

# 担当役員メッセージ

つくる未来 のこす未来  
 社会課題の解決を起点とした  
 共通価値の創造による継続的な事業成長を通じて、  
 サステナビリティ経営を推進してまいります。



執行理事 経営企画本部長  
 大田 裕

## 信頼の実績を礎に未来をつくる攻めの戦略を実行

キッツグループは、創業以来、流体制御技術の研鑽と材料開発の積み重ねにより、各種産業活動を支え、安心して暮らせる環境の創造、社会の安定維持に貢献してきました。世の中の当たり前を確実に支え続ける、これからもその姿勢に変わりはありません。

そのうえで、不確実性の高まる環境下において、共通価値の創造による中長期的な成長の道筋を描き示し、わかりやすくお伝えしていくことが、重要であると考えています。様々な社会の要請を守りの戦略としてではなく、キッツグループの貢献により事業成長へとつなげる攻めの戦略として描き、一つずつ実現させていくこと、それが未来をつくる共通価値の創造であり、サステナビリティ経営にほかなりません。

## 守り鍛えてきた技術・素材の力を挑戦力でさらに発展・進化させ新たな花を咲かせる

キッツグループでは、社会課題からのバックキャストによる重要課題として「Digital & Green」をテーマにし、中長期的な成長を実現するため、デジタル社会の発展への貢献、地球環境の保全への貢献、進化によるゆたかな暮らしへの貢献を追求し、事業を通じて持続可能な未来に貢献してまいります。社会の要請は市場を超えた大きい成長機会になると捉えています。例えば、能登半島地震の被災地に設置した可搬式膜ろ過浄水装置（アクアレスキュー）は、8つのターゲット市場のうち水処理市場向け製品のひとつですが、災害時の断水や原水の水質悪化等に対応するBCPの一端を担うだけでなく、水道インフラの老朽化が全国的に進む過疎地域における新しい上水インフラのあり方を提案しています。3つの市町村にこの装置を納品し、地域課題の解決に役立てていただいています。愚直に守り育ててきた技術が、時流の変化とともに、新しい社会貢献と事業領域拡大への道筋を描きはじめている一例であり、まさにサステナビリティスローガン「つくる未来 のこす未来」を体現していると考えています。

## キッツグループらしさを活かしながら「新しい流れ」をつくる体制の構築へ

自社の強みである「素材からの一貫生産・品質」と「信頼性の高いブランド力」、「多品種少量生産のしゅみ」、「製品と市場の多様性」及び「グローバルな生産・販売体制」を基点に、コア事業の中で進化し強化する分野にもフォアキャストの視点で積極投資していきます。

また、基盤となる重要課題を人財、サプライチェーン、ガバナンスと決めました。人財面では「働きがい」「働きやすさ」の向上を重視し、KITZ Group Engagement Forumを毎年開催しています。ガバナンス面では、機関設計を指名委員会等設置会社に変更しました。これまで以上に高い透明性と迅速な意思決定を実現するとともに、投資家の期待に応える丁寧な開示・情報の充実に向けたIR戦略の強化も進めていきます。このような取り組みにより、人々の暮らし・社会・産業のインフラを安定的に支えながら、新たな共通価値の創造による成長の「新しい流れ」を築き、さらなる企業価値の向上を通じて社会と企業のサステナビリティ実現に邁進していきます。

## サステナビリティ基本方針とサステナビリティスローガン

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、サステナビリティスローガンは、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。

# 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めます。

## 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. 廃棄物の削減と再利用・再利用の推進
4. 環境汚染の防止・予防

**環境長期ビジョン 3ZERO (トリプルゼロ)**

① CO <sub>2</sub> 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)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2030年度 Δ90%</li> <li>• 2050年度 Δ100%</li> </ul> <p style="font-size: small;">カーボンニュートラル ※2013年度比</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ウォーターニュートラル 節水、循環、涵養の推進</li> <li>• 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</li> <li>• 汚染防止 脱VOC (塗料、塩素系溶剤)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 環境事故ゼロ 環境汚染: 0件 (排水、VOC等)</li> <li>• 労働災害ゼロ 重大事故: 0件 休業度数率: 0.10以下</li> <li>• 火災事故ゼロ 火災、爆発事故: 0件</li> </ul>

キッツは、創業以来、素材からの一貫生産を基本とし、銅や鉄などの金属を電気炉で溶かしてバルブを製造しています。製造プロセス上、電力を大量に消費し、環境への影響を与えていることから、環境や安全に配慮したモノづくりが不可欠であると捉えてきました。

環境長期ビジョン「3ZERO (トリプルゼロ)」の一つ目の「CO<sub>2</sub>ゼロ」では、主要な事業所においてCO<sub>2</sub>フリー電力の調達を進めてまいりました。また、太陽光発電装置の導入のほか、重油やLPG (液化石油ガス) からLNG (液化天然ガス) への燃料転換にも取り組んでいます。その結果、2024年までに達成すべきCO<sub>2</sub>削減率 (2013年度基準年度比Δ80%) を1年前倒しで達成しました。また2024年度のCO<sub>2</sub>削減率の目標値をΔ90%に上方修正しました。引き続きキッツグループが一体となって2050年カーボンニ

ュートラル実現に向けた施策に取り組んでいきます。

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。

## 環境トピックス

### 環境長期ビジョン 3ZEROへの取り組み

#### CO<sub>2</sub>ゼロ 脱炭素の推進

##### 工場における太陽光発電設備の導入

国内の主要製造拠点では使用電力の100%をCO<sub>2</sub>フリー電力に切り替えています。2024年、キッツ茅野工場及びキッツエステーティー新田SC工場において、工場の屋根に太陽光発電装置を設置・増設して自家使用することで、CO<sub>2</sub>排出量を抑えたモノづくりに取り組んでいます。また、バルブを製造する過程で使用するガスをCO<sub>2</sub>排出量の少ないLNGへ燃料転換し、さらにカーボンニュートラルLNGの採用を進めています。2024年度の実績はΔ88%※を達成しました。

※2013年度比

#### 環境負荷ゼロ 資源循環の推進

##### 鋳物砂再生利用の推進

バルブの製造過程では、鋳型 (砂型) を使用して鋳造しています。環境負荷を低減するため、使用済みの鋳物砂を焙焼し塊を砕く装置を導入しました。これにより、一度使用した鋳物砂を回収することが可能となり、廃棄砂と新砂の使用量を減らしています。

##### 脱VOC 水性塗料への代替化

バルブの塗料には有機溶剤が含まれているため、地下水や土壌に悪影響を与えるリスクがあります。汚染防止の観点で塗料のVOC含有量を抑え、事業活動による生態系及び社員の健康への影響を最小化する活動を続けています。2025年、伊那工場と長坂工場の合計16ラインで標準塗料として水性塗料を採用することが実現しました。これにより、バルブの塗膜性能を満たしながら、排出されるVOCを大幅に削減することが可能となりました。

