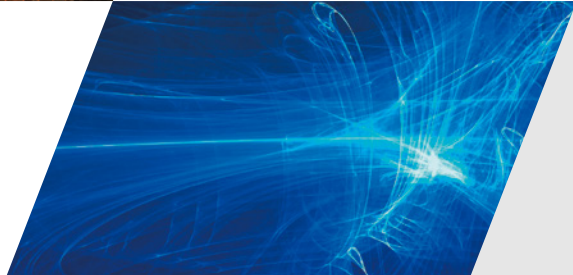




AICHI STEEL REPORT 2023



つくるう、未・来を。
つくるう、素・材で。

愛知製鋼統合レポート2023

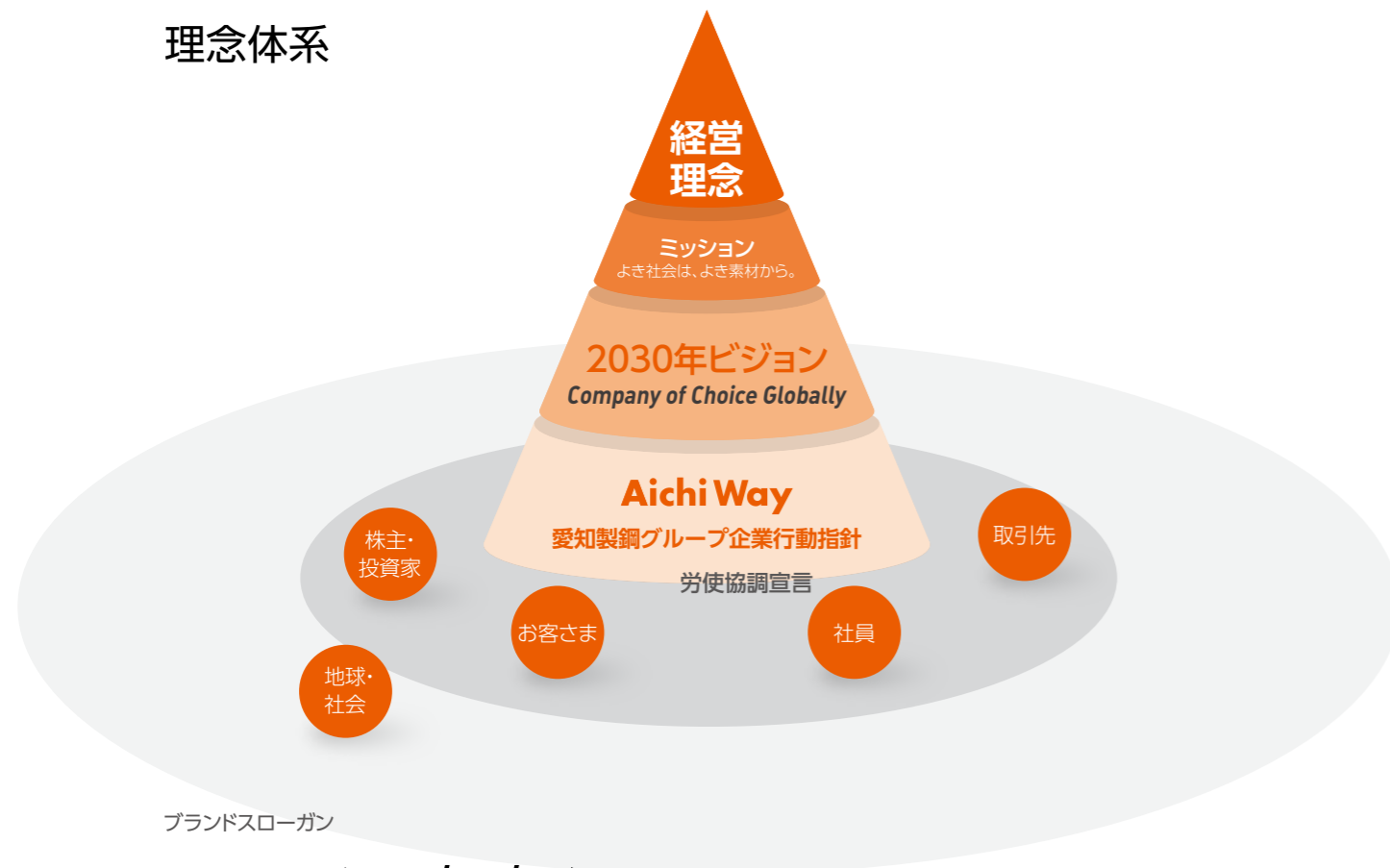
AICHI STEEL

経営理念

国際的視野に立ち、活力に溢れ、信頼される企業体質をもとに、魅力ある商品を提供することによって社会に貢献する。

- 1 研究と創造につとめ、常に時流に先んずる。
- 2 相互の信頼と理解のもとに、一致協力する。
- 3 責任ある判断と行動のもとに、常に最善を尽くす。

理念体系



ブランドスローガン

つくろう、未来を。
つくろう、素材で。

「素材を原点に、付加価値を与えて部品やシステムに進化させ、モノづくりの可能性を広げる会社」になる意志を社会に対して表明。

ロゴのオレンジ色のドットは、「素材で未来の中心を支える」当社の姿を象徴的に表しています。



ブランドサイト

CONTENTS

<p>01 会社紹介</p> <p>01 経営理念/理念体系</p> <p>03 素材で未来をつくる 愛知製鋼のDNA</p> <p>05 愛知製鋼グループ概要</p> <p>07 トップコミットメント</p> <p>13 目指す姿</p> <p>13 価値創造プロセス</p> <p>15 重要課題(マテリアリティ)</p> <p>19 特集</p> <p>19 ①収益基盤の強化</p> <p>21 ②サステナビリティ経営の進化</p>	<p>27 価値提供の基盤</p> <p>27 人的資本</p> <p>33 製造資本</p> <p>35 自然資本</p> <p>39 知的資本</p> <p>41 社会関係資本</p> <p>43 財務資本</p> <p>45 事業戦略</p> <p>45 鋼カンパニー</p> <p>47 ステンレスカンパニー</p> <p>49 鍛カンパニー</p> <p>51 スマートカンパニー</p>	<p>53 ガバナンス</p> <p>53 コーポレートガバナンス</p> <p>58 社外取締役インタビュー</p> <p>59 取締役・監査役の紹介</p> <p>60 リスクマネジメント</p> <p>61 情報セキュリティ</p> <p>62 コンプライアンス</p> <p>63 コーポレートデータ</p> <p>63 財務ハイライト</p> <p>64 非財務ハイライト</p> <p>65 主要財務データ</p> <p>67 企業情報・株式情報</p>
--	---	---

編集方針

本統合報告書は先の見えない不透明な時代においても、愛知製鋼グループが事業を通じて社会課題を解決し持続的な企業価値を向上するために、「何を目指し」、「何を課題と捉え」、「何に取り組むのか」を、業績や経営戦略などの財務情報に加え、成長を支える基盤としての見えない資産である非財務情報についてもわかりやすく伝えることで、愛知製鋼グループの中長期的な成長性をご理解いただくことを目的としています。

会計基準

2020年度以前は日本基準、2021年度以降は国際財務報告基準(IFRS)に準拠しています。

対象読者

本報告書は、株主・投資家の皆さま、お客さま、お取引先さま、そして社員・関係会社の皆さまを主な読者として想定しています。

期間・範囲

本報告書は、主に2022年度(2022年4月~2023年3月)における愛知製鋼グループの活動を対象としていますが、必要に応じて一部対象期間外の内容も紹介しています。

報告書/レポート体系



参考にしたガイドライン

- ・ GRIスタンダード
- ・ 国際統合報告フレームワーク(IIRC)
- ・ ISO26000(社会的責任に関する手引き)

【見通しに関する記述についての注意事項】

本レポートのうち業績見通しなどは、現在入手可能な情報による判断および仮定に基づくものであり、内在する不確実性および今後の事業運営や内外の情報変化などによる変動可能性に照らし、実際の業績などが目標と大きく異なる結果となる可能性があります。

売上収益(億円)

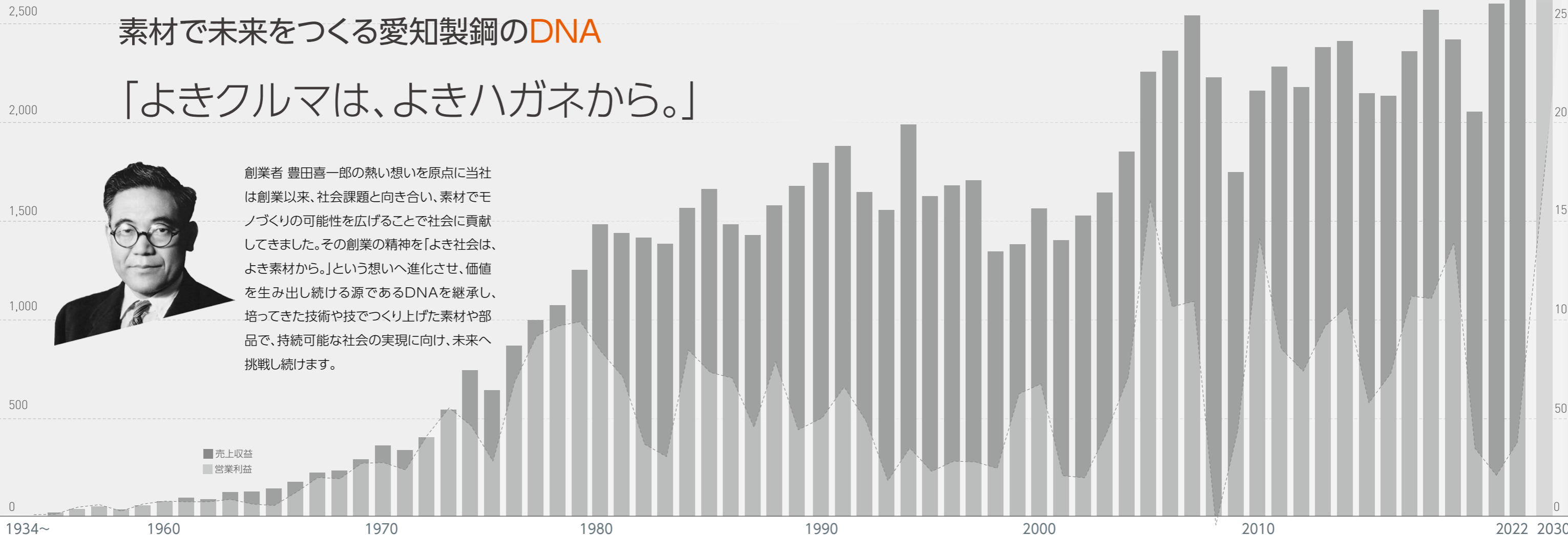
2,500

素材で未来をつくる愛知製鋼のDNA

「よきクルマは、よきハガネから。」



創業者 豊田喜一郎の熱い想いを原点に当社は創業以来、社会課題と向き合い、素材でモノづくりの可能性を広げることで社会に貢献してきました。その創業の精神を「よき社会は、よき素材から。」という想いへ進化させ、価値を生み出し続ける源であるDNAを継承し、培ってきた技術や技でつくり上げた素材や部品で、持続可能な社会の実現に向け、未来へ挑戦し続けます。



営業利益(億円)

250

200

150

100

50

0

1934~

1960

1970

1980

1990

2000

2010

2022 2030

■ 売上収益
■ 営業利益

創業期



礎づくり 国内自動車産業の発展に大型投資で果敢に対応

- 品質・原価の「国際競争力」獲得を目指し、大型電気炉、最新圧延設備などを新設、生産能力を2.5倍に増強
- モータリゼーション進展による鍛造品の需要増大・高品質化ニーズに応えるため量産体制を構築、「鍛鋼一貫体制」がスタート

原点 自動車産業に不可欠な材料を自らの手でつくる

- 自動車材料に適した耐久性と切削性を両立する優れた鋼を自らの手でつくるために豊田自動織機製作所の製鋼部として発足

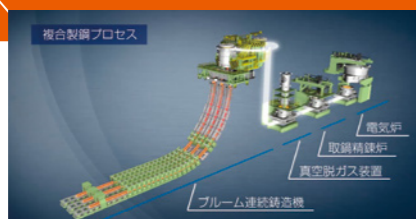


製鋼部で製作した部品を搭載したA1型試作乗用車

成長期

挑戦 「複合製鋼プロセス」を実現

- QCDの飛躍的な向上と省エネルギー化を目指し、最先端の鉄鋼製造要素技術を組み合わせた「複合製鋼プロセス」を世界に先駆け導入



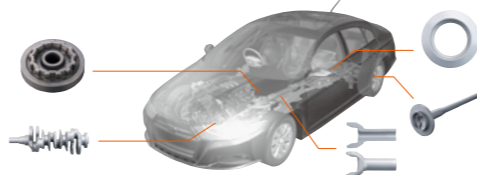
DNAを深化(モノづくりの可能性を広げる)

深化 社会課題の解決を素材の力で

- 創業の精神を「よき社会は、よき素材から。」へ進化、SDGsへの貢献に向け、モビリティを中心に環境・安全・医療・食料など幅広い事業分野を開拓



自動運転支援システム「GMPS」が採用されたBRT専用大型自動運転バス
画像提供：東日本旅客鉄道株式会社

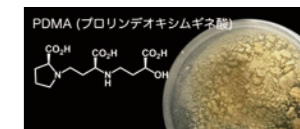


循環 地球環境への配慮

- 廃自動車のリサイクル技術、副産物であるスラグの再利用技術を開発・実用化。サーキュラーエコノミーの確立に向けた活動を加速

拡張 グローバル化と新ビジネス

- 当社初の海外鍛造生産拠点を設立、海外における安定供給体制を構築し、自動車産業のグローバル化に貢献
- 電子・磁性部品の本格生産を開始、スマート社会への挑戦をスタート



PDMA (ポリジメチルシロキサン系)
食料不足の解決を目指して開発中の生分解性鉄キレート剤「PDMA」



世の中の動き

1939~1945

第二次世界大戦

1960~70年代

日本の高度経済成長期

1985年

プラザ合意

2008年

リーマンショック

2015年

パリ協定/持続可能な開発のための2030アジェンダ

2020年

日本政府が「2050年カーボンニュートラル宣言」発表
新型コロナウイルス感染症の拡大

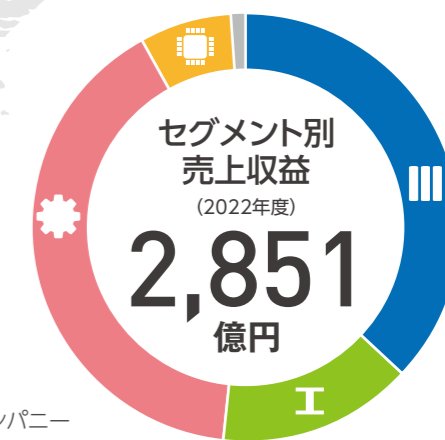
愛知製鋼グループ概要



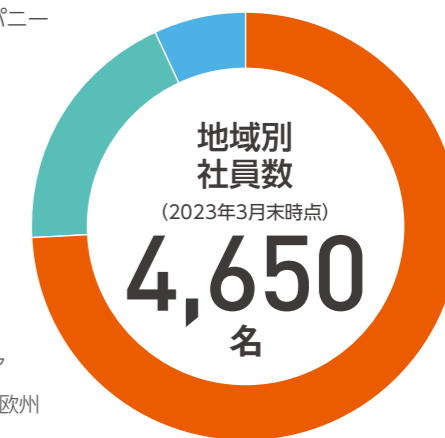
愛知製鋼株式会社 (日本)

社名	所在地
愛鋼株式会社	愛知県
アイチセラテック株式会社	愛知県
近江鋳業株式会社	滋賀県
アイチテクノメタル フカウミ株式会社	新潟県
アイチ物流株式会社	愛知県
アイチ情報システム株式会社	愛知県
アイコーサービス株式会社	愛知県
株式会社アスデックス	愛知県

アイチ フォージ ユーエスエイ株式会社 (アメリカ)



- 鋼カンパニー
- ステンレスカンパニー
- 鍛カンパニー
- スマートカンパニー
- その他



- 日本
- アジア
- 北米・欧州

鋼 (ハガネ) カンパニー

半世紀以上にわたって培ってきた特殊鋼製造の経験と技術力をベースに、ナンバーワン品質を追求し、進化し続けています。



売上収益 (2022年度) **1,056 億円**

主力製品 機械構造用炭素鋼・合金鋼、焼入性を保証した構造用鋼、非調質鋼、ポロン鋼、ばね鋼、高炭素クロム軸受鋼 など

培ってきた技術

- 創業以来、長年にわたり経験を蓄積しながら進化してきた開発力。
- 「よきクルマは、よきハガネから。」の精神で磨き上げてきた自動車の安全性に貢献する品質の高さ。

熱間圧延棒鋼 (構造用合金鋼) 国内生産シェア **1 位 (26%)**

ステンレスカンパニー

国内ステンレス形鋼のトップメーカーとして、形状・鋼種で4000種類を超える多品種・小ロット生産を実現し、多様なお客様のニーズにお応えしています。



売上収益 (2022年度) **422 億円**

主力製品 ステンレス形鋼、丸棒、鉄筋およびチタン、ステンレス鋼構造物エンジニアリング

培ってきた技術

- 1958年、国内初の熱間成形ステンレスアングルの生産以来、蓄積された様々な形状、寸法の熱間成形技術。
- 設計協力・工場製作・現場施工まで手掛けるステンレス鋼構造物エンジニアリング技術。

ステンレス形鋼・平鋼 国内生産シェア **1 位 (76%)**

鍛 (キタエル) カンパニー

鋼材から鍛造品の生産までを自社内で行える鍛鋼一貫の強みを活かし、自動車の軽量化・高性能化に貢献する付加価値の高い部品の生産を行っています。



売上収益 (2022年度) **1,144 億円**

主力製品 熱間・冷間鍛造品、機械加工品 (エンジン部品、シャシー部品、ドライブトレイン部品など)

培ってきた技術

- 鍛鋼一貫の強みを活かした高品質な製品の提案力。
- 高機能・高精度な製品を生み出せる世界トップレベルの鍛造技術。

単一の鍛造工場として 国内生産量 **1 位 (世界3位)**

スマートカンパニー

電子部品、磁石、デンタル、センサに加え、特殊鋼製造のノウハウから生まれた鉄供給材の5事業で新ビジネス創出を推進しています。



売上収益 (2022年度) **202 億円**

主力製品 電子材料・部品、ネオジム系異方性ボンド磁石 (マグファイン®)、歯科用磁性アタッチメント、超小型・超高感度磁気センサ (MIセンサ)、植物鉄供給材 など

培ってきた技術

- 素材技術のDNAを活かした新製品でスマート社会の可能性を広げる応用力。
- 幅広いお客さまへ貢献できるオンリーワンの技術力。

ネオジム系異方性ボンド磁石 世界生産シェア **1 位*** 電動車インバータ冷却用リードフレーム 国内生産シェア **1 位***

*当社調べ



代表取締役社長 後藤 尚英

“世のため、人のため” お役に立つプロ集団として “仲間”とともに新たな価値で 自動車産業を支えます

目指すのは「お役に立てることは何なのか？」を考えるプロ集団

2023年6月に代表取締役社長に就任しました後藤尚英です。私は1989年に入社し、経理部でキャリアをスタートしました。経理部在籍中のアメリカ留学は、私のキャリアの土台となり、最初の異動先は米国駐在事務所(当時)でした。当初、鍛造品の需要調査をしていましたが、技術支援をしていたルイビルフォージ社(現 アイチフォージユーエスエー:AFU)との合併話が持ち上がり、その後の交渉から法人設立、運営までを担いました。その後は、海外、国内の営業・企画を中心に幅広く業務を経験してきました。

このような経験から学び、今後も大切にしたいことが二点あります。一点目は、愛知製鋼の創業の精神とも関係しますが「世のため、人のため」に「お役に立つ」ということ

です。当社はこの想いから創業されたからこそ、80年以上もの長きに渡り、事業を続けてこられたのだと思います。社会が変わり、お客さまのお役に立つ形がたとえ変わろうとも、私たちは仕事をするうえで大切にすべき価値観、精神的支柱である「Aichi Way」とともに、その想いを継承していきます。「まずは、『世のため、人のため』に徹底的にお役に立つ。お役に立つことができ、初めて我々是对価をいただくことができる」この順番を間違えてはならないのです。この創業者の精神をあらためて徹底していきます。

二点目は、「ともに働く仲間のために頑張る」ということです。2016年、私はAFUの経営立て直しを任されました。当時の状況は非常に厳しいもので、私自身どうすれば良

いかしばらく思い悩んでいました。ある日、休日に会社へ行くと、いつものように現地の社員が休日返上で一生懸命働いてくれていました。その中の1人と休憩場で目が合った際、不満をもらすどころか笑顔で明るく挨拶してくれました。その姿をみた瞬間、私の中でスイッチが入りました。その日から私にできるすべてのことに必死で取り組みました。私と同様、頑張る仲間をみて、それを助けようとする仲間が次第に増え、どんどん会社がきれいになり、品質が良くなり、1年半後にはとうとう赤字が解消されました。「仲間のために」という想いと行動が、困難な状況を劇的に変えたこの経験は何にも代え難いものとなりました。このような経験から私が大切にしたいことが「世のため、人のため」、そして「仲間のために」に頑張ることです。誰かを助けたり、誰かのお役に立つには専門的な知識や技術、技能が必要です。それを持つのが“一流の技を持ったプロフェッショナル”だと思います。愛知製鋼はそんなプ

2022年度の振り返り

2023年3月期決算は、売上収益、営業利益が前期比で増収増益となり、業績予想と比較しても上回りました。ただ、半導体不足による自動車生産の不安定化による数量の減少やエネルギー価格の高騰などの対応に苦慮した1年でした。2022年度になり、これらが主力事業である特殊鋼、鍛造品に与える影響は、ほぼ解消したと考えていますが、世界の経済動向は、ウクライナ情勢や世界的なインフレ、中国経済失速の懸念などにより依然として、不安定な状況です。お約束した利益を確実に生み出すため、国ごとに情報や変化を素早くキャッチし、迅速に対応していきます。先が読めない、変化の激しい環境においても、限られた数量でも利益を出せる限量経営を着実に進めています。鋼カンパニー、鍛カンパニーでは、すでに取り組んでいる損益分岐点を下げる活動をさらに徹底します。生産体制については、デジタルの力も導入して生産リードタイムを短縮し、変化に素早く対応できるよう整えていきます。また、

口集団であり続けたい、私はそう思っています。変革期を迎えている我々のお客さまである自動車産業にあって、これまでと同じことをやっていると、お客さまのお役に立つことはできません。その危機感のもと、全社員、一人ひとりが自身のプロフェッショナルな分野で「お役に立つとは何なのか？」を考え、行動する。プロフェッショナルな人とは、どのような状況にあっても力を発揮し結果を残せる、そのための努力を怠らず、自身の“技”を次世代にきちんと継承できる人のことです。「世のため、人のため」、「仲間のため」に頑張る、つまり自分ではない誰かのために頑張ろうとした時、自身の限界を超えた成果を生み出し、結果として個人の成長にもつながります。私は、「世のため、人のため」、「仲間のため」に頑張る仲間の努力を組織の成果につなげるとともに、これを企業文化として次世代に継承していきます。

調達コストについては、値上がりした時点からいかに短いタイムラグで販売価格に転嫁できるかが重要です。これについては、お客さまのご理解をいただきながら、販売価格の決め方のルールの変更を目指していきます。また、ステンレスカンパニー、スマートカンパニーでは、素材が持つ新たな可能性を追求しCASEやカーボンニュートラル社会に対応する製品を開発し、ご提案しながら、売上拡大を目指しています。あらゆる電動車に欠かせない部品であるパワーカードリードフレームは、需要が急増しており、岐阜工場では2022年に1ラインを増設し量産を開始しました。今後も更なる需要の増加を見込んでおり、さらにラインを増設する検討を始めています。ステンレスカンパニーでは、老朽化した社会インフラ更新による将来の需要拡大を見据え、供給体制の強化を進めています。製造プロセスを改革し、2026年度までにステンレス鋼材の供給能力を19年度と比較し40%増強する計画です。

“鍛鋼一貫”を軸に新たな価値を確立する

愛知製鋼は、素材メーカーとして自動車メーカーをはじめ様々なお客さまのお役に立つ製品・技術を提供することで、各産業を支える事業を展開してきました。今後もそれは変わりませんが、社会の変化とともにお客さまのニーズは確実に変わってきています。当社は、強みである素材の開発力とそれを製品にする技術力を生かし、これからお客さまのお役に立つ素材を提供していきます。当社は、既存事業で収益を維持、改善しつつ、新規事業の成長で収益の拡大を図る「両利きの経営」により年輪的な成長を目指していますが、既存事業である鋼材（特殊鋼）、鍛造品は、自動車産業の変革により先細ると言われています。確かに自動車1台当たりに必要な量は減るかもしれませんが、新興国や開発途上国を中心として世界における生産台数は増加すると見込んでいます。世界に誇る日本の特殊鋼は技術やソフトでもお役に立てるところはまだあります。例えば、当社が出資しているバルドマンスペシャルスチール社と協力関係を深め、今後も成長が見込まれるインド市場の需要拡大を当社グループに取り込もうと現在検討しています。また、BEVにおいて必要となる駆動用の高強度鋼・部品についてもこれまで培った技術がお役に立ちます。この先も鋼カンパニー、鍛カンパニー事業を当社の稼ぐ事業の主軸として磨き上げていきます。新規事業については、新たな製品やサービスの開発に力を入れ、当社がお役に立てるフィールドを広げていく努力を続けています。例えば、BEV向けに開発を進める電動アクスルは、当社が得意とする技術や部品を組み合わせ実際のユニットを自分たちで作ることで、34,000回転/分と

いう未知の世界を支える技術・製品の開発を進めています。また、自動運転などの車両制御を支援する磁気マーカシステム「GMPS」は、2022年に宮城県内で東日本旅客鉄道（JR東日本）が実用化した自動運転バスに採用されました。走行の安全性に直結するバスの位置情報を、特にGPSが届きにくいトンネルや通常のセンサーでは検知することが難しい雪道などでの厳しい条件下でも高い精度で検知し、安全・安心な自動運転実現のお役に立っています。このように新たな事業領域への挑戦は、徐々にではありますが着実に実を結びつつあります。当社は、これまでお客さまの要望に徹底的に沿ったモノづくりを進めてきました。しかし、自動車の概念が変わりモビリティと呼ばれるようになっていまい、要望も変化しています。お客さまが認識していない要望や課題に気づき、自ら考え行動するプロの仲間たちが新たな技術、製品を携えて、ご提案にうかがう、もしくは共に開発を進める、というモデルも徐々に増えていくと考えています。現地現物を徹底し、お客さまに寄り添った製品を特殊鋼から鍛造品まで提供してきた当社の強みを発揮し、新たな領域でも価値を提供することで、これからも世の中のお役に立ち続けられるものと考えています。そのために、現会長の藤岡が策定した経営の軸となる「骨格（フレームワーク）」を踏襲しつつ、より良いものへと進化させる改革も行います。例えば、カンパニー制に関しては、カンパニーをまたいだ連携強化やリソース投入が必要となってくるため、カンパニーに対する横串の機能を強化する予定です。

5つのフレームワーク

- 1) 2030年ビジョン策定 : 目指す姿の明確化「Company of Choice Globally」
- 2) カンパニー制導入 : 当事者意識をもった経営体制確立（事業軸×機能軸）
- 3) Aichi Wayの制定 : 歴史に基づいた「心のよりどころ」を共有
- 4) ブランドスローガン : モノづくりで明るい未来に貢献する姿勢
- 5) 労使協調宣言 : 労使一体で「笑顔あふれる職場」をめざす

未来へ向けたサステナビリティの推進

当社が「世のため、人のため」、「仲間のため」にお役に立ち続けるため、事業活動による価値提供とともに、SDGsなどに代表されるようなサステナビリティ経営にも力を入れています。

脱炭素への取り組み加速

鉄鋼業界は大量のCO₂を排出する産業のひとつであり、設備や技術の開発を通じたCO₂排出量の削減は、国とともに世界中のメーカーが取り組まなければならない課題です。当社では2030年までのCO₂排出量削減目標を設定し、2050年のカーボンニュートラル実現を目指しています。2023年3月には、35%削減(2013年比)としていたCO₂排出量削減目標をNDC*1水準以上である50%削減に引き上げました。すでに7工場中5工場はカーボンニュートラルを実現しました。残りの2工場でも前倒しで実現を目指す考えです。現在、鉄鋼業界の最新技術と当社の独自技術を組み合わせた革新的な電気炉の開発を進めており、設備面での根本的なCO₂排出量削減に取り組んでいます。加えて、徹底的に効率化したモノづくりを行い不良品を低減することで、不要なCO₂の排出を抑制しています。2023年度からは、経済産業省が主導する「GXリーグ」*2に参画し、CO₂排出量削減の取り組みだけでなく、脱炭素という新たな価値や市場のためのルール作りを検討するワーキンググループの一員として活動しています。

