

# ESG経営の推進

## ESG経営の考え方

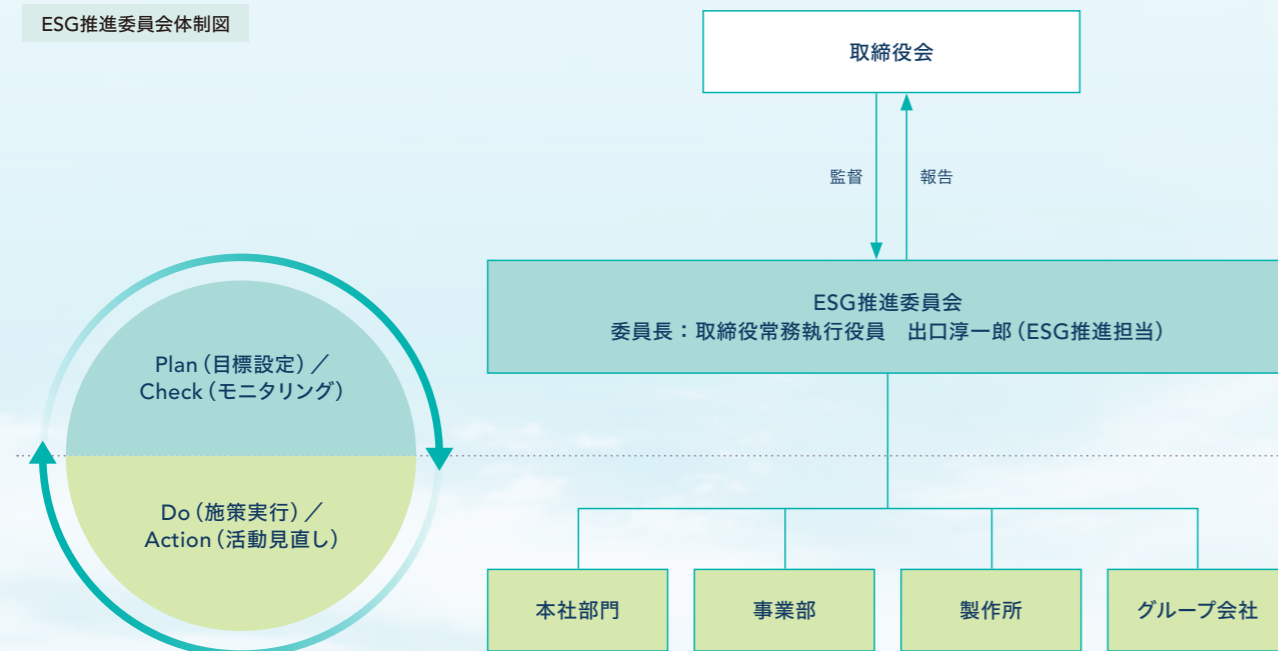
当社グループは、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指し、お客様、従業員、社会、株主の「四方よし」の精神をベースに「ものづくり」と「価値づくり」で事業を創出し、提供価値の拡大を図っています。

そのためには、ESG活動は経営上の重要な課題であると認識し、環境保全に留意した生産活動や環境配慮型製品の開発、持続可能な社会の構築に貢献する人材の育成や透明性のある経営体制の確立など、環境、社会、ガバナンスのそれぞれの領域において多様な取り組みを進めていきます。

## ESG推進委員会の新設

当社は、2021年4月にESG活動を全社的かつ組織横断的なものとし、円滑かつ効果的に推進することを目的として、ESG推進担当取締役を委員長とする「ESG推進委員会」を立ち上げました。今後は、本委員会が中心となって、本社部門、事業部、製作所、グループ会社と連携しながら、ESG活動を推進していきます。

ESG推進委員会体制図



## ESG課題への認識

これまでのCSR活動、ESG評価機関の評価項目などを踏まえ、現状認識している課題は以下のとおりであり、今後、ESG推進委員会および取締役会の審議を経て、マテリアリティ (重要課題) として特定していく予定です。

カテゴリ	課題名	具体的な取り組みテーマ	SDGs達成への貢献	報告ページ
環境	環境マネジメント	・環境マネジメント推進体制の構築 ・水使用および排出の適正管理 ・化学物質の適正管理、廃棄量の把握	6 清潔な水とトイレを世界中に、12 つくば責任 (持続可能な消費と生産)、13 気候変動に具体的な対策を	P.33-34 P.37
	気候変動対応	・CO <sub>2</sub> 排出量の削減 ・製造工程におけるエネルギー効率化	7 エネルギーにアクセスし、クリーンエネルギーを推進し、13 気候変動に具体的な対策を	P.35-36
	製品を通じた環境への貢献	・製品使用時の燃費改善と排出低減 ・クリーンテックの開発推進	7 エネルギーにアクセスし、クリーンエネルギーを推進し、13 気候変動に具体的な対策を、14 海の豊かさを守ろう	P.15-16
社会	人的資本開発	・多様性 (ダイバーシティ) とインクルージョン ・人材の確保 ・人材の育成と維持	5 ジェンダー平等を推進し、8 働きがいも、経済成長も	P.38-40
	人権とコミュニティ	・社内外における人権の尊重 ・地域コミュニティとのエンゲージメント	10 人や国の不平等をなくそう、17 パートnershipで目標を達成しよう	P.40、42
	労働安全衛生	・従業員の労務・健康管理 ・安全・安心に働ける職場づくり	8 働きがいも、経済成長も	P.41
ガバナンス	サプライチェーンマネジメント	・調達基本方針の見直しとサプライヤーへの周知徹底 ・サプライチェーンにおける環境負荷の低減 ・サプライチェーンにおける労務・人権課題の解消	10 人や国の不平等をなくそう、13 気候変動に具体的な対策を	P.42
	顧客への責任	・品質確保・向上の仕組みと取り組み ・リサイクル、メンテナンスの仕組み整備	9 産業と資源効率の改善をすすめる、12 つくば責任 (持続可能な消費と生産)	P.43-44
	コーポレート・ガバナンス	・コーポレート・ガバナンス体制・機能の強化 ・グループガバナンス		P.45-52
ガバナンス	リスクマネジメント	・リスクマネジメント体制の強化 ・コンプライアンス、汚職防止の徹底	16 平和と公正を推進する	P.53-54
	情報セキュリティ	・情報セキュリティ体制の強化		P.54

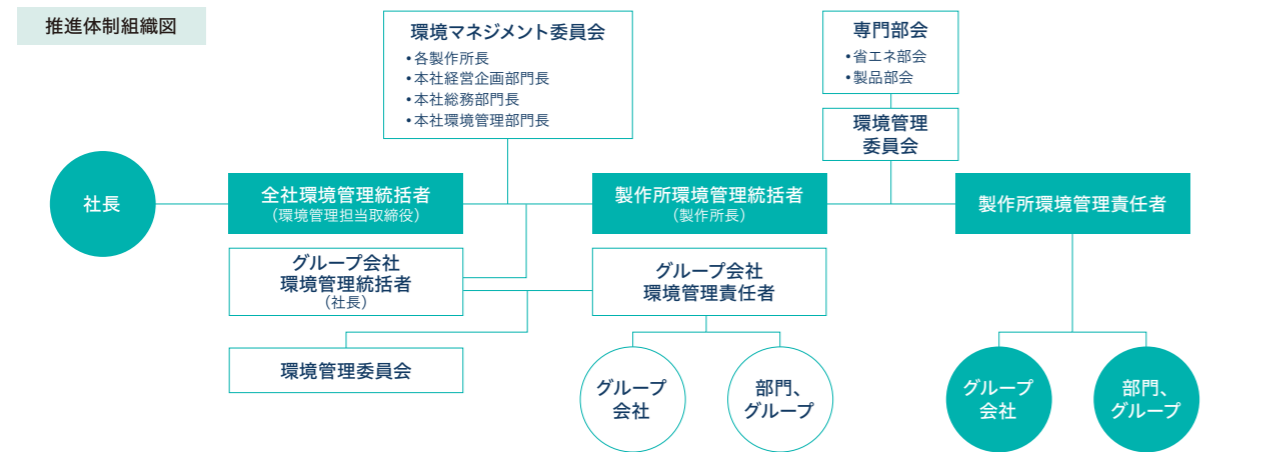
## 環境基本方針

当社グループは環境との調和が社会の一員たる企業の重要な責務であることを認識し、環境保全に留意した生産活動と環境保全技術の追求を通して、生態系と調和した社会の持続的発展への寄与を目指して事業活動を行う。

行動方針	各事業所共通方針
<ol style="list-style-type: none"> <li>環境に関する取り組みを組織的にを行い、環境保全活動の継続的な推進を図る。</li> <li>適正な目的および目標を定めて、生物多様性への影響を配慮した環境負荷の低減を図る。</li> <li>環境保全に寄与する製品およびサービスの社会への提供。               <ul style="list-style-type: none"> <li>ア 製品について環境および安全衛生を含めた社会的価値の向上に努める。</li> <li>イ 環境に係るニーズの把握と技術開発により、環境負荷を軽減する製品およびサービスを提供する。</li> </ul> </li> </ol>	<p>事業所はその事業内容および地域社会などその取り巻く環境を考慮し、国際規格に準じた手法により環境方針、環境目的および目標を定めて活動する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ア 法規および会社が合意している外部との取り決めの遵守。</li> <li>イ 生態系への影響に配慮した汚染の予防、廃棄物の削減および適正な処理。</li> <li>ウ 省エネルギー、省資源・リサイクルの促進などを通じた「資源生産性」の向上。</li> <li>エ 従業員および事業所の構内企業への事業所方針の周知および協力の要請。</li> </ul>

## 環境マネジメント推進体制

当社グループは国際社会や地域との調和を図りながら事業活動を行うことの重要性を認識し、1997年より全社活動として環境管理活動を推進してきました。環境管理担当取締役を委員長とする環境マネジメント委員会で、全社の年度環境管理方針・活動計画の決定、環境管理活動の進捗状況のモニタリング・評価を行っています。製作所には環境管理委員会を設けて環境管理活動を推進し、当社グループが一丸となって環境負荷の低減に取り組んでいます。



環境マネジメントシステムにおける国際規格ISO14001の認証を広島製作所、横浜製作所、名機製作所ならびにグループ会社の日本製鋼所M&E、日鋼YPK商事で取得しています。

### 事業所のISO14001 取得状況

事業所	取得日	現審査登録機関
広島製作所	1998年12月18日	JQA
横浜製作所	2006年9月4日	JQA
名機製作所	2005年3月4日	ASR
日本製鋼所M&E	1998年12月18日	LRQA
日鋼YPK商事	2005年2月7日	JQA

※ 審査登録機関 LRQA：ロイド レジスター クオリティ アシュアランス リミテッド  
 JQA：一般財団法人日本品質保証機構  
 ASR：エイエスアル株式会社

## 環境中期計画の目標と進捗

重点項目	2020年度達成目標	2020年度実績	達成度	環境中期計画 (JGP2025) 2025年度達成目標
環境マネジメント	製作所、日鋼YPK商事のISO14001の認証継続	製作所、日鋼YPK商事のISO14001の認証継続	◎	取得済みISO14001認証の継続 国内製造グループ会社のISO14001認証の新規取得
地球温暖化防止の推進	—	CO <sub>2</sub> 排出量40%削減(2013年度比)	—	2030年度末時点 CO <sub>2</sub> 排出量60%削減(2013年度比) 2025年度末時点 CO <sub>2</sub> 排出量45%削減(2013年度比)
省資源・リサイクルの推進	エネルギー使用量原単位1%以上の改善	産業機械事業：13%悪化 素形材・エンジニアリング事業：4%改善 (両事業とも2019年度比)	△	エネルギー使用量原単位1%以上の改善 (前年度比および過去5年間平均比)
化学物質の管理	化学物質排出量の把握とPRTR法に基づく自治体への報告実施	化学物質排出量の把握とPRTR法に基づく自治体への報告実施	◎	化学物質使用量原単位1%以上の改善 (前年度比および過去5年間平均比)
法令遵守	法令違反0件	法令違反0件	◎	法令違反0件
	高濃度PCBの法定期限(2021年3月)までの処理	高濃度PCBの法定期限(2021年3月)までの処理	◎	低濃度PCBの法定期限(2027年3月)までの処理
環境意識向上	環境報告書の発行	環境報告書の発行	◎	統合報告書による環境管理活動の対外開示 従業員への啓発・教育活動

