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り組み、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



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

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ております。

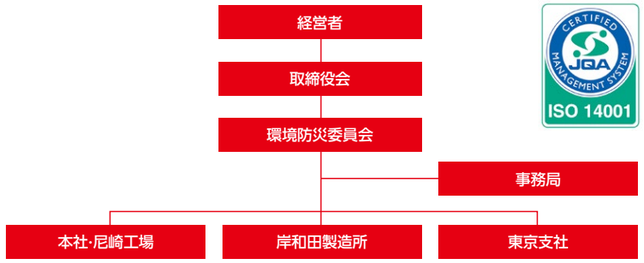
マテリアリティ			指標・目標		2025年度実績
			指標	目標	実績
E	環境負荷低減への貢献	気候変動の緩和	生産プロセスにおけるCO_2削減	2030年度　46%削減への挑戦（2013年度対比） 2050年度　カーボンニュートラルへの挑戦	—
			再生可能エネルギーによるCO_2削減	太陽光発電能力増強	319トン-CO_2削減（太陽光発電量 770MWh）
			先端素材供給による最終製品使用時のCO_2削減	チタン製品によるCO_2削減貢献の定量化と公表	CO_2削減貢献定量化検討中（日本チタン協会として取り組み）
		資源循環対応	水のリサイクル率（循環冷却水）	90%以上を維持	97%
			廃棄物の再資源化	有価物の販売	5,957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	休業度数率、死亡・重大災害件数	休業度数率　0.7%以下 死亡・重大災害件数　0件	休業度数率　0.00%（2025年） 死亡・重大災害件数　0件（2025年）
			安全に関する階層別教育受講者数	—	125人（2025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	13日／人・年以上	18.1日／人・年
			年間総実労働時間	2,000時間未満	1,928時間／人・年
			3年未満離職率	30%未満	20.0%
			男性育児休暇取得率向上	50%以上	76.9%
	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	—	15,741時間
		ダイバーシティ&インクルージョン	管理職に占める海外経験を有する者の比率	10%以上	17.5%
			管理職に占める中途採用者の比率	20%以上	49.1%
			新卒及び総合職中途採用者に占める女性比率	20%以上	10.2%
			女性総合職社員に占める管理職比率	2030年度15%以上	7.1%
			障がい者雇用率	2.5%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	1.8%
		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	2028年度50%以上　2030年度70%以上	36.8%
		DXの推進	基幹システムのERP化	—	製販統合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9.6百万円）
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	—	6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

E 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　2026年2月26日
有効期限　　2029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。

環境方針
https://www.osaka-ti.co.jp/sustainability/environment-policy/

環境マネジメント活動
https://www.osaka-ti.co.jp/sustainability/environment-management/

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2025年度のエネルギー使用量は4,410TJです。

エネルギー使用量
https://www.osaka-ti.co.jp/sustainability/energy/

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、2022年度～2025年度の期間目標を達成しています。なお、2025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。

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。

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。

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。

廃硫酸回収装置



チタン製造設備で使用済みの硫酸を精製し、製品として販売しています。

廃塩酸回収装置



チタン製造設備で回収した塩酸を、外販並びに自社で再利用しています。

水環境の保全、大気環境の保全、廃棄物の管理、再資源化
https://www.osaka-ti.co.jp/sustainability/environmental-protection/

環境会計 (2025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。

環境会計
https://www.osaka-ti.co.jp/sustainability/environmental-accounting/

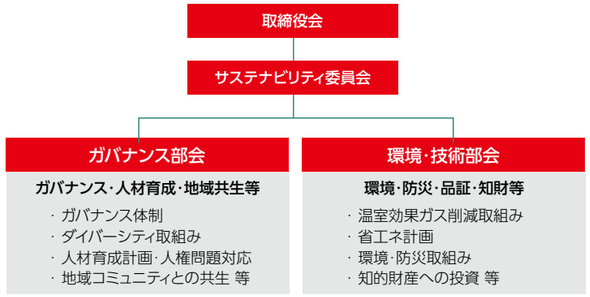
E TCFD提言に基づく気候変動関連情報開示

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、CO_2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 ・ク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	BCPによるリスク回避
			異常気象による工場操業・出荷停止	BCPによるリスク回避
		機会	「国土強靭化」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、CO_2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。

