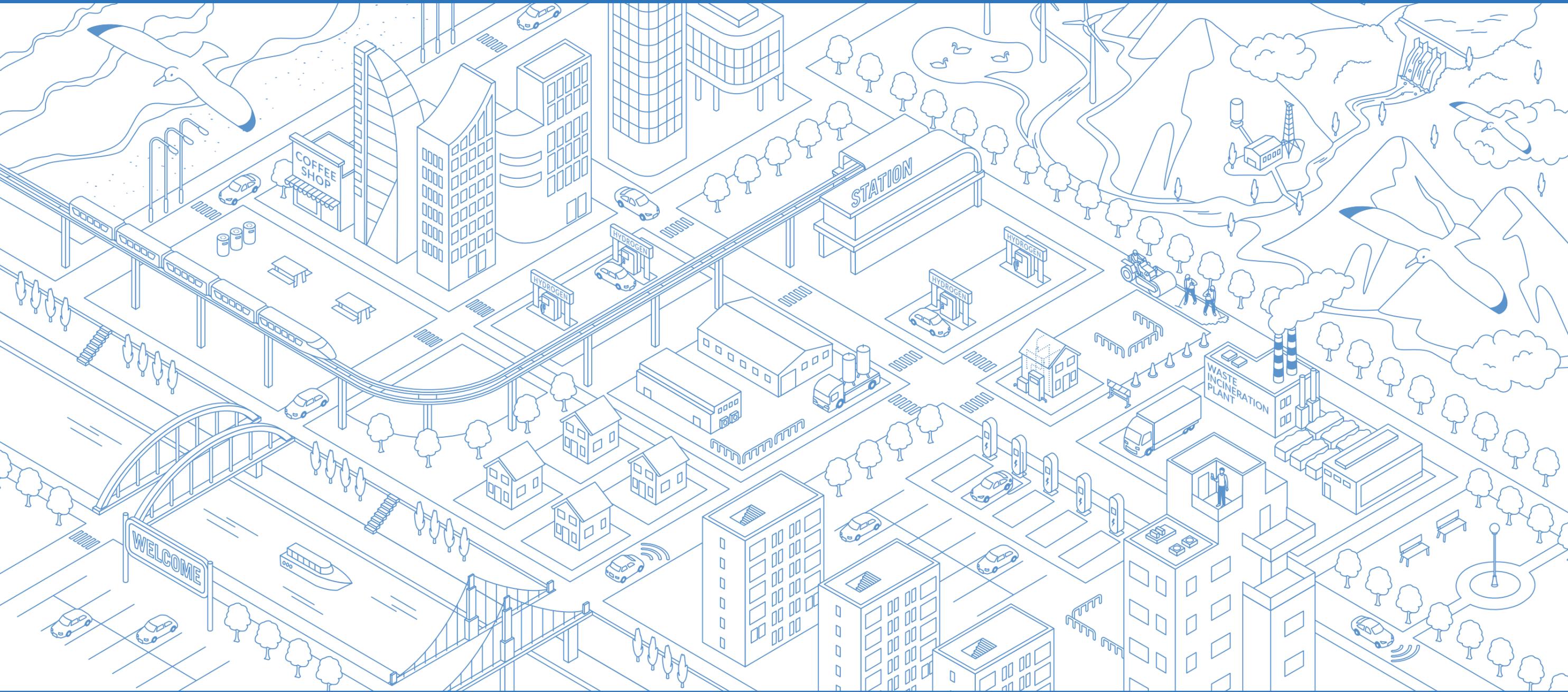




統合報告書
2025



「経営理念」

特徴ある製品・技術・
サービスを開発・提供し、
持続的な成長を通じて、
豊かな未来の
創造に貢献する。

Build the Future

創業と
合併の
変遷

1925 大垣電気冶金工業所 創業 — 1936 日本電気冶金(改称) — 1963 日本電工 発足

1934 幌満川水力電気 創業 — 1951 東邦電化(改称)

1934 中央電気工業 創業

2014 新日本電工 発足

完全子会社化

2024 吸収合併

良い鋼は良い原料から



大垣電気冶金工業所
創業者
東馬 三郎

1910年(株)日本製鋼所に入所。1912年に英国シェフィールド大学鉄冶金研究科に留学して特殊鋼を学ぶ。その後藤田鋳業(株)広田製鋼所と青森精錬所の兼務所長、日本鋼管(株)新湊工場顧問、(株)日本鋳鋳所取締役工場長を歴任。モットーは「良い鋼は良い原料から」で、合金鉄の生産に力を注いだ。

水力発電による工業用電力の供給



幌満川水力電気(株)
創業者
手塚 信吉

1914年に電気工事業を開業。開業10年後には丸電工業所として業界に知られ、東京山手電気業組合の初代組合長を務める。政界の有力者早川鉄治から日高地方の電灯普及事業に指名され、1926年に北海道に渡る。1934年に工業用電力の供給を行うため幌満川水力電気(株)を設立した。

地元産業界に幅広く貢献



中央電気工業(株)
二代目社長
今井 五介

1922年に越後電気(株)と松本電灯(株)の合併により誕生した中央電気(株)の社長(1927年就任)として水力発電事業の発展に貢献。また、中央電気(株)と秩父電気工業(株)の共同出資により1934年に誕生した中央電気工業(株)の社長(1936年就任)として合金鉄・金属マンガンの生産拡大に力を注ぐ。



産業と社会にこれからも
あらたな価値提供を

独自性の高い製品・サービスを提供しながら広く社会の要請にこたえてきた100年間。今後もこの基本姿勢は変わらない。常に自己変革を続け、従来の産業構造と人々の暮らしのあり方を変えるような革新的な製品・技術・サービスの創出に力を注ぐことで付加価値を生み出します。

100年の歩み

当社グループは、2025年10月に創業100周年を迎えます。創業以来、様々な「特徴ある製品・技術・サービスを開発・提供し、持続的な成長を通じて、豊かな未来の創造に貢献」しています。現在は、合金鉄・機能材料・焼却灰資源化・アクアソリューション・電力の5つの事業で社会課題の解決に取り組んでいます。

1925
合金鉄事業

1925 合金鉄の生産を開始

大垣電気冶金工業所設立、創業以来一貫してマンガン系合金鉄の製造販売を行い、現在では国内トップサプライヤーとして信頼される高品質な製品を供給



高炭素フェロマンガン

1927
国産初のフェロモリブデンと金属珪素の製造開始

1932
大門分工場(現 富山工場)でフェロクロムの製造を開始



大門分工場

1933
大垣電気冶金工業所から電気冶金工業所に改称

1934
幌満川水力電気(株)設立

1935
電力事業

1935 水力発電所の稼働から電力事業へ

幌満川水力電気(株)の第1発電所(出力850kW)が完成、幌満川流域で水力発電事業を開始

1935
国産初のフェロバナジウムの製造開始

1936
栗山工場(現 栗山興産(株))にて高炭素フェロクロムの製造開始

(株)電気冶金工業所から日本電気冶金(株)に改称

1938
幌満川水力電気(株)から北海電気興業(株)に改称

1940
幌満川第2発電所(出力4000kW)および日高工場(現 日高事業所)完成、翌年にフェロシリコンの製造開始

1951
日和田工場(現 郡山工場)建設、フェロシリコンおよび金属珪素の製造開始

北海電気興業(株)から東邦電化(株)に改称

1960
機能材料事業

1960 電気炉の操業技術から機能材料事業へ

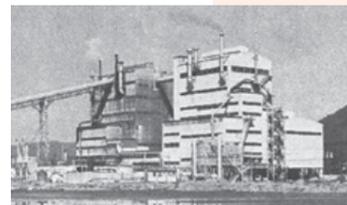
金沢工場(1973年に閉鎖)でテルミット法によるフェロボロンの製造開始

1963
日本電工(株)発足
日本電気冶金(株)と東邦電化(株)が合併



社章が決定した際の社内報の記事

1970
合金鉄の本格操業体制が整う



徳島工場

1973
アクアソリューション事業

1973 工場排水の処理からアクアソリューション事業へ

工場排水から有害な成分を取り除いて処理するノウハウを商業化し、水資源の再利用と環境保全に貢献



排水処理装置

1984
世界初の電気炉によるフェロボロン商業生産開始

1986
国内初の酸化ほう素製造開始

1989
酸化ジルコニウムの製造開始

1992
水素吸蔵合金の本格出荷開始

1995
焼却灰資源化事業

1995 電気炉での廃棄物処理から焼却灰資源化事業へ

合金鉄を製造する電気炉の余剰能力を活用して焼却灰の再資源化を開始



溶融メタル

エコロック®

2012
海外合金鉄事業の拡大
マレーシアにおける合金鉄生産プロジェクトに参画、9月にパータマフェロアロイズ社に出資



パータマフェロアロイズ社

2013
南アフリカ共和国のマンガン鉱山の権益を取得



クドマネマンガン鉱山

2021
酸化ジルコニウムの生産能力を50%増強、酸化ほう素の生産能力を40%増強

2022
焼却灰溶融炉の4号炉が完成



2023
2030年を最終年とする中長期経営計画を策定

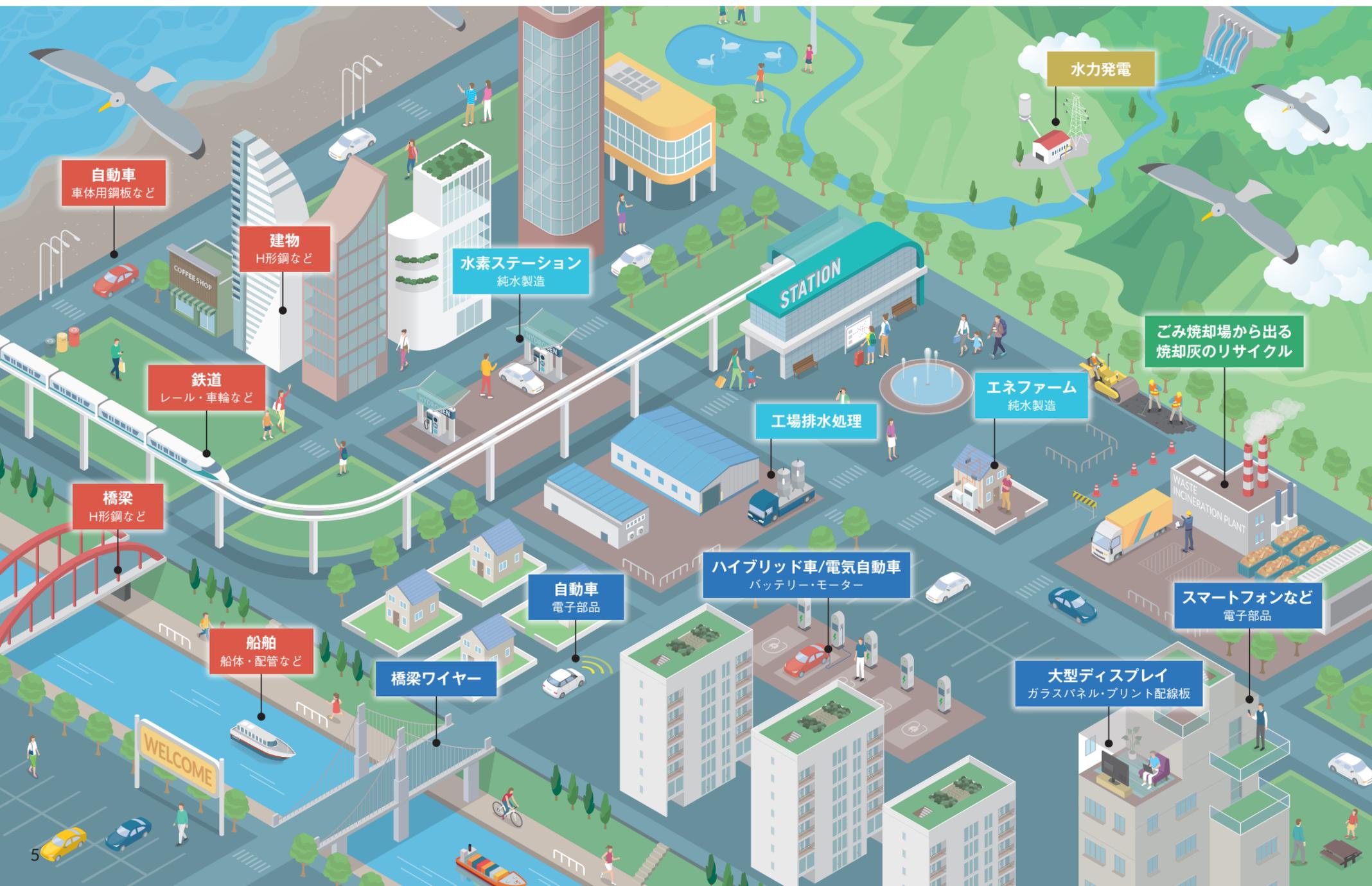
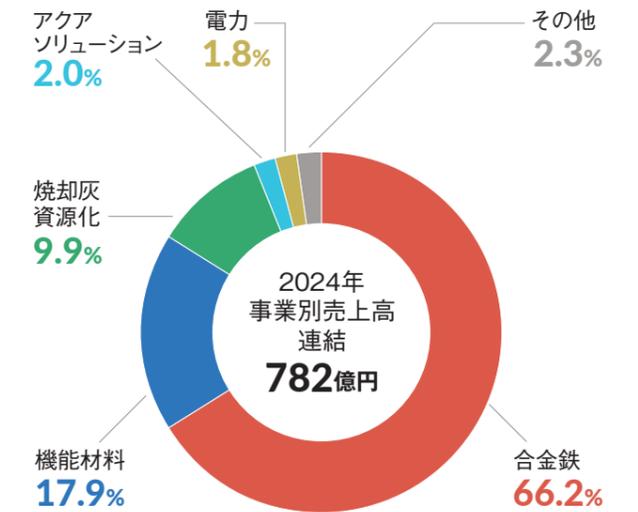
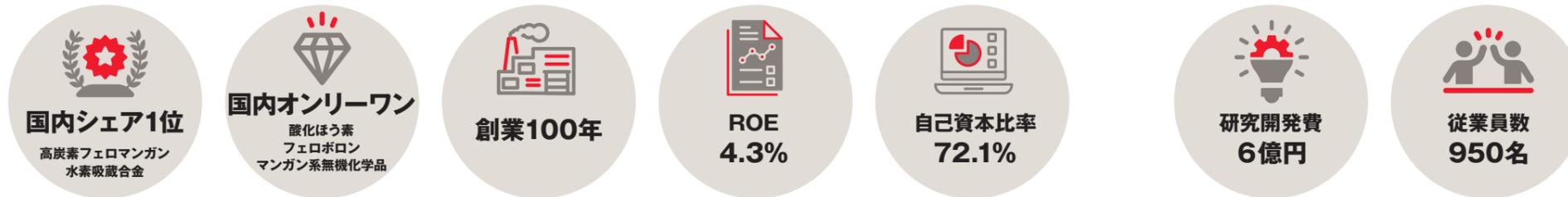
2024
焼却灰資源化事業の取り組み強化のため中央電気工業を吸収合併

2025
10月に創業100周年を迎える



新日本電工の今

鉄に添加することで様々な特性をもたらす“合金鉄”の製造を祖業とし、その根幹である電気炉、冶金技術を幅広い分野に応用しています。



合金鉄事業



マンガ系合金鉄の国内トップサプライヤー。国際的競争力に優れ、高品質の合金鉄を安定供給

機能材料事業



ナンバーワン、オンリーワン商品など、特徴ある材料をラインナップ

焼却灰資源化事業



パーフェクトリサイクル 焼却灰を資源化し、循環型社会に貢献

アクアソリューション事業



イオン交換樹脂による排水処理装置と純水製造装置

電力事業



再生可能エネルギー固定価格買取制度 (FIT) を利用した安定的な売電。民間最大規模のダム

2030年あるべき姿の実現に向けて

持続可能な社会の実現に向けた環境変化を機会と捉え、第8次中期経営計画にて策定した2030年「ありたい姿」を「あるべき姿」へ昇華させるべく、「社会課題の解決」と「企業価値の向上」の両立に取り組んでいます。

あるべき姿の実現に向けた4つのターゲット

成長戦略

収益性の向上と安定化

財務戦略

サステナビリティ関連施策

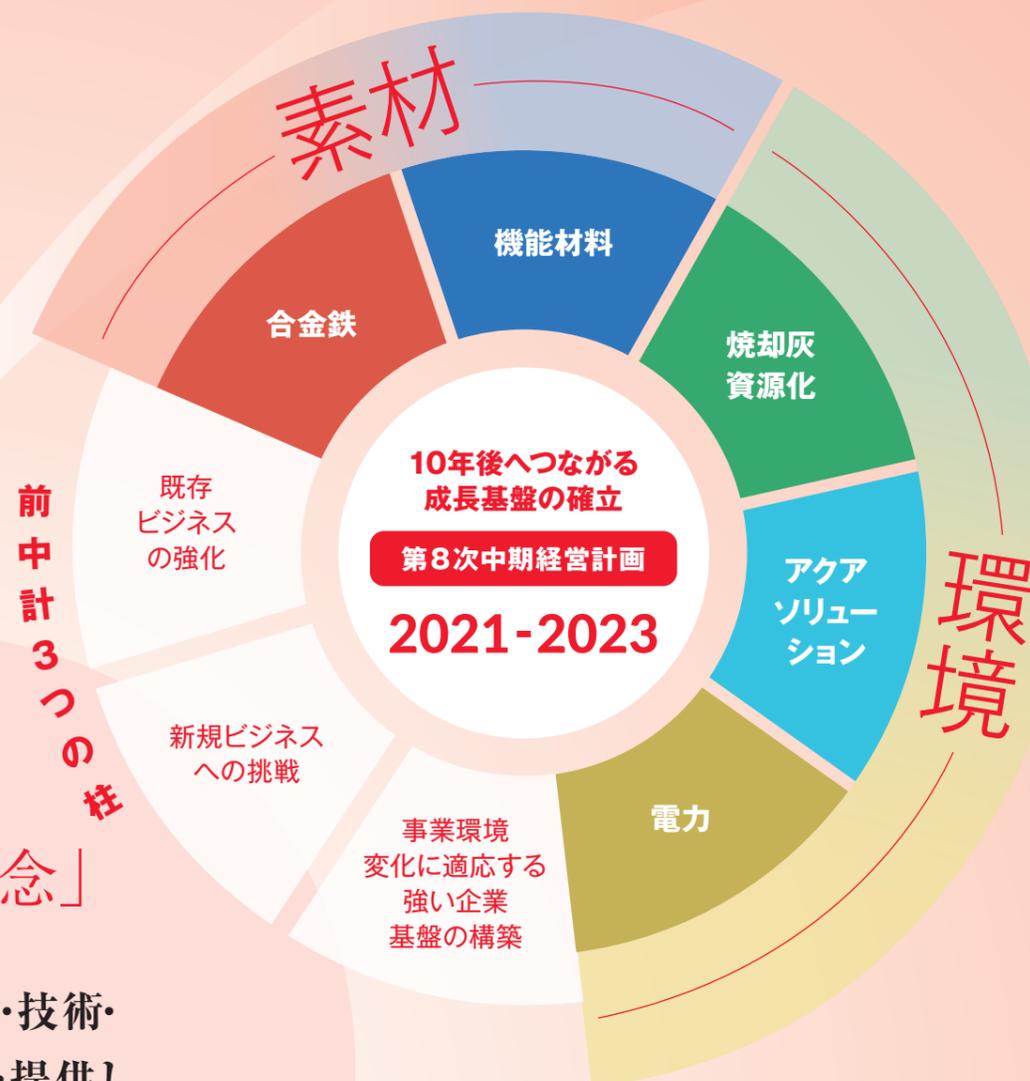
“事業活動を通じた社会課題の解決”と
“持続的な成長を通じた企業価値向上”の両立

中長期経営計画

2024-2030

2030年
あるべき姿

“素材”と“環境”で
人々の暮らしを支え
より良い未来に向かって
挑戦し続ける会社



前中計3つの柱

「経営理念」

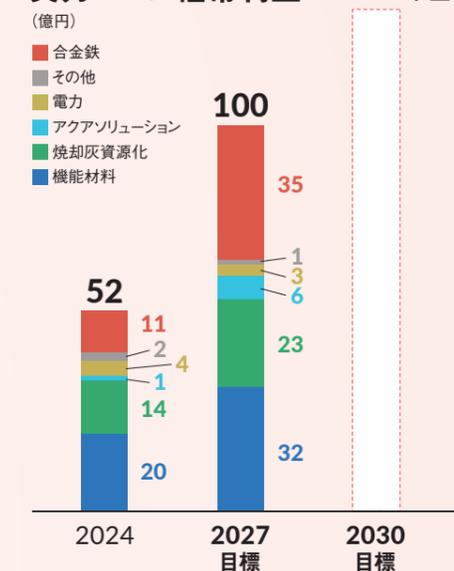
特徴ある製品・技術・サービスを開発・提供し、持続的な成長を通じて、豊かな未来の創造に貢献する。

中長期経営計画

経営指標

	2024年実績	2027年目標	2030年目標
売上高	782 億円	950 億円程度	1,100 億円以上
実力ベース経常利益	52 億円	100 億円程度	130 億円以上
ROE	4.3%	10%	10%以上

実力ベース経常利益※ (億円)



※主に合金鉄事業の原料市況変動により発生する在庫影響などの一過性要因を除いた経常利益。当社の実力を正確に把握するための経営指標として2023年より採用。配当性向および役員・従業員への報酬・賞与の算定に用いており、実力ベース経常利益の最大化を目指して全社で取り組んでいる。

統合報告書2025のポイント

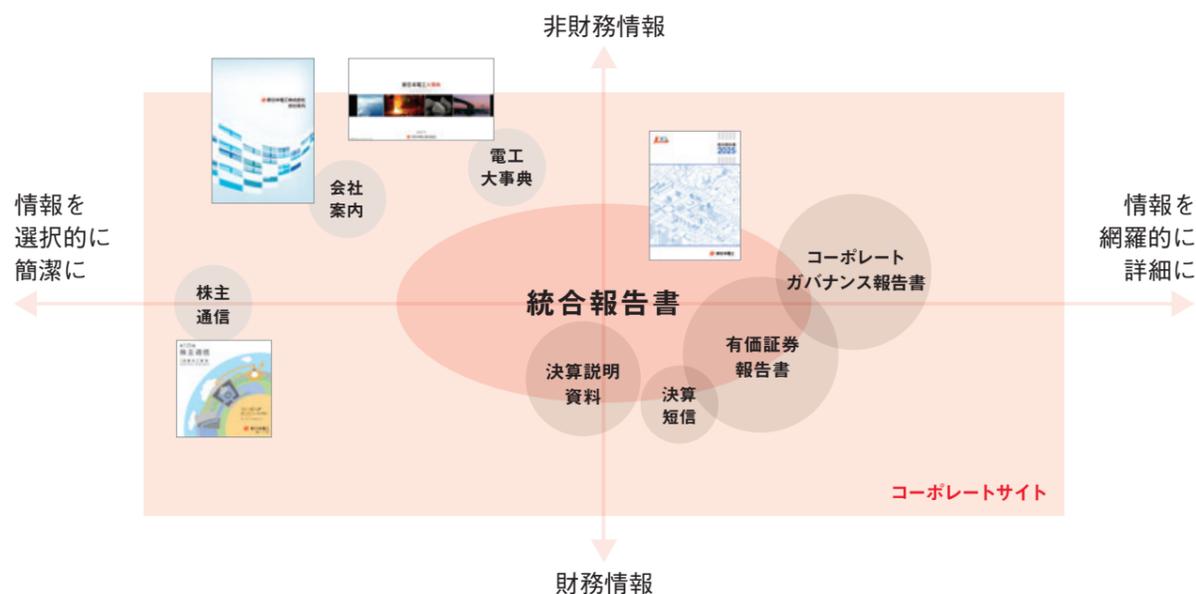
当社グループは、株主・投資家をはじめとした様々なステークホルダーの皆さまに、当社グループの社会課題解決と企業価値向上に向けた取り組みについてご理解いただくことを目的に、財務情報と非財務情報を統合した本報告書を発行しています。統合報告書をステークホルダーの皆さまとの対話ツールと位置付け、今後も内容のさらなる充実に努めます。

統合報告書2025のポイント

Point 1 社外取締役 座談会	社外取締役による座談会を初めて行い、当社グループの強みと進化の方向性について語っていただきました。6名の方はそれぞれバックグラウンドが異なり、会社に対する見方も様々です。社外から見た強みと将来性を各々の目線で語っていただくことで、ステークホルダーの方に客観的な当社の姿を知っていただけると考えて企画しました。
Point 2 中期経営計画 の進捗	2024年は2027年を最終年とする第9次中期経営計画の初年度でした。企業価値向上のため各事業・研究開発ならびに価値創造の基盤となる非財務項目で様々な取り組みを行っています。財務・非財務情報を統合的に開示する本誌をご覧ください、これまでの取り組みの進捗と今後の方向性をご確認ください。
Point 3 100周年	2025年10月に創業100周年を迎えます。創業以来一貫してマンガン系合金鉄を製造し、国内トップサプライヤーとしての地位を築いた当社ですが、その技術を活かして現在では5つの事業を営んでいます。それらの事業がいつ始まったのかをご理解いただくと幸いです。なお、10月には100周年記念誌の発行を予定しており、そちらはより深く当社をご理解いただける内容となっています。

コミュニケーションツール

当社グループは、ステークホルダーの皆さまの関心にお応えすべく、様々な情報開示ツールを活用して財務・非財務の両面から企業情報の提供に努めています。下図の通り、「統合報告書」は、これらの開示ツールの中核に位置し、当社グループの中長期的な成長ストーリーを皆さまにお伝えしています。