#### エネルギー優良事業者表彰 伊那工場

省エネルギー管理の推進に不断の努力を重ね、その成果が大きく他の模範となる事業者として、「令和6年度エネルギー管理優良事業者」としてキッツ伊那工場が2025年2月に表彰されました。



環境

TCFD提言に沿った情報開示



気候変動への対応

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、気候変動が自社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

環境長期ビジョン及び開示した環境目標の主要項目に対する進捗と実績については、執行役及び執行理事で構成する経営会議において確認し、方向性、課題及び特に重要な施策についての意思決定を行っています。また、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。

サステナビリティ委員会は、取締役代表執行役社長を委員長として、マテリアリティや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うほか、サステナビリティ経営全般の方針を決議する機関として運営しています。

戦略

気候変動に関する戦略については、IPCC<sup>※</sup>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

項目	リスクと機会の内容		財務的影響の程度 <sup>※</sup>
移行リスク	技術	脱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～中」
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	平均気温の上昇による空調・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 <sub>3</sub> 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<sub>2</sub>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<sub>2</sub>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

リスク管理

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。

具体的には、サステナビリティ委員会の下、担当部門であるサステナビリティ推進室が中心となり、気候変動に関する重要リスクを特定及び評価し、取り組むべき戦略の柱とそのKPIの進捗管理を行っています。

指標と目標

戦略の柱①に対して、環境長期ビジョン「3ZERO (トリプルゼロ)」の推進を掲げ、2030年度までに自社のCO<sub>2</sub>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達成に向けた取り組みを行っています。

CO<sub>2</sub>排出量及び削減率の実績<sup>※1</sup>

		基準年	実績 <sup>※2</sup>		
年度		2013	2022	2023	2024 <sup>※3</sup>
CO <sub>2</sub> 排出量 (t-CO <sub>2</sub> )	スコープ1	12,214	9,903	6,201	4,851
	スコープ2	53,719	11,658	3,083	2,505
	合計	65,933	21,561	9,284	7,356
CO <sub>2</sub> 削減率 (%) <sup>※4</sup>		—	△67.2	△85.9	△88

※1 エネルギーの合理的な使用に関する法令及び地球温暖化対策推進法に基づいて算出  
 ※2 国内グループ会社を範囲とする。  
 ※3 2025年3月27日時点の暫定値  
 ※4 2013年度(基準年)比

CO<sub>2</sub>排出量及び削減率の目標

		KPI目標値 <sup>※1</sup>		
年度		2025 (2025年2月公表)	2027 (2025年2月公表)	2030
CO <sub>2</sub> 削減率 (%) <sup>※2</sup>	スコープ1・2	△90	△90	△90

※1 国内グループ会社を範囲とする。  
 ※2 2013年度(基準年)比



イニシアティブへの参画と外部評価



気候変動対策及び情報開示に優れた企業として、2024年度のCDP「気候変動」においてBリスト企業、「水セキュリティ」においてB-リスト企業に選定されました。



積極的に水循環に資する取り組みを実施している企業として、内閣官房水循環政策本部事務局の令和6年度「水循環企業登録・認証制度」において、水循環ACTIVE企業として認証されました。



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

環境、社会、ガバナンス (ESG) の対応に優れた日本企業として、FTSE Russell社による「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に継続して選定されました。

# 担当役員メッセージ

人財と働き方の多様性を尊重し、  
働きがいと働きやすさを高めて  
人財と会社の成長を実現する

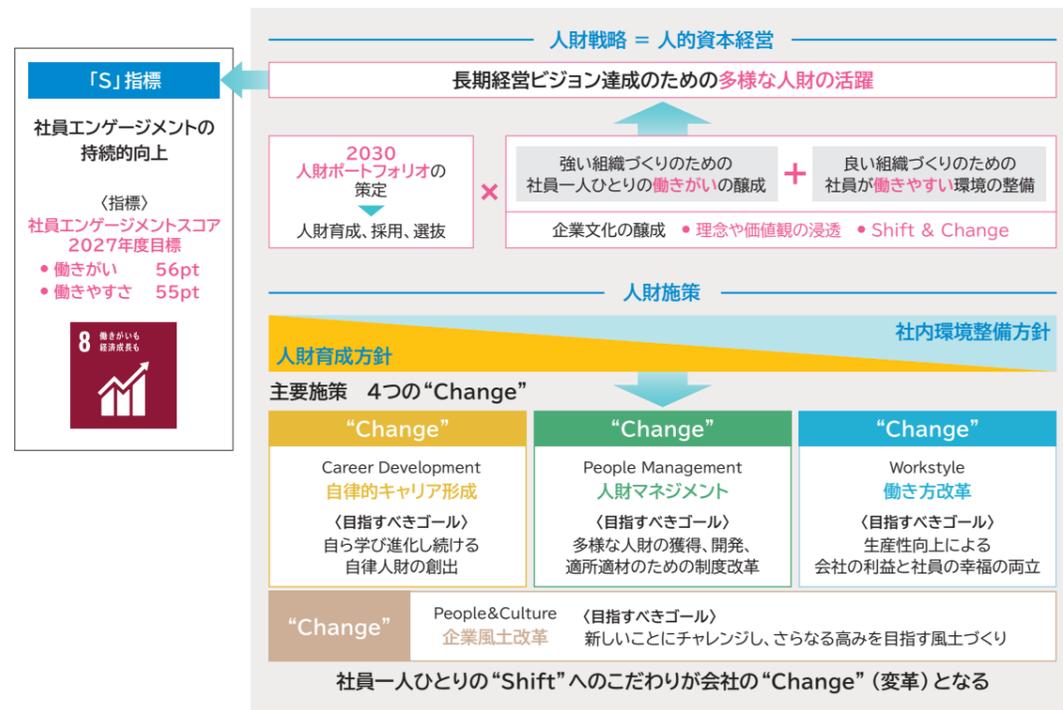
執行役 人財総務本部長  
武居 秀治



## 第1期中期経営計画の振り返り

第1期中期経営計画では、長期経営ビジョンの実現に向け、2024年度新たに人財戦略を公表しました。2030年度のありたい姿として「多様な人財の活躍」を掲げ、DE&I推進活動を進めてきました。DE&I推進の4つの個別課題(→P50)のうち、特に女性社員の活躍においては、2024年度末の女性管理職比率は目標値10%としておりましたが、実績は7.5%に留まりました。しかし、今まで実施してきた女性育成研修等により2022年度からの3年間における女性管理職比率は3.4%から7.5%と着実に増えています。2025年度からは「女性活躍」から「ジェンダー平等」へと考え方を換え、推進を加速させます。他の個別課題についても、第1期中期経営計画の課題や施策を見直し、誰もが働きがいを感じられる職場づくりをすすめてまいります。

