

# ESG説明会資料

2023年12月13日

**山陽特殊製鋼株式会社**  
<https://www.sanyo-steel.co.jp/>



「さんとくん」  
(当社キャラクター)

# ESG説明会アジェンダ

時間	アジェンダ	登壇者
	ご挨拶	
	1. 経営理念・中期ビジョン	代表取締役社長 宮本 勝弘
35分	2. Environment (環境)	常務執行役員 八並 敬之
	3. Social (社会)	
	4. Governance (ガバナンス)	取締役常務執行役員 高橋 幸三
25分	質疑応答	—

- 当説明会終了後、お手元に配布のアンケートへのご回答をお願い致します。



# 1. 経営理念・中期ビジョン

---

代表取締役社長 宮本 勝弘

# 経営理念「信頼の経営」

## 「信頼の経営」

### 社会からの信頼

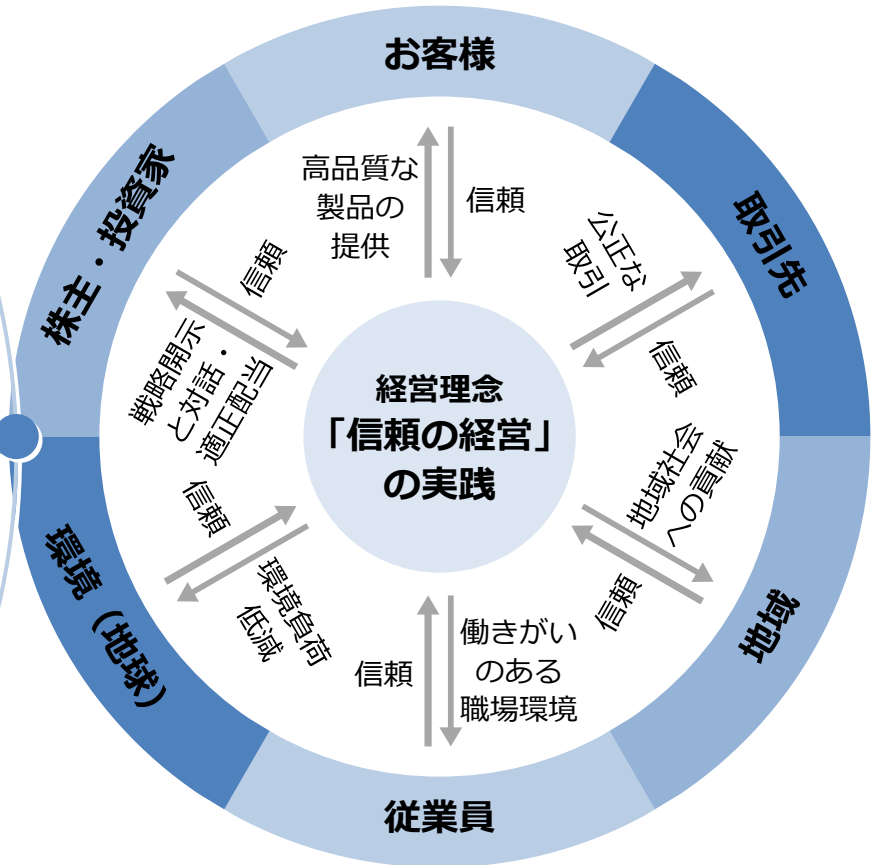
「高品質の特殊鋼づくり」を通じて、豊かで文化的な社会の実現に貢献するとともに、社会を構成する一員としての責任を果たすことにより、社会からの信頼の獲得を目指します。

### 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。



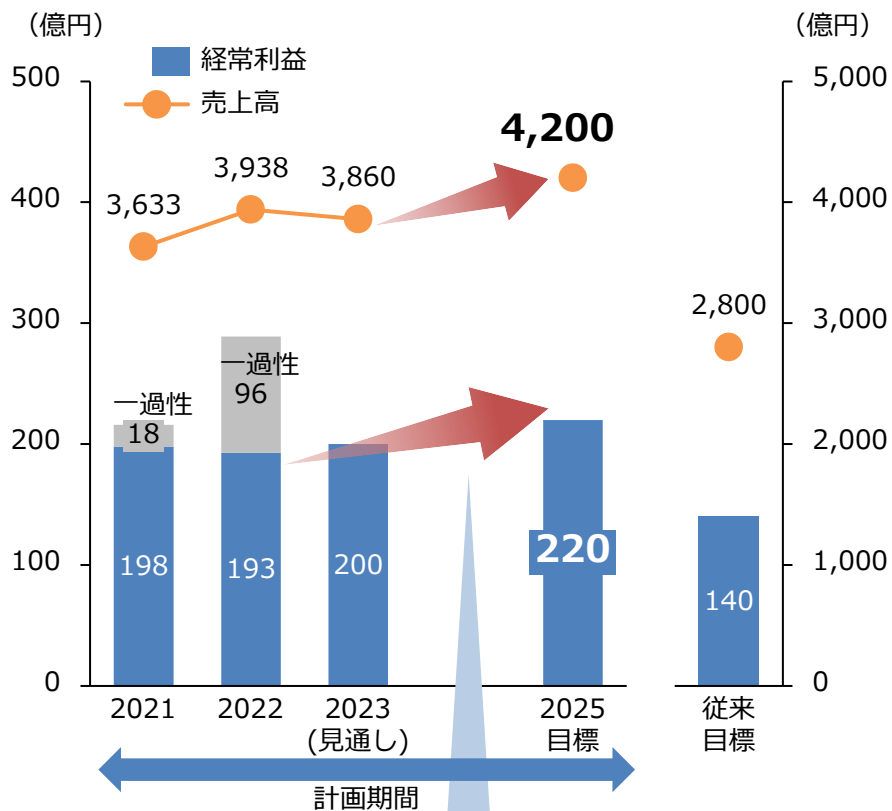
# 2025年度中期経営計画見直しにより、企業価値向上を加速



2025年度にROE 8%を目指しつつ、早期のPBR1倍を目標とし、グローバルな特殊鋼市場での企業価値・プレゼンスの更なる向上を図る

# 2025年度中期経営計画を見直し、新たな目標に向かう

## 中期経営計画の進捗と新たな目標



2022年度のOvakoの一過性影響を除く実績値、2023年度の見通しに対し更なる増益（220億円）を目指す

## PBR1倍に向けたROE・PER向上施策

### 持続的利益成長×更なる成長機会の探索

- 事業基盤の強化とグローバル市場での企業価値及びプレゼンスの向上に資する機会探索

### ROE目標の見直し

- 2025年度ROE目標を8%に上方修正（のれん償却除き）

### IR活動の強化

- 投資家との継続的な対話を通じ、カーボンニュートラルやESG取り組み状況を訴求

























### 政策保有株式の保有見直し

- 株式の市場流通を促進

### 配当方針の改定

- 連結配当性向35%程度を基準に

# 当社が認識する重要課題と本日のご説明項目

	重要課題	目標・取り組み	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：2013年度比50%削減	 
	循環型社会への貢献	副産物の削減、3Rの推進	 
	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)	 
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） 防災対策及びBCM（事業継続マネジメント）の充実	 
	ダイバーシティ経営の推進	女性活躍推進（女性社員比率、女性管理職比率の増加）、 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	 
	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	 
	人材育成	自律考動型人材の育成 グローバル人材の育成	 
	人権の尊重	人権を尊重した事業活動の推進	 
	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	 
	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	 
	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	 
G Governance	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	 
	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	
	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	

# 感謝を胸に90周年 進め100年 その先へ

持続可能な社会の  
実現に貢献する  
特殊鋼メーカー



2033年  
創業100周年

2023年  
創業90周年

2000年～  
海外展開を推進し、  
グローバルな特殊鋼メーカーへ

1980年～  
高度経済成長期の中で

1960年～  
急成長から試練の時代へ

1933年～  
創業、激動の時代を超えて



150トン電気炉  
(1982年)



新社屋 (現 本社事務所)  
建設 (1964年)



欧州特殊鋼メーカー  
Ovakoを子会社化  
(2019年)



インド特殊鋼メーカー  
SSMIを子会社化  
(2018年)



創業時の3トン電気炉  
(1933年)



