

鉄のチカラで未来をつくる

Nakayama Steel CSR Report 2023



株式
会社

中山製鋼所

NAKAYAMA STEEL WORKS, LTD.

Contents

- 1 Contents / 編集方針
- 2 中山製鋼所グループ経営理念
- 3 中山製鋼所のあゆみ
- 4 トップコミットメント
- 7 中山製鋼所グループの価値創造プロセス
- 8 中山製鋼所グループの概要
- 11 中山製鋼所グループの成長戦略
- 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（2022 ～ 2024 年度）の概要と進捗状況
- 18 中山製鋼所グループの財務戦略

19 Environment 環境への取り組み	30 Social 社会への貢献	45 Governance 企業統治
1. 環境問題に関する認識 2. 環境方針 3. カーボンニュートラル・省エネルギーへの取り組み 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 5. リサイクル（循環型社会への貢献） 6. 環境負荷物質の管理・低減	1. 人権 2. 安全・衛生 3. 健康経営 4. 多様な人材の確保と育成 5. 地域との共生 6. お客様・お取引先様へ 7. 株主・投資家の皆様へ	1. コーポレート・ガバナンス 2. コンプライアンス 3. リスクマネジメント
51 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知っていただき、対話を密にしていく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。
2021 年以前のデータにおいては旧中山三星建材は含んでおりません。また、2022 年においても旧中山三星建材を含まないデータには注釈を記載しております。

●対象期間

2022 年度（2022 年 4 月～ 2023 年 3 月）を対象としています。一部 2023 年 4 月以降の活動についても掲載しています。

●発行時期

2023 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。

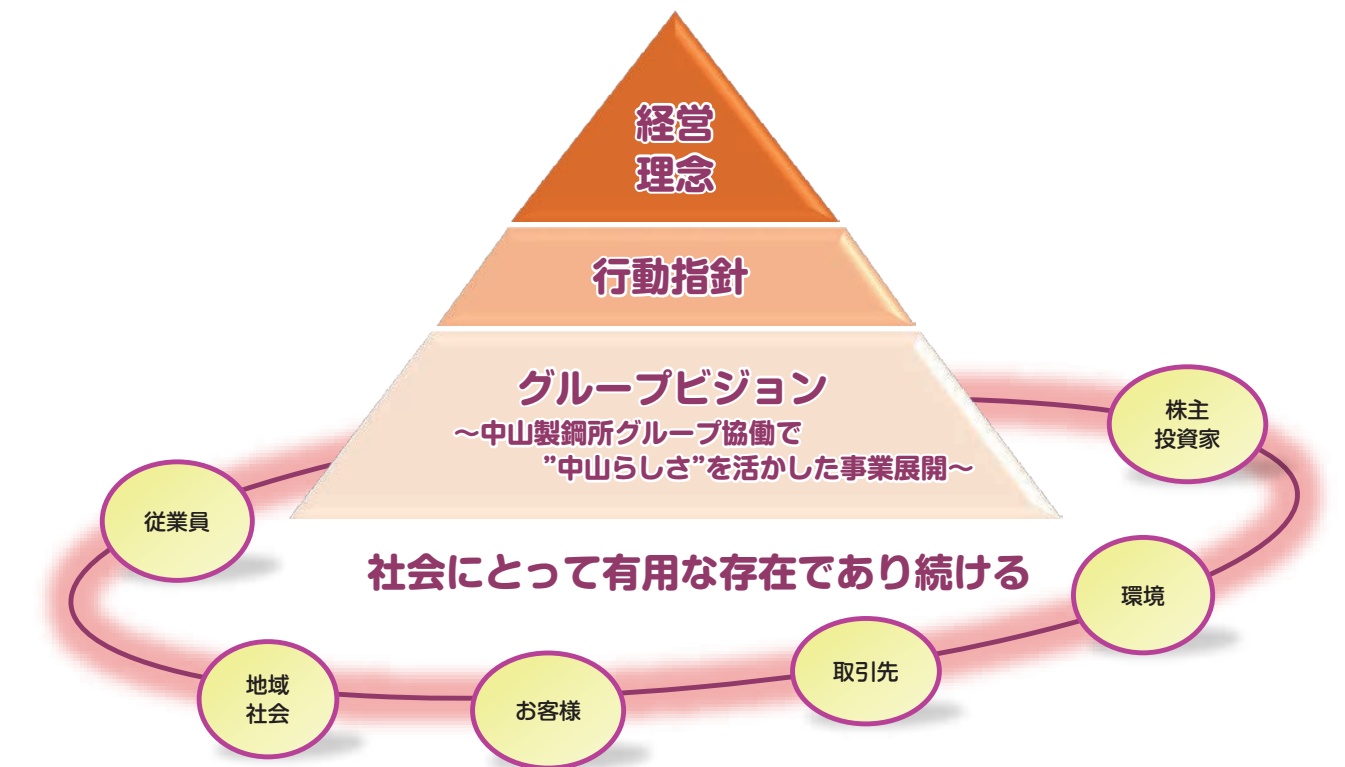
行動指針

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

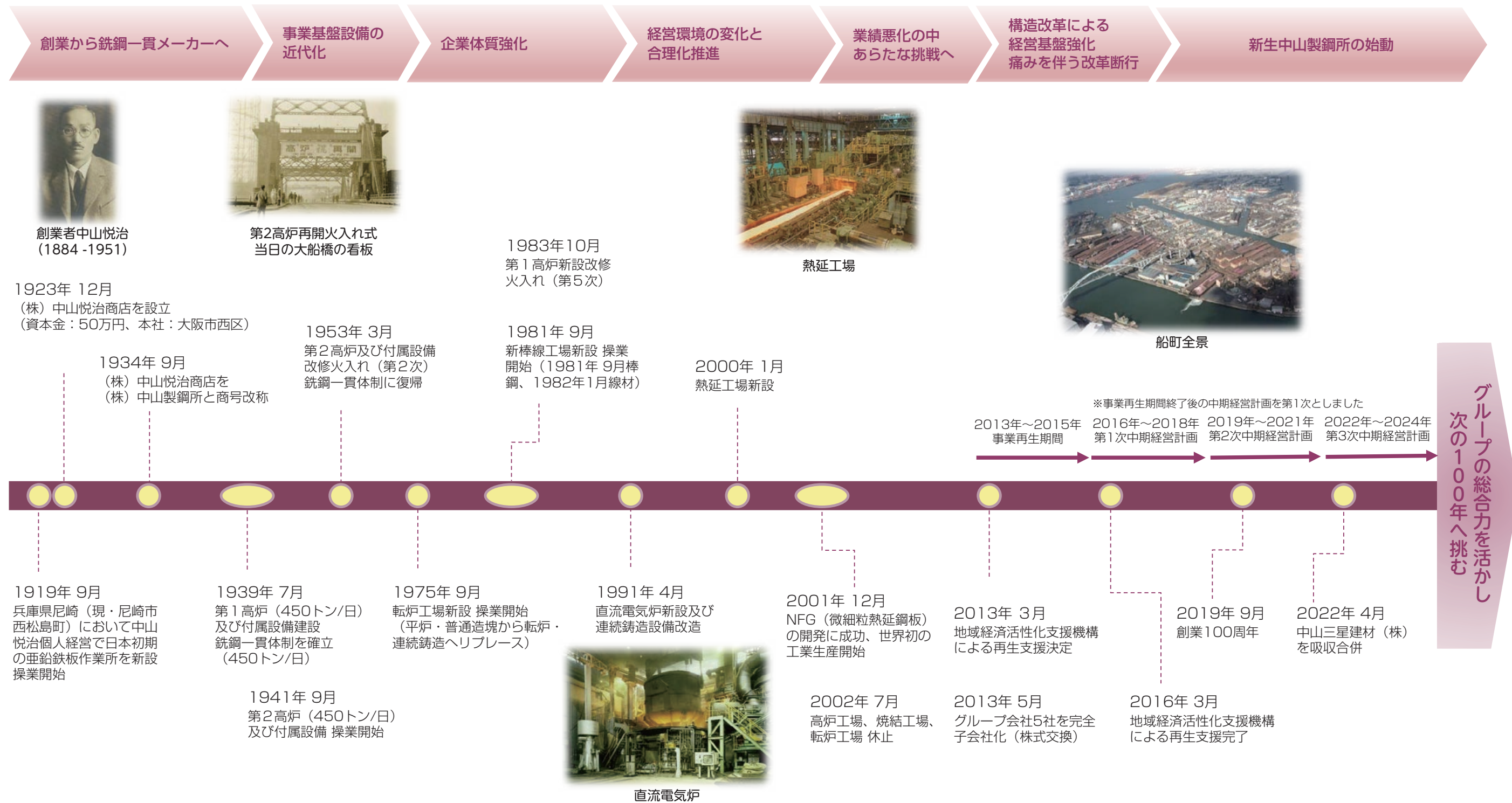
中山製鋼所グループは、鉄鋼事業を中核に発展してきた企業集団であり、今後ともお客様と将来の夢を共有し、社会にとって有用な付加価値の高い製品を開発、商品化し、お客様に安定的に提供していく努力を継続してまいります。

理念体系



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。



トップコミットメント

代表取締役社長

箱守 一昭



《 2022 年度の振り返り 》

2022 年度は現中期経営計画（3 ヵ年）の初年度でした。連結経常利益は 134 億円となり、最終年度目標の 100 億円を初年度から達成することができました。これは、過去 3 番目の高収益です。

販売数量はロシア・ウクライナ問題や上期での中国のロックダウン影響等で、自動車を中心とする製造業・建築中小物件の不振等により伸び悩んだものの、主原料価格、燃料・電力単価など諸コストアッ

プ分の販売価格への転嫁、鉄源面では特に海外需要の停滞等からスクラップ価格が計画を大きく下回ったこと等からスプレッドが拡大し諸コストアップ要因を打ち消せたこと、また、グループ会社のスプレッド拡大や外部貨物の獲得努力等による収益改善効果もあり、中期経営計画初年度での目標達成に繋がりました。

【中長期ビジョン・現中期経営計画の取り組み進捗について】

《 電気炉生産能力の増強 》

当社グループは 2002 年までは高炉・転炉プロセスで中厚板・薄板・表面処理コイル・棒線製品等の鋼材、所謂高炉品種を生産していました。その後高炉鋼は他社からの供給に依存しつつ、電気炉プロセス主体に生産体制を移行し、高転炉鋼と電気炉鋼両方の特長を活かし電気炉鋼にて中高級鋼製品の製造ノウハウを育みました（微細粒熱延鋼板・表面処理コイル等の自動車・建産機向け用途など）。

当社グループの中長期ビジョンでは、電気炉生産能力の増強が大きなテーマのひとつです。地球温暖化防止のための世界的なカーボンニュートラルの潮流には底堅さと力強さがあり、高炉の約 1/4 の CO₂

発生量である我々電気炉メーカーはそのアドバンテージを最大限活かし、ステークホルダーの皆様のニーズにお応えすべく、今後様々な対応を行っていきたくと考えています。

電気炉生産能力の増強についてはハード面の検討はもとより、省エネや各種原単位低減といったコスト削減効果が最大限引き出せる設備仕様を検討しているところですが、昨今の資材価格高騰や人手不足等の影響もあり建設費の増加が懸念されます。引き続き慎重に検討を進め、当社の粗鋼バランスの改善に取り組めます。

《 加工ビジネス強化 》

2022 年度に当社と一体化した建材事業を筆頭にグループ全体で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、サプライチェーンの拡大により高付加価値製品の拡販に努めるなど、その実現を通じて当社グループの総合力強化を進めています。

建材事業では電気炉鋼を母材とし、付加価値の高い軽量形鋼・電縫鋼管製品の供給に努めるとともに、お客様のニーズに応え、生産現場への直納や加工ニーズへの対応など、当社グループ全体でその動きをバックアップ、収益力の源泉を維持・深化・拡大させて

います。

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ド株式会社の第 2 工場を当社構内に建設、全設備を第 1 工場から移設のうえ新たにレーザー切断機を導入し、当社厚板（NP）製品の定尺切断を含め 2023 年 4 月に営業生産を開始しています。2024 年度には新事務所も当社構内に新設し、更なるお客様ニーズにお応えすべく当社グループとの連携をよりスピードアップさせることで、加工品の比率アップ・リードタイムの短縮に取り組めます。

《 サプライチェーンの強化と製品開発 》

電気炉プロセスは、環境に優しくカーボンニュートラルの潮流に見合う製鉄プロセスであるため、今後ますます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ものと考えています。日本で鋼板を製造している電気炉メーカーは 3 社のみであり、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として長年培った製造ノウハウを有しています。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ものと思われ、実際に徐々にお客様からのお問い合わせや当社に対する期待の声が増えてきています。

当社熱延工場で製造される微細粒熱延鋼板（NFG：Nakayama Fine Grain）の熱延細粒化技術は、種々の高付加価値製品の製造に活用でき、電気炉鋼の用途拡大に寄与できると確信しています。

また、当社船町工場は大消費地大阪に位置し、当社占有の岸壁・荷役設備を持ち、高炉・転炉プロセスでの生産当時からお付き合いのあるお客様が関西をはじめ全国各地に居られます。加えて当社グループでは、生産・加工・販売・物流といった一連の機能を保有しているというアドバンテージもあります。

このような当社グループの特長を最大限に活用しカーボンニュートラルの潮流を的確に捉え、特に電気炉製品の普及拡大に努め、循環型社会の実現に貢献していきたいと思っています。

2022 年度から発足させた製品開発本部では、前述のような電気炉鋼ニーズを迅速かつ的確に捉え、お客様ニーズの吸い上げと新たな製品・機能のご提案を強力に推進しており、大学との共同研究にも取り組んでいます。



《 カーボンニュートラル・循環型社会への取り組み 》

当社グループでは 2022 年度に取締役会の傘下にサステナビリティ委員会を設置し、4 つの委員会を中心にサステナビリティへの取り組みを強化してきました。

まずは 2022 年 10 月に TCFD の提言に賛同のうえ「Nakayama CSR Report2022」において、ガバナンス・戦略・リスク管理・指標と目標を明確に

しました。CO₂ の排出量削減目標は、2050 年のカーボンニュートラルに向け、2030 年度では 2013 年度比▲ 46%としています。

また、経済産業省主導の GX リーグにも参画しており、カーボンニュートラルに向けた業界全体および鉄鋼業界での取り組み状況を的確に把握し適切に対応していきます。

《 人的資本経営の強化 》

当社グループでは 2030 年の「ありたい姿・目指す企業像」の実現に向けて、女性活躍を含めた人材のダイバーシティの推進、人材育成を強化するとともに、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取り組んでいます。

人材育成においては急激に変化する外部環境を的確に捉え、次の時代を見据えた抜本的な変革を実現するため、2024 年度からは新人事評価制度を導入し、年齢・性別を問わず、社員一人ひとりが活躍する事で「変化への迅速な対応が取れる人材」、「相互を尊重しチームで課題解決が出来る人材」、「自由闊達な議論を率先出来る人材」へ成長できる場を提供したいと考えています。

また、多様性の確保の面では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、福利厚生施設の整備なども行っています。2024 年度

からは 65 歳定年制へ移行する予定であり、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を図り、これからも従業員が安全で安心して働ける環境づくりと人的資本経営を推進します。



《 おわりに 》

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お応えしつつ、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。



中山製鋼所グループの概要

会社概要（2023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

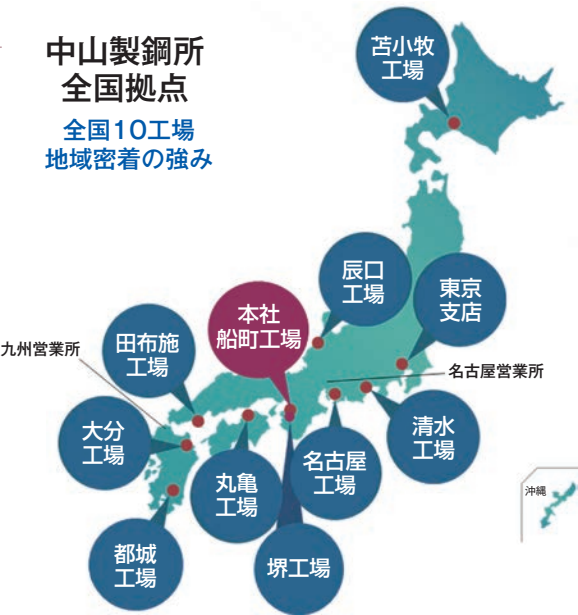
大分工場
〒870-0018 大分市豊海3-8-1

都城工場
〒885-0004 宮崎県都城市都北町5281

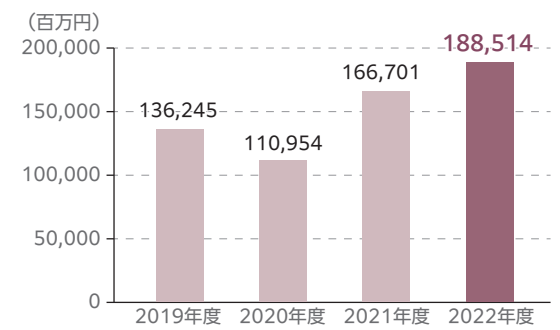
関東東北営業部・東京支店
〒103-0027 東京都中央区日本橋二丁目16番11号
日本橋セントラルスクエア5階

