

Nakayama Steel CSR Report 2022

鉄のチカラで
未来をつくる



株式会社 **中山製鋼所**
NAKAYAMA STEEL WORKS, LTD.

Contents

01

Contents / 編集方針

02

中山製鋼所のあゆみ

03

中山製鋼所グループ経営理念

04

トップコミットメント

06

中山製鋼所グループの価値創造プロセス

07

中山製鋼所グループの概要

10

中山製鋼所グループ2030長期ビジョン実現に向けた取り組み

13

中山製鋼所グループのマテリアリティ

14

中期経営計画への取り組み

18	27	40
E 環境への取り組み	S 社会への貢献	G 企業統治
1. 環境問題に関する認識	1. 人権	1. コーポレート・ガバナンス
2. 環境方針	2. 安全・衛生	2. コンプライアンス
3. カーボンニュートラルへの取り組み	3. 健康経営	3. リスクマネジメント
4. 「気候変動関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言に沿った取り組み	4. 多様な人材の確保と育成	
5. リサイクル(循環型社会への貢献)	5. 地域との共生	
6. 環境負荷物質の管理・低減	6. お客様・お取引先様へ	
	7. 株主・投資家の皆様へ	
46 ESGデータ集		

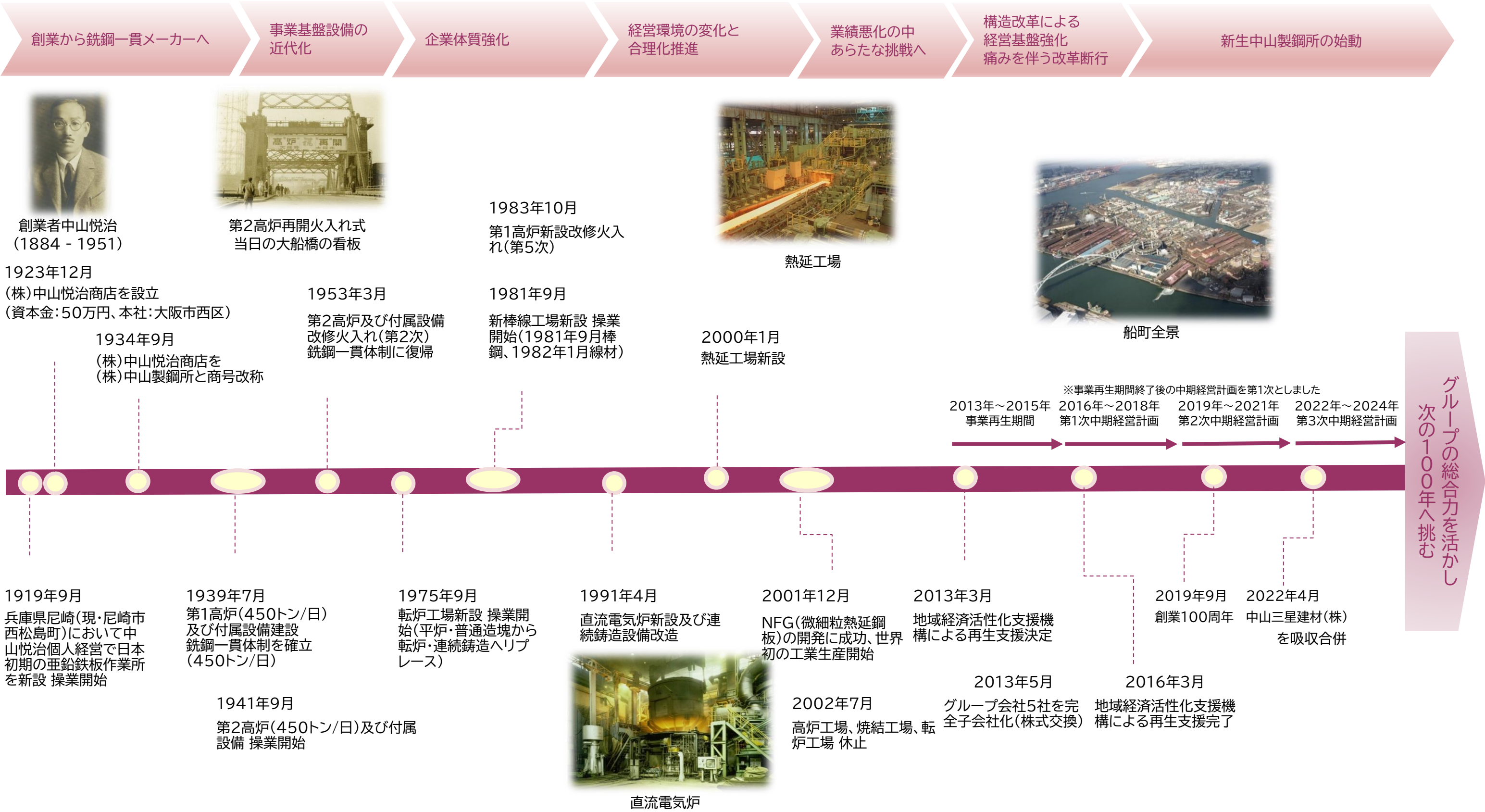
編集方針

本報告書は中山製鋼所グループの中長期的な企業価値向上への取り組みをESGの観点から株主・投資家をはじめとしたすべてのステークホルダーの皆様にご覧いただき、対話を密にしていきたいことを目的に編集しています。

- 情報開示媒体について
本報告書とホームページにて開示しています。報告書では戦略的焦点と将来志向をより一層深掘りし、ホームページでは幅広く包括的に掲載しています。
- 対象範囲
株式会社中山製鋼所および連結子会社を主体として報告しています。
過去の実績において旧中山三星建材を含むデータには注釈を記載しております。
- 対象期間
2021年度(2021年4月～2022年3月)を対象としていますが、一部2022年4月以降の活動についても掲載しています。
- 発行時期
2022年11月
- 参考にしたガイドライン
・国際統合報告フレームワーク
・環境報告ガイドライン2018年版
・価値協創ガイダンス2.0
- 本報告書に関する問い合わせ先
株式会社 中山製鋼所 総務人事部総務室
〒551-8551 大阪府大阪市大正区船町一丁目1番66号
TEL:06-6555-3111
Mail:soumu_post@nakayama-steel.co.jp

中山製鋼所のあゆみ

当社は1919(大正8)年の創業以来、さまざまな困難を乗り越えて100年の歴史を築いてきました。2019年に創業100周年を迎え「100年の感謝を胸に未来へ躍進」を合言葉に、これまでの歴史を振り返り、新たな気持ちで次の100年に向けての第一歩を踏み出しています。



中山製鋼所グループ経営理念

中山製鋼所グループは、公正な競争を通じて付加価値を創出し経済社会の発展を担うとともに、社会にとって有用な存在であり続けます。

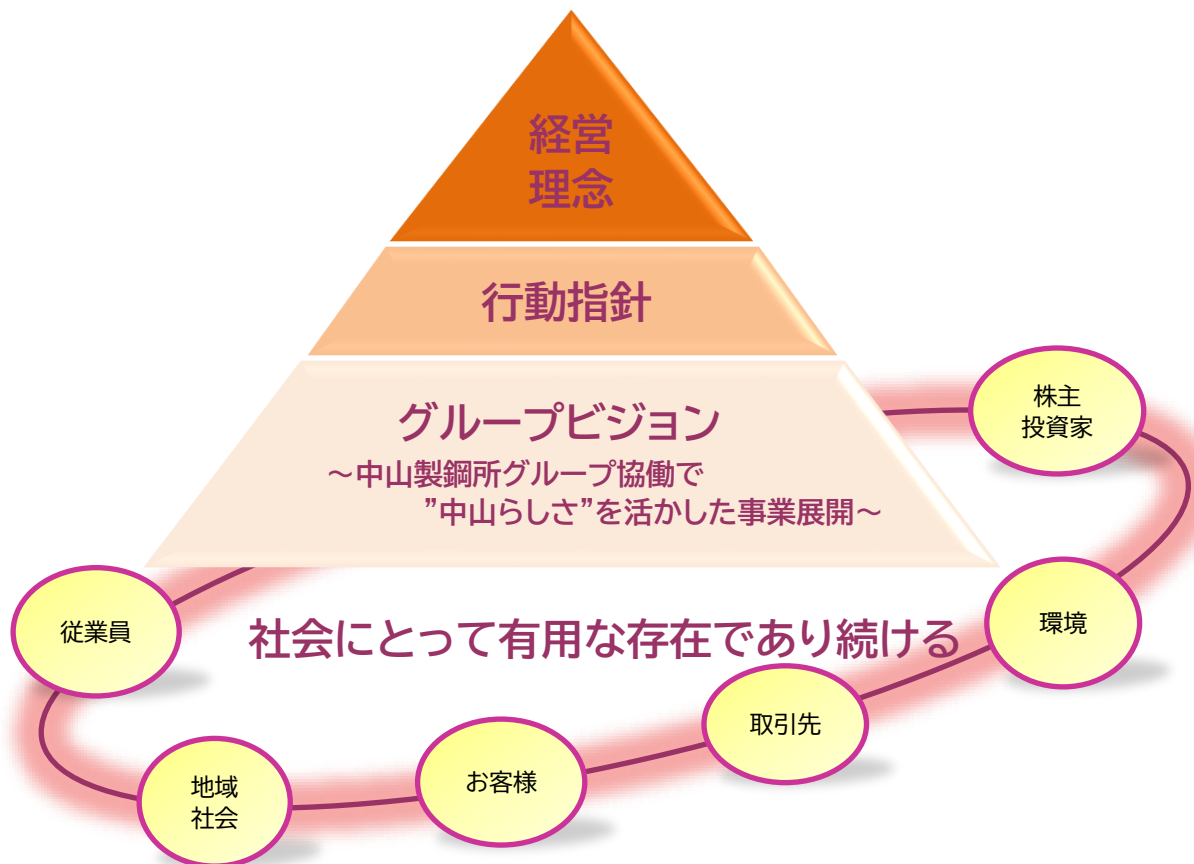
行動指針

1. 法令や社会的規範を守り、高い倫理観を持って行動します。
2. 安全・防災・環境問題は企業の存在の基本条件と位置づけ、生産活動に優先して取り組みます。
3. 社会的に有用な商品・サービスを開発、提供し、顧客の満足度と豊かさを実現します。
4. 従業員の人格・個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現します。
5. 社会および株主とのコミュニケーションを大切にし、企業情報を積極的かつ公正に開示します。
6. 良き企業市民として積極的に社会貢献活動に取り組みます。

グループビジョン

中山製鋼所グループは、鉄鋼事業を中核に発展してきた企業集団であり、今後ともお客様と将来の夢を共有し、社会にとって有用な付加価値の高い製品を開発、商品化し、お客様に安定的に提供していく努力を継続していきます。

理念体系



トップコミットメント



100年先も躍動し続ける 中山製鋼所グループを目指して

代表取締役社長 箱守 一昭

当社は2019年に創業100周年を迎えました。

創業以来、鉄を中心とした商品やサービスの提供を通して社会に貢献してまいりましたが、さらに100年先も躍動し続けるグループを目指し、グループ経営理念やグループビジョンに基づき、2030年をターゲットとする長期ビジョンを策定しました。また、その実現に向けて新たに2024年度を最終年度とする3ヶ年の第3次中期経営計画も策定しました。

1. 2021年度と前中期経営計画の振り返り

2021年度は前中期経営計画の最終年度の締めくくりの年でした。収益目標の連結経常利益80億円に対しては67億円と未達となりましたが、9年連続黒字かつ2015年度の事業再生終了後の最高益となりました。

前中期経営計画期間の前半は、米中貿易摩擦や新型コロナウイルス感染症の影響などにより鋼材需要が低迷し、収益は計画比大幅未達であったものの、後半は、コロナ禍からの需要環境回復のなか、主原料価格の先行上昇に対し販売価格への転嫁を進め、収益が改善しました。

前中期経営計画の重点施策については、電気炉合理化投資の実施や電力契約変更による平日24時間操業に向けた体制整備、中部鋼鉄との包括的業務提携締結によるスラブ調達の増量など、自社電気炉鉄源の比率アップと購入鉄源の安定調達に努めました。グループ加工ビジネスの強化による高付加価値化の推進については、今年4月に中山三星建材と合併し加工ビジネスの取組みを一段と加速させる体制を整えました。また三泉シヤーの第2工場の建設にも着手しました。

2. 2030年に向けた長期ビジョンの策定

長期ビジョンでは、電気炉メーカーである強みや優位性を活かした成長戦略を推進するとともに、サステナビリティ経営を実践しカーボンニュートラル・循環型社会の実現に向けて貢献することを目指してまいります。

2030年の「ありたい姿・目指す企業像」は

- 1) カーボンニュートラル実現に向けて尽力する企業
- 2) 社会に貢献し地域と協調・共生する企業
- 3) お客様に中山製鋼所グループを選んでいただき、喜んでいただける企業
- 4) 従業員のモチベーションをアップさせ、家族の幸せを追求する企業
- 5) ステークホルダーに安心していただき、喜んでいただける企業

であります。

2030年の「ありたい姿・目指す企業像」の実現に向けて、自社電気炉の増強による成長戦略の実現を目指すとともに、加工ビジネスの強化等により収益の拡大と安定化を図り、成長戦略の実行のために財務基盤を強化してまいります。

また、女性活躍を含めた人材のダイバーシティの推進、人材育成の強化とともに、ワークライフバランスの充実を図るべく、働き方の多様化にも対応してまいります。

3. カーボンニュートラル・循環型社会への対応

当社の保有する電気炉プロセスは、鉄スクラップから、高転炉プロセスの約1/4のCO2排出量で鉄を作ることが出来る、環境に優しい製鉄プロセスであるため、世界的に生産量が増加し、お客様の電気炉鋼材に対するニーズ・需要が高まっていくと思われます。

特に当社は、高転炉鋼主体であった鋼板製品を製造している電気炉メーカーの1社として長年培った製造ノウハウを有しており、今後当社に対するお客様からのニーズはますます高まっていくと思われます。

2050年のCO2排出量実質ゼロに向け、2030年度のCO2排出量を2013年度対比46%削減するように取り組みます。このため自社電気炉鋼の生産量拡大やエコでグリーンな購入鉄源へのシフトを進めます。

前中期経営計画期間では、電気炉の生産性向上・省エネ・環境改善を目的とした合理化投資の実施や操業時間の延長を図るとともに、電気炉新設を含めた抜本的な電気炉生産能力の増強策検討に着手しました。

現時点までの検討状況は、既存電気炉の改造案に比べ電気炉新設案の経済的メリットが大きく、CO2排出量の削減というカーボンニュートラル社会の実現に向けた貢献度も大きいと考えています。

具体的なメリットとしては、新技術導入による労働生産性の向上や歩留・原単位改善等の製鋼コストの削減に加え、熱延工場へのスラブの直送圧延によるエネルギーコストやスラブ在庫の削減等が期待されます。また、購入スラブを自家生産スラブに置き換えることによるコストメリットも大きいものがあります。

一方で、電気炉新設予定地の老朽設備の解体や環境アセスメントの実施など建設工事着手までに時間を要するとともに投資負担も大きいことから、投資額の圧縮や投資効果の拡大などを検討する必要があります。また、将来の鋼材需要動向や必要スクラップの確保等の課題も見極める必要があります。

本中期経営計画期間に、長期の成長戦略としてより詳細な検討を重ね具体化してまいります。

4. 中期経営計画(2022～2024年度)の概要

長期ビジョンの実現に向けて3ヶ年の中期経営計画を推進してまいります。

① “中山らしさ”の追求、グループ一体での付加価値向上による連結収益最大化

当社に包含した建材事業を先頭に加工ビジネスへの取り組みを一段と加速させ、当社グループのシナジーを拡大させるとともに、その実現を通じて当社グループの総合力強化を図ります。また縞鋼板の加工能力増強のため、完全子会社の三泉シヤーク株式会社の第2工場を当社構内に建設し、2023年4月から営業生産を開始する予定です。

グループ全体で加工分野を強化するとともに、サプライチェーンの拡大により高付加価値品の拡販に努めてまいります。

② カーボンニュートラル・循環型社会の実現に向けた取り組み強化

月間5万トンの電気炉生産体制を確立し、電気炉鋼材の普及拡大に注力します。長期成長戦略の検討については、本年2月に設置した「製鋼プロセス改革検討グループ」にて、電気炉新設を含めた抜本的な電気炉生産能力増強策の詳細検討を進めます。

また、気候変動対策をはじめとしたサステナビリティ経営への取り組みを推進すべく、サステナビリティ委員会を3月に設置のうえ、CO2削減への取り組みを強化しております。本年10月にはTCFD提言への賛同を表明し、本報告書において気候変動が当社グループの事業活動に与える影響等の情報開示を行うこととしました。

③ 中部鋼鉄株式会社との業務提携の推進

2021年4月に中部鋼鉄株式会社と包括的業務提携契約を締結し、同社からのスラブ供給や同社への厚板生産委託などの業務提携を推進しております。相互にメリットを享受しながら、カーボンニュートラル社会・循環型社会の実現に貢献してまいります。

④ 経営基盤の強化

鉄鋼事業の競争力維持・強化のため、生産設備の新陳代謝を促進するとともに将来を見据えた計画的な更新投資を実行してまいります。DXへの取り組みとしては、電子契約、ワークフローシステム導入やRPA活用による業務効率化の対象範囲を拡大します。また、グループシステム共通の基盤を構築するとともに、2024年度には当社の基幹システムを更新することにより、更なる業務の改善・効率化を推進してまいります。

⑤ ステークホルダーに貢献する取り組み強化

ガバナンス体制の強化として、当社は、今年6月開催の定時株主総会において監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行しました。経営の意思決定の迅速化を図り、取締役会における経営の基本方針等の議論をより充実させるとともに、取締役会による業務執行への監督機能を強化してまいります。

また、コンプライアンスの徹底を図り、安全・防災を最優先し無事故・無災害の実現を目指すとともに、健康経営の取り組みを一層強化します。働き方改革を進めワークライフバランスの充実を図ってまいります。

以上のように経営基盤の強化や収益力向上により企業価値を高め、業績に見合った安定的な株主還元を行うことを目指すとともに、株主・投資家に向けて非財務情報を含めた情報開示の充実や建設的な対話の促進に努めてまいります。

世界的なカーボンニュートラル社会への潮流は当社にとって大きなビジネスチャンスだと考えています。このチャンスをしっかりと捉え成長戦略を実現するとともに、企業としての社会的責任を果たすために、ガバナンスおよび経営基盤の強化を図り企業価値の向上に努めてまいります。そのうえで、社会・お客様・地域・株主・従業員などあらゆるステークホルダーの皆様の信頼に応えながら一層の成長を図ってまいりますので、引き続きご支援、ご助力を賜りますよう、お願い申し上げます。

インプット

当社グループの価値創造ビジネスモデル

アウトプット

アウトカム

社会とともに

鉄のチカラで未来をつくる

(2021年度実績)

●人的資本
・連結従業員数 単体780名 グループ計1,207名
・福利厚生 従業員満足度向上への取り組み

●製造資本

・製造拠点 製鉄所:1拠点
加工拠点:全国11拠点
・設備投資 104億円/3年
(第2次中期経営計画実績)

●自然資本

・エネルギー消費 166.4Ml(原油換算)
・エネルギー原単位 149.2l/t(鋼材あたり)
・工業用水の使用量 1,366km³
・上水の使用量 42km³

●社会関係資本

・地域密着型の営業展開
・グループ営業拠点:全国36拠点

●財務資本

・総資産額 1,436億円
・純資産額 889億円
・自己資本比率 61.9%
(2022年3月31日時点)

第3次中期経営計画(2022-2024年度)

●重点方針

- ①“中山らしさ”の追求、グループ一体での付加価値向上による連結収益最大化
・グループ一体での加工分野の強化
・高付加価値製品の拡販、サプライチェーン拡大
・地域密着営業の強化推進
- ②カーボンニュートラル・循環型社会の実現に向けた取り組み強化
・5万トンの電気炉生産体制の確立
・スクラップの集荷対策、鉄源多様化
・電気炉生産能力増強策の詳細検討
・サステナビリティへの取り組み推進
- ③中部鋼鉄株式会社との業務連携の推進
・中部鋼鉄からのスラブ供給、中部鋼鉄への厚板生産委託
- ④経営基盤の強化
・生産設備の新陳代謝や遊休設備の解体撤去の促進
・DXへの取り組み
- ⑤ステークホルダーに貢献する取り組み強化
・ガバナンス体制の強化～監査等委員会設置会社への移行
・業績に見合った安定的な株主還元、情報開示の充実
・働き方改革によるワークライフバランスの充実など

●財務目標

・経常利益	収益性向上	100億円
・設備投資	持続的な成長	190億円/3年間
・ネットD/Eレシオ	実質無借金経営	0.1倍程度
・ROE	資本効率の向上	7.0%以上
・配当性向	株主還元の充実	30%以上

5つのマテリアリティ
(重要課題)

- (1) カーボンニュートラル実現に向けて尽力する企業
- (2) 従業員のモチベーションをアップさせ、家族の幸せを追求する企業
- (3) 社会に貢献し地域と協調・共生する企業
- (4) お客様に中山製鋼所グループを選んでいただき喜んでいただける企業
- (5) ステークホルダーに安心していただき、喜んでいただける企業

(2021年度実績)

・経常利益	66.5億円
・連結売上高	1,667億円
・設備投資	104億円/3年間 (第2次中期経営計画期間)
・ネットD/Eレシオ	0.0倍
・ROE	5.6%
・配当性向	18%

2030年長期ビジョン

100年先も躍動し続ける
中山製鋼所グループを目指して

電気炉メーカーである強み・優位性を
活かした成長戦略の実現

CO2排出量削減(2013年度比)
2030年▲46%
2050年カーボンニュートラル

社会へもたらす価値

- 社会・自然
・CO2排出量の削減
・鉄リサイクルを通じた環境負荷低減
- お客様・取引先
・お客様のニーズを反映した製品・サービスの開発
・品質安全性の確保と提案型営業の推進
・サプライチェーンの取引先とのパートナーシップの構築
- 株主・投資家
・ガバナンスの徹底・強化
・情報開示の充実と密な対話を推進
・収益力をアップし株主還元の充実
- 従業員
・安全・防災を最優先し無事故・無災害の実現
・健康経営の推進
・女性活躍の推進
・多様な人材の確保と育成
・働き方改革の推進とワークライフバランスの充実
- 地域社会
・SDGsへの取り組みと社会貢献活動の充実
・全国拠点を活用し、地域との共生活動の推進



中山製鋼所グループ
経営理念・行動指針・グループビジョン

中山製鋼所
グループの強み

- ①広大な鋼材消費地である大阪の中心部で荷役に優位な湾岸に位置する電気炉メーカーが母体
②当社グループ6社で鋼材生産～加工～販売～物流の一連の機能を保有
③鋼材製品、成形品、加工品、鋼材関連製品の販売網を全国に展開、きめ細かな営業スタイル
④高度な製鋼、圧延、成形、加工技術とノウハウを保有
⑤鋼材生産～成形～加工までをグループ一体で手掛けることで、お客様ニーズに直結した生産が可能

当社グループを取り巻く
外部環境

■国際的課題

- ・カーボンニュートラル・循環型社会への対応
・SDGs・サステナビリティへの対応
・コロナ環境長期化リスクへの対応
・地政学的リスクへの対応～米中貿易摩擦、ロシアのウクライナ侵攻～

■国内における課題

- ・将来的な人口減少と鋼材需要変化への対応
・コロナ禍でのサプライチェーン強化の必要性
・働き方改革の推進
・進歩するデジタル技術への対応

■鉄鋼業界の動向

- ・中国における断続的な減産・輸出規制
・国内高炉メーカーにおける生産構造改革
・資源価格上昇に伴う原材料価格、エネルギー価格の高騰・高止まりと鋼材価格の上昇

中山製鋼所グループの概要

会社概要（2022年4月1日現在）

商 号 株式会社 中山製鋼所
(NAKAYAMA STEEL WORKS,LTD.)