目次

イントロダクション

- 1 100年の歩み
- 5 新日本電工の今
- 7 2030年あるべき姿の実現に向けて
- 9 統合報告書2025のポイント
- 10 目次、編集方針

新日本電工の価値創造

- 11 トップメッセージ
- 15 社外取締役座談会
- 19 価値創造プロセス
- 21 経営資本

事業概況と戦略

- 23 中期経営計画の進捗
- 25 財務戦略
- 27 研究開発・知的財産
- 29 事業別概況：合金鉄事業
- 31 機能材料事業
- 33 焼却灰資源化事業
- 35 アクアソリューション事業
- 37 電力事業

価値創造の基盤

- 39 サステナビリティ
- 41 マテリアリティ
- 43 人的資本経営
- 49 DX戦略
- 51 気候変動への対応
- 55 安全・環境・防災・品質
- 57 ステークホルダーエンゲージメント
- 59 コーポレート・ガバナンス

データ

- 65 財務・非財務ハイライト(11ヵ年推移)
- 67 企業概要

対象組織 新日本電工株式会社
およびグループ会社各社

対象期間 2024年1月1日～2024年12月31日
(一部、上記期間外の情報を含みます。)

発行年月 2025年7月

将来の見通しに関する免責事項

本報告書は情報提供を目的としており、当社株式の購入や売却などを勧誘するものではありません。また、本報告書に記載された業績見通しなどに関する記述は、現時点で得られた情報に基づき作成されたものであり、その情報の正確性を保証するものではなく、様々な不確定要素を含んでおり、実際の業績は予想と異なる可能性があります。本報告書利用の結果生じたいかなる損害につきましても、当社グループは一切責任を負うものではありません。

100年の歩み



トップメッセージ



社外取締役座談会



人的資本経営



トップメッセージ



100年の信頼と 技術を礎に 素材と環境で 社会課題に挑む

代表取締役社長
青木 泰

創業100年の歩みを力に、次なる成長ステージへ

当社は2025年10月に創業100周年の大きな節目を迎えます。1925年に設立された大垣電気冶金工業所(後の日本電気冶金(株))を起点とし、「良い鋼は良い原料から」という信念のもと、最高品質のマンガン合金鉄を製造することで、日本の産業の発展を支えてきました。こうした取り組みにより、マンガン合金鉄の国内トップサプライヤーとして確固たる地位を確立するとともに、高度な冶金技術を培い、現在では世界トップレベルの競争力を堅持しています。

鉄に特性をもたらす合金鉄の製造を祖業とする当社は、創業以来、その生産に不可欠な電気炉の操炉技術を磨き上げてきました。それらの技術は、現在フェロボロンや水素吸蔵合金など、機能材料の製造、及び焼却灰の熔融など

の技術に展開され、持続可能な社会の実現に貢献しています。

このように、合金鉄から始まった事業は、電子部品・電池材料分野へと事業領域を拡大し、各分野において日本を代表する企業と直接取引を行い、サプライチェーンの重要な一角を担う存在として信頼を築いてきたことも、当社の競争優位性の基盤となっています。近年は自治体との連携も進み、焼却灰資源化事業の拡大へとつながっています。

こうして歩んできた100年の歴史には、数々の困難を乗り越えてきた軌跡があります。先人たちの努力と志を受け継ぎながら、当社は次の100年に向けて、さらなる成長と技術革新を目指していく考えです。

厳しい環境下でも、多角的な事業展開でリスクを分散

2024年12月期の決算は、経常利益が24億円から49億円へと倍増しました。ただし、在庫影響などの一過性要因を除いた実力ベース経常利益では、前年と同水準にとどまりました。背景には、ウクライナ紛争の長期化、中国経済の減速といった国際的な不安要因があり、これらが世界経済の停滞とサプライチェーンの混乱を招きました。加えて、円安や物価高騰といった国内におけるコスト増も加わりました。

こうした中で合金鉄事業において、2024年3月にはオーストラリアの主要マンガン鉱山が、サイクロンの影響で生産・出荷を停止する事態となりました。秋以降は落ち着きを取り戻しましたが、一時的にマンガン鉱石の市況が急騰しました。一方で鉄鋼需給が世界的に緩和したため、合金鉄の市況は鉱石ほど上昇しなかったことで、マージンが圧迫されました。

このような厳しい環境下においても、業績への影響を

最小限に抑えるため、製品価格と原料価格のマージンを一定の範囲内に収めるスキームを活かしつつ、定期修繕のサイクルの長期化などコスト競争力の強化を図りました。こうした取り組みが功を奏し、市況の変動リスクを軽減し、合金鉄事業の黒字を堅持することができました。

機能材料事業では、EV市場の影響を受けたものの、ユーザーの在庫調整が進み、回復の兆しが見え始めています。国内オンリーワン製品という強みを活かし、付加価値に合った価格交渉の継続や新規販売先の開拓を推進した結果、増益となりました。焼却灰資源化事業では、電力コスト上昇を価格に転嫁した効果が表れています。自治体への営業活動を積極化していることに加えて、貴金属市況が高水準で安定しており、収益の押上げに寄与しました。

このように、合金鉄事業の減収分を他の事業で補完したことで、全社としては実力ベースの収益を横ばいで維持し、安定収益の確保につなげることができました。

2030年の「あるべき姿」に向けて、社会課題の解決と企業価値向上を両立

当社は2030年の「あるべき姿」として、「素材と環境で人々の暮らしを支え、より良い未来に向かって挑戦し続ける会社」を掲げています。展開している5つの事業の強みを活かし、磨きながら、社会課題の解決と企業価値向上の両立を目指しています。

たとえば合金鉄事業の強みとして、日本の高い電力コスト下でも高い競争力を継続する技術力を背景に、高品質なマンガン合金鉄を安定供給できる点があります。さらなる持続的な成長に向けて、徳島工場では電気炉の定期修繕の間隔を1年から1.5年へ延長し、生産性とコスト効率の向上を図っているところです。原材料の在庫管理の最適化にも取り組み、財務体質の強化も進めています。海外では、マレーシアで水力発電によるグリーン合金鉄製造を行うパータマフェロアロイズ社に出資しています。CO₂排出量削減への対応として、環境負荷の低い製造モデルの構築とともに生産性向上に取り組み競争力強化を推進しています。

機能材料事業では、電子部品や電池材料などのニッチ

な領域で独自性の高い製品を展開しており、酸化ほう素、フェロボロンや硫酸マンガンなど、国内で当社しか取り扱っていない希少性の高い材料の供給を担っています。電子部品用の酸化ジルコニウムや酸化ほう素の需要拡大にも対応し、EV・AI分野への展開も進めています。焼却灰資源化事業では、年間13万トンの国内最大級の処理能力を活かし、焼却灰のパーフェクトリサイクルを実現しています。焼却灰の埋立用地の逼迫が進行している中で、2030年までに熔融炉を現行の4基から7基体制(処理能力年間22万トン)とする増設計画を掲げ、本年中に5基目の投資判断を予定しています。アクアソリューション事業では、長年培ってきた排水処理装置・純水製造装置の技術・ノウハウを活用して社会のニーズに応えていくとともに、事業領域の拡大に注力していきます。電力事業では、北海道・幌満川水力発電所で再生可能エネルギー固定価格買取制度(FIT)の認証を取得し、グリーン電力の安定供給を推進するほか、非化石証書の活用により、郡山工場のCO₂削減にも貢献しています。

トップメッセージ

研究開発と事業間シナジーで持続可能な成長を目指す

当社は中期経営計画において、前中計比1.5倍に相当する4年間で32億円を研究開発費として拠出する予定にしています。スピード感を持って成果を出すため、社内の体制強化に加え、大学や研究機関、ベンチャー企業との連携を通じたオープンイノベーションを推進し、多様なテーマに挑んでいます。

研究領域は「材料」と「カーボンニュートラル」の2軸です。材料では、人工衛星用の温度変化耐性に優れた二酸化バナジウムや東京大学と共同開発した6G時代を見据えた電磁波吸収材料、あるいはステンレスの高硬度化素材などが最近公表した成果です。今後とも電子・電池材料の性能向上に貢献する製品開発を進めていきます。カーボンニュートラルでは、合金鉄の製造工程に

おけるCO₂削減をテーマに、石炭コークスを木質コークスに転換する技術の開発を進め、将来的にはCO₂を排出しないマンガン合金鉄の製造方法の確立を目指しています。

これらの研究成果を既存事業や新規領域に活かすために、3つの軸から戦略的な取り組みを行っています。

①生産性向上とコスト削減の徹底、②独自製品の付加価値訴求と適正価格での販売、③新規事業創出とM&Aの活用です。新規事業創出に関しては、金・パラジウムなどの貴金属を吸着する藻の技術を持つベンチャー企業の(株)ガルデリアへ出資し、当社の水処理ネットワークとの連携による新たなビジネスの構築を図っていくこととしています。

成長力の源泉である人的資本を核に、DX・GXで成長を加速

人材は、事業を推進する上で最も重要な基盤です。労働人口の減少が進むなか、当社グループでは中長期事業戦略の実現に向けて、「人材確保」「人的付加価値の向上」「人的資本経営の基盤強化」をターゲットに人的資本経営に取り組んでいます。国内外の拠点で活躍できる人材の採用を進めるとともに、既存社員の能力を教育・研修によって引き出し、価値の最大化を図っています。

採用面では、多様な働き方に対応したエリア総合職制度を導入。さらに、工場周辺の地元高校生に向けたラジオCM、奨学金返還支援制度やリファラル採用制度などを通じて、知名度の向上と採用力の強化を推進しています。

人材育成では、各種プログラムを通じたスキルアップ支援に加え、マインドセットの醸成も重視しています。その一環として、私自身も管理職とのグループディスカッションを継続的に実施し、経営の考え方を現場と共有しています。私自身のモットーである「成功の反対は失敗ではなく、何もしないこと」や、作家・井上靖氏の「努

力する人は希望を語り、怠ける人は不満を語る」などの名言を引用しながら、社員の挑戦する姿勢を後押ししています。さらに、DE&Iの推進も重要なテーマと位置づけ、女性リーダー向け研修を開始し、2030年の「あるべき姿」に向けた人的資本経営を推進しています。

一方、サステナビリティ経営の柱であるDX・GXも横断的に推進しています。DX分野では、「生産DX」「業務DX」「事業DX」の3分野でロードマップに沿った施策を展開しています。生産DXは、スマートファクトリー化の第一歩として、2023年から徳島工場の機能材料と郡山工場生産情報の可視化に着手し、生産や業務の効率改善につなげていくこととしています。2025年は徳島工場の合金鉄や鹿島工場の焼却灰資源化にも導入開始し、省力化・無人化、安全性の向上を推進する計画です。業務DXは、新人事管理システム導入や業務プロセスのデジタル化を進め、社員が高付加価値業務に集中できる体制づくりを整備します。事業DXは、サプライチェーン全体の可視化により、経営資源の最適配置と新規ビジネス

の創出を図ります。

また、2026年までに40人、2030年までに80人のデータサイエンティストの育成を進めており、DX推進の基盤強化も着実に進行中です。GXについては、2015年比

ROE10%以上を目指し、財務と非財務の両軸で企業価値の最大化へ

財務目標では、2030年にROE10%の達成、売上高1,100億円以上、経常利益130億円以上を設定しています。ROEの向上に向けては、収益の拡大と資本の効率化の両面からアプローチしています。収益面では、成長投資として総額450億円から500億円を投じ、生産能力の増強やDX・GXの加速を推進します。資本効率の面では、D/Eレシオを適正水準に引き上げ、財務レバレッジや棚卸資産の最適化を通じて自己資本の効率性を高めていきます。そのために利益の源泉となる固定資産の増強と積極的な株主還元を通じて、資本効率を高め、株主価値の向上にも取り組んでまいります。

投資家の皆さまへの利益還元として、2024年8月に新しい株主還元方針を策定しました。配当基準を実力ベース純利益とし、配当性向40%、一株当たり年間配当下限を10円とするものです。これは、利益変動の大きかった合金鉄事業において生産拠点の見直しや価格決定スキームの導入などの構造改革を実施してきたこと、機能材料や焼却灰資源化といった非合金鉄事業が着実に成長し、収益の安定性が向上したことで、安定的かつ積極的な利益還元が可能になったからです。

でCO₂排出量を2030年までに45%以上削減する目標を掲げ、省エネ対策を積極推進するとともに、木質コークスの導入のための研究を加速させています。

これらの当社の取り組みが資本市場からの信頼と共感を得られるよう、今後もIR活動をより一層充実させ、機関投資家はもちろんのこと、個人の株主様向け説明会や個人投資家向けイベントなどを通じて対話の場を広げ、ステークホルダーの皆さまとの対話を一層深めてまいります。

創業から100年間、さまざまなステークホルダーとの信頼関係を構築してきたことによって、今の当社があります。これからも、皆さまの期待に応えられる企業グループとして着実に前進してまいりますので、引き続きご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。



社外取締役座談会

社外取締役が語る、

100年企業の強みと進化の方向性



社外取締役
大見 和敏

社外取締役
監査等委員
小野 健太郎

社外取締役
監査等委員
伊丹 一成

社外取締役
監査等委員
中野 北斗

社外取締役
監査等委員
谷 昌浩

社外取締役
監査等委員
末村 あおぎ

社外取締役としての視点と姿勢について——

大見 社外取締役は、経営陣と一定の距離を保ちつつ、株主や社会といった外部の視点から意見を述べるのが重要と考えています。その上で、短期での視点だけでなく、中長期の視点から提言することを大切にしています。私自身は三菱商事に約30年勤務し、うち20年間は合金鉄を担当していました。当社にも若い頃から通っており、現場経験は私の強みです。その後、上場企業を含む4社の社長を務めています。過去の経営経験を踏まえ、自分ならではの意見を伝えるようにしています。

伊丹 変化が激しく不確実な時代だからこそ、自らの知識や経験を常に疑い、学び直す姿勢を忘れないようにしています。もともと新日本製鐵(現・日本製鐵)で32年間、人事・労務を中心に総務や協力会社管理に携わり、製鉄所と本社で制度設計や組織改革などを担ってきました。住

友金属との合併やグループ会社の統合なども経験し、現場と本社の両方を知る立場から事業見直しや組織・人事づくりに尽力してきました。これらの経験を通じて常に企業社会の在り方を問うてきたことから、社外取締役としては、その知見をベースにさらに研鑽し理解を深めながら、自分なりの意見を述べるようにしています。

中野 私は30年以上金融機関に身を置き、主に為替のディーリングを中心に、金融市場での売買に長く携ってきました。2021年より当社の社外取締役となりましたが、自由に発言できる風通しのよい雰囲気に魅力を感じています。意識していることは2点あります。一つは金融出身者として「株価を上げたい」という強い思いです。もう一つは、気になったことは恥ずかしがらずに発言することです。製造業の専門用語に戸惑う場面もありますが、そうした素

朴な視点も、新たな議論を生むきっかけになりうると信じています。

谷 私は味の素で長年、国内外の工場運営に携わり、定年後に当社の社外取締役に就任しました。業界知識はありませんでしたが、ものづくりの本質は共通しており、違和感なく取り組んでいます。取締役会では、中長期的な視点から本質的な課題に目を向け、マイクロマネジメントにならないよう率直に指摘するようにしています。もう一つは、評論に終わらず、自ら答えを用意して議論を深められるよう発言することです。時には議論を促すために意図的に話題を振ることもあります。「おかしいと思ったら、きちんとおかしいと言う」姿勢を貫き、率直な意見交換を通じて取締役会を活性化させたいと考えています。

小野 私は新日本製鐵において財務、企画部門からグループ会社や出資企業の運営に携わってきました。その後、他の上場会社の取締役等を務め、今年より当社の常勤の取締役に着任しました。執行する立場にいた際は、様々な知見を有する社外取締役のアドバイスに勇気づけられた記憶があります。執行と監査は表裏一体で、監査側が誤りや不足している箇所を指摘することが、執行のサポートにつながると考えています。監査等委員は年に数回の監査の場だけで問題点が分かるかというものでもないので、常勤という立場で執行している方々と常に対話をして、非



常勤の方々と共有しながら、バランス感を持って取り組もうと考えています。

末村 公認会計士として約30年間監査に携わり、2023年に当社の監査役(当時)に就任しました。鉄鋼業界の文化や慣習にはいまだ手探りの部分がありますが、常に学びの姿勢で取締役会に臨んでいます。意識していることは、社外取締役は助言者であると同時に執行側の業務が適切に行われているかを独立した立場から見届ける役割を担っているという点です。また、日本製鐵との資本関係から当社の独立性に対して外部から視線が注がれる可能性もあるため、利害関係のない社外取締役が取締役会に参加する意義は大きいと感じています。公正かつ自律した視点から、監視機能を果たすことを重視しています。

ガバナンス体制の特徴や取締役会の構成、実効性について——

大見 取締役会においてオープンで自由な議論ができる環境を維持することが重要です。企業不祥事の多くは、社外取締役がその役割を十分に果たせなかったことに起因していると感じています。当社の取締役は、メーカー、商社、金融、会計など多様なバックボーンを持つメンバーで構成されています。多様なキャリアの組み合わせにより、幅広い観点から活発な議論がなされている点が強みだと感じています。

伊丹 社外取締役の役割と独立性・多様性は切り離せない関係にあると感じています。過去に日本製鐵で勤務しましたが、独立した個人の立場で、属性に縛られない思考や発言、行動を大切にしています。ガバナンスの健全性を保つためには、役割にとらわれ過ぎず、社会の一員として、責任ある姿勢で議論に臨むことも求められます。当社の取締

役会では、私自身が詳しくない問題についても積極的に質問・発言していますが、異なるバックグラウンドを持つ役員が忌憚なく意見を交わしており、取締役会は非常に



社外取締役座談会



活性化していると感じています。

中野 社外取締役は、それぞれ取締役会で時に厳しい意見を述べます。その上で取締役会で議論があります。課題はそういう社外取締役の意見や、取締役会の議論が役員層よりも一段下の層にどれだけ伝わっているかです。社外取締役の声が社内全体に浸透しているかは、まだ手応えを実感できていないため、今後の課題だと認識しています。幸い、この4年間、大きな不祥事も業績の大幅悪化もなく推移してきましたが、海外事業についてはやや懸念を持っており、今後の局面によっては社外取締役がより強く経営に意見すべき場面もあるかもしれません。組織全体の健全性を保つには、平時からの備えと発信が重要だと感じています。

谷 社外取締役の役割は、中長期的な企業価値の向上に

貢献することです。そのためには、仕組み・風土・人の質の3点から取締役会の実効性を捉えることが必要です。まず当社は、事前説明など情報共有の仕組みが整備されている点が評価できます。一方、問題の兆しに気づける組織風土の維持と、議論を建設的に深める「一緒に考える姿勢」が重要です。そうした一体感があると、実効性は格段に高まると思います。また、中長期の視点をさらに広げるには、もう少し違う発想でものごとを捉えることができる人材がいてもよいと思います。少数株主保護の面では、社外取締役が3分の1という現状は一定の意味があるものの、実質的な独立性という観点ではまだ十分とは言えないかもしれません。特に日本製鉄と全く関係がない社外取締役が過半数を占めるようになると、より信頼を得られると思います。

末村 社外取締役として重要と考えているのは「少数株主の保護」の視点です。当社は個人株主の比率が40%を超えており、同規模の上場企業では比較的多い方です。だからこそ、その信頼に応え、株主の立場に立った意思決定を行うことが社外取締役の重要な役割だと考えています。また、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社への移行によって、監査機能が合議制となり、チームでの連携が求められるようになりました。かつての独任制とは異なり、取締役としての立場から、より経営に近い視点で、効率的かつ実効性の高い監査を実施していくことが求められています。今後は「取締役による監査」としての質の向上に努めたいと考えています。



企業としての強みと、将来に向けて期待・課題について――

大見 新日本電工の強みは3つあります。第一に、電気炉による製造を100年にわたって続けてきた歴史と、それを支えた知恵・ノウハウ・人材の蓄積です。特に市況変動が激しく、原料も輸入に頼る合金鉄分野において、独立系として唯一生き残っている点は際立った実績です。第二に、日本製鉄との長年の信頼関係です。第三に、多様な製品群を有し、合金鉄以外にも将来性のある事業の“種”があることです。もっとも、これらの強みは裏を返せば課題にもなり得ます。つまり、特定の取引先と事業分野への依存を脱し、新たな柱を育てることが今後のテーマです。既存の技術や資産を起点に、M&Aや業務提携といった外部連携を

通じて、新たな成長機会を掴んでいくことが企業価値の向上につながると考えています。

中野 当社は投資家に紹介したい会社ではありますが、事業の全体像が「分かりにくい」ことが大きな課題です。実は外部に向けて発信できる素材は豊富にあるものの、十分に活かしきれていない印象があります。企業価値や株価を高めるには、IR活動を強化し、この「分かりにくさ」をどう解消するかが、企業価値向上、ひいては株価上昇の鍵になります。たとえば、焼却灰リサイクルのように、社会的意義のある取り組みも多く、適切に伝えれば評価される可能性は十分にあります。現状は投資家からの関心がまだまだ低いと、社外への積極的な情報発信を後押しすることで、注目度の向上に貢献したいと考えています。

谷 創業以来100年間合金鉄を製造してきた実績が強みですが、合金鉄の会社というイメージに少しこだわりすぎているのが弱みだと思います。そのこだわりが将来の成長を制約しかねないので、過去に安住せず、「次の100年の会社のあり方」を全社で考える必要があります。当社には、社会的に価値があり、人ではなく地球を顧客にしている事業が多くあります。焼却灰資源化のようにこれまで地球に負荷をかけていたものを回収して良い方へ変えたり、機能材料や水力発電のようにより少ない負荷にしようとしている会社であることを広く認知させていくことが重要です。当社は控えめで真面目な企業風土が強みではあるものの、今後は自分たちがどのように社会に貢献しているかを明確に伝える姿勢が必要です。技術には強みがある一方で、マーケティングにはまだ伸び代があります。「顧客は地球」と位置づけ、こうした課題解決を価値として効果的に展開することが、企業価値の向上につながるはずです。

末村 当社の強みの一つは、日本製鉄との安定した取引



関係に支えられてきた点です。一方でビジネスの世界に絶対はなく、外的要因で事業環境が一変する可能性もある以上、第二・第三の柱の育成が求められます。その柱は技術面に限らず、例えば「女性が最も働きやすい鉄の会社」を目指すような、サステナビリティの視点を取り入れた取り組みも有効な差別化の方向性となりえます。特に組織内で少数派の人材が、孤立感や働きにくさを感じることなく、安心して力を発揮できる環境を整備することは、持続可能な成長に向けて非常に重要です。こうした他社にはない強みを打ち出していくことができれば、当社の企業価値はさらに高まっていくと考えます。

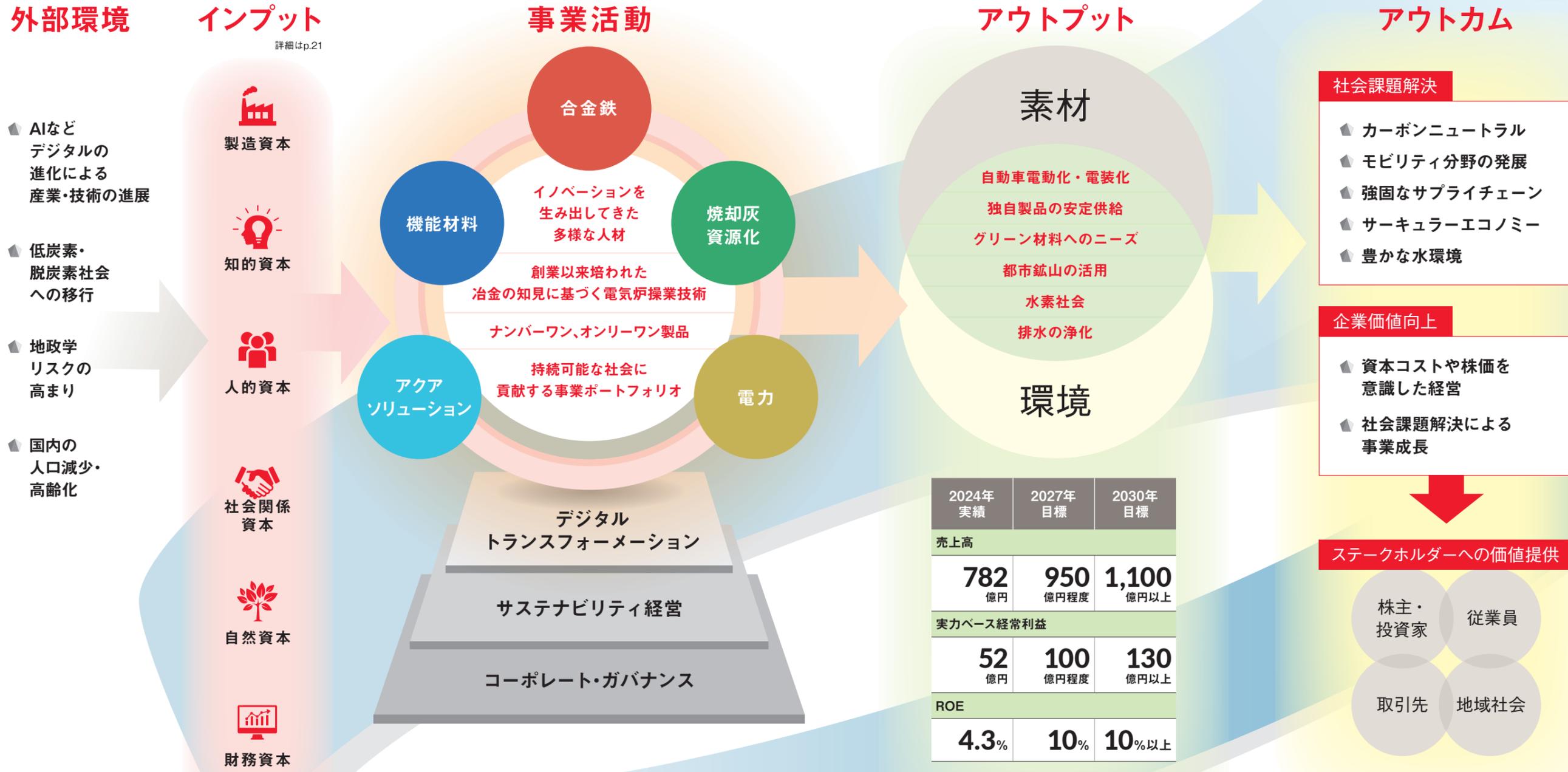
伊丹 新日本電工は創業100年を迎える老舗企業ですが、多くの苦難を乗り越えてきたためか、社内にはとても真面目で謙虚な方が多い印象があります。このことは企業経営にとって良い面は多々あるのですが、自らの実績や実力を十分に認識し活用できていないのではないかと感じています。近年の非財務情報開示の動向に象徴するように、これからは「企業の価値」の評価にあたっては、財務面の成果だけでなく、非財務的な人的資本や取引先等との関係性などが一層重視され、サステナビリティ対応などの業務プロセスそのものも一段と重要になると思っています。気候変動対応や多様性においてはまだまだ十分な実績はありませんが、将来に向けて課題に果敢に挑戦し実績を積み重ねていくことが何より重要で、その取り組み方が企業価値の源泉になると確信しています。私はかつて「希望学」という学際的研究に関わっていたのですが、難しい社会課題があるからこそ、将来のあるべき姿を明確化し、具体的な目標を定め、果敢に実践していく、こうした営為そのものが、当社の希望であり、社会での存在意義になることを、多くのステークホルダーの皆さんと共有することが重要だと思います。

