

トップメッセージ



グローバルベースで 循環価値を創造

中期業績目標を上方修正 次なるステージへ

代表取締役社長 東浦 知哉

AIやGXを追い風とする 貴金属リサイクル事業

“Think Circular” 当社はサーキュラリティを事業の核心的価値としています。貴金属リサイクル事業と北米精錬事業について述べたいと思います。

貴金属リサイクル事業とは

「毎日が出会いです」といえるくらいです。多種多様な原材料が、北海道から沖縄県まで全国をカバーする回収拠点から、東日本と西日本に配置した主力工場に届きます。そこで必要とされる資源再生プロセスや設備の開発を神戸市や茨城県坂東市の技術部門が支えます。

リサイクルというと、生活で不要となった製品を再利用するという一般的印象がありますが、当社の貴金属リサイクル事業はそうではありません。主に、工業や医療などの現場から排出される原材料を、主力工場において大規模に集約し、高純度の貴金属元素および希少金属元素を再生しています。そしてこのような回収事業モデルを広くアジア地域に拡げています。

生産と再生の結合による成長

生産プロセスの設計段階からリサイクルを前提としたしくみを構築することがもっとも高効率な資源循環につながるため、たとえば電子産業分野との取引において、取引先の生産ラインに当社独自の回収装置をビルトインすることがあります。人体の血液循環は動脈と静脈が一体となって作動しているように、モノをつくりだす生産プロセスそのものに資源循環のための仕掛けを一体化させています。そういう努力を続けながら、1952年の創業以来、右肩上がり成長を続けました。

AI（人工知能）利用の進展やEV（電気自動車）の普及は貴金属リサイクル事業にとって追い風です。AIサーバーやEVは先進的な電子回路を使用しており、その生産のために豊富に貴金属が使用されるため、再資源化ニーズが高まっています。また、GX（グリーントランスフォーメーション）の潮流も追い風です。当社の貴金属リサイクルの強みは低炭素型である点です。同じリサイクルであっても、大きな火力を用いて高温で熔融する乾式の手法とは異なり、酸溶解や溶媒抽出といった湿式の手法を用いるため、事業の全プロセスとサプライチェーンをあわせたCO₂排出量が極めて少なく、かつNOxの大気放出を抑制しています。

このような特長のため、当社が工場で再生した貴金属資源には、新たに天然採鉱された貴金属資源よりも高い価



坂東工場第二期

値が認められるようになりました。特にサステナビリティへの関心が高い顧客との取引においては、同じ金であっても、当社が低炭素プロセスで再生した金はグリーンゴールドと位置づけられて、より高い値段で売れます。資源再生に対する手数料を得るだけではなく、再生した資源に与えられたプラスαの価値が当社の採算性と成長ポテンシャルを高めています。

そして、これらの追い風を受けながら、貴金属リサイクルの生産規模は5年前の約2倍の水準に達し、日本国内にお

ける当社の金の生産規模は、世界で4番目に大きな天然の金鉱山の産出量と同規模となりました。

収益源泉を多様化、 新たな柱となった北米精錬事業

北米精錬事業とは

米国・ユタ州およびカナダ・オンタリオ州にそれぞれの国において民間最大の金銀精錬所を擁し、米国・ニューヨー

トップメッセージ

ク州には巨大な貴金属倉庫を保有しています。

世界の金銀の鉱山は採掘した鉱石を濃縮します。それを業界ではDoré（ドーレ）と呼びます。ただし、Doréの状態では市場流通に堪えません。また、ニューヨーク市をはじめとする大都市には宝飾産業が集積し、売れない商品や買い取られて再流通困難な商品は、それを資金に替えるために再資源化が必要です。そのため、鉱山や宝飾産業は精錬所を必要とします。当社のような精錬所は、Doréや宝飾スクラップを原材料として預かり、精錬所内の複雑な工程を経て、純度・重量・外観に関して世界標準に沿った金銀製品をつくりあげます。そのような製品は地球上のどこの市場においても流通可能です。

当社の北米精錬事業の取引は世界全体の鉱山や宝飾産業に広がっており、世界の金銀のおよそ1割が当社の北米拠点を通って世の中に出ていきます。金や銀は、原油や天然ガスや農産物・畜産物と並び、世界市場で国境を越えて取引されるコモディティ（商品）です。金銀のグローバルなコモディティ市場において当社は確固たる存在感を築き上げました。

ターンアラウンドの10年間

北米精錬事業が発足した2015年度および翌2016年度は赤字でした。しかし、現在の業績は主力の貴金属リサイク

ル事業と肩を並べるレベルに至っており、貴金属リサイクル事業と共に当社の主力です。競争状況を少しずつ克服してきた過去を振り返れば、採算性の確保に取り組んだ北米現地社員たちの努力を多としたいと思います。それに付け加えて、これまでのターンアラウンドにいくつか相乗的な契機がありました。

第一に、若い社員たちが橋を架けてくれました。過去10年間、当社グループの経営資源を重点的に投入しました。資金のみならず、貴金属リサイクル事業で培った技術や知見を投入しました。その過程において、技術や経営やトレーディングの領域に20代・30代の社員に多く出向してもらい、ボトムアップ型で知識や文化を混交させました。精錬現場の効率は着実に向上し、強みをつくり込むための設備投資も進捗しました。

第二に、新たな取り組みを奨励しました。精錬事業それ自体は世の中に欠くことができない存在ですが、それだけでは当社が期待する十分なリターンを得られません。新たな取り組みといっても、まったく未知の事業を採ったわけではありません。「精錬が土台」という考え方のもと、精錬と新たな取り組みを結合することによって利益創出力を生み出しました。M&Aを含めてさまざまな挑戦を行い、いくつか失敗もありましたが、失敗にくじけることなく、前へ進みました。倉庫事業の開設やトレーディン

グ領域の拡張などは今日に至る業績拡大のドライビングフォースでありました。

第三に、結束を重視しました。コアコンピタンスやブルーオーシャンがにわかにはみつかったわけではありません。それが最初からはっきりとしていれば赤字にはなりません。事業と市場との相互作用から得られているもの、失われているものを正しくつかむことに集中しました。それは今もなお重要なことであり、ひとつひとつの個別取引の採算性をより正確に見極めてほしいと注文し続けています。そして、事業性改善に向けては、より良い施策の実行に柔軟である必要があり、そのためには全社員が協力的であることが不可欠でした。北米における企業統治や人事は一貫してそのことを念頭において実行しました。

過去最高業績、そして次なる成長

2025年度の決算は、これまでの取り組みが実を結び、好業績を達成することができました。貴金属リサイクル事業の底上げと、北米精錬事業の成長がうまくかみ合いました。

日本およびアジアにおける貴金属リサイクル事業については、茨城県坂東市において、2022年に坂東工場が稼働を開始し、2025年に新坂東工場が竣工しました。現在は新坂東工場に次々と新ラインが設置されているところであり、それにあわせて各ビジネスユニットの競争力が高まっています。営業部門の顧客開拓の努力と工場部門のコスト効率やスピードの向上がうまくかみ合いました。

2030年度およびそれ以降に向けては、新坂東工場の全面的な稼働開始を梃子にして、国内の採算性を高めながらマーケットシェアを一層引き上げます。加えて、今後の戦略の力点として、これまで培ってきた資源循環ビジネスモデルをアジア全域に水平展開します。設立から20年以上を経た韓国やマレーシアの事業拠点に加えて、近年は新たにタイやインドにセールスオフィスを設立しました。また、今年度中にタイにおける新工場が稼働する予定です。このようなアジア展開の強化により、業績を拡大します。

北米精錬事業は、貴金属価格の影響が小さい事業であり、そのような事業として稼ぐ力を一気に高めました。まず、すべての土台となる精錬の取引量を増やすことができました。加えて、精錬を引き受ける取引条件（手数料や納期など）を当社に有利なものに改定することができました。



取引条件の改定は収益性に持続的効果をもたらします。また、地金を加工して販売する製品加工事業が伸びたこと、倉庫事業が開設3年目で黒字転換したこと、トレーディング事業が米国の通商政策や金融情勢の変化をとらえた裁定取引で大きな利益を獲得したことが躍進につながりました。

2030年度までにはさまざまな設備投資のプロジェクトが完了し、そこから先の将来において、規模や効率を高めた精錬事業を新たな土台として、原材料入荷を増やししながら、利益獲得ポイントである倉庫・製品加工・トレーディングとの結合を相互に強化・拡大して利益成長を加速します。また、引き続きM&Aという手段も考慮しつつ、精錬事業とのシナジーが高い新事業の創造に鋭意取り組みます。

本業一本で持続可能性に挑む

本業の事業拡大による地球環境の保全

「リサイクルを行っているから社会に貢献している」とは思いません。リサイクルしたものが売れなければエネルギーの浪費です。売れたとしても、リサイクルの費用を回収できなければ、趣味や慈善の域を越えません。そうであるならば、経済の好不況やESGをめぐる議論の振れ幅に影響され、継続的な取り組みには至らないでしょう。当社がリサイクルした貴金属について、天然産出された金の価格よりも高い価格で売れる取引を冒頭で紹介しました。結果として価値を高めていることになるので、リ・サイクルではなく、アップ・サイクルであるといえます。そうであればこそ事業



アサヒファイニング USA
銀精錬設備

トップメッセージ

の継続性は保たれ、拡大再生産への道筋が拓けます。

通常、アップサイクルというのは何らかの機能を付け加えることで価値を高める行為です。しかし、当社がリサイクルした貴金属は天然産出された貴金属と比べて、純度などに違いがあるわけではなく、リサイクル生産品だと説明されなければ見分けることができません。ならば、どういう価値が付け加わったのでしょうか。それは目には見えないものですが、現在の文明が行き詰まりながら求め始めた「循環価値」であろうと思います。

サステナビリティに対する関心や問題意識が高まる中、少なくとも貴金属に関しては、地球から新規に産出されたバージン材よりも、環境負荷を抑えて再生されたりリサイクル材に対して高い価値を見いだす動きが広がっています。米欧のラグジュアリーブランドや世界的な自動車メーカー、エレクトロニクスメーカーなどが、再生された貴金属にプレミアムをつけて調達する機会が増え、これからもさらに増え続けると思います。それに呼応するかたちで当社の貴金属リサイクル事業はリサイクル生産を拡大しています。それがそのままサステナビリティ貢献につながっていることが当社の事業の今日的な優位性です。

また、貴金属リサイクル事業をアジア地域の全体に拡張することにより、業績とインパクトを共に拡大します。先端技術の提供によって環境負荷低減に寄与し、進出先の地域のパブリックベネフィット向上に寄与したいと思っています。

さらに、貴金属リサイクル事業だけではなく、北米精錬事業においてもリサイクル生産とグリーンゴールド販売の実績を伸ばしています。約10年前に北米精錬事業が発足した時点では、宝飾スクラップなどを原材料としたリサイクル生産比率は10%に満たない水準でしたが、2025年度の一時期は40%に達しました。北米精錬事業は、当社の連結業績を構成する主力事業のひとつとなっただけではなく、当社の「この手で守る自然と資源」というパーパスの引力圏で成長しているといえます。

本業の効率向上による多様性の包摂

2015年度と2025年度とを比較すれば、当社の利益や人件費などを合わせた付加価値の総額は、約250億円から約500億円に倍増しました。付加価値プロセスに関連して、過去10年間でとりわけ顕著に向上したのは資本装備率です。2015年度は約15百万円/人でしたが、2025年度



は約42百万円/人に達しました。それによって経営効率が高まったことは、同期間に一人当たり付加価値が増えていることで検証されています。独自の強みを織り込む積極投資、業務プロセスの不断の見直し、経営資源の選択的集中などの必然的帰結だと思います。

ものづくりを担う製造業の仕事に比べ、資源を回収・再生する仕事というのは、労働集約的であり、肉体的にハードなものという印象を持たれがちです。しかし、必ずしもそうではありません。当社の資本装備率は一般的な製造業の平均を大きく上回り、世界的な自動車メーカーと比較しても遜色ありません。資本装備率は労働装備率と言い換えられることがあり、自動化やDX(デジタルトランスフォーメーション)を推進する設備投資の結果である有形固定資産を従業員数で割って算出されます。それが高まることにより、一般的には肉体的負荷が減少します。そして、働き手に求められるものは、労力の提供から知識や知恵の提供へと移行します。

従って、当社における資本装備率の向上は、事業効率と収益性の向上を助けただけではなく、仕事の質を変えながら女性社員や高齢社員を含めた多様性ある人的資本の構成を助けました。写真現像関連の廃液や歯科治療関連の排出物などの重量物の運搬業務などが残っていた時代、そういう業務が女性や高齢者を登用する上で大なり小なり阻害要因になっていました。しかし、設備投資や業務プロセス改善や事業選択などの重層的な取り組みにより、そのような阻害要因が徐々に取り除かれました。今、営業部門や工場部門における採用や配置はジェンダーフリー、エイジフリーの方向にあります。

さきほど、当社の本業の成長が地球環境を保全している

と申し上げました。それに加えて、当社の本業の効率向上が多様性の包摂を助けていることを知っていただきたいと思います。

ステークホルダーの皆さまへ

近年、当社の株主数の増加などから、当社についての関心を広くお寄せいただけるようになったと認識しています。工業原料や金融資産としての地位が高まる貴金属資源との深い結びつき、拡大する再資源化がもたらすインパクトや地域の経済安全保障への貢献など、新たな価値の担い手となりうるビジネスモデルへのご理解が、株主の皆さまをはじめとする多くのステークホルダーの皆さまの間に浸透し始めたのではないかと考えています。

一方、当社に関して「貴金属価格が上昇したことによって業績が悪くなった」という見方がなされていることについては、わたしたちの説明不足を痛感しています。わたしたちのビジネスは、自ら権益を有する地下資源を掘り起こし、それを売却するという仕事ではありません。そういうビジネスであれば資源価格が上昇すれば利益は増えます。しかし、わたしたちの仕事は工業活動等との交渉や契約を経て、貴金属資源を再生するというサービスを提供する仕事です。主にその見返りとしていただくのは、再資源化サービスに対する手数料であり、その手数料は貴金属価格と紐づいてはおりません。工業活動等の廃棄過程において、選別や焼却や埋め立てといったサービスを提供して手数料をいただくのが産業廃棄物処理業であるならば、工業活動等の再資源化過程において、分析や精製や加工といったサービスを提供して手数料をいただくのは産業資源循環業です。どちらも高度なプロフェッショナルサービスを提供するフィービジネスです。

当社の事業のこのような本質を理解していただくことは、必ずしも容易ではありませんが、IRやPRの活動を通して、その点を克服することが重要な任務であると認識しています。そのような認識から、昨年度は国内外の機関投資家の皆さまとのミーティング機会を前年度の約1.5倍に増やし、加えて個人投資家向けのIRを強化しました。当社が産業資源循環業であり、それはこれから一層重要性が増す産業社会のインフラストラクチャであるということをより深くご理解いただくため、重要なステークホルダーの皆さまとの対話を今後も引き続き積み重ねてまいります。



