

FUTABA

FUTABA 統合レポート

FUTABA Integrated Report

2024



「環境」「安心」「豊かな生活」をお届けするため、挑戦を続ける

1945年の創業時、戦禍による厳しい環境の下、命をつなぐために、当時の技術者の持つ成型・接合技術を活かし、漁網編機やパイプ製家具等のモノづくりを開始しました。

その後、自動車部品製造へ技術を応用し、鉄やステンレスを主体とした製品を提供し続けてきました。

外部環境が複雑化し著しく変化する時代の中でも、フタバグループが「環境」「安心」「豊かな生活」の分野で価値を提供していくためには、従業員一人ひとりがその能力を発揮しグループ一丸となって取り組む、『全員活躍』の実現が必要です。

2024年、フタバグループは共に働く仲間が皆共感し新しい価値の創出に挑戦するという意識を統一するため、これまでの社是や経営理念を「Purpose」「Mission」「Values」として再定義しました。

新しい経営体系とフタバグループの歴史の中で受け継がれてきた信念・価値観・誇りである「FUTABA WAY」を胸に、これまで培った高い「技術開発力」「モノづくり力」とグローバルに展開する生産体制により、誰もが暮らしやすい未来社会を目指し、世界のより多くの地域にフタバの価値(製品・サービス)をお届けしていきます。

フタバグループは、社会課題の解決と事業目標の達成に取り組むことで企業価値を向上させ、ステークホルダーの皆様の期待に応えていきます。



目次

01 Introduction

フタバの価値創造

05 トップメッセージ



11 価値創造プロセス



これまでの挑戦

- 13 FUTABAのあゆみ
- 15 FUTABAの強み
- 17 事業内容
- 18 グループ拠点
- 19 財務・非財務ハイライト

飛躍を期して

- 21 サステナビリティを目指して
- 29 中期経営計画
- 31 製品別戦略

これからの挑戦に向けての基盤

- 41 財務資本
- 43 製造資本
- 45 知的資本
- 47 人的資本
- 55 社会・関係資本
- 57 自然資本

コーポレート・ガバナンス

- 61 コーポレート・ガバナンス
- 69 役員紹介
- 71 社外取締役メッセージ
- 73 コンプライアンス
- 74 リスクマネジメント

データセクション

- 75 財務サマリー(連結)
- 77 財務レビュー
- 78 連結財務諸表
- 81 経営体系
- 82 会社情報・株式情報

「FUTABA 統合レポート2024」ポイント

「FUTABA 統合レポート2024」では、フタバグループが「環境」「安心」「豊かな生活」の3つの分野において価値を提供していくために、どのように社会への貢献をし、企業価値向上をはかっていくのか、その戦略と取り組みについて幅広く具体的に記載しています。

また、フタバグループの価値創造ストーリーを短期、中期、長期の視点でご説明しており、それぞれのストーリーで共通しているのは、サステナビリティ経営を目指す人への投資(人的資本)や自然との共生の考え方です。さらに、「環境」「安心」「豊かな生活」の3つの分野を軸に、製品と3つの分野のつながりや企業の持続的な成長のための技術開発や戦略について記載しています。

これからの挑戦に向けての基盤については、気候変動への対応に加え、水資源や生物多様性、人事制度改革や人材育成に注力しており、各取り組みについても紹介しています。

編集方針

本統合レポートは、株主・投資家をはじめとする幅広いステークホルダーの皆様へ、フタバグループへのご理解を深めていただくことを目的としており、2021年度より統合報告書として「FUTABA 統合レポート」を発行しています。編集に当たっては、IFRS 財団の「国際統合報告フレームワーク」等を参考にし、制作しました。

本統合レポートをステークホルダーの皆様との対話ツールとして位置付け、皆様からいただいたご意見を真摯に受け止め、さらなる情報開示を進めていきたいと思っております。今後も、フタバグループへの理解をより一層深めていただけるように、努めていきます。

対象範囲

フタバグループ(フタバ産業株式会社および連結子会社)を対象としています。

※一部の項目は個々に範囲を記載しています。

見直しに関する注意事項

本統合レポートには、将来についての計画や戦略、業績に関する予想および見通しが含まれています。これらの記述は、現時点で把握可能な情報から判断した内容であり、将来の業績を保証するものではありません。実際の業績は、環境の変化により、本統合レポートに記載している予想や将来に関する記述と異なる可能性があります。

参考ガイドライン

- IFRS 財団「国際統合報告フレームワーク」
- 経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」



対象期間

2023年4月1日から2024年3月31日

※一部対象期間外の活動も紹介しています。

発行

2024年9月

情報開示の体系



トップメッセージ



代表取締役社長
魚住 吉博

全員活躍で未来を拓き、 価値提供を拡大

中期経営計画2年目を振り返って

2023年度は、当社の主要顧客である日系自動車メーカー各社の生産台数増加を受け、売上高・利益とも過去最高業績の更新を果たしました。お客様ならびに関係会社の皆様、取引先・仕入先様、そして株主の皆様によるご支援の賜物と深く感謝し、この場をお借りして御礼申し上げます。

人手不足やインフレ等、足元の問題と闘いながら、将来に向けたテーマにも積極的にチャレンジし、成果を上げてくれた社員全員の努力にも感謝の言葉を述べたいと思います。様々な困難に立ち向かい、一つひとつ克服している社員の姿を見て、彼ら自身が大きく変わってきていると感じます。

当社は現在、3ヵ年中期経営計画(2022年度～2024年度)を推進中です。計画2年目の2023年度は、「人への投資」「先行開発の強化」「稼ぐ力の向上」「仕入先様との協働」の各テーマに基づく活動をさらに加速しました。以下、これらの取り組みについてご説明します。

育成と働きがい競争力を高める

まずは、人への投資です。会社は働く人の集合体ですので、社員が「全員活躍」している状態が、会社としては最高のパフォーマンスを出していることとなります。一方、社員が活躍してくれるためには、働きがいのある仕事、職場の提供や成長実感のある教育を実施することが不可欠です。当社は、以下の施策を通じて育成を強化し、働きがいの向上をはかっています。

安全、品質、生産性に関する作業教育の強化や、それを指導する職制の能力を高めるマネジメント教育の開始、また経験の幅を広げるための異動を従前の約2倍の規模で実施しました。また2022年8月に行った「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)宣言」に則り、DE&Iに関する教育を実施するとともに、子育て世代の社員の活躍を支える育児短時間フレックス勤務の導入や、福利厚生への公平な適用に向け、新たにカフェテリアプランを導入しました。多くの社員から「職場が明るくなった」と好評を得た工場・事務所の内装リフレッシュ工事も働きがい向上の一環です。

人的リソースを先行開発分野へシフト

先行開発の強化に向けた取り組みでは、製品開発部門の人的リソースの約15%を先行開発分野にシフトし、事業開発本部を立ち上げました。基礎研究組織を新設し、カーボンニュートラル事業とアグリーフ事業もその傘下としました。新規事業化にはまだ数年を要しますが、「中小型トラック向け車載CO₂回収システム」「レーザー除草機」「農業エネルギー循環システム」「木質バイオマス燃焼式 光合成促進システム」「BEV向けバッテリー冷却プレートや大型バッテリーケース」等、可能性があるテーマが出てきており、大学や自治体、異業種の他社とも積極的に連携し、一歩ずつ前進しています。

自動車メーカーがBEVで採用する方針を発表した車体部品のアルミ一体成形工法「ギガキャスト」については、皆で議論した結果、「板金を進化させれば対抗し得る」とわかり、当社にとって良い刺激となりました。アルミ成形工法にも板金工法にも、それぞれ強みと弱みがあります。板金工法は、生産性や品質確保に優れ、既存の設備

で生産できる強みを持つ一方、構成部品の多さやそれを溶接することによるコストの問題については、大型化・一体化で克服していきます。2023年3月から開発を進めて第1ラウンドが終了し、大型化・一体化の目処が立ちつつあります。こうした課題を着実にこなしていく社員の様子に、逞しさが備わってきました。

多くの活動を加速・強化した1年間

稼ぐ力の向上については、「ベストプラクティス活動」「DX^{※1}」「設備投資管理」「北米の強化」「売上の維持・拡大」をテーマに掲げ、取り組みを加速しました。

※1 DX…デジタルトランスフォーメーションの略。デジタル技術を活用して事業の変革を行うこと

ベストプラクティス活動

ベストプラクティス活動の目的は、当社の優れた製造プロセス(ベスト工程)をグローバルに横展開しつつ、さらに優れたプロセスを開発していくことです。2023年度は、プレス生産性において5～10%(活動開始2022年度比)の改善を果たしました。また溶接ラインの寄せ止め

トップメッセージ



によって、生産台数増の中でも、2025年は約20%のライン数削減(2021年度比)に目処が立ち、その内、2直生産ラインは約40%増加する予定です。加えて、これまで人手に頼っていた検査について、カメラとレーザーを活用した自動化をはかっています。世界各地の改善推進責任者を集めて研鑽会を開催し、現物による説明を行い、横展開を推進しながら、海外事業所におけるベスト工程の導入状況をフォローしています。

DX

DXの進展は、開発・生産技術の現場で、図面や工作図の3Dデータ化によってCAE解析が進み、実機検証や据付け前に設備の完成度向上が可能となり、リードタイムの短縮と工数削減、高精度化を果たしました。工数削減は、先行開発の強化にもつながっています。製造現場では、三河地区で「Virtual One Factory」をほぼ実現し、工場の稼働状態をデジタルデータに置き換えることで、タイムリーに変化を把握しています。生産管理業務を従来は各工場で実施していましたが、集中コントロール室における少人数での対応が可能になりました。

設備投資管理

3年設備投資の平準化は、2021年度から開始し、概ね定着しました。自動車メーカー各社の新車切替え時期に対して、社内目的の投資時期を柔軟に調整することで、年間総投資額の上限を250~300億円以内に管理できるようになりました。また2023年度は、生産技術・製造・調達の合同チームで、設備投資原単位の低減活動を開始しました。金型・設備を設計する前段階で、プレス機の選定や工程短縮を検討し、設備設計の段階では、過度な仕様を避けるべく検討を重ねています。これにより、過去のプロジェクトと比較して約50%の投資原単位削減を達成しました。その結果、当社のフリー・キャッシュ・フローは、2022年度~2024年度(予想)の3カ年平均で、おおよそ200億円を超える予定です。

北米の強化

1年前の2022年度は、地域セグメントで北米のみが赤字となり、約7億円の営業損失を計上しました。コロナ禍やウクライナ問題に端を発したインフレ等の外部要因に加え、離職者が急激に増えて派遣社員への教育が後手に回り、現場オペレーションの質が低下したことも

業績悪化の要因となりました。翌年からDave Martin 執行役員がリーダーとなって建て直しをはかり、お客様との価格転嫁の交渉、現地化の推進による物流費の圧縮、設備流用を基本とする投資抑制、不良廃却品の低減等、問題を一つひとつ潰して取り組んだ結果、2023年度の営業利益は約34億円へ黒字回復を遂げました。緊急対策として一定の効果を生んだものと捉えています。

一方、北米地域は、自動車メーカー各社の生産台数増が過去最高レベルという状況を考えると、今後、損益分岐点をさらに引き下げなくてはなりません。そのためには、社員のエンゲージメントを高め、教育の充実によりオペレーションの質的向上をはかる等、会社づくり・モノづくりの原点に立ち返った活動が必要です。人材育成および品質向上を自律的に進めるシステムの再構築や、それを主導する北米全体の応援体制、日本からの支援等、新たなステージに向けた施策に関する日米間のコンセンサスをもとに、引き続き取り組みを強化します。

売上の維持・拡大

当社は、売上高の約30%をエンジン関連部品に頼っています。BEV化が進む中での売上維持・拡大は、並大抵の努力では実現できませんが、売上の拡大がなければ、やがて社員の気力も会社の事業も縮小均衡を迎えることになるでしょう。そうした状況を回避するための基本方針として、「ボデー分野の売上拡大」「排気系部品のシェア向上」「新規事業の創出」の3つの戦略を掲げています。

ボデー分野の売上拡大は、ゾーン開発・CAE解析による早期提案活動の取り組みが徐々に効果を示してきました。例えば、Dセグメントの車両でBEVと共通の中規模組立部品を受注し、また、他のプロジェクトでも同様の中規模組立部品の受注を獲得しています。この成功例は、開発提案の前倒しに加え、自動車メーカーの近辺に立地する工場のメリットを活かしたことによるものです。一方で中規模組立部品の受注は、在庫スペースの不足を招くため、自動車メーカーの生産ペースと同期化した順序生産・順序納入が必須となります。1分1秒もラインを止めることなく生産し続けるという、今までにない緊

張の中で稼働していますが、その緊張感が当社のオペレーション能力を高めていることは、間違いありません。

排気系部品のシェア向上における提案の目玉は、モジュラーマフラーです。2022年より自動車メーカー各社へ広く提案してきましたが、耐久性とコストの点で採用にまだ課題があり、現在、改良品を社内でも評価中です。製品のコンセプトは、ポジティブに理解されていますので、採用に向けて開発と検証を進めていきます。

困難と一緒に克服する「協働」へ

そして、仕入先様との協働です。すべての仕入先様は、私たちの大切なビジネスパートナーであり、当社が生み出す製品は、どの仕入部品が欠けても成立しません。そうした連携と信頼関係に根差した強固な絆こそがサプライチェーンを支え、産業の発展をもたらすものと考えています。当社は、仕入先様を取り巻く厳しい経営環境や、事業の存続にかかわる課題を自動車メーカー各社へ伝えて解決策を議論すること、そして仕入先様と一緒に困難を克服していくことが役目であると認識しています。同時に、仕入先様との相互研鑽による競争力強化の責任も負っています。2022年からは、安全、品質や生産性に関する当社の改善活動へ仕入先様も参加していただき、情報共有と意見交換を行う機会を拡大しました。私たちは、こうした「協働」を今後も拡大していきます。

15年間にわたる戦後処理の終わり

2023年度は、こうした取り組みの進展と成果が業績を押し上げており、株式市場においてポジティブに受けとめられています。中期経営計画の目標値として設定した「営業利益率(支給品除く売上高^{※2})2.6~5.0%」「フリー・キャッシュ・フロー60~150億円」については、前者が3カ年平均で3%を超える予想をしており、後者は前述のとおり3カ年平均でおおよそ200億円を超える予定で、目標の範囲内で達成可能と考えています。

以上の実績を踏まえ、2023年度の年間配当額は、1株当たり35円(中間15円・期末20円)とさせていただきます、2年前の同10円から3.5倍の水準に引き上げることが

トップメッセージ

できました。しかしながら、株価は3倍まで上昇しましたが、PBRは0.6倍で足止めになっています。さらなる収益構造改革の強化をはかっていきます。一方で有利子負債残高は、3年前から約30%減少して600億円台となり、自己資本比率は40%弱まで向上することができました。

私は、2023年の創立記念日に「15年間努力してきた戦後処理は、終わった」というメッセージを社員に伝えました。過去の不正事案の発生以降、信頼回復に努め業務品質の向上による財務体質の健全化が進んでき、これからは全社員が自力で力強く階段を上っていくことができる状態になったと確信しています。

※2 支給品除く売上高…排気系部品に使用される触媒等の得意先支給品を除いた売上高

次期中期経営計画における課題

ここまで中期経営計画に基づく成長戦略を着実に遂行し、取り組みの強化・加速を成果につなげてきましたが、その中で新たな課題も出てきました。2025年度より始動する次期3カ年中期経営計画では、これらの課題解決に注力していきます。

「安全」と「品質」をKPIとする企業の基本的な競争力において、持続的な成長に向けて足場を固める時期です。いま一度、品質確保に向けて基礎作りから取り組んでいます。2024年度は、安全と品質を一段レベルアップすべく新たな活動を開始しました。

安全については、厚生労働省のOSHMS(労働安全衛生マネジメントシステム)に基づき、リスクアセスメントを全職場・全動作で実施し、そのドキュメントを教育ツールとして活用することで「安全人間^{※3}」を増やしていきます。計算上では3年を要する取り組みですが、成果を信じてやり切る覚悟です。

品質についても、基本に立ち返った活動を進めます。「自工程完結^{※4}」と前後工程がFace-to-Faceで品質リスクへの対策内容を相互で確認し合う「正しいバトンパス」を中心とする考え方で、品質の維持・改善に必要な「良品条件」を細かく定め、現場重視の活動を進めていきます。

※3 安全人間…働く人の安全と健康を守るための人々
 ※4 自工程完結…自らの工程で品質保証(業務品質含む)を確実に実施し、後工程に不良品や問題を流さない仕事のやり方

変化を意識した新経営体系

5年ほど前から、日本でも「パーパス経営」という言葉が多く聞かれるようになりました。その背景には、企業トップの意識が株主資本主義からステークホルダー資本主義へシフトし、また若い世代が会社の知名度や業績よりも社会的意義を重視するようになってきたことがあると思います。当社においても、こうした変化を意識しており、未来への持続的成長を目指す企業として、このたび経営体系を以下のとおり見直しました。

● Purpose: フタバの存在意義
私たちは、地球にやさしいモノづくりを通じて、誰もが暮らしやすい社会に貢献し続けていく

フタバは、1945年の操業開始以来、自動車部品を主に生産する板金屋として事業を発展させてきました。自動車は、人々の生活に豊かさをもたらし、あらゆる産業の発展を支えてきた移動手段ですが、交通事故や環境汚染、騒音等、負の側面を持つ乗り物でもあります。当社は、これらの負の要素を低減する一役を担ってきましたし、今後もさらなる負荷低減の努力をする使命があります。加えて、事業活動でも温室効果ガスの排出という負の側面があります。地球温暖化への対応は、当社が正面から向き合っていく社会的責務なのです。そうした意思を重ね合わせ、自らの存在意義として示しました。

● Mission: フタバの使命
環境・安心・豊かな生活

ここに挙げた三つの分野で、世の中に価値を提供し続けることが、フタバの使命です。時代の移り変わりとともに社会は変化し、人々の意識や生活様式も変わっていくでしょう。しかし「環境」「安心」「豊かな生活」を価値提供の場とする当社の使命は、不変であると考えます。未来を見据えた価値提供によって人々に支持され、必要不可欠な会社として存続していくことが重要だと考えます。

● Values: フタバの大切にすること
**Create Beyond =
 Create beyond the customer's expectations**

以上を実行するために当社が大切に、守り続けていく価値観を「Values」としました。これは、私たちの弱点を強みに変えていきたいという想いを込めたものです。私たちは、常にお客様(最終ユーザー)の立場になってモノづくりを考え、価値提供がお客様の期待を超えているかどうか、自らに問いかねなければなりません。自分たちの製品やサービスの良し悪しを「Create Beyond」に照らしながら判断していきます。

今年、社員にこの新しい経営体系の内容を伝えた際には、「当社の「Mission」や「Values」は未完成である」ということを強調しました。ここには、本来あるべき「ビジョン」が存在していません。将来の自動車社会がどのようなになるか、現時点では不明確なことが多すぎます。電動化、とりわけBEVやFCHV等、自動車単体でのカーボンニュートラルが進展するのは間違いないでしょう。

しかしそこに至るアプローチは、まだ紆余曲折を辿るはずでです。

今、フタバがすべきことは、将来どのような自動車社会が来ようとも対応できるように、フルラインで技術を蓄積していくことです。そのための先行開発を強化し、毎年ビジョンを描きながらアップデートしていくことが、確実に将来に向かって歩む私たちのやり方だと思っています。

全員活躍への想いをもって前進する

フタバは「全員活躍」を目指しています。私は、事業活動に共感・賛同して集まった社員ひとり一人が任された業務に尽力し、いきいきと活躍する姿を見たい、すべての社員が仕事を通じて人間的に成長し、ともに繁栄を分かち合える会社・職場・仲間を作りたいと考えています。

ステークホルダーの皆様におかれましては、こうした強い想いをもって前進するフタバに大いに期待いただき、これからもご支援を賜りますようお願い申し上げます。



価値創造プロセス

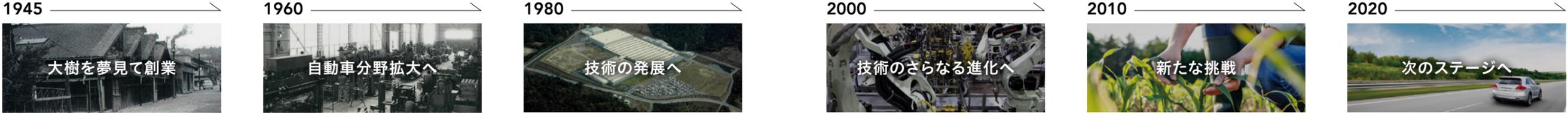
フタバグループを取り巻く経営環境は、自動車のBEV化、労働人口の減少、気候変動等、大きく変化しています。フタバグループはこれまでも外部環境や対応すべき社会課題を把握し、社会のニーズに応えるため事業に取り組んできました。創業当時の信念・価値観・誇りは「FUTABA WAY」として受け継がれています。

2024年、フタバグループはさらに進化するため、これまでの社是や経営理念を「Purpose」「Mission」「Values」として再定義しました。この新経営体系を基盤として、SDGsを統合した事業活動により、長期経営課題への対応を行い、フタバグループの「Mission」である「環境」「安心」「豊かな生活」の分野で価値を提供し、企業価値の向上を目指します。



FUTABAのあゆみ

フタバグループは、1945年の創業以来「挑戦し、成長する集団」として、時代ごとの社会課題に応え、お客様および働く仲間の喜びを実現する中で価値を生み出し、成長を続けてきました。今後も、時代のニーズを捉え、新たな製品・サービスを提供することにより、グループ丸となって社会へ貢献していきます。



社会課題

戦後の食料や生活必需物資の欠乏

モータリゼーションによる公害問題
 ・自動車騒音規制の制定 (1951年)
 ・大気汚染防止法の制定 (1968年)
 ・自動車排出ガス規制の制定 (1972年)

省資源、省エネルギーへの対応
 ・燃費基準の策定 (1979年)
 自動車増加に伴う交通事故の増加
 ・衝突安全規制の開始 (1994年)
 地球温暖化への取り組み
 ・京都議定書採択 (1997年)

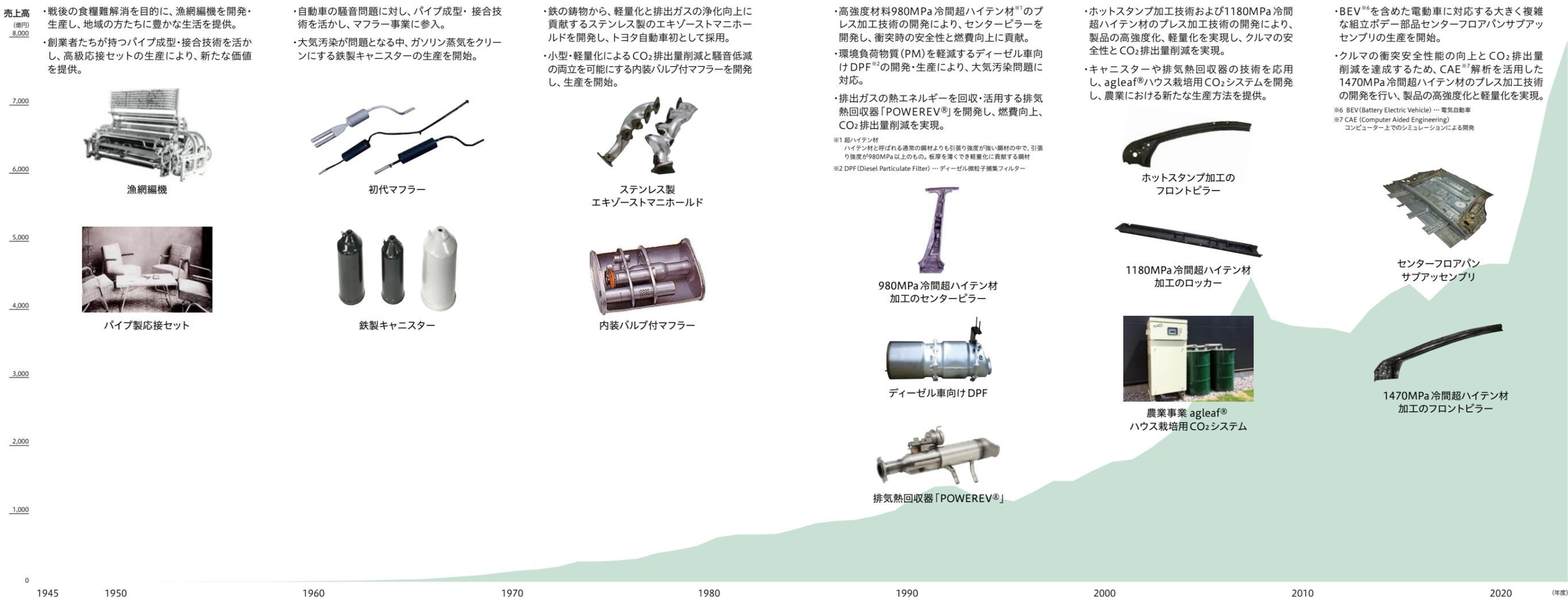
ハイブリッド車による燃費競争
 ・燃費基準の改正 (1999年)
 ディーゼル車の増加による大気汚染問題
 ・自動車 NOx・PM 法の制定 (2001年)

地球温暖化による気候変動の深刻化
 ・パリ協定採択 (2015年)
 ・中国 NEV^{※3} 規制導入 (2019年)

食料問題の深刻化
※3 NEV (New Energy Vehicle) ... 新エネルギー自動車(電気自動車)やFCV(燃料電池車)等のことを指す

脱炭素社会実現への取り組みが加速
 ・2050カーボンニュートラル宣言 (2020年)
 ・地球温暖化対策推進法の改正 (2021年)
 自動車産業への環境規制が加速
 ・米カリフォルニア州 ZEV^{※4} 規制強化 (2022年)
 ・EU 2035年以降のエンジン車の新車販売禁止 (2023年)^{※5}
※4 ZEV (Zero Emission Vehicle) ... 排ガスゼロの自動車
 ※5 合成燃料の利用に限り販売可能

製品・技術を通じた解決策



FUTABAの強み

フタバグループは、75年以上のあゆみの中で「製品企画—設計・開発—生産準備—生産」の体制を整えつつ競争力の源泉となる新技術に果敢に挑戦し、培ってきた「技術開発力」と「モノづくり力」の強みを深化させ続けてきました。

これらの強みを活かし、そしてさらに深化させ、先の読めない時代においても、「環境」「安心」「豊かな生活」の3つの分野でお客様に価値を提供していきます。

フタバの企画から生産までの流れ



技術開発力

製品企画提案力 × 開発・評価体制 × 新技術に挑戦する生産技術力

モノづくり力

生産ラインを革新する生産技術力 × グローバル生産体制 × ものづくり人材



製品企画提案力

ボデー／内装部品の提案力

ボデー部品では、自動車メーカーの企画・SE^{※1}フェーズから構造提案できる体制を構築しています。ボデー構造の情報から、部材の強度や組み合わせを検証し、高品質で高性能の部品構造を提案しています。組立溶接設備製作を行う外販設備事業の特徴を活かし、ボデー部品と内装部品を併せたゾーン開発提案を行っています。

※1 SE (Simultaneous Engineering) 開発初期から生産技術や製造部門が設計に参加する活動



開発・評価体制

解析評価技術

ボデーシェル解析^{※2}や衝突時の溶接部破断予測技術に取り組み、解析技術の強化を行っています。また、排気系部品では、構造体の強度だけでなく、音や振動、熱の移動まで評価・解析できる能力を持っています。

※2 ボデーシェル解析…車体骨格の変形状態を確認すること

パワートレーン系部品の提案力

社会やお客様の環境・安全への要望を捉え企画提案力を高めました。さらに規制が厳格化される排気系システム提案に加え、様々な電動車のニーズ(バッテリーの大型化、安全性等)に応える電動化関連部品の提案を行っています。

排気系消音技術

外部に排出されるエンジン騒音を吸音、共鳴、拡張等の音を低減させる技術の最適な組み合わせによって小型軽量のマフラーを追求、具現化しています。

熱マネジメント技術

回収した排気ガスの熱を、エンジンの暖気や室内暖房に活用する等、自動車分野で培った熱をコントロールする技術を有しています。



生産技術力

成型技術

成型難易度の高い超高張力鋼板(超ハイテン材)を冷間プレスで加工する技術や高強度で複雑な形状を可能とするホットスタンプ加工^{※5}を行っています。

※5 ホットスタンプ加工…高温に加熱した鋼板をプレス成型した後、金型内に保持し、急冷することで、鋼板を高強度化する技術



グローバル生産体制

グローバルネットワーク

世界に27の生産拠点をもち、グローバルな生産体制を構築しています。トヨタ生産方式(TPS)を用い、地域に合わせた生産方法の現地化と工場間の物流の最適化を行い、安定的な製品の供給を行っています。また、グローバルに情報の共有を行い、生産性の向上をはかっています。今後も、自動車メーカーの近くに立地する工場の特徴を活かし、多様なニーズに応えていきます。

接合技術

高効率なエネルギー使用ができ、溶接品質に優れたファイバーレーザー溶接を使いこなす技術力とノウハウを有しています。

生産設備能力の最大化

設備を自社で最適な形にアレンジし、能力を最大限に引き出しています。設計段階でのシミュレーションにより、治具とロボットの位置関係や溶接軌跡を最適化し、最短のサイクルタイムを追求しています。

デジタルツイン技術

完成度の高い設備を提供するために、最新デジタルツイン^{※6}を活用しています。ロボット動作プログラム・電気制御プログラム等にいたるまでCAD上で再現し、現物がなくても、設備の造り込みができます。

※6 デジタルツイン技術…IoT等のテクノロジーを活用して、現実の設備/製品や、これからつくる設備/製品等を仮想空間(デジタル上)に再現する技術

ものづくり人材

現場は人材育成の場であり、上司・部下が見て・聞いて・感じる過程で学び合うことにより、自らが改善を実行でき、成長する場と考えています。

安全・品質の知識習得やTPSを学ぶ「ものづくり研修センター」を有し、「フタバ技能大会」や「FMサークル大会」を実施することで、グローバルでの人材育成も進めています。

技術開発力の深化 — 鉄でどこまでできるか —

1470MPa冷間超ハイテン材は、一般的な鋼板よりも非常に高い強度を持ち、板厚を薄く軽量化しても十分な強度を確保できる材料です。2023年度は、当社が得意としているフロントピラーにて、新車種での採用があり、当社の培ったノウハウを活かすことができました。今後、さらなる複雑な形状へ適用できるよう塑性加工技術の深化を進めていきます。

また、ギガキャスト^{※3}に対抗するために、「鉄でどこまでできるか」を開発テーマに、リアアンダーボデー^{※4}を題材として、大型化・一体化に取り組んでいます。培ってきた塑性加工技術・接合技術を結集させた開発で鉄の可能性を高め、自動車メーカーへ提案を進めていきます。

※3 ギガキャスト…自動車の車体部品をアルミで一体成形する技術
※4 リアアンダーボデー…自動車の下部および車両の後ろ側に位置するボデー部品



モノづくり力の深化 — デジタル技術を活用した無人化への取り組み —

競争力強化と将来想定される労働人口減少時の生産対応への取り組みとして、生産作業の無人化を進めています。従来は人が担っていた軽作業・検査作業・運搬作業等に最新のデジタル技術を活用することで、生産性の向上と工場間接工数の半減に向けて取り組み中です。

2024年は、正しく部品が接合されたか判別する無人検査設備を、インパネリインフォースメントの溶接工程の生産ラインに導入しています。従来は、人が目視で各部品の接合を確認していましたが、デジタル技術により接合を判別することで、作業工数低減や目視による誤認を防いでいます。



インパネリインフォースメントの接合を判別する無人検査設備

事業内容

フタバグループは、自動車等車両部品、外販設備、農業製品の製造・販売を主要な事業内容としています。支給品を除く売上高^{※1}としては、BEVやFCV等が普及すると大きな影響を受ける排気系/燃料系部品が約30%、それ以外は約70%を占めています。これまで培ってきた成型・接合・消音・熱マネジメント等のコア技術を活かし、「環境」「安心」「豊かな生活」の分野で社会に価値を提供する製品・サービスを生み出しています。

