

Nakayama Steel CSR Report 2021

鉄のチカラで
未来を作る



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

トップコミットメント

05

中山製鋼所グループの概要

07

中期経営計画達成に向けた取り組み

08

中山製鋼所グループのマテリアリティ

09 E 環境への取り組み 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への取り組み 4. リサイクル(循環型社会への貢献) 5. 環境負荷物質の管理・低減	15 S 社会への貢献 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・取引先様へ 7. 株主・投資家の皆様へ	27 G 企業統治 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
33 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。
- 対象期間

2020年度(2020年4月～2021年3月)を対象としています。一部2021年4月以降の活動についても掲載しています。
- 発行時期

2021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
- 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:06-6555-3029

Mail:soumupost@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。



創業者中山悦治
(1884 - 1951)

1923年12月
(株)中山悦治商店を設立
(資本金:50万円、本社:大阪市西区)

1934年9月
(株)中山悦治商店を
(株)中山製鋼所と商号改称



第2高炉再開火入れ式
当日の大船橋の看板

1953年3月
第2高炉及び付属設備
改修火入れ(第2次)
鉄鋼一貫体制に復帰

1983年10月
第1高炉新設改修火入れ(第5次)

1981年9月
新棒線工場新設 操業
開始(1981年9月棒
鋼、1982年1月線材)



熱延工場

2000年1月
熱延工場新設



船町空撮

2013年~2015年
事業再生期間

2016年~2018年
前中期経営計画

2019年~2021年
現中期経営計画

1919年9月
兵庫県尼崎(現・尼崎市
西松島町)において中
山悦治個人経営で日本
初期の亜鉛鉄板作業所
を新設 操業開始

1939年7月
第1高炉(450トン/日)
及び付属設備建設
鉄鋼一貫体制を確立
(450トン/日)

1941年9月
第2高炉(450トン/日)及び付属
設備 操業開始

1975年9月
転炉工場新設 操業開
始(平炉・普通造塊から
転炉・連続铸造へリプ
レース)

1991年4月
直流電気炉新設及び連
続铸造設備改造



直流電気炉

2001年12月
NFG(微細粒熱延鋼
板)の開発に成功、世界
初の工業生産開始

2002年7月
高炉工場、焼結工場、
転炉工場 休止

2013年3月
地域経済活性化支援機
構による再生支援決定

2013年5月
グループ会社5社を完
全子会社化(株式交換)

2016年3月
地域経済活性化支援機
構による再生支援完了

2019年9月
創業100周年

グループの総合力を活かし
次の100年へ挑む

トップコミットメント



中期経営計画の達成で 持続可能な社会へ貢献

代表取締役社長 箱守 一昭

平素より、当社グループの事業にご理解とご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

当社は1919年創業以来、鉄を中心として需要家に喜ばれる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。

国内に蓄積されてきた鉄スクラップを活用する電気炉製造技術は、資源のリサイクル、地球環境保護の両面からその重要性が再認識されつつあります。

当社はこの電気炉鋼を用い、高品質な各種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・線材を需要家のニーズに合わせて提供してまいりました。

しかしながら、国内人口の減少や競合材料の開発・実用化などにより、国内の鋼材消費は長期的には減少していくと見込まれるため、今後は世界で発展していく地域での鋼材需要を捉え、その地域の発展に寄与する取り組みも必要になってまいります。

当社グループでは2019年から始まる3年間の中期経営計画をスタートさせました。その中には前中期経営計画の反省と残課題や足元の環境問題などをグループ会社で共有し、将来の当社グループの盤石な経営基盤構築に向けた会社体質強化策が盛り込まれています。

当社は「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。国連サミットで採択された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におけるマテリアリティ(重要課題)を特定しました。持続的な成長に向けて社会的課題に取り組んでいき、より良いパフォーマンスを発揮することで、社会の発展に貢献してまいります。

当社では脱炭素社会や資源エネルギーの循環型社会など、持続可能な社会システム構築への貢献を「環境方針」に掲げており、国内外で発生する鉄スクラップを再生して鋼材を製造・販売する活動を通じ、脱炭素社会・循環型社会の実現に貢献してまいります。

2019年は創業100周年に当たる年であり、2021年は現中期経営計画の締めくくりの年です。2022年は次中期経営計画のスタートの年であり、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。

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。

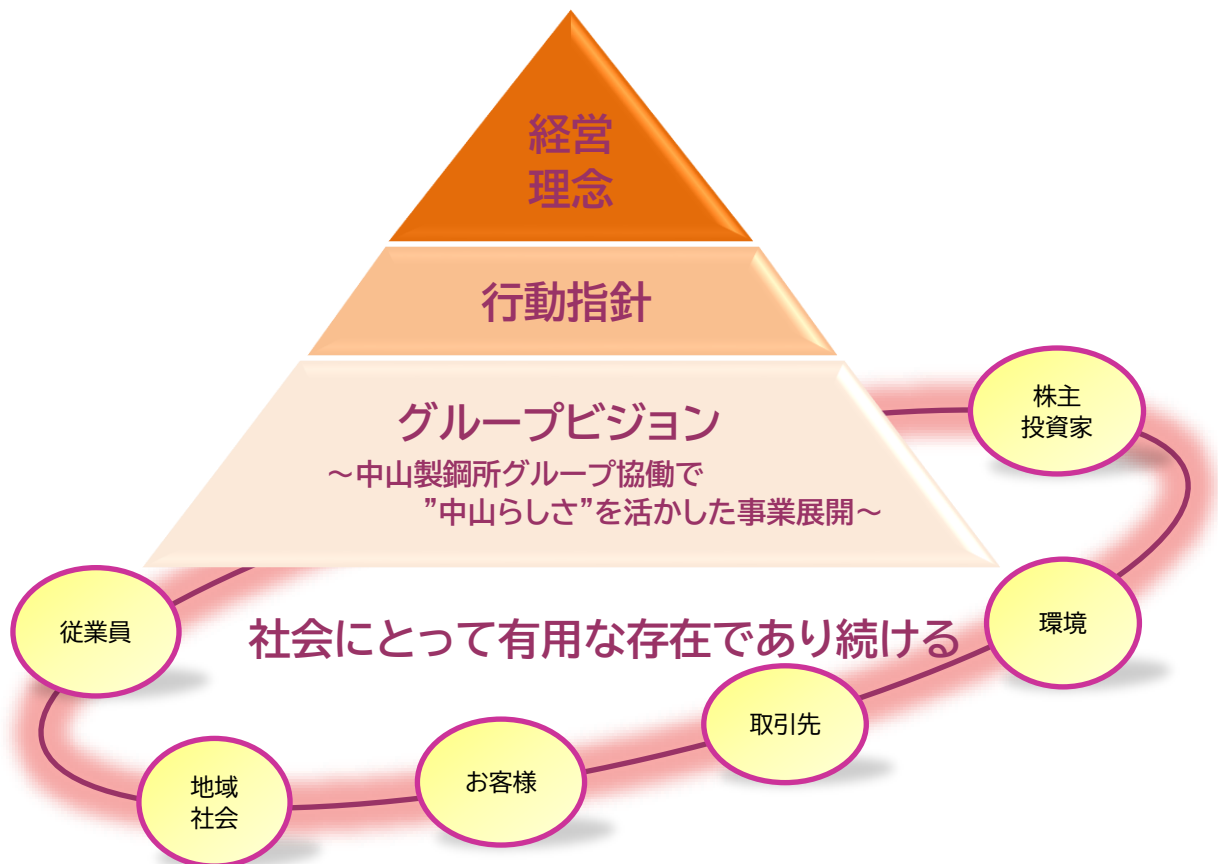
行動指針

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



中山製鋼所グループの概要

会社概要（2021年3月31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

従 業 員 数 1,196人(連結) 533人(単体)

主 　 業	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		
		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



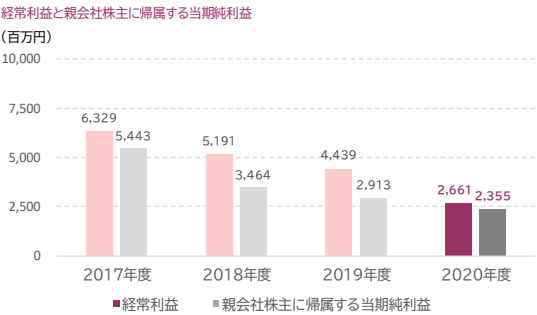
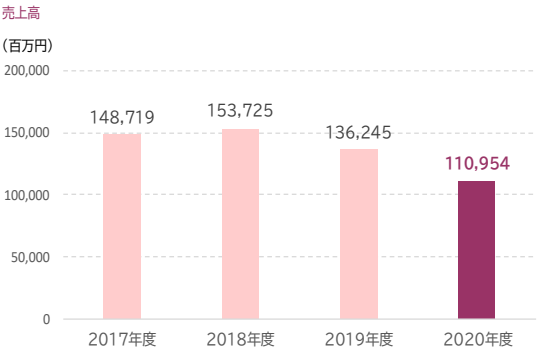
鉄鋼事業

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融し、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。



