

中山製鋼所 統合報告書

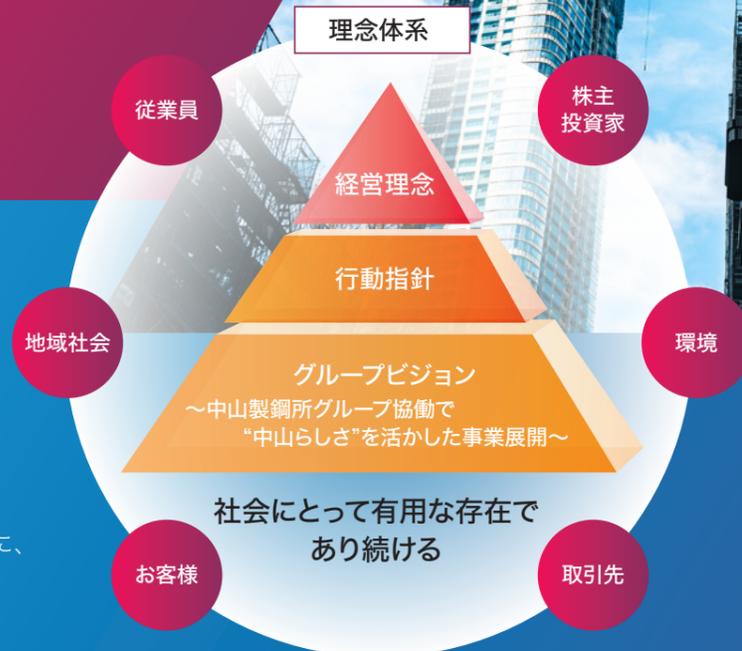
# NAKAYAMA STEEL REPORT 2024

鉄のチカラで未来をつくる



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

# 鉄のチカラで 未来をつくる



## 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。

## 目次

### Chapter 01 価値創造の基盤

- 2 価値創造の変遷
- 4 中山製鋼所の事業
- 6 サステナブルバリューチェーン
- 8 価値創造プロセス
- 10 トップメッセージ

### Chapter 02 成長戦略

- 16 中山製鋼所グループ  
2030長期ビジョン
- 18 中期経営計画  
(2022年度～2024年度)
- 20 マテリアリティ
- 24 価値創造事例
- 30 財務責任者メッセージ
- 32 鉄鋼事業責任者メッセージ

### Chapter 03 サステナビリティ

- 34 環境への取り組み
- 47 社会への貢献

### Chapter 04 ガバナンス

- 64 社外取締役座談会
- 66 コーポレート・ガバナンス
- 72 役員一覧
- 75 コンプライアンス
- 77 リスクマネジメント

### Chapter 05 会社情報

- 78 財務・非財務ハイライト
- 80 10年間の連結財務ハイライト
- 82 ESGデータ集
- 83 会社概要
- 84 株式情報

#### 編集方針

本報告書は、株主・投資家の皆様をはじめ、全てのステークホルダーの皆様から中山製鋼所グループをより深く理解していただくことを目的に、環境・社会・ガバナンスなどの非財務情報と財務情報を統合的にまとめています。本報告書の編集にあたっては、IFRS財団による「国際統合フレームワーク」と、経済産業省による「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」を参照しています。なお、財務情報や非財務情報などの詳細データは、当社WEBサイトの各ページをご覧ください。



対象期間：2023年度（2023年4月～2024年3月）  
一部2024年4月以降の情報も掲載

発行時期：2024年10月

#### 将来の見通しに関する注意事項

本報告書に掲載されている将来の見通しは、発行時点で入手可能な情報に基づく見積りによるものです。これらの見通しについては、既知あるいは未知のリスクや不確かな要素を含んでいます。実際の業績は、様々な要因の変化により大きく異なる結果となる可能性があることをご承知おきください。また、本報告書における見通しの結果は、いかなる場合においても、当社が保証するものではありません。

# 価値創造の変遷

中山製鋼所グループは1919年の創業から100年余り、いくつかのターニングポイントを乗り越えながら鉄鋼事業グループとして日本の産業と経済を支える役目を担い続けてきました。カーボンニュートラル時代に求められる企業となって次の100年も躍動を続けていくため、蓄積した強みを活かした新たな成長戦略を展開しています。

## 1919

### 創業から鉄鋼一貫メーカーへ

中山悦治が兵庫県尼崎市に平炉メーカーとして創業。1939年に高炉が完成したことにより鉄鋼一貫体制を確立。1940年代は買収や合併で事業拡大を推進。



創業者中山悦治 (1884 - 1951)

## 2022-2024

### 中期経営計画

#### 5つの重点方針

- 1 “中山らしさ”の追求、グループ一体での付加価値向上による連結収益最大化
- 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
- 3 中部鋼鉄株式会社との業務提携の推進
- 4 経営基盤の強化
- 5 ステークホルダーに貢献する取り組み強化

#### 2024年度の経営目標 (KPI)

● 経常利益	100 億円	● ROE	7.0%
● 投資額	190 億円/3年間	● 配当性向	30%
● ネットD/Eレシオ	0.1 倍程度		

## 2030

### 長期ビジョン

- ・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
- ・CO<sub>2</sub>排出量

**46%**削減  
(2013年度比)

グループの  
総合力を活かし  
次の100年へ  
挑む

## 1946

### 事業基盤の整備と企業体質の強化

戦後の混乱の中、電気炉を稼働。1960年代の高度経済成長期は事業基盤の整備、設備の近代化を図る。その後、オイルショックによる赤字から脱却するため、販売強化、輸出比率向上を図り、事業を再び軌道に乗せる。



1953年 第2高炉再開火入れ式当日の大船橋の看板

## 1990

### バブル崩壊に続く不況、業績悪化

1989年に過去最高益を計上、地球環境を守る「クリーン製鉄所の創造」を目標に掲げるが、1990年代に入るとバブルが崩壊し、長い不況に突入。鉄鋼業界の不況、建材市場の低迷、高炉の老朽化等が重なり、収益が悪化。



2000年 熱延工場新設

## 2001

### 業績悪化の中新たな挑戦へ

構造改革に着手する一方で微細粒熱延鋼板 (NFG) を開発、世界初の工業生産開始。2002年、高炉工場、焼結工場、転炉工場を休止、電力卸供給事業からも撤退。

## 2013

### 新生中山製鋼所の始動

2013年事業再生計画を策定、地域経済活性化支援機構による再生支援決定。グループ5社を完全子会社化し、電気炉メーカーを母体に鋼材製品までの一貫体制で再スタート。2016年同機構による再生支援が完了。



高度経済成長期

東海道新幹線開業  
インフラ整備・産業の発展

1950

第1次オイルショック

バブル崩壊  
第2次オイルショック

1970

リーマン・ショック

カーボンニュートラル  
循環型社会への対応

2000

2010

米中貿易摩擦

新型コロナウイルス  
感染症の拡大

2021

気候変動課題

デジタル技術の革新

2024

大阪・関西万博開催(予定)

社会資本・インフラの老朽化の更新

2027

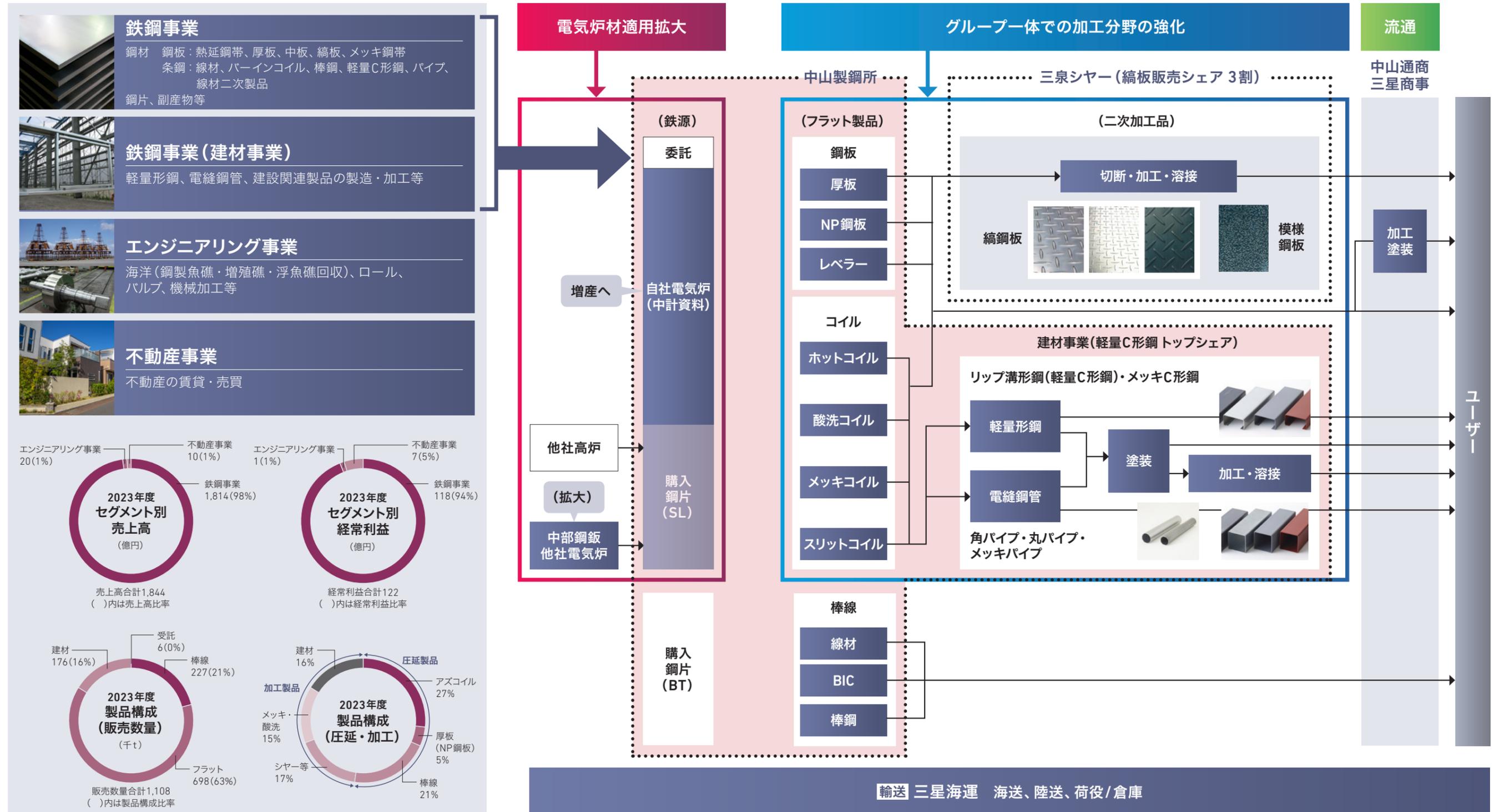
人口減少の影響拡大

2030

# 中山製鋼所の事業

当社グループは、鉄鋼事業を中核として、エンジニアリング事業、不動産事業を展開しています。電気炉鋼材の製造、販売、物流を一貫して行い、高品質かつ高機能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しています。今後も、グループ一体で加工分野の強化、高付加価値製品の拡販を進め、付加価値向上に取り組んでまいります。

グループ会社	三星商事株式会社	鋼材、亜鉛鉄板、線材、建材製品の販売
	中山興産株式会社	不動産の売買・仲介、環境サービス、物品販売
	中山通商株式会社	鉄鋼製品並びにその関連商品の販売
	三星海運株式会社	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
	三泉シヤ－株式会社	縞鋼板の剪断・加工と販売



# サステナブルバリューチェーン

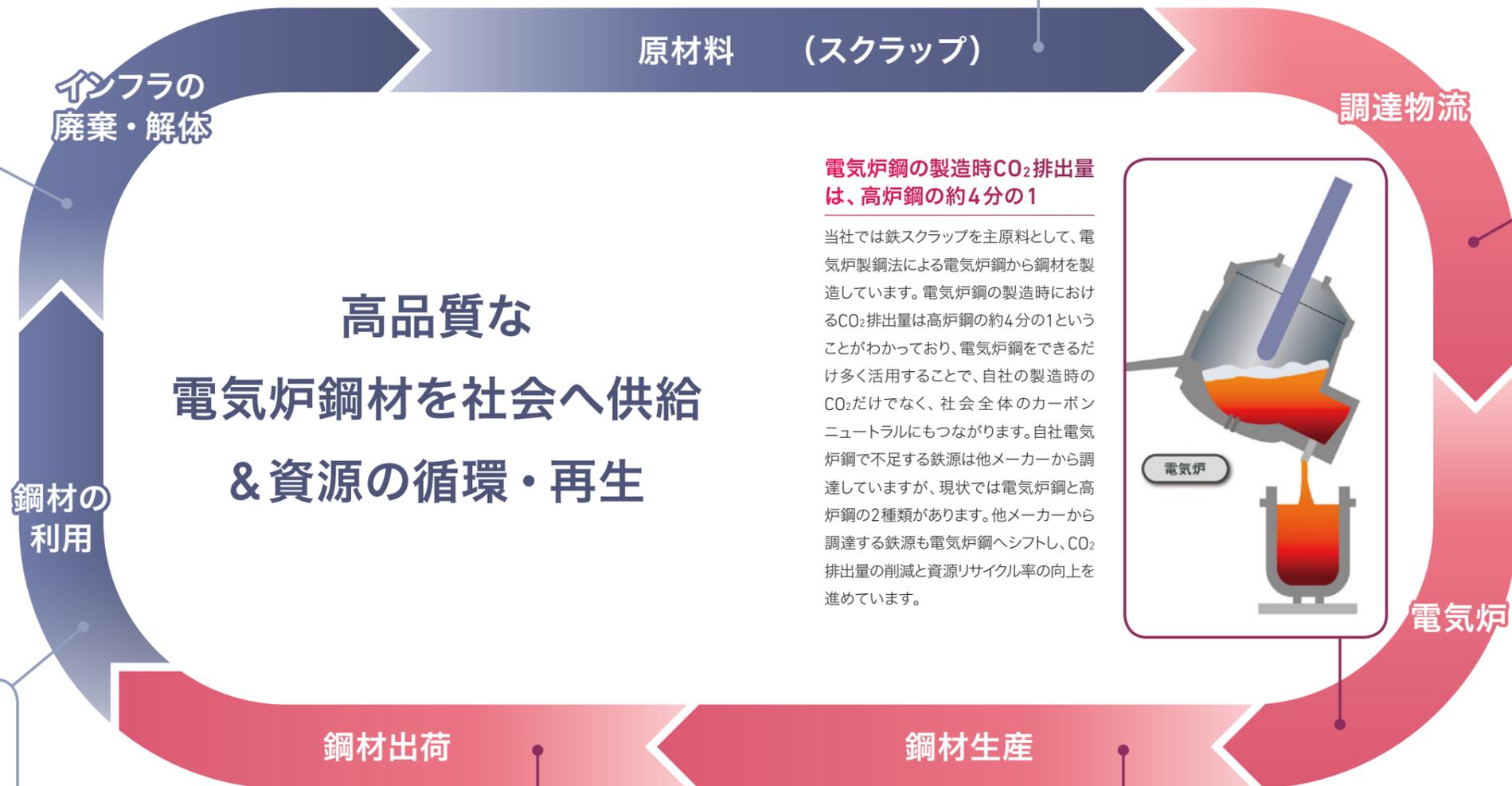
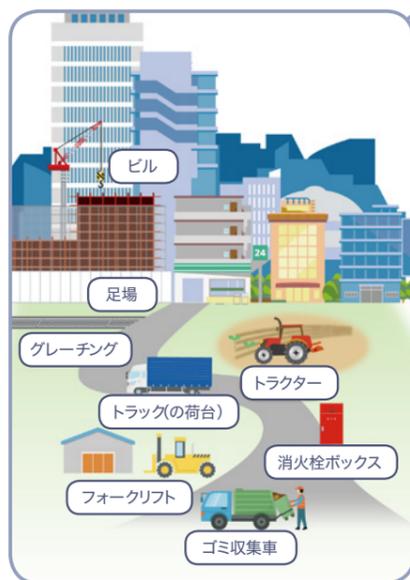
当社グループでは、国内に蓄積されてきた鉄スクラップを活用し、電気炉においてCO<sub>2</sub>排出量の少ない鋼材を製造しています。この製造プロセスは資源のリサイクルと有効活用の両面から地球に優しく、環境保護にも貢献しています。脱炭素社会、循環型社会の実現に向けて、電気炉の環境優位性を活かしたバリューチェーンの強化を図り、長期的かつ持続的に社会へ価値を提供していきます。



## 鉄スクラップの調達、副産物ともにリサイクル率をアップ

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リサイクル会社に供給し、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います。

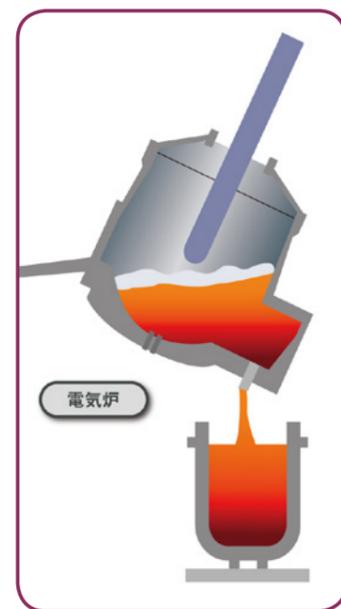
また、当社の製造工程では、電気炉スラグ、スケール、レンガ屑、ダストなどの副産物が発生します。電気炉スラグは道路用路盤材にリサイクルし、その他の副産物も社内外で再利用や再生などのリサイクル処理を行っています。



## 高品質な 電気炉鋼材を社会へ供給 & 資源の循環・再生

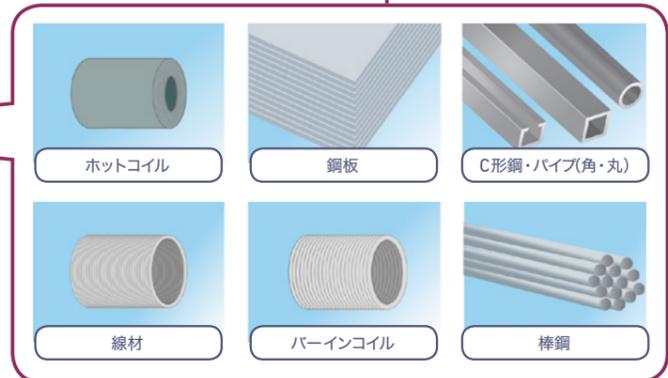
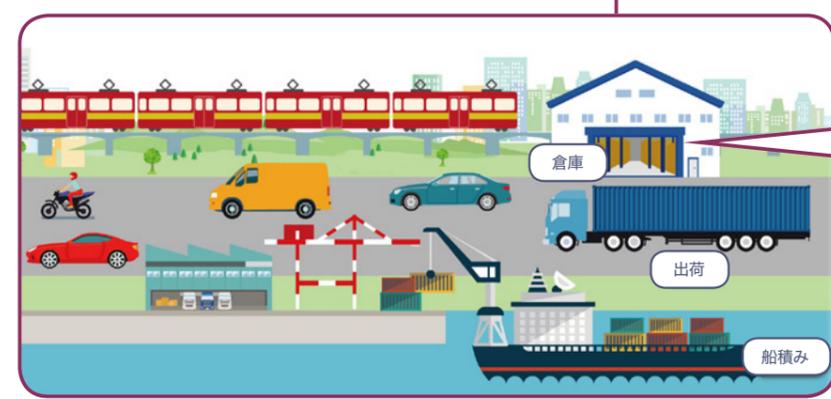
### 電気炉鋼の製造時CO<sub>2</sub>排出量は、高炉鋼の約4分の1

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から鋼材を製造しています。電気炉鋼の製造時におけるCO<sub>2</sub>排出量は高炉鋼の約4分の1ということがわかっており、電気炉鋼をできるだけ多く活用することで、自社の製造時のCO<sub>2</sub>だけでなく、社会全体のカーボンニュートラルにもつながります。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、現状では電気炉鋼と高炉鋼の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し、CO<sub>2</sub>排出量の削減と資源リサイクル率の向上を進めています。



### カーボンニュートラルをいち早く実現する鉄鋼メーカーへ

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自社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、大幅なカーボンニュートラルにもつながります。当社では、カーボンニュートラルを事業拡大のチャンスと捉え、電気炉新設、生産能力増強策を推し進めるとともに、省エネ設備、熱延直送圧延、太陽光発電などの導入を進めてScope1、2排出量削減に努め、Scope3排出量も大幅に削減していきます。まず、2030年目標の2013年度比CO<sub>2</sub>削減46%以上を必ず達成し、2050年までに業界に先駆けてカーボンニュートラルを達成するメーカーとなることを目指しています。



# 価値創造プロセス

鉄のチカラで未来をつくる ―― 当社グループは社会課題をしっかりと捉え、企業としての社会的責任を果たすとともに、成長戦略を実現し、企業価値向上に努めます。



### 当社グループを取り巻く環境

#### 国際課題

- カーボンニュートラル・循環型社会への対応
- SDGs・サステナビリティへの対応
- 地政学リスクへの対応～米中貿易摩擦、地域紛争の増大

#### 国内における課題

- 将来的な人口減少と鋼材需要変化への対応
- 働き方改革の推進
- 進歩するデジタル技術への対応

#### 鉄鋼業界の動向

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



代表取締役社長

箱守 一昭

## カーボンニュートラル時代に選ばれ、 100年先も躍動し続けるグループを目指し、 2030長期ビジョンに挑戦しています。

### 2023年度の振り返り 突然の設備トラブルを グループの総力で 乗り切ることができた年

中山製鋼所グループの主力製品である鋼材は、建設市場の大型物件が好調となる一方で、中小物件は鋼材価格、資材価格の高騰や人手不足も継続し、全体に低調でした。製造業は、半導体不足などのサプライチェーンの混乱の影響が解消され、自動車関連を中心におおむね回復してきました。また、中国が建築バブル崩壊により経済全体が失速し、日本からの建設機械、産業機械などの輸出も落ち込み、非常に低調になりましたが、事業環境全体としてはまずまずの環境でした。

一方、内部要因として、2023年4月に大きな設備トラブルが発生しました。当社グループで製造する鋼の約45%を製造している電気炉がベアリング故障によりストップ寸前になり、約半年間大幅な減産を余儀なくされました。当社グループは鉄源の半分以上を外部調達に依存しており、商社機能、物流機能を持っているので、減産分の鉄源の調達や納期調整等の対策を数々打ち、お客様への影響を最小限にとどめることができました。しかしながら、トラブル対応によるコストアップは避けられず、減産による収益悪化は15億円から16億円の規模のため、トラブルを除いた利益は2023年度としては2022年度と同等の水準であったと見ています。

今回の設備トラブルの影響をこのような水準にとどめることができたことは、コアバリューである“中山らしさ”が表れた証であると評価しています。経験したことのな

い規模のトラブルであったにもかかわらず、お客様からの受注に対し、どう対処すべきかを生産現場はもとよりグループ各社が考え、アイデアを出し合って連携することで窮地を乗り切りました。調達から鋼材生産、鋼材加工、販売、物流までのバリューチェーンの各社が、お客様からの信頼を必ず守るという強い意識を持っている当社グループだからこそできたと思っております。

また、その過程において、自社電気炉で鉄源を安定的に製造する重要性を改めて実感しました。鉄源のサプライヤーは、高炉メーカー、電気炉メーカーを含めて複数ありますが、まとまった量を急いで調達することは、コスト、納期の両面で困難です。今回、自家鉄源を約10%減産するだけで大きな損失が生じることになり、自家鉄源が収益面でいかにメリットをもたらしているかを目の当たりにしました。加えて、当社グループが取り組む電気炉工場新設・生産能力増強プロジェクトの重要性を再認識しましたが、これは私だけでなく、グループの皆が同様に感じたのではないかと思います。

なお、2024年度の事業環境については、鋼材販売数量は一定水準の増加を見込んでいるものの、主原料価格上昇に伴う鋼材スプレッドの縮小や固定費増加などを予想しています。また、建築鋼材、建材製品においても中国メーカーがアジア圏への積極的な輸出を展開し、価格競争が生じていることもあり、足元では市況が非常に不透明となっています。しかしながら、当社グループは2年連続の経常利益100億円超を達成しており、2024年度も高付加価値分野の販売強化、拡大を図るなど、100億円の水準は維持し、中期経営計画の目標を必ず達成したいと考えています。

## 中山製鋼所グループ2030長期ビジョン(ありたい姿) 電気炉工場新設プロジェクトで、 カーボンニュートラルと 収益力向上を実現

私は1980年に当社に入社しました。当時の鋼材年間生産量は、120万トンから130万トンの規模でしたが、その後、高炉の設備増強を図り、1990年代初めには250万トン規模に達しました。その後、パブル崩壊と一連の不況によって当社の収益性は悪化していき、2002年に高炉、転炉の休止が実行されました。それまでは主に、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、いわゆる高炉品種を生産していましたが、休止後は、高炉鋼は他社からの供給に依存しつつ、電気炉プロセスを主体とする生産体制に移行してきました。しかし、このような苦難の歴史の中で、当社には、高転炉鋼と電気炉鋼両方の製造技術力、品質管理能力が養われており、両製法の特長を活かし、電気炉鋼で中高級鋼製品の製造を目指しました。高炉を止める少し前の2000年に熱延工場を新設し、4つあった圧延工場の生産機能を集約しました。そこにいるるな熱延設備技術要素を詰め込み、微細粒熱延鋼板など付加価値の高い製品をいくつかつくれるようになりましたが、リーマン・ショックによる世界的不況が起り、十分な収益を上げることができない時代に突入します。

2013年に当社は事業再生支援を受け、2016年までの3年間は大幅な合理化と固定費削減、つまり省人と設備廃棄を行っていきました。入社当時約2,500名いた社員が477名まで減りました。生産についても合理化しましたが、鉄源を購入することで鋼材年間生産量は100万トンから130万トンの規模を維持しており、その後の約10年で少しずつ利益を出せる体質に変革していきました。しかし、競合他社に比べてもまだ収益力は低く、この課題を解決するため、自家鉄源の生産能力を増強する考えは検討俎上に載っていました。