※ 評価：◎達成 ○達成率80%以上 △達成率80%未満

## 事業活動と環境負荷の状況

産業機械事業および素形材・エンジニアリング事業の製造工程における2020年度の環境負荷の発生状況は以下のとおりです。当社グループでは、エネルギー、用水などの投入量 (INPUT) と製造過程で生じる廃棄物や二酸化炭素、水などの排出量 (OUTPUT) を定量的に把握し、環境改善活動に活かしています。





# 気候変動対応

## 基本的な考え方

気候変動は地球環境や社会・経済に対して大きな影響を与える一方、長期的で不確実性の高い問題です。当社グループは、これを経営上の重要な課題の一つと捉えており、その対策を進めています。また、当社グループは気候変動に係るリスクおよび収益機会が自社の事業活動や収益などに与える影響について分析・検討し、今後、TCFD開示フレームワークに沿った情報開示に向けて取り組んでいきます。

### ガバナンス

当社グループは国際社会や地域との調和を図りながら事業活動を行うことの重要性を認識し、1997年より全社活動として環境管理活動を推進してきました。環境管理担当取締役を委員長とする環境マネジメント委員会で、全社の年度環境管理方針・活動計画の決定、環境管理活動の進捗状況のモニタリング・評価を行っています。

### 戦略

気候変動に特に関係するリスクとしては、脱プラスチックによるプラスチック加工機械の需要低下や、脱炭素化による火力発電やオイル&ガス関連投資の抑制、気候変動に特に関係する機会としては、EVの市場拡大や非石油由来プラスチックの台頭が挙げられます。

### リスク管理

環境マネジメントシステムの運用による環境関連規制の遵守を実行して、年2回の環境マネジメント委員会で規制などの変更に対応した管理と対応への協議を実施しています。

### 指標と目標

気候変動に関する指標と目標を、環境中期計画に以下のとおり定めています。

- ・CO<sub>2</sub>排出量削減目標：2030年度末時点 CO<sub>2</sub>排出量60%削減(2013年度比) 2025年度末時点 CO<sub>2</sub>排出量45%削減(2013年度比)
- ・エネルギー使用量削減目標：エネルギー使用量原単位1%以上の改善(前年度比および過去5年間平均比)

## エネルギー使用量／CO<sub>2</sub>排出量の推移

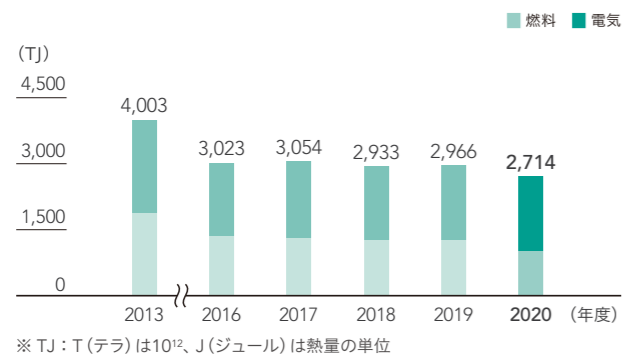
当社グループは、環境中期計画の中でも、温暖化対策としてのCO<sub>2</sub>排出量削減を大きな課題と考えています。2020年度のエネルギー使用量は2,714TJで前年度比8.5%の削減、CO<sub>2</sub>排出量は165,117t-CO<sub>2</sub>で前年度比12.9%の削減となりました。これらの削減は主に日本製鋼所M&Eの圧延工場の燃料転換に伴う設備更新によるものです。

産業機械事業と素形材・エンジニアリング事業では事業活動に大きな違いがあり、両業種にまたがり事業活動を行っている当社グループでは、グループ全体の売上に対するエネルギー

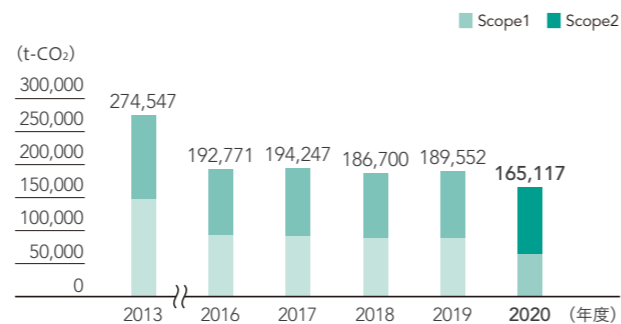
使用量・CO<sub>2</sub>排出量は産業機械事業と素形材・エンジニアリング事業の売上比率によっても変動します。それぞれの事業の環境負荷を適切に把握して効果的に環境改善活動を推進するため、産業機械事業では同事業の売上高、素形材・エンジニアリング事業では同事業の出鋼量を基準とする原単位を確認しながら改善に取り組んでいます。

今後も、当社グループ全体でCO<sub>2</sub>排出量削減の取り組みを推進していきます。

### エネルギー使用量の推移



### CO<sub>2</sub>排出量の推移



## 省エネルギーの取り組み

### 自社操業段階での取り組み

産業機械事業、素形材・エンジニアリング事業ともに、各製作所で生産設備の更新時に省エネルギー性能の考慮を行っています。また、本社オフィス部門も含め、照明のLED化を積極的に推進しています。

### サプライチェーン段階での取り組み

2021年より、「調達基本方針」に環境配慮製品、グリーン調達に関する記載を追加しています。また文具・事務用品などについて、グリーン購入法適合製品やエコマーク製品など環境負荷の少ない製品を調達するグリーン購入を進めています。

### 製品使用・保守・サービス段階での取り組み

社会全体がカーボンニュートラルへの挑戦を続ける中、お客様からの省エネルギーおよびスマート化へのご要望が高まっています。当社グループでは、高品質なクリーンテック製品・サービスを提供することで、お客様ひいては社会全体の環境負荷低減に貢献しています。

### 再生可能エネルギーの使用状況および今後の取り組み

2021年4月に竣工した広島製作所第8組立工場の屋上に200kWの発電能力を持つ太陽光発電設備を導入しました。また、2021年10月より、広島製作所の購入電力の一部に再生可能エネルギー由来の電力を導入しました。引き続き、再生可能エネルギーの使用拡大に向けて取り組んでいきます。



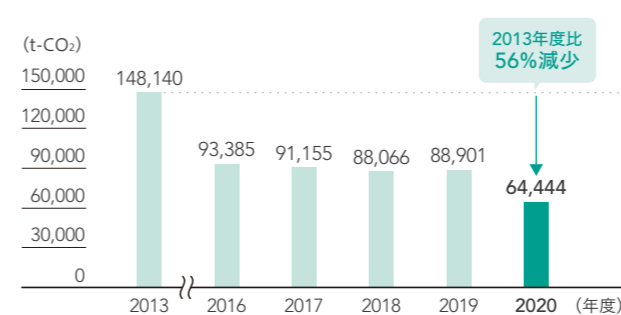
## 環境設備投資(環境会計)

2001年度の環境中期計画策定に伴い、環境会計を推進しています。環境負荷や環境保全の費用と効果を把握し、環境保全の活動を効果的・効率的に推進するため、環境管理活動とともに、環境保全に関わる費用額を反映させる環境会計に取り組んでいます。2020年度の合計費用額は943百万円で、前年度比421百万円減となりました。

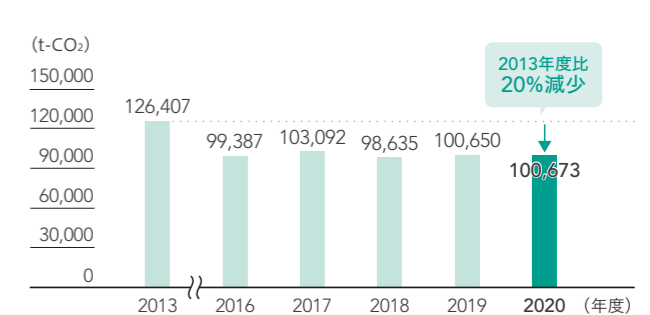
## 今後の取り組み計画

加熱炉や熱処理炉のCO<sub>2</sub>排出削減のため、燃料を重油から天然ガスに転換する取り組みを進めています。さらに、将来のカーボンニュートラルを目指して、カーボンフリーであるアンモニアを燃料とした工業炉の実用化を検討しています。

### CO<sub>2</sub>排出量の推移 (Scope1)



### CO<sub>2</sub>排出量の推移 (Scope2)





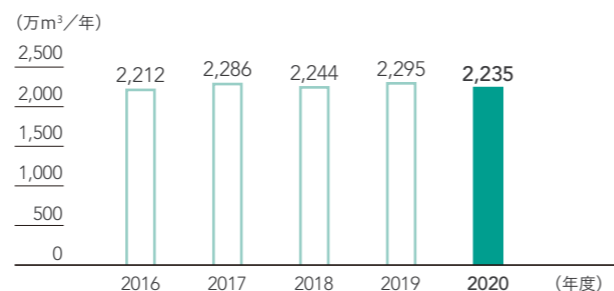
## 環境負荷低減

### 水資源に対する考え方と取り組み

当社グループの用水使用量の99%以上は日本製鋼所M&Eが占めています。同社では冷却用途で大量の工業用水や海水を使用しますが、水ストレスの小さい地域での操業であり、冷却水の一部のリサイクルや工業用水の一部の水源地管理にも取り組んでいるため、ステークホルダーへの影響は小さいと考えています。

排水水質について、引き続き条例に基づき厳格な水質管理を行っています。

### 用水使用量の推移



### 化学物質の適正管理

当社グループでは、化学物質をはじめとした環境負荷物質の管理を進め、有害物質の排出削減に取り組んでいます。PRTR法に基づいて、化学物質の排出量・移動量を各自治体に毎年報告しています。主に製鋼、溶接、めっき、洗浄、塗装などの製造プロセスで、第一種指定化学物質を使用しています。

### 化学物質の排出量・移動量

	2019年度	2020年度
排出量 (t)	57.3	50.1
移動量 (t)	153.6	153.1
合計 (t)	210.9	203.2

### 資源循環（廃棄物排出量削減）に対する考え方

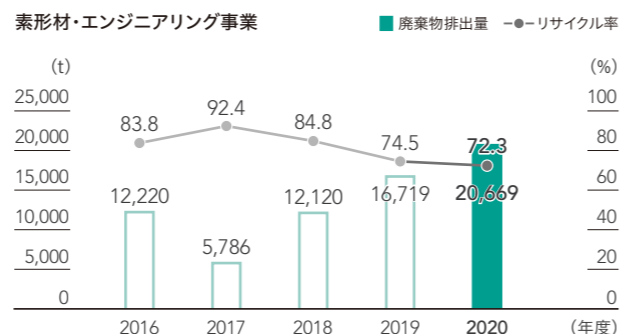
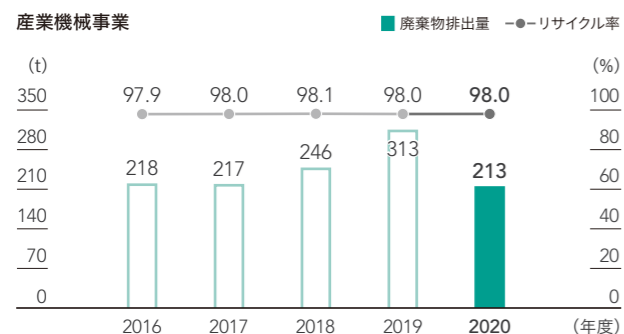
当社グループは、環境配慮製品を通じて社会の資源循環に貢献してきました。今後も、環境負荷を低減する製品の開発に取り組み、持続可能な社会の実現と発展に貢献する企業を目指していきます。当社グループからの直接の廃棄物排出量削減について、製作所では、リデュース、リユース、リサイクル(3R)を基本として取り組んでいます。

