

社長メッセージ



カーボンニュートラルをはじめとして社会・産業構造が大きく変化する中において、信頼性の高い当社グループの特殊鋼製品は社会の発展を支える重要な素材として、世界中でそのニーズは高まっています。こうしたなか、グループを挙げて事業基盤の強化と時代の先を見据えた技術の革新に挑み、「高信頼性鋼の山陽」ブランドの信頼をさらに積み上げてまいり所存です。

本年4月、当社は日本製鉄の完全子会社となりました。日本製鉄グループ内で特殊鋼事業の中核を担い、相乗効果(シナジー)をより一層高めていくことが使命であると認識しております。ステークホルダーの皆様のご支援、ご協力を受けながら、これからも新たな課題へ積極的にチャレンジし、経営理念に掲げる「信頼の経営」を実践する企業であり続けることを目指してまいります。

山陽特殊製鋼グループの挑戦にご期待ください。

代表取締役社長 福田 和久

2024年度の振り返りと足元の経営環境

2024年度の経営成績

2024年度は、当社単独では、売上数量の減少があったものの、外注・物流面を含む労務費の上昇も踏まえた販売価格の改定や鉄スクラップ価格の下落によるマージン改善により前期比増益となりました。一方、欧州子会社OVAKOは、欧州における急激な景況悪化の影響を受け前期比減益となり、連結売上高は前期比243億円減の3,295億円、連結経常利益は前期比30億円減の91億円となり、減収減益を余儀なくされました。

2025年度の見通し

2025年度につきましては、わが国の特殊鋼需要は極めて緩やかに回復し、回復基調の継続が期待される一方で、米国の通商政策が需要業界に与える直接的・間接的影響は不透明です。欧州についても、先行きに不確実性があるなかで、需要回復が遅れています。今後想定されるドイツを中心とした財政政策の積極化による需要回復を期待しているところです。

こうしたなか、当社グループとしましては、引き続き外注・物流・労務費の上昇を踏まえた販売価格の改定を着実に進めるとともにコストダウンに取り組んでまいります。(日本製鉄の完全子会社化に伴い、当社グループの業績予想の公表は差し控えさせていただきます)

日本製鉄グループ内連携

2019年に日本製鉄の連結子会社となり、当社、OVAKO、日本製鉄の3社の間で100億円程度のシナジーを、3年目(2021年度)で50%、6年目(2024年度)で100%発揮する計画とし、連携施策を実行した結果、計画以上の成果が得られました。OVAKOには技術者を派遣して、生産性向上に向けた技術・操業改善支援を進め、コスト削減効果を着実に積み上げ、日本製鉄とのシナジーとして、グループ内鉄源の活用、輸送インフラ活用による物流費削減、資機材や合金鉄のコスト削減、また、得意品種の生産集約や、日本製鉄グループの知見やマンパワー等を活用した研究開発面での連携なども進めてまいりました。

2025年4月に日本製鉄の完全子会社となり、従来は存在した制約に捉われずに両社の関係を発展させ、より迅速かつ機動的に施策を検討・実行していくことが可能になりました。今後一層激化する国際競争に打ち勝っていくためには、技術・品質競争力に加えて、盤石なコスト競争力を持つことが重要です。他社にはない独自の強みを活かし、収益機会の拡大、事業戦略の強化(営業面、技術部門の連携強化)、更なる最適生産体制の追求などを通じて、企業価値やプレゼンスの更なる向上を図ってまいります。

2025年中期経営計画

当初の2025年中期経営計画策定後、資源価格のインフレ(鉄鋼需給とのデカップリング)、人的資源の制約拡大、EV化・カーボンニュートラルの加速化など、大きな環境変化が起こっていること、足下の業績が当初の計画を過達していることを踏まえ、2023年7月28日に計画を見直しました。

グループ全体でカーボンニュートラル・DXを中心とした積極的な投資や必要な人的資本の機動的な投入を進めるとともに、使用価値を踏まえた機動的な価格改定やサーチャージ制度の拡大・充実、販売構成の高度化を持続的に指向すること等によって国内外の事業基盤と収益力の強化を図ってまいります。



社長メッセージ

カーボンニュートラルに向けて 2050年カーボンニュートラルに向けた ロードマップ

カーボンニュートラルに向けた当社グループのロードマップでは、2030年度に自社で排出する温室効果ガス(以下、GHG)(Scope1+2)をエコプロセス推進およびグリーンエネルギー活用等で2021年度比42%以上削減することに加えて、お客様のGHG排出量削減に貢献するエコプロダクトや、海外グループ会社への省エネ・生産性向上技術を展開するエコソリューションで2021年度排出量の約5割相当の削減貢献を目標としています。

エコプロセスでは、加熱炉のリジネバーナ化や大型モーターのインバータ化、工場照明のLED化等を推進し、2024年度のGHG排出量(Scope1+2)は55万トン(2021年度比22%削減)と順調に進捗しています。また、2024年4月から兵庫県内の水力発電由来の購入可能な電力の全量の購入や、7月から本社工場でPPA方式による太陽光発電を、2025年4月からオフサイトPPA方式での電力購入も開始しました。2023年度からはインターナルカーボンプライシングを導入して省エネ投資を促進し、更なるGHG排出量削減に取り組んでいます。

