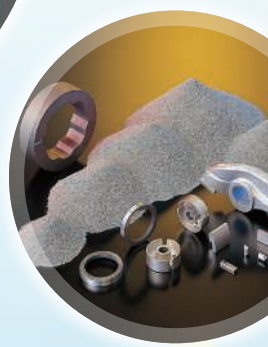


Integrated report

2024

三菱製鋼
統合報告書2024



人を活かし、 時代の波に乗り続



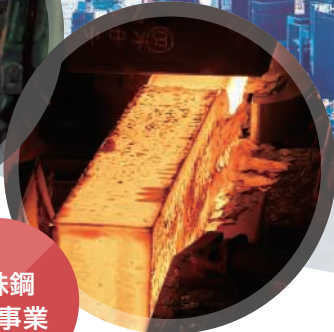
機器装置
事業



索形材
事業



ばね事業



特殊鋼
鋼材事業



当社の事業

経営理念

1. 1. 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ます。

2. 2. 新技術の開発

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

3. 3. 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。

4. 4. 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。

5. 5. 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。

三菱三綱領：三菱創業の精神であり、三菱グループ共通の根本理念です。

所期奉公
(しょきほうこう)

処事光明
(しよじこうめい)

立業貿易
(りつぎょうぼうえき)

編集方針

当社では2012年より、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ことを目的として「CSRレポート」を作成してきましたが、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も受け、昨年度より、中長期計画や価値創造プロセス、財務情報等を加えた「統合報告書」として発行し、当社のサステナビリティ情報の開示拡充を図っています。

対象期間及び範囲

2023年度（2023年4月1日～2024年3月31日）における三菱製鋼及びグループ会社の取り組み等を掲載していますが、一部対象期間外の内容も含まれます。

対象読者

本報告書は、株主・投資家の皆様、お客様、お取引先様、従業員とご家族、当社拠点周辺地域の住民の方々等を対象として想定しています。

ありたい姿

技術を活かし、 ける企業でありたい

ESGの取り組み

Environment
(環境)Social
(社会)Governance
(ガバナンス)

Contents —目次—

三菱製鋼とは

- 01 Introduction
- 03 History
- 05 At a Glance
- 07 三菱製鋼グループと社会との関わり
- 09 各事業の戦略
- 13 研究開発

三菱製鋼が目指すもの

- 15 トップメッセージ
- 21 中期経営計画
- 27 価値創造プロセス
- 29 社外役員座談会

サステナビリティ

- 33 サステナビリティ経営の実現に向けて
- 34 サステナビリティに関する基本方針
- サステナビリティ推進体制
- 35 サステナビリティ担当役員メッセージ
- 37 当社の重要課題(マテリアリティ)
- 38 DX推進について

E 地球環境のために

- 40 TCFD提言に基づく情報開示
- 46 生物多様性への取り組み
- 47 製品を通じた環境負荷低減

S 社会とともに

- 49 人的資本経営の推進
- 56 人権尊重の取り組み
- 58 お取引先様とともに
- 59 地域・社会貢献活動

G 持続的発展の基盤

- 63 役員一覧
- 65 コーポレート・ガバナンス(企業統治)
- 70 株主・投資家とともに
- 72 コンプライアンス
- 73 リスクマネジメント

データセクション

- 75 10カ年財務サマリー
- 77 拠点一覧／企業情報・株式状況

参考にしたガイドライン

- 経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」
- IIRC「国際統合報告フレームワーク」
- 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言
- ISO 26000(社会的責任に関する手引き)

見通しに関する記載についての注意事項

本報告書に記載されている将来に関する記載は、現時点で入手可能な情報に基づいて当社グループで判断したものでありますが、これらにはさまざまな不確定要素が内在しており、実際の業績等は今後さまざまな要因によって大きく異なる結果となる場合があります。

コミュニケーションマップ

財務情報	非財務情報
統合報告書	
決算短信 有価証券報告書	コーポレート・ガバナンスに関する報告書
WEBサイト 株主・投資家情報	WEBサイト サステナビリティ

三菱製鋼の歴史

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」を行うメーカーとして、「人を活かし、技術を活かし、時代の波に乗り続ける企業」となり、社会の発展に貢献していくとともに、持続的な成長と企業価値の向上を実現してまいります。



昭和初期のばね製造作業

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120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。

／ 広田製作所創業100周年 ／

2024年5月、広田製作所は100周年を迎えました。

1924年に広田製鋼所を買収し、電気炉鋼塊の製造を開始して以来、事業環境の変化に対応して名称や事業を変更しながら、発展を続けてきました。

足元では戦略事業と位置付ける特殊合金粉末の設備増強投資を実施するなど、さらなる成長を目指していきます。



広田製作所

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。

1924

- 広田製鋼所を買収し、製鋼作業を開始。（後の広田製作所）

当社のルーツ①

1904年
国内最古のばねメーカー
東京スプリング製作所創業。

当社のルーツ②

1919年
三菱造船(株)長崎製鋼所として
鍛造鋼品の製造を開始。

旧三菱鋼材(株)

旧三菱製鋼(株)

1942
両社合併
三菱製鋼(株)

旧東京鋼材(株)

旧長崎製鋼(株)

1964
両社合併
三菱製鋼(株)

1937

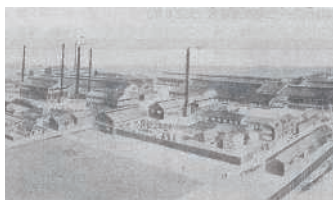
- 三菱重工業(株)
長崎製鋼所として
長崎造船所から独立。

1949

- 企業再建整備法による
決定整備計画に基づき
2社を設立し事業承継。



創業当時のコイルリングマシン



(旧)東京鋼材(株)



寧波菱鋼彈簧有限公司

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

PT. JATIM TAMAN STEEL MFG.



MSM SPRING INDIA PVT. LTD.

1975

- 三菱長崎機工(株)設立。



三菱長崎機工(株)

1986

- カナダに合併会社を設立し、海外進出。
(のちのMSSC CANADA INC.)

1994

- タイに合併会社を設立。
(のちのMSM(THAILAND)CO.,LTD.)
- フィリピンに生産販売拠点を設立。
(のちのMSM Philippines Mfg. Inc.)

海外展開の加速

2000年代～

- 2006 ●中国に寧波菱鋼彈簧有限公司を設立。
- PT. MSM INDONESIAをインドネシアに設立。
- 2014 ●インドにMSM SPRING INDIA PVT. LTD.を設立。
- 2016 ●PT. MSM INDONESIAのジャカルタ支店を設置。
- メキシコにMSSC MFG MEXICANA,S.A.DE C.V. を設立。
- 2018 ●PT. JATIM TAMAN STEEL MFG. の株式を追加取得し、連結子会社化。

- 1965 ●東京製作所を設置。



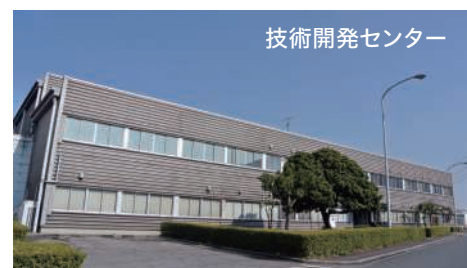
(旧)東京製作所

国内事業再編

1993-1994

- 東雲地域の再開発に伴い、東京製作所を閉鎖し、
- 千葉製作所を新設し、ばね事業部門を移管。
- 三菱製鋼室蘭特殊鋼(株)を設立し、特殊鋼鋼材事業部門を移管。

- 2016 ●千葉製作所構内に技術開発センターを新設。



技術開発センター



千葉製作所

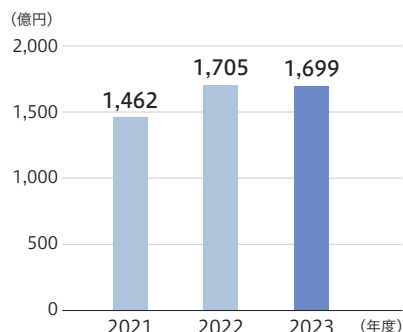


三菱製鋼室蘭特殊鋼(株)

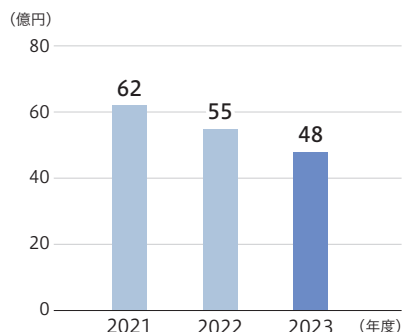
財務情報

Financial information (財務ハイライト(連結))

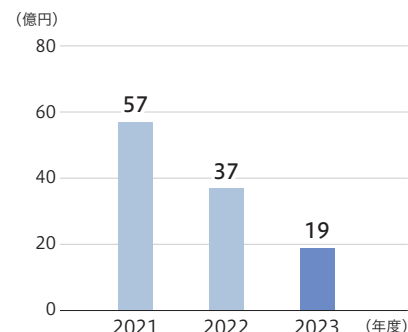
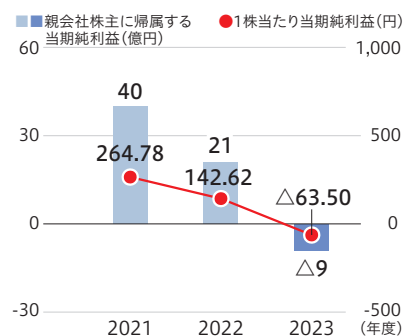
売上高



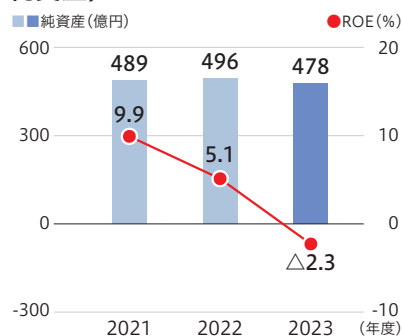
営業利益



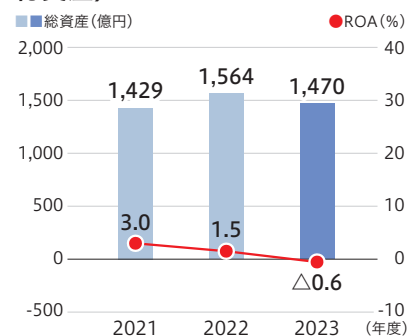
経常利益

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

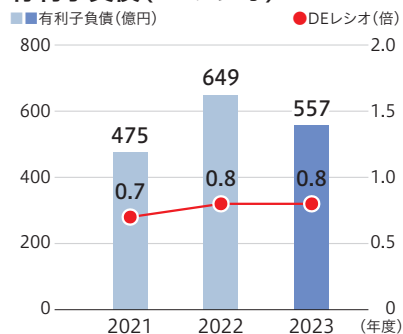
純資産／ROE



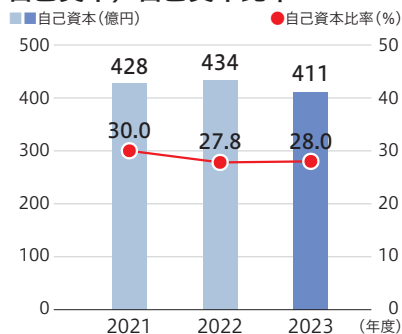
総資産／ROA



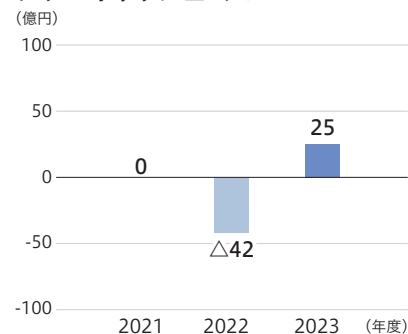
有利子負債 (DEレシオ)



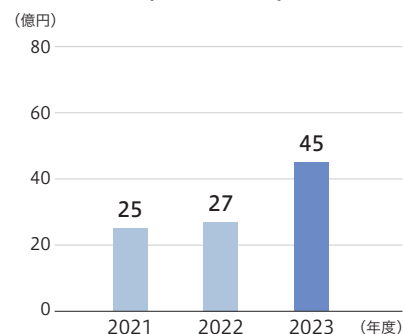
自己資本／自己資本比率



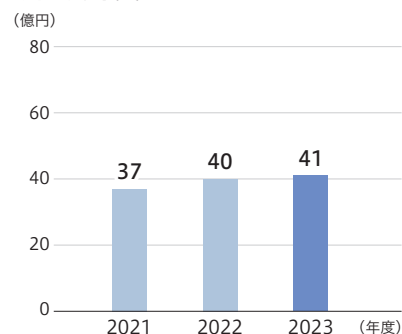
フリーキャッシュ・フロー



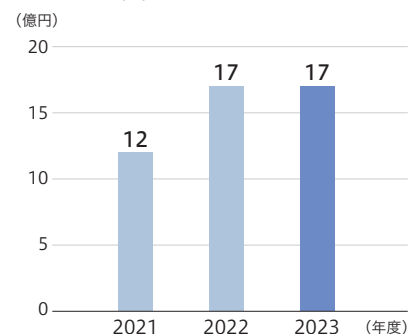
設備投資額 (リース除く)



減価償却費



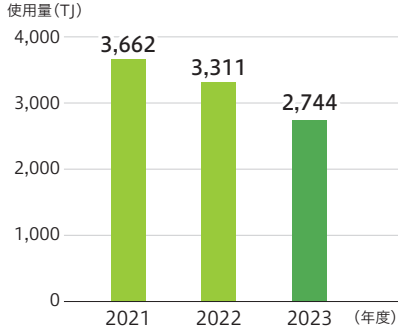
研究開発費



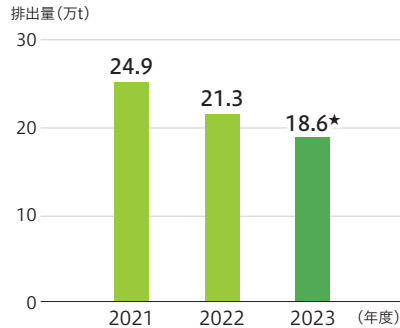
非財務情報

Environment 〈環境〉

エネルギー使用量



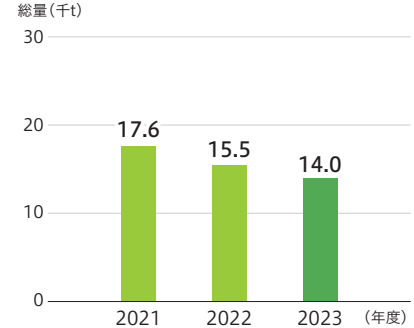
CO₂排出量



★2023年度は、第三者保証値 (GHG排出量)

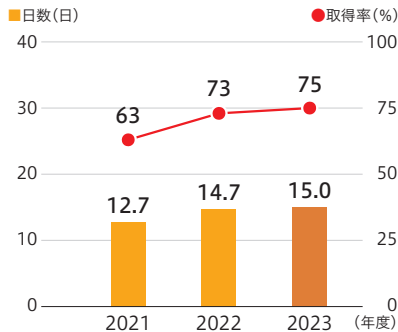
※三菱製鋼(株)、三菱製鋼室蘭特殊鋼(株)、三菱長崎機工(株)、菱鋼運輸(株)の国内グループ会社合計データ

産業廃棄物総量



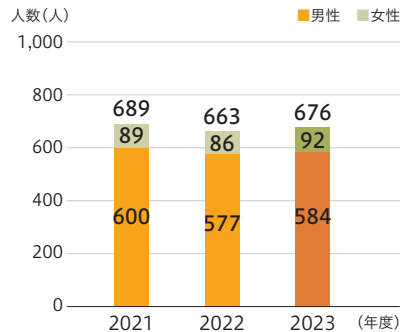
Social 〈社会〉

年次有給休暇取得状況

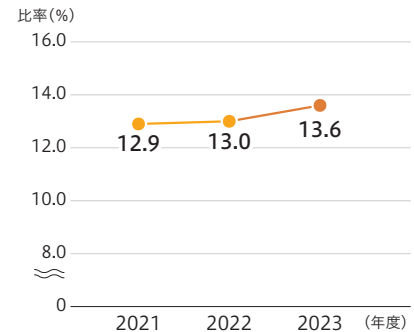


※三菱製鋼(株)単体数値

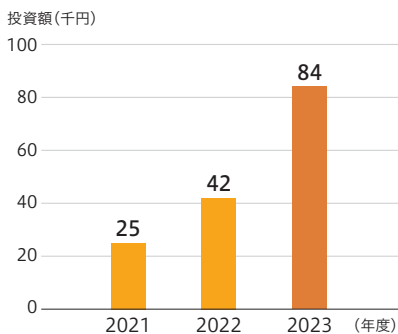
従業員数



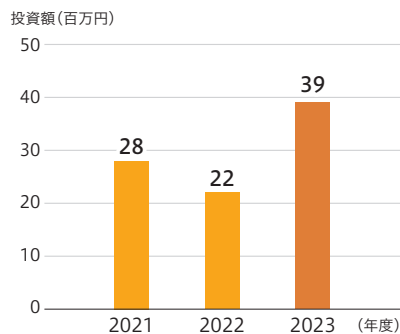
女性従業員比率



1人当たり教育投資額



社会貢献投資額



Governance 〈ガバナンス〉

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

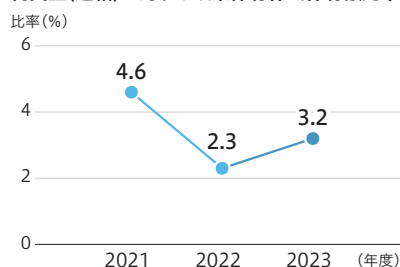
20% (2/10名)

社外役員の取締役会出席率

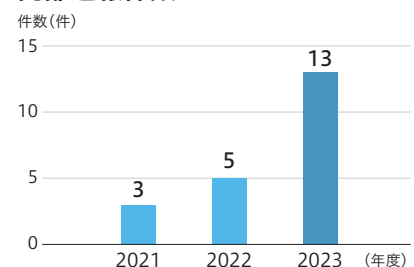
※監査役含む

99% (2023年度)

純資産(連結)に対する政策保有株式保有額比率



内部通報件数



※国内及び海外子会社分を含む

三菱製鋼グループと社会との関わり

三菱製鋼グループは、特殊鋼鋼材事業、ばね事業、素形材事業、機器装置事業の4事業で構成され、「素材から製品までの一貫生産」を強みとして、自動車や建設機械をはじめ幅広い分野向けに製品を提供し、社会に貢献しています。私たちの生活のさまざまな場面で活躍する、当社グループの製品を紹介します。