大阪府/おおさか気候変動対策賞（osaka.lg.jp）



岸和田製造所

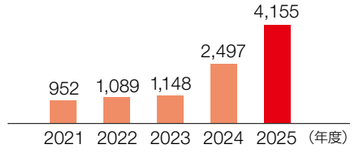


東京支社

照明設備の電力省エネ化により電力削減に取り組んでいます



増強した太陽光発電設備



LED照明設置台数（累計）

緑化





気候変動関連の指標と目標

指標: CO_2排出量

当社の製造段階で発生するエネルギー起源CO_2排出量（Scope1※1、Scope2※2）の他に、バリューチェーンにおけるCO_2排出量（Scope3※3）をGHGプロトコル等に基づき算定しています。

		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
Scope1	t-CO_2/年	51,959	54,605	55,179	52,515
Scope2	t-CO_2/年	147,440	224,662	218,539	198,714
Scope1,2 合計	t-CO_2/年	199,399	279,267	273,718	251,229
Scope3	t-CO_2/年	182.348	199.610	193,191	204,536
Scope1,2,3 合計	t-CO_2/年	381,747	478,877	466,909	455,765
売上高	百万円	43,074	55,322	51,914	46,952
CO_2排出原単位	t-CO_2/百万円	8.9	8.7	9.0	9.7

<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CO_2排出量は、第三者保証を受けております。

※2025年度の算定には、産総研IDEA Ver.3.5.1、温対法、環境省DBの排出係数を使用しております。

Scope3

（単位 t-CO_2/年）

		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
カテゴリ1	購入した製品・サービス	132,843	145,224	133,635	143,478
カテゴリ2	資本財	10,351	12,685	18,826	23,345
カテゴリ3	エネルギー関連活動	35,628	38,284	38,694	35,833
カテゴリ4	輸送、配送（上流）	2,956	2,852	1,249	1,369
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	530	519	756	481
カテゴリ6	出張	0	1	0	0
カテゴリ7	雇用者の通勤	40	45	31	30
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

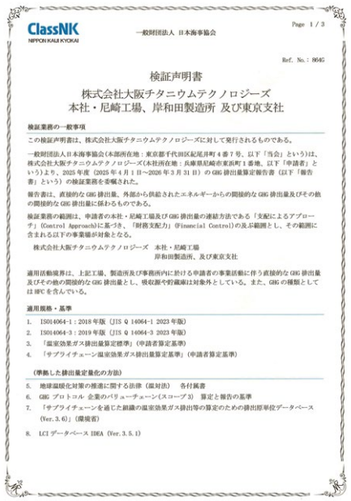
E TCFD提言に基づく気候変動関連情報開示

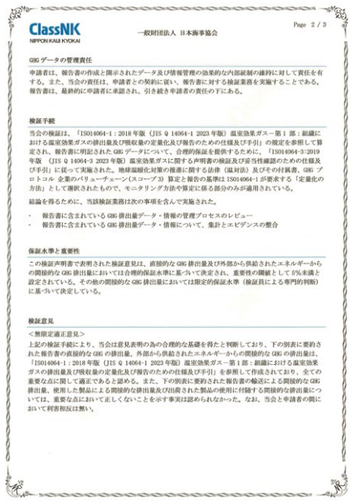
第三者保証

当社は、CO_2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 Q14064-1:2023年版（ISO14064-1:2018年版）
JIS Q14064-3:2023年版（ISO14064-3:2019年版）

