担当役員メッセージ

100年企業を目指し、積極的に新しいことにチャレンジし続けてまいります。

村澤 俊之
取締役常務執行役員 経営企画本部長

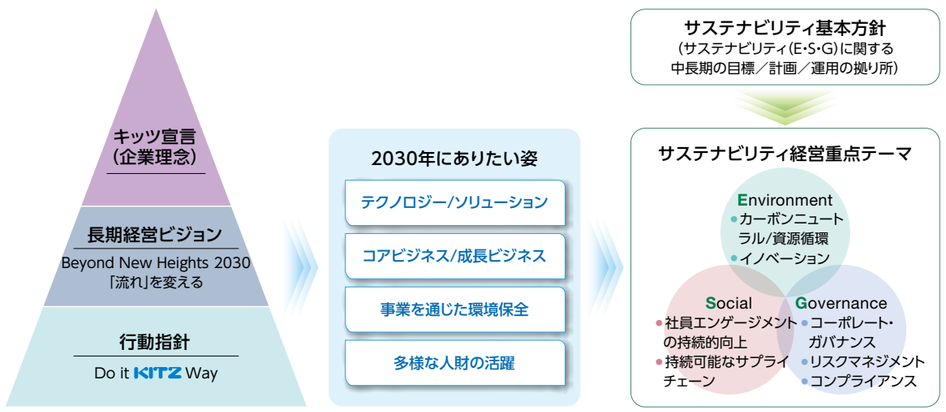
サステナビリティ経営の推進

キッツグループは1951年の創業以来、企業の社会的責任(CSR)を果たすべく、事業所の所在する地域の振興に取り組むとともに、環境保全活動に努めてまいりました。

今、私たちは、過去に経験したことのない地球環境の変化やテクノロジーの驚異的な進歩等による大きなうねりの中にいます。このような状況において持続可能な企業であり続けるためには、継続的に成長し企業価値を向上すること、その一方で、社会課題を解決し社会的価値を創造すること。この両輪を回していくことが求められています。この共通価値の創造(CSV=Creating Shared Value)が、社会からの信頼につながると考えます。これが私たちの考えるサステナビリティ経営です。

長期経営ビジョン『Beyond New Heights 2030「流れ」を変える』においては、サステナビリティ経営を経営戦略の中核に据え、重点テーマを策定するとともに、全社サステナビリティ推進委員会を設置しました。重点テーマやKPIをグループ全体で共有し、目標達成に向けた進捗管理を行っています。

キッツグループは、100年企業を目指して成長・発展していくために、今までの当たり前にとらわれず、積極的に新しいことへのチャレンジを続けます。バルブで培った流体制御技術をさらに進化させ、スピード感とチャレンジ精神でさらなる高みを目指し、「新しい流れ」を築いてまいります。地球社会の一員として、次の世代にのこすことのできる社会の実現に貢献するため、2030年に向かって力強く突き進む企業であり続けます。



サステナビリティ基本方針とスローガン

サステナビリティ基本方針は、サステナビリティ経営の拠り所であり、スローガンは、変化の激しい世の中において変わること、守ることの重要性を意識し実践していくための社員の道しるべとなっています。

●サステナビリティ基本方針

キッツグループは、企業理念である「キッツ宣言」の実現に向けて、

1. 事業を通じた社会課題の解決に取り組み、企業価値と社会価値の向上を図る
2. 効率的で、公正かつ透明性の高い企業経営を実現し、社会から信頼される企業となる
3. あらゆるステークホルダーとの対話により、強固な信頼関係を構築する

●サステナビリティスローガン

つくる未来　のこす未来

Create the Future / Preserve the Future

つくる未来
キッツグループは、「誠実」に行動し、そして「変革」を恐れずチャレンジし、地球と人にやさしい循環型社会の実現を目指して、新しい未来を創造します。

のこす未来
キッツグループは、限りある地球資源と人の暮らしを守り続け、私たちが次の世代にのこすことのできる社会の実現に努めます。

サステナビリティ推進体制

●全社サステナビリティ推進委員会

キッツグループが一体となりサステナビリティ経営を進めるため、2021年12月に「全社サステナビリティ推進委員会」を設置しました。サステナビリティ経営重点テーマやKPIを共有し、各社・各部門の課題とその施策をグループに展開し、目標達成に向けた進捗管理を行っています。また、取締役会はその経過及び結果の報告を受け、適宜、改善に向けた審議を行っています。

目　的	①グループ一体となりサステナビリティ経営を進める
	②各社・各部門へサステナビリティ経営の浸透を図る
	③サステナビリティ経営重点テーマや施策を共有し、各社・各部門のKPIの策定、計画修正を実施する
委員長	経営企画本部長
メンバー	執行役員、国内グループ会社社長
事務局	サステナビリティ推進室
開催頻度	年2回

ピックアップ

サステナビリティ経営とSDGsの社内浸透 KITZ Group Sustainability Month 2022の実施

サステナビリティ経営やSDGsの理解及び自分ごと化アクションのきっかけ作りを目的に、2021年度より社内イベントを実施しています。2022年度は、「KITZ Group Sustainability Month 2022」を11月に開催しました。コンセプトは、「『楽しく・ワクワク』学べるサステナビリティ」とし、社内公募で集まった実行委員が約4ヵ月間にわたりアイデア出しから準備、運営までを行いました。目玉企画の「サステナビリティサイト・バスツアー」では家族も参加できるコースを用意し、自社で利用するエネルギーを作っている近隣の水力発電所や水素製造施設等を見学しました。またSDGsの17ゴールを知るための企画として、「SDGs Quizスタンプラリー」を実施しました。事業所敷地内の様々な場所に配置したSDGsアイコンのQRコードから各ゴールに関連したクイズに挑戦し、楽しく理解を深めました。

今後も、このような社内浸透活動を通じて、社員一人ひとりが会社の目指すサステナビリティ経営を自らの業務と結び付けて、考え、行動できる人財育成を進めてまいります。

サステナビリティ経営重点テーマ

キッツグループは、2022年2月、長期経営ビジョン公表とともに、5つのサステナビリティ経営重点テーマと2030年度までの定量目標を設定しました。毎年、全社サステナビリティ推進委員会で進捗を確認しています。

E(環境)

サステナビリティ経営重点テーマの一つとしてカーボンニュートラル/資源循環を掲げており、その対策として、自社のCO_2排出量削減とエネルギー・資源の効率的な利用を進めています。環境長期ビジョン「3ZERO(トリプルゼロ)」への取り組みをさらに強化するとともに、TCFD提言に基づいた情報開示を行うほか、長年培ってきた流体制御技術や材料開発を基盤に、脱炭素や水資源をキーワードにしたイノベーションの創出を強化しています。

● 環境長期ビジョンについてはP38を、TCFD提言に沿った情報開示についてはP41を参照。

S(社会)

長期経営ビジョンでは、性別・年齢・国籍・文化等を超えて、社員一人ひとりがプロフェッショナルとして、最高のパフォーマンスでいきいきと働くことを目指しています。その実現に向け、社員エンゲージメントの持続的向上をサステナビリティ経営重点テーマの一つに掲げています。また、自社のみならず、サプライチェーンにおいても、人権・環境・労働等に配慮した持続可能な体制の構築に向けて取り組んでいます。

● 社員エンゲージメントについてはP43を、サプライチェーンについてはP42を参照。

G(ガバナンス)

行動指針の一つ目に「Do it True(誠実・真実)」を掲げ、社会の期待と信頼に応えられるよう公平・公正な企業活動を行っています。また、サステナビリティ基本方針の二つ目に掲げる「効率的で、公正かつ透明性の高い企業経営を実現し、社会から信頼される企業となる」ために、コーポレート・ガバナンス、リスクマネジメント及びコンプライアンスを重視した経営を行っています。

● ガバナンスについてはP50を参照。

	サステナビリティ経営重点テーマ	社会課題	具体的取り組み	2030年度定量目標	SDGsとの関わり
E 環境	カーボンニュートラル 資源循環	・脱炭素社会への移行 ・資源の枯渇 ・廃棄物の増加	環境長期ビジョン「3ZERO(トリプルゼロ)」実現に向けた取り組み ①CO_2ゼロ ②環境負荷ゼロ ・ウォーターニュートラル (節水、循環、涵養の推進) ・ゼロエミッション (3Rの推進、鋳物砂再生利用の推進ほか) ③リスクゼロ ・環境事故ゼロ(環境汚染) ・労働災害ゼロ(重大事故、休業度数率) ・火災事故ゼロ(火災、爆発事故)	CO_2削減率 △90% 廃棄物埋立処分率1.0%未満 水資源排出量 △100%※1 (2013年度比)	6 7 9 11 12 13 17
	イノベーション	・イノベーションによる経済成長 ・脱炭素社会への移行 ・水資源の枯渇	脱炭素/水素社会を支える流体制御技術の開発 環境負荷低減に貢献する材料や製品の開発 限りある水や流体に関する社会課題を解決する取り組み		
S 社会	社員エンゲージメントの持続的向上	・生産年齢人口の減少 ・人権尊重 ・多様な人財の活躍 ・働きやすい制度、環境 ・働きがいのある風土	企業理念・長期経営ビジョンの浸透化 D&Iの推進とコラボレーション文化の醸成 グローバル経営を支える人財育成と制度改革 社員がいきいきと働く職場環境の実現	社員エンゲージメントスコア※2 「働きがい」56pt 「働きやすさ」55pt 女性管理職比率 20%※3 総実労働時間 1,870時間 男性育児休業取得率 100%	5 8 10
	持続可能なサプライチェーンの構築	・自社を取り巻くサプライチェーンにおける責任	CSR調達の重視 安定的な原材料や部品調達システムの構築		
G ガバナンス	コーポレート・ガバナンス リスクマネジメント コンプライアンス	・持続可能な企業経営 ・企業の不正、不祥事	経営意思決定のさらなる透明性向上 リスク低減と機会創出双方に着目したリスクマネジメント サステナビリティ経営に資するグローバル・コンプライアンス		16

※1 バルブ等の製造に係る工程水を対象とする　※2 2024年度目標　※3 管理職:部門長職に就いている社員

環境

キッツグループは、環境理念及び環境行動方針に基づき、地球規模の環境保全への貢献に向けた目標を設定し、具体的な活動を進めています。持続可能な社会の実現のため、グループを挙げて環境活動に取り組みます。

