



CSR REPORT 2022

三菱製鋼株式会社 CSRレポート2022



社会課題の解決と 持続可能な社会への貢献

三菱製鋼グループは、「経営理念」と「三菱製鋼グループ企業行動指針」「三菱製鋼グループ行動規範」に基づき「サステナビリティに関する基本方針」を策定し、これに即してCSR活動を推進しています。「事業活動」「コンプライアンス」「情報開示」「社員の尊重」「環境保全」「国際化」の6つの柱からなる「三菱製鋼グループ企業行動指針」で、11項目を明文化するとともに、さらにそれを細分化した「三菱製鋼グループ行動規範」を定めることで、事業を通じた企業価値の向上と、持続可能な健全な社会の実現に向けて取り組むべき姿勢を従業員と共有しています。

経営理念

お客さま第一

三菱製鋼グループはお客さまに、常により高い品質と機能をより安く、心のこもったサービスでおとどけします。

新技術の開発

三菱製鋼グループはより高い技術を追求し、グローバルに競争力のあるものづくりに注力します。

人を活かす経営

三菱製鋼グループは多様な人材が活躍できる職場環境をつくり、働きやすく活力に満ちた明るい企業集団をめざします。

未来への挑戦

三菱製鋼グループはあふれる情熱と創造力をもって、世の中の変化に果敢に挑戦します。

社会への貢献

三菱製鋼グループはコンプライアンス経営を基本とし、環境に配慮した事業活動を通じ、広く社会の発展に貢献します。

三菱製鋼グループ企業行動指針

三菱製鋼グループは、経営環境の変化に対応できる企業体質を確立し、持続的かつグローバルに発展するとともに、社会から信頼される企業を目指すため、「三菱製鋼グループ企業行動指針」を定める。グループ各社の全ての役員・従業員は本指針を共有し、実行することを自らの責務とする。

事業活動

1. 常により高い品質と機能を持ち、顧客ニーズを満足させる製品・サービスを提供し、社会の発展に寄与する。
2. 保有する多様な技術を結集し、ユニークでより高い技術の開発に注力するとともに、収益性の確保に努めながら効率的な経営を目指し企業価値向上に努める。
3. 挑戦を是とし失敗を恐れない社風を育み、自ら変わり続ける意志を持つ。
4. さまざまなステークホルダーとのコミュニケーションを意識した経営を基本とし、社会の発展に貢献する。

コンプライアンス

5. 法令や社会規範を遵守し、公正で透明・自由な競争並びに適正な取引を行う。
6. 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは決して関係しない。

情報開示

7. 企業情報を適時適切に開示し、透明性を確保するとともに、個人情報・顧客情報など、各種情報の保護・管理を徹底する。

社員の尊重

8. 社員の人権・人格・個性と多様性を尊重し、差別を行わない。
9. 安全で働きやすい職場環境を確保するとともに、人材育成を通じて企業活力の維持・向上を図る。

環境保全

10. 地球環境の保全は人類最重要課題の一つと認識し、事業活動のあらゆる面で環境の保全に積極的に取り組む。

国際化

11. グローバルな事業活動においては、国際ルールや現地の法律の遵守はもとより、現地の文化や慣習を尊重しながら経営を行う。



「三菱製鋼グループ行動規範」は、当社ウェブサイトに掲載しています。

<https://www.mitsubishisteel.co.jp/company/philosophy/>



サステナビリティに関する基本方針

三菱製鋼グループは、いかなる経営環境の変化にも対応できる企業体質を確立することを重要課題と認識し、競争力ある事業の育成を通じて、持続的かつグローバルに発展することを経営の基本方針としております。この方針の下、「経営理念」と「三菱製鋼グループ企業行動指針」「三菱製鋼グループ行動規範」に基づき、自らの社会的使命を果たすことでより信頼される企業を目指し、お客様・お取引先様・株主・従業員・地域社会など各ステークホルダーとの対話を通じて、持続可能な社会の実現に貢献します。

Environment (環境)

三菱製鋼グループは地球環境の保全が人類共通の最重要課題の一つであると認識し、事業活動のあらゆる面で環境の保全に積極的に取り組みます。

E 地球環境のために ▶P19

Social (社会)

三菱製鋼グループは人権、人格、個性と多様性を尊重し、安全で働きやすい職場環境を確保するとともに、人材の育成を通じて企業活力の維持・向上を図ります。

S 社会とともに ▶P28

Governance (ガバナンス)

三菱製鋼グループはグローバルな事業活動において法令や社会規範を遵守し、公正で透明、自由な競争並びに適正な取引を行うとともに、企業価値の最大化を図るため常に最良のコーポレートガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組みます。

G 持続的発展の基盤 ▶P39



活動詳細は、当社ウェブサイト「CSR情報」をご覧ください。
<https://www.mitsubishisteel.co.jp/csr/>



編集方針

作成目的

当社のさまざまな活動に対して、ステークホルダーの皆様により深くご理解いただくためにCSRレポートを作成しています。

対象期間

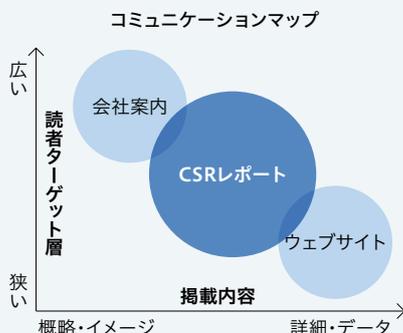
2021年度（2021年4月1日～2022年3月31日）を対象期間としましたが、一部対象期間外の内容も含まれます。

対象範囲

三菱製鋼株式会社を対象範囲としましたが、一部グループ会社も含まれます。

重要性と網羅性について

三菱製鋼グループ及び社会において重要度が高い課題については本「CSRレポート2022」でご報告しています。また、詳細な情報については、ウェブサイトに掲載していますので併せてご活用ください。



※当社では、今年度のCSRレポート制作にあたり、ステークホルダーの方々からの要請が高まっていることを受け、ESG情報の開示拡充を進めました。また来年度には、次期中期経営計画の策定に合わせて、統合報告書への切り替えも予定しております。今後も当社では、ESGの取り組み強化とさらなる情報開示の拡充に努めてまいります。

目次

三菱製鋼とは

Introduction	01
History	03
At a Glance	05
事業概要	07

三菱製鋼が目指すもの

トップメッセージ	11
----------	----

CSR活動報告

サステナビリティ推進体制/ SDGsへの取り組み	17
E 地球環境のために	19
S 社会とともに	28
G 持続的発展の基盤	39

データセクション

ネットワーク	47
会社概要	48
株式状況	48

素材から製品まで一貫したモノづくりで お客様に付加価値を提供する

1919

三菱造船(株)長崎製鋼所として鑄鍛鋼品の製造を開始。

1937

三菱重工業(株)長崎製鋼所として長崎造船所から独立。

1949

長崎製鋼所の事業を承継。

1953

商号を三菱製鋼(株)と改称。

旧三菱製鋼株式会社

旧長崎製鋼株式会社

1942

両社合併し、
三菱製鋼(株)
となる。

1949 企業再建整備法による
決定整備計画に基づき、第二
会社として長崎製鋼(株)と東京
鋼材(株)の2社を設立。

事業基盤の確立

1964

両社合併し、
三菱製鋼(株)
となる。

旧三菱鋼材株式会社

旧東京鋼材株式会社

1904

東京スプリング製作所創業。

1917

東京スプリング製作所と
東京鋼材製作所を合併し、
東京鋼材(株)を設立。

1949

大島製作所・深川製鋼所及び広田製鋼所
の事業を承継。

1952

商号を三菱鋼材(株)と改称。

1904(明治37年) 無ければつくる

紡績機械用の小さなばねの製作から三菱製鋼の118年の歴史は始まりました。当時の日本は、ばねの材料となる特殊鋼を輸入に依存していたため、第一次世界大戦時下で入手が次第に困難となりました。

そうした中、私たちの先人は「無いならば自分たちで特殊鋼をつくろう」と、特殊鋼の生産をスタート。「素材から製品まで」つくり上げる精神、失敗を恐れず何事にもチャレンジする精神は、三菱製鋼の事業の原動力です。



昭和初期のばね製造作業



(旧)東京製作所

1965
大島製作所及び深川製鋼所を統合し、東京製作所を設置。



千葉製作所

1993
千葉製作所を新設し、東京製作所からばね事業部門を移設。

当社グループの歴史は、1904年（明治37年）に日本最古のばねメーカーとして誕生した東京スプリング製作所から始まりました。

以来100年を超える歴史の中で「特殊鋼をつくり加工する」会社として歩んできました。

私たちは次の100年を目指して、世の中の変化に対応し「素材から製品まで一貫したモノづくりでお客様に付加価値を提供する」会社へと成長することで社会の発展に貢献してまいります。

製造基盤の整備と技術の発展

持続的に成長する会社へ



三菱製鋼室蘭特殊鋼(株)

1994
東京製作所の特殊鋼材事業部門を室蘭市に移転し、三菱製鋼室蘭特殊鋼(株)に製造を移管。



技術開発センター

2016
■ 千葉製作所構内に技術開発センターを設置。

■ PT. MSM INDO NESIAのジャカルタ支店を設置。

■ メキシコにMSSC MFG MEXI CANA, S.A. DE C.V. を設立。



広田製作所

2005
菱鋼鑄造(株)を吸収合併し、広田製作所を設置。



MSSC MFG MEXICANA, S.A. DE C.V.

2018
■ PT. JATIM TAMAN STEEL MFG. の株式を追加取得し、連結子会社化。

■ ドイツのばねメーカー Gebrüder Ahle GmbH & Co. KGを買収し、100%子会社化。(2018年9月 社名をMSSC Ahle GmbHに変更)



寧波菱鋼彈簧有限公司

2006
■ 中国に寧波菱鋼彈簧有限公司を設立。
■ PT. MSM INDO NESIAをインドネシアに設立。



PT. JATIM TAMAN STEEL MFG.



MSM SPRING INDIA PVT. LTD.

2014
インドにMSM SPRING INDIA PVT. LTD.を設立。

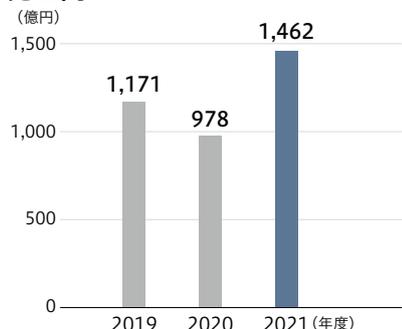


MSSC Ahle GmbH

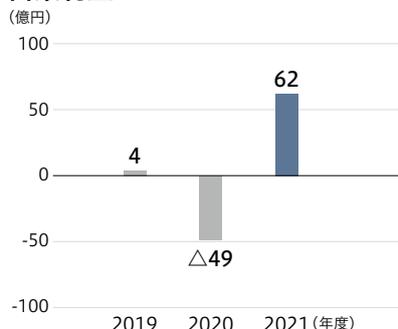
財務情報

財務ハイライト(連結)

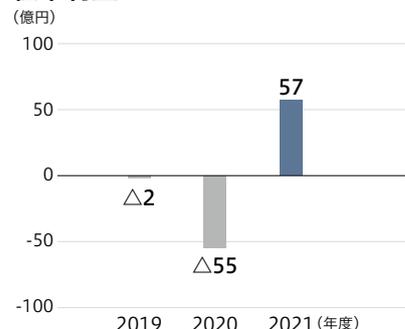
売上高



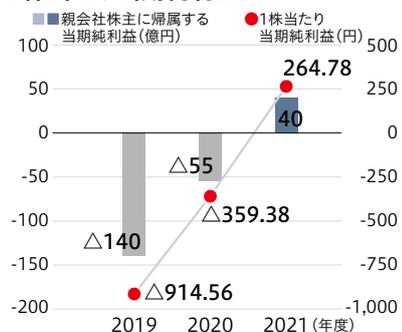
営業利益



経常利益



親会社株主に帰属する当期純利益 / 1株当たり当期純利益



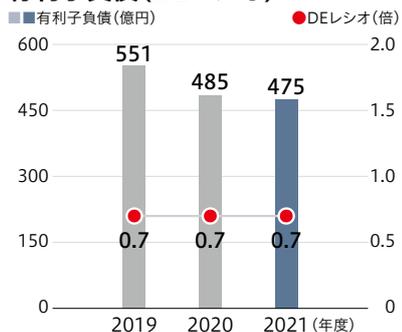
純資産 / ROE



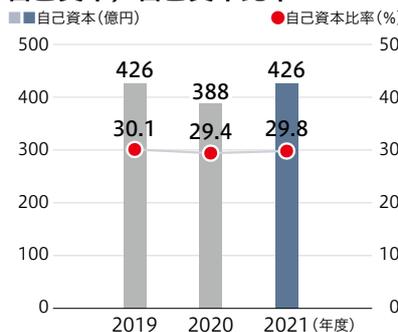
総資産 / ROA



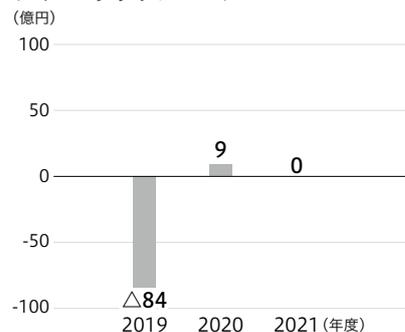
有利子負債 (DEレシオ)



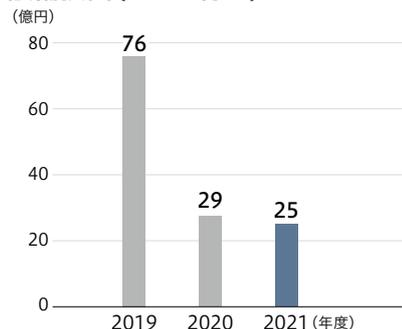
自己資本 / 自己資本比率



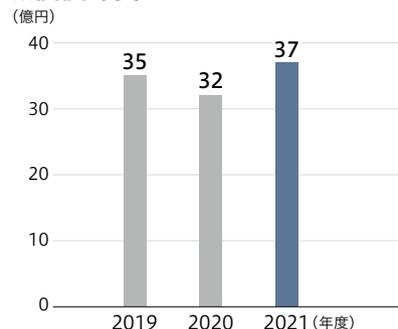
フリーキャッシュ・フロー



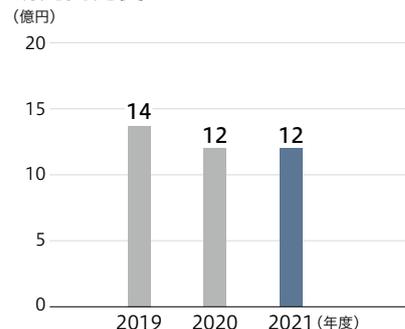
設備投資 (リース除く)



減価償却費



研究開発費

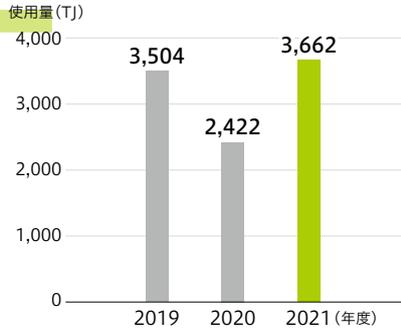


非財務情報

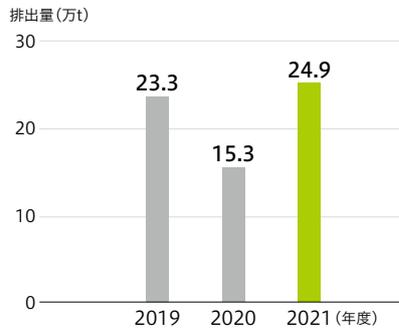
環境

Environment

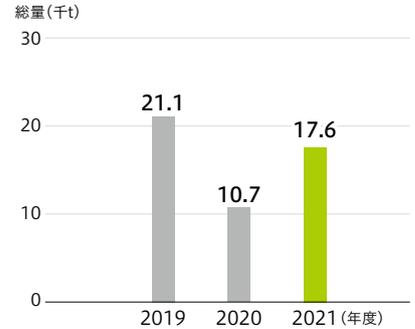
エネルギー使用量



CO₂排出量



産業廃棄物総量

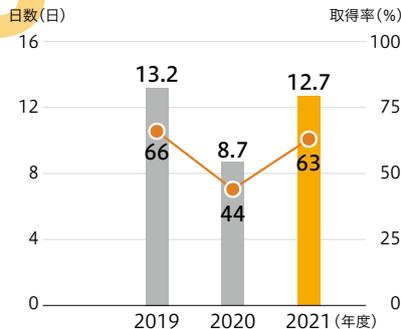


※三菱製鋼(株)、三菱製鋼室蘭特殊鋼(株)、三菱長崎機工(株)、菱鋼運輸(株)の国内グループ会社合計データ
 ※2021年度は、コロナ影響等により生産量が大幅減となった前年からの回復に伴い、各数値が前年比で増加しています
 (鋼材部門のCO₂排出量(原単位基準)については、21ページをご覧ください。)

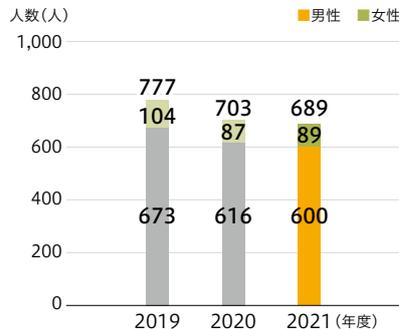
社会

Social

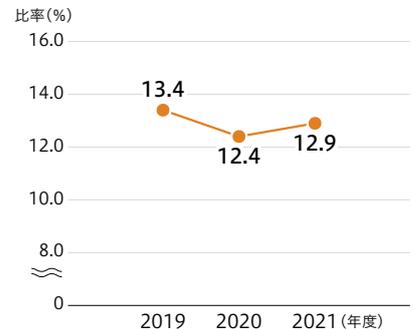
年次有給休暇取得状況



従業員数



女性従業員比率



※三菱製鋼(株)単体数値

ガバナンス

Governance

取締役会における
社外取締役比率

33%
(2/6名)

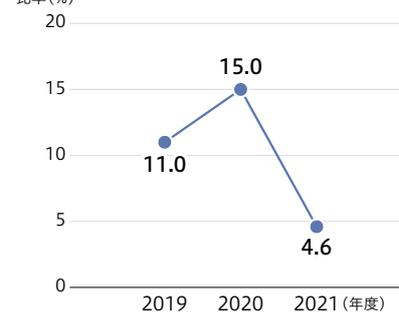
取締役会における
女性役員比率
※監査役含む

20%
(2/10名)

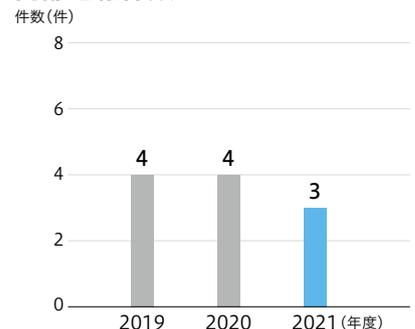
社外役員
取締役会出席率
※監査役含む

98%
(2021年度)

純資産に対する政策保有株式保有額比率



内部通報件数



特殊鋼鋼材事業

高炉溶銑を主原料とした特殊鋼を生産し、建設機械等過酷な用途で高い強度特性と耐久性を実現しています。

生産拠点	国内)北海道 室蘭市 海外)インドネシア
主な最終用途	建設機械、自動車、産業機械、工作機械 他
主な製品	特殊鋼鋼材(炭素鋼、低合金鋼、ばね鋼、非調質鋼、軸受鋼、快削鋼、工具鋼、窒化鋼)



主な製品

建設機械に使われる特殊鋼

建設機械は自動車以上に過酷な使われ方をします。その部分に使用される特殊鋼には、高い強度特性と耐久性が要求されます。



スプロケット

旋回輪

アイドラー

自動車に使われる特殊鋼

地球環境に優しい車づくりに向けて軽量化、低燃費化が図られています。当社の特殊鋼は、エンジン、パワートレイン、足回り等の重要保安部品に使用され、高い信頼性を得ています。