# 1.経営理念・中期ビジョン キーメッセージ

## 経営理念「信頼の経営」

- マルチステークホルダーに対し「信頼の経営」を実践することで、持続的な成長を実現

## 2025年中期経営計画見直しにより、企業価値向上を加速

- 2023年7月に中期経営計画を上方修正（2025年度にROE8%）
- ESGの取り組み強化等の施策により、早期のPBR1倍を目指す

## 当社が認識する重要課題

- E：気候変動防止、S：ダイバーシティ経営、健康経営の推進、人材育成、人権の尊重、持続可能な調達の実現、G：コーポレート・ガバナンスについて、本日まで説明

## 感謝を胸に90周年 進め100年 その先へ

- これまで長年にわたって支えてくださった皆様への感謝を胸に、創業100年に向けさらなる高みへ



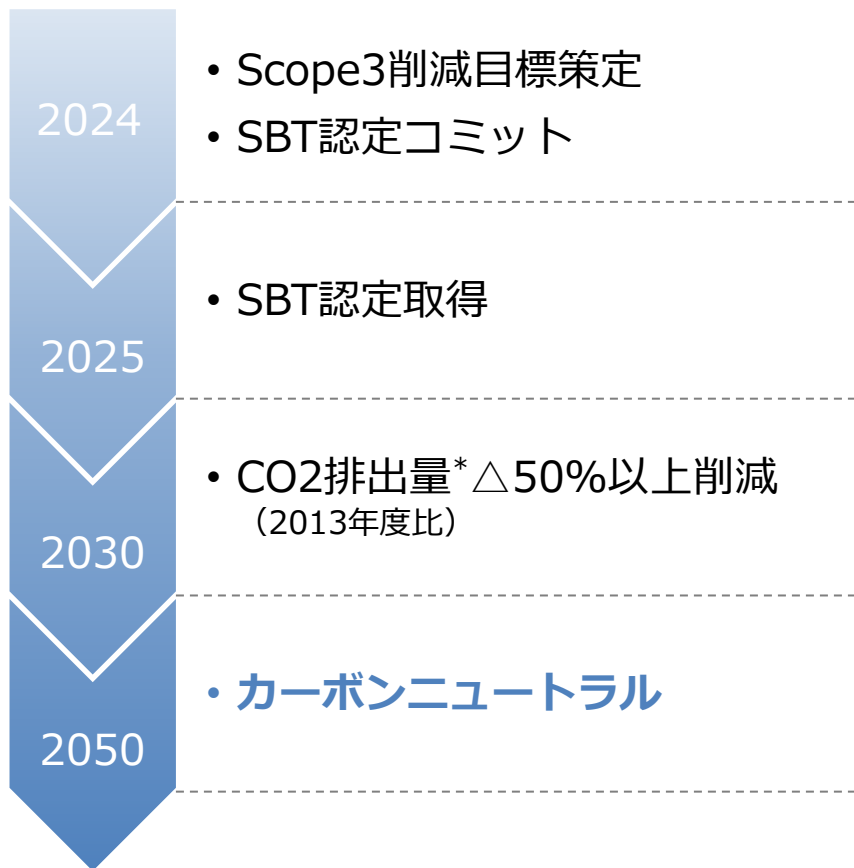
## 2. ENVIRONMENT (環境)

---

常務執行役員 八並 敬之

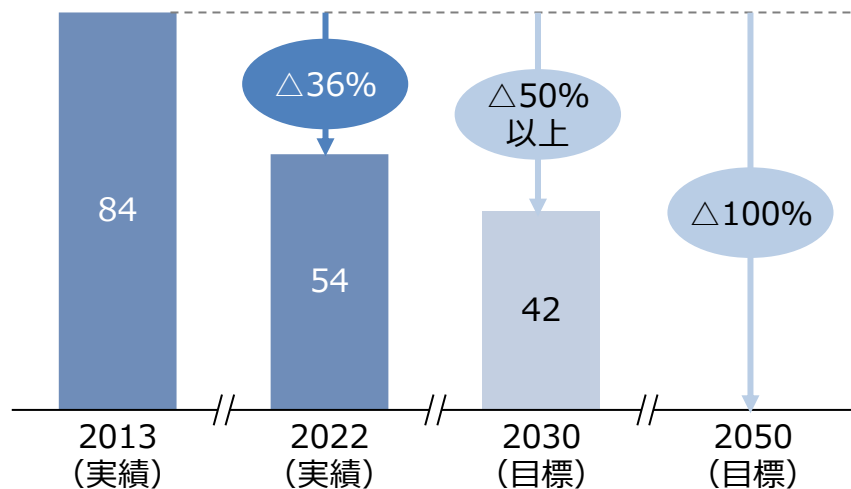
# 2050年カーボンニュートラル実現は経営の最優先課題

## カーボンニュートラルに向けたロードマップ

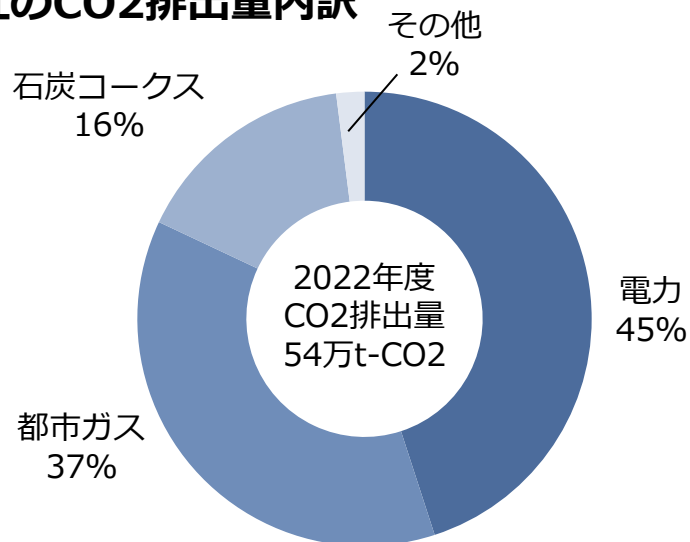


## 当社CO2排出量推移 (Scope1,2)

(単位: 万t-CO2)



## 当社のCO2排出量内訳



# 4つの取り組みでカーボンニュートラル実現を推進

## 自社のCO2排出削減施策

2030年度削減目標：△50%以上（2013年度比）

### エコプロセス



エネルギー効率を高める  
製造技術開発を推進

- 2023年度より、インターナルカーボンプライシングを導入

### 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年度より、一部再エネ由来電力の活用を開始
- 2024年夏頃より、本社工場で太陽光発電を開始予定

## バリューチェーン等のCO2排出削減施策

2030年度削減貢献目標：△40%相当（2013年度比）

### エコプロダクト



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

### エコソリューション



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

代表取締役社長を委員長とする「カーボンニュートラル推進委員会」を中心に推進

# CO2排出削減への取り組み（エコプロセス）

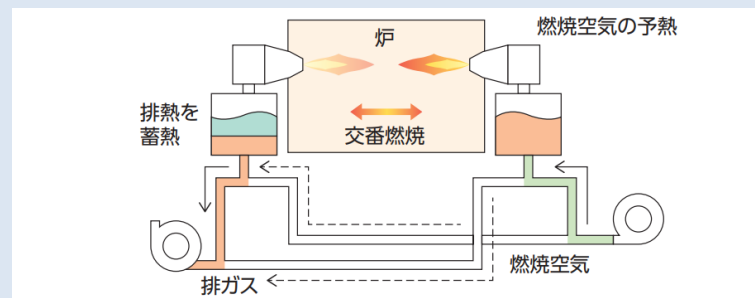
## 高効率エアパージバーナーを電気炉に導入



LNG及び酸素使用方法を最適化し、CO2排出削減に有効な高効率エアパージバーナーを電気炉に導入

LNG使用量  
導入前比  $\Delta$  16%

## リジェネバーナー式連続加熱炉の導入



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改善

省エネ効果  
導入前比  $\Delta$  10%以上

# CO2排出削減への取り組み（エコプロダクト）（1/2）

## 長寿命軸受鋼



耐久性・信頼性向上による  
部品の小型・軽量化

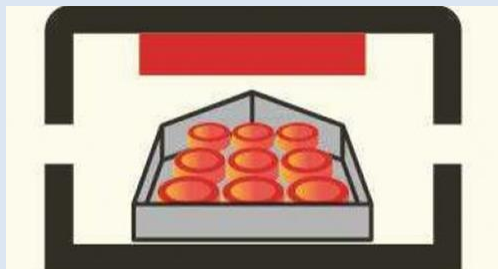


長寿命化による  
故障率低減・メンテフリー化  
(CO2削減効果は推計で1.3万トン/年\*)