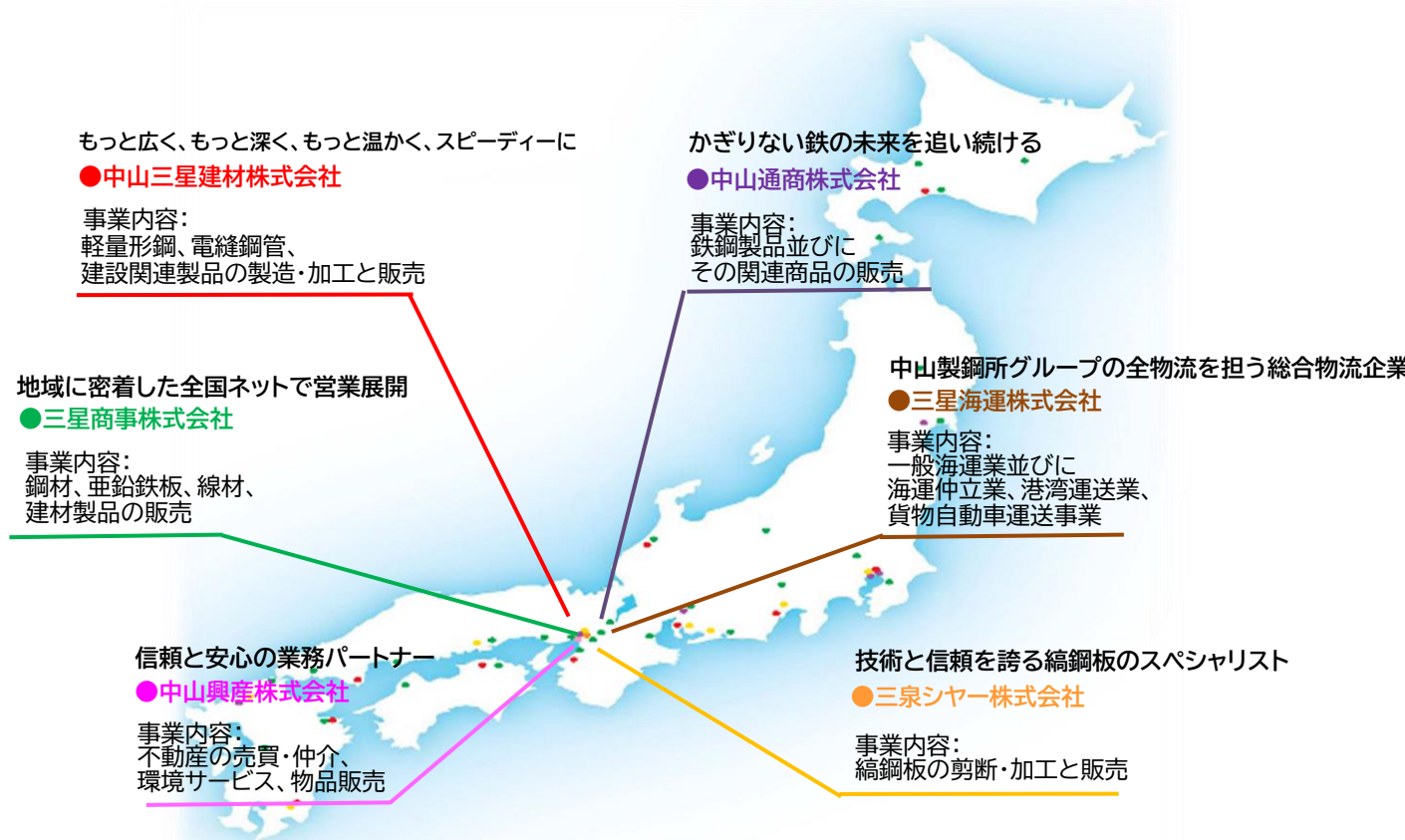
エンジニアリング事業

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。製鉄業で培った、鑄造・機械加工・設備に関する豊富な経験と技術力を活かし、幅広い事業活動を展開しています。海洋事業では鋼製魚礁・増殖礁および藻場礁の多様なニーズに対応し、鋼製魚礁のトップメーカーとして、わが国の「つくり育てる漁業」の発展に貢献しています。



中山製鋼所グループ拠点

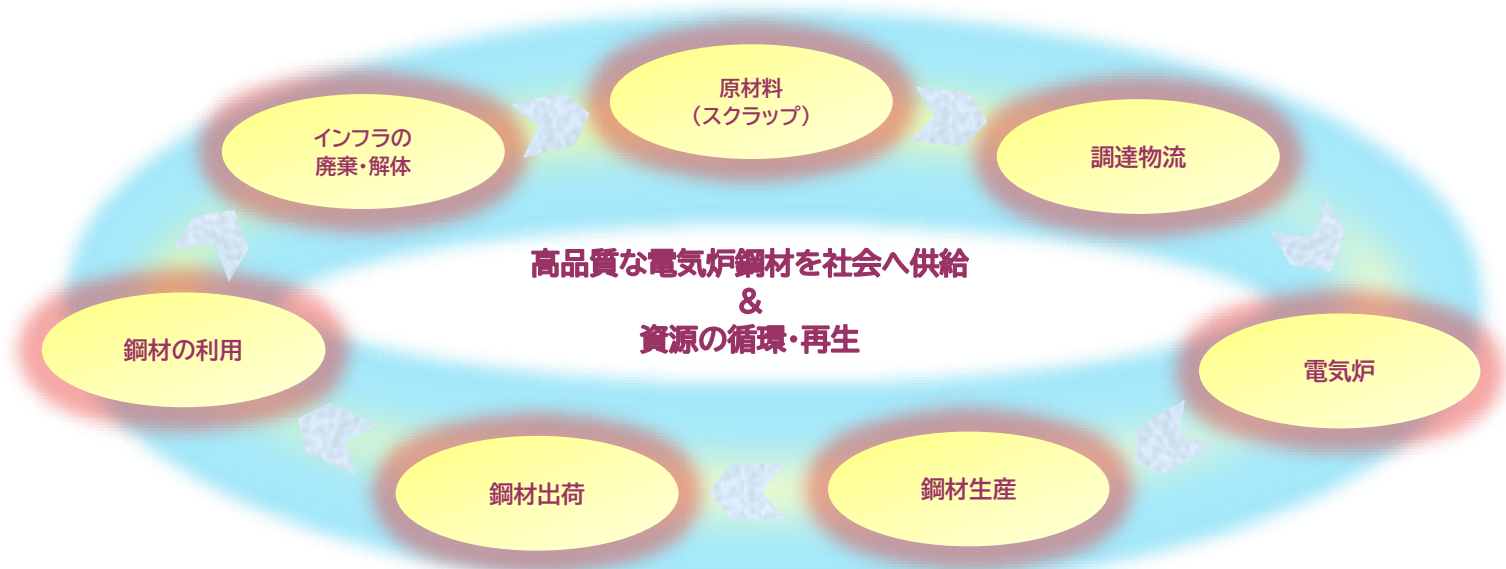
当社の製鉄所は1拠点ですが、中山製鋼所グループの営業拠点、鋼材加工拠点は全国にきめ細かく展開しており、地域密着型で営業しています。中山製鋼所の東京、名古屋、大阪にある営業拠点を軸として、グループ商社である中山通商が5拠点、三星商事が28拠点を有しています。また、鋼材の加工拠点は中山三星建材に9拠点、中山通商、三星商事、三泉シヤーにそれぞれ1拠点あり、加工品や鋼材をきめ細かく販売しています。この全国に展開した販売網を活かし、お客様のあらゆるニーズを汲み取っています。



中山製鋼所のバリューチェーン

当社は循環型社会の実現に向けて、CO₂排出量が少ない鉄スクラップから生産される電気炉鋼材の比率を高めていく取り組みを推進しています。

国内に蓄積されてきた鉄スクラップを活用する電気炉での鋼材製造技術は、資源のリサイクル、地球環境保護の両面からその重要性が再認識されつつあります。当社はこの電気炉鋼材を用い、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・線材を社会やお客様のニーズにあわせて提供していきます。



中期経営計画達成に向けた取り組み

目標「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」

足下の環境認識をグループ全体で共有し、将来の中山製鋼所グループの盤石な経営基盤の構築に向けてグループ協働をより強固なものにし、以下の3項目の基本方針に沿って継続的な取り組みを加速させ目標を達成します。

《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

当社は2019年に創業100周年を迎え、常に社会に貢献することを目指して企業活動に邁進してきました。次の100年に向けて新たな歴史を築いて行く中でその姿勢は今後も変わることはありません。

しかしながら、社会から求められるニーズは変わっていきます。事業を継続するための収益を確保しつつ、アンテナを張りめぐらせて変化するニーズを敏感に捉え、当社グループの強みである「きめ細かな」対応を心がけます。そして、品質管理の徹底と当社グループの技術力を結集し、新たな価値を創造し、社会へ提供していくことでサステナブルな経営に取り組んでいきます。

世の中は新型コロナウイルスによるパンデミックや異常気象の多発などにより、安全で安心できるサステナブルな社会が求められています。

当社においても企業の社会的責任を果たすためにサステナブルな社会の実現に向けて、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いきます。