従業員数 連結1,206人 単体780人（2023年3月31日現在）

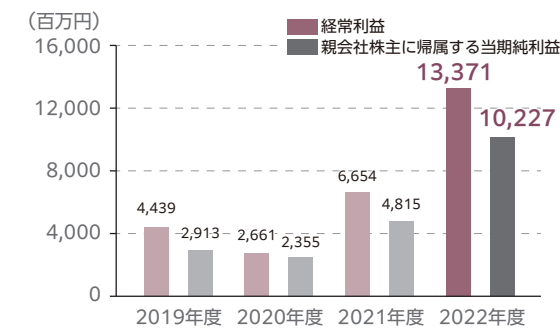
主 業		主な取扱い品目	
鉄 鋼 事 業	鋼材	鋼板	熱延鋼帯、中板、縞板、メッキ鋼帯
		条鋼	線材、バーインコイル、棒鋼、軽量C形鋼、パイプ、線材二次製品
	鋼片、副産物		
建 材 事 業	軽量形鋼、電縫鋼管、建設関連製品の製造・加工等		
エンジニアリング事業	海洋（鋼製魚礁・増殖礁・浮魚礁回収）、ロール、バルブ、機械加工等		
不 動 産 事 業	不動産の賃貸・売買		



売上高



経常利益と親会社株主に帰属する当期純利益



事業内容

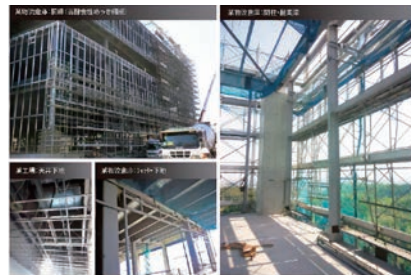
鉄鋼事業



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



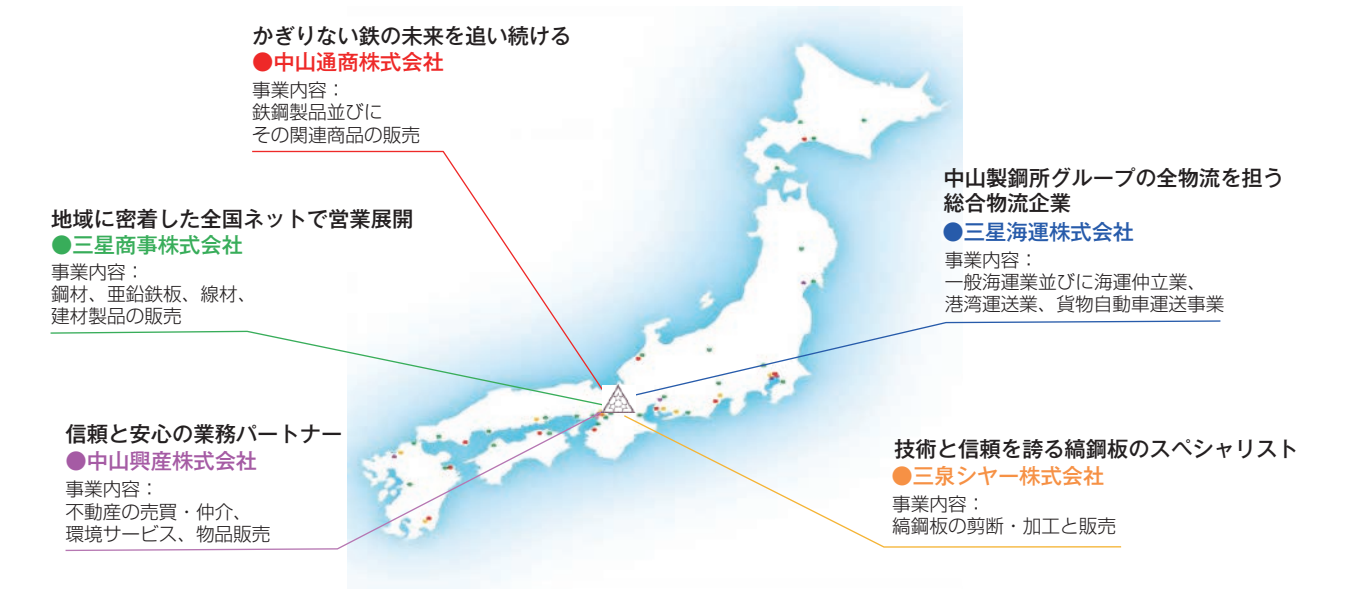
エンジニアリング事業は「鑄機」、「海洋」、「建設」の3つの事業から構成されています。

「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

中山製鋼所グループの製鉄所は大阪市大正区の1拠点ですが、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）が全国に9拠点、中山通商、三泉シャーにそれぞれ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。



かぎりない鉄の未来を追いつける

●中山通商株式会社

事業内容：
鉄鋼製品並びに
その関連商品の販売

地域に密着した全国ネットで営業展開

●三星商事株式会社

事業内容：
鋼材、亜鉛鉄板、線材、
建材製品の販売

中山製鋼所グループの全物流を担う
総合物流企業

●三星海運株式会社

事業内容：
一般海運業並びに海運仲立業、
港湾運送業、貨物自動車運送事業

信頼と安心の業務パートナー

●中山興産株式会社

事業内容：
不動産の売買・仲介、
環境サービス、物品販売

技術と信頼を誇る縞鋼板のスペシャリスト

●三泉シャー株式会社

事業内容：
縞鋼板の剪断・加工と販売

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の成長戦略

「中山製鋼所グループ 2030 長期ビジョン」実現に向けて



中山製鋼所グループのマテリアリティ

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。

当社グループは、SDGs を重要な取組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ひとり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。



「中山製鋼所グループ 2030 長期ビジョン」での脱炭素・循環型社会の実現に向けた取り組み

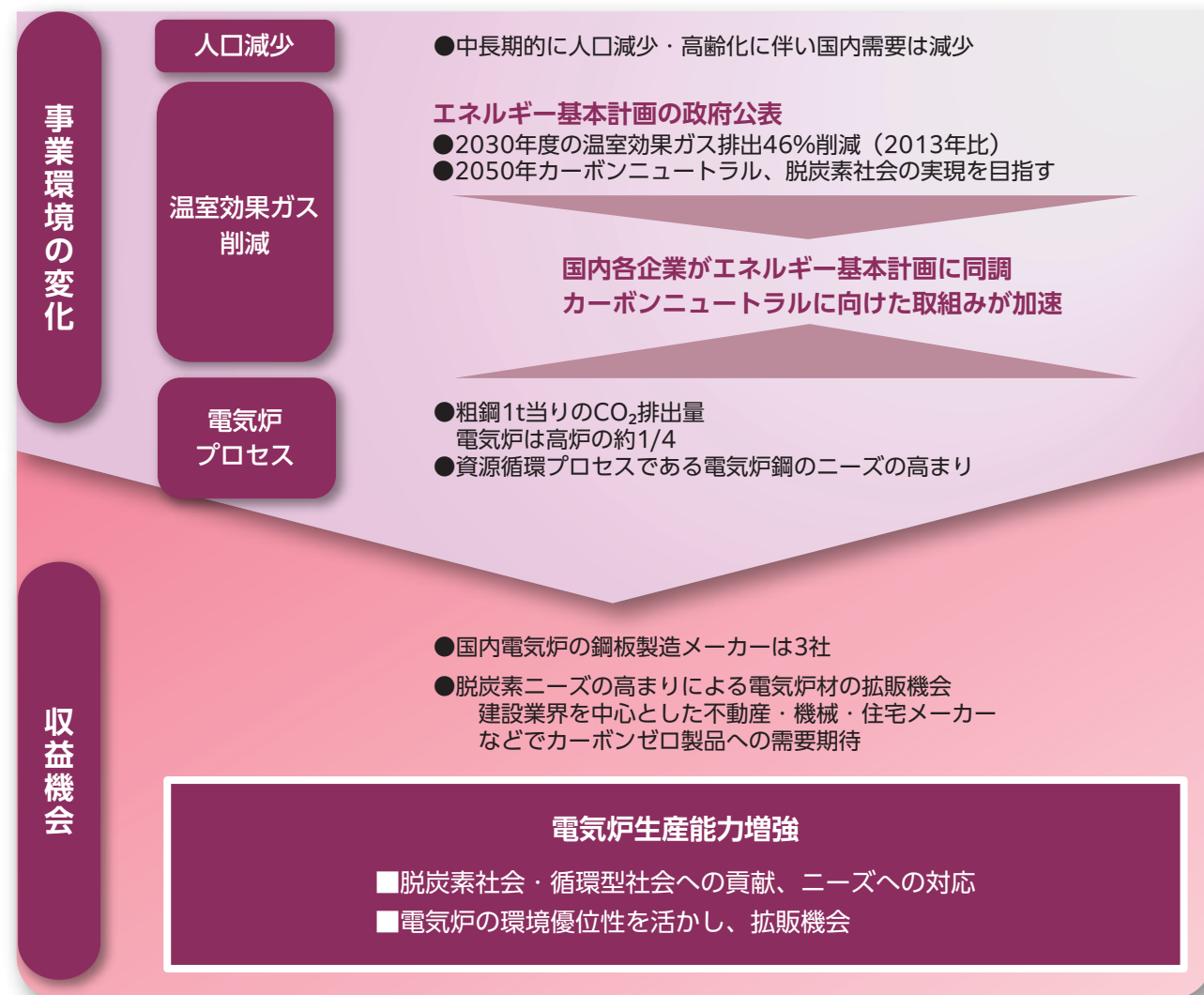
当社は、2019 年に創業 100 周年を迎えました。また、2023 年 12 月に創立 100 周年を迎えます。

当社は、さらに 100 年先も躍動し続けるグループを目指し、当社グループの経営理念やグループビジョンに基づき、昨年に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。当社グループを取り巻く事業環境、海外を含めた海外の潮流を踏まえ、持続的な成長を実現し、ステークホルダーの期待に応えてまいります。

気候変動問題について、カーボンニュートラルに向けた取り組みが加速し、各企業は自社のみならず、バリューチェーン全体での CO₂ 排出量の削減が求められるなか、当社が保有する電気炉プロセスは高炉プロセスに比べ 1/4 の CO₂ 排出量で鉄スクラップから鉄を作ることができる、環境にやさ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・需要が高まってくると考えられます。

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、持続可能な社会の実現に貢献することを目指す

当社グループは、電気炉による生産量の増大を推進するため、自社電気炉の生産能力を増強し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が、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組みにもつながると考えています。当社では、2050 年カーボンニュートラルに向けた取り組みを事業拡大のチャンスと捉え、省エネ設備、熱延直送圧延、太陽光発電などの導入を進めることで Scope1、2 の排出量削減に努めるとともに、電気炉新設を含めた抜本的な電気炉生産能力増強策を推し進め、Scope3 の排出量も大幅に削減してまいります。これらにより、2030 年には 2013 年比 46%以上の CO₂ 削減を目指します。



