



INTEGRATED REPORT

統合報告書 2025

株式会社 大阪チタニウムテクノロジーズ

素材が生み出す可能性に限りない挑戦を続け、 次の時代を創造する

ブランドスローガン

New Challenge Best Quality

これまで、これからも
新たな挑戦と最高の品質を求め続けていく

トップポリシー

- 1 私たちはお客様との長期的なパートナーシップを大切にし、お客様の発展に寄与することで私たちの成長を目指します。
- 2 私たちは常に「安定品質」、「安定供給」、「安定価格」を目指し、そのための最大限の努力を払います。
- 3 私たちは「安全」かつ「健全」な職場作りに力を注ぎ、全てのステークホルダーとの信頼関係を築くことで社会との共生を目指します。

企業行動規範

- 1 法令や社会規範の遵守
- 2 健全な事業活動で社会へ貢献
- 3 社員の連帯と自己発現への環境づくり
- 4 社会とのコミュニケーションと共生
- 5 本規範の遵守

Contents

イントロダクション

- 1 ブランドスローガン、トップポリシー、企業行動規範、Contents
- 3 At a Glance 2024
- 7 Top Message
- 11 価値創造の軌跡
- 13 価値創造プロセス
- 15 価値創造の源泉となる資本

成長戦略

- 17 財務担当役員メッセージ
- 19 事業戦略
- 21 DX推進
- 23 開発戦略／知的財産戦略
- 25 Close Up 新規事業開発の推進

サステナビリティ

- 27 サステナビリティ経営の推進
- 31 サステナビリティ ー 環境
環境マネジメント(ISO14001)
- 35 TCFD提言に基づく
気候変動関連情報開示

サステナビリティ ー 社会

- 39 人材戦略
- 43 働き方改革
- 45 ダイバーシティの推進
- 47 安全・衛生
- 48 人権尊重
- 49 品質への取り組み
- 50 サプライチェーンを通じた取組み

サステナビリティ ー ガバナンス

- 51 コーポレートガバナンス
- 61 取締役メッセージ(監査等委員)

データ

- 63 財務・非財務ハイライト
- 65 財務・非財務データ推移
- 67 イニシアティブへの参画・
社会からの評価、企業情報
- 68 ブランドガイドライン・広告ギャラリー

編集方針

「大阪チタニウムテクノロジーズ統合報告書2025」では、当社の企業価値と中長期的に目指す姿を財務・非財務の両面から網羅的に掲載しています。本報告書の制作にあたっては、中長期目線の株主・投資家の方々が当社の価値創造の全体像をわかりやすくご理解いただけるように心がけました。サステナビリティ情報の詳細は当社ウェブサイトに掲載しています。

報告対象範囲など

主な報告対象者：株主・投資家を中心としたあらゆるステークホルダー

報告対象期間： 2024年度(2024年4月～2025年3月)

※一部に対象期間前後の活動内容も含みます。

発行時期： 2025年12月

※本冊子内にある参照先については、予告なくデータなどが削除される場合があります。

参考にした主なガイドライン

- ・IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」
- ・経済産業省「価値協創ガイダンス」
- ・気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)最終報告書
- ・GRIスタンダード



将来の見通しに関する注意事項

本報告書には、将来に関する見通し及び計画に基づいた将来予測が記載されています。制作時点で入手可能な情報に基づき当社が判断したもので、これらの将来予測にはリスクや不確実な要素などの要因が含まれており、実際の成果や業績などは、本報告書の記載とは異なる可能性があります。

At a Glance 2024



競争力・市場ポジション

スポンジチタン
世界シェア
トップクラス

航空機向シェア
40 %
(当社推定)

国内生産比率
100 %



成長性・技術力

生産能力
スポンジチタン年間生産量
40,000 トン

創業以来の累計生産量
855,000 トン



財務・効率性

売上高
51,914
百万円

営業利益
10,088
百万円

当期純利益
7,090
百万円

自己資本比率
42.4 %

営業利益率
19.4 %

ROE
17.4 %

設備投資額
5,425
百万円

研究開発費
1,344
百万円

海外売上比率
69.7 %



サステナビリティ関連

再生可能エネルギーによるCO₂削減
307 トン-CO₂
(岸和田製造所における太陽光発電量 733MWh)

廃棄物の再資源化
6,859 トン



その他

創業
1952 年

従業員数
723 名

At a Glance 2024

Titanium

チタン事業

当社の高品質スポンジチタンは、航空機や電力・化学プラントなどの
重要部材で高いシェアを誇っています

スポンジチタンの主要生産国は、日本、ロシア、カザフスタン、サウジアラビア、中国ですが、航空機エンジン向けのプレミアムグレードと称される高品質チタンを提供できる技術を有するのは、当社を含めて数社のみです。当社は日本で初めてスポンジチタン製造の工業化に成功したパイオニアとして独自技術を進化させ、現在もお客様より絶大なる評価を頂いています。

チタンの最終用途例



High-performance Materials

高機能材料事業

チタンに次ぐ柱として、お客様と時代のニーズに応える
高機能材料の事業育成に注力しています

4N5(99.995%)~5N(99.999%)の「高純度チタン」は、主に半導体用スパッタリングターゲット材に利用されています。また「四塩化チタン」は積層セラミックコンデンサ(MLCC)の原料となり、最終的には電気自動車やスマートフォンに搭載されています。食品包装用や医療用フィルム向けに業界No.1の実績がある「SiO」は、リチウムイオン二次電池の次世代負極材料としても期待されています。

高機能材料の最終用途例



Top Message



2030年のありたい姿に向け 中期経営課題の取組みを 加速していきます

代表取締役社長
川福 純司

はじめに

2024年6月に代表取締役社長に就任し、皆さまの温かいご支援と従業員の力強い協力のもと、円滑に経営を引き継ぐことができました。私は長年にわたり株式会社神戸製鋼所でチタン畑を歩み、2020年6月、コロナ禍による緊急事態宣言下で当社の取締役常務執行役員を拝命しました。その後未曾有の環境変化の中、現場の最前線で様々な課題に直面し、会社の強みや今後改善すべき点を肌で感じてきました。そうして得た現場での気づきを活かし、当社が持続的な成長と飛躍を遂げるべく、従業員と「共に考え、共に行動し、共にチャレンジ」する姿勢を大切に、引き続き全力で経営に取り組んでまいります。

2024年度の業績概要と今後の見通し

2024年度の業績は、売上高が前年度比6.2%減の519億円となったものの、円安効果や販売価格は正、操業面での改善努力が実を結び、営業利益は21.7%増の101億円と、コロナ禍での業績落ち込みからV字回復を果たしました。

主力のチタン事業では、2023年度までにサプライチェーン内の在庫適正化がほぼ完了し、実需に見合う調達へと移行する中で、米ボーイング社の品質問題やストライキの影響を受け、一時的に販売数量が減少しました。しかし世界の民間航空機納入数はコロナ禍前を超え、ボーイング社の生産も回復しています。国内においても、一般産業用途向けの継続した需要があることを踏まえ、2024年9月に本社・尼崎工場の既存インフラを活かしスポンジチタンの生産能力を40,000トン/年から50,000トン/年へ増強することを機関決定しました。一方、高機能材料事業では、半導体関連のスパッタリングターゲット用高純度チタンがスポット受注によって販売数量を伸ばし、売上・営業利益ともに改善しました。

なお当期純利益は、チタンの生産能力増強工事に向けた撤去費用等を特別損失として計上した結果、26.8%減の71億円となりました。

2025年度は円高や販売見合いの生産により工場稼働率を下げていること、そして、輸出向け契約はチタン鉱石全体の市場価格変動を反映する価格フォーミュラが適用されること等、一時的な収益圧迫要因が重なり、営業利益及び当期純利益は大幅に減少する見通しです。しかし、今後の需要増加に備え、フル稼働に即時対応できる体制を維持しており、2026年度以降、再度、増収増益基調を実現したいと考えています。

2030年のありたい姿と中期経営課題

コロナ禍が明けて以降、航空機需要が回復から成長軌道に転じ、また、ロシアのウクライナ侵攻を発端にチタンの世界的なサプライチェーン再編も進んでいます。一方、一般産業用途向け需要は、中国経済の減速や在庫調整の長期化、さらには安価な中国材の台頭が影響し、伸び悩んでいます。また全体として、エネルギーや資源価格の高騰に加え、製造業においては人手不足が深刻化しています。

こうした中、当社は最高級グレードのスポンジチタンを提供できる数少ない企業として供給責任を果たすとともに、その技術・ノウハウを活かして高機能材料の拡充を図り、持続的な成長を目指すべく、その実現に向けて動き始めています。2025年度は以下の6つの「中期経営課題」を掲げています。

中期経営課題と基本方針

<チタン事業>

1. 生産能力増強と収益構造の強化によるチタン事業の持続的成長

<高機能材料事業>

2. 新規事業の開拓を含む高機能材料事業の拡大による事業ポートフォリオ変革の促進

<全社共通>

3. 人的資本の強化とフル活用のための環境整備
4. データサイエンス等を駆使したスマートファクトリー化によるDXの更なる推進
5. 財務体質の健全化による安定成長基盤の構築
6. カーボンニュートラル対応をはじめ環境負荷低減に向けた多面的な活動の推進

以下、これらの課題に沿って今後の取組み内容をご説明します。

事業を取り巻く市場環境と事業戦略

チタン事業は民間航空機需要との関連が高く、非常に厳格な品質認証が大きな参入障壁となっています。そうした中、旺盛な民間航空機需要に応えるため、ボーイング社及びエアバス社などの航空機メーカーは生産機数の増産を予定しています。また、現在運航中の航空機エンジンのMRO(メンテナンス・リペア・オーバーホール)向けも安定需要として見込まれます。一方、一般産業用途向け需要は中国経済の低迷や中国製チタンとの価格競争、米国の追加関税の影響で不透明感を増していますが、新規需要を含め中長期的には堅調に推移するものと考えています。

こうした事業環境を踏まえ、当社は国内外の需要家とのパートナーシップ維持、発展に努め、現有設備をフル活用した最大

Top Message

販売数量の確保と、2027年度末までに完工予定の能力増強により、さらなる需要獲得に注力します。同時に中長期的に原燃料、資機材、労務費の価格上昇が予想される中で、適切なマージンを安定して確保できる契約締結に努めるとともに、コストアップを適切に転嫁できる価格フォーマーミュラ体系の整備を目指します。また、一般産業用途向けは、中国製チタンとの価格競争にさらされている領域がありますが、国内展伸材メーカー各社との協業体制のもと、価格競争力の強化に加えて、GX(環境負荷低減)など非価格競争力も差別化を図ってまいります。

さらにこれらの活動と併せて、従来の労働集約型のモノづくりから、AIやIoT技術を活用したスマートファクトリー化を進め、生産工程の自動化や効率化を加速し、収益構造を強化していきます。2026年度以降、チタン需要はさらに高まってくると思われま。引き続き高品質な製品を安定供給することが、チタン業界のリーディングカンパニーを自負する我々の社会的責任であり、課題解決やQCD向上への取り組み等も含めチタン事業をさらに強化していきます。

当社は2018年にポリシリコン事業から撤退して以降、ほぼチタンの一本足と言える事業ポートフォリオとなっていました。民間航空機向けチタン需要が長期的に拡大する見通しではあるものの、会社全体の安定性やリスク分散の観点では課題を抱えています。そこで、航空機向けスポンジチタンの需要サイクルとは異なる製品の幅を広げるため、2025年度には全社の高機能材料群を集約し、製造・販売・技術を一元管理する「高機能事業部」を新設しました。当社は、チタン鉱石の購入から一貫したスポンジチタンの製造を手掛けており、そのコア技術の応用によって生み出される高機能製品は、優れた品質と確実なトレーサビリティを有し、顧客から高い信頼を確保しています。例えば、積層セラミックコンデンサ(MLCC)市場につながる四塩化チタン、半導体用スパッタリングターゲットに使われる純度99.999%以上の高純度チタン、航空・宇宙分野に加えて人工骨、インプラントといった医療分野でも需要のある球状チタン粉末(TILOP)等は今後、高機能事業の柱の一つになっていくものと考えており、販売網を拡充していきます。

さらには、リチウムイオン電池用SiO負極材をはじめとする「新規事業の創出と萌芽」にも積極的に取り組んでいます。新規事業に関しては、他の企業や大学、研究機関とのオープンイノベーションにより効率的な開発を進めています。こうした活動を通して、高付加価値製品の開発・拡販や新規事業の創出を促し、2027年度に高機能材料事業の売上高100億円(ROS30%)を実現したいと考えており、将来的には、会社全体の3割程度を占めるイメージを持って経営資源を投入していきます。

人的資本の強化とフル活用のための環境整備

当社では「従業員は貴重な資産である」との考えのもと、優秀な人材の獲得と育成により従業員の専門性や多様性を高め、また、一人ひとりが働きやすく、当社で働くことに喜びと誇りを感じられる企業を目指しています。指示に対して実直に取り組むことも大切ですが、今後ますます変化の激しい時代になっていくことが予想されますので、よりプロアクティブに行動し、従業員自らが変革を起こす風土に変えていきたいと思っています。そのための環境整備が人的資本経営の強化と考えています。

そこで2024年度より、「採用」「育成」「職場環境改善」の3つのテーマについて、人的資本強化推進プロジェクトチームが中心となり、全社的な取り組みを展開しています。まず「採用」に関しては、日本全体で少子高齢化が進む中、特に若年層を中心とした製造業離れが顕著となっており、当社においても新卒採用に苦慮しています。そうした状況に対し、地域行政からの支援と、マスメディアや交通機関等での広告を活用して知名度向上を図りつつ、「チタン」という金属に親しみを持っていただく活動を推進していきます。

「育成」に関しては、中期経営課題を踏まえ、各部門で求める人材要件(スキルとマインド)を明確に定義し、あるべき人材ポートフォリオを作成した上で、従業員の希望と会社の期待をすり合わせながら教育プログラムを充実させ、自己研鑽を促していきます。また、次世代リーダーだけでなく、スペシャリストの育成にも力を入れており、業務に有効な資格取得を奨励し、評価する制度も検討しています。

「職場環境改善」に関しては、働きやすく生産性の高い職場づくりを目指し、現場作業の自動化を含めた改革を推進しています。また、上司と部下とのコミュニケーションを密にすることで、風通しの良い職場にしていこうと、「自分たちで考えて、自分たちで行動して、チャレンジする」職場風土の醸成を両輪で進めていきます。さらに、外部機関のエンゲージメントサーベイも活用しており、従業員の「満足度」や「期待度」を客観的に把握し、より効率的で実効性のある施策を立案・推進していきたいと考えています。

全社を挙げてDXを推進

近年、デジタル技術の目覚ましい進化により、製造業においてもIoT技術を用いた製造設備データの収集とその分析、AI技術による解析などが広がっています。デジタル技術は、製造業における効率性の向上や生産プロセスの革新を可能にし、競争力を強化する要素と位置付けられ、当社もこれらの適用

を進めなければ、グローバルでの競争に伍していけないと考えています。そこで、2025年4月に「DX推進部」を新設し、「スマートファクトリー」の実現に向けた取り組みや、オフィス業務の効率化を加速していきます。

具体的には、業務効率化のためのデータ活用・解析プラットフォームを構築し、データ解析作業の効率化や、より高度なモノづくり体制を実現します。また、製造に関わる業務プロセスの改革として、販売・製造・生産管理系システムの更新を実施し、各種情報を可視化することで、作業効率・生産性の向上、業務品質の向上、リスクの低減、属人化の排除などを目指します。さらに、全社横断的な業務改善活動として、AI・IoT技術の全社展開に加え、先述したプラットフォーム構築とシステム更新の活動成果を活かして、さらに快適な職場環境となるよう、自動化、省力・省人化活動を推進します。これにより、現場作業者の高齢化が進む中での作業負荷の軽減を目指します。

オフィス業務においても生成AIなど最新のデジタル技術を活用し、効率化を進めるとともに、全社員を対象とした計画的なDXリテラシー教育プログラムの策定と推進を通じて、DX人材の拡充を図ります。

財務体質の健全化による安定成長基盤の構築

今後、スポンジチタンの生産能力増強への先行投資によって、D/Eレシオが再び1倍を上回る可能性があり、2025年度はROICの低下も予想されますが、当社は財務体質の健全化を図りつつ、資本コストを意識して資産効率を向上させ、稼ぐ力を高めることを強く意識しています。そこで、需要家の理解を得ながら販売価格の適正化を推進していくことで期間利益の最大化に努めます。また、受注・生産計画を踏まえた棚卸資産(半製品・製品・原材料)の圧縮や、デジタル技術を駆使した品質歩留の向上、国内外需要家との支払い条件の改善を通じて、キャッシュフローの改善を図ります。その結果として純資産の増加と借入金の拡大抑制を同時に実現し、D/Eレシオの改善につなげていきます。これらの活動は、会社全体の管理・運用体制のもとで、関係部門が責任を持って進めます。

カーボンニュートラル対応をはじめ環境負荷低減に向けた多面的な活動の推進

GX推進は、持続可能な社会の実現に向け、企業の社会的責任を果たすための最も重要な取り組みであると認識しています。そこで当社は、2030年度までにGHG排出量(Scope1とScope2の合計)を2013年度比で46%削減する目標を掲げ、自社生産プロセスの改善・改良による電力原単位低減はもと



より、ソーラーパネル設置をはじめとする省エネ活動等、様々な取り組みを行っています。直近では2025年6月に、関西電力株式会社及び双日株式会社と約10,000kWの太陽光発電によるコーポレートPPA契約を締結し、グリーン電力の活用を積極化しています。さらに、住友商事株式会社及び住商メタレックス株式会社との新たな包括提携により、GX活動を加速していきます。

加えて、市場ニーズとしてサーキュラー・エコノミーへの対応も求められており、需要家とのタイアップによって資源循環体制を構築し、品質や価格面での貢献を超えたパートナーシップの拡大にも注力していきます。

また、チタンは、軽量で錆びにくくリサイクル性にも優れた金属であり、社会の環境負荷低減に大きなポジティブインパクトをもたらしています。そうしたチタンの優れた環境性能について積極的に情報発信しながら、様々な金属をチタンに置き換えていくことにより、社会全体のカーボンニュートラルや資源消費・廃棄物の抑制に貢献していきます。

まとめますと、当社大阪チタニウムテクノロジーズの成長と飛躍に向け、「中核事業となるチタン事業の持続的成長戦略」と「高機能材料事業による事業ポートフォリオ変革」は欠かせない取り組みであり、これを着実に遂行することが経営者としての最大の責務であると考えています。さらに、今後の成長を持続的なものとする基盤として、「財務の健全化」「人的資本の強化」「DX・GXの推進」、そして、企業風土改善にも力を入れていきます。また、2030年以降も見据え、事業戦略のみならず職場環境の整備を含めあらゆる面での「種蒔き」をしっかりと行っていきます。ステークホルダーの皆様には、中長期的な視点で当社の改革にご期待いただくとともに、今後もより一層のご支援とご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

価値創造の軌跡

スポンジチタン界のパイオニアから、
チタン・高機能材料素材の力を引き出すトップメーカーへ

1950-1960年代

チタン工業化へ本格始動

日本が戦後復興の道を歩み始めた1952年、当社の前身である「大阪チタニウム製造」は、日本で初めてスポンジチタンの工業化に成功し、アメリカの好調な需要を背景として生産体制を強化していきました。また、チタン製造の塩化工程で副生される四塩化珪素を利用してポリシリコン(多結晶シリコン)の生産も開始し、単結晶シリコンウエーハへと業容を拡大しました。



世の中の動き

1950-1960年代

- ・日本の高度経済成長の始まり、戦後復興
- ・世界的な自動車・家電産業の発展
- ・東京オリンピック開催

1970-1980年代

チタン事業の強化と高機能材料の開発

1978年頃から世界的なチタンプームが起こりました。そうした中、当社は硫酸化物の排出や煤煙の課題を解決する流動塩化炉を導入し、大幅な省エネと品質の安定化を実現する還元分離一体化炉も完成させました。一方で、チタンとシリコンに次ぐ第3の柱にも注力し、真空分離技術から生まれた蒸着材SiOをレンズ用途や、コンデンサー用途に展開しました。



1970-1980年代

- ・第一次・第二次オイルショック(1973, 1979)
- ・世界的な航空機産業の拡大
- ・バブル経済期(日本)

1990-2000年代

めまぐるしい変遷を経て再スタート

1993年に、チタンとシリコンを主力とするメーカーとして商号を「住友シチックス」に変更。その後、同社の全額出資により当社が設立され、チタン・ポリシリコンとチタン・シリコンの関連開発商品を譲り受け、2002年に「住友チタニウム」として株式を公開しました。そして2007年には技術立社の意も込めて「大阪チタニウムテクノロジーズ」に改め、2009年に岸和田製造所を開設しました。



1990-2000年代

- ・アジア通貨危機(1997)
- ・ITバブル崩壊(2002)・リーマンショック(2008)
- ・地球温暖化対策の国際的な議論(京都議定書発効 2005)

2010-2020年代

チタン事業と高機能材料事業に集中

チタン事業の生産能力を強化する一方、長年にわたり当社発展の一翼を担ってきたポリシリコンの製造を2019年に終了し、経営資源をチタン事業と今後の発展が期待できる高機能材料事業に集中させました。コロナ禍による航空機需要などの消失で一時は業績が大きく落ち込みましたが、2020年9月に合金TILOP工場が稼働を開始し、コロナ収束とチタン・高機能材料の用途拡大により、業績はV字回復に転じています。



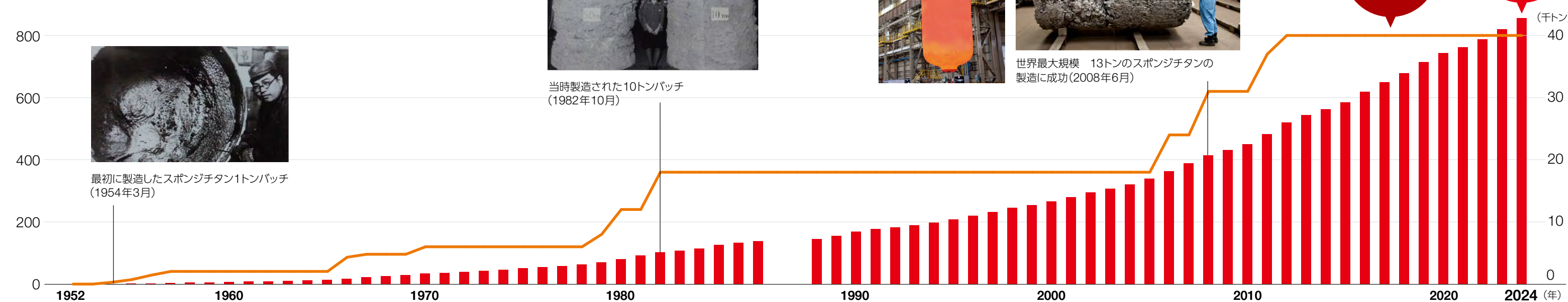
2010-2020年代

- ・東日本大震災(2011)
- ・新型コロナウイルス感染症(COVID-19)パンデミック
- ・地政学リスクの高まり(米中対立、ウクライナ危機など)

