

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データ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、自社技術の的確な保護、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。

安川テクノロジーセンタによる技術の統合

2021年度、変化する市場ニーズへの対応力をより一層強化するため、国内外を含めた安川グループの核となる新たな技術開発拠点「安川テクノロジーセンタ(YTC)」を本格稼働しました。

事業部ごとに分散していた開発体制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。これにより、各事業部および本社開発部門の技術者が同じオフィス内で情報共有・交流でき、コミュニケーションの活性化が進んでいます。

また、「YASKAWAデジタルトランスフォーメーション(YDX)」を活用し、開発・生産・販売・品質のデータを共有・連携する仕組みを構築することで、お客さまが求める「コト(改善・進化)」を実現する製品・サービスをタイムリーに提供することを目指します。



YTCでの打ち合わせの様子

技術の統合によるシナジーの創出状況

YTCでは、開発設計や評価試験などの審査会、および社内外の技術者による技術交流会を随時開催し、異なる技術領域の技術者が参画できる環境を整備しています。

また、部門横断活動を行い、技術分野ごとに各部門からの技術者によるチーム編成で技術開発や製品開発の強化に取り組んでいます。この活動において、将来の社会情勢や市場要求を予想した技術ロードマップも作成しています。

そして、YTCにおける開発・試作から生産ライン構築までの一貫した技術開発体制の整備により、開発設計にとどまらず開発試作や生産設備開発の機能強化にも取り組んでいます。

このように、グローバルな開発拠点の中心であるYTCでは、異なる技術領域のエンジニアが集結しシナジー創出と技術開発に邁進しています。



技術交流会の様子

オープンイノベーションを通じた新たな技術・事業領域の開拓

市場の変化を捉え、お客さまの将来ニーズを具現化する技術開発を強化するために、シーズ技術を有する企業や学校との産学官連携を進めています。YTCでは、連携先が常駐する協業開発室の活用を通じて開発の速度と質が向上できました。協業開発室では、将来技術となるロボット技術の強化、新事業分野のフィージビリティスタディを実施しています。一例として、産業用ロボットを進化させる自律駆動技術の開発や、全国農業協同組合連合会との農業分野でのロボット活用等に取り組んでいます。

また、産学連携として九州工業大学、九州大学、東京工業大学とは、社会実装を目的とした包括連携を進め、研究開発を加速しています。



農業分野でのロボットの活用

ベンチャー投資の活用

CVC機能^{*1}を併せ持った新規事業創出スキームYIP^{*2}では、コア事業の進化とメカトロニクス技術を応用した新規分野の拡大に向け、事業シナジーが見込めるスタートアップ企業への投資や業務提携を通じたオープンイノベーションを推進しています。2016年度のプログラム開始以来2022年度までに15社の国内外スタートアップ企業に累計19件の投資を行い、2022年度には以下2件の投資を実行しました。

1件目は、Ugo株式会社(本社：東京都)が発行する第三者割当増資に応じました。同社は、次世代アバターロボットの開発製造を行うベンチャーで、遠隔操作による警備・点検などに特徴があります。将来的なFA業界における産業用ロボットの遠隔操作の可能性を模索していきます。また、コネクテッドロボティクス株式会社(本社：東京都)にも出資しました。同社は「食産業をロボティクスで革新する」をミッションにしています。同社が持つソフトウェア技術と、当社のハードウェアを組み合わせ、食産業の生産性の向上、食の質の向上に取り組んでいきます。

^{*1} Corporate Venture Capitalの略。企業が行うベンチャー投資活動を指す。

^{*2} 安川イノベーションプログラムの略。

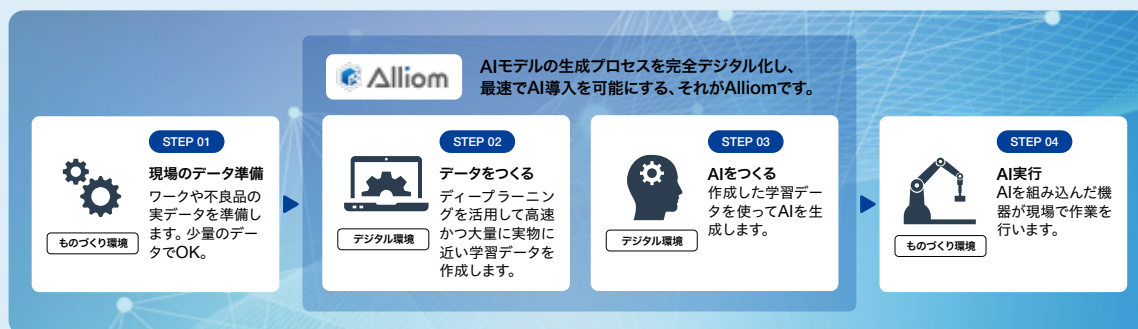
知的財産戦略

全社の技術開発部門と知的財産部が1カ所に集約されたYTCの強みを生かし、当社のコアコンピタンスであるメカトロニクス技術や、ソリューションコンセプトである「i-Mechatronics」に関する技術について、部門を超えた創発的な発明創出活動を実施しています。また、特許出願においては、事業に貢献する特許網の構築を目指し、その有効性を吟味し出願を実施しています。さらに、知的財産部を中心に、安川グループの各海外関連会社と連携し、グローバルでの販売製品、ローカル開発品、および製造ノウハウに対する知的財産保護活動を推進しています。また、社内教育として、階層別・技術分野別の知的財産教育を実施し、知的財産の重要性の周知と知財活動の強化に努めています。

AIの活用

株式会社エイアイキューブ(安川電機が100%出資)は、2018年に設立以来、「ものづくり現場で当たり前AI技術が活用されている状態をつくり、お客さまの生産活動に貢献する」ことを目指し、様々な取り組みを行っています。

これを実現するためにエイアイキューブが提案するAI開発プロセスがAlliomです。AI機能の生成プロセスをデジタル化することで短期間でのAI導入を実現します。



Alliomの考えは、様々なアプリケーションに展開ができます。波形データ、画像データ、部品データなどを活用し、多様なアプリケーションへの適用を行っています。Alliomを具現化するためアプリケーションごとに最適なユーザーインターフェイスを持ったAI開発プラットフォームを提供しています。

「世界初・世界一にこだわった技術開発」を支える人材

当社グループの価値創造の源泉となる技術を支える人材を紹介します。



K.Z

技術開発本部
基礎技術開発統括部
ドライブ技術開発部

インバータ制御技術の開発に従事しています。具体的には、次世代インバータ製品の性能向上に向けて必要となる制御技術を事業部と連携して開発しています。開発したインバータ制御技術は、次期インバータ製品に応用し、顧客ニーズに応えることにより、会社の利益に貢献しています。



Y.M

技術開発本部
アグリメカトロニクス
開発部

農業市場における生産性向上を目的とした自動化技術の開発を行っています。その中でも、ロボットとAIによる認識アルゴリズムを用いたきゅうり栽培における自動化システムを開発しています。将来的にはここで開発した技術を次世代ロボットへ展開予定です。当社でこれまで培ったFA市場でのオートメーション技術を応用し、新市場の開拓を目指すとともに、人手不足などの社会的な課題解決にも取り組みます。



M.K

技術開発本部
コントローラ開発部

MPE720という装置やセルの立ち上げの一連の流れをサポートするエンジニアリングツールの開発に従事しています。これは安川製品とお客さまとをつなぐ“顔”になるため、使いやすさなどの印象を左右する重要な製品という自覚を持ち、日々開発に取り組んでいます。制御機器が高機能化して複雑になり、それをサポートするツールの重要性がますます高まっていく中、お客さまの“生産性最大化”と“エンジニアリングコスト最小化”を追求しています。



T.A

技術開発本部
基礎技術開発統括部
ASIC・通信技術開発部

当社製品に搭載する専用ICチップ(ASIC)開発を行っています。ASIC開発では、高性能化・高機能化を、コスト・消費電力を上げることなく実現することが求められます。これらを実現するため、製品開発部門と議論を重ね仕様を検討し、回路の設計を行っています。お客さまの課題解決を目的に、新しい技術創出に向けた取り組みを、日々行っています。



H.T

株式会社
エイアイキューブ

株式会社エイアイキューブにて、機械学習を活用した認識技術やシミュレータとの組み合わせによる動作生成技術など、ロボティクス分野の研究開発を行っています。開発では「三方良し」の考え方を大切にしています。自身やプロジェクトメンバーがワクワクしながら、お客さまもまだ気づいていないような付加価値を創出・提案できるエンジニアを目指しています。

