

 SANYO SPECIAL STEEL

REPORT 2025

APRIL 1, 2024-MARCH 31, 2025
山陽特殊製鋼レポート2025
(統合報告書)

CONTENTS

経営理念	1
社長メッセージ	2
山陽特殊製鋼の歩み	4
事業紹介	5
グローバル事業展開	6
価値創造プロセス	8
Topics	9
ESGに関する重要課題	12
Environment【環境】	
環境マネジメント	13
気候変動防止への取り組み	14
TCFD提言に沿った気候関連情報開示	18
サーキュラーエコノミー (循環型社会の構築)への取り組み	19
環境負荷低減に向けて	20
生物多様性保全	21
Social【社会】	
安全な職場づくり	22
防災への取り組み	23
ダイバーシティ経営の推進	24
健康経営の推進	25
人材育成、人権の尊重	26
品質向上に向けた取り組み	27
技術先進性の更なる拡大	27
DXの推進、持続可能な調達の実現	28
Governance【ガバナンス】	
コーポレート・ガバナンスの充実	29
役員一覧	31
主要財務データ	32
非財務データ	33

- 編集方針

本報告書は、山陽特殊製鋼グループにおける持続可能な社会の実現に向けたESG(環境・社会・ガバナンス)への取り組みなどについて取りまとめております。
- 対象期間および範囲

2024年度(2024年4月1日～2025年3月31日)における山陽特殊製鋼およびグループ会社の取り組み等を掲載していますが、対象期間外の情報も含まれます。
- 参考にしたガイドライン等

IIRC「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」
環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言
- 見通しに関する留意事項

本報告書に記載されている将来に関する記述は、現時点で入手可能な情報に基づいて当社グループで判断したものであります。これらには様々な不確定要素が内在しており、実際の業績等は今後様々な要因によって大きく異なる結果となる場合があります。

経営理念

信頼の経営

社会からの信頼

「高品質の特殊鋼づくり」を通じて、豊かで文化的な社会の実現に貢献するとともに、社会を構成する一員としての責任を果たすことにより、社会からの信頼の獲得を目指します。

お客様からの信頼

お客様のニーズを迅速・的確にとらえ、高品質の特殊鋼製品を適切に提供することにより、お客様からの信頼の獲得を目指します。

人と人との信頼

あらゆるステークホルダーの皆様とのコミュニケーションに努め、社会規範に則り自律的に行動することを通じて、人と人との信頼を築いていきます。

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)

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。

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。



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排出量削減だけではなく、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。



山陽特殊製鋼の歩み



NIPPON STEEL

1933~

創業、激動の時代を超えて

1933年、四代目山本東作により山陽製鋼所として創業。1935年には、会社設立とともに、軸受鋼の製造を開始しました。第二次世界大戦による混乱期を乗り越えた後は、大規模な設備投資を推進。戦後の日本産業の急速な発展に対応すべく、当社も事業を拡大しました。

1960~

急成長から試練の時代へ

1964年、拡大する特殊鋼需要に対応すべく進めてきた、当社の一連の合理化設備投資が完了。ところが、同時期に起きた「証券不況」の波にのまれ、1965年、当社はやむなく会社更生法を申請。しかし、事業体質強化に向けた会社挙げての努力が実り、1973年には再建を果たしました。

1980~

高度経済成長の時代の中で

1980年代には、主力工場である第二製鋼工場および第二棒線工場(現・中小形圧延工場)、さらに新規事業であった金属粉末の製造工場が完成。現在の当社を支える生産体制が整いました。

2000~

時代の変化に対応し、未来へ

2008年にリーマンショック、2011年に東日本大震災が発生。また、中国をはじめとする新興国経済の急成長などもあり、当社を取り巻く事業環境は大きく変化しました。こうした環境の変化に応じ、当社は事業体質の強化を進めるとともに、グローバル展開を推進。

2025

新たなステージでさらなる飛躍へ

2025年4月、日本製鉄株式会社の完全子会社となり、新たなスタートを切りました。これまでに培った特殊鋼製造技術を核として、日本製鉄グループ内で中核的存在として役割を発揮していきます。

- 1933 山陽製鋼所として創業
- 1935 山陽製鋼株式会社設立
- 1939 大阪証券取引所に株式上場
- 1954 東京証券取引所に株式上場
- 1959 商号を山陽特殊製鋼株式会社に変更
継目無鋼管製造設備(2,000トン熱間押出プレス)完成
- 1960 分塊圧延機および大形圧延機完成
- 1963 大阪特殊製鋼(株)を吸収合併
- 1965 会社更生法適用申請・株式上場廃止
- 1970 継目無鋼管製造設備(アッセル・ミル)完成
会社更生手続き終結
- 1974 陽鋼物産株式会社設立
- 1980 大阪証券取引所に株式再上場
- 1982 山特工業株式会社設立
第二製鋼工場完成
- 1983 3,000トン高速鍛造プレス機完成
- 1985 東京証券取引所に株式再上場
- 1986 第二棒線工場(現・中小形圧延工場)完成
- 1990 サントクコンピュータサービス株式会社設立
SKJ Metal Industries Co., Ltd.(タイ)設立
- 1992 1,500トン高速鍛造プレス機完成
- 1993 山陽特殊製鋼文化振興財団設立
- 1996 SANYO SPECIAL STEEL U.S.A., INC.(アメリカ)設立
- 2000 サントク精研株式会社設立
- 2001 寧波山陽特殊鋼製品有限公司(中国)設立
- 2004 サントクテック株式会社設立
- 2006 新日本製鉄株式会社(現・日本製鉄株式会社)の持分法適用関連会社となる
- 2011 山陽特殊鋼貿易(上海)有限公司(中国)設立
5,000トン自由鍛造プレス機完成
- 2012 Sanyo Special Steel India Pvt. Ltd.(インド)設立
60トン連続鑄造設備完成
Mahindra Sanyo Special Steel Pvt. Ltd.(インド)設立
- 2015 Sanyo Special Steel Manufacturing de México, S.A. de C.V.(メキシコ)設立
- 2017 第二粉末工場完成
- 2018 Mahindra Sanyo Special Steel Pvt. Ltd.
(現・Sanyo Special Steel Manufacturing India Pvt. Ltd.)(インド)を子会社化
- 2019 日本製鉄株式会社の連結子会社となる
Ovako Group AB(スウェーデン)を完全子会社化
- 2022 東京証券取引所市場第一部からプライム市場に移行
- 2024 Sanyo Special Steel Manufacturing India Pvt. Ltd.(インド)を完全子会社化
- 2025 日本製鉄株式会社の完全子会社となる
株式上場廃止

事業紹介

世界のものづくりを支える高信頼性鋼



鋼材事業

鋼材事業は、軸受用鋼、機械構造用鋼、ステンレス鋼、耐熱鋼、工具鋼などの各種特殊鋼製品の製造および販売を行っています。

山陽特殊製鋼グループの特殊鋼製品は、自動車や産業機械、プラントなどの中でも特に重要な部品の素材として使用され、最終製品の機能向上や需要家の製造工程における環境負荷低減等に貢献しています。

軸受用鋼

機械構造用鋼

ステンレス鋼

耐熱鋼

工具鋼

高合金

高纯净度鋼
製造技術

日・欧・印
製造拠点

先端技術の発展を支える高機能金属粉末



粉末事業

粉末事業は、金属粉末製品の製造および販売を行っています。

山陽特殊製鋼は、不純物が少なく流動性に優れた高機能金属粉末と独自の技術で成形した粉末成形品を製造し、研究開発の最前線から製造現場に至る様々な場面で先端技術の発展を支えています。

金属粉末

粉末ハイス

粉末成形品



3Dプリンター
造形例



スパッタリング
ターゲット材

流動性
良好な
球状粉末

冶金技術
評価解析
体制

グローバルでニーズに応える供給体制



素形材事業

素形材事業は、特殊鋼棒鋼・鋼管を素材とする素形材製品の製造および販売を行っています。

山陽特殊製鋼グループは、日本国内に加えて、自動車産業の成長市場である北米や中国に素形材製品の供給体制を構築しており、グローバルに事業を展開する需要家の加工工程簡略化や地産地消化に貢献しています。

素形材



リング素形材

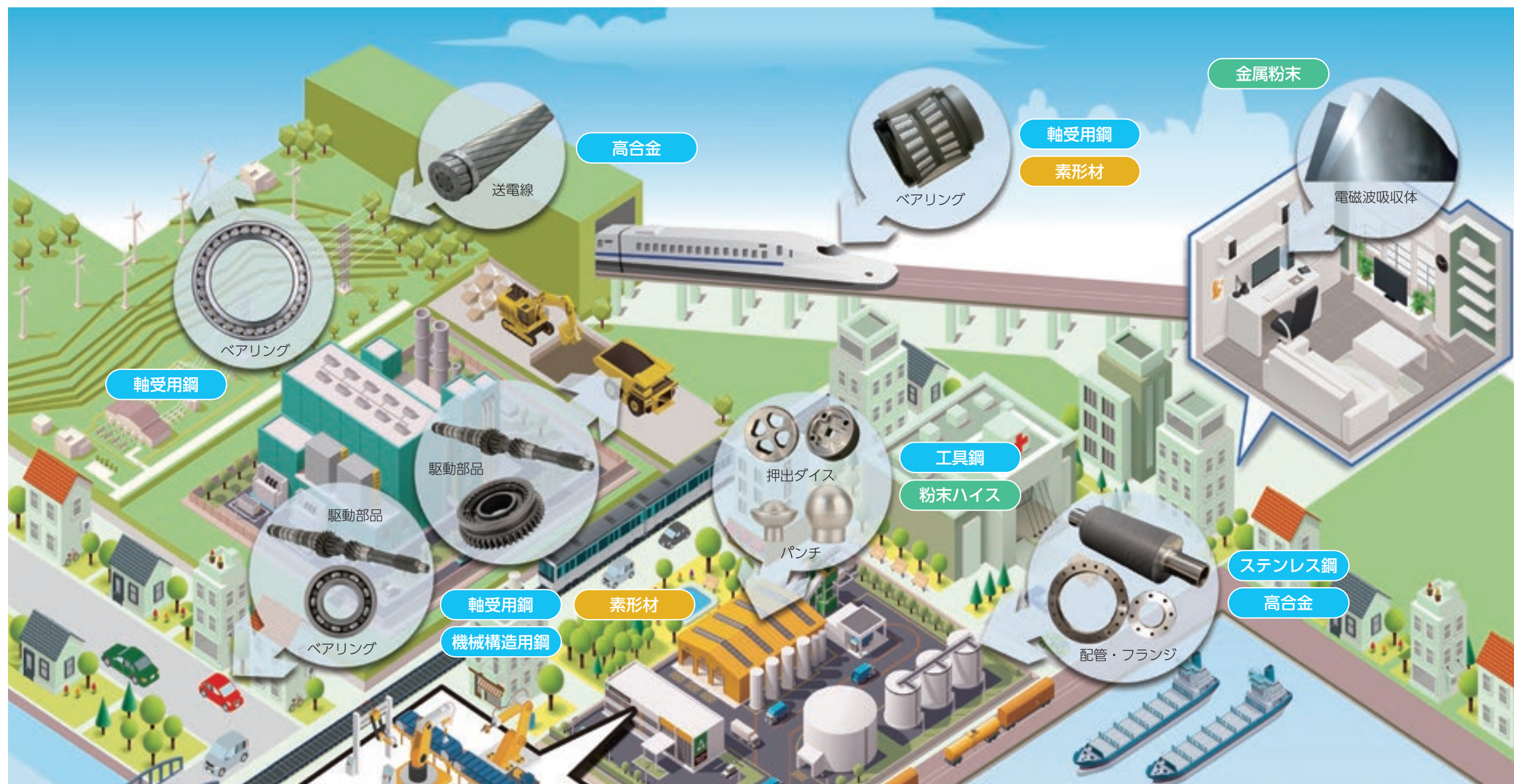


型鍛造品

高纯净度鋼
から
一貫生産

グローバル
サプライ
チェーン

こんなところに山陽特殊製鋼グループの特殊鋼が使われています。



(上から) 鋼材事業、粉末事業、素形材事業の製造設備

グローバル事業展開

OVAKO



OVAKO Group AB
President & Chief
Executive Officer
Marcus Hedblom

OVAKOは、人のため、地球のため、経営のため、確固としてサステナビリティに取り組んでいます。今日の不安定な市場環境にあっても、安全と業務の卓越性を経営の軸に据え、長期的な視点で尽力しています。

安全への取り組み

安全は、私たちの最優先事項であり、経営成功の基盤です。OVAKOではすべての従業員が主体的に行動できる強固な企業文化を通じて、業界をリードする成果を継続的に創出しています。労働災害率数は0.7と、2015年から94%の改善を達成しており、この成果を通じて、OVAKOは鉄鋼業界全体の職場安全に新たなベンチマークを打ち立てています。

市場環境と業績

欧州製造業の低迷など、足元の環境が非常に厳しい中であっても、OVAKOは堅調なマージンと市場でのポジションを維持し、企業としての高いレジリエンスを示しています。欧州鉄鋼業界が苦境に直面する中、OVAKOは戦略的に業績を強化してきました。今年の戦術的計画「Need for Speed (スピード重視)」に基づき、困難な状況下でも、新たなビジネスの創出、効率性の向上、成長の加速に向けた取り組みを推進していきます。

サステナビリティへの取り組み

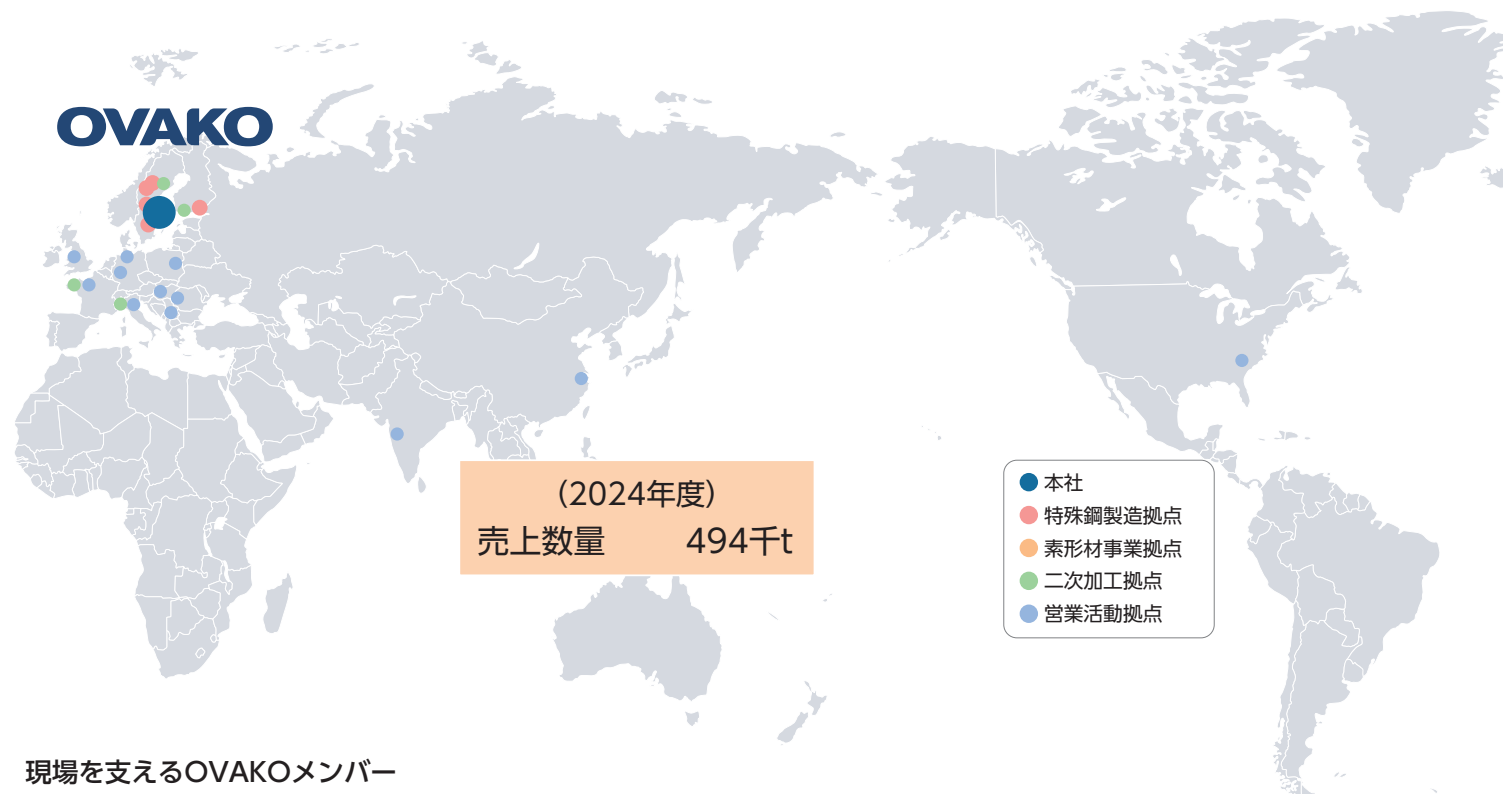
OVAKOの脱炭素化の取り組みは着実に前進しています。2015年以降、CO₂排出量 (Scope 1および2、1トンあたり) 約60%削減を達成しました。また、Boxholmに導入した電気炉等の設備投資により、CO₂排出量削減およびエネルギー削減を実現する即時的な効果と、水素やバイオガスに対応できる長期的な対応力を獲得しました。2025年提出予定の科学的根拠に基づく目標をもとに、OVAKOは2045年までにバリューチェーン全体でのネットゼロ排出の達成に向けて一歩ずつ歩みを進めています。

展望

技術それだけで解決に至ることはありません。環境対策による社会の変化が、すべての人にとって公平で持続可能なものとなるためには、EUの炭素国境調整メカニズム (CBAM) のような政策枠組みや、化石燃料を使わないエネルギーへのアクセス整備が不可欠です。明確な戦略的優先事項、意欲的なチーム、そして強固なパートナーシップを備えたOVAKOは、安全かつ責任を持って、そして脱炭素社会のための鉄鋼を創出するという目的意識を持って、鉄鋼業界の変革を主導する立場にあります。

世界中の特殊鋼ニーズに対応するグローバルネットワーク

山陽特殊製鋼グループは、日本、欧州、インドに特殊鋼の一貫製造拠点を構え、世界3極体制で世界各地の特殊鋼ニーズに対応しています。また、自動車の成長市場に素形材事業によるサプライチェーンを構築し、グローバルに事業を展開するお客様の現地調達ニーズに対応しています。これらのグローバルネットワークを駆使して中長期的に拡大するグローバルな特殊鋼需要を着実に捕捉し、世界中のお客様に高品質の特殊鋼製品を安定的に供給することで、グループの利益成長と企業価値の向上を図ってまいります。



現場を支えるOVAKOメンバー



OVAKOの主要な工場



Hofors (スウェーデン)



Smedjebacken (スウェーデン)



Boxholm (スウェーデン)



Imatra (フィンランド)

グローバル事業展開

Sanyo Special Steel Manufacturing India Pvt. Ltd.



