数字で見るキッツグループ (2022年12月31日現在)

財務

- 連結配当性向 **34.6%**
- 売上高 **1,599億円**
- 1株当たり配当金 **33円**
- 営業利益 **110億円**
- 自己資本当期純利益率（ROE） **10.0%**
- 経常利益 **120億円**
- 1株当たり純資産（BPS） **1,002.69円**
- 親会社株主に帰属する当期純利益 **85億円**
- 1株当たり当期純利益（EPS） **95.35円**

非財務

総実労働時間
1,944時間

連結社員数
男性: 3,843人
女性: 1,509人
合計: 5,352人

男性育児休業取得率
35.3%

新卒採用人数
男性: 47人
女性: 13人
合計: 60人

社会人採用人数
男性: 35人
女性: 4人
合計: 39人

女性管理職比率
3.4%

CO_2削減率※1
66.2%

● 連結社員数、CO_2削減率を除きキッツ単体
※1 2013年度比

社長メッセージ

社員一丸となった積極経営で長期ビジョン達成を目指します。

河野 誠
代表取締役社長

当期（2022年度）は厳しい環境下で過去最高の売上高を更新

私が代表取締役社長に就任して2年が経ちました。この間、新型コロナウイルス感染症の世界的流行、米中の対立激化等、世界経済を大きく揺さぶる出来事が発生しました。こうした状況下で、私たちの事業環境も急変し、早急な対応を迫られることとなりました。

2022年度は、ロシアのウクライナ侵攻という形で、地政学リスクが顕在化しました。サプライチェーンの混乱、エネルギー資源や原材料価格の高騰によるインフレの拡大及び円安の進行等、先行きの不透明感が増した1年だったといえるでしょう。

私たちはこの間、「迅速果敢」を旗印に、困難に打ち克つ経営を目指してきました。主力であるバルブ事業においては、半導体需要の高まりを背景に、半導体製造設備向けが国内外ともに好調であったことに加え、米州向け及びアセアン向けの販売量の増加に折からの円安も寄与しました。また、原材料価格の高騰を価格改定によっていち早くカバーすることもできました。キッツの持つブランド力とお客様との信頼関係あってのことと考えています。

伸銅品事業においても、原材料相場の上昇に伴い価格改定を実施するとともに拡販に注力したことにより、増収となりました。

これらの結果、売上高は前期比17.8%増の1,599億14百万円となり、過去最高を更新することができました。営業利益は前期比22.9%増の110億51百万円、ROEは10.0%となり、2022年2月に公表した第1期中期経営計画2024における2022年度の当初計画を上回る結果となりました。

中・長期を見据えた今期（2023年度）の経営計画

私たちは、“ROIC×ESG経営”を標榜し、企業価値の向上と社会価値の向上を同時に目指すサステナビリティ経営の基軸を「中長期的な投下資本収益性の向上」に置き、ステークホルダーの皆様にはROE、社内ではROICを主要KPI（重要業績評価指標）として目標達成を目指しています。

2022年度の売上高は、第1期中期経営計画の最終年度である2024年度の数値目標もクリアすることができました。

第1期中期経営計画2024（2022～2024年度）の実績と数値目標（2023年2月見直し）

	2021年度	2022年度		2024年度	
	実績	当初計画（22年2月発表）	実績	当初計画（22年2月発表）	修正計画（23年2月発表）
売上高	1,357億円	1,430億円	1,599億円	1,500億円	1,700億円
営業利益	89億円	100億円	110億円	120億円	130億円
ROE	6.4%	7.6%	10.0%	8%以上	9%以上
セグメント別売上高					
バルブ事業	1,067億円	1,122億円	1,251億円	1,185億円	1,366億円
伸銅品事業	273億円	290億円	325億円	295億円	310億円
その他	16億円	18億円	22億円	20億円	24億円
セグメント別営業利益					
バルブ事業	120億円	133億円	149億円	151億円	170億円
伸銅品事業	6億円	8億円	2億円	10億円	8億円
その他	△2億円	0億円	0億円	1億円	1億円
調整額	△35億円	△41億円	△42億円	△42億円	△49億円

これに伴い、2023年度の数値目標は売上高を前期比4.4%増の1,670億円、営業利益を7.7%増の119億円、ROEを9%以上としました。2024年度には、売上高1,700億円、営業利益130億円、ROE9%以上を目指します。