*1: Nationally Determined Contribution 「国が決定する貢献」のこと。日本は、2030年度に温室効果ガス46%削減(2013年度比)を目指し、さらに50%への挑戦を表明

*2: GX(グリーントランスフォーメーション)に積極的に取り組む企業群が、経済社会システム全体の改革のための議論と新たな市場の創出のための実践を行う場。2022年3月に経済産業省が設立

人材育成への取り組み

当社が大切にしてきた創業の精神、強みを社員が受け継ぎ、会社を担っていくために、私は単純な上意下達ではない双方向コミュニケーションの実現を目指したいと考えています。方針をつくるにしろ、知見を集めるにしろ、ポジションを問わず議論に参画しながら、合意形成していくということです。このプロセスを踏むことで決定事項が自分事となります。また、こうして参画することを通して、自身のポジションだけでは得られない物の見方や考え方を吸収できることにもなり、自らの考えや行動の幅を広げる機会になります。人材育成の一部としてもこれを進めていきます。また、社員の頑張りに報いる会社であり続けたいと考えています。AFUが赤字だった期間は頑張っている人に見合った給与、賞与を出したくても出せなかった。あんな経験は二度と仲間にはさせたくない。頑張れば報われる。そのためにも努力、成果をもっと見える化し評価できるようにすることで、頑張った人がもっと頑張れる環境にしていきます。

本質を見極めたDX推進

変化の激しい時代において情報の質の向上と、それによるアクションの迅速化を支えるDXは、「事業の変革で豊かな社会を創造」に不可欠です。DX推進は、社長である私がリーダーとなって取り組みを進めています。まず会社としてどのようなことを実現したいのか全体像として5つのテーマ「モノづくり」「スマートファクトリー」「デジタルソリューション」「働き方改革」「グループITガバナンス」を設けました。その中で、やるべき大枠を固めながら、各カンパニー、本部が主体的にデジタル化をすすめていくよう、自らフォローします。

ステークホルダーの皆さまへ

社会・経済の将来が見通しにくい不確実な現代は、変化をいかに早くキャッチし対応できるかがカギとなり、モノづくりでは、スピード感を持って現地現物で対応していくことが重要です。愛知製鋼は創業からこれまで、環境の変化に合わせた大きな決断と果敢な実行を積み重ね、現在の愛知製鋼グループを築いてきました。先人から

受け継いだそのDNAをいかに発揮し、より高いレベルで取り組みを進めることで、将来においても新たな価値を継続的に提供できると確信しています。これからも「世のため、人のため」、「仲間のため」にお役に立ち続けてまいります。引き続き、変わらぬご支援を賜りたくお願い申し上げます。



価値創造プロセス

愛知製鋼を取り巻く事業環境

- 気候変動の緩和・移行
- DX技術の発展
- 地政学的リスクの高まり
- 自動車産業の変革
- 生物多様性
- 価値観の多様化
- 労働人口の減少
- 資源循環
- ビジネスと人権

2030年ビジョン
実現に向けた
3つの経営指針

- 持続可能な地球環境への貢献
- 事業の変革で豊かな社会を創造
- 従業員の幸せと会社の発展



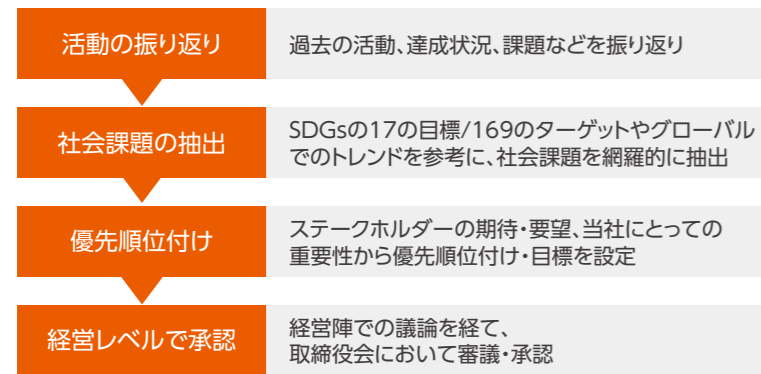
※数値は全て2023年3月末時点

重要課題(マテリアリティ)

基本的な考え方

当社は「国際的視野に立ち、活気に溢れ、信頼される企業体質をもとに、魅力ある商品を提供することによって社会に貢献する」を経営理念とし、事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献することが、中長期的な企業価値の向上につながると考えています。その実現に向け2030年ビジョンでは「事業とモノづくりの変革で収益力を向上させESG経営を実践」を基本方針に定め、取り組むべき重要課題を特定し、具体的な目標としてKPIを設定しました。これらに取り組むことで、2030年ビジョンの実現と社会課題の解決を目指します。

重要課題の特定プロセス



推進体制

当社のサステナビリティ活動は、経営陣によるリーダーシップ、コーポレート部門による横串機能、カンパニーによる事業軸が一体となって取り組みを推進しています。各種業務推進会議ではKPIの目標達成に向けた実行計画や進捗を管理しており、定期的に経営トップミーティング・取締役会に報告しています。経営トップミーティングでは取り組みの進捗および、社会動向や環境変化を踏まえて、定期的にレビューを行い、マテリアリティやKPIの見直しと経営方針/計画/戦略への反映を議論・審議し、重要な事項は取締役会に付議のうえ、決定しています。

重要課題の特定プロセス



重要課題と主要KPIの達成年度・目標

重要課題	主要KPI	達成年度	目標
気候変動	CO ₂ 排出量削減率(2013年度比)	2030	▲50%
資源循環	副産物埋立量	2030	2,000t
調達	グリーン調達ガイドライン周知率	毎年	100%
技術革新	特許出願件数	毎年	50件以上
サイバーセキュリティ	サイバー攻撃による重大インシデント件数	毎年	ゼロ件
品質・生産	品質ロス削減率(2018年度比)	2030	▲80%
安全・健康	全災害度数率	2030	0.0
働き方・人材育成	社員エンゲージメント	2030	4.0点
多様性	女性管理職数	2030	10人以上
地域共生	中新田緑地の生物指標種	2030	35種
人権	階層別研修での人権教育実施率	毎年	100%
法令遵守	重大な法令違反	毎年	ゼロ件



気候変動

関連するSDGs



- 主な取り組み
- ・製造工程の効率化などによる徹底した省エネ活動の推進
 - ・自社発電を含めた太陽光発電などのグリーンエネルギー活用の推進
 - ・高効率な電気炉や水素、アンモニアの活用など革新技術の開発

KPI	目標	2022年度実績
CO ₂ 排出量削減率	2030年:50%削減(2013年度比) 2050年:カーボンニュートラル達成	22%
再生可能エネルギー導入	2030年:再エネ100%導入1工場	再生エネ100%導入 5工場



資源循環

関連するSDGs



- 主な取り組み
- ・副産物(スラグ、ダスト、スケールなど)のリサイクル推進
 - ・SOx、NOx排出の低水準維持の取り組み推進

KPI	2022年度目標	実績
副産物埋立量	2,500t/年	2,507t/年 (副産物リサイクル率99.0%)
大気汚染物質排出量(NOx、SOx)	規制値の8割以上排出 0件	0件 (総排出量NOx118t/年 SOx1.85t/年)
工場排水汚濁負荷量(COD、窒素、リン)	規制値の8割以上排出 0件	0件 (COD9.80t/年 窒素4.98t/年 リン0.54t/年)



調達

関連するSDGs



- 主な取り組み
- ・「グリーン調達ガイドライン」に基づく取引先と連携した環境保全活動の推進(環境配慮製品の優先購入など)

KPI	2022年度目標	実績
グリーン調達ガイドライン周知率	100%	100%
下請法違反件数	0件	0件



技術革新

関連するSDGs



- 主な取り組み
- ・経営指針の1つである「事業の変革で豊かな社会を創造」の実現に向けた事業戦略と一体化した研究開発の推進
 - ・AIなど高度情報化・解析技術と戦略的特許出願による開発基盤強化

KPI	実績
研究開発費	44.0億円 (前年度実績43.4億円)

KPI	2022年度目標	実績
特許出願件数	50件	64件



サイバーセキュリティ

関連するSDGs



- 主な取り組み
- ・トヨタグループ共通のオールトヨタセキュリティガイドライン(ATSG)などに基づいた、社内体制の整備・ルールの周知・教育・点検によるセキュリティ強化

KPI	2022年度目標	実績
サイバー攻撃による重大インシデント	0件	0件
ATSG (Ver8) 遵守率(愛知製鋼単体)	90%	90%
ATPSG (Ver2) 対応件数(愛知製鋼単体)	79%	79%



重要課題(マテリアリティ)

品質・生産

主な取り組み

- ・IATF16949認証取得を通じた品質マネジメントシステムのさらなる強化
- ・クレームの真因追求強化による再発防止策の徹底
- ・TPSをベースとした製品をタイムリーに安定供給できる生産基盤の構築



電動車の増加に伴う旺盛な需要にこたえるため2022年10月に竣工した電子部品の第3ライン



社内で実施した品質マネジメントシステムISO9001の内部監査員向け教育の様子

関連するSDGs

品質	2022年度目標	実績
KPI		
総クレーム件数(客先流出不具合)	8件	19件
クレーム再発件数(客先流出不具合)	3件	0件
品質ロス削減率(2018年度比)	▲35%	▲38%

生産	実績
粗鋼生産量	891千t (前年度実績884千t)
鍛造品生産量	225千t (前年度実績261千t)
電子部品生産量	39.8百万セット (前年度実績36.9百万セット)

▶P33

安全・健康

主な取り組み

- ・安全性リスク評価に基づく災害を発生させない「場づくり」
- ・類似災害の撲滅に向けた再発防止の推進
- ・心と体の健康維持・増進に向けた健康経営の推進



安全教育施設「伝心館」での研修



経験者にヒアリングし、安全性・機能性・快適性にこだわって開発したマタニティワーキングウェア

関連するSDGs

安全	2022年度目標	実績
KPI		
重大災害件数	0件	0件
全災害度数率	0.60%	0.93%
火災・爆発件数	0件	1件

健康	2022年度目標	実績
KPI		
傷病休業日数率	0.50%	1.44%
メンタル起因による傷病休業日数	0.17%	0.38%
適正体重超過者率(BMI25以上)	27%	32%

▶P30,31

働き方・人材育成

主な取り組み

- ・仕事とライフイベントを両立できる柔軟な勤務制度の整備
- ・多様な社員がモチベーション高く、活躍できる職場環境、人事制度の整備・導入
- ・職種別、階層別教育体系に基づくOff-JT教育の充実、経営戦略と連動したスキルアップ・能力開発への投資促進

関連するSDGs

働き方	2022年度目標	実績
KPI		
年次有給休暇取得日数	20.0日	17.4日
1人あたりの残業時間(スタッフ系)	11.4時間	13.4時間
社員満足度(5点満点)	(—)	(—) ^{※1}
職場マネジメント調査(肯定回答率)	79.0%	80.7%
現場カンサート(肯定回答率)	71.0%	71.0%

人材育成	実績
1人あたり教育投資額	24千円 (前年度実績21千円)
1人あたり教育時間	10.9時間 (前年度実績14.9時間)

▶P27

多様性

主な取り組み 同上

関連するSDGs

多様性	2022年度目標	実績
KPI		
女性管理職数	4名	4名
60歳以上の社員満足度(5点満点)	(—)	(—) ^{※1}
障がい者雇用率	2.3%	3.0%

▶P27

地域共生

主な取り組み

- ・工場緑地の一部である「中新田緑地(約2万㎡)」における自然生態系の構築など生物多様性保全・自然共生活動の推進
- ・社会貢献活動を通じた地域社会とのコミュニケーション活動

関連するSDGs

地域共生	2022年度目標	実績
KPI		
中新田指標種	23種	19種
ボランティア参加人数(延べ)	10,000名	6,581名

▶P38

人権

主な取り組み

- ・「愛知製鋼グループ企業行動指針」に則った人権を尊重した事業活動
- ・社員教育を通じた高い倫理観と人権意識の醸成
- ・内部通報制度など人権保護体制の整備・強化

関連するSDGs

人権	2022年度目標	実績
KPI		
職種別研修での人権教育実施率	100%	100%

▶P21

法令遵守

主な取り組み

- ・「愛知製鋼グループ企業行動指針」に基づく高い倫理観の共有、研修・講演会などによる意識・知識の向上、違反を発生させない社内体制の継続的な強化

関連するSDGs

法令遵守	2022年度目標	実績
KPI		
重大な法令違反	0件	0件
内部統制システム重要な不備	0件	0件

▶P62

※1 隔年調査のため22年度は目標・実績ともに無し

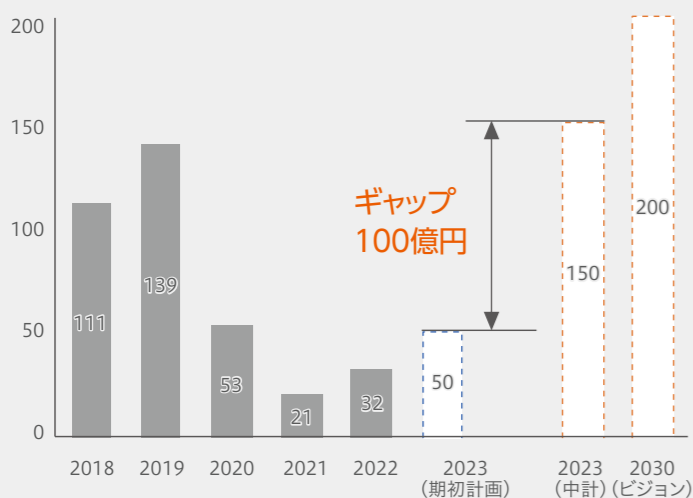
特集 01 収益基盤の強化

当社は革新的な素材や部品を提供することを通じてモノづくりの可能性を広げる素材メーカーとして、社会課題の解決に挑むことで、持続的な企業価値の向上と中長期的な成長を目指しています。先行きの見通しにくい不確実性の高い時代において、どのような変化にも対応できる、十分な水準の収益を持続的に上げることのできる強靱な収益基盤の確立に向けて取り組んでいます。

事業環境の構造的な変化

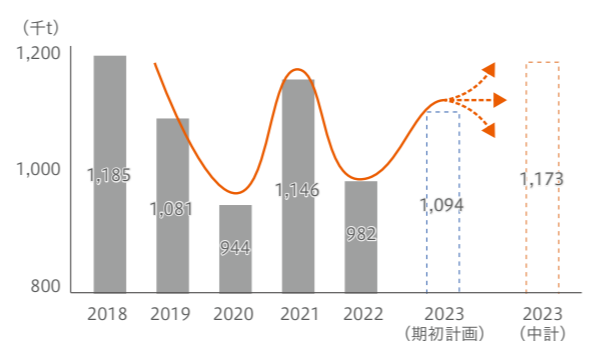
新型コロナの感染拡大以降、主原料である鉄スクラップやエネルギー価格の高止まり、主要顧客である自動車業界におけるサプライチェーンの混乱を起因とする短期間での大幅な需要変動や電動化シフトなど、事業環境の構造的な変化による課題が顕在化しています。

<営業利益推移>

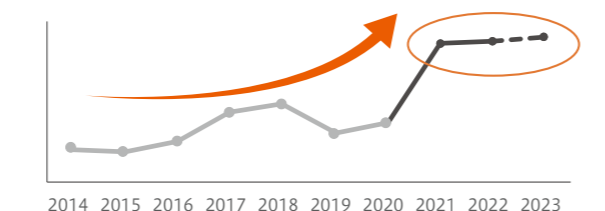


区分	構造的変化	
需要	不安定化 下振れ	<ul style="list-style-type: none"> 主要顧客である自動車の生産不安定化 自動車1台あたりの特殊鋼使用量の減少(小型化などの車種構成変化、電動化シフトなど)
コスト	負担増	<ul style="list-style-type: none"> 主原料である鉄スクラップやエネルギーの価格高騰・高止まり

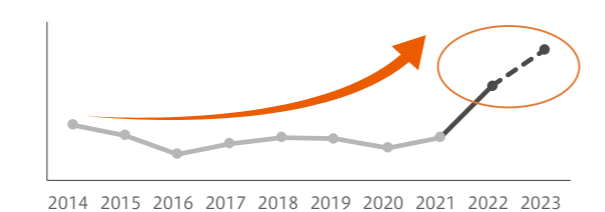
<特殊鋼鋼材の販売数量推移>



<鉄スクラップ価格(イメージ)>



<電力価格(イメージ)>



取り組みの進捗

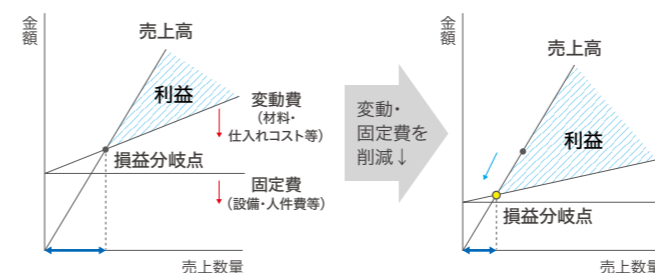
鉄スクラップ保管・処理能力拡大による 安価・安定調達と原料コスト低減

当社が製造する特殊鋼の主原料である鉄スクラップは、需給環境により価格が大きく変動する市況商品であり、価格変動は業績に大きな影響を与えます。近年では脱炭素化の流れを受けて、国内にとどまらず、中国をはじめとした世界的な高炉製法から電炉製法へのシフトなどにより、需給が逼迫し、価格は高止まりしています。当社は鉄スクラップの保管能力を拡大し柔軟な受入体制を整備することで、安定的な原料確保に加え、原料コストの低減と価格変動による業績影響の最小化に取り組んでいます。

取り組み	効果
・価格低下時の購入量拡大	調達コスト低減
・鉄スクラップのグレード別管理の精度向上による高価格スクラップへの依存度引き下げ	素材コスト低減
・供給不足時のバックアップ能力向上	安定的な原料確保

損益分岐点の徹底した引き下げ

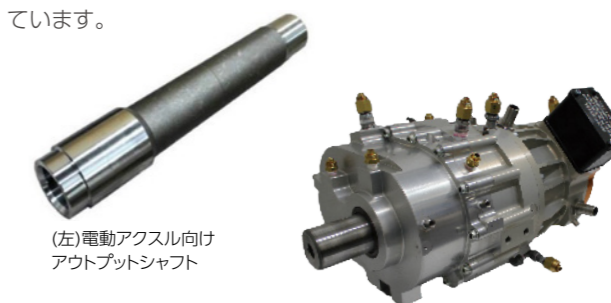
当社はこれまで、不安定な需要環境下でもお客様のニーズに素早く確実に対応するため、生産能力の上方弾力性確保や老朽化した設備の更新・補修など、安定的な供給体制の維持・向上に重点をおいて実施してきました。そのため、コロナ禍以降の急激な需要の増加時においても、お客様への供給を途切れさせることなく対応することができました。特殊鋼や鍛造品の需要は、今後も底堅く推移すると見込んでいますが、生産数量が下振れる環境下でも、柔軟に素早く対応することで事業の継続に必要な収益を確保できるよう、損益分岐点の徹底した引き下げに注力しています。固定費対策として、現有設備能力の最大化や寄せ止めによる投資の選択と集中などを進めるとともに、変動費対策として、生産量に左右されない原単位低減活動や多能工化による事業の壁を越えた効率的な要員運営など、コストミニマムな操業体制の整備に取り



組んでいます。中長期的にはエネルギー効率を大幅に引き上げることでコスト低減を可能にする当社独自技術と業界最新技術を組み合わせた革新電気炉の導入や小断面連続鍛造技術、鍛造品の多品種少量生産ライン構築などの新たなプロセス開発にも取り組んでいます。

戦略商品の拡販による需要の底上げ

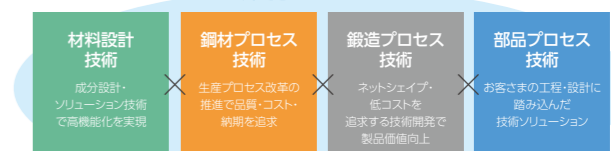
主要需要先である自動車産業では電動化が急速に進展しており、従来の内燃機関向けの鋼材・鍛造品は減少が見込まれています。一方でより高度な機能性を持った鋼材や部品へのニーズも高まっています。当社では鋼材・鍛造品の販売数量を維持するため、電動用鋼材・部品などの戦略商品の拡販に取り組んでいます。電動アクスル向けのアウトプットシャフトでは、需要拡大を受けて第2ラインを増設しています。また省資源高強度ギヤ用鋼など、鍛鋼一貫の技術力を活かした新製品の開発も着実に進めており、当社固有技術と自動車・部品メーカーとのパートナー関係を最大限活用することで、電動用鋼材・部品の開発・拡販を推進しています。



(左)電動アクスル向けアウトプットシャフト

(右)省資源・小型軽量化・高速回転の実現に向け開発中の次世代電動アクスル

鍛鋼一貫開発



販売価格是正の推進

原材料・副資材価格やエネルギー価格の高騰など高まるコスト負担に対し、徹底したコスト構造改革や生産性改善と同時に、販売価格改善活動に取り組んでいます。これまで原材料価格に連動させた価格運用(価格スライド制)などを行っていますが、反映時期の遅れや価格スライド制が未適用のコストなどもあり、収益を下押しする要因となっています。このため販売価格の見直しサイクルの短縮や価格スライド制の適用対象の拡大など、販売価格の決め方のルール見直しを進めています。

対応すべき課題

- ①特殊鋼・鍛造品の販売数量の下振れ
- ②原料やエネルギー価格の高騰・高止まり

重点施策

①買い(調達)	鉄スクラップ保管能力拡大による安価・安定調達と原料コスト低減
②つくり(製造)	損益分岐点の徹底した引き下げ
③売り(販売)	戦略商品の拡販による需要の底上げ 販売価格是正の推進

特集 02 サステナビリティ経営の進化

人権尊重の取り組み

基本的な考え方

ビジネスにおける人権尊重の重要度が世界的に高まっていることに加え、価値観の多様化、サプライチェーンのグローバル化進展などを背景に、企業に対して人権に配慮した事業活動が強く期待されています。持続可能な社会の実現に向け、愛知製鋼グループが社会に価値を提供し、広く社会から信頼され、選ばれる会社であり続けるために、ステークホルダーの皆さま一人ひとりと真摯に向き合い、事業活動に関わる全ての人々の人権を尊重する取り組みを推進しています。

人権方針

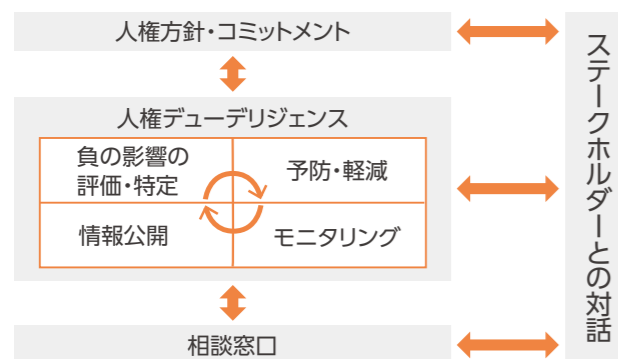
当社グループはこれまで共通の価値観である「Aichi Way」や「愛知製鋼グループ企業行動指針」において、人権の大切さを示し、人を大切にすることを経営に組み込んできましたが、人権方針として明確にすることで社外への理解促進と従業員の意識向上を目的に、2023年3月に取締役会の承認を経て「愛知製鋼グループ人権方針」を策定しました。本方針は、国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいており、全ての役員・従業員が遵守すべき人権に関する最上位方針として位置付けています。またサプライヤーを含む全てのビジネスパートナーにも理解、支持するよう表明しています。

愛知製鋼グループ人権方針はこちらをご覧ください
https://www.aichi-steel.co.jp/sustainability/policy_humanrights.pdf



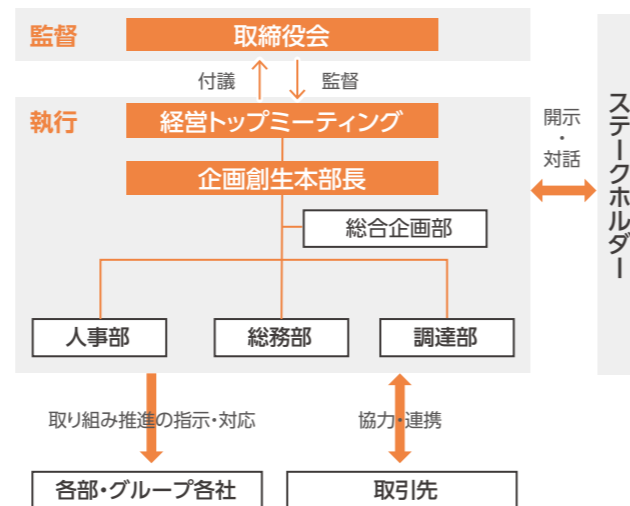
取り組みスキーム

国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って、以下のとおり構築しています。



推進体制

人権尊重の取り組みは、執行側である経営トップミーティングでの議論を経て、取締役会に定期的に報告されます。



〈会議体の役割〉

会議体	構成	人権尊重における役割
取締役会	議長：取締役会長 -社外取締役2名 -社内取締役4名	・人権方針の制定/改定の決議 ・人権尊重の取り組み状況等について執行からの報告を受け監督
経営トップミーティング	議長：取締役社長 -会長・社長・副社長 -各カンパニープレジデント4名 -各本部長4名	・人権尊重に関する方針や計画の審議 -企業行動指針、調達方針など -人権課題の評価・特定、予防・軽減措置など

〈各部の役割〉

部門	役割
人事部	・人権啓発、教育等 ・多様な人材の活躍支援等 ・人権デューデリジェンス(社内・グループ各社)
総務部	・苦情処理メカニズムの整備・運用
調達部	・人権デューデリジェンス(取引先) ・取引先との協働・連携活動
総合企画部	・人権尊重の取り組み企画・運営 ・情報開示

従業員への啓発・浸透

当社では、人権方針に基づく行動の実践に向け、従業員に対する浸透活動を推進しています。これまでも入社時、昇格時などの機会に人権尊重の教育を実施してきましたが、人権方針策定を契機に刷新しました。グループ全社員を対象とした人権教育のオンライン動画配信や、部門長を対象とした人権方針の説明会などを新たに実施することで、人権に対する意識・理解を促す活動に取り組んでいます。

人権デューデリジェンス

事業活動を通じて社会に影響を与える人権リスクに対応するため、2023年4月から人権デューデリジェンスの取り組みを開始しています。当社および国内グループ会社のデューデリジェンス体制の構築、関係者へのヒアリングや書面調査を実施しています。今後は重要なリスクの特定・評価、想定される具体的な人権リスクに対する管理状況の確認などを行い、必要に応じ防止・軽減措置の展開、効果検証を進めていきます。本活動の進捗状況については、取締役会に報告するとともに、当社ホームページや統合報告書で適宜開示いたします。

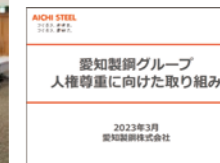
相談窓口の設置

国内グループやサプライヤーも利用できる内部通報制度を設置しているほか、当社におけるハラスメント、育児・介護、メンタルヘルスなどに関する相談窓口を設置しています。2023年度には、社内外を問わず幅広いステークホルダーが利用可能な人権に関する相談窓口を新たに設置するなど、苦情処理メカニズムの整備を進めています。

今後も人権方針を着実に浸透させていくとともに、人権デューデリジェンスや苦情処理メカニズム体制の充実など、人権尊重に関する活動のレベルアップに取り組んでいきます。



部門長向けの人権方針説明会の様子



説明資料

〈人権取り組みのロードマップ〉

人権デューデリジェンスの実施項目	2023年度	2024年度	2025年度以降
1. 実施体制の構築と運用・改善	全社会議体および取締役会への報告		
	社内推進体制の運用・改善		
	必要に応じた内容の改訂		
2. 人権方針の周知・浸透と教育・研修	社内	方針展開・説明会	階層教育への反映
	グループ内	企業行動指針ガイドブックの改定	ガイドブック周知・浸透活動
	取引先	グループ会社への方針展開・説明会	グループ会社での人権に関する研修(方針・ガイドブックなど)
3. 人権リスクの特定・評価と予防・軽減・是正	社内	取引先ガイドライン策定	ガイドライン周知・浸透活動
	グループ	取引先	取引先との対話などを通じた連携活動
	取引先	取引先	取引先への調査・評価
	ステークホルダーエンゲージメント	ステークホルダー	統合レポート・Webでの情報開示・充実
4. 苦情処理メカニズム構築	グループ内	グループ内	評価結果に応じた予防・軽減・是正策の展開とモニタリング/追加調査
	グループ外	グループ外	評価結果に応じた予防・軽減・是正策の展開とモニタリング/追加調査
	グループ外	グループ外	外国人利用向けの周知・利用性向上の検討

