

# Daido Steel Way Sustainable Management 2030

## 大同特殊鋼 ESG経営への取り組み



# Daido Sustainable Management 2030

## “Beyond the Special”

企業価値向上に向けた経営：2030年「ありたい姿」

高機能特殊鋼を極め、「グリーン社会の実現」に貢献する

### ■ 稼ぐ力を高める

- ・ 成長分野のビジネス拡大 (CN実現へのポートフォリオ改革)
- ・ 事業体質の強靱化 (生産効率化、事業の選択と集中)
- ・ 海外展開拡大 (高機能製品サプライチェーン強化)

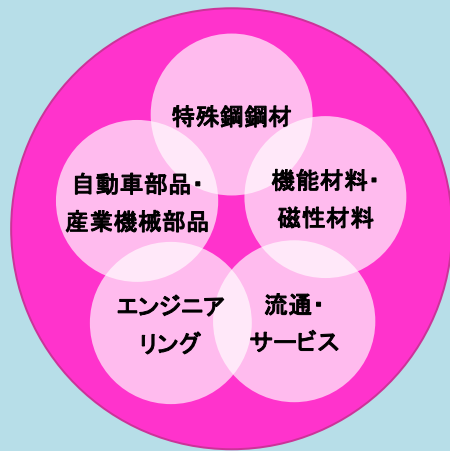
### ■ ESGへの取組強化

- ・ 地球環境の保護 (CO<sub>2</sub>排出量50%削減)
- ・ 社会への責任と貢献 (人的資本経営の推進)
- ・ ガバナンスの強化 (CGC要求事項への対応)

# 価値創造プロセス 2030

2030 高機能特殊鋼を極め、「グリーン社会の実現」に貢献する

稼ぐ力を高める



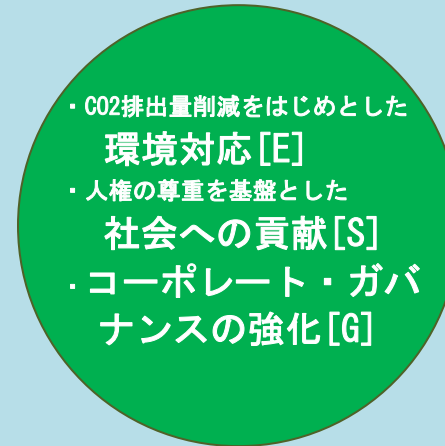
経営戦略の実行



## ■23年中期経営計画実績

	23年中期計画	22年実績	23年見込
鋼材売上数量(単体)	1200千トン	1085千トン	1076千トン
営業利益	400億円	470億円	470億円
ROE	8.0%	10.4%	8.4%

ESGへの取組強化

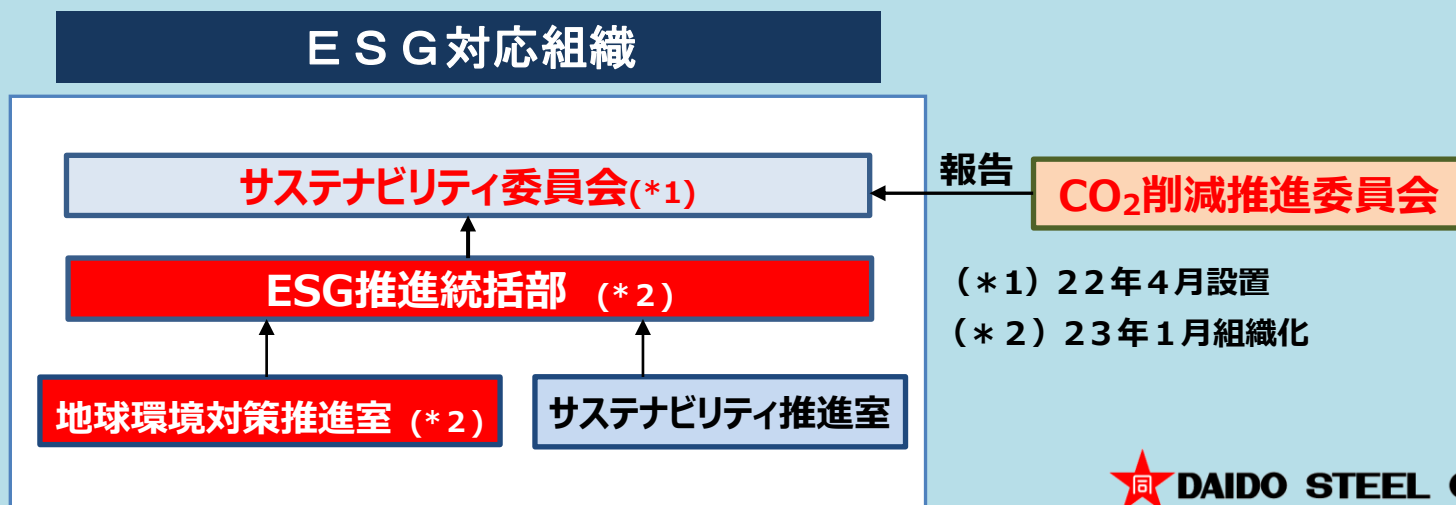
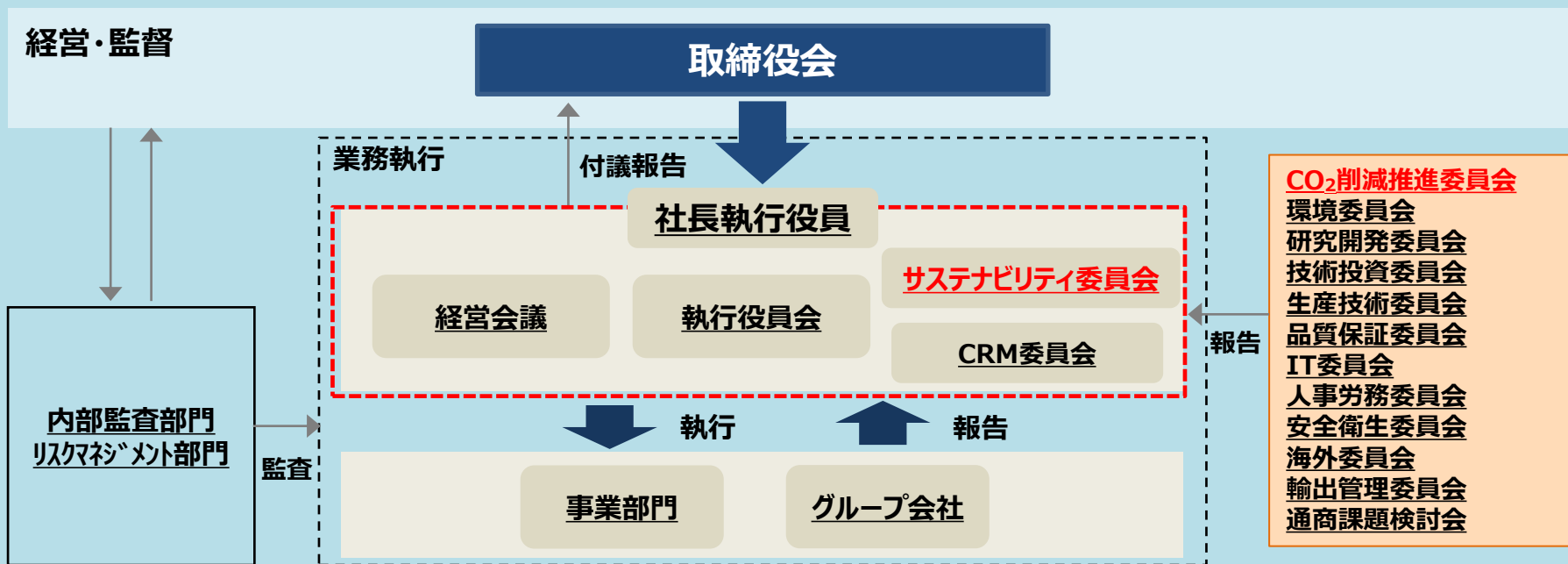


マテリアリティの解決

# マテリアリティ(2023年度)

マテリアリティ(3テーマ)		解決への具体的内容(16項目)
1. 地球環境の保護	(事業活動)	・気候変動への取組
		・サーキュラーエコノミーへの移行
	(製品供給)	・エネルギー転換への技術革新
		・エネルギー効率改善
		・資源の有効活用
2. 社会への責任と貢献	・人権の尊重(21年追加)	
	・労働災害の撲滅	
	・健康経営の推進	
	・ダイバーシティの推進	
	・働き方改革	
	・社会貢献への取り組み	
		・サプライチェーンマネジメント(21年追加)
3. ガバナンスの強化	・コーポレートガバナンスの強化	
	・リスクマネジメントとコンプライアンス	
	・高品質な製品の安定供給	
	・ステークホルダーコミュニケーション(22年追加)	