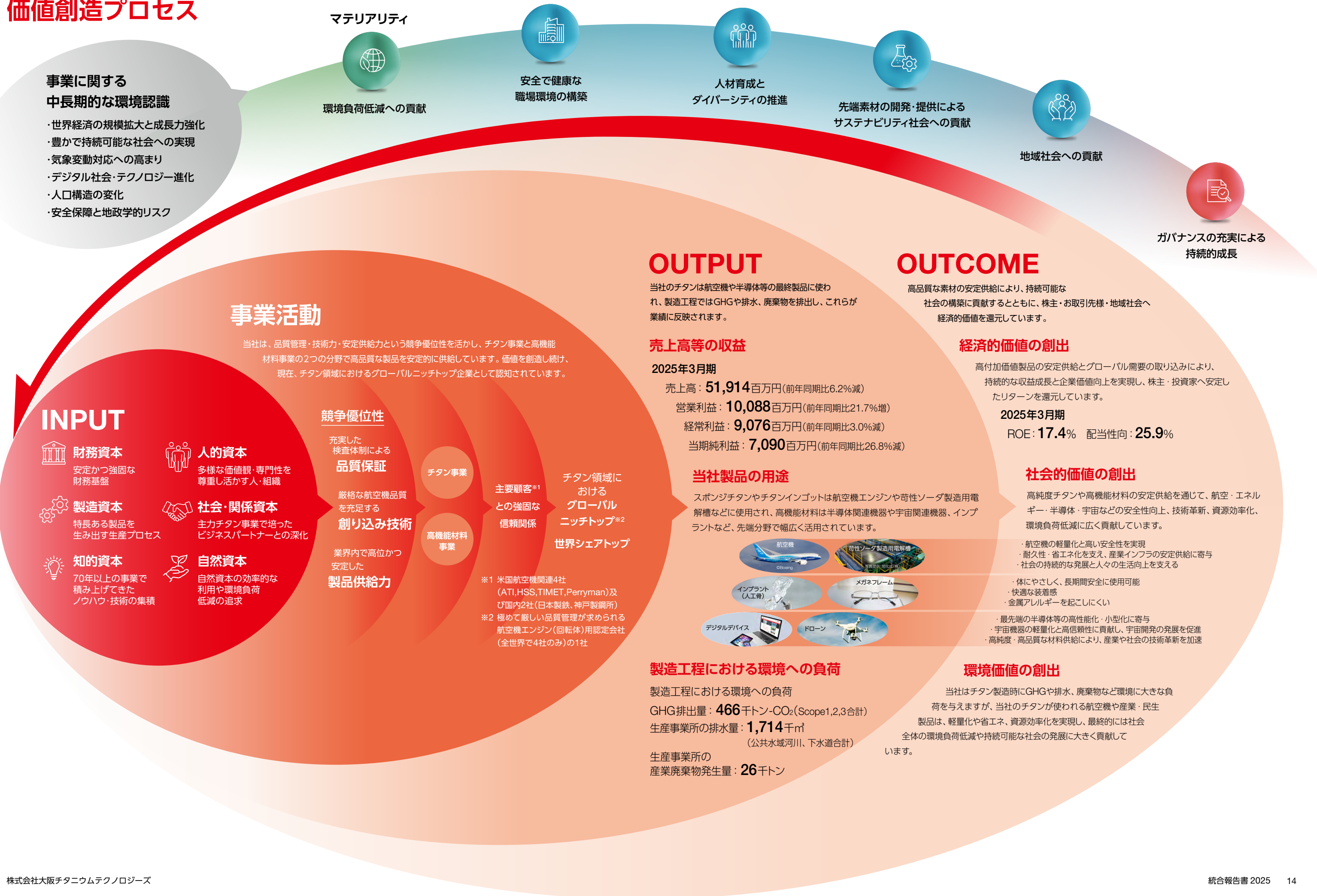
当社のスポンジチタン生産量

(千トン)

■ 累計生産量(左軸) ■ 年産能力(右軸)



価値創造プロセス



価値創造の源泉となる資本

(2025年3月末時点)



財務資本 『安定かつ強固な財務基盤』

事業の継続的成長の基盤となる、収益力を確保する水準への販売価格及び販売構成の適正化が重要となります。2024年度においては、経常利益は約90億円を計上し、資本収益性(ROIC)は資本コスト目標を上回る10.2%となりました。継続して財務体質の健全化による安定成長基盤の構築に取り組んでまいります。

総資産: **1,009**億円 D/Eレシオ: **0.9**倍

株主資本: **428**億円 時価総額: **70,803**百万円



人的資本 『多様な価値観・専門性を尊重し活かす人・組織』

事業ポートフォリオの変革、デジタルトランスフォーメーション対応等の重要課題に取り組むため、多様性のある中核人材の確保・育成に注力します。次代を担うリーダーの育成を計画的に推進する等、人的資本の強化推進を最重要経営課題のひとつとして位置付けるとともに、従業員が働く自信と誇り、喜びを感じられる魅力ある職場づくりを推進しています。

従業員数: **723**名 教育訓練時間: **12,371**時間

休業災害度数率: **0.00**%
(2024年12月末) 有休取得日数: **16.9**日/人・年



製造資本 『特長ある製品を生み出す生産プロセス』

航空機需要が回復から成長軌道へ転じていること等、スポンジチタンの需要が強まっていることに加え、一般産業用途向けのチタン製品需要も堅調に推移すると見込まれる中、当社はチタン事業の成長とチタン業界発展への貢献の観点から、航空機エンジン用としては世界最大級となる生産能力のさらなる増強を決定しました。

世界最大級のスポンジチタン生産能力: 現行**40,000**トン/年
→ 10,000トン増強し、**50,000**トン/年 投資額: **330**億円
(2027年度末、完工目標)
設備投資額: **54**億円



社会・関係資本 『主力チタン事業で培ったビジネスパートナーとの深化』

お取引先様との相互信頼に基づくパートナーシップを構築し、公正・公平で自由な取引を行うとともに、地域社会との共生を目指すなど、全てのステークホルダーとの信頼関係の構築を通じ、企業基盤の確立を図っています。また、株主・投資家の方々をはじめとする皆様との対話活動や、お客様・お取引先様からのアンケートを通じてステークホルダーの皆様の声を真摯に受け止めるとともに、経営の透明性の向上を重要課題と認識し、適正かつ迅速な情報開示と、幅広い情報公開を進めています。

創業から**73**年 機関投資家、アナリストとの個別対話 **177**件



知的資本 『70年以上の事業で積み上げてきたノウハウ・技術の集積』

競争力強化と持続的発展、企業価値向上を実現するためには、経営戦略のひとつとして、知的財産・無形財産への投資とその活用を積極的に進めることが重要と認識しています。そのために、研究開発設備の拡充推進、開発・知的財産相談会の定期運営及び新入社員・入社3年目社員等を対象とした知的財産研修を行っています。

研究開発費: **13**億円 従業員における研究開発者の割合: **13**%



自然資本 『自然資本の効率的な利用や環境負荷低減の追求』

当社は、製品の原材料としての鉱物資源や工業用水の使用により、自然資本と密接に関わっていることから、自然資本への負の影響を最小化することは重要なテーマです。2050年のカーボンニュートラルの達成に向けて果敢に取り組んでいくとともに、水のリサイクルや副産物の再資源化についても当社の技術を活かし、環境負荷の低減を図っています。

再生可能エネルギーによるCO₂削減: **307**トンCO₂
(岸和田製造所における太陽光発電量 733MWh)

水のリサイクル率: **97**% 廃棄物の再資源化: **6,859**トン

財務担当役員メッセージ



健全な財務基盤を維持しながら、チタン事業の生産能力増強をはじめ 企業価値向上に必要な資金を確保します

取締役 専務執行役員

脇 治豊

財務戦略の基本方針

総務・人事部門の担当を経て、2025年6月に財務担当役員に就任いたしました。これまでの方針を引き継ぎ、健全な財務基盤を維持しながら、中長期的な需要増加が見込まれるチタン事業の生産能力増強や、収益の多様化に向けた高機能材料事業への投資を積極的に推進します。同時に、持続的な企業価値向上のために、必要な人的資本やDX・GXへの資金投入も着実に実施していきます。

また、上記で述べた施策を推進するために必要な資金についても、安定的に確保していきたいと考えています。そのためには、まず期間業績をしっかりとあげて自己資本を積み上げることが最優先ですが、あわせてキャッシュフローを意識した取組みも進めていきます。

そのうえで、必要な資金を最適なタイミングで調達できるよう取り組んでいきます。今後、2027年度には、スポンジチタン生産能力の増強工事関連で、多額の資金需要が予想されますので、キャッシュフローの最適化により、財務基盤をしっかりと固めて、将来への備えをしっかりと行っていきます。

稼ぐ力は着実に向上

2020年度及び2021年度は、コロナ禍に端を発した業績悪化の中で、徹底したコスト削減に加え、需要変動に応じた機動的な生産体制の構築に注力しました。そして、チタン需要が回復に転じた2022年度以降は、グローバルサプライチェーンの再編の動きも捉え、販売数量の拡大を目指しました。また、原材料やエネルギーコストの上昇に対しては、全社を挙げて製品価格の適正化に努めてきました。さらに、経営課題解決のため

に必要な開発、設備投資、人的資本強化についてはメリハリをつけて資源を投入し、チタン事業の持続的成長と事業ポートフォリオ変革に注力してきました。

その結果、2024年度の営業利益率は19.4%に達し、非鉄業界の中でもトップクラスの実績を残すことができました。主力のチタン事業は、航空機向け需要は米ボーイング社での品質問題とストライキの影響を大きく受けたほか、熱交換器など一般産業向けの国内販売も減少しました。そうした状況下、損益面では継続的なコスト削減や販売価格の適正化が奏功したことに加え、円安効果もあり、100億円を上回る営業利益を確保しました。一方で、新工場建設に伴う固定資産除却損等により当期純利益は減少しましたが、稼ぐ力は着実に高まっていると考えています。

2025年度は一時的な減益を見込む

2025年度の売上高は前年度比5.6%減の490億円、営業利益は50.4%減の50億円と、一時的に厳しい状況を想定しています。その要因は主に4つあります。まず戦略的に在庫を積み増した結果、十分な在庫が確保できたことから、足元では工場の稼働率を一旦実需見合いで8割程度に下げており、操業度損が発生します。次に、海外顧客向け価格に反映されるチタン鉱石全体の価格の動きと、実際に当社が調達している高品位チタン鉱石の価格の動きに乖離が生じており、マージンが一時的に低下します。加えて労務費や外注費などの上昇や、前年度に比べ円高方向に振れていることもマイナス要因となります。

当期純利益は、スポンジチタンの製造能力増強工事に関連した撤去費負担があることから、69.0%減の22億円となる見通しです。こうした収益圧迫要因は構造的なものではなく、

2026年度以降は民間航空機向けや国内向けチタン需要の回復と、稼ぐ力の向上により、再び業績回復を実現してまいりたいと考えています。

財務規律を勘案しながら成長投資を積極化

民間航空機の運航機数は今後20年で倍増するとされ、大手航空機メーカーの受注残はコロナ禍前よりも増えていきます。MRO需要も見込めるため、欧米航空機向けチタン需要は今後年平均10%の成長が期待されます。さらに、一般産業用途向け需要も底堅く推移すると見られ、お客様から供給能力の増強を強く求められています。

そこで今回、高品質スポンジチタンの生産能力を現行の40,000トン/年から50,000トン/年に引き上げる計画を立て、2027年度末までに約330億円(約80億円の助成金を含む)の投資を予定しています。増産分の販売先は、需要動向を見定めて決めてまいります。今後の民間航空機生産機数の増加や、エンジンMRO需要の増加を勘案すると、増加分の販売は十分可能と考えております。

これ以外の設備投資に関しては、安定生産・安定品質に資する新投資や、DX推進を含め生産プロセスの自動化・省人化、職場環境改善に向けた投資は、財務規律も勘案しつつ必要な経営資源を投入していきます。加えて、生産能力の増強に伴う人材採用や従業員の育成、職場環境充実への投資も推進していきます。

中長期的なROIC向上を目指す

当社は、従来から資本コストや資本収益性を意識した経営に取り組んでいます。一定の前提条件の下で算定した当社のWACC(加重平均資本コスト)は現時点で5~6%程度と認識しており、2023年度と2024年度のROICはその水準を上回りました。これは、販売価格の適正化やコスト合理化による業績改善等の成果と言えます。

2025年度は先ほど申しあげたとおり、一時的な減産等の影響によりROICも低下する見通しですが、中長期的に拡大するチタン需要を着実に捕捉し、安定的にROICがWACCを上回る体質を目指します。

業績連動の株主還元方針を当面維持

今後ともチタン事業の持続的成長や高機能材料事業の拡大に向けた投資を積極的に行う方針ですが、機動的に資金を調達するには健全な財務体質が前提となります。そのため、株主還元は毎期の業績に連動する配当が適正と考え、安定性に配慮しつつ25~35%の配当性向を目安とする方針を定めています。これに沿って、2024年度の年間配当は1株当たり50円とさせていただきます。2025年度は年間15円を予定しておりますが、今後の業績動向も踏まえ判断してまいります。今後とも、できるかぎり成長と還元の両立を目指していきたいと考えています。

事業戦略

チタン事業

未来を見据えた生産能力増強と
事業基盤強化取締役 常務執行役員
荒池 忠男

2024年度の総括

航空機向けは、エンジンの新規需要に加えて、MRO需要の増加により好調に推移したものの、全体としてはチタンサプライチェーン内で在庫量が適正化され、実需見合いの調達量となったことに加え、ボーイング社の品質トラブル、ストライキ等の影響を受け、販売数量は減少しました。また、一般産業向けの需要は、中国経済の低迷等を受け、減少傾向にあることから、チタン事業の売上高は479億円(前年同期比8.3% 減)、営業利益は、販売価格は正や操業改善による効果、円安等により99億円(前年同期比17.9%増)となりました。



戦略面では、今後成長するチタン需要を着実に捕捉すべく、スポンジチタンの生産能力を、年産4万トンから5万トンへ増強する決定をしました。2027年度末の完工、投資総額約330億円を予定しておりますが、本件は経済安全保障推進法に基づく特定重要物資の供給確保計画として経済産業省から認定され、国立研究開発法人 新エネルギー・産業技術総合開発機構より、安定供給確保支援基金事業費助成金を約80億円受領する見込みです。現在まで、工事は計画通りに進捗しております。

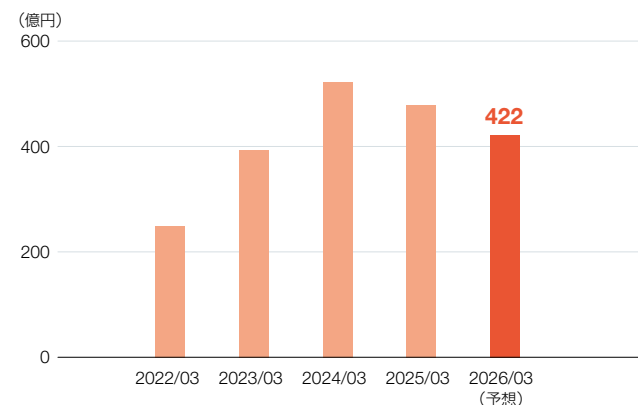
2025年度の主要施策と収益予想

- ① 顧客とのパートナーシップの維持、構築と、販売価格の適正化による収益基盤の強化
- ② 生産技術開発、AIやビッグデータのアプローチ等による生産能力の最大活用
- ③ スポンジチタン生産能力増強工事を無事故、無災害で計画通り推進

2025年度
チタン事業売上予想

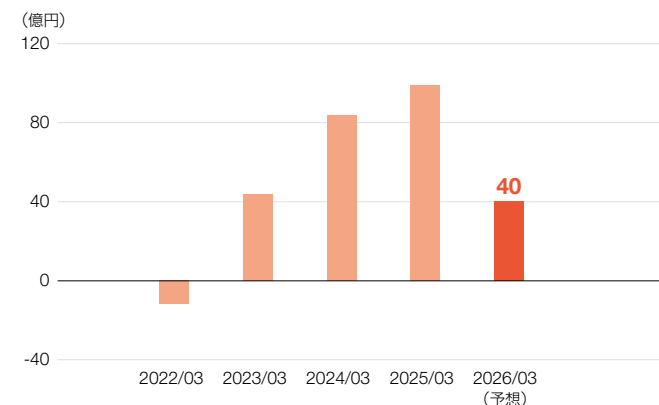
422億円

セグメント別売上高



※2025年度(2026年3月期)より四塩化チタン事業を高機能材料事業セグメントへ変更

セグメント別営業利益



高機能材料事業

持続的成長に向けた製品戦略と
収益拡大方針取締役 執行役員
松岡 淳

2024年度の総括

半導体向け高純度チタンターゲット材や電子部品向け四塩化チタンについては、市場が引き続き調整局面にある中で、スポット需要の確保などにより計画以上の売上を確保することができました。また、量産化に向けて開発中のリチウムイオン電池向けSiO負極材は、お客様での評価が進展し、量産へのマイルストーンが明確になるなど、一定の成果を感じられた一年でした。一方、拡販を目指す合金TiLOPは、医療分野での需給バランス悪化に伴い、数量面・収益面が悪化したことから、高い品



質トレーサビリティが求められる航空・宇宙向けを強化する戦略を打ち出しました。各製品群における課題は明確になりつつあり、今後、高純度チタンターゲット材の戦略商品の投入による差別化の推進や、SiO負極材の量産化に向けた体制構築により、高機能事業の収益拡大を図ることで、全社で掲げる事業ポートフォリオの変革の実現に向けて取り組んでまいります。

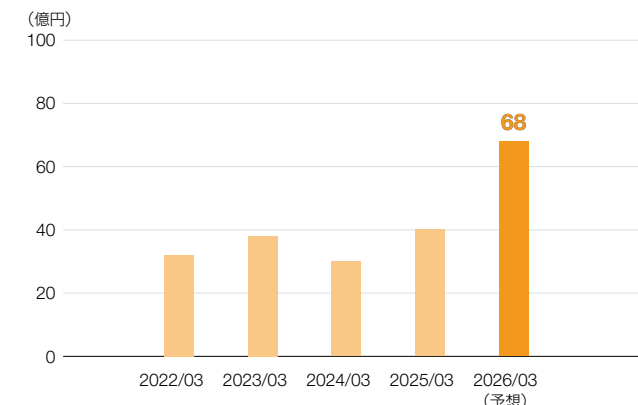
2025年度の主要施策と収益予想

- ① 半導体・電子部品分野での安定需要の確保とニーズに対応した新製品の投入によるシェアの拡大
- ② 新規事業における顧客基盤の確立と量産体制の整備

2025年度
高機能材料事業売上予想

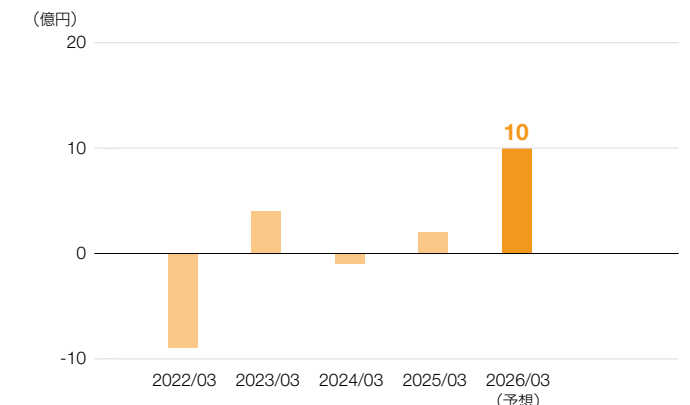
68億円

セグメント別売上高



※2025年度(2026年3月期)より四塩化チタン事業を高機能材料事業セグメントへ変更

セグメント別営業利益



DX推進

DX推進にあたって担当役員メッセージ

当社はDXの推進による事業や業務の改革を通して新たな価値や事業を創造し、持続可能な企業体制を構築することを目指しています。この変革は、当社の一層の競争力強化と、グローバル市場において確固たる地位を築くための鍵となります。

DXを推進するにあたり当社が目指す姿は、「必要なものを、必要な時に、楽しく作る」というコンセプトを具現化することです。この取組みにより、社内業務の効率化、職場環境の改善、生産変動への対応力強化、そして労働力減少への対応といった足元の課題解決についても着実に進めていきます。

具体的には次の4つのDX推進方針を設定し、活動を進めています。



執行役員
屋敷 貴司

DX推進方針

- 1 データに基づいた合理的かつ迅速な判断を実現するためのデータ活用・解析プラットフォームの導入
- 2 業務の抜本的効率化を目指す業務プロセス改革実現のための製造系システムの再構築
- 3 生成AIの導入、既設設備の3Dデジタルツイン構築や、電子化・ワークフロー化による業務品質向上と効率化を目指す業務改善
- 4 DXリテラシーの浸透による、全社員のDXスキルとデジタル変革への受容性の向上

またこれらの取組みを強力に推進するためDX推進部を新設し、専門性と実行力を兼ね備えた体制を整備し、社内外のリソースを積極的に活用しながら、この挑戦を推進しています。

DX戦略の具体的なテーマと目標

<経済産業省の提唱する「デジタルガバナンス・コード3.0」に準拠し活動>

テーマ	概要	達成目標と時期
①データ活用の推進 〔データ活用・解析プラットフォームの導入〕	各種生産設備のデータをはじめ、企業活動に関わるデータを収集、一元化する基盤を構築、格納されたデータを可視化・分析することで、設備の予知保全や生産性向上、製品品質の改善などを実現	進捗率: 2026年度73%(Step1) 2027年度100%(Step1) 業務適用件数: 2026年度3件以上
②業務プロセス改革 〔製造系システム再構築〕	既存システムの抜本的な見直し、再構築を行い、情報の可視化、デジタル化(ペーパーレス)などを通じて業務の効率化、生産性向上を図る	進捗率: 2026年度47% 2029年度100% システム利用者の満足度: 2029年度: 80%以上
③業務改善	生成AIなど最新IT技術を徹底活用し、オフィス業務の生産性向上、デジタル化の推進による製造現場の効率化等を図る	改善トライアル数: 2026年度: 5件以上 生成AIの業務への導入済職場の割合: 2026年度: 75%以上
④DX人材の育成 〔DXリテラシーの浸透〕	社内でのリテラシー教育の推進によるDX推進人材の早期育成(社内eラーニング等)	DX教育受講完了者: 対象者の90%以上(毎年) DX人材・データサイエンティスト育成: 5名/年以上



推進体制

2025年4月、DX推進担当執行役員を配置、同時に「DX推進部」を新設し、DXを積極的に推進する体制を整えました。また、今後、育成する業務部門側DX推進担当とも密に連携し、推進を図ります。

情報セキュリティ対策の状況

日々進化、悪質化するサイバーセキュリティリスクに対し、「コンプライアンス・リスクマネジメント委員会」の中で、重要リスクの一つと位置付けモニタリングを実施しています。また日常は、DX推進部にて主に下記対策を推進しています。

<実施中の主な対策>

- 1 出入口対策(Firewall、IPSでの不正通信の遮断、通信復号化、セキュリティベンダーによる常時監視等)
- 2 メール対策(フィルタリング、アクセス制御、情報漏えい対策等)
- 3 Webセキュリティ対策(コンテンツフィルタリング、アクセスブロック等)
- 4 ウイルス・マルウェア対策(脅威検知とインシデント対応の迅速化、端末の常時監視等)
- 5 システム更新・脆弱性対応(IPA、JPCERT等からの脆弱性情報の収集と対応等)
- 6 ネットワーク・アクセス制御
- 7 監視・ログ管理
- 8 教育・訓練(継続的なセキュリティ教育)
- 9 内部監査