創 業 1919年(大正8年)9月
設 立 1923年(大正12年)12月22日

代 表 者 代表取締役社長 箱守 一昭

資 本 金 20,044,777,066円

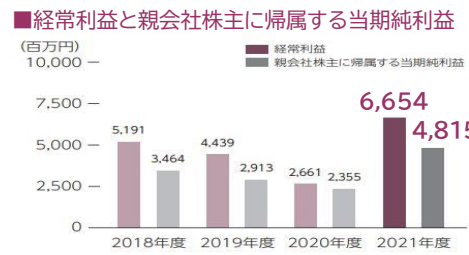
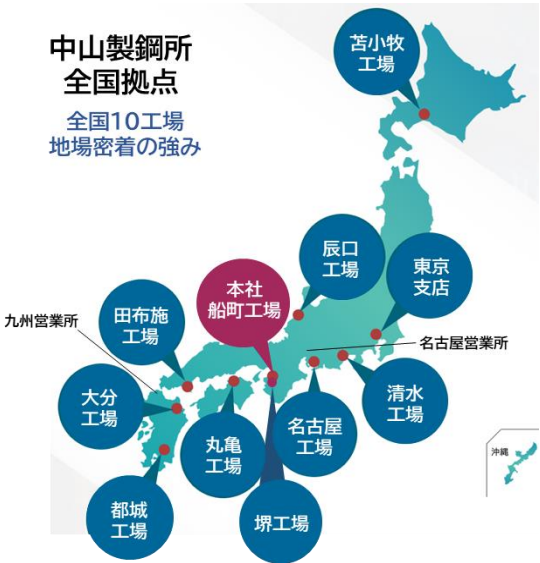
所 在 地 本社・船町工場
〒551-8551 大阪市大正区船町一丁目1番66号

東京支店
〒103-0027 東京都中央区日本橋二丁目16番11号
日本橋セントラルスクエア 5階

名古屋営業所
〒450-0002 名古屋市中村区名駅3-22-8
大東海ビル4階

九州営業所
〒812-0013 福岡市博多区博多駅東1丁目14番25号
新幹線ビル2号館7階

建材事業本部
事業本部・堺工場
〒590-0983 大阪府堺市堺区山本町6丁124番地
苫小牧工場
〒059-1307 北海道苫小牧市ウトナイ南5-1-10
清水工場
〒424-0901 静岡県静岡市清水区三保貝島4025番地13
名古屋工場
〒470-2513 愛知県武豊町1-5
辰口工場
〒923-1235 石川県能美市徳久町ナ73
田布施工場
〒742-1513 山口県田布施町麻郷菊屋3440
丸亀工場
〒763-0061 香川県丸亀市昭和町8
大分工場
〒870-0018 大分市豊海3-8-1
都城工場
〒885-0004 宮崎県都城市都北町5281
関東東北営業部・東京支店
〒103-0027 東京都中央区日本橋二丁目16番11号
日本橋セントラルスクエア 5階



従業員数 連結 1,207人 単体 780人（2022年9月30日現在）

事業	主な取扱い品目		
鉄 鋼 事 業	鋼材	鋼板	熱延鋼帯、中板、縞板、メッキ鋼帯
		条鋼	線材、バーインコイル、棒鋼、軽量C形鋼、パイプ、線材二次製品
	鋼片、副産物		
建 材 事 業	軽量形鋼、電縫鋼管、建設関連製品の製造・加工等		
エンジニアリング事業	海洋（鋼製魚礁・増殖礁・浮魚礁回収）、ロール、バルブ、機械加工等		
不 動 産 事 業	不動産の賃貸・売買		

事業内容

鉄鋼事業



インフラ解体などで発生する鉄スクラップを主原料として電気炉で溶解し、鋼材製品に再生する鉄鋼事業は当社の中核事業です。

創業以来100年にわたって鉄と共に歩んできた技術力で高品質な製品を安定して供給し続けています。いかなる社会ニーズにも対応すべく、高い品質レベルを目指し、技術の向上に取り組んでいます。

建材事業



建材事業は北海道から九州まで全国9ヶ所に生産拠点を有し、主力製品であるC形鋼やパイプ製品について地場密着の営業を展開しています。C形鋼ではトップメーカーであり、高い成形、加工技術とノウハウを保有しており、お客様ニーズに直結した製品の供給で、快適かつ安全な街づくりを通じて、地域社会の一員としてかけがえのない存在であり続けるために、安定した事業を展開しています。

エンジニアリング事業



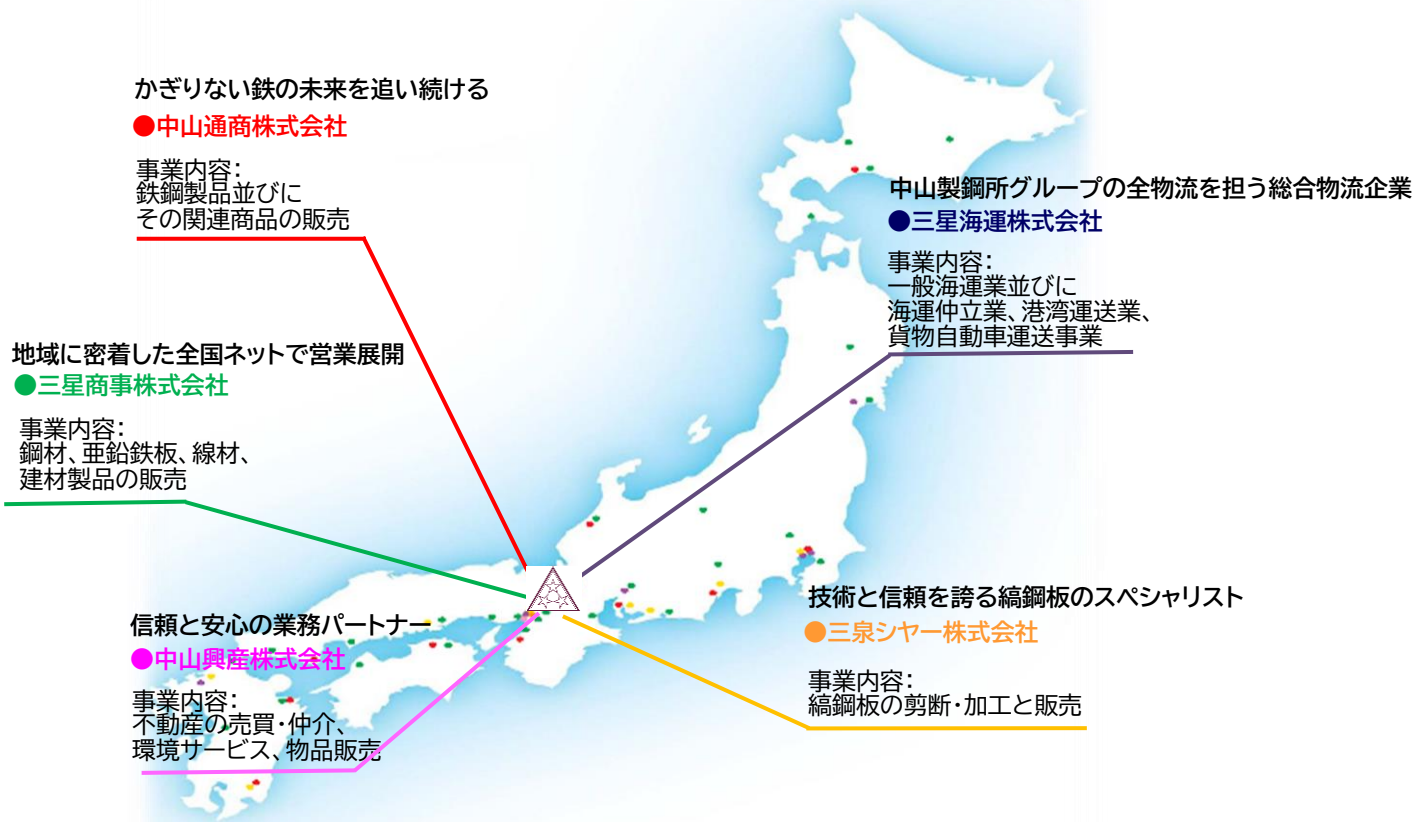
エンジニアリング事業は「鑄機」、「海洋」、「建設」の3つの事業から構成されています。

「鑄機」はロール、バルブ、鑄物の製造販売、「海洋」は鋼製魚礁、増殖礁、浮魚礁の回収など、「建設」は各種建築物、構造物の設計・施工を主な事業内容として、製鉄業で培った豊富な経験と技術力を活かし、幅広い事業を展開しています。

中山製鋼所グループ拠点

当社の製鉄所は1拠点ですが、中山製鋼所グループの営業拠点、鋼材加工拠点、物流拠点は全国にきめ細かく展開しており、地域密着型で営業しています。

営業拠点は中山製鋼所の東京、名古屋、大阪にある3拠点を軸として、グループ商社である中山通商が5拠点、三星商事が28拠点を有しています。鋼材加工拠点は、建材事業本部(旧中山三星建材)で全国に9拠点、中山通商、三泉シャヤーにそれぞれ1拠点あり、加工品や鋼材をきめ細かく販売しています。また、物流拠点は三星海運が大阪に2拠点、ほか全国に7拠点を有しており、中山製鋼所グループ商材のタイムリーなデリバリーを担っています。



中山製鋼所グループのバリューチェーン

当社グループでは、国内に蓄積されてきた鉄スクラップを活用し、CO2排出量の少ない電気炉鋼材の製造、販売、物流を一貫して行っています。
高品質な各用途向けの鋼板製品（薄板・厚板・表面処理鋼板）や自動車、建産機向けの構造用棒鋼・線材等を社会やお客様のニーズにあわせて提供する事で、資源リサイクル、地球環境保護にも貢献しています。



中山製鋼所グループ2030長期ビジョン実現に向けた取り組み

～100年先も躍動し続ける中山製鋼所グループを目指して～

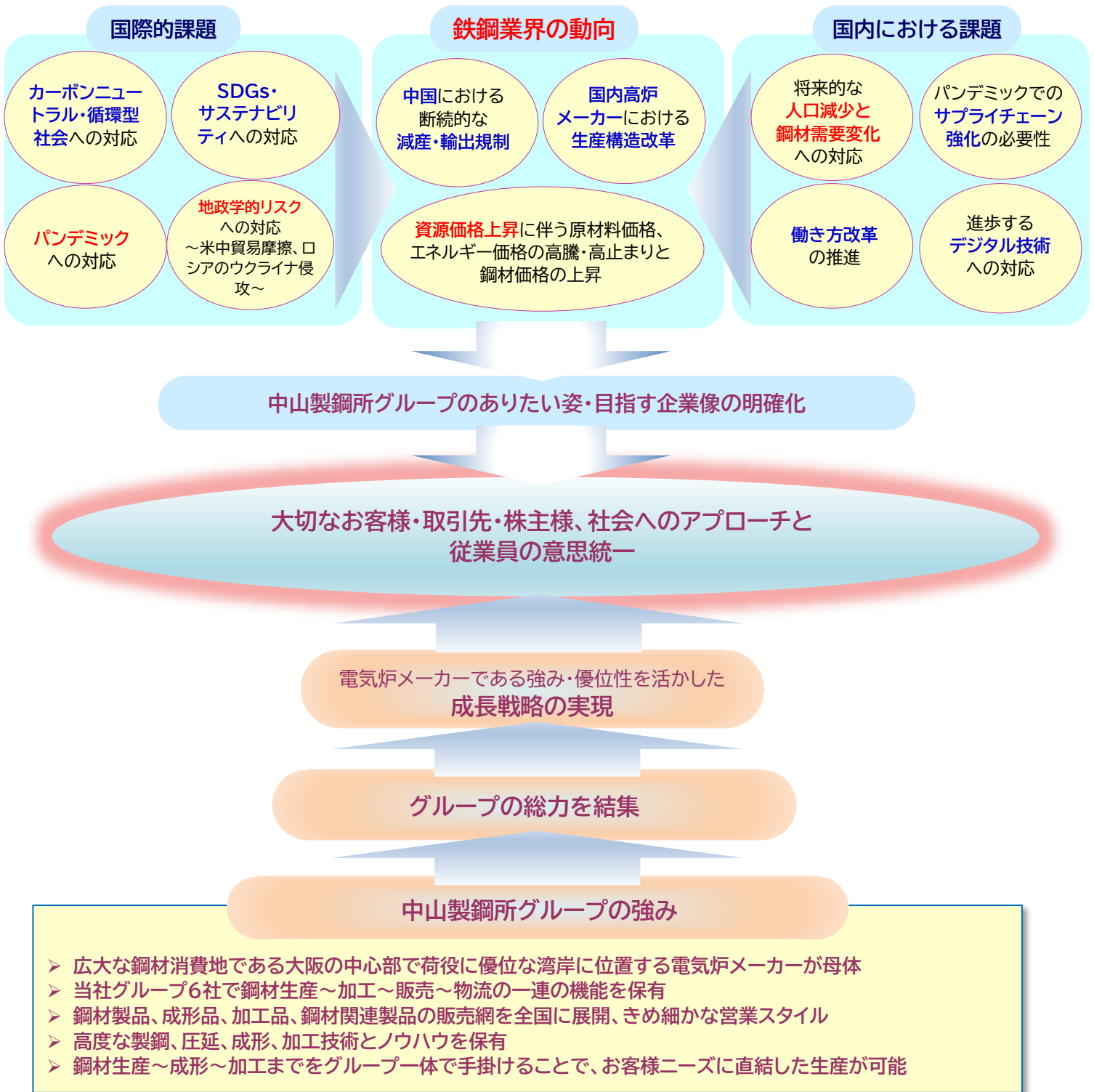
当社は、2019 年に創業100 周年を迎えましたが、さらに100 年先も躍動し続ける中山製鋼所グループを目指し、経営理念、グループビジョンに基づき、長期ビジョンとして2030 年のありたい姿・目指す企業像を策定しました。

また、その実現に向けて新たに2024年度を最終年度とする3ヶ年の「中山製鋼所グループ第3次中期経営計画」を策定しました。

1. 策定の背景と意義

長期ビジョンの策定において、「価値協創ガイダンス2.0」では「特定の長期の期間において企業が目指す姿である。企業は価値観を特定の長期の期間においてより具体化し、重要課題を踏まえ、どのように社会に価値を提供する事で、長期的かつ持続的に企業価値を向上していくかという目指す姿を策定する事が望ましい。」と公表されています。

当社グループを取り巻く事業環境、海外を含めた社会の潮流、ステークホルダーの期待に応えるべく、特定の長期の期間を2030年と定め、「ありたい姿・目指す企業像」を具体化し、持続的な価値創造にむけてビジネスモデルの構築・変革の方針に沿って取り組んでまいります。



2. ありたい姿・目指す企業像

当社グループは「公正な競争を通じて付加価値を創出し、経済社会の発展を担うとともに、社会にとって有用な存在であり続けます」という経営理念を掲げており、これはSDGsの考え方と共通していると考えています。

SDGsを重要な取り組み課題と認識しており、急激な世界経済の変動や地球規模の気候変動に柔軟かつ適切に対応するために、ESGにおける5つのマテリアリティ(重要課題)を特定しました。

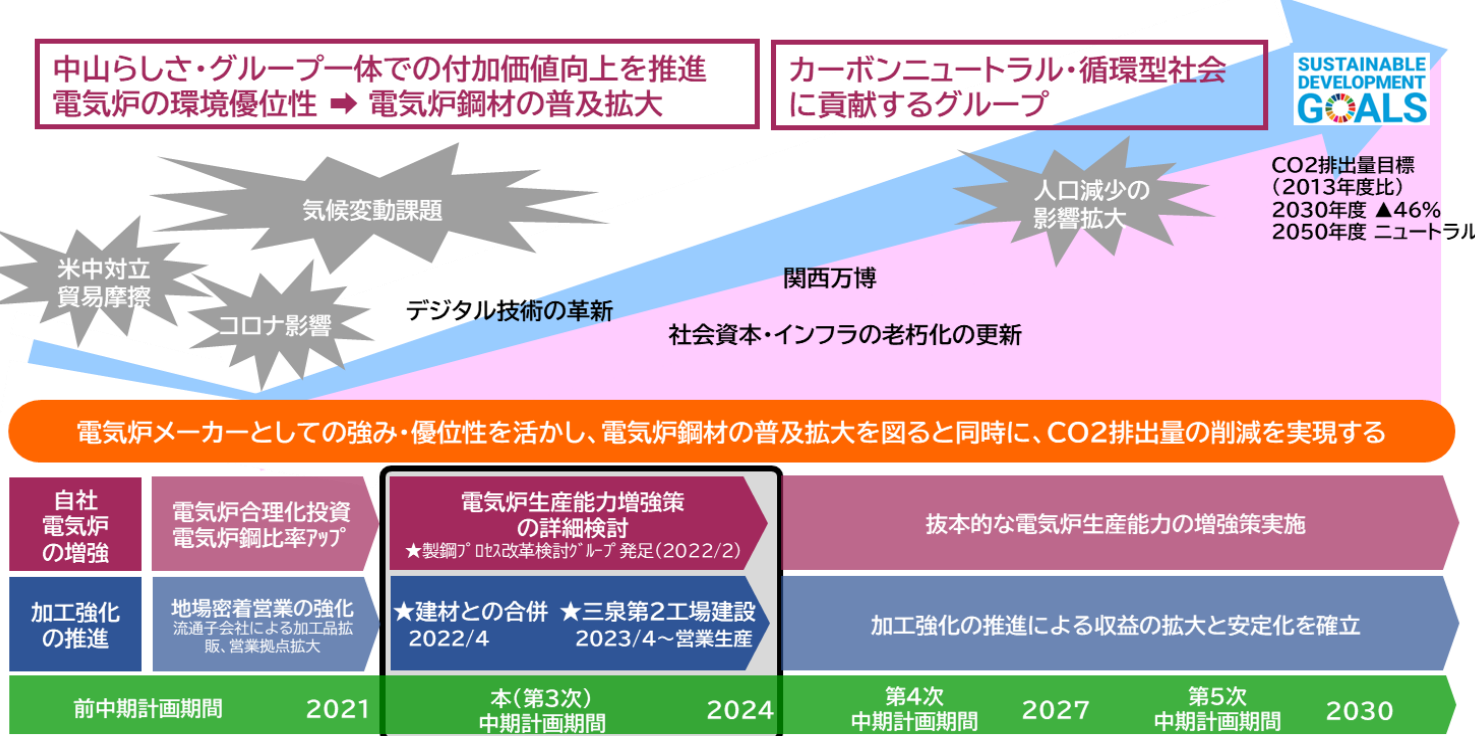
中山らしさの追求として、当社グループは事業環境の変化を敏感に捉え、「電気炉メーカーである強み・優位性を活かした成長戦略の実現」を通じて、当社グループ従業員一人一人がエンゲージメントを高め、持続的な企業価値の向上のためのプロセスに貢献し、長期的かつ持続的に社会へ価値を提供できるビジネスモデルを構築してまいります。



3. 2030年までの長期シナリオ

カーボンニュートラルに向けた取り組みが加速化し、各企業は自社のCO2排出量削減だけでなく、サプライチェーン全体でのCO2削減が求められているなか、国内建設業界では大手ゼネコンが電気炉材を積極的に調達する方針を公表するなど、建材全般で電気炉材の需要が高まっていくことが期待されています。

中山製鋼所グループでは、自社電気炉の増強による成長戦略の実現を目指し、第3次中期経営計画期間中に詳細検討を進めるとともに、次期(第4次)中期経営計画で加工強化の推進による収益の拡大と安定化を図り、成長戦略の実現のために財務基盤を強化してまいります。

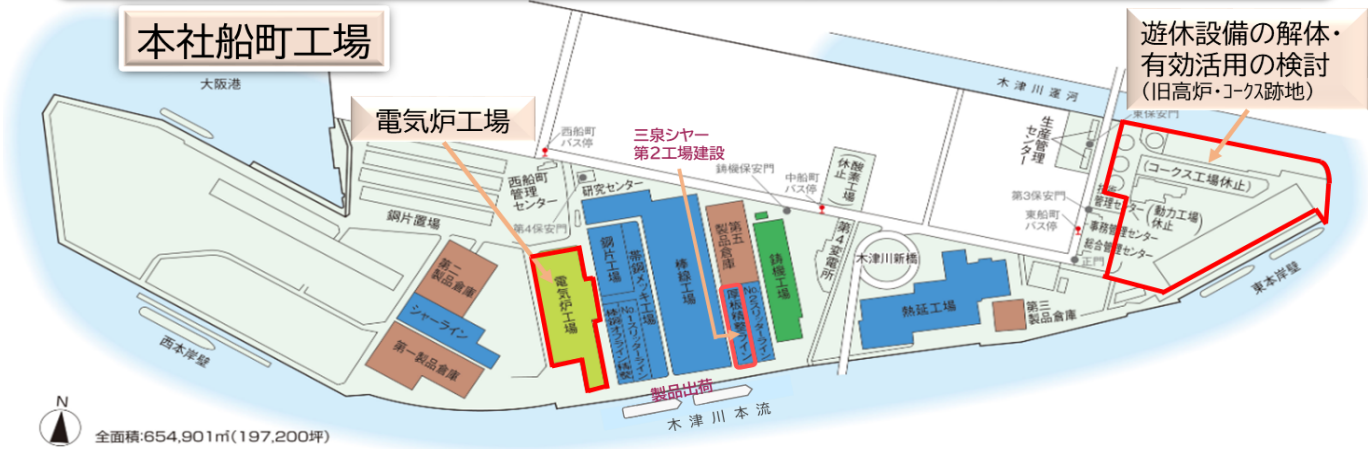


4. 成長戦略における自社電気炉の増強

2050年のCO2排出量実質ゼロを目指す上で、エコでグリーンな鉄源へシフトすることは極めて重要であると考えています。当社が保有する電気炉は環境に優しい製鉄プロセスであり、成長戦略の実現に向けて抜本的な増強策の検討に着手しました。第3次中期経営計画期間において詳細な検討を重ね具体化してまいります。

<<電気炉生産能力増強による想定メリット>>

- 外部鋼片から競争力のある自社電気炉材へのシフト
- カーボンニュートラル・循環型社会への貢献
- 電気炉のスケールアップによる生産能力増強と省エネ化
- 中下級スクラップの安定調達と使用拡大
- 工場レイアウト最適化と自動化技術導入による人員極小化、構内物流の整流化（電気炉新設の場合）
- 原料・半製品の在庫削減（納期短縮）
- 電気炉鋼片の直送圧延によるエネルギーロス減少（電気炉新設の場合）



5. 長期ビジョン実現に向けたガバナンス体制

当社ではカーボンニュートラルの実現、気候変動対応を経営上の重要課題と認識し、気候関連のリスクと機会に関する取締役会の監督および経営陣の役割が大変重要であると考え、2022年度から取締役会による監督下に社長を委員長とした「サステナビリティ委員会」を設置しました。

企業を取り巻く環境が大きく変化するなか、社会的課題の解決による持続可能な社会の実現と継続的な企業価値向上の両立を図ることの重要性が一層高まっていることを踏まえ、サステナビリティへの取り組みをより一層強化することにいたしました。

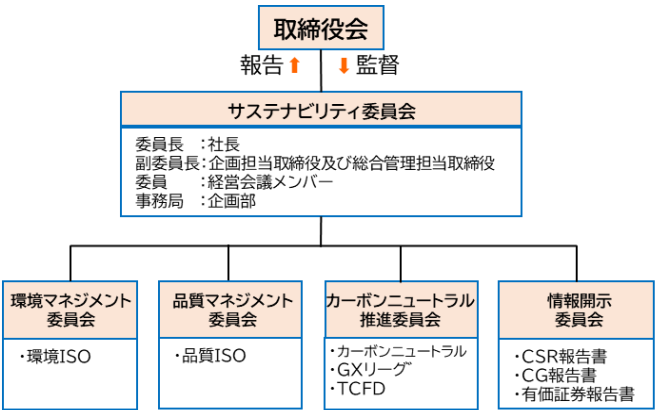
(1)サステナビリティ委員会の役割

本委員会では、「中山製鋼所グループ2030長期ビジョン」のもとで特定されたマテリアリティとその推進方針に従い、必要な戦略の立案や評価するとともに、サステナビリティへの取り組み状況の確認や審議を行い、その内容を取締役会へ報告、取締役会からの提言などを受け、活動への反映を行います。

