



財務資本

財務資本強化の基本的な考え方

当社グループは、株主資本コストを10%程度と想定し、それを上回ることを目標として投下資本に対するリターンの最大化に努めています。また、ROE*1とROIC*2の両方を財務資本戦略における経営指標として掲げています。

営業活動により生み出したキャッシュは、①成長投資、②株主還元、③従業員配分の3方向に効果的に投入することで、持続的な企業価値向上を目指しています。

新型コロナウイルス感染拡大により当初の想定より市場拡大が遅れたことから、2021年度を最終年度としていた従来の中期経営計画を1年延長し「Challenge 25 Plus」とする見直しを行いました。先行き不透明な環境下において売上収益については従来目標よりも減額したものの、営業利益率は変更せず収益性の向上をさらに進め、「2025年ビジョン」達成を目指していきます。

*1 ROE: Return on Equity (親会社所有者帰属持分当期利益率) = 親会社の所有者に帰属する当期利益 / 親会社所有者帰属持分

*2 ROIC: Return on Invested Capital (投下資本利益率) = 親会社の所有者に帰属する当期利益 / 投下資本

▶ 中期経営計画「Challenge 25 Plus」における目標と進捗

	2020年度実績	2022年度目標
資本効率を意識した経営の推進		
ROE	8.0%	15.0%以上
ROIC	7.0%	15.0%以上
持続的企業価値向上に向けたキャッシュアロケーション		
成長投資 (M&A含む)	227 億円	600 億円 (2021~2022年度累計)
配当性向	33.1%	30.0%+α

2020年度の成果と課題

成果

売上収益については、上期を中心に世界的な新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、製造業全般で設備投資が抑制されたことから減収となりましたが、営業利益についてはコロナ禍の前から行っていた経費コントロールを加速することにより増益となりました。また、2019年度には売上収益が減少する

中、経費コントロールを徹底しきれなかった反省により、2020年度ではこれを強く意識し、大幅な経費削減につながられたことも一因です。2021年度はコロナ禍からの正常化が進み増収となる見通しですが、経費が大幅に増加しないよう売上増加に対して10%の経費増に抑えるという経費コントロールを続けます。

課題

本中期経営計画における最大の課題は、「付加価値の向上」にあります。2020年度を通して経費コントロールはうまく機能した一方、「付加価値の向上」についてはさらなる加速が必要と考えています。中心となる施策は「i³-Mechatronics」コンセプトを軸とした、提案型のビジネスの拡大です。当社のモーション製品とロボットの一括コントロールを実現する

統合コントローラ「YRMコントローラ」を軸に、現場における生産性を高めるソリューションを提供していきます。これにより、お客さまの製品・事業が競争に「勝つ」ことによるお客さまの利益向上を通じて、当社コンポーネント製品の価値を向上させていきます。また、ACサーボの新主力製品投入、インバータの新シリーズ展開、ロボットにおいては内製化拡大を進め、製品の付加価値向上を図ります。

BS構造に関する基本的な考え方

流動資産(手元現預金など)

当社グループは、キャッシュがグローバルで分散し余剰にならないようにコントロールしながら、手元現預金を月商1ヵ月程度の水準を維持することを基本としています。また、現在の経済情勢を考慮し、有事に備えてコミットメントラインを100億円確保しています。

非流動資産(成長投資、M&Aなど)

将来の成長と生産性向上に寄与する投資は積極的に実施します。「Challenge 25 Plus」の期間においても、売上収益の6~7%を設備投資およびM&Aに充当する方針で

2年間で600億円程度を想定しています。また、M&Aについては、価値創造力の強化に向けた技術の補完を主目的とします。

資本構成

ネットD/Eレシオ^{*3}を一定の水準にコントロールすることで財務の安全性を確保しながら、信用格付けを維持できる範囲でレバレッジを活用し、リターン最大化の追求、資本効率の向上につなげていきます。