## 工程省略鋼

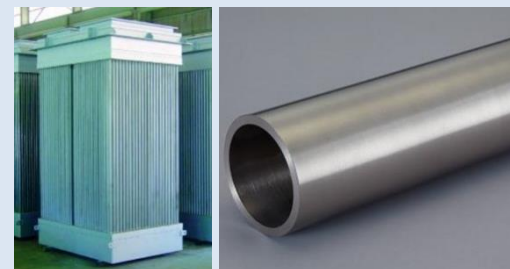


(高強度肌焼鋼：ECOMAX®シリーズ)  
熱処理の省略・簡略化



(高硬度高靱性鋼：TOUGHFIT®)  
新成分+新熱処理技術による  
部品硬化熱処理負荷の軽減

## 耐熱ステンレス鋼管



高強度化による  
熱回収効率向上



高耐食性化による  
ごみ発電高効率化

\*第18回 日本LCA学会 研究発表会（2023年3月10日）にて発表

# CO2排出削減への取り組み（エコプロダクト）（2/2）

## ECOMAX®シリーズのご紹介

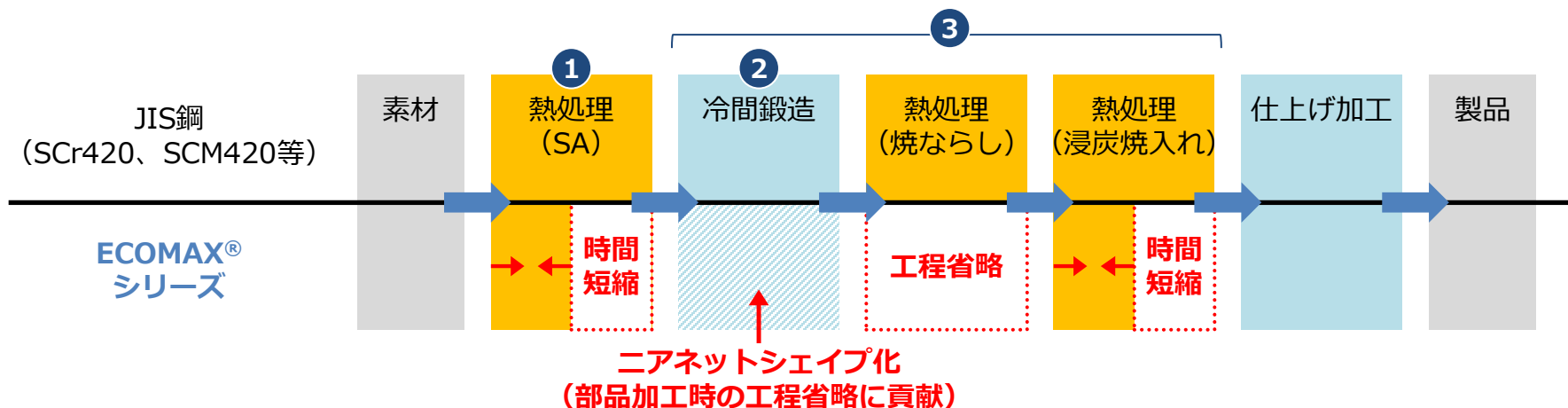
### 工程省略・簡略化に向けた特徴（お客様メリット）

部品製造工程の省略・簡略化によりCO2排出削減に貢献

- ① 短時間の熱処理で炭化物が球状化
  - ・ SA（球状化焼なまし）簡略化に寄与
- ② 冷鍛割れが生じにくい特性
  - ・ ニアネットシェイプと好相性
- ③ 優れた耐結晶粒粗大化特性
  - ・ 冷鍛－浸炭プロセスでの焼ならし省略や、高温迅速浸炭に適する



（ECOMAX®シリーズの適用が想定されるギヤ・シャフト）

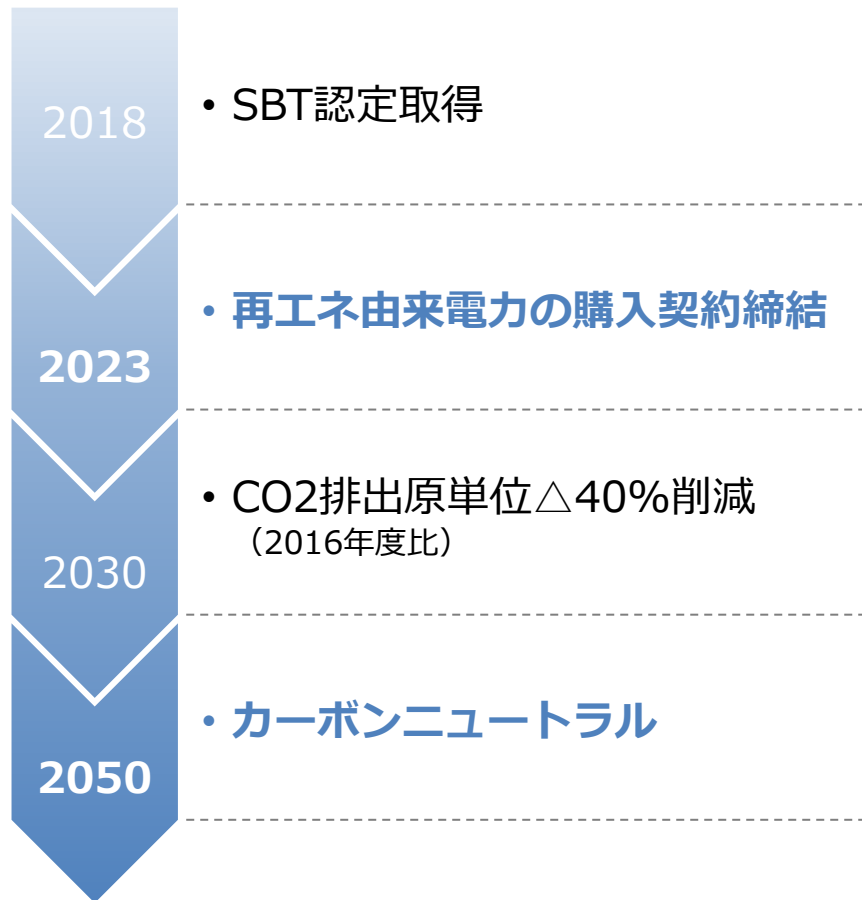




# 海外子会社も含めてカーボンニュートラル実現へ（1/3）

## SSMIのロードマップ

SANYO SPECIAL STEEL  
MANUFACTURING INDIA PVT. LTD.



## 燃料転換や省エネを推進

- 従来の燃料油からクリーンで効率的な天然ガスへの燃料転換や、エネルギー効率の高い生産プロセスや設備の導入等を推進

## 再エネ由来電力購入契約を締結 (2023年8月)

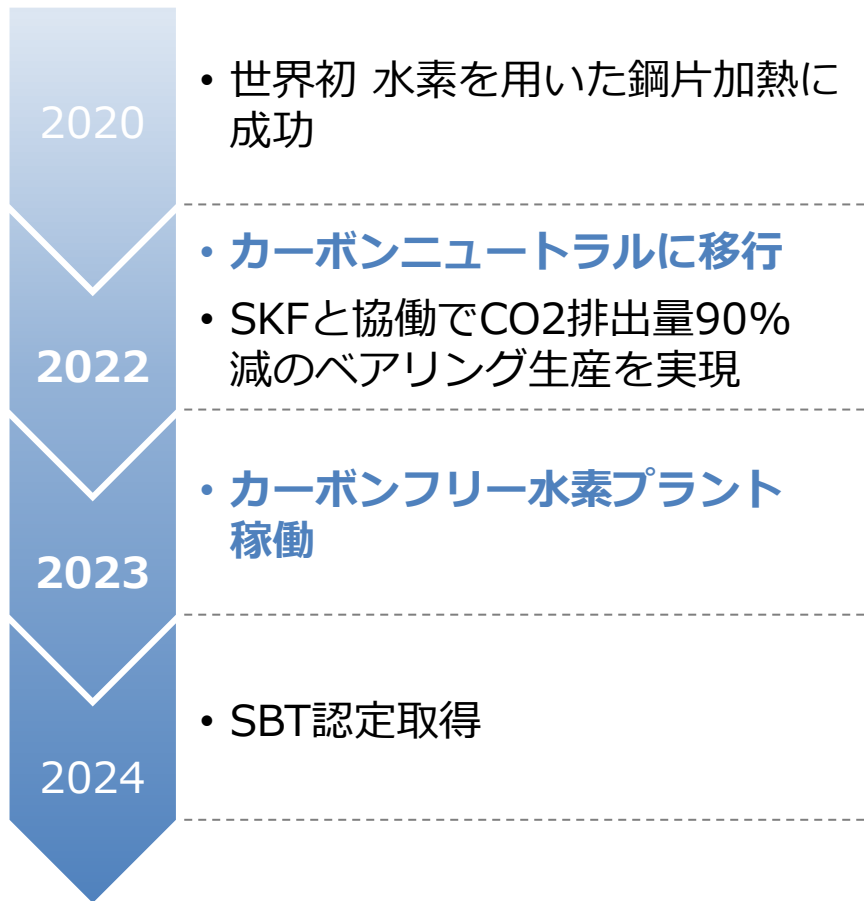
- Tata Powerグループと太陽光発電による再エネ由来電力の購入契約を締結。2024年3月より自社の製造工程で排出するCO2を約25%削減する見込み





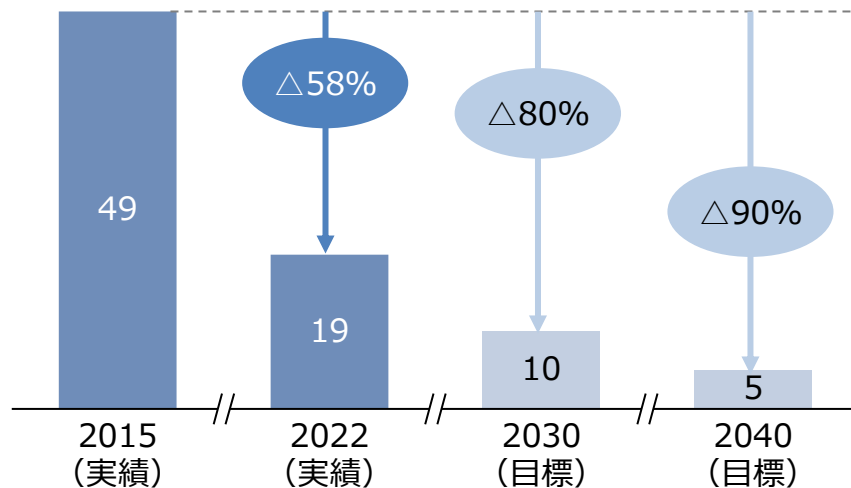
# 海外子会社も含めてカーボンニュートラル実現へ (2/3)