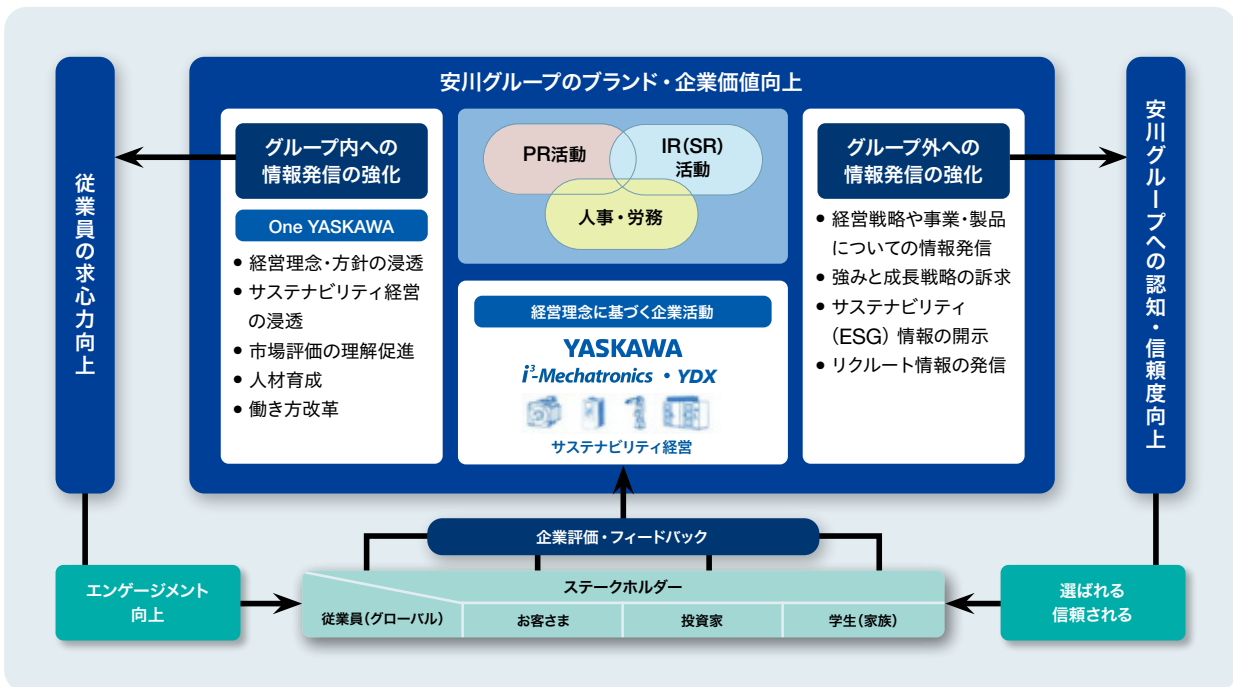
2023年度より、人事・労務組織と広報・IR組織を統合し、コーポレートブランディング本部を新設しました。そのねらいは、安川グループ経営理念の浸透活動を人材育成の観点で加速し、人的資本である「人(従業員)」の求心力をグローバルに向上させ、ブランド力(選ばれる・信頼される)を強化することです。それに加え安川グループ内外への情報発信力を強化することにより、“One YASKAWA”の企業文化を醸成することはもちろん、従業員の求心力とステークホルダーの当社グループへの認知・信頼度を向上させて、安川グループのブランド・企業価値の向上に貢献していきます。



上席執行役員
コーポレートブランディング本部長
兼 コーポレートブランディング本部広報・IR部長

林田 歩

コーポレートブランディング本部の活動フレームワーク



● 経営戦略に連動した人材戦略の実行

「2025年ビジョン」の実現に向けた人的資本経営の取組みにおいては、これまで同様に従業員や投資家の皆さまとの対話を重視しつつ、併せて事業戦略遂行に必要な人材要件の策定と人材データの可視化に基づいた人的投資や多様な人材の活躍を促す人材マネジメントを強化することで、経営戦略に連動した人材戦略を実行していきます。

また、持続的な経営戦略を策定し、高い成果を創出していくために、安川グループの将来を担う次世代の経営幹部候補者を早期に選抜し、研修プログラムなどを通じて育成・登用しています。

● 安川グループ経営理念の理解深化

「2025年ビジョン」の実現、そして、安川グループが未来に向け、持続的に成長していく原動力として、従業員一人ひとりが安川グループ経営理念を理解し実践することが重要です。そうした考えから、2022年度より私たちが講師となり、グローバルでの理念教育を開始しました。理念教育は「知る(理解する)」「学ぶ(深化する)」「動く(実践する)」を基本とし、経営理念を理解し実践することの大切さを学ぶ場としています。時間をかけて、安川グループの多くの従業員に直接対話形式で理念教育を行い、安川グループ経営理念の理解深化を図ります。

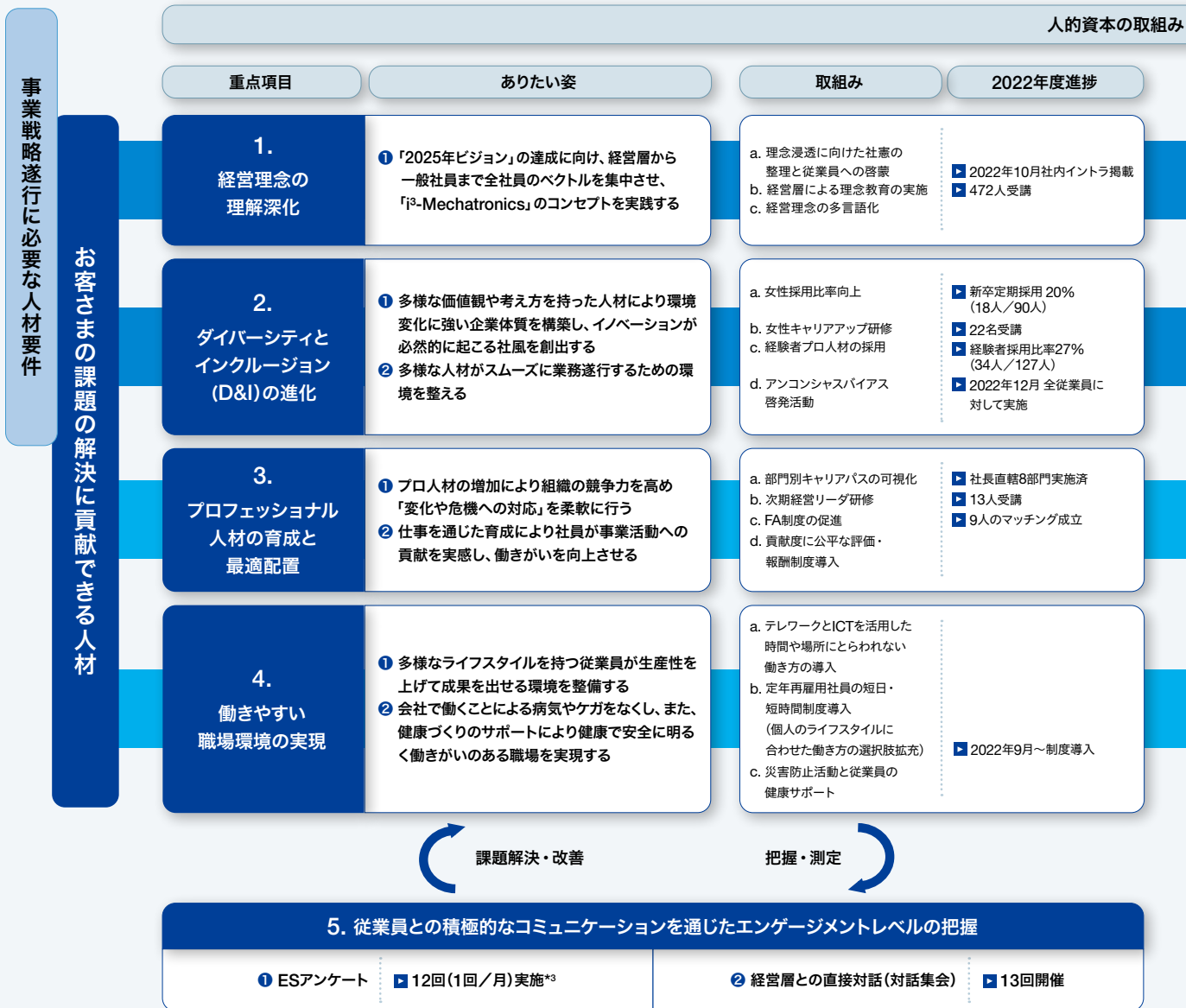
「2025年ビジョン」の実現に向けた人材戦略

人的資本の取組み

当社グループでは、グローバル共通の人事理念を制定し、求める人材や人事制度に対する基本的な考え方を定めています。

「2025年ビジョン」の実現に向け、特に「経営理念の理解深化」、「ダイバーシティとインクルージョンの進化」、「プロフェッショナル人材の育成と最適配置」、「働きやすい職場環境の実現」を4つの重点項目として取り組みます。これらの取組みをESアンケートや経営層との直接対話といった従業員との積極的なコミュニケーションを通じて常時モニタリングすることにより、素早く人事施策の改善に反映し、生産性と働きがいの向上を加速させます。これらの取組みにより持続的な企業価値の向上を目指します。