洋上風力発電

再生可能エネルギー分野
として注目が高まる

当社の強みである
「製品大型化への対応」で貢献

■洋上風力関連製品・
機器装置、
設備向け鋼材 等

特殊鋼鋼材事業 機器装置事業



▶詳細はP47

オフィス等

高トルクと高耐久を
両立した
高性能ヒンジを開発

福祉・介護やレジャー・
娯楽等にも用途拡大へ

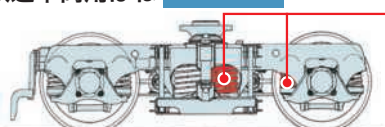
■各種ヒンジ ばね事業



鉄道

移動時の安心と快適さに貢献

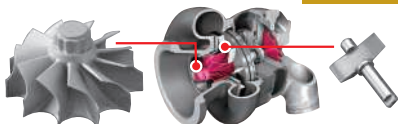
■鉄道車両用ばね ばね事業



自動車・トラック

燃費改善に貢献

■ターボチャージャー用
タービンホイール・ペーン 等 素形材事業

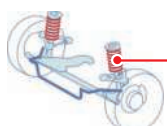


自動車の乗り心地・安全性に貢献
軽量化で燃費改善に貢献

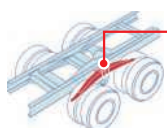
■自動車用ばね・スタビライザ

ばね事業

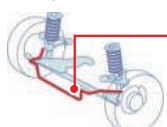
自動車用巻ばね



トラック用板ばね



自動車用スタビライザ



スマートモビリティの進展で需要拡大

■特殊合金粉末 素形材事業



(製品適用例)
電子制御部品の
インダクタ



自動車

鉄道

洋上風力発電

■特殊鋼鋼材 特殊鋼鋼材事業



ばねに
加工

素材から製品までの一貫生産

鉄にさまざまな原料を添加することで、
強度や硬度、弾力、耐久性等の特性を付加

特殊鋼鋼材事業 ばね事業 素形材事業 機器装置事業 部品事業[※]

※部品事業は、セグメント区分上はばね事業に属しています。



生産現場等

高い技術力でお客様の高度な要求にも応える
設計から製造、据付まで一貫して対応

産業設備機器 機器装置事業



鍛圧機械



リングローリングミル

サーキュラーエコノミーに貢献

磁力選別機 機器装置事業



📖 ▶ 詳細はP48

シュレッダーハンマー 素形材事業



建設機械向け

ばねに
加工

世界トップシェア

■ 建設機械用
太巻ばね

ばね事業



人の身長ほどの長さがある建設機械用太巻ばね

過酷な環境下での使用に高い耐久性と品質で貢献

■ 特殊鋼鋼材 特殊鋼鋼材事業



スプロケット



旋回輪



アイドラ

お客様の多様なニーズに対応

■ 建設機械用部品
部品事業



タイヤプロテクター

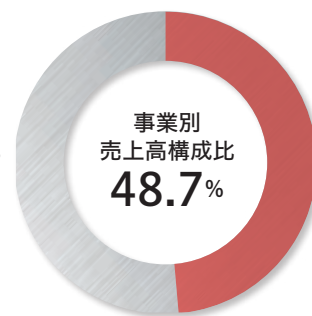


油圧ショベル用
路面保護ゴムパッド

特殊鋼鋼材事業

高い強度特性や耐久性を実現する特殊鋼を生産、
建設機械をはじめ、社会を支えるさまざまな製品に使用されています。

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)



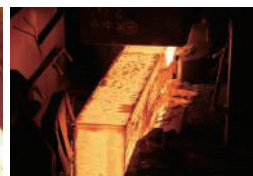
製品例

建設機械に使われる特殊鋼(左)
自動車に使われる特殊鋼(右)



製品の詳しい情報は当社ウェブサイトをご覧ください
▶<https://www.mitsubishi-steel.co.jp/product/special-steel-bars/>

特殊鋼生産の様子



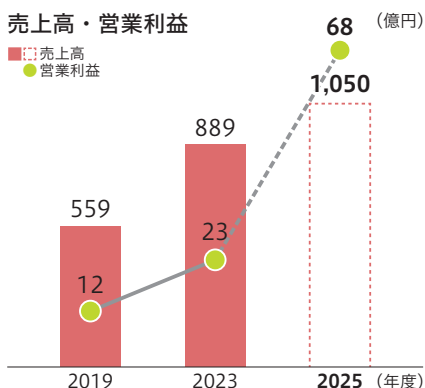
製鋼工程

圧延工程

● 特殊鋼鋼材事業の中期経営計画

▲ 今中計中に売上損益として成果がでる施策
● 今中計は準備期間で、設備投資・研究開発・調査検討を行う施策

■ 海外市場の成長機会を取り込む



① 海外比率を高めて国内市場縮小リスクに備える

- JATIMは東南アジア唯一の特殊鋼一貫メーカーの地位を強化する。
- ▲ 旺盛な需要に応えるため、段階的に増産投資を進める。
- JATIMでカーボンニュートラル鋼の製造検討と需要調査。
- 第3の拠点に向けて、ばね・鋼材シナジーを発揮できる投資のフィージビリティスタディを進める。

② 国内鋼材のポートフォリオ改革で収益性を改善

- ▲ マージンの維持・拡大、工場DXによる製造コスト削減で収益性を改善。
- 高付加価値な鋼種や世の中の成長分野(洋上風力・EV等)向け鋼種を増やし製品ポートフォリオを変革。

③ 営業系DXの推進により顧客満足度を向上

- ▲ 製造工程進捗や中継地在庫等の一元管理・見える化でデリバリー安定化。
 - ▲ 新規受注の仕様・見積迅速化とミルシート※電子化。
- ※ミルシート:鉄鋼製品の製造元が発行する品質証明書

中期経営計画の 進捗について

- インドネシアJATIM社において、増産を見据えた丸鋼生産能力増強に着手。
- 国内では、今後需要の高まりが期待できる成長分野の鋼種開発を推進中。

厳しい事業環境下でも将来に向けた変革を進める

国内鋼材事業は、主要向け先である建設機械向けを中心とした需要急減の影響を受け、厳しい状況が続いていますが、中期計画達成に向け各施策を進めています。

中長期的な日本国内の鋼材需要縮小も想定される中で、戦略事業として位置付ける海外事業の強化は重要な課題です。インドネシア子会社のJATIM社は、将来需要拡大が見込めるアセアン地域での拡販を見据え、丸鋼生産能力増強に着手しました。また、高付加価値製品である高強度歯車用鋼の生産比率向上を計画しています。さらに将来に向けては、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製造の検討に加え、ばね事業とのシナジー効果も見据えた第3の拠点設立の検討も進める等、中長期的な需要構造変化への対応に向けて、準備を進めています。

国内では「稼ぐ力の強化」に向けて、製造コスト削減や製品力の強化に加え、生産性や競争力の向上に向けて、工場及び営業系のDX化を推進しています。さらに今後需要の高まりが期待できる成長分野の開発を進めることで、鋼種を増やし製品ポートフォリオの変革を進めていきます。

また、当社のCO₂排出量の大部分を占める国内鋼材部門の2030年度削減目標の引き上げを行う等、重要な社会課題であるカーボンニュートラルに向けた取り組みも強化しています。

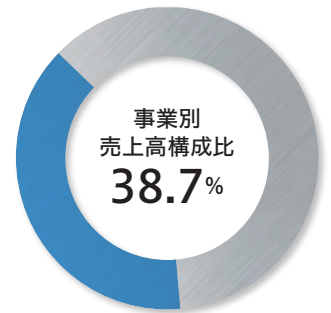


上席執行役員 鋼材事業部長
柴田 淳也

ばね事業

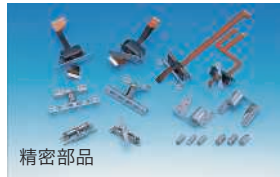
国内唯一の素材から製品までの一貫生産を特長とし、
精密ばねから超大型ばねまで豊富な品揃えを展開しています。

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
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



製品例

自動車用
巻ばね



製品の詳しい情報は当社ウェブサイトをご覧ください
▶<https://www.mitsubishisteel.co.jp/product/springs/>

ばね生産の様子



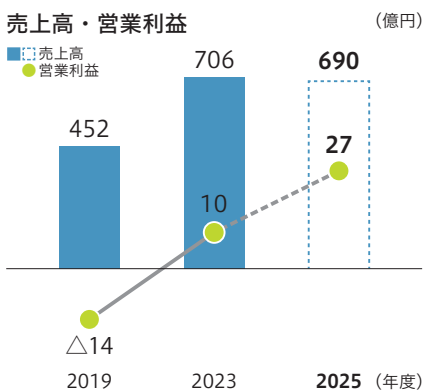
建設機械用太巻ばね

●ばね事業の中期経営計画

▲今中計中に売上損益として成果がでる施策

●今中計は準備期間で、設備投資・研究開発・調査検討を行う施策

■稼ぐ力と成長事業の製品力を強化



① 稼ぐ力の強化

- ▲ 北米再建の総仕上げ。
- ▲ マージン維持・拡大とコスト低減で稼ぐ力を強化。
- 拠点統廃合を含めた効率化の検討。

② 商用車用板ばねの軽量化と拡販

- 設計技術や製造技術の向上でさらなる軽量化板ばねの開発。
- 鋼材事業と板ばね一貫生産の新拠点投資を検討。

③ 精密部品の用途拡大

- ▲ ヒンジの高品位トルク・高強度・軽薄短小で差別化。
- 精密部品を核にしたユニット製品の開発・市場投入。
- 情報端末、車載品、福祉・介護機器などに用途を拡大。

中期経営計画の 進捗について

- 北米子会社の損益改善により6期ぶりの黒字化を果たす。
- ドイツ子会社の撤退決定等、事業ポートフォリオの最適化を推進中。
- 戦略事業と位置付ける精密部品の大型案件の量産が開始。

事業ポートフォリオ最適化を進め戦略事業を育成

長年の課題であった北米MSSCの損益改善により、2023年度は6期ぶりの黒字化を果たすことができました。北米MSSCについては、今後は生産性の改善を加速させ、持続的な利益成長ステージに入っていきます。一方で、需要環境悪化等の影響を受け低採算が続く事業については、撤退・売却も含め事業ポートフォリオの最適化を進めています。この一環として、採算改善が見込めないと判断したドイツ子会社の撤退を決定、中国子会社についても一部事業の撤退を検討しています。

市場成長が見込めるインド拠点では自動車需要の高まりに応えるべく、現地合併企業への生産増強投資を行っています。これらの立上りと収益貢献を計画どおり進めるとともに、将来的には商用車用板ばねにおいて、鋼材事業とのシナジーが発揮できる新拠点への投資等も検討してまいります。

さらに、戦略事業と位置付ける精密部品については、2024年度より高機能ヒンジの大型案件の量産を開始しました。今後も、さまざまな分野に用途を拡大し、販路拡大を図っていきます。

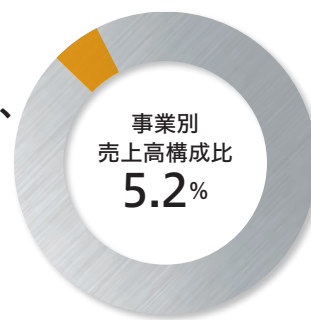


上席執行役員 ばね事業部長
安達 康弘

素形材事業

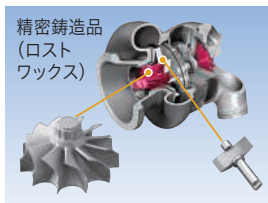
付加価値を素材から創出する事業分野として、特殊合金粉末をはじめ、幅広い分野に使用される素形材製品を製造しています。

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、電子機器、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



製品例

特殊合金
粉末



製品の詳しい情報は当社ウェブサイトをご覧ください ▶<https://www.mitsubishisteel.co.jp/product/formed-fabricated/>

● 素形材事業の中期経営計画

▲ 今中計中に売上損益として成果がでる施策

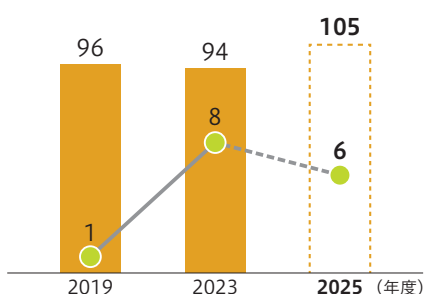
● 今中計は準備期間で、設備投資・研究開発・調査検討を行う施策

■ 市場成長が期待される特殊合金粉末事業に注力

売上高・営業利益

(億円)

■ 売上高
● 営業利益



① 事業ポートフォリオを特殊合金粉末に大きくシフト

- ▲ フルキャパシティの広田製作所の増産投資を開始、さらに新工場設立も検討。
- 市場が大きく伸びると期待される軟磁性粉末で、顧客ニーズ毎の粉末開発にリソースを集中。
- M&A、他社とのアライアンス、ガスアトマイズ工法金属粉末の後工程への参入などによる事業拡大を検討。
- CO₂フリー電力を使用したカーボンニュートラル特殊合金粉末の市場調査・準備。

② タイ事業（精密鑄造・メタルパーツ）の採算確保

- ▲ マージン維持・拡大とコスト削減で採算確保。
- 内燃機関中心からの事業ポートフォリオ変革を検討。

中期経営計画の進捗について

- 軟磁性粉末の開発案件・受注は堅調に増加し、生産ラインもほぼフルキャパシティが続く。
▶ 広田製作所において増産に向けた設備投資を実施。
- タイ子会社は採算が改善。さらなる利益拡大のステージへ。



執行役員 素形材事業部長
深澤 秀一

成長分野と位置付ける特殊合金粉末の事業拡大へ

自動車内燃機関向け部品中心の製品構成からのシフトを進め、戦略事業として位置付ける特殊合金粉末の事業拡大を進めています。特にスマートフォンや自動車等の通信・制御機器向けのインダクタに使用される軟磁性粉末は、市場が大きく伸びると期待されています。足元では、開発案件や受注が堅調に増えており、生産ラインもほぼフルキャパシティとなっていることから、増産に向けた設備投資を実施中です。今後の受注増加に合わせて、さらなる設備増強も検討・計画していく予定です。

またカーボンニュートラルの取り組みとして、広田製作所のすべての電力をCO₂フリー電力化しています。将来に向けて、顧客の脱炭素化ニーズに対応すべく、カーボンニュートラル特殊合金粉末の商品化を目指し、市場調査を進めています。

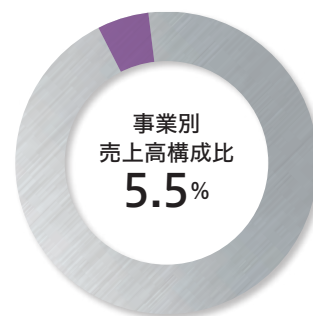
環境関連ではさらに、スクラップ破砕用耐摩耗鑄鋼製シュレッターハンマーの販売を開始し、サーキュラーエコノミー分野への貢献も進めていきます。

採算が悪化していたタイ子会社については、精密鑄造品の売価改善及び固定費大幅圧縮により、損益改善が進みました。今後は次のステージとしてさらなる利益拡大を図っていくとともに、内燃機関向け中心の事業ポートフォリオの変革を進めていきます。

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)
主な製品	鍛圧機械、産業機械、鉄構品、環境リサイクル機器



製品例



洋上風力関連機器



磁力選別機



自由鍛造プレス



圧力容器

製品の詳しい情報は三菱長崎機工株ウェブサイトをご覧ください ▶<https://www.mnm.co.jp/products/>

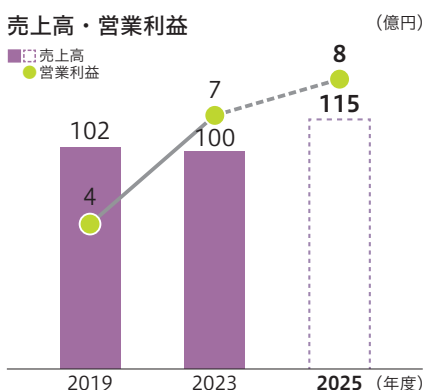
● 機器装置事業の中期経営計画

▲ 今中計中に売上損益として成果がでる施策

● 今中計は準備期間で、設備投資・研究開発・調査検討を行う施策

■ 環境課題の解決をビジネスに持続的成長を遂げる

売上高・営業利益



① 洋上風力発電関連機器の伸長

- 製品大型化や浮体式基礎鋼製部の世界的需要に応えるべく設備導入やサプライチェーン構築を推進。
- 三菱製鋼グループシナジー集結で、製造装置・素材から製品まで一貫生産の準備。飛躍は2030年以降。

② エネルギー関連機器事業の拡大

- 水素/アンモニア、原子力、GTCC*関連機器など、「作る」「運ぶ」「溜める」機器の開発・改良で事業拡大。※ガスタービン・コンバインドサイクル発電プラント

③ サーキュラーエコノミーに向けた磁選機事業の展開

- ▲ 磁力選別機の各種機能のパッケージ化で拡販。
- ▲ EV用モーターなどからの資源回収にも対応。
- リチウム電池を高精度分別する高磁力ローターの開発。

中期経営計画の 進捗について

- 洋上風力発電関連機器向けは、次期中計期間で本格化する国の推進プロジェクトの案件受注に向け、設備増強投資を実施中。
- 磁力選別機の受注は好調。海外への拡販も視野に事業拡大を進める。



三菱長崎機工株 取締役社長
中村 壽弥

「事業性」と「社会的課題の解決」の両立へ

事業拡大に向けて、従来から主力事業として事業を支えている「鍛圧機械」や「防護装備品」の伸長を図るとともに、大きな社会課題として関心が高い「環境課題の解決」を重要テーマとして掲げています。

戦略事業の一つとして位置付ける「洋上風力発電関連機器向け」分野では、国の洋上風力発電の推進プロジェクトが、次期中計期間で本格化する見込みです。現在、プロジェクト案件の受注に向けた準備とともに、風車大型化への対応および浮体式基礎鋼製部の世界的需要に応えるべく、設備の増強、サプライチェーン構築を推進しています。