中長期ビジョン(2024年度～2030年度)のアップデート

中長期ビジョンの業績目標を上方修正

ARE

Think Circular

中長期ビジョンにおけるありたい姿

環境と社会をつなぐ
循環経済の担い手となる

成長戦略

新市場の獲得
事業の地理的拡張
リテール事業の強化

財務戦略

成長投資
株主還元
財務健全性

人的資本

組織力の強化
人材の育成

中長期ビジョン成長戦略

わたしたちは2024年4月に2030年度を見据えた中長期ビジョンを公表しましたが、足元の事業環境に鑑みて2026年5月にはこれをアップデートしました。「技術開発による新市場の開拓」「事業の地理的拡張」「リテール事業の強化」を成長戦略と位置づけ、持続的な成長と企業価値向上を目指します。

成長戦略 1

技術開発による
新市場の開拓

貴金属リサイクルに関する研究開発を強化し、新分野からの回収量拡大を狙う

AI半導体関連
(金・パラジウム等)

合成医薬関連
(パラジウム等)

水素・アンモニア製造分野
(イリジウム・ルテニウム等)

成長戦略 2

事業を地理的に拡張

貴金属リサイクル事業
アジアへの進出を加速し、原材料の調達地域とリサイクル拠点を拡張する

北米精錬事業
事業のさらなる多角化とグローバル展開を目指す

M&Aの実現による成長加速
既存事業と親和性の高い企業へのM&Aを通じて、事業成長の加速と事業領域の拡張を実現する

現在の
事業規模

生産基盤の拡充
坂東工場第二期の段階的稼働により、生産基盤を拡充
3つの成長戦略を支える事業基盤として機能

坂東工場(第二期)

成長戦略 3

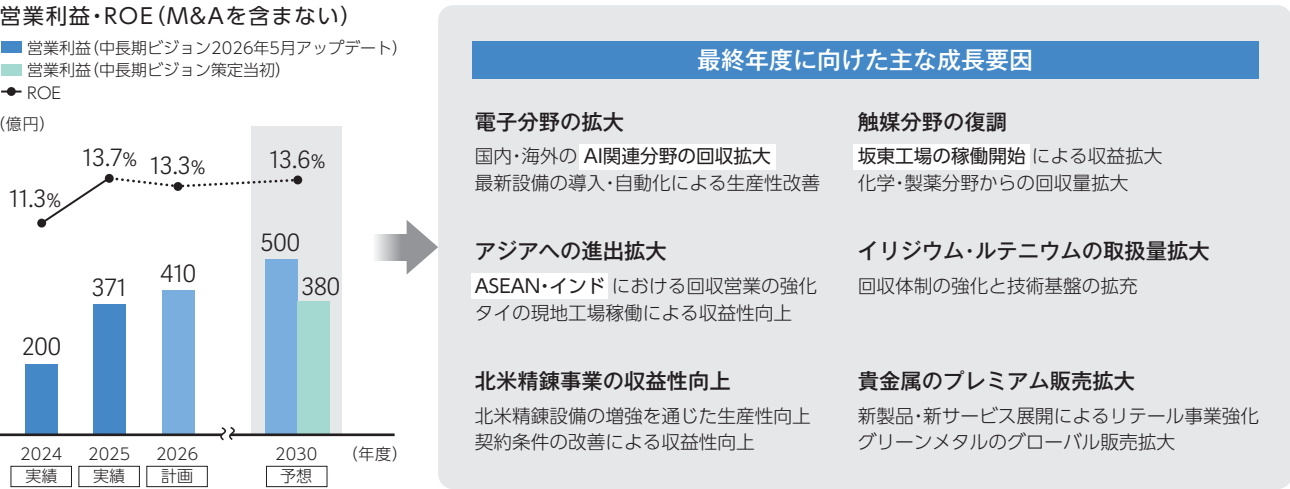
リテール事業の強化

新製品開発によるリピート需要喚起
自治体等との連携による市場開拓
新サービス展開による新規顧客拡大

	売上収益	営業利益	ROE	EPS
2030年度の数値目標	7,500億円 (策定当初比 +2,100億円)	500億円 (策定当初比 +120億円)	13%	420円

中長期ビジョン業績目標

わたしたちの持続的な成長は、複数の成長要因に裏打ちされています。電子分野の拡大、触媒分野の回復、アジアへの進出拡大と北米精錬事業の収益性向上が成長を力強く牽引します。あわせて、イリジウム・ルテニウムの取扱量およびプレミアム販売の拡大にも取り組みます。



業績目標の達成は、資本効率を意識した経営の実践でもあります。わたしたちは2030年度にROE13%を掲げ、収益性の向上と財務健全性の維持を両立しながら、企業価値の向上を追求します。

あわせて、安定的なキャッシュ創出力を基盤に、規律ある資本配分のもとで成長投資と株主還元の両立を図り、配当性向40%を目処とした安定配当を継続していきます。

	2024年度 実績	2025年度 実績	2026年度 計画	2030年度 予想
売上収益	(億円) 5,062	5,700	6,800	7,500
貴金属リサイクル事業	4,819	5,351	6,453	7,190
北米精錬事業	242	347	345	300
営業利益	(億円) 200	371	410	500
貴金属リサイクル事業	143	199	274	310
北米精錬事業	63	162	133	170
環境保全事業等	17	17	15	20
その他調整額	△ 23	△ 7	△ 12	—

※ 売上収益は、環境保全事業等の数値を含まないため、合計金額は一致しない
※ 2024年度のその他調整額には、北米のミント事業の減損(20億円)を含む

財務戦略

収益力・資本効率・財務健全性を高め、
持続的な成長と企業価値向上を
実現していきます。

経理部長
西口 健

2025年度の振り返り

2025年度は、年間を通じて上昇した貴金属相場の追い風もあり過去最高の営業利益を達成しました。しかし、その基盤となったのは、貴金属回収量の拡大や取引条件改善、北米の多角化事業の収益性向上といった構造的な収益力強化の取り組みです。これらは持続可能な利益成長を支える重要な要素であると認識しており、今後も継続的に取り組みを強化することで、安定的かつ持続的な成長を実現していきます。

日本およびアジアの貴金属リサイクル事業においては、日本の電子分野やアジアの現地法人を中心に貴金属回収量を着実に積み増しました。また、日本国内の歯科・宝飾分野では回収量が一部減少したものの、前処理費用や精製費用の取引条件見直しに加えて、費用構造改革を進めたことが収益拡大に寄与しました。

北米精錬関連事業に関しては、鉱山由来、宝飾スクラップ由来の双方で原材料入荷が好調に推移し、基盤となる精錬事業が伸長しました。併せて精錬事業を起点とする前渡し取引、製品加工、トレーディング、倉庫といった周辺事業も大きく成長しています。なかでも倉庫事業は初の黒字化を果たしており、安定的な収益創出が可能なビジネスモデルとして、今後の成長を支える重要な位置づけになるものと考えています。

財務リスク管理と成長を支える資金調達の多様化

財務面では、前渡し取引に伴い資産と負債が両建てで計上されることから、バランスシートが大きく見えるという特徴があります。そのため、表面的な資産と負債ではなく、担保価値のある貴金属資産等を控除した実質ベースのバランスシートを把握し、それ

に基づく自己資本比率を重要な財務指標として管理することで、財務健全性の維持・向上を図っています。

資金調達に関する財務戦略としては、中長期的な成長に伴う資金需要の拡大を見据え、資金調達基盤の強化と調達手段の多様化を重要テーマとして位置づけています。安定的な資金調達力の確保は、成長投資の着実な実行と財務健全性の維持・向上の両立につながるものと考えており、これまで継続的に各種施策を推進してきました。直近では2025年1月にR&I(株式会社格付投資情報センター)より「A-」の格付を取得し、2025年度中に公募社債を2回発行して計400億円を調達しました。加えて2026年2月にはR&Iよりコマーシャルペーパー(CP)用格付「a-1」を取得し、機動的なCP発行による短期資金調達も開始しています。

これらの取り組みにより、従来の銀行借入を中心とした間接金融に加え、公募社債やCPといった直接金融も活用できる体制を構築し、資金調達手段の多様化を進めています。その結果、市場環境や資金ニーズの変化に柔軟に対応できる調達基盤の整備が進んでおり、財務面の安定性と調達余力の向上につながっています。

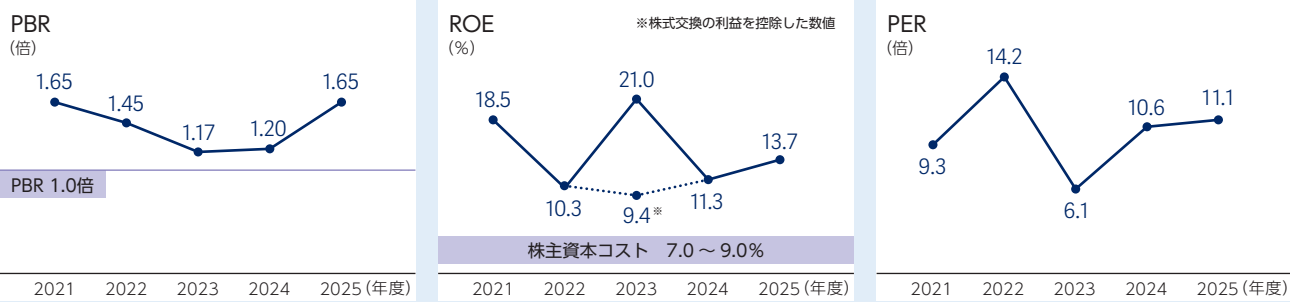
資本コストを意識した経営管理と
キャッシュアロケーション(成長投資・株主還元)

当社では、株主資本に対する収益性を示すROE(自己資本利益率)を当社の経営実態を適切に表す指標だと位置づけ、資本コストを強く意識した経営を推進しています。株主資本コストについてはCAPM(資本資産価格モデル)に基づき定期的に検証を行っており、現在は7~9%程度のレンジと認識しています。その水準を明確に上回ることを目指し、2030年度のROE目標を13%に設定しています。具体的には、収益性改善施策や個々の設備投資判断においても、ROE向上への寄与や資本コストを上回るリ



- 財務戦略の基本方針
- 成長投資: 既存事業の収益性改善、M&Aを含む新規事業投資
 - 株主還元: 配当性向40%を目処に安定配当
 - 財務健全性: 事業特性を踏まえた財務健全性の維持管理を継続。並行して、資金調達の多様化と資金効率の改善を推進

- 現状分析
- 2025年度のROEは過去3年度を上回るペースに加速
 - こうした状況を背景に、2021年度以降低下傾向にあったPBRは、足元では上昇傾向に転じている



ターン確保を意識した取り組みを行っていますが、今後も財務特性を踏まえた適切な指標選択と資本コストを意識した経営管理を通じ、資本効率のさらなる向上を図っていきます。

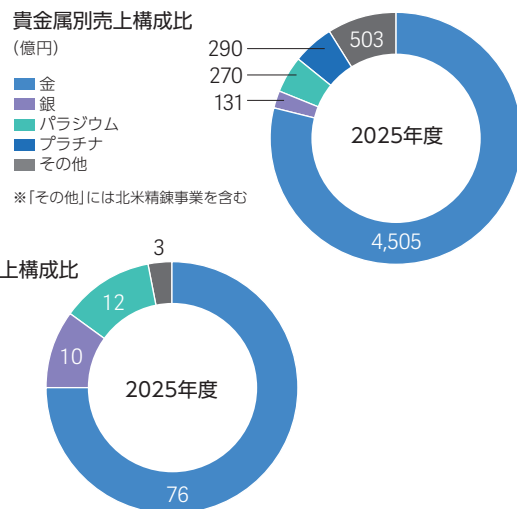
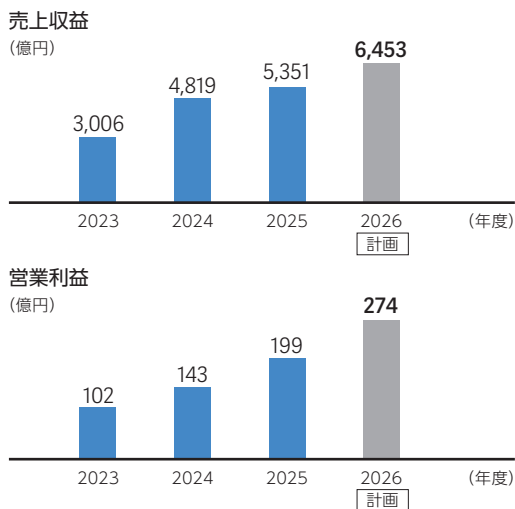
2030年を見据えた中長期ビジョンでは、2026年度から2030年度までの5年間累計で1,600億円以上の営業キャッシュ・フローを創出する計画です。この安定的なキャッシュ創出力を基盤として、事業実態に即した実質的な財務健全性を維持しながら、中長期的な企業価値向上に向けて成長投資と株主還元を両立させることをキャッシュアロケーションの基本方針としています。具体的には、成長投資に1,000億円以上、株主還元600億円以上を配分する計画です。成長投資については、既存事業の競争力強化に加え、M&Aを含む新規事業領域への投資を重要テーマと

位置づけています。既存事業における大型投資のピークアウトが見込まれる2026年度以降は、新たな収益の柱の創出に向けた投資を加速し、さらなる成長機会の獲得を目指していきます。

株主還元は、配当性向40%を目安とした安定配当を基本とし、業績拡大や利益成長に応じた配当の拡大を目指します。成長投資によって収益力とキャッシュ創出力を高め、その結果を配当水準の向上と企業価値の向上という形で株主の皆さまに還元していきます。例えば、主力工場の坂東工場や海外拠点への投資は収益力の底上げにつながり、将来的なキャッシュ創出力の強化を通じて株主還元の持続性を高めることとなります。今後も財務健全性を維持しながら、成長投資と株主還元的好循環を実現し、持続的な企業価値向上を目指していきます。

貴金属事業

貴金属リサイクル事業



リテール事業 販売の状況

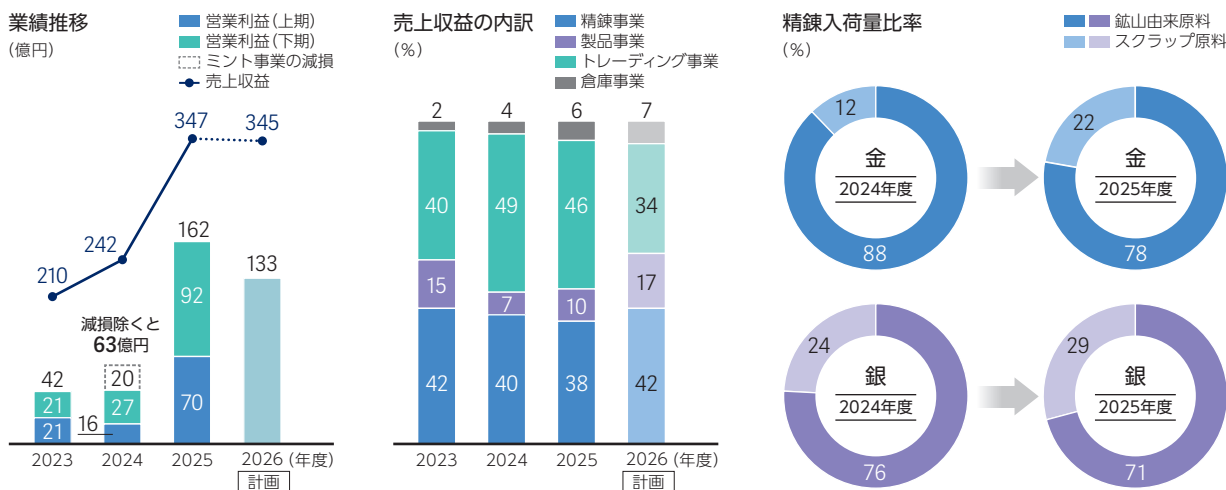
ASAHI Gold Club 会員数
2026年6月 (前年同期比)