数字の裏付けとなるのは、半導体市場を中心とした成長分野です。半導体の好況は、半導体製造装置のみならず、データセンターや超純水プラント等、幅広いニーズを生み出しています。また、従来から得意としている石油化学市場でも付加価値の高い機能性化学への移行が見込まれ、大きな伸びが期待できます。

そういった状況を受けて、半導体製造装置用バルブを製造・販売する株式会社キッツエスシーティーでは新工場棟を建設し、2023年4月に稼働を開始しました。また、半導体用のフォトレジスト向けのフィルターを製造・販売する株式会社キッツマイクロフィルターでも旺盛な需要に応えるべく、生産能力の増強を目指して新工場棟の建設に取りかかっています。こうした生産能力の強化が中期経営計画の3年目、またその先の業績に貢献することとなります。

また、私たちは今、新規事業にも積極的に取り組んでいます。2023年1月から水素関連ビジネスを本格化させるべく、水素事業の推進部門を事業部に格上げしました。水処理については、これまでグループ会社が各社で個別に展開していましたが、より一層のシナジー創出を目指して要素技術も製品も一本化し、キッツの中に新たに環境ソリューション事業部を立ち上げました。

● 2023年度計画サマリー

売上高	1,670億円	前期比：+4.4%
営業利益	119億円	前期比：+7.7%
ROE	9%以上	
年間配当金	1株当たり33円	前期と同額

“ROIC×ESG経営”　企業価値の向上と社会価値の向上を同時に目指す

■ 経営の基軸を「中長期的な投下資本収益性の向上」に置き、対外的にはROE、社内ではROICを主要KPIとして目標管理を実施

ROIC

- ROICツリー展開により、社員全員が自分の役割と会社への貢献を実感できる
- 資産効率を考え、在庫や債権回転日数の最小化と利益の最大化を目指す
- 不採算製品を抽出して改善する（コストダウン、製品統合、値上げ、廃止）
- 成長分野に積極的に投資し、スピードをもって成果を刈り取る

×

ESG（サステナビリティ経営）

- 「3ZERO（トリプルゼロ）」で地球環境を守り、環境分野のビジネスを攻める
- 人を資本と考え、能力向上とエンゲージメント向上のための環境づくりを行う
- 合理的なリスクを取りつつ、許容を超えるリスクに対し適切に低減を図る
- 透明性が高く、かつ迅速に意思決定ができる経営体制を構築する

リスクマネジメントを経営の根幹に

一方で、計画を達成するための重要なポイントは、リスクファクターを分析し、リスクの極小化を図ることです。リスクマネジメントこそ、私の一番重要な役割だと考えています。グローバルな経済動向は、インフレと金利上昇、為替動向、サプライチェーン問題により不透明な経営環境が続くと認識しています。そして今、私たちは地政学リスクにも目を向けなければなりません。

現在、キッツは中国に4ヵ所、また台湾に1ヵ所、生産拠点を有しているため、中国と台湾の関係、さらには米国と中国の関係を注視する必要があります。万一の場合に備えて、中国で生産している製品の一部を日本国内で生産するための体制も整えつつあります。また、中国・台湾での生産の一部をベトナムに移管することを決定するなど、生産体制の見直しを進めています。

生産と連動して、サプライチェーンマネジメントの改善にも力を入れています。昨年はサプライチェーンの混乱からお客様にご迷惑をおかけすることもありました。これまでは業務内容に照らして、生産管理と購買を別々に管理していましたが、サプライチェーンを統括する部門を新設し、一括管理できる体制としました。販売計画に基づく生産計画の立案から、サプライヤーとの関係の見直し、地政学リスクを回避するための生産拠点の変更まで、全体を俯瞰して見られる仕組みづくりに取り組んでいるところです。

働きがいのある職場づくりに注力

計画達成に向けてのファクターは「人的資本」です。やりがいのある仕事に向かって、前向きに取り組む社員をどれだけ育てられるか。そのためには「人財の棚卸」をきちんと行い、優秀な社員を発掘し、海外も含めた様々な部署・地域で能力を磨いてもらう。そういったタレントマネジメントシステムを作り上げたいと思います。

もう一つの視点は、エンゲージメントスコアの向上です。キッツのエンゲージメントスコアは、2022年度は「働きがい」が48ポイント、「働きやすさ」が44ポイントという水準に留まっており、あまり誇れる数字ではありません。若い世代のスコアや工場の生産現場で働いている社員のスコアを向上させることが課題となっています。「風通しの良い職場」を作り、エンゲージメントを向上させることが中期経営計画の達成に不可欠です。