2020年に政府はカーボンニュートラル宣言を行い、2030年に温室効果ガスを2013年度比46%削減、2050年にはカーボンニュートラルという具体的な目標が示されました。この政府方針は当社グループにとって大きな転機となりました。電気炉による鋼材生産は、高炉の約4分の1のCO<sub>2</sub>排出量で済み、私たち電気炉メーカーはカーボンニュートラルの実現において大きなアド

バンテージを持っているのです。例えば、高炉専門メーカーが電気炉に切り替えて生産を続けていこうとした場合、高炉・転炉を廃止し、新たに同等の生産能力を持つ電気炉を導入するため、非常に大きな設備投資が必要になります。さらに、電気炉の技術を持たないメーカーが、これまで高炉でつくっていた製品と同等の品質を電気炉で実現できるかは非常に大きな課題となります。当社グループは、現在は電気炉専門であるものの、高炉・転炉の技術も蓄積しているため、高炉・転炉材の品質を知った上で高品質の電気炉材を生産できる限られた鋼材メーカーの一つです。私は、またとない事業拡大のチャンスが到来していると感じました。当社の収益性を圧迫している要因は、自社の電気炉のキャパシティを超える鉄源をコストの高い外部調達に頼っていることにあるので、この好機に、高炉跡地に新たな電気炉工場を建設して生産能力を大幅に増強し、外部調達から自家鉄源に置き換えることで、CO<sub>2</sub>を大幅に削減できるだけでなく、収益性が大幅に改善できると考えました。

当社グループは、2030年のありたい姿・目指す企業像として「中山製鋼所グループ2030長期ビジョン」を定めました。その中心が新電気炉工場によって生産能力を増強して外部鉄源を置き換えるプロジェクトであり、当社グループの強みとアドバンテージを最大限に活かし、カーボンニュートラルとグループ収益の最大化の両方を目指すものです。すでに高炉跡地の更地化が完了しており、現在、隣接する熱延工場に熱片スラブの直送圧延を行うなど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の検討に入りました。2025年度からスタートする新中期経営計画で概要を明らかにできるよう、着々と準備を進めています。

### 中期経営計画(2022年度～2024年度)の進捗 “中山らしさ”の追求による グループ一体での 付加価値向上を加速

「中山製鋼所グループ2030長期ビジョン」の実現に向けた最初のステージとして、2024年度を最終年度とする中期経営計画に取り組んでいます。重点方針の一番目に「“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」を掲げています。“中山らしさ”を私の言葉で説明しますと、お客様と強い信頼関係を築いて、それをベースに長期に継続的なお付き合い

Chapter 01 価値創造の基盤	Chapter 02 成長戦略	Chapter 03 サステナビリティ	Chapter 04 ガバナンス	Chapter 05 会社情報
-----------------------	--------------------	------------------------	---------------------	--------------------



をしていくことであると思います。私たちは、お客様の事業の状況あるいはご希望に合わせて売り方や納め方を変え、丁寧に対応していく活動を長年継続してきました。良いときも悪いときもお客様に寄り添って、信頼関係を築くことを第一に取引をしてきたので、切れることのない絆で結ばれているお客様が全国に多くいます。このような顧客基盤をつくってきた過程に“中山らしさ”が最もよく表れていると私は思います。

そして、私たちがお客様本位のお付き合いを実現できるのはグループの総合力があってのことです。現中期経営計画初年度の2022年に建材事業を行っていた中山三星建材を合併し、中山通商、三星商事の商社2社、物流会社の三星海運、縞板加工メーカーの三泉シャヤと不動産管理等を行う中山興産の計5社をグループ連結とする体制になりました。鉄をつくるところからお客様に製品を届けるまでの全ての機能をグループ内に備え、短納期、品質のレベルアップ、あるいはコストダウンなど、どんな要望に対しても、当社グループの総力を挙げ

て、お客様と当社グループとがwin-winとなる解を見つけ出して提案し、供給することができます。加えて、全国に広がる30カ所あまりの拠点のグループネットワークは商社機能も備え、鋼材や建材製品だけでなく、全国どの地域でも必要なものを必要なときに提供する地域密着型体制を整え、お客様が困ったときに頼れる存在になっています。さらに、三星商事は自社ECサイトを活用した、自社トラックでの迅速な現地配送機能も有しています。

また、連結収益最大化を図るための大きな戦略が、グループ一体での加工分野の強化です。鉄製品のサプライチェーンは、樹脂やその他の素材の製品に比べ、材料を「つくる」ところから最終製品を「使う」ところまでが非常に長いという特徴があります。例えば、鋼板製品の場合、鋼材から鋼板をつくる、板を切る、切ったものを組み合わせて形にするなどの各工程があり、穴をあける、曲げる、削る、溶接する、組み立てるなどそれぞれに加工技術があります。鋼板製品のほかにもパイプや

C形鋼等の製品もありますから、非常にたくさんの加工工程を経て最終製品が出来上がるのです。お客様の建築現場にそのまま持っていき、自信を持って提供できるためには、グループの一員である加工メーカーが中山の意を形にする機能を持つことが最適な答えです。そうすることで製品の付加価値も上がり、無駄な在庫も抱えずに済むようになります。中期経営計画ではこのような体制づくりに力を注いでいます。今後、人口減少社会に突入し、市場の大きな伸長が期待できない日本で私たちが生き残ることは、鋼材だけをつくってはいけません。当社グループは「つくれる」ことを強みに、お客様、加工会社など関わっている皆様の全てが喜ぶバリューチェーンをつくり出しつつあります。一貫したバリューチェーンでつくことで高付加価値が生まれる製品分野、あるいは性能機能の尖った製品などラインアップの強化を図る分野、流通の一部の業務を自社に取り込むことで付加価値が高まる分野など広い観点で考えています。

### サステナビリティ経営 5つのマテリアリティ特定と サステナビリティ委員会の設置

当社グループは、「中山製鋼所グループ2030長期ビジョン」の策定とともに、ESGにおける5つのマテリアリティを特定しました。「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」という経営理念はSDGsの考え方と共通しています。5つのマテリアリティは、環境、お客様、従業員、地域社会、株主・投資家の皆様を含めたステークホルダーの皆様に対して、当社グループがやりたい姿、目指す企業像を重要課題として据え、取り組んでいくことの宣言です。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、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



Chapter 01 価値創造の基盤	Chapter 02 成長戦略	Chapter 03 サステナビリティ	Chapter 04 ガバナンス	Chapter 05 会社情報
-----------------------	--------------------	------------------------	---------------------	--------------------

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いきます。

また、中期経営計画においてもサステナビリティへの取り組みの強化を進めています。その一環として2022年にサステナビリティ委員会を設置しました。2030年、2050年の目標を達成するには、現在計画中の電気炉生産能力増強だけでは十分ではありません。グリーン電力の活用やサステナブルな燃料の活用など、具体的な効果を算出した上で、グループで標準化を行っていかねばなりません。2022年3月に「GXリーグ基本構想」に賛同、10月には「気候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が、今後はさらに、自社の取り組みを対外的に表していくため、サステナビリティ委員会が中心になって認証の取得や開示の充実等を進めていきます。

そして、グループ全体の経営をより深化させるために、ガバナンス体制の強化策として、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を強化していきます。

現在、カーボンニュートラルという大きな目標に向かってビジネスモデルの変革を行っていますが、そうした活動を支えているのは人材です。鉄鋼業、製造業は全般的に人材不足が深刻化しており、当社グループも積極的な採用を行っていても十分な人員が確保できない状況が続いています。ですから、新卒採用、キャリア採用で入社した社員がやりがいを持って働ける環境をつくり、定着を図っていくことが非常に重要だと思っています。私は人材がやりがいを持てる環境とは、チームで信頼関係が持てる場があることだと思います。従業員には個人個人いろいろな考えがありますが、上司や仲間が存在価値を認められるからこそ、仕事をがんばることは共通しています。また、当社は大阪から近い好立地に本社と主力工場がありますから、共働きの方も、介護や育児と両立したいという方も通勤がしやすい環境です。家庭の生活に応じて、いろいろな働き方が選べるように社内制度の改革を図っており、従業員のワークライフバランスの充実もますます向上させていきます。

### ステークホルダーの皆様へ 次の100年も、 いかなることがあっても 未来に向かっていける会社に。

入社から45年、当社グループにはいろいろなことがありましたが、その中で、お客様を大事にする社風は決して変わることはなく、これこそ“中山らしさ”だと改めて感じます。私が入社した年、当社は、高炉・転炉・連続鋳造機・棒線工場を新設することで活躍し、自前の鉄源で業績が非常に好調だった時代でしたが、バブル崩壊後の激動の30年余りを経た上で、当社グループの鉄源をほぼ自前で賄うという計画を立て、カーボンニュートラルに挑戦し、地球と社会に貢献していく会社になるようとしていることは、非常に意味があることだと思っています。今後は、「カーボンオフセットの中山の鋼材を買う」とお客様に言っていただける会社でありたいです。その後の50年先は、日本の人口は大幅に減っているでしょうし、社会や流通も大きく変わっているでしょうから、鉄を「つくる」から「使う」までの構造をいかにお客様が使いやすい形に変えていけるのか、あるいは鋼材そのものに変革を起こすために挑戦しているのではないかと考えます。

当社グループは海の魚たちの餌場となる鋼製魚礁を50年ほど前から製造しており、「スリースターリーフ」は魚礁のトップブランドとなっていますが、この分野もブルーカーボン(海洋生態系による炭素貯留)や食糧危機といった観点からさらに重要性が増していくでしょう。そして、このような社会全体のサステナビリティを考えたとき、当社グループはいつまでも「鉄」だけの一本足打法では存続できないでしょうし、カーボンニュートラルを通じて学んだことを新たな分野に活かしてさらに変わっていかねばなりません。未来においては、中山製鋼所という社名が変わり、サステナビリティをつくり出す会社、そう呼ばれる会社になっているのではないかと想像しています。

いずれにしても、これからも地球、社会、鉄鋼業界には予想を超えるいろいろなことが起こるでしょう。私たちの力だけでそれらを乗り切れるかどうかわかりませんが、次の100年間も何があっても、ステークホルダーの皆様とともに未来に向かっていける会社でありたいと私は思っています。

## 中山製鋼所グループ2030長期ビジョン

当社は、2019年に創業100周年を迎えましたが、さらに100年先も躍動し続けるグループを目指し、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。当社グループの経営理念やグループビジョンを踏まえ、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します。

### 中山製鋼所を取り巻く事業環境の変化



- 人口減少
- エネルギー基本計画の政府公表
- 資源環境プロセスである電気炉鋼のニーズの高まり



- 国内各企業がエネルギー基本計画に同調
- カーボンニュートラルに向けた取り組みが加速



- 電気炉生産能力増強**
- 脱炭素社会・循環型社会への貢献、ニーズへの対応
  - 電気炉の環境優位性を活かし、拡販機会

第2次  
中期経営計画  
2019-2021

第3次  
中期経営計画  
2022-2024

第4次  
中期経営計画  
2025-2027

第5次  
中期経営計画  
2028-2030

### 5つの重点方針

- 1 “中山らしさ”の追求、グループ一体での付加価値向上による連結収益最大化
- 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
- 3 中部鋼鉄株式会社との業務提携の推進
- 4 経営基盤の強化
- 5 ステークホルダーに貢献する取り組み強化

## 中山製鋼所グループ 2030長期ビジョン

### ありたい姿・目指す企業像

- カーボンニュートラル実現に向けて尽力する企業
- 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
- 社会に貢献し地域と協調・共生する企業
- 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
- 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

### カーボンニュートラルへの対応

2030年目標

CO<sub>2</sub>排出量  
**46%削減**  
(2013年度比)

2023年度実績

CO<sub>2</sub>排出量  
**24%削減**  
(2013年度比)

# 中期経営計画(2022年度～2024年度)

当社グループは、2030長期ビジョンの実現に向けて、そのスタートとなる3年間の中期経営計画(2022年度～2024年度)を策定し、施策を着実に進めています。

## 重点方針と主な取り組み施策

### 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

カーボンニュートラルの機運の高まりにより電気炉材へのシフトが進んでいくと予測される一方で、国内建設市場は徐々に縮小が見込まれており、当社グループは加工分野の競争力を強化し、より環境負荷が低く、付加価値の高い製品を拡充する戦略を進めています。2022年4月には、全国9カ所に生産拠点を配置し、主力製品の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る、C形鋼のトップメーカー中山三星建材を合併し、新たに建材事業本部としてスタートしました。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。

グループが販売する縞板の約3割を取り扱う三泉シーヤでは、当社構内に新設した第2工場が2023年4月に営業生産を開始しました。加工能力の増強により加工品比率の向上、および当社の厚板(NP鋼板)切断や受託加工にも取り組んでいます。

#### ●地域密着営業の強化推進

中山通商、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います。三星商事の取扱品目は土木、建築、農業、ホーム用品など約4万点あり、プロ向けの建築資材販売ECサイト「PRO資材便」を立ち上げ、全国で順次、運用を開始しました。

### 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/月の電気炉生産体制の確立

電気炉生産月産5万トン(年間60万トン)の目標に向けて着実に増産できていましたが、2023年度は設備トラブルのため未達となりました。トラブルはすでに解消し復調しています。

#### ●スクラップの集荷対策、鉄源多様化

長期視点でのスクラップ集荷、鉄源の多様化対策やスクラップ検収システムの導入を検討しています。また、

三星海運による輸送体制の下で、岸壁に面した工場立地を活かし、遠方の事業者から海上輸送での仕入れを促進しています。

### 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

中部鋼鉄の新設電気炉の稼働時期の見直しにより、スラブ供給については1年後倒して計画を進めます。

### 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

2022年度より進めていた、当社船町工場の遊休設備解体撤去は計画通り完了し、跡地活用に向けた準備を進めています。

#### ●DXへの取り組み

電子契約、ワークフローシステムやRPA導入範囲を拡大、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構築を行っています。AI活用についても業務への適用を目指し、検討しています。

### 5 ステークホルダーに貢献する取り組み強化

●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の連結配当性向目標30%に基づき実施しています。

情報開示の充実については、有価証券報告書でのサステナビリティ情報の拡充などを行いました。さらに、決算説明会の早期開催、機関投資家・証券アナリストとの面談機会の増進などIR活動の充実を図っています。

#### ●働き方改革によるワークライフバランスの充実など

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、半日有休制度、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、特に男性の育児休業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日有休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バランスのさらなる充実のために、職場活性化の取り組みや福利厚生施設の拡充等の諸施策を整備しています。

## 目標と進捗

中期経営計画では、定量目標として経常利益100億円、ROE7.0%、ネットD/Eレシオ0.1倍程度、配当性向の目安30%を掲げています。2023年度は、経常利益は122億円となり、目標の100億円を超えることができました。ROEは8.8%と、目標の7.0%を上回りました。

投資額については、3年間累計で190億円を計画しており、中期経営計画初年度の2022年度は40億円、2023年度は52億円にとどまっています。ネットD/Eレシオはマイナスを維持しています。配当性向は30.4%と、ほぼ計画通りの水準になりました。

	2024年度目標	2023年度実績
経常利益	100億円	122億円
投資額	190億円/3年間	52億円
ネットD/Eレシオ	0.1倍程度	▲0.07倍
ROE	7.0%	8.8%
配当性向	30%	30.4%

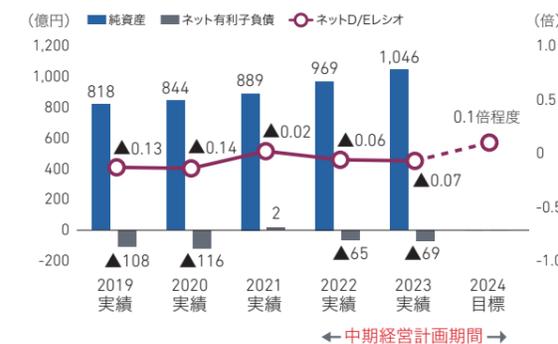
### 経常利益



### ROE



### ネットD/Eレシオ



### 配当性向



# 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を特定しました。

マテリアリティ	主な取り組み内容	指標・目標	2023年度取り組み実績	
<b>カーボンニュートラル実現に向けて尽力する企業</b> <b>推進方針</b> ● 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年度比 CO <sub>2</sub> 排出量46%削減(1,158千トン) (Scope 1、2、3) CO <sub>2</sub> 排出原単位71%削減 (Scope 1、2、3) 2050年：カーボンニュートラル	2013年度比 CO <sub>2</sub> 排出量24%削減(1,633千トン) CO <sub>2</sub> 排出原単位28%削減
		循環型社会への貢献 (廃棄物の再資源化)	電気炉鋼使用比率の向上 (2030年目標：83%) 電気炉スラグリサイクル率の向上	電気炉鋼使用比率：59.9% 電気炉スラグリサイクル率：96.0%
		環境汚染の防止		
		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：122.2トン 硫黄化合物 (SOx) 排出量：2.1Nm <sup>3</sup>
		水資源の有効活用	水使用量および排水量の適切な管理	水使用量：工業用水1,380km <sup>3</sup> 、上水45km <sup>3</sup> 排水量：下水道5km <sup>3</sup> 、河川・海域(処理水)290km <sup>3</sup> 、河川・海域(無処理)2,912km <sup>3</sup>
水質汚濁防止	排水に含まれる有害物質の適切な管理 化学的酸素要求量 10mg/ℓ以下 懸濁物質 40mg/ℓ以下 全窒素 60mg/ℓ以下	排水中化学的酸素要求量 (COD)：2.5mg/ℓ 排水中懸濁物質 (SS)：2.5mg/ℓ 排水中全窒素 (T-N)：1.5mg/ℓ		
化学物質の排出抑制	化学物質の排出管理	化学物質の事業所以外への移動量：332トン 化学物質の大気への排出量：79トン 化学物質の公共用水域への排出量：20kg 揮発性有機化合物 (VOC) の大気への排出量：79トン		
廃棄物の適正処理	処理状況の視察、マニフェストの適正運用	処理状況視察：4件、マニフェスト違反：0件		
<b>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</b> <b>推進方針</b> ● 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に努めます。		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：5件
		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：1件
		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2025年度目標を達成する (2025年度目標：血圧17.9%、血糖12.1%、脂質33.3%)	血圧：57.4%、血糖：47.3%、脂質：63.2%
		離職率低下への取り組み	残業時間の削減、有休取得率の向上など働きやすい職場づくりの推進により離職率を抑える	離職率：2.7% (役員、嘱託、再雇用を除く自己都合退職者)
		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：13.4% (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休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：16.1% 有給休暇取得率：86.1% (2024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：44名、スキルアップ研修：17名 (延べ人数)
		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け入れ(3校/年) 近隣地域団体、奨学財団への寄付(6,510千円/年)	9回/年度実施(延べ227名の参加) 受け入れ：2校/年 近隣地域団体、奨学財団への寄付：11,707千円/年
<b>社会に貢献し地域と協調・共生する企業</b> <b>推進方針</b> ● SDGs への取り組みをはじめ、社会貢献活動を充実していきます。 ● 当社グループ6社の工場、支店、営業所における地場地域コミュニティとの連携を大切にし地域に貢献する活動を推進していきます。		地域との交流	本社所在地、大阪市大正区主催行事への参画 近隣地域行事の運営支援と参加	「大正ものづくりフェスタ2023」への協賛 本社周辺地域行事への協賛 参加は6行事

マテリアリティ	主な取り組み内容	指標・目標	2023年度取り組み実績			
<p><b>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</b></p> <p><b>推進方針</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> </ul>	  	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づくり	顧客満足度調査実施：2回/年(主要なお客様の満足度定点観測) お客様との品質/技術連絡会の開催：4回/年 全国にある倉庫/中継地の品質パトロールを実施：18回/年 CO <sub>2</sub> 排出量削減を目的とした電気炉材での製品開発を推進中(家電製品への採用)		
		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：30件/年		
		株主還元への取り組み	安定した配当の実現(配当性向2023年度30%)	年間配当50円、配当性向30.4%		
		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月7日発送、発送法定期限日の4日前) ※2024年度実績		
			電子提供措置開始(総会日の3週間前、法定期限6月7日)	自社ホームページおよび東証WEBサイトへの掲載(6月4日)、英文開示は6月18日 ※2024年度実績		
		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			
		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	5月、11月の2回開催 ※2024年度実績		
		<p><b>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</b></p> <p><b>推進方針</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> </ul>	  	社外役員の選任基準と独立性確保	選定基準に沿った者を選任する 社外役員の独立性基準に従い独立役員として届出を行う	選定基準に沿った者(4名、うち1名は女性)を選任 社外役員4名を独立役員として届出 ※2024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年額6,000万円以内 ※いずれも株主総会決議による	2023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) 1億7,300万円 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) 2,100万円 社外役員 2,700万円
取締役の職務執行	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22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(2024年2月)		
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			2023年4月、2023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		
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：3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(2024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 ※2024年度実績		
利益確保	中期経営計画(2022年度～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%			経常利益 122億円 設備投資額 52億円 ネットD/E レシオ △0.07倍 ROE 8.8% 配当性向 30.4%		
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：1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		

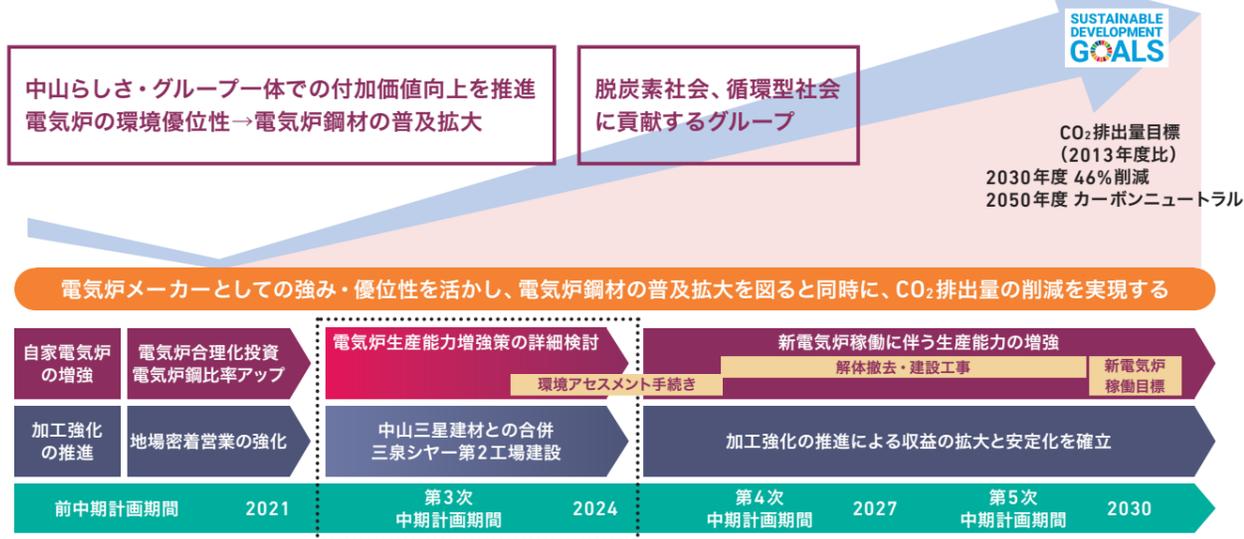
# カーボンニュートラル実現に向けて 尽力する企業として

## 2030年に向けた長期シナリオ策定

カーボンニュートラル社会の実現に向け、鉄鋼メーカーにもサプライチェーン全体での温室効果ガス削減が要求されています。また、建設業界では大手ゼネコンが電気炉材を積極的に調達する方針を公表するなど、今後は電気炉材の需要が高まることが予測されます。

中山製鋼所グループは、電気炉メーカーである優位性を活かし、自家電気炉の生産を2倍以上に増強する成長戦略を描いています。さらに加工工程の強化、増強などによって電気炉材の市場への提供を大幅に拡大し、カーボンニュートラル社会の実現に貢献したいと考えています。

### 2030年に向けた長期シナリオ



## カーボンニュートラルと収益力向上を同時に実現

当社グループは、2030年までにCO<sub>2</sub>排出量2013年度比46%削減、2050年カーボンニュートラルを掲げ、削減活動を推進してきました。CO<sub>2</sub>排出量全体の約8割がScope3となっており、これは他社から調達している鉄材の製造過程で発生するCO<sub>2</sub>です。「中山製鋼所グ

ループ長期ビジョン2030」の実現に向けた中期経営計画の重点課題の一つ「新電気炉による生産能力の増強」により、他社からの鉄材調達が不要になり、Scope3のCO<sub>2</sub>排出量と調達コストをともに大幅に下げることができま

### バリューチェーン全体におけるCO<sub>2</sub>排出量削減実績と目標



※1：当社における温室効果ガスは、CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>に絞って算定しました。  
 ※2：CO<sub>2</sub>排出量は当社・全工場、エンジニアリング事業、およびグループ会社5社におけるScope1、2とScope3を示しています(2023年度からグループ会社を追加)。  
 ※3：CO<sub>2</sub>排出量算定にあたり電力会社からの供給電力は調整係数を適用、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.3.4」を適用しました。

## 新電気炉による生産能力増強の検討状況

2022年2月から電気炉工場の新設を含めた抜本的な生産能力増強について検討を進めてきました。2023年度までの進捗は、新工場予定地(旧高炉・コークス跡地)の更地化を終え、2024年1月には大阪市へ環境アセスメントの申請を行い、当事業が環境にどのような影響を及ぼすのか、調査・予測・評価する段階に至っています。2025年度からスタートする次期中期経営計画で概要を明らかにできるよう、着々と準備を進めています。