気候変動への対応

I 基本的な考え方

当社は、主要製品である特殊鋼条鋼の原料である鉄スクラップの溶解や、鋼材の加熱など各種製品の製造工程でCO₂を直接/間接的に排出しています。このことから気候変動への対応をリスクと機会の両面から重要な経営課題と捉え、2021年9月に2050年までのカーボンニュートラル実現にチャレンジすることを宣言し、脱炭素に向けた取り組みを加速しています。鉄スクラップを原料としてモノづくりを行う資源循環型企業として、素材や部品を通じて持続可能なモノづくりに貢献してきた強みを活かし、脱炭素社会の実現に向け、サプライチェーン全体でのCO₂排出量削減に貢献する製品・サービスを開発・提供していきます。

I TCFD提言への賛同と情報開示

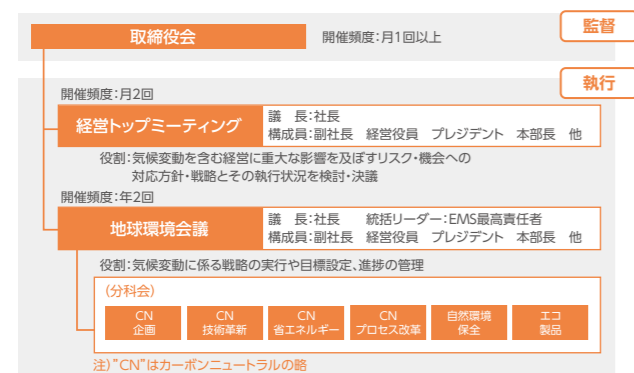
2021年12月にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言への賛同を表明しました。気候変動が事業に与える影響とそれによるリスクと機会をシナリオに基づいて分析し、持続的な成長に向け、経営戦略に反映するよう検討を進めています。ここではTCFD提言が推奨する「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」のフレームワークに基づき、気候関連への取り組みを開示しています。

TCFD提言に基づく情報開示の詳細はこちらをご覧ください
<https://www.aichi-steel.co.jp/sustainability/environment/tcfd/>



ガバナンス

当社では、気候変動を経営の重要課題(マテリアリティ)の1つとして特定し、KPIを設定のうえ、目標達成に向け活動を推進しています。気候変動を含む経営に重大な影響を及ぼすリスク・機会への対応方針・事業戦略・取り組み状況は、経営における重要事項を審議する「経営トップミーティング」で議論・審議しています。取締役



会はその報告を受け、特に重要な事案は審議することで監督機能を果たしています。

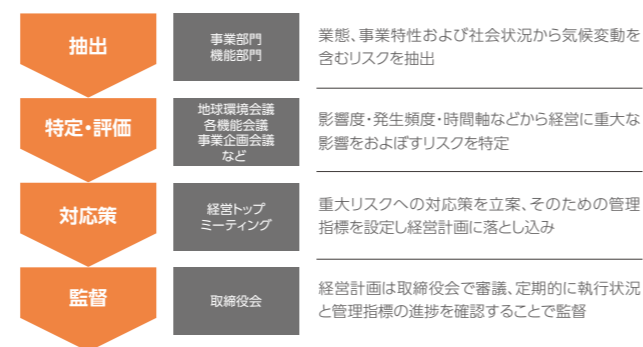
気候変動に係る戦略の実行や目標設定、進捗を管理する機関として地球環境会議を設置しています。6つの分科会で構成しており、担当範囲を明確にすることで効率的・重点的に活動を推進しています。

<2022年度実績>

会議体	付議事項
取締役会	・CO ₂ 排出削減目標の見直し(審議) ・TCFD提言に基づく情報開示(報告) ・カーボンニュートラルに向けた動向と当社進捗状況(特別テーマ討議)
経営トップミーティング	・太陽光発電の導入検討(関・岐阜工場) ・TCFD提言に基づく情報開示(審議) ・GXリーグ賛同/参画 ・CO ₂ 排出量実績(毎月)

リスク管理

リスク全般は以下のプロセスで特定、評価、監督を実施しています。気候変動関連のリスクは、地球環境会議や経営トップミーティングで審議・報告することで影響と対応を明確化しています。



戦略

国際エネルギー機関(IEA)および、気候変動に関する政府間パネル(IPCC)報告書などを参照し、今世紀末までに産業革命以前と比較し、世界の平均気温上昇が「1.5℃」と「4℃」の2つのシナリオにおける2030年の社会を想定し、リスクと機会の分析を行いました。

<シナリオ別分析結果>

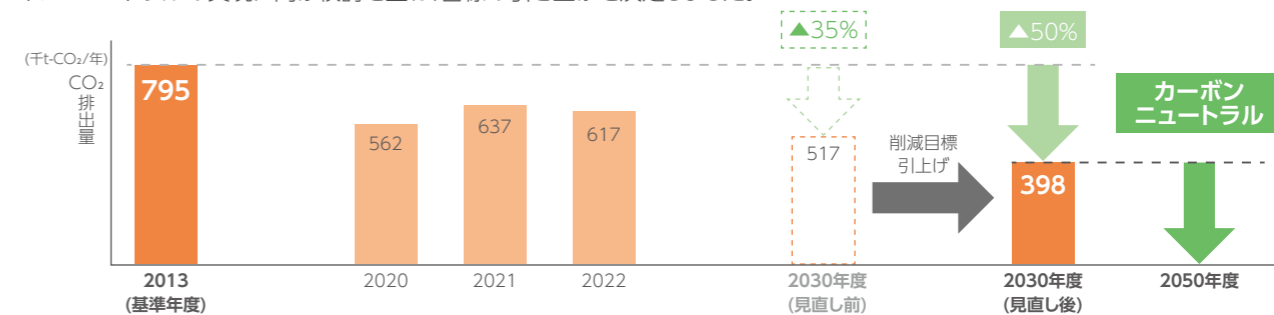
シナリオ	分析結果
1.5℃	●主要顧客である自動車業界のCASE進展、鉄鋼業界への脱炭素化要求などはリスクと同時に、気候変動へ取り組むことで新たなビジネス機会の創出につながると確信しています。
4℃	●年々増加する自然災害リスクは、当社を含むサプライチェーンに影響を及ぼす可能性があることをあらためて確認しました。今後は自然災害への適応の取り組みを進め、事業継続計画(BCP)の継続的な見直し、情報収集強化によるサプライチェーンの強靱化やコミュニケーションの強化に引き続き努めていきます。

<主なリスク・機会と対応の方向性(一部抜粋)>

シナリオ	気候関連事象	当社への影響	対応の方向性
1.5℃	自動車業界の大変革 ・電動化 ・自動運転	リスク ・電動化の進展による特殊鋼需要の減少および鍛造品などの部品需要減少	▶ 電動車における特殊鋼、鍛造品需要の捕捉による事業維持
		機会 ・電動車向け材料・製品の需要増加 ・自動運転市場の拡大	▶ 高機能・高付加価値な材料・製品の開発(次世代電動アクスルなど) ▶ 自動運転支援システム「GMPS」の普及拡大
	社会の脱炭素要請の高まり ・電炉鋼需要など	機会 ・CO ₂ 低排出・リサイクル性に優れた電炉鋼需要の増加	▶ 多様化する需要家ニーズに応える高品質・高機能な製品開発と安定供給体制の構築
4℃	カーボンプライシング導入 (炭素税など)	リスク ・化石燃料の使用に伴う操業コスト増加 ・再生可能エネルギー価格上昇による操業コスト増加	▶ 省エネ生産技術の開発や高効率設備の導入検討 ▶ 自家発電等での再生可能エネルギー導入拡大
	原料・諸資材の供給制約	リスク ・鉄スクラップ需要増に伴う供給不足・品質低下・価格高騰 ・希少金属・希土類の調達不安定化	▶ 需要家と連携した循環スキームの増強・拡大、低品位スクラップ活用技術の確立 ▶ 調達マルチソース化などサプライチェーン管理の充実
4℃	自然災害 (激甚化・頻発化など)	リスク ・自社拠点被害、サプライチェーン寸断による操業停止	▶ 継続的なBCP対策、サプライチェーン強靱化による影響最小化

指標と目標

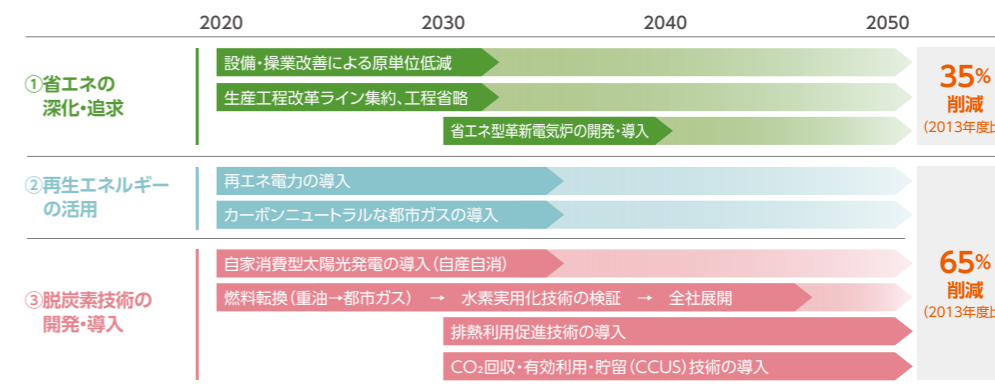
当社は自社の事業活動におけるCO₂排出量の2030年度における削減目標を、これまでの35%から50%に引き上げました(2013年度比)。これまでも生産工程における徹底した省エネ活動や、太陽光発電をはじめとした非化石エネルギーの導入などの取り組みを、積極的に進めてきましたが、気候変動リスクが顕在化・深刻化し、脱炭素化社会への移行に向けた対応が喫緊の課題となる中、より積極的なカーボンニュートラルの実現に向け検討を重ね、目標の引き上げを決定しました。



集計範囲:愛知製鋼単体のScope1、Scope2の合計値
 算定方法:「エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律」(資源エネルギー庁)及び契約電力会社の各年度の排出係数に基づき算定

I 2050年カーボンニュートラルへのロードマップ

目標の達成に向けたロードマップを策定し、計画的に取り組んでいます。①省エネの深化・追求②再生エネルギーの活用③脱炭素技術の開発・導入を軸に、工場ごとのロードマップを策定し、計画的に活動を展開していきます。



気候変動への対応

I 具体的な取り組み

再生可能エネルギーの活用

当社では特殊鋼の製造工程において大量の電力を使用することから、徹底した省エネや効率性の向上に加え、再生可能エネルギー由来電力への転換が必要不可欠であり、積極的に導入を進めています。2022年度には「トラック付FIT非化石証書購入」*1「CNな都市ガス*2の導入」により、7つの工場のうち、5工場（関、岐阜、東浦、電子部品、刈谷）で実質的なカーボンニュートラルを実現しました。2023年度には2工場（関、岐阜）において、自社による太陽光発電の稼働を開始する予定です。今後も、さらなる再生可能エネルギーの活用を推進します。



岐阜工場の屋根に設置した太陽光発電パネル (2023年稼働開始)

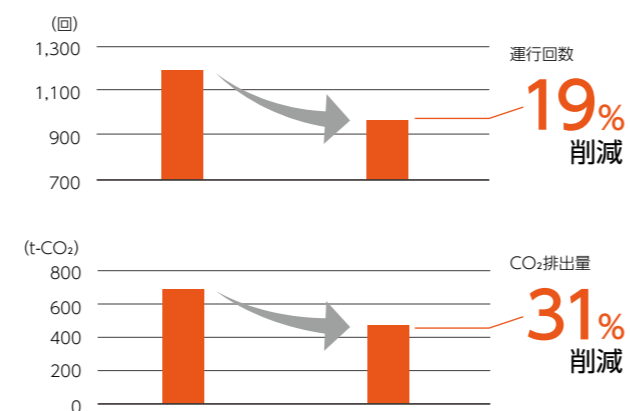
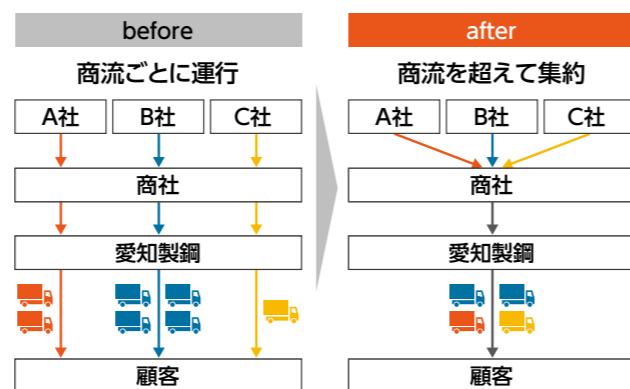
水素の導入に向けて

燃焼時にCO₂を排出しない次世代のグリーンエネルギーとして期待されている水素の活用に向けて、いち早く取り組みを開始しています。鋼材の熱処理工程における工業炉のバーナー燃料として、従来は都市ガスを使用してきましたが、水素も利用可能なバーナーを2022年度に導入しました。今後は水素燃焼時の鋼材への影響などの実証実験、実用化に向けた取り組みを進めています。

水素の普及拡大には安定供給のためのサプライチェーン整備が必要です。当社は「中部圏水素利用協議会」への参加を通じて取り組みを進めています。本団体は地域横断的な水素需要創出、サプライチェーン構築を目指し、民間企業が集まる日本初の取り組みとして発足されました。当社はそのメンバーとして、工場で使用する都市ガスなどのエネルギーを水素に転換することでCO₂排出の削減を目指しており、2030年度には1,000t以上を目途に導入する検討を進めています。今後も多様なグリーンエネルギーの活用で脱炭素社会の実現に貢献します。

サプライチェーンでの取り組み

脱炭素社会の実現には、自社だけでなくサプライチェーン全体での取り組みが必要不可欠です。当社では、サプライヤーや物流事業者と連携したCO₂排出量削減にも取り組んでいます。従来から課題となっていた、物流におけるトラックの積載率向上と運行回数の削減を目的として、取引先全体に協力を呼び掛け、低積載率ルートの見える化による商流を越えた物流集約化に取り組みました。その結果、物流におけるCO₂排出量を年間従来比31%削減することができました。この活動により、当社と当社グループ会社であるアイチ物流株式会社、「令和3年度 グリーン物流パートナーシップ会議」の「優良事業者表彰」にて「特別賞」を受賞しました。物流業界における2024年問題も踏まえ、今後もさらなる改善に向けて取り組んでいきます。



社会との協働

当社は、2022年9月に「GXリーグ基本構想」への賛同を表明、その後、経済産業省が主導する「GXリーグ*3」に2023年度より参加しています。現在は「市場創造のためのルール形成」に向けた取り組みの1つである「グリーン商材の付加価値付け検討WG*4」の一員として活動しています。今後、需要が見込まれるグリーン商材や低炭素商材の価値に関わる異種業界における共

通ルールづくりに向けた提言を、メンバー会社と協力し策定しています。

これらの活動を通じて、脱炭素に貢献する製品・サービスの普及と日本の特殊鋼業界の競争力維持・強化を図っていきます。



*3 GX (グリーン転換フォーメーション) に積極的に取り組む企業群が、経済社会システム全体の変革のための議論と新たな市場の創出のための実践を行う場として、2022年3月に経済産業省が設立

*4 GXリーグに賛同を表明した企業による、賛同企業提案型ワーキンググループの一つ。グリーン商材・低炭素商材の価値創生に関わる共通ルールに関する提言の策定に向け活動している

I スcope CO₂排出実績

管理指標	CO ₂ 排出量 (千t-CO ₂)				算定方法
	2013年度 (基準年度)	2020年度	2021年度	2022年度	
Scope1	239	217	258	220	・下記<Scope1,2算定方法>を参照
Scope2	556	345	379	397	
Scope1+Scope2 (2013年度比削減率)	795	562	637	617 (▲22%)	
生産量排出原単位 (kg-CO ₂ /t)	546.4	470.0	441.5	456.0 (▲16%)	
Scope3					
1. 購入した製品・サービス	-	718	948	793	・購入した原料・資材等の購入量(購入金額)に排出原単位を乗じて算定
2. 資本財	-	44	30	37	・設備投資額に排出原単位を乗じて算定
3. Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	-	111	126	121	・購入した電力・燃料の使用量に排出原単位を乗じて算定
4. 輸送、配送(上流)	-	28	34	29	・省エネ法報告の輸送距離およびカテゴリ1購入量の輸送手段、距離に排出原単位を乗じて算定
5. 事業から出る廃棄物	-	11	11	10	・種別の廃棄物量に排出原単位を乗じて算定
6. 出張	-	0	0	0	・移動手段別支給金額に排出原単位を乗じて算定
7. 雇用者の通勤	-	3	4	4	・移動手段別支給金額に排出原単位を乗じて算定

上表は千t未満を四捨五入しており、0は500t未満を表します

<集計範囲>Scope1:Scope2:愛知製鋼単体 Scope3:愛知製鋼単体における該当カテゴリ

<Scope1,2算定方法> 「地球温暖化対策の推進に関する法律」、「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」、

「エネルギー資源標準燃熱量・炭素排出係数一覧表」(資源エネルギー庁) および契約電力会社の各年度の排出係数に基づき算定

<Scope3排出原単位> 「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース (Ver3.2)」(2022年3月、環境省) および「LCIデータベース IDEA version 2.3」(国立研究開発法人 産業技術総合研究所 安全科学研究部門 社会とLCA研究グループ-般社団法人サステナブル経営推進機構)

*1 再生可能エネルギー(再エネ)の普及促進のために設けられた「固定価格買取制度」の対象となる非化石電源(石炭や石油といった化石燃料を使用せずに発電する電源)によって発電された電気の環境配慮の価値を証書化したもの

*2 天然ガスの採掘から燃焼に至るまでの工程で発生するCO₂をCO₂クレジットにより相殺(カーボンオフセット)したカーボンニュートラルLNGを活用するもの



価値創造に必要な資本

人的資本

当社では、従業員が幸せと感じられる「価値ある会社人生」を追求することが会社の成長につながると考え、2030年ビジョンの経営指針の1つとして「従業員の幸せと会社の発展」を掲げ、その実現に向けた人材への投資を積極的に行っています。

- ① 女性やシニアの活躍の場づくり、多様な働き方に備えるダイバーシティ&インクルージョン推進
- ② 健康経営の実践と安全・安心な職場づくりの推進
- ③ 個人と会社の成長を両立させる従業員エンゲージメントの向上
- ④ 社会・会社の変化を捉え、柔軟に対応できる人材育成



人的資本経営の強化

急速な脱炭素化の進展など不確実性の高い状況においても、変化する社会のニーズを的確に捉え、素材メーカーとして新たな価値を提供し続けるのが当社の使命であり、その源泉となるのが人的資本であると当社は考えています。

仕事をするうえで大切にすべき価値観としてこれまで継承してきた「Aichi Way」と、素材メーカーとして培ってきた技術・技能を強みに、一人ひとりが役割の変化に応じたスキルを身につけ、意欲的に挑戦することで能力を最大限に引き出し、企業としての成長に繋げるために人的資本経営の強化に取り組んでいます。具体的には「健康と安全・安心」な職場環境のもと、「多様な人材が活躍」できる場や制度を整備し、個人と会社の「エンゲージメント」を高め、自然に人が育つ土壌を整えたいうえで、「基礎力を鍛え、技を磨く一流のプロ集団」を目指した人材育成に取り組んでいます。



ダイバーシティ&インクルージョン

多様な価値観・能力・経験を持った社員が、互いに認め合い、相互研鑽して能力を発揮することで、新たな価値創出に繋がると考えています。そのため多様な人材の採用や、能力を発揮できる制度・環境の整備に取り組んでいます。

女性の活躍支援

女性が自らのありたい姿に向けて、柔軟な働き方を選択できる環境の整備に取り組んでいます。当社では、研修などを通してキャリア形成を支援するとともに、ライフイベントと仕事の両立をサポートするための、育児支援制度や介護支援制度を軸とした「ナイスファミリー制度」に加え、「コアタイムのないフレックスタイム勤務」「在宅勤務制度」などを導入・整備しています。全ての基幹職に対して育児支援制度に関するe-Learningを実施するなど、職場や上司の理解を促進し、性別に関係なく育児休業を取得しやすい環境を整備するなど、意識面への取り組みにも注力しています。2022年度は前年の2倍にあたる22名の男性が育児休業を取得するなど、成果があらわれてきました。今後も、多様な価値観を尊重し、性別に関わらず誰もが活躍できる環境づくりを推進し、全ての従業員が生活と仕事を両立することができる環境づくりに取り組んでいきます。

ナイスファミリー制度概要

出産・育児					介護	その他
出産	～1歳	～2歳	～3歳	～小学校就学前	～小3修了	
産前・産後休暇	育児休業	延長期間				介護休業
	残業免除					介護特別休暇
	残業制限(24時間/月、150時間/年)					介護短時間勤務
	深夜勤務制限					残業制限(24時間/月、150時間/年)
	育児特別休暇(1人5日/年 2人以上10日/年)					福祉休暇
	看護休暇(1人5日/年 2人以上10日/年)					再雇用制度
	育児短時間勤務					
						フレックスタイム勤務
						在宅勤務制度

		2022年度
女性管理職比率 ^{※1} (人数)		1.0%(4名)
男性従業員の育児休業取得率 ^{※2} (人数)		33.3%(22名)
男女賃金差異 ^{※1, ※3} (%)	全労働者	66.5%
	正社員	68.2%
	パート・期間社員	68.7%

※1「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の規定に基づき算出
 ※2「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものであります。
 ※3当社の給与制度および評価制度において、性別による差異はなく、男女の勤続年数や基幹職の女性比率、給与水準の異なる職種別男女比率などが、男女における賃金差異の要因となっております。

シニアの活躍

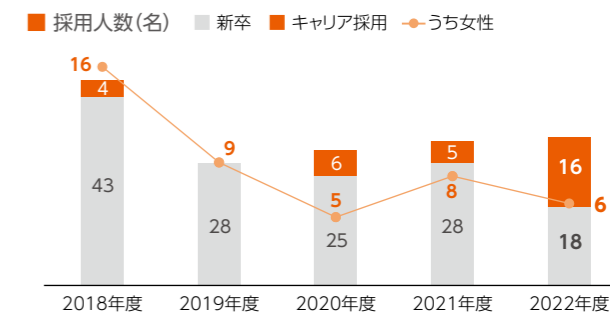
将来的な労働力人口の減少、年金の支給開始年齢の引き上げおよび現場力の維持・向上の観点から、今後はシニア社員(60歳以上)が増加する見込です。当社では、定年退職後から年金受給開始までの期間、希望者全員が継続して働くことができる「ナイスシニア制度」を設けています。シニア社員がイキイキと働き続けられるよう労使で議論しながら、働きやすい作業環境の整備や処遇の見直しを実施しました。また、定年後の人生をあらためて考える機会として、55歳到達者を対象に「働き方」や「退職金と年金」「健康と食生活」などをテーマとしたセミナーを開催するなど、シニア社員の自律的なキャリア形成に向けた取り組みも実施しています。

障がい者のイキイキ職場拡大

障がいのある社員が、製造現場や事務部門など幅広い職場で活躍できるよう、さまざまな施策に取り組んでいます。意欲や個人の特性と業務の適性を重視し、職場実習や面談を重ねたうえで、配属職場を決めています。配属後も、本人との定期的な面談や受入職場へのフォローなどの支援や配慮を「障がい者職場生活相談員」が中心となり実施するなど、能力を最大限に活かすための取り組みを行っています。また働くうえでの障壁を取り除くため、バリアフリー整備やキャリアアップの支援、社員の啓発活動や意識向上の取り組みを行い、受入職場の拡大にも注力しています。

キャリア採用

複雑化が急速に進む現代において、事業を通じた社会課題の解決には、これまで以上に高度な知識や多様な経験、能力が必要と考えています。そのため、特に重点領域において、キャリア採用に注力しています。2022年度は総合事務職において16名を採用しました。(中途採用比率:44.8%)



推進担当者



人事部 人事労政室
中田 春奈

障がいのある社員がイキイキと活躍できる職場の拡大を目指し、日々業務にあたっています。一人ひとり配慮が必要な点や困りごとは異なり、サポートの難しさはありますが、職場で活躍する姿を見ると、とてもやりがいを感じます。社員が長く安定して働き続けられるよう、関係者と協力し、継続した支援を行っていきます。

人材育成

「伝承」「感謝」「創造」をキーワードとする愛知製鋼グループの社員全員が持つべき普遍的な価値観である「Aichi Way」を実践し、どのような時代でも必要不可欠な「基礎力」と変化に応じた必要な「専門性」を高め、主体的に考え行動できる人材の育成に取り組んでいます。

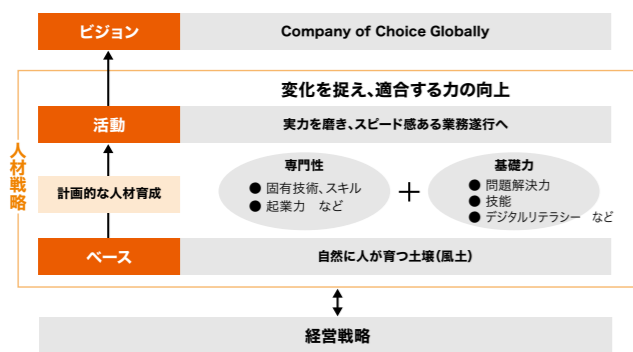
「Aichi Way」の実践

先達が築いてきた技術・精神を「伝承」し、ともに働く仲間「感謝」し、世のため人のため、仲間のためを思い「創造」を繰り返す、「Aichi Way」の考え方が人材育成のベースになっています。



「基礎力」と専門性の強化

業務に必要な基礎力として、仕事の基本である「問題解決力」、強い現場力のための「技能」に加え、新たに「デジタルリテラシー」を加えた3つの柱で強化に取り組んでいます。問題解決力と技能は現地・現物を原則にOJT（現場実務教育）を通して身につけ、その効果をOff-JT（集合教育・研修など）で高めることを基本としています。デジタルリテラシー教育はe-Learningを中心に、個人の習熟度に適した教育メニューを提供することで、柔軟な教育を展開しています。また自己啓発の取り組み支援として、通信教育や学習補助・資格取得奨励制度を充実させ、専門性の強化を図っています。



推進担当者



人事部 人材開発室
土屋 文

教育はすぐに結果の出ないことも多いですが、社員の基礎力を高めることで、社員自身のやりがいにもお客さまへの価値提供にも貢献できると信じています。特にDX教育に関しては、これまで苦労していたことや出来なかったことが、簡単に・早く・質良く実現できるようになり、会社の可能性を広げることに繋がると思うと、わくわくします。

OJTとOff-JT

「現地・現物」での経験や学びが人を育てるとの観点から、OJTを積極的かつ計画的に実践しています。社員一人ひとりが将来のキャリアプランを考え、その実現に必要な技能や知識の習得と能力開発に向けた業務アサイン・目標について、定期的な上司と話し合う仕組みを設けています。また各種研修では、OJTとOff-JTの相乗効果を目的に先輩社員が後輩の指導を担当することや、参加者の意識を高めるために経営トップが自らの経験を踏まえたメッセージを発信するなど、研修の効果を高めるための工夫をこらしています。

デジタルリテラシー教育

激しく変化するビジネス環境に対応し、競争力を維持・向上するには、スマートファクトリーなど製造現場での取り組みに加え、業務そのものや組織、企業文化・風土を変革するためのDX推進が必要です。このため新たな教育を導入し、DX人材育成の取り組みを加速しています。2022年度は総合事務職の全員を対象に、e-Learningを中心としたデジタル知識研修を実施しました。2023年度からは、DX推進を牽引するDXリーダーの選抜・育成を中心に取り組んでいきます。

DX人材	必要なDX人材	2026年 育成目標(名)
DXリーダー	・デジタル人材を指揮してDXを推進できる	125
DXメンバー	・デジタル技術を有し、業務変革を推進できる	515
全社員	・デジタル技術を利用して、業務を推進できる	900

幹部人材育成の取り組み

将来の経営を担う人材を計画的に育成するため、全社視点で「見て」「考え」、経営発想ができるマネジメント・リーダーシップの習得と、胆力や視野、スピード感など、より高い職責を担うために必要な素養を磨く教育を実施しています。経営役員自らが講師を務めることで、対象者にはコア人材としての自覚を持たせ、役割を全うするためのマインドセットに力点を置いたものとなっています。継続的に経営人材の育成に努めることで、経営を支える人材を確保していきます。

健康と安全の取り組み

基本的な考え方

当社は創業以来、人を大切にすることを経営実践してきました。人を大切にすることを、社員が心身ともに健康で活動的な生活を送り「価値ある人生」と「社員・家族の幸せ」を実現し、社会に価値を提供することにつなげる経営です。「健康と安全はすべてに優先する」という基本理念のもと「社員の健康・安全」を重要課題と位置づけ、心と身体の健康保持・増進をに努め、人にやさしい安全・安心な職場づくりを推進しています。

健康経営の実践

社員の健康保持・増進に取り組むことは、組織の活力向上や生産性の向上などの効果をもたらすと考え、持続的な成長のため「健康経営」の実践に注力しています。中期経営計画において健康に関する定量的な目標を定め、PDCAを回すことで継続的な改善に取り組んでいます。特に生活習慣病予防とメンタルヘルスを重点課題に掲げ、会社、健康保険組合、労働組合が連携しコラボヘルス^{*1}を推進することで諸施策の充実に努めています。こうした取り組み・活動が認められ、2023年には6年連続で「健康経営優良法人」に認定されました。

