

統合報告書 2025

INTEGRATED REPORT

Micro&Fine Technology
 日本精線株式会社
NIPPON SEISEN



index

イントロダクション

- 02 ―― 当社のありたい姿
- 03 ―― トップメッセージ
- 07 ―― 日本精線の沿革
- 09 ―― 日本精線と社会との関わり
- 11 ―― 日本精線の価値創造

サステナブル社会に貢献する取り組み

- 13 ―― サステナビリティ経営について
- 15 ―― サステナビリティ基本方針とマテリアリティ
- 17 ―― リスクと機会への対応
- 19 ―― SDGsの取り組みとマテリアリティの進捗

地球環境の保護(事業活動)

- 21 ―― 気候変動への取り組み
- 27 ―― 環境影響の低減
- 29 ―― サーキュラーエコノミーへの移行

地球環境の保護とQOLの向上(製品提供)

- 31 ―― エネルギーの効率改善と技術革新
- 41 ―― 資源の有効活用
- 44 ―― QOLの向上

社会への責任と貢献

- 46 ―― 人権の尊重
- 48 ―― 労働災害の撲滅
- 50 ―― 健康経営の推進
- 53 ―― ダイバーシティの推進
- 57 ―― 腐敗防止
- 59 ―― ステークホルダー・エンゲージメント

ガバナンスの強化

- 61 ―― 社外取締役 座談会
「日本精線のコーポレート・ガバナンスの強化と企業価値向上」
- 65 ―― コーポレート・ガバナンスの強化
- 69 ―― 役員一覧
- 71 ―― リスクマネジメントとコンプライアンスの強化
- 75 ―― 高品質な製品の安定供給

コーポレートデータ

- 77 ―― 5カ年財務サマリー
- 78 ―― 会社概要

当社のありたい姿



経営理念

Management Philosophy

私たちは、お客様にとって価値のある商品とサービスの提供を通じて社会の発展に貢献します。

私たちは、情報を重視し、世界の変化にすばやく適応するため、技術・知識・行動の革新に挑戦し続けます。

私たちは、利益ある発展と、創造性豊かでいきいきとした企業風土の確立を目指します。

経営方針

Management Policy

当社はステンレス鋼線並びに金属繊維(ナスロン®)を主力製品とし、長年に亘り培ってきた技術力と新しい技術分野への挑戦により、お客様にとって価値ある商品とサービスの提供を通じて社会の発展に貢献することを経営の基本理念といたしております。

また、株主の皆様並びにお取引先など、内外の関係先からの信頼と期待に応えるため、常に世の中の変化に迅速に対応できる柔軟な経営体制の構築を通じて、安定した収益基盤の維持・拡大を図るべく事業活動を展開してまいります。

サステナビリティ基本方針

Basic Sustainability Policy

日本精線はステンレス鋼線のトップメーカーとして、これまでも経営理念ならびに環境方針基本理念に基づき社会の発展へ貢献してまいりました。

これからもすべてのステークホルダーと共にサステナブル社会の実現に向けて貢献し続けます。

2035年のありたい姿

Micro&Fine Technology を極めてお客様にとって価値ある製品を独自技術で創り続け、サステナビリティ社会の発展に貢献しステンレス鋼線No.1カンパニーの地位を継続していく。

スローガン

サステナビリティ成長分野へ高機能・独自製品の開発・拡販と企業価値向上により持続的成長を図る。

トップメッセージ

ESG経営をベースに
サステナブル社会の発展に貢献し続けます

当社は「お客様にとって価値のある商品とサービスの提供を通じて社会の発展に貢献する」を経営理念としています。サステナブル社会において当社が提供できる価値のある商品とサービスとは何か?を常に問い続けながら、新しい製品開発を続けていかなければなりません。

そのなかでも、ESG経営を軸にサステナビリティ社会の発展に貢献し続けることは、当社にとって当然の使命であるとも考えています。地球温暖化対策として脱炭素社会を目指してきた全世界的な行動に対し、昨今一部の国が温暖化対策に後ろ向きな表明をする動きがあります。このような表明に同調する国も出てくることが想定され、高い目標が現実的な目標に修正される可能性もあります。しかし、脱炭素社会に向けた活動はまさにサステナブルであるべきだと考えますので、当社はブレることなく愚直に当社の製品を通じ、また当社が行わなければならない地球温暖化対策を継続してまいります。

代表取締役社長
利光 一浩

中期経営計画(NSG26)初年度の経営成績

2024年度は当社の中期経営計画NSG26(Nippon Seisen Sustainable Growth)の初年度にあたります。昨年を振り返ると、連結経常利益は計画を約6億円上回る46億円弱で、絶対値としては2021年度をわずかながら下回りながらも、過去最高に近い利益を計上することができました。これは太陽光パネル用途の極細線の細径化に対

応し9 μ m極細線の量産を開始したことや、ナスロンフィルターの炭素繊維向けや高機能フィルム向け用途が好調に推移した結果です。連結配当性向は52.8%と、これも目安の50%を上回っており、CO₂排出量削減率は▲29%と最終年度の目標に向けて順調な削減が進んでいます。

環境変化への対応と先を見据えた投資

我々を取り巻く環境は今、大きく様変わりしていく途上にあるのかもしれませんが。本年春に巻き起こった米国の関税問題は、今まで通用してきたやり方を大きく変えるきっかけになる可能性があります。そういった環境のなか、今年度においては関税問題の影響がどれほどあるのか正確に想定することがかなり困難でしたが、多数のシミュレーションを行い、いくつかの対応戦略を立て事業計画を策定しました。残念ながら、NSG26の2年目に設定した業績には届かない計画ですが、最終年度の26年度での計画達成に向けた施策を本年から確実に実施してまいります。

サステナビリティ成長分野に向けた
高機能・独自製品の開発深化

ステンレス鋼線部門では、太陽光発電パネルの高効率化に伴い、その製造プロセスで使用されるスクリーン印刷向け極細線の細径化が急加速しており、8 μ m以下の製造技術確立に向け注力しています。また、インシュリン自己注射器に使用されるニッケル鍍金ばね材に対しては、THAI SEISEN CO.,LTD.と連携するなど、グローバル拠点を活用した高機能・独自製品の拡販にも努めています。

金属繊維部門では、より低圧損かつ高い濾過精度を有する超精密ガスフィルター(NASclean®)の新製品開発と拡販に注力しています。近年、半導体デバイスの微細化が進んだことで、そのデバイス製造時に使用されるガスが蒸気圧の低いガス種に代わってきており、装置ライン全体の圧力損失を抑えるべくガスフィルターにも低圧損が求められるようになりました。そのなかで、当社は超低圧損かつ高濾過精度を有したフィルターを開発・提案しお客様から評価いただいています。今後も、更なる半導体デバイス微細化に対応してまいります。また、樹脂用のナスロンフィルターにおいては、濾過時の樹脂の滞留低減を目指しフィルター構造や濾材を改良した新製品が好評です。引き続き独自製品の開発を進め、様々な事業で需要が高まっている高機能フィルムの品質向上に貢献いたします。

生産基盤強化と生産性向上

今年度は中国での太陽光パネルの在庫調整により、当社の極細線が、昨年度対比で落ち込む想定をしています

が、将来の更なる細径化や需要拡大を見込み、大型設備投資を先行することで、急激な需要増へも対応可能な生産体制及び技術伝承を行ってまいります。金属繊維部門においても、主要製品である半導体製造装置向け超精密ガスフィルターの今年度末からの立ち上がりを想定し、来年度以降の需要増にも十分対応可能な設備投資を行うこととしています。

将来起り得る、少子化の影響による人材不足に対応するための省人化・自動化投資については、ナスロンフィルターの再生洗浄工程での作業のロボット化や識別照合工程でのAIカメラ導入検討などを継続的に進めています。

また、THAI SEISEN CO.,LTD.においては、生産基盤となる生産管理システムの導入に着手しています。受注から出荷までをトータルでカバーした効率的なオペレーションの実現により、生産計画・管理の精度向上と識別管理の強化を図ってまいります。

水素回収技術の深化

将来のビジネスの種まきとしての水素回収技術の深化では、2023年に枚方工場内に設置したMCH(メチルシクロヘキサン)からの水素回収・貯蔵・分離精製一体型の小型プラントでの長期的な連続運転を本格的に開始し、実証評価を進めてまいります。連続運転での実験意義は回収・精製した水素を、安全最優先のうえで工場内の熱処理炉の雰囲気ガスとして使用し、そのなかで水素の回収効率や触媒の耐久性、プロセス内でのエネルギーロスの確認などを行



い、装置の信頼性並びにコストの検証を行うものです。

MCH以外の水素キャリアからの回収技術についても開発に取り組んでおり、その1つがアンモニアです。アンモニアは社会実装に向けた大規模な商用運転が計画されており、サプライチェーンの構築が近い状況となっています。当社では他社様と共同でアンモニアを原料とする小型水素製造装置を開発しているところです。このようにMCHとアンモニアという既存インフラの流用が可能な2つの水素キャリアに対するアプローチを展開することで、水素関連

ESG経営の着実な取り組み

E(環境)

ESG経営の取り組みとしては、環境面では2050年のカーボンニュートラルを目指し、まずは2030年にCO₂を2013年対比で30%削減するという目標があります。当初は日本精線単体で取り組んできたCO₂削減活動ですが、海外3子会社を含めたグループ全社での削減活動に拡大し、それぞれの会社での削減ロードマップを策定しました。海外子会社の生産量は2013年対比で増加しており、それに伴いCO₂排出量も増加するため、日本精線単体での大幅な削減が必要です。排熱回収や断熱化などのエネルギー使用効率の向上、都市ガスから電気炉への更新投資などは削減効果がそれほど大きなものではありませんが、地道な活動と合わせて新たな削減施策を考えていくとともに、CO₂フリー電力の使用拡大を含めて活動してまいります。また、インターナルカーボンプライスを設定することで積極的な設備投資によるCO₂削減も狙っています。

CDPの気候変動質問書への回答結果は昨年と同じくB評価でしたが、水セキュリティ質問書への回答結果は目標値を明確化したこと及びより戦略的な内容としたことで、



事業の選択肢を広げてまいります。

また、当社が保有する金属フィルター加工技術並びに特殊な独自の接合技術により開発した水素分離膜モジュールは、超高純度水素精製の更なる流量拡大に向け、モジュールの製作・評価と市場展開を進めています。これまで当社が培ってきた技術を複合的に組み合わせるとともに外部リソースとの連携による商用化を目指し、将来の事業の柱となるよう注力いたします。

昨年より1ランクアップし、こちらもB評価を受けました。

S(社会)

人的資本経営という面では、経済産業省及び東京証券取引所が選定する「健康経営銘柄2025」と経済産業省と日本健康会議が共同で顕彰する「健康経営優良法人」のホワイト500に初めて認定され、健康経営優良法人の大規模法人部門にも6年連続で認定されました。健康経営銘柄もホワイト500も継続して認定されることで実力が底上げされと考えていますので、今年度も更なる改善を加え活動してまいります。また、長年従来のやり方で行っていた社員への教育についても、求められる人材像を階層別に明確化し、その人材育成に必要な教育とは何かという新しい視点から教育体系の見直しを行っています。

多様性という面では、女性が活躍するために具体的に何が必要かということを女性目線で考えるため、女性活躍推進チームを発足させ改善案の提案から実行段階へと移行しているところです。また、本年4月から育児・介護休業法が改正され、当社が該当する従業員300人以上の企業には育児休業取得状況の公表が義務付けられました。当社は元々、女性の育児休業は100%の取得でしたが、昨今求められている男性の育児休業取得にも会社主導で積極的に取り組んでいく所存です。お恥ずかしい話ですが私自身が自分の子供の育児に対し、仕事を言い訳にして何もませんでした。今振り返ると後悔の念が押し寄せてきます。そういった反省を踏まえ、家族が協力して子育てができる環境を会社が整えなければならないと考えています。

G(ガバナンス)

これまで、独立社外取締役比率は1/3以上であったものの、親子上場基準である独立社外取締役比率は過半数を



満たしておりませんでした。しかし、今年度から親会社より派遣されていた取締役を1名減員し、代わりに女性の独立社外取締役を1名増員しました。これにより、独立社外取締役が4名となり、独立社外取締役比率が57%と過半数を超えるとともに、女性取締役も1名から2名体制とすることで、取締役会も多様性を重視していきます。また、従来は社内で行っていた取締役会実効性評価も、第三者的視点を重視するため第三者機関に委託しました。更に、政策保有株式の縮減も着実に進めた一方、特別委員会においては少数株主保護の観点から親会社との取引チェックを強化しております。

社員の先頭に立って

今現在は事業の柱である主力製品も、先ほど申し上げたように今後大きく需要変化が起こる可能性もあるため、次世代の製品を育て上げる必要があると考えています。「Micro & Fine Technology」をスローガンに「より細く、より強く、より精密」な製品を作るために他社が真似できない独自技術を駆使しあきらめることなく革新に挑戦していきます。

従来と同じやり方・考え方では成長は望めません。自分たちで新しい未来を切り開いていくという強い意志を持ってもらうため、あきらめることなく挑戦することの大切さ、改善することの喜び、成長することの楽しさを、私が社長としてリーダーシップを発揮して推進し、社員一同を鼓舞して目標達成に向かって進んでいきます。

当社は、東京証券取引所からの「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」要請にも真摯に取り組み、NSG26でも基本方針及び行動計画へ具体的な内容を掲げて活動しております。中でも、機関投資家様向けの決算説明会や工場見学会では経営トップである社長が自ら説明し、一般投資家様向けの工場見学会は年2回の開催へと回数を増やし、SR・IRの拡充に努めています。

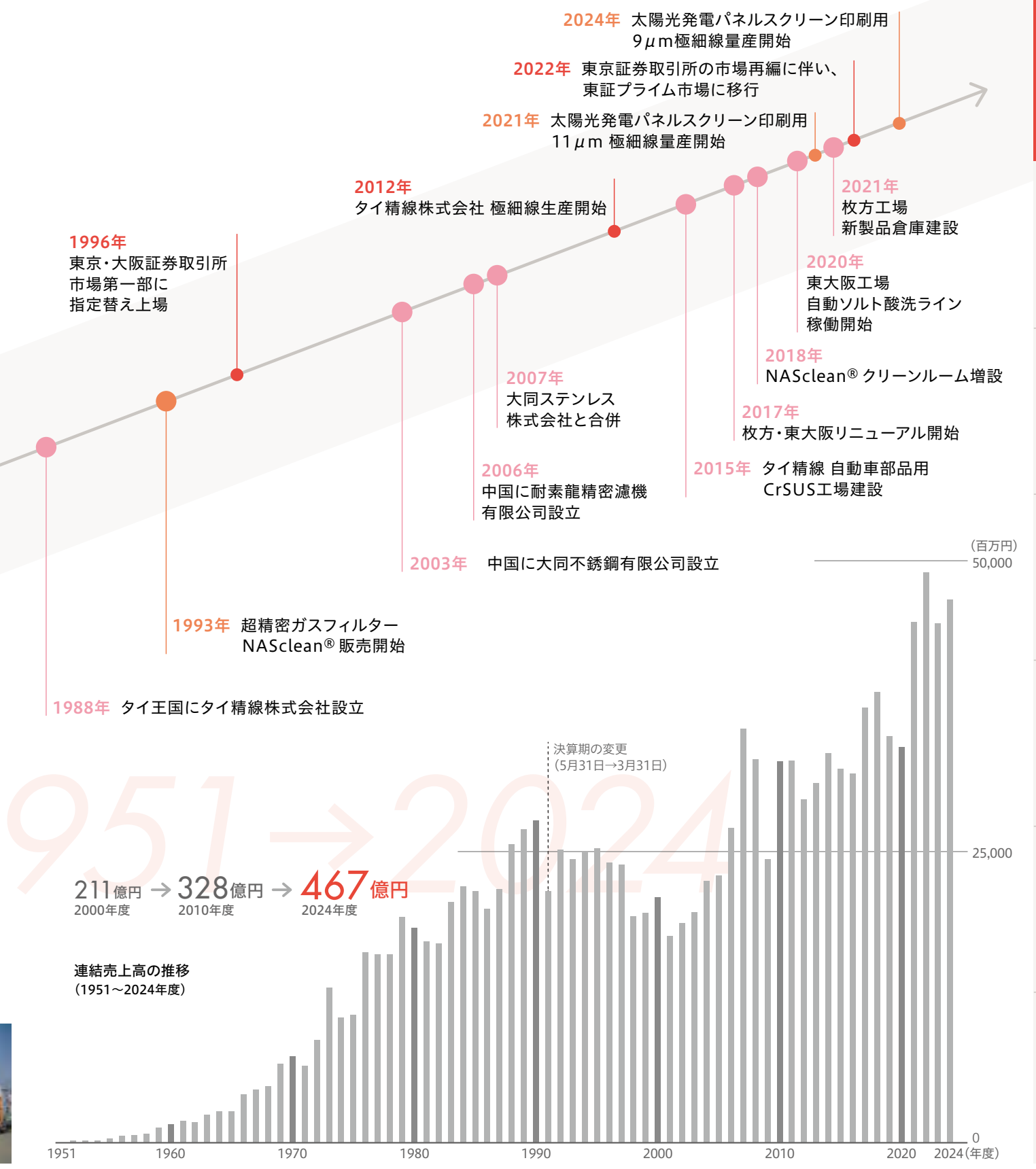
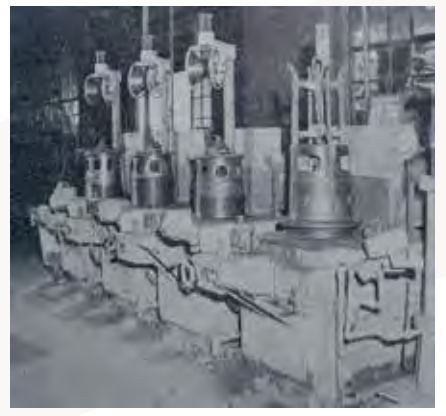
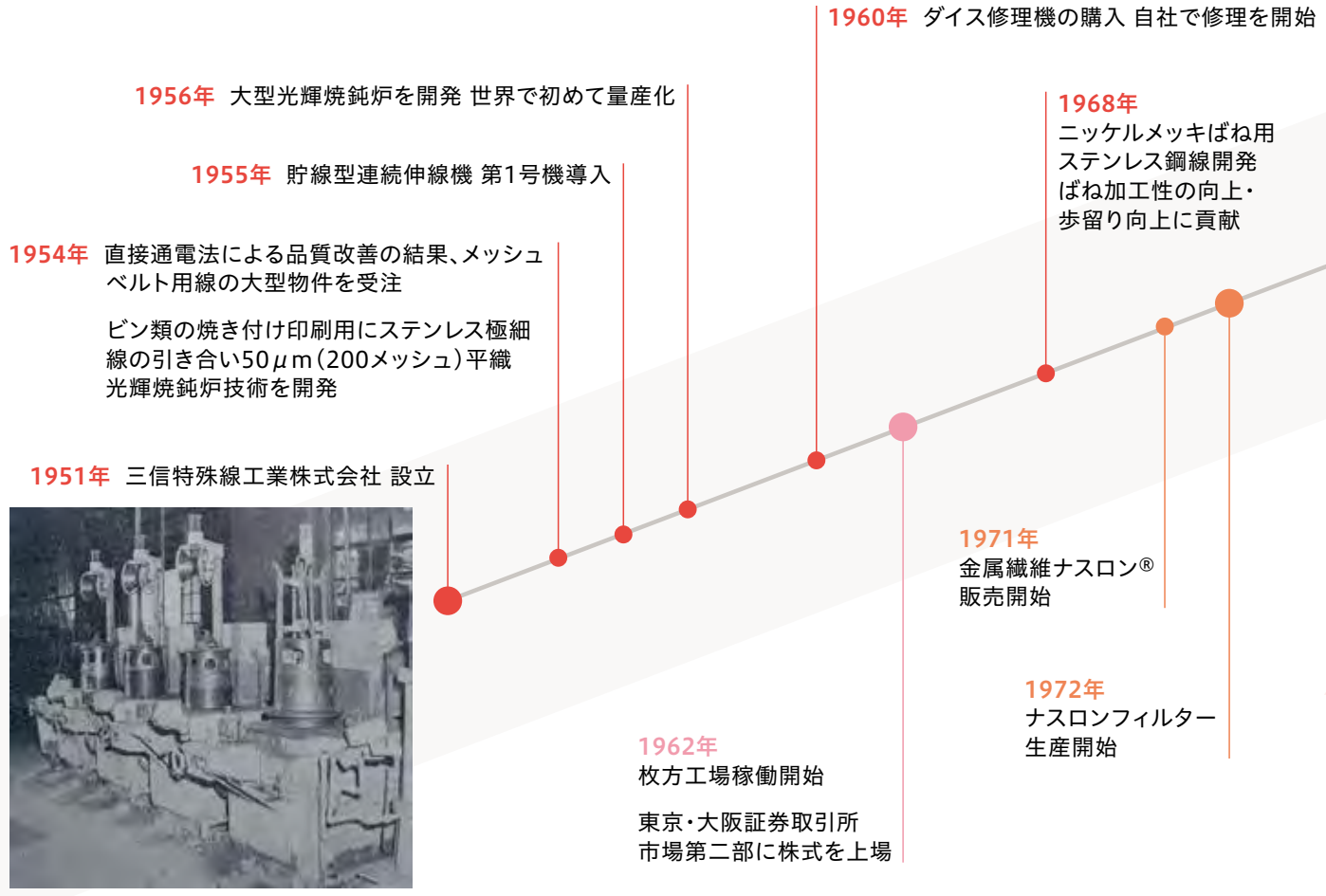
更に、PBR1倍以上を目指すための施策にも注力してまいります。具体的にはテクニカルな手法での短期的な株価上昇を狙うのではなく、長期的視野に立ち将来の安定的な収益確保に向けて、成長分野への積極的な投資や高機能・独自製品の拡販に戦略的に取り組み、株価上昇につなげていきたいと考えます。

当社は株主の皆様信頼を維持し、安心して当社株式を保有していただけるよう、安定した配当性向を継続していきたくており、NSG26では50%程度の配当性向をコミットしています。23年度以前の配当金は1株当たり42円を3年間継続しており、この期間は利益幅に関わらず42円というある程度安定した配当を継続してきました。25年度の収益は24年度対比では減益の予想を立てていますが、安定した配当を目指すということで1株当たり42円の配当金、配当性向は56.0%となる予定です。



日本精線の沿革

当社は、1951年6月にステンレス鋼線の製造・販売を目的として、大阪府大阪市旭区森小路に三信特殊線工業株式会社として設立し、1956年10月に商号を現商号である日本精線株式会社に変更しました。当社は、各種車両、航空機をはじめ、OA機器や電気製品、医療機器から身近な日用品・レジャー用品に至るまで、あらゆる産業分野で多面的に利用されるステンレス鋼線、当社が独自の技術で製造、販売しているステンレス鋼繊維の「ナスロン®」、ナスロン®などを用いて製造する高機能メタルフィルター、ミクロンオーダーのステンレス鋼短繊維を焼結した薄層のメタルメンブレンフィルター（NASclean®）等の製造販売を主な事業内容としています。特に、当社の高機能・独自製品は、当社グループで独自開発した技術を用いることなどにより実現可能となったシェアナンバーワンやオンリーワンの製品群であって当社の企業価値の源泉となります。



日本精線と社会との関わり

日本精線は、ステンレス鋼線のリーディングカンパニーとして社会に貢献しています。
1951年に創業して以来、黎明期から日本のステンレス鋼線のパイオニアとして、
あらゆる産業で最終製品に組み込まれる部材として利用される
様々な製品を生み出してきました。
これからも、目立たないけれど
「なくてはならない素材」をご提供する企業として、
縁の下から皆様の生活を支え続けてまいります。

モバイル・IoT分野

- スマートフォン
 - MLCC製造(極細線)
 - MLCC離型材用フィルム(ナスロンフィルター)
 - タッチパネル製造(極細線)
 - 液晶製造装置(NASclean®)
 - CMOSセンサー製造(NASclean®)
 - カメラモジュール(Elmetal)
- PC・大型ディスプレイ
 - 半導体製造装置(NASclean®)
 - ディスプレイ用光学フィルム製造(ナスロンフィルター)

など

再生可能エネルギー分野

- 風力発電装置の炭素繊維製ブレード(ナスロンフィルター)
- 太陽光発電パネル製造(極細線)
- 水素ステーション(耐水素脆性ばね用線)

など

建築用資材・インフラ

- ビス・ボルト(ステンレス鋼線)
- 海底ケーブル補強材(同上)

など

自動車・輸送分野

- スターター・トランスミッション(ステンレス鋼線)
- ワイパーブレード(ステンレス鋼平線)
- エンジン・マフラー・ターボチャージャー(高合金線)
- フロントガラス・リアガラス等の製造(ナスロン®)
- EV用リチウムイオンバッテリーセパレーター(ナスロンフィルター)

など

医療・健康分野

- 注射針内芯・手術縫合針(ステンレス鋼線)
- カテーテルガイドワイヤー(ステンレス鋼線・チタン合金線等)
- ステント(高合金線等)
- 歯列矯正ワイヤー(ステンレス鋼線・チタン合金線等)

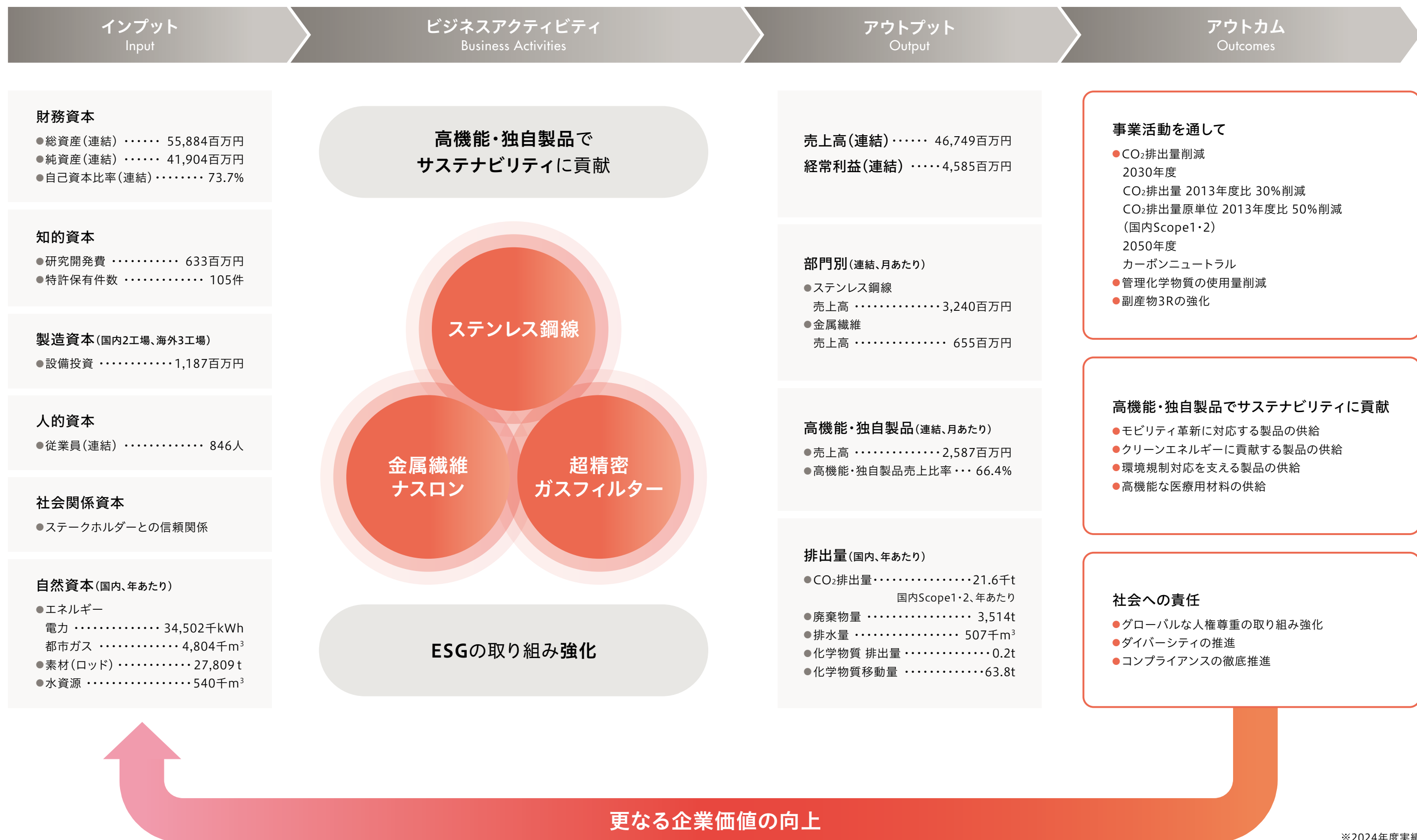
など

生活用品・日用品・家電製品

- 文房具(ステンレス鋼線等)
- 厨房雑貨(ステンレス鋼線等)
- 家電製品(ステンレス鋼線等)
- ポンプボトル用ばね(ステンレス鋼線等)
- 給湯器(ステンレス鋼線等)