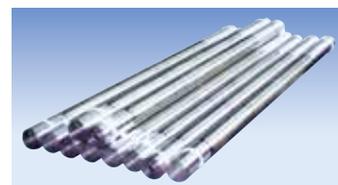
クランクシャフト・
コンロッド・カムシャフト

ピニオン・ギヤ

ナックル

産業機械に使われる特殊鋼

工作機械や加工機械の部品として利用される特殊鋼は、高強度、高精度などさまざまな特性が要求されます。当社では多様なニーズに応じた特殊用途鋼を製造しています。



<射出成形機用>タイバー



<工作機械用>ボールネジ/リニアガイド

脱炭素やEV化対応を含めたより付加価値の高い製品の提供へ

足元の事業環境として、最大の需要家である建設機械業界の需要は堅調に推移しているものの、景気減速の懸念も一部に出始めており、需要動向を引き続き注視しています。一方コスト面では、資源・原燃料価格の高騰、インフレの高進、円安による輸入原材料価格の上昇等の影響を受けています。これに対し、売価への転嫁を進めておりますが、今後はカーボンニュートラルに向けた設備投資等も想定されることから、マージン改善が課題であり、粘り強くお客様との対話を行いながら売価転嫁を進めている状況です。

量産段階で苦戦していた海外事業のインドネシアJATIM社は、生産効率の大幅改善や拡販の効果により、2021年度より営業黒字化を達成しました。再建が完了したことで、今後はさらなる生産能力の向上や国内(室蘭)との2本柱化に向け、対応してまいります。

中長期的な需要構造変化への対応としては、需要増が見込まれる再生可能エネルギー分野で、洋上風力発電用軸受鋼の高品位化への対応を進めております。また、ガソリン車と比べより高い耐久性が求められるEV向け素材への参入も計画しております。他にも、自社工場の生産におけるCO₂削減に加え、お客様の工場のCO₂を削減することに資する鋼材や、将来的にはインドネシアJATIMにおいて再生可能エネルギー電力等を活用したカーボンニュートラル鋼の製造も視野に入れ、各種検討を進めております。引き続き徹底した合理化と軸受用鋼の高品位化、お客様の工場のCO₂削減につながる製品の提供などを柱に、EV化対応を含めたより付加価値の高い製品の提供に努めてまいります。

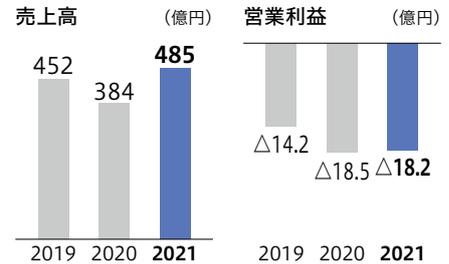


執行役員
鋼材事業部長
得地 一匡

ばね事業

国内唯一の素材から製品までの一貫生産を特長とし、
精密ばねから超大型ばねまで豊富な品揃えを展開しています。

生産拠点	国内)千葉県 市原市 海外)カナダ、米国、中国、インド、フィリピン、メキシコ、ドイツ
主な最終用途	自動車、建設機械、情報通信機器 他
主な製品	巻ばね、スタビライザ、板ばね、トーションバー、コイルドウェーブスプリング、 精密ばね、各種ヒンジ製品、精密プレス品、樹脂成形品、プレス組立品、 自動車・建設機械用補修部品・用品



主な製品

自動車懸架用ばね

乗り心地の向上、軽量化・取付けスペースの減少などを目指した各種ばねを製造しています。



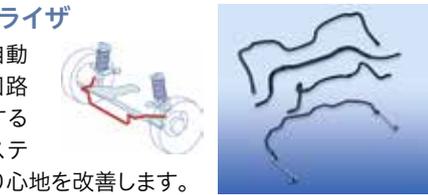
板ばね

トラックやトレーラのサスペンションに多く使用されている板ばねは、最新の製造技術と徹底した品質管理のもとに製造されています。特に当社が製造するロングテーパーリーフは、軽量化や耐久性の向上に大きな効果をあげています。



自動車用スタビライザ

スタビライザは、自動車の旋回時や凸凹路の走行時に発生する横揺れを防ぎ、ステアリング特性や乗り心地を改善します。



建設機械用巻ばね

建設機械・産業機械用に、標準仕様から超太径仕様まで、世界的にも唯一対応できる製造ラインを有します。ブルドーザ、パワーショベルの履帯に加わる衝撃を吸収するために用いられます。建設機械の過酷な使用に耐える品質と、大型化に対応する設備と技術は、当社の特色の一つです。



人の身長ほどの長さがある建設機械用巻ばね

精密部品

長年社内で培ってきた技術を集結して、精密ばねの単品から組立品まで、広範囲な商品を手掛けています。お客様のニーズにお応えして、開発段階での設計や解析など、技術的な支援も積極的に行っています。また、海外拠点を充実させ、現地調達にも対応できる体制です。



各種ヒンジ

成長につながる「人材の育成と風土づくり」を推進

コロナ禍を発端とした海外でのロックダウンや半導体等の部品不足などによる自動車生産数量の変動はまだ収まっていない状況の中、北米子会社の損益悪化が、直近の最重要課題となっております。特に北米で発生した生産混乱について、生産の早期正常化を最重視して対応しております。また、直近の原材料やエネルギー価格の高騰に対して、営業部門を中心に適正な売価への反映を各顧客にお願いしているところであります。

こういった先が読めない、変動の大きな状況の中でも「風が吹いても揺らがない」体質を目指し、「自律的に継続して改善し続ける人材の育成と風土づくり」を改めて進め始めております。まずは2022年度にマザー工場である千葉製作所での活動を始め、来年度よりそれらの活動を海外拠点へも展開することを計画しております。工場改善など直接部門だけでなく、技術部門も含めた間接部門に対しても仕事の進め方や業務のムダの改善など進めております。こういった活動の中で、カーボンニュートラルなど社会的課題にも自ら前向きに取り組み、その改善活動の中でDXなども自然に活用していく事業体にしていきたいと考えております。

カーボンニュートラルへの取り組みとしては、再生可能エネルギーへの切り替えやエネルギー効率の改善等による自社工場のCO₂排出量削減に加え、燃費改善に寄与する自動車用ばねのさらなる軽量化や、EV化の進展に向けた対応等、当社製品を通じた環境負荷低減への取り組みも進めております。2022年度は2020中期計画の最終年度である中、非常に厳しい状況は続いておりますが、“人”の成長が“事業”“会社”の成長につながる、“人”を中心とした活動を継続してまいります。



執行役員
ばね事業部長
安達 康弘

素形材事業

付加価値を素材から創出する事業分野として、鑄造を中心とした加工技術で幅広い分野に使用される素形材製品を製造しています。

生産拠点	国内)福島県 会津若松市 海外)タイ
主な最終用途	自動車、建設機械、産業機械 他
主な製品	特殊合金粉末、同微粉末、精密鑄造品、精密機械加工品、鑄鋼品、一般鍛鋼品、特殊合金素材及び同加工品



主な製品

特殊合金粉末

当社の粉末事業は、技術の粋を結集した水アトマイズ法により、用途に合わせて数μm~850μmまでの粉末を製造しています。MIREX粉末については、国内唯一の量産化真空焼鈍技術を活かし、多岐にわたるお客様ごとの要求に合った粉末の製造を行っています。



精密機械加工品

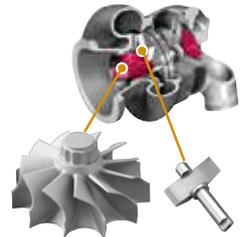
特殊鋼メーカーとして永年にわたり培ってきた材料知識をベースにCNC自動旋盤、3Dシミュレーションソフトを高い次元で融合させ、生産性・コストメリットの高い精密機械加工品を製造しております。パソコン用部品 φ1~φ12程度の複雑形状、難削材等の製造に優位性を有しております。携帯電話などの通信機器、カメラ等の精密機器、自動車及び二輪車等、幅広い分野で採用されております。



パソコン用部品

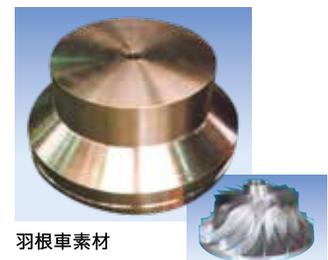
精密鑄造品(ロストワックス)

ロストワックス品では1g~20kg程度までの小物製品について、複雑・薄肉形状が製造可能です。コストダウンの提案として鑄造技術を活かし、部品の軽量化・一体化をお薦めしております。併せて、3Dプリンターにより試作品をいち早くお客様に提供させていただきます。また、非接触三次元測定機により複雑形状製品の迅速な測定が可能になります。さらに真空溶解を必要とする特殊な材料についても対応が可能です。



特殊材料・加工品

エネルギー、航空・宇宙、通信、交通システム、環境、産業機械などの市場に、高級特殊鋼鍛造品、特殊材料及び加工品を、タービン部品、ボイラ部品、環境機器部品などとして幅広く提供しています。



羽根車素材

完成品

金属粉末事業の拡大と脱炭素・環境に配慮した製品づくりに注力

足元の事業環境は、コロナ影響からほぼ回復したものの、半導体等の部品不足の影響が長引いており、先行き不透明な状況が続いています。また、原材料や副資材、購入品等の価格高騰により製造コストが上昇しており、売価への転嫁が大きな課題となっております。

そうした中、中期経営計画の進捗状況としては、千葉製作所内のAMC (Advanced Materials Center) に設置したVIM、ガスアトマイズ炉、精密鑄造試作ラインがコロナ影響により稼働が遅れたこともあり、いまだその効果を十分に発揮できていません。ただしここにて、金属粉末のサンプル出荷が始まり、その客先評価も出てきているため、早期に量産につなげて、本年度が最終年度となる中期経営計画を是非とも達成させたいと考えています。

自動車のEV化による内燃機減少により、主要製品である精密鑄造のターボ部品(タービンホイール、ペーン等)の需要はこの先、徐々に減少してくるとみえています。一方で電気制御部品に使用されるインダクター用の軟磁性粉末は、自動車のEV化をはじめ、自動支援運転技術の普及、IoT化及び5G化等によりその市場規模は拡大し、また3Dプリンター用粉末も、今後の将来性が見込めるため、金属粉末事業の拡大を最優先課題として、注力していきたいと考えています。

また、AMCに新設した各設備を活かして新技術、新材料を開発し、脱炭素や環境に配慮した製品づくりも確立したいと考えています。

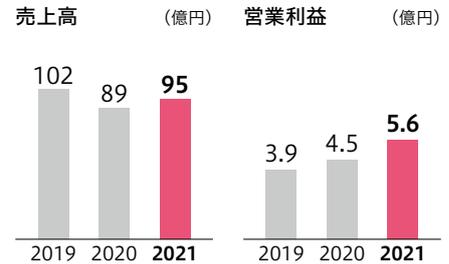


執行役員
素形材事業部長
深澤 秀一

機器装置事業

基幹産業を支える機械・プラント技術をベースに幅広い製品へ展開しています。

生産拠点	長崎県 長崎市(三菱長崎機工(株))
主な最終用途	産業機械 他
主な製品	鍛圧機械、産業機械、鉄構品、環境リサイクル機器



主な製品

再生可能エネルギー関連

再生可能エネルギーとして注目されている洋上風力発電。当社は高い建屋を持つ工場を最大限に活用し、風車建設工事に使用される機器や、自己昇降式作業台船(SEP船)の関連機器を製造しています。



鉄構関連機器

各種生産設備に付帯する関連機器としてさまざまな圧力機器や製鉄機器を製造しています。



製鉄機器



硬土盤グラブバケット



圧力機器

環境関連機器

リサイクル施設やごみ処理プラントなどで活躍する磁力選別機や、鍛造プレスなどから発生する振動を抑える防振装置など環境関連機器の製造を行っています。



磁力選別機

防振装置

産業設備機器

鍛造プレスやリングローリングミル、それに付随するマニピレータ等、鉄鋼業界など各種産業界の生産設備として活躍する機器の設計・製造を行っています。また、過積載を防止する計量機器や省人化を実現する搬送装置の製造も行っています。



自由鍛造プレス

リングローリングミル

確かな技術力で社会のニーズに対応した製品を提供

かつて、火力を中心にしたエネルギー関連機器の製造に携わってきましたが、脱炭素に向けた社会的要請の中で、いち早く、洋上風力関連機器へ事業転換を進めてまいりました。並行して、製造対象製品の変化の中で大幅なCO₂排出削減も実現してきました。直近では、コロナ禍に加え、国際情勢の劇的な変化が起こり、エネルギー、安全保障等それぞれの分野で基本政策の調整が起ころうとしています。また、グローバルネットワークが崩れ、調達環境の悪化が際立ってきています。ほとんどの領域で価格高騰と長納期化が起きており、特に厚板鋼板、電子部品等の入手性を注視しているところです。早め早めの対応で環境変化を好機に変えてまいります。

今後も三菱長崎機工(株)では、確かな技術力で、社会のニーズに対応した産業設備機器と鉄構関連機器を供給してまいります。特に、カーボンニュートラルに向けての推進事業としては、再生可能エネルギー関連の洋上風力関連機器の事業を引き続き推進しつつ、エネルギー需給の見通し(エネルギーミックス)の変動にも柔軟に対応できる多様性を活かしながら貢献してまいります。また、環境関連機器については、資源リサイクルに貢献する磁力選別機、振動問題を解決する防振装置等で環境負荷低減にも取り組んでまいります。

急激な事業環境の変化が継続する中で、多様性を持った既存事業の進化と新規分野への挑戦を織り込んだ事業計画をローリングしながら、コンプライアンス経営を基本とし、事業性とESGをはじめとする社会的課題解決を両立させた事業活動を通じてお客様、社会、地域から信頼され必要とされる企業となり、持続的な成長を実現してまいります。



三菱長崎機工(株)
取締役社長
中村 壽弥



「持続的成長の実現」と
「企業価値の向上」に向け
サステナビリティ経営を
推進していきます。

代表取締役社長執行役員

山口 淳

営業での経験を活かし、これまで以上にお客様の声に耳を傾けて、
事業成長につなげていきます。

2022年6月24日付で、代表取締役社長執行役員に就任しました山口淳です。100年以上の歴史を持つ当社グループのさらなる発展と持続的成長に向けて、全ての社員・役員とともに邁進し、ステークホルダーの皆様のご期待に応えてまいります。

私は、今から33年前の1989年に入社し、素形材事業部で、自動車向け製品を中心に20年間にわたり営業職に従事してきました。その後は、ばね事業部の営業部長を5年間務め、2016年に事業企画部に移り、2019年から取締役として経営に参画し、現在に至ります。入社後25年の間に素形材とばねの両方で営業経験を積んだわけですが、事業部間の異動は当時珍しいとされ、私としては素形材部門での事業撤退や、ばね部門における赤字からの脱却など、多くの変化や転換に立ち会う中で、自分自身の視野を広げることができたと思っています。

佐藤基行前社長（現取締役会長）とその前任の大野信道元社長は、二人とも技術畑出身でしたので、私は13年ぶりの文系・営業畑出身の社長となります。そうした出自に期待されるのは、営業経験を活かしてこれまで以上にお客様の声に耳を傾け、それを経営に取り入れて事業成長につなげていくことではないかと考えます。当社グループは、中期経営計画のスローガンに掲げるとおり「素材から製品まで一貫したモノづくりでお客様に付加価値を提供する」会社を目指しています。社会・市場環境が著しく変化し続ける中で、その提供価値をより高めていくためには、お客様とともに発展し、繁栄を分かち合う姿勢が求められます。お客様の声に耳を傾けることは、これからの当社グループにとって、ますます重要になっていくでしょう。

三菱製鋼という会社は、ばねの材料となる特殊鋼を自ら生産する事業を立ち上げて以来、失敗を恐れず何事に

もチャレンジする精神を今日まで受け継いできました。私たちには、チームワークを大切にせる企業風土があり、素材メーカーとして産業界を支える役割を全社一丸となって果たすことで、多くのお客様から長年にわたり高く評価され、信頼を獲得してきました。

しかし優れたチームワークを発揮する反面、社員一人ひとりが持つ「個」の力を伸ばし、会社の強みとして活かしていく取り組みについては、十分な成果を上げていないと感じます。また事業ポートフォリオの面においても、二本柱である特殊鋼鋼材事業とばね事業への依存度が高く、次の柱となる新規事業がなかなか育っていないことが長年の課題となっています。後ほどご説明させていただきますが、私たちは現在推進中の3か年中期経営計画を通じて、製品力の強化に向けた仕込みを着実に進めてきました。これから策定を進める次期中期経営計画においては、それらの仕込みによる成果をしっかりと実らせ、「個」の力を活かした果敢な取り組みによって、新たな事業の柱へ育て上げていきます。

新社長としての私のミッションは、まず今期中で終了する現中期経営計画の着実な遂行にあります。懸案となっていた赤字海外事業の再生をはじめ、事業構造改革の取り組みは順調に進んでおり、北米ばね子会社の再建など残る課題を仕上げていきます。もう一つミッションとして意識しているのは、ESG経営のさらなる推進です。サステナビリティへの対応は、今や企業存続の必須条件であり、次期中期経営計画にESG強化の要素を織り込むことで、当社グループの持続可能性を高めていく考えです。

私は社長就任後、社員とのコミュニケーションを深めるべく、会社に対する意見や提案、会社への想いに耳を傾ける機会を設けています。まずは中堅以上の社員を対象とし、グループ内を回って直にディスカッションを実施しているところです。この取り組みを継続し、経営者としての考えを伝えながら、社員の生の声を捉えることで、一人ひとりがやりがいを持って働ける職場づくり、そして「個」の力が発揮できる企業風土づくりを推進し、企業価値の向上につなげてまいります。

2021年度は建設機械業界の好調を受け大幅増収。 予想を大きく上回る形で黒字回復しました。

2021年度は、新型コロナウイルス感染症による影響からの景況回復が進む中、特に当社グループの主要取引先として大きな割合を占める建設機械業界の需要が好調に推移したことに加え、鉄鉱石や原料炭などの原材料価格高騰に対する製品売価への転嫁もあり、前年度実績を超える売上高を確保しました。また、利益面においても生産数量の増加によるコスト改善や、前年度に約1割の引き下げを果たした固定費削減の効果発現などにより、大幅な増益を果たしました。

結果として2021年度の連結業績は、売上高1,462億92百万円（前年度比49.6%増）、営業利益62億70百万円（前年度は49億43百万円の損失）、経常利益57億80百万円（同55億9百万円の損失）、親会社株主に帰属する当期純利益40億68百万円（同55億28百万円の損失）となり、期初予想を大きく上回る形で黒字回復しました。

特殊鋼鋼材事業は、国内事業において売上数量の拡大と増産によるコスト改善、加えて前年度の高炉改修に伴う一過性費用の解消が増益要因となり、インドネシアの特殊鋼鋼材子会社JATIMも、構造改革が進む中で旺盛な需要に支えられ、営業黒字化を遂げました。

ばね事業は、売上回復を受けて国内事業の損益が改善

しましたが、北米のばね子会社MSSCは損失が拡大しました。年度後半から自動車メーカーの挽回生産に向けた受注が増加する中、急な発注変更や材料の供給不足に見舞われ、生産性が著しく低下したことに加え、鋼材価格の上昇が日本以上に大きく、製品売価への転嫁が十分に進まなかったことなどが損益悪化の要因です。鋼材価格上昇については概ね売価転嫁の目途が立ったほか、生産混乱に対しては、再建施策の一環としてカナダ工場への統合を進めていた米国工場を一時再稼働させるとともに、材料調達先を拡充して、急な発注変更にも耐えうる安定在庫の確保を行うことにより、生産混乱の解消を図っています。

素形材事業は、特殊合金粉末と精密鋳造品の新規受注品が好調に推移し、機器装置事業は、大型案件の売上計上により、それぞれ増収・増益となりました。

進行中の2022年度は、引き続き建設機械業界の需要が堅調を示しており、自動車業界も半導体供給不足による影響から回復が進んで、需要が増加しています。これを受け当社グループの営業状況も、特殊鋼鋼材事業を中心に拡大基調を維持する見通しです。一方、原材料価格は、鉄鉱石・原料炭とも一時期の高騰からは落ち着きつ