*3 ネットD/Eレシオ:(有利子負債-現預金)/親会社所有者帰属持分

キャッシュアロケーションに関する基本的な考え方

成長投資

当社グループの中長期の成長実現に向け、研究開発に売上収益の4~5%を投資します。また、設備とM&Aに売上収益の6~7%の投資を継続する方針です。2020年度は、安川テクノロジーセンターやYDXへの投資を中心に設備投資額は227億円となりました。それに伴う減価償却費は160億円となり不透明な市場環境の中でも確実に成長投資を行います。

株主還元

30%+αの配当性向を目標としています。利益が減少した場合でも、キャッシュが確保できる限りにおいては安定配当を基本とし、計画通りに還元する方針です。利益が上振れてキャッシュが想定以上に創出された場合は、自社株式の取得などの追加還元策も検討します。

従業員配分

事業遂行の一番の要となる従業員に対しても適正な配分を行っていく考え方です。役員報酬はもとより、管理職の賞与についても業績連動性を高めています。管理職賞与は営業利益率10%を基準値として算定し、上限・下限の限度額を設定せず、利益還元を図っています。また、役員報酬と管理職賞与の算定においては、ベンチマーク他社比での業績改善度合いの優劣を考慮することとしており、他社より高い利益成長を実現していくためのインセンティブを高めています。一般従業員の賞与についても、営業利益率が10%を超えた場合は上限を設定しない方針を2020年度から実施しています。このように、全社的な利益率と賞与の連動性を高めることで、インセンティブ向上を図っています。



製造資本

製造資本強化の基本的な考え方

従来、事業部(工場)ごとに構築されてきた生産に関わる各業務について、全社で共通化された生産システムを開発・導入することにより、より効率的な生産オペレーションを実現します。

特に、生産に関わる間接業務(調達業務や生産計画業務)については、この共通生産システムを国内工場はもとより海外工場にも展開し、当社グループ全体での間接工数の削減につなげます。

また、工場の生産設備を手がける生産技術部門を統合化し、生産技術者のレベルアップを図るとともに、より生産性の高い生産設備を国内外の工場に設置することで、直接工数の低減を図ります。

そして、生産に関する組織・業務の進め方を抜本的に見直すことにより生産コスト低減を実現し、長期経営計画「2025年ビジョン」の目標達成につなげます。

▶ 中期経営計画「Challenge 25 Plus」における目標と進捗

最先端ものづくりの導入 — “安川ソリューションファクトリ” コンセプトの国内外展開によるグローバルでの生産効率化／最適化 —		
	2020年度実績	2022年度目標
生産性指標の向上 国内工場間接・直接要員一人当たり売上高比率 (2019年度比)	+3%	+17%
達成するための具体的方策		
共通生産システムのグローバル展開	3事業の工場へのシステム導入完了 (主要6工場へ導入完了) ACサーボ工場 (埼玉県入間市*1、中国瀋陽市*1) インバータ工場 (福岡県行橋市*1、中国上海市) ロボット工場 (福岡県北九州市、中国常州市)	システムの 定着化・生産性向上
次世代生産設備*2 の展開	インバータ工場GA500生産 ラインへの展開完了	新製品生産ラインへの展開

*1 2019年度導入完了

*2 「多機能withシンプル」をコンセプトに仕様を標準化し、取得したデータをもとに継続的に進化させ「止めない・止まらない」を実現する生産設備

2020年度の成果と課題

成果

2020年度は、3工場への共通生産システムの導入、ならびに次世代生産設備のインバータ工場(GA500生産ライン)への展開が完了しました。共通生産システムの導入により、業務の共通化の土台が整い、データの見方も統一されました。これらの取組みにより、マテリアリティのKPIとしている生産性指標も2019年度比で向上する結果となりました。

課題

共通生産システムの国内外主要6工場への導入を完了しました。今後は、このシステム(データ)を活用して業務を効率化・共通化していくために、システムの定着化が課題となります。

今後の取組み

従来、生産に関わる調達や生産計画などの間接業務については、工場ごとに個別の生産システムを使用していましたが、共通生産システムを新たに開発し国内外の主要6工場への導入を進めました。これにより、生産に関わる間接業務を標準化し、グローバルの生産状況、部品調達状況、在庫状況等をリアルタイムに可視化することで、グローバルで生産管理の高度化、効率化を実現します。