^{*1} 保険者と事業者が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、加入者の予防・健康づくりを効率的・効果的に実行すること



生活習慣病予防

生活習慣を改善し健康増進を図ることを目的に、社員の健康意識向上と行動変容を促すために「健康チャレンジ8」活動を推進しています。体重・朝食・飲酒・間食・禁煙・運動・睡眠・ストレスの8項目に関連する健康習慣の実践に向けて、職場対抗イベントを実施するなど社員・職場が主体的に楽しく工夫をこらしながら健康づくりに取り組んでいます。

推進担当者



人事部 健康推進室
眞田 知世

社員の皆さんがイキイキと活躍するための基礎である、心の健康増進に取り組んでいます。2022年度はメンタル不調者へのきめ細かいフォローや復帰後のケアなどに重点を置いた活動を展開しました。2023年度からは不調発生の未然防止を目的としたセルフケアやラインケアの強化に取り組んでいきます。

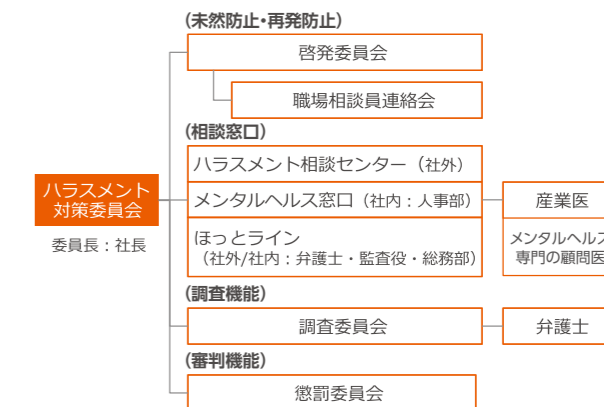
メンタルヘルス

メンタル相談窓口の設置、一般社員・管理監督者双方への教育、精神科顧問医によるメンタル不調者への相談対応等により、発生の未然防止と早期発見・早期ケアに取り組んでいます。また年に1回、全社員を対象にストレスチェックを実施し、高ストレス者・高リスク職場へのケアなどを通じて、こころの健康づくりを推進しています。

ハラスメント

ハラスメントは個人の尊厳を不当に傷つけ、職場の秩序を乱すばかりでなく、経営に重大な影響を与える問題であり、ハラスメントのない職場づくりに労使が一体となり取り組んでいます。ハラスメントを防止するための措置や会社・社員が遵守すべき事項を定めた「愛知製鋼ハラスメントガイドライン」を策定し、全役員・社員へ教育しています。またハラスメントに関する専用相談窓口を社内・社外に設置しているほか、職場ごとに相談員を置くことで組織的に発生の抑止・早期発見・早期対応に努めています。寄せられた相談・通報や問題事案は、労使双方を委員とする調査委員会で速やかに精査・事実確認を行い、厳正な対処や管理監督者への教育などを通じ、再発防止に取り組んでいます。2022年度は職場づくりのサポート役、アンテナ役として設置している「職場相談員」の利便性や効果を高める目的で、遠隔地や交代勤務の職場において増員しました。また、ハラスメントに関する「労務ニュース」を定期的に発行することで、ハラスメントに対する意識向上に取り組んでいます。

ハラスメント防止体制基本概念図



安全

基本的な考え方

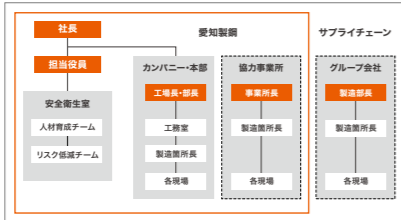
当社グループは「安全は全てに優先する」との認識に立ち、安全衛生基本理念に基づき、社員を含め構内で働く全ての人が安全・安心に働ける職場環境を構築し、「安全文化を有した企業」への変革を目指して取り組んでいます。

安全衛生基本理念

「安全な作業、確実な作業、熟練した作業、安全な作業は作業の入り口である。わたしたちは、まずしっかりとこの入口を通りましょう」

推進体制

社長の直轄部門として設置している安全衛生環境部を中心に労働災害の低減・未然防止、安全なづくり、点検・監査などに取り組んでいます。「全ての災害・事故はゼロにできる」という信念のもと、全社方針をカンパニー・本部、グループ会社に加え協力事業所とも共有することで、構内でも働く人々が、安全かつ健康的に働ける職場環境の構築に取り組んでいます。



活動方針

未然防止に向けて、安全マネジメント、本質安全設計、安全人間づくりの3本柱を軸に安全活動を展開しています。

安全マネジメント: 危険を確実に抽出するリスクアセスメント

本質安全設計: 人と危険源の接点のない設備

安全人間づくり: 相互啓発できる人材育成

社会から認められる安全文化を有した企業への変革

●安全は全てに優先する ●相互啓発型文化の構築



※Occupational Safety and Health Management System (労働安全衛生マネジメントシステム)の略

推進担当者



安全衛生環境部
安全衛生室
吉田 裕次

「安全は全てに優先する」を基に、社会から認められる「安全文化を有した企業」への変革に向け、2027年までに全ての重大リスクをゼロにし、災害の無い職場づくりに取り組んでいます。安全活動は、川上に舟を漕ぎ続けるようなもので、漕ぎ続けなければ後退してしまいます。安全3本柱をベースに盤石な基盤を築き、維持・継続することで、安全な職場づくりにつなげていきます。

22年度の取り組み

安全マネジメント

安全大会

全国安全週間に合わせて開催しており、労働災害発生状況を共有することで、活動方針の統一を図っています。



オールアイチ安全大会

現場支援

よりよい作業の提案、困り事の改善を通じ構内で作業する全ての人々の活動を支援することで、未然防止活動を促進しています。



寄添い安全巡視

本質安全設計

トップ点検会

経営層が、職場特有の危険源排除対策を現地・現物で指導・共有することで、安全取り組みの横展開を推進しています。



トップ点検会

過去災害の学びと共有

過去に発生した災害の対策維持状況を点検することで、類似災害の再発防止を図っています。



災害現地現物点検会

安全人間づくり

技能競技大会

日頃の安全意識と技能訓練の成果を、競技会を通じて確認・研鑽しあうことで、レベルアップに取り組んでいます。



フォークリフト安全運転競技会

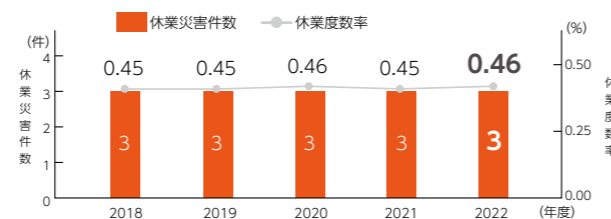
災害・事故の風化防止

災害・事故の背景にある真因を学び、「考動」に活かす「心」を伝承することで、「考動人間」の育成に努めています。



伝心館での教育

休業災害件数・休業度数率



働きやすい風土づくり

基本的な考え方

会社と社員が目標を共有し、ともに成長し、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮するには、高いエンゲージメントと働きやすい職場風土が必要です。そのために、仕事を通じた成長を感じ、仕事への意欲を持ち続け、働きがいを高めることを目的として、定期的に社員エンゲージメントを調査し、必要な施策を実施しています。また、オフィス環境や食堂・トイレなどの整備を進めることで、安心で快適に働ける環境の充実に取り組んでいます。

活動事例

区分	事例
コミュニケーション	・挨拶運動、「さん」づけ運動 ・経営情報を管理監督者が職場に伝え話し合う「I-Time」制度
職場環境	・現場の休憩所改善(面積拡大、施設充実など) ・女子更衣室のスペース拡大
福利厚生	・新独身寮の建設 ・カフェテリアプラン ^{※1} 導入

※1 設定された福利厚生メニューの中から、社員自らが付与されたポイント内で、好きなものを選択できる制度

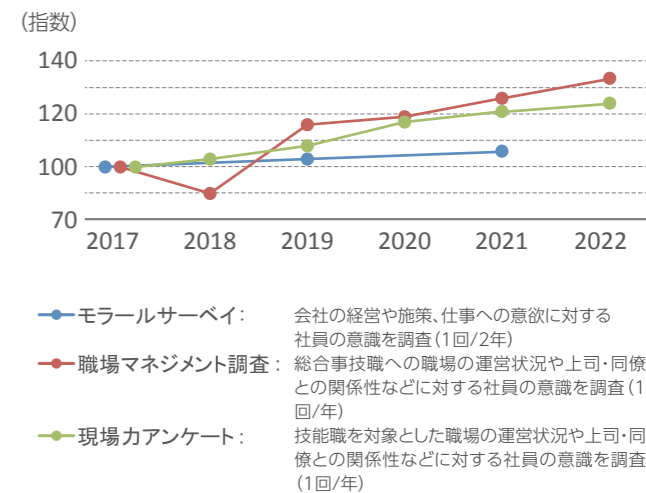


新独身寮
「白鷺寮」の外観

カフェテリアプランのメニュー(一部抜粋)

生活支援	・食堂利用費補助 ・ワーキングウェア、事務服購入費補助 ・高速道路通勤費補助	・奨学金返済補助 ・車検費補助等
健康支援	・各種ドック/健診利用補助 ・スポーツ施設利用費補助等	財産形成・保険支援
住宅支援	・民間家賃補助 ・住宅ローン返済補助等	・マイ貯蓄年金拠出補助 ・ハッピーライフ保険料補助等
育児・介護支援	・保育施設/サービス利用費補助 ・介護施設/サービス利用費補助等	多様な働き方支援
リフレッシュ支援	・旅行費補助 ・リラクゼーション施設利用費補助等	・在宅勤務用/パソコン用品購入費補助 ・家事代行利用費補助等
		自己啓発
		・TOEIC受験費補助等

エンゲージメント評価の推移



エンゲージメントを高める取り組み

当社では全社員を対象としたエンゲージメント調査を毎年実施しています。仕事に対する意欲、仕事を通じた成長の実感や上司の支援、職場風土など、様々な観点で分析した結果を踏まえ、各種人事施策の展開や、各職場のマネジメント改善に取り組んでいます。また、職場づくりで重要な役割を果たす管理職に対しては、有識者の講演会やリーダー研修などを実施し、マネジメント力向上に取り組んでいます。2023年度には、職場ごとの分析を深く掘り下げ、改善の方向性を明確化するために、エンゲージメント調査の改善に着手し、従業員の幸せと成長を目指したより良い職場風土の実現に向け取り組んでいます。

推進担当者



人事部
朝岡 稔博

長い間勤務している中で当たり前と思っていたことでも、あらためて考えてみると、もう少し工夫できることがあるのではと感じています。後輩やこれから社員になる方々に「働きやすい、働き続けたい」と思ってもらうためにも、「良い職場風土とは」を常に問いかけながら活動に取り組んでいきます。



価値創造に必要な資本

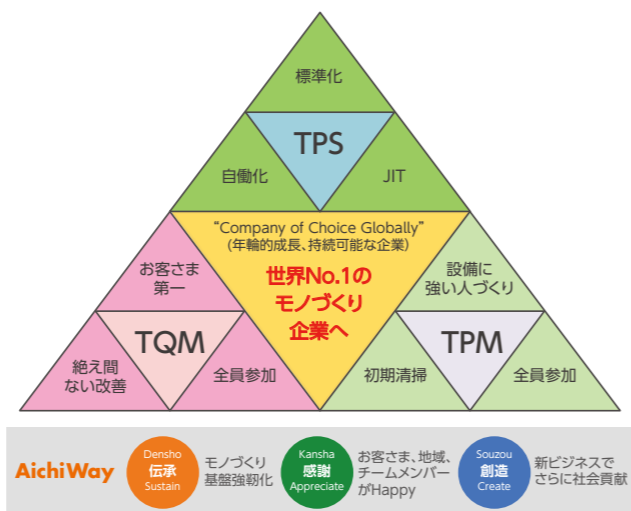
製造資本

当社の主力製品である特殊鋼は鉄鋼業の最先端技術が凝縮されており、高強度、耐熱性など様々な機能・特性を有し、自動車や産業機械の中核部品材料としてお客さまのモノづくりや社会を支えています。その源泉となっているのが創業以来培ってきた良品廉価 (Quality・Cost) にこだわったモノづくり力と世界中のお客さまへ納期 (Delivery) どおりに安定して製品を供給できる生産体制です



品質経営の実践、モノづくりの底力向上

当社は創業以来、材料設計から鋼材、鍛造、部品生産までを一貫して手掛ける「鍛鋼一貫」のモノづくり力にこだわり、自動車を中心とした産業界に欠くことのできない、高い強度と耐久性、加工性を有する高機能かつ高品質な材料・部品をお客さまに提供し続けてきました。その良品廉価で安定的な製品供給体制を支えてきたのがTPS (トヨタ生産方式)、TQM (総合的品質管理)、TPM (全員参加の生産保全) による品質経営の実践とモノづくり力の進化です。これを基盤に、地政学リスクや急激な物価変動など不確実性の高まる中、変化に強い生産体制の構築に取り組んでいます。

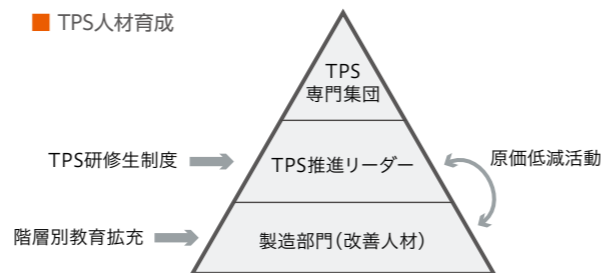


改善テーマ

区分	取り組み概要
省人	一人工の追求、設備の寄せ止め
リードタイム短縮	生産の小ロット化、整流化
生産能力増強	非可動時間の低減、原単位の改善
工数低減	非可動時間の低減、MCT短縮 ^{※1}

※1 一つの部品を機械で加工・組立するのに要する時間のこと

TPS人材育成



TPS活動

当社では、TPSの2本柱である「ジャスト・イン・タイム」と「自動化」の考えのもと、「徹底的なムダ排除による原価低減」を推進し、リーンなモノづくり力の向上に努めています。各カンパニーが、TPSの視点で把握した原価低減のための固有課題と改善テーマを抽出し、活動を中期計画に落とし込むことで、計画的に取り組んでいます。TPSを実践するための人材育成にも注力しています。選抜した人材をTPS推進リーダーとして、座学による知識学習だけでなく、ケーススタディなど現場で活用するための実践的学習を、TPS研修生制度として集中して行っています。加えて、実際の生産現場への導入をスムーズに進めるために必要な改善人材の育成に向け、より幅広い社員を対象とした階層別教育を拡充し、役割に応じて求められるTPS手法の習得を推進しています。この「原価低減」と「人材育成」の活動を両輪として、変化の激しい時代でも柔軟に対応できる生産体制を構築しています。

TQM活動

TQMをベースとした品質経営の実践

当社はTQMの基本理念である“お客さま第一”、“全員参加”、“絶え間ない改善”をベースに、「品質と仕事の質向上」人と組織の活力向上による、柔軟で強靱な企業体質の構築に向け、グループ一体となったTQM活動に取り組んでいます。

お客さま第一の自工程完結

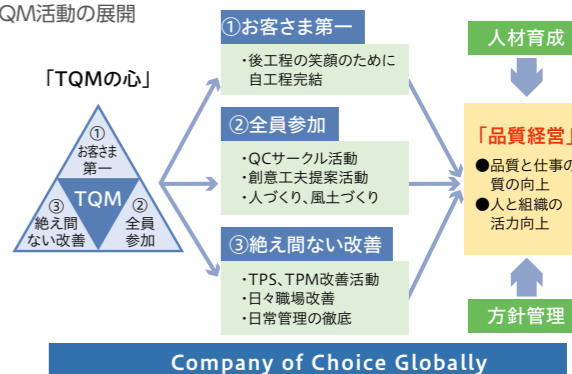
トヨタ自動車の製造現場から生まれた「品質は工程で作り込む」の考えのもと、後工程を含めたお客さまに不良品を流さない、常に満足させる製品を納期通りに届けるための「自工程完結」の活動を推進しています。製造現場はもとより、スタッフ部門にも展開し、競争力の強化を目指し取り組んでいます。

全員参加によるQCサークル活動

当社では職場における業務改善として、小集団によるQCサークル活動の定着・拡大に取り組んでいます。チームで問題点を見つけ、課題を明確化し、対策を立案・実行することを通じ、人材育成と組織の活性化を図っています。2022年度は163チームが活動しており、14事例が社外で表彰されました。また個人による創意工夫提案活動にも積極的に取り組んでおり、2022年度には全社で約3,000件の提案がありました。

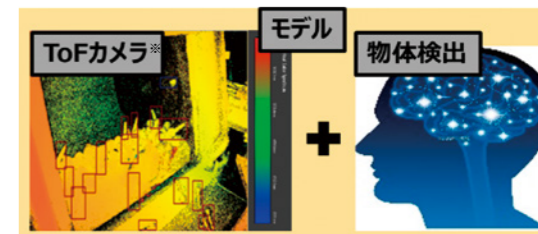


TQM活動の展開



技術の高度化に向けた絶え間ない改善

自動車産業は100年に1度の大変革期であり電動化シフトなどに伴い、求められる品質も変化しています。当社では変化する品質に応え続け、競争力を維持・強化するため、IoT、ビッグデータ、AIなどの技術を活用できるエキスパート人材の育成に取り組んでいます。その成果を、設備の異常検知や画像解析を利用した検査の自動化・鋼材の結晶粒形の自動算出などに適用することで、絶え間ない改善に取り組んでいます。



AI実践事例 残材検知

※1 Time-of-Flightカメラの略。光の飛行時間を利用して三次元情報を計測、可視化するカメラ

TPM活動

高品質な製品を効率的に生産することを目的に、現場で働くメンバー全員が保全に参画し、計画的なメンテナンスを実施するTPM活動に取り組んでいます。生産設備に故障が発生する前に分析、対策、改善をすることで、人の行動や現場の設備を変革し、故障ゼロ、不良ゼロの実現を目指しています。2020年には活動のレベルアップを目的に再キックオフを実施し、「全員参加」、「初期清掃」、「設備に強い人づくり」の3つをキーワードに、経営トップから第一線の製造現場オペレーターまでの全員が参加する活動を、再スタートさせました。オペレーターの自主保全を最重点活動とし、生産設備の故障ゼロ、品質不良ゼロ、労働災害ゼロ、生産ロス削減による生産性向上など、定量的な目標を立て活動に取り組み、働きやすい職場環境の醸成に繋がっています。再スタート時に策定したTPM活動マスタープランに沿って活動を推進し、2022年度には、自主保全士1級取得者は233人(取得率:17.8%)、設備総故障件数15%削減(21年度比)を達成するなど、着実に成果が表れてきています。今後は、新たに構築した「アイチ流TPM」(DXを駆使したデータ解析、見える化、故障低減)を推進し、さらなる競争力の向上を目指します。

TPM活動マスタープラン

取組項目	2023年目標	2020	2023	2024	2025	2026	2030
基本計画	全カンパニー自主保全活動定着	再キックオフ	子会社 横内事業所	全カンパニー	オールアイチ自主保全活動定着		
1.しくみづくり	しくみ構築完了2021	報告会議・点検会・マニュアル整備	2021運用継続				推進組織強化
2.自主保全実践	故障20%減			7ステップ 自主管理			故障半減
自主保全実践ブロック数131 (QCサークル) 設備数647	金賞 2設備			6ステップ 標準化			金賞 45設備
	銀賞 4設備			5ステップ 自主点検			銀賞 295設備
	銅賞 307設備			4ステップ 総点検			銅賞 全設備
				3ステップ 仮基準の作成			
				2ステップ 不具合発見・是正			
				1ステップ 全員参加の初期清掃			
				アイチ流TPM構築 ・限界経営寄与・老朽設備戦力化 (DXを活用した金賞モデル設備づくり)			
3.人材育成	自主保全士1級≧7%	環境整備、カリキュラム昇格要件等	21運用継続				自主保全士1級≧25%



価値創造に必要な資本

自然資本

当社は鉄スクラップの溶解や素材の加熱・冷却など、製品の製造工程で多くの電力や燃料、水を使用するなど自然資本との関りが深く、自然環境の悪化は事業活動に大きく影響します。その一方で社会で役割を終えた廃棄品である鉄スクラップを主原料に特殊鋼を製造する資源循環型企業でもあります。その培ってきた技術力を応用、発展させることで地球環境の保全に貢献できると考えており、資源の効率的利用や環境負荷の低減に加え、自然資本の回復につながる活動を推進しています。



環境マネジメント

2030年ビジョンの経営指針の一つである「持続可能な地球環境への貢献」に向け、2025年までのアクションプランとして「アイチ環境取り組みプラン2025」を策定しています。2025年までに達成する目標を定め、その実現に向け、「エコエネルギー」「エコプロダクション」「エコマネジメント」の3本柱を中心に取り組んでいます。

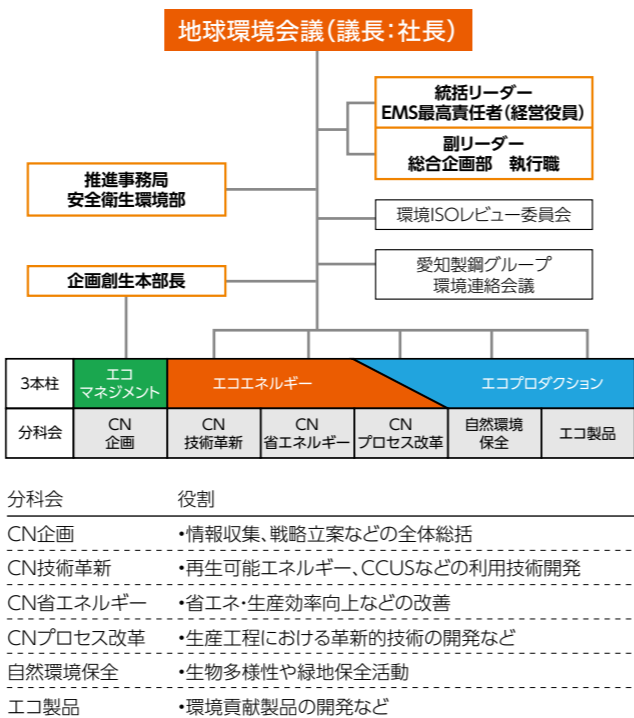
エコエネルギー	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー効率の追求 製造プロセス改革 グリーンエネルギー導入
エコプロダクション	<ul style="list-style-type: none"> エコ製品・エコ技術開発 次世代インフラへの貢献 資源循環の追求
エコマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 環境責任の徹底 自然・生物多様性保全 環境情報発信・開示

環境方針概念図



推進体制

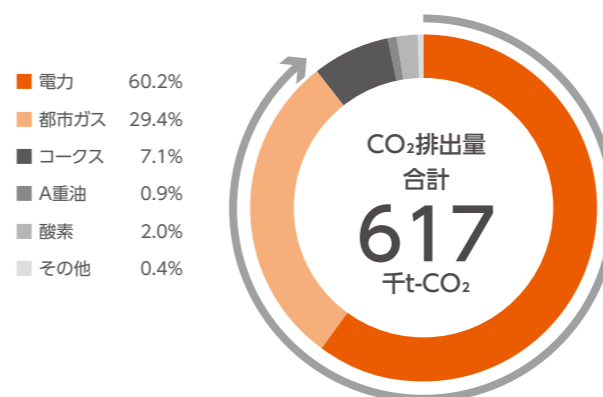
取締役会の監督下で社長を議長とする「地球環境会議」を中心に、PDCAサイクルを効果的に回し、環境マネジメントの推進に取り組んでいます。地球環境会議では会社方針およびアイチ環境取り組みプランに基づいた、戦略の実行や目標の設定、進捗状況の確認を行っています。地球環境会議の下部組織として6つの分科会を設置し、担当範囲を明確にすることで効率的・重点的に活動を専門的な視点から推進しています。またグループ会社との連絡会を設け、情報や好事例を共有することでグループ一体となって活動しています。



エコエネルギー

当社のCO₂排出量の約9割は、製鋼工程で鉄スクラップを溶解する際の電力使用と、鋼材の加熱に用いる都市ガスによるものです。2050年でのカーボンニュートラル実現に向けて策定したロードマップに基づき、これまで培った省エネ技術を深化させる取り組みと日常における徹底したムダの排除、そして抜本的な製造プロセス改善によるエネルギー削減を推進しています。2022年度には、継続した省エネ活動や太陽光発電設備の導入に加え、水素やCCUSといった将来の脱炭素技術の活用に向けた検討を開始しました。

2022年度CO₂排出量内訳 (愛知製鋼単体のScope1+Scope2)



エコエネルギーの追求

当社の省エネ活動は、製造工程におけるエネルギー効率の最大化とロス最小化に向けて「有効方策の徹底的な横展開」、「IoT基盤構築によるエネルギーの見える化(ムダの顕在化)」、「社員の省エネ意識醸成」の3つの切り口で活動するワーキンググループを設置し、取り組みを推進しています。

① 鋼材加熱炉への低放射塗料塗布による熱損失低減

鋼材加熱炉に低放射塗料を塗布し、放射熱による熱損失の低減に取り組んでいます。モデル設備での検証を進め、放散による熱損失を従来比で半分以下に抑制することができました。今後は対象設備を社内の鋼材加熱炉に拡大し、さらなる熱損失の低減に取り組んでいきます。この他にもコンプレッサーの制御改善による待機運転ロス最小化や設備改善による使用量低減なども順次、実施しています。

推進担当者



安全衛生環境部 環境管理室
中島 悠貴

カーボンニュートラル実現に向けた工場別ロードマップの推進、関連設備投資の事務局、省エネ改善の評価/フォローを担当しています。カーボンニュートラルは社会的な関心事であり、技術的なハードルも高く、当社にとっても重要な課題です。そのためプレッシャーも感じていますが、環境に貢献できるという思いから、大きなやりがいを感じています。これからも脱炭素社会の1日でも早い実現に向け、メンバーと一緒に取り組んでいきます。

② エネルギー使用状況の可視化

IoTを活用することで、リアルタイムかつ緻密なエネルギー使用状況を収集・分析できる体制の構築を進めています。今後は操作データと紐づけ、ライン単位から設備単位でのデータ解析などを進めることで、エネルギー効率の向上やデマンドレスポンスへの柔軟な対応などエネルギーマネジメントの高度化に取り組んでいます。

クリーンエネルギーの導入

太陽光発電の導入や将来の水素活用に向けたクリーンエネルギーの導入拡大に、取り組んでいます。2021年度にトラッキング付FIT非化石証書を購入することで、4工場(岐阜、関、東浦、刈谷)で使用電力を実質的に再生可能エネルギー化しました。2022年度には太陽光発電設備を2工場(関、岐阜)に導入し、2023年度から稼働を開始しています。また将来の水素活用を見据え、水素と都市ガスの両方を燃料として使用できるガスバーナーを導入しました。今後は利用技術の開発、実証実験を進めていきます。

工場別カーボンニュートラル達成状況



^{#1} 再生可能エネルギー(再エネ)の普及促進のために設けられた「固定価格買取制度」の対象となる非化石電源(石炭や石油といった化石燃料を使用せずに発電する電源)によって発電された電気の環境配慮の価値を証書化したもの
^{#2} 天然ガスの採掘から燃焼に至るまでの工程で発生するCO₂をCO₂クレジットにより相殺(カーボンオフセット)したカーボンニュートラルLNGを活用するもの

