

サステナビリティ経営の推進



社会が前に進むために、
「なくてはならない価値」を提供し続ける
神鋼鋼線工業株式会社

サステナブルな未来を築くために

不透明で不確実な時代だからこそ、神鋼鋼線グループは神鋼鋼線ミッション“社会が前に進むために「なくてはならない価値」を提供し続ける”を実現し、長期的な企業価値向上のため、サステナビリティ経営を中心に据えた経営戦略を推進してまいります。

2023年度には社内での議論に加えて、取引先を含む様々なステークホルダーの皆さまにもご協力いただき、神鋼鋼線グループとして今取り組むべき5つのマテリアリティを特定しました。並行して、新中期経営計画の議論も行い、2024年4月に神鋼鋼線グループ中期経営計画「Next Innovation 2026」を策定しました。“環境変化に適応し、持続的に成長できる企業基盤の構築”を目指してサステナビリティ経営の実践およびROIC5%以上を確保した安定収益基盤の確立に向けて、取り組むことを掲げております。

「子供や孫の世代までつないでいきたい」と思える明るい未来を従業員全員で描き、事業の発展を通じて持続可能な社会の実現に貢献し続ける、多様な人材が個性を活かして元気に・明るく・誠実に助け合いながら働きがいにあふれる会社を築き上げてまいります。

ステークホルダーの皆様には、これからの神鋼鋼線グループにご期待いただくとともに、なお一層のご支援を賜りますようお願い申し上げます。

代表取締役社長 北山修二



1. 「神鋼鋼線ミッション」の実現に向けて
2. 神鋼鋼線グループが目指す姿(理念体系)
3. 神鋼鋼線サステナビリティ戦略
 - － ①サステナビリティ経営のビジネスモデル
 - － ②サステナビリティ経営の推進体制
 - － ③マテリアリティ(重要テーマ)特定のプロセス
 - － ④5つのマテリアリティと具体的な取組方針
 - － ⑤サステナビリティ分野の売上成長
 - － ⑥サステナブル製品一覧
 - － ⑦各マテリアリティの主要KPI
4. サステナビリティ経営の基盤：ガバナンスの強化
 - － ①コーポレート・ガバナンス
 - － ②コンプライアンス／人権／CSR調達
 - － ③外部評価の取得について

参考：神鋼鋼線グループの人的資本経営について

神鋼鋼線工業は、2024年4月に創業70周年を迎えました。鋼線・鋼索製品総合メーカーとして、道路・橋梁・建築・防災・海洋・自動車・産業機械・家庭用電気など幅広い領域で提供し続けてきた私たちの製品・サービスは、社会の基盤を支える必要不可欠なものであると自負しております。

世界的にサステナビリティへの関心が高まる中で、これからも皆様の暮らしを守り、支え続けていくためには、私たち自身が持続的な成長を実現し、『社会が前に進むために、「なくてはならない価値」を提供し続ける』ことが必要です。

私たちは、ステークホルダーの皆様とともに、サステナビリティ経営を積極的に推進することで「神鋼鋼線ミッション」を実現し、社会への貢献と企業価値向上の両立を目指してまいります。



2. 神鋼鋼線グループが目指す姿(理念体系)

当社グループの理念体系は、社会の一員として果たすべき役割を示した【神鋼鋼線ミッション】と、すべての従業員・役員で共有する価値観と行動指針を示した【神鋼鋼線クレド】によって構成されています。『社会が前に進むために、「なくてはならない価値」を提供し続ける』という旗印の下で、一人ひとりが強い「意志」を持ち、ステークホルダーの皆様とともに「団結」して、高い目標に果敢に「挑戦」し続けることで、持続可能な社会を次の世代へつないでいきます。



社会が前に進むために、
「なくてはならない価値」を
提供し続ける



「意志」

Will (for the future)