直接工数の低減に寄与する生産技術については、工場ごとに分かれていた組織を統合し、ACサーボ工場の生産設備を手がけた技術者が、インバータ工場の設備を手がけるなどの取組みを実践していきます。それにより、技術者の経験知が増すことで一層生産技術力が高まり、新規設備を短期間で構築することが可能になります。併せて、

以前に手がけた設備の課題の解決策を、次に手がける他製品には最初から適用し、改良した設備を入れることが可能となります。

このように、全社的な生産技術の高度化を加速し、優れた自動化設備を各工場に導入することで直接工数の低減につなげます。グローバルで生産設備の共通化を進め、設備トラブルへの対応も素早く一元的に行えるようにします。

また、新型コロナウイルス感染症の教訓により、今後世の中の製造工程の自動化がより一層加速する可能性があります。BtoBの製品を手がける当社としては、今後、当社グループで実証した生産設備のコンセプトを、お客さまの製造工程の自動化、効率化に役立たせたいと考えています。



次世代生産設備を導入したインバータの生産ライン



▶ 最先端ものづくりの導入





知的資本

知的資本強化の基本的な考え方

安川グループにおける知的資本は、製品・サービスを生み出す源泉である技術・知的財産により構成されています。

技術面では、お客さまの経営課題解決につながるソリューションを生み出すために、世界初・世界一にこだわった製品・技術開発への取組みを継続させながら、それらの組み合わせやデジタルソリューションへの対応強化、大学や他社とのコラボレーション拡大など幅広い取組みを通じて顧客価値を創造していきます。

知的財産については、事業計画・技術戦略と連携した知財戦略を推進し、知財紛争の未然防止、自社技術的的確な保護、事業特性に応じた迅速な技術契約等の対応を通じ、ビジネスの発展を支えます。

▶ 中期経営計画「Challenge 25 Plus」における目標と進捗

	2020年度実績	2022年度目標
世界初・世界一にこだわった技術開発の推進		
産学官連携	P38「産学官連携事例」参照	世界初・世界一の製品・技術開発に向け社外との連携を推進
連結売上収益研究開発費比率	4.6%	4.5%程度を維持

2020年度の成果と課題

成果

新技術開発拠点である安川テクノロジーセンターの開設(2021年3月)に備え、開発体制の最適化を図りました。過去の開発遅れなどの問題についての分析結果をもとに開発プロセスを見直し、運用を開始、その妥当性を検証しました。また、開発に関するデータの共有化・見える化の仕組みの構築、環境試験設備の遠隔操作・集中管理、製品評価の遠隔監視・自動測定システム導入など、ICTを活用した開発効率向上のための準備を行いました。産学官連携活動においては、安川テクノロジーセンターにおける技術連携に向けたパートナーとの研究テーマを設定し、活動を開始しました。

課題

開発リソースの集約と仕事の仕方の変革の有効性を安川テクノロジーセンターにおける開発活動で実証し、研究開発のアウトプット拡大に確実につなげていくことが今後の課題です。

また、新製品の早期投入、保有技術・製品の組み合わせアイデアの実現、不足する技術の補完、第三者との協業など、安川グループのビジネス拡大につながる活動への研究開発投資をさらに積極的かつ効果的に行っていく必要があると考えています。

今後の取組み

安川テクノロジーセンターの設立

お客様の要求に対してスピーディに対応できる体制を構築するために、新たな開発拠点の安川テクノロジーセンターを開設しました。同センターは、開発プロセスの統合(Integrated)、知の集約と創造(Intelligent)、革新的技術の創出(Innovative)を3つのキーワードに掲げ、安川グループの技術とオープンイノベーションにより、お客様のビジネスを成功に導く製品をタイムリーに開発できる技術集約拠点となることをコンセプトとしています。

開発体制においては、全事業部および本社開発部門を集約し、企画・開発・生産・品質管理まで、一貫して取り組める環境を構築しました。また、産学官連携を加速させる共同研究の推進をはじめ、社内外の“強み”を最大限に生かし、飛躍的な技術進化を目指します。