## Ovakoのロードマップ

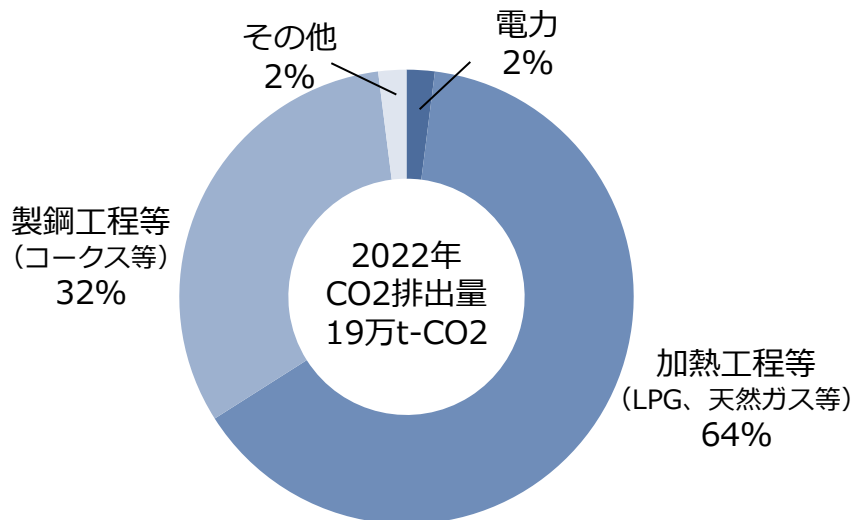


## OvakoCO2排出量推移 (Scope1,2)\*暦年

(単位: 万t-CO2)



## OvakoのCO2排出量内訳



# 海外子会社も含めてカーボンニュートラル実現へ（3/3）

## OVAKOの取り組み状況 **OVAKO**

### カーボンニュートラルに移行 （2022年1月）

- カーボンオフセットプログラムの活用により、カーボンニュートラルに移行。同時に、全鋼材価格に気候サーチャージを導入し、気候変動問題への更なる取り組みや新技術への投資を促進



### カーボンフリー水素プラント稼働 （2023年9月）

- 欧州最大級であり、毎時約4千m<sup>3</sup>のカーボンフリー水素を生成する能力を有し、その水素を特殊鋼製造に必要な燃料として活用することで、排出するCO<sub>2</sub>の大幅削減が可能に



## 2. Environment (環境) キーメッセージ

### 2050年カーボンニュートラル実現は経営の最優先課題

- 2022年度時点で、2013年度比△36%とCO2排出量削減は順調に推移
- 2024年度にはSBT認定コミット予定。2030年度には、2013年度比△50%以上の削減目標を達成し、2050年カーボンニュートラルを見据えて次のステップへ

### 4つの取り組みでカーボンニュートラルを推進

- 自社並びにバリューチェーン等でのCO2排出削減に資する各種取り組みを加速

### 海外子会社も含めてカーボンニュートラル実現へ

- Ovako、SSMIと共に定めた削減目標に向け、先進的な取り組みを推進  
(Ovakoはオフセットプログラムの活用により、既にカーボンニュートラル実現)
- グループ内でノウハウを共有し、グループ全体でカーボンニュートラルに貢献



## 3. SOCIAL (社会)

---

取締役常務執行役員 高橋 幸三

# 経営理念を実践するための人的資本戦略

## 「信頼の経営」を実践できる人材の育成

自律考動型  
人材育成

活躍できる  
環境整備・  
エンゲージ  
メント向上

多様な個人  
による共創

- 勤続年数や役職に応じた階層別研修
- グローバル人材の育成
- 挑戦心を育むプロセス重視の人事制度
- 多面観察による自己変革プログラム
- 管理職のマネジメント力強化

- 健康経営の推進
- 働き方改革、  
ワークライフバランスの推進
- ハラスメントの防止
- 人権意識の向上

- 女性活躍推進
- シニア世代の活躍推進
- 障がい者の採用・定着支援
- 多国籍人材の活用

# 人的資本戦略に基づき、各種施策を推進中

2023年

2025年

これまで

これから

## 主な施策

## 主な目標

### 自律考動型 人材育成

- ・グローバル人材育成方針の策定
- ・新入社員を海外語学研修に派遣
- ・経営幹部候補育成研修に派遣
- ・中核人材の活躍促進、マネジメント力強化を狙いとした管理職人事制度改定
- ・自己変革のための多面観察の実施

- ・グローバル人材の育成派遣（Ovakoとの相互人材交流含む）
- ・若手と中堅社員語学研修
- ・外部と接触する機会の提供（顧客工場見学、外部研修メニューの拡充など）
- ・管理者のマネジメント力強化
- ・経験者採用のさらなる強化

- ・グローバルに活躍できるミドル層を育成（リーダー層はほぼ充足）
- ・組織を牽引し、人材育成と組織活性化を図ることができる管理者を育成

### 活躍できる 環境整備・ エンゲージ メント向上

- ・社員意識調査アンケート実施
- ・人事による若手社員（～入社3年目）フォロー面談
- ・職場上長によるキャリア面談
- ・ハラスメント講演会開催
- ・ノー残業デー（毎週水曜日）の啓蒙

- ・中堅社員と経営層の対話
- ・効果的な評価フィードバック
- ・キャリア志向を踏まえた異動・配置
- ・ハラスメント研修の充実
- ・エンゲージメント評価方法検討
- ・有給休暇取得率向上策（年間計画作成&実績フォロー）

- ・エンゲージメント向上による従業員のパフォーマンス向上
- ・有休取得率：80%以上

### 健康経営 推進

- ・ウォーキングイベント開催
- ・特定保健指導受講促進
- ・禁煙の日の設置
- ・メンタルヘルス ラインケア研修

- ・健康経営度調査結果や健康スコアリングレポート等の分析を通じた課題の明確化
- ・特定保健指導受講率の改善
- ・生活習慣改善の取り組みを継続
- ・KPIの選定並びに各目標値の設定と公表

- ・ホワイト500取得  
\*その他KPIについては今後設定

### 多様な個人 による共創

- ・女性総合職向けキャリア形成支援
- ・育休取得/リフレッシュ休暇の取得奨励
- ・65歳定年延長、シニアパートナー制度導入
- ・障がい者の採用と定着支援活動
- ・アンコンシャスバイアス研修

- ・女性社員のモチベーション支援策（社外取締役との座談会など）
- ・男性育休取得率向上策（個別説明会など）
- ・育児や介護等の事由の有無に関わらず活躍できる働き方の推進
- ・LGBTQ研修

