

# サステナビリティ

## 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2021年に創業70周年を迎えました。1951年の創業以来、企業の社会的責任(CSR)を果たすべく、地域の振興や環境保全活動に努めてまいりました。

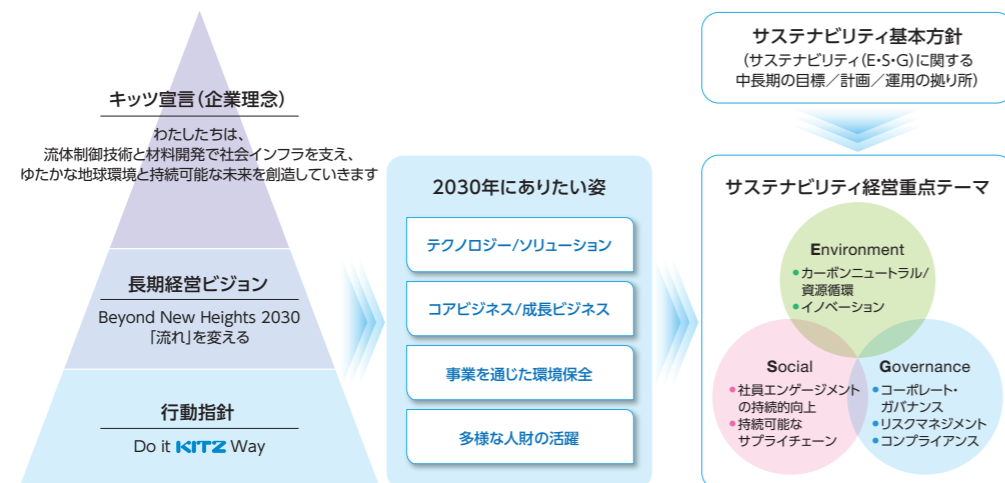
今、私たちは、過去に経験したことのない地球環境の変化やテクノロジーの驚異的な進歩等による大きなうねりの中にいます。このような状況下において持続可能な企業であり続けるためには、継続的に成長し企業価値を向上すること、その一方で、社会課題を解決し社会的価値を創造すること。この両輪を回していくことが企業として求められています。この共通価値の創造(CSV=Creating Shared Value)が、社会からの信頼につながると考えます。これが

私たちの考えるサステナビリティ経営です。

2022年2月に公表した長期経営ビジョンにおいては、サステナビリティ経営を経営戦略の中核に据えています。長期経営ビジョンに合わせてサステナビリティ経営重点テーマを策定し、2021年12月には、取締役会決議を経て、全社サステナビリティ推進委員会を設立しました。重点テーマやKPI(重要業績評価指標)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まいります。

キッツグループは、100年企業を目指し10年後、30年後、そしてその先も成長・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にチャレンジし続けます。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、私たちが目指すべき高みをさらに超え、「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

サステナビリティ経営の拠り所となるサステナビリティ基本方針を新たに策定し、2021年12月の取締役会で決議しました。

またスローガンは、変化の激しい世の中において変わること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です。

#### ●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、取締役会を補佐する組織として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の重点テーマやKPIを共有し、各社・各部門の課題やKPI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

・全社サステナビリティ推進委員会の下部組織として、海外グループ会社との連携を図るための分科会を設置する予定。

### 外部イニシアティブへの参画

#### ●国連グローバル・コンパクト(UNGC)

キッツグループは「国連グローバル・コンパクト(UNGC)」に署名し、2021年8月23日付で登録されました。UNGCは、1999年にダボス会議にて提唱された、国連と民間(企業・団体)が手を結び健全なグローバル社会を築くためのイニシアティブです。署名企業として、人権、労働、環境及び腐敗防止の4分野10原則を軸に活動を展開し、今後は、その取り組み状況を毎年報告してまいります。



#### ●気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)

キッツは、気候関連財務情報開示タスクフォース(以下、TCFD)による提言への賛同を表明するとともに、同提言に賛同する企業や金融機関等からなるTCFDコンソーシアムに参画しました。今後、データに基づいた分析を段階的に進め、気候変動に関するリスクと機会を把握するとともに、TCFD提言に沿った情報開示の質と量の充実を進めてまいります。気候変動への対応(TCFDに沿った開示)については当社ウェブサイトをご覧ください。



# コーポレート・ガバナンス

## サステナビリティ経営重点テーマ

### E(環境)

環境安全部とサステナビリティ推進室が一丸となり、環境長期ビジョン「3ZERO(トリプルゼロ)」の取り組みをさらに強化してまいります。特に重要な課題である「CO<sub>2</sub>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の再生可能エネルギー化を進めることにより、中期環境目標として2030年までに2013年度比で90%以上の削減、また長期環境目標である2050年までにカーボンニュートラルの達成を目指してまいります。

### S(社会)

キッツグループは、長期経営ビジョンに、「グローバル経営を支える人財育成と制度改革」及び「社員がいいきと働く職場環境の実現」等を掲げています。組織風土の現状を把握することを目的として、社員エンゲージメント調査を2021年度に導入、運用を開始しました。社員の働きがいや自律的な成長を客観的に評価し、さらなる

スコアの持続的向上を図る取り組みを進めます。これにより、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できる組織づくりを行うとともに、社員を含むあらゆるステークホルダーに選ばれ続ける企業を目指してまいります。

