

 SANYO SPECIAL STEEL

# REPORT 2024

APRIL 1.2023-MARCH 31.2024  
山陽特殊製鋼レポート2024  
(統合報告書)

## CONTENTS

/ 経営理念	1
/ 社長メッセージ	2
/ 事業紹介	5
/ グローバル事業展開	6
/ 価値創造プロセス	8
/ 特集① 女性役員座談会	9
/ 特集② 社外取締役インタビュー	11
/ Topics	12
/ ESGに関する重要課題	15
<b>Environment [環境]</b>	
/ 環境マネジメント	16
/ 気候変動防止への取り組み	17
/ TCFD提言に沿った気候関連情報開示	21
/ 循環型社会への貢献	22
/ 環境負荷低減に向けて	22
/ 生物多様性保全	24
<b>Social [社会]</b>	
/ 安全な職場づくり	25
/ 防災への取り組み	26
/ ダイバーシティ経営の推進	27
/ 健康経営の推進	28
/ 人材育成、人権の尊重	29
/ 品質向上に向けた取り組み	30
/ 技術先進性の更なる拡大	30
/ DXの推進、持続可能な調達の実現	31
<b>Governance [ガバナンス]</b>	
/ コーポレート・ガバナンスの充実	32
/ 役員一覧	34
/ 主要財務データ	35
/ 非財務データ	36

### ■ 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

2023年度(2023年4月1日～2024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

### ■ 見直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。

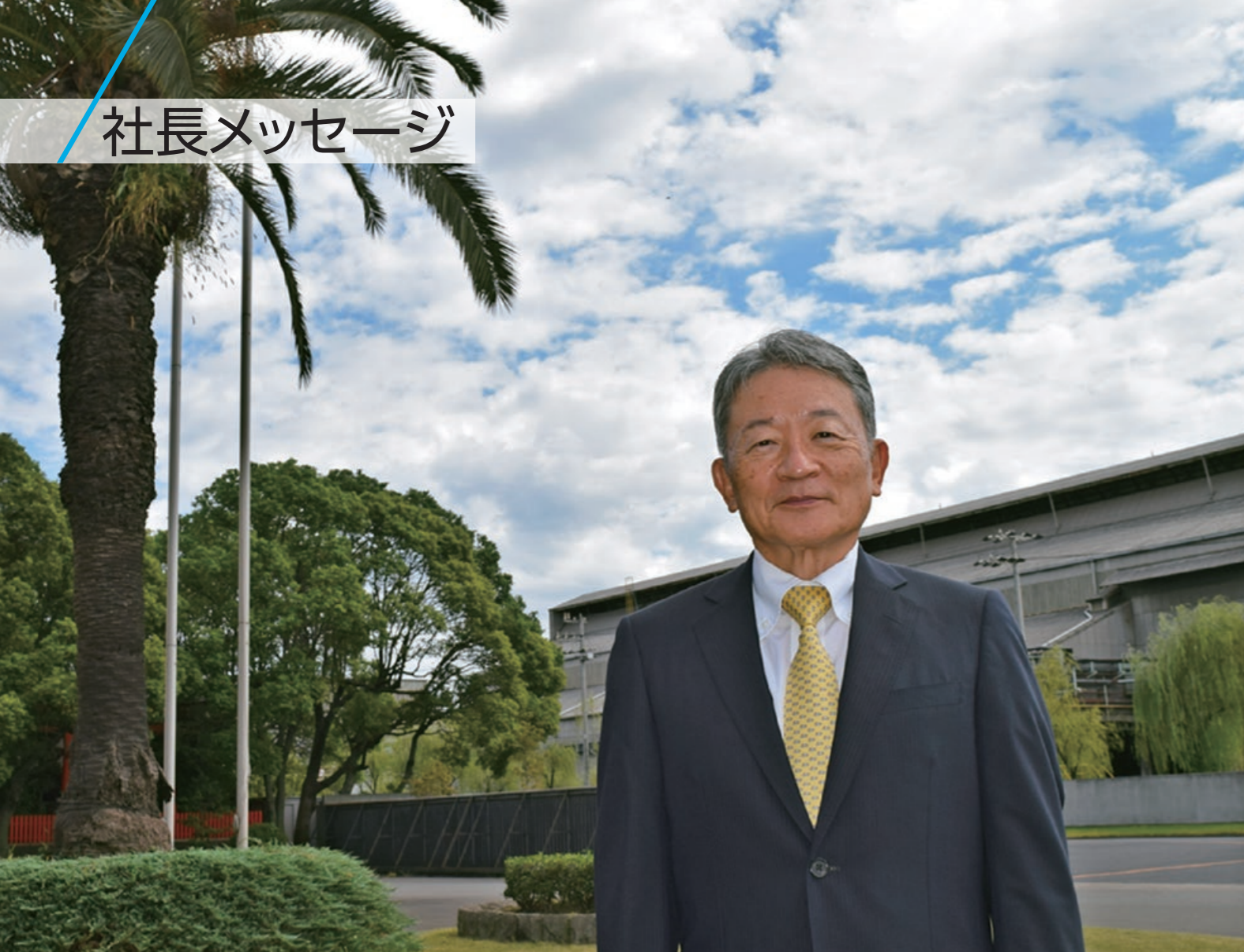
## お客様からの信頼

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も、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。

企業は日々の進化なくして成長はありません。不易流行を念頭に置き、社会のニーズの変化に対応していくことが重要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。

これからも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 **宮本 勝弘**

## 2023年度の振り返りと足元の経営環境

### 2023年度の経営成績

2023年度は、エネルギーサーチャージ等の適用に伴い販売価格は上昇しましたが、売上数量の減少や販売構成の悪化、原燃料価格の上昇や諸資材等へのインフレ影響に加え、OVAKOの売上数量の減少や一過性影響の縮小などにより、連結売上高は前期比400億円減の3,538億円、連結経常利益は前期比167億円減の121億円となり、減収減益を余儀なくされました。

### 2024年度の見通し

2024年度につきましては、特殊鋼需要は年度後半からの回復が期待されるものの、自動車向け需要の回復が遅れているほか、中国・欧州経済の先行きやインフレによる世界経済への影響が懸念されることなどから、通期の売上数量は、2023年度並みの水準にとどまると予想されます。また、原料価格は前期比で低下するものの、依然として高位で推移し、物流費等へのインフレの影響が予想されます。足下までの需要環境は、自動車の生産・出荷停止に伴う影響や、中国・欧州経済が低迷していることなど、当社グループを取り巻く事業環境の厳しさは予想どおりとなっている状況です。

こうしたなか、当社グループといたしましては、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み、連結経常利益130億円を目指してまいります。



始業式で挨拶する宮本社長

## 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や、更なるプレゼンス向上に資する機会を探索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。また、カーボンニュートラルをはじめとするESGの取り組み強化や資本コスト・株価を意識した経営でPBR1倍を目指し、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ってまいります。

# 社長メッセージ



経団連の懇談会で発言する宮本社長



OVAKOの水素プラント稼働式典(右から2人目が宮本社長)。  
右端はスウェーデン クリスターソン首相



定例の現場パトロール

## 当社、OVAKO、日本製鉄との3社シナジーの状況

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%発揮する計画としており、現在、具体的な連携施策を実行しています。

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ているほか、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等の取り組みを進めており、こちらも着実に成果に結びついてきています。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います。5年目となった2023年度は計画以上の成果が得られており、予定どおり2024年度までにシナジー効果をフル発揮するべく、連携施策の実行に注力しております。

今後一層激化する国際競争に勝ち残っていくためには、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、3社シナジーを持続的に拡大・最大化することで、競争が激化するグローバルな特殊鋼マーケットでの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。

## EV化進展への対応

全世界で、カーボンニュートラルに向けた自動車電動化の動きが加速しています。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えます。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。

さらに、グリーン鋼材やお客様における部品製造時の温室効果ガス(以下、「GHG」)排出量削減に貢献する特殊鋼へのニーズも高まってきています。当社やOVAKO、SSMIは、いずれも鉄スクラップを主原料としたリサイクルで特殊鋼製品を製造しており、GHG排出量の面でも相対的な優位性があります。また、特殊鋼は、鋼材の特性だけではなく鍛造や熱処理などの加工工程との組み合わせによって優れた機能を発揮するという特徴があり、当社グループは、お客様と密に連携した共同開発等に取り組み、加工コスト削減や軽量化等といった高度なニーズに応えることで、技術・品質・サービス力を高めてきました。こうした協働やそれによって積み上げられた知見は、お客様での工程省略・簡略化でGHG排出削減に貢献する「ECOMAX®シリーズ」や「TOUGHFIT®」等の開発にも繋がっています。

こうした強みを活かして脱炭素社会に向けたエコプロダクトの開発を推進し、EV化進展等に伴う新規ニーズを取り込むとともに、差別化商品の開発等による技術先進性の拡大とコスト競争力強化、ならびに自動車以外の分野で今後伸びていく分野(風力発電、鉄道用ベアリング等)における当社技術を活かした需要の着実な捕捉に取り組んでまいります。

## 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、加熱炉のリジェネバーナー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、2023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設定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おります。

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。

## OVAKOの取り組み

OVAKOでは、世界に先駆けた取り組みを推進しており、2022年1月にはカーボンニュートラルに移行し、同時に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。また、こうした動きと並行して、更なるGHG排出量削減に向けた取り組みも進めています。2023年9月には、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。

## SSMIの取り組み

SSMIは、2024年9月から太陽光発電による再生エネルギー由来電力の購入を開始しています。この電力を自社の特殊鋼製造に使用することで、SSMIは自社の特殊鋼製造過程で排出するGHG排出量のおよそ25%を削減できる見込みです。

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。

# 社長メッセージ



90周年創業記念式典での式辞



初めてのESG説明会(2023年12月)

## 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おります。

### 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。新入社員の海外語学留学、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、国境を問わず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人目の女性参与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

働くことへ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。2023年度は、社員の帰属意識を高め、組織間の相互理解を深めること等を目的とした創業90周年事業を実施しました。「あいさつ運動」や「さん付け運動」などにより普段からも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まいります。

## 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、経営の効率性・健全性・透明性等の向上に向けて、コーポレート・ガバナンスの強化に努めています。

### 監査等委員会設置会社

当社は、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、取締役会による業務執行への監督機能を強化すること等を目的として、監査等委員会設置会社に移行しております。

### ESG指標を役員報酬に反映

2023年度から、持続可能な成長に向けたESGの取り組みを更に強化するために、業績連動としている役員報酬の従来の数値指標に加えて5つのESG指標を役員報酬に反映させることとしました。

2023年12月には当社として初めてとなる証券アナリストや機関投資家を対象としたESG説明会を開催し、当社グループの取り組み状況をご説明いたしました。

引き続き、株主や取引先をはじめとするステークホルダーの皆様からの負託と信頼に応え、当社グループの健全で持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るために、コーポレート・ガバナンスの充実に継続的に取り組んでまいります。

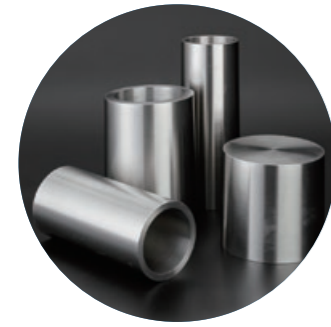
これらの取り組みをご紹介する本レポートを通じて、当社グループの活動を一層ご理解いただき、更なるご支援・ご助力を賜りますようお願い申し上げます。

# 事業紹介

## 世界のものづくりを支える高信頼性鋼

高纯净度鋼  
製造技術

日・欧・印  
製造拠点



### 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

## 先端技術の発展を支える高性能金属粉末

流動性  
良好な  
球状粉末

冶金技術  
評価解析  
体制



### 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性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。

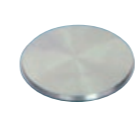
金属粉末

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

## グローバルでニーズに応える供給体制

高纯净度鋼  
から  
一貫生産

グローバル  
サプライ  
チェーン



### 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に貢献しています。

素形材

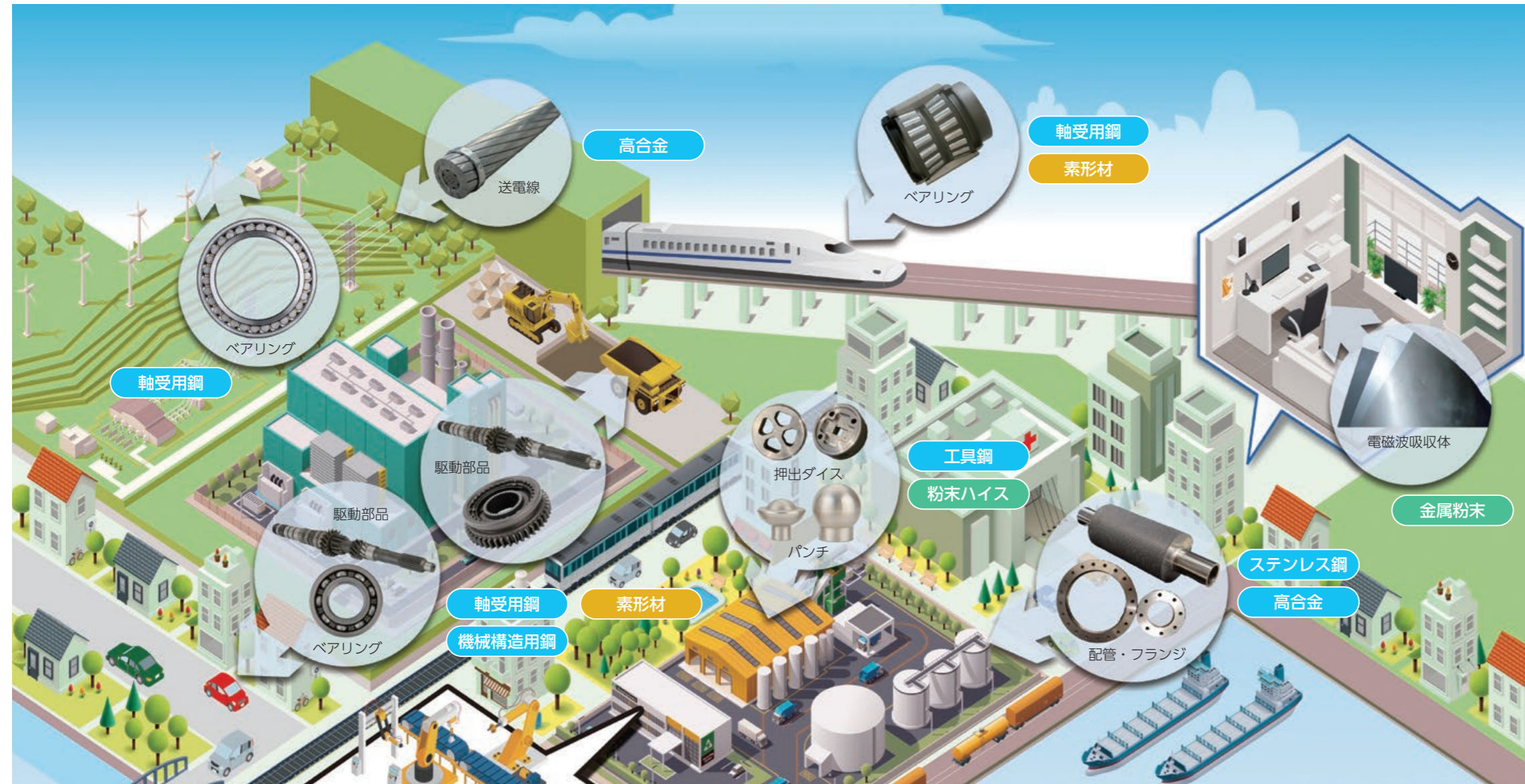


リング素形材



型鍛造品

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

欧州における事業環境が大きく変化中、OVAKOのこれまでの歩みを振り返り、将来的な機会に目を向けることが重要だと考えています。安全性の向上、環境に配慮した鉄鋼生産、循環型社会の実現、そしてイノベーションに向けた取り組みは、OVAKOの成功の基盤であり、これらの分野での進展に大きな誇りを感じています。

### 安全への取り組み

安全な職場環境の整備は企業の基本的な責任であり、効率的な業務運用のために不可欠な要素です。OVAKOでは、所属する一人ひとりの努力によって、安全を重視する文化が構築されており、積極的な対策や厳格な安全基準が常に維持されています。安全を最優先事項とすることは、単に事故を防ぐだけでなく、従業員が安心して最高のパフォーマンスを発揮できる職場を作り上げることにつながります。