など

日本精線の価値創造



※2024年度実績

サステナビリティ経営について

サステナブルな社会に貢献する活動を通じて、企業価値向上を目指します

取締役常務執行役員

大塚 雅彦

当社は1951年にステンレス鋼線の製造・販売を目的に大阪府大阪市旭区森小路に三信特殊線工業株式会社を設立し、1956年に商号を現商号である日本精線株式会社に変更しました。

創業当時より、あらゆる分野で多面的に利用されるステンレス鋼線の製造を極め、更に当社が独自の技術で製造・販売しているステンレス鋼繊維の「ナスロン®」、ナスロン技術を活用したステンレス鋼短繊維を用いたメタルメンブ

レンフィルター(NASclean®)等の製造・販売を主な事業内容としております。特に、当社の高機能・独自製品として位置付ける、当社グループで独自開発した技術により実現可能となったナンバーワンやオンリーワンの製品群を核として、当社はこれまで発展してきました。

引き続き、これらの製品の製造・販売と、新たな製品の創出、提供を通じて、サステナブルな社会に貢献していきます。

サステナビリティ経営の推進

「日本精線はステンレス鋼線の国内トップメーカーとして、環境への負荷の少ない生産・販売活動を追求し、従業員一人一人の行動を通じて、地球環境の保全・向上に積極的に取り組みます。」を環境基本理念として、環境方針を設定しております。

当社は環境負荷低減、人権の尊重、腐敗防止、健康経営、事業継続マネジメント、ガバナンスの強化などに取り組んでいます。また、各課題を重要な経営課題であると認識し、これらの取り組みを組織的に推進するため、代表取締

役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、サステナビリティ担当役員を選任しています。

同委員会ではサステナビリティに関する諸課題への取組方針・方法の決定や議論を継続的に行い、その内容は取締役会へ報告しています。

更に、サステナビリティ成長分野に向け、新製品の開発や機能の高度化を行い、提供することで社会への貢献を目指しています。

環境負荷低減への取り組み

当社はサステナブル社会の課題の1つである環境問題に対し、企業が果たすべき責任として、経済活動による環境への負荷を可能な限り削減する必要があるとの認識を持ち、CO₂排出量削減、廃棄物削減などの取り組みを進めています。

CO₂排出量に関しては、2030年に2013年度比30%削減、2050年カーボンニュートラル達成を目標とし、省エネ設備導入、工程改善、エネルギーロス削減に取り組みます。

健康経営

当社は「健康は幸せの原点」であり、「人財は会社の宝」との認識のもと、社員がより長い期間、心身ともに健康でいきいきと仕事をしている企業を目指しています。

健康経営を推進することで、従業員及び組織全体の生産性を向上させ、当社の社会的価値向上を追求していきます。

これまでも、運動機会の提供、座位時間の短縮など健康経営推進をスケジュール化して取り組んできました。2024年度には、これらの取り組みが評価され、「健康経営銘柄2025」と、「健康経営優良法人・ホワイト500」に認定されました。

更に、2025年4月から「ヘルス改革室」を創設し、全社的に従業員の健康維持、向上を目指す活動を進めてまいります。

ガバナンスの強化

当社は、「経営の透明性と効率性を確保し、ステークホルダーの要望に応えて、企業価値の継続的増大を図ること」がコーポレート・ガバナンスの基本であると認識しています。また、コンプライアンス経営がコーポレート・ガバナンスの根幹をなすとの判断のもと、企業倫理憲章の制定やコンプライアンス・リスクマネジメント委員会及びサステナビリティ委員会の設置を行い、その推進体制を強化しています。

そして、サステナビリティ経営の業務執行に対しては、取締役会、ガバナンス委員会などによる監督と助言を受けて

取り組み強化と目標達成度は「サステナビリティ委員会」にて定期的に確認、協議を行っています。

2022年3月には「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言への賛同を表明しました。これに伴い、TCFDの提言に基づいた気候変動に関する「戦略」「リスク管理」「ガバナンス」「指標と目標」の4項目において情報開示を行っています。



推進しています。そのうえで、サステナビリティ経営を実効的に進めるために、全従業員が、その必要性和活動内容を理解し取り組めるよう努めています。

最後に、当社はサステナビリティを経営の中核に位置づけ、地球環境の保全と社内外において社会的責任を果たすこと、また、当社高機能・独自製品を社会へ提供することで、これからも持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

サステナビリティ基本方針とマテリアリティ

サステナビリティ基本方針

日本精線はステンレス鋼線のトップメーカーとして、これまでも経営理念ならびに環境方針基本理念に基づき社会の発展へ貢献してまいりました。これからも全てのステークホルダーと共にサステナブル社会の実現に向けて貢献し続けます。

経営理念

私たちは、お客様にとって価値のある商品とサービスの提供を通じて社会の発展に貢献します。

私たちは、情報を重視し、世界の変化に素早く適応するため、技術・知識・行動の革新に挑戦し続けます。

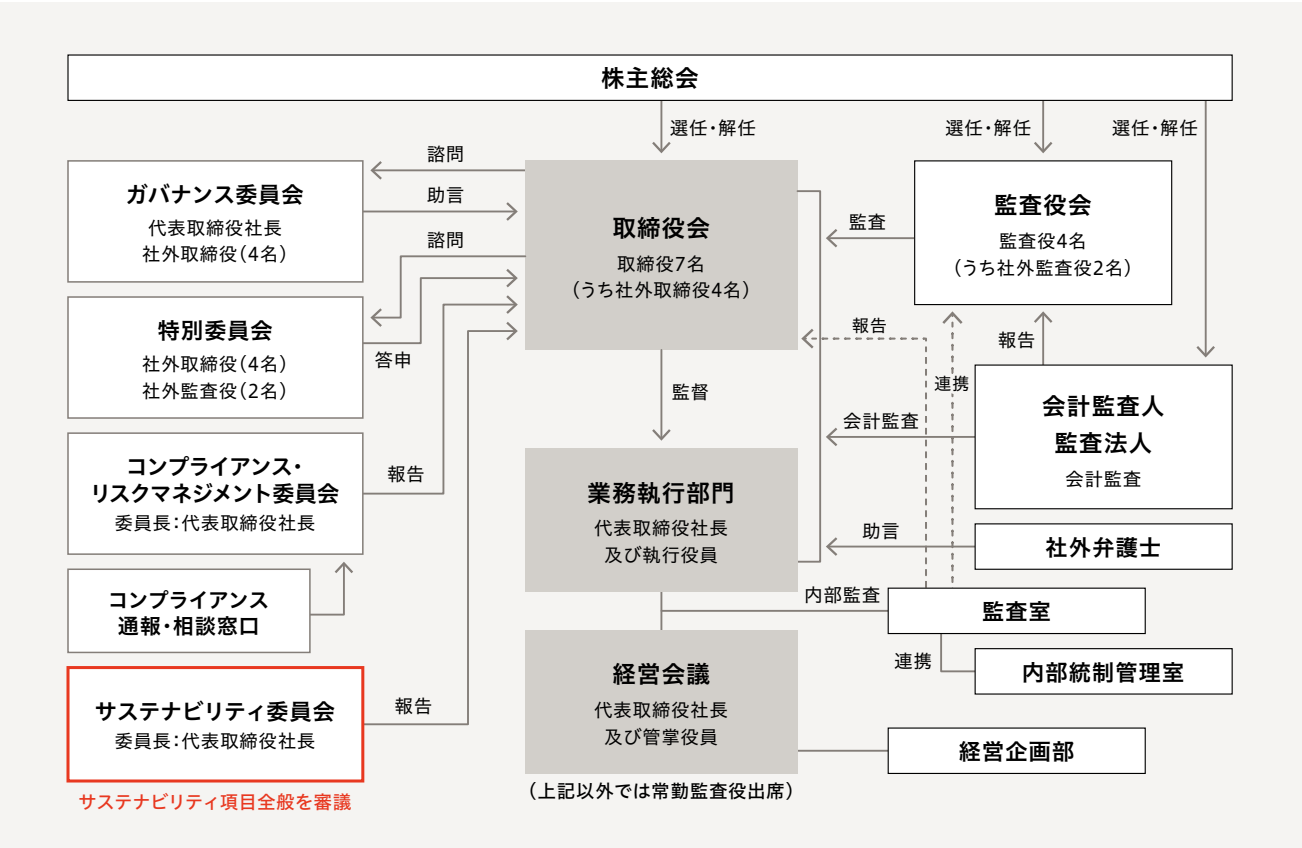
私たちは、利益ある発展と、創造性豊かでいきいきとした企業風土の確立を目指します。

環境方針基本理念

日本精線はステンレス鋼線の国内トップメーカーとして、環境への負荷の少ない生産・販売活動を追求め、従業員一人一人の行動を通じて、地球環境の保全・向上に積極的に取り組みます。

サステナビリティ推進体制

当社は気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、健康経営、公正な取引、事業継続マネジメント(BCM)などサステナビリティ課題を重要な経営課題であると認識し、これら課題への取り組みを組織的に推進するため、代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、サステナビリティ担当役員を選任しております。同委員会の中でサステナビリティに関する諸課題への取り組み報告や議論を継続的に行ってまいります。

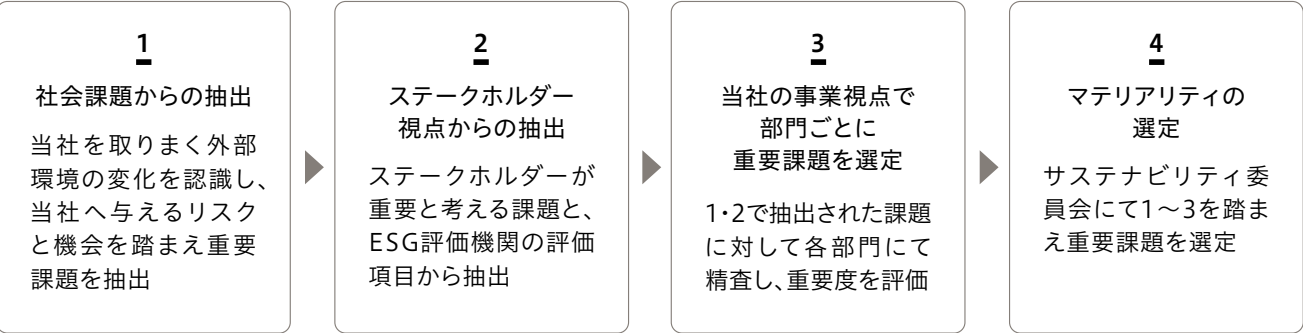


マテリアリティ

当社は中期スローガンとして「サステナビリティ成長分野へ高機能・独自製品の開発・拡販と企業価値向上により持続的成長を図る」ことを掲げ持続可能性を高める活動を進めています。加えて、足元ではSDGs(持続可能な開発目標)やカーボンニュートラルなどの外部環境が大きく変化しており、これに対応すべく当社の今後の取り組むべき課題を抽出し重要課題(マテリアリティ)を特定しました。

地球環境の保護（事業活動）	① 気候変動への取り組み
	② 環境影響の低減
	③ サークュラーエコノミーへの移行
地球環境の保護とQOLの向上（製品提供）	④ エネルギーの効率改善と技術革新
	⑤ 資源の有効活用
	⑥ QOLの向上
社会への責任と貢献	⑦ 人権の尊重
	⑧ 労働災害の撲滅
	⑨ 健康経営の推進
	⑩ ダイバーシティの推進
	⑪ ステークホルダー・エンゲージメント
ガバナンスの強化	⑫ コーポレート・ガバナンスの強化
	⑬ リスクマネジメントとコンプライアンスの強化
	⑭ 高品質な製品の安定供給

■マテリアリティ特定プロセス

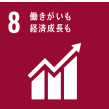


リスクと機会への対応

当社では、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、健康経営、公正な取引、事業継続マネジメント(BCM)などサステナビリティ課題を重要な経営課題であると認識しています。そのなかでも、事業活動に伴うCO₂排出量削減の目標を設定し持続可能な社会の実現を目指しています。また、当社グループの製造する高機能・独自製品は、最終製品の付加価値を高めるために不可欠な素材であり、サステナビリティ追求の潮流を大きなビジネスチャンスとして位置づけています。

マテリアリティ		リスク	機会	当社の果たす役割
地球環境の保護 (事業活動)	① 気候変動への取り組み	●CP導入による操業コスト増 ●再生可能エネルギー使用によるコスト増 ●自然災害増加による自社工場、調達先の操業停止	●気候変動取り組み強化によるステークホルダーの信頼獲得 ●BCPによる早期生産開始によりお客様の信頼獲得	●省エネルギー・脱炭素技術によるCO ₂ 排出量削減 ●供給責任の全う
	② 環境影響の低減	●化学物質による環境負荷、人体影響 ●環境汚染による操業停止リスク(サプライチェーン上も含む)	●ステークホルダーの信頼獲得	●管理化学物質の使用量削減
	③ サーキュラーエコノミーへの移行	●資源の枯渇による原材料、副資材入手困難 ●水不足に陥る可能性	●製造に伴い発生する副産物の再利用 ●水資源の有効活用による水調達コストの低減	●廃棄物量低減、リサイクルへの取り組み ●水資源の保全
地球環境の保護とQOLの向上 (製品提供)	④ エネルギーの効率改善と技術革新	●電動化による内燃機関部品の減少	●電動モビリティの進展による高機能材料の需要増加 ●水素社会の進展に対応する耐水素脆性材料の需要増	●新エネルギーに貢献する製品・技術の提供 ●高性能半導体・電子部品の製造プロセス革新に貢献する製品・技術の提供 ●モビリティ革新に対応する製品・技術の提供 ●省エネルギー化に貢献する製品・技術の提供 ●水素社会に対応する製品の提供
	⑤ 資源の有効活用	●資源の枯渇 ●環境負荷の大きい材料の規制	●資源のリユース、リサイクル要求の増加による再生需要増	●資源の有効活用に貢献する製品・技術の提供
	⑥ QOLの向上	●従業員の健康リスク ●競合他社の医療用材料への技術先行による競争力の低下、ビジネス機会の喪失	●高機能な医療用材料の需要増	●高機能な医療用材料の提供
社会への責任と貢献	⑦ 人権の尊重	●法規制や社会要請への対応不備によるビジネス機会の喪失 ●社内の取り組み不備によるモチベーション、生産性の低下	●ステークホルダーの信頼獲得 ●社内取り組み徹底による生産性の向上	●様々な価値観・属性を受容し、人権を尊重する企業風土の醸成
	⑧ 労働災害の撲滅	●重大災害の発生による操業停止・社会的信用の失墜	●安全な操業による生産性の向上	●災害0を目指したソフト・ハード改善
	⑨ 健康経営の推進	●感染症による事業活動の停滞 ●従業員の疾病による生産性、能力の低下	●健康増進による生産性の向上	●従業員の健康増進
	⑩ ダイバーシティの推進	●少子高齢化による人材確保困難 ●職場環境、就業制度の未整備による従業員のモチベーション低下	●多様な人材確保によるイノベーションの創出 ●時代に沿った柔軟な職場環境と就業制度による生産性向上	●多様な人材の確保・育成 ●「働きがい」を感じる職場環境づくり
	⑪ ステークホルダー・エンゲージメント	●地域社会への貢献度の低さによる存在意義の低下	●共生活動の推進による会社への評価と従業員のモチベーション向上	●地域社会とのコミュニケーション促進 ●株主・投資家とのコミュニケーション促進
ガバナンスの強化	⑫ コーポレート・ガバナンスの強化	●ガバナンス不全による会社存続の危機	●健全なガバナンスによるステークホルダーの信頼獲得	●取締役会、委員会等の体制強化とコーポレート・ガバナンス各種取り組みの推進
	⑬ リスクマネジメントとコンプライアンスの強化	●リスク対応不備によるトラブル ●法規制や社会要請の変化対応不備による課徴金や行政処分	●先んじた対応による事業活動の正常維持とステークホルダーの信頼獲得	●リスクの特定と重点リスクの対応 ●コンプライアンス徹底推進
	⑭ 高品質な製品の安定供給	●製造物責任賠償やリコールによる費用発生と信用低下	●高品質製品の継続供給によるお客様の信頼向上	●徹底した品質管理・品質改善

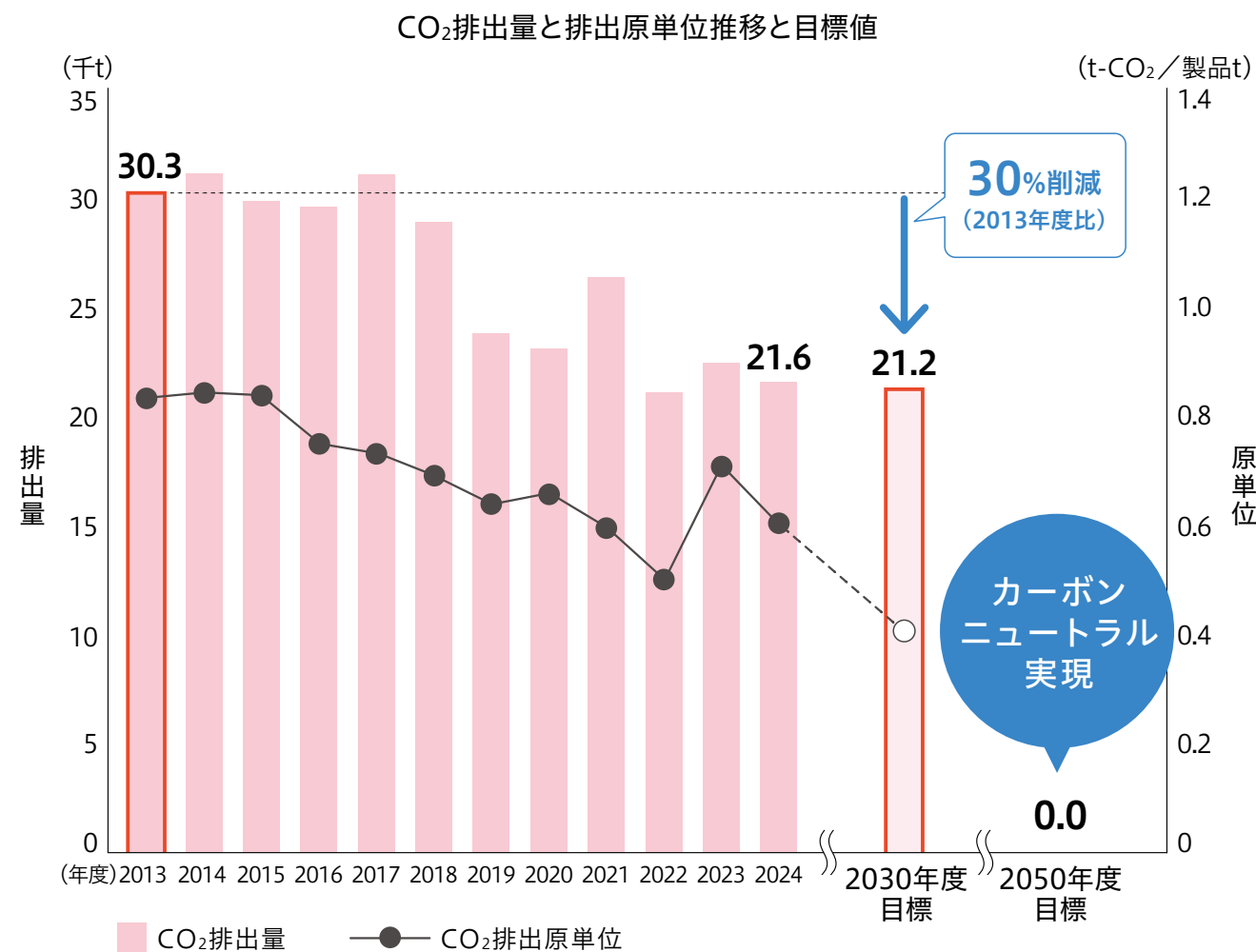
SDGsの取り組みとマテリアリティの進捗

マテリアリティ			2026中期 (NSG26) 目標とKPI	2024年度実績	関連SDGs
地球環境の保護 (事業活動)	① 気候変動への取り組み	●省エネルギー・脱炭素技術によるCO ₂ 排出量削減 ●供給責任の全う	●2030年 当社Scope1・2、及びScope3 2013年度比Scope1・2 日本精練単体、連結ともにCO ₂ 排出量30%削減 Scope3 CO ₂ 排出量の削減 ●BCM達成のためのインフラ整備2030年完了	●当社(単体)Scope1・2 CO ₂ 排出量28.8%削減 CO ₂ 原単位27.4%削減 Scope3 CO ₂ 排出量の算定完了、CO ₂ 排出削減策検討中 ●BCM達成のためのインフラ整備中(工場天井クレーン落下防止、老朽樹脂タンク更新、蒸気配管更新)	   
	② 環境影響の低減	●管理化学物質の使用量削減	●管理化学物質移動量・排出量管理 ●2030年度の移動量・排出量 2013年度比5%低減 ●特定化学物質の削減	●管理化学物質移動量・排出量管理 移動量＝63.8t 排出量＝0.2t 移動量2013年度比8.9%増 ●コバルトの排出量削減	   
	③ サーキュラーエコノミーへの移行	●廃棄物量低減、リサイクルへの取り組み ●水資源の保全	●廃棄物リサイクル率 2030年度リサイクル率 枚方工場・東大阪工場平均値 70%以上 ●水資源使用量削減 枚方工場・東大阪工場合計値 2030年度 2013年度比5%低減 ●各工場排水基準合格	●廃棄物リサイクル率 枚方工場＝84.5% 東大阪工場＝14.9% 平均＝67.6% ●水資源使用量 枚方工場＝421千m ³ 東大阪工場＝119千m ³ 合計使用量＝540千m ³ 2013年度比12.5%増 ●各工場排水基準合格	
地球環境の保護とQOLの向上 (製品提供)	④ エネルギーの効率改善と技術革新	●新エネルギーに貢献する製品・技術の提供	●極細線(太陽光発電パネル印刷用) <9μm以下の開発と提供 ●ナスロンフィルター(風力発電用炭素繊維) お客様要求量の供給	●量産提供中:13μm、11μmに加え9μmの量産化に成功し提供中 ●ナスロンフィルター(風力発電用炭素繊維) 販売中	      
		●高性能半導体・電子部品の製造プロセス革新に貢献する製品・技術の提供	●超精密ガスフィルター(濾過精度 1.5nm) お客様要求量の供給 ●ナスロンフィルター(MLCC離型フィルム用) お客様要求量の供給	●超精密ガスフィルター(濾過精度1.5nm) 販売中 ●ナスロンフィルター(MLCC離型フィルム用) 販売中	
		●モビリティ革新に対応する製品・技術の提供	●ナスロンフィルター(LiBセパレータフィルム用) お客様要求量供給 ●電動モビリティ等の消費電力制御に貢献する製品の開発と提供	●ナスロンフィルター(LiBセパレータフィルム用) 販売中 ●開発中:磁性材、及び抵抗材における高性能化に向け継続	
		●省エネルギー化に貢献する製品・技術の提供	●耐熱バルト用材 お客様要求量の供給 ●耐熱ばね用材 お客様要求量の供給 ●船舶エンジンバルブ補修用溶接線 お客様要求量の供給 ●ステンレス系、及び高合金系の積層造形用材料の開発と提供	●量産提供中:ターボチャージャー等 ●量産提供中:ボールジョイント用、マフラー排気開閉弁用等 ●量産試作評価継続中 ●高合金系の量産評価実施中:ステンレス系積層造形材の開発検討開始	
		●水素社会に対応する製品の提供	●耐水素脆性材料『HYBREM-S』お客様要求量の供給 ●回収水素の構内利用と実用化技術の開発 ●吸蔵材のモジュール化と実用技術の開発 ●水素分離膜モジュール お客様要求量仕様対応	●量産販売中:水素ステーションディスペンサー用カプラ等 ●回収水素の品質検証中:小型プラント装置構内利用実証試験取組開始 ●開発中:吸蔵素材の複合材によるモジュール開発 ●受注生産により提供中:精製流量大型化仕様確立	
	⑤ 資源の有効活用	●資源の有効活用に貢献する製品・技術の提供	●ナスロンフィルター(リサイクルPET・中空糸) お客様要求量の供給 ●ナスロンフィルター再生洗浄 受託加工 お客様要求量の対応 ●ハーキュリー®(高強度 省資源) お客様要求量の供給 ●302HS(高強度 省資源) お客様要求量の供給 ●高硬度銅系合金線(エレメンタルeH)の開発と提供	●ナスロンフィルター(リサイクルPET・中空糸) 販売中 ●ナスロンフィルター再生洗浄 受託加工対応中 ●量産提供中:サーモスタット、家電、弱電用ばね等 ●量産提供中:高強度コンタクトブロープ用超極細ばね、カテーテルブレード等 ●開発中:コンタクトブロープピン用高硬度銅系合金線(エレメンタルeH)量産化目途	
社会への責任と貢献	⑥ QOLの向上	●高機能な医療用材料の提供	●能動型内視鏡、カテーテルガイドワイヤー用 お客様要求量の供給 ●歯列矯正用ワイヤー お客様要求量の供給 ●インシュリン自己注射用ばね用材 お客様要求量の供給 ●医療針用 お客様要求量の供給 ●医療用ステンレス鋼線INS304V 高強度仕様の供給 ●医療用CCMN合金線の開発と提供	●量産提供中:血管造影用ガイドワイヤー、バルーンカテーテル等 ●量産提供中:歯間ブラシ用芯材、義歯固定用、歯列技工用等 ●量産提供中:インシュリン注射器内蔵用(高強度仕様) ●量産提供中:手術縫合用(高強度仕様)、生検針等 ●量産評価実施中:高強度(T/S2,800)仕様の量産化評価開始 ●開発中:インプラント用、歯科治療用、歯間ブラシ用芯材等	
	⑦ 人権の尊重	●様々な価値観・属性を受容し、人権を尊重する企業風土の醸成	●人権デュー・ディリジェンスの着実な実施 ●人権エンゲージメントドライバースコア3.11偏差値53.1評語BB以上	●人権デュー・ディリジェンス第2回目実施 ●人権社外窓口JaCER設置 ●ハラスメント研修延べ312名受講 ●人権エンゲージメントドライバースコア(2023年実績3.11偏差値53.1評語BB) ※隔年実施のため、2024年は実績なし	      
	⑧ 労働災害の撲滅	●災害0を目指したソフト・ハード改善	●重大災害件数0件、労働災害の度数率0.2以下	●重大災害件数0件 ●労働災害の度数率0.00	
	⑨ 健康経営の推進	●従業員の健康増進	●健康経営の推進 ●疾病／メンタル不調の早期発見 ●治療の推進、健康意識向上 ●要精密検査者の検査受診率100% ●特定保健指導実施率100%	●健康経営銘柄2025認定、健康経営優良法人ホワイト500認定 ●要精密検査者の検診受診率78.8% ●特定保健指導実施率98.1% ●ラインケア研修(136名受講)、セルフケア研修(310名受講)	
	⑩ ダイバーシティの推進	●多様な人材の確保・育成 ●「働きがい」を感じる職場環境づくり	●C職社員(総合職)に占める女性社員の割合を15%以上 ●T職社員(技能職)に占める女性社員の割合を5%以上 ●女性管理職数を2023年度に対し3倍以上 ●障がい者雇用率2.7%以上 ●男性社員の育児休業取得率33%以上 ●働きがい意識調査(総合エンゲージメントスコア4.45偏差値53.3評語BB以上)	●C職社員(総合職)に占める女性社員の割合13.75% ●T職社員(技能職)に占める女性社員の割合2.75% ●女性管理職数2023年度比2倍 ●障がい者雇用率2.95% ●男性社員の育児休業取得率46.2% ●年次有給休暇全社取得日数平均12.7日／年・人 ●総合エンゲージメントスコア(2023年実績4.45偏差値53.3評語BB) ※隔年実施のため、2024年は実績なし	
	⑪ ステークホルダー・エンゲージメント	●地域社会とのコミュニケーション促進 ●株主・投資家とのコミュニケーション促進	●操業地域の環境保全と改善の推進 ●地域社会とのコミュニケーション深耕 ●企業情報の発信強化と各ステークホルダーとのコミュニケーション促進	●枚方市への企業版ふるさと納税実施 ●会社施設の地域社会への開放(グラウンド延べ42回、テニスコート延べ298回) ●機関投資家向け決算説明会2回実施(2024年5月、11月) ●機関投資家向け工場見学会実施(2024年9月) ●株主様向け工場見学会2回実施(2024年11月、2025年3月)	
ガバナンスの強化	⑫ コーポレート・ガバナンスの強化	●取締役会、委員会等の体制強化とコーポレート・ガバナンス各種取り組みの推進	●形式支配力基準による大同特殊鋼との連結関係維持・強化 ●意志決定の迅速化、中長期的な企業価値向上→ガバナンス強化に向けた体制・機能強化 ●実効性と透明性の向上	●第三者による取締役会実効性評価実施 ●ESG推進部の新設(2024年4月) ●特別委員会2回開催(2024年4月、12月) ●政策保有株式の縮減(8銘柄→4銘柄) ●日本精練グループ企業倫理憲章の改定、日本精練行動規準の改定	  
	⑬ リスクマネジメントとコンプライアンスの強化	●リスクの特定と重点リスクの対応	●リスクマップの定期的策定／改訂によるリスク評価・リスクの低減	●リスクマップに基づく高リスク事象への対処: 検査データ不正・改ざん防止の取り組み、物流2024年問題対応、情報セキュリティ・サイバー攻撃対策、インサイダー取引、中国反スパイ法対応	
		●コンプライアンス徹底推進	●全従業員に対するコンプライアンス浸透	●ホットライン窓口の見直し(女性弁護士による社外窓口を追加) ●内部通報7件 全件対応	
ガバナンスの強化	⑭ 高品質な製品の安定供給	●徹底した品質管理・品質改善	●品質重大事故0件	●品質重大事故1件	