人材戦略の全体像



YDXによる人材データの可視化と活用

当社では部署や職種ごとに必要とするスキルを定め、毎年実施するスキルチェックにより従業員の現在の保有能力を把握しています。例えば、技術部門においては従業員の経験やスキルを可視化し、開発テーマへのアサインや採用計画の策定などへの活用を進めています。

そして当社グループでは、「YDX(YASKAWA Digital Transformation)」を通じ、グローバル全体で人材に関するデータを連携させて見える化する取組みを進めています。収集したデータをタイムリーに分析・活用することにより、採用・配置・育成・評価、そして制度運営など各種人事施策をスピーディに展開すると同時に、人事管理のレベルアップに取り組んでいます。

生産性を向上させる

KPI(2025年度)

2022年度進捗

経営理念の
従業員浸透*1

80%以上

45%

女性管理職
比率2021年度比**2倍**以上*2単体**1.8倍**、
国内グループ**1.5倍**人権
デューデリジェンス
(DD)人権DDの
プロセス導入・定着国内グループ向け人権DDの
実施、グローバル主要拠点での
取組み状況の現状把握プロフェッショナル
人材比率全社平均**75%以上**

41%

働きがい
肯定回答率

80%以上

76%

休業災害
度数率単体：**0.2**以下の維持[0.00]

0.00

国内グループ：**0.4**以下の維持

0.12

グローバル主要拠点：**0.4**以下の維持

0.22

働きがいを向上させる

「2025年ビジョン」
の実現

安川グループ
経営理念の実現

「事業の遂行を通じて
広く社会の発展、
人類の福祉に貢献する」

*1 自身の業務が経営理念の行動を前提としている割合

*2 単体・国内グループ

*3 安川電機単体の全従業員(約3,000名)を対象に実施

生産性と働きがいの向上を加速させるための取組み

1. 経営理念の理解深化

グローバルでの理念教育の実施

2022年度にグローバル全従業員の理解深耕・実践強化に向け、経営理念を「私たちの存在意義(Our Purpose)」、「私たちの価値観(Our Values)」、「社員の心得(Our Actions)」に分け、安川グループ経営理念として改めて整理しました(P.3-4参照)。

「2025年ビジョン」の達成に向けてぶれない軸を持ち、安川グループ経営理念、そしてソリューションコンセプト「i3-Mechatronics」を体現できる人材を増やすため、経営層

の直接対話による理念教育を実施しています。

2023年度からは受講対象者を国内外のグループ会社へ拡大し、経営理念の理解深化を図っています。

ESアンケートによるモニタリング

	2022/1	2023/1
安川グループ経営理念の認知度	74%	94%
安川グループ経営理念の浸透率*	28%	45%

*自身の業務が経営理念の行動を前提としている割合

2. ダイバーシティとインクルージョンの進化

当社グループでは、職位、性別、国籍、社歴、学歴、勤務体系、ライフスタイルなどの垣根なく、多様な人材の強みを生かし、新たなイノベーションを生み出す風土づくりに取り組んでいます。

女性の活躍

当社グループ全体では、管理職の約13% (2022年度)を女性が占めていますが、当社単体では、技術中心のメーカーとして技術系の採用が多く、その母数となる理系の女子学生の比率が少ないこともあり、結果として女性管理職の比率が低いという課題を抱えています。また直近の社内アンケート結果から、管理職を目指したい女性従業員の割合が向上している一方で、男女の性別の役割意識については、改善傾向にはあるものの依然として男女でギャップがあることが分かりました。

これらを踏まえ、女性従業員のスキルアップやマインドチェンジのみならず、女性従業員を育成する職場管理職の意識変革や関わり強化に向けた女性管理職育成研修に加え、男女の性

別の役割意識の改善に向けたアンコンシャスバイアスに関するアンケート調査等も実施しています。

ESアンケートによるモニタリング

	2020/6	2021/6	2022/6
多様な人材の強みを生かせる職場風土*	59%	71%	78%
管理職への意欲	49%	45%	45%
女性従業員	21%	22%	29%
男性従業員	52%	50%	48%

*自職場は多様な人材の強みを生かせる風土であると回答した割合

経験者プロ人材の採用

経営戦略の実現に必要な人材を確保するため、各分野の経験を積んだプロ人材を積極的に採用しています。採用者全体に占める経験者採用の比率は年々増加しています。

経験者採用比率

(年間の採用人数のうち、経験者採用として採用した人数の割合)

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
7.8%	5.0%	11.9%	13.1%	26.8%

海外オペレーションの現地化

グローバルに事業展開する当社グループでは、世界規模で考え、地域に根ざして活動する経営を基本的な考え方とし、海外オペレーションの現地化を促進しています。現在、当社グループ全体における管理職の40%以上が海外の現地従業員となっています。

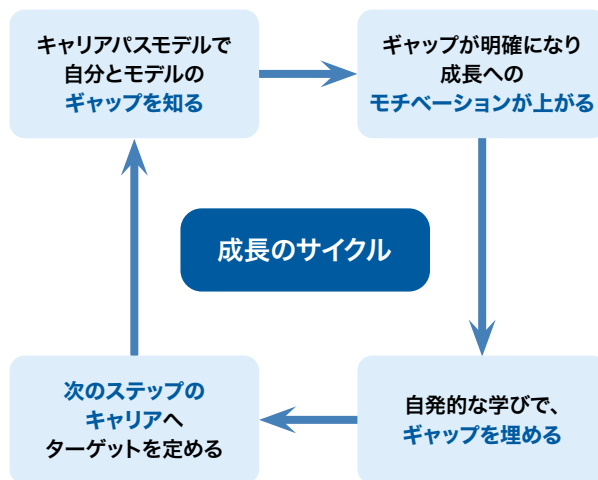


3. プロフェッショナル人材*の育成と最適配置

自律性を尊重した人材育成

当社では、「会社の役割は従業員の自己実現の場を提供することにある」という考えのもと、「与えられる教育」から「自ら学ぶ教育」へと個々人の自律性を尊重した教育体系を導入しています。従業員に対しキャリアパスモデルやキャリア要件定義書を共有することにより、従業員一人ひとりが「目指す姿」と「現在の姿」とのギャップを把握した上で、様々な教育や研修制度を活用し、持続的に成長しながら、「自己実現」を目指しています。

*自身が任された業務内のスキルにおいて人に教えることができるレベルまたは一人で遂行できるレベルの人材



キャリアパスモデルの公開とキャリアプランの作成	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度に全部門でキャリアパスモデルを作成し社内で共有 目指すべき姿や、目標を可視化することで、従業員の自律的なキャリア形成をサポートするとともに、従業員一人ひとりの意欲や適性に合わせたキャリアプランを策定し、長期的な人材育成を行う 	FA(フリーエージェント)制度	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の主体的なキャリア形成の支援のため2020年度にFA制度を導入 本制度により異動した従業員のうち80%以上が利用前と比べ働きがい向上(ESアンケートによる確認)
--------------------------------	---	------------------------	--

若手人材の早期戦力化

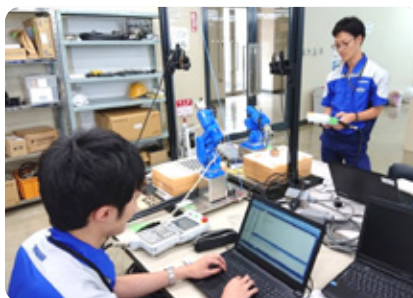
当社における若手人材(入社5年目以内)に求める姿として、「物事を論理的に考え、適切に相手に伝えること」を掲げ、人材育成を進めています。各種教育・研修を通じて業務に必要な

な知識を習得させ早期戦力化を図るとともに、入社して早い時期からキャリア・目指す姿を考える機会を設け、自律的なキャリア形成を促しながら、育成を図っています。

新入社員/期中入社者導入研修	新たに入社した従業員を対象に、安川グループ社員として必要な知識(経営理念・会社ビジョン・会社制度等)の習得、マインドを醸成する	キャリアプラン発表会	入社5年目までの社員を対象に、今後に向けてやりたい姿や課題について考え職場内で発表を行う
フォローアップ研修	入社2年目の社員を対象に、会社の制度など必要な知識の習得に加え、自己の特性を踏まえ、自分ができること・するべきことを再確認し、キャリアビジョンを形成させる	安川フレックスシャープテクノカルスクール(YFTS)	技術系新入社員を対象に、当社の技術者として必要な製品基礎知識、基礎要素技術(原理など)の知識を習得させる