### 市場環境とOVAKOの業績

欧州製造業の低迷など、足元の環境が非常に厳しい中でも、OVAKOは堅調なマージンや市場におけるポジションを維持し、企業としての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。今後も、イノベーションや新規ビジネスの獲得に注力し、困難な時期であっても経営効率の向上と成長を目指します。

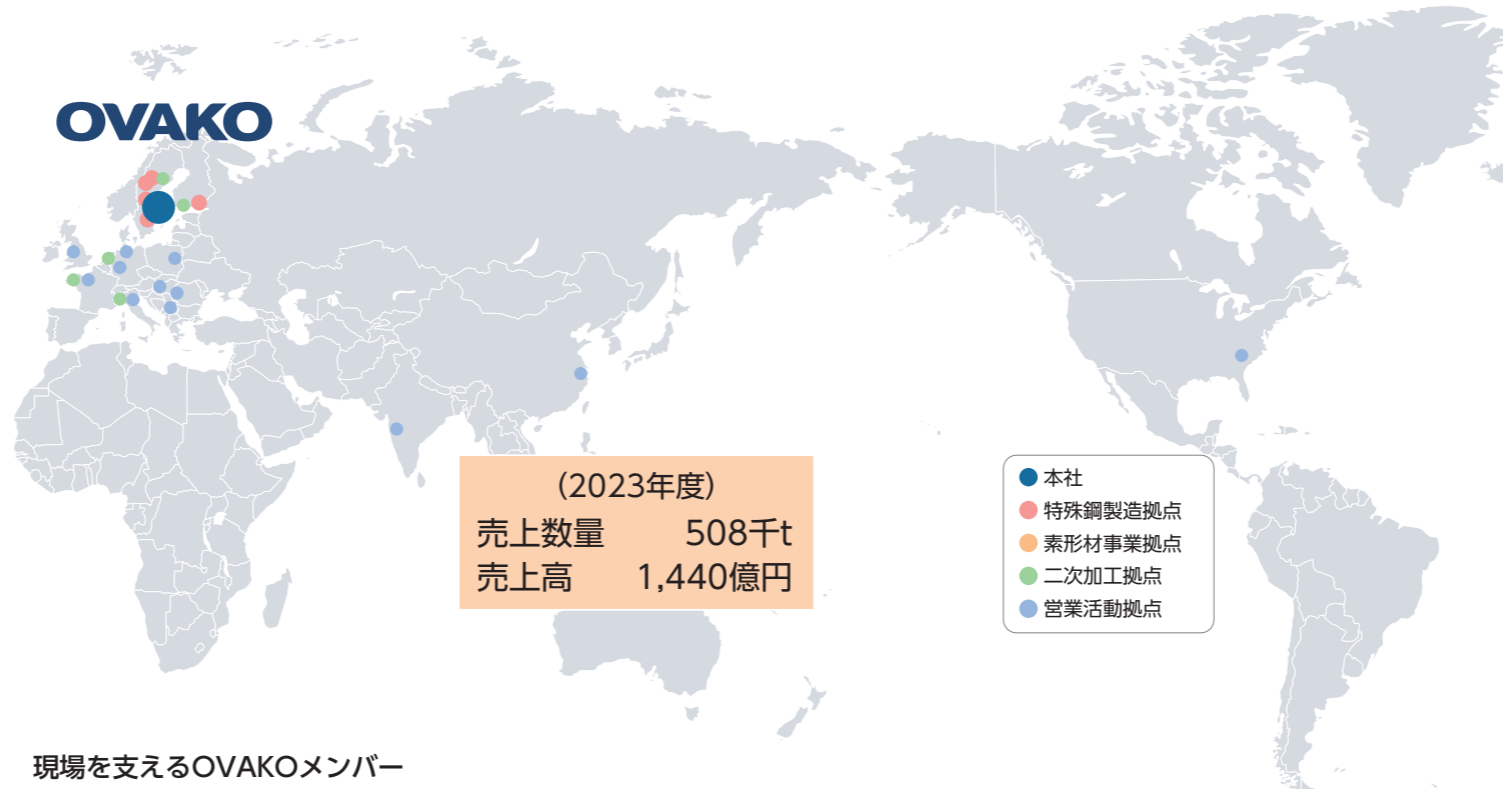
### サステナビリティへの取り組み

サステナビリティは、OVAKOの戦略の中核を成しており、温室効果ガス排出量の削減や低炭素社会実現に向けて、取り組みを続けています。特に関心が寄せられている分野の一つが水素技術です。水素はクリーンなエネルギー源として大きな可能性を秘めており、OVAKOは技術開発に力を入れています。生産等における持続可能なエネルギーの採用から輸送の脱炭素化に至るまで、OVAKOは脱炭素分野の先駆者として、エネルギーとサステナビリティの未来を形成する重要な役割を果たしています。循環型社会実現とイノベーションへの継続的な取り組みを通じて、ステークホルダーと地球環境のために、さらなる価値の創造に取り組んでいきます。

不透明な状況の中、安全性や収益性の向上、循環社会の実現、イノベーションへのたゆまぬ努力が、OVAKOの基盤となります。これらの取り組みを継続し、変化によってもたらされるチャンスを積極的に捉えることで、OVAKOは困難を乗り越え、より強く、機敏で、レジリエントな組織になることができると確信しています。持続可能な成長とグループ全体のさらなる発展に向けて、協力し努力してまいります。

## 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



日本人派遣社員

### 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、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、サステナビリティへの取り組みも今まで以上に重要なものとなっています。山陽特殊製鋼や日本製鉄の各グループ企業と協同し、競争力を強化しながら、インド国内および海外の高級特殊鋼の需要の捕捉を目指していきます。

### 持続可能性への取り組み

#### 1.気候変動問題への対応

SSMIは気候変動対策の最前線に立ち、2023年度にはGHG排出量の50%削減(2021年度比)を達成しました。また、2050年までにカーボンニュートラルを達成するという長期目標のもと、SBTイニシアティブに基づいた意欲的な目標を掲げております。

#### 2.再生可能エネルギーの導入

温室効果ガス排出量の削減、非再生可能資源への依存度低減のため、再生可能エネルギーへの転換を推進しています。Tata Power Renewable Energyグループとの提携による太陽光発電プロジェクトも稼働中で、再生可能エネルギーポートフォリオの強化に寄与しています。

#### 3.天然ガスへの燃料転換

効率的な操業を維持しつつ排出量を削減するために、従来の燃料よりもクリーンで効率的なエネルギー源である天然ガスへの燃料転換を進めております。

#### 4.資源効率と循環

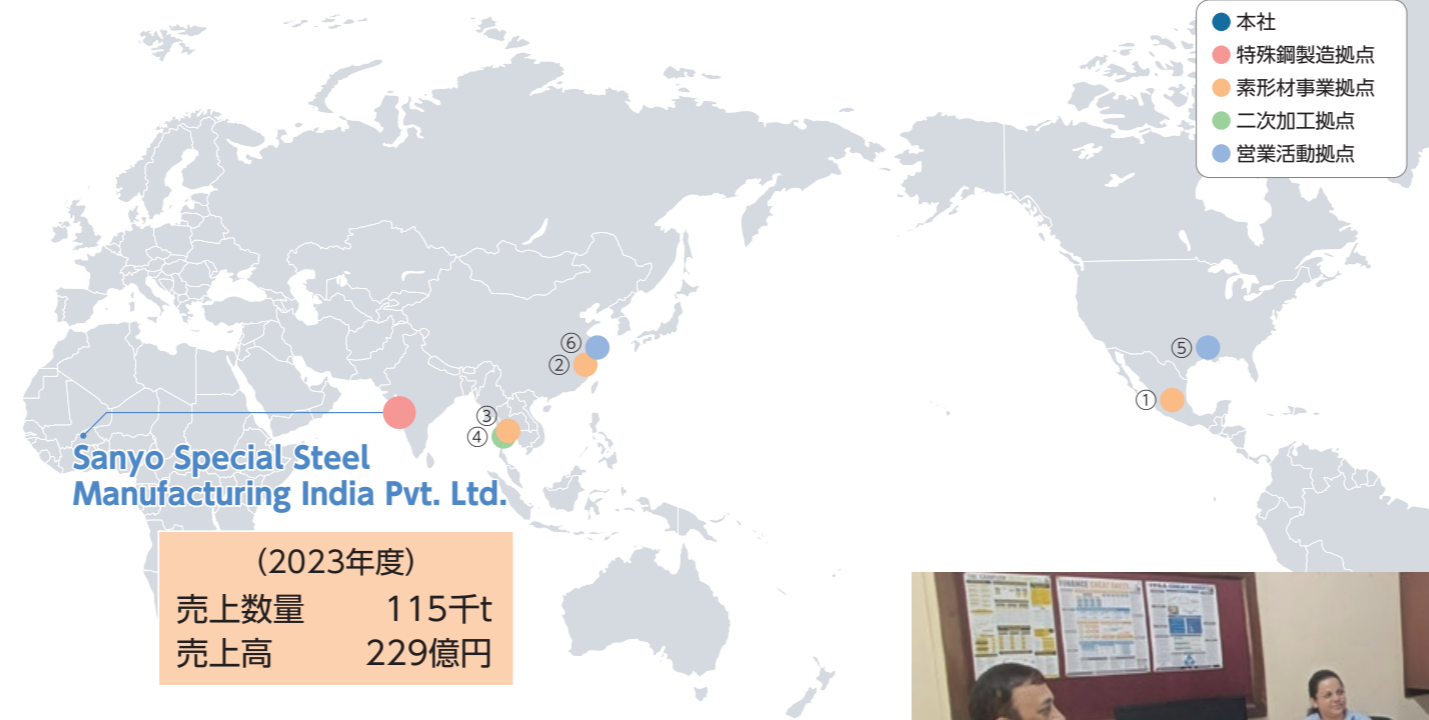
循環型経済の原則をバリューチェーン全体に適用し、資源効率の向上や廃棄物を最小限化することに取り組んでいます。

#### 5.安全への取り組み

持続可能な社会実現に向け、従業員や地域コミュニティにとって安全な職場環境を作ることに注力しています。SSMIはZero Harmという目標のもと、すべての人が大切にされ、守られていると感ずることができる環境づくりに取り組んでいます。

#### 6.GreenProエコラベル

SSMIの自動車用スチールは製品のライフサイクル全体で環境配慮がなされていることを保証するGreenProエコラベルを取得しています。



OVAKO、SSMI以外にもグローバル拠点を展開しています。

#### ● 素形材事業拠点

- ① Sanyo Special Steel Manufacturing de México, S.A. de C.V. (メキシコ)
- ② 寧波山陽特殊鋼製品有限公司(中国)
- ③ Siam Sanyo Special Steel Product Co.,Ltd. (タイ)

#### ● 二次加工拠点

- ④ SKJ Metal Industries Co.,Ltd. (タイ)

#### ● 営業活動拠点

- ⑤ SANYO SPECIAL STEEL U.S.A.,INC (アメリカ)
- ⑥ 山陽特殊鋼貿易(上海)有限公司(中国)



ミーティング風景



日本人派遣社員



SSMIにて意見交換



太陽光発電設備





# 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。

## Inputs

### インプット

(6つの資本)

#### 財務資本

株主資本 2,083億円  
有利子負債(ネット) 515億円  
D/Eレシオ 0.23倍  
(2024年3月末)

#### 製造資本

グローバル製造拠点

P.6~7 グローバル事業展開

#### 自然資本(資源・エネルギー)

原料の約95%がリサイクル品

鉄スクラップ・合金鉄  
エネルギー(電力・都市ガス)  
工業用水

生産工程で使用した水の90%以上を再利用

#### 知的資本

基盤研究技術  
製造技術・商品開発技術  
評価・解析技術  
(研究開発費22億円/2023年度)

#### 人的資本

グループ従業員 6,397名

(2024年3月末)

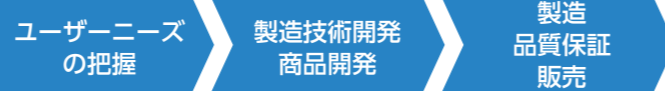
#### 社会・関係資本

地域との共生  
需要家・サプライヤーとのパートナーシップ  
日本製鉄、OVAKOとの3社連携

## Business Activities

### 事業活動

(山陽特殊製鋼グループの取り組み)

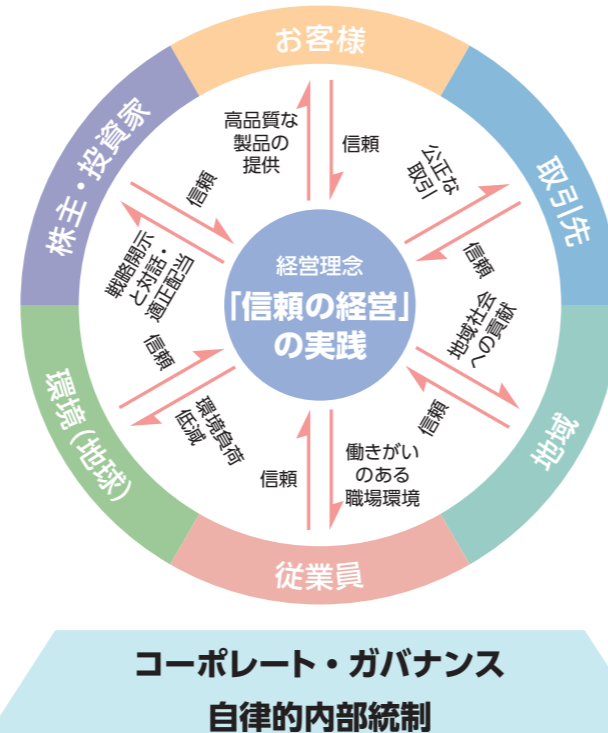


経営計画「2025年中期経営計画」

事業基盤の強化を通じ盤石な企業体質を確立

経営理念「信頼の経営」

あらゆるステークホルダーとの信頼確立



コーポレート・ガバナンス  
自律的内部統制

## Outputs

### アウトプット

(事業活動の主な成果)

2023年度経営成績  
売上高 3,538億円  
経常利益 121億円

#### 株主還元

2023年度年間配当 1株当たり65円  
(中間35円、期末30円)

社会の様々な分野で活用される  
高機能、高品質、高信頼性の  
特殊鋼製品

2023年度売上数量 1,429千トン

カーボンニュートラルに貢献する  
エコプロダクト

多様な一人ひとりが安全で健康に毎日  
充実して働くことのできる職場づくり  
自律考動型人材、グローバル人材の育成

環境保全・GHG排出削減  
需要家・サプライヤーとの  
パートナーシップ強化  
日本製鉄、OVAKOとの3社シナジー

## Outcomes

### アウトカム

(生み出される価値)

#### 経済的価値の創出

グローバルな  
特殊鋼マーケットでの  
企業価値向上

「高信頼性鋼の山陽」の  
グローバルブランド化

#### 社会的価値の創出

#### 持続可能な社会の実現に貢献

豊かで文化的な社会の発展  
カーボンニュートラル社会  
資源循環型社会の構築  
安心・安全な社会の実現  
ダイバーシティ&インクルージョン



# 誰もが活躍できる山陽特殊製鋼を目指して



## 「信頼の経営」を体現する社員たち

—— 女性役員の皆さんにダイバーシティを中心にお話を伺えればと思います。  
 まずは、当社に対する印象について、社外取締役のお二人から伺ってもよろしいでしょうか。

**宮口** 非常に高いコンプライアンス意識を持っている会社ですね。90年の歴史の中で培われた文化と、須多さんが引っ張っている内部統制のPDCAサイクルがリスクマネジメントとして、皆さんの意識に根付いていることが要因だと思います。それが、経営理念の「信頼の経営」の基盤になっていると感じているところです。

また、「ご安全に」というあいさつの文化や、取締役会での安全防災の報告について皆さんが活発に議論されている点を見ても、ESGのS(Society)の重要な要素である安全に対する意識の高さを実感しています。その他にも、徹考塾(当社の新入社員安全教育)や、階層別の研修などの継続的な取り組みが、社会貢献や企業の持続可能性に通じていると思います。

**藤原** 社員、役員が非常に真摯に仕事に取り組んでいることが当社の一番強いところだと思います。取締役に就任して2年経ちますが、その印象は実感、さらに信頼にまで昇華されています。その他に挙げられる強みとしては三つあると思っています。まず宮口さんも言われた安全第一。二つ目は環境重視。製造時の環境負荷低減に尽力していて、特に