4.0 倍

ASAHI Online Store 注文数
2025年度 (前年同期比)

11.2 倍

北米精錬事業



環境保全事業

DXEの概況

月間解約率
2025年度

0.11 %

サービスサイトセッション数
2025年度

月平均 56,193 件

NPS®
2026年3月末時点

27.9 ポイント

※NPS: Net Promoter Scoreの略

顧客数増加率
2025年度 (前年同期比)

+40.2 %

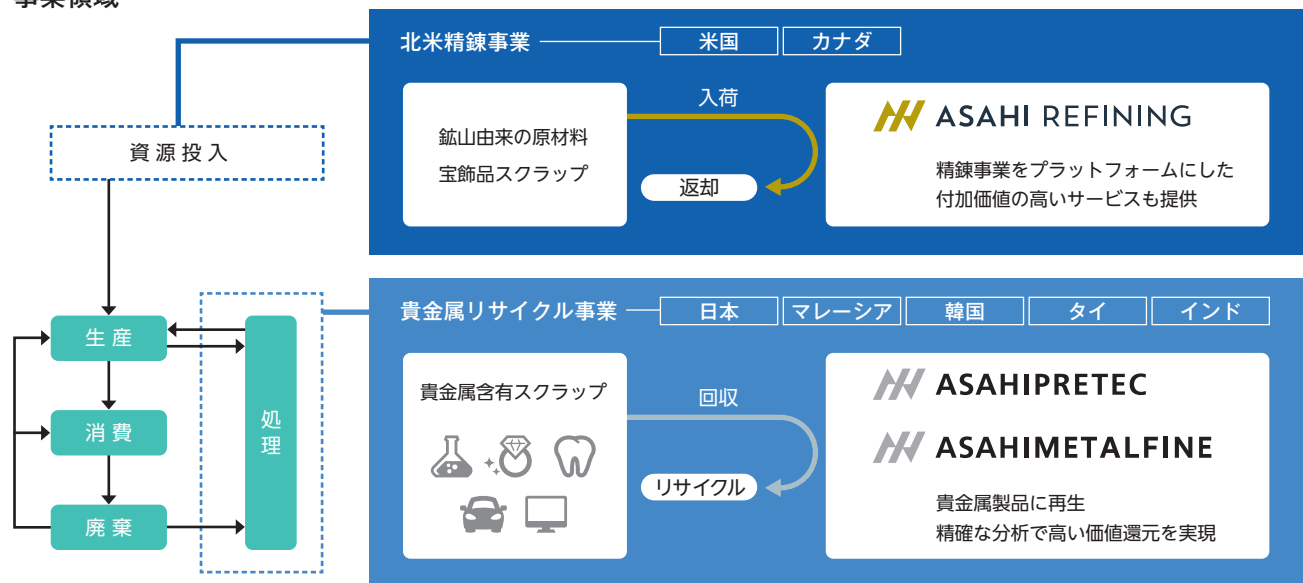
世界を巡る資源に、新たな価値を。



限りある資源を未来へつなぐために。

高度な分析・精錬技術で貴金属の持続的な循環を支えます。

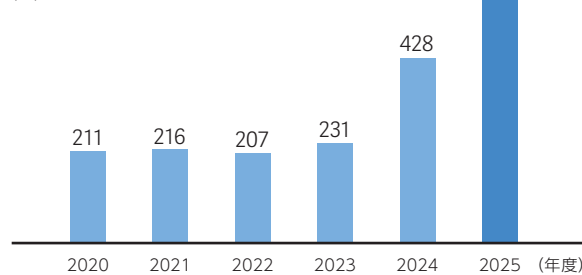
事業領域



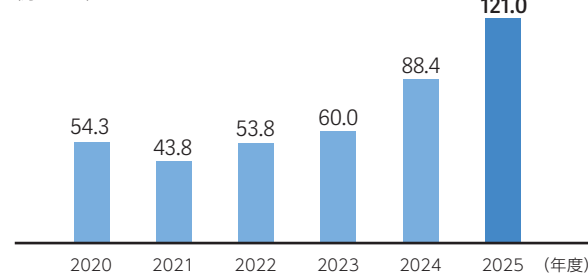
強みと想定されるリスクへの対応

	貴金属リサイクル	北米精錬
強み	① 回収物中の貴金属含有量の分析力 ② 全国に配置され、顧客密着型でITを活用した約200名の営業力 ③ 人権や環境に配慮した原材料の調達と、加工・流通過程のトレーサビリティ管理	① 北米最大のリファインリーとしての精錬プラットフォーム ② 顧客である鉱山会社に近いロケーション ③ 当社グループの信用力、資金調達力
リスクへの対応	① 成長市場、新分野への資源投入 ② 市場が縮小傾向にある分野においては独自システムを活用したシェアアップ ③ 生産効率の改善を通じた競争力の強化 ④ グリーンゴールドの販売強化	① 精錬プラットフォームを土台とした付加価値サービスの拡大 ② グローバルなサプライチェーンへの依存の回避

貴金属リサイクル量 (t)



CO₂削減効果量 (万t-CO₂)



貴金属リサイクル事業



競争力の質を高め、持続的な成長を実現する貴金属リサイクル事業を展開します。

アサヒプリテック株式会社 代表取締役社長
岩佐 義仁

づくりを進めるとともに、坂東市との「災害時における支援に関する協定」（2023年締結）など地域共生の取り組みも坂東工場の大きな特徴といえます。

貴金属リサイクル事業の
2030年度を見据えた成長戦略と未来像

わたしたちは成長戦略を3つの柱で進めています。1つ目は「成長市場」への対応です。坂東工場第一期では歯科・宝飾分野のリサイクル機能拡大が中心でしたが、第二期では成長市場である電子・半導体分野や触媒分野のリサイクルを強化しています。特に電子・半導体分野は、AI関連投資の拡大などを背景に成長が続いており、当社においても回収量、収益性は堅調に推移しています。

2つ目は「技術開発と新市場の開拓」で、将来的な需要拡大を見据えた貴金属リサイクル技術の開発を進めています。その開発対象としてイリジウムやルテニウムなどの白金族元素に着目しています。これらは現時点では市場規模が限定的ですが、水素社会の進展とともに、水素製造の触媒に使われるなど将来的な需要拡大が期待されます。

3つ目は「地理的拡大」です。マレーシアや韓国など既存の海外事業で蓄積した知見を活用して、2024年にはタイに現地法人を設立、新工場の稼働開始に向けた準備を進めています。2025年にはインドに現地法人を設立しました。インドは高い経済成長を続けており、特に販売台数が大幅に伸びている自動車産業をターゲットに市場調査を進めています。この3つの柱を軸に中長期ビジョンの実現に取り組んでいます。

一方で、企業が持続的な成長を実現するうえで欠かせないのが人材育成です。専門性を担う人材の育成には長い時間を要します。特に海外展開を支えるグローバル人材については、社内教育制度の充実に加え、海外経験や専門性を有する人材の採用を強化しています。このような成長戦略を実行するとともに、わたしたちがパーパスとして掲げている「この手で守る自然と資源」を今後も受け継ぎながら、貴金属リサイクルを通じたサーキュラーエコノミーの実現を追求していきます。そして、社会にとって不可欠な資源循環インフラとして、持続的に価値を生み出し続ける企業を目指してまいります。

坂東工場第二期の稼働が
アサヒプリテックの強みと成長に与える影響

アサヒプリテックは貴金属リサイクル事業を中核として、AREグループ全体の価値創造を牽引してきました。当社の貴金属リサイクル事業の強みとしてはまず、電子部品、歯科医療、宝飾品、触媒など、さまざまな事業フィールドから貴金属を回収していることが挙げられます。さらに、回収から製品化までの全プロセスを一貫して行えるリサイクル体制により、お客様のニーズに迅速に対応できることも大きな強みです。また、全国に回収営業の拠点を有しており、営業員がお客様の業態に応じた最適な回収方法を提案することで効率的な回収を実現しています。この全国回収ネットワークと密着型営業も、わたしたちの強みです。

2025年には坂東工場第二期が稼働しました。わたしたちはこれを、競争力の質をさらに高める契機と位置づけています。貴金属リサイクル事業は回収量や処理量の拡大によるスケールメリットで効率を高めることができる一方、近年は貴金属の資産価値の上昇により、原材料調達から製品化までの各工程で必要となる運転資金が大きく増加しています。第二期工場では、生産能力増強に加えて、貴金属リサイクルのリードタイム、すなわち回収から製品化までの滞留期間をいかに短縮できるかを、最新プロセスと自動化設備の導入により追求しました。その結果、坂東工場第二期の稼働前と比較して、大幅なリードタイム短縮、生産能力の増強を実現しています。

また、自動化やIoTの活用による安全性の向上と省力化、太陽光発電や水素活用による脱炭素化への取り組みなど、環境に配慮した持続可能な社会の実現にも注力しています。さらに、広いカフェテリアを備えるなど従業員の働きやすい環境

貴金属リサイクルを支える事業フィールド

Eスクラップ

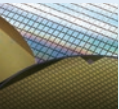
金 銀 パラジウム



パソコン、スマホや家電製品に使われている電子基板には、金・銀・パラジウムなどが含まれています。わたしたちは、使用済みの製品に含まれる電子基板や製造工程で排出される端材を回収し、粉碎・選別などのプロセスを経て、貴金属リサイクルを行っています。正確なサンプリング・高度な分析技術も強みです。

精密洗浄

金 銀 プラチナ パラジウム



電子部品や半導体の製造プロセスで使用される装置は、その各部品を定期的に精密洗浄することで品質の確保に努めています。わたしたちは、お客様からそれらの部品をお預かりし、部品に付着した貴金属の剥離・回収を行っています。回収された貴金属は材料としての返却も行っています。

表面処理

金 銀 パラジウム



貴金属メッキによる表面処理は耐食性や電気伝導性に優れているため、工業分野から装飾分野に至るまでさまざまな場面で行われています。わたしたちは、独自に開発した電解式貴金属回収装置を活用して、メッキ液等に残る貴金属を回収し、再資源化しています。お客様のご要望によって貴金属化成品としての返却も行っています。

触媒

プラチナ パラジウム ロジウム



自動車には排気ガス中の有害物を無害化するために触媒が取り付けられており、これら触媒にはプラチナやパラジウムなどの貴金属が使用されています。わたしたちは独自の技術により、自動車触媒、化学触媒などからの貴金属やレアメタルのリサイクルに取り組んでいます。

デンタル

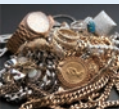
金 銀 プラチナ パラジウム



歯の治療にて使用されるクラウンやインレーなどの補綴物は金・銀・パラジウム合金が主流ですが、種類によりそれぞれの貴金属の含有率は異なります。それらを歯科医院や歯科技工所などのお客様からお預かりし、リサイクルを行っています。回収・分析・報告まで一元管理する独自のシステムで、高い価値還元を実現しています。

宝飾

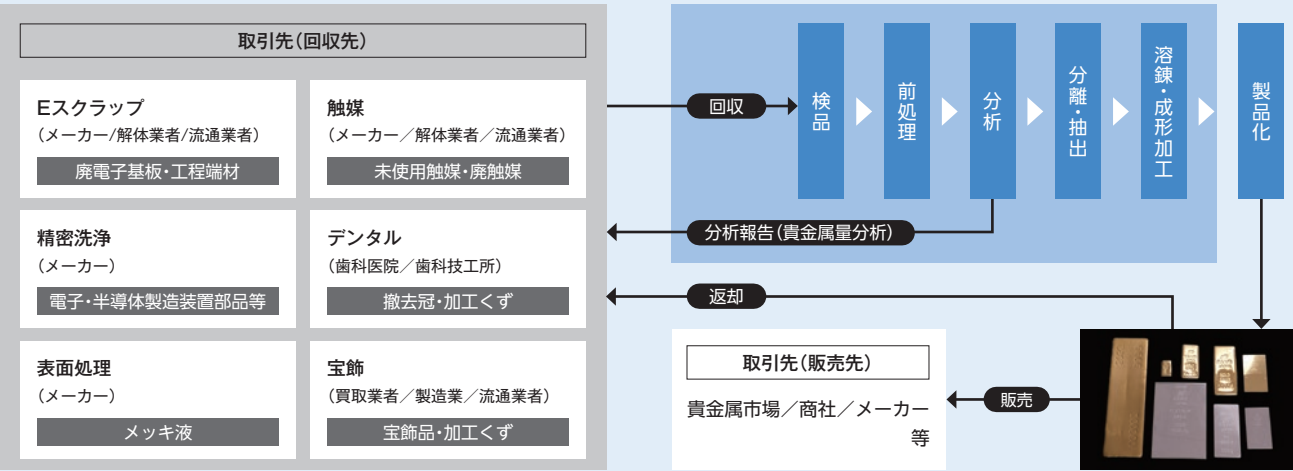
金 銀 プラチナ パラジウム



不要となった貴金属ジュエリーや装飾品、製造過程のあらゆる工程で発生する貴金属の加工くずを、買取業者や製造・加工業者より回収しリサイクルを行っています。正確な分析に加え、品質の高い貴金属製品を提供しています。製造・加工業者のお客様へは原材料としての返却も行っています。

貴金属の回収・リサイクルのフロー

回収先の事業フィールドにより異なる性状や混合物を伴ったリサイクル原料に対して、最も効率的な回収を可能とする貴金属の回収工場を日本ならびにアジアで展開しています。また、貴金属・レアメタルの種類に応じた最適な方法で効率よく精製する設備をフル活用し、お客様のニーズに的確に応えています。



貴金属リサイクル事業
海外市場への挑戦



資源循環ネットワークの構築で
アジアへの海外事業拡大を
目指します。

アサヒプリテック株式会社 海外事業推進部長
廣田 奨

人口増加や経済成長を背景に製造業の集積が進む地域では、電子部品や自動車、宝飾品などに使用される貴金属の需要が拡大する一方で、リサイクルの仕組みは十分に整っていない地域も少なくありません。そうした成長市場で資源循環の基盤を構築することは、資源の有効活用と環境負荷低減に貢献するとともに、当社の持続的な成長にもつながると考えます。

ASEAN・南アジアの成長市場で
資源循環の新たな基盤を築く

ASEAN・南アジアを中心とした海外事業は主に、1994年設立のマレーシアと2006年設立の韓国に、新たにタイ、インドを加えた4カ国で展開しています。

マレーシアでは半導体関連の貴金属リサイクルを中心に事業を拡大するとともに、日本から技術者を送り、高度な精製技術を現地に導入して、さらなる展開を進めています。韓国では白金族元素 (PGM) の回収能力を高める設備投資を進め、金や銀に加え、より高度な精製技術を必要とする貴金属の回収量の拡大を目指しています。