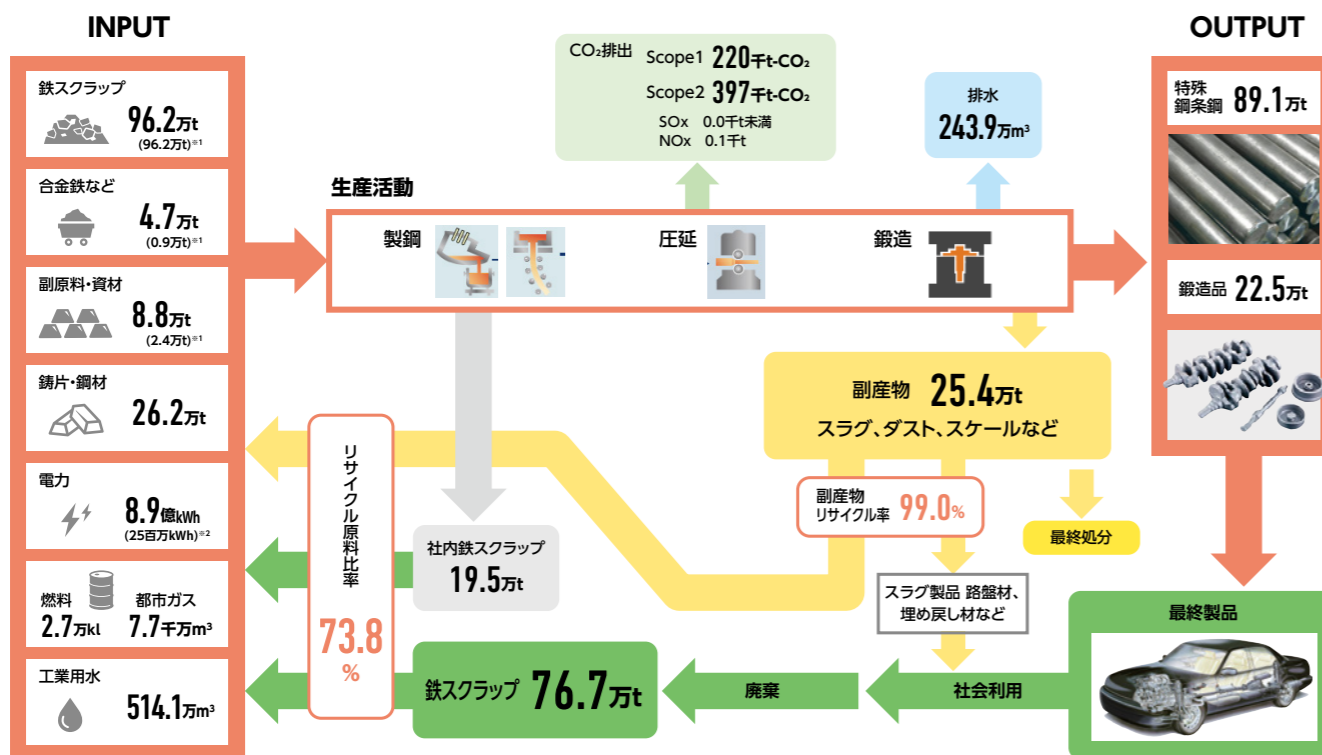
エコプロダクション

当社は自動車やインフラの解体などから発生する鉄スクラップを高品質な特殊鋼製品や自動車部品などによりみがえらせることで鉄資源の循環と経済価値の両立を実現している資源循環型企業です。資源やエネルギーの効率的な利用により、資源投入量や消費量を抑えつつ、製品・部品の再使用、廃棄物・原材料の再利用の取り組みを更に加速させることで、循環型経済（サーキュラーエコノミー）への移行を目指します。

資源循環の追求

限りある資源やエネルギーを無駄なく有効に活用するため、当社ではReduce（リデュース）、Reuse（リユース）、Recycle（リサイクル）、Renewable（リニューアブル）の4R活動に注力しています。

4R	当社の取り組み事例	
Reduce	<ul style="list-style-type: none"> 製造に使用する資源量やエネルギー量を少なくする、廃棄物を少なくする 	<ul style="list-style-type: none"> 製造プロセスにおけるエネルギーの消費量の最小化と効率の最大化 希少資源の利用を抑えた磁石などの高機能材開発 スラグなどの副産物の再利用拡大による廃棄量減少
Reuse	<ul style="list-style-type: none"> 一度使用したものを繰り返し使用すること 	<ul style="list-style-type: none"> 電気炉で使用した熱を蒸気ボイラーなどのエネルギーとして再利用 400℃以上の工場排熱を利用できる蓄熱システムの開発
Recycle	<ul style="list-style-type: none"> 廃棄物等を原材料やエネルギー源として有効利用すること 	<ul style="list-style-type: none"> 低品位の鉄スクラップ利用の拡大
Renewable	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能な資源・エネルギーを使用すること 	<ul style="list-style-type: none"> 自社での太陽光発電設備の導入拡大 再生可能エネルギー由来電力の使用拡大



※1()内はリサイクル原料 ※2()内は再生エネルギー由来の電力量

エコマネジメント

当社の持続的な成長には地域・自然との共生が必要との考えに基づき、関係団体と連携し、地域の環境保全活動に取り組んでいます。

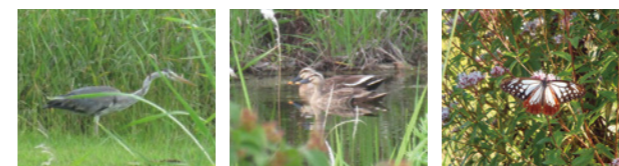
生物多様性保全への取り組み

保全活動の一環として、2012年度より当社の知多工場に隣接する約2万㎡からなる中新田緑地を、「カブトムシのすむ森づくり」を合言葉に、従来から地域に生息していた50種の指標種が集まる環境づくりに取り組んでいます。この活動では植樹による森づくりや、ビオトープの整備などに加え、従業員によるボランティア活動として田植えや稲刈りなど自然との触れ合いを通じた環境意識の醸成などにも活用しています。また指標種を定期的にモニタリングすることで、今後の整備に向けた参考としています。現在では19種類の指標種が確認でき、さまざまな生物が定着し始めています。2019年にはABINC^{※4}から「いきもの共生事業所認証」（ABINC認証）を取得、2023年には生物多様性保全活動の企業による優れた事例として「第3回ABINC賞 特別賞」を受賞しました。

※4 自然と人の共生を企業活動において促進することなどを目的に設立された一般社団法人「いきもの共生事業推進協議会」の略称。



企業緑地「中新田緑地」の全体イメージ



中新田緑地で確認された生き物たち(左:アオサギ 中:カルガモ 右:アサギマダラ)

水源の森林(もり)づくり

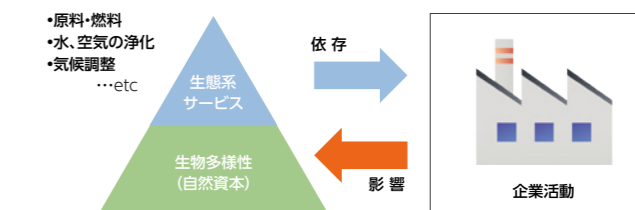
当社は事業用水として長野県王滝村を水源とする愛知用水を使用しています。その水源を守る活動の一環として、2006年から「水源の森林」育成活動に取り組んでいます。2019年には長野県王滝村との間で「森林(もり)の里親」契約を締結しました。約12haの森林を「愛知製鋼グループの森」として、間伐や枝打ち作業を当社社員や家族が定期的実施するなど、王滝村や地元住民の方々と協力して豊かな森林(もり)づくりを進めています。



関係団体との連携活動

当社は関係団体と連携した環境保全活動にも注力しています。そのうちの1つである知多半島生態系ネットワーク協議会では自治体、大学、NPOなどの民間団体、企業が参画し、地域の自然における、あるべき姿とその実現に向けた取り組みを通じた、生態系ネットワークの形成に向けて活動を推進しています。参加企業が所有する企業緑地の、環境省が推進する自然共生サイト^{※5}への認定を目指して、連携した活動と情報共有などを実施しています。このような取り組みを通じて、生物多様性の損失を止め、自然を回復させる「ネイチャーポジティブ」の実現に向け、積極的に活動していきます

※5 民間の取り組み等によって生物多様性の保全が図られている区域として環境省により認定された区域



推進担当者



総務部 CSR推進室 服部 優樹

中新田緑地は自然と共生する拠点と位置づけ、指標種モニタリングと植樹を通して、調べる・育てる・感じるの3つの観点から、生態系を考える場として整備しています。その他にも王滝村での森林(もり)づくりなどでは、自然とつながる、地域とつながる、ふれあいの場となるように活動を進めてきました。今後も様々な自然共生活動を通じて社員とその家族、グループ会社、そして地域の人々と連携した環境学習の場として、つなぐ活動に取り組んでいきます。

推進担当者



安全衛生環境部 環境管理室 森 達哉

サーキュラーエコノミーの移行には、無駄になっているものを一つひとつ無くしていくことが大切です。私たちはこれまでゼロエミッション化に向けて社内発生する廃棄物のリサイクルを進めており、現在はBEV、FCEVの100%リサイクルに向けて取り組んでいます。今後も基盤であるEMS^{※3}活動はもちろんのこと、持続可能な社会の実現に向けて日々、取り組んでいきます。

※3:環境マネジメントシステム(Environmental Management System)の略で企業活動を行う中で与えてしまう環境影響を低減するためのしくみ



価値創造に必要な資本

知的資本

2030年ビジョンの経営指針である「事業の変革で豊かな社会を創造」の実現に向け、事業戦略と一体化した研究開発を推進し、既存事業の変革と新たなビジネスの創出により社会課題の解決に貢献することが、当社の持続的成長につながると考えています。そのため2030年ビジョンで定めた重点5領域における開発に注力するとともに、知的財産の有効活用に向けた取り組みを進めています。



研究開発による貢献分野

当社は、「2030年ビジョン」にもとづき、事業を通じた社会課題の解決に向け、「再生可能なエネルギー」「健康な生活」「食料の安全確保」「安全な公共・交通システム」への貢献を目指し、次世代向け機能商品の開発を進めています。2030年開発ビジョンでは、「自動運転」「自動車の電動化」「エネルギー」「食料」「健康・安全」を重点5領域と定め、次世代モビリティ開発と人々を豊かにする開発に注力しています。

「鍛鋼一貫」「素材メーカー」の強み

原料である鉄スクラップに多種多様な成分を加え、強度や耐熱性などの特性・機能を持つ特殊鋼を作り上げ、鍛造品に仕上げるまでを自社内で行う「鍛鋼一貫」の強みと創業以来培ってきた「素材メーカー」としての知見を活かし、社会の変化やニーズに応じた製品を開発しています。

標準化推進委員会

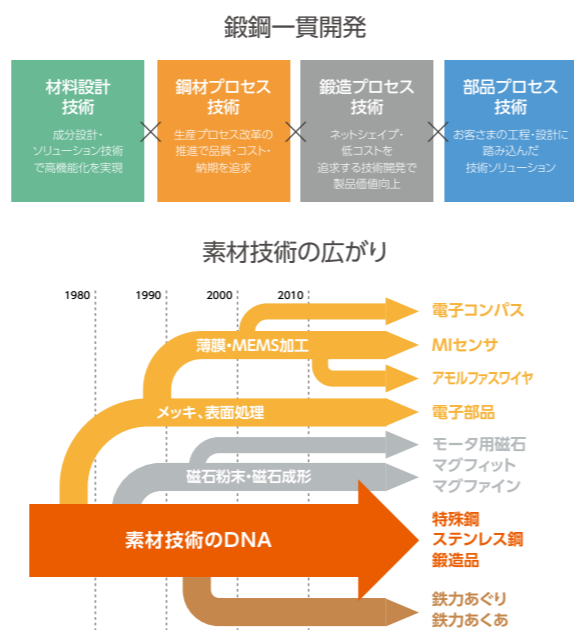


「標準化活動」への取り組み

研究開発の成果を広く社会に還元する取り組みとして、当社は標準化活動に注力しています。新たな製品や技術に対する基準や規格を制定することは、品質と信頼性の確保に不可欠であり、顧客満足度の向上や市場導入の円滑化に繋がります。当社では、標準化活動を推進するため、社内体制を整備しました。

標準化推進体制

研究開発の責任者である開発本部長を最高標準化責任者CSO (Chief Standardization Officer) とし、CSOを委員長、各カンパニーの事業統括部長および各開発部の部門長らを部門別統括者、各担当部署の室長を委員とする標準化推進委員会を設置し、標準化活動を推進しています。今後は戦略的な標準化活動を推進するとともに、社内啓発や標準化人材の育成に注力します。



知的財産に関する取り組み

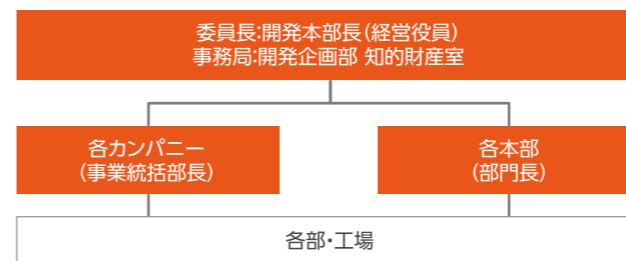
基本方針

当社は「攻めの知財(事業拡大、挑戦)」「守りの知財(事業安定)」 「基盤活動(人材育成、体制づくり)」を重点方針として定め、それぞれに目標を設定し、年輪的成長につながる知的財産活動の推進に取り組んでいます。

推進体制

開発本部長を委員長とし、各カンパニー・本部の統括部長および技術系部門の部門長らを委員とする発明考案委員会を設置し、知的財産活動を推進しています。

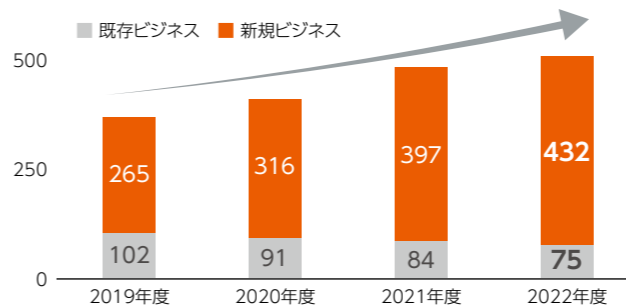
発明考案委員会



新規ビジネス特許の強化

従来は研究開発の成果である知的財産の保護が中心でしたが、近年はこれに加え、開発部門と知財部門が連携を強化し、新たな価値創造につながる戦略的な特許出願による質の向上に取り組んでいます。特に新規ビジネス関連分野に注力しており、質の高い特許権の保有件数が増加しています。今後も自社の優位性確保や新規ビジネスの拡大に資する特許ポートフォリオの構築を目指し活動を推進します。

特許保有件数推移



推進担当者



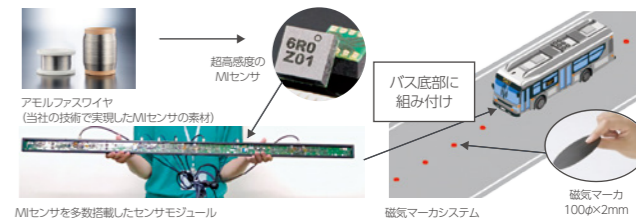
開発企画部 知的財産室
高津 亮太

企業の年輪的成長には知的財産の活用が不可欠であるという信念のもと、日々業務に取り組んでいます。特に、新規ビジネスは既存ビジネスに比べて、特許知的財産の重要性が高くなるため、開発部門との連携強化に取り組む、開発成果の確実な権利化と最大限の活用を目指しています。今後も発明奨励など基盤活動にも注力し、社内における知財活動のさらなる醸成を図っていきます。

新規ビジネス創出の取り組み

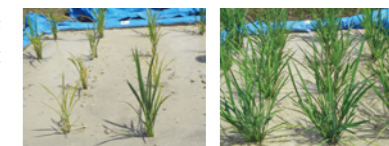
GMPSが実現する自動運転

当社は、独自に開発したMIセンサにより、厳しい環境下でも道路に配置した磁気マーカを検知することで、自動車の位置推定をミリ単位の高い精度で可能にする自動運転支援システム「GMPS」の開発・早期実用化に向け、取り組んでいます。2017年から国や地方自治体、民間企業・団体と多様な場所・環境での実証実験を行い、性能・信頼性の面で高い評価を得ています。2022年12月には初めての社会実装例としてJR東日本の気仙沼線BRTにおいて、柳津駅から陸前横山駅間で運用されている自動運転バスに採用されました。その他にも工場敷地内における牽引車の自動走行など、今後多くの場面での活用が期待されています。超高感度なMIセンサ、良品廉価な低磁気マーカ、独自の磁気ノイズ除去システムなどを実現した高い技術力を活かし、安全・安心なモビリティ社会の実現に向け、取り組みを進めていきます。



不良土壌での食料増産を可能にする次世代鉄肥料「PDMA」

懸念される将来の世界的な食料問題の解決策の一つとして注目されているのが、全世界の陸地の約3分の1を占めるアルカリ性不良土壌における食料増産です。当社では、これを可能にする生分解性の次世代鉄肥料「PDMA」の開発に成功しました。これまでにトウモロコシや稲などのイネ科植物に加え、カボチャやマメなどの非イネ科植物でも成長を促進させる効果があることが示されています。現在は「人工鉄キレート材」が一般的に使用されていますが、土壌に残留するため環境への負荷が懸念されている一方で、当社の開発した次世代鉄肥料PDMAは生分解性があり土壌で分解されるため、環境負荷が小さくなります。現在は実用化を目指し、北米をはじめとする世界各地で栽培実験を行うとともに、事業化に向けたプロセス開発に取り組んでいます。



アルカリ性不良土壌における稲の屋外栽培実験 (左:PDMA無し 右:PDMA使用)



価値創造に必要な資本

社会関係資本

当社は多様なステークホルダーとの関係に基づき事業活動を行っており、ステークホルダーと良好な関係を築くことは、企業価値向上にとって重要と考えています。ステークホルダーとの積極的な対話を通じて、社会のニーズや当社への期待を企業活動に取り入れるとともに、当社への共感を得ることで、お客さま、株主・投資家、従業員、サプライヤー、地域社会などすべてのステークホルダーとともに成長していきます。



ステークホルダーとの対話促進

ステークホルダー	対話促進の取り組み	22年度実績
お客さま	●お客様相談窓口 ご意見に対する回答や社内へのフィードバックによる改善	問合せ件数 1,399件
株主・投資家	●株主総会 事業報告、決算事項の審議・決議、株主さまとの質疑応答 ●投資家との対話 決算や将来戦略の説明会、個別面談などを通じた対話	機関投資家との対話回数(延べ) 21社
従業員	●定期的な労使協議会 労使間の相互理解、協議・交渉、意見交換 ●各種意識調査 組織・職場風土や会社生活などに関する調査	労使懇談会開催数 17回
サプライヤー	●仕入先総会 調達方針の共有、相互研鑽、パートナーシップの強化	参加社数 113社
地域社会	●NPOなどの協働・ボランティア活動 社会貢献活動や地域ボランティアへの積極的な参加を通じたコミュニケーション ●業界団体との連携 日本鉄鋼連盟などを通じた業界共通課題への提言、情報共有の促進	ボランティア参加人数(延べ) 6,581名

従業員との対話促進

当社が社会に価値を提供し、持続的成長を遂げるには、価値を生み出す源泉である従業員の高いエンゲージメントが欠かせません。従業員との対話を積み重ね、働きやすい職場づくり、人事制度を整備するとともに、従業員のエンゲージメントを高める取り組みを推進しています。創立80周年となる2020年には「労使相互信頼でいかなる困難も乗り越え、『笑顔あふれる会社』を全員で目指す」ことを労使相互で確認、共有のうえ「労使協調宣言」として調印しました。また、労使がこれまで以上に本音で意見をぶつけ合い、変革のスピードを上げていくために、労使の会議体を見直し、カンパニー・本部単位での労使懇談会を新たに設置しました。

カンパニー・本部レベルの身近な課題や対応策について、労使が率直に意見交換し、理解を深め、協力しあえるよう努めています。2023年度の取り組みの1つとして、コロナ後のコミュニケーションを活性化させるための挨拶運動を労使で取り組んでいます。また、多様性・風通しのいい職場・働きやすい職場づくりの観点から、全社員を対象にしたモラールサーベイの実施、現場の休憩所改善、立体駐車場や新独身寮の建設など、安心して働くための職場環境整備にも注力しています。

サプライヤーとの関係強化

特殊鋼をはじめとした当社製品の製造には、サプライヤーから供給される優れた原材料や部品、技術が不可欠です。またカーボンニュートラルや人権など様々なサステナビリティ課題への取り組みにおいてもサプライヤーとの協働が必要です。当社はサプライヤーとの緊密なコミュニケーションにより信頼関係を築き、ともに成長し、成果を分かち合うことのできる持続可能なサプライチェーンの構築・強化に取り組んでいます。

愛知製鋼調達基本方針はこちらをご覧ください
<https://www.aichi-steel.co.jp/about/procurement/>



サプライヤーとのパートナーシップ強化

毎年4月に「豊鋼会*1総会」を開催し、国内の主要サプライヤーに対して事業環境や会社方針を説明し、安全・コンプライアンス・サステナビリティに関する取り組みや目標を共有しています。また安全・品質などの観点から、各社の状況に応じたアドバイスをする支援活動や、改善事例共有会やVA展示会を通じた相互研鑽、優良事例の横展開など、サプライチェーン全体での改善活動に取り組んでいます。カーボンニュートラルの実現に向けては、サプライヤーとの勉強会に加え、当社の技術スタッフが各社の省エネ取り組みに具体的なアドバイスをするなど、サプライヤーと一体となって推進しています。

*1 当社とのパートナーシップ・相互信頼に基づき、相互発展を目指すことを目的とした仕入先で構成された団体

サプライチェーン強靱化に向けて

自然災害や事故に加え、地政学リスクが高まっている中、当社では原材料・資材の安定調達に注力しています。仕入先の製造拠点の立地や原産地、工程などの情報を把握し、リスクを数値化することで、マルチソース化や在庫確保など必要な対策を取るとともに、初動や復旧対応を迅速に行える体制を構築しています。

推進担当者



総務部 CSR推進室
神原 弘之

地域行事への参加は、地域住民の方々と対話できる重要な機会です。コロナ禍の影響でしばらくの間、これらの行事は中止されていましたが、ようやく再開の兆しが見えてきました。参加している行事の中には、何百年も続く伝統的な祭事も含まれています。地元の方々の信頼関係を築くため、また地元の歴史に触れる貴重な機会として、これからも大切にしたいと考えています。担当者として、地域行事への参加や支援を通じて、地域社会との結びつきを一層強化していきたいです。

地域社会との関係強化

持続可能な地域社会との共存・共栄

当社では、持続可能な地域社会との共存・共栄を目指しています。「良き企業市民」としての役割を認識したうえで、社会貢献活動などを通じたコミュニケーションを大切にし、事業活動への理解と信頼を得ることで、「いつまでもこの地にあり続けてほしい」と思われる企業に向けて活動に取り組んでいます。具体的な取り組みとしては、「クリーン」「グリーン」「クリエイティブ」「ボランティア支援」を4本柱として活動を展開しています。地域清掃活動である「クリーン作戦」、聚楽園駅前ロータリー的美観維持・向上を目的とした「花壇の整備」、地元の子どもたちに鉄の可能性や役割を学んでもらい創造性を育むことを目的に、東海市と協力して開催している「鉄の教室」などに継続して取り組んでいます。また「愛知製鋼ボランティア基金」を運営しており、社員や関係者への募金活動への協力呼びかけや、福祉団体・施設によるボランティア活動の支援を実施するなどしています。このような活動を展開することは地域との関係強化に加え、従業員の「社会課題の解決」に向けたマインド醸成と事業活動へのフィードバックに繋がっています。これからも持続可能な地域社会の実現に向け、従業員1人ひとりが貢献できるよう、活動の幅を広げていきます。



東海市が開催している「モノづくり道場」の一環として実施した子ども向け工場見学会の様子



価値創造に必要な資本

財務資本

当社はいかなる事業環境においても、持続的に成長しステークホルダーに価値を提供し続けることが重要と考えています。そのため、営業キャッシュフローをベースに、必要に応じた最適な資金調達により、強固な財務基盤を確保しつつ、安定性、収益性、効率性を維持・向上させることで、成長投資と株主還元の両立を目指します。

親会社所有者帰属持分比率



ROE



連結配当性向



高い財務健全性の維持

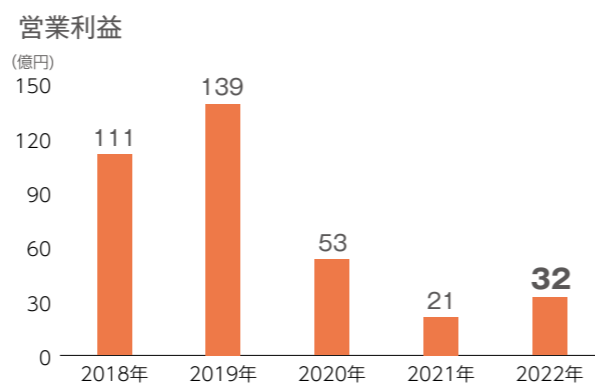
親会社所有者帰属持分比率、D/Eレシオなどの指標は、今後の持続的な事業運営を行う上で、適切な水準をキープできており、格付機関である日本格付研究所からも「A(シングル・イー)」の評価を得ています。引き続き、財務健全性を維持しつつ、持続的な成長のための研究開発、設備投資などにリソースを最適配分することで、収益力向上を図り、年輪的成長につなげていきます。

「A」評価

日本格付研究所 (JCR)

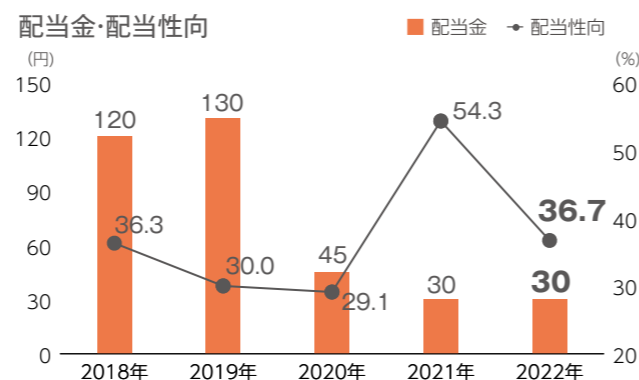
収益力向上の取り組み

2022年度は、販売数量の下振れ(前期比▲14%)による大きな減益要因がある中、販売価格値上げの浸透や子会社の増益により、営業利益は、前期比増益となりました。ここ数年、急激な需要変動、原材料・副資材価格の高騰・高止まりなど、大変厳しい経営環境が続いてきましたが、変動に強い生産体制の構築、上昇したコストの売価へのタイムリーな反映、徹底したコスト低減などに取り組むことで収益力の改善に努めています。



株主還元

当社は、株主利益の尊重を重要な経営方針としており、長期かつ安定的な株主還元に取り組んでいます。配当金については、連結配当性向30%を目安に、持続的な成長に必要な内部留保を確保しつつ、業績、財政状況も踏まえ決定しています。2023年3月期の年間配当金については、1株当たり30円としました。

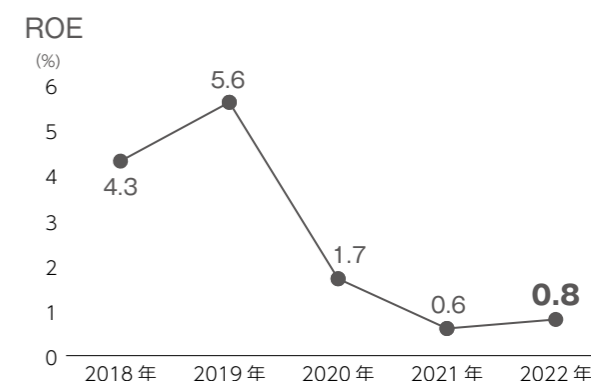


資本コストや株価を意識した経営の実践

当社のPBR(株価純資産倍率)は、2023年3月末時点で1倍を下回っており、株式市場において厳しい評価を受けていると認識しています。今後は、従来にも増して企業価値向上に努め、PBR1倍超を目標に取り組んでいます。

収益体質の強化

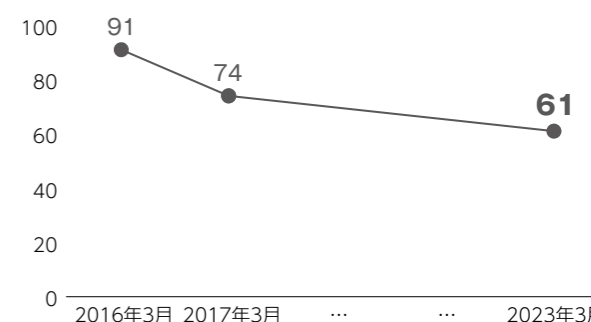
当社の資本収益性は資本コストを大幅に下回っています。その主な要因は当期利益の低迷であり、利益率の改善が急務と考えています。特殊鋼や鍛造品など、既存事業における限量経営による「買い・つくり・売り」の構造改革やステンレスやスマートカンパニーの成長事業における売上拡大など「両利きの経営」により、営業利益の改善を進めています。



資産のスリム化

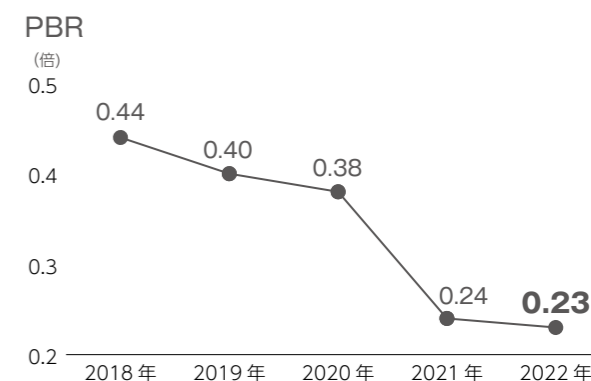
在庫の適正化や設備投資の厳選、政策保有株式の売却等により、資産のスリム化に取り組んでいます。特に、政策保有株式については、従来から縮減を進めてきましたが、今後はもう一步踏み込んだ対応も選択肢とし、保有に合理性がないと判断される株式は、市場に与える影響や発行体の財務戦略など、総合的に考慮したうえで、売却を進めます。創出されたキャッシュは持続的な成長の源泉として有効に活用することで企業価値の向上を図ります。

政策保有株式(銘柄数)