OVAKOは先進的な事例と言えます。ヨーロッパでは環境への配慮が製品選択の上で重視されており、日本もこの流れに追随していくと思っています。三つ目が姫路から世界に羽ばたいていること。そこに私自身が関わることができていることを嬉しく思っています。

**須多** 外からそのようにご覧いただけているのは、うれしいことですね。安全、環境、防災、品質を大事にしていく姿勢をマネジメント層が繰り返し丁寧に伝えることで定着してきたかなと思います。

**安達** 真面目な会社というお話にも強くしました。真面目な会社になった理由の一つは、特殊鋼という人の生命に関わる重要保安部品に使われる素材を扱っていることだと思います。製品へのこだわり、思いが社員の働く軸や根っこになっている。「信頼の経営」も、そういう社風があったから経営理念になったのか、その経営理念に見合った会社になろうとみんなが努力したからこうなったのか。いずれにせよ、非常に良い経営理念だと思います。

取締役  
(社外・独立)

藤原 佳代



取締役 監査等委員  
(社外・独立)

宮口 亜希



執行役員  
(内部統制推進部長)

須多 敦子



参与  
(人材企画部長)

安達 恵理子



## 女性をもっと活躍するために必要なこと

—— それでは、女性活躍支援、ダイバーシティについてはどうお考えになりますか。

**須多** 学生時代は対等でも、なぜ会社で仕事を始めると、男性と女性の間にはキャリアの壁ができるのか。出産は女性しかできない事情はあるにしても、おかしいとずっと思っていました。現場では工場を24時間稼働させる中でのワークライフバランス、とりわけ小さなお子さんがいる状況での家庭と仕事の両立をどうするか等、さまざまな課題があります。営業の女性管理職が生まれにくいのも当社だけでなく日本の文化の問題なのかなと感じています。

**安達** 女性が活躍できる制度の改革を始めた当初の目標は、ライフイベントを経験しても会社を辞めずに働き続けられる仕組みを作ることでした。そこはある程度達成できたかと思いますが、会社や職場の意思決定に関わる女性はまだまだ限られています。

**宮口** 管理職になりたいと思う女性社員を増やすことは重要ですね。自分の実力を「ここまで」とキャップをかけてしまう人がまだまだ多いので、自分で意思決定できることの楽しさややりがいをメッセージとして伝えていく必要があります。

**藤原** 問題は制度よりも、男女ともにハートの方が慣れていないのかなと思います。例えば、女性はロールモデルがなくて、成功している女性が近くにいないと自分も管理職になれると思いがたい。男性も含めた話をすれば、女性社員と一緒に働くことで得られた成功体験を積み上げていくことが大切です。例えばOVAKOでは、女性リーダーを含めて女性が増えることでみんなが互いの意見をよく聞くようになり、生産現場での事故や器具の破損も減ったと聞きます。



# 誰もが活躍できる山陽特殊製鋼を目指して

## みんなの力を引き出していくリーダー

— ダイバーシティ推進の取り組みを加速させるためにはどうすればいいと思いますか。

**須多** 男性の育休取得率も今、かなり上がってきています。女性、男性どちらも働くのが当たり前になってきて、若い社員の意識も変わってきている。むしろ上の世代の意識を変えないといけません。

**藤原** 上の世代が若い世代の考え方を邪魔しないというのはその通りですね。私も自分の考えはありますが、若い人たちにも考えはあるだろうから、まずは話をよく聞いて、一理あると思ったらどうすればいいか話し合います。まずは若い人が話せる雰囲気を作るための「さん付け運動」<sup>(※)</sup>を促進させましょう。

(※)役職ではなく、苗字に「さん」を付けて呼ぶ当社の取り組み

**須多** リーダーからの声掛けも重要です。例えば育児をしている部下が一番困るのは、お子さんが急に病気になったとき。自分からは言い出しづらいと思うので、小さいお子さんがいる方の上司は、日頃から子ども優先で構わないことを伝えていかないといけません。周囲にも「順番だからみんなでバックアップしよう」と。「その代わりに、あなたのときもみんなが全力でバックアップするから」と伝えることが大事だと思いますね。

**宮口** お子さんがある方も自分の状況を周りに発信しておくことで、周囲も心の準備もできます。子どもが元気なときには、一生懸命頑張る姿勢を見せるのも大切なと思います。



**須多** 周囲とのコミュニケーションがうまくとれていないと、何となく後ろめたくなってしまって、休みが取れなかったり、退職を選択するケースがあったり。一方で、権利ばかり主張しすぎると、周囲の反感を買って人間関係がぎくしゃくしてしまったり。バランスが難しいですが、どうすれば互いに言いやすい雰囲気をつくれるか。結局、風通しがいい職場って、そういうところが自然とできる場所だと思います。

**安達** 育児や介護など私的なことを、職場に伝えるのをためらう方もおられると思います。ですが、少し勇気を出して自分の状況を共有することが、周囲の理解やお互い様の気持ちを生むきっかけになるかもしれません。

**藤原** リーダーや職場の雰囲気が変われば、もうちょっと言いやすい方向に行くかもしれないですね。そういう配慮ができる人の方が、リーダーには向いているかもしれません。今までのリーダーは「一番仕事ができる人」ばかりが中心でしたが、これからは中にはみんなのまとめ役としてそういうことに長けた人もリーダーになるのがいいかも。

**宮口** みんなが機嫌よく働くことができれば効率性も上がりますよね。みんなの力を引き出すから、リーダー一人がバリバリ働くよりも大きい成果につながります。

**藤原** 子育てにしても介護にしても一生のことではありませんからね。周りの良さを引き出して、みんなが率先的にやってくれる環境を作るのがこれからのリーダーに求められるマネジメントなのかもしれません。

## 明るく出社して、明るく帰宅する会社へ

— 最後に、当社への期待をお聞かせください。

**安達** 女性の活躍支援はあくまでダイバーシティの一つの切り口です。性別の他にも年齢や障害の有無、国籍など一昔前に比べるとグループの人材が本当に多様化しています。一方で、グループで6,000人を超える規模の会社になってきたことを思うと、ある程度のルールも必要です。多様性とルールという、ある意味相反する要素をどう折り合いをつけていけるかが求められると思っています。会社としてもいろんなことに挑戦してもらいたいと思いますし、私も人材企画の部署で頑張ります。

**須多** 基本的に会社って「人」ですよ。皆さんが「この会社で働けてよかった」「この会社に自分の居場所がある」と感じて、毎日明るく出社して帰る職場。その環境があれば、おのずといい仕事はできると思います。皆さんの職場に笑顔を与えられる環境をつくっていきましょう。

**宮口** 女性が少ない業界であることは事実ですが、今回、須多さんに続き安達さんが役員になられたことは大きな一歩と受け止めています。人を育てたり組織を変えたりするのは時間がかかるので、粘り強く継続していきましょう。

**藤原** 日本の人口が今後も減っていくことはどうしようもない事実として受け止めなければいけない一方で、世界のマーケットはまだ伸びています。姫路という兵庫県の一都市からグローバルネットワークを作り上げた当社の未来は明るいと確信しています。多様性のある仲間と一緒に仕事することしか将来の成長や発展はありません。みんなを力合わせて頑張りましょう。



# 変化を続ける社会で 成長・発展していく企業であるために



## 2050年カーボンニュートラルの実現に向けた取り組み

要木

GHG排出量が多い鉄鋼業にとって、カーボンニュートラルの実現は大きな課題です。当社は、全社的な最重要テーマであることを十分に理解して取り組みを進めていると感じます。カーボンニュートラルの対応は関連する部門・分野が多岐に亘り実務への負荷も大変大きいものですが、この点当社では部門間で良く協力して丸となって対応出来ていると思います。また、各取締役が強い当事者意識を持って取り組んでおり、取締役会での議論や部門を超えた連携で強いリーダーシップを発揮していると感じます。

また、特殊鋼メーカーの中でも世界でいち早くカーボンニュートラルを実現しているOVAKOを子会社に有していることは当社の大きな強みです。カーボンニュートラル活動においては、こうした当社の強みを活かした攻めの取り組みと、世の中の流れについていく守りの取り組みを、どちらも両輪で進めていくことが重要です。引き続き経営陣がリーダーシップを発揮して進めていくことを期待します。

## 人的資本経営とDXへの取り組み

戸出

人材育成においては、OVAKOに代表される海外事業会社を複数抱えていることから、海外事業を推進し、将来的には事業経営まで担うことのできるグローバル人材を育てていく必要があります。また、DXは昨年度、DXプロジェクトチームを立ち上げてデジタル技術の活用を加速していますが、足元の業務効率化にとどまらず、社会の変化に合わせた事業モデル

の変革につなげていかなければいけません。

いずれも、取締役会をはじめとしたさまざまな場で議論がなされており、その都度明確な考えが示されていることから、経営陣も非常に高い問題意識を持っているのだと感じます。今後は、この努力をいかに具体的な成果につなげていくかに期待しています。

要木

人的資本経営においては、鉄鋼業全体で他の業種と比べると女性の管理職比率が低いという現状があり、当社として危機意識を持っています。当社は女性の管理職比率がゆっくりとしたペースではありますが地道に増加を続けており、業界の中では比較的高い水準にあることを私は評価しています。

人的資本経営の根幹となるのは、人材の価値を最大限に引き出すことです。数値ばかり気にして過大な目標を立ててしまえば、現場が混乱しますし、事業活動の大前提である安全安心が揺らいでしまう危険性もあります。その時々現場の状況や、従業員の気持ちを十分に尊重し、引き続き当社の状況に応じた対応をしていただきたいと思います。

## 取締役会の実効性

要木

実効性評価の結果をもとに改善が重ねられてきたことで、建設的な議論が加速し、今の世の中における企業活動の重要性に応じた議論ができています。評価項目の中でも「社外取締役が機能を果たしていると感じるか」という設問は、期待されている取締役会実効性の重要な要素の一つであり、我々自身が自らを振り返るきっかけにもなっています。また、社長による議論しやすい雰囲気づくりも評価できます。

取締役 監査等委員  
(独立、社外)

要木 洋



取締役  
(独立、社外)

戸出 巖



あえて課題を挙げるならば、人材の多様性をより高めていく必要があります。女性の参画や海外人材の登用など、さまざまな立場からのさまざまな意見を取り入れることが、議論をより活性化することにつながります。当社の実情を踏まえながらやるべきことをどのタイミングですべきか議論することも重要だと思います。

## 当社の利益相反や少数株主保護の取り組み

戸出

2019年3月に日本製鉄の子会社となり、親子上場の利益相反や少数株主保護への懸念をお持ちの方もいると思います。この点に関して経営陣は高い問題意識のもと、経営はもちろん通常の事業の進め方などにおいても利益相反が生じない、少数株主保護の観点を十分に踏まえて対応しています。取締役会では社外取締役が中心となり、各案件において利益相反や少数株主保護を絶えず意識して議論しています。

さらに、親子上場そのものの是非についてもさまざまな場で議論を尽くしていく必要があると感じています。世の中の変化とともにさまざまなステークホルダーの要請も変わっていきます。親子上場によるプラスの面とマイナスの面を継続的に議論して、マイナスを最小化し、プラスの価値の最大化を目指していかなければなりません。

## PBR 1倍を意識した経営への要請が高まる中での当社の対応

要木

短期的な市場への対策と、長期的な市場価値向上への対応を両輪で進めていくことが重要です。短期的には配当方針の見直しや、IR活動、SR活動の充実を図っており、昨年はESG説明会も開催するなど、十分な取り組みができています。

今後さらに、長期的に企業価値を上げていくことを示し、市場から理解を得ていく必要があります。特に注目度の高いカーボンニュートラルの実現とDX推進については、2025年中期経営計画でも重点施策に掲げられ、進めている努力は外部からもうかがうことができます。この姿勢を維持するために、社外取締役としてしっかり見守っていきます。

## 今後の山陽特殊製鋼に期待すること

戸出

当社の企業文化と言える社員一人ひとりを大切にしている風土は、社外から見た大きな強みです。今後も社会貢献と人材育成に励み、姫路を地場とする企業として地域から愛される企業であり続けると同時に、活躍の場を海外にも広げ、グローバル社会に貢献できる企業になっていくことを期待しています。この2つを両立することが山陽特殊製鋼としての一つの理想の姿となり、創立から100年続く企業、株主をはじめとしたさまざまなステークホルダーにも評価される企業になっていくのだと思います。私自身も取締役会場の場を通じて発展に貢献したいと思っています。

要木

地域の人から誇りに思われる良さを保ちながら、グローバル企業としての更なる成長を目指して欲しいですね。当社の社員は真面目で堅実、協力的な人が多く、全員が協力し合っているからこそ、カーボンニュートラルをはじめとした取り組みがうまくいっているのだと感じます。世の中の変化が目まぐるしい中で、そうした山陽特殊製鋼らしさを失わずに成長を続けていただきたいと思います。創業100年への道のりは長いですが、不断の努力を続けることで10年後、その先も発展し続ける企業となっていくことを期待しています。



# Topics

## ESG説明会を開催

2023年12月に当社にとって初めてとなるESG説明会を東京で開催しました。証券アナリストや機関投資家の方にご出席いただき、当社の持続的な成長に向けたESG（環境、社会、ガバナンス）の取り組み、具体的な項目としては、気候変動防止、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、コーポレートガバナンスを重点的にご説明しました。



ESG説明会を開催

## 2023年CDP気候変動スコアで「A-」を取得

CDPとは、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、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。

当社は、2022年からCDP気候変動質問書への回答を行い、今回は2022年のスコアから1ランクアップした「A-」スコアと評価されました。リーダーシップレベルに位置付けられる「A」および「A-」のスコアは、脱炭素社会の構築に先導的と評価される企業に付与されるもので、「A-」以上のスコアを取得した国内特殊鋼専門メーカーは当社のみとなります。



## 特殊鋼製品の環境情報を開示する環境ラベル「SuMPO EPD」(旧称：「エコリーフ」)の認証を取得

SuMPO EPD(旧称：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SuMPO EPD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。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/>

## 再生可能エネルギー電力活用開始(水力発電、太陽光発電)

2024年4月から兵庫県内の水力発電所に由来する再生可能電力の購入を開始しました。

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、購入可能な電力の全量である年間4,000万kWhを購入し、特殊鋼製造に必要な電力として使用しています。なお、購入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温室効果ガス(以下、「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。

2024年7月から本社工場での太陽光発電を開始しました。PPAモデル\*\*による自家消費方式で建物面積約5,600m<sup>2</sup>の製品倉庫の屋上に太陽光発電設備を設置しています。

このたび設置した太陽光発電設備により、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ます。この太陽光パネルの容量は512.43kWで、年間約260トンのGHG排出量を削減できる見込みです。

※1 GHG：Greenhouse Gasの略称。地球温暖化の原因となる温室効果ガスである、二酸化炭素(CO<sub>2</sub>)、メタン(CH<sub>4</sub>)、一酸化二窒素(N<sub>2</sub>O)、ハイドロフルオロカーボン類(HFCs)、パーフルオロカーボン類(PFCs)、六フッ化硫黄(SF<sub>6</sub>)、三フッ化窒素(NF<sub>3</sub>)の7種類を指す。

※2 PPA(Power Purchase Agreement)モデル：

電力使用者が提供した敷地や屋上等のスペースに、太陽光発電設備の所有・管理を行うPPA事業者が発電設備を設置し、発電された電力を電力使用者に供給する契約形態。



製品倉庫屋上の太陽光発電設備

## 「環境配慮型電気炉鋼材WG」に参画

2024年3月、当社は経済産業省が設立したGXリーグ\*\*の「グリーン商材の付加価値付けに関する提言書\*\*」に基づき、国内の電炉会社29社(普通鋼22社、特殊鋼7社)によって発足した「環境配慮型電気炉鋼材WG」に参画しました。

本WGでは、電炉事業者が市場に供する鋼材の基本価値(性能・品質など)に対する新たな付加価値として、鋼材の製造工程に付随する環境負荷の低減価値(グリーンプレミアム)を持つグリーン商材「環境配慮型電気炉鋼材」の事業活用(販売・標準化)の検討をしています。

※1：2022年2月1日に経済産業省 産業技術環境局が発表した「GXリーグ基本構想」に基づき設立。GXに積極的に取り組む「企業群」が、官・学・金でGXに向けた挑戦を行うプレイヤーと一体となって、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。

※2：「グリーン商材の付加価値付けに関する提言書」は、GXリーグの「市場ルール形成WG」として2023年1月から活動を開始した「グリーン商材の付加価値付け検討WG」が2023年12月に活動成果をまとめ公開したものです