トップメッセージ

つありますが、依然として安定化には至らず予断を許さない様相です。また、エネルギーコストの上昇や円安の急速な進行もあり、これらの製品価格への転嫁が当社の目下の課題となっています。カーボンニュートラルに向けた対応を含め、高品質な製品の安定供給のための設備投資も必要となってくることから、今後とも粘り強くお客様との対話を行い、さらなる売価転嫁を進めてまいります。

以上を踏まえて2022年度の連結業績は、今のところ増

収減益を予想しています。減益の想定は、北米ばね事業の生産混乱による影響に加え、円安の進行や原材料価格の変動リスク等を勘案したものです。また、研究開発・償却費の増額や人材育成及びDX関連などの成長投資による費用増も予定しています。

北米ばね事業は、前述のとおり米国工場の一時再稼働と材料調達先の拡充などの対策を進めており、2022年度下期には生産混乱を解消させたい考えです。

現行中期経営計画の重点施策は着実に進展。 利益目標の達成を諦めず取り組みを進めます。

2022年度を最終年度とする「2020中期経営計画」は、赤字海外事業を再生させ、利益率の向上と収益の安定化を図りつつ、製品力の強化や素材からの一貫生産ビジネスの拡大を通じて持続的な成長を目指す3年間の取り組みです。「素材から製品まで一貫したモノづくりでお客様に付加価値を提供する」を計画スローガンに掲げ、その実現に向けて、「海外事業の構造改革」「製品力のさらなる強化」「素材から一貫生産ビジネスモデルの拡大」を3大方針とする成長戦略を進めています。

これまでの2年間で振り返り、各戦略の進捗を述べます

と、「海外事業の構造改革」では、計画始動時点で多くが赤字だった海外子会社が着実に営業黒字に転換し、北米ばね事業以外は、概ね構造改革の目処が立った状況です。特にインドネシアの特殊鋼鋼材子会社JATIMIは、量産段階におけるトラブルの多発により採算悪化を招いていましたが、生産対象鋼種を絞り込んで製造技術の向上を図ったことにより生産効率を大幅に改善したことに加え、拡販効果もあり、2021年度は通年で営業黒字化を果たすことができました。中国子会社及びインド子会社は、建設機械用太巻ばねの需要拡大を受け、それぞれ収益改善



を遂げました。カメラ用ヒンジなどの精密部品等を手掛けるフィリピン子会社は、固定費削減施策の奏功により黒字基調を継続しつつ、受注品目の拡大により成長性を高めています。自動車用巻ばねを製造・販売するドイツ子会社は、2021年6月に工場火災が発生し、損失計上を余儀なくされました。火災により一部工場は停止していましたが、2022年度後半から再稼働する予定です。

「製品力のさらなる強化」では、営業本部内に設置した営業戦略室が機能し、お客様のニーズを捉えた製品開発による受注獲得を可能としました。特に軽量化対応やEV向け製品、洋上風力発電関連設備・部材といった環境保全や再生可能エネルギーにかかわる製品開発は、次期中期経営計画に引き継がれるテーマとして、取り組みを加速していきます。また、新製品に関する情報を事前に経営陣と共有することで、生産のスムーズな立ち上げや問題の未然防止を図り、モノづくり力を高めています。

「素材から一貫生産ビジネスモデルの拡大」では、コストメリットを活かせるインドネシアを中心に、鋼材から板ばねの一貫生産の強みを発揮し、新規受注を積み上げています。一方、素形材製品の一貫生産については、千葉製作所内のAMC（アドバンスト・マテリアルズ・センター）で、コロナ禍の影響により完成が遅れていたガス

アトマイズ量産装置が今期から稼働しました。先端材料や将来テーマの製品開発を全社レベルで推進すべく、AMCの機能を技術開発センターに統合しており、今後も取り組みを加速していきます。

計画最終年度に入った現在の状況として、北米ばね事業の再建が残っているものの、海外事業における赤字の止血を果たし、モノづくりの強みを打ち出す展開が進んでいることで、本計画の重点施策については、ほぼ順調に成果を上げてきたと捉えています。

本計画は、2022年度連結業績における「売上高1,500億円」「営業利益70億円」「ROE 8%以上」を数値目標に定めています。今のところ、売上高は目標過達を見込んでいますが、営業利益は原材料価格の変動リスク等を勘案し、現在の見通しでは達成が厳しい状況です。ただし下期からの市況に左右されるところも大きいため、70億円の達成は諦めることなく、利益改善に努めてまいります。ROEは、2021年度に特別利益の計上などにより10.0%に達し、1年前倒しで超過達成した形ですが、2022年度は前年度のような特別なプラス要因もなく、期初の公表値では未達となる予想です。これについても営業利益と同様に、目標達成を諦めずに目指していきます。

次期中期経営計画では、主力事業の収益力を高めながら、新たな成長事業の確立を目指します。

私たちは今、2023年度から2025年度までの3カ年を期間とする次期中期経営計画の策定を進めています。当社グループの中期経営計画は、10年先を見据えた長期ビジョンのもと、段階的に成長目標を定めて遂行しており、その中で次期中期経営計画は、現行計画に続くセカンドステージとして位置付けられます。

次期中期経営計画が目指すテーマや重点方針、数値目標などについては、事業環境を見定めながら具体化していきますが、長期ビジョンに基づく方向性の根幹は、持続的成長の実現と企業価値の向上です。その実現には、当社グループの課題として冒頭に述べたとおり、新たな成長事業の確立が求められます。既存事業の周辺領域として、ESGの要素を踏まえた社会価値の創出を志向し、脱炭素化社会を目指す流れに対応したビジネスを展開する考えです。同時に、主力事業である特殊鋼鋼材とばねの収益力を高め、安定的に利益を生み出せる強靱な経営基盤を築いていきます。

次期中期経営計画に向けた仕込みとして、まず主力事業の収益力向上については、北米ばね事業のサステナブルな利益体質づくりを進めつつ、お客様のニーズを捉えた新製品をタイムリーに投入し、高付加価値化を図ります。これにより新たな成長事業やサステナビリティ戦略を推進する原資をしっかりと確保していきます。

新たな成長事業の確立については、素形材事業及び機器装置事業の業容を拡大しながら、新規分野における事業の芽を大きく伸ばすべく、マーケティング力と研究開発力を強化していく必要があります。重点領域としては、EV化・CASEの進展に伴い需要の増加が見込まれる電子制御部品向けの軟磁性粉末や、同じくEVの普及で懸念される銅不足に対し都市鉱山から銅を高精度に効率よく回収できる選別ライン、再生可能エネルギーとして注目される洋上風力発電関連向け設備・部材など、カーボンニュートラルやサーキュラーエコノミーの実現を支え、より大きな社会価値の提供につながるモノづくりを展開します。

次期中期経営計画において、もう一つの重要な要素となるのは、サステナビリティ戦略です。今後のグループ経営を支える仕組みとして、市場の動向やお客様のニーズを確認・把握し、研究開発から製品投入に至る流れをDXによって構築していきます。また社内では、人的資本のさらなる活用に向けて、働き方改革や多様性の確保をキーワードとする施策を拡充し、次世代を担う人材の育成を強化します。そして当社グループが目指すカーボンニュートラルについては、国内だけでなく海外子会社も対象とする形で取り組みを拡げていきます。

現行の「2020中期経営計画」では、計画策定後にさまざまな外部環境の変化が生じ、その対策に追われながら計画を遂行してきました。足もとでは、ウクライナ危機による影響の拡がりや急速な円安進行など、多くの不安定要素が顕在化しています。そうした中で私たちは、次期中期経営計画におけるリスク要素を低減するために、今から可能な対策を進める必要があると認識しています。

なお、次期中期経営計画の公表については、2023年5月頃を予定しています。

持続的成長を実現するための条件として、 ESG経営及びサステナビリティ対応の強化を図ります。

当社グループは、ESG経営及びサステナビリティ対応の推進体制としてサステナビリティ委員会を設置し、その下部組織にカーボンニュートラル委員会、ESG分科会、地球環境委員会を置いています。サステナビリティ委員会は、私が委員長を務め、専務・常務執行役員と上席執行役員、管理部門の部長及び各事業部長を主な委員として構成されており、当社グループの持続的成長を担保するための施策を協議・立案しています。

環境テーマでは、「自社のCO₂排出量削減」と「お客様の工場や社会全体のCO₂削減への貢献」の2つの取り組みがあると考えています。自社工場の排出量削減としては、カーボンニュートラル委員会が中心となり、脱炭素化に向けて活動しています。2050年度カーボンニュートラルへの取り組みは、鋼材部門とその他部門に分け、2030年度までにCO₂排出量（2013年度比）を鋼材部門で原単位10%削減、その他部門で総量50%削減とする目標を設定しました。

「お客様の工場や社会全体のCO₂削減への貢献」としては、脱炭素化をビジネスチャンスと捉え、洋上風力発電関連設備向けの部品や、EV向け軸受鋼、熱処理工程を短縮・省略できる鋼材等の開発などに取り組んでいます。またインドネシアの特殊鋼製造拠点であるJATIMIにおいて、将来的には再生エネルギー電力などを活用してグリーンスチールを生産し、グリーン板ばね等の外販を行うことも検討課題としております。

また「サーキュラーエコノミー」の取り組みとして、廃家電品や廃自動車に含まれるモーターから、銅線を高精度に選別回収するシステムを開発する等、都市鉱山とも呼ばれる廃棄物から金属資源などを回収するシステムの

販売を強化しています。さらには、工場で多量に発生する廃熱リサイクルにも取り組んでおり、廃熱利用による発電の試験研究では、熱電材料の開発並びにモジュールの製作を進めています。

また2021年11月には、気候変動が企業に与える財務的影響や対応を開示するための枠組みである「TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）」の提言に賛同を表明し、これに基づく情報開示（ガバナンス、戦略、リスク管理、指標・目標）を2022年6月に行いました。

社会テーマでは、人材育成とダイバーシティ、職場環境の改善を重視し、社内におけるサステナビリティ対応として取り組みを進めています。冒頭にも申しましたが、社員一人ひとりが持つ「個」の力を伸ばし、会社の強みとしていく人的資本の活用が、当社グループにとって持続的成長の必須条件であると認識しています。

人材育成については、成長機会の提供や教育体系の構築と並行して、新人事処遇制度の導入により部下の育成を管理職に対する評価基準として重視し、目標設定・管理を強化しています。これにより社員一人ひとりの働きがいやモチベーションの向上を図るとともに、「個」として自立した形での活躍を促します。さらにグローバルに事業を展開する企業グループとして、海外子会社・拠点との人事交流・人材流動化についても検討しており、人的資本の活用を大きく拡げていく考えです。

ダイバーシティの推進も、「個」の力が発揮され、イノベーションが生み出される企業風土を醸成する上で重要な取り組みです。特に女性活躍の推進は、「鋼材を扱う男性中心の職場」という固定観念から脱却し、製造現場での女性活躍も考えながら、女性が働きやすい職場環境



づくりや制度整備を進めることで、職場環境をより快適な形に改善する効果が期待できます。

職場環境の改善については、デジタルを活用した業務プロセス改革による効率改善・生産性向上がカギを握ると思います。事務作業におけるRPAの活用やテレワーク対応、営業から技術開発及び生産管理まで各データの蓄積と活用、生産拠点の遠隔管理・操業などを進めつつ、全社員を対象とするIT教育を実施することで、デジタル活用による効果を最大限に引き出していきます。

一方、ガバナンス体制については、プライム市場上場

企業に求められる基準に合わせ、2021年度より取締役の人数を9名から6名に減員し、取締役会に占める独立社外取締役（2名）の比率を1/3以上とするとともに、業務執行体制を補完すべく執行役員制度を導入しました。2022年度からは、女性社外取締役1名・女性社外監査役1名を迎え、取締役会のメンバー構成における多様性の確保も進んでいます。また新たに指名報酬委員会を設置し、指名・報酬機能を従来のガバナンス委員会より移譲するなど、さらなるガバナンスの実効性向上に努めています。

事業環境を見据えながら、的確な判断をもってスピーディーに行動し、果敢にチャレンジします。

2021年度の株主還元は、利益の大幅な回復と中期経営計画の着実な進捗を踏まえ、3期ぶりの復配となる1株当たり年間50円（中間配当10円・期末配当40円）を実施させていただきました。2022年度の株主還元につきましても同額を予定しています。今後、還元水準の向上を目指し、一層の業績向上に努めてまいります。

私たちの事業は、社会情勢及び市場の変化、原材料価格や為替の変動などがリスクにつながる一方、ESG・サステナビリティ経営や脱炭素化社会への流れによって成

長機会がもたらされる状況にあります。当社グループの経営においては、こうした事業環境をしっかりと見据えながら、常に的確な判断をもってスピーディーに行動し、果敢にチャレンジし続けていく姿勢を求めています。

世の中に必要とされる会社としてこれからも存続し、豊かな未来をステークホルダーの皆様と分かち合うために、私たちはさらなる進化を遂げていきます。今後とも当社グループへのご支援を賜りますようお願い申し上げます。

持続可能な未来へ向けた 三菱製鋼グループの取り組み

サステナビリティ推進体制

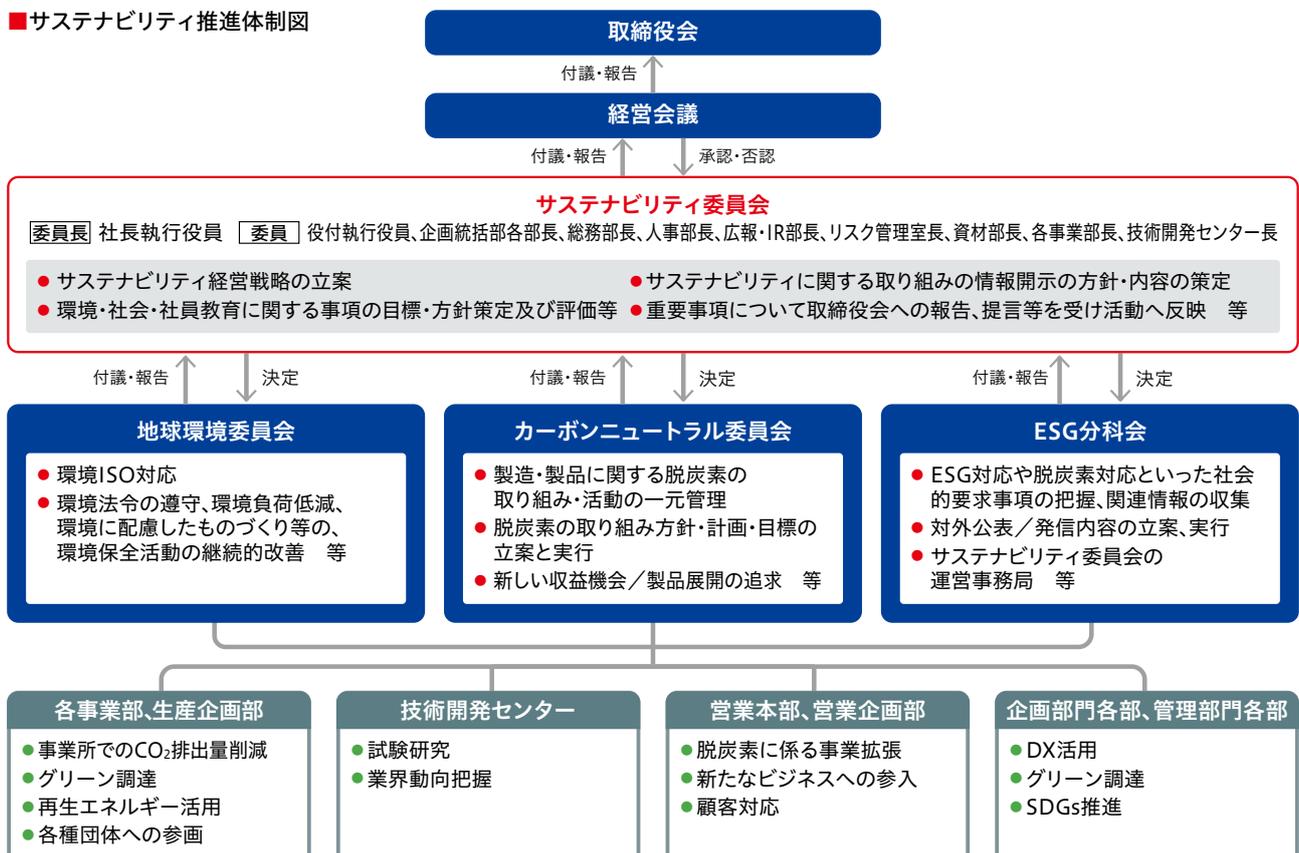
当社では、「サステナビリティに関する基本方針」（P.2参照）を定めるとともに、2021年11月に、当社グループの持続的な成長を担保するための施策を協議・立案することを目的として、「サステナビリティ委員会」を新設し、気候変動関連を含むサステナビリティに関する重要課題を審議するとともに、取締役会でも原則毎月、サステナビリティに関する審議を行う体制を整備いたしました。

サステナビリティ委員会(委員長：社長執行役員)の下部組織として、従来の「地球環境委員会」に加え、「カーボンニュートラル委員会」と「ESG分科会」を新設、気候関連リスク及び機会に関する評価、管理を含む当社のサステナビリティ推進に向けて、全社横断的に対応できるマネジメント体制といたしました。

■取締役会における主な報告・審議内容

- サステナビリティ委員会の設立
- カーボンニュートラルに向けた削減目標設定
- TCFD提言への賛同表明
- 「チャレンジ・ゼロ」への参加
- 当社の人権の取り組みについて
- カーボンニュートラル委員会進捗報告 (CO₂排出量削減目標に係る今後の取り組み)
- DX進捗報告 (DX推進組織体制を含む)
- TCFD提言に沿った気候変動に関する情報開示について

■サステナビリティ推進体制図



※各委員会・分科会の委員長は、それぞれ関連部門担当の執行役員が務めております。



SDGs(持続可能な開発目標)への取り組み

当社はサステナビリティ経営をより効果的に推進するため、「社内における重要度」と「社外から当社グループへの期待度」を軸としてテーマを洗い出し、6つの重要課題の特定を行い、加えてSDGsにて掲げられた17の目標と169の達成基準との関わりを整理しております。

なお、今日の社会環境や当社を取り巻く事業環境等を踏まえ、重要課題の再検証・一部見直しを行っております。今後これらの活動をより拡大・進めていくことで、持続的な社会の実現に貢献していきます。

取り組みの詳細については、以下に記載のレポート各ページをご覧ください。

■重要課題とSDGsとの関連性及び活動内容

重要課題	対応する17の目標	主な取り組み	該当ページ
新事業の創出	  	<ul style="list-style-type: none"> ●EV化・CASEへの対応 ●環境負荷低減に貢献する新製品の開発 ●洋上風力発電関連製品分野への参入 	▶P.19~27 地球環境のために
環境にやさしい製品	  	<ul style="list-style-type: none"> ●自動車の燃費向上に貢献するばねの軽量化への対応 ●お客様の工場のCO₂削減に貢献する素材の開発 ●資源循環型社会(サーキュラーエコノミー)への取り組み 	
環境にやさしい生産	  	<ul style="list-style-type: none"> ●カーボンニュートラルに向けた取り組み(再エネ利用、代替燃料活用等) ●サプライチェーン・地域全体での取り組み推進 	
人権／ 従業員の健康と安全衛生／ 多様性確保	   	<ul style="list-style-type: none"> ●人権の尊重 ●人材育成の強化 ●健康経営への取り組み ●女性比率向上と女性社員活躍に向けた取り組み 	▶P.28~31 安全で快適な 職場づくり
ガバナンス・ コンプライアンス	  	<ul style="list-style-type: none"> ●指名報酬委員会の運営 ●コーポレート・ガバナンスのさらなる強化 	▶P.40~43 コーポレート・ガバナンス コンプライアンス
自然災害リスク	 	<ul style="list-style-type: none"> ●BCPの策定と定期的な見直し・訓練 	▶P.44~45 リスクマネジメント