### G(ガバナンス)

コーポレート・ガバナンスについては、透明・公正かつ迅速果敢な経営の意思決定を可能とする経営体制の構築を追求するとともに、非財務情報等あらゆるステークホルダーにとって有用性の高い情報の開示に取り組んでまいります。リスクマネジメントについては、リスクを「将来の不確実性」と捉え、「脅威」の回避・低減のほか、発生し得る「機会」にも着目した取り組みを進めてまいります。また、コンプライアンスについては、人権・腐敗防止等の社会課題にも注目し、グループ一丸となってグローバル水準の体制構築を推進してまいります。

	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 <sub>2</sub> 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 <sub>2</sub> 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 環境保護 7 気候変動 9 産業と資源効率 11 持続可能な消費と生産 12 持続可能な消費と生産
	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		13 気候変動 17 パートナリシップ
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 1870時間 男性育児休業取得率 100%	5 性別平等 8 働きがい 10 労働と経済成長
	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		10 労働と経済成長
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 平和と公正

\*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

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

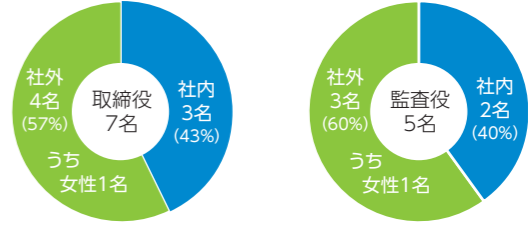
キッツは、企業統治の機関設計として、監査役会設置会社の形態を採用しています。取締役会に経営に関する重要事項の意思決定と業務執行の監督に関する権限及び責任を集中させ、これに監査役会・監査役が独立した客観的な立場から取締役会に対する実効性の高い監視を行うことにより、企業統治の有効性を確保しています。また、業務執行に関する迅速な意思決定を図るため、執行役員制度を採用しています。

外取締役1名を選任しています。

### 監査役会・監査役

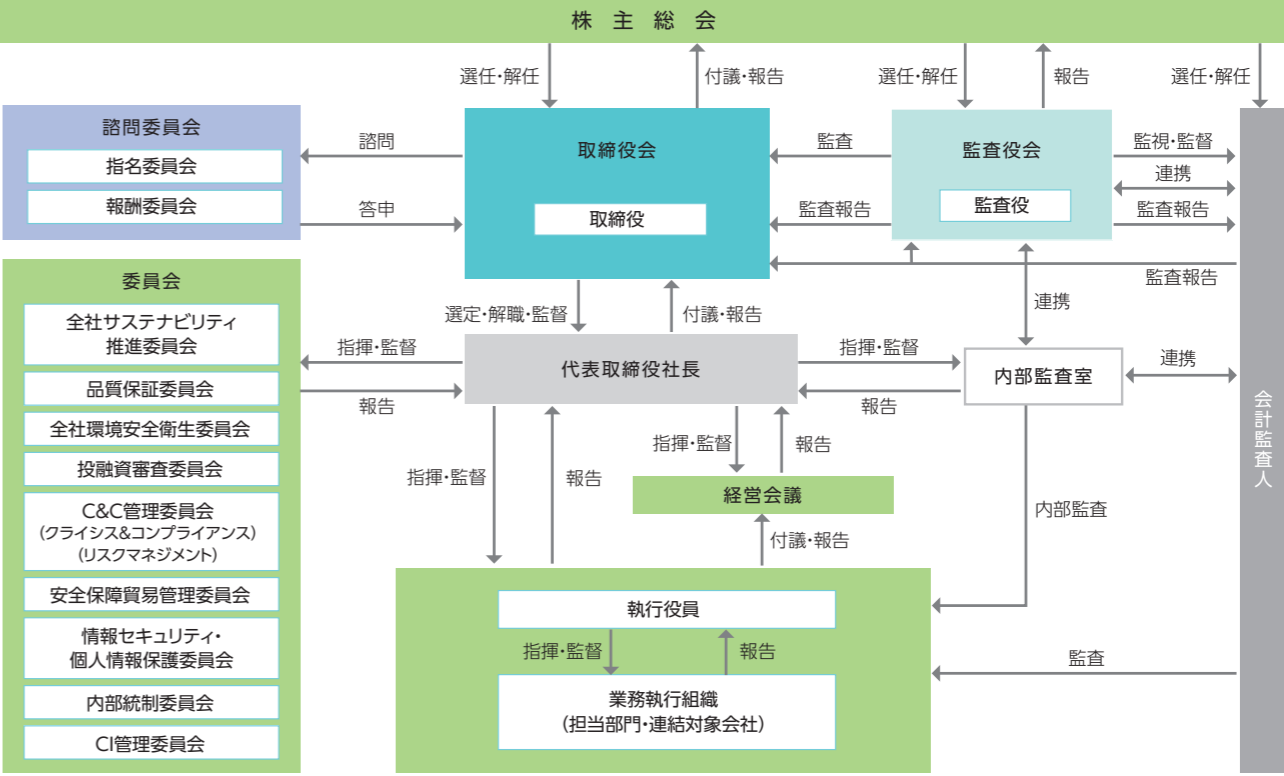
監査役会は、監査役5名で構成しており、実効性の高い監査及び経営の監視機能の強化を図るため、そのうち3名を社外監査役(独立役員)としています。  
また、監査役会の多様性を確保するため、女性の監査役(社外監査役)1名を選任しています。

### 取締役・監査役の構成(2022年3月末時点)



### 取締役会・取締役

取締役会は、取締役7名で構成しており、経営監督機能の強化を図るため、そのうち4名を独立社外取締役(取締役会の3分の1以上)としています。  
また、取締役の多様性を確保するため、女性の取締役(社



## 指名委員会・報酬委員会

取締役会は、取締役会の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  
 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、取締役及び監査役の全員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。

