

ESG REPORT

Environment Social Governance Report

2026



目次

ESG基本方針	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
	基本理念	08
環境	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	12
社会	多様性の尊重	13・14
	人材育成	15
	地域社会への貢献	16・17
	働きやすい職場環境の実現	18
	安全で健康な職場環境の実現	19・20・21
	製品責任	22
	サプライチェーン全体での取り組み	23
ガバナンス	ガバナンス強化	24
	ステークホルダーとの対話促進	25
	取引先様とのかかわり	25
	従業員とのかかわり	25
	株主・投資家とのかかわり	26
	コンプライアンス	27
	リスクマネジメント	27・28

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、社会の福祉発展へ貢献すべく企業活動に取り組んでまいりました。

現代社会では、従来の環境・資源問題に加えて、規制・市場・技術・地政などの変化が重なり、課題が一段と複雑化しています。

こうした中で、サプライチェーン全体を見据えた対応と資源エネルギーの安定確保をバランスよく実現することが求められています。

当社は、こうした事業環境の不確実性と変化を的確に捉え、持続可能な成長に資する検討と対話を丁寧に進めてまいります。これにより、社会への貢献と事業の持続性を高め、中長期的な企業価値の向上につなげてまいります。



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



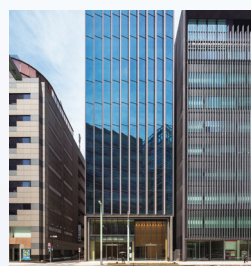
本社



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。

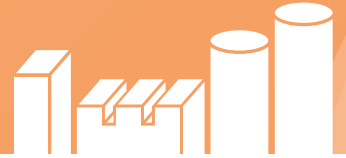
ステークホルダーの皆様とともに、日々の企業活動を通じ、当社の持続的成長と、社会課題の解決に取り組んでまいります。



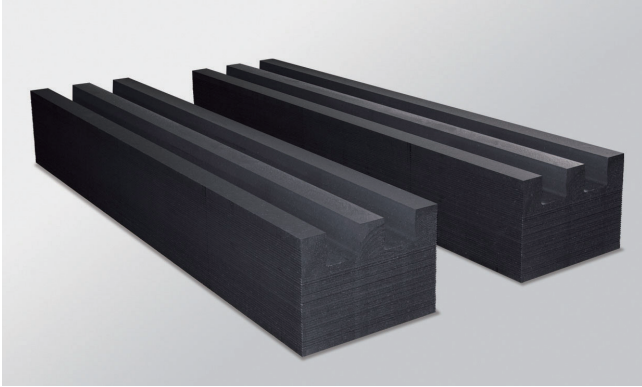
反社会的勢力排除に向けて

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。

// 製品ラインナップ



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。

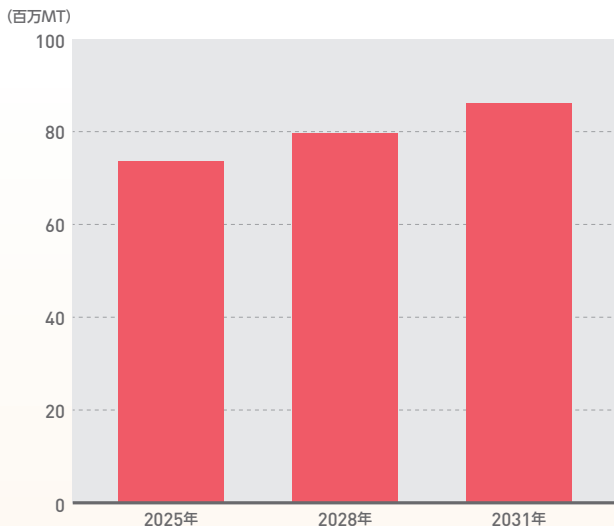
カソードブロックには、黒鉛を原料とし焼成したグラフィティックブロックや黒鉛と無煙炭を原料とし焼成したセミグラフィティックブロックがありますが、当社のカソードブロックの特長はコークスを原料とし製品全体を黒鉛化していることです。これにより、熱・電気伝導性、耐熱衝撃性、耐浴性を高めることができるため、世界中のアルミニウム電解炉で欠かせないものとなっています。

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。



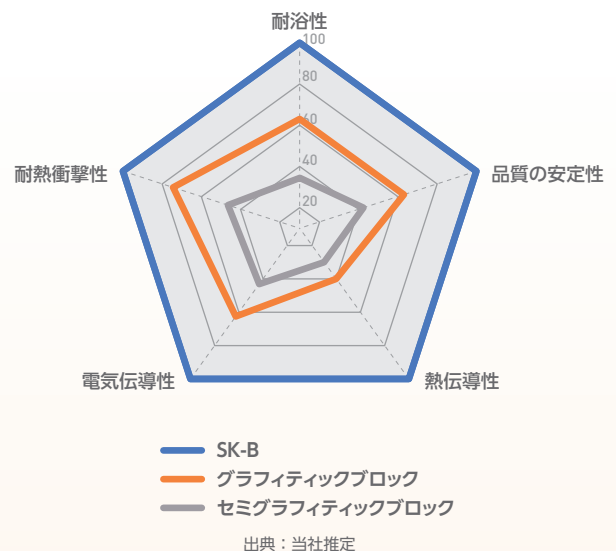
出典：当社推定

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



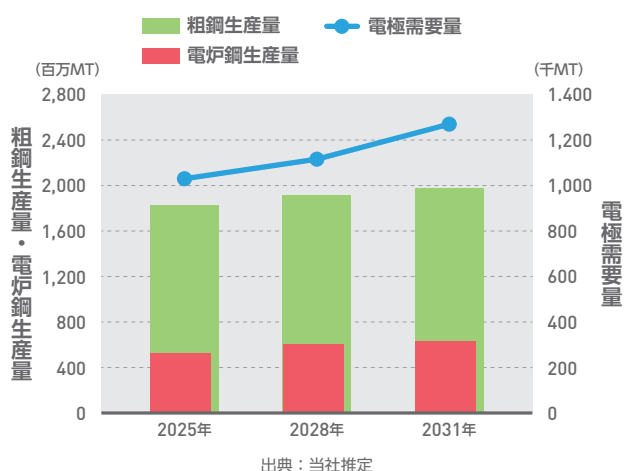
人造黒鉛電極は建設現場で使われるH形鋼や棒鋼などを生産する電気製鋼炉の電極として用いられています。

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。

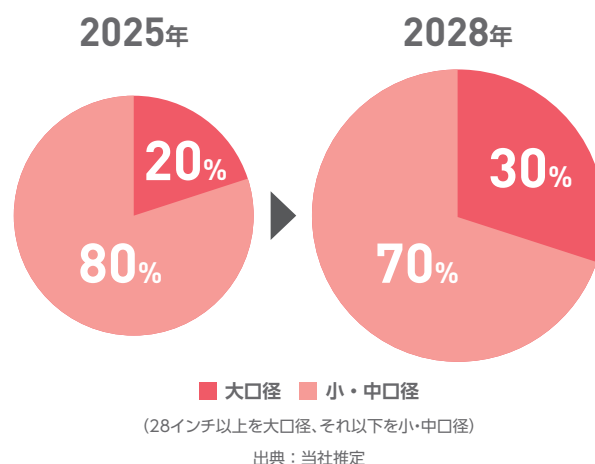
鉄のリサイクルに欠かせない存在として国内外の電炉ユーザーに製品を供給しています。