- ・女性管理職比率：6.3%
- ・育休取得率：男性50%以上  
：女性80%以上

# 女性活躍推進は着実に進捗

2007年

- 女性活躍推進を本格的にスタート

2016年

- 初の女性作業長誕生

2020年

- 女性社外取締役と女性社員の対話開始

2021年

- 「ダイバーシティ推進G」設置
- オールジェンダートイレや多目的スペースなど導入

2022年

- 初の女性執行役員就任
- 「キャリアと育児の両立支援プログラム」導入



マタニティ作業服

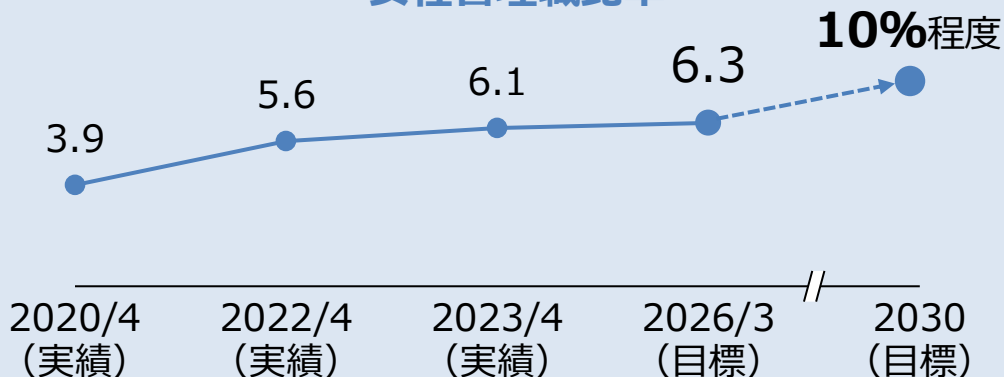


女性用休憩室

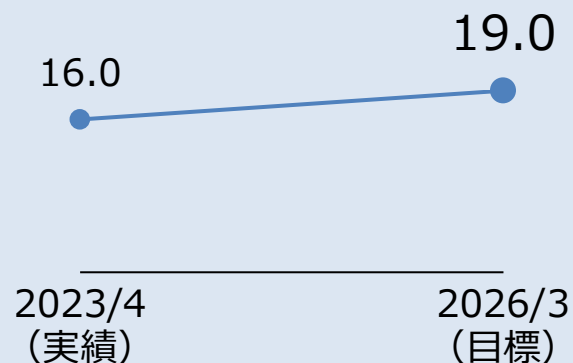


## 中長期的な女性活躍推進KPI

### 女性管理職比率

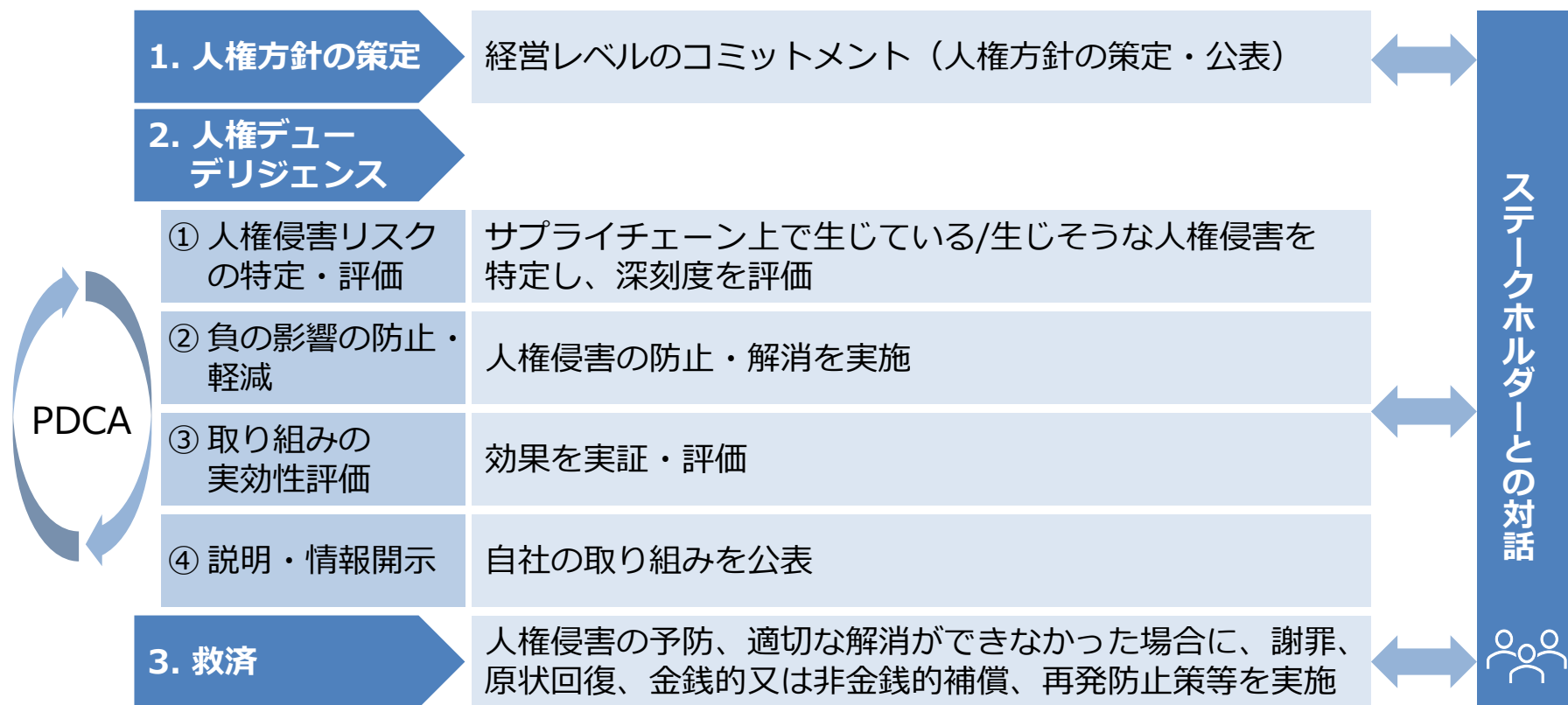


### 女性係長格比率





# 人権方針を策定し、今後PDCAサイクルを回す



## 人権尊重を意識した取り組みの実施

- 「人権尊重」をより強く意識付けするコンプライアンス教育
- 自社、グループ会社及びサプライヤー等における人権デューデリジェンス（Ovakoの取り組みも参考に）
- 人権への取り組み状況に関する取締役会での定期的な報告

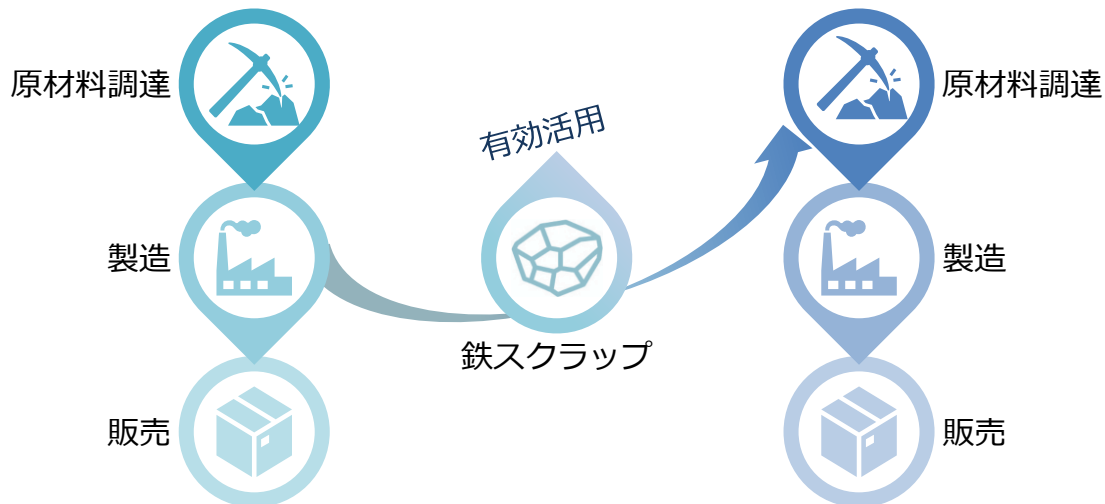


# グループ内外で連携し、持続可能な調達を実現

## グループ会社内での発生鉄スクラップ有効活用強化

 NIPPON STEEL

 山陽特殊製鋼株式会社



日本製鉄グループならではの強み



## パートナーシップ強化

サプライヤー表彰制度  
(2018年5月より実施)



パートナーシップ構築宣言  
(2020年9月公表)



## サプライヤーとの共存

鉄スクラップの安定調達を目指し、出資などを通じてサプライヤーとの関係性を強化。現状、調達量の約半数を資本関係先より確保



## 3. Social（社会） キーメッセージ

### 経営理念を実践するための人的資本戦略

- ・社員が活躍できる環境を整備し、「自律考動型人材育成」と「多様な個人による共創」を通じたエンゲージメント向上により、「信頼の経営」を実践できる人材を育成

### 人的資本戦略に基づき、各種施策を推進中

- ・女性活躍推進は着実に進捗。更なる高みに向け、取り組みを加速
- ・現中期経営計画最終年度をマイルストーンとし、多様な個人による共創体制を整備

### 人権方針を策定し、今後PDCAサイクルを回す

- ・2023年度に人権方針を策定・公表。今後、人権デューデリジェンスのPDCAサイクルを回すことで、実効性を高める

### グループ内外で連携し、持続可能な調達を実現

- ・親会社や取引先との強固な関係構築により持続可能性を追求



## 4. GOVERNANCE (ガバナンス)

---

取締役常務執行役員 高橋 幸三

# コーポレート・ガバナンスの充実、更なる強化を目指す

## 更なるガバナンスの高度化

- **2023年7月**
  - 業績連動報酬制度にESG指標を追加
- **2022年6月**
  - 監査等委員会設置会社に移行
  - 利益相反監督委員会の運営要領を決議

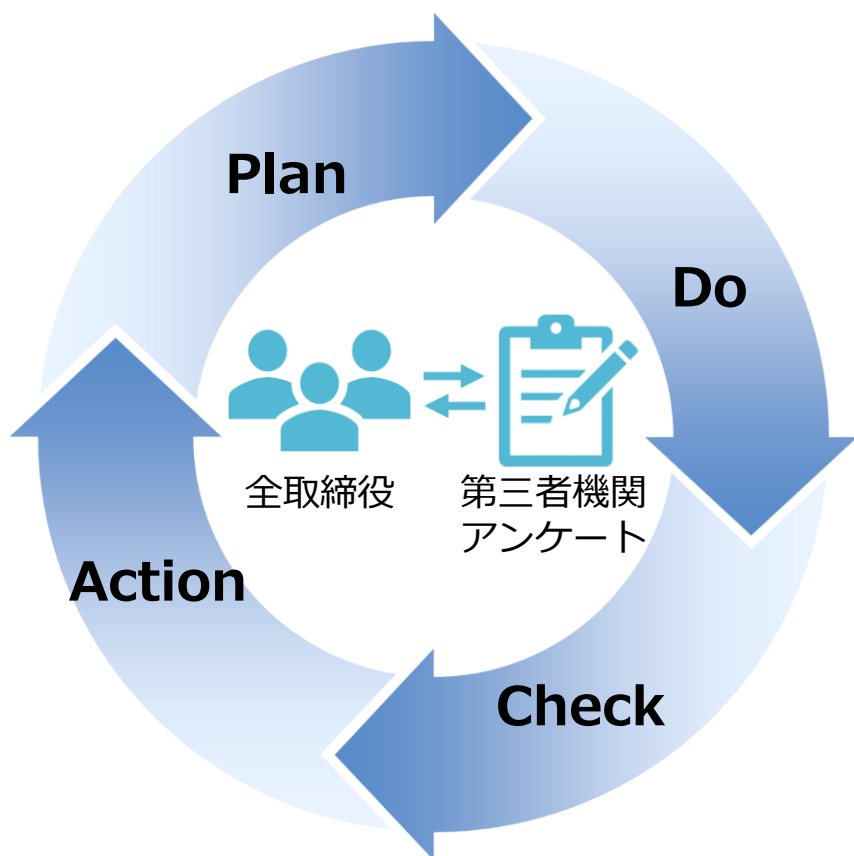
## 実効的な仕組みへ

- **2020年6月**
  - 独立社外取締役を3名（取締役の3分の1）に増員
  - 業務執行取締役への業績連動報酬制度導入
- **2020年5月**
  - 役員人事・報酬会議を設置
- **2015年9月**
  - 取締役会の実効性評価を開始

