフェッショナルスキルを持つ人財が、お客様の現場でオートメーション技術による生産性改善や安定操業等による環境課題解決実現に向けたフィールドエンジニアリングサービスを実践することで、グループならではの価値創造を目指します。そのために、持続可能な社会の実現に貢献するフィールドエンジニアリングサービスを支える人財の育成を図っていきます。

「社内資格制度」



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**



資源循環への取組み

azbilグループSDGs目標1 (2030年度目標)

環境・エネルギー

全ての新製品を
100%リサイクル可能な設計※とする

※ BAT (Best Available Technology: 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ような様々な要因を取り除くことで、お客様が azbil グループ製品を廃棄する際に、全ての部品が適切に分解・分別され100%リサイクルが実現できるようにする設計

事業活動を通じ、水、廃棄物等の資源削減に取り組むとともに、サステナブルな設計を通じた天然資源の有効活用と廃棄物発生量の削減への貢献に取り組んでいます。新製品開発時には、環境配慮設計を通じた3R (Reduce、Reuse、Recycle) の取組みにより、全ての新製品を100%リサイクル可能な設計とする目標を掲げています。2023年度は、この目標を達成しているのは約1割となりましたが、目標達成に向けた全社共通の中間目標(75%)では、約5割の製品で達成しました。



生物多様性保全への取組み

「経団連生物多様性宣言・行動指針(2023年12月12日改定)」の趣旨に賛同し、引き続き「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」へ参画するとともに、持続可能な社会の実現に向けたサステナビリティ経営をグローバルに展開していきます。自然共生社会の実現に向けての具体的な取組み方針として、ネイチャーポジティブの視点を持ち、

事業を通じた生物多様性保全への貢献を継続し、お取引先様を含めたサプライチェーンでの取組みを推進するとともに、様々なパートナーシップとの協働を通じた自然環境保全活動の取組みを強化していきます。

自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)への対応

azbilグループでは、自然資本や生物多様性に対する影響・依存や事業上のリスク・機会を適切に把握するためTNFD提言にそったネイチャーポジティブの取組みを推進していきます。

本格的な分析の実施に先立ち、分析ツールであるENCORE[※]を用いて、潜在的な自然への影響・依存を定性的に評価しました。今回の評価では、全事業の上流および直接操業の各工程が自然資本に与える影響と自然資本への依存を分析しました。その結果、事業の特性上、土壌や生物等の自然資本を直接的に事業のインプットとしていないため、自然への依存は限定的である一方で、製品の原料となる鉱物等の採掘にかかる土地改変(陸域)、直接採取(水資源)や部品・製品輸送のGHG排出による気候変動に関わる自然への影響度合いが高いことが確認されました。

今後も、計測・制御技術を活用し、ネイチャーポジティブに向けた事業の創出に取り組むとともに、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していきます。

なお、2024年8月 TNFD Adoptersとして登録し、2025年度の取組み成果について開示提言にそって報告することを宣言しました。

		影響														依存																			
		土地改変				直接採取		気候変動		汚染				外来種その他		供給サービス				調整・維持サービス															
		陸域	淡水域	海水域	水	水以外	GHG	大気	水質	土壌	廃棄物	外来生物	(騒音・光害等) 妨害	地下水	地表水	その他の素材	動物資源	遺伝物質	水流維持	水質	過剰	洪水および暴風雨保護	土壌の質	土壌安定化と浸食防止	保育生息地の維持	物質流の制御および減衰	受粉	疫病予防	害虫駆除	生物修復作用	気候調節	生態系による希釈	大気および換気	感覚的影響の調停	
上流	原料調達	Very High	High	High	High	High	High	High	High	High	High	High	High	High	High	High	High	High	High	High	High	High	High	High	High	High	High	High	High	High	High	High	High	High	High
	部品製造																																		
	梱包・輸送																																		
直接操業	製品製造																																		
	梱包・輸送																																		
	販売・施工・メンテナンス																																		