### 主な廃棄物の種類と資源循環の取り組み

産業機械事業と素形材・エンジニアリング事業では事業活動に大きな違いがあり、両業種にまたがり事業活動を行っている当社グループでは、製作所ごとに特有の廃棄物を排出します。産業機械事業の広島製作所、横浜製作所、名機製作所では、9割以上のリサイクル率を達成しています。素形材・エンジニアリング事業の日本製鋼所M&Eでは、主な廃棄物である金属屑、スラグ類、耐火物のうち、金属屑は原

料として所内で100%再資源化していますが、スラグ類の一部と耐火物は処分しているためリサイクル率は約7割にとどまりました。スラグ類・耐火物を除くと日本製鋼所M&Eでも9割以上のリサイクル率を達成しています。スラグ類・耐火物への対応は、今後の課題として検討していきます。また、日本製鋼所M&Eは、原料として鉄屑を大量に使用しており、社会の資源循環に貢献しています。

### 廃棄物排出量の推移

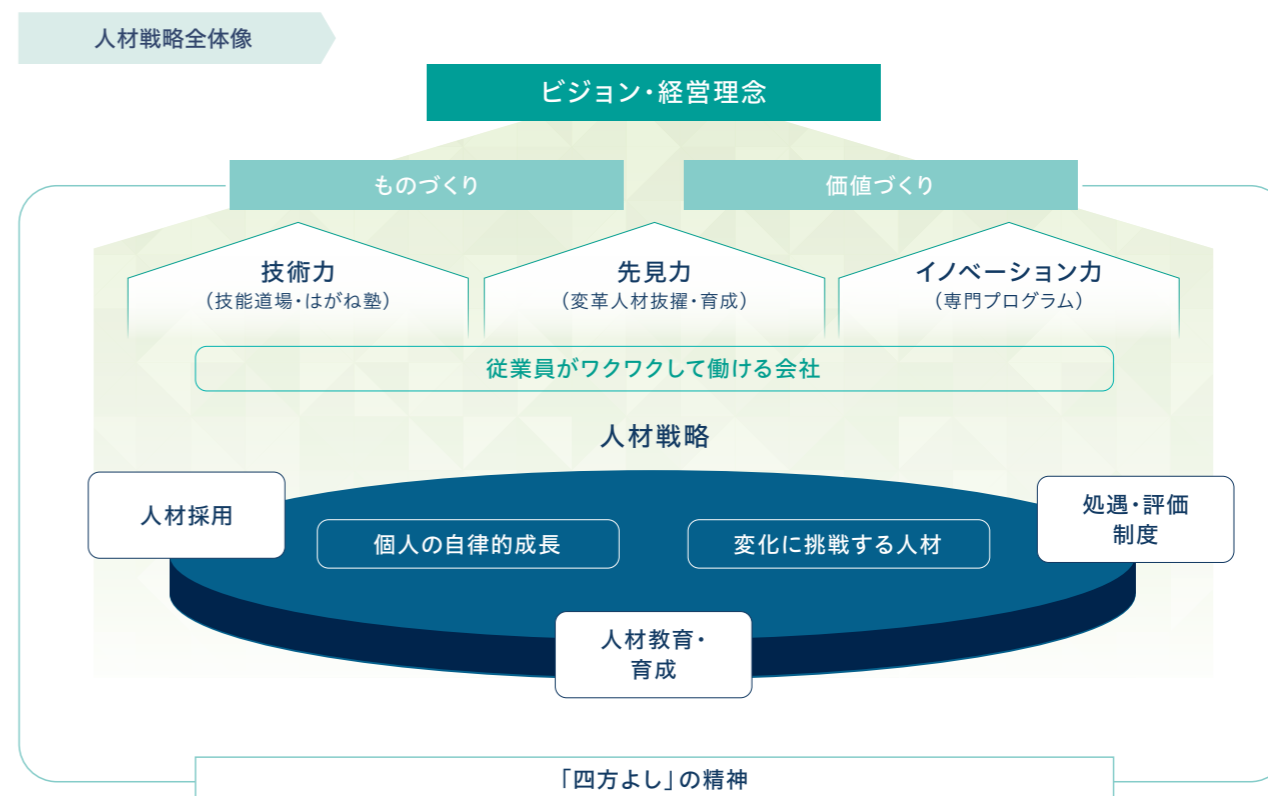


## 人材戦略

当社グループでは、持続的な企業価値向上を実現するためには、変化に対応する経営・ビジネスモデル(ものづくり+価値づくり)の伸長と、そこで働く人材(人的資本)が極めて重要であると考えます。

とりわけ、当社グループにおいては、「ものづくり」を基本としつつ「価値づくり」に果敢に挑戦する人材の確保・育成を人

材戦略の要諦として、採用、教育研修、処遇・評価制度およびこれらを含む人事諸制度全般の効果的な整備・運用に取り組むとともに、個人の自律的成長と活躍の機会を提供することで「従業員がワクワクして働ける会社」を実現し、当社グループ全体としての社会的価値および経済的価値の創造(四方よし)と、それによる企業価値の向上を実現していきます。



### 人材の確保・育成

#### 求める人材像と採用活動

当社の新卒採用においては、変化創出を期待した「求める人材像」とともに、当社で働くことを希望するその人の思いも重視して採用活動に取り組んでおり、その内容として下記のとおり掲げています。

キャリア採用においてもこれを基本としつつ、「専門性を有する人」や「専門性を活かしたい」との思いを重視しています。

また、採用面接は、全国各地の優秀な意欲ある学生とのマツ

チング機会の確保と、相互の緊密な意思疎通の両立を図るため、対面方式とオンライン方式を組み合わせ対応するほか、インターンシップにも力を入れており、当社の職場環境や社風をより深く理解いただけるよう努めています。特に、技術系人材の採用活動においては、製造業における現場重視の考え方に基づき、工場での面談および現場視察の機会を必ず設けて、当社での働き方や活躍の場について、相互のイメージ共有を図っています。

#### 求める人材像

1. チャレンジ精神旺盛な人
2. 課題解決能力が高い人
3. 自分の考え・基軸をしっかり持っている人
4. 論理的思考ができる人
5. 粘り強く行動できる人

#### 重視するその人の思い

1. 世の中に先駆けて新しいものをつくりたい
2. 社会を支えるものづくりに携わることに誇りを持って仕事がしたい
3. 世界中のお客様に当社独自の製品を売り込んでみたい
4. 何よりも「ものづくり」が好き

## 人材教育・育成

当社では、「ものづくり」「価値づくり」に資する人材育成のため、OJTを中心とした教育をベースとして実施する一方、とりわけ新入社員から管理職に至るまでの各階層別の集合研修教育などのOff-JTにも力を入れています。あわせて、業務に必要な基礎教育・専門教育、海外留学を含む語学教育および自己啓発支援など、多様な教育メニュー・学びの機会を提供することで、個人が自立的に育つ仕組みづくりに努めています。

また、「ものづくり」、特に技能伝承に関しては「技能道場」(広島製作所)、「はがね塾」(日本製鋼所M&E(室蘭製作所))といった社内研修の場を設け、長年の製造実績において培ってきた各種ノウハウを若手従業員に伝え、当社の特長かつ強みである個別受注生産による製造体制に必須な現場レベルでの技術・技能の維持向上を図っています。

なお、「JGP2025」における人材戦略では「価値づくり」人材

のさらなる育成強化のため、従業員個々の適性に着目した施策を実行していきます。特に「価値づくり」への貢献と主体的な変化創出を期待できる人材の発掘・個別育成に注力します。そのためにも、選抜型の早期管理職登用や重責ミッション付与に加え、ローテーションを含めた教育・キャリア育成プログラムなどのOJT型の能力開発を積極的に実施し、サクセッションプランのベースとしていきます。

Off-JTとしては、これまでの受講者一律の教育研修に加えて、各従業員の多様な資質・志向・キャリア意識に合致した研修プログラムを適時に受講できる体制の充実と、DXにつながる専門教育プログラムの充実に注力することで、従業員が意欲に応じて自らの成長を実感できる環境を一層整備し、「働きがい」「パフォーマンス」の向上に努めています。

各指標	2018年度	2019年度	2020年度
1人当たり教育費(千円)	37.1	37.9	29.8
階層別研修受講者数(名)	279	234	285
階層別研修修了率(%)	97.5	93.2	98.6
国家技能検定新規取得者数(名)	66	79	47

## 研修制度

		ビジネス基礎力教育	職場/現場力の向上	グローバル人材育成	技術力向上・技術人材育成	マネジメント・リーダー育成
管理職層	部長クラス					エンセテラセミナー
	課長クラス				開発塾 リーダー養成セミナー 学位取得・海外留学	課長研修 新任課長研修
一般社員	係長クラス		課長候補教育 階層別通信教育 係長候補教育 中堅社員教育	OJT CSR・リスクマネジメント 安全衛生教育 資格取得奨励 自己啓発支援	TOEIC 海外駐在員研修	
	若手・一般	5年目研修 3年目研修 2年目研修 新入社員研修	職種別教育 業務論文 品質管理教育 ものづくり研修(技能道場/はがね塾)	グローバル向上研修 海外語学留学	基礎セミナー	新任係長研修

## 多様性への対応

当社グループでは、性別、国籍などにとらわれない人物本位の採用に努めています。女性やシニアの活躍推進、障がい者雇用の拡大は当社グループにおける喫緊かつ継続的な課題ですが、現状は、女性活躍の指標となる新卒採用女性比率や同じく人権尊重・多様性の受容度の指標ともなる障がい者雇用の水準などはいまだ低位となっています。現在、これらを是正していくうえでもワーク・ライフ・バランスの実現に向けた人事諸制度の整備を順次進めています。

まずは、女性管理職の増加につなげるべく、その前提として女性従業員比率の底上げを行い、次いで係長相当の指導職における女性比率の向上を図ります。また、すべての従業員に対して働きやすさ向上のため、在宅勤務や時差出勤、時間単位年休制度の導入を実施して、育児・介護と仕事の両立支援を行うとともに、意欲に応じてスキルアップできるよう自己啓発を

サポートする教育制度の準備を進めています。

さらに多様な価値観やニーズに対応するためカフェテリアプラン制度を新設するなど福利厚生面の充実も図っています。

なお、当社グループの多様性に対する受容レベルの向上に向けて、そのための教育や啓発活動を人事諸制度の改正とあわせ、広く継続的に実施していきます。

各指標	2018年度	2019年度	2020年度
育児休業取得者数(名)	6	10	11
障がい者雇用率(%)	1.97	2.08	2.18
新卒採用女性比率(%)	13.6	9.3	10.9
定年後再雇用率(%)	95.9	96.2	93.8