- ・自分の考えを伝える
- ・やりとげる

「団結」

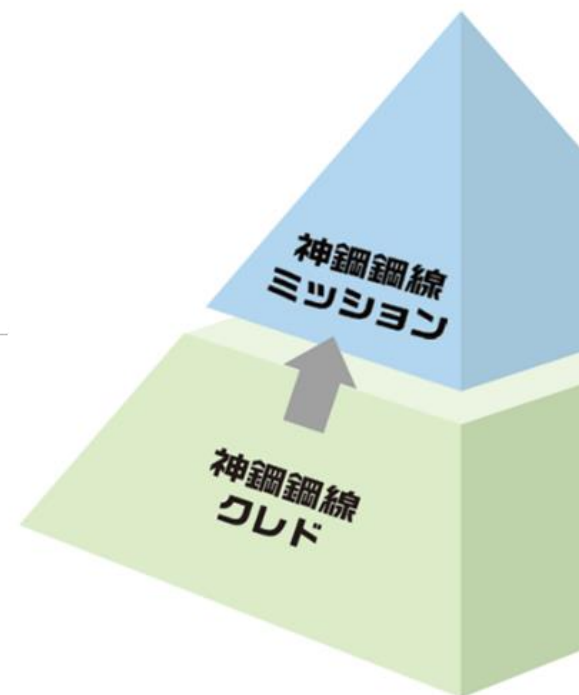
Share happiness

- ・相手を尊重し、感謝する
- ・共に、汗をかく

「挑戦」

Challenge positively

- ・ありたい姿を思い描く
- ・高い目標を掲げる

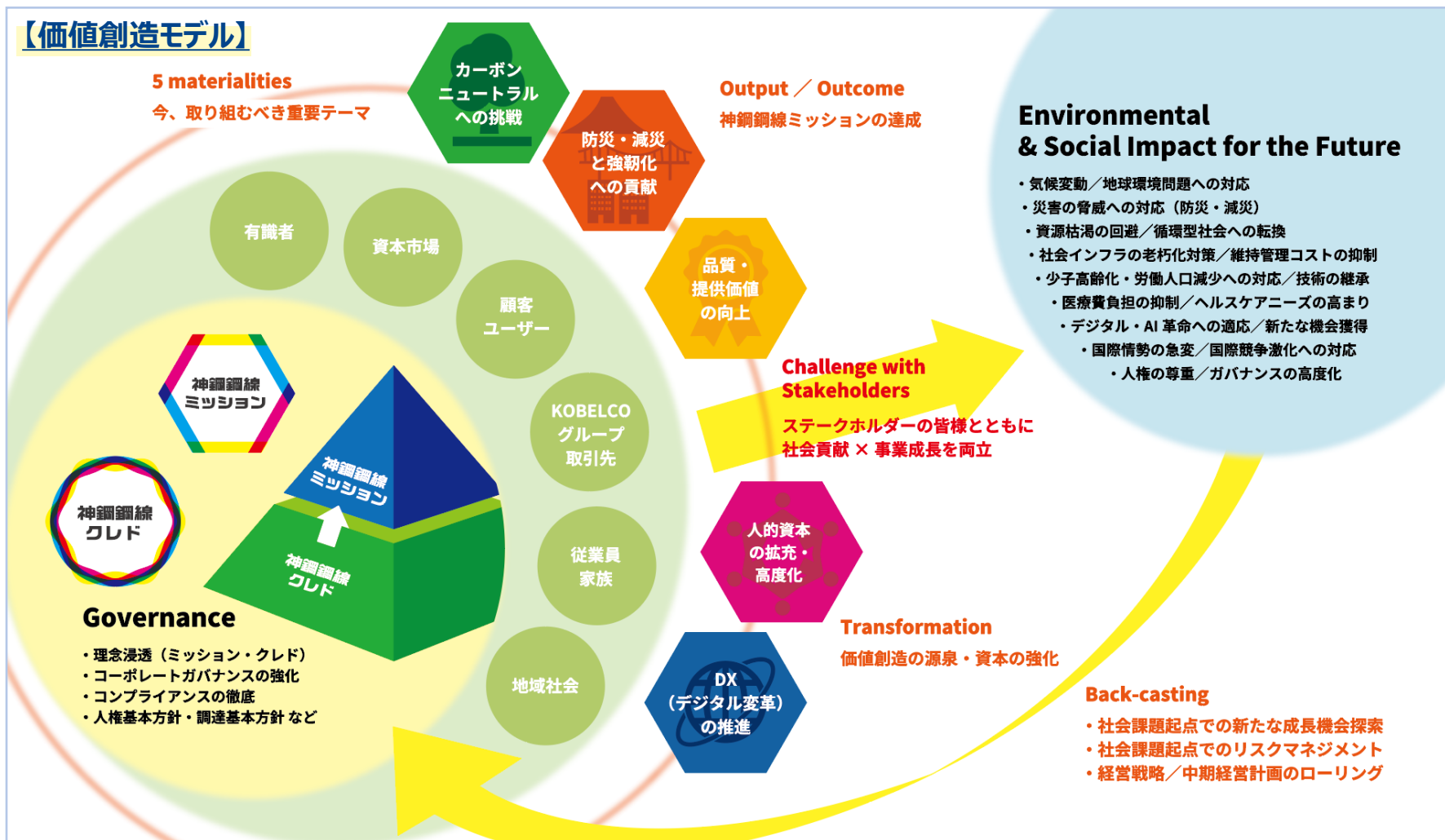


当社は創業以来70年にわたり、鋼線・鋼索製品総合メーカーとして、道路・橋梁・建築・防災・海洋・自動車・産業機械・家電製品など幅広い領域で人々のくらしや社会活動の基盤となるインフラを支えてきました。当社の事業活動は社会貢献活動そのものであり、**事業の持続的な成長を通じて『社会が前に進むために、「なくてはならない価値」を提供し続ける』ことが、持続可能な社会の実現への直接的な貢献につながると考えています。**



近年、地球温暖化をはじめ大規模災害の増加など気候変動が深刻化、国内労働人口の減少や少子高齢化など人口動態の変化、さらにはDX・AI活用の加速など、マクロ環境は複雑化しており将来予測が困難な状況です。不透明で不確実な時代だからこそ、私たちは「神鋼鋼線ミッション」を胸にお客様と社会に対して誠実に向き合うことで、**社会貢献と企業価値向上の両立**を目指します。

私たちにとってサステナビリティ経営を推進することは、「神鋼鋼線ミッション」を達成する上で必要不可欠な経営戦略の遂行に他なりません。ステークホルダーの皆様とともに、社会課題を解決する当社ならではの取り組みを進め、企業価値向上を実現します。



当社では、代表取締役社長以下、社外取締役2名を含む取締役会がサステナビリティ経営の方針策定ならびに活動評価・見直しなど推進における権限を有し、その有効性について責任を担っています。

当社として重点的に取り組むべき重要テーマ(マテリアリティ)を特定し、中期経営計画に取り入れた上で、主要KPIを設定し、開示。取締役会において定期的にサステナビリティに関する議題を議論し、ステークホルダーの皆様との対話を重ね、必要に応じて計画の見直しも行いながらサステナビリティ経営を推進します。

【コーポレート・ガバナンスの概要】

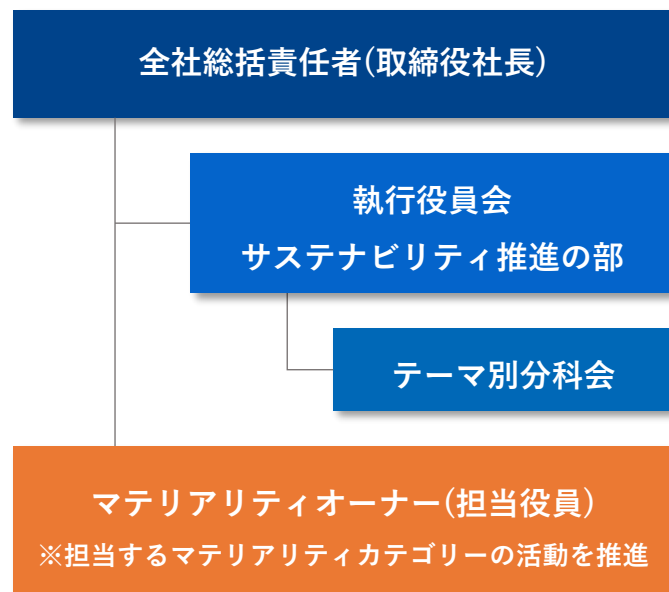
- ◆当社では経営の意思決定と業務執行の機能を分離し、責任と権限の明確化、意思決定の迅速化、コーポレート・ガバナンス強化を図るため、執行役員制度を導入しております。
- ◆取締役会では、会社の重要事項、その他法定の事項についての審議・決議と業務執行の監督を行います。取締役会で選任される執行役員は、委嘱された業務の執行を行います。経営環境の変化に機動的に対応できる経営体制を確立するとともに、経営責任を明確化するため、取締役および執行役員の任期は1年としております。

※コーポレート・ガバナンス強化の詳細については【4】をご確認ください。



具体的な活動の推進にあたっては、取締役会に紐づく執行役員会に「サステナビリティ推進の部」を設置し、取締役社長・担当取締役を含む執行役員を中心に、社内においてサステナビリティ課題に関する議論が積極的に行われる環境づくりを行っています。また、取締役社長を全社総括責任者、担当役員をマテリアリティオーナーに任命し、各カテゴリーにおけるアクションプランとKPIを設定。四半期ごとに進捗状況のモニタリングを行い、外部有識者の知見も取り入れながら改善を重ねることで、活動をより力強く推進していきます。

【サステナビリティ推進体制】 ※サステナビリティ推進規程より抜粋



- ◆全社総括責任者は取締役社長とし、全社のサステナビリティ推進に関する最終的な責任を負い、推進業務を総括します。
- ◆マテリアリティオーナーは、各マテリアリティを管轄する役員とし、全社総括責任者の指示に従い活動を推進します。
- ◆各マテリアリティに関する進捗状況は四半期ごとに、中期経営計画のモニタリングと合わせて全社総括責任者に報告します。
- ◆全社総括責任者は事業年度ごとにマテリアリティおよびマテリアリティオーナーの見直し、各マテリアリティに関するアクションプランとKPIの設定等について、執行役員会サステナビリティ推進の部に付議し、取締役会に報告します。