### 環境アセスメント申請の概要(抜粋)

大阪市提出：令和6年1月25日

#### 事業の名称、目的及び処理能力

名称	(仮称)中山製鋼所船町工場新製鋼施設建設事業	
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>■本事業は、鉄スクラップのリサイクルを行い基幹産業として粗鋼の供給を通じて社会インフラ整備などに貢献</li> <li>■気候変動対応として高転炉鋼製造プロセスの約1/4のCO<sub>2</sub>排出量で製造できる電気炉鋼生産の能力増強を図り、2050年のカーボンニュートラル実現に向けて貢献</li> <li>■今後高まる電気炉鋼のニーズに応え、社会的責任を果たす</li> <li>■現状の粗鋼の内訳は、自社生産の電気炉鋼が約5割、残りの5割を外部購入(高転炉鋼が約4割、電気炉鋼が約1割)。自社粗鋼の生産能力向上により、国内外から購入している粗鋼を減少させ、自社電気炉鋼の使用比率を高めることで、競争力の向上また鋼材の安定供給や納期短縮を図る</li> <li>■購入している粗鋼の高転炉鋼を減少させ電気炉鋼使用比率を高めることで、サプライチェーンを含めたCO<sub>2</sub>排出量削減目標の達成が可能(2030年度目標：対2013年度実績46%削減)</li> </ul>	
電気炉処理能力	現状 100t/時	将来 215t/時

## 電気炉生産能力増強による想定メリット

電気炉工場の新設に伴い、工場レイアウトの最適化と自動化技術を導入することで省人化と構内物流の整流化を図ります。コスト面、品質面の向上はもちろん、カーボンニュートラル、循環型社会への貢献で、真に環境に優しい都市型製鉄所を目指していきます。

- 外部鋼材から競争力のある自社電気炉材へのシフト
- 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によるコストダウン
- 半製品の在庫削減および製品の納期短縮
- 電気炉鋼材の直送圧延によるエネルギーロス減少

### 電気炉生産能力増強策の検討状況



## TOPICS

### 電気炉による高付加価値鋼材を開発

電気炉材の需要拡大と当社の生産能力増強を見越し、より顧客ニーズに対応した高付加価値鋼材の開発に取り組んでいます。高級化に対応した製造技術の開発、スクラップ利用技術向上などの様々な技術課題にチャレンジし、高耐食化、長寿命化を実現した新しい電気炉材の提供を目指しています。

#### 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。



# 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として

## ■ きめ細かなニーズに対応できる中山のグループ総合力

中山製鋼所グループは、広大な鋼材消費地である大阪の中心部で荷役に優位な湾岸に位置する電気炉メーカーを母体に、高度な製鋼、圧延、成形、加工技術とノウハウに加え、鋼材生産・加工・販売・物流の一連の機能を保有していることにより、お客様のニーズに直結した生産が可能になるという強みを持っています。また、販売面においても鋼材製品、成形品、加工品、鋼材関連製品の販売網を全国に展開し、きめ細かな営業スタイルを基本としています。

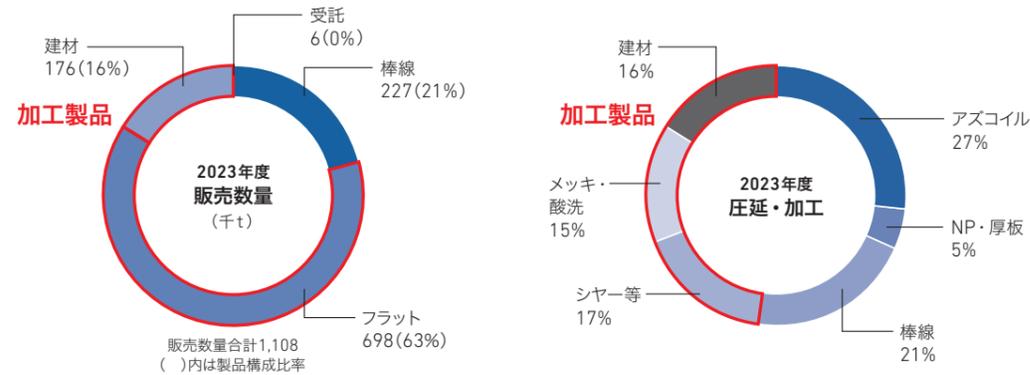
「中山製鋼所グループ2030長期ビジョン」では電気炉生産能力の増強によるグループ収益の最大化を目指し、グループ独自の技術により電気炉材の特性を最大限に活かした製品ポートフォリオの改革に取り組んでいま



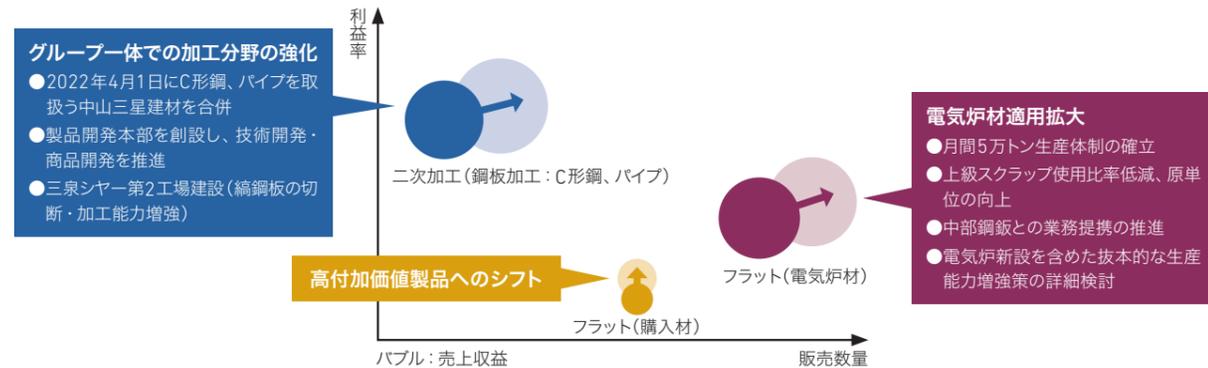
す。100年以上続いてきた老舗鉄鋼メーカーとして、今後もお客様のニーズに合った他社には真似できない製品とサービスを提供し、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

## ■ 製品ポートフォリオから見た製品戦略

### ● 製品構成



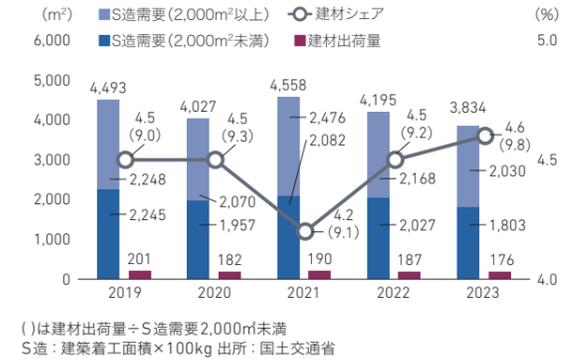
### ● フラット+建材製品



## ■ 建材事業におけるグループシナジーの拡大

当社グループは建材事業の加工強化戦略の実行をより一層加速させるため、2022年4月にグループ会社の中山三星建材を合併し、高効率な経営体制を確立しました。2023年度は、S造(鉄骨造)需要における建材製品の業績は中小建築物(2,000㎡未満)の需要低迷で販売量は減少となったものの、S造需要全体に占めるシェアは前年の水準を維持、中小建築物に占めるシェアは上昇しました。電気炉材のさらなる活用により、コスト低減や在庫削減を図るとともに、高機能材への電気炉材の適用を推進し、グループ一丸となって収益の強化に努めています。

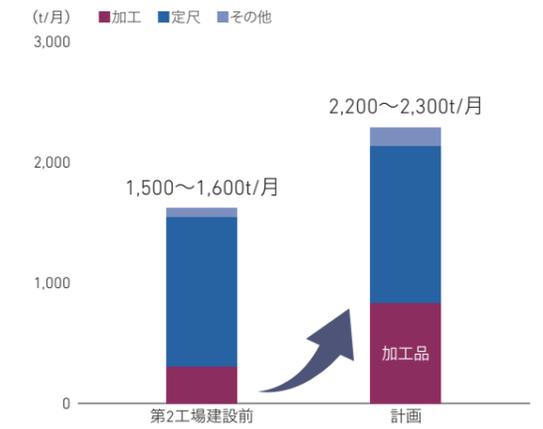
### ● S造需要と建材事業部シェア(推定)の推移



## ■ 三泉シヤー第2工場建設による高付加価値製品の拡販

中山製鋼所構内に建設した三泉シヤーの第2工場が、2023年4月より営業生産を開始しました。これにより縞鋼板の切断や2次加工能力が増強され、販売数量の増加と付加価値の高い加工品比率を従来の17~20%から35%以上とすることが可能となりお客様のニーズに応える加工品のバリエーションが増え、高品質かつスピーディーに提供できるようになりました。また、2024年度中には、既存100トンプレスの増強更新と第2工場近接地に新本社事務所の建設を予定しています。これらにより、製造部門と営業部門、グループ各社が一体となり、さらなる効率化と能率改善、品質向上を実現していきます。

### ● 三泉シヤーの販売数量



## TOPICS

### 三星商事の自社EC(電子商取引)サイト本格運用

グループ会社の三星商事は、2023年7月からプロ向けの建築資材販売ECサイト「PRO資材便」の本格運用を開始しました。2023年度は東日本全域に展開し、2024年度には全国展開を予定しています。現状はパイプ、線材製品、ブルーシートなどの土木資材、足場関連資材をはじめ約1,000アイテムを取り扱っていますが、将来的には5,000アイテムを目指し、さらなる拡販に取り組んでいます。

当社グループの製品取扱量については2023年度上期実績で約35千トンとなっていますが、中大型商材の

現場配送に対応できるユニック車(移動式クレーン車)を各営業所に導入するなど、取扱量のさらなる拡大を目指しています。



# 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として

## ■ 人的資本経営に向けた具体的な取り組みを開始

当社グループが目指す「中山製鋼所グループ2030長期ビジョン」の実現には、従業員の高いモチベーションと働きやすさが重要になります。第3次中期経営計画においても、経営戦略との連動やあるべき姿とのギャップ

を埋めるため、人的資本経営に向けたロードマップを策定し、具体的な取り組みを始めています。多様な人材がいきいきと活躍でき、従業員と会社がともに成長できる、安全で安心な職場づくりを実現していきます。

### ● 人的資本経営につながる具体策(ロードマップ)

	2022年度	2023年度	2024年度	次期中期経営計画 (2025~2027年度)	長期ビジョンへ (2028~2030年度)	2050年に向けて
制度統合	・中山三星建材との合併	・管理間接部門の統合 ・給与制度統合 ・退職金制度統合 ・賞与制度統合 ・資格等級・役職制度統合	・製造、営業部門の統合 ・人事評価制度統合 ・65歳定年制への移行			
業務効率	・ワークフロー化の推進	・DXワークショップ開催	・生成AIの活用 ・DX人材養成 ・基幹システムの更新 ・M365への移行	・能力開発部門強化 ・業務簡素化プロジェクト		
女性活躍		・女性取締役の就任	・女性活躍セミナー ・女性リーダーのための ビジネスカレッジ	・マネージャー職に占める 女性割合25%達成		
採用		・大学との連携強化 ・求人ツールの多様化	・リファラル、アルムナイ 制度構築 ・広報活動強化	・従業員満足度測定等 を利用した人員計画と人材 マップの作成		
福利厚生		・浴場リニューアル ・社内コンビニ開設 ・本社ビル更衣室移転、 リラクスルーム開設 ・空調、トイレのリニューアル	・本社セキュリティ対策			
その他	・CSR報告書2022発行 ・安全設備投資枠の確保、 運用 ・健康経営優良法人2023 認定	・CSR報告書2023発行 ・譲渡制限付株式報酬制 導入 ・健康診断項目の充実 ・健康経営優良法人2024 認定	・統合報告書の発行 ・健康経営優良法人2025 申請対応	・BCP(事業継続計画) 見直し ・グループ間人事交流の 開始 ・育児休業取得100%の 達成		

本社事務所耐震工事実施

本社・建材工場・事務所耐震工事実施

技術スタッフの人材育成、グループ会社の人材不足、  
エキスパート職確保等の個別課題対応

働きやすい職場環境構築による生産性向上へ

## 取り組み事例 ▶ 多様な人材が活躍できる職場環境づくり

### 本社事務管理センターにレストスペースを新設

2024年3月、本社事務管理センター5階のフリースペースを、従業員のレストスペースとしてリニューアルしました。テーブルや椅子を入れ替え、飲料や食料品の自動販売機等を設置しており、従業員の休息、従業員同士や取引先の方とのコミュニケーションの場として、大変好評を得ています。



### 船町工場内にコンビニエンスストアを開店

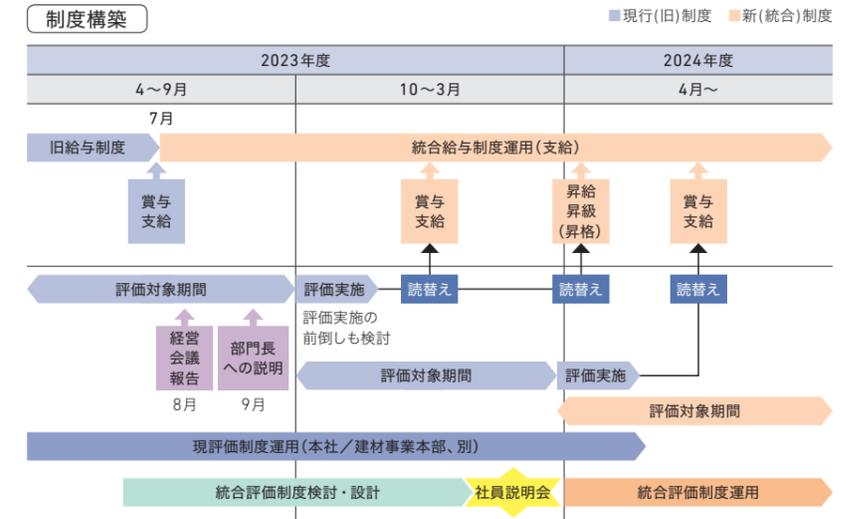
2024年3月、船町工場構内の旧浴場跡にコンビニエンスストアを開店しました。ゆったりと飲食や休憩をとることができるよう、店内にはイートインスペースも設置しています。従業員からは「通勤前にコンビニへ寄らずに済むので楽」「コンビニコーヒーが飲めるのはうれしい」「取引先の方や協力会社の方にも使ってもらえる」といった喜びの声が上がっています。



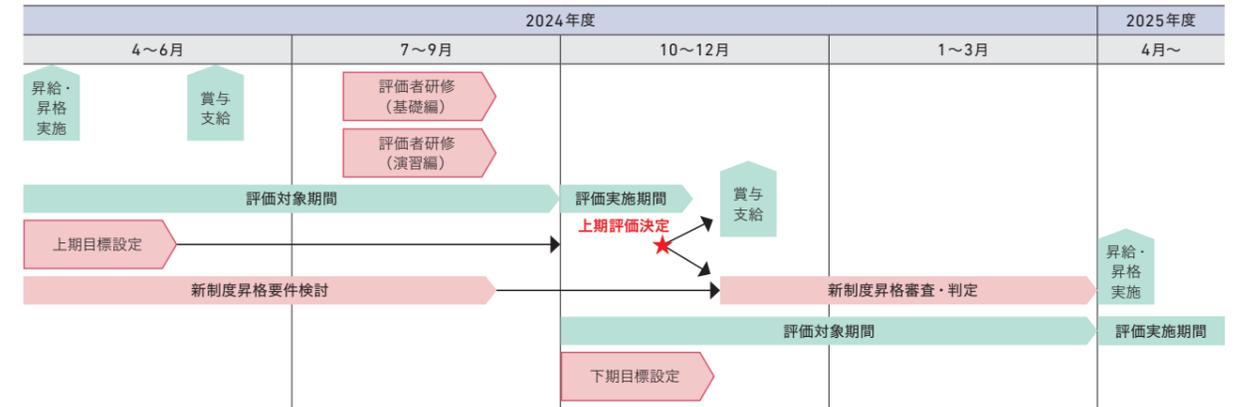
## ■ 新人事評価制度の構築

2022年4月の中山三星建材との合併により、各種制度を統合する必要があり、これを機に新たな人事評価制度の構築に着手しました。従来の人事評価制度の課題を多面的に洗い出し、当社が持続的に成長していくための、人材育成をより重視した新たな制度を構築しました。新人事評価制度を全社に周知し、着実に運用していくことで、従業員のさらなる成長と企業の発展につなげていきたいと考えています。

### ● 新人事制度移行スケジュール



### 制度運用



### 採用パンフレットの新規制作

人材確保の競争が激化する中、成長戦略を牽引する強みや個性を持った人材の獲得を目指し、採用活動を強化しています。まず、採用パンフレットの新規制作に取り組み、会社概要や鉄鋼業の魅力についてイラストを多用して解説するページや、活躍している若手社員のインタビュー、1DAYスケジュール等を取り入れ、当社を身近に感じてもらえるようコンテンツに工夫を凝らしました。本パンフレットは企業説明会の参加者に配布しています。



## 財務責任者メッセージ



## グループの収益構造の改革を目指し、 財務基盤強化を図るとともに、 資本効率と株価を意識した経営に 取り組んでいきます。

専務取締役

中村 佐知大

### 2023年度の主な財務活動と現在の課題 成長戦略による キャッシュ・フロー創出力の 改善を目指す

2023年度の設備投資総額は52億円となりました。主な投資内容は、C形鋼の成形ラインの集約工事、建物の耐震補強工事、製造設備の維持更新投資等です。設備投資以外では、旧高炉・コークス工場の遊休設備の解体撤去を進め、更地化がほぼ完了しました。この跡地には新電気炉工場の建設を考えています。このほか、東大阪市の賃貸駐車場、旧酸素工場跡地など、資産の売却も進めました。

これらの結果、営業活動によるキャッシュ・フローが52億円の収入、投資活動によるキャッシュ・フローが23億円の支出でフリー・キャッシュ・フローは29億円のプラスとなりました。財務活動によるキャッシュ・フローが31億円の支出でした。2024年3月末時点の現預金は165億円です。ネット有利子負債はマイナス69億円で、実質的な無借金を維持しており、足元の利益水準も安定し、資金需要も落ち着いているので、当社のキャッシュ・フローは中期経営計画比改善されているといえます。

しかしながら、当社グループにはビジネスモデルにおける構造的課題が存在します。キャッシュ・フロー創出力は競合他社に比べて弱い状況にあり、その要因は鉄

源構成です。自社の電気炉で製造する自家鉄源が約5割、残りの5割については高炉メーカー、電気炉メーカーからスラブ、ピレットなどの半製品を購入しています。この自家鉄源と購入鋼片の価格差が非常に大きく、全量を自家鉄源でつくっている他社に比べ、当社グループの収益力、資金創出力は低い水準にとどまっています。この大きな課題を解決すべく進めているのが、旧高炉・コークス工場跡地での電気炉工場新設プロジェクトです。これを推し進めることで、2030年までに電気炉材の生産能力を現在の約2倍に増やし、収益力を大幅に向上させたいと考えています。

### 財務戦略と資本配分 4つの考え方を基本に 持続的成長重視の アロケーションを計画

当社グループでは、企業価値向上を目指した財務戦略を掲げています。①持続的な成長による収益性の向上と資本効率を重視した経営の実践、②持続的な成長を支える投資の実行と環境変化に耐え得る強固な財務基盤の維持、③株主還元の実現と将来の成長戦略への資金の確保、④株主、機関投資家の皆様とのコミュニケーションの促進と積極的な情報開示。これらが財務戦略の基本的な考え方となっています。

キャッシュ・アロケーションに関しては、中期経営計

画期間で営業キャッシュ・フロー191億円、加えて資金調達115億円を想定し、これらを原資に設備投資および解体撤去に216億円、株主還元49億円、借入金の返済に25億円、現預金の積み上げが16億円の配分を計画しています。営業キャッシュ・フロー191億円の中には増加運転資金77億円が含まれています。また、現預金の水準は売上上の1.1倍程度を目安に置いています。

設備投資および解体撤去の216億円は従来に比べかなりの高水準です。設備の維持更新と基盤投資、M&Aを含めた収益投資など、将来を見据えて計画的に増額しました。次期中期経営計画では既存設備の維持更新の投資負担を極力抑え、できるだけ成長投資、つまり電気炉工場新設プロジェクトに回していく考えです。

また、財務の健全性の目安としては2024年度にネットD/Eレシオ0.1倍程度としています。グループ全体でキャッシュ・マネジメント・システムを導入して資金管理の一元化を進めており、有利子負債を最小限に抑えたいと考えています。

### 資本効率と株価を意識した経営 企業価値向上策とともに、 株式市場からの適正な 評価獲得を目指す

PBRについては、2024年3月末で0.49倍と1倍を大きく下回っており、改善が大きな課題であると認識しています。PBR改善のためには、企業価値を向上させるとともに、株式市場で適正な評価を受けることが重要と考えています。

企業価値向上のためには、利益水準の向上と適切な株主還元により、株主資本コストを上回るROEの持続的な向上に努めていきます。株主資本コストは6%から8%の間で推移しており、ROEは2022年度11.0%、2023年度8.8%と、株主資本コストを上回っています。今後もROEの水準を維持、向上させるため、脱炭素化でニーズが増加している電気炉鋼材の適用拡大と、鋼材二次加工製品の拡充を主軸とする加工ビジネスの強化に取り組んでいきます。

電気炉鋼材の適用拡大については、電気炉鋼材の新たな用途開発のほか、自社電気炉での月間5万トンの生産体制の確立を目指すとともに、中部鋼鉄の新電気炉立ち上げ後の業務提携の拡充を図ります。また、加工ビジネスの強化については、C形鋼、縞鋼板など高いシェ

アを持っている収益性の高い製品、品目をさらに増やし、グループ全体最適の考え方で、“中山らしさ”を発揮した地域密着の販売戦略を展開していきます。さらに加工ビジネスの強化につながるM&Aや他社との提携もグループ全体で検討していきます。

株式市場での適正な評価という観点では、2024年3月末のPERは5.8倍と、大変低い水準となっています。中期経営計画がスタートする2022年に、将来の成長戦略の最重要施策である電気炉生産能力増強プロジェクトを主軸とする「中山製鋼所グループ2030長期ビジョン」を定めましたが、今後は投資計画とその効果を含め、株主・投資家の皆様に計画の実現性をより具体的に示していくことで、株式市場での適正な評価につなげていきたいと考えています。

### 株主還元の方針・ステークホルダーへのメッセージ カーボンニュートラルという 大きなビジネスチャンス 最大限に活かす

利益配分については、経営基盤と財務体質の強化、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。配当水準は、中期経営計画最終年度の目標である連結経常利益100億円を前提に、連結配当性向30%を目標としています。余剰資金については、電気炉工場新設プロジェクト等将来の収益力強化に向けた設備投資に有効に活かすことを優先したいと考えています。また次期中期経営計画では、長期ビジョン実現に向けた具体的な計画を踏まえ、株主還元方針についても改めて検討していきたいと考えています。

そして、私が株主、投資家の皆様にぜひご理解いただきたいのは、現在の世界的なカーボンニュートラルの潮流は、当社グループにとって大きなビジネスチャンスだということです。2002年に高炉を休止してから20年以上が経過しましたが、その間も電気炉材で高炉材に負けない品質の製品を供給し続けてきた自負があります。また電気炉の操業を90年近く行ってきた歴史があります。このアドバンテージをさらに大きく活かしていくため、電気炉工場新設計画を着々と進め、脱炭素化社会に貢献するとともに事業を大きく成長させ、業界のリーディングカンパニーを目指したいと考えています。

## 鉄鋼事業責任者メッセージ

## 鉄鋼業の大転換期でチャンスをつかむため、 電気炉工場新設プロジェクトを 推進するとともに、 製品ポートフォリオ改革に 取り組んでいます。

専務取締役

内藤 伸彦



### 中山製鋼所グループの強み 一貫通貫のバリューチェーンと 製品の品質、環境適合性

中山製鋼所グループは、鋼材およびC形鋼・パイプなどのフォーミング製品を生産する中山製鋼所を中心に、商社機能としての中山通商・三星商事、海上・トラック輸送機能を持つ三星海運、鋼板を加工する三泉シヤーといった、川上から川下まで一貫通貫でお客様に製品・サービスを提供できるグループ総合力を大きな強みとしています。

本社のある大阪市大正区には、電気炉工場および圧延（薄板・鋼板・棒線）の各工場が集約されており、その他全国9カ所にC形鋼やパイプを生産する工場があります。中山通商は5事業所1加工センター・倉庫、三星商事では全国27拠点に倉庫を併設した営業所があります。そして、三星海運は海上輸送、トラック輸送の物流ネットワークを全国に保有し、三泉シヤーは中山製鋼所の構内に、切断など、鋼板を加工する設備を持っています。また、本社・船町工場には3万トン級の船が接岸できる専用岸壁があり、製品販売輸送と鋼片・スクラップや諸資材の調達に活用しています。鋼材製品は重量物のため船での輸送が適しており、2024年問題で遠方までトラックで運ぶことが難しくなったこともあり、大きな戦力として有効に利用しています。

蓄積したソフト面での強みは、まず、創業100年を超える老舗の鉄鋼メーカーで鉄・ものづくりへのこだわり

と誇りを持っており、三星マーク、中山ブランドは国内外のお客様に信頼をいただいていることが挙げられます。中山ファンともいえる長いお付き合いをいただいているお客様も非常に多く、このような基盤をつくっていただいた諸先輩方に感謝しています。加えて新規分野・高付加価値製品を中心に新規のお客様の開拓にも注力しており、実績を上げています。また、社員は真面目で誠実で、人間関係を大切に、良い意味で家族的な社風があります。過去のトラブル発生時も、皆が一致団結して素早く適切に対応できた結果、影響を最小限にとどめることができました。このことは社員の協調性と会社へのエンゲージメントを表していると思います。

製品面の強みは、一次鋼材だけでなく、鋼材を加工することにより付加価値を高めた製品を生産・販売していることにあります。例えば自社で製造したホットコイルから、二次・三次加工で付加価値を高めたレベラーシート、メッキコイル、またフォーミング製品であるC形鋼やパイプなどの加工製品を拡販することにより、収益性の向上に努めています。その他の製品においても、縞鋼板はニッチな分野の中で高いシェアを持ち、棒鋼・線材製品も多方面のお客様から高い評価をいただいています。