また、カーボンニュートラルに向けた推進事業としては、エネルギー関連機器の分野においても当社の強みを生かしながら需要に応え、事業を伸長させていきます。

さらに、サーキュラーエコノミーに貢献する「磁力選別機」については、足元の売上は好調に推移しています。今後は、市場の成長が期待できる海外への拡販も視野に、高まる資源リサイクル需要に応じていくことで、事業拡大を図ってまいります。こうした取り組みを通して、「事業性」と「社会的課題の解決」の両立を目指し持続的成長を図ってまいります。

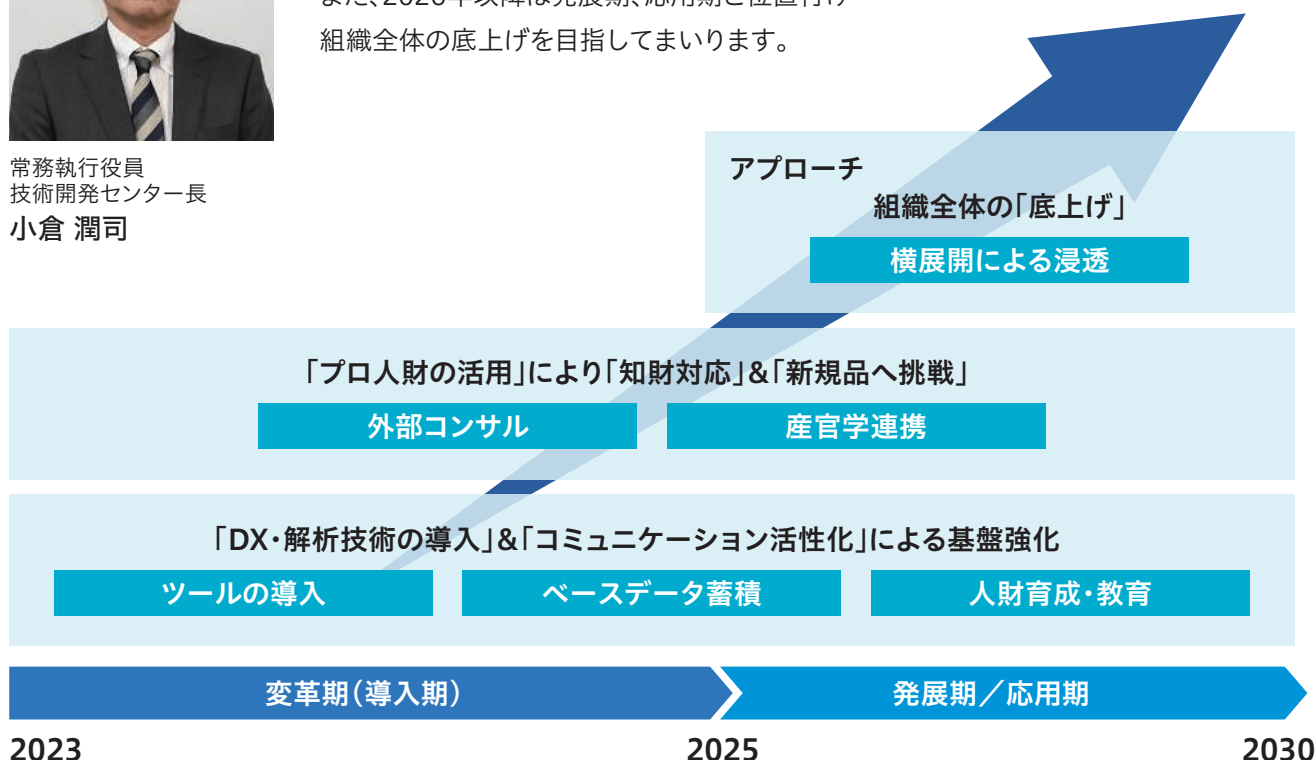
長期ビジョン

提案力と実行力を持った技術屋集団を目指す



常務執行役員
技術開発センター長
小倉 潤司

当社グループでは、変化の激しい世の中を乗り切るため、現中計期間となる2023～2025年は、新たな価値を創出し続けていくための準備期間として「変革期」と位置付け、開発基盤の強化を進め、外部機関を交えつつ新規品拡大を推進してまいります。また、2026年以降は発展期、応用期と位置付け組織全体の底上げを目指してまいります。

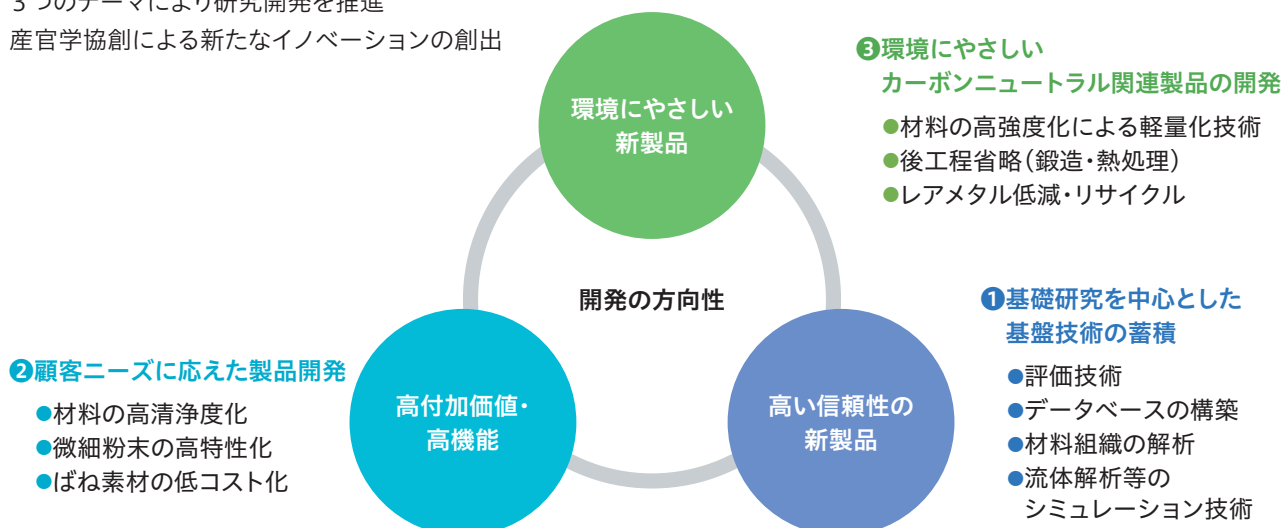


研究開発の方向性

高品質／高付加価値・高機能／省エネの3方針を元に
開発を推進

持続可能な社会の実現に向けて新製品の開発を推進

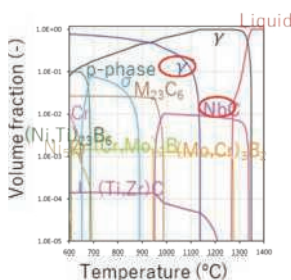
3つのテーマにより研究開発を推進
産官学協創による新たなイノベーションの創出



① 基礎研究を中心とした基盤技術の蓄積

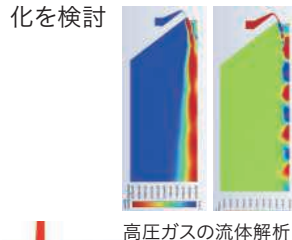
材料技術

ソフトウェア活用による材料物性値、状態図計算及び実験データを用いて材料開発を推進



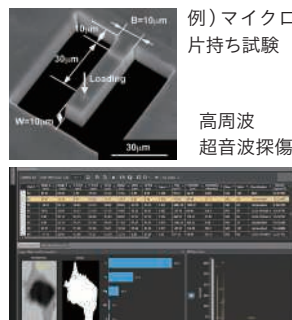
製造プロセス

製造条件の適正化を図るため、CAEを活用した最適化を検討



評価技術

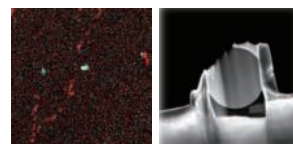
新たな評価手法・設備を選定して微小から製品スケールまでの評価試験を実施



分析解析技術

試験データをさまざまな観点から分析、解析を実施

TEMによる材料の観察



微細析出物の観察 粉末粒子の観察

DXツールの活用によるデータベース構築

データベース構築

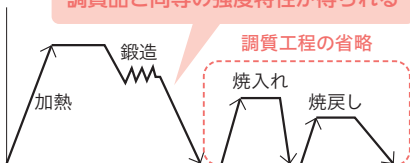
帳票管理

② 顧客ニーズに応えた製品開発／環境にやさしいカーボンニュートラル関連製品の開発

鋼材製品

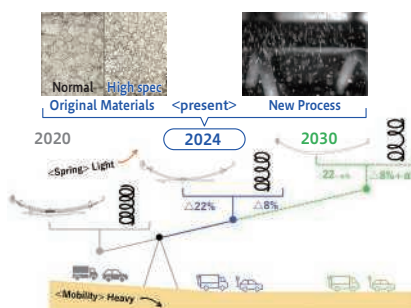
熱間鍛造後の熱処理工程省略
(製造コスト低減やリードタイムの短縮)

非調質鋼の適用により
熱間鍛造後に放冷ままでも
調質品と同等の強度特性が得られる



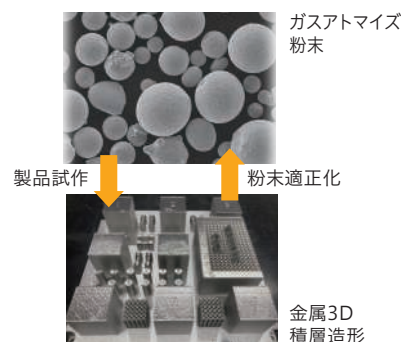
ばね製品

材料・後加工による
ばね軽量化ニーズに対応



素形材製品

既存工法からの置き換えの提案



③ 環境にやさしいカーボンニュートラル関連製品の開発／新規品への取り組み

ブルーカーボン：製鋼スラグによる磯焼け対策

SDGsの目標に沿った革新的なソリューションを提供し、持続可能な未来を築きます。

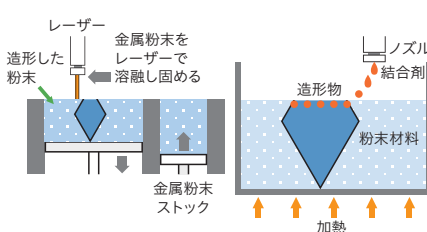
製鋼スラグで海を再生させる



3Dプリンタ

当社の強みである技術力を基盤に、新しい市場ニーズに応える製品・サービスを開発します。

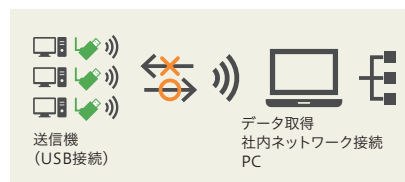
パウダーベット法 バインダージェット法



一方向データ接続無線機器

新たな価値をお客様に提供するために、新規商品の開発を進めています。

セキュリティを担保した一方向通信機器を開発





時代の波に乗り続ける
企業を目指し、
飛躍に向けた変革を
進めていきます。

代表取締役社長執行役員

山口 淳

変化を乗り越えながら、人材力と技術力を高め、
世の中に求められる価値を創出・提供していきます。

当社グループのルーツの一つは120年前、日本最古のばねメーカーとして産声を上げた1904年に遡ります。それから100年を超える長きにわたり、産業界の発展を支える特殊鋼・ばね・索形材・機器装置製品のサプライヤーとして、多くのお客様の信頼に応え、社会に貢献し続けてきました。いかなる時代においても変化に対応し、製品の供給を維持することが私たちの使命であると認識しています。

近年、特にコロナ禍の脅威が全世界を覆った2020年以降は、地政学リスクの顕在化や原材料・エネルギー価格の上昇、サプライチェーンの混乱など、社会・市場環

境にかつてない規模の変化が生じました。コロナ禍が沈静化した現在も、ウクライナ危機の波及やパレスチナ紛争の長期化等により、あらゆるコストの上昇や為替相場の急変、金利の上昇、中国・欧州経済の停滞など、不確実性・不透明性の高い状況が続いています。

当社グループの事業環境においても、これらによる影響が自動車業界や建設機械業界等に波及し、当社も大きな影響を受けています。一方で私たちは、労働人口の減少に伴う人手不足の深刻化や、脱炭素化に向けた社会的要請の高まりなど、さまざまな課題に直面しており、その

会社

対応が事業存続の条件となってきました。そして中長期的には、国内市場の縮小や自動車産業におけるEV化の進展、環境関連市場の伸長などにより、需要構造が大きく変わっていく見通しです。

こうした厳しい状況を克服し、未来に向けた持続的成長を目指す意思を込めて、当社グループは長期ビジョン

「2030年のありたい姿」を定め、「人を活かし、技術を活かし、時代の波に乗り続ける企業でありたい」というスローガンを掲げました。私たちは、社会・市場環境の変化に対応し、多様化するお客様のニーズを捉えつつ、人材力と技術力を高めることで、世の中に求められる価値を創出・提供していきます。

これからの当社グループは、急峻な時代の波を制し、波に乗り続けるために、変化に強い人づくり・組織づくりに注力していく考えです。社員一人ひとりが持つ多様な能力を活かし、より高いパフォーマンスを引き出しながら、積極的かつ主体的にチャレンジする社風を築き、ありたい姿を実現してまいります。

ばね事業は黒字化を果たすも、欧州・中国において減損計上。 特殊鋼鋼材事業は国内需要が急減しました。

2023年度の経営環境について、主要需要先である各業界の動向を振り返ると、自動車業界は、半導体・電子部品などの供給不足が緩和されたことから生産台数の回復が進みましたが、EVシフトが加速する中国では、日系自動車メーカーの販売が苦戦する状況となりました。建設機械業界は、東南アジア主要国で選挙戦の影響によるインフラ投資の停滞が生じ、欧州においても金利高止まりなどの影響を受け、下期から需要が減少しました。産業機械・工作機械業界も、中国における景気の悪化が大きく響き、需要が減少しました。

コスト環境については、高値圏にとどまる原材料市況と円安の進行により輸入原材料価格が上昇し、エネルギー価格の高止まりに加え、物流費や労務費などの諸コストも増加する厳しい状況が続きました。

こうした中で当社グループは、ばね事業が黒字転換を遂げ、素形材事業および機器装置事業も概ね堅調を維持しましたが、主力の特殊鋼鋼材事業は、建設機械向け需要が下期から大きく減少し、業績が悪化しました。

特殊鋼鋼材事業は、産業機械・工作機械の需要減少が続く中で、下期から建設機械の需要が急激に減少、それに伴うサプライチェーンにおける中間在庫調整の影響もあった結果、大幅な減収・減益となりました。

ばね事業は、自動車向け需要の増加と円安に伴う為替換算の効果に加え、お客様のご理解を得ながら不採算製

品の売価改善を進めたことにより増収し、懸案となっていた北米子会社MSSCの損益が大幅に改善した結果、6期ぶりの黒字転換を果たしました。しかしながらドイツ子会社MSSC Ahleは、欧州経済の低迷とコスト高により赤字が継続しており、また中国子会社の寧波菱鋼弾簧も日系自動車メーカーの販売不振や撤退を受けて業績が悪化し、それぞれ減損損失を計上しました。なおドイツ子会社MSSC Ahleについては、事業ポートフォリオ最適化の観点から撤退を決定しています。

素形材事業は、タイ子会社において精密铸造品の売上が回復し、コスト改善も進みましたが、国内事業の一部鑄鋼製品の生産を終了したことから、減収・増益となりました。

機器装置事業は、洋上風力発電設備関連の大型案件が前期で終了した影響を受けながらも、磁力選別機などの売上を伸ばし、各製品の生産性も向上したため、ほぼ前期と同水準の売上高・利益を確保しました。

以上により2023年度の連結業績は、売上高1,699億43百万円（前年度比0.3%減）、営業利益48億8百万円（同13.3%減）、経常利益19億49百万円（同47.9%減）となり、前述のドイツ子会社および中国子会社に係る減損損失13億15百万円を特別損失に計上した結果、最終的に親会社株主に帰属する当期純損失が9億69百万円（前年度は21億90百万円の純利益）となりました。



折り返しを迎えた中期経営計画は、 四つの基本方針に基づく取り組みを着実に進展させています。

当社グループは、2023年度から2025年度までの3カ
年を期間とする「2023中期経営計画」を推進しており、
計画始動から1年半の折り返しを迎えたところです。

計画策定に際しては、前述の「人を活かし、技術を活
かし、時代の波に乗り続ける企業でありたい」をスロー
ガンとする長期ビジョン「2030年のありたい姿」を定め
た上で、「2023中期経営計画」を、その実現に向けた
ファーストステップと位置付けました。

長期ビジョンでは、2030年目標として「売上高2,200
億円」「ROE 10%」「配当性向30%以上」を設定し、当
社グループの事業ポートフォリオを「基盤事業」と「戦
略事業」に二分しました。基盤事業は、国内鋼材と自動
車ばね・スタビライザを中心とし、キャッシュの創出を担
います。基盤事業が生み出すキャッシュを将来の市場成
長が見込まれる戦略事業に積極投資することで、将来の
成長につなげていきます。2030年には「売上高2,200億
円」のうち、戦略事業の割合を50%まで引き上げたいと
考えています。

そして「2023中期経営計画」は、この長期ビジョンの

実現に向けた飛躍への助走期間として、「稼ぐ力の強化」
「戦略事業の育成」「人材への投資」「サステナビリティ経
営」の4項目を基本方針に掲げた取り組みを遂行し、
2025年度における「売上高1,850億円」「営業利益110
億円」「ROE 8%」の達成を目指します。

計画初年度は、特殊鋼鋼材事業におけるボラティリ
ティへの対応力が弱かったため、利益面で大きく計画未
達となりましたが、各基本方針に基づく取り組みは、着
実に進展しています。この1年半は、前中期経営計画か
ら課題となっていた海外事業の立て直しが進展し、特殊
鋼鋼材事業のインドネシア子会社JATIMが成長軌道に入
るとともに、先に述べましたとおり、ばね事業の北米子
会社MSSCが損益を大幅に改善しました。直近の状況と
しては、損失計上が続いたドイツ子会社MSSC Ahleの撤
退を決定し、中国子会社における製品ポートフォリオの
見直しも検討するなど、事業ポートフォリオの最適化に向
けた取り組みを推進しています。

計画2年目の2024年度連結業績は、増収・利益回復
を見込み、売上高1,650億円（2023年度比2.9%減）、

営業利益80億円（同66.4%増）、経常利益62億円（同218.1%増）、親会社株主に帰属する当期純利益33億円（2023年度は9億69百万円の純損失）を計画しています。