Sanyo Special Steel
Manufacturing India
Pvt. Ltd.
Managing Director
Dilipkumar Pachpande

Sanyo Special Steel Manufacturing India Pvt. Ltd. (以下、[SSMI])は、インドの製造業界、特に高品質の特殊鋼生産におけるポジションを確立しており、山陽特殊製鋼および日本製鉄グループ各社と共同し競争力を高めています。さまざまな経営上の課題に直面する中でも、私たちは目標に対する揺るがない意志と姿勢を持ち続け、レジリエンスを維持してきました。

私たちのサステナビリティに対する全体的な取り組みは、環境管理、社会的責任、ガバナンス体制の3つの柱で成り立っています。

- 環境管理：環境管理を原動力に、製品カーボンフットプリントが低いグリーン鋼材を製造する。
- 社会的責任：従業員、地域社会、ステークホルダーへの真摯な姿勢を固持し、私たちの成長が、エコシステムに関わる全ての人々にとって利益となるよう努める。
- ガバナンス体制：持続可能な事業運営を支えるガバナンス体制により、事業のレジリエンスと収益性を確保する。

SSMIは包括的な気候変動対策戦略として、2050年までにカーボンニュートラルを完全に達成することを目標に掲げ、段階的なマイルストーンを設定しています。

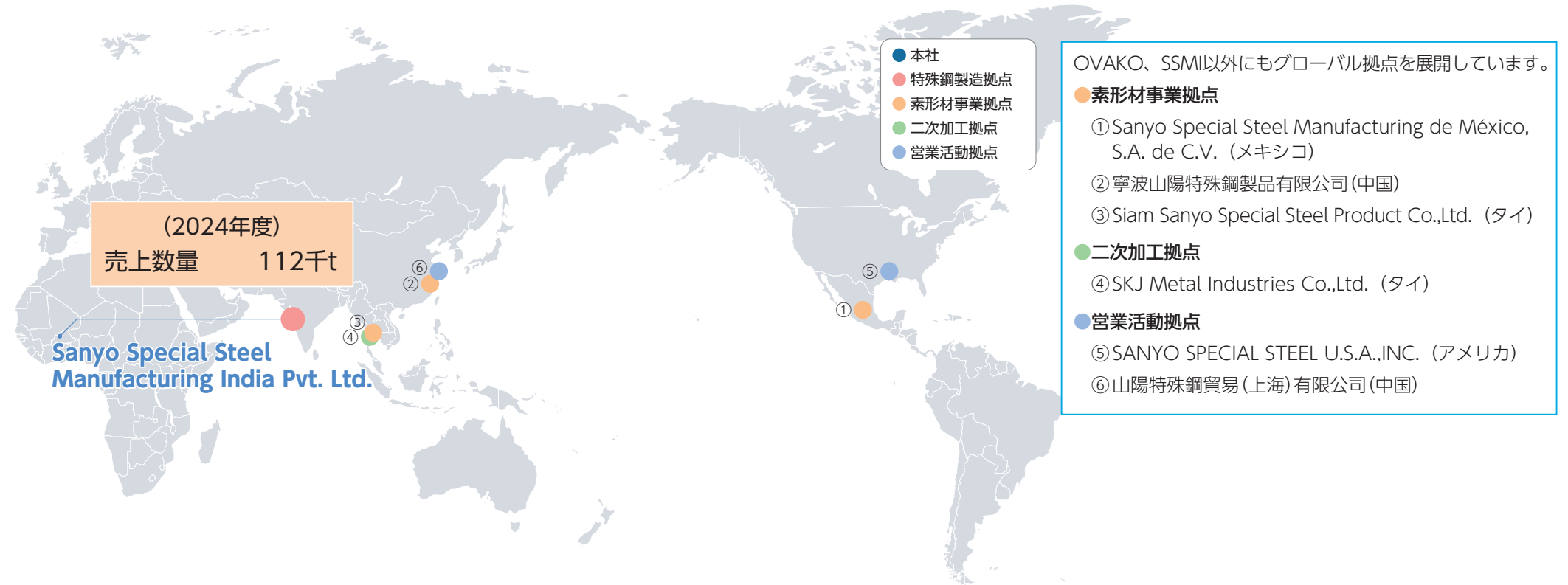
再生可能エネルギーの導入、CO₂排出量の少ないエネルギー源の活用、エネルギー代替、社会的責任の醸成、Zero Harmで安全な職場づくりと従業員の健康維持、ステークホルダーとの関係強化等、多岐にわたる活動を通じ、持続可能な発展とより環境に優しい未来に向けて取り組みを進めています。

SSMIは、取り組みの達成に向けて、短期(2026～2027年)、中期(2028～2035年)、長期(2036～2050年)の目標を設定しました。これらの基本方針には、需要創出による強固で安定した収益基盤の構築や、品質競争力の維持、環境問題への対応を通じたインド経済発展、そして多様性を尊重した安全な職場環境の整備によって従業員や地域社会との信頼関係構築を掲げています。

謝辞

SSMIの持続可能な未来への取り組みへご支援とご協力をいただいていることに対して、経営陣をはじめ、従業員、パートナー会社、そして全てのステークホルダーの方へ、心からの感謝をお伝えたく存じます。

パートナー会社や地域社会と密に連携することが、気候変動のみならず私たちのビジネスにおけるレジリエンスと収益体制の強化につながると考えています。



価値創造プロセス

山陽特殊製鋼グループは、1933年の創業以来、再生資源である鉄スクラップを原料とした特殊鋼製造で資源循環型社会の一翼を担うとともに、信頼性の高い高品質な特殊鋼製品を提供することで産業・経済の発展に貢献してまいりました。これからも、社会からの信頼、お客様からの信頼、人と人との信頼の確立を目指す経営理念「信頼の経営」の実践を通じて、グループの持続的成長を図り、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。



Topics

JAXAから感謝状を贈呈

2024年5月、同年2月に種子島宇宙センターにて打ち上げに成功したH3ロケットの試験機2号機について、当社のエンジン部品造形用AM粉末がH3ロケットの開発・製造に多大なる貢献があったとして、宇宙航空研究開発機構(JAXA)より感謝状とH3ロケットの模型が贈呈されました。



ロケット模型



感謝状を手にする、柳本常務と山本粉末事業部長

山陽特殊製鋼グループ報「SANYO NET」が600号を突破

2024年9月、1961年に創刊号が発行されてから約63年で600号に到達しました。誌名は「マナスル」→「陽鋼」→「躍進山陽」→「SANYO NET」と変わってきましたが、従業員のコミュニケーションツールとして、変わらず活用されています。時代の変化に合わせて、より良い形での情報発信を模索しています。



マナスル(1961年～)



陽鋼(1966年～)



躍進山陽(1982年～)



SANYO NET(2001年～)



600号

陽鋼物産(株)創立50周年

2024年4月、陽鋼物産(株)が創立50周年を迎えました。周年を記念して、大阪市内のホテルで記念パーティーを開催し、社員および関係者が出席し、社内の懇親を図りました。



集合写真



挨拶する青田社長

インドSSMIがCII(インド工業連盟)から表彰

2024年10月、インド・ニューデリーで開催された第7回CII GreenPro Summit 2024においてCIIから表彰されました。これは、SSMIの自動車用鉄鋼製品のGreenProエコラベル[※]認証が評価されたものです。

※ GreenProエコラベルは、グローバル・エコラベル・ネットワーク (GEN) の国際協調エコラベル・システムであるGENICESを通じて、GENに認定されており、GreenProエコラベルが貼付された製品は、環境への影響が少なく、グリーンビルディングやグリーン企業のパフォーマンス向上に大きく貢献します。



表彰式 ○SSMI社長のDilipkumar Pachpande(右から3人目)
○Satyajee Kumar(左から4人目)



Topics

スウェーデンの国王・首脳との交流

2024年12月、ビジネス・スウェーデンとスウェーデン大使館共催のサミットにおいて、スウェーデンと日本のサステナビリティに関するセミナーが開催されました。同セミナーには、スウェーデンのクリステション首相とブッシュ副首相が参加しており、OVAKOに関する意見交換を行いました。

2025年5月には、大阪・関西万博のノルディックサークル(北欧館)において、スウェーデンのカール16世グスタフ国王に謁見しました。



クリステション首相(中央・左)と会話する
八並取締役常務執行役員(右から2人目)



カール16世グスタフ国王(右から2人目)



ブッシュ副首相(右)

パートナーシップ構築大賞 経済産業大臣賞を受賞

2025年3月、取引先とのパートナーシップ強化を通じたビジネスパートナーの相互発展を目指し、パートナーシップ構築宣言を公表しています。サプライチェーン全体での協力拡大の機運醸成を目的としたシンポジウムが都内で開催され、当社のパートナー企業との取り組みが優秀であると評価され、経済産業大臣賞を受賞しました。当日は、宮本社長(当時)がプレゼンを行いました。



表彰式での宮本社長(役職は当時・中央)



プレゼン風景

技術職新入社員家族工場見学会

2025年3月、コロナ禍で中断していた技術職新入社員家族工場見学会を開催しました。本見学会は、ご家族に新入社員が働く姿をご覧いただき、会社と職場環境を知っていただくことによって、良き理解者として新入社員のこれからの生活を支えていただこうという思いと、各職場に若手社員育成の風土を醸成することを目的として開催しているものです。



大形検査場



3000Tプレス



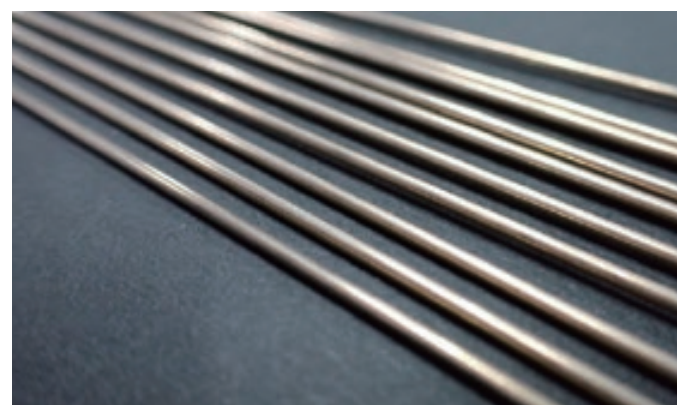
詰所にて懇談



ご挨拶

当社電気炉で製造した再生スチールがレース用タイヤに採用

当社、日本製鉄株式会社、株式会社ブリヂストンの3社のビジョンに共通するサーキュラーエコノミーの実現に向け、2020年度から使用済タイヤからタイヤの補強材であるビードワイヤーの製造に挑戦してきました。当社の電気炉工程にて、溶解・精錬して製造したビレット(鋼片)を日本製鉄の設備で圧延・熱処理した製品(再生スチール)が、オーストラリアで開催された世界最高峰のソーラーカーレース「2025 Bridgestone World Solar Challenge」(BWSC)でブリヂストンが提供するBWSC用タイヤに採用されました。



当社および日本製鉄の共創による再生スチール



3社の担当者(中央が河本生産技術部長)

GHG排出量削減目標SBT^(※1)認定を取得

2025年1月、当社は2030年度までのGHG排出量削減目標について、産業革命前からの気温上昇を1.5℃に抑えるための科学的根拠に基づいたものであると評価され、国際的なイニシアティブである「Science Based Targets initiative (SBTi)^(※2)」より、国内鉄鋼メーカーとして初めてSBT認定されました。

(※1) Science Based Targetの略称。「パリ協定が求める水準と整合した温室効果ガス排出量削減を目指す、国際的な削減目標」のことであり、5～10年先の目標を設定するもの。「パリ協定が求める水準」とは、「世界の気温上昇を産業革命前より2℃を十分に下回る水準に抑え、さらに1.5℃に抑える努力をすること」をさす。

(※2) CDP、世界資源研究所(WRI)、国連グローバル・コンパクト(UNGC)、世界自然保護基金(WWF)により運営され、企業のSBTを認定する共同イニシアチブ。



兵庫県立大学のネーミングライツを取得

2025年4月、当社は兵庫県、兵庫県立大学とネーミングライツ(施設命名権)に関する契約を締結し、同大姫路工学キャンパスの教育研究棟に看板を設置しました。



看板



ボード

公式マスコットキャラクター「さんとくん」大活躍

2025年4月、兵庫県飾磨警察署主催の春の全国交通安全運動「しかま交通安全フェスタ」が地元ショッピングセンターで開催され、当社から公式マスコットキャラクター「さんとくん」が参加しました。当日は、ご当地キャラとともに、交通安全啓発のお手伝いをしました。公的機関からのオファーは初めてのことであり、いつもより張り切っていました。



ゆるキャラ整列(さんとくんは右から4番目)

社外取締役と女性社員の対話

2025年5月、女性の独立社外取締役である藤原佳代取締役と宮口亜希取締役と女性社員との座談会を開催しました。エネルギー関連企業で海外調達や企業経営に携わってきた藤原取締役と、大手監査法人で公認会計士として勤務したのち独立された宮口取締役の経験談や、女性社員からの質問に対するアドバイスを行うことで、女性社員のステップアップに資する機会としています。このような取り組みを継続することにより、女性社員が管理職や経営の一翼を担う立場として活躍できるよう、女性社員自身の意識づけや女性が活躍しやすい職場風土づくりを推進してまいります。



社外取締役と話す女性社員

企業は社会の一員であり、ステークホルダーからの信頼なくして会社の発展はありません。これからも、企業理念である「信頼の経営」を実践し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

	重要課題	目標・取り組み	2024年度実績（一部は2025年度実績）	参照ページ	関連するSDGs
E Environment	気候変動防止	2050年カーボンニュートラルの実現を目指す 2030年度目標：2021年度比 Scope1+2 42%削減 Scope3 25%削減	2024年度当社GHG排出量：（ ）内は2021年度比 Scope1+2 連結 80.8万t-CO ₂ e （26.9％（29.7万t-CO ₂ e）削減） Scope3 連結 167.4万t-CO ₂ e （29.4％（69.8万t-CO ₂ e）削減）	P.14～18	13気候変動に具体的な対策を 9産業と技術革新の基盤をつくろう
	サーキュラーエコノミー（循環型社会の構築）	副産物の削減、3Rの推進	当社副産物のリサイクル率 85%	P.19	12つくる責任つかう責任 9産業と技術革新の基盤をつくろう
	環境負荷低減	規制基準の順守 （水質汚濁防止法、大気汚染防止法等）	全項目において規制基準の順守達成 （法令・協定からの違反・逸脱事例なし）	P.20	6安全な水とトイレを世界中に 14海の豊かさを守ろう 15陸の豊かさも守ろう
	生物多様性保全	自然と共生する持続可能な社会の実現	企業の森づくり活動（さんとかん 未来の森） 地域緑化活動（姫路駅前キャスルガーデン）	P.21	15陸の豊かさも守ろう
S Social	安全・防災	総合完全無災害の達成（労働災害ゼロ、通勤途上災害ゼロ） 防災対策およびBCM（事業継続マネジメント）の充実	「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」で作業リスク低減と安全に強い職場づくりの推進 工場火災や広域災害発生時を想定した防災訓練等の実施	P.22～23	3すべての人に健康と福祉を 8働きがいも経済成長も
	ダイバーシティ経営の推進	女性活躍推進（女性管理職等向上）、高齢者の活躍推進、障がい者の活躍支援、ワークライフバランスの推進	女性社員比率 ：13％（企画職27％、技術職6％） 女性管理職比率 ：6.3％（2020年4月比+2.4％） 男性社員育児休業取得率 ：80％	P.24	5ジェンダー平等を促進しよう 8働きがいも経済成長も
	健康経営の推進	一人ひとりが毎日充実して働くことのできる職場環境づくり	社内ウォーキングイベント“SANYO WALK”を春・秋開催（参加率50％超）	P.25	3すべての人に健康と福祉を 8働きがいも経済成長も
	人材育成	自律考動型人材の育成 グローバル人材の育成	自律考動型人材、グローバル人材長期育成の取り組み 多面観察による自己変革プログラムの実施	P.26	8働きがいも経済成長も 9産業と技術革新の基盤をつくろう
	人権の尊重	人権を尊重した事業活動の推進	人権に関する教育および救済メカニズム（相談窓口）の運用 人権に配慮した合金鉄調達 サプライチェーンの人権DD	P.26	1貧困をなくそう 10人や国の不平等をなくそう
	品質向上	品質マネジメントシステムの継続的改善等による品質向上	品質マネジメントシステムの維持・管理・向上	P.27	9産業と技術革新の基盤をつくろう 12つくる責任つかう責任
	技術先進性の更なる追求	グローバル展開を見据えた高信頼性商品と新技術の迅速かつ継続的な創出	EV、風力発電、鉄道、水素社会等の分野での更なる高信頼性ニーズに応える技術の深化を追究 需要家のCNIに貢献する高炭素鋼「TOUGHFIT®」商標取得	P.27	9産業と技術革新の基盤をつくろう 12つくる責任つかう責任
	DXの推進	デジタル技術を活用した課題解決の迅速化や新たな価値創出による競争力強化	代表取締役社長をリーダーとするDX推進プロジェクトチームを発足	P.28	8働きがいも経済成長も 9産業と技術革新の基盤をつくろう
	持続可能な調達の実現	公正・公平な取引とパートナーシップの構築 安定調達構造の構築 環境、人権に配慮した調達の推進	安定調達の推進（主原料の50％超のグループ内調達実現） サプライヤー表彰の実施	P.28	10人や国の不平等をなくそう 12つくる責任つかう責任
G Governance	コーポレート・ガバナンス	コーポレート・ガバナンスの充実	実効性評価を踏まえた取締役会運営の継続的改善	P.29～31	
	内部統制システム	リスクマネジメント・コンプライアンス活動の推進	自律的内部統制システムの継続的改善 内部統制教育・周知活動の実施 コンプライアンス相談窓口（内部通報制度）の適正な運用		

環境マネジメント

当社は、環境保全活動の基本となる環境方針を定め、これに基づき、環境保全のための改善計画を策定し、地球温暖化防止対策や副産物の再資源化、環境汚染防止対策に取り組むなど、環境マネジメントシステムの活用により、環境リスク低減を図っています。

また、鉄スクラップを主原料とした製品づくりにより、金属資源のリサイクルに貢献するとともに、部品や金型の長寿命化・小型軽量化など環境負荷低減に貢献する製品づくりも推進しています。

Ⅰ環境方針

〈理念〉

我々は、地球温暖化、大気・水質・土壌の汚染、廃棄物問題などの環境問題が人類共通の重要課題であることを認識し、北に世界文化遺産国宝「姫路城」、南に瀬戸内海国立公園を臨む豊かな環境に立地する企業として、事業活動の全ての段階において、環境の保全に配慮し循環型社会の構築に貢献する。

〈方針〉

- 当社は、特殊鋼及び非鉄金属を製造・販売する工場であることを踏まえ、以下の方針に基づき環境マネジメントを実施する。
- 1) 鉄スクラップを原料とする鉄鋼製品の製造を通じて、金属資源のリサイクルに貢献する。
 - 2) 環境関連の法律、規制、協定等を順守するとともに、環境パフォーマンスを向上させるために、環境マネジメントシステムの継続的改善に努め、環境に影響を与える恐れのある事業活動を責任をもって管理する。
 - 3) 事業活動のすべての段階で環境への負荷を低減し、環境保全、気候変動の緩和に貢献するため、省資源・省エネルギー、副産物の再資源化・廃棄物の削減、及び汚染物質・温室効果ガスの排出抑制を推進し、また、環境負荷低減に貢献する製品を開発し、環境汚染の予防に努める。
 - 4) 環境保全活動を取組むにあたり、従業員一人一人の環境意識の啓発に注力する。
 - 5) この環境方針達成のために、環境目標を設定するとともに、少なくとも1年1回これを見直し、必要に応じて改訂を行う。
 - 6) この環境方針を全従業員に教育訓練により周知徹底させ、環境システムを確実に運営管理するために、環境・CN推進部長を環境システム管理責任者に任命する。

環境マネジメント体制

カーボンニュートラル推進委員会・実務者連絡会

2050年カーボンニュートラル実現に向けた基本戦略やその推進に係る短期・長期テーマの審議等を行うため、カーボンニュートラル推進委員会を年4回開催し、主な審議内容を取締役に報告しています。

また、2023年2月から社内各部門の関係室長・グループ長で構成する実務者連絡会を毎月開催し、取り組み課題の選定や個別課題の進捗管理を実施することで、カーボンニュートラルに向けた取り組みを全社を挙げて推進しています。

環境保全委員会

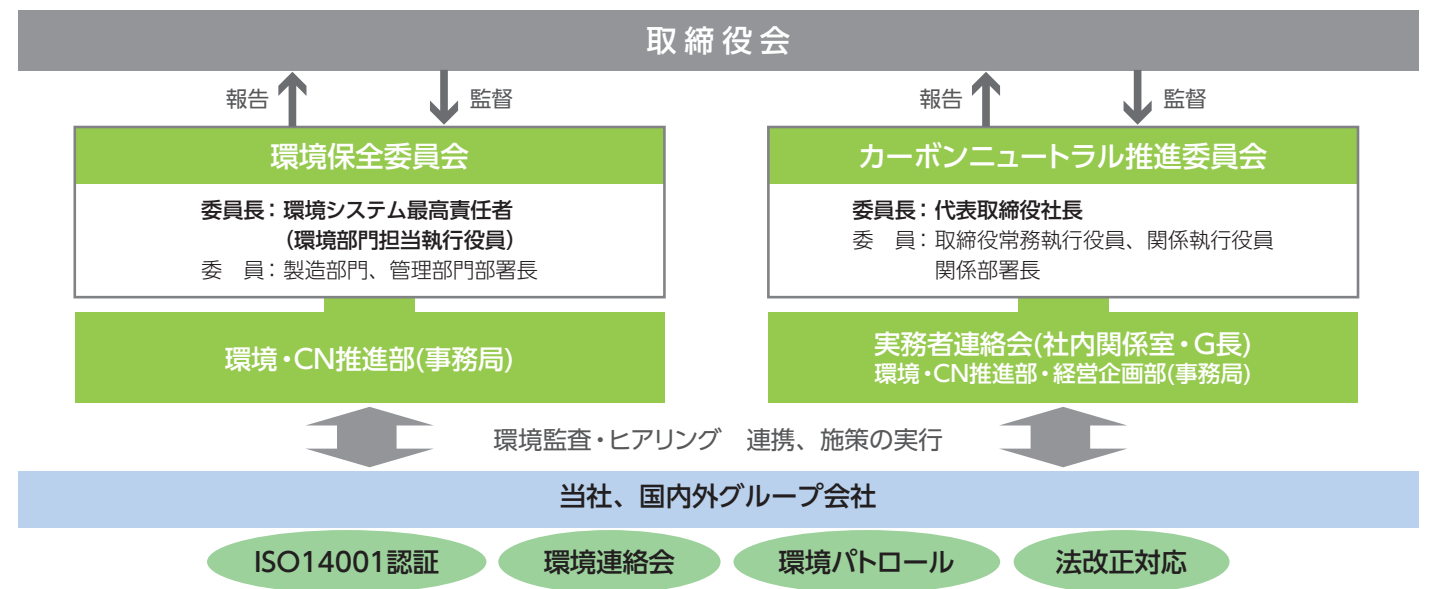
環境マネジメントの強化および環境リスクの低減を推進するため、環境保全に関する基本指針の策定および基本的対策に関する事項などを審議する環境保全委員会を毎年開催しています。

2025年度は、GHG排出量削減目標を含む環境保全改善計画の2024年度実績および2025年度計画を審議し、その内容を取締役に報告しました。

ISO14001の認証取得

当社は、製造拠点である本社工場および特殊鋼製造子会社であるOVAKOおよびSSMIの主要工場で環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001の認証を取得しており、毎年の内部監査と外部審査を通じて定着を図っています。

内部環境監査を通じて全社の環境マネジメントシステムへの理解促進とシステムの改善に取り組むとともに、外部審査で環境マネジメントシステムが有効に機能していることを定期的に確認しています。