キッツグループ環境理念

キッツグループは、環境に配慮した商品・サービスの提供と事業活動の推進により、社会から信頼される企業を目指します。

キッツグループ環境行動方針

環境を経営の重要な視点として意識し、一人ひとりの社員が次の施策に積極的に取り組みます。

1. 環境に配慮した商品・サービスの開発と提供
2. 資源の有効活用
3. 廃棄物の削減と再使用・再利用の推進
4. 環境汚染の防止・予防

環境経営の考え方と取り組み

上記の理念・行動方針に基づき、リスクの予防とコストの低減の両立をベースに活動する。これらの両立は、積極的な環境保全活動により土壌汚染等の環境リスクを未然に防ぎ、将来発生しうる費用を抑えること、また、事業活動で排出される廃棄物の徹底的な削減がコストの低減につながり、広く社会に還元できるという考え方に基づく。

経営基盤強化(グループ環境経営)

リスクの予防 ═ 両　立 ═ **コストの低減**

管理体制の強化
- 仕組みづくり
- 人財育成
- 見える化

活動の効率化
- グループ活動
- システムの活用

環境負荷物質の低減
- 温暖化対策
- 共通課題(廃棄物・水資源等)
- 地域への配慮
- 将来リスクへの対応

環境長期ビジョン

環境や安全に配慮したモノづくりが不可欠であることから、環境長期ビジョン「3ZERO(トリプルゼロ)」を策定し、3つの重要な課題に取り組んでいます。

一つ目の「CO_2ゼロ」では、2024年度末までに国内グループ会社で使用する電力を再生可能エネルギーに転換することにより、中期環境目標として2030年度までに2013年度比90%以上のCO_2削減、長期環境目標として2050年度までにはカーボンニュートラルとなることを目指しています。

二つ目の「環境負荷ゼロ」では、バルブとの関わりが深い水資源の有効活用、工場や事業所から排出される廃棄物の削減、大気や土壌の汚染だけではなく社員の健康への影響を最小化するための、有機溶剤を使用しないモノづくりの推進の3テーマに取り組んでいます。

三つ目の「リスクゼロ」では、公害防止、労災防止及び火災防止活動を通じて、安心・安全なモノづくりと安定した操業の維持に取り組んでいます。

環境長期ビジョン 3ZERO(トリプルゼロ)

①CO_2 ゼロ 脱炭素の推進	②環境負荷ゼロ 資源循環の推進	③リスクゼロ 3防止(公害・労災・火災)
2030年度 △90% 2050年度 △100% カーボンニュートラル ※2013年度比	-ウォーターニュートラル 節水、循環、涵養の推進 -ゼロエミッション 3Rの推進 鋳物砂再生利用の推進 梱包資材の配慮 ペーパーレス化の推進 グリーン調達の推進 -汚染防止 脱VOC (塗料、塩素系溶剤)	-環境事故ゼロ 環境汚染:0件 (排水、VOC等) -労働災害ゼロ 重大事故: 0件 休業度数率:0.10以下 -火災事故ゼロ 火災、爆発事故:0件

脱炭素社会に向けた取り組み

●国内主要製造拠点において使用電力の100%をCO_2フリー電力に切り替え

2022年4月より、キッツグループの製造拠点が多く所在する長野県の豊富な水資源を最大限に活用したCO_2フリーの「信州Greenでんき」や、水力発電及び太陽光発電由来の環境価値（非FIT非化石証書）を活用したCO_2フリー電力を国内8事業所に導入しました。これにより、使用電力の100%がCO_2フリー電力となりました。今後も計画的に導入を進め、国内主要拠点で使用する電力をCO_2フリー電力に切り替えてまいります。

地球にやさしく、未来をあかるく。
信　州 Greenでんき
長野県営水力の電気を使っています

●伊那工場のLNG燃料転換

伊那工場では、従来、ボイラーや暖房機のエネルギーとしてA重油やLPG（液化石油ガス）等を使用していました。CO_2削減の目標達成に向け、2022年10月にLNG（液化天然ガス）の貯蔵タンクを敷地内に建設し、2023年1月よりこれらの設備の燃料転換を開始しました。

CO_2フリー電力への切り替え及びLNG燃料転換等により、2022年度の国内グループ会社のCO_2排出量は2万2,220t※、CO_2削減率は2013年度比66.2%※となりました。環境長期ビジョンの目標達成に向け、引き続きCO_2削減を進めてまいります。

※2023年3月29日時点における暫定値

環境に配慮した商品・サービスの開発と提供

「キッツグループ環境行動方針」をベースに、グループのシナジーを高めながら、環境イノベーションを目指した環境配慮型製品の開発に注力しています。「環境負荷低減評価基準のガイドライン」に沿って技術開発の段階から評価を行うほか、必要な品質・機能・経済的合理性に加えて、環境負荷低減に関わる技術開発活動（材料開発、工法開発、設計開発）の項目によるスコア方式で評価しています。今後は、技術開発段階での評価において、CO_2削減を考慮する仕組みを構築してまいります。

環境関連製品群

水素ステーション用バルブ
ステーションで使用される超高圧バルブ

鉛レス製品
水道水における鉛の浸出基準をクリアした鉛レス銅合金材料の給水・給湯用バルブ

RoHS指令等対応製品
RoHS指令等の有害化学物質規制に対応した製品

除菌・浄化処理装置（ピュアキレイザー）
オゾン・紫外線・光触媒の相乗効果により、除菌と浄化を行う水処理装置

可搬型膜ろ過装置（アクアレスキュー）
既設ろ過施設の修繕・改修の仮設装置や急に水源が悪化した時の応急処置装置等の仮設設備

KISMOS（KITZ SMART MONITORING SYSTEM）
ソーラーパネルを使用したバルブトラブルの未然防止ソリューション

環境トピックス

●山梨県とグリーン水素基本合意書を締結

キッツと山梨県は、水素エネルギー社会の実現に向け、2022年4月にP2Gシステム※の実証研究におけるグリーン水素利用と普及啓発について相互に連携する基本合意書を締結しました。

NEDOの委託事業として社会実証を行う米倉山電力貯蔵技術研究サイト（甲府市）のP2Gシステムで製造したグリーン水素を長坂工場へ輸送し、同工場内の水素ステーションにおいて燃料電池フォークリフト等の燃料として利用する取り組みを行っています。

※ 再生可能エネルギー等由来の電力を活用した、水を電気分解し水素を製造する技術

●水資源の有効利用のための水処理装置開発

キッツではグループ各社の水関連技術や製品・サービスを総合的に活用し、お客様にソリューションを提案する活動「KITZ Water Solutions（キッツ ウォーター ソリューションズ）」を展開しています。その成果として、地下水を飲料レベルに浄化する水処理装置を開発しました。本装置は、グループ会社の株式会社清水合金製作所が持つ膜ろ過浄水装置と東洋バルヴ株式会社が持つ除菌・浄化処理装置の技術を活用しています。災害時に水道が停止した場合でも、自家発電設備と組み合わせることで、地下水や工業用水を安心・安全な水として供給することが可能となります。

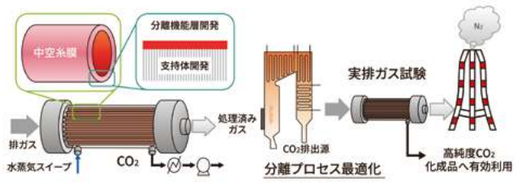
●CO_2分離・回収技術の研究開発に共同参画

グループ会社の株式会社キッツマイクロフィルターは、NEDOのプロジェクト※1における「革新的CO_2分離膜モジュールによる効率的CO_2分離回収プロセスの研究開発」※2に、東ソー株式会社様の再委託先として共同参画しています。

本事業はCO_2濃度が10%を超える工程ガスや排気ガスを対象としたCO_2分離膜の技術開発を目的としており、キッツマイクロフィルターは、本用途に最適な中空糸膜支持体の開発及び中空糸膜モジュールの製造・開発を担当しています。

※1 プロジェクト名:カーボンリサイクル・次世代火力発電等技術開発／CO_2分離・回収技術の研究開発

※2 本研究開発は、京都工芸繊維大学、東ソー株式会社、東京工業大学の3者にて共同実施



●タイ生産拠点に太陽光発電システムを増設

グループ会社のKITZ(Thailand) Ltd.は、「CO_2ゼロ」を達成するための取り組みとして、太陽光発電システムを増設し、2022年9月に稼働を開始しました。2016年からメイン工場であるBangplee（バンプリ）工場に太陽光パネルを導入していますが、2,112枚を増設し、総パネル数3,612枚となりました。

太陽光パネルによる発電量は、バンプリ工場における2021年の月平均使用電力量の10.3%、CO_2排出削減量は年間753トン※に相当します。

※当社が日本基準にて試算

TCFD提言

気候変動が事業活動に与える財務上の影響について情報開示を段階的に進化させていくため、2021年12月に「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言への賛同を表明しました。提言内容に則り将来シナリオを策定し、気候変動がキッツに与える影響を分析しました。TCFD提言の4つの開示項目(ガバナンス、戦略、リスクと管理、指標と目標)に沿って以下の通り概要を開示しています。

●ガバナンス

環境長期ビジョンの主要項目に対する進捗と実績については、執行役員で構成する経営会議において確認し、方向性、課題及び必要事項についての意思決定を行っています。特に重要な事項については取締役会に諮り、審議・決定します。また、年2回開催している全社サステナビリティ推進委員会では、気候変動をはじめとするサステナビリティ経営重点テーマやKPIの共有、課題と施策の展開を行っています。

●戦略

気候変動に関する戦略については、IPCC※報告書で示された社会経済シナリオに基づき、以下の通り主要なリスク・機会等の特定と財務的影響分析、これらを踏まえた戦略の柱を整理しました。この戦略に沿って取り組みを推進しています。

※ IPCC:気候変動に関する政府間パネル

●リスクと管理

リスク評価に関する基本方針及び評価基準に基づき、気候変動に関するリスクを継続的に低減させていくための対応を進めています。

グループ会社の事業活動における、気候変動を含む想定されるリスクについては、経営会議で重要なリスクを特定し、取締役会においてその対応方針を審議し決定するプロセスを踏んでいます。

気候変動への対応(TCFDに沿った開示)の詳細はウェブサイトをご覧ください▶

●指標と目標

戦略の柱①では、環境長期ビジョン「3ZERO(トリプルゼロ)」の推進により、2030年度までに自社のCO_2排出量を2013年度比で90%以上削減、2050年度までにカーボンニュートラルとすることを目指しています。

基準年	CO_2排出量	目標年	削減率	対象事業所	算定範囲
2013年度	65,933t	2030年度	△90%以上	国内全事業所	Scope1+2 電気/灯油/軽油/LPG/LNG等