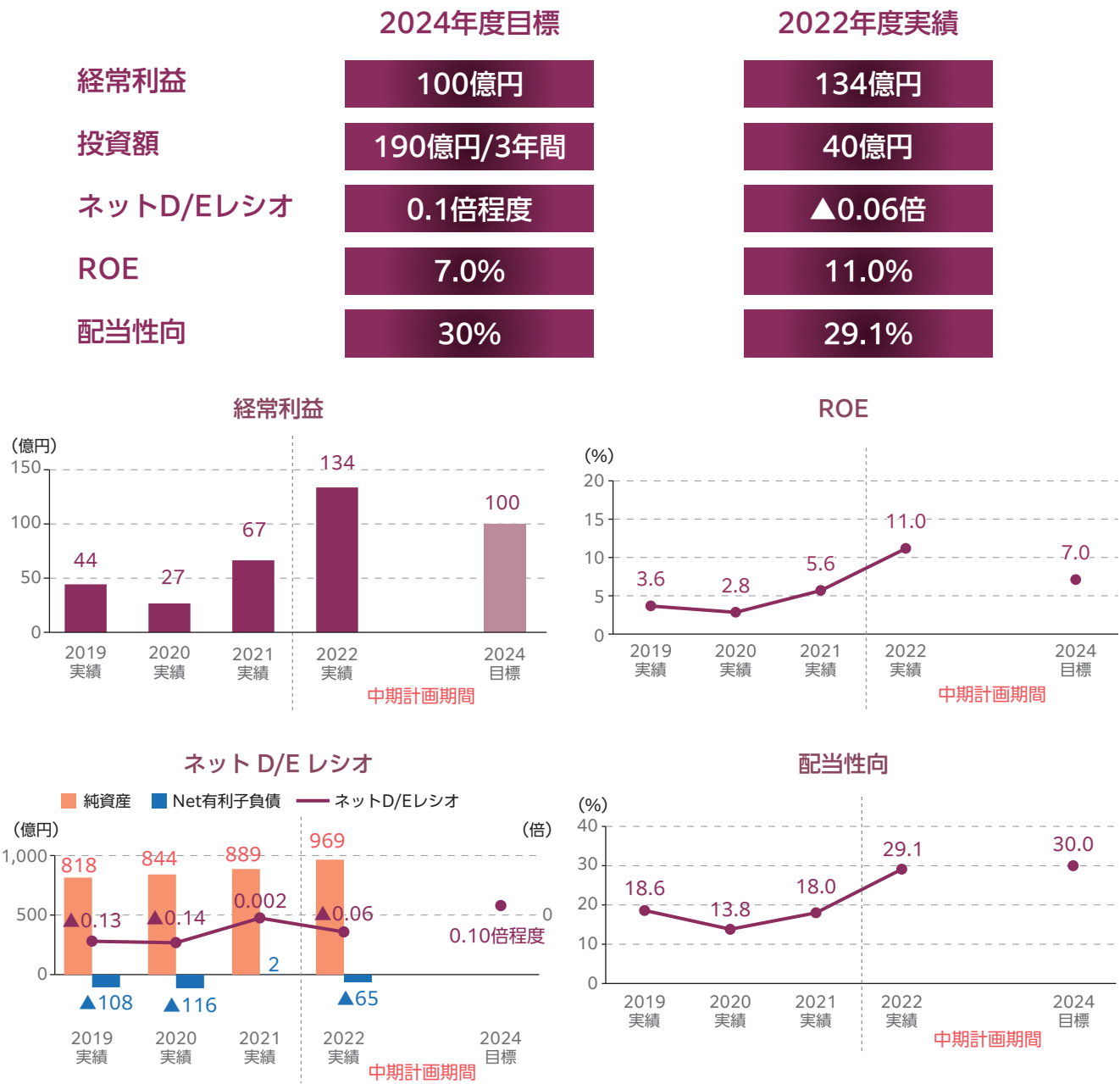
中山製鋼所グループのマテリアリティ

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	2022 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（1,099 千トン）（スコープ 1、2、3） CO ₂ 排出原単位 59% 削減（スコープ 1、2、3） 2050 年：カーボンニュートラル	2013 年比 CO ₂ 排出量 36% 削減（1,298 千トン） CO ₂ 排出原単位 32% 削減	16
		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：65.1% 電気炉スラグリサイクル率：96.1%	27
		環境汚染の防止			28
		大気汚染物質の排出量削減 硫黄化合物（SOx）排出量削減	窒素化合物（NOx）排出量削減 硫黄化合物（SOx）排出量削減	窒素化合物（NOx）排出量：112.2 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 1,369km ³ 、上水 39km ³ 排水量：下水道 5km ³ 、河川・海域（処理水）317km ³ 、河川・海域（無処理）2,912km ³ 排水中化学的酸素要求量（COD）：2.5mg/ℓ 排水中懸濁物質（SS）：4.8mg/ℓ 排水中全窒素（T-N）：1.7mg/ℓ 化学物質の事業所以外への移動量：321 トン 化学物質の大気への排出量：25 トン 化学物質の公共用水域への排出量：22kg 揮発性有機化合物（VOC）の大気への排出量：25 トン	
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。	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	29
		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	31
		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：1 件、構内車両事故：0 件	33
		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：53.0%、血糖：46.3%、脂質：66.5%	34
		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：3.3%（役員、嘱託、再雇用を除く自己都合退職者）	35
		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：9.8%（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：19.4% 有給休暇取得率 75.3%（2023 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：39 名、スキルアップ研修：23 名（延べ人数）	37
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。	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、夏季期間 7-9 月を除く 9 回/年） 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（6,510 千円/年）	2022 年実績、9 回/年度実施（延べ 215 名の参加） 受入れ：4 校/年 近隣地域団体、奨学財団への寄付：7,630 千円/年	39
		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 中止となった行事もあり、2022 年度の運営支援は無し、参加は 3 行事	
お客様に中山製鋼所グループを選んでも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、グループ一丸となって「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	41
		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：38 件/年（新型コロナウイルス感染者発生のお知らせは除く）	44
		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）	2023 年 3 月期：年間配当 55 円、配当性向 29.1%	
		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（6/9 発送、発送法定期限日の 4 日前）	
			電子提供措置開始（総会日の 3 週間前、法定期限 6/7）	自社ホームページおよび東証 WEB サイトへの掲載（6/6）、英文開示は 6/21	
			インターネットによる議決権行使の導入	2021 年 6 月開催より導入し継続	
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	2022 年 6 月、12 月の 2 回開催	45
		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（5 名）を選任 社外役員 5 名を独立役員として届出 ※ 2023 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第 128 回定時株主総会招集通知に記載の方針に沿う 取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬額は年額 3 億円以内（うち社外取締役分は年額 5,000 万円以内） 監査等委員である取締役の報酬額は 6,000 万円以内 ※いずれも株主総会決議による	2022 年度は株主総会決議に沿った役員報酬となっています 取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く） 120 百万円 監査等委員である取締役（監査等委員である社外取締役を除く） 15 百万円 監査役（社外監査役を除く） 5 百万円 社外役員 19 百万円 ※ 2022 年 6 月 28 日付で監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しています。	
		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：17 回、監査等委員会：13 回、監査役会：7 回 ※ 2022 年 6 月 28 日付で監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しています。 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（2023 年 2 月）	46
		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	2022 年 4 月、2022 年 10 月の計 2 回開催し、リスク管理状況と取り組み重点課題を当社およびグループ各社へ周知徹底	48
		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：4 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	パスワード変更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（2023 年 3 月） 利用率の調査状況と利用推進を社内グループウェアおよび部門長へのメールにて周知（2023 年 1 月）	50
		利益確保	中期経営計画（2022 ～ 2024 年度）の最終年度である 2024 年度の定量目標および KPI 経常利益 100 億円 設備投資額 190 億円/3 年間 ネット D/E レシオ 0.1 倍程度 ROE 7.0% 配当性向 30%	2022 度実績 経常利益 134 億円 設備投資額 40 億円/1 年間 ネット D/E レシオ -0.06 倍 ROE 11.0% 配当性向 29.1%	14
		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	30

定量目標

中期経営計画初年度の2022年度では、経常利益、ネットD/EレシオやROEは2024年度目標を超過達成し、配当性向も初年度から概ね目標通り実施しました。



2022年度の業績および2023年度の業績見通しについて

中期経営計画の初年度である2022年度の連結業績は、売上高が1,885億円、経常利益が134億円と増収増益となりました。主要な需要分野である建築向け需要、特に中小物件の低迷により鋼材販売数量が減少し、資源価格の高騰や円安の進行などによる原材料価格やエネルギーコストの上昇はありましたが、鋼材販売価格の改善や中期経営計画の取り組みによる成果などにより中期経営計画2024年度目標の経常利益100億円を超過達成することができました。

2023年度の業績見通しについては、新型コロナウイルス感染症による行動制限の緩和により経済・社会活動が正常化に向かう一方、地政学リスクや金融引き締めなどによる世界経済の減速懸念など先行き不透明な状況が続きますが、中期経営計画で掲げた重点方針に取り組み、2023年度も中期経営計画2024年度目標の達成を目指します。

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

①中山三星建材との合併

今後の国内建設市場は縮小する見通しですが、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予想され、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、2022年4月の合併により加工強化戦略の実行を一段と加速させ、グループシナジーの拡大とグループ総合力の強化を推進しています。母材となるホットコイルから加工製品までの一貫メーカーとして強みをさらに発揮し、コスト・品質・デリバリー面での競争優位性をさらに高めます。合併と同時に創設した製品開発本部では、技術開発・商品開発に努め、着実に成果をあげています。効率的な経営を目指し、2023年4月には管理間接部門を統合しました。

②三泉シャー第2工場建設

三泉シャ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、シャーリングマシン、開先機を導入し、加工品比率を従来の17～20%から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ます。

第2工場を中山製鋼所構内に建設し、当初の計画を前倒しして2022年10月より試運転を開始し、2023年4月より営業生産を開始しました。加工能力を増強することにより、加工品比率の向上を進めるとともに、中山製鋼所の厚板（NP鋼板）切断や受託加工にも取り組んでいます。

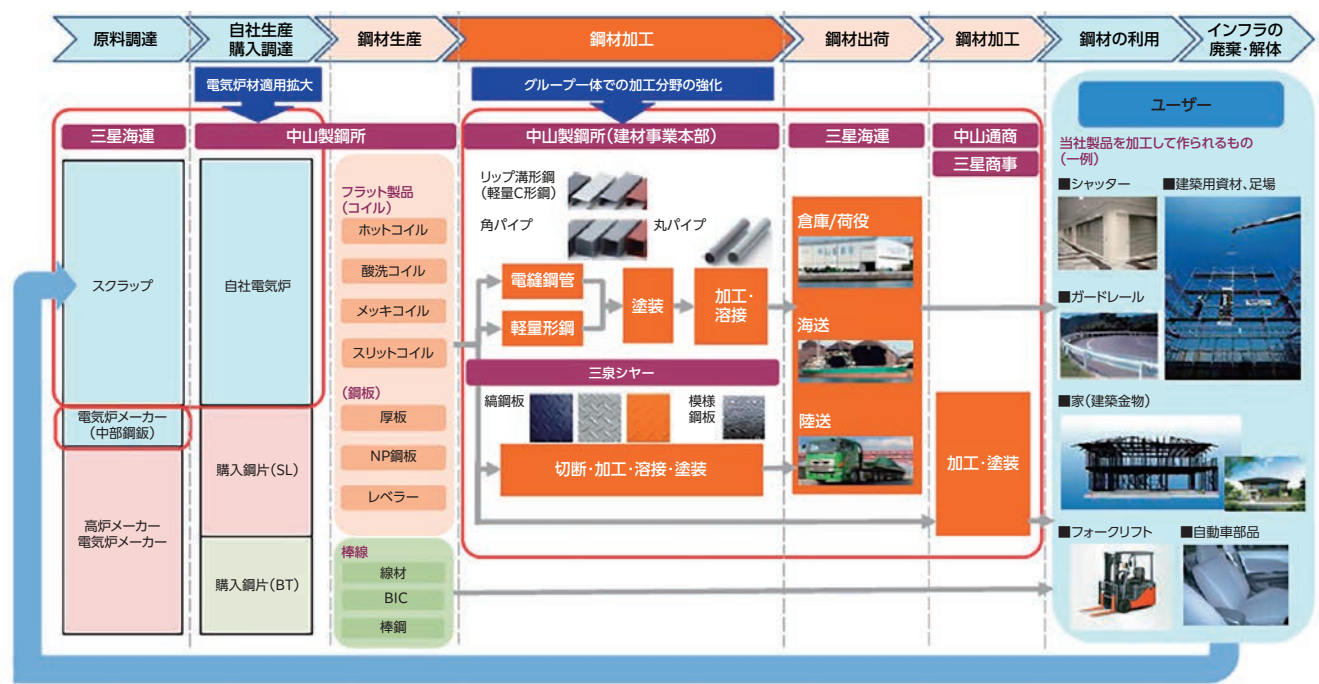
●高付加価値製品の拡販、サプライチェーン拡大

2022年度は、当社グループの主要な分野の需要が低迷し、在庫調整に時間を要し、ユーザーの先安観による買い控えがあり、計画数量を下回りましたが、商社との連携を強化しコイル製品を増販しました。また、高機能材への電気炉材適用として新規開発商品を進捗させています。2023年度から受注を図ってまいります。

●地域密着営業の強化推進

グループ商社の中山通商や三星商事の全国拠点（中山通商5拠点、三星商事28拠点）を活用し、地場に密着した営業の強化を進めており、2022年度の拡販数量は中期経営計画を下回りましたが、販売価格の上昇によりスプレッドが改善され、利益は計画を超過達成しました。

〈グループバリューチェーンの強化〉



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

・安定操業と増産できる体制の確立

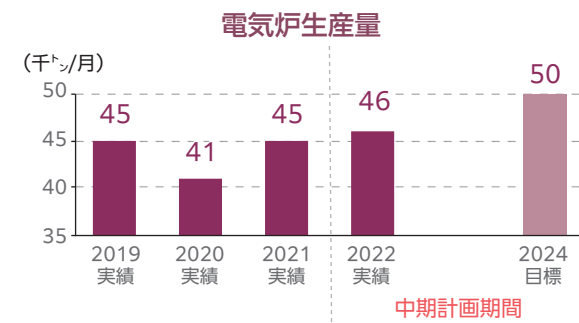
2022年度は、安定操業に努め、4.6万トン/月を達成しました。また、操業安定化に向けて要員を増強、戦力化教育を実施し、2023年度からの昼夜操業拡大に向け体制を整えます。

・上級スクラップ使用比率の低減

2022年度は、前年度や前々年度に比べて上級スクラップの使用比率を低減し、コストダウンを図りました。

・直送圧延比率の向上

2022年度は、従来に比べ電気炉から圧延加熱炉への直送率を向上させることにより、省エネ、運送費低減を図りました。



●スクラップの集荷対策、鉄源多様化

・長期的視点でのスクラップ集荷対策の検討

・岸壁を利用した遠方業者からの海送仕入れ促進

2022年度は、新規遠方業者などを取込み、取引業者数は増加しました。また、AIによるスクラップ検収システムの導入を検討しています。

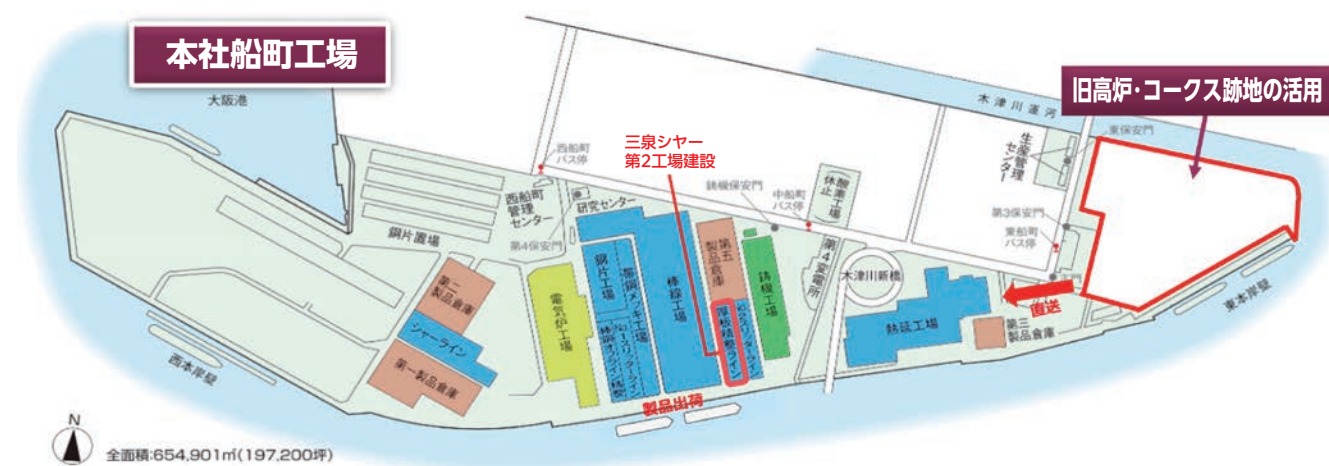
●電気炉生産能力増強策の詳細検討

・製鋼プロセス改革検討グループによる詳細検討

2023年4月に新製鋼検討グループに改称し、2023年度も引き続き詳細な電気炉生産能力増強策を検討しています。

《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
- ・工場レイアウトの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
- ・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



●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

当社は、持続可能な成長と社会的課題の解決に向け、サステナビリティへの取り組みの推進と中長期的な企業価値の一層の向上のため、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。

気候変動への対応としては、2022年3月に「Gリーグ基本構想」に賛同し、5月に参画しました。同年10月には「気候変動関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」提言に賛同しました。また、同年11月に「NakayamaSteel CSR Report2022」を当社ホームページに掲載し、当社グループの環境への取り組み内容を開示しました。



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

・2021年4月に中部鋼鉄株式会社との包括的業務提携契約を締結。同社の新電気炉完成後に提携内容の拡充を図ります。相互にメリットを享受しながら、カーボンニュートラルへ・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

●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

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します。将来を見据えた計画的な更新投資により次期中期経営計画（2025～2027年度）以降での投資負担の軽減も図ります。

安全性向上のための投資については別枠を設け、安全・安定操業への取り組みを一層強化します。

2022年度は、40億円の設備投資を実施しました。

・遊休設備解体後の跡地活用に向けた準備

2022年度より当社船町工場での遊休設備の解体撤去に取り掛かり、2023年度上期末時点では計画した解体撤去を完了し、跡地活用に向け準備を進めています。

●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

DXへの取り組みとして、前中期経営計画期間から取り組んでいる電子契約、ワークフローシステムの導入やRPA活用による業務効率化の対象範囲を拡大しています。また、グループシステム共通の基盤を構築するとともに、業務のあり方を見直しつつデータ活用の基盤づくりを検討し、2024年度には当社の基幹システムを更新することにより業務の改善を推進します。

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～監査等委員会設置会社への移行

ガバナンス体制の強化として、当社は、2022年6月28日開催の定時株主総会の承認を経て、監査等委員会設置会社に移行しました。これにより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強化を強化してまいります。

●譲渡制限付株式報酬制度の導入

取締役が株価変動のメリットとリスクを株主の皆様と共有し、株価上昇及び企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高めるために、2023年6月28日開催の定時株主総会の承認により当社の取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。）を対象に譲渡制限付株式報酬制度を導入しました。

●業績に見合った安定的な株主還元、情報開示の充実

剰余金の配当は、配当政策の基本方針および中期経営計画における2024年度の配当性向目標30%に基づき実施しております。情報開示の充実に関しましては、2023年3月期有価証券報告書におけるサステナビリティ情報等の取組み状況の記載拡充や2023年第1四半期からの決算補足説明資料のホームページへの掲載、年度決算・第2四半期に実施しております決算説明会においては2023年第2四半期より開催タイミングの早期化対応、機関投資家・証券アナリストとの面談機会の増進などのIR活動の充実を図っております。

●働き方改革によるワークライフの充実など

当社従業員がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活、プライベートにおいても、人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できることを目指しています。

多様な働き方として、育児・介護休業制度、短時間勤務制度、時差出勤制度、半日有給制度、在宅勤務制度等の制度運用は各従業員に十分浸透しており、特に昨今、男性育児休業の取得が顕著になっています。

有給休暇取得推進施策で半年以内に5日以上の有給休暇取得を目標とし、さらに年に4～5日有給取得奨励日を設定し、従業員が自由に安心して休暇取得ができる職場風土を築いています。

従業員のワークライフ充実の更なる飛躍のために職場活性化取組みや福利厚生施設の拡充等の諸施策を整備していきます。仕事がかいよくいくことで私生活でも心のゆとりを持つことができる、私生活が充実することで仕事のパフォーマンスも向上するなど、相乗効果をもたらすことで個の強化→職場・組織力強化→企業発展につなげていきます。

中山製鋼所グループの財務戦略

財務戦略～財務状況や設備投資の進捗状況について

中期経営計画における当社グループの財務戦略の基本的な考え方は、「中長期的な企業価値向上のための持続的な成長投資に柔軟に対応できる安定的でかつ健全な財務基盤を確立すること」です。中期経営計画では、2024 年度目標を ROE7%、ネット D/E レシオ 0.1 倍程度に設定するとともに、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べく計画的な更新投資や合理化投資を目的に 3 年間で 190 億円の予算を設定しました。