環境連絡会

環境に関する情報共有の場として、環境システム最高責任者、役員、部署長等による環境連絡会を毎月開催しています。

会議では、以下の項目等について情報を共有し、環境リスクの低減を図っています。

- ① 環境パトロールにおける指摘事項の対応状況
- ② 法規制の順守評価結果
法や協定で定められた大気、排水等の測定結果の共有化を図っています。
- ③ 産業廃棄物処理状況
産業廃棄物の処理状況の共有化を図っています。
- ④ 行政・業界団体等との環境に関するコミュニケーション
- ⑤ 最新の環境法改正

法改正への対応

事業に関連のある法令改正が行われた場合は、環境社標準の改訂、関係者への教育等を実施しています。また、当社ならびにグループ会社の全従業員を対象に、法的順守義務について理解を深めるための「環境法令勉強会」や「廃棄物の分別教育」を開催し、幅広い階層社員への教育を推進することにより、知識不足によって法令違反を犯してしまうリスクの低減に努めています。

環境パトロールの実施

環境システム最高責任者、役員、部署長、公害防止管理者等で構成されたチームが1回/月、製造現場を中心にパトロールを実施しています。パトロールにて指摘があった点について各製造現場にて対応を行うことで、環境リスクの低減を図っています。

- ① 環境管理状況のチェック
製造現場のパトロールを実施し、ばい煙、排水の管理状況、廃棄物の分別状況等についてチェックし、環境管理レベルの向上・リスクの低減に取り組んでいます。
- ② 緊急事態対応訓練のチェック
緊急事態対応訓練を実施し、緊急時の動作手順に問題がないか、また、設備器具類に不備がないかを検証しています。
- ③ 廃棄物処理施設の視察
会社近郊の廃棄物処理施設を訪問し、施設内設備を視察し、環境に関する知見を広めています。
- ④ 構内廃棄物置き場のチェック
構内廃棄物置き場のパトロールを実施し、保管状況(分別、表示、清掃状況 等)に問題がないか確認し、廃棄物の適正管理に努めています。



構内廃棄物置き場

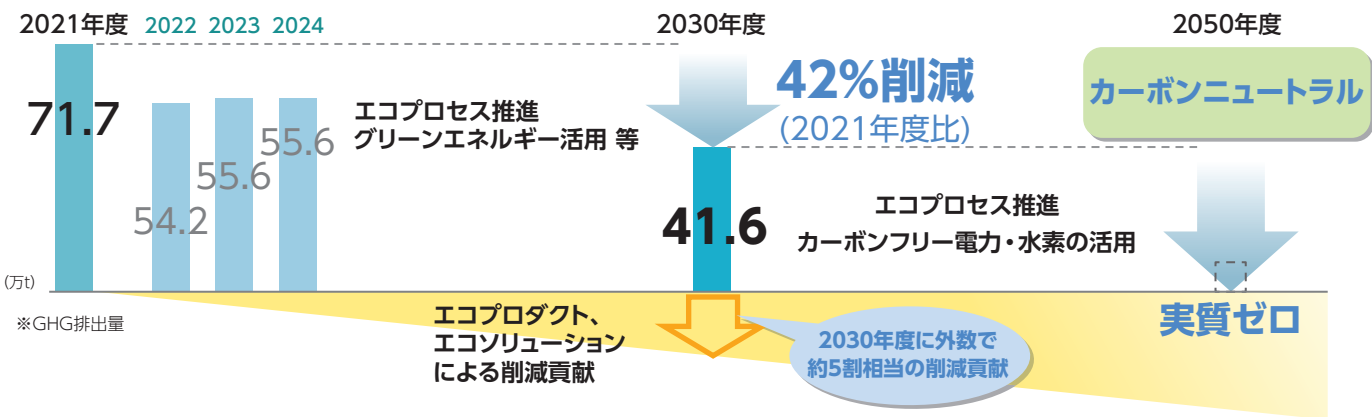
気候変動防止への取り組み(単体)

2050年カーボンニュートラルへのロードマップ

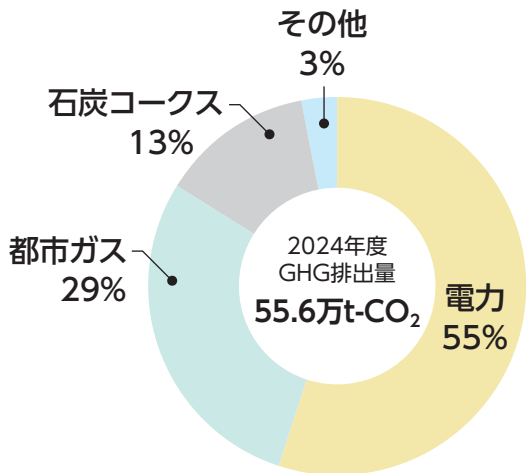
気候変動問題が人類の存続に影響を与える重要な課題であるとの認識のもと、2021年に、当社単体のScope1+2排出量について、「2050年カーボンニュートラルの実現を目指す」方針を取締役会で決議し、同年7月に、その実現に向けたロードマップを策定・公表しました。また、2024年には、SBT認定取得を目指し、Scope1+2排出量の2030年度の目標レベルの引き上げを行うとともに、Scope3排出量の削減目標を設定しました。

製造工程における省エネとグリーンエネルギーの活用、エコプロダクト・エコソリューションによる貢献及びサプライチェーンの皆様との協力で、自社の製造工程だけでなく、社会のあらゆる段階でのGHG排出削減を目指してまいります。

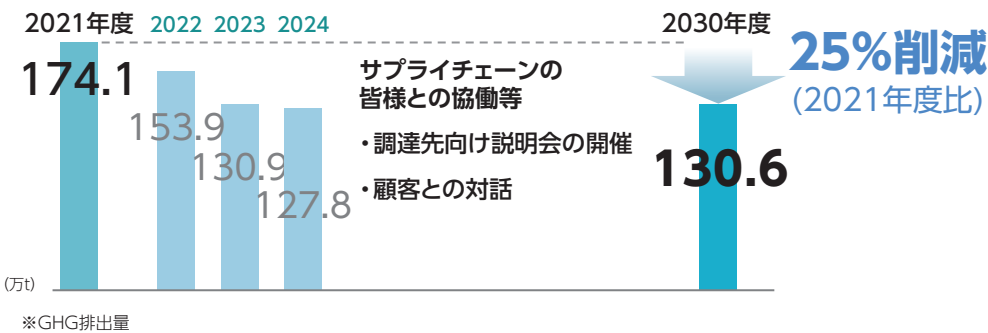
【単体Scope1+2排出量※】



【GHG排出量の内訳】



【単体Scope3排出量※】



バリューチェーンにおけるGHG排出量

★第三者保証項目

		GHG排出量（千t-CO ₂ ）		算定方法
		2021年度	2024年度	
Scope1	事業者自らによる温室効果ガスの直接排出	343	242★	GHGプロトコルに基づき算定
Scope2	他社で生産されたエネルギーの使用に伴う間接排出	373	313★	
Scope1+2	排出量	717	556★	
Scope3	自社のサプライチェーンに相当するその他の間接排出			
①	購入した製品・サービス	479	400★	サプライヤーから入手した実績値と、活動量に排出原単位を乗じて算出した値を計上
②	資本財	18	27★	設備投資額に排出原単位を乗じて算出
③	Scope1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	134	98★	購入電力量、燃料の使用量に排出原単位を乗じて算出
④	輸送、配送（上流）	23	19★	製品輸送時の燃料使用量に排出原単位を乗じて算出
⑤	事業活動から出る廃棄物	3	2★	廃棄物量に排出原単位を乗じて算出
⑥	出張	0	0★	従業員数に排出原単位を乗じて算出
⑦	雇用者の通勤	1	1★	従業員数に排出原単位を乗じて算出
⑧	リース資産（上流）	0	0★	Scope1・Scope2に含まれるため、ゼロを計上
⑨	輸送、配送（下流）	33	26★	輸送距離×製品出荷重量に排出原単位を乗じて算出
⑩	販売した製品の加工	1,040	695★	製品（鋼材）の販売重量に排出原単位を乗じて算出
⑪	販売した製品の使用	0	0★	製品使用時に直接GHGを排出しないため、算定外
⑫	販売した製品の廃棄	9	7★	廃棄品、リサイクル品の重量に排出原単位を乗じて算出
⑬	リース資産（下流）	0	0★	リース資産の使用に伴う燃料の使用量に排出原単位を乗じて算出
⑭	フランチャイズ	0	0★	フランチャイズ加盟者はいないため算定外
⑮	投資	2	2★	投資先の企業のScope1,2排出量に、出資比率を乗じた排出量を計上
Scope3	排出量	1,741	1,278★	

Scope1, 2排出量算定の前提条件

<集計範囲>

当社（本社・工場、東京支社、名古屋支店、大阪支店、広島支店、九州営業所）

<排出係数>

出典：環境省HP「温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度」に掲載の算定方法・排出係数一覧

<算定方法>

GHGプロトコルに基づき算定。

<算定期間>

2024年度（4月1日～3月31日）

Scope3排出量算定の前提条件

<集計範囲>

当社（本社・工場、東京支社、名古屋支店、大阪支店、広島支店、九州営業所）

<排出係数>

出典：環境省/経産省HP「グリーン・バリューチェーンプラットフォーム」に掲載の「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス等の算出のための排出原単位データベース」他

<算定方法>

GHGプロトコルに基づき算定。

<算定期間>

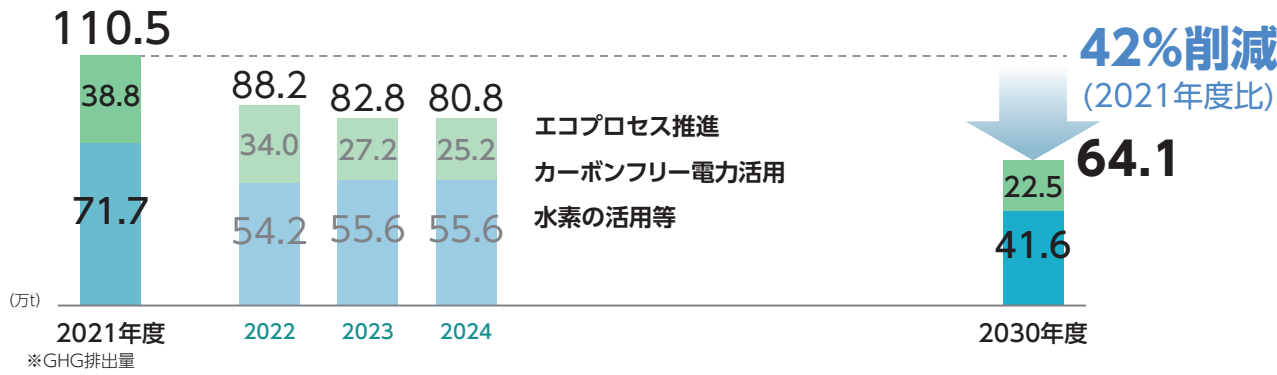
2024年度（4月1日～3月31日）

気候変動防止への取り組み(連結)

2030年 1.5℃目標へのロードマップ (Scope1+Scope2)

当社グループは、2024年9月に、SBT認定取得を目指して、連結でのScope1+2排出量を算定し、SBTの認定基準でもある「1.5℃目標」に整合する削減目標を設定しました。当社のエネルギー原単位削減に寄与する省エネや生産性向上技術をグループ会社に展開し、グループ会社全体でのGHG排出量削減を進めてまいります。

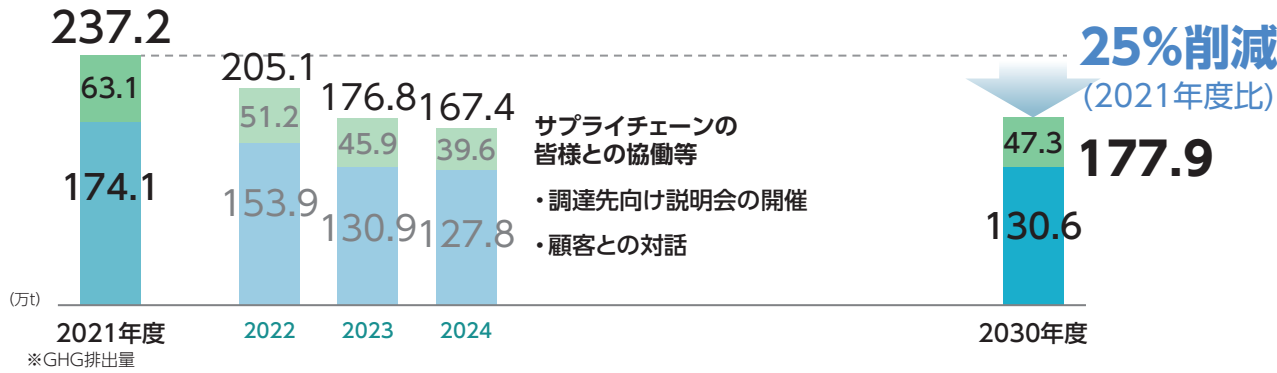
【連結Scope1+2排出量*】



2030年 2℃目標へのロードマップ (Scope3)

当社グループは、2024年9月に、SBT認定取得を目指して、連結でのScope3排出量を算定し、パリ協定の目指す「2.0℃目標」に整合する削減目標を設定しました。海外も含めたグループ全体におけるサプライチェーンの皆様と協力し、社会のあらゆる段階でのGHG排出削減を目指してまいります。

【連結Scope3排出量*】



バリューチェーンにおけるGHG排出量

★第三者保証項目

		GHG排出量（千t-CO ₂ ）		算定方法
		2021年度	2024年度	
Scope1	事業者自らによる温室効果ガスの直接排出	596	431★	GHGプロトコルに基づき算定
Scope2	他社で生産されたエネルギーの使用に伴う間接排出	509	376★	
Scope1+2	排出量	1,105	808★	
Scope3	自社のサプライチェーンに相当するその他の間接排出			
	① 購入した製品・サービス	800	584★	サプライヤーから入手した実績値と、活動量に排出原単位を乗じて算出した値を計上
	② 資本財	59	55★	設備投資額に排出原単位を乗じて算出
	③ Scope1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	256	152★	購入電力量、燃料の使用量に排出原単位を乗じて算出
	④ 輸送、配送（上流）	88	68★	製品輸送時の燃料使用量に排出原単位を乗じて算出
	⑤ 事業活動から出る廃棄物	7	9★	廃棄物量に排出原単位を乗じて算出
	⑥ 出張	1	1★	従業員数に排出原単位を乗じて算出
	⑦ 雇用者の通勤	4	2★	従業員数に排出原単位を乗じて算出
	⑧ リース資産（上流）	0	0★	リース資産の使用に伴う燃料の使用量に排出原単位を乗じて算出
	⑨ 輸送、配送（下流）	44	58★	輸送距離×製品出荷重量に排出原単位を乗じて算出
	⑩ 販売した製品の加工	1,086	730★	製品（鋼材）の販売重量に排出原単位を乗じて算出
	⑪ 販売した製品の使用	0	0★	製品使用時に直接GHGを排出しないため、算定外
	⑫ 販売した製品の廃棄	24	11★	廃棄品、リサイクル品の重量に排出原単位を乗じて算出
	⑬ リース資産（下流）	1	1★	リース資産の使用に伴う燃料の使用量に排出原単位を乗じて算出
	⑭ フランチャイズ	0	0★	フランチャイズ加盟者はいないため算定外
	⑮ 投資	2	2★	投資先の企業のScope1,2排出量に、出資比率を乗じた排出量を計上
Scope3	排出量	2,372	1,674★	

Scope1, 2排出量算定の前提条件	Scope3排出量算定の前提条件
<集計範囲> 当社、OVAKO Group AB、Sanyo Special Steel Manufacturing India Pvt. Ltd.、サントクテック、サントク精研、寧波山陽特殊鋼製品有限公司、SKJ Metal Industries Co., Ltd.、Sanyo Special Steel Manufacturing de México, S.A. de C.V.、サントクコンピュータサービス、山特工業、陽鋼物産、Siam Sanyo Special Steel Product Co., Ltd.、Sanyo Special Steel U.S.A.,Inc.、山陽特殊鋼貿易(上海)有限公司	<集計範囲> 当社、OVAKO Group AB、Sanyo Special Steel Manufacturing India Pvt. Ltd.、サントクテック、サントク精研、寧波山陽特殊鋼製品有限公司、SKJ Metal Industries Co., Ltd.、Sanyo Special Steel Manufacturing de México, S.A. de C.V.、サントクコンピュータサービス、山特工業、陽鋼物産、Siam Sanyo Special Steel Product Co., Ltd.、Sanyo Special Steel U.S.A.,Inc.、山陽特殊鋼貿易(上海)有限公司
<排出係数> 出典：・環境省HP「温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度」に掲載の算定方法・排出係数一覧 ・2023 UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (DEFRA 2023) ・Central Electricity Authority Version 20.0 他	<換算排出係数> 出典：・環境省/経産省HP「グリーン・バリューチェーンプラットフォーム」に掲載の「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス等の算出のための排出原単位データベース」 ・2023 UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (DEFRA 2023) 他
<算定方法> GHGプロトコルに基づき算定。	<算定方法> GHGプロトコルに基づき算定。
<算定期間> 2024年度(4月1日～3月31日)	<算定期間> 2024年度(4月1日～3月31日)

気候変動防止への取り組み(第三者保証)

検証証明書

山陽特殊製鋼株式会社 本社及び連結子会社

一般財団法人日本海事協会（以下「当会」という）は、山陽特殊製鋼株式会社（本社所在地：兵庫県姫路市飾磨区中島 3007 番地、以下「申請者」という）からの申請に基づき、2024 年度（2024 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日）の直接的排出量（スコープ 1）、エネルギー起源の間接的排出量（スコープ 2）、その他バリューチェーンからの間接的排出量（スコープ 3）を対象とした「GHG 排出量 算定報告書（以下、算定報告書という）」の検証業務を行った。

対象事業場：申請者の本社、国内・海外の連結子会社（本社 1 社、連結子会社 13 社）

適用活動境界：GHG 排出量算定の組織境界は「支配力基準」(Control Approach)とし、「財務支配方式」(Financial Control)を適用している。対象 GHG は、上記事業場における申請者の事業活動に伴う直接的な GHG 排出量及びその他の間接的な GHG 排出量とし、吸収源や貯蔵庫は対象外としている。

適用規格：

1. GHG Protocol
2. JIS Q 14064-3:2023 (ISO14064-3:2019)
3. 申請者の「温室効果ガス排出量算定マニュアル」 2025 年 7 月 18 日版
(準拠した排出量算定方法)
- (1) 地球温暖化対策の推進に関する法律（温対法）及びその付属書
- (2) 環境省 サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出量算定のための排出原単位データベース (Ver 3.5)

保証水準と重要性：

- ・ 限定的保証
- ・ 重要性の閾値は検証員の専門的判断による。

検証手続：

当会の検証は、申請者の定める報告基準に準拠して算定された GHG 排出量について、限定的保証を提供するために、「ISO14064-3:2023 温室効果ガスに関する主張の妥当性確認及び検証のための仕様並びに手引」に従って実施された。環境省「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」、環境省「電気事業者別排出係数（特定排出者の温室効果ガス排出量算定用）」、環境省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース (Ver3.5)」は、「定量化の方法」として選択されたもので、モニタリング方法や算定に係る部分のみが適用されている。

- ・ 申請者の本社におけるサイト訪問
- ・ 上記サイトでの排出源の確認、情報管理、GHG 排出量データの集計、情報の管理プロセスのレビューに係わる主な担当者へのインタビュー及び証憑書類との突合
- ・ GHG 排出量算定報告書に含まれている GHG 排出実績データ・情報について、本社における集計と訪問したサイトで入手可能な情報源との整合の検証
- ・ QA/QC システム、ダブルチェック体制のレビュー

GHG インベントリ：申請者の GHG 排出量、エネルギー消費量は以下、表 1、2 及び 3 の通りである。

山陽特殊製鋼㈱【本社および連結子会社】

表 1: GHG Protocol 区分：2024 年度の GHG インベントリの要約 (tCO₂e)

検証対象 GHG 排出量(カテゴリ)	tCO ₂ e
直接的な GHG の排出量 (スコープ 1)	431,329
外部供給のエネルギーからの間接的な GHG の排出量 (スコープ 2)	376,420
その他の間接的な GHG の排出量 (スコープ 3)	1,674,126
カテゴリ1. 購入した物品・サービス	584,052
カテゴリ2. 資本財	55,161
カテゴリ3. スコープ 1, 2 に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	152,278
カテゴリ4. 輸送、配送 (上流)	68,475
カテゴリ5. 事業から出る廃棄物	8,857
カテゴリ6. 出張	1,088
カテゴリ7. 雇用者の通勤	1,966
カテゴリ8. リース資産 (上流)	26
カテゴリ9. 輸送、配送 (下流)	58,246
カテゴリ10. 販売した製品の加工	730,215
カテゴリ11. 販売した製品の使用	0
カテゴリ12. 販売した製品の廃棄	10,627
カテゴリ13. リース資産 (下流)	1,457
カテゴリ14. フランチャイズ	0
カテゴリ15. 投資	1,679
合計 GHG 排出量	2,481,876

山陽特殊製鋼㈱【単体】

表 2: GHG Protocol 区分：2024 年度の GHG インベントリの要約 (tCO₂e)