## SSMIがCDPから表彰

2024年6月、インド子会社「SSMI」は、首都ニューデリーで開催されたCDPとインド商工会議所連盟(FICCI)の共催イベントにおいて、2023年のCDPサプライヤーエンゲージメント評価(SER)部門で最高評価の「A」を獲得する等、SSMIの長年にわたる環境への取り組みが高く評価され、表彰されました。



表彰盾を受領しました(右)

# Topics

## 温室効果ガス削減量目標を見直し

当社グループは、2024年9月にGHG(温室効果ガス)排出量削減目標の見直しを実施しました。従来、GHG排出量のうちScope1+2(直接排出+間接排出)は、当社単体のエネルギー起源CO<sub>2</sub>の排出量削減目標を掲げていましたが、当社単体および連結のGHG排出量を算定し、SBT<sup>※1</sup>に沿ったGHG排出量を基準とする削減目標といたしました。また、Scope3(サプライチェーンからの間接排出)に関しては、カテゴリ1<sup>※2</sup>について、取引先の皆様との協働によって、環境省の算定ガイドラインの排出係数を用いた算出値から実績値への置き換えが進んだことから、最新の状況を反映させるとともに、連結のGHG排出量の算定、目標設定も行いました。

※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。  
 ※2：カテゴリ1は、当社が購入した原材料・諸資材等が製造されるまでの活動に伴うGHG排出量ならびに外注先での外注サービスの活動に伴うGHG排出量をさす。

### <2030年度目標>

(単位：単位：万t-CO<sub>2</sub>e)

		従来の目標					新たな目標				
		対象ガス	基準年度	基準排出量	目標排出量	削減率	対象ガス	基準年度	基準排出量	目標排出量	削減率
連結	Scope1+2	/					GHG	2021年度	110.3	64.0	△42%
	Scope3								217.0	162.7	△25%
単体	Scope1+2	CO <sub>2</sub>	2013年度	84.1	42.0	△50%	GHG	2021年度	71.7	41.6	△42%
	Scope3	GHG	2021年度	139.6	104.7	△25%			150.0	112.5	△25%

(注) 単体のScope1+2の削減率は基準年度を2013年度から2021年度へ変更したことに伴い、これまでの削減実績などを考慮し、目標削減率を△42%としています。

## 「やさしさ駐車場」を設置

2024年6月より、本社事務所前駐車場の玄関からもっとも近い4区画分を「やさしさ駐車場」として運用開始しました。十分な幅のゼブラゾーンを左右に設けることで車の乗り降りをしやすくし、安全性を高めています。「やさしさ駐車場」の名称には、利用が容易であるという「易しさ」と、利用者同士で心がけたい「優しさ」のふたつの意味を込めています。障害者、妊産婦、傷病人などの利用を想定しています。



「やさしさ駐車場」(4枠)



## (株)山陽に資本参加

カーボンニュートラルに向けた鉄鋼生産の電気炉シフト等を背景に、今後鉄スクラップの需給逼迫は避けられない状況にあります。こうした中、当社は、鉄スクラップの安定調達に向けて、調達ソースの確保・拡大や日本製鉄グループとの連携等を推進しておりますが、鉄スクラップのメインサプライヤーとして長年にわたり親密な関係を築いてきた(株)山陽の株式を取得し、同社とのパートナーシップをさらに強固なものとしたといたしました。同社への資本参加により、当社は、必要となる鉄スクラップの50%超を日本製鉄グループ含む資本関係先から安定的に確保できるようになります。



(株)山陽 金城代表取締役社長(右)と高橋取締役常務執行役員(役職は当時)

## 新独身寮「Orka SANYO」(オルカ サンヨウ)竣工

2024年3月、22年ぶりに新独身寮が完成しました。寮名にあるOrka(オルカ)は、スウェーデン語で「元気で満ち溢れた」という意味を持っており、社員が集う場となることを祈念して命名されました。若手社員たちの生活の拠点となり、性別、年代や部署を超えた「タテ・ヨコ・ナナメ」の交流の場となることが期待されます。

各部屋にバス、トイレを備え付けることでプライベート空間を確保するとともに、オートロック、防犯カメラで安全性を確保。屋内外の共用スペースで寮生の交流を生み出す設計としています。



新寮外観



室内共用スペース



植栽に囲まれた共用テラス

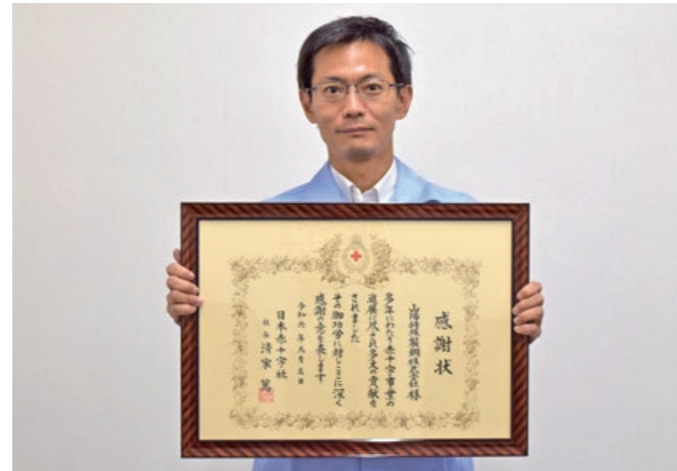
# Topics

## 日本赤十字社から献血企業表彰

当社は本社工場での献血活動を50年以上継続していることが評価され、日本赤十字社から「感謝状」を授与されました。病気の治療や手術などで輸血を必要としている患者さんの命を救うために、当社従業員が自発的なボランティア活動を継続しています。



本社工場での献血活動



感謝状

## 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管理職との座談会を2023年12月に開催しました。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、女性管理職からの質問に対するアドバイスを行うことで、女性管理職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さん(奥右側)

## 90周年記念行事(記念植樹、家族工場見学会、海外拠点の名物料理提供)

2023年11月に当社は創業90周年を迎えました。11月18-19日の2日間に、工場見学会や各種イベントを開催し、グループ従業員のご家族、当社OB・OGをはじめ400名を超える方々にご参加いただきました。

また、世界中で活躍する当社グループの仲間達を身近に感じてほしいとの思いから「海外グループ企業のご当地メニュー試食会」を約1か月にわたって実施しました。普段口にしない珍しい料理であったことで従業員からは大変好評を得て、コミュニケーションのきっかけになりました。

2024年2月には本事務所正門付近に新入社員の手でハナミズキ10本が植樹され、次の100周年に向けて共に成長していくことを願いました。



工場見学会での歓迎挨拶



海外拠点の名物料理の試食





















工場見学(連続展示室)



新入社員の手による植樹

# ESGに関する重要課題

山陽特殊製鋼グループは、あらゆるステークホルダーとの信頼関係を築くことで、当社グループの持続的成長を実現し、持続可能な社会の実現に貢献することを目指しています。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えません。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	2023年度実績（一部は2024年度実績）	参照ページ	関連するSDGs
 <b>Environment</b>	<b>気候変動防止</b>	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	2023年度当社GHG排出量：（ ）内は2021年度比 Scope1+2 連結 82.5万t-CO <sub>2</sub> e (25.2% (27.8万t-CO <sub>2</sub> e) 削減) Scope3 連結 177.8万t-CO <sub>2</sub> e (18.1% (39.2万t-CO <sub>2</sub> e) 削減)	P.17~21	 
	<b>循環型社会への貢献</b>	副産物の削減、3Rの推進	当社副産物のリサイクル率 84%	P.22	 
	<b>環境負荷低減</b>	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.22~23	  
	<b>生物多様性保全</b>	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(さんとくん 未来の森) 地域緑化活動(姫路駅前キャスルガーデン)	P.24	
 <b>Social</b>	<b>安全・防災</b>	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.25~26	 
	<b>ダイバーシティ経営の推進</b>	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26%、技術職6%) 女性管理職比率 : 6.7% (2020年4月比+2.8%) 男性社員育児休業取得率 : 88%	P.27	 
	<b>健康経営の推進</b>	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.28	 
	<b>人材育成</b>	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.29	 
	<b>人権の尊重</b>	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.29	 
	<b>品質向上</b>	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.30	 
	<b>技術先進性の更なる追求</b>	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 高熱伝導性ダイカスト金型用合金粉末「S-MEC®」(エスメック)シリーズを商品化	P.30	 
	<b>DXの推進</b>	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.31	 
 <b>Governance</b>	<b>コーポレート・ガバナンス</b>	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.32~34	
	<b>内部統制システム</b>	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。

## 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

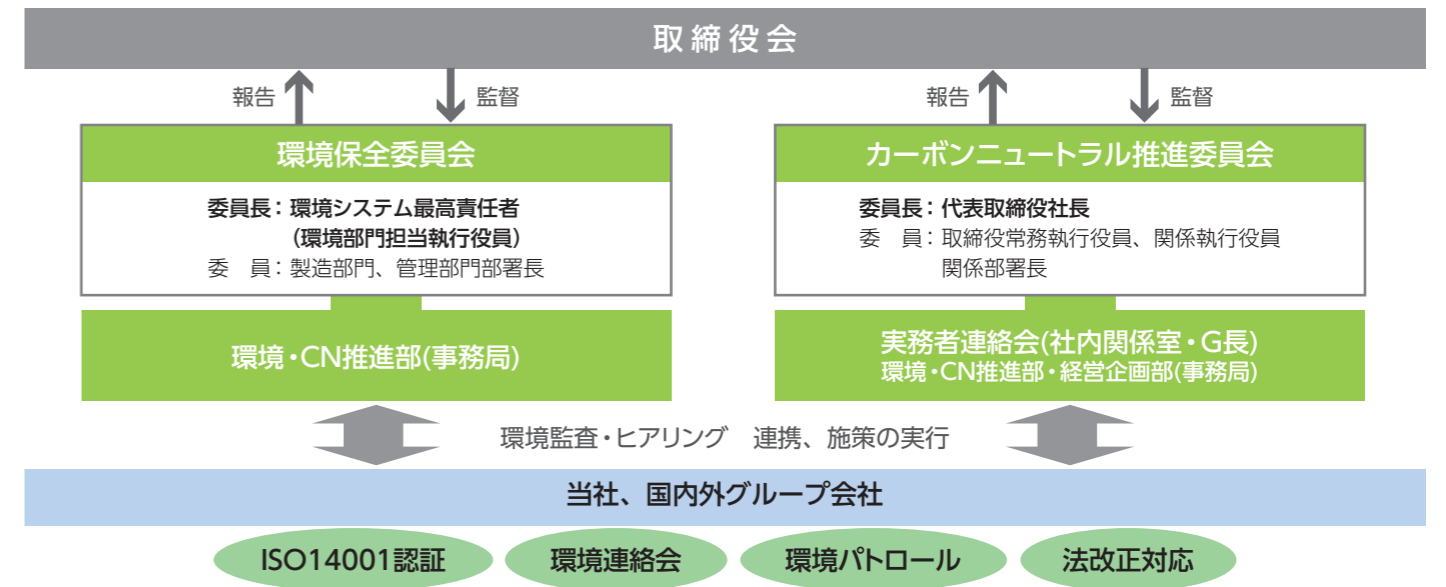
環境マネジメントの強化および環境リスクの低減を推進するため、環境保全に関する基本指針の策定および基本的対策に関する事項などを審議する環境保全委員会を毎年開催しています。

2023年度は、GHG排出量削減目標を含む環境保全改善計画の2022年度実績および2023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

## 環境法改正への対応

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 社長参加のパトロール  
1回/年、社長参加の環境パトロールを実施しています。2023年度は、製鋼工場の環境管理状況について確認しました。
- ④ 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。

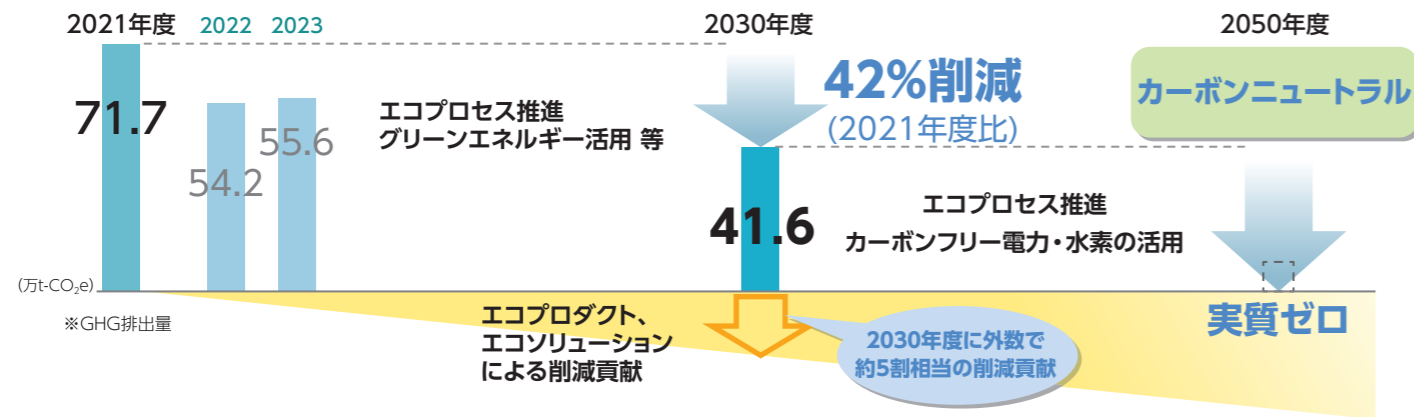
# 気候変動防止への取り組み(単体)

## 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。

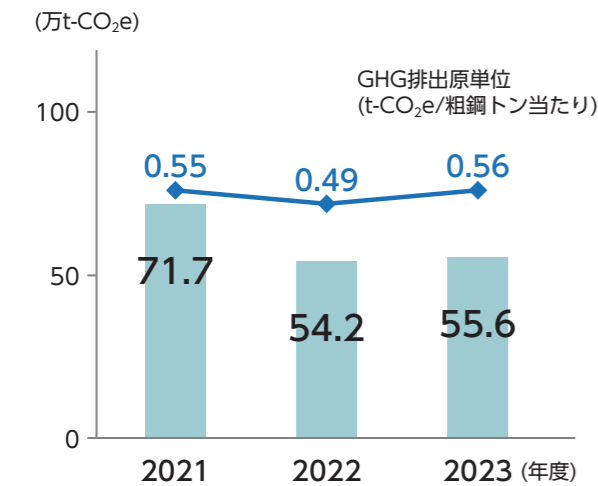
製造工程における省エネとグリーンエネルギーの活用、エコプロダクト・エコソリューションによる貢献及びサプライチェーンの皆様との協力で、自社の製造工程だけでなく、社会のあらゆる段階でのGHG排出削減を目指してまいります。

### 【単体Scope1+2排出量\*】

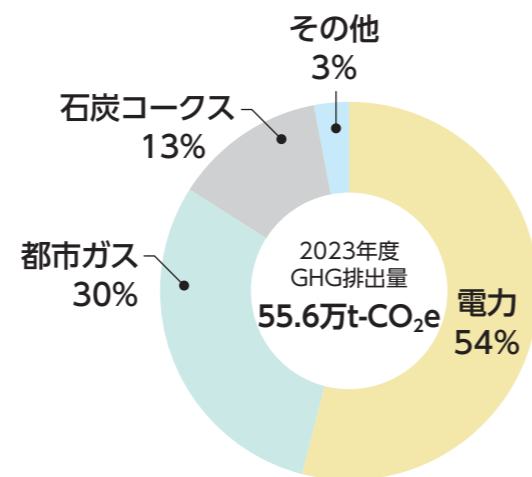


注：2023年度の排出量が前年度に比べて増加したのは、当社が購入する電力のCO<sub>2</sub>排出係数の増加が主な要因。電力のCO<sub>2</sub>排出係数は2024年度も高水準であり、当社は2025年度以降もこの状況が継続する前提でロードマップを策定しています。