リスクマネジメント体制



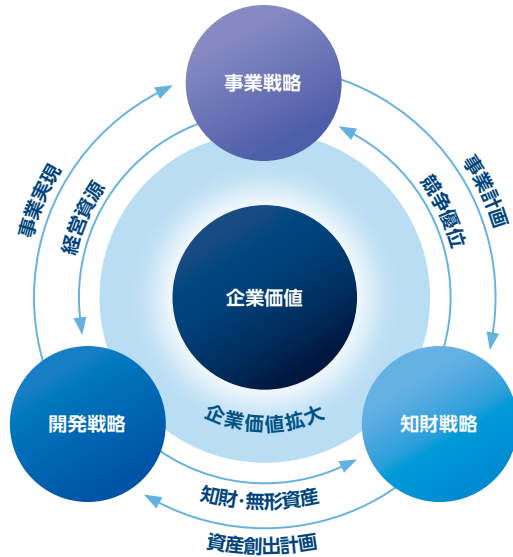
開発戦略／知的財産戦略

当社の主力事業であるチタン事業の成長及び事業ポートフォリオ変革を進めるためには、生産性、品質、コストのさらなる改善及び革新的技術等のイノベーション開発を含む技術開発が必須であり、さらには開発により得られた知的財産を資産化し適切に活用することも重要で、開発戦略、知財戦略においては2030年のあるべき姿を定め、推進しています。各戦略はクロス戦略構造を採り、現在の活動からあるべき姿へ変革する計画です。

開発戦略、知財戦略は事業戦略と関係性が深いため、三位一体の戦略を採用し、それによる企業価値向上に取り組んでいます。

三位一体の戦略構造

当社は、「事業戦略」「開発戦略」「知財戦略」を三位一体で推進することが重要と考えています。3つの戦略が互いに密接に連携しながら機能することで、持続可能な成長、社会課題解決、革新的技術開発の推進、そして新たな企業価値の創出を強力に後押しする仕組みです。これら3つの戦略が有機的に連携することで最大限のシナジーを生み出し、企業価値向上の確固たる基盤を築いていきます。技術で事業を成長させる、社名にふさわしい取組みを今後も続けてまいります。



2030年のあるべき姿と実現戦略(クロス戦略)

当社の技術開発の2030年のあるべき姿は、即時的なビジネス課題に対応する一方で、これまで蓄積してきた技術やノウハウを最大限活用しつつ、革新的な技術開発により事業ポートフォリオが変革されている未来像を描いています。知財においては、新しい技術や独自のアイデアを知的財産として保護することに注力している現在の状況を、「知財活用」の戦略的な推進により知財創出と活用の割合を逆転させることを目指しています。知財を単なる権利として保持するのではなく、それを市場価値の向上や新しいビジネスモデルの構築に活用し、知財を経営に活用する知財経営を目指しています。

このような未来を実現するために、開発戦略と知財戦略を総じて「クロス戦略」と名付けて推進しています。技術開発と知財活動においては、現在の主軸となっている活動と2030年のあるべき姿を実現するために行っている活動の割合を将来的には逆転させることを目指しており、この比率が、近い将来クロスすることを表現していることに加え、注力しているDX(デジタル・トランスフォーメーション)の[X]を象徴すること、さらにオープンイノベーションをはじめとした会社間や社内各部門との連携による効果が単なる足し算ではなく、掛け算の効果を狙うという意味も込められています。

クロス戦略



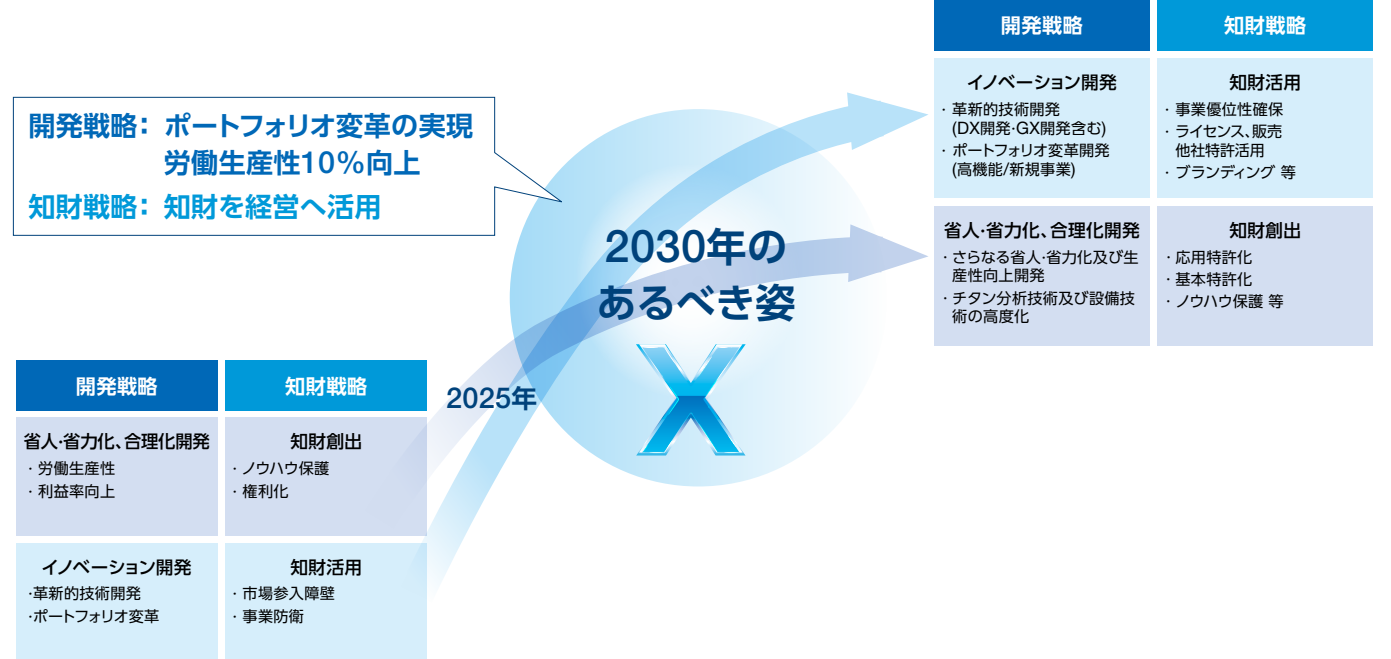
開発戦略

2030年のあるべき姿実現に向け、開発ロードマップを作成して取組みを進めています。開発「クロス戦略」は、省人・省力化や合理化開発と、イノベーション開発の比率を将来的に逆転させることを目指すものです。その背景には近い将来、直面する少子化に備え労働生産性向上が目の前の課題であること、将来の独自性確保の観点よりポートフォリオ変革に必要な革新的技術を開発することが重要と考え、これらの課題を適切な時期に対応できる企業体質が必要という考えに基づいています。既に労働生産性向上に関わる開発においてはAI等のDXを積極的に取り入れ、既存技術の深化と新技術の創出を両立させていきます。一部では有用な効果が出ており、今後も必要な開発予算を付けて推進する考えです。さらに、オープンイノベーションや部門横断の連携を強化し、持続的な価値創造と競争力強化を図ります。その一環として、新事業共創プロジェクトを立ち上げ、専用サイト(teotlテオトル®)にてパートナーを募集しています。こうした戦略的アプローチにより、事業ポートフォリオの変革と未来への飛躍を実現します。

知財戦略

知財戦略は、現在の事業を支える重要な柱であるとともに、未来の競争優位性を築くための基盤となるものです。知財「クロス戦略」は、知財創出から知財活用へのシフトを目指します。現時点では新技術や独自アイデアを知的財産として保護する知財創出に注力していますが、今後は知財を経営資源として積極的に活用し、市場価値や新ビジネスモデルの構築につなげます。なお、オープンイノベーションの考え方は、知財にも反映させ、他者と知財を共有することで、単独では達成できない革新的なソリューションの創出を目指します。さらには、ブランド価値向上に向けたブランディングにも力を入れます。ブランド価値の向上は、企業としての信頼性や市場競争力を高める重要な要素です。この統合的な取組みが当社の成長を促進し、持続的成長とイノベーション創出の基盤を築きます。

開発・知財のクロス戦略



開発戦略	知財戦略
省人・省力化、合理化開発 ・労働生産性 ・利益率向上	知財創出 ・ノウハウ保護 ・権利化
イノベーション開発 ・革新的技術開発 ・ポートフォリオ変革	知財活用 ・市場参入障壁 ・事業防衛

開発戦略	知財戦略
イノベーション開発 ・革新的技術開発 (DX開発・GX開発含む) ・ポートフォリオ変革開発 (高機能/新規事業)	知財活用 ・事業優位性確保 ・ライセンス、販売 他社特許活用 ・ブランディング 等
省人・省力化、合理化開発 ・さらなる省人・省力化及び生産性向上開発 ・チタン分析技術及び設備技術の高度化	知財創出 ・応用特許化 ・基本特許化 ・ノウハウ保護 等

Close Up

新規事業開発の推進

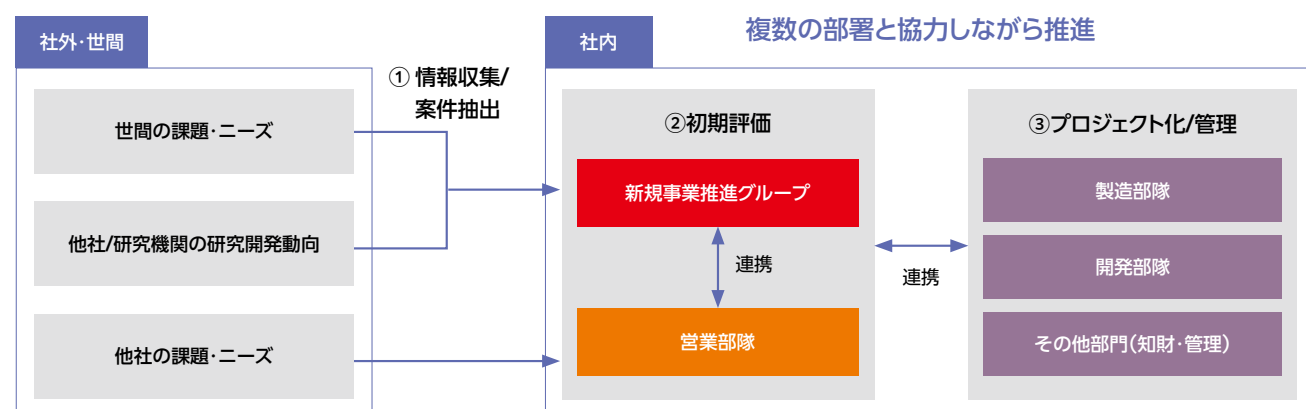
当社は、新規事業推進グループを設立し、体制強化と多様な連携を通じて、社会課題や新市場の創出に戦略的に取り組んでいます。

新規事業推進グループの体制と役割

新規事業推進グループは、2021年10月に発足し、技術部長傘下のグループ長の下、兼務を含む総勢20名の体制で活動しています。主な役割は、新規事業の創出・推進・開発活動、社内の新規事業開発風土の醸成、そしてオープンイノベーションの推進です。グループ内は「開発実行」「開発案件調査」「風土醸成」の3チームで構成され、各チームが連携し、将来の成長を支える新規事業の実現を目指しています。

2021年10月発足時 **4名** ▶ 2025年5月現在 **20名**

開発体制のイメージ



戦略的な事業開発の方向性

グループでは、新規事業の事業化までを「情報収集」「基礎調査」「詳細調査」「実行」「事業化」の5段階で管理しています。まず、社内外の課題やニーズを幅広く情報収集し、案件を抽出。次に市場性や技術性を基礎・詳細調査で評価し、事業化の可能性を見極めます。実行段階では、プロジェクト化や試作・実証を通じて技術的要素を検証し、量産体制の設計まで進めます。これらのプロセスを通じて、コア技術や製品を活かした新たな価値創出と、持続的な成長を実現する戦略的な事業開発を推進しています。

5段階に分けて状況を管理



新規事業の創出・推進・開発活動

活動1 開発の推進・実行

新規事業推進グループでは、当社が持つ高温乾式プロセス技術を活用し、リサイクル分野や金属精錬分野を中心に、社会課題の解決や新市場の創出を目指すプロジェクトを推進しています。各案件は、大学等との共同研究やラボ実験、パイロットプラント設計、外部機関との連携による実証・評価を経て、事業化に向けた量産体制の構築まで着実に進めています。

活動2 新規ビジネスパートナーの探索

当グループは、オープンイノベーションを重視し、自社のコア技術や製品と外部パートナーの技術・アイデアを掛け合わせることで新たな価値創出を目指しています。展示会や業界ネットワーク、WEBサイトを活用し、国内外の企業や研究機関との協業機会を積極的に探索。共同開発や用途開発を通じて、持続的な成長につながる新規ビジネスパートナーの発掘に取り組んでいます。



活動3 新事業共創プロジェクト WEBサイト運営

新事業共創プロジェクトに関連したWEBサイトを開設しています。ここでは、当社のコア技術や開発ストーリーを公開し、パートナー企業との協業による新規事業創出を呼びかけています。また、技術分野や課題別に開発情報を発信し、共創の可能性を広げる場として活用しており、お問い合わせフォームを通じて、協業やプロジェクト参画の相談を受け付け、次世代の事業を共に描くパートナーとの出会いを促進しています。

また当社は、新事業共創プロジェクトの認知拡大を目指し、2025年10月にロゴマークを商標登録してブランドイメージの強化に努めています。今後も「OTCの新規事業＝teotlテオトル®」と広く認知されるよう、積極的に活動と情報発信を行っていきます。

🌐 新事業共創プロジェクト | 大阪チタニウムテクノロジーズ

<https://teotl-otc.jp>



サステナビリティ経営の推進

サステナビリティ基本方針

「基本的な考え方」

当社は、環境をはじめとするサステナビリティに関する諸課題への対応は、企業の社会的責務であるとの基本認識のもと、サステナビリティに関する諸課題に、事業活動を通じて積極的に取組み、持続可能な社会の実現に貢献することを通じ、中長期的な企業価値向上を図ってまいります。

具体的な取組みはこちらをご参照ください：

 基本方針 | 株式会社 大阪チタニウムテクノロジーズ
<https://www.osaka-ti.co.jp/sustainability/policy/>

フレームワーク

<委員会設置の目的>

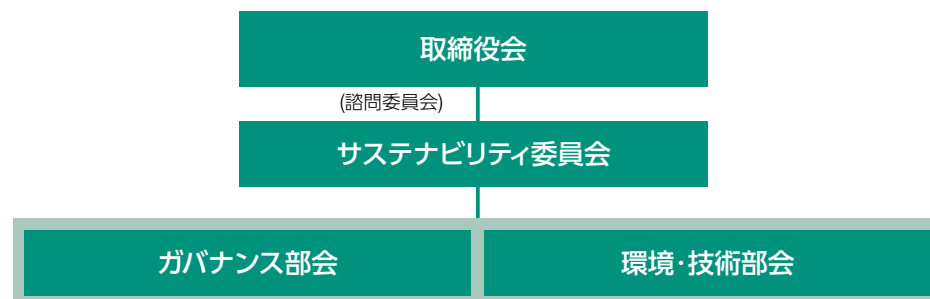
企業を取り巻く環境が大きく変化する中、企業価値向上にはサステナビリティが重要な経営課題の一つであり、持続可能な社会の実現への貢献と当社の持続的成長の実現の両立に向けた取組みをより一層強化する観点から、サステナビリティ委員会を設置しております。

<委員会の役割>

委員会は、取締役会の諮問機関として設置し、環境・社会・ガバナンスといったサステナビリティに関する重要課題への対応方針について議論し、取締役会へ答申を行います。また、委員会の下に、それら課題について具体的な検討を進める体制を構築し、持続可能な社会の実現への貢献と当社の持続的成長の実現を推進してまいります。

<委員会の構成>

代表取締役社長、環境部門、ガバナンス部門、営業部門を総括する各執行役員(取締役)、独立社外役員、及び監査等委員である取締役



マテリアリティ特定プロセス

当社は、GRIスタンダード、SDGs、ESG評価機関の評価項目、世界のメガトレンドなどを参照しマテリアリティ(重要課題)の候補テーマを選定したうえで、サステナビリティ委員会において、当社の「サステナビリティ基本方針」を踏まえ、中長期的企業価値向上の観点から各候補テーマの重要度を検討し、以下のマテリアリティを特定しました。

マテリアリティの各項目については、具体的に実現するための指標・目標を設定しており、サステナビリティ委員会にてその進捗を管理しています。

OTCのマテリアリティ



環境負荷低減への貢献

気候変動の緩和
資源循環対応



安全で健康な職場環境の構築

従業員が安心して働ける環境の整備
働き方改革



人材育成とダイバーシティの推進

人材育成
ダイバーシティ&インクルージョン



先端素材の開発・提供による サステナビリティ社会への貢献

研究開発投資
先端素材開発への投資
DXの推進



地域社会への貢献

サプライチェーンを通じた取組み方針
地域の環境防災活動への積極的参画等



ガバナンスの充実による持続的成長

コーポレートガバナンス
コンプライアンス意識調査の継続実施と評価、改善
コンプライアンス・リスクマネジメント
SR(Shareholder Relations)の充実
品質管理教育
人権の尊重



サステナビリティ経営の推進

マテリアリティ(重要課題)に対する指標・目標

	マテリアリティ		指標・目標		2024年度	
			指標	目標	実績	
E	環境負荷低減への貢献 	気候変動の緩和	生産プロセスにおけるCO ₂ 削減 (Scope1, Scope2の合計)	2030年度 46%削減への挑戦(2013年度対比) 2050年度 カーボンニュートラルへの挑戦	—	
			再生可能エネルギーによるCO ₂ 削減	再生可能エネルギー確保増(オフサイトPPAへの布石)	307トンCO ₂ 削減(岸和田製造所における太陽光発電量 733MWh)	
			先端素材供給による最終製品使用時のCO ₂ 削減	チタン製品によるCO ₂ 削減貢献の定量化と公表	CO ₂ 削減貢献定量化検討中(日本チタン協会として取組み)	
		資源循環対応	水のリサイクル率(循環冷却水)	90%以上を維持	97%	
			廃棄物の再資源化	有価物の販売	6,859トン	
S	安全で健康な職場環境の構築 	従業員が安心して働ける環境の整備	休業災害度数率、死亡・重大災害件数	休業災害度数率 0.7%以下 死亡・重大災害件数 0件	休業災害度数率 0.00%(2024年) 死亡・重大災害件数 0件(2024年)	
			安全に関する階層別教育受講者数	—	159人(2024年)	
			ストレスチェックの実施と有効活用	—	継続実施中	
		働き方改革	年次有給休暇取得日数	10日／人・年以上	16.9日／人・年	
			年間総実労働時間	2,000時間未満	1,977時間／人・年	
			3年未満離職率	30%未満	9.5%	
			男性育児休暇取得率向上	—	47.6%	
	人材育成とダイバーシティの推進	人材育成	総研修受講時間	—	12,371時間	
			管理職に占める海外経験を有する者の比率	10%以上	10.7%	
		ダイバーシティ&インクルージョン	管理職に占める中途採用者の比率	20%以上	42.9%	
			新卒及び総合職中途採用者に占める女性比率	20%以上	11.5%	
			女性総合職社員に占める管理職比率	2030年度15%以上	8.3%	
			障がい者雇用率	2.3%以上	2.3%	
	先端素材の開発・提供によるサステナビリティ社会への貢献 	研究開発投資	売上高に占める研究開発費の割合	2%以上	2.6%	
		先端素材開発への投資	研究開発費に占める新規事業開発費の割合	50%以上	50.7%	
		DXの推進	基幹システムのERP化	—	製造系システム再構築の検討中	
	地域社会への貢献 	サプライチェーンを通じた取組み方針 地域の環境防災活動への積極的参画等	各種地域行事への積極的参加等	—	継続実施中 (非営利団体への寄付等 約8.8百万円)	
	G	ガバナンスの充実による持続的成長 	コーポレートガバナンス	取締役会実効性向上と評価	—	継続実施中
			コンプライアンス意識調査の継続実施と評価、改善	コンプライアンス意識調査評価の活用	—	継続実施中
コンプライアンス・リスクマネジメント			各部教育計画の策定と実行	—	継続実施中	
			内部通報件数	—	1件	
品質管理教育			品質教育の計画的実施	—	継続実施中	
人権の尊重			国連指導原則、人権デューデリジェンスへの対応	—	継続実施中	

環境マネジメント(ISO14001)

環境マネジメント体制

事業活動に伴う環境リスクと機会を把握し、適切に対応するとともに、日常の管理手順を定め、適切な管理を実施し法令遵守を徹底しています。

環境マネジメントシステム ISO14001(2015年度版)

取得年 1999年3月23日

登録更新日 2023年2月28日

有効期限 2026年2月27日

会社の認証取得範囲100%



本社・尼崎工場、岸和田製造所及び東京支社の環境マネジメント活動は、全社活動として環境防災委員会、取締役会にて報告を行っています。

登録活動範囲

分類	対象製品
チタン製品	展伸材用スポンジチタン、チタンインゴット
高機能材料製品	高純度チタン、TILOP、合金TILOP(プレアロイ)、一酸化珪素、電池用SiO粉末、四塩化チタン 四塩化チタン水溶液、粉末チタン、水素化チタン、水素化スポンジチタン

環境方針

当社は、環境に関する諸課題へ取り組むことは企業の社会的責務であるとの基本認識のもと、環境パフォーマンスを向上させ、持続可能な社会の実現に貢献することを通じて、中長期的な企業価値向上を図っています。

- 1 当社の事業活動において、当社構内に常駐する協力会社も含め、全従業員が環境への影響を意識し、環境保全に努める。
- 2 環境目標を定め、エネルギー及び資源の有効活用を行い、環境汚染の予防、資源循環対応、気候変動の緩和及び生物多様性への貢献に努める。
- 3 環境関連の法律、条例等の規制・協定及びその他の要求事項を遵守し、自主管理基準を定め環境管理を行う。
- 4 環境汚染を未然に防止するために教育・訓練を実施し、意識・技能の向上に努める。
- 5 環境監査を定期的 to 実施し、環境マネジメントシステムを継続的に改善する。

環境マネジメント活動

当社では、環境防災委員会、環境パトロール及び環境教育を継続することにより、環境意識の醸成を図るとともに、全社一丸となって環境マネジメント活動を進めています。

具体的には、環境防災委員会において、「環境防災」を全社の重要課題と位置づけ、環境に配慮した企業活動を目指し審議を行っています。また、ISO14001に則った毎年の内部監査をはじめ、高圧ガス保安法、消防法、廃棄物処理法、大気汚染防止法、水質汚濁防止法、労働安全衛生法(圧力容器)などの法令に基づき、毎年定期的に社内パトロールを実施しています。さらに、全社員を対象とした環境教育を毎年行い、公害防止管理者やエネルギー管理士等の資格取得も積極的に支援しています。

なお、当社において、2024年度に環境関連の法令違反や罰金・制裁金の支払い、行政措置等はありませんでした。



環境関連法令パトロール



環境教育

2024年度 環境関連有資格者数

資格	有資格者数
公害防止管理者(大気関係)	13人
公害防止管理者(水質関係)	10人
公害防止管理者(騒音・振動関係)	5人
エネルギー管理士	24人

環境保全

エネルギー使用量

エネルギーの使用の合理化等に関する法律(省エネ法)は、2023年度実績報告から改正省エネ法による報告となりました。当社の2024年度のエネルギー使用量は4,773TJです。

			2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
全社エネルギー使用量	TJ	旧	3,384	4,848	5,261	—
		改正	—	—	4,722	4,773
売上高	百万円		28,550	43,074	55,322	51,914
エネルギー原単位	GJ / 百万円	旧	119	113	95	—
		改正	—	—	85	92

<集計範囲>本社・尼崎工場、岸和田製造所、東京支社（カバー率：100%）

水環境の保全

排水の汚染負荷量については、水質汚濁防止法、瀬戸内海環境保全特別措置法及び兵庫県条例に基づき届出を行っています。各プロセスからの排水は、適正な浄化方法により処理し、公共水域(河川)及び下水道に排水しています。

水マネジメント計画は、本社・尼崎工場、岸和田製造所において「マテリアリティ 環境負荷低減への貢献 資源循環対応」、「水のリサイクル率(循環冷却水) 90%以上を維持」を目標としており、2021年度～2024年度の期間目標を達成しています。なお、2024年度の水に関する法令・条令等の違反件数は0件でした。また、世界資源研究所(WRI)の「WRI Aqueduct」での水リスクの高い地域には、当社の生産拠点はありません。