保証のレベル：
合理的保証　Scope1,2
限定的保証　Scope3


ClassNK
NIPPON KAIJI KYOKAI
一般財団法人 日本海事協会
Page 1 / 3
Ref. No. : 8645
検証声明書
株式会社大阪チタニウムテクノロジーズ
本社・尼崎工場、岸和田製造所 及び東京支社
検証業務の一般事項
この検証声明書は、株式会社大阪チタニウムテクノロジーズに対して発行されるものである。
一般財団法人日本海事協会（本部所在地：東京都千代田区紀尾井町４番７号、以下「当会」という）は、株式会社大阪チタニウムテクノロジーズ（本社所在地：兵庫県尼崎市東浜町１番地、以下「申請者」という）より、2025 年度（2025 年４月１日～2026 年３月 31 日）の GHG 排出量算定報告書（以下「報告書」という）の検証業務を受嘱された。
報告書には、直接的な GHG 排出量、外部から供給されたエネルギーからの間接的な GHG 排出量及びその他の間接的な GHG 排出量に係わるものである。
検証業務の範囲は、申請者の本社・尼崎工場及び GHG 排出量の連結方法である「支配によるアプローチ」（Control Approach）に基づき、「財務支配力」（Financial Control）の及ぶ範囲とし、その範囲に含まれる以下の事業場が対象となる。
株式会社大阪チタニウムテクノロジーズ　本社・尼崎工場
岸和田製造所、及び東京支社
適用活動境界は、上記工場、製造所及び事務所に於ける申請者の事業活動に伴う直接的な GHG 排出量及びその他の間接的な GHG 排出量とし、吸収源や貯蔵庫は対象外としている。また、GHG の種類としては HFC を含んでいる。
適用規格・基準
1. ISO14064-1：2018 年版（JIS Q 14064-1：2023 年版）
2. ISO14064-3：2019 年版（JIS Q 14064-3：2023 年版）
3. 「温室効果ガス排出量算定標準」（申請者算定基準）
4. 「サプライチェーン温室効果ガス排出量算定基準」（申請者算定基準）
（準拠した排出量定量化の方法）
5. 地球温暖化対策の推進に関する法律（温対法）　各付属書
6. GHG プロトコル 企業のバリューチェーン（スコープ 3）　算定と報告の基準
7. 「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（Ver. 3. 6）」（環境省）
8. LCI データベース IDEA（Ver. 3. 5. 1）


ClassNK
NIPPON KAIJI KYOKAI
一般財団法人 日本海事協会
Page 2 / 3
GHG データの管理責任
申請者は、報告書の作成と開示されたデータ及び情報管理の効果的な内部統制の維持に対して責任を有する。また、当会の責任は、申請者との契約に従い、報告書に対する検証業務を実施することである。報告書は、最終的に申請者に承認され、引き続き申請者の責任のもにある。
検証手続
当会の検証は、「ISO14064-1：2018 年版（JIS Q 14064-1 2023 年版）温室効果ガス－第１部：組織における温室効果ガスの排出量及び吸収量の定量化及び報告のための仕様及び手引」の規定を参照して算定され、報告書に明記された GHG データについて、合理的保証を提供するために、「ISO14064-3:2019 年版（JIS Q 14064-3 2023 年版）温室効果ガスに関する声明書の検証及び妥当性確認のための仕様及び手引」に従って実施された。地球温暖化対策の推進に関する法律（温対法）及びその付属書、GHG プロトコル 企業のバリューチェーン（スコープ 3）算定と報告の基準は ISO14064-1 が要求する「定量化の方法」として選択されたもので、モニタリング方法や算定に係る部分の み が適用されている。
結論を得るために、当該検証業務は次の事項を含んで実施された。
・　報告書に含まれている GHG 排出量データ・情報の管理プロセスのレビュー
・　報告書に含まれている GHG 排出量データ・情報について、集計とエビデンスの整合
保証水準と重要性
この検証声明書で表明された検証意見は、直接的な GHG 排出量及び外部から供給されたエネルギーからの間接的な GHG 排出量においては合理的保証水準に基づいて決定され、重要性の閾値として 5%未満と設定されている。その他の間接的な GHG 排出量においては限定的保証水準（検証員による専門的判断）に基づいて決定している。
検証意見
＜無限定適正意見＞
上記の検証手続により、当会は意見表明のあの合理的な基礎を得たと判断しており、下の別表に要約された報告書の直接的な GHG の排出量、外部から供給されたエネルギーからの間接的な GHG の排出量は、「ISO14064-1：2018 年版（JIS Q 14064-1 2023 年版）温室効果ガス－第１部：組織における温室効果ガスの排出量及び吸収量の定量化及び報告のための仕様及び手引」を参照して作成されており、全ての重要な点に関して適正であると認める。また、下の別表に要約された報告書の輸送による間接的な GHG 排出量、使用した製品による間接的な GHG 排出量及び出荷された製品の使用に付随する間接的な排出量については、重要な点において正しくないことを示す事実は認められなかった。なお、当会と申請者の間において利害関係は無い。
一般財団法人　日本海事協会
環境部　主任検証員
和田 厚生
和田　厚生
一般財団法人　日本海事協会
認証本部長
柴戸 博
柴戸　博


ClassNK
NIPPON KAIJI KYOKAI
一般財団法人 日本海事協会
Page 3 / 3
GHG インベントリの要約
別表：ISO 14064-1 区分（t-CO2e）：