# サステナビリティ推進体制 2023



# Environment : 環境

■地球温暖化対策

■サーキュラーエコノミー

# Daido Carbon Neutral Challenge

2030年に向けて

2013年度対比

**CO<sub>2</sub>排出量50%削減**

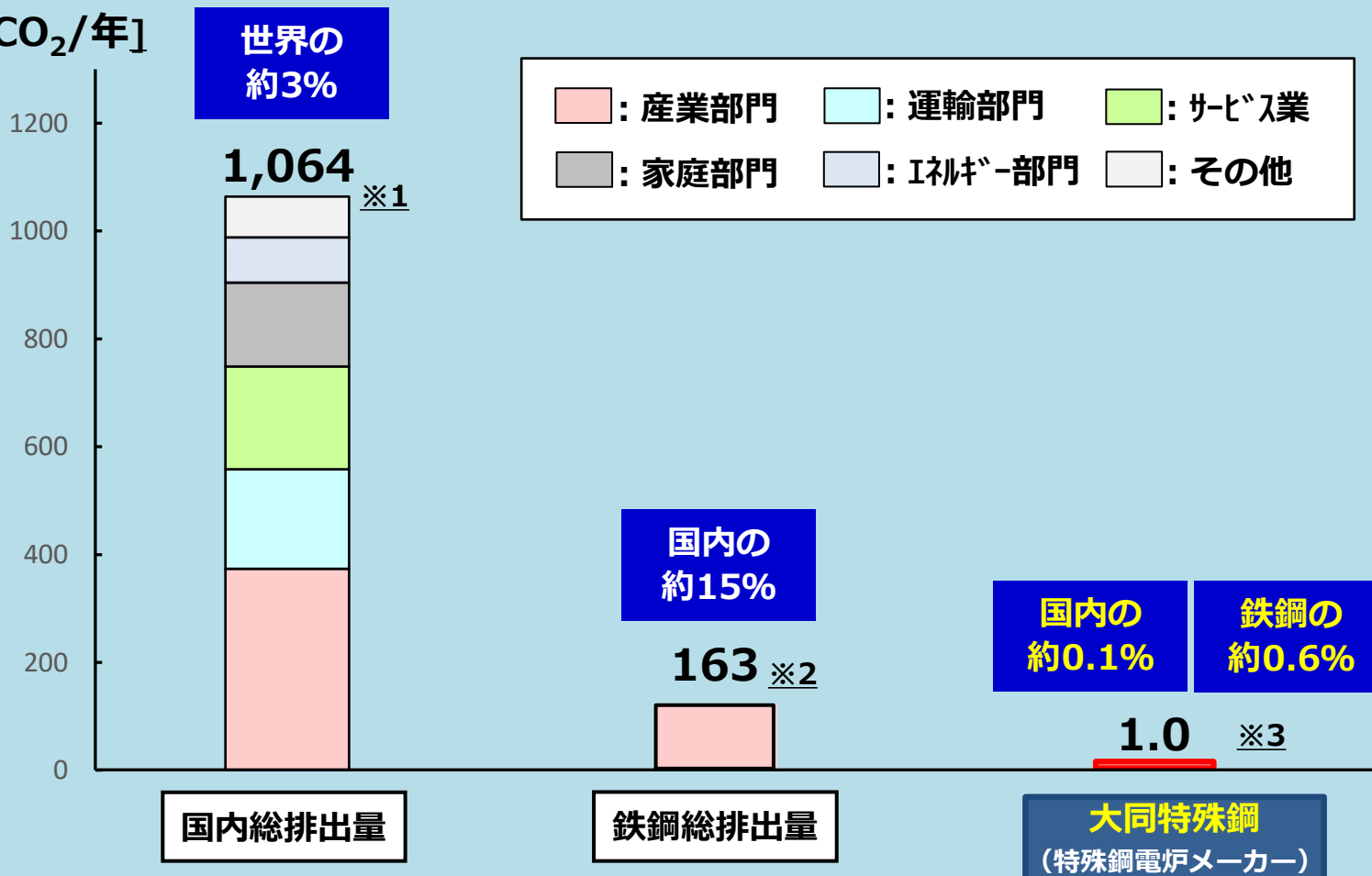
2050年に向けて

社会の脱炭素技術,インフラ整備に合わせ

**カーボンニュートラル実現を目指す**

# 国内CO<sub>2</sub>排出量の現状(2021年)

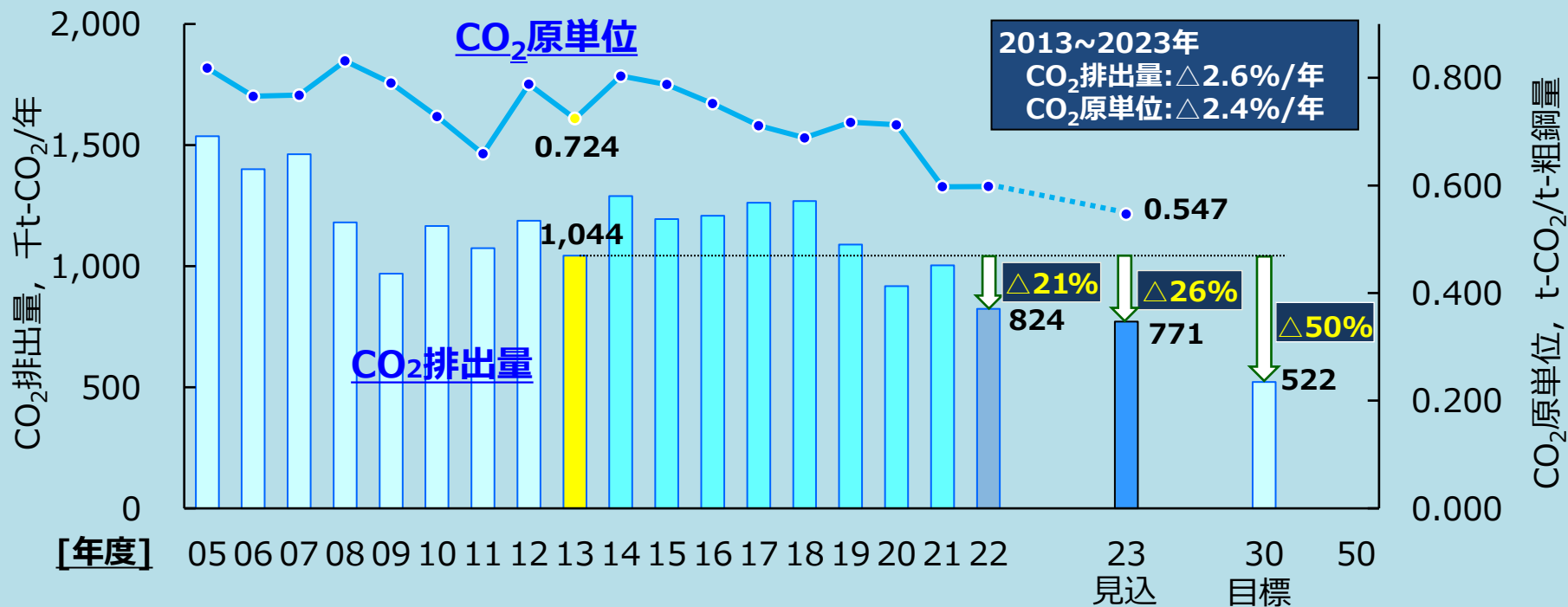
[百万t-CO<sub>2</sub>/年]



※1：出典：環境省HP、国立環境研究所 温室効果ガスインベントリオフィス 排出量データ（2021年度 電気・熱配分後）  
※2：出典：日本鉄鋼連盟 カーボンニュートラル行動計画（低炭素社会実行計画）報告（2021年度実績）より  
※3：大同特殊鋼 2021年度実績（SCOPE1,2）



# 当社CO<sub>2</sub>排出量の推移



## CO<sub>2</sub>削減内訳 (13年→22年)

内容	13年排出量 (粗鋼1.44百万トン/年)	22年排出量	30年排出量計画
省エネ	1044千トン	824千トン (△220)	△97千トン
CO <sub>2</sub> フリー電力			△97千トン
粗鋼量影響			△47千トン
CO <sub>2</sub> 排出係数			+21千トン
			522千トン (△522)
			△136千トン
			△386千トン
			—
			—

# CNプロダクト

エネルギー転換につながる様々な革新的製品を開発し、  
グリーン社会実現に貢献します。

## ＜モビリティ変革に対応する製品の供給＞

(単位:トン/年)

区分	製品	主用途	社会貢献	22年実績	26年計画(案)
量産化済	歯車用鋼	e-Axle減速機	BEV化加速	400	6,000以上
	耐水素脆化用鋼	FCV、水素インフラ	水素社会実現	10	60
	軟磁性帯	電流センサー	BEV化加速	300	400
	クリーンスター(SUS)	半導体製造装置	半導体需要増対応	7,000	9,000以上
	軟磁性粉末	リアクトル、コンバーター	BEV化加速	3,000	4,000以上
	特殊配向磁石	EV主機モーター	BEV化加速、モーター小型化	100	450
開発完了 又は 開発中	軟磁性帯	モーターコア	モーター性能向上、小型化	—	10
	軟磁性箔	高周波トランス、センサー	高効率化、軽量化		30
	高機能微粉末	整流回路部品	パワー半導体性能向上		90
	LiB負極材	LiB性能向上	BEV化加速、航続距離延長		10
	高機能磁石	e-VTOLモーター	空モビ加速		1

# CNソリューション

機械事業部門と製造部門で構築した設計・操業ノウハウをベースに  
革新的省エネ技術を導入した商品でお客様のCO<sub>2</sub>削減を推進します

## ＜地球環境保護に貢献する技術の提供＞

(単位：基数)

区分	製品	主用途	社会貢献	受注実績 累計	24-26累計計画(案) (’30計画:’27-’30累計)
実用化済	炉体回転式電気炉(STARQ)	鋼材用 溶解炉	スクラップ均一溶解技術 による省エネ	4	2 (3)
	プレミアムSTC炉(第2世代)	焼鈍炉	先進省エネ技術による CO <sub>2</sub> 排出量削減	7	9 (20)
	DINCS(高効率燃焼システム)	熱処理炉 省エネ機器	燃焼排熱の有効活用 による省エネ	850	680 (980)
	移動式炉頂スクラップ 予熱設備付き電気炉	鋼材用 溶解炉	排熱の直接有効利用に よる省エネ	4	1 (1)
	真空浸炭炉 (モジュールサーモ、シンクロサーモ)	自動車部品 真空浸炭炉	独自浸炭技術による CO <sub>2</sub> 排出量削減	27	6 (6)
開発中	次世代下水汚泥炭化システム (超高温炭化炉)	下水汚泥 再資源化	活性炭や土壌改良剤 として活用	1 (実証炉建設中)	— (4)
	カーボンニュートラルSTC炉	焼鈍炉	水素バーナーと排ガス メタネーションによるCO <sub>2</sub> 削減	—	— (3)