過去4年の取水・リサイクル率・排水データ

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取水	淡水(上水及び工業用水)[千m ³ /年] ^{※1※2}	1,600	2,000	2,000	2,100
循環水	循環冷却水(千m ³ /年)	63,000	68,000	68,000	69,000
リサイクル率【循環冷却水÷(循環冷却水+上水及び工業用水)】		97%	97%	97%	97%

	排出先	項目	基準値	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
排水 ^{※3}	公共水域 河川	排水量(千m ³ /年)	—	1,080	1,340	1,410	1,480
		COD(kg/日)	28.95	(最大) 6.7	(最大) 4.2	(最大) 12.6	(最大) 17.3
		窒素(kg/日)	79.5	(最大) 32.5	(最大) 18.4	(最大) 47.1	(最大) 38.2
		リン(kg/日)	0.05	0.01>	0.01>	0.01>	0.01>
	下水道	排水量(千m ³ /年)	—	182	203	240	234

<集計範囲>本社・尼崎工場、岸和田製造所、東京支社（カバー率：100%）

※1 上水及び工業用水の水源は主に河川です。

※2 河川、湖沼、自然池からの地表水、井戸、掘削孔からの地表水、砕石場で採取された水、外部廃水、収集された雨水、海水、海や海洋から取り出された水の使用はありません。

※3 海洋、地下/井戸、再利用/その他用途への排出はありません。

水関連のリスクに関するコスト及びリスクを軽減するための投資

異常排水の防止や水処理施設の点検・維持等に使用した水質汚濁防止費用を以下に示します。

項目	2021年度		2022年度		2023年度		2024年度	
	設備投資	経費	設備投資	経費	設備投資	経費	設備投資	経費
水質汚濁防止費用	0百万円	304百万円	0百万円	388百万円	2百万円	439百万円	11百万円	425百万円

環境マネジメント(ISO14001)

大気環境の保全

ばい煙等の管理については、大気汚染防止法及び兵庫県条例に基づき届出を行っています。各プロセスからの排気は、適正な浄化方法により処理し、排出しています。

項目		基準値	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
塩化水素(敷地境界濃度mg/m ³)		0.24	基準値 未満	基準値 未満	基準値 未満	基準値 未満
塩素(敷地境界濃度mg/m ³)		0.1	基準値 未満	基準値 未満	基準値 未満	基準値 未満
NOx	敷地境界濃度(mg/m ³)	0.2	基準値 未満	基準値 未満	基準値 未満	基準値 未満
	排出量(t/年)	—	2.6	2.9	2.9	2.9

<集計範囲>本社・尼崎工場、岸和田製造所、東京支社 (カバー率:100%)
硫黄酸化物(SOx)、揮発性有機化合物(VOC)を排出する特定設備はありません。
PRTR法に定めているVOC該当物質(トルエン等塗料関係の溶剤)の排出量は届出値以下でした。

廃棄物の管理

資源の枯渇防止のため、適切な資源調達を行い、使用後の廃棄物による環境影響を低減するために適正管理しています。また、廃棄物処理法では努力義務となっている「処理委託先の現地確認」を定期監査として計画的に実施し、産業廃棄物の処理が適正に行われていることを確認しています。

産業廃棄物

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
産業廃棄物(非リサイクル廃棄物)	17,440t	24,107t	27,966t	26,049t

<集計範囲>本社・尼崎工場、岸和田製造所、東京支社 (カバー率:100%)

特別管理産業廃棄物

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
特別管理産業廃棄物(有害廃棄物)	2t	4t	146t	130t

<集計範囲>本社・尼崎工場、岸和田製造所、東京支社 (カバー率:100%)

定期監査の実施

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
定期監査実績	4カ所	4カ所	7カ所	6カ所

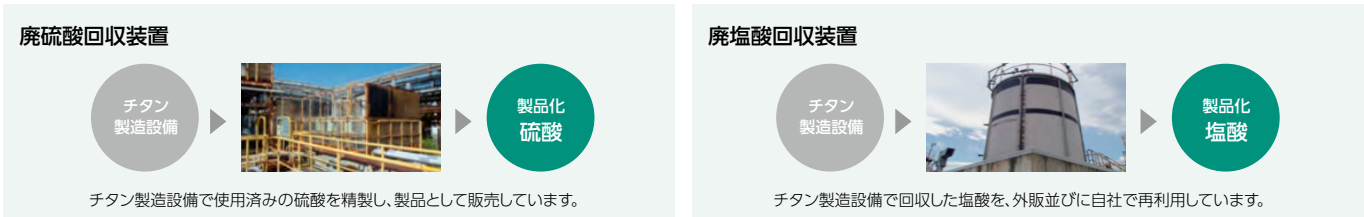
再資源化

当社は、事業活動のあらゆる面で環境に配慮する環境経営を展開しています。その一環として、エネルギー効率の向上と、排熱、水、資源などの有効利用、副産物の再資源化に継続的に取り組んでいます。特に、廃棄物として排出すると環境負荷が大きい物質をリサイクルし、環境負荷の低減に努めています。

産業廃棄物の再資源化

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
有価物	3,111t	3,382t	3,934t	6,859t

<集計範囲>本社・尼崎工場、岸和田製造所、東京支社 (カバー率:100%)



化学物質の管理

PRTR法^{*1}や化審法^{*2}に関する化学物質について、使用量・排出量・移動量を把握するとともに、使用量の削減や排出量の抑制に向けた活動に取り組んでいます。また、フロン類使用機器については、フロン排出抑制法^{*3}に基づき適切に保管・管理しています。

※1 PRTR(Pollutant Release and Transfer Register) [特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律]

※2 「化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律」

※3 「フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法律」

過去4年間のPRTR届出対象物質の年間移動・排出状況

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
届出対象物質数	なし	なし	なし	なし
大気への排出量	1t未満	1t未満	1t未満	1t未満
公共用水域への排出量	1t未満	1t未満	1t未満	1t未満
下水への移動量	1t未満	1t未満	1t未満	1t未満
事業所外への移動量(廃棄量)	1t未満	1t未満	1t未満	1t未満

<集計範囲>本社・尼崎工場、岸和田製造所、東京支社 (カバー率:100%)

環境会計 (2024年度環境保全コスト)

当社は、従来より環境汚染防止、廃棄物・資源の有効利用を図り、気候変動に関する研究開発投資をすることで、環境負荷の低減に取り組んでいます。

(単位:百万円)

分類		主な取組みの内容	投資額	経費
事業エリア内コスト	公害防止コスト/地球環境保全コスト	大気汚染・水質汚染防止及び環境対策、EMS 取組み等	30	369
	資源循環コスト	産業廃棄物の有効利用や委託処分の費用	—	424
研究開発コスト		環境負荷低減に関わる費用	—	876
管理活動・社会活動・環境損傷対応コスト		ISO14001維持管理・周辺地域の美化活動・公害健康被害の補償	—	18
合計			30	1,687

生物多様性への貢献

生物の多様性を包括的に保全することは、地球生態系の一員として重要な課題となっています。当社は持続可能な社会の実現のために、環境法令の遵守を基本としています。加えて、周辺企業の皆様とともに、工場周辺地域、河川及び海上の環境保全、美化活動により地域社会に貢献しています。

周辺の清掃活動

地域貢献の一環として、工場周辺の清掃美化活動を行っています。
2024年度の岸和田製造所での活動実績が、岸和田市のホームページで紹介されました。



TCFD提言に基づく気候変動関連情報開示

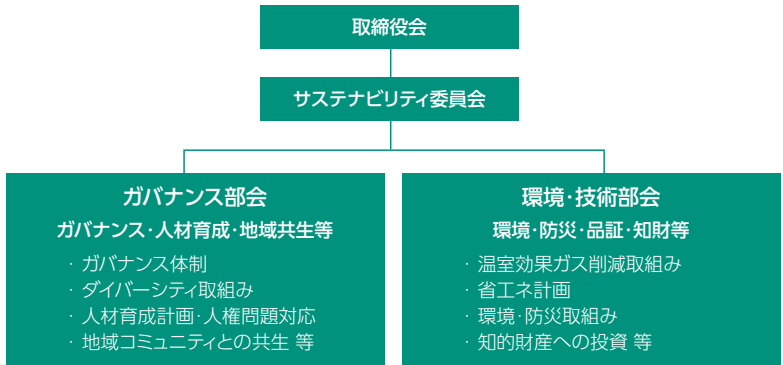
当社は2023年7月に、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言への賛同を表明しました。当社はサステナビリティに関する諸課題への対応は、中長期的な企業価値向上につながる重要な経営課題であるとの認識のもと、サステナビリティに関する諸課題に事業活動を通じて積極的に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。



気候関連ガバナンス体制

当社は、気候関連リスク及び機会に係る課題を専門的に取り扱う組織として、サステナビリティ委員会とその配下に環境・技術部会を設置し、気候変動に関する戦略的な検討を行い、気候関連のリスクと機会について全社横断的に検討・活動を推進しています。

環境・技術部会の検討結果や活動成果は、サステナビリティ委員会(委員長 代表取締役社長 川福純司)を通じて取締役会に報告され、取締役会の監督・指導を受けています。



気候変動関連リスク及び機会

気候関連リスク

今後、カーボンプライシング導入をはじめとする気候変動に関する環境規制の強化などが当社の業績及び財務状況に大きな影響を与える可能性があります。また、近年、洪水・台風に関する被害が激甚化する傾向にあり、気候変動による災害の増加により、生産量低下、サプライチェーンの混乱などが想定されます。

気候関連機会

気候関連問題の国際的な関心の高まりを背景に、CO₂排出量が少ない製品・サービスへの需要が増加しており、耐食性に優れるチタンの需要が中長期的に増加することが期待されます。

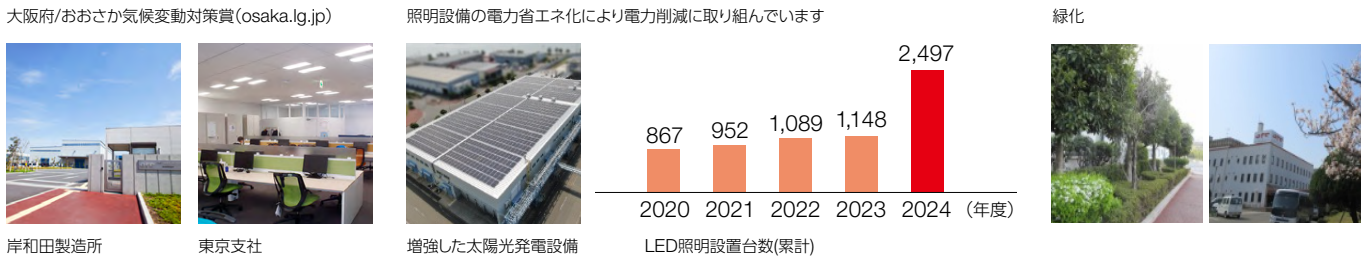
シナリオ	区分	当社への影響		当社の戦略
1.5℃	政策・法制度	リスク	カーボンプライシング導入による操業コスト増	・製造工程の省エネルギー技術開発 ・グリーンエネルギーの調達 ・CCUS・DAC技術の導入検討
		機会	カーボンニュートラル(CN)関連製品の需要が増え、軽量、耐久性に優れるチタン需要の増加	・チタン、高機能製品 販売促進 ・二酸化炭素排出量削減貢献
	市場と技術の移行	リスク	CN対応の、研究開発、設備投資、操業コストの増加	・製造工程の省エネルギー技術開発 ・CCUS・DAC技術の導入検討
		機会	航空機のCFRP化推進に伴うチタン需要の増加	・チタン、高機能製品 販売促進 ・二酸化炭素排出量削減貢献
	評判	リスク	CN取組み及び情報開示の遅れによる企業の評判悪化	適切な情報開示
		機会	CNへの積極取組みを開示し、企業の評判向上	適切な情報開示
4℃	異常気象	リスク	異常気象による原料調達先の操業停止、サプライチェーンの混乱	BCPIによるリスク回避
			異常気象による工場操業・出荷停止	BCPIによるリスク回避
		機会	「国土強靱化」による需要の増加	・チタン、高機能製品 販売促進 ・二酸化炭素排出量削減貢献

* 1.5℃シナリオ:産業革命以前に比べて気温上昇を1.5℃以下に抑えるために必要な対策が講じられた場合のシナリオ。
* 4℃シナリオ:平均気温が4℃上昇するシナリオ。気候変動に対し経済施策や追加の対策が講じられない場合の成り行きシナリオ。

気候変動関連リスクと機会への対応

当社は電力やLNGを多く消費しており、CO₂の削減には生産プロセスの省エネルギーが最も効果的です。そのため、省エネルギー技術の開発に加え、太陽光発電の増強、電灯のLED化、工場の緑化、日常の省エネ活動など、様々な取組みを進めています。

具体的には、2023年1月に岸和田製造所及び東京支社の全電力をグリーン電力に切り替え、同年5月には岸和田製造所の太陽光発電設備を増強(500kW)しました。これらの取組みにより、岸和田製造所は、「令和5年度 おおさか気候変動対策賞 (公募型部門) 特別賞」を受賞しました。さらに2025年6月に、関西電力株式会社及び双日株式会社と約10,000kWの太陽光発電によるコーポレートPPA契約を締結しました。



気候変動関連の指標と目標

指標: CO₂排出量

当社の製造段階で発生するエネルギー起源CO₂排出量(Scope1^{*1}、Scope2^{*2})の他に、バリューチェーンにおけるCO₂排出量(Scope3^{*3})をGHGプロトコル等に基づき算定しています。

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
Scope1	t-CO ₂ /年	37,719	51,959	54,605	55,179
	t-CO ₂ /年	114,772	147,440	224,662	218,539
Scope1,2 合計		152,491	199,399	279,267	273,718
Scope3	t-CO ₂ /年	121,821	182,348	199,610	193,191
Scope1,2,3 合計		274,312	381,747	478,877	466,909
売上高	百万円	28,550	43,074	55,322	51,914
CO ₂ 排出原単位	t-CO ₂ /百万円	9.6	8.9	8.7	9.0

<集計範囲>本社・尼崎工場、岸和田製造所、東京支社:組織の境界は財務支配力による(カバー率100%)
※2021年度以降のCO₂排出量は、第三者保証を受けております。
※2024年度の算定には、産総研IDEA Ver.3.4、温対法、環境省DBの排出係数を使用してあります。
※電力の換算係数を基礎排出係数から調整後排出係数に見直し、過年度分にさかのぼって、再計算しております。

Scope3

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
カテゴリ1	購入した製品・サービス	86,741	132,843	145,224	133,635
カテゴリ2	資本財	6,819	10,351	12,685	18,826
カテゴリ3	エネルギー関連活動	25,243	35,628	38,284	38,694
カテゴリ4	輸送、配送(上流)	2,638	2,956	2,852	1,249
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	334	530	519	756
カテゴリ6	出張	0	0	1	0
カテゴリ7	雇用者の通勤	46	40	45	31
カテゴリ8	リース資産(上流)	(対象外)	(対象外)	(対象外)	(対象外)
カテゴリ9	輸送、配送(下流)	(未集計)	(未集計)	(未集計)	(未集計)
カテゴリ10	販売した製品の加工	(未集計)	(未集計)	(未集計)	(未集計)
カテゴリ11	販売した製品の使用	(未集計)	(未集計)	(未集計)	(未集計)
カテゴリ12	販売した製品の廃棄	(未集計)	(未集計)	(未集計)	(未集計)
カテゴリ13	リース(下流)	(対象外)	(対象外)	(対象外)	(対象外)
カテゴリ14	フランチャイズ	(対象外)	(対象外)	(対象外)	(対象外)
カテゴリ15	投資	(対象外)	(対象外)	(対象外)	(対象外)

<集計範囲>本社・尼崎工場、岸和田製造所、東京支社:組織の境界は財務支配力による(カバー率:100%)
※1 Scope1:自社の燃料の使用に伴う排出(直接排出)漏洩フロン含む
※2 Scope2:他社で生産されたエネルギーの使用に伴う排出(間接排出)
※3 Scope3:自社のサプライチェーンに相当するその他の間接排出

TCFD提言に基づく気候変動関連情報開示

第三者保証

当社は、CO₂排出量データの信頼性・透明性を高めるため、独立した第三者機関である一般財団法人日本海事協会による第三者保証を受けました。

使用した国際保証の規格：

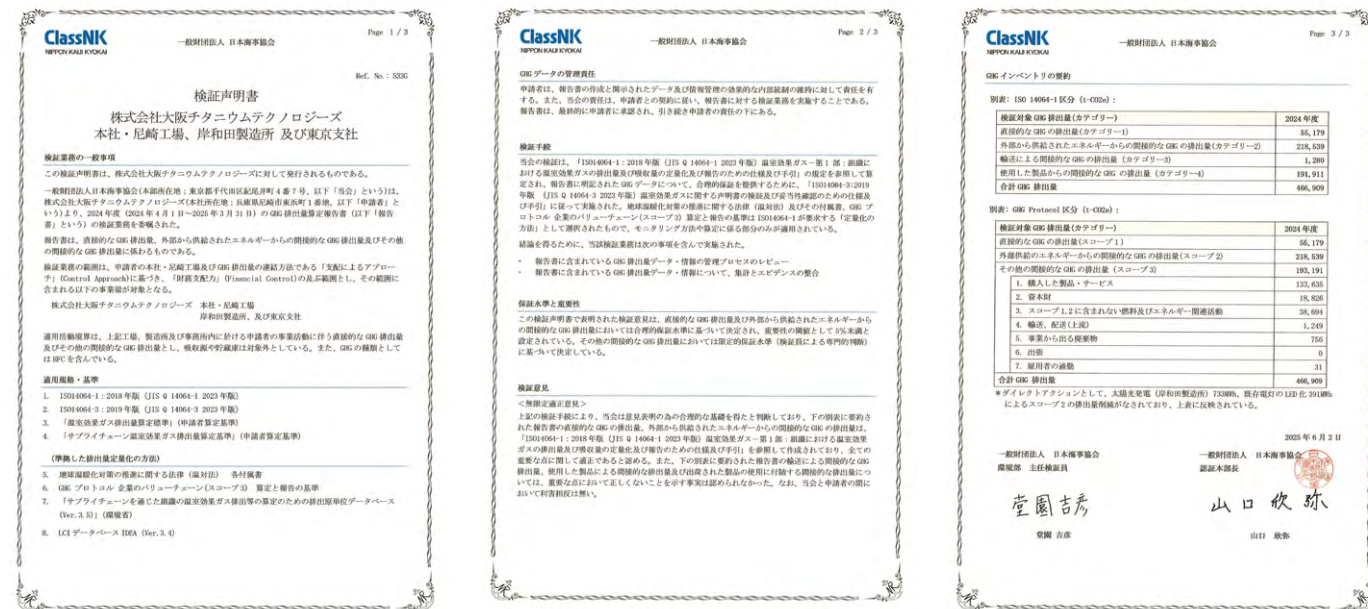
JIS Q 14064-1:2023年版 (ISO 14064-1:2018年版)

JIS Q 14064-3:2023年版 (ISO 14064-3:2019年版)

保証のレベル：

合理的保証 Scope1,2

限定的保証 Scope3



2030年、2050年カーボンニュートラルに向けた取組み

2020年10月、日本政府は「2050年カーボンニュートラル」を宣言しました。温暖化への対応を経済成長の制約やコストとする時代は終わり、国際的にも成長の機会と捉える時代となっています。当社はカーボンニュートラルの実現に向け、多面的な活動を推進し、企業価値の向上を図るとともに、グリーン社会の実現に寄与してまいります。

2050年目標
カーボンニュートラルに挑戦します

2030年目標
2030年度に2013年度比で
46%削減を目指します*
※Scope1, Scope2の合計

取組み

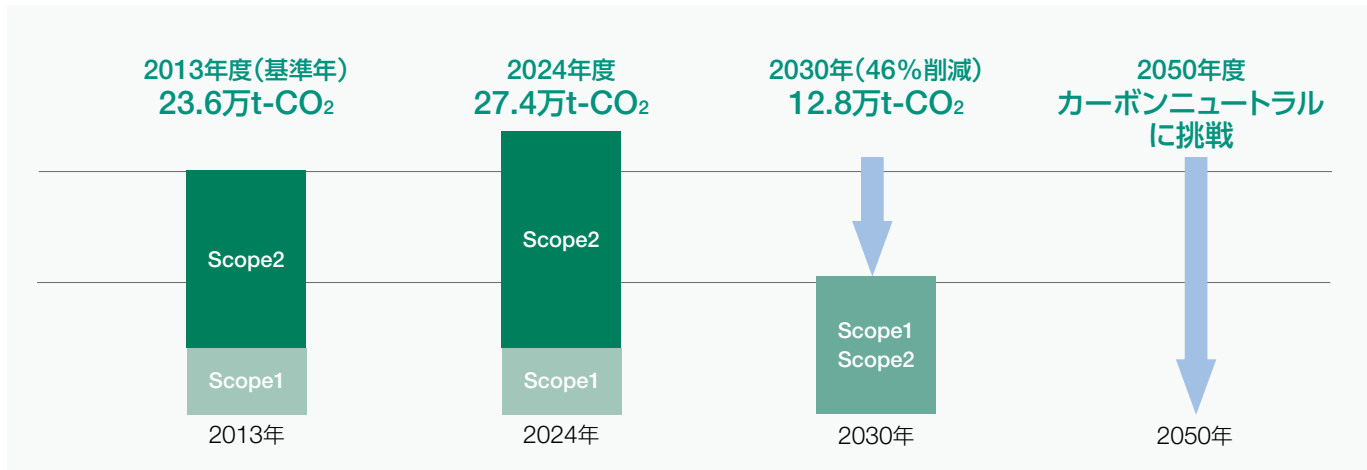
当社は、これまで積極的な設備投資により、様々な省エネルギー・CO₂削減対策を講じてきました。今後、供給電力の再生エネルギー比率増加により供給価格の上昇リスクが想定され、省エネルギーに関する技術開発は歩みを止めることなく進める必要があります。

2050年カーボンニュートラル達成のために、再生可能エネルギーの導入、蓄電池、水素の活用などの技術開発、また、二酸化炭素の回収活用を主眼としたCCUS※1、DAC※2技術開発などが進められています。当社は、これらの開発の動向を的確に把握し、技術導入、設備導入を実行することにより、カーボンニュートラルに向けた取組みを推進します。また、当社が提供するチタンや高機能材料は、高耐食性・高寿命・軽量の特徴を有しており、航空機、半導体、情報通信、エネルギー、化学プラント等様々な産業分野に製品を提供することで、CO₂排出抑制に貢献してまいります。