そして、社会やお客様のカーボンニュートラルに貢献する電気炉製品を提供できることも大きなアドバンテージです。当社は2000年代の初めまでは2基の高炉を持ち、高炉製品を生産していた経験から、高炉製品の品質特性をよく理解しており、その上で、高品質の電気炉製

品を造り込んでいます。カーボンニュートラルへの対応で電気炉製品を必要とされるお客様のお問い合わせも増えている中、私たちの提案力は、お客様のニーズに十分にお応えできるものと自負しており、電気炉製品の使用分野の拡大を図るべく、品質向上とともに用途の拡大に努めています。また、二次・三次加工製品は自社生産した電気炉のホットコイルを主に素材として使用していることから、トレーサビリティが明確な環境適合製品としてお客様に提供できます。

### リスクと機会の認識 鉄鋼業の転換期こそ、 電気炉工場新設で収益拡大を図る

当社グループの事業は、地政学、為替、エネルギー価格や物流コストの変動などによって様々なリスクと機会が生じますが、最も直接的な影響を受ける要因は需要の動向です。特に中国の生産動向による影響は大きく、このところの中国の需要低迷により自動車産業をはじめ、建産機・工作機械などの分野でもマイナス影響を受けています。鉄鋼業においても需要の回復遅れ、人口減少によって鋼材需要が縮小傾向にあるところに、中国をはじめ海外からの鋼材の流入も増加しており市況に大きく影響を及ぼしています。

そして何より、鉄鋼業全体は今、大きな転換期を迎えています。カーボンニュートラルへの対応の必要性が急速に高まっているのです。高炉各社は国内市場対応では設備能力の縮小や大型電気炉への再編といった課題に取り組んでいますが、当社は電気炉メーカーとして従来から培ったノウハウやスクラップの再利用でCO<sub>2</sub>発生量が少ないといったアドバンテージを活かし様々な戦略を進めているところです。言い換えれば、私たち電気炉メーカーには新たなチャンスが訪れているとも言えます。当社グループの主要需要分野である建築分野だけではなく、足元では、様々な分野、用途のお客様から当社へのニーズをお伺いしており、そのニーズにお応えするためにも電気炉製品の生産能力を拡充し、お客様のご要望にお応えしていこうと考えています。それが「中山製鋼所グループ2030長期ビジョン」の新電気炉工場建設・生産能力向上プロジェクトです。国内市場が縮小傾向にある中においても、カーボンニュートラルに貢献できる新たな製品群を開発・捕捉していくことで、当社グループのビジネスチャンスが大きく広がっていくと認識しています。

### 事業戦略 国内外の競合メーカーが 真似できない製品ポートフォリオの 確立を目指す

当社では、電気炉製品の生産能力増強の検討だけでなく、グループの収益最大化を目指した製品ポートフォリオの改革にも取り組んでいます。2022年には製品開発本部を発足させ、現在の製品群をベースにして付加価値の高い新製品の開発、あるいは、電気炉材の特性を活かした新たな需要分野の開拓を加速しています。電気炉材の特性を活かした成長が見込める市場に加えて特定のニッチな需要分野もターゲットにすることで、国内外のメーカーとの価格競争に巻き込まれずに当社グループの事業拡大を図ることができると考えています。

当社のメッキ製品は、耐食性、美観、溶接性、塗装密着性に優れ、主に建材用途に使用されています。このメッキ製品の耐食性をさらに向上させ、建材用途以外の分野にも展開できる製品の開発を進めています。また、フォーミング製品では塗装技術に定評があるので、軽量C形鋼やパイプ製品での膜厚・防錆性に優れた製品の開発にも取り組んでいます。将来的にはフォーミング製品のサイズ拡大やさらなる付加価値向上、また三泉シヤーを中心とする鋼板加工の強化により、加工製品の比率を引き上げることを目標としています。

棒鋼・線材製品においては豊富な品ぞろえにより、自動車・建材・建築等需要分野は多岐にわたっていますが、さらなる付加価値向上を図ることで用途拡大を目指します。目指すところは、全体最適の観点で生産販売品種を構成する製品ポートフォリオです。輸入製品・他社製品では供給できないラインアップを独自の技術で実現していきたいと考えています。

当社グループは長い歴史の中で、お客様目線に立った製品・サービスの提供を続け、お客様との深い信頼関係を築いてきました。直面する時代の大転換期に際し、お客様のカーボンニュートラルに貢献する高付加価値の製品をお届けするため自らの事業を大きく変革し、これから先も多くのメーカーの中から当社を真っ先に選んでもらえることを目指します。そして、そのような目標を社員とともに語り合うことで、皆がモチベーションを高く持ち、時代に合った新しい考えや仕組みも取り入れながら、100年続いてきた“中山らしさ”を継承し、次の100年に向けて全社員が一丸となってありたい姿を目指して進んでいきたいと思っています。

## 環境への取り組み

## 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。日本では「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年までに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、日本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

## 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全ての要員が自覚し、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、以下の基本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

要とされています。

一般社団法人日本鉄鋼連盟(以下、日本鉄鋼連盟)においても、日本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「我が国の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。

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

## (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り替えて、環境マネジメントシステムを継続してきました。しかし、環境問題の高まりを受けて2015年10月より再度、外部審査方式による運用を継続しています。

## (2)環境マネジメント体制

当社の環境経営は、年1回開催される環境マネジメントレビューを中心に、定期的開催する環境マネジメント委員会にて、本マネジメントシステムの運用状況の監視・把握や、環境に関連した情報の収集および伝達、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。



※登録範囲：船町工場における鉄鋼製造に係わる事業活動

## 3. カーボンニュートラル・省エネルギーへの取り組み

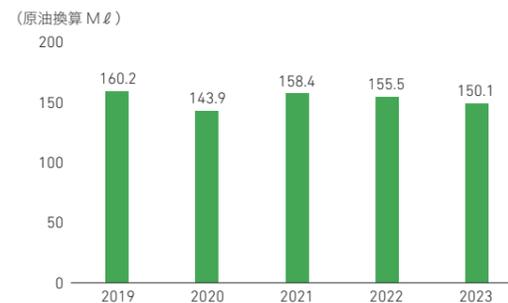
当社は1919年に創業し、1939年には高炉による鉄鋼一貫体制を確立して鉄鋼製品の製造を続けてきました。しかし、事業環境が大きく変化したことを受けて、2002年より高炉を休止するなど生産構造の改革を繰り返し、現在の体制に至っています。その結果、CO<sub>2</sub>の排出量は1990年代に比べ約90%削減しています。

(1)CO<sub>2</sub>の総排出量(船町工場 Scope 1、2)

当社では自社電気炉を用いた鋼材製品の製造以外に他社鉄鋼メーカーから素材を調達した鋼材製品も製造しています。自社のCO<sub>2</sub>排出量(Scope1、Scope2)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CO<sub>2</sub>排出量(Scope3)は大きな比重を占めており、それらを合計したCO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>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」という国および日本鉄鋼連盟の方針に則って、今後2030年までにCO<sub>2</sub>排出量を2013年度比で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。

## (2)エネルギー総消費量



※データは2022年4月合併の旧中山三建材(株)を含む

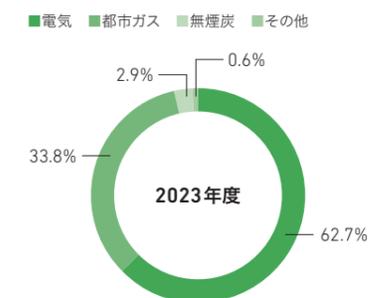
Scope3を加えたCO<sub>2</sub>排出量の2013年度、2023年度の実績と2030年目標についてはP.42に記載しています。

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レーター導入などの設備改善を進めています。

2023年度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り組みや天井照明にLEDを導入するなどして省エネルギーおよびCO<sub>2</sub>排出量、CO<sub>2</sub>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の促進事業に参画のうえ、受注施工を行っています。

## (3)エネルギー消費内訳



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

当社は2022年10月にTCFDの提言に賛同しました。TCFDの提言を踏まえた取り組みは、カーボンニュートラル実現に向けて有効であるとともに、リスクと機会の発掘・対応による収益への寄与、ステークホルダーへの情報開示と対話の充実など、多岐にわたる効果が期待

できる手法と確信しており、全社挙げての展開を推進していきます。



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

基礎項目	開示推奨の11アイテム		参照ページ
ガバナンス	気候関連のリスクと機会に関する組織のガバナンス	気候関連のリスクと機会に関する取締役会の監督体制についての説明	36、37、66、67
		気候関連のリスクと機会を評価・管理する上での経営者の役割についての説明	36～38
戦略	組織の事業・戦略・財務への影響	組織が特定した短期・中期・長期のリスクと機会についての説明	36～42
		気候関連のリスクと機会が組織の事業・戦略・財務計画に及ぼす影響の説明	39～42
リスク管理	気候関連リスクの特定・評価・管理の状況	1.5°C～2°C未満、4°Cシナリオにおける組織戦略の強靱性(レジリエンス)・対応力の説明	39～42
		気候関連リスクを特定し評価するための組織のプロセスを説明	38
		気候関連リスクを管理するための組織のプロセスを説明	38、66、67
指標と目標	気候関連リスクと機会の評価・管理に用いる指標と目標	気候関連リスクを評価・管理するプロセスが組織全体のリスク管理にどのように統合しているかを説明	38
		組織が自らの戦略とリスク管理に則して、気候関連のリスクと機会の評価に使用する指標を記載	42
		Scope1、Scope2、該当するScope3のGHG排出量を記載	42、43
		気候関連のリスクと機会を管理するために組織が使用する目標、および目標に対する実績を記載	42、43

#### 1. ガバナンス

##### (1) 気候変動・環境関連課題の管理・監督体制

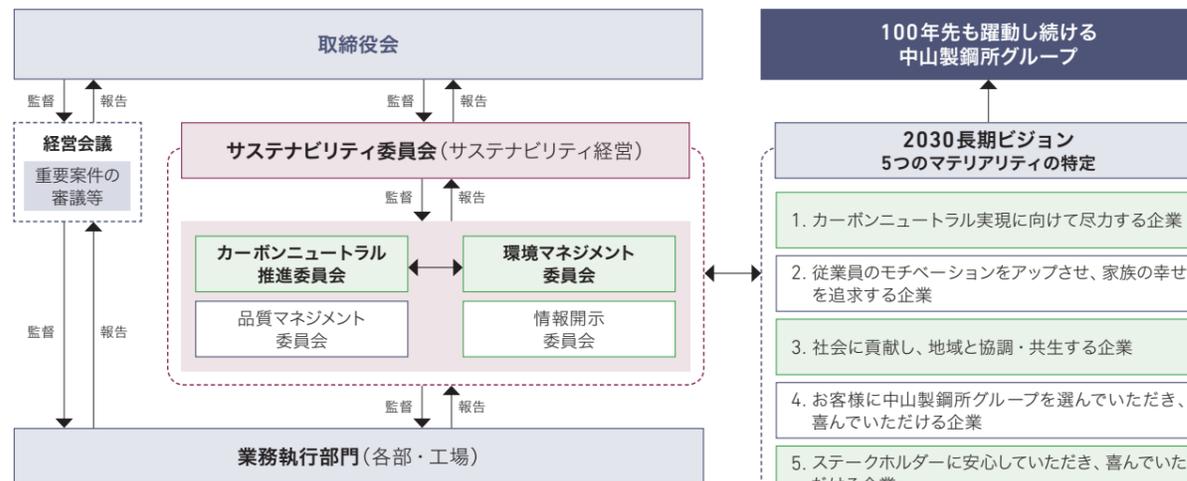
当社は持続可能な成長と社会的課題の解決に向けたサステナビリティ経営の取り組みの推進と中長期的な企業価値向上のため、サステナビリティ委員会を設置のうえ、年4回以上開催しています。特に、気候変動問題は国際的課題として重要視しており、2030長期ビジョンの第一義として「カーボンニュートラルに向けて尽力する企業」を掲げ、その他環境関連課題とともに、当委員会において管理・監督する体制を構築しています。

また、その下部組織であるカーボンニュートラル推進委員会、環境マネジメント委員会がカーボンニュートラル実現に向けての方針設定、依存・影響・リスク・機会

の特定を行い、その後、業務執行部門が検討、報告(年1回)するCO<sub>2</sub>排出量削減に向けての具体的な活動、環境目的・目標の設定などに対し、環境マネジメント委員会が承認・指示を行っています。両委員会は年3～4回の定期開催に加え、外部環境やモニター状況の変化など必要となった場合は臨時開催する等、臨機応変に対応しています。

これらの内容はそれぞれの委員会より適宜、サステナビリティ委員会に諮問のうえ、取締役会にて協議、最終承認・指示(年1回以上)されています。また、コーポレートガバナンス・コード、有価証券報告書に開示するとともに、本報告書、ホームページなどでも掲載することで、ステークホルダーへの情報共有にも努めています。

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



※グループ会社は別途設置している、グループ会議にて情報を共有している  
※緑枠は気候変動・環境関連に関する事項を表す

#### ● 気候変動・環境関連課題に関する各機関の役割

	取締役会	サステナビリティ委員会	カーボンニュートラル推進委員会	環境マネジメント委員会
役割	●経営上、重要な影響を与える気候変動・環境関連課題への監督を行う対応に関する事項	●サステナビリティ経営戦略の立案、評価、取組状況に関する事項の監督を行う	●カーボンニュートラル実現に向けた方針設定、実行サポートを行う ●TCFD提言に沿った開示サポートを行う ●GXリーグの対応を行う	●カーボンニュートラル等、リスク・機会の特定と環境目的・目標達成のための実行サポートを行う ●環境マネジメントシステム(EMS)への対応を行う
メンバー構成	議長：社長 メンバー：取締役	委員長：社長 副委員長：企画担当取締役&総合管理担当取締役 委員：役員、本部長、部長	責任者：総合管理担当取締役 委員：経営・営業・製造・総合管理 各本部長・部長	経営者：総合管理担当取締役 委員：全部門 本部長・部長

#### (2) 気候変動・環境関連課題を評価・管理する上での経営者の役割

当社の気候変動など環境関連問題への対応に中心的な役割を担うサステナビリティ委員会は代表取締役社長を委員長とし、カーボンニュートラル推進委員会および環境マネジメント委員会では製造、環境部門などを統括する取締役が推進責任者となり、気候関連、環境に関する課題の抽出と対策立案、モニタリングと確実な履行を評価・管理しています。

#### 2. リスク管理

##### 気候変動・環境関連のリスクマネジメント要領と依存・影響・リスク・機会を特定・評価するプロセス

気候変動および環境関連におけるリスクは、当社の事業経営、サステナビリティ経営に影響を及ぼすとの認識のもと、年3回の定期更新を行っており、そのマネジメントにあたっては以下の通り、PDCAサイクルを活用してい

ます。

計画段階(Plan)では、カーボンニュートラル推進委員、EMS管理責任者が国際情勢、国内における社会情勢、政府・自治体の動向、鉄鋼業界・他産業界の動向など様々な情報を参照し、当社における気候変動・環境関連への依存・影響を把握のうえ、リスクと機会を抽出しています。そのリスクを財務影響度、発生可能性、ステークホルダーにとっての重要性などを加味した上でカーボンニュートラル推進委員会、環境マネジメント委員会が特定・評価しています。

実行段階(Do)では、業務執行部門が前述の特定されたリスクを踏まえ、エネルギー原単位改善の目標と施策、および省エネ・CO<sub>2</sub>削減の設備投資計画を検討のうえ、経営計画・アクションプランに反映し、実行しています。

実績評価段階(Check)では、環境マネジメント委員会がアクションプラン実績のモニタリング、フォローとともにその達成度のレビュー、環境パフォーマンスの総合評価を実施しています。これらの結果については、環境

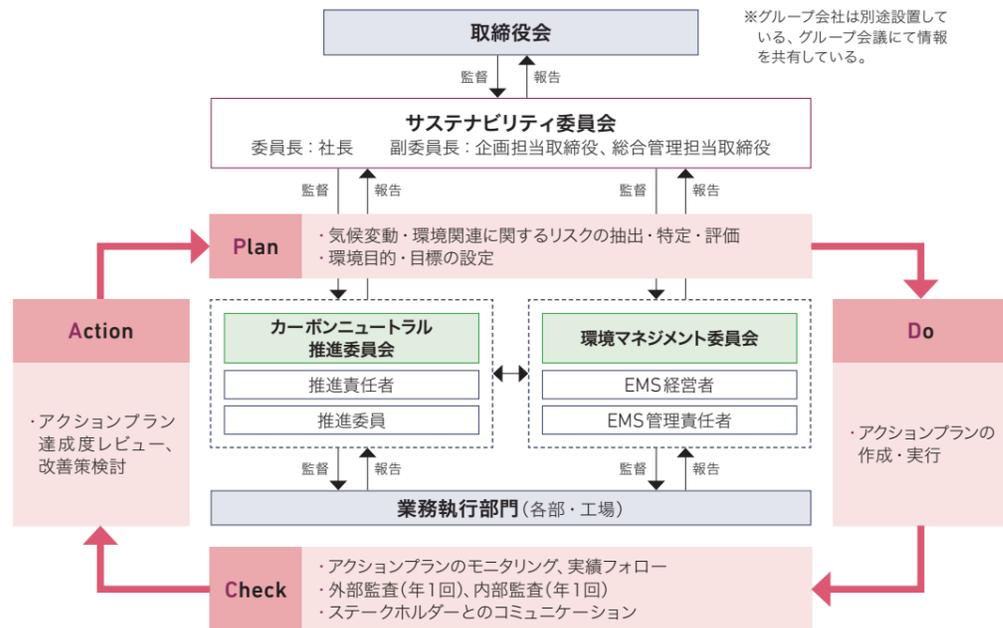
マネジメントシステム(EMS)における外部機関、社内環境監査委員からの監査を受けることで評価するとともにステークホルダーとのコミュニケーション(開示文書など含む)の中で明示しています。

歯止め(Action)として、レビューおよびパフォーマンス

ス評価の結果を踏まえた改善策を検討のうえ次期計画に反映しています。

これら一連の業務については、環境マネジメント委員会がサステナビリティ委員会、取締役会で報告(年1回以上)し、承認・指示を受けています。

●気候変動・環境関連リスクマネジメント体制



●依存・影響・リスク・機会を特定・評価するプロセス



3. 戦略

(1)シナリオ群の定義

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

を念頭に置きました。

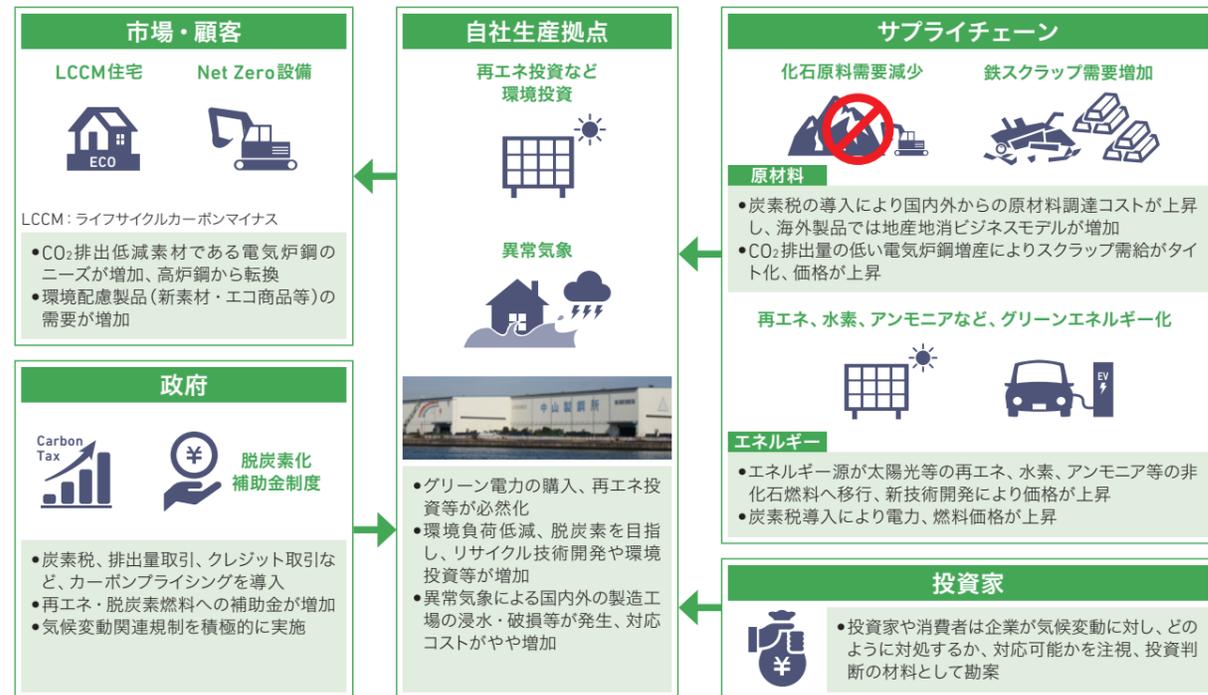
そのうえで、国際エネルギー機関(IEA)や、IPCCが公表する複数のシナリオ(1.5℃未満、および4℃)を参照のうえ、2030年、2050年時点における影響評価を行いました。

参照情報・IEA: World Energy Outlook 2022 NZE,APS,STEPS、および Energy Technology Perspectives 2020 SDS・IPCC: RCP2.6、RCP8.5 等

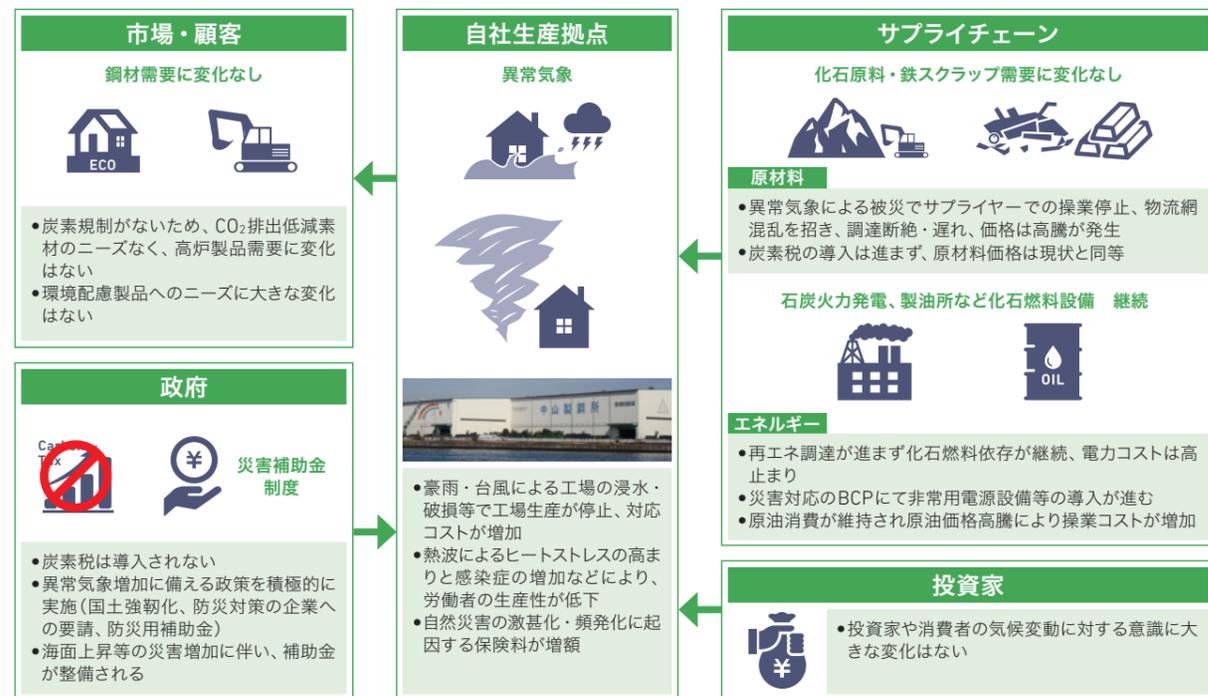
(2) 当社グループにおける事業環境の変化

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**

当社の中・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パターンにあてはめ、事業上の短期・中期・長期的な課題を検討しています。

特に重要度の高い内容について、下記の通り推進していきます。

**《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CO<sub>2</sub>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65億円、116億円になります(足元での地球温暖化対策税289円/t-CO<sub>2</sub>との差額にて算定、炭素税はIEA WEO2022NZE参照、為替144円/\$)。

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】**

CO<sub>2</sub>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いきます。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<次ページ表(2)>

**【財務影響】**

①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116億円、2050年で209億円の増加になるものと想定されます(前提条件は①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ともに、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いきます。

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<次ページ表(8)>

**【対策】**

TCFDに沿った開示を進めるとともに、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いきます。

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<次ページ表(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53億円となります(2023年度の鋼材・建材製品売上高1,432億円)。

**【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いきます。

**《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<次ページ表(11)>

Chapter 01	Chapter 02	Chapter 03	Chapter 04	Chapter 05
価値創造の基盤	成長戦略	サステナビリティ	ガバナンス	会社情報