マテリアリティの特定に際しては、以下のステップで当社が取り組むべき課題を広範囲にわたって抽出し、有識者のアドバイスもいただきながらマテリアリティ分析を行いました。社会において解決が求められている多くの課題の中から、当社のリソースを活用することで解決に貢献することができ、かつ当社の企業価値向上にもつながる「今、取り組むべき重要テーマ」を明確にするため、当社の事業推進における重要度、ステークホルダーの皆様にとっての重要度を評価軸として優先順位付けを行い、5つのマテリアリティを取締役会にて承認。それぞれのアクションプラン・KPIを踏まえ、推進体制の整備を進めました。

【マテリアリティ特定のプロセス】

STEP 1 課題抽出・整理



社内外取締役ならびに
執行役員が全員集まり
ワークショップを実施

STEP 2 スクリーニング



社外のステークホルダー
の皆様にご協力いただき
幅広くヒアリングを実施

STEP 3 テーマの特定



マテリアリティマトリクスを
作成し社内にて議論を深
め重要テーマを特定

STEP 4 推進体制の整備



アクションプラン・KPIを
取締役会にて承認の上
推進体制・規程を整備

※STEP1～STEP3： マテリアリティ・マトリクスを作成して優先順位を検討し、取り組むべき重要テーマを特定。

STEP1：課題抽出・整理

経営陣ワークショップで作成した項目案リスト

- ・人的資本・ガバナンス・安全・DX・CSR調達
- ・パートナーシップによる新事業開発／新市場参入
- ・国際競争力向上・品質／提供価値向上
- ・カーボンニュートラル・海洋プラスチック問題
- ・循環型社会の実現・シェアエコノミー対応
- ・防災／減災への貢献・医療／ヘルスケアへの貢献

STEP2：スクリーニング

ステークホルダーへの重要度ヒアリングの結果

【最重要項目】・カーボンニュートラル・循環型社会

・人的資本・防災／減災・安全・DX

【重要項目】・パートナーシップ(新事業／新市場)

・CSR調達・ガバナンス・品質／提供価値

※ご協力いただいたステークホルダーの皆様

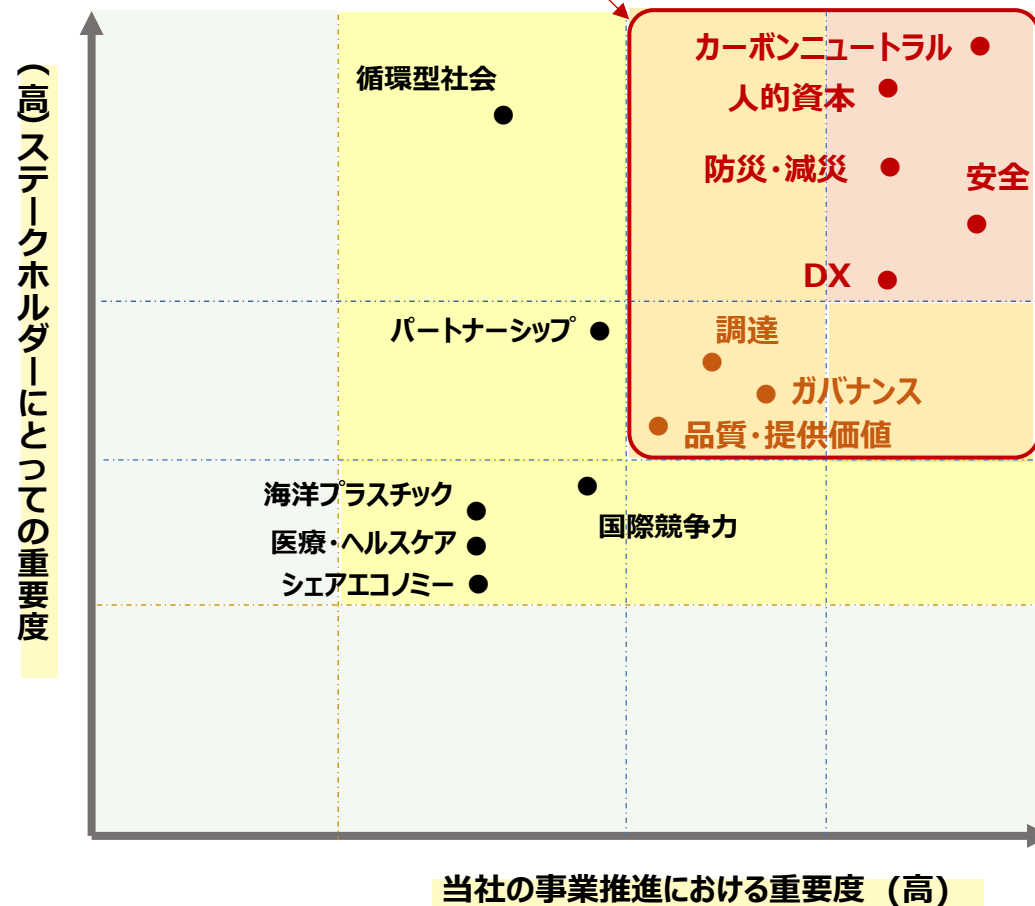
・お客様(納入先)・金融機関/投資家の皆様

・KOBELCOグループ各社

・地域(地方自治体)／有識者(学者)の皆様

STEP3：テーマの特定：マテリアリティ・マトリクスの作成

当社として「今、取り組むべき重要テーマ」



※STEP4： 取締役会にて各マテリアリティのアクションプラン・KPIを承認し、推進体制・社内規程等を整備。

社内表彰制度との接続

当社では、神鋼鋼線ミッションの実現ならびに中期経営計画達成を促進することを目的とした表彰制度を導入しています。個人や組織・チームで成し遂げた1年間の業績成果を対象に、中期経営計画に掲げる目指す姿をテーマとした複数の部門で構成される「神鋼鋼線ミッションAWARD」、全従業員・役員で共有する価値観と行動を示した神鋼鋼線クレドの実践を称える「神鋼鋼線クレドWAVE」などに今後はマテリアリティに特定したテーマに関する内容を盛り込み、一人ひとりのアクションを後押ししていきます。



現場でのマネジメントを通じた実効性ある活動の担保

当社ではサステナビリティ推進規程を整備するとともに、現場でのマネジメントを通じて一人ひとりとコミュニケーションを積み重ねることで、活動の実効性を高めています。たとえば、期初のジョブアサイン時には本人と上司の間で「挑戦目標」を設定し、各期末に達成度を評価します。短期的な業績や目標の管理にとどまらず、中長期的な課題や社会的価値を意識した取り組みやキャリア形成につながる積極的なチャレンジを奨励しています。