当社グループの主な資金需要は、運転資金、生産設備の維持更新投資資金や合理化投資資金ですが、中期経営計画では戦略的な事業投資資金として M&A 資金も取り入れました。鋼材生産～加工～販売～物流の一連の機能を保有する当社グループの強みを活かすとともに、それぞれの機能強化を図りその相乗効果を見出すべく、M&A も視野に入れた業務連携も推進してまいります。

2022 年度は、ROE11.0%、ネット D/E レシオ▲ 0.06 倍と両指標とも目標をクリアしました。設備投資については、主に半導体不足等により部品の納入が遅れたことにより 40 億円と進捗が遅れていますが、2023 年度では 2022 年度の未消化分も上乘せし取り組んでまいります。また、機動的な資金調達を可能とすべく、金融機関とのコミットメントライン契約を 2022 年度末に 50 億円増額して 100 億円とし、資金の流動性を確保しています。

株主還元について

当社は、利益配分につきましては、経営基盤・財務体質の強化並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することを基本としています。事業活動を通じて中長期的に企業価値を向上していくことが株主の皆様への最大の利益還元であると考えています。

中期経営計画では、配当性向を 2024 年度 30% としましたが、中期計画初年度の 2022 年度から概ね 30% を実施しました。

資本コストや株価を意識した経営の実践について

中期経営計画では、資本コストを意識しながら収益計画や資本効率に関する目標（ROE）を設定しました。

2022 年度の ROE は 11.0%と 2024 年度目標 7.0%を超過達成できましたが、2023 年 3 月末の PBR は 0.54 倍と、市場評価は低く、課題があると認識しています。

資本コストの低減に向けて、投資家の皆様に当社グループの事業への理解を深めて頂けるよう、さらなる情報開示の充実や IR 活動の強化に注力いたします。2023 年度は、これまで第 1・第 3 四半期決算では非開示であった決算補足説明資料の開示や投資家との対話を増進するように取り組んでいます。また、ESG や人的資本経営の推進、中長期的な企業価値向上の検討などにも適切に開示してまいります。

資本効率の向上に向けて、中期経営計画を超過達成するとともに、資産効率の向上としてたな卸資産のマネジメント強化や保有資産の売却資金の投資資金への充当などにも取り組めます。

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り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、定期的に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。

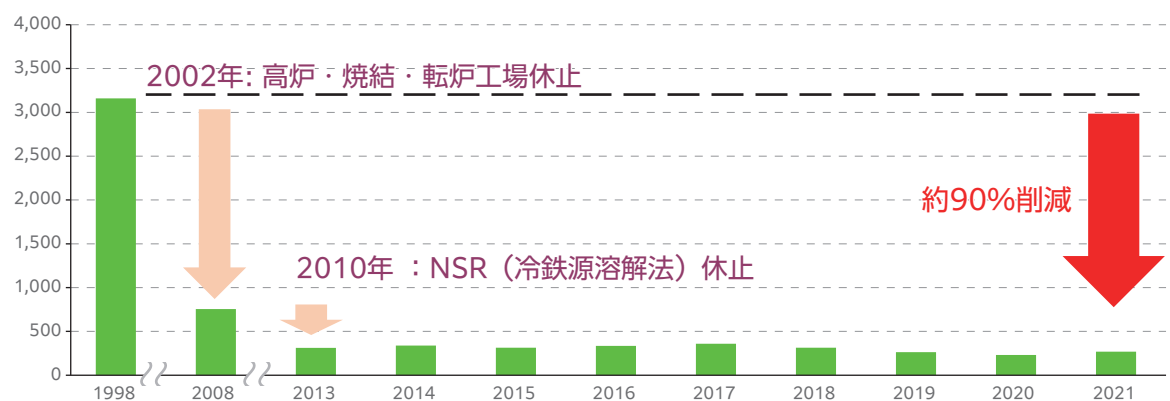


3. カーボンニュートラル・省エネルギーへの取り組み

当社は 1919 年に創業し、1934 年には高炉による鉄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）

（単位：kt）



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）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 を加えた CO₂ 排出量の 2013 年、2022 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。

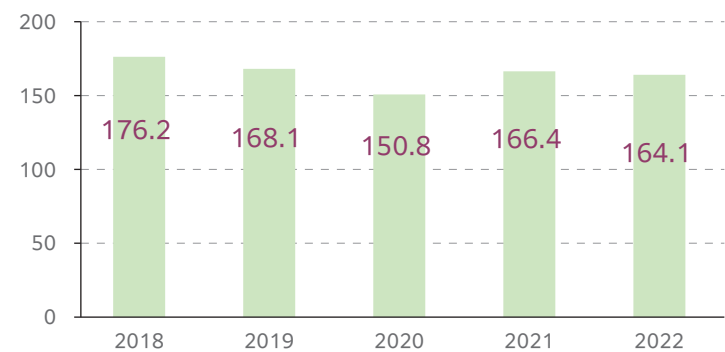
2022 年は継続して熱延工場への電気炉スラブ直送率向上による熱延加熱炉燃料原単位低減の取組みや天井照明に LED を導入するなどして省エネルギー及び CO₂ 排出量、CO₂ 排出量原単位の削減を進めました。

エンジニアリング事業においては、地方自治体における藻場礁の設置によるブルーカーボン（海洋生態系による炭素貯留）の促進事業に参画のうえ、受注施工を行っています。

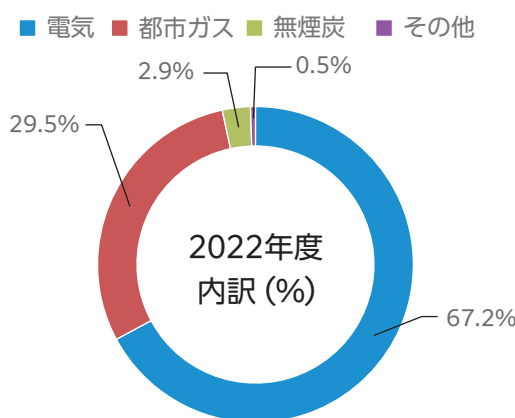
(2) エネルギー総消費量

（単位：原油換算 Mℓ）

(3) エネルギー消費内訳



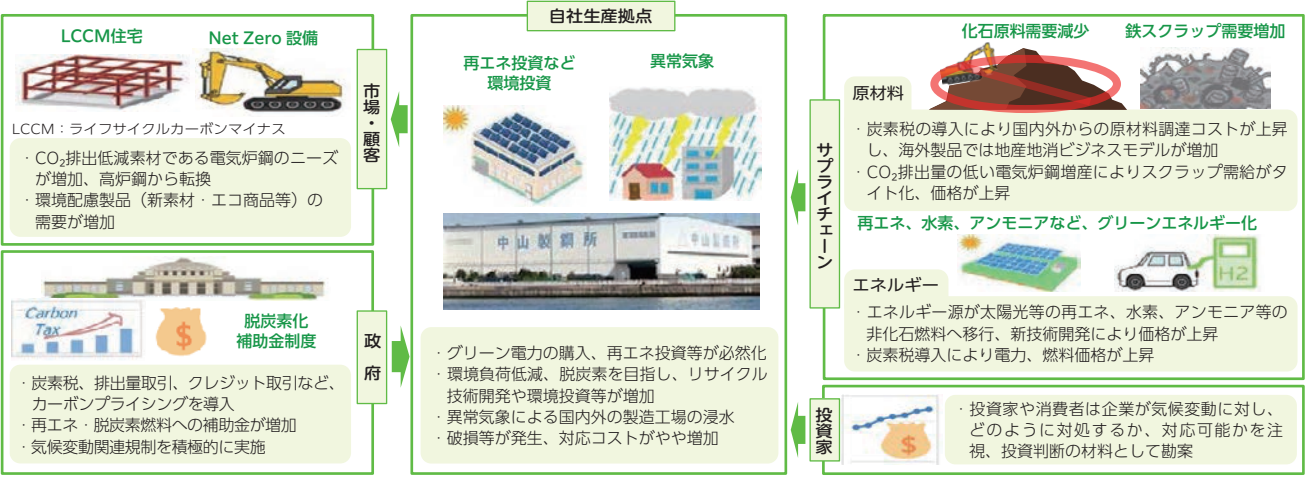
※データは 2022 年 4 月合併の旧中山三星建材（株）を含む



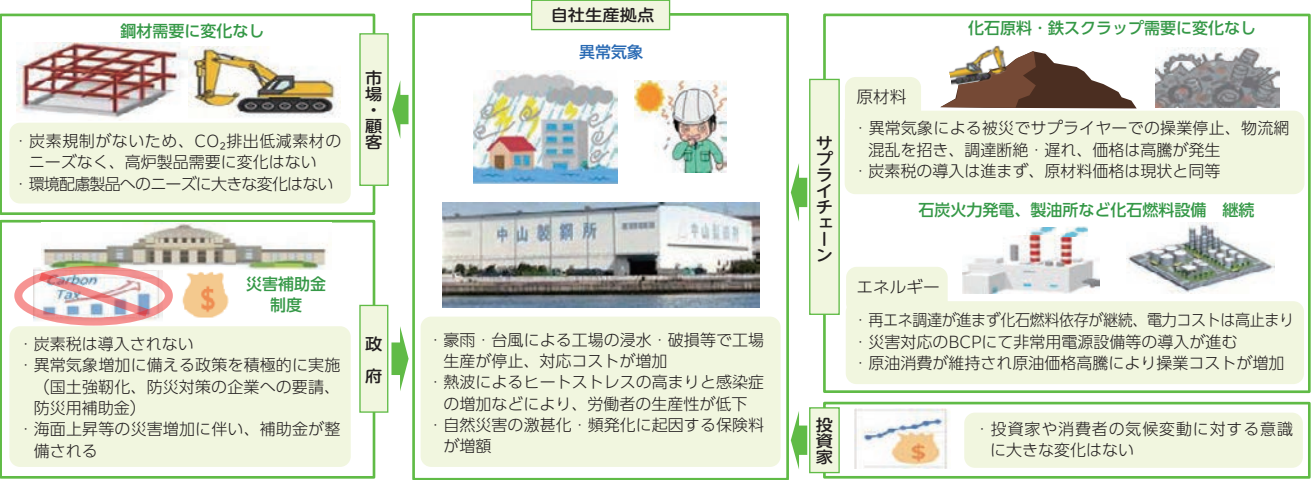
(2) 当社グループにおける事業環境の変化

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 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



② 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) リスク・機会の重要なアイテムとその財務影響度、発生時期、および対策

当社中・長期的な気候変動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、TCFD 提言において推奨されるシナリオ分析を活用しました。

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、事業上の短期・中期・長期的な課題を検討しています。

以下に特に重要度の高い内容について、下記のとおり推進してまいります。

《リスクへの対応》

①炭素税、排出量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（次ページ表（1））、および脱炭素社会に向けての他産業における高炉製品に代わる新素材・新技術の開発による鋼材需要の減少への対応（同表（4））

【財務影響】炭素税が2030年に\$140、2050年に\$250で導入され、対策を講じなかった場合、両年におけるCO₂排出量を325千tと想定すると、そのコスト負担額はそれぞれ58億円、105億円になります（足元での地球温暖化対策税289円/t-CO₂との差額にて算定、炭素税はIEA WEO2022 NZE 参照）。

また、他産業で高炉鋼材に代わる新素材・新技術の開発があった場合、当社の購入高炉鉄源を使用している製品（現状、全体の約5割）の販売数量が減少し、売上高、収益が減少する可能性があります。

【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の実現、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再エネ化も併行して対応しています。

②サプライチェーンにおける脱炭素化への対応によるコスト増加分の原材料価格への転嫁に伴うコスト負担増加への対応（下表（2））

【財務影響】①項同様、炭素税導入で調達先（高炉メーカー、電気炉メーカー）で対策が講じられなかった場合、購入鉄源の価格上昇により、コスト負担額が2030年で105億円、2050年で188億円の増加になるものと想定されます（前提条件は①項同様）。

【対策】省エネなど自社によるコスト削減とサプライチェーンへの省エネの働きかけと共に、サプライヤーとのエンゲージメントを継続的に実施のうえ、原材料価格変動に臨機応変に対応すべく、連携を強化します。長期的には新燃料の利用拡大、船舶の燃料転換などを推進してまいります。

③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への対応（下表（8））

【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を充実してまいります。

《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℃～2℃未満	移行リスク	(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	高	中期	・省エネ推進、設備投資実行など自助努力によりCO ₂ 削減を推進
		(2) サプライチェーンにおける脱炭素化への対応	高	中期	・省エネなど自社によるコスト削減とサプライチェーンへの省エネの働きかけを推進 ・サプライヤーとのエンゲージメントを継続的に実施、原材料価格変動に臨機応変に対応すべく、連携を強化
		(3) 車両、船舶のCO ₂ 排出規制	中	中期	・製品運搬、原材料納品など物流費アップによる操業コスト、調達コスト負担の増加 ・長期的には新燃料の利用拡大、船舶の燃料転換等を推進
		(4) 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	高	中期	・CO ₂ 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 ・ハイブリッド車、燃料電池車、電動車の導入など推進
		(5) 脱炭素・省エネ技術要請の高まり	低	中期	・電気炉排熱回収設備などサプライヤーとの情報交流により新技術導入を推進
		(6) 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	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
		(7) CO ₂ 排出量の高い鉄鋼製品離れ	中	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
		(8) 気候変動関連の情報開示への対応不足	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を充実
	機会	(9) 高効率生産・省エネ技術の進歩	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
		(10) 再生可能エネルギー技術の発展	中	中期	・建屋屋根への太陽光発電設備の設置など再エネ化を推進
		(11) 脱炭素意識の高まりに伴う消費者意識の変化	高	中期	① CO ₂ 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 ・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）
		(12) 自然災害備えへの政府・企業・消費者の対応	中	中期	② LCCM住宅化の進行に伴う建材製品需要の増加 ・製品環境認定を取得のうえ、建材製品販売を推進
4℃	物理的リスク	(13) 自然災害備えへの対応	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
		(14) 平均気温の上昇や海面上昇に伴う事業環境の変化	中	中期	・作業環境の改善、自動化・省人化設備の導入を推進
		過去と同等の災害	中	短期	・原材料調達先の多様化を推進 ・BCP（事業継続計画）の実行によるスムーズな復旧を推進
		過去にない激甚災害	高	長期	・BCM（事業継続マネジメント）体制の構築・運用により鋼材販売遅延を極小化 ～設備・施設の強化 ～鉄鋼メーカーなどとの業務連携による融通制度構築

④平均気温の上昇や海面上昇に伴う事業環境の変化への対応 〈前ページ表（14）〉

【財務影響】4℃シナリオにおける本社・船町工場での浸水は50cm～1m、営業停止日数13.5日と想定(WRI Aqueduct、および国交省2019.4策定「治水経済調査マニュアル」参照)され、その場合の売上高減少額は最大約62億円となります。

【対策】自社における既存操業の維持が困難となり、拠点の移転、設備対応、物流ルート変更に対するコストの増加が想定される場合、およびサプライチェーンにおいて供給体制が不安定となることを想定した場合への対応として、原材料調達先の多様化、およびBCP（事業継続計画）の実行によるスムーズな復旧を推進します。また、体制固めとして、BCM（事業継続マネジメント）体制を構築することで、鋼材販売遅延の極小化を推進すべく、設備・施設強化、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。