検証対象 GHG 排出量(カテゴリ)	tCO ₂ e
直接的な GHG の排出量 (スコープ 1)	242,469
外部供給のエネルギーからの間接的な GHG の排出量 (スコープ 2)	313,165
その他の間接的な GHG の排出量 (スコープ 3)	1,277,552
カテゴリ1. 購入した物品・サービス	400,366
カテゴリ2. 資本財	27,357
カテゴリ3. スコープ 1, 2 に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	97,616
カテゴリ4. 輸送、配送 (上流)	19,379
カテゴリ5. 事業から出る廃棄物	2,223
カテゴリ6. 出張	169
カテゴリ7. 雇用者の通勤	713
カテゴリ8. リース資産 (上流)	0
カテゴリ9. 輸送、配送 (下流)	25,820
カテゴリ10. 販売した製品の加工	694,841
カテゴリ11. 販売した製品の使用	0
カテゴリ12. 販売した製品の廃棄	7,389
カテゴリ13. リース資産 (下流)	0
カテゴリ14. フランチャイズ	0
カテゴリ15. 投資	1,679
合計 GHG 排出量	1,833,186

気候変動防止への取り組み



リジェネバーナーを採用了省エネ加熱炉

エコプロセス

製造現場を中心とした全社の省エネ対策やエネルギー効率を高める製造技術開発を推進
※2023年度からインターナルカーボンプライシングを導入



長寿命風力発電用軸受鋼の開発

エコプロダクト

製品を使用する段階でGHG排出削減に貢献する商品や、需要家のエコプロセスに貢献する商品の開発・供給を推進



グリーンエネルギー活用

カーボンフリー電力や脱化石燃料、自然エネルギーの活用
※2022年度から再エネ由来電力の一部活用を開始



海外グループ会社への技術展開

エコソリューション

エネルギー原単位削減に寄与する省エネや生産性向上技術をOVAKO、SSMI等の海外グループ会社に展開

本社工場で太陽光発電を開始

オンサイトPPAモデルによる自家消費方式で建物面積約5,600㎡の製品倉庫の屋上に512.43kWの太陽光パネルを設置し、2024年7月より稼働を開始しました。製品倉庫および本社事務所の年間電力消費量を上回る約60万kWh/年の電力を太陽光発電による再生可能エネルギーで賄うことが可能となり、当社の事業所内で排出されるGHG排出量を約260トン/年削減することが可能になります。



製品倉庫屋上の太陽光発電設備

オフサイトPPAによる再エネ電力を活用開始

オフサイトPPAにおける太陽光発電設備の設備容量は計7,260kWで、発電される約1,000万kWh/年の再生可能エネルギー電力は当社の年間使用電力の約1%に相当し、当社の事業所内で排出されるGHG排出量を約4,200トン/年削減することが可能になります。

水力発電所由来の再エネ電力を活用開始

当社の本社・工場が立地する兵庫県は山間部が多く、河川の流れ等を利用した水力発電所が数多く設置されています。こうした周辺地域の自然に恵まれた環境から生み出される環境価値を積極的に活用するため、兵庫県内の水力発電所に由来する再生可能電力について、年間4,000万kWhを購入し、特殊鋼製造に必要な電力として使用いたします。なお、この電力の量は当社の年間使用電力の約5%に相当し、当社の事業所内で排出されるGHG排出量を約17,000トン/年削減することが可能になります。

Scope3削減に向け、調達先向け説明会を開催

Scope3（カテゴリ1）に関わる主要取引先向けに、説明会を開催しました。Scope3排出量を削減するには、サプライチェーンの皆様と協力していくことが必要であり、今後も定期的に説明会を開催するなど、取り組みを進めてまいります。

エコプロダクトのGHG排出量削減貢献 ～風力発電機の安定稼働への貢献～

当社が開発した風力発電用軸受用鋼は、合金成分の最適化と当社顧客の特殊熱処理「Super-TF」※1によって、従来鋼(SUJ2)に対して約4倍の長寿命化を達成し、ベアリング故障に起因する風力発電機の稼働停止を抑制することが可能となります。

当社では、公知の情報とファクトデータを用いて算定した結果、当社鋼材による風力発電機の安定稼働によるCO₂排出削減貢献量を約1.3万t/年※2と推定しています。

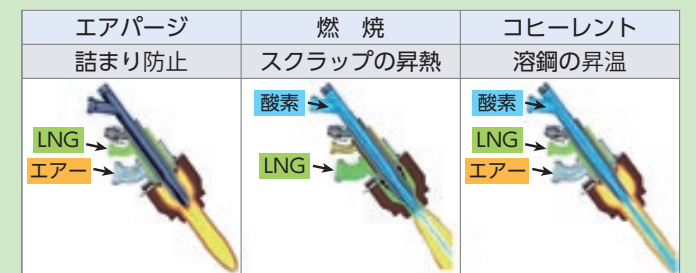
※1：「Super-TF」は特殊環境下における軸受を長寿命化する熱処理技術であり、日本精工株式会社の登録商標です。

※2：2023年3月10日、第18回 日本LCA学会研究発表会にて発表



電気炉への高効率エアパージバーナーの導入

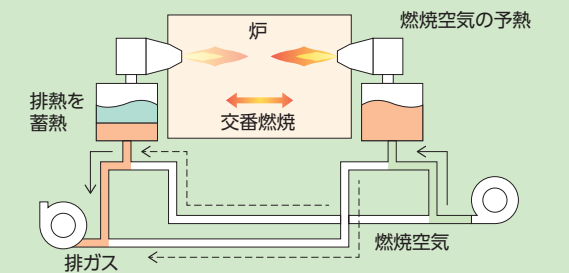
電気炉には電力以外の熱源として酸素吹精や助燃バーナーが利用されています。従来の助燃バーナーからLNG及び酸素使用方法を最適化しGHG排出量削減に有利な高効率エアパージバーナーを導入したことで、導入前の助燃バーナーに比べてLNGを16%削減しています。また、バーナーの配置変更最適化と基数削減により電極の消耗を抑制することが可能になりました。



新設したバーナーの使用モード別概略図

リジェネバーナー式連続加熱炉の導入

中小形圧延工場のピレット加熱にリジェネバーナー式加熱炉を導入しました。蓄熱器を搭載した1対2台のバーナーが交互燃焼を繰り返しながら一方のバーナーからの排気を他方のバーナーの燃焼用空気の昇温に活用することで燃焼効率を大幅に向上させ、導入前の加熱炉に比べ、10%以上の省エネ効果を実現しています。



リジェネバーナーの模式図

OVAKOの取り組み

2023年9月、カーボンフリー水素プラント稼働しました。脱化石電力を活用した水の電気分解によって毎時約4千㎡のカーボンフリー水素を生成する能力を有し、生成した水素を特殊鋼製造に必要な燃料として活用することで、Hofors工場の加熱工程で排出するGHG排出量の50%（約2万トン）を削減することができます

顧客との協同取り組み事例

- ・SKFと協同し、GHG(温室効果ガス)排出量90%減の軸受生産を達成
- ・Volvoの温室効果ガス ネットゼロ 自動車製造プロジェクトへ参画



SSMIの取り組み

SSMIは、インド最大の総合電力企業Tata Power Company Limitedグループ(TPRELグループ)と太陽光発電の購入契約を締結し、再生可能エネルギーの積極的導入を進めております。2024年度は太陽光および風力発電の活用により年間約5.8万トンのGHG排出量を削減し、電力構成の約60%を再生可能エネルギーが占めています。



TCFD提言に沿った気候関連情報開示

TCFDとは、金融安定理事会(FSB)が設置した気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)です。このタスクフォースは、2017年6月に最終報告書(TCFD提言)を公表し、企業の気候関連リスク・機会に関する情報開示のフレームワークを示しました。

当社は、パリ協定の長期目標達成に取り組む国際社会の状況等を踏まえ、2021年10月にTCFD提言に賛同いたしました。これに基づき、気候変動が事業活動に与える影響等に関する情報開示を行ってまいります。

(参考) TCFD開示推奨項目と開示箇所

TCFD開示推奨項目の概要	開示箇所
【ガバナンス】気候変動のリスクと機会に関する組織のガバナンス	
a) 気候関連のリスクおよび機会についての取締役会の監視体制	P.13
b) 気候関連のリスク及び機会を評価・管理する上での経営者の役割	P.13
【戦略】気候関連のリスク及び機会がもたらす組織のビジネス・戦略・財務計画への実際の及び潜在的な影響	
a) 組織が識別した短期・中期・長期の気候関連リスクおよび機会	P.18
b) 気候関連のリスク及び機会が組織のビジネス・戦略・財務計画に及ぼす影響	P.18
c) 2℃以下シナリオを含む、様々な気候変動シナリオに基づく検討を踏まえた組織の戦略のレジリエンス	P.18
【リスクマネジメント】気候関連リスクについて、組織がどのように識別・評価・管理しているか	
a) 組織が気候関連リスクを識別・評価するプロセス	P.13
b) 組織が気候関連リスクを管理するプロセス	P.13
c) 組織が気候関連リスクを識別・評価・管理するプロセスが組織の統合的リスク管理にどのように統合されているか	P.13
【指標と目標】気候関連のリスク及び機会を評価・管理する際に使用される指標と目標	
a) 組織が自らの戦略とリスク管理プロセスに即して気候関連のリスクおよび機会を評価する際に用いる指標	P.14～15、20
b) Scope1、Scope2、Scope3の温室効果ガス排出量とその関連リスク	P.14～15
c) 組織が気候関連リスク及び機会を管理するために用いる目標および目標に対する実績	P.14～15、20

TCFDシナリオ分析について

TCFD提言は、2℃以下シナリオを含む複数の気候変動シナリオにおける気候関連リスクおよび機会を踏まえた戦略と組織のレジリエンス(強靱性)について開示を求めています。特殊鋼業界においては、将来的なGHG排出量の大幅な削減に向けたEV化進展等の主要需要業界における変化やカーボンプライシング導入による影響およびその対応について、投資家等のステークホルダーの関心が高まっています。

当社は、IEA(国際エネルギー機関)のNet Zero Emissions by 2050(1.5℃シナリオ)およびIPCC(気候変動に関する政府間パネル)のSSP5-8.5(4℃シナリオ)を参照し、2050年までの長期的な当社グループへの影響を考察しシナリオ分析を実施しました。

- ※Net Zero Emissions by 2050：世界のCO₂排出量を2050年までにネット・ゼロにする軌道に乗せるために今後必要とされる事項のモデリングを行ったロードマップシナリオ
- ※SSP5-8.5：化石燃料依存型の発展の下で気候政策を導入しない高位参照シナリオ

TCFDシナリオ分析

シナリオ	主な気候関連事象	想定される影響 (重要なリスク・機会)		当社の対応・戦略
1.5℃シナリオ	需要業界等におけるカーボンニュートラル対応 (低炭素・脱炭素鋼材や、環境負荷低減につながる製品・技術のニーズ高まり、GHG排出の少ない輸送(鉄道)へのシフト、水素社会への転換等)	● GHG排出が相対的に少ない電炉鋼や需要家のGHG削減に繋がる材料・技術、商品(長寿命軸受鋼、耐水素ステンレス鋼等)の需要増	機会 (売上) 	● 需要家の部品製造や最終製品としての使用段階におけるGHG排出削減に貢献するエコプロダクトの開発推進 (カーボンニュートラルに向けてグローバルな成長が見込まれる「EV」「風力発電」「鉄道」「水素社会」等分野でのさらなる高信頼性ニーズに応える技術の深化や熱処理変革への対応、戦略アイテム(3Dプリンター用金属粉末等)の開発・拡販) ● エコプロセス、グリーンエネルギー活用等、エコソリューションによる当社グループのGHG排出削減の推進
	EV化進展に伴う需要構造変化、自動車部品等の小型化・軽量化ニーズの高まり	● 電動化に伴う当社の高信頼性特殊鋼へのニーズの高まり ● 部品の小型化・軽量化に貢献する特性を持つ当社特殊鋼製品の需要増	機会 (売上) 	● 強みである高纯净度鋼を軸に、社会・産業構造の変化に伴う新たな需要家の要求や環境課題への的確な対応 ● 需要家との連携強化によるサプライチェーン競争力強化
		● 自動車1台当たりの特殊鋼使用原単位の減少	リスク (売上) 	
	再生可能エネルギーの拡大による風力発電市場の成長	● 風力発電設備のメンテナンス抑制や故障防止に繋がる当社の高信頼性軸受鋼の需要増	機会 (売上) 	● 風力発電に固有な環境下における疲労メカニズムの解明と長寿命・高信頼性を実現する風力発電用軸受鋼の開発および市場投入の推進 ● 2022年9月に風力発電機の重要部品サプライヤーとして国内鉄鋼メーカーで初めてTPG認証を取得
	電力・蓄電池需要の増加等による鉱物資源の獲得競争激化	● レアメタルに依存しない当社の高機能材料へのニーズの増	機会 (売上) 	● 省希少資源高機能商品(ECOMAX®シリーズ、Coフリーマルエージング鋼粉末等)の開発・提供の推進 ● 合金鉄調達ソースの確保・拡大 ● 調達サプライチェーン管理のさらなる充実
		● レアメタル輸出規制等による副原料の調達不安定化	リスク (コスト) 	
	炭素税等のカーボンプライシング導入	● 電力や燃料等に対するコスト負担増 ※炭素税等による追加的負担が生じた場合、研究開発等の原資が喪失されることとなり、わが国産業全体の国際競争力低下も懸念される	リスク (コスト) 	● 安価なカーボンフリー電力等の調達推進 ● 取引先へのGHG排出削減の要請 ● ICP(インターナルカーボンプライシング)導入による更なる省エネ設備投資の促進 ● 需要家と価格転嫁について交渉 ● 鋼材の低(脱)炭素化を推進
		● GHG排出が相対的に少ない電炉鋼やその中でも脱炭素で先行するOVAKOの相対優位性向上	機会 (売上) 	
	鉄鋼生産の電炉シフトや鉄スクラップ利用増	● グローバルでの上級スクラップ獲得競争激化	リスク (売上) 	● 鉄スクラップ調達ソースの確保・拡大および原料配合最適化 ● 日本製鉄グループとの連携による鉄源の確保
4℃シナリオ	気象災害の多発、激甚化 平均気温の上昇 気象変化に伴う水資源減少や海面上昇	● 甚大な気象災害による生産設備被害や沿岸部拠点・倉庫への浸水、原材料・資機材調達や製品供給への支障等 ● 熱中症等の健康被害や設備故障リスクの増大 ● 水供給安定性低下等による操業支障	リスク (売上) 	● 防災管理の充実、自然災害対策を含むBCM(事業継続マネジメント)の継続的な改善 ● 損害保険の加入やグループCMS活用による復旧資金調達策の確保 ● 調達サプライチェーン管理の充実

【影響度の定義】

大：数十億円以上の規模の売上の増減もしくは損失または利益といった、業績に大きな影響を及ぼす可能性のあるリスク・機会
中：数億円規模の売上の増減もしくは損失または利益といった、業績に一定の影響を及ぼす可能性のあるリスク・機会

サーキュラーエコノミー (循環型社会の構築) への取り組み

当社は、環境方針に掲げる「循環型社会の構築」に向け、事業活動を通じ、鉄鋼資源の循環利用、水資源の再利用、副産物の再資源化など、限りある資源を有効利用し、持続可能な社会の構築に貢献してまいります。

鉄鋼資源の再利用で生まれる特殊鋼製品

当社では、鉄スクラップを主原料とする電気炉製鋼法により特殊鋼を製造しており、鉄鋼資源の循環と有効利用に貢献しています。2024年度は、原料のうち鉄スクラップが占める割合は78%、社内リサイクル材を含めると、原料の97%がリサイクル品となりました。

副産物削減への取り組み

2024年度、当社の生産活動による副産物の販売量を含む処理量は184千tでした。副産物には電気炉スラグ、スケール、ダスト、レンガ屑、汚泥等が含まれています。

当社では、資源循環を推進しており、2024年度は処理量のうち、85%についてリサイクルあるいは焼却による減容化を図り、残りの15%を最終埋立処分しました。今後も、副産物の再資源化に向けた新たな用途拡大に取り組みます。

ライフサイクルアセスメント



水資源の循環利用

当社製品を製造するうえで、鋼材や設備の冷却用、設備の動力源として、水は必要不可欠な存在です。当社の製造拠点（兵庫県姫路市）は、WRI Aqueductによる水ストレス評価において、高い水ストレスに晒されている地域ではなく、豊富な水源に恵まれています。当社は水が限りある資源であるという認識のもと、生産工程で使用した水を浄化の上、94%を再利用しており、水資源の循環利用へ取り組んでいます。

電気炉スラグの再資源化

当社は、製造工程の副産物として発生する電気炉スラグのリサイクル化を推進し、その製品の品質安定化と多様化するニーズへの対応により、再資源化率100%を継続しています。電気炉スラグは主に石や砂などの天然資源の代替材として注目され、道路用路盤材やアスファルト骨材の用途に利用されています。利用用途はさらに広がりがつつあり、製鋼用資材として、発泡膨張を抑制する「鎮静剤原料」や、「資源循環型舗装用骨材」、埋設タンクや配管周りに敷かれる「管巻き材・クッション材」などに活用され始めています。

当社の電気炉スラグ製品は、膨張安定化に有効な加圧式蒸気エージング設備を用いて、国内最高水準での加圧処理を実施しています。また、電気炉スラグ製品を粗い粒径の骨材から微粉までの6段階を同時に選別できる分級機と、骨材粒子の面取りをする整粒機で構成された多機能分級設備を用いて、

粒径の調整や、耐摩耗性の向上を図っています。これらの製造工程により、高品質な電気炉スラグ製品をお客様に提供しています。

今後も、鉄鋼スラグ協会の「鉄鋼スラグ製品の管理に関するガイドライン」を順守した、製造、品質、販売の全般にわたる管理体制を敷くとともに、第三者機関による審査を受けることにより、管理体制の強化と信頼性の更なる向上に努め、持続可能な社会の実現に注力していきます。



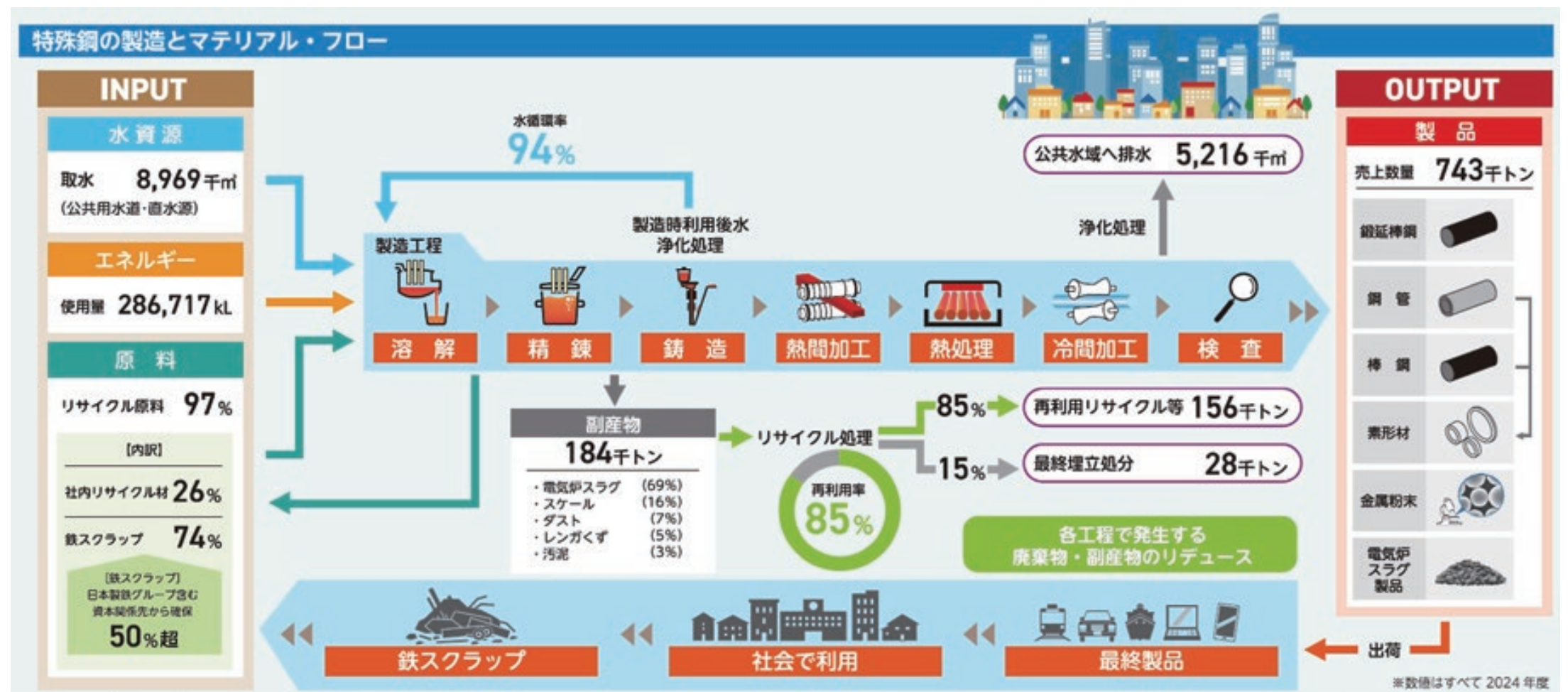
電気炉スラグ



姫路市資源循環型舗装

マテリアルバランス

当社は、鉄鋼資源の循環利用、水資源の再利用、副産物の再資源化など、資源の循環利用に積極的に取り組んでいます。



環境負荷低減に向けて

水質汚染の予防

当社製品を製造するうえで、鋼材や設備の冷却用、設備の動力源として、水を使用しています。工場内で使用し、汚れた水は、敷地内の処理施設へ送水し浄化処理を実施します。その後、浄化した水を工場内で再利用し、残りはさらに処理し公共用水域へ排水しています。公共用水域への排水口では、pH、濁度、化学的酸素要求量(COD)、窒素及びりん自動測定により常時監視しており、県条例で定められた基準値よりさらに厳しく設定された社内の自主管理基準を超えると警報が発報し担当者が早期に対応できる体制となっています。また、有害物質等についても外部機関による定期分析を行っており、水質管理と水質汚染の予防に努めています。