※実績/計画基数：当社自社工場への導入および行政主導プロジェクト受託実績含む

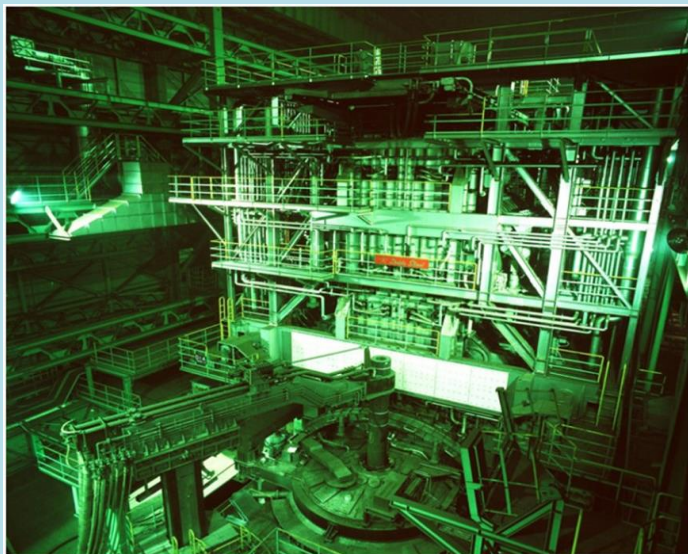
STARQ、シンクロサーモ、プレミアムSTC、DINCSは、大同特殊鋼株式会社の商標または登録商標です。

# CNソリューション

## 鉄鋼設備



当社知多工場稼働する炉体回転式電気炉（STARQ®）



移動式炉頂スクラップ予熱設備付き電気炉（納入：王子製鉄株式会社殿）

## 熱処理設備



当社星崎工場稼働するプレミアムSTC®炉



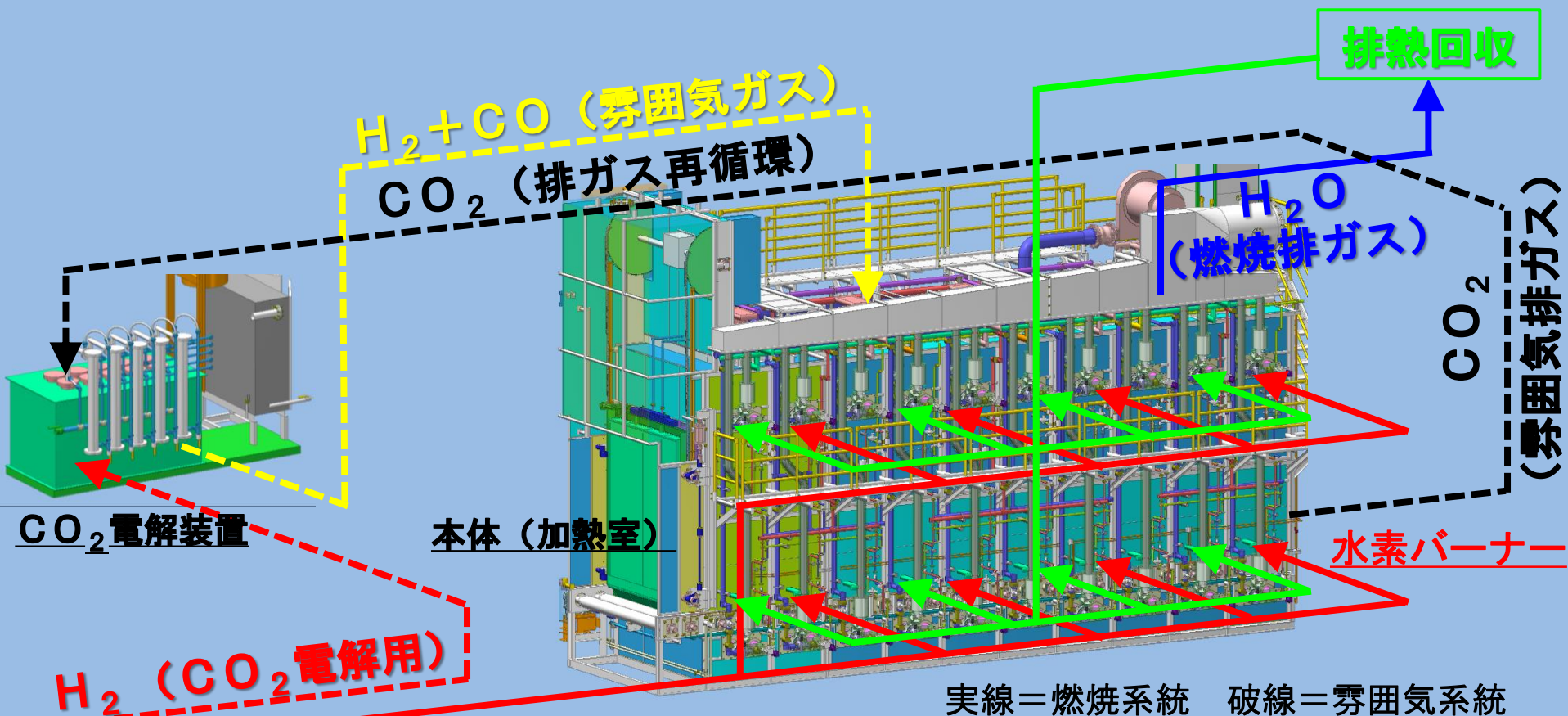
DINCS®を構成する高放射材  
（スパイロコア）



DINCS®を構成する高効率熱交換器  
（ヒートコア）

STARQ、プレミアムSTC、DINCSは、大同特殊鋼株式会社の商標または登録商標です。

# カーボンニュートラルSTC炉（開発中）



本体（加熱室）

CO<sub>2</sub>電解装置

H<sub>2</sub>（CO<sub>2</sub>電解用）  
H<sub>2</sub>（燃焼用）

水素バーナー

実線＝燃焼系統 破線＝雰囲気システム

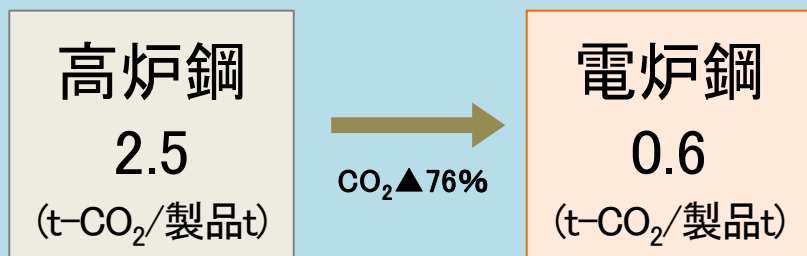
26中期 : CO<sub>2</sub>電解装置のSTC炉適合技術開発  
27年以降 : 実機販売計画

標準的な焼鈍工程における  
CO<sub>2</sub>原単位 : 0 kg (CO<sub>2</sub>/製品トン)

# 大同グリーンスチールの進め方

CO<sub>2</sub>排出量が、高炉鋼対比約1/4の電炉鋼においてもユーザーからグリーンスチール供給の要望が増加。現在ユーザー要望に対応すべく認証に向けた取組実施中。

## <高炉・電炉プロセス>



※CFP:カーボンフットプリント

	焼結/コークス炉	高炉	転炉	圧延
高炉プロセス (2.5t-CO <sub>2</sub> /t)	0.6	1.4	0.2	0.2
電炉プロセス (0.6t-CO <sub>2</sub> /t)			0.3	0.2
			連铸0.1	連铸0.1

約1/4

[粗鋼量:2021年] 高炉プロセス:71百万トン/年、電炉プロセス:24百万トン/年

※出典: Carbon Trust 2021:Inter National Carbon flows-Steel

## <進め方>

【'23年度目標】

製品別CFP算定

CFP第3者認証取得  
(代表製品群)

【'23-'24年度】

CO<sub>2</sub>算定システム開発(STEP1:鋼材鍛延品、STEP2:全製品拡大)

