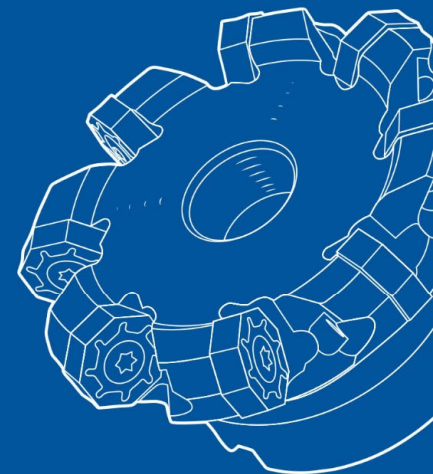




shaping your dreams

ESG説明会

オーエスジー株式会社
2023年7月



OSGの企業理念

企業理念

“地球会社”



1996年に先代会長である故大沢輝秀は、3つの宣言を踏まえ世界基準でグループ全体の経営の基礎を築きました。



地球会社

健康会社

環境にやさしい会社

shaping your dreams

— お客様の夢をカタチに —



中期経営計画「Beyond the Limit」

— 創業100周年を目指して、今以上に輝いている会社へ —

中期経営目標（2024年11月期）
ROA（営業利益ベース）15%／営業利益 300億円

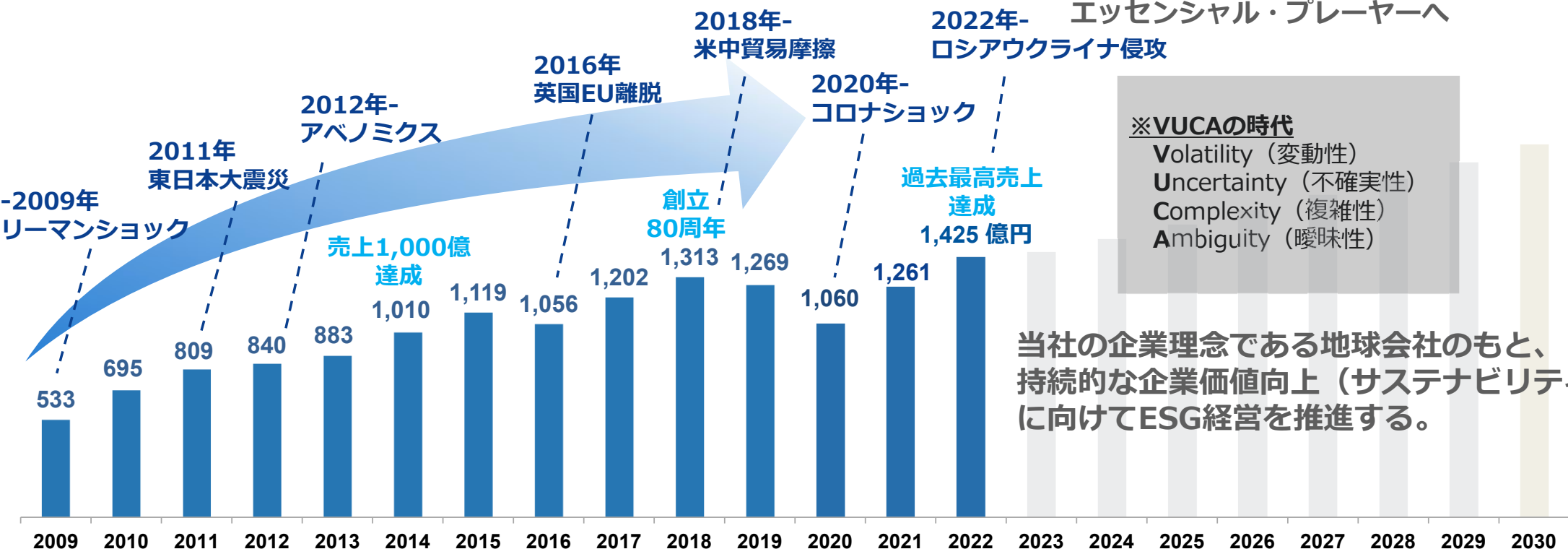
「お客様一人ひとりの夢をカタチにしたい」その思いを原動力に
今までの常識に囚われず、限界を超えて挑戦を続け、
世界のモノづくり産業を地球規模で支えていきます。

中期経営計画と当社業績の変遷



世界トップの穴加工切削工具メーカーとなる

世界のモノづくり産業に貢献する
エッセンシャル・プレーヤーへ



※VUCAの時代

- Volatility (変動性)
- Uncertainty (不確実性)
- Complexity (複雑性)
- Ambiguity (曖昧性)