2024年に新たに現地法人を設立したタイは、世界有数の宝飾市場に加え、電子部品産業が集積していますので、その特性を活かし、宝飾スクラップや電子部品由来の貴金属回収を重点分野としています。2025年4月には宝飾スクラップを預かり精製後に貴金属を返却するサービスを開始しました。また、工場設立を進めており近く稼働予定です。工場稼働後は廃棄物ライセンスが必要な電子部品由来の貴金属リサイクル原材料の回収に取り組みます。

2025年に現地法人を設立したインドでは、自動車触媒や電子部品を中心に事業基盤を構築し、今後さらに拡大が見込まれる製造業の発展に合わせて資源循環の仕組みづくりを進めています。特に自動車販売台数は世界3位で、今後も増加が見込まれることから、注力していきたいと考えています。

タイ・インドの海外展開は、世界的に電子・半導体分野の需要が拡大するなかで、韓国・マレーシアからの拡張を図るためにも今後、重要な拠点となっていくと考えます。また、海外展開の目的は、単に事業エリアを広げるものではありません。人

2030年度を見据えた海外事業の成長戦略

海外事業では、ガバナンスやリスク管理も重要です。現地での情報収集は重要で、海外展開において人口動態や産業構造だけでなく、法規制や輸出入制度、コンプライアンス環境、市場の透明性などを総合的に評価しています。特に貴金属リサイクルでは、適切なトレーサビリティや取引先管理が不可欠であり、日本国内と同様の品質管理やコンプライアンス体制をアジアの全拠点に展開しています。また、貴金属や廃棄物の輸出規制が厳しい国では現地処理体制を構築するなど、それぞれの国の制度に応じた事業体制を整えることで、安定した事業運営につなげています。

2030年度に向けての成長戦略では、貴金属リサイクル事業の海外売上比率を引き上げることを目標にしています。そのためには、現在の4拠点を着実に成長させることを最優先としながら、ASEANを中心に電子・半導体関連のリサイクルを拡大させ、南アジアでは、製造業の成長に長期的に注力していくことを考えています。その上で、資源循環ネットワークを最も効果的に構築できる地域を選定してASEAN・南アジアを中心とした新たな地域展開も視野に入れています。

わたしたちが目指す海外展開は、拠点数の拡大そのものではありません。各国の産業特性に応じた最適な資源循環の仕組みを構築し、日本で培った高度なリサイクル技術と品質管理を世界へ展開することで、限りある資源を循環させるグローバルネットワークを形成していきます。企業価値向上と持続可能な社会の実現を支える重要な基盤となるよう、これからも努めていきます。

グローバル展開

わたしたちは、貴金属事業において、1994年からアジア拠点展開を進めています。歯科、電子、宝飾分野を中心とした貴金属リサイクル事業を、日本で培った技術と現地の市場特性に合わせたビジネスモデルにより展開し、拡大させてきました。さらに、2015年にアサヒリファイニング (北米精錬事業) がグループに参加したことで、事業エリアを北米にも拡大しています。



名称	設立	所在地	従業員※	事業内容
アサヒプリテック	2023年 (1952年創業)	東京都千代田区	475名	歯科、電子、触媒、宝飾分野などからの貴金属リサイクル
アサヒメタルファイン			100名	貴金属製造販売
ASAHI G&S	1994年	マレーシア・ペナン州	10名	電子、宝飾分野からの貴金属リサイクル
韓国アサヒプリテック	2006年	韓国・忠州(チュンジュ)市	38名	歯科、電子分野からの貴金属リサイクル
Asahi Pretec (Thailand)	2024年	タイ・サムットプラカーン県	5名	電子、宝飾分野からの貴金属リサイクル
Asahi Pretec India	2025年	インド・ハリヤナ州	2名	電子、触媒、宝飾分野からの貴金属リサイクル
Asahi Refining Canada	2015年	カナダ・オンタリオ州	129名	金・銀の精錬
Asahi Refining USA	2015年	米国・ユタ州	150名	金・銀の精錬
Asahi Depository	2021年	米国・ニューヨーク州	16名	貴金属倉庫業

※2026年3月末日時点

貴金属リサイクル事業
坂東工場の進化



従来の工場から大きく進化し、
AREの価値創造を
より力強く支えます。

アサヒプリテック株式会社 坂東工場長
小島 庸輔

す。自動車触媒については専用の自動化処理設備を導入し、お客様の需要に柔軟に対応できるのが強みです。

坂東工場における役割分担としては、第二期でリサイクル原材料から貴金属を回収し、その貴金属を隣接する第一期で精製して、リサイクルのプロセスを完了させる仕組みとなっています。いわば、リサイクル原材料の処理プロセスの前工程を第二期が、後工程を第一期が受け持つ形で連携しています。

自動化・省力化で処理プロセスを大幅効率化し、
品質安定化と環境配慮も実現

坂東工場第二期が従来の工場から進化した点として、まずは何より自動化・省力化が進んだことが挙げられます。貴金属リサイクルの処理プロセスにおいて、従来は人の手が担っていた作業について一部ロボットを導入し、自動化を達成したほか、リサイクル原材料の解体作業にも連続的に処理できる設備を導入し、作業員の生産性が大きく向上しています。品質に関しても、自動化・省力化設備の導入により人が作業に介入することで生じるブレなどの変動を抑えられ、品質の安定性向上につながっています。

また、リサイクル原材料から貴金属を取り出す工程の「焼成」において用いる焼成炉も省エネ化を進め、従来の当社設備と比較して二酸化炭素(CO₂)排出量の60%削減を達成するなど、環境に配慮した設備が導入されている点も坂東工場第二期の大きな特徴です。工場全体に高効率空調設備、高断熱外壁、太陽光発電を採用し、環境建築の最高評価である「ZEB」(Net Zero Energy Building)を達成するなど、環境負荷を低減するさまざまな仕組みを導入しています。そのほか、使用する燃料を化石燃料から天然ガスに切り替え、併せて一部を水素に置き換えることによってCO₂排出を削減しており、CO₂排出量は移管前の工場と比較して60%削減を達成しています。

第一期・第二期の隣接により
スピーディーなコラボレーションを達成

第一期・第二期を合わせた坂東工場全体の強みとしては、第一期と第二期が隣接して設けられているため、さまざまなリサイクル原材料の処理に柔軟に対応できること、そして精製に要する期間の短縮を実現できることがあります。

従来のプロセスでは、地域的に離れた工場でリサイクル原材料から抽出・回収した貴金属を、精製する坂東工場まで運搬する必要があったため、精製まで一定の時間を要していました。今回の第二期稼働に伴い、第二期工場で貴金属を効率的に回収し、隣接する第一期工場へ即座に持ち込んで精製できるようになったことから、精製期間の大幅短縮を達成できました。

また、人の連携の面でも効果が見られています。第一期と第二期が単にプロセスの前後の工程で連携するだけでなく、製品によって多様なバリエーションのあるリサイクル原材料の処理方法について、対象物を第一期・第二期それぞれの現場作業員が実際に見ながらディスカッションを行い、より適切な処理をスピーディーに進めていくことが可能になりました。これによって第二期工場での生産性が向上しているだけでなく、第一

期工場においても作業効率改善の効果が見られています。

グループ全体の価値創造に向けて
直接・間接両面での大きな貢献を期待

AREグループ全体の価値創造に対して、坂東工場第二期は直接・間接両面での貢献が期待されています。

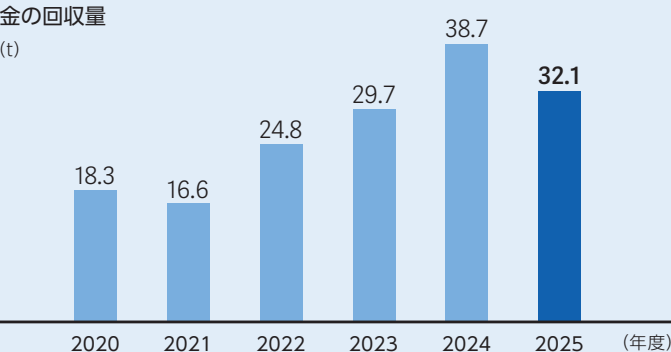
まず直接的な面では、今後、新たな元素のリサイクル処理を実現することによる事業拡大への貢献が挙げられます。また、坂東工場第二期への投資とそれにより実現される効率改善や環境対応といった数々の成果をお客様に伝えることで、取引拡大にもつながっていきます。キャパシティの面でも十分な設備を導入しており、そこに自動化・省力化の効果を掛け合わせることで、お客様の期待に応えながらAREグループの価値創造を支える高い生産性を実現できます。

一方の間接的な貢献としては、人材の能力向上が事業拡大に波及する効果を期待できます。坂東工場第二期では新たな処理プロセスを手掛けており、若手を中心とした現場の従業員が新規プロセスの立案・設計・立ち上げに取り組んでいます。そのなかでは新たなチャレンジに伴う課題解決を日々経験しているため、そうした経験が人材の能力向上につながることに加えて、事業環境が激しく変化するなか、「変わらないことがむしろリスクだ」という意識が現場に根づき始めたことも実感しています。このような人材面での能力向上と意識醸成は、今後の10年、20年を見据えたとき、間接的ながら事業拡大を牽引する重要な要素になると期待しています。

さらには、さまざまな環境負荷低減の仕組みを備え、地震などの災害に強いと考えられる土地に第一期・第二期を集約した坂東工場は、サステナビリティや事業継続性の観点からもグループの価値創造に大きな意義をもたらせると考えています。すでに開始している化石燃料の代替としての水素利用についても、今後は使用量の段階的拡大を検討しています。

坂東工場第一期

敷地面積	延床面積	処理分野	デンタル、宝飾
19,001m ²	5,999m ²		



坂東工場第二期

敷地面積	延床面積	太陽光発電	処理分野	電子、触媒
37,932m ²	12,765m ²	355kW		



貴金属リサイクル事業 リテール販売の拡大

貴金属を身近に感じていただき、 アサヒブランドの認知度を高めていきます。

アサヒメタルファイン株式会社 執行役員
田口 紀幸

金属に馴染みのない方がまだ多かったのですが、2025年の貴金属高騰を機に幅広い層の方々が貴金属に関心を持つようになり、実際に貴金属を手元に置く喜びを感じるお客様が増えてきたことを実感しています。当社ではそれに合わせて金よりも入手しやすい銀製品を中心に展開し、貴金属投資の初心者や若年層の方でも気軽に購入できるイメージづくりに力を入れました。

AREグループとしては従来、BtoB中心の事業を展開してきました。そのなかで一般の方に貴金属に関する情報を発信し、アサヒブランドの価値をより幅広く知っていただいて、AREグループが掲げる「人・社会・環境にやさしい貴金属供給」を実践することが、BtoCのリテール事業に取り組む意義であると考えています。

お客様の意識の変化をとらえ、 ニーズに合った商品・サービスを展開する

貴金属は富裕層の方が購入するものというイメージが強いのですが、リテール事業を始めるにあたっては、若年層も含めた幅広い層に展開することを目指しました。その背景は、いま若年層の方に貴金属へ興味を持っていただき、その方々が将来的に資産形成を考える際にも、アサヒブランド製品のリピー

一般消費者にアサヒの価値を広く周知することが BtoC事業に取り組む意義

2025年度のBtoCのリテール事業は、歴史的な貴金属高騰を受けてとりわけ下期から販売量が急激に伸び、大きな成果を上げることができました。事業としては販売サイト「ASAHI Online Store」でオンライン販売をスタートして以降、新商品を次々に投入していきました。その一方で、お客様のニーズに応じて金地金保管サービス「ASAHI Gold Club」を開始し、加えて、初めて貴金属を購入する方向けの総合サービスサイト「ASAHI Grellia Gate」も公開するなど、貴金属購入を検討する一般のお客様向けの新たな展開を幅広く実行できた一年でした。

金・銀・プラチナの地金製品を一般の方向けに販売するリテール事業を開始したのは、2024年2月のことです。当時は貴

ターになってほしいとの思いがあったからです。そこで銀の製品も多く展開し、若い方々にまずは貴金属を身近に感じていただこうと考えたのです。

いま、その思いが実を結び、多くの若い世代の方々にも銀を購入いただくようになり、貴金属に対する意識の変化を如実に感じています。実際、金を1gから購入できる「ASAHIの豆金」を発売したところ、多くのお客様から喜びの声を伺いました。銀についても、手に取りやすい100gのバーを展開し、こうした取り組みを通じて、貴金属が若年層の方々にとってより身近な存在になってきたことを、とりわけ2025年には実感しました。また、若年層のみならず富裕層のお客様からも銀への高いニーズが見られたことで、お客様の意識の変化を的確にとらえ、ニーズに合った商品を展開することの大切さを改めて認識しました。さらに、同じくお客様の声を受けて、金をお預けいただく「ASAHI Gold Club」のサービスを拡充していく検討も開始しています。

リテール事業のベースには、長年にわたりBtoBで培ってきたアサヒブランドならではの高い品質と安心・信頼があります。加えて、SDGsの浸透などにより環境やリサイクルへの関心が消費者の間でも高まるなか、環境負荷の低減に取り組む当社がリサイクルによってつくり出す貴金属という付加価値も、BtoCの領域で高く評価されているものと考えています。そ

の強みを今後も磨き上げていくため、アサヒの貴金属が高い環境価値を有していること、そしてサプライチェーンにおける紛争やマネーロンダリング、人権侵害、コンプライアンスといったリスクに配慮した透明性の高い製品であり、安全・安心にお買い求めいただけることを、引き続き積極的に発信していきます。現在は「ASAHI Grellia Gate」を通じて情報を発信しており、今後は他企業とのコラボレーションも活かしながら、認知の拡大をさらに進めていきます。

中長期ビジョンを前倒し、 より意欲的な水準を目指す

2030年度の中長期ビジョンの達成に向けては、2025年度の好調な業績を受け、従来の計画を前倒しして見直し、さらに一段高い水準を目指すこととしています。その具体策として、先ほど申し上げた幅広い層への認知拡大がとても重要です。現在「ASAHI Grellia Gate」でお示ししている「(貴金属を)買う、預ける、知る、学ぶ」の4つの要素を、よりわかりやすくお伝えし、アサヒブランドへの信頼を一層高めていただくことが大切だと考えています。それによって貴金属を身近に感じていただき、これまで貴金属に接点のなかった方々にも関心を持っていただくことで、「貴金属といえばアサヒ」という認知を広げていくことを目指しています。