戦略の柱②、③については今後の取り組み状況を踏まえ、指標と目標を設定予定。

項目		リスクと機会の内容	財務的影響の程度※
移行リスク	技術	低炭素を実現する流体制御技術・材料への置換・移行のコスト増加	小
	市場	石油化学等、化石燃料関連分野の市場の縮小によるバルブ需要の減少	小
物理的リスク	急性	気象災害の増加による生産拠点、サプライヤー、顧客影響などサプライチェーンの停滞	小～中
	慢性	平均気温上昇による空調・冷却設備の稼働によるコスト増加	小
機会	製品及びサービス	水素、NH_3等のサプライチェーンで利用可能なバルブの開発・展開	大
		LNGプラント用バルブのビジネス展開	大

※想定される財務的影響度を「大」「中」「小」でカテゴリ分け

戦略の柱

①自社のCO_2排出量削減と資源・エネルギーの効率的な利用により、気候変動の緩和に貢献する
②自社の製品を通じたCO_2排出削減の推進により、気候変動の緩和に貢献する
③地域社会と連携した気候変動緩和策に取り組み、持続可能な未来の創造に貢献する

社会

キッツグループは、性別、年齢、国籍及び文化等を超えて、社員一人ひとりがプロフェッショナルとして最高のパフォーマンスを発揮し、いきいきと働くことができる企業を目指しています。人財を支えるための環境整備を進めています。

人権尊重

●人権尊重に関する基本的な考え方・行動規範

キッツグループは、人権に関する国際的な基準である「世界人権宣言」を支持するとともに、「国連グローバル・コンパクト(UNGC)」への賛同を表明しています。UNGCの精神は、キッツの企業理念体系の精神と合致しており、UNGC10原則の実践に取り組んでいます。

また、「キッツグループコンプライアンス行動規範」に「個人の尊厳と人権の尊重」について定めており、すべての社員が、地球社会の一員であることを自覚し、指針に沿った考え方で行動できるよう努めています。

サプライチェーンマネジメント

●サプライヤーデューデリジェンスの実施

人権尊重への取り組みは、自社だけでなし得るものではありません。キッツの理念・価値観をご理解いただき、サプライチェーン一体となって取り組んでいくために人権尊重に関わる事項を含むサプライヤー・ガイドライン及びグリーン調達基準を制定しています。

2022年度は、キッツの主要サプライヤーを対象に、これらガイドラインに基づいた調査(自己評価)を実施しました。2023年度以降は、同様の取り組みをグループ会社に順次展開し、企業理念に掲げるゆたかな地球環境と持続可能な未来の創造に向けた調達活動を展開してまいります。

【調査概要と結果】

・調査対象：製造に関わる主要サプライヤーのうち、当社基準で選定した重要な国内外企業214社
・調査内容：ガイドライン及び調達基準に基づき、全21問の設問を設定
・評価方法：設問に対する対応/未対応状況及び2022年度重点課題に関する設問への回答状況の確認
・回答数(回答率)：203社/214社(回答率 95%)

サプライチェーンマネジメントの詳細はウェブサイトをご覧ください▶

人財を支える取り組み

●目指す人財像

キッツグループは人財への投資を通じて、選ばれ続ける会社になることを目指します。

行動指針の一つ目に「Do it True(誠実・真実)」があります。誠実であること、真面目であること、そして、社会のルールや倫理に反しないこと。これは、キッツグループが最も大切にしている価値観であり、キッツの良き社風でもあります。これに続くのが「Do it Now(スピード・タイムリー)」、「Do it New(創造力・チャレンジ)」。目まぐるしく変化する世の中に迅速に対応していくためには、スピード感のある事業展開と従来の殻を破る発想やバイタリティが求められます。秘められた創造力を自ら発揮し、新しいことに果敢にチャレンジするプロフェッショナル集団を目指しています。

●人財育成について

キッツは、人財育成について「個人の能力発揮」と「組織として結集された力の発揮」の二つのテーマを掲げています。これらを達成するため、多様な社内教育プログラムにより、「やる気・やる腕・やる場づくり」を支援しています。

人財育成の基本的な考え方

1. 自己啓発を基本に自己成長する者を支援する。
2. 職場の実務を確実に遂行するために必要な実務能力及び知識の習得を目指して、上司は計画的に職場内教育(OJT)を行う。
3. 職場内教育を補完・加速するものとして、職場外教育(集合教育)を行う。
4. 人財育成をチャレンジ目標(個人目標)にビルトインすることにより、継続的に人財育成を図る。

社員エンゲージメント向上に向けた取り組み

社員エンゲージメントの持続的向上をサステナビリティ経営重点テーマの一つとして掲げており、組織風土の現状把握を目的にエンゲージメント調査を実施しています。2022年度はキッツのほか、国内グループ会社にも展開しました。調査結果については、経営陣への報告、各職場へのフィードバックを実施し、組織風土の現状を確認・分析するとともに、具体的な行動計画と目標値を設定しエンゲージメント向上に向けた各職場での活動につなげています。

		2021年度実績	2022年度実績	2024年度目標
社員エンゲージメントスコア	働きがい	48pt	48pt	56pt
	働きやすさ	43pt	44pt	55pt

● キッツ単体

●主要部門での取り組み

生産本部
テーマ:社員が「会社のために頑張れる」、「社員のために頑張ろう」を実感できる
・生産本部長と社員が対話するフォーラムを開催
・働き方や職場環境改善のためのプロジェクトの発足
・計画の策定と予算化や社内ポータルサイトでの情報開示

国内営業本部
テーマ:社員へのビジョン浸透、人財育成の環境整備
・部門長間で階層別の育成課題と解決策の共有
・コーチングやタイムマネジメント等の研修を実施

技術本部
テーマ:共通の目標に向けた課題解決のため、「知力団体戦」として力を合わせて「チームで働く」ことを浸透させる
・「チームで働く」仕事の考え方についての研修を実施

●ダイバーシティ&インクルージョンの取り組み

経営上の重要な戦略の一つとして、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。

女性社員比率及び女性管理職比率等について、2030年度までの目標を掲げており、目標達成に向けた具体的な取り組みを進めています。

定性目標	主要KPI	2021年度実績	2022年度実績	2024年度目標	2027年度目標	2030年度目標
女性社員の活躍	女性社員比率	21.7%	22.0%	23%	24%	25%
	女性管理職比率	3.4%	3.4%	10%	16%	20%
LGBTQへの理解促進	Pride指標の取得	教育施策の実施準備	管理職向けe-ラーニングの実施	Pride指標Gold取得	—	—
障がい者雇用促進	障がい者雇用率	2.4%	2.4%	2.5%	2.7%	3.0%

● キッツ単体
● 管理職：部門長職に就いている社員
● Pride指標はLGBTQに関する取り組みを評価する外部指標

LGBTQへの理解促進

性自認・性的指向・価値観などの多様性を尊重し、一人ひとりが自分らしく、個々の能力を存分に発揮できる快適な環境づくりに向けて、グループの全社員が性の多様性を理解・受容する風土の醸成、LGBTQ社員に向けた制度・環境面の整備及びLGBTQ理解促進のための活動を開始しました。2022年度は、管理職を対象に理解浸透のためのe-ラーニングを実施し、2023年度は対象を一般社員にまで広げていきます。

●ワーク・ライフ・バランスの推進

社員が安心して働き続けられるよう、ワーク・ライフ・バランスの充実、育児・介護社員への両立支援及び健康経営について目標値を設定し、仕事と私生活の調和を実現できる環境作りを進めています。

定性目標	主要KPI	2021年度実績	2022年度実績	2024年度目標	2027年度目標	2030年度目標
ワーク・ライフ・バランスの充実	総実労働時間の短縮	2,012時間	1,944時間	1,990時間	1,930時間	1,870時間
育児・介護社員への両立支援	男性育児休業取得率	29.0%	35.3%	50%	100%	100%
健康経営	健康経営優良法人認定	2022年認定済	2023年認定済	—	ホワイト500認定	—

● キッツ単体

育児休業に関する制度説明会の実施

育児をしながら、安心して会社で働き続け、能力を最大限に発揮できるよう、諸制度の整備を進めています。2027年度には、男性育児休業取得率100%の目標を掲げており、2022年度は部門長自らが育児をする社員を支援するリーダーとなれるよう、管理職を対象とした育児休業制度の概要を理解するための説明会を開催しました。また、育児休業制度を紹介する記事を社内ポータルサイトに掲載しました。

安全衛生活動

キッツグループは、安全衛生基本理念及び安全衛生基本方針に基づき、ゼロ災害を推進しています。全社環境安全衛生委員会を設置し、ケガや疾病の防止、快適な職場環境の推進、健康管理、交通事故の防止等に向けた取り組みを強化しています。

キッツグループ安全衛生基本理念

キッツは人間尊重を基本とし、安全衛生が全ての活動に最優先することを認識し、積極的に安全衛生活動に取り組み、災害ゼロを目指します。

キッツグループ安全衛生基本方針

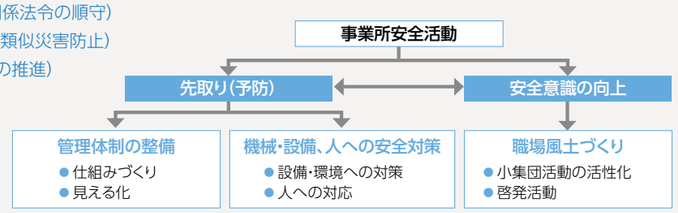
1. いきいきとした快適な職場づくりに努め、心とからだの健康づくりを推進する。
2. 労働安全衛生法令及び関係法令を順守するとともに、社内規程・基準に基づき全ての従業員の安全衛生を確保する。
3. 安全衛生活動に必要な知識・技能を、全ての従業員に教育・訓練して安全衛生管理レベルの向上を図る。
4. 従業員が安心して働けるよう、設備の本質安全化を図る。
5. 職場における危険性・有害性を取り除き、リスクの低減を図る。

安全衛生活動の考え方と取り組み

「組織的な活動の充実とライン化の徹底」と「職場自主活動の活性化(小集団活動によるボトムアップ)」との両方向から展開を図り、一人ひとりのマインドを変え、安全意識を向上させ、職場風土を変革していきます。

従業員の安全と健康の施策として、「安全の先取り(予防)」と「安全意識の向上」を図るため、以下の重点取り組み事項を設定しています。

- 管理体制の整備(安全衛生関係法令の順守)
- 機械・設備、人への安全対策(類似災害防止)
- 職場風土づくり(ゼロ災運動の推進)



●安全衛生マネジメントシステムの強化

キッツグループは、国際的な標準規格に準拠した労働安全衛生管理を推進するために、2022年1月に長坂、伊那及び茅野の3工場、また、同年11月に国内すべての製造拠点において、労働安全衛生マネジメントシステムISO45001の国際規格認証を取得しました。