当社の企業理念である地球会社のもと、持続的な企業価値向上（サステナビリティ）に向けてESG経営を推進する。

OSGのサステナビリティ

VUCAの時代

既存の価値観やビジネスモデルなどが通用しない
不確実性の高い時代

経済価値

事業効率
経営指標・KPI
(中期経営計画含む)
生産性



社会価値

サステナビリティ経営
・人的資本戦略
・気候変動への取り組み
・ガバナンス体制の強化 等



企業価値の向上

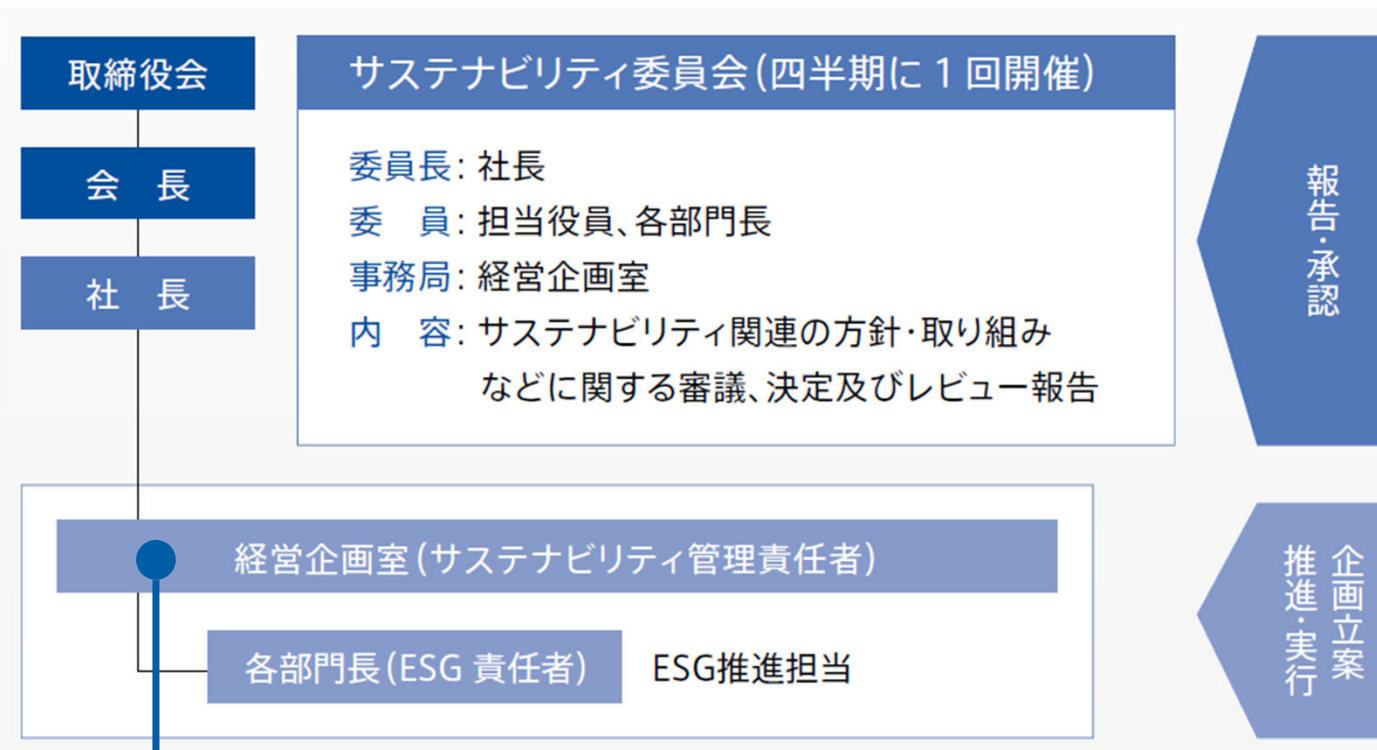
サステナビリティ推進体制

サステナビリティ委員会では、
四半期毎に活動状況を取締役会へ
報告しています。

サステナビリティ推進のための施策は、
委員長である社長の決定のもと
サステナビリティ推進メンバーと
各部門長が実行しています。

今後も積極的に意見交換を行い
この活動を推進してまいります。

サステナビリティ推進メンバー



サステナビリティ推進メンバーは、役職・性別・年齢を問わず、
さまざまな部門のメンバーで構成されています。

サステナビリティ推進体制 — 活動概要

2021年6月	サステナビリティ推進チーム発足
2021年10月	気候変動への対応「TCFD」へ賛同を表明
2022年1月	新中期経営計画「Beyond the Limit 2024」 カーボンニュートラル宣言 ESG経営を主軸に、企業価値向上を目指すことを発表
2022年3月	CO2フリー電気の導入 - 8事業所で契約
2022年10月	オーエスジーアクティブ（株）設立
2022年12月	営農型オフサイトPPAサービスの実施に向けた協定締結
2023年1月	「CDP気候変動2022」Bスコア取得
2023年3月	健康経営優良法人2023（ホワイト500）に認定
2023年8月	切削工具業界初のグリーンボンド発行予定



A blue-tinted photograph of a broken chain against a grid background. The chain is broken into two pieces, with one piece on the left and one on the right, hanging from a horizontal line. The background is a grid pattern, possibly a window or a wall. The overall mood is one of fragility or a broken link.

気候変動への取り組み

気候変動への取り組み — TCFD提言への賛同

2021年10月にTCFD提言に賛同を表明しています。

気候変動シナリオ分析に着手し、
気候変動リスクをはじめとした
自社全体のリスクについて、
事業への影響度をもとに
優先度を評価しています。

EV化、燃料電池車の普及

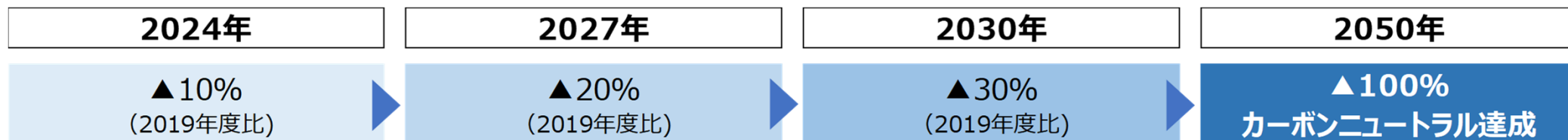
リスクでもあり
“機会”でもある

区分		リスク・機会の項目	影響度	
移行 リスク	政策・規制	GHG排出に関する規制強化	炭素税等による開発・製造・調達コスト増	大
		化石燃料発電への規制強化	化石燃料発電関連の工具需要減、開発・製造コスト増	中
	技術	再エネ・省エネ技術の普及	開発・製造コスト増	中
		環境負荷の少ない製品への移行	環境配慮型でない製品・サービスの売上減	中
	市場	EV化、燃料電池車の普及	内燃機関車向けの工具需要減	大
		顧客・投資家の変化	非財務情報開示不足による企業価値低下、受注機会損失 環境に配慮されていない事業の規模縮小 資金調達コスト増	中 中 中
物理 リスク	急性	異常気象の激甚化	サプライヤー見直しによる調達コスト増、資材調達難、生産の停止・遅延 自社工場の被災による生産設備の損傷、生産の停止・遅延	中 大
		慢性	平均気温の上昇	空調エネルギー増 従業員の労働環境悪化 電力・水不足による生産停止
	政策・規制		GHG排出に関する規制強化	脱炭素を加味した投資回収年数(ICP)の整理による投資ハードルの低下
		技術	再エネ・省エネ技術の普及	再エネ、省エネ技術に関する工具の需要増
市場	再エネの拡大		太陽光発電パネル・洋上風力の開発増によるエネルギー事業関連の需要増	中
	環境負荷の少ない製品への移行	長寿命製品の需要増	中	
機会	市場	EV化、燃料電池車の普及	電池開発促進による精密な金型加工の需要増 EV向けアプリケーションの需要増加 半導体、コネクタ、電子部品市場増加による小径工具の需要増	大 大 大
		顧客・投資家の変化	積極的な情報開示による企業価値向上	中
	急性	異常気象の激甚化	自然災害時の防災関連製品やサービス等の需要増	中