**●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 <sup>※1</sup> (影響度)	発生時期 <sup>※2</sup>	対策			
1.5℃～2℃未満	リスク	政策・法規制リスク	(1)炭素税、排出量取引などのカーボンプライシング導入	●カーボンプライシング導入によるコスト負担の増加	高	中期	●省エネ推進、設備投資実行など自動努力によりCO <sub>2</sub> 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	●水素、アンモニア、再生可能エネルギーなどの非化石燃料転換のコスト負担増加分の原材料価格への転嫁によるコスト負担の増加	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 ●長期的には新燃料の利用拡大、船舶の燃料転換等を推進	
			(3)車両、船舶のCO <sub>2</sub> 排出規制	●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	中	中期	●ハイブリッド車、燃料電池車、電動車の導入など推進	
		技術リスク	(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	●CO <sub>2</sub> 排出量の高い購入高炉鉄源を使用した鋼材販売量の減少	高	中期	●CO <sub>2</sub> 排出量が高炉鉄源の1/4の電気炉材への切り替えを推進～電気炉生産能力の向上～購入高炉鉄源の自社または購入電気炉鉄源への切り替え	
			(5)脱炭素・省エネ技術要請の高まり	●脱炭素・省エネ技術導入に追従できず、生産活動を抑制	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	
		市場リスク	(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	●鉄スクラップの調達不足(特に上級屑)と価格アップによるコスト負担の増加	中	中期	●スクラップ、DRIなど海外を含めた調達ソースを拡大 ●電気炉生産における下級屑使用比率向上施策を推進	
		評判リスク	(7)CO <sub>2</sub> 排出量の高い鉄鋼製品離れ	●鋼材需要の減少による鋼材販売量の減少	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	●企業評価の低下による株価の下落	高	中期	●TCFDに沿った開示を進めるとともに、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	資源の効率性	(9)高効率生産・省エネ技術の進歩	●高効率生産設備、省エネ設備の普及による生産能力・歩留・原単位の向上とコスト負担の削減	中	中期	●加熱炉、排ガス関連設備など新技術適用設備の導入を推進	
		エネルギー源	(10)再生可能エネルギー技術の発展	●脱炭素化に寄与するエネルギー設備の導入	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	
		製品/サービス	(11)脱炭素意識の高まりに伴う消費者意識の変化	①CO <sub>2</sub> 排出量の低い鋼材ニーズの高まりに伴う電気炉製品販売量の増加	高	中期	●電気炉生産能力向上対策の実施と販売戦略の構築を推進(脱炭素・循環型鋼材のPRなど)	
				②LCCM住宅化の進行に伴う建材製品需要の増加	中	中期	●製品環境認定を取得のうえ、建材製品販売を促進	
		強靱性(レジリエンス)	(12)自然災害備えへの政府・企業・消費者の対応	●防災施設・設備・器具などの需要の増加	中	中期	●防災施設・設備向け鋼材販売、防災器具販売などグループ会社を含めた全国展開する販売網の活用を推進	
				(13)自然災害備えへの対応	●サプライチェーンの分散・多様化によるレジリエンスの強化	中	中期	●原材料調達の多様化を推進
4℃	リスク	物理的リスク	(14)平均気温の上昇や海面上昇に伴う事業環境の変化	過去と同等の災害	①気温上昇による高熱作業担い手不足、生産作業能率の低下	中	中期	●作業環境の改善、自動化・省人化設備の導入を推進
					②風水害に伴う生産・在庫・販売拠点、従業員の被災による操業・出荷の停止	中	短期	●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 ●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
					③風水害に伴うサプライチェーンの寸断による生産・出荷の停止	中	短期	
				過去にない激甚災害	④自社における既存操業維持困難化(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等)	高	長期	●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 ●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
					⑤サプライチェーンにおける供給体制の不安定化	高	長期	

※1 重要度：財務影響度、発生可能性、ステークホルダーにとっての重要性などを加味して設定  
(財務影響度=売上高、コスト影響につき 高：50億円以上、中：10億円以上50億円未満、低：10億円未満)  
※2 発生時期 短期：0～3年、中期：3～10年、長期：10～30年

**【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34億円の売上の増加が期待できます。

**【対策】**

CO<sub>2</sub>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などを行っていきます。

4. 指標と目標

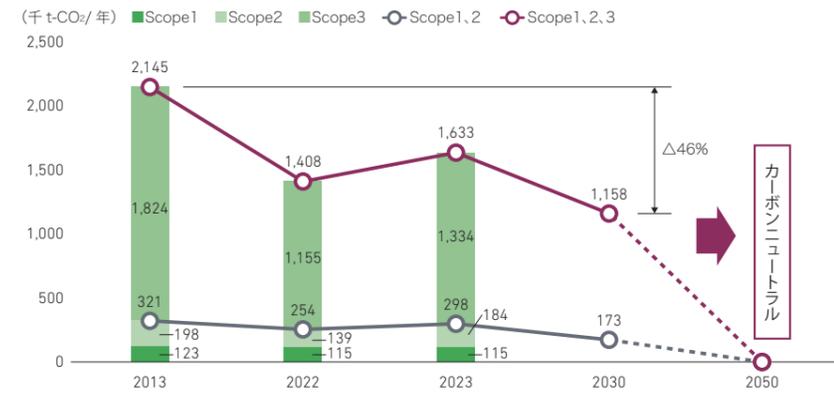
(1)バリューチェーン全体におけるCO<sub>2</sub>排出量削減実績と目標

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<sup>\*1</sup>として2013年度比46%削減、2050年カーボンニュートラルを掲げています。

当社グループにおけるScope1、2、3排出量は2023年度実績で1,633千t-CO<sub>2</sub>となり、そのうち、自社の活動からの排出量 (Scope1、2)は298千t-CO<sub>2</sub>で全体の2割弱となっています (2023年度からグループ全社を算定)。

2023年度が前年度から大幅に増加したのは、Scope2で電力会社の排出原単位が東海・関西・九州地区で1.2~1.4倍となったことによるもので、電気使用量は減少しています。また、Scope3では、電気炉にてトラブルが発生したことで、スラブ購入量が増加したため、CO<sub>2</sub>排出量も増加しました。

●CO<sub>2</sub>排出量 (Scope1、2、3)の推移

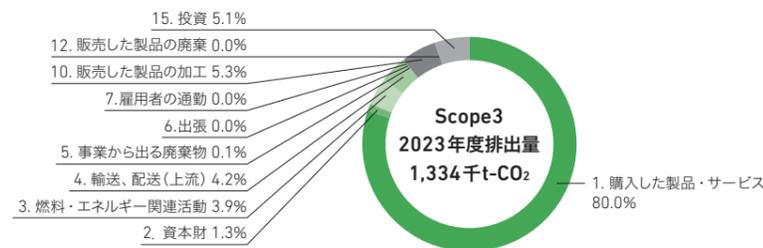


※1：当社における温室効果ガスは、CO<sub>2</sub>がほぼ全量であり、その他のガスは極めて少量であることからCO<sub>2</sub>に絞り算定しました。  
 ※2：CO<sub>2</sub>排出量は当社・全工場、エンジニアリング事業、およびグループ会社5社におけるScope1、2とScope3を示しています (2023年度からグループ会社を追加)。  
 ※3：CO<sub>2</sub>排出量算定にあたり電力会社からの供給電力は調整係数を適用、排出原単位は「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベースver.3.4」を適用しました。

●Scope3排出量

カテゴリ	対象	CO <sub>2</sub> 排出量 (t-CO <sub>2</sub> )			2023年度比率
		2013年度	2022年度	2023年度	
1	購入した製品・サービス	1,500,803	868,034	1,067,694	80.0%
2	資本財	5,128	11,237	17,620	1.3%
3	燃料・エネルギー関連活動	55,906	55,361	52,657	3.9%
4	輸送、配送 (上流)	72,732	63,678	56,179	4.2%
5	事業から出る廃棄物	617	945	935	0.1%
6	出張	207	217	170	0.0%
7	雇用者の通勤	357	380	349	0.0%
10	販売した製品の加工	74,144	86,998	70,791	5.3%
12	販売した製品の廃棄	54	56	53	0.0%
15	投資	113,724	67,817	67,830	5.1%
合計		1,823,673	1,154,723	1,334,371	100%

カテゴリ-8、9、11、13、14 は該当なし



(2)独立した第三者保証

当社は、2023年度のScope1、Scope2、およびScope3・カテゴリ1の算定結果につき、日本検査キューエイ株式会社による第三者検証を実施のうえ、独立した第三者保証報告書を取得しました。



(3)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り組みを事業拡大のチャンスと捉え、CO<sub>2</sub>排出量が高炉製品の約4分の1である電気炉製品の生産比率を飛躍的に向上させて、Scope3の排出量を大幅に削減していきます。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年度比46%以上のCO<sub>2</sub>排出量削減を目指します。

さらに2050年カーボンニュートラルに向けては、さらなる燃料・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いきます。

●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 <sub>2</sub> 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 鑄造~圧延間トラックタイムの短縮	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. その他の活動

当社は、気候変動への対応として、TCFD関連業務以外にも、以下諸団体での活動に積極的に参加しています。

(1)経済産業省「GXリーグ」へ参画

当社は経済産業省が主導する「GXリーグ」に2022年3月に賛同を表明のうえ、2023年5月に参画しました。GXリーグでは2050年カーボンニュートラルの実現に向け、GHG排出量削減目標設定、移行戦略などの開示を求めたうえでGXリーグ公式サイト上のGXダッシュボードにて開示しており、当社も対応しています。



(2)CDPからの質問へ回答

当社はCDPに参加する700を超えるキャピタルマーケット署名機関からCDP質問への回答要請を受けており、2024年10月に回答しました。CDPからの質問は気候変動、および水セキュリティ、森林に関するものですが、当社は特に関連性の高い気候変動について回答しました。その結果は、スコアリングのうえ、公表される予定です。



## 6. 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CO<sub>2</sub>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。

#### ●電気炉鋼使用比率



### (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年度は16,889トン、2023年度は3,496トン进行处理しました。

また、鉄鋼スラグ協会の「鉄鋼スラグ製品の管理に関するガイドライン」を遵守するように適切に管理すると同時に、第三者機関による審査を受けることで管理体制の信頼性向上を図っています。

### (3) 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。

### (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。2023年度には13万3千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5千3百トンまで削減できました。リサイクル率は96.0%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	2019	2020	2021	2022	2023
外販	75.7	70.0	71.7	75.6	60.5
中間処理	26.4	22.9	25.8	26.5	27.1
社内使用	45.2	37.8	42.6	39.2	40.3
リサイクル量計	147.2	130.7	140.1	141.3	127.9
最終処分量*1	4.4	3.9	4.6	5.7	5.3

※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



## 7. 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」を環境方針の一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。

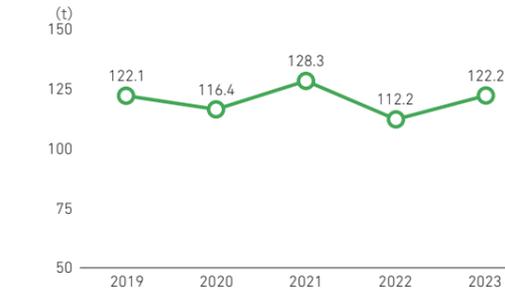
酸化物(SO<sub>x</sub>)でそれらの排出量削減に努めています。

NO<sub>x</sub>については低NO<sub>x</sub>バーナーの導入を行い徹底した燃焼管理を行うことで、NO<sub>x</sub>排出量の低減を推進しています。また、SO<sub>x</sub>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、SO<sub>x</sub>排出量の低減を推進しています。

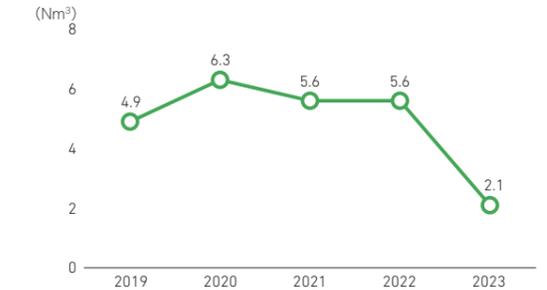
### (1) 大気汚染物質の排出量削減

当社の主な大気汚染物質は窒素酸化物(NO<sub>x</sub>)と硫黄

#### ●窒素化合物(NO<sub>x</sub>)排出量



#### ●硫黄酸化物(SO<sub>x</sub>)排出量



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年度には長期間使用した集塵装置を更新し、さらにばいじんの飛散低減に努めています。

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。

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/Nm<sup>3</sup>を大幅に下回って推移していることを確認しています。

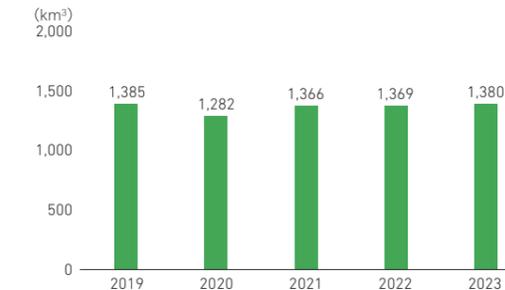
### (2) 水使用の削減と水質汚濁対策

2023年度の水資源については、138万m<sup>3</sup>の工業用水と4万m<sup>3</sup>の上水を使用し、29万m<sup>3</sup>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。

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。

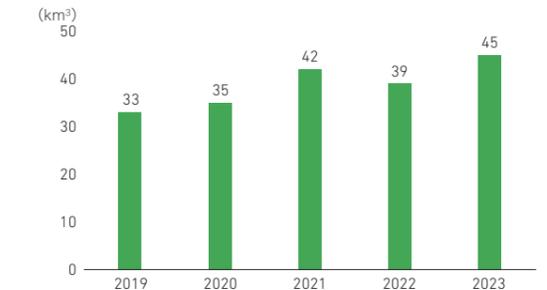
地球温暖化に影響するフロン類の大気中への排出を

#### ●工業用水の使用量



※データは2022年4月合併の旧中山三星建材(株)を含む

#### ●上水の使用量



●取水源および排出先別水量

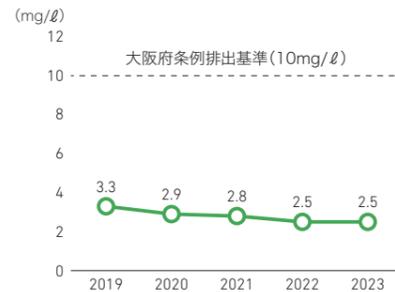
年度		2019	2020	2021	2022	2023
水源別取水量	工水	1,385	1,282	1,366	1,369	1,380
	上水	33	35	42	39	45
	冷却用海水	2,891	2,899	2,899	2,899	2,899
	地下水	5	6	8	13	11
計		4,314	4,222	4,315	4,320	4,335
放流先別排水量	下水道	5	5	5	5	6
	河川・海域(処理水)	288	280	251	317	290
	河川・海域(無処理) <sup>※1</sup>	2,895	2,905	2,907	2,912	2,910
計		3,188	3,189	3,163	3,234	3,206

※1：汚濁負荷量が増加しない間接冷却用途に供された水

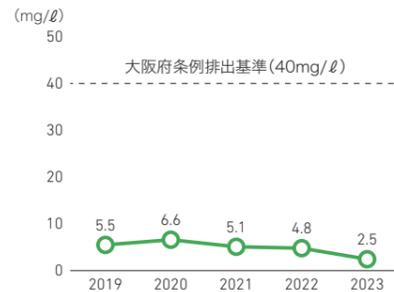
生産工程で使用する水の90%以上を再利用しており、水資源の有効活用および排水量の抑制を図っています。公共用水域への排水は適時、化学的酸素要求量(COD)、懸濁物質(SS)、全窒素(T-N)や有害物質等を

測定しており、水質汚染の予防に努めています。2023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。

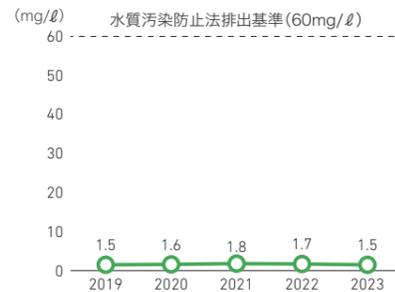
●排水中化学的酸素要求量(COD)



●排水中懸濁物質(SS)



●排水中全窒素(T-N)



(3) 化学物質の排出管理

当社ではPRTR法<sup>※1</sup>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。2023年度は、特定化学物質の事業所以外への移動量332t、大気への排出量79t、公共用水域への排出量20kgであり、そのうち、揮発性有機化合物(VOC)<sup>※2</sup>の大気への排出量は79t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および管理の改善の促進に関する法律  
 ※2：VOC(Volatile Organic Compounds)。揮発性を有し、大気中で気体状となる有機化合物

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

(4) 廃棄物の適正処理

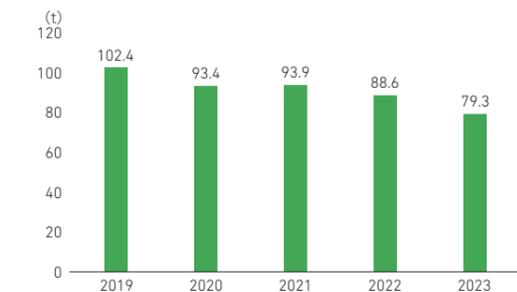
当社では事業活動に伴って発生する産業廃棄物について、産業廃棄物処理業者の許可証を確認し、適正に処理できる業者に処理を委託しています。また、定期的な処理実施の視察や manifests の適正な運用によって、

●PRTR届出対象物質の移動量、排出量

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
事業所以外への移動量	t	331.7	289.6	331.7	320.7	331.7
大気への排出量	t	102.5	93.5	93.9	88.7	79.4
公共用水域への排出量	kg	20.0	19.0	17.0	22.0	20.0
対象物質数	-	8	8	8	8	11

※データは2022年4月合併の旧中山三星建材(株)を含む

●揮発性有機化合物(VOC)の大気への排出量



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。

manifestsについては電子manifests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

要望を経営に反映し、経営理念にある「社会にとって有用な存在であり続けよう」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



●人的資本に関する情報開示のガイドライン(ISO30414)に準拠した施策の推進

(1)ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ISO30414 ダイバーシティ	<ul style="list-style-type: none"> <li>成長戦略をけん引する強みや個性を持つ人材の採用</li> <li>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</li> <li>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日開催の第129回定時株主総会において女性取締役を選任)</li> <li>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</li> <li>リモート環境や福利厚生施設の整備</li> <li>男性育児休業の取得推進</li> <li>シニア人材の活用拡大</li> </ul>
(2)従業員エンゲージメントの向上戦略 ISO30414 組織風土、健康・安全・幸福	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>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、レストスペースの整備など)</li> </ul>
(3)人材育成の強化 ISO30414 スキルと能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>「経営に貢献する人づくり」の観点から、OJT・OFF-JT両面での教育を基本とする方針</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>

## 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・向上に努めていきます

### (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) 適正な労働時間および賃金水準

従業員の労働時間については、役職員は労働関係法令、労働協約および就業規則等を誠実に遵守する旨を役員行動規範で定めていることに加え、勤怠管理システムの活用により従業員の労働時間を日々管理することで、違法な時間外労働が発生しないように努めています。

また、当社グループでは業務の効率化を進めることで労働時間の適正化に取り組み、過重労働を抑制しています。

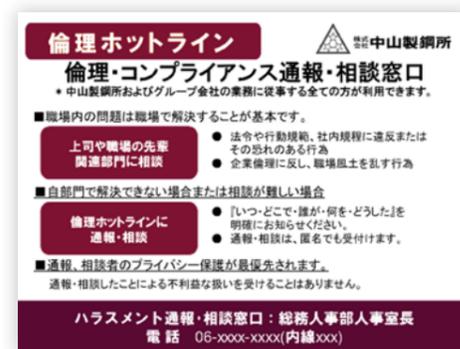
さらに、法律で定められている最低賃金以上の賃金を支払うことを遵守し、社員が安心して生活できる賃金水準の維持、処遇提供に努めています。また最低賃金に関しては、最低賃金審議会による審議を経て毎年改定される最低賃金額を踏まえ、「地域別最低賃金」と「特定(産

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。

### (4) ハラスメント防止への取り組み

ハラスメントの防止については「ハラスメントの防止に関する規程」を定めるとともに、ポスターの掲示や階層別(役職員を含む)の研修を実施しています。階層別研修の一つである「コンプライアンス講習会」では外部弁護士や有識者を招き、近年の法改正や判例といった具体的な事案を元に教育を行っています。2020年度は「セクシャルハラスメント、パワーハラスメントについて」(152名参加)、2022年度は「人権、内部通報制度、個人情報保護法について」(150名参加)の研修を実施しました。今後も継続的に実施し、ハラスメント・差別の禁止を徹底していきます。

また、当社ではハラスメントや人権侵害が発生した場合に通報・相談者のプライバシー保護を優先した従業員相談窓口を設置しています。相談・通報を受けた場合、必要に応じて社内調査や是正指導を徹底し、快適な職場環境で働けるように努めています。



※上記カードをグループ会社の全役職員に配付し携帯することで周知徹底しています。

## 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、安全衛生管理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。

### ■2024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 | 2023年は直協総合の安全成績は10件の災害が発生し、3年連続10件以上の災害件数となった。幸い大きな災害は無かったものの、リスクの洗い出し、安全感性の向上を今後も図っていく必要がある。また衛生面では、健診内容を充実させ、異常を早期発見し改善に繋げることの意識付けを図った。

2024年度は安全設備改善を積極的に実施していくとともに、全ての基本となる「5S活動」「安全意識の醸成」については、今年度も社長パトロールを継続し、安全感性の向上に努め災害防止を図る。

衛生についても、健康有所見者の割合を下げるべく、産業医面談の強化と健康経営の取り組みで、社員の健康への意識付けと健康リスク低減を図る。

直協管理監督者の強いリーダーシップと社員一人ひとりが自覚と責任を持った考動で、必ず無事故・無災害を達成する。

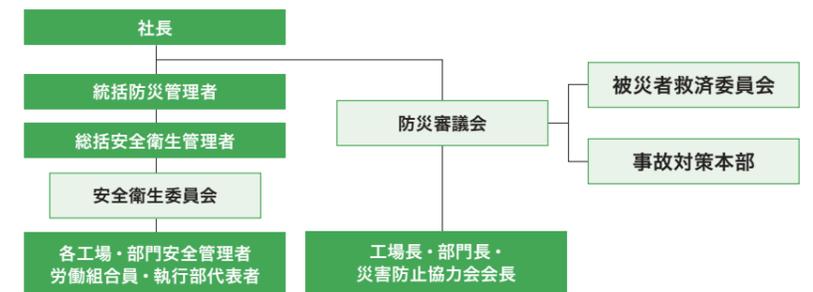
スローガン | 「5S」と「リスク低減」の安全考動を実践し 必ず達成ゼロ災害!

- 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

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

当社は右記の「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、2023年度は9月5日と3月5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、2024年7月に安全防災大会を開催しました。今年、従業員・協力会社等合わせて110名ほどが参加し、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。

● 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です

(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およ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できるように今後も健康管理、職場環境改善に

● 健康意識調査結果

	2021年	2022年	2023年	備考
パフォーマンススコア(点)	72.3	72.0	71.0	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(%)	70.4	70.2	66.7	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)	59.3	58.7	58.0	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(%)	56.9	56.1	54.1	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)	46.3	48.3	46.7	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(%)	36.2	39.8	36.8	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)	40.7	41.0	40.3	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(%)	67.6	63.1	61.5	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

(3) 過去5年間における災害発生の推移

2023年は5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。2024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)

	2019	2020	2021	2022	2023
死亡	0	0	0	0	0
休業	4	5	4	4	5
不休	10	6	12	12	10

● 強度率



※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です

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。

(5) 交通安全の確保への取り組み

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

■ 行動目標

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

● 通勤災害・構内車両事故推移 (件)

	2019	2020	2021	2022	2023
通勤災害	1	1	3	1	1
構内車両事故	4	3	1	0	1

■ 主な取り組み内容

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

(6) 防災への取り組み

火災・爆発事故が発生すれば、企業活動が大きく阻害され多大な損害を被るのみならず、ステークホルダーの皆様からの信頼も失うこととなります。そのため、防災意識をより一層強く持ち、防火・防災管理活動の強化推進を図っています。また近い将来起こるといわれる、東南海・南海地震に備えた防災マニュアルや規程類を整備するとともに、安否確認システムを導入し、全社員を対象に安否確認の訓練を行っています。さらに、耐震

補強工事や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。

■ 建材製造本部

建材製造本部は全国9拠点全てに設置しています。



(8) 社内安全教育

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

● 社内安全教育受講状況 (人)

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	備考
入構者安全衛生教育	994	1,105	1,070	1,206	1,560	作業工事等の新規入構者・派遣・経験者採用
新入社員安全衛生教育	13	16	16	9	13	
RST教育(班長候補者)	20	0	10	5	18	RST資格者(社員)による社内での教育
危険体感教育	140	82	51	49	63	
ガス技能講習	0	5	10	6	10	2020年度より登録講習機関として再開
玉掛技能講習	0	9	20	9	17	2020年度より登録講習機関として再開
墜落制止用器具特別教育	67	30	61	70	67	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	94	0	0	0	54	応急手当普及員による指導(コロナ感染予防にて2020年～2022年は中止)

### 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、いきいきと働ける状態をつくり、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。

#### ■健康経営優良法人2024(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。

2024年は3月に「健康経営優良法人2024」として認定されました。



**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

#### (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により決定した健康保持・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。

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。

#### ●従業員生活習慣病関連項目有所見率の推移 (%)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2025年度目標
血圧	53.5	59.1	53.0	57.4	17.9
血糖	44.4	48.2	46.3	47.3	12.1
脂質	66.8	68.6	66.5	63.2	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

#### ●健康行動非実行者の割合 (%)

2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2025年度目標
38.2	32.4	36.9	38.5	20.0

#### ●特定保健指導の実施率 (%)

2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2025年度目標
38.2	36.4	35.9	46.5	55.0

### 4. ダイバーシティ&インクルージョンの推進と人材育成

当社は、急激に変化する外部環境を適切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&インクルージョン推進、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ひとり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いきます。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進としては、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いきます。

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います。2024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%にとどまっていますが、今後は初級管理職である係長(マネージャー)候補者が育っていきますので、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います。

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います。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およびトイレ等の設備の整備を行っています。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いきます。

#### (1)雇用への取り組み

当社で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。

2024年4月から定年年齢を65歳に延長しましたので、2024年度以降は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

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
非正規従業員(人)	62	61	51	84	116
非正規従業員の割合(%)	12.2	11.4	10.7	9.8	13.4

※非正規従業員には派遣社員、受入出向を含む

#### (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。

性別にとられ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。

#### ●従業員の自己退職率

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
自己都合退職者(人)	7	11	15	25	20
自己都合退職率(%)	1.4	2.1	2.8	3.3	2.7

