

Topics

GXリーグに参画

2050年カーボンニュートラル実現に向けて、企業の成長、生活者の幸福そして地球環境への貢献が同時に実現される経済社会システム全体の変革を目指す「GXリーグ基本構想」に賛同し、2023年5月にGXリーグに参画しました。

GXリーグとは、2050年カーボンニュートラル実現に向けて、GX(グリーントランスフォーメーション)への挑戦を行うプレイヤーと共に、経済社会システム全体の変革のための議論と新たな市場の創造のための実践を行う場として設立されたものです。自主的な排出量取引、市場創造のためのルール形成、ビジネス機会の創発、GXスタジオでの交流といったGXリーグにおける活動に積極的に参加してまいります。



CDP気候変動スコア「B」を取得

2022年に7月に初めてCDPの気候変動質問書に回答し、「B」の評価を取得しました。CDPは、グローバルな環境情報開示システムを運営する英国の非営利団体(NGO)です。機関投資家と連携して企業に対し気候変動への取り組みや温室効果ガス排出量等に関する情報開示を求めています。2022年は、全世界18,700社以上の企業を調査し、対象企業の気候変動等への対応等をAからD-までの8段階のスコアで評価しています。



特殊鋼製品の環境情報を開示する環境ラベル「エコリーフ」の認証を取得

エコリーフとは、LCA(ライフサイクルアセスメント)手法を用いて製品の資源採取から製造、物流、使用、廃棄・リサイクルにわたる全ライフサイクルを踏まえた定量的な環境情報を開示する環境ラベルです。第三者検証によって信頼性・透明性が確保されたデータを開示することで、お客様が使用する製品に関する定量的な環境負荷を評価し、環境に配慮した製品を選択するうえでの判断材料とすることが可能となります。

自社で製造・販売する特殊鋼製品(軸受鋼、機械構造用鋼合金鋼、機械構造用炭素鋼、工具鋼)についてエコリーフの認証を取得したことで、当社製品に関する客観的で透明性の高い環境情報をお客様に提示することが可能となりました。なお、国内特殊鋼専業メーカーによるエコリーフの認証取得は、当社が初めてとなります。これからも、環境に配慮した高品質な特殊鋼製品の提供を通じて、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

◆一般社団法人サステナブル経営推進機構 「SuMPO環境ラベルプログラム」
<https://ecoleaf-label.jp/>



国内鉄鋼メーカーで初めて

風力発電 重要部品用鋼材のサプライヤーとして「TPG認証」を取得

TPG認証とは、輸送および発電関連の製品の製造に関して、鉄鋼製造・熱処理・非破壊試験などの認証分野ごとに規定されるTPG要求事項を満たしていることを証明する米国の認証制度です。すでに一部の風力発電機メーカーが、サプライヤーに対するTPG認証取得の義務付けを決定しています。

清浄度の高い特殊鋼を安定的に製造することのできる信頼性の高い製造技術およびその品質管理体制が、鉄鋼製造分野のTPG要求事項を満たしていることが認められ、当社は国内鉄鋼メーカーとして初めてTPG認証を取得しました。

なお、当社は、高い生産性で特殊鋼を製造できる連続鋳造法に加えて、風力発電機の大径ベアリング等に使用される大径鋼材の製造が可能な造塊法についても認証を取得しており、双方の工程での認証は世界でも初めてとなります。



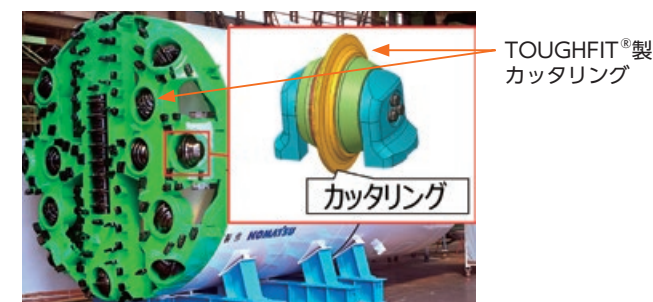
カーボンニュートラル社会の実現に向けた風力発電の導入拡大が見込まれています。

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)を商品化

“硬い一方で脆くなる”という弱点を克服した革新的な高炭素鋼「TOUGHFIT®」を商品化しました。

「TOUGHFIT®」は、浸炭処理を伴わない焼入れ熱処理(ずぶ焼入れ)で靱性を損なわずに硬度を高められるため、部品製造工程におけるCO₂排出の削減に寄与できます。また、高硬度と高靱性を兼ね備えたことで、各種動力伝達部品の疲労寿命向上に繋がることから、部品の小型・軽量化設計による燃費向上を通じたCO₂排出削減にも貢献できます。