ASAHI Grellia Gateでひらく 金・銀投資ライフ

ASAHI Grellia Gateをリリース

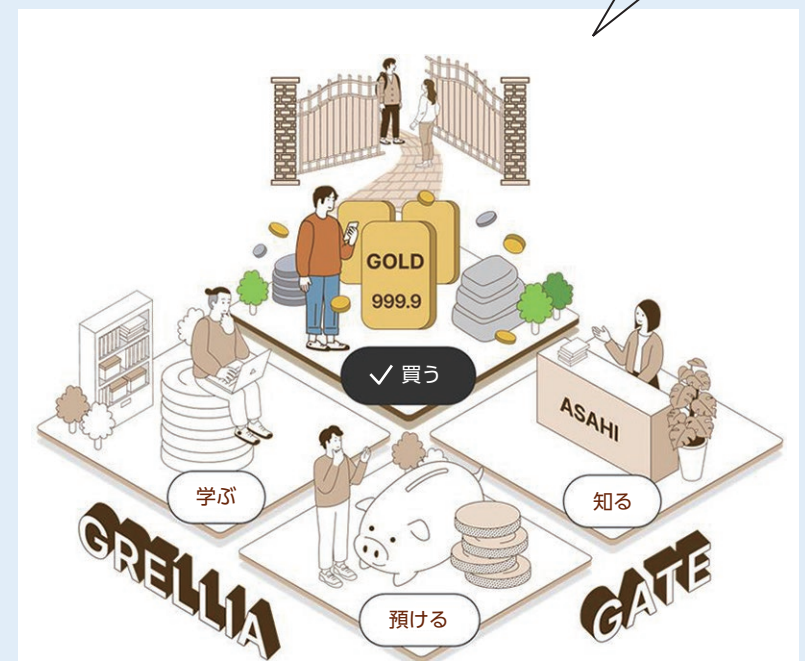
サービス紹介サイトとして「ASAHI Grellia Gate (アサヒグレリアゲート)」を2025年に公開しました。当サイトは、初心者ガイド、貴金属おすすめ診断、市場レポート、お役立ちコラムなどを掲載し、初心者の方にも、楽しみながら貴金属の理解を深めていただける総合サービスサイトです。

また、いつでもどこでも気軽に始められ、オンライン上で地金の保管手続きができるサービスである「ASAHI Gold Club」や、アサヒブランドのオリジナル製品をご購入いただける「ASAHI Online Store」をご案内しています。

Invest in Your Life 未来を輝かせる、価値ある選択を

ASAHIの貴金属のほとんどはリサイクルから生まれ、「グリーンゴールド」と呼ばれる地球環境に配慮した優しい製品として注目されています。はじめての方でも安心して手に取っていただける、人と環境に優しい貴金属です。

世界基準で認定された
金・銀・プラチナを
オンラインでかんたん購入



ASAHI Gold Club

金地金保管サービス



ASAHI Online Storeでアサヒブランド製品を販売中

ASAHI Online Store

アサヒメタルファイン 通販

<https://ec.asahigrellia.com/>



Instagram



ASAHI Grellia Gate



貴金属リサイクル事業 トレーディングの強化

グループの販売戦略を担う部門として、 アサヒの品質の高さを伝えていきます。

アサヒメタルファイン株式会社 トレーディング部長
森本 逸史

BtoBトレーディング事業の役割と 前期の振り返りを踏まえた今期の取り組み

アサヒメタルファインでは、アサヒプリテックで回収した貴金属含有スクラップをもとに精錬・製造した貴金属を販売しています。なかでもBtoBトレーディングは、その貴金属を原料として製品をつくるメーカーや、銀行・商社といったお客様に販売を行う事業です。AREグループの価値創造全体においては、まず貴金属リサイクル事業の販売戦略を担う役割に加えて、アサヒブランドを世の中に広く伝え、品質の高さをより深く知っていただく役割を担っています。

2025年は貴金属価格が一年を通して大きく上がった年であり、BtoBトレーディング事業においても、これまでお取引のなかったお客様からお声掛けやお問い合わせを多数いただいた年でした。新規のお客様には、アサヒブランドの品質の高さに加えて、グローバルな各種認証を取得しており安心してご購入いただける製品であることをお伝えしています。一方、既存のお客様には、貴金属の取引量だけでなく種類も増やしていただけるように意識し、営業活動に取り組んでいます。

結果として2025年は取引先が拡大した上、既存のお客様を含めて取引量も増えたことから、収益の面でも好調に推移しました。2026年もその動きが継続し、新たなお問い合わせを依然として多く頂戴しています。前年の反動には十分に備えつつ、引き続き新たな顧客層の着実な開拓につなげ、アサヒブランドの認知をさらに広めていきたいと考えています。

グリーンメタルの市場機会の展望と 中長期ビジョンの達成に向けて

市場を見渡すと、とりわけ欧州の宝飾品業界を中心に、循環経済への関心も徐々に高まってきていると感じます。背景には、地球に埋蔵されている貴金属の量には限りがあり、リサイクルは必然的に重要なものになるという認識が浸透し始めた状況があります。そのため貴金属のリサイクルは今後一層注目され、さらには、リサイクルを通じて環境への負荷を抑えて生産された環境価値の高い貴金属、すなわちグリーンメタルへの関心も、時間をかけて高まっていくと考えています。

その上で2030年度の中長期ビジョンの達成に向けては、まずこれまでの取り組みを継続し、取引先のさらなる拡大に注力します。加えて、お客様から得たフィードバックをもとに、品質の一層の向上と取扱貴金属の拡充を進め、お客様のニーズにより合致した製品をご提供していきます。こうした取り組みを通じてお客様との関係を一段と深め、着実な成長を実現します。

もちろんその実現には、貴金属価格変動への対応をはじめとしたリスク管理が必須です。トレーディング部門としては、貴金属含有スクラップを回収してから製品化するまでの期間のヘッジ取引を行うほか、決済や流通に関わるリスクにも目を配り、収益を安定的に確保できるよう、さまざまなリスクを常に管理しながら取り組んでいます。

アサヒブランドの製品は、何よりも品質の高さを最大の強みとしています。だからこそ、まずは実際にお使いいただき、その品質を深く実感していただくことに力を注いでいきます。

貴金属リサイクル事業 研究開発

独自の研究開発を追求する 「テクノセンター」

「貴金属のリサイクル」、「水素の利活用」、「新事業の創生」をテーマに、独自の研究開発と設備開発、分析技術開発を進めています。その中枢が神戸ハイテックパーク内にある「テクノセンター」です。品質向上と技術革新を通じて社会にさらなる貢献をしていきます。

研究開発

常にニーズを先取りし、新技術の開発と蓄積された要素技術の応用を通じて、新製品、新事業の創生に努めています。

- 貴金属・レアメタルの分離・精製技術
- 貴金属成形加工技術
- 脱炭素化技術の開発
- 水素利活用技術の開発



分析

当社グループの分析機能の中枢として、最新分析機器と高度な分析技術で多岐にわたる企業活動を支援しています。また、お客様の信頼を確実に保持し、高める役割を担っています。

- 新規分析技術の開発
- 各工場・営業所分析グループの技術指導
- 貴金属製品の品質分析
- 工場排水などの環境分析
- 環境計量証明事業



ISO/IEC 17025 試験所認定に関する詳細はこちら https://www.asahipretec.com/wp/wp-content/uploads/2025/05/news_20250226.pdf

エンジニアリング

最先端技術を駆使し、各分野のエキスパートが、国内外の拠点における各設備の設計・製作・施工・メンテナンスなどを行い、設備の安全かつ安定的な操業の支援をしています。

- 設備および建屋の設計・製作・施工・管理
- 顧客先への貴金属回収設備設置・維持管理
- 既存設備の維持管理・メンテナンス
- 設備のIoT・ロボティクス化支援



精製技術

リサイクル原料処理に有効な湿式貴金属精製技術に加え、北米で実施しているプライマリー原料処理に有効な乾式貴金属精製技術の開発を行っています。湿式・乾式の両精製技術を進化・融合させることによって、あらゆる原料に対応できる効果的な貴金属精製技術を確立しています。



剥離技術

電子部品や半導体の製造で使用する部材・治具などの表面に付着した貴金属を回収するために、部材・治具を損傷することなく、安全かつ確実に貴金属を化学剥離および物理剥離する技術を開発しています。

分析技術

お客様との取引を正確かつ迅速に行うことを目的として、X線や誘導結合プラズマ (ICP) 発光を用いた分析技術を開発しています。また、貴金属を含む溶液の重量分析について、ISO/IEC 17025試験所認定を取得しました。グループ全体で原料の受入れから最終製品までをカバーする分析保証体制の強化を進めています。



北米精錬事業



圧倒的な存在感を創出し、
世界最大規模の精錬会社としての
地位確立を目指します。

アサヒファイニングカナダ プレジデント
平林 郁哉

4つの要素で構成される北米事業の全体像と
収益の鍵となるドライバー

北米精錬事業では、米国とカナダにおける金・銀の精錬事業を軸として、そこから派生した製品事業、倉庫事業、トレーディング事業の4つの事業を展開しています。

精錬事業は鉱山会社や宝飾スクラップ取扱会社から預かった金や銀の原材料を精錬して純度を高める事業で、純度を高めるという付加価値に対する手数料と、前渡し取引による金利等によって収益を得ています。製品事業は精錬事業で純度を高めた金や銀を地金として製品化する事業、倉庫事業は製造した地金を当社倉庫で保管する事業で、製品事業は地金製造の手数料を、倉庫事業は保管手数料や出庫手数料をいただくビジネスモデルとなっています。トレーディング事業は、鉱山会社等のお客様の精錬後の地金を買取り市場で売却することを基本として、お客様への価格ヘッジ取引の提供や市場間の価格差を活かした裁定取引などから収益を得る事業です。

当社がお客様に選ばれる理由としては、大きく次の3点があると考えています。まず、当社は米国とカナダを合わせて世界トップクラスの精錬キャパシティを有しています。取り扱う金・銀の量も世界最大規模であり、金や銀の取引に参加する世界中のプレイヤーにとって当社は無視できない存在になっています。市場におけるこの地位が、当社がお客様に選ばれる1つ目の理由です。

2つ目として、貴金属を取引する上で必要不可欠なロンドン地金市場協会 (LBMA) の「グッド・デリバリー認定」を取得している、北米において稀有な精錬業者である点が挙げられます。北米の同認定取得事業者のなかで、当社は最大の精錬能力を誇っています。米国の不透明な関税政策を踏まえ、米国で取引される金・銀については関税の掛からない米国内で精錬したいというお客様が大多数であるなか、ユタ州ソルトレイクシティに大規模な精錬

拠点を保有している点も大きなメリットとなり、米国での精錬取引拡大の動きがトレーディング事業や倉庫事業の収益にも寄与するという好循環にもつながっています。

そして3つ目は、当社のブランド力です。世界の大手優良鉱山会社と多くの取引をしており、金や銀の原材料の分析能力も世界有数です。加えて、環境破壊や人権侵害、資金洗浄をはじめとしたコンプライアンスに問題がある原材料を排除する高度なコンプライアンス制度を展開し、お客様が安心できる信頼・信用の高い事業体制を構築している点も他社との差別化につながっていると考えています。

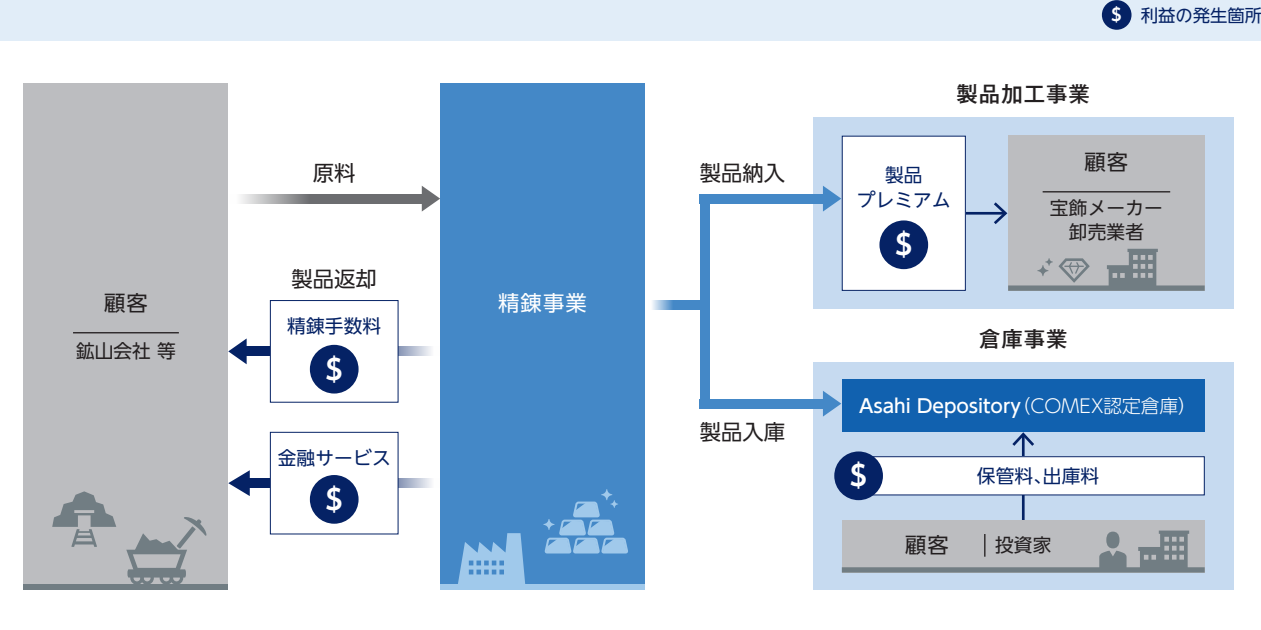
北米だけでなく世界でのプレゼンスとシェアを高め、
収益力のさらなる強化に取り組む

2030年に向けては、既存事業への投資を通じて精錬効率を改善しながら精錬事業の拡大を図りつつ、新規事業の買収により北米および世界の市場でのプレゼンスと占有率を高め、ブランド力と収益力をさらに強化していきたいと考えています。

具体的な投資としては、ソルトレイクシティで銀の電気分解精錬設備の新設を進めています。同設備が稼働すると銀の精錬期間が短縮され、在庫削減及び金融費用削減が可能となります。さらに、産業用でニーズの高い純度99.99%の銀を製造できるようになり、お客様の需要に対応可能な製品の裾野も広がります。また不良品率低減に向け、製造設備の自動化と高度化にも投資していく予定です。その他、倉庫事業については今後の保管量増大を見据えて金の第二金庫の建設を検討中であるのに加え、現在は米国ニューヨークに限定されている事業地域をグローバルに拡大していくための検討も始めています。

投資においては、今後とりわけ精錬事業でのコスト増が課題になる可能性があります。北米は日本と比べて人件費をはじめとしたコストが高く、技術者不足という現実的問題もあります。そこで北米の事業に関しても日本で培われた知見やリソースを活かしコストを抑制することでお客様からの魅力を高め、まずは精錬事業について現在を上回る収益力と存在感を創出した上で他の事業にもプラスの効果を波及させ、北米中心である事業を世界に拡大し、世界最大規模の精錬会社としてさらに圧倒的な地位を確立するために取り組んでいきます。

事業全体の収益概略



金融サービス・倉庫事業のプロセス

前渡し取引



- 収益構造のポイント
- 1 原材料入荷から製品返却までの納期を短縮して製品を返却
 - 2 契約納期前に返却することで「前渡し日数分の金利」を取得
 - 3 原材料を受領後に前渡しするため貸倒リスクは無い