オフィス内は、情報共有やコミュニケーションを活性化し、世の中の技術動向などに常に触れられる環境を整えました。

安川テクノロジーセンターのコンセプト

安川グループ全体とオープンイノベーションにより、顧客が勝てる製品をタイムリーに開発できる技術集約拠点



産学官連携事例

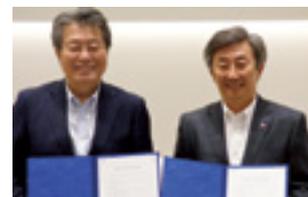
東京工業大学と「YASKAWA未来技術共同研究講座」を開設

2020年4月、国立大学法人東京工業大学と「YASKAWA未来技術共同研究講座」を開設し、人協働ロボット用の超軽量アクチュエータの共同研究を開始しました。10年後の超軽量人協働ロボットの実現をゴールに、その第一歩として、駆動源として使われる超軽量アクチュエータの研究に、材料、モータ、ロボティクスなどの研究者を集結して取組みます。



九州大学との包括的な連携

2021年6月、国立大学法人九州大学と、これまで産業用ロボットの制御技術の開発などプロジェクトごとにテーマ設定してきた関係を加速するべく、共同研究に留まらずより広い範囲でのシナジー創出に向けて包括的に連携していくことで合意しました。将来を見据えた包括的な提携を行い、最先端の技術開発、異分野での連携、人材の育成など、幅広い活動で共に持続的な成長を目指します。



Topics

「Derwent Top 100 グローバル・イノベーター」を6年連続で受賞

当社は、クラリベイト・アナリティクス社(本社:米国フィラデルフィア)が選考する「Derwent Top100グローバル・イノベーター2021」に選出されました。選出されるのは2015年度から6年連続となります。

本アワードは、同社が独自に知財・特許動向を分析し、世界で最も革新的な企業・機関100社を選出するものです。

今後は安川テクノロジーセンターを拠点に、世界初・世界一の製品・技術開発をさらに進めていきます。





人的資本

人的資本強化の基本的な考え方

安川グループでは、人事理念を制定し、人材や人事諸制度に対する基本的な考え方を定めています。従業員が志を持ち、高いモチベーションでチャレンジし続けることを理想とし、その実現に向けた人事制度、働き方、人材育成などの改善に継続して取り組んでいます。

これらの取組みを通じ、従業員一人ひとりの働きがいを高め、個々の目指す姿に向けた従業員の成長と当社グループの競争力向上の好循環につなげ、持続的な企業価値向上を目指します。

▶ 中期経営計画「Challenge 25 Plus」における目標と進捗

	2020年度実績	2022年度目標
働きがいを重視した人事制度の改革		
働きがいを感じる従業員の割合 (グループ平均)	80% (72%)	80%以上 (80%以上)
多様性豊かな人材の登用・育成		
採用時エントリー者の女性割合 (2018年度比)	104%	125%以上確保
管理職を目指したい女性従業員の割合	21%	23%以上
人材多様性推進の従業員浸透度* (グループ平均)	59% (65%)	70% (70%)

* ESアンケートにおける「多様な人材の強みを生かせる職場風土が実現されているか」という質問への肯定回答率

2020年度の成果と課題

成果

一人ひとりが担う役割と職務を明確化し、成果を公平に評価・処遇することで働きがいを感じられる人事制度への改革を目指し、2020年度に評価制度の見直しを行いました。また、新たな試みとしてFA*制度を導入し、チャレンジ意欲のある優秀な人材を適所適材に配置するなど、人的マネジメントを強化しました。

加えて、単体で2016年度から毎月実施してきたESアンケート(従業員満足度調査)を主要グループ12社に導入しました。これにより、人的資本強化の指標である従業員の働きがいや意識など定期的な定量化・見える化が可能となり、ビジョン達成に向けグループでPDCAを回して