## 経営監督機能を強化

- **2015年6月**
  - 独立社外取締役を選任
- **2010年6月**
  - 独立役員（社外監査役）を選任

# 取締役会実効性向上のための仕組み化



## 2022年度の課題と取り組み

- ① 役員トレーニングの機会充実
  - ・外部機関専門家及び当社取締役を講師とした講演会実施
- ② 社内取締役・社外取締役間の対話の場の充実
  - ・取締役開催日に意見交換会実施
- ③ 取締役会資料の簡素化・ペーパーレス化
  - ・2022年4月以降、ウェブ会議を活用したペーパーレス会議に移行
- ④ 全社的・中長期的な視野に立った議論の更なる充実
  - ・中期経営計画（2025年計画）の進捗状況報告を取締役会にて年2回実施  
⇒2023年度は、中期経営計画リバイスの内容も議論

## 2023年度の課題

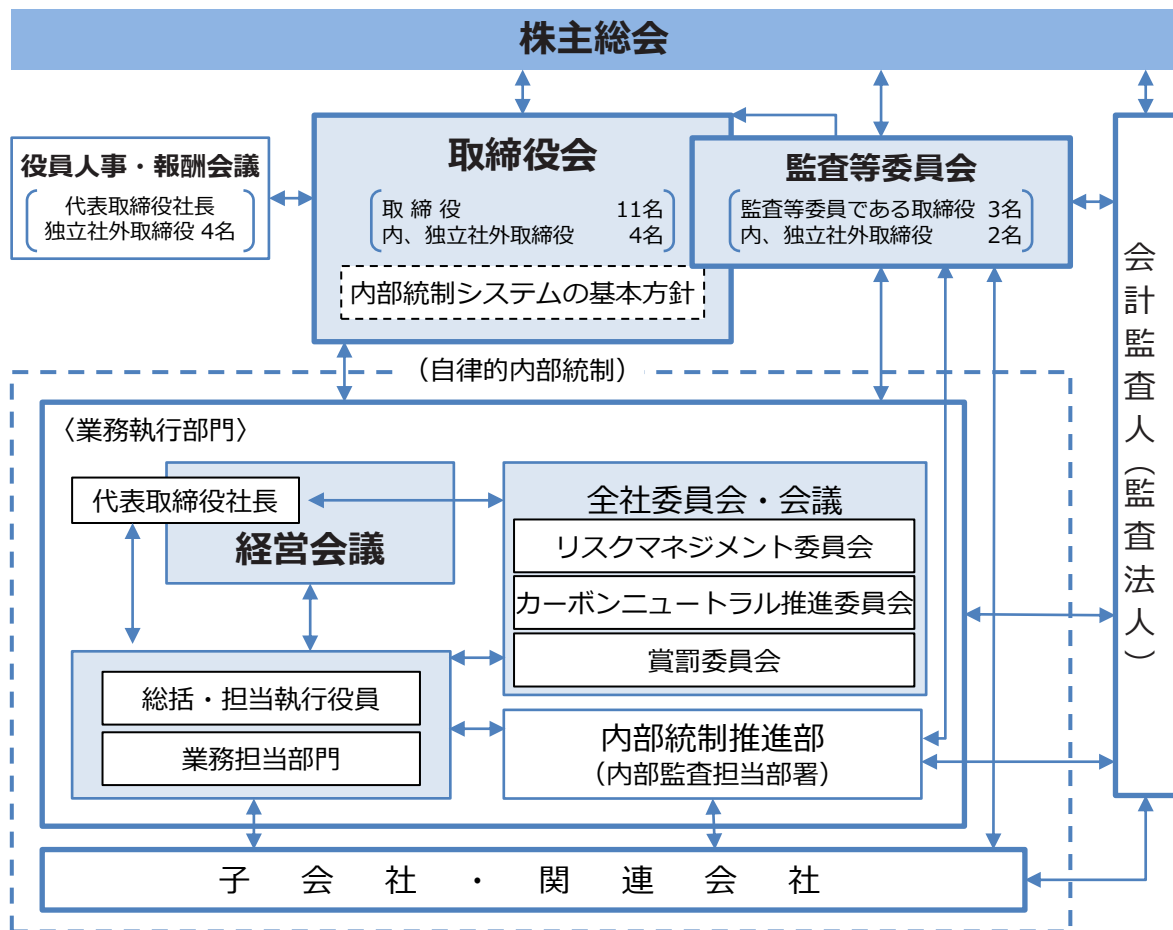
- ① 取締役会メンバーの多様性検討
- ② 取締役会メンバー間交流の充実
- ③ 役員トレーニングの機会充実
- ④ 取締役会資料の更なる簡素化・重点化
- ⑤ 取締役会開催前における事前説明の効率的運営

## 参考) 社外取締役による取締役会実効性の評価 (2022年度)

第三者機関アンケート設問 (抜粋)	社外取締役評価 (平均値)
取締役会での建設的な議論や自由闊達な意見交換	4.5/5.0
外部環境の変化に対応した経営戦略の見直し	4.5/5.0
経営陣や支配株主等との利益相反の監督	4.7/5.0
株主や投資家との対話状況のフィードバック	4.5/5.0
取締役会の多様性 (知識・経験、専門性、職歴、年齢、ジェンダー、国際性等)	4.2/5.0
全設問平均	4.5/5.0

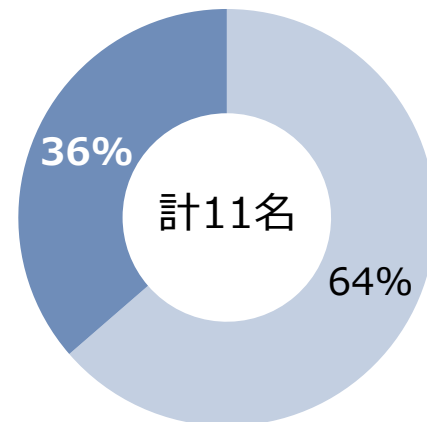
# 社外取締役の積極的な経営参加

## コーポレート・ガバナンス体制



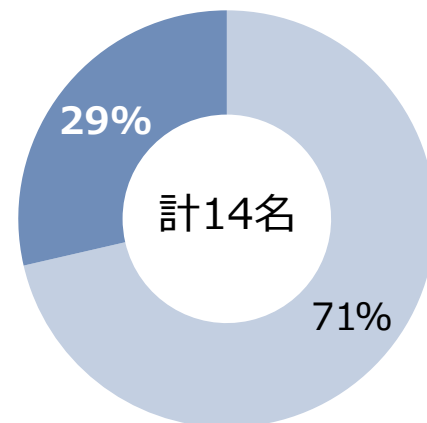
## 取締役会構成員

■ 社外取締役 ■ 社内取締役



## リスクマネジメント委員会構成員

■ 社外取締役 ■ 社内取締役\*



\*取締役・執行役員

# グローバルな対話を通じてガバナンス向上を追求

## 当社社外取締役（対談者）



## Ovako社外取締役（対談者）



## アジェンダ

### カーボンニュートラル

- Ovakoの水素転換ノウハウを享受しつつ、共にグリーンな製造プロセスの可能性を模索

### D&I

- 欧州での女性活躍による企業パフォーマンス向上事例を共有、ダイバーシティの重要性を認識（Ovako 女性管理職比率：約20%）
- 女性雇用の強化は、今後も積極的にかつ根気強く実施する必要性を確認