YFTSの研修の様子



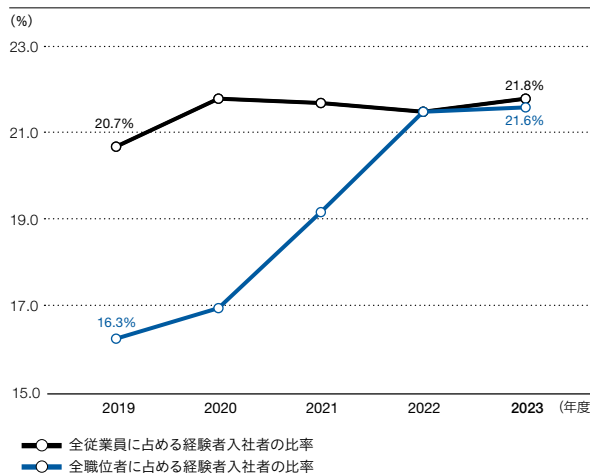
プロフェッショナル人材比率の向上と経験者プロ人材の登用

グローバルな競争が求められる現在のビジネス環境において、企業としての優位性を保つためには、人材一人ひとりのプロフェッショナル化が求められています。プロ人材が増えれば増えるほど、組織の競争力は高まり、「変化への対応」「危機への対応」を柔軟に行うこともできるようになると考えています。

プロ人材の比率を向上させるために、「OJLシート・スキルチェックを活用した保有スキルレベルの見える化」等を行うことで、従業員全員が必要な能力・スキルを積極的に学び、自律的な成長を促す環境を整備しています。

また、経験者採用として外部からもプロフェッショナルな人材を採用し、積極的にチャレンジの機会を提供することで、その貢献度や役割に応じ、部長・課長などへの抜擢・登用を進めています。

当社従業員に占める経験者入社者の比率と
経験者入社者の部長・課長への登用の促進



貢献度に公平な評価・報酬制度

従業員の貢献意識と働きがいを向上させるため、年功での知識・スキルの蓄積を評価する考え方を改め、職務を遂行し得られた成果(貢献度)を公平に評価し、一人ひとりが担う役割と職務の大きさをベースにした処遇への見直しを重点的に進めてきました。

また、企業の価値創造の主体が従業員であることを鑑み、2021年度に中長期インセンティブ制度を従業員に拡大しました。経営への参画意識の向上をねらいとし、中期経営計画の達成度合いに応じて管理者以上には株式報酬を、従業員には持株会への奨励を兼ねた現金報酬を支給し、当社グループの企業価値向上への意識を高める制度としています。

		2020~2022年度の実施内容		
貢献度	職務	資格階層別の職務を明確にした 役割要件定義への見直し		
	成果	上司と部下で日々の業務計画と実績を確認できる ジョブマネージャ導入		
処遇	評価	評価テーマの難易度設定による 貢献度に公平な評価制度導入		
	格付	成長機会への拡大に向けた 総合職・一般職の資格統合		
	報酬	中長期	中長期インセンティブ制度の支給拡大 による経営参画意識の向上	
		単年度	貢献度に公平な報酬制度への見直し(管理職)	
			貢献度に公平な報酬制度への見直し(一般社員・再雇用社員)	
退職金	支給額に上限のない業績連動賞与算式の導入			
	退職金	自助努力を促すための 確定拠出年金(DC)の拡充		

ESアンケートによるモニタリング

	2021/5	2022/6	2022/11	2023/6
評価制度への納得度	73%	76%	72%	79%
前期評価に対するフィードバックの実施率	71%	73%	82%	80%
フィードバックへの納得度	-	96%	96%	95%

4. 働きやすい職場環境の実現

多様な働き方の実現

時間や場所にとらわれず、生産性を上げて成果を出せる環境を整備するため、2019年度にテレワーク制度を導入しました。本制度は、育児や介護、治療と仕事の両立にも活用できるように、原則として日数の制限を設けておりません。併せて、

ICTの活用により、遠隔でも上司と部下が日々の業務の計画と実績などの確認やコミュニケーションを行うためのツールを導入し、公平に評価できる仕組みを整備してきています。

また、2019年度には、多様な人材の活躍を促すため、転勤のあり方を改めて見直し、事由を問わずライフイベントに応じて従業員の働くスタイルを選択可能な「エリア限定制度」を導入しています。

安全で健康に働ける環境づくり

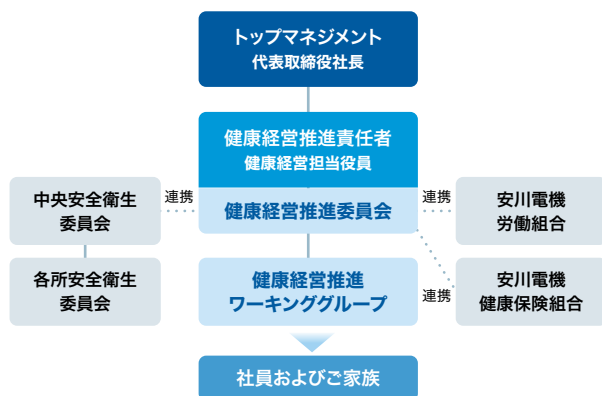
「安川グループ健康経営宣言」を社内外に広く宣言し、トップマネジメントのもと、「健康経営推進委員会」を中心に健康経営を推進しています。

安川グループ健康経営宣言

安川グループ経営理念である、『安川グループの使命は、その事業の遂行を通じて広く社会の発展、人類の福祉に貢献すること』を実現するため、従業員一人ひとりの働きがいのベースとなる健康づくりをサポートし、健康で安全に明るく働きがいのあるグループを目指します。

1. 会社で働くことによる病気やケガをなくします。
2. 自律的に健康安全活動を実践する従業員を増やします。
3. 従業員一人ひとりが安全で明るく働きがいのある職場・働き方を実現していきます。

健康経営推進体制

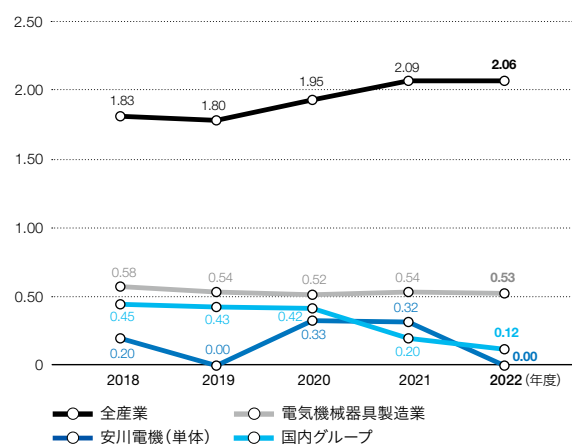


労働安全衛生	労働安全衛生マネジメントシステムの考え方を基本に、各職場において災害防止活動を実施 内部監査を行い、指摘項目について各事業所の安全衛生委員会での指導を徹底し改善
従業員の健康サポート	各種健康診断、業務上の疾病予防に加え生活上・就業上の支援に重きを置いた保健指導・教育 健康・医療・介護・育児・メンタルヘルス等に関して24時間・365日いつでも専門家に相談できる外部相談窓口の設置
メンタルヘルス対策	精神医学的な病気や障がいに応じた生活上・就業上の支援 ストレスチェック制度を活用した個人と職場へのフィードバック

当社および国内グループにおける労働災害の度数率は、同業種の平均を下回る水準を維持しています。

労働災害の発生頻度(休業災害度数率)

(件/100万時間)



5. 従業員との積極的なコミュニケーションを通じたエンゲージメントレベルの把握

ESアンケートの分析を通じた改善のPDCA

2016年度より安川電機単体の従業員を対象に、単なる満足度ではなく従業員一人ひとりの声を吸い上げる目的でESアンケート調査を毎月実施しています。記名式のアンケートを通じて経営施策の理解や浸透度、職場の繁忙感および人事制度への満足度等を測るとともに、専門部署でデータを分析することで改善のPDCAを回して従業員の抱える諸課題を解消し、経営層と全従業員がより一体となった企業風土の醸成を目指しています。ESアンケートの回答率は毎月90%を超え、様々な意見や要望が寄せられています。

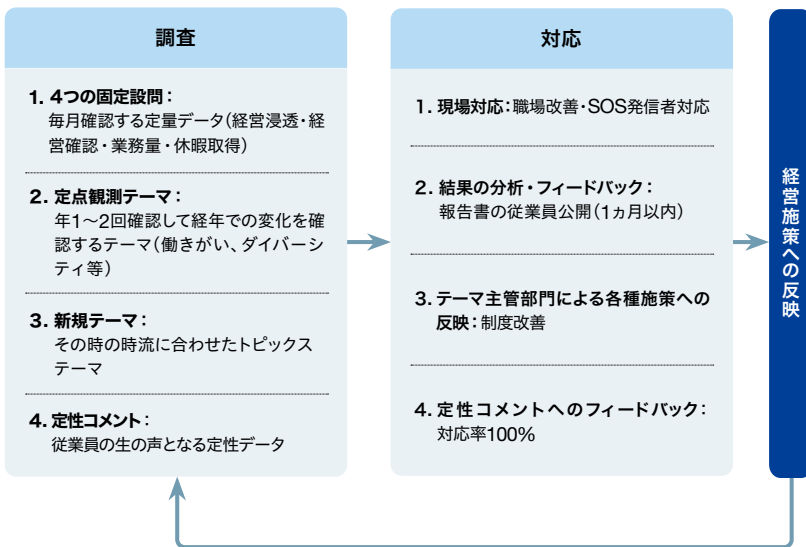
アンケート分析結果は毎月社内に公表しており、すべての意見や要望に対するフィードバックにも努めています。6か月ごとに働きがいを感じる従業員の割合を定量化しており、働きがいの肯定回答率は80%前後の高い値で推移しています。この調査結果を詳しく分析することで、働きがいの向上に寄与する要因や職場ごとの特徴をタイムリーに把握し、改善すべき課題に優先順位をつけながらスピーディな改善に取り組んでいます。