※ 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>

サプライチェーン

基本的な考え方

お取引先様とともに社会的責任を果たす

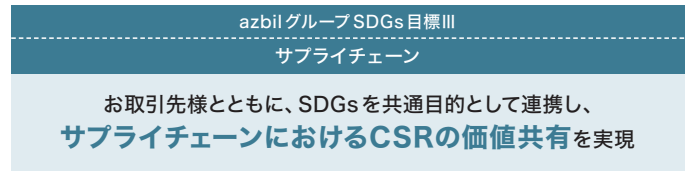
azbilグループは、企業理念と行動規範に基づき、事業を通じて地球環境の保全をはじめとした持続可能な社会の実現に向けた積極的な取り組みを進めています。また、azbilグループの事業は多くのお取引先様に支えられて成り立っていることから、お取引先様をazbilグループにとって不可欠なビジネスパートナーと考えています。こうした背景に基づき、調達活動においては、azbilグループおよびお取引先様双方の付加価値向上を図ることを基本に、お取引先様と長期にわたる信頼関係を築いていきます。また、SDGsをはじめとした国際社会から高まる要望を受け止め、より積極的に社会的責任を果たすべくサプライチェーンへの取り組みを強化し続けています。

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

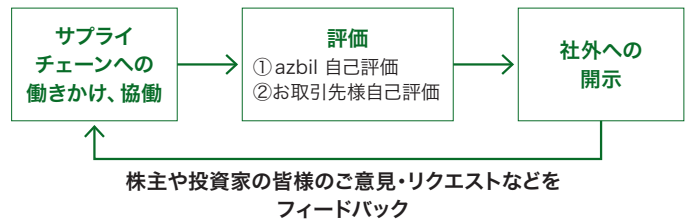
サプライチェーンでの取り組み対象領域

azbilグループは、サプライチェーンにおける社会的責任を果たすために、2021年「azbilグループSDGs目標」の見直し・改定と併せて、外部機関のESG評価を採り入れた10の対象領域(中分類)を設定しました。この領域を対象として、環境、品質、コンプライアンス、健全経営等 azbilグループが長年蓄積してきた知見を活用して、お取引先様への働きかけ、azbilグループおよびお取引先様の取り組み評価等の活動を推進しています。

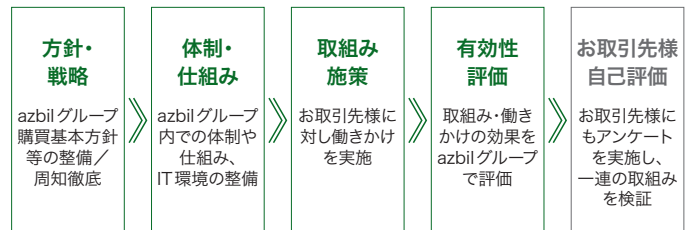
大分類	中分類	小分類
E 環境 サプライチェーン	気候変動 (GHG、エネルギー)	<ul style="list-style-type: none"> CO₂/GHG 排出を含む気候変動課題への取り組み グリーン調達 製品含有化学物質管理
	汚染・資源 (大気、排水、有害廃棄物、廃棄物削減、原材料等)	<ul style="list-style-type: none"> 資源利用の削減 産業廃棄物の削減 資源再利用 再生可能エネルギー利用の促進
	水の安全保障・水リスク	<ul style="list-style-type: none"> 水使用の削減、排水削減
	生物多様性	<ul style="list-style-type: none"> 生物多様性保全
	環境マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ISO14001に準拠した環境管理活動
S 社会 サプライチェーン	労働慣行	<ul style="list-style-type: none"> 児童労働、強制労働の廃止、過重労働時間の削減 差別の禁止、機会均等 ダイバーシティ推進
	健康と安全	<ul style="list-style-type: none"> 健康と安全管理 働き方改革、ワークライフバランス
	人権	<ul style="list-style-type: none"> 基本的人権の尊重(反社会的勢力の排除、紛争鉱物対応を含む)
	コミュニティ (地域社会)	<ul style="list-style-type: none"> 地域振興、社会貢献につながる活動
	品質、顧客	<ul style="list-style-type: none"> 公正な商取引の遵守(法令遵守を含む) 品質マネジメント



PDCAサイクル



以下の4つのアクションにそった取り組みを、お取引先様とともに展開することで、サプライチェーン全体の環境/社会面での着実な改善を目指しています。



サプライチェーン活動 推進体制

azbilグループでのサプライチェーン活動は、azbilグループ生産機能/購買機能担当役員を責任者とし、アズビルがグループ全体を統括する形態で運営しています。生産・購買部門だけではなく、サステナビリティ部門、環境部門、法務部門等関係部門と連携をとって進めています。また、四半期ごとにグループ各社も参画して活動計画/実績のレビューを実施し、PDCAサイクルを回しています。

