

ESG REPORT

Environment Social Governance Report

2025



目 次

	ESG基本方針	01
	社長あいさつ	02
	会社概要	02
	基本理念	03
	行動指針	03
製品ラインナップ		04・05
業績 (連結)		06
サステナビリティ	基本方針	07
環 境	基本理念	08
	環境方針	08
	サプライチェーン全体でのCO ₂ 排出削減	09
	当社製品の使用によるCO ₂ 排出量の削減効果	09
	カーボンリサイクル技術フォーラムとの連携	10
	カーボンニュートラルに貢献する製品開発・上市	11
	環境負荷の低減	11
社 会	多様性の尊重	12・13
	人材育成	14
	地域社会への貢献	15・16
	働きやすい職場環境の実現	17
	安全で健康な職場環境の実現	18・19
	製品責任	20
	ガバナンス強化	21・22
ガバナンス	ステークホルダーとの対話促進	22
	取引先様とのかかわり	22
	従業員とのかかわり	22
	株主・投資家とのかかわり	23
	コンプライアンス	24
	リスクマネジメント	24

ESG基本方針

当社は、これまで取り組んできたCSR活動を発展させ、第9次中期経営計画において、サステナビリティ経営としてのESG経営を掲げました。重要課題（マテリアリティ）として、サプライチェーン全体でのCO₂排出削減、カーボンニュートラルに貢献する製品開発・上市、多様性の尊重と人材育成、地域社会への貢献、ガバナンス強化、ステークホルダーとの対話促進を掲げ、これらマテリアリティの推進が企業価値向上に欠かせないとの認識のもと、当社グループにおける重要課題の解決に向けた取り組みを進めてまいります。

社長あいさつ

当社は創業以来、一貫して炭素の世界を追求し、より良い製品づくりに拘り、業界の発展に寄与してまいりました。流動する変化に挑み、無限の可能性を探求し、業界の最高峰を目指すことを経営理念に掲げ、需要家の要望に応える製品の創造、社員および株主の幸福の増進、社会の福祉発展へ寄与すべく企業活動に取り組んでまいりました。

現代社会におけるグローバル化やカーボンニュートラルの進展はますます加速され、それに伴う地球温暖化、エネルギー、水資源などの環境・資源問題をはじめとした、経済、環境、社会面における課題はいよいよ混迷の度合いを深めています。

このような中にあるのは、事業活動の継続だけでなく社会や環境への貢献がますます求められます。当社においても、ESGの活動を通して経済、環境、社会面における諸課題解決に向けた取り組みを継続してまいります。



代表取締役社長 中島 耕

会社概要

会 社 名	SECカーボン株式会社
本社所在地	〒 661-0976 兵庫県尼崎市潮江一丁目2番6号 JRE尼崎フロントビル6階
電 話	06-6491-8600(代)
設 立	1934年10月23日
営 業 品 目	・アルミニウム製錬用カソードブロック(SK-B) ・人造黒鉛電極 ・特殊炭素製品 ・ファインパウダー
国内事業所	兵庫県、京都府、岡山県、東京都、愛知県



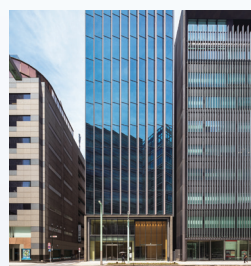
本社



京都工場



岡山工場



東京事務所



名古屋営業所

基本理念

当社は、創業以来、カーボンメーカーとして企業活動を行っていますが、その歴史において、省エネルギー、省資源、産業廃棄物削減などの取り組みを進めるとともに、取引先様、地域社会の皆様、株主様、従業員との関係を大切にまいりました。

過去を振り返りますと、1973年、当社は次の経営理念を策定しました。

経営理念

わが社は流動する変化に挑み、無限の可能性を探求し、業界の最高峰をめざす

1. わが社は需要家の要望に応える製品を創造する

1. わが社は社員および株主の幸福を増進する

1. わが社は社会の福祉発展に寄与する

この経営理念は策定から既に半世紀が経過していますが、この理念に基づく考え方は、現代の企業経営におけるCSR・ESGの重要性を先見し、未だ、何ら変わらず通用するものであり、当社の「持続的成長」のため、不可欠なものであると考えています。

また、2006年には、この経営理念をより具体化した行動指針を以下のとおり策定しています。この指針もまた、当社がCSR・ESGを強く意識し、経営を行っていくことを表明した証であります。

行動指針

当社の経営理念を実践していくうえで、役員および社員が、規範として順守すべき事項を行動指針として定めます。当社の役員および社員は、この行動指針に沿って行動し、ステークホルダーの皆様の期待に応える会社を目指します。

- 企業価値の最大化を目指します。
- 法令等を順守し、社会の良識に則って行動します。
- 環境と資源の保護に努めます。
- 企業情報の適時適切な開示に努めます。
- 技術革新に努め、優れた製品およびサービスを提供します。
- 社員の人格を尊重し、安全で働きやすい職場をつくります。

企業を取り巻くステークホルダーの皆様の、CSR・ESGへの関心は、年々高まりを見せています。

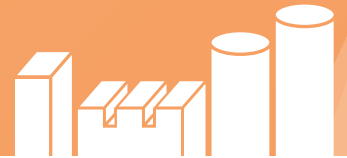
当社の持続的成長のためには、経営理念および行動指針を大切に守り、その実現に努力しながら、CSR・ESGに対する取り組みをより深化させていくことが不可欠であると考えます。

ステークホルダーの皆様と共に、日々の企業活動を通じ、当社の持続的成長と、社会課題の解決に取り組んでまいりたいと思います。

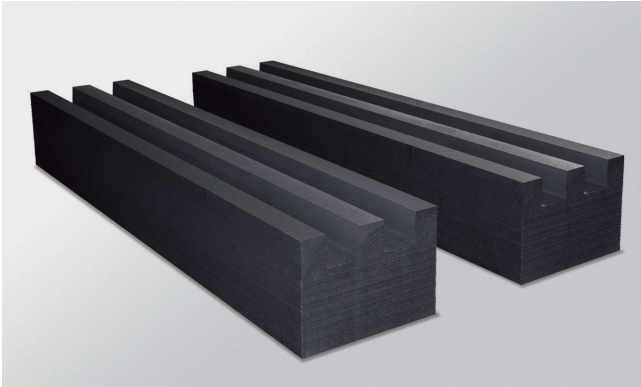


反社会的勢力排除に向けて

当社は、反社会的勢力の排除を購買方針に定め、警察や地元企業等と連携しながら、反社会的勢力との取引を一切行いません。



アルミニウム製錬用カソードブロック (SK-B)

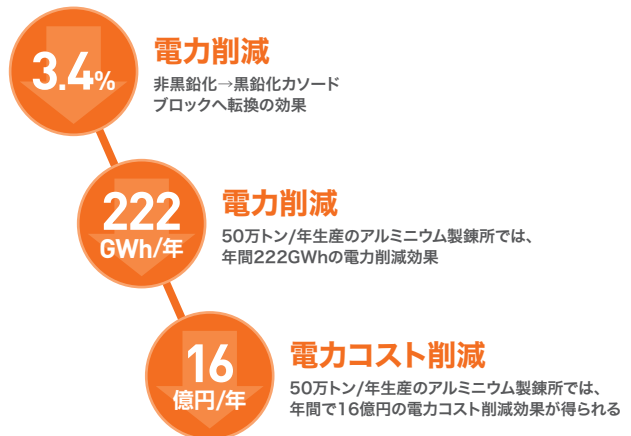


生産工場

カソードブロックは、アルミニウムを製造する際に使われる電極で、電解炉の底面に敷き詰められて使用されます。SK-Bは当社の商標名です。

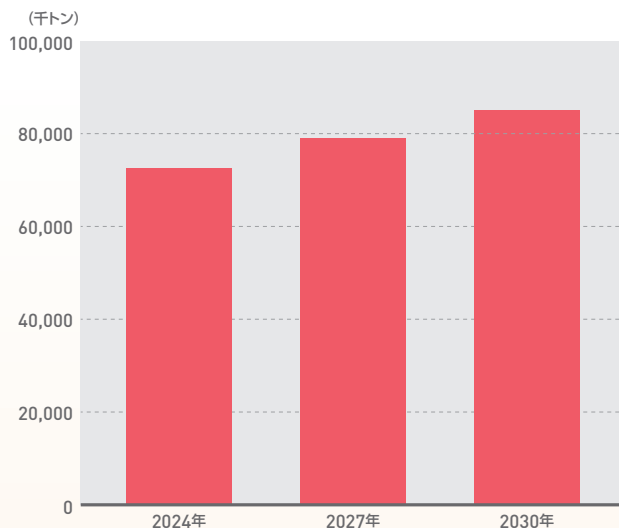
カソードブロックには、黒鉛を原料とし焼成したグラフィティックブロックや黒鉛と無煙炭を原料とし焼成したセミグラフィティックブロックがありますが、当社のカソードブロックの特長はコークスを原料とし製品全体を黒鉛化していることです。これにより、熱・電気伝導性、耐熱衝撃性、耐浴性を高めることができるため、世界中のアルミニウム電解炉で欠かせないものとなっています。