(2)サステナビリティ委員会の体制

本委員会は、取締役会の下に設置され、社長を委員長とし、経営会議メンバーで構成されます。また、本委員会の下部組織として、カーボンニュートラル推進委員会、環境マネジメント委員会、品質マネジメント委員会や情報開示委員会を設置し、サステナビリティに関する取り組みを推進します。

<<サステナビリティ委員会 推進体制図>>



中山製鋼所グループのマテリアリティ

電気炉メーカーである強み、優位性を活かした成長戦略を実現すると同時に社会にとって不可欠な存在となり、100年先も躍動し続ける中山製鋼所グループを目指して取り組むべき5つのマテリアリティ(重要課題)を特定しました。

マテリアリティ	推進方針	主な取り組み内容	指標・目標	2021年度取り組み実績	参照 ページ
カーボンニュートラル実現に向けて尽力する企業 	・鉄リサイクルを通じて環境負荷低減に寄与していきます。 ・使用電力の脱炭素化を指向、太陽光発電など自然エネルギーの活用を最大限に実施していきます。	カーボンニュートラル実現 (気候変動対応)	2030年:2013年比 CO ₂ 排出量46%削減(1,010千トン)(スコープ1、2、3の一部) CO ₂ 排出原単位59%削減(スコープ1、2、3の一部) 2050年:カーボンニュートラル	2013年比 CO ₂ 排出量31%削減(1,295千トン) CO ₂ 排出原単位31%削減	20
		循環型社会への貢献 (廃棄物の再資源化)	電気炉鋼比率の向上(2030年目標:83%) 電気炉スラグリサイクル率の向上	電気炉鋼比率:61.1% 電気炉スラグリサイクル率:96.9%	24
		環境汚染の防止			25
		大気汚染物質の排出量削減	窒素化合物(NOx)排出量削減 硫黄化合物(SOx)排出量削減	窒素化合物(NOx)排出量:128.3トン 硫黄化合物(SOx)排出量:5.6Nm ³	
		水資源の有効活用と水質汚濁対策	水使用量および排水量の適切な管理 排水に含まれる有害物質の適切な管理 化学物質の排出管理	水使用量:工業用水1,366km ³ 、上水42km ³ 排水量:下水道5km ³ 、河川・海域(処理水)251km ³ 、河川・海域(無処理)2,907km ³ 排水中化学的酸素要求量(COD):2.8mg/ℓ 排水中懸濁物質(SS):5.1mg/ℓ 排水中全窒素(T-N):1.8mg/ℓ 化学物質の事業所以外への移動量:332トン 化学物質の大気への排出量:27トン 化学物質の公共用水域への排出量:17kg 揮発性有機化合物(VOC)の大気への排出量:27トン	
		廃棄物の適正処理	処理状況の視察、マニフェストの適正運用	処理状況視察:4件、マニフェスト違反:0件	26
従業員のモチベーションをアップさせ、家族の幸せを追求する企業 	・安全・防災を最優先にし、無事故・無災害実現を目指すとともに、健康経営の一層の強化を推進していきます。 ・働き方改革を推進し、ワークライフバランスの充実を図っていきます。	労働災害・重大事故の防止	安全衛生管理方針に沿って活動を展開し、無事故・無災害を達成する 目標:死亡災害0件、休業災害0件	死亡災害:0件、休業災害:4件	28
		交通安全の確保	交通災害の撲滅に向けて行動目標、交通ルールを遵守する 目標:交通災害0件	通勤災害:3件、構内車両事故:1件	30
		健康経営の推進	従業員の生活習慣病関連項目有所見率の2023年目標を達成する (2023年度目標:血圧17.9%、血糖12.1%、脂質33.3%)	血圧:59.1%、血糖:48.2%、脂質:68.6%	31
		離職率低下への取り組み	残業時間の削減、有給取得率の向上など働きやすい職場作りの推進により離職率を抑える	離職率:2.8%(役員、嘱託、再雇用を除く自己都合退職者)	32
		非正規従業員の採用	定年再雇用は本人の意思を尊重したうえで現職での再雇用を推進	非正規従業員の割合:10.7%(派遣社員、受入出向社員を含む)	
		女性活躍の推進	女性が働きやすい職場環境を整備し、女性管理職比率と有給取得率を向上させる 2026年3月末目標:マネージャー職に占める女性割合25%以上、有給休暇取得率80%以上	マネージャー職に占める女性割合:28.6% 有給休暇取得率74.7%(2022年3月末)	
		社員研修・教育の充実	「経営に貢献する人づくり」を目指した人材育成を推進する	階層別教育:26名、スキルアップ研修:27名(延べ人数)	34
		ボランティア・寄付への取り組み	本社周辺公道清掃の実施(1回/月) 小学生工場見学の受入れ(3校/年) 近隣地域団体、奨学財団への寄付(5,885千円/年)	2021年10月より再開、4回/年度実施(2022年2月、3月はコロナ禍により中止) 受入れ:3校 近隣地域団体、奨学財団への寄付:5,674千円/年	36
社会に貢献し地域と協調・共生する企業 	・SDGsへの取り組みをはじめ、社会貢献活動を充実していきます。 ・当社グループ6社の工場、支店、営業所における地場地域コミュニティとの連携を大切にし地域に貢献する活動を推進していきます。	地域との交流	本社所在地、大阪市大正区主催行事への参画 近隣地域行事の運営支援と参加	「大正ものづくりフェスタ」への協賛 本社周辺地域行事への協賛 コロナ禍により開催を自粛した行事が多く運営支援、参加はゼロ	
お客様に中山製鋼所グループを選んでいただき喜んでいただける企業 	・お客様ニーズに応えるベストワン企業を目指し、グループ丸となって「中山らしさ」に磨きをかけていきます。 ・きめ細かな情報収集とお客様対応により、お客様のニーズを先取り、提案型営業を推進していきます。 ・品質管理を徹底して品質・安全性を確保し、お客様との信頼関係を一層強固なものにしていきます。	製品品質向上への取り組み	顧客満足度調査の実施と調査結果を社内へ展開し品質向上を図る 多様化するお客様のニーズに迅速に対応する組織作り	顧客満足度調査実施:2回/年 2022年4月、当社「鋼板商品開発チーム」と旧中山三星建材「スリーエヌ製品開発部」を統合し、製品開発部を立上げ	38
		IR活動の充実	ホームページへIRニュースのタイムリーな開示 各種説明資料および財務情報、株式情報などのわかりやすい開示	決算短信、業績予想、四半期報告書などのタイムリーな開示 ホームページ開示案内:33件/年(新型コロナウイルス感染者発生のお知らせは除く)	39
		株主還元への取り組み	安定した配当の実現(配当性向2022年3月期20%以上)	2022年3月期:年間配当16円、配当性向18.0%	
		株主総会活性化への取り組み	株主様との対話の場となるような取り組みの実施		
			株主総会招集通知の充実と早期発送	事業報告など記載内容の充実と読み手に伝わりやすいデザインへ変更 招集通知の早期発送(6/8発送、発送法定期限日の5日前)	
			招集通知のインターネット掲載	招集通知の早期開示(6/6開示)、英文開示は6/13	
ステークホルダーに安心していただき、喜んでいただける企業 	・ガバナンスを徹底・強化するとともに情報開示の充実とステークホルダーとの対話を密にしていきます。 ・2030年度に向けて収益力をアップし、配当性向30%を目指します。 ・リスクマネジメント体制の強化を図り、持続的な成長のために経営の迅速化および透明性を追求します。	決算説明会の実施	証券アナリストや機関投資家を対象とした決算説明会実施	2021年6月、12月の2回開催	41
		社外役員の選任基準と独立性確保	選定基準に沿った者を選任する 社外役員の独立性基準に従い独立役員として届出を行う	選定基準に沿った者(4名)を選任 社外役員4名を独立役員として届出 ※2022年度実績	
		役員報酬	役員の報酬等の額またはその算定方法は招集通知に記載の方針に沿う 取締役の報酬限度額は月額2,500万円以内 監査役の報酬限度額は月額350万円以内 ※いずれも株主総会決議による	株主総会決議に沿った役員報酬となっています	
		取締役・監査役職務執行	取締役会会則に沿った運営を行う 定期開催(月1回)および必要な場合に招集する 年1回取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、運営についての評価や意見を集約し、運営等の改善点を取締役会にて報告する	開催回数 取締役会:19回、監査役会:20回 分析および評価結果と実効性向上に向けた取り組みについて取締役会にて報告(2022年2月)	42
		コンプライアンス推進体制の強化	コンプライアンス・リスクマネジメント委員会を年2回開催 それぞれ上期、下期におけるリスク管理状況と重点課題を協議・承認	2021年4月、2021年10月の計2回開催し、内容を当社およびグループ各社へ周知徹底	43
		内部通報制度	遵守違反やその疑いのある行為を迅速に把握し、違法・不正の抑止に努める 通報件数0件	通報件数:0件	
		情報セキュリティに関する啓発と教育	1年以上社内システムパスワードの変更がない利用者へ変更案内 情報機器の利用状況実施調査(年1回) 全社共有サーバー利用推進	チェックシステムによる自動案内 USB、SDカード等接続機器の利用実態調査(2022年3月) 社内グループウェアと部門長へのメールにて利用促進を案内(2021年10月)	45
		利益確保	グループ連結収益の最大化 経常利益額 2021年度 80億円 グループ一体での設備投資の実行 設備投資額 150億円程度／3年(2019年～2021年) 実質無借金の継続Net有利子負債 2022年3月末 ▲75億円 資本コストに見合った資本効率を目指す ROE 2021年度 6%	2021年度経常利益額:66.5億円 2021年度設備投資額:104億円／3年(2019年～2021年) 2022年3月末Net有利子負債:2億円 2021年度ROE:5.6%	39
		従業員への賃金支払い	最低賃金や生活賃金に関する権利の支持・支援 労働時間・残業時間に関する方針の明文化と遵守	労働基準法違反:0件、労使協定違反および就業規則違反:0件 最低賃金および支払い5原則遵守	27

中期経営計画への取り組み

1. 第2次中期経営計画2019～2021年度の振り返り ※事業再生期間終了後の中期経営計画を第1次としました

2019年を初年度とする、前中期経営計画は「中山製鋼所グループの強みを活かした強い経営基盤の構築」を目標に掲げ、3つの基本方針に沿って取り組みを推進いたしました。

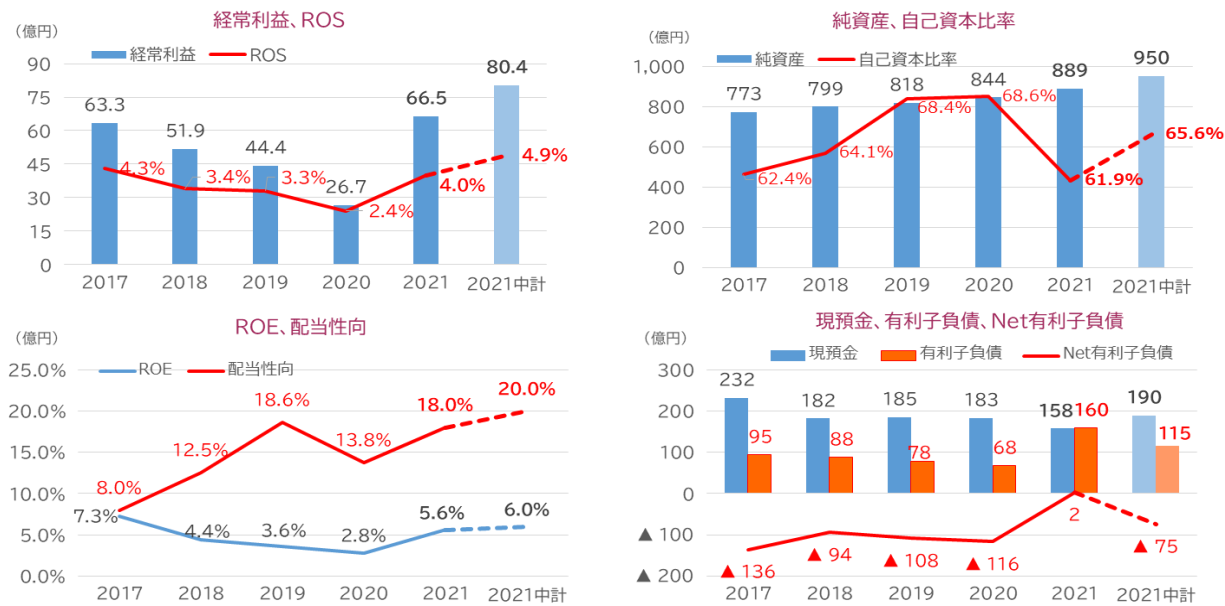
《2019年度～2021年度 中期経営計画基本方針》

- 1. ”中山らしさ”を活かした事業展開・営業推進による収益力強化
- 2. グループ一体経営の推進による連結収益最大化
- 3. 圧延受委託をはじめとする双方のメリットを追求した日本製鉄グループとのパートナー関係の維持・深化

(1)財務パフォーマンス

経常利益は、前中期経営計画期間の前半は米中貿易摩擦や新型コロナウイルスの影響などにより需要が低迷し、未達となりましたが、後半はコロナ禍からの回復のなか、主原料価格の上昇が先行しましたが、販売価格への転嫁を進め、2021年度は大幅に収益が改善しました。その結果、対中期経営計画比では未達となりましたが、2015年の事業再生以降では最高値を記録しました。

2021年度は、販売・仕入価格の高騰に伴う運転資金の増加により有利子負債が大幅に増加し、有利子負債が現預金を僅かながら上回る結果となりました。



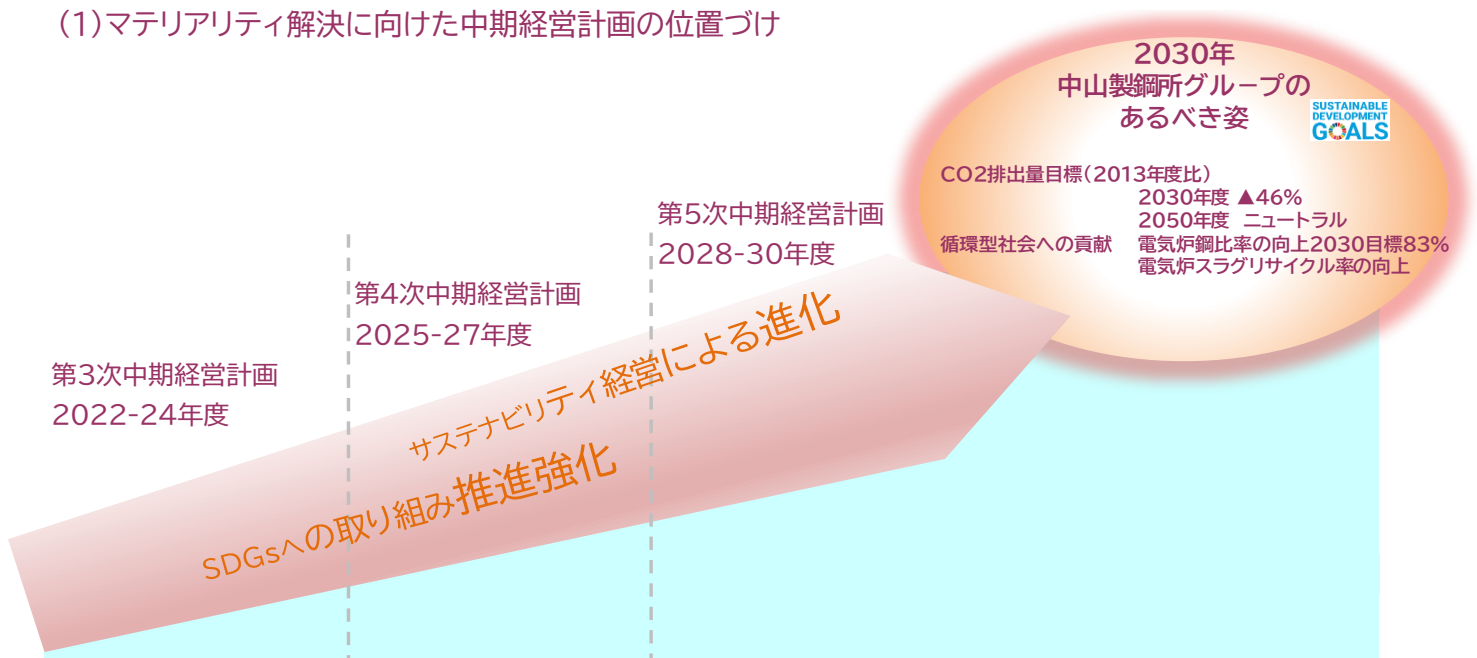
(2)重点施策

重点施策	重点施策の振り返り
自家電気炉鉄源の比率アップと購入鉄源の安定調達	➢ 2020年10月に電気炉合理化投資完了（生産性向上、省エネ、環境改善） ➢ 2021年10月以降、電力契約変更により平日も電気炉24時間操業を可能とした ➢ 中部鋼鈑との業務提携の推進（スラブ製造委託増加）
品種構成の最適化と高付加価値商品の拡販	➢ カーボンニュートラルの時流に対応した電気炉材でのメッキ製品の拡販 ➢ カーボンニュートラルの時流に対応し、商社連携を強化（建産機や総合建材メーカーへの電気炉材の拡販）
圧延受託生産など日本製鉄グループとの連携施策強化	➢ 委託先の生産余力などから圧延受託は計画に届かず
高付加価値化～川中加工ビジネス	➢ 中山製鋼所は2022年4月に中山三星建材（建材事業本部を設置）と合併することにより、加工ビジネスの取組みを一段と加速させる ➢ 三泉シャー第2工場建設は、建設費用とランニングコスト低減を目的に、構外から中山製鋼所構内に変更（2023年4月操業開始）
地域戦略～製造加工拠点を活かした地場密着営業の推進強化	➢ 三星商事：埼玉営業所新設（2020年度）、千葉営業所移転（2021年度） ➢ 中山通商：浦安にレーザー切断機設置（2020年度）

2. 第3次中期経営計画2022～2024年度

長期戦略の基本方針である、「電気炉メーカーである強み・優位性を活かした成長戦略の実現」を掲げ、2022年4月1日に中山三星建材と合併、三泉シヤー第2工場建設などにより、一層の加工戦略の推進を図り、推進施策の礎として5つの重点方針を定め、効率的な経営とグループ総合力強化に向けた取り組みを加速してまいります。

(1) マテリアリティ解決に向けた中期経営計画の位置づけ



(2) 5つの重点方針

① “中山らしさ”の追求、グループ一体での付加価値向上による連結収益最大化

- グループ一体での加工分野の強化
- 高付加価値製品の拡販、サプライチェーン拡大
- 地域密着営業の強化推進

②カーボンニュートラル・循環型社会の実現に向けた取り組み強化

- 5万トンの電気炉生産体制の確立
- スクラップの集荷対策、鉄源多様化
- 電気炉生産能力増強策の詳細検討
・製鋼プロセス改革検討グループによる詳細検討
- サステナビリティへの取り組み推進
・サステナビリティ委員会設置、TCFD提言などに沿った開示

③中部鋼鉄株式会社との業務提携の推進

- 中部鋼鉄からのスラブ供給、中部鋼鉄への厚板生産委託

④経営基盤の強化

- 生産設備の新陳代謝や遊休設備の解体撤去の促進
・計画的な更新投資による次期中期計画以降の投資負担軽減
・遊休設備解体後の跡地活用に向けた準備
- DXへの取り組み
・ワークフローシステムやRPA導入範囲拡大、2024FY基幹システム更新など

⑤ステークホルダーに貢献する取り組み強化

- ガバナンス体制の強化～監査等委員会設置会社への移行
- 業績に見合った安定的な株主還元、情報開示の充実
- 働き方改革によるワークライフの充実など

3. 加工能力増強等によるグループバリューチェーン強化



(1) 中山三星建材との合併

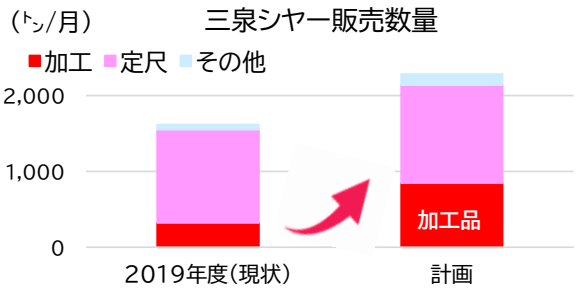
今後の国内建設向け市場は縮小する方向ですが、カーボンニュートラルへの潮流のなか、高炉材から電気炉材へのシフトが進むことが見通され、旧中山三星建材の主力製品であるC形鋼や電縫鋼管(パイプ)はその可能性が高いと想定されます。旧中山三星建材はC形鋼のトップメーカーで、高度な塗装技術を駆使したパイプを含め、製図から加工までの一連の工程を一括して請け負える唯一の企業であり、合併により、加工強化戦略の実行を一段と加速させ、効率的な経営を推進し、グループシナジーの拡大とグループ総合力強化を図ってまいります。

(2) 三泉シヤー第二工場建設

三泉シヤーは中山製鋼所グループが販売している縞板の約3割を占めています。新たにファイバーレーザー切断機、プラズマ切断機、シヤーリングマシン、開先機を導入し、加工品比率を35%以上に引き上げ、加工を武器に特色を活かした営業を展開していきます。

■概要

- ・立地：中山製鋼所構内に新設
(敷地面積1,243㎡ → 5,698㎡)
- ・営業運転：2023年4月予定
- ・設備仕様：切断機、シヤーリングマシン等を導入
また、現状の一部設備を移設



加工能力増強、加工バリエーションの拡大

- ・販売量
1,500~1,600t/月 → 2,200~2,300t/月
- ・加工品比率
17~20% → 35%以上

4. 財務目標

(1)財務戦略の基本方針

- ◆企業価値向上に向けた持続的な成長による収益性の向上と資本効率を重視した経営の実践
- ◆持続的な成長を支える投資の実行と環境変化に耐え得る強固な財務基盤の維持
- ◆株主還元の充実と将来の成長戦略への資金確保
- ◆株主・機関投資家との「対話」によるコミュニケーションの促進と積極的な情報開示

(2)経営目標(KPI)

	第2次中期経営計画 2021年度実績		第3次中期経営計画 2024年度計画
経常利益	66.5億円		100億円
投資額	104億円/3年		190億円/3年
ネットD/E	0.0倍		0.1倍程度
ROE	5.6%		7.0%以上
配当性向	18%		30%以上
			収益性向上
			持続的な成長
			実質無借金経営
			資本効率の向上
			株主還元の充実

(3)株主還元の充実、機動的な資本政策への準備

連結配当性向の引上げ → 第2次中期経営計画目標20%以上から30%程度へ



1. 環境問題に関する認識

世界全体で気候変動対策を進めることは喫緊の課題となっており、気候変動に関する政府間パネル(IPCC)が提供する科学的知見も踏まえCOP21でパリ協定が採択されました。2016年に発効したパリ協定では今世紀後半に世界全体でカーボンニュートラルの達成を目指しています。わが国では「地球温暖化対策計画」(2016年閣議決定)において、脱炭素社会に向けて2050年迄に80%の温室効果ガス排出削減という長期的目標を掲げています。気候変動問題を守りから攻めへと転換しわが国の成長にもつなげていくため、この環境と成長の好循環をビジネス主導により実現していくような仕組みが重要とされています。

日本鉄鋼連盟においても、わが国のカーボンニュートラルという野心的な方針に賛同し、実現に向けて果敢に挑戦する「わが国の2050年カーボンニュートラルに関する日本鉄鋼業の基本方針」を2021年2月に打ち出しました。

当社はこのようなわが国や日本鉄鋼連盟の取り組みの主旨に賛同します。当社は鉄スクラップを主原料として、再度新たな鉄鋼製品によみがえらせる資源循環型の事業を通じてこのような社会的課題を解決する取り組みを続けて脱炭素社会の構築に貢献していきます。