先輩や上司に対する信頼感をどのように醸成していくのか、自分の仕事が会社の計画達成にどのような形でつながっているのか、自分はどういうキャリアプランでステップアップできるのか。本部長とセンター長が先頭に立って、こういった部分の「見える化」に取り組んでいるところです。

その取り組みの一環として、経営陣と社員の対話イベント「KITZ Group Engagement Forum 2022」をキッツや国内外のグループ会社においておよそ40回実施しました。2022年2月に発表した長期経営ビジョンと中期経営計画の内容を私から直接説明し、社員に「自分ごと」として捉えてもらう機会とするとともに、対話を重視し、実施時間の半分近くを社員からの質問に答える形式としました。日頃抱えている課題や提案を直接聞くことができ、手応えを感じています。このような取り組みを通じて、2024年度には「働きがい」56ポイント、「働きやすさ」55ポイントを目指します。

私は、キッツの一番の強みは、行動指針にある「Do it True」に象徴される、真面目で誠実な企業文化ではないかと思っています。社内のルールや社会の倫理、道徳といった守るべきものを社員一人ひとりが心得て、社会の期待に応え、信頼を得られるような公平・公正な企業活動を展開する。それは社員の働きがいに直結するものです。

キッツの社員はグループ全体で5,300人余り、その半数以上が海外で働いています。海外拠点でも、国内と同様にキッツの企業文化を育み、働きがいのある環境を整えていかなければなりません。海外から日本に来て働く、日本から海外に出る。そうした人事交流にも積極的に取り組む必要があると考えています。

女性活躍の場を作ることも大きな課題です。女性管理職比率を2022年度の3.4%から2024年度には10%にするという目標を掲げています。性別や年齢、国籍や文化を超えて多様な人財が活躍できる会社でありたいと思います。

2030年に向けて積極経営を展開

私は、2021年の創業70周年のタイミングで社長に就任しました。まず手をつけたのが、企業理念である「キッツ宣言」を、もっとパーパスを前面に出した明確なものに改定す

ることでした。企業理念を見直す中で長期経営ビジョンと中期経営計画の策定に至りました。

そして2022年2月、私たちは長期経営ビジョン『Beyond New Heights 2030「流れ」を変える』を公表しました。2030年の定量目標は、平均売上高成長率4%以上、売上高2,000億円規模、ROE10%以上、当期純利益100億円規模を目指しています。

ありたい姿の実現のために、コアビジネスである建築設備市場や石油化学市場、機械装置市場での基盤強化とともに、時代の要請である「デジタル化」、「脱炭素化」に対応し、半導体、機能性化学及び水素等の成長分野への参入を加速して、ビジネス領域をシフトさせる「両利き」の経営を目指しています。こうした施策を実行するために、2022年から2030年までの9年間の総投資枠を800億円とし、このうち6割を成長・新規分野への戦略投資に充てる予定です。

デジタル化への施策として、全社員の約2割が参画するBX(ビジネストランスフォーメーション)タスクフォース活動を先導しています。急激に変化する社会環境に挑戦するため、デジタル技術の力を活用したビジネス変革に取り組んでいます。

長期経営ビジョンにおいて、私たちはESGの各分野で重点テーマを特定し、環境に関する取り組みとしてCO_2ゼロ、環境負荷ゼロ、リスクゼロの「3ZERO(トリプルゼロ)」実現を掲げています。

CO_2削減はかなり進んでいます。グリーン電力への切り替えによって、2022年には国内グループ全体で2013年度比66.2%減となり、計画策定時に想定していたペースを上回っています。現段階で2024年度には80%、2030年度には90%削減の目標が達成できる見込みです。

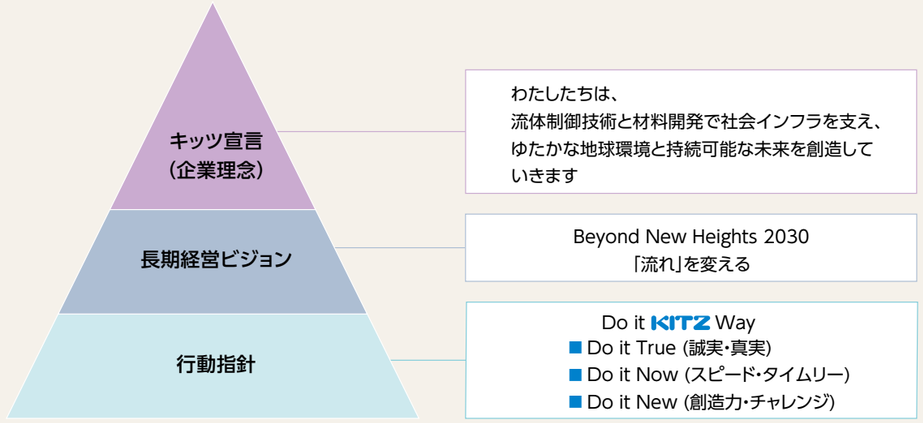
これを受けて、2022年9月に、100億円のサステナビリティ・リンク・ボンドを発行しました。この社債は喫緊の課題である気候変動問題への対応として、国内グループ会社を含むScope1及びScope2におけるCO_2排出量削減率を評価指標としています。

