



SUSTAINABILITY  
REPORT

2025

FUJILLOY

Corporate  
Message

企業メッセージ

その感動のウラに、  
富士ダイス。

富士ダイスは1949年の創業以来、ものづくりに不可欠な  
超硬耐摩耗工具を開発・製造し、暮らしと産業の進化を支え続けてきました。  
感動の瞬間を写し出すカメラ、仲間と飲んだ缶ビール、家族を乗せて走ったマイカー。  
忘れられない体験を彩る製品のウラにはいつも富士ダイスがいる。  
私たちがつくりたいのは、今日よりもっといい明日。  
お客様の課題にとことん向き合うことで生まれる発想や、記憶に残るサービス。  
富士ダイスは、人と素材と技術の力で、  
世界中に感動体験をお届けする企業へと進化し続けます。



## Contents

## 富士ダイスについて

- 01 企業メッセージ
- 02 編集方針
- 03 私たちの原点
- 04 企業理念、ビジョン、行動指針
- 05 富士ダイスのあゆみ
- 07 At a glance

## サステナビリティ経営

- 09 社長メッセージ
- 13 中期経営計画2026
- 15 サステナビリティ担当  
役員メッセージ、  
サステナビリティ委員会
- 16 サステナビリティ基本方針
- 17 サステナビリティ活動の推進、  
ステークホルダーエンゲージメント
- 19 優先課題(マテリアリティ)

ESGに関する取り組み  
環境セクション

- 21 環境経営体制、環境方針、  
環境負荷低減への取り組み、  
事業活動における環境負荷の全体像
- 22 化学物質管理への対応
- 23 脱炭素・循環型社会への貢献
- 25 温室効果ガス排出量及び削減施策

ESGに関する取り組み  
社会・人財セクション

- 27 社会との関わり
- 29 人的資本
- 31 従業員
- 32 健康と労働安全衛生
- 33 従業員座談会

ESGに関する取り組み  
コーポレート・ガバナンス

- 37 役員一覧
- 39 ガバナンス体制
- 41 取締役会
- 43 リスクマネジメント
- 44 コンプライアンス

## データ

- 45 環境関連データ、社会関連データ
- 47 会社概要
- 48 関係会社の状況

## 編集方針

## 対象期間

2024年度(2024年4月1日～2025年3月31日)  
一部、2024年度前後の活動を含みます。

## 対象組織

富士ダイス株式会社及び富士ダイスグループ

見通しに関する  
注意事項

本レポートには富士ダイスグループの過去と現在の事実  
だけでなく、発行日時点における計画や見通し、戦略、  
業績に関する予想等が含まれております。これらは記述  
した時点で入手できた情報に基づき仮定・判断したもの  
であり、諸与件の変化によって、将来の事業活動の結果  
や事象が予測とは異なったものとなる可能性がございます。  
読者の皆様には、以上をご承知おきくださいますようお願い  
申し上げます。



## About FUJILLOY 富士ダイスについて

# 創業者の教えを原点に、 富士ダイスは 新たなステージへ。

富士ダイスを取り巻く環境が大きく変化するなか、  
私たちは、100周年を迎える未来を見据え、  
企業理念体系を新しくしました。  
「富士ダイスらしさ」とは何かを改めて見つめ直し、  
自ら考え、自らの手で、新たな価値を創造してまいります。



創業者 新庄鷹義

## 私たちの原点

### 創業者の精神

今なお受け継がれている創業者の志。それは富士ダイスの、普遍的DNAです。日本のものづくりに不可欠の工具や金型。それらは量産化に耐えるための耐久性が必要なことから耐摩耗工具と呼ばれます。とりわけ高精度の加工に対応するために超硬合金を用いてつくられる工具・金型が「超硬耐摩耗工具」です。富士ダイスは創業以来一貫して「超硬耐摩耗工具」にこだわり、業界トップシェアを維持してきました。

#### ◆ 生命工具

ものづくりにおいては、工具の精度次第でお客様の製品そのものの命(品質)が決まります。そのことから富士ダイスでは「超硬耐摩耗工具」を“生命工具”と呼んでいます。こうした大きな責任のもと、富士ダイスでは常に世界最高水準の技術力でお客様のニーズに応え続けています。

#### ◆ 点のない「富士」

創業者の新庄が名付けた富士ダイスの社名。世界でもまれな美しさと日本一の標高を誇る、あの富士山にあやかっただけです。同時に未完成であり、常に完成を目指して精進し続ける会社でありたいとの願いから、点のない“富士”としました。この精神を受け継ぎ、富士ダイスは今なお成長の道を走り続けています。

## Corporate Philosophy 企業理念

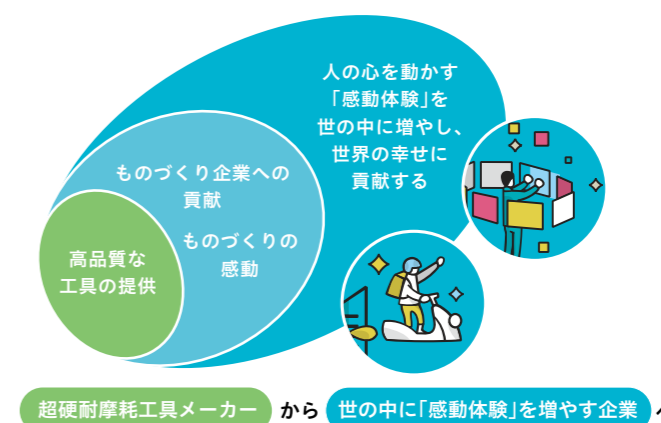
### 社員一人ひとりの幸せを尊重し、 事業を通じて広く社会に貢献する。

一人ひとりの「やってみよう」を応援することで、  
それぞれの個性を企業の成長につなげ、よりよい社会を実現します。

## Vision ビジョン

### 人と素材と技術の力で「感動体験」を。

私たちは、持てる強みを組み合わせ世界中に期待を超える体験を届けることで  
暮らしと産業の新しい明日に貢献します。



## Code of Conduct 行動指針

誠実	相手の立場で考え抜こう
好奇心	常識にとらわれない、ユニークな視点を持とう
スピード	速やかに行動し続けよう
挑戦	一人ひとりの小さな挑戦で、大きな変化を生み出そう
一体感	感謝の気持ちを大切にし、チームワークを高めよう

富士ダイスについて

# 富士ダイスのあゆみ

当社グループは、2025年6月で創業76年となる、ものづくりに必要な金型や工具などの「超硬耐摩耗工具」で国内30%以上のシェアを誇るトップメーカーです。鉄鋼をはじめとする基幹産業、輸送用機器、非鉄金属、光学機器、家電製品、医療機器など、さまざまなものづくりを支えています。創業70有余年で培ってきた開発力と生産技術力で未来に貢献できるよう、私たちは邁進します。

2010—

2025年、  
企業理念体系をあらたにし、  
次のステージへ。

1990—

## 安定成長期

国内外に拠点を整備し、多品種少量生産と技術革新で競争力を高め安定成長を実現。

1970—

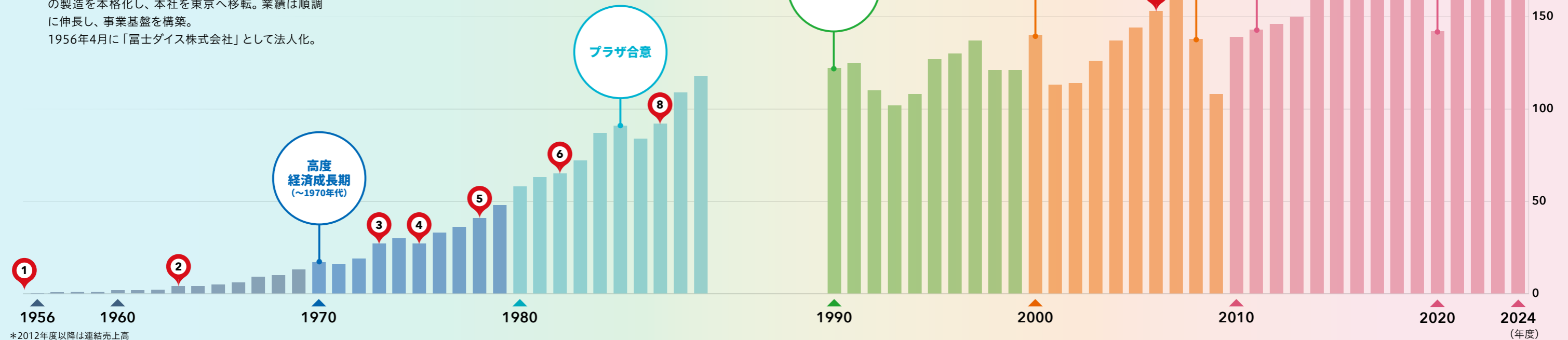
## 拡大期

全国に工場・営業所を展開。原料粉末の調製から焼結・加工までの一貫生産体制を強化し、事業を拡大。

1949—

## 創業期

1949年6月6日北九州の戸畑で創業。超硬耐摩耗工具の製造を本格化し、本社を東京へ移転。業績は順調に伸長し、事業基盤を構築。  
1956年4月に「富士ダイス株式会社」として法人化。



## 国内生産拠点建設の歴史

① 1953年12月  
東京工場(現本社)



② 1963年8月  
大阪工場



③ 1973年11月  
名古屋工場



④ 1975年3月  
秦野工場



⑤ 1978年10月  
岡山工場(現 岡山製造所)



⑥ 1982年5月  
郡山工場(郡山市道場)  
(現 郡山製造所ダイヤモンド工具課)



⑦ 2006年4月  
郡山製造所(郡山市待池台)

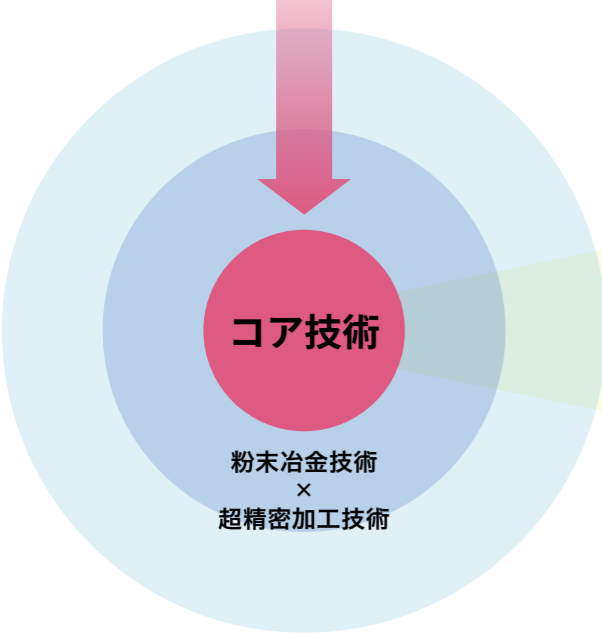
⑧ 1987年4月  
熊本工場(現 熊本製造所)



富士ダイスについて  
At a glance

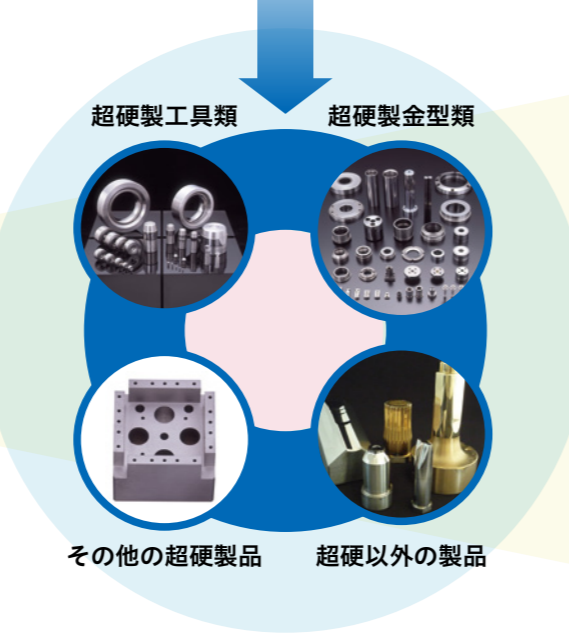
長期的成長を担う  
高い研究開発力(技術力)

- 粉末冶金技術を活かし、市場ニーズに応える新材料を開発
- 先進設備の研究と工法の最適化により、熟練技能と製造技術を融合



超硬耐摩耗工具市場で  
業界シェア30%以上

- 国内超硬耐摩耗工具市場におけるトップシェアを長期に亘り堅持
- 多品種少量の高付加価値製品の販売が主で、販売価格は安定して推移

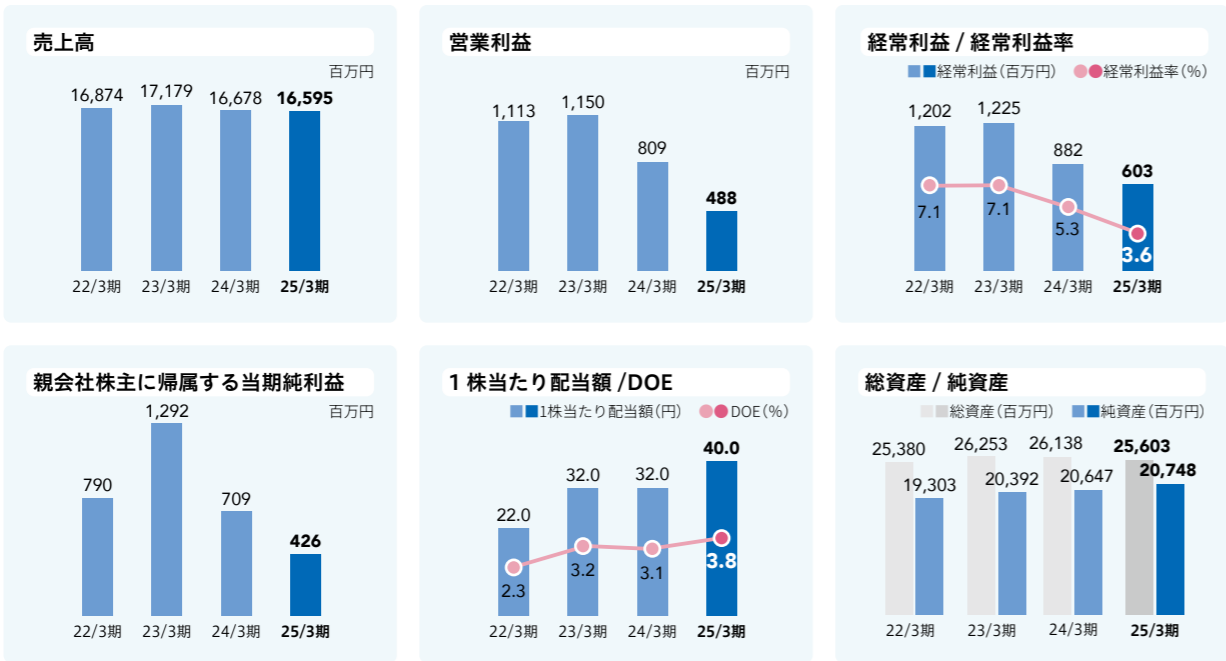


開発・技術・営業の一貫体制で  
取引社数 約3,000社(グループ連結)