検証対象 GHG 排出量（カテゴリー）	2025 年度
直接的な GHG の排出量（カテゴリー 1）	52, 515
外部から供給されたエネルギーからの間接的な GHG の排出量（カテゴリー 2）	198, 714
輸送による間接的な GHG の排出量（カテゴリー 3）	1, 369
使用した製品からの間接的な GHG の排出量（カテゴリー 4）	203, 167
合計 GHG 排出量	455, 765

別表：GHG Protocol 区分（t-CO2e）：

検証対象 GHG 排出量（カテゴリー）	2025 年度
直接的な GHG の排出量（スコープ 1）	52, 515
外部供給のエネルギーからの間接的な GHG の排出量（スコープ 2）	198, 714
その他の間接的な GHG の排出量（スコープ 3）	204, 636
1. 購入した製品・サービス	143, 478
2. 資本財	23, 345
3. スコープ 1, 2 に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	35, 833
4. 輸送、配送（上流）	1, 369
5. 事業から出る廃棄物	681
6. 出張	0
7. 雇用者の通勤	30
合計 GHG 排出量	455, 765

＊ダイレクトアクションとして、太陽光発電（岸和田製造所）778MWh、既存電灯の LED 化 1,864MWh による スコープ 2 の排出量削減がなされており、上表に反映されている。
2026 年 6 月 1 日
一般財団法人　日本海事協会
認証本部長
柴戸 博
柴戸　博

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

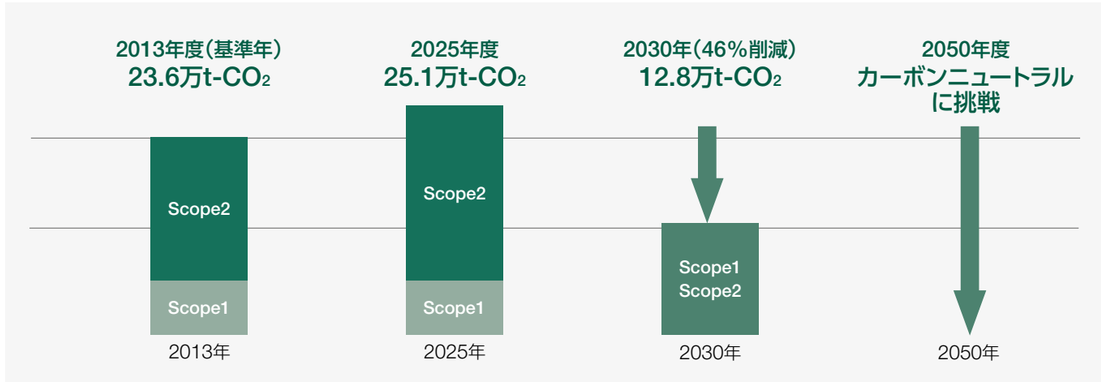
取組み

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·CO_2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。

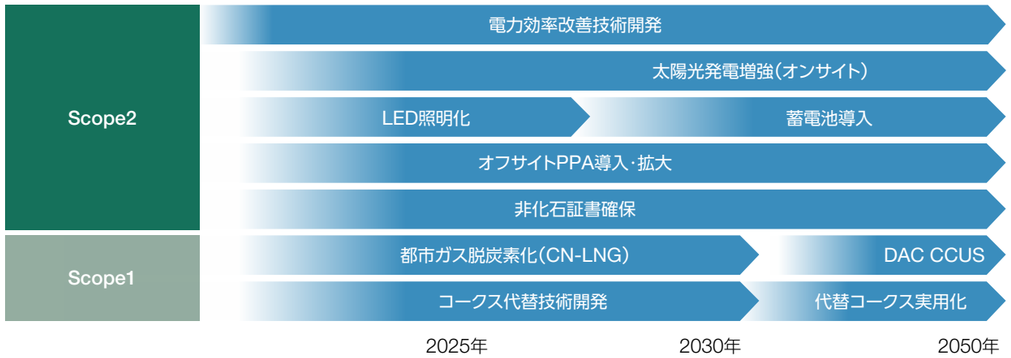
2050年カーボンニュートラル達成のために、再生可能エネルギーの導入、蓄電池、水素の活用などの技術開発、また、二酸化炭素の回収活用を主眼としたCCUS※1、DAC※2技術開発などが進められています。当社は、これらの開発の動向を的確に把握し、技術導入、設備導入を実行することにより、カーボンニュートラルに向けた取組みを推進します。また、当社が提供するチタンや高機能材料は、高耐食性·高寿命·軽量の特徴を有しており、航空機、半導体、情報通信、エネルギー、化学プラント等様々な産業分野に製品を提供することで、CO_2排出抑制に貢献してまいります。