## 人権

### 人権の尊重

当社グループでは、持続可能な社会の実現を目指すべく、「日本製鋼所グループ 企業行動基準」を定めるとともに、その中の重要な一項として「全ての人々の人権を尊重する」ことを掲げ、「事業活動が人権に与える影響を理解し、国内外の人権に関する法令を遵守すること」、「当社グループのみならず原材料・部品の調達先、工事委託先、物流委託先などのサプライチェーンに対しても、人権尊重への理解と法令遵守を求める」ことを表明しています。

こうした中、当社グループでは、これまで「従業員等が個人として尊重され、人権を阻害されることなく、健全で快適な環境のもとに業務を遂行できる」ことを主眼として、安全衛生活動やハラスメント防止活動に注力し、社内外の相談窓口の設置や、ハラスメント対策委員会による解決プロセスの整備も行っています。加えて、従業員に限らず個人の人権を尊重した、公正な採用活動を行うとともに、ワーク・ライフ・バランスにつながる制度整備を進め、多様な人材が働きやすい環境を整え、

等しく活躍の機会を得られるよう努めています。

サプライチェーン全体においては、お取引先に対し、適宜、人権尊重への理解と法令遵守を求めることとしていますが、当該取引の人権への影響についての評価は、現時点においては定量的・継続的には行っていません。

当社グループでは、事業活動が極めて幅広い分野にわたること、そしてその関係者も多様であると認識しており、直接的・間接的にも人権への負の影響を及ぼすことを防止するため、ステークホルダーの皆様との対話を進め、優先順位を定めて適正に対処し、人権に関するリスク管理を強化していきます。

今後、当社グループは、SDGsの達成と人権の保護・促進が相互に補強し合う一体不可分の関係であるとの考えのもと、人権デュー・ディリジェンスの実施をはじめとして、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を参考とした人権マネジメント体制の充実に努めます。



# 労働安全衛生

## 安全衛生活動方針

製造業を主軸に事業活動を行ってきた当社グループでは、従業員の安全確保は、創業以来続く企業経営における最優先事項の一つであり、人的資本の重視や人権の尊重に根差した企業基盤・企業風土とも言える取り組みとして位置づけています。

2020年度は、労働災害の防止と従業員の健康の保持・増進を目的として、以下の方針に従い活動を推進しています。

### 1 基本理念

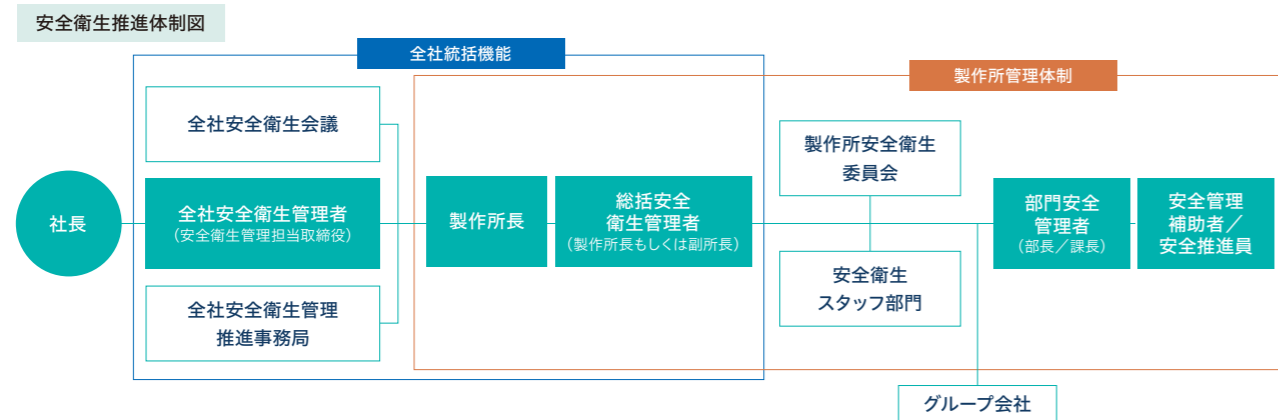
- ・社会的責任を全うするために安全衛生を経営方針の重要な位置づけとし、業務に関わる関係者の安全と健康を確保する。
- ・労働安全衛生マネジメントシステムを確立・推進し、安全衛生をすべての企業活動に優先させ、安全で安心して働ける職場づくりを目指して行動する。

### 2 基本方針

- (1) 安全衛生関連法令および社内基準を遵守する。
- (2) トップの強いリーダーシップと全員参加のもと、労働災害および健康障害防止のため、グループ会社・協力会社(三位一体)を含め、労働組合の協力を得て安全管理体制を確立する。
- (3) 効果的な職場改善のため、必要な経営資源を投入する。

## 安全衛生推進体制

当社グループにおける安全衛生活動の推進体制は以下のとおりです。



## 安全衛生確保に向けた取り組みと実績

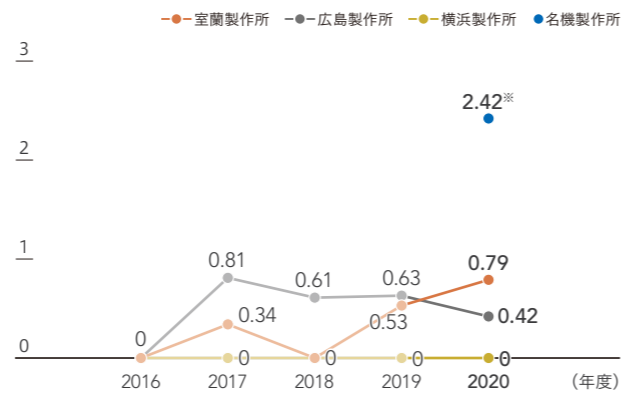
当社グループでは、安全衛生活動について、毎期、重点活動項目を定めて、労働組合を含む当社グループおよび各事業所のサプライヤー(協力会)が一体となって、労働災害ゼロを目指した活動を進めています。

また、主要な事業所では、労働安全衛生に係るマネジメントシステムの認証を取得し、これら活動の実効性を高めています。

なお、当社グループは、今後の課題として、メンタルヘルスケアを含む従業員の健康増進に向けた取り組み・活動の活性化、そのための体制整備などを進めています。

事業所	取得認証	取得日・更新日
広島製作所	ISO45001	2021年9月11日
日本製鋼所 M&E	OSHMS	2021年6月5日

### 災害度数率



※ 災害度数率は年度内に生じた休業災害、重大事故、死亡災害から算出。  
 ※ 名機製作所は2020年度より日本製鋼所に吸収合併。  
 2020年度の名機製作所災害度数率は休業災害の複数発生による。



# サプライチェーンマネジメント

## サプライチェーンマネジメントの考え方

当社グループは世界のお客様のニーズに応える製品を供給するため、古くから外部との共同開発、共同製作に取り組んできました。優れた製品は当社グループだけでは世に送り出すことはできません。サプライチェーンを通じて必要な部材を適正な品質とコストで調達し、それらを有効に活用することこそが、よりよい製品を世界に供給し続ける源泉となります。加えて、近年は、品質・コストにとどまらず調達品の製造プロセスにも着目し、持

続可能な社会の実現に向けて人権・環境に配慮された調達品をお取引させていただくよう、従来の調達基本方針を見直しました。今後、調達の評価基準を策定し、順次評価していきます。

私たちのサプライチェーンを構築するすべてのお取引先が、社会に求められる、必要とされる企業であり続けるために、当社グループのビジョンや方針を共有し、お取引を通じてともに健全な成長を続けることができるよう取り組んでいきます。

### 調達基本方針

当社グループでは、以下の基本方針に基づき、調達先を国内外を問わず広く求めています。

#### 1 パートナーシップを大切にされた公正な取引

すべてのお取引先とよりよいパートナーシップを築き、共通の利益を分かち合いたいと考えます。お取引いただくお取引先とは、国内外を問わず、オープンで公正かつ公平な観点に立って対応します。

#### 2 お取引先の選定

- お取引先の決定は、下記の条件を経済的合理性に基づいて評価し、適正な手続きによって行います。
- (1) 各国の法令遵守
  - (2) 環境配慮製品、グリーン調達
  - (3) 資材の仕様、品質、性能、価格、納期などの諸条件
  - (4) 技術開発力
  - (5) 経営の信頼性

#### 3 社会問題に配慮した原材料調達

当社グループは、地域社会への影響に配慮した調達活動を行います。特に、人権・環境などの深刻な社会問題を引き起こす可能性のある原材料<sup>\*</sup>の使用を回避するために、お取引先と協力して取り組みます。

- ※ コンゴ民主共和国およびその周辺国で産出され、その取引が武装勢力の資金源となっている鉱物(紛争鉱物)
- ※ RoHS指令に基づく規制対象品目
- ※ 児童労働、強制労働、不当な低賃金労働など、人権侵害によるもの

#### 4 相互理解と信頼関係を大切に

- お取引先との健全な関係かつ相互理解を深めるために、下記に取り組んでいます。
- (1) 調達方針説明会の定期的な開催
  - (2) 不良撲滅のための品質管理診断・指導
  - (3) 優良お取引先の表彰
  - (4) 営業上・技術上の機密管理の徹底
  - (5) お取引先向け通報制度の整備



# 地域コミュニティ



当社グループは、企業も社会の一員であり、地域をはじめとするさまざまなコミュニティ活動に参加し、地域発展への貢献が求められていることを認識しています。当社グループは、事業を通じて社会に貢献するとともに、よりよい社会の実現、地域社会に根差した企業を目指して、社会的責任を重視した活動にも取り組んでいます。

### 美化活動

製作所周辺や通勤経路の清掃活動を行っています。地域社会との交流の機会であるほか、従業員の環境意識を高める機会にもなっています。

### 教育

工場見学、職場見学、職業体験といった活動を行っています。地域社会との交流の機会であるほか、学生などを中心にもづくりの魅力を伝える機会でもありと捉えています。

### 地域交流

#### 「船越夏まつり」

船越地区連合町内会を中心に開催される「船越夏まつり」に当社は協賛。会場に広島製作所のグラウンドを開放し、地域住民を中心に多くの方が訪れます。

#### 「御傘山神社例大祭」

当社の創業時に社運発展と安んばれることを祈念して建立された室蘭市の御傘山神社では、毎年8月に例大祭が開催され、地域住民の方々も多く訪れます。

※ 以上は例年の活動内容であり、2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、各活動の規模を縮小あるいは中止しました。



# 品質

## 品質管理に対する考え方

当社グループでは、製品ごとにきめ細かい対応を行うため、事業部単位・製作所単位での品質方針を制定し、それぞれで品質保証体制・品質改善体制を構築しています。この体制の中には、製造の中心となる各製作所と製作所に所属する関係子会社が包括されており、QMS\*をはじめとする品質管理に対する取り組みを一丸となって進めています。