2023年度以降の重点テーマ

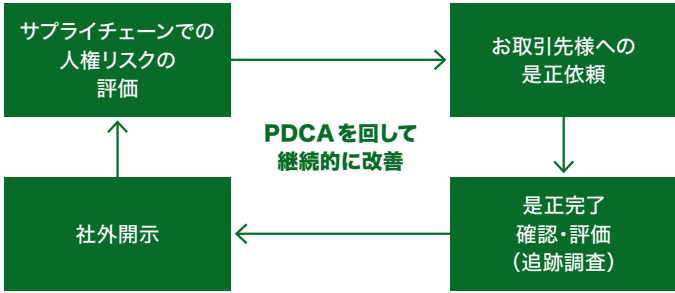
azbilグループでは、サプライチェーンを通じて社会の要請にお応えするべく、社会面では人権デュー・ディリジェンス、環境面ではCO₂排出量削減を重点テーマとして選定し、お取引先様への働きかけを継続的に実施しています。

人権尊重への取組み: サプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンス

azbilグループでは、サプライチェーンにおいて人権尊重の観点で適正な企業活動が行われている状態を確保するために、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するよう努めています。実施にあたっては、azbilグループ人権基本方針に則るとともに、国連方針「ビジネスと人権に関する指導原則」を参照し、強制労働や児童労働の禁止、差別の禁止、健康と安全管理等8つの人権課題を設定しました。

2023年度末現在、主要お取引先様約300社に対し、人権侵害リスクの評価を終えています。その中で、リスクありと判定したお取引先様には改善を要請するとともに、azbilグループでの取組み事例や関連情報の提供、アドバイスを実施し、お取引先様での改善もほぼ完了しています。同様の取組みをazbilグループ各社でも実施中です。

人権デュー・ディリジェンスのプロセス



- 【人権課題】**
- 児童労働の廃止
 - 移住労働・外国人労働者
 - 強制労働の廃止
 - 差別の禁止、機会均等
 - 過重労働時間の削減
 - 健康と安全管理
 - 賃金(適正、未払い防止)
 - 結社の自由と団体交渉権

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排出量削減(2017年度比)20%削減の実現に向け、お取引先様でのCO₂排出量削減を進めています。2022年度に主要お取引先様約300社のCO₂排出量の把握とCO₂削減取組みレベルの現状把握を完了しました。2023年度は、お取引先様のレベルを引き上げるべく、以下のような取組みを実施しました。

- CO₂排出量削減にはサプライチェーン全体での取組みが必須要件であることを示すべく、脱炭素への啓発資料を改定し、すべてのお取引先様に配布しました。
- お取引先様でのスコープ3算出^{*}を容易にするため、お取引先様での主要購買品目で算出する方式に変更するなど、現状の調査票を改良しました。

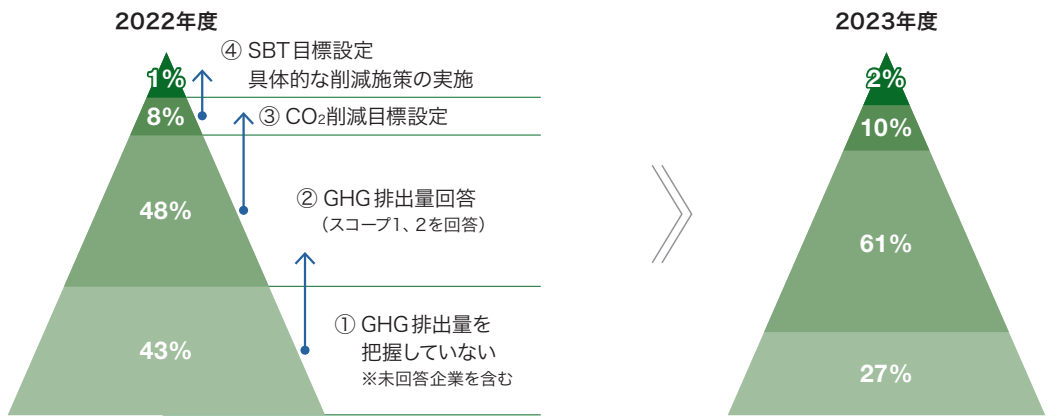
その結果、2022年度から2023年度にかけて以下のような効果が得られました。

- 自社のCO₂排出量を把握しているお取引先様(下図:②③④)が増加しました(57%→73%)。
- これらの基盤整備の成果を活かして、お取引先様とCO₂排出量削減に向けて連携を強化し、取組みを進めていきます。