当社が「今、取り組むべき重要テーマ」として、事業の目的である「神鋼鋼線ミッションの達成」に関する3テーマ、事業を継続するための手段である「価値創造の源泉・資本の強化」に関する2テーマ、合わせて5つのテーマを当社のサステナビリティ経営におけるマテリアリティとすることを取締役会にて承認しました。

※ サステナビリティ経営の基盤となる「ガバナンスの強化」については、かねてより経営の重要課題として注力しており、今後も引き続き改善・進化に取り組む決意を全社で共有しております。(詳細は【4】をご参照ください。)

【5つのマテリアリティ(重要テーマ)】



5 materialities

今、取り組むべき重要テーマ

サステナビリティ経営
推進の基盤

【事業の目的】

Output / Outcome

神鋼鋼線ミッションの達成



【事業継続の手段】

Transformation

価値創造の源泉・資本の強化



Governance

ガバナンスの強化

安全／コーポレート・ガバナンス

【コンプライアンス／人権／CSR調達など】

5 materialities

今、取り組むべき重要テーマ

Output/Outcome 「神鋼鋼線ミッションの達成」**社会が前に進むために、「なくてはならない価値」を提供し続ける。****カーボンニュートラルに貢献し、
持続可能な地球環境を次の世代へ。**

技術総括・DX推進部管掌役員 担当

KOBELCOグループではグリーン社会への貢献を掲げ、「生産プロセスにおけるCO2削減」を行うことに加え、独自の「技術・製品・サービスによるCO2排出削減」に貢献しており、これら二つの側面で2030年目標を設定しています。当社もKOBELCOグループの一員として、業界の先頭に立ってカーボンニュートラルの実現に挑戦します。

**技術とアイデアの力で、
人々の安全・安心な暮らしを守り続ける。**

エンジニアリング事業部管掌役員 担当

日本は自然災害が多く、昨今は気候変動の影響を受けて激甚化・頻発化する傾向にある中、災害に強い社会をつくる「防災・減災」の重要度が増しています。老朽化したインフラ設備のメンテナンスや更新ニーズも高まる中、当社固有の技術を磨き、より付加価値の高い新製品・新素材の開発に挑戦することで人々の安全・安心な暮らしを守り続けます。

**高品質でお客様にご満足いただき、
社会から信頼されるブランドであり続ける。**

技術総括・DX推進部管掌役員 担当

お客様視点に立ち、常に高品質でお客様にご満足いただくことは、人々の命を守るインフラ設備に使われる鋼線・鋼索製品をお届けするものとしての使命です。常に高いレベルでの品質マネジメントを実現し、決して妥協することなく改善を続けることでお客様にご満足いただくとともに、より多くの皆様から広く信頼される「神鋼鋼線ブランド」を作り上げます。

5 materialities

今、取り組むべき重要テーマ

Transformation 「価値創造の源泉・資本の強化」**多様な人材の力を最大限に引き出し、デジタルを活用して新たな価値を創出する。**人的資本
の拡充・
高度化**多様な人材が活躍できる、
安全で働きがいにあふれる職場を創造する。**

総務本部管掌役員 担当

当社の事業分野とそれに必要な技術領域においては独自の専門性が要求されるため、安定的な人材の確保と技術の継承は大きな課題です。少子高齢化による労働人口減少が懸念される中、多様な「価値創造人材」から選ばれ続け、一人ひとりの個性をイノベーションにつなげていく「安全で働きがいにあふれる職場づくり」を進め、価値創造の源泉である人的資本の拡充・強化を図ります。

DX
(デジタル変革)
の推進**事業のデジタル化とプロセス変革を進め、
生産性と提供価値を劇的に向上させる。**

技術総括・DX推進部管掌役員 担当

ICT・AI分野における技術の進化は目覚ましく、これまでのワークフローやプロセスを一変させようとしています。当社はDXをサステナビリティ経営推進のドライバーと捉え、製造現場およびオフィス業務のデジタル化を進め、効率的な生産活動を実現していきます。そして、多様な人材・技術をもとに新たな価値を創造し、ステークホルダーの皆様とともに社会課題の解決を目指します。

当社の**売上成長の4割強**を占めるサステナビリティ分野へ今後も経営資源を積極投入し、CO2排出削減貢献製品および防災・減災と強靱化への貢献製品の拡販を目指します。

【サステナビリティ分野の売上成長 2023年度～2026年度】



約**1.6倍**

サステナ関連売上



約**1.7倍**

CO2排出削減貢献製品売上



約**1.5倍**

防災・減災と強靱化貢献製品売上

カーボンニュートラルへの挑戦として、土木・建築・エネルギー・自動車分野において多くのCO2排出削減貢献製品を提供しており、グリーン社会へ貢献しています。

カーボン
ニュートラル
への挑戦

土木



長寿命水門用
ワイヤロープ



橋梁メンテナンス



長寿命クレーン用
ワイヤロープ



小型定着具



橋梁補強用
RE-SETケーブル



工事用玉掛用
高強度ロープ

建築



エレベーター用
低含有グリースロープ



耐震ケーブルブレース

エネルギー



エネルギータンク用
PC鋼より線



自然エネルギー
発電設備用
PC鋼より線

自動車



エンジン・クラッチ部品
超ハイテンオイルテンパー線

防災・減災と強靱化への貢献として、防災・減災とインフラの老朽化対策・長寿命化分野において多くの製品を提供しており、人々の安全・安心な暮らしを守り続けます。

防災・減災
と強靱化
への貢献

防災・減災



防災・減災

インフラの老朽化対策・長寿命化



Output/Outcome 「神鋼鋼線ミッションの達成」



カーボンニュートラルに貢献し、
持続可能な地球環境を次の世代へ。

技術総括・DX推進部管掌役員 担当

【関連するSDGs】



取り組みテーマ

指標・目標

24年度実績

既存事業運営でのCO₂削減

2030年度生産プロセスにおけるCO₂排出量
2013年度比30～40%削減
(Scope1および2対象)

2013年度比21%削減※1
(2013年度45,521ton、2023
年度35,815ton)

カーボンニュートラル化に貢献する
既存事業製品・サービスの
販売拡大

2026年度の売上2023年度比1.7倍

2023年度比1.2倍

カーボンニュートラル化に貢献する
新製品・新素材開発

2024～2026年度CO₂削減貢献製品の
開発件数3件（累積値）

1件

※1 CO₂削減実績は2023年度実績であり、2023年度実績の削減率には生産量の増減影響を含む

Output/Outcome 「神鋼鋼線ミッションの達成」



技術とアイデアの力で、
人々の安全・安心な暮らしを守り続ける。

エンジニアリング事業部管掌役員 担当

【関連するSDGs】



取り組みテーマ	指標・目標	24年度実績
防災・減災と強靱化に貢献する 既存事業製品・サービスの販売拡大	2026年度の売上2023年度比1.5倍	2023年度比1.1倍
防災・減災と強靱化に貢献する 新製品の開発	2024～2026年度開発提案テーマ数25件/年	12件