※QMS (Quality Management System)：品質マネジメントシステム

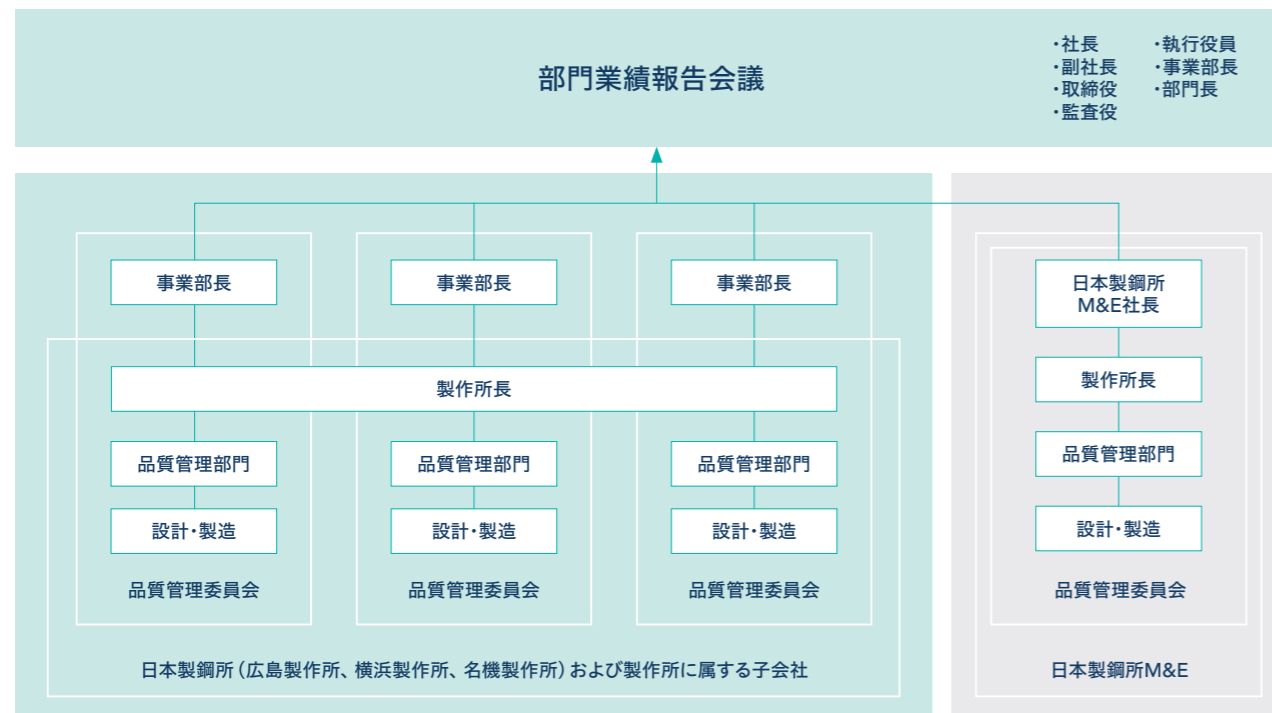
## 品質管理・製造物責任体制

製品およびサービスに対するお客様の信頼を確保・強化するため、品質問題の未然防止ならびに問題が発生した場合の事後処理を組織的かつ迅速に実施することを目的として、「全社品質保証規定」および「製造物責任予防規定」を策定しています。

現在の品質管理・製造物責任体制は、日本製鋼所と日本製鋼所M&Eを対象としています。当社の製品は素材から産業機械、防衛機器まで多岐にわたり、求められる品質管理体制も多様です。そのため、当社では、製品の製造はものづくりの場となる製作所で品質責任を担っており、各製品の最終的な製造物責任は各事業部門が担う品質管理体制（下図）をとっています。

### 品質管理・製造物責任体制図

(2021年3月31日現在)



## レポートライン

- 1 定例報告**  
製作所長が部門業績報告会議で品質管理状況、改善状況、トピックスを毎月報告
- 2 重大な品質問題発生時**  
製造の責任者である製作所長から製品の責任者である事業部長へ、最終的に代表取締役へ報告
- 3 製造物責任問題発生時**  
2と同様

## 品質管理に対する取り組み

各製品群の品質管理は、主に以下の取り組みとなっています。

- 1 品質マネジメントシステム (QMS) の取得・運用**  
顧客満足度ならびに品質管理体制の向上のため、一般的な製造業のQMSであるISO9001の取得・運用  
個々のビジネス領域において要求される規格に基づいて、各種認証取得・規格対応  
具体例：ISO9001 (各製作所のQMS)、ASME (圧力容器、蓄圧器、原子力部材) など
- 2 顧客満足度を高める品質の実現**  
設計・製造・研究部門が一体となった品質改善活動  
全社でのQC (Quality Control) 改善活動の継続
- 3 品質の確実な確保 (意識向上)**  
各品質マニュアルの制定と、定期的な見直し  
教育による徹底と、品質標語募集による意識づけ
- 4 品質不良率の低減活動**  
過去の品質不良に学ぶ再発防止と、原因解析による未然防止
- 5 重大不良対策**  
重大な品質不良に対して重点対策チーム結成による早期解決と、再発防止策の徹底

当社グループでは、品質管理に対する取り組みにおいても「市場を創る3つの力」が発揮されています。製作所では各製品の主要部品を内製化しており、それらの品質向上のために、研究・設計・製造部門が連携したチーム活動を行っています。

設計・解析・素材製造・機械加工・品質検査・技術開発の各プロセスを通して出てくるアイデアを、コミュニケーションよくフィードバックできる体制が「技術力」の基盤であり、異なる立場からの意見を取り入れることが「イノベーション力」につながっています。素材から完成品まで、製作所の中で一貫生産できる体制がお客様のニーズに応える源泉です。

当社グループでの品質管理活動では、出荷前はもちろん、お客様のもとに製品が納入されてからも製品不良が発生しないよう取り組みを進めています。そのために、次の3点に力を入れています。

- ・調達先 (サプライチェーン) を巻き込んだ品質改善
- ・製作所内の不良発生の予知・予防
- ・お客様からの品質向上に対する要望対応

例えば、製品所内における不良発生の予知・予防のために、過去に発生した不良をデータベース化し、管理しています。受注直後会議と呼ばれる会議にて、過去の類似工事で発生した不良発生の原因と対策を関係部門が振り返ることで、再発防止に努めています。

また、必要に応じて納品後の性能向上や改造要求にもサービス部門が対応しており、顧客満足度の向上に努めています。一方で、万が一、納品後に不良が発生した場合は、原因の究明、対策の方針、施策の実行を品質管理部門、研究部門、設計部門が連携して進め、お客様の生産計画に支障が出ないように迅速に対応しています。



# コーポレート・ガバナンス

## 基本的な考え方

当社は、「ビジョン（目指すべき企業像）と経営理念」および「日本製鋼所グループ 企業行動基準」に基づき、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上の実現を目指すうえで、株主、お客様をはじめとするお取引先、従業員などすべてのステークホルダーから信頼されることが不可欠であると認識し、経営の透明性、健全性、効率性の確保を図るべく、コーポレート・ガバナンスの継続的な強化に取り組みます。

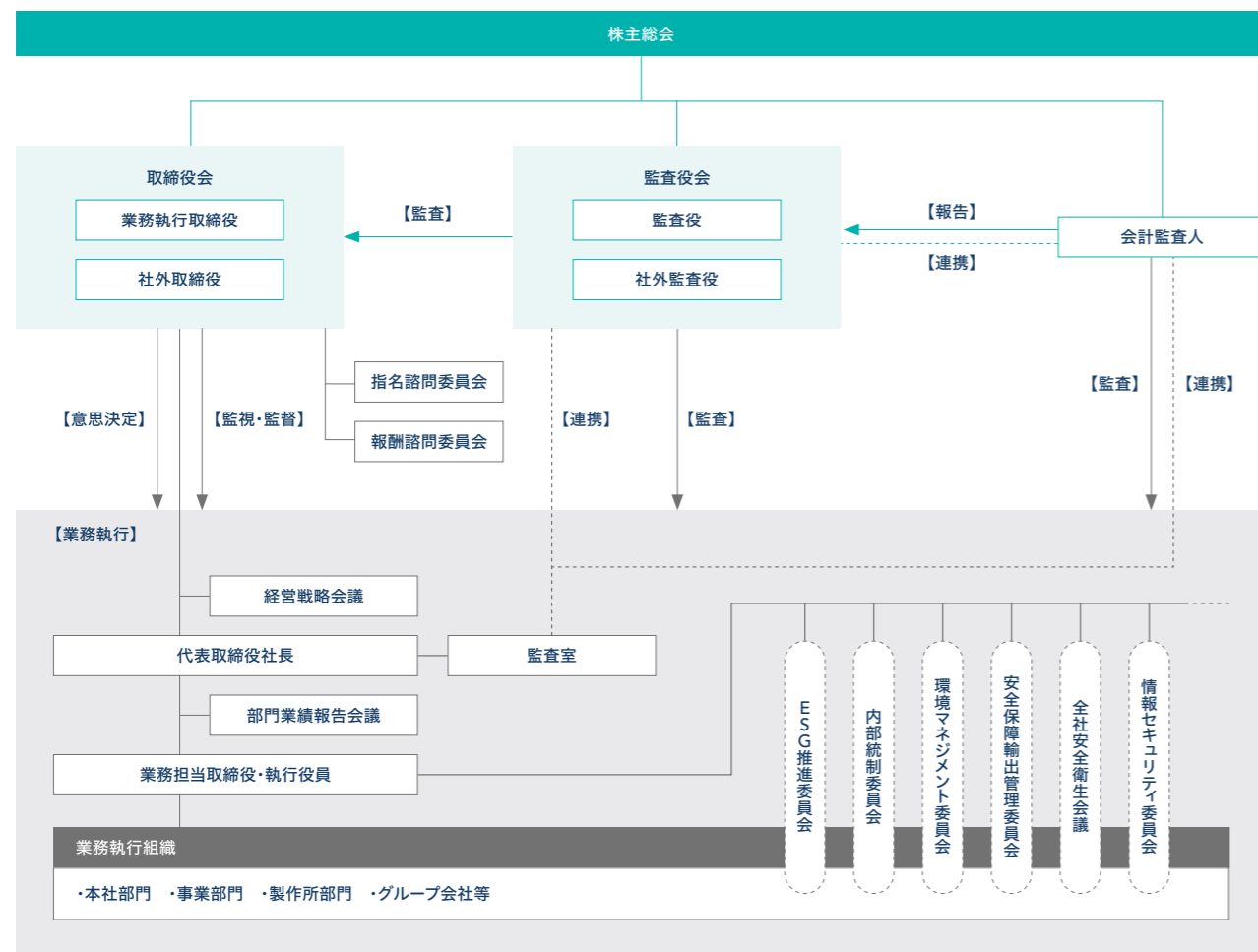
## ガバナンス体制の概要

当社は監査役会設置会社であり、取締役会は取締役9名（うち社外取締役3名）、監査役会は監査役4名（うち社外監査役2名）で構成されています。

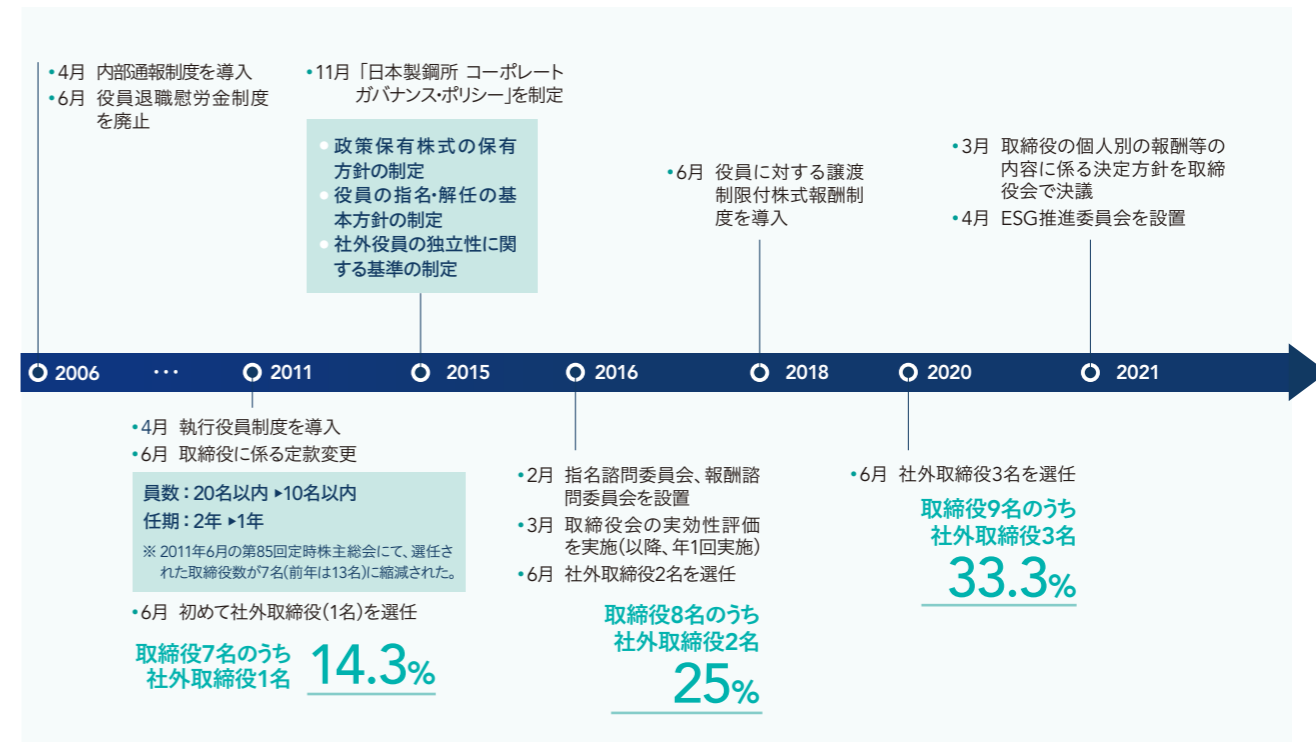
取締役の任期を1年とするとともに、執行役員制度を導入し、経営の意思決定機能・監督機能と執行役員による業務執行機能を区分することで、経営の意思決定の迅速化、監督機能強化および業務執行機能の向上を図っています。