●安全衛生教育

労働災害ゼロを目指して、労働安全衛生コンサルタントによる階層別安全衛生教育を実施しています。経験の浅い社員向けや、新任管理監督者向け、ベテラン社員向け等に対象を分け、安全管理の重要性について教育を行い、安全意識の啓発を図っています。

●グループ相互監査を実施

国内グループ会社の8つの事業所を対象に、環境及び安全衛生に関する「グループ相互監査」を実施しています。リスクの抽出と評価のため監査を行い、担当役員や事業所責任者に対する報告会を実施して、リスクの低減や拡大防止、除去のための活動につなげています。

また、次世代を担う環境安全担当者の育成のため、環境や安全衛生に関する研修を実施しています。

●健康経営

優良な健康経営を実施する企業として、経済産業省より健康経営優良法人に認定されています。

2023 健康経営優良法人 Health and productivity

多様な人財がキッツグループを支える

それぞれの現場で価値創造に取り組む姿を紹介します。

カーボンニュートラル社会の実現に向け、キッツ製品の供給を目指します。

朴 龍天
株式会社キッツ 水素事業部
水素サプライ・ユニットグループ

水素関連製品の開発、技術提案から納品までの業務を担当しています。一つの案件を完遂する中で、様々な経験を積むことができ、そのたびに自分の成長を実感します。これからもカーボンニュートラル社会の実現に向け、水素サプライチェーン全域へのキッツ製品の供給を目指します。

自分の経験を伝えることで、ほかの社員の成長に役立ちたいと思います。

Maria Luisa Ribas Steegmann
KITZ Corporation of Europe, S.A.
Managing Director & President

キッツグループは私を信頼し、グループの1社の経営を任せてくれています。この間、私はプロフェッショナルとして成長し、専門以外の分野にも視野を広げることができました。この経験をほかの社員にも伝えていくことで、彼らの成長に役立ちたいと考えています。

経理部門に求められる役割の多様化に対応していきます。

鈴木 祥恵
株式会社キッツ コーポレートファイナンス本部
業務革新・新規事業担当部長

経理の役割=金庫番から時代は変わりました。データ分析や経営判断のサポート等、現在、経理部門に求められる役割の多様化に対応するとともに、バックオフィスの働き方の改革にもチャレンジしていきたいと思っています。

キッツグループの同志とともに、新たな挑戦に向き合える喜びを感じています。

高木 隆
KITZ Valve & Actuation (Thailand) Co., Ltd.
Managing Director

「キッツ宣言」という共通の理念を持った同志とともに、新たな挑戦に向き合える喜びを感じています。私たちの活動により、グローバル市場でさらに強い企業に進化できるよう、そして社会への貢献につながるよう、チャレンジを続けてまいります。

責任ある役割を任せてもらうことにより、成長とやりがいを感じています。

吉良 直樹
株式会社キッツ バルブ事業統括本部 生産本部 生産企画部
DX推進グループ長

現在、会社のDX化に向けて社員一丸となって活動しており、私は工場での推進を担当しています。まだまだ未熟ではありますが、責任ある役割を任せてもらうことにより、日々、成長とやりがいを感じています。お客様、社員及び社会にとって、より良いキッツとなれるよう、今後も精進したいと思います。

営業事務の立場からキッツとお客様をつないでいきたいと思います。

菊本 華織
株式会社キッツ バルブ事業統括本部 国内営業本部
大阪支社 大阪第二営業所

営業事務という目線を活かし、社内基幹システムの立ち上げや、客先への発注システムの導入等、様々な業務に携わることができています。今後も、幅広くキッツとお客様をつなぐ仕事をしていきたいと思います。

夢にも思わなかった海外赴任で様々な経験を積み、そのたびに自分の成長を実感します。

中込 智也
台湾北澤股份有限公司
生産管理部 課長

入社した時には、海外で働くことになるとは夢にも思っていませんでした。実際に台湾で仕事をしてみると、様々な経験を積む機会があり、そのたびに自分の成長を実感します。これからも、広い視野を持つことを心掛けていきたいと思います。

人々の生活の質を向上させることに誇りを感じています。

Marina Tedesco
Metalúrgica Golden Art's Ltda.
Environmental department Chemical Engineer

化学工学・環境管理・労働安全の分野で、プロセス改善と環境への配慮に取り組んでいます。サステナビリティ経営に関わることで、次世代を担う人々の生活の質を向上させるというミッションに貢献でき、キッツグループで働くことに誇りを感じています。

社員ファーストの精神で役割を果たしていきたいと思っています。

吉原 由佳
株式会社キッツエスシーティー 管理部 工場総務経理課

総務、経理、人事労務に関する業務のほか、社員からの相談窓口を担当しており、幅広い知識の必要性を感じています。社員ファーストの精神で「思いやり」と「感謝」の心を持ちながら、社員と会社をつなぐ架け橋としての役割を果たしていきたいと思っています。

営業職向けの技術教育を通して「技術を学ぶ文化」を定着させていきたいと思います。

高塚 正直
株式会社キッツ バルブ事業統括本部 営業技術部長

技術に関する社員教育に携わることで、自分自身の知識や理解度も向上していることを実感するとともに、技術的なサポートに対して感謝の言葉をもらった時には喜びを感じます。営業職向けの技術教育カリキュラムを通して「技術を学ぶ文化」を定着させていきたいと思います。

お客様や販売会社の要望を伺い、グローバルな販売体制を支援しています。

宮澤 理佳
株式会社キッツ バルブ事業統括本部 海外事業推進部
販売支援グループ

キッツの海外販売会社が現地完結型で活動ができるよう、日本から支援しています。販売会社やその先のお客様のご要望を共有し、ベクトルを合わせることに心掛けながら、業務に取り組んでいます。今後もキッツ製品のグローバルな販売に貢献したいです。

お客様から信頼される品質保証業務の確立を目指します。

清水 久美
株式会社キッツ CS統括センター 品質保証部
業務改革推進グループ長

コンプライアンスを遵守し、実務経験とビジネストランスフォーメーションを融合して業務改善活動を行っています。お客様から信頼される品質保証業務の確立を目標に、いきいきと業務に取り組める組織作りを行っていきたいと考えています。

社会貢献活動

キッツは、地域振興（地域貢献）、環境保全、社会・国際貢献及び文化振興を活動分野として様々な社会貢献活動に取り組んでいます。

多機関連携災害時医療救助訓練に参加

2022年12月に高知県安芸郡で開催された「2022年度 多機関連携災害時医療救助訓練」（主催:特定非営利活動法人 ピースウィンズ・ジャパン）に、環境ソリューション事業部が「KITZ Water Solutions（キッツウォーターソリューションズ）」の活動の一環として参加しました。

河川に沿って設営されたフィールドホスピタル（野外病院）の給水エリアに、株式会社清水合金製作所が持つ、可搬式膜ろ過浄水装置「アクアレスキュー」を設置し河川水を浄化して、シャワー、サウナ及び手洗い等の生活用水として供給しました。また、株式会社キッツマイクロフィルターの手軽に持ち運びできる携帯用浄水器「スーパーデリオス」で河川水を浄化し、傷口の洗浄や飲料水として使用可能であることをPRしました。参加者からは、「アクアレスキューがあれば、避難所で生活するために十分な量の生活用水を確保できて安心」との感想をいただきました。

「若者に選ばれるまち」の実現に向けて茅野市・事業構想大学院大学と包括連携協定を締結

キッツは、長野県茅野市及び学校法人先端教育機構 事業構想大学院大学と茅野市の「第2次茅野市地域創生総合戦略」に則した、「若者に選ばれるまち」の実現に向けた包括連携に関する協定を2022年7月に締結しました。併せて、産官学による「若者に選ばれるまちプロジェクト研究」を発足させました。当社から本プロジェクトに参加した3名を含む10名の研究員は、9月から7ヵ月間、企業やパートナーの枠を超えたコラボレーションを通じて、暮らしやすい未来都市・茅野の実現を目指す事業構想に取り組みました。

北澤美術館の活動を支援

諏訪湖畔に位置する北澤美術館の活動を支援しています。創業者北澤利男が、地域文化の振興と発展に寄与することを目的として1983年に財団法人北澤美術館として開館。2013年には公益財団法人となり、2023年5月に開館40周年を迎えました。19世紀末フランスのアール・ヌーヴォー期の世界第一級のガラス工芸品と現代日本画を中心に優れた作品を常時展示しており、国内外から高く評価されています。

ピックアップ

特設応援サイト

須﨑 優衣（すさき ゆい）選手

東京2020オリンピックレスリング女子フリースタイル50キログラム級金メダリスト

経験者である父の影響で7歳からレスリングを始める。
中学2年生の時にJOCエリートアカデミーに入校。
早稲田大学在学中に出場した東京2020オリンピックで優勝。
2022年4月、当社入社。
入社後の戦績は以下の通り。

2022年

6月　明治杯全日本選抜選手権大会優勝
9月　世界選手権大会優勝
10月　U-23世界選手権大会優勝
12月　天皇杯全日本選手権大会優勝
U-23世界選手権大会の優勝によりオリンピックを含む5大会制覇となり、世界初のグランドスラムを達成。

2023年

2月　UWWランキング・シリーズ大会ザグレブ・オープン優勝
現在、世界ランキング1位（2023年3月31日現在）。

（今後の予定）

2024年開催のパリオリンピック出場に向け、6月の明治杯全日本選抜選手権大会に出場予定。

● プロフィール

競技／階級	レスリング／ 50キログラム級
生年月日	1999年6月30日
出身地	千葉県松戸市
出身校	早稲田大学

地域社会との関わり －事業所地域のスポーツ振興－

ヴァンフォーレ甲府

育成組織であるアカデミー（U-18以下）のユニフォームスポンサーとしてサポートしています。

松本山雅FC

育成組織であるアカデミー（レディースU-15）のユニフォームスポンサーとしてサポートしているほか、ホームスタジアムであるサンプロ アルウィンのバックスタンド側 車椅子席に、社名が入ったスタジアムバナー（横断幕）を掲出しています。

VC長野トライデンツ

ユニフォームの背中（裾）及びトレーニングウェアにロゴを掲出しています。
また、アウェイの試合会場に横断幕を掲げています。

ステークホルダーとの対話

キッツは、株主、投資家の皆様をはじめ、お客様、ビジネスパートナー、社員、社会等のステークホルダーに対し、適時・適切かつ公平な情報開示を行っています。当期（2022年度）は新型コロナウイルス感染症の影響はありましたが、オンライン等を活用し、積極的に対話の機会を設けました。建設的な対話によって得られた意見や要望を経営陣にフィードバックし、経営効率の改善や透明性の向上に反映させています。