価値創造プロセス

当社グループは創業以来外部環境の変化に合わせて事業を進化・発展させて、社会に価値を提供してきました。現在も素材と環境をキーワードに社会の課題解決に貢献し、企業価値を向上させ、ステークホルダーの皆さまに価値を提供し続けています。

**2030年
「あるべき姿」**

“素材”と“環境”で
人々の暮らしを支え
より良い未来に向かって
挑戦し続ける会社



経営資本

価値を創造するため、6つの資本を強化しています。価値創造プロセスのインプットにあたるこれらの資本を強化することで社会へより多くの価値を提供し続けます。



製造資本

強み、特長

- 祖業である合金鉄の製造設備は世界的にも高い競争力を有しています。その設備で製造する高炭素フェロマンガンは国内トップシェアです。
- 機能材料には国内で当社しか製造していないオンリーワン製品を複数有しています。
- 近年急成長している焼却灰資源化事業では民間企業として国内最大級の処理能力を有しています。

2024年度実績

設備投資額	39億円
拠点数(国内)	6拠点
(海外)	2拠点

更なる強化に向けた取り組み

- 焼却灰資源化事業は現在の電気炉4基から2030年に7基まで能力増強する計画です。
- 合金鉄製造設備の定期修繕サイクルを長期化することで年間生産量を18万トンから20万トンへ増加させます。



知的資本

- 創業以来100年間培ってきた冶金の知見に基づく電気炉操業技術。
- 金属精錬技術や化学品製造技術を発展させ、独自性の高い新製品・新技術の開発を行っています。

研究開発費	6億円
-------	-----

- 第9次中期経営計画では前中計比で1.5倍となる32億円の研究開発費を計画しています。
- 生産DXを推進することで生産から出荷までのデータを可視化・分析できる体制を整え、操業効率化・品質管理強化を図ります。



人的資本

- 多様な働き方を可能にする制度を整え、DE&Iとウェルビーイングを推進しています。
- 教育研修については、OJTによる育成を主体として、教育研修、成長機会の提供により付加価値の創出に取り組んでいます。

連結従業員数	950人
教育研修費	4,096万円

- DE&I、人権尊重、多様な働き方、ウェルビーイングを重視した労働環境を整備して従業員エンゲージメントを向上させます。
- 認知度向上、各種制度の導入によって採用力を強化します。



社会関係資本

- 高品質な製品を供給することで取引先との信頼関係を築いてきました。輸入が必要な原料は産地ごとにリスクを評価し、強固なサプライチェーンを築いています。
- 研究開発領域では大学・外部機関との連携強化により、高付加価値製品の開発を加速させています。
- 情報開示を充実させることで、ステークホルダーとの信頼関係を強化しています。

外部機関との共同研究	13件
決算説明会	3回
個人株主向け説明会	1回

- 大学・外部機関との連携をさらに強化するとともに、VCへの出資を通じてベンチャー企業との連携を模索します。
- 株主・投資家からの声を情報開示に反映させて、より深いコミュニケーションができるよう取り組んでいきます。



自然資本

- マンガン鉱石をはじめ、自然界に存在する物質を原料として製品を製造しています。それらはすぐに枯渇するものではありません。
- 焼却灰の再資源化、排水処理、水力発電の事業は自然環境への負荷を軽減できるプラネットポジティブな事業です。

焼却灰処理量	9.8万トン
水力発電による売電量	58,717MWh

- 2050年のカーボンニュートラル達成に向けてCO₂排出量の削減に取り組んでいます。
- 焼却灰資源化事業は、2030年までに年間処理能力22万トンへの増強を計画しています。



財務資本

- 第8次中期経営計画期間の取り組みにより合金鉄事業の損益が安定しました。第9次中期経営計画で掲げた新たな財務戦略のもと、積極的な投資活動による高水準の成長と、株主還元の両立を追求しています。

固定比率	65.5%
ネットDEレシオ	0.15
棚卸資産回転期間	6.4ヶ月

- 2024年8月に新たな株主還元方針を定め、株主還元を強化しました。新方針では、配当性向を40%に引き上げ(従来30%)、配当下限値10円を設定しています。
- 中長期経営計画の財務戦略で掲げている「利益の源泉となる固定資産の増強」「適正な範囲での財務レバレッジ」「積極的な株主還元」「棚卸資産の効率性向上」に取り組んでいます。

中期経営計画の進捗



2030年「あるべき姿」の実現に向けた成長戦略

- 合金鉄市況の影響を受けにくい事業ポートフォリオ
- 新規ビジネスへの挑戦

取締役 専務執行役員
小林 二郎

当社は第9次中期経営計画で、市況影響が大きい合金鉄事業以外の利益を倍増し、経営基盤の強化・安定化を図っていく戦略を掲げています。中期経営計画初年度である2024年においては、合金鉄市況が低迷する中でも、機能材料事業・焼却灰資源化事業が収益を伸ばし、連結経常利益約50億円と前年の倍となるレベルを達成することが出来ました。

一方で当社を取り巻く事業環境は中期経営計画策定当時から大きく変わってきており、国内粗鋼減産の加速化、EV化の減速、トランプ関税の影響等が顕在化してきています。そうした中でも、焼却灰の資源化ニーズは今後も伸びていく方向であり、焼却灰溶融炉の増強について年

内に投資判断をする予定です。また、AIデータセンター増設やサプライチェーン見直しの動き等を確実に捕捉し、当社製品の拡販に繋げて参ります。

当社は今年2月に微細藻類で資源循環を目指すスタートアップ企業(株)ガルデリアに出資し、アクアソリューション事業と連携して、工場廃液からの貴金属回収事業を立ち上げていきます。それ以外でも他社との協業等を積極的に検討し、当社事業の拡大を図っていく所存です。

事業環境変化に柔軟に対応しつつ、当社がこれまで培ってきた技術、事業基盤を活かして、2030年「あるべき姿」の実現に向けて、全社一丸となって取り組んで参ります。

2030年「あるべき姿」 “素材”と“環境”で人々の暮らしを支え、より良い未来に向かって挑戦し続ける会社

多様なステークホルダーへ価値を提供

「社会課題の解決」「企業価値向上」の両立

成長戦略

- 製品・技術・サービスの提供による社会課題の解決
- 事業活動の過程における社会課題への対応
- 持続的な成長に向けた企業基盤の強化

2030年数値目標

売上高	経常利益	ROE
1,100 億円以上	130 億円以上	10% 以上

成長戦略



成長戦略の取り組みの進捗

合金鉄事業体質強化

合金鉄製造設備の定期修繕サイクルの長期化等により高炭素フェロマンガンの年間生産能力を18万トンから20万トンに増強しました。これにより国内需要家の安定供給ニーズに応える体制を整えるとともに、収益力が向上しました。また水力発電を活用したグリーン合金鉄を生産するパターマフェロアロイズ社(持分法適用会社)においても、当社技術者の現地派遣や現地の従業員を徳島工場に招いて研修を行うなどの取り組みが奏功し、操業安定が可能になることで生産数量が順調に増加しています。

自動車の電動化・電装化の進展に対応した機能材料製品の販売

世界経済の不透明感が増し、自動車の電動化・電装化についてもヨーロッパの電気自動車戦略が見直されるなど電子部品・電池材料の需要に影響を与えています。このようななか、酸化ジルコニウムの能力増強については市場環境を鑑みて適切に判断します。オンリーワン製品の拡販については取り組みを進めており、同時に付加価値に見合った価格改定も進めています。

焼却灰溶融炉の増強

焼却灰の埋立処理から資源化へのニーズや政府が推進する循環型社会実現に貢献すべく、本事業拡大へ向けて焼却灰溶融炉の増設を計画しています。5号炉の2027年稼働を目指して、焼却灰の収集量拡大へ向けた自治体への営業強化や自治体の長期契約ニーズへの積極的対応、要員確保等の準備を進めています。これらの取り組みの成果を見ながら、2025年内に5号炉増設投資について判断する予定です。

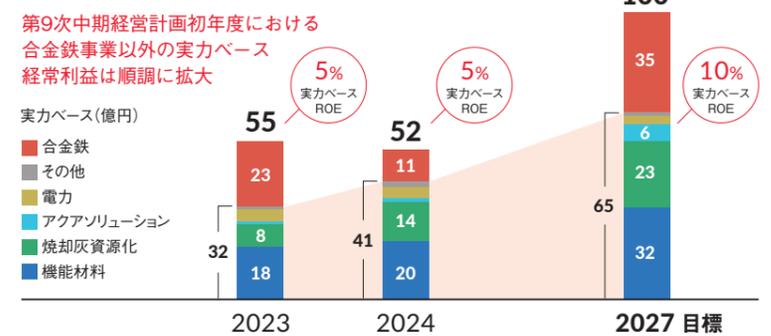
微細藻類で資源循環を目指すスタートアップ企業へ出資

アクアソリューション事業とのシナジーが見込めるスタートアップ企業(株)ガルデリアに2億円を出資しました。同社は、従来の技術では難しかっためっき業等の工場排水から低濃度の金、パラジウム、プラチナ等の貴金属回収を可能とする微細藻類を加工した吸着剤製造技術を有しており、当社の水処理ビジネスで培った営業基盤と有価金属回収プロセスのノウハウを活かし、新たなソリューション提供を目指します。

業績

右図の通り、合金鉄以外の事業の実力ベース経常利益は2027年の目標に向かって拡大し、合金鉄市況の影響を受けにくい事業ポートフォリオの構築が進んでいます。主力事業の合金鉄は市況低迷による厳しい環境のなか、国内は価格フォーミュラの効果により収益を確保し、海外も収益改善を進めています。

事業別経常利益の推移



財務戦略



財務戦略は、2030年「あるべき姿」の実現に向けて、企業の成長に向けて不可欠な戦略投資を拡大しつつ、株主の皆様への還元についてもより積極的に行っていくための具体的な施策となっています。

この2つを両立させるため、戦略投資の実施に伴い拡大する固定資産に対し、棚卸資産や手元現預金などの流動資産の効率化を図っていくとともに、第8次中期経営計画(2021~2023年)での合金鉄事業の構造改革(価格決定方式変更、製造拠点集約)によりもたらされた収益の安定化を踏まえ、財務レバレッジの変更が可能になったことから、外部負債を積極的に活用してまいります。

この考え方のもと、昨年は新たな株主還元方針を策定いたしました。より積極的な株主還元を目的に、配当性向

を従来の30%から40%に引き上げるとともに、一株当たり10円の下限值設定や、配当金の計算前提を実力ベース損益に変更するなど、株主の皆様へ安定して株式を保有していただけるような仕組みを目指しました。

また、棚卸資産の効率化についても取り組みを進め、その第一弾として原材料などの購入情報を見える化し、必要手許資金を削減いたしました。引き続き、今年度は棚卸資産の圧縮に繋げていきたいと考えております。

これら施策に加え、今後進めていく戦略投資の実施にあわせて、外部負債の積極的活用による資本コストの低減を順次進めていくことにより、企業価値の向上、PBR1倍以上を進めてまいります。

利益の源泉となる固定資産の増強 積極的な戦略投資による固定資産の増強	適正な範囲での財務レバレッジ ネットDEレシオ 目安 0.30~0.45	積極的な株主還元 安定的な高収益による高水準の株主還元	棚卸資産の効率性向上 DX推進による棚卸資産の効率化と在庫影響の軽減
--	--	---------------------------------------	--

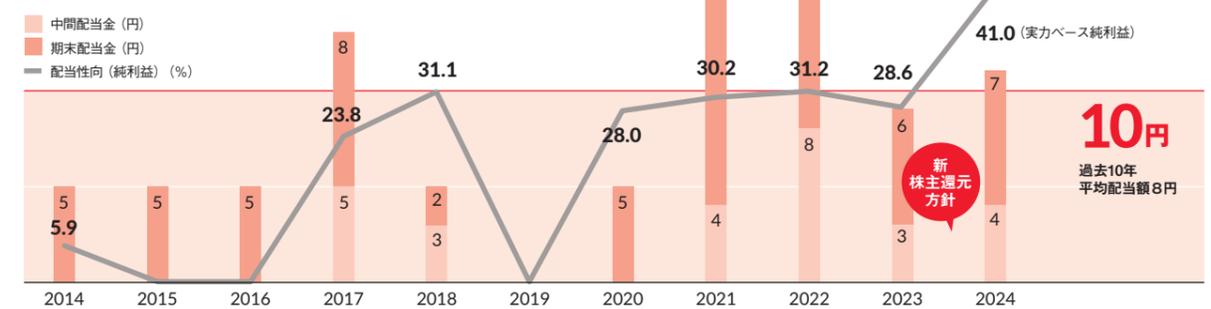
2024年12月末貸借対照表 総資産額 1,022 億円 ネットDEレシオ 0.15	流動資産 53% 固定資産 47%	負債 28% 純資産 72%	2030年末貸借対照表イメージ 総資産額 1,500 億円程度 ネットDEレシオ 0.30~0.45 積極的な戦略投資で1.5倍に拡大	流動資産 40% 程度 固定資産 60% 程度	負債 40% 程度 純資産 60% 程度
--	------------------------------------	---------------------------------	--	--	---------------------------------------

新株主還元方針

2024年8月に、より積極的かつ安定的な株主還元を行っていくという考えのもと、新たな株主還元方針を発表しました。

配当の推移

- 過去10年の平均配当額を上回る一株あたり10円を年間配当下限とする。
- 成長に資する戦略投資の実施、安定的に収益を稼ぎ出す事業ポートフォリオの見直しなどにより、さらなる還元額の拡大を目指す。



- より積極的な株主還元を目的に、配当性向を従来の30%から40%に引き上げました
- 過去の平均配当額を上回る一株あたり10円の下限值を設定、安定的な配当をコミットいたします
- 配当金の計算前提を在庫等の影響を除く実力ベース損益に変更、中長期経営計画の進捗を配当額拡大の形で株主の皆様と共有してまいります
- 自己株式の取得は、配当を補完する位置づけとし、機動的な運用を図ります

中期経営計画(2024~2027)の進捗

利益の源泉となる固定資産の増強

昨年度はDX投資などを除き、老朽更新などの設備投資への意思決定が中心でしたが、今後は成長投資を拡大してまいります(2030年までの7年間に450~500億円規模の戦略投資を実施)。足元では、トランプ政権の発足など、計画策定時から当社を取り巻く環境が大きく変化しておりますが、これらの影響を見極めつつ、注力すべき分野への投資を進めてまいります。特に収益を順調に拡大している焼却灰資源化事業では、新溶融炉の建設などについても積極的に検討してまいります。

固定比率
2023年 68.8%
2024年 65.5%

ネットDEレシオの適正化

適正範囲で財務レバレッジを変更することで積極的な設備投資と株主還元を両立を目指しています。具体的にはネットDEレシオを2030年に0.30~0.45になるよう事業運営を行ってまいります。2024年は、戦略投資の本格化前であったことから、投資CFが低水準にとどまったこともあり、有利子負債を増加させることなく配当に充当いたしました(有利子負債は現預金残高圧縮により充当)。そのため当KPIは横ばいとなりましたが、2025年からは戦略投資の意思決定を本格化してゆく予定であり、ネットDEレシオについても段階的にはありますが目標に近づけてまいります。

ネットDEレシオ
2024年 0.15
目標 0.30~0.45

棚卸資産回転期間の短期化

棚卸資産在庫の管理強化による資本効率向上を目指しています。2024年はマンガン鉱石市況高騰により棚卸資産の簿価が増加することで棚卸資産回転期間が数値上長期化しました。一方で、管理強化による効果の第一弾として、原材料などの購入情報を可視化することにより、現預金残高を20億円圧縮いたしました。今後は業務DXなどによるデジタル技術も活用することで更なる在庫圧縮を進めてまいります。

棚卸資産回転期間
2023年 5.6 カ月
2024年 6.4 カ月

研究開発・知的財産



当社グループは「持続可能な社会の構築」を企業ビジョンに掲げ、その達成に向けた基盤として、研究開発および知的財産戦略を最重要課題の一つと位置付けています。特に、環境負荷の低減や人々の暮らしを豊かにする新しい技術の開発に注力し、これを支える知的財産の創出と管理を通じて、社会課題の解決に貢献します。

第9次中期経営計画では、当社グループのコア技術である金属精錬技術や化学品製造技術を発展させながら独自性の高い新製品・新技術の開発に、継続的なリソース投入をする方針です。研究開発費は第8次中期経営計画対比で約1.5倍

に増額し、研究員の拡充や大学・外部機関との連携強化により、高付加価値製品の開発を加速させるとともに、カーボンニュートラル実現に向けたカーボンフリー合金鉄の製造プロセスの開発にも挑戦しています。

特許・商標・著作権・ノウハウなどの知的財産は重要な経営資源と位置付けています。中長期の研究開発戦略に基づいた柔軟かつ効果的な知的財産戦略を構築し、新たに創出した先進技術は速やかに権利化し、知的財産の積極的活用を推進していきます。

社会ニーズに応え、持続的発展・成長を支える研究開発活動

研究開発方針

当社グループは、金属精錬技術・化学品製造技術を基盤として新製品の開発に取り組むと共に、地球環境保全・資源リサイクルに通じる環境関連技術の研究にも取り組んでいます。

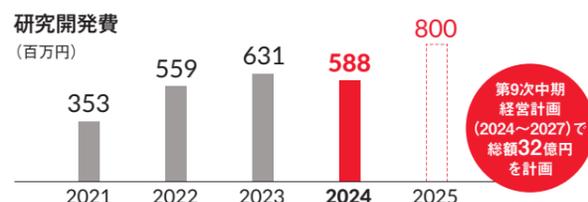
研究開発体制

当社グループは、研究・開発を実行する「製品・技術開発グループ」と、顧客のニーズを先取りし研究テーマの探索を行う「研究企画グループ」、開発成果を実現する工場部門が連携することで、効果的かつ迅速に新技術・新製品を創出できる体制を構築しています。加えて、需要家、大学・研究機関、ベンチャー企業と外部連携して新規ビジネス創出に取り組んでいます。

研究開発戦略

独自技術を活かした新製品開発へ継続的なリソース投入をしています。

- 高機能酸化ジルコニウム (MLCCの小型化ニーズへ対応)
- 次世代二次電池用材料
- 新吸着剤 (無機結晶)
- カーボンニュートラルプロセス開発

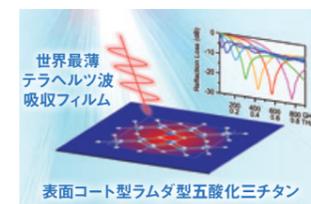


高付加価値製品の開発

6G用世界最薄のテラヘルツ波吸収フィルム

東京大学大学院理学系研究科の大越慎一教授らの研究グループと共同で、0.1~1THzのテラヘルツ波を吸収する超薄型テラヘルツ波吸収フィルムを開発しました。本材料は、第6世代移動通信システム(6G)、デジタルヘルスケア分野(ウェアラブルデバイス、非接触生体情報モニタリングによる遠隔・在宅患者医療や健康管理)、自動運転や安全装置などのセキュリティセンシング分野、テラヘルツ天文・宇宙分野(電波望遠鏡)などのテラヘルツ波が使用される用途における電磁波干渉防止やデバイスの感度の向上に貢献することが期待されます。

本研究成果は、米国科学誌「ACS Applied Materials & Interfaces」に掲載されました。



二酸化バナジウム系蓄熱材料

関西大学と共同開発した二酸化バナジウム系固-固相転移型潜熱蓄熱材 (Solid-Solid Phase Change Material, SSPCM) を活用した人工衛星用電源温度安定化デバイスを超小型人工衛星「DENDEN-01」に搭載し、宇宙空間にてその温度安定化効果を確認しました。

超小型人工衛星市場は急速に成長しており、特に、衛星通信、地球観測、宇宙技術実証などの多岐にわたる分野で商業利用が拡大しています。実証実験の成功により、当社は二酸化バナジウム系潜熱蓄熱材料の宇宙利用における新たな可能性を切り拓くことを目指しています。

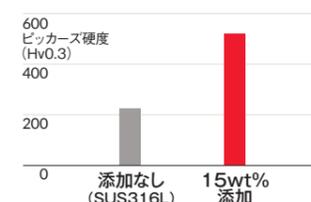


電源温度安定化デバイス

3D金属プリンター用添加剤

オーステナイト系ステンレス鋼粉 (SUS316Lなど) に添加すると3D造形品の硬度・強度・剛性の特性を向上させることができるホウ化チタン・鉄複合材料を開発しました。開発品をSUS316Lに添加すると、3D造形品のビッカース硬度が2倍以上向上し、航空・宇宙分野の構造材として開発された特殊鋼のマルエージング鋼と同等になります。航空・宇宙分野に限らず、自動車分野で強度向上による軽量化などが期待されます。

当社添加剤の効果



企業価値向上につながる知的財産活動

知的財産方針

当社グループでは、特許・商標・著作権・ノウハウなどの知的財産を重要な経営資源の一つと位置付けています。競争優位性確保を中心に、他社との協業やライセンスなどにこれらの知的財産を有効活用することで、事業収益や企業価値の向上に直結させる取り組みを強化しています。また、当社グループの知的財産権を侵害する行為に対しては看過せず適切な対応を取ることとしています。さらに、他者の知的財産権を尊重し、有効な他者知的財産権を侵害しないよう対応しています。

知的財産管理体制

当社グループでは、事業部門と研究開発部門が協力して、経営戦略・研究開発戦略・知的財産戦略を三位一体させた上で、具体的な知的財産活動を実施しています。また、事業部間にまたがる知的財産活動等に関しては、生産技術部が横断的な視点で積極的にマネジメントに関与しています。さらに、継続的な情報管理および知的財産についての研修を通じて、知的財産に関する全社員の意識とスキルの向上を図っています。

知的財産戦略

合金鉄から機能材料等の多様な製品・サービスを有する当社グループでは、製品ごとに置かれた環境が全く異なることを踏まえ、製品ごとに固有の知的財産を練り上げることを戦略の大きな特徴としています。具体的には、事業部門と研究開発部門が一体となって、その事業目標を明確化した上で、市場・技術・知財の環境を正確に認識し、それらをもとに知財面の施策を決定し、知財戦略として明文化、実行しています。

合金鉄事業

高品位鉄鋼製品に欠かせない
合金鉄の安定供給のために

2025年は創業100周年を迎えます。祖業である合金鉄を100年間製造・販売が続けられたことは、全ステークホルダーからの信頼の結果であり、心より感謝申し上げます。

当社が扱う合金鉄は国際市況商品ですが、日本の高い電力コストを技術力でカバーすることで世界的競争力を維持しています。足元の主な取り組みとしては、定期修繕間隔を長期化(1年から1.5年に)して生産効率を向上するとともに、棚卸資産の圧縮を進めて財務体質強化も図っております。

合金鉄事業では持続的な成長を続けるために、脱炭素社会への移行を機会としてとらえ、CO₂排出量低減に向けた技術開発を推進しております。国内では、還元材として使用する石炭コークスを木質コークスへ転換する試験を、海外ではマレーシアで水力発電によるグリーン合金鉄製造を行うパータマフェロアロイズ社に当社技術者を派遣しており、国内と海外の両軸でカーボンニュートラルの技術開発を進めております。

執行役員
宮内 義浩



国内強み

- マンガン系合金鉄の国内トップサプライヤー
- 高稼働・高効率で世界的にも生産性の高い徳島工場の競争力
- 価格フォーミュラに基づく安定した収益力

海外強み

- 地球環境に配慮したグリーン合金鉄(水力発電による電力を活用)

ビジネスモデルと特徴

各種合金鉄の製造販売

主力製品である高炭素フェロマンガンは、鋼の特性(強度・靱性・耐熱性・耐食性など)を高めるために使用される添加剤です。原料であるマンガングルを主に南アフリカから輸入し、電気炉で還元し製造しています。日本製鉄(株)を中心に鉄鋼メーカー向けに販売しています。



