マテリアリティ（重要課題）と目標・推進状況

マテリアリティ		2030年にありたい姿	目標（KPI）	2025年度実績	2026年度目標
環境（E）	CO2削減	温室効果ガス削減のため省エネルギー対策を推進するとともに、CO^2排出量30%削減（2013年度比）を達成している。	・CO^2削減率　前年度比3%以上 ・CO^2原単位（kg-CO^2/t）　前年度比3%以上減	・CO_2排出量　33,665t-CO_2（前年度比7.5%削減） ・ 原単位198t-CO_2/千t（前年度比3.8%削減）	・ CO_2排出量削減活動の推進、および全社環境保全委員会（1回/3ヵ月）、CO_2排出量削減専門委員会（1回/2ヵ月）における進捗確認 ・グループ会社CO_2排出量集計の支援、CO^2排出量削減推進 ・スコープ3排出量の算定と削減目標設定
	EMS（環境マネジメントシステム）の適切な運営 土壌汚染防止・水使用量削減 化学物質の使用削減と適正な管理	地球環境の維持・向上に貢献している。	・重大不適合発生件数　0件 ・進捗管理　3ヵ月に1回 ・PCB低濃度含有機器の分析・処分推進	・重大不適合発生件数　0件 ・事業場ごとにPCB含有機器の再調査を実施	・EMS環境保全管理の適切性、妥当性、有効性の確認 ・危険物保安体制の対応マニュアル確認、訓練、不具合箇所の改訂
社会（S）	品質保証活動の推進	製品品質に関わるリスクを低減し、安全・安心な高周波焼入製品を提供している。	・重大品質問題発生件数　0件/年 ・硬化層不具合発生件数　0.5件/月	・重大品質問題発生件数　6件/年 ・硬化層不具合発生件数　0.9件/月	・最新機器とデジタル技術活用の実証実験と投資立案（新型温度計、ビデオ検知、音響検知の実現可能性調査） ・工場品質管理の強化（品質連絡会） ・品質コンプライアンス問題への継続対応（全社品証会議） ・国内外関係会社含めた自主監査の継続
	サプライチェーンマネジメントの推進	グローバルサプライヤーとの相互信頼と相互発展により目標を達成。関連法令を順守し、環境保全に配慮し、企業としての社会的責任を果たしている。	・コンプライアンス違反　ゼロ ・ネツレン調達方針の周知と運用 ・サプライヤーと協業による環境に配慮した調達の推進	・支払条件変更（現金化）を実施（下請法改正対応）。 ・グリーン調達方針を10社へ展開・説明し、環境対応状況を確認。 ・調達先監査実施拠点数　17社 ・主要サプライヤー6社との面談・工場見学を実施。	・ネツレン調達方針の周知と運用 ・コンプライアンスの順守 ・サプライヤーと協業による環境に配慮した調達の推進
	人権尊重	人権方針が浸透し、社会的価値創造と持続可能性の観点でバランスの取れた企業活動を展開している。	・社内人権DDを実施し、全社サステナビリティ推進委員会での結果報告（年1回） ・デジタルサイネージを活用した啓発実施	・人権デュー・デリジェンスの実施	・ SSBJ対応を意識した人権デュー・ディリジェンスの社内実施とサステナビリティ委員会への結果報告 ・海外グループ会社への人権方針の配信 ・デジタルサイネージ等を活用した人権方針の配信・啓発
	人財育成	熱処理技術の習得を行い、卓越したIH・加工技術を軸に材料改質ソリューションを提供。 高強度部材を世の中に生み出し、産業と技術革新の基礎づくりに貢献している。	・年度研修計画実施率　100% ・教育研修の継続とリスキリングの全社本格稼働への支援	・年度研修計画実施率　100% ・技能テーマ別研修実施による技能人財育成に注力	・2026年度研修計画の確実な実施（人財育成センターの活用） ・リスキリングの全社本格稼働への支援
	ワーク・ライフ・バランスの推進	全従業員に働きがいのある仕事を創出し、安心して家庭と両立できる職場環境が整備されている。	・年次有給休暇平均取得日数　10日以上/年 ・ワーク・ライフ・バランス支援策の継続	・2025年度有給取得実績　13.30日/年 ・育児休業規程改定	・ ワーク・ライフ・バランス支援策の継続 （有給取得、残業削減、育休・介護休暇取得促進）
	ダイバーシティの推進	国籍、人種、性別、年齢を問わず、多様な人財一人ひとりが最大限能力を発揮し、活躍できる企業風土を実現している。	・女性管理職候補者の育成計画のアップデート ・継続雇用制度の運用（希望者全員の雇用を継続中） ・障がい者雇用率　2.36%	・女性管理職候補者の育成計画のアップデート ・継続雇用制度の運用（希望者全員の雇用を継続中） ・障がい者雇用率　2.36%	・社内における女性の活用を含む多様性の確保と推進（アンケート調査による改善策の遂行） ・継続雇用制度による雇用機会の確保 ・障がい者雇用法定雇用率2.7%の達成