2022年2月に、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・投資家への対応等に関する項目についてアンケートを実施した結果、当社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ました。

また、サステナビリティに関する取り組み、非財務情報開示の推進及び機関設計のあり方等について、改善点を含む建設的な意見が寄せられました。これらの課題については、今後取締役会において議論し、さらなる実効性の確保に努めてまいります。

### コーポレート・ガバナンスの強化に向けた取り組み

	1990年	2000年	2010年	2020年
監督と執行の分離	定款に定める取締役員数20名	99年 12名に改定 99年 執行役員制度を導入	05年 9名に改定	
社外取締役		01年 1名	11年 2名	17年 3名 20年 4名(内、女性1名)
社外監査役	1名	00年 2名		19年 3名(内、女性1名)
取締役会の運営等			06年 取締役任期を1年とする	16年 取締役会の実効性評価を実施
各種委員会		99年 投融資審査委員会を設置	02年 C&C管理委員会を設置 07年 内部統制委員会を設置	17年 指名委員会・報酬委員会を設置 21年 全社サステナビリティ推進委員会を設置
報酬制度		04年 役員退職慰労金制度を廃止		16年 業績連動型株式報酬制度を導入 22年 新しい株式報酬制度 <sup>※</sup> を導入
統合報告書				16年 コーポレートレポート(統合報告書)発行
企業理念	91年 キッツ宣言を制定	01年 キッツ宣言を改定	06年 キッツ宣言を見直し	22年 キッツ宣言を改定

※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執行責任者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(業務執行取締役を含む)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関連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」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、役位及び業績目標の達成度に応じて、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。

### 2021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)	233 (43)	159 (43)	45 (-)	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)	305 (72)	231 (72)	45 (-)	28 (-)

・2021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、定期的に取り締りに報告しています。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施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を設置されたコンプライアンス・ヘルプ

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・適切なる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、コンプライアンスの啓蒙・教育を行うとともに、内部通報受付窓口(コンプライアンス・ヘルプライン)の利用方法について周知しています。

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、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。

また、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。

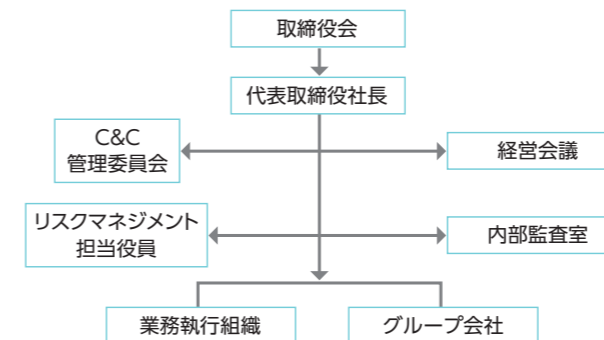
## リスクマネジメント

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。

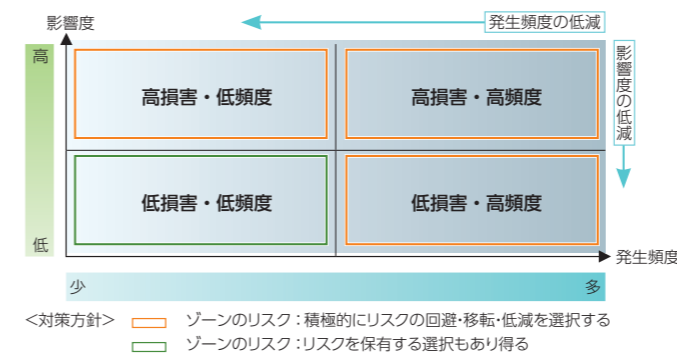
#### リスクマネジメント体制



### ●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

#### リスクマップスケール



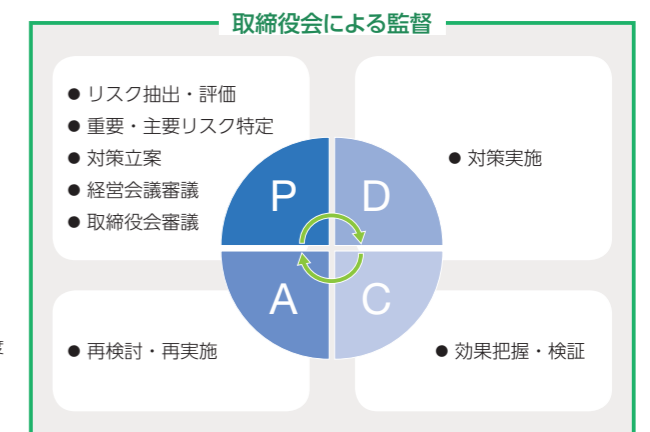
動に係る想定リスク(全128項目)について「リスクの発生頻度」と「経営に与える影響度」の2軸からリスクの重要性を定量的に判定しています。具体的には、リスクの「発生頻度の判定基準」及び「影響度の判定基準」(人的損害、物的損害、賠償責任、利益損害、信用失墜及び環境被害の項目で構成)の評価項目ごとに点数評価し、4象限のリスクマップスケールにおいて、「高損害・高頻度」、「低損害・高頻度」、「高損害・低頻度」及び「低損害・低頻度」のいずれのゾーンであるかを判定します。

### ●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。

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。



# 経営体制

(2022年3月31日現在)

## 取締役



代表取締役会長 **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、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**

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  
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**

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**

1945年9月21日生  
1970年 4月 帝人製機株式会社(現ナブテスコ株式会社)入社  
2001年 6月 同社取締役  
2003年 9月 ナブ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 株式会社トブコン社外取締役、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**