また、監査役は、取締役会、経営戦略会議、部門業績報告会議およびその他の重要な会議に出席するほか、原則として半期に一度、製作所・営業拠点・グループ会社などへの往査を実施するとともに、各部門から都度必要な情報の報告を受けます。また、各取締役、執行役員等との意見交換を実施し、これらをもとに客観的・中立的な立場から経営に対して意見を述べ、取締役の業務執行について厳正な監視を行っています。

コーポレート・ガバナンス体制図



## ガバナンス体制強化の変遷



## 各機関の役割と構成

	取締役会	経営戦略会議	報酬諮問委員会	指名諮問委員会
構成	出席者（議決権有） 取締役（社内6名、社外3名） オブザーバー（議決権無） 監査役（社内2名、社外2名） 議長 社長	社内取締役（6名） 常務以上の非取締役執行役員（2名） 社外取締役（3名） 社内監査役（1名） 議長 社長	社長（1名） 人事・秘書担当取締役（1名） 社外取締役（3名） 社外監査役（1名） 議長 社外取締役	社長（1名） 人事・秘書担当取締役（1名） 社外取締役（3名） 社外監査役（1名） 議長 社外取締役
目的・権限	経営の基本方針、法令に定められた事項やその他経営に関する重要な事項の決定や報告を行い、取締役および執行役員の業務執行について、相互に監督する	・経営上重要な事項、会社の損益に重大な影響を及ぼす事項についての審議・報告 ・経営の基本路線ならびに経営全般に関わる事項の協議・報告	取締役会の諮問機関として、取締役、執行役員の報酬に関する事項について審議し、その結果を取締役会に答申する	取締役会の諮問機関として、取締役、監査役、執行役員の指名に関する事項について審議し、その結果を取締役会に答申する
2020年度開催実績	14回	41回	2回	3回

	部門業績報告会議	監査役会
構成	出席者 取締役（社内6名、社外3名） 監査役（社内2名、社外2名） 非取締役執行役員（5名） ほか、事業部長、副事業部長、製作所長、本社部門長 議長 社長	監査役 （社内2名、社外2名） 議長 -
目的・権限	経営上重要な次の事項について調整および報告を行い、経営情報の共有化を図る 1. 事業環境の分析、事業計画の進捗状況 2. 研究開発に関する重要事項 3. グループ会社に関する事項 4. 経営に重要な影響を与える販売、生産、資金、損益などに関する事項 5. その他経営上重要な事項	監査に関する重要な事項についての報告、協議、決議。ただし、各監査役の権限の行使を妨げない
2020年度開催実績	10回	13回



## スキルマトリックス

当社グループは、長期ビジョンとして「従業員がワクワクして働ける会社」「事業規模3,000億円への拡大・成長」を掲げ、2021年5月に策定した2021年度を初年度とする5カ年の新中期経営計画「JGP2025」に沿って、①世界に類を見ないプラスチック総合加工機械メーカーへ、②素形材・エンジニアリング事業の継続的な利益の確保、③新たな中核事業の創出、④ESG経営の推進の4つを基本方針とした事業活動を推進していきます。

このような観点から、当社は、当社の取締役会が「JGP2025」の4つの基本方針の推進にふさわしい必要かつ多様な経験・能力を確保することが重要と考え、スキルマトリックスを作成し、取締役および監査役候補者の選考基準の一つとしています。

	氏名	企業経営	財務・会計	営業・マーケティング	製造・品質管理・技術・研究開発	環境	人事・人材育成	法務・コンプライアンス・リスク管理	情報システム・DX
取締役	社内	宮内 直孝	○		○	○			
		松尾 敏夫	○		○	○			
		出口 淳一郎					○	○	
	社外	岩本 隆志			○	○	○		○
		菊地 宏樹		○					○
		三戸 慎吾			○	○		○	
社外	出川 定男	○			○			○	
	中西 義之	○		○					
	三井 久夫	○			○				
監査役	社内	柴田 尚			○	○			
		西山 透		○				○	
	社外	谷澤 文彦	○	○					
	三澤 浩司	○	○						

## 社外取締役の選任理由

当社は、社外取締役が企業統治において果たす機能・役割を、当社との利害関係がなく中立的かつ客観的な立場から、また一般株主との利益相反を生じるおそれがない独立した立場から取締役の業務執行に対して厳正な監督と経営判断、意思決定を行うことにあると考えており、3名の社外取締役を選任しています。

社外取締役に期待する役割については、コーポレートガバナンス・ポリシーの中で規定しています。

▶「株式会社日本製鋼所 コーポレートガバナンス・ポリシー」については下記をご参照ください。

[https://www.jsw.co.jp/ja/csr\\_environment/csr/governance/main/03/teaserItems1/01/linkList/0/link/GovernancePolicy.pdf](https://www.jsw.co.jp/ja/csr_environment/csr/governance/main/03/teaserItems1/01/linkList/0/link/GovernancePolicy.pdf)

## 社長の後継者計画、選解任の手続き

### 1 社長の後継者計画の策定・運用

社長の後継者計画の策定・運用については、指名諮問委員会にて、経営理念や経営戦略を踏まえて、経験、能力、人格などの資質を勘案し、適切に協議を行い、必要の都度、取締役会に報告する。

### 2 選任基準・手続き

社長の選任については、後継者計画を踏まえ、指名諮問委員会からの答申を受けて取締役会にて決定する。

### 3 解任基準・手続き

社長の解任については、社長としての職務執行が困難となった場合に、取締役会にて決定する。

## 社外取締役のサポート、役員トレーニング

### 1 社外取締役のサポート

当社グループへの理解を深めることを目的として、社外取締役就任後の適切な時期において当社グループの事業、財務、組織などに関する情報の提供を行っています。また、週1回開催される経営戦略会議へのオブザーバー参加により、当社グループにおける経営上の重要な事項に関する認識を共有するほか、各製作所において年2回開催される社長報告会に同行して、現場視察や製作所幹部との交流を実施しています。さらに、取締役会開催に際しては、開催日3日前までに資料を配付し、適宜、事業部門や本社部門からの事前説明を行っています。

### 2 役員トレーニング

取締役および監査役を対象に、求められる役割と責務に関する理解を深めるために、随時、外部専門家を講師に招聘した勉強会を開催するほか、外部講習会への参加も実施しています。

## 取締役会の実効性評価

取締役会は、取締役会の機能向上を図るべく、毎年、取締役会全体の実効性について評価・分析を行っています。2018年度より、評価・分析の客観性を高めるため、アンケートの企画・集計などのプロセスに第三者機関を起用しています。

なお、2020年度における評価・分析の概要は以下のとおりです。

### 1 評価・分析方法

- 2021年3月から4月にかけてすべての取締役・監査役を対象に無記名方式でアンケート調査を実施し、調査項目の企画、調査結果の回収・集計などを第三者機関に委託した。
- 2021年5月および6月の取締役会において、アンケートの結果について報告し、第三者機関の助言を踏まえて、取締役会の実効性評価・分析に関する議論を行った。
- アンケートの内容
  - 取締役会の構成、運営、議論
  - 取締役・監査役に対する支援体制
  - 各取締役の自己評価 など

### 2 取締役会の実効性評価・分析の結果概要

アンケートの回答から、取締役会全体の実効性がおおむね確保されていることを確認した。

### 3 2019年度からの改善点

- 社内取締役と社外取締役の人数比
- 議長による参加者の発言の促進
- 職務執行に必要な情報が適切に提供される体制の整備 など

### 4 2020年度の課題

- 持続的成長と中長期的企業価値向上のための経営戦略や経営計画についての十分な議論
- ESGへの対応と経営戦略への反映
- 役員に求められているトレーニングの機会の提供

### 5 課題解決への対策

- 中長期的な視点から議論すべきテーマの選定および取締役会における各テーマ討議時期のスケジュール化
- 役員対象のトレーニングの強化および体系化 など

## 役員報酬

### 1 取締役の報酬に関する基本方針

取締役の報酬は、株主総会で決議された額の範囲内において、当社の持続的な企業価値向上に向けた健全なインセンティブとなり、またそれぞれの役割と責務に応じた水準となる報酬体系とし、その決定過程においては公正性と透明性を確保する報酬制度とすることを基本方針とする。

### 2 取締役の報酬決定の手続き

取締役の報酬は、報酬諮問委員会の答申を経て取締役会にて決定する。ただし、年額報酬の役位別、個人別の配分および賞与の個人別配分については、取締役会の決議により、代表取締役社長に委任することができる。その場合、本委任を受けた代表取締役社長は、当該答申の内容に従い決定するものとする。

### 3 取締役の報酬の構成

(1) 取締役(社外取締役を除く)

報酬の構成	年額報酬		賞与		株式報酬
	基礎部分	業績・成果連動部分	営業利益基準部分	配当基準部分	
金銭または株式	金銭報酬				株式報酬
固定または変動	固定報酬	変動報酬(短期)		変動報酬(中長期)	
割合	6	3		1	

(2) 社外取締役

監督機能を担う社外取締役は、その職務に鑑み、固定報酬(年額報酬の基礎部分)のみで支払う。

(3) 変動報酬(短期)の業績指標および2020年度目標値(基準値)と実績

年額報酬	業績・成果連動部分	業績指標	2020年度				
			評価基準	実績			
賞与	業績・成果連動部分	・部門業績評価に基づく係数に個人別の成果を勘案したもの ・部門業績評価は、事業予算達成を目標とする評価基準の達成率および中期経営計画の進捗などにより決定する(評価基準は年度初めに経営戦略会議にて設定)	受注高	1,470億円	1,452億円		
			営業損益	産業機械事業	485億円	327億円	
				素形材・エンジニアリング事業	115億円	139億円	
			営業利益基準部分	配当性向から理論的に算定される連結営業利益額	素形材・エンジニアリング事業	15億円	18億円
					170億円	102億円	
					1株当たり年額配当金額	50円	35円