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	2020年度取り組み実績	参照 ページ
カーボンニュートラル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(943千トン)(スコープ1、2、3の一部) CO ₂ 排出原単位61%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40%削減(1,044千トン) CO ₂ 排出原単位32%削減	11
		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:63.5% 電気炉スラグリサイクル率:96.0%	12
		環境汚染の防止			13
		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:116.4トン 硫黄化合物(SOx)排出量:6.3Nm 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1,470km ³ 、上水37.7km ³ 排水量:273km ³ 排水中化学的酸素要求量(COD):2.9mg/ℓ 排水中懸濁物質(SS):6.0mg/ℓ 排水中全窒素(T-N):1.6mg/ℓ 化学物質の事業所以外への移動量:290トン 化学物質の大気への排出量:1,037kg 化学物質の公共用水域への排出量:19kg	
		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	14
従業員のモチベーションをアップし、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	17
		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:3件	17
		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:53.5%、血糖:44.4%、脂質:66.8%	19
		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:2.1%(役員、嘱託、再雇用を除く自己都合退職者)	20
		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:11.4%(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 2025年3月末目標:女性管理職25%、有給取得率80%以上	女性管理職:17.2%、有給取得率:48.0%(2021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:41名、スキルアップ研修:48名(延べ人数)	21
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。 ・グループ7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) 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)	コロナ禍により自粛(2021年10月より再開) 受入れ:1校(コロナ禍により見学要請無し) 近隣地域団体、奨学財団への寄付:6,495千円/年	23
		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 社内横断的な組織として”鋼板商品開発チーム”を2020年4月立上げ	25
		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:22件/年	26
		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)	2021年3月期:年間配当6円、配当性向13.8%	
		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(6/4開示)	
			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	
		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	2020年11月開催	
		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(2名)を選任 社外役員2名、社外監査役1名を独立役員として届出 ※2021年度実績	28
		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:15回、監査役会:19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(2021年2月)	29
ステークホルダーに安心、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。	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	2020年10月、2021年3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	30
		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(2020年7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3月)	32
		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%	2020年度経常利益額:26億円 2020年度設備投資額:36億円 2021年3月末Net有利子負債:▲115億円 2020年度ROE:2.8%	26
		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	15

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。当社は一度寿命を全うした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】

1. 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
2. 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
3. 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

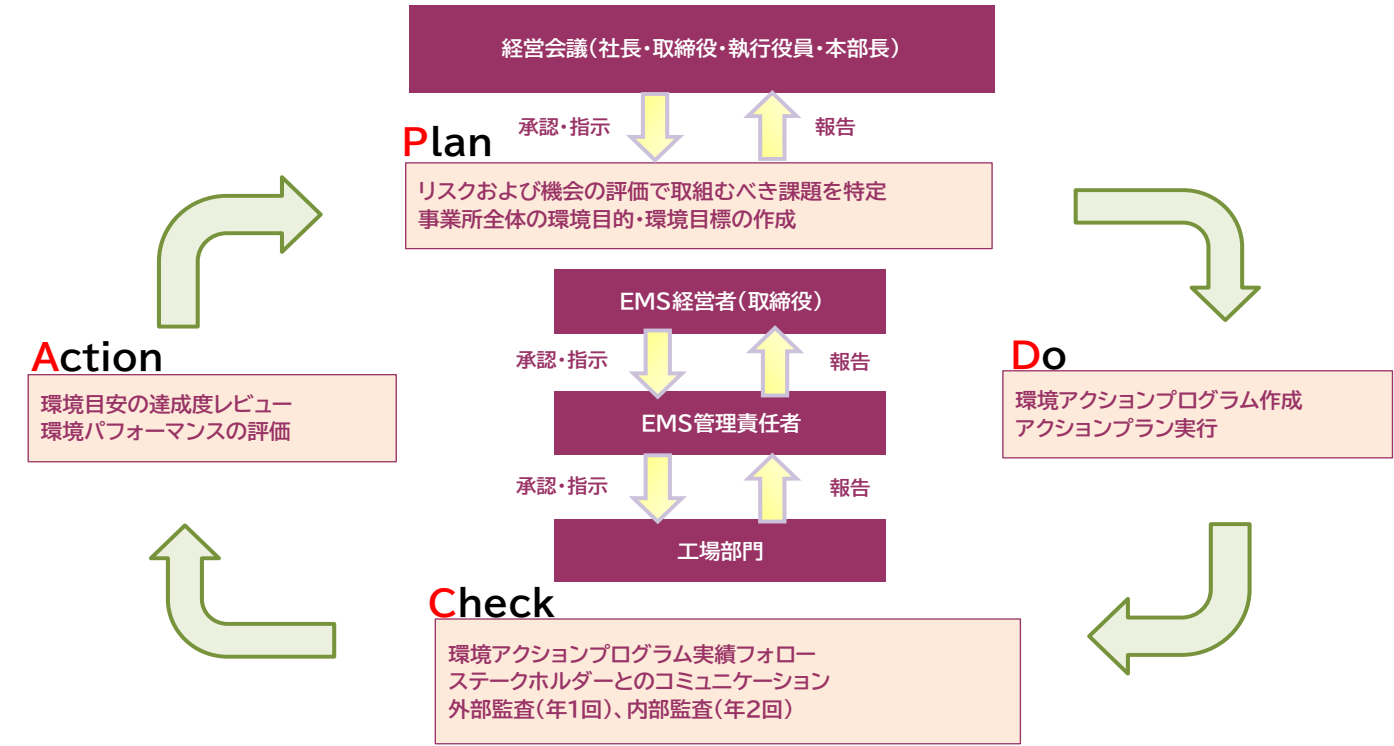
環境マネジメントシステム

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。



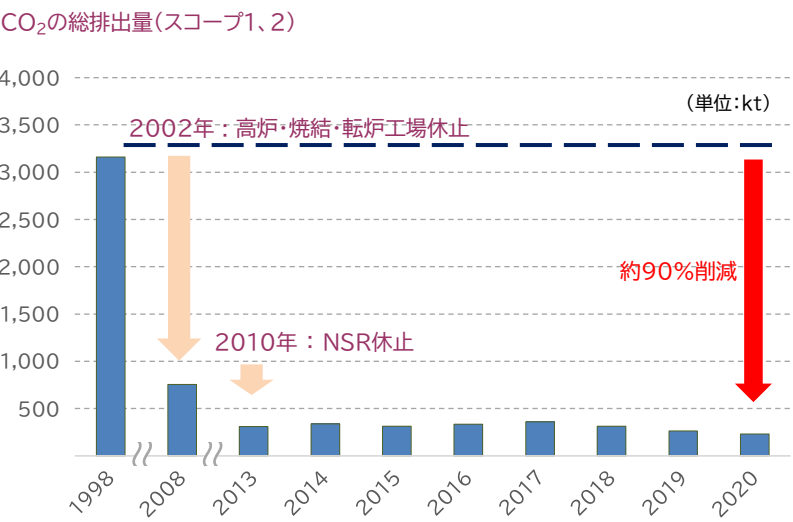
環境マネジメント体制

当社の環境経営は、年2回開催される環境マネジメントレビューを中心に推進しています。環境マネジメントレビューでは、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。



3. カーボンニュートラルへの取り組み

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。

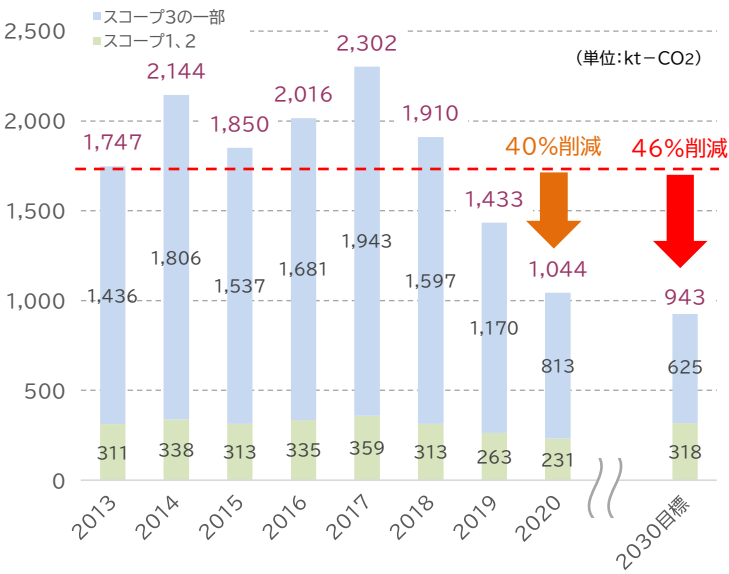


当社では自社電気炉を用いた鋼材製品の製造以外に他社鉄鋼メーカーから素材を調達した鋼材製品も製造しています。自社のCO₂排出量(スコープ1、スコープ2)削減は重要な課題であり、加えてライフサイクル全体を考えた場合、他社メーカーから調達した素材の製造段階のCO₂排出量(スコープ3の一部)は大きな比重を占めており、それらを合計したCO₂排出量を削減することが重要と考えています。

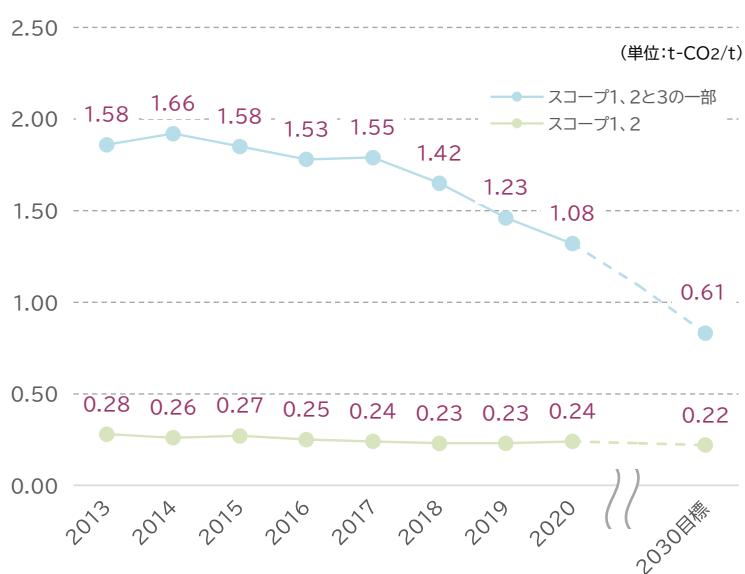
2020年には電気炉の生産性向上および省エネ設備を導入するなどしてCO₂排出量およびCO₂排出量原単位の削減を進めました。