*カテゴリー1に限定した簡易算定

お取引先様約300社の実態

脱炭素取組み度



サプライチェーン

お取引先様への働きかけ

お取引先様訪問と成功事例の水平展開

アンケートでは把握しきれない、お取引先様のSDGsに対するお考えと詳細な取組み実態を把握することを目的として、お取引先様を訪問してヒアリングと意見交換を実施しました。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30社と社会面での課題が懸念されるお取引先様32社の計62社を選定しました。

この訪問・ヒアリングにより、次のような効果が得られました。

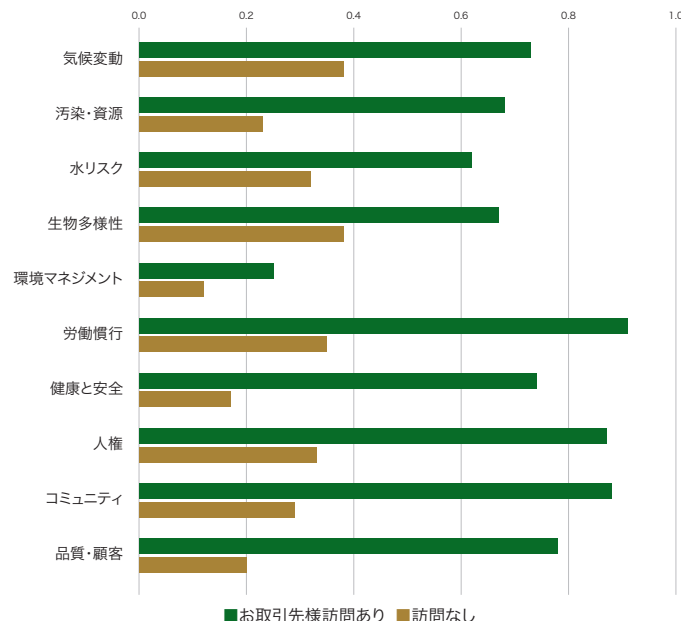
- 人権デュー・ディリジェンス、CO₂排出量削減以外のテーマについても、お取引先様への啓発・動機付けができるとともに、アズビル/お取引先様双方の認識のすり合わせができました。その結果、訪問させていただいたお取引先様は、訪問していないお取引先様より、お取引先様自己評価アンケートにおいて得点が大きく上がり、訪問が有効であることを確認しました(下図参照)。
- ヒアリングにより、お取引先様は同業・同規模の他社事例を知りたいが適切な手段がないことも判明しました。そこで、今回のヒアリングで得られた各社の取組み事例を一覧にまとめ、Webサイトに公開するとともに、訪問したお取引先様へのフィードバックも実施しました。

WEB SDGs サプライチェーン活動報告書

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

- 今回のヒアリングの中で、外国人労働者を多様な形態で採用し、かつ長期的な人材活用につなげている成功事例を持っているお取引先様もありました。一方で、多くのお取引先様は人材採用難に悩んでいることも判明しました。そこで、外国人労働者の採用・活用により、ダイバーシティの促進と人材確保による事業面での貢献の両面を狙い、この事例をもとに他のお取引先様に水平展開することを現在推進中です。

お取引先様自己評価アンケート結果 (2021年度から2023年度の増加点数)



お取引先様自己評価の実施とお取引先様へのフィードバック

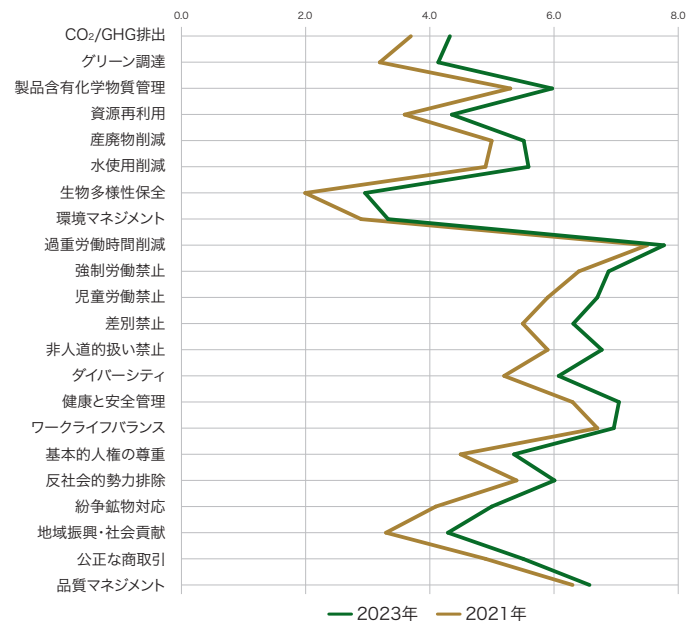
azbilグループでは、毎年お取引先様に、SDGs視点での取組みの自己評価をお願いしています。2022年度の評価結果に応じて、お取引先様ごとに取組みが弱い点について改善をお願いしたところ、2023年度の自己評価では改善が進みました。このフィードバックは有効であると判断し、今後も継続していきます。