#### 4 監査役の報酬に係る基本方針および決定の手続き

監査役の報酬は、経営に対する独立性・客観性を重視する視点から固定報酬(年額報酬の基礎部分)のみで構成され、各監査役の報酬は、監査役の協議により決定する。

## グループガバナンス

当社グループは、当社およびグループ会社45社(うち連結子会社32社、非連結子会社13社)により構成され、産業機械事業、素形材・エンジニアリング事業およびその他事業に関して、日本および世界各国で活動を展開しています。

当社は、グループ会社に対して、主管する当社事業部が経営方針や短期・中期の経営計画の策定を主導し、その進捗状況をモニタリングしています。また、多様なリスクに適切に対処するため、取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制ならびにその他業務の適正を確保するために必要な体制(内部統制システム)をグループベースで整備しています。

具体的には、グループ会社に対して原則として取締役もしくは

監査役を派遣し、当該取締役および監査役がグループ会社における職務執行の監督・監査を行うことにより、グループ会社における取締役等および使用人の職務執行が法令および定款に適合するよう努めています。また、当社グループの外部要因リスク、経営戦略全般リスク、財務・損益リスクなど、さまざまなリスクに対処するため、各種の社内委員会や責任部署を設置するとともに、必要なリスク管理体制および管理手法をグループベースで整備し、リスクを総合的かつ個別的に管理しています。さらに、当社グループコンプライアンスプログラムが定められており、法令違反などの事案発生を未然に防止するために必要な体制および制度を構築・運用のうえ、定期的なレビューを通じて、その継続的改善に努めています。

## 政策保有株式

### 1 政策保有株式の保有方針

良好で継続的な取引関係の維持・強化、業務提携、そのほか、投資先の健全な発展を通じて中長期的に当社の事業に寄与し、定期的な確認・見直しを通じて政策的に必要と判断した株式を保有する。

### 2 保有状況の定期的な確認・見直し

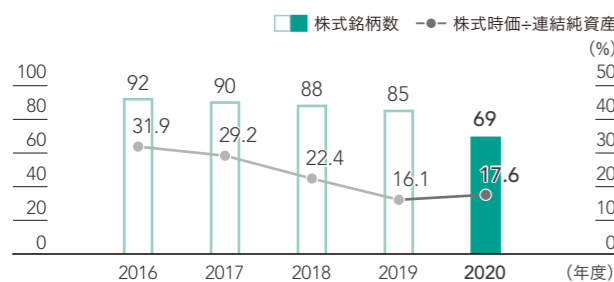
毎年、個別の政策保有株式の保有目的と現在の取引状況などを確認し、取締役会において当該株式の取得・保有意義や安全性、収益性、採算性、保有に伴うリスクなどを総合的に勘案し、保有の適否を検証する。

### 3 議決権行使の方針

投資先企業の経営状況や当社との取引関係などを踏まえ、当該企業の中長期的な企業価値向上や社会的責任などの観点から議案ごとに内容を確認し、議決権の行使を判断する。

### 【保有の状況】

上場および非上場株式の銘柄数・BS上の政策保有株式額÷連結純資産



保有意義の希薄化が確認された株式については、縮減してきます。2020年度では、2020年9月24日の取締役会において保有の適否を検証し、検証結果に基づき保有株式の一部を売却しています。

## 社外取締役メッセージ

### 持続的な企業価値向上に向けたガバナンス強化へ一層の変革を

社外取締役  
出川 定男



私は2018年6月に当社の社外取締役に就任しました。当社に招聘されたのは、これまでの経営者、技術開発者としての経験を踏まえて、当社グループの中長期経営戦略の方向性や執行側の監督に対して、主として技術面から助言することを期待されてのものを受け止めています。そこで就任以来、「企業価値を向上させる経営としての大きな方向づけ」と「会社のリスクマネジメント意識の醸成・体制の強化」の2点を特に意識して取り組んできました。

当社のガバナンスは今、変革期にあります。社外取締役増加による取締役会構成員の変化とともに、より中長期的な経営方針についての議論が増え、執行側役員も、より全社経営的な見地からの発言が目立つようになってきました。社外取締役には、週1回開催される経営戦略会議へのオブザーバー参加の機会があり、また、年2回の各製作所訪問を行うなど、会社の実状を理解するためのサポート体制が整っており、社外取締役同士の意見交換もはっきりできています。

その結果、取締役会の議題は過不足なく上程・審議され、経営の監督機能は適切に発揮されています。ただし、モニタリング型の取締役会運営への移行を前提に、取締役会の付議基準の見直しを検討していく必要があると感じています。

#### 社会を「支える役割」から「変える役割」へ

当社グループはこれまで、車や発電、医療など生活に不可欠なモノやサービスを提供し、「社会を支える役割」を果たしてきました。しかし、人々の生活スタイルが変わってくる中で、当社グループも「社会を支える役割」から「社会を能動的に変えていく役割」に変わっていく必要があると考えています。

その意味では、当社グループは、フォトニクスや結晶などの豊富な技術アセットを持っています。例えば、5Gが当たり前の社会になれば、当社グループのフォトニクス事業の技術が活躍できる場面も増えるでしょう。また、モビリティ(自動車)についても全車EV化とともにパワー半導体がますます重要となり、そこに窒化ガリウムの研究開発が結実することを大いに期待しています。そして、当社グループには技術力を花開かせるために必要な、非常に真面目で優秀な人材が揃っています。技術と人材、その両者が「四方よし」の精神をベースに、「ものづくり」と「価値づくり」によって世界の発展に貢献することで、当社グ

ループの持続的な成長も担保できるものと確信しています。

#### 中長期を見据えた人材育成・登用、報酬制度を

私は指名諮問委員会の委員長でもあり、中長期的な会社経営の視点から、当社の将来を託すことができる人材育成の重要性を強く感じています。社長の在任期間を仮に6年程度と想定すると、社長の後継者計画は、現在の役員に加えて、部長クラスまでターゲットを広げて考える必要があると思います。そのため、人事教育部には、管理職向け研修を幹部候補育成プランと連動して考えていくように伝えています。また、指名諮問委員会のメンバーとして、経営戦略会議、各製作所訪問などの機会を活用して、将来の幹部候補と積極的にコミュニケーションをとっていききたいと思います。

指名諮問委員会としてのもう一つの課題意識は、ダイバーシティです。「人材の多様性」を、ジェンダーに加えて価値観の異なる人材まで含めて捉えると、当社の取締役会の多様性は広がっていると思いますが、時代や社会環境も極めて速いスピードで変わっていきます。人材育成に時間を要することを考慮すると、多様性確保のためには社外からの登用も積極的に検討していく必要があると思っています。

次に、報酬諮問委員会の委員長として役員報酬については、当社取締役の報酬体系は役員全員が同一ですが、少なくとも社長は業績連動の割合がもっと高くてもよいのではと考えています。また、中長期の企業価値と連動する株式報酬やサステナビリティ連動型報酬体系の導入も、今後の研究のうえ、議論していく必要があると考えています。

当社グループが長年培った技術力・先見力・イノベーション力を活かして「社会を変えていく役割」を担うことで、当社グループと社会とのサステナビリティの両立に向けて進んでいくことができると考えますし、私もぜひ、社外取締役として果敢にそのような経営判断ができるようにサポートしたいと考えています。また、適正なリスクテイクを行うには、取締役会での監督機能が適切に発揮できていることが前提になります。指名・報酬の両諮問委員会とあわせて、取締役会の実効性強化を通じて、株主・投資家をはじめとするすべてのステークホルダーの付託に応えていきたいと思っています。

# 役員一覧 (2021年6月30日現在)

指名：指名諮問委員会

報酬：報酬諮問委員会

## 取締役

氏名	宮内 直孝	松尾 敏夫	出口 淳一郎	岩本 隆志	菊地 宏樹	三戸 慎吾	出川 定男
役職	代表取締役社長	代表取締役副社長	取締役常務執行役員	取締役常務執行役員	取締役常務執行役員	取締役 執行役員	取締役
就任時期	2016年6月	2017年6月	2018年6月	2018年6月	2020年6月	2021年6月	2018年6月
株式数	23,853株	14,313株	13,072株	10,123株	7,184株	11,228株	3,194株
出席状況	100% (14/14回)	100% (14/14回)	100% (14/14回)	100% (14/14回)	100% (11/11回)	—	100% (14/14回)
略歴	1981年 4月 当社入社 2011年 4月 当社広島製作所副所長 2013年 4月 当社執行役員、広島製作所長 2015年 4月 当社常務執行役員、産業機械事業部副事業部長(機械事業ユニット長) 2016年 4月 当社特機本部管掌、機械事業部長 2016年 6月 当社取締役常務執行役員 2017年 4月 当社代表取締役社長(現任)	1984年 4月 当社入社 2013年 4月 当社広島製作所副所長 2015年 4月 当社広島製作所長 2016年 4月 当社執行役員 2017年 4月 当社常務執行役員、成形機事業部長、広島製作所管掌 2017年 6月 当社取締役常務執行役員 2020年 4月 当社代表取締役副社長(現任)、安全保障輸出管理管掌(現任)、樹脂機械事業部・成形機事業部・産業機械事業部管掌(現任)、名機製作所担当(現任) 2021年 4月 当社特機本部管掌(現任)、事業開発室管掌(現任)、広島製作所・横浜製作所担当(現任)	1981年 4月 当社入社 2013年 4月 当社室蘭製作所副所長 2015年 4月 当社執行役員、鉄鋼事業部副事業部長 2017年10月 当社人事教育部長 2018年 4月 当社CSR・リスク管理担当(現任)、安全保障輸出管理担当(現任)、安全衛生管理・環境管理担当(現任)、秘書室・総務部管掌 2018年 6月 当社取締役執行役員 2018年 7月 当社総務部担当(現任)、秘書室長(現任) 2019年 4月 当社取締役常務執行役員(現任) 2020年 4月 当社CISO、情報システム室担当、人事教育部担当(現任) 2021年 4月 当社ESG推進担当(現任)	1983年 4月 当社入社 2013年 4月 当社室蘭製作所副所長 2016年 4月 当社執行役員、室蘭製作所長 2017年10月 当社鉄鋼事業部長 2018年 6月 当社取締役執行役員 2020年 4月 当社取締役常務執行役員(現任)、日本製鋼所M&E株式会社代表取締役社長 2021年 4月 当社CISO(現任)、デジタル化推進担当(現任)、素形材・エンジニアリング事業担当(現任)、情報システム室・知的財産部担当(現任)	1985年 4月 株式会社三井銀行(現 株式会社三井住友銀行)入行 2012年 4月 株式会社三井住友銀行日本橋東法人営業部長 2015年 4月 当社入社 2015年 7月 当社総務部長 2016年 4月 当社秘書室長 2018年 4月 当社執行役員 2018年 7月 当社経営企画室長(現任) 2020年 4月 当社CFO(現任)、経理部担当(現任)、事業開発室長 2020年 6月 当社取締役執行役員 2021年 4月 当社取締役常務執行役員(現任)	1984年 4月 当社入社 2006年 7月 当社人事教育部長 2011年 7月 当社広島製作所副所長 2014年 4月 当社産業機械事業部副事業部長 2016年 4月 当社研究開発本部副本部長 2017年 4月 当社執行役員 2017年10月 当社新事業推進本部副本部長 2021年 4月 当社新事業推進部長(現任) 2021年 6月 当社取締役執行役員(現任)	1977年 4月 石川島播磨重工業株式会社(現 株式会社IH)入社 2009年 6月 当社取締役執行役員 2011年 4月 当社取締役常務執行役員 2012年 4月 当社代表取締役副社長 2015年10月 当社代表取締役副社長 兼 副社長執行役員(2016年3月退任) 2016年 4月 当社取締役(2016年6月退任) 2016年 6月 当社顧問(2020年6月退任) 西芝電機株式会社社外取締役(2020年3月退任) 2018年 6月 当社取締役(現任)