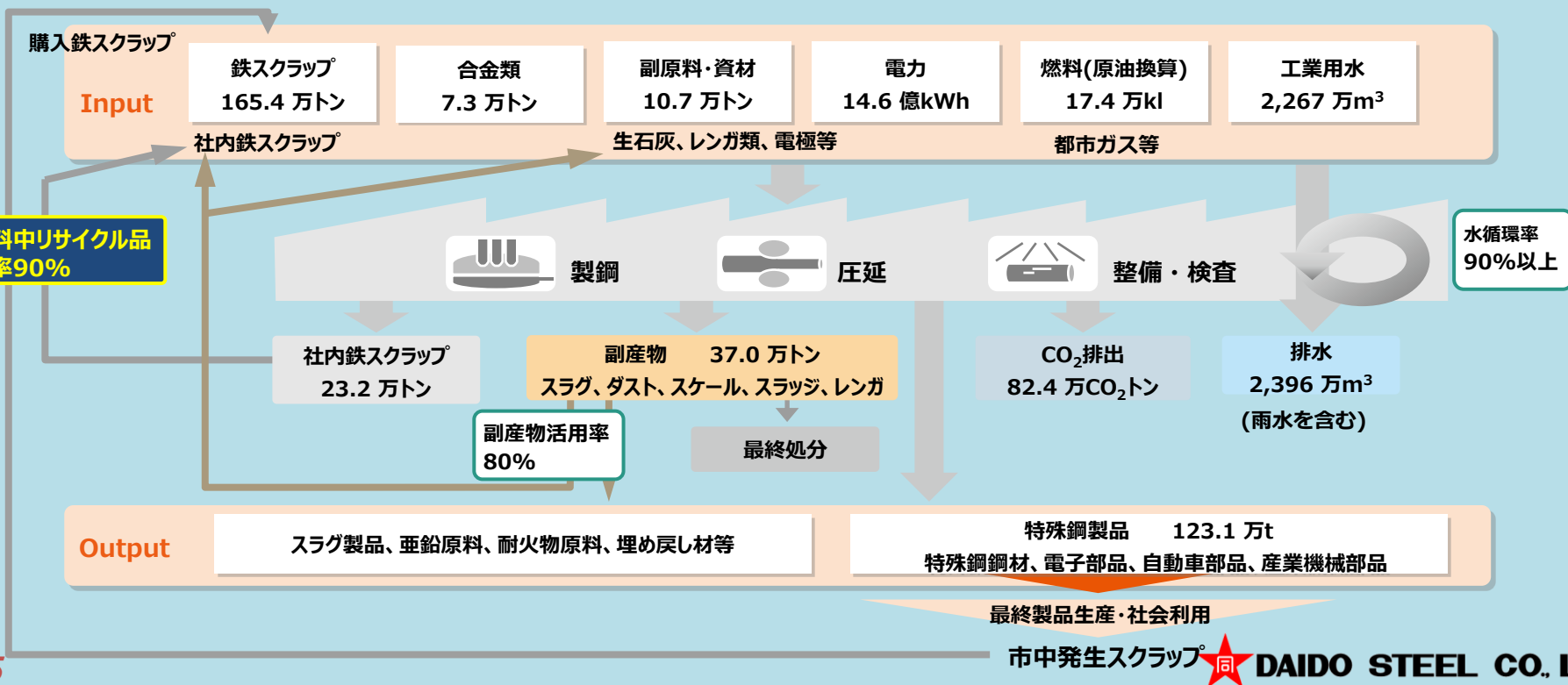
非化石電力(グリーン電力、再エネ証書等)を用いたCFP認証によるグリーン鋼材供給を検討

# サーキュラーエコノミーへの移行

電気炉プロセスは鉄スクラップから新たな鋼を生み出す究極のリサイクルプロセスである。**(原料のリサイクル品比率90%)**




## ■当社のリサイクル状況 (2022年度当社実績)

当社の生産システムは鉄スクラップを主体に原料の90%がリサイクル品。鉄原料は市中スクラップと自社発生スクラップでほぼ100%リサイクル品。合金、副資材についてもリサイクル原料として再使用している。



# イニシアチブへの参画状況

## イニシアチブへの参画状況

<p style="text-align: center;"><b>TCFD</b></p>  <p>2021/11 賛同 2022/6 開示</p>	<p style="text-align: center;"><b>GXリーグ</b></p>  <p>2022/3 基本構想への賛同 2023/4 GXリーグ参画</p>
<p style="text-align: center;"><b>生物多様性のための30by30 アライアンス(※1)</b></p>  <p>2022/9 参加</p>	<p style="text-align: center;"><b>中部圏水素利用協議会(※2)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆水素社会実装の実現を 産業界全体で横断的に検討 する日本初の取組み</li> <li>◆設立：2020年3月</li> </ul> <p>2023/8 参画</p>



**(※1)生物多様性のための30by30アライアンス**

2030年までに陸と海の30%以上の保全を目指す国際的な目標である「30by30目標」の達成に向けて、国内での取組みを進めていくための企業、自治体、NPOによる有志連合。

**(※2)中部圏水素利用協議会**

水素需要拡大と安定的な利用のため、サプライチェーン構築を目指し、水素大規模利用の可能性を検討。2030年における大規模水素社会実装(年間20万トン規模)を目指して活動。

## 社会からの評価

<p style="text-align: center;"><b>CDP</b></p>  <p>2022年スコア 気候変動「B」 水セキュリティ「B」</p>
<p style="text-align: center;"><b>あいち生物多様性認証企業(※3)</b></p>  <p>2022/11 認定</p>

**(※3)あいち生物多様性認定企業**

愛知県は、企業の生物多様性保全に関する取組みを促進し、優良な取組みが県内に広がることを目的として優れた取組みを実践している企業を認証する「あいち生物多様性企業認証制度」を本年度から運用。



# Social : 社会

- 人権の尊重
- 人的資本経営
- 社会貢献への取り組み

## 人権の尊重

- 2023年2月に『大同特殊鋼グループ人権方針』を制定し、人権方針の重点課題策定。
- 2023年7月国連グローバル・コンパクト(UNGC)に賛同署名、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)に加入

### 教育・周知

- (1)e-Learning [すきま時間オンライン教育]
  - ・ 人権の尊重 (動画15分) 23年度 全従業員受講済
  - ・ ハラスメント(動画62分) 20年度 全従業員受講済
- (2)22年8月 社外講師による講話「ビジネスと人権」
  - ・ 対象者：取締役・執行役員
- (3)23年4月 社内報(ふれあいDAIDO)に
  - ・ 人権尊重のトップメッセージを掲載

- ・ グループ全体で、事業活動によって影響を受けるすべての人々の人権が尊重されなければならない
- ・ 経営理念、企業倫理憲章、サステナビリティ基本方針のもと、全役員・従業員一人ひとりが「人権尊重」の重要性を認識し実践
- ・ 個性・多様性を尊重し、誰もがいきいきと働ける環境づくりを推進することで、人権侵害や差別のない社会の実現に貢献

### 今後の進め方

人権デューデリジェンス：24年度完了予定  
(アンケート活用→負の影響特定・評価→是正・予防措置の実施)

### 大同特殊鋼グループ人権方針の重点課題

- (1)差別の撤廃
- (2)ハラスメント行為の禁止
- (3)労働における権利の尊重
- (4)強制労働・児童労働の禁止
- (5)働きがいのある職場環境の実現

### UNGC署名・GCNJ加盟

大同特殊鋼グループはUNGCの提唱する【人権】【労働】【環境】【腐敗防止】の4分野10原則に賛同し、その実現に向けた取り組みを実現していきます。



# 人的資本経営：行動指針と人材戦略

大同特殊鋼グループの企業理念や2030年ありたい姿を実現する人間像として2016年に「5つの行動指針」を制定。

その「人材」を育て、活かすための人材戦略を経営重要課題として取り組む。

## ■大同グループ経営理念

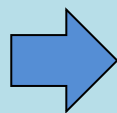
素材の可能性を追求し、  
人と社会の未来を支え続けます。

## ■2030年ありたい姿

高機能特殊鋼を極め  
「グリーン社会の実現」に貢献する

## 5つの行動指針

- ・ 高い志を持つ
- ・ 誠実に行動する
- ・ 自ら成長する
- ・ チームの力を活かす
- ・ 挑戦しつづける



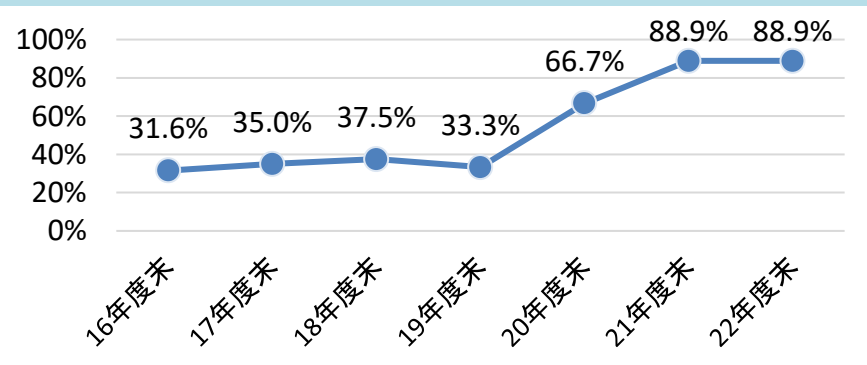
## <人材戦略：人材を育て、活かす>

人材戦略	戦略のポイント(詳細は以降)
ダイバーシティーの推進	・働きやすい環境の整備と働きがいの改善・創出
働き方改革	・ITツールの活用、会議効率化による無駄の排除
人材教育	・体系立った階層別教育と選抜研修による「プロ」の育成
労働災害の撲滅	・安全伝道師活動とリスクアセスメントの推進
健康経営の推進	・従業員の意識・行動変容の促進による健康経営強化

# 人的資本経営：ダイバーシティの推進

- 2014年にダイバーシティ推進プロジェクトを発足し、女性活躍推進を目的に「働き甲斐の創出と職場の活性化」の取組を重点的に実施してきた。
- 女性活躍促進のための女性スタッフを対象とした各種セミナー、座談会の開催や働きやすい環境の整備等により入社10年後の女性定着率は大幅に改善されている。
- 女性管理職を2030年までに倍増（15人から30人）に向け母集団が形成されつつある。

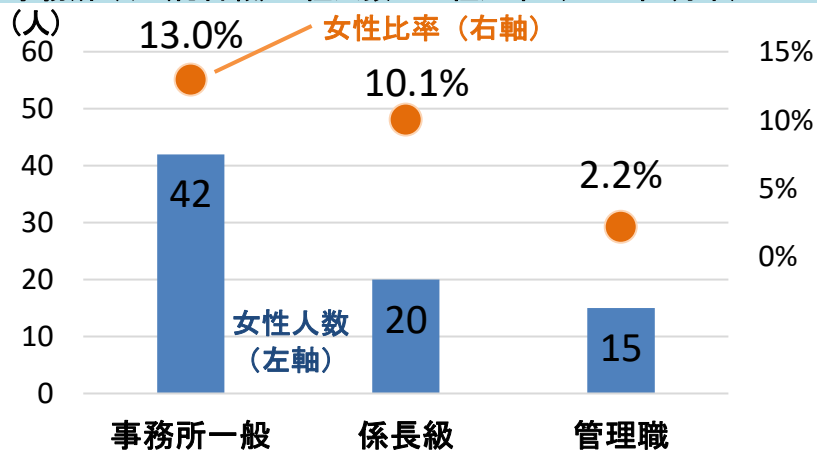
入社後10年経過時の女性従業員の定着率



女性スタッフセミナー



事務所スタッフ(総合職)女性人数と女性比率 (2023年3月末)