自動車や建設機械、産業機械の耐摩耗部品や動力伝達部品の素材として「TOUGHFIT®」を適用することで、硬化熱処理の簡素化や部品の小型軽量化を通じたCO₂排出の削減に寄与します。



コマツ製トンネル掘削機の外観とカッターリングの形状

トンネル掘削機のカッターリングは、強固な岩盤や大量の土砂を削るために、極めて高い硬度・耐摩耗性に加えて、大きな衝撃を受けても欠損しない高い靱性が求められます。「TOUGHFIT®」はその優れた性能が認められ、コマツ製のトンネル掘削機のカッターリング用材料として実用化されています。

3Dプリンター用金属粉末NOVASHAPE®シリーズ 高熱伝導性ダイカスト金型用合金粉末を商品化

ダイカスト成形のサイクルタイム短縮や大型金型の3D造形を可能とする、高熱伝導性ダイカスト金型用3Dプリンター粉末のラインナップを商品化しました。

これら当社の新商品を3Dプリンターによるダイカスト金型の造形に使用することで、ダイカスト成形時に金型を効果的に冷却することが可能となり、サイクルタイム短縮による生産性向上や金型の長寿命化が期待できます。また、高い熱伝導性と優れた造形性の双方を実現したことで、大型金型への3D造形適用も可能となります。今後も3Dプリンター用金属粉末「NOVASHAPE®シリーズ」の新商品や技術の開発に注力し、材料・技術を通じたお客様の競争力向上に繋がるソリューションを提供してまいります。

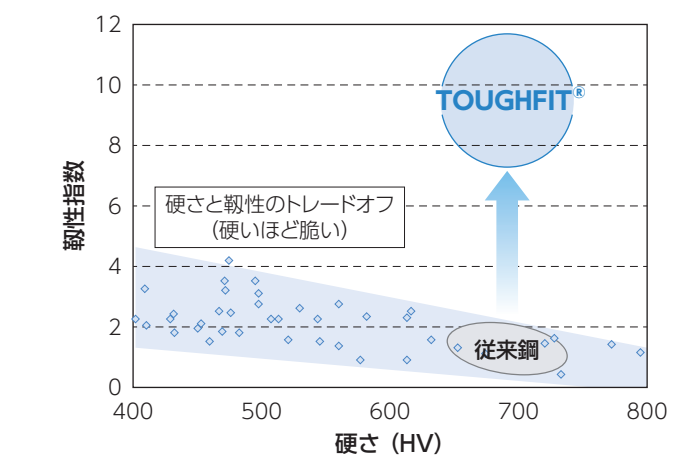
ダイカスト金型への3D適用時の課題

- 大型造形と高熱伝導性の両立
- ・JIS-SKD61: 造形時に割れが発生し大型化が困難
- ・マルエージング鋼: 熱伝導性が低く金型冷却が不十分
- 従来から使用されている合金では両立が困難

従来鋼 硬度(強度・耐摩耗性)を高めることにより靱性(耐割れ性、耐衝撃性)が低下すること(トレードオフの関係)が大きな弱点



開発鋼 合金成分と熱処理条件の最適化によって、高硬度と高靱性を併せ持つことに成功



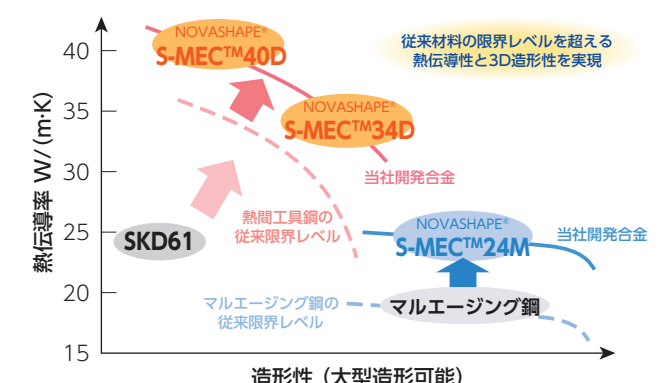
3D造形プロセスの特徴

- 微小領域毎に材料が急速に熔融・凝固
- ・材料全体に高い焼入効果
- ・急冷による材料の脆化抑制効果
- 従来は焼入性や脆化防止に必要な合金元素を削減可能

新合金の開発コンセプト

従来の鋼種をベースに3D造形プロセスの特徴を活かした合金設計

- S-MEC™40D: JIS-SKD61溶媒材の焼入性確保に必要な合金元素を削減し、熱伝導性を向上
- S-MEC™34D: S-MECTM40Dをベースに、3D造形時の材料変形を制御した合金設計で造形性を向上
- S-MEC™24M: マルエージング鋼の脆化防止を目的に添加されていた合金元素を削減