※時間軸は2030～2050年を想定

気候変動への取り組み — カーボンニュートラル宣言

2022年1月に新中期経営計画を発表し、カーボンニュートラル宣言の情報開示を行いました。



Scope1・2

Scope3

再生可能エネルギーの導入

- オンサイト・オフサイトPPA
- CO₂フリー電力の購入



省エネの推進

- 省エネ機器の導入
- エネルギー利用効率の改善



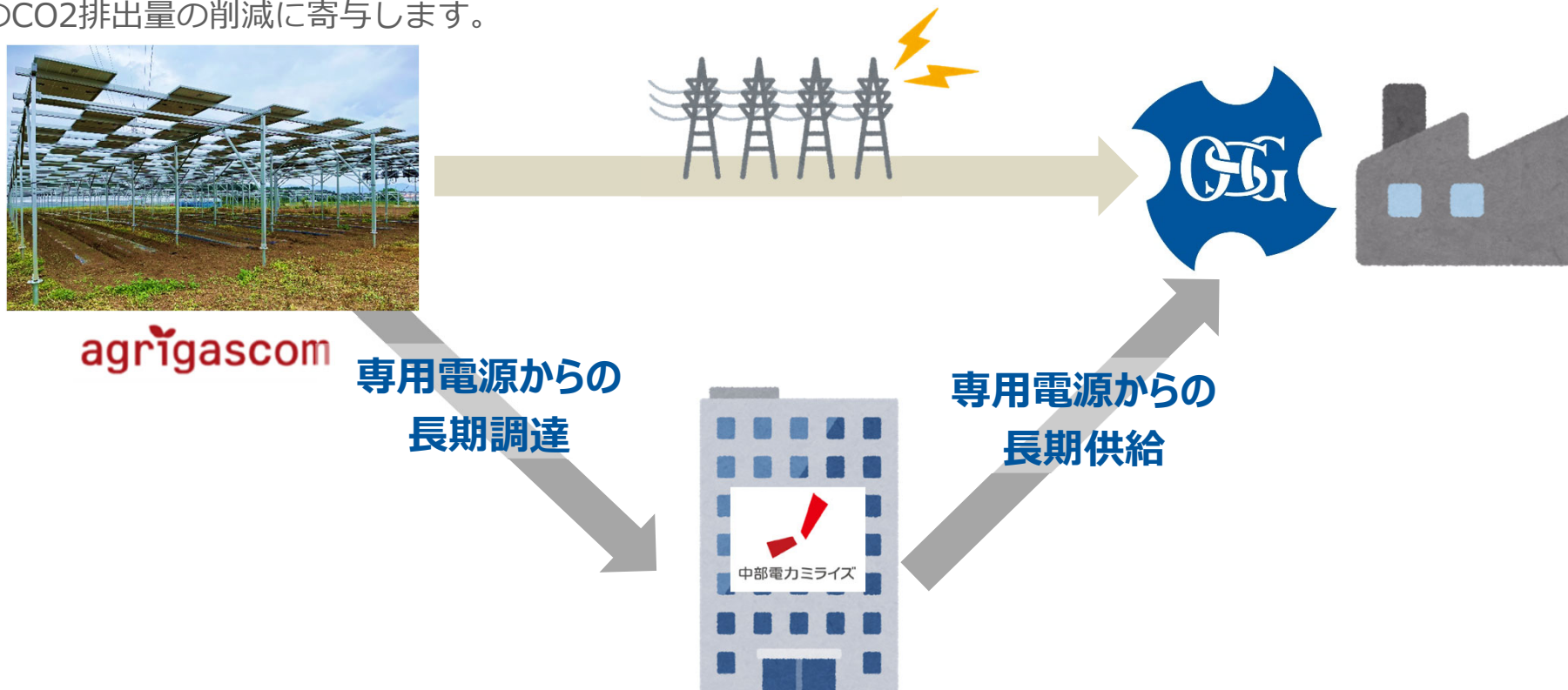
今後の取り組み

- Scope3の算出
- グループ会社・取引先との連携
- サプライチェーン全体の物流の環境負荷低減
- サプライチェーン全体の廃棄物処理量の状況把握
- 環境配慮型製品のお客様の環境負荷低減 等

気候変動への取り組み — 再エネ オフサイトPPA

3社で協定を結び、中部エリア初となる営農型オフサイトPPAサービスの実施に向けた協定を締結

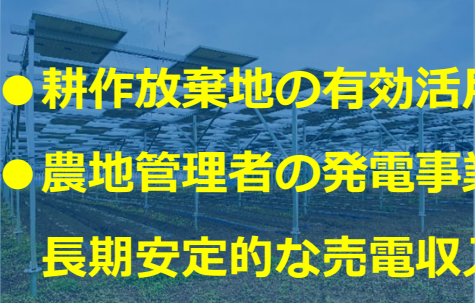
弊社専用の太陽光発電所にて発電された電気は2023年2月から、オフサイトPPAサービスとして弊社大池工場など4箇所の工場に20年間にわたり供給されます。その結果、専用の太陽光発電所に由来するCO2フリー電気の活用により、年間約2,000トンのCO2排出量の削減に寄与します。



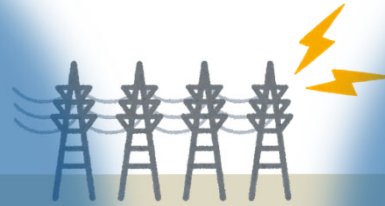
気候変動への取り組み — 再エネ オフサイトPPA


3社で協定を結び、中部エリア初となる営農型オフサイトPPAサービスの実施に向けた協定を締結

弊社専用の太陽光発電所にて発電された電気は2023年2月から、オフサイトPPAサービスとして弊社大池工場など4箇所の工場に20年間にわたり供給されます。その結果、専用の太陽光発電所に由来するCO2フリー電気の活用により、年間約2,000トンのCO2排出量の削減に寄与します。