倉庫事業



- 収益構造のポイント
- 1 アサヒファイニングでNY商品取引所 (COMEX) 規格の製品を製造
 - 2 アサヒデポジトリーに入庫するとともに、先物売りを実施
 - 3 先物の買い手に製品を受け渡し、保管料を毎月受領

北米精錬事業
銀精錬設備の刷新



銀精錬の革新により、効率性および
処理能力の向上を実現します。

アサヒリファイニング USA ディレクター
デリック・ラスト

銀精錬設備の刷新による、
新たな成長フェーズへの移行

北米精錬事業は、アサヒリファイニングUSAの銀精錬設備の効率性や柔軟性、品質、および長期的な精錬能力の向上を目的とした大規模な刷新により、新たな成長フェーズへと移行します。今回の投資は、1983年以来継続稼働してきた既存設備の課題に対応するものです。旧システムは稼働可能な状態にあったものの、原材料の取扱いは手作業に依存する工程が多く、また現在求められる精錬水準と比較してプロセスの品質管理においても改善の余地がありました。

刷新後の設備は、より幅広い銀含有入荷原料を処理するための強固な操業基盤となります。プロセスの柔軟性が向上したことで、原料の種類やバッチサイズ、入荷量の変動に対して、より効果的に対応することが可能となります。この対応力は、原料特性が変動する精錬環境において特に重要であり、操業の即応性が処理量や在庫管理、顧客サービスに直結します。

プロセスの革新が生み出す、
効率性と品質の向上

今回の設備刷新の中核をなすのが、近代化されたメビウス式銀電解システムです。銀電解では一定量の再処理が必要とな

るスクラップが発生しますが、新システムは旧システムと比較して、その発生量を大幅に低減することができます。この改善により、再処理が必要な原料量が減少し、精錬サイクル全体の効率化に寄与します。また、スクラップの再熔融に要するエネルギー使用量も削減されるため、資源利用効率の向上にもつながります。

また、最新の計測機器やプロセス制御装置の導入も、大きな優位性をもたらします。これらの設備により、精錬プロセス全体の可視性と制御精度が向上することで、操業の安定性が高まり、高品質な製品を安定的に生産できる体制が整います。当社が長年にわたって培ってきた精錬技術やノウハウと組み合わせることで、こうした制御機能は、通常原料から生産される銀クリスタル(電気分解で析出した銀)の品質を向上させ、高度な品質要求への対応力を強化することが期待されます。

柔軟な操業体制の構築と
将来の成長基盤強化

さらに、新設備は日常的な操業における柔軟性も向上させます。実際の入荷量に応じた適切なバッチサイズで操業できるようになることで、処理能力と入荷量のミスマッチに伴う非効率を低減できます。加えて、アップグレードされた溶解・ろ過設備は、金含有量の高い原料への対応力も高めています。これにより、金銀分離工程に要する時間が短縮され、より複雑な組成を持つ原料の受入れ範囲が広がります。

今回の投資は、足元の業績向上に貢献するだけでなく、アサヒリファイニングUSAの将来的な成長基盤の構築にもつながります。手作業工程の削減や再処理量の低減により、貴金属在庫を大幅に増やすことなく入荷量の変動を吸収することが可能となります。これにより、供給量の変動に対応しながら、運転資本をより適切に管理することができる強靱な事業運営モデルの構築へとつながります。

また、製品品質の向上を重視することで、これまで当社にとって対応が困難であった新たな製品市場への展開の可能性も広がります。顧客ニーズが高度化し、市場においてより均質な材料性能が求められるなか、設備増強後の精錬工場は、そうした要求に応えながら競争力をより効果的に発揮するための基盤を備えています。品質の向上やスクラップの削減、制御機能の強化、そして柔軟性の向上が、より高い処理能力と競争力を備えた精錬体制の構築に貢献します。

総じて、アサヒリファイニングUSAの銀精錬工場の近代化は、単なる設備更新にとどまるものではありません。操業の信頼性向上や技術力の強化に加え、将来の成長を見据えた戦略的投資と位置づけています。長年培ってきた精錬のノウハウと最新の設備、そして改良されたプロセス設計を組み合わせることで、今後も長きにわたり、銀を効率的かつ安定的に、そして責任ある形で精錬する能力を強化していきます。

銀精錬のプロセス



1 原料受け入れ(ドーレ)



2 熔融



3 電解精製



4 高純度化(クリスタル)



5 鋳込み



6 最終製品

銀精錬設備刷新により得られる効果

多様な原料への対応

安定操業と品質向上

エネルギー使用量の削減

新たな市場ニーズへの対応

環境保全事業 DX事業の社会貢献



DXで業界の未来を切り拓きます。

DXE株式会社 代表取締役社長
小山 逸朗

現場起点のDXで、 業界の生産性向上に貢献する

産業廃棄物処理業は、人々の暮らしや産業活動を支える社会インフラであり、持続可能な社会の実現に欠かせないエッセンシャル産業です。一方で、排出事業者、収集運搬事業者、処分事業者など多くの関係者が関与する複雑な業界構造のなかで、紙を中心とした業務運用が今なお多く残っています。厳格な法令遵守が求められる一方で、現場と事務の双方に大きな負担がかかっており、人手不足への対応も含めて業務効率化は業界全体の重要な課題となっています。

こうした課題に対し、DXE株式会社は「産廃の現場から紙とムダをなくす」を掲げ、産業廃棄物処理業界に特化したデジタルサービス「DXE Station」を提供しています。電子マニフェストや電子契約への対応に加え、排出事業者から請け負った廃棄物処理業務をはじめ、これまで個別に管理されていたさまざまな業務情報を一元的に管理できる環境を提供することで、お客様の業務負担の軽減と生産性向上を支援しています。

当社の強みは、実際の産業廃棄物処理現場を理解していることです。AREグループの環境保全事業で培った知見を活かし、システムを提供するだけでなく、お客様の業務実態を踏ま

えた改善提案や運用支援まで行っています。この現場理解に根差した伴走型の支援は、多くのお客様から評価されており、「DXE Station」の月間解約率が0.2%未満という高い継続利用率にも表れています。

情報の分断をなくし、業界の価値を高める

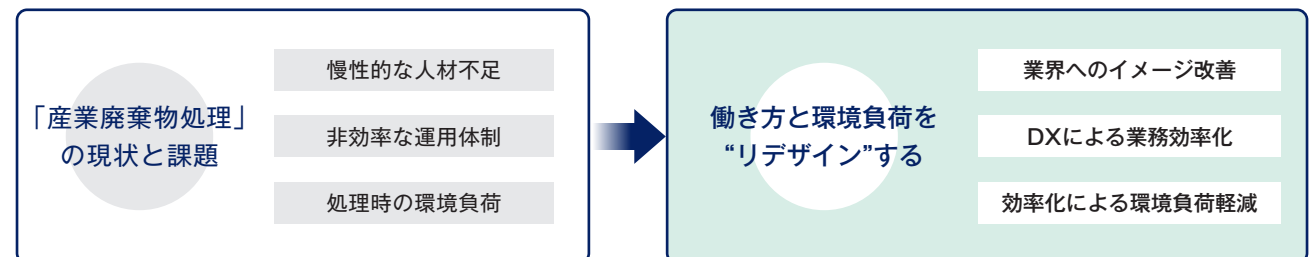
当社を経由して電子マニフェスト連携を行う企業は3.5万社を超えており、こうした顧客基盤は業界全体のDXを推進するうえで大きな強みになっています。一方で、産業廃棄物処理業界を取り巻く環境は今後さらに大きく変化していくと考えており、労働力不足の深刻化や法令対応の高度化に加え、サーキュラーエコノミーの推進やGXへの対応など、環境価値や資源循環に対する社会的要請はますます高まっています。そのなかで、業界全体が持続的に成長していくためには、個社ごとの効率化だけでなく、業界全体で情報やデータを共有・活用できる仕組みが必要になると考えています。

私は、この業界に存在する情報の分断を解消し、環境負担の低減や法令遵守、資源循環の推進など、社会に価値を提供する事業者が正しく評価され、選ばれる業界へと変革していきたいと考えています。その実現に向けて、当社は排出事業者から収集運搬事業者、処分事業者さらにはリサイクル事業者までをつなぐデジタル基盤の構築に取り組み、業界全体の生産性向上と新たな価値創出に貢献していきます。

当社は、単なるITサービスを提供する会社ではありません。産業廃棄物処理業界をデータでつなぎ、業界全体の変革を支える「未来を運ぶインフラ」となることを目指しています。そして、持続可能な社会の実現と、産業廃棄物処理業界がより魅力的で価値のある産業へ発展していくことに貢献していきます。

未来を運ぶインフラへ。

年間3億7,000万t。
社会を支える「産業廃棄物処理」をデジタルで効率化し
“現場の作業負担”と“環境負担”を大幅削減。

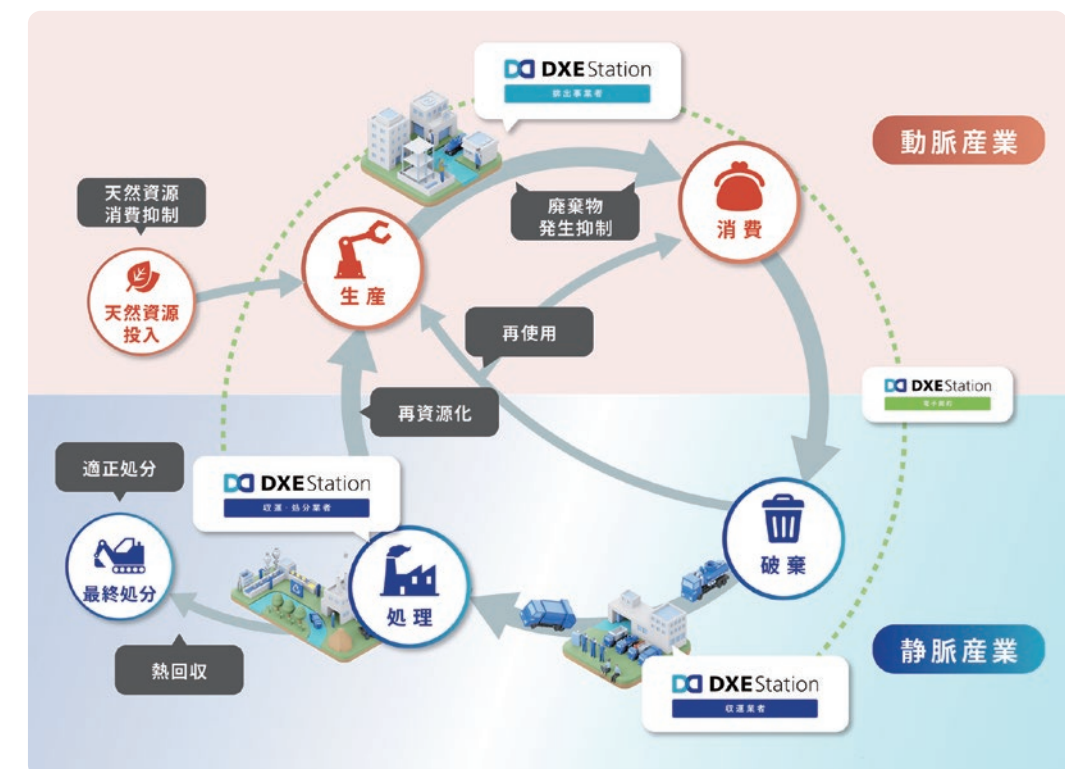


事業領域

排出された廃棄物を回収し、運び、処理する。静脈産業である産業廃棄物処理業界は、社会を支える大切な存在です。業界では、担い手の高齢化、慢性的な人材不足、紙中心による非効率な業務など、さまざまな課題を抱えています。

当社のグループ会社であるDXE社が提供する「DXE Station」

は、マニフェスト管理、委託契約書、行政報告など、一連の産業廃棄物処理関連業務を電子化・効率化するシステムです。「DXE Station」で静動脈の各事業者をつなぐことで、作業の効率化とムダのない業務連携を実現します。



GOOD DESIGN
AWARD

2024年にグッドデザイン賞
を受賞



DXE Station のサービス概要

産業廃棄物の排出から処理まで一連の業務プロセスをデジタルで管理することが可能です。



DXE Station 収運業者向けの機能

マニフェスト管理
売上・請求管理
受注管理
配車・ドライバーアプリ連携



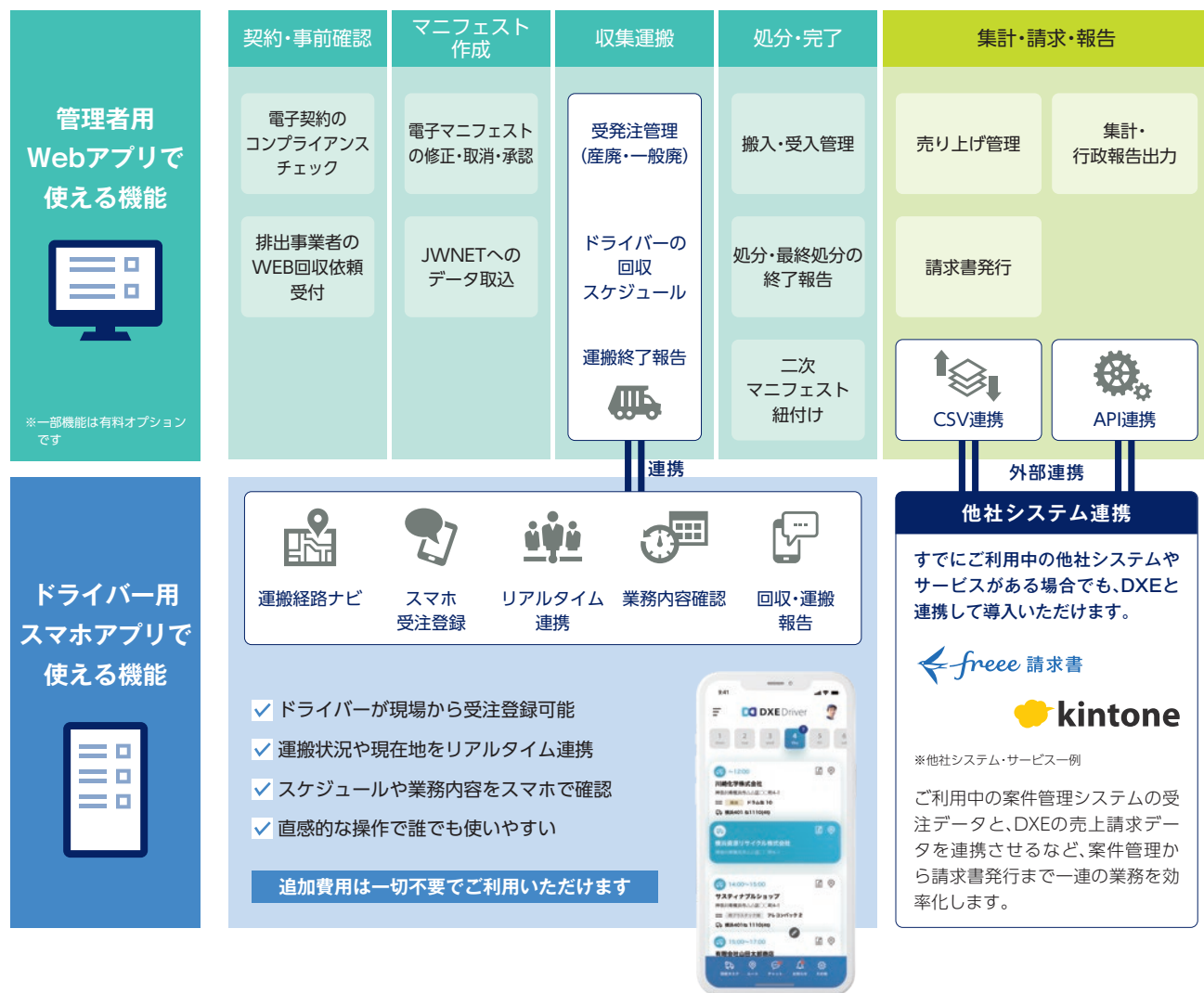
DXE Station 排出事業者向けの機能

回収依頼
マニフェスト管理
(行政報告不要)