	労働安全衛生	労働災害のない、安全で快適な職場を実現している。	・安全マネジメントシステム（OSHMS）による安全衛生水準の継続的な工場を推進 ・ストレスチェック実施率：100%	・ストレスチェック受診率　96.2% ・ストレスチェック実施後の集団分析・個別面談フォローを実施 ・4工場の安全推進計画の進捗確認、安全パトロールの実施	・労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）による、安全衛生水準の継続的な向上（全社安全衛生委員会） ・ストレスチェックの実施、集団分析・面談等によるメンタル不調者の予防、朝礼・巡視時の声掛けによる早期対応 ・耐震補強・老朽インフラの整備
	地域社会との共生	住み続けられるまちづくりのために、地域社会の活動に参加し、地域社会と共生している。	・地域交流・社会貢献活動実施件数　10件以上/年	・地域交流・社会貢献活動実施件数　36件/年	・地域交流会への参加、地域の学生の工場見学受入れ等の実施、植栽活動の実施 ・難民支援等、社会情勢に対応した支援活動の実施 ・地域社会に向けた情報発信
ガバナンス（G）	企業情報の開示	適時、継続的、積極的な情報開示により企業価値が向上するとともに、ステークホルダーを取り巻く環境変化に柔軟に対応できる企業となっている。	・PR件数（適時開示以外）　20件以上/年 ・各種展示会への出展件数　2回以上/年	・PR件数　22件/年 ・展示会出展件数　4件/年 ・会社紹介動画の制作	・対外広報の活動計画策定と新HP活用による情報発信の充実（適時開示以外、IR・新技術・新商品・新規事業のニュース、学会発表、展示会出展のお知らせ等の発信強化） ・ 各種展示会への出展によるPR活動推進
	財務内部統制の強化	財務報告の信頼性を確認する仕組みが有効に機能し、自主的かつ効率的な評価体制を構築している。	・内部統制推進委員会報告　2回/年 ・取締役会報告　2回/年	・内部統制推進委員会報告回数　2回/年 ・取締役会報告回数　2回/年	・体制整理・運用評価（推進委員会をコア組織として推進） ・財務報告に関する内部統制の評価を適時実施・報告
	コンプライアンスの浸透および検証	コンプライアンス違反のない企業風土を醸成している。	・勉強会とポスターによる啓発の実施　4回/年 ・基本的知識の有効性検証「有効と評価できる」90%以上（管理職のみ）	・勉強会とポスターによる啓発の実施件数　4回/年	・管理職および一般職向けコンプライアンス研修の実施継続 ・海外グループ会社へのコンプライアンス教育のサポート
	情報セキュリティ対策	技術的な対応に加え、組織・運用面における情報セキュリティ対策の有効な体制を構築している。	・セキュリティテストの実施　4回/年 ・対策検討規程の整備方針策定 ・入社時セキュリティ情報研修の実施（都度）	・セキュリティテストの実施件数　8回/年 ・ハンドブックを活用したセキュリティ規程の浸透活動 ・対象者へのセキュリティ研修（都度実施）	・情報セキュリティの規程の周知（ハンドブック作成）と浸透 ・標的型メール訓練の継続によるリテラシー向上と脆弱性発見 ・新入社員・中途採用者向け教育の実施
	リスクマネジメント	事業上のリスクを正確に把握し、総合的なリスク管理アプローチを行い、リスク意識の普及と企業文化の浸透が図られている。	・実績件数の把握　3件 ・平時のリスクマネジメントの継続と新たなリスクへの対応	・安全確認システムのトライアル実施 ・地政学リスクにおける該当地域への注意喚起	・平時のリスクマネジメント継続、ならびにリスク変化の常時把握とアップデート ・地政学リスクに関して、タスクフォースでの継続的対応
	サステナビリティ定着活動	サステナビリティに関する理解が定着し、SDGsへの参加を実感する。	・サステナビリティの理解度（アンケート）　80%以上	・アンケートの理解度　80%以上の回答結果	・統合報告書の作成（日本語版10月、英訳版12月）と、統合報告書を活用した定着活動の継続
	ステークホルダー・エンゲー ジメント	自社をとりまくステークホルダーとの対話を継続し、より持続可能な経済や社会の実現に向けた役割を果たし、共有価値の追求を図っている。	・お客さま、調達先、地域社会、株主、従業員との対話の継続 ・エンゲージメントの実施件数　50件/年	・エンゲージメントの実施件数　23件/年	・顧客・調達先・地域社会・株主・従業員との対話 ・エンゲージメント等を通じた社内外への情報発信 ・ネツレン設立80周年企画の検討・実施