### 人財戦略体系図

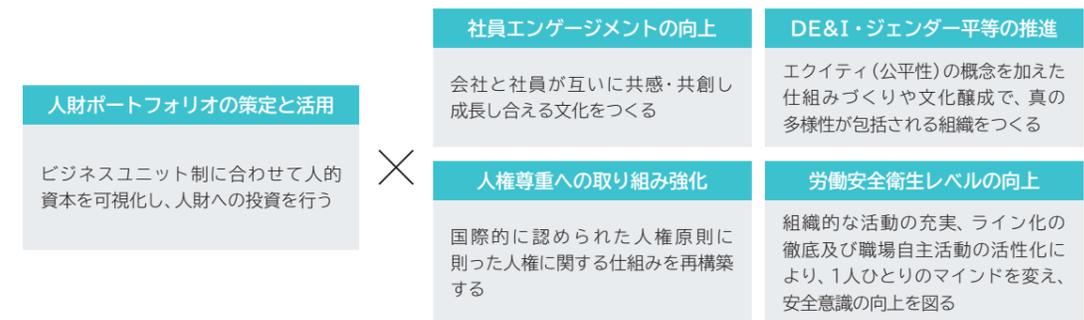


## マテリアリティの実現に向けて

第2期中期経営計画においては、新しいマテリアリティとして「未来をひらく人財力の強化」を掲げています。「人財と働き方の多様性を尊重し、働きがいと働きやすさを高めて人財と会社の成長を実現すること」を目指します。マテリアリティでは5つの戦略を掲げています。2025年度よりビジネスユニット(以下、BU)制がスタートしました。戦略の一つである「人財ポートフォリオの策定と活用」については、人的資本を可視化し、各BUの特性を活かした育成・採用・選抜を実施していきます。各BU間をつなぎ、支援する役割を担ってまいります。

目まぐるしい変化の時代においては、変革し続け未来を創造できる人財力を高めていくことが、企業の持続的な成長と企業価値の向上につながります。これが当社の考える人的資本経営です。サステナビリティスローガン「つくる未来 のこす未来」の実践に向け人的資本経営を加速させてまいります。

### マテリアリティを実現するための5つの戦略



## 第2期中期経営計画

2027年度の目標は次の通りです。

### DE&I推進

	開示範囲	2027年度目標
女性社員比率	単体	24%
女性管理職比率	単体	12%
男性育児休業取得率	単体	100%
障がい者雇用率	単体	2.7%
外国人社員比率	単体	3.0%

### ワーク・ライフ・バランスの推進

	開示範囲	2027年度目標
総実労働時間	単体	1,900時間
有給休暇取得率	単体	80%

### 社員エンゲージメント向上

社員エンゲージメント向上をマテリアリティ実現のための戦略の一つに掲げています。組織風土の現状把握を目的に2021年度よりエンゲージメント調査を実施しています。2024年度はキッツ単体、国内グループにて実施しています。調査結果に基づき、本部毎に課題を抽出、具体的な行動計画と目標値を策定・実行し、エンゲージメント向上に向けた活動につなげています。

		2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2027年度目標
社員エンゲージメントスコア	働きがい	48pt	48pt	48pt	49pt	56pt
	働きやすさ	43pt	44pt	46pt	47pt	55pt

# 社会

キッツグループは、長期経営ビジョン達成に向け、多様な人財が活躍できる企業を目指し、人財戦略の主要施策4つの“Change”に基づき、様々な活動を進めています。

**"Change"**  
Career Development  
自律的キャリア形成

<目指すべきゴール>  
自ら学び進化し続ける自律人財の創出

## Takumi(高度専門職) 制度

事業に不可欠な高い専門性を発揮し企業に貢献できる人財を評価・処遇する仕組みとして、2024年度より「Takumi(高度専門職)」制度を設けました。2024年12月末現在13名を認定しています。当社が長年培ってきたバルブ製造技術や製品設計などの知識や経験が絶えることなく受け継がれていくための制度です。

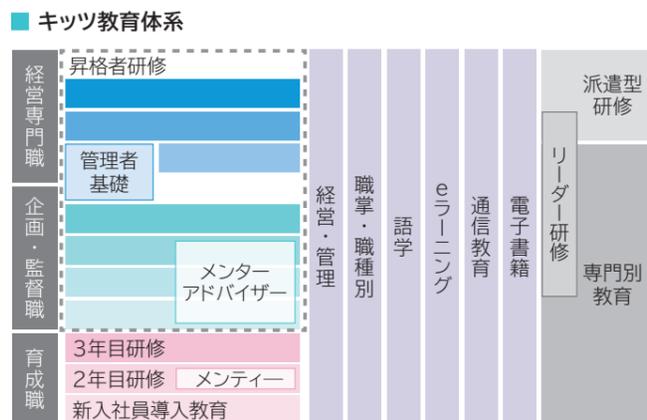
## 社内資格「バルブマイスターSE認定」

バルブに関する高い技術知識を有する社員をバルブマイスターとして社内認定しています。バルブマイスターに関する制度は、お客様に価値を提供し、さらには業界全体の知識や技能の向上に寄与する目的で2013年度より導入し、2024年12月末現在58名のバルブマイスターが誕生しています。

2022年度からは営業職向けに特化した技術教育としてカリキュラムを改訂しました。高い知識を有するセールスエンジニアとして活躍できる人財を育成し、バルブマイスターSEとして認定しています。

## 教育体系の再構築

新しい教育体系のコンセプトは、「組織の方針や役割を理解し、自らの判断で適切に行動できる人財を育成すること」です。職掌・職種別教育やeラーニング、通信教育、語学教育などを、希望する社員が誰でも学ぶことができるようにしました。学習の機会を全社員提供型から自発学習型に“Change”し、社員の“Shift”創出につなげてまいります。もう一つの新たな取り組みは、組織風土や企業文化に関する研修の導入です。2023年のエンゲージメント調査の結果を受け、マネジメント層が参加、普段何気なく行っている慣例的な事柄への気づき、当社の企業文化変革を考察する等、部門を越えた活発なディスカッションを行ないました。この研修は“Change” People & Culture(企業風土改革)につながり、社員エンゲージメント向上にも寄与することが期待できます。



## IT教育

DX人財育成のためにIT教育に力を入れております。市場競争力を高めるため、社員がDXの必要性を認識し、それを活用できる能力を高めるため、年に一度、全社員に向けたDXリテラシー講座(eラーニング)での学習を実施しています。さらに、デジタルツールを活用して業務効率を向上させるための教育プログラムも積極的に展開しております。この教育プログラムは、約300名の社員が参加をしています。Teams等を活用したコミュニケーションによる情報共有やサポートにより、デジタルツール活用方法やデータ分析など実践的なスキル向上に努めています。また、AI教育の準備も進めています。

**"Change"**  
People Management  
人財マネジメント

<目指すべきゴール>  
多様な人財の獲得、開発、適所適材のための制度改革

## 人権尊重

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。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、すべての社員が地域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するように努めています。