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年にはゼロにする取り組みを推進していきます。

CO₂排出量



CO₂排出量原単位

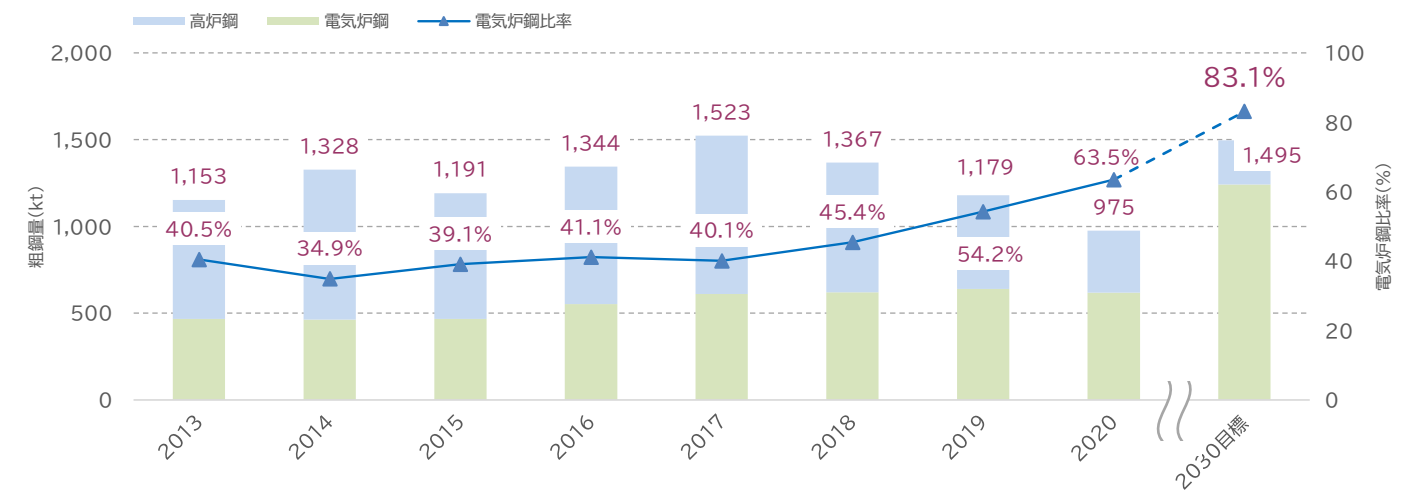


4. リサイクル(循環型社会への貢献)

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。

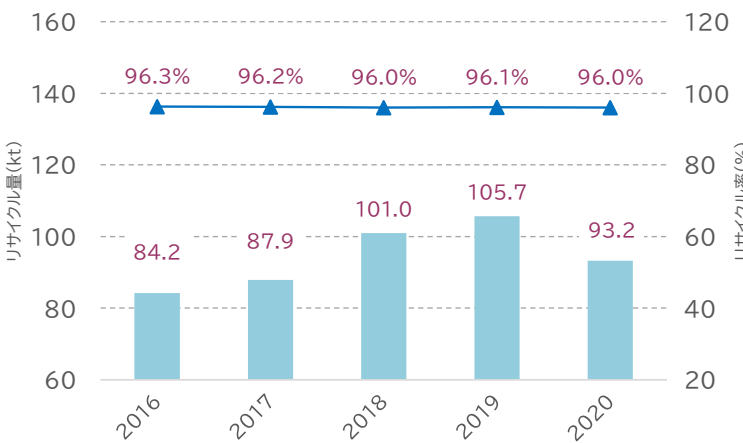


電気炉スラグのリサイクル

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。

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。2020年度には9万7千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4千トンまで削減できました。リサイクル率は96%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。



製鋼工場への環境改善・省エネルギー設備の導入

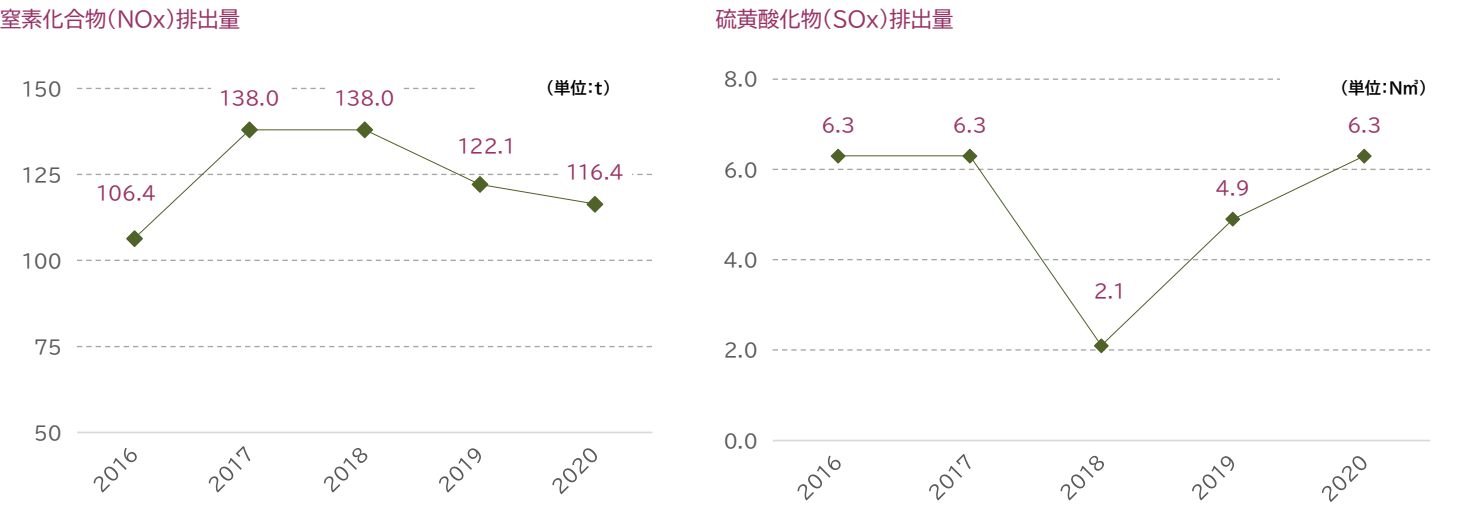
2020年10月、製鋼工場電気炉の環境改善・省エネルギーを従来より進化させる設備を導入しました。一つは「直接吸引集塵装置」の更新です。47年間稼働してきた集塵装置を更新することに加え、排ガスの温度を低下させ集塵効率を向上させる排ガスクーラーを導入しました。さらに、既設の建屋集塵装置に排ガスを連結させることで除塵性能を格段に向上させることができました。もう一つは電気炉の「ドアバーナー設備」です。「ドアバーナー設備」とは排滓ドアの直上に配置されたバーナーで天然ガスを燃焼して電気エネルギーを補助し、スクラップの溶解を早く行えるようにするものです。生産性向上に有効であるだけでなく、排滓ドアを閉じる操業が実現し、熱ロス・鉄ロスの削減に効果があります。

5. 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。

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。



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。

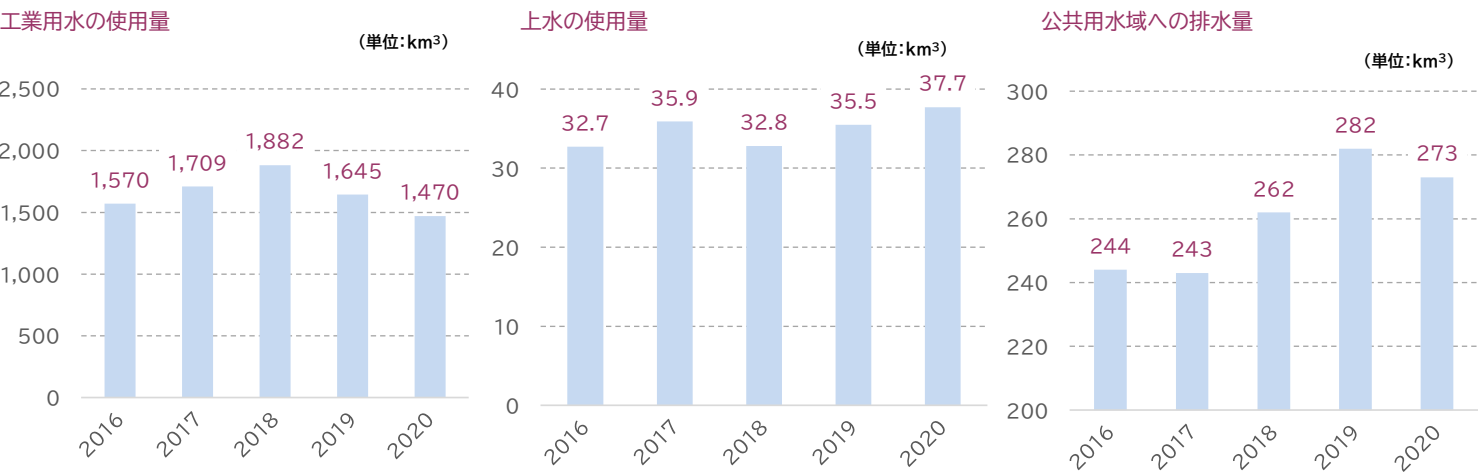
また、電気炉排ガス中のダイオキシン類の濃度を定期的に測定し、基準値の5ng-TEQ/Nm³を大幅に下回って推移していることを確認しています。