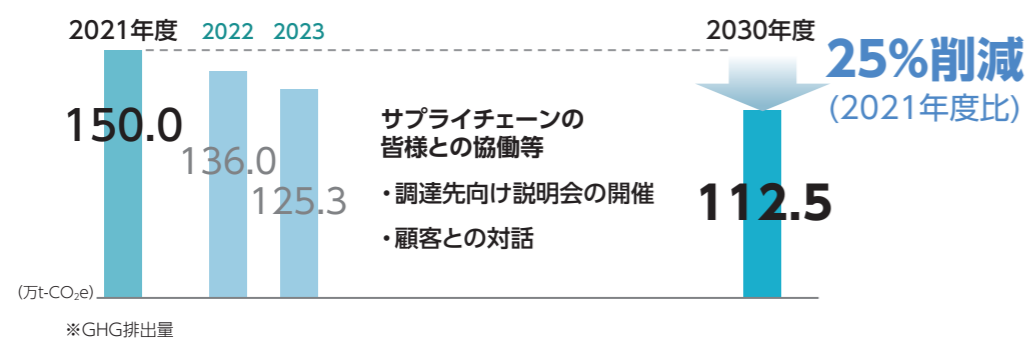
### GHG排出量の推移



### 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

項目	GHG排出量 (万t-CO <sub>2</sub> e)	GHG排出量 (万t-CO <sub>2</sub> e)			算定方法
		2021年度	2022年度	2033年度	
<b>Scope1</b>	事業者自らによる温室効果ガスの直接排出	34.3	29.4	25.1*	前頁参照
<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	37.3	24.9	30.5*	
<b>Scope1+2</b>	排出量	71.7	54.2	55.6*	
<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		47.9	43.3	42.4*	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		1.8	3.1	2.8	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		13.4	11.7	9.9*	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)		2.3	2.2	2.1	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		0.3	0.3	0.2	廃棄物量に排出原単位を乗じて算出
⑥ 出張		0.0	0.0	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		0.1	0.1	0.1	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	0.0	0.0	Scope1・Scope2に含まれるため、ゼロを計上
⑨ 輸送、配送 (下流)		3.3	2.9	2.6	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		79.9	71.3	64.3	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	0.0	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		0.9	0.8	0.7	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	0.0	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	0.0	0.0	フランチャイズ加盟者はいないため算定外
⑮ 投資		0.2	0.3	0.1	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
<b>Scope3</b>	排出量	150.0	136.0	125.3	

#### 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)

<換算排出係数>  
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>  
2023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)

<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」  
：インベントリデータベースIDEA v2.3

<算定方法>  
GHGプロトコルに基づき算定。

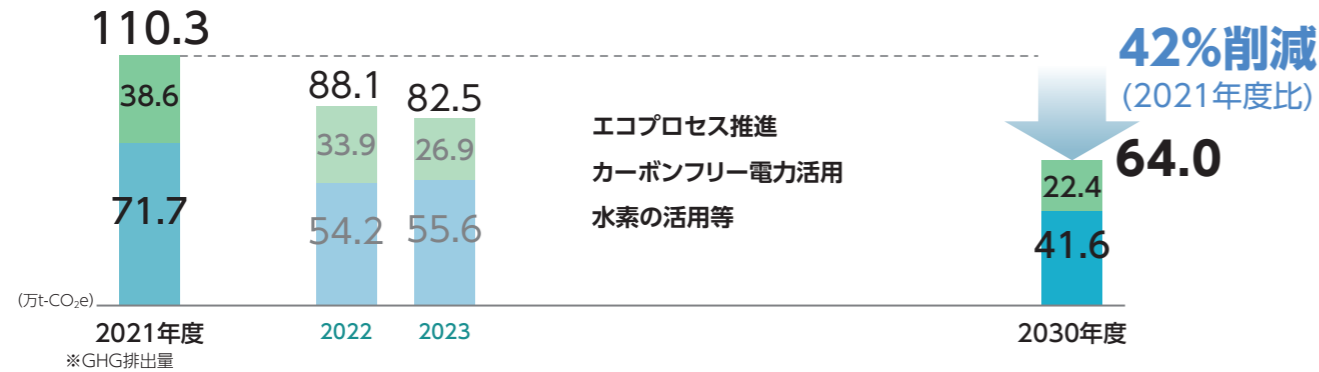
<算定期間>  
2023年度(4月1日～3月31日)

# 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。

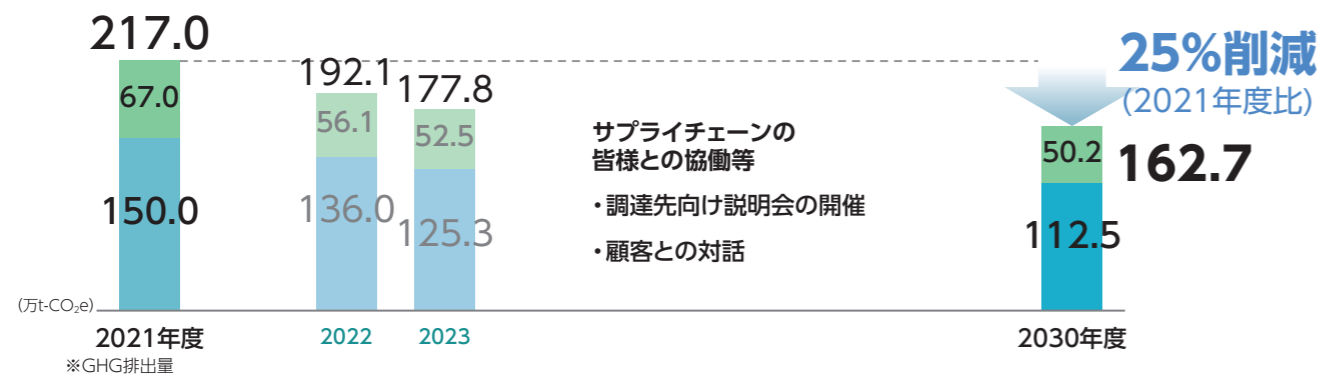
### 【連結Scope1+2排出量\*】



## 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の協力し、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

項目	GHG排出量 (万t-CO <sub>2</sub> e)			算定方法
	2021年度	2022年度	2023年度	
<b>Scope1</b> 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出	59.4	51.1	44.4★	前頁参照
<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	50.9	37.0	38.1★	
<b>Scope1+2</b> 排出量	110.3	88.1	82.5★	
<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	83.9	76.9	72.1	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	5.9	5.2	7.9	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	25.6	18.6	16.4	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)	8.8	8.5	6.5	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	0.7	1.0	0.7	廃棄物量に排出原単位を乗じて算出
⑥ 出張	0.1	0.1	0.1	従業員数に排出原単位を乗じて算出
⑦ 雇用者の通勤	0.4	0.3	0.3	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	0.0	0.0	Scope1・Scope2に含まれるため、ゼロを計上
⑨ 輸送、配送 (下流)	4.4	3.7	3.5	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	84.5	75.3	68.2	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	0.0	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	2.4	2.1	1.7	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)	0.1	0.1	0.1	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	0.0	0.0	フランチャイズ加盟者はいないため算定外
⑮ 投資	0.2	0.3	0.1	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
<b>Scope3</b> 排出量	217.0	192.1	177.8	

### Scope1, 2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 Mexico, 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

#### <換算排出係数>

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  
：CO<sub>2</sub> Baseline Database for the Indian Power Sector  
：IEA Emissions Factors 2023 他

#### <算定方法>

GHGプロトコルに基づき算定。

#### <算定期間>

2023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、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 Mexico, 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

#### <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」  
：インベントリデータベースIDEA v2.3  
：Ecoinvent 3.0 (V3.9) 他

#### <算定方法>

GHGプロトコルに基づき算定。

#### <算定期間>

2023年度(4月1日～3月31日)

# 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年度から再生エネルギー由来電力の一部活用を開始



## 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へ展開

### 本社工場で太陽光発電を開始

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太陽光発電設備を設置し、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ます。この太陽光パネルの容量は512.43kWで、年間約260トンのGHG排出量を削減できる見込みです。



製品倉庫屋上の太陽光発電設備

### 水力発電所由来の再生エネルギー電力を活用開始

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エネルギー電力について、購入可能な電力の全量である年間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となります。

### 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。



調達先向け説明会

### 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鋼は、合金成分の最適化と当社顧客の特殊熱処理「Super-TF」<sup>※1</sup>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CO<sub>2</sub>排出削減貢献量を約1.3万t/年<sup>※2</sup>と推定しています。

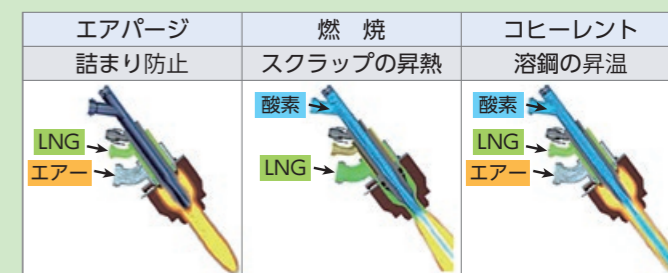
※1: 「Super-TF」は特殊環境下における軸受を長寿命化する熱処理技術であり、日本精工株式会社の登録商標です。

※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ズバーナーの導入

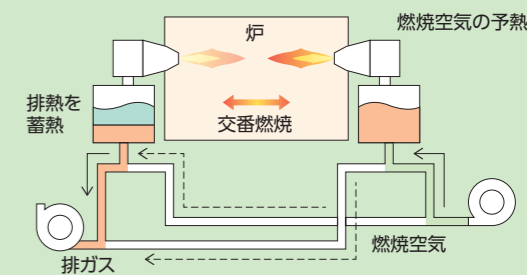
電気炉には電力以外の熱源として酸素吹精や助燃バーナーが利用されています。従来の助燃バーナーからLNG及び酸素使用方法を最適化しGHG排出量削減に有利な高効率エアパーズバーナーを導入したことで、導入前の助燃バーナーに比べてLNGを16%削減しています。また、バーナーの配置変更最適化と基数削減により電極の消耗を抑制することが可能になりました。



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。



### 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



### SSMIの取り組み

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、太陽光発電による再生エネルギー電力の購入契約を締結しました。

2024年9月から構内の太陽光発電が開始しており、2024年度は年間4.3万トンのGHG排出量削減に貢献する見込みです。





## 独立した第三者保証報告書

2024年 8月 21日

山陽特殊製鋼株式会社

代表取締役社長 宮本勝弘 殿

日本検査キューエイ株式会社  
東京都中央区入船二丁目1番1号  
代表取締役社長 菅野 良一

当社は、山陽特殊製鋼株式会社（以下「会社」という）からの依頼に基づき、会社が作成した「2023年度連結GHG排出量」（以下「会社が作成した2023年度連結GHG排出量」という）に記載されている2023年度（2023年4月1日から2024年3月31日まで）の温室効果ガス（GHG）排出量の内、Scope1、Scope2並びにScope3のカテゴリ1およびカテゴリ3について、第三者保証業務を実施した。

- ・算定範囲：山陽特殊製鋼株式会社グループ14社
- ・連結GHG排出量：Scope1： 444,051t-CO<sub>2</sub>eq  
Scope2： 381,095t-CO<sub>2</sub>eq  
Scope3（カテゴリ1）： 510,210t-CO<sub>2</sub>eq（Ovako Group ABを除く）  
Scope3（カテゴリ3）： 116,154t-CO<sub>2</sub>eq（Ovako Group ABを除く）  
（末尾に、連結会社別GHG排出量を記載）

### 1. 会社の責任

会社は、会社が採用した算定及び報告の規準と手続き（以下「会社の定める規準」という）に準拠してGHG排出量を準備する責任を負う。国際保証業務基準（ISAE）第3000号（以下「ISAE 3000」という）「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」に示されているように、会社のGHG排出量の算定には、完全なる排除が難しい不確かさを伴う。

### 2. 当社の独立性と品質管理

当社は、ISO 17029:2019「適合性評価—妥当性確認機関及び検証機関に対する一般原則及び要求事項」に従い、品質管理を確保するためのマネジメントシステムを確立している。本保証業務の実施にあたっては、ISO 17029:2019が求める独立性をはじめとする基本原則を遵守した。

### 3. 当社の責任

当社の責任は、当社が実施した手続き及び入手した証拠に基づいて、対象情報に対する限定的保証の結論を表明することにある。当社は、ISAE 3000及びISO 14064-3:2019「温室効果ガス—第3部：温室効果ガスに関する声明書の妥当性確認及び検証のための仕様並びに手引」に準拠して、限定的保証業務を行った。

当社の保証業務は、本社と工場の両方、あるいはいずれか一方における、従業員等へのインタビュー、GHG排出に関わるプロセスへの訪問とその観察、資料及び記録のレビュー、会社の定める規準の適切性及び管理状況の評価、保証対象情報の分析・検討、報告書の基礎となる記録と元データとの照合及び確認などの組み合わせによって実施した。

保証業務に携わったチームは、必要な知識、経験、資格などにより選任した専門家や実務者から構成されており、GHG排出量検証の主任審査員を含んでいる。

ISAE 3000で定義されているように、限定的保証業務で実施する手続き、実施時期及び範囲は、合理的保証業務で必要とされるものと比べて限られている。よって、限定的保証業務は有意であると判断する保証の水準を得るものであるものの、合理的保証業務ほど高い水準の保証を与えるものではない。



### 4. 結論

当社が実施した手続き及び入手した証拠に基づき、「会社が作成した2023年度連結GHG排出量」に記載されているGHG排出量について、すべての重要な点で、会社の定める規準に準拠して作成されていないと当社に信じさせる事項は認められなかった。

### <会社別GHG排出量>

会社名	Scope1	Scope2	Scope3 カテゴリ1	Scope3 カテゴリ3
山陽特殊製鋼株式会社	250,865	304,829	423,713	99,336
Ovako Group AB	153,585	3,944	—	—
Sanyo Special Steel Manufacturing India Pvt. Ltd.	32,981	53,304	67,030	12,169
サントクテック株式会社	1,525	4,341	1,427	1,073
サントク精研株式会社	718	2,045	672	505
寧波山陽特殊鋼製品有限公司	2,462	7,010	2,305	1,733
SKJ Metal Industries Co., Ltd.	274	781	257	193
Sanyo Special Steel Manufacturing de México, S.A. de C.V.	1,499	4,268	1,403	1,055
サントクコンピュータサービス株式会社	4	15	349	2
山特工業株式会社	5	19	437	3
陽鋼物産株式会社	126	514	11,979	81
Siam Sanyo Special Steel Product Co., Ltd.	6	25	583	4
Sanyo Special Steel U.S.A., Inc	0	1	33	0
山陽特殊鋼貿易（上海）有限公司	0	1	22	0
合計	444,051	381,095	510,210	116,154

以上

# 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.16
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.16
【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.21
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.21
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.21
【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.16
b) 組織が気候関連リスクを管理するプロセス	P.16
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.16
【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.17～18、23
b) Scope1、Scope2、Scope3の温室効果ガス排出量とその関連リスク	P.17～18
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.17～18、23

## 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(強靭性)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CO<sub>2</sub>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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<p>機会(売上)</p> <p>大</p> <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熟処理変革への対応、戦略アイテム(3Dプリンター用金属粉末等)の開発・拡販)</li> <li>※浸炭レス化によるGHG削減に貢献する高硬度高靭性高炭素鋼TOUGHFIT®を商品化(2023年3月公表)</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GHG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>	<p>機会(売上)</p> <p>大</p> <p>リスク(売上)</p> <p>中</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</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>	<p>機会(売上)</p> <p>大</p> <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および市場投入の推進</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> <li>レアメタル輸出規制等による副原料の調達不安定化</li> </ul>	<p>機会(売上)</p> <p>大</p> <p>リスク(コスト)</p> <p>中</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>省希少資源高機能商品(ECOMAX®シリーズ、Coフリーマルエージング鋼粉末等)の開発・提供の推進</li> <li>合金鉄調達ソースの確保・拡大</li> <li>調達サプライチェーン管理のさらなる充実</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>電力や燃料等に対するコスト負担増</li> <li>※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、わが国産業界全体の国際競争力低下も懸念される</li> <li>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</li> </ul>	<p>リスク(コスト)</p> <p>大</p> <p>機会(売上)</p> <p>大</p> <ul style="list-style-type: none"> <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GHG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> <li>鋼材の低(脱)炭素化を推進</li> </ul>
	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>	<p>リスク(売上)</p> <p>大</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</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</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>	<p>リスク(売上)</p> <p>大</p> <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>