※1 支給品を除く売上高…排気系部品に使用される触媒等の得意先支給品を除いた売上高

自動車等車両部品^{※2}



その他^{※2}

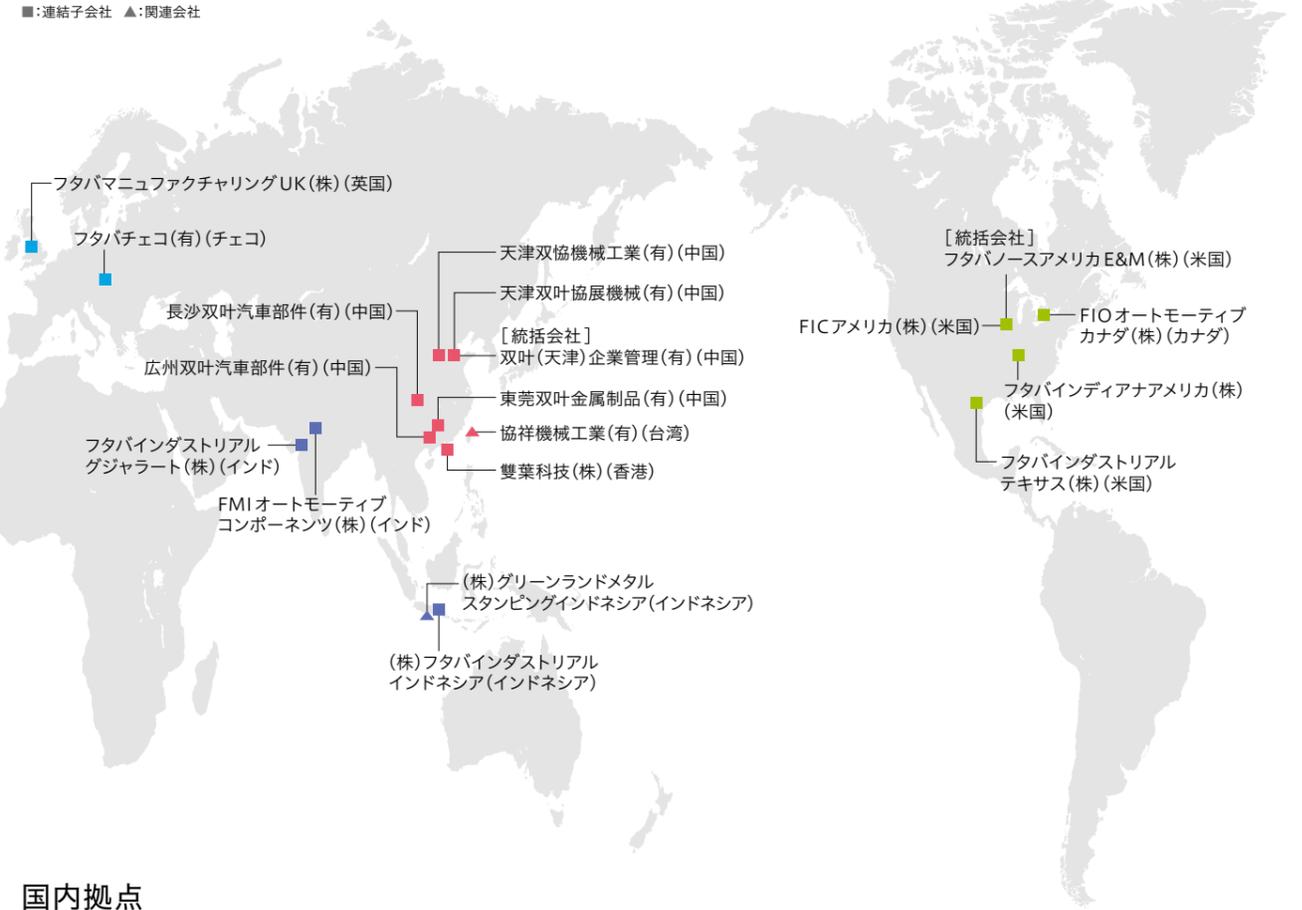


※2 支給品を除く売上高および比率を記載しています。

グループ拠点 (2024年3月末時点)

1994年に米国に最初の海外拠点を設立後、現在では世界に20以上の拠点を置き、グローバルに事業を展開しています。また、国内のみならず海外のお客様にも素早く対応できるよう、各地域における生産拠点の強化にも取り組んでいます。フタバグループは、このグローバルネットワークを活かし、社会課題の解決に貢献する新たな価値の創出に挑戦します。

海外拠点



国内拠点

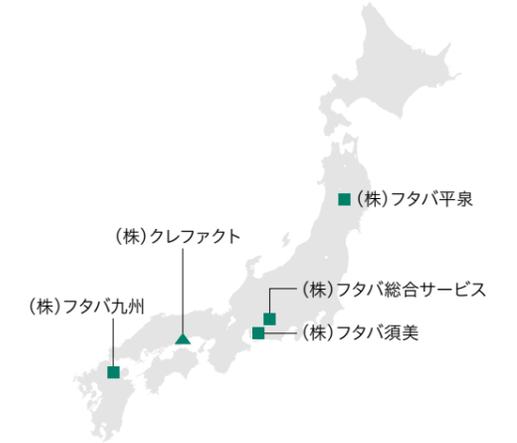
国内生産拠点

●: 本社 ●: 工場



国内子会社・関連会社

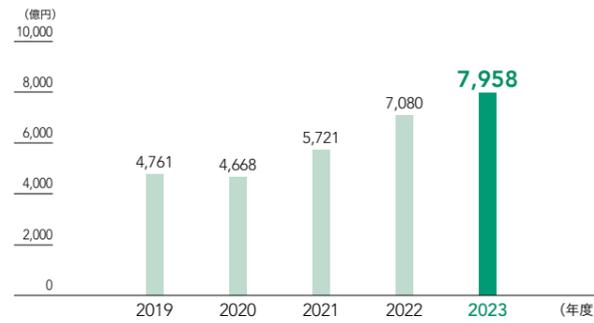
■: 連結子会社 ▲: 関連会社



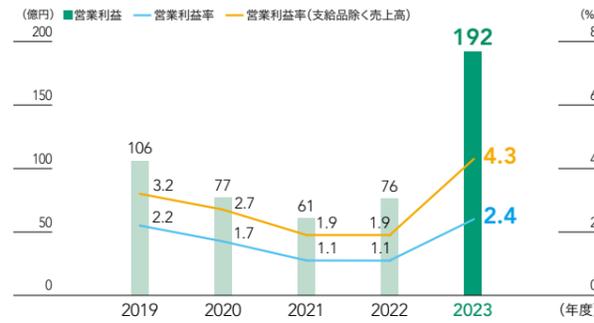
財務・非財務ハイライト

連結財務データ

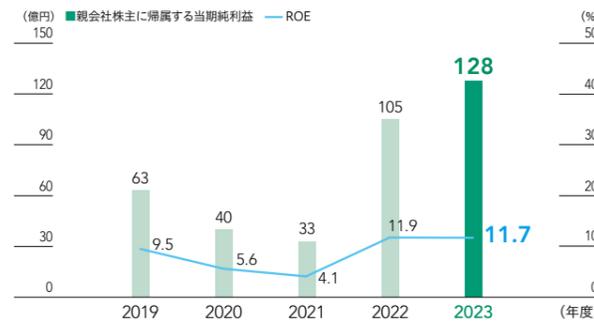
売上高



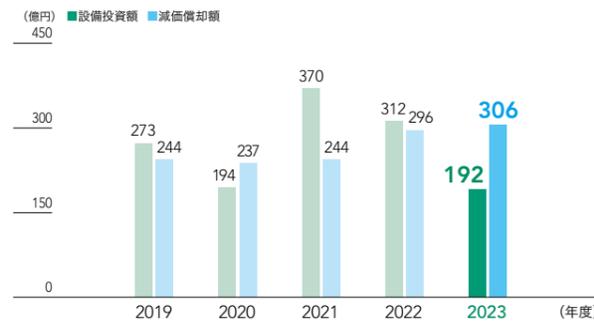
営業利益・営業利益率



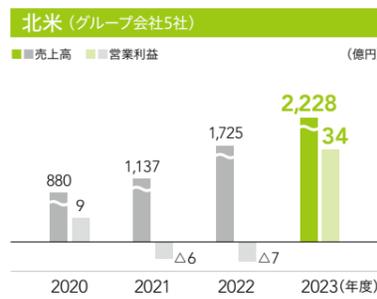
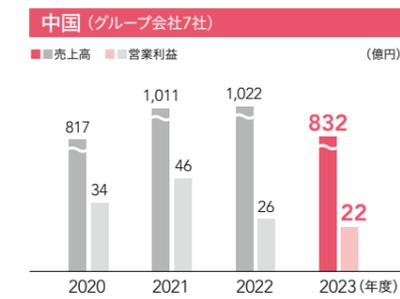
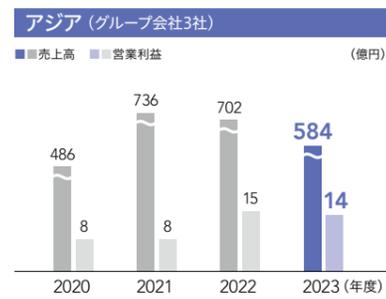
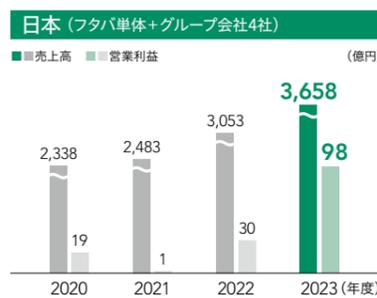
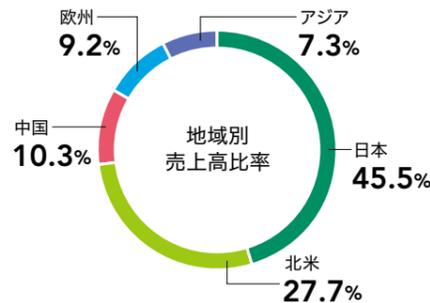
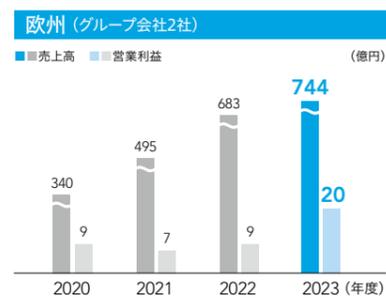
親会社株主に帰属する当期純利益・ROE



設備投資額・減価償却額

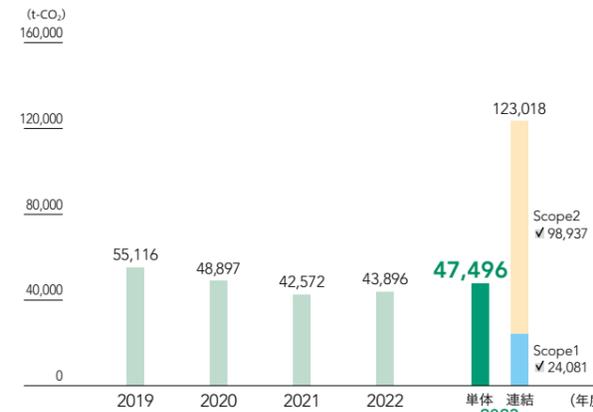


地域別売上高・営業利益



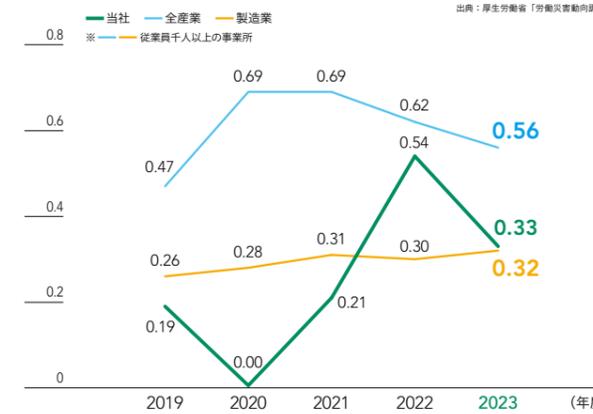
非財務データ

CO₂排出量 (単体)^{※1}

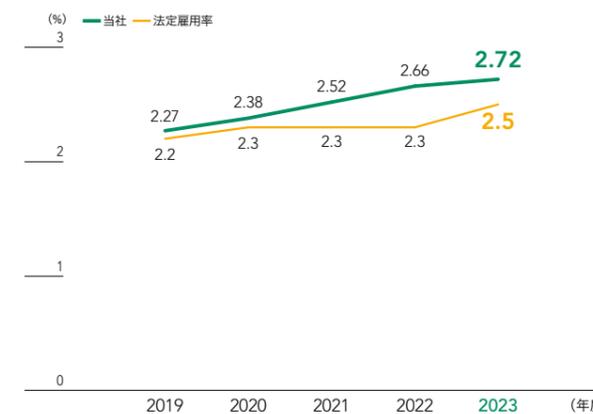


※1 <2023年度のCO₂排出量の算定基準>
算定対象: フタバ連結(本社および製造拠点)
Scope1: 燃料の使用に伴う直接的なCO₂排出(エネルギー起源)
環境省_算定方法・排出係数一覧
・令和5(2023)年度の温室効果ガス算定に使用する係数
なお、ガス類は標準状態(25℃ 1bar)換算量で算定
Scope2: 購入した電力の使用に伴う間接的なCO₂排出
日本の電力は、電気事業者別排出係数一覧 令和6年提出用の調整後排出係数
海外の電力は、電力供給会社との契約に基づく係数またはIEA Conversion Factors 2023の国別排出係数を使用
再生可能エネルギーの利用分についてはCO₂排出係数をゼロとして算定

労働災害発生頻度(休業度数率) (単体)

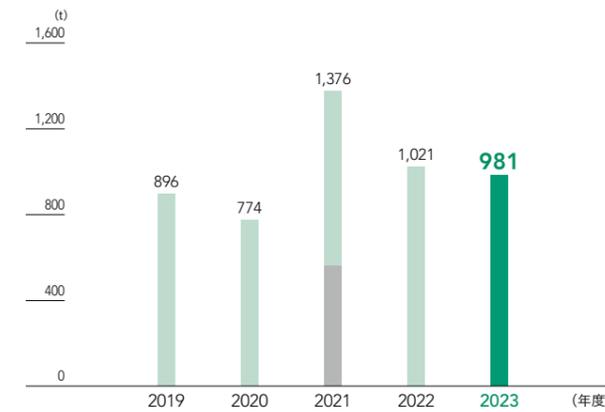


障がい者雇用率 (単体)



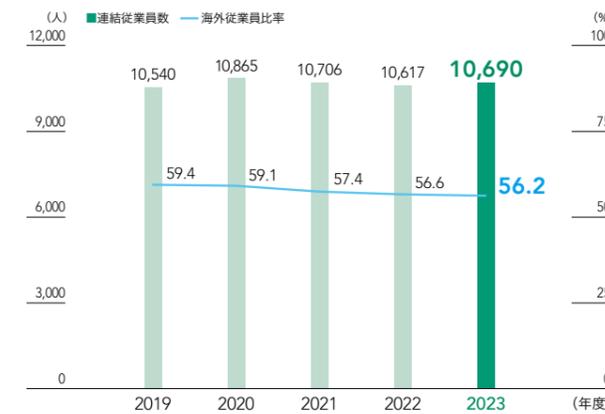
※1 <2023年度のCO₂排出量の算定基準>
算定対象: フタバ連結(本社および製造拠点)
Scope1: 燃料の使用に伴う直接的なCO₂排出(エネルギー起源)
環境省_算定方法・排出係数一覧
・令和5(2023)年度の温室効果ガス算定に使用する係数
なお、ガス類は標準状態(25℃ 1bar)換算量で算定
Scope2: 購入した電力の使用に伴う間接的なCO₂排出
日本の電力は、電気事業者別排出係数一覧 令和6年提出用の調整後排出係数
海外の電力は、電力供給会社との契約に基づく係数またはIEA Conversion Factors 2023の国別排出係数を使用
再生可能エネルギーの利用分についてはCO₂排出係数をゼロとして算定

廃棄物排出量 (単体)

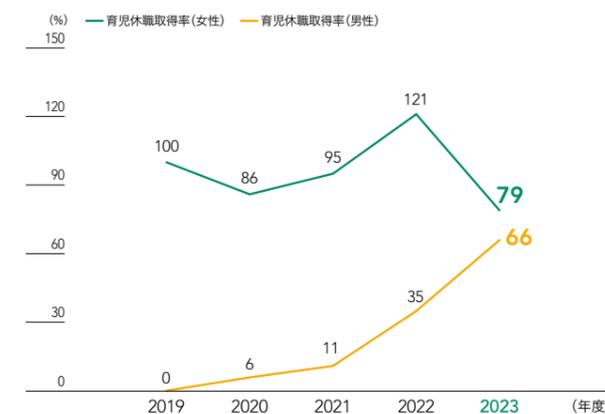


※ 2021年度は異常値(新規プレス導入に伴うビット掘削工事の地下水流入)で排出量が増加しました。

連結従業員数 / 海外従業員比率



男女別育児休職取得率 (単体)



※ 過年度に出生した従業員または配偶者が出生した従業員が、当事業年度に育児休職を取得することがあるため、取得率が100%を超える場合があります。

FUTABA 統合レポート2024の掲載データのうち、✓を付されたCO₂排出量は、第三者認証機関であるPwCサステナビリティ合同会社の保証を取得しています。詳細については当社ウェブサイトをご覧ください。
<https://www.futabasangyo.com/csr/environment/verification/>

サステナビリティを目指して

フタバグループは、創業当時より、製品を通じて、「環境」「安心」「豊かな生活」の3つの分野でお客様へ価値を提供し、社会課題の解決に貢献してきました。先の見えない時代の中、これからも社会課題の解決に向けて、事業を通じて対応し、持続可能（サステナビリティ）な社会の実現に貢献していきます。

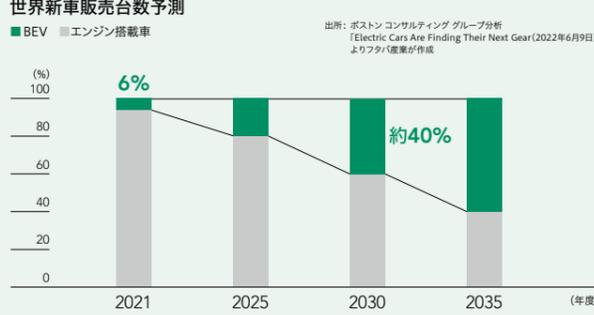
長期経営課題

自動車業界を取り巻く環境変化の中で、「BEV普及への対応」およびサステナビリティへの取り組みである「人への投資」と「自然との共生（自然資本への対応）」はフタバグループの中長期での重要課題であると考えています。

グローバルでBEVの普及が急速に進み、世の中の期待感も高まっている中、当社の排気系／燃料系部品への影響を深く認識しています。一方で、新しい技術の発展では、当社が培ってきたプレス成型や接合技術を活かせる良い機会と捉え、戦略的・重点的な対応を行っています。

また、少子高齢化や生産年齢人口の減少等の社会現象がある中で、持続的に成長し競争力がある企業となるためには、人的資本の強化が重要だと考えています。「全員活躍」という、フタバグループの従業員一人ひとりが活躍できる企業を目指し、人材マネジメント改革と人事制度改革の2つの考えを軸に取り組みを推進しています。

さらに、カーボンニュートラル社会に向けた各国方針が出される中、自然資源の保護、そして当社製品の持続的な社会への提供に向けて、フタバグループとしてもカーボンニュートラルへの対応に一層取り組んでいきます。



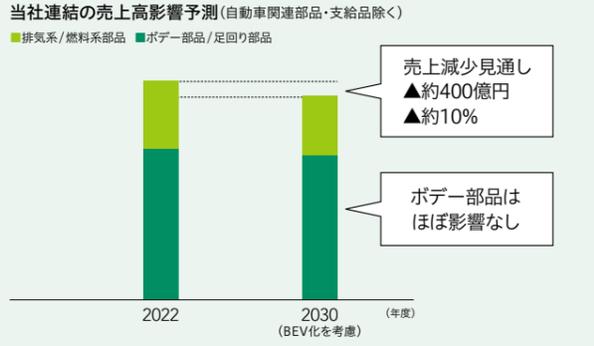
カーボンニュートラル社会に向けた各国方針

CO ₂ 削減目標	英国	EU	米国	日本
2030年	▲68%以上	▲55%以上	▲50~52%	▲46%
2050年	実質0			

BEV普及への対応

2030年のBEV普及による影響は、排気系／燃料系部品の売上減少による売上高約400億円(2022年度比約10%減)の減少を見込んでいます。BEVの普及による影響への対策と今後の売上拡大のため3つの戦略で取り組んでいます。

- ①ポデー部品の売り上げ拡大、付加価値増 [P33-34](#)
- ②エンジン搭載車でのシェア向上 [P37-38](#)
- ③新規事業への取り組み [P40](#)



担当役員メッセージ



部品企画統括本部長
加藤 詳一郎

「環境」「安心」「豊かな生活」の3つの分野の価値を軸としたお客様の「ニーズを満たす・超える商品」を、「必要な時」に「必要なところ」で可能な限り最大限にお届けできる柔軟な事業戦略を企画すると同時に、安心してお使いいただける品質作り込みと適切な利益確保も継続、推進します。



営業本部長
石崎 義彦

地域ごとに異なるBEV普及への対応として、新技術への取り組みに加え、従来培ってきたプレス成型や接合技術、提案力を駆使し、①ポデー部品の売上・付加価値拡大、②残存エンジン搭載車でのシェア向上、③電動化部品への取り組みをエリアごとに戦略を立て、お客様に説明していきます。また、既存拠点の強みを最大限に活かしながらグローバルに販路の拡大・受注獲得にも取り組んでいきます。

サステナビリティの推進

フタバグループのサステナビリティ活動は、「人への投資(人的資本の強化)」と「自然との共生(自然資本への対応)」を最重要テーマとして、取り組みの加速と拡充をはかっています。

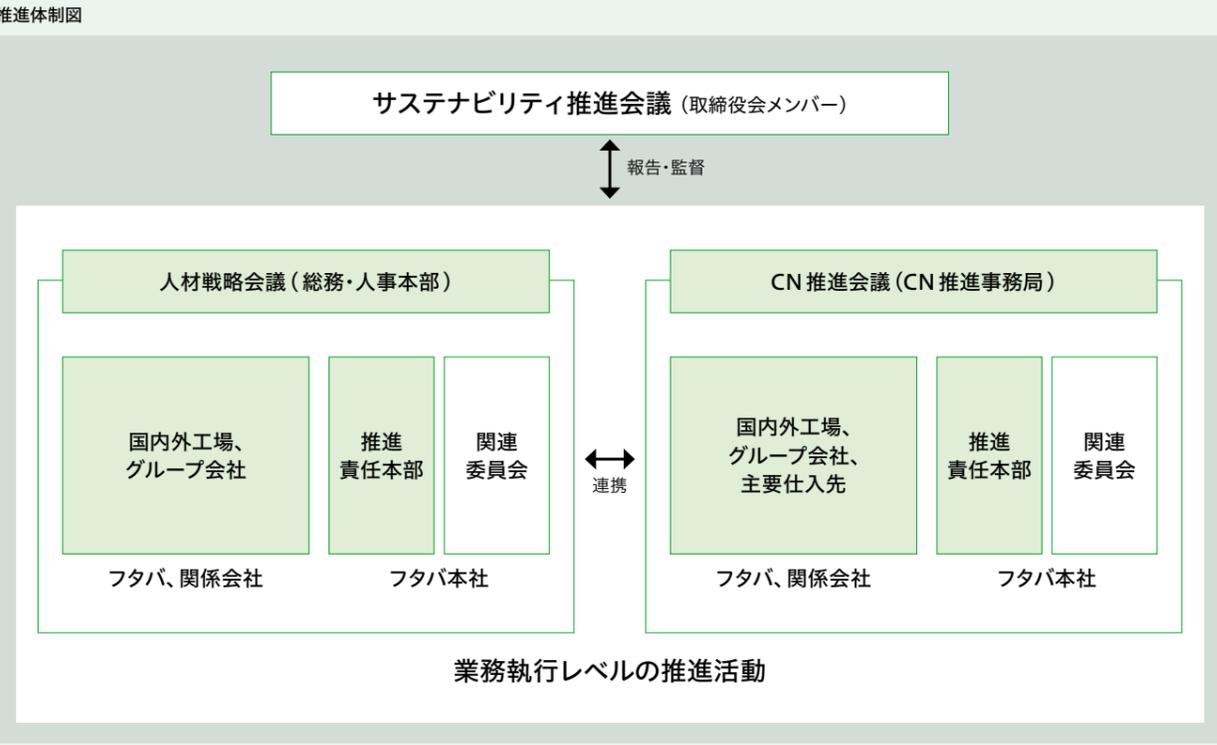
人への投資については、人の成長なくして会社の成長はないと考え、一人ひとりが生き生きとして働くことができ(全員活躍)、期待を上回る価値を生み出すことができる(Create Beyond)ことを目指します。そのために「人材マネジメント改革」「人事制度改革」を充実させ、採用・育成から適材適所の配置まで丁寧に行い、「働きがい」と「エンゲージメント」を高めていきます。

また、自然資本への対応としては、気候変動対策に加えて水の管理や生物多様性へのリスク評価や取り組みの方針、アクションプランの策定等を開始し、「自然との共生」を目指していきます。

推進体制

年4回開催される「サステナビリティ推進会議(取締役会メンバー)」の監督のもと、CSO(Chief Sustainability Officer)が業務執行レベルの推進活動をリードしています。フタバグループのサステナビリティの方向性・目標・取り組み等は「人材戦略会議」*1および「CN推進会議」*2で検討協議しています。

*1 人材戦略会議…人への投資(人的資本の強化)…「全員活躍」の実現を目指した人材マネジメント改革・人事制度改革等について議論する場
*2 CN推進会議…自然との共生(自然資本への対応)…カーボンニュートラル・生物多様性・サーキュラーエコノミー等について議論する場



担当役員メッセージ



CSO (Chief Sustainability Officer)
中尾 賢一

フタバグループが持続的に成長し、社会課題の解決に貢献していくための基盤として、「人への投資」と「自然との共生」を強化していきます。「人への投資」については人材戦略会議、「自然との共生」についてはCN推進会議にて、社長以下、参加者全員で毎月熱心な議論を重ね、スピード感を持った施策の実行を行っています。取り組みはサステナビリティ推進会議を通じて取締役会メンバーに共有され有意義な指導をいただいています。これからもグローバルな視点をもって活動を推進していきます。

サステナビリティを目指して

人材戦略

全員活躍で未来を拓き、価値提供を拡大していく

1. 人材戦略に関する外部環境の変化

事業環境の大きな変化により、フタバグループの人材戦略も大きな転換期を迎えています。生産年齢人口の減少や人材の流動化加速により、企業間の人材獲得競争が激化し、キャリアや働き方に対する価値観も多様化しています。フタバグループでは、BEV化の進展やカーボンニュートラル対応等による競争の激化、経営戦略の変化、そして先進技術の広がりにより、事業および業務プロセスの変革への迅速な対応、お客様や社会の期待を超えるソリューションを創造できる人材のスキルや能力のアップデートが求められています。そのため、フタバグループは働きがいが高めることで人材を確保し、一人ひとりの力を引き出し、その力を活かす組織力の向上を目指すために、新たな人材戦略の立案や人事施策の実行が必要だと考えています。

2. 人材に関する基本的な考え方「全員活躍」と人材課題

「人材」に関する基本的な考え方として「全員活躍」を掲げました。一人ひとりが自身の能力を10%、20%伸ばし、働きがいをもって活躍できれば、会社全体では大きな力となります。そのための障害を取り除き、働きがいを向上させるために「人事制度改革」を行い、成長をサポートするために「人材マネジメント改革」に取り組みます。

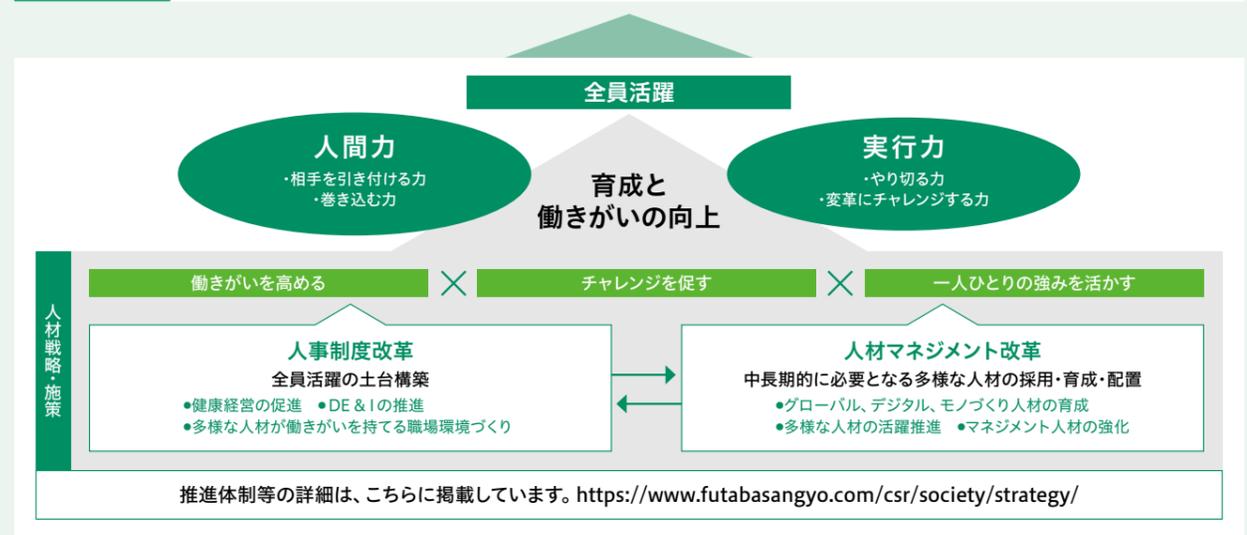
(1) 人事制度改革 全員が働きがい(働きやすさ・やりがい)を持てる職場環境づくり

一人ひとりが自身の考えや能力を最大限に活かすためには、働きがいを感じ、強みを発揮しやすい職場環境で働くことが大切です。現状では、縦割り組織の職場風土や、とすれば、長時間働くことを高く評価しがちな価値観が残っているため、多様な人材の強みや考えが活かし切れず、当社従業員の働きがいを高めることができていないことが課題だと認識しています。したがって、心理的安全性を高め、柔軟な働き方を提供することで、多様な人材の考えや能力を活かしやすい環境・風土を整備する必要があります。そこで、私たちは、安全・健康、DE&I、人権尊重、公平なルール・制度づくり、働きやすい職場づくり等に向けた取り組みを進めることで、働きがいを高め、一人ひとりが公平にチャレンジしやすい土台づくりを進めていきます。

(2) 人材マネジメント改革 一人ひとりの成長をサポートし、成長実感をも高める人づくり

事業および業務プロセスの変革や、社会とお客様の期待を超えるソリューションを創造するためには、組織間の連携強化や多様な人材の活躍が必要です。しかし、現状は、人材の社内流動性と人材育成への取り組みが不十分であると認識しています。特に、製造現場においては、単一工場、単一職種の仕事経験者が多いため、多能工化への計画的な育成が必須です。また、部署によっては、業務の属人化により、役割・業務の標準化が遅れ、人材の育成スピードが鈍化しているケースがあります。そのため、全体最適と中長期的な視点を持ちながら、多様な人材を採用し、各機能で戦略実行に必要な人材像を特定、計画的に育成する取り組みを始めています。これにより、人間力と実行力のある人材を確保し、さらなる活躍を支援していきます。

ありたい姿 地球にやさしいモノづくりを通じて、誰もが暮らしやすい社会に貢献し続ける企業になる



3. 全員活躍実現に向けた主な取り組みについて

フタバグループは、過去の困難から十余年の歳月をかけて経営基盤を立て直し、新たな未来への道を着実に歩み始めました。事業や業務プロセスの変革に迅速に対応し、お客様や社会の期待を超えるソリューションを提供できる組織と人材の育成に向けて、様々な取り組みを実行することで、この道を着実に進んでいきます。

(1) 安全と健康の推進 **人事制度改革** **人材マネジメント改革**

従業員にとって、安全であり、心と身体が健康な労働環境を整えることは、一人ひとりの成長と会社の成長につながる重要な基盤であると認識し、各種取り組みを推進しています。

- ①安心安全な職場風土づくりに向けた労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)^{※1}の教育、運用
- ②健康宣言に則った健康づくりの推進(「健康チャレンジ8^{※2}」の実施等)

※1 労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)…事業者が、事業場の安全衛生水準の向上をはかるために継続的に行う、自主的な安全衛生管理の仕組み
 ※2 健康チャレンジ8…8つの健康習慣改善(適正体重、朝食、間食、飲酒、運動、禁煙、睡眠、ストレス)に参加し、健康を保持増進するもの

(2) 多様な従業員の活躍を支え、働きがい向上に向けた取り組みの拡充 (DE&Iの推進) **人事制度改革** **人材マネジメント改革**

多様な従業員一人ひとりがやりがいを持って働くことができるよう、人権尊重、ハラスメント撲滅、人事制度の拡充、職場環境の改善に取り組みます。

- ①「フタバグループ人権方針」を指針とした人権デューデリジェンスの推進
- ②働きがいのある職場づくりに向けた草の根活動の推進
- ③女性従業員のつながりづくり、キャリア意識向上、働き方発見に向けた女性従業員の交流会「Will Cafe」の実施
- ④仕事と家庭の両立支援制度の整備(短時間フレックス勤務の導入、短時間勤務対象期間の延長等)
- ⑤働きやすい職場環境の整備(工場・事務所の内装リフレッシュ工事、事務所のフリーアドレス化等)

(3) モノづくりの現場を支える組織・人材の強化 **人材マネジメント改革**

製造現場においては、安全と品質を最優先しながら、たゆまぬ改善・標準化努力と最新の生産技術の導入により、作業員一人当たりの担当領域を広げ(多能工化)、少子高齢化対策と生産性向上の両立をはかっていきます。

- ①作業員一人ひとりの作業レベルのスキルマップ作成と上司・部下間の面談・確認による計画的なスキルアップ実施
- ②生産台数の変動に即応し、作業員の異動・応援を行えるリレー生産体制の構築
- ③五大任務(安全・品質・原価・生産性・人材育成)の確実な遂行に向けたマネージャー(課長・部長・工場長)と職制(班長・組長・係長)の育成
- ④製造課長研修、係長役割実践研修、組長役割実践研修の立上げによる、現地現物で実践的な教育の強化
- ⑤製品を作り込み、改善を継続する人材を顕彰する仕組み構築

(4) 全員活躍の実現に向けた組織風土活性化 **人事制度改革**

全員活躍の土台づくりに向けて、心理的安全性の向上、ハラスメント・アンコンシャスバイアスの排除等、意識改革を積極的に行い、一人ひとりが自身の強みを活かし、働きがいを持ちながら、チャレンジできる職場環境づくりをしていきます。