いくための基盤を構築することができました。

* 自ら手を挙げてキャリアを形成する機会を提供することを目的とした制度

課題

これまで女性活躍推進強化を図ってきましたが、女性管理職比率が低いことが課題であると認識しています。課題解決に向け、「ダイバーシティ&インクルージョン」をマテリアリティのひとつとし、女性管理職比率の具体的な目標値を設定し、取組みを強化します。また、女性のみならず多様な人材が活躍できる環境を整備し、働きがいを高め、すべての従業員の持続的な成長と会社の競争力向上の好循環につなげていきます。

今後の取組み

「働きがい」は個人を取り巻く環境や心の状態によって常に変化するものであるという認識のもと、働きがいを感じる従業員の割合の目標を80%以上とし、維持・向上していくための諸施策を実行していきます。

当社では、多様なライフスタイルを持った従業員が働きがいを感じて仕事ができることを、人材多様性のあるべき姿とし、大きな効果が見込まれる施策から実行に移していきます。

人事制度については、働き方改革・意識改革を通じた人と組織の生産性の向上を目指し、引き続き制度改革を進めます。

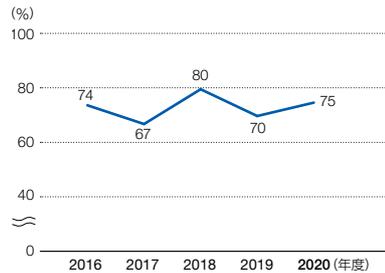
働き方については、新型コロナウイルス感染症の影響拡大以前から、育児・介護を事由とした在宅勤務を制度化しており、BCPの観点も踏まえて導入拡大の準備を進めてきました。2021年4月からは、時間や場所にとらわれない多様な働き方を新常態(ニューノーマル)として定着させるため、

テレワーク制度を導入しました。こうした働き方を可能にするため、出社しているかどうかにかかわらず、職場や個人の生産性を上げて成果を出せる環境整備や上司が評価できる仕組みを整備していきます。

人材育成については、採用した従業員の能力向上と、それが顧客価値創造にどのように貢献できているかを測定し、その結果を育成プログラムにフィードバックしていくことが重要と考えています。今後は、標準の育成プログラムの整備に加え、一人ひとりに合わせて最適化した教育プログラムの充実を図っていきます。

働きがい、ライフスタイルの多様性をキーワードに、従業員の意識改革と業務改革をセットにした働き方改革を進め、従業員一人ひとりの能力や顧客価値創造力を最大限に引き出し、当社グループの競争力向上を実現します。

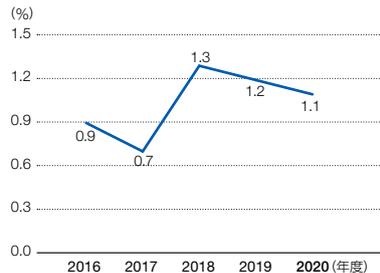
有給休暇取得率



— 有給休暇取得率

生産的でメリハリのある働き方への変革を目指し、5日連続の年休取得の推奨や低取得者への個別フォローを実施しています。

自己都合退職率



— 自己都合退職率

多様なライフスタイルに応じた働く環境の整備などにより、自己都合退職率は1%前後で推移しています。

労働災害の発生頻度(度数率)



— 全産業 — 電気機械器具製造業
— 安川電機

労働安全衛生マネジメントシステムの継続的改善により、度数率は同業種の平均を下回る水準を維持しています。

コロナ禍における人材育成、従業員エンゲージメントの向上

当社は人材育成において、「育とう、育てよう」の人事理念に基づいて従業員が自ら成長する風土の醸成を意識した活動を進めています。さらに従業員一人ひとりのスキルレベルアップを通じて、従業員の働きがい向上していくことで、組織能力が高まり、生産性の向上につながるよう様々な取組みを進めています。

コロナ禍においては、集合研修などによる人材育成の場では、ICTを強化することによって、ニューノーマルに対応してリモートによる研修を実施しています。そうすることで、多くの受講者が移動を伴うリスクを低減させながら、充実したプログラムを受講することが可能となっています。また、当社では、従業員が必要とするカリキュラムをリモートによりすべて実施することで、満足度向上に取り組んでいます。