ESアンケートによるモニタリング

	2020/1	2021/1	2022/1	2023/1
ESアンケートの満足度	75%	81%	82%	81%
ESアンケートによる変化や効果*	52%	54%	59%	54%

*この1年間のESアンケートで社内の変化や効果を感じたと回答した割合

データを活用した改善のPDCA



ESアンケートのテーマ

(2022年度実績)

第1回	人事労務諸制度、年金制度
第2回	今期方針・目標の浸透、CS(お客さま満足)
第3回	働きがい、会社業績
第4回	ダイバーシティ、女性活躍推進、男性の育児休暇、評価制度
第5回	危機管理(自然災害対応)、健康づくり、英語力向上
第6回	人権、社会貢献
第7回	改善活動、社内報、福利厚生制度
第8回	コンプライアンス、統合レポート、マネジメント
第9回	働きがい、評価制度
第10回	環境意識、ダイバーシティ(アンコンシャス・バイアス)
第11回	グループ経営理念、ESアンケート
第12回	ICT活動(YDX、情報システム)、内部統制

社長との直接対話

経営層との直接対話(対話集会)による独自の人づくり推進活動を展開しています。社長自ら「人づくり推進担当」として、進化する安川グループを担う人づくりをモットーに、従業員とのコミュニケーションの輪を広げ、双方向の対話を通して、参加者のモチベーション向上とチャレンジする人材の育成を強化しています。



安川グループは、「世界人権宣言」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、ILO(国際労働機関)「労働における基本的原則および権利に関する宣言」などにに基づき、人権の尊重を「安川グループ企業行動規準」に定め、すべての人々の人権を尊重する経営を行います。

安川グループ企業行動規準

安川グループは、事業の遂行を通じて広く社会の発展、人類の福祉に貢献するというグループ経営理念を実現するにあたり、企業が社会の一員であることを十分に認識し、誠実かつ公正に事業を展開し、社会との信頼関係を揺るぎないものとするのが不可欠と考えます。独自に定めた原則に基づき、人権を尊重し、関係法令、国際ルールおよびその精神を遵守するとともに、社会的良識を持って持続可能な社会の創造に向けて自主的に行動します。

人権に関する原則

- 安川グループは、事業の遂行を通じて社会の発展と人類の福祉に貢献します。その前提として、国際社会および各地の文化や慣習を尊重し、法令の遵守を徹底するとともに、社内ルールを適用法令に合致するように整備します。法令および社内ルールで判断できないときには、誠実性のある行動を選択します。
- 安川グループは、労働法令および従業員の健康と安全を守るためのルールを遵守します。
- 安川グループは、個人の人権・価値観の多様性等を尊重するとともに、「人事理念」に適った行動を徹底します。

推進体制

サステナビリティ担当部門、総務担当部門および調達担当部門が中心となり、当社グループおよびサプライチェーンにおける人権の尊重に取り組んでいます。

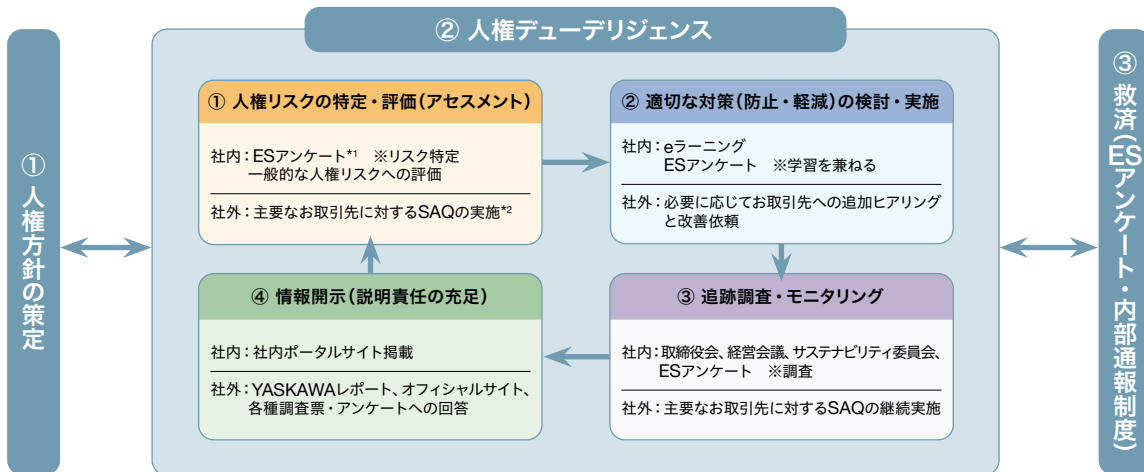
これらの取組みについて、社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」において施策の審議やモニタリングを定期的に行っています。

人権デューデリジェンスと救済

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権方針、人権デューデリジェンスおよび救済措置の仕組みを整備しています。

これらの取組みを通じて、常に変化する人権に関する社会的要請や課題に継続的に対応していきます。具体的には、「人権への負の影響とリスクを特定・評価」して「適切な対策を実施」し、「追跡調査・モニタリング」を行った上で「情報開示」します。

毎月実施しているES(従業員満足度)アンケート調査(対象:単体社員全員)や内部通報制度(コンプライアンス・ホットライン)を通じて相談を受け、適切に対応します。



*1 ESアンケート: 従業員満足度に関するアンケート調査(単体・毎月)
*2 SAQ (Self-Assessment Questionnaire): 自己問診票

教育・啓発

eラーニングやESアンケート等を生かした従業員への教育・意識調査を行うことで、人権意識の向上に継続的に取り組ん

でいます。2022年度からはこれらの取組みを国内の関係会社に順次拡大しており、グループ全体で人権に関する意識を高めています。

安川グループは、グローバルに活動する企業として、お客さま、お取引先、地域社会の皆さま、株主・投資家などステークホルダーの皆さまとの対話・共創により、信頼関係の向上に努めています。これにより、事業を通じた社会価値の創造と社会的課題の解決をともに推進し、持続的な企業価値の向上を目指します。



お客さまに安心して製品を使用していただくために

2022年度成果 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います。従来より進めてきている市場品質情報一元化は、世界8拠点のデータをコード化し、重度な品質問題へ発展する前にその兆候を捉えることで、早期発見・早期解決に努めています。また、品質不正未然防止活動の一環として、お客さまとの契約において、製品出荷試験を有するものを対象に総点検を実施し、重要な欠点がないことを確認しました。

2023年度取組み 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、データに基づいた予見・予兆保全に取り組むことで、お客さま



サービスエンジニアによるメンテナンス

の設備・ラインを止めない製品・サービス品質の向上を実現します。安川グループは、お客さま本位の立場から安全と品質管理を徹底するとともに、お客さまの声に適時・適切に対応し、お客さまからさらに信頼いただけるよう継続的な改善に努めます。

サステナブルなサプライチェーンの構築のために

2022年度成果 2021年度に新たに制定したサステナブル調達ガイドライン^{*1}の遵守状況確認のため、安川電機の主要お取引先^{*2}からサステナブル調達セルフ・アセスメント質問票(SAQ:Self-Assessment Questionnaire)に回答いただき、遵守率100%を確認しました。

^{*1} サステナブル調達ガイドライン:

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

^{*2} 主要お取引先: 日本国内での前年度調達額の80%以上を占めるお取引先

2023年度取組み 2025年度の目標である安川グループ全体でのサステナブル調達ガイドライン遵守率100%達成に向け、国内外グループ会社との連携を一層強化し、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。2023年度は、国内グループ会社の主要お取引先のガイドライン遵守率100%を目指します。また、海外グループ会社のサステナブル調達ガイドライン制定とSAQ実施準備を進めます。

地域社会への貢献

2022年度成果 2022年度は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けましたが、教育・スポーツ振興・文化・芸術などの支援を継続しました。

具体的には、安川電機みらい館でリアル・リモートでの学校関係の見学受け入れ、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、3年ぶりの北九州マラソンボランティア参加のほか、北九州市科学館「スペースLABO」の展示コーナーの1つに当社産業用ロボットの提供と技術協力を実施、



北九州マラソンボランティア参加



北九州市科学館「スペースLABO」展示



手づくりモータ教室の開催

工業高校の学生へのロボット操作ライセンス取得支援、女子中高生の進路選択応援のためのイベント「ガールズデー」のオンライン開催など、ものづくりの街北九州における理系人材育成への支援と地域と共生・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、被災した地域観光資源の復興支援のほか、2023年2月のトルコ・シリア地震の際には、被災地の復旧・復興に役立てていただくために、安川グループとして支援物資と支援金をお届けしました。