高炭素フェロマンガ

事業機会

- グリーン合金鉄への需要

生産品種

徳島工場

- 高炭素フェロマンガ(生産数量18万トン/年)
- 低炭素フェロマンガ

パータマフェロアロイズ社

- シリコマンガ、フェロシリコン

クドマネマンガ鉱山

- マンガングル



徳島工場

リスク

- 原料・製品市況の変動リスク
 - 国内は価格フォーミュラによってリスクを軽減
- 炭素税の導入の可能性
 - カーボンニュートラルへの対応

市場環境

国内

国内市場は、今後日本の人口減少と高齢化により、製造業や土木建築向けの鉄鋼需要が減少することが想定されています。しかし、高級鋼に不可欠なマンガン系合金鉄の需要は底堅く推移すると想定されています。

海外

海外市場は、今後インド含むアジアでの成長が見込まれます。パータマフェロアロイズ社はマレーシアに工場があり、成長市場に隣接しています。

第9次中期経営計画の進捗

国内

高炭素フェロマンガ年間生産能力の増強(18万t▶20万t)

2021年の徳島工場への生産集約により不足する需要を外部からの購入で賄っていましたが、定期修繕サイクルを約1年から1.5年に長期化することで生産量の増強を図っています。

また、2炉ある高炭素フェロマンガ用電気炉を同時に停止して修繕するのではなく、実施時期を重ならないようにすることで、修繕作業における効率化も進めています。

安定供給体制の構築

当社グループの合金鉄製造に適したマンガングルは主に南アフリカに偏在している鉱物です。地政学リスクへ備えた資材・原料調達分散化を進め、鉱物産地のカントリーリスク毎に在庫を管理しています。

2024年3月にオーストラリアのハリケーン被害によってマンガングルの出荷が停止しましたが、その際にも生産活動へ影響を出すことなく適切に対応することができています。

カーボンフリー合金鉄製造プロセス開発

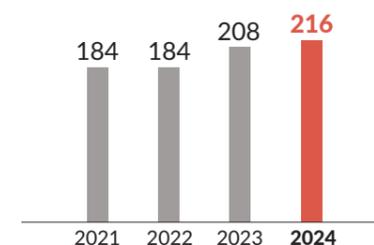
「フェロマンガ製造プロセスに関する脱炭素・省エネの技術開発」がNEDO公募事業のインキュベーション研究開発フェーズに採択され、CO₂排出量の削減と省エネに繋がる革新的な製造プロセスの技術開発を推進しています。また、木質コークスの活用も検討中です。2050年のカーボンニュートラル達成に向けて、研究開発に注力しています。

海外

生産体制の強化

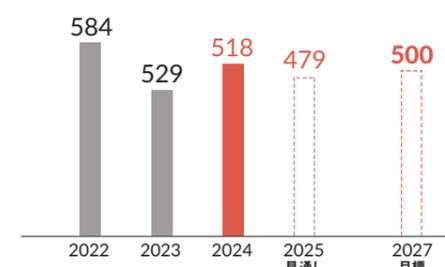
パータマフェロアロイズ社では安定生産のため当社の技術者を現地に派遣し、コスト削減を進めてきました。また、2023年からは定期的にマレーシアの従業員を徳島工場へ招いて世界最高水準の合金鉄工場研修を行っています。その成果もあり、安定生産を継続できるようになり、生産数量は順調に増加しています。

パータマフェロアロイズ社生産量(シリコマンガ、フェロシリコン・千t)

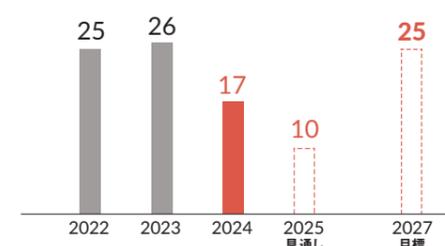


パータマフェロアロイズ社従業員の徳島工場での研修

売上高(億円)



国内 実力ベース経常利益*(億円)



海外 実力ベース経常利益*(億円)



※在庫影響や一過性要因を除いた経常利益

機能材料事業



執行役員
中里 圭一

モビリティ分野の発展 オンリーワン製品の安定供給

機能材料事業では、蓄積された冶金・粉体技術による高機能・高品位かつ特長ある独自製品(酸化ジルコニウム・酸化ほう素・マンガン系無機化学品・自動車用電池材料・フェロポロンなど)をラインナップしており、これらはサステナブルな社会構築に欠かせないモビリティ分野の発展(自動車電動化・電装化)や脱炭素社会の推進に寄与しております。足元では中期計画で想定していたEV普及スピードはやや鈍化しているものの、ハイブリッド車の評価見直しやAIデータセンターの拡大に伴い当社機能材料製品の需要は着実に増加しております。加えて、国内オンリーワン製品(マンガン系無機化学品、フェロポロンなど)についてもコスト競争力強化を図り更なる拡販を推進し、地政学リスク低減などのサプライチェーンの問題解決および強化に寄与していきたいと考えております。

強み

- ▶ 長年業界をリードしてきた冶金・粉体技術
- ▶ 高機能・高品位製品の供給を続けてきた信頼性
- ▶ 唯一無二の独自製品を複数ラインナップ

ビジネスモデルと特徴

各種原料から顧客のニーズに合わせた製品を製造しています。複数の製品が国内オンリーワンのため安定供給に努めています。

酸化ジルコニウム

酸化ジルコニウムは、超微粒子・高純度で高い評価をいただいております。主にスマートフォンなどの通信機器や車載用の積層セラミックコンデンサ(MLCC)の材料として使用されています。

フェロポロン



フェロポロンは、ハイブリッド車・電気自動車のモーターに使用されるネオジム磁石の材料、橋梁ワイヤーやボルト・ナットなどの鉄鋼製品向けに使用されています。



酸化ジルコニウム

酸化ほう素



酸化ほう素は、不純物のきわめて少ない高品質・高純度を特長としており、液晶および有機ELなどの大型ディスプレイ用ガラス基板や5G通信用電子部品基板のガラスファイバーの材料として使用されています。

マンガン系無機化学品



多品種のマンガン系無機化学品を製造しており、マンガン鉱石を出発原料とする高純度なマンガン系無機化学品への精製技術を保有しています。リチウムイオン電池正極材やMLCC用の添加剤として使用されています。



酸化ほう素

水素吸蔵合金



水素吸蔵合金は、ハイブリッド車用ニッケル水素電池の負極材として、トヨタ自動車(株)などの車に使用されています。

リチウムイオン電池正極材

住友金属鉱山(株)の製造の一部を受託加工しています。



水素吸蔵合金

事業機会

- 自動車の電装化の進展
- AIを含めた半導体電子部品市場の拡大

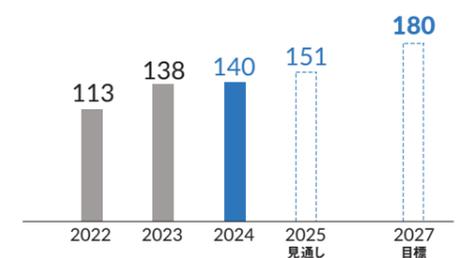
リスク

- 原料の価格変動や調達

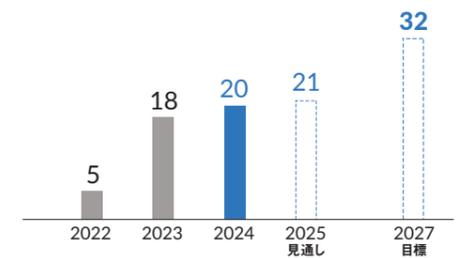
市場環境

用途	製品	市場
自動車電装化 半導体電子部品	酸化ジルコニウム	自動車の電動化・電装化が進展 生成AI関連部材の増加(データセンターなど)
	マンガン系無機化学品	
	フェロポロン	電気自動車・ハイブリッド車の増加に伴いネオジム磁石(モーター向け)需要の増加
ガラスパネル ガラスファイバー	酸化ほう素	ディスプレイ需要は横ばい 生成AI関連部材の増加(データセンターなど)
車載バッテリー	水素吸蔵合金	ニッケル水素電池の需要は横ばい (既存ハイブリッド車の需要は堅調)
	リチウムイオン電池正極材	EV普及の鈍化が見られるが、自動車電動化の流れは変わらず、車載用電池市場は引き続き拡大する見通し

売上高 (億円)



実力ベース経常利益* (億円)



*在庫影響や一過性要因を除いた経常利益

第9次中期経営計画の進捗

酸化ジルコニウムの生産能力増強

酸化ジルコニウムは積層セラミックコンデンサ(MLCC)の材料として使用されます。MLCCは自動車電子部品、民生電子部品と広範囲にわたって使用されます。

昨今は電気自動車需要が想定ほど強くないですが、ADAS(先進運転支援システム)など電装化の進展や次期通信規格への移行に伴う需要など、将来的には成長する分野であることは間違いのないため、生産能力の増強は市場環境を見ながら適切に判断します。

国内オンリーワン製品の拡販

地政学リスクの回避を目的とした調達先の国内回帰の動きが広がっています。そのような環境のなか、国内で当社のみが製造しているオンリーワン製品(酸化ほう素・フェロポロン・マンガン系無機化学品)の拡販を進めています。また、人件費などコスト上昇圧力が高まる中、付加価値に見合った価格改定も同時に進めています。

新製品開発

酸化ジルコニウムは、高度通信技術の発展に伴い、電子部品の高機能化・小型化に寄与する高性能かつ高品質な製品が求められます。また、自動車電動化に加えて、多岐にわたる二次電池需要の拡大において電池材料の特性向上は欠かせません。二次電池の高容量化・小型化などに寄与する新たな製品の研究開発を行っています。



フェロポロン



マンガン系無機化学品



リチウムイオン電池正極材

焼却灰資源化事業

循環型社会への貢献

焼却灰資源化事業は、民間企業のトップランナーとして今年で30年目を迎え、昨今新設が困難な自治体埋立処分場の延命化に貢献すると共に、土木資材として天然砕石並みの品質を持つエコラロック® やベースメタル(金・銀・銅など)の原料となる溶融メタルを社会に供給し、我が国の環境保全と資源循環に貢献してきました。

昨年、環境省は「第五次循環型社会形成推進基本計画～循環経済を国家戦略に～」を策定し、環境保全を前提とした循環型社会の形成とこれを通じた持続可能な社会実現に向け、循環経済の拡大＝循環経済関連市場規模を現状の50兆円から2030年までに80兆円とすることを目指しています。



執行役員
松田 隼人

当社の本事業拡大への取り組みはこのような国家政策にも合致しており、その第一歩として2024年7月に当社100%子会社の中央電気工業を完全吸収合併し、全国的な営業展開を開始すると共に、処理能力増強へ向けた準備を着々と進めています。

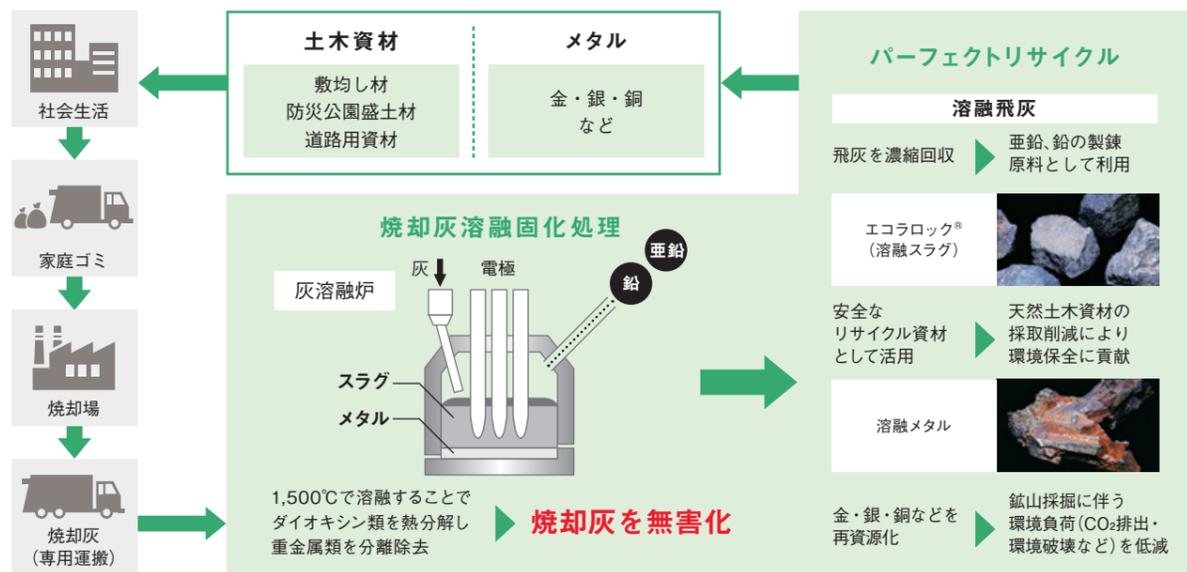
当社は、本事業拡大を実現することで、我が国の循環型社会形成によるサステナブルな社会の実現の一役を担っていきたく考えています。

強み

- 国内最大の溶融固化処理能力(13万トン/年)
- 合金鉄で培った電気炉の操業技術を活かし、民間企業として国内で初めて事業化
- 焼却灰をパーフェクトリサイクル

ビジネスモデルと特徴

埋立処理されることが多い焼却灰を自治体から有償で受託し、溶融固化処理することで、無害化・資源化しています。溶融により生成する溶融スラグはエコラロック® として製品化し、土木資材などに再利用されています。また、金・銀・銅などの有価金属が含まれる溶融メタルは回収して資源循環させています。これらを通じて天然土木資材の採取削減による環境保全、鉱山採掘に伴う環境負荷低減、焼却灰の都市鉱山化に貢献すると共に、処理工程で発生する産業廃棄物(溶融飛灰)も全量資源化処理することでパーフェクトリサイクルを実現しています。



事業機会

- 環境意識の高まり
- 廃棄物の関連法規制の変更

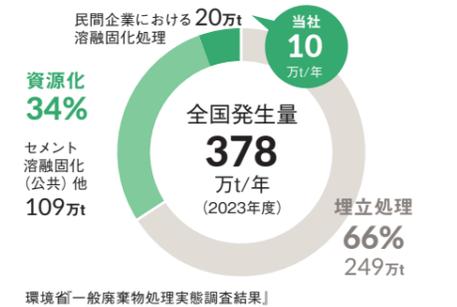
リスク

- 自治体の財政状況の悪化
- 廃棄物の関連法規制の変更

市場環境

環境省の調査によると、全国で年間約378万トンの焼却灰が発生していますが、そのうち66%が埋立処理されています。また、同調査では2023年度末の全国の埋立処分場の現在の残余年数は24.8年と推定されています。一方、各自治体において新たな埋立処分場の確保が困難となりつつあり、焼却灰資源化処理のニーズが高まっています。このような状況により、焼却灰資源化事業は今後の成長が期待できる事業環境にあります。

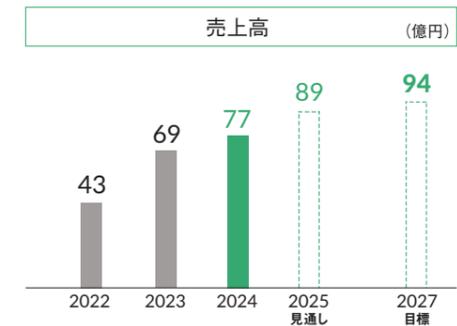
全国一般廃棄物焼却灰発生量と処理状況



第9次中期経営計画の進捗

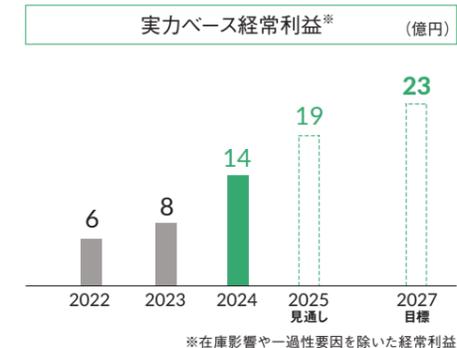
能力増強

焼却灰の埋立処理・セメント処理の余力減少などによる溶融固化処理への需要増加の機会をとらえ、5号炉(2027年稼働予定)から7号炉(2030年稼働予定)まで段階的に設備を増設していく予定です。7号炉での処理能力は現在の年間13万トンから22万トンまで拡大します。2024年は価格改定に注力したため焼却灰処理量は前年比横ばいでしたが、2025年は焼却灰の収集に注力して処理量を増やしていきます。5号炉の設備投資の意思決定については2025年内に行う予定です。



旧中央電気工業(株)を吸収合併したことによる効果

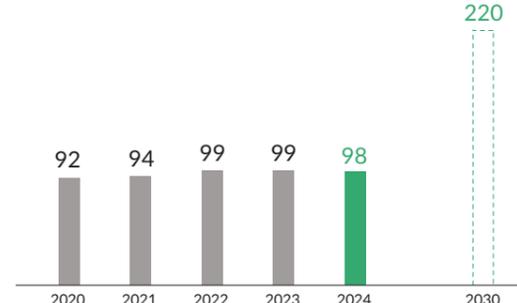
2024年7月、当社は当社の100%子会社であった中央電気工業(株)(焼却灰資源化事業実施母体)を吸収・合併しました。この統合により、営業拠点を東京に移して営業エリアを全国に拡大するとともに、適切なタイミングでの人的資本投入、設備投資などの事業拡大へ向けた意思決定など、経営判断の迅速化が図れています。



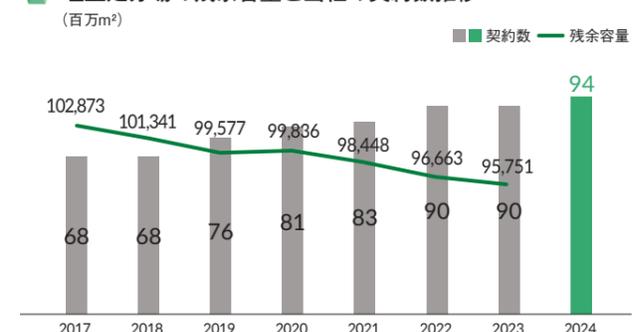
自治体への営業強化(収集量増加への取り組み)

国内最大の焼却灰処理能力と能力増強計画があることの強みを活かして、これまでメインだった関東以外の自治体への営業も強化しており、東北・九州・四国などからの問い合わせも多くなっています。また、自治体の長期契約ニーズにも積極的に対応しています。

処理量の推移と2030年の処理能力(計画)



埋立処分場の残余容量と当社の契約数推移



アクアソリューション事業



執行役員
岡 猛敏

循環型社会・水素社会の進展に貢献

当事業は、排水処理装置と純水製造装置で循環型社会および水素社会に貢献するビジネス展開をしております。

1973年にクロム排水処理を開始し、その後排水中のほう素、ニッケル、ふっ素吸着回収など商品ラインナップを拡充し、お客様のご要望にお応えする排水処理装置をお届けしており、純水製造装置は水素製造、バイオマス発電や一般産業用として広く活用されています。

現在は事業領域拡大に向け、パートナーとの協業、大学などとの共同研究を通じた新商品開発にも取り組んでおります。

また、本年2月にスタートアップ企業である(株)ガルデリアに出資し、同社が有する微細藻類を活用した工場排水からの低濃度の金、パラジウムなどの貴金属を回収する技術と当社の営業基盤、排水処理ビジネスのノウハウを活かして新たなソリューション提供を目指しております。

長年培ってきた排水処理装置・純水製造装置の技術・ノウハウを活かして社会ニーズに応えるとともに事業領域拡大に注力してまいります。

強み

- モバイル型装置により顧客側でメンテナンス作業・各種薬品が不要
- 50年間培った高度なイオン交換樹脂の再生技術による安定した高品質
- 初期費用が安価で導入がしやすいレンタル(サブスクモデル)
- 吸着回収した物質を当社製品の原料などに再資源化

ビジネスモデルと特徴

排水処理・純水製造とも装置をレンタル(サブスクモデル)または販売するビジネスモデルです。

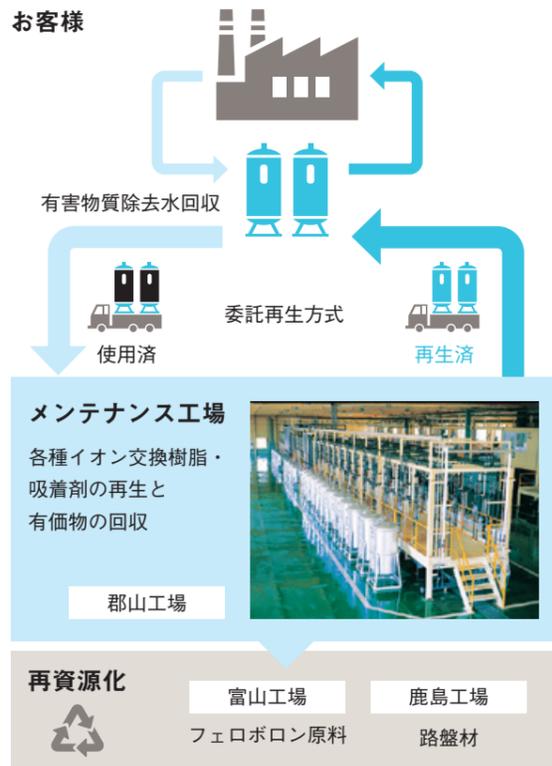
使用済みのイオン交換樹脂は当社のメンテナンス工場で再生して再利用しています。また、その際に吸着した重金属などは富山工場および鹿島工場で再資源化しています。

排水処理装置

めっき・塗装業界、自動車業界を中心とした製造業などの工業排水に含まれる金属や不純物などを当社装置で回収し、脱イオン水・純水として再利用できる水に再生します。また回収したほう素はほう素製品(フェロボロン)、同じくニッケルはニッケル合金原料として再資源化しています。

純水製造装置

水素製造用として活用され、国内のオンサイト型水素ステーションの約60%に当社の装置が採用されています。また、表面処理洗浄用、バイオマス発電所のボイラー・空調用などに使用する高純水を水道水から手軽に製造できます。高純水の需要(洗浄・調合・検査など)は工業製品などの高性能化に伴って拡大しており、バイオマス発電のメンテナンスやその他工業用途にも使用されています。



事業機会

- サークュラーエコノミー、SDGsの進展による環境意識の高まり
- 排水基準値強化
- 水素社会の進展

リスク

- めっき市場の縮小
- 資機材価格・物流費の高止まり

市場環境

排水処理装置

自動車電動化の進展により部品点数が減少し、めっき需要が縮小している一方、排水からのほう素除去の需要が拡大しています。

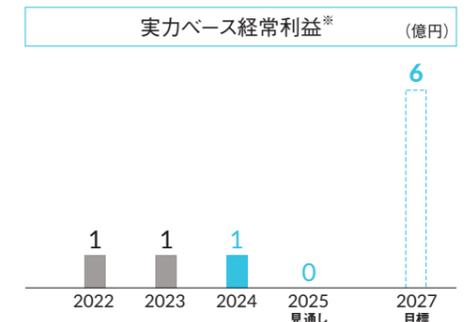
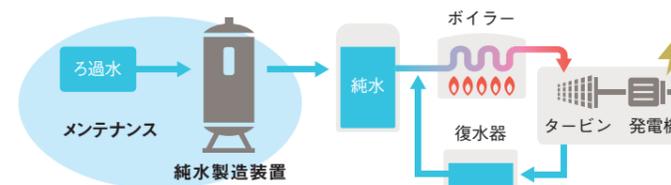
また、環境意識の高まりや排水基準値強化から排水処理需要増が見込まれます。

純水製造装置

水素関連市場では、水素ステーション、産業用の利活用拡大により、純水の需要増加が見込まれます。

水素関連以外の市場では、ボイラー発電の試運転・メンテナンス向けの純水需要が拡大しています。

バイオマス発電(メンテナンス)



※在庫影響や一過性要因を除いた経常利益

第9次中期経営計画の進捗

排水処理装置の製品ラインナップ強化

排水基準値強化に伴う新たな需要を見据え、製品ラインナップを強化しています。

また、事業領域拡大に向け、パートナーとの協業、大学などとの共同研究を通じた新商品開発にも取り組んでいます。

水素関連需要のキャッチアップ

水素ステーション、産業用の利活用需要をとらえた純水製造装置の拡販を進めています。

新しい事業領域の開拓

2025年2月に微細藻類で資源循環を目指すスタートアップ企業である(株)ガルデリアに出資しました。

同社が開発した微細藻類を活用した吸着剤は、都市鉱山や工場排水に含まれる金やパラジウムなどの貴金属回収において、従来の技術では難しかった低濃度や難処理の溶液からも効率的に回収することができます。当社の排水処理ビジネスで培った営業基盤と、装置や重金属などの回収プロセスのノウハウを活かし、新たなソリューション提供を目指します。

電力事業

カーボンニュートラルの推進

電力事業では、持続可能な社会の実現に向けた責任を果たすべく、FIT制度を活用した水力発電事業を積極的に推進しています。FIT制度は、再生可能エネルギーの普及を目指すもので、当社が発電した電力は一定の期間、固定価格で販売することができます。当社はFIT制度が提供するチャンスを最大限に活用し、安定した収益基盤を確立し、事業の持続可能性を確保しています。

また、水力発電による安定的な電力供給とCO₂排出削減の両立を実現するため、当社は高度な技術と知見を活用しながら、持続可能な運営に取り組んでいます。さらに、地域社会との共生を重視し、環境負荷を最小限に抑える努力を続けています。今後も、水力発電の安定供給に向けた設備投資を着実に進めるとともに、気候変動や水資源管理といった課題に対する取り組みを継続してまいります。当社は、再生可能エネルギーとしてのグリーン電力の価値を最大化し、持続可能な未来の構築に向けて、さらなる発展を目指してまいります。