従業員の育成の機会、質を落とすことがないように、リモート研修の特性を生かし講師と従業員のコミュニケーション、また従業員を少人数に分けグループワークを行い、従業員同士もコミュニケーションがとれる状況を確認するなど、各リモート研修においても従業員の研修・コミュニケーションを通じ、質を落とさずにスキル向上のサポートを行っています。

また、学び続ける環境づくりの一環として、eラーニングを積極的に活用することで、どこでも学びたい時に学べる環境を提供するなど、従業員の学ぶ意欲や環境に寄り添った、従業員一人ひとりに合わせた人材育成の仕組み提供を進めており、コロナ禍にかかわらず今後も従業員の満足度向上につながるよう取組みを進めていきます。



社会・ 関係資本

社会・関係資本強化の基本的な考え方

安川グループは「一時の利益を追わず、国家、社会に尽くす」とした創業者の意思を受け継ぎ、地域社会に根ざし、その繁栄に貢献してきました。お客さま、お取引先さま、地域社会の皆さまなど、ステークホルダーの皆さまとの信頼関係があってこそ100年以上の歴史を重ねることができたと考えています。

現在はグローバルに活動する企業として、それぞれの地域に根ざした事業活動の実践はもとより、現地の社会課題に沿った様々な共生活動を展開し、ステークホルダーの皆さまとの対話・共創をこれまで以上に深め、持続可能な社会の実現に努めていきます。

▶ 中期経営計画「Challenge 25 Plus」における目標と進捗

	2020年度実績	2022年度目標
製品の安全・品質向上		
品質情報一元化	国内・アジアの市場品質情報一元化システム準備完了	市場品質情報一元化システムグローバル運用開始
サステナブルなサプライチェーンの構築		
サステナブル調達ガイドライン遵守率	サステナブル調達ガイドラインの策定	遵守率 50% (対象: 安川電機主要取引先)
グローバル拠点での地域社会との共生		
各拠点での地域共生活動の実施	各拠点での地域共生活動の実施	各拠点での地域共生活動の実施
安川電機みらい館の活用などを通じた次世代技術系人材の育成支援		
ご来館者数(うち、学生の人数)	4,032 (3,345)人/年	ウィズコロナ・アフターコロナを見据えた新たな取組み(リモート工場見学)の充実

2020年度の成果と課題・今後の取組み

お客さまに安心して製品を使用していただくために

成果

お客さまに当社製品を安心して使用していただくために、グローバルで品質保証体制を構築し、サービスを含む製品の安全・品質向上に取り組んでおります。2020年度は、従来より進めていた国内・アジアの市場品質情報一元化の準備が完了し、販売・サービス一体運営によりお客さま設備のライフサイクルサポートを開始しました。

課題・今後の取組み

2021年度より、品質向上に向けた体制構築のため、これまで営業本部配下にあったサービス機能を市場品質推進機能と統合しました。これにより、これまで進めていたグローバルでの市場品質情報の迅速な収集・対応をさらに強化し、お客さまの設備・ラインを止めない製品・サービス品質の実現を目指し、データに基づいた予見・予兆保全の実現を目指します。

サプライチェーンにおける取組み強化

成果

サステナブルなサプライチェーンの構築については、お取引先さまとの密な情報連携を日ごろから行い、関係強化を行うことに加え、従来からある調達方針、グリーン調達ガイドラインに加え、サステナブル調達ガイドライン*を新たに策定しました。

* サステナブル調達ガイドライン:

<https://www.yaskawa.co.jp/company/csr/scm/procurement>

課題・今後の取組み

サステナブルなサプライチェーンの構築は、2025年度にサステナブル調達ガイドラインの遵守率100%達成に向け、海外との連携をより一層強化し、グループ全体として調達活動における社会課題への対応を着実に進めます。2021年度からはサステナブル調達ガイドラインに基づき、説明会や訪問にて周知を実施するとともに、日本の主要なお取引先さまに自己問診票をご提出いただく予定です。

地域社会貢献

成果

2020年度は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、対面での活動は実現しませんでした。文化・芸術・スポーツ振興などの支援を継続しました。