株主との対話

定時株主総会招集通知については、法定期限よりも早めて発送するとともに、発送に先立ってその内容をウェブサイトに掲載するなど、早期の情報開示に努めています。また、英語版をウェブサイトに掲載しているほか、株主様の利便性向上のため、インターネットにより議決権行使ができる環境を整備しています。

投資家との対話

機関投資家、アナリスト向けの決算説明会を四半期ごとに年4回開催し、社長及び担当役員が業績や中長期戦略について説明しています。

また、より多くの方にキッツのファン（株主）になって頂くことを目的に、オンライン形式の個人投資家向けIRイベントに参加しました。

社員との対話

社長をはじめとする経営陣が、積極的に製造現場を訪れ、工場の社員とコミュニケーションを図り、相互理解を深めています。社内決算説明会のほか、役員のメッセージ動画を社内ポータルサイトを通じて配信し、国内外の事業所やテレワークで勤務する社員も視聴できるようにしています。

また、長期経営ビジョン浸透のための経営陣と社員の対話イベントを継続的に実施しています。

ビジネスパートナーとの対話

国内総合代理店社長会を年に1回開催しています。相互理解を促進し、代理店との連携をさらに深めています。

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により実施を見送っていましたが、2022年7月、創業70周年を記念し「感謝の集い」を開催しました。

ガバナンス

キッツグループは、コーポレート・ガバナンスを有効に機能させることは、企業の社会的責任を果たし、経営の効率性や透明性を高め、持続的な企業価値の向上に資するものであることを認識しています。そのため、あらゆるステークホルダーからの信頼に応え、企業の社会的使命と責任を果たすとともに、コンプライアンスを重視し、かつ経営環境の変化に対応できる適確かつ迅速なトップマネジメント及び業務執行の体制を整備し、継続的に運用することにより実効性のあるコーポレート・ガバナンスを目指します。

機関設計

キッツは、企業統治の機関設計として、監査役会設置会社の形態を採用しています。取締役会に経営に関する重要事項の意思決定と業務執行の監督に関する権限及び責任を集中させ、これに監査役会・監査役が独立した客観的な立場から取締役会に対する実効性の高い監視を行うことにより、企業統治の有効性を確保しています。また、業務執行に関する迅速な意思決定を図るため、執行役員制度を採用しています。

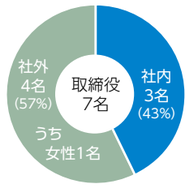
取締役会・取締役

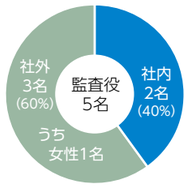
取締役会は、取締役7名で構成しています。なお、経営監督機能の強化を図るため、全取締役の過半数となる4名を独立社外取締役としています。また、取締役会の多様性を確保するため、女性の取締役（社外取締役）1名を選任しています。

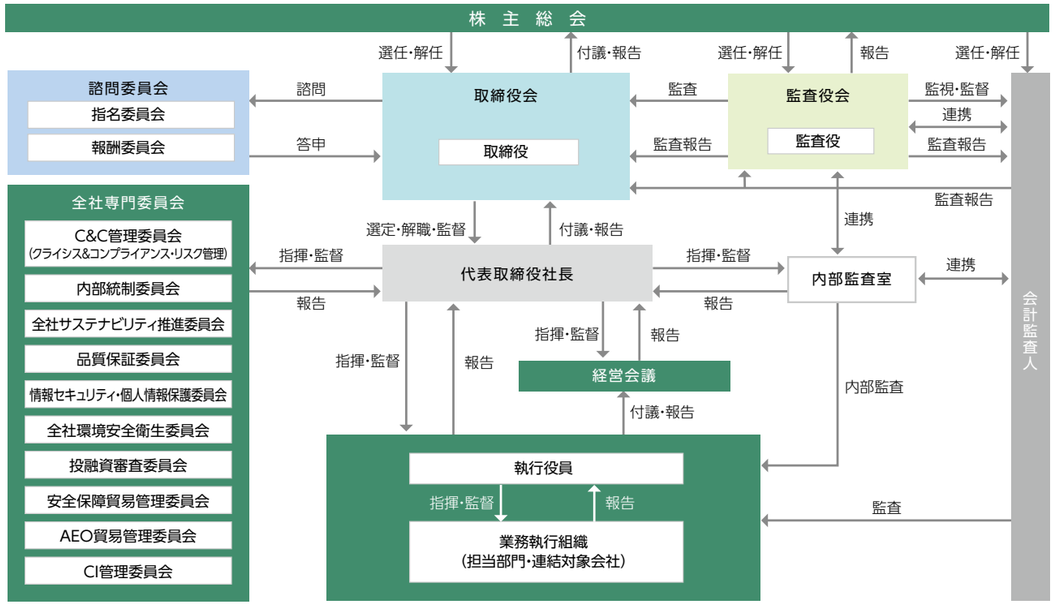
監査役会・監査役

監査役会は、監査役5名で構成しています。なお、実効性の高い監査及び経営の監視機能の強化を図るため、そのうち3名を社外監査役（独立役員）としています。また、監査役会の多様性を確保するため、女性の監査役（社外監査役）1名を選任しています。

取締役・監査役の構成 （2023年3月末時点）







指名委員会・報酬委員会

取締役会は、監督機能の強化及びコーポレート・ガバナンスの充実を図るため、取締役候補、監査役候補及び執行役員に係る人事並びに取締役及び執行役員の報酬について、過半数を独立社外取締役で構成する諮問機関として、任意の指名委員会及び報酬委員会を設置しています。

指名委員会及び報酬委員会

委員長：独立社外取締役　松本　和幸
委員　：独立社外取締役　天羽　稔
　　：独立社外取締役　藤原　裕
　　：独立社外取締役　菊間　千乃
　　：代表取締役会長　堀田　康之

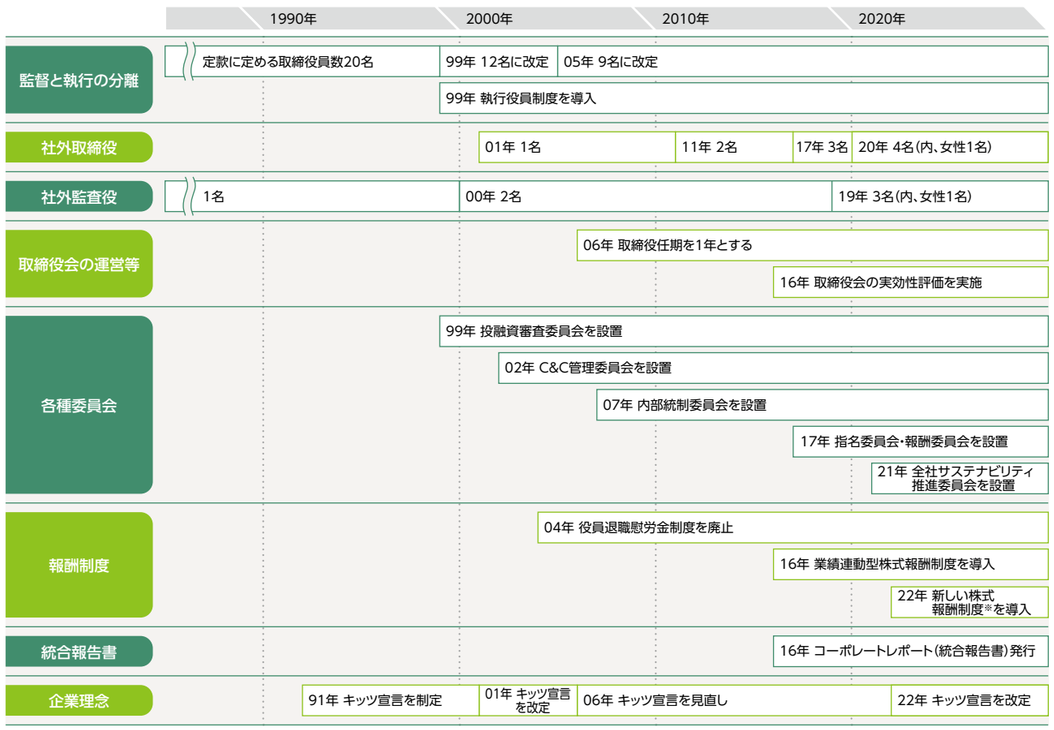
取締役会の実効性の確保

キッツは、毎年、すべての取締役及び監査役を対象として、アンケート形式による「取締役会の実効性に関する評価」を実施しています。

2023年2月に実施した調査は、経営戦略の策定及び実行、サステナビリティに関する取り組み、取締役会の構成、役員の指名・報酬、監査、社外取締役、取締役会の審議の活性化及び株主その他ステークホルダーへの対応に関する項目についてアンケートを行ったほか、取締役会における議論に関する意見の収集を行いました。

その結果、当社の取締役会は実効性を概ね確保できているとの評価を得られました。また、社員エンゲージメントの向上、事業ポートフォリオの管理及び株価純資産倍率の向上等について改善点を含む建設的な意見が寄せられました。今後、取締役会は当該評価の結果を踏まえ、課題の共有及び改善施策などの検討を行い、さらなる実効性の確保を図る方針です。

● **コーポレート・ガバナンスの強化に向けた取り組み**



※取締役(社外取締役を除く)に対する譲渡制限付株式報酬及び事後交付型業績連動型株式報酬制度

執行役員制度・経営会議

コーポレート戦略においてグループの総合力を結集するため、国内外のグループ会社を含む横断的な業務執行の制度として執行役員制度を採用しており、業務執行取締役を含め13名の執行役員を選任しています。また、執行役員で構成する経営会議を毎月開催し、重要な経営課題について闊達な議論を行うとともに、重要な業務執行に関する意思決定を行っています。

各種委員会の設置

キッツは、内部統制システム運用の実効性を高めるため、各種専門委員会を運用することにより、グループ経営の適切かつ適法な意思決定に係る重要事項について、評価・牽制・改善そのほか必要な統制を行っています。

役員報酬

取締役の個人別の報酬等の内容については、長期経営ビジョン及び中期経営計画の達成並びにキッツグループの企業価値の向上に対する貢献意識を高めることを主眼に、他社水準等を考慮のうえ、業績に見合った額とすることを方針としています。

報酬等の体系は、金銭報酬である「基本報酬」及び「業績連動報酬(賞与)」と非金銭報酬である「業績連動型株式報酬(譲渡制限付株式報酬及び事後交付型業績連動型株式報酬)」により構成されています。

「基本報酬」は、各取締役の役位及び職責に応じて設定された固定額を支給するものです。「業績連動報酬(賞与)」は、一定の要件を満たす場合に親会社株主に帰属する当期純利益の1%相当額(賞与の総額)を役位及び個人業績目標の達成度に応じて支給するものです。