### 【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

# 循環型社会への貢献

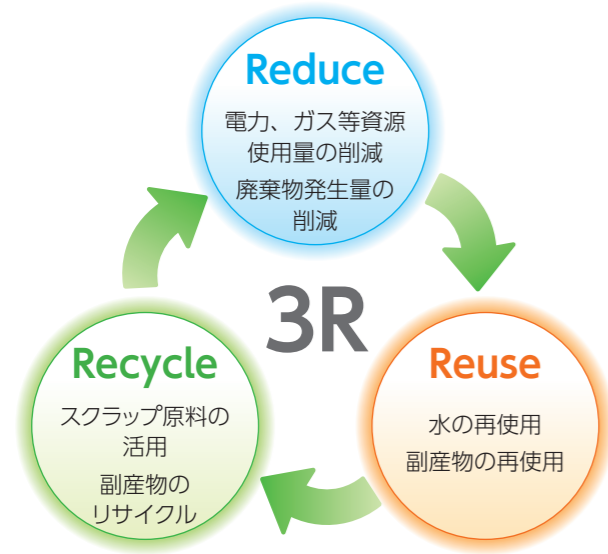
## リサイクル原料から生まれる特殊鋼製品

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。2023年度は、原料のうち鉄スクラップが占める割合は74%、社内リサイクル材を含めると、原料の94%がリサイクル品となりました。

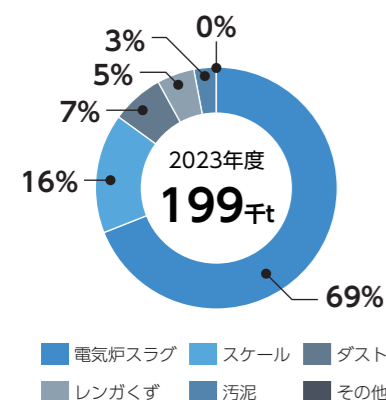
## 副産物削減への取り組み

2023年度、当社の生産活動による副産物の発生量は199千t、販売量を含む処理量は194千tでした。副産物には電気炉スラグ、スケール、ダスト、レンガくず、汚泥等が含まれています。

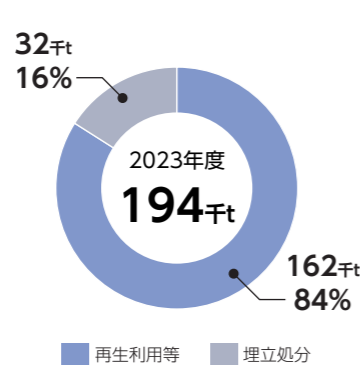
当社では、これらについて3R(Reduce Reuse Recycle)の考えに基づき、資源循環を推進しており、2023年度は処理量のうち、84%についてリサイクルあるいは焼却による減容化を図り、残りの16%を最終埋立処分しました。今後も、埋立処分量削減のため、副産物の新たな用途拡大に取り組みます。



副産物発生量の内訳



副産物処理量の内訳



## 電気炉スラグのリサイクル

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。今後は、製鋼用の資材として、発泡膨張を抑制する「鎮静材」原料や、資源循環型舗装用骨材への活用等が期待されています。

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

# 環境負荷低減に向けて

## 水資源の効率利用

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の90%以上を再利用しています。また、当社は水の供給を受ける工業用水道に加えて自家水源(地下水)を保有しています。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。

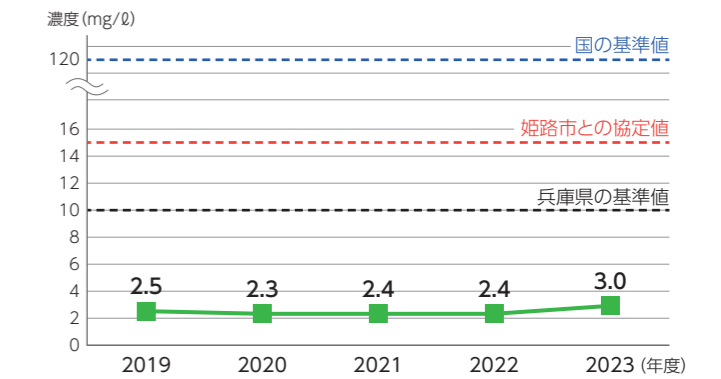


排水処理施設

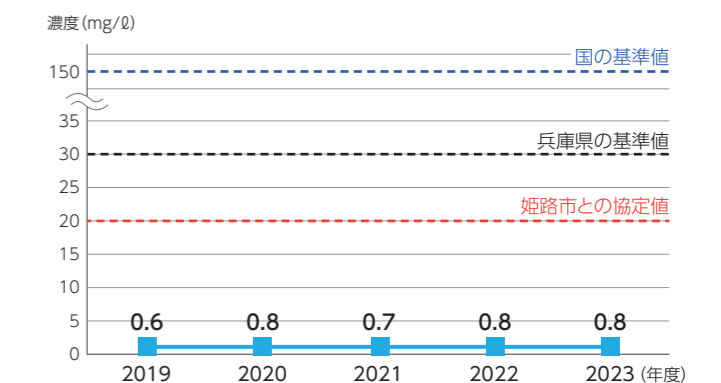


排水処理施設のパトロール

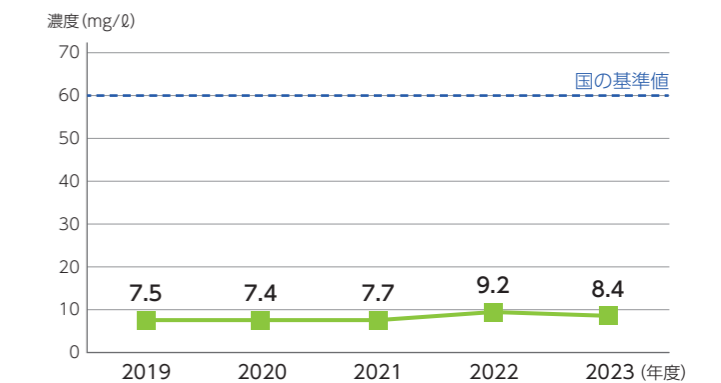
排水中の化学的酸素要求量(COD)



排水中の浮遊粒子状物質(SS)



排水中の窒素濃度



# 環境負荷低減に向けて

## 大気汚染物質の排出削減

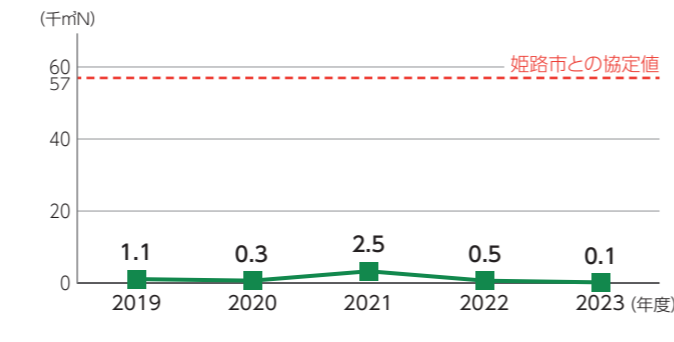
ばい煙発生施設では、燃料を硫黄分を多く含む重油からほとんど含有していない都市ガスに転換することで、SOx(硫黄酸化物)排出量を姫路市との協定値から大きく下回るレベルを達成しています。NOx(窒素酸化物)については、排出量削減に向けて、低NOxバーナーの採用や適正な燃焼管理などを実施しています。また、排出量の多い加熱炉については、自動NOx測定装置を導入し、常時監視ができる体制としています。

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。

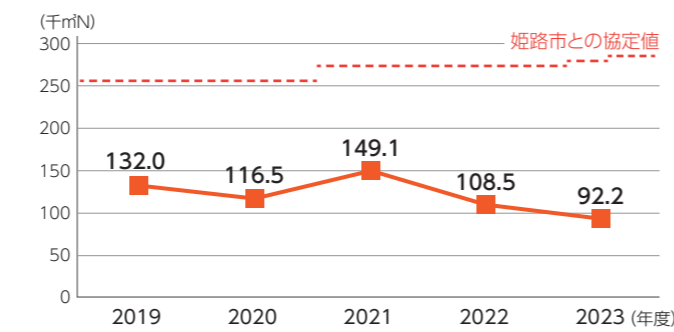
集塵施設としては、2018年度に連鑄工場の建屋集塵機を増設するなど設備能力の増強に取り組んでいます。

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。

硫黄酸化物の排出量



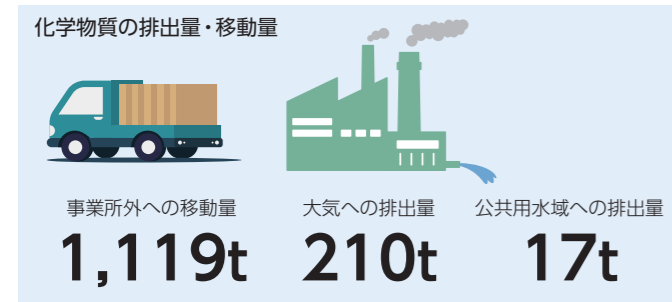
窒素酸化物の排出量



## 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



## 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に行っています。また、公害防止管理者等の環境保全に関する資格取得を推進するための報奨制度の設置や、従業員による環境家計簿の作成にも取り組んでいます。

## 環境保全に向けた改善計画

### 当社の環境保全改善計画と取り組み状況

テーマ	目標・KPI	取り組み状況(2023年度実績等)	自己評価*
省エネルギー 地球温暖化対策	Scope1,2排出削減 (2030年度目標：2021年度比42%削減)	<ul style="list-style-type: none"> <li>(単体) 2023年度GHG排出量：2021年度比 22%削減</li> <li>本社工場で太陽光発電を開始</li> <li>水力発電所由来の再エネ電力を活用開始</li> </ul>	〇〇
	Scope3排出削減 (2030年度目標：2021年度比25%削減)	<ul style="list-style-type: none"> <li>(単体) 2023年度GHG排出量：2021年度比 16%削減</li> <li>調達先向け説明会を開催し、サプライチェーン全体でのGHG排出量削減の重要性を共有</li> </ul>	〇〇
副産物の再資源化	レンガくずのリサイクル率向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>レンガくずの耐火物原料としての利用</li> </ul>	〇〇
法令順守	規制基準の順守 (水質汚濁防止法、大気汚染防止法等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>全項目において規制基準クリア (法令・協定からの違反・逸脱事例はなし)</li> </ul>	〇〇〇
従業員への教育・啓蒙活動	従業員への教育・啓蒙活動の定期的な実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域美化活動の実施(参加人数約250名)</li> </ul>	〇〇〇
	環境関連公的資格者の増	<ul style="list-style-type: none"> <li>公害防止管理者資格取得者増員に向け取り組み中</li> </ul>	〇〇
情報開示の推進	環境報告書の定期発行	<ul style="list-style-type: none"> <li>「山陽特殊製鋼レポート」発行およびウェブサイトでの公開</li> </ul>	〇〇〇
	自治体など環境行政への協力	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境月間行事への取り組み実施</li> </ul>	〇〇〇

\*自己評価：目標の達成度を3段階で表示しています。〇〇〇：計画達成 ○〇：計画達成へ順調に進んでいます。 ○：計画達成に向け更なる取り組みを実施します。

## 環境会計

2023年度の環境保全対策コストを環境省のガイドラインに従って集計しました。

集塵機・水処理施設等環境対策設備の維持管理費や副産物のリサイクル・処分費等、環境保全に関する経費は約31億円となりました。

また、集塵機の整備、水処理施設等の更新や、省エネルギーを目的とした空調設備の更新などに約1.4億円を投資しました。今後も環境保全に関わる対策を継続的に実施していきます。

分類	経費	投資
環境対策コスト	1,183	129
地球温暖化対策コスト	145	14
資源循環コスト	1,283	0
管理活動コスト	165	0
研究開発コスト	290	0
その他環境コスト	10	0
<b>合計</b>	<b>3,076</b>	<b>143</b>



# 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月に「企業の森づくり活動」の第1回目の活動を実施しました。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。

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、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と当社の4者間で2029年5月までを対象期間とした協定を締結しました。当社は、姫路市立藤ノ木山自然公園の森林の一部(1.46ha)を「さんとくん 未来の森」と名付け、本活動に取り組んでいます。

ナラ枯れ<sup>※1</sup>や照葉樹林化<sup>※2</sup>がみられる里山林において、光環境を改善して下層植生等の回復・保全を図ってまいります。

※1 カシノナガキクイムシが媒介するナラ菌により、コナラ等の樹木が集团的に枯損する病気の名称です。人への感染等は、ありません。

※2 樹木には、紅葉して落葉する「落葉樹」と、冬でも落葉しない「常緑樹」の2種類があります。照葉樹は、常緑樹に含まれ、太陽の光で葉の面がキラキラ光ることから「照葉樹(しょうようじゅ)」と呼ばれています。薪や炭等の生産を行っていた燃料革命前の里山林では、コナラなどの林内が明るい落葉樹が広がっていましたが、人が里山林を利用しなくなった結果、急速に照葉樹化が進んでおり、今日の里山林は、林内が暗く種の多様性に乏しい森林へと移行しつつあります。

※1,※2とも兵庫県ホームページより引用



「さんとくん 未来の森」と命名

除伐作業



## 地域緑化活動

2023年12月より、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、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。



緑化ボランティア活動

## 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。



植樹活動にあたり挨拶するDilip社長(右から3人目)

# 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。

## 2024年総合安全衛生管理方針

- **基本方針** 安全活動や安全遵守事項は、自らと職場の仲間の命を守るためのもの。「何を」やるかではなく、決めたこと、決められたことを徹底して守り抜く・やり抜く姿勢を根付かせ、安全最優先を最大の価値とする安全文化を構築する。
- **スローガン** 安全は一人ひとりが責任者  
守り抜く・やり抜く力で真の安全最優先職場の形成
- **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」

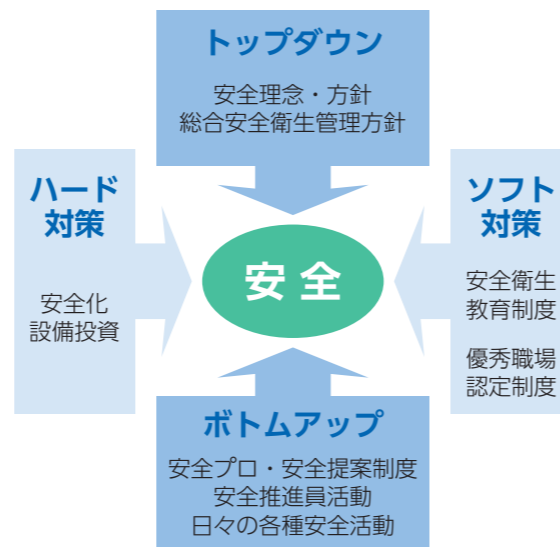
## 安全衛生マネジメント

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員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。

安全推進員に任命された若手・中堅社員は、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、危険な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。2023年は2,376人が研修を受講し、これまでの受講人数は延べ36,065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～

2023年度から、職場配属から一定期間を経過した新入社員を対象とした「山特徴考塾」を開講しています。

職場環境や実際の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を理解して安全衛生に関する知識を身に付け、自主的な安全考動ができるように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ってまいります。

### 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。2023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
- 避難場所の見直しと標識の設置、無線機の追加配備による初動対応の迅速化

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。2023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、消防用設備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。

2023年度  
防災訓練実施回数 **53**回

### 大規模地震防災訓練

2023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、大規模地震防災訓練を実施しました。地震・津波に関する情報を確認した後、災害対策本部を立ち上げ、各部署から社員の安否の他、設備の被害状況に関する情報を収集しました。それを受けて災害対策本部から負傷者や被害設備に対する初動対応の他、協力会社の安否確認、停電(電源喪失)・津波等による二次災害の防止を指示すると共に、各部署から災害対策本部へ活動状況の報告を行う訓練を実施しました。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

2023年12月に当社技術研究所2号館1Fの実験室で火災が発生した想定のもと、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(消火器・消火栓)、建物からの屋外避難、自衛消防隊ならびに公設消防隊による消火活動、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。



産前・産後・産後ケアガイドブック

## 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生き活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、組織のリーダーやリーダー候補が性別や年齢に関する無意識の偏見を理解しコントロールするスキルを身に付けるアンコンシャスバイアス研修、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 (2024年4月時点)