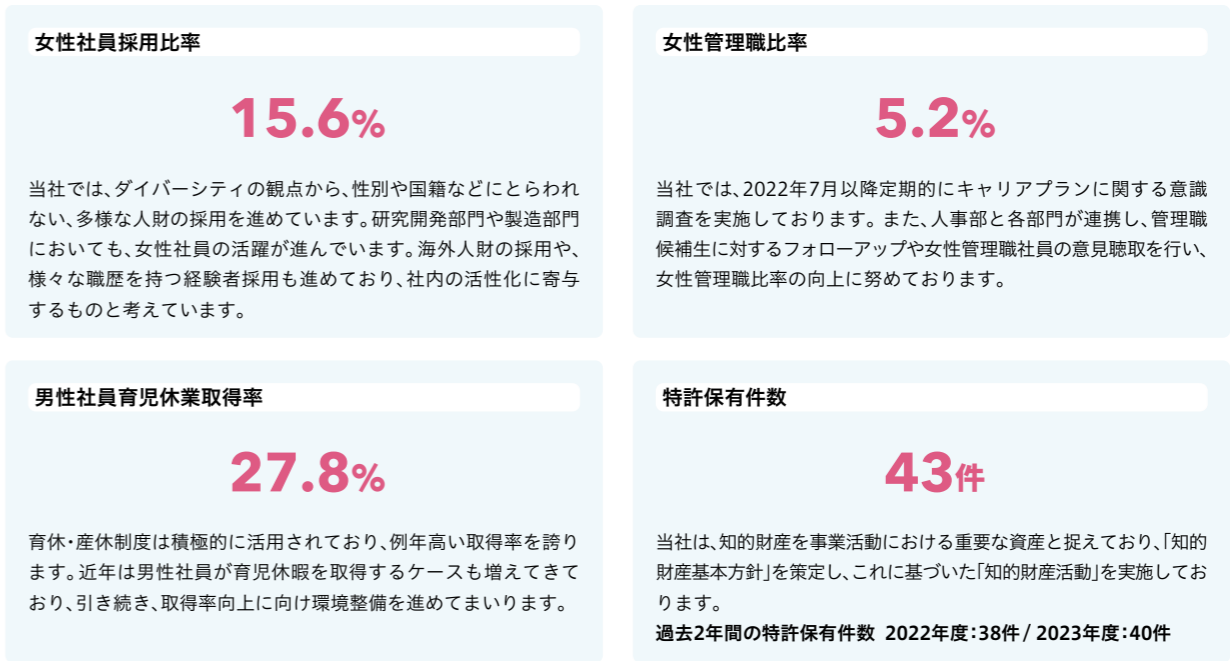
- お客様の個別ニーズに応じたカスタマイズを可能にする直販体制
- 幅広い業種のお客様との安定的かつ豊富な取引実績



連結決算データ



非財務データ



## 100年企業に向けて さらなる進化へ

企業理念を見つめ直し、  
新時代を切り拓く

2025年は富士ダイスグループにとって  
新しい時代の始まりです。

100年企業を見据え、着実に歩みを進めるために、  
新たな企業理念とビジョンを策定しました。  
これまで大切にしてきた創業者の想いを受け継ぎながら、  
不確かな時代を生き抜くために、  
自ら考え、自らの手で、新たな価値を創造し、  
ステークホルダーの皆様の期待に応えられる  
企業でありたいと考えています。

代表取締役社長

春田善和

# PRESIDENT'S MESSAGE

富士ダイスグループは、おかげさまで創業76周年を迎えました。当社は1949年、引抜きダイスの修理で事業を興しました。戦後好景気の波に乗り、4年後には北九州の戸畑から東京へ進出、修理から製品づくりへ、さらなる高品質・高性能なものづくりへと挑戦し続けることで、事業を順調に拡大してきました。しかし、現代は変化が急速に進み、将来を見通すことが難しい時代です。100年

企業を目指し、持続的な成長を遂げるには、これから約20年の経営のあり方が非常に重要になると考えています。そこで昨年から、「100周年にどんな企業でありたいか」を検討するために、経営を抜本的に再考するブランディング・プロジェクトを立ち上げました。全社員へのアンケートや、社員有志によるワークショップを実施し、企業理念を見直し、新たなビジョンを策定しま

した。創業者の精神を大切にしながらも、変化に対応できる企業体質に転換し、次の時代を切り拓いていきたい、という想いは私が社長に就任した時から持ち続けてきたものです。新たな企業理念は「社員一人ひとりの幸せを尊重し、事業を通じて広く社会に貢献する。」です。「幸せ」は、創業時から一貫して当社の理念の中核をなす考えです。これまでの企業理念にも、

事業を通じて広く社会に貢献すること、利益の追求ではなく「幸福な人、幸せな社員を育てる」ことを掲げてきました。富士ダイスグループでは「幸せ」を、人生の3分の1の時間を過ごす会社で、社員がいきいきと楽しく面白く働けることだと捉えています。「夢・挑戦」「感謝」「自立」「明るく前向き」という4つの企業文化を大切にし、社員一人ひとりの価値観を尊重するという想い

を込めました。社員の幸せなくして、会社が良くなることはない——。これは私自身の信念でもあります。社員の幸せ、ウェルビーイングを追求する経営を着実に進めてまいります。そして社員の成長があつてこそ、企業の成長があります。社員と企業がともに成長することで、より良い社会の実現に貢献する。これこそが、富士ダイスグループの創業時から

続く不変的な存在意義です。ビジョンには「人と素材と技術の力で『感動体験』を。」を掲げました。私たちの強みは、社員と技術、開発力です。超硬耐摩耗工具を専業として事業を継続してきましたが、100年企業を目指すために、当社ならではの強みを生かしつつ、事業領域を広げて、新たな事業に挑戦していきたいという期待を込めています。



「感動体験」とは「人の心が動く瞬間」のことです。お客様の期待を超える提案や支援を通して、それを生み出したいと考えています。富士ダイスの製品は、多くの工程を経てできていますが、リレーのように次の人に仕事をつなぎながらものづくりをし、お客様の手元に製品をお届けしています。営業担当者は製造現場に、お客様から感謝された体験や、当社の金型がどのような製品に使われ、社会に貢献しているのかを生産や開発の現場に伝える。製造現場は、お客様のご要望を踏まえた製品を営業に届けることで、社内一体感を醸成する。それが最終的にお客様への良い提案に繋がるという「感動体験」の循環をつくりたいと思います。

当社が生産している金型や工具は、皆様が日常で目にする製品ではありません。しかし、社会のインフラを支え、日々の生活になくてはならないものを製造するのに使われています。当社が「感動体験」を提供することで、今日よりも明日、その先の未来が少し良くなる、そういう役割を果たしていきたいです。今後、提供する製品やサービスの幅を拡大するなかでも、ステークホルダーの皆様に「感動体験」を届けることのできる企業であり続けたいと考えています。

### 中期経営計画を 着実に進める

当社は、2025年3月期から2027年3月期の3年間を対象とした中期経営計画を策定し、その着実な推進に取り組んでいます。国内事業を成長の基盤としな

がら、海外市場での販売拡大と新規事業の確立に注力し、売上高及び営業利益の増加を目指しています。また、成長戦略の重要施策の一つとして掲げるのが「脱炭素・循環型社会への貢献」です。超硬耐摩耗工具づくりの技術力を生かし、次の成長の柱となる新製品の開発に取り組んでいます。

例えば、水素は持続可能なエネルギーへの転換の要として注目されていますが、当社では昨年、グリーン水素の製造装置向け電極を発表しました。これは当社のコア技術の「粉末冶金技術」を応用して開発したもので、従来の水の電気分解に使用される電極と比較して、消費電力を20%削減することが可能です。現在、複数の設備メーカーにおいて試験を進めており、2027年度の製品化を目指しています。超硬耐摩耗工具を専業としてきた当社にとって、新たな分野への進出の第一歩となる製品です。

こうした重要施策を進めるにあたり、経営基盤の強化にも力を入れています。コーポレート・ガバナンスの機能をより一層高め、加速する外部環境の変化への対応力を強化するために、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行することを、今年6月の定時株主総会で決議しました。監査・監督機能の強化、取締役会の監督機能の強化・高度化、そして私が何より進めたかった意思決定の迅速化などの体制を整えることで、企業価値のさらなる向上を図り、ステークホルダーの皆様の期待に応えていきたいと考えています。

### 人的資本に投資し、 さらなる成長を目指す

当社は、急速に変わるビジネス環境に対応するために自立型人材の育成に努めています。例えば、各社員がそれぞれのステージで必要となるビジネススキルをマップ化し、育成体系の整備を行うことで社員一人ひとりの成長を支援しています。また経験を通じた人材育成を重視しており、社員本人のキャリア形成に関する意思を確認する面談を実施。組織上の必要性と各自のキャリア形成の整合性を図りながら、積極的なジョブローテーションを行っています。

あわせて、社員がいきいきと働けるように就業環境の整備も進めています。公正かつ納得感のある人事制度を目指して、評価・報酬制度を整備し、子育てや介護を担う社員などの多様な働き方に対応するために在宅勤務制度、フレックスタイム制度、時間単位年休などを導入しました。2024年6月からは、社員の安全・健康・自己学習を支える多彩な福利厚生サービスも始めています。私自身、職場以外での学びの場を大切にしてきたこともあり、福利厚生の一環でeラーニングを受講する人が増えてきていることを嬉しく思っています。

人材確保の取り組みとしては、ダイレクト・リクルーティング、アルムナイ（退職者）採用なども含めてさまざまな手法を活用して、新卒・経験者、性別・国籍を問わず、多様な人材の確保を目指しています。さらには、早期に職場に慣れてもらえるよう工夫を重ねています。入社後のリアリティ・ショック（理想と現実のギャップに衝撃を受けるこ

と）を軽減し、いち早く職場に馴染めるようにメンター制度を導入しました。また、個別面談によるフォロー、入社2年目、入社5年目のフォローアップ研修などを実施しています。

### サステナビリティ経営を推進し、 未来のリスクに対応する

サステナビリティ経営は、富士ダイスグループが掲げる企業理念「社員一人ひとりの幸せを尊重し、事業を通じて広く社会に貢献する。」に基づいて実践する経営そのものだと考えています。一方で、2025年も記録的な暑さが続いたように気候変動が進み、さらに生物多様性の損失、紛争、格差の拡大など、世界は変化し続けていくと予想されます。こうした時代に対応しながら、当社らしいサステナビリティ経営を実行するために、サステナビリティ推進室を設置しています。また、その推進体制の整備に先立ち、入社5年以内の社員を対象としたプロジェクトを立ち上げ、次世代の視点を経営に反映する仕組みづくりを進めました。

近年は、脱炭素化を加速させています。2025年5月から、本社の電力契約メニューを再生可能エネルギープランに切り替えました。さらに、タイの工場と北関東営業所に太陽光発電システムを導入し、郡山製造所でも2026年2月から稼働を予定しています。このほかにも、熊本や岡山といった各製造所で電力使用量削減施策を実施しており、効果を検証したうえで、他拠点への展開も検討しています。また、賃貸である大阪営業所を除き、すべての事業所で



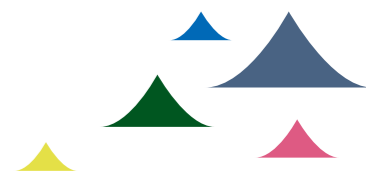
LED照明への切り替えを進めています。事業においても、先にお伝えしたグリーン水素の製造装置向け電極のほかに、新規事業の一環としてサーキュラーエコノミー（循環型経済）への取り組みも進めています。顧客網を活用して超硬耐摩耗工具・金型の国内循環型リサイクルの実現を目指し、限りあるレアメタルを有効活用し、原料調達リスクを低減しようとしています。

サステナビリティ経営の社内への浸透については、「脱炭素・カーボンニュートラル」をテーマにした全社員向けの研修を実施しており、カードゲームを用いて、楽しみながら気づきを得られ、行動変容を促せるように工夫しています。また、社内報においてサステナビリティ特集を組むことで、さらなる周知を行っています。

### 100年企業に向け、 企業価値の向上に努める

富士ダイスグループはこれまで、社員一人ひとりが心と技術を磨くことで、業界トップシェアを維持してきました。100周年に向けて、創業者の想いを

受け継ぎながら、時代を見極め、変革を進めることで、企業価値の向上に努めたいと考えています。経営者としては、社員が仕事を通じて「面白い」「楽しい」「充実している」と感じられる機会を多くつくることを何より大切にし、社員一人ひとりの小さな挑戦が、大きな変化や成長へつながるように取り組みます。時代が大きく動こうとするなか、富士ダイスは進化し発展を遂げようとしています。粘り強く挑戦を続け、社員一丸となって100年企業への歩みを着々と丁寧に進めてまいります。