- ①フラットな関係性構築に向けた、「さん付け運動」、「ネックストラップ統一」の実施
- ②「心理的安全性」の高い職場実現に向けた集合研修実施、社員出演の啓発動画配信、モデル職場でのOJT研修実施
- ③ハラスメント、アンコンシャスバイアスの改善に向けた動画展開や研修実施

(5) 人材育成、適材適所配置、社内外人材交流の促進 **人材マネジメント改革**

計画的なローテーションを活性化することで、人材育成と社内外の人材交流を活性化し、イノベーションの創造と競争力向上を目指します。

- ①重要ポストのサクセッションプランの検討・実行
- ②必要な人材像の特定のうえ、一人ひとりのキャリアパスを設定することによる計画的な育成ローテーション活性化
- ③先行開発部門における人的リソースを強化するため他機能からの異動・社外からの採用強化
- ④新たな事業開発、デジタルソリューションの強化およびダイバーシティ推進等の強化部門への公募
- ⑤若手人材の海外派遣制度拡充によるグローバル人材育成とグループ会社との人材交流の促進

経営・事業戦略の実現に必要な人材の育成と配置に向けて、経営トップを出席者とする「人材戦略会議」を毎月開催し、具体的な課題や施策について、議論しています。

2023年度、2024年度第1四半期までの具体的な取り組みは、人的資本のページをご覧ください。(P47-54参照)

サステナビリティを目指して

自然との共生(自然資本への対応)

基本方針

フタバグループは、「地球にやさしいモノづくりを通じて、誰もが暮らしやすい社会に貢献し続けていく」ことにより、自然との共生を目指していくことを「Purpose」に掲げています。グループ全体で自然との共生に取り組んでいくため、統一方針となる「フタバグループ環境憲章」を制定しました。

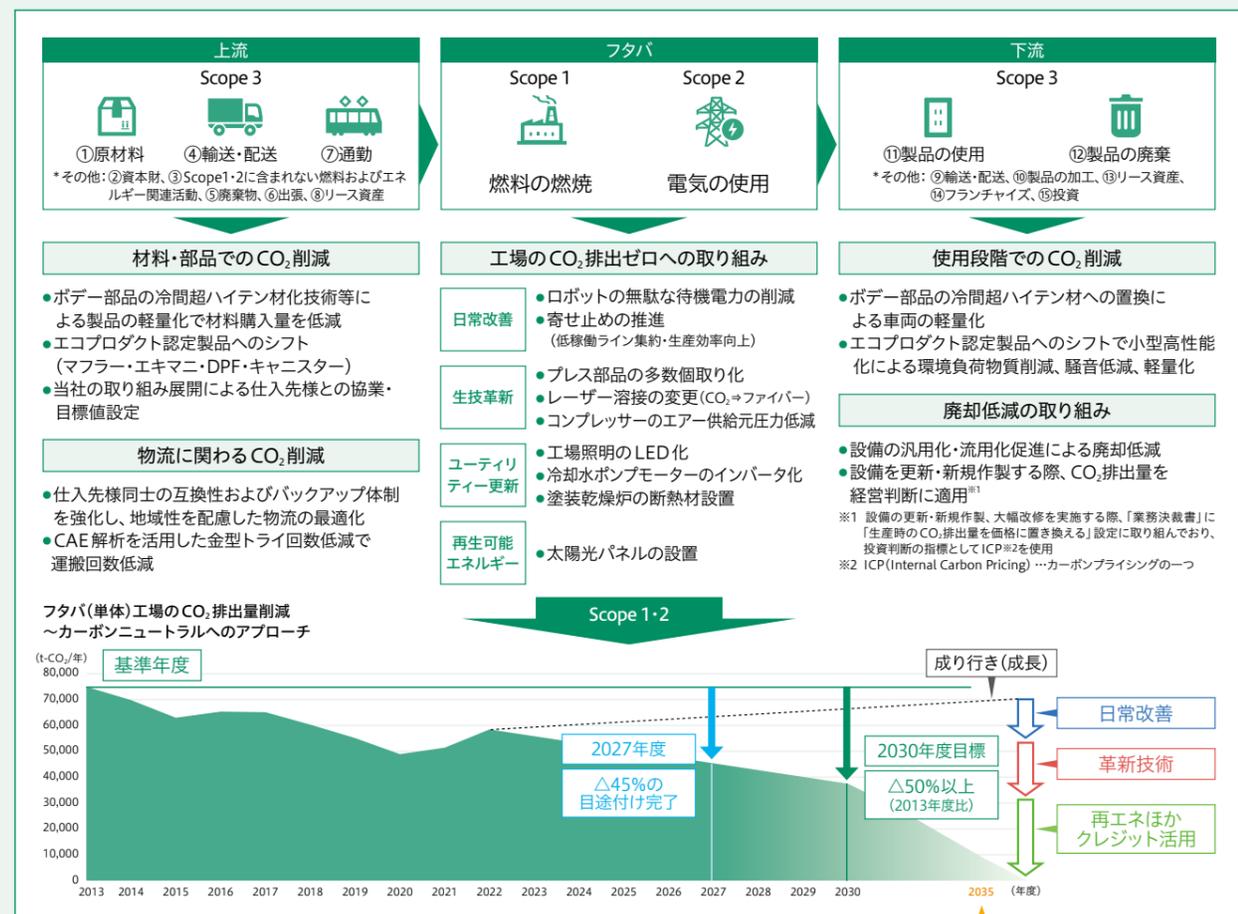
これまでの取り組み:カーボンニュートラルへの対応

地球温暖化による異常気象等の社会課題への対策として、Scope1・2は徹底的な日常改善でCO₂排出量削減に取り組み、グローバルで着実に成果を上げています。さらに、Scope3(上流)では、Scope3のCO₂排出量の大半を占める①原材料に注力し、使用量削減につながる製品開発や歩留り向上によるCO₂排出量削減に、積極的に取り組んでいます。

工場のCO₂排出量削減目標 単体…2030年度(2013年度比) 50%以上削減
国内外グループ会社…毎年3%削減(単体と同レベル)に取り組む
2035年 国内工場のカーボンニュートラル達成にチャレンジ

ライフサイクルCO₂削減

工場のCO₂排出量削減活動に加え、ライフサイクル視点での取り組みを追加し、実施しています。



推進体制については、こちらに掲載しています <https://www.futabasangyo.com/csr/environment/decarbonization/>

これからの取り組み:生物多様性への対応

フタバグループの事業活動は、水資源をはじめとした自然資本を利用していると同時に、自然環境に影響を与えていることを認識しており、これからは大気(CO₂排出量削減)だけでなく、水質・土壌等ほかの自然資本や生物多様性の取り組みを強化し、ネイチャーポジティブを見据えた対応を検討していきます。

2023年にTNFD^{※3}フレームワークの最終版が公表され、フタバグループでは事業活動と自然資本との関係性の整理に迅速に着手し、リスクの特定、取り組みの検討を行っています。並行して情報開示の準備を進めており、今後さらなる開示内容の拡充をはかっています。

また、今後は削減だけでなく、事業活動における資源の効率的・循環的な利用にも注力し、サーキュラーエコノミーにチャレンジしていきます。

※3 TNFD…Taskforce on Nature-related Financial Disclosures(自然関連財務情報開示タスクフォース)

①ガバナンス

自然資本・生物多様性については、サステナビリティ推進体制の中で対応・管理しています。

詳細内容については、こちらに掲載しています
<https://www.futabasangyo.com/csr/environment/decarbonization/>

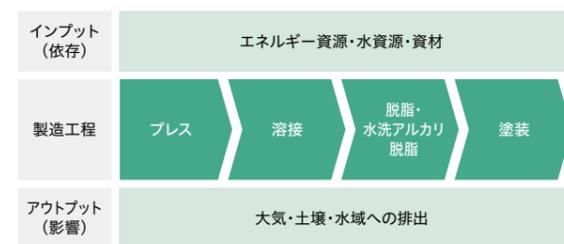
③リスクと影響の管理

Aqueduct^{※4}等のリスク評価ツールを用い、リスクの特定を行っています。特定したリスクは、CN推進会議の中で議論。自然資本ごとに設定した目標は、SDGsのマテリアリティに含めて管理しています。

※4 Aqueduct…各地域における水ストレスや枯渇リスク等の分析ツール

②戦略(リスクと機会)

フタバグループの事業活動と自然資本の関係性マップを作成し、依存・影響を整理しました。事業活動の中で水やエネルギー資源の使用と、大気・土壌・水域等への排出等をリスクとして捉えています。なお、機会については今後、検討を進めてまいります。



④指標と目標

依存・影響している自然資本の保全のため、これまでのカーボンニュートラルへの取り組み(CO₂排出量削減)に加え、新たに「VOC^{※5}」「廃棄物」「水資源(取水)」への取り組みを追加、目標を設定してグローバルで管理していきます。

※5 VOC(揮発性有機化合物)…大気中に揮発する有機化学物質の総称(トルエン、ベンゼン、フロン類、キシレン等)

削減項目	国内目標	海外目標
VOC	極小化	極小化
廃棄物	2019年度比 ▲1%/年	2022年度比 ▲1%/年
水資源(取水)	2020年度比 ▲0.5%/年	2022年度比 ▲0.5%/年
CO ₂	2020年度比 2030年 ▲50% (国内グループ会社を除く)	2019年度比 2030年 ▲33% (国内グループ会社を含む)

担当役員メッセージ



CCO (Chief Communication Officer)
CRO (Chief Risk Management Officer)
藤井 孝司

私たちは、地球にやさしいモノづくりを通じて誰もが暮らしやすい社会の実現を目指しています。自然との共生を目指す活動は、フタバグループの持続可能な成長(サステナビリティ)を実現するための大切な要素です。カーボンニュートラル実現のための活動は、日常改善によるエネルギー管理と原価改善からスタートし、グローバルで着実に成果を上げてきました。さらに水の管理や生物多様性の維持を目指す活動を加えることで、自然資本への対応を充実させる必要があります。

また、フタバグループは、私たちの大切なビジネスパートナーである仕入先様とともに歩むことを重要視しており、パートナーシップ構築宣言のもと仕入先様との協働を目指します。このメッセージをフタバグループの仲間たちと共有し全員で活躍する環境づくりを目指します。一緒に会社を変えていきましょう。

SDGsの経営への統合

フタバグループは、国際社会の共通目標であるSDGs(持続可能な開発目標)に賛同し、2020年度に14の重要テーマ(マテリアリティ)を選定しました。すでに事業活動への統合がはかられ、中期経営計画やグローバル会社方針に落とし込んで推進しています。

今後もPDCAを回して活動を進め、定期的なチェック&フォローで目標達成を目指します。

詳細内容については、こちらに掲載しています <https://www.futabasangyo.com/csr/management/sdgs/>

サステナビリティを目指して

主な取り組み、目標等

領域	重要テーマ(マテリアリティ)	主な取り組み	主なKPI	2023年度実績	中長期のマイルストーン・目標	関連するSDGs	関連記事ページ	
① 持続可能な成長	環境にやさしいグリーンモビリティシステムの開発	・排気ガス浄化技術と消音技術の開発進化 ・製品の徹底的な軽量/小型化	・環境製品中、エコプロダクト認定製品の売上高比率 (%) ※2018年度比	40.9% (見通し) ※OEMによる燃費・排出ガス規制の前出し対応	2025年度 20% 2030年度 50%		P46	
	軽量なボデー構造の追求	超ハイテン化技術を活用した部品の軽量化 ①材料生産時:材料使用量の低減 ②部品生産時:冷間超ハイテンとホットスタンプの使い分け ③車両走行時:部品軽量化	・CO ₂ 排出削減量(t-CO ₂ /年) ※2020年度比	合計 ▲4,988t-CO ₂ /年 ①材料生産時 ▲2,012t-CO ₂ /年 ②部品生産時 ▲1,359t-CO ₂ /年 ③車両走行時 ▲1,617t-CO ₂ /年	(t-CO ₂ /年) ① ② ③ 合計 2023年度 ▲331 ▲868 ▲754 ▲1,953 2025年度 ▲1,829 ▲4,561 ▲4,160 ▲10,550 2027年度 ▲3,314 ▲5,740 ▲7,540 ▲16,594 ※2020年度比		P46	
	新たな価値の創造	・電動化製品・CO ₂ 削減の技術開発/エネルギー多様化への対応 ・農業分野向けの製品開発/脱炭素社会向けの新事業検討	・環境・社会課題を解決するイノベーションの創出	研究開発中 ※着実な開発の進展、新開発テーマに着手	2030年度 新製品をグローバル市場に投入		P46	
② 持続可能な生産	地球温暖化・気候変動への影響を考えた“モノづくり”	①日常改善・技術革新・再生可能エネルギー/クレジット等の活用 ・空調熱源の燃料転換(電化) ・各種のインバータ化(省エネ) ②再生可能エネルギーの活用促進 ・太陽光発電の導入 ・CO ₂ フリー電力の購入	①工場のCO ₂ 排出量削減率 ▲3.0%/年 ※単体は2013年度比 ※子会社は2019年度比 ②再生可能エネルギーの利用実績率 (%) ※2020年度比	①単体 ▲36.6% ②単体 利用実績率1%相当 (幸田工場4号棟の太陽光発電分) 単体 非化石証書購入 (単体総電力量1%相当分)	①2030年度 単体 ▲50%以上 子会社 ▲33% ②2030年度 単体 再生エネルギー比率 60% ※目標として②を追加		P57	
	廃棄物削減・省資源・リサイクル推進で循環型社会に貢献	①鋼材使用量削減…材料歩留りの向上 ②油類使用量削減…バッテリーリフト・エレカ・AGVへの切替え 加工油の濾過・再利用 ③産業廃棄物排出量削減 ④不良廃却量削減…スクラップ代の見直し	①鋼材使用量削減率 ▲0.5%/年 ②油類使用量削減率 ▲1.0%/年 ③産業廃棄物排出量削減率 ▲1.0%/年 ④不良廃却金額削減率 10年で1/10化 ※①②2019年度比(加工高百万円当たり) ③2019年度比(総量) ④2020年度比(総量)	①国内 ▲2.4% ②国内 ▲47.8% ※加工高の増加 ③国内 ▲3.7% ※プレスビットの地下水流入による腐アルカリ発生 ④単体 ▲52.5% ※製造管理の標準化 ※①②③は範囲拡大(単体→国内)	(単位:%) ① ② ③ ④ 2025年度 ▲3.0 ▲6.0 ▲6.0 — 2030年度 ▲5.5 ▲11.0 ▲11.0 ▲90.0 ※①②2019年度比(加工高百万円当たり) ③2019年度比(総量) ④2020年度比(総量)		P57-58	
	グループ・グローバルで環境マネジメントを推進	・ISO14001認証の全生産拠点取得	・全生産拠点のISO14001取得率 (%)	96%	2024年度 全生産拠点の取得完了		P58	
	生産・業務の効率化による生産性向上	・TPS導入活動(省人化・効率化・出来高向上) ・構内物流改善活動 ・予防保全活動	・生産性の向上率 +3.0%/年 ※2020年度比	単体 104%(目標:2020年度比109%) ※客先の稼働停止や新規生産開始延期の影響	2025年度 +15% 2030年度 +30%		P43	
	製品・サービスの品質向上	・IATF16949またはISO9001認証の全生産拠点取得	・全生産拠点のIATF16949またはISO9001取得率 (%)	73%	2026年度 全生産拠点の取得完了 ※達成時期を2025年度から2026年度へ変更		P43-44	
	安全第一の職場づくり	・安全衛生教育の仕組みづくりと実施 ・リスクアセスメントの再構築(工場) ・労働安全衛生マネジメントシステムの構築 ・既存設備および号口生産前の設備点検 ・組立設備/プレス設備の規定&安全基準の定期見直し	・年間労働災害件数および災害度数率 (災害件数/延べ実労働時間数×100万) ※対象災害:国内12拠点は不休災害 (休業・障害災害はゼロ) 海外15拠点は不休・休業・障害災害 ※重大災害:全拠点でゼロ継続	国内12拠点 ・労働災害 16件 ・災害度数率 1.32 ※転倒災害の増加	国内12拠点 労働災害 災害度数率 2025年度 10件以下 1.00以下 2030年度 6件以下 0.60以下		P47	
持続可能なサプライチェーンの構築	①仕入先によるCSR方針・グリーン調達方針の確実な実施 ②仕入先への品質/安全等支援/体制整備 ③仕入先による使用資源の把握とミニム化 ④仕入先SDGs活動事例の展開と共有	①仕入先のCO ₂ 排出量削減率 ▲3.0%/年 ※2021年度比	①単体仕入先 ▲6.8%(予測) ※検証中	①2030年度 単体仕入先 ▲27%		P55-56		
③ 持続可能な経営基盤	健康経営の促進 ^{※1} (グループ会社は独自に目標を設定)	①健康生活習慣の定着に向けた具体的な支援 ②有所見の改善に向けた積極的支援 ③禁煙化の推進	①BMI 25以上の割合 (%) ②男性喫煙率 (%)	①28.1% ②33.0% ※従業員の健康意識の問題	単体 ①② ③ 2025年度 25.0% 33.1% 0.61 2030年度 20.0% 27.8% 0.41		P48-49	
	地域社会への貢献と共生 (グループ会社は重点3分野中、独自に目標を設定)	社会活動 重点3分野(環境保全・地域活動・人づくり)のグローバル展開 ※事業活動は省略(活動は今後も継続)	重点3分野のグローバル貢献	重点3分野のグローバル実施 主な活動:地域へ施設の建設・設備の設置、森の清掃活動、小学生へのモノづくり教室	全拠点で推進体制・制度が整備され、従業員の自主的活動が定着している状態		P56	
	多様な人材の活躍と人材育成 ^{※1} (グループ会社は独自に目標を設定)	①多様性の促進 ②働きやすい職場づくり	①女性活躍の推進 ②新規採用者多様性の向上 ③障がい者の雇用促進 ワークライフバランスの向上	①女性管理職比率 (%) ②新卒専技職女性採用比率 (%) ③障がい者雇用率 (%) ①年次有給休暇取得日数 ②離職率 (%)	①1.3% ②0.0%(2024年4月入社) ③2.7% ①18.5日 ②2.3%	①2025年度 3%以上/2030年度 5%以上 ②2025年度 20%/2030年度 30%以上 ③法定雇用率超え(2023年度の法定雇用率:2.5%) ①2025年度 18.5日以上/2030年度 20日 ②2025年度/2030年度 2%以下を維持		P50-54
	ガバナンス	①リスクマネジメント ②企業倫理/コンプライアンス	①業務品質向上活動(機能・プロジェクト)の推進 ②DXを踏まえた情報セキュリティを守る組織・SOC導入率 (%) ③機密管理の推進体制整備、ATSG要求の達成 より高いレベルで事業活動に関連する法令の遵守状況が確認できる体制・仕組みの構築	①業務品質向上活動の進捗率 (%) ②CSIRT体制整備率 (%) SOC導入率 (%) ③機密管理の推進体制整備率 (%) ATSG要求の達成率 (%)	①65% ※グループ会社で遅れあり ②CSIRT:100%(体制整備完了) SOC:国内100%/海外93% ③機密管理推進体制:100%(2021年度完了) ATSG:単体97%/国内94%/海外72% ※年度途中にTMCから基準変更の要請あり	①2023年度 業務品質向上活動の完了、運用開始～定着化 ②CSIRT 2022年度 100% SOC 国内2023年度100%/海外2024年度100% ③ATSG 国内2023年度100%/海外2025年度100% 国内 2022年度 実施状況のモニタリング・フォロー 海外 2022年度 改訂への体制整備 2023年度 実施状況のモニタリング・フォロー		P73-74

※1「主なKPI」、「2023年度実績」、「中長期のマイルストーン・目標」については、単体としています。

中期経営計画

フタバグループは、2022年5月に2024年度までの中期経営計画を策定しました。中期経営計画達成のための具体的な取り組みとして年度ごとにグローバル会社方針を策定し、今年度も2024年度グローバル会社方針を軸に取り組みを推進していきます。

「選ばれる会社、勝ち抜く会社に向けた強化」「真のグローバル企業への取り組み強化」「持続可能な企業基盤の強化」の3つの中期経営方針を柱とし、経営・収益基盤をさらに充実させるとともに、デジタル化とモノづくりのイノベーションにリソースを投入し、強固で持続可能なグローバル企業を目指していきます。

中期経営目標

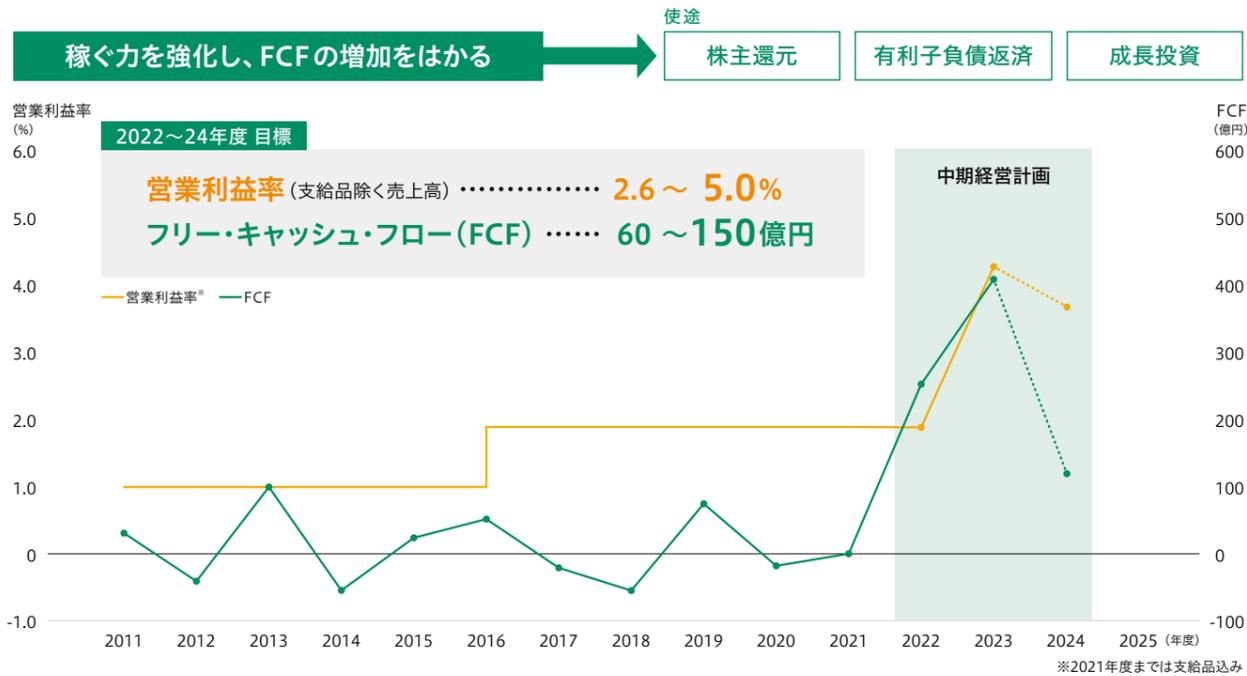
フタバグループでは、2022年度から2024年度の目標を「稼ぐ力を強化し、フリー・キャッシュ・フロー(FCF)の増加をはかる」とし、2024年度までにFCFを60億円から150億円、連結営業利益率(支給品除く売上高^{※1})を2.6%から5.0%と設定しています。

2023年度は稼ぐ力の向上のために、「ベストプラクティス活動」「DX」「設備投資管理」「北米の強化」「売上の維持・拡大」をテーマに掲げ、取り組みを加速しました。

その結果、2024年度の予測を加えた3年間の平均では、営業利益率において3%、FCFにおいておおよそ200億円を超える予想で、当初立てた目標通りになる見込みです。

さらなる競争力および体質強化に取り組み、FCFを株主の皆様への還元に充てるとともに、有利子負債の返済、成長のための投資に配分していきます。

※1 支給品除く売上高…排気系部品に使用される触媒等の得意先支給品を除いた売上高



役員メッセージ



Dave Martin
Futaba North America Engineering & Marketing Co. 社長
デーブ・マーティン

フタバグループが持続的に社会へ貢献するためには、すべてのステークホルダーの皆様との関係をさらに強化する必要があります。絶えず変化する皆様のご期待に応えるため、私たちも変化し続けなければなりません。特に、従業員の多様性に応じた職場環境の再構築、お客様のニーズを反映した製品およびモノづくり力の強化、材料使用料および廃棄物の削減による環境負荷低減について、注力していきます。

また、北米では、ステークホルダーの皆様のご期待に基づいて年度方針を作成し、進めています。様々な活動に取り組んでいますが、特に以下について強化していきたいと思っております。

- 生産能力調整を考慮した新型車への対応
- 固定費の削減および自立化を目指し、地域単位および工場単位の経営体制の最適化
- 生産性向上および変動費や廃棄物削減のため、TPSの活用とショップ別ベストプラクティス活動の推進

2024年度グローバル会社方針

2023年度グローバル会社方針の振り返り

2023年度は企業基盤として安全、品質、人的資本、DXを、成長戦略としてサステナブルな成長、利益向上と横展、設備投資、事業拡大を大項目に掲げました。そして、各項目で重点となる取り組みの方針を策定し、活動の実践や仕組みの見直し・再構築に取り組みできました。各項目において、一定の成果をあげることができた一方で、以下に挙げる新たな課題も見えてきました。

- ・最優先事項である安全・品質のさらなる強化に向けたグローバルでの推進体制構築
- ・グローバルでのコミュニケーションの強化と横展の推進
- ・社会とフタバのさらなる変革・発展に寄与する新しい技術・事業の創出
- ・経営体系や会社方針のフタバグループ全体でのさらなる理解度・浸透度の向上および取り組みのさらなる強化

2024年度グローバル会社方針の考え方

2024年度は、2023年度同様、企業基盤4項目と成長戦略4項目について各重点テーマと担当するリーダーを設定し、フォローアップ体制を明確にして進めていきます。会社の最優先事項でもある安全・健康と品質を最初に掲げ、特に品質に関してはCQO(Chief Quality Officer)を設置し、グローバルでレベルアップするための取り組みを進めていきます。また、利益向上と横展の一つとしてグローバル一体運営体制の構築(下表6.1)を新たに設定し、グローバルでのコミュニケーションの強化と横展を進めていきます。さらに、2023年度に達成した

中期経営計画の実績の安定化に向け、引き続きFCFの安定的確保とさらなる営業利益率向上を目指し、利益向上と横展(同6)、設備投資(同7)の各重点テーマに取り組みしていきます。また、すでに取り組んできた先行技術開発の活用・展開を狙い、新たな本部「事業開発本部」を立ち上げ、既存事業に加えて新規事業の実現に向けて引き続き強化を行ってまいります。そして、新経営体系と会社方針の発信と継続的な浸透活動を行ってまいります。

企業基盤	項目	内容	担当		
企業基盤	1. 安全・健康	災害ゼロ、火災ゼロがあたりまえの職場づくりに向けた職場環境、ルール整備、人材育成の再強化 全員が自分と仲間の健康を気づかえる職場づくり	川淵本部長		
	2. 品質	流出不具合ゼロに向けた技術開発～生産準備～量産製造各段階での「自工程完結」の推進と全工程スルーの、バトンパスによる良品条件づくり・管理の徹底	山田(聡)CQO		
	3. 人的資本	「全員活躍」が実感できる、人材マネジメント改革(教育・育成・配置)と人事制度改革 各地域の内外環境変化を見据えたリソース戦略の構築	中尾本部長		
	4. DX	全員がデジタルデータを駆使し、常に業務・プロセス改革ができる会社を目指す	大橋 S-EA ^{※2}		
成長戦略	5. サステナブルな成長	カーボンニュートラル、循環型社会をリードできる会社への変革	中尾 CSO 藤井 CCO、CRO 横田本部長		
		6. 利益向上と横展	1) 日本/海外各地域とのコミュニケーション強化によるグローバル一体運営体制の構築	Dave Martin 社長 川淵本部長 高橋 S-EA ^{※2}	
			2) 全地域の損益分岐点改善による経営環境の変化に強い財務体質構築	今井本部長	
	3) 事業拡大のための販売・事業戦略の立案と実行		石崎本部長 加藤本部長 横田本部長 久恒本部長		
	競争力強化	北米	特別プロジェクトの推進による損益分岐点改善と早期累損解消	Dave Martin 社長 北米事業体各社長	
			中国	受注維持・拡大を可能とする緊急収益構造改革	小木曾総経理 中国事業体各社長
			欧州	流出不具合ゼロが実現できる製造オペレーション確立 顧客の規模変化に合わせた最適生産体制	井上社長 Philip Ord 社長
		アジア	インド：現地化推進と事業規模拡大の加速	田沼社長 荒川社長	
インドネシア：受注拡大による利益向上			鈴木社長		
7. 設備投資	中期投資計画の確実な実行と金型・W設備等の投資原単位削減	横田本部長 川淵本部長 鋤柄本部長			
8. 先行技術	将来の事業拡大のための技術開発強化	山田(豊)本部長			

※2 S-EA… Senior Executive Advisorの略

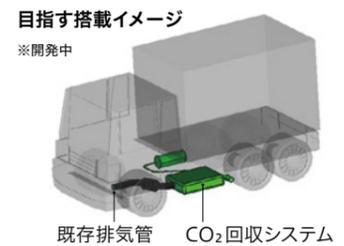
製品別戦略

フタバグループは、創業以来築き上げてきた「技術開発力」と「モノづくり力」により社会課題の解決に取り組んでいます。既存製品で提供する価値のさらなる向上のみならず、培ってきた技術を活用し、未来を見据え人々に支持され、社会を支える新たな製品・事業の創出に取り組んでいます。

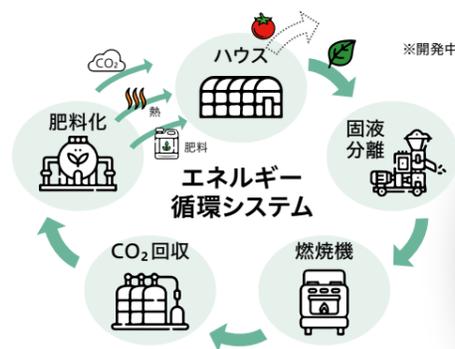
提供する価値と主要製品 すべての製品・事業で、カーボンニュートラルに貢献しています

新規事業 P40

事例1
**中小型トラック向け
 車載CO₂回収システム**
 CO₂回収・再資源化へ貢献



事例2
**農業エネルギー
 循環システム**
 サーキュラー
 エコノミーによる
 持続可能な
 農業への貢献



燃料系部品 P36



排気系部品 P37-38



電動車関連部品 P38



環境

- 気候変動・地球温暖化
- 騒音・大気汚染
- 環境汚染、生物多様性・生態系の破壊

豊かな生活



取り組む社会課題

農業事業 P39

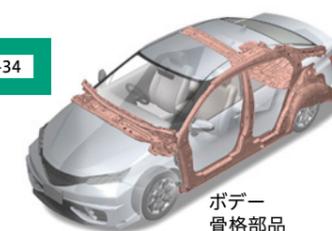
スマート農業化による
 省エネルギーとCO₂排出量
 削減への貢献



agleaf®
 ハウス栽培用CO₂システム

ボデー部品 P33-34

自動車衝突時に
 生存空間を確保する



内装部品 P35

ドライバーにワクワクする
 運転を提供する



安心

- 交通事故による乗員の死亡事故ゼロ
- 生産現場作業員の災害や作業負担

外販設備事業 P39

信頼性が高く、人にやさしい
 設備を提供する



組立溶接設備

ボデー部品／内装部品

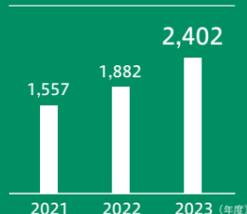
2023年度の総括

トヨタ自動車株式会社向けは、2023年のプリウスに続き1470MPa冷間超ハイテン材部品がランドクルーザー"250"に、中規模組立部品がクラウン(スポーツ)、ランドクルーザー"250"に採用され生産を開始しました。中規模組立部品の採用拡大等により、2023年度の売上高^{*}は、2,402億円(前年度比27.6%増)となりました。

※ 得意先支給品を除く

環境 安心 豊かな生活

売上高(億円)



ボデー部品

概要

自動車ボデー骨格部品を中心に生産・供給をしています。自動車衝突時の乗員の生存空間確保等の安全性に貢献するため、車両性能およびモノづくりを両立させた構造の提案を実施しています。今後は、塑性加工技術、接合技術、ボデー解析能力をさらに向上させるとともに、大型化・一体化部品の開発・提案を進め、受注拡大を目指していきます。

外部環境／リスク・機会

外部環境	<ul style="list-style-type: none"> カーボンニュートラル社会に向けた各国の規制強化の表明、物流の2024年問題 衝突安全基準の強化 原材料、エネルギーコストの高騰 加速する市場変化に対応するデジタル化の進展 グローバル競争の激化
リスク	<ul style="list-style-type: none"> 自動車メーカーのサプライチェーンの変化とBEVへの新規メーカー参入 大型化、一体化構造の加速によるクルマづくりの大変革(ギガキャスト等による部品点数低減) 生産台数変動への対応、多品種への対応
機会	<ul style="list-style-type: none"> ボデー構造の変革に伴い、開発強化と技術競争力向上による新たな提案 冷間超ハイテン材部品、ホットスタンプ部品の適材適所への活用

強み

<p>塑性加工技術 および 接合技術力</p>	<ul style="list-style-type: none"> 成形CAE技術の向上により、製品内の応力解析や金型の見込み技術の精度が向上 超ハイテン材に対応した金型構造、接合技術の確立 	<p>軽量高強度な 構造提案力</p>	<ul style="list-style-type: none"> 軽量かつ安価で、より品質の高いモノづくりと、ボデー構造の理解、衝突解析技術の活用で、車両開発の企画・構想段階からお客様にご提案
---------------------------------	--	-------------------------	---