取締役
常務執行役員
岸川 勉



強み

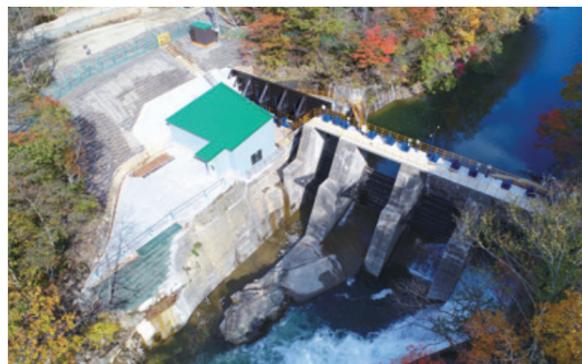
- 再生可能エネルギー固定価格買取制度(FIT)による安定した収益基盤
- CO₂を出さない水力発電によるグリーン電力(年間売電量約56,000MWh)

ビジネスモデルと特徴

北海道日高地方の幌満川水系に2か所の水力発電所を有し、FITの認定を取得し運用しています。



第3発電所ダム



第2発電所堰堤

リスク

- 気象条件による発電量の変動(過去5年、業績に影響を与えるほどの変動は無し)

市場環境

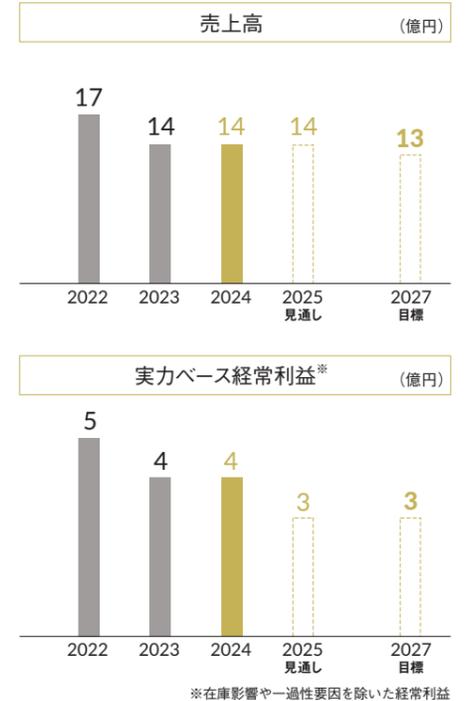
2037年までFITによる安定的な収益を確保しています。

第9次中期経営計画の進捗

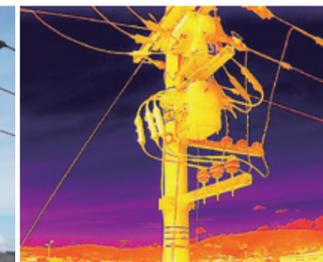
安定操業のための取り組み

自然資本を活用した事業である発電は、安定操業を継続する上で設備・ダムの補修・保全を計画通り行うことが重要です。当社では、作業の効率化を目的に2023年からサーモカメラを搭載したドローンを導入しています。この特殊なドローンは人の目では困難な送電線・構内配電線の点検精度を向上させています。

2025年はこれらの機器に加えて水中ドローンも導入しました。ダム湖面側の損傷状態、コンクリート剥離の状態および修理箇所の状態は、水中では目視で確認することができないため、深い位置を確認する場合、ダム水位を低くする必要があります。水中ドローンを活用することで水中画像を陸上で確認できるなど、これまでできなかった点検が可能になり、安定操業につながっています。



サーモカメラ搭載ドローンの映像



水中ドローン

安定操業のためのDX推進

全国的に労働人口が減少する中で特に地方において人材確保は安定操業を継続する上で重要です。現在、遠隔からの運転システムを運用中であり、さらに省力化・業務効率化を目的とした保守支援装置導入を検討中です。

カーボンニュートラルの推進

水力発電によるグリーン電力を供給しているため、安定操業そのものがカーボンニュートラルへの取り組みとなります。また、アクアソリューション事業の拠点である郡山工場では日高事業所のトラッキング付き非化石証書を活用しており、工場で使用する全ての電気のカーボンフリー化を実現しています。

DC&M活動*で水中ドローンを提案



日高事業所
松井 圭太

水中カメラを使用してダム内のコンクリート剥離やひび割れを点検するにあたっては、ダム水位を下げる必要があるため通年行えないという課題がありました。そこで、DC&M活動では水位を下げることなく通年点検業務を行えることを目標に検討を行いました。その結果、最優先候補として水中ドローンを試すことになりました。水の抵抗に負けずに点検できるか、水中でもきれいに撮影できるかなど懸念事項をひとつひとつ確認し、水中ドローンの有効性を証明できたことで、会社で購入して業務に活用できることになりました。現在ではこれまで難しかった場所の点検、調査ができるようになり、電力事業におけるリスクの低減に貢献できていると思います。

*詳細4p.46

サステナビリティ

サステナビリティ経営方針

当社グループは、「特徴ある製品・技術・サービスを開発・提供し、持続的な成長を通じて、豊かな未来の創造に貢献する。」という経営理念を掲げています。

この理念の下、サステナビリティを重要な経営戦略と位置づけ、「事業活動を通じた社会課題の解決への貢献」と「持続的な成長を通じた企業価値向上」の両立を目指します。特に、右の5つを重要課題ととらえ、サステナビリティ経営を推進してまいります。

- ▲ 持続可能な地球環境の維持と脱炭素社会の実現に向けた2050年カーボンニュートラルへの挑戦
- ▲ 脱炭素化・サーキュラーエコノミーに貢献する製品・技術・サービスの提供と共に、持続可能な社会の実現に貢献するあらたな事業機会の創出
- ▲ DE&I、人材開発などの人的資本を重視した経営による価値創造
- ▲ 取引先の人権尊重・環境対応なども勘案した公平かつ公正な購買の実行
- ▲ ステークホルダーとの建設的なコミュニケーションを通じた中長期的な企業価値向上

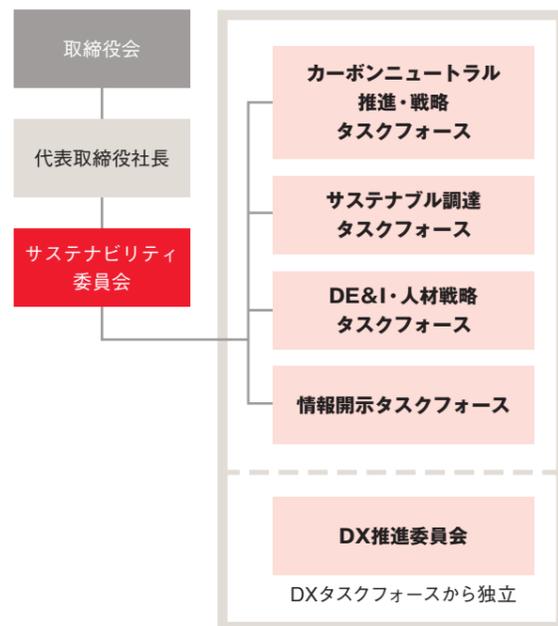
サステナビリティ委員会

当社グループでは、持続的に社会課題の解決と企業価値の向上の両立を実現させるため、サステナビリティ経営に取り組んでいます。2022年に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ました。委員会は、各課題解決に向けたタスクフォースで構成されており、当社グループの経営戦略の一環としてサステナビリティ経営方針の策定、必要な戦略の立案・評価を行うだけでなく取り組み状況の確認や審議も行っています。

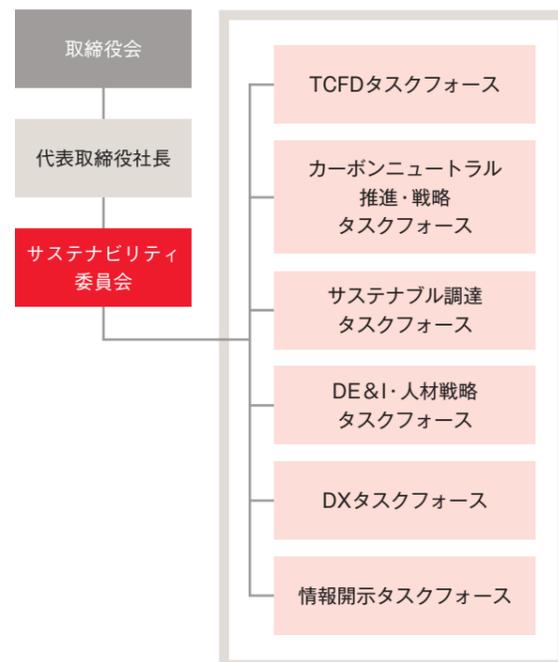
また、各課題解決に向けた取り組みをさらに機能的に推進させるため、2025年1月に6つのタスクフォースをマテリアリティの項目に沿った体制に変更しました。

サステナビリティ委員会体制図

2025年からの推進体制



参考)これまでの推進体制



サステナビリティ委員会の活動状況

実施回数: 4回/年

主な活動内容、議題

- カーボンニュートラルの実現
- サプライチェーンにおける健全性の確認
- サプライチェーンの強度の確認
- 生産DX、業務DX、事業DX、DX基盤構築の各施策についての進捗確認
- 採用力向上のための取り組み
- 従業員エンゲージメント向上のための取り組み
- ダイバーシティの取り組み
- 人権の尊重
- 株主・投資家向け情報開示への対応
- 気候変動に関する情報開示への対応

マテリアリティ

当社グループは、サステナビリティ推進体制の下、経営における長期的な方向性や企業価値に影響を及ぼしうる長期的な重要課題(マテリアリティ)の明確化を行い、重要機会及び重要リスクを特定しました。

特定したマテリアリティ

- 2050年当社グループカーボンニュートラルの実現
- 持続可能な社会に貢献する製品・技術・サービスの提供
- DE&I、人的資本を重視した経営
- 人権、環境も勘案した公平かつ公正な購買
- ステークホルダーとの建設的なコミュニケーション

詳細はp.41をご覧ください。

特定プロセス

- STEP1 経営理念に照らして、事業に対する環境変化の影響を整理**
 経営理念を実現するための事業の長期的な方向性と密接にかかわる環境の変化を整理し、当社グループの対応すべき重要課題を整理
- STEP2 ガイドラインを参照し、STEP1とあわせて網羅的なリストを作成**
 参照ガイドライン：持続可能な開発目標(SDGs)、GRIスタンダード
- STEP3 経営層による議論と承認**
 サステナビリティ委員会においてSTEP2で作成したリストについて議論を重ね、重要課題を特定

マテリアリティ

	マテリアリティ	リスク
2050年 当社グループ カーボンニュートラルの実現	<ul style="list-style-type: none"> カーボンニュートラル実現に向けた取り組み (CO₂排出量の削減) 省エネルギーの促進 再生可能エネルギーの活用 カーボン・オフセットの弾力的活用 	<ul style="list-style-type: none"> カーボンプライシング導入などによるコスト負担の増加 脱炭素技術導入による製造コストの増加 低炭素原燃料の調達コストの増加
持続可能な社会に 貢献する製品・技術・ サービスの提供	<ul style="list-style-type: none"> 事業活動を通じた社会全体のCO₂削減への貢献 環境貢献製品の拡大 持続可能な社会づくりに向けた新規事業の創出 研究開発の推進による技術力の向上、ニーズへの対応力強化 	<ul style="list-style-type: none"> 原料調達における地政学リスク(安定供給の阻害要因) 既存技術の陳腐化 サーキュラーエコノミーへの対応遅れによる競争力低下
DE&I、人的資本を 重視した経営	<ul style="list-style-type: none"> 中長期経営戦略と人材戦略との連動を念頭においた人材の育成と採用 多様な人材が適応でき、それぞれが安心して働くことができる環境の提供 すべての人々の人権を尊重する経営の実現 	<ul style="list-style-type: none"> 人材の流出と後継者不足による製造力の低下 ダイバーシティの遅れによる社会的評価の低下 労働災害による機会損失 人権への配慮欠如によるステークホルダーからの信頼低下
人権、環境も勘案した 公平かつ公正な購買	<ul style="list-style-type: none"> 人権・環境に配慮した原料調達 持続可能な安定調達への取り組み 	<ul style="list-style-type: none"> 調達困難リスク(社会・環境問題対応の遅れによる) 物価上昇リスク サプライチェーン上で社会や環境への配慮に欠けた事例の発生 異常気象や天候不順によるサプライチェーンの寸断、原材料価格の高騰
ステークホルダーとの 建設的なコミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> 事業方針、事業戦略、サステナビリティ、コンプライアンスなどに関する情報の充実 積極的な情報開示による企業価値の向上 多様なステークホルダーに対する情報開示 	<ul style="list-style-type: none"> 開示の質および量の不足による企業価値低下

機会	主な取り組み	関連ページ
<ul style="list-style-type: none"> 企業の取り組み姿勢への評価や市場価値観の変化への対応による事業性の向上 脱炭素に向けた研究開発の促進 生産効率の改善活動 カーボン・オフセットのための環境貢献活動 	<ul style="list-style-type: none"> 「GXリーグ」(経済産業省)に参画 合金鉄製造の新還元技術の研究 合金鉄製造時の木質コークス活用 	p.51~52
<ul style="list-style-type: none"> 環境負荷を意識した購買行動の増加 再資源化技術へのニーズの増加 省エネルギーに貢献する素材の需要拡大 自動車電動化による関連素材の需要拡大 脱炭素社会に貢献する製品・技術・サービスの提供 	<ul style="list-style-type: none"> 新規事業創出に向けた適切な資源配分 安定操業、安定生産 品質検査 積極的な研究開発投資 M&A、他社や大学、研究機関との連携の検討 	p.27~38 p.55~56
<ul style="list-style-type: none"> 必要とする人材の計画的な採用 事業環境の変化に適応できる人材の育成 従業員が自発的に自分の力を発揮する貢献意欲と定着率の向上 多様な人材の確保による企業価値の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 計画的な新卒・中途採用の継続および強化 従業員エンゲージメントの向上 多様な人材が活躍できる制度・環境の整備 女性活躍推進に向けた取り組み 労働安全衛生の徹底 信頼ある労使関係の構築 人権意識の啓蒙 	p.43~48
<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンの強化 公平かつ公正な取引機会の増加 グリーン調達を意識した環境配慮型製品の需要増 あらたな市場形成 安定調達先とのパートナーシップの強化 	<ul style="list-style-type: none"> 調達先への当社グループ調達方針の協力要請 調達先の評価、選定 調達材(原材料・資材)の評価 	p.57
<ul style="list-style-type: none"> 各種開示の充実、開示の透明性向上によるステークホルダーからの信頼向上 適切な情報開示および対話による企業価値の向上 英文開示の充実による海外投資家の増加 	<ul style="list-style-type: none"> 株主・投資家への説明会開催 「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」に関する開示 英文開示の拡大 	p.57~58

人的資本経営



一人ひとりが自分の能力を十分に発揮できる魅力ある組織・風土

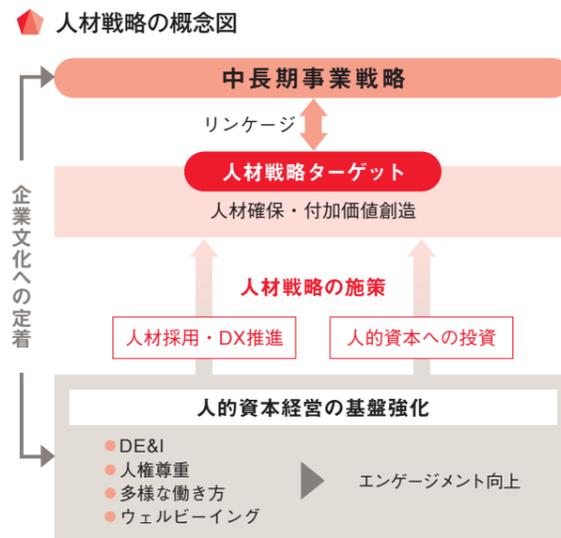
製造業である当社は、生産や設備の保守・点検、研究開発、営業、管理部門といったそれぞれの業務に携わる人々が、経験を通じて知識や技能を身に付けながら成長し、成果を上げることで企業力が強くなり、未来への発展に繋がると考えています。そのため、人材の確保と定着、育成を通じた人的付加価値向上は、会社にとって最も重要な課題と捉え、様々な取り組みを行っています。

採用では、採用ホームページの刷新、エリア総合職制度等各種制度の導入などを行い、新卒採用とキャリア採用を組み合わせながら必要な人材を獲得しています。

育成はOJTを中心とし、階層別研修や各職場で求められる技能習得や資格取得支援に加え、DXなど専門人材の育成も進めています。会社からの「学びの場」の提供のみならず、教育や研修が本人の身になるようしっかりと意識付けをしながら実施していきます。

社員のエンゲージメント向上は、やりがいや人材の定着に繋がり、人材戦略に欠かすことができません。エンゲージメントサーベイの実施と結果のフィードバックにより、スコア改善に努めています。また、適切な賃上げの実施や

福利厚生制度の充実もエンゲージメント向上に直結すると考えます。これからも人への投資を継続し、一人ひとりが自分の能力を十分に発揮できる魅力ある組織・風土を目指し、人的資本経営に取り組んでいきます。



基本方針

当社グループでは、労働人口が減少し続ける環境下において、中長期事業戦略を支えるための人材の確保と定着、従業員一人ひとりの価値の伸長をはかることを最重要課題の一つと捉えています。採用手法やツールを充実させながら採用活動を強化するとともに、多様な働き方を可能にする制度を調え、DE&Iを推進することでエンゲージメントを高めていきます。

2030年「あるべき姿」の実現に向け、引き続き企業価値向上の中核となる人的資本経営の基盤強化への取り組みを進めてまいります。

人材戦略

当社グループは、中長期事業戦略および事業継続に連動した人材を確保することと、付加価値創造を可能にする人材の育成をターゲットとしています。

そのためにDE&I、人権尊重、多様な働き方、ウェルビーイングといったサステナビリティを重視した労働環境の整備と人への投資を継続し、従業員のエンゲージメント向上を図ります。この戦略を企業文化として組織・風土に定着させることで、中長期事業戦略の達成を目指します。

人材戦略の取り組み

人材確保

- 採用ブランディング力の強化
- 知名度向上への取り組み
- エリア総合職制度の導入
- 奨学金返還支援制度の導入
- リファラル採用制度の導入
- 処遇改善

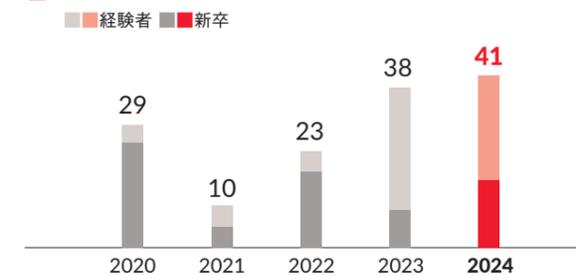
人的付加価値創出

- 育成研修
- 国内留学制度
- DC&M活動
- 管理職と社長の対話

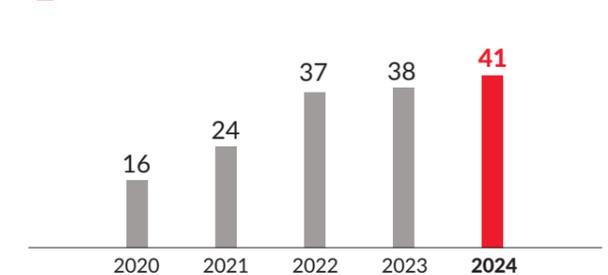
人的資本経営基盤強化

- ウェルビーイング経営
- 人事管理システムの刷新
- 人事評価制度の改善
- ダイバーシティ推進
- アスリート採用
- エンゲージメント向上

採用人数の推移(人)



教育研修費の推移(百万円)



▶ 人材確保

労働人口減少のなかで、有為な人材を確保することは当社グループの事業成長にとって不可欠です。給与処遇改善や知名度向上を通じた採用力の向上と採用手段の拡充、人事制度の見直しなどを進めながら、積極的な採用活動を展開し優秀な人材の確保・定着を図っています。

◆ 採用ブランディング力の強化

採用の売り手市場が継続する社会において、求職者との最初の接点であるウェブサイトの情報量と使いやすさは重要と考え、新たに採用特設サイトを立ち上げました。2024年12月に事務職・技術職・研究職向け、2025年4月には工場の操業や設備管理などを担う技能職向けを作成し、従業員のインタビューや女性従業員の座談会を加え、技術系や性別を問わず多様な人材に興味を持ってもらえるコンテンツを用意しています。



採用特設サイト

◆ 知名度向上への取り組み

人材確保において会社の知名度が求職者の応募・内定受諾にますます重要な要素となっています。BtoBの製造業である当社の知名度はBtoC企業と比較すると低く、その課題を解決するため知名度向上に向けた取り組みを加速しています。

- 「オールナイトニッポン」ラジオCM (2025年1月～)
- 茨城ロボッツとスポンサー契約 (2024年12月～)
- 鹿島アントラーズ冠試合開催 (2025年3月)

関連ページ:p.58

◆ エリア総合職制度

総合職としてのキャリアを希望するものの、事情により転動をすることができない人材の獲得と定着を目的として、2024年3月にエリア総合職制度を制定しました。希望する地域に限定して職務経験を積み、将来高い専門性を持った管理職となることを期待しています。2024年は1人がエリア総合職として入社しました。

◆ 奨学金返還支援制度

総合職の採用力強化と雇用安定を目的として、奨学金返還支援制度を導入することを予定しています。会社が従業員の奨学金の返還を支援することで、若手従業員が安心して長く働ける環境を整えます。

◆ リファラル採用制度

従業員の人脈を通じて、信頼できる人材の紹介により人材の獲得につなげることを目的として、リファラル採用制度を2025年4月から導入しました。採用力の強化だけでなく、定着率を高めることにも寄与すると考えています。

◆ 報酬(処遇改善)

従業員の処遇を改善することは人材の確保、人的資本への投資、事業成長という好循環を実現する上で重要であると考えています。2024年・2025年の春闘では労働組合要求に対して満額回答となるベースアップを実施し、加えて2024年には現場従事者向けに、役職手当や作業環境手当の改善を実施しました。今後も従業員の成長と事業成長の好循環の実現を図ります。

▶ 人的付加価値創出

人材を競争力の源泉としてとらえ、OJTによる育成を主体とする教育研修や成長機会を提供することにより付加価値の創出に取り組んでいます。

◆ 育成研修

階層別研修

将来、会社の経営を担う人材を育成するため、階層別研修を実施しています。若手従業員は社会人として求められる基礎的素養を育み、中堅従業員は「リーダーシップ」や「マネジメント」といった研修を通して、部下の育成、組織やチームの目標を達成するために必要な能力を学ぶなど、様々な研修を提供することで本人の成長を促しています。管理職は、新任管理職研修、部長候補者研修を定期的に行い、それぞれの役職に応じた役割や心構えを学んでいます。また、環境の変化に対応したサステナブルな経営を推進する経営幹部候補者の育成を図っており、若手従業員から管理職、経営層まで連動する研修を通じて経営理念を実践できる人材を育成しながら、企業文化への定着を目指しています。



研修の様子

女性の活躍(女性リーダー研修)

女性活躍推進については2016年に女性活躍推進委員会を発足、社内制度の充実や研修、社内広報による意識改革などの活動を続けてきました。現在は、多様な意見を経営に反映させるため、女性管理職比率を2027年に2%とすることを目標に定めています。2024年には管理職候補者への女性リーダー研修を実施しました。現在は女性管理職比率が1.7%となっています。

◆ 国内留学制度(産業技術短期大学への留学)

会社の業務に有用な人材を育成することを目的として、国内留学制度を設けています。

利用者の声



鹿島工場工務部
工務技術課
石井 亜佐斗

入社後、合金鉄製造工場で操業や点検・保全を三交替制で行い、その後は電気設備の点検・保全の見習いとして勤務しました。その中で、国内留学制度の存在を知り、本制度へのチャレンジを決め、短期大学で2年間学びました。

本制度は、自分で学ぼうとする人には大きなメリットがある制度です。電気の知識を学べるだけでなく、他の企業から派遣された人との交流も生まれて、2年前現場で働いていた時とは考え方も変わったと思います。もちろん、現場での成長もありますが、学校で学ぶ機会を得たことで学ぶ習慣が身についたのも大きいです。在学中には、電気主任技術者の資格も取得しました。当社には短期大学への派遣制度だけでなく、業務上必要な資格や研修があれば柔軟に対応してくれる姿勢がありますので、今後も自分の価値を高め、企業の成長に貢献したいです。

◆ DC&M活動

企業が持続的に成長するためには、現場力の維持と向上が欠かせません。そのため、製造や設備に関する技術や技能を習得するための教育訓練計画を策定し、完了後に力量評価を実施しています。また、「継続的改善」を実現し、成長を支える「自律的で強い職場」を育むことを目的に、マネジメント層の積極的な関与を高めた小集団の取り組みであるDC&M(Denko Circle & Management)活動を全社的に展開しています。

関連ページ:p.38

◆ 管理職と社長の対話

2024年に続き、社長と全管理職との対話を2025年4月に実施しました。管理職は事前に「あるべき姿の実現に向けた2025年の業務課題と社長への質問」をテーマとして事前レポートを作成した上で社長との対話に臨み、そのために何をすべきかについてグループでそれぞれの意見を交わしました。こうした取り組みと並行し、当社では各職場・各階層において対話を通じた情報の共有とコミュニケーションの活性化を進めています。