サステナビリティ経営  
中期経営計画2026（2025年3月期 ― 2027年3月期）

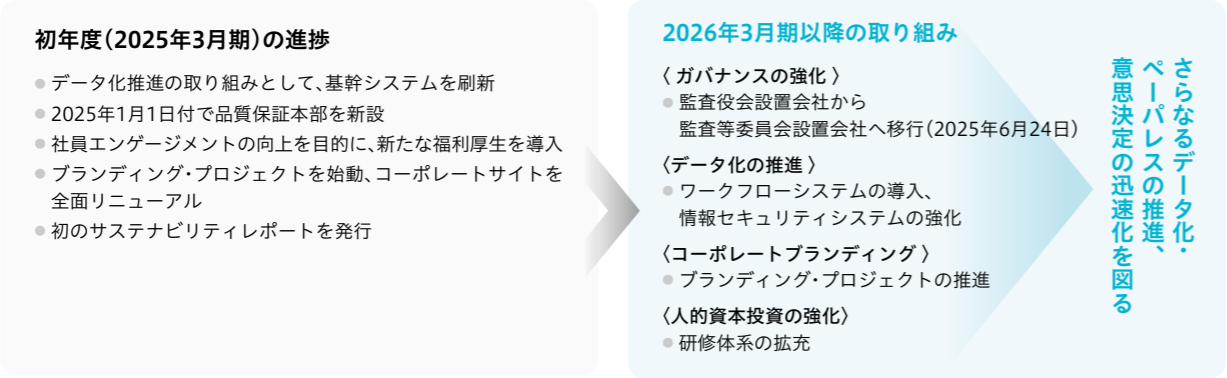
CONCEPT 変化に対応できる企業体質への転換

富士ダイスは、変化に対応できる企業体質へと転換するために、中期経営計画2026において、5つの重要施策に取り組んでいます。

▶ 重要施策の初年度進捗と2026年3月期以降の取り組み

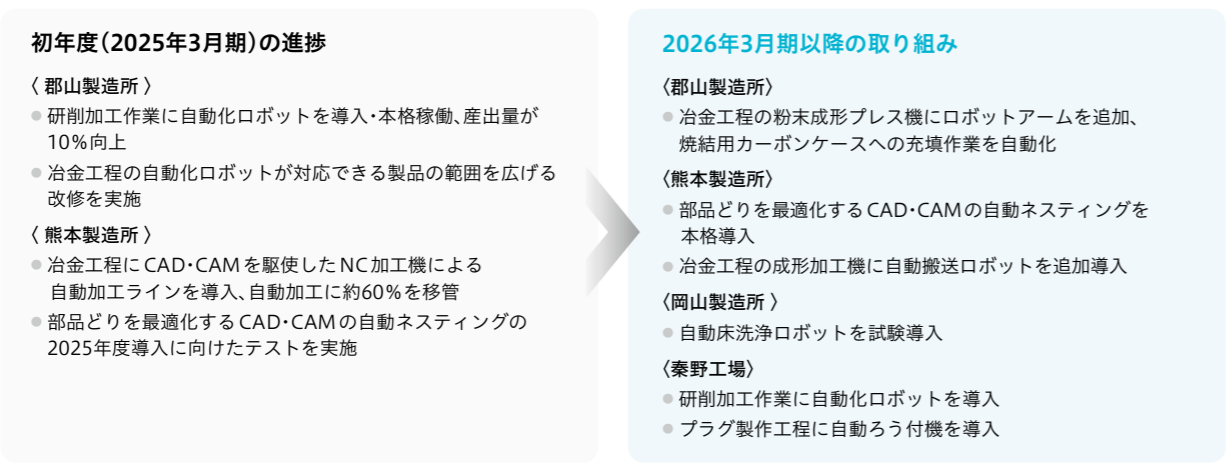
経営基盤の強化

サステナビリティ経営とDX化を軸に組織力を高め、経営判断を迅速化



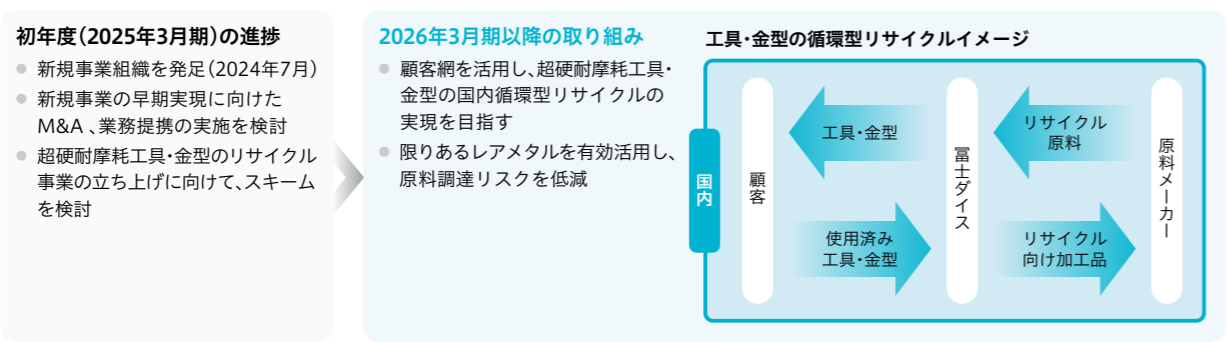
生産性向上・業務効率化

各部門における自動化・省力化、DX化等による業務効率化を推進



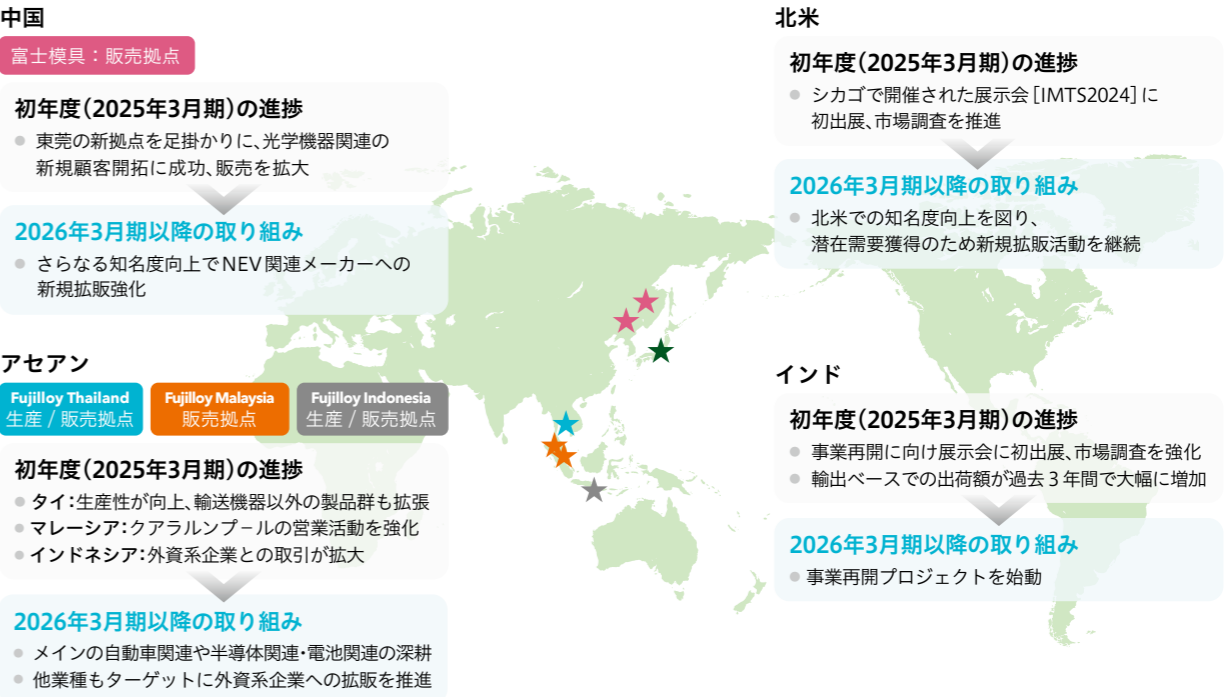
新規事業の確立

100年企業を目指し、新規事業の専門組織を立ち上げ、新事業シーズの事業化を加速



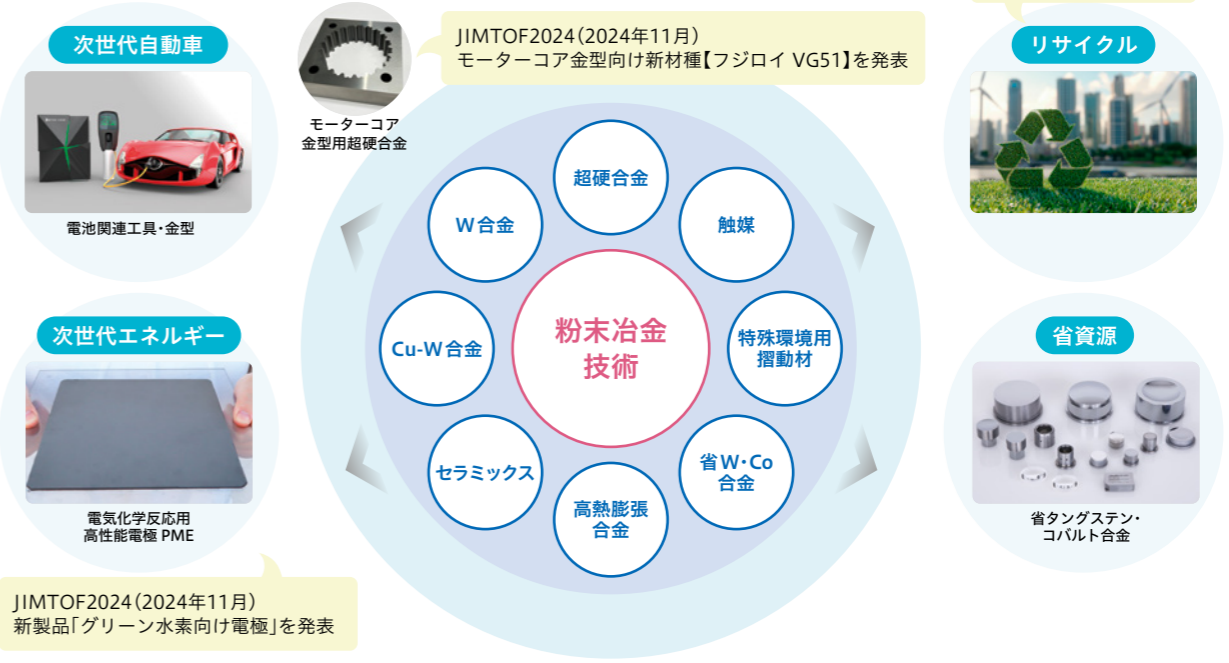
海外事業の飛躍

海外子会社の事業展開と富士ダイス本体の直接輸出により、アジア地域でのシェア拡大及び北米/インド地域の市場開拓促進を図る



脱炭素・循環型社会への貢献

脱炭素・循環型社会の形成に貢献する製品を積極的に開発・市場投入



## ▶ サステナビリティ担当役員メッセージ

SUSTAINABILITY  
OFFICER MESSAGE事業活動を通じて、  
持続可能な社会の実現と  
富士ダイスグループの  
企業価値向上を目指します。

昨今、企業のサステナビリティ活動並びに情報開示はますます重要視され、様々なステークホルダーの関心を集めています。さらに、2024年度の世界平均気温は産業革命前と比べて約1.55℃上昇しました。日本でも気温上昇や災害級の大雨が観測され、IPCC(気候変動に関する政府間パネル)のシナリオが現実味を帯びてきていると感じております。

このような環境下において、富士ダイスグループは「社会の課題と富士ダイスグループの課題を同時に解決し、双

方の持続可能性の向上に尽力すること」及び「サステナビリティ投資をリスクではなく成長の機会と捉えること」が持続可能な社会の創造に繋がると考えています。中期経営計画2026では、重要施策の1つとして「脱炭素・循環型社会への貢献」を掲げ、主力事業である超硬耐摩耗工具の製造、販売を通じてサステナビリティの課題解決を図るべく、優先課題(マテリアリティ)への取り組みを進めております。一方で、サステナビリティ経営に係る課題も依然として存在しており、これらの課題はサステナビリティ委員会にて議論を深め、課題解決に向けた取り組みを検討しております。

引き続き、企業理念である「社員一人ひとりの幸せを尊重し、事業を通じて広く社会に貢献する。」に基づき、全従業員一丸となり、持続可能な社会の実現と富士ダイスグループの企業価値向上を追求してまいります。



取締役  
技術開発本部長  
篠宮 護

## ▶ サステナビリティ委員会

当社は、サステナビリティに関する課題の経営層との共有・課題解決の検討及び有効性評価の場として、「サステナビリティ委員会」を設置しております。本委員会は代表取締役社長を委

員長とし、社内取締役、各部門の担当で構成され、別途、取締役会にて実効的な監督を行う体制を整備しております。

## ▶ サステナビリティ基本方針

当社グループは、企業理念及び行動指針を基礎とした、サステナビリティ基本方針を策定しております。ESGの3つの要

素である、環境、社会、ガバナンスに対する活動を積極的に進めてまいります。

FUJILLOY

SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT GOALS

富士ダイスグループは持続可能な開発目標(SDGs)を支援しています。

## サステナビリティ基本方針

富士ダイスグループは、企業理念として「社員一人ひとりの幸せを尊重し、事業を通じて広く社会に貢献する。」を掲げ、企業の社会的責任を果たすため、環境・社会・ガバナンスに配慮した経営を推進しております。

また、行動指針である「誠実」「好奇心」「スピード」「挑戦」「一体感」を礎とし、グループ一丸となり、企業価値の向上と持続可能な社会の発展に貢献してまいります。

## 1. 環境

## 自然環境配慮

私たちは、事業活動が自然の恩恵を受け成立していることに感謝し、

- 新たな技術・製品の創造と革新で、人と地球環境を大切にす社会の実現に貢献します。
- 持続可能な社会の実現にむけて温室効果ガスの削減に努めます。
- 資源利用と環境影響の削減を両立させるため、資源を大切に使います。

## 2. 社会

## 人権

私たちは、企業理念にある企業の社会的責任を果たすため、

- 企業活動で関わる全ての人々の人権を尊重し、直接的にも間接的にも人権侵害に加担しません。
- あらゆる形態の強制労働や児童労働の排除、また雇用と職業における差別をしません。

## 労働環境

私たちは企業理念にある「社員一人ひとりの幸せ」を尊重すべく、

- 生産性・働きがい向上に繋がる柔軟な働き方、職場環境を築きます。
- 多様性を尊重し、国籍・性別・年齢などの区別なく活躍できる企業を目指します。
- 結社の自由を含め、従業員の権利を最大限尊重します。

## 3. ガバナンス

## ガバナンス強化

私たちは、コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方に則り、

- ステークホルダーとの充実したコミュニケーションを通じて経営の透明性を確保し、信頼度を高めます。

## 腐敗防止

私たちは、企業グループ・企業人として、誠実に責任を果たし、

- 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止に取り組みます。

サステナビリティ経営  
企業の持続的成長に向けて

▶ サステナビリティ活動の推進

障がい者雇用

多様な人財の雇用確保を図るという方針の一環として、農園での雇用を進めています。

また、農園で収穫した作物は各事業所の社員食堂にて、提供しております。



農園での収穫の様子



農園の野菜を使用した料理

▶ ステークホルダーエンゲージメント(2024年度)

おおたオープンファクトリー2024

当社は、日本有数のものづくりのまち大田区にて開催される“おおたオープンファクトリー”の趣旨に賛同し、工場見学・体験イベント他、各種の取り組みに参画しております。2024年11月30日(土)に開催されたおおたオープンファクトリー2024では、本社1階展示室を開放し、日本のものづくりを支えている超合金製の工具や金型の製品紹介を行いました。



モノづくり体感スタジアム2024

当社は、東京都立産業貿易センター浜松町館で開催された体験型イベント「モノづくり体感スタジアム2024」(主催:モノづくり日本会議、日刊工業新聞社)に初出展し、8月3日(土)に子ども向けワークショップ「命を吹き込め!キーホルダー作りで金型体験!」を実施いたしました。今後も未来を担う子どもたちに向けて「ものづくりの楽しさ」を伝える活動を続けてまいります。



スタッフと一緒に型抜き

展示品を囲む参加者たち

学生向け工場見学&セミナー

2024年11月13日(水)、東京都市大学の学生14名と先生向けに秦野工場の見学と材料開発部によるセミナーを開催いたしました。

今後もこのような学生を対象とした現場を見学いただく機会を計画してまいります。



▶ SDGsへの貢献

当社が重点的に取り組むSDGs

当社グループでは、企業理念に基づき、持続可能な社会の実現と企業価値向上のため、「持続可能な開発目標(SDGs)」の達成に貢献してまいります。

	3 すべての人に健康と福祉を	5 ジェンダー平等を實現しよう	7 安全なエネルギーのために	8 働きがいも経済成長も	12 つくもの責任 つかう責任	13 気候変動に具体的な対策を
人権尊重、あらゆる形態の差別の撤廃		●		●		
気候変動対応			●			●
資源の有効活用				●	●	
労働災害の撲滅	●			●		
有害化学物質の使用削減、適正管理	●			●		

展示会への出展

当社グループは、「事業を通じて広く社会に貢献する」ため、環境配慮製品の開発にも注力しております。展示会等を通じてステークホルダーとのコミュニケーションを図り、ご要望やニーズの把握と、満足度の向上に努めております。

■ 2024年度実績(一部抜粋)

- 国内
- JIMTOF2024(第32回日本国際工作機械見本市)
  - INTERMOLD 名古屋/金型展 名古屋
- 海外
- IMTS 2024 – International Manufacturing Technology Show(シカゴ)
  - METALEX2024 – Machine Tools & Metalworking Exhibition(タイ)



JIMTOF2024の当社ブース



IMTS2024の当社ブース

開発途上国の経営幹部に向けた研修会(郡山製造所)

2024年7月30日(火)、社会貢献の一環として郡山製造所にて開発途上国の経営幹部に向けた研修会を開催いたしました。本研修はAOTS<sup>※1</sup>が開発途上国を対象として「企業経営研修コース(EPCM)」のプログラムの一環として開催したもので、パキスタン、ミャンマー、メキシコなど計16か国から25名の経営幹部が参加しました。

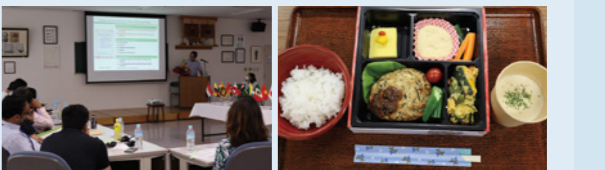
研修会では「日本的経営」を学ぶため、朝のラジオ体操の見学からスタートし、その後工場見学、代表取締役社長の春田による経営理念の講義を行いました。また、昼食には、イスラム教徒が多い国からの参加者向けに、ハラルメニューも用意しました。