地球環境のために

環境マネジメント

環境マネジメントシステムを構築・運用することにより、積極的な環境保全活動を進めています。

三菱製鋼グループ環境方針

基本理念

私たちは地球環境の保全が人類共通の最重要課題のひとつであることを認識し、事業活動のあらゆる面で環境の保全に積極的に取り組みます。

行動指針

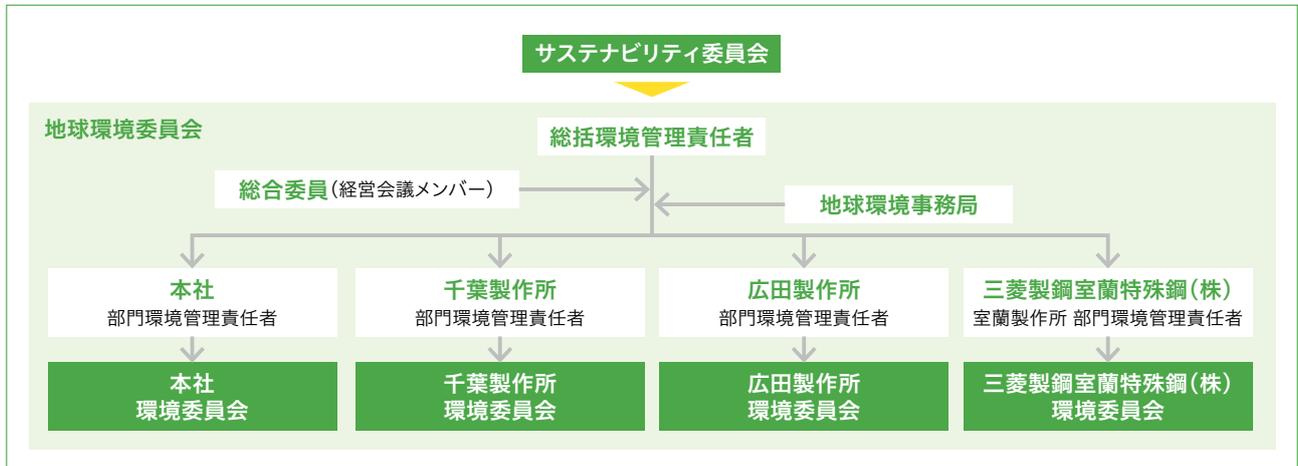
1. ものづくりを通して持続可能な社会に貢献する組織として、製品の開発・設計の段階から製造工程を含むあらゆる事業活動で環境に配慮します。
2. 環境方針に基づいて、環境目的・環境目標を設定し、定期的に見直します。
3. 事業活動のすべての領域で、汚染の予防や、持続可能な資源の利用、及び気候変動の緩和等、環境保護の活動に取り組みます。
4. 環境に関する法律や規制及び当社が同意するその他の要求事項を守ります。
5. 環境活動において、そのパフォーマンスを改善するため、PDCAサイクルを回すことにより、環境マネジメントシステムの継続的改善に努めます。
6. 環境教育、グループ内広報活動を通じて、グループ内で働くすべての人に環境方針を周知し、ステークホルダーにも開示します。

2016年3月15日改訂

環境マネジメント組織

全社的組織を構築し、地球環境委員会を中心として、環境保全活動に取り組んでいます。

■三菱製鋼グループ環境組織図



※地球環境委員会は、2021年から新設した「サステナビリティ委員会」の下部組織となり、主に環境ISO対応などを所管。あわせて、脱炭素の推進を行う「カーボンニュートラル委員会」やサステナビリティ委員会の事務局である「ESG分科会」も新設され、気候変動関連を含むサステナビリティに関する重要課題について、全社横断的に対応できるマネジメント体制といたしました。(サステナビリティ推進体制の詳細は17ページ参照)

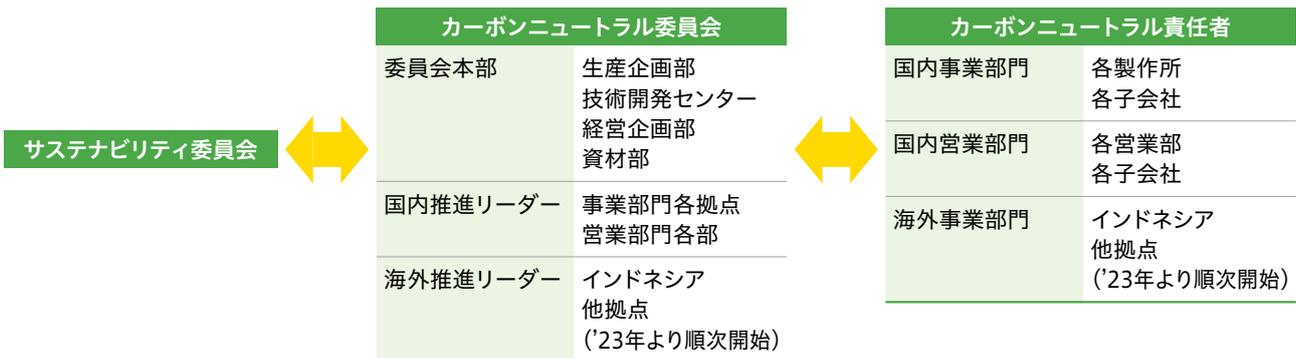
カーボンニュートラルに向けた取り組み

カーボンニュートラル推進体制

2021年8月に全社横断的な「カーボンニュートラル委員会」を創設し、2050年度のカーボンニュートラル実現に向けての検討を始めました。

2021年11月には、当社のサステナビリティ推進に向けて「サステナビリティ委員会」を新設し、「カーボンニュートラル委員会」はその下部組織の一つとして対応する体制といたしました。

カーボンニュートラル委員会の推進リーダーは、20~30代の若手を起用し、長期の展望を描けるようにしました。海外の取り組みとして、2022年8月より、CO₂排出量の多いインドネシア事業も委員会組織に入れて活動を始めました。他の海外拠点におきましても、順次取り組みを進めます。



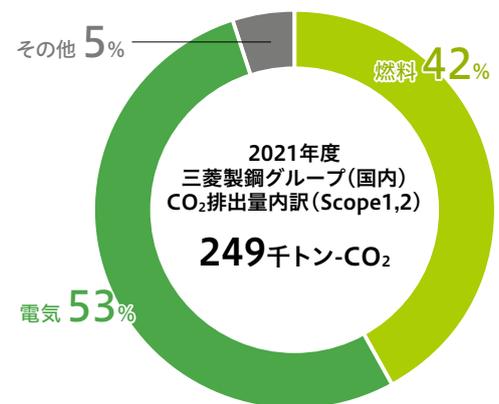
2021年度のCO₂排出量実績と2022・2030年度目標

- 2030年度の目標は、鋼材部門では生産と機器の効率化により2013年度比で原単位10%削減（排出量目標値214千t）、他部門はさらに再エネ電力利用等により総排出量の50%削減（排出量目標値22.4千t）で設定しています。

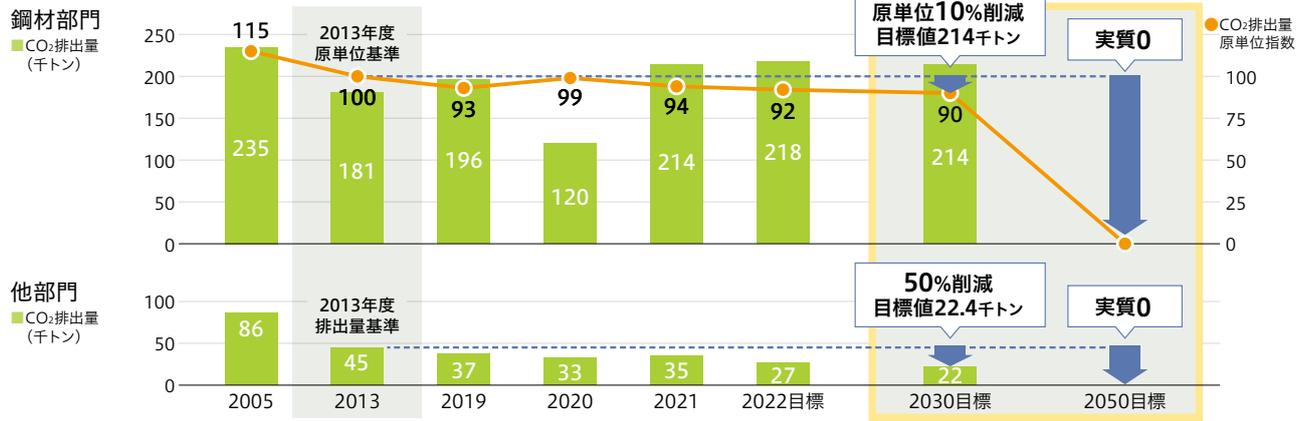
※鋼材部門は、合弁深化(2017年度より生産開始、2021年度より生産本格化)に伴う事業拡大のため、原単位での削減目標としています。

- 2021年度実績は、2020年度コロナ影響等からの生産量回復でCO₂総排出量は増えています。
- 2022年度の主な施策は、鋼材部門では継続的な省エネへの取り組み、LED化、断熱耐火物の採用を進めます。他部門におきましては再エネ電力への切り替えを千葉製作所と広田製作所で実施し、継続的な省エネの取り組みでは、LED化、インバーター化、加熱炉改造を進めています。
- 2022年度目標は、鋼材部門では省エネのみのため、原単位は大きく減りませんが、他部門では再エネ電力購入などを進め、対前年排出量28%削減（2013年度比40%削減）で設定しました。
- 国内事業では、ICP（インターナルカーボンプライシング）を2022年下期より導入し、脱炭素関連の設備投資を推し進めてまいります。

■ 当社のCO₂排出量内訳



■カーボンニュートラルに向けた削減目標と進捗



■2050年度に向けたロードマップ



カーボンニュートラルへの取り組み～チャレンジ・ゼロ～

「チャレンジ・ゼロ」とは?

一般社団法人 日本経済団体連合会（経団連）が日本政府と連携し、脱炭素社会の実現に向け、企業・団体がチャレンジするイノベーションのアクションを、国内外に発信し後押ししていく新たなイニシアティブです。

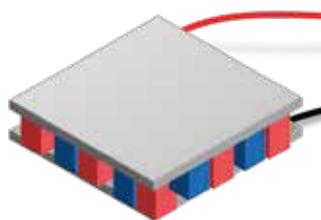
イノベーション事例①の進捗

熱電材料による未利用熱(排熱)の有効活用

- 既存材料よりも廉価となるプロトタイプの開発を終え、性能・生産性・コスト面のさらなる向上を目指し開発推進中。
- 熱電発電用モジュール実機の試作を次の目標とし推進中。



開発中の熱電材料写真



熱電発電用モジュール

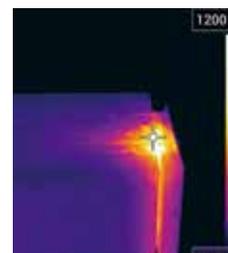
イノベーション事例②の進捗

鋼材切断用ガスの水素代替活用によるCO₂削減

- 連続鋳造機で鋳込んだ鋳片のガス切断をLPGから水素ガスに置き換え、実機での試験で切断は成功済。
- 今後は切断面品質等の最適切断条件の検証を行い、早期に実用化を目指してまいります。



鋳片切断イメージ



鋳片切断(サーモグラフィ撮影)

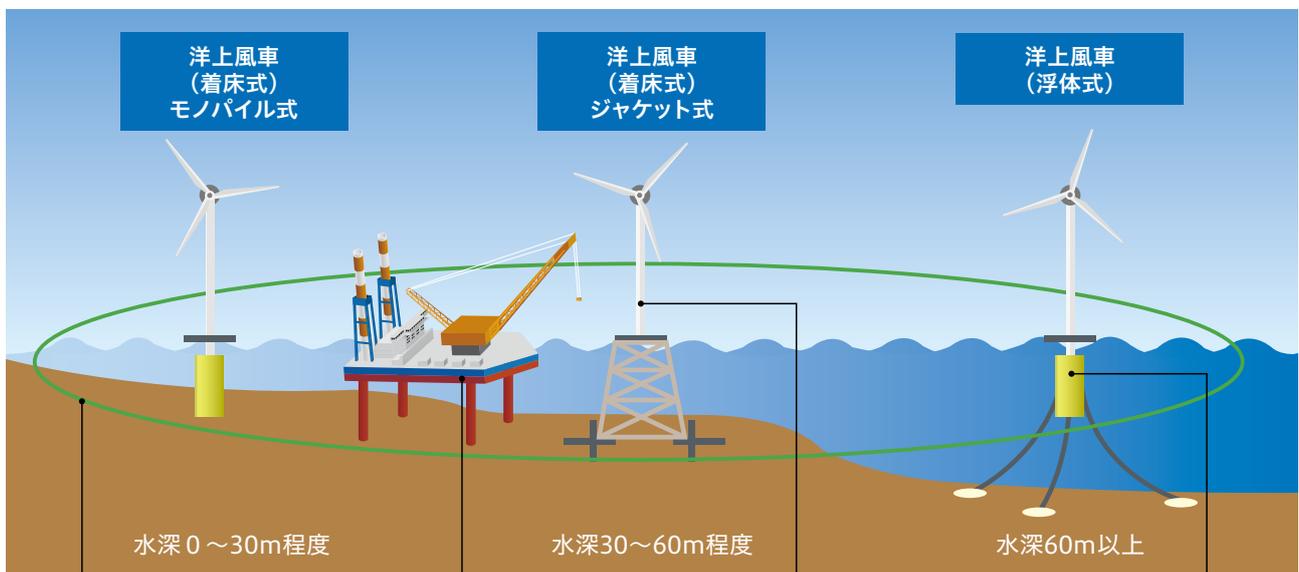
当社製品を通じた環境負荷低減に向けた取り組み事例

加速するEV（電気自動車）化やCASEの動きに対応した、ばねのさらなる軽量化やEV向け製品の研究開発等に加え、再生可能エネルギー関連（洋上風力発電関連機器）やサーキュラーエコノミー（資源循環型社会）への取り組みを通じて、社会のカーボンニュートラルへの動きを推進しています。

再生可能エネルギー関連（洋上風力発電関連機器）

三菱製鋼グループの三菱長崎機工(株)は、洋上風力発電への取り組みとして、洋上風車の関連製品や、建設に必要な機器装置類の製造を行っています。

洋上風車関連製品の生産能力向上を目的とした工場設備の増強等にも力を入れてまいります。



基礎部位の製作
(トランジションピース)



自己昇降式作業台船 (SEP船)
関連機器の製作



鍛造フランジの生産



風車鋼製部・バラスト部の製作
及び現地での連結工事



大型加工設備への投資
(ベンディングロール)



大型鍛造機械の製作
(リングローリングミル)



風車建造関連機器の製作
(ターニングロール)

洋上風力発電設備向け部品用鋼材のサプライヤーとして「TPG認証」を取得

三菱製鋼グループの三菱製鋼室蘭特殊鋼(株)は、「洋上風力発電の風車用タワーフランジボルト」で「TPG認証」を取得しました。これにより、洋上風力発電設備の部品にTPG認証が必要となる場合においても、素材として同社の特殊鋼鋼材が使用可能となります。

TPG認証とは、輸送及び発電関連の製品の製造に関して、TPG要求事項を満たしていることを証明する米国の認証制度で、同社は鉄鋼製造の分野において、全世界で3番目（日本では2番目）となる認証を取得しました。

サーキュラーエコノミー(資源循環型社会)に向けた取り組み

三菱製鋼グループの三菱長崎機工(株)は循環型社会の実現へ向けて各種選別機の製造を行っています。

廃家電や廃モータなどの雑品屑から各資源を高精度に分別し、リサイクル可能な資源を回収する各種磁力選別機や色彩光学選別機を組み合わせた選別ラインを開発しました。

今後普及が見込まれるEVに搭載されるモータには、銅の使用が不可欠であり、都市鉱山から銅を高精度に効率よく回収できる本システムは、将来的な銅不足という課題の解決に大きく寄与します。



■各種選別機を組み合わせた選別ラインイメージ図



色彩光学選別機	非鉄金属選別機	ドラム型磁選機	吊下型磁選機
銅	アルミ	鉄	

第48回優秀環境装置表彰 日本産業機械工業会会長賞受賞



長崎県諫早市の諫早第二工場内に非鉄金属選別機と色彩光学選別機を組み合わせた選別ラインデモ機を設置しており、さらに高精度な選別を実現するため研究・開発を行っています。また、2020年6月に納入したライン製品はこのモデルをベースとしており、日本産業機械工業会が主催している優秀環境装置表彰において日本産業機械工業会会長賞を受賞しました。

非調質鋼、鍛造後直接焼入れ用鋼

自動車・建設機械では多くの鍛造部品が使用されています。通常鍛造部品は、熱間鍛造（約1,200℃まで加熱）後、常温まで冷却されたのち、再度800℃以上の温度まで加熱され、焼入れ・焼戻しの熱処理を行います。

エネルギー削減及び工程簡略の観点から、当社では、以下の材料でお客様のCO₂排出量削減に貢献してまいります。

①非調質鋼

- 炭化物、窒化物形成元素を添加した析出強化型鋼です。さまざまな強度レベルに対応しています。
- この材料を使用し、熱間鍛造後の冷却速度を制御することで、所定の機械的特性（強度、靱性）が得られます。従って、鍛造後の焼入れ・焼戻しの熱処理が必要ありません。



②鍛造後直接焼入れ用鋼

- 部品によっては、非調質鋼では特性を満足できず、焼入れ・焼戻しが不可欠となる場合があります。
- 熱間鍛造時に残存する熱を利用して、鍛造完了後そのまま焼入れを可能とする材料の開発に取り組んでおります。
- 材料と適切な鍛造条件の組み合わせで、鍛造後直接焼入れが可能となります。

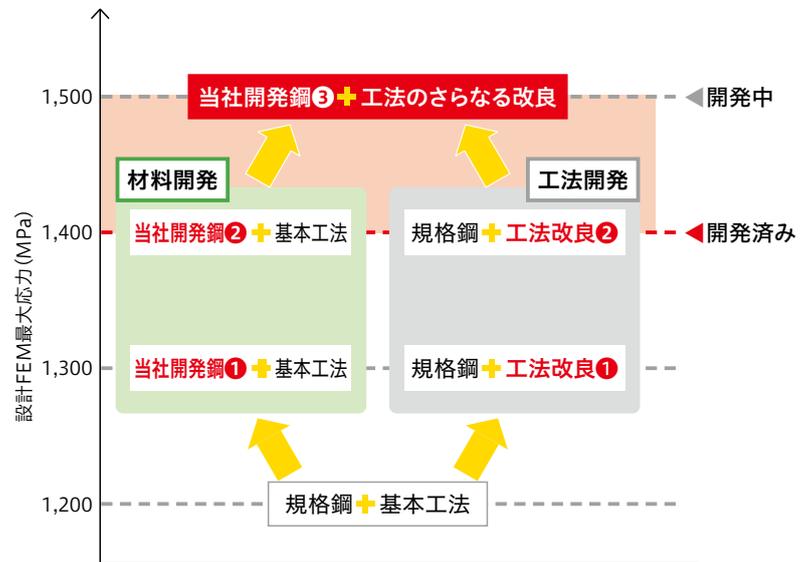
自動車用ばねの軽量化

●コイルばね

当社は素材から製品までの一貫メーカーとして、材料開発、工法開発の両面から自動車用ばねの軽量化に取り組み、自動車のCO₂排出量削減に貢献しています。

材料、工法それぞれにおいて開発が進められ、「当社開発鋼②+基本工法」、及び「規格鋼+工法改良②」まで実用化段階にあります。これらは、「規格鋼+基本工法」から製品で約20%の軽量化を達成しています。

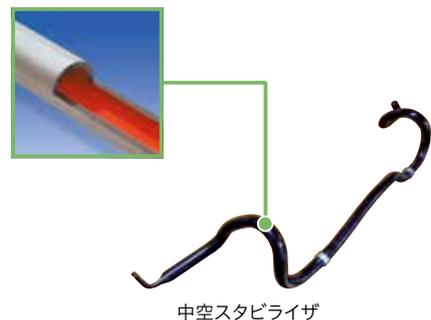
現在は、材料開発と工法改良を組み合わせる開発を進めており、引き続き自動車用ばねの軽量化により、環境負荷低減に貢献してまいります。