当社の黒鉛化されたカソードブロックは、アルミニウム電解炉の高寿命化や電力削減を実現し、カーボンニュートラルへ貢献しています。



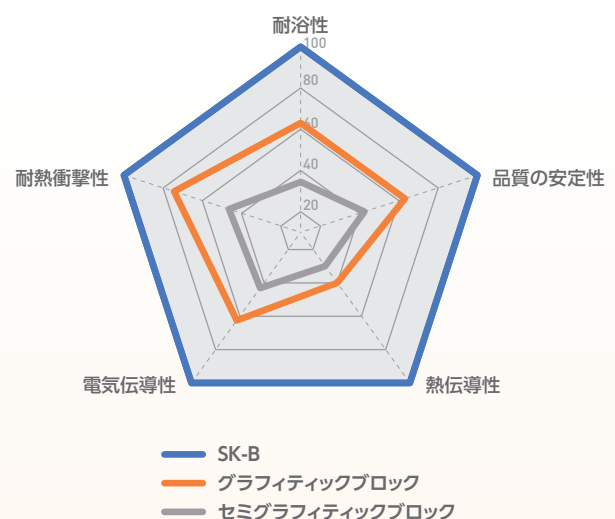
出典：当社推定

世界のアルミニウム新地金生産量



出典：当社推定

カソードブロックの品質比較



出典：当社推定

人造黒鉛電極



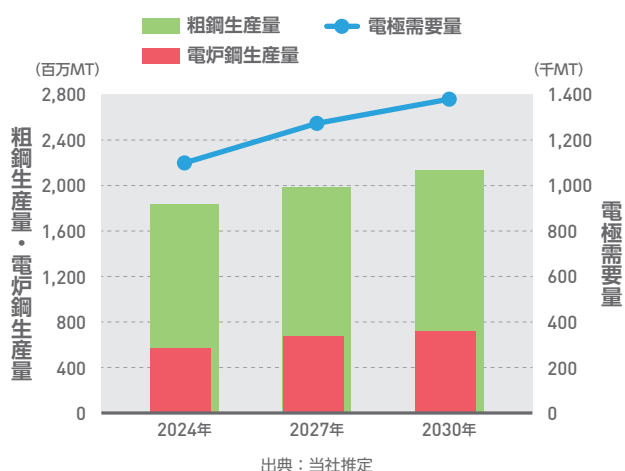
人造黒鉛電極は建設現場で使われるH形鋼や棒鋼などを生産する電気製鋼炉の電極として用いられています。

人造黒鉛電極は、電気製鋼炉（電炉）で使用されています。鉄スクラップを溶解するために、高温に耐え大電流を流すことができる素材は黒鉛しかありません。

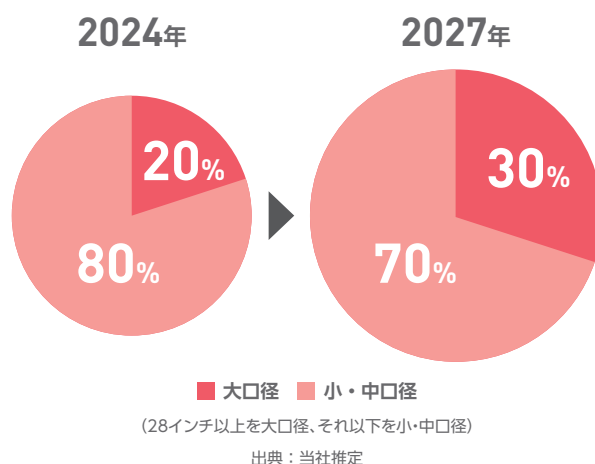
鉄のリサイクルに欠かせない存在として国内外の電炉ユーザーに製品を供給させて頂いています。

製鉄業において、CO₂排出削減のため、高炉から電炉へシフトする見通しであり、カーボンニュートラルの一役を担っています。

世界粗鋼生産量・電炉鋼生産量と電極需要量



電極販売量の大口徑比率



特殊炭素製品



黒鉛には、耐熱性・電気伝導性、耐食性・潤滑性といった機能性に加えて、精密な機械加工が容易で、しかも軽いといった特長があります。

当社は、それらの特長を最大限に活かしながら、単独で、あるいは樹脂や金属との複合材料として用いられるよう、需要家が望まれる「形」に加工し、製品化しています。

ファインパウダー

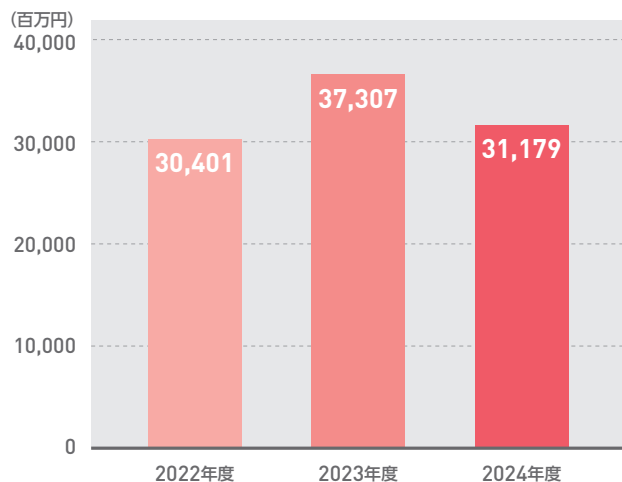


ファインパウダーは高純度・高結晶度を誇る独自製品です。原料や処理方法によりさまざまな種類があり、塗料用、摺動材用、電気用、電池用と多彩な分野で活躍しています。当社では、人造黒鉛パウダーだけでなく、炭素質のカーボンパウダー、天然黒鉛質の天然黒鉛パウダーも取り扱っています。

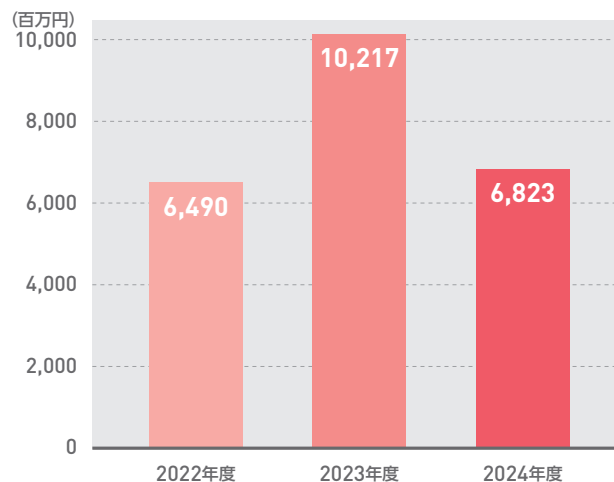
// 業績 (連結)



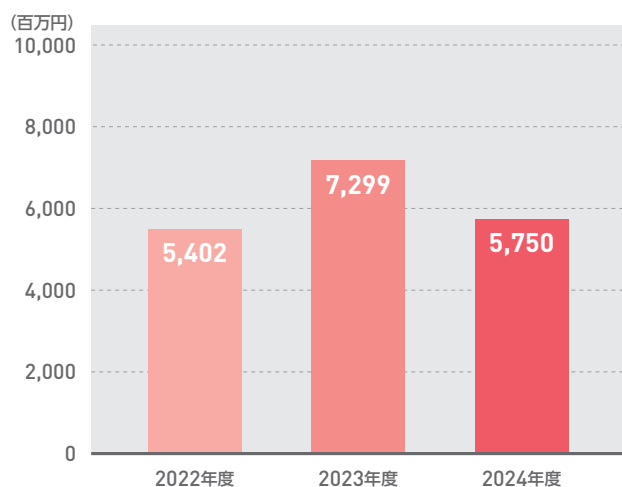
売上



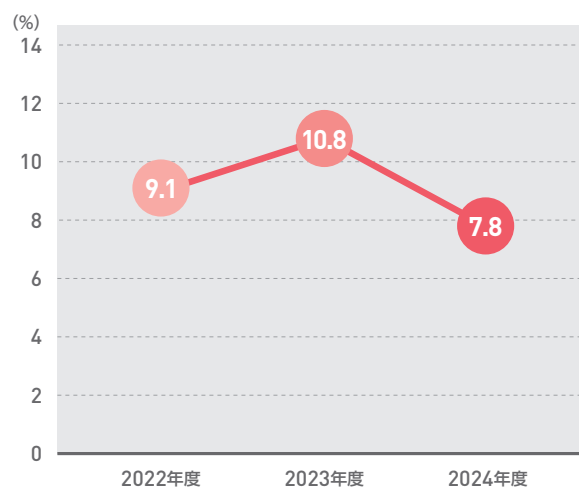
営業利益



純利益



ROE



※親会社株主に帰属する当期純利益





基本方針

当社は今後CSR活動をさらに発展させたサステナビリティ活動に取り組み、世界から信頼され成長し続けるカーボンメーカーとして地球環境を大切に、社会の発展に貢献することをミッションとする当社に相応しいサステナビリティ経営を推進してまいります。