カーボンニュートラルには、自社の製造プロセスにおけるGHG排出量削減だけでなく、原料の調達やお客様による加工、最終製品としての使用も含めたライフサイクル全体でのGHG排出量削減が求められます。当社グループではScope3を含めたサプライチェーン全体のGHG排出量削減を算定するためにお客様と協働し、削減に向けた取り組みを進めています。お客様の鋼材加工や部品製造の過程で発生するGHGの排出量削減に貢献できるエコプロダクトの開発に一層注力してまいります。

EV化への対応

カーボンニュートラルに向けた有効な施策のひとつとして、自動車電動化は欠かせないものです。動力がエンジンからモーターに転換することに伴い、特殊鋼の使用原単位にも影響が出ます。

一方、EV化によって新たな需要も生まれるとみています。特にEVは省エネに向けた部品の小型・軽量化によって部品にかかる負荷が増えるため、その素材には高い品質(強度等)、高い信頼性が求められることから、そこに当社グループの強みである高信頼性、高品質の特殊鋼を生み出す高い製造技術が活かせると考えています。



海外子会社の取り組み 【欧州OVAKO】

OVAKOでは、世界に先駆けてGHG排出量削減に向けた取り組みを進めており、2022年1月には全ての鋼材に気候サーチャージ(プレミアム)を適用したグリーン鋼材の販売を開始しました。2023年9月にはHofors工場にて、脱化石電力を用いた水の電気分解によりカーボンフリー水素を生成するプラントの稼働を開始しました。それで得られた水素を鋼材の再加熱用燃料として、従来の石油系燃料に代えて使用しております。

【インドSSMI】

SSMIは、太陽光発電および風力発電による再生エネルギー由来電力の活用を積極的に進めています。2024年度のSSMIの電力構成に占める再生エネルギー由来電力の割合は約60%となりました。

全世界で気候変動問題への対応が求められるなか、山陽特殊製鋼グループは、日本国内はもとより、OVAKO、SSMIを含めたグローバルな事業活動でGHG排出量削減とカーボンニュートラルに向けた取り組みを推進してまいります。

人的資本拡大への取り組み 安全への取り組み

ものづくり企業である当社グループにとって、社員の安全と健康は事業活動の大前提であり、全てに優先するものです。こうした認識のもと、「トップダウンとボトムアップの融合」と「ハード対策とソフト対策の両輪」によって作業リスクの低減と安全に強い職場づくりを推進するとともに、社員の防災意識向上や防災訓練による災害時の被害拡大防止に取り組んでいます。

グローバル人材の育成

厳しい国際競争の中で当社グループが生き残るには、世界で通用する一流の製品を造る技術・技能と、世界中のお客様や関係者と交渉能力が必要となることから、グローバル人材の育成を加速しています。新入社員には海外語学留学、若手・中堅社員には海外関係会社への赴任や海外留学等の経験を積ませることで、多角的な視点をもって行動し、世界中のお客様や関係者と十分なコミュニケーションを取って結果を出せる人材の計画的な育成に取り組んでまいります。

女性活躍の推進・ワークライフバランス

当社グループはかねてより女性の活躍に向けた環境整備をハード・ソフトの両面から推進しており、2022年6月には当社では初となる女性の執行役員、2024年4月には2人目となる女性参加が内部昇格しました。2021年1月から専門組織としてダイバーシティ推進グループを設置し、グローバルな領域で全ての社員が性別や年齢等に関わらず活躍できるよう支援する体制を整えています。男性社員の育児休業取得の推進等を通じたワークライフバランスの充実や、職場の多能工化・業務効率向上を図っています。

健康経営

『山陽特殊製鋼健康経営宣言』を策定し、運動習慣の定着を支援するウォーキングイベントや健康セミナーなど従業員の生活習慣改善やメンタルヘルス不調の未然防止に取り組んでいます。今後も従業員一人ひとりが毎日充実して健康的に働くことのできる職場環境づくりを推進してまいります。

風通しの良い職場風土づくり

働くことの価値観が多様化するなか、社員の働きがいを高め、当社で働くことに誇りを感じる職場風土の醸成は重要な課題です。遠方から当社に就職する若手社員の充実した生活環境を整備するために2024年春に新独身寮を建設しました。「あいさつ運動」や「さん付け運動」などの定着により普段から階層や組織の分け隔てなく社内でのコミュニケーションを促進して対話を深め、全ての社員が働きやすく、やりがいを持てる職場づくりに取り組んでいます。



コーポレート・ガバナンスの更なる充実

当社グループは、株主、お客様、地域社会をはじめとする、関係各方面の皆様からの信頼をより確かなものにするため、当社グループの事業に適したコーポレート・ガバナンスの仕組みを整えてまいりました。株式非公開化にかかわらず、これまでに構築した仕組みを有効活用し、経営の効率性・健全性・透明性等の向上に努めています。

これらの取り組みをご紹介する本レポートを通じて、当社グループの活動を一層ご理解いただき、更なるご支援・ご助力を賜りますようお願い申し上げます。