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翼を担っています。

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

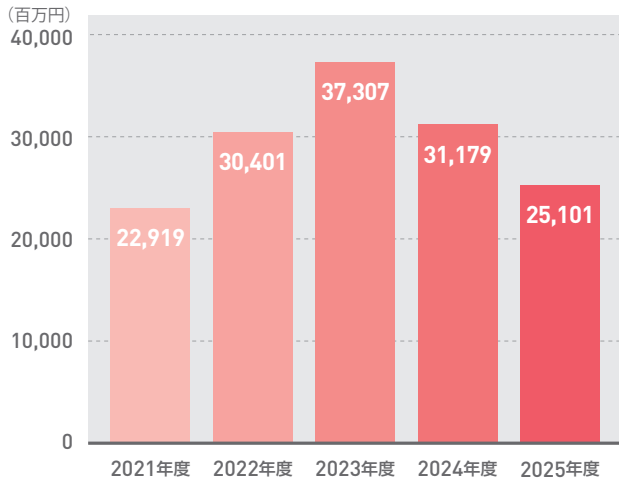


ファインパウダーは高純度・高結晶度を誇る独自製品です。原料や処理方法により様々な種類があり、塗料用、摺動材用、電気用、電池用と多彩な分野で活躍しています。当社では、人造黒鉛パウダーだけでなく、炭素質のカーボンパウダー、天然黒鉛質の天然黒鉛パウダーも取り扱っています。

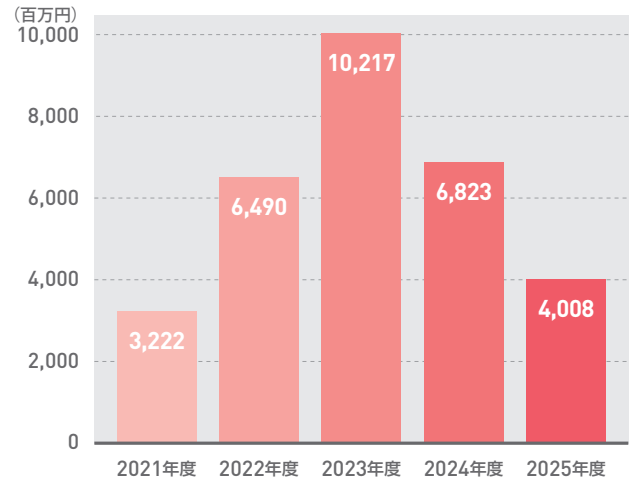
// 業績 (連結)



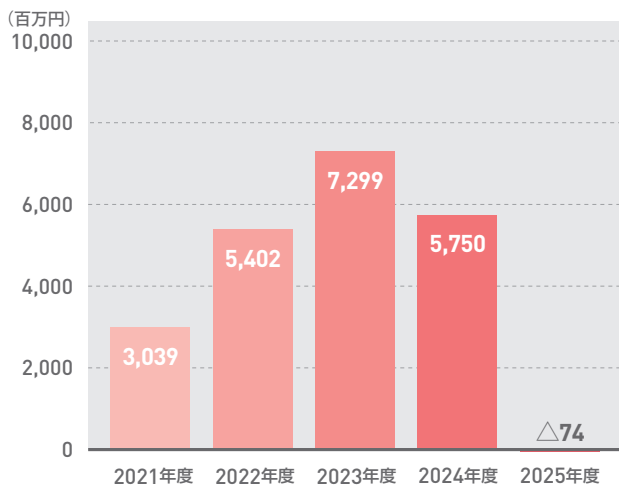
売上



営業利益

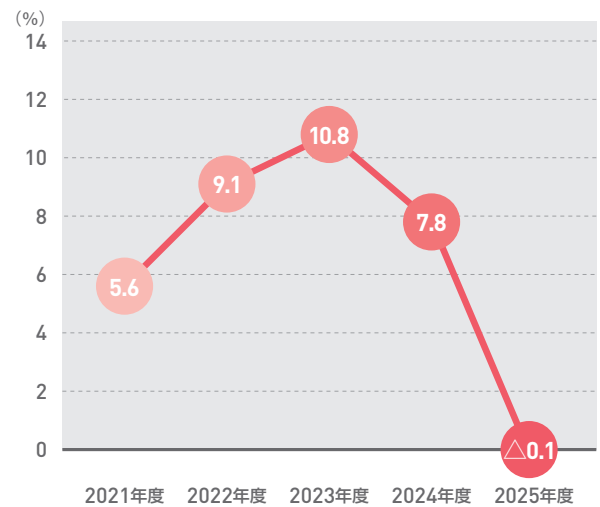


純利益



※親会社株主に帰属する当期純利益

ROE



サステナビリティ

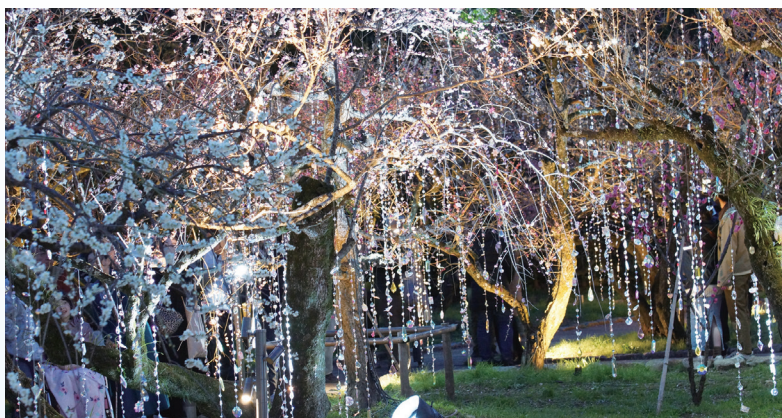


基本方針

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(取り組み内容)
E (環境)	<ul style="list-style-type: none">・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)	<ul style="list-style-type: none">・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)	<ul style="list-style-type: none">・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、取り組みを進めてまいります。