ESG	テーマ(取組内容)
E (環境)	・サプライチェーン全体でのCO₂排出削減 ・カーボンニュートラルに貢献する製品開発・上市 ・環境負荷の低減
S (社会)	・多様性の尊重と人材育成 ・地域社会への貢献 ・働きやすい職場環境の実現 ・安全で健康な職場環境の実現 ・製品責任
G (ガバナンス)	・ガバナンス強化 ・ステークホルダーとの対話促進 ・コンプライアンス ・リスクマネジメント

当社グループの持続的成長に向けた重要課題(マテリアリティ)として、「サプライチェーン全体でのCO₂排出削減」、「カーボンニュートラルに貢献する製品開発・上市」、「多様性の尊重と人材育成」、「地域社会への貢献」、「ガバナンス強化」、「ステークホルダーとの対話促進」の推進が企業価値向上に欠かせないとの認識のもと、取り組みを進めていきます。



基本理念

当社は、限りある資源をより良いカタチで次世代に伝えるため、事業活動と地球環境保全の調和を図り、持続可能な社会の実現に貢献します。

環境方針

1 環境に配慮した活動

事業活動全域での環境への影響を的確に把握し、環境保全活動の継続的な改善および汚染の予防に努めます。マネジメントシステムの運用にあたっては、目標達成のための枠組みを定め、状況により見直しを図ります。

2 環境関連法規制等の順守

当社工場の活動および製品に適用される環境法規制および当社工場が同意するその他の要求事項を順守し、環境保全に努めます。

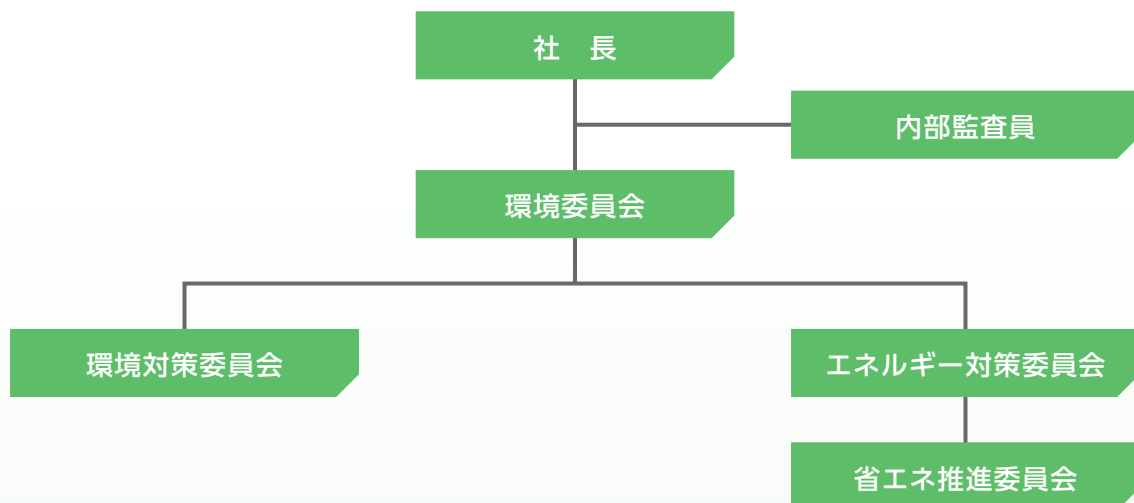
3 資源・エネルギーの効率的利用の促進

カーボンニュートラルの取り組み、省資源、省エネルギー、廃棄物の削減およびリサイクルなどにより地球環境保全に努めます。

4 環境意識の向上、社会貢献活動の推進

環境方針は、組織を通して全従業員に教育訓練等により周知徹底を図るとともに、地域の環境保全活動に参画し、地域環境保護、コミュニケーションの向上に努めます。

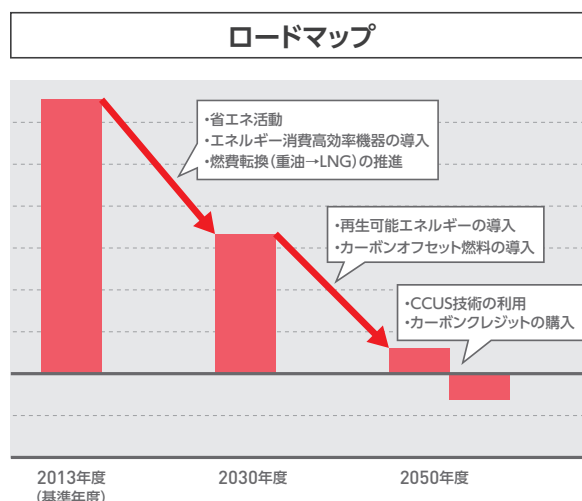
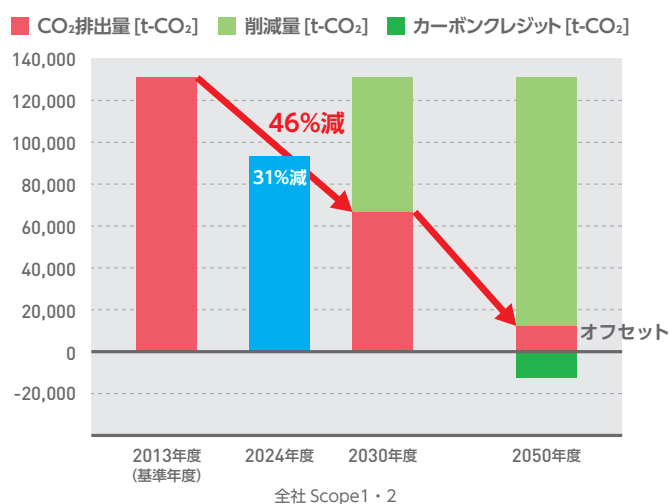
環境保全組織体制（京都工場）



サプライチェーン全体でのCO₂排出削減

国内外のカーボンニュートラルへのシフトに伴い、高炉に比べCO₂排出量を4分の1に削減できる電炉への注目が高まっています。当社は、1962年に当時世界最大となる24インチの人造黒鉛電極の製品化に成功して以来、その開発力と品質で国内外から揺るぎない信頼と評価を得ています。同様に当社が開発した黒鉛化カソードブロック (SK-B) はアルミニウム製錬において電力使用量の大幅な削減を実現しています。これらの製品群の安定供給により、引き続きエネルギーコスト削減と生産性向上、CO₂排出削減に大きく貢献していきます。

当社は、エネルギー多消費型企業であることを認識し、従前より省エネ活動を推進し、特に電力原単位の削減を重点的に取り組んできました。2025年秋稼働の黒鉛化炉更新に際し、断熱性・保温性をアップさせ約10%のエネルギー削減を見込んでいます。また、太陽光発電設備の導入および再生可能エネルギー由来電力の購入を検討しています。さらに、焼成炉の燃料を重油からLNG転換 (CO₂排出量30%低減) を進め、2050年カーボンニュートラルの実現に向け、2030年までにCO₂排出量46%削減 (2013年度比) を目指します。なお、2025年3月末時点でCO₂排出量31%削減 (2013年度比) となっています。



当社製品の使用によるCO₂排出量の削減効果

●アルミニウム製錬用カソードブロック

当社の黒鉛化カソードブロックは、非黒鉛化品に比べて導電効率が高く、アルミニウム製錬における電力使用量を約3.4%削減することが可能です。

●人造黒鉛電極

人間の生活に欠かすことのできない鉄。この鉄を作る製鉄業におけるCO₂排出量は産業全体の40%におよび、これは日本全体の14%を占める大きなインパクトを持っています。国内の製鉄では4分の3が高炉 (鉄鉱石とコークスを高温で燃焼させて鉄を取り出す)、残りの4分の1が電炉 (電気エネルギーで鉄スクラップを溶かして鉄を取り出す) という構成であり、高炉で1トンの鉄を作るのに2トンのCO₂が発生するとされています。一方、電炉は、1トンの鉄を作る際に排出されるCO₂の量が高炉の4分の1といわれ、カーボンニュートラルに向けて注目を浴びている技術です。

●削減貢献量

アルミニウム製錬用カソードブロック、人造黒鉛電極の供給を通じて、年間でおおよそ725万t-CO₂の削減に貢献しています。これは一般の家庭で約265万世帯 (兵庫県とほぼ同じ世帯数) のCO₂排出量を削減するのと同程度です。

カーボンリサイクル技術フォーラムとの連携

同志社大学「カーボンリサイクル技術フォーラム」に参画し、国立研究機関・自治体・会員企業などと連携し、複雑化する環境・エネルギー問題に取り組むための情報交換を行っています。また、同フォーラムが主催する「カーボンリサイクル共同研究デザイン連携講座」に若手社員を派遣し、環境問題に取り組む未来の「社会イノベーター」の育成にも取り組んでいます。