## DE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン) 推進活動

2023年度よりD&Iに「Equity(エクイティ、公平性)」という考え方を取り入れ、DE&Iへ変更し、推進を加速させています。

### DE&I推進活動における4つの個別課題

1 ジェンダー平等	3 障がい者雇用促進
2 LGBTQへの理解促進	4 外国人社員活躍推進

### 1. ジェンダー平等※

#### ジェンダー平等に関するプレネットワーキングの実施

キッツ及び国内グループ会社7社の有志で構成されたジェンダー平等に関するネットワーキング(以下、NW)を2025年3月に創設しました。NWは、キッツグループのジェンダー平等に関する課題を顕在化し、各社の制度や風土改革につなげることを目的としています。それに先立ち2024年12月、プレNWを実施しました。ここでは各社の課題を共有したり、NW創設に向けた活発な意見交換が行われました。



※ キッツグループが考えるジェンダー平等は男性・女性にとらわれることなく、平等に責任や権利、機会を分かちあうことです。

## 社会

### 2. LGBTQへの理解促進

#### 「PRIDE指標2024\*」でゴールド認定を取得

職場におけるLGBTQ+などのセクシャル・マイノリティに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標2024」において、2024年度、初めてゴールド認定を取得しました。

※「PRIDE指標」は任意団体「work with Pride」が2016年に策定した、日本初の職場におけるLGBTQ+への取り組み指標です。



#### 同性パートナーシップ制度導入

戸籍上は同性である二人を、会社が婚姻と同等のパートナーであることを承認し、配偶者と同様に福利厚生や規程を適用できる制度を2024年度に導入しました。この制度の導入により会社規程や福利厚生（就業規則や転勤赴任、慶弔見舞金、慶弔休暇等）の改訂も行いました。

**"Change" Workstyle 働き方改革**

**<目指すべきゴール>**  
生産性向上による会社の利益と社員の幸福の両立

#### 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4年連続で認定されました。



**"Change" People&Culture 企業風土改革**

**<目指すべきゴール>**  
新しいことにチャレンジし、さらなる高みを目指す風土づくり

#### 長期経営ビジョン社内浸透イベント「KITZ Group Engagement Forum」

社長をはじめとする経営陣が国内外の事業所を直接訪問し、社員と対話を行うイベントです。会社が目指す姿を共有し、共感の醸成を目的としています。2022年のスタートから開催回数は累計100回を超えました。社員にとっては会社の戦略を知り、業務との連動性を理解する機会となり、働きがい向上につながります。2024年度より労働組合が協同参画し、労使一体での活動となっています。



#### 労働組合 菊池執行委員長からのメッセージ



エンゲージメント向上は労使でともに考えるべき大切な課題です。社員の皆さんがいきいきと働き、会社が成長することは、結果として私たちのゆたかな生活につながります。「誰か」がやる活動ではなく「自分」が主体となって取り組む活動として、皆で一丸となって取り組んでいきたいと思っています。

#### アライシップの推進 ワークショップ開催

LGBTQに限らずすべてのマイノリティの存在に対して、マジョリティ側の気づき、支援、味方となる仕組みづくりと風土改革を進めています。2024年度は、キットレインボーMonthのイベントにおいて「アライシップ宣言」を募集しました。宣言した方々が集うワークショップを12月にオンラインで開催しました。アライに対する思いの共有、今後のワークショップの進め方など、意見交換をしました。今後もグループチャットを活用した定期的な集まりを実施し、当社らしい「アライシップ」を考えていきます。

※ アライとは、社会的マイノリティを理解し、支援するという考え方、そういった立場を明確にしている人のこと。

#### ■ 指標と目標、実績

##### DE&I (ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)

定性目標	主要KPI	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2027年度目標
女性社員の活躍	女性社員比率	21.7%	22.0%	22.2%	23.6%	24.0%
	女性管理職比率	3.4%	3.4%	6.0%	7.5%	12.0%
	男性育児休業取得率	29.0%	35.3%	61.0%	70.6%	100%
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 Bronze取得	PRIDE指標 Gold取得	PRIDE指標 Gold取得維持
障がい者雇用促進	障がい者雇用率	2.4%	2.4%	2.2%	2.2%	2.7%

##### ワーク・ライフ・バランス

定性目標	主要KPI	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2027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	1,960時間	1,942時間	1,900時間
健康経営	健康経営優良法人認定	2022年認定済	2023年認定済	2024年認定済	2025年認定済	ホワイト500認定(単体)

#### 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、自社だけでなくし得るものではありません。当社の理念・価値観をご理解いただき、サプライチェーンが一体となって取り組んでいくため、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。

2024年度は、キット国内外グループ会社4社の主要サプライヤーを対象に当該ガイドラインに基づく調査(自己評価)を実施しました。今後もキットグループ全体で取り組みを実施し、当社の企業理念として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。

##### 【2024年調査概要と結果】

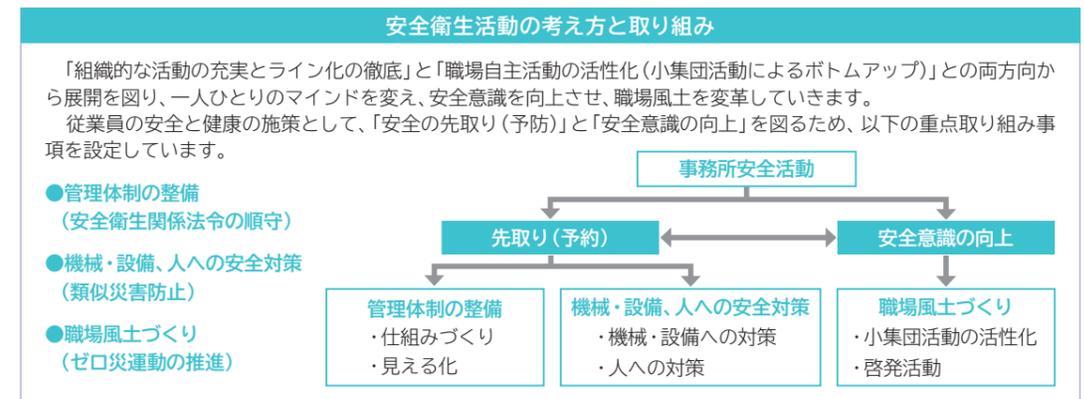
- 調査対象: キット国内外グループ会社4社の主要サプライヤー117社(4社合計)
- 調査内容: サプライヤー・ガイドラインに基づき、法令、社会規範の遵守、人権尊重等の設問を設定
- 評価方法: 当社の定める設問に対する対応/未対応状況の確認と重点課題とする設問に対する回答状況の確認
- 回答数: 115社(回答率98% ※前年比5ポイントアップ)
- 結果: 本調査に回答いただきました概ねすべてのサプライヤーにおいて、2024年度の重点課題とする設問に対して、未対応との回答はありませんでした。一部未対応を確認したサプライヤーについては、ヒアリングを実施し、継続的に改善を図ることで、リスクの低減に取り組んでいます。

サプライチェーン  
マネジメント



#### 安全衛生活動

安全衛生がすべての活動に最優先することを認識し、ゼロ災害を推進しています。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。