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。

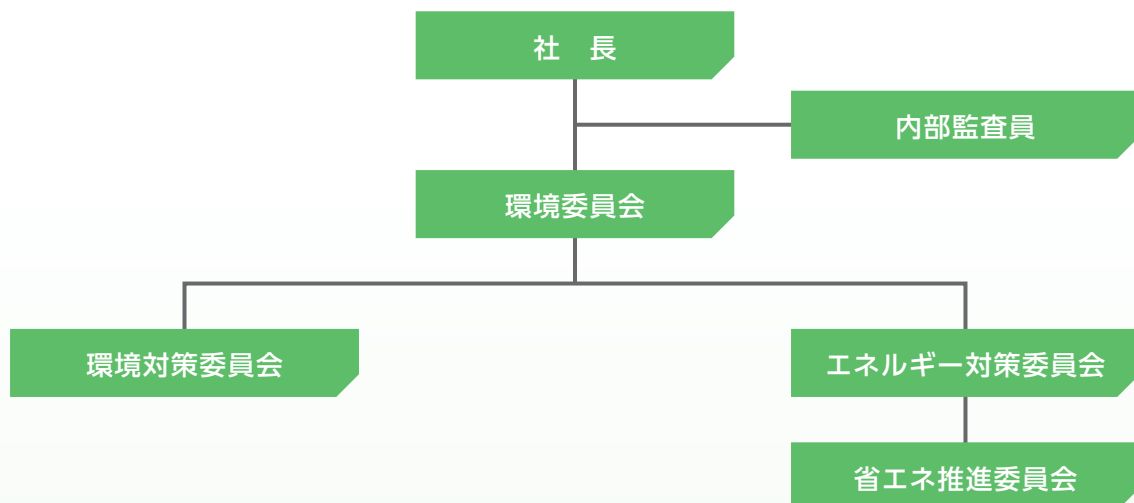
3 資源・エネルギーの効率的利用の促進

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。

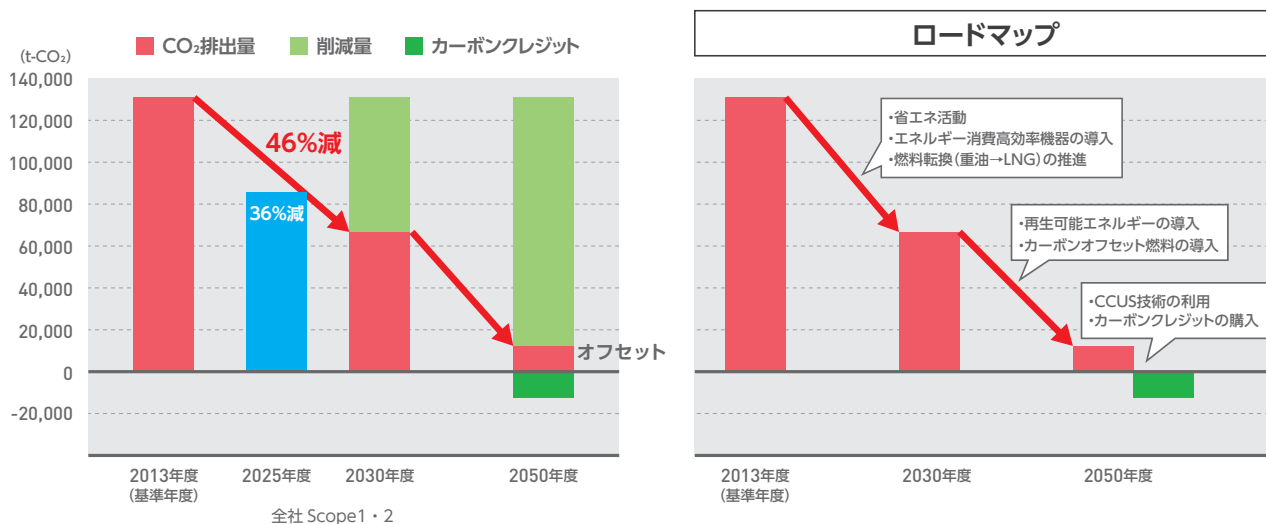
環境保全組織体制（京都工場）



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。今後においてもさらなる省エネ活動の展開に加え、再生可能エネルギー由来電力の購入や、燃料を重油からLNGへの転換、カーボンオフセットガスの導入など、サプライヤーとの調整を含めた検討を進め、2050年カーボンニュートラルを目指します。また、中期的な目標として2030年までにCO₂排出量46%削減(2013年度比)を掲げており、2026年3月末時点でCO₂排出量36%削減(2013年度比)という状況です。



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ですが、その製造過程では大量のCO₂が排出されます。製鉄業におけるCO₂排出量は産業全体の40%に達し、これは日本全体の14%を占め、大きな影響を及ぼしています。国内の製鉄方法は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)という構成となっています。高炉で1トンの鉄を製造すると2トンのCO₂が発生するとされていますが、電炉では鉄1トン当たりのCO₂排出量が高炉の4分の1といわれており、カーボンニュートラルの実現に向けて注目されている技術です。人造黒鉛電極は、この電炉の操業に不可欠な製品であり、CO₂排出量の少ないGXスチールの製造を支える重要な役割を担っています。

●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、年間およそ725万トン-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

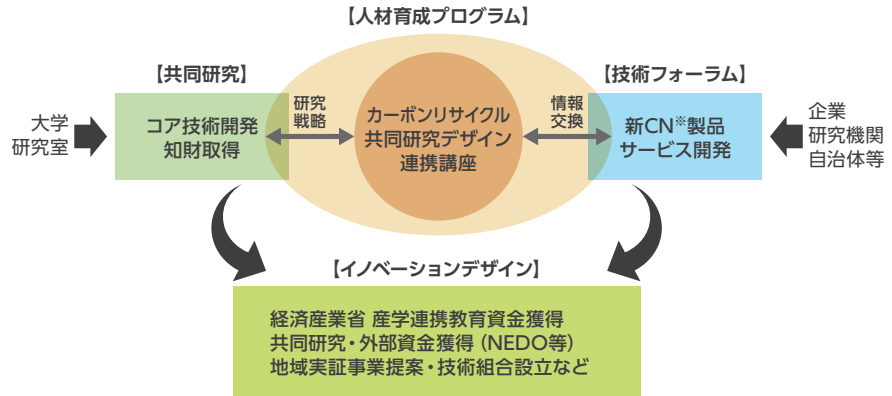
同志社大学「カーボンリサイクル技術フォーラム」に参画し、国立研究機関・自治体・会員企業などと連携し、複雑化する環境・エネルギー問題に取り組むための情報交換を行っています。また、同フォーラムが主催する「カーボンリサイクル共同研究デザイン連携講座」に若手社員を派遣し、環境問題に取り組む未来の「社会イノベーター」の育成にも取り組んでいます。

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。

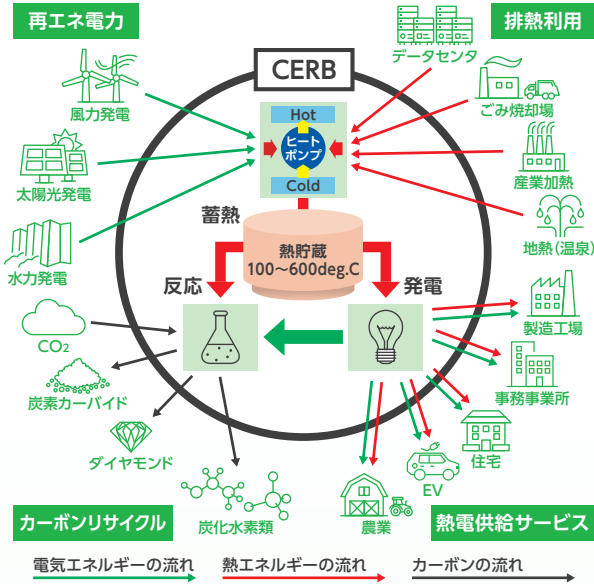
- 共同講座に参加する企業は、目標とする新規CN※製品に係る技術開発（共同研究）を大学と並行して実施することにより、技術習得、知財取得を同時に行える。
- 同志社大学が主催するカーボンリサイクル技術フォーラム（コンソーシアム）への参画により、パートナー企業との情報交換、実証プロジェクトの企画立案など、事業化に向けたパートナーシップを構築できる。

※CN：カーボンニュートラル



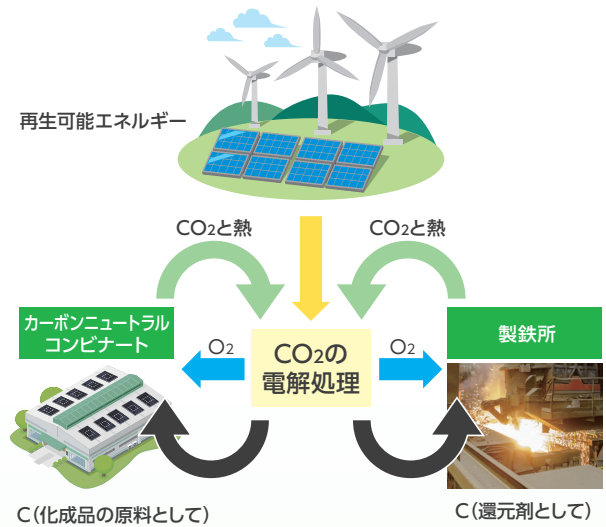
カーボンリサイクル教育研究プラットフォームの活動スキーム

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の研究開発

「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CCUS(Carbon dioxide Capture, Utilization and Storage)に資する「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得る技術を開発しました。