●スタビライザ

中空スタビライザに当社独自の内面加工技術を適用することにより、耐久性が向上し、薄肉化が可能となります。

スタビライザ製品で20%以上の軽量化を実現しました。遅くとも2025年度からの量産開始を予定しています。



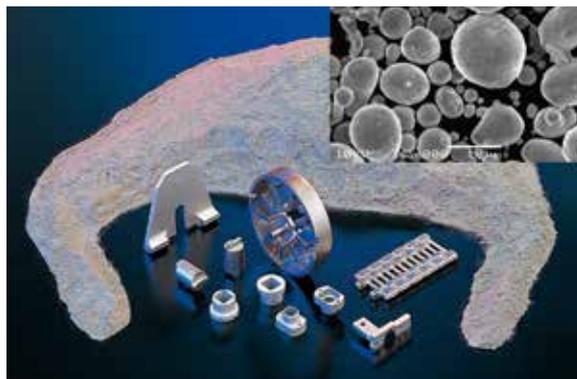
中空スタビライザ

高機能粉末

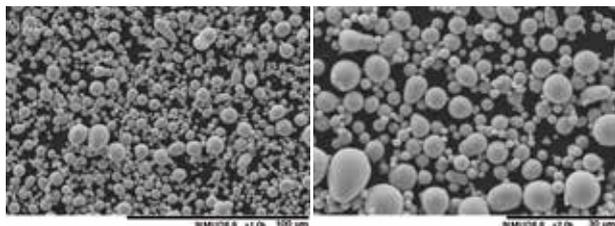
金属軟磁性粉末は、スマートフォンや自動車等の通信・制御機器に搭載される電子部品に使用されています。

自動車の電動化、自動運転化により、電気制御部品に使用されるインダクター用の軟磁性粉末等、今後需要は拡大していくものと思われます。

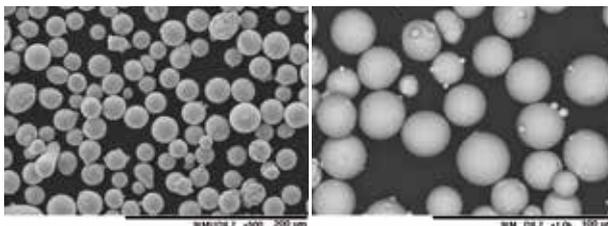
機器の小型化、高周波化に対応するエネルギー損失の少ない車載用高機能軟磁性粉末の開発に取り組んでおります。



■水アトマイズ粉末



■ガスアトマイズ粉末



当社工場における環境負荷低減の取り組み

自動マーキング装置の更新による特定化学物質の使用量削減

三菱製鋼室蘭特殊鋼(株)の精整工場では、鋼材の最終製品検査を自動探傷設備で実施しており、製品の識別を行う自動マーキング塗料に特定化学物質（テトラクロロエチレン及びジクロロメタン）を使用していました。

この度、マーキング装置を更新し、アルコールタイプの塗料に変更しました。

これにより、約500kg/年使用していたテトラクロロエチレン及びジクロロメタンをゼロにすることができます。

今後も環境にやさしいクリーンな製品づくりを進めていきます。

■精整工場の使用量



中丸ライン自動探傷装置



その他の取り組みや、環境データ(環境保全コスト、マテリアルフロー、PRTR・大気・水質)については、当社ウェブサイトをご覧ください。

<https://www.mitsubishisteel.co.jp/csr/environment/>



TCFD提言に基づく情報開示



当社は2021年11月に、「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」による提言への賛同を表明いたしました。当社では、このTCFDのフレームワークに基づき、気候変動に起因する事業リスクやビジネス機会とその財務的影響等についての情報開示を行っております。（※開示の内容は、当社及び国内子会社を対象としています。）

TCFD提言とは

TCFDは、金融市場が不安定化するリスクを低減するために、G20財務大臣及び中央銀行総裁の意向を受け、金融安定理事会（FSB）が設置した「気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）」です。気候関連のリスクと機会は中長期的に企業の財務に大きな影響を与えます。TCFD提言では、金融市場が気候関連のリスクと機会を適切に評価できるような情報開示方法を検討し、最終提言書として公表しています。投資家等が投資意思決定を行うに際し、気候関連のリスクと機会が投資先の財務状況にどのような影響を及ぼすかを的確に把握していることが重要であるとの考えに基づき、TCFD提言における4つの中核的要素である「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」に関する情報を開示することを推奨しています。

①ガバナンス

気候変動関連を含むサステナビリティに関する重要課題については、「サステナビリティ委員会」で審議するとともに、取締役会でも原則毎月、サステナビリティに関する審議を行う体制としております。

▶詳細は17ページ「[サステナビリティ推進体制](#)」をご覧ください。

②戦略

気候変動が当社へもたらす重要な影響について、2050年の世界観を想定し、今後の社会的変化及び物理的変化を踏まえた上で、当社のリスク及び機会と対応を整理いたしました。（下表）

なお、リスク影響度の評価についても、今後進めていきます。

項目	社会の変化に伴う当社への影響（リスク・機会）		当社対応		
政策・規制	脱炭素及び環境保全対策のための政策強化	リスク	カーボンプライシング等の導入による事業コストの増加	<ul style="list-style-type: none"> 省エネ推進及び再生エネルギーの利用 カーボンニュートラル達成ロードマップの施行（P.20～21参照） ICP導入による設備投資の推進 	
	移行リスク・機会	車両・船舶のEV化（小型化、軽量化）	リスク	エンジン関連製品の需要減少による売上の減少（ターボチャージャー、メタルパーツ等）	●発電の効率化に寄与する部品の開発強化
軽量化特殊鋼・ばねの需要増加による売上の増加		機会		●ばね等の軽量化推進	
脱炭素化による原材料価格の変動		リスク	原材料価格高騰によるコストの増加	●価格転嫁	
電力・燃料のエネルギー価格		リスク	エネルギー価格高騰によるコストの増加	<ul style="list-style-type: none"> 省エネ対応とエネルギーの多様化 ●価格転嫁 	
洋上風力の普及		機会	洋上風力の製作及びメンテナンス実施に伴う拡販による売上の増加	<ul style="list-style-type: none"> ●洋上風車設置作業船（SEP船）の関連機器 ●大型リングミルの高性能圧延技術の開発 ●MOPA等への加入（P.27参照） 	
技術	自社製造技術の発展・開発	リスク	省エネ対応技術が追従できないことによる売上の減少	●省エネ技術開発の強化（P.21 チャレンジ・ゼロ事例②等）	
	代替エネルギーの普及	リスク	代替エネルギーの価格高止まり及び供給体制構築遅れによるコストの増加	●国、各企業からの情報収集と投資の検討	
	低環境負荷製品への移行	リスク	開発費用の増加、開発遅れによる売上の減少	<ul style="list-style-type: none"> ●電動化に対応した素材・部品と軽量化技術の開発 ●製造工程変更によりCO₂削減となる製品開発 ●熱電材料（P.21 チャレンジ・ゼロ事例①） 	
評判	再エネ関連製品の開発（熱電材料等）	機会	開発品の拡販による売上の増加		
	顧客・投資家の評判変化	リスク	脱炭素の目標未達、評価制度への対応不備による企業評価への影響	●評価制度への対応	
機会		低炭素社会に寄与する製品拡販による企業評価への影響	●脱炭素におけるロードマップや戦略の見直し		
物理的リスク	慢性・急性	異常気象の影響（豪雨・台風・洪水、気温上昇による河川の枯渇等）	リスク	自社工場の操業停止・サプライチェーンの寸断	●BCPの強化
		河川の枯渇による工業用水不足	リスク		

その他にも、当社の特殊鋼の製造拠点である室蘭市の「室蘭脱炭素社会創造協議会」や「MOPA（室蘭洋上風力関連事業推進協議会）」[※]への加入、チャレンジ・ゼロへの参加を行うなど、脱炭素社会の実現に向けて、積極的な取り組みを進めています。

※MOPA(室蘭洋上風力関連事業推進協議会)について

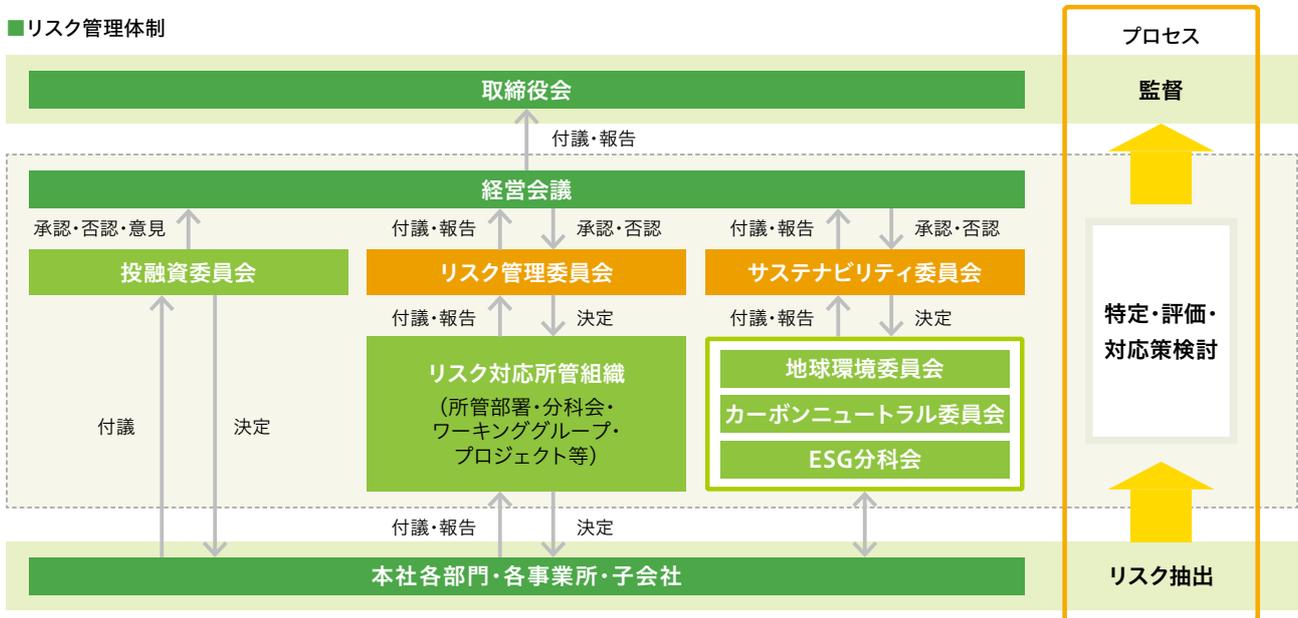
MOPAは、北海道室蘭市で洋上風力関連事業を誘致し、地元産業の活性化を目指すことを目的に2020年1月に発足しました。2022年9月末現在、63の企業・団体が加入しており、産学官連携で室蘭市の港湾や産業集積の優位性を国内外の事業者に対してアピールすると同時に、地元に対し洋上風力事業の将来性など、周知、理解を広げる活動を行っています。なお、2021年11月からは、当社の関根取締役常務執行役員が、会長に就任しています。MOPA加入を通じて、洋上風力発電を活用した低炭素社会への実現に向けて取り組んでいきます。
MOPA公式ウェブサイト:<https://mopa-j.com/jp/>

③リスク管理

気候関連リスクの管理体制について、移行リスクはサステナビリティ委員会、物理的リスクやその他のリスクはリスク管理委員会で管掌しています。

- リスク管理のプロセスとしては、リスク管理委員会・サステナビリティ委員会を通して全社的な短期・中期・長期リスクを抽出し、評価・対応及び対応策の検討を行い、取締役会にて監督を行っています。
- カーボンニュートラル関連を含む設備投資については、中立的立場から事業計画及びリスクを精査し経営判断に資するため、企画統括部を主体とした投融资委員会で審議しています。
- BCPについては、リスク管理委員会にて、災害発生時に各部門・事業所・子会社での対応や復旧が滞りなく行われるよう、策定・検証及び見直しを行っています。

■リスク管理体制



④指標と目標

気候変動における指標をCO₂排出量と定め、2050年までにカーボンニュートラル達成を目標として掲げています。2030年度の目標は、鋼材部門では生産と機器の効率化により2013年度比で原単位10%削減、他部門はさらに再エネ電力利用等により総排出量の50%削減で設定しました。

➡カーボンニュートラル達成ロードマップ及び足元の進捗等の詳細については、20～21ページ「[カーボンニュートラルに向けた取り組み](#)」をご覧ください。

社会とともに

安全で快適な職場づくり

当社グループは、「安全は全てに優先する」という考えのもと、安全で健康的に働ける、快適な職場環境づくりを推進しています。

安全への取り組み

当社グループは、多くの機会によるコミュニケーションを通じてリスク感受性を高め、基本に立ち帰り「初心に帰る」をスローガンに掲げ、安全活動を推進しております。

● 当社の対策

2021年10月1日から2022年3月31日を無災害継続強化期間として、安全活動「初心に帰る」をスローガンに「5Sの徹底」・「点検整備の徹底」・「作業の手順を守る」の3項目に重点をおいて活動しました。また、国内・海外の全拠点の従業員に安全ワッペンとヘルメット用のシールを配布し、安全活動の啓蒙を図っています。



安全ワッペン

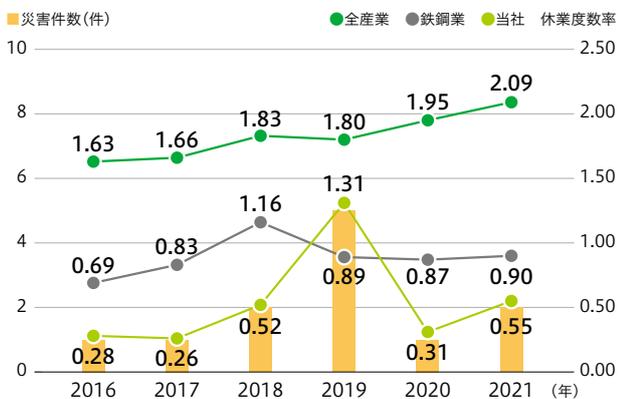


三菱製鋼室蘭特殊鋼(株) 安全パトロール(2021年)



千葉製作所 安全パトロール(2021年)

■ 災害度数率



※休業災害度数率(100万時間あたりの休業災害件数)
三菱製鋼(株)、三菱製鋼室蘭特殊鋼(株)、三菱長崎機工(株)の合計でデータを算出しています。

● 安全担当者会議

グループ会社を含む国内拠点の安全担当者による会議を継続的に開催しており、安全に関する意見を交わし、管理レベルの向上や情報及び問題認識を共有しております。

● 安全協議会

災害が発生した後は、当該事業部の原因・対策報告に、他事業部と事務局で議論を行い深堀を行う「安全協議会」を始めました。部署間を超えてコミュニケーションすることで、横展開の強化などを図っています。

● 安全活動

広田製作所では、玉掛けコンクールを開催しています。粉末工場を実技会場として、鑄鋼加工G・粉末G・事務所の各職場から代表7名を選出し、コンクールを開催しました。競技は、220キロの吊り荷を玉掛けし、無線操縦2.8トンホイストで、吊り荷を所定の置き場から高さ2メートルのバーを通過して所定の台に載せる一連の作業を行いました。地切り作業、指差呼称、合図の仕方などの基本的な動作の中にも緊張感がありました。



コンクールの模様

千葉製作所では、KYTコンクールを開催しています。各職場から9チーム28名が出場し日頃のKYTの成果を披露します。発表直前にイラストを公開して、災害が発生しそうなリスクと対策を10分以内で考えて危険要因を挙げ、現実的に可能な対策が目標として設定できているかどうかを10点満点で審査し、危険予知能力を高め労働災害のリスク低減を図っています。



コンクールの模様

働きやすい職場づくり

当社は2022年9月に、喫緊の課題である人材育成の強化・人事制度改革・人権及び人的資本開示等の各種人事課題や、ESG・SDGsの諸課題に対する取り組みに、専門的かつスピード感をもって対応することを目的として、従来の「総務人事部」を「総務部」と「人事部」に分割・再編しました。

また、代表取締役と中堅社員がディスカッションを行うなど、経営陣と社員が意見交換する機会を設け、多様な人材がやりがいを持って働ける職場作りを目指して、取り組みを進めております。

● 人権の尊重について

当社は、「三菱製鋼グループ行動規範」で「三菱製鋼グループは、人権・人格・個性と多様性を尊重し差別を行ってはならない。また、三菱製鋼グループは、従業員を尊重し安全で働きやすい職場環境を確保するとともに、企業活力の維持・向上を図らなければならない。」と定め、人権を尊重し、個人の能力が最大限に発揮できる職場環境づくりを進めています。

誰もがいきいきと働ける職場を目指して、今年度は「人権（LGBT）」に関する基礎知識の習得を目的とした研修を実施しました。また、ESG分科会内に新たに専門チームを組成し、人権方針を策定したほか、人権デューデリジェンスの実施・救済メカニズムの構築等を含む当社の人権尊重の取り組み強化に向け、対応を進めています。

● ハラスメント対策

ハラスメント対策が法制化、強化されています。さまざまなハラスメントを防止するため、今年度は国内及び一部海外拠点の管理職を対象に、ハラスメントの中でも違反件数が最も多い「パワーハラスメント」に関して、ケーススタディ等を活用したハラスメント研修を実施しました。

● 働き方改革

当社は、コアタイムのないフレックスタイム制度を導入しており、メリハリをつけて時間を有効活用することを推進しています。今後はフレックス職場の拡大やオフィスワークとリモートワークのバランスを取りながら、多様な働き方の実現に取り組んでいきます。

● 育児休業制度利用促進

多様な働き方を支援するため育児休業期間の延長や短時間勤務対象者拡大、一時保育利用補助等の制度面の充実に取り組んでいます。また、利用者には育児休業制度や手続き、スケジュールについてまとめた資料を配布、不安を軽減し各種制度が利用しやすいようにしています。

当社の課題である男性の育休取得者も出てきており、従業員にとって多様な働き方が可能となってきました。今後は職場環境の改善や業務効率化推進など、従業員一人ひとりが働きがいを実感できる風土づくりに取り組んでいきます。

■ 育児休業規程

休業期間	最長で子が3歳になった年度の年度末まで、繰り下げ可
育児休業を希望しない場合の取り扱い	子が3歳まで、申出により時間外労働免除等の措置
子の看護休暇	子が小学校3年生まで、1人の場合5日/年、2人以上の場合10日/年を限度
所定労働時間の短縮	子が小学校3年生まで、所定労働時間を6時間/日（時間帯は都度調整）
時間外労働の免除	子が3歳まで、時間外労働を免除
時間外労働の制限	子が小学校就学前まで、24時間/月、150時間/年を限度
育児のための深夜業の制限	子が小学校就学前まで、原則深夜労働を免除

● 健康への取り組み

当社は、従業員の健康管理を重要な経営課題と捉え、健康経営宣言を制定しました。従業員一人ひとりが心身ともに将来にわたり健康であり続けることができるよう、取り組みを推進していきます。

〔健康経営宣言〕

当社は、「人を活かす経営」を経営理念に掲げ、多様な人材が活躍できるとともに働きやすく活力に満ちた職場環境づくりに努めています。

今後も健康確保のための環境整備を三菱製鋼健康保険組合と連携して行い、従業員の健康の保持増進に向けた活動を推進します。

■ 健康経営方針

1. 疾病の予防と早期発見・早期治療

疾病予防に努めるとともに、健康診断の結果、要再検査/要治療となった従業員への受診勧奨・フォローを行うことで早期治療を促し重症化を防ぎます。

2. 感染症予防

衛生管理を徹底し、従業員の感染症予防に取り組めます。

3. メンタルヘルス対策

ストレスチェックを通じてメンタルヘルスへの適切な対応を行い、良好な職場環境づくりを推進します。

4. 健康増進策

食生活の改善や運動機会の提供等、健康増進策に取り組めます。

多様性の確保に向けて

当社で働く多様な従業員が、持てる力を最大限発揮し、誇りとやりがいを持って活躍できる企業を実現する観点から、ダイバーシティ&インクルージョンに取り組んでいきます。

特に「女性社員の活躍」をテーマに、女性比率目標（女性従業員：2025年までに15%以上、女性管理職：2025年までに10%以上）を掲げ、向上施策として、工場勤務など職域拡大に取り組んでいます。また、女性活躍推進を目的とした研修や、女性社員対象の個別面談を実施しているほか、2022年度新たに就任した女性取締役が女性管理職とキャリア面談を行うなど、女性が働きやすい環境づくりや制度面の整備等を進めています。