## 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。オンライン等を活用し、積極的に対話の機会を設け、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、経営効率と透明性の向上に反映させています。

### 株主・投資家との対話

当社は、すべての株主及び投資家に対し、適時・正確かつ公正に情報を提供するため、「ディスクロージャー・ポリシー」を策定し、当社ウェブサイトにおいて開示しています。

ディスクロージャー・ポリシー



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、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。

外国人株主及び海外投資家向けに株主総会招集通知、財務情報、決算情報のうち必要と認める情報、適時開示資料、決算補足説明資料、統合報告書及び環境報告ダイジェスト等の英語版の情報を当社ウェブサイトにおいて開示しています。また、海外機関投資家と対面対話を行う機会を積極的に設け、事業戦略の発信、投資家の要望の把握に努めています。

四半期毎に、機関投資家・アナリスト向けの決算説明会を年4回開催し、社長及びIR担当執行理事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)になっていただくことを目的に、個人投資家向けの会社説明会やオンラインによるフェア等を通じてPRに努めています。

### 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。社内ポータルサイトを通じた社内決算説明会・役員のメッセージ動画の配信に加えて、スマートフォン向け専用アプリケーションを利用し、業務でパソコンを使用しない社員にも情報を届ける仕組みを整備しています。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。

### お客様・ビジネスパートナーとの対話

毎年1月に開催する賀詞交歓会や国内総合代理店社長会を通じて、相互理解の促進、連携のさらなる深化に努めています。2024年5月には、自社主催の展示会「KITZ CONVENTION 2024」を東京と大阪で開催し、市場分野毎にキッツグループが有する技術や製品・サービスを紹介しました。多くの方々にご来場いただき、キッツグループの挑戦と、変化していく姿を実感いただきました。

## 社会貢献活動

キッツグループは、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、世界各地で様々な社会貢献活動に取り組んでいます。

### タイでウミガメの保護活動へ参加

2024年5月18日、タイの販売子会社であるKITZ Valve & Actuation (Thailand) Co., Ltd.の社員11名が、南部のサタヒップに位置するウミガメの保護施設Royal Thai Navy Sea Turtle Conservation Centerでの活動に参加しました。現金寄付による医療器具の整備を支援し、清掃道具の提供やプールの清掃、甲羅磨き、藻の除去を行いました。ウミガメが直面している課題と保護活動について学ぶ機会も得ました。



### インドネシアでのマングローブ植樹活動

2024年7月18日、キッツ本社、シンガポールの販売子会社であるKITZ Corporation of Asia Pacific Pte. Ltd.、ジャカルタ事務所の9名の社員が、Mangrove Jakarta Communityと一緒にジャカルタ北部にてマングローブを50本植樹しました。マングローブ林は海からの風や波から陸を守り、陸からの土砂や排水の流出を減らし、複雑な根の形は生物多様性を守る重要な役割を果たしています。このような活動を通じて、従業員間の関係強化やイノベーションの創出だけでなく、持続可能な環境保護と生物多様性の保全に貢献するため、今後も積極的に活動を行ってまいります。



### 地域社会との関わり - 事業所地域のスポーツ振興 -

 ヴェンフォレツ甲府	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、上伊那U-15)のユニフォームスポンサーとしてサポートしています。
 VC長野トライデンツ	ユニフォーム、トレーニングウェア及び試合会場にロゴを掲出。また、中学生を対象にしたバレーボール大会「KITZ CUP」を共催しています。	 AC長野パルセイロ	コーチ等アカデミー・普及スタッフのユニフォームスポンサーとしてサポートしています。

### PICK UP 挑戦を続ける 須崎 優衣 選手

2022年4月1日に入社したレスリング女子50キログラム級の須崎優衣選手が、2023年に世界選手権にて優勝し、パリオリンピックでは逆境を跳ねのけ、銅メダルを獲得。キッツは逆境にあっても高みを目指す須崎選手の姿勢に共感し、これからも須崎選手の競技活動を支援し、ともにチャレンジを続けてまいります。

特設応援サイト



特集：取締役会長メッセージ

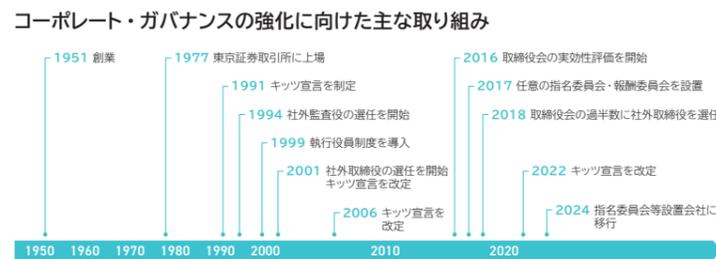
# 指名委員会等設置会社へ移行して1年

取締役会長  
堀田 康之



## — どのような経緯で、指名委員会等設置会社への移行に踏み切ったのでしょうか。

2018年から取締役のうち、社外取締役が過半数を占めるようになりました。当時は、監査役会設置会社としてガバナンス体制を強化していましたが、「はたしてこれがグローバル企業として通用する機関設計だろうか」という思いがありました。当社と同じ規模の会社では指名委員会等設置会社へ移行した事例は多くありませんが、「経営の監督と業務の執行を分離し、投資家からの理解を得やすいガバナンス体制に変革することで、グローバル企業として成長させていきたい」という思いがまさり、2～3年かけて指名委員会等設置会社へ移行しました。



## — 移行して1年経過し、具体的にどのような変化がみられてきましたか。

これは、以前から取り組んできたこととなりますが、社外取締役がキッツグループのことをより深く知るための機会を設けています。例えば、キッツグループ各社の社長が2日間にわたり集まる社長会には、社外取締役も参加しています。各社の事業戦略について理解を深め、社外取締役から各社社長が直接助言をいただく貴重な機会となっています。

経営の監督と業務の執行を分離したことにより、執行役への権限委譲が進み意思決定のスピードが向上しました。従来は、工場の設備投資案件などは取締役会での決議が必要でしたが、市場のニーズに迅速に responding するために社内組織をビジネスユニット制に再編成したことで、各ビジネスユニット長が責任を持って事業を判断する体制となりました。

## — より実効性のあるガバナンス体制を維持するために、今後目指すことはありますか。

現在、経営経験が豊富な方や弁護士を社外取締役に迎えています。社外取締役と議論して自分では思いもなかった切り口に「はっ」とさせられることもあります。変化の著しい時代で山あり谷ありの難しい経営判断を行っていく中、監督の役割を担いつつ、背中を押してくれるような方に社外取締役として入ってもらいたいと思います。今後は各委員会のあり方や、後継者育成計画の立て方・進め方などの審議を深めていくことが重要だと捉えています。

# ガバナンス

キッツグループは、企業理念体系に立脚し、企業価値と社会価値の向上を支える経営基盤を強化するとともに、経営の遵法性、透明性、健全性及び効率性を高める体制を整備し運用することにより、実効性のあるコーポレート・ガバナンスを実現しています。