*熔融塩電解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

CO₂ as a Resource
CO₂ は、資源になる → C + O₂

Electrolysis
O₂
C
CO₃²⁻
Molten Salt
溶融塩
Carbon Nanotube
高機能炭素材料
Graphene

C粒子製造量
~50g/日

電解装置 外観

炭素粒子が析出した陰極
220 mm

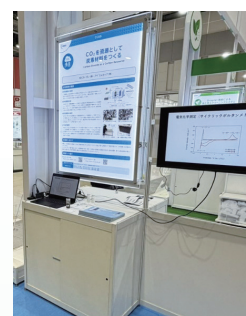
これはCO₂を貴重な資源に転換し、より持続可能な未来に貢献する革新的なアプローチです。生成条件によって粒径や結晶性の異なる粒子が得られ、非化石資源によるクリーンな炭素材料として、各種黒鉛材料の原料や非水系二次電池材料等への適用が期待されます。製造販売・量産化に向けて研究開発を進めていきます。

nano tech 2026

当社とアイ'エムセップ株式会社は2026年1月28~30日に東京ビッグサイトにて開催された「nano tech 2026」のNEDOブースに出展しました。

展示会では、これまでの研究成果に加えて、50g/日の生産能力を有する電解装置を紹介しました。80社を超えるお客様にご来訪いただき、サンプル評価のご依頼も数多く寄せられました。

※本研究の一部は、NEDO先導研究プログラム/エネルギー・環境新技術先導研究プログラムの助成を受けています。
【黒鉛材料の非化石原料化に向けた研究開発】



nano tech 2026出展ブース

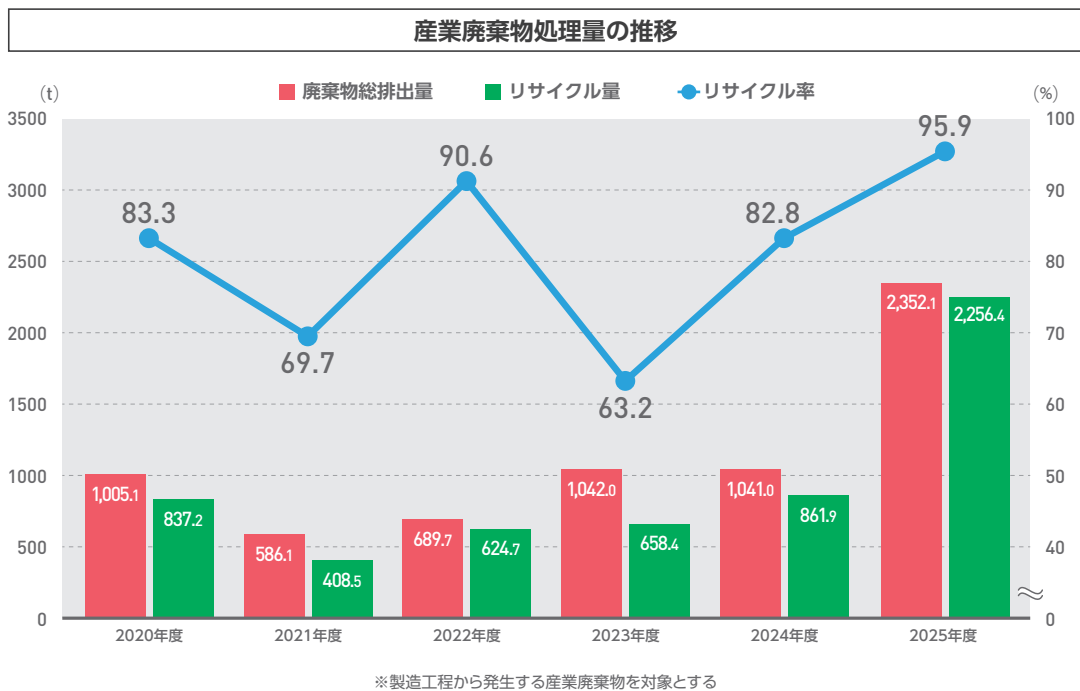
CO₂排出削減に資する新製品開発

炭素・黒鉛のユニークな特性やこれまで培ってきた熱処理をはじめとする製造技術を活かし、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いきます。

環境負荷の低減

循環型社会の形成に向け、産業廃棄物の分別強化や再資源化に取り組んでいます。分別の強化では、各部署から廃棄物管理担当者を選任し分別基準や保管場所の整備を展開しました。また、リサイクル技術の調査や、当該技術を有した優良認定事業者との協働により、従来は焼却、埋立て処分していた廃棄物を再資源化するなど、リサイクル率の向上に努めました。特に2025年度は、旧炉の解体を伴う新AG炉への更新工事により、例年の4倍にのぼる量のレンガ・コンクリート廃棄物が発生しましたが、全てを路盤材としてリサイクルすることで廃棄物の発生を抑制できました。新AG炉は熱効率が大幅に改善され、エネルギー使用量の削減にも寄与することから、本更新を通じて省エネルギーの面においても環境負荷低減を実現しています。

大気および水質の規制物質に関しましても、地域の環境保全協定の順守は当然のことながら、さらなる低減に向けて取り組んでいきます。





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いただき、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。

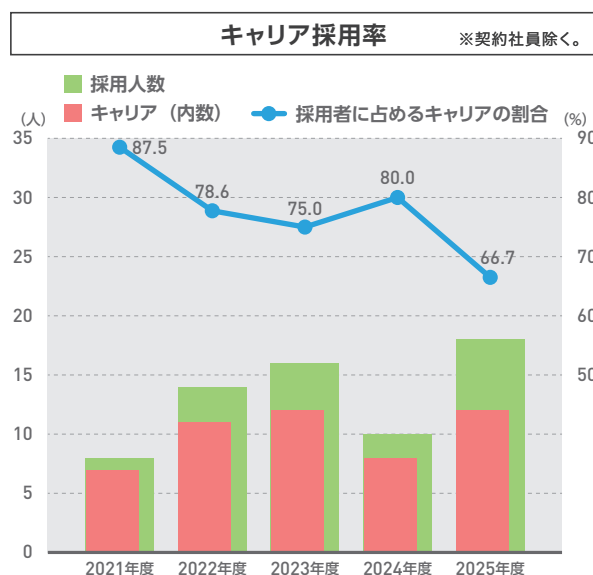
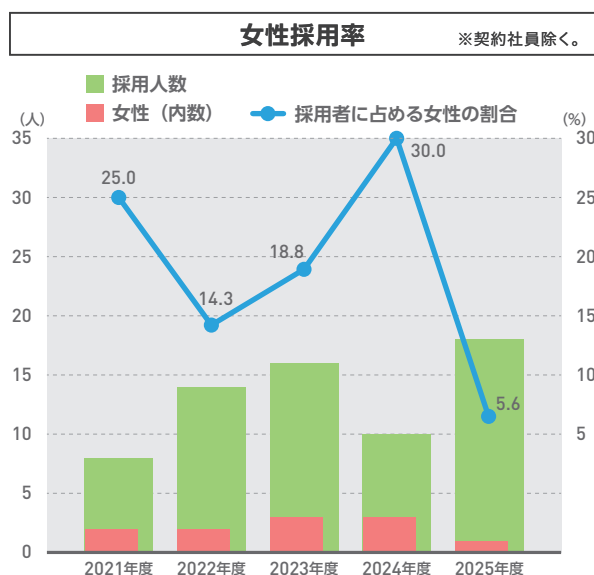