※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。

S 人材戦略

当社は、人材を「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。2030年度のありたい姿に向け、「会社の将来の成長」という会社視点だけでなく、「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。人材への投資を起点とした「エンゲージメントの維持・向上」と会社の「持続的成長」の好循環の実現を目指し、「採用」「育成」「活躍」の三位一体の人材戦略を展開してまいります。

採　用

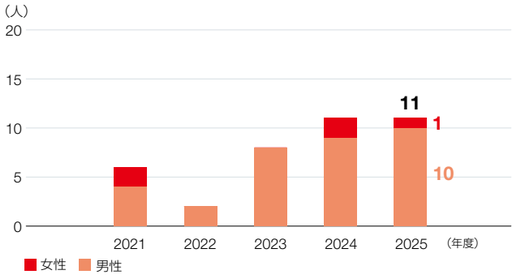
当社の採用方針は、今後の増産計画を見据え、①会社の魅力度向上、②採用の精度向上（ミスマッチ防止）、③採用ターゲット層の拡大の3つの切り口からアプローチを行い、必要な人材を適切なタイミングで確保できる仕組みづくりに注力しています。

新卒採用では、インターンシップの拡大、リクルーターの活用等、多様な施策を強化しています。キャリア採用においては、各部署のニーズと労働市場のニーズが適切にマッチするよう、採用要件の見直しや人材エージェントとの連携強化に取り組んでいます。さらに、社員紹介制度やカムバック採用制度の導入など、採用手法の拡大も進めています。

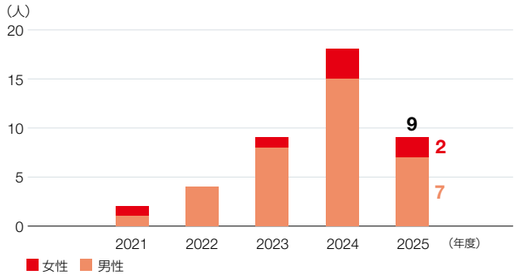
また、当社の認知度向上を目指し、2024年度からマスメディアや交通機関等を活用した広告活動を実施し、「チタン」という金属に親しみを持っていただけるプロモーションを継続しています。

2026年度は、新工場の操業開始に向けて、奨学金制度の新設やSNSを使った広報活動を強化し、採用力の一層の向上に取り組んでまいります。

新卒採用の推移



キャリア採用の推移



育　成

当社の育成方針は、会社視点では「経営課題解決人材を育成する仕組みづくり」、従業員視点では「納得感のある教育体制の構築」「個々の能力が最大限に発揮できる環境づくり」「会社への貢献実感」を目指しています。この方針のもと、必要な人材要件を明確化し、それを反映した人材育成計画を策定しています。さらに、社員の希望と会社が求める能力を照合しながら、教育プログラムを充実させ、一人ひとりの自己成長を支援しています。

2024年度に、マネージャー層の人材要件を明確化し、管理職以上へ浸透させるとともに研修カリキュラムに反映しました。管理職からスタッフ層までコンピテンシー分析を実施し、従業員が自らの強み・弱みを把握し、毎年の目標設定及び管理に活用できるようにしています。さらに、自律的な学びを支援するカフェテリア研修も充実させています。2026年度は、新卒採用者の育成を着実に行うため、教育体系や研修カリキュラムの見直しを行うことや、管理職のマネジメントレベル向上を目的とした研修の導入に取り組んでいます。

今後の課題としては、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・処遇できる複線的なキャリアパスの整備や、必要な経験を積むためのジョブローテーションの見直しを重要なテーマと捉えています。

育成面の取組み

会社の視点

経営課題解決人材を育成する仕組みづくり
- 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づくり

会社への貢献の実感

活　躍

当社における「活躍」は、従業員の多様性を活かし全員が活躍できる環境を整えること等を目的に、様々な職場環境改善活動を推進しています。とりわけ企業と従業員の相互理解・相思相愛の度合いを測り、組織のモチベーション状態の把握と今後の組織強化施策を考える材料として、「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ます。

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ァクターと考えています。「働きやすさと働きがいの両立」を目指すことが重要という認識のもと、各職場で結果を踏まえた課題の設定とアクションプランを実行することで、エンゲージメントスコア向上に向けた施策を進めています。