特殊鋼鋼材事業は、建設機械向けの中間在庫調整による影響が解消されながらも、需要の回復は不透明な部分も大きいと見ていますが、足もとでは売価やコストの改善が当初の想定以上に進んでいます。ばね事業は、戦略事業の一つである精密部品の大型案件が量産を開始し、業績改善への寄与が期待できる状況です。また北米子会社

は2024年3月に増資を実施しており、これにより財務体質の強化と金利コスト削減を図り、財務の自立化を進めます。

この後ご説明させていただきますが、私たちは今中期経営計画の残り1年半をかけて、「稼ぐ力の強化」「戦略事業の育成」「人材への投資」「サステナビリティ経営」の取り組みを加速し、本計画が目指す「利益拡大・財務強化と、次なる飛躍への助走」を果たす所存です。

稼ぐ力を高めるべく事業ポートフォリオを最適化。 戦略事業は収益貢献への種蒔きが進んでいます。

「稼ぐ力の強化」では、特殊鋼鋼材事業の損益分岐点を引き下げるべく、国内およびインドネシア子会社JATIMにおいて、10%コスト低減プロジェクトを推進し、厳しい需要環境においても利益を確保できる体質づくりに注力していきます。また国内拠点では、今後需要の高まりが期待できる成長分野の鋼種開発を進めることで、製品力の強化を図ると同時に、JATIMの方も能力増強投資を進めていく方針です。JATIMの鋼材を使った板ばねという事業間のシナジーを活かした製品づくりが競争力を備え、受注確率も上がってきましたので、そこを拡充したいと考えています。

マージンの確保に関しては、ばね事業の北米子会社MSSCが撤退覚悟で実施した不採算製品の売価改善が奏功し、素形材事業においても、タイ子会社で売価改善と固定費の圧縮を図り、採算の改善につなげました。今後、持続的な成長ステージへ入ると期待しています。

稼ぐ力のもう一つのポイントは、事業ポートフォリオの最適化です。ROICと市場成長率の観点から、拠点別に分析・対策を進めています。ROICと市場成長率がともに高い拠点は、経営資源の積極配分により事業を確実に伸ばし、さらなるROICの向上を図ります。低採算事業は、生産体制の見直しや製品ポートフォリオのスリム化など、抜本的な対策を講じてROICの改善に努めます。

2023年度は、国内の特殊鋼鋼材事業における業績ボラティリティの高さが浮き彫りとなりました。今後は、他の3事業の利益を高め、営業利益のボラティリティを低減する必要があると認識しています。

「戦略事業の育成」は、「環境対応」「海外事業」「EVシフト」の三つがキーワードとなります。その中身は、将来の市場成長が見込める海外鋼材、商用車用板ばね、特殊合金粉末、洋上風力発電関連、精密部品、他を対象としていますが、これらによる本格的な収益貢献は、2026年度から始まる次期中期経営計画以降を想定しており、今中期経営計画では、設備投資の増強や市場調査、研究開発などの種蒔きを進めていきます。

海外鋼材は、「稼ぐ力の強化」でも述べましたが、インドネシア子会社JATIMの生産能力増強を実施し、具体的には丸鋼の生産能力を高め、将来の需要拡大を取り込んでいく考えです。また、高付加価値製品の生産比率向上によるニーズの捕捉とさらなる収益力の向上も図っていきます。さらにカーボンニュートラル鋼の製造に向けた検討や、ばね事業とのシナジーが図れる新たな拠点の設立も視野に入れています。

精密部品は、2024年度より高機能ヒンジの大型案件の量産を開始しました。これは、私たちが従来あまり携わっていなかった分野向けの製品で、販路拡大施策による成果の一つと言えます。高機能ヒンジは、設計力や製造技術など高度なノウハウの塊であり、比較的少ない投資で売上を拡大することが可能です。こうした製品をさらに増やし、精密部品事業を成長させたいと思っています。

特殊合金粉末は、スマートフォンや自動車等の通信・制御機器向けのインダクタなどに使用されるもので、素形材事業の新たな柱として育成していく製品です。技術改善が進んだことで受注が増加しており、今後の増産に

向けて広田製作所（福島県）の設備投資を開始しています。なお、同製作所は、2023年からすべての使用電力をCO₂フリー電力に切り替えることで、低炭素での製造を実現しています。今後はさらなるニーズ捕捉に向けたお客様への訴求も進めてまいります。

洋上風力発電関連設備は、機器装置事業における環境対応製品として注力していきます。国のプロジェクトの次フェーズが本格化する次期中期経営計画期間中での受注獲得につなげるべく、大型ベンディングロール（板材の曲げ加工機）の導入など、設備投資を進めています。

重要資産である人材に積極投資。 サステナビリティ対応ではCO₂排出量削減目標を引き上げました。

「人材への投資」は、当社グループが目指す企業価値向上の一丁目一番地と言える重要テーマです。2024年度は、労働組合からの賃金改善要求に満額回答し、過去最高水準の賃上げを実施しました。大きな決断でしたが、会社にとって何よりも重要な資産は「人」であり、社員の健康と安心した生活を担保し、働きがいの向上を図るためにも、優秀な人材を確保していくためにも、賃金改善が必要であると考えました。社員教育や福利厚生の実施にも力を入れ、労働環境の改善に向けた施設改修なども進めていきます。

さらにこれらと並行して、社員の満足度を把握し、人材施策にフィードバックするための「エンゲージメントサーベイ」を2023年から実施しています。初回調査が示したエンゲージメントスコアは、満足できる水準ではありませんでしたが、結果を受けて可視化された課題に対する改善施策を実施しています。また私自身が各事業所に足を運び、社員の声を直接聞いて意見交換する「タウンホールミーティング」の開催も引き続き実施しています。

またこうした取り組みは、今回で終わりではなく、継続して実施していくことが重要だと考えています。当社の競争力を維持しながら人材への投資を拡充させていくために、DXの活用を含む生産性向上の取り組みを全社一丸となって取り組んでいく必要があります。

「サステナビリティ経営」の取り組みでは、特にカーボン

ニュートラルへの対応を重視しています。「2023中期経営計画」では当初、2030年に鋼材部門でCO₂排出量を原単位10%削減（2013年度比）、他部門で総量75%削減（同）を目指し、2050年にカーボンニュートラルを実現する目標を掲げていました。その後、お客様をはじめとするステークホルダーの皆様からのご要請を踏まえ、段階的に目標を引き上げており、現在は「2030年に全社で総量50%削減（同）を目指す」としています。当社グループ排出量の大部分を占める室蘭製作所における使用電力のCO₂フリー電力化を前倒しすることを主体としてこれを達成し、国が2030年目標として掲げる温室効果ガス46%削減（同）も満たしていきます。

一方、前述の「戦略事業の育成」においても「環境対応」をキーワードに掲げているように、カーボンニュートラル製品など環境価値の高い製品に対するお客様のニーズが高まっています。今後そうしたニーズを捉えた製品のラインナップ拡充も視野に入れていきます。

もう一つ「サステナビリティ経営」の取り組みで重視しているのは、DXの推進です。人手不足が深刻化する中で、事業を持続的に成長させ、企業価値の拡大を果たすためには、省人化・省力化により業務負担を軽減し、生産性を高めていくDXが不可欠です。社内では、各部署におけるDXの取り組みを発表する「事例発表会」を定期的で開催しており、さらなる発展に期待しています。

収益力の向上を図るとともに、ROICの導入により 資本効率の改善を徹底し、「ROE 8%」を実現します。

当社グループは、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応として、「PBR 1倍以上」を目標に掲げ

ています。しかし現状のPBRIは、依然として0.5倍付近にとどまっており、目標達成は高いハードルとなっています。

す。要因としては、近年のROEが当社の認識する資本コスト水準（8%程度）を下回り、株式市場に対して利益成長ストーリーの実現度合いを示せていないことが挙げられると思います。

私たちにとって、今中期経営計画の最終年度目標における「ROE 8%」は、企業価値向上のための必達目標であり、「稼ぐ力の強化」を確実に遂行しつつ、ROICの導入により資本効率の改善を徹底していくことで、これを達成してまいります。また「戦略事業の育成」が実現する将来を見据えた利益成長ストーリーを積極的に発信・訴求し、株主・投資家の皆様並びに株式市場の信認を得るべく、IR・SR活動の強化に努めます。

株主の皆様への利益還元については、「配当性向30%」を目安とした上で、安定配当の維持・継続を重視し、今中期経営計画の期間中は「年間配当額1株当たり最低60円」の下限値を設定しました。外部環境を主因とする一時的な業績変動に連動し、利益の減少時に減配を行うよりも、中長期的な利益成長を見据え、安定的に還元し続けることが必要であると考えています。

以上の方針に基づき、2023年度は最終損失を計上しましたが、年間配当額を1株当たり60円（中間25円・期末35円）とさせていただきます。2024年度の年間配当額は、1株当たり64円（中間30円・期末34円、配当性向30%）と増配を予定しています。

当社グループの可能性を引き出し、未来に向けたチャレンジを促進。 さらなる進化を遂げてまいります。

「2030年のありたい姿」の実現は、今中期経営計画において、基盤事業による稼ぐ力というベースをきっちり完成させ、戦略事業の成長へつなげていくスキームを構築できるかどうか、そこにかかっています。私たちは、人的資本経営およびサステナビリティ経営の推進により、当社グループが持つ可能性を引き出し、未来に向けたチャレンジを促進して

いきます。そしてすべてのステークホルダーの皆様とともに発展し、共存していく企業グループとして、より大きな社会的貢献を果たしながら、さらなる進化を遂げてまいります。

ステークホルダーの皆様には、当社グループの飛躍に向けた変革にご注目いただくとともに、引き続き一層のご支援を賜りますようお願い申し上げます。



中期経営計画

当社は、2023年5月に、2023～2025年度の3カ年を対象とする「2023中期経営計画」を公表しました。今中計は、まず「2030年のありたい姿」を定め、そこからバックキャストして策定しています。前中計で残された財務・非財務課題解決と、「2030年のありたい姿」に向けた次なる飛躍の助走を同時に行う中計です。

2030年のありたい姿

戦略事業で攻めの経営、持続的成長の実現

基盤事業の“稼ぐ力”の強化と戦略事業の“育成”の推進で
企業価値の向上と持続的成長を実現

「人を活かし、技術を活かし、時代の波に乗り続ける企業でありたい」

■2030目標

売上高 **2,200** 億円
ROE **10** %
配当性向 **30** %以上

- 戦略事業を伸ばし構成比率を50%に引き上げる。
- GXを意識した事業成長。
- 2030年までの8年間に750億円の投資枠（設備投資とM&A）を設定。

基盤事業の強化と戦略事業の育成

基盤事業でキャッシュを創出し 成長が期待できる戦略事業に積極投資

基盤事業



国内鋼材



自動車ばね・スタビライザ



特殊合金粉末



商用車用板ばね



洋上風力関連

戦略事業



海外鋼材

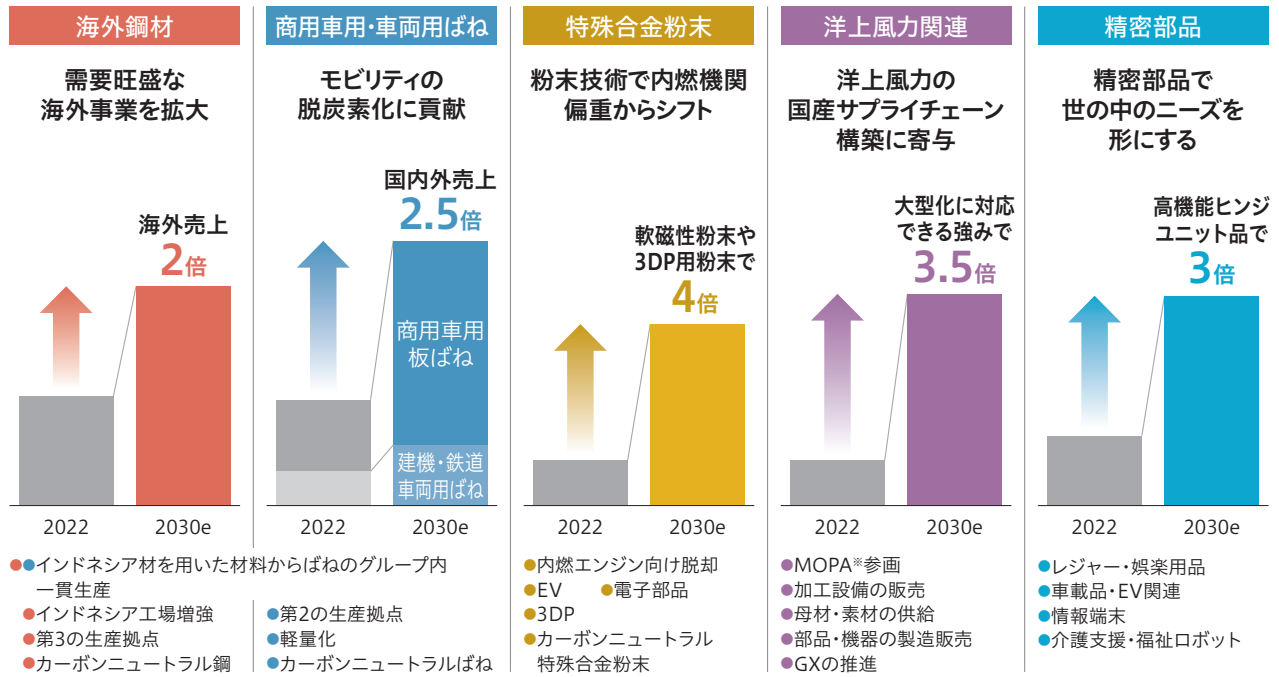


精密部品

イントラプレナー
育成

新規事業

戦略事業育成に向けた主要な取り組み

環境対応、海外事業、EVシフトをキーワードに
戦略事業の大きな飛躍を目指す

2023中期経営計画

2030年のありたい姿への通過点として、2023中期経営計画は
“利益拡大・財務強化と、次なる飛躍への助走”を同時に行う中計で、
『4つの基本方針』に基づいて施策を立案し取り組む。

基本方針 ① 稼ぐ力の強化

基本方針 ③ 人材への投資

基本方針 ② 戦略事業の育成

基本方針 ④ サステナビリティ経営

■財務目標

	2022 実績	2025 目標
売上高	1,705 億円	1,850 億円
営業利益	55 億円	110 億円
ROE	5.1%	8%

■非財務目標

2025 目標	2030 目標
エンゲージメントサーベイ	CO ₂ 削減(2013年度比)
前年以上の得点	総排出量 △ 50% (※中計期間中に目標引き上げ)

中期経営計画の詳細は、当社ウェブサイトをご覧ください
<https://www.mitsubishisteel.co.jp/ir/mid-plan/>



株主還元方針

配当につきましては、業績及び財務・財政状況等を総合的に勘案して決定しております。

また、2023～2025年度を対象とする「2023中期経営計画」期間中については、以下のとおり、従来の「連結配当性向30%目安」に加えて、1株当たりの配当金額下限値を設けています。

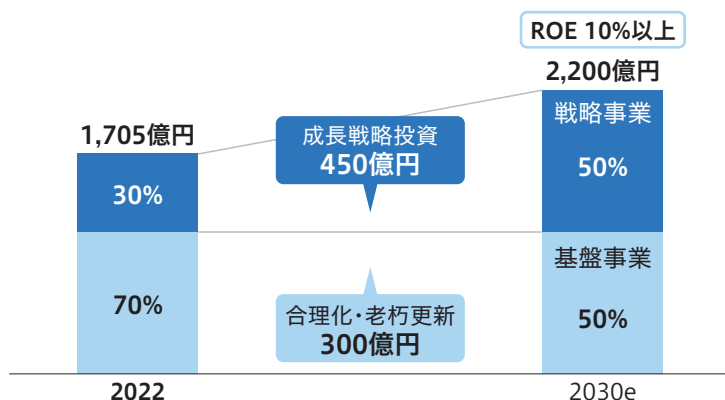
(従 来) **連結配当性向30%を目安とする。**

(見直し後) **連結配当性向30%を目安とする。
また、同期間における1株当たり配当金の下限値を年間60円とする。**

- (考え方)
- 配当金額決定に当たっては、従来より業績に応じた利益還元を考慮しつつ、安定配当の維持を重視。
 - 当社を取り巻く事業環境は厳しい状況が継続しているが、外部環境を主因とするところが多い。
 - 一時的に業績が悪化した場合も、連動して減配を行うよりも、今後の利益回復と成長も見据え、安定的に株主還元を行うことを重視。
 - 収益力強化に向けた施策を進め、利益成長を図ることで、株主の皆様へ還元していく。

投資・キャッシュ・フロー計画

2030年のありたい姿に向けて、合理化・老朽更新で300億円、成長戦略投資として450億円の投資を計画しています。これにより、戦略事業の育成を進め、事業構成比率を50%とすることを目指しています。



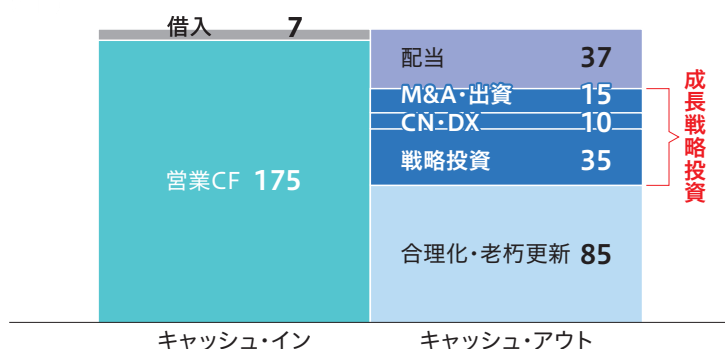
戦略事業の育成

- 成長事業の育成と新規事業の創出。
- 社会のメガトレンドや市場ニーズの半歩先行く技術や製品を開発・提供。
- 新規事業創出の人材と文化を全社で醸成。

基盤事業の収益力強化

- 基盤事業は量の追求から質の重視へ転換。
- 顧客満足度向上でマージン確保。
- 工場のスマート化でコスト削減。

また中計期間3年間のキャッシュ・フロー計画は以下のとおりです。
(※足元の状況を踏まえ、当初計画を見直し)



- 将来に向けた成長戦略投資や安定的な株主還元は確実に実施。
- 一方で、2023年度営業利益の中計未達や23年度営業外費用の増加により今中計期間中の営業CFが計画比悪化。
- 借入金の返済等による財務健全化は後ろ倒しとなり、中計期間中の達成は厳しいが、さらなる損益改善で計画に近づけていく。