多様な人材の確保

当社では、互いの異なる視点や価値観を尊重し、様々な気付きや発見を価値創造へとつなげる組織風土の醸成を目指しています。その実現に向け、性別や国籍を問わず多様な人材の確保と活躍機会の創出を推進し、持続的な成長につながる人材基盤の強化を図っています。

特に、女性採用およびキャリア採用を重点施策として位置付けており、女性活躍の促進においては、2031年3月までに「採用者に占める女性比率を20%以上とする」目標を掲げ、計画的かつ継続的な取り組みを進めています。

また、キャリア採用においては、専門性が求められる重点分野を中心に、即戦力となる人材の獲得に注力しており、組織全体の競争力向上に寄与する体制づくりを推進しています。

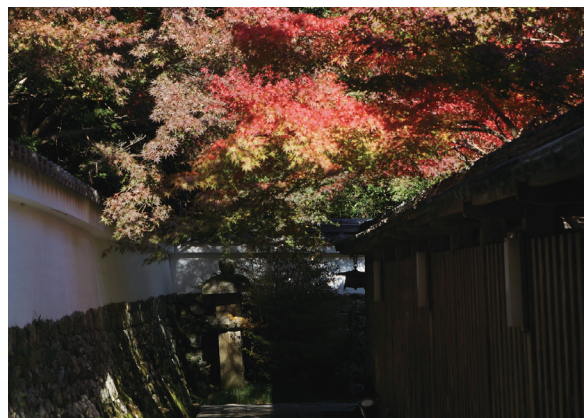


継続雇用制度

当社では、60歳で定年を迎えた後も就労意欲のある社員に対し、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、長年培ってきた経験・知識・技術を活かすだけでなく、次代を担う社員の育成や技術・技能の継承にも重要な役割を果たしています。当社では、エルダー社員に求める役割を明確化したうえで、その内容に応じた評価・処遇を実施し、意欲向上と活躍の最大化に努めています。

また、2018年5月からは、再雇用期間終了後も必要に応じて雇用を継続できる再々雇用制度を導入しています。これにより、熟練社員の知見と技能を継続的に活用し、組織の安定的な運営と人材力の強化につながることを期待しています。



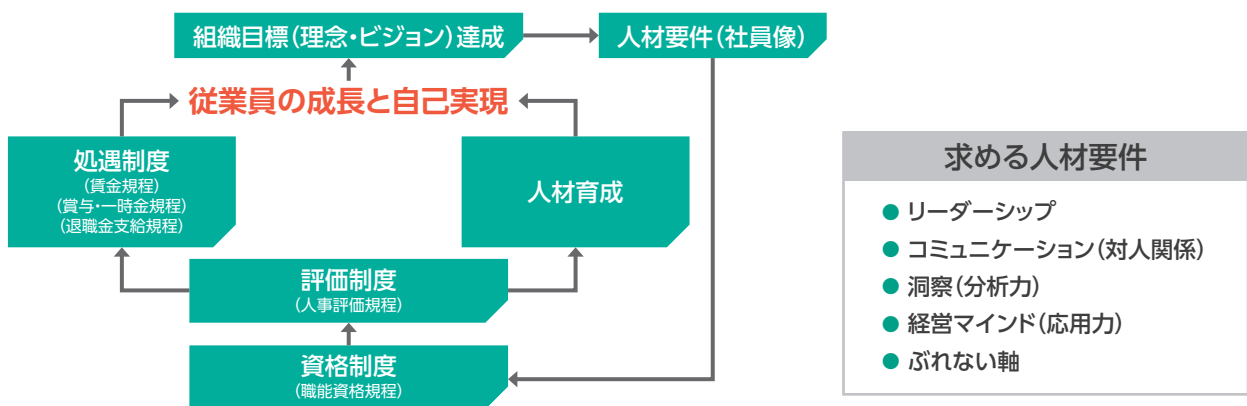
人材育成

当社では、変化の激しいビジネス環境に柔軟かつ主体的に対応できる人材の育成こそが、持続的な企業成長を支える重要な基盤であると考えています。また、そのような人材の育成を通じて、需要家、株主、地域社会をはじめとするステークホルダーの皆様の期待と要請に継続的に応えられるものと認識しています。

人事制度

当社では、能力と意欲を備えた人材が適切に評価され、持てる能力を最大限に発揮できる環境を整えることで、社員一人ひとりの成長と自己実現を支援する人事制度の整備を行っています。

「求める人材要件」を明確に定義したうえで、その要件に基づき「資格制度」「評価制度」「処遇制度」を体系的に見直しています。これにより、各資格等級における能力要件や期待役割、職責が明確化され、公平性と透明性を確保したうえで、成果重視の視点を取り入れた制度となっています。また、制度運用の精度向上にも継続的に取り組み、社員が納得感を持って成長・活躍できる組織づくりを推進しています。



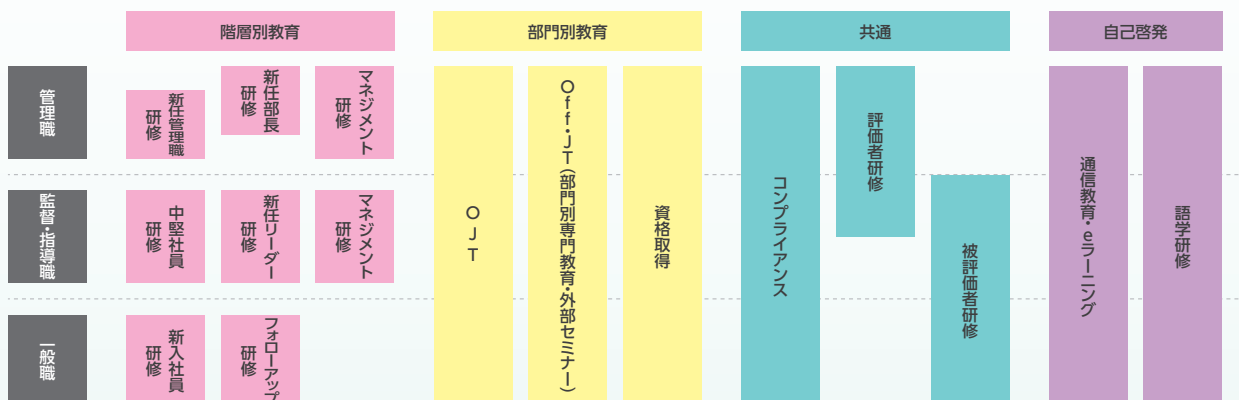
人材育成・強化

当社では、各職場におけるOJT (On the Job Training) を通じて、実務に必要なスキルや知識を習得できる環境を提供しています。加えて、人事制度で定める資格制度に対応したOff-JT (Off the Job Training) を体系的に整備し、職場を離れた学びの機会を確保することで、従業員の計画的な成長支援に取り組んでいます。

特に、入社時や中堅社員への昇格時、管理職への昇格時など、従業員に求められる役割が大きく変わる節目においては、必ず教育プログラムを実施し、早期に必要な能力を備えられるよう支援しています。

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重要な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)の評価スキルや育成スキルの向上を目的とした評価者教育にも注力しています。これにより、組織全体として公正で納得感のある育成サイクルの確立を目指しています。