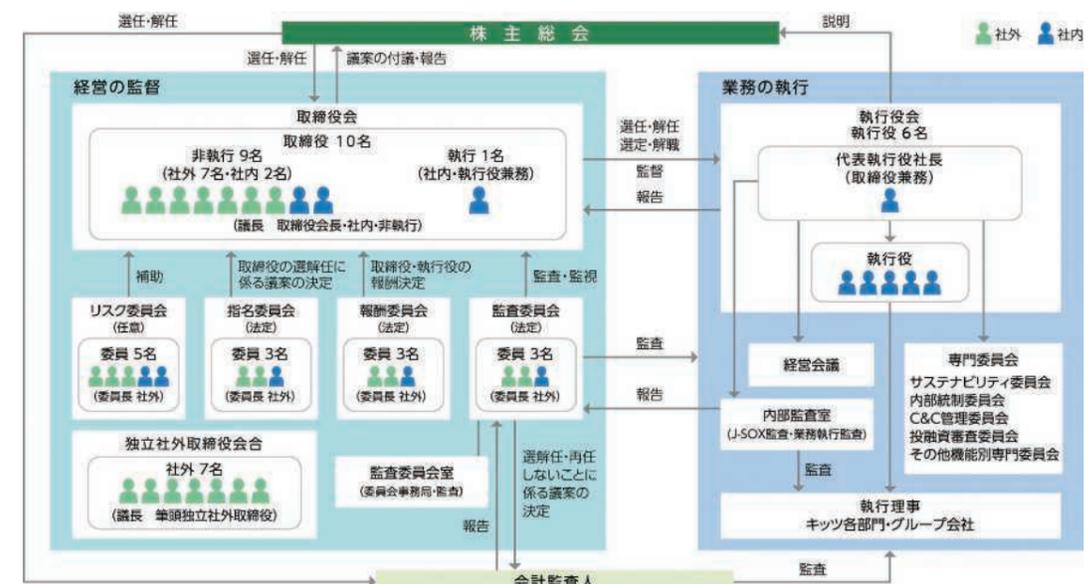
## コーポレート・ガバナンス体制

当社は、コーポレート・ガバナンスの強化と経営のスピード向上を図るため、機関設計として指名委員会等設置会社を採用しています。経営の監督機能と執行機能を明確に分離し、取締役会の監督機能を強化するとともに、取締役会から執行役へ大幅な業務執行の権限を委譲することにより、経営の迅速な意思決定を実現しています。

企業統治の機関については、監督機能として、取締役会、指名委員会、監査委員会及び報酬委員会に加え、任意のリスク委員会を設置しています。取締役会は、3分の1以上を独立社外取締役によって構成することにより監督機能の強化を図っています。また、指名委員会、監査委員会、報酬委員会及びリスク委員会は、過半数を社外取締役によって構成し、社外取締役を委員長とすることにより、経営の透明性と客観性を高めています。

また、執行機能として、執行役及び執行役会を設置しています。

## ■ コーポレート・ガバナンス体制図



取締役会・委員会

取締役会

取締役会は、株主に対する経営の受託者としての責任を踏まえ、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指し、長期経営ビジョン、中期経営計画、年度経営計画及び経営の基本方針等の決定並びに法令、定款または取締役会規程に定める重要な事項について審議し意思決定を行っています。また、執行役から定期的に状況報告を受けることなどを通じて、業務執行を監督しています。

構成

取締役10名により構成されており、そのうち7名は独立社外取締役(うち女性の取締役2名)です。また、取締役会が定める「取締役・執行役の選解任方針」に基づき、知識、経験、能力、専門性、ジェンダー、国際性、職歴及び年齢等を全体としてバランスよく備えるよう配慮しています。

■ 社外取締役比率



■ 女性取締役比率



(2025年3月末時点)

2024年度取締役会の具体的な検討内容

分類	具体的な検討内容
経営戦略、ESG	第2期中期経営計画、市場戦略、ビジネスユニット制導入、DX戦略、人財戦略・社員エンゲージメント向上、指名委員会等設置会社への移行、取締役会実効性評価、指名委員会報告、役員人事、報酬委員会報告、監査委員会報告、内部統制、リスク・コンプライアンス、IT・情報セキュリティ
資本効率経営、会計財務	財務戦略、株主資本コスト、政策保有株式、株式の流動化、自己株式の取得・消却
投融资 (大規模案件)	M&A、半導体関連設備投資、ベトナム工場設立

指名委員会

指名委員会は、株主総会に提出する取締役の選任及び解任に関する議案の内容を決定するほか、取締役会が定める「取締役・執行役の選解任方針」に基づき、取締役会長候補者、取締役会議長候補者、法定及び任意の委員会の委員及び委員長候補者、執行役候補者の指名並びに次世代経営者計画等に関する審議を行い、その結果を取締役に答申しています。

監査委員会

監査委員会は、取締役及び執行役の職務執行の監査及び監査報告の作成のほか、株主総会に提出する会計監査人の選任及び解任並びに会計監査人を再任しないことに関する議案の内容を決定しています。

監査委員会には常勤の監査委員を置き、執行役会及び経営会議など社内の重要な会議への出席等を通じて、適時的確に情報を把握し、他の委員と共有を図っています。

また、監査委員会は、当社の取締役、執行役及び社員並びにグループ会社の取締役、監査役及び社員との十分な意見交換を行う機会を確保するとともに、「三様監査会合」において、会計監査人及び内部監査室との緊密な連携を図っています。

報酬委員会

報酬委員会は、「取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針」並びに取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容について決定しています。取締役及び執行役の報酬等は、長期経営ビジョン及び中期経営計画の達成並びに当社グループの企業価値の向上に対するモチベーション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しています。

リスク委員会 (任意設置)

リスク委員会は、取締役会による当社グループのリスクマネジメントの監督を補助し、経営戦略と一体のものとして、その高度化に資することを目的としています。重大リスクに係る具体的なテーマを特定し、対象テーマに関する執行側の課題設定や対策についての適正性を審議した結果を取締役に報告しています。

独立社外取締役会合・筆頭独立社外取締役

当社は、取締役会から独立した機関として、独立社外取締役会合を設けています。本会合は、独立社外取締役全員により構成され、互選により、独立社外取締役の中から筆頭独立社外取締役1名を選定しています。本会合では、取締役会における議論に積極的に貢献するために必要な情報交換、認識共有を行うとともに、当社の事業及びコーポレート・ガバナンスに関する事項等について客観的な立場から自由に議論しています。

## ガバナンス

### 取締役のサポート・トレーニング体制

当社は、取締役会開催前に、取締役に対し議案などに関する情報や資料を提供するとともに説明を行うことにより、取締役が会社の対処すべき経営課題を十分に理解し、適切かつ確な意思決定ができるよう配慮しています。取締役が必要とするより詳細な情報を入手できるよう経営企画部門や関連する各部門が支援するほか、各種会議体への出席やグループ会社を含む各事業所への往訪などを可能にしています。また、取締役が適正かつ確な判断を必要とする業務上の課題に関し、弁護士、公認会計士、その他の外部専門家の意見を会社の費用で聴取することができる体制を整えています。