戦略事業の育成について

当社の中期経営計画では、4大方針の一つとして「戦略事業の育成」を掲げています。各戦略事業の本格的な収益への寄与については次期中計以降を想定していますが、今中計期間では事業育成に向けた準備を進めています。

■新規事業創出チャレンジ

新規事業創出に向けた取り組みの一環として、2023年度より公募型研修『新規事業創出チャレンジ』を開始しています。このプログラムは自ら課題を見つけ自ら解決していくイントラプレナーシップ人材の育成を目的としたもので、外部の専門家の全面的なサポートを受けながら、考案した新規事業アイデアをビジネスに進化させるためのノウハウ獲得を目指しています。

初年度となる2023年度は25件の応募があり、トレーニングや複数回のオーディションを経て、最終選考まで勝ち残った3名が経営層に対して報告会を行いました。今後は、発案者が中心となってビジネスモデルの実現可能性を検証し、事業化を目指していく予定です。



最終報告会の様子



営業企画部
Sさん

新規事業創出チャレンジに参加して(最終選考通過者の声)

昨年より新たに始まったこの取り組みに非常に興味を持ち、応募しました。

年次・役職問わず、当社の既存事業の範囲に留まらない自由な発想で、さまざまなアイデアが提案されており、とても面白い取り組みだと思います。

今回の研修をととして、事業化に至るプロセスやノウハウを学べただけでなく、会社全体をマクロで捉える視点が身についたことは、自分にとっても大きな成長だと感じています。

現在は、実際の事業化に向けて自らリーダーとなって新規事業プロジェクト活動を推進中です。最終的な事業化実現に向け、今後も尽力していきます。

■特殊合金粉末製品 生産ライン増設

需要が拡大する特殊合金粉末の増産に対応するため、広田製作所内において、水アトマイズラインの増設を決定しました。当社の製品は、粉末特性の技術的改善が進んだことにより、開発案件や受注が堅調に増えており、現在、生産ラインもほぼフルキャパシティとなっていることから、増産に向けた設備投資を実施しました。

今後の受注増加に合わせて、さらなる設備増強も検討・計画していく予定です。

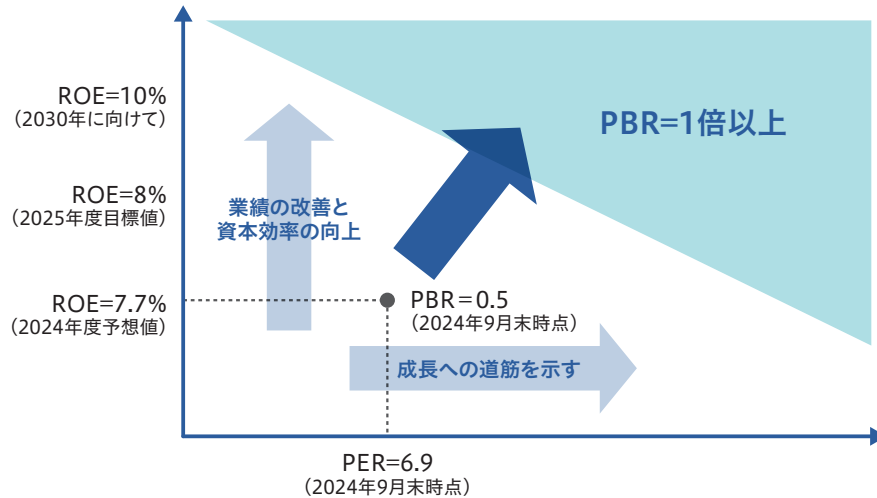
特殊合金粉末

- 素形材事業の主力製品の一つであり、今後の成長が期待できる戦略事業の一つとして位置付け。
- 特にスマートフォンや自動車等の通信・制御機器向けのインダクタに使用される軟磁性粉末は、市場が大きく伸びると期待。



「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」について

「2023中期経営計画」の各施策を推進することで、PBR=1倍以上を実現してまいります。



ここ数年の株価低迷の大きな要因の一つは業績の低迷と考えており、業績の改善が急務と考えております。需要動向が厳しい中でも、稼ぐ力の強化を進め資本コストを上回る利益水準を確保するとともに創出したキャッシュを持続的成長に向けた戦略事業への投資や株主還元に振り向けてまいります。

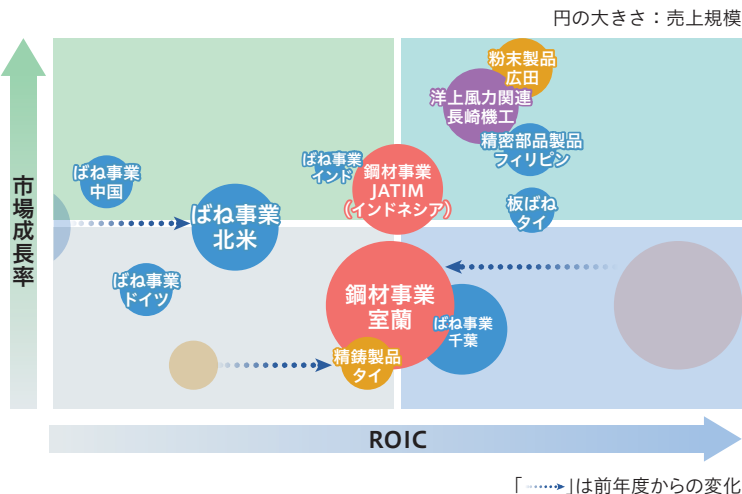
ROEの改善	現状のROE水準では、 資本コスト(当社ではおよそ8%と認識) を上回る利益を生み出せていない ● 収益力の向上を進める。 ● 基盤事業の稼ぐ力の強化と戦略事業の育成で、収益力を強化。 ● 海外事業の構造改革を進め、長らく損失の計上が続いていた北米子会社も持続的な利益成長ステージへ。 ● 資本効率を意識した経営の実現に向け、ROICを導入し、経営資源の配分や投資判断に活用。 ● 【KPI】2025年度：8%、2030年度：10%
PERの改善	● 「環境対応」「海外事業」「EVシフト」をキーワードとする戦略事業の育成を進め、当社の成長戦略の道筋を示す。 ● 資本市場との対話を強化し、経営・開示に反映(詳細P.70)。

企業価値向上によるPBR改善は当社の重要課題であり、引き続き資本コストを意識し、取り組みの推進・強化を進めてまいります

事業ポートフォリオの最適化について

拠点別にROICと市場成長率を分析し対策を進めてまいります。また、ROICと市場成長率が高いゾーンを育成し、ROICをさらに高めてまいります。

■事業セグメントの拠点別ポートフォリオ(2023年度)

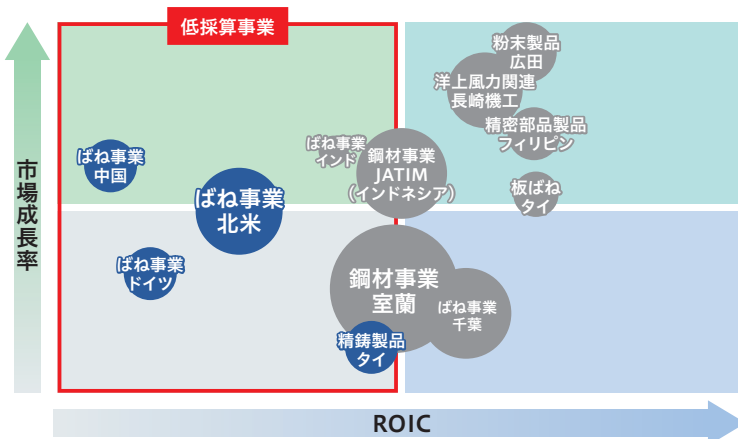


■低採算事業の取り組みについて

低採算事業は、抜本的な対策を講じて拠点のROIC改善を進めてまいります。

このうち北米ばね事業及びタイの精鋳製品事業は改善が進んでおり、今後は持続的な利益成長ステージに入っていきます。

一方ドイツばね事業は事業ポートフォリオ最適化の観点から撤退を決定、中国ばね事業については、一部製品からの撤退を含む製品ポートフォリオの見直しで採算改善を図っていきます。

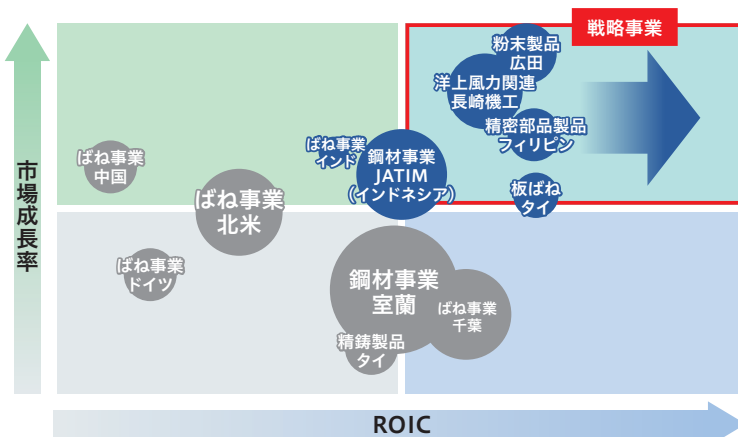


■低採算事業の取り組みとスケジュール感

	2023～(今中計)	2026～	2030～
北米ばね	黒字化達成 北米3拠点の最適生産体制の構築	持続的な経営改善による稼ぐ力向上	
中国ばね	製品ポートフォリオのスリム化 設計開発・営業体制の再構築	ローカルメーカーへの参入	
ドイツばね	撤退・売却の方針検討	実行	
タイ精鋳	大幅な値上げと固定費削減	さらなる採算改善の継続	

■戦略事業の取り組みについて

戦略事業に定めた事業はいずれも市場成長率が高く、当社ポートフォリオ内でROICも高いため、経営資源を積極的に配分し、確実に伸ばしていきます。



■戦略事業の取り組みとスケジュール感

	2023～(今中計)	2026～	2030～
海外鋼材	市場拡大 能力40%増強設備投資	増産 電炉大型化の検討	
商用車用ばね	高収益性 量産設備投資	海外新生産拠点の検討	
インド拠点	市場拡大 増産設備投資	J/V先と協業拡大、利益貢献増加	
精密部品	市場拡大 高収益性 メカトロ機構部品の技術開発	高品位・高機能ヒンジ生産 高収益製品群拡大	
特殊合金粉末	市場拡大 高収益性 高機能粉末開発 生産能力増強投資	次世代ニーズに応えるさらなる開発 増産・段階的に能力増強	
洋上風力関連	市場拡大 大型化対応設備導入	入札Round2関連参入	納入開始

当社を取り巻く環境

事業環境・経営課題

国内市場の縮小

EV化の進展

環境関連市場の伸長

日々変化する多様化する
顧客ニーズ

品質向上

コスト競争力

コンプライアンス遵守

環境負荷低減

社会課題

カーボンニュートラル

生物多様性



労働人口の減少

働き方の多様化



不確実性の高まり
(紛争・疫病等)



当社の事業活動

当社の強みの源泉

当社のルーツ

- 創業1904年の日本最古のばねメーカー
- ばねの材料となる特殊鋼の生産を開始



「無ければつくる」のチャレンジ精神

国内唯一 素材から製品の一貫生産を実現

高度なノウハウの蓄積である特殊鋼を長年生産



長年培ったノウハウでお客様や社会の多様なニーズに対応



事業の成長を支える力

研究開発力

研究開発費

17億円

研究開発人員

60名

(技術開発センター在籍人数)



技術開発センター

▶ P.13

人的・製造資本

従業員数

4,076人



国内生産拠点数

4拠点



ネットワーク(国内・海外拠点)

海外生産拠点数

8拠点



▶ P.77

事業を支えるサステナビリティ経営



中期経営計画 ▶ P.21

2023中期経営計画 『4大方針』

- 基本方針 1 稼ぐ力の強化
- 基本方針 2 戦略事業の育成
- 基本方針 3 人材への投資
- 基本方針 4 サステナビリティ経営

経営理念

▶ P.1

生み出す成果・価値

2030年のありたい姿

人を活かし、技術を活かし、時代の波に乗り続ける

2023年度収益

売上高

1,699億円

営業利益

48億円

ROE

△2.3%

2025年度目標

売上高

1,850億円

営業利益

110億円

ROE

8.0%

2030年の
ありたい姿

売上高

2,200億円

ROE

10%

製品を通じた社会への価値提供

スマートモビリティの
進展で需要が拡大

素形材



特殊合金粉末

機器装置



洋上風力関連

再生可能エネルギーの普及に貢献

特殊鋼鋼材



海外鋼材

旺盛な
海外需要捕捉

戦略事業

ばね



商用車用板ばね

ばね



精密部品

イントラプレナー
育成

新規事業

培った技術力を
ベースに
新たなニーズに対応

高い技術力でさまざまな用途に対応

軽量化による燃費向上

高い品質で車両の
安全性確保

ばね

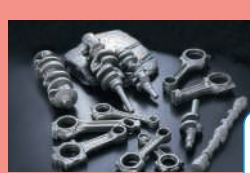


自動車ばね スタビライザ

自動車の
乗り心地向上

基盤事業

特殊鋼鋼材



国内鋼材

培ったノウハウで
耐久性や硬度等
さまざまな用途に対応過酷な環境下で
使用される
建設機械向け等

その他、さまざまな場面で当社の製品が活躍しています。詳細は ▶ P.7「三菱製鋼グループと社会との関わり」をご覧ください



議論を深めてモニタリングを強化し、 サステナビリティ経営を支援します。

戦略事業を育てる組織文化・企業文化を
いかに醸成していくかということが
重要でしょう



社外の視点で見た 中期経営計画初年度

竹内 現在推進中の中期経営計画は、長期ビジョンとして掲げた「2030年のありたい姿」からバックキャストする形で策定され、基盤事業と戦略事業に区分した事業ポートフォリオ戦略で成長サイクルを回していく、意欲的な内容と受け止めています。基本方針の一つに「人材への投資」を挙げているように、計画達成のカギとなるのは、やはり人と組織であり、新規事業や戦略事業を育てる組織文化・企業文化をいかに醸成していくかということが重要でしょう。計画初年度では、新規事業や人的資本

に関する話が増えてきており、本格的な動きはこれからですが、しっかり歩み出したと感じました。

菱川 三菱製鋼が目指すのは、資本コストに見合ったリターンの創出を安定的に継続し、それを原資に社会課題の解決策を提供していく姿だと思います。「鉄」の仕事というのは、社会全体のサステナビリティに直接関わるビジネスですので、自信を持って取り組み、常に社会貢献と利益拡大の両立を追求すべきと考えます。

業績の変動をカバーする新規事業の育成が課題ですが、立ち上げによる効果は未知数であり、辛抱強く時間をかけて育てていく意識が求められます。一方、従前からのビジネスも視点を変えれば、市場や価値提供の再定義につながることもあります。自分たちの企業価値を認識し外に向けて発信していくことが大事ですね。

坂本 社外監査役の立場で中期経営計画について述べますと、企業価値に資する内部統制の構築という観点で問題意識を持ち、それが計画遂行に反映されているか、捉えていくべきと考えます。目下ガバナンス体制においては、取締役会の運営改革に進展が見られるなど、いくつかの点を前向きに評価しています。また監査サイドとしては、内部統制・内部管理に加えて、経営管理も含めた監査が求められると考え、アカウンタビリティと透明性の向上について見ていく方針です。

中川 中期経営計画を前提とする執行に対し、把握した事実をもとに、議論における矛盾や非合理性をチェックするのが監査役役割だと認識しています。私自身の弁護士としての知識や経験も活かし、特にコンプライアンスについて、計画達成を目指すあまりに抵触してしまうようなところがないか、注視しています。

もう一つの視点として、これまでの三菱製鋼の発展は、比較的男性中心の企業文化によって築かれてきた面が大きいと感じますが、これからの時代は多様な人材の活躍が必要不可欠ですので、そうした企業文化の変革についても見守っていきたいと思っています。

松田 今回の中期経営計画は、サステナビリティ経営を意識し、前面に押し出す形で策定されたものです。計画初年度は減益・損失計上となり、順調な進捗とは言えませんが、議論の場では執行サイドも取締役会メンバーも積極的に主張し、皆で課題を解決していこうという、ポジティブな機運が高まっていると感じました。

竹内さんと中川さんがおっしゃった人材育成面や多様性に関する課題を私も認識しており、特に女性社外役員

**当社らしさや存在意義を明確化し
それを中心軸において課題を
解決していく方向付けが必要です**



として、将来的には社内から女性役員が生まれるように、さまざまな議論や働きかけを行っていくつもりです。

さらなる企業価値の 向上に向けて

竹内 中期経営計画で掲げた高い目標設定に対し、私たち社外取締役は、外部環境の変化を踏まえつつPDCAサイクルやそのフレームワークの最適化と、目標達成に向けてのモニタリングをしていく必要があります。また短期的な目の前の対応のみに走らず、中長期的な視点で解決すべき課題を捉えるべく、執行サイドへの適切な助言を行っていかなくてはなりません。そして人材育成や組織文化の醸成については、スキルへの偏重に陥ることなく、コンピテンシー（優れた成果を上げる人材の行動特性・能力）やコミュニケーションを重視すべきということを伝えていきたいと思っています。

菱川 ボラティリティが大きい事業環境に苦慮し、2023年度は利益計画を下回りましたが、2024年度は今のところ順調な進捗です。その一方で、ESG/SDGsテーマへの対応や資本効率・株価を意識した経営への要請など、多くの課題が出てきました。いずれも難易度が高く、個別にすべての解決を図るとリソースの分散を招くため、悩ましいところです。三菱製鋼らしさや会社の存在意義を明確化し、それを中心軸において課題を解決していく方向付けが必要なのではないでしょうか。



**取締役会場で活発に意見を述べ合い
議論を深めていく形に
変わってきたと感じています**

坂本 監査役として当然の違法性監査や妥当性監査だけでなく、気付きのレベルで執行側と話をする取り組みを昨年から監査計画に入れています。現場視察などを通じて社員の皆さんとコミュニケーションし、そこで得た気付きを執行側のトップや役員に伝えていくもので、現場と経営をつなぐ情報共有の蝶番とも言えるでしょう。常勤の社外監査役である私は、他の社外役員と比べて社内にいる時間が長く、社員の皆さんとの接触機会も多いので、こうした取り組みを通じて、監査役活動の付加価値を高め、攻めのサポートを行っていく考えです。