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。

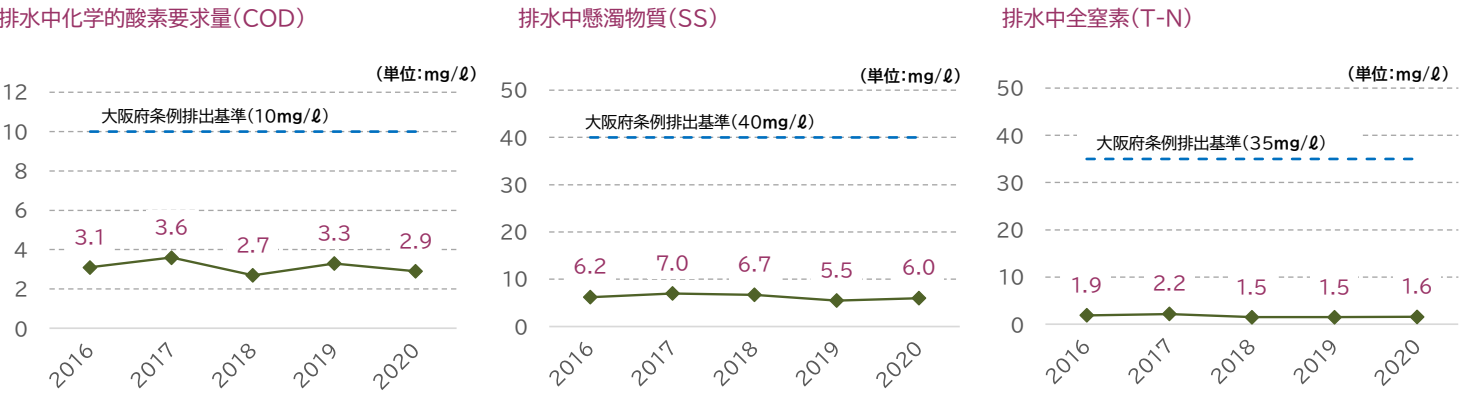
地球温暖化に影響するフロン類の大気中への排出を抑制するため「フロン排出抑制法」に従って適正に管理しています。業務用空調機器などの対象機器の定期点検、漏洩量の算定などを行っています。

水資源の有効活用と水質汚濁対策

当社の2020年の水資源については、147万m³の工業用水と3万8千m³の上水を使用し、27万m³を浄化処理後に公共用水域へ排出しています。



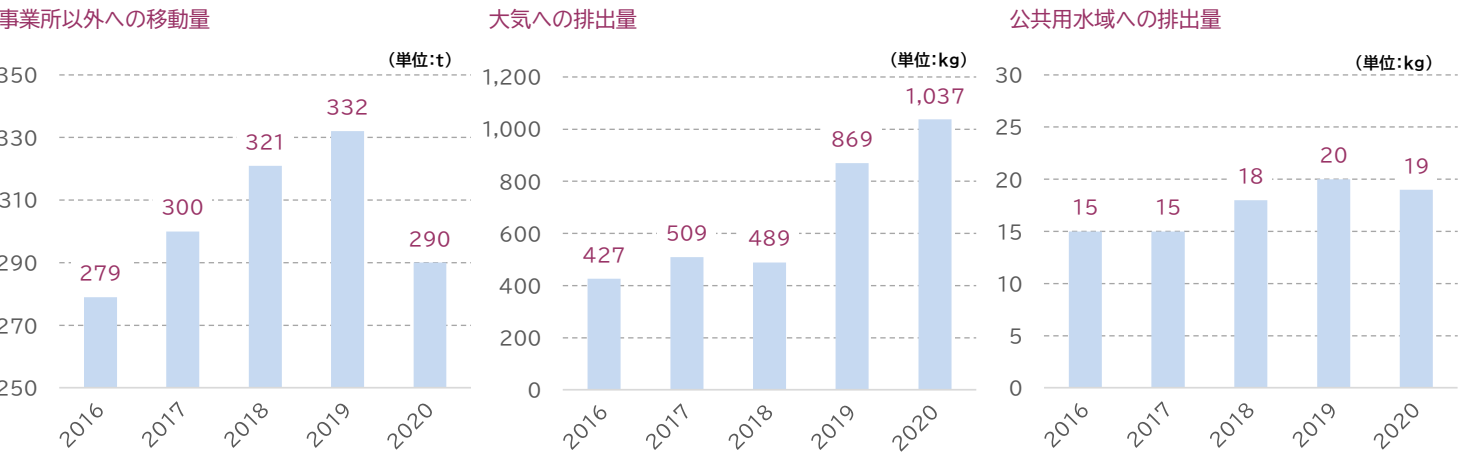
生産工程で使用する水の90%以上を再利用しており、水資源の有効活用および排水量の抑制を図っています。公共用水域への排水は適時、化学的酸素要求量(COD)、懸濁物質(SS)、全窒素(T-N)や有害物質等を測定しており、水質汚染の予防に努めています。



化学物質の排出管理

当社ではPRTR法(※)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。2020年度は、特定化学物質の事業所以外への移動量290t、大気への排出量1,037kg、公共用水域への排出量19kgとなっています。

※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



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。

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。

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



1. 人権

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。

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。

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」という安全衛生管理方針のもと、安全・防災最優先を原則とし全ての活動に取り組んでいます。安全で安心できる職場づくりを進めるため、年度ごとに安全衛生活動計画を立て、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。

2021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

2020年は重大な休業災害が発生し、その後も災害が頻発した。安全は日々の活動の積み重ねであり、直近数年の災害件数を見ても、安全の地盤が緩んでいるのに他ならない。

2021年度は再度基本である「**ルール**の遵守」「**保護具**の使用」「**指差呼称**の実践」「**5S**の実施」を徹底的に実践する。また、重大リスクの排除、低減を図るべく、リスクアセスメント、KY、水平展開、ヒヤリ・ハットの抽出で危険の芽を摘み取る活動を強化し災害を撲滅する。

衛生面では健康であることが何よりも大事であり、今年度は「健康経営優良法人」認定企業として、社員の健康確保と生産性向上を図るべく活動を展開していく。2021年度は当社従業員および協力会社社員一人ひとりが自覚と責任を持った行動で、安全に強い会社・職場・人を形成し、必ず無事故・無災害を達成する。

スローガン

みんなが実践「安全考動」 真の安全衛生活動を展開し 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

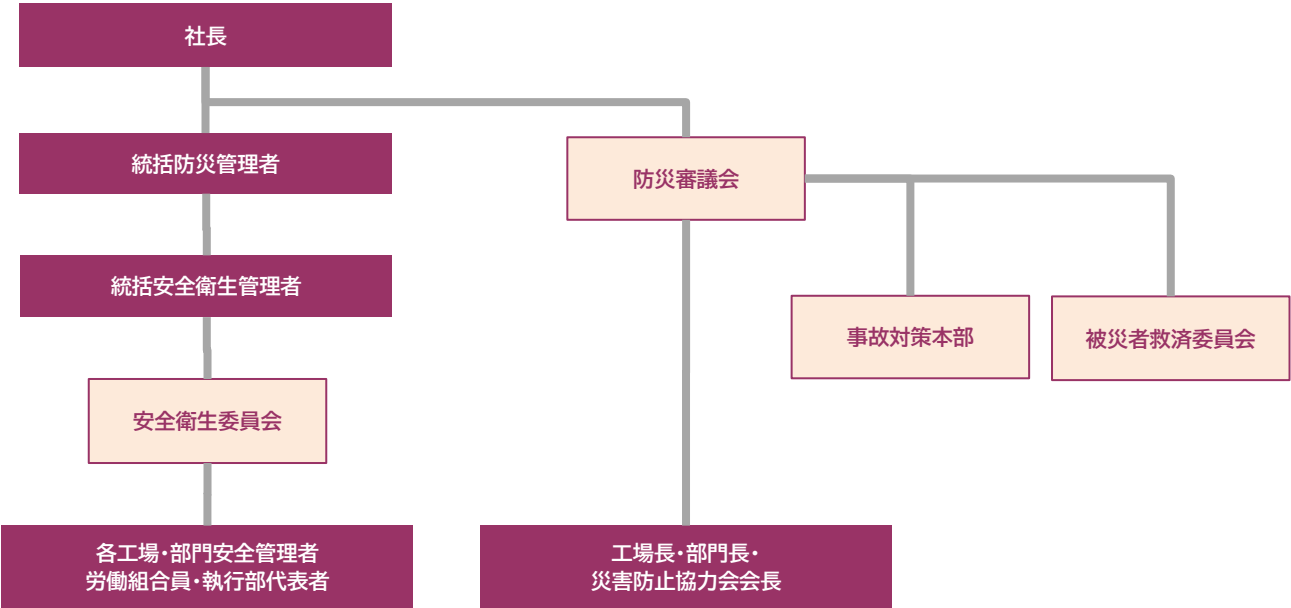
交通災害(休業・事故) ゼロ

重点項目

安全管理	(1)「安全考動」ができる人・職場作り (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。



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
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(3月、9月) ・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、第二週月曜) ・必要に応じて臨時での開催も可能