排水処理施設

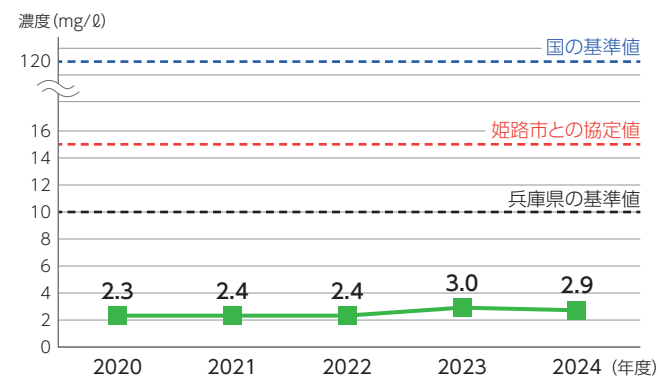
海上パトロールの実施

水質汚染予防の一環として、姫路港に面する当社敷地の岸壁に異常がないか、船上からのパトロールを実施しています。定期的に点検を実施し、早期発見・迅速対応に努めてまいります。

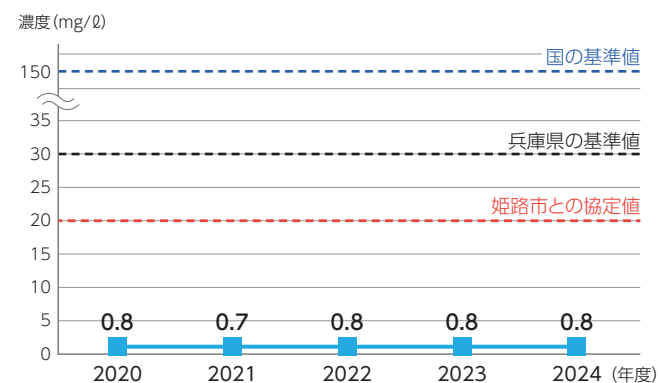


海上パトロールの様子

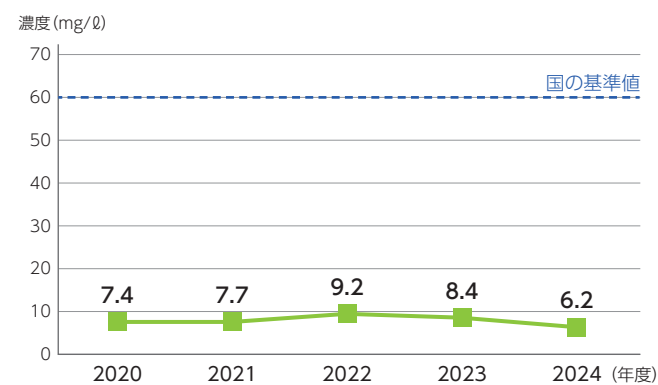
排水中の化学的酸素要求量(COD)



排水中の浮遊粒子状物質(SS)



排水中の窒素濃度



大気汚染物質の排出削減

ばい煙発生施設では、燃料を硫黄分を多く含む重油からほとんど含有していない都市ガスに転換することで、SOx(硫黄酸化物)排出量を姫路市との協定値から大きく下回るレベルを達成しています。NOx(窒素酸化物)については、排出量削減に向けて、低NOxバーナーの採用や適正な燃焼管理などを実施しています。また、排出量の多い加熱炉については、自動NOx測定装置を導入し、常時監視ができる体制としています。

また、2018年4月の大気汚染防止法改正により、製鋼用電気炉の排ガス中の水銀濃度を自主的に排出抑制すべきことが定められました。当社では、日本鉄鋼連盟の自主基準に則って、定期的な水銀濃度の測定・記録を行い、水銀濃度が自主管理基準を満たしていることを確認しています。

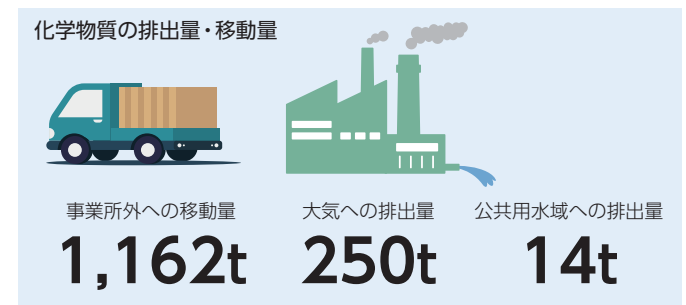
集塵施設としては、2018年度に連鑄工場の建屋集塵機を増設するなど設備能力の増強に取り組んでいます。

粉じんについては、従来より散水車や道路清掃車を巡回させ飛散の防止に努めています。

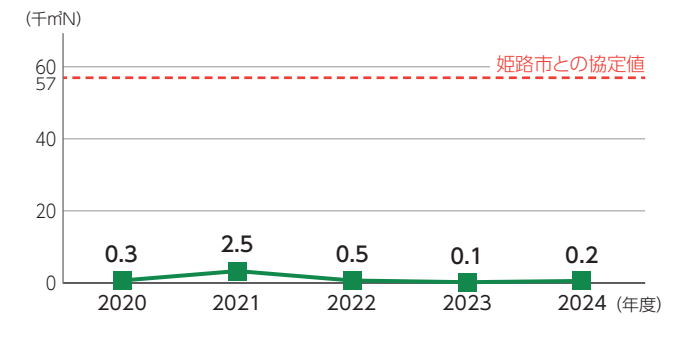
化学物質の適切な管理

当社では、PRTR法※に従って、化学物質の排出量および移動量を把握し、毎年経済産業省への届け出を行うとともに、化学物質の排出量の抑制に向けた活動に取り組んでいます。また、PCB廃棄物については、PCB特別措置法に基づき、適正に保管・管理するとともに、法で定められた期限内に処分を完了するために、計画的に対象機器の更新・処分を実施しています。

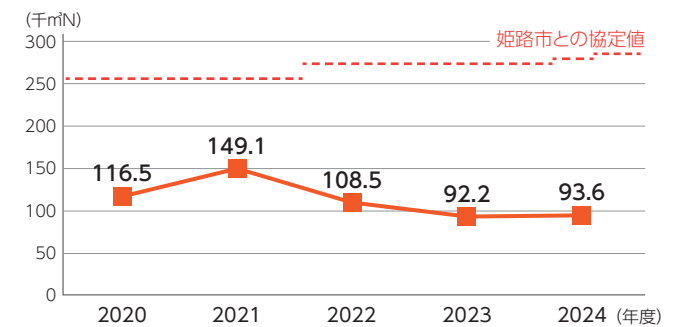
※PRTR(Pollutant Release and Transfer Register)：特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律



硫黄酸化物の排出量



窒素酸化物の排出量



廃棄物の適正処理

産業廃棄物処理業者の許可証の確認、処分施設の事前視察を実施し、当社の廃棄物を適正に処理できる業者に処理を委託しています。また、定期的な処分施設の視察、マニフェストによる産廃の処理状況の確認等により、当社の廃棄物が適正に処理されていることを確認しています。マニフェストについては、電子マニフェストを導入して適切な運用をはかっており、廃棄物の発生現場では、廃棄物分別の徹底に努めています。

環境意識の啓発活動

環境保全活動に取り組むにあたり、従業員一人ひとりの環境意識の向上が重要と考え、新入社員教育や階層別環境研修を定期的実施しています。また、環境月間(6月)の看板デザインを刷新し、従業員のさらなる環境意識の向上に努めています。



生物多様性保全

当社グループは、生物の恵みを得ながら人間社会が存続し続ける「持続可能で自然と共生する社会の実現」は、人類の存続にも影響を与える重要な課題であると考えています。森林や里山などの保全活動や地域緑化活動への参加等を通じて生物多様性保全活動を推進します。

「企業の森づくり活動」への参画

2024年5月と11月に「企業の森づくり活動」を実施しました。「企業の森づくり活動」とは、企業や地域、地元自治体とが協同して森林の保全活動に取り組むもので、当社は、兵庫県、姫路市ならびに公益社団法人兵庫県緑化推進協会の4者間で2029年5月までを対象期間とする協定を締結しました。姫路市立藤ノ木山自然公園の森林の一部(1.46ha)を「さんとかん 未来の森」と名付け、活動に取り組んでいます。今年度の活動では、NPO法人ひょうご森の倶楽部の方々の指導のもと、当社従業員が木々の除伐作業を行いました。



伐採作業



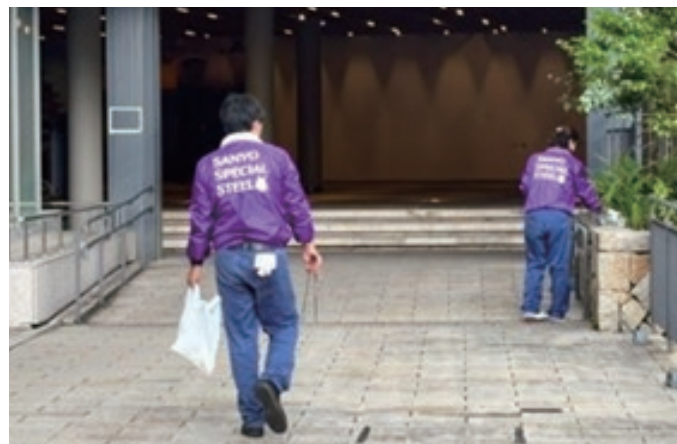
「さんとかん 未来の森」と命名

地域緑化活動

当社は、一般社団法人 姫路市まちづくり振興機構の活動に賛同し、2023年12月より姫路市と市民ボランティアと協同で姫路駅北の玄関口である「キャッスルガーデン」の植栽管理と清掃活動を行う緑化ボランティア活動に参加しています



植栽管理



清掃活動

TNFDに沿った自然資本等への依存関係の把握

当社やグループ会社、取引先(特に仕入れ先)の自然資本への依存度や影響を把握し、リスク管理や持続可能な事業運営につなげることを目的として、自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)が推奨するLEAPアプローチに沿った評価・分析を行いました。当社の事業活動と自然との重要な依存・影響関係の特定にあたり、自然資本や生態系サービスへの影響・依存関係を、ENCOREを用いてセクターレベルで評価しました。また、自然との接点の発見に関しては、IBAT(Integrated Biodiversity Assessment Tool(生物多様性統合評価ツール))、WWF Biodiversity Risk Filter、Aqueduct等の評価ツールを用い、優先地域(依存・影響、リスク・機会の観点から当社にとって重要な地域であり、かつ、事業活動による影響を受けやすい地域)を特定しました。

OVAKOにおける自然の循環活動

OVAKO(Hofors工場)では、希少な植物種を保護するために、工場内の一部を放牧地として管理しています。そこには牛が放牧されており、草を食み、排泄物が植物の肥料となり、生態系が健全に維持されています。



工場内放牧地の牛

SSMIにおける植樹活動

SSMIでは、毎年6月の世界環境デーに合わせて、環境保護の重要性を啓発し、持続可能な未来を目指す取り組みの一環として植樹活動を行っています。社員が参加し、地域の緑化に貢献しています。



植樹活動

経団連生物多様性宣言イニシアチブへの賛同

当社は、日本経済団体連合会と経団連自然保護協議会が策定した「経団連生物多様性宣言・行動指針」の趣旨に賛同し、「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」に参画しました。



経団連生物多様性宣言イニシアチブのロゴマーク

経団連のHPに掲載されている
当社の生物多様性取組方針・事例

安全な職場づくり

ものづくり企業にとって、安全は事業活動の大前提であり、全てに優先するものです。山陽特殊製鋼グループは、トップダウンとボトムアップを融合させた安全活動を推進し、総合完全無災害の達成を目指しています。

安全活動に近道はありません。日々の安全活動を積み重ね、働く全ての人が安全に安心して働くことができる職場づくりに取り組んでいます。

2025年総合安全衛生管理方針

- **基本方針** 安全活動に必要な「GRIT力」を伸ばすには、簡単・単純な「基本」となる約束事を疎かにせず、軽んじず、守り続けること。安全に強い職場を構築する上で、「基本」に忠実な作業の繰り返し、の差が絶対的な安全力の差となると心得、「凡事徹底」を基本とした安全活動に徹することで、着実に職場や個々人の安全力を向上させる。
- **スローガン** 「誰もが知っている」、「誰もが守れる」約束事を「誰にも出来ない」ほど、徹底して守り抜き「誰もが目指す」完全無災害の達成
- **安全三原則** 止めて、離れて、手元足元確認し、それでも本当に安全か再確認
- **目標** 総合完全無災害の達成 労働災害「0」 通勤途上災害「0」

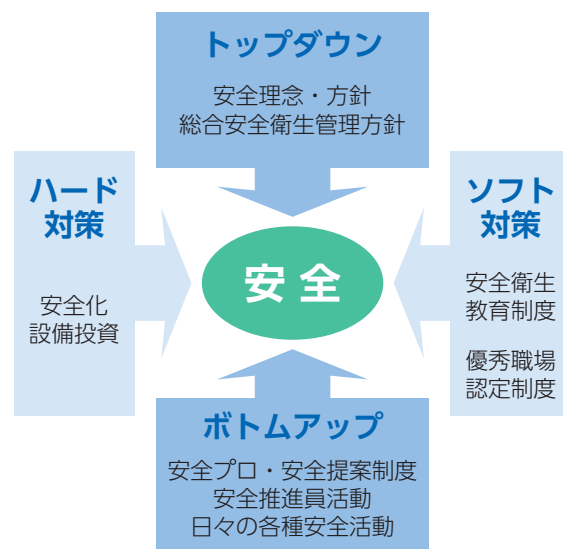
安全衛生マネジメント

安全衛生管理委員会を毎月開催し、社員の危険および健康障害を防止するための基本的対策や労働災害の原因および再発防止対策等を審議しています。安全衛生管理委員会の構成員は、法令に則って半数の委員を労働組合代表者とし、労働者の意見を安全衛生施策に反映させる体制としています。また、「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し、毎月の安全活動に関する取り組み状況や年間の安全衛生活動の総括を取締役に報告することで、効果的にPDCA(計画、実施、監視・監督、改善施策)のマネジメントサイクルを回し改善を進めています。

海外子会社については、現地工場での安全モニタリングやWEB会議を活用して、安全面におけるウィークポイントの抽出や、各社の取り組みに関する意見交換・情報共有等による安全活動へのサポートおよび指導を実施し、当社グループ全体の安全活動を推進しています。



海外子会社での安全活動サポート



<年別災害件数および度数率>



安全提案制度と安全プロの活動

各職場の作業者が自身の作業や職場の安全について改善策を提案する「安全提案制度」を導入しています。

実際に作業を行っている作業者から安全についての提案を求めることは、具体的な安全対策を立てる上で有効であるだけでなく、提案の過程を通じた安全意識の向上や、当社が安全活動の核心としている真のボトムアップ安全活動への変革に繋がります。

また、現場の班長の中から「安全プロ」を任命し、自職場のパトロールやヒヤリ分析等を通じて作業リスクの抽出や改善に取り組んでいます。製造現場の作業に精通した安全プロ自らが自職場の作業や環境改善を率先して行うことで、安全意識の向上に繋げ、安全提案制度との相乗効果を図っています。

安全推進員活動

各職場から選抜された入社6年以上の若手・中堅社員に正しい安全知識とルール順守の重要性を教育し、安全性を自ら判断して行動できる人材を育成する「安全推進員活動」を実施しています。

安全推進員の主な活動としては、職場作業での危険予知訓練や自職場および他職場のパトロール活動を通じて、自職場の良い点および劣っている点を認識する視点や、危ない状態を危険であると認識する感受性を高めるほか、危険な作業を洗い出してリスク評価を行うリスクアセスメント活動を経験し、設備対策も含めた改善措置による本質安全化に繋がっています。



安全体感センター

危険を疑似体験できる安全体感研修センターを設置しています。2024年は2,357人が研修を受講し、これまでの受講人数は延べ38,422人になりました。

2018年よりVR(仮想現実)を活用した設備を導入し、より臨場感を味わえるようになりました。今後も新たな教育内容を充実させ、危険を回避することの大切さを社員とともに考えていきます。



「山特徴考塾」を開講

～SANYO「安全4J」(自覚・自発・自立・自律)向上のために～

「山特徴考塾」の2024年版は初年度開催の教育内容からブラッシュアップを行い、職場配属から一定期間を経過した新入社員を対象として開講しました。職場環境や実作業を体感した新入社員が改めてルールを守りきることの重要性と安全衛生に関する知識を身に付け、自主的に安全考動ができるような教育を実施することで、当社の将来を担う安全に強い人材の育成に繋がてまいります。

自覚

自己の個性を深く理解

自発

自己の弱点を補う能動的な行動

自立

更なる自己成長を目指す

自律

甘えや気の緩みに気付き律する

講義



6S活動や指差呼称などの安全活動について、その目的や活動のポイントをより詳細に学びました。

また、座学やグループ討議、演習を通じて、コミュニケーションがヒューマンエラーを防止するだけでなく、組織におけるチームワークの醸成にも繋がることを実際に体感しました。

※6S活動: 整理、整頓、清掃、清潔、躰、作法

実技



玉掛け演練と危険予知訓練を行いました。玉掛け演練では、手順を基礎から学び、指差呼称や正しい道具の使い方を徹底しました。危険予知訓練では、危険予知の視点と考え方について学習した後、作業状況のイラストを用いた危険抽出を実践することで、危険予知能力を向上させました。

防災への取り組み

緊急事態に備えたリスクマネジメント

当社には、さまざまな設備・施設があり多くの社員が働いています。常時の防火・防災管理体制を整えるとともに、火災や爆発などの工場災害、地震などの自然災害が発生した場合に備えたマニュアルの整備、定期的な防災訓練の実施など、事故の未然防止や災害時の被害の拡大防止（ミニマム化）に取り組んでいます。2024年度は、「職場全員が、リスクアセスメントを通して、防火・防災に関する意識を高めて災害を予防し、教育・訓練を通して、更に高い災害対応力を身に付ける」を年度の基本方針に掲げ、次の5点を重点推進項目として設定しました。

- 防火・防災管理の充実
- 火災・爆発・油漏れリスクの高い設備等の管理強化
- 防災意識の向上及び防災訓練の実施による災害対応力の強化
- 防災専門班活動による防災対策の強化
- 初動対応の迅速化

また、2020年度より開始した防火・防災リスクアセスメント活動は、2021年度より新たに風水害や危機管理等のチェック項目を追加する等、年度毎に見直しを行っています。工場・事務所を問わず、新たなリスクの抽出と対策の立案・実施により、社員の防災意識の向上を図ると共に、潜在リスクを低減する為の活動に努めていきます。

防災意識を高める取り組み

社員の防災意識を更に高めることを目的に、危険物保安監督者・責任者研修会および防火・防災担当責任者研修会を毎年開催しています。職場の管理職や危険物・高圧ガスを取り扱う責任者などに直接指導することにより、危険物許可施設、少量危険物施設等の管理レベルの向上を図っています。2024年度は、7月に実施した危険物保安監督者・責任者研修会において、保安監督者・責任者として果たすべき責務と業務、貯蔵・取り扱い管理の要点の他、危険物施設の事故事例より保安対策の重要性を改めて周知しました。9月に開催した防火・防災担当責任者研修会では、職場の管理者として把握しておくべき防災管理規程や消防計画について説明し、日常の予防管理や非常時の行動基準の他、大規模地震や津波発生時の対応やハザードマップについて周知しました。また、災害・事故・急病から命を救う為、胸骨圧迫・AEDの必要性について理解を深めました。設備の管理面では、6月と3月を危険物許可施設、10月を高圧ガス設備の管理強化月間と定め、危険物許可施設および高圧ガス設備の3S活動に取り組みました。今後もこれらの防災教育ならびに管理強化活動を通じて防災意識の更なる向上を推進していきます。また、2018年度からは職場毎に応急手当の講習会を開催しており、更に2023年度からは女性を対象とした講習会も始め、社内の応急手当普及員と看護師を講師として救命処置（胸骨圧迫・AED）や止血法等の実技講習を行っています。

防災訓練の実施

当社では、使用する設備や危険物などが職場ごとに異なります。また、防災訓練に初めて参加する新入社員をはじめ、社員の防災への意識、経験度も多様です。さらに災害の規模によっては、消防との連携も必要となります。このようなことから防災訓練にあたっては、緊急事態を特定し、より具体的かつ実践的な防災訓練を実施しています。

2024年度
防災訓練実施回数

54回

大規模地震防災訓練

2024年度は、南海トラフを震源とする巨大地震が発生し、電力・水・ガスや通信・交通機関のライフラインが停止したとの想定のもと訓練を実施しました。また、今年度は初めて「休日夜間」に発生したと想定し、管理職が不在であるため現場では作業長や班長がリーダーとなり、社員の安否の他、設備の被害状況に関する情報収集を行いました。また「休日夜間」では自衛消防隊がその時間帯の防災組織の最上位の立場として、消火・救急活動の他、全社を統括する役割を担いました。今後も訓練を通じて、社員の意識や災害対応力の向上に努めていきます。