資本効率の向上

収益体質の強化、資産のスリム化を進めるとともに、「財務健全性」を確保したうえで、配当方針の変更や自己株式の取得など自己資本の圧縮についても検討を進め、資本効率の向上を図ります。



株主・投資家との対話の実施状況

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のために、透明性の高い情報開示と株主・投資家との建設的な対話が重要と考え、積極的に取り組んでいます。取締役や経営役員による機関投資家向けの説明会を定期的実施しているほか、個別の株主や投資家から対話の要請があった場合には、原則として全てに対応することとしており、通常は経理オフィサーが出席します。直近の対話におけるテーマは足元の業績に関するものであり、当社を取り巻く環境とその対応策、進捗状況などが中心です。建設的な対話を支える情報開示の充実に向けて、統合報告書やWebによる適時・適切な情報発信や、英文開示の拡充などに取り組んでいます。

THE AISCHE 鋼カンパニー

貢献するSDGs



プレジデント 経営役員

伊藤 利男

profile

2022年4月に鋼カンパニープレジデントに就任。



社会に提供する価値

鉄スクラップを原料とする資源循環型企業として、培ってきた技術力、鍛鋼一貫の強みを活かし、社会ニーズに適応し進化を果たすことで、いつの時代においても魅力あふれる特殊鋼を提供し、地球にやさしい、安全・安心なモビリティ社会の発展に貢献します。

特殊鋼鋼材



事業分野

- 主力製品：機械構造用炭素鋼・合金鋼、非調質鋼、ポロン鋼、ばね鋼、高炭素クロム軸受鋼
- 主な用途：自動車のエンジン部品、ギア・ドライブシャフト・トランスミッションなどのドライブトレイン部品など

カンパニーの強み

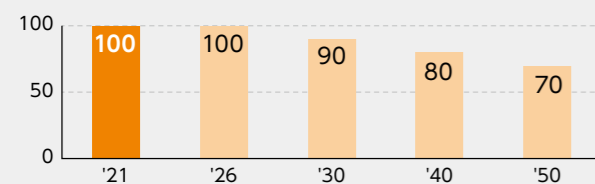
- 特殊鋼トップメーカーとして創業以来培ってきた“鍛鋼一貫”による高機能な材料開発力
- 自動車メーカー、部品メーカーとの強固なパートナー関係
- CO₂排出量が少ない電炉製法による特殊鋼製造技術^{*1}

^{*1} 電炉製法は高炉製法と比較して製造時のCO₂排出量は約1/4といわれています

事業環境

主要顧客である自動車産業においては、中国やインドを中心に自動車生産の着実な拡大が期待されています。国内においては自動車の電動化が進展することなどから、ガソリン車向けの特殊鋼需要の減少が予測されます。一方で電動車向けの特殊鋼として高強度のギャ用鋼など新たな需要も生まれてきています。製造コストにおいては脱炭素化の潮流の中、鉄スクラップや電力価格の更なる上昇を見込んでいます。今後も当社事業の軸として収益の安定化を図るため、主力製品の需要減少を抑制し、QCD競争力の向上に取り組むとともに、CO₂排出量の削減など環境対応に注力します。

国内の特殊鋼需要(当社予測)



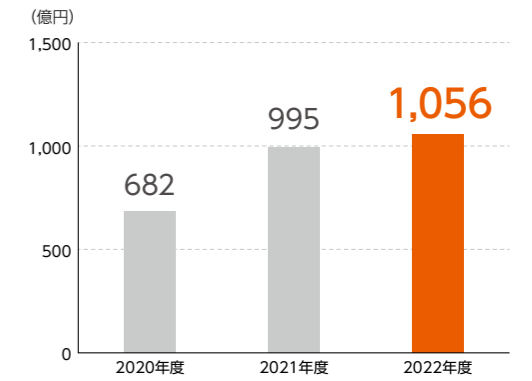
中長期の成長戦略

「モビリティ社会の発展に貢献する特殊鋼トップメーカー」を目指し、既存ビジネスの挽回と新規ビジネスを拡大し、年輪的成長することを目指します。既存ビジネスにおいては、顧客との共同開発や鍛鋼一貫の技術力を活かした提案力を強化し、需要の底上げを図ります。また、電動車や脱炭素社会で求められる高機能鋼材など、新鋼種の開発・拡販などによる戦略商品へのシフトを進めることで販売数量を確保します。海外では、当社が出資するインドのバルドマンスペシャルスチール社を活用することで、鋼材ビジネスのグローバル化を推進します。コスト面においては設備投資の厳選や急激な生産変動に柔軟に対応できる生産体制の構築による損益分岐点の引き下げ、小断面連続鍛造化の実現などでQCD競争力を強化するとともに、上昇する原料・エネルギーコストの適正な価格転嫁に取り組み、持続可能な事業基盤を追求します。

2022年度の実績

半導体不足を起因とする自動車生産の不安定化により販売数量は減少しましたが、原材料・エネルギー価格に対する販売価格への転嫁が一定程度進んだことなどで過去最高の売上収益を達成しました。一方で事業利益は、合金鉄など素材費上昇の販売価格への転嫁が遅れたことや、数量減少によるライン休止で生産効率が低下するなどコスト負担が増加し、マイナスとなりました。

売上収益



成果と今後の取り組み

収益力挽回に向けた取り組み

事業基盤の強靱化に向け、限られた生産量でも利益を出せる抜本的な損益分岐点の引き下げによる収益構造の改革に取り組んでいます。買い・つくり・売りの全方位で活動を展開するための特別プロジェクトを立ち上げ、安定的な黒字化に向けて取り組んでいます。

買い(調達)	<ul style="list-style-type: none"> ・鉄くず保管能力拡大により安価屑使用比を引き上げ原料コストを低減
つくり(製造)	<ul style="list-style-type: none"> ・製造工程一貫の全体最適化による歩留向上 ・最小限の生産体制と生産能力の上方弾力性を持ったトータルコストミニマムな操業体制 ・生産量の増減に左右されない原単位低減活動によるコスト削減 ・設備の保全周期適正化、設備投資の厳選による設備コスト削減
売り(販売)	<ul style="list-style-type: none"> ・販売価格のルール改善 ①製造コストの販売価格への反映サイクル短縮 ②エネルギーコストのサーチャージ化 ③商品価値に応じたベース価格値上げ

鋼材ビジネスのグローバル化

今後の成長が期待できる海外需要の取り込みに向けて、2019年にインドの特殊鋼メーカーであるバルドマンスペシャルスチール社に資本参加しました。当社からの技術指導などによる品質・生産能力の向上もあり、事業・収益ともに順調に成長しています。2022年には新たな支援契約を締結し、さらなる成長に向け連携を強化しています。

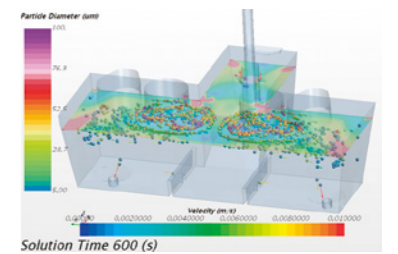
2023年には、アセアン地域におけるトヨタ自動車グループ向けの当社鍛造品生産拠点への鋼材供給を開始し、海外ビジネスネットワークを拡充しました。今後も対象品種の拡大や連携分野の拡大により、グローバルでの「鍛鋼一貫」ビジネスの拡大を推進します。



バルドマンスペシャルスチール社での当社アセアン鍛造品拠点向けの鋼材供給開始

小断面連続鍛造化技術の開発

当社では、製造工程におけるCO₂排出量の削減に向けて、鋼材の再加熱工程が不要となる、自動車用鋼の小断面連続鍛造化の技術開発に取り組んでいます。長年にわたり蓄積した操業技術に加え、DXを活用した要素技術と設備ノウハウを活かし、開発を進めています。現在は顧客による製品評価段階にあり、2024年の実用化・量産化を目指しています。



グループ会社トピック

グループ会社においてもカーボンニュートラルに向けて、積極的に活動しています。

アイチセラテック株式会社	耐火物製造 工業炉エンジニアリング	<ul style="list-style-type: none"> ・耐火物の長寿命化による省資源化 ・工業炉の熱エネルギー効率化
近江鋳業株式会社	石灰石等鉱物の採掘・加工	<ul style="list-style-type: none"> ・製造工程における化石燃料の転換
アイチ物流株式会社	鋼材・鍛造品の輸送	<ul style="list-style-type: none"> ・商流を超えた物流集約による輸送効率の向上 (グリーン物流パートナーシップ会議の特別賞を受賞)

ステンレスカンパニー

貢献するSDGs



プレジデント 経営役員

深津 和也

profile

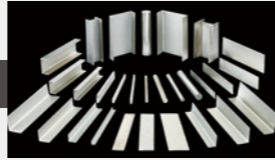
2020年4月にステンレスカンパニープレジデントに就任。



社会に提供する価値

ステンレス鋼材[形鋼・平鋼・丸棒・鉄筋]を供給するとともに、ステンレス鋼構造物のエンジニアリング機能[設計協力・工場製作・現場施工]を強化し、お客さまの工程省略、コスト削減に寄与します。そして「水素社会」「インフラ再構築」の実現に貢献していきます。

豊富な商品レパートリーのステンレス鋼材



事業分野

- 主力製品: ステンレス鋼材(形鋼・平鋼・丸棒・鉄筋)、チタン展伸材(丸・平・形)、ステンレス鋼構造物エンジニアリング(設計協力・工場製作・現場施工)
- 主な用途: 道路橋・トンネルなどの土木分野やプラント・エネルギー向け建築用部材など

カンパニーの強み

- 国内初の熱間成形ステンレスアングル生産などの技術開発力に基づく多様な用途・ニーズに応じた形状、寸法の商品レパートリー(約2,000品種)
- 「設計協力・工場製作・現場施工」に対応可能なステンレス鋼構造物エンジニアリング技術

事業環境

国内・海外ともに道路・橋梁、河川・ダム、下水道などの老朽化するインフラの更新や、気候変動に伴う自然災害の激甚化対応などで、土木分野におけるステンレス鋼需要の拡大が見込まれています。また、医薬、食品、半導体関連など成長分野での工場建設需要や、エネルギー(水素・LNG・バイオマス)関連分野における建築用部材としても需要の伸びが期待できます。

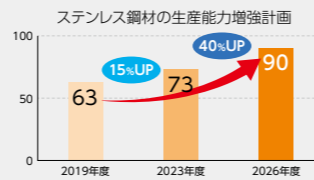
建設後50年以上経過する各インフラの割合(国内)

対象数	2018/3	2023/3	2033/3
道路橋 約73万橋	約25%	約39%	約63%
トンネル 約1万本	約20%	約27%	約42%
河川管理施設 約1万施設	約32%	約42%	約62%
下水道管渠 約47万km	約4%	約8%	約21%
港湾岸壁 約5千施設	約17%	約32%	約58%

中長期の成長戦略

1. つくりの改善・プロセス改革による能力増強

成長分野における需要の伸びに対応するため、製造設備の能力向上などによる供給能力の増強を進めています。



2. 部材・部品ビジネスの機能拡大

「設計協力・工場製作・現場施工」のポテンシャルを高めるとともに、部品領域への事業拡大に取り組んでいます。

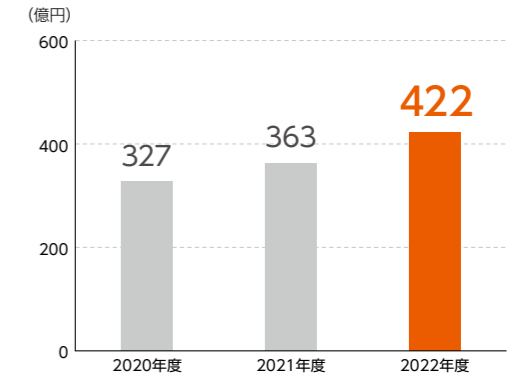
7プロジェクト

Proj.1	商品戦略の再構築	商品レパートリーと製造工程の最適化
Proj.2	アライアンスの組み立て	自閉せず、様々な外部連携の検討
Proj.3	部材・部品ビジネスの拡大	鋼構造エンジニアリング機能の強化
Proj.4	連結子会社の連携強化	愛鋼(株)、アイチ テクノメタル、フカウミ(株)など協業拡大
Proj.5	つくりの改善・プロセス改革	生産性向上と生産能力増強の両立
Proj.6	新市場創出(キーワード)	水素、鉄筋、水処理、刃物強化
Proj.7	刈谷工場CN実現	持続可能なみせる工場づくり

2022年度の実績

世界のステンレス市場において、特に中国など需要の高い地域における減速が目立ち、在庫調整局面となったこともあり、販売数量は前年比減少となりました。エネルギー価格の高騰、ニッケル・クロムなどの原料費値上がりによる製造コストの上昇も、利益を下押しする要因になりました。そのような環境下において、製造原価の低減努力や販売価格の改善活動などにより、増収増益を果たしました。

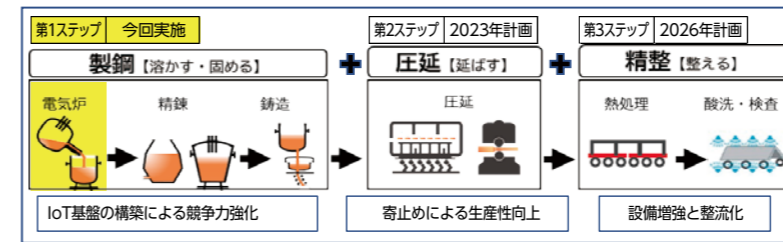
売上収益



成果と今後の取り組み

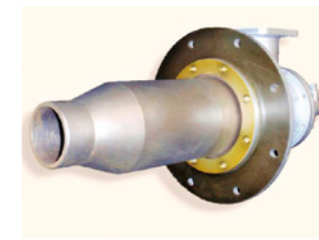
プロジェクト5 つくりの改善・プロセス改革

今後見込まれる需要拡大への対応と市場競争力を強化するため、製鋼工程から精整工程まで一貫での製造プロセス改革により生産性向上と生産能力増強の両立に取り組んでいます。2026年の完成に向け、3ステップに分けて進めており、第1ステップでは、ステンレス鋼用電気炉の刷新による粗鋼供給能力の安定化、つくりの可視化・最適化による製造コスト低減に向けたIoT基盤の構築、エネルギー使用効率の向上によるCO₂削減など、能力増強の基盤となる製鋼工程の改善を実施しました。



プロジェクト7 刈谷工場CN実現(2023年4月～)

ステンレス鋼材の製造拠点である刈谷工場では、これまでの徹底した省エネ活動に加え、トラッキング付FIT非化石証書の購入やCN(カーボンニュートラル)な都市ガスの導入により、実質的なカーボンニュートラルを実現しました。今後は水素燃料の活用を目指し、東邦ガス株式会社と協力して、鋼材熱処理炉に導入した水素・都市ガス兼用バーナー活用に向けて、水素燃焼技術の開発、実証実験を開始します。



刈谷工場に導入した水素・都市ガス兼用バーナー
画像提供: 東邦ガス株式会社、日本ファーンズ株式会社



バーナーを導入した鋼材熱処理炉

グループ会社トピック

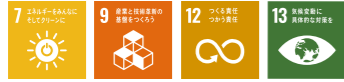
愛鋼株式会社

愛鋼株式会社の主力である衣浦工場において、一般社団法人日本鋼構造協会 建築鉄骨品質管理機構から「ステンレス建築構造物製作工場」の認定を取得しました。ステンレス鋼構造物の製作まで事業領域を拡大し顧客ニーズへの対応力を強化することで、従来の土木・水処理分野向けに加え、医薬品・食品・飲料業界での工場新設による旺盛な需要を取り込み、さらなる成長を目指しています。2024年には一般建設業の「鋼構造物工事業」許可を取得し、現場施工も可能とすることで、ステンレス部材・部品ビジネスにおける工場製作機能の拠点化に取り組めます。



Kitabaru 鍛カンパニー

貢献するSDGs



プレジデント 経営役員

近藤 徹夫

profile

2021年4月に鍛カンパニープレジデントに就任。



社会に提供する価値

「走る・曲がる・止まる」という車の要求性能の原点に対し、鋼材～鍛造～加工の一貫した高効率な製造プロセスを進化させ、低炭素時代の多様なモビリティ社会へ貢献します。

愛知製鋼の取り扱い鍛造品事例



事業分野

- 主力製品：熱間/温間/冷間による特殊鋼鍛造品、機械加工品など
- 主な用途：自動車のエンジン部品、ギア・トランスミッション・ドライブライン部品、BEV向け電動アクスル部品など

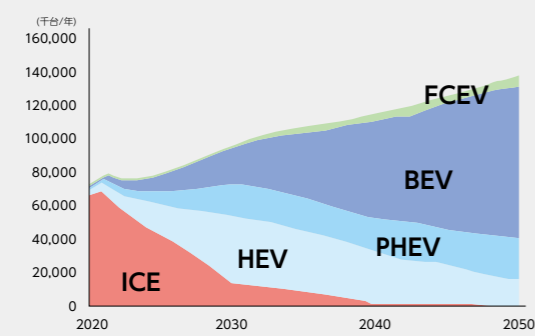
カンパニーの強み

- 「鍛鋼一貫」で磨き上げた鋼種開発・鋼材製造・鍛造製造の高い技術力
- 多様化する顧客ニーズに「トータルソリューション」で応える鋼材～鍛造～加工までの幅広い総合力
- 自動車メーカーとの強固なパートナー関係

事業環境

主要顧客である自動車業界では、加速する脱炭素社会への移行により、欧州、北米、中国を中心に「電動車」へのシフトが本格化しています。一方で電力インフラ整備やバッテリーに必要な希少資源の供給制約などの課題も顕在化しています。そのため自動車の脱炭素は、BEVに加えICE・HEV・PHEVなど内燃機関やFCEVなども選択肢として、各地域のニーズや事情に応じた、いわゆるマルチパスウェイ（全方位戦略）で進むと見込んでいます。また自動車の需要も新興国を中心に着実に拡大することから、鍛造品の需要は維持または緩やかな成長を見込んでいます。

世界新車販売構成(乗用車)



中長期の成長戦略

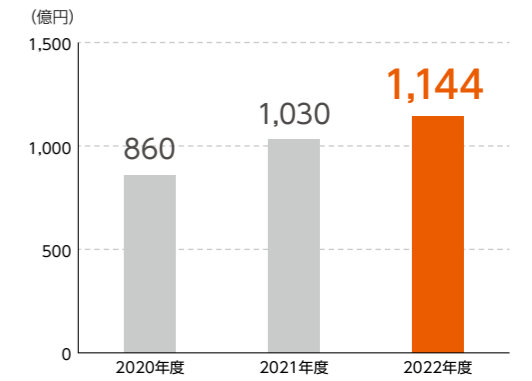
絶えず変化し続ける事業環境へ柔軟に対応するため、「電動化」と「低炭素社会」の両立をキーワードに掲げ、下記4点を中長期戦略における重点課題として取り組みを進めています。

重点課題	取り組み
完成品メーカーへの進化	電動化に伴う車への要求性能変化をダイレクトに製品へ反映し、未来のモビリティ社会へフィットする高精度な機械加工商品の提供
新商品の開発	「低炭素社会」を見据えた商品開発に注力し、より環境へ配慮した電動車向け製品の開発・拡販
多品種少量生産体制の構築	今後拡大するモビリティ社会の多様性に対応するため、従来の構造に捉われない生産技術の確立と生産体制の整備による収益力の強化
グローバル連結力強化	電動化に伴い発展させてきた日本での技術を海外子会社へ移植し、QCD競争力を武器にした海外での拡販と事業拡大

2022年度の実績

新型コロナによる生産制約や半導体不足に伴う自動車生産の不安定化などの影響が一部地域で残る一方、底堅い需要に支えられ、鍛造品の販売数量が増加しました。特に海外での増加が売上収益の拡大に寄与しました。収益面では材料やエネルギー価格の高騰が下押し要因となり、前年比減益となりましたが、黒字を確保しました。

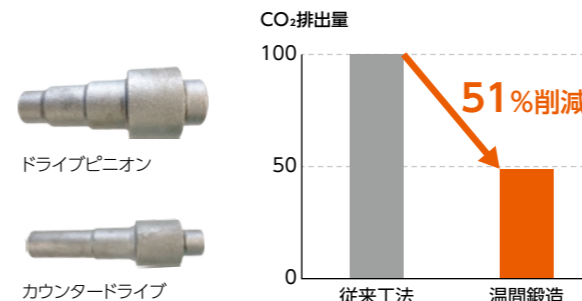
売上収益



成果と今後の取り組み

＜国内事業＞ ～低炭素社会の実現に向けて～

低炭素社会実現に向けた取り組みの一環として、熱間鍛造から温間鍛造への工法転換を進めています。加熱温度を下げることで熱処理工程を不要にすることで消費エネルギーを抑制し、従来比51%のCO₂の排出量の低減が可能となりました。2022年度は、主力製品の一つであるHEV用ドライブピニオンの生産工程に導入しました。環境性能の向上を通じて製品競争力を高めるため、温間鍛造の適用対象を順次拡大しており、現在は将来の需要拡大が見込まれる電動アクスル部品(ドライブピニオン、カウンタードライブ)への適用に取り組んでいます。



＜海外事業＞ ～もっといいフルマブクリへの貢献と技能伝承～

主力製品の一つであるコンロッドにはエンジンのダウンサイジングに伴い、軽量化と高強度化の両立が求められています。当社では、これに対応するため従来の焼結品から鍛造品への置換えを進めており、2022年には北米におけるトヨタグループ唯一の鍛造サプライヤーである当社子会社のAFUで、鍛造による製造ラインの稼働を開始しました。トヨタ自動車の製造技術を移植するとともに、焼結コンロッドで培った知見やスキルを融合することで、軽量化と高強度化の両立に加え、高い生産効率を実現し、海外事業における収益拡大に貢献しています。

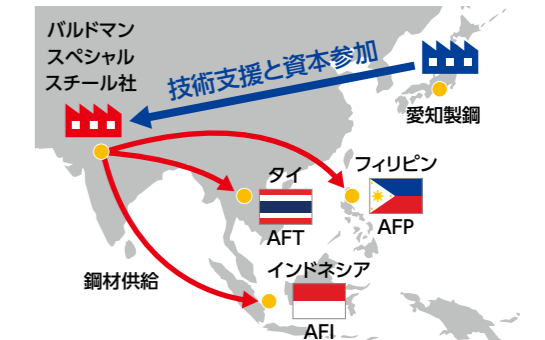


グループ会社トピック

鍛造品のグローバル競争力強化

アセアンでの自動車産業の成長と特殊鋼需要の拡大を背景に、インドのバルドマンスペシャルスチール社へ資本参加し、海外事業の収益拡大に取り組んでいます。これまで当社の国内工場で製造した鋼材を、アセアン各地の鍛造拠点で使用していましたが、競争力の強化を目的に、インドからの供給体制を構築し、切り替えを進めることで鍛造品の海外事業拡大に繋がっています。今後も供給体制を充実させることで収益力の底上げ、強靱化を進めます。

アセアン地域における鍛造品の競争力強化

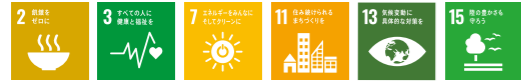


アジアサプライチェーン(例)

Smart

スマートカンパニー

貢献するSDGs



プレジデント

御手洗 浩成

profile

2022年4月にスマートカンパニープレジデントに就任。



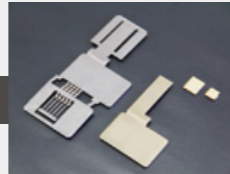
社会に提供する価値

持続可能な地球社会と豊かな社会の創造に向け、先端機能材料とその応用製品で「エネルギー」「安全・安心な社会インフラ」「健康な生活」「食糧」の4つの価値創造領域で貢献します。

事業分野

■主力製品：電動車向けインバータ部品などの電子材料・部品、省ネオジム磁石などの異方性ボンド磁石、歯科用磁性アタッチメント、自動運転支援システム「GMPS」、超高感度磁気センサ、植物鉄供給材

パワーカード用リードフレーム
(電動車向けインバータ部品)



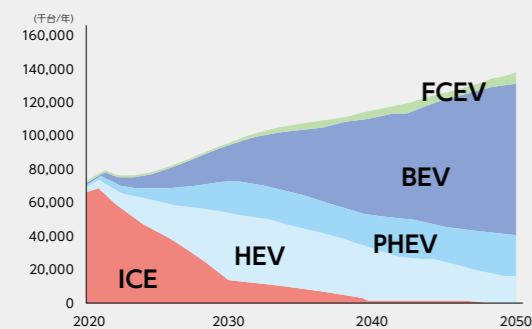
カンパニーの強み

■材料、磁気、表面処理の素材技術を組み合わせたモノづくり力で生み出す先端機能材料の多様なラインナップ
■先端機能材料の性能を引き出す技術とオンリーワンの応用製品

事業環境

自動車業界における「CASE」の進展により、当社が事業領域としている電動車向け部品や自動運転支援システムの市場規模は大きく成長することが見込まれており、当社が成長する大きなチャンスと捉えています。また、先進国での高齢化や食料不足など、顕在化している社会課題の解決に向け、拡大が見込まれる義歯市場や肥料用鉄供給材市場においても、すでに商品化している歯科用磁性アタッチメントや、現在開発中の次世代鉄肥料「PDMA」の普及による事業拡大が期待できます。

世界新車販売構成(乗用車)



中長期の成長戦略

1. 電子部品事業

- ・拡大が見込まれる電動車部品需要の確実な取り込みによる持続的成長
- ・差別化の源泉である品質にこだわった生産基盤強化による競争力の強化
- ・社会ニーズを先取りした顧客と連携した新製品開発・市場投入

2. 磁石事業

- ・電動アクスルをはじめとしたモーター小型化・高効率化のソリューション提案による拡販
- ・原料(レアアース)の安定確保に向けたサプライチェーン強靱化とビジネスモデルの再構築

3. デンタル事業

- ・主力製品である歯科用磁性アタッチメント「マグフィット」の保険適用を契機としたシェア拡大
- ・多様な術式に対応できる新製品の市場投入による拡販
- ・海外展開も見据えたサプライチェーンの整備

4. センサ・金属繊維事業

- ・工場内物流効率化ソリューション提供による自動運転支援システム「GMPS」の拡販
- ・MIセンサの特性(超高感度・小型・省電力)を活かしたセキュリティ・医療分野の市場開拓

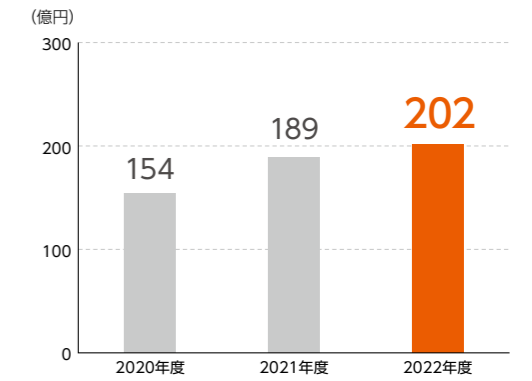
5. 鉄供給材事業

- ・収益化に向けた量産化技術の確立とグローバル販売網の整備

2022年度の実績

磁石事業の売上減少があったものの、電動車の需要拡大による電動車向けインバータ部品の販売数量増加に支えられ、増収となりました。一方で事業利益は原材料やエネルギーの価格高騰によるコスト負担増などが影響し減益となりました。

売上収益

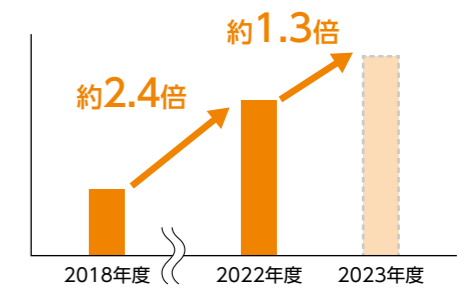


成果と今後の取り組み

電子部品事業：電動化シフトの急加速によりさらなる成長へ

自動車の電動化シフトが進むことで、さらなる需要の伸びが期待されるパワーカード用リードフレームの生産能力増強に取り組んでいます。2022年には主力工場である岐阜工場において、製造ラインを新たに増設、稼働を開始しました。2023年度には電動車部品市場のさらなる成長を捕捉するため、生産能力を現状比30%増強する準備に着手しました。

パワーカード用リードフレーム販売数量



鉄供給材事業：海外展開に向けて

アルカリ性不良土壌での食糧増産への貢献が期待されている、次世代鉄肥料「PDMA」の事業拡大に注力しています。工業化に向けた技術開発に取り組むとともに、海外における大規模フィールド試験による性能評価や国際学会での研究成果の発表によるプロモーション活動などを積極的に展開し、海外販路の開拓に向けて取り組んでいます。