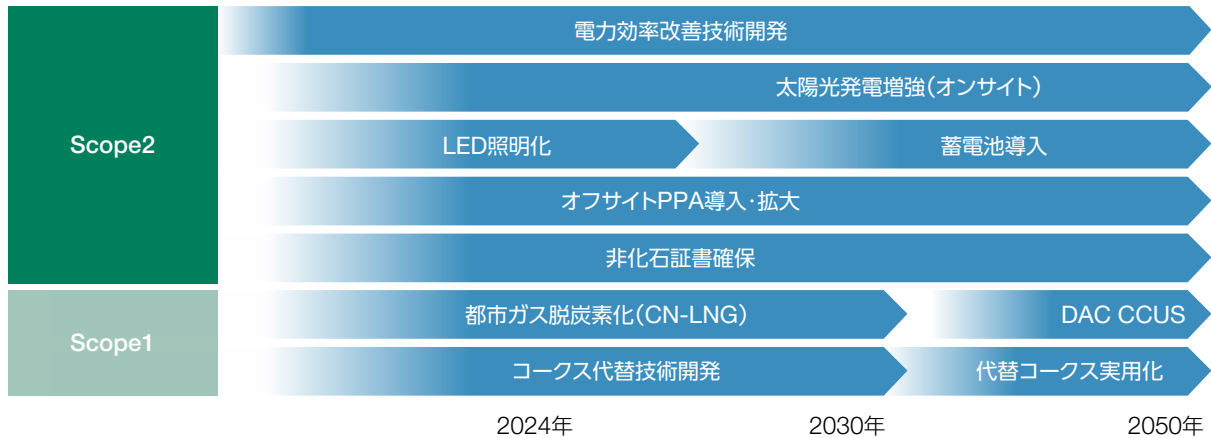
※1 CCUS:二酸化炭素回収・利用・貯留

※2 DAC:大気中の二酸化炭素回収

カーボンニュートラル目標



カーボンニュートラルに向けたロードマップ



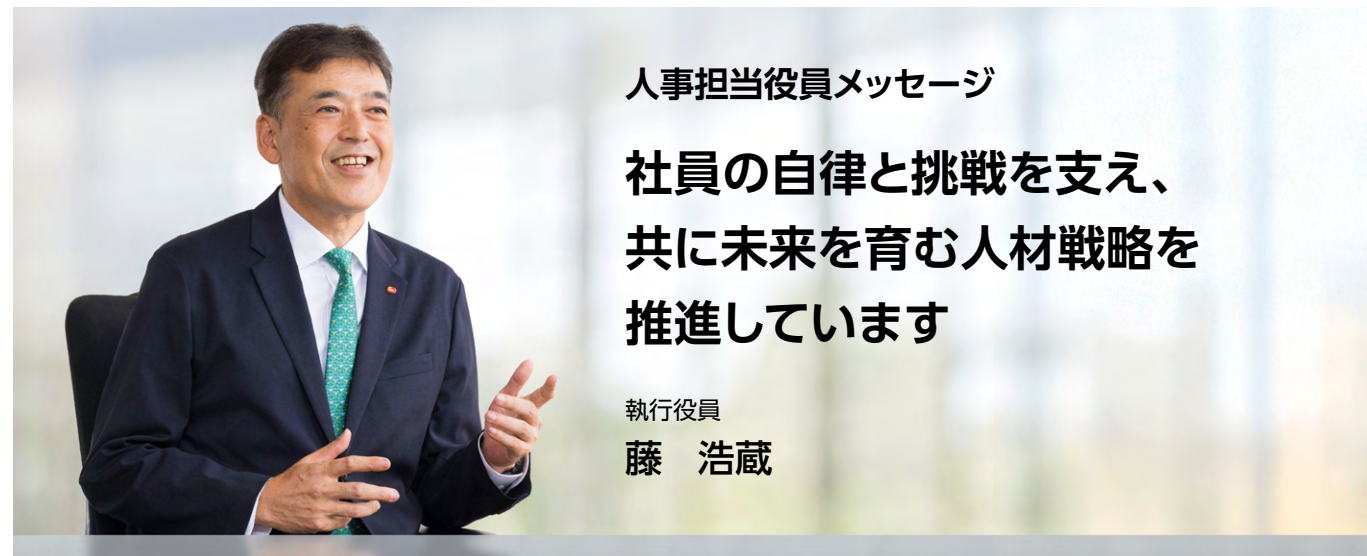
GXリーグ参画と日本チタン協会における活動

当社は、経済産業省が提唱する「GXリーグ」に参画し、カーボンニュートラルの実現を目指すとともに、今後も温室効果ガス削減に貢献できる製品を提供し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

また、一般社団法人日本チタン協会は、「2050年のカーボンニュートラル実現に賛同」を表明しており、当社は同協会のカーボンニュートラル分科会の活動に参加しています。



人材戦略



人的資本経営の強化をミッションに

私の最大のミッションは「人的資本経営の強化・推進」です。社員一人ひとりが「自分のキャリアは自分で切り拓く」という意識で、自己研鑽を重ねていくことが、会社の成長の原動力になると考えています。人的資本の所有者は会社ではなく社員一人ひとりです。社員の自発的な成長を促し、会社に貢献できる環境づくりを目指しています。

目指す姿と人材のあるべき姿

大切なのは「自責」と「自律」の姿勢です。周囲で起きている問題を自分事として捉え、時には少しおせっかいと思われてもいいので行動を起こすことを推奨しています。「自分がやらねば誰がやる」という自責の姿勢で考え、プロアクティブに行動する社員が増えれば、組織間の連携による新たな価値創造や業務の効率化、カイゼン活動を後押しする組織文化が生まれます。自律とは言葉のとおり自らを律し、自身を突き動かす力です。「まず自分が自分を動かす。リーダーシップはそこから始まる」と伝えています。

人材戦略における課題

課題は「次世代マネジメント人材の育成」と「技術・ノウハウの継承」です。前者については、次世代の経営人材、リーダー人材の計画的な育成に取り組んでいます。具体的には、毎年、各階層で座学と実践の両面から後継者候補を意識した育成計画を策定し、PDCAサイクルを回しています。後者については、人から人への伝承だけでなく、技術やノウハウをデータ化、見え

る化し組織知として継承していくことと、AIやIoT技術を駆使した自動化、省人化の両面から取り組んでいます。

経営戦略と人材戦略の連動

当社は、グローバル市場における最高級グレードのスポンジチタン製造のリーディングカンパニーとして、さらなる技術革新と効率的な生産体制の構築によりその強味に磨きをかけ、また当社が有する技術やノウハウを活かした高機能材料によりお客様や社会に新たな価値を提供することを目指しています。そのためには、多様なバックグラウンドや価値観を持つ人材が協働し、新たな視点やアイデアを生み出すことが不可欠です。多様な人材が集い、尊重され、能力を最大限に発揮できる環境整備を人事部門の重要な役割と位置付け、経営戦略としてDE&I (Diversity, Equity & Inclusion)に取り組んでいます。

人的資本強化プロジェクト「Cプロ」の取組み

人的資本強化推進プロジェクトチーム（通称「Cプロ」）は、2024年4月に組成され、2年間限定で活動中です。「働きやすく」「働きがいがある」職場づくりが会社の成長を実現するというコンセプトの下で、重点テーマを設定し、具体的な施策を検討・実行しています。最大のポイントは、Cプロは、各部署・職場のコア人材で構成されており、人事部門はそれをサポートする立場としている点です。これによって、各現場はCプロの活動を自分事と捉えることができ、それぞれ職場の課題とあるべき姿とのギャップを埋めるための施策を、各現場で取り組むべきことと全社で取り組むべきこと双方の視点で考えることができます。Cプロの活動は、2026年度からは人事部門が引き継

ぎますが、全社で取り組むべきテーマの中には人事制度に関連する事項も多くあり、人事部門内でワーキンググループを設置し、制度への落とし込みの検討を開始しました。

エンゲージメントサーベイの位置付け

エンゲージメントは個人の成長を会社の成長につなげる人的資本経営強化推進のキーフaktorと考えています。各職場毎に結果を踏まえ課題を設定し、アクションプランを実行しています。2024年度が初回の実施でしたが、今年度は、各職場の1年間の取組みの成果が数字として出てきています。

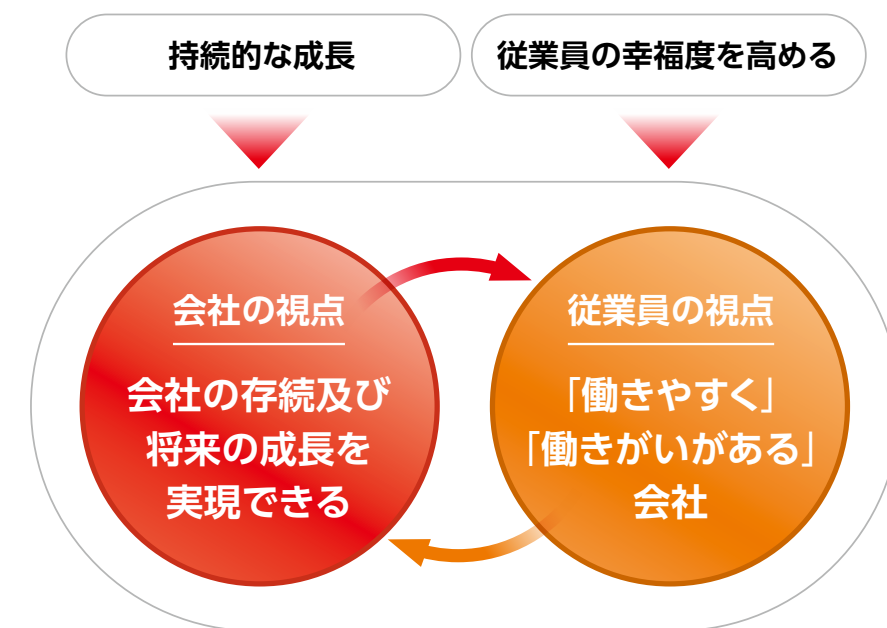
今後の人材戦略

「確保」「育成」「活用」の三位一体で人材戦略を推進します。「この会社で働きたい」「ここで成長したい」「貢献したい」と思える環境を作ることが、会社の持続的成長と企業価値向上につながると信じています。

経営戦略・事業戦略を加速させる人材戦略とは何か、エンゲージメント向上につながる人材戦略とは何か、この2点を常に念頭においてハード、ソフト両面から人材戦略を考え、実行していきます。

人的資本強化に向けた取組み

当社は、人材をコストではなく「重要な資産」と捉え、その価値を最大限に引き出すことで、企業価値の向上を目指しています。そうした考えのもと、2030年度のありたい姿に向け、「会社の存続と将来の成長」という会社視点のみならず、「働きやすく働きがいがある会社」という従業員視点の双方を重視し、人的資本の強化に取り組んでいます。



人的資本強化推進プロジェクトチーム(Cプロ)を設置

少子高齢化が加速する日本では、様々な産業において人手不足が深刻化しています。特に労働力人口の減少に加え、若者の製造業離れや技能人材の不足を背景に、当社においても必要な人材の充足が重要な経営課題となっています。そこで2024年度から「人材確保」「人材育成」「職場環境改善」の3つを重要テーマとし、人事と現場を横断して人的資本強化を推進するプロジェクトチーム（通称Cプロ）を立ち上げました。現在、Cプロが人的資本強化に向け課題抽出（現状把握）を行い、全社的な取組みを推進しています。

重要テーマ

人材確保

人材育成

職場環境改善

人材戦略

人的資本強化に向けた取組み

人材確保

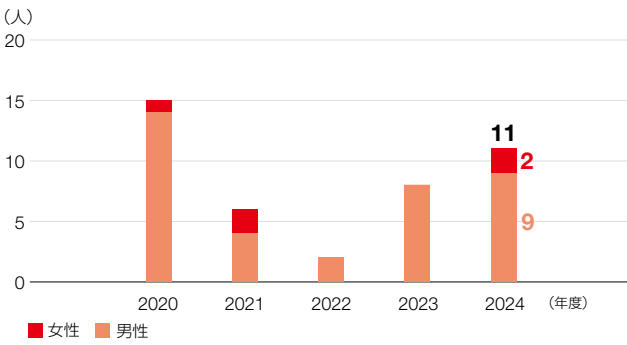
方針

当社における人材確保の方針としては、今後の増産計画を見据え、①会社の魅力度向上、②採用の精度向上(ミスマッチ防止)、③採用ターゲット層の拡大の3つの切り口からアプローチを行い、必要な人材を適切なタイミングで確保できる仕組み作りに注力しています。

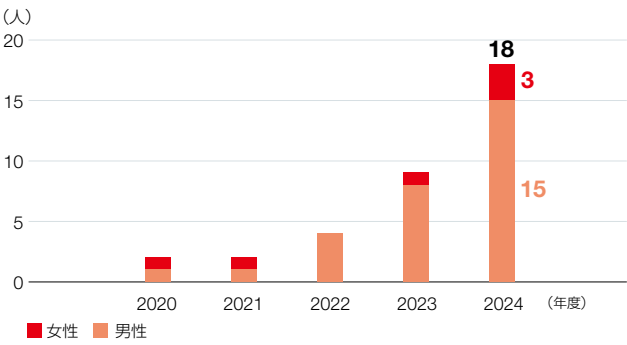
取組み実績と課題

2024年度は、当社求人に応募された方のご家族向けパンフレットの制作、就職エージェント向け会社説明会の実施、社員紹介制度やリクルーター制度、カムバック採用なども強化しました。2025年度からは、新工場の操業開始に向けた採用力強化(広報活動及び採用ターゲット層の拡大)、採用サイトのリニューアル、人事データの分析・活用システムの構築に注力します。課題としては会社の知名度向上が挙げられ、2024年度から実施しているマスメディアや交通機関等での広告を継続しながら、「チタン」という金属に親しみを持っていただく活動を継続しています。

新卒採用の推移



キャリア採用の推移



人材育成

方針

当社における人材育成は、会社視点では「経営課題の達成を実現できる人材を育成する仕組み作り」を、従業員視点では「納得感のある教育体制の構築」「個々の能力が発揮できる環境作り」「会社への貢献の実感」を目指しています。この方針のもと、必要な人材要件定義を行い、人材育成のポートフォリオ計画を策定し、個人の希望と会社の期待像を照合させながら教育プログラムの充実を図ることで、従業員一人ひとりの自己研鑽を促進していきます。

<育成面の取組み>

会社の視点

中期経営計画課題を達成するための人材の育成
計画の立案と仕組み作り

- マネージャー育成
- イノベーション人材

従業員の視点

納得感のある教育体制
能力が発揮できる環境作り
会社への貢献の実感

取組み実績と課題

2024年度は、現状把握から必要とされる能力と実態とのギャップの分析、人材育成計画の策定、育成の実施、そして評価までの一連のサイクルを定着させる仕組み作りに着手しました。まずはマネージャー層に対する人材要件定義を行い、求められる役割と成果から必要なスキル・コンピテンシー・経験を整理し、管理職層以上への浸透と研修カリキュラムへの反映を実施しました。

現状把握はアンケート調査により、管理職層からスタッフ層までのコンピテンシー分析を行うとともに、自身の強み・弱みを従業員に把握してもらい、2025年度のMBO(目標管理制度)に落とし込みました。また、現状把握で認識した個々の強み・弱みを踏まえ、それぞれが必要と考えるスキルやコンピテンシーを自律的に学べるよう、カフェテリア研修を充実させました。

今後の課題としては、経営課題の達成に向けて、どれだけの人材をどのレベルに育成する必要があるかを具体的に計画するため、その評価手法を検討しています。加えて、個人が活躍できる場を広げるため、マネジメント職だけでなくスペシャリストの専門性も評価・処遇できるようキャリアパスを複線化することや、必要な経験を積むためのジョブローテーション制度の見直しも重要な課題と認識しています。

職場環境改善

当社における職場環境改善では、「労働生産性の向上」「営業利益率の向上」「定着率の向上」の3つの目標を掲げています。とりわけ定着率については、2024年9月より、「期待度」と「満足度」の2軸で従業員一人ひとりの状態を把握するエンゲージメントサーベイを実施しており、その結果を踏まえ、会社全体と部署ごとの課題に分け、中期的なエンゲージメントスコア目標を設定し、より積極的な取組みにつなげていく方針です。また、ハード面では現場作業の自動化等を推進することにより、労働負荷低減と同時に労働生産性及び営業利益率の向上を図っていきます。



	これまで	今後の取組み
目的	定着率向上を目指した職場環境の 不満の解消	エンゲージメント向上を目指す。 ■ 定着率向上及び働きがいの醸成
方法	困っている点・不満・要望のヒアリング	エンゲージメントサーベイの実施と それに紐づいた施策検討
対象	管理職 監督者層	経営層 管理職 監督者層 一般者
成果	従業員の不満の抽出	■ 組織の状態把握 －問題のある組織の見える化 ■ 組織や個人(管理職)における 優先課題の特定 ■ 納得感のある施策の立案

エンゲージメント向上を目指し、サーベイの実施とそれに紐づいた施策を立案していく

働き方改革

健康経営の取組みについて

当社は、従業員が健康で生き活きと働き続けられる環境作りを目指しております。

当社は、健康経営の実践が、従業員の活力向上や生産性の向上、さらには企業の持続的成長につながる人的投資であると考えて、各種施策を推進してまいります。

具体的には、担当執行役員を設置し、健康保険組合とも連携して、取組み項目毎に目標値を設定し、その達成に向けて、従業員の自発的な健康管理を支援するとともに、健康管理施策を充実させてまいります。

なお、当社は2023年に引き続き2024年も、経済産業省と日本健康会議が選定する「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」に認定されました。

健康で安心して働ける環境

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、当社では2005年4月から2024年3月にわたり計4度の一般事業主行動計画を策定してまいりましたが、引き続き、2024年4月から2029年3月を計画期間とする「第5次行動計画」を次の通り策定しております。

株式会社大阪チタニウムテクノロジーズ第5次行動計画

社員が、仕事と子育てを両立させることができ、健康で安心して働ける職場をつくることによって、その能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定。

1. 計画期間
2024年4月1日～2029年3月31日(5年間)

2. 内容

目標1 男性社員の計画期間における育児休業取得率30%以上を達成

<対策>
2024年4月～ 他社の情報収集及び実施制度の検討
育児休業取得状況の定期的なモニタリング
2026年4月～ 制度の導入、社内報等を通じた社員への周知、追加施策の検討

2024年度進捗
43.5%

目標2 年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間13日以上

<対策>
各年10月 上期の有給休暇取得状況を集計、各所属長に実績報告、取得促進要請
各年10月 有給休暇取得を推進する社内報を発行

2024年度進捗
1人当たり平均/年間16.9日

目標3 育児と仕事の両立支援を強化する制度の導入

<対策>
2024年4月～ 他社の情報収集及び実施制度の検討
2026年4月～ 制度の導入、社内報等を通じた社員への周知、追加施策の検討

テレワーク制度導入

新型コロナウイルス感染拡大防止策として、2020年8月からトライアルを実施してきたテレワーク勤務(在宅勤務)について、「働き方改革」のひとつとしてのワークライフバランス向上、育児・介護による離職防止、アフターコロナの新しい生活様式に適した働き方の実現、ダイバーシティの推進等に資する点も考慮し、2021年9月より正式に導入しました。

定年延長

当社はこれまで60歳定年、希望者全員を65歳まで1年毎の再雇用として制度運用してきましたが、2025年4月より再雇用者も含め、一斉に定年を65歳に延長しました。

子育てサポート(くるみん認定)

当社は2024年8月に、子育てサポート企業として、「くるみん(厚生労働大臣認定)」を取得しました。

また現在当社では、くるみん認定に続き、「プラチナくるみん」の早期認定取得を目指しています。



【くるみん認定とは】

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために定められた法律(次世代育成支援対策推進法)に基づいた行動計画を策定し、行動計画を達成した企業の中で、

- ・男性労働者及び女性労働者の育児休業等取得率
- ・育児を行う労働者が働きやすい環境の整備
- ・有給休暇の取得推進や多様な働き方といったワークライフバランスに向けた労働条件の整備等合計10項目の基準を満たした企業が受けられる認定のことです。

【プラチナくるみんとは】

くるみん認定を既に受けた企業で、

- ・要求項目をさらに高い水準で達成
- ・育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組みにかかる計画を策定・実施等合計12項目の基準を満たした企業が受けられる認定のことで、相当程度両立支援の制度や導入が進み、高い水準の取組みを行っている企業も評価しつつ、継続的な取組みを促進するために創設

副業許可制度の導入

昨今の働き方多様性の観点や、スキルアップやキャリア形成の手段として活用が高まることを背景として、2021年から従業員の副業許可に関するトライアルを実施してきた結果、業務支障がないことと相当程度のニーズがあったことを受け、2022年7月より正式に導入しました。

当社としても、人材育成や満足度向上のチャンスと捉え、安心して働けるよう従業員をサポートしていきます。

ダイバーシティの推進

女性活躍推進

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画の策定について

女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行されました。この法律に基づき、各企業においては、必要な雇用環境の整備等について「一般事業主行動計画(以下、行動計画という。)」を策定することとなっています。

当社における、2021年4月から2026年3月までの5年間ににおける第2次行動計画期間としての取組みは次のとおりです。

株式会社大阪チタニウムテクノロジーズ 行動計画

女性従業員を増やし、女性が能力を十分に発揮して活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

計画期間

2021年4月1日～ 2026年3月31日(5年間)

内容

目標1 新卒及びキャリア採用者に占める女性比率を20%以上とする

<対策>

2021年度～ 新卒採用説明会において、当社の女性活躍に関する情報のPRを実施。

2021年度～ 採用HP、採用パンフレットにて女性社員の活躍等を発信。

2021年4月～2025年3月の進捗

15.0%

目標2 女性管理職を1人以上登用する

<対策>

2021年度～ 管理職育成を目的とした研修プログラムの検討。

2021年度～ 中途採用において、数年後に管理職となり得る女性を優先的に採用。

2021年4月～2025年3月の進捗

1人

目標3 男性の育児休暇取得を促進し、取得者を5人以上とする

<対策>

2021年度～ 男性が育児休暇を取得しやすい環境作りのため、管理監督者向け研修会にて理解促進を図るプログラムを実施。

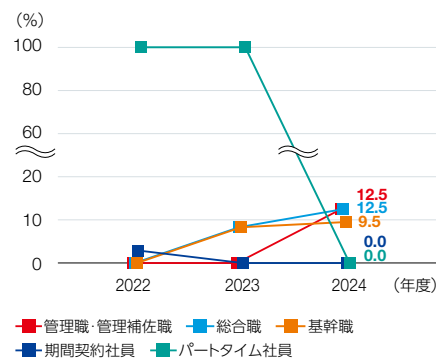
2021年度～ 育児休暇対象者を把握した場合、個別に案内を実施。

2021年4月～2025年3月の進捗

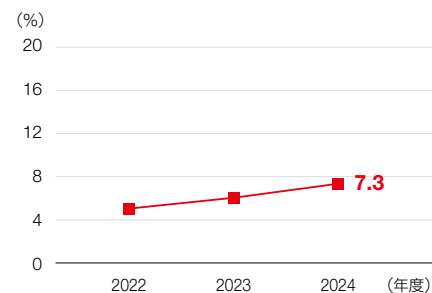
20人

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく女性の活躍に関する情報公表(2025年4月)

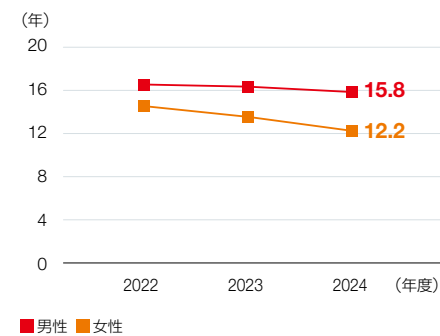
採用した労働者に占める女性労働者の割合



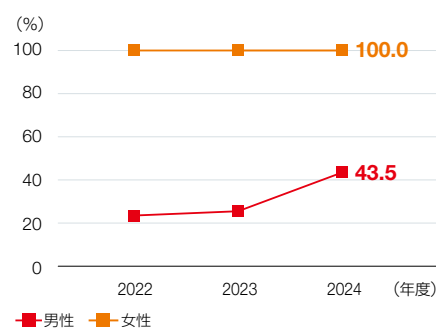
労働者に占める女性労働者の割合



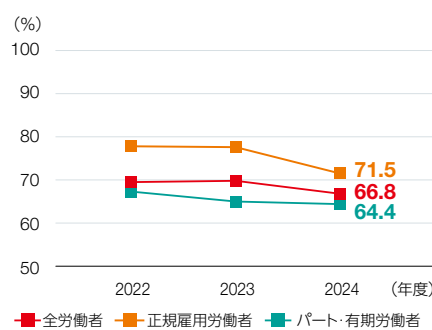
男女の平均継続勤務年数の差異



男女別の育児休業取得率



労働者の男女の賃金の差異



「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したものであります。

外国人採用

当社の製造部門では、相互コミュニケーションが必要なチーム作業が多く、品質・安全面から作業マニュアルの読解も必須である職場もある中で、外国人が勤務可能な業務を検討の上、試験的に採用開始し、現在数名の外国人技能実習生を採用しています。