気候変動への取り組み

気候変動に関する政府間パネル(IPCC)は2021年に発表した第六次報告書において、人間活動が大気、海洋並びに陸域を温暖化させてきたことは疑う余地がないとの報告をまとめました。この結果を受け、私たち企業が果たすべき社会的責任の1つとして、経済活動による気候影響因子について可能な限り削減する必要があるとの認識を持ち、持続可能性を高めるための緩和策、適応策の取り組みを加速させています。

当社では2024年度～2026年度の中期経営計画内において、CO₂排出量に関して2030年度に2013年度比30%削減、2050年度カーボンニュートラル達成を目標としています(ともにScope1・2対象)が、更なる取り組み強化のため、2021年9月よりカーボンニュートラル会議を創設し、CO₂排出量削減に向けた取り組みについての議論や実施項目のフォローアップを進めています。また、気候変動影響への適応策としての事業継続マネジメント(BCM: Business Continuity Management)にも取り組んでいます。



2030年度(中期目標)

Scope 1・2の排出量を30%削減
(2013年度比)

2050年度(目標)

Scope 1・2での
カーボンニュートラルを実現

※2024年度よりCO₂排出量の算定方法を変更しています。それに伴い、公表済の2023年度以前の実績及び2030年度の目標値を変更後の算定方式による排出量に修正しています。また、2024年度の排出量は第三者検証前の数値となります。

当社のCO₂排出量と排出量削減の取り組み

当社では、限りある資源を有効活用するために、従来より省エネ投資を行ってきました。これにより2024年度におけるCO₂排出量は2013年度対比29%減、CO₂排出原単位は27%減となりました。引き続き省エネ投資を行ってまいります。

CO₂排出量の削減については、①エネルギー使用効率向上、②漏れ・放熱などのロス低減、③排熱などを回収して利用する再利用、④使用するエネルギーをCO₂フリー化、の4つの手段を主に考えています。

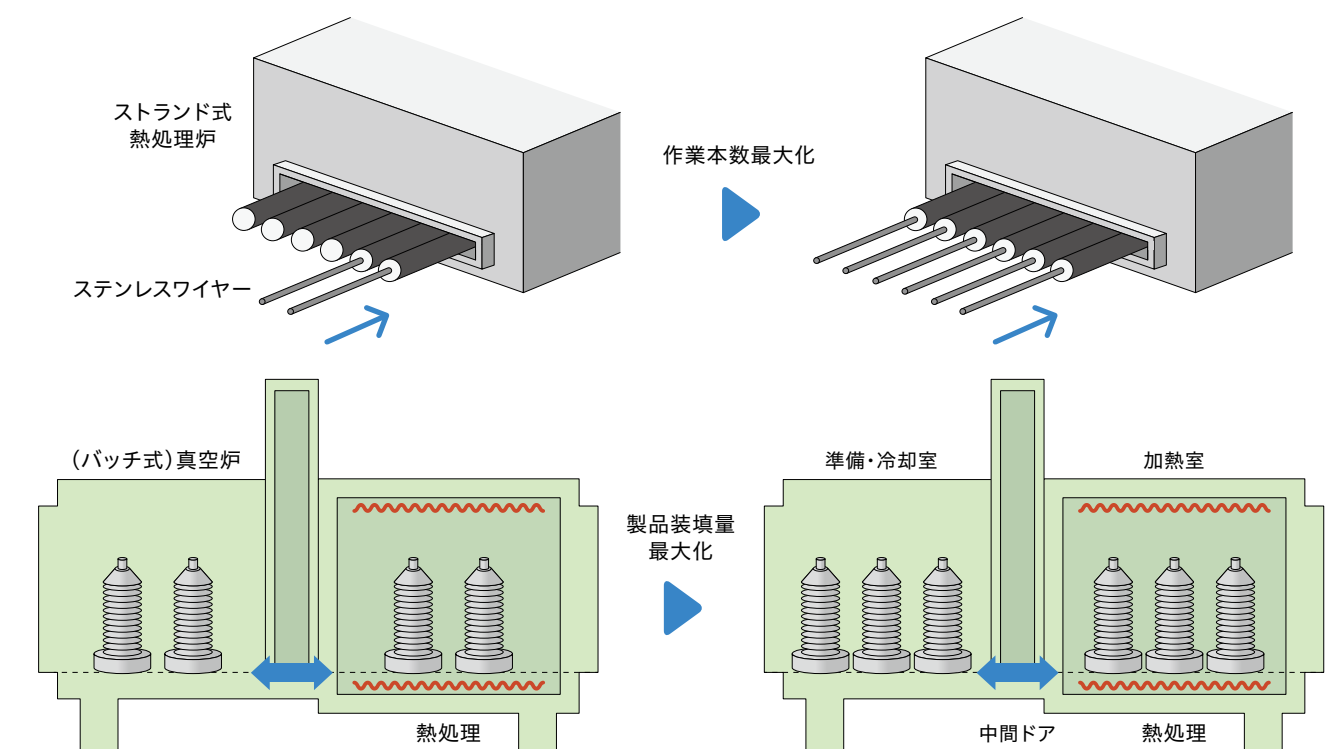
なお、当社におけるCO₂排出量は都市ガスを燃料としたバーナーを用いて加熱を行う熱処理炉からが約23%を占めており、この炉における高効率化とロス低減が大きな課題となっています。

■ CO₂排出量削減の取り組み事例(2024年度実績)

① エネルギー使用効率向上

ストランド式熱処理炉では、熱処理作業本数の最大化、真空炉などのバッチ式熱処理炉においては、品質を阻害しない範囲で1バッチ当たりの装填量を最大化することで、生産量当たりの消費エネルギーを削減し、CO₂排出量の低減を実現しています。

また、変化する受注状況に合わせてフレキシブルに炉を停止させて、作業効率の悪い状態での生産を可能な限り排除することでエネルギー効率低下を防止しています。

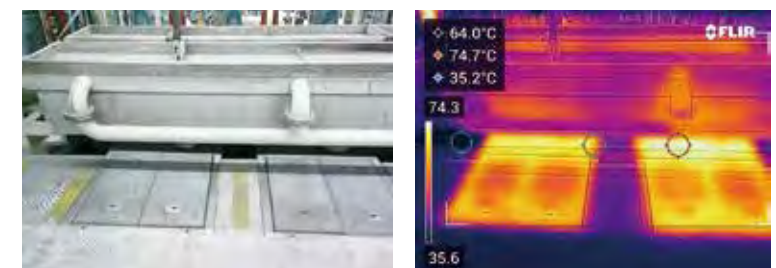


② ロス低減

エネルギーが有効利用されているかについて、社内専門部署による熱画像カメラを用いた巡視点検を毎月実施しました。ロス発生箇所を特定のうえ、修繕を実施したり、蒸気配管の断熱材をより高断熱製品に切り替えたりすることで、ロスを削減し、CO₂排出量低減を図っています。

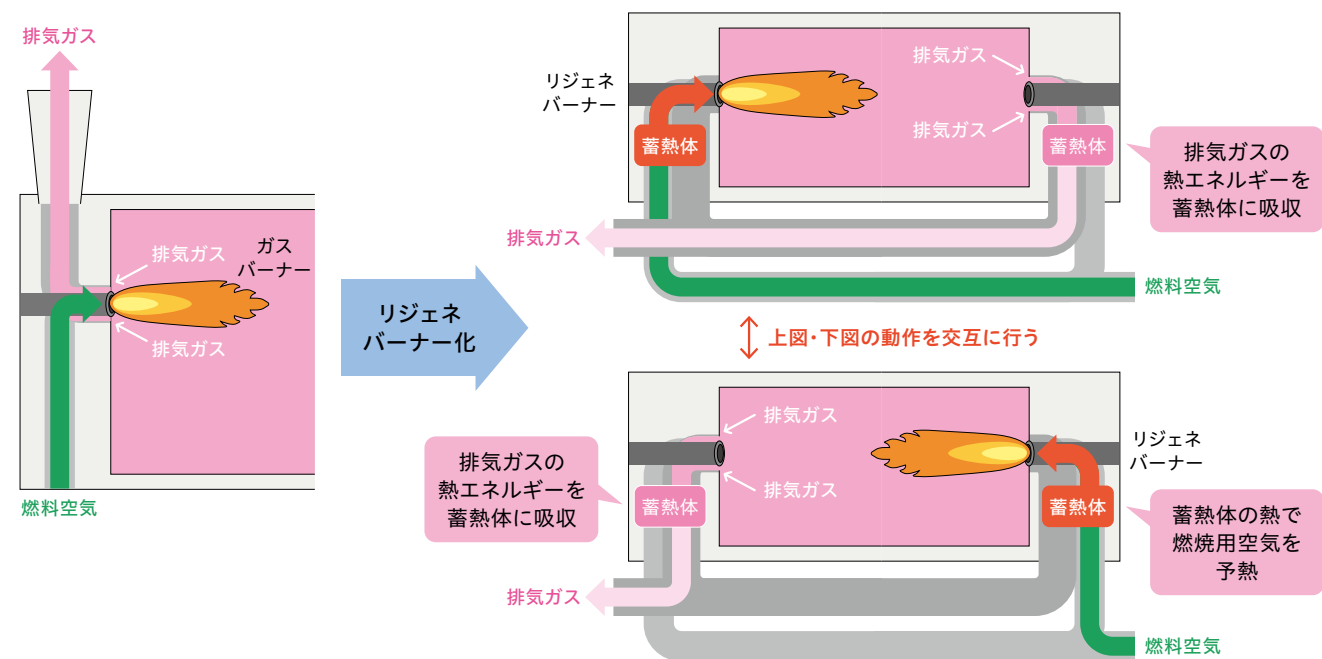
● 2024年度に取り組んだ断熱強化対策

- ・蒸気メイン配管の断熱強化
- ・熱処理炉の表面処理槽蓋の断熱強化
- ・熱処理炉の炉本体の断熱強化(2024年度予算化、2025年度に実施予定)



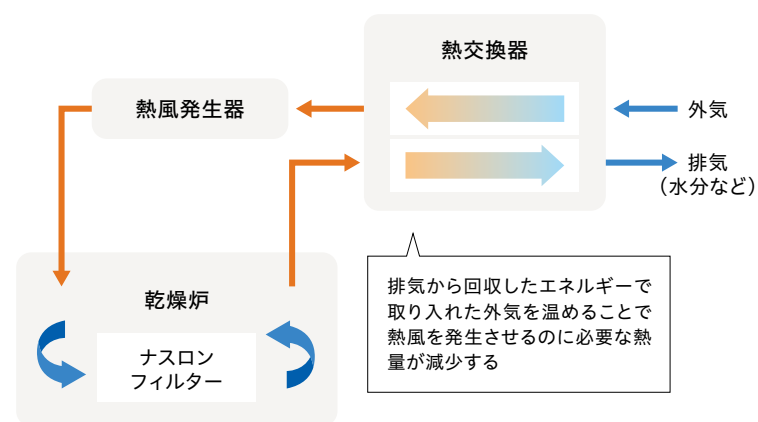
③排熱回収

都市ガスを用いた加熱バーナーは都市ガスと燃焼用空気を混合して炉内で燃焼させることで対象物を加熱していますが、燃焼用空気の温度が低いと空気を温めるために熱量が奪われることで、燃焼温度が下がり、炉内を所定温度に加熱する都市ガス必要量が増加します。また、その排気ガスは炉内から煙突を経由して排気されていました。この発生した燃焼ガスの排熱をバーナー自身の蓄熱体に回収し、燃焼空気を予熱できるバーナー（リジェネバーナー）を採用し、都市ガス使用量を削減することでCO₂排出量低減を図っています。



当社ナスロンフィルターの製造工程中には、液体を使用する工程（洗浄、検査など）があるため、乾燥処理する必要があります。その際には熱風による乾燥炉を使用しますが、排気中の熱エネルギーを回収するため、熱交換器を設置してエネルギー使用量の低減を行いました。

ナスロンフィルターの乾燥処理工程における排熱回収イメージ図



④使用するエネルギーのCO₂フリー化

2016年3月より枚方工場の一部に太陽光発電パネルを設置し、クリーンな電力を生成するとともに、2022年1月より国内二工場で使用している電力の一部をCO₂フリー電力に切り替えて、CO₂排出量低減を図っています。

また、都市ガスは、燃焼によりCO₂を排出する燃料であるため、将来的にメタネーション※によって生成される合成メタンや、再生可能エネルギー由来のグリーン水素等、燃焼によってCO₂を排出しないクリーンな燃料に切替を行い、カーボンニュートラル達成を目指します。

※メタネーション：水素と二酸化炭素を反応させて、天然ガスの主成分であるメタンを合成する技術



気候変動リスク対策

地球温暖化の進展に伴う気候変動リスクのうち、当社事業活動に最も大きな影響をもたらす事象として、局部的豪雨による水害発生を想定した対策など総合的なBCM(Business Continuity Management)を計画立案し、万一の災害時における影響の最小化対策や、生産活動の早期復旧などに必要なインフラ整備・改善を実施中であり、レジリエンス向上に向けた努力を継続しています。

東大阪工場では被害想定されている約1.5mの冠水にも耐えられるように、重要機器の嵩上げ工事を進めています。なお、2024年度は生産設備の制御盤を嵩上げする工事（2件）を完了しました。



東大阪工場における冠水対策としての制御盤嵩上げ実施例

CDP気候変動質問書の回答において評価「B」を取得

CDPとは、企業や自治体を対象とした世界的な環境情報開示システムを運営する国際環境非営利団体です。

CDPは2003年以来、世界の主要企業を対象に、温室効果ガスの排出や気候変動による事業リスク・機会などの情報開示を求める質問書を年1回送付し、その回答をもとに企業の気候変動問題への対応を「A」から「D-」の8段階で評価しています。当社はこの質問に対する2022年度から2024年度の回答において、3年連続で評価「B」を取得しています。

また、2024年4月に「中期経営計画（NSG26）」を公表し、2030年におけるCO₂排出量を2013年度対比で30%の削減、2050年でのカーボンニュートラル実現を目指した取り組みを進めています。

更に、2022年3月に賛同を表明した「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言に基づき、気候変動が事業にもたらすリスクと機会、及びその財務的影響を分かりやすくお伝えすることで、更なる情報発信・開示の充実に取り組むとともに、レジリエンスの向上により、持続的な企業価値向上に努めてまいります。



TCFD提言への賛同

当社は、2022年3月に「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」提言への賛同を表明しました。これに伴い、TCFDの提言に基づいた気候変動に関する「戦略」、「リスク管理」、「ガバナンス」、「指標と目標」の4つの項目の情報開示を行っています。

※気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）について
TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）はG20からの要請を受けた金融安定理事会（FSB）によって設立されたタスクフォースです。企業などに対して、気候変動によるリスク及び機会が経営に与える財務的な影響を評価し、開示することを推奨しています。
なおTCFDは2023年10月をもって解散を発表しておりますが、世界の気候変動に関わる情報開示手法を標準化する過程で大きな役割を果たしました。



ガバナンス

当社は気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重などサステナビリティ課題を重要な経営課題であると認識し、これら課題への取り組みを組織的に推進するため、代表取締役社長を委員長とする『サステナビリティ委員会』を設置し、サステナビリティ担当役員を選任しています。同委員会場でサステナビリティに関する諸課題への取り組み報告や、議論を継続的に行ってまいります。サステナビリティ委員会は原則として6ヶ月に1回開催し、その他必要に応じて随時開催します。その内容を取締役に報告・審議し、承認を得る仕組みとしています。（体制図はP.15参照）

戦略

中長期的なリスクの1つとして「気候変動」を捉え、関連リスク及び機会を踏まえた戦略と組織のレジリエンスについて検討するため、当社はIEA（国際エネルギー機関）やIPCC（気候変動に関する政府間パネル）による気候変動シナリオ（1.5℃以下シナリオおよび4℃シナリオ）を参照し、2050年度までの長期的な当社への影響を考察し、国内鋼線事業を中心にシナリオ分析を実施しました。

※1.5℃以下シナリオ：気温上昇を最低限に抑えるための規制の強化や市場の変化などの対策が取られるシナリオ
※4℃シナリオ：気温上昇の結果、異常気象などの物理的影響が生じるシナリオ

リスク管理

気候変動リスクに関するワーキンググループを設置してシナリオ分析を実施しました。気候関連リスクの優先順位付けとして、リスク・機会の発生可能性と影響度の理由から、上記の影響度の高い事項に注力して取り組みます。更に「サステナビリティ委員会」で継続的に確認していきます。
気候関連リスクの管理プロセスとして、「サステナビリティ委員会」を通じて、気候関連リスクに関する分析、対策の立案と推進、進捗管理等を実践していきます。
「サステナビリティ委員会」で分析・検討した内容は、取締役会に報告し、全社で統合したリスク管理を行います。

指標と目標

当社では、気候関連問題が経営に及ぼす影響を評価・管理するため、温室効果ガス（CO₂）の総排出量を指標として削減目標を設定しています。
CO₂排出量に関して2030年度に2013年度比30%削減、2050年度カーボンニュートラル達成を目標としています。（当社のCO₂排出量と排出量削減の取り組みはP.22参照）

シナリオ	要 因	変 化	リスク／機会	影響度	対象事業	当社への影響	当社の対応
1.5℃以下	炭素税導入	調達・操業コストの増加	リスク	↓ 中	全事業	原料や副資材、輸送コストへの価格転嫁によるコストアップ、及び税金負担が発生する	サプライヤーと連携した排出削減の推進 省エネや再生エネ利用の推進によるCO ₂ 排出量削減
	CO ₂ 排出規制を含む各種規制の強化	販売先等からのCO ₂ 排出量削減要請の高まり	リスク	↓ 中	全事業	CO ₂ 排出量削減に関連する設備投資コストが増加する	老朽化設備の更新による効率化や省エネ、創エネにより投資コスト影響を緩和する
	CAFE規制やZEV規制等自動車燃費規制強化	内燃機関車用部品材料の需要減少	リスク	↓ 大 (適応対策により中)	鋼線事業	将来的には、内燃機関車向けの製品の需要減少が見込まれる	EVや新エネルギー関連技術へ既存技術を応用して、新規需要を生み出す
	再生可能エネルギーの普及進展	太陽光発電設備需要の増加	機会	↑ 大	鋼線事業	太陽光発電設備生産に使用するスクリーン印刷用極細線需要が増加する	発電効率向上に向けた要求事項への対応と新技術の確立 ※
		風力発電設備需要の増加	機会	↑ 中	金属繊維事業	大型風力発電ブレードに使用する炭素繊維の需要増加に伴う炭素繊維原料用ナスロンフィルター需要が増加する	世界市場での需要捕捉、市場競争力向上
	環境対応や新エネルギー関連技術の普及	環境対応製品・新エネルギー関連製品の需要増加	機会	↑ 大	鋼線事業開発商品	当社の環境対応製品や新エネルギーに関連する製品の需要が増加する (例) ●耐水素脆性ばね用材 ●水素関連モジュール	サステナブル経営の取り組みの推進 キーとなる水素関連技術開発の推進 ●水素貯蔵回収モジュール ●水素吸蔵モジュール ●水素分離膜モジュール ※
		半導体の省エネ・高性能化が進展する	機会	↑ 大	金属繊維事業	半導体製造装置に用いられる超精密ガスフィルターの高性能品需要が増加する	より高い濾過精度の超精密ガスフィルターの開発
	自動車の高度電子化進展（CASE含む）	CASEの進展に向けた車載用コンデンサの需要増加	機会	↑ 中	鋼線事業	電子部品の大幅な増加に伴い、使用されるMLCC（積層セラミックコンデンサ）数が増えることから、極細線需要が増加する また、磁性材料の増加	サステナビリティ成長分野と位置付け、マーケティングと技術開発を推進
4℃	気象災害の激甚化	サプライヤー・自社の被災による操業停止リスクの増加	リスク	↓ 大 (適応対策により中)	全事業	サプライヤーの倉庫や工場が自然災害に見舞われ、購入品が入荷せず、操業が困難となる 当社の本社や工場が自然災害に見舞われ、操業が困難となる	事業継続計画（BCP）を策定 国内主要工場における洪水対策を実施中 大同グループの各企業が協力し復旧を支援する体制を整える

※詳細は、当社の中期経営計画（NSG26）を参照

環境影響の低減

大量のエネルギーと資源を使用して製品を造り出す製造業にとって、環境影響の低減は果たすべき重要な使命です。当社では、省エネ設備の導入や技術開発、生産効率向上をはじめとする各種施策を講じることで、省エネルギーおよびCO₂排出量削減に取り組むとともに、製品製造に用いる環境負荷物質の削減、水使用量の削減や、事業活動に伴って発生する廃棄物排出量削減に努めています。

ISO14001マネジメント活動

当社はISO14001マネジメントに基づき、環境に関する法規制管理や各種条例などの遵守状況確認を定期的を実施するため、年1回の環境内部監査により重点的に確認しています。また、環境負荷低減活動も、毎月の会議において進捗状況の確認を行っています。

法令遵守を徹底し、引き続き地域環境に配慮した事業活動を行ってまいります。

生産活動に伴う資源と製品、廃棄物の移動量



■ 化学物質管理

① PRTR法対象化学物質の総量推移

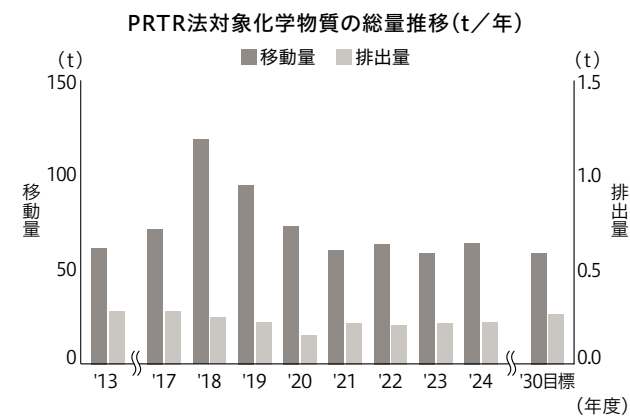
当社は、PRTR法に従った有害化学物質の排出量および移動量を把握し、毎年行政への届出を行っています。

※PRTR法について

有害なおそれのある化学物質が、どの発生源からどのくらい環境中に排出されたか、あるいは廃棄物に含まれて事業所の外に運び出されたのかを把握し、公表する仕組み。年1回、行政機関に届け出ることになっています。

② 有害物質等の漏出防止、保管管理の取り組み

当社では、生産設備において使用する化学物質について以下の管理を行っています。



有害化学物質の把握や適正管理を行うとともに、法改正に適切に対応し、使用量の削減に取り組んでいます。また、有害物質の保管については、施錠可能な専用の保管場所、貯蔵タンクを設け、地震、台風等の天災により、万が一有害物質の流出等があった場合でも、施設外部に漏出しないよう、防液堤の構築や防災キットを常備するとともに、事故に迅速に対応するための緊急事態訓練を定期的の実施しています。

例) 化学物質を貯蔵するタンク類は、BCMでも計画を策定し、劣化診断を行ったうえで、老朽化した物は優先度を決めて更新を行うことで漏出リスクの低減を図っています。2021～2024年度においては、5基の樹脂製タンクの更新を実施しました。

生産フロー

当社の主な製品であるステンレス鋼線、ナスロンフィルター、NASclean®の生産フロー概略を示します。



サーキュラーエコノミーへの移行

廃棄物量低減、リサイクルへの取り組み

廃棄物の排出については、信頼できる廃棄物処理業者や収集・運搬業者を選定し、確実な処理の仕組みを構築することはもとより、廃棄物をリサイクルすることが可能な事業者の探索を継続しています。また、当社では、①量を減らす、②分別する、③無害化を図る取り組みを積極的に行っています。



枚方工場 廃棄物置き場・分別場所

①量を減らす

伸線加工における副資材や酸洗処理などの表面処理薬剤の使用量低減に取り組むことで、廃棄物の発生量を低減しています。また、梱包資材の見直しによる減量化の取り組みも進めています。

②分別する

各職場や産業廃棄物保管場所など様々な場所において、可能な限り分別に取り組みリサイクル性を高めています。

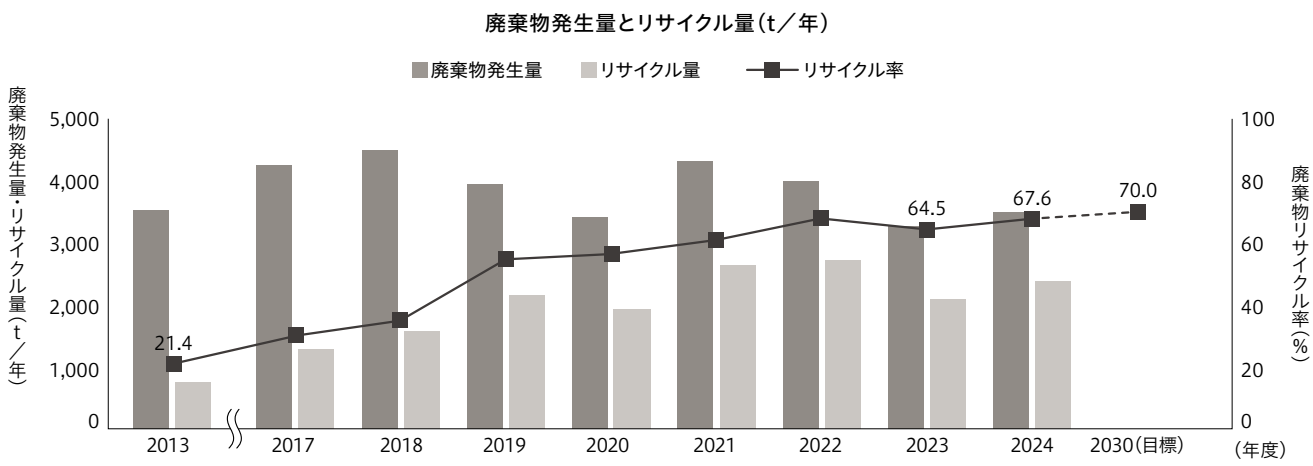
③無害化を図る

分別した産業廃棄物は、積極的にリサイクルを進めている優良産廃処理業者様の力を借りて再利用・再資源化を進めています。

●産業廃棄物のリサイクルについて

廃棄物の種類	廃棄物の処理	リサイクルの方法	再利用の方法
ステンレス酸洗汚泥	中和・凝集沈殿処理後に脱水処理	汚泥処理事業者へ引き渡し	道路路盤材
廃酸・廃アルカリ	廃酸・廃アルカリに分別	廃棄物処理事業者へ引き渡し	セメント原料※
油脂類 (鉬物系・廃食用油)	油脂の種類別に分別	油脂類処理事業者へ引き渡し	鉬物系油脂：燃料化・再生重油 食用油：ハンドソープ等※
プラスチック類	プラスチックの種類別に分別	プラスチック処理事業者へ引き渡し	RPF(固形燃料)化・再生チップ
木材(木箱・パレット)	木材の種類別に分別して集積	木材処理事業者へ引き渡し	木質燃料チップ・原料用チップに加工
乾電池	乾電池の種類に分別 小型充電式電池は別途管理	乾電池処理事業者へ引き渡し 小型充電式電池:JBRC協力店へ	マンガン・アルカリ電池・ボタン電池： 溶解して鉄源化※
廃電子機器・バッテリー	電子機器・バッテリーは集積	電子機器処理事業者へ引き渡し	部品毎に分別して資源として再利用

※2024年度の取り組みによる成果



水資源の保全

当社の製造工程中には、金属表面処理(酸洗、洗浄、鍍金、潤滑被膜処理等)に水を使用する必要があり、水資源は当社事業の持続可能性を左右する因子となっています。当社国内工場二拠点とともに近隣の山や川からの豊富な水源に恵まれています。水資源の保全は企業の社会的責任と捉え、主に使用した水の浄化による環境負荷低減に取り組んできました。特に枚方工場では高度な浄化処理を実施することで、非常に厳しい廃水基準を合格し、直接河川へ放流することが可能になっています。また、水の使用量については、廃冷却水の再利用等を実施し削減に努めています。