また、有給休暇取得率目標（2022年度以降75%を目指す）を掲げました。多様な人材の活躍の前提として長時間労働を根絶し、個々人が成果をあげられる働き方、休み方を考えていきます。2022年度は、9～11月の3ヶ月間の休日前後の日を有給取得の推奨日として、期間内に各自が最低月1日取得を目標に「プラスONEキャンペーン」を実施しました。今後も、有給休暇取得率75%を目指して取り組んでいきます。

人材教育

企業の持続的成長の源泉は人材であるとの認識から、人材の育成と活用に注力し、成長と自己実現を実感できる企業を目指すため、教育体系の構築に取り組みました。

また、当社の求める人材像を明確化し、階級ごとに必要な行動特性を示した「コンピテンシーマップ」を作成いたしました。

今後は、コンピテンシーマップの要件水準に沿うための階層別研修、社内風土や意識改革を進める仕掛けづくりや、教育体系に沿った研修を実施していきます。

■教育体系(事技系統)

		共通研修	昇格要件研修	選抜研修	個別課題研修(全社)	自己啓発
管理職	フェロー！ 参与	経営戦略研修 新任部長研修		管理職語学研修 外部研修 駐在員赴任前研修 経営人材育成子会社経営		
	17年目 参事	ビジネスリーダー研修 新任管理職研修	部下育成研修 組織の効率化研修	他社交流研修	コンプライアンス・ダイバーシティ・人権啓発研修 セカンドキャリア・ライフプラン研修	
一般	12年目 主任格	マネジメント研修 新任主任研修	上司の補佐研修 リスクマネジメント研修	国内留学	安全衛生研修 I・T・デジタル研修	階層別ビジネススキル研修 語学研修・Eラーニング・資格取得
	5年目 中堅社員	7年次研修 若手主体性 発揮研修	仕事の進め方研修 企画力・問題解決力研修 プレゼンテーション研修	若手海外研修派遣	OJT 女性向けキャリア研修 特殊鋼販売技師	
	3年目 若手・新入社員	エルダー制度 技師論発表会 フォローアップ研修 新入社員研修	ビジネス基礎研修 コミュニケーション研修 論理思考研修			
1年目						

●若手社員育成に関する取り組み

7年次研修

当社教育体系全体において、新入社員、若手、エルダー、管理職対象の研修は体系化が進捗してきたものの、定期的な開催する中堅層向け研修が確立されていない課題を解決し、当該中堅層の士気向上を図るため、7年次社員を対象に、現在の業務内容や今後チャレンジしたいこと等についての発表会を実施しました。



インド若手社員派遣

海外で活躍できる人材を一人でも多く輩出するため、2008年から海外研修制度を導入しております。

2年間の派遣期間で、語学能力向上に努めながら業務実習に取り組み、その国特有の制度・文化に理解を深

め、異なる価値観を尊重できる柔軟性を身に付けていきます。将来、再び駐在員として、もしくは日本国内で海外関連業務をけん引できる人材として、活躍することが期待されています。

海外研修制度を利用してインド子会社へ

私は、MSM SPRING INDIA PVT.LTD. (インド)に海外研修生として派遣されました。

現地での業務としては、語学勉強と工場の保守メンテナンス及びノウハウの教育を行っています。

自分で作業していた立場から、海外で人に指示・指導する立場に変わったため、始めは難しいことばかりでしたが、研修が進むにつれてこなしていけるようになり、自身のレベルアップを感じることができました。

海外研修では、現地文化に関する研修会などにも参加させていただき、勤務中だけでは把握しきれない現地の方の感性などを理解して、業務を進めることに努めています。



MSM SPRING INDIA PVT.LTD.
Engineer-Equipment & Electrical
宮野 友之

● プロフェッショナル人材の育成

技術系対象業務改善発表会

新入社員の技師論発表以降、成果発表の機会が乏しかったため、自職場での取り組み、業務改善の報告を通じ、達成感を得られる機会として、技術系社員を対象とした業務改善発表会を実施しました。

各部門の枠を超えた交流の場となるよう、今後も継続して業務改善発表会を実施し、改善意欲向上につなげていきます。



自己啓発支援

当社は、自己啓発の教育ツールとして、Eラーニングを

導入しています。スマートフォンの利用にも対応しており、時間や場所に拘束されず自由に学習することができます。語学学習、メンタルヘルス等のマネジメント系のほか、技術・技能に関する知識やパソコンの実務知識、DX関連など、幅広いカリキュラムの中から任意のコースを選択し受講することができます。受講を促すための継続的な取り組みとして、事務局が定期的にEラーニング通信を発行し利用を促進しています。

また、公的資格を取得する意欲及び自己啓発意欲を向上させるための一助として、公的資格取得報奨制度を定めています。公的資格を取得した場合は、資格の種類に応じた報奨金の支給を受けることができます。

今年度は、公的資格取得支援の拡充に対応し、今後も「成長機会の提供」として、従業員の成長を促す基盤整備を進めてまいります。

ESG/SDGs社内啓蒙活動

当社では、従業員のESG/SDGsに対する意識の向上を目的として、以下の取り組みを行っています。

今後も、社内での周知と意識向上を図り、全社員一丸となって、ESG/SDGsの取り組みを推進してまいります。

- 社内報等を活用した「ESG/SDGs」に関する教育特集
- 従業員を対象とした「ESG及びSDGsに関する意識アンケート」
- SDGsポスターの掲示
当社のSDGsの取り組みを紹介したポスターを作成し、各拠点に掲示しました。
- SDGsボールペンの配布

SDGs活動を意識するきっかけとなることを目的として、国内の海から回収された廃棄プラスチックを再生して作られた、当社オリジナルの「SDGsボールペン」を従業員に配布しました。



SDGsボールペン

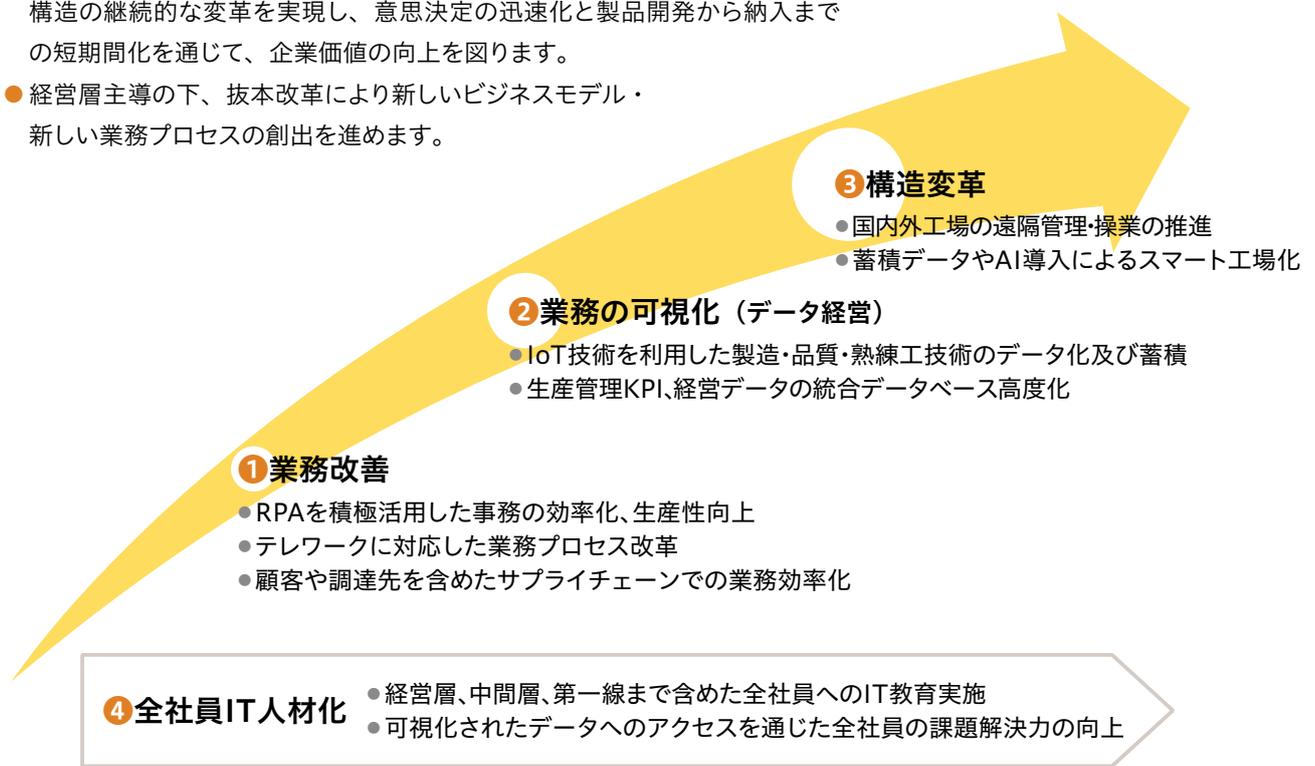


SDGsポスター

DX推進について

データ・情報の共有と活用による業務プロセス変革を推進

- デジタル技術を駆使して新しい事業や業務プロセスを生み出すことで、企業構造の継続的な変革を実現し、意思決定の迅速化と製品開発から納入までの短期間化を通じて、企業価値の向上を図ります。
- 経営層主導の下、抜本改革により新しいビジネスモデル・新しい業務プロセスの創出を進めます。



DX推進室(2021年11月発足)の活動状況

● DX人材教育の推進

DX思考を浸透させるために、経営層から徐々に研修を実施し、今後一般層向けにも教育推進を予定しております。また、全社員のITリテラシー向上策の一環として、ITパスポート試験の受験奨励やセミナーへの積極的な参加を進めております。

● RPA活動のさらなる推進

2021年4月より本格的にRPA全社展開を進めております。当初は定例業務の手作業部分の自動化にロボット(RPA)を組み込むケースが主でしたが、最近では単なる業務効率化ではなく、仕事のやり方そのものを革新するというDX思考の目指すかたちの事例も増えてきました。



2022年8月には、2回 第2回RPAコンテスト 表彰の様

目となる社内RPAコンテストを開催し、8件の出展があるなど、利用部門の活動はさらに活発化し、浸透範囲も拡大しております。

RPA活動実績
(2021年度～2022年7月)
導入 **36**部門
完成 **94**件

● ノウハウ・知見の一元管理と共有管理

営業部門、研究開発部門、調達部門の業務遂行上の各人の情報を一元化・共有化し、属人化を排し、情報の有効活用・戦力化を図っております。

これにより、事務所の仕事のやり方の革新を進めており、さらに工場サイドへの横展開を図っていく予定です。

お客様満足の向上

当社グループは、営業・製造・品質保証部門が一体となって、お客様の満足と信頼を得られる製品を提供し続けることで、社会の発展に貢献します。

いすゞ自動車(株)殿より品質達成賞を受賞

当社は、いすゞ自動車(株)殿より、2020年度品質達成賞を受賞しました。これは、当社の板ばね納入品質及び市場品質が評価されたことによる表彰で、当社を含め上位18社が選出されました。今後も引き続き高いレベルでの品質管理を実行し、事業部一体となってさらに顧客満足度を上げていけるよう、取り組んでまいります。



表彰状



板ばね

ASME U3認証スタンプを取得

当社グループの三菱長崎機工(株)は、圧力容器においてASMEスタンプ(S、U、U2)*を取得しておりますが、2021年9月、新たにU3スタンプ(溶接、ろう付けまたは溶射を除く)の取得審査を受け、認証を受けることができました。

本認証により、約70MPa以上の超高圧圧力容器を製造することが可能となります。認証を保有する企業は世界でも50社ほどで、そのうち日本では三菱長崎機工(株)を含め、わずか3社(2022年9月末現在)のみです。

今回の認証取得により三菱長崎機工(株)の優位性を存分にアピールし、事業展開していくことが期待されます。

*ASME(American Society of Mechanical Engineers)=アメリカ機械学会の略称。スタンプ(S、U、U2、U3)=ASMEが定める規格。



ASME-U3 認定書

Canon Business Machines(Philippines),Inc.殿より2021年Quality Excellence Awardを受賞

当社グループのMSM Philippines Mfg. Inc.が、Canon Business Machines (Philippines), Inc. (キヤノンビジネス マシズフィリピン) 殿より、2021年Quality Excellence Awardを受賞しました。供給している精密ばね及び精密組立品の品質が、年間を通して高いレベルを維持したことにより今回の受賞に至りました。

本表彰は、MSM Philippines Mfg.Inc.を含め12社のみ授与されました。

今後も引き続き高いレベルでの品質管理を実行し、事業部一体となってさらに顧客満足度を上げていけるよう、取り組んでまいります。



PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia殿より Special Appreciation excellent in local material developmentを受賞

当社グループのPT. JATIM TAMAN STEEL MFG.が、トヨタ自動車の製造子会社PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia (以下TMMIN) 殿からSpecial Appreciation excellent in local material developmentを受賞しました。これは、TMMIN殿が製造する自動車のスタビライザの材料にJATIM材が採用され、現地での材料開発・製造に貢献したことにより今回の受賞に至りました。

今後も、お客様の求める特性を付加した材料開発から量産まで、さらに顧客満足度を上げていけるよう取り組んでまいります。



表彰盾

(株)SUBARU殿より品質生産協力賞を受賞

当社は、(株)SUBARU殿より、品質生産協力賞を受賞しました。これは、新型車の量産開始において発生した緊急課題に対応し、事業部と関係部門が一体となり、迅速な対応を行い遅延なく量産に至ったことが評価され、今回の受賞に至りました。

今後も、当社一丸となり、さらに顧客満足度を上げていけるよう取り組んでまいります。



表彰盾

お取引先様とともに

当社では、お取引先様をはじめとするステークホルダーの皆様から信頼され、選ばれる企業であるため、調達活動においても企業の社会的責任を果たします。

三菱製鋼グループ資材基本方針

当社は、次の3つの基本方針に基づき、資材調達活動を推進します。

1. 公正・公平な取引

当社はすべての取引に公正・公平な機会を提供します。お取引先様の選定にあたっては、品質、原価、技術、納期など総合的かつ公正に評価したうえで、誠実に選定を行います。

2. お取引先様とのパートナーシップ構築

当社は信頼と協力のもとに、共存共栄しあえる真のパートナーシップの実現を目指します。

3. お取引先様の機密情報・知的財産・資産等の適正管理

当社は資材調達活動を実行するにあたり、お取引先様の機密情報・知的財産・資産等を適正に管理し、保護します。

CSR調達の推進

当社では、次の4つのCSR調達を推進しており、お取引先様にもご理解とご協力をお願いしています。

1. 法令・社会規範の遵守

企業倫理を守り、各国の法律・法令を遵守した企業活動を行います。

2. 地球環境への配慮

環境負荷の少ないグリーン調達の推進と、有害化学物質の管理、CO₂削減を徹底します。

3. 人権・労働安全衛生への配慮

基本的人権を尊重するとともに、あらゆる差別・児童労働並びに強制労働を禁止します。
また、労働環境の整備、安全衛生への配慮を行います。

4. 製品安全・QCDの確保

製品価値の維持・向上のため、安全とQCD(品質・価格・納期)を確保した資材調達活動を推進します。

● グローバルなお取引先様との公正な取引と法令順守

当社では、国内外を問わず調達情報を提供し、公正な取引の機会を提供します。

国内調達取引に関連の深い下請法の遵守を目的とし、三菱製鋼グループの下請法内部相互監査を実施し、遵守

状況を確認しております。また、毎年社内関係者への下請法教育を開催し、身近で違反しやすい法である下請法違反の予防を図っています。

● CSRアンケートの実施

当社は事業活動に関わるお取引先様を含めたサプライチェーン全体でCSRに取り組む、CSR調達を推進しています。当社の調達方針をご理解いただくため、お取引先様にCSR調達に関するアンケートにご協力いただき、お取引先様のCSR活動の推進にご理解とご協力をお願いしています。2022年度にはコロナウイルス対策を実施しながら対面での協力会総会(千葉製作所、広田製作所の各協力会)を開催いたしました。CSRアンケート結果については総会でご報告し、さらなる取り組みを呼びかけています。

● グリーン調達の取り組み

当社ではCO₂削減等を通じて地球環境を保護するため、リサイクル品や低環境負荷品を優先的に採用します。また、環境保護活動に貢献できる製品やサービスのご提案も積極的にお受けします。

● 紛争鉱物への取り組み

紛争鉱物とは、コンゴ民主共和国及びその周辺9カ国で採掘されるスズ・タンタル・タングステン・金の4鉱物のことを指します。これらの売買の利益の一部は武装勢力の資金源となり、人権侵害や紛争を助長している懸念があります。

当社では、対象となる鉱物の調達について、お取引先様から紛争鉱物を使用していないことを確認しています。その上で、ご要望に応じてお客様に対しRMI[※]の発行する調査テンプレートをを用いて紛争鉱物を使用していないことを報告しています。

※RMI(Responsible Minerals Initiative): 世界の紛争鉱物に関する取り組みを主導する団体

● パートナーシップ構築宣言の公表と取り組み

当社は、サプライチェーン全体の生産性向上等の取り組みを推進し、ともに成長できる持続可能な関係を構築することを目的として内閣府や経済産業省などが参画する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、2021年10月26日、「パートナーシップ構築宣言」を公表し

ました。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の構築を目指します。公表後、お取引先様と締結している取引基本契約書の内容を見直すなど、宣言内容に基づいた活動を行っています。



株主・投資家とともに

当社は、「三菱製鋼グループ企業行動指針」及び「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」に基づき、株主・投資家に対して公平かつ適時適切な情報開示を積極的に行います。また、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主・投資家との間で建設的な対話を行います。

株主・投資家との対話

当社では、「株主・投資家との対話に関する基本方針」を策定し、当社ウェブサイトにて公開しております。



「株主・投資家との対話に関する基本方針」
<https://www.mitsubishisteel.co.jp/ir/basic-policy/>



また、定期的に機関投資家や株主の方との面談を行っており、株主・投資家の皆様からいただいたご意見は速やかに経営トップをはじめとする経営陣へフィードバックを行い、経営に反映させる体制を取っています。

なお当社では、保有数上位の機関投資家の方を対象としたSR活動の取り組み強化を進めており、2021年度では、総務人事・経理担当役員のほか、一部の機関投資家の方を対象に、社外取締役も含めた面談を行いました。

今後も、株主・投資家の方との建設的な対話に向け、取り組みの強化に努めてまいります。

ウェブサイトへの資料掲載

当社ウェブサイトにおいて、決算短信、四半期決算短信、有価証券報告書、四半期報告書、決算説明会資料、適時開示情報、トピックス、株主総会関係資料等を随時掲載しております。

また、当社ウェブサイトには、パンフレット等の静止画では伝わりづらい各事業の製品やものづくりを、より理解いただくため制作した「三菱製鋼グループ会社紹介ビデオ」も掲載しています。



「株主・投資家情報」
<https://www.mitsubishisteel.co.jp/ir/>



「会社紹介ビデオ」
<https://www.mitsubishisteel.co.jp/video/>



株主総会

株主総会では、当社の足元の状況や今後の取り組みについて、より理解を深めていただけるよう、議長（代表取締役社長執行役員）より、説明資料を用いて、当期の実績に加え次期の見通しや中期経営計画の進捗等についても、あわせて説明を行っております。なお、当日投影・配布した資料は、当社ウェブサイトにも掲載しております。

また、当日ご来場いただけなかった株主の方向けに、株主総会の様子の映像を、当社ウェブサイトにて3ヶ月間掲載しました。



「株主総会」
<https://www.mitsubishisteel.co.jp/ir/shareholders-meeting/>



アナリスト・機関投資家向け説明会の開催

年2回（第2四半期・期末時）、アナリスト・機関投資家向けに決算説明会を開催しており、代表取締役社長執行役員をはじめとした経営陣により、決算内容及び将来の事業展開について説明を行っております。なお、2021年3月期からは、新型コロナウイルス感染症の影響により、ウェブシステムを活用した説明会を実施しております。