※正規社員対象(契約社員除く)

#### ●女性従業員の割合

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
女性従業員(人)	43	46	44	75	81
女性従業員比率(%)	7.9	8.0	7.6	9.0	9.6
女性管理職(人)	6	6	7	9	9
女性管理職比率(%)	5.7	5.9	7.7	5.9	6.4

※管理職は当社基準の係長・マネージャー以上で算出  
※労働者の男女の賃金の格差 78.2%(2024年3月末現在)

#### ●有給休暇取得率

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
有給休暇取得率(%)	80.2	48.0	74.7	75.3	86.1

※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 シヤワールーム、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

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
男性取得人数(人)	0	0	1	5	6
女性取得人数(人)	1	2	1	1	3

※男性育児休業取得率は33.3%(2024年3月末現在)

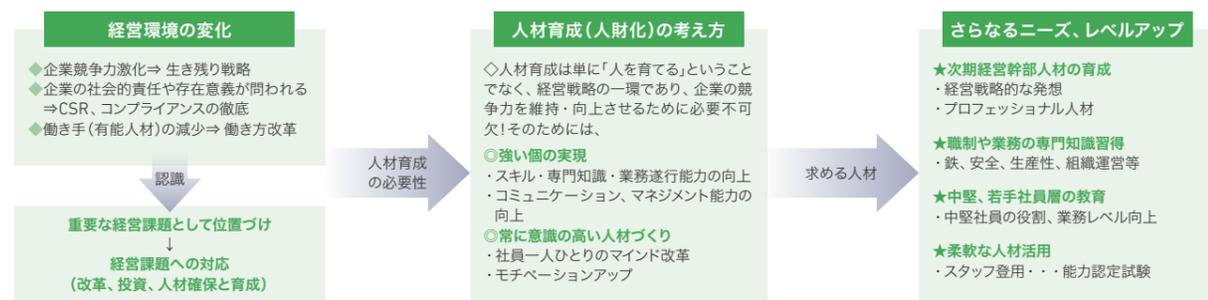
(4)障がい者の雇用促進

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

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
障がい者雇用率(%)	1.37	1.31	1.53	2.31	2.06

①社員研修について



(5)人事評価制度の導入

当社では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4月から新人事評価制度を運用しています。「人事評価シート」を用いて本人と面談を行い、業績評価・プロセス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、モチベーションの向上に努めています。

(6)人材育成

当社は「経営に貢献する人づくり」の観点から、OJT・Off-JT両面から従業員の成長を支援し、会社と職場が一体となって個人に寄り添い教育する企業風土づくりを目指しています。Off-JTとして新入社員、中堅社員や役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。

②当社の研修概要

役職	スタッフ職		スキルアップ研修	役職	エキスパート職		スキルアップ研修	共通		
	名称	目的			名称	目的		安全・衛生	法務	自己啓発
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、経営のかき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、クレーン運転士安全教育、防災訓練	健康経営施策、コンプライアンス講習会	各種セミナー・講演会、免許資格取得、通信教育
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向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	中堅社員研修	技術向上・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)	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・責任を身につける。	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			
一般	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「職場の中核であること」を自覚させる。さら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。	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)	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・責任を身につける。	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 免許資格取得 通信教育		
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・責任を身につける。	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)	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・責任を身につける。	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 免許資格取得 通信教育		

☆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「環境配慮型電気炉鋼材」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

●研修受講実績

	名称	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
階層別研修	次期経営幹部研修	—	開催延期	2	2	2
	室課長研修	6	3	1	1	4
	係長研修 マネージャー選抜課題研究	2	対象者なし	3	3	2
	作業長研修	9	4	開催延期	5	4
	班長研修	11	14	開催延期	8	11
	中堅社員研修	—	4	4	6	5
スキルアップ研修	新入社員研修	13	16	16	14	16
	管理職環境ISO教育	—	—	15	対象者なし	対象者なし
	環境教育	2	開催延期	開催延期	7	対象者なし
	鉄鋼商品研修	—	4	対象者なし	2	3
	鉄鋼材料技術講習	—	4	2	対象者なし	3
	コーチング研修	—	—	2	対象者なし	対象者なし
鉄鋼概論	—	40	8	14	11	

●従業員の研修・教育費用実績

(千円)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員の研修・教育費用実績	2,475	2,230	2,890	12,042	29,760

※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

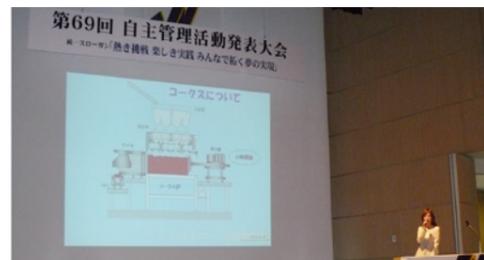
当社の自主管理活動(JK活動)は、1973年1月にスタートした歴史のある伝統的活動です。第1回社内自主管理活動発表大会を同年3月に開催以降、年2回のペースで開催し、2024年度で145回を数えます。さらに日本鉄鋼連盟主催の自主管理活動発表大会では、2006年9月に開催した第68回大会で感動賞を初受賞して以降、

現在に至るまで最優秀賞1件、感動大賞(現最優秀賞)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、各職場で改善活動に取り組み、収益改善につなげています。また、若年層や中途採用者向けの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)



●日本鉄鋼連盟自主管理活動発表大会 感動大賞初受賞(2007年)



●日本鉄鋼連盟自主管理活動発表大会 最優秀賞初受賞(2023年)



●新入社員教育(2024年)



リーダー対談

中山らしい育成と働き方  
多様な社員がいきいきと働ける会社を目指して



営業本部/営業部/出荷統括室長

先納 睦

総務人事部/労政室長

田中 悦子

社員の個性に合わせて成長機会を増やす

**田中** 当社では将来に向けた会社の変革に取り組んでいますが、人材に関する課題は大きく2つあります。一つは人材の確保で、労働人口の減少や鉄鋼業界の魅力伝達不足、また、交代勤務など働き方の要因から、人材の確保が難しい状況にあります。もう一つが育成の問題です。2013年から3力年の事業再生期に人員のスリム化を行っており、それ以降、限られた人員で業務遂行が精いっぱいである状況や会社として十分に育成を行う機会を与えていない状況であることから、人材育成の体制ももっと強化すべきであると認識しています。

こういった課題に対応するため、2022年4月の中山三星建材との合併を機に、2023年度に新人事評価制度を策定しました。これは、人材育成に重きを置く新たな評価軸を入れたもので、2024年4月から運用を開始しています。また、人材不足に対しては多様な人材の活用、確保を進めており、定年年齢を65歳まで延長し、外国籍人材の採用強化等も進めています。さらに、2023年6月に女性取締役が選任されましたが、これに続く女性管理職を育成するための社員向け講演会などを実施しています。

**先納** 現場でも人材育成の課題を感じます。出荷統括室は、2022年1月に出荷体制の強化を図るため、出荷業務の外部委託をやめ、自社業務としました。そのことから、毎年新入社員が配属されますが、出荷業務を遂行するにあたり、製品になるまでの製造工程や出荷作業等の現場の知識がないとお客様のニーズに沿えないケースなどもあり、ここをどのように習得させるかが課題としてあります。普段はデスクワークが中心ですが、実際に現場で作業を見てみないと理解ができないことも多くあり、私の入社当時は、女性が現場に行くことがほぼなかったのですが、自分から現場に行ってみて、聞くことで早く解決策が見いだせるようになってからは仕事が面白くなり、仕事の幅も広がり大きく成長できた経験があります。そこで、各製造・物流部門に協力してもらい、新入社員が配属された他部署と合同で品質、工程、安全面を学ぶ研修を実施しています。他部署のメンバーと一緒に教育を受けるこ

とで新人同士の横のつながりもでき、とても良い効果が出ています。

当室の人員構成は女性5名男性2名ですが、私が常に気を付けているのは男女の区別をしないことです。同じスタッフとして入社時から同じ立ち位置にいるのに、男性だから女性だからと区別して育成や業務の振り分けを行うと、固定観念を植え付けてしまい成長を止めてしまうことになると思います。もちろん体力や腕力などの差はありますが、それも含めて個性と捉え、室員一人ひとりの個性に応じた成長のチャンスをつくり、個々のモチベーションを保てる声掛けをするように努力しています。当室では業務上、構内に入ることもあり、そうすることで自然と現場や他部署とのつながりが生まれます。そのつながりを大切に、自ら成長していける人に育ててもらいたいです。

中山のやさしさ、温かさは必ず伝承していきたい

**田中** 総務人事部でも教育の拡充が急務だと思って取り組んでいます。横のつながりが大変重要で、自分の業務だけで手いっぱいになり、会社全体の事業のつながりが見えない社員は成長が鈍化する側面があります。管理職を自ら志望する社員が限られている要因の一つは、そこかもしれません。男女問わず、多様な人材から次世代の経営を担う人が育ってほしいので、部門の垣根を越えた交流を深める施策を計画していきたいと考えています。また、女性に管理職になってもらうためにも、時短勤務制度のさらなる柔軟化、制度拡充も実行していきたいです。  
**先納** 当室の女性が、出産、子育てなどでライフステージが変化するときには、私自身の経験も活かして両立できるようにしっかりサポートしていきたいと思います。一人で両立させることは難しく、私も、上司の温かい言葉がなかったら今の私はないという経験があるので、そういう中山のやさしさ、温かさは必ず「中山らしさ」として伝承していきたいです。

**田中** 経営トップも社員のコミュニケーションが一番大事だという会社なので、チームワークとアットホームな雰囲気やをずっと大事にしていきたいですね。

## 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工場見学を積極的に行っており、熱延工場を中心に最新鋭の設備を間近でご覧いただいています。

#### ●受け入れ状況

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
受け入れ学校数	1	1	3	4	2



### (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。

2020年1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いましたが、2021年10月から再開し、2023年度は年9回実施しています。

毎回は有志約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。2024年2月には、令和6年能登半島地震による被害に対し、被災地での救援活動・復興支援などに役立ていただくため、日本赤十字社を通じて300万円を寄付しました。

政治献金については過去実績がありません。

#### ●寄付金および政治献金の実績

(千円)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
寄付金	8,168	6,945	5,674	7,630	11,707
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、沖合漁業を取り巻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、『いち早く取り組んだ』のが中山製鋼所です。

今後は気候変動問題を意識しながら、次の焦点である生物多様性の自然再興に貢献できるように取り組んでいきます。また、企業版ふるさと納税の制度を活用することで、その自治体の地域振興を支援する社会貢献活動も行っていきます。

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>

#### 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、長崎県では初めての採用となり、壱岐郡ノ浦沖合に設置しました。

九州営業所の中ドローンで類似機種の実地調査を実施し、約1000~2000匹のイサキの群れや、マアジ、イシダイの群れ、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。

#### 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

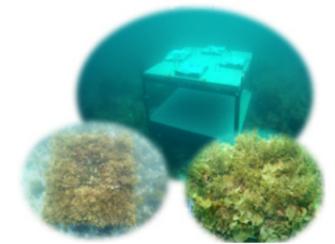


#### 藻場礁開発による藻場造成、ブルーカーボン生態系保全

ブルーカーボンと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CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>を吸収させる新たな取り組みの一つ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、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CO<sub>2</sub>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ともに、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まいります。

## 6. お客様・お取引先様へ

当社グループは2019年の創業100周年を契機に“鉄のチカラで未来をつくる”をスローガンに掲げており、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。

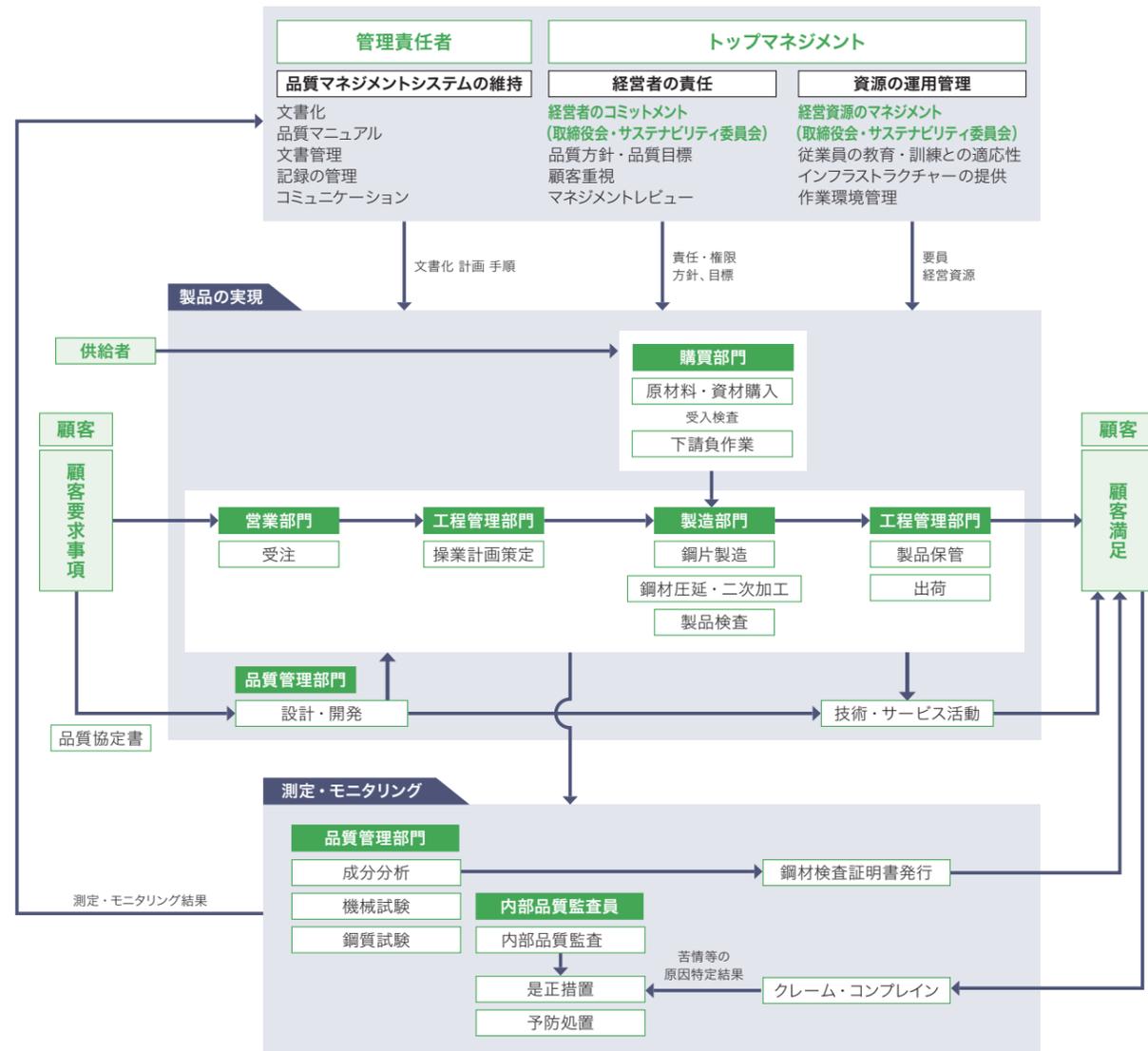
### (1) 品質向上と品質保証体制強化

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

#### ●品質マネジメントシステムのプロセスとその相互関係



#### ■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全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。

### (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、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、顧客満足度の把握を随時実施しています。お客様の評価を社内へ発信し、提供する製品・サービスの改善につなげることで、顧客満足度の向上を目指しています。

#### ■品質パトロールの実施

物流部門ではお客様により良い製品をお届けできるように、グループ会社である三星海運とも連携し、1回/月以上の頻度で、全国にある倉庫や中継地における製品の保管や取り扱い状況を確認するための品質パトロールを実施しています。

2023年度は全国の倉庫、中継地を6箇所、計18回のパトロールを実施しました。

#### ■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いただけます。

- 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

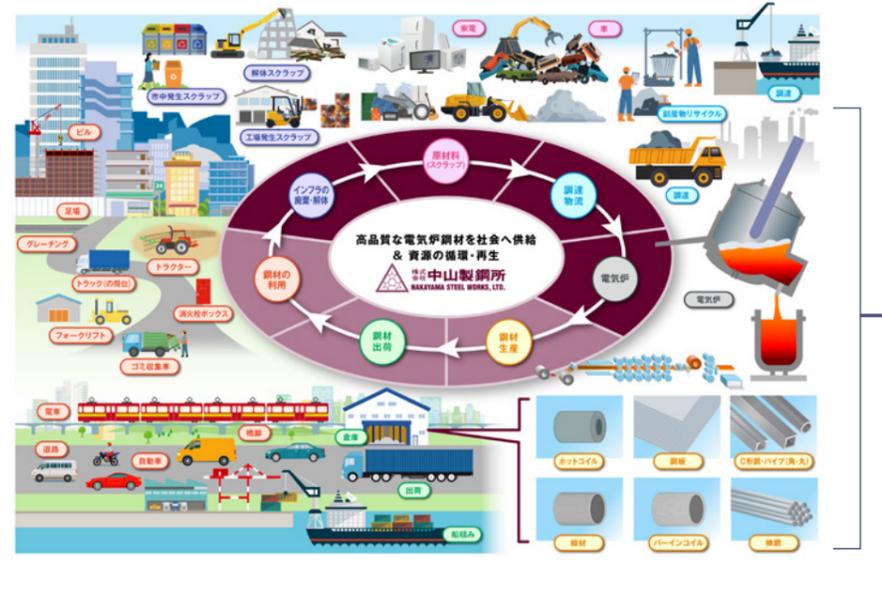
2022年4月、当社とグループ子会社中山三星建材との合併を機に、当社“鋼板商品開発チーム”と中山三星建材“スリーエヌ製品開発部”を統合し、新たに「製品開発本部」を立ち上げました。

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り組み(環境配慮型電気炉鋼材の開発)

中山製鋼所グループのバリューチェーン



☆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.

➔

お客様が考える  
“モノづくり”に貢献

●電気炉のメリットを活かした環境配慮型電気炉鋼材開発の取組事例

主原料はスクラップ、CO<sub>2</sub>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

(3)取引先の皆様との連携・共存共栄

当社は、一般社団法人日本経済団体連合会会長、日本商工会議所会頭、日本労働組合総連合会会長および関係大臣(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していましたが、2022年6月からは対面でのIR活動を再開しています。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下で、経営本部および総務人事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。

(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います。また、海外投資家のニーズに応えられるよう、2022年6月開催の第128回定時株主総会招集通知の英文開示を行い、2023年6月開催の第129回定時株主総会および2024年6月開催の第130回定時株主総会の招集通知についても継続して英文開示を実施しました。今後もさらなる活性化に向けて取り組んでいきます。

●利益確保

		2024年度(第3次中期経営計画最終年度) 連結財務目標	2023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	122億円
(2)成長戦略投資の実行	設備投資額	190億円/3年間	52億円/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D/Eレシオ	0.1倍程度	△0.07倍
(4)資本コストに見合った資本効率の確保	ROE	7%	8.8%
(5)株主還元の改善	配当性向	30%	30.4%

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/>

(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。2023年度は6月5日に対面と合わせWEBでの説明会、11月10日にWEBでの説明会を開催しました。2024年度は早期の情報発信を志向し、5月13日に対面と合わせWEBでの説明会を開催し、11月にWEBでの説明会を予定しています。

(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

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
1株当たりの年間配当額(円)	10	6	16	55	50
配当性向(%)	18.6	13.8	18.0	29.1	30.4

## 社外取締役座談会



## 中山の強みを最大化する 電気炉工場新設プロジェクトへの挑戦を 社外取締役の立場から全力で支えています。

### 社外取締役の役割と中山製鋼所のガバナンス 経営監督機能が年々強化され、 ガバナンスが向上

**中務** 2016年から当社の社外取締役に務めています。取締役会には経営の意思決定機能と監督機能が求められますが、以前の取締役会は業務執行を担う取締役が多くを占め、意思決定の機能に偏りがちだったと聞いています。そこで監督機能の強化を目的に、私が社外取締役に加わったという経緯があります。弁護士という立場から法的な面で問題がないか、意思決定のプロセスは適切か、例えば、十分なリスク調査等が行われているかといったことを社外取締役として見えています。

**村上** 2023年6月に社外取締役に就任しました。鉄鋼業界は従来、男性の多い職場ですから、女性活躍については高い関心を持っています。さらに報道機関にいた経験から、外部の視点、社会の視点を意識して意見しています。

**角田** 基本的に、少数のステークホルダーがどのように考えるかということに留意しています。また、金融機関での経験が長いので、自分の経験、知見から見てリスクがあると思われる点を指摘しています。

**津田** 当社を含め、上場会社4社の社外役員をしており、公認会計士として財務会計の観点を基本にしています。数字とは人、モノ、金の経営資源の調達、配分、成果の分配を記号化したものですので、経営判断の際の情

報共有、意思決定のプロセスが適切か、選択肢の評価、選択のプロセスでは網羅性を満たしているか、バランスが取れているかといった観点で見えています。

**中務** 取締役会の実効性ということでは、問題が生じた際にはその原因や経緯などがつまびらかに私たちに報告があり、多様な観点で議論ができるようになっていきます。今後の課題をあえて言うなら、グループ会社を含めたガバナンスの強化です。

**村上** 長期的なテーマについてざっくりばらんに話す機会を設けると良いのではと思います。特に、サステナビリティや人的資本経営に、今後はもう少し時間を割いていきたいです。

**角田** 取締役会の議論は年々活発になり、資料提供も3営業日前までに行われています。各種委員会も運営をしっかりとされていますから、当社のガバナンスにおいては、懸念材料は特になくと思います。一方で、長期的なテーマがいろいろありますので、非公式でもっとしゃべりましょうという機会があると良いですね。

**津田** 経営会議やサステナビリティ委員会などの議事録なども都度確認していますが、役員をはじめそれに準ずる立場の方が、管掌分野について役割を果たすというスタンスをしっかりとお持ちだという印象です。忖度せずに意見し合っていますし、情報共有と意思決定を大変丁寧に行っている会社だと思います。今後は人材確保が難しくなりますから、グループ全体で社員のモチベーションを高める環境づくりが重要になってくると思います。

Chapter 01 価値創造の基盤	Chapter 02 成長戦略	Chapter 03 サステナビリティ	Chapter 04 ガバナンス	Chapter 05 会社情報
-----------------------	--------------------	------------------------	---------------------	--------------------

### 監査等委員会設置会社に移行後2年の変化 監査の質的水準が高まり、 さらに取締役会の実効性が向上

**角田** 監査役として1年、監査等委員として2年、当社を見てきました。現在は取締役会と同日に監査等委員会を必ず設けており、しっかりと時間をとって常勤監査等委員と情報共有し、協議を行っており、以前にも増して議論が深まっています。グループ会社の監査についても、各社の監査担当と役割分担をして機能強化に取り組んでいます。

**津田** 監査等委員会の大きな役割の一つが取締役の職務執行状況を監査し、バランスの良いガバナンスを目指すことと認識しています。私自身、監査等委員になってから特に社長含め、各役員とのコミュニケーションの機会が増えました。また、2024年7月に内部監査部門が監査室から監査部に昇格し、委員会との連携も強化されたことで、監査の質的水準が高まっていると思います。他の上場会社では、執行や現場の方々が監査を自分ごとと捉えることができず、監査手続きの形骸化が起こるケースがありますが、当社はそのようなことはありません。

**中務** 監査等委員会から定期的に業務執行上の課題について、法務管理、財務、人事等の全分野にわたって詳細な報告をいただき、これらが取締役会での新しい議題の中心になっています。さらに課題への対応、解決策が現場でどのように進んでいるかの報告もいただき、この2年間で、監査を通して取締役会の実効性が向上していると感じます。

### 中山製鋼所の強みと今後の成長機会 過去の経験から築かれた企業風土と ビジネスモデルの優位性

**村上** 中山製鋼所は、10年ほど前に事業再生を経験している影響かと思いますが、危機に対する感度や対応力が経営層や社員のDNAの中にあるように感じます。

**津田** 私も同感です。事業再生支援を受けた期間があるからこそ、外部に対する説明責任を果たさなければならないという姿勢がしっかりとベースにあると思います。監査に対して現場の方々が真摯に対応してくれるのもその表れで、過去の経験が非常に良く作用している会社だと思います。

**中務** その通りですね。当社は報酬・指名諮問委員会

で、社長を含めた各取締役に対する評価を数値化し、極めて精緻に行っています。このように経営層の責任を明確に認識している会社はほかに知りません。100年以上前から大阪のこの地で鉄をつくり続けて築いたお客様からの信頼が最も大事であり、それを今後も守りたいと経営が考えているからだと思います。

**角田** さらに、企業風土だけでなく、当社のビジネスモデルにも大いに強みがあると思います。まず、高炉製品をより環境負荷の小さい電気炉製造に置き換えたいという市場のニーズに対し、鉄鋼事業100年の中で高炉や電気炉の様々なノウハウを蓄積した当社には優位性があります。当社が描いている電気炉生産能力倍増の戦略は、今のカーボンニュートラル時代の要請にまさに合致しています。また、中堅規模ながら生産から加工、販売、流通、物流全ての機能をグループで持っていますから、最終的に使っていただくお客様に合わせた売り方ができ、手厚いフォローをしながら丁寧に販売しています。だからこそ、中山ファンがしっかりとついているのだと思います。

**中務** 「中山製鋼所グループ2030長期ビジョン」は投資を行い、電気炉製品の製造量、販売量を大きく増やす計画が中心であり、その最も重要な課題は資金です。現在の安定した財務体質を維持しながら資金調達するためには、執行部門が計画した販売量をしっかりと確保していくことが前提になります。長期ビジョンが実現すれば、まさに時代の要請に沿った事業展開ができますので、足元をきっちり固めていってもらえるよう社外取締役として見ていきます。