また、お取引先様自己評価では、資本金による企業規模別に見ると、会社規模(資本金)が大きいほど取組みが進んでいる傾向を示しています(下図参照)。過年度の取組み効果も累積で把握するために、2023年度/2021年度比較を見ると、資本金5千万円未満の小規模企業の方が2021年度からの進捗は大きいことも分かりました(下図参照)。これまでのazbilグループCSR調達ガイドライン説明会や各種働きかけ、フィードバックによって、小規模企業でも動機付けが進み、取組みの底上げが行われていると捉えています。

お取引先様自己評価に基づく資本金別取組み状況



資本金5千万円未満の小規模企業におけるお取引先様自己評価の結果

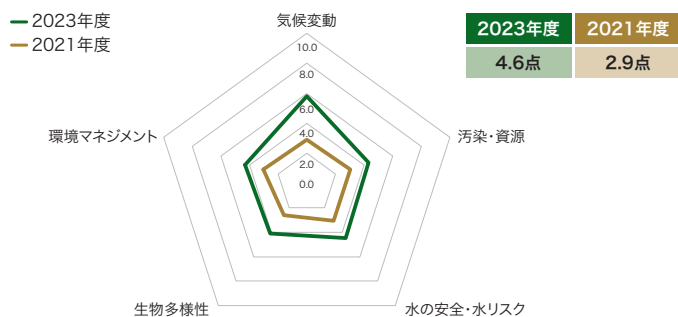


2023年度の活動評価と今後の計画

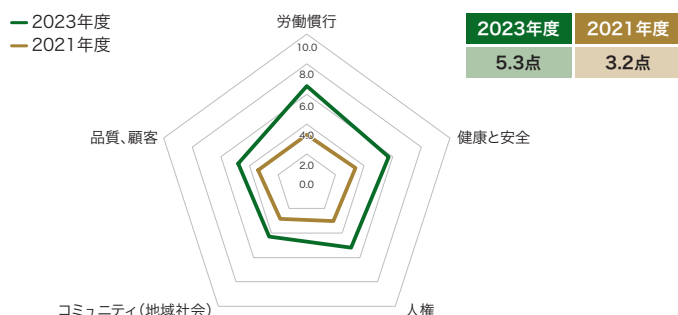
2023年度の活動の総合評価

azbilグループでは、自己評価基準に基づき、環境/社会の計10の対象領域について、azbilグループの取組みにお取引先様自己評価を加え、総合評価を毎年実施しています。2023年度は、各種施策が奏功し、環境/社会サプライチェーン各項目ともに、初年度の2021年度に比べ、総じて2点程度上昇しています。人権デュー・ディリジェンス、CO₂排出量削減を重視した取組みを実施したので、この2つに関わる分野は点数の伸びがやや大きくなっています。

環境サプライチェーン



社会サプライチェーン



2024年度取組み

2024年度も、環境/社会面でお取引先様に働きかけ、協業することで、サプライチェーンの持続可能性を確保する活動を継続・強化していきます。さらに、azbilグループの働きかけで得られた成功事例やお取引先様訪問等で得られた成功事例を他のお取引先様に展開する活動を通じて、お取引先様とazbilグループ双方の付加価値向上に努め、長期的な信頼関係の構築につなげていきたいと考えています。

個別テーマとしては、これまでの環境/社会面に加え、社会要請が強まるガバナンス面[※]でのお取引先様への働きかけも実施していく予定です。人権デュー・ディリジェンスにおいては、直接のお取引先様での評価、改善の目途がついていることから、さらに上流(2次以降)のお取引先様にも対象範囲を拡大して実施していく計画としています。環境面では、CO₂排出量削減以外のテーマについても今後強化していく予定です。具体的には、2024年度はサプライチェーン持続可能性確保の観点からお取引先様での環境関連法令遵守状況の確認を予定しています。

