

企業間競争が激しさを増している現代において、企業にとって人材確保は非常に重要な課題となっています。また、日本では少子高齢化が進んでおり、長期的に見ると人材確保が非常に難しい社会になりつつあります。男性だけでなく、女性もより積極的に働くことが、人材確保の面から社会的に求められています。さらに、社員の早期退職は、本人だけでなく、会社にとっても大きな損失です。

こうしたことを踏まえ、当社では、仕事とプライベートをもっと充実させる「ワーク・ライフバランス」の実現に向け、「女性にとって働きやすい職場とは、男性にとっても働きやすい職場である」との認識のもと、男女の区別なくいきいきと能力を発揮して働ける職場づくりに取り組んでいます。業界に先駆け、諸制度の導入やインフラの整備、社員の意識改革を実行しています。

そして今後も、結婚や出産、介護などに直面しても安心して働ける「ワーク・ライフバランス」の実現に向けて、さらなる充実を図る所存です。

事業環境の変化への対応

これまでの世界経済は、アメリカとヨーロッパを中心に日本を含めた2.5極体制でした。しかし、中国・インド等の新興国の勃興により、これからは多極体制になっていくことが予測されます。こうした変化に伴い、原料、諸資材、製品といった“モノ”の流れが大きく変わると同時に、当社の製品に求められる品質、価格に対するニーズの変化を見極め、的確に対応する必要があります。

もうひとつの変化は、低炭素社会の進展です。世界全体が低炭素化に向かって動いており、このことが特殊鋼需要に与える影響は非常に大きいと考えられます。例えば、電気自動車や燃料電池車の普及、あるいは太陽光・風力等の自然エネルギーの活用が進展すれば、特殊鋼の新たな需要が生まれることになります。我々は、こうした特殊鋼需要の変化をチャンスとしてとらえ、全社一丸となって積極的に対応していかなければなりません。

また、本年は第7次中期連結経営計画の最終年であり、第8次中期連結経営計画を策定する年でもあります。基本方針である「『高信頼性鋼の山陽』のブランド力の更なる向上による企業価値の増大」に沿って、当社を取り巻く事業環境の変化を研究するとともに、3年後、4年後の当社のあるべき姿と、それを達成するための道筋について、準備と検討を進めたいと思います。

ステークホルダーの皆様におかれましては、今後とも山陽グループに対し、格別のご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

2010年9月

山陽特殊製鋼株式会社
代表取締役社長

藤原信義

3. 重点施策

[1] 拡大する国内外の需要を着実に捕捉し、製品を適切に供給することによる利益成長

中国やインド等のBRICs諸国や資源国を中心に世界規模でビジネスを展開・拡大する需要家のニーズを的確に把握し、高品質の特殊鋼を適切に供給することにより、需要家の競争力向上に貢献するとともに当社の利益成長を図る。

[2] 適正なマージンの確保

鉄スクラップをはじめ、高騰を続ける原燃料価格に対しては内部努力を重ねるとともに、それを上回る価格上昇分については需要家の理解を得て販売価格を改定し、適正なマージン確保を目指す。

[3] 非価格競争力の強化を通じ、高度化する需要家ニーズに対応

高機能な差別化商品や製造技術の開発などによる技術先進性の拡大を推進し、また、品質保証の高度化、生産対応力・納期対応力の強化に取り組むなどの非価格競争力の強化を図り、国内外の高度化する需要家ニーズに応える。

[4] 堅調な需要に対応できる供給体制の構築（10万トン/月生産体制の実現）

中期的に堅調な需要に対応できる供給を実現するため、操業度の徹底的向上および効率的な生産を図るとともに、ボトルネック解消のための設備投資などを行い「10万トン/月」の安定的な供給体制を構築する。販売規模については、今後の需要状況を見て検討していく。

[5] 環境対策の確実な実行

これまで実行してきた電気炉集塵設備の能力増強や重油から都市ガス（天然ガス）への燃料転換に加え、二酸化炭素排出量の削減など資源循環型社会の構築に向けた事業活動を推進する。