なお、2023年にCDP水セキュリティ質問書にも回答し、「B-」の評価を取得しましたが、2024年度の回答ではこれまでの取り組みが評価され、「B」にランクアップすることができました。



枚方工場 浄水処理施設

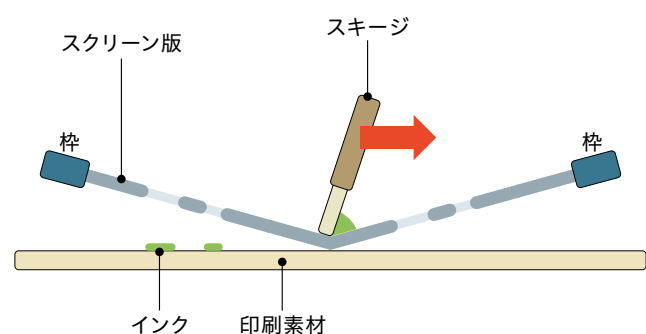
エネルギーの効率改善と技術革新

新エネルギーに貢献する製品・技術の提供

極細線(太陽光発電パネル印刷用)

近年スクリーン印刷は技術要素の向上により、様々な分野で使われています。太陽光発電パネル電極や、MLCC(積層セラミックコンデンサ)の回路印刷に使われています。

スクリーン印刷は、穴(孔)のあいた版にインクをのせて、スキージと呼ばれるヘラを使ってインクを押し出して、印刷素材にインクをつける孔版印刷の一種です。印刷したい部分にはマスキングをせず、印刷不要部分をマスキングしてスクリーン版を製造します。下のイメージ図のようにインクをスキージでスクリーン版に押し付けることで必要な部分にインクを印刷します。



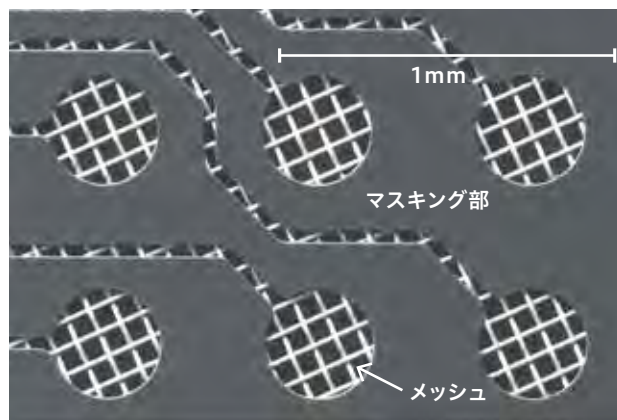
スクリーン印刷イメージ図

太陽光発電はクリーン電力として注目されており、2024年度は全世界で602GWの太陽光発電パネルが製造されています。(出典元:Snapshot of Global PV Markets 2024)

この太陽光発電パネルの電極形成にスクリーン印刷法が使われており、その製造工程において、当社の極細線が使用されたメッシュが使われています。

スクリーン印刷用メッシュの線は太陽光発電パネルの発電効率向上を目的に近年急激に細径化が進んでいます。先端太陽光発電パネルの印刷用には9μmの超極細線が使われています。

当社の超極細線は太陽光発電パネルの発電効率向上に大きく貢献しています。



約135倍で表示

ナスロンフィルター(炭素繊維用)

風のエネルギーを電気エネルギーに変える風力発電。再生可能エネルギーとして陸上と洋上で発電が可能なエネルギー源であり、風さえあれば夜間でも発電できます。風車の大型ブレード(羽根)には剛性を持たせるために炭素繊維が使用されており、その比強度・比弾性率の高さが効率的な発電に寄与します。

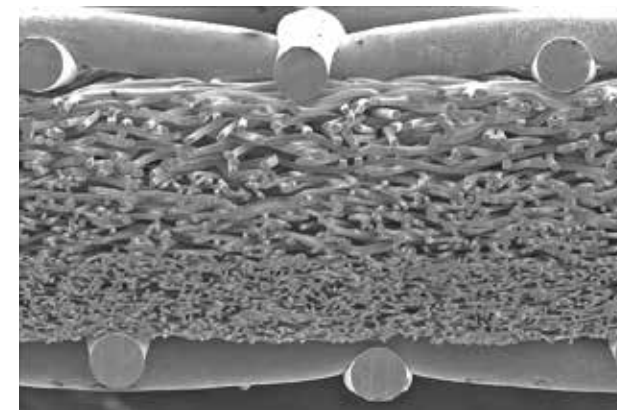
炭素繊維の製法は、まず溶融樹脂をシャワーヘッドのような数千個の孔の開いた口金で押し出します(紡糸)。次に200~300℃で耐炭化(後の高温プロセスで耐えられる糸)した後、1,000~2,000℃で炭化させます。



数千本の糸が断線せず連続的に押し出されるように、紡糸前の原材料である樹脂の中の異物を除去しながら、耐薬品性を有し、高圧下で、かつ長時間の使用に耐えうる金属フィルターが当社のナスロンフィルターです。

フィルターろ材は径の異なるファイバーを自在に組み合わせたマルチレイヤー構造(多層構造)を呈しており、お客様の要求に応じた個別設計が可能です。

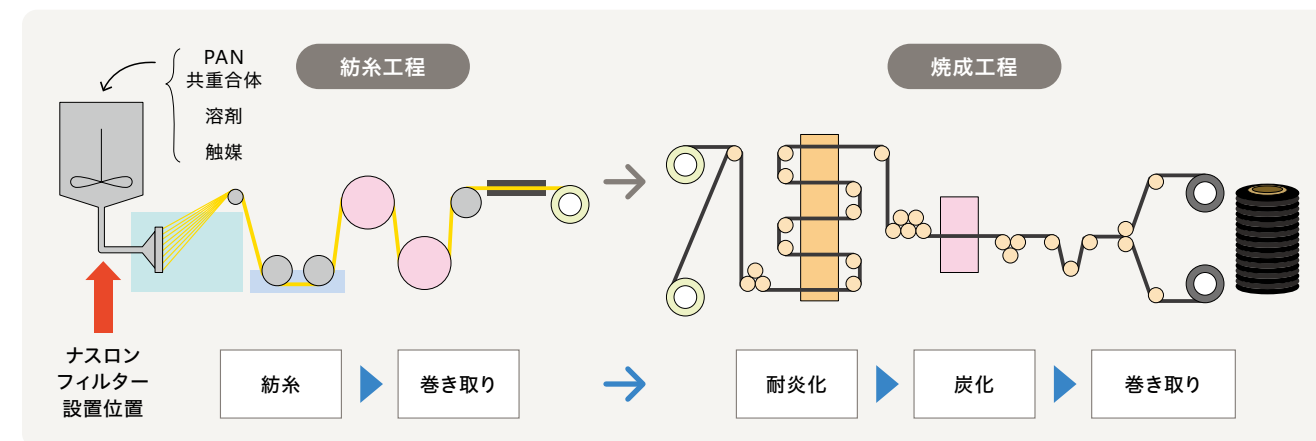
風力発電設備は欧州や中国を中心に設置が進んでおり、今後も需要は拡大する見通しです。当社はこれまでに炭素繊維製造用途で培った実績をPRし、今後の需要にも積極的に対応してまいります。



ろ材断面



ナスロンフィルター



エネルギーの効率改善と技術革新

高性能半導体・電子部品の製造プロセス革新に貢献する製品・技術の提供

超精密ガスフィルターNASclean®

DX(デジタルトランスフォーメーション)、5G、EV、再生可能エネルギーなどデジタル社会へ向けた取り組みが拡大するなか、半導体があらゆる箇所で重要な役割を果たすようになってきました。そのようななか、半導体製造工程ではドライプロセスの発展により、様々な高純度ガスの需要が高まっています。微細な異物をろ過する徐粒子性能、低い圧力損失、耐熱性能など、これまで以上の優れた特性が要求されるようになってきました。

超精密ガスフィルターNASclean®は、ミクロンオーダーのステンレス鋼短繊維(SUS316L)を焼結した薄層の金属フィルターです。メディアは独特なプリーツ形状を呈しており、当社独自の短繊維を表層に付与することで、低圧損失かつ高精度ろ過性能を有しています。

当社はNASclean®で、高度な半導体製造プロセスに貢献してまいります。



NASclean®製品



プリーツメディア



メディア断面形状



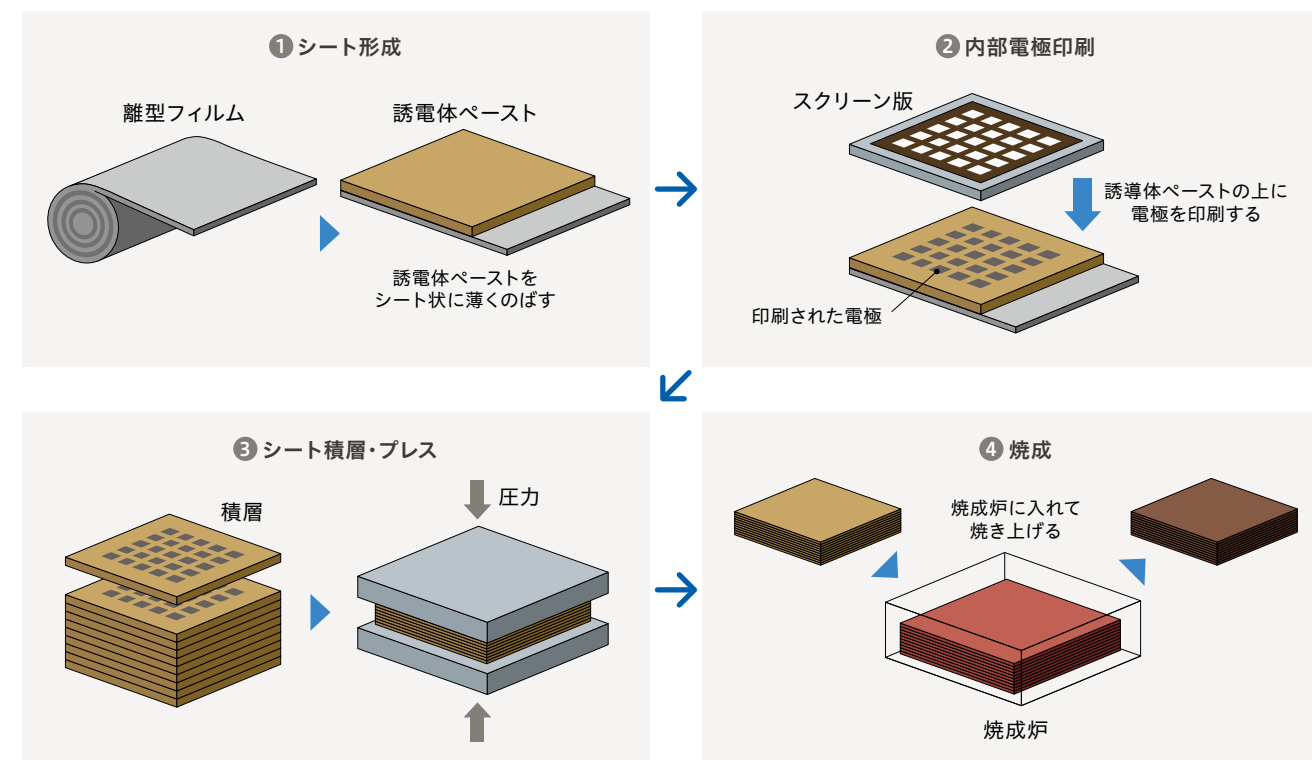
短繊維(拡大写真)

ナスロンフィルター(MLCC離型フィルム用)

MLCC(積層セラミックコンデンサ)とは、セラミックの誘電体と金属電極を多層に積層したチップ型コンデンサで、セラミック層がコンデンサを絶縁して熱損失を低減し、製品の効率を向上させます。

通信機器、家電、自動車用など電気を使用する全ての機器に搭載されており、今後、通信分野における5G、6Gへの高度化や、電動モビリティの普及拡大に伴う搭載個数の増加により、年率10%以上の成長が見込まれます。

MLCC製造工程の一例

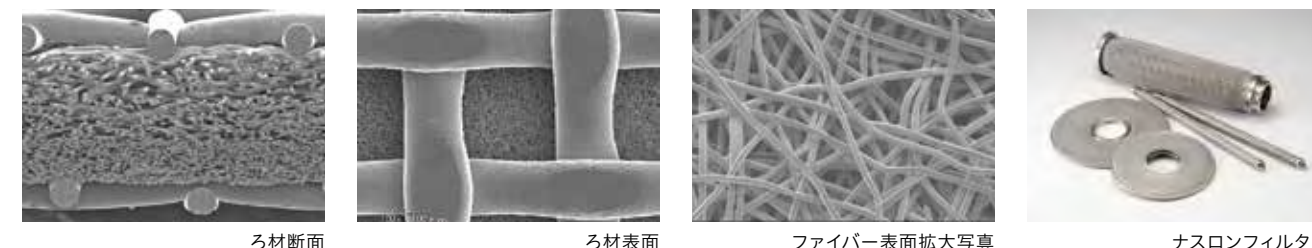


MLCCの製造は、誘電体ペーストを離型フィルム上に薄く塗布し、そのペーストの上に電極を印刷します。

その後、電極が印刷された誘電体ペーストをフィルムから剥がし積層・プレスし、焼成することでセラミック化します。MLCCを小型化、高容量化するためにはセラミック層を薄く凹凸なく仕上げる必要があり、キャリアシートの役目を果たす離型フィルムにも同様に凹凸のない状態が求められます。

薄く凹凸のないフィルムを製造するには、フィルム原材料である高温溶融樹脂の中の微細な異物を除去するろ過性能を有し、かつフィルター自身もクリーンなフィルターが求められます。当社のナスロンフィルターは、製造段階から極力異物を排除して製造したクリーン度の高い金属フィルターです。

当社はクリーンフィルターで、今後の成長が見込まれるMLCC離型フィルムの需要増に対応してまいります。



ろ材断面

ろ材表面

ファイバー表面拡大写真

ナスロンフィルター

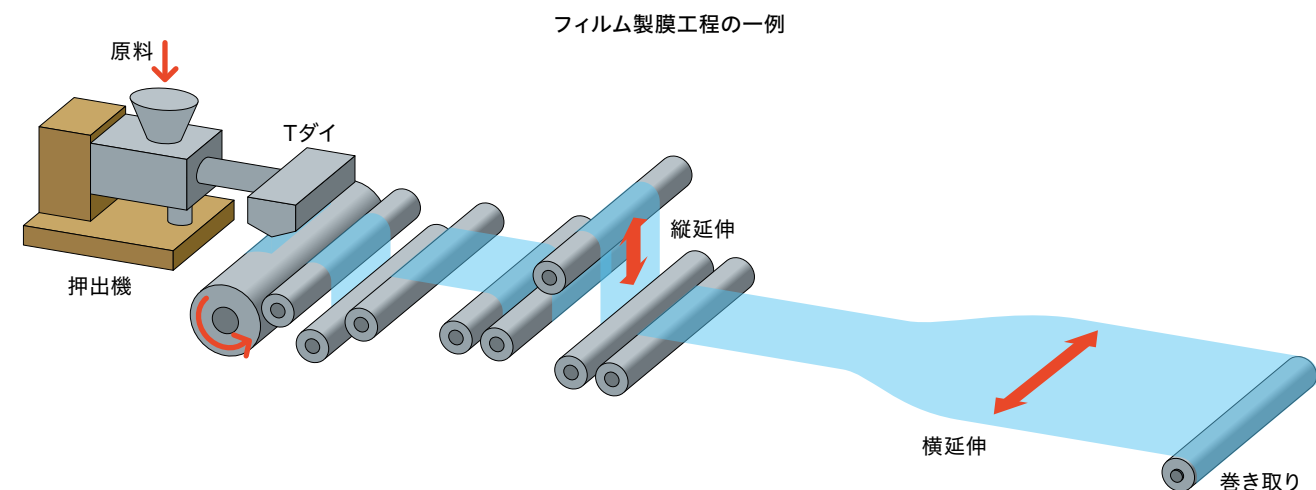
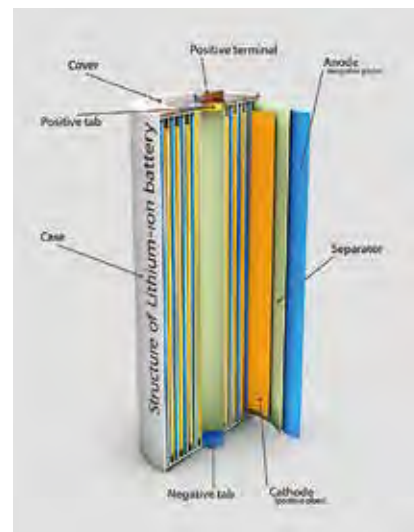
エネルギーの効率改善と技術革新

モビリティ革新に対応する製品・技術の提供

ナスロンフィルター(LiBセパレータ用)

LiB(Lithium Ion Battery)は、電極にリチウムが使用されている2次電池であり、身近なところではスマートフォンや電気自動車に搭載されています。

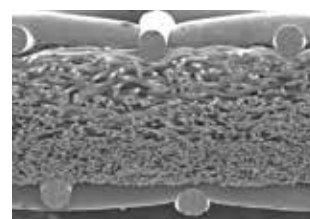
LiBには、正極と負極の間にセパレータと呼ばれるフィルムが設置されています。セパレータは微多孔質の構造を呈しておりリチウムイオンを透過し、かつ正極と負極の接触を防ぐ(短絡防止)役割があります。セパレータは、化学的安定性、電気化学的安定性の観点から、ポリエチレン(PE)やポリプロピレン(PP)が適用されます。



セパレータフィルムは、熔融した樹脂の異物を除去しながら薄いフィルムに形成(製膜)し、その後延伸し開孔して製造されます。電池を高容量化するためには、フィルムを薄膜化する必要があり高度な製膜技術が必要です。

薄く均一な膜厚を有するフィルムを製造するには、フィルム原材料である高温熔融樹脂の中の微細な異物を除去する高精度で長寿命な金属フィルターが求められます。当社のナスロンフィルターは、高精度・長寿命を実現するため、お客様の要求仕様に応じて個別設計して製造します。

当社は今後も高容量・大型化する2次電池の需要増に対応してまいります。



ろ材断面



ナスロンフィルター

磁性材料・抵抗材料

モビリティは大きな変革期を迎えていると言われており、Connected(繋がる)、Autonomous(自動化)、Shared(共有)、Electric(電動化)の頭文字をとったCASEをキーワードとした新しい技術領域での製品開発が進められています。

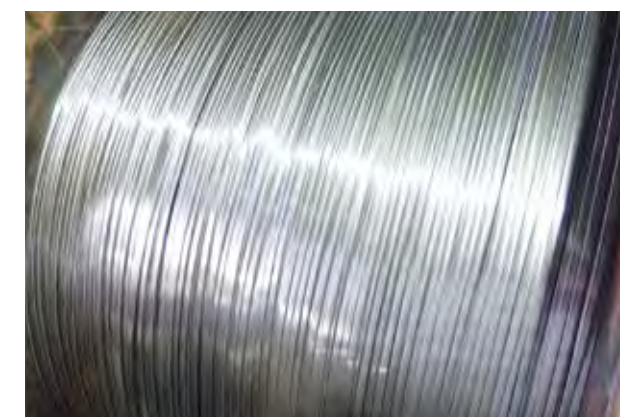
特に世界的な環境意識の高まりや規制の厳格化により従来のガソリンや軽油を燃焼させる内燃機関(エンジン)から、バッテリー、モーターを用いた電動化が急速に進められています。カーボンニュートラル社会の実現に向けた電動化をはじめとしたCASE普及につながる技術開発に貢献します。



■電流センサ用

モビリティの電動化には、航続距離の延長が不可欠です。航続距離を延ばすためには電流を緻密に管理することが必要であり、正確なセンシングが可能な電流センサは電動化に必要不可欠な部品となります。

この用途に対し当社は磁性材料としてパーマロイ平線を提供しています。パーマロイは透磁率が高いため、電流検出精度が高く、電流の緻密な制御を可能とすることで航続距離の延長に貢献します。また、電流センサの大流量化に不可欠な低抵抗材料マンガニンの製品化にも取り組んでおり、今後、お客様の様々なニーズにお応えするために、更なるラインナップ拡充を図り、モビリティの電動化に貢献するべく開発を推進してまいります。



パーマロイ平線



電流センサイメージ

■磁気シールド用

バッテリーの大容量化、モーターの高出力化によって、モビリティ内に流れる電流も大電流化していきます。また、充電時間短縮のために、更なる急速充電や非接触充電(給電)についての研究開発が進められています。これらに伴い発生する電磁波が車載機器や通信機器へ影響を与えることが懸念されており、対策として電磁波シールド材の需要が高まると考えられます。当社は極細線、金属繊維製造技術を活用した磁性材料を使用した製品の開発に取り組み、自動車の電動化を通じたグリーン社会実現への貢献を目指しています。



パーマロイ金属繊維と極細線

エネルギーの効率改善と技術革新

省エネルギー化に貢献する製品・技術の提供

耐熱材料

世界中でカーボンニュートラルに関する取り組みが進んでおり、輸送機器においても、EVやFCVの普及が始まっています。

一方で、大量・長距離輸送をするためには、船舶や航空機が必要不可欠であり、それらの動力源には既存の内燃機関が使用されているため、内燃機関におけるエネルギー効率の改善や排気ガスのクリーン化技術の発展も依然として重要な技術課題となっています。

その対策として、燃焼温度の高温化による環境負荷物質の低減やターボチャージャーによる省燃費化が図られており、その高温に耐える耐熱性の高い部材が必要とされています。



■ 船舶エンジンバルブ 補修用溶接線

船舶のCO₂の排出量は*自動車の約1/5であることから海上輸送があらためて注目されています。

船舶にはディーゼルエンジンが使用されており、自動車と同様に排気ガスのクリーン化(NOx、SOx低減)を進めるために燃焼温度の高温化や酸化物の回収装置(スクラバー)の設置といった新技術が開発されています。

エンジンの燃焼室は高温に晒されており、使用される排気バルブにおいては、直接炎と接するボトム部や他部品と繰返し接触するシート部について耐熱性や耐摩耗性に優れた材料が必要となっています。

当社ではエンジンバルブの補修・補強に最適なDSA760の溶接線を開発。船舶エンジンの定期補修時にはエンジンバルブをリユースすることにより、省資源化にも寄与しています。

(CO₂排出原単位(2022年度)=【営業用貨物車】207g/トン・キロ、【船舶】42g/トン・キロ
温室効果ガスインベントリオフィス「日本の温室効果ガス排出量データ」、国土交通省「自動車輸送統計」「内航船舶輸送統計」「鉄道輸送統計」より)



■ 積層造形用材料(3Dプリンタ)

3Dプリンタによる製造技術は日進月歩で進化しており、市場は大きな広がりを見せています。使用される材料は樹脂が先行していますが、製品の強度や耐熱性が求められる用途には金属の利用がはじまっています。

特に高温の環境下で使用される場合、適した材料は加工が非常に難しい場合が多く、製作納期も長期間となっていました。また、多くの切削工程が必要で歩留りが悪く高価格となっていました。

金属製ワイヤーを使用した3Dプリンタは、最終製品に近い形状まで一気に加工することが可能で切削工程も少なく、材料の製造ロスのミニマム化が可能となっています。当社の開発材料として拡販中の超耐熱積層造形用材料COWALOY®*は、造形品の摩耗特性や疲労特性にも優れ、高い信頼性を有した環境にやさしい材料です。



*COWALOY®は大同特殊鋼(株)の登録商標です。

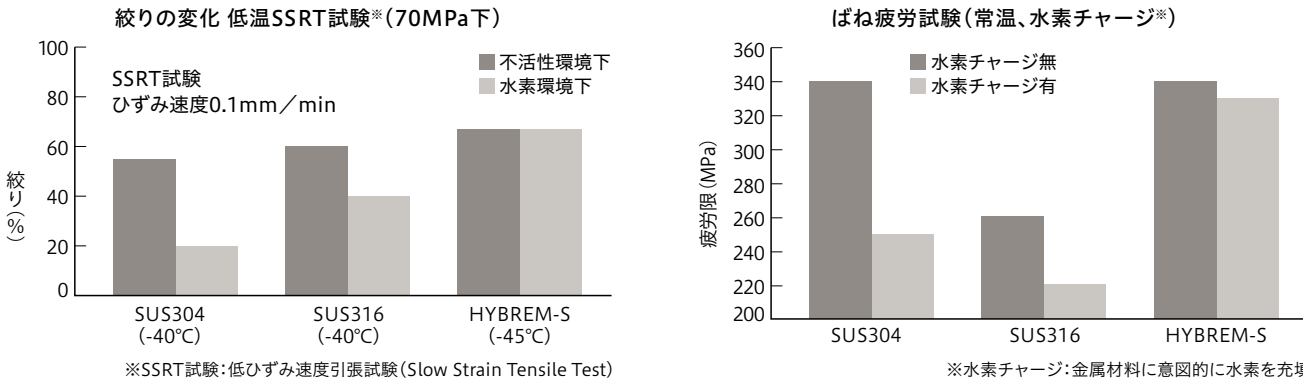
水素社会に対応する製品の提供

耐水素脆性材料『HYBREM-S』

水素利用社会に向け燃料電池車の普及に伴い、インフラの整備が進められています。しかし、水素は一部の金属をもちろさせてしまう特性を持っているため、水素インフラに使用される部材には、耐水素脆化特性が必要とされます。例えば、水素ステーションにおいては、更なる高圧化と短時間での急速充填が求められ、充填時の水素タンク内の温度上昇を抑えるため、低温冷却(プレクール)が必要になります。

ばね用ステンレス鋼線の中でも過酷な高圧・低温環境下において高い耐水素脆化特性を示す『HYBREM-S』は、他のステンレス鋼線と比べ絞り値の低下は認められません。また、水素環境下での使用を模したばね疲労試験においても疲労限の低下は軽微であり、水素ステーションなどの水素インフラの部材に適した材料です。

『HYBREM-S』は、今後の水素利用社会の発展に大きく寄与していくことが期待されています。



水素貯蔵回収モジュール

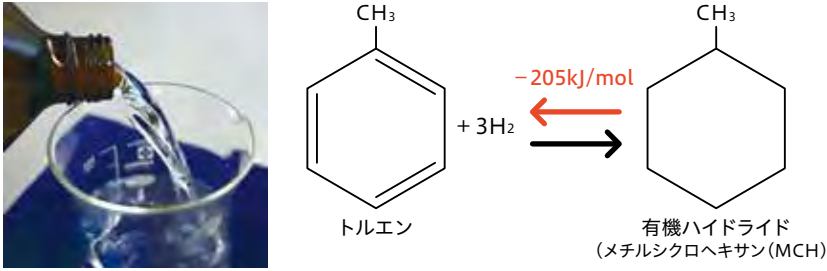
脱炭素社会の実現には大量の水素利用が不可欠です。しかし、未だ発展途上のエネルギー源技術であることからコスト面等の需要拡大に向けた課題解決が重要です。当社は水素を実用可能なレベルのコストを目指し、既存のインフラが利用可能な水素キャリアから取り出した水素の利活用可能な新技術・新製品における研究、開発を推進しています。

水素エネルギーを活用する「水素化社会」に向けて、水素の安全な貯蔵・輸送方法が必要となります。その1つの方法として注目されている水素を含む液体であるMCH*1(有機ハイドライド)は、ガソリンと同様のインフラの活用が可能です。当社はこのMCHから水素を取り出すために触媒ワイヤー*2を用いた『水素貯蔵回収モジュール』における小型プラントの設置と基礎的な確性実験を完了しました。今年度より回収、精製した水素は安全を最優先に構内の熱処理炉の雰囲気ガスとして利用し、連続的な実証運転により水素の回収効率、装置の信頼性並びにコストの検証を進めてまいります。

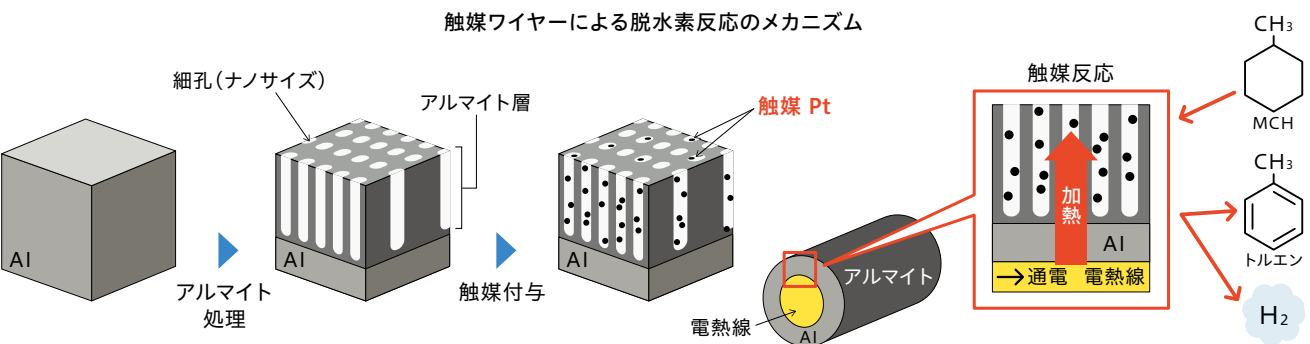
*1: MCH(メチルシクロヘキサン)
1) 常温・常圧で無色透明、水素の脱着が可能
2) 従来の石油系インフラによる輸送と貯蔵が可能