今後もすべてのステークホルダーの皆様から正しい理解と信頼を得るために、情報開示を積極的に行い、さらなる対話機会の創出と公平かつ適時適切な情報開示の充実に努めてまいります。



ウェブシステムを活用した決算説明会

地域・社会貢献

地域の一員として、さまざまな社会・地域貢献活動に取り組むとともに、積極的なコミュニケーションを通して社会との共生を目指します。

ボランティア活動

社員参加の慈善活動を実施(北米)①

MSSC CANADA INC.(カナダ)では、会社・従業員の双方から、地元のグッドフェローズ団体への寄付金出資と同団体主催の「No Child Without a Christmas Campaign[※]」に未使用のおもちゃを寄付するとともに、「United Way of Chatham Kent」への寄付も行いました。

グッドフェローズは、寄付やボランティア活動を通じて、子供たちや家族にとってクリスマスが特別な時間になるように支援を行っています。またUnited Wayは、カナダに住む誰もがより良い生活を送れるような機会を創出する活動を行っており、MSSC CANADAもこれらの目的に協賛する地域活動を行っています。

※クリスマスに全ての子供がおもちゃを貰えるように、おもちゃを寄付する活動



おもちゃの寄付(北米)

学校への寄付(中国)②

寧波菱鋼彈簧有限公司(中国)では、市から補助金が下りない出稼ぎ労働者の子供たちが通う小学校に、同社労働組合から3名分の学費と文房具の寄付を2016年から続けています。



学校への寄付(中国)

子供たちの支援プロジェクトに参加(フィリピン)③

MSM Philippines Mfg. Inc. (フィリピン)では、フィリピン労働雇用省(DOLE)の児童労働防止及び撤廃プロジェクト(ANGEL TREE PROJECT)の活動に参加。マニラ工場のあるラグナ州での支援として、2021年6月と12月に児童とその家族に対し文房具や食料品の寄付を行いました。



子供たちへの支援(フィリピン)

老人ホームへ慰問(タイ)④

MSM (THAILAND) CO., LTD. (タイ)では、2022年7月に老人ホームへ慰問を行いました。残念ながらコロナ影響のため、入居されている方との親睦を深めることはできなかったものの、同社タイ人スタッフから必要物資の寄贈を行いました。



老人ホームへの慰問(タイ)

生活・衛生用品の提供や蚊の駆除を実施(インドネシア)⑤⑥

PT. JATIM TAMAN STEEL MFG. (インドネシア)では、CSR活動の一環として近隣住民の方へ米や砂糖、お茶、オイルを寄付しました。

また、蚊を媒体としたデング熱の発症を未然に防ぐため、毎年蚊の駆除を実施しています。



蚊の駆除
(インドネシア)



食糧配布(インドネシア)

新型コロナウイルスのワクチン接種バス(ドイツ)⑦

MSSC Ahle GmbH (ドイツ)では、2021年度に2回にわたり、新型コロナウイルスのワクチン接種バスを設置。社員だけでなく小学生や高齢者等の地域の方にも利用していただきました。



ワクチン接種バス(ドイツ)

ウクライナ避難民に向けた募金活動(ドイツ)⑧

MSSC Ahle GmbHでは、ロシア軍のウクライナ侵攻で、家を離れて避難する必要があるウクライナの人々のための寄付金募集を行いました。

また従業員からも、毛布、枕、おむつなどの衛生用品を寄付しました。



衛生用品の寄付

アジアの子供たちへ絵本を届ける運動⑨

アジアの子供たちへの教育支援活動を行っている公益社団法人シャンティ国際ボランティア会の「絵本を届ける運動」に賛同し、2013年度より活動を行っています。

貧困や紛争地域で経済的・社会的に教育が困難な子供たちを支援するために、図書が不足している各国へ、現地の言葉に翻訳したシールを貼った絵本を届けています。

当社では有志社員のほか、CSR活動の一環として、新入社員研修でも「絵本を届ける運動」の活動状況の説明と訳文シールを貼る作業を行っています。



現地の言葉に翻訳したシールを絵本に貼る作業

地域の皆様との交流

近隣住民の皆様向けの工場見学会

広田製作所では、近隣住民の皆様向けに工場見学会を開催しています。見学会では、当社の会社概要や製造工程、環境対策について説明し、ご質問にもお答えしました。近隣住民の皆様当社について知っていただける機会となります。⑩⑪



広田製作所 工場見学会



所長による説明(広田製作所)

またMSSC Ahle GmbHでは、地元の商工会主催による地域住民向けの工場見学会を数社合同で行っています。見学者の年齢制限は特に無く、参加者はバスで移動し、1台あたり2社の工場を見学して回ります。各企業は地域と共存して企業運営を行っていることをアピールします(2021年度及び2022年度はコロナ禍のため中止となりました)。⑫



MSSC Ahle GmbH工場見学会

地域防災への協力

千葉製作所と三菱長崎機工(株)は、消防団への協力事業所として各自治体から認定を継続して受けています。この制度は、地域での災害発生時に、消防団員として登録している従業員を派遣し、災害の早急な収束に協力するものです。

地域企業の責任として自治体と連携し、地域の防災体制がより一層充実することを目指しています。

三菱製鋼長崎製鋼所原爆殉職者慰霊祭⑬

長崎県長崎市にあった、旧三菱製鋼長崎製鋼所で勤務中に原爆で殉職された1,400名以上の諸先輩方の慰霊祭を、毎年8月9日に実施しております。ご遺族代表や長崎製鋼所OB、当社役員、三菱長崎機工(株)社長、役員等が参列しました。



三菱製鋼長崎製鋼所原爆殉職者慰霊祭

近隣地域清掃活動に参加⑭⑮

広田製作所では、春と秋に構内と工場周辺地域の美化活動を行っています。また三菱長崎機工(株)でも、3月に工場周辺の清掃活動を行いました。



広田製作所(左)、三菱長崎機工(株)(右)



八幡臨海まつり⑬

千葉製作所では、地元町会、商店会をはじめとする諸団体と八幡臨海部町会連合会に所属する地元企業群とが一体となって開催される「八幡臨海まつり」に参加しています。まつりの企画運営や模擬店の出店などを通して、地域とのコミュニケーションを図っています（2021年度及び2022年度はコロナ禍のため中止となりました）。



八幡臨海まつり

納涼盆踊り大会⑭

広田製作所では、毎年8月に納涼盆踊り大会を開催しています。広田製作所従業員や協力会社の方だけではなく、近隣住民の方々にも参加いただき、大いに賑わいます（2021年度及び2022年度はコロナ禍のため中止となりました）。



納涼盆踊り大会

輪西神社例大祭に参加⑮

北海道室蘭市では、地元輪西の商店街、町会と地元企業が一体となって7月に「輪西神社例大祭」が行われます。三菱製鋼室蘭特殊鋼(株)は、この祭りに参加し、神輿渡御で所長が袷姿で街を練り歩き、地域とのコミュニケーションを図っています（2021年度及び2022年度はコロナ禍のため中止となりました）。



輪西神社例大祭

むろらん港まつりに協賛

三菱製鋼室蘭特殊鋼(株)は、室蘭最大のお祭り「むろらん港まつり」に協賛しています。納涼花火大会をはじめ、総参加市民おどりや室蘭ねりこみなど、さまざまな催しが繰り広げられました（2021年度はコロナ禍のため中止となりましたが、2022年度は3年ぶりに開催され協賛しました）。

スワンフェスタ 道新花火大会に協賛

三菱製鋼室蘭特殊鋼(株)は、室蘭の初秋を彩るイベント「スワンフェスタ2022 道新花火大会」に協賛しています。1998年白鳥大橋の開通を記念して始まったイベントで、室蘭港中央埠頭でさまざまな催しが繰り広げられ、夜には港をステージに花火大会も開催されるほか、たくさんの露店が出店しました（2021年度はコロナ禍のため中止となりましたが、2022年度は3年ぶりに開催され協賛しました）。

ドイツの高校生に工場見学会を実施⑯

MSSC Ahle GmbHでは、現地の高校生が乗る金属・電子産業の職業用トラックの受け入れを行いました。

生徒たちは2日間工場に滞在し、工場見学を行うとともに、Ahle社で生産されているばねの製造工程を学びました。また生徒たちは、地元の金属・電子産業への就職に関する選択肢や、Ahle社の職業教育制度の紹介を受けました。



工場見学会

ながさきエコライフ・ウィークへの取り組みに参加

三菱長崎機工(株)では、長崎市が取り組む「ながさきエコライフ・ウィーク」に社員56名が参加し、エコドライブや交通機関の利用、昼休みの消灯など各自エコ活動を実施し、CO₂削減につなげる運動を行いました。長崎市では2010年から、市民総参加の継続的な環境行動の実践を目指して「長崎エコライフ」の取り組みを進めています。市民のエコ行動を推進するため、2021年10月23日から1週間、『エコライフ・ウィーク』を設け、市民の皆さんに家庭や職場、学校などいろいろな場所で、普段の生活の中で身近にできるCO₂削減に取り組みました。

持続的発展の基盤

役員一覧 (2022年10月1日現在)

取締役・監査役



取締役会長
佐藤 基行



代表取締役
社長執行役員
山口 淳



代表取締役
専務執行役員
永田 裕之
社長補佐(管理全般)、
総務部・人事部・リスク管理室・
経理部担当



取締役
常務執行役員
関根 博士
鋼材事業部・ばね事業部・
素形材事業部担当



取締役(社外)
菱川 明



取締役(社外)
竹内 美奈子



監査役(常勤)(社外)
坂本 泰邦



監査役(常勤)
永井 岳司



監査役(社外)
中川 徹也



監査役(社外)
松田 結花

執行役員 (取締役兼務の者を除く)

山尾 明	常務執行役員	営業本部長、部品事業部担当
村山 努	上席執行役員	企画統括部長、システム部・サステナビリティ担当
小倉 潤司	上席執行役員	技術開発センター長兼DX推進室長、営業本部技術フェロー、資材部担当
高山 淳	執行役員	監査室長
倉内 拓哉	執行役員	総務部長、広報・IR部担当
柳沼 康一	執行役員	経理部長
中森 義巳	執行役員	企画統括部生産企画部長、品質保証・安全・カーボンニュートラル担当
得地 一匡	執行役員	鋼材事業部長、三菱製鋼室蘭特殊鋼(株)取締役社長
柴田 淳也	執行役員	鋼材事業部海外推進室長、PT. JATIM TAMAN STEEL MFG. 社長
成田 智	執行役員	三菱長崎機工(株)取締役
花村 輝久	執行役員	MSSC Ahle GmbH 会長
村田 真宏	執行役員	人事部長
深澤 秀一	執行役員	素形材事業部長
安達 康弘	執行役員	ばね事業部長兼千葉製作所長
大岡 泰正	執行役員	営業本部鋼材営業部長

コーポレート・ガバナンス(企業統治)

当社グループは、いかなる経営環境の変化にも対応できる企業体質の確立を重要課題と認識し、競争力のある事業の育成を通じて、持続的かつグローバルに発展することを経営の基本方針としております。このためには、コーポレート・ガバナンスを充実させて迅速かつ合理的に経営の意思決定をし、チェック機能を確保することが重要と認識しています。

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、社会的責任を果たし、社会から信頼される企業を目指すため、「経営理念」、「三菱製鋼グループ企業行動指針」及び「三菱製鋼グループ行動規範」を定めるとともに、より実効的なコーポレート・ガバナンスを追求しその充実に取り組むことを「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」に規定し、「取締役会制度と監査役会制度の機能強化」と「経営会議による業務執行の審議並びに法令遵守・危機管理強化」に重点を置く体制としております。

また当社では、従来よりコーポレート・ガバナンス体制の強化を進めておりましたが、2021年度には取締役会における社外取締役比率を1/3以上とするとともに執行役員制度を導入する等して新体制に移行、2022年度では指名報酬委員会の新設に加え、女性役員の就任により取締役会の多様性を進めました。今後も当社では、さらなるコーポレート・ガバナンス体制の拡充に向けて、取り組みを進めてまいります。

■当社のコーポレート・ガバナンス強化の歴史(2015年以降)

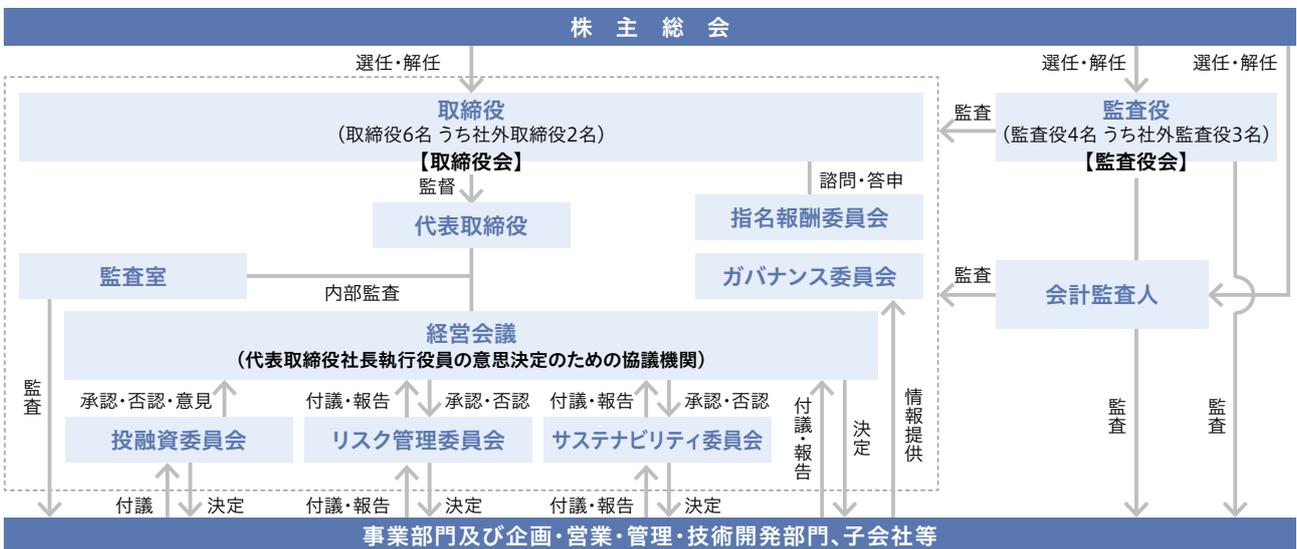
2015年	<ul style="list-style-type: none"> ●ガバナンス委員会の新設 ●「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」制定
2016年	<ul style="list-style-type: none"> ●投融資委員会の新設 ●取締役会実効性評価の開始 ●取締役会事業所開催の実施
2019年	<ul style="list-style-type: none"> ●SR活動開始 ●リスク管理委員会の設置 (▶詳細は44ページ)
2021年	<ul style="list-style-type: none"> ●取締役会における社外取締役比率1/3以上へ ●取締役の任期を2年→1年に短縮 ●執行役員制度を導入 ●サステナビリティ委員会を新設 (▶詳細は17ページ) ●政策保有株式の削減 (純資産に対する比率15%→4%へ)
2022年	<ul style="list-style-type: none"> ●SR活動の強化 (社外取締役の参加) ●新たに女性役員2名が就任したことで、女性役員比率20% ●指名報酬委員会の新設
2023年以降	さらなるコーポレート・ガバナンス体制の拡充へ



「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」は当社ウェブサイトに掲載しています。
<https://www.mitsubishisteel.co.jp/ir/governance-policy/>



■コーポレート・ガバナンス体制図



取締役会のバランス、多様性、規模に関する考え方

取締役会は、必要最小限の規模とし、意思決定を迅速かつ効率的に行える体制とすると同時に、国際性を含む多様な経験・知識・能力を備えたメンバーで構成することで、取締役会の適正規模と多様性の両立を図っています。また、社外取締役を3分の1以上選任することにより、業務執行

の決定における公平性及び透明性を確保しています。

また当社では、各取締役・監査役に期待される知識・経験・能力等を一覧化したスキルマトリックスを作成し公表しています。各取締役及び監査役のスキルにつきましては、以下のとおりです。

■スキルマトリックス

	氏名	指名報酬委員会	期待される分野									
			企業経営 経営戦略	業界・ 専門知識	グローバル	営業販売 マーケティング	製造・ 研究開発	IT・ デジタル	法務 リスク管理	人事労務 人材開発	財務・ 会計	ESG・ サステナビリティ
取締役	佐藤 基行	○	●	●	●		●	●				●
	山口 淳		●	●		●						
	永田 裕之		●		●				●		●	
	関根 博士		●	●	●		●					
	菱川 明	○ (委員長)	●		●	●	●					
	竹内 美奈子★	○						●		●		●
監査役	坂本 泰邦				●				●		●	
	永井 岳司									●		
	中川 徹也							●				
	松田 結花★				●			●		●		

★は女性役員

役員の報酬について

(1) 役員の報酬等の額の決定に関する方針

取締役の報酬等の額の決定に関する方針は取締役会において決定します。社外取締役を除く取締役の報酬等の額は、役位に応じた基本報酬（固定）のほか、業績に連動する賞与及び業績連動型の株式報酬としています。

■業績目標達成(100%)の場合…



基本報酬100に対して業績連動型報酬25(賞与15、業績連動型の株式報酬10)の割合で支給し、加えて賞与については業績改善度を反映し支給しております。

社外取締役については、各社外取締役の幅広い知見・経験に基づく助言を経営に反映するために就任いただいているものであり、その役割・職務内容を勘案し基本報酬（固定）のみとしています。

取締役の個人別の報酬等の内容については、代表取締役社長執行役員がその具体的内容について委任を受けるものとし、当該権限が代表取締役社長執行役員によって適切に行使されるよう、取締役会が社外取締役を過半数とする指名報酬委員会へ諮問をし、同委員会の答申を経る体制としています。

(2) 業績連動報酬に係る指標、指標の選択理由 及び報酬額の決定方法

■業績に連動する賞与

業績指標	単年度の業績指標（連結営業利益額）達成度及び前年実績からの業績改善度を反映した支給率に基づき支給額を決定。
業績指標を選んだ理由	着実な年度収益向上への意欲を向上させるとともに、インセンティブ性を高める制度としてしています。

■業績連動型の株式報酬(非金銭報酬)

中長期的な業績向上及び企業価値の増大へのインセンティブを高めることを目的として、BIP (Board Incentive Plan) 信託と称される仕組みを導入しております。

業績指標及びその理由	事業規模を拡大するとともに収益性及び資本効率性の向上が中長期的な企業価値向上に資する考え、中期経営計画目標値に対する連結売上高、連結営業利益、ROEの達成度を業績指標としております。 (2020中期経営計画目標値) 最終年度(2022年度) 連結売上高:1,500億円、連結営業利益:70億円、ROE:8%
支給方法	中期経営計画終了時または退任時に、毎年役位に応じて付与されるポイントに業績指標の達成度に応じて0%~200%の範囲で変動する業績連動係数を乗じたポイントの50%に相当する株式を交付し、残りについては株式の換価処分金相当額を支給しております。

取締役会の実効性分析・評価

当社は、コーポレート・ガバナンスの向上に向け取り組んでおりますが、取締役会が実効的にその役割を果たしているかを毎年、各取締役及び各監査役による評価に基づき取締役会の実効性の分析・評価を行っております。

(1) 2021年度実施状況

昨年度に引き続き、主に「取締役会の運営方法」「取締役会の審議」「取締役会の構成」等の観点で以下の評価プロセスにより評価を実施しました。

- 社外取締役を含む全取締役及び社外監査役を含む全監査役に対するアンケート調査による自己評価を実施
- 社外取締役及び社外監査役(非常勤)に対し、個別インタビューを実施
- 取締役会においてアンケート調査結果に基づき議論
- これらの自己評価、議論等を踏まえ取締役会の実効性評価の結果を取締役会において決議

以上のプロセスによる取締役会評価の結果、2021年度の実効性については、その実効性に関する重大な懸念等はなく、取締役会の運営方法、取締役会の審議、取締役会の構成等、概ね適切であり取締役会全体としての実効性が確保されていると評価しております。