《機会への対応》

⑤脱炭素意識の高まりに伴う消費者意識の変化への対応 〈前ページ表（11）〉

【財務影響】建築業界、建設業界など、当社主要販売先である多彩な職種の・多くの企業から引き合いが増えるものと想定した場合、約24億円の売上げの増加が期待できます。

【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。

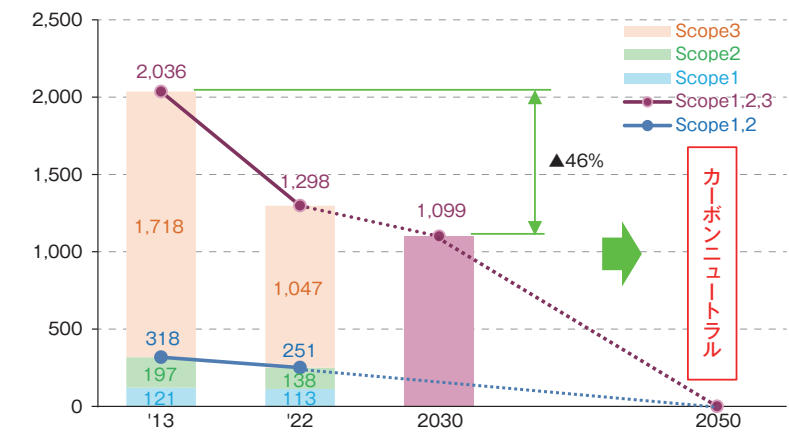
4. 指標と目標

(1) バリューチェーン全体におけるCO₂排出量削減実績と目標

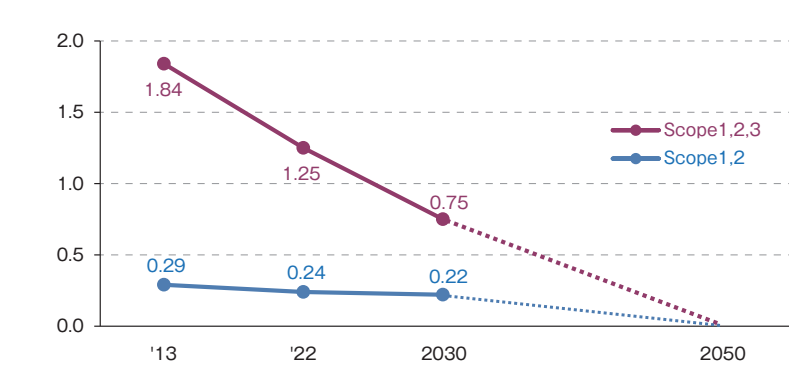
当社では、2050年カーボンニュートラルに向けてバリューチェーン全体での排出量削減が重要であると認識しており、また、自社における直接・間接排出量（Scope1, 2）よりもサプライチェーンの排出量（Scope3）が多いことから、Scope3を含めた2030年目標値（※1）として2013年比46%削減、2050年カーボンニュートラルを掲げています。

当社におけるScope1, 2, 3排出量は2022年実績で1,298千t-CO₂となり、その内、自社の活動からの排出量（Scope1, 2）は251千t-CO₂で全体の2割弱となっています。

CO₂排出量（Scope1, 2, 3）の推移（千t-CO₂/年）



CO₂排出原単位の推移（千tCO₂/1次鋼材t）

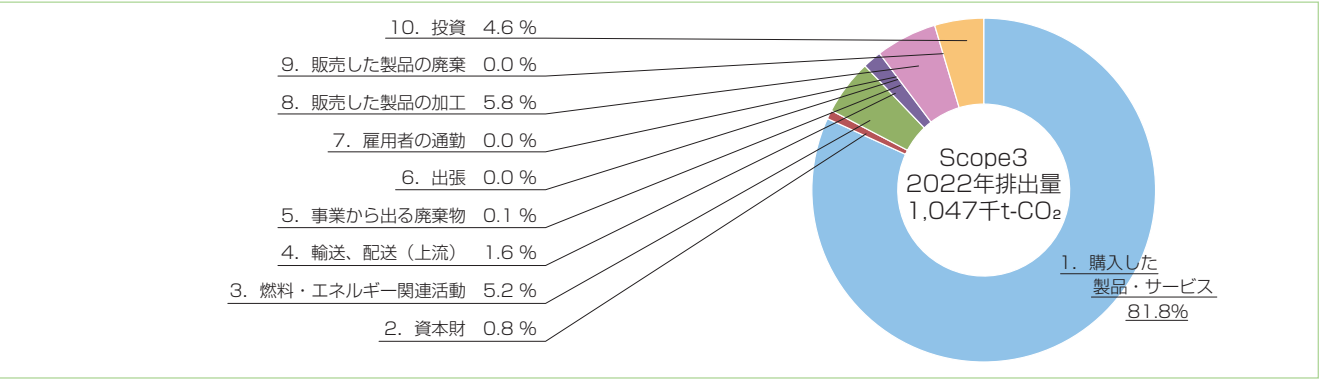


- ※1 当社における温室効果ガスは、CO₂がほぼ全量であり、その他のガスは極めて少量であることからCO₂に絞り算定しました。
- ※2 CO₂排出量は当社の鉄鋼事業、建材事業の全工場、エンジニアリング事業におけるScope1, 2とScope3を示し、グループ会社分は現在算定中で、来年度に開示する予定です。
- ※3 CO₂排出量算定にあたり電力会社からの供給電力は調整後係数を適用、排出原単位は「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース ver.3.2」を適用しました。

《Scope3 排出量 2022 年度実績》

カテゴリー		CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)		2022 比率
		2013 年	2022 年	
1	購入した製品・サービス	1,493,848	856,779	81.8%
2	資本財	4,053	8,739	0.8%
3	燃料・エネルギー・活動	55,023	54,445	5.2%
4	輸送、配送（上流）	20,350	17,255	1.6%
5	事業から出る廃棄物	617	945	0.1%
6	出張	94	104	0.0%
7	雇用者の通勤	224	244	0.0%
10	販売した製品の加工	51,173	60,332	5.8%
12	販売した製品の廃棄	54	56	0.0%
15	投資	92,340	48,219	4.6%
合 計		1,717,776	1,047,118	100%

カテゴリ8, 9, 11, 13, 14は該当なし



(2) 2050年カーボンニュートラルに向けてのロードマップ

当社では2050年カーボンニュートラルに向けての取組みを事業拡大のチャンスと捉え、CO₂排出量が高炉製品の1/4である電気炉製品の生産比率を飛躍的に向上のうえ、Scope3の排出量を大幅に削減してまいります。また、省エネ設備、熱延直送圧延、太陽光発電などの導入を進め、2030年には2013年比46%以上のCO₂排出量削減を目指します。

更に2050年カーボンニュートラルに向けては、更なる燃料・電力原単位の削減のための新設備技術、新燃料などの生産設備・船舶などへの適用、再エネ設備、廃熱回収発電設備の導入などを推進してまいります。

《2050年カーボンニュートラルに向けてのロードマップ》

	対 象	～ 2030 年	～ 2040 年	～ 2050 年
CO ₂ 排出量（Scope1, 2, 3）削減率		△ 46%		実質ゼロ
1	自社電気炉鋼製品比率の向上	Scope3	電気炉操業時間拡大（昼夜操業） 電気炉生産能力増強	
2	燃料原単位の改善	Scope1	電気炉増強時の熱延直送圧延の導入 電気炉生産能力増強時の石炭系原料のバイオコークスへの転換	
3	電力原単位の改善	Scope2	省エネ設備導入、操業改善 電気炉への新電源システムの導入	
4	新燃料（メタネーション、水素など）、アンモニアなどの活用	Scope1	加熱炉、溶融炉などへの新燃料の利用拡大 船舶の燃料転換（グループ会社）	
5	再エネ、排熱回収発電設備の導入	Scope2	太陽光発電設備、PPAの導入 省エネ設備導入、操業改善	
6	再エネ由来電力の使用拡大	Scope2	再エネ由来電力使用拡大	
7	低カーボン鉄源の調達拡大	Scope3	電気炉鉄源の調達拡大、高炉鉄源の低カーボン化	
8	カーボンオフセット	Scope1,2		クレジットなどの調達

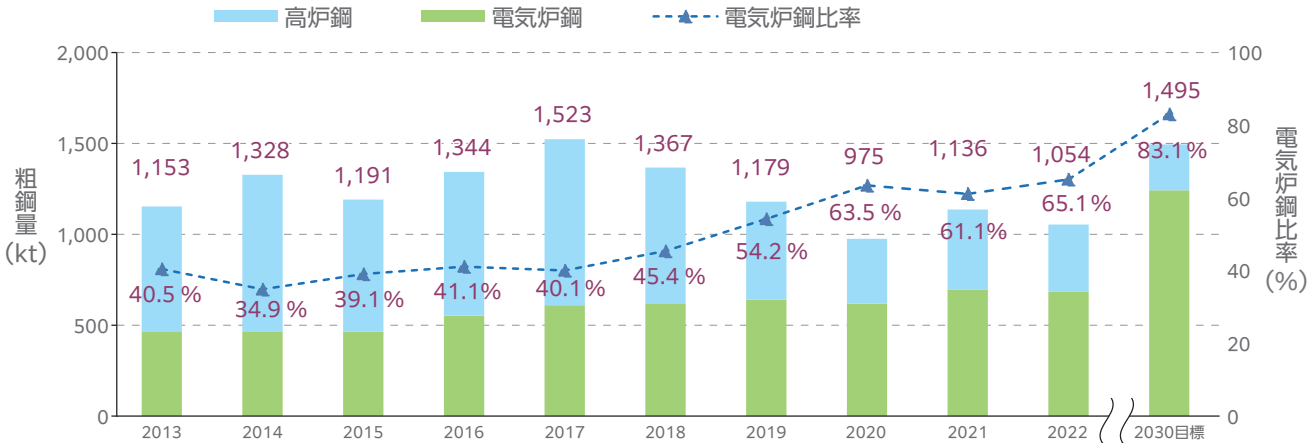
5. リサイクル（循環型社会への貢献）

(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。

■電気炉鋼比率推移



※注）2030年のCO₂排出量削減目標値については、自社電気炉増強および鋼材販売数量150万トン／年の前提で計算しています。

(2) 鉄スクラップのリサイクル

当社では工場設備・施設などの解体時に発生する鉄スクラップを鉄スクラップ調達先に供給、加工処理のうえ当社へ返納するリサイクルスキームを構築しており、2022年度では20.14トン进行处理しました。

(3) 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。

(4) 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。2022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5.7千トンまで削減できました。リサイクル率は96.1%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。

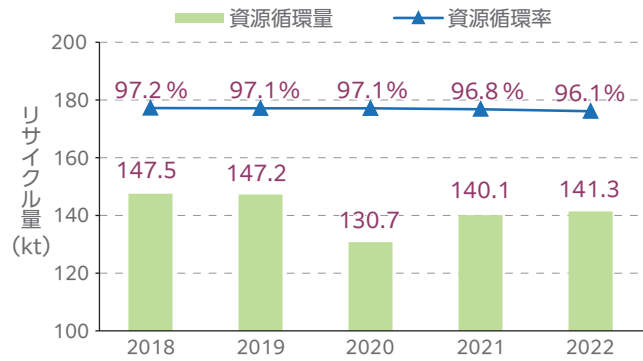
■副産物内訳

年度	2018	2019	2020	2021	2022
外販	78.2	75.7	70.0	71.7	75.6
中間処理	21.9	26.4	22.9	25.8	26.5
社内使用	47.4	45.2	37.8	42.6	39.2
リサイクル量計	147.5	147.2	130.7	140.1	141.3
最終処分量＊1	4.2	4.4	3.9	4.6	5.7

※データは2022年4月合併の旧中山三星建材（株）を含む

＊1 最終処分量：リサイクルされずに埋め立て処理を行った廃棄物量

■副産物のリサイクル推移



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。

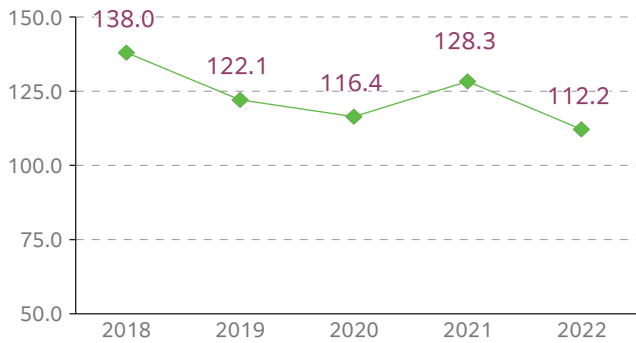
(1) 大気汚染物質の排出量削減

当社の主な大気汚染物質は窒素酸化物（NOx）と硫黄酸化物（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。

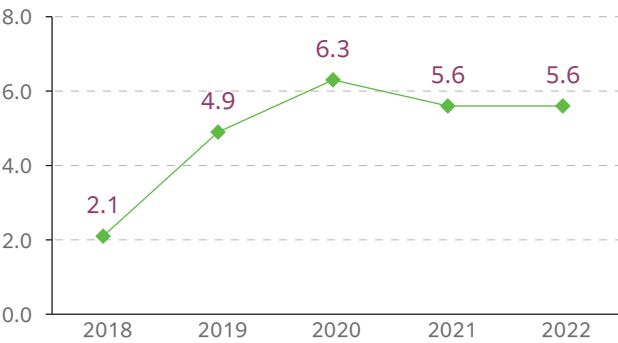
■窒素化合物（NOx）排出量

（単位：t）



■硫黄酸化物（SOx）排出量

（単位：Nm³）



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。

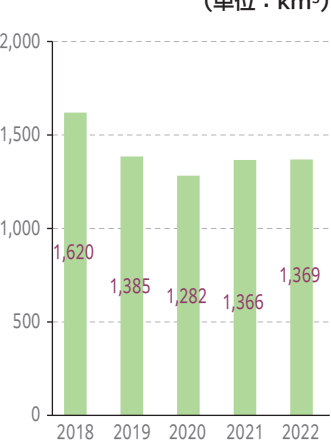
地球温暖化に影響するフロン類の大気中への排出を抑制するため「フロン排出抑制法」に従って適正に管理しています。業務用空調機器などの対象機器の定期点検、漏洩量の算定などを行っています。

(2) 水資源の有効活用と水質汚濁対策

2022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、32万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。

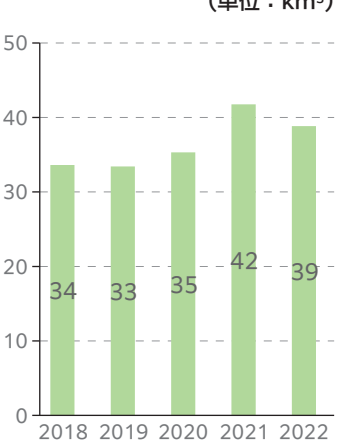
■工業用水の使用量

（単位：km³）



■上水の使用量

（単位：km³）



■取水源および排出先別 水量

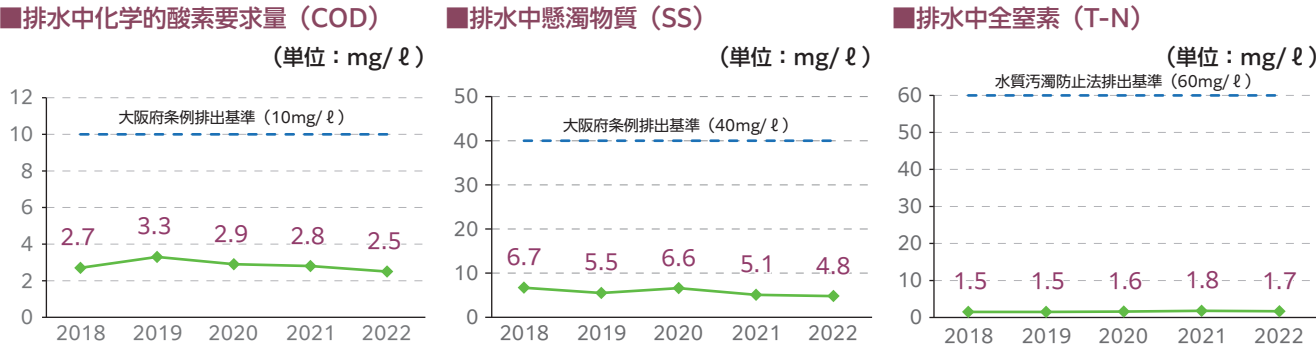
（単位：km³）

項目		2018	2019	2020	2021	2022
水源別 取水量	工水	1,620	1,385	1,282	1,366	1,369
	上水	34	33	35	42	39
	冷却用海水	2,891	2,891	2,899	2,899	2,899
	地下水	4	5	6	8	13
	計	4,549	4,314	4,222	4,315	4,320
放流 先別 排水量	下水道	5	5	5	5	5
	河川・海域 (処理水)	269	288	280	251	317
	河川・海域 (無処理) ※1	2,895	2,895	2,905	2,907	2,912
	計	3,169	3,188	3,189	3,163	3,234