**角田** 当社を取り巻く経営環境、競合や中国メーカーの動きなどを踏まえた計画づくりも大変重要です。やるべきことはたくさんありますが、優先順位をつけて取り組んでいくことが必要です。

**村上** 加えて、事業を拡大するには人材の確保、育成が非常に重要になると思います。私は工場見学の際、ものづくり企業の誇りを持つ現場の方に感動しました。グリーンな会社であることや、そういう良さをアピール、情報発信することは人材確保にもつながると思います。

**津田** そうですね。人、モノ、金の経営資源の中で、それ自体が成長していくのは人だけです。今回の大きな投資をきっちりやりきるには社員の挑戦と成長が不可欠です。私たち社外取締役の立場から、精いっぱいバックアップしていきたくと思っています。

# コーポレート・ガバナンス

## (1) 基本的な考え方

当社グループは、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

当社は機関設計として監査等委員会設置会社を採用しており、社外監査等委員である取締役2名を含む3名で構成される監査等委員会が、その監査の方針・分担に従い厳正な監査を実施しています。取締役会において、社外監査等委員である取締役(2名)により、独立か

つ客観的な立場からの質問や忌憚のない意見を受けており、監査等委員である取締役による経営の監査機能が有効に働いているものと考えています。

### ■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

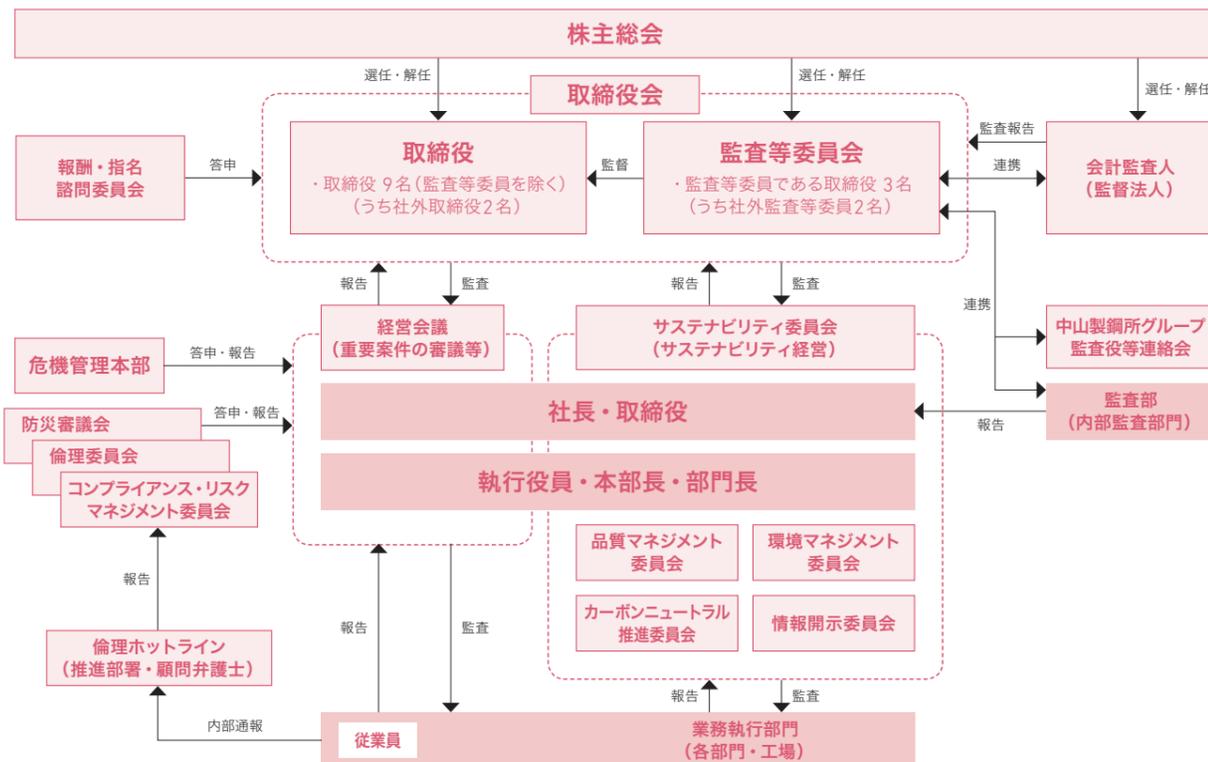
役員報酬・指名の公正性および透明性を確保するため、取締役会の下部組織として、代表取締役社長と社外取締役(監査等委員である取締役を除く)2名(2024年6月26日現在)で構成する任意の報酬・指名諮問委員会を設置しています。

2023年度は同委員会を3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。

●コーポレート・ガバナンス体制図(2024年7月1日現在)



## ■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。

## (3) 社外役員の独立性

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

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

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

<https://www.nakayama-steel.co.jp/menu/investment/cg/220628.pdf>

## (4) 役員報酬について

### ●2023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)	173	123	18	18	13	7
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)	21	21	-	-	-	1
社外役員	27	27	-	-	-	5

詳細については当社ホームページ「2024年3月期 第130期 有価証券報告書」、49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/130.pdf>

## ■役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針(報酬全般)

### (a) 基本方針等

当社の役員報酬の決定にあたっては、以下の3項目を基本方針として、2017年3月31日開催の取締役会において取締役の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針を決議しています。

- 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

の審議を経ることで、客観性および透明性を確保すること。

### (b) 取締役の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針を決定する機関と手続きの概要等

役員報酬(監査等委員である取締役を除く。)にかかる決定機関および手続きは、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(監査等委員である取締役を除く。)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。

具体的には、評価者である代表取締役が、代表取締役自身は自己評価のうえ、各取締役とは面談を行い、評価および報酬額の原案を取りまとめて、報酬・指名諮問委員会へ諮問し、同委員会にて審議を行い、各取締役の評

価が確定後、同委員会からの答申を受け、あらかじめ株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、取締役会にて最終決定しています。

なお、各取締役の個別報酬額の決定は、取締役会から委任を受けた代表取締役である箱守一昭が報酬・指名諮問委員会の答申を踏まえて行っています。当社全体の業績を俯瞰したうえで各取締役の管掌部門を評価することは、代表取締役が行うことが最も適していると考え、委任の理由です。

2023年度に係る取締役の個別報酬額については、上記の手続きにより決定されており、取締役会は決定方針に沿うものと判断しています。

2023年度において、報酬・指名諮問委員会は3回開催され、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬に関わる目標設定および実績とそれに伴う個人別の固定報酬および業績連動報酬の額等を決議しています。

また、監査等委員である取締役の報酬については、監査等委員会の協議により決定しています。

## ■ 役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針（金銭報酬）

### ● 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
取締役（監査等委員および社外取締役を除く）	70%	15%	15%
監査等委員である取締役および社外取締役	100%	—	—

### (a) 報酬の構成

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（70%）、業績連動型の変動報酬（30%）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います。

### (b) 取締役の報酬等についての株主総会の決議に関する事項

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬限度額は、2022年6月28日開催の第128回定時株主総会において年額3億円以内（うち社外取締役分は年額5千万円以内）と決議しています。なお、当該定時株主総会終結時点の取締役（監査等委員である取締役を除く。）の員数は7名（うち社外取締役は2名）です。

監査等委員である取締役の報酬の額は、2022年6月28日開催の第128回定時株主総会において年額6千万円以内と決議しています。なお、当該定時株主総会終結時点の監査等委員である取締役の員数は3名（うち社外監査等委員は2名）です。

### (c) 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。）の業績連動報酬に関する事項

業績連動型の変動報酬（30%）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（15%）」

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（15%）」で構成しています。

### 【役員評価連動報酬】

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、中期経営計画の業績目標（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います。なお、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います。

Chapter 01	Chapter 02	Chapter 03	Chapter 04	Chapter 05
価値創造の基盤	成長戦略	サステナビリティ	ガバナンス	会社情報

### 【グループ業績連動報酬】

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

の達成率（連結経常利益実績値／連結経常利益経営計画値）」としています。

2023年度の業績目標に関する実績は以下の通りとなり、2024年度の役員報酬に反映します。

	経常利益額	設備投資額	ネットD/Eレシオ	ROE	配当性向	株価/TOPIX
	連結	連結	連結	連結	連結	
2023年度実績	12,244百万円	5,223百万円	△0.07倍	8.8%	30.4%	0.3431

※株価/TOPIXのみ2024年3月29日現在

## ■ 役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針（非金銭報酬）

### (a) 株式報酬制度

当社は、2023年5月25日開催の取締役会において、2023年6月開催の株主総会に付議すべき議案として、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。以下「対象取締役」といいます。）を対象とする譲渡制限付株式報酬制度（以下「本制度」といいます。）の内容について決議し、2023年6月28日開催の第129回定時株主総会において、承認いただきました。

### (b) 本制度における役員報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針に係る事項

当社は、2023年5月25日開催の取締役会において、本制度における取締役の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針を決議しています。

本制度は、対象取締役に対し、中長期的な企業価値の向上を図るための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います。

### (c) 本制度の株主総会の決議に関する事項

第129回定時株主総会において、金銭報酬の報酬枠とは別枠にて、対象取締役に対し「譲渡制限付株式報酬」の付与のために支給する金銭債権の総額を、年額4千5百万円以内（使用人兼務役員の使用人部分を除く。）、かつ、当社が新たに発行または処分する普通株式の総数は年150,000株以内（ただし、普通株式の株式分割（無償割当てを含む。）もしくは株式併合が行われた場合、またはその他譲渡制限付株式として発行もしくは処分をされる当社の普通株式の総数の調整が必要な事由が生じた場合には、当該総数を合理的な範囲で調整する。）と決議しています。なお、第129回定時株主総会終結時点の対象取締役の員数は7名です。

**(5) 2023年度取締役会および監査等委員会出席状況ならびに出席率**

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
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	16回/17回	94%	—	—
常務取締役	角野 康治	17回/17回	100%	—	—
取締役	柴原 善信	13回/13回	100%	—	—
取締役	阪口 光昭	13回/13回	100%	—	—
取締役(社外)	中務 正裕	16回/17回	94%	—	—
取締役(社外)	喜多澤 昇	16回/17回	94%	—	—
取締役(社外)	村上 早百合	13回/13回	100%	—	—
取締役(監査等委員)	岸田 良平	17回/17回	100%	22回/22回	100%
取締役(監査等委員・社外)	角田 昌也	17回/17回	100%	22回/22回	100%
取締役(監査等委員・社外)	津田 和義	17回/17回	100%	22回/22回	100%

※1：役職は2024年3月31日時点のものです。

※2：喜多澤昇氏については、2024年6月26日開催の第130回定時株主総会の終結の時をもって任期満了により取締役を退任しています。

※3：柴原善信氏、阪口光昭氏、村上早百合氏については、2023年6月28日開催の第129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、選任後の出席状況を記載しています。

**■ 社外取締役の選任理由**

中務正裕氏は、企業法務等を専門とする弁護士としての幅広い経験と見識を有しており、所属する弁護士法人の代表を務めるとともに、複数の企業の社外役員を務めています。同氏は、社外役員以外の方法で企業経営に関与したことはありませんが、これまで当社の社外取締役として8年間、その経験と高い見識を活かして、全社的なリスクマネジメントの在り方について発言していただきました。

また、当社の任意の報酬・指名諮問委員会の一員として、積極的に意見を述べられるなど、独立した立場から

当社の経営に対する助言・提言をいただいております。取締役会の監督機能強化に適切な役割を果たしています。これらの実績を踏まえて、社外取締役として職務を遂行できるだけでなく、法令および社会規範等を遵守した公正な経営ならびに当社のガバナンスの一層の強化につなげていただけると判断いたしました。

村上早百合氏は、株式会社神戸新聞社で培われた報道に関する豊富な経験と見識を有するとともに、同社の執行役員として培った企業経営における経験と見識を併せて有しています。2023年6月より当社初の女性社外取締役を務めていただいております。女性としての視点と報

道機関出身者としての鋭敏な感性を活かして、取締役会において、積極的に発言をされています。

また、当社の任意の報酬・指名諮問委員会の一員として、企業経営の経験を基に、独立した立場から助言・提言をいただいております。これらの実績を踏まえて、社外取締役として独立した立場から、当社の経営およびガバナンスに対する適切な助言・提言をいただけるものと判断いたしました。

角田昌也氏は、金融機関において長年培われた幅広い経験と専門的な知識を有するとともに、企業経営者として経営全般に関する豊富な識見を有しており、社外取締役(監査等委員)として、当社の経営を監査いただいております。今後も当社の経営に対して客観的、専門的な視点から有益なご意見やご指導をいただけると期待しております。社外取締役(監査等委員)として、持続的な企業価値向上を目指す当社の業務執行を監査する適切な人材と判断いたしました。

津田和義氏は、長年にわたり多くの企業経営に携わるだけでなく、経営コンサルタント等を専門とした公認会計士、税理士として活躍され、豊富な経験と専門的な知識を有しており、社外取締役(監査等委員)として、当社の経営を監査いただいております。今後も引き続き、当社の経営に対して客観的、専門的な視点から有益なご意見やご指導をいただけると期待しております。社外取締役(監査等委員)として、持続的な企業価値向上を目指す当社の業務執行を監査する適切な人材と判断いたしました。

**(6) 内部統制システムの基本方針**

当社は法令および業務の適正を確保するための内部統制基本方針に基づき、内部統制システムを適切に整備・運用しています。また、年1回、内部統制システムの整備・運用の状況を取締役に報告しています。

詳細は当社ホームページ「内部統制システムに関する基本方針」に掲載しています。

[https://www.nakayama-steel.co.jp/menu/news/ir\\_news\\_archive/220525\\_2.pdf](https://www.nakayama-steel.co.jp/menu/news/ir_news_archive/220525_2.pdf)

**(7) 取締役の職務執行**

当社の取締役会は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)10名(うち3名が社外取締役)および監査等委員である取締役3名(うち2名が社外取締役)で構成され、2023年度は、取締役会を17回開催しています。また、当社は執行役員・本部長制度を採用しており、執行役員・本部長が業務執行をすることで、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。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して構成する任意の報酬・指名諮問委員会を設置し、2023年度は同委員会を3回開催しており、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開催しています。

**(8) 監査等委員会の職務執行**

当社の監査等委員会は、監査等委員である常勤取締役1名および監査等委員である社外取締役2名で構成し、2023年度は監査等委員会を22回開催しています。

監査等委員である取締役は、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。

# 役員一覧 (2024年6月26日現在)



## 1

代表取締役社長  
**箱守 一昭**

1980年 4月 当社入社  
1999年 9月 当社第二任延部長  
2003年 8月 当社生産技術部長  
2005年 6月 当社取締役生産技術部長兼事業戦略担当  
2009年 4月 当社取締役事業戦略、品質管理、商品開発、棒線担当  
2010年 6月 当社取締役任延部門、品質管理、商品開発担当  
2011年 2月 当社取締役営業本部長兼商品開発担当  
2012年 11月 当社取締役営業、アモルフラス担当  
2013年 4月 当社取締役営業担当  
2013年 6月 当社専務取締役営業、購買、製造、安全防災環境部門、エンジニアリング事業統括兼経営支援室長  
2014年 6月 当社専務取締役営業、購買、製造、エンジニアリング、安全防災、環境管理部門統括  
2016年 6月 当社専務取締役営業、購買、製造、エンジニアリング本部統括  
2017年 6月 当社代表取締役社長(現)

## 3

専務取締役  
**内藤 伸彦**

1982年 4月 当社入社  
2007年 12月 当社棒線営業部長  
2013年 6月 当社執行役員購買本部長兼鉄源調達部長  
2014年 6月 当社執行役員購買本部長  
2015年 5月 当社執行役員営業本部長  
2017年 6月 当社取締役営業、購買本部、東京支店統括兼営業本部長  
2018年 5月 当社取締役営業、購買本部、東京支店統括  
2020年 4月 当社取締役営業本部、購買部、東京支店統括  
2020年 6月 当社専務取締役営業本部、購買部、東京支店統括  
2022年 4月 当社専務取締役営業、製品開発本部、購買部、東京支店統括  
2022年 6月 当社専務取締役営業、製品開発本部、購買部、東京支店統括  
2023年 10月 当社専務取締役営業、製品開発本部、購買部、東京支店統括  
2024年 4月 当社専務取締役営業、建材営業、製品開発本部、購買部統括(現)

## 2

専務取締役  
**中村 佐知大**

1979年 4月 株式会社三和銀行(現株式会社三菱UFJ銀行)入行  
2001年 4月 同行谷町支店長  
2003年 3月 株式会社UFJホールディングス(現株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ)広報部長兼株式会社UFJ銀行(現株式会社三菱UFJ銀行)広報部長  
株式会社UFJ銀行(現株式会社三菱UFJ銀行)東京法人営業第2部長  
株式会社三菱東京UFJ銀行(現株式会社三菱UFJ銀行)営業第一本部営業第四部長  
2007年 2月 同行公共法人部長  
2009年 6月 三菱UFJスタッフサービス株式会社(現三菱UFJ人事サービス株式会社)代表取締役副社長  
2011年 7月 エム・ユー・ティ・ビジネスアウトソーシング株式会社代表取締役社長  
2013年 6月 当社顧問  
2013年 6月 当社専務取締役管理部門統括  
2016年 6月 当社専務取締役総務、企画、経理本部統括  
2020年 4月 当社専務取締役安全防災環境部、総務人事部、システム部、経営本部統括  
2021年 4月 当社専務取締役経営本部、総務人事部、システム部統括  
2023年 4月 当社専務取締役経営本部、総務人事部統括(現)

## 4

常務取締役  
**森川 昌浩**

1983年 4月 当社入社  
2007年 4月 当社製鋼工場長  
2013年 6月 当社生産技術部長  
2015年 5月 当社総合管理本部長兼生産技術部長  
2016年 6月 当社執行役員総合管理本部長  
2018年 5月 当社執行役員総合管理、製造、エンジニアリング本部統括  
2018年 6月 当社取締役総合管理、製造、エンジニアリング本部統括  
2021年 6月 当社常務取締役総合管理、製造、エンジニアリング本部統括  
2022年 2月 当社常務取締役総合管理、製造、エンジニアリング本部、製鋼プロセス改革検討グループ統括  
2023年 4月 当社常務取締役総合管理、製鋼、圧延本部統括  
2024年 4月 当社常務取締役総合管理、製鋼本部統括(現)

Chapter 01	Chapter 02	Chapter 03	Chapter 04	Chapter 05
価値創造の基盤	成長戦略	サステナビリティ	ガバナンス	会社情報

## 5

常務取締役  
**角野 康治**

1982年 4月 当社入社  
2002年 10月 当社熱延工場長  
2005年 6月 当社メッキ・厚板工場長  
2006年 12月 当社熱延工場長  
2013年 6月 当社執行役員製造本部長  
2017年 6月 当社取締役製造、エンジニアリング本部統括兼製造本部長  
2018年 6月 中山三星建材株式会社(現株式会社中山製鋼所)取締役製造本部長  
2020年 6月 同社常務取締役製造本部長  
2022年 4月 当社常務執行役員建材事業本部長  
2022年 6月 当社常務取締役建材事業本部長  
2023年 4月 当社常務取締役建材事業本部長兼エンジニアリング本部統括  
2024年 4月 当社常務取締役任延、建材製造、エンジニアリング本部統括(現)

## 7

取締役  
**阪口 光昭**

1991年 4月 当社入社  
2012年 11月 当社経理部長  
2013年 6月 当社経営本部長  
2016年 6月 当社経理本部長  
2018年 6月 当社執行役員経理本部長  
2020年 4月 当社執行役員経営本部長  
2022年 4月 当社常務執行役員経営本部長  
2023年 6月 当社取締役経営本部長(現)

## 9

社外取締役  
**村上 早百合**

1984年 4月 株式会社神戸新聞社入社  
2009年 3月 同社編集局経済部長  
2013年 3月 同社地域総研副所長  
2015年 3月 同社論説副委員長  
2017年 3月 同社東京支社長  
2019年 3月 同社執行役員姫路本社代表  
2022年 3月 同社編集局顧問  
2022年 6月 神戸大学戦略企画室広報・基金部門コーディネーター兼地域連携推進本部地域連携アドバイザーフェロー(教員)  
兵庫県立大学経営審議会委員(現)  
2023年 4月 当社社外取締役(現)  
2023年 6月 当社社外取締役(現)

## 11

社外取締役(監査等委員)  
**角田 昌也**

1980年 4月 株式会社三和銀行(現株式会社三菱UFJ銀行)入行  
2009年 6月 株式会社大正銀行(現株式会社徳島大正銀行)入行本店営業部長  
2009年 6月 同行執行役員本店営業部長  
2010年 6月 同行取締役本店営業部長  
2014年 6月 同行常務取締役  
2016年 4月 トモニホールディングス株式会社リスク・コンプライアンス部長  
2016年 6月 同社常務取締役リスク・コンプライアンス部長  
2020年 6月 同社取締役兼トモニシステムサービス株式会社監査役  
2021年 6月 当社社外監査役  
2021年 7月 日本リゾート株式会社社外取締役  
2022年 6月 当社社外取締役監査等委員(現)

## 6

取締役  
**柴原 善信**

1989年 4月 当社入社  
2015年 5月 当社営業部長  
2018年 5月 当社営業本部長兼営業部長  
2020年 4月 当社執行役員営業本部長兼営業企画部長兼製品開発本部副本部長  
2022年 4月 当社執行役員営業本部長兼東京営業部長兼製品開発本部副本部長  
2023年 4月 当社執行役員営業本部長兼東京営業部長兼製品開発本部副本部長  
2023年 6月 当社取締役営業本部長兼東京営業部長兼製品開発本部副本部長(現)  
2024年 4月 当社取締役営業本部長兼東京営業部長兼製品開発本部副本部長(現)

## 8

社外取締役  
**中務 正裕**

1994年 4月 弁護士登録大阪弁護士会所属中央総合法律事務所(現弁護士法人中央総合法律事務所)入所  
2005年 8月 米国Kirkland & Ellis LLP勤務(～2006年7月)  
2006年 4月 米国ニューヨーク州弁護士登録  
2006年 6月 浅香工業株式会社社外監査役  
2012年 7月 弁護士法人中央総合法律事務所代表社員(現)  
2015年 4月 大阪弁護士会副会長  
2015年 6月 荒川化学工業株式会社社外監査役  
2015年 6月 日本電通株式会社社外監査役  
2016年 6月 浅香工業株式会社社外取締役監査等委員(現)  
2016年 6月 荒川化学工業株式会社社外取締役監査等委員(現)  
2016年 6月 日本電通株式会社社外取締役監査等委員  
2016年 6月 当社社外取締役(現)  
2018年 6月 株式会社JSH社外監査役(現)  
2020年 6月 日本電通株式会社社外監査役  
2022年 6月 大阪マツダ販売株式会社社外取締役(現)

## 10

取締役(常勤監査等委員)  
**岸田 良平**

1983年 4月 当社入社  
2003年 3月 当社コークス工場長  
2007年 7月 当社棒線工場担当部長  
2008年 4月 当社棒線工場長  
2016年 6月 当社総務本部長  
2019年 6月 当社執行役員総務本部長  
2020年 4月 当社執行役員社長付  
2020年 6月 当社監査役(常勤)  
2022年 6月 当社取締役監査等委員(常勤)(現)

## 12

社外取締役(監査等委員)  
**津田 和義**

1990年 10月 太田昭和監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)入社  
1995年 8月 公認会計士登録  
1998年 10月 株式会社稲田商会取締役  
2000年 10月 監査法人トーマツ(現有限責任監査法人トーマツ)入社  
2003年 8月 株式会社エム・エム・ティ取締役  
2008年 3月 株式会社プレントラスト代表取締役(現)  
2008年 3月 津田和義公認会計士・税理士事務所代表(現)  
2008年 8月 税理士登録  
2008年 8月 ヒロセ通商株式会社社外監査役  
2015年 3月 シルバーエッグ・テクノロジー株式会社社外監査役(現)  
2016年 4月 株式会社JSH社外取締役(現)  
2016年 6月 ヒロセ通商株式会社社外取締役監査等委員(現)  
2021年 6月 当社社外監査役  
2022年 6月 当社社外取締役監査等委員(現)  
2022年 6月 大阪マツダ販売株式会社社外取締役(現)

執行役員(2024年7月1日現在)

常務執行役員 川井 啓	常務執行役員 西口 秀則	常務執行役員 大穂 勝也	執行役員 岡村 洋孝	執行役員 畑田 佳則
執行役員 窪田 一彦	執行役員 平 昌生	執行役員 吉村 卓郎	執行役員 太田 善己	執行役員 森岡 由喜夫

●取締役の専門性と経験

役 職	氏 名	監査等委員会	報酬・指名諮問委員会	サステナビリティ委員会	コンプライアンス・リスクマネジメント委員会	経営会議	専門的知識、能力および経験等			
							ガバナンス・マネジメント			
							企業経営	法務リスク管理	財務会計	人事労務
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)	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	●				●		●		

役 職	氏 名	専門的知識、能力および経験等								
		営業・SCM			生産・技術			未来や社会に対する責任・新たな課題		
		販売戦略マーケティング	購買調達	グローバルビジネス	製造品質管理	技術開発知的財産	IT・DX	ESGサステナビリティ	人権多様性	他業種の知見
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)	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							●	●	●

## 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」「中山製鋼所役員行動規範」に示す通り、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

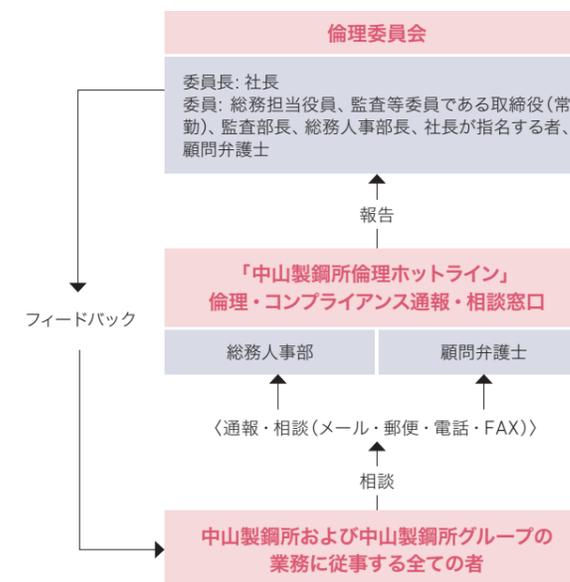
当社グループはコンプライアンス推進部署のもとで、役員行動規範、情報管理規程、内部通報規程および倫理ホットライン等のコンプライアンス全般についての教育を行い、法令違反の未然防止に努めています。