水素貯蔵回収モジュールの実験装置

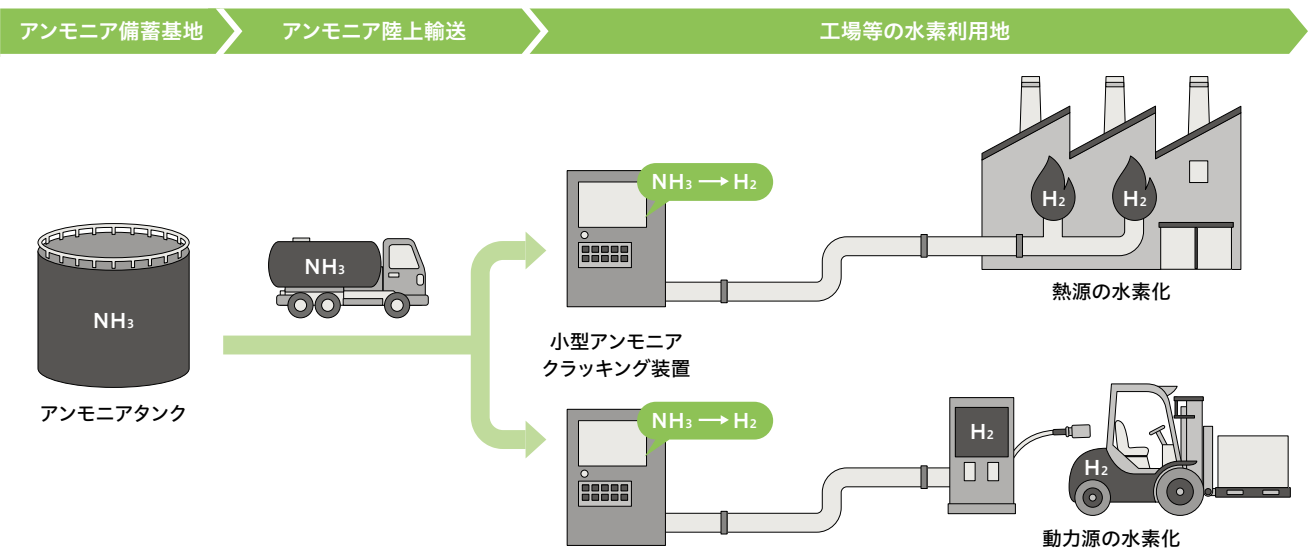


※2:触媒ワイヤー(共同開発先:株式会社アルミ表面技術研究所):アルミと電熱線によるクラッドワイヤー(当社の固有技術)を用い表面に電気を流しアルミと酸素の化合物層を生成、その上に触媒を付与したワイヤー。直接通電することによりワイヤー自体が発熱。その表面の触媒と反応することで、MCHから高効率で水素を取り出す。



また、MCH以外の水素キャリアからの回収技術として、アンモニアに着目し開発に取り組んでいます。
当社では東洋エンジニアリング(株)様、中部電力(株)様、中部電力ミライズ(株)様と共同でアンモニアを原料とする水素製造における小型アンモニアクラッキング装置※3を開発し、現在化石燃料を使用する工場等の産業分野向けにオンサイトで設置する計画を進めています。

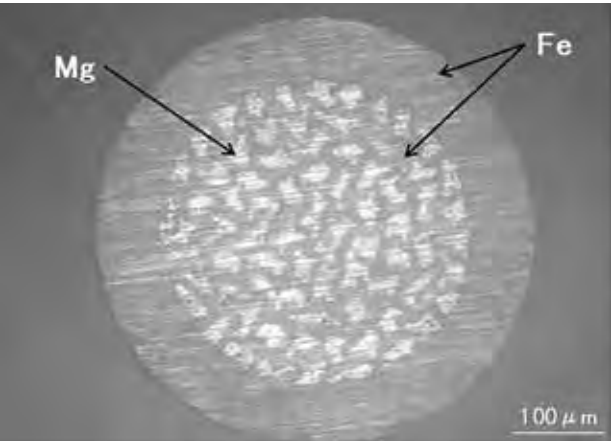
※3:アンモニアクラッキング装置:アンモニアを熱で分解し、水素を取り出す装置



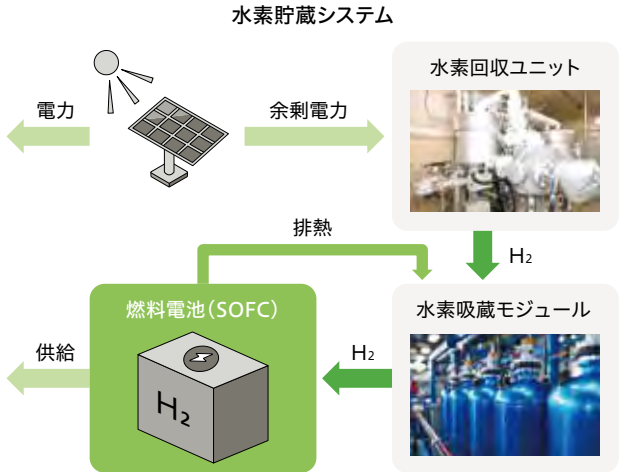
水素貯蔵モジュール

水素を熱力学的に貯め込むことができる材料である金属系水素貯蔵材料は、エネルギー密度が高く、水素をコンパクトに長期間保存できる技術として、水素貯蔵・輸送の様々なインフラへの活用が期待されています。

これまで水素貯蔵材料に使用される主成分はレアメタルが主流で、高価かつ資源リスクが高いという課題がありました。そこで当社は、資源リスクが小さく、低価格で大量利用が可能で、かつ高い重量密度を持つMg(マグネシウム)に着目し、水素貯蔵材料として関西大学と共同で研究に取り組んでいます。例えば、固体酸化型燃料電池(SOFC)と組み合わせた水素貯蔵システムへの利用等を想定しており、Mg/Feとのクラッド細線で積層体を形成、モジュール化することで、高容量で、安全性の高い水素エネルギーの貯蔵技術の開発を目指しています。



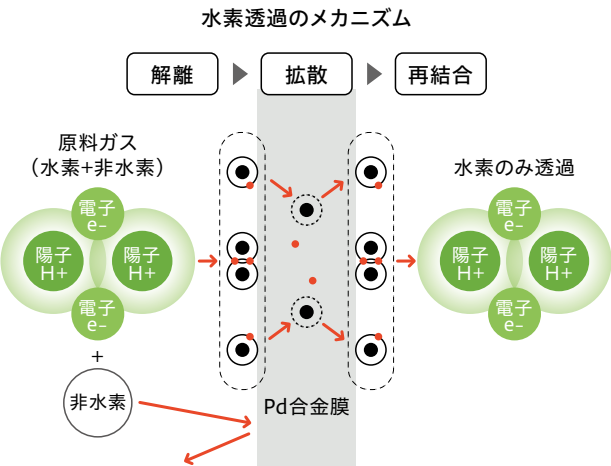
Mg/Feクラッド細線 $\phi 0.5\text{mm}$



水素分離膜モジュール

パラジウム合金が水素原子のみを透過する機能に着目し、その薄膜を円筒形の支持体に巻き、当社が保有する金属フィルタ加工技術、並びに特殊な独自の接合技術を用いることで、高い信頼性と長寿命化が得られ、お客様に好評をいただいています。これまでは、小規模の流量を中心とした販売を行っていましたが、より大流量が求められるケースが多くなっており、標準的なモジュールを長尺化し複数本にまとめることで、処理能力を20倍以上にすることが可能になりました。

水素分離膜モジュールは水素を100%に近い9Nもの超高純度に精製することができ、様々な水素製造装置における水素精製装置、あるいはパワー半導体等次世代半導体産業で使用される超高純度水素ガス精製分野等、極めて高い純度の水素ガスを要求される用途として拡販を進めています。



水素分離膜中規模モジュール

資源の有効活用

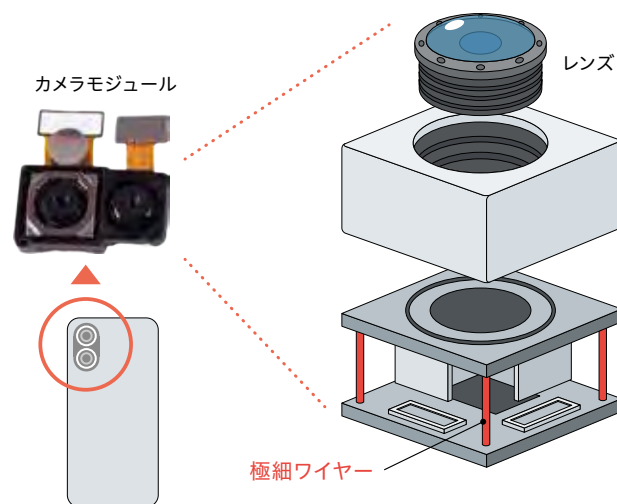
環境負荷の大きい材料の規制 資源の有効活用に貢献する製品・技術の提供

有害物質レスの高機能銅系材料

近年、地球環境への負荷低減や労働者の安全確保、そして人々の生活の質(QOL)の向上を目指し、材料開発の分野においても「サステナビリティ」が最重要課題として認識されています。従来、高強度・高硬度の銅合金にはベリリウムといった有害元素が用いられてきましたが、これらは製造・加工時の人体への悪影響や廃棄後の環境汚染の懸念があり、国際的にも使用規制の強化が進んでいます。安全性と環境面を両立し、従来の材料に含まれる有害物質(ベリリウム、鉛など)を一切使用せず、廃棄時にも地球にやさしい環境規制(RoHS・REACH)に配慮した素材を使用することで、より安心なもののづくりを可能にします。優れた強度と耐久性 従来の金属や合金と同等、またはそれ以上の耐摩耗性・耐熱性・導電性を実現。精密機器・電子部品・自動車・航空宇宙まで、幅広い分野で活用可能です。リサイクル可能、且つ環境負荷に配慮し、これからのサステナブル社会への貢献をサポートします。

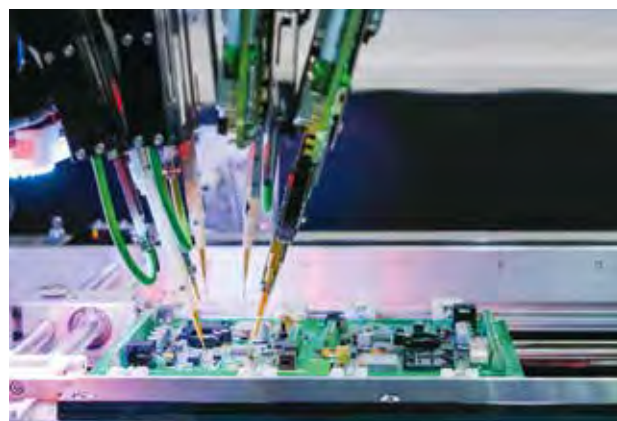
■カメラモジュール用 高強度銅系極細線

スマートフォンのカメラモジュールに用いられるOIS(光学式手ぶれ補正)機構は極めて小型な部品で構成されており、内部に数十 μm 以下の極細ワイヤーが使われます。このワイヤーには、スマートフォン内部の極めて限られたスペースで部品を保持するために細さと高強度が求められます。当社では、この用途に適応した、高強度銅系極細線ELEMETAL® e-Fineを開発いたしました。ELEMETAL® e-Fineはベリリウムなどの有害元素を含まずスマートフォンのリサイクル時の環境・健康リスクも低減することによって、循環型社会の実現に貢献します。



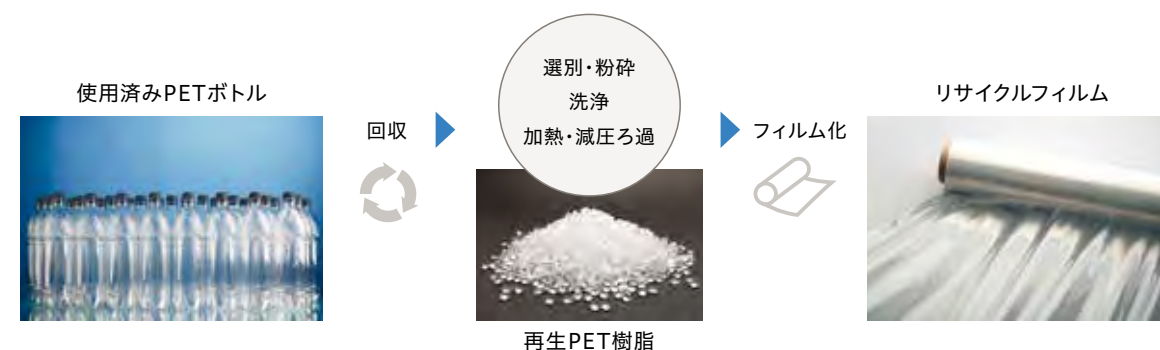
■コンタクトプローブ用 高硬度銅系合金線

半導体検査工程で使用されるコンタクトプローブは、極めて微細な電気信号を正確に接触・通電させるための重要な部品です。その中核を担うプランジャー(摺動接点)には、優れた導電性・高い耐摩耗性・繰り返し荷重への耐久性といった、非常に高度な材料特性が要求されます。これまで、こうした用途にはベリリウム銅合金(Be-Cu)が広く使われてきました。ベリリウム銅は銅合金の中で最高レベルの硬度を示しますが、ベリリウムは人体に有害であり、粉塵による吸引障害や環境への負荷が問題視されています。また、国際的にも使用規制の強化が進んでおり、代替素材の開発が急務となっていました。こうした背景のなかで、当社ではベリリウムを含まない高硬度銅系合金線ELEMETAL® eHを独自に開発し、コンタクトプローブのプランジャー用材料として実用化いたしました。このELEMETAL® eHを通じて、“人と地球にやさしいものづくり”の実現に貢献します。



ナスロンフィルター(リサイクルPET用)

近年、循環型社会への転換が求められており、リサイクル原料を使用した製品の需要が世界的に高まっています。PET樹脂は、原料となる使用済みPETボトルを再生してフィルムや繊維が製造されており、その製造工程で当社のナスロンフィルターが使用され、資源の有効活用に大きく貢献しています。

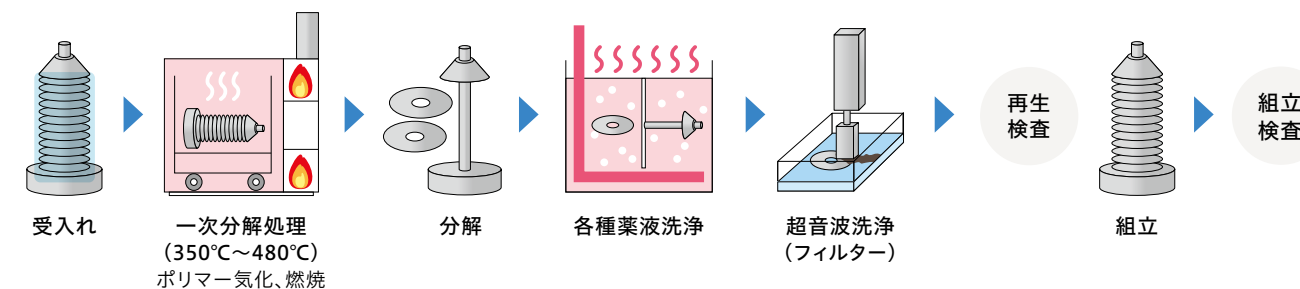


ナスロンフィルター(中空糸膜用)

当社のナスロンフィルターを使用して製造される中空糸膜は、下水や産業廃水を処理して再利用を可能にすることで限られた水資源の持続的利用を実現。更には、中空糸膜の技術による海水淡水化に貢献、水不足地域でも安定した飲料水の供給を可能にします。

ナスロンフィルター再生洗浄

お客様で使用されたフィルターは、当社に返却後、再生洗浄処理を行うことで、繰り返しご使用いただいています。フィルターは耐熱性、耐食性が高いステンレス製であるため、熱による樹脂の除去や薬液洗浄が可能です。当社は超音波洗浄、検査まで一貫した対応を行い、繰り返し再使用を可能とすることで資源の有効活用に貢献しています。



高強度ステンレス鋼線ハーキュリー®、302HS

近年、先端技術の高度化に伴い、金属資源の重要度はますます高まっています。現状使用されるステンレス鋼線には、ニッケルやクロム、コバルトなどのレアメタルが多く使用されています。これら金属資源において、日本は世界でも有数の消費国でありながら、その供給を海外に依存しています。また、政治・経済情勢が不安定な国から産出されるものも多く、安定した供給にリスクがあり、使用量の削減や再利用・再資源化が求められています。

特に電気自動車やIoT機器の需要の増加に伴い、電装部品数は顕著に伸びており、これらに多数搭載されているステンレスのばね製品にはスペースを有効活用するために小型・軽量化が求められています。

高強度ステンレス鋼線であるハーキュリー®は、同じ強度のばねを作製するにあたってよりコンパクトなばねで荷重を出すことができるとともに、高い耐ヘタリ性によりばねの長寿命化が可能となり、資源の使用量削減や部品の軽量化による省エネルギー化に寄与します。

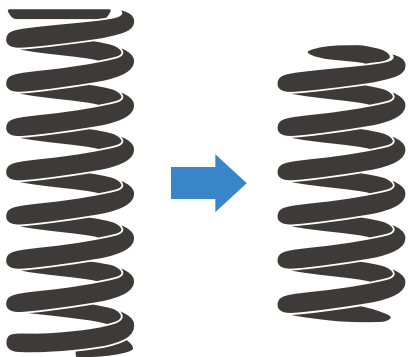


レアメタルを含有する鉱石(イメージ)

更に、一般的に使用されているピアノ線と異なり耐食性も高いことからメッキや防錆処理が不要であり、メッキ用の金属材料の使用量削減や、環境負荷の低減が可能となります。また、ばね用材としての信頼性を高めた独自鋼の302HSは細線域で引張強さ4000MPaとステンレス鋼線として最高クラスの強度を有し、非常に高い耐食性も示すことから医療用途にも適した材料です。



同様のばねの力を持つようにばね形状を設計すると、ばねが占有するスペースを73%・重さを83%にすることが可能です。



QOLの向上
高機能な医療用材料の提供

当社では医療用材料としてステンレス鋼線をはじめ、ニッケル基合金線、コバルト基合金線など多種多様な材料を取り揃えています。また用途的にはカテーテルガイドワイヤー、内視鏡処置具、歯列矯正用ワイヤー、歯科用部材など幅広いニーズに対応しています。高い機能を持った医療用材料を社会に提供することで、サステナブルな社会の構築・QOLの向上に貢献しています。

医療用途への展開鋼種例			
系 統	鋼 種	特 徴	用途例
ステンレス鋼線	ハーキュリーEH	超高強度ステンレス鋼線	ガイドワイヤー・縫合針
	NAS106N	オーステナイト系高窒素鋼	歯間ブラシ
	INS304V	高清浄度低Co	ガイドワイヤー
コバルト基・ニッケル基合金	NAS604PH	高弾性・高耐食・高耐熱	歯間ブラシ・歯列矯正用
	INS605PH	ASTM F90相当材	ガイドワイヤー・ステント
	NAS701	粉末ハイス相当の超高硬度材	歯科・眼科用部品
チタン・チタン合金	NASTi-1~3	純チタンシリーズ	骨縫合他
	INSTi-2045	低ヤング率で柔軟性に優れる	ガイドワイヤー・歯列矯正用
	Ni-Ti(SEA リメンパロイ®)	超弾性	ガイドワイヤー・歯列矯正用

内視鏡

内視鏡用の部材として当社の独自鋼種ハーキュリー®が使用されています。高強度、高弾性のステンレス鋼線であるハーキュリー®は、内視鏡の操作性向上の一翼を担っています。その一方で更なる高強度の要望もあり、当社ではハーキュリー®を超える超高強度材としてハーキュリーEHの開発に成功しました。内視鏡の更なる性能の向上に、当社の高機能材料が貢献しています。



カテーテルガイドワイヤー

軽量かつ高強度・高耐食・高弾性という優れた特性を有する当社のチタン合金線は、カテーテルガイドワイヤー用として多くの採用実績があります。当社ではβ型チタン合金Ti-224やニッケルチタン合金リメンパロイ®など、特性の異なるチタン合金をラインナップしています。



人権の尊重

様々な価値観・属性を受容し、人権を尊重する企業風土の醸成

大同特殊鋼グループ人権方針(2023年2月22日制定)

私たち大同特殊鋼グループは、「素材の可能性を追求し、人と社会の未来を支え続けます」というグループ経営理念のもと、創業以来培ってきた技術力を活かし、“ものづくり”を通じて、世界の産業や人々の暮らしの発展に貢献することを使命としています。

大同特殊鋼グループ経営理念を実践し、人々が豊かに暮らす未来社会を実現するために、私たちは、グループの事業活動によって影響を受けるすべての人の人権が尊重されなければならないことを理解し、人権の尊重に取り組みます。

大同特殊鋼グループの全役員・従業員一人ひとりが、人権尊重の重要性を認識し、実践することを目的に、グループ経営理念、企業倫理憲章、サステナビリティ基本方針のもと、大同特殊鋼グループ人権方針を定めます。個性・多様性を尊重し、誰もがいきいきと働ける環境づくりを推進することで、人権侵害や差別のない社会の実現に貢献します。

大同特殊鋼グループ人権方針の制定に従い、当社が取り組む日本精線グループ人権方針を以下に示します。

■ 1. 人権尊重の拠り所および重点課題

日本精線グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って、人権尊重の取り組みを推進していきます。また、日本精線グループは、「国際人権章典」および国際労働機関(ILO)の定める「中核的労働基準」に記された人権が最低限のものであるとの理解のもと、人権に関する国際規範および各国の法規制を支持・遵守し、事業活動のあらゆる場面において基本的人権を尊重します。ただし、各国の法規制が国際規範と比較して不十分または相反する場合は、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求します。

日本精線グループは、本方針に基づく人権尊重の取り組み推進にあたり、人権に関する重点課題を別表「日本精線グループ人権方針重点課題」とおり設定します。なお、当該重点課題については、社会の変化や事業の動向などを踏まえ、適宜見直しを図るものとします。

■ 2. 適用範囲

本方針は、日本精線グループの全役員・従業員(嘱託社員・パートタイマー・派遣社員を含みます)に適用します。また、日本精線グループのサプライヤーや協力会社等のビジネスパートナーや、その他の関係者による人権への負の影響が日本精線グループの事業、製品およびサービスに直接つながっている場合には、これらの関係者の皆様にも本方針への理解・協力を働きかけていきます。

■ 3. 教育

人権について正しく理解し、本方針が事業活動を通じて浸透するよう、日本精線グループ役員・従業員への啓発活動を計画的かつ継続的に行います。

■ 4. 人権デューデリジェンスの実施

人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、以下の取り組みを継続的に実施します。

- (1) 実際に生じている、または潜在的に生じ得る人権への負の影響の特定・評価
- (2) 特定した人権への負の影響に対する防止・軽減
- (3) 有効性検証のためのモニタリング
- (4) 説明責任を果たすための外部への情報開示

■ 5. 是正および救済

救済措置の仕組みを構築し、日本精線グループの事業活動が直接的・間接的な人権への負の影響を及ぼした場合は、効果的な是正・救済に取り組みます。

また一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)に加入し、2024年8月より運用を開始しています。

歯列矯正用ワイヤー

体内で長時間使用される歯列矯正用ワイヤーは優れた耐食性はもちろんですが、高強度・高弾性であることもその素材に求められます。当社のコバルト基合金はそれらの特性を併せ持つ、歯列矯正用ワイヤーとして最適な材料です。特にINS605PHは海外を主体に医療用材料として広く普及しているASTM規格F90相当であり、生体適合性にも優れた材料です。



インシュリン自己注射器

糖尿病等の慢性疾患患者が容易に扱え、治療場所を病院から自宅へとシフトさせたことで安全かつ効率的に病気に対処することを実現したインシュリン自己注射器には、ステンレスのばねが使用されています。当社では一般材であるSUS304に加え、高強度材であるハーキュリー®も採用されており、数量・品質の両面で今後ますます必要性の増すインシュリン自己注射器の発展に貢献していきます。



医療針

注射針、ランセット針、鍼灸針、縫合針、留置針、生検針、外科用ステープルなど、様々な医療針に当社のステンレス鋼線が採用されています。強く、細く、しなやかな当社のステンレス鋼線で作られた医療針は低侵襲治療にも一役買っています。医療針としての機能を最大限高めるために、SUS304、ハーキュリー®、ハーキュリーEHなど、用途に合わせた材料を提案します。



医療用ステンレス鋼線INS304Vについて

304Vは海外では広く認知されている医療用ステンレスであり、近年国内でもその需要は高まっています。当社では国内外からの要望に応えられるよう、新たにINS304Vの製造を開始しました。INS304Vは特殊な高精度溶解を実施し不純物を低減させた材料です。またコバルトの含有量が0.1%以下であり、欧州のコバルト規制にも対応します。内視鏡、カテーテルをはじめ、様々な医療器具への展開が可能であり、医療機器の信頼性の向上に貢献する材料です。

■ 6. ステークホルダーとの協議・対話

社内外のステークホルダーとの協議・対話を大切にし、人権課題の理解と改善・解決に取り組みます。

■ 日本精線グループ人権方針重点課題

差別の撤廃	多様性を尊重し、人権、民族、出身地、肌の色、宗教、性別、年齢、信条、社会的身分、疾病、障がいの有無、性的指向、性自認、婚姻や子の有無等のいかなる理由による差別も行いません。
ハラスメント行為の禁止	性別や地位等を背景とした、セクシャルハラスメントや、パワーハラスメント、その他の人権を侵害する一切のハラスメント行為を行いません。万一ハラスメント行為が発生した場合には速やかに適切に対応します。
労働における権利の尊重	企業が自らの事業を通じて人権への負の影響を与え得るすべての国や地域において、過重労働防止や最低賃金保障などの労働・安全衛生法令を遵守するとともに、結社の自由と団体交渉権を尊重し、従業員との誠実かつ積極的な対話を通じ、健全な労使関係の構築と課題解決による安定的な雇用確保に努めます。
強制労働・児童労働の禁止	企業が自らの事業を通じて人権への負の影響を与え得るすべての国や地域において、自発意思によらない強制労働を禁止し、これを利用しません。また、子どもの権利を尊重し、各国・地域の法定就業最低年齢未満の者の労働・雇用を禁止し、これを利用しません。
働きがいのある職場環境の実現	すべての人の個性・多様性を尊重し、誰もがいきいきと働ける職場環境づくりを推進します。また、職場環境づくりの一環として、海外においては現地採用に努めるほか、社会的弱者の雇用など、地域社会における労働課題の解決を支持します。

当社の取り組みとハラスメント防止

当社では、従業員の人権を尊重し保護するため、「日本精線行動規準」「ハラスメント防止規程」を定め、とるべき行動を明確にしています。また、組織的、個人的な不正行為に関する相談または通報の適正な処理の仕組みを定め、これらの行為の早期発見と是正を図るため「公益通報者保護規程」を設けています。2020年に日本政府において「『ビジネスと人権』に関する行動計画」が策定されて以降、サプライチェーンをはじめとした人権問題が大きな注目を集めていますが、当社でもこうした問題の重要性を認識し、サステナビリティ委員会において議論を重ね、より良い体制の構築を目指していきます。

また、当社では職場におけるハラスメントを防止するために、「ハラスメント防止規程」を制定し、セクハラ、パワハラ、その他一切のハラスメント行為を禁止しています。職場におけるハラスメントは、個人の尊厳や人格を不当に傷つける行為であるとともに、職場環境を悪化させる許されない行為です。当社では、ハラスメントを撲滅するための活動を2020年度より開始し、2024年度は、312名に対するセクハラに重点をおいたハラスメント研修を実施しました。ハラスメントに関する相談窓口は、電話やメールによる相談受付の他、社内では声を挙げにくい人のために、外部にも窓口を設置しています。また、プライバシーの保護と不利益扱いの禁止事項を設けて被害者の保護を定めています。



ハラスメント研修の様

労働災害の撲滅 災害0を目指したソフト・ハード改善

労働災害撲滅への取り組み

私たちは自らの幸せのために仕事に取り組んでおります。その仕事において、労働災害に被災することは、いかなる理由があろうとも、どのような微傷なものでもあってはならないものです。安全と健康は幸せの原点であり、我々は、「安全を全てに優先する」を基本に、災害0の工場を目指します。