2023年11月には、本社を千葉県千葉市美浜区幕張新都心エリアから東京都港区汐留エリアに移転します。これに伴い、都内に点在している事業所やグループ会社の大半を集約し、さらなるシナジーの追求と意思決定の迅速化を図ります。社員間のコミュニケーションの円滑化、働きやすさに寄与するとともに、一つのオフィスに機能が集約されることにより、アイデアやイノベーションの創出にも効果を発揮するものと期待しています。

私は、「不易流行」を旨としています。本質を変えることなく、新しい流れを取り入れていくこと。キッツには、「つくる未来　のこす未来」というサステナビリティスローガンがありますが、この目まぐるしい変化の時代に対応し、積極的に行動できる経営者でありたいと思います。2030年に向けて、またさらにその先に向けて、キッツはサステナブルに進化し続けます。

70周年は一つの節目ですが、これはあくまでも通過点に過ぎません。外部環境の変化に合わせて流れを変え、次の80年そして100年に向けてさらなる高みを目指してまいります。皆様からの変わらぬご支援をお願いいたします。

キッツグループ 企業理念体系



2030年にありたい姿

テクノロジー/ソリューション
「流す」「止める」「絞る」のあらゆるニーズに、オンリーワンの技術とユーザーの期待を超える提案力で挑戦し続ける

事業を通じた環境保全
環境にやさしい商品・材料の開発や製造プロセスを追求し、持続可能な未来に貢献することにより、社会から信頼される

コアビジネス/成長ビジネス
情報化社会、サステナブル社会に向けて、コアビジネスの基盤を強化し、同時に成長ビジネスへの参入を、リスクを恐れず加速させる

多様な人財の活躍
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いている

2030年度 定量目標

平均売上高成長率 **4%以上**
(2030年度 連結売上高2,000億円規模)

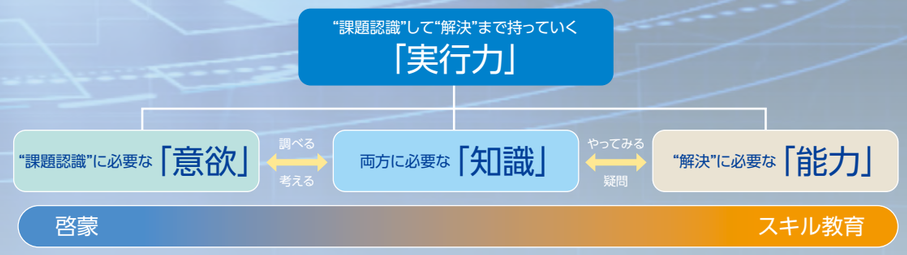
ROE **10%以上**
(2030年度 連結当期純利益100億円規模)

第1期中期経営計画2024の非財務目標※1

	2021年度 実績	2022年度 実績	2024年度 計画
CO_2削減率 (2013年度比、国内グループ)	△28.1%※5	△66.2%※6	△80%
社員エンゲージメントスコア			
働きがい※2	48pt	48pt	56pt
働きやすさ※3	43pt	44pt	55pt
女性社員全体比率	21.7%	22.0%	23%
女性管理職比率※4	3.4%	3.4%	10%
男性育児休業取得率	29.0%	35.3%	50%

※1 CO_2削減率を除きキッツ単体　※2 目標に向けた貢献意欲や帰属意識、自発的努力等を測定する質問項目におけるスコア　※3 スキルや能力を活かす機会、働きやすい環境等を測定する質問項目におけるスコア　※4 管理職:部門長職に就いている社員　※5 2020年12月期実績を2021年12月期実績(確定値)に置き換え(△26.9%⇒△28.1%)　※6 2023年3月29日時点における暫定値