### (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。本規程に基づき、当社グループの業務に従事する全ての者は、贈収賄等の腐敗行為を含む法令違反行為等について、匿名で通報することができます。また、その他のステークホルダーからの通報についても、総務人事部長が必要と認めるときは、業務従事者からの通報と同様に適切な対応を行うこととしています。なお、窓口担当者には守秘義務が課せられ、通報内容の機密性が担保されています。

### ●中山製鋼所倫理ホットライン(内部通報制度)組織体制

(2024年7月1日現在)



### ●内部通報制度の利用件数

(件)

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
1	0	0	4	3

### (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1件でした。

### ●コーポレートサイトからの問合せ件数

(件)

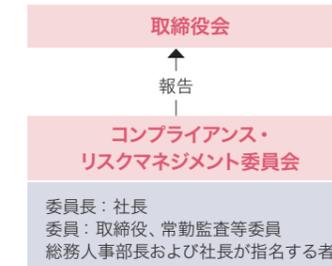
問合せ内容	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
鋼材製品	49	73	60	49	76
エンジニアリング製品	7	16	13	10	17
決算情報	1	4	3	13	10
採用	14	21	16	13	12
コンプライアンス違反	0	0	0	0	1
その他	80	134	136	136	151
合計	151	248	228	221	267

### (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、コンプライアンスプログラムの有効性について見直しを行い、リスクマネジメントおよびコンプライアンス体制の強化を図っています。



(5) 法令違反等の件数

(件)

内 訳	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
訴訟件数	0	0	1	0	1
通報件数	1	0	0	4	3
コンプライアンス違反件数	1	1	2	3	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	0	0	0	0	0
合計	2	1	3	7	5

(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。2023年度については、2024年3月に、有限責任あずさ監査法人のパートナーおよびシニアマネジャーによる講習会(テーマ: 内部統制)が、会場およびWEB配信を併用して開催され、197名(会場53名、リモート144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**

**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 \_\_\_\_\_

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、贈与および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および接待は過剰とならないよう、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、過剰な接待および社会的儀礼の範囲を超える贈答を受けてはならない。
- 政治献金または各種団体等への寄付等を行う場合は、政治資金規正法等の関係法令を遵守し、正しい方法で行う。

なお、本行動規範については、必要に応じて取締役会の承認に基づき改定を行っています。

※2023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。

## 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様々なリスクに対して、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・外部要因の全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。

■BCP(事業継続計画)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との出荷調整等に関して事業継続計画を策定しています。

■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います。

(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えいを防止するため、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えいを防止するため、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。

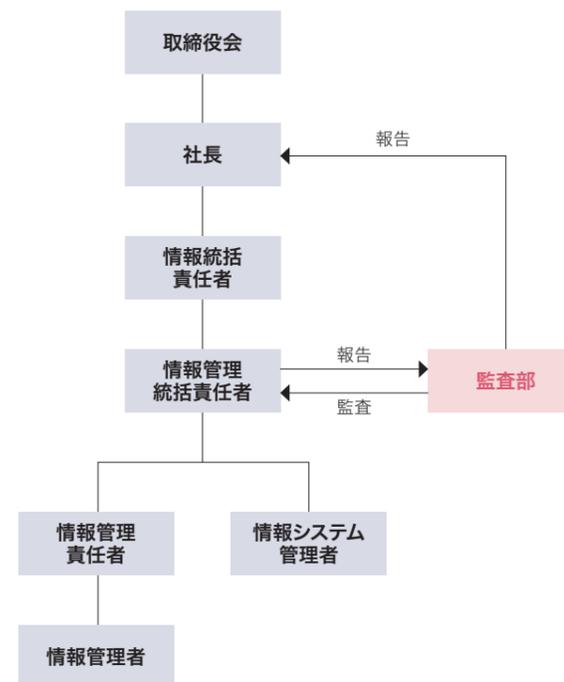
(該当規程)

- ・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

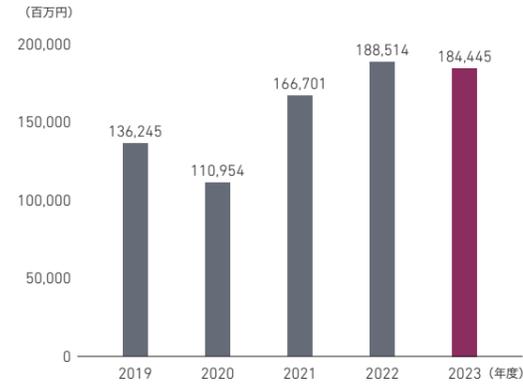
当社では管理職、新入社員などを対象に研修を実施し、セキュリティ意識の向上を図っています。入社時に情報管理統括責任者が情報セキュリティに関する誓約内容を中心とした教育を実施し、また、管理職(室長・課長)昇格者に対しても情報管理統括責任者が情報セキュリティ教育を実施しています。

●情報セキュリティ体制

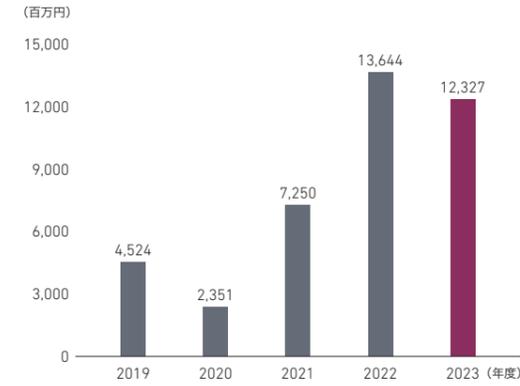


# 財務・非財務ハイライト

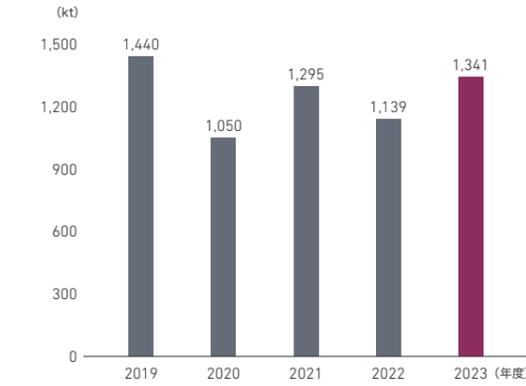
## ●売上高



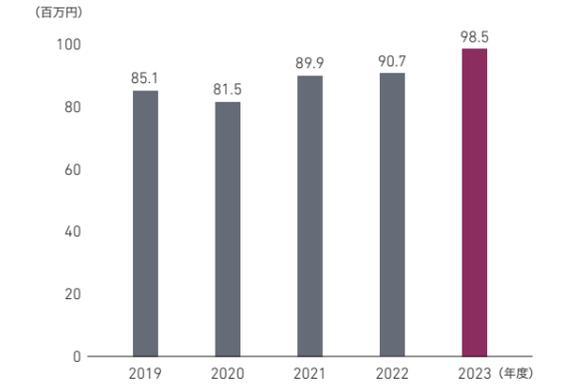
## ●営業利益



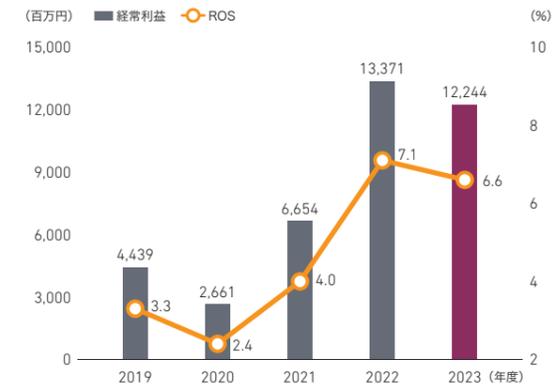
## ●CO<sub>2</sub>排出量(単体: Scope 1+2+3の一部)



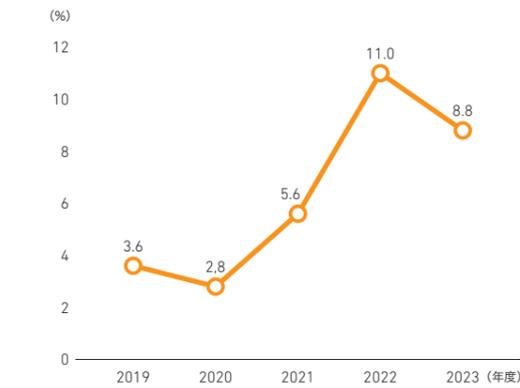
## ●水使用量



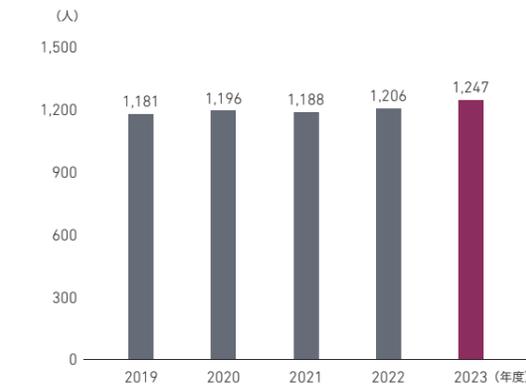
## ●経常利益/ROS



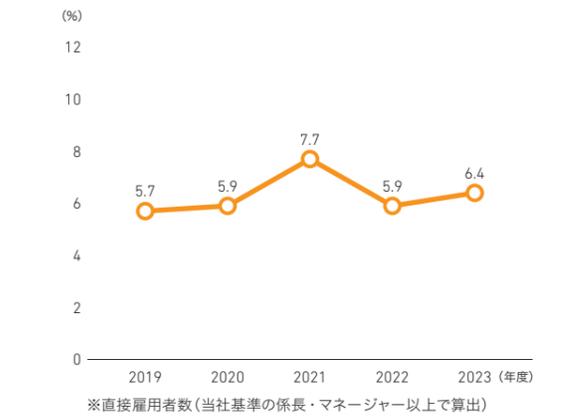
## ●ROE



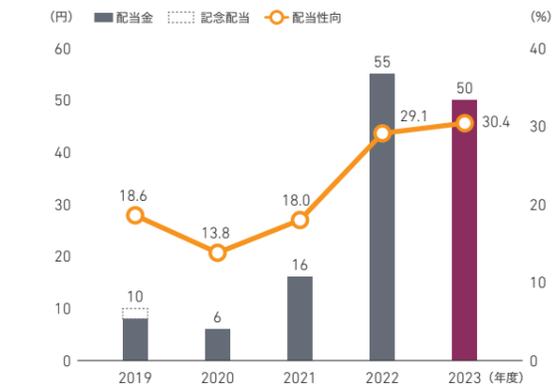
## ●従業員数



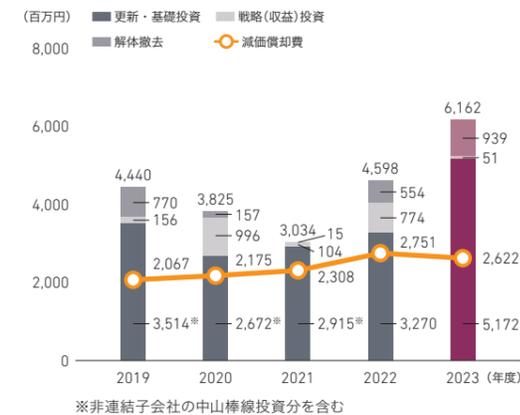
## ●女性管理職※比率



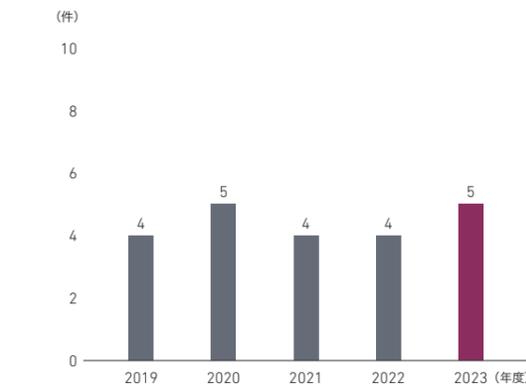
## ●配当金/配当性向



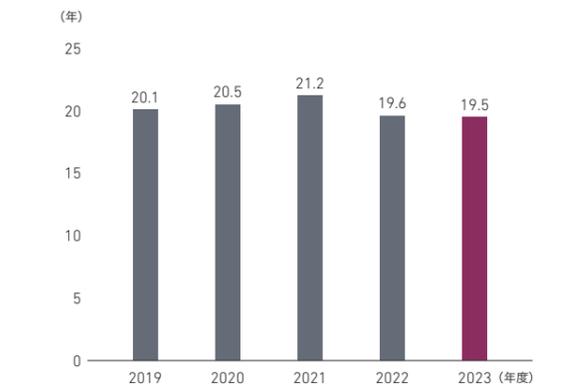
## ●設備投資、解体撤去、減価償却費



## ●休業災害発生件数



## ●平均勤続年数(単体)



## 10年間の連結財務ハイライト

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
(百万円)										
<b>経営成績</b>										
売上高	149,025	132,224	123,992	148,719	153,725	136,245	110,954	166,701	188,514	184,445
経常利益	3,827	4,985	6,024	6,329	5,191	4,439	2,661	6,654	13,371	12,244
親会社株主に帰属する当期純利益	9,121	4,137	5,808	5,443	3,464	2,913	2,359	4,815	10,227	8,904
EBITDA <sup>※1</sup>	6,156	7,107	7,749	8,132	7,169	6,658	4,928	9,076	16,330	15,007
設備投資額	1,881	2,537	2,662	2,719	5,832	2,926	3,251	2,952	4,044	5,223
減価償却費	1,580	1,515	1,552	1,638	1,814	2,067	2,175	2,308	2,751	2,622
研究開発費	5	9	8	6	8	5	10	10	21	24
<b>財務状況</b>										
総資産	126,899	113,529	115,900	124,622	124,605	119,445	122,982	143,618	148,787	152,087
有形固定資産	34,435	35,556	36,406	37,382	41,229	41,578	41,773	44,097	44,903	47,132
自己資本	62,451	66,138	72,492	77,309	79,863	81,750	84,356	88,931	96,859	104,553
純資産	62,451	66,138	72,492	77,309	79,863	81,750	84,356	88,931	96,859	104,553
有利子負債	29,158	19,899	9,710	9,537	8,780	7,763	6,751	15,993	10,276	9,628
<b>キャッシュ・フローの状況</b>										
営業活動によるキャッシュ・フロー	7,706	9,879	4,348	4,426	2,090	5,082	4,127	△ 8,756	13,012	5,153
投資活動によるキャッシュ・フロー	3,906	△ 2,778	△ 2,574	△ 1,636	△ 5,286	△ 3,098	△ 2,652	△ 2,308	△ 3,460	△ 2,300
フリー・キャッシュ・フロー	11,612	7,101	1,774	2,790	△ 3,195	1,984	1,472	△ 11,064	9,552	2,852
財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 6,119	△ 9,978	△ 10,497	△ 833	△ 1,742	△ 1,676	△ 1,682	8,388	△ 8,541	△ 3,141
<b>1株当たり情報</b>										
当期純利益(円)	168.48	76.42	107.28	100.53	63.99	53.83	43.52	88.96	188.92	164.43
純資産(円)	1,153.44	1,221.56	1,338.95	1,427.95	1,475.20	1,510.06	1,558.22	1,642.72	1,789.18	1,930.54
配当金(円)	-	-	5.00	8.00	8.00	10.00	6.00	16.00	55.00	50.00
配当性向(%)	-	-	4.7	8.0	12.5	18.6	13.8	18.0	29.1	30.4
<b>財務指標</b>										
Debt/EBITDA倍率(倍)	4.7	2.8	1.3	1.2	1.2	1.2	1.4	1.8	0.6	0.6
ROE <sup>※2</sup> (%)	15.8	6.4	8.4	7.3	4.4	3.6	2.8	5.6	11.0	8.8
ROA <sup>※3</sup> (%)	3.1	4.1	5.3	5.3	4.2	3.6	2.2	5.0	9.1	8.1
自己資本比率(%)	49.2	58.3	62.5	62.4	64.1	68.4	68.6	61.9	65.1	68.7
ネットDEレシオ(倍)	△ 0.06	△ 0.15	△ 0.16	△ 0.18	△ 0.12	△ 0.13	△ 0.14	0.00	△ 0.07	△ 0.07
年度末株価(円/株)	92	70	727	725	504	402	436	446	973	950
<b>セグメント情報</b>										
<b>売上高</b>										
鉄鋼	146,578	129,712	121,830	146,403	151,506	133,892	108,662	164,348	185,927	181,644
エンジニアリング	2,016	1,972	1,808	1,966	1,940	1,870	1,606	1,873	1,925	2,058
不動産	1,048	951	885	874	950	1,107	1,187	1,166	1,367	1,438
<b>経常利益</b>										
鉄鋼	3,750	4,943	5,787	6,036	5,168	4,410	2,224	6,849	12,979	11,752
エンジニアリング	193	116	33	73	29	28	△ 29	58	2	74
不動産	428	393	462	439	502	495	560	500	697	706
<b>その他</b>										
粗鋼生産量(単独)(千トン)	402.6	384.6	456.1	493.9	515.4	542.3	497.2	538.0	548.2	489.4
鋼材出荷量 <sup>※4</sup> (単独)(千トン)	1,324.6	1,219.0	1,322.9	1,502.3	1,390.9	1,209.2	1,013.3	1,186.0	1,091.4	1,107.7
うち輸出量(単独)(千トン)	220.6	187.9	318.1	416.1	196.9	123.7	88.7	85.9	70.0	71.9
鋼材平均販売単価 <sup>※4</sup> (単独)(千円/トン)	74.9	69.7	62.3	69.7	77.3	76.2	71.7	102.5	133.7	129.3
従業員数(連結)(人)	1,097	1,110	1,110	1,137	1,142	1,181	1,196	1,188	1,206	1,247

※1 EBITDA = 経常利益 + 支払利息 + 減価償却費  
 ※2 ROE = 親会社株主に帰属する当期純利益 / 自己資本  
 ※3 ROA = 経常利益 / 総資産  
 ※4 2022年度、2023年度は建材事業を含む

## ESGデータ集

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
<b>Environment 環境への取り組み</b>						
CO <sub>2</sub> 排出量(単体: Scope1、2+Scope3の一部) <sup>※1</sup>	kt	1,440	1,050	1,295	1,139	1,341
CO <sub>2</sub> 排出量原単位(単体: Scope1、2+Scope3の一部) <sup>※2</sup>	t-CO <sub>2</sub> /t	0.61	0.50	0.55	0.50	0.61
エネルギー使用量(原油換算)	Mℓ	160.2	143.9	158.4	155.5	150.1
エネルギー原単位(粗鋼+鋼材生産量当たり)	ℓ/t	67.9	69.0	67.4	68.0	68.2
廃棄物(高濃度PCB)の累計処理比率(大阪地区)	%	86.8	100.0	100.0	100.0	100.0
副産物のリサイクル量	kt	147.2	130.7	140.1	141.3	127.9
副産物のリサイクル率	%	97.1	97.1	96.8	96.1	96.0
窒素酸化物(NO <sub>x</sub> )の排出量	t	122.1	116.4	128.3	112.2	122.2
硫黄酸化物(SO <sub>x</sub> )の排出量	Nm <sup>3</sup>	4.9	6.3	5.6	5.6	2.1
工業用水の使用量	km <sup>3</sup>	1,385	1,282	1,366	1,369	1,380
上水の使用量	km <sup>3</sup>	33	35	42	39	45
公共用水域への排水量(処理水)	km <sup>3</sup>	288	280	251	317	290
排水中化学的酸素要求量(COD)	mg/ℓ	3.3	2.9	2.8	2.5	2.5
排水中懸濁物質(SS)	mg/ℓ	5.5	6.6	5.1	4.8	2.5
排水中全窒素(T-N)	mg/ℓ	1.5	1.6	1.8	1.7	1.5
化学物質の事業所以外への移動量	t	332	290	332	321	332
化学物質の大気への排出量	t	103	94	94	89	79
化学物質の公共用水域への排出量	kg	20	19	17	22	20
揮発性有機化合物(VOC)の大気への排出量	t	102	93	94	89	79
有害物質を含む廃棄物の発生量	t	7,065	6,360	6,890	7,424	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
<b>Social 社会への貢献</b>						
全従業員(派遣・受入出向含む)	人	572	595	599	857	869
非正規従業員	人	62	61	64	84	116
全従業員に占める契約社員または派遣社員といった非正規従業員の割合	%	12.2	11.4	10.7	9.8	13.4
自己都合退職者数*	人	7	11	15	25	20
フルタイム従業員の自発的離職率*	%	1.4	2.1	2.8	3.3	2.7
全従業員に占める障がい者の割合*	%	1.37	1.31	1.53	2.31	2.06
女性社員数*	人	43	46	44	75	81
全従業員に占める女性の割合*	%	7.9	8.0	7.6	9.0	9.6
労働者の男女の賃金の格差	%	-	-	-	79.1	78.2
女性管理職数*(当社基準の係長・マネージャー以上で算出)	人	6	6	7	9	9
管理職に占める女性の割合*(当社基準の係長・マネージャー以上で算出)	%	5.7	5.9	7.7	5.9	6.4
育児休業取得人数(男性)	人	0	0	1	5	6
育児休業等取得率(男性)	%	-	-	-	31.3	33.3
育児休業取得人数(女性)	人	1	2	1	1	3
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	8,168	6,945	5,674	7,630	11,707
負傷または死亡にいたる事故や事件の件数	件	12	10	14	16	15
健康と安全に関する研修を受けた従業員数	人	581	135	148	109	104
休業災害発生件数	件	4	5	4	4	5
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
労働災害発生率	-	1.18	1.63	1.18	1.34	0.32
平均年齢(単体)	歳	42.9	43.3	44.0	43.8	43.8
平均勤続年数(単体)	年	20.1	20.5	21.2	19.6	19.5
人材育成研修受講者数	人	43	89	53	62	61
従業員の研修・教育費用実績	千円	2,475	2,230	2,890	12,042	29,760
<b>Governance 企業統治</b>						
コンプライアンス研修受講者数	人	134	152	150	159	197
内部通報制度の利用件数	件	1	0	0	4	3
コーポレートサイトからの問合せ件数	件	151	248	228	221	267
法令違反等の件数	件	1	1	2	3	1
社外取締役の人数	人	2	2	2	4	5
独立役員の数	人	3	3	4	4	5
取締役の人数	人	6	6	6	10	13
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

※1 当社では圧延素材となる鉄源に自社電気炉材に加え、購入材を適用しているため、その排出量(Scope3の購入素材)を加算しています。

※2 算出にあたっての分母を昨年までは1次鋼材のみとしていましたが、数値の適切性を向上する目的で、「エネルギー消費原単位(エネルギーの使用量と密接な関係を持つ値)の考え方について」(2018年経済産業省発行)を参考として、経済産業省に確認のうえ見直し、粗鋼と2次鋼材生産を加算した数値としました。

## 会社概要 (2024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9月
設立	1923年12月22日
資本金	20,044,777,066円
上場証券取引所	東京証券取引所プライム市場
従業員数(連結)	1,247名

## ●グループ拠点

鉄のチカラで未来をつくる

## ●株式会社中山製鋼所

**事業内容**  
圧延鋼板、厚板、中板、縞板、  
鍍金鋼帯、線材、パーインコイル、  
棒鋼、軽量形鋼、電線鋼管、  
建設関連製品等の製造・加工と販売

かぎりない鉄の  
未来を追い続ける

## ●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

技術と信頼を誇る  
縞鋼板のスペシャリスト

## ●三泉シャープ株式会社

**事業内容**  
縞鋼板の剪断・加工と販売

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

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

## 株式情報 (2024年3月31日現在)

## ●株式の情報

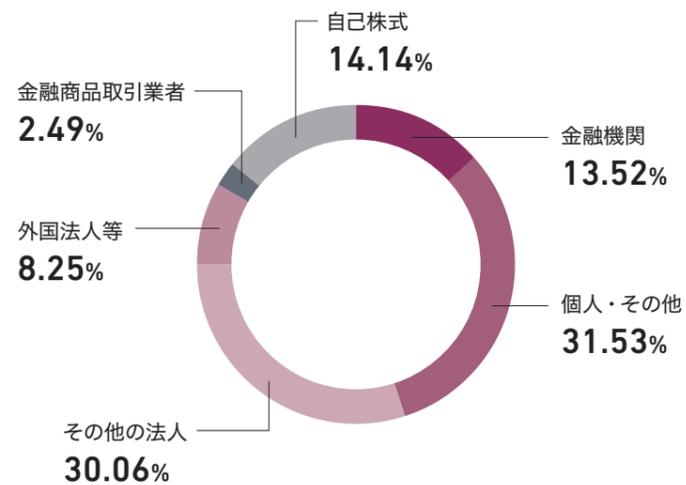
発行可能株式総数	150,000,000株
発行済株式の総数	63,079,256株
株主数	28,326名

## ●大株主

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
阪和興業株式会社	8,058	14.87
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	6,135	11.32
エア・ウォーター株式会社	4,729	8.73
大阪瓦斯株式会社	1,923	3.55
尼崎製罐株式会社	1,274	2.35
CREDIT SUISSE AG HONG KONG TRUST A/C CLIENT	1,094	2.02
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,085	2.00
日鉄物産株式会社	815	1.50
中山持株共栄会	806	1.48
株式会社三菱UFJ銀行	496	0.91

(注)持株比率は自己株式(8,921,772株)を控除して計算しており、小数点第3位を切り捨てて表示しています。

## ●所有者別株式分布状況





株式  
会社

**中山製鋼所**  
**NAKAYAMA STEEL WORKS, LTD.**

〒551-8551 大阪市大正区船町一丁目1番66号  
TEL 06-6555-3111(総合案内)