

社長メッセージ



これまで支えてくださった皆様への感謝を胸に、
更なる発展と社会からの信頼を目指してまいります

創業90周年を記念して

「感謝を胸に90周年 進め100年 その先へ」

というスローガンを制定いたしました。社員による多数の応募作品の中から選定したのですが、長年にわたって会社を支えてくれた多くの皆様への感謝とこれからもっと長く続いていく会社にしていこうという想いが込められたものです。

これまでの長い歴史のなか、第二次世界大戦に伴う混乱や1960年代の会社更生法適用からの再建、バブル経済崩壊や世界経済の動乱など数々の危機に直面し、直近では急速に事業のグローバル化が進展するなど、その道のりは決して平坦なものではありませんでした。その中でも、諸先輩方をはじめとする社員や労働組合、関係会社や協力会社、取引先の皆様など数多くのステークホルダーの皆様の努力やご支援、ご協力を受けながら、いくつもの危機や

変化を乗り越え、成長を続けることができました。

カーボンニュートラルをはじめとする今後の大きな社会・産業の変化においても、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さらに高まっています。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変化する社会のニーズに対応できず、衰退の道を歩むこととなります。これからも新たな課題へ積極的にチャレンジし、経営理念に掲げる社会から信頼される企業であり続けることを目指してまいります。

代表取締役社長 宮本 勝弘



感謝を胸に90周年 進め100年 その先へ



創業時の3トン電気炉(1933年)

1933年～ 創業、激動の時代を超えて

1933年に四代目山本東作により山陽製鋼所として創業し、1935年には会社設立とともに軸受鋼の製造を開始しました。第二次世界大戦による混乱を乗り越えた後は、継目無鋼管製造設備などの大規模な設備投資を推進、戦後日本産業の急速な発展に対応すべく事業を拡大しました。



新社屋(現 本社事務所)建設(1964年)

1960年～ 急成長から試練の時代へ

1964年、拡大する特殊鋼需要に対応すべく進めてきた一連の設備投資が完了。ところが、同時期に起きた証券不況の波に飲まれ、1965年にやむなく会社更生法を申請。その後、事業体質強化に向けた努力が実り、1973年には再建を果たしました。



150トン電気炉(1982年)

1980年～ 高度経済成長期の中で

株式の再上場を果たし、現在の主力工場である第二製鋼工場および中小形圧延工場(当時:第二棒線工場)が完成。さらに、1988年には金属粉末事業に進出しました。1990年代には超高清浄度鋼の開発等、技術力も著しい飛躍をみせました。



欧州特殊鋼メーカー Ovakoを子会社化(2019年)
※写真はImatra工場(フィンランド)

2000年～ 海外展開を推進し、グローバルな特殊鋼メーカーへ

2008年リーマンショックや2011年東日本大震災、2020年COVID-19パンデミック、2022年ロシアによるウクライナ侵攻等、事業環境が激動する時代となりました。こうしたなか、環境変化に対応するための事業体質の強化を進めるとともに、海外展開を推進。2018年にインド特殊鋼メーカーMSSPL(現SSMI)を子会社化したほか、2019年には日本製鉄グループの一員となるとともに、欧州の有力特殊鋼メーカーOvakoを傘下に加え、グローバルに事業を展開しています。

社長メッセージ

2022年度の振り返りと足元の経営環境

2022年度の経営成績

2022年度は、半導体不足や中国の都市封鎖に伴うサプライチェーンの混乱を受けた自動車減産や、鉄スクラップをはじめとする原燃料価格の高騰がありましたが、サーチャージ適用に伴う販売価格の改訂や、品種構成の高度化によるマージンの改善、一過性影響を含むOvakoの収益改善などにより、連結売上高は前期比306億円増の3,938億円、連結経常利益は前期比72億円増の289億円となりました。
(Ovakoの一過性影響を除く経常利益は193億円と、実質的には前期の2021年度並み)

2023年度の見通し

2023年度につきましては、半導体不足等により減産が続いていた自動車生産が緩やかに回復し、サプライチェーンの在庫調整影響も徐々に緩和され、特殊鋼需要は年度後半からの回復が期待されるものの、建設・産業機械向け需要の調整局面の継続や、インフレ・高金利による世界経済の停滞が懸念されることなどから、通期の売上数量は、2022年度並みの水準にとどまると予想されます。また、エネルギー価格がピークアウトした一方で、原料価格は高位で推移し、諸資材等のインフレ影響に加え、Ovakoの一過性影響のはく落が見込まれます。足下までの需要環境は、ほぼ想定どおりに推移しておりますが、Ovakoのエネルギーコストは想定よりも低位で推移しました。一方、今後につきましては、欧州の景気悪化や中国経済の回復の遅れにより、特殊鋼需要の回復が想定よりも遅くなることが見込まれるなど、当社グループの事業環境は厳しい状況が続くと想定されます。