人的資本経営基盤強化

ウェルビーイング経営

柔軟な働き方

時間と場所に制限のない柔軟な働き方を推進し事務職については、フレックスタイム制度やテレワーク制度を導入しています。また出産・育児、介護、配偶者転勤のために退職した従業員について再入社を認めるキャリアリターン制度も整えています。

子育て、介護と仕事の両立

従業員が個々の事情やライフステージに応じた休み方ができる制度設計を行っています。年次有給休暇は、法律を上回る年間6日以上の取得を義務化し、有給休暇が取得しやすい環境を整備し、2024年の有給休暇取得率は75.6%でした。また、育児休業については、法律を上回る制度を取り入れ、休業期間の一部を有給化することや、家族全体で育児活動に準備ができるよう、従業員本人もしくは配偶者が妊娠した際に、育児休業や短時間勤務制度の説明を実施しています。さらに2025年より、学校行事への参加のための特別休暇制度(有給)を設けました。これらの取り組みにより、2019年に1回目、2021年に2回目の「くるみん」認定を取得しており、これからもくるみん認定取得を継続的に行っていきます。

- 有給休暇の半日単位での取得制度、年間6日の取得義務化
- 法定を上回る育児休業制度(一部有給)
- 育児のための短時間勤務(小学校3年生終了まで)、勤務制限(時間外、深夜など)
- ベビーシッター料金の補助
- 子の看護のための特別休暇(有給、最大10日)
- 子の学校行事に参加するための特別休暇(有給、最大2日)
- 介護休業制度(介護休業の取得期間1年間)、介護休暇(有給、最大10日)

- テレワーク制度
- フレックスタイム制度
- キャリアリターン制度

有給休暇取得率

2027年	目標 70%以上
2024年	実績 75.6%

男性育児休業取得率

2024年	実績 90.5%
-------	----------



心身の健康ケア

従業員が、心身共に健康に働き、最大限のパフォーマンスを発揮できるよう健康診断や健診結果のフォローに取り組んでいます。

- 健康診断に加え、人間ドック費用を補助
- 女性特有のがん疾患の早期治療に繋がる特定健診の全額補助
- 予防接種費用などを補助
- ストレスチェックの実施(過重労働と判断した際には、速やかに産業医面談を実施する体制を確立)
- ストレス軽減措置として外部に専門家集団からなる相談窓口を設置

人事管理システムの刷新

業務効率化と人材情報の見える化を目的として、人事管理システムを刷新しました。今後は、従業員に段階的にアクセス権限を拡大するとともに、機能を追加していくことで、より効率的で風通しの良い職務遂行体制の構築を目指します。

関連ページ:p.50

人事評価制度の改善(対話シート)

上司・部下のより深い対話と「2030年あるべき姿」の実現を目的として、2024年11月に期間考課に使用する対話シートの刷新を行い、評価尺度をオープンにしました。新しい対話シートでは、期初に「あるべき姿」の実現と連動した個人目標の設定を行い、期中と期末に目標に対する達成度とプロセスについて振返ります。それぞれの場面で、上司と部下が対話をし、互いに気づきと課題を共有することで、納得感を持って次のアクションにつなげられる人事評価制度を目指しました。

ダイバーシティ推進

障がい者の活躍

重要な社会的課題であるとの認識のもと、雇用の促進と働きやすい職場環境の整備に努めています。2024年5月に本テーマについての社内セミナーを行い、障がい者雇用への意識を深めました。これからも採用や雇用維持を継続し、障がい者が活躍できる環境づくりを進めていきます。2024年の雇用率は1.88%です。

シニア人材の活躍

豊富な知識・経験を有する従業員が60歳以降も活躍し続けられるよう定年年齢を65歳とし、現場力の維持強化や従業員の生活の安定を図っています。60歳以降も従来と同じ業務を行うことを前提として、連続性のある雇用制度としています。

アスリート採用

採用者の声



人事部長
森永 大貴

当社は、新卒アスリートとして印南伊吹選手(日本製鉄鹿島硬式野球部所属、投手)を迎え入れ、アスリート採用を開始しました。この取り組みは、単なる企業PRを超え、挑戦し続けるアスリートの姿勢を通じて社員のモチベーション向上や地域社会への貢献を目指すものです。印南選手の競技生活を支援しつつ、彼の努力や価値観が当社のマネジメントや働き方改革に新たな視点をもたらすことを期待しています。初めてのアスリート採用となる本施策では、競技と企業活動が両立可能な環境を整備し、アスリートのキャリア形成を支援する体制を構築していきます。今後もスポーツを通じ、地域や従業員の活力向上に貢献し、企業としての持続的成長を目指してまいります。

エンゲージメント向上

会社への貢献意欲・愛着心の向上は、人材の定着や組織力の強化と密接な関係があります。2023年からエンゲージメントサーベイを定期的実施し、課題の可視化を図っています。2024年は、本社・営業所従業員のそれぞれの思いや疑問などを個別にヒアリングし、各組織の問題の把握に努めました。今後も定期的にサーベイを実施し、課題の把握と対応に努めながら、エンゲージメント向上を進めていきます。

人権の尊重

当社グループは、経営理念を実現する上で、法令遵守および人権の尊重は企業が果たすべき社会的責務であると同時に、欠くことのできない倫理規範であるとの認識のもと「新日本電工グループ人権基本方針」を定めています。人権を尊重する風通しの良い職場づくりにより、性別や国籍、学歴等に関わらず従業員一人ひとりが個性と長所を活かし、多様な人材が持つ様々な魅力を最大限発揮できる企業を目指しています。

新日本電工グループ人権基本方針

- | | | |
|----------------|-------------------|----------|
| 1. 人権の尊重 | 4. 強制労働および児童労働の禁止 | 7. 教育と研修 |
| 2. 差別の撤廃 | 5. 労働安全衛生の確保 | 8. 情報開示 |
| 3. ハラスメント行為の禁止 | 6. 救済への取り組み | |

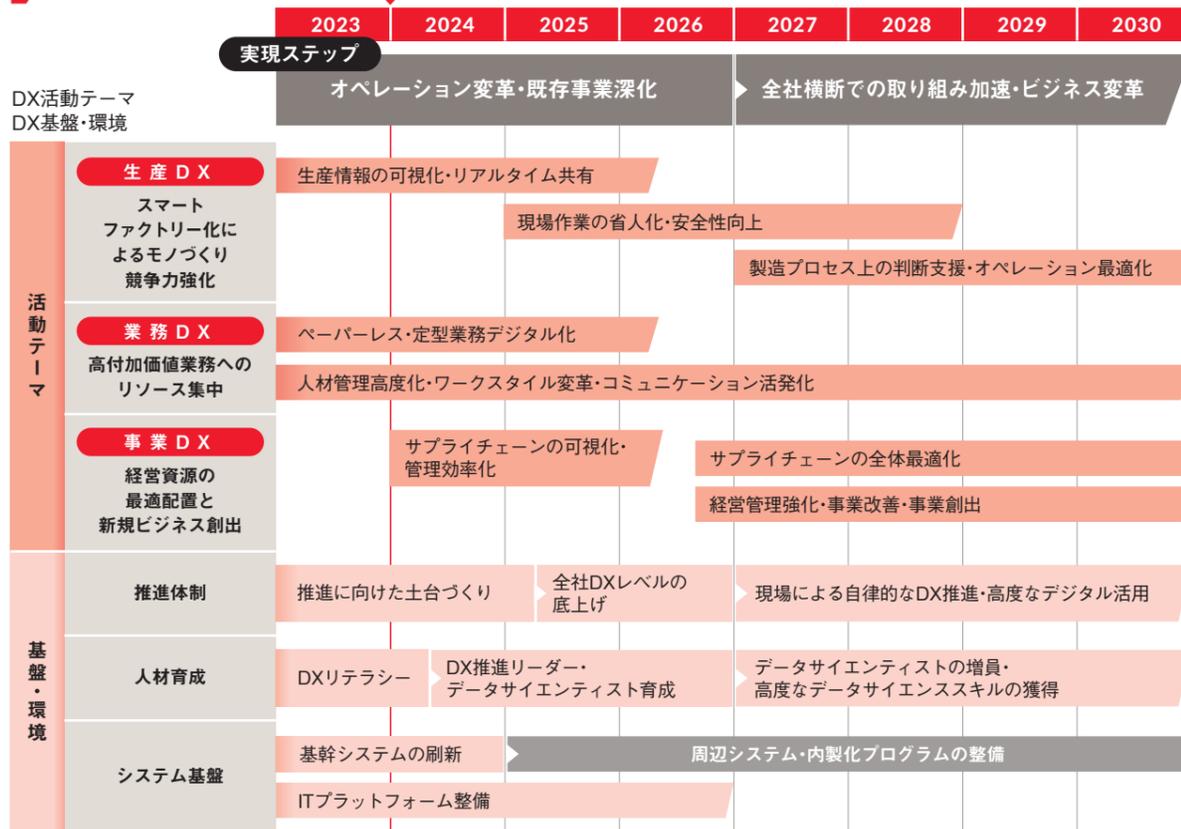
DX戦略

DX
ビジョン

**デジタルの活用により自らが変革することで
最適なモノづくりと新たな価値創出を実現する**

当社グループは、DXビジョンを実現する領域を「生産」「業務」「事業」の3つに分類し、それぞれの領域で新たな価値創出をしていきます。生産DXは工場を対象とし、スマートファクトリー化によるモノづくり競争力を強化します。業務DXはバックオフィスを対象とし、業務効率化により高付加価値業務へリソースを集中させます。事業DXは事業成長のため、経営資源の最適配置と新規ビジネスの創出を進めます。また、生産性・業務品質を上げるシステムの構築、ならびに自律的にDXを実現する推進体制の構築と専門人材の育成により、DX推進の基盤づくりを行っています。

DXロードマップ

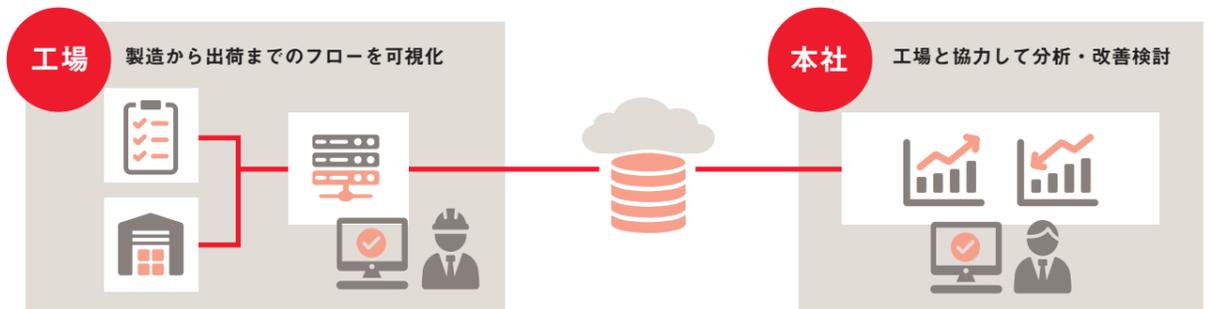


DXの取り組み

スマートファクトリー化

スマートファクトリー化の第一段階(フェーズ1)として、生産情報の可視化による生産効率と業務効率の改善を目指しています。2024年には徳島工場(酸化ジルコニウム)と郡山工場(アクアソリューション)に投資を行い、2025年には鹿島工場(焼却灰資源化)と徳島工場(合金鉄)への導入を検討しています。

具体的には、製造から出荷に至る一連のフロー(製造・検査・入出庫)をデジタルで追跡可能なトレーサビリティシステムを導入します。収集したデータを可視化・分析する基盤を構築することで、工場全体の在庫最適化、操業効率の改善、品質管理の強化を図ります。さらに、取得された操業データや設備に関するデジタルデータを営業部門と製造部門がリアルタイムで共有できる環境を整えることで、多角的な視点に基づいた業務効率の改善を目指します。この情報共有により、迅速な意思決定と連携強化を促進し、継続的な改善活動を通じて、スマートファクトリー化を推進し、競争力強化を図ります。

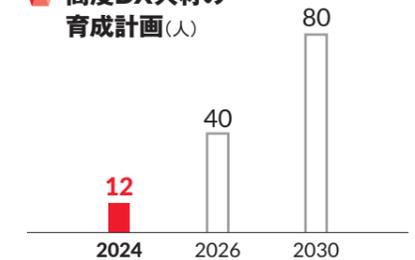


DX人材育成

高度DX人材(DX推進リーダー、データサイエンティスト)を2030年までに80名育成することを目標に、計画的な人材育成を推進しています。2024年は前年のe-ラーニング結果を基に人材を選抜し、専門的なスキル習得プログラムと集合研修を実施しました。この取り組みの結果、認定試験を経て12名が高度DX人材として認定予定です。

2025年も同様の教育プログラムを継続し、デジタル変革を牽引できる知識と技術を備えた人材の育成を進めていきます。

高度DX人材の育成計画(人)



人材マネジメント

現在、事業所ごとに管理している人事情報を一元管理し、データに基づいた人材育成や要員管理を行うことを目的として、新人事システム(タレントパレット)の導入を進めています。これにより、従業員が保有する資格や職務経歴、教育・研修実績等を紐付けて可視化することで育成計画や異動計画をより明確にし、従業員のキャリア形成を促進していきます。また、一元化された人事情報に階層別にアクセスできる環境を構築することで、システム上で各種申請手続きを可能にする等の業務効率化を図ります。

新人事システムは、2025年4月より運用を開始しており、今後、経営戦略とリンクさせた人材戦略のツールとして、人事情報の管理対象の領域を広げて推進していきます。



Pick UP DX推進委員会の設置

DX活動をより加速させるため、2025年1月に社長を委員長とするDX推進委員会を設置しました。全社戦略に基づき、投資対効果を最大化しながらDXを推進し、組織全体の変革を実現するという活動方針のもと、年4回開催する予定です。委員会の主な活動内容は、DXビジョンとDXロードマップに沿ったDX取り組みのフォロー、DX戦略・投資計画の管理、DX文化の定着の3つです。



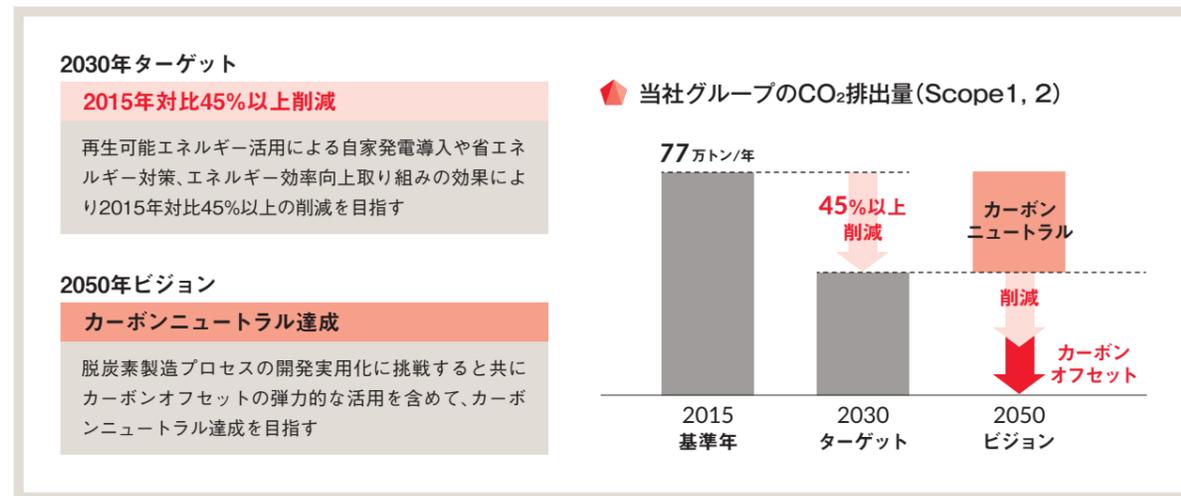
気候変動への対応

カーボンニュートラルの実現に向けた取り組み

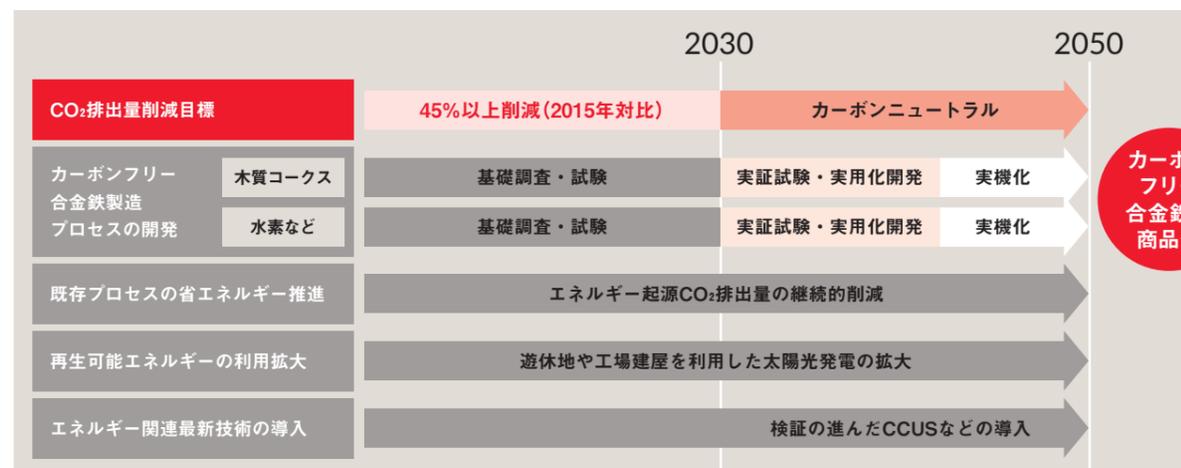
当社グループは、地球規模での気候変動が人類の存続に影響を与える大きな課題であるとの認識のもと、「持続可能な地球環境の維持と脱炭素の実現に向けた2050年カーボンニュートラルへの挑戦」をサステナビリティ経営の重要課題ととらえ推進しています。2022年に2050年のカーボンニュートラル実現に向けたロードマップを策定し、CO₂排出量の削減を目指して事業・研究開発に取り組んでいます。

CO₂排出量削減シナリオ

当社グループは、これまでも積極的な省エネ活動やエネルギーの高効率化などCO₂排出量の削減に取り組んでまいりました。2050年のカーボンニュートラル実現に向け、2030年には2015年対比45%以上削減するという目標も掲げ、取り組んでいます。



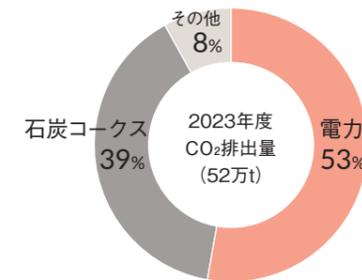
カーボンニュートラルの実現に向けたロードマップ



CO₂排出量削減の取り組み

当社グループ主力製品のひとつである合金鉄(フェロマンガ)は自然界に存在するマンガ鉱石から酸素を除去する還元反応により製造されています。この還元反応には石炭コークスの使用が最適ですが、この反応によりCO₂が不可避免的に発生します。当社グループでは、電力やガスといったエネルギーの高効率化やグリーンエネルギーへの転換を進めるとともに、合金鉄の製造過程で発生するCO₂排出量を削減する革新的な製造プロセスの開発実用化にもチャレンジしています。

当社グループエネルギー起源別CO₂排出量比率



合金鉄製造における還元反応



取り組み

革新的な高炭素フェロマンガ還元技術の研究

国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)が公募する「脱炭素社会実現に向けた省エネルギー技術の研究開発・社会実装促進プログラム」のインキュベーション研究開発フェーズに「フェロマンガ製造プロセスに関する脱炭素・省エネの技術開発」を提案し、2024年6月に採択されました。本件は2023年の同プログラムにおけるフィジビリティスタディ調査フェーズで得られた成果をベースに提案したものです。合金鉄製造の還元反応過程におけるCO₂排出量の削減と省エネルギーに繋がる革新的な製造プロセスの実用化に向けて技術開発を推進します。

再生可能な木質コークスの活用

マンガ鉱石の還元の際に石炭コークスを使用することでCO₂が発生します。そこで石炭コークスに代わる還元材として再生可能な木質コークスを活用することによる、石炭コークス起源のCO₂排出量の削減を目指して取り組んでいます。

2030年までに石炭コークスの約15%を木質コークスに置き換える計画で、現在は複数の産地の木質コークスの品質・コスト両面からの評価と、社外研究機関との連携も含めたラポレレベルの基礎研究、徳島工場の実機電気炉でのトライアルといった木質コークスの活用に向けた技術開発を推進しています。



省エネ対策の推進

当社グループはエネルギー原単位の改善に努めており、資源エネルギー庁が省エネルギー法に基づいて実施している事業者クラス分け評価制度において、2024年まで5年連続最高位のS(優良事業者)クラスを継続しています。Sクラスは努力目標とされる「5年間平均原単位を1%以上低減すること」を達成している事業者が認定されるものです。引き続き、現行の製造プロセスにおける設備の更新・改造などによる省エネ対策を推進し、年1%以上の省エネを継続していきます。

GX(グリーントランスフォーメーション)リーグへの参画

経済産業省が提唱する「GXリーグ基本構想」に賛同し、2023年から「GXリーグ」に参画しています。GXリーグとは、2050年のカーボンニュートラル実現と社会変革を見据えて、GXへの挑戦を行い、現在および未来社会における持続的な成長の実現を目指す企業が、同様の取り組みを行う企業群や官・学と共に協働する場のことです。GXリーグに参画することで、CO₂排出量削減に関する知見・ノウハウを蓄積し、当社グループのサステナビリティ経営の取り組みに活かしています。



TCFDに基づく気候変動関連の情報開示

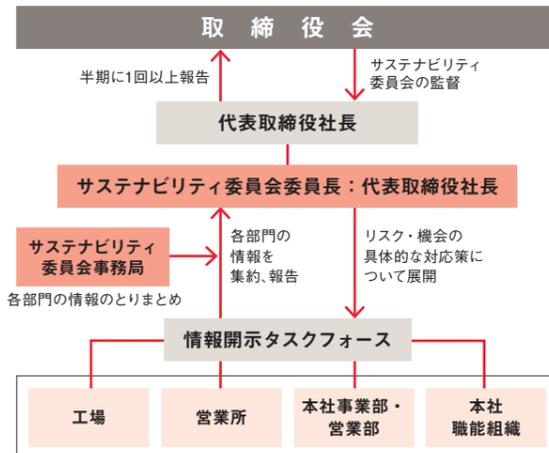
当社グループは、地球規模での気候変動が人類の存続に影響を与える大きな課題であるとの認識のもと、「持続可能な地球環境の維持と脱炭素の実現に向けた2050年カーボンニュートラルへの挑戦」をサステナビリティ経営の重要課題と認識しています。この取り組みの一環として、2022年2月に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への賛同を表明しており、TCFDフレームワークに沿って気候変動に関する重要情報を以下の通り開示します。

ガバナンス

当社グループは、2022年1月に気候変動対応をはじめとしたサステナビリティへの取り組みの推進、中長期的な企業価値の一層の向上を目指すために取締役会直下の組織としてサステナビリティ委員会を設置しました。本委員会は四半期に一度開催され、代表取締役社長が委員長を務めています。

サステナビリティ委員会は、全社的な対応策を検討し、取り組み(KPIとしてのGHG排出量の削減など)をモニタリングしています。また、当委員会で議論された内容は、委員長から取締役会へ半年に1回以上の頻度で報告され、取締役会は委員会で検討したサステナビリティや気候変動に関する課題についてサステナビリティ委員会に提言を行います。

気候変動対応に関する体制図



戦略

分析のプロセス

当社グループは、サステナビリティ経営を実現するために気候変動が事業に与える影響をリスクと機会に基づいて分析し、適切な対応を企業経営に反映させることが重要であると考えており、気候変動問題が当社グループの事業に及ぼすリスク・機会に関して、以下のステップで検討しました。

具体的には、1.5℃～2℃シナリオと、4℃シナリオの二つの気候変動シナリオを用いて、政策や市場動向の移行(移行リスク・機会)に関する分析と、災害などによる物理的変化(物理リスク・機会)に関する分析を実施しました。



気候変動シナリオについて

1.5℃～2℃シナリオ(脱炭素シナリオ)

気候変動の影響を抑制するためにカーボンニュートラル実現を目指した取り組みが活発化し、世界の平均気温を産業革命期以前と比較して1.5～2℃未満の上昇に抑えることを目指したシナリオ。1.5℃シナリオでは、移行リスクの中でも政策・法規制リスクの影響が2℃シナリオに比べて大きくなると想定されています。

4℃シナリオ(高排出シナリオ)

気候変動対策が現状から進展せず、世界の平均気温が産業革命期以前と比較して今世紀末頃に約4℃上昇するとされるシナリオ。物理リスクにおける異常気象の激甚化や海面上昇リスクによる影響が大きくなると想定されています。

リスク・機会のインパクト評価と対応策の選定

2℃未満シナリオにおいては規制の強化による再生可能エネルギーへの転換および低炭素素材への切り替えのための費用増加、4℃シナリオでは自然災害の激甚化による費用の増加リスクが予想されます。一方、機会としては、環境配慮型事業の拡大が予想されます。