（左上、左下）大規模地震防災訓練の様子（11月）

（右上、右下）飾磨消防署との合同工場防災訓練の様子（12月）

飾磨消防署との合同工場防災訓練

2024年12月に第二冷延工場の地下ピットで油火災が発生し、ピット内に黒煙が充満した想定のもと、飾磨消防署と合同で工場防災訓練を実施しました。訓練では、職域消防隊による初期消火、建物からの屋外避難、非常ベルによる工場内へ火災発生早期伝達、自衛消防隊の空気呼吸器着用による消火活動、負傷者の救助・応急手当活動など、災害対策本部を中心に消防署員と連携した訓練を行いました。訓練後に行われた意見交換会では、飾磨消防署の方々から訓練に関するご感想やご指導を頂戴しました。今後も組織全体のレベルアップに繋がる訓練を実施していきます。

大規模地震等の広域災害発生時への備え

大規模地震等の広域災害が発生した場合、電話等による通常の連絡手段では社員の安否確認やその集約が困難となることから、当社はインターネットを活用した安否確認システムを導入し、非常時における安否情報を速やかに集約し、事業継続に必要な対策に繋げる体制を構築しています。

また、本社工場においては、当社および当社工場構内で従事する子会社および協力会社社員の安全な帰宅や待機に必要な非常用食料および飲料水を備蓄しているほか、都市部に位置する営業拠点においては、社員の帰宅が困難になることを想定した防災備品の備蓄を実施し、万が一の大規模地震等の広域災害の発生に備えています。

ダイバーシティ経営の推進

中長期的な企業価値向上のためには、イノベーションを生み出すことが重要であり、その原動力となるのは、多様な個人による共創です。山陽特殊製鋼グループでは、専門性や経験、感性、価値観といった知と経験のダイバーシティに積極的に取り組むことが必要となると考えています。また、社員がワーク・ライフ・バランスを実現し、一人ひとりが働きがいを持って能力を十分に発揮できる仕組みづくりや、安心して働き続けることができる働きやすい職場環境、時間や場所にとらわれない働き方ができる環境の整備に努めています。

女性活躍の推進

女性社員比率を25%に引き上げることを目標に掲げ、女性社員の計画的な採用や職域の拡大により活躍できる職場を増やすとともに、育児休業、短時間勤務など、ライフイベント期の負担を軽減し、女性が継続して働くことができる支援制度を導入しています。また、社外研修等を通じた女性社員自身の意識づけや、活躍しやすい組織風土作りを推進しています。



ダイバーシティ推進に向けた意識改革

ダイバーシティ経営を推進し、誰もが能力を発揮していきいきと働くことができる職場づくりを実現するには、従業員一人ひとりの理解や意識の変革が欠かせません。

こうした観点から、性別や年齢に関するアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)を理解しコントロールすることの大切さを周知するための研修や啓発活動、女性社員が魅力ある管理職の姿をイメージするきっかけづくりとして女性取締役との座談会の開催、多様なロールモデルを知り他社の女性社員との交流を通じて管理職になる意識やモチベーションの向上を図る管理職候補者研修等を実施し、女性社員の活躍推進に向けたマインドの整備やキャリア教育に取り組んでいます。

女性社員比率 (2025年4月時点)

13%

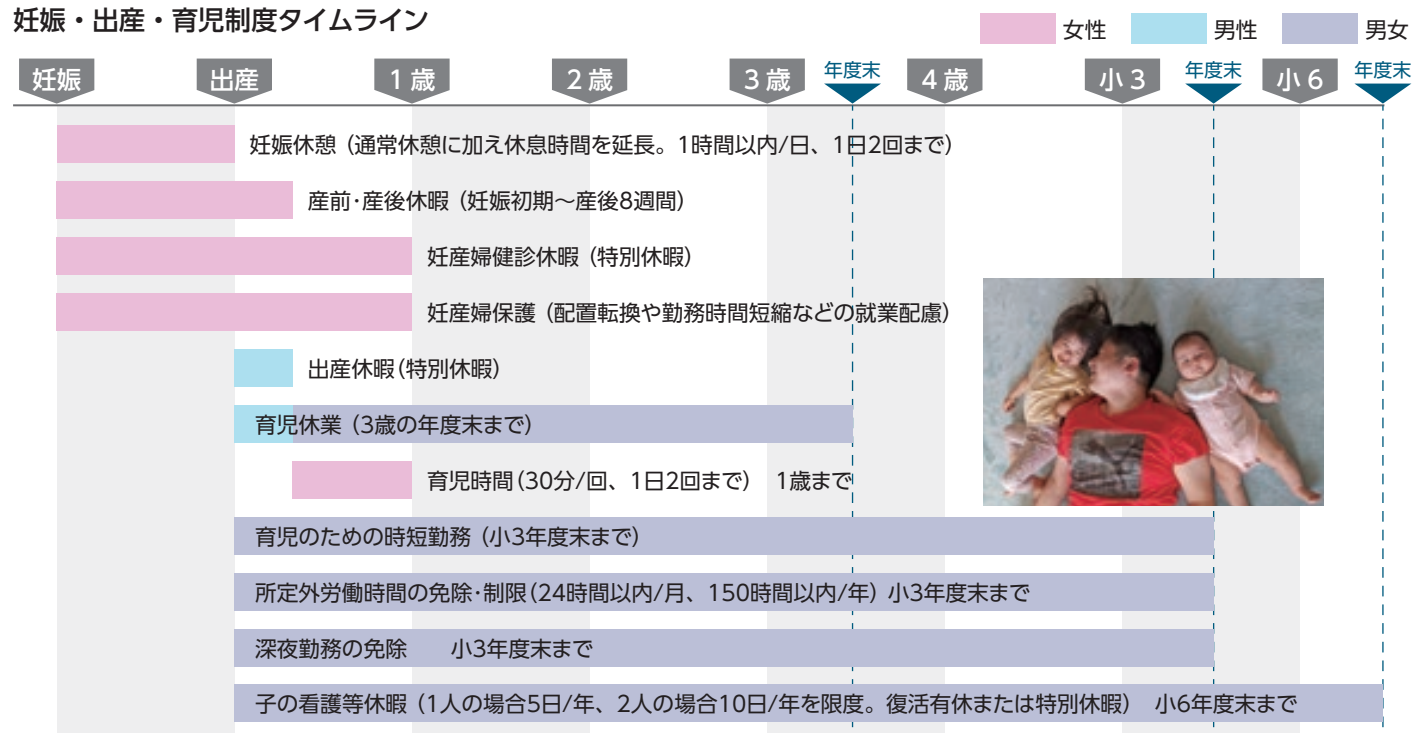
(企画職 27%、技術職 6%)

女性管理職比率

(2020年4月時点) (2025年4月時点)

3.9% → 6.3%

妊娠・出産・育児制度タイムライン



次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画 [第7期: 2023年4月1日～ 2026年3月31日]

① 主に育児をしている社員を対象とする取組

目標1 育児休業取得率 男性50%以上、女性80%以上

<取組概要> ●本行動計画・育児休業制度の社内掲示
●対象者への個別案内、個別相談対応

目標2 女性社員に対する、仕事との両立やモチベーション向上等の支援の実施

<取組概要> ●キャリアと育児の両立支援プログラムの有効活用

② 育児をしていない社員も含めて対象とする取組

目標3 年次有給休暇取得率 2025年度までに80%以上

<取組概要> ●計画的な有給休暇取得、連続有給休暇制度の取得奨励継続
●効果的な施策について労使で協議検討・実施

③ 対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境の整備以外の取組

目標4 地域の小学生の工場見学、中学生の就業体験、高校生のインターンシップ受入の継続

<取組概要> ●工場見学や就業体験の受入、出張授業の実施
●学生の知識習得と技能向上を目的とした近隣高校への実習用鋼材の提供

女性活躍支援法に基づく一般事業主行動計画 [第3期: 2023年4月1日～ 2026年3月31日]

目標1 (1) 女性管理職比率を1ポイント増加 (5.3% → 6.3%)
(2) 次世代の管理職を担う係長格の女性比率を3ポイント増加 (16.0% → 19.0%)

<取組概要> ●性別に関するアンコンシャス・バイアスの研修、女性向け社外キャリアアップ研修
●女性取締役と女性社員との対話

目標2 在宅勤務制度の利用者数 2025年度までに企画職全社員の50%以上

<取組概要> ●ペーパーレス促進、DX化による在宅勤務可能な環境の整備
●在宅勤務者に対する上長の業務管理レベル向上

ワーク・ライフ・バランスの推進

フレックスタイム制や短時間勤務制度、在宅勤務制度の導入による働き方の多様化への柔軟な対応をはじめ、毎週水曜日の「ノー残業デー」、残業時間削減に向けた業務効率化のほか、有給休暇取得率向上にも取り組んでいます。また、連続有給休暇やリフレッシュ休暇の取得を促進し、産休・育休・介護休業など法定水準を上回る制度を設けるとともに、これらの休暇が取得しやすい職場環境・風土を作ること、社員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現を支援しています。

有給休暇取得率 (2024年度)

84.9%

男性社員 育児休業取得率 (2024年度)

80%

シニア世代の活躍推進

当社は、2021年4月から定年年齢を満60歳から満65歳に引き上げました。あわせて、65歳到達者の雇用延長制度として「シニアパートナー制度」を設けています。65歳到達時に業務遂行や技術・技能伝承の観点から必要とされた社員を「シニアパートナー」として雇用延長し、技術・技能伝承や後進育成を推進する環境を一層充実し、モノづくり力の維持向上による競争力強化を図っています。

障害者の安定雇用

誰もがいきいきと働ける社会の実現に向け、当社および国内グループ会社で障害者雇用を推進しています。ハローワークや特別支援学校などと連携した採用活動を進めるとともに、障害者の長期安定就労を支援するため、社内の障害者職業生活相談員が中心となって、ハード・ソフト両面の環境改善にも継続的に取り組んでいます。また、入社後に障害者認定を受けた社員についても、業務内容・時間の配慮を行い、安心して働き続けられるよう支援を行っています。

2023年4月には大阪府豊中市で屋内型農園「IBUKI(イブキ)」の運営を開始し、障害者の職域を拡大しました。当農園では、水耕栽培からパッケージ加工までの一貫生産体制において、一人ひとりの障害特性に配慮した作業環境を整えています。ハーブティーなどの成果物は社内外へ配付し、障害者雇用の理解促進に取り組んでいます。



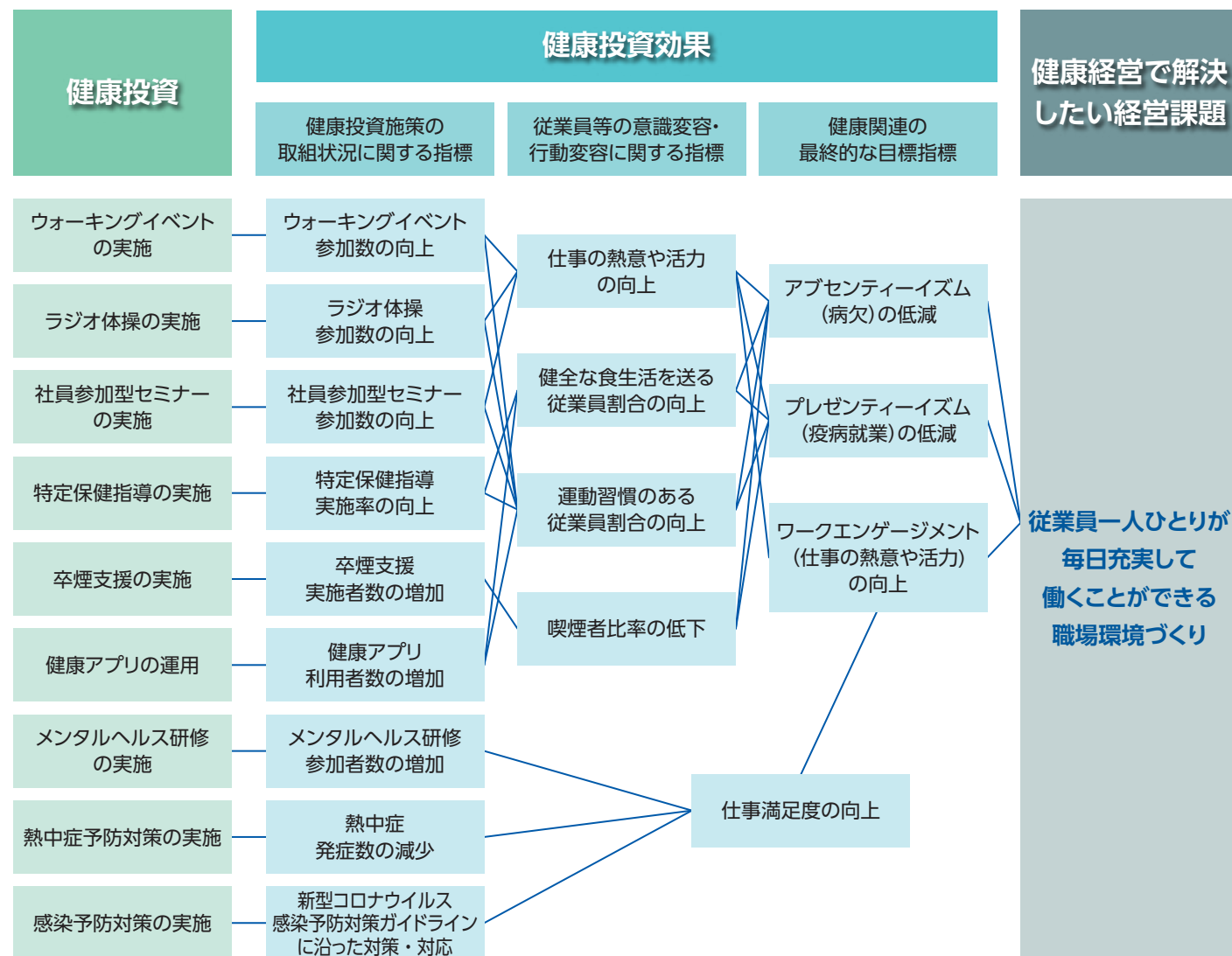
屋内型農園IBUKI

社員の安全と健康が事業活動の大前提であり、経営上の重要課題であるとの認識のもと、2021年8月に「山陽特殊製鋼 健康経営宣言」を策定し、代表取締役社長を最高健康責任者とする健康経営体制を整備しました。運動習慣の定着を支援するウォーキングイベントなど社員の生活習慣改善やメンタルヘルス不調の未然防止に向けた取り組みを推進し、社員一人ひとりが毎日充実して働くことのできる職場環境づくりに取り組んでまいります。

山陽特殊製鋼 健康経営宣言（2021年8月）

当社は、従業員の安全と健康が事業活動の大前提であり、経営上の重要課題であるとの認識のもと、健康保持・増進について山陽特殊製鋼健康保険組合と一体となって総合的に取組み、従業員一人ひとりが毎日充実して働くことのできる職場環境づくりに継続して取り組むことを宣言します。

健康経営 戦略マップ°



健康経営推進に向けて

社員の心身の不調は、生産性の低下を招くだけでなく、場合によっては休職や離職など人材流出につながりかねません。社員には、法定の健康診断、メタボ検診、健康指導などを実施しているほか、2016年度から義務化されたストレスチェックを継続的に実施しており、社員の受検結果をもとに集団分析を行い、高ストレス者には産業医の面談を勧めています。このほか、メンタルヘルス相談窓口の設置や卒煙支援、食事制限のカウンセリングなども実施しています。継続的改善を行うための会議体として産業医、健康保険組合、労働組合を含めた「健康経営推進会議」を定期開催し、各職場に健康推進役を配置しています。「禁煙の日」の制定や就業時間内禁煙のルール化、空調作業服の支給をはじめとする快適な職場環境形成、運動習慣定着を支援するウォーキングや健康チェックのイベント、始業時のラジオ体操、健康に関する講演会の開催などの取り組みを推進しています。

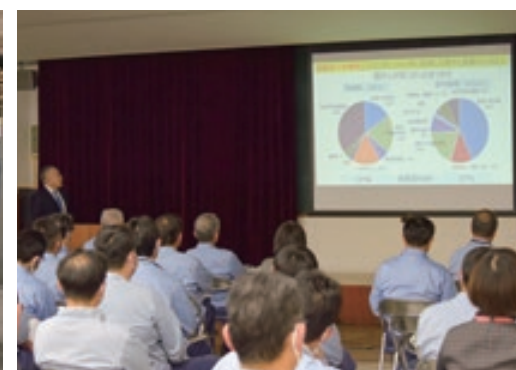
加えて、2023年度より重点取組課題を踏まえたフォロー指標となるKPI(重要業績評価指標)を選定しました。従業員のパフォーマンス3指標(「プレゼンティーズム」「アブセンティーズム」「ワークエンゲイジメント」)のKPIを活用し、効果検証を行った上で、健康経営の更なる推進を図っていきます。



ウォーキングイベントの優勝チームメンバー



健康チェックイベント



日本赤十字社医師を招いた健康講演会を開催

熱中症防止対策

近年の夏は猛暑が続き、工場内での熱中症リスクが高まってきていることから、熱中症防止対策を強化しています。毎年4月は「準備期間」と位置付け、協力会社を含む工場内の管理・監督者と作業者を対象とした熱中症防止セミナーを開催しているほか、5月から9月の活動期間には、空調作業服や熱中症対策用食品(経口補水液や塩タブレット等)の配布、工場内各所でのアイススラリー(シャーベット状飲料)製造機や低温スペースの設置、WBGT値の把握や水分・塩分補給を促す熱中症防止パトロール等の実施等、さまざまな視点から熱中症の発生を防止するための取り組みに注力しています。



アイススラリー製造機を設置

従業員パフォーマンス指標

	2023年度実績	2024年度実績
プレゼンティーズム ^(※1)	69.3	68.5
アブセンティーズム ^(※2)	93.4	94.5
ワークエンゲージメント ^(※3)	46.4	46.2

(※1) 完全に良好な状態(健康問題による仕事のパフォーマンス低下が全く無い状態)を100と定義

(※2) 完全に良好な状態(欠勤日数0)を100と定義

(※3) 仕事に対するポジティブで充実した心理状態で、全国平均を50とした偏差値

人材育成

「自律考動型」人材の育成

「人を育て、人を活かす」を基本方針に、きめ細やかな教育・研修制度を整備しています。解決すべき課題を自ら設定し解決する能力といった主体性とチャレンジ精神を持つ「自律考動型」の人材の育成に向け、日常業務を通じた教育に加え勤続年数・役職に応じた階層別研修や、女性活躍推進に向けた教育ならびに社内の意識改革を実施しています。また、社員の視野拡大や結束力強化を図るべく、顧客工場の見学や各種外部研修への派遣等を通じて外部と交流する機会を提供するとともに、他職場との意見交換会や社員同士による職場見学会などを通じて相互コミュニケーションの活性化に取り組んでいます。



グローバル人材の育成

事業環境のグローバル化に伴い、国際舞台で活躍できる人材の育成を加速しており、総合職新入社員を対象とした海外語学研修や、選抜型の短期語学留学等によりグローバル志向の醸成を図るとともに、海外グループ会社との技術連携や人材の相互派遣等を通じた国際交流、イノベーションの促進、育成モデルに基づいた海外グループ会社への赴任や海外留学を実施しています。



人事制度（対話による業務課題や育成テーマ設定）

人事考課制度においては、従業員一人ひとりが能力を積み上げ、入社から定年を迎えるまで能力をフルに発揮し、「誇り」と「やりがい」をもって活躍することを下支えしながら、課題に果敢にチャレンジし成果を出した人材に報いるものとし、人材面の総合力を高めています。結果としての成果はもちろんのこと、それ以上に「高い目標を掲げ、その達成に向けて果敢に挑戦したか」あるいは「目標達成のためのプロセスを確実に実行したか」に重点を置いて評価し、社員の主体性とチャレンジ精神を育んでいます。加えて、「部下・後輩の育成・マネジメント」や「働きやすい職場づくり」を評価項目とし、人材育成の重要性を社内を示すとともに意識調査アンケートを行い従業員のエンゲージメント向上にも努めています。さらに、スキルアップのテーマや課題を明確にするための上司との対話や、人事担当者による長期的な視点でのキャリア面談等を通じて、社員一人ひとりの自己実現を支援しています。

多面観察による自己変革プログラム

多面観察による自己変革プログラムを導入しています。役員や部署長等のマネジメント層を対象として、同僚・部下による評価を確認、上司と共有し、自身の行動が部下や周りにどのように映っているかを把握することで、自身のマネジメント・行動特性を客観的に認識し自己変革の機会としています。

人権の尊重

企業として取るべき行動を掲げた「企業行動指針」に、国内外を問わず人権を尊重し、関係法令や国際ルールおよびその精神を順守するとともに、持続可能な社会の創造に向けて高い倫理観をもって社会的責任を果たしていくことを定め、「国際人権章典」や「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」を支持・尊重し、「ビジネスと人権に関する指導原則」を指針として人権を尊重した事業活動を推進しています。