DXE Station 電子契約の機能

委託契約書作成・締結
コンプライアンス強化



人材戦略



人事部長
岡田 英嗣

改定した人事評価制度の目的と エンゲージメント向上施策の成果・今後

2026年4月に人事評価制度を改定しました。この改定で目指すところは2つあります。1つ目は、成果およびその成果を得るためのプロセスを合わせて評価し、昇給や賞与の決定につながる過程(フォーミュラ)を明確化したことです。学びや挑戦など自らの行動がどれだけ評価に反映されたかが表現されることで、個々の従業員が他者との比較ではなく自分自身の行動変容にフォーカスし、成長に向けたモチベーションを高めることを狙いにしています。2つ目は、各人の成果目標を部門の目標やAREグループウェイのバリューズと紐付け、それを自分の言葉で記載することで、自ら設定した目標が会社への貢献につながっていると常に意識してもらうことです。これは目標を達成した際、会社ひいては社会に貢献できているという実感をより強く抱いてもらう仕組みであり、かつ、各人の成長の軸を組織の成長ベクトルと合わせ、会社全体で組織力向上を目指す狙いがあります。

人事評価制度の改定はエンゲージメント向上にもつながると認識していますが、より直接的にエンゲージメント向上を目指す施策も行っています。重点的に開始したのは2024年のことで、まずは課題が見出された職場から組織単位でエンゲージメントを高め、全体の底上げにつなげる取り組みを実施しました。結果、課題のあった職場で徐々に改善が見られ、会社全体としても対全国ベンチマーク比で、偏差値スコアが59.2まで上昇しています。そして今後2年間は、さらなる改善に取り組みます。これまでのサーベイの結果から会社全体の本質的な課題を見出し、解決していくことが必要になります。まだ仮説段階ですが、全社の傾向として、「主体性」という命題に対して無意識の現状維持思考が示唆されています。「自分たちはより高いレベルの主体性を発揮できる」という自覚を醸成することが次のチャレンジになりそうです。

人材育成と組織力強化を 人的資本経営の重要な要素と位置づける

当社には「この手で守る自然と資源」というパーパス(存在意義)があります。このパーパスは1978年に一従業員が生み出した標語がそのまま採用されていますので、「この手で」とは従業員一人ひとりを指します。当社のパーパスは従業員一人ひとりが主体的に追求すべきものだとは端的に示されている含蓄深い表現です。

当社の人材育成はパーパスに表現されている従業員の主体性や能力発揮や意思の最大化を目的にしています。併せて、組織力強化も人材育成と同じ文脈で捉えています。人材育成は個々の従業員に焦点を当てるものであり、組織力強化は個々の従業員の間のつながり、関係性に焦点を当てたものです。

いずれにおいても当社では「人」こそが大切な資本と考え、一人ひとりの従業員、一人ひとりが集まる場としての組織を重視して、現場起点の人材育成と組織力強化に注力する人的資本経営を実践しています。例えば新入社員の早期育成を図るためメンター制度を有していますが、メンティーである新入社員を指導するメンターにも事前に研修等を行うことで、組織全体で人を育てていく風土の醸成も同時に図っています。また、目標管理制度においても人材育成の視点を組み入れており、個々の従業員が目標設定や挑戦に対する振り返りをしっかりと行い、PDCAを回す仕組みと運用により、自身の行動をアップデートしてもらうことを狙っています。一方、組織力強化としては、職場でグループを組んで行う改善活動を展開しているほか、エンゲージメント向上施策も職場主体の形で精力的に実施しています。

人材戦略

さらなる成長に貢献する人材が
能力発揮できる働きやすい環境・仕組みづくり

いま当社のビジネスは世の中に認められて安定的に推移しています。ただ、これは裏を返すと「踊り場にきている」という見方も可能です。会社には、持続的に発展するためにどこかのタイミングで非連続的な成長が必要です。この非連続的成長を達成するためのカギは、従業員一人ひとりによる創造性の発揮だと思っています。

創造性発揮は、主体性の問題でもあります。従業員それぞれが会社の指示どおり機械的に動くのではなく、何事にも「なぜ？」という疑問と好奇心を持ち、自分なりの問いを立て、それに対する答えを自ら考えて創り上げながら行動にすることが、創造的な発想や新たな工夫につながっていきます。こうした“自らの思考と意思による挑戦”を生み出せるより高い主体性を有した人材を育成もしくは獲得していくことが、次の大きなテーマとなっています。

一方、従業員が能力を十分に発揮できる働きやすい環境として、ワークライフバランスとDEI(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)の意識醸成や整備はきわめて重要な課題です。当社は先進的にワークライフバランスやダイバーシティ推進を実践してきた自負があります。まずワークライフバランスについては、フレキシブルな勤務制度を業界に先駆けて導入している

ことに加え、子どもがいる従業員の短時間勤務も育児・介護休業法上の規定を大きく上回り、対象となる子が小学6年を修了するまで利用できます。また現在政府において検討が進められている労働基準法大改正の論点の一つである勤務間インターバル制度についても、当社は以前から11時間という時間を設定し、実効的に運用しています。現在は選択的週休3日のモデルを提示し、柔軟な働き方を推奨する活動も積極的に展開しています。

DEIの面では、当社を構成する従業員の7割以上が中途入社であり、もともとダイバーシティに富んだ環境になっています。外面的属性のダイバーシティを超え、多様な考え方や経験をしてきた従業員がそれぞれの強みを存分に発揮できる企業文化が醸成されています。一方、製造業という特性もあり、女性従業員数がまだまだ不足しています。とりわけ当社において大きな構成割合を占める営業職と工場職で女性が少なく、女性の職域拡大が必要です。営業職や工場職の働き方改革といったフィジカル面、無意識バイアス(アンコンシャスバイアス)の理解をはじめとしたメンタル面、両面への取り組みが必要であり、非常に難しいチャレンジと認識しています。

今後、男性も含め働き方はさらに多様になっていくと考えられます。あらゆる従業員が多様な価値観のもとで自らの能力を存分に発揮でき、プロセスまで含めて公平に評価されるユニバーサルな環境・制度や仕組みづくりに、より一層力を入れていきます。

中長期ビジョン

戦略主題

- 1 収益性を高める事業基盤強化
- 2 貴金属事業の新分野開拓
- 3 一層のグローバル化推進
- 4 事業発展を支える人材形成
- 5 バランスシートの最適化

あるべき人材・組織

AREグループウェイのバリューズを共通価値観として、社員一人ひとりが主体的に挑戦し成長できる組織を目指しています。個人の成長を企業価値向上につなげるとともに、多様な人材が互いに尊重し合いながら力を発揮できる企業文化の醸成を進めています。

人的資本への投資

人事制度を刷新し、成果とプロセスの双方を重視する評価・報酬体系を構築しています。社員一人ひとりが自ら考え挑戦する風土を醸成するとともに、上司との対話やフィードバックの充実を通じて納得感と内省を促し、持続的な企業価値向上を支える人材の育成を進めています。

人材戦略



新しい働き方

事業の人的生産性の維持・向上と、従業員の個人生活の多様性に対応した働き方の両立を図ることを目的として、2022年10月より新しい働き方を運用しています。柔軟な働き方を可能とする制度として定着しており、出産・育児・子供の送迎・介護・療養・

通院等だけでなく、自己啓発によるリスクや趣味・娯楽等も含め、新たに創出した時間を各人が多様なスタイルで有効に活用しています。



柔軟な働き方に関する制度一覧

制 度	内 容	取得対象者
新しい働き方	・フレックスタイム制の特性をフルに活用し、各職場・個人に応じた多様な働き方を選択可能にした勤怠設計と運用 ※週休3日制などのモデルを提示して活用を推進 ・働き方を柔軟にすることで、出産・育児・子供の送迎・介護・療養・通院だけでなく、リスクやライフワークを含む個人生活の多様性を生み出す	正社員、 嘱託社員、 アソシエイト社員
フレキシブル勤務	・勤務時間に制限があり、新しい働き方に対応できない場合でも、1ヶ月の所定労働時間の中で勤務時間をフレキシブルに調整することができる	交代勤務者、 短時間勤務者等
短時間勤務(育児・介護)	・1日6時間までの短時間勤務(育児は子が小学6年修了まで)	全従業員
在宅勤務(育児・介護)	・週2日までの在宅勤務	全従業員
特別休暇(出産)	・配偶者が出産した際に3日間取得できる有給休暇	全従業員
子の看護等休暇・介護休暇	・1人につき年5日、時間単位で取得	全従業員

男性育児休業取得の推進

すべての従業員の多様な働き方と活躍を実現する職場風土の醸成には、女性従業員へのアプローチだけでは不十分です。男性従業員に対する育児休業の周知徹底に加え、全管理職を対象にした社内研修(アサヒラーニング)も実施するなど、男性も育児に参加しやすい環境づくりを推進することで、さまざ

まな働き方や活躍のあり方に関する公平性、包摂性を醸成しています。



女性管理職比率向上施策

柔軟な働き方を可能にする制度等により、仕事と育児の両立支援の充実に継続的に取り組んでいます。また2025年4月の育児・介護休業法改正を契機として、介護者や介護予備軍への支援サービスを導入するなど、仕事と介護の両立支援にも一層力を入れ始めました。将来女性管理職へ挑戦する人材を増やすため、新卒・中途の両方において若年層の女性従業員採用を強化しています。2022年に立ち上げた“Asahi Cheer-up Meeting”は、従業員同士の対話・交流を通じ、女性従業員が生き活きと活躍す

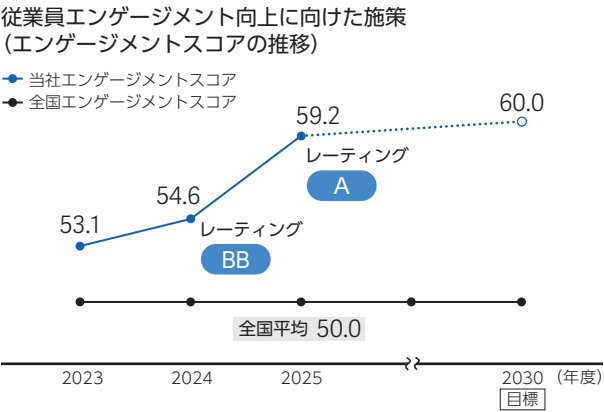
るための取り組みとして継続しています。これらを代表とするさまざまな取り組みの一例として、アサヒプリテック株式会社は2024年に「プラチナくるみん」認定を取得しています。



人材戦略

従業員エンゲージメントの向上

エンゲージメントサーベイを充実させた上で毎年行うこととしてから4年が経過しました。計測されたサーベイ結果はすべての従業員にフィードバックされ、管理職層を中心に職場改善のPDCAを回しています。取り組みをリードするための実践的な研修を管理職層に向けて継続的に行うなど、エンゲージメント向上を職場の従業員自らの手で行うための組織ケイパビリティ強化につなげています。組織風土等に難易度が高い問題を抱える職場には人事部が直接介入し、丁寧な支援も行っています。サーベイのスコアも着実に良化し、職場の活性が上昇してきていることを実感しています。



健康経営

わたしたちは「この手で守る自然と資源」をパーパスとし、社会課題の解決と企業価値向上の両立を果たし続けたいと考えています。AREグループウェイのバリューズに“人を大切に”と掲げているとおり、原動力となる従業員一人ひとりを重要な経営基盤と捉え、「健康経営」の推進を通じて、企業の持続的な成長、組織の活性化、生産性の向上といった経営課題に取り組んでいます。

AREホールディングス 健康宣言

AREホールディングスグループは、従業員一人ひとりの心身の健康こそが企業の財産であると認識し、健康で生産性高く働ける職場の実現に取り組むことで企業価値の向上につとめてまいります。

代表取締役社長 東浦 知哉

法定を上回る充実した健康診断制度

35歳以上の従業員には胃内視鏡検査を推奨、40歳以上の従業員には脳MRI・MRA検査やPET検査を含む高度健診を定期的実施しています。従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人に与えられる「健康経営優良法人」の認定を7年連続で取得しています。



メンタルヘルスケア

従業員の生産性や活力の向上には心の健康が不可欠です。メンタルヘルス専門の産業医と連携しながら、個別相談等の適切なケアを実施しています。また、2015年の導入当初より、従業員50名未満の事業所も含めた全拠点で全従業員を対象にストレスチェックを実施しています。実施後は拠点別の分析を行い、職場改善を行うなど、働きやすい職場づくりを推進しています。

安全な職場づくり(労働安全衛生)

労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)の取り組み

労働災害を減少させるためには、職場に潜在する無数のリスクを事前に減らす必要があります。わたしたちは、リスクマネジメントをシステム化したOSHMSの考え方を取り入れ、安全管

理の一連の過程を定めて継続的な安全衛生管理を行い、職場の安全衛生水準向上を目指しています。リスクアセスメントや危険予知訓練など事故防止や安全教育の強化を通じて、重大な災害や事故の未然防止にいつそう力を入れていきます。

人材育成

研修体系組織図

社内のいかなる階層・職種にあっても、グローバルに活躍できるプロフェッショナルな人材を輩出することを目指し、独自の資格制度や社内教育カリキュラムを運用しています。さらに、

従業員一人ひとりの業績貢献度を公正・公平に評価する成果主義人事制度を核に、チャレンジ精神を持った人材育成に努めています。

対象者		新人・若手層		中堅・リーダー層		管理職層		上級管理職層	
共通	業務の基本となる知識・ビジネススキルを学ぶ	基礎教育(安全研修・IT教育・サステナビリティ教育・語学学習支援)							
		新卒新入社員研修							
		メンター制度(入社後1年間)							
階層別研修	役割・期待を理解する	中途入社者研修							
				新任主任職研修		幹部向け中途入社者研修			
						新任所長研修			
	通信教育 階層別必須コース								
	仕事の基本	中堅コース	管理者基礎コース		管理者コース		上級管理者コース		
	業務運営上必要なコアスキルを学ぶ					評価者の教育と育成			
					新任管理者研修				
		通信教育 知識・スキル必須コース							
実践ビジネススキル研修		ロジカルライティング		会計・財務・労務管理					
選抜型研修	専門知識を学ぶ			メンター育成研修					
				国内ビジネススクール(短期・長期)					
		職種別専門コース(力量認定・拠点内教育・社外研修・資格取得支援等)							
	グローバル・経営人材の育成			グローバルコース(海外トレニー)					