※1：汚濁負荷量が増加しない間接冷却用途に供された水

※データは2022年4月合併の旧中山三星建材（株）を含む

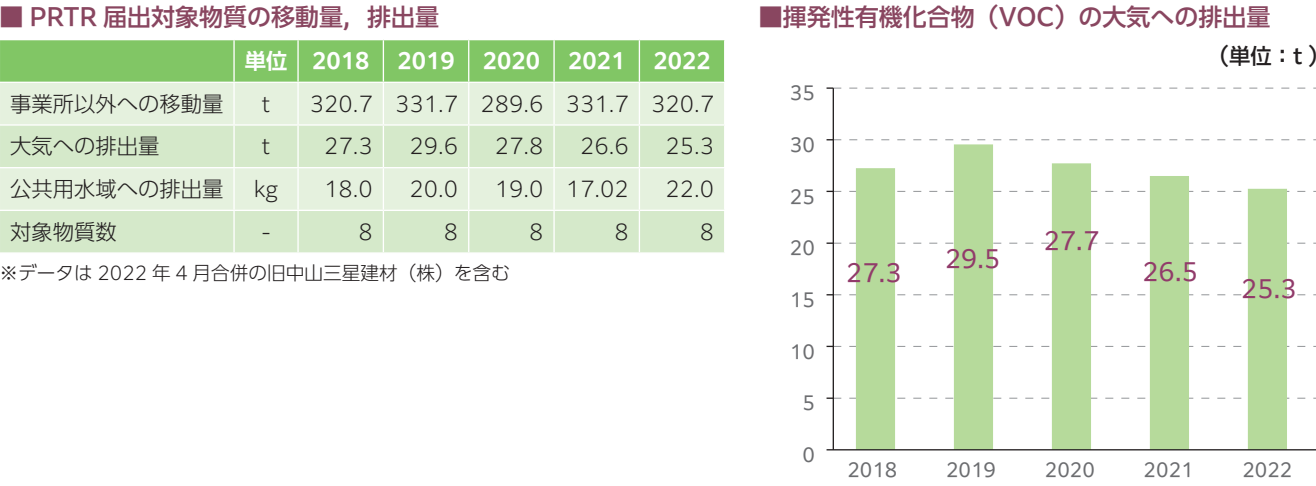
生産工程で使用する水の90%以上を再利用しており、水資源の有効活用および排水量の抑制を図っています。公共用水域への排水は適時、化学的酸素要求量（COD）、懸濁物質（SS）、全窒素（T-N）や有害物質等を測定しており、水質汚染の予防に努めています。2022 年度は水質に関する基準超過等の違反や罰金が適用されるような事例はありませんでした。



(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。2022 年度は、特定化学物質の事業所以外への移動量 321t、大気への排出量 25t、公共用水域への排出量 22kg であり、その内、揮発性有機化合物（※2）の大気への排出量は 25t 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



※データは 2022 年 4 月合併の旧中山三星建材（株）を含む

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。

Social 社会への貢献

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》



《人的資本経営の推進》

(1) 人材育成の強化	「経営に貢献する人づくり」の観点から、各職場における OJT 教育を基本とする方針 - 階層別研修やスキルアップを目的とした研修などの人材育成プログラムによる支援 - 自主管理活動（JK 活動）や通信教育・資格取得奨励制度を通じての能力開発支援
(2) 人材のダイバーシティ推進	- 成長戦略をけん引する強みや個性を持つ人材の採用 - 性や価値観によらず多様な人材が活躍できる環境の整備 - ジェンダー・経験者採用を問わず、管理者への登用を行う方針（2023 年 6 月 28 日の第 129 回定時株主総会において女性取締役を選任）
(3) 多様性の確保	- 育児・介護休業、在宅勤務、時短勤務、半日有給等の制度の整備 - リモート環境や福利厚生施設の整備 - 男性育児休業の取得推進 - シニア人材の活用拡大
(4) 従業員エンゲージメントの向上戦略	- 健康経営の推進（健康経営優良法人の認定、健康意識調査および特定保健指導の実施など） - 働きやすい職場環境の整備（空調設備の更新、更衣室およびトイレの改修、「憩いの場」の整備など）

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

- 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。
- 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。
- 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。
- 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 2022 年は直協総合の安全成績は 15 件の災害が発生し、まだまだリスクの洗い出し、安全感性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。

2023 年度は全ての基本となる「5S 活動」については昨年末に実施した社長パトロールを今年度も実施する。また「安全 3 原則」「リスクの抽出」「安全設備改善」については、パトロール班による定点観測を継続し、リスク排除・低減に繋げ安全の先取りで災害防止を図る。

衛生面では健康診断結果で要注意者となった方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リスク低減を図る。今年度は現在の安全活動をいかに意識を持って取り組むかであると考え、直協社員一人ひとりが自覚と責任を持った考動で、安全に強い会社・職場・人を形成し、年度で無事故・無災害を達成する。

スローガン **「5S」と「リスク低減」の安全考動を実践し 必ず達成ゼロ災害！**

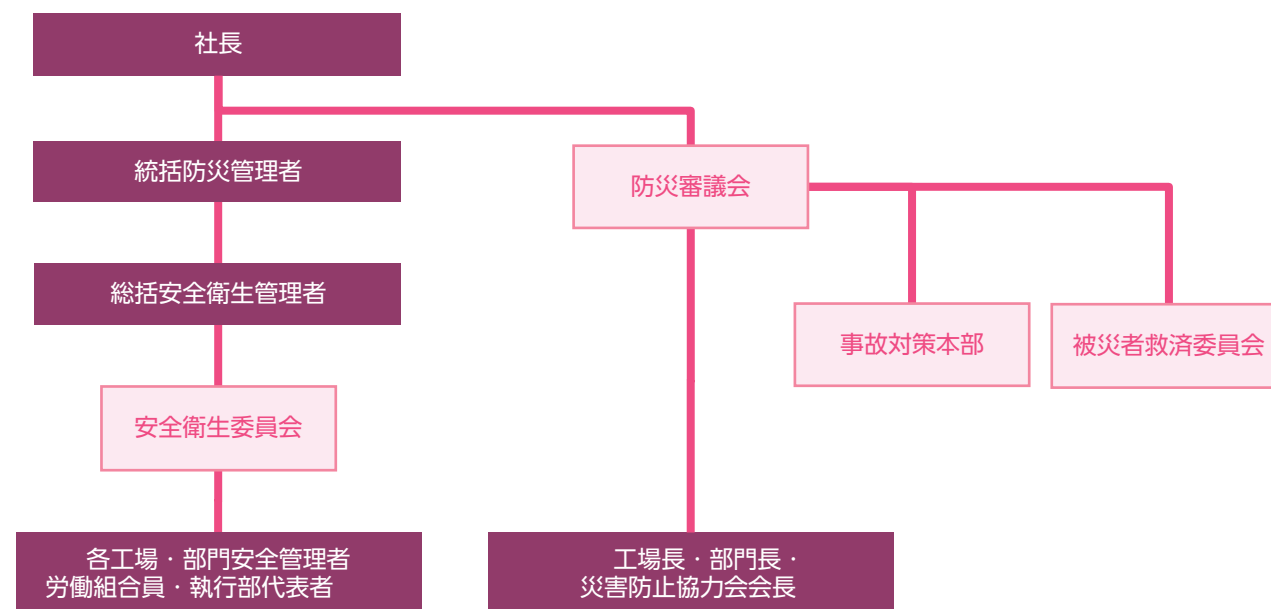
目 標

(1) 安全	⇒	休業災害	ゼロ
(2) 衛生		職業性疾病	ゼロ
(3) 交通		交通災害（休業・事故）	ゼロ

重点項目	安全管理	(1) 「安全考動」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、2022 年度は 3 月 7 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、2023 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 90 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。

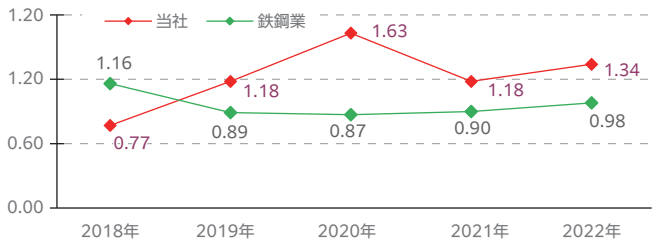
(3) 過去 5 年間における災害発生の推移

2022 年は 4 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。2023 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 ※発生件数は暦年集計 (件)

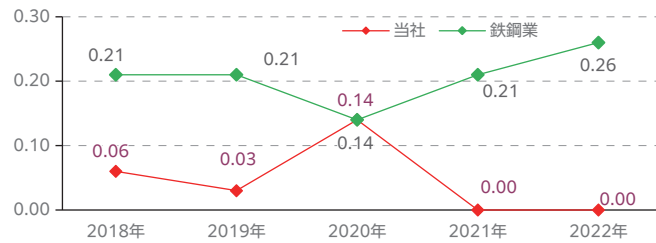
	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
死 亡	0	0	0	0	0
休 業	2	4	5	3	4
不 休	9	8	5	11	12

■度数率



※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の

■強度率



(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。また数年実施してきた新型コロナウイルス感染防止対策についても、一部継続し感染防止に努めています。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

	2020 年	2021 年	2022 年	備 考
パフォーマンススコア (点)	74.3	72.3	72.0	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 (%)	72.5	70.4	70.2	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)	60.7	59.3	58.7	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 (%)	58.0	56.9	56.1	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)	48.0	46.3	48.3	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 (%)	38.5	36.2	39.8	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)	40.1	40.7	41.0	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 (%)	61.8	67.6	63.2	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

■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

■通勤災害・構内車両事故推移 (件)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
通勤災害	0	1	1	3	1
構内車両事故	4	4	3	1	0

(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

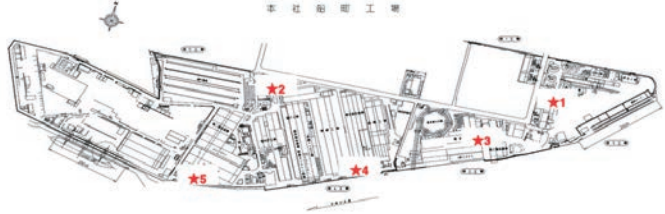


(7) AED の設置

当社では安全衛生管理体制を整える観点から、万が一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 拠点をすべてに設置しております。

(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

	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	備 考
入構者安全衛生教育	1,729	994	1,105	1,070	1,206	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	19	13	16	16	9	
RST 教育 (班長候補者)	0	20	0	10	5	RST 資格者 (社員) による社内での教育
危険体感教育	179	140	82	51	49	
ガス技能講習	0	0	5	10	6	2020 年度より登録講習機関として再開
玉掛技能講習	0	0	9	20	9	2020 年度より登録講習機関として再開
墜落制止器具特別教育	0	67	30	61	70	トレーナー研修修了者による社内での特別教育
普通救命講習	43	94	0	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 2023（大規模法人部門）認定

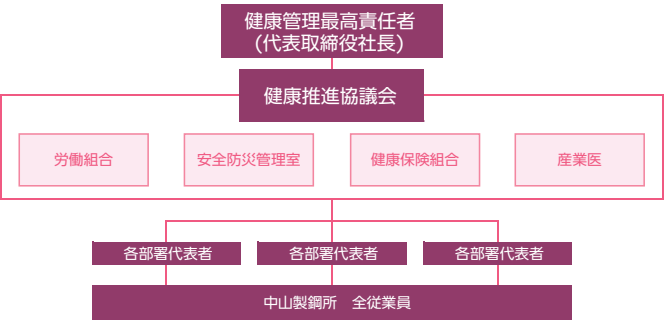
当社は経済産業省と日本健康会議が主催する「健康経営優良法人制度」の大規模法人部門において、2020 年以降継続して、健康経営優良法人として認定されています。

2023 年は 3 月に「健康経営優良法人 2023」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 (%)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度目標	最終目標値
血圧	62.6	53.5	59.1	53.0	45.0	17.9
血糖	45.0	44.4	48.2	46.3	33.4	12.1
脂質	63.3	66.8	68.6	66.5	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 2025 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 (%)						■特定保健指導の実施率 (%)					
2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度目標	最終目標値	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度目標	最終目標値
38.0	38.2	32.4	36.8	30.0	20.0	36.1	38.2	36.4	35.9	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、多様性の確保、従業員エンゲージメントの向上戦略という 4 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。2023 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 6%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・バランスの充実を図るべく、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、従業員が安心して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。

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 2024 年 4 月からの導入に向けて検討しております。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

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
非正規従業員（人）	59	62	61	51	84
非正規従業員の割合（%）	11.7	12.2	11.4	10.7	9.8

※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

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
自己都合退職者（人）	12	7	11	15	25
自己都合退職率（%）	2.4	1.4	2.1	2.8	3.3

※正規社員対象（契約社員除く）

(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

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
女性従業員（人）	31	43	46	44	75
女性従業員比率（%）	5.9	7.9	8.0	7.6	9.0
女性管理職（人）	5	6	6	7	9
女性管理職比率（%）	4.8	5.7	5.9	7.7	5.9

※労働者の男女の賃金の格差 79.1%（2023 年 3 月末現在）

■有給休暇取得率

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
有給休暇取得率（%）	63.8	80.2	48.0	74.7	75.3

※ 2020 年度新型コロナウイルス感染拡大…一時帰休実施

■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 | ①マネージャー職に占める女性割合を 25%以上とする
②有給休暇取得率を 80%以上にする |
| 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
有給休暇取得の啓発 |
| 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
半日単位の有給休暇制度の導入 |

(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

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
男性取得人数（人）	0	0	0	1	5
女性取得人数（人）	1	1	2	1	1

※男性育児休暇取得率は 31.3%（2023 年 3 月末現在）

(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。

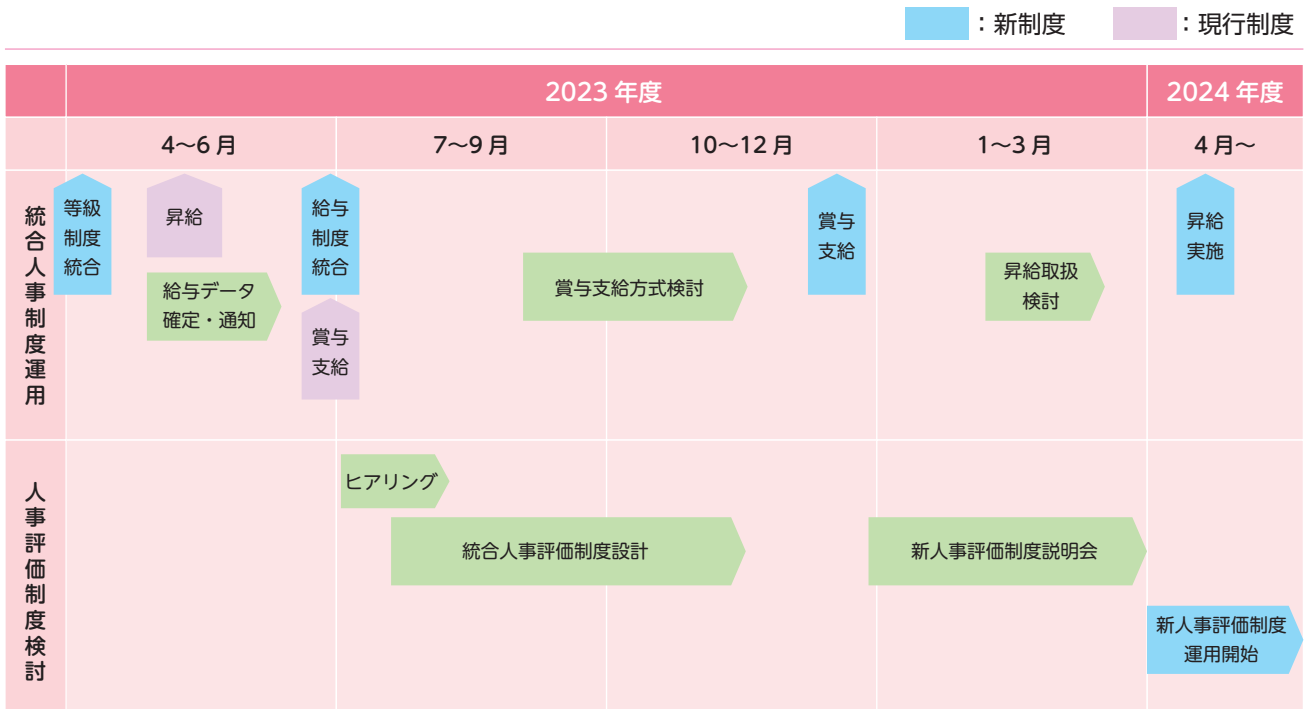
■障がい者の雇用率

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
障がい者雇用率（%）	1.43	1.37	1.31	1.53	2.31