本研修会が参加者にとって「日本的経営」を学ぶきっかけの一助になり、開発途上国の発展に寄与することを願っています。

※1 一般財団法人海外産業人材育成協会



研修会参加者と当社スタッフ



経営理念・経営哲学の講義をする代表取締役 春田 善和

ハラルメニュー

優先課題(マテリアリティ)

▶ 優先課題(マテリアリティ)

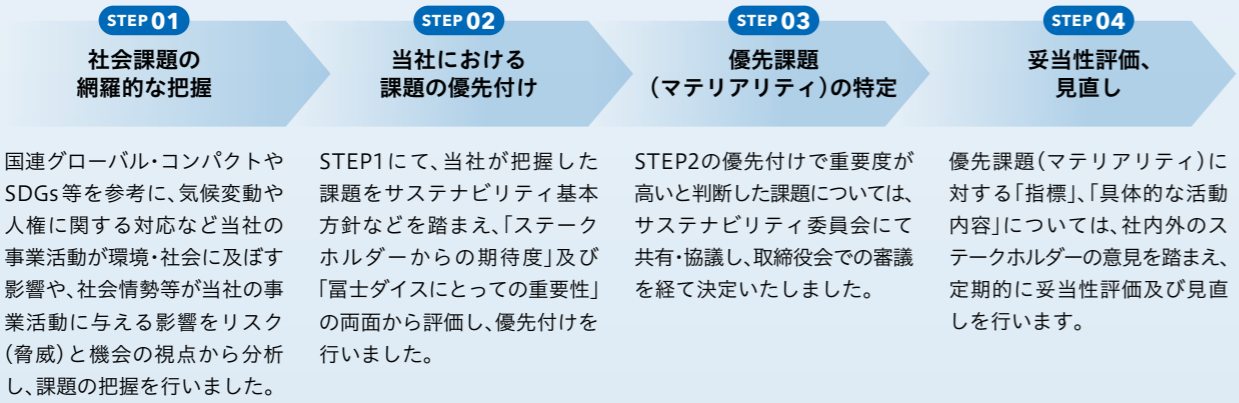
当社は、企業理念、ビジョン、行動指針、またそれらを基礎としたサステナビリティ基本方針に基づいた取り組むべき10項目の優先課題(マテリアリティ)を特定いたしました。

優先課題(マテリアリティ)の特定プロセス

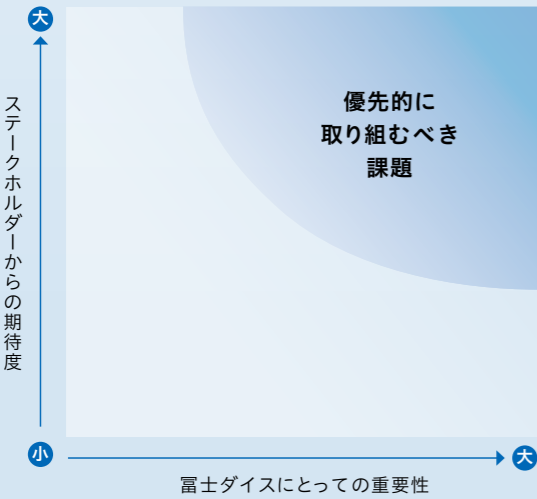
当社では、企業価値向上と持続可能な発展に向けて、サステナビリティ基本方針に基づき、優先的に取り組むべき10項目の優先課題(マテリアリティ)をリスク(脅威)と機会の

これらは、当社のサステナビリティ経営を推進する上で重要な課題と位置づけ、社会的要請や環境変化を踏まえながら、引き続き取り組みを進めてまいります。

分析を経て特定しております。  
なお、優先課題(マテリアリティ)は定期的に見直しを行ってまいります。



■ 優先課題(マテリアリティ)領域特定マッピング



優先課題(マテリアリティ)

当社の強みである「粉末冶金技術」と「超精密加工技術」を通じて、社会を取り巻くサステナビリティに関する課題解決を図ってまいります。

	優先課題	指標	具体的な活動内容	2023年度(実績値)	2024年度(実績値)
※1 環境 (E)	高付加価値製品・技術の開発	市場投入件数	脱炭素・循環型社会へ貢献する製品の開発、提案(次世代自動車関連製品等)	7,806件	7,526件
	カーボンニュートラルへの取り組み	温室効果ガス排出量	省エネ設備等の導入の検討 再生可能エネルギー利用の検討	13,610 t-CO <sub>2</sub>	12,459t-CO <sub>2</sub>
	省資源化への取り組み	超硬原材料リサイクル率	超硬原材料のリサイクル率向上	63.6%	62.8%
		市場投入件数	省レアメタル新開発材料の市場展開	79件	130件
		環境負荷物質の取扱量	環境負荷物質の管理(PRTR対象化学物質)	111 ton	111 ton
		廃棄物のリサイクル率	廃棄物削減、リサイクル率向上	63.6%	44.4%
※1 社会 (S)	人権の尊重	RMI※2認定製錬所・精製所総数およびその比率	紛争鉱物調査の管理	35/35カ所(100%)	31/31カ所(100%)
		研修実施件数	国籍等に関係なく、公平な人財育成機会の提供(自立型人財の育成)	171件 テーマ:マネジメント、ロジカルシンキング等	569件 テーマ:キャリアデザイン、営業力強化等
	労働環境の整備	作業環境管理区分1の測定箇所	作業環境測定の実施	45/46カ所	47/47カ所
		労働災害件数	安全教育、リスクアセスメントの実施	休業災害:2件 不休災害:17件	休業災害:2件 不休災害:9件
		ストレスチェック実施率	従業員の健康管理(ストレスチェック、健康増進プログラムの実施等)	100%	99.7%
		健康診断の実施率		100%	99.9%
	多様性を活かした働き方改革	フレックスタイム制度の利用率	多様なライフスタイルに応じた社内制度の充実(フレックスタイム制度等)	30%	36.7%
		女性管理職の比率	女性活躍推進の取り組みの強化	3.9%	5.2%
		女性採用比率		29.0%	15.6%
	従業員との良好な関係性の確保	労使間の教育実施時間	社内報等を利用した労使間の経営理念、経営方針等の共有	20,152時間(22.4時間/人)	19,140時間(19.7時間/人)
※1 ガバナンス (G)	ガバナンスの強化	コンプライアンス、リスクマネジメント委員会で検討したテーマ件数	コンプライアンス、リスクマネジメント体制の充実	51件 テーマ:事故・災害報告、環境測定状況等	41件 テーマ:事故・災害報告、環境測定状況等
		サステナビリティ委員会で検討したテーマ件数	サステナビリティ経営の推進	6件 テーマ:環境対応施策の導入検討、ESG評価機関への対応等	16件 テーマ:環境対応施策の導入検討、ESG評価機関への対応等
	危機管理対応の強化	知的財産教育の実施件数	知的財産基本方針に則った取り組みの強化(保有する特許や技術、ノウハウなどの保護や流出防止等)	1件 他社の特許監視に関する勉強会:75名	3件 知的財産基本方針及び特許勉強会:110名 商標説明会:230名 契約に関する勉強会:17名
		特許取得件数	国内外特許取得促進、自社権利正当行使および他社権利の尊重	登録:2件 放棄:0件	登録:8件 放棄:5件
		情報セキュリティ教育実施件数	情報セキュリティ教育の実施	1件 情報セキュリティ教育:855名	2件 情報セキュリティ教育:847名 標的型メール訓練:865名
	コンプライアンス体制及び教育の充実	コンプライアンス教育実施件数	コンプライアンス教育の実施	7件 コンプライアンスセミナー(3件):計11名 安全保障貿易管理:1名 特殊暴力防止対策教育:28名 チーフ・管理職向けハラスメント研修:115名 下請法教育:12名	8件 コンプライアンスについて(2件):計148名 インサイダー取引規制セミナー:46名 特殊暴力防止対策教育:83名 ハラスメント研修(2件):全社員 担当、主任向けハラスメント研修:515名 下請法教育:31名

※1 環境…自然環境配慮、社会…人権 / 労働環境、ガバナンス…ガバナンス強化 / 腐敗防止  
※2 RMI(Responsible Minerals Initiative):紛争非関与鉱物など責任ある調達を企業と連携して促進する国際団体。

▶ TCFD 提言に基づく情報開示

TCFD 提言に基づく情報開示は、当社コーポレートサイト「ホーム>サステナビリティ>環境への取り組み」(https://www.fujidie.co.jp/sustainability/environment)にて、ご参照ください。

## ▶ 環境経営体制

当社は「社員一人ひとりの幸せを尊重し、事業を通じて広く社会に貢献する。」という企業理念に基づき、新たに策定・開示したサステナビリティ基本方針に沿って、環境負荷低減

や地域との共生など持続可能な社会の実現に向けた、企業統治や諸活動を行っております。

## ▶ 環境方針

- 当社は環境負荷低減のために、持続可能な範囲で環境目的及び目標を設定して環境マネジメントプログラムを策定し、環境保全及び汚染の予防活動を実施するとともに、自然環境を大切にす心の研鑽に努め、環境マネジメントシステムの継続的改善を図る。
- 環境負荷低減のために以下の重点活動を実行する。
  - 全社員が一丸となった、日常業務における省エネルギー及び省資源の積極的推進。
  - 産業廃棄物の削減及びリサイクル率の向上。
  - 職場環境の改善。
  - 長寿命化製品の企画、開発及び提案。
- 環境関連の法規制及び当社が同意したその他の要求事項を順守する。
- 環境方針は文書化し、全社員に周知徹底するとともに、社外へ提供できるものとする。

## ▶ 環境負荷低減への取り組み

当社では持続可能な社会の実現のため、環境法規制の遵守を徹底するとともに、環境負荷低減活動を推進しております。また製造所においては国際規格「ISO14001」を取得し、環境マネジメントシステム(EMS)の向上に取り組んでいます。

## ▶ 事業活動における環境負荷の全体像

主なインプット項目	投入量
原材料の総物質投入量	636t
(内、PRTR 対象物質)	105t
総エネルギー投入量	256,558GJ
総取水量	57,744m <sup>3</sup>

主なアウトプット項目	排出量
温室効果ガス排出量 (富士ダイスグループの Scope1,2)	14,239t-CO <sub>2</sub>
廃棄物排出量 (秦野工場の一部廃棄物を除く)	408t
(内、最終処分量	218.1t
再資源化量)	189.9t
超硬原材料リサイクル率	62.8%

## ▶ 化学物質管理への対応

当社グループでは、各国法規制やガイドライン、業界が定める自主基準で使用が禁止もしくは管理が必要な化学物質について、全廃や削減、代替化を推進するとともに、環境への

排出・廃棄等を適正に管理し、環境負荷低減に向けた取り組みを進めております。

### 主な対応法規制

- PRTR 法(特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律)
- 化審法(化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律)
- PCB 特別措置法(ポリ塩化ビフェニル廃棄物の適正な処理の推進に関する特別措置法)
- フロン排出抑制法(フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法律)

### PRTR 届出対象物質の管理

当社では PRTR 届出対象物質を適切に管理し、また安全データシート(SDS)に基づく取扱いや廃棄等の安全管理を行っております。

2024年度における原材料において、PRTR 届出対象物質の取扱量は、約105tでした。

管理番号	PRTR 物質名	年間取扱量(t)
132	コバルト及びその化合物	88
308	ニッケル	13
87	クロム及び三価クロム化合物	4

※年間取扱量が、1 t / 年以上である対象物質のみ記載しております。

### 残留性有機汚染物質(POP)、揮発性有機化合物(VOC)

当社では、使用する化学物質において残留性有機汚染物質(POP)の取扱い、ありません。

揮発性有機化合物(VOC)の取扱いにつきましては、主に粉末の製造工程に使用しております。

2024年度における揮発性有機化合物(VOC)の取扱量は、約32tでした。

VOC 物質名	年間取扱量(t)
イソプロピルアルコール	29
エタノール	2
ヘキサン	1

※年間取扱量が、1 t / 年以上である物質のみ記載しております。

### 化学物質リスクアセスメントの取り組み

当社グループでは、使用する化学物質の全てにおいて危険性・有害性を調査し、ばく露防止のための取り組みを進めております。また、労働安全衛生法の改正に伴い、2024年度より各事業場への設置が義務化された化学物質管理者及び、

保護具着用管理責任者の選任等、新たな化学物質管理体制を構築し、運用しています。

・2022～2024年度のリスクアセスメント実施件数:130件

▶ 脱炭素・循環型社会への貢献

当社グループは環境・社会の課題解決を事業機会と捉え、脱炭素・循環型社会の形成に貢献する製品を積極的に開発、市場投入しております。

脱炭素社会への貢献としましては、モーターコア金型用超硬合金のラインナップ拡充や次世代エネルギー分野に向けた触媒関連製品の開発を進め、循環型社会への貢献とし

ましては、省タングステン・コバルト合金の拡販によりレアメタル使用量の低減を図るとともに、熱エネルギーの循環に貢献できる製品の開発にも取り組んでおります。

引き続き、当社グループにおいて超硬工具・金型のリサイクル強化等、循環型社会への貢献に努めてまいります。

当社が開発した環境配慮製品

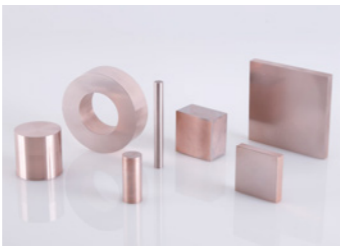
当社は廃棄物の削減や省資源を目的に、日々製品の長寿命化、省資源化に努めております。当社が加盟する一般社団法人日本

機械工具工業会(旧超硬工具協会時含む)において、以下の製品、材料が環境調和製品の認定を受けております。

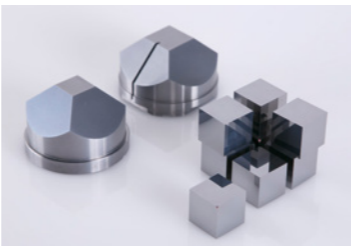
環境調和製品一覧(2007～2017)

- 銅タングステン合金(放電加工用工具)
- TMS05材料(超高压発生用容器)<sup>※1</sup>
- TJS01材料(超高压発生用容器)<sup>※2</sup>
- V系材料(放電加工対応合金)

※1 現在の材料名: MS05  
※2 現在の材料名: JS01



銅タングステン合金



MS05材料、JS01材料

成長分野に向けた製品開発

■ 電気化学反応用 高性能電極 PME<sup>※</sup>

需要の拡大が予想されるグリーン水素製造装置向けニッケル製電極(PME)を開発。

- 水の電気分解による水素製造の際、必要な消費電力を従来比20%削減。
- 貴金属不使用。

※ Powder Metallurgy Electrode(触媒を含有した電極)

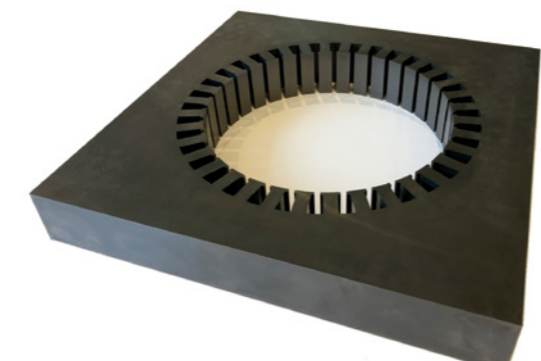


PME

■ モーターコア金型向け超硬合金(フジロイ VG48)

モーターコアの材料となる電磁鋼板は高硬化化が進んでおり、打抜き加工時の高負荷にも耐久性で優れる材料を開発。

- 従来材料よりも硬さと靱性においてバランスに優れ、放電加工後の抗折力が高い。
- 合金組織の最適化により、摩耗性と耐チップング性を向上。



VG48

再利用、再資源化への取り組み

■ 有機溶剤の再利用

有機溶剤の廃棄量削減の取り組みとして、一部の有機溶剤を製品の洗浄や清掃用に再利用しております。

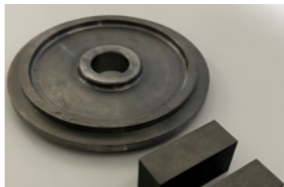
■ 使用済みカーボン治具の再資源化

当社は、超硬合金の製造工程において多くの金属を使用しており、また、焼結工程においても同様に多くのカーボン治具を使用しております。

使用後の金属くずやカーボン治具につきましては、可能な限り再資源化に取り組んでおります。



使用済みカーボン治具



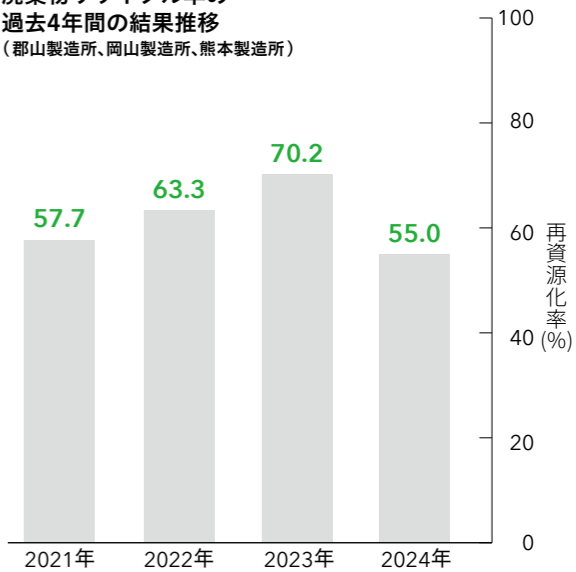
金属くず

太陽光発電システムの導入

当社グループでは再生可能エネルギーの導入を進めております。現在、北関東営業所及びFUJILLOY(THAILAND) CO., LTD. において太陽光発電システムを設置しており、今後、郡山製造所への導入も予定しております。

引き続き、再生可能エネルギーの導入を推進し、温室効果ガス排出量削減に取り組んでまいります。

廃棄物リサイクル率の  
過去4年間の結果推移  
(郡山製造所、岡山製造所、熊本製造所)



FUJILLOY(THAILAND)CO., LTD.