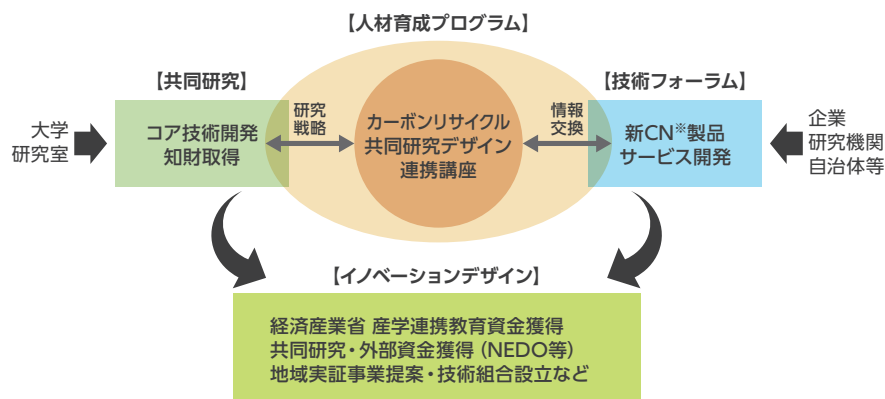
共同研究と技術フォーラムとの連携

研究開発・事業開発活動と連携した実践的人材育成を推進する。

① 共同講座に参加する企業は、目標とする新規CN※製品に係る技術開発（共同研究）を大学と並行して実施することにより、技術習得、知財取得を同時に行える。

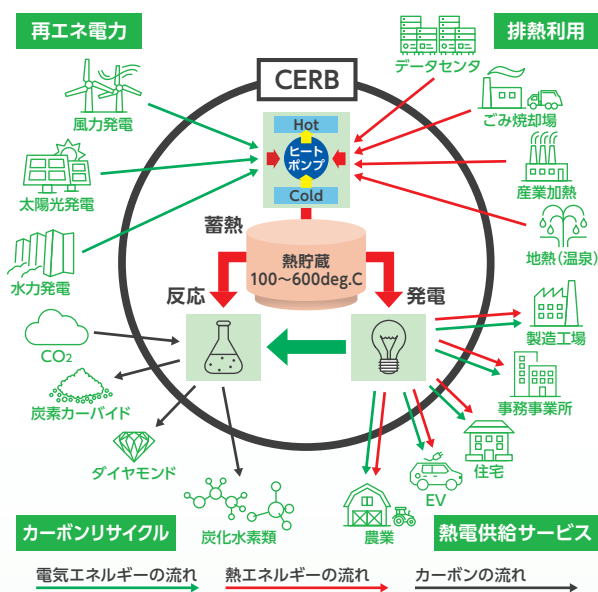
② 同志社大学が主催するカーボンリサイクル技術フォーラム（コンソーシアム）への参画により、パートナー企業との情報交換、実証プロジェクトの企画立案など、事業化に向けたパートナーシップを構築できる。

※CN：カーボンニュートラル



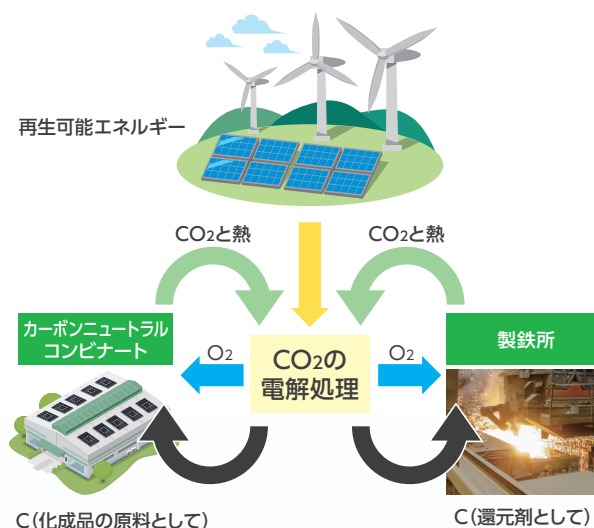
カーボンリサイクル教育研究プラットフォームの活動スキーム

カーボン・エネルギーリサイクルバンク (CERB)



資料：同志社大学

炭素を中心としたカーボンサイクル



資料：同志社大学



カーボンニュートラルに貢献する製品開発・上市

CO₂からパウダー状の黒鉛を製造する独自の製法を開発
CO₂排出削減に向けた取り組みを進めていく

CO₂を原料とする炭素材料を非水系二次電池へ応用する研究開発

「2050年カーボンニュートラル、脱炭素社会の実現」が宣言されて以来、「CO₂排出削減」に加えて「CO₂資源化」にも注目が集まっています。

当社はアイ・エムセップ株式会社※と共同で、熔融塩電解技術を用いてCO₂を原料に炭素粒子を製造し、熱処理によって黒鉛粒子を得る技術を開発しました。

これはCO₂を貴重な資源に転換し、より持続可能な未来に貢献する革新的なアプローチです。非水系二次電池材料等への適用が期待される黒鉛粒子の製造販売・量産化に向けて研究開発を進めています。

今後は当社の京都工場、岡山工場から排出されるCO₂を原料とした黒鉛粒子製造に取り組みます。将来的には、日本各地の工場から排出されるCO₂を対象に技術を応用すべく研究してまいります。

※熔融塩電解技術をコア技術とする大学発ベンチャー企業
現在は当社子会社



黒鉛粒子

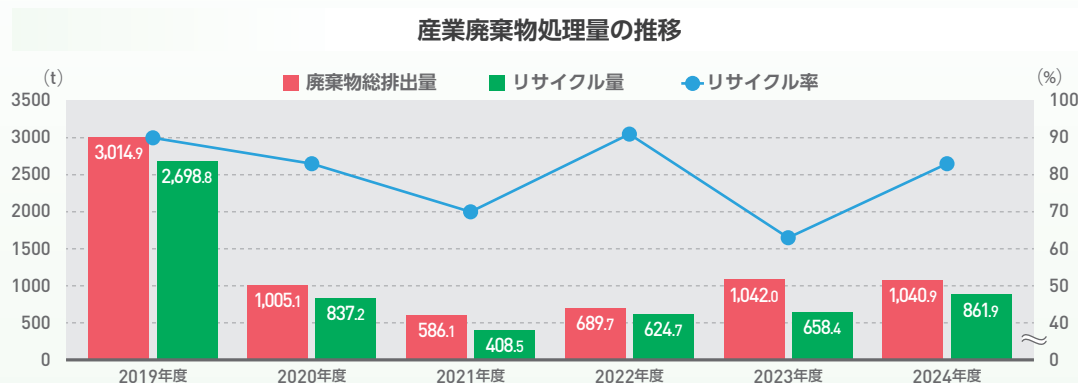
CO₂排出削減に資する新製品開発

炭素・黒鉛のユニークな特性を活かし、カーボンニュートラル・省エネに貢献する領域における新たな製品や素材の研究開発に鋭意取り組んでまいります。

環境負荷の低減

持続可能な循環型社会の実現に向けた取り組みの一助とするため、産業廃棄物の発生抑制、有価物化などにより大幅な削減に取り組んでいます。廃棄物の減量化を推進し、発生量が増加しないように努めます。

また、大気汚染物質および水質汚濁物質の排出に関しましても、地域の環境保全協定の順守は当然ながら、最適な条件で管理しています。



※製造工程から発生する産業廃棄物を対象とする



多様性の尊重

当社グループは、事業活動を行ううえで直接または間接的に人権に影響を及ぼす可能性があることを理解し、当社グループにかかわるすべての人々の人権を尊重します。

その姿勢を明確にするため、ここに「SECカーボングループ人権方針」を定めました。

基本方針

当社グループは人権に関する国際規範に則り事業活動を行います。具体的には、基本的人権の尊重、人種・国籍・性別・宗教・信条等による差別の禁止、ハラスメントの禁止、ダイバーシティ（多様性）の尊重、児童労働・強制労働の禁止、結社の自由と団体交渉権の尊重、各地の法令に則した労働時間・休日、休暇、賃金の管理、労働安全衛生の確保、プライバシーの保護に取り組みます。

適用範囲

本方針は、当社グループのすべての役員と従業員に適用します。また、当社グループにかかわるすべてのステークホルダーに本方針をご理解頂き、共に人権を尊重していくことに努めます。

ステークホルダーとの対話と協議

当社グループは、事業活動が人権に及ぼす影響について、影響を受ける人々の視点から理解し、対処・改善できるように、ステークホルダーとの対話・協議に努めます。

是正対応

事業活動において人権に対する負の影響が生じた場合には、是正に向けて適切に対応してまいります。

教育

当社グループの役員・従業員が、人権に関する国際規範や本方針に対する理解を深め、人権に関する諸問題に適切に対応できるよう、人権に関する教育・啓蒙活動を継続的に行ってまいります。