1951年12月9日生  
1979年 4月 デュボンファーマーイースト日本支社(現デュボン株式会社)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ボンアジアパシフィックリミテッド社長  
2014年 9月 デュボ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、現在に至る  
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**

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、現在に至る



取締役(社外) **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、現在に至る  
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 弁護士法人松尾総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**

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**

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) **高井 龍彦**

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**

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 ジャパニクス株式会社社外監査役、現在に至る



監査役(社外) **小林 彩子**

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

ステークホルダーの皆様へ

事業の概要と戦略

サステナビリティ

データ編

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	2021年度の出席状況		主な専門的知見・分野*								
			取締役会	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。	14年9ヵ月	16/16回	○	○							○	
代表取締役社長 河野 誠	パルプ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、パルプ事業統括担当執行役員として、パルプ事業戦略の立案・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。	2年9ヵ月	16/16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。	5年9ヵ月	16/16回				○	○					○
社外取締役 松本 和幸	ナプ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。	8年9ヵ月	16/16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。	6年9ヵ月	16/16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。	4年9ヵ月	16/16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。	1年9ヵ月	16/16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知見を有する分野について主なものの最大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	2021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。	5年9ヵ月	16/16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。	4年9ヵ月	16/16回	15/15回
社外監査役 高井 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。	6年9ヵ月	16/16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。	4年9ヵ月	16/16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。	2年9ヵ月	16/16回	14/15回

ステークホルダーの皆様へ  
事業の概要と戦略  
サステナビリティ  
データ編

## 執行役員

社長執行役員 **河野 誠**

常務執行役員 **村澤 俊之**



執行役員 **小出 幸成**

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**

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、現在に至る



執行役員 **沖村 一徳**

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**

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 **小山 順之**

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 **葛城 健志**

1956年10月31日生  
1999年 6月 Panasonic Australia Pty. Ltd. (Finance Director)  
2006年 5月 パナソニック株式会社海外部門制度グループグループマネージャー  
2008年 1月 Panasonic Consumer Electronic Company, a division of Panasonic North America Corp., (Vice President)  
2009年 10月 パナソニック株式会社監査部監査人  
2011年 4月 同社海外部門海外経理センター所長  
2012年 1月 Panasonic Europe Ltd. (Director, CFO)  
2016年 8月 当社入社  
2017年 4月 執行役員、管理本部副本部長  
2022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



執行役員 **石島 貴司**

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**

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 **田草川 勝**

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、バルブ事業統括本部技術本部長、現在に至る



執行役員 **平島 孝人**

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、現在に至る



執行役員 **杉田 泰則**

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 バルブ事業統括本部ク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、バルブ事業統括本部ビジネスプロモーションセンター長、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。



## 長期経営ビジョンを達成し企業価値を向上させましょう。

松本 和幸 社外取締役

ITとAIの革新的な技術進歩が起爆剤となり、多くの分野でイノベーションが誘発され大きな変化を起し、さらに新型コロナウイルス感染症の拡大によりその変化が加速しています。2022年2月に、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。それを実行する体制と必要な投資も十分検討されていますので、当社の根幹である「キッツ宣言」と「行動指針」を常に意識し、人財を鍛え、変化に対し関心と健全な危機感を持ち、2030年に目指す長期経営ビジョンを実現していきましょう。

また、プライム市場を選択したことで、世界の投資家を含め多くのステークホルダーから持続的な利益ある成長を期待されますし、評価も厳しくされますので、長期経営ビジョ

ンと中期経営計画の達成は、これまで以上に重要です。そのために、顧客や市場との綿密なコミュニケーションを通し、真の困りごとに気付き解決することで、信頼性と競争優位性を確保し、既存事業と新規事業を両立させて、永続的な利益ある成長に繋げなければなりません。

幸い、キッツのビジネスはエネルギーや水という、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。社外取締役として、質の高い質問とフォローをさせていただくことで計画の実現に寄与し、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となることを期待しています。

## 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、企業文化をよ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。

## 真のグローバル企業になるための「挑戦」に関わってまいります。

藤原 裕 社外取締役

2022年4月から東京証券取引所は新しく生まれ変わりました。当社は従来の東証1部からプライム市場に移行しました。しかしこのプライム市場は取引所の言葉を借りると「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向け」の市場とのことでした。

今回の市場再編の背景には取引所や市場関係者の大いなる危機感があるものと理解しています。欧米に比べまだまだ見劣りするコーポレート・ガバナンス体制、そして何よ

り圧倒的な資本効率性の差をこのままにしては、日本株式会社は沈没するのではないかと。

おそらく、さらなるふるい落としが近い将来やってくるかもしれません。容易な道ではありません。しかし当社はあえて挑戦することを選びました。近い将来、真のグローバル企業として輝くためにも、さらなる試練が待ち受けるであろうプライム市場に、当社は一丸となって立ち向かう覚悟です。私自身も取締役会メンバーの一人として、積極的にこの挑戦に関わっていきたいと思っています。

## 社会課題の解決に向けた積極的な姿勢を期待します。

菊間 千乃 社外取締役

今回発表された長期経営ビジョン及び中期経営計画は、取締役会で約半年にわたって議論を重ね、策定しました。キッツが今後目指す方向性として既存ビジネスのアクセルを踏みつつ、新規事業にも果敢に挑戦していくという河野社長の想いが、明確に示されました。現実から目を背けることなく、何が自社の強みであり、何が弱みであるのかを客観的に分析する真摯な姿勢、この不確実な世の中を勝ち抜いていく策を具体的に描くリーダーシップは素晴らしいと思います。