環境配慮製品の使用

■ 梱包箱

当社製品を納入する際に使用する梱包箱は、リサイクルされた古紙を利用したコートボール紙を一部採用しております。



当社の梱包箱

■ ごみ袋

一部の事業所において、温室効果ガス排出量削減の取り組みの一つとして、㈱サティスファクトリー様が製造する、廃プラスチック由来の99%再生材ごみ袋「FUROSHIKI」を導入しております。

99%再生材ごみ袋で、廃プラスチックを国内循環させる  
**FUROSHIKI**  
ごみ袋を更なる低炭素で100%国内産に活用。100%に貢献。廃品も社会資源。輸入をやめて資源の国内循環



▶ 温室効果ガス排出量及び削減施策

当社グループは、サステナビリティの観点を踏まえた経営の進捗や、気候変動に対する政策等の影響を評価・管理するために、温室効果ガス排出量を指標として設定しており、2030年度に2018年度比で38%以上削減することを目標と

して掲げております。  
 今後は、目標達成に向けて、自社設備の省エネルギー化や再生可能エネルギーの導入等を進めてまいります。

温室効果ガス排出量 (Scope1,2)

	2018年度	2023年度	2024年度
Scope1 (燃料の使用による直接排出)	2,031	1,716	1,579
Scope2 (電力の使用による間接排出)	16,807	14,023	12,660
合計	18,838	15,739	14,239

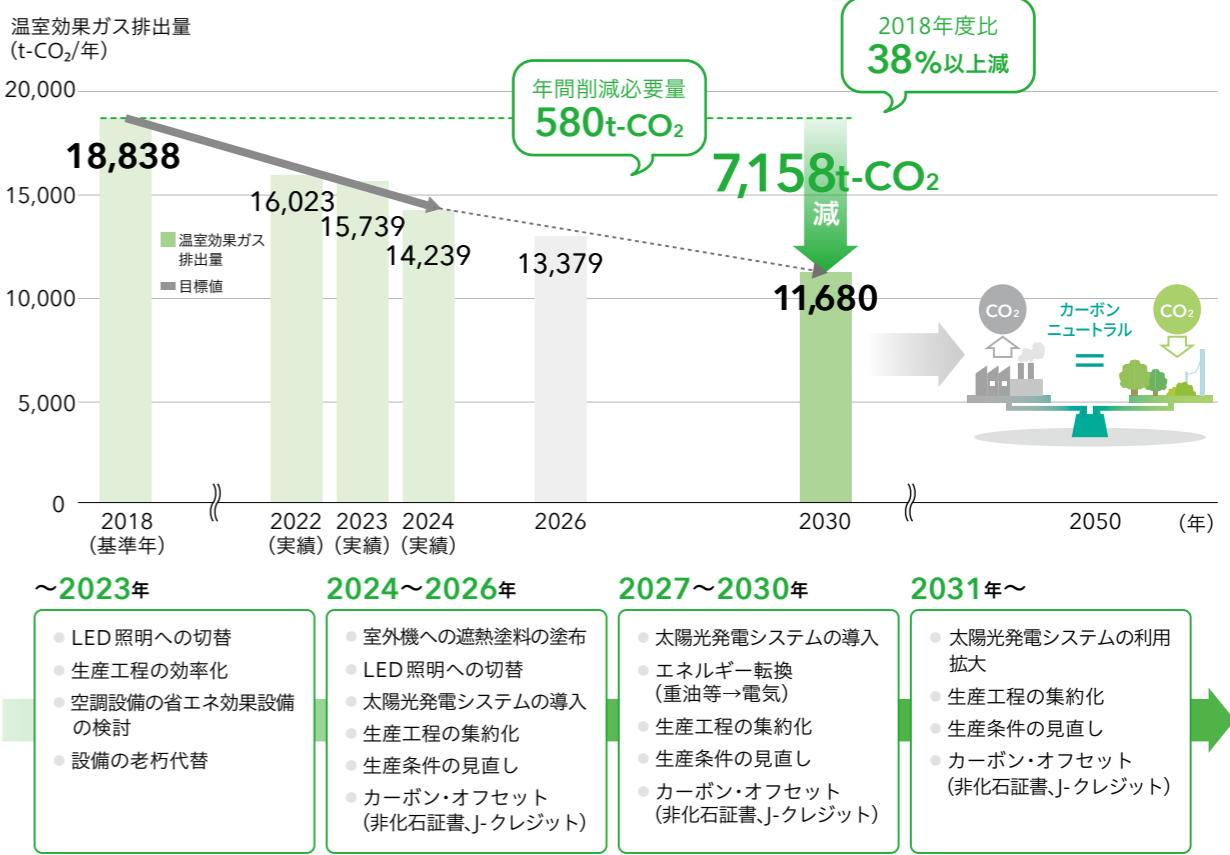
対象範囲：富士ダイスグループ

温室効果ガス排出量 (Scope3)

カテゴリ	単位	2023	2024
1 購入した製品・サービス	t-CO <sub>2</sub>	31,425	32,938
2 資本財		8,291	2,326
3 Scope1、2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動		1,921	2,035
4 輸送、配送 (上流)		666	650
5 事業から出る廃棄物		55	42
6 出張		167	192
7 雇用者の通勤		378	371
8 リース資産 (上流)		対象外	
9 輸送、配送 (下流)		※ 1	
10 販売した製品の加工		※ 1	
11 販売した製品の使用		※ 1	
12 販売した製品の廃棄		※ 1	
13 リース資産 (下流)		対象外	
14 フランチャイズ		対象外	
15 投資		対象外	

算定範囲：富士ダイス単体  
 ※1 合理的な算定ができないため、算定しておりません。

温室効果ガス排出量削減ロードマップ (Scope1,2)



主な導入施策

郡山製造所

太陽光発電システムを導入。2026年2月より発電開始予定。  
 (オンサイト PPA/ 東北エネルギーサービス㈱様 [東北電力グループ様])



出典：東北エネルギーサービス㈱様 パンフレット

熊本製造所

㈱マクニカ様の遮熱断熱塗料「マクニカット」を室外機へ塗布。



提供：㈱マクニカ様

岡山製造所

㈱ドッドウエル ビー・エム・エス様の空調制御装置「Ai-Glies」を導入。



出典：㈱ドッドウエル ビー・エム・エス様 ホームページ

## ▶ 社会との関わり

### 品質方針

1. 顧客要求事項が確実に盛り込まれた製品作り及びサービスを行う。
2. 社会への貢献及び生きがい、働きがいのある職場作りを目指す。
3. 品質マネジメントシステムの有効性について、継続的な改善を推進する。

### 品質保証強化の取り組み

当社では製品の品質及び顧客満足度の向上のため、各拠点において品質管理委員会を実施し、課題発掘から対応施策の立案、及び有効性の評価を行っています。

また国際規格「ISO9001」を全拠点で取得し、年1回の内部監査、外部審査の実施等を通じて、品質マネジメントシステム(QMS)の向上に取り組んでいます。

### 責任ある鉱物調達方針

当社は、CSRの観点から、企業活動を通じて社会的責任を果たすため、「責任ある鉱物調達方針」を策定し、方針に沿った原料調達を進めております。

当社は紛争地域及び高リスク地域を原産地とする紛争鉱物(錫、タンタル、タングステン、金)や拡張鉱物(コバルト、マイカ、その他)については、OECDが発行した「紛争地域及び高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」に基づき、武装勢力

2024年度 ISO9001関連研修実施状況	
対象者	新入社員(18名)、経験者採用社員(1名)
実施件数	各1件

への支援や人権侵害への加担、環境破壊等のリスクに関して、原料サプライヤーを調査し、リスク評価を行います。

調査は定期的を実施し、原料サプライヤーが武装勢力への支援や人権侵害への加担、環境破壊に直接的、間接的に関与していることが判明した場合は、該当サプライヤーとの取引を直ちに中止し、是正措置を行い、責任ある鉱物調達を果たしていきます。

### 清掃活動（熊本製造所）

地域清掃活動の一環として、製造所近辺の道沿いを中心に約1時間の清掃活動と製造所周りの草刈りを行いました。今回の清掃作業ではアルミ・スチール缶約2kg、可燃物約7.5kgの合計9.5kgのゴミを回収しました。



### 寄付、協賛活動

社会貢献活動の一環として、歳末助け合い募金やボランティア・ベンダーの導入、盆踊り大会等の地域行事等を通じ、寄付・協賛活動を行っております。

2024年度の寄付及び協賛金総額は、3,401千円でした。

#### 寄付先

あしなが育英会、大田区・子ども生活応援基金、郡山市すこやか子育て寄付金、赤十字活動寄付金、赤い羽根共同募金、ボランティア・ベンダー寄付金、福島県暴力追放運動推進センター 等

#### 協賛先

第35回玉島ふれあい物産展、2024年度乙島祭り、重原盆踊り大会、重原八幡祭 等



ボランティア・ベンダー

### 社会貢献活動

当社は、東北大学大学院硬質材料環境調和設計学講座(寄付講座)の開設目的である「日本の硬質材料の中核をなす基礎研究、人材育成、省資源技術研究及び産学連携の実施」に賛同し、同寄付講座に2022年から参画しています。



また、岡山製造所においては、当社76周年の記念品として障がい者就労施設から焼き菓子の詰め合わせを購入させていただきました。



### 献血活動

当社では毎年、本社及び郡山・岡山・熊本の各製造所に日本赤十字社の献血バスを招き、従業員を対象に献血協力への呼びかけを行っています。

▶ 人的資本

人的資本に関する戦略

当社グループは創業以来、事業を通じて広く社会に貢献すること、そして、利益の追求ではなく、幸福な人、幸せな社員を育てることを企業理念としてきました。

2025年7月より私たちは何のために存在し、社会にどう貢献していくのかを再定義し、新たに「社員一人ひとりの幸せを尊重し、事業を通じて広く社会に貢献する。」を企業理

念といたしました。

一人ひとりの「やってみよう」を応援することで、それぞれの個性を企業の成長につなげ、よりよい社会を実現します。

加えて、中長期で持続的な成長を遂げられる人財の確保・育成・制度の整備を行い、経営戦略に連動した人財戦略を目指します。

人財確保の方針

**採用**

当社グループでは、性別・経歴・国籍・文化的背景等を区別せず、知識・資質・業績・経験等を総合的に勘案し、経験者や外国人等の人財を登用しており、当社グループ内の多様性の確保を図ることとしております。

また、新卒採用においては、これまで実施していなかった、学生に直接オファーするダイレクトリクルーティング等の採用方法を取り入れております。さらに、即戦力人財獲得のためのキャリア採用は通年で実施し、これまで以上に積極的に推進しております。

加えて、アルムナイ採用といわれる当社を退職し他社に転じた人財の再雇用も実績があります。今後も様々な採用手法を駆使しつつ、人財確保を進めてまいります。

**高齢者の雇用**

豊富な知識や経験を有する高齢者が定年後も働けるよう、再雇用制度を整備するとともにキャリア開発の支援を行います。

**待遇**

社員がいきいきと働けるように就業環境の整備を行います。

人財育成の方針

かつてないほどのビジネス環境の変化に直面し、また新成長エンジンの創出等、これまでにない新たな取り組みが必要になると、経営幹部に判断を仰ぎながらの対応では自ずと限界が見えてきます。一定の範囲については、状況を一番理解している現場サイドで主体的・自律的に判断してスピード感を持って対応できる自立型人財(やることを決める、決めたことをやる、チームとして働く)が必要不可欠と考えております。

**教育・研修**

不確実なビジネス環境において当事者意識を持ち、環境の変化に対応できる人財を継続的に輩出するために自立型人財の育成を目指しております。これらの人財育成を達成するため、適切な教育・研修の機会を提供します。

**配置・異動・昇進**

従業員の多様なスキルの向上を目的とし、積極的にジョブローテーションを行います。

また、すべての従業員に平等に昇進の機会があり、従業員が昇進を前向きに捉えられるように研修を行っています。

**目標管理・評価**

自立型人財の育成を目的とし、年度ごとに従業員の自主性とチャレンジ精神を大切に自ら目標を設定させ、その達成度を上長と面談を通じて確認します。そのような評価プロセスを通して処遇面における公正性・透明性・納得性を確保します。