社内安全防災大会を開催

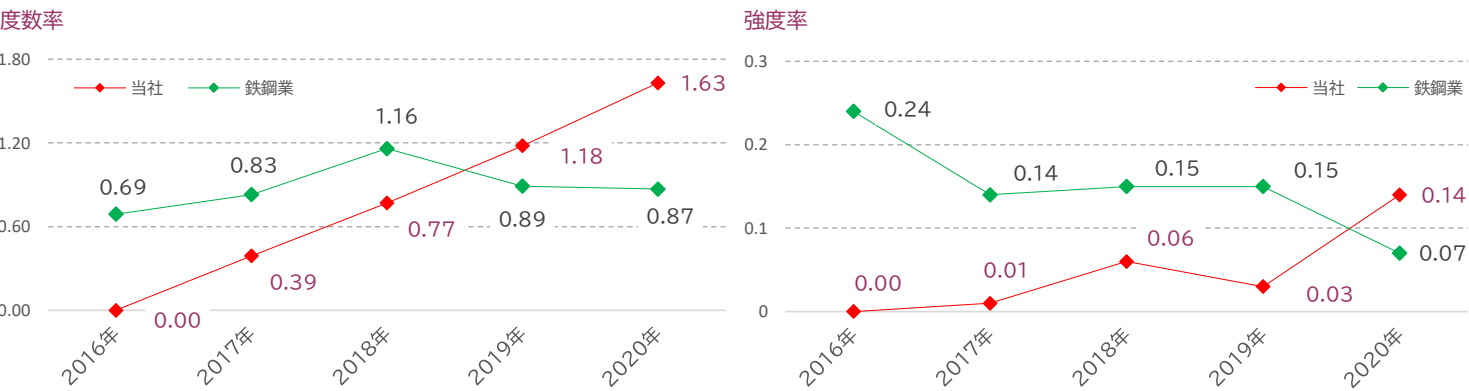
「安全・防災は企業の存在の基本条件」「安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現」を全社員が認識し考動することをグループ行動指針としています。労働災害ゼロを目標に各種取り組みを実施し、その一環として、2021年7月に安全防災大会を開催しました。例年、従業員・協力会社等合わせて200名ほどが参加しますが、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため70名に縮小し開催しました。当社と協力会社が一体となり、安全活動の積極的な取り組みと安全最優先の認識を共有しました。

過去5年間における災害発生の推移

2020年は重大な休業災害が発生し、その後も災害が頻発しました。2021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	(件)				
	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
死 亡	0	0	0	0	0
休 業	0	1	2	3	4
不 休	2	2	5	6	5

※発生件数は暦年集計



※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

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

■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

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しています。さらに、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

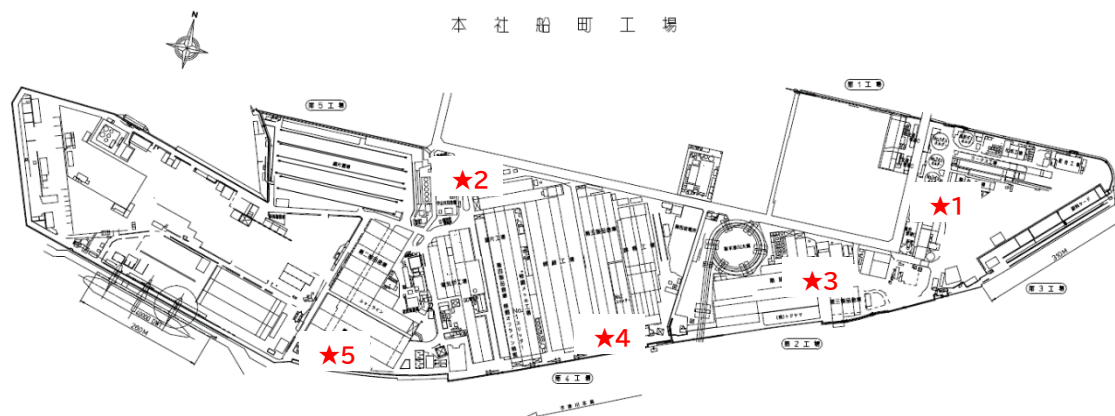


避難訓練



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、構内にAEDをバランスよく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

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

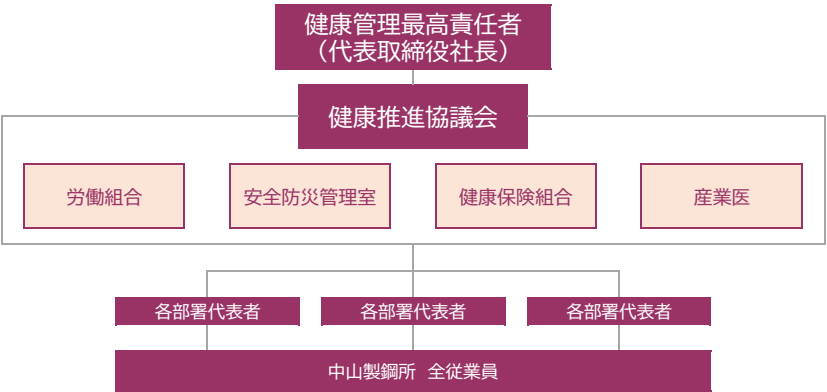
■健康経営優良法人2021(大規模法人部門)認定

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」において、2021年3月に「健康経営優良法人2021(大規模法人部門)」に認定されました。



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で決定した健康保持・増進方針に則り、全従業員一丸となって健康保持・増進施策を実施します。



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 目標	最終目標値
血圧	40.4	62.6	53.5	45.0	17.9
血糖	33.3	45.0	44.4	33.4	12.1
脂質	54.6	63.3	66.8	55.7	33.3

■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 目標	最終目標値
38.0	38.2	32.4	29.4	20.0

特定保健指導の実施率 (%)

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

4. 多様な人材の確保と育成

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。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
非正規従業員(人)	59	59	62	61
非正規従業員の割合(%)	12.0	11.7	12.2	11.4

※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
自己都合退職者(人)	8	12	7	11
自己都合退職率(%)	1.6	2.4	1.4	2.1

※役員、嘱託、再雇用を除く

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ます。

女性従業員の割合

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
女性従業員(人)	31	31	43	46
女性従業員比率(%)	6.1	5.9	7.9	8.0

■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 |

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

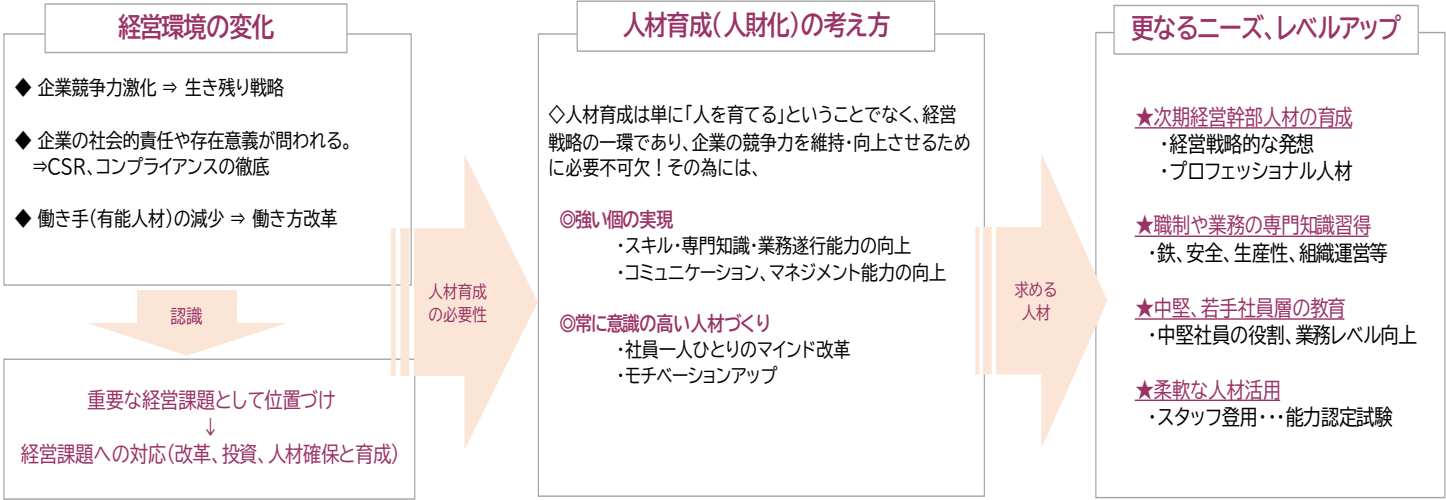
	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
障がい者雇用率(%)	0.99	1.43	1.37	1.31

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教育を基本としていますが、それを補完するものとして、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を準備し実施しています。

また、QC手法を用いた自主管理活動（JK活動）にも社を挙げて積極的に取り組んでおり、2019年9月に行われた「第81回 日本鉄鋼連盟 自主管理活動発表大会」では当社の発表が5年連続で「感動賞」を受賞しました。

社員研修について



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、クレールン運動士安全教育	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	一般	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)		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				
	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。						各種セミナー・講演会	免許資格取得	通信教育	

☆他社交流付研修

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

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。

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。



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役所前の広場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、毎回有志約40名が参加し、地域住民から喜ばれています。



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)				
	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
寄付金	5,330	5,345	5,640	8,168	6,945
政治献金	0	0	0	0	0