Output/Outcome 「神鋼鋼線ミッションの達成」



高品質でお客様にご満足いただき、
社会から信頼されるブランドであり続ける。

技術総括・DX推進部管掌役員 担当

【関連するSDGs】



取り組みテーマ

指標・目標

24年度実績

顧客満足度の向上

2024年度に顧客満足度調査の調査項目を見直し、2025年度以降の指標・目標設定を実施

調査項目を見直し、2025年度以降の指標・目標を設定
＜2025年度以降の指標・目標＞
2025～2026年度顧客満足度調査の品質に関連する項目※1スコア毎年3.75pt以上

高品質な製品の提供

2024～2026年度品質マネジメントシステムの改善計画実施率100%/年

100%

2025～2026年度TQM教育の対象者受講率100%/年

—

※1 顧客満足度調査項目のうち「品質」「納期」「サービス（営業対応）」の全社スコア（5段階評価の平均値）、調査は年1回実施

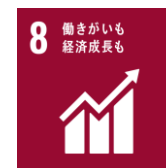
Transformation 「価値創造の源泉・資本の強化」

人的資本
の拡充・
高度化

多様な人材が活躍できる、
安全で働きがいにあふれる職場を創造する。

総務本部管掌役員 担当

【関連するSDGs】



取り組みテーマ

指標・目標

24年度実績

人材の確保・定着・育成

2024～2026年度従業員定着率95%以上維持

95%以上維持

2024～2026年度目標採用率（新卒）100%/年

100%（2025年4月入社新卒）

人材開発投資費2026年度1億円超
（価値創造人材育成費63%、マネジメント人材育成費20%、
業務スキル育成費17%）

約58百万円

2026年度従業員満足度調査における「上司への信頼度」
スコア※1 2023年度比+10%

2023年度比+1%

価値創造人材の育成2025年度以降の指標・目標設定に
向けた検討、社内制度の整備2025年度以降の指標・目標設定
は2025年上期に延期

※1従業員満足度調査における、上司に関する6項目（いずれも5段階評価）の平均スコア

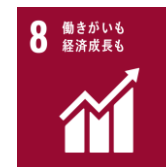
Transformation 「価値創造の源泉・資本の強化」

人的資本
の拡充・
高度化

多様な人材が活躍できる、
安全で働きがいにあふれる職場を創造する。

総務本部管掌役員 担当

【関連するSDGs】



取り組みテーマ

指標・目標

24年度実績

DE&Iの推進・
WLBの実現（働き方変革）スタッフ職※1の女性社員比率 2033年度25%
（2026年度21%）

21%

女性管理職数 2033年度7人（2026年度5名）

3人

2026年度までに高年齢社員の役職定年後の処遇検討

—

2024～2026年度休業災害度数率 0.0

1.1

2024～2026年度1歳未満の子に関する男性従業員の
育児休業・育児休暇取得率※2 100%/年

93%

※1 当社社員制度における管理職・総合職・事技職を指す

※2 当該年度中に本人もしくは配偶者が出産した従業員のうち、育児休業等もしくは育児を目的とした特別休暇を取得した人の割合

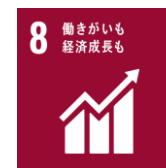
Transformation 「価値創造の源泉・資本の強化」

人的資本
の拡充・
高度化

多様な人材が活躍できる、
安全で働きがいにあふれる職場を創造する。

総務本部管掌役員 担当

【関連するSDGs】



取り組みテーマ

指標・目標

指標・目標

DE&Iの推進・
WLBの実現（働き方変革）

有給取得 全従業員※1が年間8日以上取得

8日以上取得全員達成
（平均有休取得数16日）

月平均残業時間10時間未満

9.5時間

従業員エンゲージメントの向上

2026年度従業員満足度調査におけるeNPS ※2
2023年度比+10pt

2023年度比+1pt

2026年度従業員満足度調査における総合スコア※3
3.37以上

3.09

※1 対象者は、18日以上有休が付与された従業員のうち、長期休職者等を除いた者

※2 従業員エンゲージメントを測定する代表的な指標であり、「あなたは、友人や知人に当社への入社を薦めますか」という質問に対し、0～10の推奨度で回答を得る9～10を選択した「推奨者」の割合から、0～6を選択した「批判者」の割合を差し引いて算出

※3 従業員満足度調査における「会社の総合的魅惑」の全社スコア

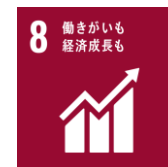
Transformation 「価値創造の源泉・資本の強化」



事業のデジタル化とプロセス変革を進め、
生産性と提供価値を劇的に向上させる。

技術総括・DX推進部管掌役員 担当

【関連するSDGs】



取り組みテーマ

指標・目標

24年度実績

工場の効率化・省人化、
スタッフ業務効率化による
労働生産性の向上

工場の労働生産性向上2025年度以降の指標・
目標設定に向けた検討を実施

過去10年間の労働生産性を調査し、
付加価値労働生産性を2025年度以
降の指標・目標に設定

2024～2026年度スタッフ業務の効率化時間
3,000Hr（累積値）
※2025年度より指標・目標を上方修正
2024～2026年度スタッフ業務の効率化時間
10,000Hr（累積値）

2,568Hr

DX人材の育成

2024～2026年度ITエバンジェリスト※1、データサ
イエンティスト※2受講者数50人（累積値）

15人

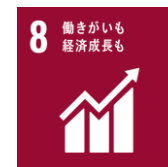
※1 ITを使って業務改革を推進できる人材と定義 ※2 データ分析を業務やビジネスの課題解決に適用できる人材と定義