戦略

モノづくり力、構造提案力で、自動車メーカーのボデー設計、解析業務の一部を担える集団を目指していきます。

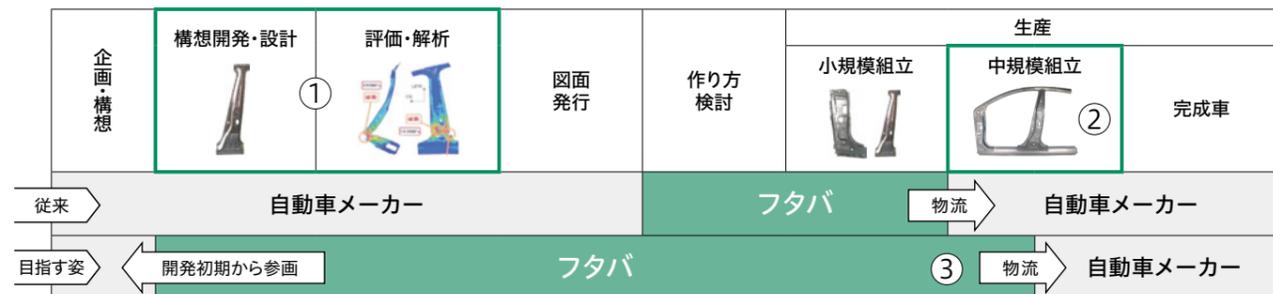
ロードマップ



重点活動

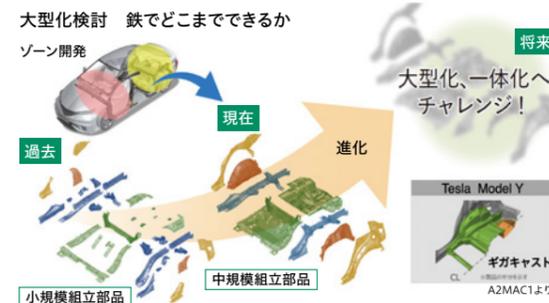
下記①-③を見込んだ提案力強化により、ボデー部品の付加価値を高め、売上拡大、利益向上をはかっていきます。

提案力の強化



①ゾーン開発の推進:鉄でどこまでできるか

企画・構想段階からの早期提案活動の継続とともに、より難易度の高い部品の超ハイテン材化、成形工法の工夫や成形前の接合等、塑性加工技術、接合技術開発による一体成形、部品の大型化・一体化にチャレンジし、部品点数削減と衝突性能解析技術を用いた、市場に適した補修性の良い構造を提案します。また、CAE解析の活用等により性能解析技術のさらなる向上をはかり、性能とモノづくりを両立させた、より実現性の高い提案を行っていきます。



②モノづくり力の向上:中規模組立部品の効率的な生産と納入

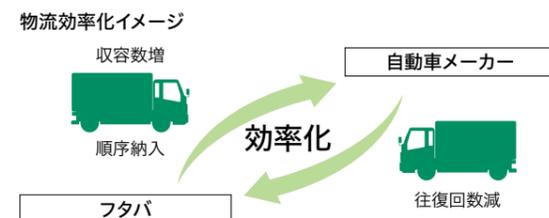
中規模組立の外製化および当社の組立生産工程との同期生産というお客様のニーズに応える順序生産・順序納入^{*}を行い、お互いの在庫低減を進めています。また、ラインの汎用化・共用化をはかり、投資削減・リードタイム短縮に取り組み、売上・利益向上に貢献していきます。

※ 順序生産・順序納入… 数日前に生産ラインに流れる車の生産順序等を確定し、部品メーカーに通知。部品メーカーはその生産順序に基づいて、生産・納入する。



③自社工程からお客様工程までスルーでの最適提案: 部品事業と設備事業のシナジー

部品事業と設備事業各々の強みを活かし、フタバ部品生産～お客様組付まで、一貫通での知見を活かした付加価値提供に取り組み、製品収納効率向上、省スペース化による物流効率向上を早期に提案し、輸送時のCO₂排出量削減に貢献します。



内装部品

環境 安心 豊かな生活

概要

インパネ(ダッシュボード)内部にあり、ステアリングやインパネ、オーディオ等を支えるクルマの骨格の一つである製品を開発・生産・供給しています。溶接スピードが速いファイバーレーザー溶接を活用した「パイプ構造のインパネリインフォースメント」を展開しています。また、操舵性能を要求される高級車種には、力の伝達を向上させた「レーザーモナカ構造」や「異材複合構造」の高付加価値製品を提供しています。

外部環境／リスク・機会

外部環境	<ul style="list-style-type: none"> 衝突安全基準の強化 自動車開発による要求性能の変化 居住空間の快適性 SDV[※]に向けたインパネ機器の変化
リスク	<ul style="list-style-type: none"> 自動車メーカーの要求性能の変化による、インパネリインフォースメントと周辺部品の融合
機会	<ul style="list-style-type: none"> 衝突性能、操舵感の向上や広い視界 / 空間のニーズによる大きな構造変化

※ SDV(Software Defined Vehicle)…ソフトウェアを更新し販売後も機能等をアップデートできるクルマ

強み

レーザー溶接加工技術力	熱歪が少なく、溶け落ちがないレーザー溶接を使用することで、アーク溶接では対応できない薄板の加工が可能	構造提案力	ボデーとインパネリインフォースメントの設計から生産までの対応が可能。強度と剛性の設計技術を活かし、個々の部品ではなく、全体最適な構造を提案
-------------	--	-------	---

戦略

BEVを中心にニーズの高まる、解放感があるインパネデザインや、ステアリングの操舵感が向上する製品で、快適な移動空間や運転が楽しくなる車の提供に貢献していきます。



- 重点活動**
- 操舵感向上の取り組みによる最適構造の短期開発技術確立
 - 車両全体を考えたインパネリインフォースメント廻りのゾーン開発による衝突と操舵感の最適化
 - 解放感があるインパネデザインへの貢献
 - 成長市場におけるグローバルでの拡販推進

燃料系部品

環境 安心 豊かな生活

2023年度の総括

キャニスター^{※1}の低コスト化や樹脂リサイクル材の採用に向けた開発を2021年度から引き続き実施しています。また、環境規制が強化される地域に対して、高機能なキャニスターを開発して自動車メーカーへ提案しています。半導体不足の回復により、2023年度の売上高^{※2}は、188億円(前年度比13.9%増)となりました。



※1 キャニスター…燃料タンクから発生するガソリン蒸気を吸着し、クリーンな空気を車外に放出する装置 ※2 得意先支給品を除く

概要

燃料タンク周辺の燃料系機能部品を開発・生産・供給しています。蒸散ガス排出規制値の強化およびORVR^{※3}の対応に伴い、シンプル構造キャニスターから当社独自のノウハウを織り込んだ多層化構造キャニスターへシフトしています。また、カーボンニュートラルを意識した樹脂リサイクル材の採用に向けたキャニスター開発を進めています。

※3 ORVR… Onboard Refueling Vapor Recovery(車載燃料蒸気回収装置)の略

外部環境／リスク・機会

外部環境	<ul style="list-style-type: none"> 各国および地域における燃費・排出ガス規制の強化 電動化(HEV、PHEV)シフト 持続可能な社会への転換(サーキュラーエコノミー) アルコール燃料等の燃料の多様化
リスク	<ul style="list-style-type: none"> BEV増加による燃料系部品の需要減少
機会	<ul style="list-style-type: none"> 環境規制強化に伴うキャニスターの高機能化 PHEVの普及による低パージ化^{※4} リサイクル可能な樹脂材料の採用 各種燃料に合わせたキャニスター開発

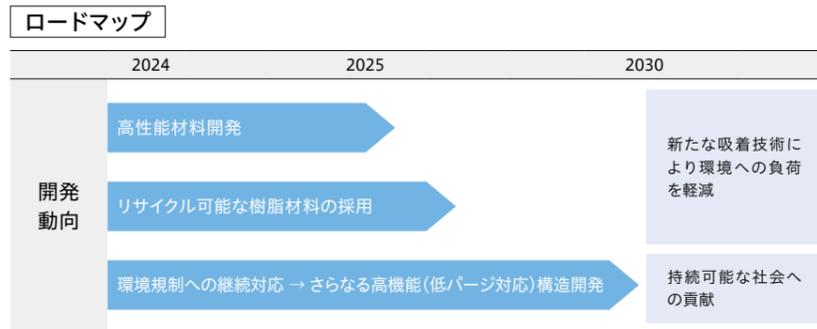
※4 パージ…キャニスターに吸着したガソリン蒸気を取り除きエンジンに戻すこと。低パージとはエンジンに戻すための空気量が減ること

強み

開発提案力	低燃費車や電動車(HEV、PHEV)に応じた当社独自の開発アイテムを適宜織り込む	最新の評価設備の保有	各国排出ガス規制に準じた評価の実施および自動車メーカーの認証用ガソリン吸脱耐久品の評価が可能
-------	--	------------	--

戦略

各国の規制強化に合わせた高機能キャニスターのグローバル展開を目指していきます。



- 重点活動**
- 自動車メーカーへ高機能・低コスト材料を提案し、採用に向けたキャニスター要素開発を推進
 - リサイクル可能な材料の採用に向けて、性能評価に着手し、自動車メーカーへ提案
 - 当社特許アイテムを用いて、業界トップレベルの低パージ対応構造の提案および開発の推進

排気系部品

2023年度の総括

排気管では、トヨタ自動車株式会社向けにランドクルーザー"70"(日本再導入モデル)の排気系システムおよびLEXUS GXやLBXのエキゾーストマニホールドの量産を開始しました。半導体不足の回復により、2023年度の売上高^{※1}は、1,146億円(前年度比6.2%増)となりました。

※1 得意先支給品を除く

環境 安心 豊かな生活

売上高(億円)



概要

自動車の排気系システム^{※2}やエキゾーストマニホールド等の排気系部品を開発・生産・供給しており、浄化および消音性能を兼ね備えた小型軽量化の排気系システムを提供しています。今後、エンジン搭載車におけるシェア向上に向けて、小型化、標準化したマフラーの組み合わせにより、浄化および消音性能を満たす「モジュラーマフラー」を開発するとともに、DXの活用により、「投資ミニマム」「工数ミニマム」を目指しています。また、サーキュラーエコノミーを考慮した製品設計プロセスの構築と環境に配慮した製品の拡充にも取り組んでいます。

※2 排気系システム…エンジンで発生する騒音の低減や燃焼ガスの浄化および排気圧力の最適化により、動力性能を向上させる多機能部品

外部環境／リスク・機会

外部環境	<ul style="list-style-type: none"> カーボンニュートラル社会に向けた各国の方針の表明 原材料、エネルギーコストの高騰 BEV化の鈍化、PHEVの成長拡大 各国および地域での燃費・排出ガス規制の厳格化
リスク	<ul style="list-style-type: none"> 日本の社会課題(少子化・環境問題)による、自動車需要の減少 電動車における中国自動車メーカーの台頭(コスト競争激化)
機会	<ul style="list-style-type: none"> 規制強化に伴う燃費、排ガス浄化性能向上、騒音低減等、新たなニーズの高まり 日系自動車メーカーの新規エンジン開発(マルチパスウェイ戦略) インドにおけるエンジン搭載車の当面の需要拡大 カーボンニュートラル対応への新エネルギー(水素、e-fuel^{※3})採用の可能性拡大

※3 e-fuel…再生可能エネルギー由来の水素とCO₂を合成して製造する合成燃料

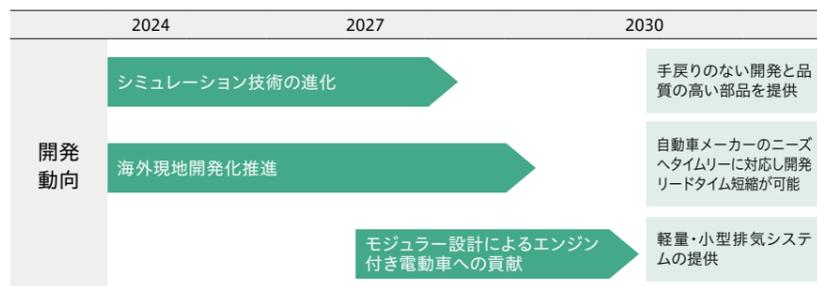
強み

開発実績	高度な製品性能開発力	開発リードタイムの短縮
機能を熟知し、自動車、農機、建機メーカーから開発構想段階以降のすべてのプロセスを受託可能なシステムサプライヤー	機能別の高い精度を誇る解析技術をベースに、音、振動、強度、耐久性等の複合領域から最適解を導くことでの試作レス開発	ベテランの知見を活用した設計支援AIによるやり直し低減とアジャイル開発の推進

戦略

各国の電動化および排ガス規制強化ニーズに合わせた排気系システムのタイムリーな提案をしていきます。

ロードマップ



重点活動

- ・電動車(HEV/PHEV/REEV^{※4})向け排気系システム開発(電池大型化に貢献)
- ・溶接ひずみ解析の活用により、試作および生産準備期間を短縮することで、各国の規制変化へ追従することが可能
- ・海外現地開発の推進(開発リードタイム短縮)に向け、現地R&D体制の構築
- ・モジュラーマフラーの採用に向け自動車メーカーへ提案

※4 REEV(Range Extender Electric Vehicle) HEVの航続距離延長を目的に発電機としてエンジンを搭載した車両

新たな価値創造の具現化～電動車関連部品～

概要

ボデー部品や排気系部品の開発、量産で培った強みの技術を活かし、BEVを中心とした電動車向けの新製品のバッテリー冷却プレート等を開発・提案することで、カーボンニュートラル社会へ貢献していきます。

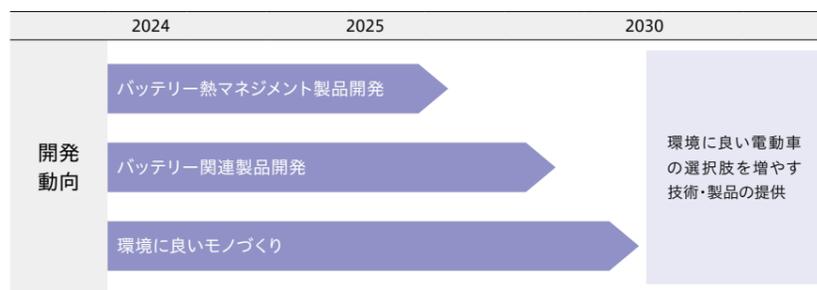
強み

技術開発力	熱マネジメント技術や解析評価技術を用いて、製品の熱負荷や熱分布を最適化し、高い冷却効果や熱制御性を実現	モノづくり力	コア技術である、高い塑性加工技術とレーザー溶接等の接合技術を使用することで、薄板ステンレスやアルミでの新製品を提案
-------	---	--------	---

戦略

市場成長が見込まれる電動車市場において、技術開発力やモノづくり力といった強みを活かし、少しでも広い車内空間や低燃費(電費)な車への貢献、また製造時CO₂排出量の少ない環境に良い製品をグローバルで提供できるよう市場参入・受注の獲得を進めていきます。

ロードマップ



重点活動

- ・電動車のバッテリー関連製品に対し他社ベンチマークを行い、その中からの最適アイデアの提案、多くのお客様のニーズや困りごとをお聞きしながら、より良い製品開発を行う
- ・信頼性、安全性等の性能を確保し、レーザー溶接技術を利用したモノづくりとともに電動化関連部品の提案、実現

外販設備事業

環境 安心 豊かな生活

概要

自動車メーカーのニーズに合わせた提案と設備づくりで、国内はもとより海外の完成車工場へサイドポデーやアンダーポデー等、ポデー骨格を組立溶接する大型設備の設計・製作・納入をしています。設備づくりの高度なノウハウの応用と最新デジタルツイン技術を活用し、高品質の維持と製作リードタイム短縮への取り組みを継続的に実施しています。

強み

開発力	自動車メーカーへ入り込んだ新たなラインやシステムの共同開発力	人材	経験豊富で優秀な人材による客先への提案力
------------	--------------------------------	-----------	----------------------

戦略

外販設備とサービスソリューションの融合により、お客様からの信頼性が高く、安全性の高い設備をグローバルに提供していきます。



※ LCA…ライフサイクルアセスメントの略で、製品のライフサイクル全体（資源採取、原料、製品生産、物流、消費、廃棄）のこと

重点活動

- ・お客様との協業による新ラインとそのシステムの共同開発
- ・デジタル技術を活用したワークレスティーチング等フィールド業務*のスマート化/短縮化
- ・新興国向け新規ライン受注と客先要望に合わせた現調化/現地化
- ・部品生産連携によるお客様のポデー生産ラインへの自動供給に適した部品の組立レベルでの提案

※ フィールド業務…設備が設置されている現場に向き、整備・点検等を行うこと

農業事業

環境 安心 豊かな生活

概要

農業ハウス栽培用に、夜間に使用される燃焼式暖房機の排気ガスを回収・浄化して、CO₂を貯留し、日中に光合成促進のために再利用する「agleaf® CO₂システム」を生産・販売しています。農業分野においても環境意識の高まりやエネルギーコストの高騰から当社製品の採用が増えてきています。今後も農業事業の拡大に向けて新商品開発を推進していきます。

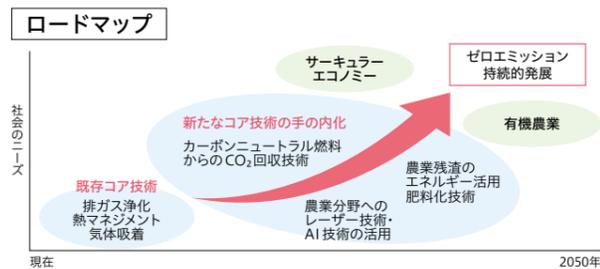
強み

開発力	培ったコア技術を活用した新たな製品開発力	CO₂ 排出量削減	CO ₂ のリサイクル技術によりCO ₂ 排出量の削減に貢献
------------	----------------------	-----------------------------	--

戦略

農業の生産性向上と持続性の両立をイノベーションで実現する「みどりの食料システム戦略*」を受け、CO₂ゼロエミッション化と有機農業の拡大に貢献する「既存コア技術の応用」と「新たなコア技術の手の内化」に挑戦し農業事業の拡大を推進していきます。

※ みどりの食料システム戦略…農林水産省が2021年5月に策定した政策方針で、農林水産業のCO₂ゼロエミッション化を目指し、農業や化学肥料の使用量を低減、有機農業の拡大等の目標を設定している



重点活動

- ・CO₂システムのさらなる性能向上
- ・カーボンニュートラル燃料に対応するCO₂回収技術開発
- ・レーザー技術を活用した除草ロボット開発
- ・サーキュラーエコノミーを目指したエネルギー循環システムの農業利用
- ・農業ブランド「agleaf®」の認知度向上

未来社会に向けた新規事業への挑戦

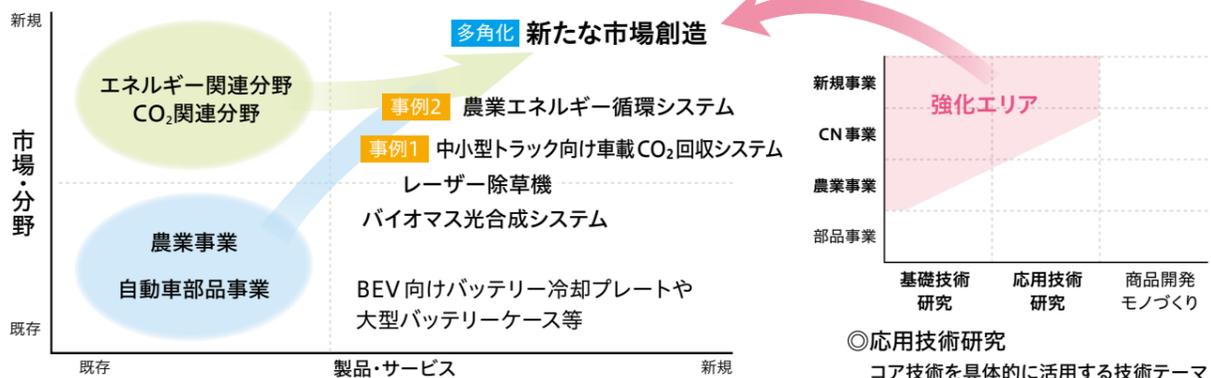
環境 安心 豊かな生活

担当役員メッセージ

当事業開発本部は、新規事業の創出をさらに加速し実現させるため、本年より新設されました。人的リソースを先行開発分野にシフトし、自動車社会の変化を受け入れるだけでなく、今までの技術やこれからの技術を探索・研究しています。また、自動車事業以外の農業分野やカーボンニュートラル事業分野においてもさらなる進化を求め、温室効果ガス対応やエネルギーの有効活用に貢献する研究開発を進めています。新たな市場を創造し、可能性のあるテーマの一つでも多く事業化につなげるためにチャレンジし歩み続けていきます。



新規事業創出の方向性

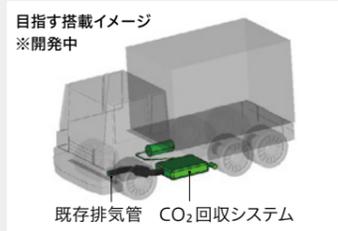


- ◎共創:シナジーを生む積極的なオープンイノベーションの推進
 - ◎創造:新たな市場・分野における事業創出を推進
 - ◎挑戦:未来社会のソリューション事業へ挑戦
- ◎応用技術研究
コア技術を具体的に活用する技術テーマ
- ◎基礎技術研究
新たなコア技術テーマ

事例1

中小型トラック向け車載CO₂回収システム事業 「内燃機関で切り拓く脱炭素社会」

世界でカーボンニュートラルに向けた取り組みが進められる中、電動化が困難とされる物流トラックから排出されるCO₂を分離回収するシステムの開発を進めています。当システムは、エンジン搭載車へ改造による取り付けが可能であり、既存車両のカーボンニュートラルにも大いに貢献できる事業と考えています。材料開発分野では大学と、実車検証の分野では物流会社とパートナーを組み、事業開発を推進しています。今後もパートナーとの連携を強化し、開発スピードを上げて早期の実用化を目指しています。



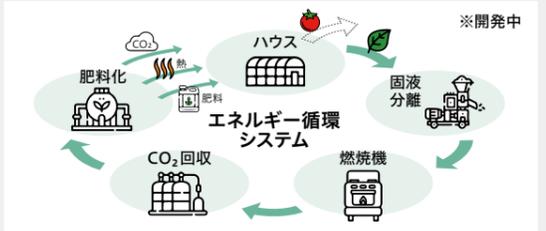
進捗と今後の展開

2024年2月には物流会社と合同で公道実験走行を行い、CO₂排出量ゼロの状態での約10kmの走行を確認しました。現在、さらなる装置の性能向上、小型軽量化に取り組んでおり2027年の実用化を目指して開発を進めています。

事例2

農業エネルギー循環システム事業 「農業残渣からエネルギーを産み、利用する」

農業の生産性向上と持続性の両立を目的に、農業残渣の活用を検討しています。残渣を固液に分離し、固体は燃焼させることで熱とCO₂を取り出し、液体は燃焼後の灰と混ぜて肥料化します。これを自産自消のサイクルとして循環させるシステムの構築に挑戦しています。限りある資源を有効に活用することにより、サーキュラーエコノミーに貢献する活動を今後も継続して取り組んでいきます。



進捗と今後の展開

各要素技術の実証試験を各機能で実施し、仮説の検証を行っています。今後は実際の農場等に試作品を投入し、ビジネスモデルの構築を含め、事業の実現可能性を明確にしています。

財務資本

株主・投資家の皆様はもとより、お客様・従業員・地域社会をはじめとするすべてのステークホルダーの皆様の期待に応えるためには、健全な財務体質、即ち、稼ぐ力を強化し高い収益力のある体質への変革が不可欠です。公表している中期経営目標の基本的な考え方は、「稼ぐ力を強化し、フリー・キャッシュ・フローの増加をはかる」というものです。この活動を通じて、①株主の皆様への還元、②企業の成長を促す投資、③有利子負債の返済の3本柱に適切に配分します。この目標を見据えながら、財務体質の改善に努めるとともに、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するために、資本コストを意識した経営に取り組み、ステークホルダーの皆様と対話をしながら、企業価値と株主価値の向上を目指します。



経理・財務本部長
今井 英樹

2023年度実績



2023年度の振り返りと2024年度の見通し

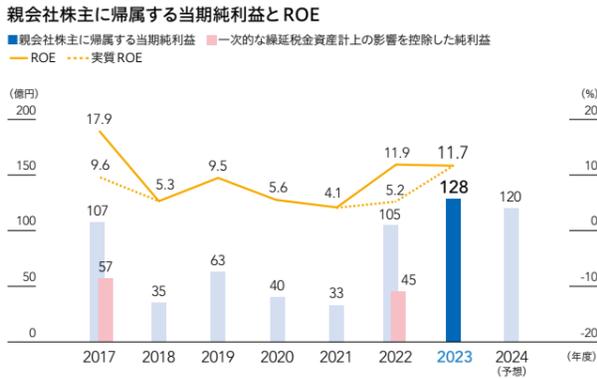
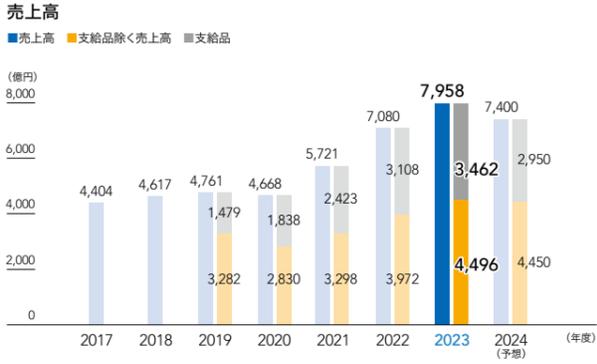
2023年度の自動車業界は、半導体不足による生産制約の緩和等によりすべての地域において新車販売台数が前年に比べ増加しました。一方で、原材料高、労務費の上昇等によるコストの押し上げ、中国における新興メーカーを含めたBEVモデルの大量投入による競争の激化等の課題に直面する1年となりました。

かかる状況下、当社グループの業績につきましては、売上高、利益において過去最高値を計上することができました。売上高は7,958億円(前年度比12.4%増)、利益は部品事業の売上増加等の要因により、営業利益は192億円(同150.1%増)、経常利益は184億円(同138.0%増)、親会社株主に帰属する当期純利益は128億円(同21.3%増)となりました。

セグメント別の状況につきましては、日本・北米・欧州の3つのセグメントで増収増益となりました。特に、北米セグメントは、2023年度より着手した損益分岐点改善プロジェクトが進行したこともあり黒字化しました。一方で、中国セグメントにつきましては、中国企業系BEVの伸長による日系OEMの販売減少等により減収減益となりました。

中期経営計画(2022~2024年度)の進捗に伴い、安定的にキャッシュ・フローを創出できる事業構造となり、2023年度末の有利子負債残高は、3年前から約30%減少して620億円、DEレシオも0.5倍まで改善されました。財務体質の強化は着実に進んでおり、将来の成長に向けた研究開発投資や設備投資を積極化する準備は整いつつあります。

自動車業界は過去に前例のない大変革期の真っただ中にありますが、2024年度におきましても、生産および物流の効率向上等を通じた原価改善推進に地道に取り組むことにより、稼ぐ力を向上し、経営基盤の強化をはかっていきます。



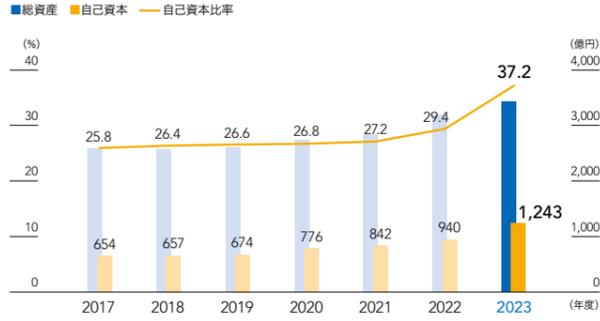
資本政策基本方針

資本政策については、「財務的安全性の確保」を基本方針としています。また、中期経営計画(2022~2024年度)において、「稼ぐ力を強化し、フリー・キャッシュ・フローの増加をはかる」という指針の下、財務体質の強化に取り組んでいます。

2023年度末において、自己資本比率は37.2%と当面の目標である40%台に近づいてきました。

「資本コストや株価を意識した経営の実現」に関しましては、株主資本コストを上回る資本収益性の確保に向けた取り組みを推進しています。具体的指標としてROE10%以上という目標を設定し、中長期的な企業価値および株主価値の向上を目指しています。2023年度においてはROE11.7%と2期連続で目標を達成しました。

自己資本比率の推移



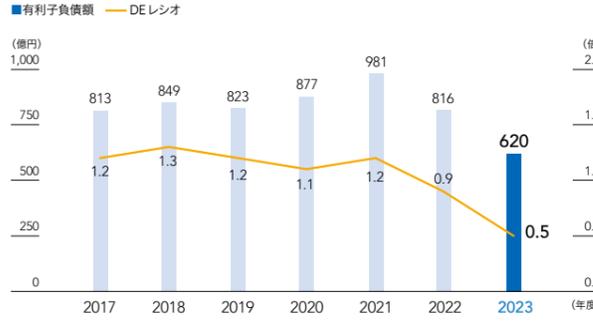
財政状態

2023年度は、営業キャッシュ・フローの有効活用とグループ内資金効率の改善により、フタバグループの期末時点における有利子負債残高は620億円となりました。負債比率(DEレシオ)は、0.5倍、自己資本比率も前年度比+7.8%向上しています。

2024年度につきましても、必要な設備投資や研究開発資金は営業キャッシュ・フローを充当し、有利子負債のさらなる削減をはかることで、近い将来の成長投資(増産、新規開発)拡大への備えを着実に進めていきます。

足元でしっかりキャッシュ・フローを創出し、財務健全性の維持・改善と株主還元および将来への成長投資のバランスを取りながら、未来の事業ポートフォリオ構築を下支えていきます。

有利子負債残高



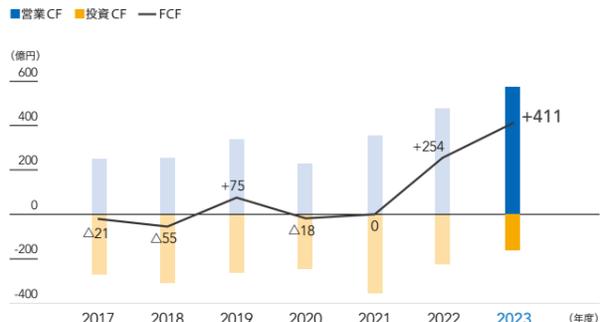
投資(設備・研究開発費)

設備投資は、フタバグループが成長をはかるうえで重要な項目です。一方で従前は、モデルチェンジが集中した際に、フリー・キャッシュ・フローがマイナスとなる年度もありました。

現在は、投資額上限を250~300億円と設定し、モデルチェンジのための設備投資とそれ以外の新規・改修投資のバランスを取りながら投資を行っています。

また、既存設備の転用や生産ラインの寄せ止め等により投資低減をはかった結果、中期経営計画におけるフリー・キャッシュ・フロー目標(60~150億円)を2期連続で達成しています。

営業CF・投資CF・フリーCF



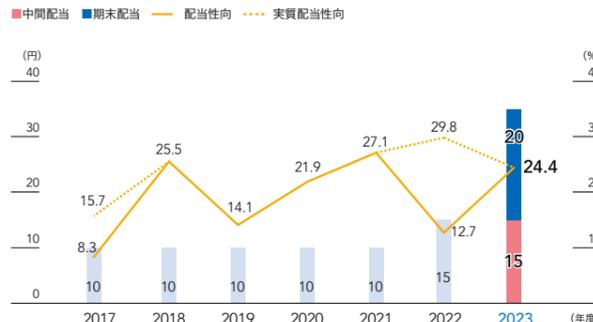
株主還元

資本の健全性や成長のための投資との最適バランスを考慮したうえで、配当を基本として株主還元の充実に努めております。従来の安定的な配当維持に加えて、財務体質改善を目的とした有利子負債削減を勘案しながら、配当性向30%程度を目標に配当額の維持・向上に努めていきます。

2023年度におきましては、中間配当を復活し通期35円(中間15円、期末20円)の増額配当(配当性向24.4%)といたしました。

今後も、株主の皆様のご期待に沿うべく、中期経営計画で設定した経営目標を着実に達成し企業価値向上および株主還元の充実に努めていきます。

配当の推移



製造資本

グローバルで生産拠点、成型・接合技術を保有し、開発から量産まで一貫したモノづくりの競争力強化を進めています。社員一人ひとりの能力を高めるための育成や働きがいの向上、安全・品質レベルをワンランク向上すべく新たな活動を開始し、また、生産性や稼働力の向上をはかるため、ベストプラクティスやDXの取り組みも加速しています。常にお客様の立場になってモノづくりを考え、価値提供がお客様の期待を超えて行けるよう取り組んでいます。



生産本部長
川淵 建夫

グローバルのお客様に安心・安全な製品をお届けできるように、フタバグループのメンバー全員が「お客様第一」「品質第一」で考え、行動する品質マインド、風土づくりに努めています。また技術部門、生産技術部門、製造部門が一体となり、品質データの分析に基づく改善を積み重ね、不良を造らない、造れない「品質保証度の高い工程づくり」を進めています。また、開発設計段階から生産準備、量産までの節目で品質ゲートを設け、品質の番人として品質保証の完成度を確認しています。