山陽特殊製鋼グループ人権方針（抜粋）

《人権の尊重》

- 私たちは、原材料の調達、製品の製造・販売・物流、研究開発や採用等の企業活動を通じて、また、他の当事者との取引関係の結果として人権に影響を与える可能性があることを理解しています。自らが人権を侵害しないことに加え、ビジネスパートナーを含むステークホルダーによる人権侵害を助長しないよう努めてまいります。
- 私たちは、「国際人権章典」や「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」を支持・尊重し、「ビジネスと人権に関する指導原則」を指針として企業活動を行ってまいります。
- 私たちは、国籍、人種、宗教、年齢、性別、心身の障がい、性自認、性的指向、生い立ち等その他不当な理由による差別を禁止します。また、長時間労働・ハラスメント・強制労働・児童労働の禁止、結社の自由および団体交渉権の尊重、職場における安全と健康の確保に努めてまいります。
- 私たちは、企業活動を行う国、地域の法令を遵守します。国際的に認められた人権と当該国、地域の法令に矛盾がある場合には、当該国、地域の法令を遵守しつつ、可能な限り国際的に認められた人権を尊重するための方法を追求します。

人権に関する教育および救済メカニズム

階層別研修や労務管理セミナーなどの各種の教育機会を通じて、従業員一人ひとりの人権や多様性が尊重される企業風土の醸成を図っています。

また、人権を含めた様々なコンプライアンス問題に関する相談窓口を設置し、その制度の内容や窓口の連絡先、相談や通報したことをもって不利益を被ることがない旨を周知し、従業員や関係者にとって相談しやすく、会社としても人権侵害事象を把握・特定できる仕組みを構築しています。

相談窓口に寄せられた個別事案への対応については、通報・相談者のプライバシーを保護し、不利益な取り扱いを受けないよう十分な配慮のうえで事実関係を調査し、必要に応じて弁護士や外部専門家等の助言を得て、適切な解決を図っています。

人権に配慮した合金鉄調達

当社は、特殊鋼製造に必要な合金鉄の調達にあたって、取引先を通じて「DRCコンフリクト・フリー」（武装集団の資金源や人権侵害、紛争助長の懸念がないこと）であることを確認しています。

人権デューデリジェンスの取り組み

当社は、自社・グループ会社およびサプライヤー等における人権に対する負の影響の特定・評価、防止・軽減や取り組みの実効性評価のため、人権デューデリジェンスの仕組みを構築してまいります。昨年11月にサプライヤーに対して人権に関するアンケートを実施し、当社の人権方針への賛同を求めるとともに、各社の人権尊重に対する取り組みについて確認を行いました。今後も定期的な確認を計画しています。

児童労働・強制労働の防止

人権に関する国際規範や企業行動指針等に基づき、各国・各地域の労働関係法令順守を徹底し、事業活動における児童労働や強制労働の発生を防いでいます。

健全な労使関係の構築・維持

法令や労働協約に則って労働組合の「団結権」や「団体交渉権」を尊重し、健全な労使関係の構築・維持に努めています。労働組合とは、双方向対話による相互理解を基本とし、経営状況や、安全・衛生、経営に関する諸課題、給与・賞与等の労働条件、ワーク・ライフ・バランス等に関する協議を定期的に実施しています。

また、各国や各地域の法律・法令で定められた最低賃金等を順守することはもとより、労働組合との真摯な協議のうえで合意した条件に基づき、給与等の処遇を定めています。賞与については、労働組合との協議による合意のうえ、前期の業績に基づいて支給額を決定する業績連動型賞与を採用しています。



労使懇談会

品質向上に向けた取り組み

品質保証は、お客様のニーズを的確に把握し、そのニーズに応える製品を安定的に供給できるプロセスを構築することで顧客満足度を向上させることであり、経営理念「信頼の経営」と直結しています。山陽特殊製鋼グループは、ISO9001をベースとした品質マネジメントシステムを構築し、JISや海外規格、お客様の個別仕様など製品に要求される製品品質を満足させるため、営業部門、技術部門、生産部門、品質保証部門が一体となって品質を作りこむ品質管理活動を推進しています。また、製品品質の管理だけでなく、会社の仕組みである品質マネジメントシステムをグローバル化やお客様のニーズ変化などの環境変化に対応させ、かつ効率的な仕組みへと改善することにも重点を置き、持続的な成長を続ける企業を目指しています。



品質保証体制

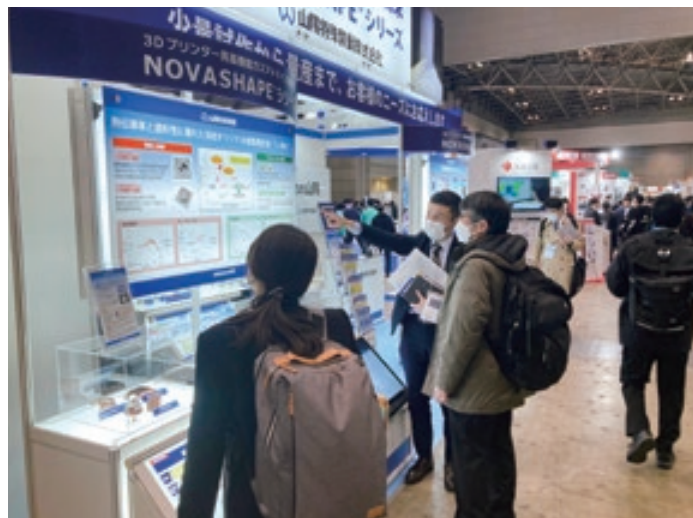
品質保証部が中心となって品質保証体制の要である品質マネジメントシステムの維持・管理を行っています。製品の品質管理は、営業部門がお客様のニーズを把握・展開し、その要求事項を技術部門が工程設計に反映、その設計に従い生産部門が製品を作り込むというプロセスで部門間で連携して実施しています。さらに品質保証にかかわる業務全般を独立した部門である品質保証部が担うことで牽制機能を働かせ、品質保証機能の適正化、強化を図り、より信頼性の高い製品の提供に努めています。定期開催している品質保証委員会では品質保証担当役員を委員長とし、年度の基本方針および計画についての審議と「重要課題の計画的な改善」、「品質クレームの未然防止」、「顧客満足度向上」などの改善活動を実施しています。

品質保証の取り組み

ISO9001の要求事項でもある「リスク及び機会への取組み」への対応として、各組織にて業務のリスク評価を行っています。これにより認識した課題を基に、中長期的な視点でPDCA (Plan、Do、Check、Act) サイクルを回し、品質保証のレベルアップを図っています。具体的には、継続的な品質マニュアルの改訂をはじめ、品質パトロールの実施、組織間の相互監査による情報共有を進めることで、品質マネジメントシステムの向上に取り組んでいます。また、社員の意識高揚を目的として、品質コンプライアンスに関するeラーニング実施や品質講演会の開催などを通じて啓蒙活動を推進しています。

お客様ニーズの把握と反映

お客様からQCDD (Quality, Cost, Delivery, Development) に関する当社の評価を年1回伺ってその結果を分析し、評価の低い項目を抽出し改善することで、お客様満足度のさらなる向上につなげています。また、お客様のニーズをタイムリーにとらえるため、お客様との技術交流会や国内外の展示会への出展を行っています。当社の開発製品、新技術などを紹介し、製品にかかわる詳細情報を提供するとともに、お客様の最新ニーズを収集し、製品の開発や改善に活かしています。



技術先進性の更なる拡大

山陽特殊製鋼グループは、グローバルな特殊鋼マーケットでの企業価値の更なる向上に向け、研究開発・品質競争力の強化による技術先進性の更なる拡大を推進しています。このため、商品開発、プロセス開発および基盤研究の機能を明確化するとともに、中長期の研究開発企画機能を強化することで、グローバル展開を見据えた高信頼性商品と新技術の迅速かつ継続的な創出を図っています。



基盤研究：製品特性を見据えて原理を追究

全ての技術は原理に基づくものです。より高度な製品特性、量産技術が求められる今日こそ、基盤研究強化による原理の追究が不可欠です。山陽特殊製鋼グループは、最終製品のパフォーマンスを見据えつつミクロな世界を突き詰め、様々なメカニズムの解明を進めています。

新商品・技術開発：多角的アプローチでニーズに対応

カーボンニュートラルへの対応や加速する技術の進展を背景に、需要家のニーズはますます多様に、高度になっています。山陽特殊製鋼グループは、需要家視点で真に鍵となる特性をつかみ、鋼の成分・組織・製造を最適化することで、社会のニーズに応える鋼の可能性に挑んでいます。

評価技術：高度な評価・解析技術で信頼を宿す

特殊鋼は、成分や組織等のわずかな違いが特性に影響を与えます。ミクロな世界を可視化し、未知を既知へ切り拓く評価技術の発展は、新しい知見を生み出す源泉となります。山陽特殊製鋼グループは、最先端の評価・解析技術を活用し、商品・技術開発における信頼性の礎としています。

研究開発活動の状況

山陽特殊製鋼グループの研究開発活動は、当社「研究・開発センター」を中心に推進しており、2024年度における研究開発費の総額は2,296百万円となりました。2050年カーボンニュートラルに向けた「エコプロセス」「エコプロダクト」の創出を念頭に、特にグローバルな成長が見込まれるEV、風力発電、鉄道、水素社会等の分野での更なる高信頼性ニーズに応える技術の深化を追究しています。さらに、グループ会社間の連携による相乗効果の早期発現にも注力しています。

セグメントごとの研究開発活動の状況は下表のとおりです。

セグメント	研究目的	主要課題・成果
鋼材事業	- 自動車、鉄道、環境・エネルギー、風力発電など、成長が期待される分野に投入する高機能商品の開発 - 軸受用鋼、構造用鋼、ステンレス鋼および工具鋼など、主力製品の製造プロセスにDXを活用することによる品質・コスト競争力の強化 - 顧客プロセスでカーボンニュートラルに貢献するエコプロダクトの開発	- カーボンニュートラル社会に貢献できる高炭素鋼「TOUGHFIT®」(タフィット)の展開 - 顧客プロセスで焼鈍省略を可能とするエコプロダクトを商品化
粉末事業	今後成長が期待できる情報記録・処理関連製品、3Dプリンティング用粉末等を中心とした新規製品開発	3Dプリンター用金属粉末NOVASHAPE®のラインナップに高熱伝導性ダイカスト金型用合金粉末「S-MEC®」シリーズをあらたに商品化
素形材事業	- 素形材における新規受注品の製造技術開発 - コスト競争力の強化を目的とした、最適金型の迅速設計技術やリングローリングの解析技術の確立、省人化に向けた製造技術の開発	- CAE解析技術を駆使した型鍛造品製造技術の確立 - CAE解析技術による熱処理の変形量予測による最適加工寸法の立案、リングローリング品の品質改善

DXの推進

近年目覚ましい進歩を遂げているデジタル技術とデータを活用したDX(デジタルトランスフォーメーション)を推進しています。2023年1月に、代表取締役社長をリーダーとするDX推進プロジェクトチームを発足しました。当社グループが加速する社会や市場の変化に対応して今後も高い競争力を維持するために、アナログな人海戦術に頼る意識・慣習やKKD(経験・勘・度胸)から脱却し、根拠(データ)に基づいた施策を実行できるデジタル企業への変革を目指します。

DX推進プロジェクトの目的

- デジタル技術とデータを活用した課題解決の迅速化と新たな価値創出を通じた競争力の強化

データ活用基盤の充実と拡充

プロジェクトでは、重点施策として以下の取り組みを推進しています。

- 全社的な業務変革を支えるデータ活用基盤の拡充
- データ活用体制の強化

これまでの取り組み

2023年度：基盤構築フェーズ

- データ活用基盤(統合データベース)を構築

2024年度：データ収集フェーズ

- 既存システムから活用度の高いデータの投入を開始
- センサーや稼働・操業に関する設備データの収集を開始

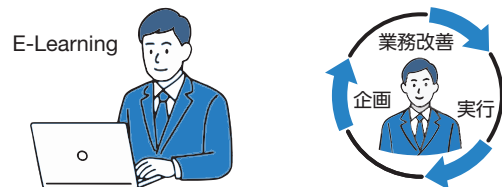
2025年度：業務活用フェーズ

- 実業務で使用するデータ活用を本格化
- 現場主導でダッシュボードの内製化を推進
- 設備データを活用した分析基盤の構築を開始

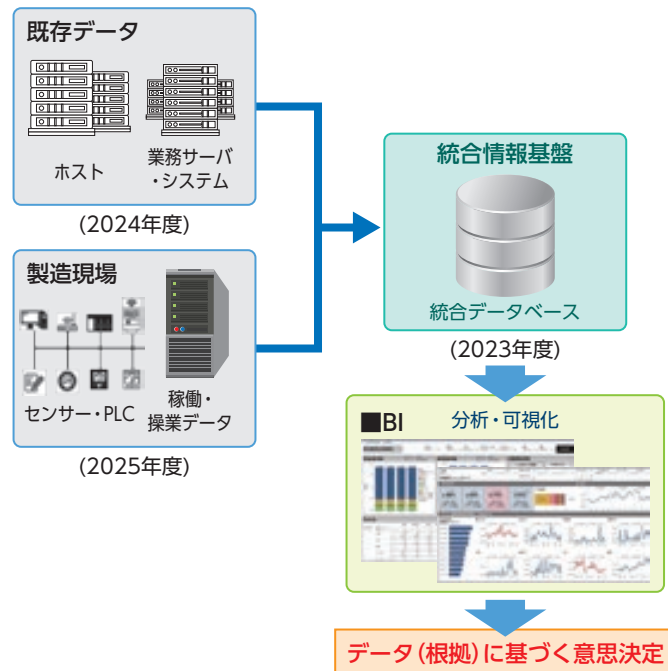
現在は各部署が中心となり、実業務で積極的なデータ活用を進めています。これにより、迅速かつ高精度な意思決定が可能となり、会社の信頼性と組織力が高まっています。私たちは変化に柔軟に対応できる強い経営基盤の構築を目指します。

DX推進リーダーの育成

デジタル変革を持続的に推進するため、全社から選抜された社員に対し、E-Learningや集合研修を組み合わせたDX推進リーダー育成プログラムを実施しています。現場での実践を通じて、業務課題の可視化・分析・改善を一貫して主導できる人材の育成を目指しています。



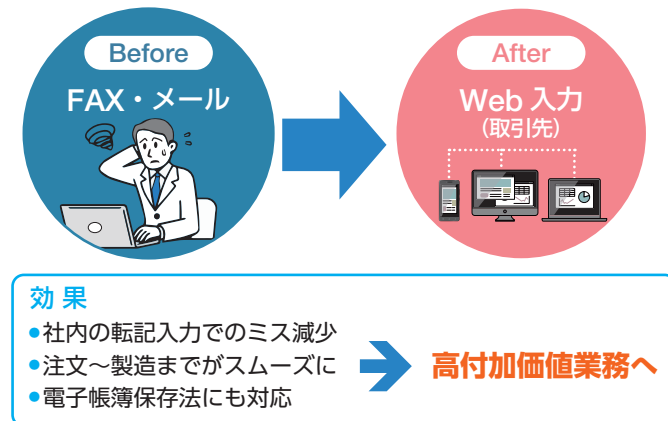
DX推進リーダーは、現場の課題を的確に捉え、関係者と連携して改善を主導する「変革の担い手」です。育成後は各部門のDX推進ハブとして業務改善をリードし、部門横断的な実践を支援することで、DXの推進と企業競争力の向上に貢献します。



デジタル技術活用による業務プロセス改革

営業部門における業務効率化と品質向上を目的として、2025年6月からWeb発注システムの本格運用を開始しました。

これにより、お客様からの注文情報をWeb上で直接受け取ることができ、受注から投入製造準備までの一連の業務が自動化されました。この結果、作業時間が大幅に短縮し、従業員はより高付加価値の高い業務に集中できるようになっています。



持続可能な調達の実現

山陽特殊製鋼グループは、法令や社会規範を確実に順守し、国内外を問わず幅広く門戸を開放した公平かつ公正な取引を行い、環境に配慮した調達活動を取引先の皆様と進めています。調達する原材料やサービスについて、アカウンタビリティ(説明責任)、透明性、人権尊重および倫理行動といった「持続可能な調達」の原則を確認し、調達の意思決定に反映させています。また、取引先の皆様との相互理解と信頼関係の維持向上に努め、ビジネスパートナーとして相互の発展を目指しており、パートナーシップの強化を通じ、取引先の皆様の事業の持続可能性へ貢献する「持続可能な調達」の実現を図っています。

調達方針

当社は、調達活動において、法令を順守し、国内外を問わず幅広く門戸を開放し、公平かつ公正な取引を行い、お取引様とのパートナーシップの構築に努めます。また、環境に配慮した調達活動を推進します。

1. 法令・社会規範の順守

当社は、関連する法令、社会模範を順守し、誠実に行動するとともに、取引を通じて得た情報の管理を徹底します。また、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を遮断します。

2. 公平・公正な取引

当社は国内外を問わず、幅広く門戸を開放し、すべてのお取引様に参入の機会を提供し、経済合理性に基づいて取引を行います。

3. パートナーシップの構築

当社は、すべてのお取引様と対等かつ公平な立場で取引を行い、相互理解と信頼関係の維持向上に努め、ビジネスパートナーとして相互の発展を目指します。

4. 環境に配慮した調達活動の推進

当社は、お取引様の協力を得ながら有害化学物質を含んだ原材料・諸資材・機材を購入しない仕組みを構築します。

安定調達構造の構築に向けた取り組み

山陽特殊製鋼は通常24時間体制で生産を行っています。そのため、取引先の皆様のご協力の下、主原料である鉄スクラップは24時間体制で荷受けを行っています。また、合金鉄および副資材等は、必要量をタイムリーに調達しています。

また、災害などによる供給途絶などのリスクを想定し、主要な調達品目においては、取引先の工場を訪問することなどを通じて、生産状況・生産場所・納入ルートなどの把握に努めています。また、日頃から取引先の皆様と調達品目における情報を共有し非常の際に代替品を速やかに確保することや、当社構内で適切な在庫を保有することで、非常の際にも生産活動を持続可能とする体制を構築しています。

サプライヤー表彰制度

当社は、取引先の皆様とのパートナーシップを大切にしています。その一環として、サプライヤー表彰制度を設けています。サプライヤー表彰制度は、原材料・諸資材・保全・外注の各部門について、当社との一定期間の取引における品質・コスト競争力・納期管理・取引先の経営状況・環境対応・サービスなどの要素を総合的に評価し、優れた功績をあげられた取引先の皆様を選考して表彰するものです。2024年度も優れた功績をあげられた5社を表彰しました。

パートナーシップ構築宣言

当社は、サプライチェーンにおける取引先の皆様との連携・共存共栄を進めることで、サプライチェーン全体での付加価値向上を目指す「パートナーシップ構築宣言」を公表しています。中小企業・小規模事業者への取引条件のしわ寄せを防止するとともに、引き続き下請取引の適正化を進めること、サプライチェーン全体での付加価値向上や、規模・系列等を越えたオープンイノベーションなどの新たな連携を促進することに取り組んでまいります。

2025年3月に宣言内容を見直し、サプライチェーン全体でのカーボンニュートラルの推進や、取引対価に適切なコスト増加分の転嫁を目指すことなどの改正を実施しました。

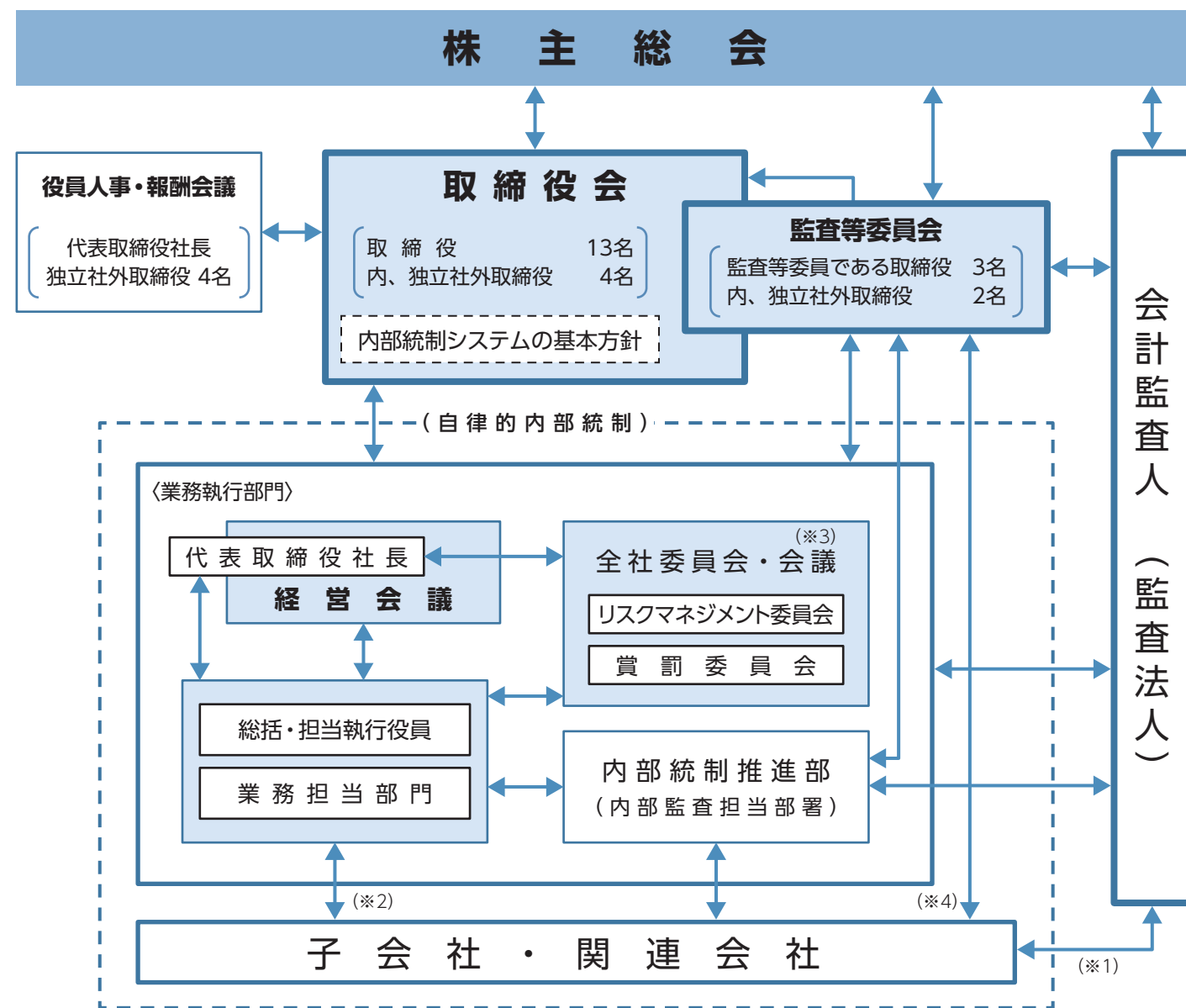


コーポレート・ガバナンスの充実

経営理念「信頼の経営」に基づき、「高品質の特殊鋼づくり」を通じて、豊かで文化的な社会の実現に貢献するとともに、社会を構成する一員としての責任を果たすことにより、社会からの信頼の獲得を目指します。また、お客様のニーズを迅速・的確にとらえ、高品質の特殊鋼製品を適切に提供することにより、お客様からの信頼の獲得を目指します。そして、あらゆるステークホルダーの皆様とのコミュニケーションに努め、社会規範に則り自律的に行動することを通じて、人と人との信頼を築いてまいります。これらのことが、企業存続の要件であり使命であると認識しています。