※コンプライアンスや腐敗防止、事業継続計画策定等の企業統治面

お取引先様からのメッセージ

ノーブル電子工業株式会社

ノーブル電子工業株式会社は、自動制御をもとに設計・製造・メンテナンス、およびサービスを提供する企業。azbilグループからは、主にリモート盤の設計から製造までと現地改造等を発注



社長
土橋 恒一様

業務革新室 室長
高橋 敏彦様

昨年、貴社SDGs推進担当の方々から、サプライチェーンに対するazbilグループとしてのSDGsへの考え方や取組みについてご説明いただき、azbilグループ全体で中長期的な視点で真摯に取り組んでいることが理解できました。弊社も以前からISO14001による環境への取組みやSDGsの推進を行っておりますが、さらに具体的、かつ将来を見据えた計画を立て、社会に貢献できるような取組みをazbilグループとともに行っていければと思います。また、CO₂排出量削減に関しては、貴社の知識やアドバイスを頂戴しながらより良い効果が得られるよう計画的に取り組むとともに、本業においても貴社の製品の製作や設計等に関わっていることが環境面等の社会貢献につながるのだと思うので、今後もazbilグループと連携し、継続して取り組んでいきたいと考えております。

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、予測不可能な不確実性を含んだ経営に重大な影響を与える可能性があるリスク要因を正確に把握し、その影響の軽減に努めています。

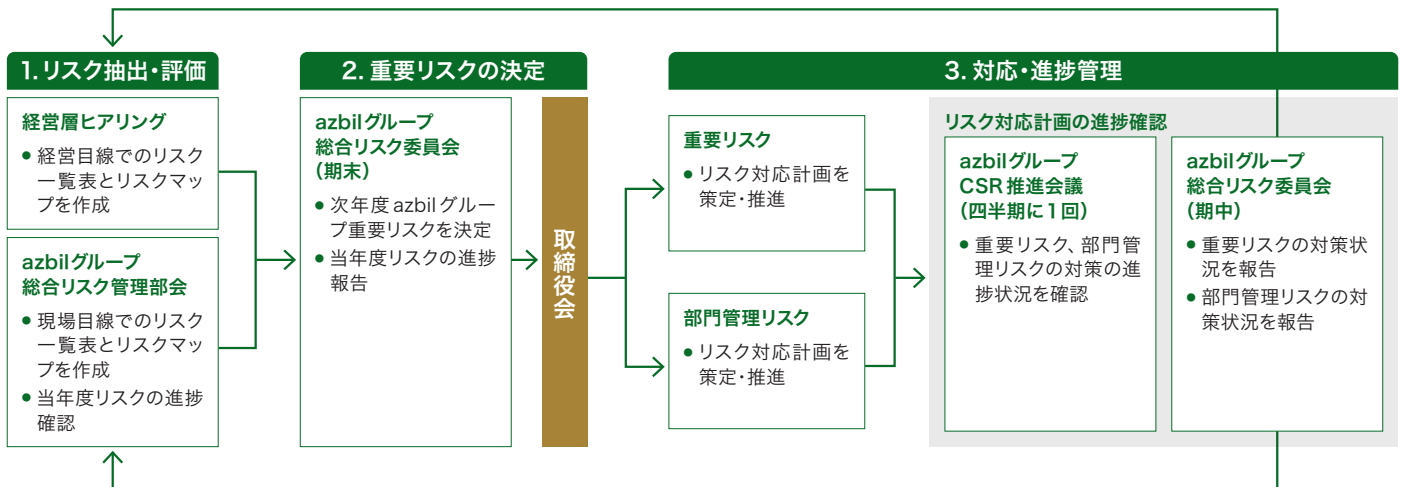
azbilグループのリスクマネジメント

今後起こりうるリスク事象の影響を最小化すべく、毎年、外部環境の変化を加味して、網羅的にリスクを抽出したうえで、リスク発生時の影響金額や発生頻度の定量的な評価基準に基づき重要リスクを選定するとともに、ボトムアップアプローチとトップダウンアプローチを一体としたリスクマネジメントが必要と判断し、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。2024年度は、網羅的に抽出した119個のリスク事象のうち、16事象のリスクをazbilグループの経営に重大な影響を与える恐れのある「重要リスク」、それ以外のリスク事象を「部門管理リスク」と決めました。重要リスクは当該リスクを所掌し全責任を負うリスク所管担当役員が、部門管理リスクは当該リスクを担当する部門の責任者が、リスク軽減のためのリスク対応計画を策定・推進し、四半期ごとに、部門責任者およびグループ各社のCSR担当役員からなる「azbilグループCSR推進会議」にて対策の進捗状況をazbilグループのリスク管理