CQO・品質統括本部長
山田 聡

2023年度実績

生産拠点数
27 拠点

設備投資額
192 億円

生産・業務の効率化による生産性向上

グローバル生産体制の最適化

グローバル全体で、車種・地域を横断した最適な生産体制を企画し、製造資本(人・汎用設備・建屋)の有効な活用と、強固な経営・収益基盤の構築ができるよう活動しています。そのために国内外グループ会社に対し、本社・マザー工場からの適切な人的支援の実施や、中長期目線で外部環境変化やお客様の生産動向、拠点の生産状況の変化をもとに生産体制の検討・共有をし、各拠点・地域の最適化をはかっています。



ローカルスタッフとの現場確認

予防保全活動・構内物流改善

設備故障による生産停止を防ぐため、グローバルでの保全強化に取り組んでいます。状態監視や遠隔監視システムを導入し、「故障してから直す」から「故障しないように管理する」予防保全を推進しています。TPSの考えを取り入れ、部品受入からライン供給、製品出荷までの構内物流工数削減および省人化にも取り組んでいます。

生産性向上の取り組み —ベストプラクティス活動

フタバグループでは、2025年度に2020年度比15%の生産性向上(年3%向上)を目指し、活動に取り組んでいます。2022年度からは当社の優れた製造プロセスのグローバル横展開とさらに優れたプロセスの開発を目指し「ベストプラクティス活動」を開始しました。2023年度は「大型トランスファープレスの生産性向上」、「インパネリインフォースメントの収益性向上」、「ポデー溶接ラインの寄せ止め」、「排気系ベンダー工程の競争力向上」、「品質管理業務標準化」の5テーマを掲げ活動してきました。

2023年度はプレス生産性において活動開始2022年度比で5~10%の改善を果たし、また溶接ラインの寄せ止めも、生産台数増の中でも2025年は全体の約20%のライン数削減、その内2直生産

ラインは約40%増加の目的が立ちました。加えて、これまで人手に頼っていた検査工程をカメラとレーザーを活用し自動化をはかるなど、新たなベスト工程の開発も進んできました。

グローバルへの横展開は、国内外グループ会社の活動推進責任者を一堂に集めて研鑽会を開催し、現地現物で新たに開発した工程や改善事例の説明を行いながら海外事業所におけるベスト工程の導入状況をフォロー、強化しています。

2024年度はさらに「プレス予防保全強化」と「エキゾーストマニホールドの競争力向上」を新たにテーマアップし、活動を拡大して稼働力を強化していきます。

製品・サービスの品質向上

製品企画から製品検査までの段階で仕事の基本となる品質保証規則を定め、各業務の目的や責任を定義し、各部署が責任を持って品質保証できるようにしています。品質保証規則をもとに、お客様の信頼に応えるよう日々改善サイクル(S-D-C-A)*を回し、プロセス重視で品質保証システムの改善を行うよう努めています。また、TQMの考え方に基づいた業務品質向上活動を通して、当事者意識を持って業務遂行できる人材を育成し、全社一体となって、品質保証体制の向上を進めていきます。

さらに、品質保証部門に人員を重点配置し、製品開発の初期段階から製造の工程まで品質に関するリスクを洗い出しています。

また、過去の不具合情報を整理し製品設計の初期段階へフィードバックする業務のDX化に注力しています。

* S-D-C-A … 標準化(Standardize)、実行(Do)、評価(Check)、処置・改善(Action)の4つの頭文字からとった言葉

品質保証の推進体制・ガバナンスの強化

2024年4月に品質保証、品質監査、品質技術、品質管理の組織を一つの本部にまとめた「品質統括本部」を発足させました。企画、設計開発段階からグローバルでの品質保証の視点で品質リスクを想定し対策を織り込む「未然防止活動」を推進し、お客様への品質保証をより確かなものにします。また、監査においては従来から実施しているQA点検に加え、技術や生産技術等の開発評価部門や製造部門で担当者が困りごとに対して声が出せる風通しの良い職場環境、風土になっているか、過度な圧力がかかっているか、自己都合の評価のやり方になっていないか等心理的安全性に配慮しながら丁寧にヒアリングし、潜在するリスクの調査と対応を行います。

品質向上活動

TQM活動による業務品質改善や製造現場での品質管理活動確認会等、お客様の期待に応えられるよう日々活動を行っています。また、仕入先様との連絡会を通して、不具合情報や困りごとの共有、改善事例紹介を実施し、当社製品全体の品質向上に努めています。品質問題が発生した場合は、社内関係部署が連携し徹底的に原因究明のうえ、再発防止対策を行います。また、トップが現場に出向いて対策内容の確からしさや、技術、生技部門へのフィードバック、標準化についても確認しています。

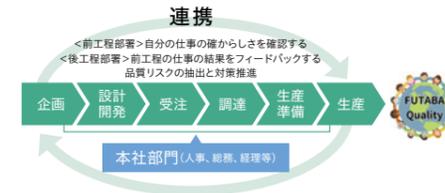
QA点検の実施

工程管理監査部が国内・海外全工場のQA点検(品質保証体制点検と工程点検)を行います。顕在化した問題点は改善完了までフォローし、他の工程への展開についても確認します。また、良い取り組みについては品質機能会議や品質月間等の行事で紹介し、全社で品質レベルの向上を進めています。仕入先様の工程についても同様にQA点検を実施し、改善を進めています。

人材育成活動

製品化実現に必要な品質知識、製造工程や品質保証システムの役割を理解し、プロセス保証するための教育や再発防止、未然防止のスキルを身に付けるための教育を行っています。また、品質保証規則の教育を通して自分たちの役割責任・仕事の意味の理解を深め、やりがいを高めています。

毎年11月のグローバル品質月間では「フタバの品質を知る、考える、行動する」をテーマに全社員の品質意識を高め、品質風土づくりを行っています。また、2023年からグローバル品質研鑽会を開催し、品質部門の相互研鑽活動をスタートさせました。



品質管理活動確認会



海外QA点検

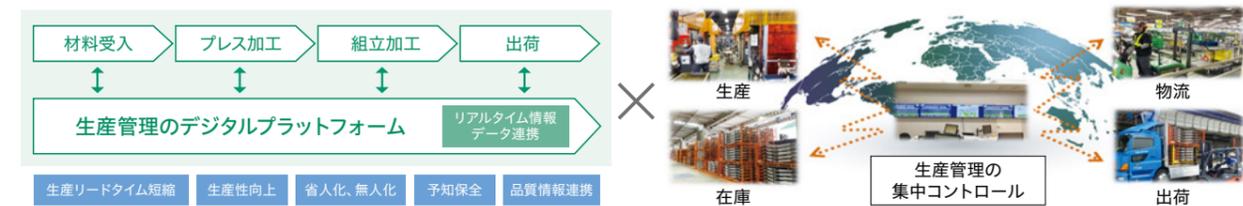


グローバル品質研鑽会

DX — 生産プロセス革新の実施 —

Smart Factory と Virtual One Factory の具現化

当社では、Smart Factory化によるものづくり力強化とVirtual One Factoryの実現による生産管理工数の半減に向けた活動を実施しており、その実現化を通してリアルタイムな生産状況の把握や生産管理工数削減を計画通り進めています。



Smart Factory

デジタル活用による効率生産・自動化

リアルタイム情報データ連携

生産情報のリアルタイム収集システムと出荷管理システムを連携させ、生産性の向上とともに在庫最適化、生産指示情報リードタイムの短縮をはかりました。生産現場で安全にデジタル活用ができるよう現場ネットワークも構築しています。

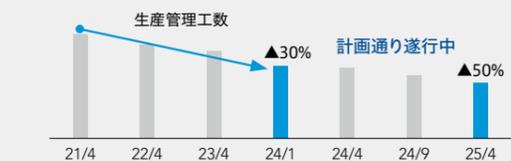
構内物流の自動化

部品物流の自動化を自律走行搬送技術を活用して進めています。生産情報と連携させ、生産状況に合わせた部品引き取り、自動化を通し、さらなるものづくり力強化をはかります。

Virtual One Factory

国内複数工場の生産管理業務を1か所でコントロール

2022年度から幸田工場に中央管理室を設置し、三河地区6工場の組立ラインの生産管理業務を集約しました。該当業務の約30%の工数削減を達成しています。デジタル活用によりさらに効率化し、中長期生産戦略や画期的な物流改革等、高付加価値業務へシフトしていきます。



知的資本

当社技術本部では、環境に優しく安心安全な移動を支えるモビリティ製品を開発しています。BEV、SDV、ギガキャスト等取り巻く環境は大きく早く変化していますが、コア技術をさらに進化させ新製品の開発に邁進しています。また、デジタル技術やAIを活用した開発プロセスの進化に取り組んでいます。お客様に喜ばれる新たな製品を様々な期待を超えて創り出していきます。



技術本部長
久恒 季之

当社生産技術本部では、デジタル技術を幅広く活用することにより、高い品質を確保したうえでの生産準備リードタイムの短縮と、効率的な設備投資を両立させながら、地球環境に配慮した材料使用量や工程設定、スマートファクトリーの実現に向けた進化を続けています。また、新技術や新事業に即座に対応するため、新工法や従来工法改革にも積極的に取り組み、日頃から常に一步先を見据えて備えています。



生産技術本部長
横田 利夫

2023年度実績



研究開発の取り組み

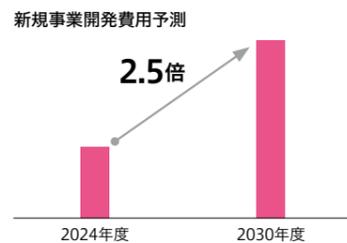
基本的な考え方

当社の研究開発は、創業以来培ってきた成形・接合技術を核に、社会課題やお客様の期待に応えるために「技術開発力」と「モノづくり力」を進化させ、新製品・新工法や新規事業を生み出しています。持続可能な豊かな社会の実現に向け、これまでの活動で得た強みとオープンイノベーションで既存製品の進化と新規事業創出のための開発に取り組む、新たな価値を創造していきます。

価値創造へのアプローチ

当社では、BEV普及によりエンジン関連部品の売上高減少を見込んでいる中、事業基盤となる既存製品開発において、ボデー部品の構造開発やゾーン開発に加え電動車向け製品の開発等、急速な環境変化の中で必要とされる新製品や新工法の開発を進めています。

新規事業開発では、工業製品の製造・販売を生業にしている以上、先進技術や固有技術の活用が不可欠と考え、研究活動も含めた今後の事業領域拡大を担う事業開発本部を新設しました。開発費用を現在の2.5倍に増やす計画とともに、オープンイノベーションによる仲間づくりを通して、新規事業の創出を加速していきます。



既存製品の進化



- デジタルやAIを活用した開発の質向上とスピードアップによる開発体制のスリム化
- 鉄の可能性を追求し、成形技術やレーザー溶接技術を活用したさらなる大型化・一体化へのチャレンジ
- 車両全体を考えたボデー部品と排気系部品等との最適レイアウトを実現するゾーン開発
- 衝突性能確認のためのCAE解析のさらなる向上
- 電動車向けのバッテリー冷却プレート等の開発
- 排気系システムのモジュラー設計・混流ライン設計開発
- インパネリインフォースメントの操舵感向上

新規事業の創出



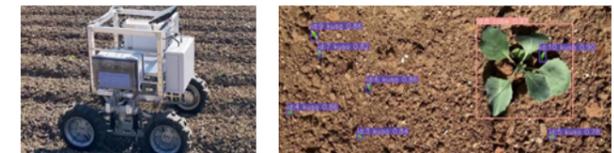
- 新技術や新事業を探索するために事業開発本部を新設
- 積極的な投資や人員増強等のリソースシフト
- CO₂回収・利用ビジネスモデルの構築
- エンジン車における超希薄燃焼技術の開発推進
- 化石燃料使用量ゼロ、CO₂排出量実質ゼロとなる「木質バイオマス燃焼式 光合成促進システム」の開発
- サーキュラーエコノミーに貢献する「農業エネルギー循環システム」の開発
- 有機栽培の課題に対応する「レーザー除草機」の開発

軽量なボデー構造の追求

生産工程ならびに車両走行時のCO₂排出量削減目標を2027年度までに16,594t-CO₂削減(2020年度比)を掲げています。ボデー構造開発力強化および生産技術力の進化により、超ハイテン材加工技術の活用をはじめとした最適で軽量なボデー構造提案をグローバルで進めています。

新たな価値の創造

環境・社会課題を解決するため、コア技術を活用したイノベーションの創出を目指しています。農業事業では、国の進める農業を使わない有機栽培の課題となる雑草への対応として、自動車部品事業で培ったレーザーや画像検知技術を活用したレーザー除草機の開発を推進しています。



環境にやさしいグリーンモビリティシステムの開発

排気管では、トヨタ自動車株式会社向けのランドクルーザー"70"やレビン(中国)、スズキ株式会社向けのスイフトやフロンクス(インド)で騒音低減や軽量化を実現した製品の量産を開始しました。また、エキゾーストマニホールドでは、LEXUS GXやLBX向けの量産を開始しました。それぞれ環境に配慮した製品づくりをグローバルで進めています。

オープンイノベーション

当社では、大学や自治体、異業種の他社との知見や技術等を活用した共同開発を進め、新たな技術の創生や開発期間の短縮を目指しています。中小型トラック向け車載CO₂回収システム開発では、材料開発を大学と、実証検討を物流会社のパートナー企業と連携して行う等賛同いただけるパートナーを広く募りながら開発を推進しています。また他企業や大学との超希薄燃焼技術開発に参画し、水素生成燃料改質器の開発も進めています。

当社は今後もパートナーの輪を広げながら、共創型事業開発を推進していきます。

DX — 開発プロセス変革の実施 —

従来の各工程のボタンタッチ型開発から、製品、設備、工場の3Dデータを利用し、デジタル空間上で同時進行でアジャイルに開発するプロセスへの変革を進め、2025年度には2020年度比で開発リードタイムの半減に向けて活動を実施しています。

2023年度のプロジェクト工数(開発リードタイム)は2020年度比で25%の削減を達成し、高付加価値業務へのリソースシフトをすべく、さらなる開発プロセスの業務変革を進めていきます。



知的財産の取り組み

基本的な考え方

製品開発および新生産技術開発の企画、研究、実施化の各段階で、知的財産権に関する情報を収集、解析し、知的財産活動の戦略立案を行っています。開発の成果である新製品、新生産技術を中核技術から周辺・改良技術まで多観点の知的財産権で保護することにより、当社の競争力を高めつつ、維持をはかっています。同時に、他社が保有する特許を評価し、対策を検討することで自社の新製品、新生産技術に関連する他社保有特許に基づく問題発生を最小化するようにしています。

推進体制

当社では、知的財産権の取り扱い、職務発明に関する取り扱いおよび知的財産権に関する活動の推進は、法務・知財室が主管部署として対応しています。法務・知財室は技術本部、生産技術本部、事業開発本部、生産本部等の関係部署と密に連携しています。また、必要に応じて顧問弁理士のアドバイスを得るうえで、活動を推進しています。

人的資本

私たちは、社員一人ひとりがいきいきと働くことのできる「全員活躍」を目指して、能力を高める「育成」と、能力発揮を促す「働きがい」の向上の二つを最重要視しています。必要なスキルの向上を支援する研修やキャリア開発プログラムを通じ、社員の成長を促進します。

また、働きがいのある職場環境を実現するため、安全で健康な労働環境を整え、福利厚生や職場風土の改善にも注力しています。全社員がやりがいを感じながら働ける企業を目指し、持続可能な成長を追求していきます。



総務・人事本部長
中尾 賢一

2023年度実績



安全と健康の推進

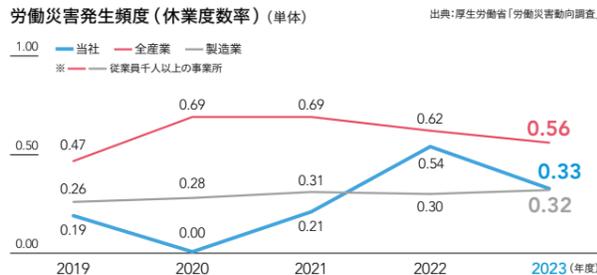
安全第一の職場づくり

安全安心な職場風土づくり

各職場における安全衛生活動のPDCAサイクルを確立し、労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)のさらなる推進に向けての体制整備や教育の充実をはかり、職場の安全体質を強化しています。

また、誰もが安全で安心して働ける環境づくりでは、多言語に対応した教育用動画ツールや、安全教育時間の検出等個人のリスク感性向上と職制による職場観察活動および、リスクアセスメント^{※1}推進活動を通して、リスク低減対策を行い災害を未然に防ぐ職場づくりの追求と、作業ルールをしっかりと守る人材育成に力を注いでいきます。

※1 リスクアセスメント
事業場にある危険性または有害性を特定し、それによる労働災害や健康障害の重篤度(被災の程度)とその災害が発生する可能性の度合いを組み合わせてリスクを見積もり、そのリスクの大きさに基づいて対策の優先度を決め、リスクの除去または低減の措置を検討する一連の手法



労働災害防止に向けた取り組み

ストップ6^{※2}の取り組みとして、特に、当社において発生リスクの高い重量物の運搬に起因する災害と車両(フォークリフト作業)における災害の二つを防止する活動を重点的に実施しています。作業に潜む危険を把握し、改善をはかり、リスクの低減に取り組んでいます。

※2 ストップ6
過去の災害事例の分析から「挟まれ・巻き込まれ」、「重量物による接触」、「車両との接触」、「墜落・落下」、「感電」、「高熱物との接触」の6種の災害を重点災害として、未然防止活動を進めること



フォークリフト作業の力量評価

安全に対する教育

「災害はゼロにできる」という考えのもと、ゼロ災害職場づくりに向けて、標準作業要領書を整備し、正しい手順で作業を行う、「基本の徹底」に取り組んでいます。また、過去に発生した災害の風化防止活動や、作業者を対象とした体感訓練を毎年計画的に実施し、ルールを守ることの重要性を全員で再認識しています。



安全体感教育会場

火災予防への取り組み

火災の未然防止活動として、スパッタ火災、電気火災防止に重点をおいています。過去の社内外での火災事例に対し、同一同類設備への対策の横展開を徹底的に実施しています。また、各職場の火災リスクの洗い出しを行いマップ化し、常に火災リスクを見える化して管理することで火災を絶対に起こさない意識を高めて活動しています。

健康経営の促進

当社が近未来へ成長・発展し、社会に貢献し続けるために、「従業員の健康保持・増進」の取り組みを戦略的に実践することが将来に向けた「投資」であると捉え、2022年8月に「健康宣言」を策定しました。会社だけでなく、健康保険組合・労働組合も共同署名を行い、それぞれが役割をもって従業員の健康づくりに取り組み、全従業員が活躍できる会社を目指します。また、健康経営の取り組みが評価され、経済産業省より「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」に認定され、2年連続認定されています。



健康宣言

フタバ産業の従業員は皆家族です。家族一人ひとりが永く安心な生活を送れること。前向きに仕事に取り組めること。そのためには、心身の健康が一番大切です。従業員が健康であり続けるため、ここに労使ともども健康宣言をします。

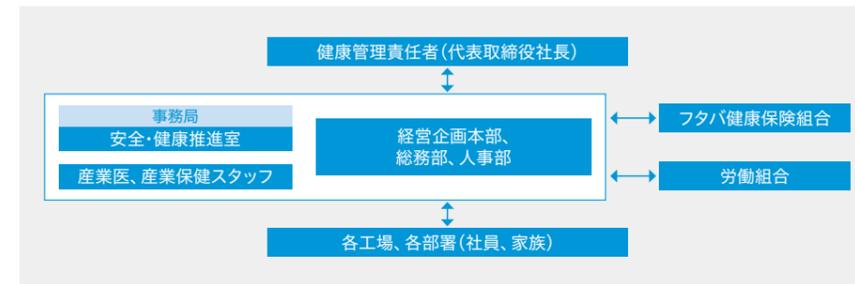
1. 会社は、従業員に安心・安全な職場を提供し、改善し続けます
2. 会社は、従業員の心身の健康増進を先回りして、支援します
3. 従業員は、自身の健康のため、生活習慣の改善に努力します

活動を通して、社会と調和のとれた「Well-being」を実現します。

推進体制

安全・健康推進室を事務局とし、健康保険組合、労働組合、産業医、および社内各部署が互いに連携して健康課題に取り組めます。

推進体制図



健康課題と目標

当社は運動習慣のある人が少ないこと、適切な食事方法(ゆっくり食べる)の実施率が低いこと、喫煙率が高いことを健康課題とし、就業制限措置要領等のハイリスクアプローチや、特定保健指導対象者以外にも医師・保健師による保健指導等の生活習慣改善アプローチを重点的に取り入れています。2023年度からは従業員が

自身の健康意識を高め、健康により良い行動を習慣化するための「健康チャレンジ8」に全社で取り組んでおり、各部署健康リーダーを主体に声かけ等を行い、各自が健康習慣を身につけるような仕組みを取り入れています。

カテゴリ	指標	2020年度実績	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2025年度目標 ^{※3}
フィジカル関連	メタボリックシンドローム対象者率	7.5%	8.0%	8.0%	8.9%	7.2%
	疾病ハイリスク者率	1.26%	0.89%	0.56%	0.82%	0.49%

※3 2021年データをもとに目標値を設定

運動の取り組み

社員の健康増進のためにスポーツの促進に向けた積極的な取り組みを行っている企業として、スポーツ庁より「スポーツエールカンパニー2024」に認定されました。

具体的な取り組みとして、社内駅伝大会等の運動促進のイベントを開催するとともに、日々の運動習慣として始業前のラジオ体操の推奨やスポーツ施設の利用料をはじめとした運動にかかる費用補助等、運動できる機会・環境を提供しています。

また、2022年度から50歳以上の従業員を対象に、体力への気づき・身体の維持・強化のための体力測定・健康セミナーの実施や、全社員向けの社内健康イベントにより運動の重要性を周知し、意識・行動変容へのきっかけづくりを行っています。



50歳以上の健康セミナー開催の様子

食事の取り組み

当社の社員食堂は県や市の食育・健康事業の愛知県食育推進協力店、岡崎市健康づくりサポート施設に登録をしており、全メニューへのカロリー表示、ヘルシーメニューの提供(600kcal以下)等、健康に考慮したメニュー提供を行っています。その他、社員食堂の給食委託会社と当社の健康課題を共有し、衛生月間イベントとして健康課題に考慮した食事を提供しています。2023年度からは食堂で従業員自身が摂取したカロリーや栄養素をスマホで見ることができ「ピットレジ」を採用し、従業員の健康意識の向上につなげています。

禁煙の取り組み

喫煙や受動喫煙の害から従業員を守るため、社内禁煙デーや喫煙時間枠を設定し、会社全体で禁煙促進活動に取り組んでおり、2025年4月1日には敷地内全面禁煙となる予定です。

その準備として従来行っていた卒煙キャンペーンに代わり、卒煙にかかる費用の全額負担と、卒煙チャレンジャーとして手を挙げてくれた方を応援する「卒煙応援制度^{※4}」を2023年度に開始しました。社内全体へ卒煙意思を宣言するため、今までの卒煙キャンペーンに比べ、参加者は少なくなりましたが、応援者の応援効果もあり禁煙達成率が向上しました。

卒煙チャレンジ参加状況

年度	2020	2021	2022	2023 ^{※4}
参加者数(人)	24	40	25	8
達成率(%)	50	30	46	87.5

※4 卒煙応援制度 … 2025年4月1日の敷地内全面禁煙に向けて、卒煙にチャレンジする従業員が卒煙宣言し、周りの応援を受ける制度。

こころの健康づくり

産業保健スタッフ、人事部門等と連携を行い、「メンタルヘルス対策の指針4つのケア^{※5}」に基づき活動を行っています。階層別教育にメンタルヘルス教育を導入し、特に入社早期からのこころの健康づくりが必要であると考え、新入社員のメンタルヘルス対策を重点的に取り組んでいます。また、職場改善を重点事項とし、ストレスチェック後の集団分析結果をもとに職場の強み・弱みを把握し、職場環境改善につながるよう仕組みづくりを行っています。

※5 メンタルヘルス対策の指針4つのケア

厚生労働省が示すメンタルヘルス対策に向けた4つの取り組みのこと。取り組み内容は、①セルフケア、②ラインによるケア、③事業場内産業保健スタッフ等によるケア、④事業場外資源によるケアの4つである。

女性の健康に関する取り組み

女性特有の健康課題についてのセミナー開催や、「乳がんの早期発見・早期診断・早期治療」の重要性を啓発するための健康イベント(FUTABAピンクリボン運動)でがん検診の啓発を行っています。同時に血管年齢測定等の健康測定体験会を開催し、性別問わず多くの従業員が参加しました。また従業員だけでなく、家族みんなで「乳がん」について考えるきっかけづくりができるよう、会社のイベント時にも展示ブースで乳がんの啓発活動を行いました。

人権への取り組み

基本的な考え方

フタバグループは持続可能な社会の実現のためには、従業員をはじめ事業活動で関わるすべての人々の人権を尊重することが重要であると認識しています。国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿い、事業活動を行うそれぞれの国・地域の法令遵守を徹底し、万が一、人権に対する負の影響を直接に引き起こした場合または間接的影響が明らかになった場合には、適切な手段で是正・救済に取り組めます。当社は、人権に関する最上位方針として、「フタバグループ人権方針」を策定しています。これを指針として、当社が事業活動を行うそれぞれの国・地域において、より一層人権を尊重する経営を推進していきます。

「フタバグループ人権方針」はこちらをご覧ください https://www.futabasangyo.com/csr/society/human_rights/

推進体制

経営企画本部や調達本部等関連部門と連携し、社内外への周知活動に取り組むとともに、取締役が参加する「サステナビリティ推進会議」にて定期的に人権に関する取り組みの進捗を報告しています。

人権デューデリジェンス

当社は、グローバルで人権尊重を目指すため、人権遵守における4つの優先取り組みテーマを選定し、2023年度から国内外グループ会社に対して、4つの優先取り組みテーマに関するサーベイを開始しました。2024年度から国内グループ会社への実地調査と教育を行うべく計画を進めています。

4つの優先取り組みテーマ (1)差別の禁止、多様性の尊重・受容 (2)ハラスメント禁止 (3)不法移民労働・強制労働の禁止 (4)児童労働の禁止

ハラスメントの防止

ハラスメントに対する理解を深め、未然に防止するために、毎年12月を「ハラスメント防止強化月間」に指定しました。2023年の初回強化月間ではハラスメント防止に関するトップメッセージ展開と社内ポスターを掲示、2024年3月には当社オリジナルの従業員啓発動画の作成・視聴を行う等、ハラスメント撲滅に向け絶え間なくメッセージの発信を続けています。

働きやすい職場づくり

基本的な考え方

従業員一人ひとりがライフステージに応じて自分の働き方を選択できる環境整備に取り組んでいます。ワークライフバランスを重視しながら、やりがいをもって働けるよう支援しています。

年次有給休暇の取得状況／時間外労働の状況

年次有給休暇の取得状況や時間外労働の状況について、事業所ごとに労使でフォローを毎月行い、年次有給休暇の取得推進および時間外労働の低減に取り組んでいます。年次有給休暇に関しては、3日連続年休取得制度を設け、心身ともにリフレッシュできるよう、まとまった休暇(土日と合わせて5日間の休暇)の取得を推進しています。時間外労働に関しては、毎週水曜日を「ノー残業デー」とし定時退社を推進しています。また、一部の従業員への負荷の偏りを課題認識し、負荷の平準化に向けた取り組みを進めています。

平均年休取得日数(単体/組合員)

年度	2019	2020	2021	2022	2023
日数	17.5	17.9	19.4	18.6	18.5

月平均時間外労働時間(単体/組合員)

年度	2019	2020	2021	2022	2023
日数	22.5	20.4	21.4	19.3	21.2

仕事と育児の両立支援

育児休職、短時間フレックス勤務、在宅勤務等、仕事と育児の両立を支援する制度を整備しています。制度をハンドブックにまとめ、社内周知をはかるとともに、上司に対する理解活動も実施しています。制度の活用促進と育児期の従業員が働きやすい環境の整備を推進しています。

主な育児支援制度 ※下線部は法定以上の制度を指す

- ・育児休職(子が満2歳まで)
- ・育児短時間勤務/育児短時間フレックス勤務(子が小学校6年生を修了するまで)
- ・時間外労働および深夜労働の制限(子が小学校就学前まで)
- ・子の看護休暇(子が小学校6年生を修了するまで、年5日/最大10日)
- ・子の学校行事休暇(子が高校3年生を修了するまで、年3日/最大6日)

育児休職取得率(単体/組合員)

年度	2019	2020	2021	2022	2023
男性	0%	6%	11%	35%	66%
女性	100%	86%	95%	121%	79%

※ 過年度に出生した女性従業員または配偶者が出生した従業員が、当事業年度に育児休職を取得することがあるため、取得率が100%を超える場合があります。2023年度の女性の取得率については、2023年度に出生した女性従業員の100%が育児休職を取得しましたが、2023年度末に出生した場合、2024年度のカウントとなるため、取得率が100%を下回っております。

育児支援制度利用者の声



幸田工場 製造部 班長 大野 智史
[育児休職]

育休中の不安を取り除くために職場全体でサポートしてくれたお陰で1年間の育休を取得できました。育児の大変さを痛感し、今まで仕事を理由に育児から逃げていた自分に反省しましたが、育児に専念することができ、家族の笑顔が増えたように思います。



本社 人事部 小野 菜美子
[在宅勤務][育児休職][育児短時間勤務]
[育児短時間フレックス勤務][子の看護休暇]
[子の学校行事休暇]

育休からの復帰後は、各制度を活用することで子どもの用事(保育園や習い事の送迎等)に合わせながら働くことができています。上司や同僚の理解もあり、柔軟な働き方ができているため、子どもと過ごす時間も増えました。

オフィスのフリーアドレス化

コロナ禍による在宅ワークの普及に伴い、従業員同士のコミュニケーション不足が、当社全体で課題となっていました。従業員同士の属性の区別なく、心身がリラックスできる職場を作るため、2023年度から3年間の計画でオフィスの環境整備を実施しています。その結果、従業員からは「コミュニケーションの活性化につながった」といった声や、「環境の変化により業務品質が向上した」といった意見が寄せられています。



TOPICS 従業員エンゲージメント向上

フタバグループでは、従業員の高いエンゲージメントが会社の競争力強化につながると考え、従業員エンゲージメントの向上に取り組んでいます。

北米、中国のグループ会社では、共通のグローバルエンゲージメントサーベイを実施し、調査結果に基づいた施策(タウンホールミーティングを活用し、会社方向性に関して経営陣と従業員のコミュニケーションを促進する等)を各地域で強化しました。2023年度は、中国では「戦略の浸透」といった項目で改善が見られ、北米では前回比で総合スコアが上昇しました。今後も従業員エンゲージメント向上をもたらす施策を実行していきます。

エンゲージメントスコア[※]



※ エンゲージメント指標に好意的な回答をしている従業員の割合

また、国内については働きがい向上を目指し、2023年度より、全従業員(単体)を対象にエンゲージメント設問を含むアンケートを開始しました。全従業員のうち87%が参加し、会社や仕事についてどのように考えているのかを調査しました。この調査を継続し現場でのヒアリング(後述の草の根活動)を併せて行うことで、働きがい向上に取り組んでいます。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)の推進

基本的な考え方

フタバグループは、DE&Iの推進を企業の持続的な成長のための重要な経営戦略の一つとして位置付けています。「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン宣言」に則り、より一層の制度の整備・拡充や従業員の育成、意識改革に積極的に取り組み、一人ひとりが自身の強みを活かし、働きがいを持ちながら、チャレンジ、活躍している「全員活躍」を目指していきます。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン宣言

- 私たちは
- 一人ひとりの多様性(性別、年齢、人種、国籍、障がいの有無、性的指向、宗教・信条、価値観、働き方、ライフスタイル、バックグラウンド等)を新たな価値創造、成長の原動力と考え、大切にします。
 - 一人ひとりに合わせた適切な支援や配慮を行うことで、誰もが公平に挑戦できる機会を提供します。
 - 互いの「個」を尊重し、認め、高め合うことで、チームとして最大限の成果を生み出す組織・職場環境づくりに努めます。
 - 多様な人材が、創造力と実行力を高め、自ら考え行動することで、モノづくりと技術のグローバル企業として「環境」「安心」「豊かな生活」を世界のより多くの地域に提供していきます。

ダイバーシティ推進体制の強化

多様な人材が能力を最大限に発揮できる「全員活躍」の実現に向け、これまで整備してきた職場環境、制度に加え基盤となる組織風土の活性化を目指し、従業員一人ひとりのDE&Iマインドをより一層強化すべく、2024年1月に総務・人事本部内に専門部署である「ダイバーシティ推進課」を新設、活動を開始しました。

組織風土活性化の取り組み

- DE&Iの推進

2023年にはD(多様性)とI(包摂)を意識した施策として、「さん付け運動」、「ネックストラップ統一」、「オフィスのフリーアドレス化」を実施し、組織のフラット化を実現。また、E(公平性)の観点からは「カフェテリアプラン」を導入することで、福利厚生制度を充実させました。研修においては、「心理的に安全な職場づくり講演会」、「ハラスメント研修」を行い、風通しの良い職場風土の醸成をはかりました。

「心理的安全性」の高い職場づくり

2024年度は、オリジナルの啓発動画を用いた研修を実施しました。当社社員が出演することで、その職場での心理的安全性についての会話が広がり、多くの社員が自分事として捉えるきっかけとなりました。また、モデル職場を選定し、6カ月に亘るOJT研修にて心理的安全性の高い職場を実現する取り組みに着手しました。