取締役に必要となる知識の習得や自己研鑽については、就任後または候補者の段階から外部教育機関の研修及びテーマ別に外部講師を招聘して開催する経営研究会に参加する機会を設けています。さらに、社外取締役については、取締役就任後に、当社及びグループ会社の事業・財務・組織等について理解を深めることができるよう、当社グループが属する業界、当社の歴史、事業概要、グループ企業理念体系、長期経営ビジョン、中期経営計画、ガバナンス体制及びコンプライアンス体制等について説明する機会を設けています。なお、取締役のトレーニング内容の検証については、取締役会の実効性に関するアンケートにおいて意見の集約を行い、必要により改善を加えることとしています。

### 取締役会の実効性の確保

当社は、毎年、すべての取締役を対象に取締役会の実効性に関する評価を行っています。取締役会は本調査の結果を踏まえ、執行側の課題対応状況の確認を行うとともに、中長期的な企業価値向上のための本質的な議論を行うことにより、実効性の確保に努めています。

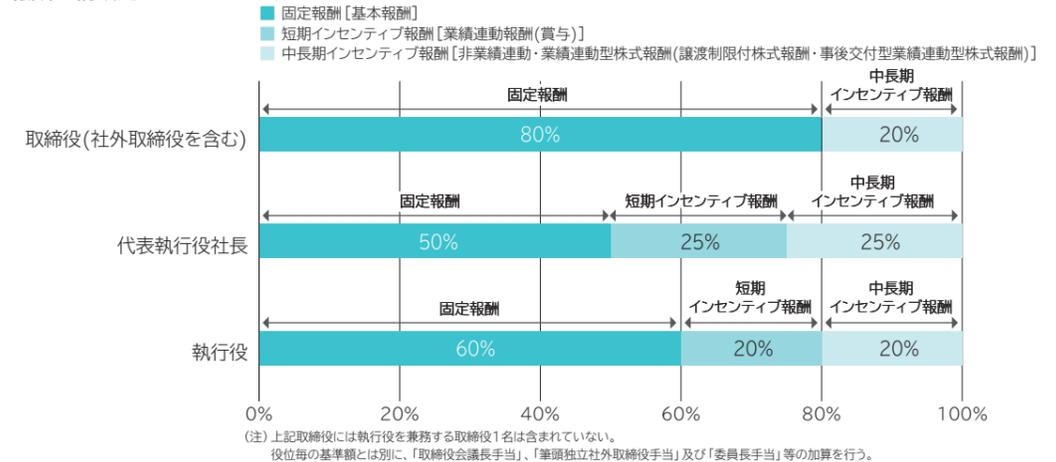
#### 実施要領

目的	取締役会の実効性を評価し、取締役会全体の機能の向上を図る
実施時期	2025年2月
対象者	すべての取締役（10名）
方法	アンケート（記名式）
評価項目	経営戦略の策定・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・社外取締役に関する事項、取締役会の審議の活性化、株主・投資家等のステークホルダーへの対応、各委員会及び独立社外取締役会合の審議の活性化
結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 評価結果 取締役会は実効性を概ね確保できているとの評価が得られた</li> <li>■ 主な意見・提案 収益力・資本効率等のさらなる改善、投資家との対話の機会、後継者育成計画を含む人財マネジメント、社員エンゲージメント向上のための取り組み、取締役会の運営方法等</li> </ul>

### 取締役・執行役の個人別の報酬

当社は、報酬委員会が定める「取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針」に基づき、取締役及び執行役の報酬を決定しています。報酬委員会は、他社水準及び当社社員の給与水準を参考に毎年検証を行い、職責及び人財確保の観点から適切な報酬となるよう設定しており、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た報酬構成とし、執行役については各事業年度における業績の向上及び中長期的な企業価値の向上に向けて職責を果たすことができる報酬構成としています。

#### ■ 報酬の構成比



### 政策保有株式の縮減

当社は、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おり、「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は可能な限り縮減することとしています。毎年、取締役会において、保有目的、定量的経済合理性及び保有リスク等を精査し、その適否を検証しています。なお、2016年3月期以降、銘柄数を段階的に削減しており、2024年12月期の政策保有株式の貸借対照表計上額の対純資産比率は5%以下となりました。

#### ■ 最近10期間の政策保有株式の推移



### 内部統制システム

当社は、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、内部監査室が当社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。是正が必要な事項については、グループ会社に通達の上、各社における是正措置のフォロー監査を実施しています。内部監査室は、監査等の結果を代表執行役社長、監査委員会、関係部門及び定期的に取締役会に直接報告を行います。また、内部統制委員会においても課題等の議論と共有を行っています。

## ガバナンス

## コンプライアンス経営の推進

当社は、コンプライアンス経営を行うことは企業が持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と取り組み

当社グループでは、当社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。C&C管理委員会は、定例または臨時の委員会を開催し、コンプライアンスの推進に関わる審議を行い、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。

## 内部通報制度(コンプライアンス・ヘルプライン)

当社及びグループ各社は、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。これは、当社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るものです。当社及びグループ各社の役員及び社員が、自社だけでなく、外部の弁護士事務所や当社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、利用者が安心して利用できる体制を構築しています。

## コンプライアンス教育

当社は、コンプライアンス経営に対するグループトップの考え、重要性、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ガイドブックを当社グループが拠点を有する世界各国の言語に翻訳のうえ、当社及びグループ各社の役員・社員に配布し、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、当社ウェブサイトで開催しています。

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、当社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。

## リスクマネジメント

当社は、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、当社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

当社は、指名委員会等設置会社として、経営の監督機能と執行機能を明確に分離し、リスクマネジメントの監督を取締役会の担うべき重要な役割として位置付けています。そのうえで、監督側では、任意の機関

であるリスク委員会を設置しています。執行側では、取締役会の監督のもと、「リスクマネジメント基本方針」に基づき、C&C管理委員会の指揮下で、同委員会の委員を兼務するリスクマネジメント担当役員が当社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

当社グループでは、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。

## リスクマネジメントの実施フロー

当社グループでは、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。

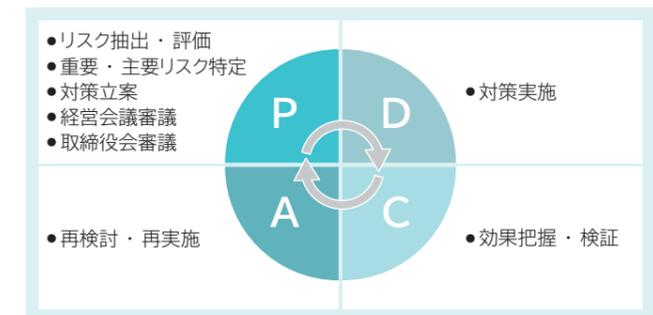
特定された主要リスク及び重要リスク並びに立案された対策については、内部監査室に共有され、業務監査等において対策の進捗及び結果を確認するなど、独立した立場から、その構築・運用状況の評価を行っています。