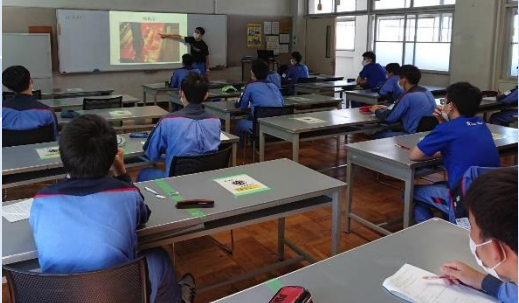


女性スタッフ座談会



# 人的資本経営：人材教育

- 必須研修として生涯教育体系に基づき入社年次や昇格時ごとに必要な知識・技能を教育。  
特に現場系技術学園(職業訓練校)での10ヶ月の新入社員研修は80年の実績があり、必要不可欠な教育と位置付け。
- 昇格要件研修として事務所スタッフはTOEIC受験での一定点数獲得を係長級昇格必須条件としている。
- 選抜研修についてはグローバル人材育成として多くの有能な若手を海外トレーニーとして海外大学等へ派遣。成長の加速を狙う。  
また少数精鋭の幹部候補生については外部講師によるスターセミナーで徹底した経営幹部教育を2004年から実施。

クラス		必須研修	昇格要件研修	選抜研修
管理職	部長級	新任部長研修		スターセミナー(経営幹部候補) 高等経営学講座 俯瞰塾(部長)
	次長級		昇格前研修: 経営戦略	経営幹部セミナー
	課長級	新任室長研修: ・リスクマネジメント・人材マネジメント	昇格前研修: 経営リーダーシップ	女性マネージャー向け課長塾 俯瞰塾(室長)
事務所スタッフ	係長級		昇格前研修: ・リスクマネジメント・戦略立案 他	グローバル人材育成: ・海外トレーニー・海外/国内留学
	一般	3年目研修: ・リスクマネジメント・問題解決 他 2年目研修: ・PDCA・ロジカルシンキング 他 新入社員研修(約3ヶ月)	TOEIC受験 昇格前研修: ・リスクマネジメント・キャリア 他	中堅スタッフ研修 
現場オペレーター	ライン係長	新任係長研修(室長合同)		
	工長	新任工長研修		
	班長	新任班長研修		
	一般	7年目研修 5年目研修 2年目研修 新入社員研修(約10ヶ月)		

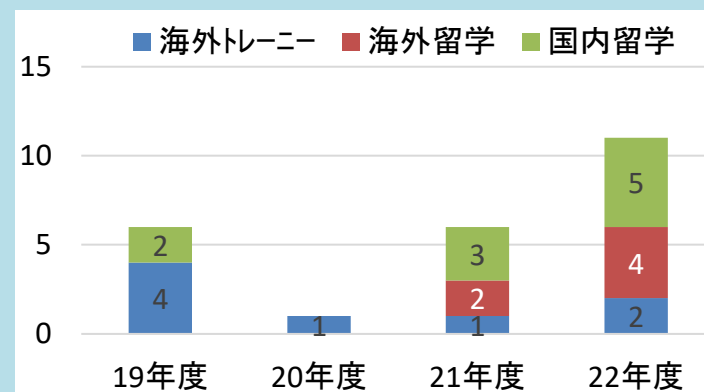
# 人的資本経営：人材教育

- 従業員全員を対象とした独自のオンラインe-Learningシステム「Star-D」を活用し、すき間時間を利用してESG教育を実施。作成コンテンツは大同特殊鋼グループ各社で利用可能。
- スタッフ教育として資格・学位取得や最先端技術の研究を目的に国内外留学を実施。特に最近では若手層を中心とした海外トレーニーの派遣を増やしている。

## e-Learningシステム「Star-D」のコンテンツ

項目	Star-Dコンテンツ
コンプライアンス リスクマネジメント	◆内部統制 ◆重要法規 ◆「内部監査」の理解（基礎編） ◆コンプライアンス ◆コンプライアンス副社長メッセージ ◆リスクマネジメント ◆損害保険基礎講座 ◆駐在員教育
安全	◆SDSの読み方 ◆毒物、劇物の適正管理
健康	◆メンタルヘルス
環境	◆廃掃法（基礎編） ◆産廃DBシステム活用のための映像講習 ◆フロン排出抑制法「第一種特定製品の管理」
技術	◆知的財産基礎 ◆エネルギー管理
経理	◆適切な会計・税務処理 ①固定資産、②棚卸資産管理、 ③税務コンプライアンス、④3年間一括償却資産
人事	◆ハラスメント（全般） ◆マタハラ・パタハラ・ケアハラ ◆労働者派遣法（基礎編） ◆人権 ◆LGBT ◆育児休業
総務	◆防災 ◆情報管理 ◆文書管理規程（電子文書含む） ◆標的型メール対策
契約	◆秘密保持契約
調達	◆下請法 ◆購買不正防止
営業	◆独占禁止法
輸出	◆安全保障輸出管理

## 研修・留学派遣人数



## 現場系技術学園実習風景



# 人的資本経営：働き方改革

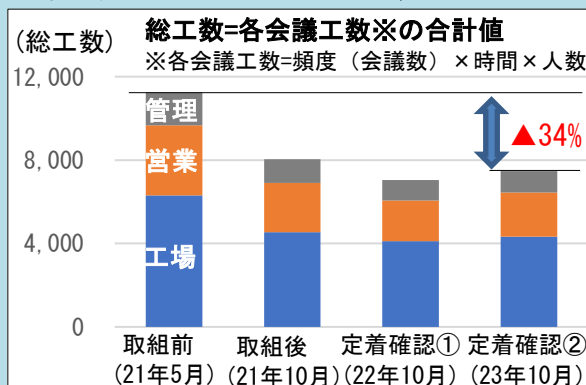
- 労働環境改善による業務効率向上：働き易さ向上によるワークライフバランスの実現
- ITツール活用による生産性向上：RPA\*導入等ソフトウェア機能を活用し工数削減を推進

## 「働き方改革」の施策内容

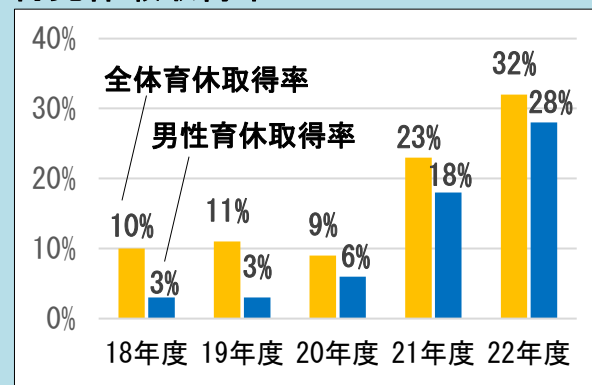
\* RPA: ロボティック・プロセス・オートメーション

	施策	具体的内容
労働環境改善	会議効率化	会議開催頻度や参加対象者を見直し会議効率化を推進
	在宅勤務定着化	在宅勤務やサテライトオフィスを活用し通勤時間ロスを低減
	育児休暇取得率向上	男性育休取得を全社で推奨し、育休取得率向上を達成
ITツール活用	RPA*導入	データ入力作業など低付加価値業務をRPA*で代行。(図1)
	モバイルPC配布	スタッフほぼ全員にモバイルPC配布。WEB会議に活用。
	ペーパーレスシステム採用	文書管理ルール見直しによる電子文書化を推進

### 会議効率化による省工数



### 育児休暇取得率



### RPA導入による省工数



# 人的資本経営：労働災害の撲滅

- 安全と健康は幸せの原点であり、企業経営の基盤。（目標：重大災害ゼロ）
- ここ数年労働災害件数が増加。災害発生には以下の傾向が明らかに見られる。
  - ・自職場の危険源について知識・経験の浅い若年層に多く発生。
  - ・安全の基本である安全行動3原則（止める、離れる、足元確認）不履行の災害が多い。

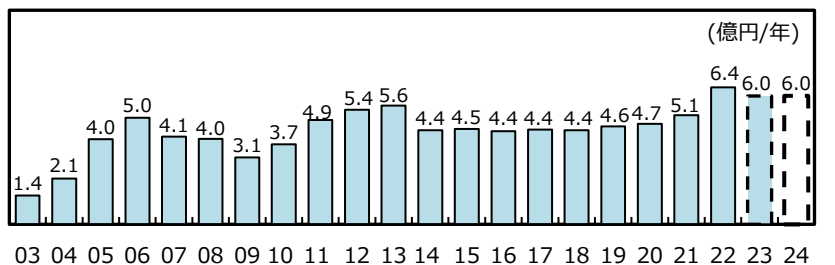
## 安全伝道師活動

- ・若年層の災害対策として2022年より主な現場に安全に精通し知識・経験豊富な74名を「安全伝道師」として配置。
- ・若年層や経験の浅い従業員への現地指導、危険感受性の向上を図るとともに、コミュニケーションを増やし一体感を醸成。