「草の根活動(Grassroots Activities)」

従業員の働きがい、やりがいについて、対面で職場実態のヒアリングを開始しました。ヒアリング内容を踏まえた新規施策の検討・実施と既存施策を効果的に運用をすることで、やりがいを持って働きたいという従業員の期待に応える目的です。「全員活躍」を推進する重要な活動です。



「働きがい、やりがい」についてヒアリングしている様子

TOPICS **新任副社長インタビュー**

2024年4月1日付で、Rhiannon Garvey氏がFutaba Manufacturing U.K.(以下FMUK)の副社長に就任しました。この就任を受け、Rhiannon副社長にフタバグループのDE&I、女性活躍についての考えを聞きました。

私は品質エンジニアとしてキャリアをスタートし、ダービー工場長を経て、FMUKの副社長となりました。メンバーの誰もが自分の仕事にやりがいを感じ、自分の役割は重要だと感じられる環境を作るように工夫しています。FMUKでは個人の長所を尊重し、異なる意見にも耳を傾けるようにしています。性別や人種、宗教等に関係なく個人を尊重することが重要です。英国でも女性が当たり前のようエンジニアやマネジメントにいる状況になるには時間がかかりました。会社は多様性を受け入れなくては進歩しません。今回副社長に就任し、真に多様なカルチャーを形成するためのフロントランナーとして、フタバグループの将来にわたるすべてのメンバーをサポートし、次の一歩を踏み出していく力になれると考えます。

Futaba Manufacturing U.K./Deputy Management Director(副社長)

リアノン ガーヴェイ

Rhiannon Garvey

女性活躍推進の取り組み

女性従業員が、働きがいや成長実感を持ちながら、能力を十分に発揮し活躍できる会社を目指しています。当社はこれまで、ライフイベント後も柔軟な働き方を可能とする環境整備に努めてきました。(具体的な制度内容はP50をご覧ください。)

2024年5月には、子育てサポート企業として、厚生労働省が認定する「くるみん」の認定を取得しました。今後、より一層の活躍に向けて「女性管理職比率」「新卒での採用目標」等のKPIを定め、働きがいの持てる職場環境整備と育成強化への取り組みを行ってまいります。



女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画

ダイバーシティ・マネジメント推進の一環として、女性社員の管理職への計画的な育成と登用を進め、2025年までに女性管理職を全管理職の3%以上とし、2030年までには5%以上とすることを目指します。

女性管理職比率(単体)						新卒採用女性比率(総合職のみ)(単体)					
年度	2019	2020	2021	2022	2023	目標	2019	2020	2021	2022	2023
比率	0.3%	0.9%	0.9%	1.1%	1.3%	20%	14.8%	17.0%	11.9%	12.5%	20.0%

働きがいの持てる職場環境整備、育成強化に向けた取り組み

2022年度から女性のキャリア形成に向けて、女性社員にはキャリアデザイン研修、その上司にはダイバーシティマネジメント研修を継続実施しています。女性社員は今後の中長期的なキャリアプランを描き、上司は女性特有のキャリア形成の特徴を学び、管理職としての取り組み・行動を考えました。2024年度は、キャリア形成やワークライフバランスの悩みについて共有し、ロールモデル・パーツモデル、働き方の発見を促すこと、女性同士のつながりづくりを目的として交流会、通称"Will Cafe"を開始しました。女性の部下を持つ上司同士も女性の育成・活躍サポートに向けた考え方や工夫を共有できる場として座談会を実施しています。"Will Cafe"と座談会を通じて得た意見を基に、施策を検討し進めていきます。



Will Cafeでの会話の様子

男女の賃金差解消の取り組み

当社では、男性従業員の賃金水準を100としたときの女性従業員の賃金水準が71となっています。男女で同一の賃金体系を適用していますが、人員構成、職種・等級、勤務形態の違い等に起因して男女差が発生しています。特に、男性に比べ女性の管理職比率が少ないことが男女の賃金差の主な要因となっています。女性管理職比率の向上に向け、本人と上司で毎年ライフステージに応じた個人別キャリアプランを見直し、管理職へのステップアップを計画的に進めています。

採用の取り組み

当社は、性別・国籍・年齢等にとらわれず、グローバルに多様な人材を採用するために、選考を担当する社員には面接官トレーニングを実施し、応募者を公平・公正かつ客観的に判定しています。また、ダイレクトリクルーティング、第2新卒の採用、労働協会や商工会議所と連携した就職支援等を積極的に実施し、新たな知見・価値観・考え方をもたらす貴重な人材を獲得しています。

採用に占める経験者の比率(単体)						期間従業員の社員登用率(単体)					
年度	2019	2020	2021	2022	2023	年度	2019	2020	2021	2022	2023
比率	20.6%	23.1%	27.1%	26.3%	27.5%	比率	82.4%	76.7%	73.0%	95.2%	73.3%

定年後再雇用の取り組み

定年後再雇用者の有する技術・スキルの伝承や活躍の場の提供のため、定年後再雇用制度を設けており、法令を遵守し、原則として希望者全員を再雇用しています。少子高齢化による労働人口の減少を見据え、定年後もやりがいを持って働くことができるように、定年後再雇用制度を役割に応じた処遇へと見直しました。また、現役時からキャリア形成や健康に対する意識を高め、より健康に長く働き続けられるために、節目での資産形成や体力測定を含む「健やかセミナー」の開催や、高齢者や女性等が働きやすいユニバーサルライン(作業負荷の低い生産ライン)づくりを推進しています。

再雇用者数の推移(単体)

年度	2019	2020	2021	2022	2023
再雇用者数(人)	128	138	129	181	249

※再雇用者数は、各年度末における60-65歳の在籍者数



手先の器用さ確認テスト

障がい者雇用の取り組み

障がい者の自立と社会参加を支援するために、積極的な雇用に取り組んでいます。当社の2023年度の障がい者雇用率は、2.72%となり、法定の2.5%の達成を維持しています。また働く環境を整備・向上させるため、受け入れ職場へ向けて理解力向上の研修や人事部と本人の個人面談を実施しています。



障がい者の方が働く職場の様子

人材育成

基本的な考え方

当社では、人材育成方針を「人材マネジメント戦略を実現する教育の機会、仕組みを提供し続ける」とし、人材育成のサイクル（目標設定・役割付与 → 能力・成果発揮 → 評価・フィードバック）を継続して回し、その支援としてOJT、OFF-JT(各種研修)、育成ローテーション(職場異動)を実施しています。階層ごとに求める人材像を定義し、その能力を習得するための教育施策を毎年強化しています。2023年度は「全員活躍」をキーワードに、実務職対象の階層別研修、国内グループ会社対象の問題解決研修を新たに実施した他、本部単位でキャリアパスを作成し、計画的なOJTの礎となる取り組みを行いました。

人材育成のサイクル



教育体系図(フタバ単位)

職能資格	求める人材像	階層別教育			機能別教育	自己啓発	さらなる強化		デジタル人材の育成
		事技	技能	実務			管理職を対象とした教育	ダイバーシティマネジメント研修	
基幹職以上	組織として最大の成果を発揮できる人材	仕事の進め方研修	新任基幹職研修(役割・基礎知識編)		拠点幹部研修・海外赴任前研修	社内TOEICの開催	管理職を対象とした教育	ダイバーシティマネジメント研修	
係長級～班長級	周囲を巻き込みリーダーシップを用いて成果を出す人材	新任係長級研修	新任係長研修 新任班長研修	問題解決型業務改善研修(アドバイザー)	選抜型英語力強化研修 内部統制教育 サークル教育 SQC関連教育	ビジネススキル学習支援			海外トレーニー制度の充実
一般	チームのメンバーとして自ら考え組織に貢献できる人材	問題解決型業務改善研修	技能職1級特別研修 技能職1級研修 技能職2級研修	問題解決型業務改善研修 プロセス改善研修		言語学習支援	女性向けキャリアデザイン研修		
新入社員	責任感をもって的確に業務遂行できる人材	配属前研修 新入社員研修 ものづくり研修	新入社員研修 ものづくり研修	新入社員研修 ものづくり研修					

教育体系に基づく教育投資額 ※事技系職場での個別教育を除く

年度	2020	2021	2022	2023
教育投資額(百万円)	138	136	148	231

グローバル目線を持った人材育成の促進

フタバグループでは、日本本社の本部長以上のメンバーで構成される人材戦略会議を運営し、国内外のグループ全体の経営に適した組織のあり方、重要ポスト選定、各ポストのサクセッションプラン検討を定期的に議論しています。あわせて、将来の経営候補者の選出や、タフアサインメント、ローテーション等の育成計画を討議することで、効果的な人材配置、スピード感をもった本人の成長促進につながっています。海外グループ会社については地域ごとに経営幹部をメンバーとしたRSC(Regional Succession Committee)、LSC(Local Succession Committee)を開催し、各社のサクセッションプランを企画・実行し、現地人材の計画的な育成に努めています。RSC・LSCの内容は人材戦略会議とも共有し、グループ全体で見た現地人材の計画的な登用を進めています。

ローテーション活性化による人材育成、適材適所配置の促進

先行開発等、会社として重点を置くべき分野へのリソースシフトを促進しています。また、会社としての強化部門、変革へのチャレンジが求められる部門については社内公募を行い、専門外の部署からの異動機会の提供、社員本人のチャレンジの場、自発的な成長の場となるよう制度の整備・運用を進めています。

マネジメント人材の育成

人的資本向上には各職場でのマネジメントの強化が最優先と考えています。管理職を対象とした階層別研修では、一人ひとりが業務のPDCAサイクルを回し、効果的、効率的に成果を出すためのマネジメント方法、実用的な仕事の“形”ツール(例:報・連・相の形、再発防止の形、等)の活用方法を学びます。この手法は「フタバ流仕事の進め方」として事務・技術系職場で実践しています。

加えて、マネージャーの役割に基づき、ミッション、ビジョンの明示から職場風土の醸成まで体系立てて要点を学んでいます。



マネジメント研修の様子

グローバル人材の育成強化

フタバグループでは、日本に加え世界8か国に15社のグループ会社を有し、1万人を超える多様な人材が働いています。こうしたビジネス環境において、日本国内従業員の英語力向上、グローバル人材の育成に向けた施策を実施しています。

・英語学習機会の提供

自己啓発コンテンツの提供や、勤務時間内に短期集中で英語を学ぶ研修、若手社員を対象に実際の海外勤務を想定したロールプレイ型(ローカルスタッフとのオンライン会議等)の研修等を実施し、グローバル人材の育成に取り組んでいます。

・海外研修生制度

グローバルリーダー育成に向けて、若手社員を海外グループ会社へ派遣し、グローバルで活躍する機会を提供しています。2023年度は、成長を早期からサポートするため、派遣要件を入社5年目以降から3年目以降とする等制度を拡充しました。また、2023年度から、中国の天津よりローカルスタッフを日本へ研修派遣し、日本で業務を学んでいただき、学んだことを海外でも活かし、活躍する機会を提供しています。

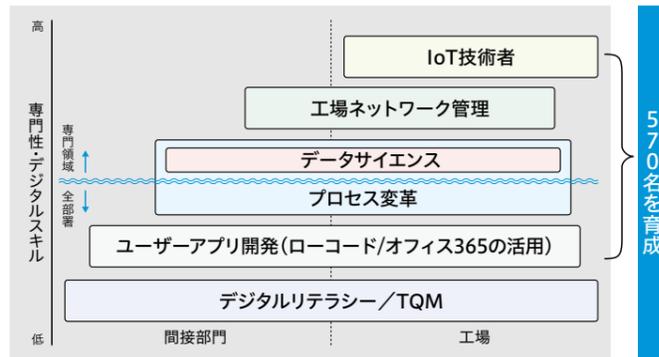
今後も海外グループ会社のローカルスタッフの日本への研修派遣も積極的に推進していきます。

デジタル人材の育成

当社では、TQMとデジタル活用を組み合わせ、スピード感をもって「全員がデジタルデータを駆使し仕事のやり方を変える、業務プロセスをスルーで変える」ことができる会社を目指して育成を推進しています。

部門横断課題の企画推進やデジタル技術を実際に活用できるように、外部専門家の協力を受け、伴走型のテーマ実践教育を実施しています。2025年度に570名の人材育成達成を目標に掲げ、2023年度末で約320名の育成に到達しており、計画通りデジタル人材の育成が進んでいます。

デジタル人材教育体系



取り組み内容

- ・自部署課題をテーマとしたユーザーアプリ開発の実践型学習
- ・プロセス変革を目指した企画教育とデジタル化企画の立案/推進
- ・データ分析ツールを使ったデータサイエンティストの実践型教育
- ・システム導入を通じた工場ネットワーク管理者の実践型育成
- ・部門横断テーマの活動体制化/推進



ユーザーアプリ開発



工場ネットワーク管理

ものづくり人材の育成

安全と品質を最優先しながら、たゆまぬ改善・標準化努力と最新の生産技術の導入により、作業員一人当たりの担当領域を広げ(多能工化)、少子高齢化対策と生産性向上の両立をはかっていきます。「個と組織の強化※」を目指し、現地現物で実践的な教育を強化し続けます。

※ 個と組織の強化

「個」作業員一人ひとりのスキルマップ作成と上司・部下の面談・確認による計画的なスキルアップ。「組織」五大任務(安全・品質・原価・生産性・人材育成)を遂行できる班長・組長・係長・課長・部長・工場長の育成による組織の強化

・わかりやすい動画による教育

2024年4月から国内グループ会社の全社員を対象に新たな学ぶ機会として「動画」による教育の仕組みを導入しました。安全・品質・交通安全等についてのわかりやすい動画研修素材を使用し、職場内での対話を通じて意識・知識を向上させることにより、行動を変え実践できる人づくりを進めています。



動画教育

・フタバ技能大会の開催

技能職人材育成を目的とした「フタバ技能大会」は2023年に10回目を迎えました。今回は、溶接・検査・板金・電気の4種目に加えて、リフト作業をエキシビジョン※として行い合計50名の選手が参加しました。当日は、選手上司や同僚も駆けつけ総勢200名が参加して互いの技能を研鑽しました。

※ エキシビジョン…公開競技



フタバ技能大会(リフト作業)

社会・関係資本

フタバグループのモノづくりにとって大事なパートナーとして仕入先様があります。私たちを取り巻く課題、カーボンニュートラル、気候変動、人権問題等、社会・環境にも配慮したサプライチェーンマネジメントを構築し、持続可能なビジネスモデルを仕入先様と一緒に実現していかなければなりません。同時に、仕入先様との相互研鑽による競争力強化も担っています。そのため、安全・品質・生産性に関する当社の改善活動に仕入先様にも参加してもらい、情報共有と意見交換を行う機会を拡大しています。私たちは、こうした「協働」を今後も拡大し、仕入先様の皆様とパートナーシップを深めながら、持続可能なサプライチェーンを目指しています。



持続可能なサプライチェーンの構築

基本的な考え方

1 オープンでフェアな最最適調達

仕入先様選定は安全・品質・納期・原価・技術・SE力・SDGs活動・情報セキュリティへの取り組みについて、期待値を明確にして、その達成成果等を正しく評価します。

2 グローバル/SDGs視点で捉えた戦略調達

お客様のモノづくりや新技術/工法に対応するため、現地仕入先様を積極的に活用し、調達基盤を強固にするとともに地域社会に貢献します。

3 相互信頼に基づく継続的取引

長期的な取引を前提に、双方向コミュニケーションや支援を通じ相互繁栄とともに、サプライチェーン全体の競争力向上を目指します。

サプライチェーン全体でのサステナビリティへの取り組み

事業活動の持続可能性への取り組みとして、「仕入先サステナビリティガイドライン」、「グリーン調達ガイドライン」を策定し、仕入先様へ期待を伝え、相互理解と信頼関係を築き、活動を推進しています。

基本的な考え方および各ガイドラインの詳細は、こちらに掲載しています。 <https://www.futabasangyo.com/profile/customer/>

・仕入先サステナビリティガイドライン

本ガイドラインは、不法の移民/児童労働や強制/過度な労働の禁止・人権擁護や平等の概念・従業員との相互対話、ハラスメントの禁止やダイバーシティ&インクルージョン、安全で健康な労働環境の最優先、能力や技能の改善取り組みや人材育成の風土醸成の実現等多様な観点での課題や考え方を、サプライチェーン全体で推進することが必要という考えのもと策定されています。

特に、「フタバグループ人権方針」に基づいた人権に配慮した事業活動を行うために、仕入先様に定期的な自己評価、是正のための取り組みを継続的に要請しています(2023年度は128社)。当社の人権方針へのご支持をいただくため、労働者の人権に焦点を当てた覚書を締結しました。また、責任ある鉱物資源・原材料の調達についても、サプライチェーンにおける重要な問題と認識しており、定期的に、グローバルで紛争鉱物や拡張鉱物の使用状況調査を実施しています。

・グリーン調達ガイドライン

フタバグループ環境憲章および環境方針に基づき、環境にやさしい持続可能なサプライチェーンの実現に向け、法令の遵守、化学物質の管理、CO₂排出量の削減、資源の効率利用、水環境インパクト、自然共生社会の構築等に関する取り組みを推進しています。重点項目として仕入先様とともに、CO₂排出量削減に向けた中長期的な削減計画を共有し、脱炭素社会の実現に向けて取り組んでいます。

2022年度までに仕入先様各社にて総排出量の把握ができるようになり、2023年度は、削減の切り口を具体的に「見える化」すべく、仕入先様の各設備の電力量の測定支援を実施しました。また、省エネに関する改善事例の提供の場として当社の「省エネ道場」に仕入先様にも参加いただき、CO₂排出量削減に関する知識を広げる活動を行っています。

その他、当社の取り組みやお取引先様からご提供いただいた好事例をWEB上で仕入先様にも展開し、取り組みの強化に努めています。

仕入先様との信頼関係の構築

「調達方針説明会」を開催し、当社の年度方針、取り組み項目、目指す方向性を説明するとともに、期待値活動を通じて仕入先様個社ごとの安全、品質確保、安定供給、原価等の具体的な活動と目標を共有し、相互理解を深め、長期的な信頼関係の構築を目指しています。また、優秀な成績を収めた仕入先様を称え表彰しています。

・コミュニケーション活動

2023年度より毎年3月、9月を「価格や課題についての協議月間」と設定し、環境変化の激しい労働環境や物流問題について個別コミュニケーション活動を行い、仕入先様の困りごとに寄り添い、解決に向けた取り組みを推進しています。さらに、経営者懇談会を実施し、様々な経営課題について意見交換、情報共有等を通じてパートナーシップの強化をはかっています。

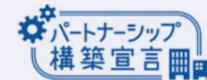
・社内活動の拡大による協働・競争力強化活動

社内の改善活動報告会である「現場品質改善確認会」、「生産部門会議(現場改善、CN改善事例)」に仕入先様も参加いただき、サプライチェーン全体での競争力強化に努めています。新たな活動として、安全・品質体感教育、情報セキュリティセミナー、健康経営セミナー等を実施しており、今後もこうした「協働」を拡大していきます。

・協会の活動での相互研鑽や人材育成

2024年度より協会活動の一つとしてテーマ研究会を発足し、「仕事のやり方/働き方改革」、「カーボンニュートラル」、「提案力向上」等テーマ別の勉強会を実施し、仕入先様同士の相互研鑽を進め、全員活躍を目指した組織づくりを目指しています。

当社は、内閣府および経済産業省等が参画する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、2022年4月22日に「パートナーシップ構築宣言」を公表しています。



調達方針説明会(WEBライブ開催)



生産部門会議参加



安全・品質体感教育参加

地域社会への貢献と共生

事業活動と社会活動を通じて「良き企業市民」としての役割を果たし、地域社会から広く支持され、愛される会社を目指すため、「環境保全」「地域活動」「人づくり(青少年育成、地域福祉)」のグローバル重点3分野の活動により、組織として地域社会への貢献に取

り組むとともに、従業員自らが持続可能な社会の実現に向けて行う社会貢献活動を支援します。また、社会貢献活動の成果を積極的に情報発信し、ステークホルダーとの信頼関係を築いていきます。

具体的な取り組み

環境保全

日本/本社

従業員家族を対象とした「フタバ環境教室」を岡崎市ホテル学校で開催しました。座学と川での生物調査により生物多様性について学びました。



ホテル学校でのフタバ環境教室

地域活動

インド/FMI

NGO団体への寄付を通じて、地域の高齢者や障がい者が生活するためのトイレ付シェルタールームの建設、太陽光発電所の設置、食料提供活動等への支援を行いました。



シェルタールーム開設式典の様子

人づくり

日本/本社

技術員が地元の小学校へ訪問し、科学・モノづくり教室(音、熱と電気とエネルギー)を実施しました。実体験を通して、モノづくりに興味を持っていただけました。



科学・モノづくり教室の様子

環境保全

北米/FIO

アースマンズ(Earth Month)である4月に森の清掃活動を実施しました。従業員とその家族67人が集まり、次世代に向けて地球環境を守る大切さについて学びました。



清掃活動の様子

自然資本

私たちの事業活動の継続には地球環境に配慮したモノづくりが必要不可欠であり、近年、深刻化している地球温暖化・気候変動への影響を踏まえ、カーボンニュートラル活動、資源の有効活用、環境負荷の低減をはかることが自然共生社会の構築につながり、生物多様性に貢献できるものと考えています。2024年4月にグローバルで意思統一をはかるため「フタバグループ環境憲章」を策定しました。今後も地球環境保護に向けた活動をグループ一丸となって進めていきます。



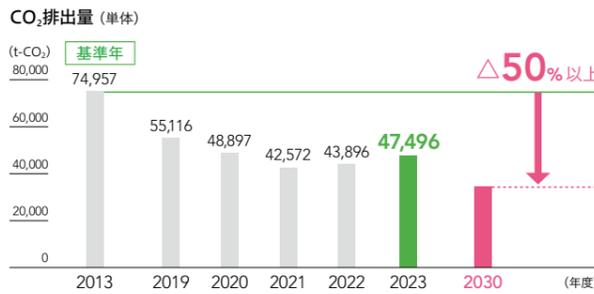
参照 フタバグループ環境方針 <https://www.futabasangyo.com/csr/environment/policy/>

2023年度実績



地球温暖化・気候変動への影響を考えた“モノづくり”

当社単体のCO₂排出量の目標として、2030年度50%以上削減(2013年度比)を掲げています。各工場のCO₂排出量削減の取り組みとして毎年3%削減を目標に、また国内外グループ会社も単体同様の目標をベースに活動し、グローバルでCO₂排出量削減を進めています。日常改善、技術革新、省エネ設備への更新や再生可能エネルギー(太陽光発電)導入を順次進めています。単体のカーボンニュートラルの達成時期は、2035年度と定めチャレンジしていきます。



廃棄物削減・省資源・リサイクル推進で循環型社会に貢献

資源のライフサイクルに配慮した廃棄物削減・省資源・リサイクル推進に取り組んでいます。鋼材総使用量の削減については、材料ロス(スクラップ廃却等)のミニマム化や材料歩留りの向上に取り組んでいます。また、油類使用量および産業廃棄物排出量削減の活動も実施しており、これまで廃棄物の課題となっていた一部の工場で行っているプレスピットへの地下水流入に対して、水資源の有効活用を前提に廃棄せず、地下水を浄化する仕組みの検討および準備を進めています。生産現場では発生する廃棄物のリサイクルを念頭に入れた活動を今後も進めるとともに、会社としてサーキュラーエコノミーを推進する方向で動き始めています。

鋼材使用量削減の取り組み

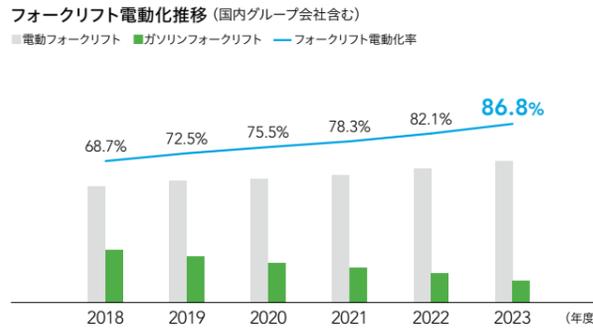
材料歩留り改善は、製品を一つ造るのに必要な素材のミニマム化を追求するための重要な活動です。素材寸法をミリ単位で縮めるためのトライを重ねる地道な改善を、各生産拠点で行っています。また、不良品流出防止のための発生源対策は重要であるため、生産工程途中で不良品を出さないようにする廃却ロスの

ミニマム化や工程内廃却低減活動(2025年度に2020年度比50%以上削減)にもグローバルで力を入れています。その他にも非破壊試験器使用による日常検査での廃却削減を進めることにより、全体として省資源および廃棄物削減に取り組んでいます。



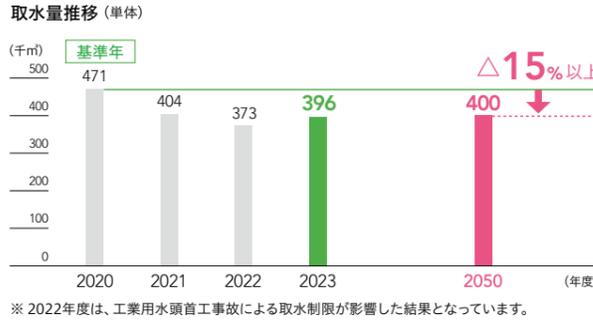
油類使用量削減の取り組み

油類使用量の7割弱を占めるガソリンフォークリフトの燃料削減のため、電動フォークリフト、エレカへの切替えを進め、2023年度のフォークリフト電動化率は86.8%となりました。今後も物流改善により、フォークリフト全体の台数削減を推進していきます。また、製品加工時の加工油は、濾過により、極力再利用をはかり、リサイクルによる資源の有効活用にも貢献しています。



水資源に対する取り組み

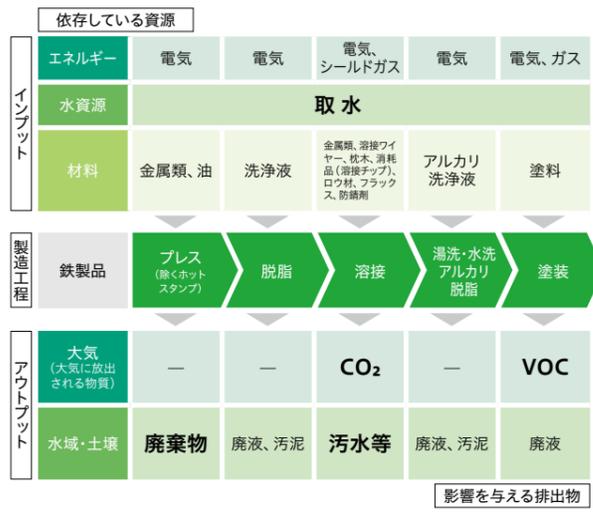
気候変動に伴う水資源の重要性は年々高まっています。国内では、2050年度までに2020年度比▲15%以上の取水量削減を目標に継続して取り組んでいます。2021年度は生産量の減少、2022年度は取水元の事故により水使用量は減少しましたが、2023年度は生産が回復したレベルで削減傾向となっています。排出の水質に関しては、健全な水循環を保つため各地域の排水基準値よりもさらに10%厳しい値で管理しています。なお、国内外グループ会社も同様の目標値で統一し、グローバルで水資源の確保に取り組んでいます。



自然共生社会に向けて

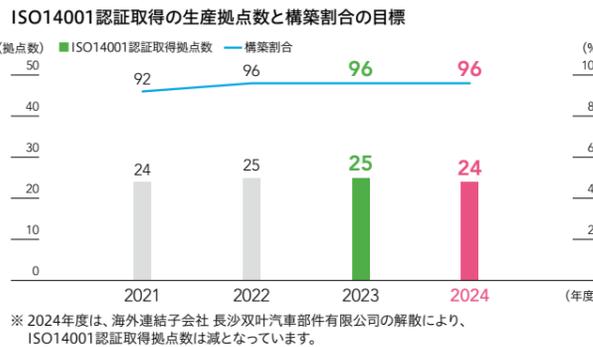
生物多様性との関わり

当社の事業活動における環境リスクと影響を調査した結果、依存している資源リスクとして「取水」、影響を与えている排出物として「廃棄物」「CO₂」「汚水」「VOC」を特定し、グローバルで目標を定め削減活動を推進しています。また、当社は、本社所在地の岡崎市、鳥川ホテル保存会と『鳥川ホテルの里の自然共生に関する連携協定』を締結しています。鳥川ホテルの里の環境保全に協力し、2019年からホテルまつりや登山道の整備、川の土砂搬出等のボランティアを実施しています。今後も、鳥川ホテルの里の優れた自然環境を後世に継承していくため、持続的な自然共生に向けて多様な分野で協力していきます。



グループ・グローバルで環境マネジメントを推進

ISO14001認証取得において、今後インド(FIG)の取得により全拠点取得完了する予定です。国内においては、2024年6月に本社と国内グループ会社(3社)の統合認証取得を完了しました。また、グローバルで環境活動・目標の足並みを揃えるため、日本および国内外グループ会社の各環境方針の上位概念として、「フタバグループ環境憲章」を2024年4月に制定しました。今後もフタバグループが一丸となって環境に配慮した製品、技術の創出と地球にやさしいモノづくりに地道に挑戦し続けます。



気候変動への対応

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)への賛同と情報開示

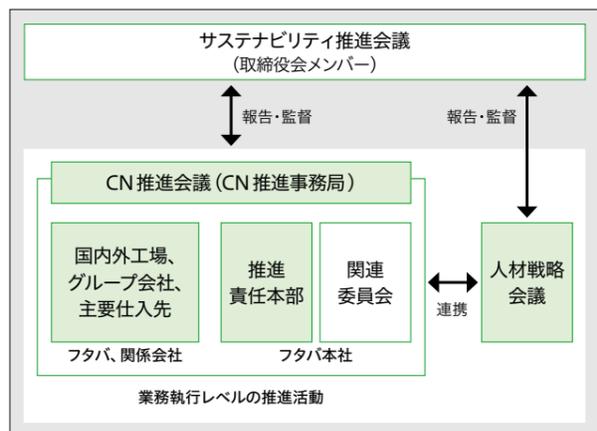
当社は、2022年6月にTCFDへの賛同を表明しました。TCFDの考え方にに基づき、シナリオ分析を行い、事業活動に影響を与えるリスクと機会を抽出し、経営戦略に対応策を織り込みました。今後も財務への影響等を検証し、活動を充実させていきます。



ガバナンス

当社は、気候変動に係る経営の方向性および事業に関連するリスク・機会を、サステナビリティ推進会議で報告・監督しています。気候変動を含む環境課題は、当社の重要テーマ(マテリアリティ)の一つとして、取締役会承認を経て中期経営計画やグローバル会社方針に落とし込まれ、目標達成に向けて取り組んでいます。フタバグループの方針や目標はCN推進会議で協議・設定、各推進責任本部がアクションプランを策定し、フタバグループへ展開のうえ、グローバルで進捗管理を行っています。さらに国内の仕入先にも展開し、サプライチェーンでの取り組みを進めています。進捗状況はサステナビリティ推進会議へ報告され、事業環境の変化や実績に基づいた改善活動や目標の再検討は、CN推進事務局と各推進責任本部が話し合い、方針や目標に反映して推進しています。

推進体制図



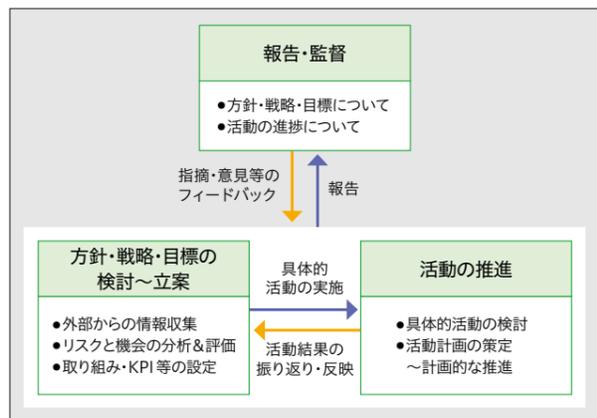
リスク管理

フタバグループでは気候関連リスクについては、以下のプロセスで識別、評価および管理を実施しています。

(リスクの識別)

- ①ステークホルダー視点と事業視点から重要性の高い社会課題を選定
- ②社外の有識者によるレビューを実施
- ③関連部署へヒアリングを行い、中長期目標および管理指標を設定(気候変動を含む)
- ④サステナビリティ推進会議で経営陣への報告・承認

リスクの評価・管理



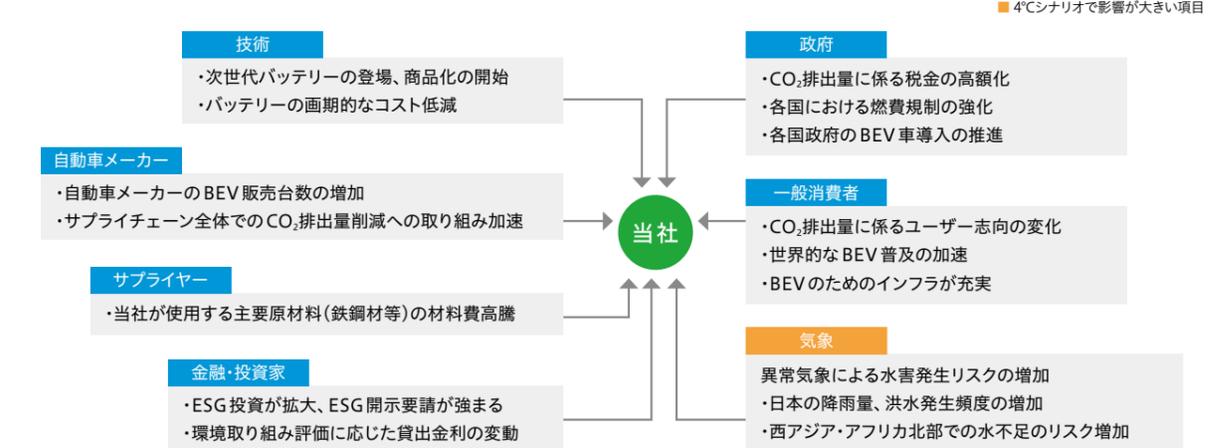
戦略

当社は、気候変動が当社に与えるリスク・機会とその影響の把握、および2030年頃の世界を想定した戦略の妥当性と、さらなる施策の必要性の検討を目的に、シナリオ分析を実施しています。シナリオ分析では、国際エネルギー機関(IEA)や、気候変動に関する政府間パネル(IPCC)^{*1}が公表する複数の既存のシナリオを参照のうえ、移行面で影響が顕在化する「2°C未満シナリオ^{*2}」および物理面で影響が顕在化する「4°Cシナリオ^{*3}」の2つの世界