安全の取り組み基本方針

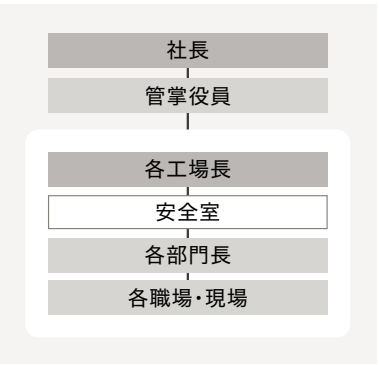
安全三原則（離れる・足元確認・機械停止）を
遵守し完全無災害工場を目指す。

目標

重大災害：ゼロ
労働災害の度数率：0.2以下

安全管理体制

社長を頂点として、各工場長が事業所の安全の責任者として安全管理体制を整備し、社長からの安全メッセージを周知するとともに、労使一体となった安全衛生委員会やパトロール等により、安全に関しての取り組みを適宜実施しています。
また、大同特殊鋼グループの一員として、各グループ会社との安全交流会を通じて情報共有を行っています。



■ 具体的な活動状況

毎年、各工場にて安全衛生に関する年間計画を立て、活動を展開しています。毎月の取り組みでは、「危険ゼロ先取パトロール」を行い、各職場の5Sの状態、保護具の着用状況や不安全行動の見守りの他、安全カバー類の状態、危険個所・状態の抽出など、ハード面に対するチェックを行うとともに、声掛け指導を積極的に実施して従業員の安全意識の高揚を目指しています。パトロールでの指摘事項については、安全衛生委員会にて改善状況も含めて情報を共有し、改善実行までのフォローを行い、維持管理に努めています。
更に、社長による安全巡視、労使共同による夜間パトロールを年1回実施し、普段のパトロールとは違った視点で各職場の状況を確認しています。

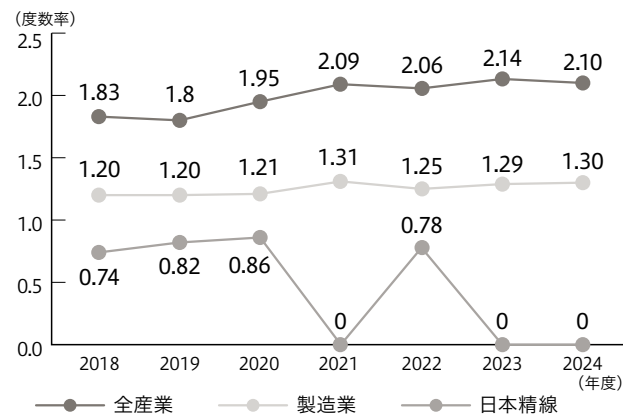
■ 年間の主な安全活動

毎月	職場安全会議、工場安全衛生委員会、危険ゼロ先取パトロール
2ヶ月毎	リスクアセスメント委員会（2工場合同）
1回／年	社長安全巡視、労使共同 夜間パトロール、 工場長 年間安全衛生スローガン、年間安全衛生標語の選定、 フォークリフト安全運転競技会、 玉掛け安全操作競技会、総合防災訓練



■安全実績

当社における労働災害の度数率は、全産業平均並びに製造業平均を下回っており、2018年度以降は更に低位で推移しています。
引き続き、災害ゼロを目指し取り組みを行っています。



安全衛生に関わる重点施策

■リスクアセスメント委員会(RA委員会)の開催

現場レベルで改善が困難なリスクを早期に改善につなげる目的で、RA委員会を設置し活動しています。リスクに関する知識の共有が必要であることから2工場合同で開催しています。各工場で知恵を出し合い、また、工夫された安全対策等も参考にしながら、より早いハード改善を目指してゼロ災職場の構築に取り組んでいます。



回転物巻き込まれ防止事例(安全カバーの設置)

■作業員見守りシステムの導入

一人作業における災害や急な体調不良(熱中症等)をいち早く発見するために、作業員がヘルメット内側に装着した人感センサーで転倒・転落などによる急な動きを検知する加速度センサーや、体温・脈拍などを検知する生体センサーで異常を察知した場合は、管理者に通知します。また、本人が異常を感じた場合にも、人感センサーのボタンを押すことで通報することが可能で、管理者が早期に駆け付けることで重症化を回避します(枚方工場の一人作業職場に導入済、東大阪工場への導入も検討中)。



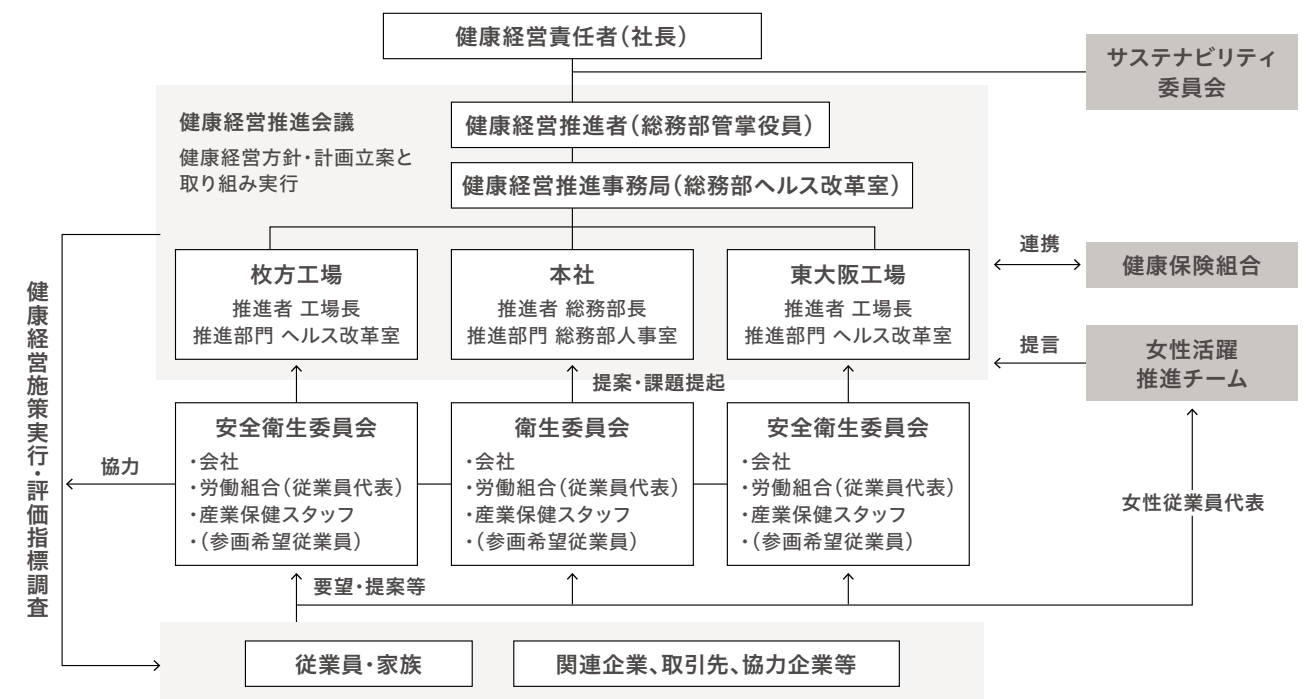
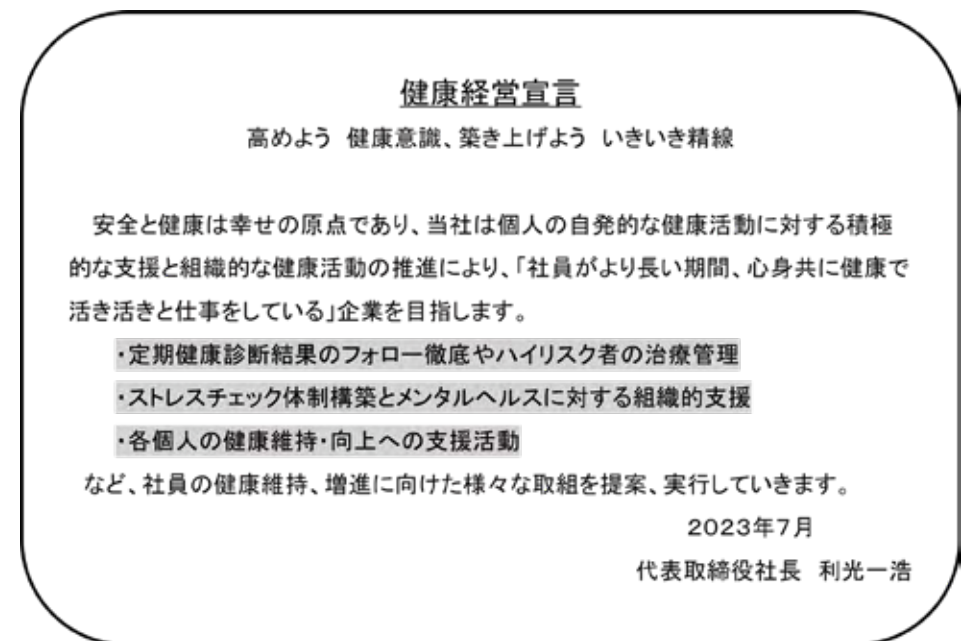
■VR安全教育の導入

労働災害撲滅運動の一環として、作業員の安全性向上を図るためVRによる安全教育を実施しています。現実には起こりうる状況をVR空間でリアルに体験することにより、座学による労働災害防止教育に比べてより一層の安全意識向上が期待されます。2024年度は、188名が体験しました。

健康経営の推進 従業員の健康増進

基本的な考え方

当社は「健康は幸せの原点」であり、「人財は会社の宝」との認識のもと、社員がいきいきと働く会社を築き上げることを目指しています。そのためには、従業員一人ひとりが心身ともに将来にわたり健康であり続ける必要があります。健康経営を推進することで、従業員及び組織全体の生産性を向上させ、当社の社会的価値向上を追求していきます。



主な取り組みと実績

■メンタルヘルスケア

- 社員数が50名未満の事業所を含めて全ての事業所で年1回のストレスチェックを実施
- 各人が自分の心の健康に気を配れるようにする「セルフケア研修」、管理監督者が職場管理の一環で職場のストレスを軽減したり、部下に適切な対応を行ったりできるようにする「ラインケア研修」を実施
- 社員同士のコミュニケーション促進を目的としたレクリエーション費用補助制度、クラブ活動費補助制度を提供

■フィジカルケア

1)適正体重保持への取り組み(適切な運動と食事習慣の定着)

- 適切な運動習慣の定着に向け、就業時間内の運動プログラムを実施。在宅勤務者や現場勤務者など様々な社員が参加しやすいよう、短時間プログラムやオンラインプログラムも提供
- 自分の体力を認識し、健康無関心層も改善意識を持つきっかけにすることを目的に体力測定を実施
- バランスのよい食事に関する意識付けのため、社員食堂にてヘルシーメニューを提供
- 健康保険組合提供のアプリにて、カロリー管理やバイタルデータ管理を推奨



運動プログラム実施中

2)座位時間の削減

- 会議中、一定時間ごとに簡単な体操を行う健康サイコロチャレンジを導入
- オフィス内バランスボールの導入



健康サイコロチャレンジ



座位時間短縮(経営陣も会議中に屈伸運動)

3)エイジフレンドリーへの取り組み

- 50歳以上の社員を対象に、健康の保持増進、労働災害防止を目的とした体力測定やセミナーを実施

4)喫煙率低下への取り組み

- 禁煙タイムの導入
- 喫煙者(挑戦者)と非喫煙者(サポーター)がともに禁煙達成を目指す「仲間と達成!禁煙チャレンジ」の実施

5)疾病予防、感染予防

- 再検査・人間ドック・特定部位ドック・歯科検診等の費用補助(一人あたり上限3万円/年)制度導入
- 特定保健指導実施率向上のため、産業保健スタッフのこまめなフォローを実施
- 社内でのインフルエンザ集団予防接種の実施

■外部評価

1)「健康経営銘柄2025」及び「健康経営優良法人2025 ホワイト500」に認定

当社は、経済産業省と東京証券取引所が選定する「健康経営銘柄2025」に初めて認定されました。また、経済産業省と日本健康会議が共同で顕彰する健康経営優良法人(大規模法人部門)に6年連続で認定され、なおかつ今回は上位500法人である「ホワイト500」にも初めて認定されました。

「健康経営銘柄」は、東京証券取引所に上場している企業の中から原則1業種につき1社、従業員の健康管理を経営的な視点で考え戦略的に取り組んでいる企業を評価、選定するものです。当社では2016年に健康宣言を行い、「社員がより長い期間、心身共に健康で活き活きと仕事をしている企業」を目指し、社員の健康づくりに取り組んできました。今回の「健康経営銘柄」初認定は、健康経営推進体制の構築や定量的な評価項目・数値目標の設定、推進計画を実行し、健康課題の改善施策を評価いただいたものと認識しています。今後も健康経営を推進し、従業員の健康の保持・増進、生産性や働きがいを向上させ、「社員が活き活きと働く日本精線」の実現に向けて取り組んでいきます。



●2025年3月11日(火)に開催された健康経営アワード2025【健康経営銘柄】



左:前園真聖氏(プレゼンター、元サッカー日本代表)
右:利光一浩(当社代表取締役社長)



集合写真(選定企業:29業種53社)

2)その他の健康経営に係る認定・登録

- スポーツエールカンパニー認定(認定者:スポーツ庁)
- ひらかた健康優良企業登録(登録先:枚方市)

今後の重点取り組みテーマと施策

■重点テーマ

- ワークエンゲージメント向上につながる施策の展開
- ヘルス改革室新設による組織的な健康経営の推進及び産業保健体制見直し
- サプライチェーンへの健康経営普及・支援
- 健保組合とのコラボヘルスの推進

ダイバーシティの推進

多様な人材の確保・育成、「働きがい」を感じる職場環境づくり

少子高齢化の影響で優秀な人材を確保することが難しくなっていくなか、性別、年齢、国籍、価値観、性的指向、障がいの有無などお互いの違いを尊重し、認め合える職場環境を整備することが不可欠となっています。多様な人材が豊かな個性を活かし、個々の能力を最大限に発揮することは競争力の源泉となり、企業の優位性を高めるものと考えています。

基本的な考え方

従来から取り組んできた女性活躍推進においては、当社で活躍する女性従業員の姿や、職域の拡大、環境整備など様々な施策を紹介、理解いただくことによって、女性の採用率は増加しつつあります。将来に向け、配属職場の理解促進、就労環境の更なる改善、従業員教育など、入社後の女性従業員が個々の能力を発揮し、活躍し続けられる環境づくりを継続しています。



女性活躍推進チーム

2023年12月、女性社員がそれぞれのライフステージのなかでキャリアアップし、やりがいを持って働き続けられる環境・風土づくりを目指して「女性活躍推進チーム」が発足しました。

女性従業員対象にアンケートを実施し、現状分析を行うことから活動をスタートさせ、「女性が入社しやすい会社になるには」、「女性が働きやすい職場環境にするには」、「女性が長く働ける会社にするには」をメインテーマに活発な議論が行われており、2024年度は工場内洗面所の美化・増設など13の施策について提言が行われました。現在、これらの施策の実施に向け、活動中です。



2026年度までの目標

- C職社員（総合職）に占める女性社員の割合を15%以上（現行17.7%）
- T職社員（技能職）に占める女性社員の割合を5%以上（現行3.4%）
- 女性管理職数を2023年度に対し3倍以上とする。（現行2名）

働き方改革の推進

今後、労働人口の減少が見込まれるため、限られた労働力で業務を遂行できるよう様々な働き方を柔軟に組み合わせ、従業員が自分に合った働き方を通じて、ワークライフバランスを実現することがますます重要になります。当社は様々なライフスタイルに合わせた働き方を可能にするために働き方改革を推進しています。

2018年度にコアタイムのないフルフレックスタイム制を導入し、2020年度には新型コロナウイルス感染症の拡大もあり、在宅勤務制度を開始しました。

在宅勤務やWEB会議のためにも、ペーパーレス化は必要なものとなります。例えば、紙ベースであった会計伝票をワークフローシステムに置き換え、パソコン上で承認・回覧を可能にするなど、改善を進めてきました。

人材育成方針

企業にとって最も重要な財産は人であり、社員一人ひとりが日々の業務を通じて学び、様々な研修を通じて成長し、そのような人材が集うことで企業の成長と発展があるものと考えます。当社では、2024年度に教育体系の見直しを実施し、下記の4項目からなる教育体系を再構築するとともに、各職務系統の「求める人材像」を新たに設定しました。

階層別教育

入社年次や役割・等級に応じて必要となる知識・マインドの習得、またステップアップを目指して自律的・主体的に行動するための考え方・実践方法等について学習します。

目的別教育

所属部門での業務に必要な実務スキルや、資格取得等をバックアップします。

自己啓発支援等

通信教育講座の紹介や受講料補助など、業務に関連する・しないに関わらず、学習する意欲を持つ社員を支援しています。

若手社員研修

若手社員向け研修として、社内での業務成果報告や合宿研修も実施しています。

職務系統	求める人材像	
総合職 (C職)	「革新」	枠にとらわれず自ら変化を起こすことができる人材
	「チャレンジ」	様々な課題をクリアしながら、明るく元気に熱意を持って挑戦を続ける人材
	「当事者意識」	仕事への当事者意識を持って主体的に行動できる人材
	「チームワーク、巻き込む力」	組織全体やチーム全体のことを優先して考え行動するとともに、周りを巻き込んでいける人材
	「素直・誠実」	他者から学び、誠実な行動により、信頼してもらえる人材
事務職 (S職)	「専門性と積極性」	高い専門性を身につけ、チャレンジし続けられる人材
	「自主性」	自ら考えて物事を進めていくことができる人材
	「協調性」	コミュニケーション能力があり、周囲と協調して物事を進めることができる人材
技能職 (T職)	「安全」	常に安全を最優先し、周囲の安全意識も向上させられる人材
	「自主性と責任感」	責任感を持って自主的に行動し、品質向上と改善に取り組む人材
	「製品に対する誇り」	決められたことを理解して実直に遂行し、製造した製品に対してプライドを持てる人材
	「コミュニケーション」	円滑なコミュニケーションで周囲を巻き込み、チームワークの強化を図れる人材
	「持続的な学習と成長」	自己成長のために新しい知識や技術を積極的に学び続け、向上心を持った人材



職場内教育



若手社員研修

■ 総合職の教育体系(参考)

		階層別教育	OJT教育
管理職	1等級	新任部長研修	
	2等級	新任2等級研修	
	3a等級	管理職フォローアップ研修	
	3b等級	新任管理職研修	
一般職(職)	C等級	新任係長研修	業務成果 報告会
	M1等級	中堅社員研修	
	M2等級	若手社員研修	
	F等級	新入社員研修	

- OJT教育目標
「達成感を得る」ことを積み重ねながら成長させ、遅くとも入社10年で「自走人財」に育てる。
- 運営内容
「業務成果報告会」での報告を2年毎に義務付け、若手社員の成長度合いを認識・共有化。
STF会議:本社管理及び営業部門社員
技術会議:製造部門社員
研究発表会:研究開発部門社員
- 新たな教育施策の導入
人的資本経営の推進を図る観点で、時代の変化に即した新たな教育施策の導入を進めています。
 - ・キャリア採用時の教育
 - ・リスキリングプログラム



業務成果報告会



業務成果報告会

社内環境整備方針

様々なライフイベントが発生する際でも仕事と両立できるよう制度を整えることで、女性、外国人、中途採用者等の属性を問わず全ての社員が継続して働きやすい職場となるよう環境整備を進めています。具体的には、社員のワークライフバランスの向上と生産性の向上を同時に実現させるために、フレックスタイムや時差出勤、在宅勤務制度を導入しています。他にも育児休業制度の拡充や短時間勤務制度、有給休暇取得促進など、様々な制度や環境を整備し、多様な人材が仕事と生活を両立させ、安心してキャリアを積んでいける会社を目指しています。

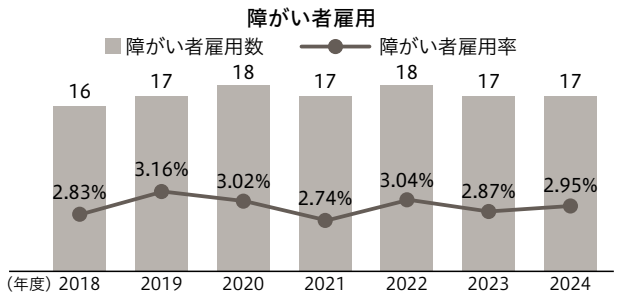
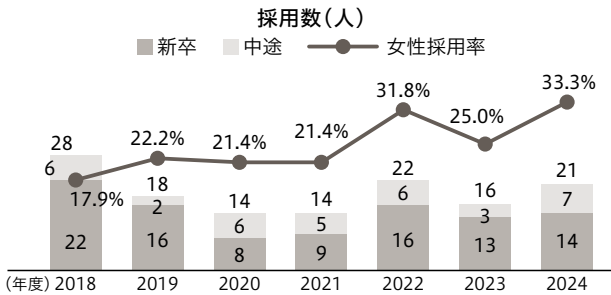
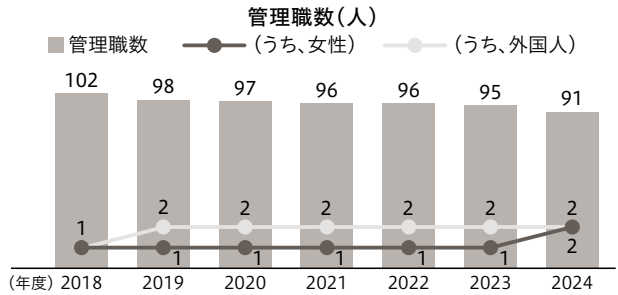
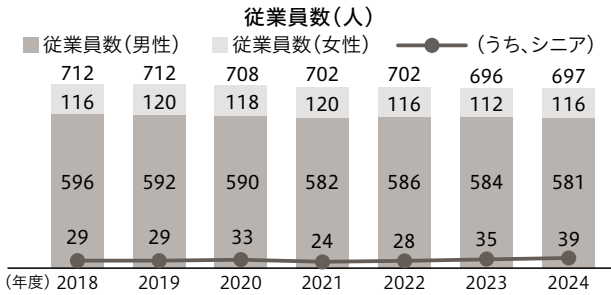
同一労働同一賃金への対応

同一労働同一賃金の観点から、定年後再雇用者ならびにパートや期間工等非正規社員に支給する手当や福利厚生制度は、正社員と同等の制度運用を行っています。

■ 従業員データ(単体)

〈平均年齢及び平均勤続年数〉

	2020年3月末	2021年3月末	2022年3月末	2023年3月末	2024年3月末	2025年3月末
平均年齢(歳)	41歳5ヶ月	41歳10ヶ月	42歳5ヶ月	42歳7ヶ月	42歳11ヶ月	43歳1ヶ月
うち男性	41歳9ヶ月	42歳2ヶ月	42歳8ヶ月	42歳11ヶ月	43歳3ヶ月	43歳5ヶ月
うち女性	37歳9ヶ月	38歳5ヶ月	39歳2ヶ月	39歳7ヶ月	39歳6ヶ月	39歳7ヶ月
平均勤続年数(年月)	18年2ヶ月	18年6ヶ月	18年11ヶ月	19年2ヶ月	19年6ヶ月	19年6ヶ月
うち男性	18年9ヶ月	19年1ヶ月	19年7ヶ月	19年10ヶ月	20年3ヶ月	20年3ヶ月
うち女性	11年3ヶ月	11年6ヶ月	11年9ヶ月	12年0ヶ月	12年11ヶ月	12年7ヶ月



■ 有給休暇及び休業取得状況(単体)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
有給休暇取得率(%)	61.3	44.2	49.3	70.6	63.6	65.1
育児休業取得者(人)	2	2	5	5	8	9
うち男性	0	2	1	3	6	6
介護休業取得者(人)	0	0	0	0	2	0
うち男性	0	0	0	0	2	0

■ 男女の賃金差の状況(単体)

男女の賃金の差	2024年度実績
全労働者	55.1%
うち正社員	71.5%
うちパート・有期社員	55.7%

同一等級における男女賃金差	2024年度実績
管理職	94.2%
総合職	89.6%
一般事務職	89.8%
技能職	87.0%

- 男女で賃金差が生じるのは、女性の上位役職者数が少ないことや女性の平均勤続年数が男性より約8年短いことが主な理由となっている。
- 賃金は性別に関係なく同一の基準を適用しているが、同一等級における賃金差は交替勤務の有無、時間外労働時間や経験年数の差異から、女性が若干低い実績となっている。
- 引き続き、性別に関わらず様々な場面で女性の登用を行い、多様性の確保を図っていく。

腐敗防止

腐敗防止方針

当社は、腐敗防止に向けて「日本精線企業倫理憲章」において、「政治・行政との健全かつ透明な環境を保つ」旨を2006年に定め、公正、透明、自由な競争と適正な取引を通じて、日本精線グループ経営理念の実践と人々が豊かに暮らす未来社会の実現に努めています。

公務員等への贈賄および公務員等による収賄は、日本精線グループが事業展開する多くの国々において規制されています。贈収賄は、低コストで高品質な製品やサービスを市場から排除する他、公務の公正性や信頼性を損ない、人権、労働、環境問題等を深刻化させるものです。また、贈収賄で摘発されると、企業は多額の制裁金を科され、社会的な信用を失うこととなり、その存立基盤を揺るがしかねません。

そこで、当社では上記を踏まえて、贈収賄防止に向けたトップのコミットメントについて審議を重ねました。そのうえで、日本精線グループ経営理念、企業倫理憲章、サステナビリティ基本方針のもと、2023年6月に「日本精線グループ贈収賄防止方針」を制定し、社長が署名のうえ、当社ウェブサイトで公表しました。

日本精線グループ贈収賄防止方針(抜粋)

前文

- 公正、透明、自由な競争と適正な取引を通じて経営理念を実践し、未来社会の実現に努める。
- 贈収賄に関する当社グループの認識と経営理念等のもと、本方針を定める(宣言)

1. 贈収賄の禁止

- 公務員等に対する贈収賄を一切行わない。
- 当該行為をいかなる理由があっても許容しない。

2. 組織体制の整備・運用

- 贈収賄防止の実効性向上のため、リスクベース・アプローチにより、組織や制度を整備し、適正に運用する。
- 有事の際の情報伝達により、実効性を確保する。
- 関係当局への通報や調査協力等、適切な措置を講じる。
- 違反行為者は厳正に処罰する。

3. ビジネスパートナーとの関係

- 取引基本契約への贈収賄防止条項の規定等により、法令等の遵守を要請する。

4. 教育

- 役員や従業員等の教育・啓発活動に取り組む。

5. モニタリングと改善

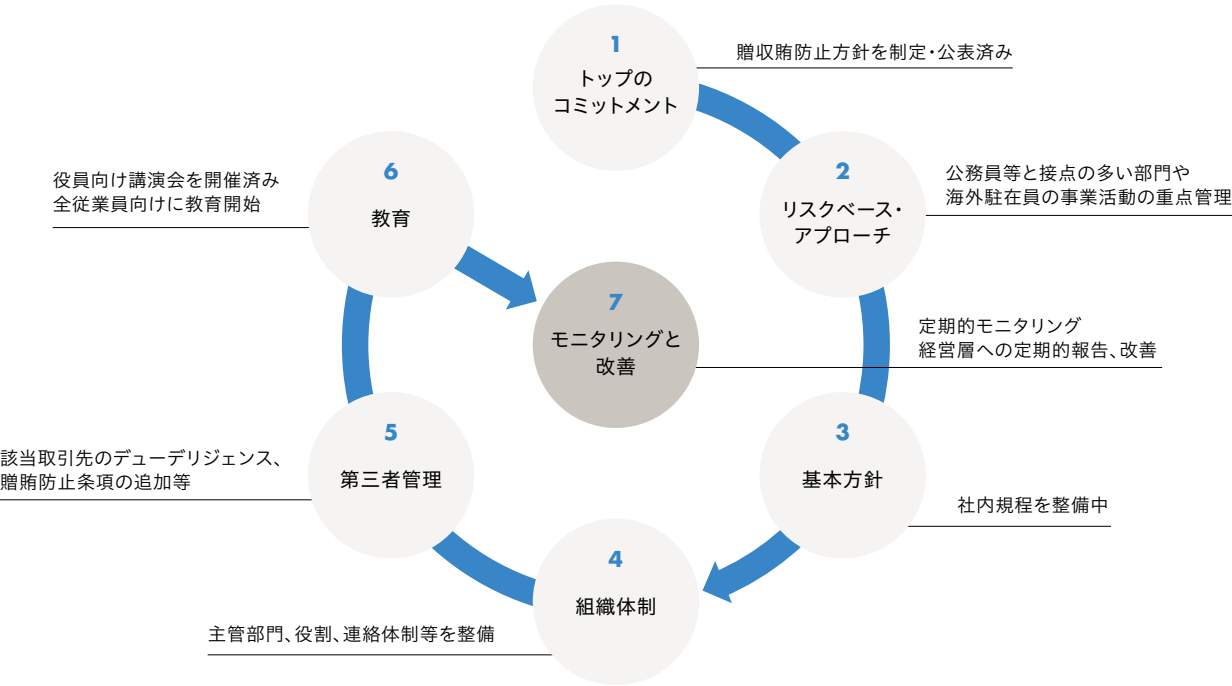
- モニタリングを定期的を実施する。
- 一連のプロセスは経営層に定期的に報告され、改善に努める。