中期経営計画では、市場別戦略やエリア別戦略を掲げましたが、すべての根幹は、サステナビリティ基本方針にあるとおり、事業を通じて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、というものです。そのためには、受け身ではなく、積極的に社会課題を見つけにいく姿勢が求められます。そうやって社員一人ひとりがすべての事業を自分ごととして捉え、一丸となって取り組むことで、やりがいやウェルビーイングの向上につながっていくことを期待しています。



# 環境活動

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。

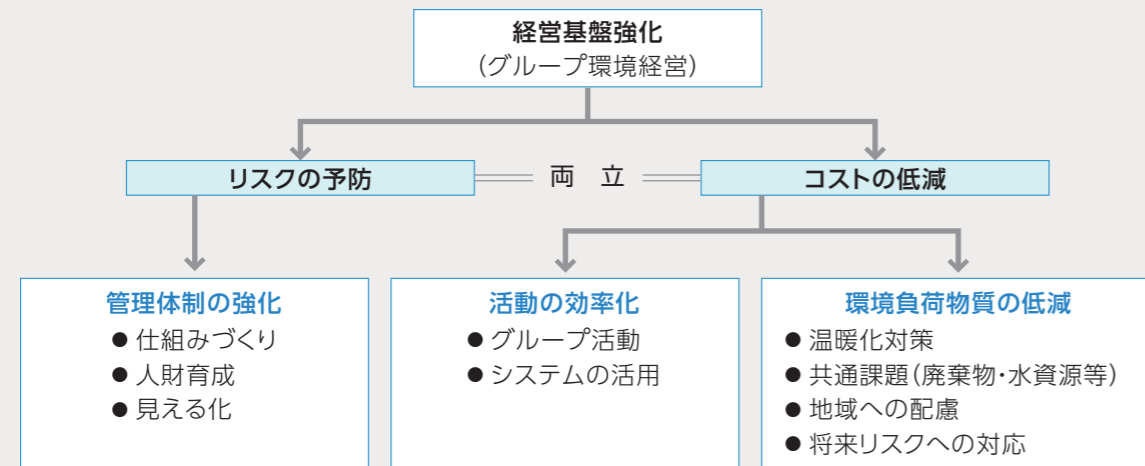
## キッツグループ環境行動方針

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. 廃棄物の削減と再利用・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、将来発生す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。



## 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)」を策定しました。

重要な課題の一つ目に「CO<sub>2</sub>ゼロ」を掲げています。キッツは、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化することにより、中期

環境目標として2030年までに2013年比90%以上の削減、長期環境目標として2050年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。

二つ目に「環境負荷ゼロ」を掲げています。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。

三つ目に「リスクゼロ」を掲げています。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 <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)
2030年 ▲90% 2050年 ▲100% カーボン ニュートラル  ※2013年比	-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  -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<sub>2</sub>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多く所在する長野県の豊富な水資源を最大限活用したCO<sub>2</sub>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<sub>2</sub>フリー電力を国内8事業所に導入しています。これにより、使用電力の100%がCO<sub>2</sub>フリー電力となることから、年間3万5,693t相当のCO<sub>2</sub>排出量が削減される見込みであり、国内グループ会社の総排出量は2013年比で80%以上の削減となります。今後も計画的に導入を進め、国内主要拠点の電気をCO<sub>2</sub>フリー電力へ切り替えてまいります。

## 環境に配慮した商品・サービスの開発と提供

キッツグループは、「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上において、CO<sub>2</sub>削減を考慮する仕組みを構築してまいります。

水素ステーション用バルブ  
水素エネルギー分野のステーション関連設備に使用するバルブ



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



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



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

## 水素ステーション用パッケージユニットが「やまなし産業大賞」優秀賞受賞

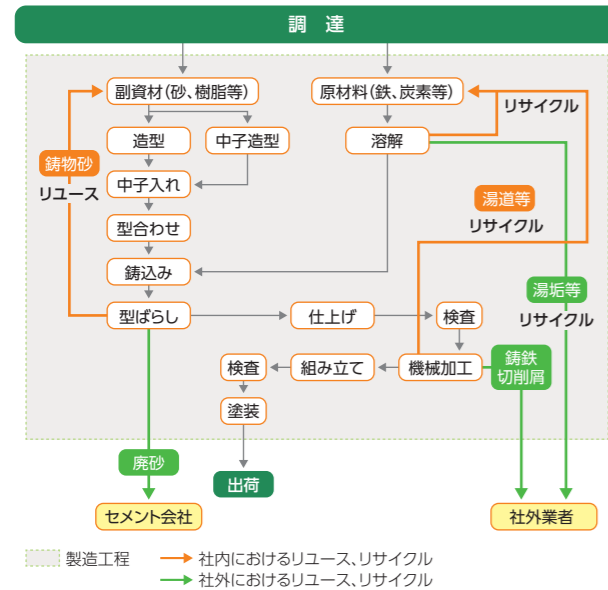
水素ステーション用パッケージユニットが「やまなし産業大賞」の優秀賞を受賞しました。本賞は、山梨県が産業の発展や地域経済の活性化に貢献した企業を表彰するものであり、本製品の革新的技術のパッケージ化による普及度の高さが評価されました。本製品は、使用環境を考慮した設計上の工夫や機器の選定により初期費用を抑えられるだけでなく、特にメンテナンスは休業も伴うため、その期間と費用を圧縮することで、長年使用するお客様の運営費を大幅に抑えることができます。また、騒音も小さく、あらゆる環境下で使用できる水素ステーション用パッケージユニットとなっており、お客様を第一に考えた商品であることが評価されました。