今後も、製造部門に関わらず、事務系、技術系スタッフ採用についても、経済安全保障上のリスクに留意しつつ、検討を進めていきます。

障がい者雇用

障がい者雇用は企業の義務として法律で定められていますが、雇用創出のひとつとして、障がい者雇用と企業利益をつなげることができるよう、採用活動を進めています。

2025年4月時点での障がい者雇用率は2.5%であり、法定雇用人数19名に対する障がい者雇用人数は16名となっています。

今後も継続して、障がい者の雇用数増加に取り組んでいきます。

シニア社員登用

当社は2025年4月より60歳定年を65歳定年に全面移行しましたが、定年延長によるシニア層を登用することにより、働き手の確保による人手不足の解消、若手の育成、職場のダイバーシティ化等を加速させることで、多様な価値観や視点を取り入れた職場環境の形成やコミュニケーションの活性化にも寄与できます。

安全・衛生

当社は、「社内全体の安全感向上に向けた取組み」「機械・設備リスクアセスメント活動によるリスク低減」を推進することにより、トップポリシーに掲げた『『安全』かつ『健全』な職場』を構築することを基本方針としています。

また、請負業者をはじめ当社構内において事業に携わる重要なステークホルダーにおいても、安全衛生管理方針を適用し、一体となって安全活動を展開しています。

災害発生後の対応

当社及び請負業者にて発生した災害は、当該職場においてその発生原因の調査と対策の検討を行います。また中央安全衛生委員会にて報告し、社内及び請負業者にて情報を共有することによって、社内・他職場及び請負業者における類似災害の防止に努めています。

なお、死亡・重大災害が発生した場合は、行政機関及び一般社団法人日本チタン協会に速やかに報告することによって公表しております。

リスクアセスメント

既存設備についてはパトロールを随時実施し、発見された是正ポイントは設備・作業改善実施によりリスクの低減につなげています。また新規プロジェクトや設備新設にあたっては、安全衛生の面からのリスクアセスメントを実施し、設備の安全稼働につなげています。

安全衛生に関する教育

入社時の新人教育には、当社事業概要・コンプライアンスなどとともに安全衛生に関する教育が含まれ、当社に従事するにあたって必要な安全衛生知識を習得します。また監督者就任時、管理職就任時といった節目において、安全衛生に関する専門的教育を行い、個々人の安全感向上及び職場における安全指導強化を図っています。

新人教育及び階層別教育受講者数(対象者全員受講)

	2022年	2023年	2024年
新人教育(入社時)	94人	139人	140人
監督者就任時	8人	10人	10人
管理職就任時	7人	5人	9人

安全成績

当社はマテリアリティに「従業員が安心して働ける環境の整備」を掲げ、その指標である「死亡・重大災害件数」、「休業災害度数率」に対し、それぞれ「0件」、「0.7%以下」を目標としています。

休業災害件数、休業災害度数率の推移

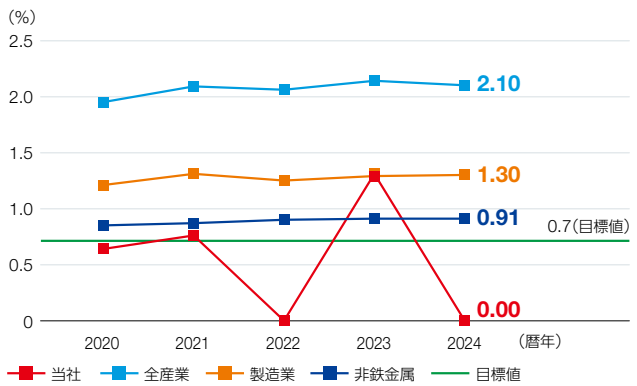
[休業災害度数率=休業1日以上の労働災害による死傷者数÷延べ実労働時間数×1,000,000]

	休業災害件数（ ）は死亡・重大災害で内数		当社休業災害 度数率
	当社※1	当社との請負業者※2	
2022年	0件(0件)	0件(0件)	0.00%
2023年	2件(0件)	0件(0件)	1.31%
2024年	0件(0件)	0件(0件)	0.00%

※1 当社に雇用されている全ての者(臨時・非常勤、受け入れ出向社員を含む)
(当社社員数[当社社員平均雇用人数] 2022年 682人、2023年 755人、2024年 764人)

※2 当社との請負契約のもとで、当社構内にて従事する請負業者社員
(請負業者社員数[平均人数] 2022年 252人、2023年 279人、2024年 280人)

休業災害度数率の推移



人権尊重

基本的考え方

当社は、人権の尊重が企業にとって重要な社会的責任の一つであるとの基本認識のもと、国連が採択した国際人権草典等、人権にかかわる国際的な規範を踏まえ、人権基本方針を制定しています。

事業活動を通じた人権侵害リスクの予防・軽減を図るため、お取引先様をはじめとする全てのステークホルダーとのエンゲージメントの充実を図ることが重要であると認識しています。

具体的には、政府の策定した「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を踏まえお取引先様に対するCSRアンケートの実施等を通じ、関連するステークホルダーとの対話を重視しながら、事業活動に関連する人権課題に対応してまいります。

人権基本方針の構成

- | | | |
|-------------|-----------------|---------------|
| ・ 基本的人権の尊重 | ・ 児童労働及び強制労働の禁止 | ・ 健全で働きがいのある |
| ・ あらゆる差別の禁止 | ・ 先住民の権利の尊重 | 職場環境の実現 |
| ・ ハラスメントの禁止 | ・ 労働に関する権利の尊重 | ・ 地域社会への連携・貢献 |

人権基本方針: <https://www.osaka-ti.co.jp/company/humanrights.html>

サプライチェーン等を通じた人権尊重の取組み

当社は、サプライチェーン等を通じて生じ得る人権への負の影響の特定と評価を行い、その防止・軽減に取り組んでまいります。

具体的には、政府が策定した「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」(人権デュー・ディリジェンスガイドライン)を踏まえ、「国際人権草典」や「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」を参照し、当社事業・業界の特徴も勘案し、当社が事業活動を進めるうえで、特に重要な人権課題を抽出しました。

今後、各々の人権課題が社会に与える可能性のある人権への負の影響を多面的に評価して、その影響を特定するとともに、サプライチェーン全体を通じてリスクの軽減・防止に継続的に取り組んでまいります。

人権課題の抽出

人権の尊重	差別の禁止	ハラスメントの禁止
児童労働・強制労働の禁止	結社の自由・団体交渉権	労働安全衛生
労働時間	賃金	

人権への影響評価並びに影響の特定

リスク軽減・防止の検討

品質への取組み

基本的な考え方

当社は、ISO9001、JISQ9100による品質マネジメントシステム(QMS)を基本として、品質取組みを実施しています。経営者はQMSのリーダーシップを有し、その運用に責任をもっています。

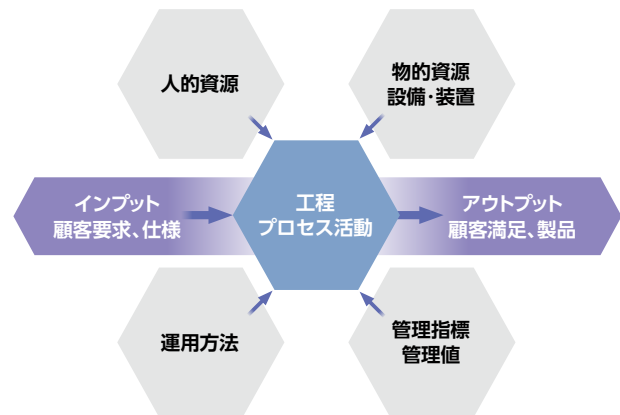
顧客満足度の向上を重視し、マネジメントレビュー等で、以下の項目等の改善実施の指示を行っています。

- ・全ての需要家の要求事項及び適応される法令・規則を遵守する
- ・製品の適合及び全ての需要家の要求事項を満足する
- ・クレーム撲滅への取組みとそのための改善を実施する
- ・全社品質方針を立て、全従業員に周知徹底させ、実施を指示する

品質保証強化

クレームの完全撲滅を目指し、品質意識が高い、魂の入った品質保証を目指しています。

PDCAを回すことにより、日常の継続的改善、目標管理による継続的改善を実施しています。



品質意識の向上

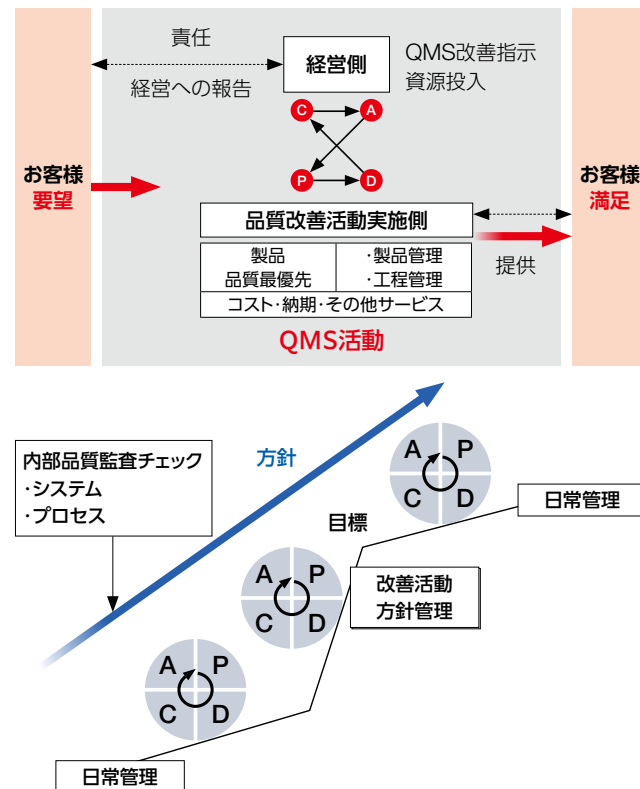
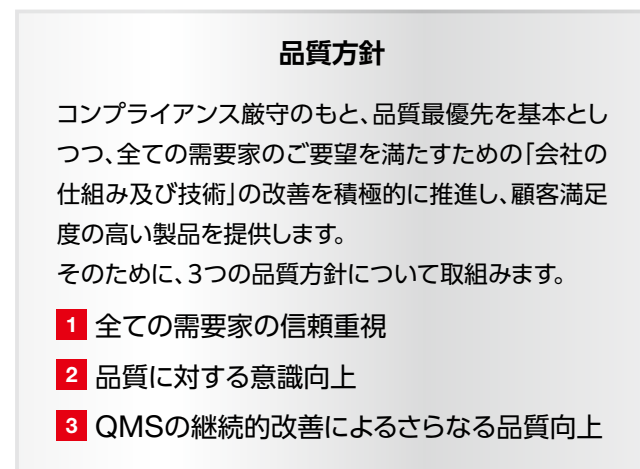
全社品質教育の計画的実施により、品質への意識向上を図っています。品質教育は定期的教育メニューとして以下の項目を実施しています。

- ①品質保証システム
- ②工程品質異常の管理
- ③工程変更管理
- ④内部品質監査
- ⑤SPC管理、FMEAなど

また、各部署個別に、要望に応じて、新人、階層別などの品質教育の強化を実施しています。教育による意識向上は教育と理解度チェックを繰り返すことにより、浸透を図っています。

品質向上取組みを実施して、その効果が認められたものは、“品質奨励賞”※として1回/年表彰されます。

※品質奨励賞は2023年度よりスタートしました



サプライチェーンを通じた取組み

当社は、「購買基本方針」において「環境保全・グリーン調達」の取組みを表明するとともに、サステナビリティ経営に関する課題にサプライチェーン全体で取り組む観点より、「お取引先様各位へのお願い」を策定し、お取引先様の皆様にご賛同・ご協力をお願いしております。

購買基本方針: <https://www.osaka-ti.co.jp/shizai/>

パートナーシップ構築宣言

当社は、お取引先様の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との共存・共栄と公正な取引の推進を目的に「パートナーシップ構築宣言」を公表し、持続可能なサプライチェーンの実現に取り組んでいます。



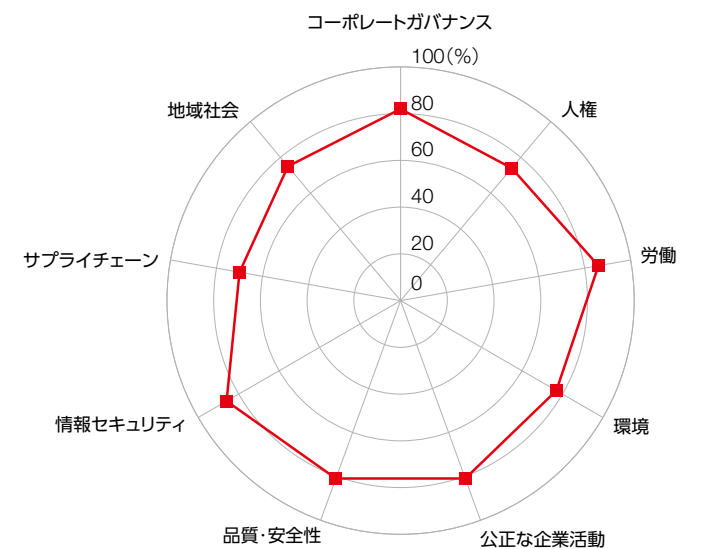
お取引先様へのCSRアンケートの実施（モニタリングによるリスク評価と改善取組み等）

当社は2023年度よりお取引先様へのCSRアンケート実施による現状調査を始め、2年に1度現状調査を実施しております。このモニタリング調査を通じてお取引先様とコミュニケーションを取り、環境・社会の当社方針の浸透度合いを確認するとともに、高リスク項目の評価・特定を行い、サプライチェーン全体を通じた改善につなげていきます。

2025年度アンケート結果

実施期間: 2025年6月～8月
調査対象: 原料・資材部のお取引先様(全世界)
(2024年度実績仕入高の7割相当のお取引先様にアンケートを依頼)
回収率: 100%
CSRアンケートの項目(9分野)
コーポレートガバナンス、人権、労働、環境、公正な企業活動、品質・安全性、情報セキュリティ、サプライチェーン、地域社会
アンケート結果
回答いただいたお取引先様のテーマ別平均得点率は下記グラフの通りでした。
得点率: 対応状況が良好な場合、60%以上。
結果: 9分野全てにおいて60%以上であり、「おおむね良好」でした。

テーマ別平均得点率



「ホワイト物流」推進運動への参画

当社は、国土交通省・経済産業省・農林水産省が推進する「ホワイト物流」推進運動の趣旨に賛同し、「自主行動宣言」を提出しています。この「自主行動宣言」のもと、当社は荷主としての責任を果たすとともに、持続可能な物流環境の実現に向けて、今後もさらなる改善取組みを強化していきます。

ホワイト物流 自主行動宣言: <https://white-logistics-movement.jp/wp-content/themes/white-logistics/docs/declarations/04381.pdf>



「ホワイト物流」
推進運動
賛同団体

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

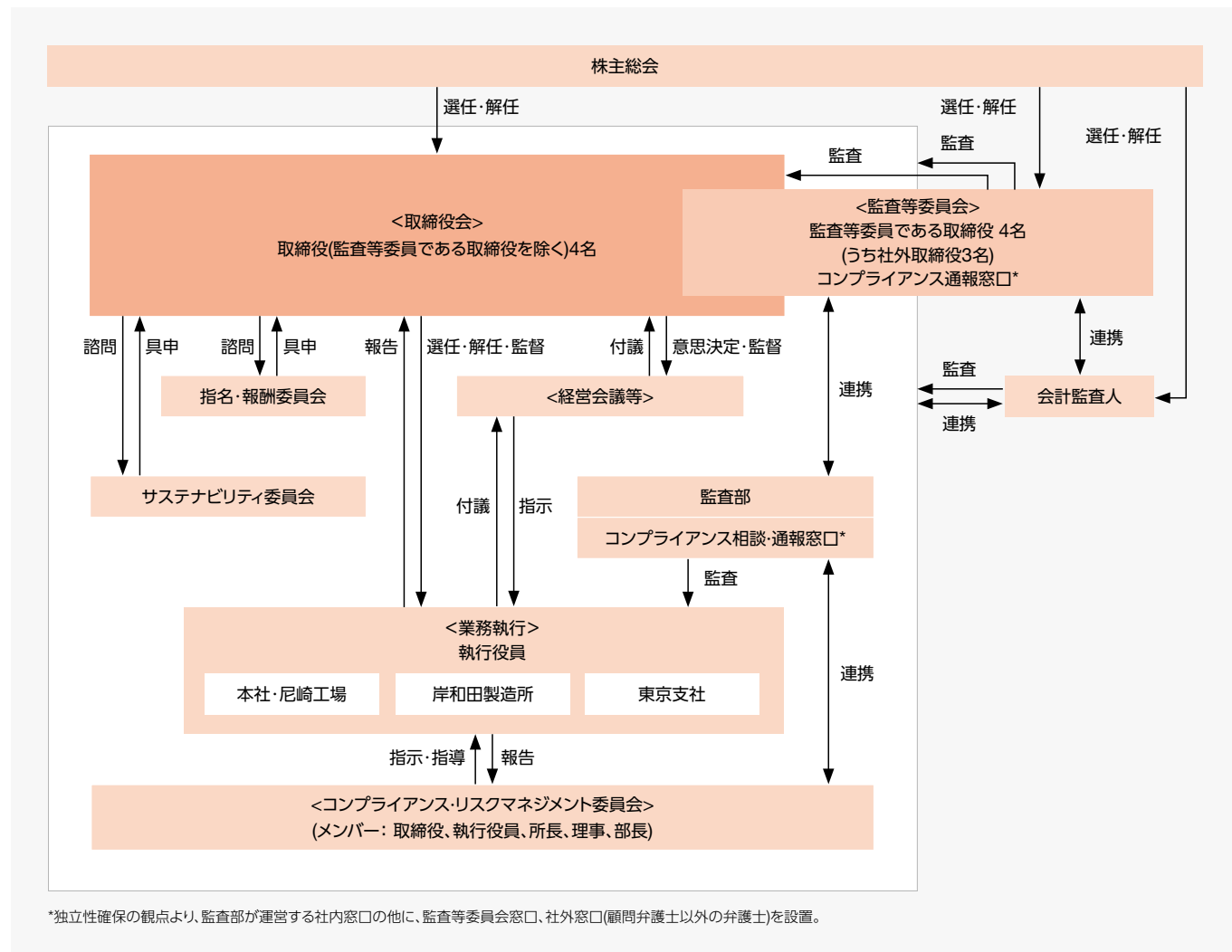
当社は、持続的な成長及び中長期的な企業価値向上を図るため、経営の健全性・透明性を確保するとともに、迅速な意思決定ができるよう内部統制システムの整備・運用に努め、必要な施策を実施し、次の基本的な考え方に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでいます。

- (1)株主の権利を尊重し、平等性を確保します。
- (2)株主を含むステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働します。
- (3)会社情報を適切に開示し、透明性を確保します。
- (4)独立社外取締役の関与により、取締役会による業務執行の監督機能を実効化します。
- (5)中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する株主との間で建設的な対話を行います。

なお、当社におけるコーポレートガバナンスの状況の詳細については、「[コーポレートガバナンスについての基本方針](#)」及び「[コーポレートガバナンス報告書](#)」をご参照ください。

ガバナンス体制

当社における経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレートガバナンス体制についての概念図は以下のとおりです。



取締役会

当社は、取締役会を当社事業に精通した取締役(監査等委員である取締役を除く。)と、経営全般に優れた見識あるいは法律家としての専門知識を備えた監査等委員である取締役で構成(社外取締役3分の1以上)することにより、経営に関する意思決定の迅速化と取締役会における経営方針・経営戦略の策定などの議論を充実させ、さらに、取締役会の監督機能の強化を図っています。

また取締役の任期については、経営環境の変化に迅速に対応し、事業年度における取締役の経営責任をより明確にするとともに、コーポレートガバナンスを強化する観点から1年としています。

当社の取締役会は、株主からの委託を受け、長期的な企業価値の最大化を通じて自らの利益の増進を図る全ての株主のために、効率的かつ実効的なコーポレートガバナンスを実現し、それを通じて、当社が持続的に成長し、中長期的な企業価値の最大化を図ることについて責任を負います。

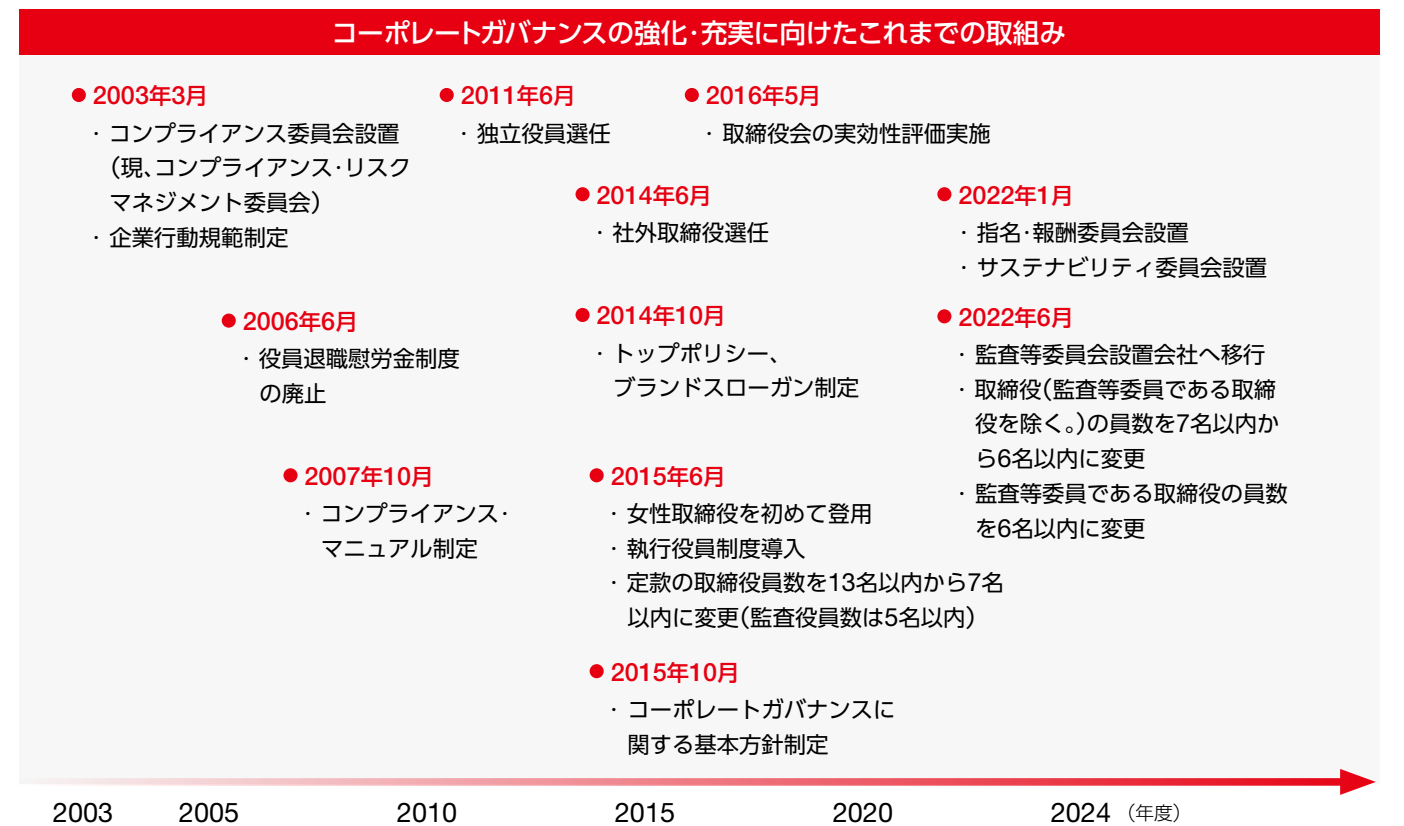
今後とも、能力拡張投資が進行中のチタン事業と、事業ポートフォリオの観点から、今後の事業展開が見込まれる高機能材料事業の双方において、リスク評価の精緻化や関連情報のタイムリーな提供等の対応により議論の深化を進めることで、取締役会の一層の強化を図ります。