(2) 前年度(2020年度)の実効性評価において 認識した課題への取り組み状況

- ① 中期経営計画の議論の充実に向けて、原則毎月議論することといたしました。
- ② 社外役員の事業への理解を深めるため、海外の工場をオンラインで繋ぎ、工場説明・工場幹部との意見交換会を実施しました。

(3) 今回(2021年度)認識した主要な課題と今後の対応

- ① 中計進捗及びサステナビリティについて、取締役会における予定議題とするとともに新中期経営計画の策定については、社外取締役の理解を深めるような運営上の工夫をし、取締役会における議論の充実を図ります。
 - ② ガバナンス委員会から独立した指名報酬委員会を設置することで取締役会の監督機能の強化を図ります。
 - ③ 人材育成計画を着実に実施することで、経営幹部を育成し必要な資質を備えさせることで中長期的な企業価値向上を図ります。
- 今後は、これらの改善策を随時実行し、その結果を評価しさらなる改善につなげていくことで、より実効性のある取締役会を目指してまいります。

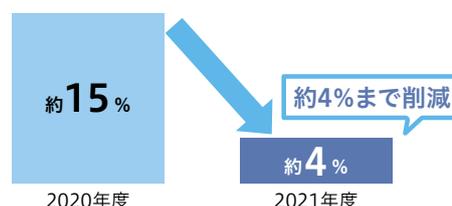
政策保有株式

当社は、取締役会において、上場株式の政策保有に関する基本方針及び政策保有株式に係る議決権行使に関する基本方針を定めております。

(※「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」第5条参照)

2021年度においては、政策保有株式の売却を進めたことから、純資産に占める政策保有株式保有額の比率を大幅に低減させました。

■純資産に占める政策保有株式保有額比率



コンプライアンス

当社グループは、「三菱製鋼グループ企業行動指針」に示すとおり、法令、社会規範を遵守した企業活動を行っています。

コンプライアンス体制の強化

当社グループでは、グループ会社共通で適用する「コンプライアンス基本規則」に基づき、各拠点・子会社にコンプライアンス責任者を任命し、コンプライアンス統括責任者（リスク管理室担当役員）と連携しながら体制強化に努めています。コンプライアンス統括部署であるリスク管理室は定期的に各コンプライアンス責任者と情報交換を行い、コンプライアンス施策の立案・運用を実施しています。

コンプライアンスの取り組み

● 重大コンプライアンスリスクの対応

当社は贈収賄やカルテル、品質偽装などの重大なコンプライアンスリスクに関し、以下の施策を検討・実施しており、これらの運用を通じて国内外においてコンプライアンス違反防止の強化を図っています。

- 独占禁止法遵守規程の制定・運用
- 贈賄防止ガイドライン・対応フローの制定・運用
- 品質監査規程及び品質監査マニュアルの制定・運用（品質部門内部監査の実施）

● コンプライアンス教育

当社グループでは、コンプライアンス教育の充実に取り組んでいます。研修では、具体的な実例を取り上げ、役員から一般社員まで階層に応じた内容・教材を準備し、ディスカッションを組み込む等の工夫を行い、これまで以下のような研修を実施しました。

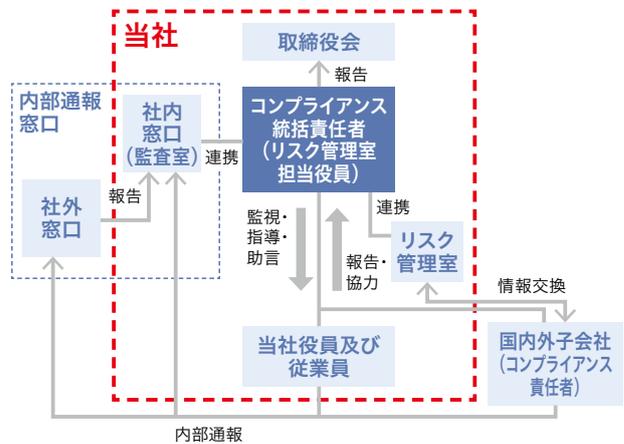
- 役員向けコンプライアンス研修（社外講師に依頼）
- 管理者向けハラスメント研修
- コンプライアンス責任者・営業部長向けカルテル防止研修
- 「三菱製鋼グループ行動規範」に関する階層別教育（子会社を含む国内各拠点対象）
- 品質偽装防止に関する教育（国内製造拠点 品質管理部門対象）

今後もコンプライアンス意識の一層の向上や当社グループ従業員全体への浸透に向け、継続して実施していきます。

● コンプライアンス体制の運用状況レビュー

コンプライアンス体制の監督強化を目的に、コンプライアンス体制の運用状況に関し、定期的（1回/年）にレビューを実施し取締役会に付議しています。

2021年度に実施したレビューの結果では、当社のコンプライアンス体制は全般として適切に運用されていることが確認されています。



内部通報制度

当社グループの従業員が業務において、法令違反や不正行為、または問題がありそうだと気づき、何らかの理由で職場内では相談しにくい場合に、職場以外の社内または社外の窓口で報告・相談を受け付ける仕組みです。通報手段として、電話・メール・FAX・郵便・書面・面談のいずれも可能とし、匿名での通報も受け付けています。また、海外子会社にも内部通報制度を導入する取り組みを継続しており、これまでタイ・中国・フィリピン・インドの子会社に導入しました。

■ 内部通報件数

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
3件	7件	4件	4件	3件

BCP(事業継続計画)対策

当社グループでは、災害や事故、感染症など企業経営に重大な影響を及ぼす可能性のある危機発生時に迅速な情報収集や統括的な指示が可能となるよう、危機対策統括本部設置要領を策定し、さらに各部門・事業所・子会社での対応や復旧が滞りなく行われるよう甚大災害に対するBCPの策定を行っています。昨年度は、新型コロナウイルス感染症対策の一環として、感染症による一時的な人員減に対する重要業務継続のためのBCPを作成しております。

また各事業所においては、定期的なBCPの周知教育や、策定したBCPを使用した机上訓練を行うことで、BCPの検証及び見直しを図っております。

今後も危機対応力の向上とBCPのブラッシュアップによる事業継続力の強化を目的とした継続的な訓練を行ってまいります。



BCP机上訓練の様子

防火対策

当社グループの各製造拠点では、安全対策の一環として防火対策の強化に取り組んでいます。昨年度は、過去に当社で起こした火災や他社の火災事例を教訓としてグ

ループ全社一斉の火災リスクチェックを実施し、主要因となり得る、油、ガス、溶湯、電気に関する防火対策を強化しました。さらに、定期パトロールによる監視、改善、注意喚起を継続することで、防火意識の向上を図っています。

新型コロナウイルス感染症対策

2020年3月に、新型コロナウイルス感染症の的確な情報収集と社内への対応のスピードアップを目的として、CROを中心とした感染症対策チームを発足し、リスク管理室を実務窓口としてグループ全社の感染対策と対応にあたっています。

特に市中感染者数増大時には、在宅勤務や時差出勤、Web会議を積極的に活用し、また空き会議室や空席を利用した分散勤務を行うなど、人との接触回避策を行っております。

また毎週の経営会議で社内の状況を継続的にフォローすることにより、感染者への健康面だけでなく生活面の支援もあわせた迅速かつ適切なケアと、経営陣と従業員の情報共有による社内感染拡大防止の迅速な対応を図っています。

さらに一拠点で複数の感染者が発生した際には、拠点内の一斉消毒や全所員の抗原検査など緊急対策を行い、社内まん延を食い止め製品製造の停滞を防止しています。

CRO（最高リスク管理責任者）からのメッセージ

ここ数年、業務監査の強化や「子会社チェックリストの充実」を通じた不正防止に取り組んでいます。中でも、品質偽装と情報セキュリティは、問題が起きた際の影響が特に大きいものと捉え、体制の強化を図ってきました。

ただ、「過去に比べて改善している」、「厳しいルールを策定した」等で、安心しがちであることも否定できません。求められる水準が上がっていることに対して、本当に十分対応できているのかと常に自問し、コンサルのチェックなども受けるようにしています。

今後も健全なる猜疑心を持って業務遂行にあたっていきたいと思います。



代表取締役専務執行役員
永田 裕之

社外取締役メッセージ

指名・報酬機能にかかわるリテラシーを高め、ガバナンスの強化に寄与していきます。

2021年度の業績については、特殊鋼鋼材事業は、近年進めてきた戦略投資が成果を上げ、大幅な業績改善を果たしました。過去最高の売上げに果敢に挑み、着実に仕事を進めてきた社員の努力を高く評価します。しかしばね事業は、売上げが回復したものの利益が追従せず、特に海外事業の収益力が低下しています。調達・物流コストや固定費、売価設定などの収益悪化要因を全て可視化し、変化に対応した持続可能な事業構造を確立することが急務でしょう。昨年度は株式売却などの特殊要因もあったことから、中期経営計画目標値「ROE 8%以上」を一旦は上回ったかたちですが、事業ポートフォリオはまだ一本足構造であり、引き続き収益力の安定化を図る必要があります。

取締役会では、中期経営計画の進捗フォローやサステナビリティに関するテーマについて、原則毎月議論する形としました。状況把握や問題点抽出の早期化につながっています。今後は定性面だけでなく、主要KPIの推移など定量的ファクターも追跡できるようにしたいですね。また新たな取り組みとして、海外工場とのオンラインによる意見交換会を開始しました。訪問が困難な現場の様子を確認でき、コミュニケーションの点でも大変有意義で、対象拠点のさらなる拡大を希望します。

今回の社長交代を含む新経営体制の役員人事については、ガバナンス委員会において前社長からの選任原案を受け、経営方針・計画との整合や合理性、選任基準に照らした適格性などを議論した結果、中長期の企業価値向上に資すると判断し、賛成の答申を行いました。また、指名・報酬機能の独立性・透明性をより高め、説明責任を強化すべく、新たに指名報酬委員会を設置し、同機能をガバナンス委員会から移譲しました。委員相互にリテラシー向上に努め、委員会の実効性を高めていくことで、ガバナンスの強化に寄与してまいります。



取締役
菱川 明



取締役
竹内 美奈子

経営課題における「人と組織」に光を当て、柔軟かつ強靱な組織づくりをサポート。

2022年6月より社外取締役に就任しました。三菱製鋼という会社に対しては、堅実な社風を感じており、ものづくりに真摯に向き合うことで技術力と顧客基盤を積み上げ、マーケットやステークホルダーの皆様からの信頼を築いてきたという印象を持っています。私の専門分野は、人材育成及び組織開発、ガバナンスですので、その知識や経験を活かして、社員一人ひとりが生き生きと活躍しながら成長できる、柔軟かつ強靱な組織づくりに寄与したいと思っています。

三菱製鋼の経営課題について、少し俯瞰的な視点で捉えると、黒字回復を果たした今、事業基盤をより強固にする取り組みとともに、中長期を見据えて変化を起こしていく機動力が必要な状況にあると考えます。次期中期経営計画の策定では、自社の社会的存在意義（パーパス）をより明確にした上で、新たな技術課題などに果敢にチャレンジできる、攻めと守りのバランスのとれた組織基盤を形成することが重要になるでしょう。

今後、取締役会の一員として、経営課題の根っこにある「人と組織」のテーマに光を当て、社内の方々に気付きを得ていただく役割を果たしていきたいと思っております。また、指名報酬委員会の委員としては、当社の企業価値向上に資する経営チームの要件を定め、透明性と客観性、納得性を備えた選考プロセスのもと、人事案及び報酬案に対して答申を行ってまいります。そのミッションをしっかりと遂行することで、執行のモニタリング機能としてコーポレート・ガバナンスの実効性を担保するとともに、社員のキャリア形成においても、モチベーションや夢を持てるメッセージとなることが求められていると考えています。

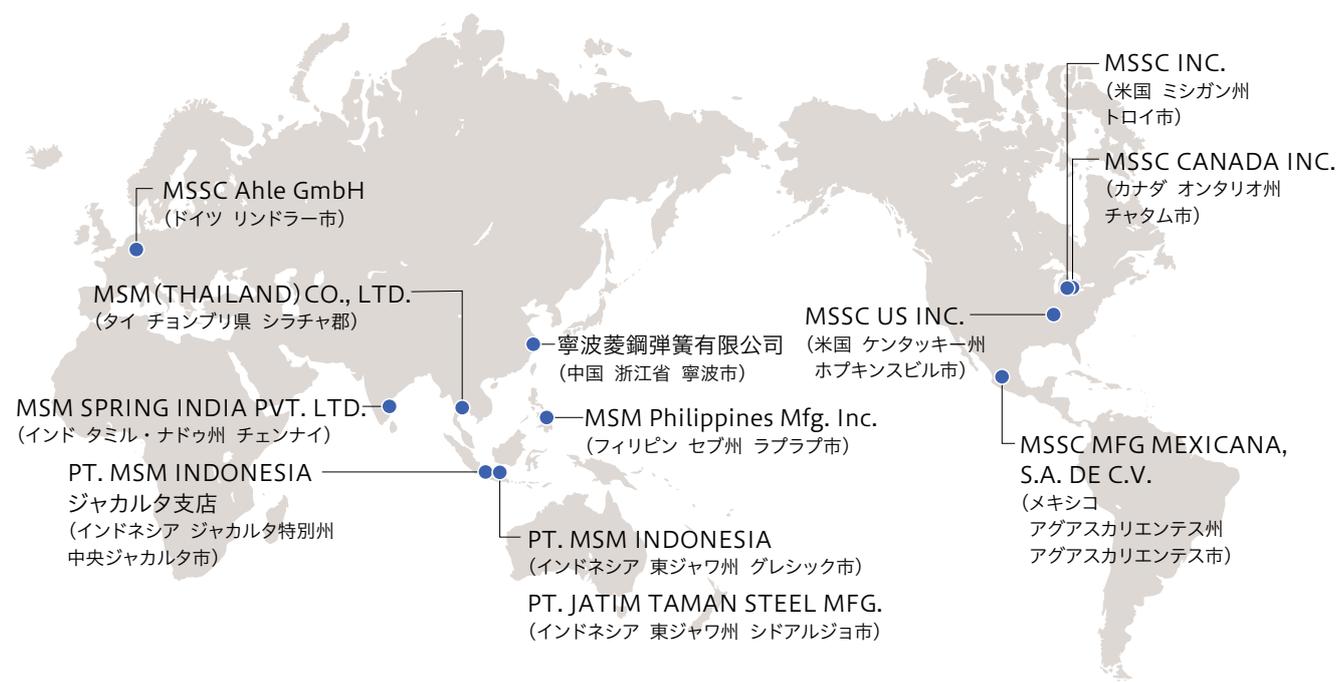
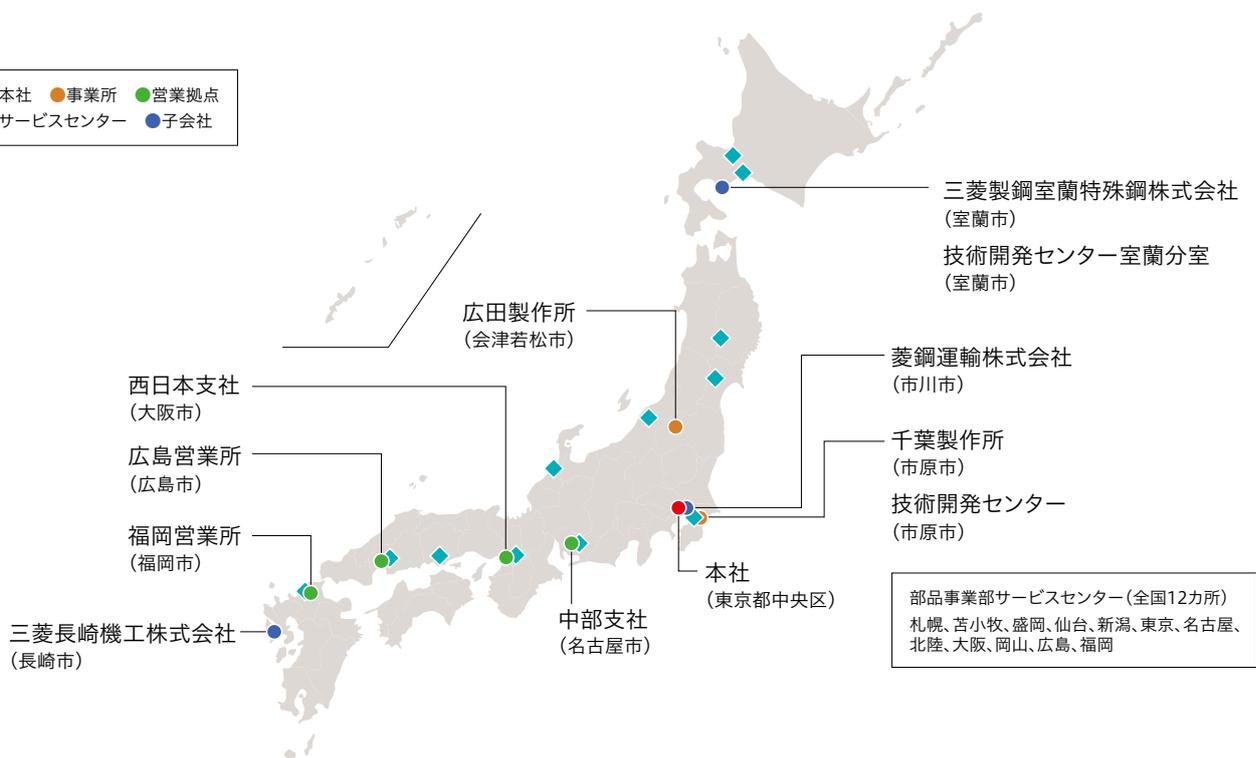
ステークホルダーの皆様への期待に応え、三菱製鋼のさらなる発展を支えるべく、尽力してまいります。

Data Section

データセクション

ネットワーク(国内・海外拠点)

- 本社
- 事業所
- 営業拠点
- ◆ サービスセンター
- 子会社



会社概要

会社概要

会社名 三菱製鋼株式会社
本社 東京都中央区月島4丁目16番13号
Daiwa月島ビル
創業 1917年(大正6年)4月
設立 1949年(昭和24年)12月
資本金 100億3百万円(2022年3月31日現在)
代表者 代表取締役社長執行役員 山口 淳
売上高 1,462億円(連結)(2021年度)
従業員 4,041人(連結)(2022年3月31日現在)

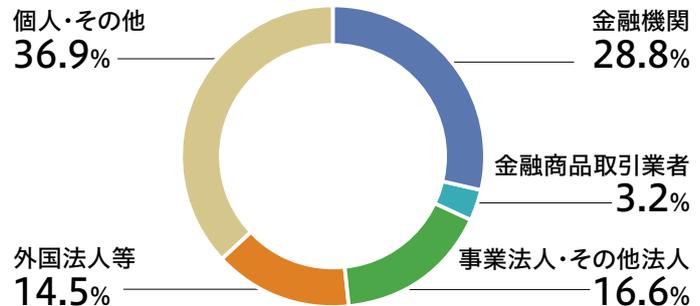


株式状況(2022年3月31日現在)

株式等の状況

発行可能株式総数 36,000,000株
発行済株式の総数 15,709,968株
株主数 10,253名

所有者別株式分布状況



大株主の状況

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,690	11.0
三菱重工業株式会社	1,000	6.5
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL	833	5.4
明治安田生命保険相互会社	715	4.6
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	668	4.3
三菱製鋼共栄会	388	2.5
UBS AG LONDON A/C IPB SEGREGATED CLIENT ACCOUNT	363	2.4
東京海上日動火災保険株式会社	255	1.7
日本製鉄株式会社	226	1.5
株式会社三菱UFJ銀行	214	1.4

(注)持株比率は、自己株式271千株を控除して計算しております。
なお、自己株式には「役員報酬BIP信託」が保有する当社株式(81千株)は含んでおりません。



 **三菱製鋼株式会社**

〒104-8550

東京都中央区月島4丁目16番13号

Daiwa月島ビル

TEL 03-3536-3111

<https://www.mitsubishisteel.co.jp/>



見やすいユニバーサルデザイン
フォントを採用しています。