を想定し、各シナリオにおける当社を取り巻く世界観と、当社にとって影響が大きいと思われるリスク・機会と、その対応策を次項にまとめました。さらに、2023年に公表されたIPCC第6次報告書および第1回GST^{*4}(COP28)に基づく「1.5°Cシナリオ」への対応検討を開始しました。

*1 世界気象機関(WMO)および国連環境計画(UNEP)により1988年に設立された政府間組織
 *2 政策・制度が強化され、21世紀末の世界平均気温の上昇が産業革命前に比べて2°C未満に抑えられるシナリオ
 *3 新たな政策・制度が導入されず、21世紀末の世界平均気温の上昇が産業革命前に比べて4°C前後上昇するシナリオ
 *4 パリ協定の掲げる国際目標の達成に向けた進捗状況を、世界全体で把握するための制度

各シナリオにおける当社を取り巻く世界観



リスクと機会:直接的に当社売上に影響を受ける項目

影響する項目	リスク・機会	影響度	当社の対応策
BEV化・電動化の促進(市場)	移行リスク(2°C未満シナリオ) ●ZEV規制導入や消費者嗜好の変化によりエンジン搭載車の販売台数が減少することに伴う売上減少 ●BEV関連部品の開発による、新たな製品の販売に伴う売上増加	中	●BEVおよび電動車向け関連部品の研究開発 ●ボデー部品、外販設備事業の拡大、付加価値の増加 → P33-34、39 ●解析能力を活用したゾーン開発による高付加価値のボデー部品受注 ●エンジン搭載車でのシェア向上 → P37-38 ●投資・工数ミニマムで標準化された排気系部品の拡販 ●「排気収集・浄化」の技術を活かした新規事業の進化・創出 → P39-40
自然災害/異常気象(急性)	物理リスク(4°Cシナリオ) ●自然災害、異常気象による自社の被災やサプライチェーンの寸断による、生産遅延・停止に伴う売上減少	—	●BCP体制の整備運用と、継続的な見直しの実施 → P74 ●対策本部等の組織運営

リスクと機会:間接的に影響を受ける項目

影響する項目	リスク・機会	影響度	当社の対応策
CO ₂ 排出量規制強化(政策・法規制)	移行リスク(2°C未満シナリオ) ●CO ₂ 排出量に課される税金等の導入による企業負担増加 ●燃費効率が高く軽量化された新製品を提供することに伴う売上増加	小 ↓ 中	●工場からのCO ₂ 排出量削減に向けた徹底的な改善の取り組み(単体・連結) → P25、57 ●廃棄物削減・省資源・リサイクル推進で循環型社会に貢献 → P57-58 ●CO ₂ 排出量削減を目指した軽量排気系システムの開発 → P37-38 ●部品の軽量化および加工時のCO ₂ 排出量削減効果の高い冷間超ハイテン材部品の加工技術開発 → P46
社会的評価(評判)	●気候変動関連の情報開示の対応不足による企業価値低下とその影響 ●資金調達が困難 ●株価下落 ●人的資源の確保が困難 等	—	●気候変動関連の情報開示の充実化とステークホルダーとのコミュニケーションの強化

指標と目標

当社は、特定したリスクと機会への対応のため、管理指標を設定し取り組みを推進しています。

2024年5月時点での管理指標および2030年度における達成目標

CO ₂ 排出量削減と再生エネルギー導入率の目標	
2035年 国内工場カーボンニュートラル達成にチャレンジ	
フタバ 工場のCO ₂ 排出量削減目標	単体…2030年度(2013年度比) 50% 以上削減 国内グループ会社…毎年 3% 削減(単体と同レベル)に取り組む
再生エネルギー導入	単体…2030年度 60% 導入(単体の総電力比 ただしクレジット含む)
仕入先 CO ₂ 排出量削減目標	主要仕入先(112社)…毎年 3% 削減(2021年度比)

管理指標における2023年度実績

CO ₂ 排出量と再生エネルギー導入率	
フタバ単体	CO ₂ 排出量 47,496 t-CO₂ (Scope 1、2) (2013年度比△ 36.6%)
再生エネルギー導入率	2.1%
仕入先	CO ₂ 排出量 19,965 t-CO₂ (見込み) (Scope 1、2) (2021年度比△ 6.8%)

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

当社のコーポレート・ガバナンス体制は、社外取締役の視点を中心とする取締役会による監督と、代表取締役社長のリーダーシップによる業務執行の実行力のバランスを重視しています。内外のおよびその精神を遵守し、公正で透明な企業活動を実践するために、社外取締役が過半数を占める取締役会が、業務執行の監督機能を果たし、資本コストを意識した経営資源の配分や収益性、成長性を考慮した重要な経営

判断を行っています。

また、業務執行については、代表取締役社長が戦略的な方針の策定や実行においてリーダーシップを発揮し、本部長とCxOが各機能の責任者として、組織の円滑な運営に当たっています。

これにより、当社は組織全体で的確な意思決定を行い、持続可能な成長と中長期的な企業価値向上をはかっています。

コーポレート・ガバナンス強化への取り組み

コーポレート・ガバナンスは、当社の持続的な成長を支える基盤であり、社会の要請や動向等を踏まえ、常に進化していくことが必要と考えています。当社では、コーポレート・ガバナンスの強化のために、取締役会構成メンバーの1/3以上を独立社外取締役で構成することで「執行役員・取締役に対する

実効性の高い監督」を実施できる体制を整えています。

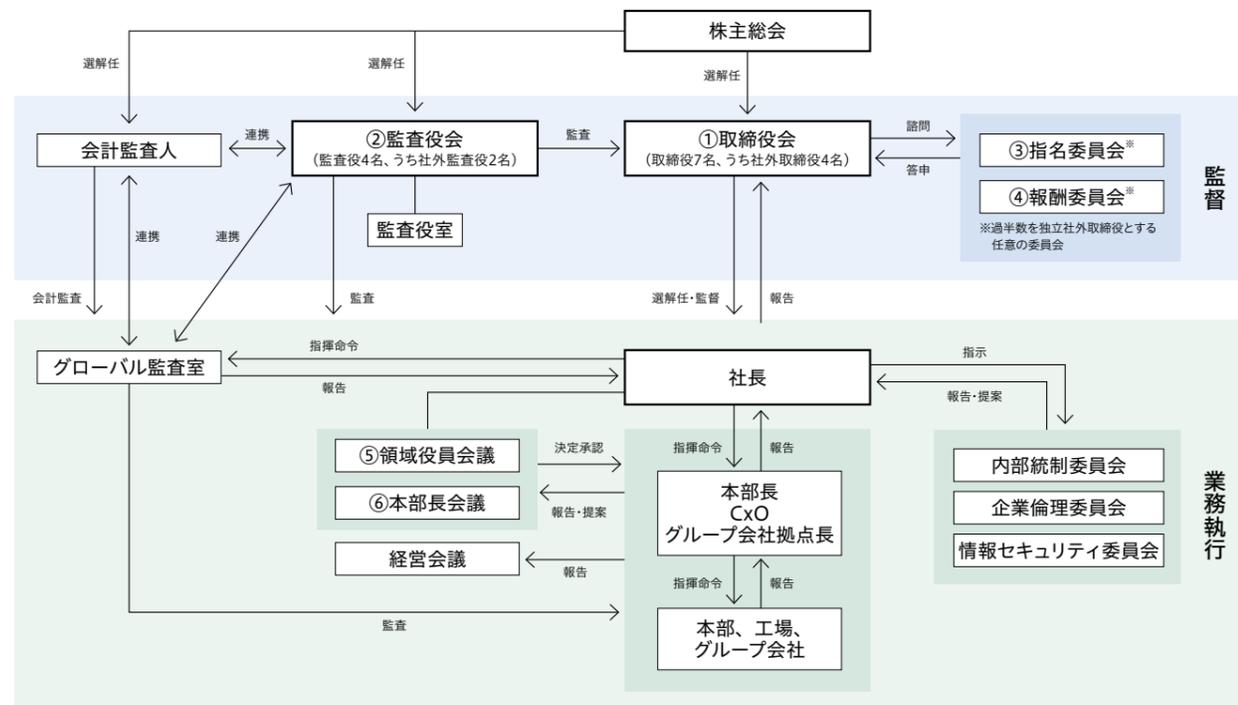
また、取締役会に対し、第三者機関もしくは取締役会事務局による実効性評価を毎年実施しています。取締役会の運営状況やその問題・課題を把握し、その対策を次年度の取締役会運営に反映することで、継続的な改善を実施しています。

コーポレート・ガバナンス詳細についてはこちらをご覧ください。 <https://www.futabasangyo.com/csr/governance/corporate/>

コーポレート・ガバナンス推進体制

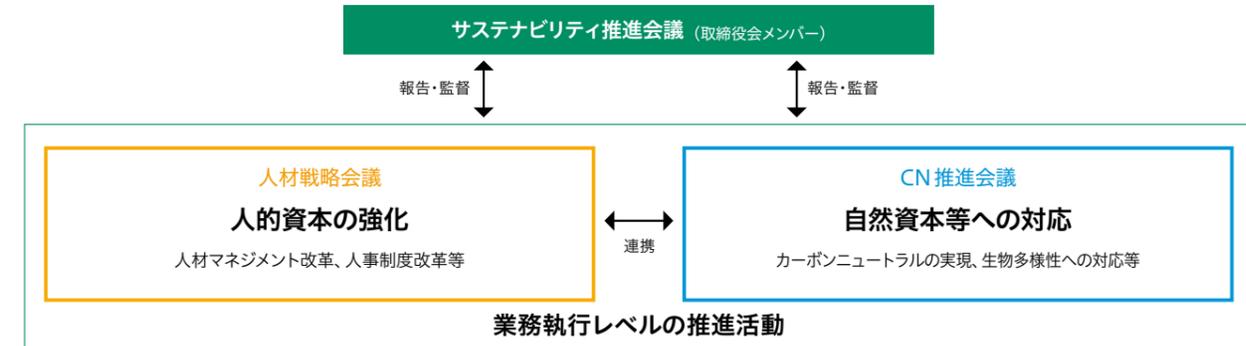
当社のコーポレート・ガバナンス推進体制は、大きく3つの機能で構成されています。

1. 監督機能	社外取締役が過半数を占める取締役会や指名/報酬委員会による業務執行の監督
2. 業務執行機能	各本部の検討課題を審議・決議する領域役員会議等の審議機関や、全社課題等を扱う内部統制委員会等の専門委員会が構成され、代表取締役社長をリーダーとする業務の遂行
3. 監査機能	監督機能、業務執行機能への社内外の監査組織による連携した監査



サステナビリティ推進体制

当社は、サステナビリティ推進活動についても、取締役会による監督を重視しています。すべての社外役員を含む取締役会メンバーで構成する「サステナビリティ推進会議」を年4回程度開催し、CSO (Chief Sustainability Officer) が、人的資本の強化活動と、自然との共生(自然資本)をテーマとするCN推進活動を報告し協議します。



監督機能/執行機能

①取締役会

2023年度開催回数:13回

取締役7名(うち社外取締役4名)で構成されており、原則月1回開催しています。また、社外取締役のうち1名が女性取締役です。取締役会では、法定事項および重要事項を付議し、経営戦略の決定、業務執行の監督を行っています。上記構成員に加え、監査役4名(うち社外監査役2名)が出席しています。取締役会は法令・定款に基づく議題の決議と、「中長期・グローバル視点での会社の方向性に関する重要課題」の協議を行います。

2023年度の取締役会の主な議題

経営戦略	・企業価値向上に向けた方策 ・カーボンニュートラル推進 ・中期経営計画 ・気候変動に関する経営の方向性およびリスク・機会
方針	・グローバル会社方針 ・本部方針執行報告 ・安全報告
ガバナンス	・取締役会実効性評価 ・IR活動 ・内部統制活動 ・監査役会の体制 ・各種委員会活動
決算・財務	・四半期決算 ・年度予算の承認 ・中期投資計画
人事	・役員人事および報酬 ・人的資本 ・人権方針

②監査役会

2023年度開催回数:13回

株主総会で選任された監査役4名(常勤監査役2名、社外監査役2名)で構成されており、原則月1回開催しています。社外監査役には公認会計士や他社の取締役等経験者を配し、監査領域ごとに各監査役の専門知識も駆使し、当社および国内外グループ会社を対象に、業務監査・会計監査を行っています。

監査体制

当社では、監査役による監査役監査、社長直轄の組織による内部監査、監査法人による会計監査の三つの監査を実施しています。効率的で実効性のある監査を実現するため、監査役、グローバル監査室および会計監査人は、月次で開催している三様監査協議会等を通じて、監査計画および結果の共有、各監査で認識されたリスク情報の交換を行っています。また、監査役とグローバル監査室との連携については月次で常勤監査役と定例会議を行って情報を共有しており、常勤監査役を通じて監査役会とも情報を共有しています。

監査役監査

監査役は、会社方針や重点取り組み事項も踏まえて監査役会で決議した監査方針に基づき、内部統制システムの整備と運用の状況や、会計監査人の監査の方法および結果の相当性、取締役等の職務の執行状況につき、監査しています。具体的には、取締役会、内部統制委員会その他重要な会議へ出席し、取締役等からその職務の執行状況について報告を受けるほか、国内外グループ会社へのヒアリング等を行っています。

内部監査

グローバル監査室を設置し、社外取締役を含めた経営者に対し、内部監査結果の要点、課題の緊急性、改善案等を報告することで、監査対象の状況について合理的な保証を与え、かつ、内部統制強化・充実のための助言・提案を行っています。また、内部統制委員会でも結果を共有し、グループ各社および各部の好事例や課題を共有することで、各部が気づきを得る機会を提供しています。

会計監査

2019年度よりPwC Japan 有限責任監査法人に監査を依頼しています。

コーポレート・ガバナンス

独立役員選任基準

当社では、独立役員の候補者選定に当たり、会社法が定める社外性基準および金融商品取引所が定める独立性基準に従い、独立役員を選任しています。また、経営に対し率直で建設的な助言、監督ができる高い専門性と豊富な経験を重視し選任を行っています。

社外役員の選任理由

当社では、専門分野はもとより、外部からの視点により取締役会の意思決定に適正性を確保するための助言、提言をいただくために、社外取締役4名、社外監査役2名を選任しています。

社外役員と主な選任の理由

氏名	地位	独立役員	主な選任の理由
市川 昌好	社外取締役	○	豊田合成株式会社における長年の経営者としての経験を有しています。その豊富な経験と高い見識を当社の経営に反映するため、選任しました。
宮島 元子	社外取締役	○	弁護士として長年培われた専門的な知識と経験を有しています。その豊富な経験と高い見識を当社の経営に反映するため、選任しました。
宮部 義久	社外取締役		トヨタ自動車株式会社において長年培われた生産技術部門に係る専門的な知識・経験を有しています。その豊富な経験と高い見識を当社の経営に反映するため、選任しました。
山本 英男	社外取締役	○	株式会社三菱UFJ銀行での長年にわたる海外経験と金融・財務に関する幅広い知識、また株式会社小糸製作所における財務部門、情報システム部門等の知見や取締役として経営に携わった経験を有しています。その豊富な経験と高い見識を当社の経営に反映するため、選任しました。
林 繁雄	社外監査役	○	オリンパス株式会社において取締役専務執行役員を務めた経験に加え、同社における生産技術部門を中心とした経験を有しています。その豊富な経験と高い見識を当社の監査に反映するため、選任しました。
櫻井 由美子	社外監査役	○	公認会計士として培われた専門的な知識・経験に加え、他社社外役員等の経験も有しています。その豊富な経験と高い見識を当社の監査に反映するため、選任しました。

社外役員との情報共有

当社では、社外取締役・社外監査役に対し、取締役会上程議案の事前説明を行うとともに、業務執行状況に対する理解を深めてもらうため各部門報告やグループ会社も含めた現場視察をしていただいています。

社外監査役に対しては、監査役職務を補佐する組織として監査役室を設置し、専任スタッフを配置しています。



社外取締役による工場視察

取締役・監査役トレーニング

当社の重要な統治機関の一翼を担う取締役・監査役就任者に対し、その役割・責務に係る理解を深めるための機会として、役員法令セミナーを実施しています。また、中長期的な課題を取り上げ、必要に応じて外部セミナーへの参加や外部専門家を招聘しての勉強会を開催しています。

役員報酬

基本的な考え方

取締役の報酬は、当社の企業理念の実現を実践する優秀な人材を確保・維持し、企業価値および株主価値の持続的な向上に向けて期待される役割を十分に果たすことへの意欲を引き出すに相応しいものとしています。具体的には、業務執行を担う取締役の報酬は、月額報酬、賞与および株式報酬により

構成し、監督機能を担う社外取締役の報酬は、月額報酬のみとしています。また、取締役の報酬の内容について株主をはじめとするステークホルダーに対する説明責任を十分に果たすべく、報酬の内容および決定手続の両面において、合理性、客観性および透明性を備えるものとしています。

算定方法

報酬名	月額報酬	賞与	株式報酬
比率	60%	30%	10%
支給対象	取締役、監査役	取締役(社外取締役を除く)	取締役(社外取締役を除く)
算定方法	役位、職責等に応じて定めるものとし、優秀な人材の確保・維持をはかるために必要な市場競争力を備えるものとなるよう、業績、他社水準、社会情勢等を勘案して、適宜、見直しをはかるものとしています。	取締役会において各事業年度の連結営業利益、中期経営計画で定めた目標値の達成度合い、環境課題に対する目標値の達成度合い等を勘案して支給する金額を算定したうえ、定時株主総会の決議によって定められた金額を、定められた時期に支給します。	株主との価値の共有をはかり、企業価値および株主価値の中長期的な向上に対する貢献意欲を引き出すため、業務執行を担う取締役に対し、事業年度ごとに、業務執行をすることの対価として、原則として当該取締役が退任した直後の時点までを譲渡制限期間とする譲渡制限付株式を割り当てることとし、割り当てられた株式と引換えにする払込みに充てるための金銭債権を、毎年、一定の時期に付与します。割り当てる株式の個数は、役位、職責、株価等を踏まえて決定します。

役員報酬額の決定方法

取締役の個人別の月額報酬は、過半数を独立社外取締役とする任意の報酬委員会での決議を条件に、取締役会から代表取締役に一任します。取締役の個人別の賞与は、株主総会における役員賞与総額の決議を受け、任意の報酬委員会での決議を条件に取締役会から代表取締役に一任します。

取締役の個人別の月額報酬と賞与の支払実績については、

報酬委員会での決議内容と相違が無いことを確認するために、代表取締役が後日報酬委員会に報告しています。

取締役の株式報酬の個人別の割当数については、任意の報酬委員会の審議・答申を尊重して、取締役会の決議により定めます。なお、監査役報酬は、監査役協議により決定しています。

役員報酬額

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)			対象となる 役員の支給人員 (名)
		月額報酬	役員賞与	株式報酬	
取締役(社外取締役を除く)	118	79	30	8	4
監査役(社外監査役を除く)	27	27	—	—	2
社外取締役	23	23	—	—	4
社外監査役	15	15	—	—	3

※上記には、2023年6月22日開催の第109回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名、社外監査役1名を含んでいます。

取締役会の実効性評価

当社は、取締役および監査役に対し、取締役会が実効的にその役割・責務を果たしているか否かについてのアンケート等による調査・分析を毎年実施し、継続的な改善をはかっています。2023年度の実効性評価とその結果の概要は、以下のとおりであり、アンケート結果を基にした次年度の実効性改善案を2024年2月に取締役会へ報告しました。

対象者：すべての取締役(7名)および監査役(4名)
 評価手法：対象者に対し、アンケートを実施
 評価項目：取締役会の構成や運営、議論、モニタリング機能等 計31問

	2022年度の課題	2023年度の取り組み実績
取締役会の運営	取締役会上程議題の内容の理解度向上	・取締役会上程議題の資料事前配布 ・取締役、監査役への事前説明会の開催
取締役会の議論	深化の必要なテーマに関する議論の充実	人的資本、経営トップ後継者の育成、企業価値の向上等をテーマとした議論を充実化

2023年度の全体評価結果

- ・アンケートは全項目で概ね高得点を獲得。当社取締役会は実効的に機能していると判断。
- ・2022年度から実施した取締役会の運営・議論に関する取り組みによって、重要な経営課題に関する議論が活発に行われるようになっている。
- ・一方で新たな課題も認識されており、さらなる実効性向上のための取り組みが必要。

	2023年度に認識された課題	今後の取り組み
取締役会の運営	上程内容に関する社外役員の検討・確認期間の充実	取締役会開催までの準備事項をスケジュール化し、社外役員が上程内容を検討・確認する期間を充実(2022年度からの継続課題として対応中)
取締役会の議論	議論内容のさらなる拡充 ・経営計画の進捗状況 ・グループ全体の事業ポートフォリオ戦略 ・DXによるプロセス改革 ・中期グローバル戦略 ・株主様からの意見/アドバイスに対する取り組み等	・社外環境変化に適応するために解決すべき課題を取締役会で取り上げ、定期的な議論を実施 ・グローバル会社方針・各グループ会社方針の進捗・結果を定期的に取締役と共有し、グローバルでの課題と成長に向けた中期グローバル戦略について議論

政策保有株式

政策保有株式

当社の主たる事業である自動車部品事業においては、今後も成長を続けていくために開発・調達・生産・販売等の過程における様々な企業との協力関係が必要と考えています。そのため、事業戦略、取引先との事業上の関係強化、さらには地域社会との関係維持等を総合的に勘案し、政策保有株式として保有しています。また、定期的に経済合理性を評価し、保有の妥当性について検討しています。

議決権行使に関する基本方針

議決権の行使は、画一的な基準で賛否を判断するのではなく、当該投資先企業の経営方針、事業戦略等を尊重し、中長期的な企業価値向上と持続的成長に資するかどうか等の視点に立って判断を行っています。

2023年度の政策保有株式の検証

保有適否の検証は、配当利回りと資金調達コストとの比較という定量的評価のみならず、事業戦略・取引先との関係強化、地域社会との関係強化等の定性面を勘案し、評価を行いました。その結果、連結純資産に対する割合が2024年3月末時点で5.4%となりました。

株主・投資家との対話

基本的な考え方

当社は、持続的な成長と企業価値の向上をはかることを目的に、株主・投資家の皆様との対話を積極的に行っています。

また、取締役会は、株主・投資家の皆様との建設的な対話を促進させるための体制の整備に努めています。

IR活動については、総務部にIR担当者を配置するとともに、

経理・財務本部、経営企画本部等関連部署が連携を取り対応しています。

株主・投資家の皆様との対話において把握された意見・懸念等については、適宜取締役会や経営陣幹部へ展開し、課題認識の共有をはかっています。

株主・投資家とのコミュニケーション

当社では、定時株主総会を、株主様と建設的な対話を行うことのできる貴重な場と考え、より多くの株主様に定時株主総会へご参加いただけるよう努めています。また、年2回、機関投資家株主様との個別面談において、「FUTABA 統合レポート」を活用したESGに関する意見交換等を行い、いただいたご意見については、経営陣幹部への展開を行っています。

IR活動としては、年2回、国内の機関投資家・アナリスト向けに決算説明会を開催し、社長と経理・財務担当の取締役が経営方針や成長戦略、業績の報告を行っています。また、四半期決算毎に個別面談を適宜実施しています。

今後も適時適切な情報開示および拡充をはかる等、積極的なコミュニケーション活動に努めていきます。

2023年度の主な活動実績

対象者	概要
個人株主・個人投資家	・定時株主総会 ・個別取材
国内機関投資家株主	・定時株主総会 ・決算説明会 ・個別面談
国内機関投資家・アナリスト	・決算説明会 ・個別面談
海外機関投資家	・個別面談



定時株主総会の様子

役員紹介 (2024年6月21日現在)

取締役会、指名委員会、報酬委員会、監査役会 出席回数/開催回数(2024年3月期)

取締役

代表取締役社長 指名委員会



魚住 吉博 (1958年4月9日生)

- 1982年 4月 トヨタ自動車販売株式会社入社
- 2010年 1月 トヨタ自動車株式会社生産企画部車両企画室室長
- 2013年 4月 同社元町工場工場長
- 2013年 4月 同社生産管理本部物流領域領域長
- 2015年 4月 同社本社工場工場長
- 2015年 4月 同社広瀬工場工場長
- 2017年 4月 同社常務役員
- 2017年 4月 同社中国本部副本部長
- 2017年 4月 广汽トヨタ自動車有限公司取締役社長
- 2021年 4月 当社執行役員
- 2021年 6月 当社取締役執行役員
- 2022年 6月 当社代表取締役社長(現任)

選任理由
トヨタ自動車株式会社において常務役員を務めた経験に加え、当社において2021年より取締役として経営に携わってきた経験を有する。

取締役会出席回数	13回/13回(100%)
指名委員会出席回数	6回/6回(100%)

代表取締役 報酬委員会



横田 利夫 (1965年3月15日生)

- 1987年 4月 当社入社
- 2009年 11月 当社排気系開発部部長
- 2014年 1月 当社原価企画部部長
- 2017年 7月 双叶(常州)管理有限公司総経理
- 2020年 4月 当社執行役員
- 2021年 1月 当社上級幹部職
- 2021年 1月 双叶(天津)企業管理有限公司総経理
- 2023年 4月 当社執行役員
- 2023年 6月 当社取締役執行役員
- 2024年 6月 当社代表取締役執行役員(現任)

選任理由
当社における技術部門を中心とした経験に加え、当社中国統括会社の総経理を務めた海外での経験を有する。

取締役会出席回数	11回/11回(100%)
----------	---------------

取締役



今井 英樹 (1963年12月5日生)

- 1987年 4月 トヨタ自動車株式会社入社
- 2003年 4月 トヨタブジョイントロエンオートモービルcheuco有限公司経理部次長
- 2012年 1月 トヨタ自動車株式会社経理部財務管理室グループ長
- 2015年 7月 同社BR経理情報高度化推進室グループ長
- 2020年 11月 当社財務部部長
- 2022年 1月 当社経理部部長
- 2023年 4月 当社経理・財務本部副本部長
- 2024年 4月 当社上級幹部職
- 2024年 6月 当社取締役上級幹部職(現任)

選任理由
トヨタ自動車株式会社や当社における経理・財務部門を中心とした経験を有する。

社外取締役 独立役員 指名委員会 報酬委員会



市川 昌好 (1953年1月10日生)

- 1977年 4月 豊田合成株式会社入社
- 2004年 6月 同社オプトエレクトロニクス事業部副事業部長
- 2005年 6月 同社取締役
- 2008年 6月 同社オプトエレクトロニクス事業部事業部長
- 2010年 6月 同社常務取締役
- 2011年 1月 豊晶光电股份有限公司董事長
- 2012年 6月 豊田合成株式会社取締役・専務執行役員
- 2012年 6月 豊田合成ノースアメリカ株式会社取締役会長
- 2015年 6月 豊田合成株式会社取締役副社長
- 2017年 6月 同社顧問
- 2017年 7月 東海カーボン株式会社技術顧問(現任)
- 2018年 6月 当社取締役(現任)
- 2019年 6月 豊田合成株式会社顧問退任

選任理由
豊田合成株式会社における長年の経営者としての経験に加え、当社において2018年より社外取締役として経営に対する助言を行っている。

取締役会出席回数	13回/13回(100%)
指名委員会出席回数	6回/6回(100%)
報酬委員会出席回数	7回/7回(100%)

社外取締役 独立役員 指名委員会 報酬委員会



宮島 元子 (1957年1月1日生)

- 1990年 4月 弁護士登録
- 1993年 4月 株式会社豊田自動織機入社
- 1997年 9月 南山大学法学部非常勤講師
- 2002年 4月 名古屋大学法学部非常勤講師
- 2004年 4月 名城大学大学院法務研究科教授
- 2004年 12月 株式会社豊田自動織機退社
- 2006年 1月 入谷法律事務所客員弁護士(現任)
- 2009年 10月 愛知県公害審査会委員
- 2012年 6月 名古屋市開発審査会委員
- 2016年 4月 愛知県行政不服審査会委員
- 2016年 6月 株式会社カノークス社外取締役(現任)
- 2019年 6月 当社取締役(現任)

選任理由
弁護士として長年培われた専門的な知識、経験に加え、当社において2019年より社外取締役として経営に対する助言を行っている。

取締役会出席回数	13回/13回(100%)
指名委員会出席回数	6回/6回(100%)
報酬委員会出席回数	7回/7回(100%)

社外取締役



宮部 義久 (1967年8月9日生)

- 1991年 4月 トヨタ自動車株式会社入社
- 2009年 6月 同社内外装生技部成形技術室室長
- 2016年 1月 同社工場組立部部長
- 2020年 1月 トヨタサウスアフリカモータース株式会社チーフコーディネーターエグゼクティブ
- 2021年 1月 トヨタ自動車株式会社元町工場工場長(現任)
- 2021年 6月 トリニティ工業株式会社監査役
- 2021年 6月 当社監査役
- 2022年 6月 当社取締役(現任)

選任理由
トヨタ自動車株式会社において長年培われた生産技術部門に係る専門知識を有する。

取締役会出席回数	13回/13回(100%)
----------	---------------

社外取締役 独立役員 指名委員会 報酬委員会



山本 英男 (1958年4月1日生)

- 1980年 4月 株式会社三菱UFJ銀行(現株式会社三菱UFJ銀行)入行
- 1988年 2月 同行ロンドン支店支店長代理
- 1999年 4月 株式会社東京三菱銀行(現株式会社三菱UFJ銀行)米州企画部総合リスク管理グループ次長
- 2003年 10月 株式会社三菱東京UFJ銀行(現株式会社三菱UFJ銀行)営業第二本部営業第八部長
- 2006年 1月 株式会社三菱東京UFJ銀行(現株式会社三菱UFJ銀行)営業第二本部営業第八部長
- 2008年 7月 同行アジアCIB(投資銀行)部長
- 2010年 10月 株式会社小糸製作所経理本部常勤顧問
- 2011年 6月 同社常務取締役、経理本部長(CFO)
- 2017年 6月 同社取締役常務執行役員、総務部・情報システム部担当(CIO)
- 2022年 6月 同社常務執行役員、総務部・広報室・情報システム部担当(CIO)、DX副担当
- 2023年 6月 株式会社電業社機械製作所社外取締役(監査等委員)(現任)
- 2024年 6月 当社取締役(現任)

選任理由
株式会社三菱UFJ銀行での長年にわたる海外経験と金融・財務に関する幅広い知識、また株式会社小糸製作所における財務部門、情報システム部門等の知見や取締役として経営に携わった経験を有する。

監査役

常勤監査役



加藤 和典 (1961年11月3日生)

- 1985年 4月 株式会社東海理化電機製作所入社
- 2010年 1月 同社調達部資材設備室室長
- 2011年 4月 当社総務・人事本部人事主査
- 2013年 1月 当社総務・人事本部人事部長
- 2018年 4月 当社監査室室長
- 2021年 1月 当社グローバル監査室室長
- 2021年 4月 当社監査役室主査
- 2021年 6月 当社常勤監査役(現任)

選任理由
株式会社東海理化電機製作所における調達部門を中心とした経験に加え、当社において人事部門、監査部門の経験を有する。

取締役会出席回数	13回/13回(100%)
監査役会出席回数	13回/13回(100%)

常勤監査役



鳥山 圭一 (1963年9月15日生)

- 1986年 4月 当社入社
- 2012年 1月 当社経理部部長
- 2014年 2月 双叶(常州)管理有限公司副総経理
- 2017年 1月 当社財務部部長
- 2018年 6月 当社経理部部長兼財務部部長
- 2022年 4月 フタバcheuco有限公司 エグゼクティブシニアコーディネーター
- 2023年 6月 当社監査役室主査
- 2023年 6月 当社常勤監査役(現任)

選任理由
当社において経理財務部門を中心とした知識に加え、中国・チェコ等の海外での経験を有する。

取締役会出席回数	11回/11回(100%)
監査役会出席回数	10回/10回(100%)

社外監査役 独立役員



林 繁雄 (1957年8月21日生)

- 1981年 4月 オリnbas光学工業株式会社(現オリnbas株式会社)入社
- 2006年 1月 同社生産技術本部生産調査部部長
- 2008年 4月 同社伊那工場工場長
- 2009年 6月 同社執行役員
- 2011年 10月 長野オリnbas株式会社代表取締役社長
- 2012年 4月 オリnbas株式会社取締役常務執行役員
- 2016年 4月 同社取締役専務執行役員
- 2016年 6月 同社専務執行役員
- 2019年 3月 同社退任
- 2020年 1月 ユアサネオテック株式会社顧問(現任)
- 2020年 10月 日本能率協会参与(現任)
- 2022年 2月 株式会社瑞光アドバイザー
- 2022年 6月 当社監査役(現任)

選任理由
オリnbas株式会社において取締役専務執行役員を務めた経験に加え、同社における生産技術部門を中心とした経験を有する。

取締役会出席回数	13回/13回(100%)
監査役会出席回数	13回/13回(100%)