急激に変化する社会環境に対応するため、デジタル技術の力をフル活用したビジネス変革を推し進めます。

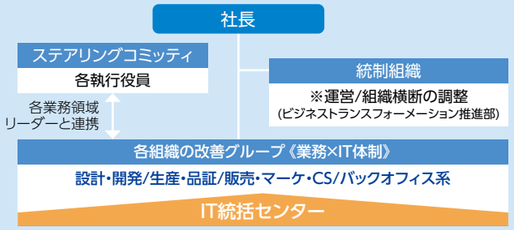


ビジネス変革へ向けた3つのステージを駆動する

人口減少や脱炭素化等、企業を取り巻く社会環境が変動する中、キッツは競争力を高め社会インフラを支え続けるために長期経営ビジョンを策定しました。私たちはこれらを達成するための手段としてDX（デジタルトランスフォーメーション）を有効に活用するため、BX（ビジネストランスフォーメーション）タスクフォース活動に取り組んでいます。

この活動は社長自らが先導し、部門を超えた全社員の約2割が参画する一大タスクフォースであり、「既存ビジネスの強化」「経営体質転換」「新たなビジネスモデルの実現」の3つのステージを実践します。

EX※1（=従業員体験）強化を起点として、徹底した効率化を図ることで既存ビジネスを強化。これにより生じた経営リソースを可視化・流動化し、CX※2（=顧客体験）強化への原資とします。



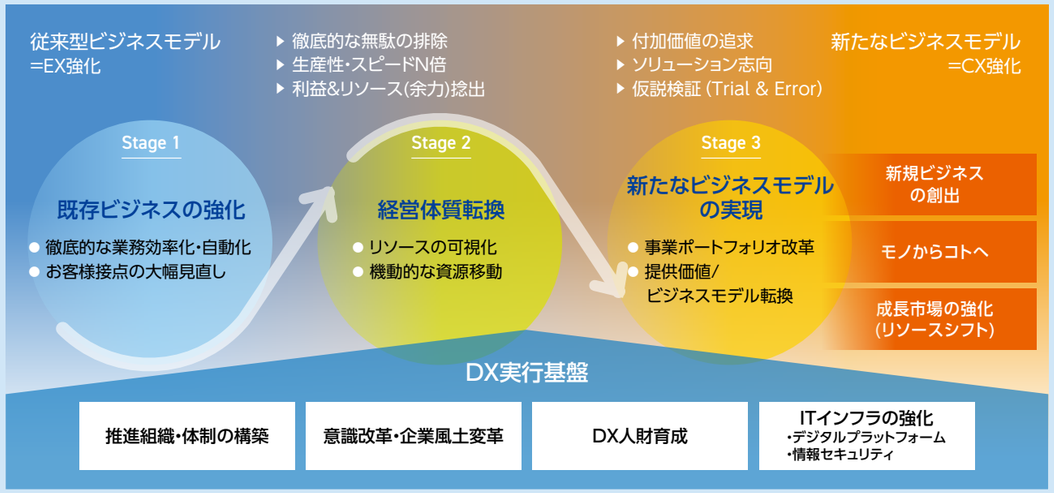
タスクフォース活動の進捗を図る指標としては、ROICツリーをベースに経営から各部門活動を紐づけた”BX KPI”を作成。これをタスクの成果指標として、顧客思考の機動的な組織への転換と新たなビジネスモデルの実現を目指してまいります。

※1 EX: Employee Experience（社員が働くことを通じて得られる経験・体験）
※2 CX: Customer Experience（顧客体験）

データから事実を捉えつつ自ら考え、ともに行動する文化を醸成

第1期中期経営計画では、環境・思考・行動・文化のトランスフォーメーションを通して、変革を「自分ごと化」し、それを実行する力をつけることを目標としています。

2022年度は主に実行基盤として、変革の中核となる組織を超えた連携を生み出す「推進組織・体制」、文化を根付かせるための土壌となる「意識改革・企業風土変革」、文化の担い手である社員を育成する「DX人財育成」、それらを実行するための道具として「ITインフラの強化」に取り組みました。2023年度からはこの実行基盤を活用し、本格的に施策ごとの計画に沿ってBXを推進してまいります。



変革へのリソース創出と新しい文化の担い手となるDX人財の育成

BXタスクフォース活動ではビジネス変革に向けて、人的リソースを新しいビジネスにシフトさせることを目的とした、組織横断型の改善活動を実施しています。タスクフォースメンバーはこの活動を通して、「変革意識」と「課題を設定する力」を向上させています。