# 「信頼」を起点としたガバナンスの深化

## 親会社との共存共栄

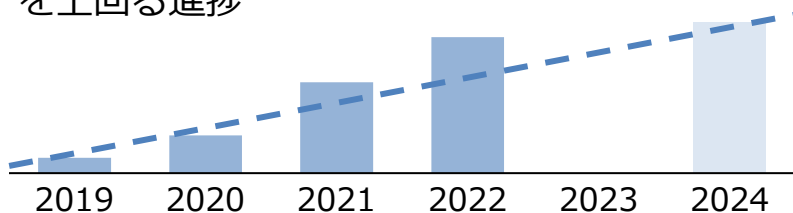


### ① 山陽ブランドの維持

「高信頼性鋼の山陽」に象徴される当社の山陽ブランドを後世にも繋ぐ必要性

### ② 当社・日本製鉄・Ovakoの3社シナジー

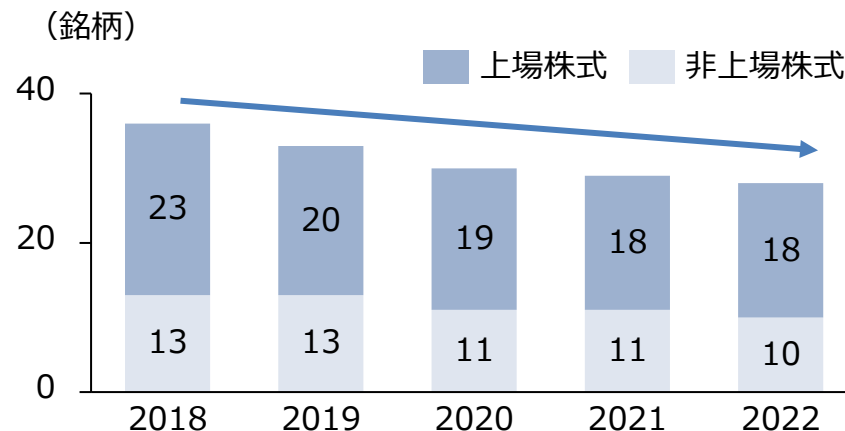
Ovakoの生産性改善、3社の拡販を中心に計画を上回る進捗



### ③ 全てのステークホルダーへの想い

株主は全て等しく重要であり、少数株主の利益を保護するべく、親会社との取引内容の妥当性を検証し、取締役会に報告

## 政策保有株式の方針



### ① これまでの総括

取引関係の維持・拡大のための相互保有（同業他社比でも資産に占める特定投資株式比率は低水準）

### ② 今後の方針

株式を持合わずとも、共に企業価値向上を目指す

## 4. Governance（ガバナンス） キーメッセージ

### コーポレート・ガバナンスの充実、更なる強化を目指す

- ・形式的ではなく、実効性を重視したコーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでおり、今後も経営として一層の高度化に努める

### 取締役会実効性向上のための仕組み化

- ・第三者機関のアンケートも交え、PDCAサイクルを回すことで、取締役会の機能を継続的に向上

### 社外取締役の積極的な経営参加

- ・社外取締役がリスクマネジメント委員会にも参加する等、ガバナンスを持続的に強化

### グローバルな対話を通じてガバナンス向上を追求

- ・当社×Ovako社の社外取締役で対談実施。今後も両社社外取締役のコミュニケーションを深め、グループを挙げてガバナンス向上に取り組む

### 「信頼」を起点としたガバナンスの深化

- ・今後もマルチステークホルダーへの真摯な対応を継続し、企業価値向上を図る



## 山陽特殊製鋼レポート2023（統合報告書）

[https://www.sanyo-steel.co.jp/social/pdf/2023/2023\\_all.pdf](https://www.sanyo-steel.co.jp/social/pdf/2023/2023_all.pdf)



感謝を胸に90周年 進め100年 その先へ

## **5. APPENDIX**

---

# TCFD提言への対応状況

	主な気候関連事象	想定される影響	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>CO2排出が相対的に少ない電炉鋼や需要家のCO2削減に繋がる材料・技術、商品の需要増</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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CO2排出削減に貢献するエコプロダクトの開発推進</li> <li>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CO2排出削減の推進</li> </ul>
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>強みである高清浄度鋼を軸に、社会・産業構造の変化に伴う新たな顧客要求や環境課題への的確な対応</li> <li>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</li> </ul>
	再生可能エネルギーの拡大による風力発電市場の成長	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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及び市場投入の推進</li> <li>2022年9月に風力発電機の重要部品サプライヤーとしてTPG認証を取得</li> </ul>
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>省希少資源高機能商品（ECOMAXシリーズ、Coフリーマルエーシング鋼粉末等）の開発・提供の推進</li> </ul>
	炭素税等のカーボンプライシング導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>CO2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</li> <li>電力や燃料等に対するコスト負担増</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>鋼材の低（脱）炭素化を推進</li> <li>安価なカーボンフリー電力等の調達推進</li> <li>取引先へのCO2排出削減の要請</li> <li>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</li> <li>需要家と価格転嫁について交渉</li> </ul>
4℃シナリオ	鉄鋼生産の電炉シフトや鉄スクラップ利用増	<ul style="list-style-type: none"> <li>グローバルでの上級スクラップ獲得競争激化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>鉄スクラップ調達ソースの確保・拡大及び原料配合最適化</li> <li>日本製鉄グループとの連携による鉄源の確保</li> </ul>
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>甚大な気象災害による生産設備や沿岸部拠点への被害、原材料・資機材調達や製品供給への支障等</li> <li>熱中症等の健康被害や設備故障リスクの増大</li> <li>水供給安定性低下等による操業支障</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>調達サプライチェーン管理の充実</li> </ul>

■ 機会 ■ リスク



# 播磨臨海地域カーボンニュートラルポート（CNP）形成計画

<p>目指す姿</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>播磨の脱炭素化を契機とした、瀬戸内・関西の産業と経済の好循環</li> <li>港湾全体での2050年のカーボンニュートラルを目指す</li> </ul>	<p>計画 推進体制</p>	<p>○行政 兵庫県、国土交通省近畿地方整備局、経済産業省近畿経済産業局、姫路市、加古川市、高砂市、神戸市</p> <p>○企業（50音順） 岩谷産業(株)、大阪ガス(株)、(株)大林組、(株)カネカ 高砂工業所、川崎重工業(株)、関西電力(株)、(株)神戸製鋼所、<b>山陽特殊製鋼(株)</b>、(株)ダイセル、西日本旅客鉄道(株)、(株)日本触媒、日本製鉄(株)、プライムプラネットエナジー&amp;ソリューションズ(株)、丸紅(株)、三菱重工業(株)、AGC(株)、J-POWERジェネレーションサービス(株)</p> <p>* 上記の他、学識経験者、関係団体等 が参画</p>
<p>CNP 形成計画</p>	<p>基本コンセプト： ファースト・ムーバー 「播磨」for 瀬戸内・関西</p> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin: 5px 0;">地域の面的・効率的な脱炭素化</div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin: 5px 0;">瀬戸内・関西における水素等のサプライチェーンの拠点形成</div>		



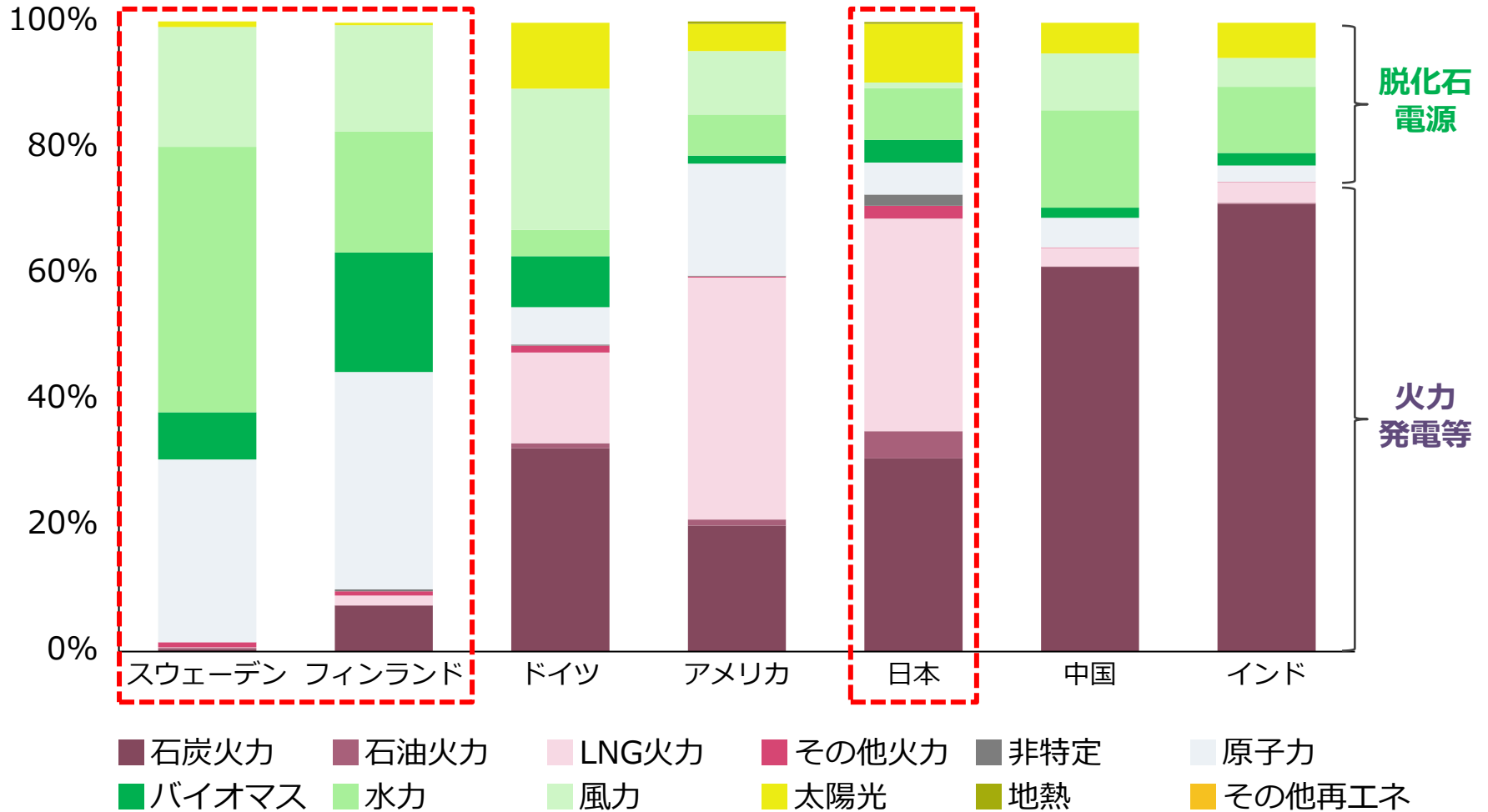
出所：兵庫県WEBサイト「播磨臨海地域カーボンニュートラルポート（CNP）形成計画」～ファースト・ムーバー「播磨」for 瀬戸内・関西【骨子（素案）】～より当社作成