「業績連動型株式報酬」は、当社の中長期的な業績及び企業価値の向上への貢献意識を高めるとともに、取締役と株主との一層の価値共有を進めることを目的として、役位及び業績指標に基づき算定される額等に応じて、報酬の一部として当社株式を付与するものです。

社外取締役については、業務執行から独立した立場であることを踏まえ、基本報酬のみを支給しています。

また、取締役会は、各年度における取締役の個人別の報酬等の内容について、その客観性及び透明性を確保するため、報酬委員会の審議・答申に基づいて決定しています。なお、監査役の報酬については、基本報酬のみとしており、支給額は監査役の協議により決定しています。

● **2022年12月期に係る役員等の報酬等の額**　(単位:百万円)

区 分	員数(名)	報酬等の総額	報酬等の種類別の総額		
			基本報酬	業績連動報酬	
				賞 与	株式報酬
取締役 (うち社外取締役)	8 (4)	249 (43)	143 (43)	76 (−)	28 (−)
監査役 (うち社外監査役)	5 (3)	71 (28)	71 (28)	− (−)	− (−)
計 (うち社外役員)	13 (7)	320 (72)	215 (72)	76 (−)	28 (−)

・2022年12月期に役員賞与引当金及び役員株式給付引当金として計上した額を含んでいます。

政策保有株式の売却・縮減

キッツは、安定株主の形成等を目的とした政策保有株式は、原則として保有しないこととしています。

また、毎年、取締役会において、経済的合理性(定量面)及び定性的な保有意義の両面から政策保有株式の検証・見直しを行い、「政策保有株式に関する方針」を満たさないと判断された株式銘柄については売却を進めることとしています。

内部統制システム

キッツは、グループの経営基盤を健全かつ強固なものにするため、「内部統制基本方針」を定め、法令に基づき、内部統制システムを構築し、運用しています。

また、内部監査室がキッツ及びグループ会社を対象とする業務監査及び内部統制監査を実施し、全社的な内部統制の状況及び業務プロセスの適正性をモニタリングしています。監査等の結果は、社長、監査役及び関係部門に伝達され、是正に向けたフォローがなされた結果を、内部統制委員会において精査するとともに、定期的に取締役会に報告しています。また、グループ各社の重要なリスクに関する監査を行うことにより、内包されるリスクを明らかにするとともに、リスクの回避及び軽減のため、業務の改善及び法令遵守体制の構築等の支援を行っています。

コンプライアンス経営の推進

キッツは、コンプライアンス経営を行うことは企業が永続的に発展するための基本かつ必須の条件であると認識しており、グループの企業理念である「キッツ宣言」の実現に向けた「行動指針」の最上位に「Do it True（誠実・真実）」を掲げています。

●コンプライアンス経営の推進体制

キッツグループでは、キッツ及びグループ各社に社長を委員長とする「C&C（クライシス&コンプライアンス）管理委員会」を設置し、法令及びコンプライアンス違反をはじめ、経営リスクの発生を未然に防止し、発生した危機に適切かつ迅速に対応する体制を構築しています。

●コンプライアンス経営の推進に係る取り組み

キッツ及びグループ各社のC&C管理委員会は、コンプライアンスの推進に関わる次の事項について審議を行い、必要な方針の策定及び具体的対策の実施を行っています。

1	コンプライアンス推進プログラムの整備・運用に関する基本方針の策定
2	コンプライアンス・ガイドブックの作成・整備に関する基本方針の策定
3	コンプライアンス教育の実施に関する方針の策定
4	発生したコンプライアンス違反事案への対応（事実調査、原因究明・再発防止対策の策定・実施、対策実施後のチェック等）
5	コンプライアンス推進のために必要な規程・規則類の制定・改廃
6	その他、コンプライアンスの推進に関する必要な事項

●内部通報制度（コンプライアンス・ヘルプライン）

キッツ及びグループ各社は、コンプライアンス経営の推進のため、役員及び社員が法令・コンプライアンス違反行為を発見した場合、それらに関する情報を通報及び相談できる窓口として、「コンプライアンス・ヘルプライン」を設置しています。

キッツ及びグループ各社の役員及び社員は、自社のコンプライアンス・ヘルプラインを利用できるほか、外部の弁護士事務所に設置されたコンプライアンス・ヘルプライン及び親会社であるキッツのコンプライアンス・ヘルプラインを利用できるなど、複数の相談・通報ルートを設けることで、役員及び社員が安心して利用できる体制を構築しています。

コンプライアンス・ヘルプラインは、キッツ及びグループ各社のC&C管理委員会が管理・運用しており、受け付けた通報・相談については、通報者の秘密を厳格に保持しながら、迅速に調査を行い、適時・適切な是正措置を講じています。

●コンプライアンス教育

キッツは、コンプライアンス経営に対するグループトップの考え、コンプライアンス経営の重要性、コンプライアンスの推進体制、コンプライアンス行動規範及び内部通報制度等についてプログラム化したグループ共通の「コンプライアンス・ガイドブック」をキッツ及びグループ各社の役員・社員に配布しています。2022年度は、同ガイドブックを改定し、人権・労働・環境・腐敗防止等の社会課題に関する記載を拡充させ、キッツグループが拠点を有する世界各国の言語に翻訳のうえ周知徹底を図るとともに、日本語版及び英語版については、当社ウェブサイト上で公開しました。

また、毎年、計画的にコンプライアンス教育に係るセミナーを開催するほか、キッツ及びグループ各社の各部門からの要望を受け、当該部門の業務内容に特化した個別のセミナーを開催しています。啓蒙・教育ツールを作成・配布し、また昨今ではオンラインツールを利用したデジタルコンテンツでの教育を展開するなど、コンプライアンス風土の醸成、意識の高揚及び知識の習得のための各種施策を積極的に実施しています。

●コンプライアンス・アンケート

キッツは、キッツ及びグループ各社におけるコンプライアンス経営の浸透度を確認し、潜在的なコンプライアンスリスクを可視化することを目的として、社員に対するコンプライアンス・アンケートを実施しています。

当該アンケートにより把握されたリスクについては、重要度に応じて業務プロセスの改善を図るとともに社員教育等の施策につなげています。

リスクマネジメント

キッツは、企業経営に重大な影響を及ぼす可能性がある様々なリスクをコントロールするため、キッツ及びグループ各社においてリスクマネジメントに取り組んでいます。

●リスクマネジメント体制

キッツグループでは、取締役会の監督のもと、C&C管理委員会において決定した基本方針に基づき、同委員会の委員を兼務するリスクマネジメント担当執行役員が、キッツ及びグループ各社のリスクマネジメントを推進しています。

●リスクの分析評価

キッツグループでは、C&C管理委員会が策定したリスク評価に関する基本方針及び評価基準に基づき、事業活動に係る想定リスク（全128項目）について「リスクの発生頻度」と「経営に与える影響度」の2軸からリスクの重要性を定量的に判定しています。具体的には、リスクの「発生頻度の判定基準」及び「影響度の判定基準」（人的損害、物的損害、賠償責任、利益損害、信用失墜及び環境被害の項目で構成）の評価項目ごとに点数評価し、4象限のリスクマップにおいて、「高損害・高頻度」、「低損害・高頻度」、「高損害・低頻度」及び「低損害・低頻度」のいずれのゾーンであるかを判定します。

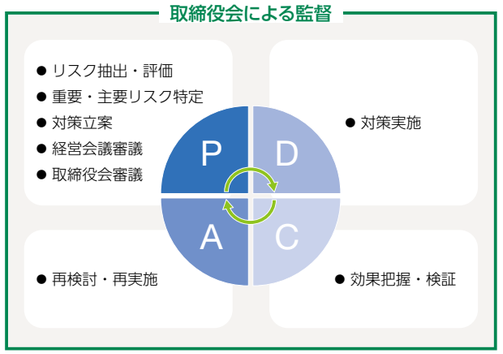
●リスクマネジメントの実施フロー

キッツグループでは、各組織単位で実施するリスク評価の結果を踏まえ、経営会議において「主要リスク」及び主要リスクの中でも特に経営に重大な影響を与える可能性が高い「重要リスク」を特定し、各リスクの重要度から回避、移転、低減または保有のいずれかの対策方針を選択し、担当執行役員またはグループ会社社長を責任者として、必要な対策を立案し実施しています。

また、近年は特に、地政学上のリスクを踏まえたサプライチェーン対策や情報セキュリティリスクへの対応等、社会情勢に合わせ、適宜柔軟に重要リスクを特定のうえ対処しています。

特定された主要リスク及び重要リスク並びに立案された対策については、内部監査室に共有され、業務監査等において対策の進捗及び結果を確認するなど、独立した立場から、その構築・運用状況の評価を行っています。

また、取締役会は、経営会議において特定された重要リスク及び立案された対策並びに内部監査室における評価結果等の報告を踏まえて審議を行うとともに、対策実施の最終結果を確認するなど、グループにおけるリスクマネジメントについての最終的な決定及び監督を行っています。



●情報セキュリティ・個人情報保護

キッツグループでは、サイバー攻撃及び内部者による情報漏えいに起因する、事業継続への影響を最小化すべく、情報セキュリティガバナンスを重要な経営課題の一つに位置付けており、グループ情報セキュリティ・個人情報保護ポリシーを定めるとともに、情報セキュリティ・個人情報保護委員会を設置し、情報セキュリティと個人情報保護に関する様々な施策の取り組みを行っています。

リスクマネジメントの詳細はウェブサイトをご覧ください▶

経営体制 （2023年3月31日現在）

取締役

代表取締役会長　**堀田 康之**（ほった やすゆき）

1955年6月18日生

1978年 3月　当社入社
1997年 1月　営業本部中部支社長
2001年 4月　長坂工場長
2001年10月　株式会社キッツエスシーティー常務取締役
2004年 6月　同社代表取締役社長
2006年 4月　当社常務執行役員、バルブ事業部長
2007年 4月　専務執行役員、バルブ事業部長
2007年 6月　取締役、専務執行役員、バルブ事業部長
2008年 6月　代表取締役社長、社長執行役員、バルブ事業部長
2009年 4月　代表取締役社長、社長執行役員
2021年 3月　代表取締役会長、取締役会議長、現在に至る
2021年 6月　公益財団法人北澤美術館理事長、現在に至る