リスク	分類	要因	リスク内容	時間軸	影響度	対応策
移行リスク	政策・法規制	GHG排出量規制、炭素税の導入など	化石燃料をはじめとする製造コストの増加による収益性悪化	中期	大	●再生可能エネルギーの利用 ●非化石証書の購入 ●省エネ推進
		再生可能エネルギー比率上昇(電源構成の変化)	電力会社による再生可能エネルギー導入比率上昇施策に伴う電力価格上昇	中期	大	●省エネ推進
	市場	マンガン鉱石の調達コスト上昇	採掘や輸送の脱炭素化に伴う調達コスト増加	中期	中	●製品販売価格への転嫁 ●輸送時における低炭素化の検討
		還元剤の調達コスト上昇	低炭素還元剤(木質コークスなど)の調達に伴うコスト増加	中期	中	●調達コスト削減のための調達先の検討
物理リスク	急性	自然災害の激甚化(洪水・高潮)	工場の浸水などに伴う事業活動停止による収益悪化	長期	中	●短中期: 排水設備の増設 ●長期: 工場設備の防災強化
		自然災害の激甚化(台風)	台風被害に伴う事業活動停止による収益悪化	長期	中	

機会	分類	要因	機会内容	時間軸	影響度	対応策
機会	製品およびサービス	低CO ₂ 排出製品の選好	グリーン合金鉄の需要増加(持分法適用会社であるパタマフェロアロイス社は、100%水力発電を利用した合金鉄(グリーン合金鉄)を製造)	中期	中	●安定操業の継続
		水素社会の進展	水素製造に使われる純水製造装置の需要増加	中長期	小	●研究開発の強化
	市場	電動車の普及	電動車の普及に伴う、電池および電子部品需要増加(電池材料・酸化ほう素・酸化ジルコニウム・フェロボロンなど)	中期	中	●安定操業の継続 ●研究開発の強化

●使用シナリオ:【移行リスク】IEA WEO2023 NZE2050 【物理リスク】・IPCC RCP8.5 ・IPCC AR6 SSP5-8.5
●時間軸 短期:1年以内、中期:~2030年、長期:~2050年
●影響度 大:税金等調整前純利益10億円以上、中:税金等調整前純利益1~10億円未満、小:税金等調整前純利益1億円未満

リスク管理

気候関連リスクを識別・評価するプロセス

当社グループでは、気候変動に伴うリスクを情報開示タスクフォースが特定したのち、サステナビリティ委員会へ報告します。サステナビリティ委員会は、年に1回の頻度でリスクについて審議します。特に重要と判断されたリスクに関しては年に1回取締役会へ報告する体制となっています。

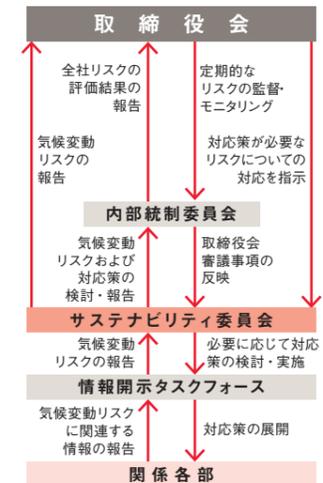
気候関連リスクを管理するプロセス

特定された気候変動リスクについては、サステナビリティ委員会がモニタリングし対応策を審議します。また、対応策を検討した上で、関係各部へ展開・対応を行い、リスクの軽減に努めます。

全社のリスク管理への統合プロセス

各部およびグループ会社から抽出された気候関連以外の全社的なリスクを一括で管理するために内部統制委員会を設置しています。サステナビリティ委員会は内部統制委員会へ移行リスク・物理リスクおよび対応策について報告し、内部統制委員会は取締役会へ報告を行います。

リスク検討プロセス



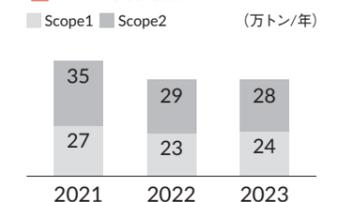
指標と目標

当社グループは、CO₂排出量を2030年に2015年対比45%以上削減する目標を掲げています(p.51参照)。今後も、再生可能エネルギー活用による自家発電導入や省エネルギー対策、エネルギー効率の向上を図り、CO₂排出量削減に取り組んでまいります。さらに、カーボンフリー合金鉄の革新的脱炭素製造プロセスの基礎研究に着手し、使用燃料のグリーンエネルギー転換を進めるなど、最新設備・技術を積極的に導入し飛躍的な生産性向上を目指しています。

CDPスコア 2024年度気候変動で「B」評価

CDPIは、英国の慈善団体が管理する非政府組織(NGO)であり、投資家、企業、国家、地域、都市が自らの環境影響を管理するためのグローバルな情報開示システムを運営している団体です。

CO₂排出量



安全・環境・防災・品質

安全衛生

当社グループは、安全衛生基本方針の下、労働安全衛生マネジメントシステムのレベルアップと共に、従業員の安全と健康を確保すべく活動を行っています。

安心安全な職場づくり

当社グループは、労働災害防止において、リスクの先取りとその低減が重要であると考え、「確実な危険予知(KY)の実施」および「リスク抽出と改善の推進」を安全活動の重点施策として位置づけています。しかしながら、2024年にはリスク認識の不足や作業変更点への対応が不十分だったことにより、休業以上の災害が5件発生しました。これを受け、より安心安全な職場環境を構築するため、工場と本社が一体となり、管理職含めた巡視体制の見直し、現場に潜在するリスクの抽出、および作業標準の再整備に取り組ましました。

また、作業上の都合により現場実習期間を十分に確保できない拠点に対しては、学習効率の高い動画形式の作業標準を試験的に導入しました。携帯端末を活用することで、時間や場所を問わず教育を受けられる仕組みを整備しています。今後も動画作業標準の整備を継続し、効率的な導入方法を確立した上で、各拠点において特にリスクの高い作業を中心に本格採用を進めていく予定です。

さらに、昨年は重大災害に直結するテーマに焦点を当てたVR(仮想現実)を活用した危険体感教育を実施し、従業員の危険感受性を高める取り組みを行いました。本年は過去の災害傾向や身近なリスクに特化した体験シナリオの拡充を図るとともに、より効果的な体験を可能にする低床式揺動装置を導入し、さらなる危険感受性の向上を目指します。当社グループは今後も、従業員の安全確保に向けた取り組みを積極的に推進します。

基本方針

- すべての業務遂行は、その前提として安全と健康を第一に確保し、人命尊重を旨とする
- 安全衛生管理活動の根本は予防活動にあり、労働災害の未然防止に努める



動画作業標準

目標 休業以上災害発生件数 0件

VR危険体感装置体験者のコメント

- 映像が素晴らしく、音質も高いため、実体験に近い感覚を得ることができた。
- 教育映像で見るとVRの方が臨場感があり、危険をよりリアルに感じることができた。
- ケガをするのは一瞬だということを実感し、災害未然防止対策の大切さを認識できた。

第三者機関による認証取得

当社グループは、ISO45001マネジメントシステムの活用により、労働災害をはじめとするリスクを漏れなく排除する仕組みをつくり、従業員が安全・安心に働くことができる労働環境の構築を目指しています。2023年8月に妙高工場、2024年4月に富山工場で認証を新たに取得し、既に認証を取得している徳島工場、鹿島工場と合わせ4拠点で取得しています。引き続き全6事業所での取得に向けて取り組みます。



快適な職場環境づくりと心身の健康増進

当社グループは、新5S教育の推進などにより快適な作業環境を維持すると共に、設備改善対策を着実に実施し、職業性疾病の防止に取り組んでいます。また、産業界とも連携して働き方改革への対応、ストレスチェックの実施、メンタルヘルス対策の推進、生活習慣病・腰痛症・身体機能低下に対しての各種予防啓蒙を行うなど、従業員の健康管理にも取り組んでいます。

環境

当社グループは、環境基本方針の下、法令遵守はもちろん、環境リスクへの確実な対応により地域の環境保全を図り、持続可能な社会の発展に貢献する活動を進めています。

環境リスクマネジメント

当社グループは、ISO14001のマネジメントシステムの活用により、環境リスクへの確実な対応と共に環境保全活動を推進しています。大気、水、土、廃棄物処理などについては、取扱物質や設備などに応じた環境影響評価を行い、環境負荷低減のために必要かつ確実な対策を講じています。

環境教育

従業員に対する定期的な環境管理に関する教育や実地訓練など、事故の未然防止に向けた教育、訓練の充実を図っています。これらの取り組みにより環境事故発生件数ゼロを目指しています。

目標 環境事故発生件数 0件

防災

当社グループは、防災事故発生件数ゼロを目標に従業員一人ひとりの防災対応力を高めるべく、防災管理体制および防災時対応の確立など全社をあげた防災活動に取り組んでいます。

防災リスク低減活動

当社グループは、台風や地震・津波などの自然災害に対するマニュアル整備や各種訓練を実施しています。また、火災、爆発などの工場災害に対しては、事業所ごとのリスクアセスメントによる発災リスクの抽出、抽出されたリスクに対するソフト・ハード対策によるリスク低減と残留リスクの管理、各種訓練(総合防災訓練、火災時の初動訓練など)を実施し、防災リスク低減に取り組んでいます。

目標 防災事故発生件数 0件

品質

当社グループは、品質基本方針の下、お客様に信頼されご満足いただく製品・サービスを提供すべく、品質の向上に向けた活動を推進しています。

品質マネジメント

当社グループでは、ISO9001を基盤とした品質マネジメントシステムを構築し、製造およびサービスに携わる全従業員が一体となってその運用を推進しています。このシステムを活用し、製品やサービスをお客様に提供するプロセス全体を適切に管理することで、高品質な価値を継続的にお届けすることを目指しています。

品質マネジメント活動については、各工場の品質保証部門が中心となり、自律的な運用を進めています。課題が発生した際には、本社部門と緊密に連携し、迅速かつ適切に対応しています。また、継続的な教育プログラムを実施することで、品質コンプライアンスや基本ルールを全従業員に浸透させています。さらに、品質内部監査や品質パトロールを通じて品質リスクを抽出し、是正することで、従業員の品質意識を高め、品質問題の未然防止に取り組んでいます。

加えて、標準化、システム化、自動化といった課題にも積極的に対応しています。これにより、製品出荷に関わる試験や検査の信頼性を向上させ、お客様に安心と信頼をお届けできる体制を強化しています。

基本方針

- 環境経営を基盤に据え、持続可能な社会の発展に貢献する
- 環境マネジメントシステムを構築し、その継続的な改善を図ると共に、環境に対する教育と意識向上に努める
- 製造活動のあらゆる面における環境負荷の低減に努める
- 社会における環境負荷の低減に貢献する製品の開発と提供を推進する
- 社会に貢献する環境事業を積極的に推進する

基本方針

- 法令・規則の遵守
- 顧客要求事項を満たした製品およびサービスの一貫した提供
- 品質保証上の不適切な事案発生リスクの低減
- 品質マネジメントシステムの継続的改善

ステークホルダーエンゲージメント

「ステークホルダーとの建設的なコミュニケーション」をマテリアリティの1つに定め、情報開示の拡充による企業価値の向上を目指しています。

	考え方	対話手段
株主・投資家	<p>当社グループは投資判断に重要な情報を適時・適切に開示を行うと共に、各種エンゲージメント活動によって理解促進を図っています。</p> <p>年に2回実施している決算説明会は資料開示だけでなくウェブ上に動画、書き起こし文を公開しています。</p> <p>2024年には初めて個人株主を対象とした会社説明会を行いました。2025年も引き続き個人投資家の方に当社をご理解いただく機会を設ける予定です。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 決算説明会(2月、8月) ● 1on1面談(2024年度 21回) ● 個人株主向け説明会(10月9日実施)
従業員	<p>当社は人材を競争力の源泉としてとらえ、人的資本経営の取り組みを進めています。</p> <p>詳細はp.44 人的資本経営の基本方針をご覧ください。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● エンゲージメントサーベイ ● 教育・研修の充実 ● 労働組合との対話
取引先	<p>当社グループは、「パートナーシップ構築宣言」によるサプライチェーン全体の連携・共存共栄を進め、経営理念に基づき公平かつ公正な取引を実施します。また、調達基本方針に基づき、取引先と共にコンプライアンス・環境負荷低減・人権尊重・労働基準などの社会的責任にも配慮した調達活動を実施し、取引先と共に気候変動などの環境課題や人権尊重などの社会的課題の解決に向けた取り組みを推進してまいります。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center;">サステナブル調達基本方針</p> <ul style="list-style-type: none"> ● コンプライアンスの徹底 ● 調達活動における環境負荷低減(地球環境)への配慮 ● 人権の尊重、労働環境への配慮 ● 公平かつ公正な取引による競争機会の提供 ● 製品・サービスの安全と競争力の確保 ● 責任ある鉱物調達への対応 ● 信頼関係の構築 <p>詳細はWebサイトをご覧ください。 https://www.nippondenko.co.jp/sustainability/society/</p> </div>	
地域社会	<p>国内6か所に工場・事業所を構える当社にとって、地域社会とのコミュニケーションは円滑な事業運営を行っていく上で非常に重要です。また、少子高齢化によって若年層が減少していく中では企業向けの製品・サービスを提供している当社にとって、人材確保の面からも各地域での存在感を高めていくことは重要です。創業100周年を迎えることをきっかけに、これまで以上に地域社会とのコミュニケーションに積極的に取り組んでいきます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域イベントへの参画 ● 工場地域での認知度向上施策

(具体的な事例)

株主・投資家

個人株主向け説明会

10月9日に当社の個人株主の皆さまを対象にした会社説明会を初開催し、会場・Web合わせて43名の株主の方にご参加いただきました。当日は青木社長が会社概要・事業の構造改革と成長投資・新株主還元方針について説明した後、株主の皆さまから多くのご質問をいただきました。当社はBtoBの素材産業のため一般の方にはなじみが無く、事業の全てを理解することが難しい会社ですが、その後のアンケートでは、説明会を通してコミュニケーションが図れたことで、事業の理解が進んだという嬉しいお声を多くいただきました。当日の様子は当社Webサイトの「個人投資家のみなさまへ」のページにて動画・文字起こしを公開しています。



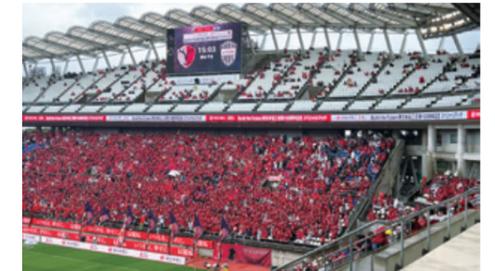
個人株主向け説明会の様子

地域社会

鹿島アントラーズ冠試合・高校生招待

2023年からクラブパートナーとして鹿島アントラーズを応援しています。2025年は当社創業100周年を記念して3月29日に行われた2025明治安田J1リーグ第7節において、冠試合を開催しました。当日はスタジアムの装飾や青木社長によるキックインセレモニーを行って社名やロゴマークを知ってもらうとともに、屋外ブースでは多くのアントラーズサポーターの方と直接コミュニケーションができました。

また、採用活動における当社の認知度向上のため、2025年は鹿島アントラーズのホームゲームに毎試合10名の高校生を招待する企画を実施中です。こちらの企画も好評で、多くの高校生からご応募いただいています。



鹿島アントラーズ冠試合の観客席の様子

茨城ロボッツとスポンサー契約

2024年12月にプロバスケットボール B.LEAGUE B1の茨城ロボッツとブルズスポンサー契約を締結しました。茨城ロボッツは水戸市・つくば市を中心に茨城県内全域をホームタウンとし活動するクラブです。

当社の鹿島工場は中長期事業計画で電気炉の増設を計画している焼却灰資源化事業を担う工場であり、採用活動の面からも認知度の向上が不可欠です。茨城ロボッツの応援を通して県内での当社の存在感を高めると共に、多くのサポーターや地域の方とのコミュニケーションを通して地域の活性化に貢献していきます。



茨城ロボッツロゴマーク

妙高市政20周年イベント

2025年1月に開催された第1回「妙高大煙火・須弥山まつり」に協賛しました。当まつりは道の駅あらい25周年、市政20周年の記念事業として開催され、妙高市に工場を持ち、創業100周年を迎える当社にとっても節目となるイベントでした。当日は手筒花火などの催し物が披露され、道の駅を訪れた多くの方々を楽しませました。

また、道の駅の一部に設けた会社紹介のスペースでは、製品の展示や妙高工場の沿革を紹介するパネルを設置してPRを行いました。



妙高大煙火・須弥山まつりの様子

コーポレート・ガバナンス

役員一覧 (2025年4月1日現在)

取締役



青木 泰
代表取締役社長

1983年4月 新日本製鐵(株)(現 日本製鐵(株))入社
2007年4月 同社バンコク事務所長
2009年6月 ニッポン・スチール タイ出向
2011年4月 新日本製鐵(株)(現 日本製鐵(株))
原料第一部長
2015年4月 新日鐵住金(株)(現 日本製鐵(株))
執行役員 原料第二部長委嘱
2018年4月 同社常務執行役員
原料に関する事項管掌
2020年3月 当社取締役副社長
2021年1月 当社代表取締役社長(現任)



小林 二郎
取締役
専務執行役員
経営企画、海外事業管理
に関する事項管掌および
社長特命業務

1988年4月 新日本製鐵(株)(現 日本製鐵(株))入社
2013年4月 新日鐵住金(株)(現 日本製鐵(株))
欧州事務所長
2017年5月 同社経営企画部 部長
2019年4月 日本製鐵(株)参与 原料第二部長委嘱
2023年4月 同社執行役員 原料・機材管掌
原料第二部長委嘱
2024年3月 当社取締役専務執行役員 経営企画、
海外事業管理に関する事項管掌
2025年1月 当社取締役専務執行役員 経営企画、
海外事業管理に関する事項管掌
および社長特命業務(現任)



積田 正和
取締役
常務執行役員
人事、総務、内部統制に
関する事項管掌
人材開発センター長
委嘱

1986年4月 当社入社
2010年3月 当社秘書・人事部長
2015年3月 当社参与 人事部長委嘱
2018年1月 当社執行役員 環境システム事業部長委嘱
2020年1月 当社執行役員 人材開発センター長委嘱
2024年1月 当社常務執行役員
人事、総務、内部統制に関する事項管掌
人材開発センター長委嘱
2024年3月 当社取締役常務執行役員
人事、総務、内部統制に関する事項管掌
人材開発センター長委嘱(現任)



小野 健太郎
社外取締役
監査等委員
(独立役員)

1988年4月 新日本製鐵(株)(現 日本製鐵(株))入社
2012年10月 新日鐵住金(株)(現 日本製鐵(株))
関係会社部上席主幹
2016年4月 同社室蘭製鐵所 総務部長
2019年4月 大阪製鐵(株)執行役員
2019年6月 大阪製鐵(株)取締役 経営企画、財務、総務、
関係会社に関する事項管掌
2021年6月 日鉄物流(株)取締役執行役員 経営企画、
財務、総務、人事労政に関する事項管掌
2022年4月 当社取締役常務執行役員 経営企画、財務、
総務、人事労政に関する事項管掌
2025年3月 当社社外取締役(常勤監査等委員)(現任)



伊丹 一成
社外取締役
監査等委員
(独立役員)

1981年4月 新日本製鐵(株)(現 日本製鐵(株))入社
2005年4月 同社棒線事業部釜石製鐵所 総務部長
2007年4月 同社人事・労政部 部長
2012年4月 (株)日鉄テクノリサーチ
(現 日鉄テクノロジー(株))常務取締役
2013年4月 日鉄住金テクノロジ(株)
(現 日鉄テクノロジー(株))常務取締役
人事労政部長委嘱
2015年6月 同社常務取締役 経営企画部長委嘱
2019年6月 日鉄テクノロジー(株)取締役常務執行役員
企画総務、人事労政管掌
2021年3月 当社常勤監査役
2024年3月 当社社外取締役(常勤監査等委員)
2025年3月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)



中野 北斗
社外取締役
監査等委員
(独立役員)

1983年4月 (株)日本興業銀行(現 (株)みずほ銀行)入行
1998年6月 同行国際資金部ロンドン室副参事役
2002年4月 (株)みずほコーポレート銀行(現 (株)みずほ
銀行)市場企画部欧州資金室参事役
2010年4月 同行執行役員 国際為替部長
2013年7月 (株)みずほ銀行執行役員 国際為替部長
2015年10月 (株)みずほフィナンシャルグループ
常務執行役員 東アジア地域ユニット長
2016年4月 グローバルマーケティング部門副部門長
2018年1月 (株)アシックス顧問
2018年3月 当社取締役
2020年3月 同社常務執行役員
2021年3月 当社社外取締役
2021年6月 五洋建設(株)社外取締役(現任)
2024年3月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)



岸川 勉
取締役
常務執行役員
生産技術、設備企画、安全
環境、研究開発、情報シス
テムおよび電力事業に関
する事項管掌

1985年4月 日本重化学工業(株)入社
1998年1月 湖南新日重化有限公司出向
技術・品質保証部長
2003年7月 当社電池材料事業部 高岡工場長
2019年1月 当社参与 富山工場長
2021年1月 当社参与 生産技術部長委嘱
2022年1月 当社執行役員 生産技術部長委嘱
2024年1月 当社常務執行役員 電力事業に関する
事項管掌生産技術部長委嘱
2025年1月 当社常務執行役員 生産技術、設備企画、
安全環境、研究開発、情報システムおよび
電力事業に関する事項管掌
2025年3月 当社取締役常務執行役員 生産技術、設備
企画、安全環境、研究開発、情報システム
および電力事業に関する事項管掌(現任)



三宅 康秀
取締役
執行役員
経理に関する事項管掌
経営企画部長委嘱

1991年4月 日新製鋼(株)(現 日本製鐵(株))入社
2016年4月 同社財務部長
2020年4月 日本製鐵(株)財務部 部長
2022年4月 日本製鐵(株)財務部 部長
兼 総務部部長代理、人事労政部部長代理
2023年4月 当社執行役員
2024年1月 当社執行役員
経理、海外事業管理に関する事項管掌
経営企画部長委嘱
2024年3月 当社取締役執行役員
経理に関する事項管掌
経営企画部長委嘱(現任)



大見 和敏
社外取締役
(独立役員)

1977年4月 三菱商事(株)入社
2004年12月 明豊ファシリティアワークス(株)専務執行役員
2006年6月 当社代表取締役社長
2011年8月 ヤマギワ(株)代表取締役社長
2014年3月 JSRライフサイエンス(株)代表取締役社長
2015年4月 JSRトレーディング(株)代表取締役社長
2019年6月 同社顧問
2020年1月 (株)マイティスト代表取締役社長(現任)
2020年5月 エイテックス(株)非常勤監査役
2021年3月 当社社外取締役(現任)
2022年6月 エイテックス(株)社外取締役(現任)



谷 昌浩
社外取締役
監査等委員
(独立役員)

1985年4月 味の素(株)入社
2006年7月 インドネシア味の素社モジョケルト工場長
2008年7月 同社副社長
2012年7月 味の素(株)九州事業所長
2013年6月 同社執行役員九州事業所長
2015年6月 同社執行役員食品生産統括センター長
2017年6月 同社執行役員グループ調達センター長
2020年7月 同社執行役員DX推進部長
2021年6月 同社アドバイザー
2022年3月 当社社外取締役
2024年3月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)



末村 あおぎ
社外取締役
監査等委員
(独立役員)

1992年10月 朝日新和会計社(現 有限責任 あずさ監査法人)入所
1996年4月 公認会計士登録
1999年8月 (株)ゴールドクレスト入社
2002年1月 住友商事フィナンシャルマネジメント(株)入社
2004年11月 監査法人トーマツ(現 有限責任監査法人トーマツ)入所
2008年6月 同監査法人社員(現 パートナー)
2022年1月 末村あおぎ公認会計士事務所設立(現任)
2022年6月 リケンテクノス(株)社外取締役[監査等委員](現任)
2023年3月 当社社外監査役
2024年3月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)
2024年6月 野村不動産ホールディングス(株)社外取締役[監査等委員](現任)

執行役員

西尾 清明 常務執行役員
徳島工場長 委嘱

田中 徹 執行役員
総務部長 委嘱
人事につき積田常務執行役員を補佐

中里 圭一 執行役員
機能材料事業および焼却灰資源化事業に関する事項管掌

宮内 義浩 執行役員
合金鉄事業に関する事項管掌
海外事業管理につき小林専務執行役員を補佐

平田 敦嗣 執行役員
鹿島工場長 委嘱

岡 猛敏 執行役員
アクアソリューション事業および大阪営業所に関する事項管掌
アクアソリューション事業開発センター長 委嘱

松田 隼人 執行役員
焼却灰資源化営業部長 委嘱

監査等委員である取締役



小野 健太郎
社外取締役
監査等委員
(独立役員)

1988年4月 新日本製鐵(株)(現 日本製鐵(株))入社
2012年10月 新日鐵住金(株)(現 日本製鐵(株))
関係会社部上席主幹
2016年4月 同社室蘭製鐵所 総務部長
2019年4月 大阪製鐵(株)執行役員
2019年6月 大阪製鐵(株)取締役 経営企画、財務、総務、
関係会社に関する事項管掌
2021年6月 日鉄物流(株)取締役執行役員 経営企画、
財務、総務、人事労政に関する事項管掌
2022年4月 当社取締役常務執行役員 経営企画、財務、
総務、人事労政に関する事項管掌
2025年3月 当社社外取締役(常勤監査等委員)(現任)



伊丹 一成
社外取締役
監査等委員
(独立役員)

1981年4月 新日本製鐵(株)(現 日本製鐵(株))入社
2005年4月 同社棒線事業部釜石製鐵所 総務部長
2007年4月 同社人事・労政部 部長
2012年4月 (株)日鉄テクノリサーチ
(現 日鉄テクノロジー(株))常務取締役
2013年4月 日鉄住金テクノロジ(株)
(現 日鉄テクノロジー(株))常務取締役
人事労政部長委嘱
2015年6月 同社常務取締役 経営企画部長委嘱
2019年6月 日鉄テクノロジー(株)取締役常務執行役員
企画総務、人事労政管掌
2021年3月 当社常勤監査役
2024年3月 当社社外取締役(常勤監査等委員)
2025年3月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)