社外監査役 独立役員



櫻井 由美子 (1969年3月1日生)

- 1992年 10月 監査法人伊東会計事務所入所
- 1996年 4月 公認会計士登録
- 2000年 1月 櫻井由美子公認会計士事務所代表就任(現任)
- 2014年 6月 株式会社プロトコーポレーション社外取締役(現任)
- 2019年 6月 株式会社ジェイテクト社外監査役
- 2022年 6月 ダイコク電機株式会社社外取締役(現任)
- 2024年 6月 株式会社ジェイテクト社外取締役(現任)
- 2024年 6月 当社監査役(現任)

選任理由
公認会計士として培われた専門的な知識・経験に加え、他社社外役員等の経験も有する。

社外取締役メッセージ

社外取締役の皆様から、当社のガバナンス状況や取り組みについて、メッセージをいただきました。



社外取締役
市川 昌好

2018年度に指名委員会、報酬委員会が設立され、指名委員会ではフタバの将来を考え、中期的な役員人事計画を教育ローテーションも含め議論しています。また、報酬委員会では他企業のベンチマーク調査を行い、会社規模、職位に応じた月額報酬、年度収益に応じた賞与配分が議論され、健全な運営がされていると判断しています。

持続可能な社会の実現に向け、フタバのサステナビリティ活動がグローバルに定着し進展していることは評価できます。今後も成長し続けるため、モノづくり企業としての生命線は技術開発と品質保証であると考えます。

まず、技術開発において、以前は技術者の皆さんが真面目に自分たちの領域の部品を設計することが仕事とっていたようです。しかし、最近ではお客様が喜んでいただける商品を提案・設計すると同時に、製造工程でのムリ・ムダの無いモノづくり工程まで生産技術、工場スタッフと楽しんで仕事をするように変化しています。また、事業開発本部が発足し、新たなビジネスに本格的に取り組む企業姿勢が打ち出され、私としても助言していきたいと思っています。

一方、品質保証に関して、お客様に喜んでいただける製品、品質をお届けするのは当然ですが、グローバル各拠点で働く皆さんが、共通の品質管理でモノづくりができていくかという問いかけに対しては、拠点毎の品質課題があると感じています。近年、グローバルでの品質月間が始まり人的交流も活性化され品質意識の高まりを感じていますが、グローバル同一基準で品質管理が進められる企業へと進化していくことを期待したいです。



社外取締役
宮島 元子

社外取締役として、健全な会社経営のためのチェック機能を果たすよう努めています。

私の専門である法務・知的財産分野とコンプライアンスに関して特に注視しています。自動車業界では認証不正問題が発生し、改めて法遵守のチェック体制の重要性を痛感しました。当社役員・幹部職の法遵守意識は高く、社外役員の忌憚のない意見も真摯に受け止めていただいています。これを全社員に徹底することについては未だ課題があり、不断の努力が必要です。

役員や幹部職の選任については、社外取締役を主体とする指名委員会で活発に意見を出し合って協議し、取締役会に答申しています。

当社の課題の一つである女性活躍の推進については、環境整備と意識改革に向けてここ数年、各施策を実施してきました。元々の女性従業員数が少なかったこともあり、数値目標達成にはまだ時間が必要ですが、各所で女性の活躍する姿を目にする機会が増えており彼女らの今後に期待しています。

地球環境への配慮が求められる時代において、自動車産業を取り巻く状況も大きく変化しています。当社も「環境」「安心」「豊かな生活」をスローガンに、既存の技術を活かしつつ、社会が求める課題解決に貢献できる製品・サービスを提供すべくチャレンジを進めています。今すでに出ている開発の芽が商業化につながることを期待しています。



社外取締役
宮部 義久

私はものづくりの国内外の「現場」経営に携わっている観点から、当社の人への投資、働きがい、全員活躍、すなわち「人中心」の視点で、モノづくり力の強化、技術戦略と実行を目指し、組織全体のプロセス、風土、個々の能力を向上させ続けていくことが役割だと考えています。特にこの1年、人への投資が有形無形で様々な現場で顕在化されてきていると感じます。

事業の核である製造、生産技術領域では、設備投資戦略・キャッシュ・フロー経営を通じ、投資管理や原単位、ベストプラクティスの展開等、意志をもって、各機能が自律的に考え、全社が有機的につながり行動し、仕事の質を持続的に強化していくことがこの数年で劇的に変わってきたと感じます。これらをさらに加速し、当社の掲げる「3つの戦略」を高次元で実現するためには、これまで培った溶接技術、熱・流体をコントロールする技術等、核となる要素技術を徹底的に極め、拡げ、これら技術に立脚した商品を軸とした経営が大変重要だと考えます。

カーボンニュートラル、環境経営に対しては、工場での地道な取り組み、事業開発本部の発足による新事業での産学連携の取り組み等、両輪で対応を開始し、攻めと守りの取り組みが着実に始まっています。今後は、部品事業同様、仕入先様、パートナーの方々との『協働』をこの領域でも進め、サーキュラーエコノミーの具現化に向けた取り組みが大切だと感じています。

今後も「人中心」で様々な価値創出できる集団の実現に取り組んでいきます。

※ 3つの戦略…当社が掲げている売上拡大のための3つの戦略(P21を参照)



社外取締役
山本 英男 新任

2024年の株主総会において、社外取締役に選任されました。私は三菱UFJ銀行のバンカーとしての31年間に、ニューヨーク、ロンドン、シンガポールで海外16年間の勤務も経験しました。その後転じた自動車部品会社である小糸製作所では、最初の6年間をCFOとして、後半の6年間を情報システム、総務・広報IR等の担当役員として多くの株主・機関投資家の皆様との直接対話も行ってきました。

私はこうした経験を活かして、当社のステークホルダーの皆様との架け橋になりたいと考えています。具体的には、国内外の株主・機関投資家の皆様のご意見・ご要望が経営に反映されているか、また一方で、CASE、カーボンニュートラル(脱炭素)といった時代に向けて当社の強み、成長性がしっかり発信されてご理解いただけているか、常にモニターするとともにこうした皆様との直接対話にも努めたいと考えています。

また、社内での「全員活躍」を実現するために、社員は最重要なステークホルダーです。管理部門のみならず工場等の現場にも足を運び、社員の声に耳を傾けて、そうした社員の声がしっかり経営トップまで届いて反映されているか、一方で経営トップの方針・指針が社員全体に行きわたって実践されているかをしっかりモニターしていくことにより、元気の出る職場環境を実現し当社の成長を支援したいと考えています。

コンプライアンス

基本的な考え方

当社におけるコンプライアンスとは「法令遵守はもとより、社会の構成員たる企業人として求められる価値観・倫理観によって誠実に行動すること、それを通して公正かつ適切な経営を実現し、市民社会との調和をはかり、企業を創造的に発展させていくこと。環境問題を重視し、自らが行動を起こし、環

境の保全に努めること」と定め、企業の社会的責任と公共的使命を自覚し、高い倫理観を持って企業活動を行い、社会的責任を果たします。また、国内外の文化・慣習を尊重し、環境保全に努め、地域とともに成長し、地域に喜ばれる企業であるよう様々な活動を展開していきます。

推進体制

当社では、CRO(Chief Risk Management Officer)を委員長として、社長、本部長、常勤監査役および委員会で委員として適当と判断された者で構成される企業倫理委員会を設けており、「Purpose」「Mission」「Values」、「FUTABA WAY」等に基づき、

「企業行動憲章」、「フタバ行動指針」を周知徹底し、コンプライアンスの意識向上をはかるとともに、企業倫理およびコンプライアンスに関する重要事項の審議と方針の決定を行っています。

具体的な取り組み

法令遵守体制の構築

日本国内での事業に適用・関係する138法令について、各法令の責任部署が外部の情報提供会社からこれらの法令情報を直接受領しています。さらに、責任部署が138法令から重要88法令を選定し、その法令の遵守管理計画を策定し運用しています。なお、海外拠点も日本と同様に法令遵守体制の構築に取り組んでいます。

教育・啓発活動

資格や役職に応じて必要な法律知識等の研修を実施し、コンプライアンスの意識向上をはかっています。また、コンプライアンス自主点検を定期的に行い、集計結果を展開し、部署内の自主点検活動につなげるとともに、上記法令遵守管理計画のPDCAサイクルを回すよう働きかけています。

競争法遵守に関する取り組み

重点教育テーマの一つとして、e-ラーニングにより定期的に教育を行うとともに、各種研修の中でも教育を行うことで、社員の遵守意識の向上をはかっています。また、競合他社と接触する前に、所定の様式で申請、チェックする取り組みも行っています。

ヘルプラインの設置

当社は、社内の問題の早期発見・解決のため、匿名で通報や相談ができる内部通報窓口「フタバヘルプライン」を設置しています。本社および国内グループ会社は、社内窓口に加えて、社外窓口を法律事務所に設置し、家族、退職者、主要な取引先の従業員等まで幅広く利用できます。海外グループ会社でも、国内と同様の体制を整備しています。通報対象は法令違反・社内規定違反で会社に与える影響が大きい事案としており、寄せられた通報について、専門部署と連携して事実関係を確認し、迅速な問題解決に努めています。なお、内部通報規程では、公益通報者保護法を踏まえ、運用しています。通報内容については、定期的に取り締役・監査役に報告しています。

2023年度の相談・通報件数は58件(フタバ本社11件、国内外グループ会社47件)。主にハラスメントや社内規定違反等の通報が寄せられ、適切に対処しております。引き続き、周知強化および改善等により制度の実効性を向上していきます。

適切な納税に対する取り組み

租税に関する法令遵守を徹底し、適切な税務申告に努めています。税法の趣旨を逸脱した優遇税制の適用や意図的な租税回避行為は行いません。また、租税回避地(タックスヘイブン)や租税条約等を濫用した、税源浸食や所得移転につながる行為も行いません。

グローバル化に対応した税務リスク管理のため、遵守すべき税務関連の規定やグループの移転価格管理に関する規定を定めるとともに、OECD移転価格ガイドラインやグループ各社の所在国・地域の移転価格税制等に基づいた移転価格の管理を実施しています。

腐敗防止・反贈収賄に関する取り組み

「Purpose」「Mission」「Values」、「FUTABA WAY」等に基づき、グループ全体で適正に業務を遂行するとともに、「企業行動憲章」、「フタバ行動指針」を発行し、全従業員が良識と高い倫理観を持って、行動できるようにしています。また、2019年9月に「腐敗防止(反贈収賄)に対する基本的な考え方」の改訂を実施しました。グループ全体へ展開し、従業員への周知・教育を行っています。さらに、内部統制委員会を通じて腐敗防止に関する仕組み・体制のさらなる強化に取り組んでいます。

相談・通報件数

年度	2019	2020	2021	2022	2023
件数	16	24	64	50	58

※2021年度から北米ヘルプラインを開始

リスクマネジメント

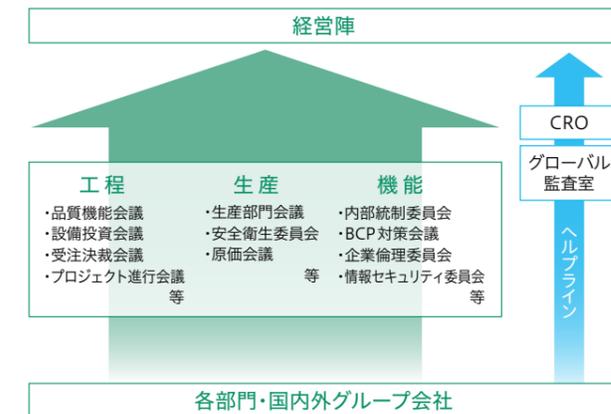
基本的な考え方

経営に重大な影響を及ぼす危機を未然に防止するために、業務品質改善活動を推進し、グローバルでのコントロール可能なリスクの低減に努めています。万一問題が発生した場合の被害を最小限にとどめるために、各部署において対応を行うとともに内部統制委員会等、社内を設置した委員会・会議体を通じて経営陣への報告を行っています。今後、グローバル全体のリスクを把握するための体制をさらに強化していきます。

推進体制

経営に重大な影響を及ぼすリスクについて分析・評価・対策を行うPDCAサイクルを回すために、社内には各種委員会、会議体を設置しています。例えば、安全衛生には安全衛生委員会、

リスク管理体制



内部統制やガバナンスには内部統制委員会、情報漏えいリスクには情報セキュリティ委員会、品質問題には品質機能会議、法令違反リスクには企業倫理委員会等で推進しています。

事業継続計画(BCP)

大規模地震等の災害が発生した場合に、人的・物的被害を最小限に止め、地域社会の復旧支援および当社事業活動の早期再開をはかることを基本方針としてBCPを定めています。「人命第一」を第一義として、工場建屋内の一次避難場所の整備(落下物防止シェルターの設置等)をはじめとするハード対策や、南海トラフ地震を想定した「全社一斉防災訓練」を実施しています。防災訓練の一環で、発災後の初動対応をシミュレーションする「図上訓練」を国内グループ会社も含めて実施しており、BCPや各種マニュアルの整備・見直しも継続的に進めています。

また、グループ全体での有効なBCPを推進していくため、四半期に一度「BCP対策会議」を開催しており、各工場のBCP立案・運用の好事例を共有することで、全体のレベルアップをはかっています。



図上訓練

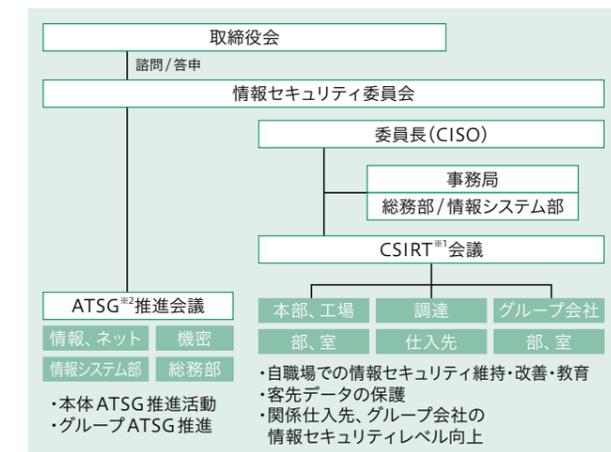
情報セキュリティ

昨今、サイバー攻撃による情報漏えいやデータ消失、システム停止といった社会的問題が増加する中、当社は情報セキュリティ基本方針の下、顧客情報や自社の機密情報、個人情報等あらゆる情報資産を適正に管理、保全することが社会的責務と考えています。情報セキュリティリスクを重要な課題と捉え、法令遵守、経営基盤の維持、セキュリティレベルおよびサイバー空間における安全性の確保、情報セキュリティマネジメントを実践しています。

取り組み内容

- ・日本国内のフタバグループはトヨタグループで運用するSOC(セキュリティ監視センター)に参加
- ・標的型メール攻撃訓練の実施
- ・e-ラーニングによるサイバーセキュリティ教育の実施
- ・ランサム対策によるIT-BCP推進
- ・CSIRT^{※1}組織によるインシデント対応強化
- ・自工会^{※3}/部工会^{※4}・サイバーセキュリティガイドライン2.0版 対応

情報セキュリティ推進体制



※1 CSIRT(Computer Security Incident Response Team) セキュリティ上の問題として捉えられる事象が発生した際に対応するチーム
 ※2 ATSG… オールトヨタセキュリティガイドライン
 ※3 自工会… 一般社団法人日本自動車工業会
 ※4 部工会… 一般社団法人日本自動車部品工業会

財務サマリー(連結)

(単位:百万円)

(年度)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
経営成績											
売上高	399,378	422,874	437,640	412,383	440,446	461,705	476,165	466,809	572,118	708,072	795,802
営業利益又は営業損失(△)	2,784	4,367	3,121	8,976	11,258	6,797	10,621	7,780	6,115	7,681	19,213
経常利益又は経常損失(△)	2,073	2,116	636	7,542	10,955	6,449	9,968	7,962	7,807	7,768	18,489
税金等調整前当期純利益又は当期純損失(△)	7,020	2,116	533	5,619	6,380	6,158	10,340	7,942	6,255	7,917	18,489
親会社株主に帰属する当期純利益又は当期純損失(△)	2,954	1,039	△1,195	4,806	10,721	3,509	6,357	4,095	3,307	10,576	12,831
設備投資額	21,474	20,480	26,514	16,330	20,252	41,347	27,385	19,470	37,010	31,293	19,214
減価償却費	20,167	20,318	24,152	21,073	20,515	23,078	24,497	23,772	24,478	29,672	30,653
研究開発費	2,586	2,940	3,079	3,235	3,367	3,494	3,443	3,285	4,296	4,446	5,087
純資産	57,600	66,914	56,179	67,029	75,691	75,211	76,488	87,216	90,014	99,747	130,901
総資産	237,019	255,311	233,303	242,311	253,362	249,061	253,517	290,194	309,487	319,768	334,780
有利子負債	91,286	95,088	90,728	84,671	81,380	84,946	82,340	87,723	98,147	81,675	62,026
(単位:円)											
1株当たり情報											
1株当たり当期純利益金額又は当期純損失金額(△)	42.24	14.86	△17.09	65.76	119.82	39.22	71.03	45.73	36.94	118.26	143.44
1株当たり純資産額	595.74	720.87	593.39	607.17	731.50	734.90	753.80	866.86	940.37	1,051.94	1,390.23
配当金	3.00	3.00	3.00	3.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	15.00	35.00
配当性向(%)	7.1	20.2	—	4.6	8.3	25.5	14.1	21.9	27.1	12.7	24.4
(単位:百万円)											
キャッシュ・フロー											
営業活動によるキャッシュ・フロー	23,266	25,780	22,751	26,178	24,960	25,410	34,020	22,792	35,468	47,743	57,370
投資活動によるキャッシュ・フロー	△13,235	△31,451	△20,333	△20,902	△27,081	△30,961	△26,443	△24,672	△35,547	△22,307	△16,208
財務活動によるキャッシュ・フロー	△10,702	1,017	△3,612	3,262	△6,304	1,489	△5,572	1,750	△3,451	△22,009	△27,746
現金及び現金同等物の期末残高	20,237	14,576	13,121	20,581	11,960	7,541	9,370	9,522	6,730	10,331	24,277
(単位:%)											
財務指標											
営業利益率	0.7	1.0	0.7	2.2	2.6	1.5	2.2	1.7	1.1	1.1	2.4
自己資本比率	17.6	19.8	17.8	22.4	25.8	26.4	26.6	26.8	27.2	29.4	37.2
ROE【自己資本利益率】	7.6	2.3	△2.6	10.0	17.9	5.3	9.5	5.6	4.1	11.9	11.7
ROA【総資産当期純利益率】	1.3	0.4	△0.5	2.0	4.3	1.4	2.5	1.5	1.1	3.4	3.8

財務レビュー

財政状態および経営成績の状況

当連結会計年度における世界経済は、米国は雇用者数の増加や個人消費の拡大を背景に景気は堅調に推移しましたが、欧州では金融引き締め継続による経済活動の停滞、中国では不動産市場低迷などによる成長の鈍化などにより、景気を持ち直しに足踏みが見られました。国内においては、雇用や所得環境の改善、インバウンド需要の拡大を背景に緩やかな景気回復の動きが見られました。

自動車業界全体としましては、半導体不足による生産制約の緩和等によりすべての地域において新車販売台数が前年に比べ増加しました。一方で、原材料高、労務費の上昇等によるコストの押上げ、中国を中心としたBEV市場における競争の激化等の課題に直面する1年となりました。

こうした状況の中、2022年度から2024年度の中期経営目標としては「稼ぐ力を強化し、フリーキャッシュフロー（FCF）の増加をはかる」としております。生産効率の向上などの稼ぐ力をさらに強化し、FCFの増加を着実に高めることで、株主の皆様への還元にあてるとともに、有利子負債の返済、今後の成長への投資に配分していきます。

「環境」「安心」「豊かな生活」の3分野で社会に価値を提供する製品・サービスを通じた事業活動の中で生み出された収益・成果について、今後も株主・投資家の皆様はもとより、お客様・全従業員・地域社会をはじめとするすべてのステークホルダーの皆様へ価値提供と情報発信を増やしてまいります。

当連結会計年度の業績は、売上高は7,958億円(前年度比12.4%増)となりました。利益につきましては、部品事業の売上増加等の増益要因により、営業利益は192億円(前年度比150.1%増)、経常利益は184億円(前年度比138.0%増)、親会社株主に帰属する当期純利益は128億円(前年度比21.3%増)となりました。

セグメント別の業績は次のとおりであります。

- ①日本
売上高は3,658億円と前年度に比べ605億円(19.8%増)の増収となりました。セグメント利益は98億円(前年度比220.6%増)となりました。
- ②北米
売上高は2,228億円と前年度に比べ503億円(29.2%増)の増収となりました。セグメント利益は34億円(前年度は7億円のセグメント損失)となりました。
- ③欧州
売上高は744億円と前年度に比べ61億円(9.0%増)の増収となりました。セグメント利益は20億円(前年度比112.7%増)となりました。

④中国
売上高は832億円と前年度に比べ189億円(18.6%減)の減収となりました。セグメント利益は22億円(前年度比15.6%減)となりました。

⑤アジア
売上高は584億円と前年度に比べ117億円(16.8%減)の減収となりました。セグメント利益は14億円(前年度比4.3%減)となりました。

財政状態は次のとおりであります。

当連結会計年度の総資産については、現金および預金の増加等により、前連結会計年度末に比べて150億円増加し、3,347億円となりました。負債については、支払手形および買掛金、長期借入金の減少等により、前連結会計年度末に比べて161億円減少し、2,038億円となりました。純資産については、利益剰余金の増加等により、前連結会計年度末に比べて311億円増加し、1,309億円となりました。

キャッシュ・フローの状況

フタバグループの現金および現金同等物は、前年度末に比べ139億円増加し、242億円となりました。各キャッシュ・フローの状況とそれらの要因は次のとおりであります。(営業活動によるキャッシュ・フロー)

当連結会計年度の営業活動の結果、得られた資金は573億円であり、前年度に比べ96億円(20.2%増)の増加となりました。これは、税金等調整前当期純利益の増加等によるものであります。

(投資活動によるキャッシュ・フロー)

当連結会計年度の投資活動の結果、使用した資金は162億円であり、前年度に比べて60億円(27.3%減)の支出の減少となりました。これは、有形固定資産の取得による支出の減少等によるものであります。

(財務活動によるキャッシュ・フロー)

当連結会計年度の財務活動の結果、使用した資金は277億円(前年度は220億円の支出)となりました。これは、長期借入金の返済による支出および社債の償還による支出等によるものであります。

連結財務諸表

連結貸借対照表

(単位:百万円)

	前連結会計年度 (2023年3月31日)	当連結会計年度 (2024年3月31日)
資産の部		
流動資産		
現金及び預金	10,335	25,029
受取手形及び売掛金	100,906	89,572
製品	7,095	6,714
仕掛品	15,354	15,024
原材料及び貯蔵品	7,894	7,370
その他	10,605	9,805
流動資産合計	152,191	153,518
固定資産		
有形固定資産		
建物及び構築物	86,423	93,108
減価償却累計額	△52,953	△57,359
建物及び構築物(純額)	33,469	35,748
機械装置及び運搬具	262,533	271,653
減価償却累計額	△200,464	△211,742
機械装置及び運搬具(純額)	62,068	59,911
工具、器具及び備品	99,080	109,378
減価償却累計額	△84,891	△95,852
工具、器具及び備品(純額)	14,188	13,525
土地	14,618	14,853
リース資産	17,975	18,986
減価償却累計額	△16,459	△16,582
リース資産(純額)	1,515	2,403
建設仮勘定	13,375	9,724
有形固定資産合計	139,235	136,167
無形固定資産		
ソフトウェア	1,637	1,810
その他	22	86
無形固定資産合計	1,660	1,896
投資その他の資産		
投資有価証券	16,287	26,619
長期貸付金	37	33
退職給付に係る資産	8,700	14,592
繰延税金資産	1,226	1,535
その他	461	424
貸倒引当金	△34	△8
投資その他の資産合計	26,680	43,197
固定資産合計	167,576	181,262
資産合計	319,768	334,780

(単位:百万円)

	前連結会計年度 (2023年3月31日)	当連結会計年度 (2024年3月31日)
負債の部		
流動負債		
支払手形及び買掛金	96,153	86,135
電子記録債務	5,699	3,790
1年内償還予定の社債	6,000	—
短期借入金	9,464	1,105
1年内返済予定の長期借入金	7,581	11,773
未払法人税等	984	2,639
未払消費税等	1,393	2,498
役員賞与引当金	33	32
未払費用	12,909	15,576
その他	7,567	14,376
流動負債合計	147,787	137,926
固定負債		
社債	6,000	6,000
長期借入金	51,818	41,137
繰延税金負債	3,117	10,191
製品保証引当金	274	388
解体撤去引当金	—	933
退職給付に係る負債	9,619	5,057
その他	1,403	2,243
固定負債合計	72,233	65,951
負債合計	220,021	203,878
純資産の部		
株主資本		
資本金	16,820	16,820
資本剰余金	9,182	9,186
利益剰余金	48,641	58,893
自己株式	△62	△46
株主資本合計	74,581	84,853
その他の包括利益累計額		
その他有価証券評価差額金	7,500	14,712
為替換算調整勘定	9,802	16,094
退職給付に係る調整累計額	2,187	8,718
その他の包括利益累計額合計	19,489	39,525
非支配株主持分	5,675	6,523
純資産合計	99,747	130,901
負債純資産合計	319,768	334,780

連結財務諸表

連結損益計算書

(単位:百万円)

	前連結会計年度 自 2022年4月 1 日 至 2023年3月31日	当連結会計年度 自 2023年4月 1 日 至 2024年3月31日
売上高	708,072	795,802
売上原価	675,058	748,260
売上総利益	33,013	47,542
販売費及び一般管理費	25,332	28,329
営業利益	7,681	19,213
営業外収益		
受取利息	209	617
受取配当金	405	456
作業くず売却益	463	382
持分法による投資利益	260	—
為替差益	—	668
受取保険金	2	559
雑収入	925	693
営業外収益合計	2,266	3,379
営業外費用		
支払利息	1,402	992
固定資産廃棄損	240	403
持分法による投資損失	—	150
為替差損	141	—
デリバティブ評価損	40	665
訴訟和解金	—	573
解体撤去引当金繰入額	—	933
雑損失	354	384
営業外費用合計	2,178	4,102
経常利益	7,768	18,489
特別利益		
投資有価証券売却益	1,604	—
特別利益合計	1,604	—
特別損失		
減損損失	1,454	—
特別損失合計	1,454	—
税金等調整前当期純利益	7,917	18,489
法人税、住民税及び事業税	2,068	4,301
法人税等調整額	△5,055	766
法人税等合計	△2,987	5,067
当期純利益	10,904	13,422
非支配株主に帰属する当期純利益	328	590
親会社株主に帰属する当期純利益	10,576	12,831

連結包括利益計算書

(単位:百万円)

	前連結会計年度 自 2022年4月 1 日 至 2023年3月31日	当連結会計年度 自 2023年4月 1 日 至 2024年3月31日
当期純利益	10,904	13,422
その他の包括利益		
その他有価証券評価差額金	△483	7,210
為替換算調整勘定	2,579	5,930
退職給付に係る調整額	△1,799	6,531
持分法適用会社に対する持分相当額	165	427
その他の包括利益合計	462	20,099
包括利益	11,367	33,521
(内訳)		
親会社株主に係る包括利益	10,796	32,399
非支配株主に係る包括利益	570	1,122

連結キャッシュ・フロー計算書

(単位:百万円)

	前連結会計年度 自 2022年4月 1 日 至 2023年3月31日	当連結会計年度 自 2023年4月 1 日 至 2024年3月31日
営業活動によるキャッシュ・フロー		
税金等調整前当期純利益	7,917	18,489
減価償却費	29,672	30,653
減損損失	1,454	—
貸倒引当金の増減額(△は減少)	—	△25
役員賞与引当金の増減額(△は減少)	0	△1
製品保証引当金の増減額(△は減少)	49	114
解体撤去引当金の増減額(△は減少)	—	933
受取利息及び受取配当金	△614	△1,074
支払利息	1,402	992
有形固定資産廃棄損	222	400
持分法による投資損益(△は益)	△260	150
デリバティブ評価損益(△は益)	40	665
投資有価証券売却損益(△は益)	△1,607	△4
売上債権の増減額(△は増加)	△8,664	18,562
棚卸資産の増減額(△は増加)	772	2,853
仕入債務の増減額(△は減少)	21,188	△19,413
未払消費税等の増減額(△は減少)	△455	243
その他の流動負債の増減額(△は減少)	△639	4,400
その他	236	900
小計	50,716	58,840
利息及び配当金の受取額	672	1,250
利息の支払額	△1,342	△1,014
法人税等の支払額又は還付額(△は支払)	△2,303	△1,705
営業活動によるキャッシュ・フロー	47,743	57,370
投資活動によるキャッシュ・フロー		
定期預金の預入による支出	—	△723
有形固定資産の取得による支出	△24,179	△14,917
有形固定資産の売却による収入	81	219
無形固定資産の取得による支出	△621	△805
投資有価証券の売却及び償還による収入	2,400	13
その他	12	4
投資活動によるキャッシュ・フロー	△22,307	△16,208
財務活動によるキャッシュ・フロー		
短期借入金の純増減額(△は減少)	△7,468	△9,206
長期借入れによる収入	15,064	—
長期借入金の返済による支出	△26,892	△8,926
リース債務の返済による支出	△766	△515
社債の償還による支出	—	△6,000
配当金の支払額	△895	△2,676
非支配株主への配当金の支払額	△980	△419
その他	△70	△0
財務活動によるキャッシュ・フロー	△22,009	△27,746
現金及び現金同等物に係る換算差額	174	△449
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	3,600	12,966
現金及び現金同等物の期首残高	6,730	10,331
連結子会社の決算期変更に伴う現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	—	979
現金及び現金同等物の期末残高	10,331	24,277

経営体系



従来のやり方の延長線上ではなく、新たな時代に選ばれる会社・勝ち抜く会社になるために、役員および従業員一人ひとりが「WSDGs」をキャッチフレーズに風土・意識改革を目指していきます。

シンボルマーク

風土・意識改革に向けた「SDG」と、国連で採択された「SDGs」の2つの活動を通じて、安定的な事業継続を目指します。活動の認知度向上のため、シンボルマークを作成しました。

Solution お客様の困りごとを解決提案

Digital デジタル技術の活用で仕事を変える

Global グローバル視点で全体最適を考える

会社情報・株式情報

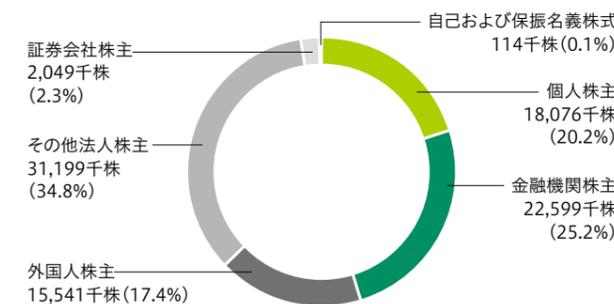
会社概要 (2024年3月31日現在)

会社名	フタバ産業株式会社
設立	1935年 3月25日
創立	1945年11月 1日
資本金	168億2,016万円
本社所在地	愛知県岡崎市橋目町字御茶屋1番地
代表者	代表取締役社長 魚住 吉博
事業内容	自動車等車両部品、外販設備およびハウス栽培用CO ₂ 貯留・供給装置の製造販売
関係会社	国内子会社 : 4社 国内関連会社 : 1社 海外子会社 : 17社 海外関連会社 : 2社
従業員数	連結 : 10,690名 単体 : 3,773名
売上高	連結 : 7,958億円 単体 : 3,649億円

株式情報 (2024年3月31日現在)

発行可能株式総数	200,000,000株
発行済株式の総数	89,580,827株(自己株式数114,669株を含む。)
単元株式数	100株
上場証券取引所	東京および名古屋証券取引所 (証券コード:7241)
株主名簿管理人	三井住友信託銀行株式会社

所有者別持株比率



大株主の状況 (上位10名)

大株主の氏名または名称	持株数 (千株)	持株比率 (%)
トヨタ自動車株式会社	28,116	31.4
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	7,821	8.7
フタバ協会持株会	3,559	3.9
株式会社三井住友銀行	3,063	3.4
みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 みずほ銀行口	2,919	3.2
再信託受託者 株式会社日本カストディ銀行	2,304	2.5
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	2,304	2.5
フタバ従業員持株会	1,358	1.5
株式会社三菱UFJ銀行	1,290	1.4
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	1,263	1.4
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	1,160	1.2

※持株比率は、自己株式を控除して計算しています。

外部評価

環境・社会・ガバナンスの各分野における取り組みや情報開示が評価され、各種 ESG 評価機関より国内外の ESG インデックスの構成銘柄に選定されています。



フタバウェブサイトのご案内

フタバ産業の詳細な情報はウェブサイトでご確認ください。

<https://www.futabasangyo.com/>

フタバ産業 検索



フタバ産業株式会社

お問い合わせ先

総務部 広報課

〒444-8558 愛知県岡崎市橋目町字御茶屋1番地

TEL : 0564-31-2211 FAX : 0564-31-2220

URL : <https://www.futabasangyo.com/>



この報告書には、森林に配慮して適切に管理された森林認証用紙（FSC® 認証用紙）、有害な VOC（揮発性有機化合物）成分が含まれていない non VOC インキ、印刷時に浸し水を使用せず同じく VOC を大幅に低減する水なし印刷が採用されています。

より多くの人へ適切に情報を伝えられるよう配慮したユニバーサルデザインフォントを採用しています。