(5) 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。

2022 年 4 月の中山三星建材との合併を機に、人事評価制度の統合・見直しを行い 2024 年度からの再構築に向けて取り組んでおります。

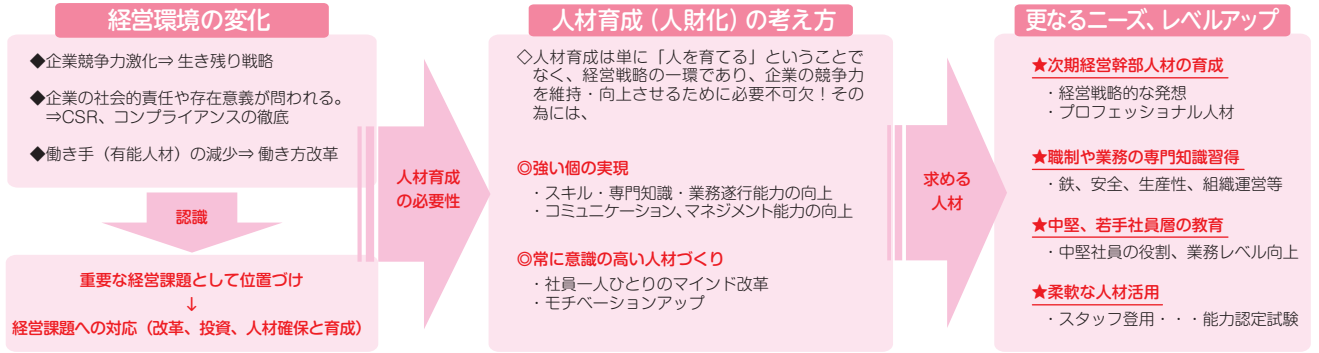


(6) 人材育成

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 - J T 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 イ ン 運 転 士 安 全 教 育	健康 経 営 策 略	コン プ ラ イ ア ン ス 講 習 会	免 許 資 格 取 得 講 演 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 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）	一般	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・責任を身に付ける。 工場見学 安全教育 ISO 教育 JK 基礎教育 玉掛け技能講習 ガス溶接技能講習 コンプライアンス基礎教育		各種 セ ミ ナ ー ・ 講 演 会			
	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・責任を身に付ける。									

☆他社交流付研修

③大学等との連携強化による「商品開発」の推進と「教育・人材育成」への貢献（国立大学法人 熊本大学※¹ 他）

・共同研究等を通じて得られた科学的根拠に裏付けられた知見や技術を取り入れた機能的で環境にやさしい「NAKAYAMA グリーンスチール」の開発に取り組んでいます。

・鉄鋼・製造業を担う優秀な人材の育成や大学等の教育活動への貢献を目的とした「モノづくり」体験型のインターンシップや工場見学等の独自のプログラムを実施しています。

※ 1 2023 年 8 月「博士企業人育成コンソーシアム」入会

③研修受講実績

(単位：人)

	名 称	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
階 層 別 研 修	次期経営幹部研修	－	－	開催延期	2	2
	室課長研修	対象者なし	6	3	1	1
	係長研修 マネージャー選抜課題研究	4	2	対象者なし	3	3
	作業長研修	7	9	4	開催延期	5
	班長研修	11	11	14	開催延期	8
	中堅社員研修	－	－	4	4	6
	新入社員研修	19	13	16	16	14
ス キ ル ア ヅ プ 研 修	管理職環境 ISO 教育	－	－	－	15	対象者なし
	環境教育	55	2	開催延期	開催延期	7
	鉄鋼商品研修	－	－	4	対象者なし	2
	鉄鋼材料技術講習	－	－	4	2	対象者なし
	コーチング研修	0	0	0	2	対象者なし
	鉄鋼概論	－	－	40	8	14

④従業員の研修・教育費用実績

(単位：千円)

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
従業員の研修・教育費用実績	1,579	2,475	2,230	2,890	12,042

※ 2022 年度より社外講習参加費用、資格取得受験費用および建材事業本部従業員教育・研修費用含む

(7) 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 回のペースで開催し、2023 年度で 143 回を数えます。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、近年のコロナ禍にあっても組織力の強化を図り、各職場では改善活動に取り組んでいます。また、若年層向けの JK 教育を実施するなど、JK 活動推進に努めています。

■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）



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

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
受入れ学校数	5	1	1	3	4

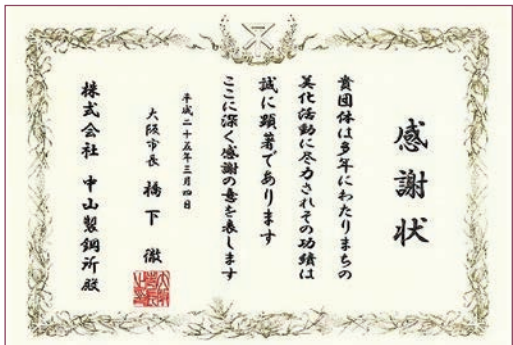


(2) 地域美化ボランティア活動

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、2022 年度は年 9 回実施しております。

毎回有志約 25 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

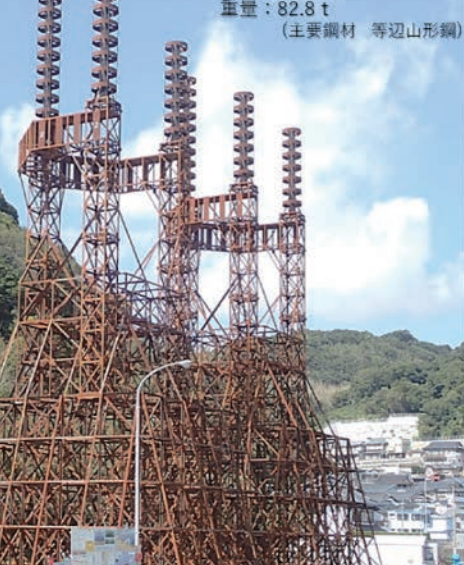
(千円)

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
寄付金	5,640	8,168	6,945	5,674	7,630
政治献金	0	0	0	0	0

(4) 海洋エンジニアリング事業を通じた地域貢献

遠洋漁業、沖合漁業を取りまく環境は非常に厳しいものがあります。このため、水産資源の管理が必要となり、『獲る漁業』から『つくり育てる漁業』へと開発が急がれています。この海洋牧場の開発に、『いち速く取組んだ』のが中山製鋼所です。

海洋エンジニアリングの詳しい取り組み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/engineering/ocean/index.html>



寸法：底面 17.5×17.5m
高さ 35m
重量：82.8 t
(主要鋼材 等辺山形鋼)

超高層魚礁 SR-35-2型

地元漁業者からの要望に応じて開発した日本最大級の高さの魚礁です。今回長崎県にて初めて採用され、杵岐郷ノ浦沖合に設置予定です。

九州営業所の水中ドローンで類似機種種の追跡調査を実施し、約 1000～2000 匹のイサキの群れや、マアジ、インダイの群れ、ブリ等が確認されており、豊かな海の保全に貢献しています。

水中ドローンは自社の魚礁、増殖礁、藻場礁の調査だけでなく、他社からの調査案件を受託した際にも活躍しています。



魚礁に集まるイサキの群れとアジの群れ





水中ドローン CHASING M2



アオリイカ産卵礁の開発

アオリイカは寿命は1年ほどの、最大2~4kgに成長する南方起源のイカです。近年気候変動により海水温が上昇している中で生息域が北上していることから、地元の漁師や大学研究機関と協力しアオリイカの生態についての研究や産卵礁の開発を行い、全国各地でアオリイカの資源量を増やすために産卵礁設置に取り組んでいます。気候変動は水産業に大きな影響を及ぼす問題であり、今後も設置した産卵礁の追跡調査を通してさらなる開発、改良を進めていきます。

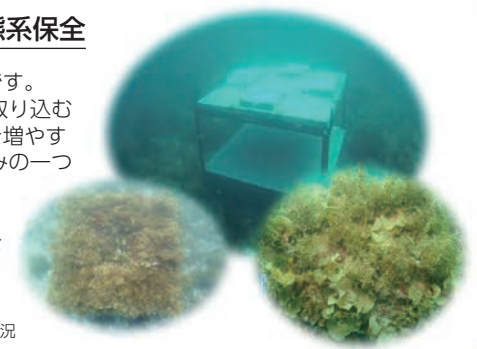


※写真：アオリイカ産卵礁と産卵に来たアオリイカ、卵

藻場礁開発による藻場造成、ブルーカーボン生態系保全

ブルーカーボンは海藻類等に取り込まれた炭素のことです。陸の植物よりも海の植物（海藻等）の方が大気中のCO₂を取り込む割合が高いことから、藻場（海藻が生えている沿岸地帯）を増やすことで、大気から海洋に循環したCO₂を吸収させる取り組みの一つとして新たなCO₂吸収源として注目されています。

また、藻場は魚類の産卵場や餌場、隠れ家にもなるため、海洋エンジニアリング室では、全国各地での藻場礁（海藻を増やすための礁）の開発試験を実施しCO₂削減や、将来に豊かな海を残すための取り組みを行っています。



※写真：当社開発藻場礁、海藻生育状況

(5) 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、「大正ものづくりフェスタ」や地域行事への協賛、参画を通じて、地域社会の活性化に貢献すると共に、当社のカーボンニュートラル、循環型社会の実現に向けてのサステナビリティへの取り組みを紹介しています。

今後も明るく住みやすい地域の形成のため、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。そのためには、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

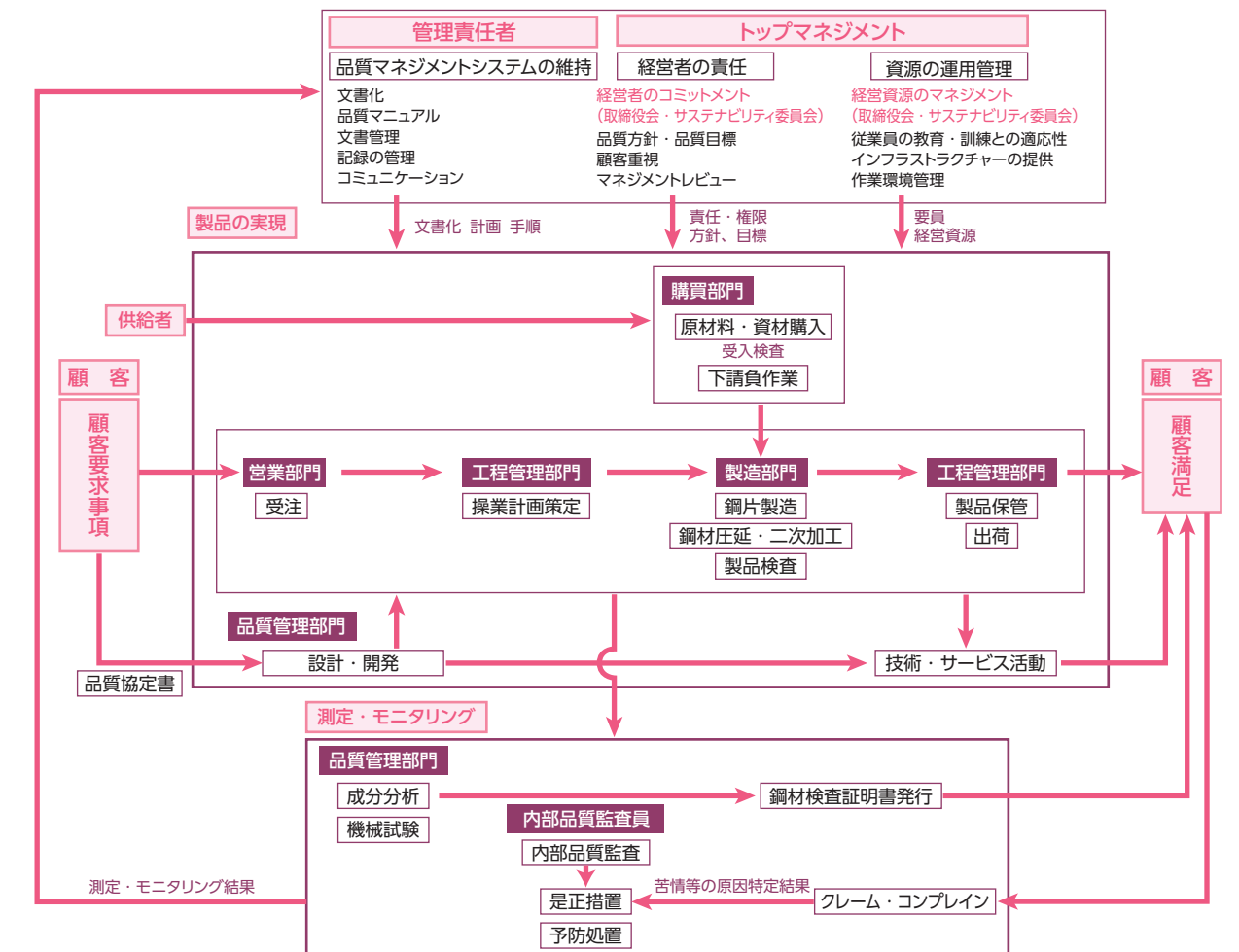
- 顧客や社会の変化に当社グループの製品を迅速に呼応させる。そのためにグループの衆知を結集し、全体として対応することで、即応力を発揮する。

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に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当社ホームページよりどなたでもダウンロードにて入手頂けるようにしています。

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。

環境に配慮した循環型社会の形成に向けた中山製鋼所の取組み (NAKAYAMA グリーンスチールの開発)

中山製鋼所グループのバリューチェーン



☆中山電気炉を最大限に活用

【技術課題へのチャレンジ】
・高級化に対応した製造技術
・スクラップ利用技術
・etc.

+

☆お客様のニーズに対応した高付加価値化

・安定した品質
・高耐食
・高強度、高加工性、高靱性
・etc.

NAKAYAMA グリーンスチール

お客様が考える“モノづくり”に貢献

○中山電気炉のメリットを活かした「NAKAYAMA グリーンスチール」開発の取組事例

主原料はスクラップ、CO₂排出量も少ないなど、SDGsやカーボンニュートラルに貢献。

⇒「トランプエレメント」が「鋼材の特性」に及ぼす影響を把握し「品質をコントロール」(製造技術開発)
⇒高品質化による適用範囲の拡大。(建築・建機・家電・容器など)

+

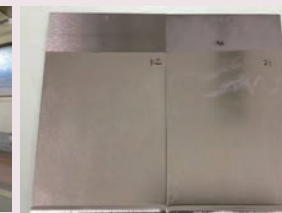
高耐食・長寿命化等機能性付与による高付加価値化

高耐食性めっき電炉鋼板開発や高度解析術の応用

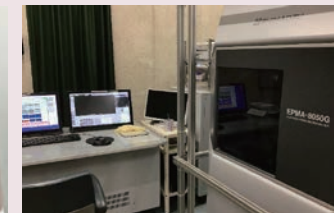
溶融めっきシミュレータを導入、高耐食性めっき電炉鋼板の開発を本格化。
併せて高度分析装置を用いた解析技術の応用によるメカニズムの検討・解明にも注力。



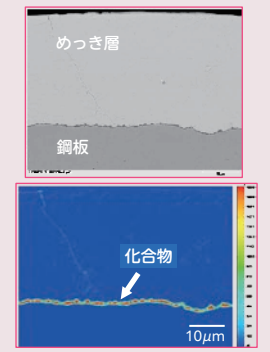
溶融めっきシミュレータの外観



試作材の外観



FE-EMPAの外観と分析結果の例



(3) 取引先の皆様との連携・共存共栄

当社は、経団連会長、日商会頭、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るられるよう、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（2023年6月開催の第129回定時株主総会招集通知についても英文開示を実施いたしました。）。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年度はコロナ禍で自粛していた対面形式での説明会を再開し、2022年6月2日と2022年12月2日の2回開催しました。2023年度も対面形式で2023年6月5日と2023年11月10日の2回開催し、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。2023年6月に、ESGの取り組みについて、株主・投資家の皆様により詳しく知っていただくため、サステナビリティサイトを開設しました。

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、株主の皆様により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

当社は利益配分については、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

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
一株あたりの年間配当額（円）	8	10	6	16	55
配当性向（％）	12.5	18.6	13.8	18.0	29.1

■利益確保

		2024年度（最終年度） 連結財務目標	2022年度 連結財務実績
(1) グループ連結収益最大化	経常利益	100億円	134億円
(2) 成長戦略投資の実行	設備投資額	190億円/3年間	40億円/1年間
(3) 財務体質の健全性確保（実質無借金の継続）	ネットDE／レシオ	0.1倍程度	-0.06倍
(4) 資本コストに見合った資本効率の確保	ROE	7%	11%
(5) 株主還元の改善	配当性向	30%以上	29.1%

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. コーポレート・ガバナンス

(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。また、2023年6月28日の定時株主総会において、経営体制の一層の強化を図るため、取締役3名を増員し、現在、業務執行取締役7名、監査等委員ではない社外取締役3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。

なお、同定時株主総会において、取締役会の多様性の観点から、女性取締役の選任を決議しました。

■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（監査等委員である取締役を除く。）3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。2022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