具体的には、サッカーチームギラヴァンツ北九州のメインスポンサーのほか、北九州未来創造芸術祭「ART for SDGs」の展示の1つに当社産業用ロボットの提供と技術協力を実施しました。また、オンライン工場見学もスタートしました。社内の売店で障害のある方のつくった製品(お菓子やエコバック等)の販売も行い、地域と共生・共創する社会貢献活動を推進しています。

さらに、災害復旧支援として令和2年7月豪雨の際には、被災地の復旧・復興



「ART for SDGs」での協力:ロボットのアームに照明器具とオブジェを持たせて映し出される影の変化を楽しむアート

に役立てていただくために、中央共同募金会を通じて支援金をお届けしました。加えて、新型コロナウイルス感染症の対策費として近隣の学校への寄付も行いました。

課題・今後の取組み

これまで以上に当社らしい活動を加速させるべく、地域社会貢献方針を策定しました。この方針に基づき、①「ものづくりの進化」を担う人材の育成、②地域との共生・共創という2つの方向性を軸として、当社が実施するプログラムの充実を図ります。

また、イベント実施時期を長期休暇の期間にずらし、リアルとリモート開催のどちらの方法でも採択できるよう準備を進めながら、コロナ禍ならびにアフターコロナを見据えた活動の充実を図ります。

コロナ禍においても、これまで行ってきた活動を指針を変えることなく、今後もできる限りの支援を継続し、地域社会の活性化に貢献します。

株主と投資家との関係強化

成果

ハイブリット型バーチャル株主総会(参加型)を2年連続で開催し、緊急事態宣言の発令や居住地に左右されることなく、株主の皆さまに広く参加いただける体制を構築しました。また、株主総会にて上映の事業報告動画をオフィシャルサイトに公開したほか、機関投資家・アナリストを対象としたバーチャル形式の事業説明会を実施するなど、情報開示の拡充に努めました。

課題・今後の取組み

招集通知の早期開示・発送を継続して行うとともに、株主がより適切な判断を行えるよう内容の充実を図るほか、英訳範囲の拡大を検討します。さらにIRポータルサイトやYASKAWAレポートのコンテンツ改善を進めるとともに、株主・投資家の皆さまとの対話においてリモートツールの活用によるコミュニケーション機会の最大化を図ります。



自然資本

自然資本強化の基本的な考え方

当社グループの環境経営は、当社のオペレーションにおける環境負荷の低減を主旨とした「グリーンプロセス」と、当社製品を通じた世界中のお客さまの環境負荷低減への貢献を主旨とする「グリーンプロダクト*1」の両輪で推進しています。

特に気候変動問題への取組みがグローバルでの喫緊の課題であることを認識し、2025年に当社製品によるCO₂排出削減貢献量を当社グループによるCO₂排出量の100倍以上とすること(CCE100*2)を目標に環境経営を推進し、持続的な企業価値向上につなげます。

*1 製品による環境貢献度を「地球温暖化防止」「省資源・リサイクル」「化学物質適正管理」の3つの視点で点数評価し、一定の基準を満たす製品をグリーンプロダクト、業界最高水準の環境性能を発揮する製品をスーパーグリーンプロダクトとして認定しています。グリーンプロダクト製品の一覧は以下URLをご覧ください。
https://www.e-mechatronics.com/green_product/index.html

*2 Contribution to Cool Earth 100の略。2025年度に当社製品によるCO₂排出削減貢献量を当社グループによるCO₂排出量の100倍以上とする目標

▶ 中期経営計画「Challenge 25 Plus」における目標と進捗

	2020年度実績	2022年度目標
当社製品の普及を通じたエネルギー消費効率の改善(グリーンプロダクト)		
製品によるCO ₂ 排出削減貢献量 (2016年度以降累積)	3,546万t-CO₂	7,300万t-CO₂以上
当社グループ全体の環境負荷低減(グリーンプロセス)		
CO ₂ 排出削減率(2018年度比) (安川グループ)	10%	10%以上 ※新工場稼働等による排出増含む
電力の再生可能エネルギー比率 (安川電機単独)	43.0%	58%以上