中川 今、坂本さんがご説明された取り組みは、私たち3名の社外監査役に社内常勤監査役1名を加えた4名の監査役チームで実行しています。常勤のお二人から、経営会議等における議論の情報を早めに提供してもらい、事前に検討や意見交換を行うことで、監査役会における議論の精度を高めています。

また、社外取締役・社外監査役の全員に社内常勤監査役をオブザーバーとして迎えた6名による「社外役員連絡会」を設け、2024年2月から3ヵ月に1回のペースで開催しています。「社外役員連絡会」は、社外取締役・社外監査役が自由に議論する場として機能しており、ここでの議論に基づく意見・提案を取締役会の審議事項として上程する取り組みも開始しました。

松田 いわゆる従来型の違法性監査や妥当性監査の範囲にとどまる必要はなく、気付いたことを積極的に発言して

いくという坂本さんのご意見に同感で、私もそうした姿勢を意識しています。その点で「社外役員連絡会」を通じた社外取締役の方々との議論は、非常に有意義なものと捉えていますし、執行側で考えている経営課題とは別に、社外の独立した視点で課題を見出し、解決・改善を考えていく重要な機会になっています。

取締役会の運営に 改善をもたらしたもの

松田 私が監査役に就任した2年前と比べて、現在の取締役会は前例を踏襲するような流れがなく、いろいろな切り口のテーマに対し、その場で活発に意見を述べ合い、議論を深めていく形に変わってきたと感じます。執行側の方々も、報告や情報共有のためのプレゼンテーションを行うだけでなく、課題をそのまま持ってきて議論し、自分の意見を伝えることが増えてきました。

中川 執行サイドからは、取締役会の開催に先立ち、私たち社外役員への事前説明会を設けてもらい、そこで社外役員が感じた疑問や意見への対応を経て、本番の取締役会を迎える形となっています。こうした対応が取締役

**従来型の監査にとどまらず
監査役活動の付加価値を高め
攻めのサポートを行っていく考えです**



会における議論の質を高め、さらに松田さんがおっしゃった議論活性化による効果が加わってきた状況ですね。

坂本 取締役会の質的向上については、ここ2、3年で竹内さんと松田さんという女性役員を迎え、ダイバーシティの点で改善が進んだことも大きいと感じます。今後はアカウントビリティの観点から、取締役会において提供される情報が拡充されれば、さらなる質的向上が期待できますし、そうした対応を通じて取締役会だけでなくコーポレート力全体を高めてほしいと思います。

菱川 取締役会の活性化に向けた取り組みの一環として、中期経営計画の進捗とサステナビリティに関し、毎月議論を行うことを昨年決めて、実際に進めてきたのですが、個々の課題が大きいこともあり、具体的な議論に至っていません。特にサステナビリティは、テーマが大きいために説明段階で終わってしまう難しさがあります。

三菱製鋼がどこに軸を置き、どこに向かっていくか。それを明確化することによって、サステナビリティについてもテーマが分散せず、課題に対する議論が始まっていくはずです。そうした考えのもと「社外役員連絡会」では今、パーパスの制定を提言しているところです。

竹内 取締役会の実効性評価が適切に機能しており、評価内容や課題の指摘をフィードバックしてもらっていることが、近年の改善につながっていると思います。もう一つ優れた点を挙げますと、重要情報については未確定でも報告事項・審議事項に一旦上げられ、非常に早い段階で役員にインプットされるので、その後の決断における議論が迅速かつ的確に行われています。

足もとでは、新規事業に関する話が徐々に出てきていますが、まだまだこれからですし、人材育成や組織基盤に関する議論もさらに深めていく必要があります。

これからの三菱製鋼に期待すること

松田 中期経営計画は、残り1年半の中で課題を解決していかなければならず、場合によっては軌道修正も必要になってくるとはありますが、そうした情報を取締役会で早めに共有し、執行サイドと取締役会が全員で議論することで必ず上向きに進んでいけるはずです。私も社外監査役の立場ですが、三菱製鋼の一員として社員の皆さんと力を合せ、会社の発展に寄与していく所存です。

中川 若い社員の皆さんが三菱製鋼の将来について、大

きな夢を持ち、上司や同僚と熱く語り合う。そういう会社になりたいですし、その実現を応援していきたいと思っています。先ほど話題に出た女性役員の社内登用についても、その阻害要素を取り除くような取り組みをサポートしたいですね。

若い社員の皆さんが
三菱製鋼の将来について
大きな夢を持ち熱く語り合う
そういう会社になってほしい



坂本 三菱製鋼に対しては、一言で言うと非常に真面目な会社という印象を持っています。その真面目さを今後さらに熱く燃焼させ、自らの意思で社会価値を生み出す会社として存続すべく、私自身も一緒にコミットし、実現していきたいと思います。

竹内 サステナビリティ経営は、社員一人ひとりが腹落ちし、本当の意味で自分たちの行動や事業に結び付くことが求められます。企業のサステナビリティと社会のサステナビリティを同期させていく取り組みは、積極的にチャレンジし、失敗を学びに変えていく姿勢が大切であり、私たちはそういう寛容さや多様性を備えた組織文化を醸成しなくてはなりません。社外取締役として、さまざまな角度からその後押しをしていくつもりです。

菱川 三菱製鋼は、創業より100余年の長きにわたって社会に貢献し続けてきた企業です。そしてこれからも社会に貢献し続ける企業であるということを、私たちは今、社内へ、そして広く社外へ示すべき大事なタイミングにあると思います。三菱製鋼による価値提供への認知を上げながら事業を伸ばし、社会課題を解決していく。そのサイクルがもたらす未来の可能性に期待しています。

サステナビリティ経営の実現に向けて

当社では従来より、社会貢献活動や環境保護に向けた取り組みを実施するとともに、2012年より「CSRレポート」を発行し、活動の内容を皆さんにお知らせしてまいりました。

さらに2021年11月には、サステナビリティ経営の推進体制を整備するとともに基本方針を制定、2023年度～3カ年を対象とする中期経営計画でも、「人材への投資」と「サステナビリティ経営」を基本方針として掲げるなど、サステナビリティ経営のさらなる推進を進めています。

また、2023年には、当社として初となる「統合報告書」の発行と「ESG説明会」の開催を行い、ESG情報の開示強化にも取り組んでいます。

■当社のサステナビリティ経営の変遷

2012年～	●CSRレポート発行開始
2021年11月	●サステナビリティ委員会をはじめとするサステナビリティ推進体制を新設 ●サステナビリティに関する基本方針策定 ●TCFD提言への賛同、チャレンジ・ゼロ参加 ●取締役会で原則毎月サステナビリティに関する議論を実施
2022年	●TCFD提言に基づく情報開示、指名報酬委員会・サステナビリティ担当役員新設（6月）、人権方針策定（11月）等
2023年	●新中計を公表し、方針やKPIにESGの観点を追加（5月）、役員報酬へのESG指標組み入れ（6月）、エンゲージメントサーベイ実施（8月） ●当社として初となる「統合報告書」の発行、「ESG説明会」の開催（11月）
2024年4月	●ESG各課題への取り組み強化、情報開示のさらなる充実・高度化を推進し、社内外への浸透を図るための非財務情報を統括する「ESG推進室」を新設

■直近1年間の主なトピックス

E (環境)	●カーボンニュートラルに向けた2030年目標を引き上げ ●GXリーグへの参画 ●CO ₂ 排出量の第三者認証を取得	▶P.44 ▶P.46 ▶P.45
S (社会)	●従業員エンゲージメント向上に向けた施策の強化 過去最高水準の賃上げ実施、エンゲージメントサーベイ実施と改善に向けた取り組み 等 ●日本車いすバスケットボール連盟への協賛等、社会貢献活動を強化	▶P.49 ▶P.59
G (ガバナンス)	●さらなるガバナンス体制の強化に向け、取締役会における議論の充実化を推進中 ●業績連動型株式報酬の対象範囲に執行役員を追加し、中長期的な業績向上や企業価値増大に向けたインセンティブを高めるための報酬体系を強化	▶P.67 ▶P.68

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。

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。

Governance (ガバナンス)

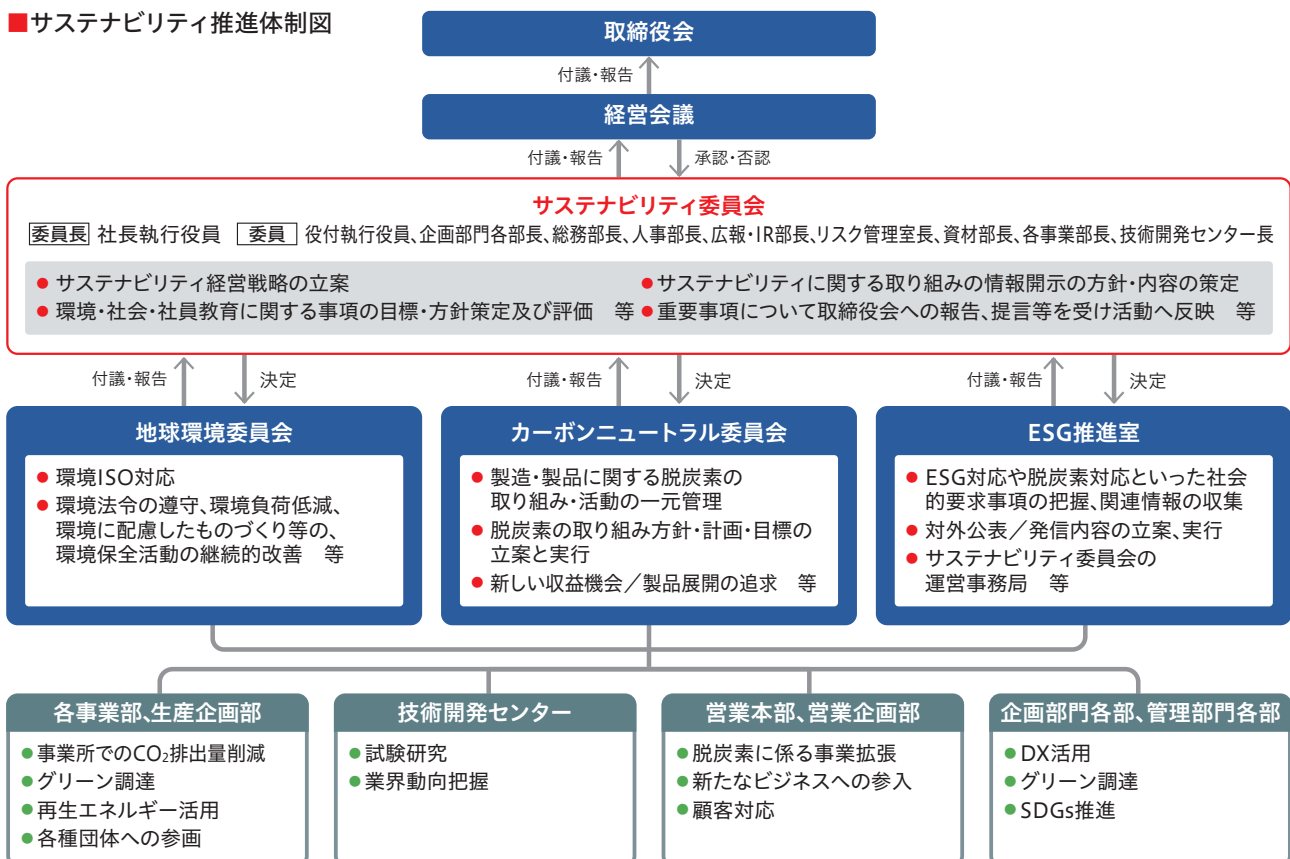
三菱製鋼グループはグローバルな事業活動において法令や社会規範を遵守し、公正で透明、自由な競争並びに適正な取引を行うとともに、企業価値の最大化を図るため常に最良のコーポレート・ガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組みます。

サステナビリティ推進体制

当社では、サステナビリティ委員会（委員長：社長執行役員）にて、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、取締役会においても原則毎月、サステナビリティに関する審議を行っております。

サステナビリティ委員会の下部組織として、「地球環境委員会」、「カーボンニュートラル委員会」と「ESG推進室」を設け、サステナビリティ関連の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しております。

■サステナビリティ推進体制図



※各委員会の委員長は、それぞれ関連部門担当の執行役員が務めております。

サステナビリティ担当役員メッセージ



サステナブルな企業として存続し
未来の社会と環境に貢献します。

代表取締役常務執行役員
サステナビリティ担当

青池 慶介

三菱製鋼はその長い歴史を通じ、 社会の持続可能性に資する事業活動を 意識し続けてきました。

私は、2024年6月より当社に移り、サステナビリティ担当役員に就いてまだ日が浅いため、当社グループのサステナビリティへの取り組みについて、当事者の立場から述べるだけでなく、外部の目線で見た印象や評価も交えてコメントさせていただきます。

特殊鋼やばね等を扱うメーカーとして100年を超える歴史を持つ当社グループは、その長い歴史を通して優れた製品を供給し続け、人々の生活と産業の発展を支えてきた企業です。サプライチェーンの維持は、素材メーカーに課せられる社会的責務であり、顧客企業をはじめ、すべてのステークホルダーとともに発展していくことが、自社の存続条件であるという認識は、当社グループにとって自明の理でした。サステナビリティという言葉が一般化する以前から、社会の持続可能性に資する事業活動を意識

し、自らの持続的成長を目指してきたと言えるでしょう。

社内では、2021年度に「サステナビリティ委員会」を立ち上げるとともに「基本方針」を制定し、サステナビリティ経営の本格的な取り組みを開始しました。2022年度には、人権方針の制定や前年から賛同したTCFD提言に基づく情報開示を行うなど、取り組みの幅を広げています。2023年度より始動した3か年中期経営計画は、人材への投資やサステナビリティ経営を基本方針の一つに掲げ、CO₂排出量の削減と社員エンゲージメントサーベイスコアに関する非財務目標を設定しました。そして足もとの2024年度は、サステナビリティ委員会の下部組織であるESG分科会を「ESG推進室」に改編・職制化し、課題対応の強化を図るなど、活動体制を拡充しています。

SDGsを機にサステナビリティへの関心が高まってきた中で、2021年度から本格化した当社グループのサステナビリティ経営は、ややスタートが遅かったものの、その後は急ピッチで体制を築き、キャッチアップを進めてきました。今は、いろいろな施策や体系化がバランスよく整って

きたところで、ここから中身をさらに詰め、取り組みの実効性を上げていくことが大切です。

そのためにサステナビリティへの意識を社内へ浸透させ、課題の共有を働きかけながら、社員と経営陣の議論を喚起し、積極的な行動へつなげていくことが、サステナビリティ担当役員として果たすべき私の役割であると考えています。私は、前職でもサステナビリティに携わっていましたが、東証プライム市場の上場企業である当社は、社会的な位置付けもステークホルダーの広がりも異なり、重い責任を感じます。しっかりとサステナビリティ経営に取り組んでいく所存です。

ガバナンスの改善が進み、 環境対応も目標を引き上げ。 課題である人材の活用・育成に注力します。

投資家の皆様と対話させていただく中で、ここ数年の当社グループにおけるESG課題への対応状況は、一定の評価を得ているものと認識しています。特にガバナンス面は、多くの改善を着実に進めてきました。2021年度より執行役員制度を導入したことで、取締役会では中長期の課題によりフォーカスした議論が行われ、社外取締役比率や女性役員比率の上昇といったメンバー構成の変化も相俟って、実効性の向上や活性化を促しています。指名報酬委員会の設置や役員報酬制度の改定などによるガバナンス強化も進み、他の東証プライム市場上場企業と比較して遜色ないレベルになってきました。

環境面は、カーボンニュートラルに向けたCO₂排出量の削減において、事業の特性もあり、従来の目標では、ステークホルダーの方から見て不足感があると認識していました。しかし地球温暖化がますます進行する中で、顧客企業からの要請の高まりに対応すべく、このたび削減目標を引き上げ、「2030年に全社で総量50%削減（2013年度比）を目指す」としました。政府の2030年目標（46%削減）を上回る水準であり、私たちにとってこの目標引き上げは、大きな決断でしたが、当社グループの持続的成長に求められる必須条件と捉え、達成を目指していきます。

こうした自社における環境負荷の低減と並行して、環境ニーズを捉えた製品の提供についても、さらなる拡充を図っています。これまで当社グループが進めてきた自動車用ばねの軽量化による燃費向上への貢献等に加え、

EVの普及等によりさらなる需要の拡大が期待できる特殊合金粉末や、洋上風力発電関連製品、磁力選別機などのサーキュラーエコノミー関連製品に注力し、環境対応を戦略事業の成長につなげていく考えです。

社会面は、やや課題を残している認識です。地域社会との交流やスポーツ・文化支援、社会貢献などについては、継続的な活動を行い、成果を上げていますが、サステナビリティ経営の土台となる「人材の活用・育成」は、これからもっと強化していく必要があります。現中期経営計画で「人材への投資」を基本方針の一つに掲げ、社員の成長と活躍を促進する、働きやすい職場環境づくりに注力していますが、2023年度から開始した社員エンゲージメントサーベイでは、まだ満足のいくスコアが得られていません。

調査では特に、製造現場を中心とした職場環境の改善や上司と部下のコミュニケーション改善等が課題として明らかになりました。これらに対し、設備の改修工事や、マネジメント層の質の底上げと部下育成の強化に向けた研修を実施するなど、改善に向けた取り組みを進めています。また人材育成の面では、DX人材やイントラプレナーシップ（社内起業）人材など、事業環境の変化に対応し、新たな価値を生み出すことができる社員の育成・輩出に取り組んでいます。

社会・環境のサステナビリティに 貢献する企業として、自らの存続を目指し、 議論を深めていきます。

この統合報告書を通じた情報開示・発信も含め、サステナビリティ経営の取り組みをしっかりとお伝えし、コミットメントを明確に示すことは、ステークホルダーの皆様のご期待に応えていく上でも、社員へのメッセージとしても、極めて重要だと思っています。当社グループに対するステークホルダーの皆様のご理解を深め、より高いご評価をいただけるように、引き続きサステナビリティ経営の進捗を詳細にご報告してまいります。

社会・環境のサステナビリティに貢献していくためには、自らがサステナブルな企業として存続しなくてはなりません。私たちが伸ばすべき事業は何か。どういう製品・技術を作り上げていくのか。どのような人づくり・組織づくり、どのようなガバナンスが求められるのか。その議論を深めてまいります。

当社の重要課題(マテリアリティ)

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、5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。