詳細は当社ウェブサイトをご覧ください。  
<https://www.kitz.co.jp/environment/>

## 資源の有効活用

バルブは、自然資源である金属素材を主要材料としています。キッツでは、一度使用された金属製品のスクラップを原材料の一部として使用するほか、長年培ったノウハウを活かし、製造工程で発生する端材や切粉(切削屑)を原材料として還元するよう努めています。また、鑄造工程で使われる鑄物砂については、砂処理工程において、塊を砕いたり、ふるいで分別したりするなどの処理を経て再利用しています。繰り返し使用された鑄物砂は、基準粒径より小さくなると廃棄物となりますが、廃棄された鑄物砂はセメントの補助材として利用されます。キッツでは、地球環境との共存を目指し、限りある資源の有効活用を推進しています。

### 鑄鉄製バルブの省資源化の流れ



## 廃棄物の削減と再使用・再利用の推進

リデュース(廃棄物を出さない・持ち込まない)、リユース(再生が可能な廃棄物は再生しラインに戻す)、リサイクル(分別し再資源化する)、再利用できないものについては「適正に処分する」ことに取り組んでいます。廃棄物の分別を徹底し、有価物化を推進することにより、廃棄物発生量の抑制につながっています。

キッツグループの生産活動から出る廃棄物の多くを占める産業廃棄物については、生産部門において、発生量の調査・分析をもとに、削減及び再利用化に取り組んでいます。

また、キッツグループの環境・安全についての情報を管理する「廃棄物管理システム」により、産業廃棄物の発生から最終処分までの工程をタイムリーに把握し、グループ内で共有しています。システムにおいて廃棄物の処分ルートがあらかじめ決められており、委託契約したルート以外では処分することができない仕組みを構築しています。

## 環境汚染の防止・予防

バルブの原料である金属材料や鑄物砂には、PRTR対象物質\*である鉛、マンガン、クロム、ニッケル、酸化クロムが多く含まれています。大気に排出される主な物質は、塗料、シンナーや貯蔵ガソリンから発生するキシレン、トルエン、外部に移動する主な物質は、鑄物砂に含まれる酸化クロムが挙げられます。キッツでは、PRTR対象物質のほか、化学品に含まれている危険・有害物質による環境汚染を回避するために、「化学物質管理システム」を構築。有害物質を含有する化成品の特定や代替化を進め、バルブ製品の安全性向上と環境負荷低減を図っています。

\*PRTR対象物質:「人の健康や生態系に悪影響を及ぼすおそれがある」、「自然の状況で化学変化を起こし容易に有害な化学物質を生成する」、「オゾン層破壊物質」のいずれかの有害性の条件に当てはまり、かつ環境中に広く継続的に存在すると認められる物質。

## 環境マネジメントシステムの強化

キッツグループは、環境経営の推進を経営基盤強化の主要項目として位置づけています。国内外の生産拠点でISO14001の認証を取得しており、グローバルな環境マネジメント体制の確立に取り組んでいます。

### ISO14001 認証取得事業所

キッツ長坂工場	KITZ Corporation of Taiwan
キッツ伊那工場	KITZ (Thailand) Ltd. Bangplee工場
キッツ茅野工場	KITZ (Thailand) Ltd. Amatanakorn工場
キッツメタルワークス	KITZ Corporation of Kunshan
キッツマイクロフィルター	KITZ Corporation of Jiangsu Kunshan
キッツエスシーティー	KITZ Corporation of Europe, S.A.
清水合金製作所	Cephas Pipelines Corp.
北東技研工業 (山梨工場、箕輪事業所)	Filcore Co., Ltd. Metalúrgica Golden Art's Ltda. KITZ SCT Corporation of Kunshan

# 人財マネジメント

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。そして、社員が秘められた創造力を自ら発揮し、スピード感とチャレンジ精神を持って積極果敢に挑戦し続ける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、今後もUNGC10原則の実践に努めてまいります。

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に取り組みを進めています。

### ●人権尊重への取り組み

キッツグループの事業活動が、人権に負の影響を与えていたり、あるいはその関与が明らかになったりした場合には、速やかに人権侵害の救済措置やその是正に取り組みます。コンプライアンス・ヘルプラインを設置し、社員がいつでも安心して相談できる体制を整備しています。

また、社員の意識高揚に向けた取り組みとして、コンプライアンス・アンケートやハラスメント研修を実施し、可視化されたリスクへの対応や教育による、風通しの良い職場づくりを推進しています。

### ●サプライヤーガイドラインの策定

人権尊重への取り組みは、自社だけでなく得るものではないと考えています。ビジネスパートナーにもキッツの思想・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、2021年度に人権尊重に関する事項を含む「サプライヤーガイドライン」を制定しました。調達活動を通じて本ガイドラインの記載事項を中心に、その浸透と遵守の徹底を促し取引先との連携を強化するとともに、サプライチェーンにおける社会的責任を果たし、新たな価値提供や社会貢献に取り組んでまいります。

## 目指す人財像

キッツの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

キッツは、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います。組織風土の現状を把握することを目的として、2021年度よりエンゲージメント調査を開始しました。

エンゲージメント調査の結果については、経営陣への報告に加え、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、各職場での活動につなげています。今後、定期的に調査を実施し、社員エンゲージメントの向上に努めてまいります。

		2021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	56pt
	働きやすさ	43pt	55pt

### ●KITZ Group Engagement Forum 2022の開催

2022年2月に公表した長期経営ビジョンを社内に浸透させ、社員一丸となって目標達成していくために、経営陣と社員の対話イベント「KITZ Group Engagement Forum 2022」を開催しています。本フォーラムは、社長をはじめとする経営陣と少人数の社員が対話形式で議論を行います。社員が経営陣からのメッセージを直接受け取り、自分ごと化すること、経営陣が社員の意見を直接聞きそれを経営に反映させること、そして対話を通じて共通の価値観を醸成することを目的としています。キッツ及びグループ会社の管理職から一般社員までを対象に実施します。