Transformation 「価値創造の源泉・資本の強化」

事業のデジタル化とプロセス変革を進め、
生産性と提供価値を劇的に向上させる。

技術総括・DX推進部管掌役員 担当

【関連するSDGs】



取り組みテーマ

指標・目標

24年度実績

**社内DX案件／
DX製品・サービス開発の推進**

2024～2026年度工場DXの案件数
10件（累積値）

6件

工場以外のDX案件数 2024～2026年度
3件以上（累積値）

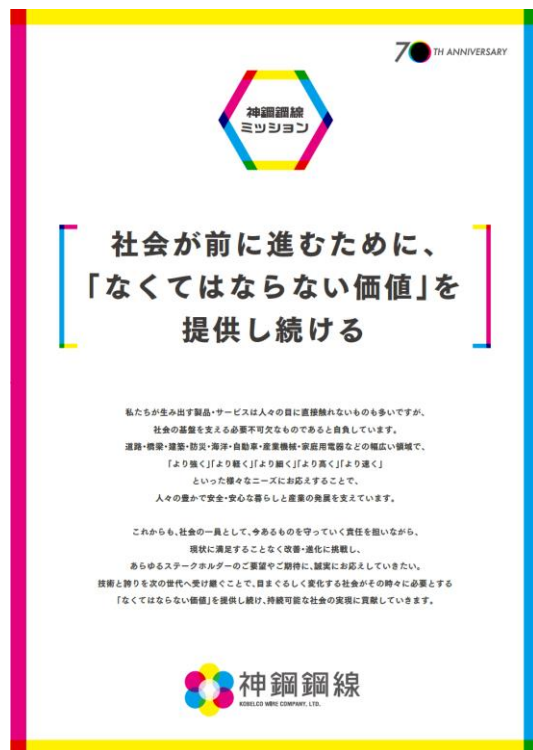
0件（1件対応中）

DX製品・サービスの開発件数2024～2026年度
2～3件以上（累積値）

※2025年度より指標・目標を上方修正
DX製品・サービスの開発件数
2024～2026年度6件以上（累積値）

0件（2件対応中）

あらゆるステークホルダーの皆様とともにサステナビリティ経営を推進していく上では、高い透明性を持って経営を行う「コーポレート・ガバナンス」の強化と、全従業員・役員がコンプライアンスならびに良識・常識に基づいて行動することが欠かせません。当社グループではこれまでもガバナンスを経営における重要課題と捉え、取り組みを進めてきました。今後も経営層と従業員の対話を積極的に行いながら、私たちが社会の一員として果たすべき役割を示した「神鋼鋼線ミッション」、全員で共有する価値観と行動を示した「神鋼鋼線クレド」の浸透を図り、すべての従業員がステークホルダーに誠実に向き合う体制の改善・強化に努めてまいります。



当社グループでは、経営の透明性と効率性の向上ならびに法令遵守を徹底することを通じてコーポレート・ガバナンスを充実させることを経営の重要課題と認識しています。

社会貢献ならびに株主利益重視の経営姿勢で、社会・経済環境の変化に柔軟に対応できる経営システムの構築に努め、企業競争力を強化することにより、ステークホルダーの皆様から信頼される経営を推進してまいります。

※25年6月26日時点

		企業経営	ESG/ ダイバーシティ	ものづくり	営業/ マーケティング	財務/会計/ M&A	法務/ リスクマネジメント	グローバル
代表取締役	北山 修二	●	●	●		●	●	●
代表取締役	森 啓之	●		●			●	
取締役	吉田 裕彦	●	●			●	●	
取締役	渡部 英樹	●	●		●		●	●
取締役	山本 直樹	●			●			
取締役	生治 理仁	●	●			●	●	
取締役(独立社外)	服部 泰宏	●	●					●
取締役(独立社外)	平松 亜矢子		●			●	●	
監査役	石川 敬士	●		●	●			
監査役	西川 幸広	●				●	●	
監査役(社外)	田中 和幸	●	●			●	●	●
監査役(独立社外)	土居 正明		●			●	●	

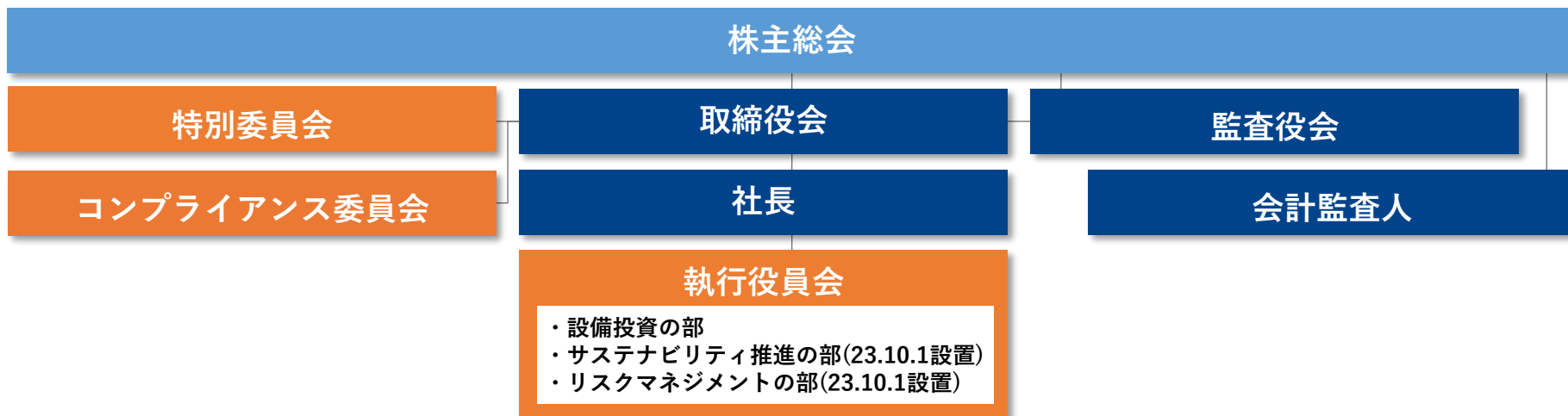
特別委員会の設置

当社では独立社外取締役を2名選任し、当社の持続的な成長と企業価値向上に寄与する役割を担っております。また独立役員(社外取締役2名、社外監査役1名)を構成員とする「特別委員会」を設置し、親会社との取引(事業・不動産・資金・人的取引)に関する事項、取締役の指名・報酬・サクセッションに関する事項について、取締役会の諮問に応じて妥当性を検証し、答申を行う体制を構築しております。

執行役員会の運営

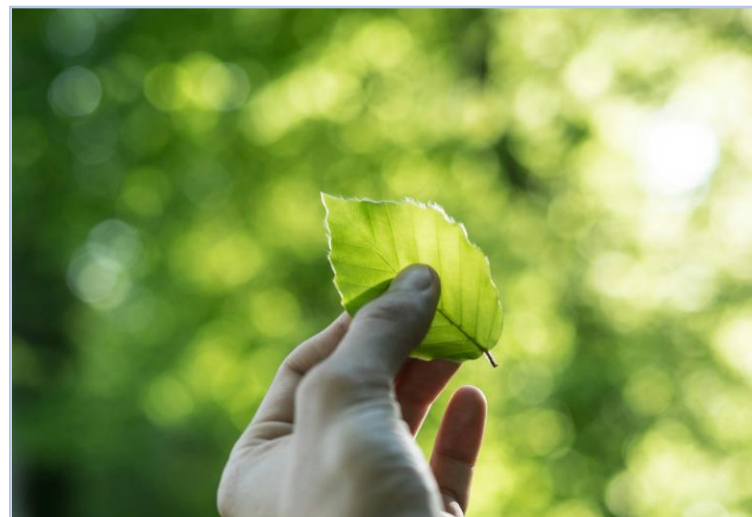
経営の意思決定と業務執行の機能を分離し、責任と権限の明確化、意思決定の活発化、コーポレート・ガバナンスの強化を図るため、執行役員制度を導入しています。

取締役会にて選任された執行役員が「執行役員会」を構成し、委嘱された業務を執行する他、業務に関する重要事項の議論をリードします。執行役員会の中には、特に経営として重要性の高いテーマに関する3つの部会を設置しています。