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。

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。

品質向上と品質保証体制強化

■品質方針

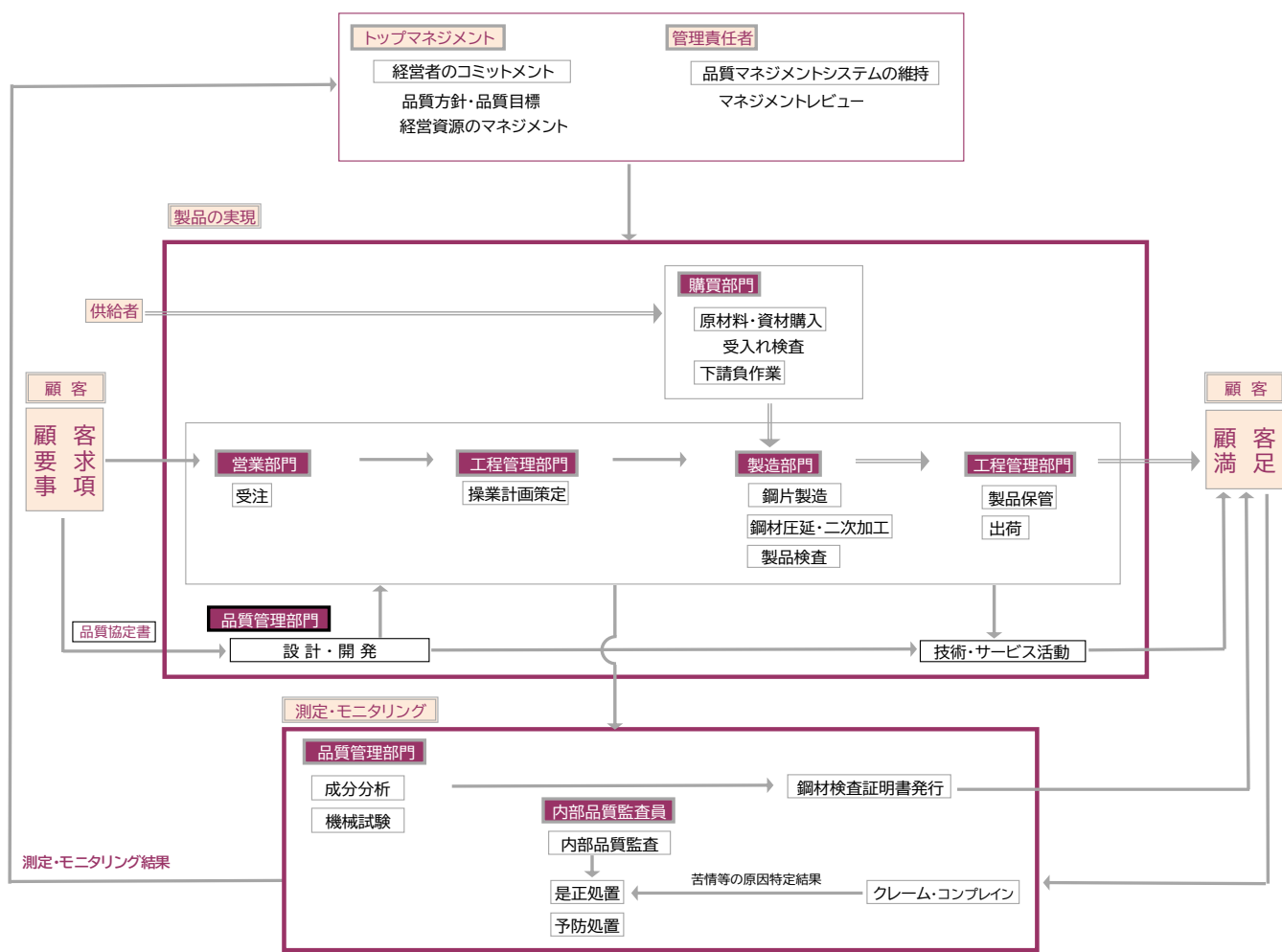
中山グループの総力を結集し、中山らしい価値を創出する

■品質目標

- ①中山グループ特有の価値を創造し、お客様が満足する製品・サービスを提供する
(当社グループの優位性をアピールし、お客様に信頼して製品を使っていただける活動を展開する)
- ②顧客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)
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」掲げ、製品品質の向上に努めています。

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

■品質マネジメントシステムのプロセス



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

多様化するお客様のニーズに迅速に応えるため、社内横断的な”鋼板商品開発チーム”を2020年度に立ち上げました。SDGsや環境意識の高まりから多様化する社会・お客様のご要望をきめ細かく探索し、迅速に実現するソリューションを提案します。

当社が推奨する電炉鋼を活用し、省エネ・省資源、その他の付加価値を提供することで、お客様が考える”モノづくり”をお手伝いします。

お客様のあらゆるニーズをスピーディーに実現！

当社は大阪市にあるコンパクトな都市型製鉄所です。製造工場だけでなく、原料から製品、受注から出荷に携わる全ての部門が同じ場所に集結しています。

営業はお客様から品質、納期、物流等に対するあらゆるニーズを伺い、即日、社内関係部門と対策立案に向けた協議をスタートすることができます。文字通り、全社一丸となってお客様のニーズをスピーディーに実現できる、これこそが当社の強みであり”中山らしさ”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。

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。事業再生終了後の2017年11月より機関投資家向けのIR活動を再開し、2021年は新型コロナウイルス感染症の影響もあり、電話会議で実施しました。今後も、株主の皆様との対話をさらに積極的に行うための手段を検討していきたいと考えています。

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もとで、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います。

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年度はインターネットによる議決権行使を導入しました。今後も更なる活性化に向けて取り組んでいきます。

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。また、不定期ではありますが、株主工場見学会を開催しています。

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。

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
一株あたりの年間配当額(円)	8	8	10	6
配当性向(%)	8.0	12.5	18.6	13.8

利益確保

		2020年度 連結財務実績	2021年度 連結財務目標
(1)グループ連結収益最大化	経常利益	26億円	80億円
(2)成長戦略投資の実行	設備投資額	36億円	150億円程度/3年
(3)財務体質の健全性確保 (実質無借金継続)	Net有利子負債	2021年3月末 ▲115億円	2022年3月末 ▲75億円
(4)株主還元の改善	配当性向	13.8%	20%以上
(5)資本コストに見合った資本効率の確保	ROE	2.8%	6%以上

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

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ます。

コーポレート・ガバナンス体制

当社は監査役会設置会社であり、当社の事業に精通した業務執行取締役4名および独立した立場の社外取締役2名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。また、法的に強い監査権が付与された監査役が経営の監査を行うことにより、健全で効率的な経営の維持と強化を図り、企業価値の向上に努めています。

■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

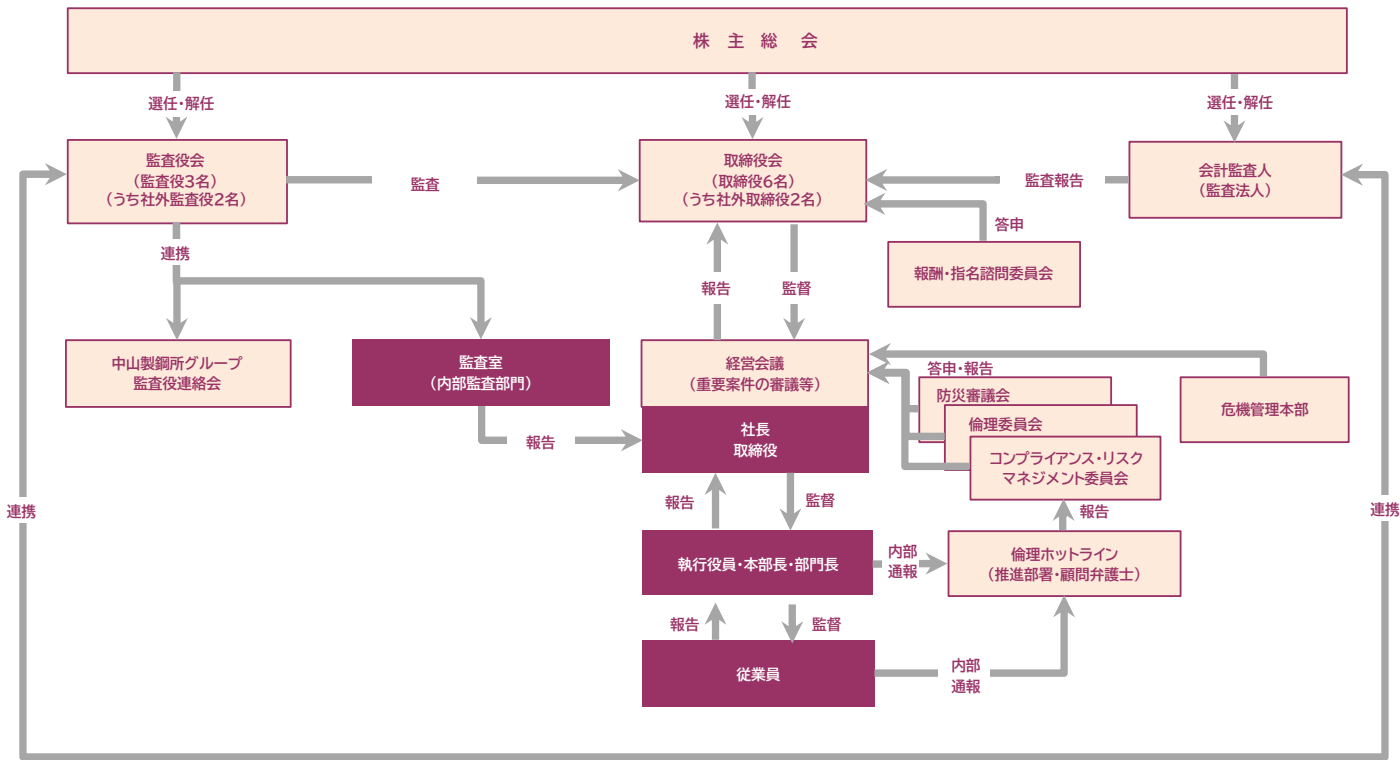
役員報酬・指名の公正性および透明性を確保するため、取締役会の下部組織として、代表取締役社長と社外取締役2名で構成する任意の報酬・指名諮問委員会を設置しています。