## 取締役

氏名	中西 義之
役職	取締役
就任時期	2020年6月
株式数	0株
出席状況	100% (11/11回)
略歴	1978年 4月 大日本インキ化学工業株式会社(現 DIC株式会社)入社 2010年 4月 DIC株式会社執行役員 2011年 6月 当社取締役執行役員 2012年 4月 当社代表取締役社長執行役員(2017年12月退任) 2018年 1月 当社取締役会長(2021年1月退任) 2020年 6月 当社取締役(現任) 株式会社IH社外取締役(現任) 2021年 1月 DIC株式会社取締役(2021年3月退任) 2021年 3月 当社相談役(現任) 2021年 6月 株式会社島津製作所社外取締役(現任)

氏名	三井 久夫
役職	取締役
就任時期	2020年6月
株式数	67株
出席状況	100% (11/11回)
略歴	1978年 4月 花王石鹸株式会社(現 花王株式会社)入社 2006年 6月 花王株式会社執行役員 2010年 6月 当社取締役執行役員 2012年 6月 当社取締役常務執行役員(2014年3月退任) 2015年 4月 独立行政法人製品評価技術基盤機構監事(2019年6月退任) 2020年 6月 当社取締役(現任) 株式会社リブドゥコーポレーション社外監査役(現任)

## 監査役

氏名	柴田 尚
役職	常勤監査役
就任時期	2021年6月
株式数	13,421株
出席状況	—
略歴	1984年 4月 当社入社 2011年 4月 当社室蘭製作所副所長 2013年 4月 当社執行役員、室蘭製作所長 2015年 4月 当社常務執行役員 2016年 4月 当社風力室管掌、鉄鋼事業部長 2016年 6月 当社取締役常務執行役員 2017年10月 当社新事業推進部長 2018年 4月 当社技術品質担当 2021年 4月 当社取締役 2021年 6月 当社常勤監査役(現任)

氏名	西山 透
役職	常勤監査役
就任時期	2019年6月
株式数	7,045株
出席状況	100% (13/13回)
略歴	1982年 4月 当社入社 2011年 9月 当社経営企画室副室長 2015年 4月 当社室蘭製作所副所長 2017年 4月 当社執行役員 2017年10月 当社技術戦略室副室長 2018年 4月 当社監査室長 2019年 6月 当社常勤監査役(現任)

氏名	谷澤 文彦
役職	監査役
就任時期	2019年6月
株式数	0株
出席状況	100% (13/13回)
略歴	1976年 4月 株式会社三井銀行(現 株式会社三井住友銀行)入行 2003年 6月 同行執行役員 2006年10月 同行常務執行役員(2009年3月退任) 2009年 4月 株式会社三井住友フィナンシャルグループ専務執行役員 2009年 6月 当社専務取締役(2010年6月退任) 2010年 6月 SMBCフレンド証券株式会社(現 SMBC日興証券株式会社)代表取締役 兼 副社長執行役員(2012年3月退任) 2012年12月 ホウライ株式会社代表取締役社長 兼 社長執行役員(2019年12月退任) 2015年 6月 相鉄ホールディングス株式会社社外監査役(2019年6月退任) 2019年 6月 当社監査役(現任)

氏名	三澤 浩司
役職	監査役
就任時期	2020年6月
株式数	401株
出席状況	100% (10/10回)
略歴	1981年 4月 三井信託銀行株式会社(現 三井住友信託銀行株式会社)入社 2008年 7月 中央三井アセット信託銀行株式会社(現 三井住友信託銀行株式会社)執行役員 2011年 2月 当社常務執行役員 2012年 4月 三井住友信託銀行株式会社常務執行役員 2012年 7月 当社顧問(2012年9月退任) 2012年10月 三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社取締役副社長(2016年3月退任) 2016年 4月 三井住友信託銀行株式会社監査役(2017年3月退任) 2017年 4月 当社顧問(2017年6月退任) 2017年 6月 三井住友トラスト・ホールディングス株式会社取締役会副議長 兼 取締役監査委員(2019年6月退任) 2019年 6月 三井住友トラスト・ビジネスサービス株式会社監査役(2021年3月退任) 2020年 6月 当社監査役(現任) 2021年 4月 三井住友トラスト・ビジネスサービス株式会社顧問(現任)

## 執行役員

常務執行役員

香川 豊彦

常務執行役員

井上 茂樹

執行役員

佐藤 善隆

執行役員

馬本 誠司

執行役員

布下 昌司

執行役員

新本 武司

※出席状況は2020年度の実績であり、取締役は取締役会、監査役は監査役会の各出席回数と出席状況を記載しています。

# リスクマネジメント

## 基本的な考え方

当社グループは、当社およびグループ会社が各種リスクを適切かつ効果的に管理することによって、当社グループにおけるリスクを最小化し、グループの継続的発展を図り、かつ社会的責任を十全に果たすことが重要な経営課題であると認識しています。

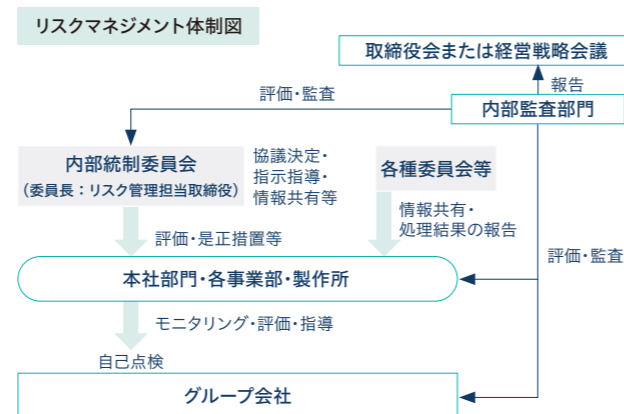
## 体制

当社グループでは、リスク管理担当取締役が当社およびグループ会社のリスク管理を統括し、内部統制活動と一体で管理運営をしています。内部統制委員会は、潜在的または顕在化した重要課題について、リスクの識別・評価を含む情報共有を図り、必要に応じてそれらへの対応、具体的取り組みについて協議を行い、適宜、関係部門に対して指示または指導を行います。また、安全衛生・環境マネジメント・安全保障輸出管理などの機能別リスクについては、当該担当部門がそれぞれ全社横断的な観点から各種委員会を組成または規程などを整備し、適切な運用を図っています。

リスク管理の状況については、内部監査部門がモニタリングを行い、取締役会または経営戦略会議に報告しています。

なお、当社グループが重大な損失を被るような重大な事故・災害、各種リスクが発生した場合は、速やかにリスク管理担当取締

役を本部長とする危機管理対策本部を設置し対応します。2020年度は、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、危機管理対策本部を立ち上げ、従業員の健康状態の把握、在宅勤務体制の整備、感染者への対応などを実施しました。



# コンプライアンス

当社グループは、「日本製鋼所グループ 企業行動基準」を定め、倫理、法令、国際ルールおよびその精神を遵守するとともに、コンプライアンスは社会との信頼関係を築く重要な要素であるとの認識を持ち、事業活動を遂行しています。

また、取締役会で「内部統制の基本方針」を決議し、内部統制システムの整備に取り組むとともに、その適切な運用が重要であると認識し、「内部統制委員会」において、内部統制に関する事項とその進捗状況を報告しています。

なお、会社業務の全般を対象に、法令および社内規程などへの適合性について、監査室が定期的または随時監査を行い、その結果について取締役社長ほか、適宜、取締役会、経営戦略会議または部門業績報告会議ならびに監査役を含む関係者に報告しています。2020年度において、関係法令等<sup>※</sup>に係る罰金や課徴金を伴う法令違反はありません。

<sup>※</sup>関係法令等：環境関連法令、労働安全衛生法、金融商品取引法、安全保障輸出管理関連法令、競争法関連法令、贈収賄関連法令、公益通報者保護法

## 内部通報制度

当社グループは、コンプライアンス経営の強化および推進を目的とした内部通報規程を策定し、当社およびグループ会社の従業員等による組織的または個人的な法令等違反行為に関する従業員等からの通報および相談に対する適正な処理の仕組みを定めています。これにより、法令等違反行為を速やかに認識し、その是正を図ることで、法令等違反行為による当社グループの危機または損害などを極小化しています。

また、この規程に従い、社内外に通報窓口を設け、マニュアル冊子の社内掲示板への掲示やポケット版の配付により、常時、従業員等がこれを確認できるようにしています。

なお、匿名による通報および相談を可能にし、通報および相

談者に対しては、いかなる不利益な取り扱いも行わないこととしています。不利益な取り扱いが行われた場合には、懲戒を含めた適切な処分を課すものとしています。

通報された事案については、リスク管理担当取締役を委員長とする内部通報等処理委員会にて調査し、問題を確認した場合、適切な対応と是正を図っています。なお、取締役会は、原則年2回の委員会からの報告に基づき、内部通報制度が適切に運用されていることを確認しています。

通報件数は、2019年度8件、2020年度14件です。通報の多くはハラスメント事案であり、委員会による調査のうえ、適切に処置しています。

# 情報セキュリティ

## 基本的な考え方

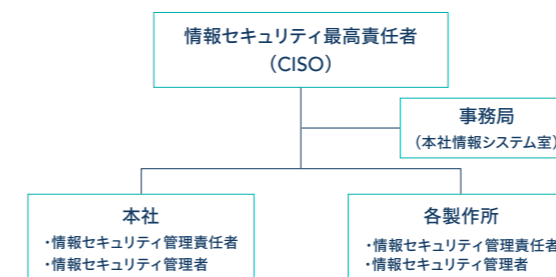
情報処理技術の発展やネットワークの普及により、事務処理の効率化、生産技術の改善、意思決定の迅速化などにおいて、情報および情報システムの重要性が高まる一方でサイバー攻撃による情報の漏えい、改ざん、破壊などの脅威が拡大し、情報の保有に伴うリスクが増大しています。このような環境において、お客様の満足と信頼を獲得し続け、当社の役割を十分に果たしていくためには、情報に関わるリスクを的確に把握し、お客様からお預かりした情報をはじめ、業務遂行に必要な情報を保護することが重要な経営課題であると認識しています。

## 体制

当社では、取締役会の決議により任命された情報セキュリティ最高責任者（CISO）が情報セキュリティ対策を統括しています。本社および各製作所には、情報セキュリティ管理責任者、情報セキュリティ管理者を置いて、情報セキュリティの適正な運用を管理・推進しています。

また、CISOを委員長とする情報セキュリティ委員会を適宜、開催し（2020年度は3回開催）、情報セキュリティに対する事件・事故の発生状況や、社内外からの脅威、事業環境、従業員等の意見や要望などを踏まえ、情報セキュリティ対策の妥当性を検討しています。

情報セキュリティ委員会体制図



## 教育

当社は、当社役員および従業員を対象として、セキュリティ意識向上を目的に情報セキュリティ教育（eラーニング）を実施しています。

### 情報セキュリティ教育（eラーニング）の受講率

	2018年度	2019年度	2020年度
受講率	97.0%	100.0%	99.3%

## 第三者機関による評価結果

### 2020年度の診断評価

診断 <sup>※</sup>	評価結果
情報セキュリティリスク診断	総合評価B (10段階評価でAが最もリスクレベルが低く、Jが最も高い)
情報漏えい通信診断	総合評価A (情報漏えいに該当する通信なし)

<sup>※</sup> 情報セキュリティマネジメントシステム（ISO/IEC27001）認証取得のセキュリティベンダーなどが情報セキュリティ対策ベンチマークに基づき当社ネットワークへの侵入検査や脆弱性診断を実施。