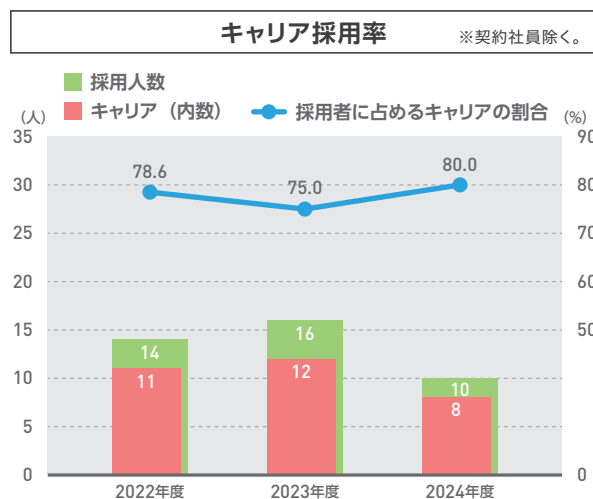
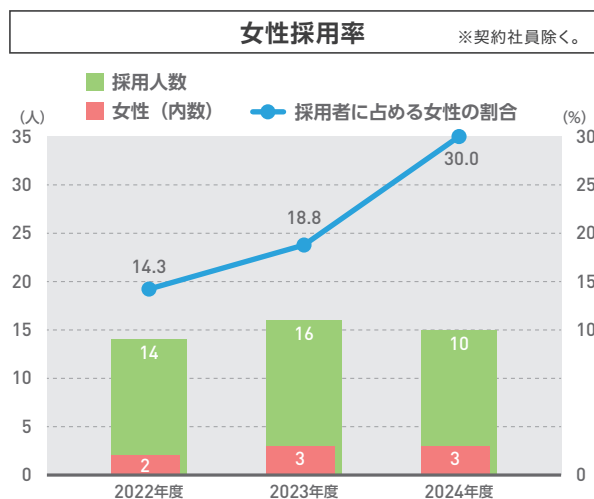


多様な人材の確保

互いの異なる視点や価値観を尊重しながら、新たな気づきや発見を価値創造につなげていける組織風土を醸成するために、性別、国籍を問わず多様な人材の確保を目指しています。

特に、女性採用、キャリア採用を積極的に行っており、女性活躍の促進では、2026年3月までに「採用者に占める女性の割合を20%以上にする」ことを掲げて取り組んでいます。

キャリア採用では、重点分野における人材獲得に注力しています。



継続雇用制度

当社では、60歳で定年を迎える社員で、就労意欲を有する場合、65歳までエルダー社員として勤務できる再雇用制度を設けています。

エルダー社員は長年培った経験や知識、技術を活かすとともに、次代を担う社員の育成や技術・技能の伝承なども担っているため、エルダー社員に期待する役割を明確にし、その役割に応じた評価・処遇を行い、エルダー社員の意欲を一層高めることに努めています。

また、2018年5月からは、再雇用が終了した後も必要に応じて雇用する再々雇用の制度を導入しました。

これにより、熟練社員の労働力等を確保することを期待しています。



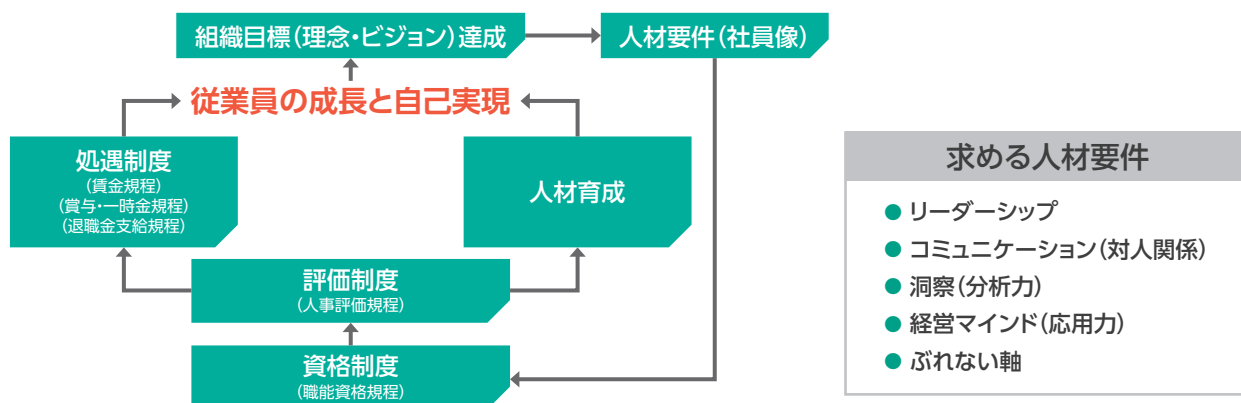
人材育成

当社では、変化の激しいビジネス環境に対応できる人材の育成が、会社の成長につながり、ひいては需要家、株主、社会等のステークホルダーの皆様の期待・要望に応えていくことにつながると考えています。

人事制度

当社では、能力と意欲を持った相応しい人材が評価され、活躍できる環境を整えることで、「成長と自己実現」を図ることを促す人事諸制度の整備を行っています。

「求める人材要件」を定義し、それに基づき、一連の「資格制度」「評価制度」「処遇制度」を見直すことにより、各資格等級で求められる能力要件や期待役割、職責が明確化され、より公平で成果を重視した制度となっており、運用にも力を注いでいます。

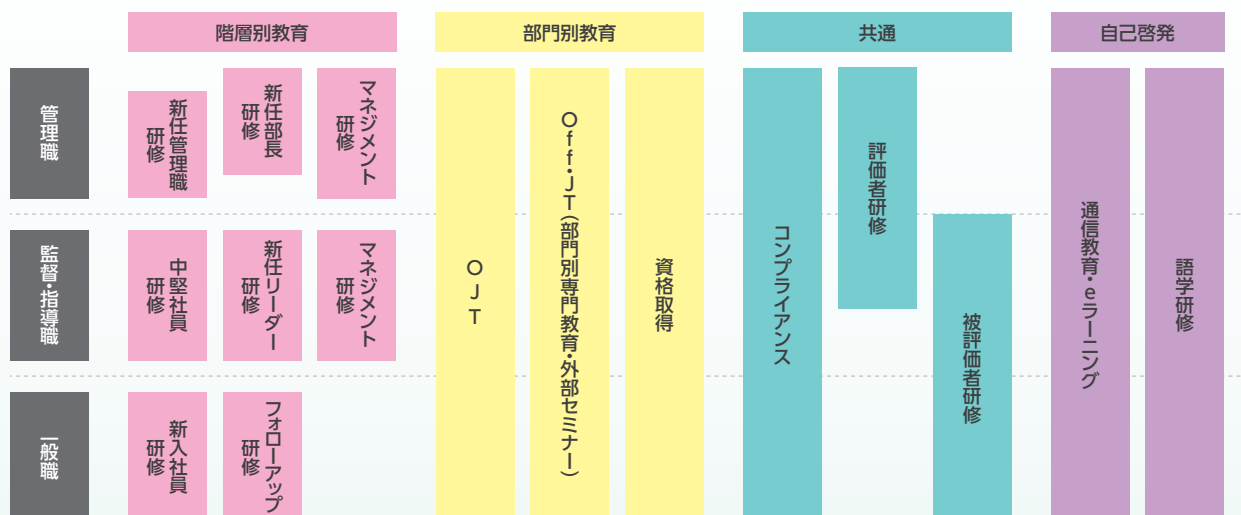


人材育成・強化

各職場でのOJT(On the Job Training)により、実務に必要なスキル・知識を獲得することはもちろん、人事制度で定める資格制度に応じ、職場を離れたOff-JT(Off the Job Training)も制度として整備・実施することで、従業員の成長に注力しています。

特に入社時、中堅社員昇格時、管理職昇格時等、従業員に期待する役割に変化がある節目には必ず教育を実施しています。また目標管理制度や評価制度といった人事諸制度を、従業員の成長を促すための仕組みとして位置付けるとともに、その前提となる評価者(上司)の評価・育成スキルを向上させるための評価者教育にも注力しています。

その他にも、新入社員を対象としたメンター制度、次世代のグローバル人材を育成するための海外派遣研修等の語学研修や、公的資格取得支援制度、自己啓発制度等、幅広い教育メニューを従業員に提供することで、従業員の向上心に応え、成長意欲を高める仕組みを整えています。



地域社会への貢献

当社は、経営理念の一つに掲げる「わが社は社会の福祉発展に寄与する」に則り、ボランティアをはじめとした社会貢献活動の重要性を理解し、その活動への参加・支援に取り組んでいます。

福知山SECカーボンスタジアム



地域社会の一員として、地域のスポーツや文化の発展へ貢献したいとの考えより、2019年に福知山市民運動場野球場のネーミングライツを取得し、「福知山SECカーボンスタジアム」としました。定期的に清掃を行っています。