- 
- 耕作放棄地の有効活用
 - 農地管理者の発電事業における長期安定的な売電収入
 - 国土の狭い日本での森林伐採を伴わない太陽光発電の実現

専用電源からの
長期調達



- 
- 年間約2,000トンのCO2排出量削減
 - 再生可能エネルギーの利用による脱炭素推進
 - 地域農業への貢献

専用電源からの
長期供給



気候変動への取り組み — 省エネの取り組み

使わない省エネではなく、エネルギー利用効率の改善によるCO2削減の実現。

【従来】 研削盤ごとに個別タンクを設置し
クーラントポンプは設備停止時でも
商用運転をしていた。

取り組み①

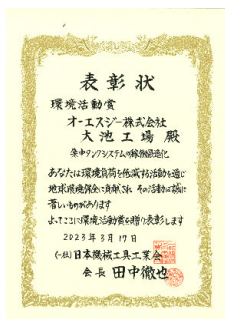
送油ポンプを省エネモーター・吐出圧力固定の
インバータ制御とした。

取り組み②

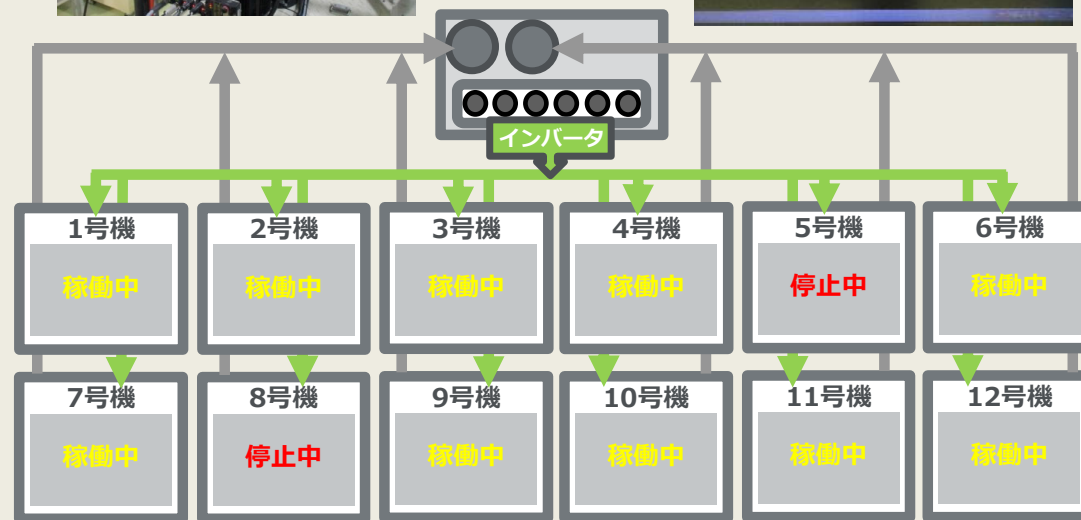
ろ過システムを稼働モニターと連動させ、設備
稼働に合わせた流量制御とした。

効果：CO2削減量
202.6t-CO2/年

2022年度日本機械工具工業会
環境活動交流会にて「環境活動賞」を受賞▶



稼働モニター連動型集中クーラントシステム



気候変動への取り組み — 環境配慮型の製品

環境にやさしい製品づくり、お客様にとっても環境負荷の少ない製品の提供に努めています



新製品「A-XPF」 - Aブランド 転造タップ

特徴

● 切りくずを発生しない

穴の内側を塑性変形（そせいへんけい）させることでねじ山を加工する



切りくず起因の**突発的な工具交換**
切りくずを**除去する際の機械停止**
作業者の**切りくず除去作業の負担**

削減

お客様の

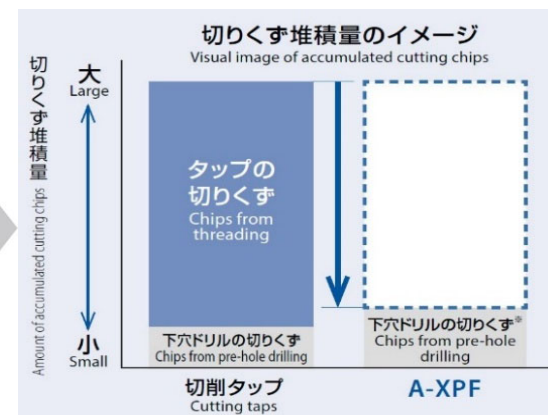
設備運用効率化・電力抑制・作業環境改善 + α

タップ加工のトラブル TOP3 Tapping Troubles

No.1	折損・欠け Breakage and chipping	26%
No.2	ねじ精度の不良 Dimensional error	17%
No.3	むしれ、かじり等 Galling	14%
	その他 Others	43%

当社コミュニケーションダイヤルへの相談実績より
Source: OSG Technical Consultation Division

主な
トラブル要因は
“切りくず”
Main factor is chip
packing



品質向上

A-XPFは品質面においても、加工が難しいと敬遠されてきた調質鋼に推奨可能であり、お客様の加工環境に合わせた被削材や切削条件への対応領域が大きくなりました。

気候変動への取り組み — 環境配慮型のサービス

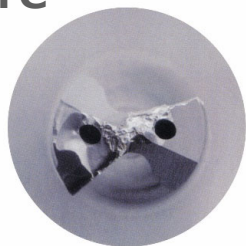
再研磨・再コーティング事業により、資源を有効活用し、工具をより長く使用していただけるサービスも充実しています。