並行して進めている「DX人財育成」では、啓蒙活動とスキル教育により今後の変革の中心を担うキーメンバーを育成しています。啓蒙活動では、変革の必要性の認知から始めて裾野を広げ、スキル教育では、データ分析教育を通して課題と原因を正しく捉えて解決する力、現状を整理し自ら解決する力をRPAや業務アプリ※3の市民開発教育※4を通じて養っています。

2022年時点ですでにデータ分析教育を200名、市民開発教育を170名が受講しており、ここで実行力を身に付けたDX人財が新しい企業文化の担い手となります。

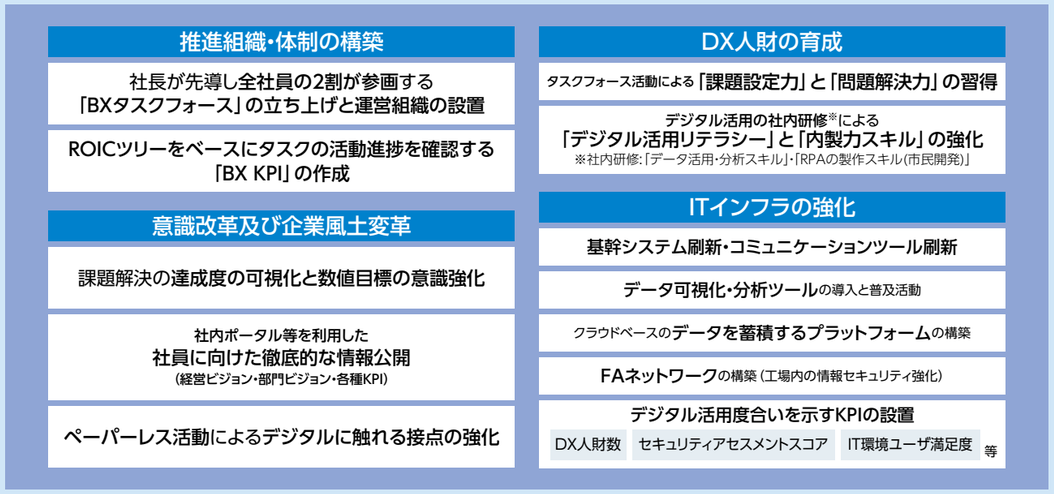
※3 RPAや業務アプリ：従来のシステム開発のような開発言語の知識を必須とせず、直感的な操作でPC作業の自動化やアプリケーションの開発ができるツール。
※4 市民開発教育：IT部門ではなく、現場をよく知る業務ユーザーによるRPAやアプリケーション開発に関する教育活動。

社員一人ひとりが活躍するための環境と道具を整備

キッツでは、基幹システムの刷新によって業務の整流化が進み、粒度と精度の整ったデータの蓄積が可能となりました。また、コミュニケーションツールの刷新により、社内における情報共有のあり方を変えてきました。

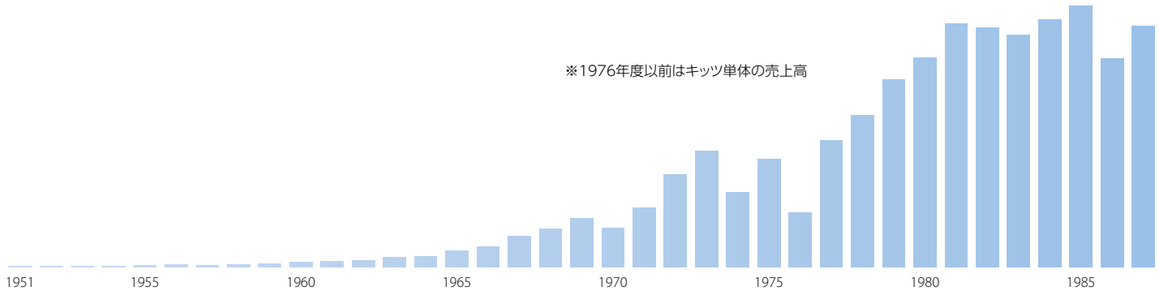
BXタスクフォース活動では、これらを土台にして積極的に社員に情報を公開し、経営状況や経営指標への意識向上を図るほか、データプラットフォームやBIツール等、蓄積されたデータを社員が活用するためのツールも導入しています。また、キッツグループ全体で定めた情報セキュリティ・個人情報保護方針のもと、業務における問題点の発見と解決のため、安全に利用できる環境と道具の整備を行っています。

そのほか、既存のアナログデータのデジタル化によるペーパーレス活動も進んでおり、新しい企業文化を根付かせるための土壌として、一つひとつの活動が着実に実を結びつつあります。