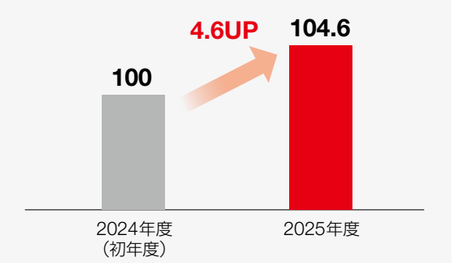
また、ハード面では製造現場における安全、暑熱対策等、働きやすい職場環境の整備や作業の自動化や省人化による労働生産性の向上等を推進することにより、労働負荷低減と同時に労働生産性の向上を図っていきます。



	これまでの取組み	今後の取組み
目的	■ エンゲージメント向上 ・業務負荷低減 ・エンゲージメント向上施策の推進	■ さらなるエンゲージメント向上 ・働きやすさと働きがいの醸成 ・改善・要望事項への対応
方法	■ エンゲージメントサーベイ実施と結果報告会 ■ 製造部門の役職者にフォーカスした座談会実施 ■ 心理的安全性の重要性についての研修実施 ■ マネジメント支援制度の拡大	■ エンゲージメントサーベイ実施と結果報告会 ■ 改善・要望事項に関する関係部門との調整・推進
成果	■ 会社に対する改善・要望事項の抽出	■ 組織の状態把握 ■ 組織や個人における優先課題の特定 ■ 納得感のある施策の実施

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

エンゲージメントサーベイスコアの推移



※初年度（2024年度）を100とした指数で表記

S 働き方改革

健康経営の取組みについて

当社は、従業員が健康で活き活きと働き続けられる環境づく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、取組み項目ごとに目標値を設定し、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2026年に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2026(大規模法人部門)」に認定されました。

2026
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大規模法人部門

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

2025年度進捗
76.9%

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

2025年度進捗
1人当たり平均/年間18.1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

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年ごと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」の認定取得を目指しています。

2024年認定 くるみん 子育てサポートしています

[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11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を評価しつつ、継続的な取組みを促進するために創設されました。

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。

S 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～2026年3月の進捗
17.1%

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～2026年3月の進捗
2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>

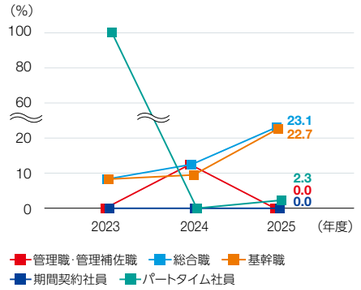
2021年度～　男性が育児休暇を取得しやすい環境づくりのため、管理監督者向け研修会にて理解促進を図るプログラムを実施。

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。

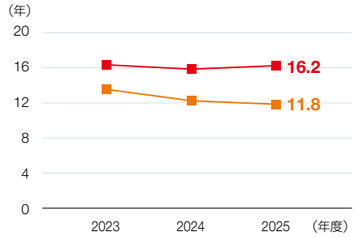
2021年4月～2026年3月の進捗
30人

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（2026年4月）

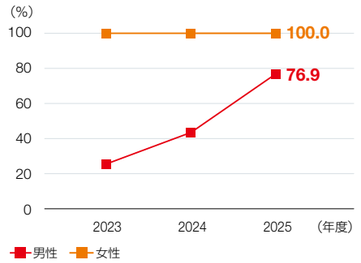
採用した労働者に占める女性労働者の割合



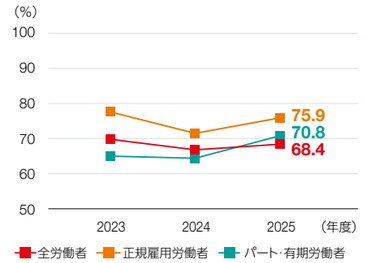
男女の平均継続勤務年数の差異



男女別の育児休業取得率



労働者の男女の賃金の差異



＊男性の賃金に対する女性の賃金の割合

「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。

2026年4月時点での障がい者法定雇用率は2.5%であり、法定雇用人数20名に対する障がい者雇用人数は20名となっています。また2026年7月には法定雇用率が2.7%に引き上げられておりますが、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。

S 安全·衛生

当社は、「社内全体の安全感度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。

労働災害発生防止に向けた取組み

労働安全衛生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、職場の安全と安心を確保し、社会に貢献する事業活動を推進しています。