2. 環境方針

当社では環境に対する基本的な姿勢を環境方針に定め、環境マネジメントシステムを用いて環境マネジメントを推進しています。

《環境方針》

当社は、地球環境の保全が人類共通の責務であることを、船町工場における鉄鋼製造事業に関わるすべての要員が自覚し、事業活動のあらゆる面で積極的・継続的に環境保全に取り組み、以下の環境方針に基づいて行動し、快適な職場環境・地域環境の創造と地球環境の保全に努めています。

- 【基本理念】
- 株式会社中山製鋼所は、鉄鋼製造を主体とした事業活動を通じて脱炭素社会や資源・エネルギーの循環型社会などの持続可能な社会システムの構築に貢献する
- 【基本方針】
- 鉄スクラップのリサイクルをメインとする鉄鋼製品の製造・販売を通じ、ステークホルダーや社会が求める環境負荷の低減を推進する
 - 製造プロセスの省エネルギーを進めると同時に環境に配慮した製品・サービスの提供を拡充し、温室効果ガスの削減に貢献する
 - 法令を遵守し、社会貢献を果たし、地域との共生と調和を図り、快適な地域環境の創造と保全に務める

(1)環境マネジメントシステム

当社では1999年11月にISO14001の認証を取得し、環境マネジメントシステムを運用してきました。2011年6月には生産構造の改革による環境負荷の大幅な低減と併せて、環境マネジメントシステムが社内に定着したことで外部審査方式から当社独自の自己確認方式に切替えて、環境マネジメントシステムを継続してきました。しかし、環境問題の高まりを受けて2015年10月より再度、外部審査方式による運用を継続しています。

(2)環境マネジメント体制

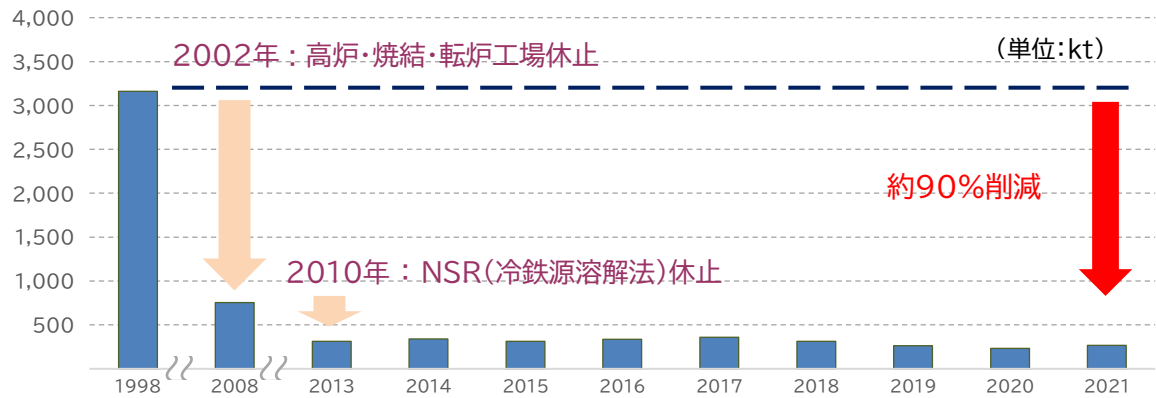
当社の環境経営は、年1回開催される環境マネジメントレビューを中心に、定期的開催する環境マネジメント委員会にて、本マネジメントシステムの運用状況の監視・把握や、環境に関連した情報の収集及び伝達、環境方針・環境側面、環境影響評価などに関する協議を行っています。体制につきましては後述の「4.「気候変動関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言に沿った取り組み」の1項(1).気候変動・環境関連マネジメント体制の項に詳しく述べている通りです。



3. カーボンニュートラル・省エネルギーへの取り組み

当社は1919年に創業し、1934年には高炉による銑鋼一貫体制を確立して鉄鋼製品の製造を続けてきました。しかし、事業環境が大きく変化したことを受けて、2002年より高炉を休止するなど生産構造の改革を繰り返し、現在の体制に至っています。その結果、二酸化炭素(CO₂)の排出量は1990年代に比べ約90%削減しています。

(1)CO₂の総排出量(スコープ1、2)



当社では自社電気炉を用いた鋼材製品の製造以外に他社鉄鋼メーカーから素材を調達した鋼材製品も製造しています。自社のCO₂排出量(スコープ1、スコープ2)削減は重要な課題であり、加えてライフサイクル全体を考えた場合、他社メーカーから調達した素材の製造段階のCO₂排出量(スコープ3の一部)は大きな比重を占めており、それらを合計したCO₂排出量を削減することが重要と考えています。

現在も継続的にCO₂排出量削減に取り組んでおり、「カーボンニュートラル、脱炭素社会の実現を目指す」という国および鉄鋼連盟の方針に則って、今後2030年までにCO₂排出量を2013年比で46%削減し、2050年にはカーボンニュートラルを目指す取り組みを推進していきます。

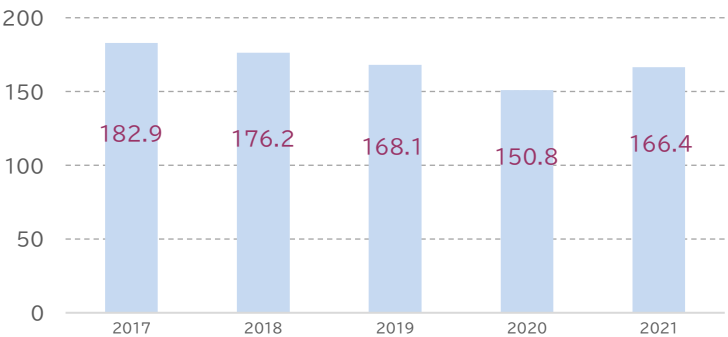
スコープ3の一部を加えたCO₂排出量の2013年から2021年の実績と2030年目標につきましては「気候変動関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言に沿った取り組み」の4項. 指標と目標に記載しています。

また省エネルギーの取り組みとしては各製造ラインで使用するエネルギーの削減・有効利用などの操業改善や、電気炉ラインの高効率バーナー、圧延ラインへの加熱炉リジェネバーナー導入などの設備改善を進めています。

2021年には熱延工場への電気炉スラブ直送率向上による熱延加熱炉燃料原単位低減の取組みや天井照明にLEDを導入するなどして省エネルギー及びCO₂排出量、CO₂排出量原単位の削減を進めました。

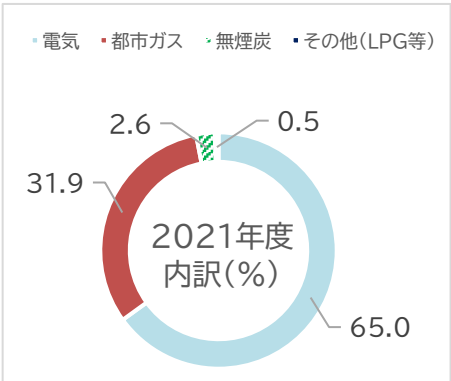
(2)エネルギー総消費量

(単位:原油換算Mℓ)



※データは2022年4月合併の旧中山三星建材(株)を含む

(3)エネルギー消費内訳



4. 「気候変動関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言に沿った取り組み

当社は2022年10月にTCFDの提言に賛同しました。



TCFDの提言の枠組みに沿った取り組みは、カーボンニュートラル実現に向けて有効であると共に、経営戦略上のリスクと機会の発掘・対応による収益への寄与、ステークホルダーへの情報開示と対話の充実など、多岐に亘る効果が期待できる手法と確信しており、全社挙げての展開を推進してまいります。

<< TCFD推奨の開示項目対照表 >> 当社のTCFD開示推奨11アイテムの詳細は下記参照ページをご覧ください。

基 礎 項 目		開 示 推 奨 の 11 アイテム	参照ページ
ガバナンス	気候関連のリスクと機会に関する組織のガバナンス	気候関連のリスクと機会に関する取締役会の監督体制についての説明	20,40
		気候関連のリスクと機会を評価・管理する上での経営者の役割についての説明	20,23
戦 略	組織の事業・戦略・財務への影響	組織が特定した短期・中期・長期のリスクと機会についての説明	21
		気候関連のリスクと機会が組織の事業・戦略・財務計画に及ぼす影響の説明	22
		2℃以下のシナリオを含む異なる気候関連のシナリオを考慮した組織戦略の強靱性・対応力（レジリエンス）の説明	21
リスク管理	気候関連リスクの識別・評価・管理の状況	気候関連リスクを特定し評価するための組織のプロセスを説明	23
		気候関連リスクを管理するための組織のプロセスを説明	23,40
		気候関連リスクを評価・管理するプロセスが組織全体のリスク管理にどのように統合しているかを説明	23
指標と目標	気候関連リスクと機会の評価・管理に用いる指標と目標	組織が自らの戦略とリスク管理に則して、気候関連のリスクと機会の評価に使用する指標を記載	19
		Scope1、Scope2、該当する Scope3 のGHG排出量、および関連するリスクを記載	19,23
		気候関連のリスクと機会を管理するために組織が使用する目標、および目標に対する実績を記載	23

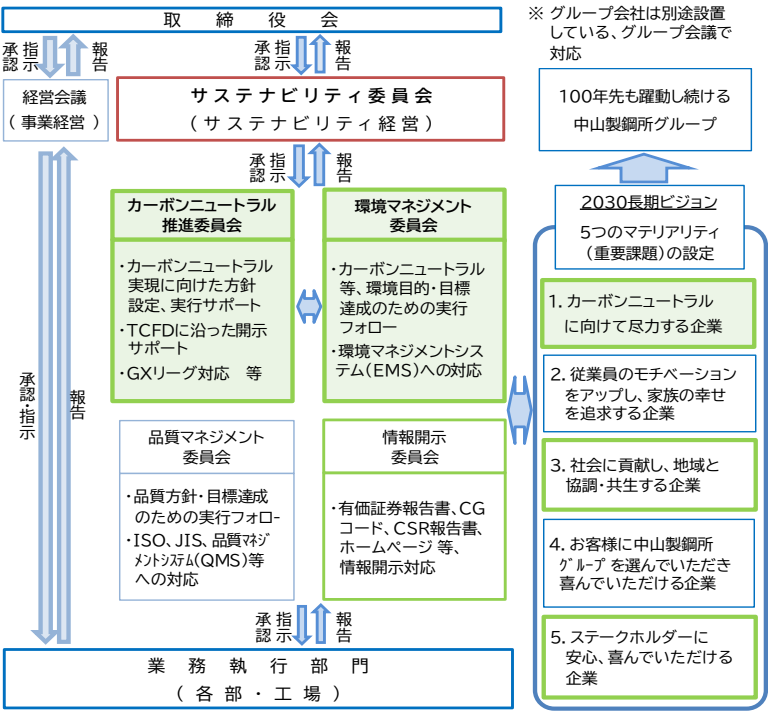
(1)ガバナンス

① 気候変動・環境関連課題の管理・監督体制

気候変動問題は国際的課題として重要視しており、その他環境関連課題と共に、カーボンニュートラル推進委員会、環境マネジメント委員会が中心となり、執行部門からのカーボンニュートラルに向けた具体的活動、気候変動を含む環境関連のリスク・機会の設定とそのフォロー、指標の目標設定・実績管理等の報告に対し、承認・指示しています。本報告は年1回実施していますが、各委員会は年3～4回の定期開催に加え、外部環境やモニター状況の変化など必要となった場合は臨時開催する等、臨機応変に対応しています。

これらの内容は適宜、サステナビリティ委員会に諮問のうえ、取締役会にて協議、最終承認・指示されています。また、年1回発行のCSR報告書に反映しており、今後は有価証券報告書、ホームページなどにも掲載する予定です。

<< サステナビリティ経営の全体像 >>
— 気候変動に関するガバナンス体制 —



② 気候変動・環境関連課題を評価・管理する上での経営者の役割

サステナビリティ委員会は取締役社長を委員長とし、カーボンニュートラル推進委員会および環境マネジメント委員会では環境部門などを統括する取締役が推進責任者となり、気候関連問題、環境問題に関する課題の抽出と対策立案、モニタリングと確実な履行を評価・管理しています。

(2) 戦略

当社は中・長期的な気候変動課題への対応を全社の取り組み課題として経営層を含む全従業員がその内容を認識・共有化のうえ取り組むべく、戦略的な課題抽出手法であるシナリオ分析を活用しました。

① シナリオ群の定義

シナリオの選択にあたっては、可能な限り温度帯や世界観が異なるシナリオを選択することで「想定外を無くす」ことを意識し、パリ協定で示されている「世界全体の平均気温の上昇を産業革命以前に比べて2℃より十分低く保つとともに、1.5℃に抑える努力を追求する」ことを念頭に置きました。

その上で、IPCCのAR6 WR1に記載されている5つのシナリオの内、「SSP1-1.9、SSP1-2.6」および「SSP5-8.5」を参照のうえ、2030年、2050年時点における気候変動シナリオを「1.5℃～2℃未満」および「4℃」に設定しました。

参照情報 ・IPCC「第6次評価報告書・第1作業部会 (AR6 WR1)」 「1.5℃特別報告書」
・IEA「Net Zero Emissions by 2050 Scenario,NZE」「World Energy Outlook2021」 等

<< IPCC AR6 WR1 「短中長期における20年間の世界気温変化」 >>

シナリオ	短期 (2021～2040年)		中期 (2041～2060年)		長期 (2081～2100年)		シナリオの概要	当社の選択
	優良 推定値 (℃)	可能性 が非常に 高い 範囲(℃)	優良 推定値 (℃)	可能性 が非常に 高い 範囲(℃)	優良 推定値 (℃)	可能性 が非常に 高い 範囲(℃)		
SSP1-1.9	1.5	1.2～1.7	1.6	1.2～2.0	1.4	1.0～1.8	・持続可能な発展下で、工業化前を基準とする21世紀末までの昇温(中央値)を概ね(僅かに超えることはあるものの)約1.5℃以下に抑える気候政策を導入。 ・21世紀半ばにCO2排出正味ゼロの見込み。	○
SSP1-2.6	1.5	1.2～1.8	1.7	1.3～2.2	1.8	1.3～2.4	・持続可能な発展下で、工業化前を基準とする昇温(中央値)を2℃未満に抑える気候政策を導入。21世紀後半にCO2排出正味ゼロの見込み。	
SSP2-4.5	1.5	1.2～1.8	2	1.6～2.5	2.7	2.1～3.5	・中道的発展の下で気候政策を導入。2030年までの各国の「自国決定貢献(NDC)」を集計した排出量の上限にほぼ位置する。工業化前を基準とする21世紀末までの昇温は約2.7℃(最良推定値)。	
SSP3-7.0	1.5	1.2～1.8	2.1	1.7～2.6	3.6	2.8～4.6	・地域対立的な発展下で気候政策を導入しない中～高位参照シナリオでエロゾルなどCO2以外の排出が多い。	
SSP5-8.5	1.6	1.2～1.9	2.4	1.9～3.0	4.4	3.3～5.7	・化石燃料依存型の発展下で気候政策を導入しない高位参照シナリオ	○

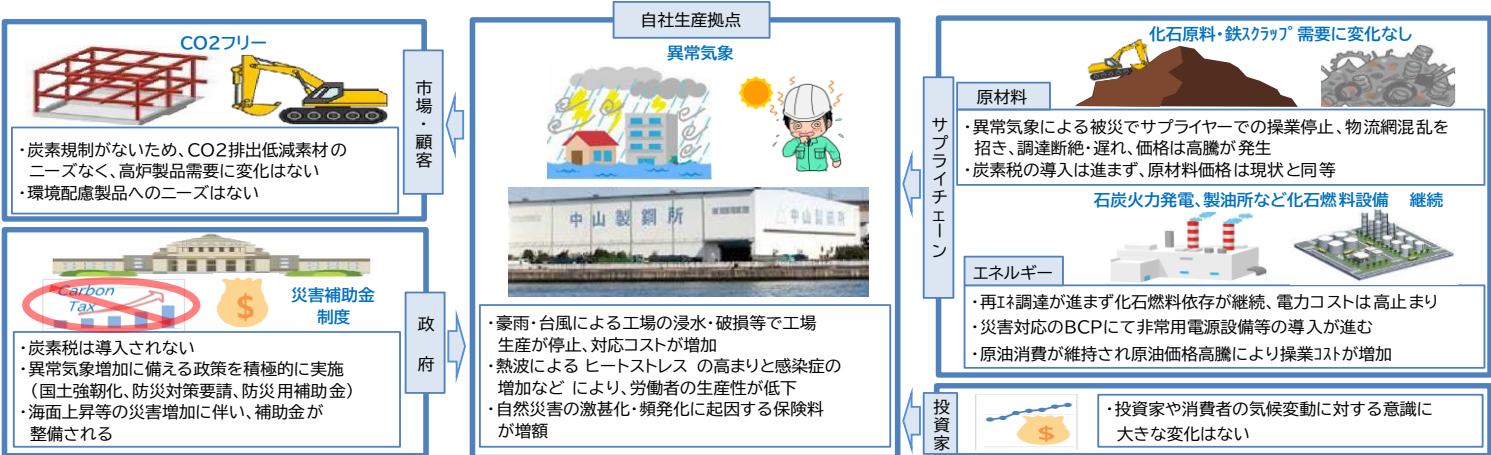
② 当社グループにおける事業環境の変化

シナリオで設定した気候変動が当社の事業環境に与える影響をマクロ的観点から描写した上でリスクと機会を細分化しました。

■ 1.5℃～2℃未満シナリオ = 脱炭素化ニーズが高まり、産・官・学・金・民による抜本的な対策が講じられる



■ 4℃シナリオ = 脱炭素化ニーズはなく、異常気象など物理的リスクによる激甚災害が頻発する



③ シナリオ分析結果 ～ リスクと機会への対策

当社およびバリューチェーンにおける気候関連リスクと機会を認識のうえ、シナリオとして選択した「1.5℃～2℃未満」および「4℃」の2パターンに当て嵌め、その重要度(影響度)、発生時期を明確にした上で対策を検討しました(下表参照)。

以下に特に重要度の高い内容について記述します。

<< リスクへの対応 >>

- ① 炭素税、クレジット取引などのカーボンプライシング導入に伴うコスト負担増加への対応、および脱炭素社会に向けての他産業における新素材・新技術の開発による鋼材需要の減少
- 【対策】CO2削減に向け、現在購入している高炉鉄源を電気炉鉄源に置き換えるべく、電気炉設備の生産能力増強のため、新電気炉建設を含めた検討を推進しています。その実現に向けては、持続的な安定収益の確保、スクラップ調達確保策の検討などを推進してまいります。また、既設工場設備では省エネルギーを推進し、加えて太陽光発電設備の導入検討なども併行して対応しています。
- ② 気候変動関連対応ニーズへの対応不足による企業評価低下がもたらす株価の下落の回避
- 【対策】TCFDに沿った開示を進めると共に、株主様、機関投資家様などとのコミュニケーションの機会を活用した説明を充実してまいります。
- ③ 気温・海水温の上昇に伴う激甚災害の発生への対応
- 【対策】海面上昇・高潮に伴う浸水・設備甚大被害の発生による生産・出荷の停止、及びサプライチェーン、インフラにおける激甚災害の発生による生産・出荷の停止などへの対応として、BCM(事業継続マネジメント)体制を構築すると共に、鋼材販売遅延の極小化を推進すべく早期復旧体制の構築と設備・施設対応、鉄鋼メーカーとの業務連携による融通制度構築などを進めてまいります。
- また、気温上昇による高熱作業担い手不足、作業能率の低下が懸念されるため、作業環境の改善、自動化・省人化設備の導入などを実行してまいります。

<< 機会への対応 >>

- ④ 脱炭素意識の高まりに伴う消費者意識の変化への対応
- 【対策】CO2排出量の低い鋼材ニーズの高まりに伴う電気炉製品販売量の増加への対応として、①項記載の電気炉生産能力向上対策の実施に加え、販売戦略として脱炭素・循環型鋼材であることのPRなどを行ってまいります。

<< 気候変動関連のリスクと機会、およびその対策 >>

種 別			重要なアイテム	当社において想定されるリスクと機会の内容	重要度 (影響度)	発生 時期	対 策
1.5℃ ス ク	移行 リスク	政策・ 法規制 リスク	・炭素税、クレジット取引などのカーボンプライシング導入	・カーボンニュートラル達成に向けたカーボンクレジット購入によるコスト負担の増加	高	中期	・省エネ推進、CO2削減のための設備投資実行など自助努力によるCO2削減を推進
			・サプライチェーンにおける脱炭素化への対応	・水素、アンモニア、再生可能エネルギーなどの非化石燃料への転換とそのコスト増加分の原材料価格への転嫁によるコスト負担の増加	中	中期	・省エネなどのコスト削減を推進しつつ、原材料価格上昇分の鋼材製品価格への転嫁を実現
			・車両、船舶のCO2排出規制	・製品運搬、原材料納品など物流費アップによるコスト負担の増加	中	中期	・ハイブリッド車、燃料電池車、電動車の導入など推進
		技術 リスク	・脱炭素社会に向けての他産業における新素材・新技術の開発	・CO2排出量の高い購入高炉鉄源を使用した鋼材販売量の減少	高	中期	・CO2排出量が高炉鉄源の1/4の電気炉材への切替えを推進 ～ 電気炉生産能力の向上 ～ 購入高炉鉄源の自社または購入電気炉鉄源への切替え
			・脱炭素・省エネ技術要請の高まり	・脱炭素・省エネ技術導入に追従できず、生産活動を抑制	中	中期	・CO2排出量削減目標を設定、体系的に計画を立案・実行
		市場 リスク	・電気炉鋼ニーズの高まりに伴う鉄スクラップ需給のタイト化	・鉄スクラップの調達不足(特に上級屑)と価格アップによるコスト負担の増加	中	中期	・スクラップ、DRIなど海外を含めた調達ソースを拡大 ・電気炉生産における下級屑使用比率向上施策を推進
	評判 リスク	評価 リスク	・CO2排出量の高い鉄鋼製品離れ	・鋼材需要の減少による鋼材販売量の減少	低	中期	・グリーン鋼材販売スキームの構築、製品環境認定の取得を推進
			・気候変動関連の情報開示への対応不足	・企業評価の低下による株価の下落	高	中期	・TCFDに沿った開示を進めると共に、株主、機関投資家などとのコミュニケーションの機会を活用した説明を充実
	物理 リスク	急性 リスク	・異常気象に伴う自然災害の発生	・風水害に伴う生産・在庫・販売拠点、従業員の被災による操業・出荷の停止	中	短期	・早期復旧体制を構築 ・BCP(事業継続計画)の実行によるスムーズな復旧を推進
				・風水害に伴うサプライチェーンの寸断による生産・出荷の停止	中	短期	・原材料調達先の多様化を推進
	機 会	資源の 効率性	・高効率生産・省エネ技術の進歩	・高効率生産設備、省エネ設備の普及による生産能力・歩留・原単位の向上とコスト負担の削減	中	中期	・加熱炉、排ガス関連設備など新技術適用設備の導入を推進
		エネルギー 源	・再生可能エネルギー技術の発展	・脱炭素化に寄与するエネルギー設備の導入	低	中期	・建屋屋根への太陽光発電設備の設置などを推進
		製品／ サービス	・脱炭素意識の高まりに伴う消費	・CO2排出量の低い鋼材ニーズの高まりに伴う電気炉製品販売量の増加	高	中期	・電気炉生産能力向上対策の実施と販売戦略の構築を推進(脱炭素・循環型鋼材のPRなど)
		市場		・ZEH/ZEB化に伴う建材製品需要の増加	中	中期	・製品環境認定を取得のうえ、建材製品販売を推進
	強 靱 性 (レジリエンス)	慢性 リスク	・自然災害備えへの政府・企業・消費者の対応	・防災施設・設備・器具などの需要の増加	中	中期	・防災施設・設備向け鋼材販売、防災器具販売などグループ会社を含めた全国展開する販売網の活用を推進
4℃	物理 リスク	慢性 リスク	・気温・海水温の上昇に伴う激甚災害の発生	・海面上昇・高潮に伴う浸水・設備甚大被害の発生による生産・出荷の停止	高	長期	・BCM(事業継続マネジメント)体制の構築・運用などにより鋼材販売遅延を極小化 ～ 早期復旧体制の構築と設備・施設対応 ～ 鉄鋼メーカーとの業務連携による融通制度構築
				・サプライチェーン、インフラにおける激甚災害の発生による生産・出荷の停止	高	長期	
				・気温上昇による高熱作業担い手不足、生産作業能率の低下	中	中期	・作業環境の改善、自動化・省人化設備の導入を推進