切削工具は使用を繰り返すことで刃先が**摩耗**し、**切れ味が悪く**なります。

弊社グループ会社によって再研磨を行うことで**新品同様の切れ味**となり、必要に応じて再コーティングを施します。

▼再研磨の例

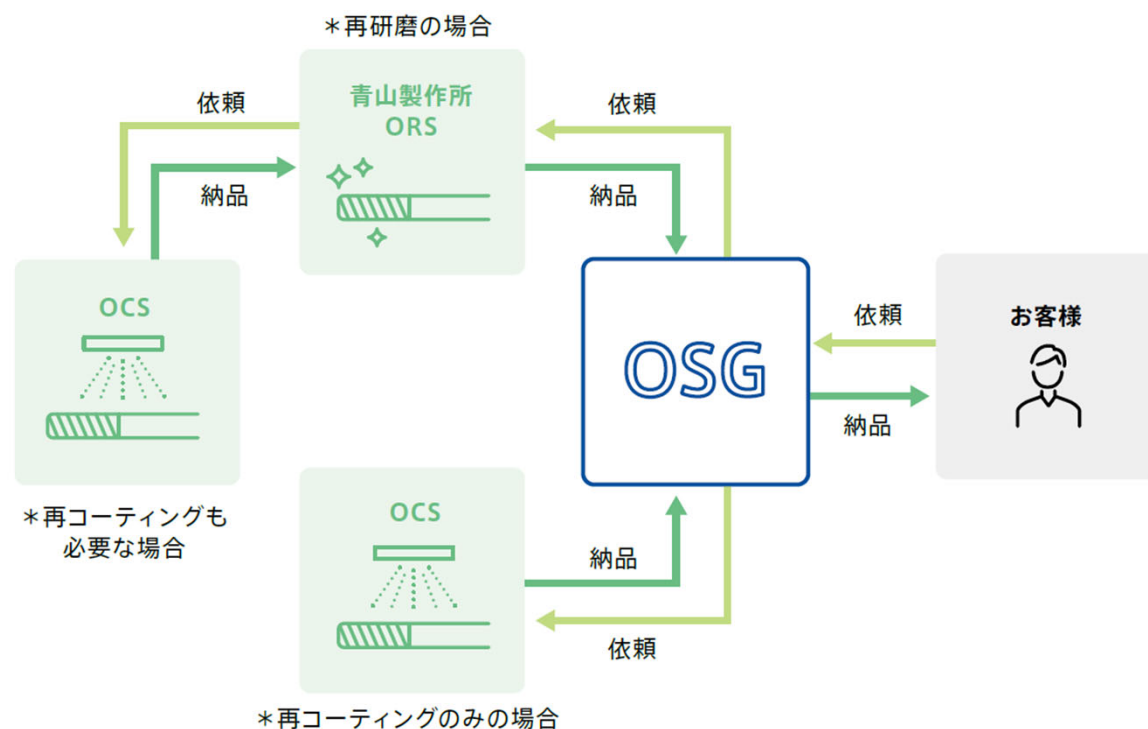
Before



After



▼再研磨・再コーティングの流れ





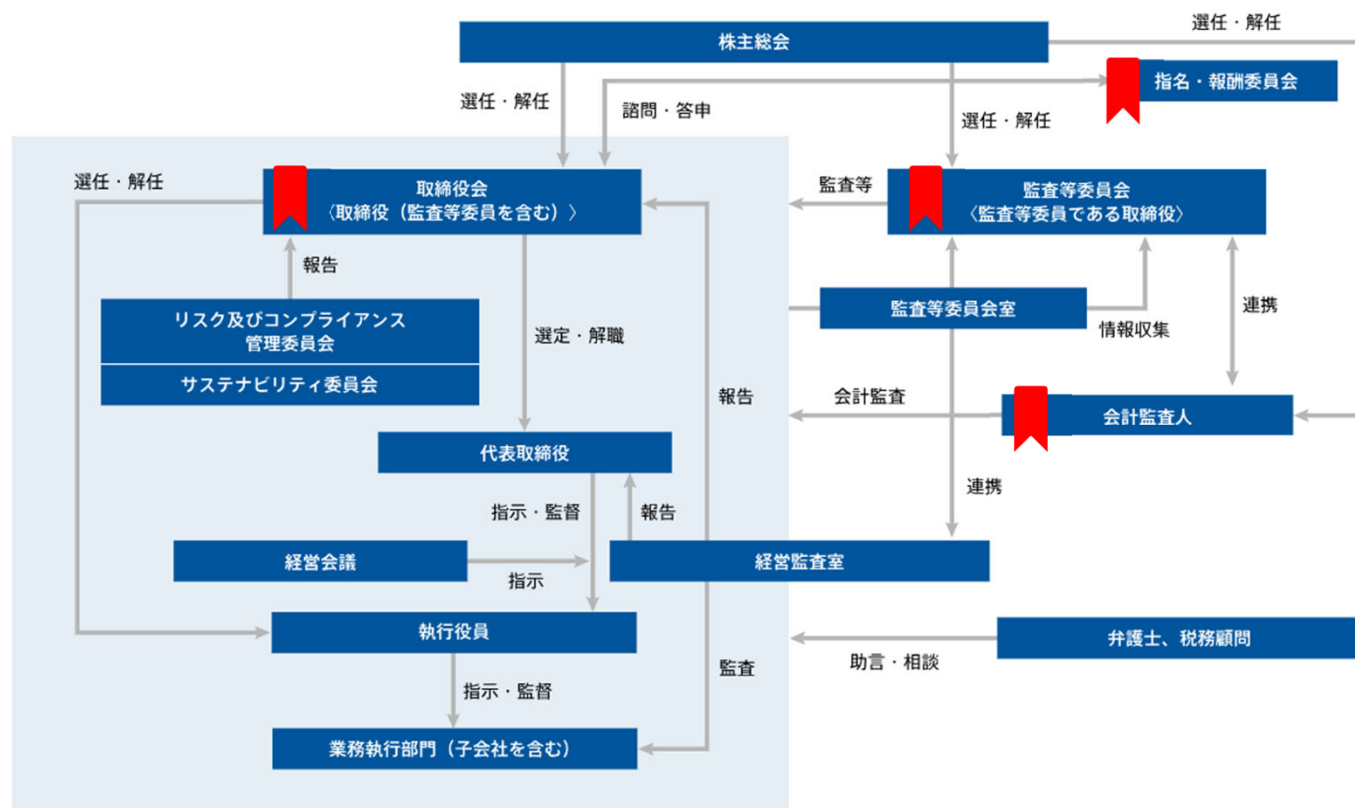
ガバナンス

ガバナンス — コーポレートガバナンス体制①

実効性の高いコーポレート・ガバナンス体制の整備と充実に継続的に取り組んでいます。

監査等委員会設置会社を選択し、取締役会、監査等委員会及び会計監査人を設置しています。

業務執行は執行役員が行い、取締役会は経営の意思決定及び業務執行の管理監督を行う体制とし、取締役会の役割を明確にしています。



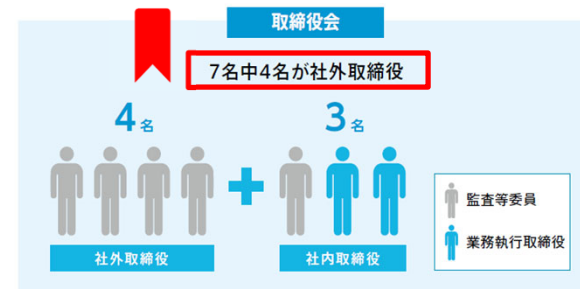
ガバナンス — コーポレートガバナンス体制②

【取締役会の透明性・独立性の確保】

監査等委員である取締役5名のうち社外取締役を4名とすることにより、取締役の過半数を社外取締役という体制を取り、外部からの視点を経営監査機能の向上に活かしています。

【指名・報酬委員会】

取締役・執行役員等の指名及び報酬に関して、独立社外取締役の適正な関与と助言を得ることで、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しています。



取締役



代表取締役会長兼
最高経営責任者(CEO)
石川 則男



代表取締役社長兼
最高執行責任者(COO)
大沢 伸朗



取締役(常勤監査等委員)
富吉 剛弘



取締役(監査等委員)
榊 佳之*



取締役(監査等委員)
高橋 明人*



取締役(監査等委員)
原 邦彦*



取締役(監査等委員)
山下 佳代子*



補欠の監査等委員である取締役
林 良嗣*

取締役の専門・得意分野 (スキルマトリックス)

	監査等委員	指名・報酬委員会	経営全般	製造・技術	営業/マーケティング	財務/会計	金融	国際性	法務	リスク管理	ガバナンス	多様性
CEO 石川 則男			○	○				○		○	○	○
COO 大沢 伸朗			○		○			○			○	○
富吉 剛弘	○ 常勤	○				○	○		○		○	
社外・独立 榊 佳之	○	○ 委員長	○					○				○
社外・独立 高橋 明人	○	○ 副委員長							○	○	○	
社外・独立 原 邦彦	○	○	○	○	○					○		
社外・独立 山下 佳代子	○	○				○	○					○