# 当社CO2排出量推移 (Scope1,2,3)

		CO2排出量 (千t -CO2)			
		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
<b>Scope1</b>	自社の燃料使用に伴う直接排出	261	237	336	286★
<b>Scope2</b>	他社で生産されたエネルギーの使用に伴う間接排出	305	254	373	249★
<b>Scope1+2</b>	排出量合計	566	491	710	535★
<b>Scope3</b>	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		356	267	378	350★
②資本財		67	31	18	31
③Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動		113	100	134	117
④輸送・配送 (上流)		24	19	20	19
⑤事業活動から出る廃棄物		4	3	4	4
⑥出張		0	0	0	0
⑦雇用者の通勤		1	1	1	1

★：第三者保証項目

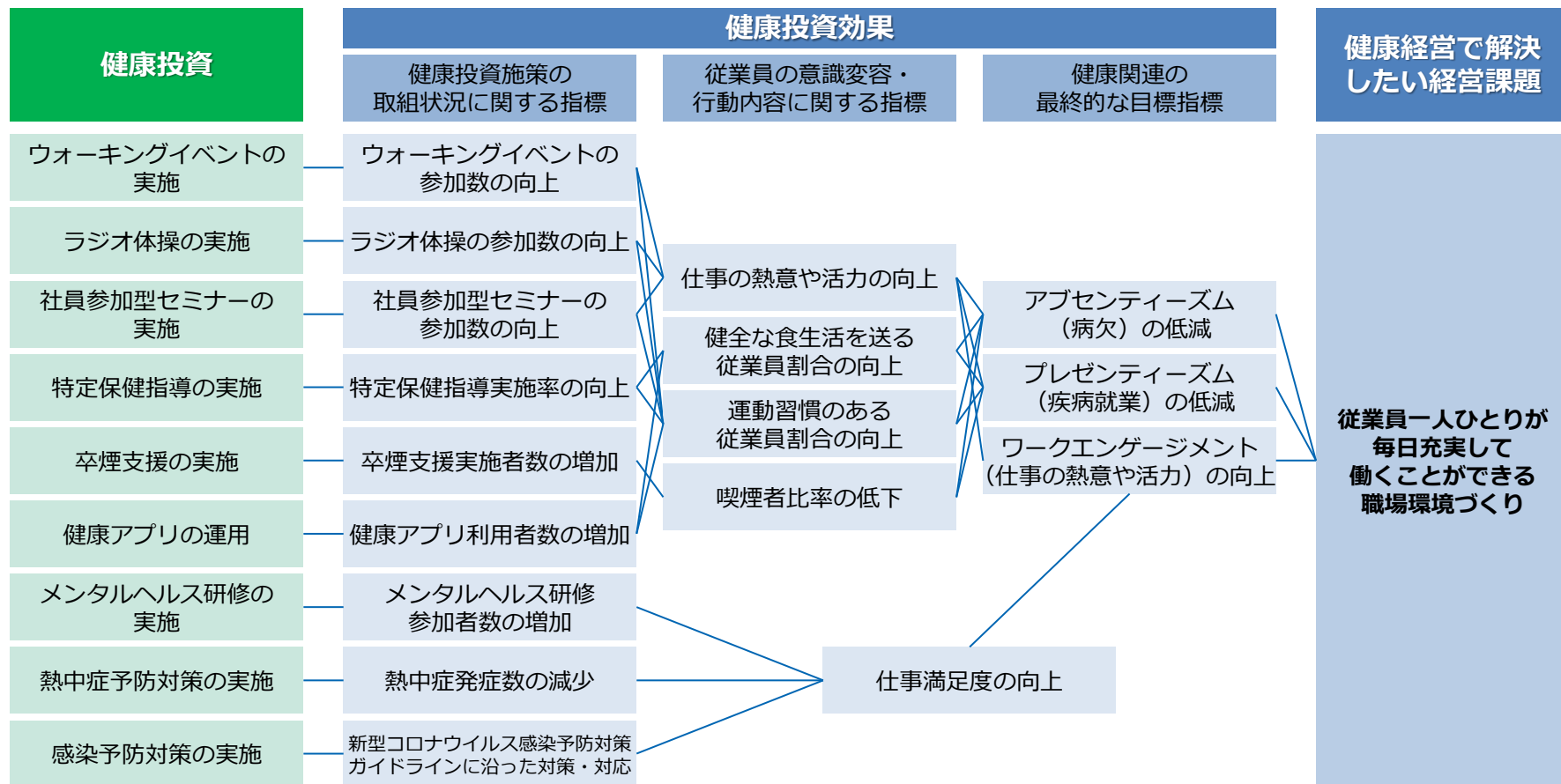
# 各国電源構成（2022年）



出所：IEA（国際エネルギー機関）「Monthly Electricity Statistics」より当社作成



# 健康経営戦略マップ



# 取締役のスキルマトリクス

		専門性と経験									
		企業 経営	製造・ 技術・ 研究開発	営業	財務・ 会計	人事 労務	国際的 経験	法律	ESG	他業種 知見	
取締役 (監査等委員である取締役を除く)	業務執行	宮本 勝弘※									
		高橋 幸三									
		大井 茂博									
		大前 浩三									
		柳本 勝									
	非業務執行		臼杵 政治※ <small>独立社外</small>								
			藤原 佳代※ <small>独立社外</small>								
			園田 裕人								
			永野 和彦								
			要木 洋※ <small>独立社外</small>								
監査等委員		戸出 巖※ <small>独立社外</small>									

※当社の任意の諮問機関である「役員人事・報酬会議」メンバー

# ESG指標進捗状況

区分	評価項目	概要	2022年度実績
<b>E</b> Environment	CDP気候変動スコア	CDPが毎年実施する気候変動に関する150項目以上の質問への回答により、D~Aまでのスコア付け	「B」スコア
	健康経営度評価	経済産業省実施の健康経営に関する、70項目を超える調査票への回答による偏差値	55.9
<b>S</b> Social	安全指標	月次で取締役会向け報告の労働災害指標（当社単体）	死亡災害：0件 休業災害：4件
	女性管理職比率	ダイバーシティ、人的資本に係る指標	5.3% (2023/3時点)
<b>G</b> Governance	社外取締役による取締役会実効性評価	取締役会の実効性評価を目的とした、取締役に対するアンケート調査	4.5/5.0

# ESGに関するトピックス

## ESGに関する外部機関評価

### 外部評価機関

### 2022年度評価

気候変動スコア「B」



※ 当社は2022年度に初めて回答。  
2022年度に回答した国内鉄鋼  
メーカー11社中6位

A格 (6.1)



※ 2023年11月18日時点。Steel  
セクターに属する日本企業10社  
中3位



2.6

※ 2023年11月18日時点。Iron  
and Steelセクターに属する日本  
企業15社中5位

32.9



※ 2023年4月20日時点。Steel  
セクターに属する世界企業156社  
中35位

## 「健康経営優良法人2023」に認定

- 代表取締役社長を最高健康責任者とする健康経営体制のもと、施策のPDCAを実施
- 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て取り組んでいる  
例) 始業前のラジオ体操、ウォーキングイベント、運動セミナー実施



## 「ひょうご女性活躍推進企業 (ミモザ企業)」に認定

- 女性の積極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・短時間勤務など女性社員が継続して働くための支援制度を導入したことが評価され、ひょうご女性活躍推進企業 (ミモザ企業) に認定



# 山陽特殊製鋼 公式アカウント



## YouTube

[https://www.youtube.com/@Sanyo\\_Special\\_Steel](https://www.youtube.com/@Sanyo_Special_Steel)

※2023年11月にリニューアルした会社紹介動画配信中



## X (旧twitter)

[https://twitter.com/Sanyo\\_SP\\_Steel](https://twitter.com/Sanyo_SP_Steel)



## Instagram

[https://www.instagram.com/sanyo\\_special\\_steel/](https://www.instagram.com/sanyo_special_steel/)

(ご注意)

本資料に記載されている当社の業績見通し、計画、戦略などのうち、歴史的事実でないものは、本資料の発表日現在において、入手可能な情報に基づいて作成したものであり、実際の業績等は、今後様々な要因によって異なる結果となる可能性があります。いかなる確約や保証を行うものではありません。

# SANYO SPECIAL STEEL - the Confident Choice



<https://www.sanyo-steel.co.jp/>