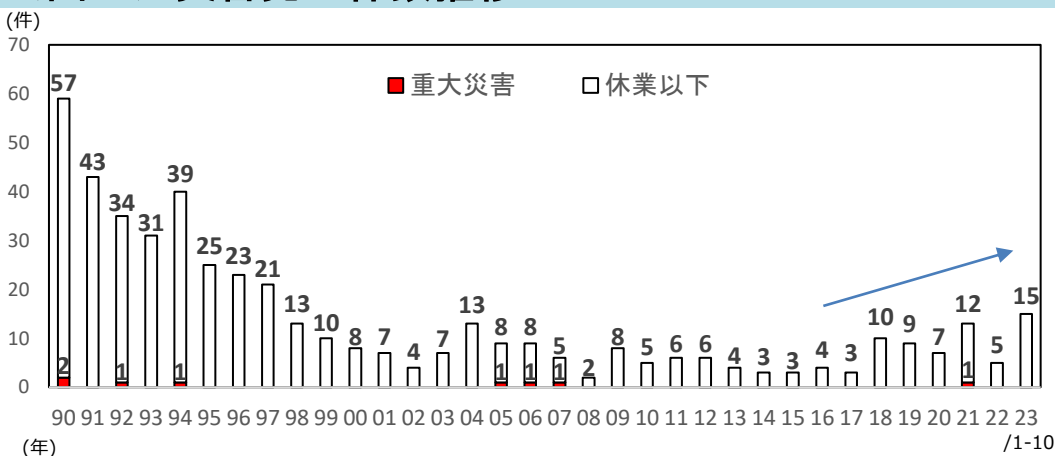
## リスクアセスメント3カ年計画

- ・危険源の撲滅を推進する為、22年度より「リスクアセスメント推進3年計画」をスタート
- ・23年度はリスクの抽出・共有に重点を置き活動

## <図2>安全設備投資額推移



## <図1>災害発生件数推移



## <安全伝道師活動>



「危険源から考える安全」を志向した活動推進

次世代に「伝承する安全の道」

安全伝道師活動の定着・深化

安全伝道師  
安全に妥協は許されない  
ご安全に

安全をすべてに優先する  
大同特殊鋼 健康経営宣言

「安全と健康は幸せの原点」であり、「人財は会社の宝」という認識の下、「社員が生き生きと働く大同特殊鋼」を築き上げます。

大同特殊鋼株式会社 DAIDO STEEL GROUP





# 人的資本経営：健康経営の推進

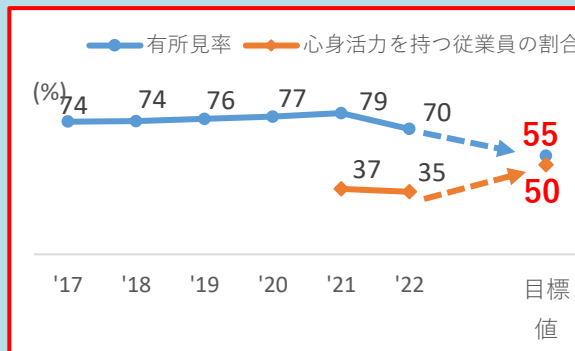


健康経営宣言「健康は幸せの原点」であり「人財は会社の宝」との認識のもと、「社員が生き生きと働く大同特殊鋼」に向けWell-beingを高める戦略を策定、施策を推進している。

## 健康経営目標

KPI項目	目標値
心身活力にあふれた状態で業務に取り組める従業員の増加	<b>目標50%</b> (22年度実績35%)
有所見率低下	<b>目標55%</b> (22年度実績70%)

<図1> KPI推移



## 従業員健康管理データ

	21年度	22年度
ストレスチェック受検率	99.9%	99.8%
高ストレス者率	7.7%	7.4%
睡眠で休養が取れている人	74.0%	71.8%
喫煙率	26.7%	26.5%
特定保健指導対象者率	18.6%	18.8%
要精密検査者の再受検率	98.2%	98.9%

## 健康経営取り組み内容

項目	取組内容
メンタル	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メンタルヘルスe-Learning配信(管理監督者向け:96%受講)</li> <li>・保健師出前教育実施</li> <li>・<b>職場活性化への取り組みがメンタルヘルスの向上にも寄与</b></li> <li>・「明日も行きたくなる会社をつくろう」プロジェクト開始(21/11月～)</li> </ul>
疾病予防	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健康診断後の産業医・保健スタッフ面談(22年度99.97%実施)</li> <li>・保健師の職場出張講話実施(従業員参加率50%)</li> <li>・<b>要精密検査者に対する、上司からの要請も含めた受診勧奨</b></li> </ul>
フィジカル	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>従業員体力機能測定と低体力者へのフォロー指導実施</b></li> <li>・従業員食堂でのヘルシーメニューおよびサラダの定期提供</li> <li>・各事業場主催ウォーキングイベントや体組成測定会実施</li> </ul>
受動喫煙防止	<ul style="list-style-type: none"> <li>・24年4月全社定時間内禁煙にむけた禁煙タイム拡大</li> <li>・<b>オンライン禁煙プログラムの費用補助(健保組合共催)</b></li> </ul>

## 従業員の意識・行動変容を促し、KPIの改善を図る

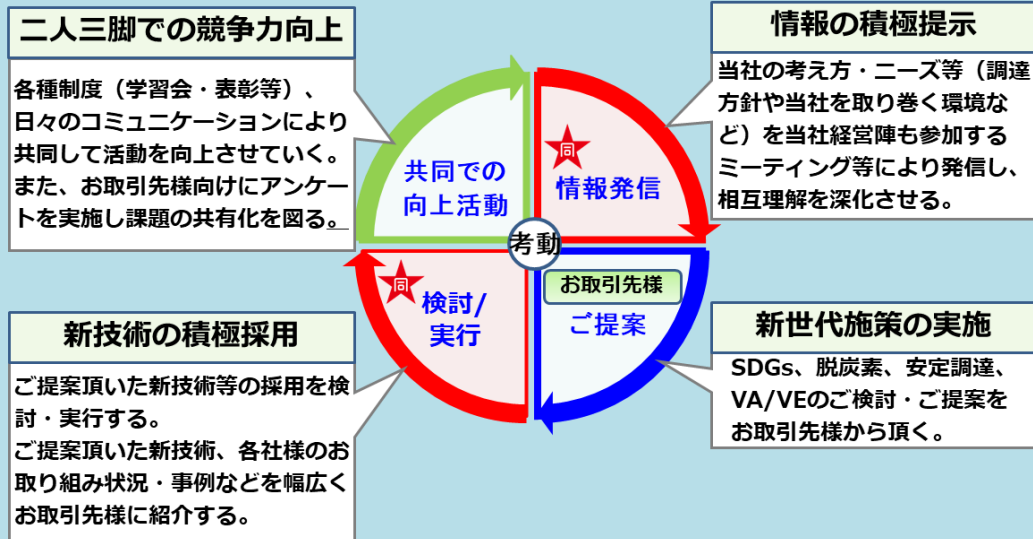
「明日も行きたくなる会社をつくろう」プロジェクト風景



# 社会貢献：サプライチェーンマネジメント

- 2021年2月に「大同特殊鋼調達方針」は当社の果たすべき社会的責務の基本的な考え方と姿勢を定めた。
- 調達先との強固なパートナーシップ体制を確立・維持する為に2022年5月よりDSP制度を開始。今年5月に2回目を開催し、約200社（約300名）に参加頂いた。
- 公平公正な取引、コンプライアンス、環境・社会・人権の尊重を押し進めている。

## DSP (Daido Supplier Partnership) 制度



- ① 当社からの情報発信
  - ② お取引先様からの提案
  - ③ 当社での検討・実行
  - ④ 共同での向上活動
- サイクルで活動推進。  
お取引先様と二人三脚でESG経営を推進している

## DSPミーティング（ESG講話）



お取引先様との共同テーマ	内容
カーボンニュートラル	排出量・原単位算定および算定学習会開催
BCP	BCP策定および制度向上
VA/VE	当社工場ニーズを受けたVA提案
人権遵守	自社および調達元の人権遵守
コンプライアンス	法令遵守を徹底
情報セキュリティー	情報管理体制の整備
安全・健康	労働安全の確保と健康経営の促進

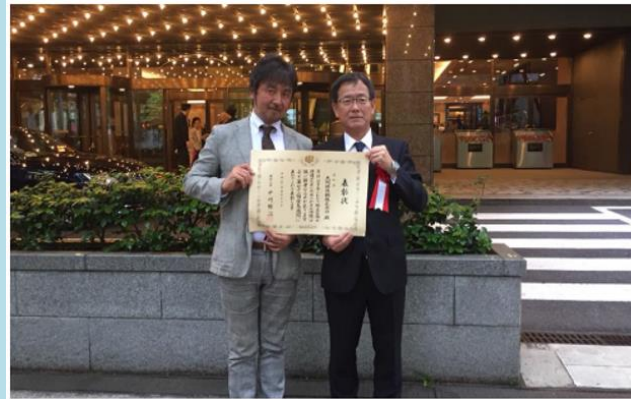
# 自然保護(生物多様性保護)活動

- 「クッチャロ自然の森 だいでう」は北海道 浜頓別町、クッチャロ湖畔の社有林（緑地面積：約373万m<sup>2</sup>）地元NPO法人クッチャロ湖エコワーカーズと協力し、生態系を守り、自然保護活動に取り組む
- 知多半島グリーンベルトは、2011年に「命をつなぐプロジェクト」として生物多様性を意識した広域的な連携活動を開始。（現在、11社の企業と、行政、大学生、専門家、NPOが協力して活動中）2023年10月に、日本における30by30の取り組みの一環である「自然共生サイト」の認定を取得。