こうしたなか、当社グループといたしましては、コストダウンの取組みを継続するとともに、ベース受注数量の確保やサーチャージの適用によるマージンの確保等に努め、実質的に2022年度並みとなる経常利益200億円を目指してまいります。

2025年中期経営計画を見直し



見直しの背景

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を目指し、2021年度～2025年度を実行期間とする2025年中期経営計画を策定し、実行してまいりましたが、当初の計画策定後、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、7月28日に2025年中期経営計画を見直しました。

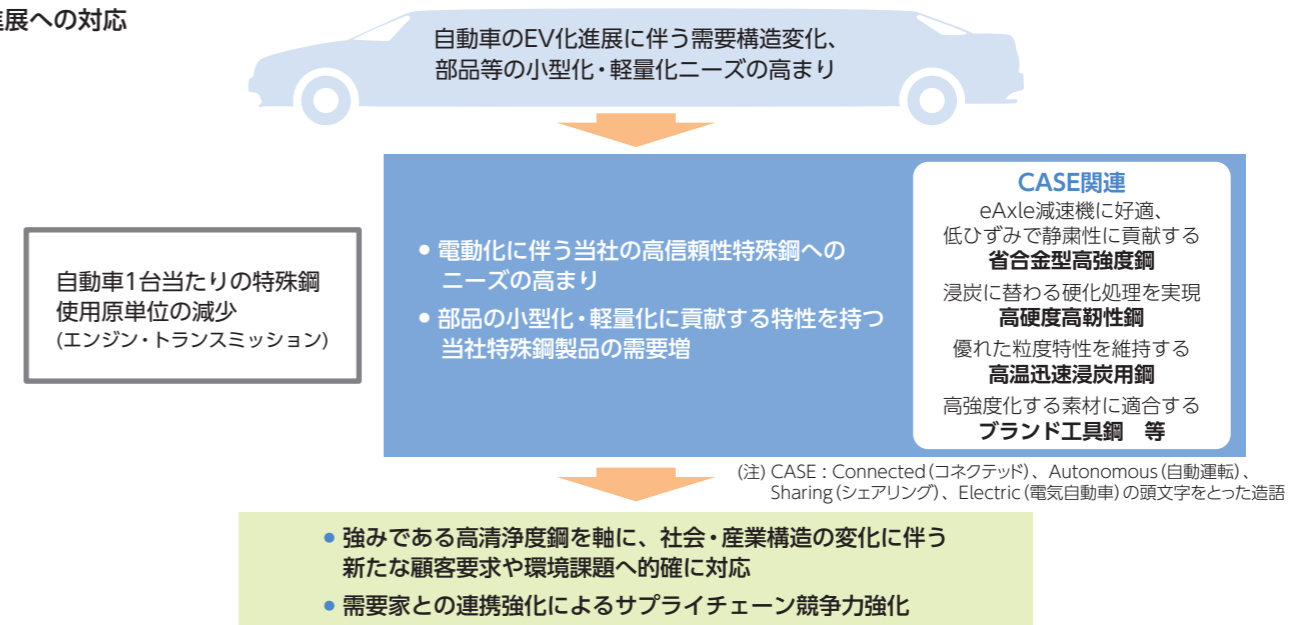
基本方針

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訂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等によって国内外の事業基盤と収益力の強化を図り、2022年度のOvakoの一過性影響を除く連結経常利益193億円、2023年度に見通している連結経常利益200億円に対し、更なる増益を目指してまいります。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。