(3) リスク管理

気候変動・環境関連リスクを識別・評価するプロセス

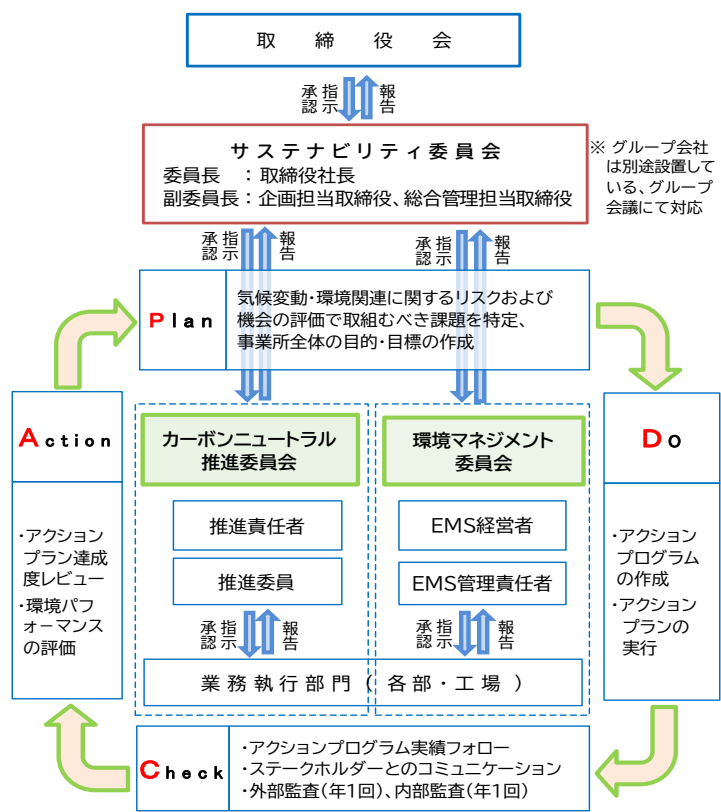
気候変動および環境関連におけるリスクと機会は、当社の事業経営、サステナビリティ経営に影響を及ぼすとの認識のもと、年3回の定期更新を行っています。

リスク・機会の抽出にあたっては、カーボンニュートラル推進委員、EMS管理責任者が国際情勢、国内における社会情勢、政府・自治体の動向、鉄鋼業界・他産業界の動向など様々な情報を参照・設定し、業務執行部門にて確認のうえ、修正しています。その上で、業務執行部門では経営計画策定時において、エネルギー原単位削減目標と施策、設備投資計画の省エネ、CO2削減投資などをアクションプランとして作成のうえ、実行しています。実績評価段階においては、アクションプログラム実績のフォローと共にその達成度についてのレビュー、環境パフォーマンスの総合評価を実施のうえ、次期計画策定時に反映しブラッシュアップしています。

また、これらの内容についてはステークホルダーとのコミュニケーション(開示文書など含む)の中で明確にすると共に、環境マネジメントシステム(EMS)における外部機関からの監査、社内における監査などを受けることで、評価しています。

更に、これら一連の業務については、サステナビリティ委員会、取締役会にて報告(年1回)し、承認・指示を受けています。

<< 気候変動・環境関連リスクマネジメント体制 >>



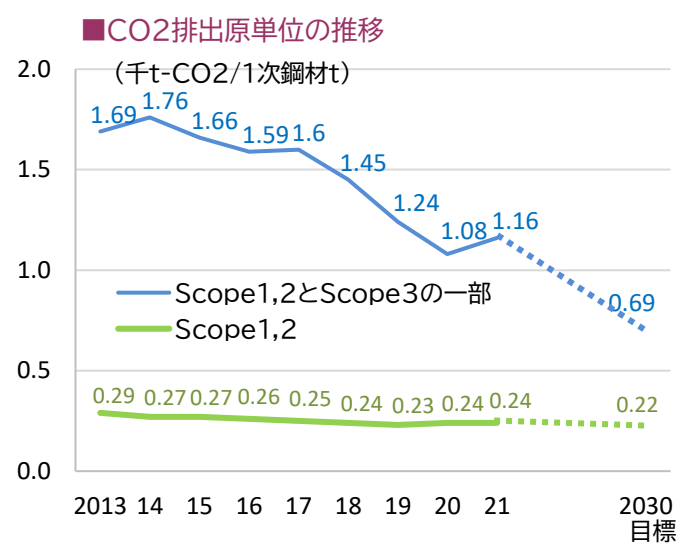
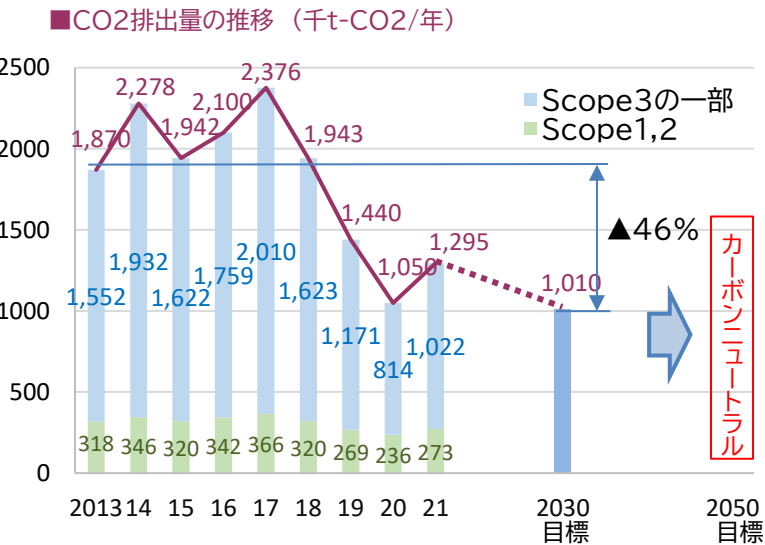
(4) 指標と目標

CO2 排出量削減実績と目標

当社では気候変動問題に対する政府方針に則り、2050年カーボンニュートラルを目指し、2030年ではCO2削減目標(※1)として 2013年比46%削減を掲げています。

当社におけるCO2排出量(※2,3)は2021年度実績で1,295千t-CO2となり、そのうち、自社生産で発生するScope 1、2に相当する排出量が2割で、残り8割がScope3の他社から購入する鉄源(圧延素材)によるものでした。この自社生産比率を改善することがCO2削減に寄与する重要課題として捉えており、自社鉄源(電気炉)生産能力アップに向けて諸施策を検討・実施しています。また、全工場で省エネ・高効率生産を進めています。

- ※1 当社における温室効果ガスはCO2がほぼ全量であり、その他のガスは極めて少量であることからCO2に絞り算定した。
- ※2 CO2排出量は当社(2022年4月合併の旧(株)中山三星建材分を含む)のScope1,2とScope3の一部(カテゴリ1のみ: 高排出量の購入鉄源)を示し、グループ会社は含んでいない。
- ※3 CO2排出量算定にあたっては、電力会社からの供給電力はオフセットを勘案した調整後計数を適用(GHGプロトコル規定より)、Scope3・購入鉄源の排出原単位は「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.3.2」記載の「物量ベース」を適用した。

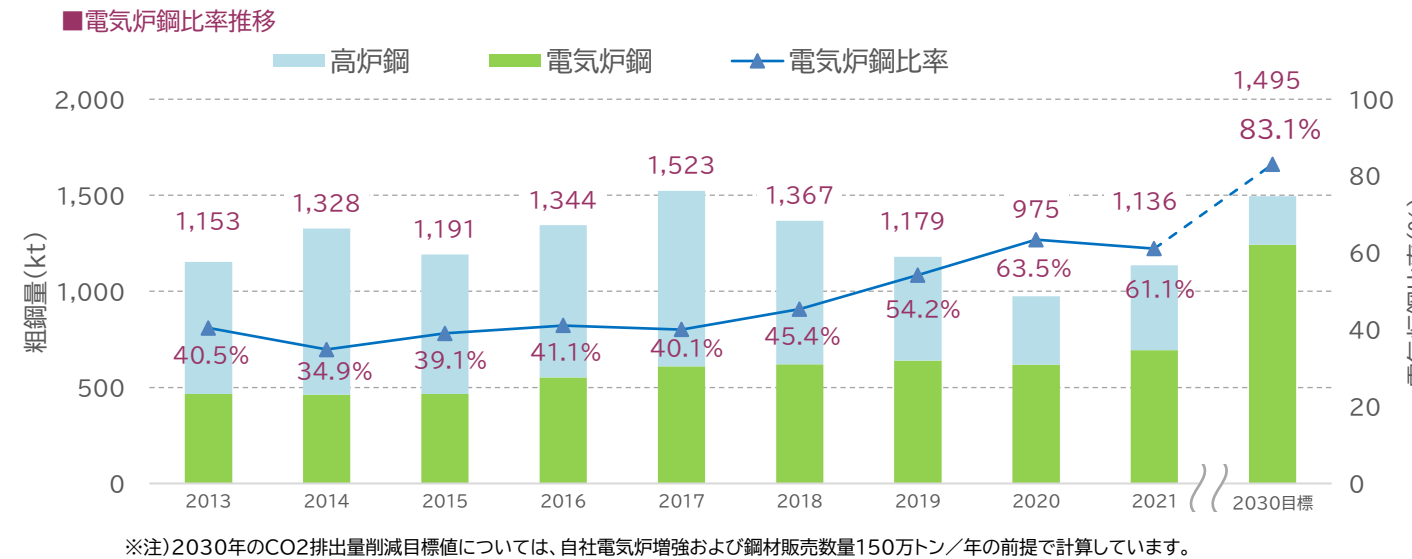


5. リサイクル(循環型社会への貢献)

(1)電気炉鋼(自社および購入)の比率アップ

当社では鉄スクラップを主原料として電気炉製鋼法による電気炉鋼より鋼材を製造しており、鉄鋼資源のリサイクルを通じ循環型社会へ貢献しています。

自社電気炉鋼で不足する鉄源は他メーカーから調達していますが、これには電気炉鋼と高炉・転炉製鋼法による高炉鋼の2種類があります。他メーカーから調達する鉄源も電気炉鋼へシフトすることで鉄鋼資源のリサイクルが可能となります。また、電気炉鋼の製造時におけるCO2排出量は高炉鋼の約4分の1ということがわかっています。自社電気炉鋼を増産することに加え、他メーカーから調達する鉄源を電気炉鋼にシフトすることは資源リサイクルだけでなく、カーボンニュートラルへの取り組みにもつながっています。



(2)電気炉スラグのリサイクル

当社の製造工程で発生する副産物の電気炉スラグは道路用路盤材として活用しています。当社の電気炉スラグには1993年に導入した蒸気式エージング設備を用いて膨張安定化処理を施しており、膨張特性や環境安全品質基準を満足させた製品をお客様に提供しています。また、鉄鋼スラグ協会の「鉄鋼スラグ製品の管理に関するガイドライン」を遵守するように適切に管理すると同時に、第三者機関による審査を受けることで管理体制の信頼性向上を図っています。

(3)副産物のリサイクル

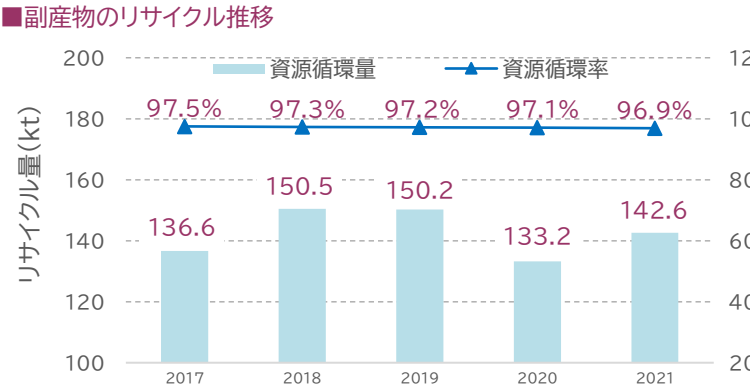
当社の製造工程では電気炉スラグ、スケール、レンガ屑、ダストなどの副産物が発生します。2021年度には14万7千トンの副産物が発生しました。発生した副産物は社内外で再利用や再生などのリサイクル処理を行った結果、埋め立て処理を行った量は4.6千トンまで削減できました。リサイクル率は96.9%という高い水準を維持しており、今後も継続するように努めます。

■副産物内訳

単位:Kt

年度	2017	2018	2019	2020	2021
外販	71.1	81.2	78.7	72.5	74.2
中間処理	16.8	21.9	26.4	22.9	25.8
社内使用	48.8	47.4	45.2	37.8	42.6
リサイクル計	136.6	150.5	150.2	133.2	142.6
最終処分量	3.6	4.2	4.4	3.9	4.6

※データは2022年4月合併の旧中山三星建材(株)を含む

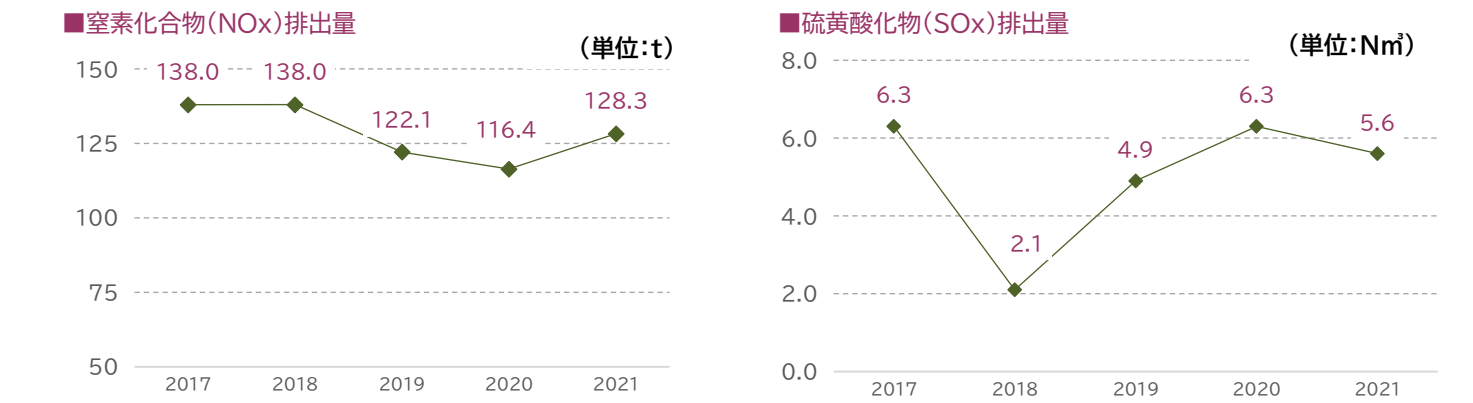


6. 環境負荷物質の管理・低減

当社では「快適な地域環境の創造と保全に努める」を環境方針のひとつとして掲げており、大気・水質などへの環境負荷の低減に努めています。

(1) 大気汚染物質の排出量削減

当社の主な大気汚染物質は窒素化合物(NOx)と硫黄化合物(SOx)でそれらの排出量削減に努めています。
NOxについては低NOxバーナーの導入を行い徹底した燃焼管理を行うことで、NOx排出量の低減を推進しています。
また、SOxについては燃料ガスのLNG(都市ガス)化を実施することにより、SOx排出量の低減を推進しています。



電気炉から発生するばいじんを集塵装置で捕集し、周囲への飛散を最低限に抑えています。2020年には長期間使用した集塵装置を更新し、更にばいじんの飛散低減に努めています。

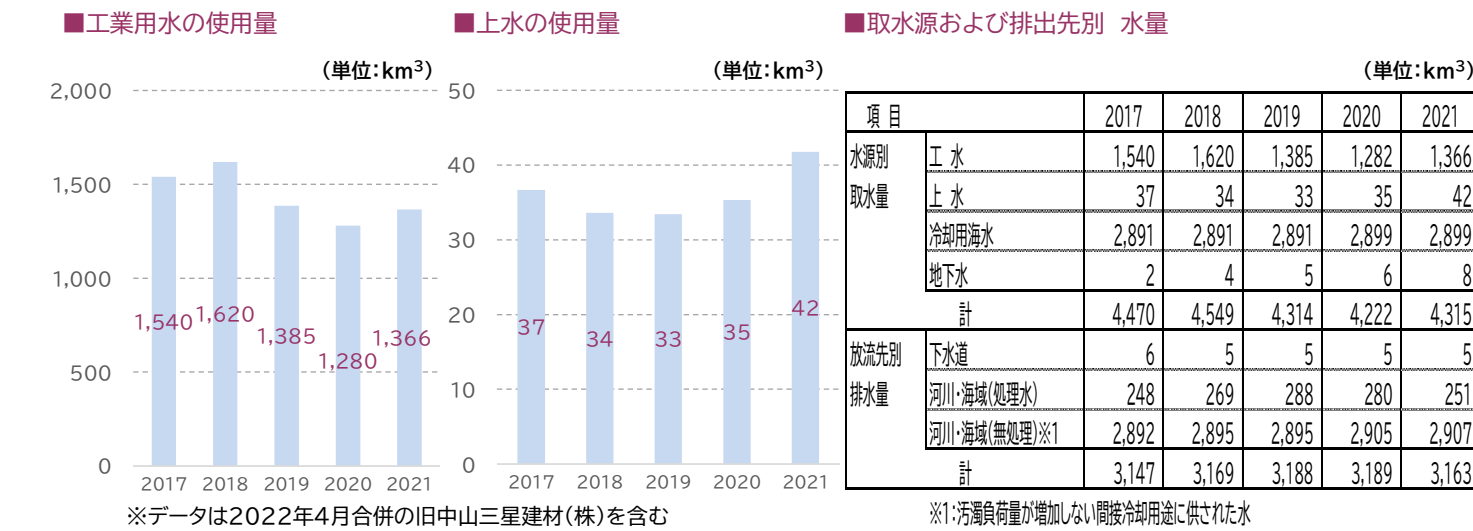
また、電気炉排ガス中のダイオキシン類の濃度を定期的に測定し、基準値の5ng-TEQ/Nm³を大幅に下回って推移していることを確認しています。

2018年の大気汚染防止法改正により製鋼用電気炉の排ガス中の水銀濃度を自主的に排出抑制すべきことが定められました。当社では日本鉄鋼連盟の自主基準に則って定期的に水銀濃度の測定を行い、自主管理基準を満足していることを確認しています。

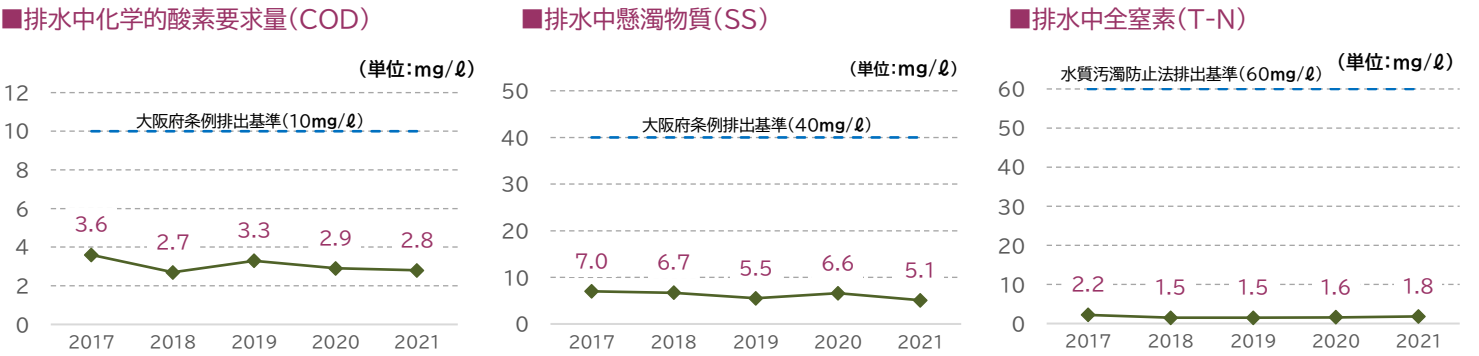
地球温暖化に影響するフロン類の大気中への排出を抑制するため「フロン排出抑制法」に従って適正に管理しています。業務用空調機器などの対象機器の定期点検、漏洩量の算定などを行っています。

(2) 水資源の有効活用と水質汚濁対策

2021年の水資源については、137万m³の工業用水と4万m³の上水を使用し、25万m³を浄化処理後に公共用水域へ排出しています。当社は製造プロセスに多量の水を必要としており、水不足をリスクとして認識しています。WRI Aqueductによる水ストレス評価でHighRisk以上に分類される事業所はなく、水ストレスに晒されていませんが、水処理設備による再利用の促進や生産性向上による使用量低減に継続して努めています。



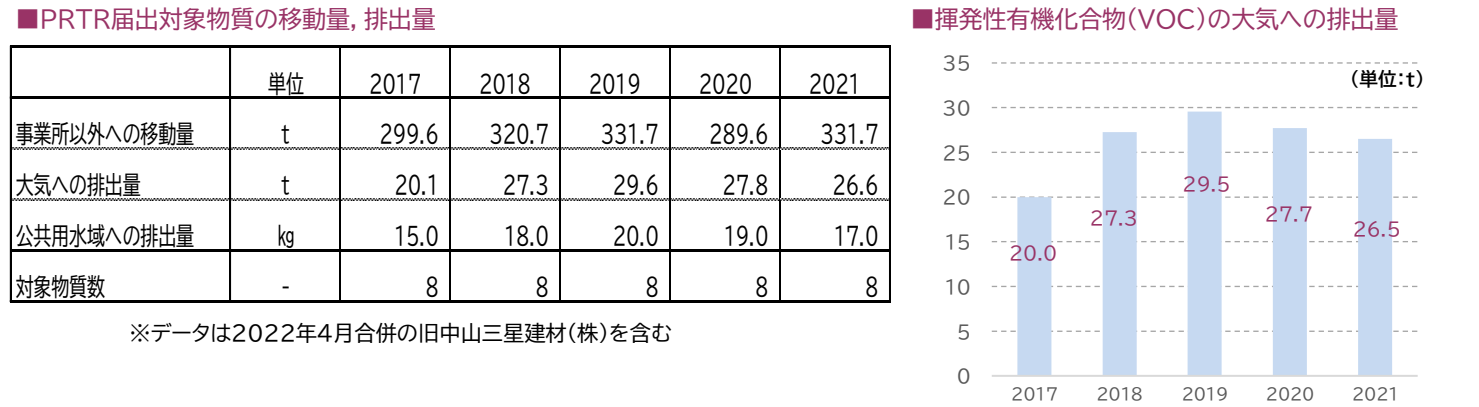
生産工程で使用する水の90%以上を再利用しており、水資源の有効活用および排水量の抑制を図っています。公共用水域への排水は適時、化学的酸素要求量(COD)、懸濁物質(SS)、全窒素(T-N)や有害物質等を測定しており、水質汚染の予防に努めています。2021年度は水質に関する基準超過等の違反や罰金が適用されるような事例はありませんでした。



(3) 化学物質の排出管理

当社ではPRTR法(※1)に従って化学物質の排出量および移動量を把握し、毎年、経済産業省へ報告しています。2021年度は、特定化学物質の事業所以外への移動量332t、大気への排出量27t、公共用水域への排出量17kgであり、その内、揮発性有機化合物(※2)の大気への排出量は27tとなっています。

※1:PRTR法(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:略称VOC(Volatile Organic Compounds)。揮発性を有し、大気中で気体状となる有機化合物