日本精線グループ贈収賄防止方針の全文は、ウェブサイトで公開しています。

https://www.n-seisen.co.jp/assets/file/sustainability_corruption_prevention_2024.pdf

今後の取り組み

贈収賄防止の実効性を継続的に確保するため、下記のとおり取り組んでいます。
従業員は、内部通報制度を活用して違反行為を告発することもできます。



当社実態報告(2019～2024年度)

当社では、政治献金の支出はありません。また、腐敗行為に係る罰金、科料および和解金等の支出もなく、腐敗行為を理由とする当社従業員の懲戒処分也没有。

ステークホルダー・エンゲージメント

地域社会とのコミュニケーション促進

■グラウンド・テニスコートの貸し出し

枚方工場の構内には野球が行えるグラウンドが1面とテニスコートを2面有しており、枚方市スポーツ協会と提携し、民間スポーツ施設として開放しています。



■看護学生実習受け入れ

枚方工場では、産業保健・成人保健分野における学びの一環として、関西医科大学と大阪医科薬科大学に対し事業場での学習の場を提供しています。



■災害時の一時避難場所の提供

枚方工場のグラウンドは、災害時に近隣住民の方々が指定避難場所に避難できない場合に、一時避難場所として開放する契約を地域の合同自治会と締結しています。

■工場周辺清掃活動

枚方・東大阪工場では定期的に周辺の清掃を実施しています。



■地域サッカークラブの応援

枚方市を拠点に活動し、Jリーグ入りを目指しているFCティアモ枚方とスポンサー契約を締結しています。



■もちつき大会

枚方・東大阪工場では、毎年年末に労働組合主催の「もちつき大会」が開催され、従業員家族、地域住民の皆様との交流を深める活動を行っています。

■集団献血協力

日本赤十字社主催の集団献血に年2回、枚方・東大阪工場において協力しています。

■企業版ふるさと納税に対して枚方市長から感謝状授与

枚方工場が所在する大阪府枚方市に対し、当社は「生物多様性に係る事業及び子どもたちの環境学習に係る事業」への使用を目的とした「企業版ふるさと納税」として寄附を行い枚方市長より感謝状をいただきました。



「感謝状贈呈式」にて(左:伏見市長、右:大塚常務)



穂谷の里山

株主・投資家とのコミュニケーション促進

当社はさらなる企業価値の向上を目指し、株主、投資家の皆様にも期末、第2四半期の報告書などを通じて、適時適切な情報開示を行っています。また、機関投資家の皆様に対して経営企画部を窓口として経営企画部管掌役員が関連部門と連携し、個別のIRミーティングを実施するなど適宜IRを実施しています。

また、2019年には初めて個人株主の皆様を対象に、枚方工場において工場見学会を実施しました。コロナ禍による中断期間を経て2023年に再開し、2024年度からは個人株主様を対象に年2回開催しています。



■機関投資家向け決算説明会／工場見学会

2024年9月には、機関投資家の皆様を対象に工場見学会を開催し、製品の製造過程や用途への理解促進を図りました。更に2024年5月、11月には決算説明会を実施し、積極的な情報発信と対話を通じて、投資家の皆様との関係強化に努めました。



社外取締役 座談会

日本精線のコーポレート・ガバナンスの強化と企業価値向上

当社の更なる「コーポレート・ガバナンスの強化」と「企業価値の向上」に向けて、2025年5月に社外取締役3名と利光社長が座談会を行いました。

※本記事に記載の役職名は、座談会開催時の2025年5月現在のもので



代表取締役社長
利光 一浩

社外取締役
藤本 節

東レグループにてエンジニアリング部門長や常務取締役などを歴任。技術と経営の両面に精通し、現場と戦略をつなぐ視野を持つ。

社外取締役
内山 由紀

弁護士として長年にわたり豊富な経験と実績を培うとともに、社外監査役やオフィスカウンセルとしての経験も有する。

社外取締役
今泉 泰彦

金融業務における実務経験を有するとともに、みずほフィナンシャルグループや日鉄興和不動産において企業経営に関する豊富な経験と実績を培う。

この1年間のガバナンスへの取り組み

利光:当社はプライム市場に上場しておりますが、大同特殊鋼株式会社の連結子会社にあたり親子上場という形になっています。そのなかで社外取締役の皆様には、当社において持続的な成長と企業価値の向上が図られているかの評価・確認をお願いしております。こうした背景のもと、今回は「日本精線のコーポレート・ガバナンスとサステナビリティ経営の推進」をテーマに社外取締役座談会を開催いたします。

当社は独立社外取締役3名(※2025年6月27日以降は4名)かつ特別委員会設置により少数株主保護の体制とする

など、ガバナンス強化に努めてきましたが、この1年間の当社のガバナンスに対する評価をお聞かせください。

内山:ガバナンスについては、当社は高い意識を持っており、良い傾向で進んでいると思います。特に多様性確保の観点からの女性活躍推進については、上からの押し付けではなく、女性活躍推進チームが継続して活動をしており、他社と比較しても充実しています。会社側も、推進チームからの要望事項については実現可能なものからすぐに着手されており、結果が見える点が評価できます。工場内洗面所の美化・増設などLGBTへの対応にも積極的である点は素晴らしいことです。これらの取り組みについては、従業員にも共感し

てもらえるよう継続的な広報活動が必要だと思います。また、男性の育児参加についても男性従業員の座談会を社内報に掲載するなど、非常に前向きに取り組んでいるという印象を持っています。

今回の女性社外取締役の増員で、取締役会での議論がより一層充実していくことが期待されますが、今後は女性管理職候補の育成をどのようにして行っていくかが重要です。

カーボンニュートラルについても全社的に取り組まれている印象です。米国では逆風が吹いていますが、環境保護のためこれまでどおり進めていくべきものです。海外拠点においても、現地の法律や規制に則って、着実に進めていただきたいと思います。

今泉:当社は東証の市場区分見直しに際し、ガバナンスに対して厳しい基準が求められるプライム市場を敢えて選択しました。その背景は、企業の継続的な価値向上のためには、ガバナンスの強化・高度化が必須との経営判断があったものと理解しています。ガバナンス強化のための体制を構築したうえ、立案した各種施策をこれまで実行に移してきました。ガバナンス改革に継続的に取り組み、着実に成果を上げてきている点、評価することができます。

この1年間の取り組みのなかでは統合報告書の発刊が特筆すべき成果です。経営トップメッセージの掲載、製品・技術の紹介にビジュアルを多用するなど色々な工夫が見えます。当社がこれまで積み上げてきた実績をベースに、更に取り組みを前進させていることがよく分かる内容となっています。株主や投資家への発信だけでなく、会社の取り組みに対する従業員の理解を深めるための社内向け発信にもぜひ活用していただきたいと思います。

その他では、機関投資家向け決算説明会などに、利光社長自らが登壇してステークホルダーとの対話を深めたことなどもガバナンス強化の取り組みとして評価されます。



藤本:昨年就任しましたのでそれ以前との比較はできませんが、少なくともこの1年、当社のガバナンス活動は積極的・意欲的に取り組まれたと感じています。引き続き経営の最重要事項として全社を挙げて活動を進められるものと期待しています。ただ、ガバナンスというのは、やはり時間がかか

ることですし、従業員の中に所謂「やらされ感」があってははいけません。当社は社長の目が全体に届く、そういう規模だと思いますが、利光社長はよく現場にも入られていて、従業員と近い距離間で接しておられますので、現場の話をよく聞きながらリーダーシップを発揮していただきたいと思います。

また、教育体系を見直されていますが、会社にとって一番大事なのはやはり「人」です。キャリアパスを従業員に示して自身の努力や成果が会社の成長につながっていくことを実感できるような形にしていいただければと思います。

NSG26初年度を終えて

利光:中期計画NSG26の初年度を終えました。「サステナビリティ社会の発展に貢献する」を旗印に、高機能・独自製品の開発・拡販やESG経営などに取り組んでいましたが、初年度の評価をお願いいたします。

今泉:2024年度は過去最高に迫る利益を計上するなど、業績面では順調な進捗を見せています。また、非財務面でもサステナブル経営推進の観点から掲げたE・S・Gのテーマに取り組む、着実に成果を上げている点で評価できます。

足もとは米国の政策動向、中国の景気低迷、地政学リスクの深刻化などで先行きの不透明感が高まっており、今後については予断を許さない状況です。NSG26は2035年のありたき姿を設定し、そこからバックキャストिंगした中長期的な視点に立った計画であり、足もとで環境に変化が生じたとしても、直ちに計画の根本部分の修正・見直しを行う必要はないと考えます。特に非財務面のESG経営については環境変化が激しい状況であるからこそ、しっかりと推進していく必要があります。

藤本:NSG26の初年度目標値を過達したことは高く評価できます。公表値に対して届かなかったことについては、その原因は明らかであり、本課題を今年度以降の実行課題として落とし込み中期計画達成に向けて全社を挙げて推進していただきたいと思います。

長い目で見ると太陽光関連(ステンレス極細線)に並ぶ、新しい軸となる事業が必要だと思います。また、水素関連事業は先の長い話だと思いますが、当社は地道に取り組むことができる気風を持っており、水素分野のフィールドに残れる企業であると信じています。

内山:必要な投資は継続して行い、人的資本経営についても先程申し上げたとおり、女性活躍推進ははじめ意識的に推進されているという印象です。初年度は目標値をクリアできましたが、2025年度の業績予想は厳しいものです。今後は、量で利益を上げるのではなく、新しい技術力で上げていくという姿勢が一層必要になってくると思います。危機感を持ちつつも、悲観的になりすぎることのないよう、成長戦略について社内でも共有することが重要ではないでしょうか。

今泉:現在の世界情勢を見ると、政治・経済・国際関係など

していくためには、自由闊達で社員が伸び伸びと働くことができる職場環境、企業文化でなければなりません。業務改善のための新しいアイディアの提案、新規ビジネスに関する着想など、社歴や年齢に関係なく発信できる環境が今後より一層重要になってくるものと思います。

また、リスクリングの推進は待ったなしであり、特にIT・デジタル技術のナレッジ、スキル向上には経営トップ層から新入社員まで全社で取り組む仕組みづくりが重要です。**藤本**：従業員のエンゲージメント向上に向け、サステナビリティ経営を実践できる人材の育成が必要です。そのための各種研修や教育プログラムの構築に加え、先程申しましたキャリアパスの明確化などが重要です。

ダイバーシティ推進として女性・外国籍人材の活用が挙げられますが、特にシニア層の活用についての具体的な目標設定を行い、行動に移すことが重要だと思います。人材活用は若い世代にだけ目が行きがちですが、当社はシニア層が有する潜在的な技術・技能に支えられている側面があり、技能伝承を確実に進めることが大事です。また、現場を支えている非正規社員の方の処遇向上も考えないといけません。「人材戦略＝経営戦略」が基本であり、活動内容の具体的な数値や成果を統合報告書や投資家向けの説明会などで社内外に示すようにしてください。

利光：今後少子化が進み、採用がますます難しくなってくるので、定年年齢改定も含めシニア社員の活用・処遇はとても大事な課題だと認識しています。

藤本：一方で、先程話があった安全やコンプライアンス上の課題発見などは、若い世代の方が得意のように思います。安全やコンプライアンスは悪いところを想定して問題を見つけないといけませんが、歴史のある会社ほど「今までこうしていたから」という現状維持に陥りやすい。若い方たちには社内での教育だけではなく、社外の研修などにも参加できる機会をどんどん作って欲しいですね。

利光：本日は大変貴重なご意見をいただき、ありがとうございました。頂戴したご意見を踏まえコーポレート・ガバナンスの更なる強化とNSG26の目標達成に向けた取り組みにより、サステナビリティ経営の深化につなげていきたいと思っています。



の効果が期待されます。

第二には、サステナブル経営の実務を支える管理部門のマンパワーの問題です。昨年、リスクマネジメント室を新設されましたが、ガバナンス改革1つをとっても、求められる内容は日々厳しさを増しています。また、グループ全体としての対応を求められるケースも増えています。世間の一部には「ガバナンス疲れ」「コンプライアンス疲れ」といった声も出ていますが、今後、サステナブルな取り組みを継続・強化するにあたってはそれを支える組織と人の充実が求められます。

人的資本経営の強化に向けて

利光：NSG26では人的資本の強化にも力を入れており、健康経営や女性活躍推進のための活動などに取り組んでいますが、更なる推進に向けてのアドバイスをお願いします。**内山**：将来の幹部候補生育成計画、いわゆるサクセッションプランが求められます。早い段階から将来の管理職を育てるという意識を、現管理職の方々共有することが肝要です。

また、若い世代の方たちは、待遇だけではなく働き甲斐を重視しているように思われます。自分がどのように会社に貢献しているのか、各従業員への適切なフィードバックの機会が必要です。将来的なキャリアパスを描けるようにアドバイスをし、スキル向上の機会を設ける、といったことも若手の早期退職をできるだけ少なくし、次世代を担う人材を育成していく方策として重要ではないでしょうか。

そして何よりも従業員の会社へのエンゲージメントを高めることが大切です。そのためには縦と横両方のつながりの強化を目的とした方策が必要です。社内報の活用もその1つですが、利光社長自身が、従業員と直接接する機会を設けておられることはエンゲージメント向上に大変意義があると思います。

今泉：「人は会社最大の財産」といった考え方は昔からあります。今、企業改革で叫ばれている「人的資本経営」はこういった伝統的な考え方と通底する部分もありますが、基本的には別物ととらえるべきと考えます。第一に、「人的資本経営」は精神論でも抽象論でもありません。企業の継続的な価値増大を支えるものであり、極めて目的が明確であるということです。第二に、目的達成に向けての具体的な施策とKPIの設定が重要であり、ステークホルダーに対してその進捗を説明していくことが求められることになります。

社内には多くの人事データが蓄積されていますが、これを体系的に「人的資本経営」の視点から整理し、継続的に管理・活用していくことが重要です。複数の異なるシステムを連携させるなど、投資も必要になってきますが、これは人的資本経営のための投資として捉えるべきでしょう。

多様な人材がそれぞれのスキルを磨き、その能力を発揮

ガバナンス(G)では、取締役会の実効性評価実施や特別委員会の審議強化、内部監査部門からの報告機会の設定など確実な前進が見られました。引き続き株主・投資家などステークホルダーの視点に立ったガバナンス強化が必要です。

全般的にはサステナビリティ経営への取り組みは確実に進んでいます。今後更に経営戦略との統合を明確にして社内議論を進め、周知していくことが重要です。



内山：親子上場に関しては、上場子会社の存在意義に疑問が呈されることがある中、当社が上場を維持していくことの意味を、投資家をはじめとするステークホルダーに十分説明することが必要です。今年度から親会社である大同特殊鋼出身ではない、女性の独立社外取締役が増えることはプラスの材料です。

資本コストや株価を意識した経営については、不採算部門の整理、先端技術を活用した新製品開発への積極的な資金と人材の投入が求められます。キャッシュの使い方についても丁寧な説明が必要ですが、資本政策の説明として「技術への投資」ということを掘り下げてもいいのではないのでしょうか。更にはグローバル市場への参入、これまで取引のなかった地域への拡販をどのように進めていくのか、情報の収集とビジョンの構築が必要です。

また、株主との対話の推進においては、株主向けの工場見学会や機関投資家向け説明会は有効な取り組みだと思われますので、今後も継続して行っていくことが望まれます。その他、工場での災害対策ですね。近年、重大事故は発生しておらず喜ばしい限りです。VR安全教育実施や見守りシステムの導入など、しっかり取り組んでいると思いますが、こういった取り組みが、事故を未然に防止することにどのように役立っているのかの継続的な検証が求められます。

今泉：第一に取り組みの必要性が社員に充分理解されているかということが重要です。会社を動かすのはやはり「人」であり、全役職員に「E」「S」「G」経営の必要性を繰り返し説明していかなければなりません。同時に、社員一人一人に腹落ちしているかどうかを継続的に確認していく必要があります。当社においては利光社長が色々な場面を捉えて、肉声でのメッセージを積極的に発信しており、その取り組み

でパラダイムシフトがおりつつあるとの見方も否定できません。状況によっては現在の戦略・戦術に修正を加えていく柔軟さが求められる局面がこの先、出てくるかもしれません。そのとき重要となるのが「マインド」の問題です。内山取締役が仰ったとおり、悲観や不安感からは何も生まれません。経営層・幹部はじめ全従業員が「健全な危機感」を共有した上で、国内外の動きにしっかり目を向け、社内での情報共有を進め会社一丸となって機敏に行動する体制を整えておくことが重要になってきます。

利光：ここ数年、当社の業績は比較的堅調に推移してきました。そのなかで社内にある種の慢心がなかったか。足元の環境は非常に厳しいものがありますが、自分たちが何をしなければならぬのか、もう一度奮い立たせるにはいい試練だと捉え、前向きに取り組んでいきたいと考えています。

サステナビリティ経営推進にあたっての課題

利光：NSG26では4つのサステナビリティ成長分野、すなわち「再生可能エネルギー」、「自動車(CASE)」、「医療」、「IoT/AI」へ当社の高機能・独自製品を積極的に展開、またCO₂削減をはじめとした地球環境保護への取り組みなどを進めておりますが、サステナビリティ経営推進にあたっての課題についてお聞かせください。

藤本：環境(E)において、CO₂削減の取り組みを海外子会社まで拡大した点は評価できます。一方でCDP気候変動質問書の評価が変わらなかったことを踏まえて、より具体的に従業員にとって分かりやすい、全社的なKPIの設定と管理が必要です。



社会(S)では、「健康経営」の成果は当社のブランド価値を高める武器であり、全社を挙げた更なる推進と社外へのPR強化が有効です。また、グループ企業倫理憲章・行動基準の改訂を受けて、今年度は現場への浸透が重要課題と考えています。また、ダイバーシティ&インクルージョンの推進や人的資本経営についても、より具体的な取り組みを期待しています。

コーポレート・ガバナンスの強化

取締役会、委員会等の体制強化とコーポレート・ガバナンス各種取り組みの推進

基本的な考え方

当社は、「経営の透明性と効率性を確保し、ステークホルダーの要望に応じて、企業価値の継続的増大を図ること」がコーポレート・ガバナンスの基本であると認識しています。また、コンプライアンス経営がコーポレート・ガバナンスの根幹をなすとの判断のもと、企業倫理憲章の制定やコンプライアンス・リスクマネジメント委員会、サステナビリティ委員会及び特別委員会の設置を行い、その推進体制を強化しています。

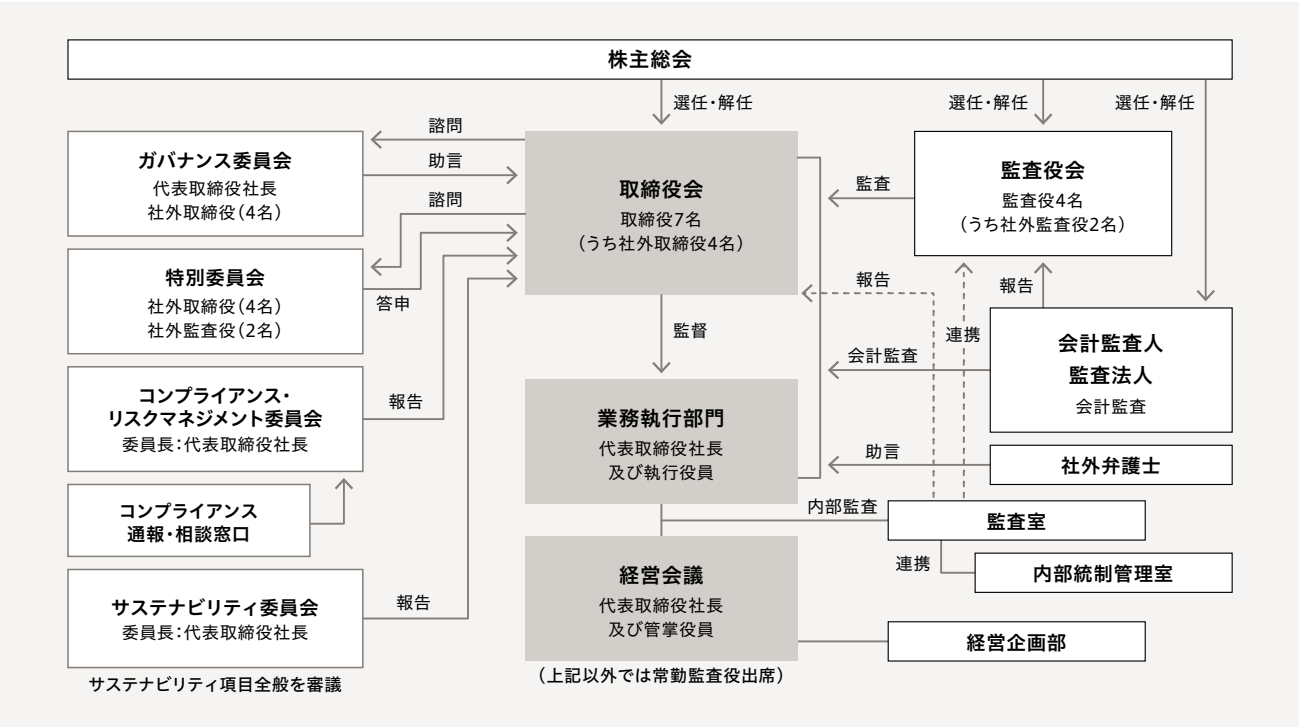
経営監視機能については、当社の企業規模や事業内容から、監査役会設置会社形態が最適であると判断し、独立社外監査役2名を含む監査役4名体制で取締役の業務執行の監督機能向上を図っています。また、企業経営に関する豊富な経験や弁護士としての豊富な経験と実績など幅広い知識を有する独立社外取締役4名を選任し、取締役7名のうち独立社外取締役を過半数にすることで経営の監視機能強化を図っています。

ガバナンス体制

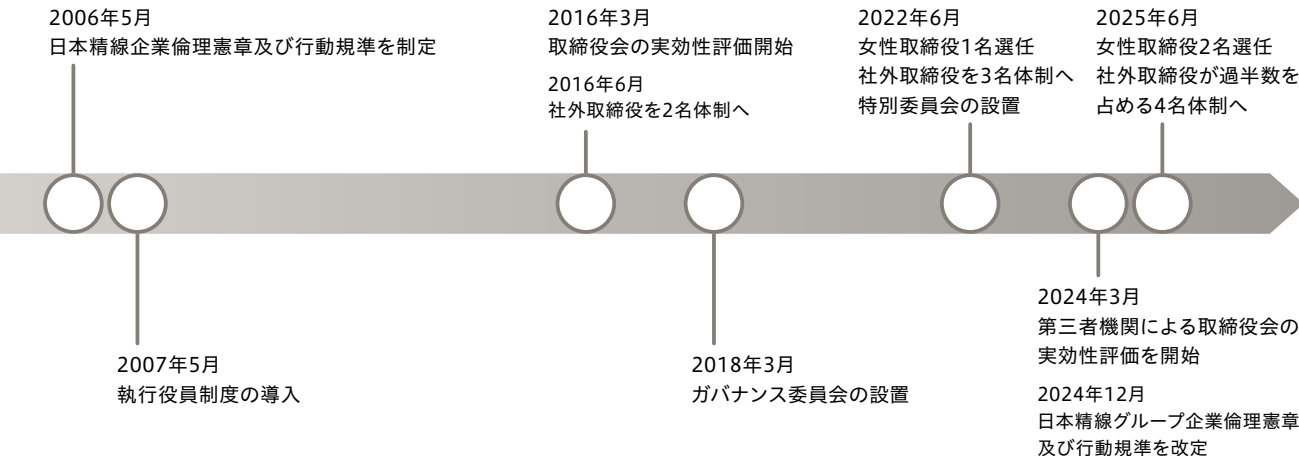
業務執行について、当社は経営意思決定の効率化を図り、経営監督機能と業務執行機能を区分して役割と責任を明確にするため執行役員制度を採用しています。当制度の下、取締役会で定めた中期経営計画や予算などの経営目標に基づき、代表取締役社長及び執行役員が半期毎に、具体的活動方針及び目標を設定し業務の執行及び進捗状況のレビューを行っています。また、重要事項に関する意思決定の機動性を高めるため、原則毎週1回代表取締役社長及び管掌役員が出席して開催する「経営会議」において効率的審議を行い、定められた案件は取締役会の決議・報告事項としています。

また、当社は、独立社外取締役を過半数の構成員とするガバナンス委員会を設置し、経営陣幹部の選解任や取締役・監査役候補の指名、また経営陣幹部や取締役の報酬、並びに後継者計画等の重要な事項について、独立社外取締役の適切な関与・助言を得ています。

更に、大同特殊鋼株式会社を親会社とする当社では、独立社外取締役及び独立社外監査役全員を構成員とする特別委員会を設置し、支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引行為について審議・検討を行うこととしています。



コーポレート・ガバナンス強化のあゆみ



当社は2022年1月25日に大同特殊鋼株式会社の形式支配力基準による連結子会社となり、同社関係者の役員派遣制約がなくなったことから独立社外取締役の選任割合を増やすことが可能となりました。2025年6月には同社の役員を兼務する非常勤取締役1名の受け入れを独立社外取締役に切り替えたことに伴い、取締役7名のうち、独立社外取締役が4名となり取締役会の過半数を占める体制となりました。加えて当社では、支配株主と少数株主との利益相反について審議・検討を行う特別委員会を常設することで、経営の独立性を確保するとともに、少数株主の利益の保護を図っています。

取締役会実効性評価に向けた取り組み

取締役会の実効性については、全ての取締役・監査役に以下の項目を内容とするアンケートを配布し、記名方式で回答を得る方法により調査を実施しています(アンケートの主な内容:取締役会の構成、取締役会の役割、取締役会の運営、コーポレートガバナンス・コード対応)。その調査の結果、取締役会運営体制は毎年着実に整備・強化され、取締役会の実効性については概ね確保できていると評価しています。

また、2023年度からは取締役・監査役を対象に、第三者機関による「取締役会の実効性評価」を実施しております。今後も、取締役会の実効性評価とアンケートの集計結果をもとに、持続的な改善・見直しを行っていくことで、より実効性の高い取締役会実現を目指していきます。

役員の状況（取締役・監査役のスキルマトリクス）

		企業経営	ステンレス業界の 知見・専門知識	製造技術	新商品・ 新事業開発	営業・ マーケティング	海外 ビジネス	財務・ ファイナンス	人事・法務 リスクマネジメント
取締役	利光 一浩	○	○			○		○	○
取締役	大塚 雅彦	○	○	○	○				○
取締役	山田 和仁	○	○	○		○	○		
取締役	内山 由紀	○					○		○
取締役	今泉 泰彦	○				○	○	○	○
取締役	藤本 節	○		○	○	○			
取締役	加藤 順子	○				○		○	○
監査役	近藤 雅昭		○			○	○	○	○
監査役	後藤伸一郎		○			○		○	○
監査役	岩谷 直樹	○			○	○		○	○
監査役	佐々木秀一	○	○			○			○

取締役会の多様性の確保

当社は、中長期的な成長に向けた全社戦略を決定するとともに、その実現に向けた機動的な業務執行を高いレベルで監督し、当社企業価値向上を実現するために求められるスキル（豊富な経験、高い見識、専門性）を備えた人材を取締役及び監査役に配置します。また独立社外取締役は、他社での経営経験を有する者を含んでいます。

役員報酬

取締役の報酬は、固定報酬である基本報酬（月額）と単年度の当社の業績を反映した役員賞与（業績連動報酬等）及び株式報酬（非金銭報酬等）から構成します。また、中長期の業績を反映させる観点から、各取締役（社外取締役を除く）は月額報酬の一定額を当社役員持株会に拠出することにより、当社株式を取得し、取得した株式の保有を在任期間中継続することとします。なお、社外取締役の報酬は、その職務内容等に鑑み、業績連動報酬及び株式報酬は支給せず、固定報酬である基本報酬（月額）のみを支給します。

■ 基本報酬

各取締役の役位や職責（担当部門の職務内容や規模、責任、経営への影響の度合い等）、在任年数等に応じ、あらかじめ定められた基準額の範囲内で決定された額を月次の報酬として支給します。社外取締役の基本報酬は職責に相応しいものとし、各々の果たす役割、他の上場企業における水準等を考慮して個別に決定し、月次の報酬として支給します。

■ 役員賞与

毎年1回、定時株主総会の承認を経たうえで定時株主総会後に支給します。その各人別の支給金額は連結経常利益をベースに一定の算式に基づき算出した数値に、連結経常利益の額に応じてあらかじめ定める職位別の指数を乗じ、職位別基本額を算出したうえで、担当部門の業績・個人別の考課・在任期間等を考慮し、一定の加減算を行い算出します。業績の見通しの修正等、特別な事情が生じた場合は支給額の見直しを行うものとし、また、連結経常利益が一定額を下回る場合には、役員賞与を支給しません。なお、連結経常利益を役員賞与に係る指標に選択したのは、利益水準に対する意識を高め、中期経営計画に掲げる連結経常利益の目標達成に向けたインセンティブとして機能することを期待しているためです。