### ●ダイバーシティ&インクルージョン\*の取り組み

キッツは、経営上の重要な戦略の一つとして、2015年度より、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。

キッツグループは、長期経営ビジョン及び第1期中期経営計画において、「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います。目標達成に向けて、それぞれの項目について取り組みを進めています。

\*ダイバーシティ&インクルージョン:多様性を受け入れ、個々の違いを認め合い、相互で活かし合うこと

定性目標	主要KPI	2021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%	23%	24%	25%
	女性管理職比率	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	Pride指標Gold取得	—	—
障がい者雇用促進	障がい者雇用率	2.4%	2.5%	2.7%	3.0%

- 管理職とは、部門長職に就いている社員を指す。
- 女性社員比率及び女性管理職比率の目標はキッツ単体の数値。
- Pride指標はLGBTQに関する取り組みを評価する外部指標。

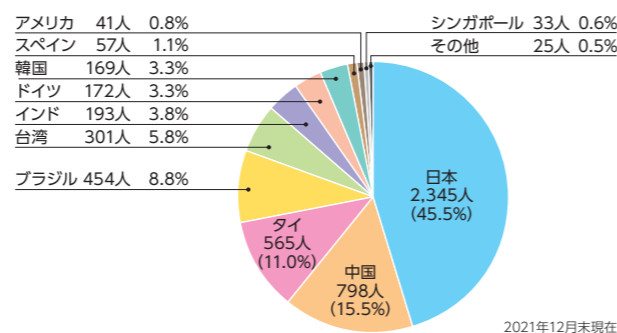
### ●さらなるグローバル化を推進

キッツグループの拠点は18カ国、日本以外の国で勤務する社員(出向者を含む)は、全体の54.5%を占めます(2021年12月末現在)。多様な国籍とバックグラウンドを持つ社員で構成するキッツグループが、より強固な企業集団になるために、「キッツグローバルHR\*ポリシー」

を制定し、グループ共通の人事理念に沿った各種人事施策やリーダーの育成を進めています。

\*HR:Human Resources(人財)

### 国別人員構成



### ●健康経営の取り組み

2021年度に「キッツグループ健康経営宣言」を制定し、「公正かつ透明なルールのもと、社員が生活をより良く、より安全に、より健康に働くことができる企業」を2030年に目指す姿としました。社員の心身の健康づくりを戦略的に推進し、活力ある組織をつくるため、「健康経営取り組み方針」に従い、様々な施策に取り組んでいます。2022年3月には、経済産業省より優良な健康経営を実践する企業として、健康経営優良法人に認定されました。



### 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。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

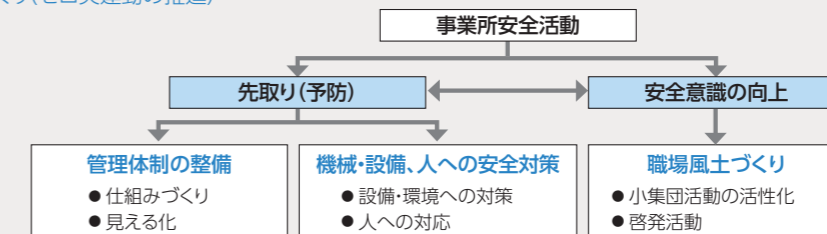
1. いきいきとした快適な職場づくりに努め、心とからだの健康づくりを推進する。
2. 労働安全衛生法令及び関係法令を順守するとともに、社内規程・基準に基づき全ての従業員の安全衛生を確保する。
3. 安全衛生活動に必要な知識・技能を、全ての従業員に教育・訓練して安全衛生管理レベルの向上を図る。
4. 従業員が安心して働けるよう、設備の本質安全化を図る。
5. 職場における危険性・有害性を取り除き、リスクの低減を図る。

#### 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(ゼロ災害運動の推進)



### ●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。今後は、国内グループ会社の認証取得を推進していきます。

### ●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。社歴の浅い社員向けや、新任の管理監督者向け、職場慣れした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、安全意識の高揚を図っています。

### ●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、年に1回、20の評価項目について、社内の監査担当者による現場巡視を行い、担当役員や事業所の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。今後は、外部機関による現場巡視の実施も検討しています。

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するほか、現場巡視を経験できる機会を積極的に設けています。

# 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 パルプ事業統括本部 ビジネスプロモーションセンター  
水素事業推進部 水素ステーション推進グループ



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15年で、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。

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

KITZ Corporation of Taiwan  
Production Control Department Section Chief



入社した時には、海外で働くことになるのは夢にも思っていませんでした。実際に台湾で仕事してみると、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っています。

二つの異なる文化の橋渡し役にやりがいを感じています。

美田 静佳

KITZ Corporation of America  
Chief Accounting Officer



米国の販売会社で経理の責任者を任されています。私は英語と日本語の両方を理解できるので、キッツとの橋渡し役をする場面も多くあります。二つの異なる文化の間で、お互いを正しく理解することはとても重要であり、これは私の仕事の中で最も困難なことですが、やりがいを感じています。

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  
経理財務センター副センター長



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。

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っています。

高塚 正直

株式会社キッツ パルプ事業統括本部 営業技術部  
SETトレーニンググループ長



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っています。

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 パルプ事業統括本部 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っています。