既存設備の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。

当社及び請負業者にて労働災害が発生した時、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ます。社内及び請負業者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し公表しております。

労働災害発生防止のレベルアップを図るため、2027年度にISO45001の取得を目標にして、体制構築及び活動を開始しています。

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、取扱化学物質の特性などとともに安全衛生に関する教育が含まれ、当社の業務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、個々人の安全感度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）

	2023年	2024年	2025年
新人教育（入社時）	139人	140人	104人
監督者就任時	10人	10人	12人
管理職就任時	5人	9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。

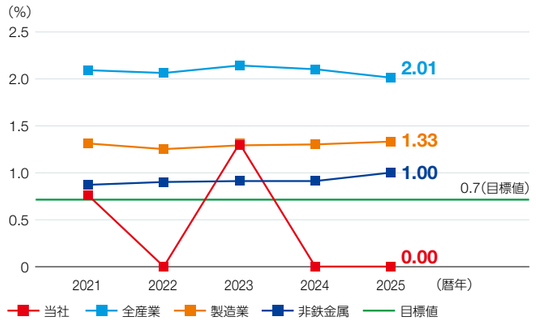
休業災害件数

[休業災害度数率=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]

暦年	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	
2023年	2件（0件）	0件（0件）	1.31%
2024年	0件（0件）	0件（0件）	0.00%
2025年	0件（0件）	0件（0件）	0.00%

※1 当社に雇用されているすべての者（臨時·非常勤、受け入れ出向社員を含む）
（当社社員数[平均人数]2023年 745人、2024年 788人、2025年 829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]2023年 279人、2024年 280人、2025年 295人）

休業災害度数率の推移



S 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章典等、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
- あらゆる差別の禁止
- ハラスメントの禁止
- 児童労働及び強制労働の禁止
- 先住民の権利の尊重
- 労働に関する権利の尊重
- 健全で働きがいのある職場環境の実現
- 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、「国際人権章典」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

S 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

品質方針

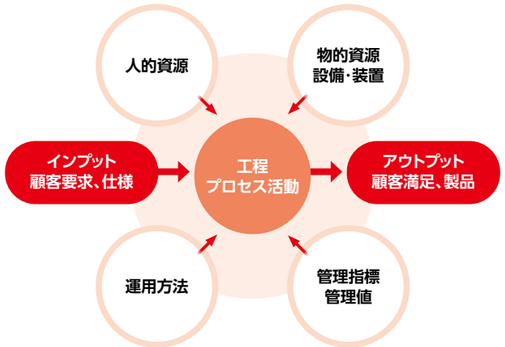
コンプライアンス厳守のもと、品質最優先を基本としつつ、全ての需要家のご要望を満たすための「会社の仕組み及び技術」の改善を積極的に推進し、顧客満足度の高い製品を提供します。
そのために、3つの品質方針について取り組みます。

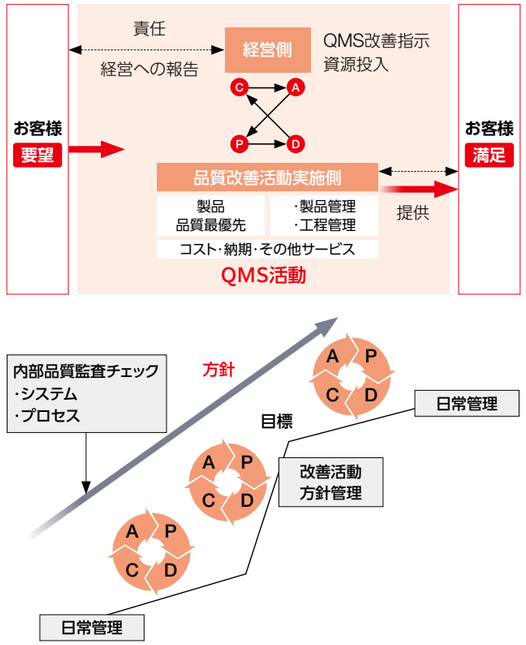
1 全ての需要家の信頼重視
2 品質に対する意識向上
3 QMSの継続的改善によるさらなる品質向上

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

S 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。

2026年度以降の取組み

2026年度	**2025年度CSRアンケート調査結果を踏まえサプライチェーン全体を通じた改善活動**
2027年度	**CSRアンケートの実施** 【CSRアンケートの項目（9分野を予定）】 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

「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