野球教室



野球部では、地域の少年野球団等を対象に野球教室を開催し、培った技能で貢献しています。

京都工場外周清掃



感謝状贈呈式の様子

道路美化活動の様子

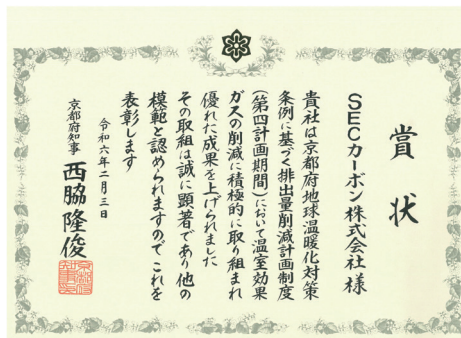
道路愛護等功労者として国土交通大臣から感謝状を受けました。

当社は、福知山河川国道事務所とボランティア・サポート・プログラム協定を締結し、2003年より、国道9号で定期的に道路美化活動を実施しています。

岡山工場外周清掃



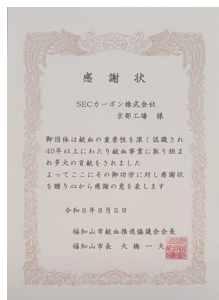
岡山工場外周清掃の様子



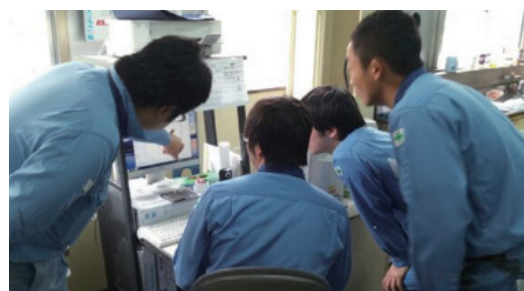
優良事業者として京都府知事から表彰を受けました。

日本赤十字社の「献血」運動

日本赤十字社の「献血」運動を40年以上にわたり継続しています。日本赤十字社および福知山市から感謝状を受領しました。



教育・社会教育



地元の高校生を対象にしたインターンシップの受け入れや、地域住民の工場見学を実施するなど「製造現場」を直接見て感じて頂くことで、社会教育の一助としています。

地域防災・防犯



交通ルール順守の啓蒙活動や地域の防災・防犯活動にも参加し、住みよい社会づくりに努めています。2016年5月には「福知山市消防団協力事業所」にも認定され、2022年に登録を更新し、継続して取り組んでいます。

社会福祉



一般の方にもご使用して頂ける「AED」設置を推進するなど社会福祉への貢献に努めています。

AEDが必要な場合には、正面の門を入った左側にある事務所の受付電話か写真の位置から南100m先にある守衛所にお申し出ください。

地域交流会 (福知山市)



京都工場敷地内において、近隣地域住民の皆様との「地域交流会」を開催しています。「グラウンドゴルフ大会」等を企画実施し、コミュニケーションを深めています。今後も引き続き、地域とのつながりを大切にし、定期的な交流の機会を設けていきます。

働きやすい職場環境の実現

各種支援制度の充実

当社では、従業員が挑戦意欲・向上心を持って成長できる環境を整えることで自己実現を促し、経営理念の一つに掲げる「社員の幸福の増進」を図っています。

法定の支援制度に留まらず、従業員が安心して働き、仕事とプライベートを両立させるための支援制度を充実させています。

フレックスタイム制度、半日有給休暇制度や失効有給休暇の積立制度、慶弔休暇に加え、私傷病による欠勤・休職時にも、従業員の療養から復帰までを手厚く支援する休職制度を設けています。

また、社宅の提供や各種の生活支援手当の支給など、従業員の生活を経済的に支援する制度も充実させています。

ワークライフバランスを育む風土の醸成

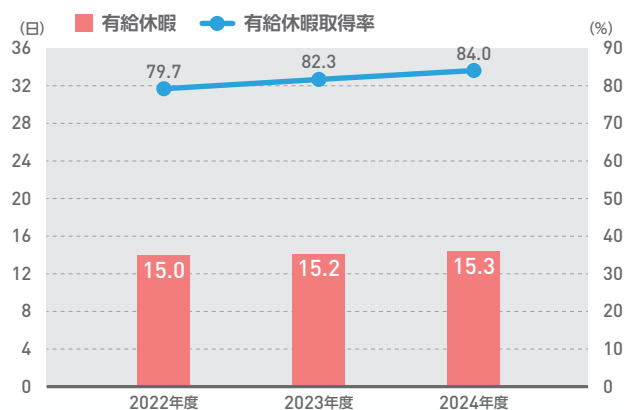
従業員が仕事と家庭を両立させ、公私で充実した生活を送るためには、制度の整備だけではなく、個人を大切にし、お互いの事情を理解する文化が根付いている必要があると考えています。

そのため、従業員が生き生きと働ける職場を大切にする風土づくりに取り組んでおり、2013年には高い有給休暇取得率、少ない時間外労働、ノー残業デー推進などの活動から、兵庫県より「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」を受けています。

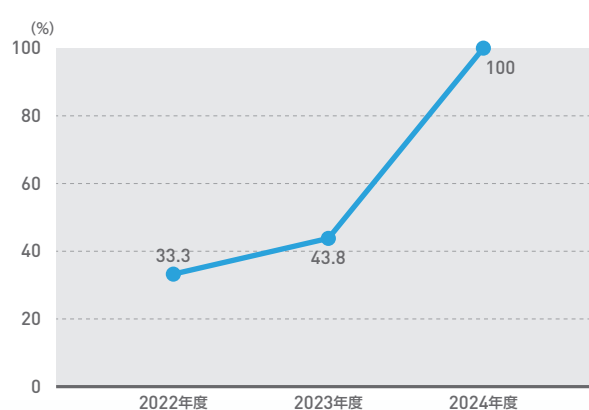
2024年度においても有給休暇取得率は84.0%、一人当たりの月間時間外労働は3.7時間、男性育児休業取得率は100%となっています。

また、離職率は0%と低水準であり、継続的に誰もが働きやすく風通しのよい職場の実現を目指します。

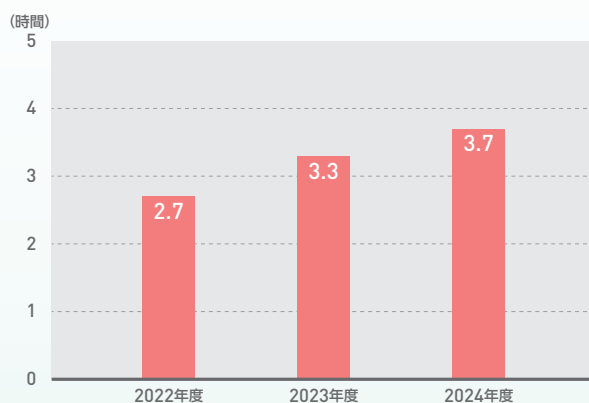
有給休暇取得率



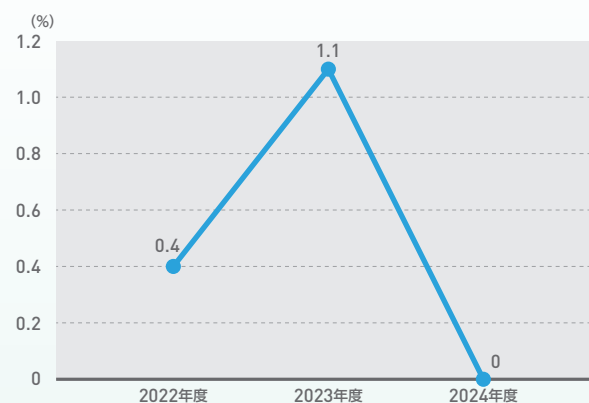
男性育児休業取得率



時間外労働（月平均）



離職率（自己都合退職）



安全で健康な職場環境の実現

106期（2025年度）安全衛生活動計画

当社は、『会社にとって従業員は財産であり、従業員の安全・安心・健康が保たれずして会社の発展はありえない』という思いのもと、みんなが安全で安心して働くことのできる、活き活きとした職場の実現に向け、『全社員で築き上げよう安全文化』をスローガンにさまざまな安全衛生活動を展開しています。

安全方針

自発的に行動する事で意識改革を行い、相互注意による啓蒙を実施する。

- 本来やらなければならない事をしっかり実行する。
 - 危ないことは危ないと声掛ける。
- これを浸透させ、安全文化を構築する。

重点取組み課題

- ① 経験が浅い方に対する教育の実施と作業手順の確実な順守
- ② 危険感受性の向上
- ③ 保守点検の確実な実行
- ④ リスクアセスメントの自主的推進
- ⑤ 4S活動の定着

リスクアセスメントの強化

- 経営資源の投入にあたってはリスクレベルが高く、有効な設備対策が立案できている案件から優先的に見える状態にする

106期 安全衛生活動計画

経営理念
わが社は社員（および株主）の幸福を増進する

1. 行動計画
社員の幸福を増進し、安全で働きやすい職場をつくる

2. 行動ガイドライン
(1) 労働災害を防止し、健康の維持増進を支援する
(2) 安全・健康を最優先とし、安全衛生レベルの向上や定量化に向けた職場環境の整備に努める
(3) 社員のメンタルヘルスにも配慮し、心身の健康の維持増進を支援する