菊本 華織

株式会社キッツ パルプ事業統括本部 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っています。

社歴に関わらず大きな仕事を任せてもらえる良き社風があります。

佐々木 優一

株式会社キッツ パルプ事業統括本部 海外事業推進部  
販社支援グループ



社会人採用で入社し、北米を担当した直後に大きなプロジェクト物件を受注することができました。社歴に関わらず大きな仕事を任せてもらえることは、キッツの良いところだと感じます。これまでの経験を活かして、今後もキッツ製品のグローバルな販売に貢献していきたいと思っています。

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きたいと思っています。

# 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(2021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。

2021年9月には、社外取締役と機関投資家の対話の機会を初めて設けました。

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、オンライン形式の個人投資家向けIRフェアに参加しました。

## 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。2020年度からは、社内決算説明会のほか、役員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ました。

また、2022年2月より、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「KITZ Group Engagement Forum 2022」をスタートしました。

## 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(2020年度及び2021年度は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り)。



# バルブ業界のリーディングカンパニーとして

キッツは、バルブ業界のリーディングカンパニーとして長年培ってきた高度な技術と豊富な実績を活かし、お客様の様々なニーズにお応えするため、バルブに関する各種サービスを提供しています。

## KITZ Group イノベーションセンターが完成

創業70周年記念事業の一環として、茅野工場敷地内に建設していた「KITZ Group イノベーションセンター」が完成しました。本施設は、キッツグループ発展の基盤となる人財育成、クリエイティブで革新的な技術開発及び社内外への情報発信機能の充実を図る場として活用するとともに、1981年に設立され、長きにわたり社員教育及びバルブ業界関係者の人財育成に寄与してきた「キッツ研修センター」の後継施設として社内外の幅広い研修ニーズに応えてまいります。また、災害発生時には、地域の方々の避難施設としても機能することとなります。

## バルブマイスター制度

キッツでは、自動弁及びバルブの金属材料に関して、一定の技術知識レベルに達した社員をバルブマイスターとして認定する「バルブマイスター制度」を導入しており、認定試験に合格した58名(2022年3月現在)のバルブマイスターが、お客様からのご相談に対して、具体的な解決策をご提案しています。

2022年度からは、本制度を新たな技術研修カリキュラムに改定し、知識レベルの一層の向上を目指すこととしています。社員一人ひとりがバルブ技術のスキルアップを図ることにより、お客様にさらなる価値をご提供し、業界全体の知識や技能の向上に寄与してまいります。

## お客様満足度調査

キッツでは、より良い商品・サービスを提供するため、1997年より年1回、1,000社以上のお客様を対象とした満足度調査を実施しています。お客様からのご回答を収集・分析した結果をもとに、お客様によりご満足いただけるよう一層の改善に取り組んでいます。



KITZ Group イノベーションセンター



バルブマイスターとして認定された社員の名刺には、認定マークが表示される



お客様からの声をもとに改善につなげている

# 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。

## 事業所地域との連携

長野県には伊那工場と茅野工場のほか、キッツグループの多くの事業所が所在しています。地域と連携した取り組みとして、伊那工場及び茅野工場の社員食堂を災害時の緊急避難場所として提供する協定を行政機関と締結しています。



## 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ました。19世紀末フランスのアル・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。



## 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 アルウイ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。



## ピックアップ

### 東京2020オリンピック 金メダリスト 須崎優衣選手が入社

須崎選手はキッツの本社が所在する千葉県出身のアスリートです。大けがを克服し、コロナ禍において東京オリンピックが1年延期される困難な環境においても真摯に競技と向き合い、出場権を獲得するとともに、東京オリンピックでは全試合無失点で金メダルに輝くなど、日本中に大きな感動を与えてくれました。逆境にあっても常に高みを目指す須崎選手の姿勢に共感し、競技活動を支援することとしました。



長期経営ビジョンの実現に向けて策定した第1期中期経営計画の最終年度となる2024年度にはパリオリンピックが開催されます。パリオリンピックで金メダルを獲得するという大きな目標に向かって努力する須崎選手の姿は、さらなる飛躍を目指すキッツと重なります。キッツは須崎選手を応援し、ともにチャレンジを続けてまいります。

#### 須崎 優衣 選手のプロフィール

競技種目	レスリング
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

#### 主な戦績

- 2017年 世界選手権48キログラム級 優勝
- 2018年 世界選手権50キログラム級 優勝
- 2019年 明治杯全日本選抜選手権大会50キログラム級 優勝
- 2019年 天皇杯全日本選手権大会50キログラム級 優勝
- 2021年 東京オリンピックアジア予選50キログラム級 優勝
- 2021年 東京2020オリンピック 50キログラム級 優勝

#### 須崎選手のコメント

4月からキッツに入社しました。社会人としてレスリングを続けさせていただきます。キッツは、地元 千葉県から世界で活躍しています。理念や信念、熱意等、学ぶことがたくさんあり、私もキッツとともに世界で戦い、世界で活躍していきたいと強く思いました。キッツはスポーツ支援にも力を入れており、私の次の目標であるパリオリンピックで二連覇をするための環境として最適だと感じました。また、キッツの本社は幕張にあり、東京オリンピックで夢を叶えた時の会場も幕張メッセでしたので、勝手ながらご縁を感じました。

レスリングを素晴らしい環境で続けさせていただけることに心から感謝し、社会人としての自覚を持って、日本、世界、オリンピックで活躍していけるよう、より一層精進してまいります。キッツとともに世界に羽ばたきます。これからもよろしくお願いいたします!



入社式が行われたKITZ Group イノベーションセンターにて