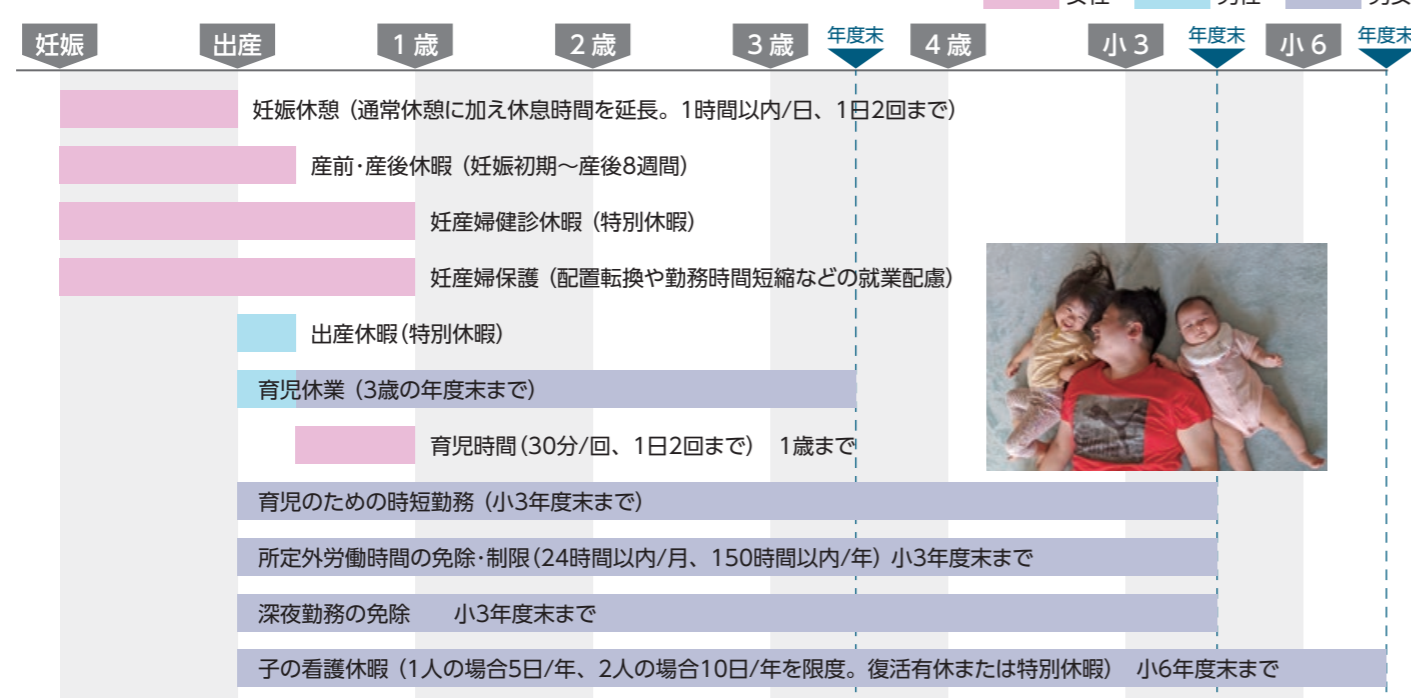
**13%**  
(企画職 26%、技術職 6%)

女性管理職比率

(2020年4月時点) (2024年4月時点)

3.9% → **6.7%**

## 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

希望する働き方、  
休み方ができる  
職場風土の醸成

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

## 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 (2023年度)

**83.3%**

男性社員 育児休業取得率 (2023年度)

**88%**

## 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

# 健康経営の推進

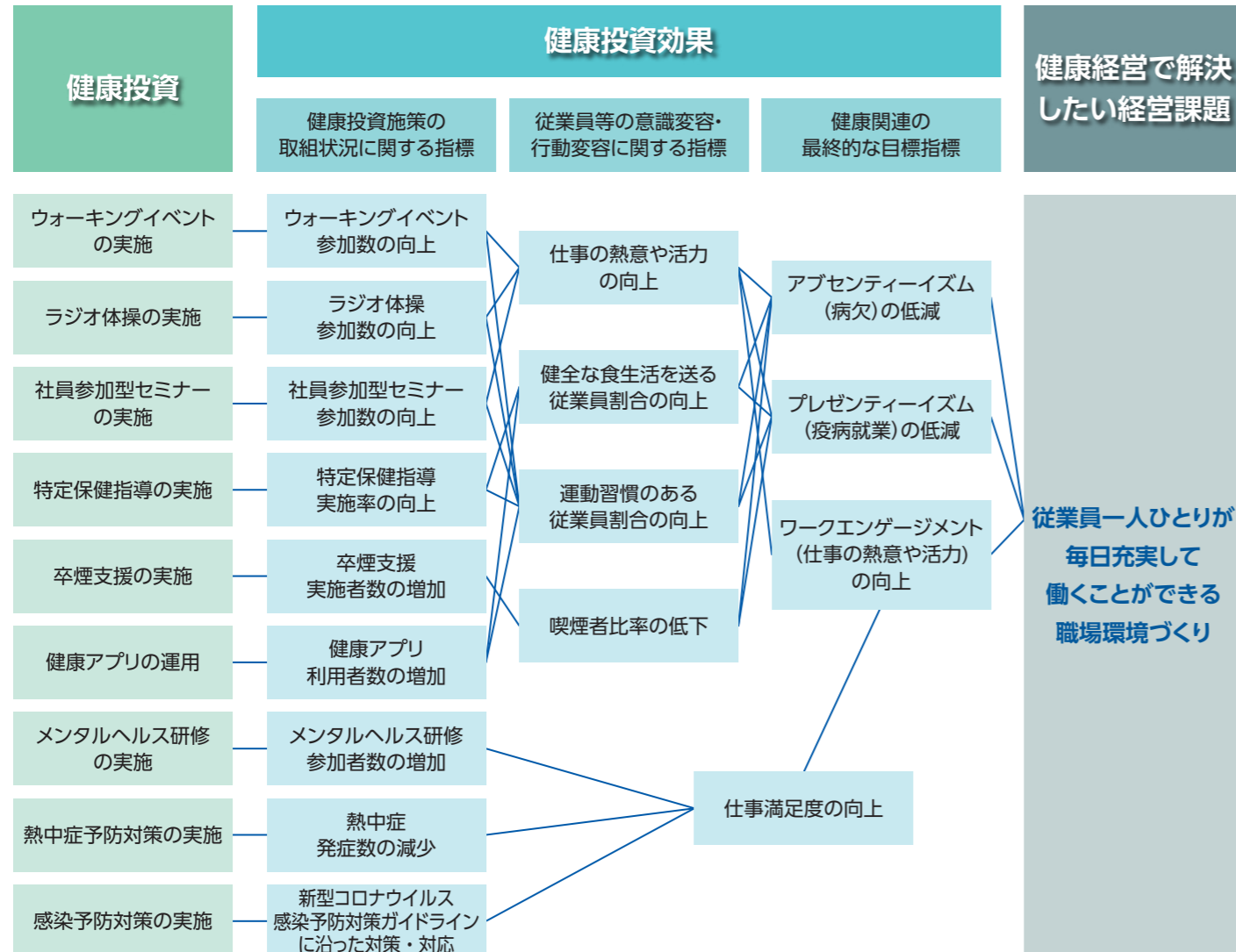
社員の安全と健康が事業活動の大前提であり、経営上の重要課題であるとの認識のもと、2021年8月に「山陽特殊製鋼 健康経営宣言」を策定し、代表取締役社長を最高健康責任者とする健康経営体制を整備しました。運動習慣の定着を支援するウォーキングイベントなど社員の生活習慣改善やメンタルヘルス不調の未然防止に向けた取り組みを推進し、社員一人ひとりが毎日充実して働くことのできる職場環境づくりに取り組んでまいります。



## 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り組み、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」「アブゼンティーズム」「ワークエンゲージメント」)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の設置

### 従業員パフォーマンス指標

	2023年度実績
プレゼンティーズム <sup>(※1)</sup>	69.3
アブゼンティーズム <sup>(※2)</sup>	93.4
ワークエンゲージメント <sup>(※3)</sup>	46.4

(※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や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てています。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、上司・同僚・部下による評価を確認し、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。

2024年4月、採用活動・教育研修・ダイバーシティ推進等の業務に特化した新部署「人材企画部」発足

# 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、組織相互間の内部品質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。見えないことを可視化し、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、2023年度における研究開発費の総額は2,228百万円となりました。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	研究開発費 (2023年度)
鋼材事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>風力発電、自動車、鉄道、環境・エネルギーなど、成長が期待される分野に投入する高機能商品の開発</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>各種工業炉の熱回収装置レキュペレータの高効率化を可能とする「SIC12ES」を商品化</li> </ul>	1,780 百万円
粉末事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	412 百万円
素形材事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>素形材における新規受注品の製造技術開発</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CAE解析技術を駆使した型鍛造品製造技術の確立</li> <li>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</li> </ul>	35 百万円

# 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

- 業務・操業の棚卸およびDXによる課題解決を推進する。
- 統合データベースを構築し、業務システム間で必要なデータの共有化を図る。
- 最新のデジタル技術を活用し、情報の見える化・リアルタイム化、業務の自動化、省力等を図る。
- DXの取り組みを通じた業務変革で事業構造を高度化し、企業価値を向上させていく。

## データ活用基盤の構築と人材育成

DX推進プロジェクトでは、デジタルデータを活用した業務プロセス改革を図るため、業務間で必要なデータを共有化できる統合情報基盤(統合データベース)の構築を進めています。

この基盤は、業務に必要なデータを共有するためのもので、クラウド環境に構築されています。既存の業務データの収集・蓄積に加え、新たに設備のセンサーデータや稼働・操業に関するデータも重要な設備から順次収集しています。これにより、全社で活用できるデータ基盤の整備を進めています。

構築されたデータ活用基盤を使用して、BIツール等を用いたデータ分析や可視化からの得られる気付きをもとに、経験や勘に頼る判断からデータに基づく迅速なアクション・意思決定へと変革を図ります。これらの実行に欠かせない人材育成も進めており、組織のデータ活用のリーダーとして、収集したデータを用いた分析や課題解決ができる人材を座学やOJTを通じて育成しています。

## デジタル技術を活用した業務プロセス改革

各ワーキンググループは、それぞれの部署を主導して構築されたデータ活用基盤の活用方法やデジタル技術の導入を検討し、業務プロセスやビジネスモデルの変革に取り組んでいます。具体的な業務プロセス改革として、各業務に適したデジタルツールの導入や、Webを活用した顧客からの受注情報取得のシステム化を進めています。

これによって業務の自動化や省力化を実現し、業務の効率化を図っています。この取り組みは、高付加価値業務へのシフトを促進し、全体的な業務の効率化を目指すものであり、持続的な成長を支える重要な要素となります。今後もさまざまな角度から業務改革を進め、各部門の業務プロセスを革新しつつ、部署間の連携を強化し、組織全体の変革を推進していきます。

# 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、アカウントビリティ(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。

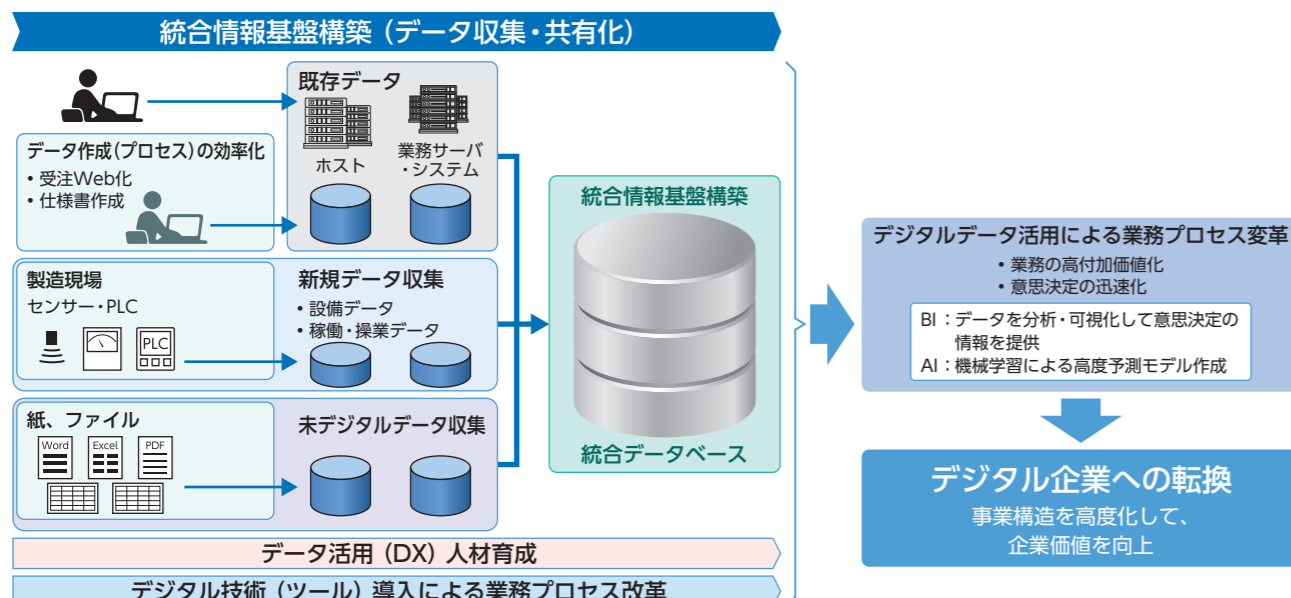
## サプライヤー表彰制度

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。2023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。