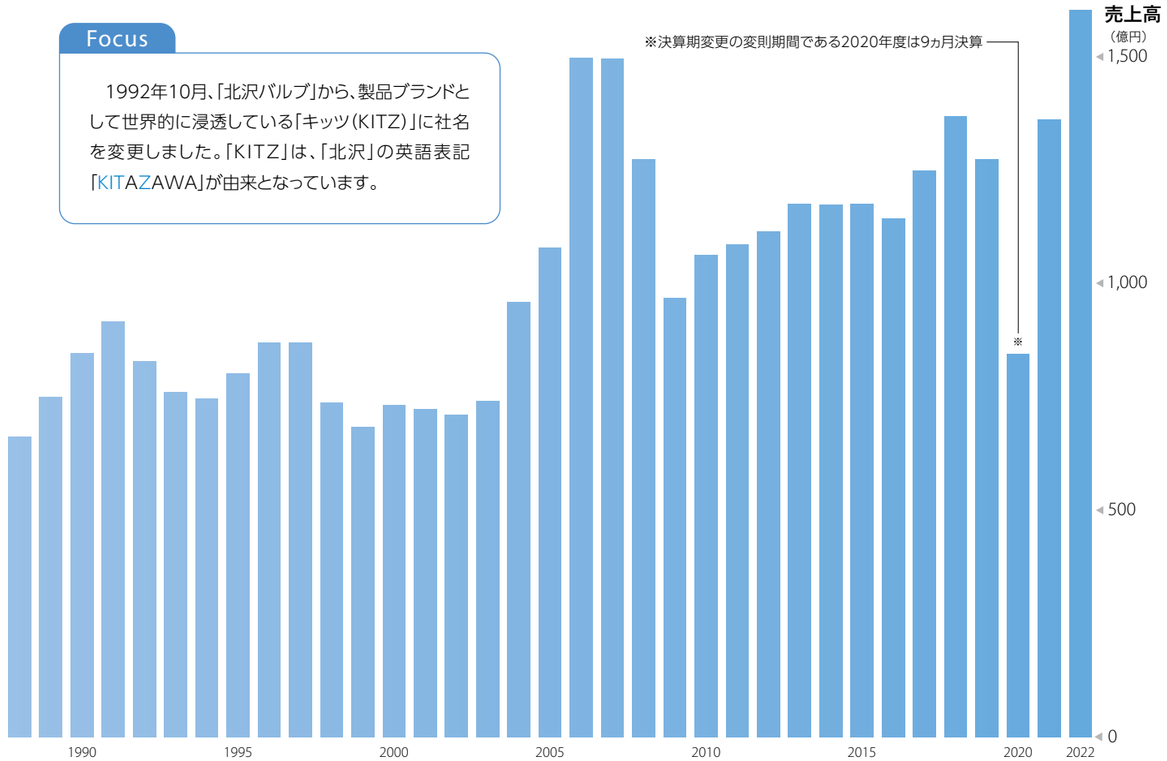
成長の軌跡

1951年、日本が敗戦の混乱期から高度経済成長時代へと移りつつある中、北澤製作所（現キッツ）が創業しました。創業者 北澤利男（1917～1997年）の理念により、素材からの一貫生産を基本に、鋳造から加工・組立・検査・出荷等すべての工程を社内で行い、さらに、きめ細かい販売サービスやアフターフォローをお客様に提供する体制を築いてまいりました。こうした「より良い品質」へのこだわりが今日まで脈々と受け継がれ、私たちキッツグループの源流となっています。
現在では、総合バルブメーカーとして、あらゆるフィールドに多彩な商品を提供する世界有数の企業グループに成長しました。



Focus

1992年10月、「北沢バルブ」から、製品ブランドとして世界的に浸透している「キッツ（KITZ）」に社名を変更しました。「KITZ」は、「北沢」の英語表記「KITAZAWA」が由来となっています。