3社連携シナジーの取り組み状況

具体的な取り組み	今後の取り組み(2024年度に向けて)
効率的生産の追求  Ovakoの操業改善支援 <ul style="list-style-type: none"> 日本製鉄・当社より、Imatra(フィンランド)、Smedjebacken(スウェーデン)へ圧延・製鋼技術者を派遣 生産性向上、歩留改善、繰り返しトラブルの削減などを支援 Ovakoの各生産拠点と日本側で定期会議を実施 操業改善の進捗状況フォロー、課題の共有・アドバイス等を実施	これまでの取り組みの継続・深化を図り、2024年度のシナジーフル発揮を目指す <ul style="list-style-type: none"> Ovako操業改善支援の他生産拠点への展開 地域別最適生産体制の構築
お客様への対応力強化  顧客情報共有等による拡販、製品価値訴求によるマージン改善 <ul style="list-style-type: none"> 共同見積りの提示、営業・販売ネットワークの相互活用による拡販(例、日系顧客の欧州拠点、中国地場企業への拡販) グローバル3社体制にもとづく製品価値の訴求 	<ul style="list-style-type: none"> 3社連携による拡販の推進 共同研究開発による提案力強化
調達コスト削減  情報共有、グループ内資源・インフラの活用 <ul style="list-style-type: none"> 調達情報共有による調達品・価格の最適化 高炉発生副産物の電炉での活用、輸送効率化 国内輸送インフラの活用による物流コスト削減等を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 情報共有による調達最適化の継続 インドでの調達最適化
その他  安全、環境(CN)、品質、R&D部門等における定期交流 <ul style="list-style-type: none"> [安全第一]の定着化、災害情報共有による安全成績の改善 CNにおけるOvakoの先進事例の共有 情報共有による品質事故(異材)の防止 清浄度鋼の3社相互評価 	<ul style="list-style-type: none"> 安全・品質の更なる改善 人材交流の実施

EV進展への対応



当社、日本製鉄、Ovakoとの3社シナジーの状況

当社、Ovako、日本製鉄の3社間で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、それぞれの得意品種の生産集約や、日本製鉄グループの見聞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。4年目となった2022年度は計画以上の成果が得られており、予定通り2024年度までにシナジー効果をフル発揮するべく注力しております。

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。これに伴い、自動車の構造が大きく変化し、特殊鋼の使用原単位にも影響が出てくると想定されます。また、エンジンやトランスミッションに使用される鋼材が減少し、その分野を主として販売していた競合メーカーとの競争激化も考えられます。

新たな需要

一方、EV化によって新たな需要も生まれてくるとみえています。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係る負荷が増えるものがあるため、その素材には高い性能(強度)と品質、ならびに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されると考えています。

カーボンニュートラルへの貢献

さらに、CO₂排出の少ない鋼材やお客様における部品製造時のCO₂排出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、SSMII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、CO₂排出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といった後工程(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、これまで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CO₂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。

社長メッセージ

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のロードマップでは、2030年度に自社で排出するCO₂ (Scope 1、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2013年度比50%以上削減することに加えて、需要家のCO₂排出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2013年度排出量の約4割相当の削減貢献を目指しています。

エコプロセスでは、加熱炉のリジェネレータ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、2022年度のCO₂排出量 (Scope 1、2) は54万トン (2013年度比36%削減) と順調に進捗しています。2022年度からは再エネ由来電力の一部活用を開始しました。2023年度からはインターナルカーボンプライシングを導入して省エネ投資を促進し、更なるCO₂排出削減に取り組んでまいります。

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CO₂排出削減だけでなく、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CO₂排出削減が求められます。自社の製造工程で発生するScope 1-2排出量に加えて、今後Scope 3を含めたサプライチェーン全体の排出量削減に向けた取り組みを進めていくとともに、お客様の鋼材加工や部品製造工程で発生するCO₂の排出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。

欧州Ovakoの取り組み


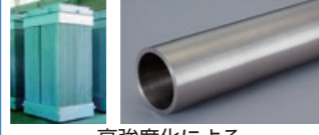

また、欧州Ovakoでは、世界に先駆けた取り組みを推進しており、2022年1月にはカーボンニュートラルに移行し、同時に全ての鋼材に気候サーチャージ(プレミアム)を適用したグリーン鋼材の販売を開始しました。また、こうした動きと並行して、更なるCO₂排出削減に向けた取り組みも進めています。2023年9月には、脱化石電力による水の電気分解でカーボンフリー水素を生成するプラントの稼働を開始しました。

インドSSMIの取り組み

インドSSMIも、2023年8月にTata Powerグループと太陽光発電による再エネ由来電力の購入契約を締結しました。2024年3月から太陽光発電の電力を同社グループから購入し、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CO₂のおよそ25%に相当するCO₂排出を削減できる見込みです。

カーボンニュートラルに貢献するエコプロダクト

全世界で気候変動問題への対応が求められるなか、わたくしたち山陽特殊製鋼グループは、日本国内はもとより、欧州Ovako、インドSSMIを含めたグローバルな事業活動でCO₂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。