## クッチャロ自然の森 だいでう



周辺はラムサール条約登録湿地



2018年に野生生物保護功労者表彰  
(環境大臣表彰)受賞



2023年度  
技術学園生(62名)による植樹

## 命をつなぐプロジェクト



緑地で確認されたオオタカ



緑地で確認されたホンドギツネ





# 地域貢献活動：各事業所の活動

■ 各事業場では、所属する自治体や近隣住民の皆様と密接に交流。お祭りやお花見など親睦を深める行事の他、清掃活動、防災・防犯への協力、イルミネーション、スポーツ活動支援など様々な行事や活動を通じてコミュニケーションを図っている。

## 各種親睦行事



星崎工場：観桜会



渋川工場：子供作品展

## 地域清掃活動



知多工場：地域清掃



渋川工場：地域清掃

## 防災・防犯



築地テクノセンター事務所(HEART)  
：地域防災協力事務所



星崎工場：こども110番の家

## スポーツ活動支援



ハンドボール出前教室(小学生)

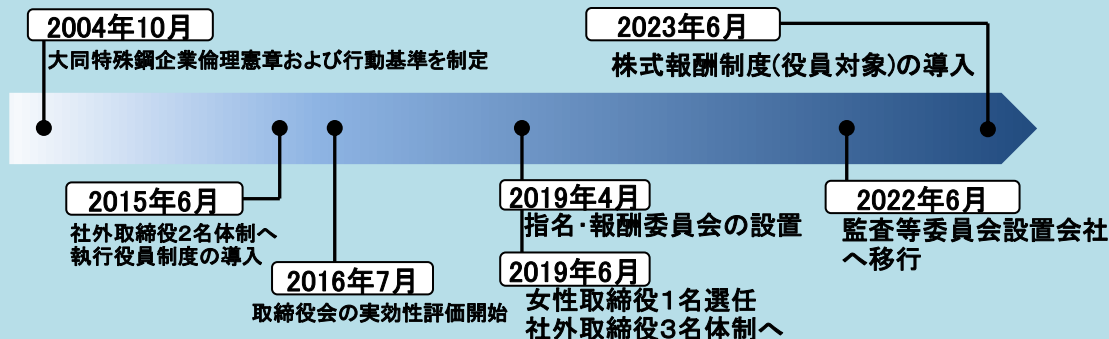
# Governance: ガバナンス

- コーポレートガバナンスの強化
- リスクマネジメント

# ガバナンス強化の取り組み

■ 当社ではコーポレートガバナンスを経営の最重要課題と認識し、経営の効率化、意思決定の適正化・迅速化および経営の透明化の確保に向けた取り組みを行っている。

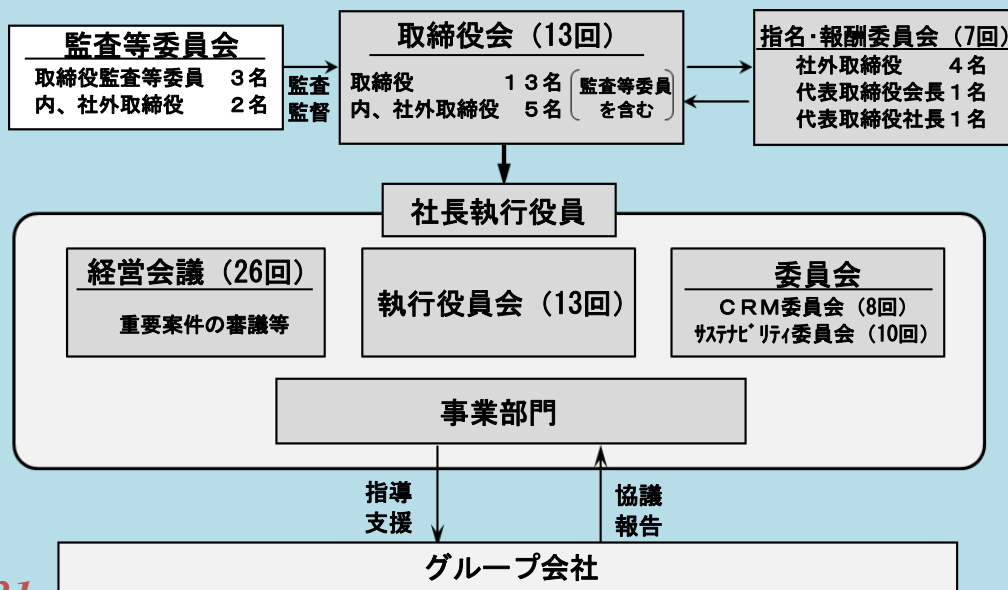
## コーポレートガバナンス強化の歩み



## ＜最近のガバナンス強化の主な取組＞

- ・ 2019年指名・報酬委員会を設置。女性取締役1名選任し社外取締役3名体制へ。
- ・ 2022年監査等委員会設置会社へ移行。取締役会決議事項の一部を社長決裁に委任し意思決定迅速化と取締役会充実化を図る
- ・ 2023年役員株式報酬制度導入

## コーポレートガバナンス体制



## ＜社外取締役の発言回数＞

22年4月以降の取締役会決議事項105テーマに対し社外取締役の発言回数は148回。1テーマにつき平均1.4回の建設的な質問やアドバイスを頂いている。

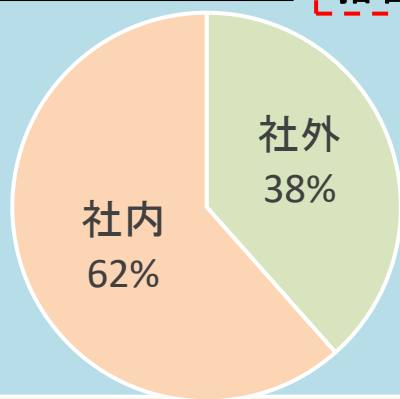
年度	議題数 (決議)	社外取締役発言回数	
		取締役	監査等委員
22年度 (13回)	57	59	12
23年度 (8回)	48	63	14
合計	105	122	26

# 取締役会、監査等委員会、指名・報酬委員会

- 取締役会は原則毎月1回開催（2022年度は13回開催）
- 監査等委員会も原則毎月1回開催（2022年度は監査等委員会設置会社移行以前の監査役会3回と合わせると13回開催）
- 指名・報酬委員会は、2022年度は7回開催。委員会で諮問したうえで取締役会に諮る。2023年度の代表取締役社長交代に際し、候補者面接や複数回の審議を経て現社長を選任

## 社外取締役比率

指名・報酬委員



### 社外取締役

 社外取締役 〈独立役員〉 神保 睦子	 社外取締役 〈独立役員〉 山本 良一	 社外取締役 〈独立役員〉 平光 範之
---	---	---

---

### 取締役監査等委員

 取締役監査等委員 〈独立役員〉 松尾 憲治	 取締役常勤監査等委員 〈独立役員〉 水谷 清
--	---

### 取締役

 代表取締役 会長 石黒 武	 代表取締役 社長 清水 哲也	 代表取締役 副社長 西村 司	 代表取締役 副社長 山下 敏明
 取締役 梶田 聡仁	 取締役 岩田 龍司	 取締役 鹿嶋 忠幸	

### 取締役監査等委員

 取締役常勤監査等委員 志村 進
---



	中期経営計画	22年度実績	23年度計画
営業利益（億円）	≥400	470	470
ROE	8.0%	10.4%	8.4%

## 【23中期経営計画における主な成果】

- 自由鍛造品、高機能ステンレス鋼、チタン製品など高付加価値製品の拡大
- エネルギーコスト増大に対する、販売価格への反映、適正マージン確保
- 不採算事業の撤退・成長分野への経営資源集中（型鍛造事業の再構築、工具鋼拠点整理）
- 政策保有株式の売却推進（23年度末純資産比率20%以下を目指し縮減(含むみなし保有株)）
- ESG経営の推進（再生可能エネルギー比率引上げ、グループ人権方針策定他）
- 配当性向の目安を30%へ引上げ（20中期経営計画目安20~25%）

## PBR改善

### ROEの引上げ

#### ■ 成長分野への投資による中長期的なリターン（利益）の確保

自由鍛造品、高機能ステンレス鋼、チタン製品、エンジニアリング製品など成長分野の需要捕捉

#### ■ 資産の有効活用

適切な棚卸資産管理  
政策保有株式、保有不動産の資金化

#### ■ 配当政策

安定した利益還元の継続を基本とし、  
中長期的な投資、利益水準、財政状態を踏まえ検討

### 非財務戦略・成長期待醸成

#### ■ ESG対応の推進

- E：カーボンニュートラルチャレンジの実行（2030年CO<sub>2</sub>排出量50%削減）
- S：人的資本経営、ダイバーシティの推進（次中期の経営計画との融合）
- G：ガバナンス強化