なお取締役会の議題の設定は、各取締役からの提案及び意見も踏まえ、毎年定時株主総会後に開催される取締役会において、今後1年間の取締役会において予定する議題を報告します。

また取締役会資料は、各回の取締役会において充実した議論がされるよう、取締役会の会日に十分先立って各取締役に配布します。

指名・報酬委員会

当社は、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化することを目的として、取締役会の諮問機関として過半数の委員を独立役員とする指名・報酬委員会を設置しています。CEOを始めとする後継者計画で求められる属性・経験・育成計画等の策定について審議するとともに、取締役候補の選任や取締役の報酬の検討にあたっては、多様性やスキルの観点を含めた適切な関与・助言を行っています。



コーポレートガバナンス

取締役の報酬等の額の決定に関する方針

1. 業績連動報酬に関する事項

業績連動報酬は、前事業年度の業績・配当水準と、当事業年度の業績動向及び配当動向を勘案して決定しております。当該指標を選択したのは、株主の皆様と価値観を共有することを目的としたためです。

2. 取締役等の報酬についての株主総会の決議に関する事項

(1)取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、2022年6月22日開催の第25期定時株主総会において、月額23百万円以内(内、社外取締役は1百万円以内)と決議しています。

(2)監査等委員である取締役の報酬は、2022年6月22日開催の第25期定時株主総会において、月額7百万円以内と決議しています。

(3)取締役報酬の内容の決定に係る方針に関する事項

当社は、2021年2月25日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬の内容に係る決定方針(以下、「取締役報酬の内容の決定に係る方針」という。)を決議していますが、指名・報酬委員会の設置並びに監査等委員会設置会社への移行に伴い、2022年6月22日開催の取締役会において改訂しています。

また、取締役会は、当事業年度における取締役の個人別の報酬等について、報酬の決定方法及び決定された報酬の内容が取締役会で決議された決定方針と整合していることや、決定方針に則り、取締役の報酬についての取締役会での決定に先立ち、指名・報酬委員会に取締役報酬に関する方針を説明し、意見を徴したうえで、指名・報酬委員会で決定した支給算式に基づき決定していることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しています。

(4)取締役の個人別報酬(以下、「報酬」とする。)の基本方針

- ・ 取締役の報酬は、月例報酬としています。
- ・ 取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、固定報酬及び毎期の業績動向や配当動向等を総合的に勘案して決定する業績連動報酬からなっています。
- ・ 監査等委員である取締役及び社外取締役の報酬は、固定報酬としています。

(5)業務執行取締役の報酬の算定方法の決定に関する方針

①報酬の構成

取締役の報酬は、固定給としての基本報酬と、業績目標達成度に連動する業績連動報酬で構成しています。

②報酬の算定方法

<基本報酬>

基本報酬は、求められる能力及び責任に見合った水準を勘案して、役職別の固定額を定めています。

<業績連動報酬>

業績連動報酬は、前事業年度の業績・配当水準と、当事業年度の業績動向及び配当動向を勘案して決定しています。具体的には業績・配当水準に応じてレンジを設定し、各々のレンジ毎に役職別の支給額を定めています。業績連動報酬の報酬総額に占める割合は、業績・配当水準に応じ、0～50%の範囲となります。

(6)取締役の報酬の内容についての決定に関する事項

取締役の報酬については、取締役会での決議に先立ち、指名・報酬委員会に取締役報酬に関する方針(個人別の報酬等の水準決定、業績連動報酬の比率の考え方等)を説明し、指名・報酬委員会の意見を徴したうえで、取締役会にて算定方法、水準変動、業績連動報酬の割合、他の役職員の報酬動向を踏まえ、指名・報酬委員会で決定した支給算式に基づき、取締役の個人別の報酬額を決定しています。

(7)監査等委員である取締役の個人別の報酬額の決定に関する事項

監査等委員である取締役各人別の個別報酬額については、監査等委員である取締役の協議により決定しています。

報酬イメージ



役員区分ごとの報酬等の総額(2024年度)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる役員の員数(人)
		固定報酬	業績連動報酬	非金銭報酬等	
取締役(監査等委員及び社外取締役を除く)	162	111	51	－	5
監査等委員 (社外取締役を除く)	21	18	3	－	1
社外役員	20	20	－	－	4

コーポレートガバナンス

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性に関して、取締役会の運営・審議状況などの観点を中心に、以下の項目について取締役に対するアンケートを毎年定期的に実施し、自己評価を行っています。

- 1 取締役会の構成の妥当性について
- 2 資料の十分性について
- 3 執行側からの説明の十分性、審議時間について
- 4 議題の妥当性、開催頻度の妥当性について

自己評価の結果、取締役会における十分な審議に要する適切な手立てが講じられており、議論の活性化や情報提供においても改善が図られるなど、その実効性は概ね確保されていることが確認されました。引き続き、取締役会の実効性評価を通じて、さらなる機能の充実を図っていきます。

取締役のトレーニング

当社は、取締役に対する研修の方針を、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」において定め、当社ホームページに掲載しています。また、取締役として求められる役割に関する研修について、その実施状況を取締役に報告することとしています。

監査等委員会

当社は、事業を取り巻く環境の変化に対応すべく、経営に関する意思決定の一層の迅速化を図っています。そして、取締役会における経営方針・経営戦略の策定などの議論をより充実させるとともに、取締役会の機能を強化するため、監査等委員会を設置しています。

当社の監査等委員会は、社内取締役(常勤監査等委員)1名と独立社外取締役3名の4名で構成されています。

常勤監査等委員である社内取締役は経営陣と監査等委員会との連絡、内部監査部門との連携等を行い、監査等委員である独立社外取締役は、監査に対する専門的な知見の提供及び公正性を担保する機能を担っています。こうした機能を果たすため、監査等委員である独立社外取締役には、監査に必要な知見を提供できる、経営企画、事業企画、マーケティング等幅広い分野において豊富な知識と経験や、法律家としての専門知識や幅広い見識を有する人材を招聘しており、また常勤監査等委員である社内取締役には、財務及び会計に関する相当程度の知見を有する者を配し、監査の実効性向上に配慮しています。

株主と建設的な対話

当社は、株主総会をはじめ、アナリスト・機関投資家の皆さま向けの説明会を定期的に開催し、業績、事業環境・戦略や見通しについて説明しているほか、国内外の投資家の皆様との個別ミーティングや取材の場を設けています。なお、前事業年度の株主の皆さまとの対話においては、スポンジチタンの需要動向、それに対する価格や生産面での当社対応等に対する株主の関心が高く、関連する質疑・対話を実施しました。また、対話の状況については、取締役会において報告を実施しています。また、ホームページにおいて、株主総会や決算説明会の予定、業績推移などの各種データを開示しているほか、株主総会招集通知・決算短信・決算説明会資料・有価証券報告書などのIR資料も充実させています。株主の皆様とのコミュニケーションの充実を図るにあたっては、社内関係各部門が緊密な連携をとって対応し、経理部門担当役員と総務部門担当役員が全体を統括することとしています。なお、情報の開示にあたっては、金融商品取引法などの諸法令及び東京証券取引所の定める有価証券上場規程などに従い、透明性、公平性、継続性を基準とした迅速な情報開示を行うとともに、株主との対話に際し、インサイダー情報が存在する場合には、社内規定に基づいてこれを適切に管理します。

内部統制システム

当社は、内部統制システムの基本方針について取締役会にて決議しています。その決議の概要は以下のとおりです。

取締役会の構成と役割

取締役会を当社事業に精通した取締役(監査等委員である取締役を除く。)と、経営全般に優れた見識あるいは法律家としての専門知識を備えた監査等委員である取締役で構成することにより、経営に関する意思決定の迅速化と取締役会における経営方針・経営戦略の策定などの議論を充実させ、さらに、取締役会の監督機能の強化により、経営の透明性、健全性の維持・強化を図っています。当社事業活動を行っていく上での基本命題とも言うべき企業行動規範について取締役会にて決議し、本規範の遵守は役員及び使用人の責務であると定めています。

コンプライアンスとリスク管理体制

コンプライアンスの体制については、法令・社会的規範遵守経営の実現並びに当社事業を取り巻くリスクの予防策及び発生時の迅速かつ適切な意思決定と対応を行うことを目的として、コンプライアンス・リスクマネジメント委員会を設置しています。また、コンプライアンス上当社の信用に重大な影響を与えるおそれがある事項について、社員(取締役、執行役員を含む)等から建設的な提言や具申等を受け入れるコンプライアンス相談・通報窓口を、社内、社外及び監査等委員会に設置しています。なお、取締役、執行役員その他使用人が企業活動を行う上で守るべき基本事項を簡潔に記載したコンプライアンス・マニュアルも制定しています。

業務執行と監査体制の強化

リスクについては、各部において事業活動に係るリスクを抽出・把握し、それらを極小化する努力を常日頃から行っています。経営に重大な影響を及ぼす可能性のある全社的なリスクについては、コンプライアンス・リスクマネジメント委員会にて対応状況等について確認しています。また万一リスクが発生した場合に備え、緊急時の対策に関する体制を整備しています。

当社は、監査等委員会設置会社として取締役会の決議により、重要な業務執行の決定の一部を取締役(監査等委員である取締役を除く。)に委任するとともに、執行役員制度を導入して、経営の意思決定・監督機能と、業務執行機能を分離し、取締役会による迅速・効率的な意思決定が行われる体制をとっています。監査等委員は取締役会の他、経営に係る重要事項についての諸会議やコンプライアンス・リスクマネジメント委員会等の重要な会議に出席し、取締役(監査等委員である取締役を除く。)、執行役員その他使用人より、その担当する業務の執行状況の報告を受けています。取締役(監査等委員である取締役を除く。)、執行役員その他使用人は、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見した時は、速やかに監査等委員会に報告するものとしています。

また、監査等委員会は、監査部と密接な連携を保ちながら定期的に監査を実施していますが、監査対象取締役(監査等委員である取締役を除く。)、執行役員及び当該部署は業務運営・管理の状況や課題について説明を行う等の対応を行っています。なお、監査結果の重要事項については取締役会に報告しています。監査等委員会が業務全般の実状を把握するための実地調査等を行う場合には、関係取締役(監査等委員である取締役を除く。)、執行役員及び関係部署は実効ある監査に向けて迅速かつ的確に対応しています。

コーポレートガバナンス

リスクマネジメント

当社は、経営に重大な影響を及ぼす全社的リスク(環境・自然災害・人権・安全防災などのESGリスクを含む)を抽出し、取締役会メンバー全員が出席する「コンプライアンス・リスクマネジメント委員会」を定期的に開催し、リスクへの対応状況、リスクマネジメントプロセスの有効性等を確認するとともに、企業行動規範をはじめとするコンプライアンス関連の規定が有効に機能しているかどうかの検証を、個別事案の確認を通じて継続的に取り組んでいます。

重大なリスク事象が発生した場合は、コンプライアンス・リスクマネジメント委員会の担当事務局(総務人事部門の部長)より、委員長である社長に対して速やかに報告を行い、コンプライアンス・リスクマネジメント委員会の開催等、必要な対処を行うこととしています。

また、地震、風水害等の自然災害や、新型コロナウイルス感染症等のパンデミック発生等のESGリスクに備え、想定されるシナリオを前提に事業継続計画を策定しています。

コンプライアンスへの取り組み

当社は、2003年3月に「企業行動規範」を制定し、各国の法律、国際ルール及びその精神を遵守することを当社役員と社員の責務としました。同時に社長を委員長とする「コンプライアンス・リスクマネジメント委員会」において、法令遵守状況や法改正への対応などについてモニタリングしています。

また、業務を遂行する上で、コンプライアンス上の事項について経営その他の企業行動の法令遵守及び社会諸規範への適合性、さらには職場環境の改善を図ることを目的として、監査部が運営する社内窓口の他、監査等委員会窓口、社外窓口(顧問弁護士以外の弁護士)に、「コンプライアンス相談・通報窓口」を設置しています。

「コンプライアンス相談・通報窓口」に相談・通報のあった場合等コンプライアンス上疑義のある案件が発生した場合は、関係者の守秘義務を厳重に保持し、相談・通報者の保護を徹底したうえで、調査担当者を指名して、調査を実施し、調査結果に基づいて適切な対応を行います。

また相談・通報のあった案件の具体的内容については、取締役会メンバー全員が出席する「コンプライアンス・リスクマネジメント委員会」にも報告を行っています。

さらに、役員と社員が守るべき基本事項を定めた「コンプライアンス・マニュアル」も作成しています。

また、経営環境が大きく変化する中で、継続的に企業価値を最大化していくためには、事業を取り巻く様々なリスクを適切にマネジメントすることが重要であると考えており、役員以下、階層別にコンプライアンス研修を実施し、現場第一線までのコンプライアンス・リスクマネジメント意識の浸透を図っています。

コンプライアンス・リスクマネジメントに関する主な活動	
コンプライアンス・リスクマネジメント委員会の開催	配布・掲示物によるコンプライアンス意識の啓発
各種コンプライアンス研修・教育の実施	安全衛生管理の強化
各種法令の改正動向周知	情報管理体制の強化
人権研修・教育の実施	情報セキュリティ対策実施
コンプライアンスに関するアンケートの実施	BCP(Business Continuity Plan:事業継続計画)の運用
コンプライアンス相談・通報窓口の運営	

腐敗防止に関する取り組み

1. 腐敗防止に関する基本方針

当社は事業活動を行うにあたっての基本規範である「企業行動規範」及び「コンプライアンス・マニュアル」において、腐敗防止に関する以下の基本方針を定めるとともに、接待・贈答については事前承認制とすること、接待・贈答の支出状況については、定期的なモニタリング調査を行うことにより、贈収賄等の腐敗行為の防止を図っています。

(贈収賄の禁止)

公務員(含む外国の公務員)・準公務員、取引先に対する贈賄の禁止

(贈収賄以外の腐敗行為の禁止)

強要や横領等を含む法令違反行為の禁止

強要や横領などを含め反社会的勢力や団体との関わり合いの禁止

社交儀礼の範囲を超えた接待、利益供与や、横領や背任等を惹起する同様の行為の禁止

2. 取締役会による腐敗防止基本方針の監督

「企業行動規範」は取締役会で決議のうえ制定しております。腐敗防止に関する取り組みを含めたコンプライアンスに関する取り組みは、取締役会メンバー全員が出席する「コンプライアンス・リスクマネジメント委員会」において確認されています。

3. 腐敗防止に関する基本方針の周知及び研修

「企業行動規範」及び「コンプライアンス・マニュアル」は、従業員全員が閲覧できる社内ウェブサイトに掲載し、各層従業員に対し、腐敗防止に関して、贈収賄、政治献金、寄付等、類型毎に、留意点や禁止事項の周知を図るとともに、職場毎に全員参加型の研修を実施しております。研修に関して、贈収賄、政治献金、寄付等、類型毎に、具体的事例に即した研修資料を準備し、従業員の理解を深める研修を実施しています。

4. サプライチェーンを通じた腐敗防止

ビジネスパートナー(請負業者、代理店等を含む)や仲介業者に対しては、腐敗防止に関する方針を含む「[お取引先様各位へのお願い](#)」を伝え、賛同・協力を要請しています。

▶P.50 サプライチェーンを通じた取り組み

5. 腐敗に関するリスクマネジメント

取締役会メンバー全員が出席する「コンプライアンス・リスクマネジメント委員会」において、贈収賄を含むあらゆる腐敗行為に伴うリスクについて、リスク評価を行い、事象発生時のリスクが重大と評価された場合は、適切なリスク対応を行うこととしています。

6. 匿名性と守秘を担保した相談・通報制度

「コンプライアンス相談・通報窓口」では、社内外の相談・通報窓口を設け、腐敗防止に抵触する行為を含めたあらゆる不正行為について、匿名による相談・通報を受け付けています。

相談・通報の対応にあたっては、通報者保護と調査関係者の守秘義務を徹底し、調査を実施したうえで適切な対応を行っています。

7. 腐敗に関連する罰金・和解金、懲戒事例

2024年度において、腐敗に関連する不正行為により懲戒解雇した従業員はいません。

2024年度において、腐敗に関連して罰金、和解金等の生じた事例はありません。

8. 政治献金

2024年度において、政治献金は実施していません。

コーポレートガバナンス (2025年6月26日現在)

取締役



代表取締役社長
川福 純司



取締役
脇 治豊



取締役
荒池 忠男



取締役
松岡 淳

監査等委員である取締役



取締役(常勤監査等委員)
島本 信英



社外取締役(監査等委員)
山口 重久



社外取締役(監査等委員)
村田 雅詩



社外取締役(監査等委員)
大石 賀美

執行役員

社長	川福 純司
専務執行役員	脇 治豊 経営企画部、人的資本強化推進プロジェクトチーム、総務人事部、原料・資材部の総括
常務執行役員	荒池 忠男 安全環境防災部、生産管理部、品質保証部、技術部、試験分析部、DX推進部、設備部、チタン製造部の総括
常務執行役員	平林 正俊 原料・資材部の担当
執行役員	松岡 淳 高機能事業部、チタン営業部の統括、高機能事業部長及び東京支社長委嘱
執行役員	山下 道彦 設備部の担当、安全環境防災部長委嘱
執行役員	井田 義和 経営企画部の担当
執行役員	中村 宣雄 技術部の担当
執行役員	屋敷 貴司 試験分析部の担当、DX推進部長委嘱
執行役員	藤 浩蔵 総務人事部の担当、人的資本強化推進プロジェクトチーム長及び岸和田製造所長委嘱

取締役並びにそのスキルマトリックス

●:社内 ●:社外・独立役員

	氏名	性別	在任年数	取締役会の出席状況(2024年度)	監査等委員会の出席状況(2024年度)	事業部門経営	財務・会計	ガバナンス・法務	グローバルビジネス	営業・マーケティング	テクノロジー
取締役	川福 純司	● 男性	5年	13/13(100%)	—	●				●	●
	脇 治豊	● 男性	—	—	—		●	●			
	荒池 忠男	● 男性	2年	12/13(92%)	—					●	●
	松岡 淳	● 男性	1年	9/ 9(100%)	—	●			●	●	
監査等委員である取締役	島本 信英	● 男性	4年	13/13(100%)	12/12(100%)		●	●			
	山口 重久	● 男性	5年	13/13(100%)	12/12(100%)	●		●	●		
	村田 雅詩	● 男性	4年	13/13(100%)	12/12(100%)			●	●	●	
	大石 賀美	● 女性	1年	9/ 9(100%)	8/ 8(100%)			●	●		

※当社取締役会における独立社外取締役の割合は、3分の1以上(8名中3名)となります。
※主要なスキル(最大3項目)を表示しています。

取締役メッセージ(監査等委員)



取締役(常勤監査等委員)
島本 信英



社外取締役(監査等委員)
山口 重久



社外取締役(監査等委員)
村田 雅詩



社外取締役(監査等委員)
大石 賀美

監査の力で築く、信頼と価値ある未来

当社は素材供給を担う典型的なBtoB事業を展開しており、特にチタン事業では供給者・顧客の数が限られる中、航空機用途を中心とした需要の高まりが見込まれています。こうした状況下では、販売契約の内容が事業の方向性を左右するため、動向を的確に捉えた設備投資や生産体制の構築が重要です。

また、生産拠点が尼崎市に集中していることから、設備トラブルや災害への備えを講じつつ、高品質な製品を安定的に供給し続けることが、事業運営の根幹を成します。

加えて、チタン以外の事業領域においても、当社の技術力を活かし、社会に貢献できる分野での事業化と拡大が急務です。新たな価値を創出する挑戦を継続することが、企業の競争力を高める鍵であると考えています。

私は企業価値向上のため、重要会議への出席、稟議書の確認、現場往査、執行役員・従業員との面談、内部監査部門との連携を通じて、経営課題への取組みや意思決定の妥当性・適法性を検証しています。品質不正やコンプライアンス違反は事業基盤を揺るがす重大なリスクであり、現状では問題は生じていませんが、今後も未然防止と確認に努めてまいります。

常勤監査等委員としては、社内外の環境変化や社内の状況を把握し、社外監査等委員との情報共有を図っています。財務・会計及び内部統制面では、監査法人や内部監査部門と密に連携し、財務報告の正確性や内部統制の有効性を検証するとともに、資金調達環境の動向も注視しています。

これらの取組みを通じて、私は当社の信頼性と企業価値の向上に、今後も継続的に貢献してまいります。

持続的成長を支える伴走者

当社は事業の主軸であるスポンジチタンや、永年培われた技術力に裏打ちされた高機能材料などにより、創業以来70年以上にわたり産業の発展に貢献するとともに、グローバル市場のさらなる深耕に取り組んでいます。VUCA*と言われる混沌の中で、ブランドスローガンである「これまでも、これからも新たな挑戦と最高の品質を求め続けていく」を軸足に、コアコンピタンスの強化と顧客価値を持続的に向上させる取組みを展開しており、今後も市場において必須な役割を担い続ける企業であると思います。

独立社外取締役監査等委員として、その職責を果たすために当社の事業や組織風土を十分に理解し、的確なモニタリングや助言を行いたいと考えていますので、現場の視察やインタビューは大切なことと思っています。また、執行側が策定する事業戦略を客観的かつ独立的に評価することが重要ですので、第三者の視点から戦略の妥当性や中長期的な企業価値の向上につながる戦略かどうかを確認するとともに、戦略目標に対応した財務・非財務指標の設定状況及び重要事項の進捗状況、並びに長期的な価値創造の視点からESGやサステナビリティの取組みも定期的に聴取しています。

さらに、事業戦略を展開するために投資などの意思決定が適切に行えるように、顧客ニーズや競合などのミクロ環境と地政学的リスクや技術革新などのマクロ環境を踏まえて、事業チャンスをタイミング良く捉えているか、人的資本を始めとする自社のアセットの最適な活用ができていかなど、リスクの評価や現場の実行上の課題と併せて確認しています。

こうした取組みにより、ステークホルダーの期待に応えることができる持続的な企業価値の向上に貢献する所存です。

*VUCA:変動・不確実・複雑・曖昧な時代を示す概念

技術力とガバナンスで健全な成長へ

私は2021年に社外監査役、2022年に独立社外取締役監査等委員に就任いたしました。大阪チタニウムテクノロジーズの印象は、その社名の通り中核事業であるチタン事業で業界をリードする優れた技術力を持つ企業ということです。高品質のスポンジチタンは、世界の航空機の機体やエンジンの素材として選ばれ、医療分野なども含めて、私たちの社会生活に大きく貢献しています。チタンで培った技術による高純度チタン、四塩化チタンなど周辺製品でエレクトロニクス分野等でも貢献しており、さらに先端素材や新規用途の開発を追求しています。専門性の高い技術力で、チタン事業をさらに骨太とし、多様な高機能材料事業を加えて、今後の成長加速が期待されます。