Topics

社外取締役と女性社員の対話

女性の独立社外取締役である藤原佳代取締役と女性中堅社員との座談会を2023年1月から3月にかけて3回開催しました。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の経験談や、女性社員からの率直な意見に対するアドバイスなどの対話を行うことで、女性社員が魅力あるキャリアアップの姿をイメージする機会としています。当社は今後もこうした取り組み等を継続し、将来多くの女性社員が管理職や経営の一角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。



独立社外取締役の藤原 佳代さん

次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定

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。当社は、ダイバーシティ経営の推進により、全ての社員が高い意欲を持って生き活きと働き、ワーク・ライフ・バランスが実現できる会社を目指し、社員が出産、育児、介護などのライフイベントに直面しても安心して働き続けることができるよう充実した支援制度を設け、職場環境の整備を進めています。

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

希望する働き方、
休み方ができる
職場風土の醸成

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

地域社会への
貢献

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

女性社員が
活躍できる風土醸成

より上の立場で
仕事をすることに
対する魅力の発信

在宅勤務制度の
社内周知

「ひょうご女性活躍推進企業(ミモザ企業)」に認定

“女性にとって働きやすい職場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、性別に関わらず能力を發揮して働くことができる職場づくりを推進しています。これまで、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、この取り組みが評価され、ひょうご女性活躍推進企業(ミモザ企業)に認定されました。今後も社員一人ひとりの成長とグループの発展に向けて、多様な人材が集まり相互が発展的に作用するダイバーシティ&インクルージョンの活性化を推進してまいります。

ミモザ企業とは、兵庫県が県内企業の女性活躍の促進を目的に、「企業の取組姿勢」「キャリア形成支援」「女性の登用促進」「女性の定着促進」を柱とした認定項目において、一定の基準に達した企業等を認定する制度です。



ひょうご女性活躍推進認定
Mimosa certified company

「キャリアと育児の両立支援プログラム」を導入

育児休業取得者のキャリアと育児の両立を支援するプログラムを導入しました。当社は、法定水準を上回る育児支援制度を整備しています。この制度利用により長期間の休業や短時間勤務が可能となる一方で、職場復帰や復帰後のキャリア形成に不安を感じたり、仕事と子育ての両立に悩んだりすることも考えられます。支援プログラムで長期間の育児休業取得者が仕事と育児の両立に役立つセミナーやeラーニングの受講等を可能とすることで、育児休業期間をブランクでなく自己成長の機会に繋げ、出産や育児などのライフイベントにさしかかった社員のスムーズな職場復帰やキャリア形成を支援してまいります。



Topics

「健康経営優良法人2023」に認定

社員の安全と健康が事業活動の大前提であるとの認識のもと、健康管理を経営的な視点で捉え、健康経営を行うことにより社員の活力や生産性の向上を図る組織活性化に取り組んでいます。

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、健康経営施策の実施状況を定点観測し、施策効果の検証と追加施策の実施によるPDCA体制を構築しています。

また、運動習慣定着を支援するために始業時に各職場でラジオ体操を実施しているほか、ウォーキングイベント「Sanyo Walk」や運動セミナー、健康に関する講演会の開催など、健康保険組合と一体となって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ています。これらの取り組みが評価され、2022年に引き続き健康経営優良法人(大規模法人部門)に認定されました。今後も健康経営を一層推進し、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。