■ 株式報酬

原則として退任時に支給します。支給株式数等は、株主総会決議の上限株式数の範囲内で、取締役会の決議により定めた役員株式給付規程に基づき決定します。この支給株式数は、在任中において事業年度ごとに付与したポイント数の合計を、退任時に株式給付信託制度を通じて1ポイントあたり当社普通株式1株として算定します。付与するポイントは、役位に応じて定まる役位ポイントとします。

■ 報酬額（2024年度実績）

役員区分	員数	報酬等の種類別の総額			報酬等の総額
		基本報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等※	
取締役 （うち社外取締役）	7名 （4名）	96百万円 （27百万円）	39百万円 （ - ）	22百万円 （ - ）	157百万円 （27百万円）
監査役 （うち社外監査役）	5名 （2名）	44百万円 （15百万円）	- （ - ）	- （ - ）	44百万円 （15百万円）

※当社は、役員退職慰労金制度を廃止し、これに代わるものとして、当社の取締役（社外取締役を除く）及び執行役員に対する新たな株式報酬制度「株式給付信託」を導入しています（2022年6月29日開催の定時株主総会で決議済み）。

政策保有株式

■ 政策保有に関する方針及び検証内容

当社は、持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上を図るため、営業取引関係や金融取引関係の構築・維持強化や事業戦略上の重要性を鑑み、有益かつ必要と判断する上場株式を限定的かつ戦略的に保有することがあります。また、保有の意義が希薄と判断される場合には、できる限り速やかに処分・縮減を図ります。

当社が保有する政策保有株式の保有の合理性について、保有に伴う便益や株式価値の毀損により当社の財政状況に与えるリスクの有無・程度を資本コストとの比較等により検証を行います。具体的には、投資先企業との取引額や利益額等の取引状況や配当額等の定量的な検証に加え、当社の事業戦略等の定性的な判断を考慮し、毎年取締役会において検証しています。なお検証の結果、保有の合理性が認められなくなったと判断される銘柄については売却を行い、縮減を図っております。2025年3月末日時点の政策保有株式の銘柄数は、2024年9月末日時点の8銘柄から4銘柄となりました。

取締役会は、上記に基づき2025年6月20日の臨時取締役会において、個別の政策保有株式につき、保有の合理性の検証を行っています。

■ 議決権行使の基準

投資先企業の経営方針・中長期戦略・社会的責任などが、当社グループの企業価値の向上をはじめとする保有目的に資するものであるか等を踏まえ、具体的基準を定めて、それに沿って議決権を行使することとしています。

役員一覧

(2025年6月27日現在)

取締役



代表取締役社長
利光 一浩

取締役会出席率 100%(11／11回)

1 2 5 7 8



取締役
大塚 雅彦

管理部門統括、総務部・研究開発部・ESG推進部担当、コンプライアンス・リスクマネジメント担当、サステナビリティ担当

取締役会出席率 - (新任のため)

1 2 3 4 8



取締役
山田 和仁

鋼線販売部・営業統括部担当

取締役会出席率 - (新任のため)

1 2 3 5 6

社外取締役



社外取締役
内山 由紀

取締役会出席率 100%(11／11回)

1 6 8



社外取締役
今泉 泰彦

取締役会出席率 100%(11／11回)

1 5 6 7 8



社外取締役
藤本 節

取締役会出席率 100%(9／9回)

1 3 4 5



社外取締役
加藤 順子

取締役会出席率 - (新任のため)

1 5 7 8

監査役



常勤監査役
近藤 雅昭

取締役会出席率 100%(11／11回)
監査役会出席率 100%(9／9回)

2 5 6 7 8



常勤監査役
後藤 伸一郎

取締役会出席率 100%(11／11回)
監査役会出席率 100%(7／7回)

2 5 7 8

社外監査役



社外監査役
岩谷 直樹

取締役会出席率 100%(11／11回)
監査役会出席率 100%(9／9回)

1 4 5 7 8



社外監査役
佐々木 修一

取締役会出席率 - (新任のため)
監査役会出席率 - (新任のため)

1 2 5 8

スキルアイコンについて

当社では、取締役会が備えるべきスキル項目を1企業経営、2ステンレス業界の知見・専門知識、3製造技術、4新製品・新事業開発、5営業・マーケティング、6海外ビジネス、7財務・ファイナンス、8人事・法務 リスクマネジメントと特定しています。右のアイコンにて、取締役会の各メンバーのスキルを示しています。

- | | |
|-------------------|----------------------|
| 1 企業経営 | 5 営業・マーケティング |
| 2 ステンレス業界の知見・専門知識 | 6 海外ビジネス |
| 3 製造技術 | 7 財務・ファイナンス |
| 4 新製品・新事業開発 | 8 人事・法務
リスクマネジメント |

リスクマネジメントとコンプライアンスの強化

リスクの特定と重点リスクの対応

考え方

当社は、リスクとは経営基本方針（「経営理念・行動規準」）や経営計画（事業方針、中期経営計画、予算）等の達成を阻害する要因であると考えています。事業経営に伴って生じるリスクと、外部環境によって発生するリスクの状況を正確に把握し、適切な管理を行うための体制の整備と、その効果的な運用を実現することで、企業の健全性の確保、ひいては企業の存続可能性の維持に努めています。

リスクマネジメント体制

当社の事業推進に伴う損失の危険に関しては、執行役員がそれぞれの担当部署のリスクを認識、統括・管理しています。子会社の損失の危険に関しては「関連会社管理規程」に基づき経営企画部が主管部署となり管理し、都度必要な指導を行っています。それら内容については「コンプライアンス・リスクマネジメント委員会」並びに取締役会に報告しています。

突発的危機発生時は、経営危機管理規程に基づき、対外的影響を最小限にするための対応策を協議・実施します。

また、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重などサステナビリティ課題への取り組みを組織的に推進するため、代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置、サステナビリティ担当役員を選任し、取締役、執行役員及び使用人がそれら取り組みを徹底するよう啓蒙、改善しています。サステナビリティ委員会は原則として6ヶ月に1回、必要あるときは随時開催し、その内容は取締役会に報告しています。

リスクマップによるリスクマネジメント活動

当社の事業運営上のリスクについては、影響度と対策度合いによってリスクマップという形で整理しています。

影響度は社会的・金銭的な影響度合いを、「壊滅的な影響」「甚大な影響」「一定の影響」の3つのランクに分類。また、対策度合いを「対策が不十分で損失を軽減できない」「対策が講じられているが損失を十分に軽減できない」「損失を最小限に抑えられる」の3つのランクに区分、整理して、重点課題の特定、対策の立案・実施につなげています。

主なリスクへの対応（2024年度実績）

■コンプライアンス・リスクマネジメント委員会での審議

コンプライアンス・リスクマネジメント委員会を2回開催し、重点管理リスクへの対応など平時のリスクマネジメントに関する課題や対策について審議を行いました。

■個別活動

【検査データ不正・改ざん】

- 鋼線検査部門の対策
試験機器のデータ・検査結果から検査成績書への自動取り込みを推進中であり、全測定件数の内、約75%について取り込み対応済み
また、試験機器データのCSVデータ化も推進中であり、約94%について完了
- 金属繊維検査部門の対策
フィルター製品のシリアルNo.を自動読取り、照合するシステム導入に向け取り組み中
- 全社での取り組み
社員教育による不正・改ざんを許さない風土の醸成

【物流2024年問題】

- 運賃値上げの受け入れ、遠距離の出荷～納品日数増による1日当たり運転時間削減、鉄道を利用した輸送（モーダルシフト）の検討、荷待ち・荷役作業待ち時間の削減等の施策を行い、トラック運転手の労働時間削減、トラック台数の確保を目指す

【サイバー攻撃】

- 情報セキュリティ強化
EDR・MDRの導入マルウェアの侵入未然防止だけでなく、侵入を前提にマルウェアの不審な挙動を常時監視し、感染源からの被害を最小化する仕組みの運用継続中
情報系サーバーの更新に伴い、CR環境（CyberRecovery:外部からのバックアップデータへのアクセス不可）を構築完了
警察主催の標的型メールへの対応訓練に参加し、サイバー攻撃に対する従業員の意識向上を図っている

【LGBT理解増進法に関する取り組み】

- 対面研修やeラーニングの実施
洗面所・更衣室の整備や福利厚生制度等の見直し並びにセクシュアリティに関する相談窓口の設置検討

【PCBの適切な処理】

- 期限までに処分できないリスクへの対応

【インサイダー取引】

- インサイダー取引規制に関する東京証券取引所発行の冊子を管理職対象に配布し、意義や内容について理解が深まるよう図っている

【中国反スパイ法】

- 中国当局の検査権限強化に対し、出張時での注意点等を整備、eラーニングによる駐在員教育実施

リスクマネジメントとコンプライアンスの強化

コンプライアンスの徹底推進

考え方

当社は取締役会で定めた「日本精線グループ企業倫理憲章」及びそれに基づいて制定した「日本精線行動規準」をすべての役員、執行役員及び使用人に配布するとともに、「倫理をもって行動し法令を遵守していくことの重要性」を継続して伝えていきます。更に「日本精線行動規準」の考え方を解説した行動規準ガイドブックを全従業員に配布し、周知しています。

また、「日本精線グループ企業倫理憲章」に制定のとおり、当社は、市民社会の秩序や安全に対して脅威を与える反社会的勢力及び団体とは、公的機関と協力して断固として対決します。

これらを組織的に推進するため、代表取締役社長を委員長とする「コンプライアンス・リスクマネジメント委員会」を設置、コンプライアンス・リスクマネジメント担当役員を選任し、取締役、執行役員及び使用人が行動規準の実施を徹底するように啓蒙、改善を継続しています。コンプライアンス・リスクマネジメント委員会は原則として6ヶ月に1回、必要あるときは随時開催し、その内容は取締役会に報告しています。

■日本精線グループ企業倫理憲章

当社は、持続可能な社会の実現が企業の発展の基盤であることを認識しています。このような中で、ESG(環境・社会・ガバナンス)を考慮した経営を推進するために2024年12月に「日本精線グループ企業倫理憲章」及び「日本精線行動規準」を改定しました。

当社は、次の11原則に基づき、国の内外を問わず、全ての法律、国際ルールおよびその精神を遵守するとともに、社会的良識をもって行動します。

① 顧客、社会に信頼され、満足される「技術・サービス・品質」を通じ、持続可能な経済成長と社会課題の解決を図る。

② 公正、透明、自由な競争と適正な取引、責任ある調達を行う。また、政治・行政との健全かつ正常な関係を保つ。

③ 企業情報の積極的かつ公正な開示に加え、幅広いステークホルダーとの建設的な対話を行い、企業価値の向上を図る。

④ すべての人々の人権を尊重する経営を行う。

⑤ 顧客に対して、商品・サービスに関する適切な情報提供、誠実なコミュニケーションを行い、満足と信頼を獲得する。

⑥ 社員の多様性、人格・個性を尊重するとともに、安全と健康に配慮した働きがいのある職場環境を整備し、ゆとりと豊かさを実現する。

⑦ 環境問題は、人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件として、主体的に行動する。

⑧ 当社は、会社資産について、有形・無形を問わず、会計原則および関係法令に則って会社所定のルールに従い、適切な保全・管理と会計処理を行う。

⑨ 当社は、企業倫理・法令遵守による企業活動を行う。また、第三者が持つ知的財産権等の権利を尊重するとともに、個人情報・個人情報保護に留意する。国際的な事業活動においては、各種の国際規範、現地の文化・慣習を尊重し、その発展に貢献する経営を行う。

⑩ 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決し、関係を遮断する。また、テロ、サイバー攻撃、自然災害等に備え、組織的な危機管理を徹底する。

⑪ 経営トップは、本憲章の精神の実現のため、率先垂範して実効あるガバナンスを構築し、社内、グループ企業に周知徹底を図る。あわせてサプライチェーンにもこれを促す。本憲章に反する事態が発生した時には、自ら問題解決に当たり、迅速かつ確な情報公開を行い、再発防止に努め、厳正な処分を行う。



日本精線行動規準ガイドブック

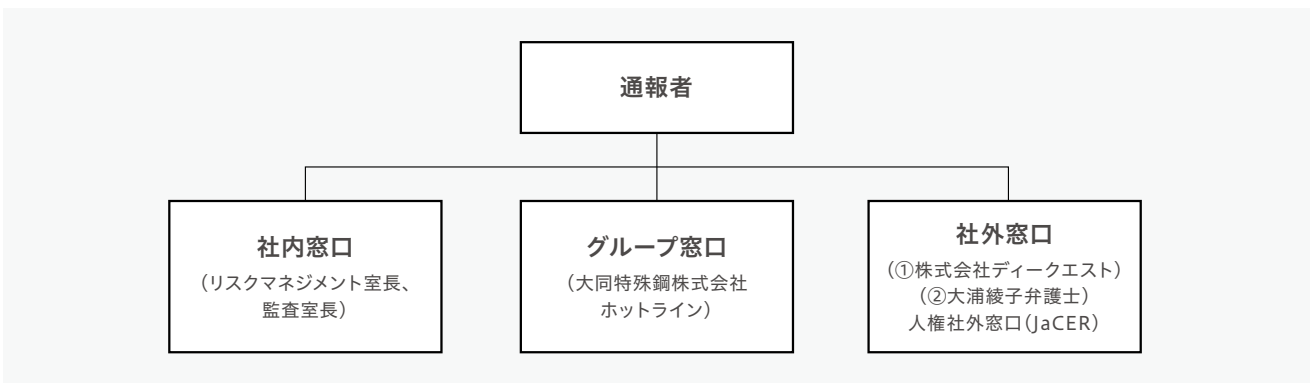
コンプライアンスに関する取り組みの状況(2024年度実績)

- 当社では、以下のような具体的な活動を通じて、グループ全従業員に対してコンプライアンスの浸透を図っています。
- ① 年頭の社長挨拶、企業倫理月間(10月)等の社長・役員からのメッセージ発信
 - ② 社内報・ポスター等を媒体とした内部通報窓口、受付手順の周知
 - ③ 2025年度以降の法改正情報の把握とアクションの整備
 - ④ ハラスメント撲滅活動の推進と外部講師による社内教育の実施
 - ⑤ 大同特殊鋼によるコンプライアンス監査の受審
 - ⑥ 大同e-ラーニングシステム活用による社員へのコンプライアンス教育実施
 - ⑦ 大同グループCRM研究会への参画
 - ⑧ 日本精線グループ企業倫理憲章、日本精線行動規準ガイドブックを改定

内部通報制度

当社では、コンプライアンスの通報・相談窓口(ホットライン)を社内外に設置・周知することで、コンプライアンスの実効性向上を図っています。また、ホットライン窓口となる担当者には、通報・相談時に適切に対処することができるよう定期的に教育を実施しています。通報・相談は年間数件が寄せられていますが、更に本制度を有効に機能させるため、通報の重要性や公益通報者の保護について、社内報などを使いながら、継続的に周知を行っています。

- 公益通報対応体制:日本精線通報ホットライン



- 内部通報実績

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
内部通報件数	0件	0件	4件	2件	3件	7件

腐敗防止の徹底

「日本精線行動規準」に贈物・接待等の制限を定め、役員・従業員に対して腐敗防止を徹底しています。特に、新入社員研修や赴任前海外駐在員に対する研修において、腐敗防止等に関する項目を織り込み、教育を実施しています。

反社会的勢力の排除

「日本精線グループ企業倫理憲章」及び「日本精線行動規準」に反社会的勢力との絶縁を定め、健全な会社運営の確立を図っています。

また、新規取引先との契約書締結においては、反社会的勢力排除条項を定めています。

高品質な製品の安定供給

徹底した品質管理・品質改善

当社では、お客様に安心、安全な製品をいつでもすぐにお届けできるよう、品質方針に従って徹底した品質管理の下での生産を行っています。

品質方針

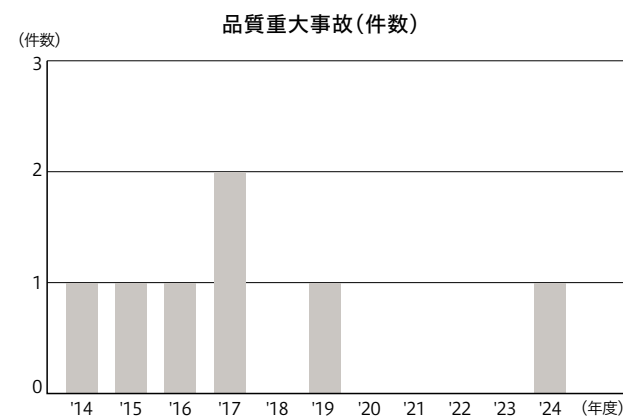
当社は、経営理念のもと、法令はもとより社内外の規則、規格及び顧客要求事項を満足したもののづくりをするとともに、“お客様にとって価値のある製品とサービス”を提供するために、お客様の声を重視し、品質マネジメントシステムの有効性を継続的に改善します。また、半期毎に品質方針に沿って各管掌部門で重点推進項目を設定し、その重点推進項目を各部門の品質目標に展開・実施させ、達成度を評価して次半期の重点推進項目につなげます。

以上の方針実行に際して、当社は次の事項を強力に推進します。

- ① 従業員への適切な教育・訓練で、技術、技能、知識、モラルの維持・向上
- ② 品質・納期・コストを認識した担当職務の遂行と全員参加による製品・工程の改善
- ③ 社内外の情報収集・連携でお客様のニーズに対応したタイムリーな新製品提供

2017年度、2件の品質重大事故が発生、品質非常事態を宣言し、親会社の品質保証委員会の指導を受け、品質保証体制の見直しを行いました。2018年度以降は、減少傾向ですが「ゼロ」には至っておらず、引き続きデータの電子化・電送化などのシステム対応、品質教育の強化に取り組めます。

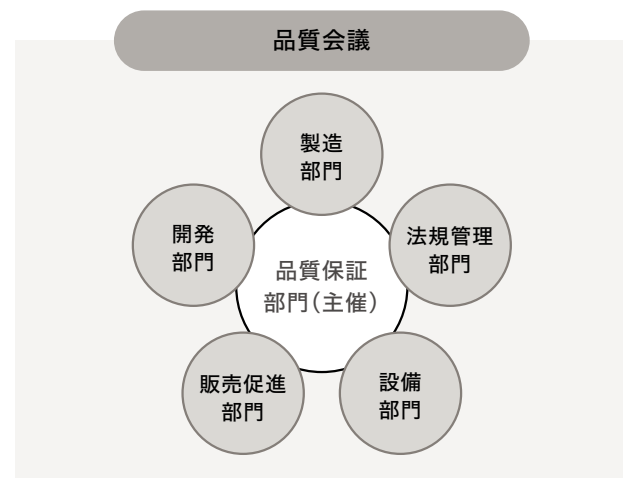
※品質重大事故
異材製品の社外流失や保証金1,000万円を超える品質不良など



品質保証体制

当社では代表取締役社長が、本社管理部門・販売部門・鋼線製造部門・金属繊維部門よりISO9001(品質マネジメントシステム規格)の責任者を任命、職務にあたらせ、任命された責任者が職責を全うすることで、品質マネジメントシステムの維持向上に努めています。

また、製品品質に関する責任者である、品質保証部長は月1回品質会議を開催し、関係者全員参加のもとで品質の傾向分析や、継続的改善の進捗を共有・管理しています。



ISO9001(品質マネジメントシステム規格)に基づく品質管理

当社では1998年よりISO9001の認証取得を継続しており、設計、開発、製造、検査において同規格に沿ったものづくりでお客様に安心、安全な製品をお届けしています。

また、RoHS指令、REACH規制などに代表される環境負荷物質情報についても独自に調査体制を整えており、ご要求によりSDS(安全データシート)、chemSHERPAなどのデータ提供も行っています。

■ 具体的な取り組み

試験データの電送化

お客様にお届けする製品は全て引張試験や硬度試験などの試験を行い、定められた品質であることを確認して出荷しています。当社では試験データの電送化を進め、入力ミス等のヒューマンエラー防止とデータ改ざんの防止に努めています。



識別照合の電子化

識別照合の電子化

当社の製品は複数の製造設備を通して製品化されますが、各製造設備間における材料の受け渡し間違いを防止するために、目視による各種確認作業をバーコードによる機器照合へと変更を進めています。

品質教育

● 異材防止委員会

品質重大事故の原因の1つとしてヒューマンエラーが挙げられます。これに対し、当社では毎月1回、現場監督者を一堂に集めヒューマンエラー防止のための勉強会を開催しています。対策の非常に難しいとされているヒューマンエラーに対し、現場で起こる品質ヒヤリハットを題材に「なぜなぜ」による徹底した分析を行うことによりヒューマンエラーの予防スキル向上を図っています。

● ワンサイクル点検

現場作業者は作業標準どおりに作業を行う必要がありますが、作業者間では個々に差が生じやすく、それが製品品質のばらつきにつながることがあります。これを防止するために、模範作業者が一連の作業を行い、その作業内容を管理者と他の作業者で確認する「ワンサイクル点検」を実施し、製品品質のばらつき低減に努めています。



異材防止委員会

5カ年財務サマリー

(百万円)					
事業年度	第91期 2020年度	第92期 2021年度	第93期 2022年度	第94期 2023年度	第95期 2024年度
売上高	34,108	44,795	49,055	44,727	46,749
営業利益	2,380	4,596	4,179	3,537	4,576
経常利益	2,602	4,599	4,317	3,699	4,585
親会社株主に帰属する当期純利益	1,825	3,177	3,086	2,592	3,250
研究開発費	534	562	588	600	633
設備投資額(完工)	1,812	1,953	2,132	1,679	1,187
減価償却費	1,531	1,582	1,601	1,694	1,691
総資産	46,071	51,230	54,054	53,402	55,884
自己資本	32,564	34,961	37,046	38,886	41,208
純資産	32,974	35,452	37,605	39,489	41,904
有利子負債	645	381	672	461	274
営業活動によるキャッシュ・フロー	3,965	4,473	1,861	4,682	4,719
投資活動によるキャッシュ・フロー	(1,787)	(1,700)	(1,781)	(2,823)	(1,341)
財務活動によるキャッシュ・フロー	(702)	(1,337)	(1,046)	(1,537)	(1,705)
1株当たり純資産額(円)※	1,061.89※	1,140.11※	1,208.13※	1,268.02※	1,343.48※
1株当たり当期純利益(円)※	59.53※	103.6※	100.65※	84.52※	105.97※
自己資本比率(%)	70.68	68.24	68.53	72.82	73.74
売上高経常利益率(ROS)(%)	7.63	10.27	8.80	8.27	9.81
総資産経常利益率(ROA)(%)	5.82	9.45	8.20	6.88	8.39
自己資本当期純利益率(ROE)(%)	5.74	9.41	8.57	6.82	8.12
1株当たり配当額(円)※	22.00※	42.00※	42.00※	42.00※	56.00※
〈セグメント別売上高〉					
ステンレス鋼線	28,051	37,116	40,525	38,266	38,887
ナスロンフィルター・産業資材	2,947	3,204	3,644	2,977	3,762
超精密ガスフィルター	3,109	4,475	4,885	3,483	4,099

※当社は基準日2024年4月1日付にて普通株式1株につき5株の割合で株式分割を実施しております。各連結会計年度の期首に当該株式分割が行われたと仮定し、1株当たり純資産額(円)、1株当たり当期純利益(円)、ならびに2019.3期～2024.3期の1株当たり配当額(円)は分割後の株式数にて計算しております。

会社概要

会社名 英文社名	日本精線株式会社 Nippon Seisen Co., Ltd.
設立	1951年6月30日
代表者名	代表取締役社長 利光 一浩
本社	〒541-0043 大阪市中央区高麗橋四丁目1番1号(興銀ビル9F)
従業員	596名(2025年3月31日現在、単体)
資本金	50億円(2025年3月31日現在)
発行済株式総数	31,265,190株(2025年3月31日現在)
上場取引所	東京証券取引所(プライム市場)
株主数	17,587名(2025年3月31日現在)
事業拠点	国内事業所：本社、大阪支店、東京支店、名古屋支店 生産拠点：枚方工場、東大阪工場 海外子会社：THAI SEISEN CO., LTD. タイ精線株式会社 耐素龍精密濾機(常熟) 有限公司 大同不銹鋼(大連) 有限公司 韓国ナスロン株式会社 国内子会社：日精テクノ株式会社
ホームページ	https://www.n-seisen.co.jp/

■ 主要株主

株主名	所有株式数(千株)	発行済株式(自己株式を除く)の 総数に対する所有株式数の割合(%)
大同特殊鋼株式会社	15,586	50.37
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,359	7.62
前尾吉信	585	1.89
特殊発條興業株式会社	332	1.07
ASADA株式会社	300	0.96
株式会社日本カストディ銀行(信託E口)	269	0.86
日本精線共栄会	268	0.86
日本精線従業員持株会	265	0.85
株式会社SBI証券	261	0.84
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	234	0.75

2025年3月31日現在

※1 当社は自己株式を323千株保有していますが、上記大株主からは除外しております。なお、自己株式には株式会社日本カストディ銀行(信託E口)が「株式給付信託(BBT)」に基づき保有する当社株式(269千株)を含んでおりません。

※2 持株比率は自己株式を控除して計算し、表示未満単位を切り捨てて表示しております。

※3 上記所有株式数のうち、信託業務に係る株式数は次のとおり。
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 2,359千株
株式会社日本カストディ銀行 503千株

編集方針

「統合報告書2025」は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、健康経営、公正な取引、事業継続マネジメント(BCM)など当社が認識している重要な経営課題を明らかにするとともに、これらの課題解決に向けたサステナビリティ経営の取り組みや当社独自の価値創造プロセスについて、株主・投資家をはじめとする様々なステークホルダーの皆様に報告するツールとして創刊いたしました。本報告書を通じて、日本精線のサステナビリティやガバナンスなどの非財務情報に関するコミュニケーションがステークホルダーの皆様と深まるよう一層努めてまいります。

- 【報告対象範囲】 日本精線株式会社(連結子会社の取り組みを含む)
【対象期間】 2024年4月から2025年3月(一部過去の実績、2025年度の活動を含む)
【発行時期】 2025年9月

- 【参考ガイドライン】 GRI 「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
IIRC 「国際統合報告フレームワーク」
環境省 「環境報告ガイドライン2018年版」

見通しに関する注意事項

本報告書に記載されている当社の計画、戦略などの既存の事実ではない内容は、将来に関する見通しであり、リスクや不確定要因を含んでいます。したがって、当社としてその確実性を保証するものではありません。



<https://www.n-seisen.co.jp/>

本社

〒541-0043大阪府大阪市中央区高麗橋四丁目1番1号(興銀ビル9F)
TEL:06-6222-5431(代) FAX:06-6222-0718

大阪支店

〒541-0043大阪府大阪市中央区高麗橋四丁目1番1号(興銀ビル8F)
TEL:06-6222-5433(代) FAX:06-6222-2439

東京支店

〒104-0031東京都中央区京橋一丁目1番5号(セントラルビル9F)
TEL:03-5203-1645(代) FAX:03-5203-1648

名古屋支店

〒460-0003愛知県名古屋市中区錦一丁目13番26号(名古屋伏見スクエアビル11F)
TEL:052-219-5121(代) FAX:052-219-5123

枚方工場

〒573-8522大阪府枚方市池之宮四丁目17番1号
TEL:072-840-1261(代) FAX:072-840-1458

東大阪工場

〒578-0976大阪府東大阪市西鴻池町四丁目3番27号
TEL:06-6745-0025(代) FAX:06-6748-2297

日精テクノ株式会社

〒573-8522大阪府枚方市池之宮四丁目17番1号(日本精線(株)枚方工場内)
TEL:072-840-1351 FAX:072-840-1371

Thai Seisen Co., Ltd.(Local Corporation)

タイ精線株式会社

Bangpoo Industrial Estate 533 Soi 8 Moo 4,
Sukhumvit Road, Tambol Praeksa, Amphur Muang,
Samutprakarn 10280, Thailand
TEL:010-66-2-324-0414~8 FAX:010-66-2-324-0419

Daido Stainless Steel(Dalian) Co., Ltd.(Local Corporation)

大同不銹鋼(大連)有限公司

中国遼寧省大連市保稅区IC-43
TEL:010-86-411-8731-6559 FAX:010-86-411-8732-4040

Naslon Fuji Filter(Changshu) Co., Ltd.(Local Corporation)

耐索龍精密濾機(常熟)有限公司

中国江蘇省常熟高新技術產業開發區新安江路80号
TEL:010-86-512-8158-6999 FAX:010-86-512-8158-6988

NASLON KOREA Co., Ltd.

韓国ナスロン株式会社

#1517, Gwanghwamun Officia, 92, Saemunan-ro,
Jongno-gu, Seoul, 03186, Korea
TEL:010-82-2-3276-2929 FAX:010-82-2-3276-2928