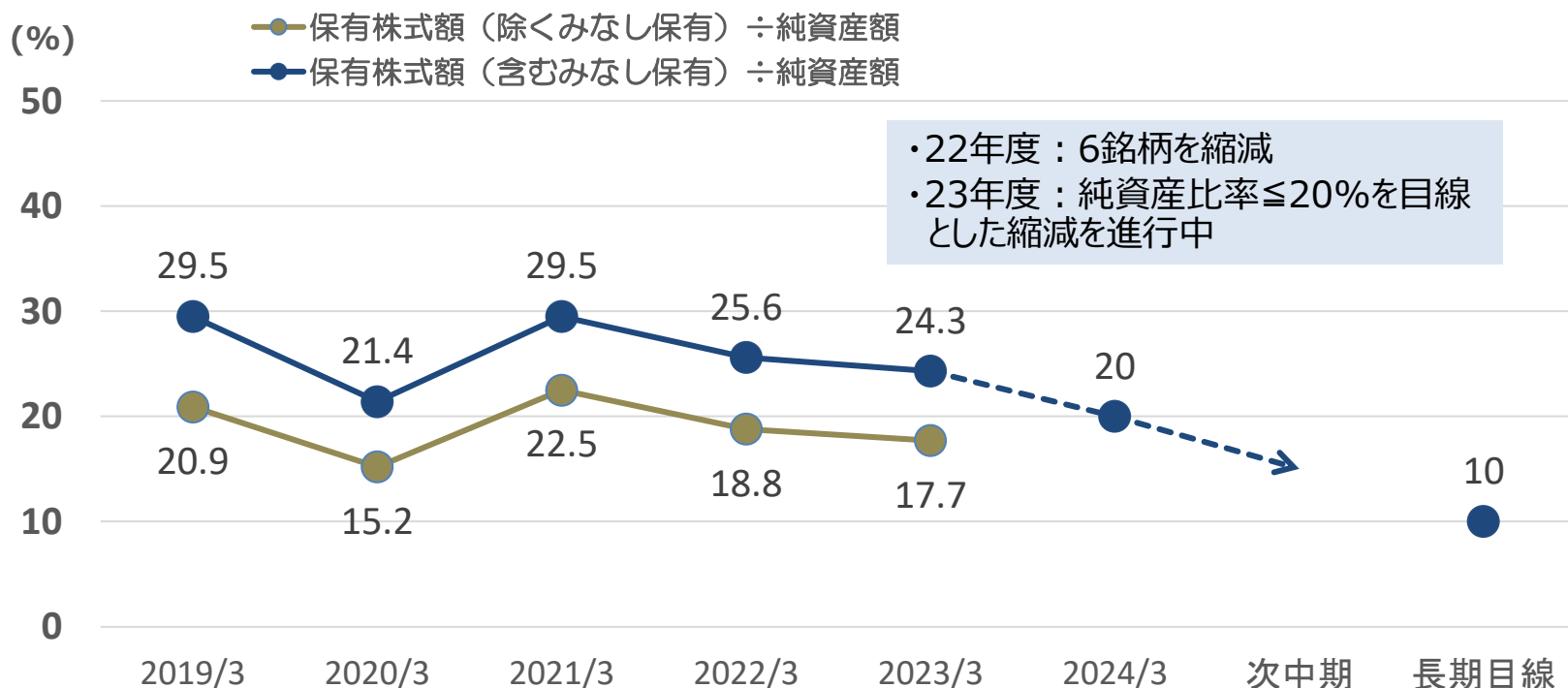
#### ■ PR・IR・SR活動強化による情報発信

ESG進捗など非財務情報含む  
情報発信の強化  
各種IRイベントを通じた対話の実施

今後の具体的な数値目標に関しては次期中期経営計画にて発信予定

# 政策保有株式の縮減

- 毎年、個別の政策保有株式について、取締役会で保有目的および保有の妥当性を確認
- 2022年度末の みなし保有株式を含めた政策保有株式の純資産比率は24.3%まで縮減  
2023年度末（2023中期経営計画の最終年度）には ≤20%まで縮減予定
- 長期的には10%への縮減を目指しおり、次期中期経営計画で具体的な目標を開示予定



銘柄数	41	42	39	34	28	
保有株式額 (除くみなし保有)	937 (665)	661 (471)	1,000 (763)	933 (685)	989 (718)	(億円)
純資産額	3,181	3,091	3,394	3,650	4,055	(億円)

# ステークホルダーコミュニケーション

- 2022年7月に広報部門の組織改定を行い、広報活動とIR活動とを統括する部門として、経営企画部にコーポレートコミュニケーション室を新設。
- あらゆるステークホルダーとの関係性強化・企業価値向上を目的とし、非財務情報を含めた企業情報発信の強化、企業ブランドの構築などの活動を推進。

## <株主・投資家向けIR活動>

コミュニケーション内容	22年度 (実績)	23年度 (見込)
機関投資家向け決算説明会	4回	4回
ESG説明会・事業説明会	1回	2回
工場見学(機関投資家向け)	1回	1回
海外投資家向けIRイベント参加	1回	2回
社長スモールミーティング	1回	2回
海外投資家向け スポンサー・リサーチレポート発行	4回	4回
個人投資家向けIRイベント出展	2回	3回
決算説明会動画配信(ウェブサイト)	2回	4回

特に株主・投資家向けIR活動については大同特殊鋼グループのご理解を深めて頂くようにこれまで以上にその機会を増やして信頼関係の構築を目指します

## <TVコマーシャル>



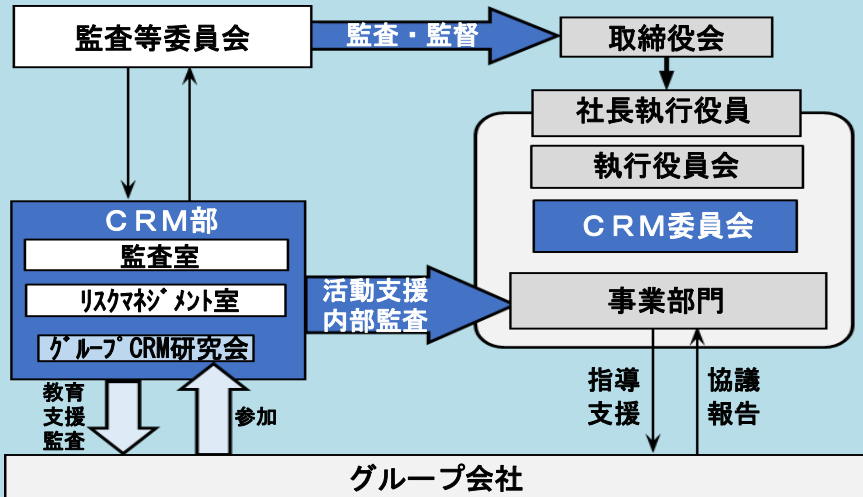
## <ステークホルダーPR活動>

- ステークホルダーの当社認知度向上のため様々なPR活動を実施
- ・ TVコマーシャルや新聞等メディアへの宣伝広告実施 (23年8月)
  - ・ 名古屋市栄地下街のネーミングライツ取得(大同特殊鋼Phoenixスクエア)

# リスクマネジメント体制

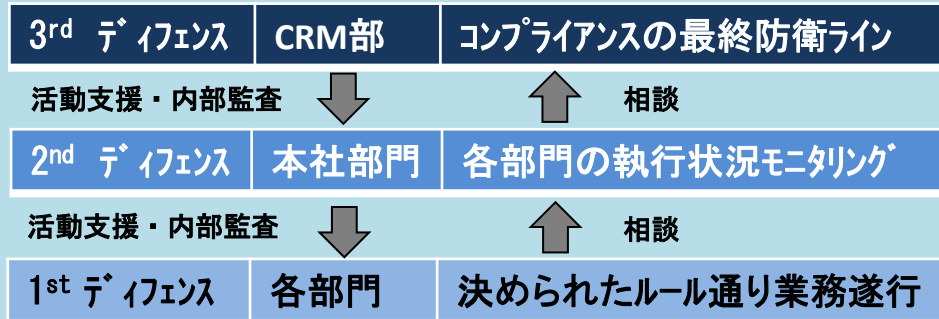
- リスクマネジメントを統括する機関として取締役会の諮問機関であり、社長を委員長とする『CRM（コーポレートリスクマネジメント）委員会』を設置し、リスクマネジメントや財務報告に係る内部統制の運用状況を監督。
- 当社の事業運営に影響を与えるリスクに関しては、定期的にリスクマップを策定・改定し、リスク評価を行うとともに当社に關係する重要リスクを選定し關係部門へ周知している。

## リスクマネジメント体制



## 3ラインデフェンス体制

コンプライアンスの防衛ラインとして3ラインモデル体制を構築。  
 2nd デフェンスとして本社部門がリスクオーナーとなり  
 3rd デフェンスとしてCRM部が最終防衛ラインを形成する。



## 重要リスクへの対応

全社的対応が必要な重要リスクについてはWG体制でリスク低減に取り組んでいる

WG	テーマ	活動の目的と内容
WG1	輸出管理・カルテル	安全保障輸出管理・競争法違反を未然に防ぐことを目的とした活動
WG2	BCM	有事(巨大地震発生時)における事業継続を目的とした活動
WG3	グループ会社がパナソニック	大同特殊鋼グループのリスクマネジメント・コンプライアンス底上げのための活動
WG4	情報管理	機密情報管理・サイバーセキュリティ対策の実行による情報セキュリティリスク低減活動

# 品質コンプライアンス

- 新たに社長品質方針を定め、主要方策と品質行動指針を一新
- 航空機向けなど高難度・高品質製品やグローバル市場向け製品を拡大するビジネス環境下において、2023年11月にCQM(Corporate Quality Management)部を発足し、品質ガバナンスを強化

## トップメッセージ

### 社長品質方針

『品質は事業競争力の源泉』  
ユーザーに安心して使ってもらえる商品を提供し続けよう

### 主要方策

- ◆ **成長分野へのビジネスシフト**  
自動車CASE、半導体関連、クリーンエネルギー分野の新たなニーズに確実な品質管理で素材提供
- ◆ **事業体質の強靱化**  
品質を維持しつつプロセス改善
- ◆ **品質コンプライアンスの遵守**  
法令・規格の遵守と危機の共有

### 品質行動指針

- ① ユーザー目線での「モノづくり」を実践
- ② 安定した品質、安定した納期を常にユーザーに提供
- ③ 大同製品に対するユーザーの安心感を獲得

## CQM部組織



組織	取組み内容
CQM部 (新設)	品質ガバナンス強化
	グループの品質保証統括
品質保証室	品質重大事故、品質コンプライアンス違反の未然防止・改善
	品質保証に関する標準化とシステム化
	品質保証に関する教育体制確立
QC管理室 (新設)	公的規格認証の取得推進
	規格認証遵守体制の監視・改善
	検査員の育成、社内資格認定
	製品含有化学物質管理の法令対応

以上