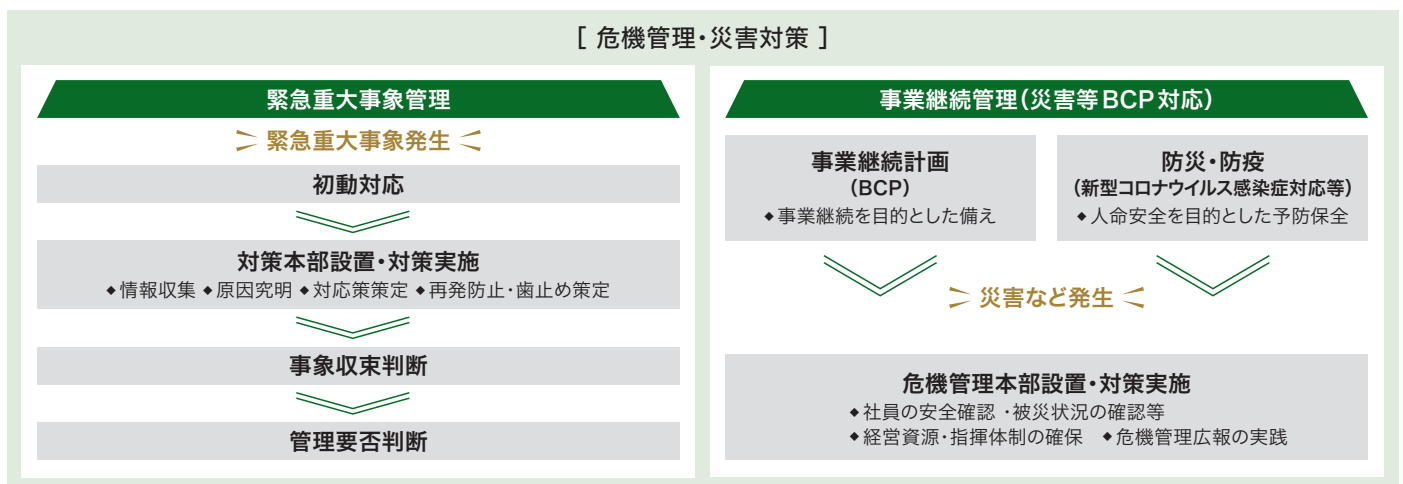
統括責任者であるリスク管理担当役員およびリスク管理統括部署に報告しています。さらに、重要リスクについては、半期に1度、アズビル株式会社の経営会議メンバーからなり、リスク管理担当役員が委員長を務める「azbilグループ総合リスク委員会」でリスク対応計画の進捗状況や実効性の確認をしたうえで、期末時点で影響度もしくは発生可能性、またはそのどちらともを軽減できるように管理し、PDCAを回しています。

また、緊急事態・事象における「危機管理」への対応として発生した危機事象の影響を最小化すべく、「緊急重大事象管理」による対応の仕組みとして、発生の事象ごとに担当経営を本部長とする対策本部を設置し、原因究明、当該事象対応および再発防止を実施しています。また、その状況については、四半期ごとにアズビルの経営会議および取締役会に報告をしています。さらに、「事業継続管理」として具体的な各種のBCPも策定し、継続して体制強化に努めています。

リスクマネジメントプロセス



危機管理・災害対策(重大な発生事象等への管理・対応)