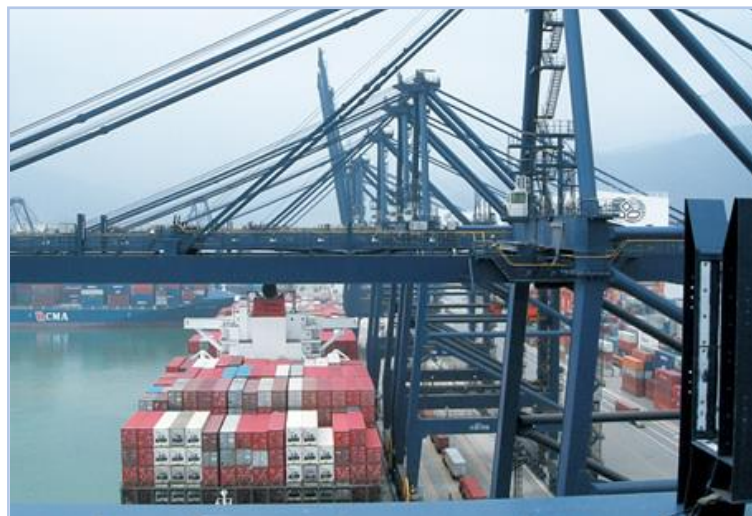
コンプライアンス推進の取り組み

当社では「コンプライアンス綱領」を制定し、取締役会の独立諮問機関としてコンプライアンス委員会を設置しています。外部の弁護士およびコンプライアンス推進室を受付窓口とする内部通報制度の他、拠点別に相談窓口を用意しています。また、一人ひとりが自律的にコンプライアンス推進に取り組む組織の実現を目指し、部門ごとにコンプライアンス推進委員会を半期ごとに開催。従業員・役員への研修・教育の充実にも取り組み、3年間で役員を含む全従業員が階層別研修を受講しています。



人権基本方針・CSR調達基本方針の策定

当社グループでは、グローバルに事業を展開する企業グループとして国際規範を踏まえた人権尊重の姿勢を明確に示すため「[人権基本方針](#)」を策定しています。また調達活動における法令その他の社会的規範の遵守、公平・公正な取引の実現、地球環境との共存、取引先とのパートナーシップ強化、機密情報の管理等を定めた「[CSR調達基本方針](#)」を制定し、責任あるサプライチェーン構築に取り組んでまいります。



当社ではサステナビリティに関する外部評価の取得にも積極的に取り組んでいます。2024年10月の執行役員会サステナビリティ推進の部において、6件のイニシアティブ・社会評価の取得を目指す方針を決定し、現在取り組みを進めています。その成果として、2025年2月に「兵庫県健康づくりチャレンジ企業」の認定を取得、同年5月には「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」への賛同を表明しました。さらに、2025年6月には経済産業省より「DX認定事業者」として認定されました。加えて、仕事と生活の調和に向けた取り組みが評価され、2024年度「ひょうご仕事と生活のバランス表彰」を受賞しました。今後もサステナビリティ推進に関する取り組みを通じて、当社の社会的責任の遂行と持続可能な成長の実現を図ってまいります。

輝く女性の活躍を加速する
男性リーダーの会

兵庫県
健康づくりチャレンジ企業

DX認定制度

ひょうご仕事と生活のバランス
表彰（2024年度）



輝く女性の活躍を加速する
男性リーダーの会



【参考】

神鋼鋼線グループの人的資本経営について

人的資本
の拡充・
高度化

当社は、「社会が前に進むために、『なくてはならない価値』を提供し続ける」をミッションとしています。人的資本経営を推進し、持続的な成長を実現するためには、①人材を確保し、②世間の変化に対応しながら継続的に企業価値向上をリードできる人材の育成が必要と考えます。その土台として、一人ひとりの個性を活かした、多様な人材に選ばれ、働き続けられる会社となるべく、③人事の仕組みや就労環境を整えます。

【人材戦略の概要】



社会が前に進むために、
「なくてはならない価値」を
提供し続ける

企業活動の維持

①人材の確保

企業価値の向上

②人材の育成

一人ひとりの個性を活かした、多様な人材に選ばれ、働き続けられる会社

③人事制度・就労環境の整備

当社の人員構成は40代が最も多くなっており、2030年頃から急速に若返りが必要となる想定です。人材の確保は事業の継続・持続的成長の必要条件ですが、当社の事業分野と必要な技術領域はニッチなため、新卒・中途を含めて即戦力の確保は困難です。そこで当社では、在籍する従業員の離職を抑制するとともに現時点から若年層の人材を積極的に採用し、育成することで当社固有の技術を維持・発展させていきます。

1. 新卒採用の強化(採用手法の見直し)

OB、リクレーターによる大学訪問の強化、インターンシップの積極的な実施、採用広報ツールの強化を図るとともに、第二新卒者の採用も強化することで毎年10名以上の継続的な採用を目指します。

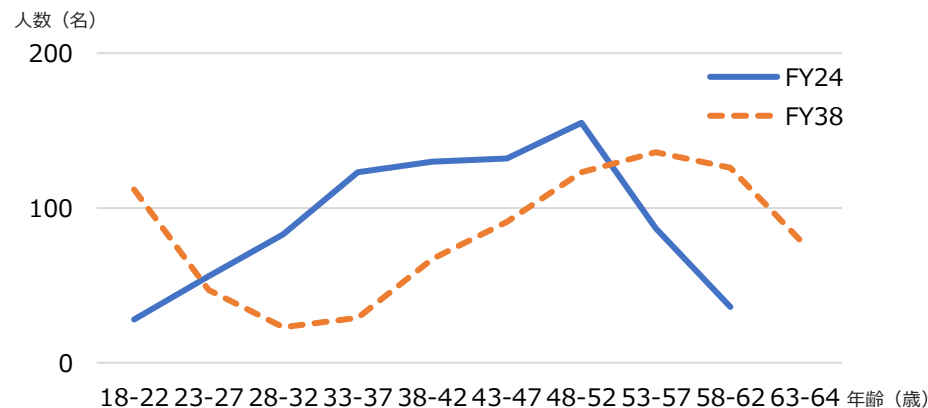
2. 中途採用の強化(採用活動の効率化)

人材エージェントとの協働を深めながら、求人票の作成から書類選考、面接、採用決定までのプロセスを高速化し、求人公開から採用までに要する日数を現状の平均4か月から3か月に短縮。マッチングの精度を高め、充足率100%と定着率の向上を図ります。

3. 離職の抑制(従業員エンゲージメントの向上)

当社では2021年より従業員エンゲージメントの向上を中期経営計画の柱の一つとし、働きがいのある職場づくりに取り組んでいます。経営層と従業員のコミュニケーションを活性化し、さらなる労働条件の改善、働き方変革の推進に取り組み、離職率を低減します。

定年退職者と同数の新卒採用で従業員数を維持した場合の人員構成シミュレーション(従業員数830名/定年以外の退職者なしを想定)



※1 従業員数830名：2024年4月現在の従業員数（再雇用者を省いて試算）

定着率ならびに従業員エンゲージメント総合スコアの推移・目標

	FY21	FY22	FY23	FY24	FY26
定着率※1	95.5%	95.4%	95.7%	97.2%	95%以上
総合スコア※2	2.99	-	3.00	3.09	3.37以上