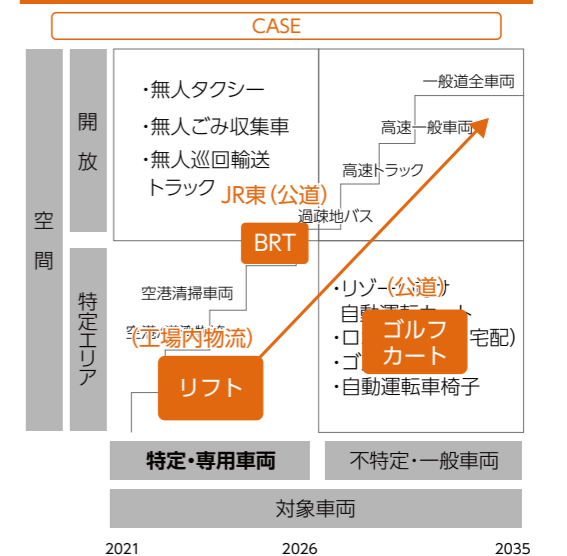
センサ事業：GMPSが社会実装フェーズへ移行

当社の自動運転支援システム「GMPS」がJR東日本気仙沼線BRTの自動運転バスに採用されました。初めての社会実装事例として、2022年12月から宮城県柳津駅～陸前横山駅間で営業運転を開始しています。GPS電波が不安定なトンネルやカメラなどの光学デバイスが苦手な悪天候の環境においても、常に自車の位置を高精度に検出できる「GMPS」が、公共交通の安全確保の実現には必要不可欠のことから、採用につながりました。さらなる採用実績を積み重ねるとともに、工場内物流をはじめとした適用領域の拡大による拡販に向けて取り組んでいます。

BRT専用
大型自動運転バス
画像提供:
東日本旅客鉄道
株式会社



社会実装・デファクトスタンダード化



コーポレートガバナンス

■ 基本的な考え方

愛知製鋼グループは、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のためには、事業活動を通じて持続可能な社会を実現することが重要と考えています。こうした考えのもと、経営理念に則り、公正性・透明性・効率性の高い経営を実践し、株主さま、お客さまをはじめとした全ステークホルダーとの良好な関係を構築するため、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでいます。

■ コーポレートガバナンス充実への取り組み

当社は、変化が激しい環境下においても持続的に企業価値を向上させていくため、変化を先取りしスピード感をもって経営課題に取り組むことが必要であるとの認識のもと、コーポレートガバナンスの充実に努めています。

2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードの各原則についてすべてを実施しており、サステナビリティへの取り組みや株主・投資家との建設的な対話などについてコーポレートガバナンス報告書にて開示を行っています。

また、知的資本・人的資本などの強化やポートフォリオ見直しの推進など、資本収益性の向上に向けた経営を実践しています。

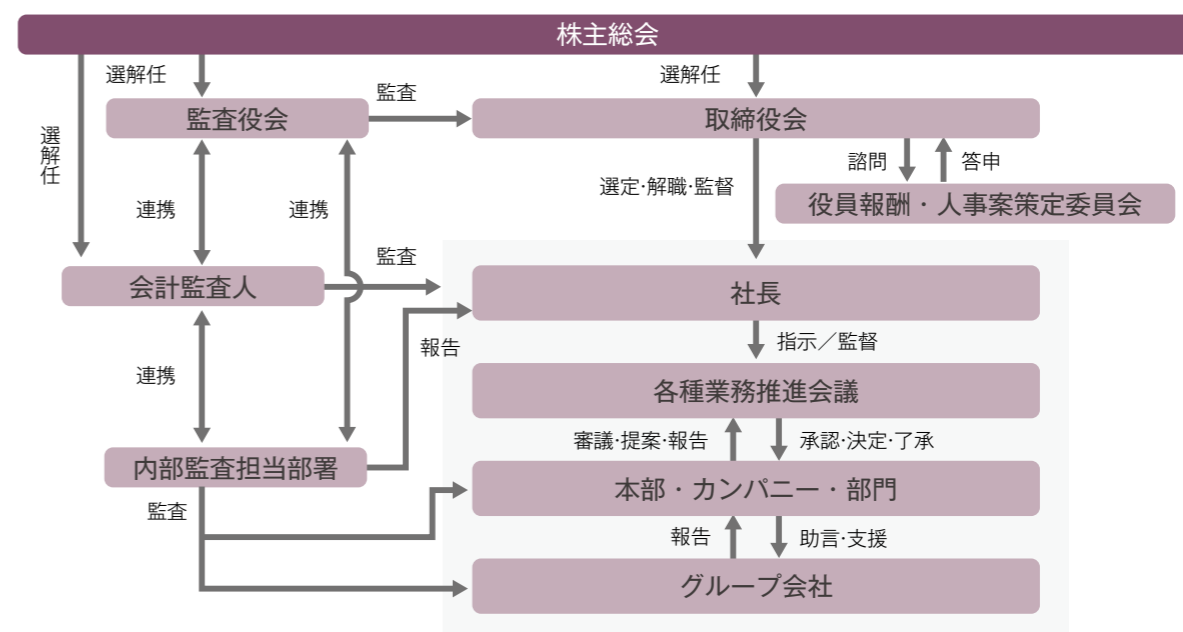
■ コーポレートガバナンス体制の変遷

	2015 以前	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
役員の数		25名	26名	26名	25名	27名	16名	14名	16名
取締役の 人数と独立社外 取締役比率		10名 20%		6名 33%					6名 33%
女性取締役の 人数と比率		10% 1名		16% 1名					16% 1名
監査役の数と 社外監査役比率		5名 60%		4名 50%					4名 50%
経営と執行の 分離	2013年6月 経営(意思決定・監督)と業務執行の役割を明確化し、 経営のスピードアップを図るため執行役員制度を導入		2018年6月 指名・報酬委員会に相当する任意の委員会として 「役員報酬・人事案定委員会」を設置		2020年4月 専務・常務執行役員を経営役員に 一本化		2021年4月 経営のスピードアップを図るため、 執行役員・参与を統合し、 執行職を新設		
実効性の向上	2015年6月 社外取締役を登用		2017年3月 取締役会の実効性評価を開始		2018年4月 中長期的重要課題を特別テーマとして取締役会で計画的に報告・討議		2020年6月 取締役報酬制度の改定 (譲渡制限付株式報酬制度の導入)		

コーポレートガバナンスの体制

当社は、経営の透明性および健全性の観点から監査役制度を採用し、会社の機関として株主総会・取締役会・監査役会・会計監査人を設置しています。また経営役員・執行職制度により、取締役数をスリム化し、業務執行の効率化と迅速化を実現しています。取締役会は独立社外取締役が1/3以上を占める構成とすることで、機能強化と質の向上を図っています。取締役・経営役員の指名・報酬については、役員報酬・人事案定委員会において検討・審議のうえ、取締役会に諮問することで独立性・客観性・透明性を高めています。

業務執行において当社は主要4事業を軸としたバーチャル会社であるカンパニー、事業を支える機能軸として4本部からなる「コーポレートオフィス」、特に安全・品質・監査・生産管理機能については「トップ直轄」に位置づけた組織編成としています。経営役員は各カンパニー・本部において「プレジデント」、「本部長」としてその業務執行の最高責任者としての役割を担うとともに、全社視点から社長をサポートしています。執行職はオフィサーとして現場で実務をリードし、即断即決でスピード感のある業務執行を担っています。



■ 取締役会

取締役会では、法定事項および経営に関する重要事項を決定するとともに、業務執行の監督を行っています。取締役会は毎月1回以上開催し、構成員は取締役6名(うち社外取締役2名)に加え、社内監査役2名、社外監査役2名の計10名です。社外取締役2名は金融商品取引所が定める独立性基準を満たしており、独立役員として選出しています。当社では社外取締役が経営の助言・監督機能を十分に果たせるよう、サポート体制を整備しています。

2022年度の取締役会の主な付議事項

テーマ	主な付議事項
経営・事業戦略	・経営計画策定・進捗・カンパニー事業戦略 ・アライアンス契約締結 ・業務執行報告(業績、生産、品質、安全、開発、リスクなど)
ガバナンス	・内部統制システム ・役員報酬関連 ・取締役、役員人事 ・会議体の改廃 ・取締役会の実効性評価 ・株主関連 ・決算関連 ・監査関連
その他	・サステナビリティ施策(気候変動、人権、サイバー対策など)

コーポレートガバナンス

取締役会の実効性評価

当社は、コーポレート・ガバナンスの実効性の維持・向上を目的とし、取締役会の実効性評価を毎年実施しています。具体的には、取締役会構成メンバー全員を対象にヒアリング・アンケートを実施し、分析・評価を行った上で、その実効性についての結果および課題と対応を取締役に報告しています。

主な課題と対応

課題①	・経営資源の配分 ・事業ポートフォリオ管理 ・人的資本経営に関する監督機能の強化
対応	・自由闊達な意見交換 ・議論が可能な特別テーマ報告の討議時間拡充など
課題②	・業界動向や経営上の重要な課題に関するタイムリーな情報提供
対応	・社内外役員双方が情報提供できる場の機会充実

社外役員へのサポート体制

社外役員には、社内役員との情報格差をなくし、最大限のパフォーマンスを発揮できるように、議案の事前説明や現地現物での視察会を実施するほか、取締役会とは別に自由闊達に意見交換を行う「特別テーマ報告」を実施しています。メンバーは、取締役会構成員に加え、テーマごとに関係するプレジデント・本部長が出席し、中長期的な戦略などについて議論を深化させています。

監査役会

社外監査役2名を含む4名の監査役で構成しており、取締役などの職務執行と業務・財政状況を監査しています。監査役は、取締役会をはじめとする重要な会議に出席するほか、会計監査人および内部監査部門と連携し、経営の監視機能を果たしています。

役員報酬・人事案策定委員会

当社は取締役・経営役員などの指名・報酬に関する取締役会の諮問機関として任意の役員報酬・人事案策定委員会を設置しています。独立社外取締役2名と社内取締役1名で構成しており、議長は独立社外取締役が務めることで客観性と透明性を担保しています。

役員報酬・人事案策定委員会の主な審議事項

区分	審議内容
役員報酬	・報酬制度、報酬決定に関する基本方針 ・報酬体系、役職ごとの支給水準 ・個人別報酬額の決定
役員人事	・役員制度、体制に関する基本方針 ・取締役、監査役の選解任案 ・役員、経営幹部サクセッションプラン

取締役・監査役のバランスおよび多様性に関する考え方

当社の取締役会は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向け、的確・迅速な意思決定と適切なリスク管理が行われるよう、各事業・各機能をカバーする専門性を有し、知識・経験・能力と多様性の取れた構成となっています。特に社外役員については、経営に対する監督が期待できる、他社での経営経験を有する者を選任しています。

取締役・監査役の選任に関する手続き

- ①役員報酬・人事案策定委員会にて、適宜かつ定期的に経験・知識、業績などを評価・審議のうえ、取締役会に指名案を答申
- ②取締役会にて、同委員会の答申を踏まえ、指名案の内定を決議、監査役の指名案は事前に監査役会の同意を経て、株主総会で審議のうえ、決議

取締役および経営役員のスキル・マトリックス

2030年ビジョン実現に向け、当社として必要と考える経験・専門性を定めています。各人に会社として特に発揮を期待する項目は下表の通りです。

※各人の有するすべての経験・専門性を表すものではありません

	氏名	役員報酬 人事案策定 委員会	企業経営	リスク マネジ メント	持続可能な地球 環境への貢献 (E)		事業の変革で豊かな 社会を創造 (S)		従業員の幸せと 会社の発展 (G)		生産・ 品質	営業・ 調達	財務	海外
					環境	エネ ルギー	技術・ 開発	IT・ デジ タル	法務・ コンプラ イアンス	人材 育成・ 多様性				
取締役	社内	藤岡高広	●	●			●	●	●	●			●	●
		後藤尚英	○	●	●			●	●	●	●	●	●	●
		中村元志		●	●	●	●			●	●			
		安永直弘		●	●	●	●	●			●	●		
	社外	安井香一	◎	●	●	●	●	●	●	●			●	●
		新居勇子	○	●						●			●	
経営役員	山中敏幸		●									●		
	伊藤利男		●		●						●			●
	野村一衛		●				●	●			●			
	近藤徹夫		●		●						●			●
	石井直生		●	●	●			●	●	●			●	
	深津和也		●								●	●		

役員報酬

基本的な考え方

1. 取締役のそれぞれに求められる役割および責任に応じたものとする
2. 当社の事業戦略に整合したものであり、持続的な企業価値向上に向けた取り組みを取締役に促すものとする
3. 経営者としてより一層強い責任感を持ち、株主と同じ目線に立った経営の推進を動機付けるものとする
4. 経営環境や市場動向に加えて、他社の支給水準を考慮の上、報酬の水準を設定する
5. 報酬制度の決定プロセスは客観的で透明性の高いものとする

決定プロセス

当社は、取締役の報酬などに関しては、客観性・公正性・透明性確保のため、独立社外取締役が議長を務め、過半数を独立社外取締役で構成する「役員報酬・人事案策定委員会」を設置しています。「役員報酬・人事案策定委員会」は取締役の報酬等の体系、水準、決定方針、手続きおよび決定方針に基づく個人別報酬額について審議しています。取締役会は委員会の審議結果を踏まえ、取締役の報酬等の方針並びに個人別報酬等の内容を決定しています。なお、社外取締役の報酬については、独立性の観点より、固定報酬のみとしています。

コーポレートガバナンス

報酬体系

報酬体系	内容	変動報酬	
		短期	中長期
固定報酬	月額報酬 72%	賞与 18%	株式報酬 10%
月額報酬	各役員の役割・職責に応じて決定		
賞与	株主還元、従業員の賞与水準、他社動向および過去の支給実績などを総合的に勘案のうえ、基準賞与額に指数を乗じて算出		
株式報酬	株式付与数は報酬全体の10%程度を目安として職位に応じた数の当社普通株式を付与 譲渡制限期間は、当社の取締役会が予め定める地位を退任する直後の時点まで		

取締役および監査役の報酬等の額

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の数 (人)
		固定 月額報酬	業績連動		
			賞与	株式報酬	
取締役(社外取締役を除く)	237	189	24	24	5
監査役(社外監査役を除く)	73	73	—	—	2
社外役員	36	36	—	—	4

(注) 1. 業績連動報酬は、2023年5月16日開催の取締役会で決議した賞与金額を計上しています。
2. 株式報酬は、取締役(社外取締役を除く)に対し交付した譲渡制限付株式に関し、当事業年度に費用化された金額を計上しています。
3. 上記には、2022年6月22日開催の第118回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名を含んでいます。

政策保有株式

基本的な考え方

当社は、経営環境が激しく変化中、持続的な成長を果たすためには、様々な企業との取引や連携関係の維持・強化が必要と考えています。そのため事業戦略や取引先・関連企業との将来の関係等を総合的に勘案したうえで、中長期的な視点に立ち、企業価値を向上させるために有効と認められる場合のみ、政策保有株式を保有しています。

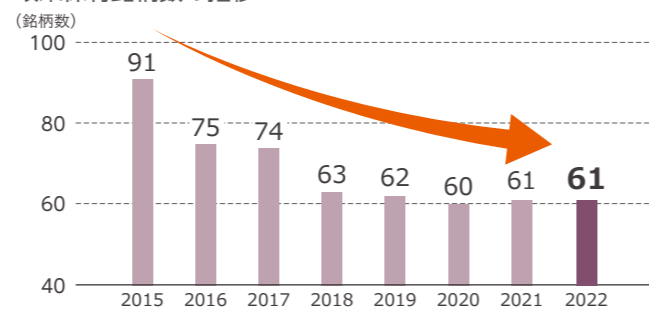
保有適否の検証方法

毎年、取締役会において個別の銘柄ごとに、配当金や事業上の利益などが当社の加重平均資本コストを超えているかなどの定量面と取引状況や事業面での連携などの定性面での両面から保有適否を総合的に検証、判断しています。検証の結果、保有が適当でないと判断した銘柄は、売却等の意思決定をしています。

議決権行使の基準

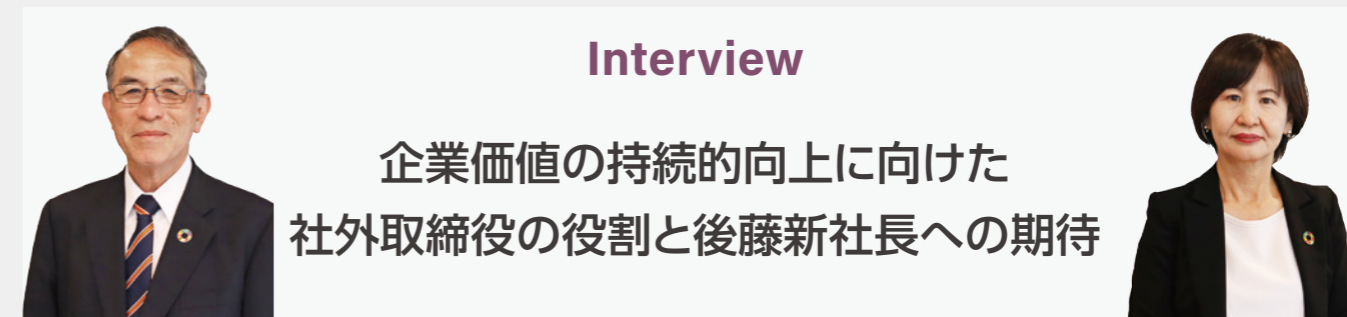
当社は、定型的・短期的な基準で画一的に賛否を判断するのではなく、投資先企業の経営方針・事業戦略等を十分尊重したうえで、中長期的な企業価値向上や株主還元姿勢等の視点で個々の議案ごとに判断しています。議決権行使にあたっては業績、ガバナンスの状況、当社利益との相反や当社持分の変動や希釈化をもたらす資本政策などを精査のうえ、総合的に賛否を判断します。

政策保有銘柄数の推移



社外取締役インタビュー

2023年、愛知製鋼は12年ぶりの社長交代という節目を迎えました。豊富な経験と幅広い見識を有し、引き続き社外取締役を務められる安井氏、新居氏のお二人に、企業価値向上を実現するための課題や今後に期待するところを率直にお話いただきました。



社外取締役 安井 香一

社外取締役 新居 勇子

企業価値向上に向けた評価と課題

新居: 脱炭素や人的資本、知的資本等、サステナビリティ課題への投資が今後は更に重要となりますが、当社にはそのための盤石な財務基盤があります。その活用方法を具体的にどう練り上げていけるかが重要と考えています。

安井: 私も同様の認識です。保有する資本をいかに効率よく活用し、「稼ぐ力」を最大限に高めることができるかが求められています。すでに取り組んでいる基幹事業の鋼材・鍛造品における収益構造改革と、成長市場におけるステンレスや電子部品など高機能製品の拡大を、具体的な年度計画に落とし込み、スピード感をもってやり切ることがポイントです。

新居: 株主や投資家への適切な情報発信も課題の1つです。当社の現状や経営戦略を丁寧に説明し、建設的な対話を重ね、業界や当社への理解を広げるとともに、ブランディング戦略や知名度向上策などにより、アイチファンを増やすことも必要です。

社外取締役としての役割

新居: 経産省・東証から社外取締役の責務や役割の発揮に関する一連の資料^{*1}が策定・公表・配布されるなど、これまで以上に社外取締役の役割が重要視されており、私たちもしっかり責任を果たしていかなくてはなりません。

安井: 変化の激しい時代において持続的に成長するには事業に精通した経営陣と、そこに異なる視点をもたらす我々社外取締役による協働が欠かせません。私自身、経営の

監督や客観性の確保はもちろんですが、社内の常識に流されることなくこれまでの知見や社外からの多様な視点での議論が行われるよう心掛けています。特に当社にとって重要課題の1つであるエネルギーや環境問題に関しては、これまで以上に取締役会における議論・意思決定を通じて、積極的に関与していくつもりです。

新居: 社会課題の複雑化が進む現在において、企業単独で解決できることは限られています。その点では常に社会動向やニーズに目を配り、異業種と当社をつなぐ新たなビジネスの糸口を探り、社内へフィードバックするなどの点でも貢献できればと考えています。

後藤新社長への期待

新居: これまで当社を見てきて、逆風にも怯まず果敢に挑戦する文化が根付きつつあると感じています。後藤社長にはこれを土台に、素材メーカーならではの高い技術力で基幹事業のみならずスマート事業など新たなビジネスの成長を加速させ、2030年のその先の未来を示すことで社員を牽引していくことを期待しています。

安井: 脱炭素社会への移行や自動車産業の大変革など時代の過渡期にあり、経営の舵取りは困難を極めます。だからこそ若い感性とリーダーシップを武器に、これからも業界と社会の発展、地球環境への貢献のため、激流を乗り越えていってほしい。我々も経営の監督機能を果たしつつ、企業価値向上に向けて、後藤社長を後押ししていきます。

^{*1} 「社外取締役の在り方に関する実務指針」(2020年6月策定)
「社外取締役向け研修・トレーニングの活用8つのポイント」(2023年6月策定)
「社外取締役向けケーススタディ集」(2023年6月策定)

 コーポレートガバナンス

取締役・監査役の紹介



藤岡 高広

代表取締役
会長

取締役会への出席状況

14/14回(100%)

1979年4月 トヨタ自動車工業株式会社
(現 トヨタ自動車株式会社) 入社
2006年6月 トヨタ自動車株式会社常務役員
2011年5月 当社常勤顧問
2011年6月 当社取締役社長
2023年6月 当社取締役会長(現任)



後藤 尚英

代表取締役
社長

取締役会への出席状況

一/一回(一%)

1989年4月 当社入社
2016年4月 アイチフォージュールエスエイ株式会社取締役社長
2018年4月 当社参与
アイチフォージュールエスエイ株式会社取締役社長
2021年4月 当社執行職
営業企画オフィサー トヨタ営業オフィサー
2023年1月 当社経営役員
2023年6月 当社取締役社長(現任)



中村 元志

代表取締役
取締役副社長

取締役会への出席状況

14/14回(100%)

1983年4月 トヨタ自動車株式会社入社
2014年4月 同社常務理事
2018年1月 当社常勤顧問
2018年4月 当社専務執行役員
2018年6月 当社取締役専務執行役員
2020年4月 当社取締役副社長(現任)



安永 直弘

取締役経営役員
モノづくり革新本部
本部長

取締役会への出席状況

14/14回(100%)

1982年4月 当社入社
2008年6月 当社参与知多工場長
2012年6月 当社取締役
2013年6月 当社執行役員
2015年4月 当社上級執行役員
2015年6月 当社取締役上級執行役員
2016年4月 当社取締役常務執行役員
2018年6月 当社常務執行役員
2019年4月 当社専務執行役員
2019年6月 当社取締役専務執行役員
2020年4月 当社取締役経営役員(現任)



安井 香一

社外取締役

取締役会への出席状況

14/14回(100%)

1976年4月 東邦瓦斯株式会社入社
2006年6月 同社執行役員
2008年6月 同社取締役常務執行役員
2010年6月 同社取締役専務執行役員
2012年6月 同社取締役社長
2015年6月 当社取締役(現任)
2016年6月 東邦瓦斯株式会社取締役会長
2021年6月 同社相談役(現任)



新居 勇子

社外取締役

取締役会への出席状況

14/14回(100%)

1979年4月 全日本空輸株式会社入社
2010年4月 同社大阪支店副支店長
2011年4月 同社東京支店副支店長
2014年4月 同社執行役員大阪支店長
2016年4月 同社上席執行役員営業センター
副センター長兼関西支社長
2016年6月 当社取締役(現任)
ANAセールス株式会社(現 ANAあきんど株式会社)
取締役副社長
2022年4月 ANAあきんど株式会社顧問(現任)



知野 広明

常勤監査役

取締役会への出席状況

14/14回(100%)

1981年4月 当社入社
2007年6月 当社参与経理部長
2008年6月 当社取締役
2013年6月 当社取締役執行役員
2015年4月 当社取締役上級執行役員
2017年4月 当社取締役常務執行役員
2018年6月 当社常務執行役員
2019年6月 当社常勤監査役(現任)



横田 博史

常勤監査役

取締役会への出席状況

14/14回(100%)

1984年4月 当社入社
2011年1月 当社電磁品事業本部
品質管理室長(部長級)
2015年1月 当社品質保証部長
2021年6月 当社常勤監査役(現任)



小倉 克幸

社外監査役

取締役会への出席状況

13/14回(93%)

1985年4月 トヨタ自動車株式会社入社
2018年1月 同社監査役室長
2019年6月 同社常勤監査役(現任)
当社監査役(現任)



熊澤 聡太郎

社外監査役

取締役会への出席状況

一/一回(一%)

1989年4月 トヨタ自動車株式会社入社
2010年1月 同社第1アッパーボデー設計部長
2012年4月 同社車両基盤企画部長
2016年4月 同社先行開発推進部長
2019年1月 株式会社豊田自動織機
自動車事業部製品企画部長
2020年6月 同社執行職
2022年6月 同社経営役員(現任)
2023年6月 当社監査役(現任)

リスクマネジメント

■ 基本的な考え方

気候変動や資源の枯渇、国際情勢の緊迫化、大規模災害や感染症の流行、サプライチェーンの混乱などによる事業活動への影響、格差拡大による社会の不安定化など、経営環境が大きく変化・多様化し、社会・環境問題が企業の価値創造やビジネスモデルに大きな影響を与える時代になっています。このような状況から、リスクマネジメントを経営の最重要課題の1つであると位置づけ、リスクを最小化するため、リスク管理の充実・強化に取り組んでいます。具体的には経営に影響をもたらす可能性のある事柄を「リスク(まだ現実化していない状況)」と「クライシス(現実化した緊急事態)」に区分し、事前にリスクの芽を摘む未然防止、クライシスが発生した場合に被害を最小化する迅速かつ的確な初動・復旧対応に注力しています。

■ 具体的な取り組み事例

執行会議で年次と年度末の年2回、リスクマネジメントの進捗レビューと年度方針、今後の進め方を審議・承認しています。

1. 重大リスクの再評価と対応策の検討

IATF16949*1を2022年度に取得したことを契機とし、災害などに対するレジリエンス力の強化に向けて、重大リスクの再評価と発生時の対応策として全社BCP(事業継続計画)の有効性検証・見直しに着手しました。

*1 世界の多くの自動車メーカーが自動車部品のグローバルな調達基準として採用している自動車産業に特化した品質マネジメントシステムに関する国際規格

2. 防災

① 啓発

「災害時における防災行動基準」の内容を見直し、地震発生時等の防災行動の基本を全社員に再周知しました。

② 豪雨・高潮対策

豪雨による浸水被害対策として、新たに知多工場内の通用門等の各所に止水板を設置しました。また、巨大台風に伴う高潮対策にも取り組んでおり、次期中期経営計画への織り込みに向けた社内調査を進めています。

③ 防災訓練

当社では、年2回の全社防災訓練を実施しています。2022年度には、東海市消防本部と合同での初期消火・放水訓練を初めて実施しました。また有事の危機対応能力や判断力の向上を目的に、南海トラフ地震を想定したより実践的な訓練として、新たにロールプレイング方式の図上シミュレーションを行いました。事前にシナリオを公開せず、刻々と変化中での適切かつ迅速な対応の重要性を認識するとともに、災害への意識醸成を図りました。



南海トラフ大地震を想定した図上シミュレーション



豪雨等による浸水被害対策として設置した止水板

リスク対応力の強化

地政学リスクやサイバー攻撃、気候変動問題のさらなる高まりなど複雑化する経営環境へ機敏に対応するため、リスクマネジメントの強化に取り組んでいます。顕在化している個々のリスクへの対応策の有効性をあらためて検証するとともに、将来起こり得るリスク(潜在リスク)については、従来以上にグローバルレベルで幅広く情報収集を行います。またリスクへの対応はこれまで機能部門が中心に進めてきましたが、今後は事業部門との連携を強化することで、これまで以上に正しくリスクを認識し、適切に対応できる仕組みの整備などに取り組んでいきます。引き続きリスク対応力を強化し、リスク発現時の損失を低減するとともに、企業価値の持続的向上に努めます。

コーポレートガバナンス

情報セキュリティ

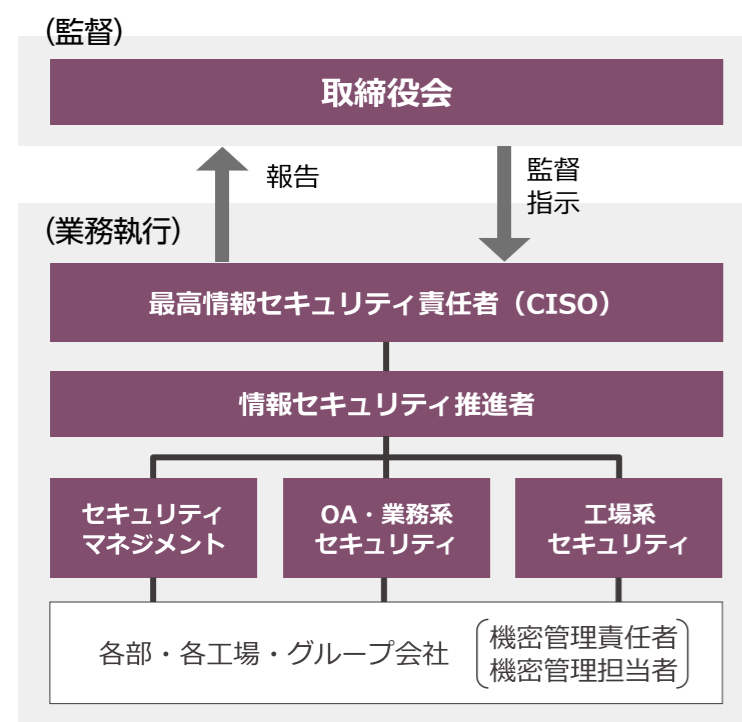
■ 基本的な考え方

当社はお客さま、取引先から預かった情報および当社が保有する営業秘密など重要な情報資産を保有しているほか、近年ではリモート業務や工場設備のネットワーク化などが進展しています。年々高まるサイバー攻撃などの脅威や情報漏洩などから情報資産を保護し、正常な事業活動の継続により、製品を安定供給することは企業の責務であり、重要な経営課題との認識に立ち、情報セキュリティ対策に取り組んでいます。