2020年度は同委員会を2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。

■コーポレート・ガバナンス体制図



社外役員(社外取締役および社外監査役)の独立性

社外役員(社外取締役および社外監査役)の独立性については会社法ならびに東京証券取引所が定める基準に加えて当社が独自に定めている「社外役員の独立性基準」に従い、判断しています。

当社社外役員(社外取締役2名、社外監査役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、全員を独立役員として届出しています。

「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>

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相応しい水準とする
- (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
- (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

社外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	
監査役および社外役員	100	—	—	—	

なお、監査役および社外役員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きは、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。

■2020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)	96	76	10	9	4
監査役 (社外監査役を除く)	18	18	—	—	2
社外役員	18	18	—	—	4

詳細については当社ホームページ「2021年3月期 第127期 有価証券報告書」、36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/127.pdf>

取締役会出席率

2020年度の出席回数と出席率は右に記載の通りです。

役職	氏名	取締役会出席状況	出席率
代表取締役社長	箱 守 一 昭	15回/15回	100%
専 務 取 締 役	中 村 佐 知 大	15回/15回	100%
常 務 取 締 役	内 藤 伸 彦	15回/15回	100%
常 務 取 締 役	森 川 昌 浩	15回/15回	100%
取 締 役（社 外）	中 務 正 裕	15回/15回	100%
取 締 役（社 外）	喜 多 澤 昇	14回/15回	93%

取締役の専門性と経験

役職	氏名	報酬・指名諮問委員会	専門性と経験							
			企業経営	ESGサステナビリティ	製造技術	人事労政 人材開発	法務リスク 管理	財務会計	購買	マーケティング営業
代表取締役社長	箱 守 一 昭	●	●	●	●					●
専 務 取 締 役	中 村 佐 知 大		●	●		●	●	●		
常 務 取 締 役	内 藤 伸 彦		●						●	●
常 務 取 締 役	森 川 昌 浩		●	●	●					
取 締 役（社 外）	中 務 正 裕	●	●				●			
取 締 役（社 外）	喜 多 澤 昇	●	●							

内部統制システムの基本方針

当社は法令ならびに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>

取締役の職務執行

当社取締役会は社外取締役2名を含む取締役6名で構成されており、2020年度は取締役会を15回開催しています。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、2020年度は同委員会を2回開催して、取締役の評価・報酬や役員指名等を審議・答申しています。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回開催しています。

監査役の職務執行

当社監査役会は常勤監査役1名および社外監査役2名で構成されており、2020年度は監査役会を19回開催しています。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ています。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。

コンプライアンス体制

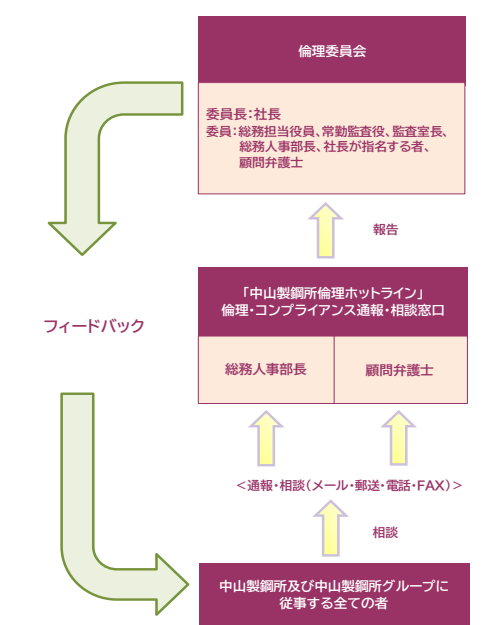
当社はコンプライアンス推進部署のもとで、役職員行動規範、情報管理規程、内部通報規程、倫理ホットライン等のコンプライアンス全般についての教育を行い、法令違反の未然防止に努めています。

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)		
2018年度	2019年度	2020年度
0	1	0

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

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3年でコンプライアンス違反に関する報告は0件でした。

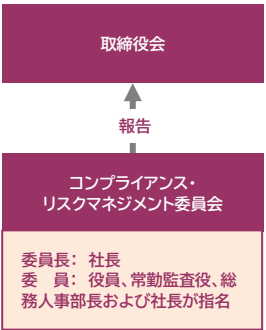
コーポレートサイトからの問合せ件数 (件)			
問合せ内容	2018年度	2019年度	2020年度
鋼材製品	43	49	73
エンジニアリング製品	5	7	16
決算情報	0	1	4
採用	8	14	21
コンプライアンス違反に関する報告	0	0	0
その他	37	80	134
合計	93	151	248

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。



内 訳	2018年度	2019年度	2020年度
訴訟件数	1	0	0
通報件数	0	0	1
コンプライアンス違反件数	2	1	1
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
合計	5	1	2

コンプライアンス教育

協力会社・グループ会社の社員も対象にし、コンプライアンスの意識向上を図るため、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。

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、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。

氏名 _____

Philosophy (2018.9) Philosophy

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。

※2020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。

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「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。

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。当社では2021年7月、8月にグループ会社と協力会社も含めてワクチンの職域接種を実施しました。

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。

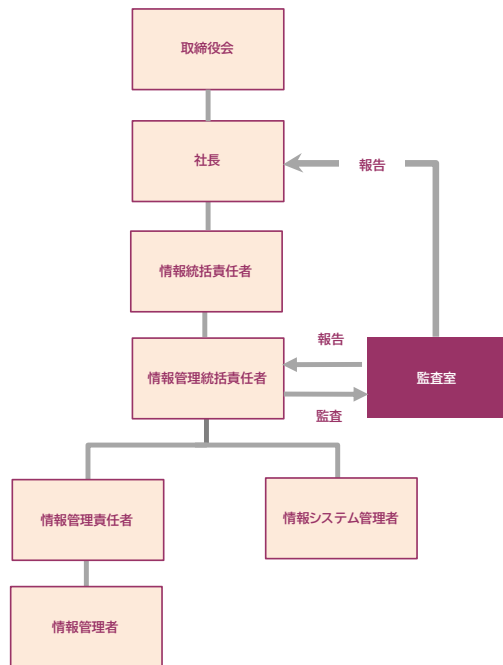
(該当規程)

- ・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	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
CO ₂ 排出量(スコープ1, 2+スコープ3の一部)	kt	2,016	2,302	1,910	1,433	1,044
CO ₂ 排出量原単位	t-CO ₂ /t	1.53	1.55	1.42	1.23	1.08
エネルギー使用量(原油換算)	Mℓ	166.6	179.6	172.9	164.8	147.9
エネルギー原単位(鋼材当たり)	ℓ/t	114.0	106.8	113.3	125.8	131.5
廃棄物(高濃度PCB)の累計処理比率〔大阪地区〕	%	19.5	36.5	86.0	86.8	100.0
副産物のリサイクル量	kt	84.2	87.9	101.0	105.7	93.2
副産物のリサイクル率	%	96.3	96.2	96.0	96.1	96.0
窒素酸化物(NO _x)の排出量	t	106.4	138.0	138.0	122.1	116.4
硫黄酸化物(SO _x)の排出量	Nm ³	6.3	6.3	2.1	4.9	6.3
工業用水の使用量	km ³	1,570	1,709	1,882	1,645	1,470
上水の使用量	km ³	32.7	35.9	32.8	35.5	37.7
公共用水域への排水量	km ³	244	243	262	282	273
排水中化学的酸素要求量(COD)	mg/ℓ	3.1	3.6	2.7	3.3	2.9
排水中懸濁物質(SS)	mg/ℓ	6.2	7.0	6.7	5.5	6.0
排水中全窒素(T-N)	mg/ℓ	1.9	2.2	1.5	1.5	1.6
化学物質の事業所以外への移動量	t	279	300	321	332	290
化学物質の大気への排出量	kg	427	509	489	869	1,037
化学物質の公共用水域への排出量	kg	15	15	18	20	19
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	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
全従業員(派遣・受入出向含む)	人	538	551	565	572	595
非正規従業員	人	62	59	59	62	61
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	%	11.1	12.0	11.7	12.2	11.4
自己都合退職者数(*)	人	6	8	12	7	11
フルタイム従業員の自発的離職率(*)	%	1.3	1.6	2.4	1.4	2.1
全従業員に占める障害者の割合(*)	%	1.26	0.99	1.43	1.37	1.31
女性社員数(*)	人	30	31	31	43	46
全従業員に占める女性の割合(*)	%	6.0	6.1	5.9	7.9	8.0
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	5,330	5,345	5,640	8,168	6,495
負傷または死亡にいたる事故や事件の件数	件	2	3	7	9	9
健康と安全に関する研修を受けた従業員数	人	0	68	168	581	135
休業災害発生件数	件	0	1	2	3	4
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	—	0.00	0.39	0.77	1.18	1.63
平均年齢(単体)	歳	42.0	42.4	42.4	42.9	43.3
平均勤続年数(単体)	年	20.7	20.9	20.4	20.1	20.5
人材育成研修受講者数	人	14	103	96	43	89
Governance 企業統治	単位	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
コンプライアンス研修受講者数	人	71	93	106	134	152
内部通報制度の利用件数	件	1	0	0	1	0
コーポレートサイトからの問合せ件数	件	99	74	93	151	248
法令違反等の件数	件	0	1	5	1	2
社外取締役の人数	人	2	2	2	2	2
独立役員の人数	人	2	3	3	3	3
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:06-6555-3029

Mail:soumupost@nakayama-steel.co.jp