中野 北斗
社外取締役
監査等委員
(独立役員)

1983年4月 (株)日本興業銀行(現 (株)みずほ銀行)入行
1998年6月 同行国際資金部ロンドン室副参事役
2002年4月 (株)みずほコーポレート銀行(現 (株)みずほ
銀行)市場企画部欧州資金室参事役
2010年4月 同行執行役員 国際為替部長
2013年7月 (株)みずほ銀行執行役員 国際為替部長
2015年10月 (株)みずほフィナンシャルグループ
常務執行役員 東アジア地域ユニット長
2016年4月 グローバルマーケティング部門副部門長
2018年1月 (株)アシックス顧問
2018年3月 当社取締役
2020年3月 同社常務執行役員
2021年3月 当社社外取締役
2021年6月 五洋建設(株)社外取締役(現任)
2024年3月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)

スキル・マトリックス

氏名	分野	独立役員	経営企画 事業戦略	財務・会計 金融・経済	人事・労務 人材開発	ガバナンス・リスク管理 法務・コンプライアンス	生産・技術 研究開発	営業・購買 マーケティング	グローバル	環境 サステナビリティ
青木 泰			●		●			●	●	●
小林 二郎			●					●	●	
積田 正和					●	●		●		
岸川 勉							●		●	●
三宅 康秀			●	●				●	●	●
大見 和敏		●	●							
小野 健太郎		●	●	●		●				
伊丹 一成		●	●		●	●				
中野 北斗		●		●				●	●	
谷 昌浩		●			●		●		●	
末村 あおぎ		●		●	●	●				

コーポレート・ガバナンス

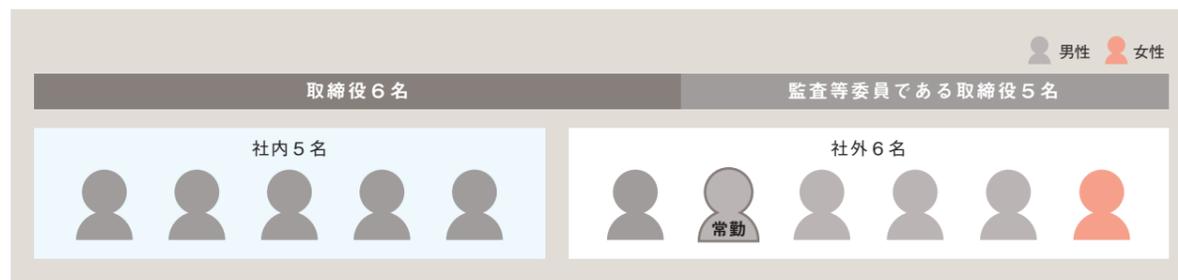
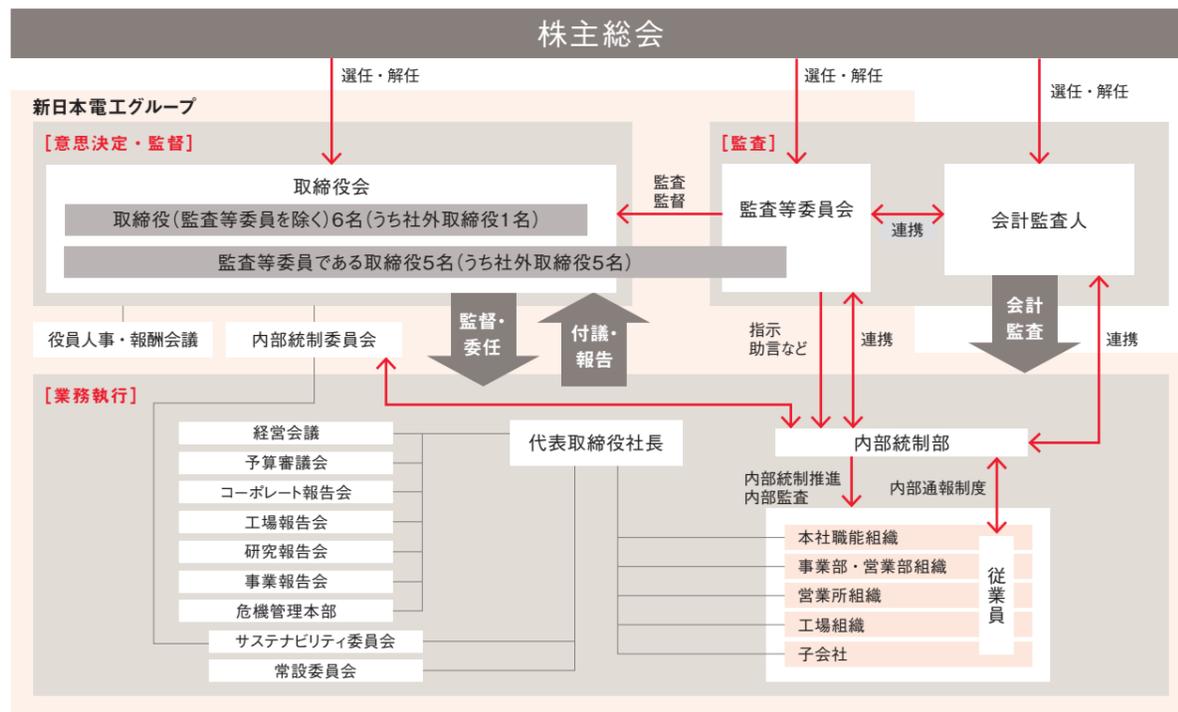
基本的な考え方

当社は、株主をはじめ従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会などの立場を踏まえた上で、株主から経営を付託された者としての受託者責任や様々なステークホルダーに対する責務を負っていることを認識しつつ、経営理念のもと、透明、公正かつ迅速果敢な意思決定を行うための仕組みの整備と健全な企業家精神発揮の促進を通じて、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ることにより、当社のコーポレート・ガバナンスを充実させています。

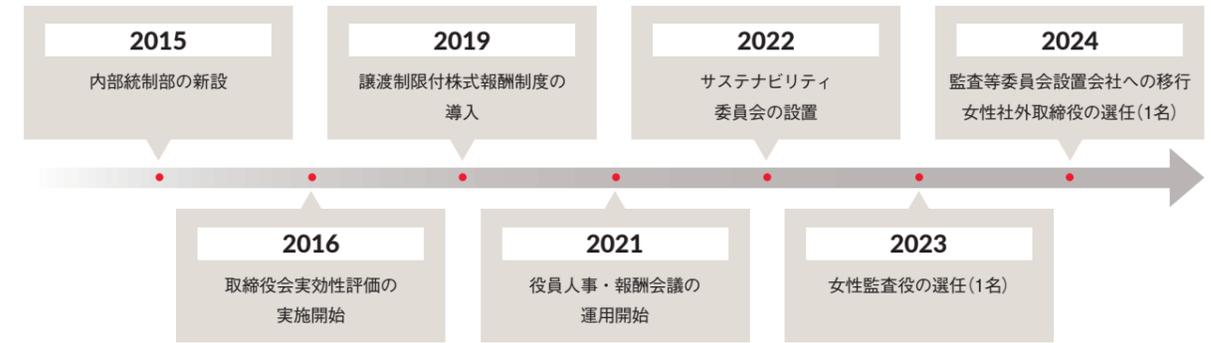
コーポレート・ガバナンス体制

当社は、持続的な成長と企業価値の向上を目指し、コーポレート・ガバナンスの充実に継続的に取り組んでおり、重要な業務執行の決定権限の一部を取締役会から取締役へ委任することにより意思決定・業務執行を迅速化し、経営の中長期的な方針に関する議論を深めると共に、取締役会の監督機能の強化などによりコーポレート・ガバナンスを充実させ、さらなる企業価値向上を図るために、「監査等委員会設置会社」を採用しています。

体制図



コーポレート・ガバナンス強化の変遷



取締役会

当社は、取締役11名(うち社外取締役6名)で構成される取締役会が経営全般に関する重要な意思決定を行うとともに業務執行全体を監督しています。多様な視点から、取締役会の適切な意思決定を図るとともに、監督機能の一層の強化を図ることを目的に、2025年3月27日開催の第125回定時株主総会において社外取締役6名を選任しており、6名全てを独立役員として東京証券取引所に届出をしています。独立性のある社外取締役による経営の監督・監視機能の強化を図ることによりコーポレート・ガバナンスの充実をより一層実現できると考えています。

主な審議内容、活動内容

- 監査等委員会設置会社への移行に伴う関連規程改定
- 中央電気工業(株)吸収合併契約
- 業務執行のための重要事項
- サステナビリティ課題取り組みの進捗状況
- 各事業の業務執行状況の報告
- IR・SR活動報告

監査等委員会

監査等委員会は、適正な企業統治体制に基づく当社グループ全体の健全な発展を確保すべく、取締役の経営活動とガバナンスの運営状況を中立的、公正な観点から監視しています。監査等委員会は、監査等委員である取締役5名で構成され、5名全てが社外取締役であり、5名全てを独立役員として東京証券取引所に届出をしています。

主な審議内容、活動内容

- 監査方針及び監査計画の策定
- 取締役の職務執行の状況
- 中長期的な企業価値創造の進捗状況
- サステナビリティ課題の進捗状況
- 内部統制システムの整備・運用状況
- 事業報告等の適正性
- 会計監査人の監査の相当性
- 会計監査人の評価及び選任

取締役会の実効性評価

分析・評価プロセス



上記の分析・評価プロセスを経て、取締役会の運営、決議・報告されている項目、審議時間はいずれも適切であることを確認しました。2024年3月の監査等委員会設置会社への移行により、社内外の取締役の多様な視点によるオープンで活発な議論がこれまで以上に深化しました。また、取締役会とは別に、課題に対してより踏み込んだ議論の場として役員懇話会の設定をしております。

2024年12月期の認識課題

- 事業ポートフォリオに関する監督と議論の深化
- サステナビリティに関する監督と議論の深化
- IR・SR活動の取締役会への更なる共有と取り組みの推進
- リスク全般に関する議論機会の拡充 など

取締役に対するトレーニング

当社は、社内外を問わず、取締役の役割・責務や、職務を執行する上で必要な事項についての研修を行っています。特に社外取締役については、就任に際して当社の経営理念・事業内容などについての説明を行うほか、就任後も当社事業への理解を促進することに努めており、対応が適切にとられているか否かについて、取締役会は取締役会の実効性に関する評価を通じて確認しています。

社外取締役への情報共有

当社の社外取締役が、その独立性に影響を受けることなく情報収集力の強化をはかることができるよう、必要に応じ監査等委員会や代表取締役社長との定期会議の場などに社外取締役の参加を認めるとともに、常勤監査等委員である取締役は、入手した必要な情報について共有化に努めるなど、社外取締役との連携を確保します。

報酬

報酬等の決定方針

当社の経営陣幹部及び取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く)の報酬は、職位や会社業績を考慮した適正な水準を基本方針としています。報酬は「固定報酬(金銭)」「業績連動報酬(金銭・賞与)」「株式報酬(譲渡制限付株式)」の3つで構成され、固定報酬は基準に基づき職位や業績を踏まえて月例で支給、業績連動報酬は会社の実力を正確に示す指標として設定した実力ベースの経常利益(在庫影響などの一過性要因を除いた連結経常利益)を基準に算出された賞与を毎年一定の時期に支給しています。株式報酬は企業価値向上を図るインセンティブ及び株主との一層の価値共有を進めることを目的として、当社の基準に基づき決定し、毎年一定の時期に支給することとしています。なお、監査等委員である取締役及び社外取締役には固定報酬(金銭)のみ支給します。

報酬割合は固定報酬を中心に構成し、業績連動報酬や株式報酬を適正な割合で組み込むこととしています。金銭および株式報酬については、2024年3月28日開催の第124回定時株主総会において報酬総額を決議しています。

報酬決定手続では、金銭報酬は代表取締役社長が取締役会の監督下で決裁し、非金銭報酬は取締役会で決議しています。また、「役員人事・報酬会議」を設置し、社外取締役が過半数を占める構成のもと、外部データを参照しながら各報酬の妥当性につき議論を行い、報酬水準や算定方法につき適宜見直しを検討しています。

取締役候補者の指名と経営陣幹部の選解任を行うにあたっての方針と手続

指名、選解任方針

経営陣幹部の選任並びに取締役候補者の指名に関しては、当社グループ事業の内容や対処すべき課題などを踏まえ、また当社連結経営の遂行にあたり、中長期的な企業価値の向上という観点も踏まえた最適な規模・構成とすべく、取締役会が、個々の経験・識見などを考慮したうえで審議し決定することとしています。当社の取締役会は、当社の各事業についての専門能力・知見を有する社内出身の取締役と、多様な事業などの経験や知識、高い専門性や見識及び中立で客観的な視点を有する複数の社外取締役により構成することでその多様性とバランスを実現するとともに、経営環境の変化に応じた機動的な意思決定と実効性のあるコーポレート・ガバナンスの仕組みを整えるため、現行の規模が適正であると考えています。

取締役候補者の指名および役付取締役の任命は、能力、資質、リーダーシップ、およびこれまでの業務実績などを総合的に勘案し、取締役会が決定しています。

監査等委員である取締役候補者の指名は、上記に加え、公平普遍性、独立性および任命後の監査等委員会の構成などを総合的に勘案し、監査等委員会の同意を経て、取締役会が決定します。

執行役員(役付取締役を除く。)の任命は、能力、資質、リーダーシップ、およびこれまでの業務実績などを総合的に勘案し、執行役員規程に基づき、取締役会の授権を受けた代表取締役社長が決定し、取締役会へ報告します。

経営陣幹部の解任に関しては、社内規程に解任の要件を規定しており、解任要件を満たした経営陣幹部は、取締役会の決議をもって解任されることとなります。

経営陣幹部および取締役の人事に関わる事項につき広く検討する機関として、独立社外取締役および社長をメンバーとする「役員人事・報酬会議」を設置しています。なお、同会議では議長を社長とし、議長は独立社外取締役から適宜、適切な意見を徴しています。

内部統制

内部統制システム

当社グループは、企業倫理の確立と国内外の法令およびその精神の遵守により、良い企業市民として信頼を得るために、当社グループ企業行動憲章および社員行動指針を制定しています。常設の「内部統制委員会」において、コンプライアンス活動の全社の推進を図るとともに、内部通報の窓口を設け、違法行為があった場合の早期発見と是正に取り組んでいます。

リスク管理体制につきましては、経営リスクの管理と低減を総括する組織として常設の「内部統制委員会」を設置し、事業活動全般にわたる生じうる様々なリスクについて監査等委員会との情報の共有に努めるとともに、そのリスクの分析や対応策の検討を定時または必要に応じ随時に、取締役会に報告または意見書を提出する体制としています。万一、多大な損失が予想される経営危機が発生した場合には、直ちに「危機管理本部」を設置し、必要な対応を迅速に行い、損害・影響などを最小限にとどめる体制を整えています。

自律的内部統制活動

当社グループは、価値創造の基盤としての内部統制の目的として以下の2つをあげています。

- 1 公正・透明かつ適法な事業活動を推進するための基盤整備
- 2 社員がルールに則って安心して業務に邁進できる基盤の整備

これら目的に向けて当社グループが推進しているのが、自律的内部統制活動です。自律的内部統制とは、自社の業態に即した内部統制システムを自ら構築するとともに、その業務に最も精通する担当者が点検を行うという考え方です。一般的には専門部門による監査で不備やミスを発見して是正を行いますが、当社グループでは管理部門からの指示で動くのではなく、以下のように自らが率先して内部統制活動を行っています。

本活動を継続的に進めることにより、健全な企業基盤を構築し、不正や不祥事のない企業を維持してまいります。

PDCA報告	当社およびグループ会社の各内部統制責任者が、自組織の内部統制年度計画を設けて、年度単位でPDCAを回し継続的な改善を図っています。
内部統制自己点検	年に1回、最新リスクを反映したチェックリストを用いて、自主点検を実施しています。点検結果については、内部統制部が往査時に確認を行います。
類似リスク点検	年に4回、他社で発生した事故・事件の事例を用い、類似リスクの点検を行っています。資料共有や読み合わせ等を行うことで未然防止に役立っています。
社員意識調査アンケート	年に1回、社員意識調査アンケートを行っています。社員からの生の声を聞くことで、リスクの早期発見、会社施策の効果確認などに役立っています。
分野別研修	定期的に、職能組織が分野別教育を実施しています。様々な分野に関する研修を重ねることで、社員の知識蓄積、コンプライアンス意識向上に役立っています。

政策保有株式に関する方針

当社は、営業上の取引関係の維持・強化、提携関係の維持・発展、事業活動の円滑な推進などを通じた当社の中長期的な企業価値の向上を目的に、政策保有株式(当社、関係会社株式以外のすべての株式)を保有しています。また、この政策保有株式については、毎年定期的に取締役会において、保有意義に加えて投資先企業の業績や財務体質などを評価し、その縮減(売却)も含む保有の適否を検証しています。

財務・非財務ハイライト(11カ年推移)

財務

		(年度) 2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
売上高	百万円	75,864	82,902	58,486	71,346	73,944	70,477	54,004	65,978	79,341	78,390	78,235
営業利益	百万円	2,720	2,046	1,717	9,639	1,701	△ 5,572	5,434	8,436	8,815	4,696	6,856
経常利益	百万円	2,286	211	1,614	9,239	1,947	△ 6,426	3,063	6,870	10,367	2,420	4,859
親会社株主に帰属する 当期純利益	百万円	10,807	△ 14,181	△ 116	7,988	2,352	△ 14,240	2,615	7,768	7,949	4,330	3,144
総資産(期末)	百万円	116,511	92,827	84,563	98,447	99,786	85,224	86,171	95,888	104,943	100,750	102,200
自己資本(期末)	百万円	78,372	63,596	61,232	70,702	69,009	54,206	56,367	64,256	69,187	71,436	73,677
有利子負債残高(期末)	百万円	13,468	10,630	7,891	7,230	12,749	18,704	19,354	17,759	21,052	18,554	17,076
自己資本比率(期末)	%	67.3	68.5	72.4	71.8	69.2	63.6	65.4	67.0	65.9	70.9	72.1
発行済株式総数	千株	146,741	146,741	146,741	146,741	146,741	146,568	146,775	146,853	146,931	137,217	137,295
自己所有株式数	千株	304	306	306	308	309	1	2	8	7,092	2	4
1株当たり純資産	円	535.20	434.30	418.16	482.83	471.28	369.84	384.04	437.58	494.76	520.62	536.65
1株当たり当期純利益	円	85.17	△ 96.84	△ 0.80	54.55	16.06	△ 97.20	17.83	52.91	54.45	31.50	22.91
1株当たり配当額	円	5.00	5.00	5.00	13.00	5.00	—	5.00	16.00	17.00	9.00	11.00
ROE(自己資本利益率)	%	16.1	△ 20.0	△ 0.2	12.1	3.4	△ 23.1	4.7	12.9	11.9	6.2	4.3
ROA(総資産利益率)	%	9.3	△ 15.3	△ 0.1	8.1	2.4	△ 16.7	3.0	8.1	7.6	4.2	3.1
ROS(売上高経常利益率)	%	3.0	0.3	2.8	13.0	2.6	△ 9.1	6.5	10.4	13.1	3.1	6.2

非財務

		(年度) 2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
従業員数(連結)	人	1,322	1,039	953	957	994	977	976	943	950	937	950
女性従業員数(連結)	人	70	70	82	90	123	127	133	129	129	132	135
従業員数(単体)	人	443	455	475	480	722	783	767	740	616	625	783
平均勤続年数(単体)	年	16.4	15.7	15.3	18.1	13.5	13.4	14.7	15.1	15.4	16.3	16.5
障がい者雇用率(単体)	%	—	—	—	0.7	1.5	2.0	2.1	2.5	2.5	2.2	2.1
有給休暇取得率(単体)	%	—	58.3	60.0	63.9	66.6	66.9	62.0	71.8	74.5	76.0	75.6
育児休業取得率(連結)	%	—	—	—	—	—	92.3	92.6	90.9	82.4	90.5	90.9

企業概要

会社の概要 (2024年12月31日現在)

商号	新日本電工株式会社
英文商号	Nippon Denko Co., Ltd.
創業	1925年10月
本社	〒103-8282 東京都中央区八重洲1-4-16 (東京建物八重洲ビル4階) TEL:03-6860-6800(代) FAX:03-6860-6832

従業員数	950名
資本金	11,108百万円
主な事業内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 合金鉄 ● 機能材料 ● 焼却灰資源化 ● アクアソリューション ● 電力

会社の株式に関する事項 (2024年12月31日現在)

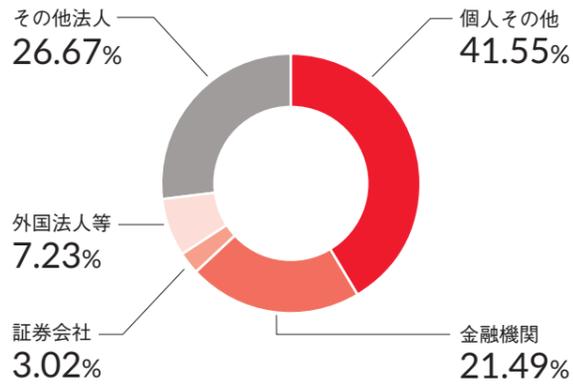
発行可能株式総数	300,000,000株
発行済株式総数	137,295,472株
株主数	32,965名

大株主の状況 (2024年12月31日現在)

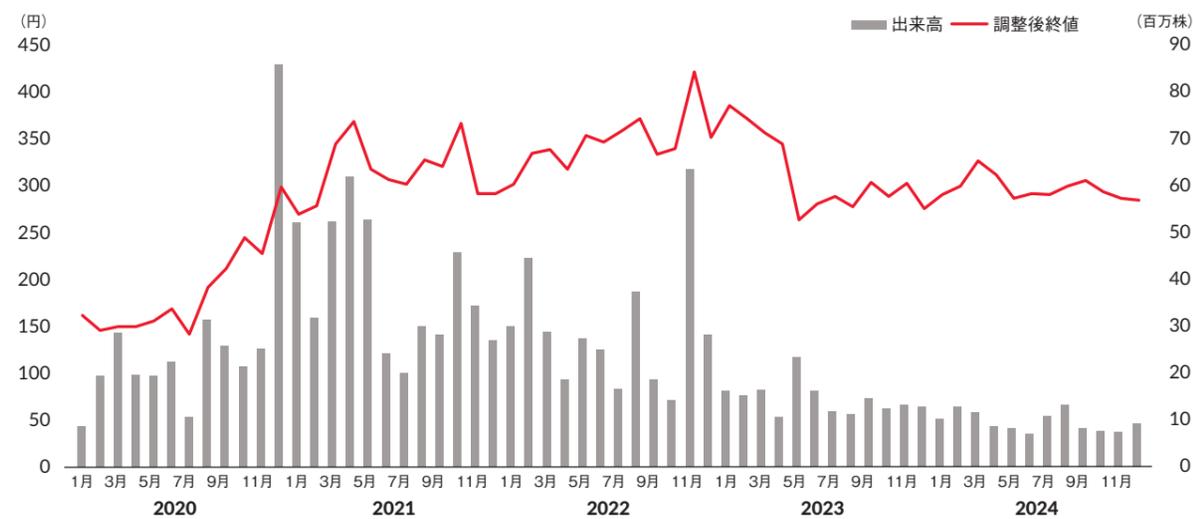
株主名	所有株数 (千株)	持株比率 (%)
日本製鉄株式会社	30,314	22.08
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	15,582	11.35
株式会社みずほ銀行	4,000	2.91
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	3,742	2.73
新日本電工取引先持株会	2,341	1.71
日鉄鉱業株式会社	2,100	1.53
株式会社日本カストディ銀行 退職給付信託 みずほ信託銀行口	1,728	1.26
JP MORGAN CHASE BANK 385781	1,363	0.99
新日本電工従業員持株会	1,326	0.97
みずほ信託銀行株式会社	1,250	0.91

(注)持株比率は自己株式(4,281株)を控除して算出しています。

株主分布状況 (2024年12月31日現在)



株価および出来高の推移



事業所一覧

妙高工場

主な製造品目
水素吸蔵合金
リチウムイオン電池正極材
マンガン系無機化学品

富山工場(射水地区)

主な製造品目
酸化ほう素
フェロボロン

徳島工場

主な製造品目
高炭素フェロマンガ
低炭素フェロマンガ

研究所

主な製造品目
酸化ジルコニウム
酸化ほう素

日高事業所 幌満川水力発電所

事業内容
水力発電

富山工場(高岡地区)

主な製造品目
リチウムイオン電池正極材

鹿島工場

事業内容
焼却灰資源化

郡山工場

主な製造品目
排水処理装置
純水製造装置

グループ会社

子会社	事業内容
リケン工業株式会社	高炉や転炉、電気炉の温度・成分計測、電気計装、制御およびその関連する業務
電工興産株式会社	運送業および倉庫業、鉄鋼用原料の販売
栗山興産株式会社	ポリエチレン製パイプ・製袋品・ネット・シート、塩化ビニール製パイプの製造および販売
日電徳島株式会社	構内作業・運送業、船舶代理店業および燃料類の販売
中電興産株式会社	産業廃棄物、特別管理産業廃棄物、一般廃棄物の収集運搬業 一般貨物自動車運送業(関自振第2397号)および倉庫業(関運倉第342号)
関連会社	事業内容
Pertama Ferroalloys Sdn. Bhd.	合金鉄の製造および販売
Kudumane Japan合同会社	マンガン鉱山の権益保有