2020年度の成果と課題

成果

電力の再生可能エネルギー比率向上については、これまで太陽光発電設備の導入を進め、2020年度も中間事業所へ515kW、安川テクノロジーセンタへ295kWを導入しました。さらに、2019年度から開始した電力会社からの再生可能エネルギー由来電力の大幅導入については、これまでの八幡西事業所・

中間ロボット工場に加え、2020年度は小倉事業所、中間システム工場に導入しました。

これらの結果、安川電機単独での電力の再生可能エネルギー比率は2020年度実績として約43%となり、当社グループのCO₂排出削減に大きく寄与しました。



安川テクノロジーセンタ(2021年度開所)に搭載した当社製パワーコンディショナ「Enewell-SOL P2(左)」と「太陽光発電 295kW(右)」



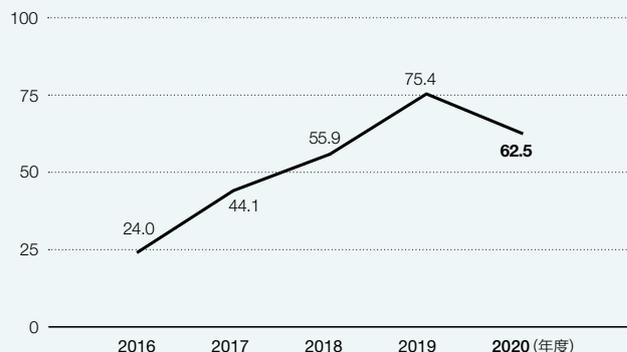
課題

再生可能エネルギー由来電力の大幅な導入により当社グループによるCO₂排出量の削減は順調に推移しましたが、米中貿易摩擦や新型コロナウイルス感染症の影響によりグリーンプロダクツ製品の売上が低下したことにより、当社製品によるCO₂排出削減量が低下し、CCE100は約63倍と悪化しました。

(千t-CO₂)

年度	2016	2017	2018	2019	2020
当社製品によるCO ₂ 排出削減貢献量	1,233	2,275	3,046	3,993	3,067
当社グループによるCO ₂ 排出量	51	52	54	53	49

CCE100(当社製品によるCO₂排出削減貢献量/当社グループによるCO₂排出量)推移
(倍)



カーボンニュートラルへの取組み

地球温暖化の抑制に向け、2050年に当社グループのグローバルでの事業活動に伴うCO₂排出量を実質ゼロ(カーボンニュートラル)とし、また、2030年度のCO₂排出量を36%削減(2018年度比)する新たな目標「2050 CARBON NEUTRAL CHALLENGE」を設定しました。以前より、脱炭素化の取組みとして自社製パワーコンディ

ショナを使った太陽光発電パネルを各工場に設置し、自社発電能力は合計で約2.5MWに達しました。さらに、八幡西事業所・中間事業所・小倉事業所において、100%再生可能エネルギー由来電力の導入を進めました。今後もこの取組みを国内外の全拠点へ拡大、本目標を達成し持続可能な社会の実現へ貢献します。

今後の取組み

2050年のカーボンニュートラルの実現に向けて、環境経営をグループ全体で推進し、日本をはじめ欧米、中国の工場ともグローバルに連携し、グループ全体の生産活動における環境負荷の低減を加速します。

これまで進めてきた照明のLED化や空調設備の更新、生産設備の効率化などの施策によってエネルギーの使用量削減を徹底することに加え、海外グループ会社を含めた各工場・オフィス等への太陽光発電パネルの設置、再生可能エネルギー由来電力の導入等、グループを挙げた脱炭素化を進めます。

また、グループ全体の売上収益に占めるグリーンプロダクツ製品の比率を高めるとともに、欧州RoHS指令、REACH規則等に対応し、製品に含まれる化学物質の管理を確実に遂行することにより、製品による環境貢献を高め、環境負荷を低減する取組みを加速します。

さらに、2021年5月に実施しましたTCFD提言に基づく情報開示の結果をもとに、抽出したリスクと機会への対応を進めるとともに、ステークホルダーの皆さまのご指摘等を踏まえ、より一層の情報開示を進めます。