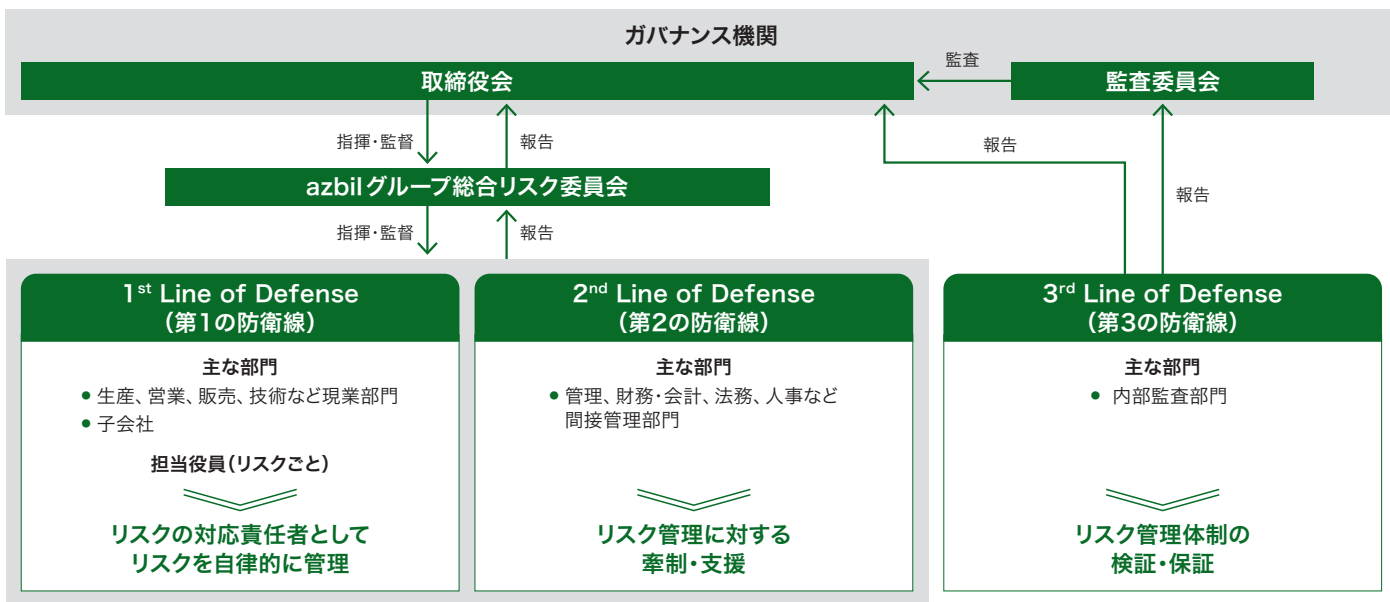


リスクマネジメント体制

当社では、スリーラインディフェンスに基づくリスク管理を行っています。azbilグループ全般の活動において、責任を明確にした3つの防衛線を通じて、組織の内部統制・リスク対応機能の向上を図っています。第1の防衛線では、リスクごとに担当役員を明確にして自律的管理の強化をしています。第2の防衛線では、主に間接管理部門が組織全体で対応すべきリスクに対する対策の展開と管理、支援の責任を果たすことで、リスク管理に対する牽制・支援の役割を担っています。第3の防衛線では、内部監査部門が第1線・第2線によるリスク管理体制の検証・保証を行います。また、当社では、経営に重大な影響を与える

可能性のあるリスクの網羅的な抽出と影響度や発生可能性の評価を行っています。経営層にヒアリングを行い、経営目線でリスクの抽出・評価を実施します。部門長・部長層による「azbilグループ総合リスク管理委員会」では現場目線でリスクの抽出・評価を行い、この2つの結果をリスク一覧表(リスクの内容と評価の一覧表)とリスクマップ(リスクを影響度と発生可能性に基づき5×5のマトリックスに配置した資料)に取りまとめます。上記の資料をもとに、「azbilグループ総合リスク委員会」で審議を行い、「azbilグループ重要リスク」を決定し、取締役会に報告されます。

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



azbilグループの経営成績および財政状態等に重大な影響を及ぼす可能性のある重要リスクは、右記のとおりです。網羅的に抽出した119個のリスク事象のうち、16事象のリスクを重要リスクと定めました。右記の重要リスク項目および具体的なリスク事象は、2023年度末現在において当社が判断したものです。なお、重要リスクの「リスク認識」「リスクの具体的な対策」については、第102期の有価証券報告書で詳細をご覧ください。

WEB 事業等のリスク(第102期有価証券報告書)

https://www.azbil.com/jp/ir/library/report/_icsFiles/afieldfile/2024/06/25/102yuhp.pdf

重要リスク項目	具体的なリスク事象
① 品質に関するリスク	1 製品不適合品の流出 2 品質不正
② 情報セキュリティに関するリスク	3 情報管理不備 4 サイバー攻撃
③ 技術・商品開発に関するリスク	5 技術革新対応遅れ 6 技術開発・商品開発テーマ不足 7 製品・技術開発遅延
④ 国際情勢変化への対応に関するリスク	8 輸出管理関連法令違反 9 国際紛争・係争 10 有事の際の人命・安全
⑤ 自然災害に関するリスク	11 噴火 12 地震・津波 13 火災・爆発 (事象によっては人災も含める)
⑥ 人材の不足に関するリスク	14 採用困難 15 技術者・労働者の不足 16 人材流出