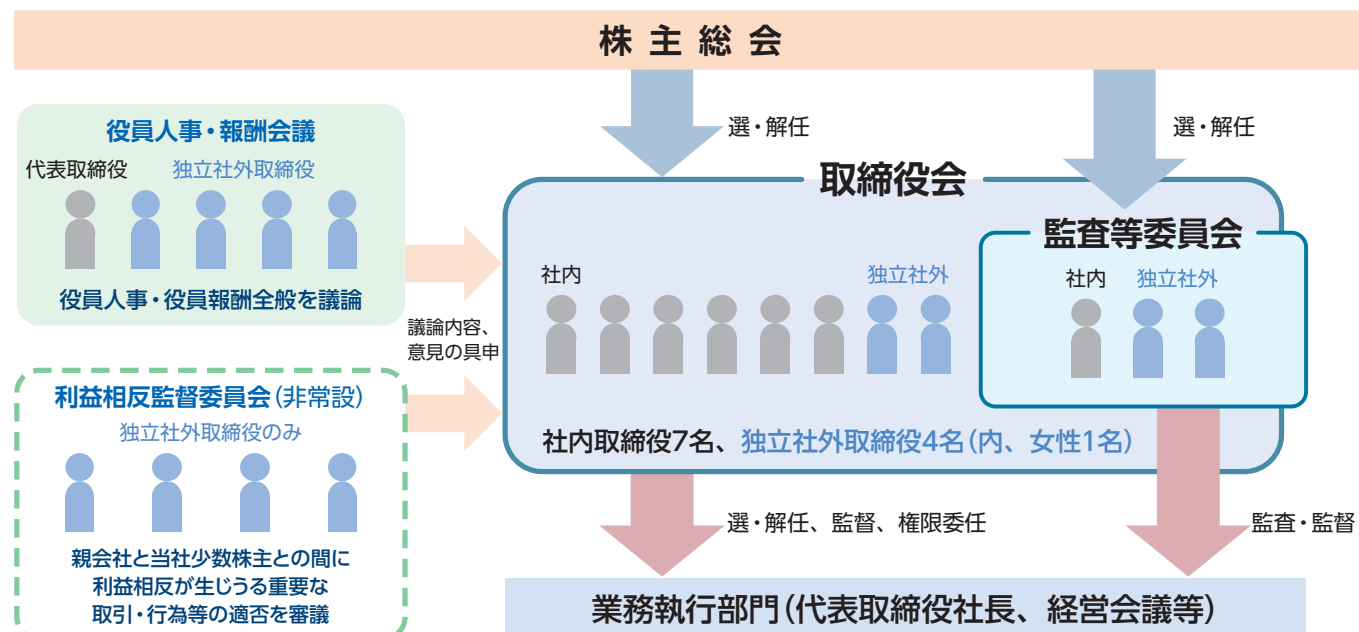


マルチステークホルダー方針を策定

企業経営においては、株主にとどまらず、従業員、取引先、顧客、債権者、地域社会をはじめとする多様なステークホルダーの皆様との価値協創が重要となっていることを踏まえ、当社はマルチステークホルダー方針を策定しました。様々なステークホルダーの皆様との適切な協働に取り組むとともに、価値協創や生産性向上によって生み出された収益・成果を適切に分配することが賃金引上げのモメンタムの維持や経済の持続的発展につながるという観点から、従業員への持続的な還元や取引先とのパートナーシップ構築による連携・共存共栄を進めてまいります。

監査等委員会設置会社に移行


経営の意思決定の迅速化を図り、取締役会における経営の基本方針等の議論をより充実させるとともに、取締役会の経営に対する監督機能を強化すること等を目的として、2022年6月に監査等委員会設置会社に移行しました。また、取締役会における審議事項を重点化し、経営方針の策定などの議論をより充実させることを目的として、定款において、重要な業務執行(会社法第399条の13第5項各号に定める事項を除く。)の決定の全部または一部を取締役に委任することができる旨を定めました。また、業務執行につきましては、所定の裁権限ルールに基づき、業務を担当する執行役員以下に執行権限を委譲し、意思決定の迅速化に努めています。



女性執行役員が就任

当社は、女性社員の計画的な採用や職域拡大、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職場風土づくりを推進しています。2022年6月24日には当社で初めてとなる女性の執行役員が就任しました。

引き続き、中核人材の登用等における多様性の確保に向け、女性社員のキャリア形成支援および育成等を通じて、多様な人材が集まって相互が発展的に作用するダイバーシティ&インクルージョンの活性化を図ってまいります。



1990年に女性総合職第一号として入社後、情報システム、経営企画、財務、総務と様々な業務を経験し、現在は内部統制業務に携わっています。振り返ってみると、決算実務の経験がないまま決算発表やIRを担当したり、初めて手掛けたM&Aがいきなり現インド子会社案件であったりと、無謀とも思えるチャレンジもしてきましたが、当社には、本人が諦めず前向きに精一杯努力をしていたら、必ず誰かが救いの手を差し伸べてくれる温かい社風があります。

今担当している内部統制業務は、平時はグループのリスクマネジメント体制の継続的改善を図りつつ、また、あってはならないことですが、もし万が一のことが発生した場合は、事案の原因究明や再発防止への中心的な役割を果たす重要な仕事で、とてもやりがいがあります。仕事をしていく中で、女性であることのメリット・デメリット双方ありますが、総じて私の個性として受け入れていただいていると感じています。入社以来ずっとトップランナーとして走ってきましたが、少しずつ後進が増え、心強く感じています。

執行役員 内部統制推進部長 須多 敦子さん
(2022年6月24日就任)

ESG指標を役員報酬に反映

当社は、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、業務執行取締役および執行役員、参与については、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る業績連動報酬を採用しています。2023年度から、従来の数値指標に加えて、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の5つの指標を業績連動報酬に反映し、持続可能な成長に向けたESGの取り組みをさらに強化してまいります。