一方で当社は、成長を支えるガバナンスに真摯に向き合っています。

私はガバナンスの要諦は、世の中の動向やステークホルダーの視点を踏まえ、透明・公正・迅速果断な意思決定が出来ることだと考えています。当社の取締役会では、市場・財務・技術・リスク情報などが十分に提示され、社外取締役も踏み込んだ発言をして活発に議論が行われます。社外取締役が重要課題を把握できるように、普段から情報提供の場が設けられ、サステナビリティやリスクマネジメントの委員会報告もあり、指名・報酬委員会の開催も含めて、開かれた企業であることが取締役会の健全性の支えとなっています。監査等委員として、内部監査部門や会計監査人と密に連携し、経営執行を多面的に監督できていることも重要です。

技術力に基づいた成長戦略とガバナンスの両輪が噛み合うことで、企業価値が継続的に向上するよう社外取締役としてしっかり貢献してまいります。

監査の視点で事業の信頼性を守り抜く

高品質チタンの製造は、世界でも数社に限られており、その用途からも徹底した品質管理が求められる、社会的責任のある事業です。そのために法令による規制よりもより厳格な基準を設定して、信頼性の高い製品を製造する工程の管理を行い、知的財産の保護・活用を通じて技術の流出や模倣を防止し、寡占状態からくる公正性への疑念を抱かれないように注意するとともに、経済安全保障の観点からの統制も求められます。

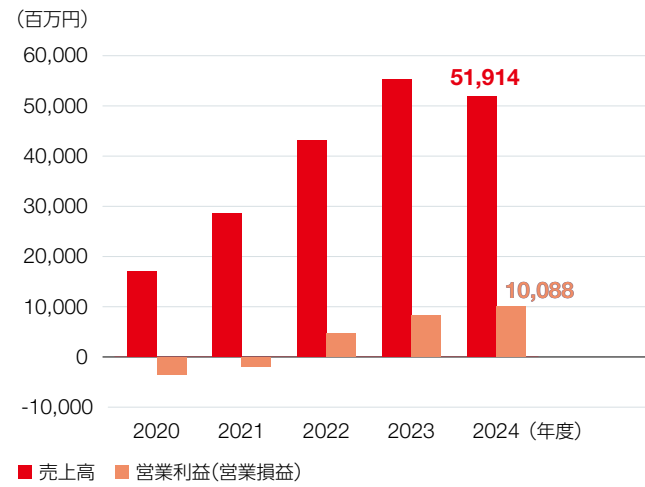
重厚長大の産業がもてはやされた時代とは異なり、製造過程のカーボンニュートラル等の環境配慮が求められるだけでなく、原材料調達から製品の利用段階にわたるビジネスと人権への対応といった、新たな課題への対応が求められています。これらは、製造業が大なり小なり直面しているものではありませんが、企業の社会的な責任はますます重くなっており、その対応が負担となり、時宜に遅れることなく対処しようとするあまり、結果的に実態を伴わない形骸的なものに留まってしまうことも少なくないところです。

当社では、事業内容に起因する法務リスクは従来から高く、高い意識をもって対応してきていますが、日々の業務でルーティーン化されて本来的意義を失ってしまう虞もあり、また、企業に求められる新たな責任に対するコンプライアンスも日々積み重なっていく中で、常に最新の状況にしておく努力が、今後さらに必要とされています。法務・コンプライアンスの違反事件は、いつでも起こりうることで、一旦、発生したら企業の存亡にかかる影響を及ぼしかねないことを肝に銘じて、社外の第三者的目線から、これまでの外交官としての知見や弁護士としての専門性を活かして、監査等委員として責務を果たしていきたいと考えます。

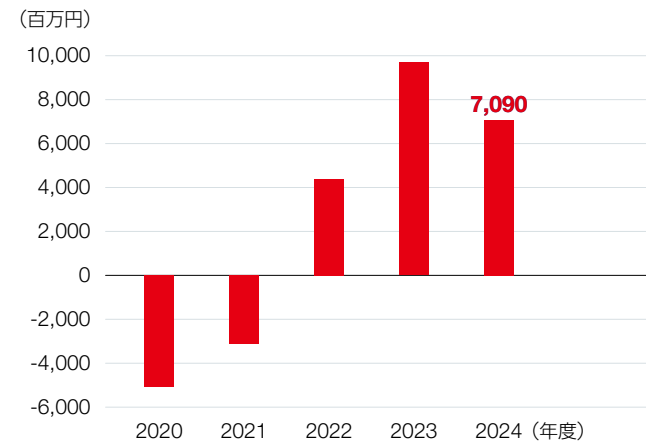
財務・非財務ハイライト

財務ハイライト

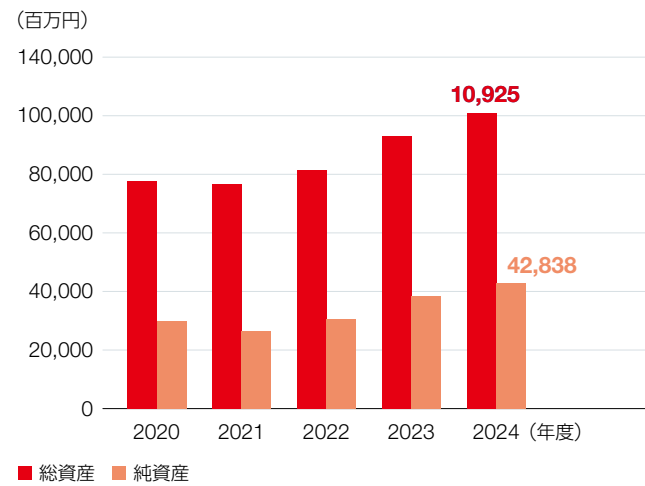
売上高・営業利益(営業損益)



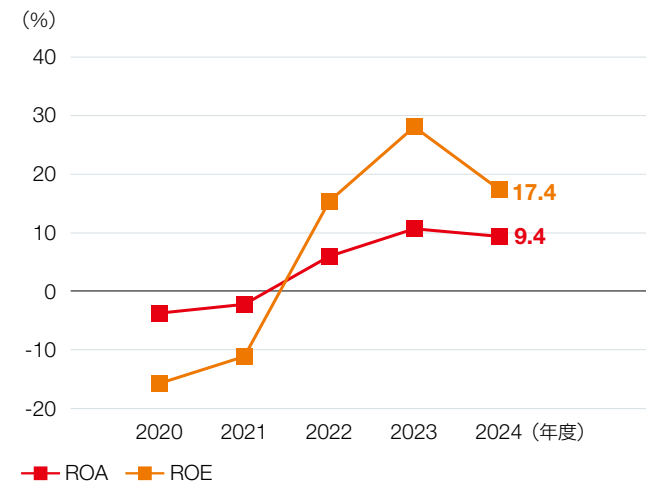
当期純利益(当期純損失)



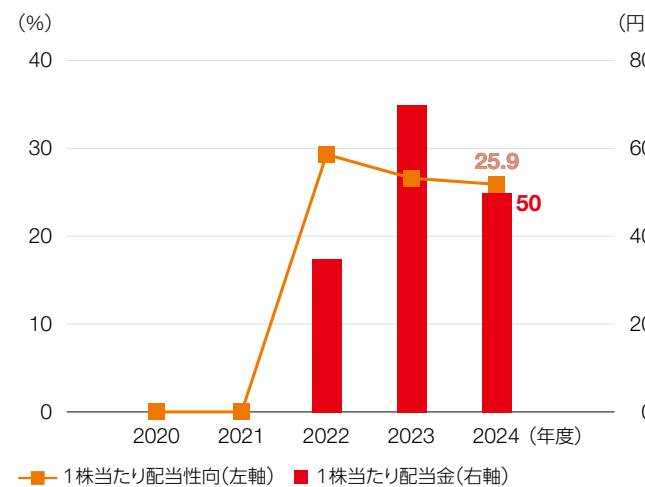
純資産・総資産



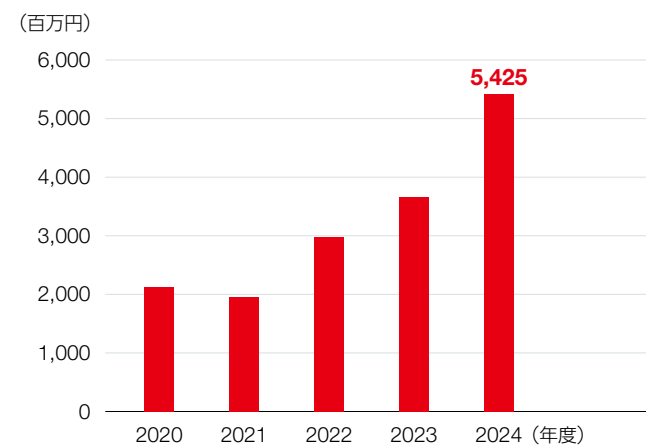
ROA・ROE



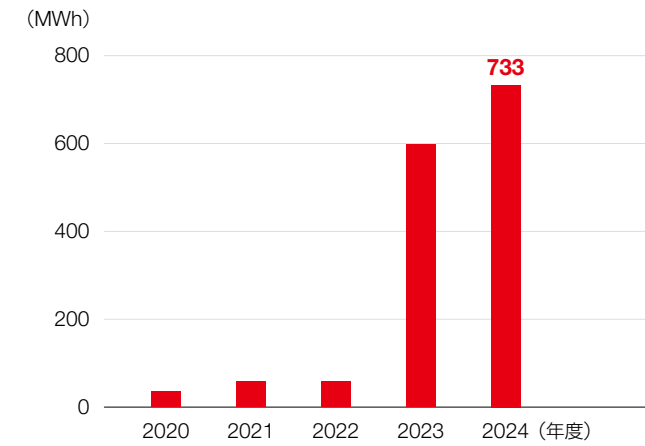
1株当たり配当金と配当性向



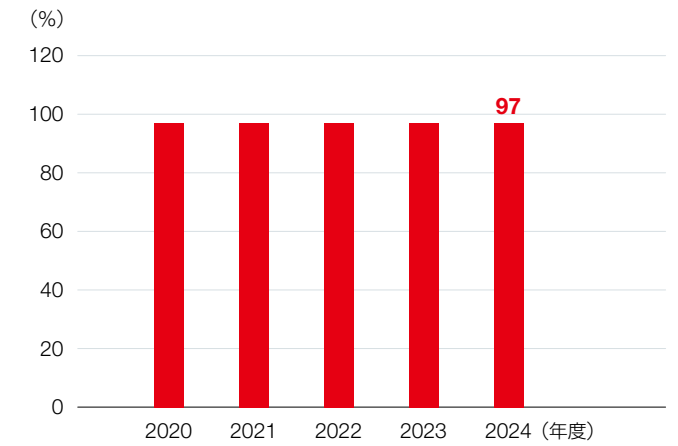
設備投資額



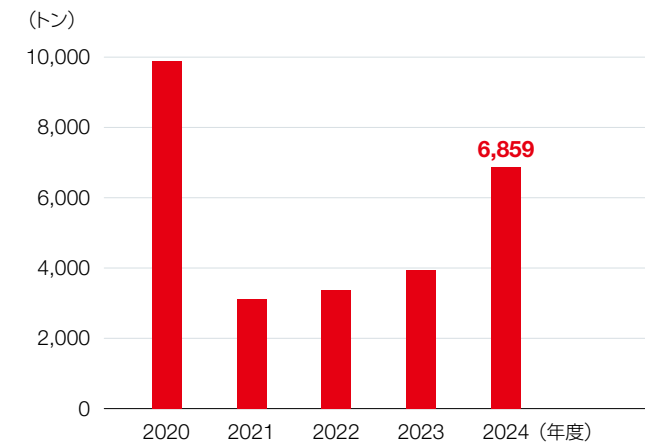
非財務ハイライト

再生可能エネルギーによるCO₂削減(岸和田製造所、太陽光発電)

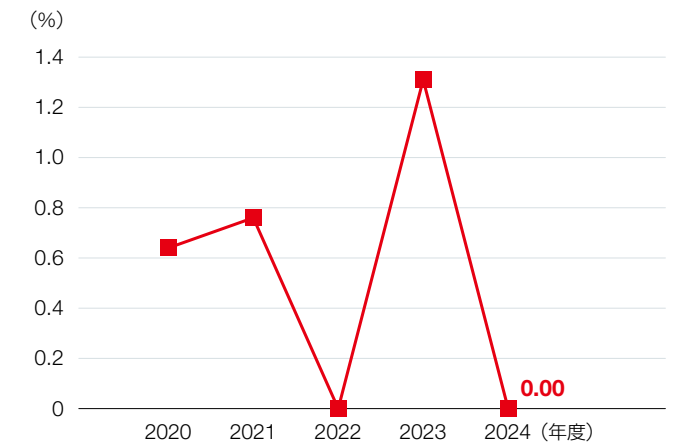
水のリサイクル率



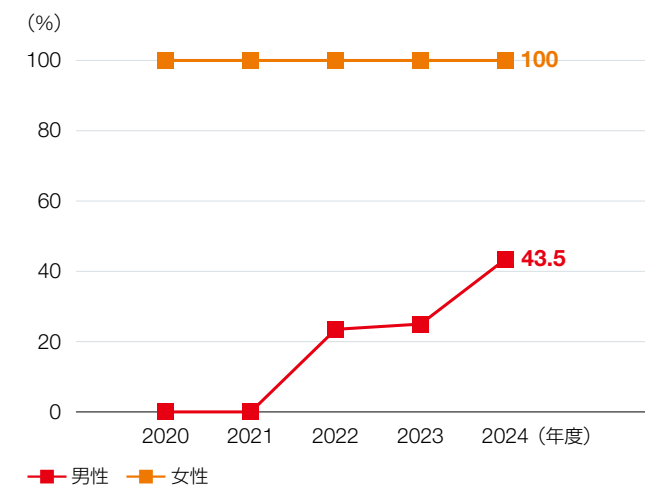
廃棄物の再資源化



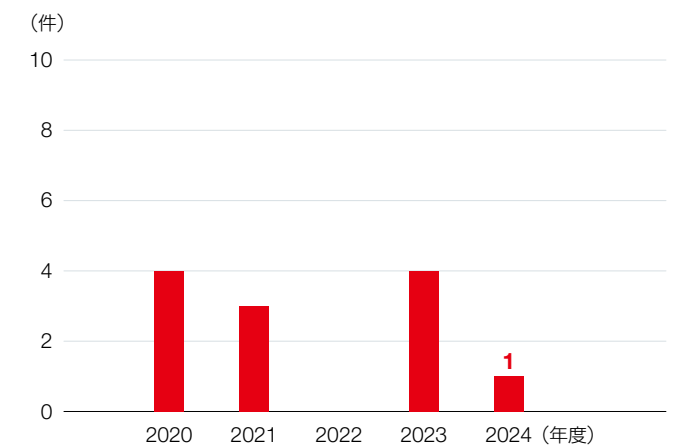
休業災害度数率



育児休暇取得率



コンプライアンス相談・通報件数



財務・非財務データ推移

年度	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
財務データ										
事業年度(百万円)										
売上高	41,149	39,180	43,431	43,666	38,189	17,053	28,549	43,074	55,322	51,914
営業損益	△ 1,643	2,050	3,322	2,308	1,152	△ 3,425	△ 1,914	4,780	8,288	10,088
経常損益	△ 2,058	1,226	2,809	2,422	1,322	△ 2,843	△ 1,719	4,723	9,360	9,076
営業活動によるキャッシュフロー	6,077	△ 1,905	7,332	20,172	1,496	△ 6,733	6,304	741	2,098	2,859
投資活動によるキャッシュフロー	△ 2,129	△ 1,909	△ 1,157	△ 1,392	△ 3,734	△ 2,879	△ 1,452	△ 2,693	△ 3,016	△ 3,475
財務活動によるキャッシュフロー	△ 5,283	4,048	△ 3,483	△ 12,547	△ 3,032	10,172	△ 559	△ 369	△ 524	△ 694
設備投資額	2,157	1,774	1,427	1,990	4,352	2,126	1,964	2,983	3,655	5,425
減価償却費	5,536	4,333	4,332	3,740	2,580	2,601	2,563	2,478	2,781	2,970
研究開発費	495	461	621	466	767	757	780	708	1,036	1,344
事業年度末(百万円)										
総資産	88,905	93,265	92,662	80,928	76,518	77,743	76,586	81,544	92,986	100,925
純資産	33,822	34,497	36,213	34,305	34,921	29,708	26,509	30,474	38,507	42,838
有利子負債	44,790	48,840	45,543	33,549	30,701	41,058	40,500	40,500	40,100	43,700
1株当たり情報(円)										
当期純損益	△ 240.25	15.76	50.47	△ 35.95	20.02	△ 138.15	△ 84.57	119.27	263.30	192.69
純資産	919.13	937.46	984.11	932.23	948.99	807.32	720.40	828.15	1,046.45	1,164.15
配当金	5	5	15	5	5	—	—	35	70	50
財務指標										
総資産経常利益率(ROA)	△ 2.2	1.4	3.0	2.8	1.7	△ 3.7	△ 2.2	6.0	10.7	9.4
自己資本当期純利益率(ROE)	△ 22.9	1.7	5.3	△ 3.8	2.1	△ 15.7	△ 11.1	15.4	28.1	17.4
投下資本利益率(ROIC)	△ 2.2	1.8	3.4	2.8	2.0	△ 4.0	△ 2.3	6.3	11.1	10.2
純資産比率	38.0	37.0	39.1	42.4	45.6	38.2	34.6	37.4	41.4	42.4
自己資本比率	38.0	37.0	39.1	42.4	45.6	38.2	34.6	37.4	41.4	42.4
D/Eレシオ	1.3	1.4	1.1	0.7	0.7	1.2	1.1	1.1	0.9	0.9
配当性向	—	31.7	29.7	—	25.0	—	—	29.3	26.6	25.9
発行済株式数(千株)										
発行済株式数	36,800	36,800	36,800	36,800	36,800	36,800	36,800	36,800	36,800	36,800

年度	2020	2021	2022	2023	2024
----	------	------	------	------	------

非財務データ

環境					
生産プロセスにおけるCO ₂ 削減	—	—	—	—	—
再生可能エネルギーによるCO ₂ 削減(太陽光発電量)	35MWh(岸和田製造所)	58MWh(岸和田製造所)	58MWh(岸和田製造所)	598MWh(岸和田製造所)	733MWh(岸和田製造所)
先端素材供給による最終製品使用時のCO ₂ 削減					
水のリサイクル率(%)	97%	97%	97%	97%	97%
廃棄物の再資源化(トン)	9,899	3,111	3,382	3,934	6,859
社会					
従業員数(人)	684	655	651	687	723
男性(人)	647	621	618	650	684
女性(人)	37	34	33	37	39
外国籍(人)	—	—	—	—	2
女性管理職比率(%)※1	0	11.1	10.0	10.0	8.3
障がい者雇用率(%)※2	2.88(2.2)	2.82(2.3)	2.78(2.3)	2.47(2.3)	2.3(2.5)
新卒採用数					
男性(人)	14	4	2	8	9
女性(人)	1	2	0	0	2
臨時従業員等非正規雇用者の比率(%)	3.7	4.1	8.4	7.8	8.3
育児休暇取得率					
男性(%)	—	—	23.5	25.0	43.5
女性(%)	100	100	100	100	100
育休復帰率(%)	100	100	100	100	100
3年未満離職率(%)※3	40.0	31.0	30.4	12.5	9.5
時間外(時間/月・人)	10.8	7.3	14.0	16.2	17.7
有給休暇取得日数(日/年・人)	15.2	15.9	17.6	18.4	16.9
実労働時間(時間)	1,908	1,860	1,928	1,948	1,977
社員研修					
総研修受講時間(時間)	—	—	4,578	9,678	12,371
1人当たり平均受講時間(時間)	—	—	7.0	14.1	17.1
安全衛生					
休業災害度数率(%)※4	0.64	0.76	0.00	1.31	0.00
ガバナンス					
相談・通報件数(件)	4	3	0	4	1
政治献金額(円)	0	0	0	0	0
非営利団体への寄付額(百万円)	8.0	8.0	8.0	8.5	8.8

※1 女性総合職社員に占める女性管理職比率 ※2()内は法定雇用率
※3 当該年度に入社した定期採用者のうち、勤続満3年未満で退職した者の割合(2022年度、2023年度はそれぞれ2024年度末までに退職した者の割合) ※4 暦年(1～12月)の割合

イニシアティブへの参画・社会からの評価

イニシアティブへの参画



社外からの評価



企業情報 (2025年3月31日現在)

会社の概要

創業	1952年11月26日	事業所	本社・尼崎工場 兵庫県尼崎市東浜町1番地 岸和田製造所 大阪府岸和田市岸之浦町3番2 東京支社 東京都港区東新橋二丁目14番1号 NBFコモディオ汐留2階
資本金	87億3,962万円		
従業員数	723名 (注)上記の他、臨時従業員が62名 (平均雇用人数)在籍しております。		
		事業内容	チタン事業 高機能材料事業

株式の状況

発行可能株式総数 125,760,000株
発行済株式の総数 36,800,000株
株主数 29,419名

大株主

株主名	所有株式数(千株)	所有株式数の割合(%)
株式会社神戸製鋼所	4,600	12.50
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	3,863	10.50
日本製鉄株式会社	1,807	4.91
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,260	3.42
住友商事株式会社	864	2.35
GOLDMAN, SACHS & CO. REG(常任代理人 ゴールドマン・サックス証券株式会社)	633	1.72
CLEARSTREAM BANKING S.A.(常任代理人 香港上海銀行東京支店カストディ業務部)	502	1.36
J.P.MORGAN SECURITIES PLC FOR AND ON BEHALF OF ITS CLIENTS JPMSP RE CLIENT ASSETS-SETT ACCT(常任代理人 シティバンク、エヌ・エイ東京支店)	413	1.12
BofA証券株式会社	380	1.03
JPモルガン証券株式会社	291	0.79

(注)所有株式数の割合は、発行済株式の総数から自己株式数を除いて算出しております。

ブランドガイドライン

和文表記

株式会社 大阪チタニウムテクノロジーズ

英文表記

OSAKA Titanium technologies Co.,Ltd.

OTCロゴの説明



切れ目のないループは未来永劫、成長し躍動し続けることを表現。



天に飛翔する矢印と前方へ突き進む矢印で構成されており、当社が引き続き技術革新の追求や独自技術の開発に注力し躍進していくことを表現。



及び



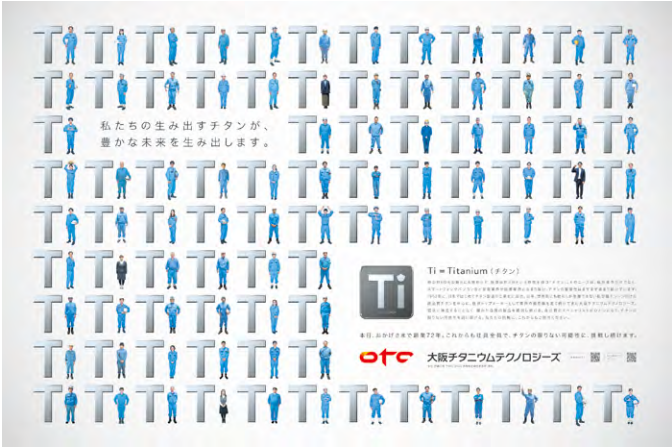
の右肩上がりのカット

当社がチタン製造のパイオニアとしての誇りをもち「世界トップのスポンジチタンメーカー」としてのさらなる地位強化を図っていくことを表現。

広告ギャラリー

人材確保のための企業認知度向上にむけて、新聞紙面、交通機関にて広告を掲載しています。2024年11月26日に神戸新聞に掲載した「創業72年広告『私たちのチタン』篇」は、神戸新聞広告賞を受賞しました。

神戸新聞



交通機関等





OSAKA Titanium technologies Co.,Ltd.

UD
FONT

見やすいユニバーサル
デザインフォントを採用
しています。