さらに、新入社員向けのメンター制度、次世代のグローバル人材を育成するための語学研修、公的資格取得支援制度、自己啓発制度など、多様な育成施策を提供しています。これらの教育メニューを通じて、従業員の向上心に応えるとともに、自律的な学びとキャリア形成を後押しする仕組みを整え、企業全体の人材力強化を図っています。



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、地域の学童野球チーム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

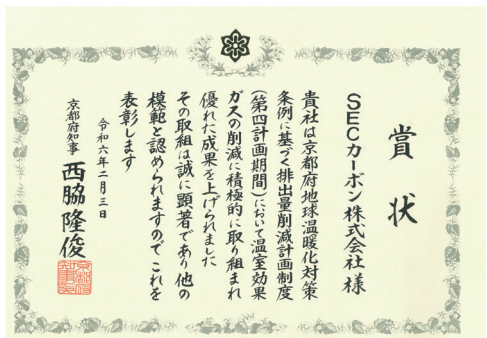
道路愛護等功労者として国土交通大臣から感謝状を受けました。

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



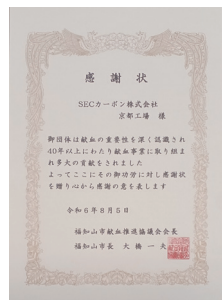
岡山工場外周清掃の様子



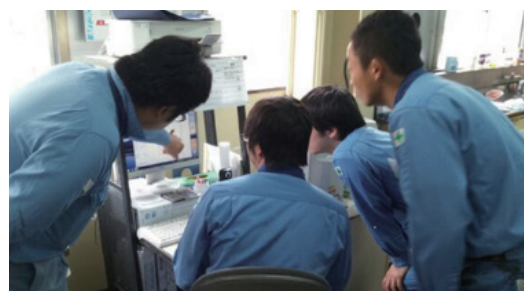
優良事業者として京都府知事から表彰を受けました。

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」を直接見て感じていただくことで、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いただける「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。

インクルーシブ社会推進支援活動 (福知山市)

京都府立工業高等学校の生徒が京都府立中丹支援学校の生徒のために、投げることが弱くてもみんなでポッチャを楽しめる装置を開発・制作する共同プロジェクトに対し、制作費を寄贈しました。

本プロジェクトは、生徒同士の協力により、誰もがスポーツを楽しめる環境づくりを目指す取り組みです。

今後も、地域社会とのつながりを大切に、こうした活動を支援していきます。

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、従業員が挑戦意欲や向上心を持ちながら成長できる環境を整えることで自己実現を促し、経営理念に掲げる「社員の幸福の増進」の実現を目指しています。そのため、法定の支援制度にとどまらず、安心して働ける環境や仕事とプライベートの両立を支援する制度の充実に取り組んでいます。

フレックスタイム制度、半日有給休暇制度、失効有給休暇の積立制度、慶弔休暇など柔軟に働ける仕組みを整備するとともに、私傷病による欠勤・休職時には、療養から復職までを継続的に支援する休職制度を設け、従業員が安心して治療に専念できる体制を整えています。

また、社宅の提供や各種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。これらの取り組みにより、従業員が多様なライフステージにおいても安心して働き続けられる環境を整備し、働きがいと働きやすさの両立を図っています。

ワークライフバランスを育む風土の醸成

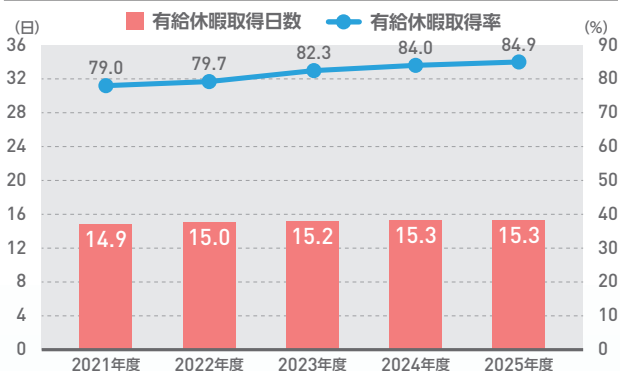
当社では、従業員が仕事と家庭を両立し、公私ともに充実した生活を送るためには、制度の整備だけでなく、個人を尊重し互いの事情を理解し合う企業文化が欠かせないと考えています。そのため、従業員一人ひとりが生き生きと働ける職場づくりを重視し、働きやすい風土の醸成に努めています。

こうした取り組みが実を結び、2013年には、有給休暇取得率の向上、時間外労働の抑制、ノー残業デーの推進といった活動が高く評価され、兵庫県より「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」を受賞しました。

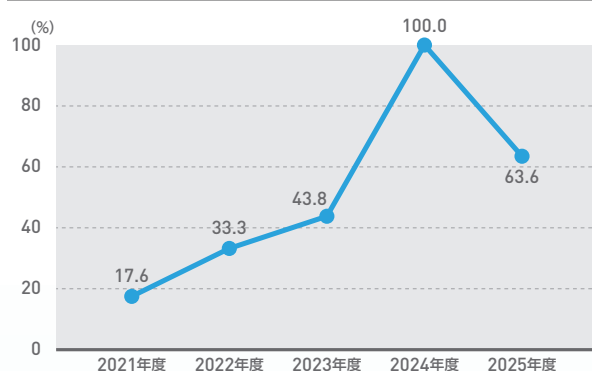
2025年度においても、有給休暇取得率84.9%、一人当たり所定月間時間外労働3.5時間、男性育児休業取得率63.6%といった高水準の実績を維持しています。また、離職率も1.0%と低く、働きやすい環境が定着していることを示しています。

今後も、従業員誰もが安心して働き、長期的にキャリアを築ける風通しの良い職場環境の実現を目指し、ワークライフバランスを重視した風土づくりを継続して推進していきます。

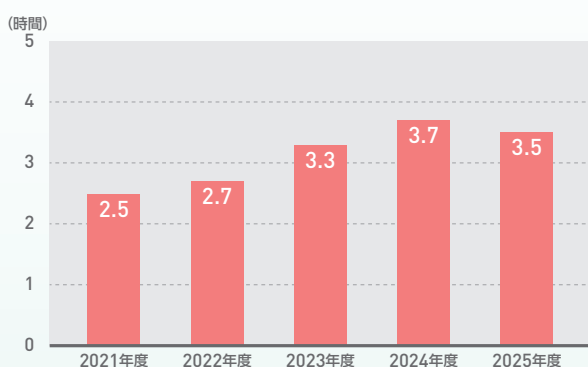
有給休暇取得率



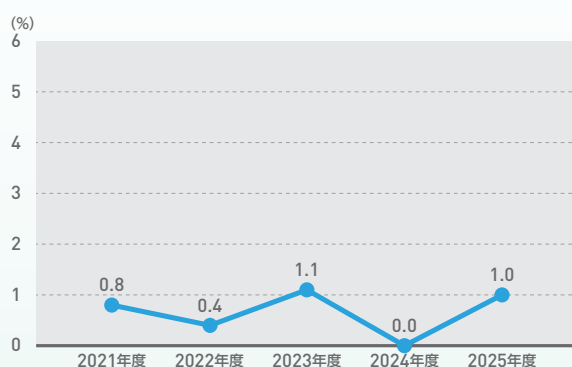
男性育児休業取得率



所定時間外労働 (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

2026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』をスローガンに様々な安全衛生活動を展開しています。

安全方針

自発的に行動することで意識改革を行い、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ことをしっかり実行する。
- 危ないことは危ないと声掛けする。
これを浸透させ、安全文化を構築する。