2023年度取組み 「ものづくり人材育成プログラム」の拡充に向けて、2022年度に全社員から募集したアイデアの中から絞り込みを行い、次の方向性を検討していきます。社員が参加できる地域社会への活動の機会も増やしていきます。

また、コロナ後の日常化を支えるべく、安川電機みらい館はより多くの方をお迎えできる体制をつくります。今後もできる限りの支援を継続して地域社会の活性化に貢献します。

株主・投資家との対話

2022年度成果 当社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るために、株主・投資家の皆さまとの建設的な対話を促進することが重要と考えています。必要に応じて、社長、IR担当役員、広報・IR部長をはじめとした経営幹部が株主・投資家の皆さまとの対話を積極的に行っており、2022年度は延べ1,214名の機関投資家・アナリストの皆さまと対話を実施しました。また、対話の中でいただいたご意見を経営陣にフィードバックすることで、経営施策の改善に生かしています。

2023年度取組み 2023年度もさらなる企業価値向上に向けて、投資判断に必要な情報を適時適切に開示するとともに、双方向の建設的な対話を通じて株主・投資家の皆さまとの信頼関係の深化に努めます。2023年6月には、「YASKAWA IR Day 2023(中期経営計画説明会)」を開催し、経営陣・

事業部長自ら中期的な事業戦略、価値創造の方向性を説明し、活発な双方向のディスカッションが行われました。ご参加いただいた皆さまからは、戦略の理解が深まった、トップの熱意が印象的だった等のフィードバックを得ることができました。

IR活動	実績
アナリスト・機関投資家向け決算説明会(電話会議含む)	6回
機関投資家との個別ミーティング	412件
証券会社主催カンファレンスでのミーティング	78件
海外IR ^{*3} でのミーティング	49件
個人投資家向けセミナー	2回

^{*3} 2022年度は、オンラインによる実施に加え、現地での対面面談を再開

Environment

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「グリーンプロダクツ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倍以上とする目標(CCE100)を独自に設定し環境経営を推進しています。



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ツ、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ツとして認定しています。グリーンプロダクツ製品の一覧は以下URLをご覧ください。
https://www.e-mechatronics.com/green_product/index.html

環境中期計画の目標と進捗

	環境中期計画2022年度目標	2022年度成果	自己評価	新中期計画目標(2025年度)
グリーン プロセス	グループのCO ₂ 排出総量削減 10%(2018年度比)	20.0%	◎	30%
	CO ₂ フリー電力比率 58%(安川電機)	58.4%	○	75%
	グループの廃棄物排出量削減 2018年度実績(3,986t)以下に削減	3,390t (2018年度比:85%)	○	2018年度実績 以下で維持
	水の適正管理 安川電機の水使用量削減 2018年度実績(216千m ³)以下に削減	169千m ³ (2018年度比:78%)	○	2022年度比 1%削減
グリーン プロダクツ	製品を通じたCO ₂ 排出量抑制累積 7,300万t(2016年度以降累積)	7,892万トン (2016年度以降累積)	○	12,000万トン (2016年度以降累積)
	RoHS指令対応100% (追加4物質含む10物質排除)	RoHS指令対応100% 追加4物質対応完了	○	RoHS指令対応100%
マネジメント	グループEMS統括機能範囲拡大 環境影響負荷比95%以上	環境影響負荷比 99.0%	○	98%以上

自己評価:◎目標達成度130%以上、○目標達成度100%以上、△目標達成度50%以上、×目標達成度50%未満

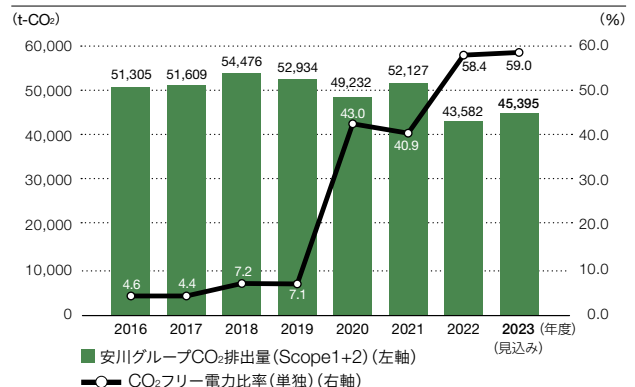
2022年度の成果と課題

成果 2022年度は環境中期計画の目標を達成しました。中期計画期間中では、グリーンプロセスにおいては、CO₂排出削減を主眼とし、太陽光発電の導入のみでなく、電力会社からのCO₂フリー電力を積極的に採用しました。一方で太陽光発電設備の安定稼働、省エネ設備投資、個別の省エネ活動により、エネルギー使用量削減に取り組みました。これらの結果、安川電機単独での電力のCO₂フリー電力比率は2022年度実績として約58%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。また、当社グループEMS¹⁾活動については、海外グループ会社の推進体制を整備し、統括範囲は環境影響負荷比で99.0%となりました。新中期計画では拠点の拡大等を含めても98%以上を維持する予定です。

なお、当社グループの温室効果ガス削減目標²⁾において、

SBTイニシアチブ³⁾より、世界平均気温を産業革命以前と比べて1.5°C未満の上昇に抑えるための科学的根拠に基づいた目標であるとして認定されました。

グループCO₂排出量およびCO₂フリー電力比率(単独)の推移



課題 2022年度は中期計画の2022年度目標を達成しました。

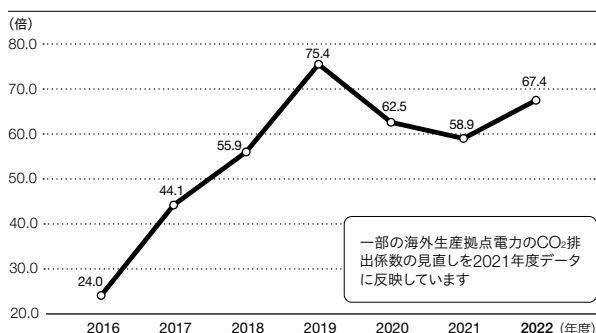
CCE100についても、グリーンプロセスの指標であるCO₂排出量削減の目標を大きく達成し67.4倍となりましたが、2025年度100倍の目標に向けてさらに取組みを強化していきます。

*1 環境マネジメントシステム

*2 2030年の当社グループの事業活動に伴うCO₂排出量(スコープ1+スコープ2)を2018年比で51%削減。2030年のサプライチェーンの上流や下流のCO₂排出量(スコープ3)を2020年比で15%削減。

*3 Science Based Targets initiative: 企業のCO₂削減目標が科学的な根拠と整合したものであることを認定する国際的なイニシアチブ

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



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、中国の工場と連携したグローバル体制をもとに、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、CO₂フリー電力の導入等、グループを挙げた脱炭素化を進めます。

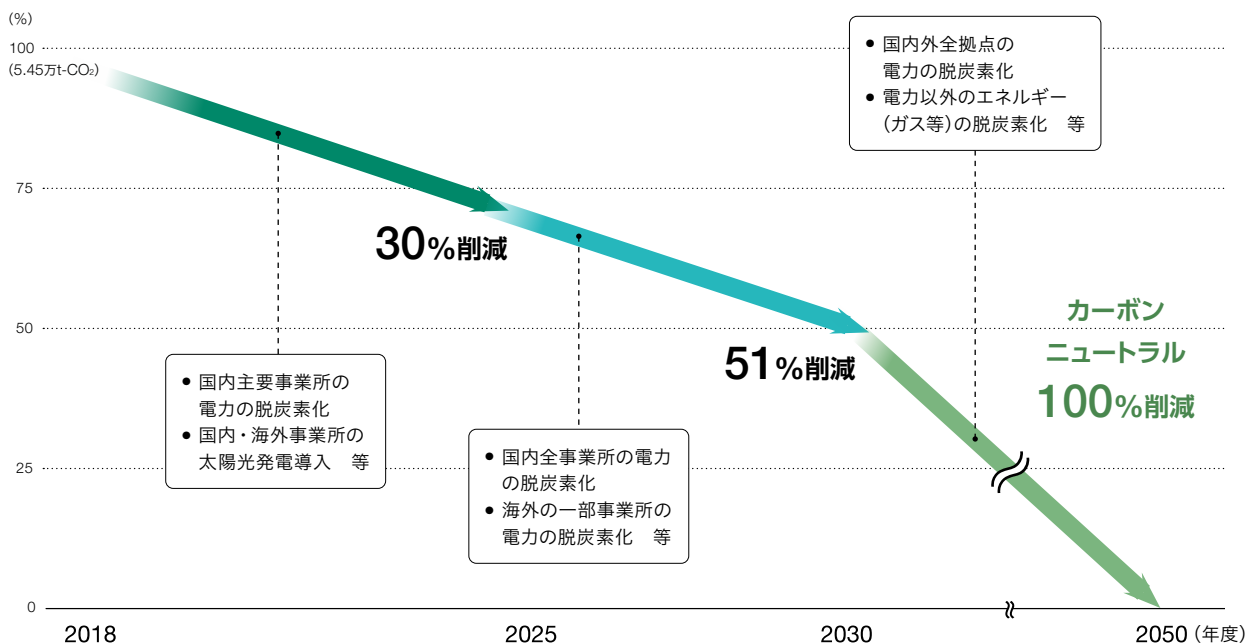
新中期計画では従来の施策に加えて、プラスチック廃棄物の削減や水使用量の削減等、今まで以上に省資源活動に