2023年度は、お取引先向け「サイバーセキュリティに関する説明会」を開催し、サプライチェーン全体としてのセキュリティレベルアップに取り組みました。



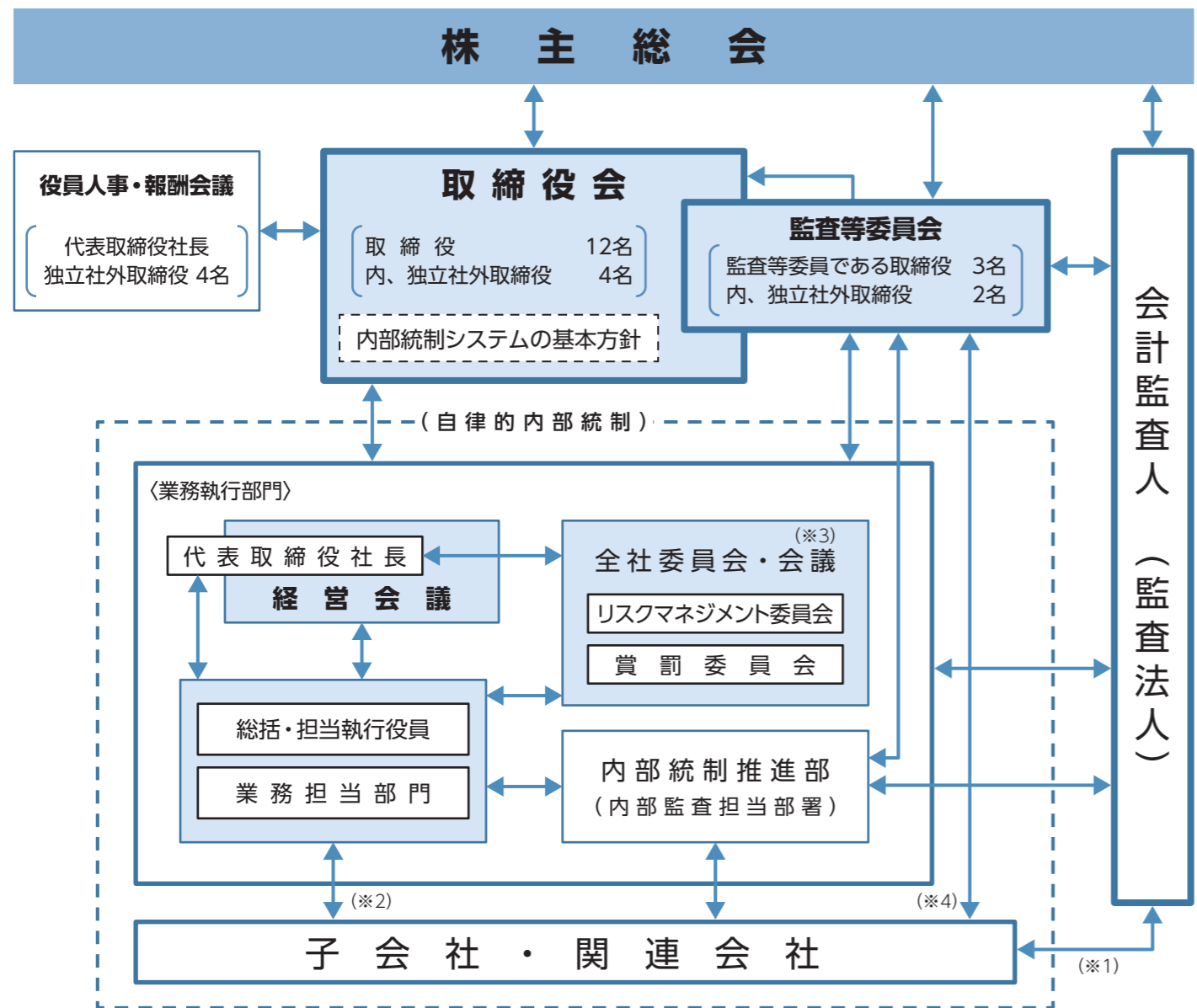


# コーポレート・ガバナンスの充実

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。

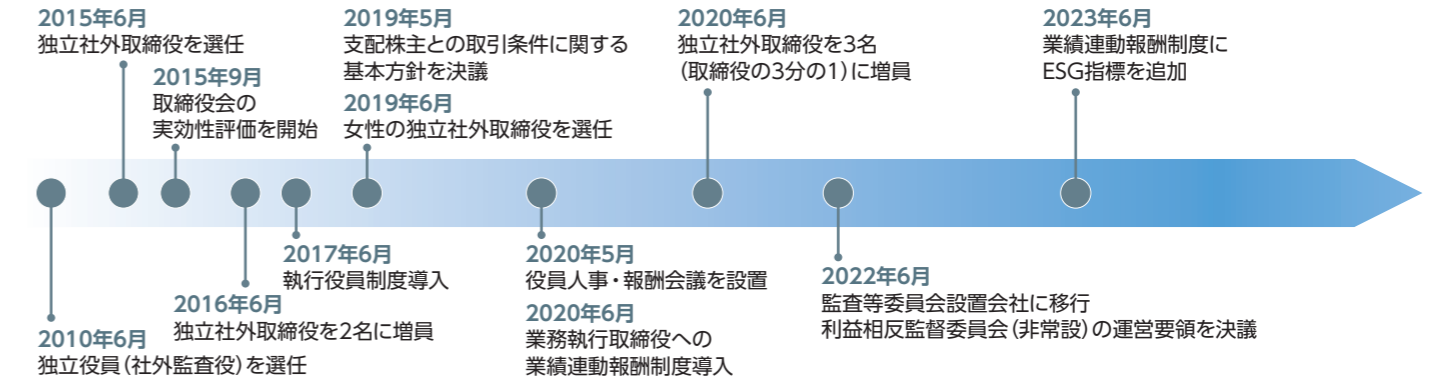
これを実現するために、当社は、当社グループの事業に適したコーポレート・ガバナンスの仕組みを整え、経営の効率性・健全性・透明性等の向上に向け、コーポレート・ガバナンスの強化に努めます。

## 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。  
 (※5) 親会社と少数株主との利益が相反する重要な取引が発生する場合は、その都度、独立社外取締役全員で構成される「利益相反監督委員会」を設置し、審議・検討を行い、その結果を踏まえ取締役会にて決定することとしております。

## 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、役員を選解任、役員報酬の決定方針、業務の適正性確保に関する事項、剰余金の配当に関する事項等について議論しています。

2023年度は、計15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。

### 〈2023年度の取締役会で議論された主な議案〉

- ・月次決算
- ・年度および下期の予算編成
- ・四半期および期末決算発表内容
- ・株主総会招集
- ・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
- ・株主状況とIR活動
- ・支配株主との取引等状況
- ・2025年中期経営計画の見直しおよび進捗状況
- ・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
- ・グループ人権方針の制定
- ・取締役会の実効性評価
- ・政策保有株式の保有意義および売却
- ・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。

2023年度は、役員人事・報酬会議を2023年4月、6月、12月および2024年2月、3月の計5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。

2023年度は、監査等委員会を10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内で定め、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。

## コンプライアンス相談窓口(内部通報制度)

当社は、法令、社会規範、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。

## 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

親会社グループとの取引に際しては、他社との一般的な取引条件と同様の適切な条件による取引を基本とすることを取締役会で決議し、社内規定に基づき必要な案件については、その取引条件が第三者との通常の取引条件と著しく相違せず、かつ当該取引の実施は当社の事業にも貢献し、当社の利益を害するものではないことを取締役会にて確認しています。

また、親会社と当社少数株主の間に利益相反が生じうる重要な取引・行為等については、取締役会はその都度、独立社外取締役全員で構成される「利益相反監督委員会」を設置して対象取引等の適否を審議・検討し、その結果を踏まえて取締役会で決定することとしています。

## 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、会社法等の重要な法令に基づく責務や業務に関連する制度等の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、工場見学の機会や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。

## 政策保有株式

当社は、営業上の取引関係の維持・強化、提携関係の維持・発展、事業活動の円滑な推進等を通じた当社の中長期的な企業価値の向上を目的に、政策保有株式(当社関係会社株式以外のすべての株式)を保有していますが、個別の政策保有株式について、毎年取締役会で、保有の目的、取引状況等を踏まえて保有の合理性を検証し、保有の妥当性が認められないと判断する株式については、取引先との対話・交渉を実施しながら縮減の方向で進めています。

## 株主・投資家との対話

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図る観点から、株主・投資家との建設的な対話を促進するための諸施策に取り組み、役員及び財務部・総務部をはじめとする社内各部門が連携して施策の充実に努めています。

2023年度は、四半期または期末決算発表当日の説明会<sup>\*1</sup>を4回実施したほか、投資家等との個別面談<sup>\*2</sup>を103回、機関投資家向けのESG説明会<sup>\*3</sup>を1回実施いたしました。

※1: 第2四半期および期末決算発表時は代表取締役社長が参加。説明用資料は日本語、英語版を同時開示。  
※2: 個別面談による対話を行った株主・投資家は延べ184名、うち海外の株主・投資家が延べ50名  
※3: 機関投資家向けにESGについての取り組みを説明。代表取締役社長、取締役常務執行役員、常務執行役員が説明者として登壇。説明会の動画、資料および議事録は当社ウェブサイトに掲載。

## 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。

2023年度は、2022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。

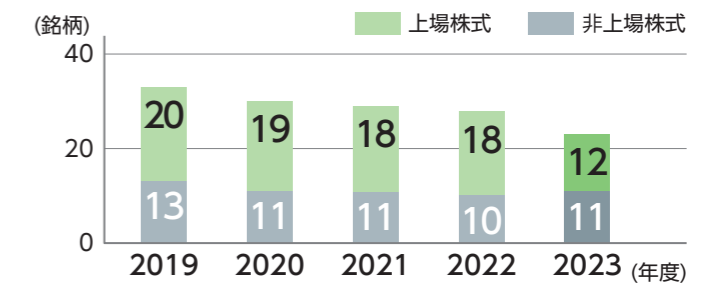
### <2023年度の課題と取り組み>

- 取締役会メンバーの多様性に関する検討**  
2023年12月に役員人事・報酬会議にて取締役の多様性について議論し、2024年2月の取締役会にて6月開催の株主総会以降の女性取締役を1名の増員(1名→2名)を決議しました。
- 取締役会メンバー間交流の充実**  
取締役会開催日に、年に5回の意見交換会を実施しました。意見交換会では、自由闊達に意見表明や情報交換が行われ、社外取締役にとりましては当社についての理解を深めてもらう場に、社内取締役にとりましては外部からの視点による当社課題への気づきの場になりました。
- 役員トレーニングの機会の充実**  
2023年9月、2024年1月、2024年2月に外部機関の専門家を講師に迎え、それぞれ「人的資本情報開示の近況」、「マネジメント力」、「消化器がんの症例と健康診断の重要性」に関する講演会を実施しました。また、2023年12月には藤原取締役を講師として「コンプライアンスと国際感覚」をテーマとした講演会を実施しました。
- 取締役会資料のさらなる簡素化・重点化**  
2022年以降、ウェブ会議の機能を利用したペーパーレス会議に移行しています。資料作成のルール・留意点(グラフのカラー化等)を関係者に改めて周知しました。
- 取締役会開催前における事前説明の効率的運営**  
事前説明の実施回数が最小となるようなスケジュールリングに取り組み、待ち時間が生じないよう説明開始の5分前集合を実施しました。  
以上の取り組みを踏まえた2023年度に係る実効性評価の結果、当社取締役会は有効に機能している結論付けました。2024年度にはアンケート結果を踏まえ、引き続き、役員トレーニングや取締役会メンバー間交流の充実に取り組むほか、取締役会のさらなる充実、社外取締役の役割や多様性の拡大について検討してまいります。

### <2024年度の課題>

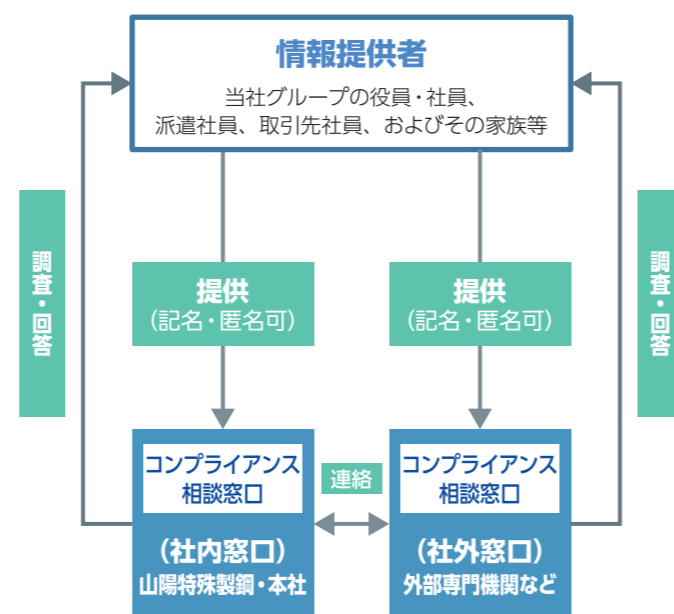
- 取締役会の構成の検討
- 取締役会における議論の深化
- 役員トレーニングの充実
- 取締役会の運営改善
- 取締役会メンバー間交流の充実

## 政策保有株式保有銘柄数の推移



### <対話の主なテーマ>

- 当社および連結子会社の業績
- 主要需要業界の動向
- 原燃料価格 固定費コスト上昇への対応
- カーボンニュートラルへの取り組み など



※相談・通報により不利益を被ることはありません。  
秘密は厳守されます。

# 役員一覧



## 取締役会の構成および専門性・経験

経営環境の変化に応じた機動的な意思決定と実効性のあるコーポレートガバナンスの仕組みを整えるため、取締役会は、当社グループの事業内容や経営課題に適した規模とし、取締役会全体としての経験・識見・専門性のバランスやジェンダー等多様性にも考慮したメンバー構成にすることとしております。

	氏名	専門性と経験								
		企業経営・経営戦略	製造技術・研究開発・DX	営業・調達	財務・会計	人事労務・多様性	国際的経験	リスク管理・コンプライアンス	環境・サステナビリティ	他業種知見
監査等委員である取締役を除く 取締役	宮本 勝弘*	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	大井 茂博	●	●	●					●	
	大前 浩三	●	●	●		●	●	●		
	柳本 勝	●	●	●			●			
	八並 敬之	●		●	●		●		●	
	堀 賀郎	●		●			●			
監査等委員である取締役	藤原 佳代*	●		●		●	●			●
	戸出 巖*	●		●			●	●	●	●
	園田 裕人	●		●		●				
	永野 和彦	●		●	●	●		●	●	
	要木 洋*	●			●		●			●
	宮口 亜希*				●	●		●	●	

\*宮本 勝弘、藤原 佳代、戸出 巖、要木 洋、宮口 亜希の各氏は、当社の任意の諮問機関である「役員人事・報酬会議」の構成員であります。

## 独立社外取締役の比率

33.3%

(取締役12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12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

		2014年度 (第103期)	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)
<b>経営成績</b>											
売上高	(百万円)	171,495	149,148	138,680	157,485	185,818	262,452	210,721	363,278	393,843	353,810
営業利益	(百万円)	9,169	12,188	11,685	10,969	10,123	▲1,417	▲5,493	21,416	28,492	11,366
経常利益	(百万円)	9,735	11,540	11,736	10,659	9,437	▲1,521	▲4,762	21,664	28,856	12,119
親会社株主に帰属する当期純利益	(百万円)	6,547	7,416	7,784	7,034	7,721	▲3,717	▲6,870	15,267	20,743	9,056
<b>財政状態</b>											
総資産	(百万円)	202,243	179,898	183,444	209,146	374,246	327,963	319,360	377,911	401,218	398,706
純資産	(百万円)	113,644	113,140	123,143	128,959	200,200	182,202	179,887	198,845	216,024	228,597
有利子負債残高(ネット) <sup>※2</sup>	(億円)	332	143	127	284	690	487	469	587	667	515
自己資本比率	(%)	55.8	62.4	66.7	61.0	52.3	54.4	55.9	52.1	53.4	56.9
D/Eレシオ(ネット)	(倍)	0.29	0.13	0.10	0.22	0.34	0.27	0.26	0.30	0.31	0.23
<b>ROS・ROE</b>											
ROS (売上高経常利益率)	(%)	5.7	7.7	8.5	6.8	5.1	-0.6	-2.3	6.0	7.3	3.4
ROE (自己資本利益率)	(%)	6.1	6.6	6.6	5.6	4.8	-2.0	-3.9	8.1	10.1	4.1
<b>1株当たり情報</b>											
1株当たり純資産 <sup>※1</sup>	(円)	699.51	696.69	759.36	3,960.99	3,480.62	3,273.07	3,273.84	3,615.39	3,934.50	4,160.27
1株当たり当期純利益 <sup>※1</sup>	(円)	40.60	46.00	48.29	218.34	237.75	▲67.14	▲126.07	280.19	380.70	166.21
1株当たり配当額 <sup>※1</sup>	(円)	10.00	12.00	12.50	31.70	69.00	15.50	—	90.00	100.00	65.00
<b>設備投資・研究開発</b>											
設備投資額	(百万円)	7,176	9,908	9,795	8,119	10,618	27,553	14,446	11,720	13,594	17,703
減価償却費	(百万円)	9,826	9,343	9,098	9,047	9,338	15,033	14,187	15,903	13,764	13,744
研究開発費	(百万円)	1,383	1,596	1,608	1,716	1,773	2,475	2,110	2,219	2,019	2,228
<b>キャッシュ・フロー</b>											
営業活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	20,698	28,770	15,090	▲5,566	10,792	39,425	22,313	7,086	12,155	40,644
投資活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	▲5,873	▲8,510	▲11,141	▲8,354	▲69,046	▲12,463	▲19,412	▲13,298	▲12,766	▲15,924
財務活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	▲17,426	▲18,807	▲10,775	14,705	65,929	▲21,093	▲5,473	2,286	8,525	▲27,446
<b>その他</b>											
売上数量	(千t)	1,054	988	1,013	1,069	1,171	1,615	1,367	1,995	1,607	1,429

※1：2017年10月に5株を1株とする株式併合を実施

※2：有利子負債残高(ネット)は、有利子負債残高から現預金および関係会社預け金残高を控除したもの

# 非財務データ(単体)

		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)
従業員数	(人)	1,366	1,602	1,611	1,623	<b>1,623</b>
採用人数	(人)	74	61	56	50	<b>58</b>
うち女性	(人)	11	9	13	10	<b>17</b>
女性従業員比率	(%)	13	13	14	14	<b>13</b>
女性管理職比率	(%)	3.9	3.8	5.6	6.1	<b>6.7</b>
障害者雇用率	(%)	1.70	2.26	2.12	2.21	<b>2.93</b>
(法定雇用率)	(%)	2.2	2.2	2.3	2.3	<b>2.3</b>
有給休暇取得率	(%)	77.9	48.4	74.7	83.6	<b>83.3</b>
男性育児休業取得率	(%)	—	2	37	74	<b>88</b>
女性育児休業取得率	(%)	—	140	66	100	<b>128</b>
男女の賃金の差異	(%)	—	—	69.9	70.1	<b>68.6</b>
健康診断受診率	(%)	93	100	100	100	<b>100</b>
ストレスチェック 受検率	(%)	86.3	91.9	90.8	94.9	<b>95.8</b>
休業度数率	—	1.26	0.88	0.76	0.79	<b>0.62</b>
GHG排出量 Scope1+Scope2	万 t-CO <sub>2</sub> e	—	—	71.7	54.2	<b>55.6</b>
GHG排出量 Scope3	万 t-CO <sub>2</sub> e	—	—	150.0	136.0	<b>125.3</b>