■ 推進体制

トヨタグループ共通のオールトヨタセキュリティガイドライン(ATSG)などに基づき、最高情報セキュリティ責任者(CISO)のもと、グループ一線で組織的かつ継続的に情報セキュリティの維持・向上ができる体制を整備し、グローバルで同レベルのセキュリティが確保できるよう活動を行っています。

CISOはグループ全体での情報セキュリティ・情報資産保護に関する全体を統括し、セキュリティマネジメント、OS・業務系セキュリティ、工場系セキュリティの各組織が企画立案、推進、監査、支援を行っています。取締役会は毎年2回、CISOから進捗や課題などの報告を受けることで監督機能を果たしています。



具体的な取り組み事例

ATSG※に基づいたセキュリティ点検・監査

グループ全体で継続的に情報セキュリティの取り組み状況を点検し、情報セキュリティの継続的な維持・向上に努めています。

本年度は最新バージョン(Ver 8.1) 対応に向け、グループ各社とも取り組みを強化しています。

※ATSG:オールトヨタセキュリティガイドライン

電子メールによるサイバー攻撃

近年ますます複雑化、巧妙化が進むサイバー攻撃の多くは電子メールからのウィルス感染とされており、対策の強化が急務です。当社でも外部からの不審メールに対しては、防御システム導入などの技術的対策と、従業員への標的型メール訓練の実施や教育などの人的対策を実施することで、サイバーインシデントの発生防止に取り組んでいます。

セキュリティインシデント訓練

万が一、セキュリティインシデントが発生した際に被害や業務への影響を最小限に抑えるため、セキュリティインシデント訓練を実施しています。事前に具体的なリスクシナリオを策定し、実際の場面と同じように時系列で体験することで、サイバー攻撃を受けた際の対処やシステムの早期復旧手順、システムが使えない状態でも業務を継続するための役割分担などの有効性を検証・改善し、組織的な事故対応能力と不測の事態への応用力を高めています。

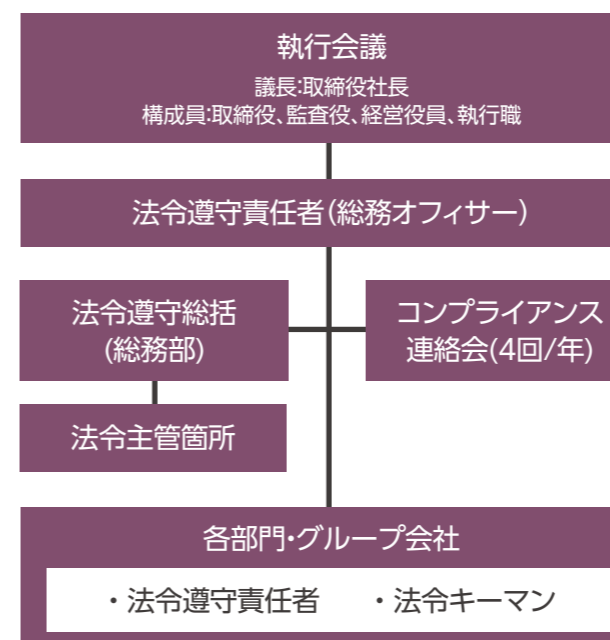
コンプライアンス

■ 基本的な考え方

コンプライアンス遵守の徹底は企業存続の基盤であり、企業活動の土台であるとの考えのもと、愛知製鋼グループ企業行動指針を定め、全役員・社員への浸透を徹底しています。法令遵守にとどまらず、社会の常識・良識や社内ルールを守るため、コンプライアンス意識を常に高め、不祥事の発生を未然に防ぎ、企業としての社会的責任を果たすよう努めています。

■ 推進体制

当社では、グループ全体におけるコンプライアンスレベルの維持・強化のため、社長が議長を務める執行会議で進捗レビューと取り組み方針を報告しています。決定された取り組み方針や活動計画は、各部門・国内子会社に設置された法令キーマンを通じて全員が共有し、各職場での活動に反映される仕組みとなっています。グループ会社では各社の規模や実情に即した推進体制を構築し、コンプライアンスの徹底に取り組んでいます。また「コンプライアンス連絡会」を年に4回、定期開催しており、法令の改正動向、法令遵守の留意事項などを共有するなどし、グループ一体となったコンプライアンス活動を推進しています。



具体的な取り組み事例

教育・啓発活動

各部門・国内子会社の法令キーマンはコンプライアンス連絡会に出席するなどして、各職場でのコンプライアンス活動を展開する役割を担っています。各職場では「コンプライアンスヒヤリ(日常業務において法令違反につながりかねない事象の点検)」による啓発活動などを実施しています。また、全ての階層において果たすべき役割に応じたコンプライアンス教育を実施しています。2021年度からは、従来の「～してはならない」という禁止型の教育に加え、動画などを通じて当社グループの一員として取るべき行動を促す「倫理型」のコンプライアンス教育を展開しています。

意識調査

当社では、年に1回、コンプライアンスの現状と課題を把握するため、全社員を対象としたコンプライアンス意識調査を実施しています。2022年度は全社員の98%以上から回答がありました。社内のコンプライアンスに対する意識や活動の浸透度を数値化、見える化することで、重点課題の特定や効果的な改善策の実施に繋がっています。またコンプライアンス連絡会などを通じて、各部門にフィードバックすることで、職場での活動改善にも役立てています。

愛知製鋼グループ一体での推進活動

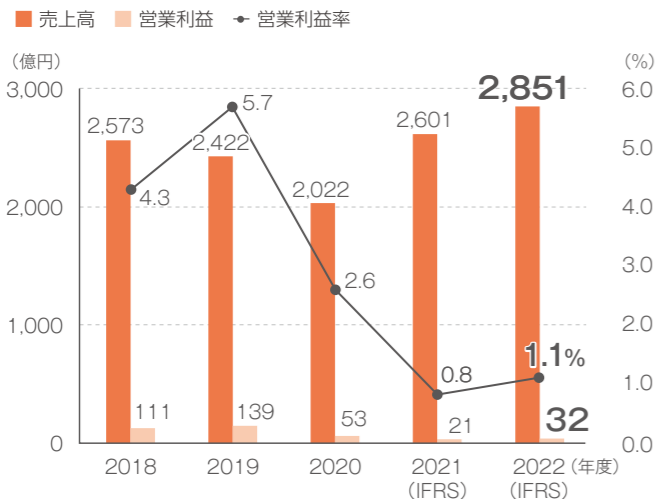
2022年度より、グループ会社の自主的なコンプライアンスレベルの向上に向けた支援活動に着手しました。初年度の取り組みとして、全てのグループ会社を対象に1社ずつヒアリングし、各社の現状把握を実施しました。2023年度は、法令遵守のための基本項目の確実な達成に向け、フォローを継続しています。

内部通報制度

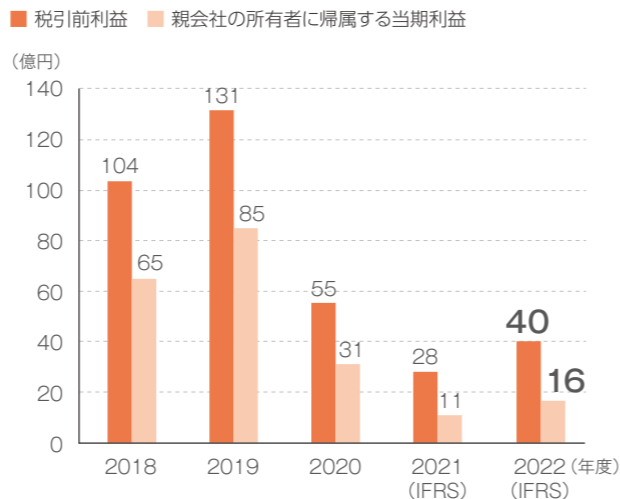
社内の法令違反や不正行為を早期に発見し、適正な対処による自浄作用を発揮するため、内部通報制度を整備しています。対応窓口は「愛知製鋼グループはつとライン」として、それぞれ社外の弁護士、社内の監査役、総務部が対応する3つを設置しています。通報内容は3者が共有のうえ、プライバシー保護や不利益な取り扱いを受けないよう十分な配慮をしたうえで、適切な措置を取っています。

財務ハイライト

売上高/営業利益/営業利益率

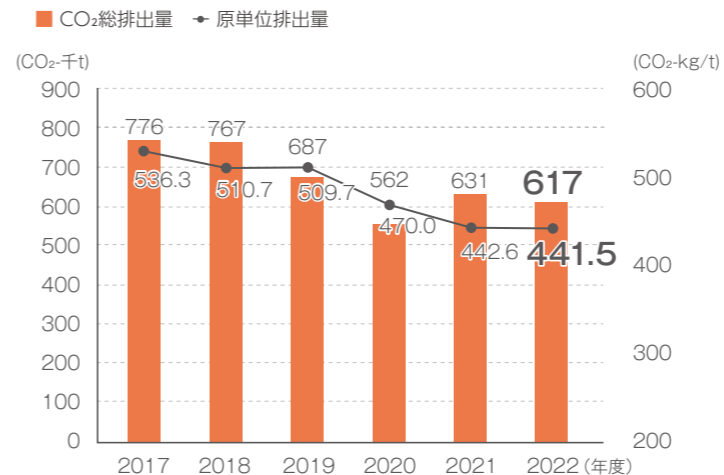


税引前利益/親会社の所有者に帰属する当期利益

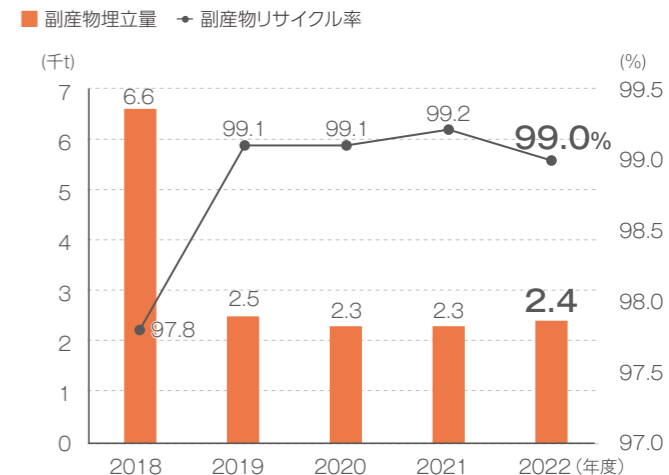


非財務ハイライト

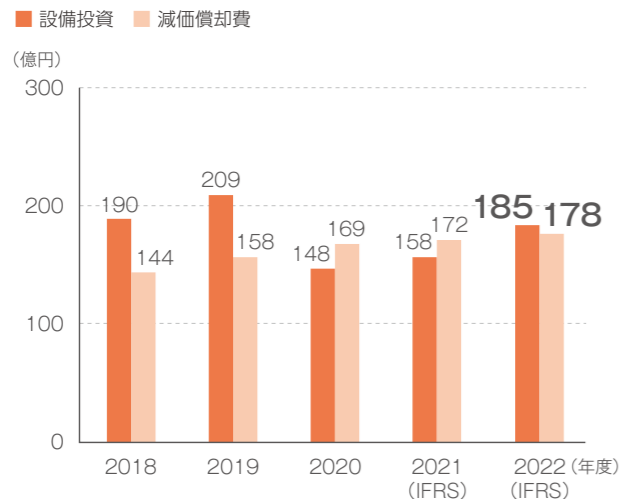
CO₂総排出量/原単位(単体)



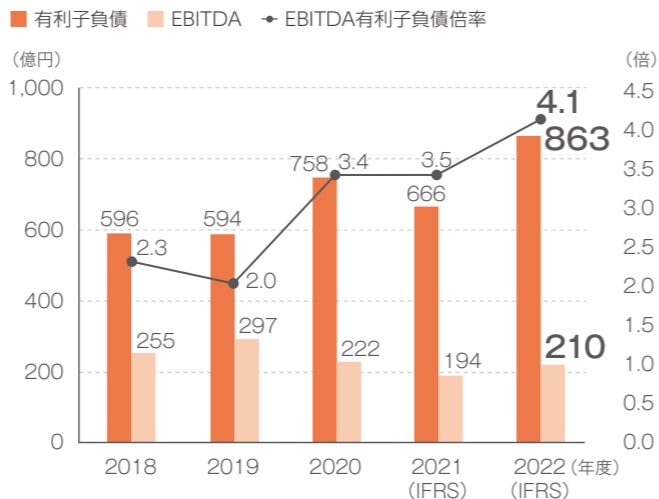
副産物埋立量リサイクル率



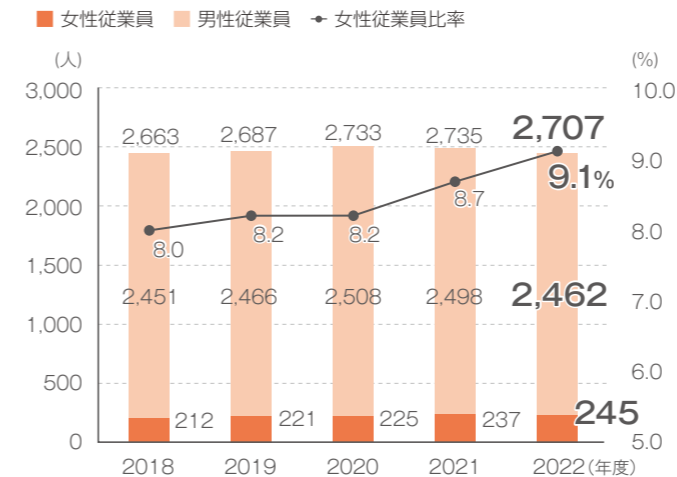
設備投資額/減価償却費



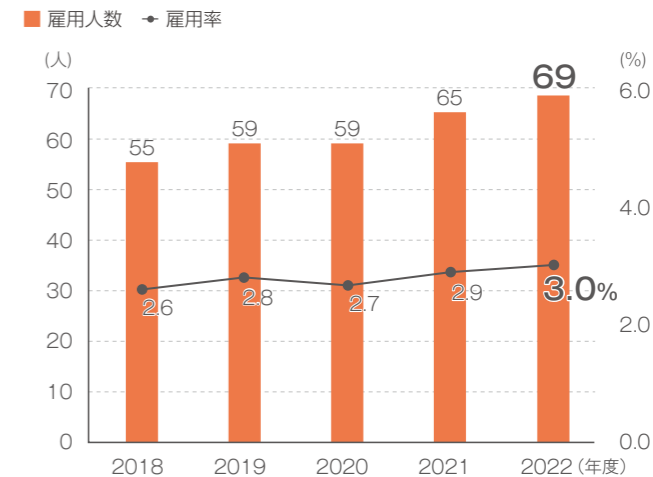
有利子負債/EBITDA/EBITDA有利子負債倍率



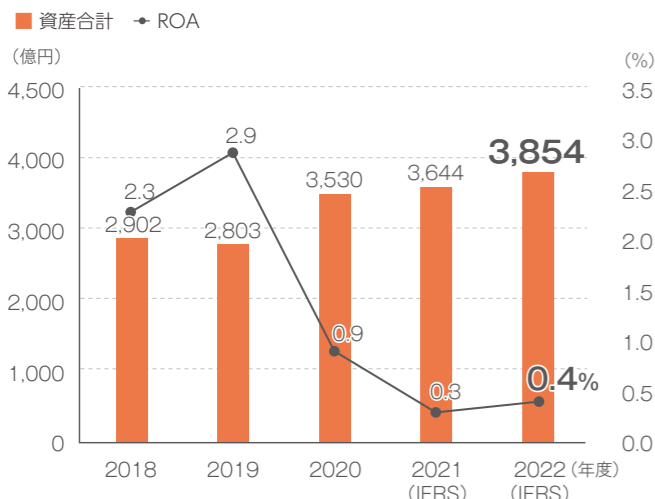
従業員数/うち女性社員数(単体)



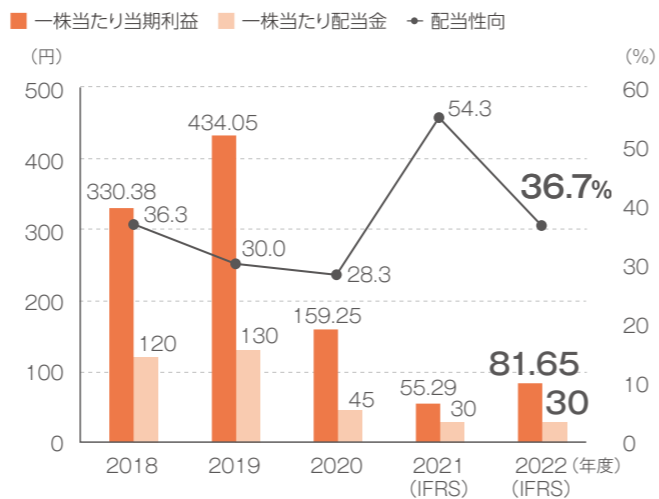
障がい者雇用(単体)



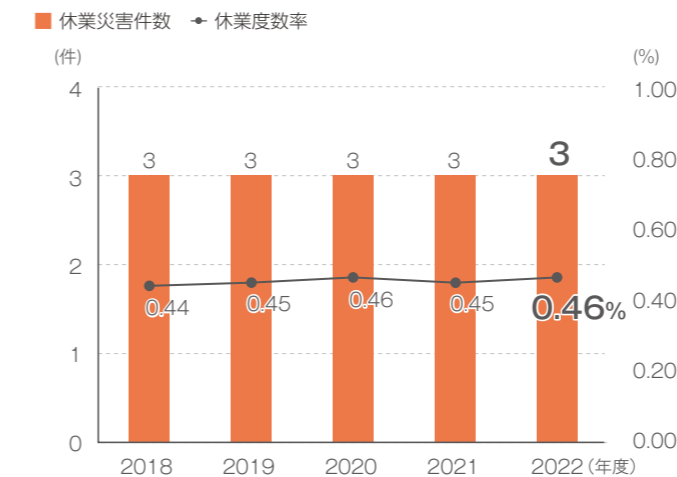
資産合計/ROA



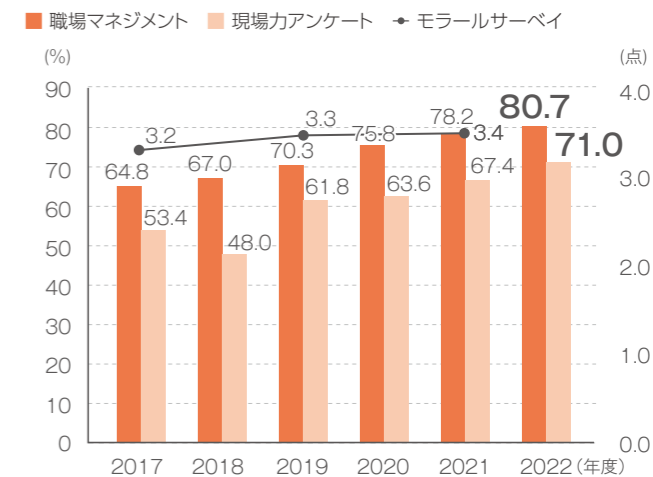
一株当たり当期利益/一株当たり配当金/配当性向



労働災害休業件数/休業度数率(単体)



職場マネジメント率(単体)



主要財務データ (11ヵ年サマリー)

(百万円)

	日本基準					IFRS			2022年度			
	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度		2020年度	2020年度	2021年度
損益												
売上収益	217,279	237,420	240,647	214,120	212,837	236,237	257,315	242,262	204,908	202,247	260,117	285,141
セグメント別												
鋼(ハガネ)カンパニー	—	—	—	—	96,225	110,974	130,180	121,899	68,216	67,888	99,556	105,687
ステンレスカンパニー	—	—	—	—	—	—	—	—	32,757	30,749	36,322	42,244
鍛(キタエル)カンパニー	—	—	—	—	99,599	107,352	109,217	102,018	86,012	85,993	103,037	114,463
スマートカンパニー	—	—	—	—	13,820	14,786	14,627	14,865	15,476	15,171	18,970	20,233
その他	—	—	—	—	3,191	3,123	3,290	3,477	2,444	2,444	2,230	2,502
営業利益	7,332	9,627	10,616	5,883	7,218	11,813	11,119	13,901	3,563	5,317	2,139	3,260
セグメント別												
鋼(ハガネ)カンパニー	—	—	—	—	5,653	8,006	9,245	8,970	△2,294	△1,587	△7,238	△3,374
ステンレスカンパニー	—	—	—	—	—	—	—	—	2,467	2,740	2,536	2,741
鍛(キタエル)カンパニー	—	—	—	—	845	2,747	1,057	3,329	1,909	2,387	4,311	1,713
スマートカンパニー	—	—	—	—	237	348	△39	606	673	974	1,773	1,261
その他	—	—	—	—	482	710	856	993	807	782	889	928
営業利益率(%)	3.37	4.05	4.41	2.75	3.39	5.00	4.32	5.74	1.74	2.60	0.82	1.1
税引前利益	7,768	9,779	10,693	1,409	8,045	12,371	10,455	13,158	4,717	5,552	2,895	4,099
当期利益(親会社所有者帰属)	4,898	5,503	6,023	20	5,084	8,182	6,503	8,543	3,049	3,136	1,089	1,610
設備投資・研究開発費												
設備投資額	10,272	12,930	12,752	15,408	20,831	19,020	20,914	20,068	14,194	14,868	15,874	18,595
減価償却費	12,840	12,355	11,833	12,692	12,353	13,818	14,423	15,884	16,963	16,903	17,276	17,821
研究開発費	3,597	3,471	3,538	3,282	3,304	3,777	3,992	3,758	4,054	3,962	4,252	4,404
収益性												
親会社所有者帰属持分当期利益率(ROE)(%)	3.96	4.17	4.14	0.01	3.60	5.55	4.27	5.56	1.88	1.71	0.55	0.8
資産合計当期利益率(ROA)(%)	2.04	2.23	2.33	0.01	1.95	2.99	2.30	2.99	1.03	0.95	0.30	0.4
資産および負債、資本												
資産合計(総資産)	238,165	255,259	264,694	251,078	271,763	275,315	290,294	280,380	314,040	353,043	364,400	385,449
資本合計(純資産)	132,436	144,965	161,669	147,534	151,273	160,806	161,889	163,691	179,716	202,883	212,475	214,322
親会社所有者帰属持分(自己資本)	126,323	137,592	153,316	139,344	143,024	151,891	152,638	154,647	169,811	192,953	201,548	203,759
親会社所有者帰属持分比率(%)	53.04	53.90	57.92	55.50	52.63	55.17	52.58	55.16	54.1	54.7	55.3	52.9
有利子負債	51,243	52,046	44,915	37,447	54,598	47,317	59,618	59,445	75,878	75,864	66,668	86,395
DEレシオ(倍)	0.41	0.38	0.29	0.27	0.38	0.31	0.39	0.38	0.45	0.39	0.33	0.42
キャッシュフロー												
営業活動によるキャッシュフロー	27,757	14,992	19,336	25,193	13,350	13,164	13,580	36,308	14,793	15,896	5,210	13,028
投資活動によるキャッシュフロー	△11,867	△11,993	△13,565	△12,122	△19,677	△20,954	△19,765	△24,517	△13,834	△14,247	△15,542	△15,958
財務活動によるキャッシュフロー	△10,198	△1,911	△10,158	△9,466	15,231	△9,509	9,035	△3,290	14,168	13,479	△11,987	16,998
投資指標												
基本的1株当たり当期利益(円)	249.37	279.94	306.25	1.02	258.34	415.71	330.38	434.05	154.82	159.25	55.29	81.65
1株当たり親会社所有者帰属持分(1株当たり純資産)(円)	6,430.50	6,995.84	7,794.08	7,080.24	7,266.42	7,716.77	7,754.80	7,857.00	8,619.39	9,794.01	10,224.55	10,328.55
1株当たり配当金(円)	100	100	100	100	100	120	120	130	45	45	30	30
配当性向(%)	40.1	35.7	32.7	—	38.7	28.9	36.3	30.0	29.1	28.3	54.3	36.7
社員数(人)	4,504	4,613	4,617	4,654	4,773	4,847	4,957	4,912	4,826	4,826	4,740	4,650

(注) 1 当社は、2016年10月1日を効力発生日として、10株を1株とする株式併合を実施しています。これに伴い、2009年度の期首に当該株式併合が行われたと仮定し、1株当たり当期純利益、1株当たり純資産、1株当たり配当金を算定しています。

2 「[税効果会計に係る会計基準]の一部改正」(企業会計基準第28号2018年2月16日)などを2018年度の期首から適用しており、2014年度、2015年度、2016年度および2017年度にかかる主要な経営指標などについては、当該会計基準などを遡って適用した後の指標などとなっています。
2012年度および2013年度については当該会計基準変更前の指標などとなっています。

3 2021年度から国際財務報告基準(IFRS)を適用しています。

企業情報・株式情報 (2023年3月末時点)

企業概要

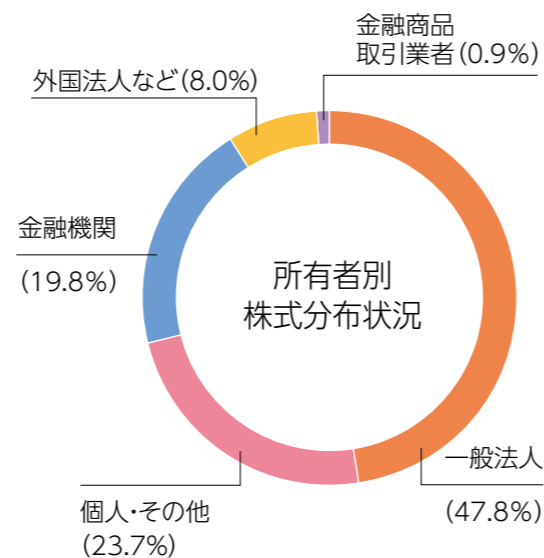
社名	愛知製鋼株式会社	定時株主総会	6月
設立	1940年3月8日	単元株式数	100株
資本金	25,016百万円	発行済株式総数	19,886,675株 (自己株式158,902株を除く。)
本社所在地	〒476-8666 愛知県東海市荒尾町ワノ割1番地	株主数	9,799名 (自己名義株式保有の当社を含む。)
社員数	連結4,650名/単独2,707名	証券コード	5482
連結子会社数	18社	上場証券取引所	東京証券取引所プライム市場 名古屋証券取引所プレミア市場
事業年度	4月1日から翌3月31日まで		

愛知製鋼グループ

生産拠点	営業拠点	国内グループ会社	海外グループ会社
[知多地区] ・知多工場 ・鍛造工場 ・電子部品工場 刈谷工場 東浦工場 岐阜工場 関工場	東京支店 大阪支店 福岡営業所	愛鋼株式会社 アイセラテック株式会社 近江鋳業株式会社 アイチ テクノメタル フカウミ株式会社 アイチ物流株式会社 アイチ情報システム株式会社 アイコーサービス株式会社 株式会社アスデックス	[アジア] アイチ フォージ フィリピン株式会社 アイチ フォージ(タイランド)株式会社 上海愛知鍛造有限公司 アイチ フォージング インドネシア株式会社 アイチコリア株式会社 愛知磁石科技(平湖)有限公司 浙江愛智機電有限公司 [アメリカ] アイチ フォージ ユーエスエイ株式会社 [ヨーロッパ] アイチ ヨーロッパ有限公司 アイチ マグファイン チェコ有限公司
	海外事務所 上海駐在員事務所 シリコンバレー事務所		

大株主(上位10名)

株主名	当社への出資状況	
	持株数(千株)	出資比率(%)
トヨタ自動車株式会社	4,715	23.90
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,555	7.88
日本製鉄株式会社	1,531	7.76
株式会社豊田自動織機	1,360	6.90
株式会社三井住友銀行	491	2.49
株式会社三菱UFJ銀行	474	2.40
トヨタ不動産株式会社	461	2.34
愛知製鋼従業員持株会	410	2.08
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	383	1.94
豊鋼会持株会	329	1.67



社外からの評価・参画



格付情報

日本格付研究所

長期

A

AICHI STEEL

発行:2023年10月

お問い合わせ先:企画創生本部 総合企画部

〒476-8666 愛知県東海市荒尾町ワノ割1番地

Tel. 052-603-9209 Fax. 052-603-9388

<https://www.aichi-steel.co.jp>

UD
FONT