タレントマネジメントシステム

当社では、高い能力を発揮する従業員に社歴や年齢に関係なく、早期に上位ポジションで活躍する機会を与える「成果・能力主義」を徹底しています。そのための評価を効率的、効果的に行うために、従業員一人ひとりの資格やスキルを可視化するタレントマネジメントシステムを導入しています。中長期事業戦略に沿った戦略的な人材のローテーションや採用に活用しています。

海外トレニー制度

実経験による異文化理解やグローバルな視点を醸成する機会を提供し、将来の経営人材を早期から育成するために導入しました。若手従業員2名が北米に滞在し、各専門性を磨くとともに、グローバルで活躍するための能力向上に励んでいます。今後も継続的に運用し、海外経験を積んだ従業員を着実に増やしていきます。

新任管理者研修

マネジメントに必要な知識や行動・姿勢・考え方を体系的に学びます。AREグループウェイのバリューズをプログラムの基盤に置くことで、管理者自らがAREグループウェイを実践して企業文化を醸成する準備となる研修です。

メンター制度

先輩社員がメンターとなり体系的なOJTを行うことで、新入社員の早期成長を達成する仕組みです。メンターには1年間の研修プログラムが用意されており、制度を通じてメンター自身も実践(OJT)と研修(OFF-JT)を行き来しながら部下育成・管理スキルの基盤を身に付けることができます。AREグループウェイに掲げる“学び続ける”“自ら考える”姿勢を組織全体で醸成することも目指しています。

新卒初任給引き上げ

人材獲得競争が激しさを増している現状に鑑み、マーケット動向を踏まえながら新卒入社者の初任給を2024年、2026年と継続的に引き上げました。引き続き、採用における広報活動を強化、学生の応募を拡大し、わたしたちの将来を担う優秀な人材の確保につなげます。

	改定前	改定後	増 額
学部卒	¥280,000	¥310,000	¥30,000
修士了	¥300,000	¥330,000	¥30,000

中途採用者座談会



“挑戦”を後押しする風土が
多様な人材の力を引き出し、
事業の成長を支える

当社グループは、多様な人材がそれぞれの強みを発揮できる職場環境の実現に向け、
人的資本への投資を積極的に進めています。

本座談会では、中途採用で入社した社員5名が、当社グループで働く魅力や今後の目標などについて語り合いました。

1

アサヒプリテック株式会社
柿本 雄飛

入社年月
前職
所属
現在の業務内容

:2021年11月
:食品加工機器メーカーの
装置電気設計
:生産技術部
:生産設備電気設計

2

アサヒプリテック株式会社
黄 思琪

入社年月
前職
所属
現在の業務内容

:2025年9月
:プリント基板業界の営業(中華圏)
:電子・触媒事業部
:海外営業

3

アサヒメタルファイン株式会社
田辺 佐彩

入社年月
前職
所属
現在の業務内容

:2024年1月
:エネルギー系インフラ企業の広報
:リテール事業部
:広報企画・運営

4

AREホールディングス株式会社
竹内 秀斗

入社年月
前職
所属
現在の業務内容

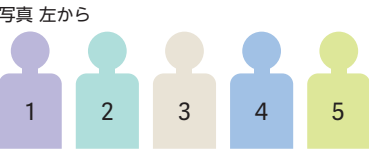
:2024年5月
:米卸売会社の営業・広報・IR
:企画部
:広報・IR

5

アサヒメタルファイン株式会社
馬場 拓也

入社年月
前職
所属
現在の業務内容

:2022年8月
:鉄筋メーカーの開発職(試験担当)
:製品部
:プラチナ、
パラジウム担当(工場部門)



—— AREグループのどのような点に
魅力を感じて入社を決めましたか。

柿本 前職は食品加工機器メーカーで制御盤設計やPLC(産業用コンピュータ)のプログラム設計などを担当していましたが、もっと規模の大きな仕事がしたくて、プラントの設備設計に幅広い業務で携わるために転職を決意しました。

馬場 私も業務の幅を広げることが狙いでした。当社の製品部なら、原料を溶かすところから加工、製品化まで一貫して携われるため、ものづくりの醍醐味が味わえると直感しました。

黄 私は海外の大手企業と取引をするなかで、環境対応への要求が年々高まっていると実感していました。半導体業界の成長を背景に資源循環の重要性は今後ますます高まると考え、将来性のある循環型ビジネスを展開している当社に魅力を感じました。

田辺 私が入社を決めた理由は2つあり、1つは歴史ある企業でありながら、新規事業に挑戦する企業姿勢に惹かれたからです。ちょうどアサヒメタルファインが分社化するタイミングだったこともあり、チャレンジングな環境に魅力を感じ、入社を決めました。もう一つは、選択的週休3日制など多様な働き方を先駆けて導入している点です。社員一人ひとりの働きやすさや成長を重視した、先進的な人材戦略に取り組んでいる会社だと感じました。

竹内 柔軟な働き方に関する制度が整っている点は、私も決め手の一つでした。子どもが体調を崩した時などにも融通が利くため、安心して転職に踏み切れました。また、前職では広報・IR業務に加え、予算管理や秘書業務など幅広い仕事を経験しましたが、今後のキャリアを考えた際に、広報・IRの専門性をさらに高めたいという思いがありました。入社当時は社名変更直後で、広報・IR機能の強化を進めているタイミングでもあり、これまでの経験を活かしながら専門性を磨ける環境に魅力を感じました。



馬場 拓也
アサヒメタルファイン株式会社
製品部

黄 思琪
アサヒプリテック株式会社
電子・触媒事業部



—— 前職で培った経験や専門性が、
AREグループでどのように活かされていると
感じますか。

柿本 つくるモノは変わっても、技術の根幹は共通する部分が多いですね。2025年6月にアサヒリファイニングUSAから戻り、今も同社の設備導入プロジェクトを支援していますが、こういった規模の大きな案件に携わるなかでも、プログラミングの知識や安全意識といったものづくりの基礎と、現場対応のスキルが活きていると実感しています。

馬場 私は前職も工場の開発業務だったので、安全を優先する意識は柿本さんと同じで変わりませんし、KYT(危険予知訓練)活動に引き続き取り組んでいます。ほかには、溶かした原料を流し込む鋳型を作図する際にCADのスキルが役立っています。

竹内 転職時は広報・IRの専門性を高めたいと考えていましたが、結果的には前職で幅広い業務を経験したことが現在の仕事にも活きていると感じています。適時開示資料や決算説明会資料、プレスリリースの作成はもちろん、取締役会・経営会議の運営支援など、一見するとIRとは直接関係のない経験も日々の業務で役立っています。

田辺 前職でマス広告やSNS運用などBtoCの情報発信を担当してきた経験から、2024年2月に開始したリテール販売の認知度アップとウェブサイトへの集客を担当しています。当社の事業は専門性が高く、例えば「地金の認証とは何か」といった一般の方には馴染みの薄いテーマも多くあります。前職で培った表現力や販促の知識を活かし、専門的な情報をお客様目線でわかりやすく発信することで、当社の価値や事業内容を正しく伝えることに役立てています。

黄 前職は異業種ではありますが、海外営業として役に立つスキルは顧客理解力や提案力で共通していると感じます。ただ、今のお取引先はこれまであまり経験がなかった日系企業

中途採用者座談会



柿本 雄飛
アサヒプリテック株式会社
生産技術部

が中心なので、商談の進め方などは社内の皆さんから学ぶことも多く、日々経験を積んでいます。

—— 入社直後はどのようにして
職場に馴染んでいましたか。

黄 今お話ししたように、同僚のサポートは大きかったですね。特に部長とは入社前からコミュニケーションを取ってしまし、マンツーマンで指導していただいているのでとても心強いです。それと、充実した研修制度にも助けられました。入社後は約3ヵ月間、他の営業所や工場で当社の事業と技術について学びましたし、Eスクラップ、表面処理や触媒など各領域の貴金属回収に同行させてもらいました。しっかり学べていつでも相談できる環境のなか、安心して成長していけるなと感じました。

竹内 広報・IRは、他部署の方々に相談や協力をお願いする機会が多い仕事です。そのため、まずは社内の皆さんとの信頼関係を築くことを意識し、依頼や相談にはできるだけ迅速に対応するよう心がけていました。入社から約2ヵ月後に初めて決算説明会資料を作成した際には、各事業部の皆さんが時間をつくってくれて、基本的な事業内容から足元の業績まで丁寧に説明していただきました。部署や立場に関係なく新しい社員を受け入れてくれる風土があり、中途入社者にも温かい会社だと実感しました。



田辺 佐彩
アサヒメタルファイン株式会社
リテール事業部

田辺 社内のネットワークは本当に大切ですね。リテールは新規事業でしたからまずは軌道に乗せるために、契約内容や法令対応に関する内容は総務法務部に、会計処理や税務対応については経理部に、といったように部をまたいで連携する機会が多かったです。でも、ためらわずに自分から聞きに行く姿勢を心がけていると、色々な方からアドバイスをいただけるようになりました。ワンフロアのオフィスで風通しが良く、部署を越えて気軽に相談できるので、とても働きやすい環境だと感じています。

柿本 自らコミュニケーションを取っていく積極性は大事ですね。私は入社してすぐに現場の導入工事に携わらせてもらったり、先輩社員が坂東工場の立ち上げで不在だったりして、戸惑うこともありましたが、他部署の方にも積極的に話しかけることでたくさん助けていただきました。コロナ禍で部品の供給不足が問題となっていた時期には、代替部品を社内にストックしておきませんかと提案して実際に採用されました。入社間もない私の提案を受け入れてもらえたことがうれしく、大きな自信になりました。

馬場 私も部署内の関係づくりを大切にしています。当社の製品部は、原料の4元素(プラチナ、パラジウム、金、銀)ごとに担当が分かれているのが特徴です。同じ貴金属でも元素によって融点や硬さ、比重などの特性が異なるため、それぞれの特徴を一人で理解するのはなかなか大変です。なので、必要な知識や技術を早く身に付けるには先輩方に教えていただくことが一番の近道でした。日頃からコミュニケーションを重ねて「この元素のこの領域のことなら〇〇さん」と把握していたことで、業務をスムーズに進められたと思います。

—— 今後、AREグループで挑戦してみたい仕事や
役割はありますか。

黄 アサヒプリテックは現在、グローバル展開を加速させています。海外企業との競争は激しいですが、海外営業として世界を相手に挑戦を続けていきます。前職で培った顧客理解力や提案力を活かして、特にまだ取引の少ない中華圏のお客様と関係づくりを進めて、資源回収モデルの構築に貢献したいです。

田辺 私は2025年度、新入社員のメンターを担当したことをきっかけに、人材育成や組織づくりへの関心が高まりました。今後は個人やチームの成長を支えるだけでなく、事業や会社全体に貢献していきたいと考えています。リテール事業部の仕事は自部署だけで完結するものはほとんどなく、製品部や企画管理部をはじめ多くの部署との連携によって成り立っています。だからこそ、部門を越えた課題解決や業務の最適化を目指し、組織全体の視点を持って各部門をつなぐ存在になりたいと考えています。

馬場 現在はプラチナとパラジウムを中心に担当していますが、4つの元素のうちまだほとんど扱った経験のない金と銀にも挑戦し、担当領域を広げていきたいです。他の元素の特性や製造工程への理解を深めることで、製品部全体を幅広く見渡しながら活躍できる人材になることが目標です。

柿本 これまでは電気設計やPLC(産業用コンピュータ)関連業務を中心に経験を積んできましたが、海外案件や設備の立ち上げを通じて、電気以外の知識や他部門との連携が非常に重要だと実感しました。今後はP&ID(配管計装図)などの知識も身に付けて設備全体をより広い視点で理解できるようになり、将来的にはプロジェクト全体を支えられる技術者になりたいと考えています。

竹内 現在は個人投資家の皆さまからのお問い合わせ対応を担当していますが、今後は事業や財務に関する理解をさらに深め、機関投資家との対話の場でメインスピーカーとして説明できるようになりたいと考えています。これまで培った幅広い経験も活かしながら、当社の魅力や成長性をわかりやすく伝えられるよう、プレゼンテーション力を磨いていきたいです。

—— 皆さんにとって
「AREグループで働く価値」とは何でしょうか。

柿本 現場で本当に必要とされる力が身に付くことだと思います。入社直後から、設計業務だけでなくお客様先への訪問や設備導入などの現場支援にも携わってきました。初めての業務であっても「とにかくやってみよう」という風土のなかで挑戦できますし、多くの先輩方が技術を受け継いでくれる環境があるので、日々成長を実感しています。

馬場 私は「挑戦」の一言に尽きますね。新しい品目が次々に出てくるので、開発を進める際には壁にぶつかることもよくありますが、一つひとつの課題に向き合って乗り越えてきました。わからないことを質問すると快く教えてくれる先輩方ばかりで、「これをやってみたい」と手を挙げれば後押ししてくれ、



竹内 秀斗
AREホールディングス株式会社
企画部

「No」と言われたことはほとんどありません。より良いものづくりに向けて自分から挑戦し、試行錯誤できる環境だと思います。

黄 私も挑戦に対するハードルの低さだと思います。前職の経験や海外出身者ならではの視点を活かして思いついたアイデアを自由に提案してきましたが、上司はいつも「まずやってみましょう」と背中を押してくれ、その寛容さに驚いています。また、ビジネスそのものが地球環境の未来を支えていることも当社の魅力ですね。

竹内 一人ひとりが裁量を持ちながら、自身の価値や専門性を高めていけることだと思います。転職当初は新しい環境や人間関係への不安もありましたが、多くの方に支えていただきながら成長の機会を得ることができました。今では、AREグループに飛び込んで本当に良かったと感じています。

田辺 皆さんの言うとおり、挑戦する人を後押ししてくれる環境があることが、AREグループで働く価値だと感じています。年次や役職に関係なく、意欲次第で任せてもらえる環境があり、私自身も前職と比べて大きな裁量を持ってステップアップできていると実感しています。転職の際には迷いもありましたが、「自分がワクワクする方へ」と考えて当社を選びました。その選択は間違っていなかったと感じていますし、これからもAREグループウェイの5つのバリュースにある「挑戦しよう」を意識しながら会社とともに成長していきたいです。

COLUMN

当社では、中途採用入社者の早期活躍と定着支援を目的に、入社後の一定期間にわたり人事部によるフォロー面談を実施しています。新しい環境への適応状況を確認しながら、入社者一人ひとりが安心して力を発揮できるよう支援しています。

また、定期的な対話を通じて人事部と入社者との信頼関係を構築し、業務の状況や職場での経験を共有しながら、成長や活躍を後押ししています。入社者からは「気軽に相談できる場があることで安心できる」といった声も寄せられており、円滑なオンボーディングと早期戦力化に寄与しています。

DATA

中途採用者の平均勤続年数

15.1 年

全従業員に占める
中途採用者比率

75.4 %

(2026年3月31日時点)
※国内連結グループ会社を対象とした数値