 <p>長寿命軸受鋼</p> <p>耐久性・信頼性向上による 部品の小型・軽量化</p> <p>長寿命化による 故障率低減・ メンテナンスフリー化</p>	 <p>耐熱ステンレス鋼管</p> <p>高強度化による 熱回収効率向上</p> <p>高耐食性化による ごみ発電高効率化</p>	 <p>高硬度高靱性鋼</p> <p>新成分+新熱処理技術による 部品硬化熱処理負荷の軽減</p>
---	--	---

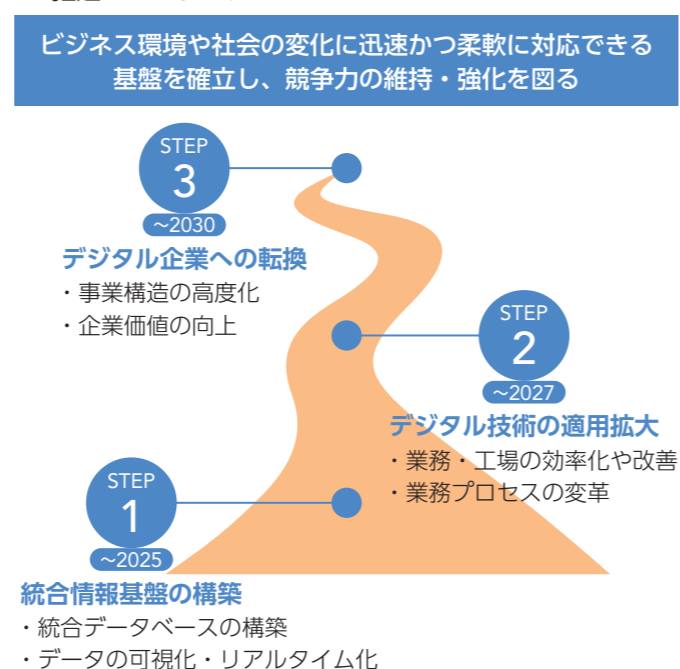
DXで業務プロセスやビジネスモデル変革を推進

DX推進プロジェクトチームを発足

AIやIoTといったデジタル技術は近年目覚ましい進歩を遂げ、そのスピードは今後ますます加速し、それらの最新技術をいかに活用して自らの競争力に繋げることができるかが、激化するグローバル競争に打ち勝つ鍵となります。加えて、日本国内では少子高齢化による労働人口の減少等を背景とした人的資源の制約が拡大しており、業務効率化や生産性向上による働き方の改革が喫緊の課題ともなっています。

こうしたなか、当社は2023年1月にDX推進プロジェクトチームを立ち上げ、私自身がリーダーとなって全社で取り組みを強力に推進する体制を整えました。データ活用のための統合情報基盤を構築して、最新のデジタル技術を活用した情報の見える化・リアルタイム化、業務(作業)の自動化・省力等の業務プロセスやビジネスモデルの変革を推進するとともに、全社員一人ひとりが積極的にデジタル技術を活用して組織や文化の変革に挑むことで、ビジネス環境や社会の変化に迅速かつ柔軟に対応できる基盤を確立し、将来にわたって競争力の維持・強化を図っていきます。

DX推進のロードマップ



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事故の未然防止や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

また、厳しい国際競争の中で当社が堂々と渡り合うには、世界で通用する一流の製品を造る技術・技能と、世界中の需要家や関係者としてしっかりやり取りできる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。若手・中堅社員のグローバル志向醸成を図るとともに、育成計画に沿った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、世界中のユーザー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

当社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も就任しました。加えて、最近では高齢社員の活躍や障がい者の安定雇用も重要な課題となってきており、2021年1月から専門組織としてダイバーシティ (人材多様化・活用) 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・家事参加促進にも力を入れており、育児休業取得の推進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

このほか、『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む、2年連続で健康経営優良法人(大規模法人部門)に認定されました。今後も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。

そして、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も大変重要です。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年春に向けて新独身寮の建設を進めているほか、創業90周年を機に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周年事業を実施しております。普段からも階層や組織の分け隔てなく社内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。



社長参加の安全衛生パトロール



総合職新入社員の海外語学研修



新独身寮の完成予想図

コーポレート・ガバナンスの更なる充実

当社は、株主、需要家、地域社会をはじめとする、関係各面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に移行

2022年6月には、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いたしました。

ESG指標を役員報酬に反映

また、2023年度から、持続可能な成長に向けたESGの取り組みをさらに強化するために、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指標を業績連動報酬に反映することいたしました。

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、さらなるご支援・ご助力を賜りますようお願い申し上げます。