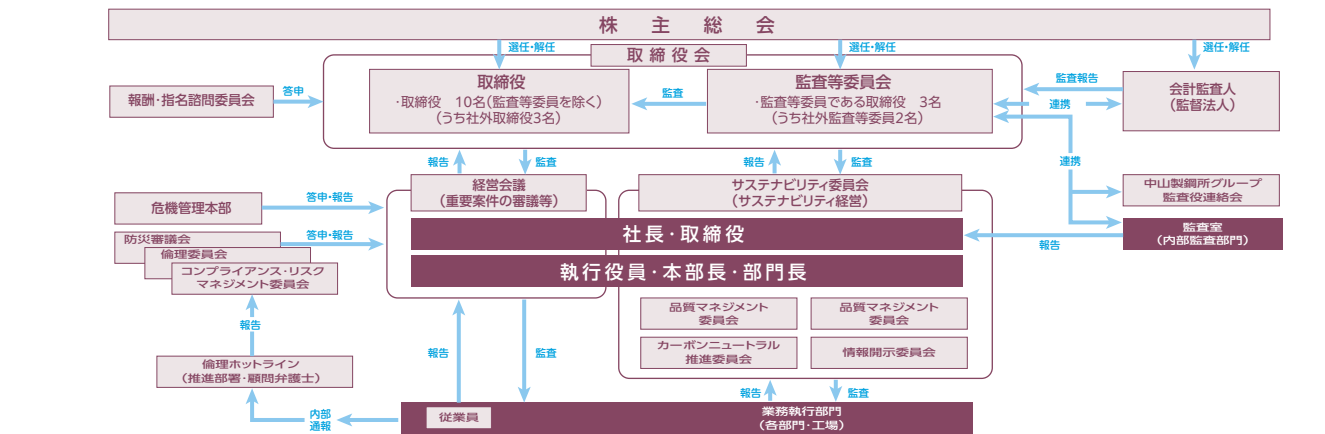
業務執行に関する定例報告および重要事項等を審議・報告する会議として月2回以上の経営会議を開催しています。

■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3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、5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。

取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く。）の報酬については、固定報酬、業績連動型の変動報酬および株式報酬により構成されています。監査等委員である取締役および社外取締役の報酬については、固定報酬のみとしております。

■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（監査等委員および社外取締役を除く）	70	15	15	30
監査等委員である取締役および社外取締役	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（監査等委員である取締役および社外取締役を除く。）共通の役員共通項目と、各取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く。）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。役員共通項目は連結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（連結経常利益額・連結設備投資額・連結ネットD/Eレシオ・連結ROE・配当性向）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（監査等委員である取締役および社外取締役を除く。）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おります。

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。

グループ業績連動報酬は、経営計画における経常利益額の達成度に応じて報酬額を決定しており、その算定式は「グループ業績連動型報酬基準額×連結経営計画の達成度（連結経常利益実績値／連結経常利益経営計画値）」としております。

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。

■2022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)	報酬等の種類別の総額（百万円）				対象となる 役員の員数（人）
		固定報酬	役員評価 連動報酬	グループ業績 連動報酬	株式報酬	
取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く）	120	91	14	13	－	5
監査等委員である取締役（監査等委員である社外取締役を除く）	15	15	－	－	－	1
監査役（社外監査役を除く）	5	5	－	－	－	1
社外役員	19	19	－	－	－	4

詳細については当社ホームページ「2023年3月期 第129期 有価証券報告書」、47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/129.pdf>

■譲渡制限付株式報酬制度の導入

当社は、2023年6月28日の定時株主総会において、当社の取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く。）を対象に、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式報酬制度を導入いたしました。

(5) 2022 年度取締役会、監査等委員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	監査等委員会出席状況	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	17 回 /17 回	100%	－	－	－	－
専 務 取 締 役	中村 佐知大	17 回 /17 回	100%	－	－	－	－
専 務 取 締 役	内 藤 伸 彦	17 回 /17 回	100%	－	－	－	－
常 務 取 締 役	森 川 昌 浩	17 回 /17 回	100%	－	－	－	－
常 務 取 締 役	角 野 康 治	13 回 /13 回	100%	－	－	－	－
取 締 役 (社 外)	中 務 正 裕	17 回 /17 回	100%	－	－	－	－
取 締 役 (社 外)	喜 多 澤 昇	16 回 /17 回	94%	－	－	－	－
取 締 役 (監 査 等 委 員)	岸 田 良 平	17 回 /17 回	100%	13 回 /13 回	100%	7 回 /7 回	100%
取締役 (監査等委員・社外)	角 田 昌 也	17 回 /17 回	100%	13 回 /13 回	100%	7 回 /7 回	100%
取締役 (監査等委員・社外)	津 田 和 義	17 回 /17 回	100%	13 回 /13 回	100%	7 回 /7 回	100%

※ 1 役職は 2023 年 3 月 31 日時点のものです。
※ 2 角野康治氏については、2022 年 6 月 28 日開催の第 128 回定時株主総会において新たに取締役に選任されましたので、選任後に開催された取締役会の出席状況を記載しております。
※ 3 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ました。2022 年 4 月 1 日から 2022 年 6 月 28 日までに監査役会を 7 回開催しており、この期間において、岸田良平氏は監査役に、角田昌也氏、津田和義氏は監査役（社外）に就いておりました。

(6) 取締役の専門性と経験（2023 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	柴 原 善 信			●	●	●					●	
取 締 役	阪 口 光 昭			●	●	●			●	●		
取 締 役 (社 外)	中 務 正 裕	●	●		●	●			●			
取 締 役 (社 外)	喜 多 澤 昇	●	●		●	●						
取 締 役 (社 外)	村 上 早 百 合	●	●		●	●						
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会に報告しています。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

2022 年度における当社の取締役会は、業務執行取締役 5 名（2022 年 4 月 1 日から 2022 年 6 月 28 日までは 4 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、2022 年度は取締役会を 17 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、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、2022 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 回以上開催しました。
なお、現在は業務執行取締役 7 名、監査等委員ではない社外取締役 3 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を開催しております。

(9) 監査等委員である取締役および監査役の職務執行

2022 年度における当社の監査等委員会は監査等委員である取締役 3 名で構成され、2022 年度は監査等委員会を 13 回開催しました。監査等委員である取締役は、取締役会に出席し意見を述べるほか、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の職務執行状況の監査、代表取締役との会合、内部統制システムの整備・運用状況の監視・検証、会計監査人および内部監査部門から監査の実施状況・結果報告の確認等を行っております。また、必要に応じて取締役（監査等委員である取締役を除く。）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。常勤監査等委員は、取締役会以外の経営会議等の重要な会議への出席、内部監査部門・内部統制部門との日常的な連携、グループ会社取締役および監査役等との情報交換、会計監査人の往査立会、重要な決裁書類の閲覧等を行って、その情報を監査等委員会で共有しております。
なお、当社は、2022 年 6 月 28 日の定時株主総会において、監査等委員会設置会社に移行するまでは監査役会設置会社であったため、2022 年 4 月 1 日から 2022 年 6 月 28 日までに監査役会を 7 回開催しました。

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

当社グループ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

当社グループは、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)

2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
0	1	0	0	4

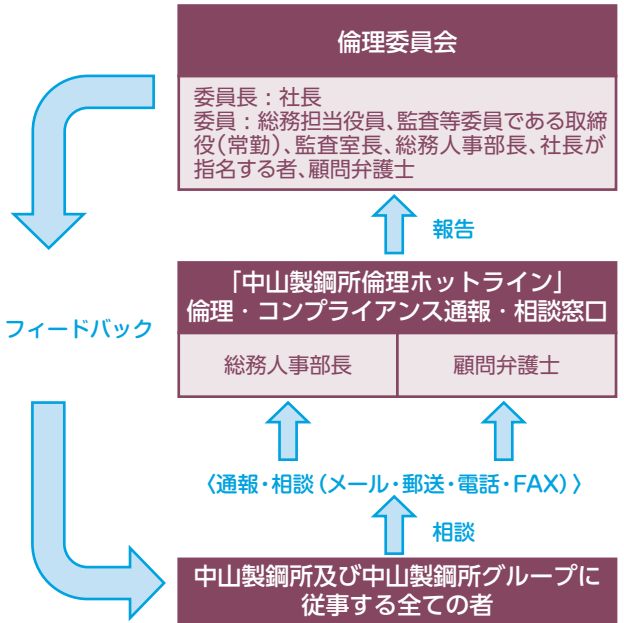
(3) コーポレートサイトからの問合せ

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。

(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。

■中山製鋼所倫理ホットライン（内部通報制度）組織体制



■コーポレートサイトからの問合せ件数 (件)

問合せ内容	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
鋼材製品	33	49	73	60	49
エンジニアリング製品	5	7	16	13	10
決算情報	3	1	4	3	13
採用	15	14	21	16	13
コンプライアンス違反	0	0	0	0	0
その他	37	80	134	136	136
合計	93	151	248	228	221

(5) 法令違反等の件数

(件)

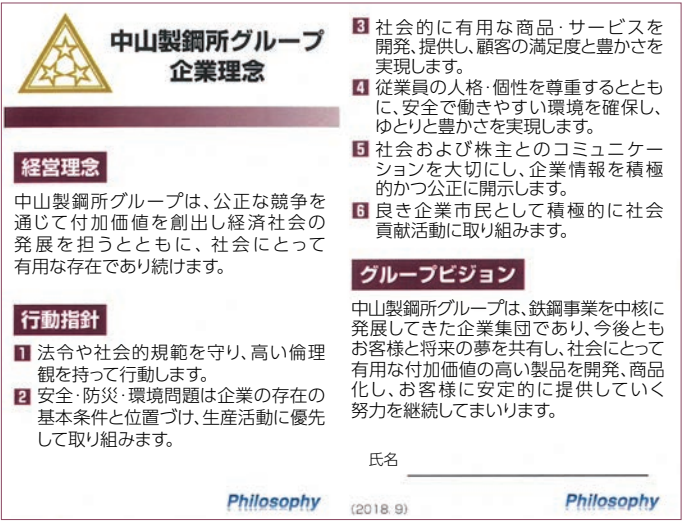
内 訳	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
訴訟件数	2	0	0	1	0
通報件数	0	1	0	0	4
コンプライアンス違反件数	6	1	1	2	3
財務報告に係る内部統制報告制度上の開示すべき重要な不備件数	2	0	0	0	0
合計	10	2	1	3	7

(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。2022 年度については、2023 年 3 月に、元オーストラリア駐日公使で実業家の正宗エリザベス氏による講演（ESG、女性活躍推進等）が、会場および WEB 配信を併用して開催され、159 名（会場 51 名、リモート 108 名）が受講しました。

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カード

(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。

※ 2022 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

当社グループ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ー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。

■コンプライアンス・リスクマネジメント委員会

全社的なコンプライアンスおよびリスクマネジメント推進に係る課題・対応策を協議・承認する組織として、取締役会の下に設置され、年 2 回開催しております。

■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。2023 年 5 月に 5 類感染症へ移行した後は、政府の方針に沿った対応を基本として、感染防止対策を通常時の対応に戻しております。

(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

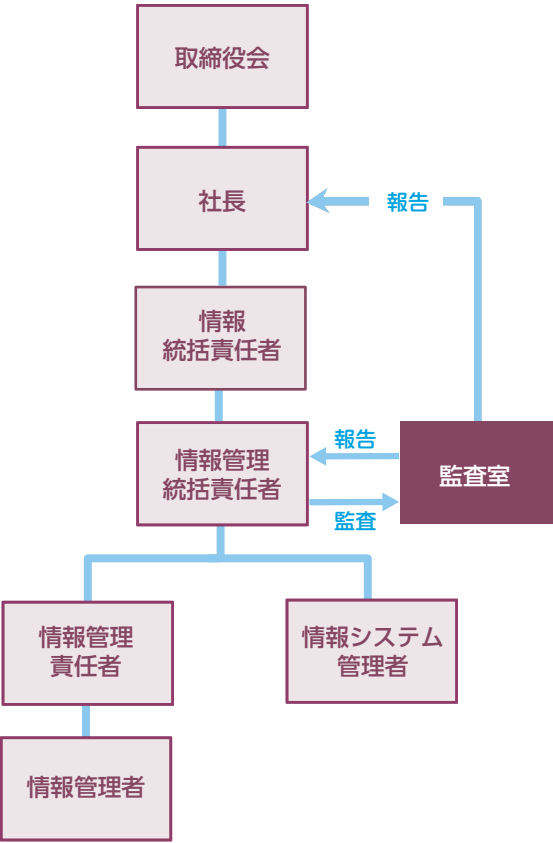
ネットワークに接続したコンピュータからの機密情報の漏洩を防止するため、アクセス制御・パスワード管理の基準等に関する規程を定めています。

- (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	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
CO ₂ 排出量（スコープ 1, 2+ スコープ 3 の一部）	kt	1,943	1,440	1,050	1,295	1,139
CO ₂ 排出量原単位（スコープ 1, 2+ スコープ 3 の一部）	t-CO ₂ /t	1.45	1.24	1.08	1.16	1.10
エネルギー使用量（原油換算）	M ℓ	176.2	168.1	150.8	166.4	164.1
エネルギー原単位（鋼材当り）	ℓ /t	131.5	144.4	155.6	149.2	158.3
廃棄物（高濃度 PCB）の累計処理比率〔大阪地区〕	%	86.0	86.8	100.0	100.0	100.0
副産物のリサイクル量	kt	147.5	147.2	130.7	140.1	141.3
副産物のリサイクル率	%	97.2	97.1	97.1	96.8	96.1
窒素酸化物（NOx）の排出量	t	138.0	122.1	116.4	128.3	112.2
硫黄酸化物（SOx）の排出量	Nm ³	2.1	4.9	6.3	5.6	5.6
工業用水の使用量	km ³	1,620	1,385	1,282	1,366	1,369
上水の使用量	km ³	34	33	35	42	39
公共用水域への排水量（処理水）	km ³	269	288	280	251	317
排水中化学的酸素要求量（COD）	mg/ ℓ	2.7	3.3	2.9	2.8	2.5
排水中懸濁物質（SS）	mg/ ℓ	6.7	5.5	6.6	5.1	4.8
排水中全窒素（T-N）	mg/ ℓ	1.5	1.5	1.6	1.8	1.7
化学物質の事業所以外への移動量	t	321	332	290	332	321
化学物質の大気への排出量	t	27	30	28	27	25
化学物質の公共用水域への排出量	kg	18	20	19	17	22
揮発性有機化合物（VOC）の大気への排出量	t	27	30	28	27	25
有害物質を含む廃棄物の発生量	t	6,899	7,065	6,360	6,890	6,890
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	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
全従業員（派遣・受入出向含む）	人	565	572	595	599	857
非正規従業員	人	59	62	61	64	84
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	%	11.7	12.2	11.4	10.7	9.8
自己都合退職者数（＊）	人	12	7	11	15	25
フルタイム従業員の自発的離職率（＊）	%	2.4	1.4	2.1	2.8	3.3
全従業員に占める障がい者の割合（＊）	%	1.43	1.37	1.31	1.53	2.31
女性社員数（＊）	人	31	43	46	44	75
全従業員に占める女性の割合（＊）	%	5.9	7.9	8.0	7.6	9.0
労働者の男女の賃金の格差	%	－	－	－	－	79.1
女性管理職数（＊）	人	5	6	6	7	9
管理職に占める女性の割合（＊）	%	4.8	5.7	5.9	7.7	5.9
育児休業取得人数（男性）	人	0	0	0	1	5
育児休業等取得率（男性）	%	－	－	－	－	31.3
育児休業取得人数（女性）	人	1	1	2	1	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	5,640	8,168	6,945	5,674	7,630
負傷または死亡にいたる事故や事件の件数	件	11	12	10	14	16
健康と安全に関する研修を受けた従業員数	人	168	581	135	148	109
休業災害発生件数	件	2	6	1	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	－	0.77	1.18	1.63	1.18	1.34
平均年齢（単体）	歳	42.4	42.9	43.3	44.0	43.8
平均勤続年数（単体）	年	20.4	20.1	20.5	21.2	19.6
人材育成研修受講者数	人	96	43	89	53	62
従業員の研修・教育費用実績	千円	1,579	2,475	2,230	2,890	12,042

Governance 企業統治	単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
コンプライアンス研修受講者数	人	106	134	152	150	159
内部通報制度の利用件数	件	0	1	0	0	4
コーポレートサイトからの問合せ件数	件	93	151	248	228	221
法令違反等の件数	件	6	1	1	2	3
社外取締役の人数	人	2	2	2	2	4
独立役員の人数	人	3	3	3	4	4
取締役の人数	人	6	6	6	6	10
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