積極的に取り組んでいきます。

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ト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。

2050年カーボンニュートラル実現に向けたマイルストーン



TCFD提言への賛同と取組み

当社グループは2019年9月にTCFD提言への賛同を表明し、2020年9月には環境省のTCFDに沿った気候リスク・機会のシナリオ分析支援事業へ参加をするなど様々な活動を進め、2021年5月にTCFD提言に基づく気候変動関連の情報を開示しました。今後も引き続き気候変動関連の情報開示を充実させ、より一層環境に配慮した事業活動を継続していくことにより、持続可能な社会の実現への貢献と企業価値のさらなる向上を図ります。

TCFD提言に基づく情報開示

<https://www.yaskawa.co.jp/company/csr/env/tcfd>

気候変動対応ガバナンス

当社はサステナビリティ方針に基づき、取締役会／経営会議において持続的に成長するための重要課題としてサステナビリティ課題・目標(マテリアリティ)の特定および解決に向けた施策を決定しています。また、サステナビリティ推進体制として、社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置し、関連部門の責任者に加え、アドバイザーとして社外取締役が出席し、グループ全体のサステナビリティ施策のモニタリングおよび展開加速を図っています。気候変動への対応についても、重要課題についてはマテリアリティに位置付け、サステナビリティ委員会にてモニタリングを図るとともに、それ以外の施策を含む全体遂行については、社長が任命した環境推進統括者が運営する環境推進体制においてPDCAを管理しています。

なお、取締役(社外取締役および監査等委員である取締役を除く)の報酬内容においては、持続可能な企業活動の実現および社会課題への対応を目的に、当社製品を通じたCO₂排出量削減目標達成度を評価に組み込んでいます。

戦略

当社の主要事業である、モーションコントロール、ロボット、システムエンジニアリングについて、気候変動が及ぼすリスクと機会について検討を行いました。リスクと機会は、政策や規制など気候変動対策や社会的要求の変化等によって生じる“移行”リスク・機会と、自然災害や気温の上昇などによって生じる“物理”リスクが考えられます。これらのリスク・機会を抽出し、事業活動に与える影響を「大」「中」「小」の3段階で評価しています。抽出したリスクと機会について、影響度が中、大のものについて、2030年の社会を想定した2°C、4°Cのシナリオ分析を行いました。

これら分析結果の財務計画への影響は、リスクによる当社の売上減少よりも、機会による売上増加の方が大きいことが分かりました。

また、この機会への対応としては、安川グループが長期経営計画「2025年ビジョン」で目指す、「i³-Mechatronics」を軸とした工場の自動化／最適化の取組み、および社会の持続的な発展に向けた新たなメカトロニクス応用領域への挑戦において、展開を進めます。

2°Cシナリオ

異常気象の激甚化へのある程度の対応も必要だが、それ以上に材料・資源価格上昇への対応が重要となる。

一方、低炭素化が推進されることで、FA機器・産業用インバータ・再生発電用機器およびそれをういた工場・設備の生産性向上・省エネ性能を高めるソリューションビジネスの需要が拡大する機会が生まれる。



異常気象の激甚化



材料・資源
価格上昇



再生発電用機器

4°Cシナリオ

低炭素化は推進されず、異常気象の激甚化が想定され、これにより引き起こされる物理的リスクへの対応が最も重要となる。



異常気象の激甚化

リスク・機会要因に関する事業影響

リスク/機会	移行/物理	要因	影響	評価
リスク	移行	炭素価格	● 各国政府による炭素税の導入による、燃料調達コストや材料調達コストの増加	大
		各国の炭素排出政策	● 排出権取引の導入や排出規制の強化に伴い、グリーン電力購入等のコスト増加	大
		省エネ、低炭素化	● 電動化、EV化等に伴う関連資材不足や輸出規制等による価格高騰および入手困難による生産影響	大
	リサイクル規制	● プラスチック規制等による、代替材料等採用に伴うコストの増加	小	
	低炭素技術の普及	● 省エネ要求の高まりを背景とした、製品の省エネ性能競争激化によるR&D等投資コストの増加	中	
	投資家、顧客の行動変化	● 環境対応が進んだ企業への選好の発生による対応コストの増加 ● 情報開示、調達に関する環境配慮の対応遅れによる企業評価の低下およびビジネス機会損失	小	
物理	平均気温の上昇	● 自社工場の空調エネルギー増加によるエネルギーコストの増加 ● 海面上昇により水災リスクが許容値を超えた生産拠点の移転の必要性	中	
	異常気象の激甚化	● 台風・竜巻・洪水による、操業停止・生産減少・設備の復旧への追加投資	大	
機会	移行	省エネ、低炭素化	● 省エネの必要性が高まり、FA機器および産業用インバータの需要が増加 ● 工場・設備の生産性向上・省エネ性能を高めるソリューションのビジネス機会が拡大 ● FIT政策のインセンティブ等により、太陽光発電や風水力・地熱・バイオマス発電設備の需要が拡大 ● 自動車のEV化が進み、EV向け電機品のビジネス機会が拡大 ● 船舶のEV船、ハイブリッド船の需要が高まり、船舶向け電機品のビジネス機会が拡大	大
		投資家、顧客の行動変化	● 環境貢献ビジネスの拡大により投資家の評価が向上し、ESG投資の増加、企業価値の向上	小

シナリオ分析に用いた主なシナリオ

- ・主に移行リスクを分析するために使用 IEA^{*1}、SDS^{*2}、STEPS^{*3}
- ・主に物理的リスクを分析するために使用 IPCC^{*4}、RCP2.6^{*5}、RCP8.5^{*6}

*1 国際エネルギー機関

*2 持続可能な開発シナリオ

*3 すでに公表済みの政策によるシナリオ

*4 気候変動に関する政府間パネル

*5 世界の平均気温が産業革命以前より2°C程度上昇するシナリオ

*6 世界の平均気温が産業革命以前より4°C前後上昇するシナリオ

リスク管理

当社グループは、直接的あるいは間接的に当社グループの経営あるいは事業運営に支障をきたす可能性のあるリスクに迅速かつ確に対処するため、社長が指名した危機管理委員長が運営する危機管理委員会を設置しています。これにより、全社的なリスクの評価、管理、対策立案とその実行を行っています。

気候変動に関連するリスクについても、当委員会において評価、管理を行い、また危機発生時には危機のレベルに応じた対策本部を設置し、適切な対応を実施します。

危機管理委員会の内容については、取締役会／経営会議およびサステナビリティ委員会においても情報共有が行われ、全社の危機管理について監督およびモニタリングを実施するとともに、リスク評価とマテリアリティ分析の整合性を図ることで、全社におけるリスク管理の強化を図っています。

指標と目標

当社は、全人類における社会課題である地球温暖化の抑制に向けて、2050年に当社グループのグローバルの事業活動に伴うCO₂排出量(スコープ1+スコープ2)を実質ゼロ(カーボンニュートラル)とするとともに、そのマイルストーンとして2030年の同CO₂排出量を2018年比で51%削減する目標「2050 CARBON NEUTRAL CHALLENGE」を設定しています。さらに、サプライチェーンの上流や下流のCO₂排出量(スコープ3)に対しても2030年の同CO₂排出量を2020年比で15%削減する目標を設定しています。

また、当社はコア技術であるパワー変換技術を活用した世界最高性能を誇るインバータなどの製品供給を通じ、世の中のCO₂排出量削減に貢献するため、2025年に当社製品によるCO₂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「CCE100」を掲げて事業活動に取り組んでいます。

これらの目標の達成に向けて、当社ではインターナルカーボンプライシング制度(社内炭素価格:5,000円/t-CO₂)を導入し、積極的な環境投資を進めています。

当社のスコープ1、スコープ2およびスコープ3の排出量は以下のURLをご参照ください。
<https://www.yaskawa.co.jp/company/csr/group/esg-data>