代表取締役社長　**河野 誠**（こうの まこと）

1966年3月10日生

1988年 4月　当社入社
2008年 8月　バルブ事業部海外営業本部プロジェクト営業部長
2011年12月　プロジェクト統括部長
2013年 4月　生産本部生産管理部長
2015年 4月　バルブ事業統括本部事業企画部長
2016年 4月　執行役員、経営企画本部長
2017年 4月　KITZ Corporation of Asia Pacific Pte. Ltd. CEO & Managing Director及びKITZ Valve & Actuation Singapore Pte. Ltd. Managing Director
2019年 4月　当社常務執行役員、バルブ事業統括本部長
2019年 6月　取締役、常務執行役員、バルブ事業統括本部長
2021年 3月　代表取締役社長、社長執行役員、現在に至る

取締役　**村澤 俊之**（むらさわ としゆき）

1959年2月9日生

1981年 3月　当社入社
2001年 4月　経営企画部長
2009年 4月　執行役員、経営企画部長
2011年10月　執行役員、経営企画本部長
2016年 4月　執行役員、管理本部長
2016年 6月　取締役、執行役員、管理本部長
2019年 4月　取締役、常務執行役員、管理本部長
2022年 1月　取締役、常務執行役員、経営企画本部長、現在に至る

取締役（社外）　**松本 和幸**（まつもと かずゆき）

1945年9月21日生

1970年 4月　帝人製機株式会社（現ナプテスコ株式会社）入社
2001年 6月　同社取締役
2003年 9月　ナプテスコ株式会社執行役員
2004年 6月　同社取締役
2005年 6月　同社代表取締役社長
2011年 6月　同社取締役会長
2013年 6月　株式会社トプコン社外取締役、現在に至る
当社社外取締役、現在に至る

取締役（社外）　**天羽 稔**（あもう みのる）

1951年12月9日生

1979年 4月　デュポンファーイースト日本支社（現デュポン株式会社）入社
2000年 3月　同社取締役
2002年 3月　同社常務取締役
2004年 3月　同社専務取締役兼エンジニアリングポリマー事業部アジア太平洋地域リージョナルディレクター
2005年 7月　同社取締役副社長
2006年 9月　同社代表取締役社長
2013年 1月　同社代表取締役会長兼デュポンアジアパシフィックリミテッド社長
2014年 9月　デュポン株式会社名誉会長
2015年 6月　当社社外取締役、現在に至る
2016年 3月　大塚化学株式会社社外監査役
2019年 3月　同社社外取締役、現在に至る
2020年12月　株式会社HEXEL Works社外取締役
2021年 6月　株式会社エンプラス社外取締役、現在に至る

取締役（社外）　**藤原 裕**（ふじわら ゆたか）

1951年4月20日生

1974年 4月　三井海洋開発株式会社入社
1987年11月　安田信託銀行株式会社（現みずほ信託銀行株式会社）入社
1994年 8月　同社ニューヨーク副支店長
1996年 6月　同社シカゴ支店長
1998年 8月　オムロン株式会社入社
2005年 6月　同社執行役員、財務IR室長
2007年 3月　同社執行役員、グループ戦略室長
2008年 6月　同社執行役員常務、グループ戦略室長
2008年12月　同社執行役員常務、IR企業情報室長
2013年 6月　ナプテスコ株式会社社外取締役
2017年 6月　当社社外取締役、現在に至る
2020年 7月　鴻池運輸株式会社社外監査役、現在に至る

取締役（社外）　**菊間 千乃**（きくま ゆきの）

1972年3月5日生

1995年 4月　株式会社フジテレビジョン入社
2011年12月　弁護士登録
2012年 1月　弁護士法人松尾綜合法律事務所入所
2014年12月　株式会社ノエビアホールディングス社外取締役
2018年 6月　株式会社コーセー社外取締役、現在に至る
2020年 5月　タキヒヨー株式会社社外取締役、現在に至る
2020年 6月　アルコニックス株式会社社外取締役、現在に至る
当社社外取締役、現在に至る
2022年 1月　弁護士法人松尾綜合法律事務所代表弁護士（社員弁護士）、現在に至る

監査役

常勤監査役　**近藤 雅彦**（こんどう まさひこ）

1952年9月8日生

1977年 8月　当社入社
2000年 7月　総務人事部長
2004年 4月　執行役員、総務人事部長
2010年 4月　執行役員、管理本部副本部長
2011年 4月　執行役員、管理本部長
2012年 6月　取締役、執行役員、管理本部長
2014年 4月　取締役、常務執行役員、管理本部長
2016年 6月　常勤監査役、現在に至る

常勤監査役　**木村 太郎**（きむら たろう）

1959年8月4日生

1991年12月　当社入社
2001年 6月　経理部長
2010年 4月　管理本部経理統括部長
2011年 4月　執行役員、管理本部副本部長
2017年 6月　常勤監査役、現在に至る

監査役（社外）　**髙井 龍彦**（たかい たつひこ）

1952年2月3日生

1974年 7月　三井金属鉱業株式会社入社
2004年 6月　同社執行役員財務部長、三井金属エンジニアリング株式会社社外監査役
2007年 6月　三井金属鉱業株式会社最高財務責任者（CFO）兼上席執行役員財務部長
2008年 6月　同社常勤監査役
2011年 6月　株式会社ナカボーテック社外監査役
2015年 6月　当社社外監査役、現在に至る

監査役（社外）　**作野 周平**（さくの しゅうへい）

1954年2月17日生

1977年 4月　株式会社横河電機製作所（現横河電機株式会社）入社
1999年10月　同社関連会社統括室長
2005年 4月　同社執行役員、経営管理本部経理財務センター長
2008年 6月　同社常務執行役員、経営監査本部長
2016年 6月　横河ソリューションサービス株式会社監査役
2017年 6月　当社社外監査役、現在に至る
2019年10月　ジャパニアス株式会社社外監査役、現在に至る

監査役（社外）　**小林 彩子**（こばやし あやこ）

1975年10月14日生

2000年10月　弁護士登録
2009年 1月　片岡総合法律事務所パートナー
2013年 9月　慶應義塾大学法科大学院非常勤講師
2018年 4月　弁護士法人片岡総合法律事務所パートナー、現在に至る
2019年 6月　当社社外監査役、現在に至る
2021年 6月　株式会社武蔵野銀行社外取締役、現在に至る

取締役の選任理由及びスキル・マトリックス

氏　名	選任理由	在任年数	2022年度の出席状況	主な専門的知見・分野※								
			取締役会	企業経営	グローバル経験	法務・リスクマネジメント	サステナビリティ(ESG)	資本効率経営・財務戦略	モノづくり・品質	イノベーション・DX・技術開発	営業・マーケティング	人事・人財開発
代表取締役会長 堀田　康之	グローバル化及び健全で透明性の高い経営を強力に推進するとともに、取締役会の運営及びコーポレート・ガバナンスの強化等に注力してまいりました。豊富な経験と見識を活かし、取締役会における重要な意思決定機能及び経営監督機能の強化、ひいてはグループの企業価値向上に資すると判断しました。	15年9ヵ月	15/15回	○	○						○	
代表取締役社長 河野　　誠	バルブ事業の営業及び生産に関する業務に携わり、経営企画担当執行役員及び海外グループ会社の社長を歴任しました。また、バルブ事業統括担当執行役員として、バルブ事業戦略の立案・遂行を強力に推進し、代表取締役社長として、グループにおける経営全体の陣頭指揮を執っています。豊富な経験と見識を活かし、取締役会における重要な意思決定機能及び経営監督機能の強化、ひいてはグループの企業価値向上に資すると判断しました。	3年9ヵ月	15/15回	○	○						○	
取締役常務執行役員 村澤　俊之	グループ会社の経営管理部門等の業務に携わり、経営企画部門及び管理部門の担当執行役員並びに国内グループ会社の取締役を歴任し、グローバル化を踏まえたグループ事業戦略・人財戦略の立案及び執行並びにコーポレート・ガバナンスの強化及びサステナビリティ経営を強力に推進してまいりました。豊富な経験と見識を活かし、取締役会における重要な意思決定機能及び経営監督機能の強化、ひいてはグループの企業価値向上に資すると判断しました。	6年9ヵ月	15/15回				○	○				○
社外取締役 松本　和幸	ナブテスコ株式会社の経営者として長年にわたり活躍され、企業経営者としての豊富な経験に加え、技術開発及びモノづくり等に関する高度で幅広い見識を有しています。それらの知見を活かした客観的かつ公正な立場からの監督と的確な助言を行う役割を果たしていただけると判断しました。	9年9ヵ月	15/15回	○					○	○		
社外取締役 天羽　　稔	デュポン株式会社の経営者として長年にわたり活躍され、企業経営、グローバルな事業展開及び技術開発等に関する高度で幅広い見識を有しています。それらの知見を活かした客観的かつ公正な立場からの監督と的確な助言を行う役割を果たしていただけると判断しました。	7年9ヵ月	15/15回	○	○					○		
社外取締役 藤原　　裕	金融機関の海外支店責任者のほか、オムロン株式会社の財務・IR・グループ戦略担当執行役員として活躍され、グローバルな観点からの経営管理、財務戦略及びガバナンス等に関する高度で幅広い見識を有しています。それらの知見を活かした客観的かつ公正な立場からの監督と的確な助言を行う役割を果たしていただけると判断しました。	5年9ヵ月	15/15回		○		○	○				
社外取締役 菊間　千乃	弁護士事務所の代表弁護士(社員弁護士)として活躍され、各種訴訟等の紛争解決、労働、コンプライアンス、リスクマネジメント、ガバナンス等の企業法務及びそのほか専門分野に関する高度で幅広い見識を有しています。それらの知見を活かした客観的かつ公正な立場からの監督と的確な助言を行う役割を果たしていただけると判断しました。	2年9ヵ月	15/15回			○	○					○

※各取締役のこれまでの経験をもとに、特に期待する専門的な知見を有する分野について主なもの最大3つに印をつけており、有するすべての知見や経験を表すものではありません。