重点取り組み課題

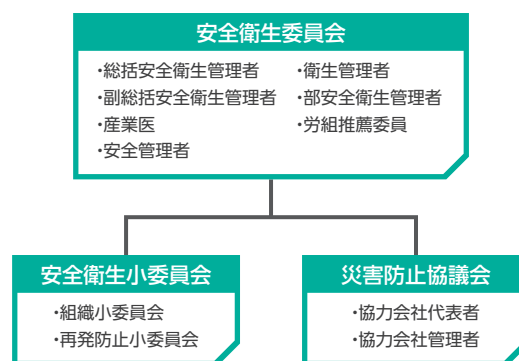
- ① 経験が浅い社員に対する教育の実施と作業手順の確実な順守
- ② 危険感受性の向上
- ③ 保守点検の確実な実行
- ④ リスクアセスメントの自主的推進
- ⑤ 4S活動の定着

リスクアセスメントの強化

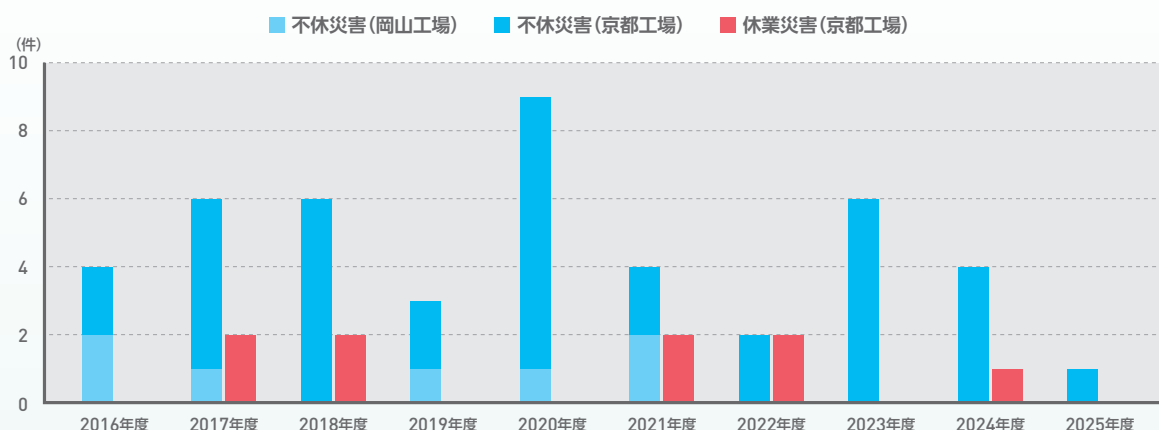
- リスクアセスメントにおける危険源の特定は、主観的に“無作為に見つける”から客観的に“網羅的に調べる”の観点で、労働災害に至るプロセスに対しては作業ごとの“人と危険源のかかわり”に着目し、人の不安全行動（危険敢行性）も考慮したうえで行う。

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。

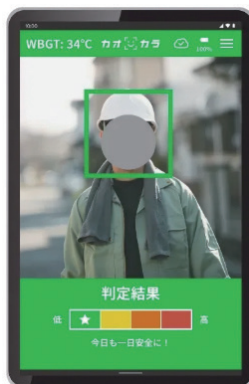
3 教育訓練

- 新入社員や若年社員に対しては職場ごとにOJT教育計画を策定して安全教育を実施するなど、危険感受性の向上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。



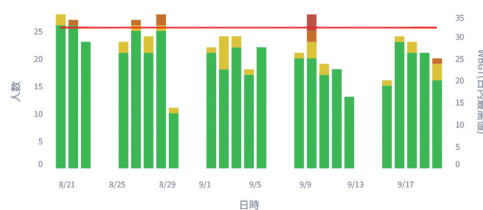
4 熱中症予防

- 昨夏(2025年)、京都工場がある福知山市では最高気温日本一を3日連続で記録するなど猛烈な暑さに見舞われました。工場では熱処理工程へクールルーフファンの設置、空調服やポロシャツ作業服の導入、経口補水液の支給などの様々な取り組みに加え、従業員の予防意識の向上を目的に、熱中症リスクをAI解析し見える化するシステム(カメラ)の導入を行いました。出退勤時や休憩前後など定期的に判定を行うことで、個人のコンディションが客観的に把握でき、これに応じて作業分担を調整したり、職場の仲間同士での意識的な声掛けが生まれたりしました。これら対策の結果、2025年は熱中症による労働災害は発生していません。



判定結果の推移

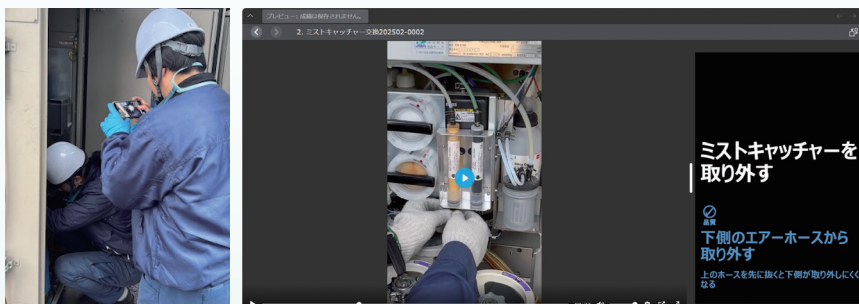
棒グラフは判定結果のべ人数を、赤線はWBGTの日内最高値を示します。



撮影時刻	WBGT	判定結果	顔写真	その他情報
2025-09-19 15:59:31	32	ほぼ安全		
2025-09-19 15:27:56	32	ほぼ安全		
2025-09-19 15:22:59	32	注意		
2025-09-19 15:21:49	32	やや注意		

5 動画を活用した作業手順書

- 動画マニュアルの作成、配信クラウドサービスを利用し、動画を活用した作業手順書の作成に取り組みました。この動画マニュアルは各種端末で視聴することができ、現場での作業方法の確認だけでなく新入社員への教育資料や、スキル・ノウハウの継承に活用していきます。



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向上を図っています。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、健康増進の取り組みを展開しています。

2 予防接種の受診勧奨

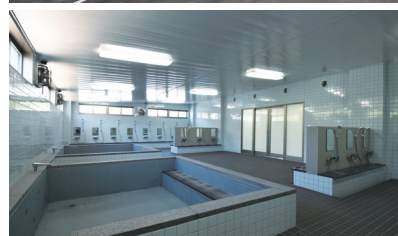
- インフルエンザワクチン接種では、費用の全額を補助して集団接種を行う仕組みを運用するなど、感染症予防に努めています。

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つな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て直しました。



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り組み
- 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り組み
- 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、生産効率が良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、素材を加工してつくりますが、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。

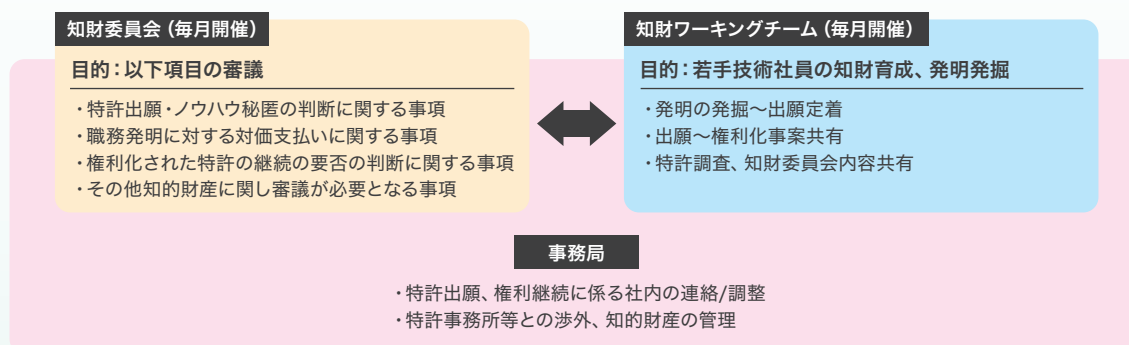
5 知的財産への取り組み

当社は、知的財産を経営における重要な戦略資産と位置付け、事業の自由度確保と競争優位性の最大化を目指しています。そのための取り組みとして、以下のような活動を行っています。