また、PCB廃棄物については、PCB特別措置法に基づき適正に保管管理するとともに、定められた処理期限内に完了するように計画的に取替え、処分を実施しています。

(4) 廃棄物の適正処理

当社では事業活動に伴って発生する産業廃棄物について、産業廃棄物処理業者の許可証を確認し、適正に処理できる業者に処理を委託しています。また、定期的な処理実施の視察やマニフェストの適正な運用によって、当社の廃棄物が適正に処理されていることを確認しています。
マニフェストについては電子マニフェストを導入しています。

中山製鋼所グループはステークホルダーの皆様との関わりに重点を置き、ステークホルダーの皆様への情報開示と対話を通じてより良い信頼関係の構築に努めています。また、ステークホルダーの皆様からのご意見・ご要望を経営へ反映し、経営理念にある「社会にとって有用な存在であり続けます」を実現すべく、当社事業を通じて継続的に社会の発展に貢献し、社会から信頼される企業を目指して企業価値の向上を図っていきます。

<<ステークホルダーエンゲージメント>>



1. 人権

(1) 人権および職場環境

中山製鋼所グループは「企業理念」に基づき「中山製鋼所 役職員行動規範」を定めて、人格・個性を尊重し、さらに多様な人材が各々の価値観を認め合い、安全で働きやすい環境を確保し、企業活力の維持・向上に努めています。

■人権と多様性の尊重

1. あらゆる人権を尊重し、人種・肌の色・信条・宗教・性別・国籍・年齢・性的指向・障がいなどによる差別を行いません。
2. 多様な価値観を受容し、いかなるハラスメントも行いません。
3. 強制・意思に反しての労働および法令で定める雇用最低年齢に満たない児童の就労は一切行いません。
4. 労働関連法令はもちろん、その精神を遵守し、安全で守られた就労環境の維持・向上に努めています。

(2) 労働者の権利の尊重

当社は法令や労働協約に則り、労働組合を結成する権利、団体交渉を行う権利を尊重します。社長以下の経営幹部と労働組合の代表者が、経営課題やワークライフバランス・職場環境・労働条件等について定期的に話し合いの場を設け活力のある職場づくりに取り組むとともに、真摯な労使協議の実施を通じて、健全で良好な労使関係の構築に努めています。

(3) 従業員の処遇改善

法律で定められている最低賃金以上の賃金を支払うことを遵守し、社員が安心して生活できる賃金水準の維持、処遇提供に努めています。また最低賃金に関しては、最低賃金審議会による審議を経て毎年改定される最低賃金額を踏まえ、「地域別最低賃金」と「特定(産業別)最低賃金」の双方を超える額を従業員の賃金の最低保障額(企業内最低賃金)として、当社労働組合と労使協定を毎年締結しています。

2. 安全・衛生

当社は「安全は全てに優先する」という基本理念のもと、安全・衛生・防災を最優先に全ての活動に取り組んでいます。安全で安心して働ける職場づくりを進めるため、年度ごとに統合防災管理計画を立て、防災審議会や安全衛生委員会等を通じて活動を推進しています。

なお、安全衛生方針は当社だけでなく関係協力会社に対しても適用されます。

■2022年度安全衛生管理方針

基本理念

『安全は全てに優先する』

基本方針

2021年は重大災害は無かったものの、12件の災害が発生し、まだまだリスクの洗い出し・対応の弱い部分が見られ、防げた災害もあった。また衛生面においても、健康管理の重要性を改めて認識する年であった。

2022年度は昨年の災害内容を見ても「安全3原則」「リスクの抽出」がしっかり出来ていれば防げた災害もあり、やはり日々の安全活動を一人ひとりが実践し、管理監督者は部下を守るための指導を徹底していくこと。またパトロールや作業検証で挙げたリスクを排除・低減し、安全・安心な職場を形成していく。

衛生面では健康であることが何よりも大事であり、健康診断結果での要注意者への産業医面談強化と健康経営の取組みで社員の健康への意識付けと健康確保を図る。2022年度は直協社員一人ひとりが自覚と責任を持った考勤で、安全に強い会社・職場・人を形成し、新たなスタートの年で無事故・無災害を達成する。

スローガン 『基本ルール遵守』と『リスク排除』の徹底で 必ず達成ゼロ災害！

目 標

(1) 安 全

(2) 衛 生

(3) 交 通

休業災害 ゼロ

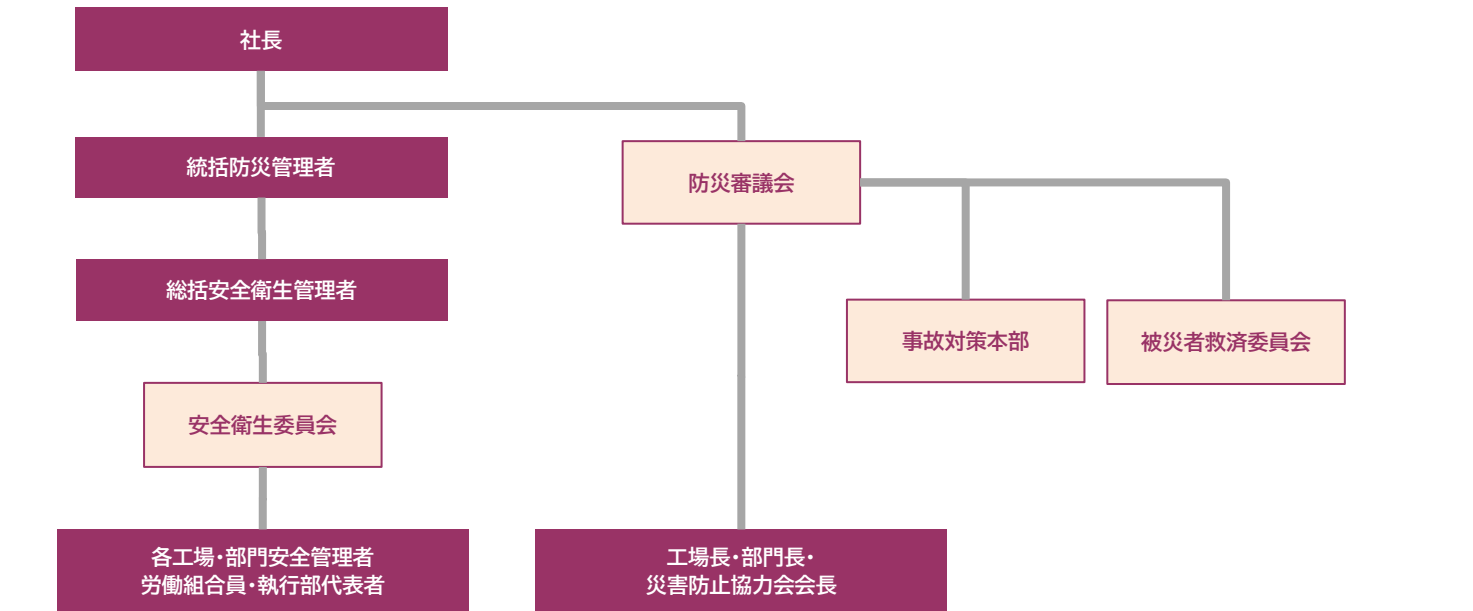
職業性疾病 ゼロ

交通災害(休業・事故) ゼロ

重点項目	安全管理	(1)「安全考勤」ができる人・職場づくり
		(2)職場のリスク低減活動の強化(安全の先取り)
	衛生管理	(3)健康経営施策で心身の課題解決と職場環境改善
	交通安全	(4)交通安全の確保

■安全衛生のリスク管理体制

当社は下記の「統合防災管理組織」を構成し、リスク管理の強化に努めています。



(1)安全への取り組み

当社では安全衛生に係る事項の諮問・審議決定機関として次の機関を設けています。

	組織概要	内 容	開催頻度・実績
防災審議会	安全衛生管理基本事項に関する最高決定機関	・安全衛生管理に関する年間実行計画の審議決定 ・年間予算の審議決定 ・年間実行計画の進捗状況の審議 ・その他基本事項の審議決定	・原則として年2回の開催で、2021年度は3月1日と9月6日に開催した ・必要に応じて臨時での開催も可能
安全衛生委員会 (法定委員会)	安全衛生管理事項に関する諮問機関	・労働安全衛生規則第21条および第22条の付議事項 ・その他安全衛生防災に関する事項	・月1回(原則、第二週火曜)の開催で、年12回開催した ・必要に応じて臨時での開催も可能

(2)社内安全防災大会を開催

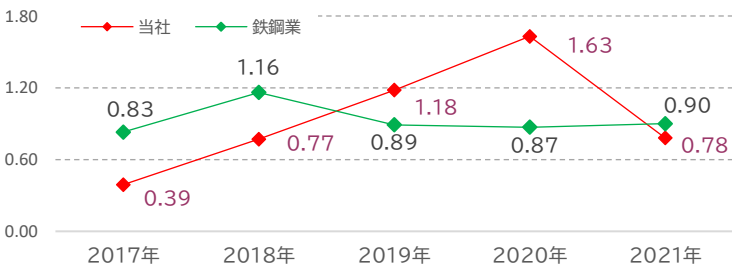
「安全・防災は企業の存在の基本条件」「安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現」を全社員が認識し考動することをグループ行動指針としています。労働災害ゼロを目標に各種取り組みを実施し、その一環として、2022年7月に安全防災大会を開催しました。例年、従業員・協力会社等合わせて200名ほどが参加しますが、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため70名に縮小し開催しました。当社と協力会社が一体となり、安全活動の積極的な取り組みと安全最優先の認識を共有しました。

(3)過去5年間における災害発生の推移

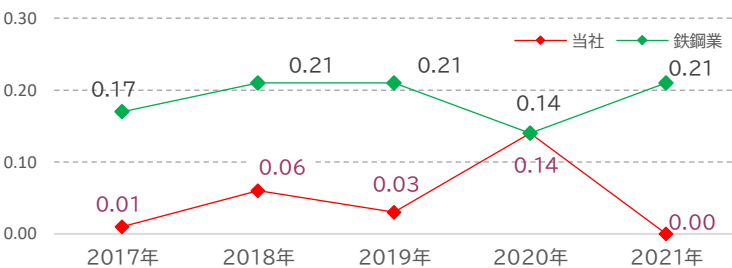
2021年は3件の休業災害が発生しましたが、死亡災害、重大災害の発生は0件でした。ただ災害件数は多い年でありました。2022年は安全衛生管理方針に沿ってゼロ災害の達成を目指します。

	※発生件数は暦年集計					(件)
	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	
死 亡	0	0	0	0	0	0
休 業	1	2	4	5	3	
不 休	3	9	8	5	11	

■度数率



■強度率



※度数率・・・労働時間当たりの労働災害による死傷者数をもって、災害発生の頻度を表したもの
※強度率・・・労働時間当たりの労働損失日数をもって、災害の重篤度を表したもの

(4)衛生への取り組み

当社では健康診断結果を契約医療機関の産業医及び内科医に確認していただき、要注意者については健康管理票を発行し、病院の確認印をもらい職場の上司が確認しています。また家族宛の通知も行い、社員の健康を家族と会社で守っています。また作業環境測定を実施し、職場作業環境の改善に努めています。

健康経営への取り組みとして、2019年から社員の健康意識調査も実施しています。社員が業務パフォーマンスを発揮出来るように今後も健康管理、職場環境改善に取り組んでいきます。

ウイルス感染防止対策として、毎年インフルエンザ予防接種を契約医療機関の協力のもと社内で行うとともに、健康保険組合の補助金により接種しやすい環境を整えています。また新型コロナウイルスワクチンについても、職域接種を3回実施し、感染防止対策に努めています。一方、全国労働衛生週間では「心とからだの健康づくりや職場の美化等、快適職場の推進を啓蒙するもの」の標語を募集し、健康への意識付けも図っています。

■健康意識調査結果

	2019年	2020年	2021年	備 考
パフォーマンススコア(点)	74.1	74.3	72.3	業務パフォーマンスに関する自己評価(100点満点)の平均点
パフォーマンス発揮者(%)	72.7	72.5	70.4	業務パフォーマンスに関する自己評価で100点満点中70点以上の割合
職場の一体感スコア(点)	55.4	58.0	56.9	職場の一体感に関する個々人の評価(1点～4点の範囲)を100点満点に換算
職場の一体感高評価者(%)	59.3	60.7	59.3	100点満点に換算する前の評価点が3点以上(100点満点換算では約67点以上)
仕事への熱意や活力スコア(点)	48.3	48.0	46.3	自己の仕事への熱意・活力に関する個々人の評価(1点～4点の範囲)を100点満点に換算
高エンゲージメント者(%)	37.2	38.5	36.2	100点満点に換算する前の評価点が3点以上(100点満点換算では約67点以上)
健康意識スコア(点)	39.1	40.1	40.7	健康行動に関する個々人の行動変容ステージの進行度を独自の計算により100点満点に換算
健康行動実行者(%)	62.0	61.8	67.6	行動変容ステージが「実行期」「維持期」「確立期」に進行している

(5)交通安全の確保への取り組み

当社では交通災害(休業・事故)ゼロの目標達成に向けて行動目標を設定し取り組んでいます。

- 行動目標
- 構内、構外での交通ルールの徹底遵守で事故違反ゼロ
- 車輛積荷の落下防止対策の徹底
- 構内、構外を問わず車両、自転車運転の交通マナー向上

■通勤災害・構内車両事故推移 (件)

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
通勤災害	1	0	1	1	3
構内車両事故	0	4	3	3	1

- 主な取り組み内容
- 春、秋の全国交通安全運動時の啓蒙活動
- 安全衛生ニュース、安全衛生委員会、社内掲示板での情報共有
- 毎年9月は「車両関係の事故防止」を重点活動と定め交通安全意識の高揚を図る
- 交通安全規程の遵守徹底(シートベルト・スピード・携帯電話等の取り締まり実施)
- 大阪市大正区無事故無違反チャレンジコンテストへの参加

(6)防災への取り組み

火災・爆発事故が発生すれば、企業活動が大きく阻害され多大な損害を被るのみならず、ステークホルダーの皆様からの信頼も失うこととなります。そのため、防災意識をより一層強く持ち、防火・防災管理活動の強化推進を図っています。また近い将来起こるといわれる、東南海・南海地震に備えた防災マニュアルや規程類を整備するとともに、安否確認システムを導入し、全社員の安否確認を行っています。さらに、防災用具等の整備を進めるとともに、当社では毎年12月に避難訓練と防災に関わる勉強会を実施しています。今後もリスクマネジメントを充実させて防災体制の強化を図っていきます。

■消火訓練



■避難訓練



(7)AEDの設置

当社では事故等が発生した場合、すぐに傷病者の救命措置ができるよう、AEDを設置しています。

■本社・船町工場

構内にバランスよく5台設置しています。



★1. 第三保安門通用口

★2. 第四保安門通用口

★3. 熱延工場入口

★4. No2スリッター南側入口

★5. 第一製品倉庫南側

■建材事業本部

建材事業本部は全国9拠点のうち8拠点に設置しております。
設置していない1拠点につきましても、設置に向けて検討しています。

(8)社内安全教育

当社では入構時の安全衛生教育をはじめ、職長教育、危険体感教育を実施し、社員の安全意識の高揚に努め、無災害達成を目標に取り組んでいます。今後も社内・外での教育を実施し「安全に強い人・職場づくり」を構築していきます。

■社内安全教育受講状況 (人数)

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	備 考
入構者安全衛生教育	914	1,729	994	1,105	1,070	作業工事等の新規入構者・派遣・経験者採用
新入社員安全衛生教育	13	19	13	16	16	
RST教育(班長候補者)	0	0	20	0	10	RST資格者(社員)による社内での教育
危険体感教育	259	179	140	82	51	
ガス技能講習	0	0	0	5	10	2020年度より登録講習機関として再開
玉掛技能講習	0	0	0	9	20	2020年度より登録講習機関として再開
墜落制止用具特別教育	0	0	67	30	61	トレー研修修了者による社内での特別教育
普通救命講習	40	43	94	0	0	応急手当普及員による指導(コロナ感染予防にて2020年から中止)

3. 健康経営

当社では社員一人ひとりが心身ともに活力がみなぎり、生き生きと働ける状態を作り、生産性の向上や企業価値向上につなげるように健康経営に取り組んでいます。

《中山製鋼所健康経営宣言》

中山製鋼所グループは本年2019年に創業100周年を迎えました。創業以来、鉄を中心とした商品やサービスの提供を通じて社会に貢献してまいりました。製造業100年の歴史において、従業員は財産であり、従業員の健康は事業の礎でした。

中山製鋼所グループでは、経営理念にあります『社会にとって有用な存在であり続けること』を実現し、社会に貢献するため従業員の健康課題解決を重要な経営課題と捉え、健康経営を推進し、従業員の健康保持・増進に全力で取り組むことを宣言致します。

2019年10月
代表取締役社長 箱守 一昭

■健康経営優良法人2022(大規模法人部門)認定

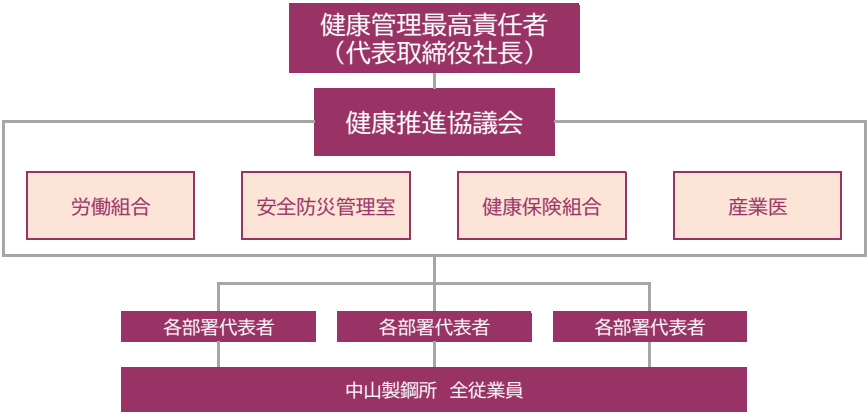
当社は経済産業省と日本健康会議が主催する「健康経営優良法人制度」の大規模法人部門において、2020年以降継続して、健康経営優良法人として認定されています。

2022年は3月に「健康経営優良法人2022」として認定されました。



(1)健康経営の推進体制

健康管理最高責任者(代表取締役社長)のもと、労働組合・安全防災管理室・健康保険組合・産業医で構成する健康推進協議会を年1回開催し、決定した健康保持・増進方針に則り、全従業員一丸となって健康保持・増進施策を実施しています。



(2)従業員生活習慣病関連項目有所見率改善の取り組み

従業員の平均年齢上昇にともない、血圧・血糖・脂質の有所見者率が全国平均と比べて2～3倍にあり、非常に高い水準にあります。健康活動や健康意識の向上を会社が支援することで疾病の重症化を防ぎ、ノウハウや技能を持つ従業員に長く働いてもらうことが、事業活動を推進する上で大きな課題であると認識しています。

■従業員生活習慣病関連項目有所見率の推移 (%)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度目標	最終目標値
血圧	40.4	62.6	53.5	59.1	45.0	17.9
血糖	33.3	45.0	44.4	48.2	33.4	12.1
脂質	54.6	63.3	66.8	68.6	55.7	33.3

①有所見率を改善するための施策・目標

従業員が自らの健康を意識し、健康行動を始めるきっかけとして健康意識調査、リラックスヨガ、肩こり改善セミナーなどの健康管理サービスを導入しています。具体的な数値目標は健康経営開始前の健康行動非実行者の割合は38%でしたが、これをほぼ半減の20%まで改善することを目指します。

また、特定保健指導の実施率を健康経営開始前の22.1%から「高齢者の医療確保に関する法律」に定められた2023年度目標である55.0%以上を目指します。

■健康行動非実行者の割合 (%)

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度目標	最終目標値
38.0	38.2	32.4	36.8	30.0	20.0

■特定保健指導の実施率 (%)

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度目標	最終目標値
22.1	36.1	38.2	36.4	46.1	55.0

4. 多様な人材の確保と育成

当社は、急激に変化する外部環境を適切にとらえ次の時代を見据えた抜本的な変革を実現するために、企業理念の浸透、戦略人事の展開を図り、加えて人材育成の強化、人材のダイバーシティ推進という2つの観点からの取り組みを実施いたします。

人材育成に向けては、自律的キャリア開発を土台に一人一人のポテンシャルを最大化させる「多様なキャリア形成」の実現と次世代経営層、リーダーの早期育成を図ってまいります。

ダイバーシティ推進としては、成長戦略をけん引する強みや個性を持つ人材採用に加え、性や価値観等によらず多様な人材が活躍できる環境を整備してまいります。

具体的には、当社はジェンダー・経験者採用を問わず、管理職への登用を行う方針としております。2022年3月末時点での女性の管理職が全管理職に占める割合は7%にとどまっておりますが、今後は初級管理職である係長(マネージャー)候補者が育ってまいりますので、2026年3月末におけるマネージャー職に占める女性の割合を25%以上とする計画としております。

また、当社はワークライフ・バランスの充実に図るべく、働き方の多様化にも対応しております。育児・介護休業、在宅勤務、時短勤務、半日有休等の制度の整備、リモート環境や更衣室及びトイレ等の設備の整備を行っております。今後も引き続き、男性育児休業の取得推進やシニア人材の活用など、多様な人材が活躍できる制度の充実や環境の整備を進めてまいります。

(1)雇用への取り組み

当社は長期的かつ安定的な人材が必要であり、従業員が安心し充実した生活を送るために正規従業員雇用を基本としています。非正規従業員の大半は定年再雇用者であり、現行の60歳定年から65歳定年に延長することについて検討を開始しています。定年延長後はさらに正規従業員比率が増加する予定です。

■非正規従業員の雇用状況

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
非正規従業員(人)	59	59	62	61	51
非正規従業員の割合(%)	12.0	11.7	12.2	11.4	10.7

※非正規従業員には派遣社員、受入出向を含む

■従業員の自己退職率

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
自己都合退職者(人)	8	12	7	11	15
自己都合退職率(%)	1.6	2.4	1.4	2.1	2.8

※役員、嘱託、再雇用を除く

(2)女性活躍の推進

当社では女性活躍推進法に基づき「一般事業主行動計画」を策定し公開しています。

男女に関係ない経営人材育成の観点より女性の管理職比率の向上、全社のワークライフバランスの観点より有給休暇取得向上を進めていきます。

■女性従業員の割合

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
女性従業員(人)	31	31	43	46	44
女性従業員比率(%)	6.1	5.9	7.9	8.0	7.6
女性管理職(人)	5	5	6	6	7
女性管理職比率(%)	4.8	4.8	5.7	5.9	7.7

■一般事業主行動計画

女性がより働きやすい職場環境を整備するため、行動計画を策定しています。

1. 計画期間

2021年4月1日～2026年3月31日までの5年間
2. 目標

マネージャー職に占める女性割合を25%以上とする
3. 取り組み内容

積極的な女性従業員採用の継続
女性が働きやすい職場環境への改善
4. 実施済みの内容

シャワールーム、パウダールームを備えた更衣室への改修

(3)子育てとの両立支援

当社では出産や育児と両立しながら活躍できる職場環境を目指して、両立をサポートする制度の拡充と利用促進に努めています。育児短時間勤務については法定を上回る基準で、小学校就学の始期に達するまで取得可能としています。今後も制度を周知し理解と利用を促進することで、働きやすい環境づくりにつなげていきます。

■育児休業取得状況

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
男性取得人数(人)	0	0	0	0	1
女性取得人数(人)	1	1	1	2	1

※2022年度については、10月末時点で男性5人、女性0人

(4)障がい者の雇用促進

現状当社の障がい者雇用率は低いですが、今後、積極的に障がい者雇用に努めていきます。また、障がい者を雇用する上で障害の程度にかかわらず、働きやすい職場づくりや障がい者の方が自身の能力を最大限に発揮し、満足して働き続けられる環境を目指していきます。