また、取締役会は、経営会議で特定された重要リスクと立案された対策及び実施結果、並びに内部監査室における評価結果等の報告を受け、当社グループにおけるリスクマネジメントの監督を行っています。

## 情報セキュリティ・個人情報保護

当社グループでは、重要リスクの一つとして、情報セキュリティ・個人情報保護に係るリスクを特定しています。サイバー攻撃及び内部者による情報漏えい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、様々な施策の取り組みを行っています。

## 取締役会による監督



リスクマネジメント



# 経営体制

(2025年3月31日現在)

## 取締役

**取締役会長** ほった やすゆき  
**堀田 康之**

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  
2021年 6月 公益財団法人北澤美術館理事長、現在に至る  
2024年 3月 取締役会長、現在に至る

**取締役 代表執行役社長** こうの まこと  
**河野 誠**

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 バルブ事業統括本部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、関連事業（伸銅品事業、サービス事業）担当  
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  
2024年 3月 取締役代表執行役社長、現在に至る

**取締役(社外)** まえだ とういち  
**前田 東一**

1955年12月24日生  
1981年 4月 株式会社荏原製作所入社  
2007年 4月 同社執行役員  
2010年 4月 同社常務執行役員  
2011年 6月 同社取締役  
2012年 4月 同社取締役、風水力機械カンパニープレジデント  
2013年 4月 同社代表取締役社長  
2015年 6月 同社代表取締役社長  
2019年 3月 同社取締役会長  
2024年 3月 当社社外取締役、現在に至る  
2025年 6月 帝人株式会社社外取締役（就任予定）

**取締役(社外)** すずき やすのぶ  
**鈴木 康信**

1958年9月23日生  
1982年 4月 三菱金属株式会社（現三菱マテリアル株式会社）入社  
2011年 6月 同社執行役員、銅事業カンパニー バイスプレジデント 営業部長  
2015年 4月 同社常務執行役員、経営戦略部門長  
2016年 6月 同社取締役、専務執行役員、経営戦略部門長  
2018年 10月 同社取締役、専務執行役員、高機能製品カンパニー プレジデント  
2019年 6月 同社執行役専務、高機能製品カンパニー プレジデント  
2020年 6月 同社執行役員副社長、高機能製品カンパニー プレジデント  
2023年 4月 同社金属事業顧問  
2024年 3月 当社社外取締役、現在に至る

**取締役** むらさわ としゆき  
**村澤 俊之**

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、広報・IR室及び関連事業担当  
2011年 10月 執行役員、経営企画本部長  
2014年 4月 執行役員、経営企画本部長、関連事業（伸銅品事業、サービス事業）担当  
2016年 4月 執行役員、管理本部長、内部監査室及びグループリスクマネジメント担当  
2016年 6月 取締役、執行役員、管理本部長、内部監査室及びグループリスクマネジメント担当  
2019年 4月 取締役、常務執行役員、管理本部長、内部監査室、内部統制、ESG及びグループリスクマネジメント担当  
2021年 1月 取締役、常務執行役員、管理本部長、内部監査室及び内部統制担当  
2022年 1月 取締役、常務執行役員、経営企画本部長、関連事業（伸銅品事業、サービス事業）、ESG、内部監査室及び内部統制担当  
2024年 3月 取締役、現在に至る

**取締役(社外)** あもう みのる  
**天羽 稔**

1951年12月9日生  
1979年 4月 デュポンファースト日本支社（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)** ふじわら ゆたか  
**藤原 裕**

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 ナブ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

**取締役(社外)** きくま ゆきの  
**菊間 千乃**

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 弁護士法人松尾総合法律事務所入所  
2014年 12月 株式会社ノビアホールディングス社外取締役  
2018年 6月 株式会社コーサー社外取締役、現在に至る  
2020年 5月 タキヒヨー株式会社社外取締役  
2020年 6月 アルコニック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  
弁護士法人松尾総合法律事務所代表弁護士（社員弁護士）、現在に至る  
2022年 1月 株式会社マネーフォワード 社外取締役、現在に至る  
2024年 2月 東京海上日動あんしん生命保険株式会社社外監査役、現在に至る

**取締役(社外)** さくの しゅうへい  
**作野 周平**

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  
2019年 10月 ジャパニクス株式会社社外監査役、現在に至る  
2024年 3月 当社社外取締役、現在に至る

**取締役(社外)** こばやし あやこ  
**小林 彩子**

1975年10月14日生  
2000年 10月 弁護士登録、片岡総合法律事務所入所  
2009年 1月 同法律事務所パートナー  
2013年 9月 慶應義塾大学法務研究科非常勤講師  
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  
2021年 6月 株式会社武蔵野銀行社外取締役、現在に至る  
2023年 4月 慶應義塾大学法務研究科 教授、現在に至る  
2024年 3月 当社社外取締役、現在に至る

### 取締役のスキル・マトリックス及び委員就任状況

氏名	主な専門的知見・分野								委員就任状況				
	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 会計・財務	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・人材開発	指名委員	監査委員	報酬委員	リスク委員
堀田 康之	○	○						○		○		○	
河野 誠	○	○						○					
村澤 俊之				○	○				○	○		○	
天羽 稔	○	○					○			○ 委員長			
藤原 裕		○		○	○						○ 委員長		
菊間 千乃			○	○					○			○ 委員長	
作野 周平			○		○				○		○ 委員長		
小林 彩子			○	○					○				○
前田 東一	○					○	○			○			○
鈴木 康信	○	○						○				○	

上記の「主な専門的知見・分野」については、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。

## 執行役・執行理事

氏名	役職
河野 誠	取締役 代表執行役社長
小林 隆明	執行役 建築設備・機械装置ビジネスユニット長、 製販統括センター及び環境ソリューションビジネスユニット担当
杉田 泰則	執行役 インダストリアルビジネスユニット長、水素ビジネスユニット担当
武居 秀治	執行役 人財総務本部長、法務・知財・リスクマネジメント統括センター、内部統制及び内部監査室担当
別所 研一	執行役 コーポレートファイナンス本部長
前川 知哉	執行役 半導体ビジネスユニット長、 株式会社キッツエスシーティ代表取締役社長

氏名	役職
田草川 勝	執行理事 技術統括センター長
加藤 建二	執行理事 国内営業本部長
石島 貴司	執行理事 IT統括センター長
矢澤 和浩	執行理事 生産統括本部長、NEW KICS センター担当
大田 裕	執行理事 経営企画本部長、関連事業（伸銅品事業、サービス事業）及びESG担当
服部 充宏	執行理事 法務・知財・リスクマネジメント統括センター長
増田 徹	執行理事 CS統括センター長、営業技術部担当