●知財委員会において、各部門で創出された発明について、特許化するべきかノウハウ化するべきかなど戦略的に審議することで、独自の技術資産を多角的に保護し、持続的な競争優位を確立しています。また、権利化された特許の継続の可否について審議を行うなど、知的財産経費の効率的な管理に努めています。

●知財ワーキングチームでは、若手技術者への教育を通じて、知財マインド向上を図っています。この活動により、発明の発掘を推進するとともに、他社の知的財産権を尊重し、侵害防止のための調査を徹底しています。

また、従業員の発明意欲を高めるため、出願しやすい社内インフラの整備や報奨金制度の充実に取り組んでいます。蓄積された知的財産を核として、新製品の開発や新規事業の創出を加速させ、持続的な企業価値向上を実現します。



サプライチェーン全体での取り組み

当社グループは、持続可能な社会の実現に向け、事業活動を通じて環境・社会課題への責任ある対応に取り組んでいます。また、こうした取り組みを実効性のあるものとするためには、当社グループのみならず、サプライチェーン全体での理解と協働が重要であると認識しています。

この考え方に基づき、サプライヤーの皆様とともに責任ある調達活動を推進するための基本方針として、ここに「調達方針」を定めました。当社グループは、本方針のもと、サプライチェーン全体で持続可能な社会の実現に貢献していきます。

調達方針

1 基本となる考え方

当社は、基本理念および行動指針に基づき、あらゆる企業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献します。調達活動においても企業の社会的責任（CSR・ESG）を重視し、環境・人権・品質などの観点から責任ある調達を推進します。

また、サプライヤーの皆様とともに、健全かつ持続可能なサプライチェーンの構築を目指します。

2 パートナーシップ

● サプライヤーの皆様を企業活動における重要なパートナーと認識し、対等な立場で接し、相互理解・信頼に基づく協力関係を築きます。

● 調達方針をホームページ上で公表し、サプライチェーン全体での取り組みを促進します。

● 国が推進する「パートナーシップ構築宣言」制度に基づき、宣言を公表するとともにそれに基づきサプライチェーンとのサステナブルなパートナーシップ構築を目指します。



3 法令順守と倫理的行動

● 関連する国内外の法規制を順守するのみならず、社会規範や良識に則った調達活動を行います。

● 公正かつ透明な取引を行い、贈収賄や過剰な接待、その他あらゆる不正行為を排除します。

● QCD（Quality：品質、Cost：価格、Delivery：納期）の観点から公平な評価を行い、最適な調達活動を行います。

4 人権尊重・労働環境への配慮

● 強制労働、児童労働等の非人道的な労働環境、また労働法規制を守らない労働環境、各種ハラスメントのある差別的な労働環境において生産された商品は調達しません。

● 紛争地域で採掘または製錬、製造された鉱物等（金、錫、タンタル、タングステン、コバルト他）は調達しません。

● サプライヤー各社にも同様の取り組みを求めます。

5 環境への配慮

● 環境方針に基づき、環境保全に配慮した商品の調達「グリーン調達」を推進します。

● 調達品の危険性、有害性についての情報収集を行い、ステークホルダーに悪影響を及ぼさないよう努めます。

6 情報管理と機密保持

● 取引を通じて得た機密情報や個人情報を適切に管理し、漏洩・不正利用を防止します。

7 地域社会との共生

● 地域経済の発展に貢献すべく、地元企業との取引を積極的に推進します。

8 運用と見直し

● 本方針を調達担当部署（原料調達室、購買グループ、業務管理グループ）をはじめとして社内全体で共有し、実効性を確保します。

● 本方針は社会情勢や法規制の変化、ステークホルダーの要請に応じ、定期的に見直しを行います。

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)	188(18)	135(15)	52(3)	—(—)	7(2)
監査役(うち社外監査役)	44(14)	44(14)	—(—)	—(—)	4(2)

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、当社会社案内、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・電気伝導性など様々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、2024年の10月から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、株主に対する永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、剰余金の配当においては、収益性の向上と財務の健全性を図りつつ、永続的・安定的な配当を実施していきます。配当額は通期1株当たり100円または連結配当性向30%のいずれか高い方を基準としています。

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

過去3年間（2023年度～2025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
	2023年度	2024年度	2025年度	
IR面談（個別・オンライン含む）	35	44	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るとともに、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。

SEC カーボンホットライン利用実績	
年度	件数
2021	0
2022	0
2023	0
2024	0
2025	0

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、製品開発・製造・販売にかかわる重要な情報資産の保護を、企業活動を支える基盤として位置付けています。サイバー攻撃の高度化やサプライチェーンにおけるリスク増大を踏まえ、信頼性の高い情報管理体制を維持することは、お客様・取引先・社会からの期待に応えるうえで不可欠であると考えています。

1 情報セキュリティ方針

当社は「情報セキュリティポリシー」を制定し、すべての情報資産の機密性・完全性・可用性を確保するための取り組みを展開しています。方針は全従業員に周知し、日常業務の中での順守徹底を図っています。

2 ガバナンス体制

情報セキュリティに関する統括責任者を配置し、管理部門および製造・技術部門を含む関係部署において情報セキュリティ責任者を立て、情報システム部門が中心となり運営しています。情報システム部門はリスク評価、施策の検討、インシデント対応状況の確認などを行い、その内容を経営会議へ定期報告する仕組みを整備しています。

3 リスク管理と技術的対策

当社は、外部脅威や内部不正による情報漏えいリスクを軽減するため、情報セキュリティリスクアセスメントを定期的実施しています。また、アクセス管理、システム監視、暗号化、マルウェア対策などの技術的対策を講じ、多層防御による情報保護体制を構築しています。

さらに、自然災害や想定外の事象に備え、事業継続計画（BCP）および災害復旧計画（DRP）を整備し、重要システムの継続運用を確保しています。

4 インシデント対応体制

インシデント発生時の早期発見・迅速対応を目的に、インシデント対応手順を整備しています。万一の事象発生時には、関係部署と連携し原因究明および対策実施を行い、再発防止の徹底に取り組んでいます。

5 従業員教育

情報セキュリティを支えるのは従業員一人ひとりの意識と行動であるとの考えのもと、当社は従業員を対象に情報セキュリティ教育を実施しています。また、標的型攻撃メール対策訓練など、実践的な理解を促す取り組みも行っています。

6 個人情報保護

個人情報保護方針に基づき、個人情報保護法をはじめとする関連法令の順守を徹底しています。お客様・取引先・従業員の情報の適正な取り扱いを確保するため、取得・利用・保管・廃棄の各プロセスで適切な管理を行っています。

7 認証・外部評価

当社は情報セキュリティマネジメント体制の継続的改善を目的に、必要に応じて外部専門機関による評価や監査を受けています。今後も第三者視点を活用し、より強固な情報セキュリティ体制を目指します。

重大インシデント発生件数	
年度	件数
2021	0
2022	0
2023	0
2024	0
2025	0