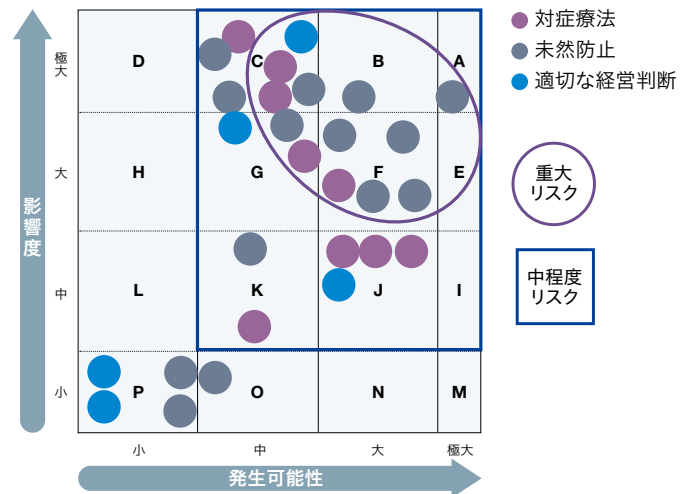
リスク管理方針と体制

当社グループは、経済・市場の状況等を含む経営の遂行状況に係るリスクについては、経営会議等の執行会議および取締役会においてモニタリングしています。加えて、当社グループに発生する可能性のあるリスクに迅速かつ確に対処することを目的に危機管理基本規程を定め、この規程に従い危機管理委員会とその傘下に各専門委員会を設置しています。危機管理委員会では、リスク管理体制の整備に関する事項やリスク管理教育の企画・推進およびリスクが発生した場合の各種対応などを実施しています。また、これらのリスク管理状況は経営会議等の執行会議および取締役会に適宜報告しています。

リスクの定義と分類

当社グループは、リスクを①人によるコントロールが不可能な自然災害などのリスク、②コンプライアンス問題等の企業内部に原因があるリスク、③新規事業への投資等、経営判断として取るべきリスクの3つに区分けしています。その上で、リスク項目を洗い出し、その影響度と発生可能性の観点から分類し、各項目に対し適切な対応を実施しています。

リスクマップ



リスクの種類	事例	対策	
① 外部リスク	自然災害・テロ・紛争・伝染病・事故など	対症療法	→ 避けるべきリスク
② 内部リスク	情報漏洩・品質問題・カルテルなどのコンプライアンス上のリスク	未然防止	
③ 業務遂行に関わるリスク	新規分野への進出・R&Dへの投資など	適切な経営判断	→ 取るべきリスク

リスクの具体例とその対応策

当社グループの業績、財務状況等に影響を及ぼす可能性のある重要なリスクおよびそれらの対策については次のとおりです。その他、コンプライアンス、品質問題、人材確保、自然災害(地震・水害等)、テロ・紛争および法規制についてもリスクとして認識の上、対策を講じています。

地政学リスク(国際関係変化)

説明	対応策
当社グループはグローバル30カ国に展開している事業拠点を通じ、日々お客さまに製品・サービスを提供しています。国際関係の変化やそれに起因する社会/環境の変化、法規制の変更は事業活動に影響を及ぼす可能性があります。特に、各国の輸出規制、技術移転の制限、関税の引き上げ等により、開発、生産、物流や営業活動が制限を受け、お客さまへの製品供給に支障をきたす場合、当社グループの経営成績および財務状況に影響を及ぼす可能性があります。	各地域の政治・経済情勢や法規制の動向などについて、各拠点を通じて定期的にモニタリングし、事業への影響を迅速に把握できる体制を整えています。 地政学リスクに起因する多岐にわたる事業活動リスクが顕在化した際には、本社の危機管理委員会を通じ迅速な初動対応を講じるとともに、各専門委員会および経営会議等の執行会議との連携を図りながら、グローバルにおける効果的なインシデント対応体制を構築することで被害や損害を最小限とすることに努めています。

部材調達・物流に係るリスク

説明	対応策
<p>当社グループは鋼材等の原材料や各種部品を多数の取引先から調達していますが、価格の高騰や業界の需要増によっては、継続的な必要量の確保が困難となる可能性があります。また、取引先において、自然災害、感染症の拡大、事故、経営状況の悪化等により、当社グループに対する部品や原材料等の安定的な提供が困難になる可能性があります。</p> <p>直近では、世界的な半導体不足や新型コロナウイルス感染症によるサプライチェーン全体の混乱等により、納期遅延のリスクが顕在化しました。</p>	<p>取引先との対話を通じた信頼関係の構築、グローバルでの調達先の分散を図るとともに、適正な在庫水準の確保と現地生産・現地調達の推進を通じた需要変動への対応、国内および主要海外拠点における事業継続計画(BCP)策定による災害リスク等への対応を強化するなど調達機能の強化に努めています。</p> <p>また、リスク部品の早期発見と全社対策の強化を図るとともに、入荷困難な状況が継続する部品に関しては、入手可能な部品への設計変更を行う等、対応を強化しています。</p>

為替相場の変動に係るリスク

説明	対応策
<p>当社グループはグローバルで事業展開し、その取引先は世界各地にわたるため、為替相場の変動リスクにさらされています。当社グループは、米ドル、ユーロ、中国人民元等の現地通貨建てで製品・サービスの販売・提供および原材料・部品の購入を行っていることに加え、現地通貨建ての製品輸出を行っており、想定以上の為替相場の変動は製品の競争力を弱めるなど、当社グループの業績および財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。また、当社グループは現地通貨で表示された資産および負債を保有していることから、為替相場の変動は円建てで報告される当社グループの財政状態に悪影響を及ぼす可能性があります。</p>	<p>先物為替予約契約や為替ヘッジを実行することに加え、現地生産や現地調達の推進などを通じ、為替変動に強い収益構造の構築に取り組んでいます。</p>

競争の激化に係るリスク

説明	対応策
<p>当社グループの事業分野においては、それぞれの分野で強力な競合相手が存在します。当社グループ製品のシェアの高い分野においても、将来にわたり競争優位性を保てるという保証はありません。</p> <p>このため競合企業との価格面における激しい競争が発生した場合は、当社グループの業績および財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。また、当社グループの製品等は、技術および品質等における競争力を確保するため、適時・適切な製品投入を行う必要があります。当社グループが提供する製品等の競争力が相対的に脆弱である場合や、製品投入時期が適切でない場合等に、当社グループの業績および財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。</p>	<p>安川テクノロジーセンタを中心として部門横断的な研究開発の継続的な強化を図っています。世界初・世界一にこだわった画期的な製品開発を進めるとともに、徹底した効率化を図ることで開発期間の短縮を図り、コスト競争力の高い製品のタイムリーな市場投入に努めています。また、「IP-Mechatronics」を通じたお客さまにとって最適なソリューションの提供により、製品・サービスの差別化および高付加価値化に努めています。</p>

サステナビリティ課題に係るリスク(気候変動・人権)

説明	対応策
<p>気候変動について、政策や規制など気候変動対策や社会的な要求の変化等によって生じる“移行”リスクが考えられます。例えば、炭素価格・各国政府による炭素税の導入による燃料調達コストや材料調達コストの増加、各国の炭素排出政策・排出権取引の導入や排出規制の強化に伴うグリーン電力購入等のコスト増加が挙げられます。</p> <p>また、人権については強制労働、児童労働などの問題に対し、自社だけでなく取引先も含めた対応が社会的な要請として求められています。</p> <p>これらのリスクについて、対応が適切でない場合、企業価値に影響を及ぼす可能性があります。</p>	<p>このようなリスクに対して、当社グループは気候変動についてTCFD提言への賛同を表明し、環境省のTCFDに沿った気候リスク・機会のシナリオ分析支援事業へ参加するなど様々な活動を進め、TCFD提言に基づく気候変動関連の情報を開示しました。より一層環境に配慮した事業活動を継続していくことにより、持続可能な社会の実現への貢献と企業価値のさらなる向上を図ります。</p> <p>人権については、「世界人権宣言」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」などに基づき、人権の尊重を安川グループ企業行動規準に定め、すべての人々の人権を尊重する対応を推進しています。推進体制として、サステナビリティ担当部門、総務担当部門および調達担当部門が中心となり、当社グループおよびサプライチェーンにおける人権の尊重に取り組んでいます。</p> <p>これらの取組みについて、サステナビリティ委員会において施策の審議やモニタリングを定期的に行っています。これらの取組みを通じて、常に変化に関する人権に関する社会的な要請や課題に継続的に対応していきます。</p>

情報セキュリティに係るリスク

説明	対応策
<p>当社グループの事業分野において、お客さま・取引先の情報や従業員を含む個人情報等を保有しています。サイバー攻撃、コンピューターウイルス感染、不正アクセスなどに起因するサーバダウンやシステム停止により事業停止を引き起こす可能性があります。また、当社が保有する情報が社外に漏洩した場合や当社に関わる虚偽の風説をSNSなどで流布された場合は、お客さまを含む市場の信頼が失われ、当社の事業継続に悪影響を及ぼす可能性があります。</p>	<p>平時より情報セキュリティ基盤の強化活動を推進しており、高度化・巧妙化する最新サイバー攻撃や日々発生する脆弱性情報の動向、ブランド調査をグローバルで監視・情報収集しています。当社に関わる情報セキュリティリスクが予見・発見された場合は、リスク管理体制と即座に適切な対応を実施可能なCSIRT体制が連携しインシデント対応を行い、リスクを予測し回復・適応できるレジリエントな情報システムの維持・強化を進めています。これらの活動により、当社の情報セキュリティに関するリスクを最小限に抑え、お客さまに信頼性の高い製品・サービスを提供していきます。</p>