※1 1-離職率で算定

離職率：月間退職率(月間退職者数÷月間平均従業員数)の年間(12か月分)の総和で算出

※2 従業員満足度調査における「会社の総合的魅力」の全社スコア

当社では従来よりOJTを中心とした専門的知識・スキルの早期習得に主眼を置き、階層別研修でその補完を図る仕組みの育成体系を運用してきましたが、今後は「マネジメント力」と「価値創造人材」の育成・強化に力を入れるべく人材育成投資を行い、多様な人材を活用して企業価値の継続的な向上につなげます。

1. マネジメント力の育成・強化

従来の基礎的なマネジメント知識の装着にとどまらず、管理職が自ら行動を変えていきかけ作りに主眼を置き、次世代経営陣の育成に取り組みます。また、監督職に対してもコミュニケーション力を重視したマネジメント力向上のための新たな研修を開始。並行して管理スパンの適正化を図り、能力発揮の環境を整えます。

2. 価値創造人材の育成

神鋼鋼線ミッションの達成に向けて、継続的に価値創造できる人材の育成に取り組みます。これまでの専門的知識・スキルの習得に加え、既存の枠組みを超えて発想し自発的に行動する意識を醸成するため、人事ローテーションや社内公募制度の活性化、評価制度・表彰制度の見直しと活用を進め、実践環境の拡充に取り組みます。

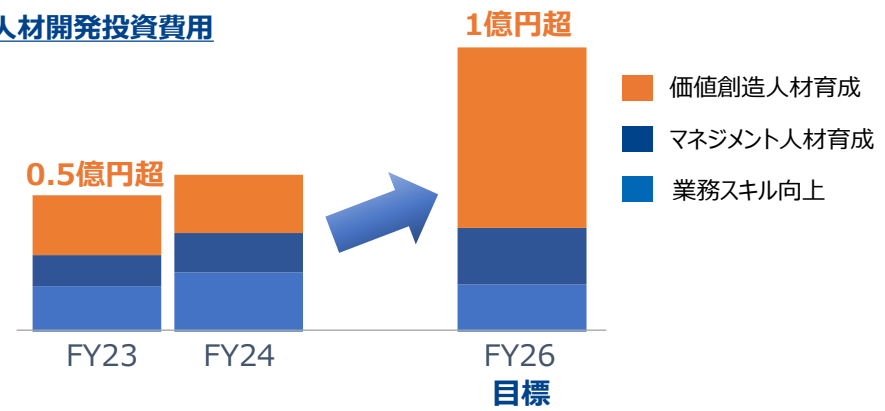
3. 積極的な人材育成投資

中期経営計画では人材開発投資費用の大幅に積み増し、マネジメント力の育成・強化と価値創造人材の育成を着実に推進してまいります。

価値創造人材の育成方針

	副務(-3年)	主務(4-9年)	主査・主幹(10-15年)	管理職
目指す状態	自分の考えや意見を隠すことなく伝えることができる	自ら職場改善等の提案ができる。(課題形成の準備)	自身の担当範囲を超えた挑戦目標を設定でき、いくつかの成功体験を積んでいる	プレイヤーとしてだけでなく、指導者として価値創造人材育成ができる
上司の関わり	心理的安全性の高められるコミュニケーション	自由に(一部の)挑戦目標を考えさせる目標設定≠丸投げ	組織の枠を超えて、新しいことや面白い提案を求める	
検討したい人事施策等	NEW 企画要素の高い組織へのローテーション			
	NEW 社内公募制度			
	NEW 挑戦目標の評価手法の変更			
	課題形成研修(既) 新事業開発などの実践機会の提供(既) リーダー研修(既)			

人材開発投資費用

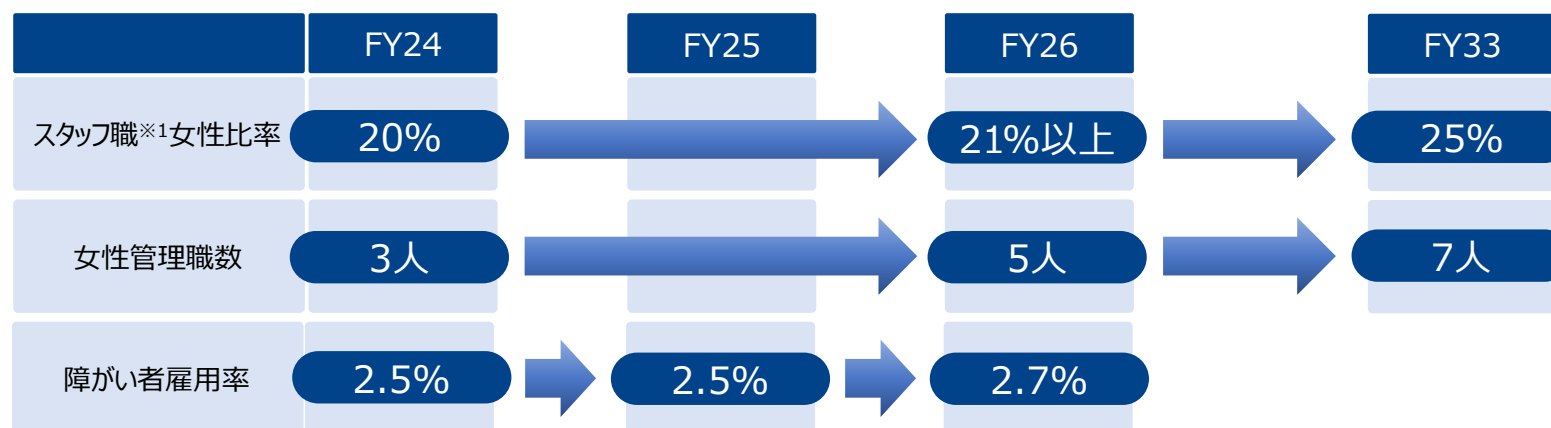


当社ではこれまでも多様な働き方を可能にする制度の整備に取り組み、フレックス・在宅勤務制度、法令を上回る育児・介護休暇制度、時短勤務制度の導入などを行い、建物設備の改修や導入など就労環境の改善にも努めてきましたが、まだ十分とは言えません。これからも引き続き、全従業員が働きやすい環境づくりを着実に進めることで、「一人ひとりの個性を活かした、多様な人材に選ばれ、働き続けられる会社」を目指します。

DE&I (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)の推進

ダイバーシティの推進は、イノベーションを生み出し企業価値の持続的な向上を実現するためには必要不可欠ですが、当社の多様性はまだまだ乏しいのが実情です。経営の最重要課題の一つとして経営トップから全従業員へメッセージを発信し、自ら旗を振って推進することで職場開発に取り組み、多様なロールモデルの創出と求職者に対する積極的なPRを通じて、様々な立場の多様な人材が互いを認めあい、誰もが働きやすい環境を実現していきます。

女性活躍に焦点を当てた取り組みは「[神鋼鋼線の DE&I ～女性活躍推進の取組～](#)」もご覧ください。



※1 スタッフ職：当社社員制度における管理職・総合職・事技職