*2023年2月17日現在

ガバナンス — ガバナンスに関する取り組み

取締役会の構成の変遷及びコーポレート・ガバナンス体制の一層の強化を図っています。

ガバナンスに関する取り組み		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
コーポレート・ガバナンス体制		監査等委員会設置会社								
		指名・報酬委員会（任意）								
		リスク及びコンプライアンス管理委員会								
		サステナビリティ委員会								
取締役会の構成	社外取締役人数	5	5	5	5	5	5	4	4	
	取締役総数（うち女性）	16（0）	15（0）	7（0）	8（0）	8（0）	8（0）	7（1）	7（1）	
役員報酬制度		株式報酬導入								

ガバナンス — 取締役会の実効性評価

【取締役会の実効性に関する分析及び評価】

2022年6月実施（右記表の内容による）
2022年8月臨時取締役会にて、分析・議論・評価を行いました。

【評価結果】

アンケート回答からは、取締役会の求められる運営と、その対応について肯定的な評価が得られており、取締役会全体の実効性については確保されていると認識しています。

一方で、支援体制の充実化、内部監査部門との連携、株主等投資家との対話内容の共有、社外取締役間の意見交換などについて、さらに今後の課題についても共有されました。

【今後の取り組み】

本実効性評価を踏まえ、今後も課題について十分な検討を行い、取締役会の機能を高める取り組みを継続的に行います。

実施内容

対象者	全取締役会メンバー 監査等委員でない取締役2名 監査等委員である取締役5名(うち社外4名) 合計7名
評価方法	無記名方式によるアンケート
実施期間	アンケート回答期間(2022年6月10日~6月24日)
質問概要	<ul style="list-style-type: none">●取締役会の構成●取締役会の運営●取締役会の議論●取締役会のモニタリング機能●社外取締役(監査等委員含む)のパフォーマンス●取締役(監査等委員含む)に対する支援体制●トレーニング●株主(投資家)との対話●自身の取り組み●指名・報酬委員会●総括
評価方法	アンケート結果は外部機関にて取り纏め実施し、取締役会において、分析・議論・評価

リスク・コンプライアンス — コンプライアンス遵守

コンプライアンス推進体制

「オーエスジー企業倫理綱領」を設け、グループで働く全ての人に徹底しています。

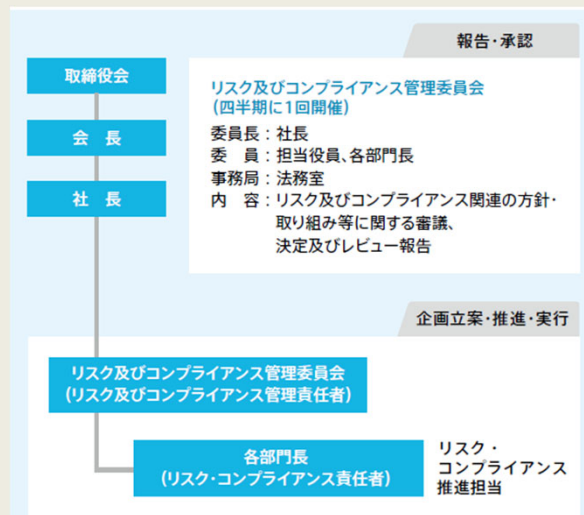
①企業倫理規範

企業活動を行う上で、誠実かつ適切な行動を行うための指針です。

②企業行動規範

企業活動を行う上で企業倫理規範を実践するための具体的な行動基準を示しています。

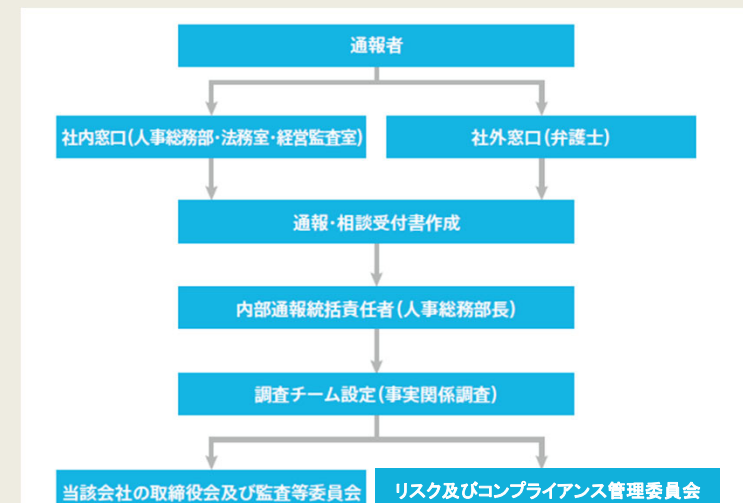
コンプライアンス推進体制 ▶



内部通報制度

「オーエスジー企業倫理綱領」違反行動に関し「社内通報規程」を設け、通報の受付、あるいは相談の適正な処理の仕組みを定めています。

内部通報体制 ▶



リスク・コンプライアンス — リスク管理方針とリスク分類

リスク管理方針

事業活動において発生しうるリスクの発生防止、発生したリスクの対応及びリスク管理の体制整備を行い、業務の円滑な活動に努めています。

以下表の区分に分けて、リスクを認識しています。
リスク管理を効果的かつ、効率的に実施するために「リスク及びコンプライアンス管理委員会」を設置しています。

リスク分類表

リスク区分	リスク名称
外部環境に起因するリスク	経済情勢・市場動向
	原材料の調達動向
	気候変動・自然災害・パンデミック
業務プロセスに起因するリスク	市場への安定供給
	従業員の労働環境
	従業員の安全健康管理
	情報セキュリティ
内部環境に起因するリスク	コーポレートガバナンス・財務リスク
	人財確保・人財育成
	交通災害