社内環境整備の方針

**就業環境の整備**

従業員が安心して働ける快適な職場を作り、健康維持やモチベーション向上を促進します。

**ガバナンスの強化**

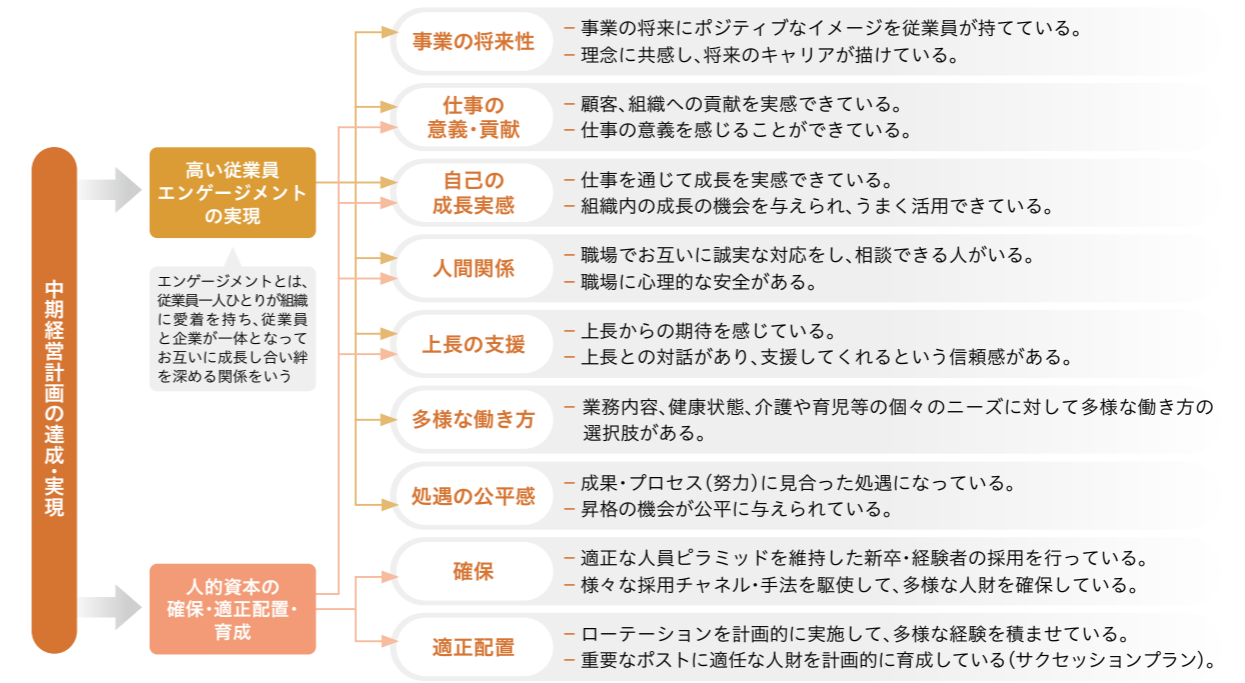
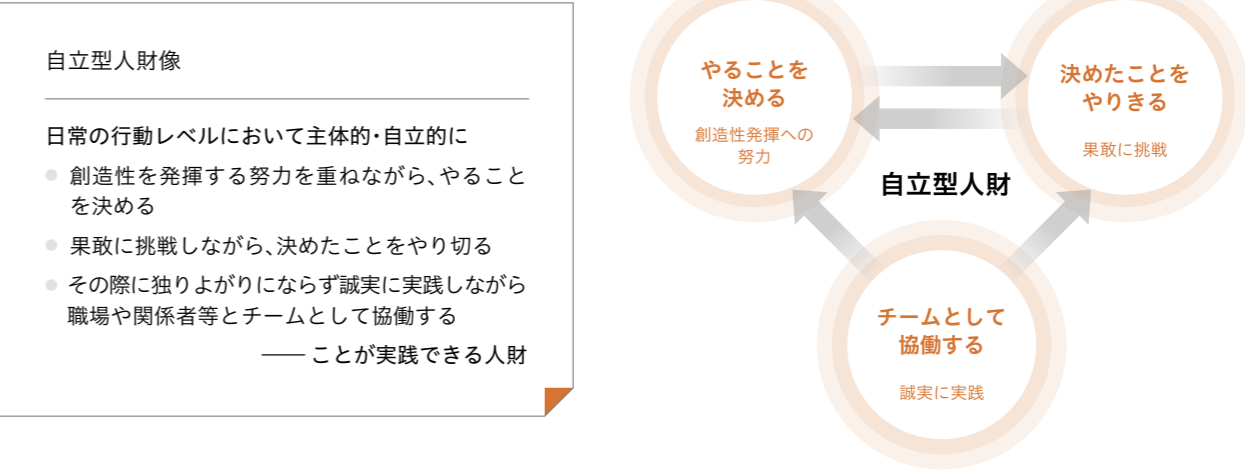
従業員の安全と健康を確保し、働きがいのある職場づくりを重視します。また職場における良好なコミュニケーション

を確保し、従業員一人ひとりの心と身体の健康保持・増進に取り組みます。

**人事制度の見直し**

中長期の戦略に沿った適正な評価・報酬体系を整備し、従業員のエンゲージメント向上と組織の競争力強化を図ります。

人財育成の施策



▶ 従業員

ワーク・ライフ・バランス

優先課題として多様性を活かした働き方改革を挙げ、多様なライフスタイルに応じた社内制度の充実や女性活躍推進の取り組みを強化しております。

当社では、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて様々な制度を整備しております。

職場復帰支援プログラム

長期休業者の復帰に際しては、事前に職場復帰支援プログラムを作成し、段階的な就業を行わせ、安定した出勤の実現を支援しております。

労働組合

当社グループには労働組合はありませんが、従業員代表を選出しており良好な労使関係を築いております。

研修と費用

当社グループでは、中期経営計画(2025年3月期～2027年3月期)の基本コンセプトとして「変化に対応できる企業体質への転換」を掲げていますが、これらを実現するためには自立型人財の育成が不可欠であると考えております。その

主な制度は以下のとおりです。

- 在宅勤務制度(2022年度～)
- フレックスタイム制度(2023年度～)
- 時間単位年休(2022年度～)

休暇制度

当社は、有給休暇・結婚休暇・忌引休暇・長期休暇(年末年始・GW・夏季)・出産休暇・転勤休暇を定めております。

持株会制度

従業員の財産形成、経営参画意識向上を目的に、従業員持株会制度を設けております。会社からの奨励金支給、配当の再投資による複利効果等により効果的に財産形成ができ、また、従業員自身が株価を意識することによるモチベーション向上を期待することができます。

ため、階層別教育研修プログラムを導入し、各階層のスキルマップに沿った研修の充実を図り、体系的かつ継続的な人財育成に取り組んでおります。

指標	目標	実績(2024年度)	費用 <sup>※2</sup>
スキルアップ研修の実施	延べ335人	延べ572人	20,426千円
e-ラーニング	— <sup>※1</sup>	延べ1,251人	
自立型人財育成研修	延べ72人	延べ80人	

※1 自主的に行う研修のため、目標は掲げておりません  
※2 人事部主催の研修

▶ 健康と労働安全衛生

労働安全・衛生・防火に関する取り組み

労働安全衛生法及び関係法令に基づき、社員の危険防止及び健康維持・増進に関する必要な事項並びに防火に関する必要な事項を調査・審議し、職場環境の改善を目的として、各事業所において安全衛生防火委員会を設置しております。

委員会は、委員長である各事業所長、安全管理者及び衛生

労働安全・衛生・防火に関するリスクアセスメント

- 当社の安全衛生防火委員会では、主に以下の事項についてリスクアセスメントを実施しており、職場環境の改善に取り組んでおります。
- 建物、構築物、設備、作業場及び作業方法等、社員の危険・健康障害を防止するための基本となるべき対策に関する事項
  - 社員の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関する事項

労働災害の発生状況（傷害、疾病、体調不良）

2024年度の労働災害発生件数は、11件でした。その中で、従業員及び契約社員ともに死亡事故はありませんでした。引き続き、従業員及び契約社員ともに労働災害発生件数の改善ができるように努めてまいります。

保安防災の取り組み

- 防災用の備蓄品
  - 地震などの災害が発生した際に、最低限必要となる防災用品と非常食を備蓄しております。
- 安否確認システム
  - 災害発生時に従業員の安否状況を確認できるように、携帯

管理者、事業所長の任命する委員、産業医(但し、50名以上の従業員を使用する事業所に限る)、エネルギー管理員講習を受講したエネルギー管理員、営業部門または技術部門がある場合はその部門長で構成されております。

- 労働災害の原因及び再発防止対策に関する事項
- ストレスチェック制度に関する事項
- 防火に関する事項
- 省エネルギー、省資源に関する事項
- 環境に及ぼす可能性のある事故に関する事項
- 外部への環境、安全、衛生、防火についての情報公開に関する事項

指標	目標	実績(2024年度)	内訳
労働災害発生状況	0件	11件	休業災害:2件 不休災害:9件

電話、スマートフォンを活用した安否確認システムを導入しており、安否を連絡する訓練を年に数回実施しております。

防災訓練

当社グループでは、地震、台風等の自然災害により操業停止をせざるを得ないような事態の発生に備え、自然災害を想定した防災訓練、社員の安否確認訓練を定期的を実施しております。



安否確認訓練



消火訓練

## 従業員座談会

社員が語る

富士ダイス  
での  
働き方

discussion



写真左から

▲ 佐藤 優  
秦野製造課  
チーフ

▲ 山口 紀保  
企画部

▲ 園田 梓  
大阪営業所  
主任

▲ 渡邊 右貴  
材料開発部  
チーフ

▲ 大原 正博  
郡山冶金課  
主任

富士ダイスは、社員の幸せを尊重し、一人ひとりが持つ大きな力を信じて生かす経営を実践しています。

中期経営計画では「変化に対応できる企業体質への転換」を掲げ、

組織力のさらなる向上に取り組んでいます。

さまざまな部署の社員が集まり、働き方や組織の変化などについて語り合いました。

## Q どんな仕事を していますか？

**佐藤：** 秦野工場でプラグという製品のグループリーダーをしています。進捗管理や営業担当者とのやりとりに加え、ろう付け作業や旋盤作業などの実務も担当しています。

**山口：** 企画部で広報関係の業務に携わっています。コーポレートサイトの更新や適時開示情報の書類作成、決算説明会の運営などを行っています。

**大原：** 郡山製造所で冶金課 プレスグループのリーダーを務めています。

受注状況を踏まえた工程管理やその段取りをする、チームのまとめ役を担っています。

**園田：** 大阪営業所で営業職をしています。入社当時は製造部門で働いていましたが、営業部門への異動が決まり、当社初の女性の営業担当となりました。

**渡邊：** 秦野工場で材料開発に携わっています。開発した触媒を用いたグリーン水素発生装置向けの電極など、CO<sub>2</sub>削減に貢献するサステナビリティ分野の製品開発に取り組んでいます。

## Q 富士ダイスは どんな会社ですか？

**佐藤：** 富士ダイスは、社員が明るくて前向きな会社です。近年は働き方の見直しが進み、制度面も整ってきたと実感しています。私が20年以上前に配属された郡山製造所の雰囲気とは大きく変わりました。当時、一緒に働いていた方々が昇進し、職場環境の改善に取り組んでくれたことにより働きやすい職場に変わりましたね。その先輩たちは今も「情熱と明るさを持ってやっていきなさい」と指導してくれます。

**山口：** 私は入社してまだ4年目ですが、当社はちょうど転換期にあると思っています。中期経営計画でも「変化に対応できる企業体質への転換」を課題と位置づけており、社内体制の見直しや新規事業の確立、企業理念の刷新、ブランディングなどに取り組んでいます。これまで大切に培ってきたものはそのまま残し、次なるステップへ進もうとしていると感じています。

**大原：** 最初は、職人気質で古風な会社というイメージを持っていました。教えられたことは1回で覚えなければならぬ、という雰囲気もありました。でも、私自身の経験を生かして新しく入ってきた人が働きやすくなるようマニュアルを作成するなど、段階を踏みながら一人前になるための体制を整えようとしていたら、会社もそれを後押ししてくれて嬉しかったです。

最近、福利厚生の実施に加え、コンプライアンスやサステナビリティにも積極的に取り組み始めています。それから、私はブランディングのプロジェクトに参加してもらいましたが、そうやって新しい挑戦の機会を与えてくれる会社でもあります。

**園田：** みなさんと同じように、初めは職人気質という印象を持っていました。「お客様には迷惑をかけられない」という考えが根づいており、加工が終わるのを待って、製品をそのまま持ってお

客様へ直接届けることもありました。お客様を第一に考える方針はそのままに、今はコンプライアンスや規律を大切にしているなっています。また、勉強のためにセミナーに参加させてもらえたり、新しいことにも挑戦させてもらえたりして、私だけでなく同僚たちにとっても、専門知識を深め、成長できる会社になってきていると感じます。

**渡邊：** 優しさと厳しさの両方がある会社です。甘さとは違う意味の優しさと厳しさがあり、それが私自身の成長につながっていると強く感じています。一方で、どれだけ手を尽くしても、うまくいかないこともあります。そうした失敗はきちんと許容してくれる文化があります。

## Q 職場の雰囲気は どうですか？

**佐藤：** 秦野工場はアットホームな雰囲気、同じ会社で働く仲間」という意識が強いと思います。同僚ともベテランの方とも気軽に話せる職場です。

「これは難しいかもしれない」と感じる作業においても、「こうするとできるよ」とか、「この人に聞くと良い考えがあるかもしれない」と、アドバイスをしあえる環境があります。困っている人や悩んでいる人がいたら声をかける。そういう慣習は、先輩から受け継がれてきたものです。

**山口：** いろいろな方が声をかけてくれる職場です。本社で勤務していますが、入社当時、役員やほかの部署の方と廊下ですれ違うと「新入社員さんですね。元気？」「大丈夫？」と声をかけてくれました。部署の垣根を超えていろいろな話ができる和やかな雰囲気があります。

私は業務本部なので事務作業が多く、自分の仕事の成果を実感しづらい職種です。でも、会議で発表した際に、直属の上司だけでなく別の部署の方からも



困ったことがあれば  
相談しやすい職場です。

園田

「さっきの発表はすごく良かった」と声をかけてくれました。そうした一言があると、自分の仕事に誰かの役に立っているとか、少し成長できていると実感できるので、働きがいにつながっています。

**大原：** 家庭的な雰囲気があると思います。同じ課の人たちと山登りをしたり、冬には雪合戦をしたり、猪苗代湖に出かけたりします。コミュニケーションもよくとれています。少し前に私が昇格したときには、以前お世話になった上司が「おめでとう」と連絡をくれました。部署が変わっても、気にかけてくれて優しい言葉をかけてくれる、そんな人たちが働く会社です。

最近、課題に対しても、ときにはユーモアを持って楽しみながら、協力し合えるような組織に変わってきていると感じます。社長が率先して、そういう雰囲気をつくってくれています。私自身もそういう組織づくりに貢献していきたいです。

**園田：** 大阪営業所は個性的なメンバーが揃っている職場です。大阪の文化として「笑い」を大切にすることもあり、全体的に明るくコミュニケーションが活発で、意見交換のできる職場です。困ったことがあれば自分から相談でき、逆に声をかけてくれる、というのは大阪でも同じです。私自身も後輩がそうしたように心がけています。

進化するために、社内体制の  
見直しやブランディングに  
取り組んでいます。

山口



世界でも戦えるレベルの  
仕事をさせてもらえ、  
やりがいを感じます。

—— 渡邊

営業だけでは解決できない問題が発生することもあります。技術や製造の方がフォローしてくれ、スピード感を持って対応できる体制が整っています。それが結果的に、お客様の顧客満足度のアップにもつながっていると思います。

**渡邊:** 佐藤さん、大原さんがおっしゃるように、家庭的な雰囲気の会社だと思います。人と人との距離感が近く、取締役や社長も気さくに声をかけてくれるなど、親しみやすさがあります。

工場では、バーベキューをして交流を深めたり、みんなで旅行をしたりもします。富士ダイスには、気軽に話し合える関係性をつくろうという風土があると思います。

業務においても、筋を通し、人として正しいことをしようと意識されている方が多いですね。

## Q どんなときに 働きがいを感じますか？

**佐藤:** 月間の生産目標を達成できたときは達成感がありますね。それに、後輩や部下に初めてお願いした仕事がちゃんとできあがったときにも成長を感じられてとても嬉しいです。

私自身も現場で働いているので、新しい技法に挑戦してうまくいったときは自分の糧になります。自分が切り拓

いたことを部下にも伝えていけたらと思います。ながら、仕事をしています。

**山口:** 会社では、小さな仕事から大きな仕事まで、さまざまな経験を積ませてもらっています。それが成功したときに、自分の成長を感じられ、働きがいにつながります。上司は、若手であってもまずは挑戦することを大事してくれる方で、「失敗しても上司の責任だから、気にせず挑戦していこう」と声をかけてくれます。挑戦すると、周りの方たちがしっかりサポートしてくれます。安心して取り組める環境だからこそ、頑張れると思います。