初代社長
北澤 利男
（在任期間:1951～1985年）

2代目社長
清水 雄輔
（在任期間:1985～2001年）

3代目社長
小林 公雄
（在任期間:2001～2008年）

4代目社長
堀田 康之
（在任期間:2008～2021年）

5代目社長
河野 誠
（在任期間:2021年～）

創業 ― 生産・販売体制を構築

1951年
- 北澤利男が株式会社北澤製作所を創業
- 長坂工場が完成 青銅製バルブの製造・販売を開始

1952年
- 全国代理店会を組織し全国市場への流通体制を確立

1959年
- 黄銅棒の生産を開始

品種を拡大、総合バルブメーカーに

1962年
- 社名を株式会社北澤バルブに変更

1967年
- ダクタイル鋳鉄製バルブ、ステンレス鋼製バルブの製造・販売を開始

1968年
- バタフライバルブの製造・販売を開始

1969年
- 鋳鉄製バルブの製造・販売を開始

1974年
- 鋳鋼製バルブの製造・販売を開始

1975年
- 社名を株式会社北沢バルブに変更

1977年
- 東京証券取引所市場第二部に上場

1978年
- KITZが商標登録となる

信頼のブランド「KITZ」を確立

1989年
- 日本企業で最初に長坂工場と伊那工場が「ISO9001」の認証を取得

1991年
- スペインのボールバルブメーカーISO社（現KITZ Corporation of Europe, S.A.）がキッツグループに入る

1992年
- 社名を株式会社キッツに変更、千葉・幕張新都心に本社を移転

1995年
- 水道用バルブメーカー株式会社清水合金製作所がキッツグループに入る

選択と集中を加速、グローバル化を推進

2001年
- 旧ベンカングループから半導体関連事業を譲り受ける

2002年
- 保有資産の減損と不振事業の再構築を実行

2004年
- 伸銅品事業及びMF（マイクロフィルター）事業を分社

2009年
- ドイツのボールバルブメーカーPerrin GmbHがキッツグループに入る

2015年
- インドの工業用バルブメーカーMicro Pneumatics Pvt. Ltd.がキッツグループに入る
- ブラジルの工業用ボールバルブメーカーMetalúrgica Golden Art's Ltda.がキッツグループに入る

2018年
- 韓国の工業用バタフライバルブメーカーCephas Pipelines Corp.がキッツグループに入る

2022年
- 長期経営ビジョンを発表
- 東京証券取引所新市場区分「プライム市場」を選択

History

1951年
創業当時の長坂工場。11人でのスタートは、企業というより町工場というにふさわしい門出であった。

1962年
わが国で初めて黄銅鍛造バルブFH、FSの製造・販売を開始。

1980年
青銅製バルブのハンドルデザインに「菊ハンドル」を採用（P30 Focusをご覧ください）。

1984年
東京証券取引所市場第一部に上場。

1999年
環境配慮型鉛レス快削性黄銅合金・青銅合金「KEEPALLOY（キーパロイ）」を発表。

2004年
東洋バルヴ株式会社がキッツグループに入る。

2012年
水素ステーション用超高圧ボールバルブを開発、販売を開始。

2019年
2019年3月期の連結営業利益が117億13百万円となり、過去最高益を更新。

2022年
東京都港区汐留エリアに本社移転を決定。

価値創造プロセス

Beyond New Heights 2030　「流れ」を変える

外部環境の変化・社会課題

E
- 温暖化に伴う気候変動
- 環境負荷の低減
- 脱炭素

S
- 生産年齢人口の減少
- AI、IoT化
- ダイバーシティ

G
- リスクマネジメント
- コンプライアンス
- 腐敗防止

価値創造プロセスを支える経営資源

- あらゆるフィールドに多彩な商品を提供
- 素材からの一貫生産体制
- グローバルに広がる販売ネットワーク
- 挑戦する企業風土を担う多彩な人財
- 環境に配慮したモノづくり

価値創造プロセス

- 徹底した顧客価値の追求
- 高付加価値を生み出す研究開発活動
- 高品質を実現する生産活動
- グローバルな販売活動

事業を支える基盤
- サステナビリティ
- コーポレート・ガバナンス
- 財務基盤

アウトプット

「流す」「止める」「絞る」のあらゆるニーズに、高品質な商品とサービスを提供

Core市場
- 建築設備
- 石油化学
- 水処理
- 機械装置

Growth市場
- 半導体装置
- 半導体材料（フィルター）
- 機能性化学
- 水素／低炭素

新規事業
- ウォーターソリューション
- メンテナンスソリューション

創出価値

- 水やエネルギー等の安定供給を支え、安心して暮らせる環境を創造
- 顧客・サプライヤーの信頼、地域社会との共生
- 多様な人財の育成と高いモチベーションを保てる企業風土の醸成
- 環境負荷を抑えた事業活動と環境マネジメント体制の強化
- 持続的な株主価値の向上

2030年度定量目標

平均売上高成長率 4%以上
（2030年度 連結売上高2,000億円規模）

ROE 10%以上
（2030年度 連結当期純利益100億円規模）