安全方針
自発的に行動する事で意識改革を行い、相互注意による啓蒙を実施する
○ 本来やらなければならない事をしっかり実行する
○ 危ないことは危ないと声掛ける
これを浸透させ、安全文化を構築する

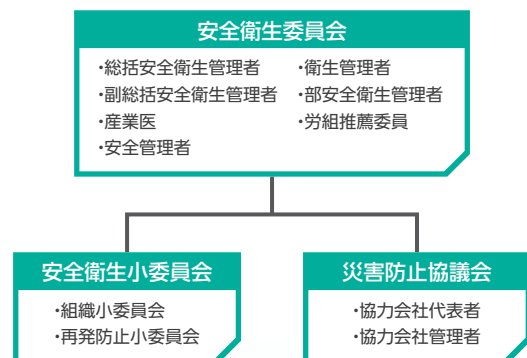
重点取組み課題
① 経験が浅い社員に対する教育の実施と作業手順の確実な順守
② 危険感受性の向上
③ 保守点検の確実な実行
④ リスクアセスメントの自主的推進
⑤ 4S活動の定着

経営資源の投入
経営資源の投入にあたってはリスクレベルが高く、有効な設備対策が立案できている案件から優先的に見える状態にする

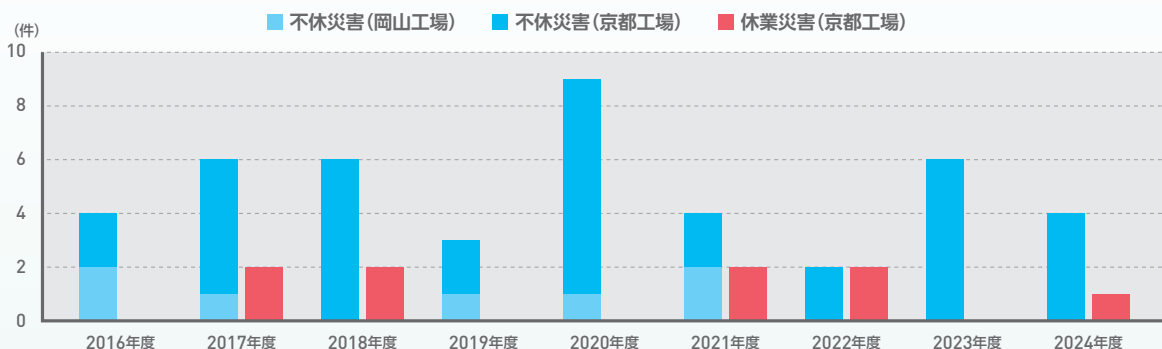
安全衛生管理体制

安全衛生委員会を安全衛生に係る最高の決議機関として配置し、労働災害の発生状況や、安全衛生活動の進捗状況など、安全衛生活動の組織的推進に関する事項を審議し、決定しています。また、災害防止協議会では、協力会社と請負業務に関する安全衛生事項について協議を行い、協力会社社員の労働災害の防止と健康の保持増進を図っています。

安全衛生小委員会活動では、労働災害発生時に再発防止小委員会による現場確認や第三者的な視点で再発防止策を提案するなど、労働災害を再発させない取り組みを展開しています。



労働災害発生件数の推移



※不休災害には継続治療不要と診断された軽微な負傷も含む

安全衛生活動の強化

1 リスクアセスメントの有効活用

- 各職場で実施したリスクアセスメントの結果を工場全体で集約し、工場のリスクとして捉えたうえで、優先順位を付けて設備対策を講じる仕組みを構築し、運用を進めています。

2 技能維持教育の実施

- 各職場において、リスクの高い作業や専門性の高い作業については、技能が衰退することなく維持されるように計画的な技能維持教育を実施しています。

3 教育訓練

- 新入社員や若年社員に対しては職場毎にOJT教育計画を策定して安全教育を実施するなど、危険感受性の高揚に取り組んでいます。
- 業務の遂行に必要な資格をリストアップし、計画的に取得を進めています。



衛生管理の促進

衛生活動においては、法定の健康診断に加え、オプション検査や予防接種の補助金支給、また外部講師による健康増進プログラムの実施等を通じて意識の高揚を図っています。心と体の健康づくりに関しては、職場のメンタルヘルスケアの対応、また、ストレスチェック制度においては、全従業員に受検の機会を提供しメンタルヘルス不調の未然防止を図っています。

1 健康診断

- 法定の健康診断に加え、51歳以上の従業員への手厚い健診内容、オプション検査の推奨、二次検診対象者への積極的な受診勧奨、特定保健指導など、健康増進の取組みを展開しています。

2 予防接種の受診勧奨

- インフルエンザワクチン接種では、費用の全額を補助して集団接種を行う仕組みを運用するなど、感染症予防に努めています。

3 メンタルヘルスケア

- 外部講師によるメンタルヘルスケア講習の開催や、ストレスチェック制度を活用したセルフケアの推奨など、心の健康づくりにも積極的に取り組んでいます。

4 福利厚生

- 京都・岡山の両工場には、職場での汚れを洗い流せ、心身のリフレッシュに繋がる厚生棟を整備しています。また、2024年6月には、岡山工場の厚生棟を新しく建直しました。



岡山工場 厚生棟

きょうと健康づくり実践企業

当社従業員の健康を守る取り組みが認められ、『きょうと健康づくり実践企業』として認証されました。

取り組み内容

- 特定健診の受診率促進へ向けた取組み
- 組織的・継続的な健康づくり
- がん検診の受診率促進へ向けた取組み
- 地域健康活動も含めた健康づくり



製品責任

1 品質管理

私たちは品質方針を制定し、信頼される製品の提供に向け取り組んでいます。

●品質方針

1. 顧客満足の向上

顧客要求事項や法令・規則要求事項を満たすことで、お客様に期待される製品を提供します。

2. 品質の向上

マネジメントシステムの継続的な改善により、製品品質の安定化および信頼性の向上を図ります。

各工程の効率化および不良撲滅によるコスト削減に努めます。

3. 品質意識の向上

品質方針は組織を通して全従業員に教育訓練等により周知徹底を図るとともに、品質目標達成のため、創意と工夫で改善を図ります。

2 単一工場での生産の多様化（京都工場）

品質マネジメントシステムに関する国際規格ISO9001認証を取得し、長年にかけて社内・社外の監査を通じて、仕組みの改善へと取り組んできました。単一工場にて、共通した設備を用いて各製品を製造しており、その結果、蓄積した技術を通して、生産効率がよいことが特徴であります。最近では、新規設備の導入を進め、品質の向上に努めています。新規設備の導入に際しては、省エネに配慮しています。



3 製品化の歩留まり向上への取り組み

当社の製品は、素材を加工して作りますが、その際に発生する廃棄物をできるだけ減らす取り組みを進めています。具体的には、成形工程で製品の形状に近づけることで、加工工程で発生する廃棄物を削減しています。この取り組みは、廃棄物の削減だけでなく、製造工程中のエネルギー削減にも大きく貢献します。

4 環境に配慮した製品の提供

当社で生産された製品を通して、需要家先の省資源化、省エネへと結び付けていけるように、改良・開発を行い、社会貢献へとつなげていきます。

同時に、カーボンニュートラルの実現に向けた「CO₂資源化」をテーマとした当社独自の研究を促進していきます。

5 知的財産への取り組み

知的財産を経営上の重要な資産と捉え、事業の自由度と優位性を確保するため、発明の創出・発掘、特許出願・取得活動を推進しています。

また、他者の知的財産を尊重し、製品・技術開発で他者の知的財産権を侵害しないよう十分な調査を行っています。さらに、従業員からの特許が出しやすい仕組みを構築し、奨励金の提供を行っています。多くの特許の提出により、新規製品や新規事業への取り組みに結び付けていきます。





ガバナンス強化

基本方針

2015年5月の会社法改正や同6月の東京証券取引所によるコーポレートガバナンス・コード設定など企業経営におけるガバナンスの強化を求める動きが強まっています。

そのような中、当社では、ステークホルダーに信頼して頂けるように、高い透明性と倫理感に基づく経営の実践に努めるため、2015年12月に『コーポレートガバナンス基本方針』を策定し、日々ガバナンスの強化に取り組んでいます。