**大原:** 私は冶金課のプレスグループで働いています。プレス加工について簡単に説明しますと、粉末を機械に入れ、成型加工し、次の工程に渡すという作業です。一見すると単純に思えるかもしれませんが、私にとっては金型やゴムモールドの形状をどうするか考え、工夫することはとても面白いです。そういう工夫にどんどん挑戦させてもらえる環境があることに、働きがいを感じています。

ほかには、生産目標を達成できたときに、「やった！」という充実した気持ちになりますし、それに対してしっかり評価をしてもらえるので、頑張っていこうと思います。

**園田:** 営業職なので個人目標も営業所の目標もあります。そのような目に見える数字を達成したときには、大きなやりがいを感じます。それだけでなく、お客様から感謝の言葉を直接いただいたり、評価していただけたるときにも、働きがいを感じます。

当社の製品は種類が多く、同じような製品を使用している、お客様によって用途や困りごとが異なります。そうした際の対応はマニュアル通りにいかないことが多く、対応力や応用力が必要となります。でも、そのような経験を積み重ねることによって、確実に成長していることが実感でき、充実感につながっ

ています。

**渡邊:** 製品開発ではこれまでの製品を超えるものをつくることが求められます。試行錯誤を繰り返しながら、より良いものを開発することを目指しています。目標を達成し、前よりも良いものができたり、お客様の課題の解決につながったりすると、とてもやりがいを感じます。また、今取り組んでいる次世代エネルギー分野においては、世界でも戦えるレベルの仕事をさせてもらえています。難しさもありますが、仕事にやりがいを感じる事ができています。

## Q 会社の制度で 評価するところは？

**佐藤:** 資格が取りやすい制度ができたことです。技能検定を受ける際、会社が試験費用を負担し、練習のために会社の機械を使うこともできます。また、習う側にも教える側にも補助制度があります。そのおかげで、後輩に検定の受験を勧めやすくなったのは良かったですね。個々のスキルアップにもつながっています。

**山口:** 一つは、人事考課の制度です。年に2回、上司と面談をする機会があります。今後どういうことをしていきたいか、いまの業務内容が合っているか、じっくり1時間ほど話すことができます。



男性も育児休暇を  
とりやすくなって  
嬉しいです。

—— 大原

上司から「困っていることはある？」と聞いてもらえるので、大変だと思っていることや、変えたいと思っていることも率直に伝えやすいです。話すなかで悩みが解消され、挑戦したいことを相談できる環境があるのは、すごく良いことだと感じています。

あとは、社内行事の存在も大きいです。普段はあまり関わりのない方と話す機会が生まれるので、日々の仕事において連携や依頼、相談がしやすくなりました。

**大原:** 富士ダイスはかつての企業体質から脱却する過渡期にあります。そのために、ブランディングやサステナビリティに取り組んでおり、それを全社員へ共有している点が非常に良いことだと感じています。

休暇も以前より取りやすくなりました。私は数年前に子どもが生まれたのですが、私から言い出す前に、総務の方から「育児休暇をとったらどう？」と声をかけてくれました。「男性も育児休暇をどんどん取っていいんだ」って嬉しくなりましたね。100年企業に向けて、働きやすい環境がさらに整っていくことを期待しています。

**園田:** 有給休暇を取りやすくなりました。かつては、休んで迷惑をかけてはいけない、という雰囲気がありましたが、今はそんなこともなくなってきました。私は子どもが2人いますが、育児休暇もきちんと取得できました。女性目線でも働きやすい会社になってきていると思います。

**渡邊:** 一つは社員食堂があることです。お弁当を用意したり買ったりしなくても、温かい昼食を食べられるのはありがたいです。

そして、黒字経営が続いていることです。働く会社の安定は、自分の生活や暮らしの安心感にもつながります。

近年では、在宅ワークやフレックスタイム制が導入されたことにより、働き方の自由度が高まってきています。

こうした働き方の自由度が高まってくると、さらに働きやすい会社になると思います。

## Q 仕事でこれから 挑戦したいことは？

**佐藤:** 後輩の育成に力を入れていきたいです。製造所や工場も少子高齢化の問題があり、若い人の入社が減っています。新しく入ってきた方がしっかりと仕事に取り組める環境を整え、育てていく仕組みをつくるのがリーダーの役目だと思います。私もかつて先輩たちにそのようにしてもらったからこそ、今があります。製造部門は会社の屋台骨ともいえる部署です。その人財を現場レベルで育成し、より良いものづくりをしていきたいです。

**山口:** 富士ダイスはこれからさまざまな新しいことに挑戦していきます。広報担当者として、社内外問わず、これまで伝えきれていない富士ダイスの魅力や、新しい取り組みを伝えていきたいと思っています。製品の魅力や、事業所における各種取り組みなど、会社の良いところを知ってもらえるように発信していきたいです。

**大原:** 新しい人財が入ってきやすくなるように、働きやすい環境づくりに取り組んでいきたいです。私自身も、サステナビリティやブランディングについてさらに勉強して、製造所の同僚たちにも伝えていこうと思っています。そうすることで、より一体感のある職場をつくってきたいです。

**園田:** 女性の営業職が増えてほしいと思います。私自身も営業職として、さらに経験を積み、スキルの的にも人間的にも信頼されるようになりたいです。後輩や、営業職を目指す女性社員の相談にも乗り、模範となる存在になれるよう日々精進していきます。

**渡邊:** 現在、開発している部材を求められている性能にまで到達させ、製品



製造部門は会社の屋台骨、  
後輩の育成に力を入れて  
いきたいです。

—— 佐藤

化させたいです。そのためには、開発部門だけではなく、製造や営業などさまざまな部門と一緒に取り組んでいかなければなりません。部署内はもちろん、他部署や社外の方々とも協力して前に進めていくことが、これからますます必要になってきます。そのような体制を築けるように努めていきます。

▶ 役員一覧(2025年12月1日現在)

取締役 (監査等委員である取締役を除く)



代表取締役社長  
春田 善和

1987年 4月 当社入社  
2007年 6月 業務本部財務業務部長  
2010年 8月 業務本部企画部長  
2014年 3月 業務本部副本部長  
兼企画部長  
2015年 6月 取締役業務本部副本部長  
兼企画部長  
2015年 8月 取締役企画部長  
2017年 8月 取締役業務本部長  
兼企画部長  
2017年 8月 取締役業務本部長  
兼企画部長  
2017年12月 取締役業務本部長  
2018年 6月 常務取締役業務本部長  
2023年 7月 専務取締役業務本部長  
2024年 1月 代表取締役社長(現任)



常務取締役 海外事業本部長  
津田 雅宣

1988年 4月 当社入社  
2008年12月 生産開発本部  
市場開発部長  
2010年 8月 東日本事業部営業部長  
2013年 4月 営業本部輸出部長  
2015年 6月 営業本部副本部長  
兼輸出部長  
2015年10月 営業本部副本部長  
兼販売管理部長  
2020年 4月 営業本部副本部長  
兼海外事業管理部長  
2020年 6月 取締役営業本部  
副本部長  
兼海外事業管理部長  
2020年11月 取締役営業本部長  
2023年 7月 取締役海外事業本部長  
2024年 1月 常務取締役  
海外事業本部長(現任)



取締役 技術開発本部長  
篠宮 護

1994年 4月 当社入社  
2012年 7月 生産開発本部  
開発センター長  
2014年 3月 技術開発本部  
開発センター長  
兼製品開発部長  
2014年12月 技術開発本部  
開発センター長  
兼製品開発部長  
2019年 3月 技術開発本部副本部長  
兼開発センター長  
兼製品開発部長  
2020年 4月 技術開発本部  
兼開発センター長  
兼製品開発部長  
2020年 6月 取締役技術開発本部長  
兼開発センター長  
兼製品開発部長  
2020年 7月 取締役技術開発本部長  
(現任)



取締役 品質保証本部長  
馬渡 和幸

1990年 4月 当社入社  
2013年11月 西日本事業部岡山製造所  
副製造所長兼合金課長  
2016年10月 生産本部生産管理  
統括センター長  
岡山製造所長兼検査課長  
2019年 7月 生産本部副本部長  
兼生産管理統括センター長  
2021年 5月 生産本部長  
兼生産管理統括センター長  
2021年 6月 取締役生産本部長  
兼生産管理統括センター長  
2021年12月 取締役生産本部長  
2023年 7月 取締役生産本部長  
兼生産管理統括センター長  
2023年11月 取締役生産本部長  
兼生産管理部長  
2024年 7月 取締役生産本部長  
2025年 1月 取締役品質保証本部長  
(生産本部官掌)  
2025年 7月 取締役品質保証本部長  
(現任)



取締役 営業本部長  
松岡 恭弘

1991年 4月 当社入社  
2010年 8月 九州事業部生産技術部長  
2014年 3月 生産本部  
生産管理統括センター  
熊本製造所長  
2017年 9月 生産本部  
生産管理統括センター  
郡山製造所長  
2021年12月 生産本部副本部長  
兼生産管理統括センター長  
2022年 6月 取締役生産本部副本部長  
兼生産管理統括センター長  
2023年 7月 取締役営業本部長(現任)



取締役 業務本部長  
高安 真生

1982年 4月 日本電気㈱入社  
2017年 4月 当社入社  
2018年10月 業務本部人事部長  
2023年 4月 業務本部副本部長  
2023年 7月 業務本部副本部長  
兼情報システム部長  
2024年 1月 業務本部長  
兼情報システム部長  
2024年 4月 業務本部長  
2024年 6月 取締役業務本部長  
2024年10月 取締役業務本部長  
兼情報システム部長  
2025年 7月 取締役業務本部長(現任)



取締役 生産本部長  
輪竹 暢久

1991年 4月 当社入社  
2015年 5月 FUJILLOY(THAILAND)  
CO., LTD.  
EXECUTIVE ADVISOR  
2015年 8月 FUJILLOY(THAILAND)  
CO., LTD.  
MANAGING DIRECTOR  
2023年 1月 生産本部生産管理  
統括センター  
熊本製造所長  
2024年 7月 生産本部副本部長  
兼生産技術部長  
2025年 1月 生産本部長  
兼生産技術部長  
2025年 6月 取締役生産本部長兼  
生産技術部長  
2025年 7月 取締役生産本部長(現任)



社外取締役  
澤井 英久

1975年 4月 弁護士登録  
(第二東京弁護士会)  
2015年 5月 FUJILLOY(THAILAND)  
CO., LTD.  
EXECUTIVE ADVISOR  
1979年 4月 澤井法律事務所開設  
2002年10月 新四谷法律事務所設立  
同代表(現任)  
2011年 4月 日本弁護士連合会  
副会長  
第二東京弁護士会会長  
2012年 4月 国立大学法人  
電気通信大学客員教授  
2015年 4月 日本弁護士国民年金基金  
理事長  
2015年 6月 当社取締役(現任)  
2016年10月 ㈱アイセイ薬局社外監査役  
(現任)



社外取締役  
内田 伊知郎

1976年 4月 農林中央金庫入庫  
2005年 6月 協同クレジットサービス㈱  
取締役  
2008年 6月 三菱UFJ ニコス㈱  
執行役員  
2010年 6月 小野田化学工業㈱  
常勤監査役  
2015年11月 公益社団法人  
日本監査役協会理事  
2016年 7月 ㈱ヒューテック/オリン入社  
2020年 4月 トラベルブック㈱入社  
2020年 5月 同社常勤監査役  
2021年 6月 当社監査役  
2025年 6月 当社取締役(現任)



社外取締役  
上田 典由

1979年 4月 キャノン㈱入社  
2006年 3月 キャノンファインテック㈱  
取締役  
(現キャノンファインテック)  
(ニスカ㈱)  
2011年 3月 同社常務取締役  
2012年 1月 ニスカ㈱代表取締役社長  
(現キャノンファインテックニスカ㈱)  
2017年 7月 キャノンファインテックニスカ㈱  
取締役  
2022年 6月 当社取締役(現任)

監査等委員である取締役



取締役 常勤監査等委員  
古谷 高宏

1984年 4月 イリエトレーディング  
コーポレーション(㈱)入社  
2003年10月 当社入社  
2013年 4月 東日本事業部営業部  
副本部長  
2014年 3月 営業本部東日本営業部  
副本部長  
2015年10月 営業本部輸出部長  
2020年 3月 富士シャフト㈱  
取締役営業部長  
2022年 4月 富士シャフト㈱  
代表取締役社長  
2024年 4月 富士シャフト㈱  
社長付顧問  
2024年 5月 当社社長付参与  
2024年 6月 当社常勤監査役  
2025年 6月 当社取締役  
常勤監査等委員(現任)



社外取締役 監査等委員  
江口 泰志

1984年10月 昭和監査法人入所  
(現EY新日本有価証券監査法人)  
1988年 3月 公認会計士登録  
2000年 7月 同監査法人社員  
2008年 7月 同監査法人  
シニアパートナー  
2021年 7月 公認会計士  
江口泰志事務所 所長  
(現任)  
2022年 6月 当社監査役  
2025年 6月 当社取締役  
監査等委員(現任)



社外取締役 監査等委員  
中村 美智子

2007年12月 弁護士登録  
(第二東京弁護士会)  
弁護士法人  
農門法律事務所入所  
2012年11月 日本弁護士連合会嘱託  
2013年 4月 プラス法律事務所開設(現任)  
2022年 2月 日本弁護士連合会嘱託(現任)  
2024年 6月 当社取締役  
2025年 6月 当社取締役  
監査等委員(現任)

▶ スキル・マトリックス

当社取締役会の構成メンバーの経験・専門性は以下のとおりです。

					経験・専門性									
		役職	氏名	独立 社外役員	指名・ 報酬委員会	経営全般	営業 マーケティング	生産・ 技術	研究・ 開発	グローバル ビジネス	会計 ファイナンス	法務 コンプライアンス	ESG	
取締役 (監査等委員である取締役を除く)	社内	代表取締役社長	春田 善和		委員	●				●	●	●	●	
		常務取締役 海外事業本部長	津田 雅宣			●	●			●				
		取締役技術開発 本部長	篠宮 護			●	●		●				●	
		取締役品質保証 本部長	馬渡 和幸			●		●	●					
		取締役営業本部長	松岡 恭弘			●	●	●						
		取締役業務本部長	高安 真生			●						●	●	
		取締役生産本部長	輪竹 暢久			●	●	●		●				
	社外	取締役	澤井 英久	★	議長/委員								●	●
		取締役	内田 伊知郎	★	委員	●				●	●	●	●	●
取締役		上田 典由	★	委員	●		●	●						
監査等委員である取締役	社内	常勤監査等委員	古谷 高宏			●	●			●				
	社外	監査等委員	江口 泰志	★	オブザーバー						●	●	●	
		監査等委員	中村 美智子	★	オブザーバー								●	●



取締役会

取締役会は、代表取締役社長を議長とし、計13名の取締役（うち、社外取締役 5 名）で構成されております。

毎月1回開催される定時取締役会のほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、経営上重要な事項を審議、意思決定するとともに、当社及びグループ各社の業務執行状況の報告を

受け、取締役の職務執行の監督を行っております。

なお、当社は、取締役の員数を15名以内とする旨、及びそのうち監査等委員である取締役の員数は 5 名以内とする旨を定款で定めております。

利益相反防止及び軽減のために取締役会が行っているプロセス

取締役の利益相反取引については、事前に取締役会において説明を行い承認を得ること、及び取引後には遅滞なく当該取引に関する重要な事実を取締役に報告することを

義務付けております。またプロセスの実効性を確保するため、複数の独立社外取締役を選任しております。

社外取締役（監査等委員である社外取締役を含む。）

社外取締役は、毎月の取締役会、経営会議その他重要な会議に出席しており、経営の重要事項の審議や経営状況の監督、監査を行っております。また社外取締役2名を含む監査等

委員会は、定期的又は必要に応じて内部監査室及び会計監査人と協議・報告・情報交換を行うことにより相互連携を図っていくこととしております。

取締役会における実効性評価

取締役会の機能の向上を図ることを目的とし、年に1度、取締役会の実効性に関する分析・評価をし、その結果について取締役全員で具体的な改善策を検討することにしております。