なお重要課題については、当社の状況や取り巻く事業環境等を踏まえ、定期的に再検証・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するとともに、企業価値の向上と持続的成長を実現していきます。取り組みの詳細については、以下に記載の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	概要	重要課題選定の理由と主な取り組み	対応する17の目標
① 新規事業の創出と戦略事業の育成	「環境対応」 「海外事業」 「EVシフト」 をキーワードとした 戦略事業の育成	現在の基盤事業である国内特殊鋼鋼材と自動車向けばねでは将来的な需要構造の変化が想定されるため、新規事業を含む戦略事業の育成が当社にとって重要な課題と認識しています。2023中期経営計画では、この戦略事業の育成を4大方針の一つに定め、2030年までに事業構成比率を30%⇒50%に引き上げることを目標に、積極的な成長戦略投資に向けた種まきを進めている段階です。(▶詳細P.21～26)	  
② 環境にやさしい製品	お客様や社会の 環境負荷低減に 貢献する 製品の提供	ばねの軽量化やEV向け製品、再生可能エネルギー、サーキュラーエコノミー等の環境関連製品については、社会課題の解決につながるとともに、市場の成長も期待でき当社の事業成長にもつながる重要なテーマと認識しています。(▶詳細P.7～8、47～48)	  
③ 環境にやさしい生産	カーボン ニュートラルを はじめとする 生産時の 環境負荷低減	気候変動等が大きな社会課題となる中で、カーボンニュートラルをはじめとする生産時における環境負荷低減はステークホルダーからの要請が高まっているだけでなく、「カーボンニュートラル鋼・ばね・特殊合金粉末」といった新たな需要獲得にもつながると考えています。(▶詳細P.40～46)	  
④ 人的資本経営の推進	社員一人ひとりが 持つ力を伸ばし 会社の強みとしていく 人的資本の活用	当社のありたい姿を実現し、持続的に成長していくためには、それを支える「人材」の強化・育成が不可欠です。 中期経営計画では「人材への投資」を4大方針の一つに掲げ、従業員エンゲージメントの向上や人材育成の強化に向けた施策・投資を進めています。(▶詳細P.49～57)	   
⑤ ガバナンスの強化	サステナビリティ 経営を支える ガバナンス面の さらなる強化	サステナビリティ経営の土台となる「ガバナンス体制の強化」も重要な課題と認識しています。 コーポレート・ガバナンス体制のさらなる強化を進めるとともに、コンプライアンスの徹底やリスク管理体制の強化を進め、持続的成長の地盤をしっかりと固めていきます。(▶詳細P.63～74)	  

DX推進について

三菱製鋼では2021年からDX推進室を発足し、全社を挙げたDigital Transformation(DX)化を推進しています。

DXとは単なるIT活用による業務プロセスの効率化だけでなく、ITなどのデジタル技術を駆使して、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、新たな価値を生み出す活動です。

DX推進室を設立して以来、データとデジタル技術を活用し、社内改革を推進するため、さまざまな社内啓蒙活動を行ってきました。

その一環として、2023年8月には、経済産業省により定められた「DX認定業者」として認定されました。

「2023中期経営計画」の方針実行のためには、デジタル技術の活用が不可欠です。

経営陣、現場、システム含め、全社一丸となって取り組むことで、「既存製品の競争力向上」と「業務改善の枠を超えた価値創造」を実現し、お客様へ新しい価値サービスを提供するため、DXを進めてまいります。

当社のDX推進状況

	目的	取組内容
全社の指針策定	全社の目指す方向性の設定	DX基本方針「当社のDigital Transformation推進について」(2023年4月発表) ・業務改善 ・業務の可視化(データドリブン経営) ・構造改革 ・全社員IT人材化
「新規」の創出	新たな価値の創出 データをつなぎ、業務をつないで付加価値を創出	戦略事業の育成
「コア」の変革		基盤事業の強化
「地力」の底上げ		製造・技術・経営の統合データベースの高度化 特殊鋼鋼材事業 ばね事業 素形材事業 機器装置事業 営業本部 管理部門(バックオフィス)
「足場」の整備	合理化・時間短縮 デジタル導入による時間当たり生産性向上	デジタルツール RPA 生成AIの導入
	DXの前提となる基盤の整備	DX人材構築 DXビジネス人材育成 データサイエンティスト育成 ITインフラ基盤構築 基幹/製造システム刷新 セキュリティ強化 データ利活用基盤

DX推進に向けた具体的な取り組み事例

素形材事業「粉末合金製造に於ける作業指示書のデジタル化」

「作業指示業務」が抱える問題点

人による
配合計算作業が
非効率
ヒューマンエラー
膨大な作業量

生成AIの導入によりDXを促進

手動計算 手入力
自動計算 自動転記
計算・入力作業時間 **86%削減**

これまでの作業フロー

材料確認 → 配合計算 → 事務所へ提出 → 検算・修正 → 溶解を実施 → AS400入力 → Excelにまとめ直し

作業効率化

作業効率化

改善後の作業フロー

材料確認 → 自動で配合計算 → 溶解を実施 → マクロ・RPAで各種自動入力

自動で
配合計算

・作業時間の短縮
・計算ミスの防止
・ペーパーレス化

各種自動入力

・作業時間の短縮
・転記ミスの防止
・ペーパーレス化

三菱製鋼のDX ―若手担当者座談会―

当社グループでは、中期経営計画で掲げるサステナビリティ経営の実現には「DX」が不可欠だと考えています。今回はそんな当社の重要課題の一つである「DX」について、実際に推進を行っている入社7年目以内の若手社員の座談会を実施しました。

座談会メンバー



Sさん

DX推進室



Tさん

DX推進室



Rさん

三菱製鋼室蘭特殊鋼(株)
設備部設備G



Kさん

ばね事業部千葉製作所
品質保証部



Yさん

素形材事業部広田製作所
製造部粉末G



Nさん

技術開発センター
研究第一G

まずは皆さんが進めている DXの取り組みについて教えてください

Rさん 私は、特殊鋼を生産する工場の設備面を担う部署に所属しています。工場現場の人手不足が進む中で「いかに効率よく操業するか」という課題解決のために、DXに取り組んでいます。現在は、工程の省人化や設備状況のデータ収集等を進めており、将来的にはある設備の全自動化を目指しています。

Yさん 私は、粉末合金の製造現場における作業指示書のデジタル化に取り組んでいます。従来は手書きだったため発生していた「記載ミス」や「作業負担」といった課題をデジタル化により解決しました。

Kさん 私は、品質保証工程における月報の作成自動化の取り組みを始めたところです。デジタル化により、「記載ミス」や「作業負担」といった課題のほか、「品質不正やデータ改ざん防止」といった効果も生まれると考えています。

Nさん 私が所属している技術開発センターでは、小集団活動の一つとしてDXに取り組んでいます。ポータルサイトを作成し、予定や議事録の他、データや進捗、アイデア等も共有できるようにしたことで、業務の効率化だけでなく、新たなアイデアが生まれるきっかけになればと考えています。

社内浸透の難しさ

Sさん 我々DX推進室としては、皆さんの取り組みをどうやって社内に浸透させていくかが課題と思っています。社内のDX化を進めるにあたり、苦労されたこと等ありますか？

Yさん DXが「自分たちにどんなメリットをもたらすか」を知ってもらうことが重要だと感じています。普段抱えている業務と並行して改善に取り組まざるを得ないので、

最初は皆さんハードルが高い。実際にDX化して改善したツールを体験いただくと「便利だ」と感じていただけたので、そうした体験も重要なかと。

Nさん 私自身、はじめは「DXは難しそう」というイメージを持っていました。ただ実際に取り組んでみると便利なので、もっと自分事・身近な事と捉えられるきっかけがあれば良いですね。

さらなるDXの推進に向けて

Tさん 当社のDX推進の活動としては、DX推進室掲示板を設けて情報の発信や問い合わせ窓口を設置しているほか、社内広報媒体での周知・教育や、DX事例の社内発表会を行っています。

Yさん 潜在的なDX化ニーズを取り組みにつなげられるように、課題を持っている人が気軽に悩みを打ち上げられる仕組みがあるといいですね。

Kさん 私の部署でも「紙の資料ばかりで探すのが大変。資料をデータ化して整理したい」という課題があるんですが、良いアイデアありますか？

Nさん 技術開発センターでは、過去の実験データの保管や検索、業務フローが簡単にできるツールを導入しています。過去のデータを活かして、高度な試験研究につなげることを目指しています。この事例は参考になるかも！

Tさん こうした情報共有や意見交換の場がもっと広がっていくと良いですね！

Sさん デジタルツールの活用により、業務がより正確で効率的なものになることを皆さんにももっと知ってもらいたいですし、どんどん活用してもらいたいと思っています。誰もが当たり前のようにデジタルを使うことにより、さまざまな価値を創出するDXを目指したいですね。

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。

①ガバナンス

■気候変動へのマネジメント体制

当社グループでは「ISO14001環境マネジメントシステム」の構築や全社的な体制整備により、環境管理の継続的な改善を図っています。



三菱製鋼グループ環境方針については、当社ウェブサイトをご覧ください。
<https://www.mitsubishisteel.co.jp/sustainability/environment/>



- 当社では、サステナビリティ委員会（委員長：社長執行役員）にて、気候変動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、取締役会においても原則毎月、サステナビリティに関する審議を行っております。
- サステナビリティ委員会の下部組織として、「地球環境委員会」、「カーボンニュートラル委員会」、「ESG推進室※」を設け、気候変動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しております。
- 2021年11月にTCFD提言の趣旨に対し賛同を表明し、2022年にはTCFD提言に基づく開示を初めて実施いたしました。2023年は、事業部ごとにリスク・機会を再評価し、シナリオ分析、財務インパクト評価を行った上で、対応策についても改めて再整理するとともに、鋼材部門のCO₂削減目標の引き上げを実施、また2024年にはさらなる目標引き上げを行いました。

※ESG各課題への取り組み強化、情報開示のさらなる充実・高度化を推進し、社内外への浸透を図るための非財務情報を統括する「ESG推進室」を新設。

■主な会議体における気候変動課題への活動状況

	サステナビリティ委員会	カーボンニュートラル委員会	ESG推進室
気候変動課題への役割	TCFDシナリオ分析の実施や、気候変動に関する取り組み方針・内容の策定	カーボンニュートラルに向けた取り組み方針・計画・目標の立案と実行	気候変動に関する外部情報収集及び社内外への発信
気候変動課題に関する2023年度の活動内容	2023年度は9回開催しておりますが、その内で気候変動関連の議題は5回開催され、議論がなされています。また、サステナビリティ委員会での協議内容については、取締役会でも報告を行いました。	総量換算で約△15%に留まっていた2030年度のMSMグループCO ₂ 排出量削減目標を△30%まで引き上げ（2024年度でさらに引き上げ）、GXリーグへの参画を表明いたしました。また、Scope3についても新たに開示を行いました。	TCFD提言に基づく開示内容の高度化を図るため、リスク・機会の影響度を定量的に表現しました。また、新たに統合報告書の発行やESG説明会を開催するなどして、気候変動関連の開示拡充を図りました。

📖▶サステナビリティ体制図については、P.34「サステナビリティ推進体制」をご覧ください。

②戦略

■シナリオ分析の前提条件

- 当社は、国内事業を対象とし、2030年、2050年の時間軸にて、今世紀末の平均気温上昇を1.5℃未満に抑えるために、世界的な気候変動対策が成功するシナリオ（気候変動関連規制等により主に「移行リスク」が顕在化する1.5℃シナリオ）と、不十分なままとなるシナリオ（自然災害の増加等により主に「物理リスク」が顕在化する4℃シナリオ）の2つのシナリオを用いてシナリオ分析を実施いたしました。

●シナリオ分析では、国際エネルギー機関（IEA）等のシナリオを参照しています。1.5℃シナリオ、4℃シナリオの概観は、下記のとおりです。

リスク	各シナリオにて想定される社会像	シナリオ分析で参照した外部シナリオ
1.5℃シナリオ (移行リスク)	●炭素税等の気候変動に関連する規制の導入 ●自動車のEV・CASEの進展／ガソリン車の減少 ●再生可能エネルギー（洋上風力含む）やグリーン水素等の化石燃料代替市場の拡大、それに伴うエネルギー価格の上昇 ●脱炭素化の進展に伴い気候変動に関連する商材の需給がひっ迫し、関連する原材料価格が上昇	国際エネルギー機関(IEA) World Energy Outlook Report 2023 ●1.5℃シナリオ: APSシナリオ、NZEシナリオ、SDSシナリオ^{※1} 気候変動に関する政府間パネル(IPCC)
4℃シナリオ (物理リスク)	●異常気象の増加による自然災害の激甚化 ●海面上昇による浸水エリアの拡大	●4℃シナリオ: SSP5-8.5シナリオ(SSP5、RCP8.5)^{※2} その他IEA関連資料、経産省第6次エネルギー基本計画 等

※1 APS：Announced Pledges Scenario、NZE：Net Zero Emissions Scenario、SDS：Sustainable Development Scenario

※2 SSP5：世界経済の発展が化石燃料エネルギー資源に依存する経路、RCP8.5：排出量が21世紀を通じて増加し続ける高排出経路

■リスク・機会と時間軸・影響度

シナリオ	影響	時間軸		影響度
		短期 (～2025年)	中長期 (2030～50年)	
1.5℃	移行リスク	●炭素税等の気候変動に関連する規制強化に伴う調達・製造コストの増加		大
		●調達先の事業内容変化による原材料・ユーティリティ調達不安定化や調達コスト増加		大
		●脱炭素化の進展に伴い需給がひっ迫する原材料の調達不安定化や調達コスト増加		中
		●カーボンニュートラルに向けたエネルギーや設備の導入による製造・物流コストの増加		大
		●カーボンニュートラルに向けた新技術の導入による製造コストの増加、新技術導入遅延による競争力の低下		大
		●脱炭素化の進展に伴うサプライチェーンや製品構成の変化等による工場設備の再構築		中
		●カーボンニュートラルの目標未達による資金調達難、人材確保難、地域からの信頼失墜		中
	機会	●顧客の脱炭素化に資する製品の需要の増加		大
		●自動車の電動化・自動運転等の進展及びそれに伴い伸長する半導体・電子部品向け製品市場の開拓		大
		●エネルギーの脱炭素化に伴い伸長する新たな市場の開拓		大
4℃	物理リスク	●突発的な自然災害の増加による工場設備や仕掛品・製品の破損		大
		●突発的な自然災害の増加によるサプライチェーンの寸断		大
		●慢性的な異常気象による製品品質の悪化や従業員のヒートストレスの増加		中

■ ■ に対する対応策を次ページにて整理

移行リスク・機会への対応策

短期（～2025年） ←—————> —————→ 中長期（2030～2050年）

リスク	カーボンニュートラルの段階的実現 ①	
	● 原材料のグリーン調達比率の段階的な引き上げ ● 電力の脱炭素化に向けたCO₂フリー電力^{※3}の導入拡大、加えて再生可能エネルギーへの段階的置換 ● 燃料の脱炭素化に向けた水素orアンモニア利用の実現（燃焼バーナーへの添加やガスカッターの燃料転換） ● 海外における低環境負荷電炉ラインの拡大	
	脱炭素化の進展に伴い需給がひっ迫する原材料の安定調達 ①	
	● 合金鉄、レアメタル、スクラップ等の調達に向け、使用量の削減やリサイクル・リユース化の推進、調達の分散化、安定調達に向けた企業買収等を検討 ● 海外事業における、需要家・顧客・同業他社等と連携した鉄スクラップ安定調達スキームの構築	
機会	物理的リスクへの事業継続取り組み強化 ②	
	● 自然災害対策を含むBCP計画の強化・推進 ● サプライチェーンの寸断に備えた調達先との連携強化、調達先の分散化、在庫確保に向けた調整	
	顧客の脱炭素化に資する製品の拡大 ③	
	実用	● 窒化処理用鋼、高強度ばね鋼等の顧客の脱炭素化に資する製品の展開及びEV化対応（特殊鋼鋼材事業、ばね事業） ● サークュラーエコノミーに向けた磁選機事業の展開（機器装置事業）
	開発	● 廃熱を利用した熱電材料や水素精製向け材料等の開発（素形材事業）
	EV/CASE関連部品、半導体や電子部品の拡大 ③	
	実用	● 巻ばねやスタビライザの軽量化、EV化に伴う電子・機構部品の展開（ばね事業、素形材事業）
	開発	● ベアリング、サスペンション等のEV関連部品の開発（特殊鋼鋼材事業）
	エネルギー市場関連部品の拡大（主に洋上風力） ③	
	実用	● ベアリング、旋回輪等の洋上風力向け製品の展開（特殊鋼鋼材事業、機器装置事業）
	開発	● 金属粉末製品などのエネルギー分野への応用に向けた開発（素形材事業）

※3 非化石証書を取得した電力

戦略事業の育成（2023中期経営計画）

- 当社は、シナリオ分析において大きな財務影響を与える機会への対応策として特定した各製品を、今後育成すべき戦略事業として「2023中期経営計画」へと織り込んでおります。これらの戦略事業の育成を進め、戦略事業構成比率を50%に引き上げることで事業ポートフォリオの変革を進め、サステナビリティ経営を実現してまいります。

📖 ▶詳しくはP.21「2023中期経営計画」をご覧ください。

■戦略のレジリエンス

- 気候変動は当社事業にリスクと機会の両面で影響が大きいことから、当社の中長期的な成長に向けて重要な経営課題の一つとして認識しております。
- 世界的な気候変動対策が成功する1.5℃シナリオでは、炭素税等の気候変動に関連する規制の強化が予想され、原材料や製造工程のカーボンニュートラルに向けた取り組みが必須となります。当社は、カーボンニュートラルの段階的実現に取り組むと同時に、脱炭素化の進展により新たに成長する市場向けの製品（顧客の脱炭素化に資する製品（例：カーボンニュートラル鋼・カーボンニュートラルばね・カーボンニュートラル特殊合金粉末^{※4}）、EV・CASE関連部品、半導体や電子部品、エネルギー（主に洋上風力）関連部品）の販売を強化します。洋上風力関連製品及びサーキュラーエコノミーに貢献する製品（磁力選別機など）の受注拡大や、軟磁性粉末（CASE対応を含む電子部品向け）等の金属粉末の成長にも注力するなど、事業の拡大を図るとともに、脱炭素化の実現に貢献してまいります。
- また、世界の気候変動対策が不十分なままとなる4℃シナリオにおいては、1.5℃シナリオに比べ、移行リスクの影響は限定的に留まりますが、突発的な自然災害の増加による工場設備や製品の破損、サプライチェーンの寸断等が多発すると予想されるため、事業継続計画を強化していくとともに、調達先の分散化や在庫維持などサプライチェーンの維持管理にも取り組みます。
- 当社は、カーボンニュートラルの実現に向けた取り組みや気候変動により新たに成長する市場への参入等、気候変動に関するリスクの軽減と機会の獲得に向けた各種対応策を検討・実施しており、複数シナリオを前提とした分析を踏まえ、事業運営におけるレジリエンス性を検証しています。今後も、今回の分析に関する情報のアップデートやモニタリングを実施し、各種施策の推進をより効果的なものにしていきます。