その基本方針は、

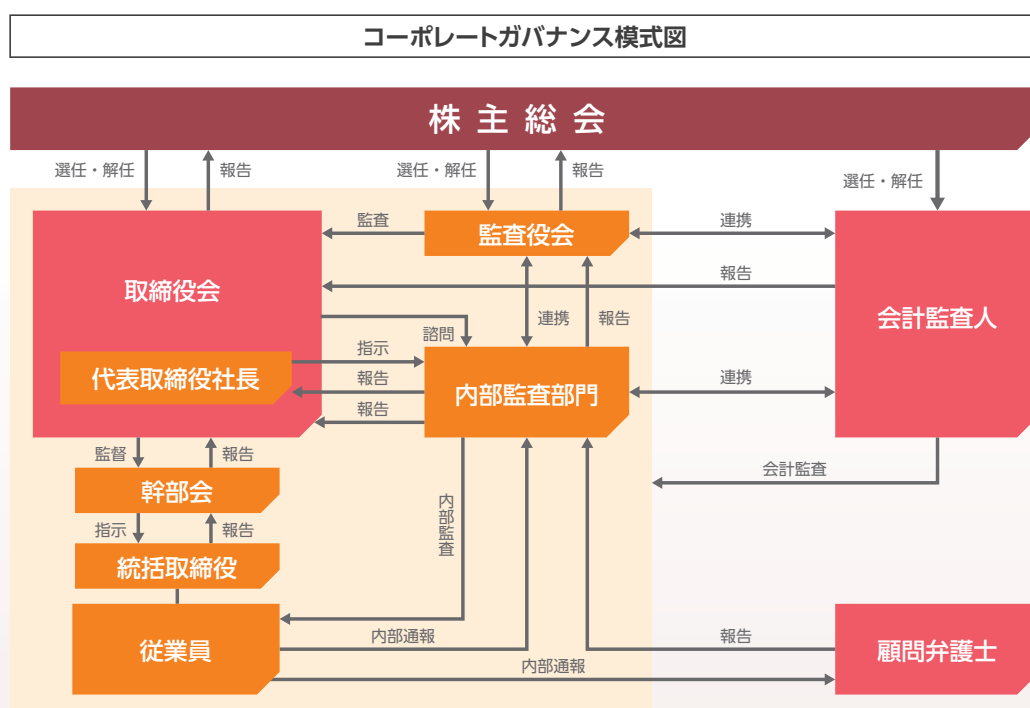
1. 株主の権利と実質的な平等性を確保する。
2. 多様なステークホルダーの利益を考慮するとともに、適切な協働に努める。
3. 当社に関する情報を適切に開示し、透明性を確保する。
4. 取締役および監査役は、株主に対する受託者責任を認識し、その役割・責務を果たす。
5. 株主との間で建設的な対話を行う。

となっています。

今後は、この基本方針のもと、ガバナンスの強化を推進し、企業価値の向上を目指してまいります。

コーポレートガバナンス体制

当社の企業統治は、現行の監査役制度を通じて、経営陣から一定の距離にある社外監査役を含む各監査役が取締役会や経営会議その他重要な会議に出席し、経営陣に対し客観的評価に基づく発言をすることによりその監視、監督の実効性を高めています。当社の事業規模および組織構造を踏まえた場合、現行の体制は、監査の独立性と企業統治の効率性が十分に担保される体制と考えます。



役員の報酬等

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数(人)
		基本報酬	業績連動報酬	非金銭報酬	
取締役(うち社外取締役)	180(18)	130(15)	50(3)	—(—)	7(2)
監査役(うち社外監査役)	43(13)	43(13)	—(—)	—(—)	5(3)

ステークホルダーとの対話促進

基本方針

すべてのステークホルダーとの相互信頼の関係を深めるためには、企業価値向上に向けた建設的な対話が重要だと考えています。

ステークホルダーとの主な対話機会

需要家	営業担当者、技術担当者、当会社社内、製品別カタログ
従業員	労使協議会、ホットライン、社内報、研修
地域社会	地域貢献活動(清掃活動他)、地域交流イベント、野球教室開催、工場見学
行政	各種届出、意見交換
株主・投資家	各種報告書(有価証券報告書、ESG報告書)、IR面談、ホームページ

取引先様とのかかわり

顧客満足度の追求

当社は、耐酸性・電気伝導性などさまざまなカーボンの特長を生かした製品を供給し、需要家のニーズに応え、高い評価を得ています。

そのために、当社は、国際品質規格であるISO9001の認証を取得し、独自の厳しい基準を設けて、すべての製品に高度な品質管理を行い、「原料の受け入れ検査」「工程ごとの工程内検査」「完成品の製品検査」と3段階の徹底した検査を経た信頼性の高い製品だけを需要家に届けています。



従業員とのかかわり

持株会

人的資本経営の一環として、従業員の資産形成を促進し、会社とともに成長できる環境を提供するため、従業員持株会の奨励金付与率を引き上げました。

継続年数に応じた段階的な奨励金付与率の引き上げにより、優秀な人材の定着を図ります。また、会社業績に対する関心を高め、モチベーションアップによる、従業員のパフォーマンス向上を図ります。

株主・投資家とのかかわり

基本方針

当社では、株主の権利の重要性を認識し、すべての株主がその持分に応じて平等に権利を行使できるよう努めています。また、会社法で認められている少数株主の権利の行使方法についても、株式取扱規則において権利行使の方法を定めるなどして、その権利を円滑に行使できるよう努めています。

株主・投資家との対話

当社は、適時・適切な情報開示に努めるとともに、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指し、重要なステークホルダーである株主・投資家の皆様との建設的な対話を進めています。

今後も、IR担当部署である総務広報部を中心として、当社の企業価値を適正に市場に反映できるよう、法定開示事項・適時開示事項に加え、株主・投資家の皆様に必要な情報である任意開示事項も、適時・適切に情報開示します。また、株主・投資家の皆様からのご意見・ご要望についても、定期的に社内フィードバックを行い、経営に活かしています。

配当方針

当社は、株主に対する持続的かつ安定的な利益還元を経営の最重要課題と考えており、剰余金の配当につきましては、収益性の向上と財務の健全性を図りつつ、持続的・安定的な配当を実施していきます。配当額につきましては、連結配当性向30%を目安としています。

株主総会

招集通知を含む株主総会資料は、議案等の内容を十分に検討いただけるようホームページと東京証券取引所の適時開示情報伝達システム（TDnet）に掲載したうえで、株主総会の3週間前までに招集通知を発送しています。

IR活動状況

2024年度におけるIR活動状況は以下の通りです。

面談内容は定期的に役員に共有し、必要に応じて勉強会も行っています。

そこで得た知見を経営施策の検討に活かしています。

活動	回数	内容
IR面談（個別・オンライン含む）	44	事業や決算説明、成長戦略、資本政策など

コンプライアンス

「コンプライアンス（法令・社則・企業倫理の順守）は、経営の基本である」との認識のもと、その徹底と一層の社内浸透を図っています。

行動指針

法令および社則だけでなく、企業倫理を十分に認識し、社会の良識に則ること。

コンプライアンス・アンケート

定期的に従業員を対象にアンケートを実施しています。目的は、組織の課題を見出すと同時に自身が普段行っている業務や活動の再確認を行うことです。その結果を分析し、翌期の活動に活かしています。

内部通報制度

内部通報規程を整備し、内部告発者を保護する体制を整えとともに、通報窓口として、社内窓口と顧問弁護士による社外窓口を設け、通報や相談を受け付けています。

啓発・教育

全社員を対象に、社内外の講師によるコンプライアンス研修を継続的に実施しています。

リスクマネジメント

リスクマネジメント規程・危機管理規程を定め、潜在的なリスクの発生防止（リスク管理）および顕在化したリスクへの対応（危機管理）の両面から、リスクマネジメント体制を推進しています。

リスク管理に関しては、リスク管理担当役員がリスク管理を統括するとともに、取締役会が選定する重要リスクについて、そのリスク管理状況を定期的にモニタリングしています。

また、大規模な災害やシステム障害等が発生した際に、可能な限り短時間で事業活動の再開ができるよう、事業継続計画（BUSINESS CONTINUITY PLAN：BCP）を策定し、定期的に訓練を実施しています。

当社を取り巻くリスクの例

- 自然災害
- 資材調達環境の変化
- 経済活動を行っている国や地域での法律・規制の変化
- 流行性疾患
- 当社製品の競争環境の変化
- 事故災害

情報セキュリティ

当社は、情報セキュリティポリシーや管理規則等の社内基準を定め、基準やルールに基づき適切な情報セキュリティ対策を実施し、安全及び安心を守るため、情報セキュリティに関して組織的かつ継続的な運用を実現するための管理体制を整備しています。

そして、お客様から預かる機密情報や個人情報、社内技術情報などさまざまな情報を会社の重要資産の一つとして位置付け、ウイルス感染やサイバー攻撃によるシステム障害や情報漏えいに対する対策を図っています。また、従業員に対し職務に応じて必要な情報セキュリティ教育・訓練を継続的に行い、情報セキュリティに対する方針の定着や意識向上を推進しています。情報セキュリティインシデントが発生した際には、迅速な対応により被害を最小限に抑え、原因を究明し再発防止策を講じ、サイバー攻撃に対して検知・対応・復旧を担当する専任部門を設置し体制強化を進めています。ITの進化や情報セキュリティリスクの変化に合わせた体制の見直しと対策の強化に取り組んでいます。

当社の情報セキュリティ体制図