■障がい者の雇用率

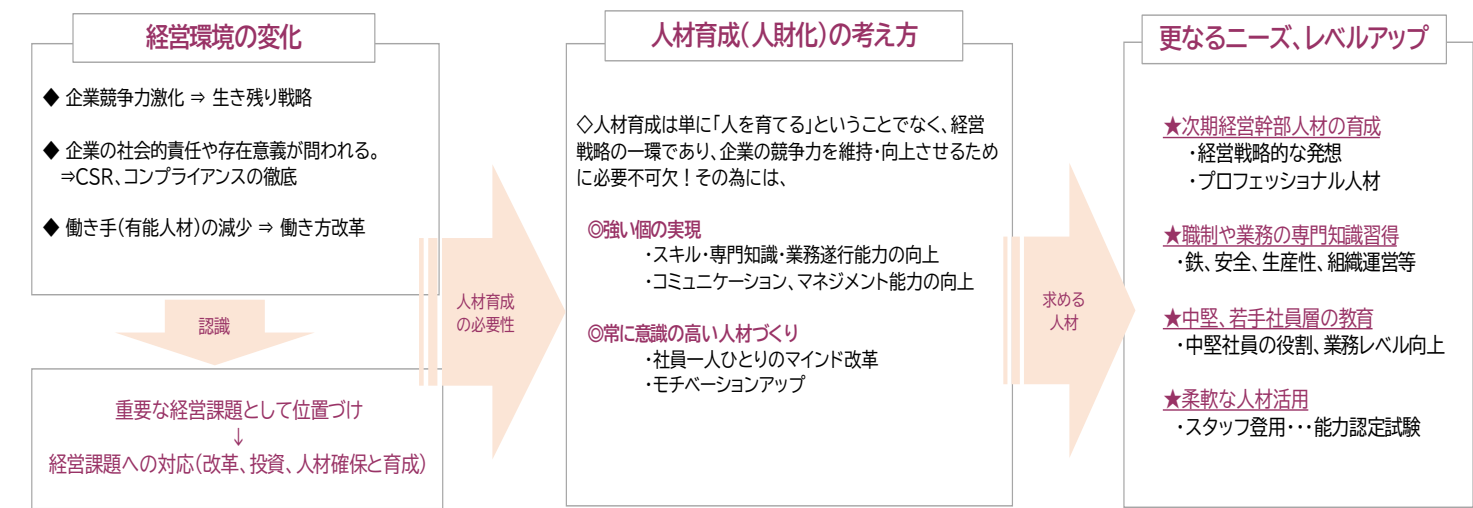
	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
障がい者雇用率(%)	0.99	1.43	1.37	1.31	1.53

(5)人材育成

当社は「経営に貢献する人づくり」の観点から、各職場におけるOJT教育を基本とし、職場全体で個人に寄り添い教育する体制が企業風土を支えています。さらにOff-JTとして新入社員、中堅社員や役職員を対象とした階層別研修、スキルアップを目的とした研修など、従業員の能力を最大限に引き出すための人材育成プログラムにより、各階層に求められる知識やスキル習得を支援しています。

また、QC手法を用いた自主管理活動(JK活動)、各種通信教育、資格取得奨励制度を通じて、従業員の自律的な能力開発を支援しています。

①社員研修について



②当社の研修概要

ス タ ッ フ 職				エ キ ス パ ー ト 職				共 通		
役職	階層別研修		スキルアップ研修	役職	階層別研修		スキルアップ研修	安全・衛生	法務	自己啓発
	名称	目的			名称	目的				
本部長 部長層	次期経営幹部研修☆	自社の継続的な存続と発展に向けて、経営のかじ取りを担う優秀な経営人材の育成を目的とする。	—	作業長層	作業長研修☆	作業長としての役割、立場を正しく理解させる。 監督者として必要なリーダーシップ、問題解決、 部下育成能力の向上を図る。	コーチング研修	危険体感研修、 クレールン運転士安全教育 防災訓練	健康経営施策	コンプライアンス講習会
課長層	室課長研修☆	管理職(室課長)としての役割を認識し、「業績・組織・部下」に関するマネジメント、実践方法の理解、自己課題の明確化、視野拡大・多角的視点の獲得を図る。	管理職環境ISO教育	班長層	班長研修☆	班長としての役割、立場を正しく理解させる。 第一線監督者としての安全意識を向上させる。	コーチング研修			
マネージャー (係長)層	係長研修☆	経営環境の変化を踏まえ、職場課題の解決、活力ある職場の創造にむけて求められる実践能力のステップアップを図る。自己課題の明確化と視野拡大・多角的視点の獲得を図り、「プレーヤー」から「リーダー」へ意識と行動の革新を図る。	新任管理職環境教育	中堅社員研修		技能向上・安全管理等の専門知識の習得、および中堅社員としての意識改革を行う。	RST教育 職場安全活動 JK活動・職場JK教育 保全技能 資格取得教育			
一般	マネージャー選抜課題研究	職場ぐるみで当該部門の課題研究に取り組み、その成果を発表する。(マネージャー選抜条件)	鉄鋼商品研修 鉄鋼材料技術講習 工場見学 安全教育 ISO教育 JK基礎教育 玉掛け技能講習 コンプライアンス基礎教育 鉄鋼概論(鉄鋼・圧延)							
	中堅社員研修☆	後輩の良き手本として、職場をリードし、責任を持って自立行動するために、自らが職場の中核であることを自覚させる。更なるスキルとして次期管理職に必要な理論思考やコミュニケーション力を身につける。								
	新入社員研修	当社で働く上での必要な心構えや知識・スキルおよび社会人としての自覚・責任を身につける。								

☆他社交流付研修

③研修受講実績

(単位:人)

	名 称	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
階 層 別 研 修	次期経営幹部研修	—	—	—	開催延期	2
	室課長研修	44	対象者なし	6	3	1
	係長研修	34	4	2	対象者なし	3
	マネージャー選抜課題研究					
	作業長研修	2	7	9	4	開催延期
	班長研修	5	11	11	14	開催延期
	中堅社員研修	—	—	—	4	4
	新入社員研修	13	19	13	16	16
ス キ ル ア ッ プ 研 修	管理職環境ISO教育	—	—	—	—	15
	環境教育	—	55	2	開催延期	開催延期
	鉄鋼商品研修	—	—	—	4	対象者なし
	鉄鋼材料技術講習	—	—	—	4	2
	コーチング研修	5	0	0	0	2
	鉄鋼概論	—	—	—	40	8

④従業員の研修・教育費用実績

(単位:千円)

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
従業員の研修・教育費用実績	4,219	1,579	2,475	2,230	2,890

(6)自主管理活動「JK活動」の推進・実施について

当社の自主管理活動(JK活動)は、1973年1月にスタートした歴史のある伝統的活動です。第1回JK活動社内発表大会を同年3月に開催し、以後年2回のペースで継続しています。さらに日本鉄鋼連盟主催の自主管理活動発表大会では、2006年9月に開催した第68回大会で感動賞を初受賞して以降、現在に至るまで感動大賞(最優秀賞)4件、感動賞19件、優秀賞1件を受賞するなど、「SQC(安全/品質/コスト)をJK活動で!」というスローガンのもと組織力強化を図り、各種改善活動を推進しています。

■第1回社内自主管理活動発表大会(1973年)



■感動大賞初受賞(2007年)



■優秀賞初受賞(2018年)



■感動賞受賞(2019年)



(7)人事評価制度の導入

当社では「人事面談シート」を用いて本人と面談を行い、個人業績評価を実施しています。本人との面談を行うことによりコミュニケーションの活性化を図り、キャリアアップを目的としたジョブローテーションを行いモチベーションの向上に努めています。

5. 地域との共生

当社では「良き企業市民」としての責任を果たすために、地域住民との交流や地域社会への貢献、地域の自然保護などに継続的に取り組んでいます。

(1) 小学生向け工場見学の受け入れ

地域に根ざしたものづくり教育活動を積極的に受け入れています。小学生およびその教員を対象に随時行う工場見学では、熱延工場を中心に最新鋭の設備を間近に見てもらっています。

■受入れ状況

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
受入れ学校数	2	5	1	1	3



(2) 地域美化ボランティア活動

毎月第3水曜日に大阪市大正区平尾から東船町までの大正通りの東西歩道のごみの回収および清掃活動を行っています。この活動は、美化活動の一環として1992年から実施しており、2013年には大阪市から感謝状を授与されました。

2019年3月から2021年9月までは新型コロナウイルス感染防止のため、自粛しておりましたが2021年10月から再開しております。

毎回有志約40名が参加し、地域住民から喜ばれています。

■活動風景



(3) 寄付

当社は次世代を担う人材の育成に取り組む奨学財団および教育機関、地域等へ幅広く寄付を行っています。政治献金については過去実績はありません。

■寄付金および政治献金の実績

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
寄付金	5,345	5,640	8,168	6,945	5,674
政治献金	0	0	0	0	0

(千円)

(4) その他

当社は地域社会の発展と地域との信頼関係が当社の持続的発展の基盤であるとの認識のもと、行政、警察、消防の諸団体、地域企業との連携による共生活動に取り組んでいます。

また、近隣企業にも案内し、2021年7月、8月に2回目、2022年4月に3回目の新型コロナウイルスワクチンの職域接種を実施しました。

今後も明るく住みやすい地域の形成のためにも積極的に活動を実施していきます。

6. お客様・お取引先様へ

当社グループは”鉄のチカラで未来をつくる”を経営ビジョンに掲げており、お客様とともに価値を共創し、持続可能な社会の実現を目指します。その為には、社会やマーケット環境の変化を見つめ、お客様の声を聞き、お客様が納得・満足する製品・サービスを提供することが重要だと考えます。

(1)品質向上と品質保証体制強化

お客様の要求する品質に応えるため、「品質方針」や「品質目標」を掲げ、製品品質の向上に努めています。

- 品質方針
持続可能な社会の実現に向けて中山らしい価値を創出する
- 品質目標

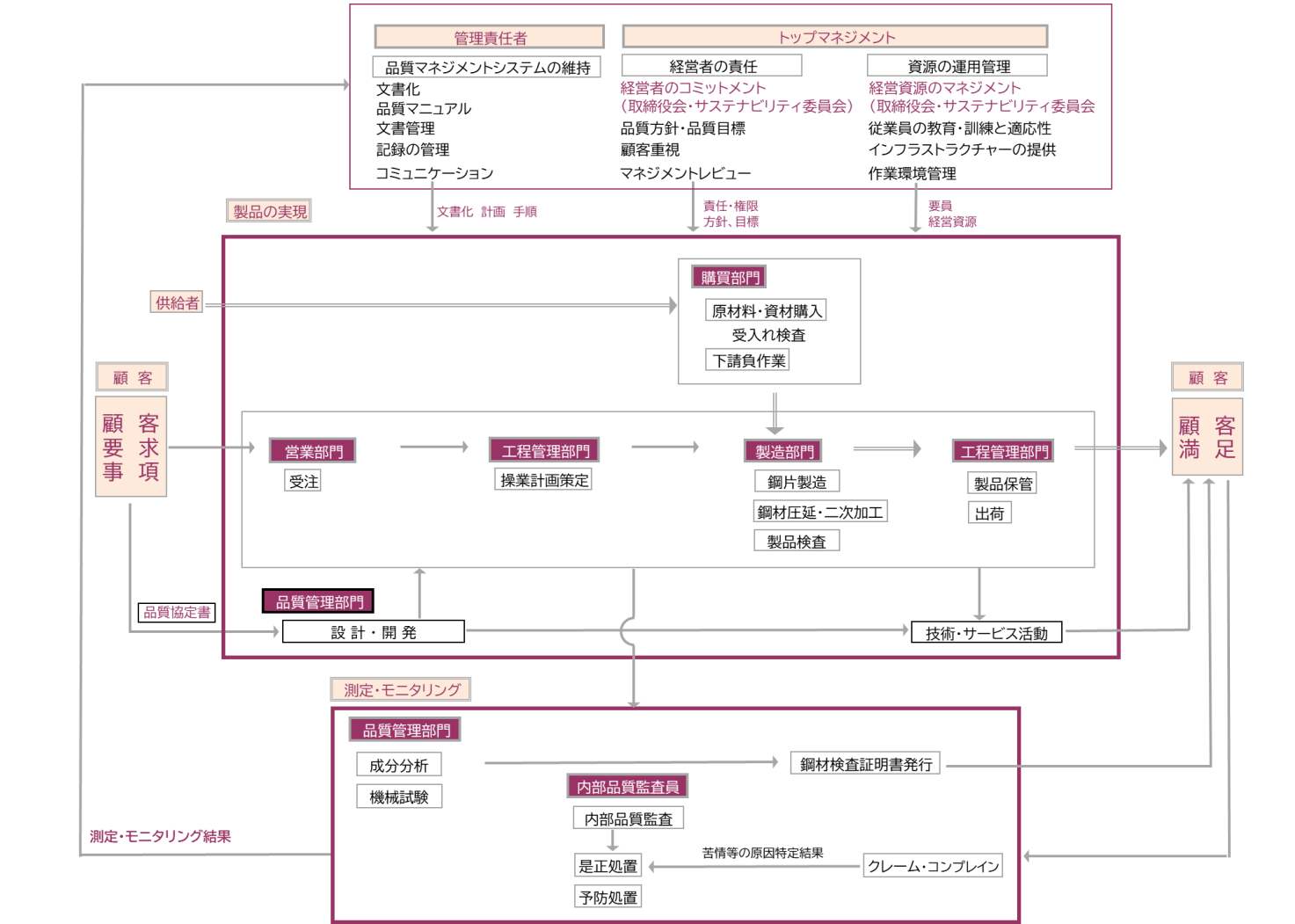
- ①循環型社会の実現を意識して、お客様が満足する製品・サービスを提供する
 - あらゆる企業にSDGsやESGの取り組みが求められつつあり、それらを念頭に置いてすべての企業活動を進める。
- ②顧客ニーズや社会の変化を迅速に捉え、衆知を集め素早く対応する
 - 顧客や社会の変化に当社グループの製品を迅速に呼応させる。そのためにグループの衆知を結集し、全体として対応することで、即応力を発揮する。

当社は品質マネジメントシステムの国際規格であるISO9001の認証を取得しており、この認証の維持や一層の品質向上に努めていきます。

顧客要求事項および適用される法令・規制を満足した製品を一貫して製造・販売し、顧客満足度の向上を図るとともに社会へ貢献し継続的に発展することを目的として、品質マネジメントシステムを確立しています。

社内では監査計画に基づき内部監査を実施し、またJICQA(日本検査キューエイ株式会社)から定期的に審査を受けることにより、各種の品質項目について点検・是正・改善を行い、こうした中でヒューマンエラーやデータの改ざんの防止にも常に取り組んでいます。

■品質マネジメントシステムのプロセスとその相互関係



(2) 顧客満足度の向上

■お客様との良好な信頼関係の構築

お客様とのコミュニケーションを大切にし、お客様からのご意見・ご要望には営業部員が丁寧で誠実に対応するよう心掛けています。また営業・品質管理・製造部門の定期的な訪問に加え、工場見学・取引先様懇親会の開催などにより、お客様との対話の場を広げています。

多様なご意見・ご要望は品質・製造・工程など社内の関係部門へフィードバックし、ニーズに即した製品・サービスの開発・改善に努めています。

品質マネジメントシステムにより安全な製品を提供していますが、品質不具合が発生した場合は営業部門がお客様の状況を確認し、品質管理部門が中心となって、社内横断的に迅速・的確な原因究明と対策を立案し、再発の防止を図っています。

■顧客満足度調査

営業部門ではお客様の当社に対する評価を把握するために、顧客満足度調査を年2回実施しています。お客様の評価を社内へ発信し、提供する製品・サービスの改善に繋げることで、顧客満足度の向上を目指しています。

■製品に関する環境・安全情報の開示

安心、安全に製品を使用していただけるよう環境負荷化学物質の含有情報や証明書類を開示しています。

①製品含有化学物質情報

安全データシート(SDS)、鋼材中の特定化学物質含有情報シート(SSDS)、RoHS指令対象物質、chemSHERPA-CI成分表

②証明書

JIS認定書、ISO登録書(ISO9001)

■お客様のニーズを反映した製品・サービスの開発

2022年4月、当社とグループ子会社中山三星建材との合併を機に、当社”鋼板商品開発チーム”と中山三星建材”スリーエヌ製品開発部”を統合し、新たに「製品開発本部」を立ち上げました。

これによりお客様のご要望をきめ細かく探索し、従来の鋼板商品はもちろん建材製品、加工製品に至るまで、その実現に向けてソリューションを提案します。

当社が推奨する電気炉鋼を活用し、省エネ・省資源、その他の付加価値を提供することで、環境に配慮した循環型社会の形成に寄与するとともに、これまで以上にお客様が考える”モノづくり”をもっと広く、もっと深くお手伝いします。

(3) 取引先の皆様との連携・共存共栄

当社は、経団連会長、日商會頭、連合会長及び関係大臣(内閣府、経済産業省、厚生労働省、農林水産省、国土交通省)をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」において創設された「パートナーシップ構築宣言」に賛同し、当社の「パートナーシップ構築宣言」を2022年3月30日に公表いたしました。

「パートナーシップ構築宣言」は、サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者の皆様との 連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築することを、企業の代表者の名前で宣言するものです。



7. 株主・投資家の皆様へ

当社は企業価値向上へ向けて改善を進めるとともに、公正かつ適時適切な開示に努め、健全な経営基盤を維持しています。

(1) 株主・投資家との対話について

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のためには、常日頃から株主の皆様と積極的な対話を行い、株主の皆様のご意見やご要望を経営に反映させ、株主の皆様とともに当社を成長させていくことが重要であると認識しています。

新型コロナウイルス感染症の影響を考慮して、2021年6月以降は半期ごとにテレフォンカンファレンスで実施いたしておりましたが、2022年6月からは対面でのIR活動を再開しております。今後も株主の皆様との対話を積極的に行うための手段をさらに検討していきたいと考えております。

なお、株主および投資家の皆様との対話に関する実務は、管理部門担当取締役の下で、総務人事部および経営本部が連携して対応しています。その対話を通じて得られた株主および投資家の皆様からのご意見については、管理部門担当取締役が適宜取締役会に報告しております。

(2) 株主総会活性化への取り組み

当社では株主の皆様との対話の場となるような株主総会を目指し、株主総会招集通知の充実と早期発送に取り組んでいます。2021年度からインターネットによる議決権行使を導入しております。また、海外投資家のニーズに応えられるよう、2022年6月開催の第128回定時株主総会招集通知の英文開示を行い、今後も継続していく事としております。今後も更なる活性化に向けて取り組んでいきます。

(3) 決算説明会

当社では証券アナリストや機関投資家を対象とした決算説明会を年2回開催しています。2021年度はテレフォンカンファレンスの形式で2回開催しました。2022年度は6月2日にコロナ禍で自粛していた対面形式で説明会を再開し、その内容は当社ホームページへも掲載しております。

(4) ホームページ等での情報掲載

当社ホームページでは、株主・投資家の皆様へ新しい情報を伝え、重要な情報を公平かつ適時適切に掲載しています。その他、CSR情報等、法令や規則で定められた情報以外の掲載にも努めています。

また、第2四半期決算後に「中間報告書」を株主の皆様へ送付しています。業績推移、セグメント別状況、トピックス等をグラフや写真を用いて掲載することで、株主の皆様にはわかりやすく紹介し、当社グループに対する理解を深めていただけるよう努めています。

(5) 株主還元の基本方針

当社は利益分配については、経営基盤・財務体質の強化ならびに今後の事業展開に備えるために必要な内部留保を確保しつつ、安定した配当を実現していくことを基本方針としています。

■配当金推移

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
一株あたりの年間配当額(円)	8	8	10	6	16
配当性向(%)	8.0	12.5	18.6	13.8	18.0

■利益確保

		2021年度 連結財務目標	2021年度 連結財務実績
(1)グループ連結収益最大化	経常利益	80億円	66.5億円
(2)成長戦略投資の実行	設備投資額	150億円程度/3年	104億円/3年
(3)財務体質の健全性確保 (実質無借金の継続)	Net有利子負債	2022年3月末 ▲75億円	2022年3月末 2億円
(4)株主還元の改善	配当性向	20%以上	18%
(5)資本コストに見合った資本効率の確保	ROE	6%以上	5.6%

詳しいIR情報についてはホームページをご参照ください。

<https://www.nakayama-steel.co.jp/menu/investment/>

(1) 基本的な考え方

中山製鋼所グループ企業理念である「経営理念」「行動指針」および「グループビジョン」に基づき、経営の透明性・公正性を高め、監督機能の強化と意思決定の迅速化を図り、コンプライアンスを確保することをコーポレート・ガバナンス上の最重要課題と位置づけています。コーポレート・ガバナンス体制の強化・充実を推進することにより、企業価値の向上を目指しています。当社グループはこの基本的な考え方に基づき、またコーポレートガバナンス・コードの趣旨に則り、コーポレート・ガバナンスの継続的な充実に取り組んでいきます。

(2) コーポレート・ガバナンス体制

当社は、2022年6月28日の定時株主総会において、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行しました。監査を担う者を取締役（監査等委員である取締役）とし、取締役会において議決権を行使させることで、取締役会に対する監督権限と監査機能を強化し、ひいては迅速な意思決定を可能にすることを目的としています。現在、業務執行取締役5名、監査等委員ではない社外取締役2名および監査等委員である取締役3名（うち2名は社外取締役）で構成される取締役会が、経営の重要事項に関する意思決定と経営の監督を行っています。

■業務執行体制

当社は執行役員制度を採用し、意思決定・監督機能と業務執行機能を分離し、取締役会の監督機能の実効性と執行役員による業務執行の効率性を高めています。

■報酬・指名諮問委員会

役員報酬・指名の公正性および透明性を確保するため、取締役会の下部組織として、代表取締役社長と社外取締役2名で構成する任意の報酬・指名諮問委員会を設置しています。

2021年度は同委員会を4回開催し、取締役の評価・報酬や役員指名等を審議・答申しました。

■経営会議

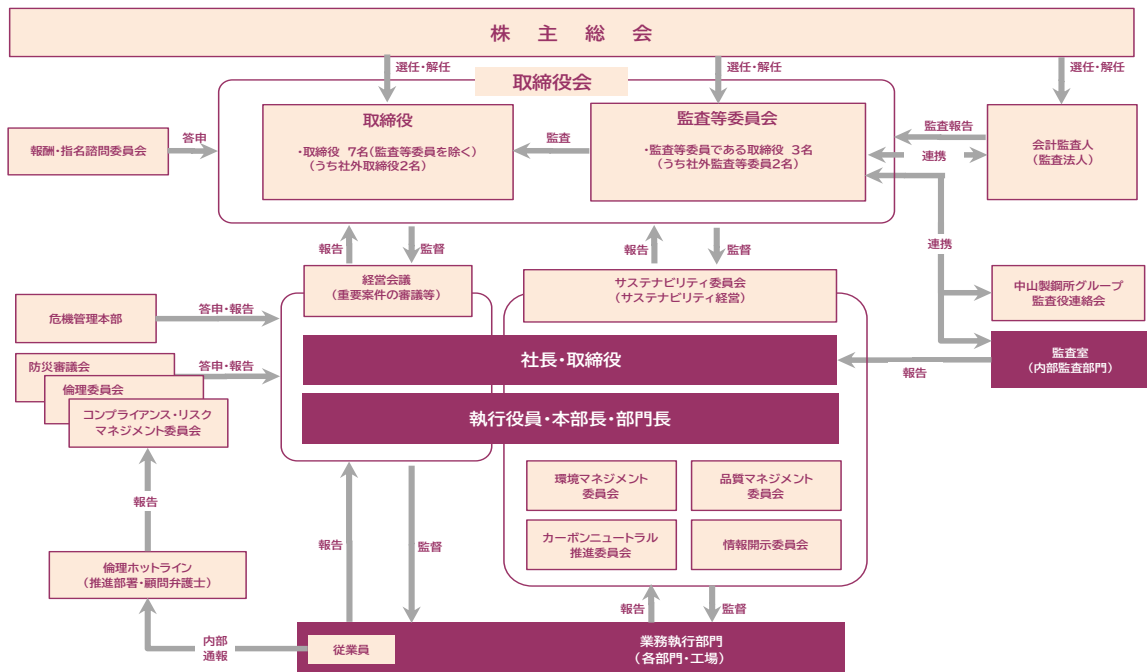
業務執行に関する定例報告および重要事項等を審議・報告する会議として月2回の経営会議を開催しています。