【BCP】

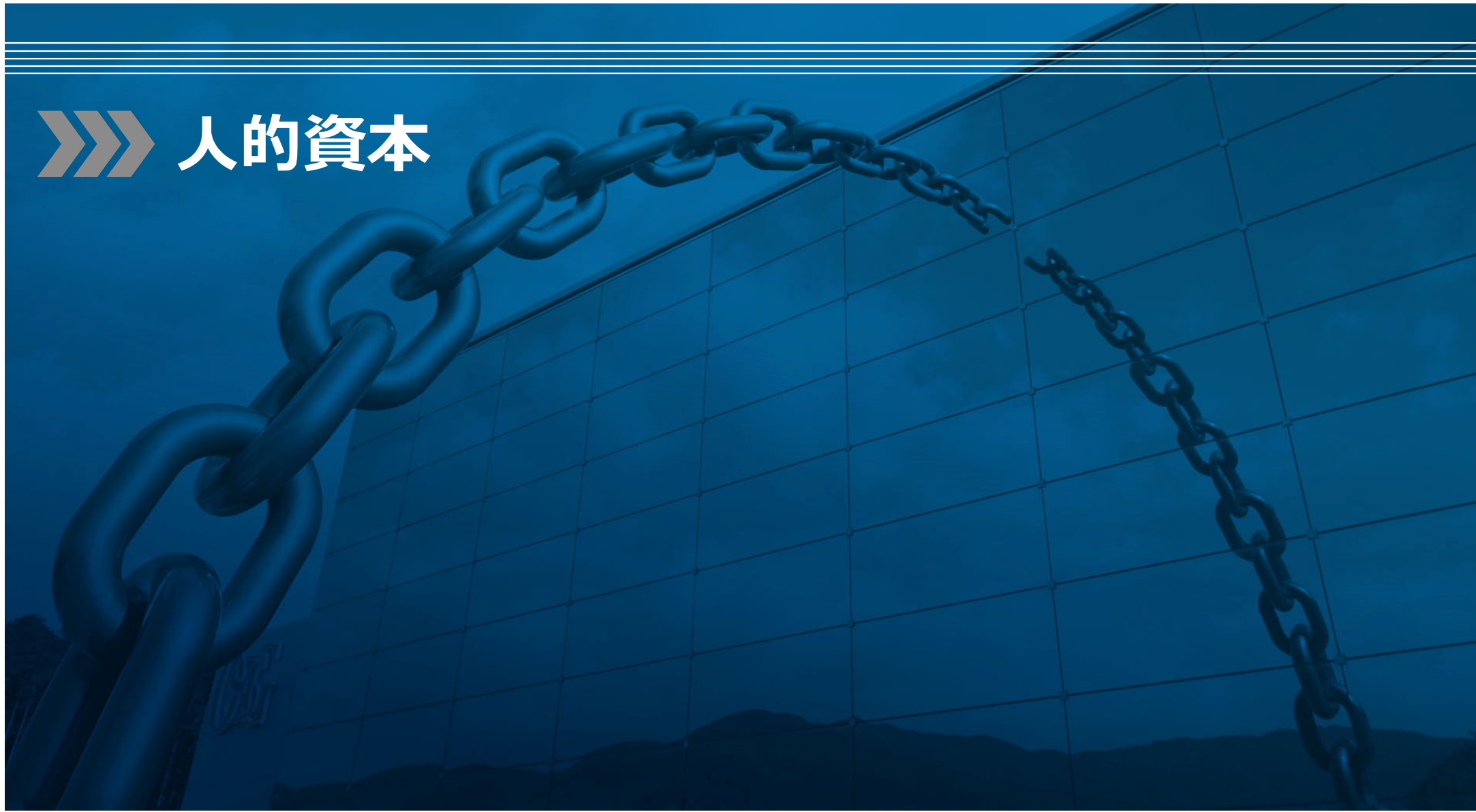
近年予想される南海、東南海トラフ地震に対してBCPを策定し、訓練・教育を実施。
感染症対応の確立を行い、業務活動を止めないための対策を策定。
危険作業、危険作業の洗い出しを、安全衛生委員会にて実施。

【情報セキュリティ】

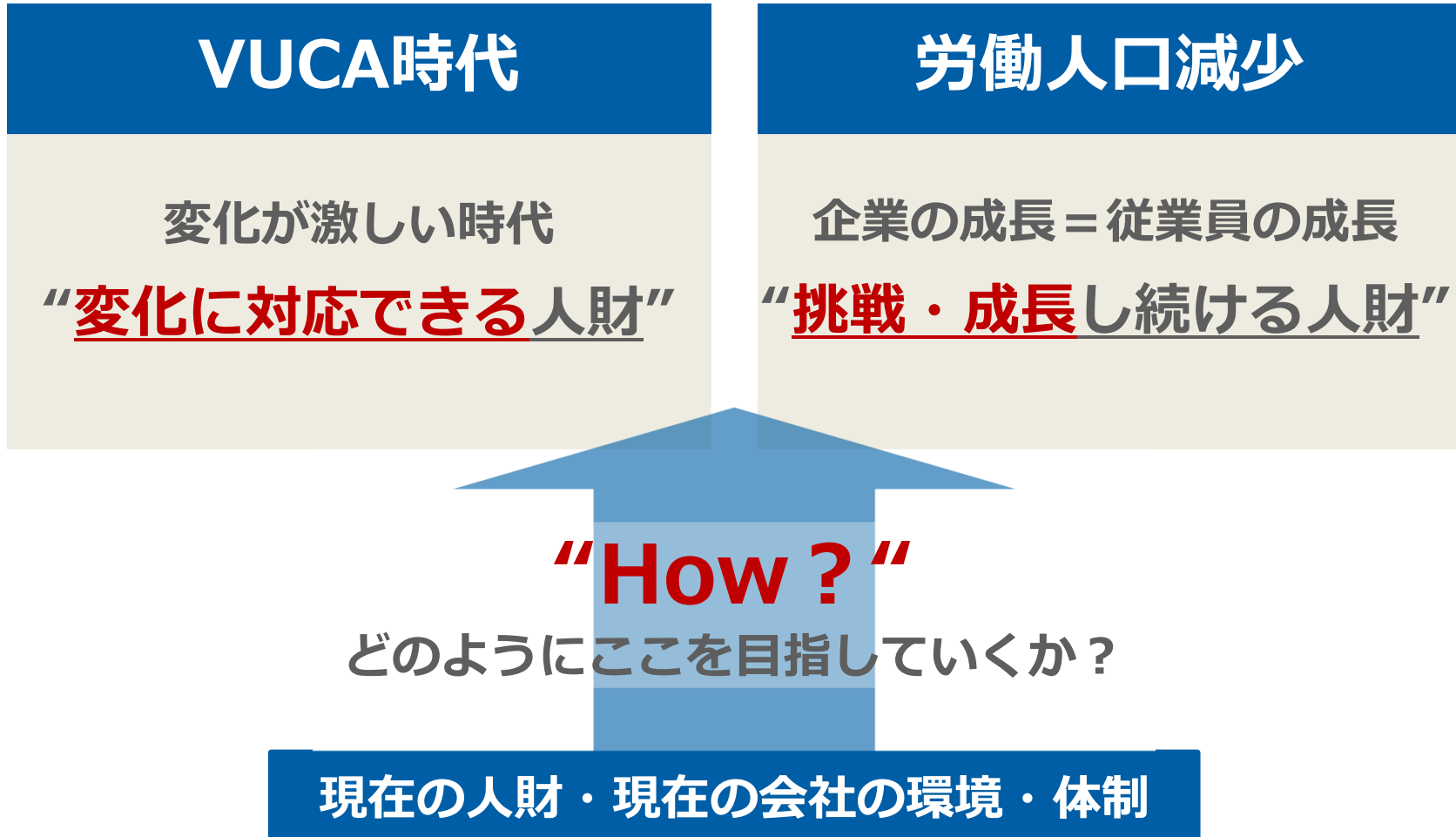
情報セキュリティ基本方針を定め、情報セキュリティを強化。

- 内的リスクの最小化
取り扱う情報資産の機密レベルに応じた法令、契約上の要求事項の順守の徹底（※全社員対象）
- 外的リスクに対する備え
→情報システムのリスク評価・対策、社員のセキュリティリテラシー向上