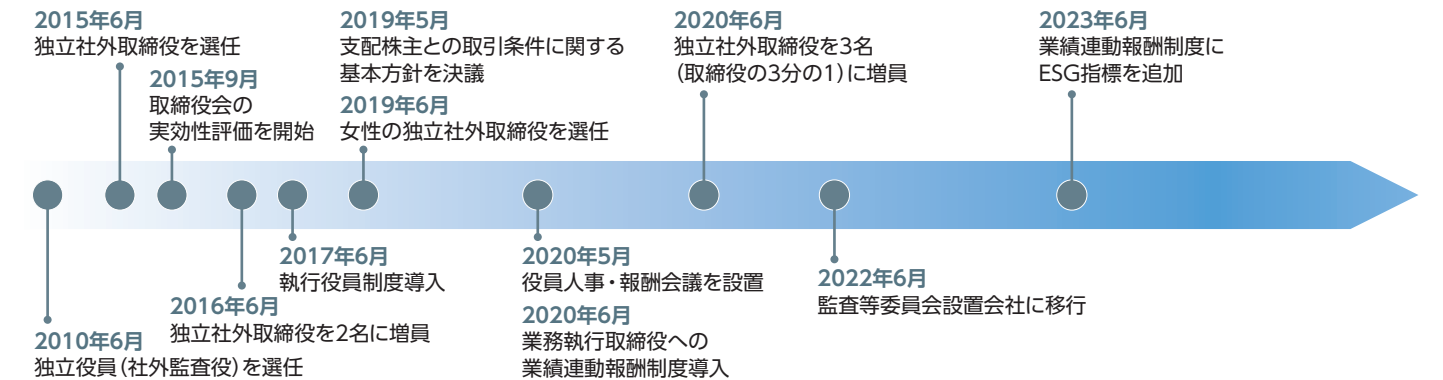
これを実現するために、当社は、当社グループの事業に適したコーポレート・ガバナンスの仕組みを整え、経営の効率性・健全性・透明性等の向上に向け、コーポレート・ガバナンスの強化に努めます。

コーポレート・ガバナンス体制



- (※1) 監査法人による子会社および関連会社の監査は、連結決算の監査を通じて行っております。
- (※2) 子会社および関連会社ごとに監督部署を設定しております。
- (※3) 他にも、カーボンニュートラル(CN)推進委員会、安全衛生管理委員会等の委員会・会議体を設置しております。
なお、コンプライアンス違反の未然防止と再発防止のため、内部通報制度「コンプライアンス相談窓口」を設置しております。
- (※4) 監査等委員である取締役は、必要に応じて子会社における業務および財産の状況について調査を行っております。

コーポレート・ガバナンス充実に向けたこれまでの取り組み



取締役会

当社は、取締役会を原則月1回開催し、経営方針や経営上の重要な業務執行に関する事項、役員の選解任、役員報酬の決定方針、業務の適正性確保に関する事項等について議論しています。

2024年度は、計17回の取締役会を開催し、下記の事項について議論を行いました。

〈2024年度の実効性評価〉

- ・月次決算
- ・年度および下期の予算編成
- ・内部統制計画とJ-SOX監査
- ・役員報酬決定方針の変更および役員等の報酬・業績目標
- ・2025年度中期経営計画(見直し)の進捗状況
- ・安全衛生活動
- ・ESG施策の進捗状況
- ・環境保全およびカーボンニュートラルに向けた取り組み
- ・取締役会の実効性評価
- ・資金調達等の資本施策
- ・関係会社の経営健全度評価

役員人事・報酬会議

当社は、役員人事・報酬の決定手続きの健全性を確保するため、取締役候補の指名および代表取締役の選定、および取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬決定について、透明性・客観性の向上の観点から「役員人事・報酬会議」での議論および意見聴取を経た上で、取締役会で決議することとしています。

2024年度は、役員・人事報酬会議を2024年6月、7月、12月および2025年1月、2月、3月の計6回開催しました。

リスクマネジメント委員会

当社は、監査等委員を含む全取締役および各分野のリスク管理を担当する機能部署担当役員で構成されたリスクマネジメント委員会を四半期毎に開催し、内部統制計画の策定・実行状況や各種法令・社則等の遵守および労働安全、セクハラ・パワハラ等の人権侵害、環境、防災、品質、財務報告、情報セキュリティ等のサステナビリティリスクも含むリスク管理に関する事項ならびに内部通報制度の運用状況等について議論・意見交換を行っています。

監査等委員会

監査等委員会が定めた監査等委員会監査等の基準に準拠し、監査の方針、職務の分担等に従い、内部監査部門と緊密な連携を図りながら、内部統制システムの整備・運用状況について、監査を進めています。また、取締役会、リスクマネジメント委員会および経営会議などの重要な会議に出席するとともに、稟議書などの重要な決裁書類を閲覧すること等により、業務執行取締役および使用人等の職務の執行状況について、監視および検証しています。加えて、会計監査人に対しても、その職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求めていくこと等により、独立の立場を保持し、適正な監査を実施しているかを監視および検証しています。

2024年度は、監査等委員会を11回開催しました。

コーポレート・ガバナンスの充実

内部統制システム

当社は、「内部統制システムの基本方針」を取締役会で決議し、山陽特殊製鋼グループにおける内部統制システムの運用体制として、内部統制企画および内部監査を担当する内部統制推進部ならびに各分野のリスク管理を担当する機能部署を設置しています。

また、各部署・グループ会社における自律的内部統制活動の企画・推進を担当するリスクマネジメント責任者を各部署・グループ会社に配置しています。

コンプライアンスおよびリスク管理体制

当社は、企業としてとるべき行動規範を定めた「企業行動指針」を策定するとともに、「企業行動指針」に基づき事業活動の中で順守すべき行動の手引きとして「行動基準」を定め、役員および従業員に対してその周知徹底を図っております。また、コンプライアンス相談窓口の設置、リスクマネジメント委員会の定期開催などを社則で定め、コンプライアンス推進体制を整備しています。

今後も企業経営上の種々の法令・ルールを順守する必要性や意義について定期的に社員教育を実施することで、より高い倫理観の涵養に努め、当社のみならず当社グループ全体の経営の健全性の維持・向上を図るとともに、高い倫理観に根ざした事業活動を推進することにより、「事業を通じて社会貢献を果たす」という企業の使命を実践してまいります。

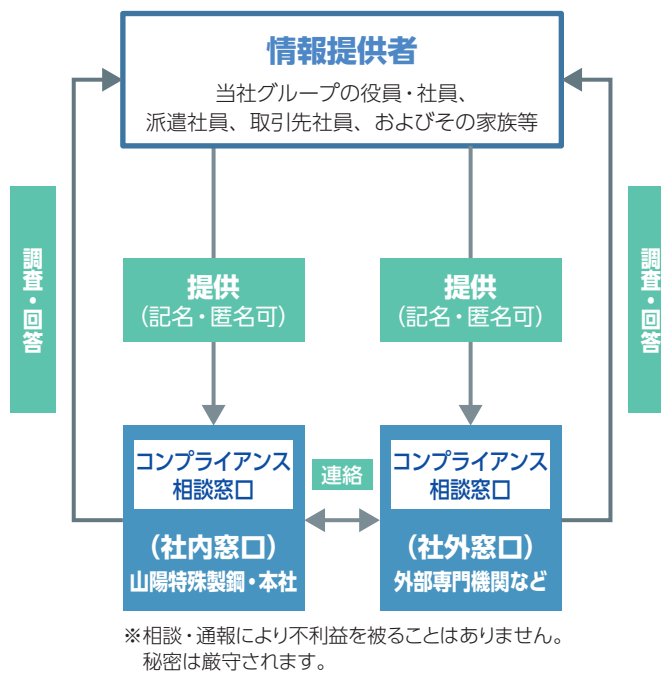
役員トレーニング

当社は、取締役に対し、外部講師による研修等も含め、DX講演会や健康経営講演会、企業倫理講演会など、業務に必要な知識取得の機会を設けています。また、社外取締役に対しては、当社グループ事業に関する理解を深めるために、代表取締役社長や社内取締役等との対話の機会を積極的に設けています。

コンプライアンス相談窓口(内部通報制度)

当社は、法令、社会模範、社則等に違反している、または違反していたと思われる状態や行為の未然防止と再発防止のために、内部通報・相談制度として、2022年6月に改正された公益通報者保護法も踏まえたコンプライアンス相談窓口を設けています。この窓口は山陽特殊製鋼グループの役員・社員・派遣社員・取引先社員(通報・相談の日前1年以内にいずれかであった者を含む)およびその家族等のどなたでも利用できるもので、職場内では解決が難しい問題や誰にも相談することができない悩みなどがあれば、ひとりで抱え込まず相談できる体制としております。匿名での相談・通報も可能で、相談・通報したことを理由に不利益を被ることはありません。当社窓口だけではなく、親会社である日本製鉄(株)のコンプライアンス相談室の利用も可能です。相談・通報があった場合は、迅速かつ適切に対処を行う方針としています。

コンプライアンス相談窓口は、内部統制活動の状況をモニタリングする機能の一つとしても位置付けています。



取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の機能向上を図るため、取締役会の実効性に関する分析および評価を実施しています。具体的には、取締役会の構成や運営方法、審議状況、社外役員との連携の状況など、取締役会に関連する全般的な事項について第三者機関による取締役会メンバーへのアンケート調査を行い、その分析結果を踏まえ取締役会で実効性の評価を行っています。

2024年度は、2023年度に係る実効性評価の結果を踏まえ、以下の課題を設定し取り組みました。

<2024年度の課題と取り組み>

- (1) **取締役会の構成の検討**
取締役を求めるスキル項目を見直し、4月に取締役会で決議。第112回定時株主総会の招集通知にスキルマトリックスを記載し、対外開示を行いました。また、6月開催の第112回定時株主総会にて女性取締役を1名増員(1名→2名)しました。
- (2) **取締役会における議論の深化**
取締役会開催日に意見交換会を2回(4/30、7/30)実施しました。
- (3) **役員トレーニングの機会の充実**
2024年9月、10月、2025年3月に外部機関の専門家を講師に迎え、「生成AI時代のDX推進について」、「なぜコンプライアンス違反はなくなるのか?」、「いまITの世界で何が起きているか? (DX推進とIT活用)」をテーマに講演会を実施しました。
- (4) **取締役会の運営改善**
取締役会前に開催している事前説明では、取締役と説明者の予定を早めに確保して調整することで、説明回数や予定変更を削減しました。

<2025年度の課題>

- (1) 取締役会における議論の深化 (2) 役員トレーニングの充実 (3) 取締役会の運営改善、メンバー間交流の充実

役員一覧



代表取締役社長

福田 和久



取締役
常務執行役員

大井 茂博



取締役
常務執行役員

柳本 勝



取締役
常務執行役員

八並 敬之



取締役執行役員

堀 賀郎



取締役執行役員

倉地 三喜男



取締役相談役

宮本 勝弘



取締役
(独立、社外)

藤原 佳代



取締役
(独立、社外)

戸出 巖



取締役

園田 裕人



取締役
常任監査等委員

永野 和彦



取締役 監査等委員
(独立、社外)

要木 洋



取締役 監査等委員
(独立、社外)

宮口 亜希

独立社外取締役の比率

30.8 %

(取締役13名のうち4名が独立社外取締役)

女性取締役の人数

2人

(取締役13名のうち2名が女性取締役)

経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うにあたっての方針と手続き

経営陣幹部の選任については、各人がその役割・責務を適切に果たし、当社グループ事業の経営課題に的確に対応しうる最適な体制となるよう、取締役会において性別・年齢・国籍等の区別なく個々人の経験・識見・専門性を判断した上で決定することを方針としています。

また、取締役候補の指名については、上記の条件に加えて、取締役会や監査等委員会全体としての規模やそれを構成する候補者のバランスも考慮した上で決定することを方針としています。

経営陣幹部の解任については、その職務執行に不正または重大な法令違反もしくは定款違反等があった場合や各人がその役割・責務を果たすことができないと認められた場合は、取締役会において総合的に判断した上で決定する方針としております。

なお、経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名の手続きについては、代表取締役社長および独立社外取締役からなる「役員人事・報酬会議」での検討を経た上で、取締役会で決議することとしています。監査等委員である取締役候補者の指名につきましては、事前に監査等委員会の同意を得ることとしています。

また、取締役の解任については、「役員人事・報酬会議」での検討および取締役会での決議を経て株主総会に解任議案を上程し、その決議をもって決定します。

取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続き

①方針の内容

取締役(監査等委員である取締役を除く。)

求められる能力と責任および常勤・非常勤の別に応じた職務の内容を勘案し役位別に基準額を定めています。業務執行取締役については、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上のためのインセンティブを付与すべく、基準額を当社の連結業績等に応じて一定の範囲で変動させ、株主総会で承認を得た限度額の範囲内で各取締役に係る月次報酬の額を決定します。

また、非業務執行取締役についてはその職務に鑑み全額固定報酬とし、株主総会で承認を得た限度額の範囲内で各取締役に係る月次報酬の額を決定します。

監査等委員である取締役

役位および常勤・非常勤の別に応じた職務の内容を勘案し、株主総会で承認を得た限度額の範囲内で各監査等委員である取締役に係る月次報酬の額を決定します。

(業績連動報酬について)

業績等連動報酬に係る指標は、短期および中長期業績インセンティブ(中期経営計画における収益目標等を勘案)の観点から連結経常利益を、株主への貢献の観点から自己資本利益率(ROE)を、また、ESGの観点からCDP気候変動スコア、健康経営度評価、安全指標、女性管理職比率および社外取締役による取締役会実効性評価を用いています。

当社の業績等連動報酬は、これらの指標の実績に基づいて定められた変動率を役位別に定めた基準額に乗じたもので算定いたします。

②方針の決定方法

取締役(監査等委員である取締役を除く。)については代表取締役社長および独立社外取締役からなる「役員人事・報酬会議」での検討を経て取締役会決議により、監査等委員である取締役については監査等委員会の協議により決定しています。

③報酬額の決定手続き

各取締役(監査等委員である取締役を除く。)の具体的な報酬額については、「役員人事・報酬会議」での検討を経て、取締役会決議により決定することとしています。

各監査等委員である取締役の具体的な報酬額については、監査等委員会の協議により決定することとしています。

主要財務データ

		2015年度 (第104期)	2016年度 (第105期)	2017年度 (第106期)	2018年度 (第107期)	2019年度 (第108期)	2020年度 (第109期)	2021年度 (第110期)	2022年度 (第111期)	2023年度 (第112期)	2024年度 (第113期)
--	--	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

経営成績

売上高	(億円)	1,491	1,387	1,575	1,858	2,625	2,107	3,633	3,938	3,538	3,295
経常利益	(億円)	115	117	107	94	▲15	▲48	217	289	121	91
親会社株主に帰属する当期純利益	(億円)	74	78	70	77	▲37	▲69	153	207	91	43

ROS

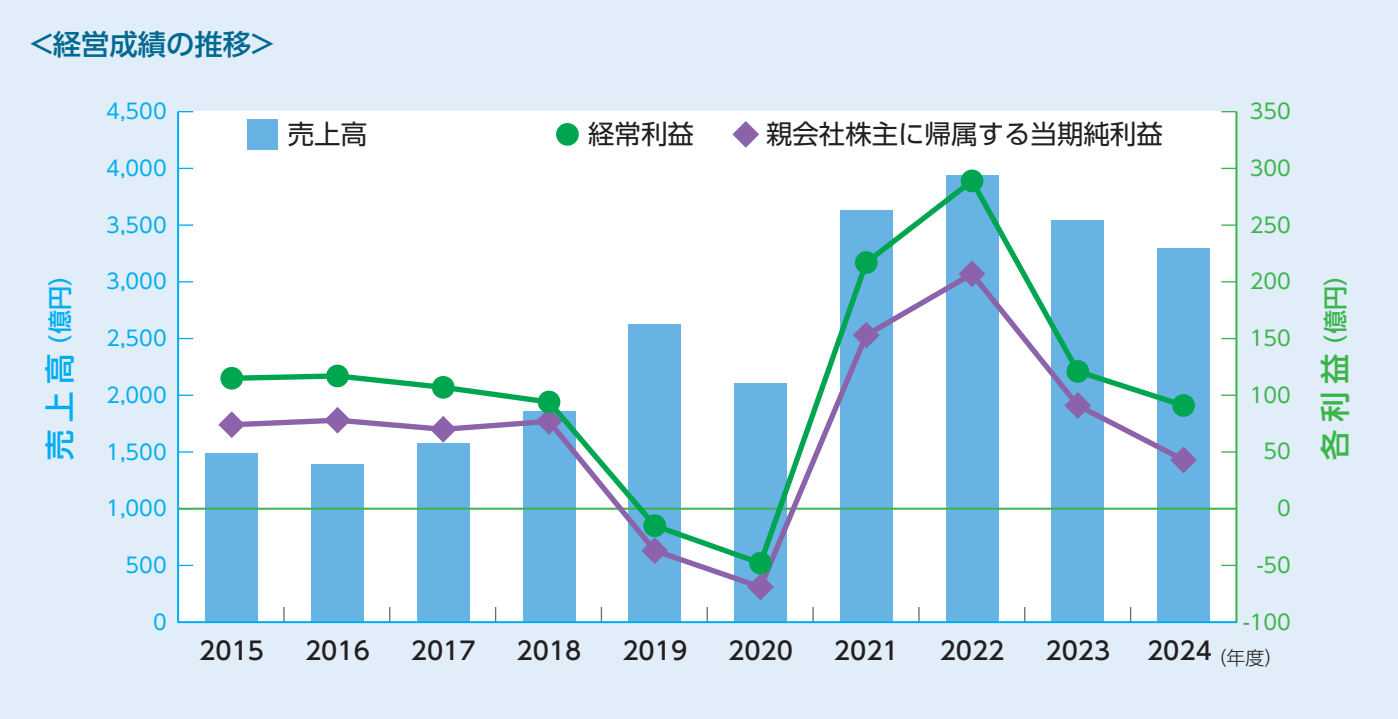
ROS (売上高経常利益率)	(%)	7.7	8.5	6.8	5.1	-0.6	-2.3	6.0	7.3	3.4	2.8
----------------	-----	-----	-----	-----	-----	------	------	-----	-----	-----	-----

研究開発

研究開発費	(億円)	16	16	17	18	25	21	22	20	22	23
-------	------	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

その他

売上数量	(千t)	988	1,013	1,069	1,171	1,615	1,367	1,995	1,607	1,429	1,349
------	------	-----	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------



非財務データ(単体)

		2020年度 (第109期)	2021年度 (第110期)	2022年度 (第111期)	2023年度 (第112期)	2024年度 (第113期)
従業員数	(人)	1,602	1,611	1,623	1,623	1,625
採用人数	(人)	61	56	50	58	48
うち女性	(人)	9	13	10	17	7
女性従業員比率	(%)	13	14	14	13	13
女性管理職比率	(%)	3.8	5.6	6.1	6.7	6.3
障害者雇用率	(%)	2.26	2.12	2.21	2.93	2.94
(法定雇用率)	(%)	2.2	2.3	2.3	2.3	2.5
有給休暇取得率	(%)	48.4	74.7	83.6	83.3	84.9
男性育児休業取得率	(%)	2	37	74	88	80
女性育児休業取得率	(%)	140	66	100	128	111
健康診断受診率	(%)	100	100	100	100	100
ストレスチェック 受検率	(%)	91.9	90.8	94.9	95.8	96.4
休業度数率	—	0.88	0.76	0.79	0.62	1.27
GHG排出量 Scope1+Scope2	万 t-CO ₂ e	—	71.7	54.2	55.6	55.6
GHG排出量 Scope3	万 t-CO ₂ e	—	150.0	136.0	125.3	127.8