■サステナビリティ委員会

サステナビリティとは、自然環境、社会および経済等が、現在から将来にわたってその価値を持続することを目指す考え方をいい、企業活動においても、サステナビリティを考慮した継続的な経営を行うことが求められています。当社は、持続可能な成長と社会的課題の解決に向け、サステナビリティの取り組みの推進と、中長期的な企業価値の一層の向上を図るため、取締役会の下に、社長を委員長とし、経営会議のメンバーで構成される「サステナビリティ委員会」を設置しました。

本委員会では、「中山製鋼所グループ2030長期ビジョン」の下で特定された重要課題とその推進方針に従い、必要な戦略の立案と評価を行うと共に、サステナビリティへの取り組みの状況の確認や審議を行い、その内容を取締役会へ報告し、取締役会からの提言を受け、活動への反映を行います。

■コーポレート・ガバナンス体制図



(3)社外役員の独立性

社外役員の独立性については、会社法および東京証券取引所が定める基準に加え、当社が独自に定める「社外役員の独立性基準」に従い、判断しています。

当社の社外役員(監査等委員ではない社外取締役2名、監査等委員である社外取締役2名)はいずれも独立性を備えており、東京証券取引所に対し、4名全員を独立役員として届出しています。

当社が独自に定める「社外役員の独立性基準」については、当社ホームページに掲載しています。

<https://www.nakayama-steel.co.jp/menu/investment/cg/190521.pdf>

(4)役員報酬について

■ 役員の報酬等の額およびその算定方法に関する方針

当社の役員報酬の決定にあたっては、客観性および透明性を確保することを基本方針として、以下の3点を取締役会において決議しています。

- (i) 中長期的な視点でそれぞれの役員が持つ役割と責任を明確化し、その役割と責任に対する行動にふさわしい水準とすること。
- (ii) 連結経営における当社グループ全体としての収益の最大化の実現を図ること。
- (iii) 社外取締役が過半数を占める報酬・指名諮問委員会の審議を経ること。

社外役員および監査等委員である取締役を除く取締役の報酬については、固定報酬と業績連動型の変動報酬により構成されています。

■ 役員報酬の内訳

	固定報酬	変動報酬			(%)
		役員評価連動報酬	グループ業績連動報酬	計	
取締役	70	15	15	30	
社外役員および監査等委員である取締役	100	-	-	-	

変動報酬は、目標管理シートによる個別役員評価に基づく役員評価連動報酬と、連結経営計画の達成度に基づくグループ業績連動報酬で構成しており、配分割合はそれぞれ50%としております。役員評価連動報酬の評価項目は全取締役共通の役員共通項目と、各取締役の職責に応じた個別項目(特命事項+管掌事項)で構成されています。役員共通項目は連単経常利益額の年度計画に対する達成度、中期経営計画の財務目標(連単経常利益額・連結ROE・自己資本比率・連結ROA)に対する達成度や株価の水準(TOPIX対比)を評価します。特命事項と管掌項目は毎期初に各取締役が社長と協議のうえ決定します。特命事項は中期経営計画や中長期視点からの重要施策を選定します。管掌事項は担当部門のPDCAの重要施策のなかから選定しています。

業績指標の選定は、中期経営計画、短期経営計画の達成度や重要施策に基づいており、いずれの事項も選定理由は業績との連動性を図ることを目的としております。

なお、社外役員および監査等委員である取締役は、固定報酬のみの支給となっています。役員報酬の決定および手続は、公正かつ合理的な制度運用が担保されるよう、社外取締役が過半数を占める報酬・指名諮問委員会において審議し、取締役会に答申しています。取締役の報酬、賞与その他の職務執行の対価として当社から受ける財産上の利益(「報酬等」という。)は、株主総会の決議によって定めています。

■ 2021年度における役員報酬の実績

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	変動報酬(百万円)			対象となる 役員の員数(人)
		固定報酬	役員評価 連動報酬	グループ業績 連動報酬	
取締役 (社外取締役を除く)	98	77	10	11	4
監査役 (社外監査役を除く)	18	18	-	-	1
社外役員	19	19	-	-	6

詳細については当社ホームページ「2022年3月期 第128期 有価証券報告書」、42ページの「役員の報酬等」に記載しています。

<https://www.nakayama-steel.co.jp/menu/investment/07sec/128.pdf>

(5)2021年度取締役会および監査役会出席率

役職	氏名	取締役会 出席状況	出席率	監査役会 出席状況	出席率
代表取締役社長	箱 守 一 昭	19回/19回	100%	—	—
専 務 取 締 役	中 村 佐 知 大	19回/19回	100%	—	—
常 務 取 締 役	内 藤 伸 彦	19回/19回	100%	—	—
常 務 取 締 役	森 川 昌 浩	19回/19回	100%	—	—
取 締 役（社 外）	中 務 正 裕	19回/19回	100%	—	—
取 締 役（社 外）	喜 多 澤 昇	18回/19回	93%	—	—
監 査 役	岸 田 良 平	19回/19回	100%	20回/20回	100%
監 査 役（社 外）	角 田 昌 也	14回/14回	100%	14回/14回	100%
監 査 役（社 外）	津 田 和 義	14回/14回	100%	14回/14回	100%

※1 役職は2022年3月31日時点のものです。
※2 常務取締役内藤伸彦氏は2022年6月28日に開催した第128回定時株主総会後に専務取締役に就任しました。
※3 角田昌也氏、津田和義氏は、2021年6月29日に監査役に就任しました。

(6)取締役の専門性と経験(2022年度)

役職	氏名	社外 役員	報酬・ 指名 諮問 委員会	サステナ ビリティ 委員会	専門性と経験							
					企業 経営	ESG サステナ ビリティ	製造 技術	人事 労務	法務 リスク 管理	財務 会計	営業 マーケティ ング	購買
代表取締役社長	箱 守 一 昭		●	●	●	●	●				●	
専 務 取 締 役	中 村 佐 知 大			●	●	●		●	●	●		
専 務 取 締 役	内 藤 伸 彦			●	●	●					●	●
常 務 取 締 役	森 川 昌 浩			●	●	●	●					
常 務 取 締 役	角 野 康 治			●	●	●	●					
取 締 役（社 外）	中 務 正 裕	●	●		●	●			●			
取 締 役（社 外）	喜 多 澤 昇	●	●		●	●						
取 締 役（監査等委員）	岸 田 良 平			●	●	●	●	●				
取締役（監査等委員・社外）	角 田 昌 也	●			●				●	●		
取締役（監査等委員・社外）	津 田 和 義	●			●	●				●		

(7)内部統制システムの基本方針

当社は法令および業務の適正を確保するための内部統制基本方針に基づき、内部統制システムを適切に整備・運用しています。また、年1回、内部統制システムの整備・運用の状況を取締役に報告しています。
詳細は当社ホームページ「内部統制システムに関する基本方針」に掲載しています。

<https://www.nakayama-steel.co.jp/menu/about/ic.html>

(8)取締役(監査等委員でない取締役)の職務執行

2021年度における当社の取締役会は社外取締役2名を含む取締役6名で構成され、2021年度は取締役会を19回開催しました。当社では執行役員・本部長制度を採用しており、執行役員・本部長が業務を執行することで、取締役は担当部門全体の把握が容易になり、監督機能が強化されています。また、取締役会の下部組織として、社外取締役を主要メンバーとする任意の報酬・指名諮問委員会を設置しており、2021年度は同委員会を4回開催し、取締役の評価・報酬や役員指名等を審議・答申しました。その他、業務執行に関する定例報告および重要事項等を審議・報告する経営会議を月2回開催しました。
なお、2022年6月28日の定時株主総会において、当社は監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行したため、現在は業務執行取締役5名、監査等委員ではない社外取締役2名および監査等委員である取締役3名(うち2名は社外取締役)で構成される取締役会が開催されています。

(9)監査役(現監査等委員である取締役)の職務執行

2021年度における当社の監査役会は常勤監査役1名および社外監査役2名で構成され、2021年度は監査役会を20回開催しました。監査役は取締役会を含む重要な会議に出席し、業務執行が適切に行われているかその適法性および妥当性を監査しました。また、内部監査部門と連携し、必要に応じて取締役との面談、社内の各部署・グループ会社への往査を行い、監査の有効性の確保に努めました。
なお、2022年6月28日の定時株主総会において、当社は監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行したため、現在は従前の監査役会に代わり、監査等委員である取締役3名による監査等委員会が開催されています。

2. コンプライアンス

当社グループは「中山製鋼所グループ企業理念」「中山製鋼所役職員行動規範」に示すとおり、法令や社会的規範を遵守し、高い倫理観を持って企業活動を行っています。

(1)コンプライアンス体制

当社はコンプライアンス推進部署のもとで、役職員行動規範、情報管理規程、内部通報規程および倫理ホットライン等のコンプライアンス全般についての教育を行い、法令違反の未然防止に努めています。

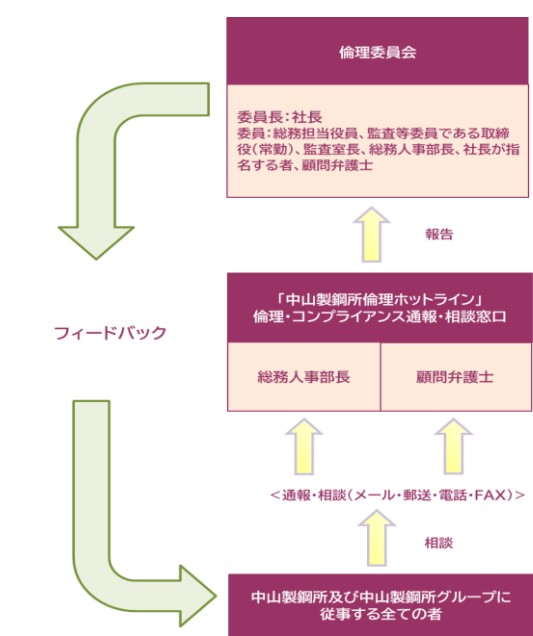
(2)内部通報制度

不祥事の未然防止と再発防止のために、内部通報制度「倫理ホットライン」を設置しています。この倫理ホットラインは、コンプライアンス違反に関する調査・監督、真相究明の調査を行い、その処理と再発を防止するものです。また、公益のための通報を保護する「内部通報規程」を定め、事態の迅速な把握と是正、および違法・不正の抑止に努めています。

■内部通報制度の利用件数 (件)

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
0	0	1	0	0

■中山製鋼所倫理ホットライン(内部通報制度)組織体制



(3)コーポレートサイトからの問合せ

当社コーポレートサイトでは外部からの問合せを随時受付けており、問合せ内容については右に記載の通りです。
過去5年でコンプライアンス違反に関する報告は0件でした。

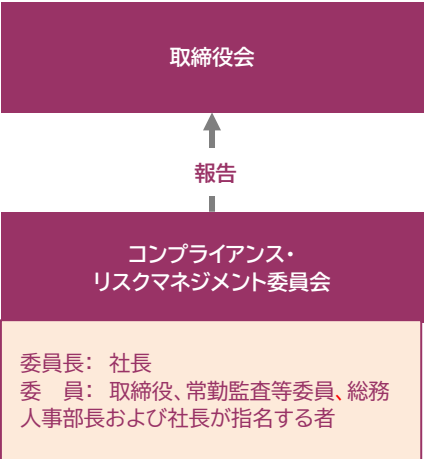
■コーポレートサイトからの問合せ件数 (件)

問合せ内容	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
鋼材製品	23	33	49	73	60
エンジニアリング製品	3	5	7	16	13
決算情報	2	3	1	4	3
採用	12	15	14	21	16
コンプライアンス違反	0	0	0	0	0
その他	34	37	80	134	136
合計	74	93	151	248	228

(4)コンプライアンス・リスクマネジメント委員会

当社グループのコンプライアンスおよびリスクマネジメントに関する課題・対応策を協議・承認する組織として、取締役会の下にコンプライアンス・リスクマネジメント委員会を設置しています。
当社グループにおいて、通報内容を基に法令違反等の問題があると認識した場合、速やかに上司・関連部署に報告・連絡・相談のうえ、同委員会に報告し、同委員会は取締役会へ報告しています。

コンプライアンス・リスクマネジメント委員会は定期的(毎年4月・10月)に開催され、コンプライアンスの有効性について見直しを行い、リスクマネジメントおよびコンプライアンス体制の強化を図っています。



(5)法令違反等の件数

(件)

内 訳	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
訴訟件数	0	2	0	0	1
通報件数	0	0	1	0	0
コンプライアンス違反件数	1	2	1	1	2
財務報告に係る内部統制報告制度上の開示すべき重要な不備件数	0	2	0	0	0
合計	1	6	2	1	3

(6)コンプライアンス教育

当社の役職員だけでなく、協力会社・グループ会社の役職員も対象に含め、コンプライアンスの意識向上を図るために、年1回コンプライアンス教育を実施しています。コンプライアンス関連の規程説明や役職員行動規範に基づいて身近なコンプライアンス違反への気づきなどを紹介し、当事者意識を高めていくことを目的としています。

また、新入社員研修期間にコンプライアンス研修を実施しています。

なお、中山製鋼所グループ全役職員に、『中山製鋼所グループ企業理念』カードを配布しています。



中山製鋼所グループ 企業理念

経営理念

中山製鋼所グループは、公正な競争を通じて付加価値を創出し経済社会の発展を担うとともに、社会にとって有用な存在であり続けます。

行動指針

- 1 法令や社会的規範を守り、高い倫理観を持って行動します。
- 2 安全・防災・環境問題は企業の存在の基本条件と位置づけ、生産活動に優先して取り組みます。

グループビジョン

中山製鋼所グループは、鉄鋼事業を中核に発展してきた企業集団であり、今後ともお客様と将来の夢を共有し、社会にとって有用な付加価値の高い製品を開発、商品化し、お客様に安定的に提供していく努力を継続してまいります。

氏名 _____

Philosophy (2018.9) Philosophy

- 3 社会的に有用な商品・サービスを開発、提供し、顧客の満足度と豊かさを実現します。
- 4 従業員の人格・個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現します。
- 5 社会および株主とのコミュニケーションを大切にし、企業情報を積極的かつ公正に開示します。
- 6 良き企業市民として積極的に社会貢献活動に取り組みます。

(7)腐敗防止についての考え方

「中山製鋼所役職員行動規範」では汚職や贈収賄等法令に違反することなく、かつ贈答・接待を社会通念上妥当な範囲内で行うよう努めるため、以下の内容を定めています。

- 国内・海外を問わず、公務員またはこれに準ずる立場の者への不正な接待・贈与・便益の供与その他経済的な利益の供与は行わない。
- 取引先またはその役職員等への贈答・接待は過剰を避け、社会通念上妥当な範囲内で行う。
- 取引先またはその役職員等から、過剰な接待や社会的儀礼の範囲を超える贈答はこれを受けてはならない。
- 政治献金や各種団体等への寄付などを行う場合は政治資金規正法などの関係法令を遵守し、正規の方法に則って行う。

※2021年度は当社グループにおいて、贈賄、腐敗行為に関わる重大な問題は発生していません。

(8)反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社は反社会的勢力とは一切の関係を持たず、不当な要求に対してはこれを断固として拒否します。反社会的勢力による不当要求に対しては、所轄警察署、顧問弁護士等の外部専門機関と緊密に連携して、組織的に対応することを基本としています。

具体的な整備状況については、「中山製鋼所役職員行動規範」をはじめ、その他の社内規程において反社会的勢力とは取引を一切行わない旨を規定しています。また、企業防衛協議会に加盟しており、反社会的勢力の排除のため、地域企業と連携して情報収集・交換を密にし、反社会的勢力に係る各種リスクの予防、低減を図っています。

※過去に「中山製鋼所役職員行動規範」に抵触し、解雇となった役職員はいません。

3. リスクマネジメント

当社グループは損失の最小化と利益の最大化を図るため、リスクの適切な把握および管理を行っています。

(1) リスクマネジメント体制

当社は「リスクマネジメント基本規程」に基づきリスクマネジメントに関する基本的事項を定め、当社グループの事業を取り巻くさまざまなリスクに対して、その発生を未然に防止するとともに万一リスクが現実化した場合に適切な対応を行う体制を構築しています。当社は財務的損失、ブランドイメージの失墜、事業継続の中断・停止等、その経営に悪影響を与える内部・外部要因のすべてをリスクとして認識したうえで、それらを統括的に管理しています。

■危機管理本部

当社グループにおいて危機および緊急事態が発生した場合、またはそのおそれがある場合に社長が直ちに招集し、迅速かつ適正に対処できる体制の構築を図っています。

■事業継続計画(BCP)の策定

緊急事態(大地震、自然災害の発生等)においても、当社従業員およびその家族の安全を確保しながら当社事業を適切に継続・運営することを目的とし、平時より設備・システムの復旧、調達先およびお取引先様との出荷調整等に関して事業継続計画を策定し、年1回更新を行っています。

■新型コロナウイルス感染症への対応

当社はお客様や従業員、その家族の皆様の安全と健康を第一に考えています。感染予防対策に万全を図りながら事業を継続し、社会インフラ等の維持に必要な製品・サービスの供給を止めないことが当社の社会的責任および使命だと考え、業務に取り組んでいます。なお、当社では2021年7月、8月に引き続き、2022年4月にグループ会社と協力会社および近隣企業も含めて3回目の新型コロナウイルスワクチンの職域接種を実施しました。

(2) 情報セキュリティ推進体制

情報漏えい等の事故や事件が発生した場合の経済的、社会的損失は計り知れません。情報セキュリティ管理にあたり「情報管理規程」を定めています。情報セキュリティ管理を徹底するため、階層別に管理責任者を置き管理体制を整えています。機密情報や個人情報の漏洩を防止するため、文書・データの管理手順、パソコンおよびその周辺機器の管理基準・手順等について定めています。

■情報セキュリティガイドライン

ネットワークに接続したコンピュータからの機密情報の漏洩を防止するため、アクセス制御・パスワード管理の基準等に関する規程を定めています。

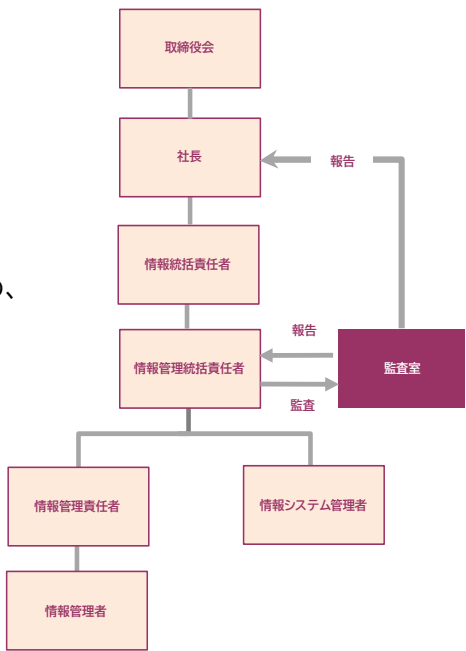
(該当規程)

- ・役職員行動規範
- ・情報管理規程
- ・個人情報保護規程 など

■情報セキュリティの啓発と教育

当社では管理職、新入社員などを対象に研修を実施し、セキュリティ意識の向上を図っています。入社時に情報管理統括責任者が情報セキュリティに関する誓約内容を中心とした教育を実施し、また、管理職(室長・課長)昇格者に対して情報管理統括責任者が情報セキュリティ教育を実施しています。

<<情報セキュリティ体制図>>



ESGデータ集

Environment 環境への取り組み	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
CO2排出量(スコープ1, 2+スコープ3の一部)	kt	2,376	1,943	1,440	1,050	1,295
CO2排出量原単位	t-CO2/t	1.60	1.45	1.24	1.08	1.16
エネルギー使用量(原油換算)	Mℓ	182.9	176.2	168.1	150.8	166.4
エネルギー原単位(鋼材当たり)	ℓ/t	123.5	131.5	144.4	155.6	149.2
廃棄物(高濃度PCB)の累計処理比率〔大阪地区〕	%	36.5	86.0	86.8	100.0	100.0
副産物のリサイクル量	kt	136.6	150.5	150.2	133.2	142.6
副産物のリサイクル率	%	97.5	97.3	97.2	97.1	96.9
窒素酸化物(NOx)の排出量	t	138.0	138.0	122.1	116.4	128.3
硫黄酸化物(SOx)の排出量	Nm³	6.3	2.1	4.9	6.3	5.6
工業用水の使用量	km³	1,540	1,620	1,385	1,282	1,366
上水の使用量	km³	37	34	33	35	42
公共用水域への排水量(処理水)	km³	248	269	288	280	251
排水中化学的酸素要求量(COD)	mg/ℓ	3.6	2.7	3.3	2.9	2.8
排水中懸濁物質(SS)	mg/ℓ	7.0	6.7	5.5	6.0	5.1
排水中全窒素(T-N)	mg/ℓ	2.2	1.5	1.5	1.6	1.8
化学物質の事業所以外への移動量	t	300	321	332	290	332
化学物質の大気への排出量	t	20	27	30	28	27
化学物質の公共用水域への排出量	kg	15	18	20	19	17
揮発性有機化合物(VOC)の大気への排出量	t	20	27	30	28	27
水質／水量に関する違反件数	件	0	0	0	0	0
環境関連の罰金・処罰の額	円	0	0	0	0	0
Social 社会への貢献	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
全従業員(派遣・受入出向含む)	人	551	565	572	595	599
非正規従業員	人	59	59	62	61	64
全従業員に占める契約社員または派遣社員といった非正規従業員の割合	%	12.0	11.7	12.2	11.4	10.7
自己都合退職者数(*)	人	8	12	7	11	15
フルタイム従業員の自発的離職率(*)	%	1.6	2.4	1.4	2.1	2.8
全従業員に占める障がい者の割合(*)	%	0.99	1.43	1.37	1.31	1.53
女性社員数(*)	人	31	31	43	46	44
全従業員に占める女性の割合(*)	%	6.1	5.9	7.9	8.0	7.6
女性管理職数(*)	人	5	5	6	6	7
管理職に占める女性の割合(*)	%	4.8	4.8	5.7	5.9	7.7
育児休業取得人数(男性)	人	0	0	0	0	1
育児休業取得人数(女性)	人	1	1	1	2	1
慈善パートナーとの連携を促進するための特定の基金	円	0	0	0	0	0
寄付金	千円	5,345	5,640	8,168	6,945	5,674
負傷または死亡にいたる事故や事件の件数	件	4	11	12	10	14
健康と安全に関する研修を受けた従業員数	人	68	168	581	135	148
休業災害発生件数	件	1	2	4	5	3
正規従業員の労働災害(死亡災害)の件数	件	0	0	0	0	0
非正規従業員の労働災害(死亡災害)の件数	件	0	0	0	0	0
労働災害度数率	—	0.39	0.77	1.18	1.63	0.78
平均年齢(単体)	歳	42.4	42.4	42.9	43.3	44.0
平均勤続年数(単体)	年	20.9	20.4	20.1	20.5	21.2
人材育成研修受講者数	人	103	96	43	89	53
従業員の研修・教育費用実績	千円	4,219	1,579	2,475	2,230	2,890
Governance 企業統治	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
コンプライアンス研修受講者数	人	93	106	134	152	150
内部通報制度の利用件数	件	0	0	1	0	0
コーポレートサイトからの問合せ件数	件	74	93	151	248	228
法令違反等の件数	件	1	6	1	1	3
社外取締役の人数	人	2	2	2	2	2
独立役員の人数	人	3	3	3	3	4
取締役の人数	人	6	6	6	6	6
政治献金	円	0	0	0	0	0
腐敗防止方針の違反に起因する解雇件数	件	0	0	0	0	0
腐敗防止方針の違反に起因する従業員の処分件数	件	0	0	0	0	0

(*)は直接雇用者数



〒551-8551 大阪府大阪市大正区船町一丁目1番66号
TEL:06-6555-3111
Mail:soumu_post@nakayama-steel.co.jp