人的資本



OSGの人的資本



OSGの人的資本

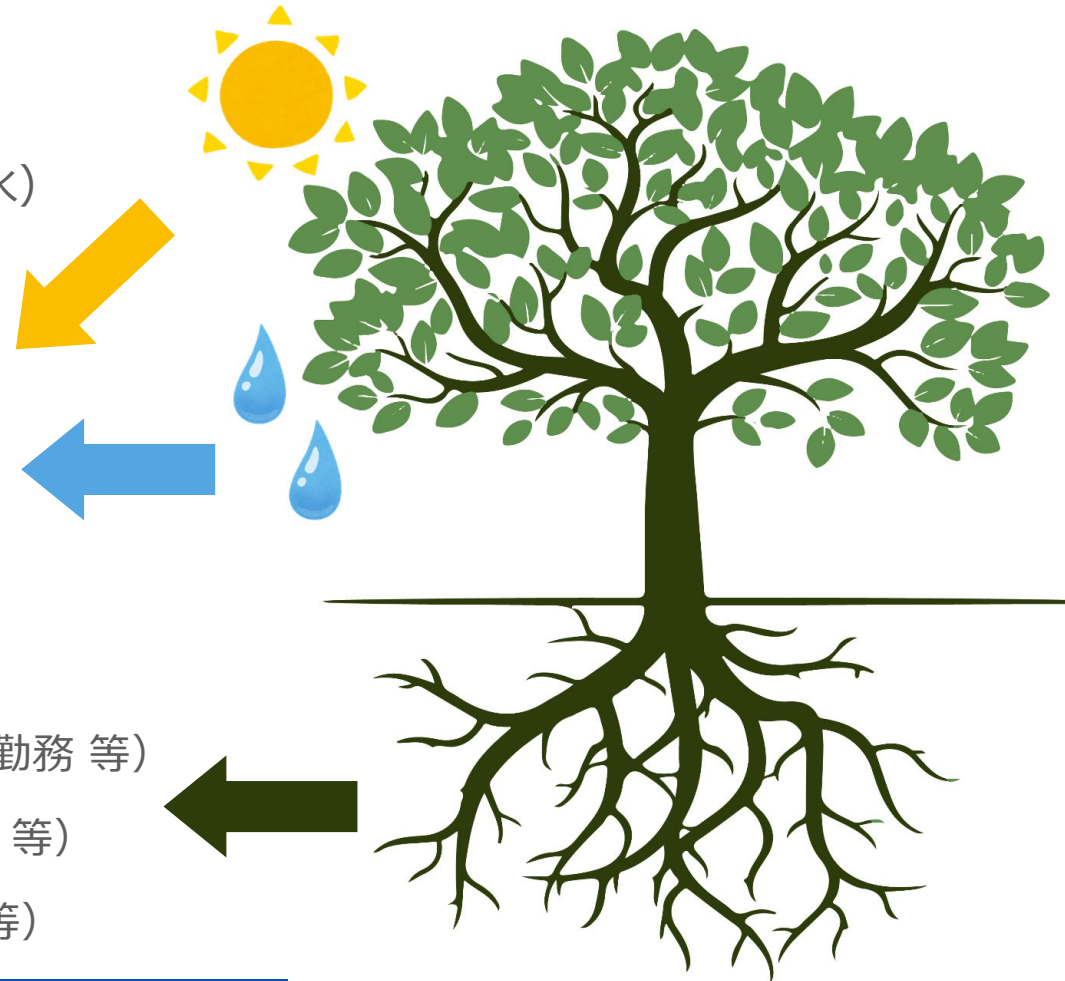
人財が“育つ”環境を整える

教育・キャリア・評価 = エネルギーの源（陽・水）

- 人財育成
- キャリアプラン申告制度
- 評価/報酬制度

働きやすい風土 = 土壌（土）

- ワークライフバランス（育児/介護休業、在宅/フレックス勤務等）
- ダイバーシティの推進（女性活躍推進、障がい者雇用等）
- 安全健康経営（職場環境の整備、社員の健康管理等）



OSGの人的資本

VUCA時代

変化が激しい時代

“変化に対応できる人財”

労働人口減少

企業の成長 = 従業員の成長

“挑戦・成長し続ける人財”

OSGが目指す方向 と 社員が目指す方向 が明確になると
OSGのパーパス と社員のパーパス も「同じ方向」を向くようになる
“あるべき姿” から “**ありたい姿**” に変化

100周年を迎える2038年に
「**今以上に輝いている会社へ**」

OSGの人的資本 – 現在と未来

教育制度

【現在の教育制度】

新入社員教育・フォロー研修
等級別スキルアップ研修
リーダー向けスキルアップ研修



幹部・リーダーの育成強化

- チャレンジ精神の活性化
- グローバル人財育成

採用・人員配置

【現在の採用・人員配置】

新卒を重点とした採用
各部の必要人員の補充



戦略的な人員配置

- 戦略的なキャリア採用
- チャレンジ精神を反映した人員配置

評価・報酬制度

【現在の評価・報酬】

メンバーシップ型
能力主義評価制度
年功序列型賃金体系



モチベーション向上 人財の能力向上

- ベテラン社員のジョブ型人事制度の検討
- 若手の成果に見合った評価・報酬制度

OSGの人的資本 – エンゲージメントの向上

STEP
1

目標達成と自己実現ができるキャリア申告制度

ジョブローテーション（職場異動志望）からの進化
社員のキャリアプラン志向やチャレンジ精神をキャッチし、
その実現に向けたスキルアップ・キャリアパスの仕組化

コミュニケーション重視の人財育成

組織、世代を超えたコミュニケーション力の育成と風通しの良い組織づくり

STEP
2

パフォーマンスを高めるエンゲージメントサーベイの導入

社員の満足度・健康状態・人間関係の適切な把握と課題抽出

タレントマネジメントによる社員の能力や適性の可視化

社員の適性とスキルの把握、企業と社員の双方にとって最適な人員配置

OSGの人的資本



中期経営計画「Beyond the Limit」

— 創業100周年を目指して、今以上に輝いている会社へ —

今までの**常識に囚われずチャレンジ**することが企業の成長に繋がります。
自分に限界を設けず、自らの殻を打ち破ることに挑戦します。



点を**線**に、線を**面**に

部分最適から**全体最適**に

企業から**社会**へ

現在から**未来**へ