監査役の選任理由

氏　名	選任理由	在任年数	2022年度の出席状況	
			取締役会	監査役会
常勤監査役 近藤　雅彦	グループ会社を統括する管理部門担当の取締役として当社の経営に携わり、経営基盤の強化やグループリスクマネジメント体制の構築及び強化を推進してまいりました。これらの事業経営、労務に関する知見及び経験を当社の監査に反映する役割を果たすことができると判断しました。	6年9ヵ月	15/15回	15/15回
常勤監査役 木村　太郎	当社経理・財務部門を主管するとともに、グループ会社を統括する管理部門担当の執行役員として内部統制システムの整備と内部監査機能の強化に加え、リスクマネジメント体制の構築を推進してまいりました。これらの内部統制、リスク管理等及び会計・財務に関する知見及び経験を当社の監査に反映する役割を果たすことができると判断しました。	5年9ヵ月	15/15回	15/15回
社外監査役 髙井　龍彦	三井金属鉱業株式会社の最高財務責任者(CFO)兼財務担当執行役員及び監査役として長年にわたり活躍され、財務会計及び経営企画等に関する高度で幅広い見識を有しています。それらの知見を活かし、取締役会及び監査役会において積極的かつ有益な発言を行うなど適切に役割を果たしていただけると判断しました。	7年9ヵ月	15/15回	15/15回
社外監査役 作野　周平	横河電機株式会社の経営管理担当執行役員として長年にわたり活躍され、財務会計、内部統制、リスクマネジメント及び内部監査体制の構築等に関する高度で幅広い見識を有しています。それらの知見を活かし、取締役会及び監査役会において積極的かつ有益な発言を行うなど適切に役割を果たしていただけると判断しました。	5年9ヵ月	15/15回	15/15回
社外監査役 小林　彩子	弁護士として長年にわたり活躍され、各種訴訟等の紛争解決、コンプライアンス、リスクマネジメント及びガバナンス等の企業法務に関する高度で幅広い見識を有しています。それらの知見を活かし、取締役会及び監査役会において積極的かつ有益な発言を行うなど適切に役割を果たしていただけると判断しました。	3年9ヵ月	15/15回	15/15回

執行役員

社長執行役員　河野 誠（こうの まこと）

常務執行役員　村澤 俊之（むらさわ としゆき）

執行役員　小出 幸成（こいで ゆきなり）

1959年1月15日生

1982年 3月　当社入社
1999年 8月　三吉バルブ株式会社常務取締役
2004年12月　当社国内営業本部中部支社長
2008年 4月　国内営業本部営業企画部長
2013年 4月　バルブ事業統括本部事業企画部長
2015年 4月　執行役員、IT統括センター長
2021年 3月　執行役員、バルブ事業統括本部長、現在に至る

執行役員　平林 一彦（ひらばやし かずひこ）

1959年8月6日生

1982年 3月　当社入社
2004年 4月　生産本部生産企画部長
2012年 4月　生産本部副本部長
2013年 4月　執行役員、生産本部長
2017年 4月　執行役員、生産本部長、NEW KICSセンター担当、現在に至る

執行役員　小山 順之（こやま よりゆき）

1959年3月9日生

1984年 3月　当社入社
2007年 4月　生産本部生産技術部長
2008年10月　生産本部SC製造部長
2013年 4月　生産本部生産技術センター長
2015年 4月　執行役員、CS統括センター長、現在に至る

執行役員　田草川 勝（たくさがわ まさる）

1962年10月4日生

1991年 3月　当社入社
2004年 4月　技術本部開発第三部長
2007年 4月　技術本部研究部長
2008年 4月　技術本部第二設計部長
2010年 4月　技術本部商品開発部長
2015年 4月　生産本部生産技術センター長
2017年 4月　執行役員、プロダクトマネジメントセンター長
2022年 1月　執行役員、技術本部長、現在に至る

執行役員　平島 孝人（ひらしま たかひと）

1959年9月10日生

1985年 3月　当社入社
2002年 7月　生産本部諏訪工場長
2004年 4月　株式会社キッツマイクロフィルター取締役
2006年 4月　同社代表取締役社長
2011年 4月　当社執行役員、技術本部長
2012年 6月　取締役、執行役員、技術本部長
2017年 4月　執行役員、技術本部長
2018年 2月　技術本部長
2019年 4月　執行役員、技術本部長
2022年 1月　執行役員、新規事業開発室長
2023年 1月　執行役員、新規事業開発室長、環境ソリューション事業部担当、現在に至る

執行役員　沖村 一徳（おきむら かずのり）

1959年9月5日生

1983年 4月　藤沢薬品工業株式会社（現アステラス製薬株式会社）入社
2009年 4月　同社法務部長
2012年 4月　同社法務・コンプライアンス部長
2013年 6月　同社執行役員、法務・コンプライアンス部長
2016年 4月　同社執行役員、法務部長
2018年 6月　当社入社
2019年 4月　執行役員、法務部長
2021年 1月　執行役員、法務・知財・リスクマネジメント統括センター長、現在に至る

執行役員　加藤 建二（かとう けんじ）

1962年1月21日生

1991年 3月　当社入社
2006年 4月　国内営業本部九州支店長
2008年 4月　国内営業本部東京支社長
2015年 4月　株式会社ホテル紅や代表取締役社長
2020年 4月　当社執行役員、国内営業本部長、現在に至る

執行役員　石島 貴司（いしじま たかし）

1967年10月1日生

1990年 4月　日産自動車株式会社入社
2011年 4月　同社グローバルIT本部エンタープライズアーキテクチャ部チーフITアーキテクト
2017年 4月　同社グローバルIT本部ITアーキテクチャ&プロダクションサービス部チーフITアーキテクト
2018年 9月　当社入社
2020年 4月　IT統括センター副センター長
2021年 3月　執行役員、IT統括センター長、現在に至る

執行役員　武居 秀治（たけい しゅうじ）

1968年9月16日生

1991年 4月　当社入社
2015年 4月　管理本部総務人事部長
2022年 1月　執行役員、人財総務本部長、現在に至る

執行役員　杉田 泰則（すぎた やすのり）

1974年5月6日生

1997年 4月　当社入社
2008年 4月　KITZ Corporation of Europe, S. A. Director
2014年 4月　クウォーターターン事業推進室長
2016年 1月　Metalúrgica Golden Art's Ltda. Chairman
2022年 1月　執行役員、ビジネスプロモーションセンター長
2023年 1月　執行役員、ビジネスプロモーションセンター長、水素事業部担当、現在に至る

執行役員　別所 研一（べっしょ けんいち）

1964年10月27日生

1988年 4月　松下電器産業株式会社（現パナソニック株式会社）入社
2003年 4月　Matsushita Industrial Corp. Sdn. Bhd. 取締役
2017年 4月　パナソニック ファイナンスソリューションズ株式会社 代表取締役社長
2020年10月　当社入社
2021年 4月　管理本部経理部長
2022年 1月　コーポレートファイナンス本部副本部長
2023年 1月　執行役員、コーポレートファイナンス本部長、現在に至る

社外取締役メッセージ

キッツは、さらなるコーポレート・ガバナンスの強化に向けて、企業経営について豊富な経験と見識を持つ社外取締役を選任しています。2020年6月より取締役の半数以上が社外取締役となっています。

長期経営ビジョンの達成で企業価値向上を!

松本 和幸　社外取締役

すでに1年前になってしまいましたが、誠に素晴らしい長期経営ビジョンと中期経営計画が公表されました。それを実行していける体制も必要な投資も十分検討されていますので、2030年に目指す長期経営ビジョンを実現して企業価値を向上していきましょう。技術ロードマップもしっかりと検討されており、定期的に見直しをしながら顧客視点をより一層重視して、外部との接点も積極的に加味して、技術開発を着実に実行していきましょう。

キッツのビジネスは、成長市場である水・エネルギー・情報との関連も深く、人々の生活に直接的あるいは間接的に必要不可欠な事業です。従って、これからの大いなる成長を楽しみにしましょう。

行動指針である「Do it True」、「Do it Now」、「Do it New」を実践し飛躍的な成長を目指して、すべてのステークホルダーが長期にわたって魅力を感じることができるキッツグループにしていくべく、皆さんと一緒に頑張っていきたいと思います。

社外取締役の一人として、様々な経営課題に対して質の高い質問をさせていただき、経営課題のフォローもさせていただくことで、長期経営ビジョンと中期経営計画の実現に寄与する所存です。

企業価値向上のため、持続ある成長に貢献してまいります。

天羽 稔　社外取締役

社外取締役の重要な役割は、異なる見方・考え方の提供、厳しい意志決定の後押し、そして重要ポジションの後継者選定への貢献だと思っています。これらを効果的に機能させるためには、社内外の役員とコミュニケーションを密にしながら執行側の論理を理解し、企業文化を良く知ることが重要です。企業最大の責務である企業価値の向上のため、中長期戦略に関与し、持続ある成長に貢献してまいります。

当社は現在、グローバル経営基盤の構築を図り、ワールドクラスのテクノロジーと生産技術を駆使しソリューションを顧客に提供するとともに、サステナビリティ経営を進めながらエネルギーシフトや循環型社会に対応し、成長市場において強固な地位を確立しようとしています。また、グローバルでサプライチェーンの見える化を図り、省力化投資と労働生産性向上を実現するとともに、働き方改革を進め、社員がより安全・健康に働くことができる企業を目指しています。

また、コーポレート・ガバナンスをさらに高めるために重要な、多様性、専門性と全体のバランスを考慮した役員人事を進め、リスクマネジメントやグローバルコンプライアンスを徹底し、経営の透明性の確保に努めてまいります。

「挑戦」は続きます。

藤原 裕　社外取締役

2022年度の業績は回復し、資本効率性指標であるROEも市場の期待する8%を超える水準まで戻ってきました。

2022年4月に当社は東京証券取引所のプライム市場へ移行しました。それから約1年、まだまだ道半ばですが着実にプライム市場にふさわしい「多くの機関投資家の投資対象になりうる規模の時価総額(流動性)を持ち、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上にコミットする企業」に向かって前進を続けています。

当社はROEを今後とも向上させていくために、業容の拡大はもちろん不採算製品の見直しや資産のスリム化を進めるとともに、ROIC導入による現場からの資本効率性の改善に努めています。

それと同時に環境にも優しく、多様性を尊重した、社員をはじめすべてのステークホルダーにとって夢のある会社づくりにも全社をあげて取り組んでいますが、私自身も取締役会メンバーの一人として、この挑戦に積極的に関わっていきたいと思っています。

一人ひとりが輝ける組織に。

菊間 千乃　社外取締役

仕事は一人でするものではなくチームでするものなので、当然、協調性は必要です。ただし、それを「使い勝手の良い人がいい」と捉えてしまうと、組織は成長していきません。常に自分を超えていくような人を採用し、そういう若手にチャンスをどんどん与えていくことが、サステナブルな成長には必須です。

キッツでは定期的にタレントマネジメントシステムの進捗状況の報告が行われます。社員一人ひとりに対し、いつの時点でどのような経験をさせ、最終的にどこを目指してほしいのか、経営層の想いがわかります。社内の女性役員はまだ誕生していませんが、女性社員が各部署で活躍している様子は、この報告会で把握することができます。

もっとも社員のエンゲージメント調査では、業務に対する積極性や組織に対する期待の点で、少し物足りない結果が出ました。経営層の想いと受け止める社員の間にズレがあるのかもしれません。社員の生の声をしっかり受け止め、一人ひとりが能力を存分に発揮できる環境を整備し、キッツグループで働くことを選択した社員の皆さんが充実した就業生活を送れるように、さらなる改革を進めていく必要があると思います。