2024年度につきましては当社取締役全員に対して、取締役会の実効性について、第三者機関の提供する Web プラットフォームを利用し、記名の上、段階評価及びコメントを記載する方式の質問票を配付し、回答を得ました。その回答の集計結果を基に、社長及び新任役員を対象とした個別ヒアリング、役員を数名のグループに分けグループ別にヒアリ

ングを行い、取締役会において課題や今後の取り組みについて協議いたしました。

評価の結果、当社の取締役会の実効性については、適切に確保されているものと判断いたしましたが、「取締役会の役割・機能について」、「取締役の構成」、「取締役会の運営・議論の状況について」、「役員の自己評価、その他」の項目につきましては改善の余地があるとの意見がありましたので、浮かび上がった課題や各取締役からの提言・意見を踏まえ、より実効性の高い取締役会の実現に向けて様々な取り組みを実施してまいります。

取締役の指名と選出

知識・経験・能力を全体としてバランスを図りながら、当社グループの企業理念や経営環境を理解し、高い視点・広い視野

から事業の方向性や戦略を打ち出していける人財を取締役会のメンバーとして選任しております。

サクセッションプラン

次期取締役または次期部長を担える人財の育成を目的として、候補者の選定基準を明確に設定し、教育研修を実施しております。

役員トレーニング

役員の経験・専門性についてスキル・マトリックスに整理した上で、役員就任時における役員研修の受講や、特定の事項（例えば、気候変動対応や DX 等）についての社内研修の受講、

外部セミナーの幹旋等の施策を中心にスキル向上に努めております。

社外取締役メッセージ

社外取締役（監査等委員） 中村 美智子

社会と当社グループの持続的発展のために

【略歴】

2007年12月 弁護士登録、弁護士法人霞門法律事務所入所  
2013年 4月 プラス法律事務所開設  
2024年 6月 当社社外取締役  
2025年 6月 当社社外取締役監査等委員



私は、2024年6月の株主総会において社外取締役に就任し、2025年6月の株主総会において、当社が監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行したことに伴い、社外取締役監査等委員に就任しました。

2024年7月からは、当社のサステナビリティ委員会にも出席しています。同委員会は、サステナビリティに関する課題の経営層との共有・課題解決の検討及び有効性評価を行う場ですが、毎回、多角的な議論・検討がなされており、優先課題（マテリアリティ）の実現に向けて着実な取り組みがなされていると感じております。今後の期待としては、優先課題（マテリアリティ）における具体的な

活動内容について目標数値を設定し、その達成を目指してほしいと思います。

私自身としては、長年法的課題に関わってきた弁護士としての知見とリーガルマインドを活かした貢献ができるよう心がけております。特にガバナンスの面では、当社は、今般、コーポレート・ガバナンスの機能をより一層高め、加速する外部環境の変化への対応力を強化するために、監査等委員会設置会社に移行したところでありますので、社外役員として、当社グループにおけるより強固なガバナンス体制の構築に向けて、役目を果たしてまいりたいと考えております。

▶ リスクマネジメント

当社グループは、リスクマネジメント基本方針に基づき、リスクマネジメントの効果的かつ円滑な運営及び適切な指導を行うために、代表取締役社長を委員長とするリスクマネジメント委員会を設置しております。リスクマネジメント委員会はリスクマネジメント基本規程に基づき定期的に開催され、重要リスクの特定・分析・評価・見直し、年間の活

動計画(対応策)の策定及び活動状況の確認・評価、新規に発生したリスクのモニタリング等を行っております。

事業等のリスクの詳細は、第69期有価証券報告書/3【事業等のリスク】(www.fujidie.co.jp/file-dl/securities\_reports/27)をご参照ください。

リスクマネジメント方針

1. 社会的責任を果たすために、可能な限り危機の未然防止を図り、リスクの組織的な監視体制を構築する。

2. リスクマネジメント委員会を中心に、リスクの識別・評価・低減等の活動を推進し、リスク対応力の強化を図る。

3. 危機発生時には、ステークホルダーの安全確保を第一とし、経営資源の保全及び被害・損失の極小化を図る。また、早期復旧と継続操業に向け組織的に対応する。

4. 教育、訓練、研修及びリスク情報の共有化により、リスクに対する認識を高め、対応能力の向上を図る。

5. 定期的にリスクマネジメント体制の見直しを行い、リスクマネジメントが有効に機能するよう継続的な改善を行う。

リスクマネジメント体制

取締役会

リスクマネジメント委員会  
(委員長 代表取締役社長)

リスクマネジメント委員会  
事務局

リスクマネジメント委員会  
メンバー\*

※リスクマネジメント委員会は、当社より各本部長、副本部長、内部監査室長、安全管理部長、各事業所長及び総務課長、国内子会社(2社)より子会社社長及び総務課長、在外子会社(4社)より子会社社長のメンバーで構成されております。なお、事務局は当社の総務部が担当しております。

リスクマネジメントプロセスの概要

当社グループにおける重要リスクの選定は年1回実施しており、そのプロセスの概要は次のとおりです。

● リスクマネジメント委員会で当社グループの重要リスクになり得るリスクを「リスク候補」として選定。これらのリスク候補ごとに所管部署を決定し、リスク候補に対する年間の活動計画(対応策)を策定。

● 定期的に開催されるリスクマネジメント委員会にて、活動計画(対応策)に対する活動状況の確認・評価、新規に発生したリスクのモニタリング等を実施。

● リスクマネジメント委員会の年間の活動等を踏まえ、事務局がリスク候補ごとに影響度及び発生可能性の面から分析・評価を実施し、当社グループのリスクマップを作成。

● リスクマネジメント委員会の事務局が実施した分析・評価結果及び当社グループのリスクマップをリスクマネジメント委員会で審議。リスク値の高いリスクを当社グループの「重要リスク」として選定。

● リスクマネジメント委員会で選定した当社グループの重要リスクは取締役会へ報告し、承認を得る。

BCP の推進

当社グループでは、緊急事態が発生した際、緊急連絡体制を通じて、国内外の拠点や関係会社と連携する仕組みを構築しており、代表取締役社長を本部長とする対策本部を速やか

に設置し、BCP(事業継続計画)が実行できる体制を整えております。

▶ コンプライアンス

内部通報制度

2014年5月より社内外に通報窓口を有する内部通報制度を整備、活用し、違法行為や倫理違反などに対して、社内で自浄作用を働かせ、不祥事を未然に防ぐための体制を整備しております。

通報された案件については、外部弁護士と連携して規程に沿った調査を行い、問題の解決を図っております。また、通報者のプライバシーを保護するとともに、通報者への報復や通報者の不利益取り扱いは一切認めておりません。

ハラスメントへの対応

当社グループでは、2022年10月に「パワーハラスメント防止宣言」を行い当社グループ全体に周知するとともに、ハラスメント教育の充実、内部通報制度や社内外の相談窓口の運用等を通じて、人権問題の未然防止及び早期把握に努めております。

また、社員への意識浸透を図るため、定期的にハラスメント関連研修を実施しております。

2024年度ハラスメント関連研修実施状況	
対象者	全社員(855名)、一般社員(515名)
実施件数	全社員向け(2件)、一般社員向け(18件)

コンプライアンス関連研修

当社グループでは、企業の社会的責任を果たすため、コンプライアンス規程を制定し、全役員及び全従業員に対して、法令や社会的規範を遵守して企業活動を行うことを周知徹底しております。

また、当社グループのコンプライアンスの状況を把握し、コンプライアンス違反を未然に防止するとともに、コンプライアンス違反があった場合に対応することを目的として、2014年7月よりコンプライアンス委員会を設置しております。コンプライアンス委員会では目的を達成するための一つと

して、コンプライアンスに関する研修等を実施することとしております。研修については、毎年テーマ及び受講対象者を決定し、インサイダー取引や下請法、安全保障貿易等、コンプライアンスに関連する研修を計画的に実施しております。

2024年度コンプライアンス関連研修実施状況	
対象者	276名
実施件数	3件

社外からの通報窓口（コンプライアンス・ホットライン）の設置

外部の専門機関と連携し、社外通報窓口を2016年1月より設置しております。  
内部通報窓口において、社外からの通報を受け付ける体制もありますが、実績はありません。

なお、社員による外注先・購買先へのカスハラ<sup>※1</sup>、1年未満の退職者からの内部通報などに関しましては、2022年4月より対応しております。

※1 カスタマー・ハラスメント

腐敗防止

当社グループは、腐敗防止をサステナビリティ基本方針に掲げ、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止に取り組んでおり、腐敗防止に関する事例が発生した際には、コン

プライアンス委員会にて報告しております。  
なお、2024年度は腐敗防止に関する事例はありませんでした。

43 FUJILLOY Sustainability Report 2025

FUJILLOY Sustainability Report 2025 44

データ

環境・社会関連データ

▶ 環境関連データ

	単位	2023年度	2024年度
温室効果ガス排出量 (Scope1,2)※1	t-CO <sub>2</sub>	15,739	14,239
(Scope3)※2、※3		42,904	38,554
廃棄物排出量※4	t	338.5	408
うち、最終処分量		123.7	218.1
うち、再資源化量		214.8	189.9
廃棄物再資源化率	%	63.5	46.5
超硬原材料リサイクル率	%	63.6	62.8
原材料の総物質投入量	t	648	636
うち、PRTR対象物質		111	105
総エネルギー投入量	GJ	261,391	256,558
総取水量	m <sup>3</sup>	56,532	57,744

※1 富士ダイスグループ  
※2 富士ダイス単体  
※3 上流工程のみ  
※4 秦野工場の一部廃棄物除く

▶ 社会関連データ

人財

	単位	2023年度	2024年度
従業員の総数	人	869	855
富士ダイス単体の平均年齢	歳	43.3	44.7
富士ダイス単体の平均勤続年数	年	20.5	21.8
富士ダイス単体の平均年間給与	千円	5,470	5,572
新規雇用(新卒社員数男女総計)	人	21	18
女性管理職比率	%	3.9	5.2
経験者採用比率	%	17	42
離職率(男性)	%	4.01	5.14
離職率(女性)	%	3.67	4.63
新入社員の入社3年以内の離職率	%	16.7	46.2
障がい者雇用率	%	2.7	2.3
男性の育児休業取得率	%	41.2	27.8
女性の育児休業取得率	%	100	100
業績とキャリア開発に関して 定期的なレビューを受けている※5	%	100	100
男女賃金差異比率(全労働者)	%	64.6	68.1
女性の採用比率	%	29	15.6
従業員1人当たりの年間平均研修時間	時間	21.4	32.3

※5 休職者除く

研修

	単位	2023年度	2024年度
スキルアップ研修	人	延べ522	延べ572
自立型人材育成研修	人	延べ52	延べ80
ハラスメント研修	人	286	延べ2,225
コンプライアンス研修	人	21	延べ308

労働安全衛生

	単位	2023年度	2024年度
定期健康診断受検率※5	%	100	99.9
ストレスチェック受検率※5	%	100	99.7
年休取得率	%	56.7	55
時間外労働時間	時間/月・人	17.3	21.2
労働災害の発生状況	件	19	11
うち、休業災害	件	2	2
うち、不労災害	件	17	9

※5 休職者除く

社会との関わり

	単位	2023年度	2024年度
顧客のプライバシーの侵害に関して具体化した 不服申し立ての総件数	件	0	0
顧客データの漏洩、窃盗、紛失の総件数	件	0	0

GRIスタンダード対照表は、当社コーポレートサイト「ホーム>サステナビリティ」(<https://www.fujidie.co.jp/sustainability>)にて、  
ご参照ください。

▶ 会社概要 (2025年3月31日現在)

社名	富士ダイス株式会社 (Fuji Die Co.,Ltd.)
創業	1949年6月6日
事業内容	超硬合金製の耐摩耗工具・金型の製造販売
本社所在地	〒146-0092 東京都大田区下丸子2-17-10
上場証券取引所	東京証券取引所 プライム市場(証券コード:6167[業種:機械])
資本金	164百万円
連結子会社	新和ダイス株式会社 富士シャフト株式会社 FUJILLOY (THAILAND) CO., LTD. 富士模具貿易(上海)有限公司 PT. FUJILLOY INDONESIA FUJILLOY INDIA PRIVATE LIMITED FUJILLOY MALAYSIA SDN. BHD.
従業員数	1,090名(連結)

国内拠点

★生産・営業拠点	5カ所
■生産拠点	2カ所
★営業拠点	5カ所



海外拠点

★生産・営業拠点	2カ国(タイ・インドネシア)
★営業拠点	3カ国(中国・マレーシア・インド)



▶ 関係会社の状況

名称	住所	資本金 又は 出資金 (百万円)	主要な事業の 内容	議決権の所有 (又は被所有) 割合(%)	関係内容
(連結子会社) 新和ダイス株式会社	山梨県甲州市	10	耐摩耗工具等の 製造	100.00	①営業上の取引 当社より工具を購入しており ます。また、当社より加工を請 け負っております。
富士シャフト株式会社	福島県二本松市	20	引抜鋼管の 製造販売	100.00	①営業上の取引 当社より工具を購入しており ます。
FUJILLOY(THAILAND) CO.,LTD.	タイ国 チョンブリ県	145,000 千 THB	耐摩耗工具等の 製造販売	100.00 (0.14)	①営業上の取引 当社より素材及び製品を購入 しております。また、当社より 加工を請け負っております。
富士模具貿易(上海) 有限公司	中国 上海市	3,994 千元	耐摩耗工具等の 販売	100.00	①営業上の取引 当社より製品を購入しており ます。また、当社の製品を販売 しております。
PT.FUJILLOY INDONESIA	インドネシア共和国 西ジャワ州	53,645 百万 IDR	耐摩耗工具等の 製造販売	100.00 (0.02)	①営業上の取引 当社より素材及び製品を購入 しております。また、当社より 加工を請け負っております。 ②債務保証しております。 ③資金を貸付けております。
FUJILLOY INDIA PRIVATE LIMITED	インド共和国 ハリヤーナー州	90,000 千 INR	耐摩耗工具等の 販売	100.00 (1.00)	※1
FUJILLOY MALAYSIASDN.BHD.	マレーシア国 ペナン州	1,000 千 MYR	耐摩耗工具等の 販売	100.00	①営業上の取引 当社より製品を購入しておりま す。また、当社の製品を販売して おります。

・当社グループは、耐摩耗工具関連事業の単一セグメントであります。  
・「議決権の所有(又は被所有)割合」欄の(内書)は間接所有であります。  
・富士シャフト株式会社、FUJILLOY (THAILAND) CO.,LTD.、富士模具貿易(上海)有限公司、PT.FUJILLOY INDONESIA、FUJILLOY INDIA PRIVATE LIMITED、FUJILLOY MALAYSIA SDN.BHD.は、特定子会社に該当しております。  
※1 FUJILLOY INDIA PRIVATE LIMITEDはインド共和国の経済環境、当社顧客の動向を鑑み、2016年8月から事業を休眠しております。今後につきましては当社において市場調査、  
拡販を行い、事業再開を予定しております。

# 富士ダイス株式会社

〒146-0092 東京都大田区下丸子 2-17-10  
contact.sustainability@fujidie.co.jp  
<https://www.fujidie.co.jp/>