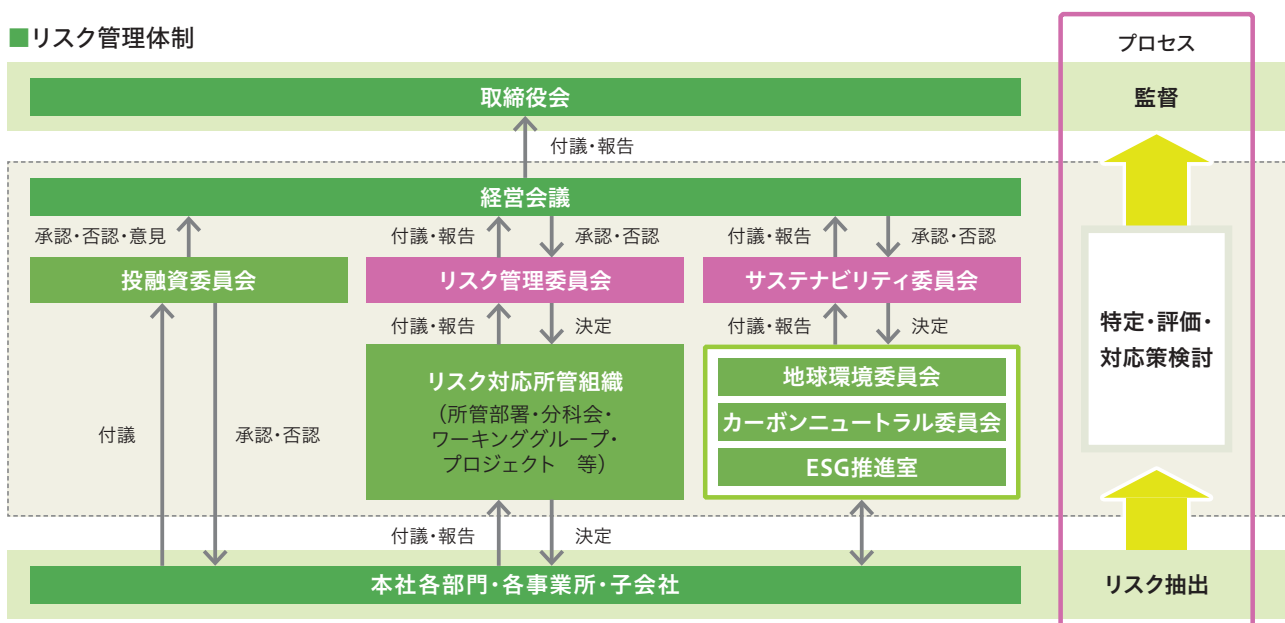
※4 CO₂フリー電力を使用して製造した鋼材・ばね・特殊合金粉末

③リスク管理

■気候変動リスクへの管理体制

- 気候変動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・長期リスクの特定・評価・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、企画部門を主体とした投融資委員会で事業計画及びリスクを精査し、審議を実施しています。
- 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



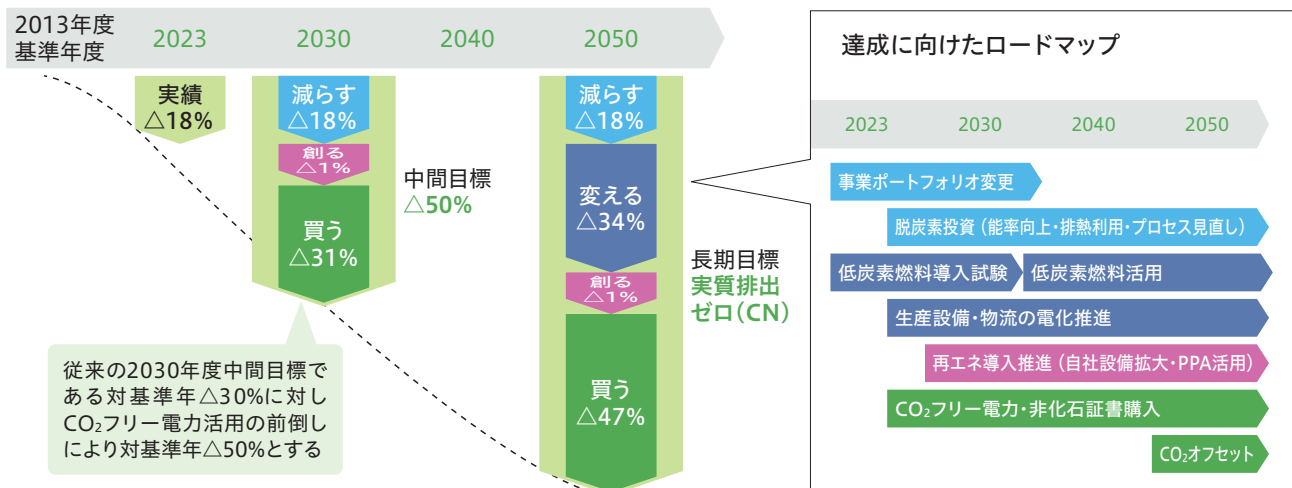
④指標と目標

1. 中長期ビジョン

三菱製鋼グループは、以下の中長期環境ビジョンに則り、2050年のあるべき姿に向けて活動してまいります。

中長期環境ビジョン	テーマ	代表的な具体的施策	自社内	需要家様	供給先様
環境にやさしい生産	当社製品のライフサイクル全体におけるGHG排出量の削減	省エネルギーの推進 省エネ投資の積極的実施や生産・調達・輸送プロセス見直し等により、GHG排出量原単位の毎年1%以上の削減を目指します。また2013年度比GHG排出量(国内Scope1+2)を、2030年△50%、2050年△100%にすることを目指します	○		○
		再生可能エネルギー導入や低炭素燃料への転換 再生可能エネルギーの自社創出とともに、再生可能エネルギー等の非化石電力普及に合わせた使用拡大や、低炭素燃料への転換を進めていきます	○		○
		顧客との協働による鉄スクラップ回収率の向上 顧客企業等で当社製品使用時に発生する加工スクラップの還流率を向上することにより、クローズドループの循環型取引を拡大します		○	○
	当社生産プロセスからの廃棄量の削減	廃棄物のゼロエミッション達成 生産プロセスの見直し等により、廃棄物のゼロエミッション達成に取り組んでいきます	○		
環境にやさしい製品と提案	社会全体のGHG排出量削減への貢献	技術開発・製品開発の推進 継続的な技術開発・製品開発を通じて当社の低炭素負荷製品・循環型製品の魅力を高め、脱炭素・循環型社会の実現に貢献していきます	○	○	○
		市場の創出 脱炭素・循環型社会の実現というビジョンを共有する顧客企業・行政・大学・研究機関等との協働を通じ、当社の低炭素負荷製品・循環型製品の採用拡大に向けた取り組みを進めます	○	○	
	廃棄物の有効活用の推進(廃棄物の資源への転換)	廃棄物再生処理の推進 当社電気炉を活用し、自治体・企業から発生する廃棄物の再生処理など、資源回収等の有効利用に向け検討を進めます	○		○

2. GHG排出量削減目標(国内Scope1,2)



3. GHG排出量削減実績

当社グループでは、調達、製造、輸送に至るバリューチェーンにおける環境負荷の低減、GHG排出量の削減に努めています。また、三菱製鋼とその連結会社(日本国内子会社4社)における日本の運営及び活動を対象範囲とするスコープ1・2・3について、公平性・透明性・信頼性確保の観点から第三者検証を実施し、保証を取得しております。

■ライフサイクル全体のGHG排出量

(t-CO₂)

	直接排出 (Scope1)	間接排出 (Scope2)	サプライチェーン上における排出 (Scope3)	ライフサイクル全体の排出量 (Scope1+2+3)
2023年度	79,157 ★	107,267 ★	1,744,807 ★	1,931,231 ★

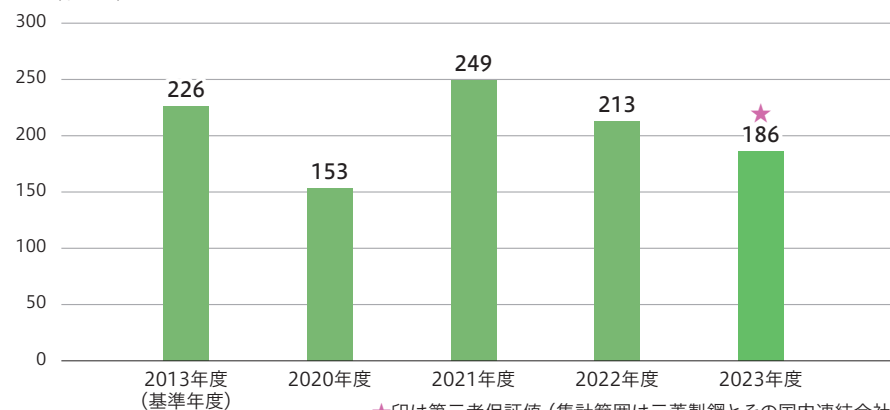
★印は第三者保証値(集計範囲は三菱製鋼とその国内連結会社)



第三者保証の詳細は、当社ウェブサイトをご覧ください。

<https://www.mitsubishisteel.co.jp/sustainability/environment/carbon-neutral/>


■Scope 1・2 GHG排出量推移

排出量(千t-CO₂)

★印は第三者保証値(集計範囲は三菱製鋼とその国内連結会社)

■Scope 3 カテゴリ別GHG排出量(2023年度)

カテゴリ	GHG排出量 (t-CO ₂)	割合 (%)	備考
1 製品・サービス購入	1,594,553 ★	91.4%	—
2 資本財	10,498 ★	0.6%	—
3 エネルギー関連活動	14,449 ★	0.8%	—
4 輸送・配送(上流)	32,376 ★	1.9%	—
5 事業から出る廃棄物	1,952 ★	0.1%	—
6 出張	200 ★	0.0%	—
7 従業員通勤	653 ★	0.0%	—
8 リース資産(上流)	—	—	非該当
9 輸送・配送(下流)	18,359 ★	1.1%	—
10 販売した製品の加工	37,961 ★	2.2%	—
11 販売した製品の使用	26,183 ★	1.5%	—
12 販売した製品の廃棄	4,047 ★	0.2%	—
13 リース資産(下流)	—	—	非該当
14 フランチャイズ	—	—	非該当
15 投資	3,576 ★	0.2%	—
合計	1,744,807 ★	100.0%	—

★印は第三者保証値(集計範囲は三菱製鋼とその国内連結会社)

4. 目標達成に向けた取り組み

■ インターナルカーボンプライシング(ICP)の導入

当社は、2022年度下期より国内事業においてICPを用いてCO₂削減効果を仮想金額で上乗せすることで、カーボンニュートラル関連の設備投資を推進しております。

- 内部炭素価格：
10,000円/t-CO₂
- 適用範囲：
国内事業における設備投資

■ 役員報酬制度の見直し

当社は役員報酬制度を見直し、2023年度より賞与と株式報酬の評価指標に非財務指標を組み入れることを指名報酬委員会および取締役会で決定し、導入を開始しております。環境指標ではCO₂排出削減が対象となり、目標に対する達成状況が支給額に反映されます。

■ 海外でのカーボンニュートラルに向けた取り組み

- 各国のカーボンニュートラル目標に合わせ、省エネ技術の各拠点への導入を推進いたします。
- インドネシア（JATIM）では電気炉によるカーボンニュートラル・スチール、ばね事業ではカーボンニュートラル・ばねの需要調査および製造検討を進めます。
- タイ（MSM THAILAND）では、再生可能エネルギーの導入に向けた準備と検討を進めてまいります。

■ GXリーグへの参画

当社は、2050年カーボンニュートラルの実現と社会変革を見据え、企業の成長、生活者の幸福、地球環境への貢献が同時に実現される経済社会システム全体の変革を目指す「GXリーグ基本構想」に賛同し、2024年2月に「GXリーグ」へ参画いたしました。今後、CO₂排出量の削減に向けた取り組みを進め、カーボンニュートラル社会の実現に貢献してまいります。各国のカーボンニュートラル目標に合わせ、省エネ技術の各拠点への導入を推進いたします。



生物多様性への取り組み

当社では、「生物多様性」を社会の重要課題の一つと認識し、各種環境保護活動への参加等を行っています。

自然環境保全活動への参加(荒川河川敷の環境保全活動)

ネットゼロ社会の実現に向けた活動の一部として、また従業員の教育や意識向上を目的として、NPO法人荒川クリーンエイド・フォーラム様開催の「里川創造プロジェクト」に参加しました。参加者は、河川敷の清掃や外来植物の除草による日本古来の植生回復に向けた取り組み等を行うとともに、講義やワークショップを通じて、河川ごみが地球に及ぼす影響や海洋プラスチックについて学びました。

参加者からは「清掃・除草作業は大変だったが充足感が得られた」「環境問題や生物多様性について考える良いきっかけとなった」といった声があがりました。こうした取り組みを継続していくとともに、参加しなかった従業員にも広く周知していくことで、社内の「生物多様性」意識の向上を図ってまいります。

活動の様子



関連団体への参画・寄付等

当社では、生物多様性や自然保護活動の支援を行う「経団連自然保護基金」へ、毎年一定額の寄付金を拠出しています。また、本年1月には「経団連生物多様性宣言・行動指針」に賛同し、「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」に参画しました。

製品を通じた環境負荷低減

当社では、「環境にやさしい製品」を重要課題の一つに掲げ、自社だけでなくお客様や社会全体の環境負荷低減に資する製品の開発・販売を行っています。

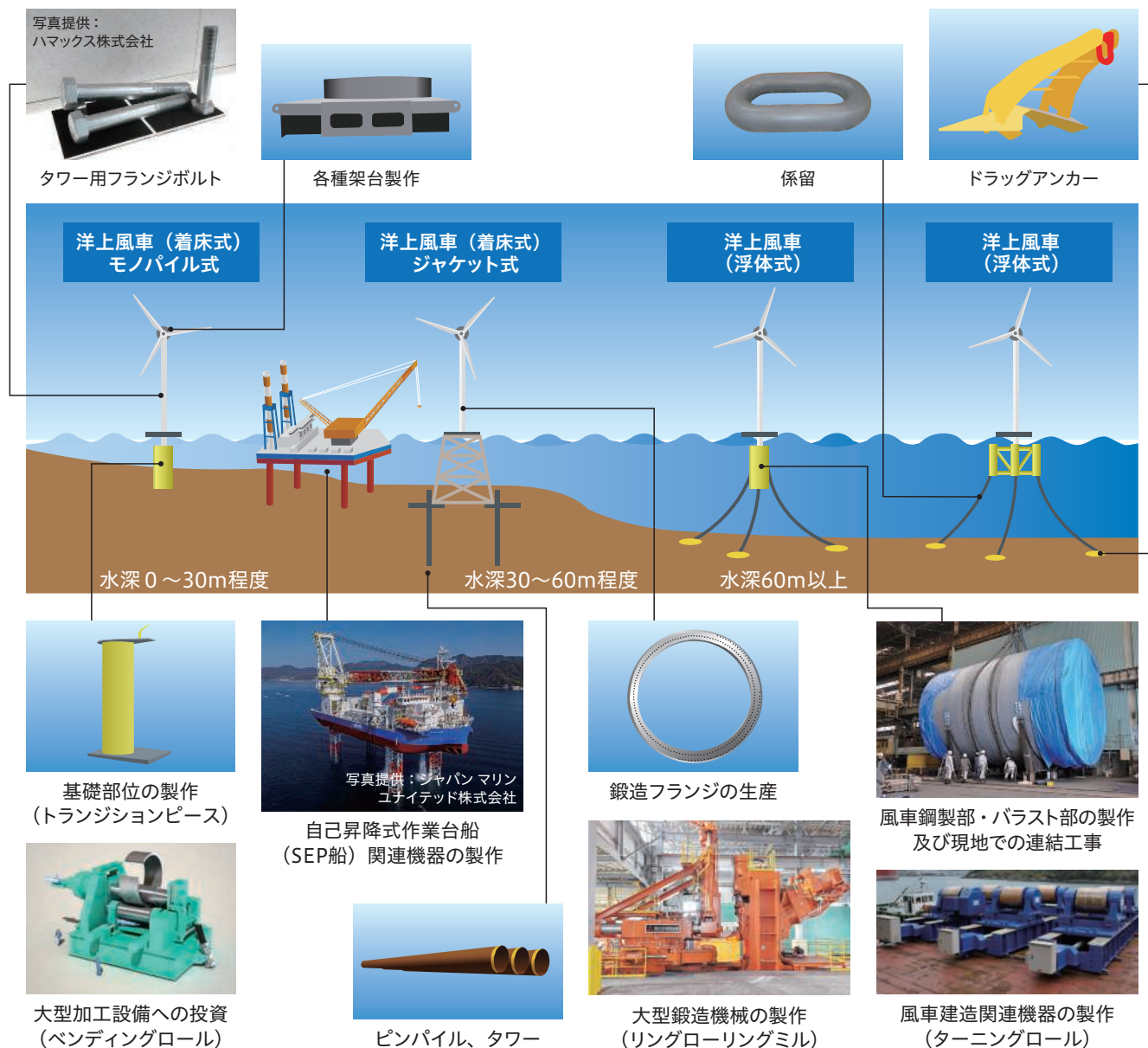
その中でも、特に今後の市場の成長が見込まれる「洋上風力発電関連機器」と「各種選別機」についてご紹介します。

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おり、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。

また、三菱製鋼室蘭特殊鋼(株)では、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」を取得するなど、製品大型化に対応できる当社グループの強みを生かして、洋上風力の国産サプライチェーン構築に寄与すべく、取り組んでまいります。

さらに当社は、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発足した「MOPA（室蘭洋上風力関連事業推進協議会）」に加入して、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ます。なお2021年11月からは、当社の関根顧問が会長に就任しています。



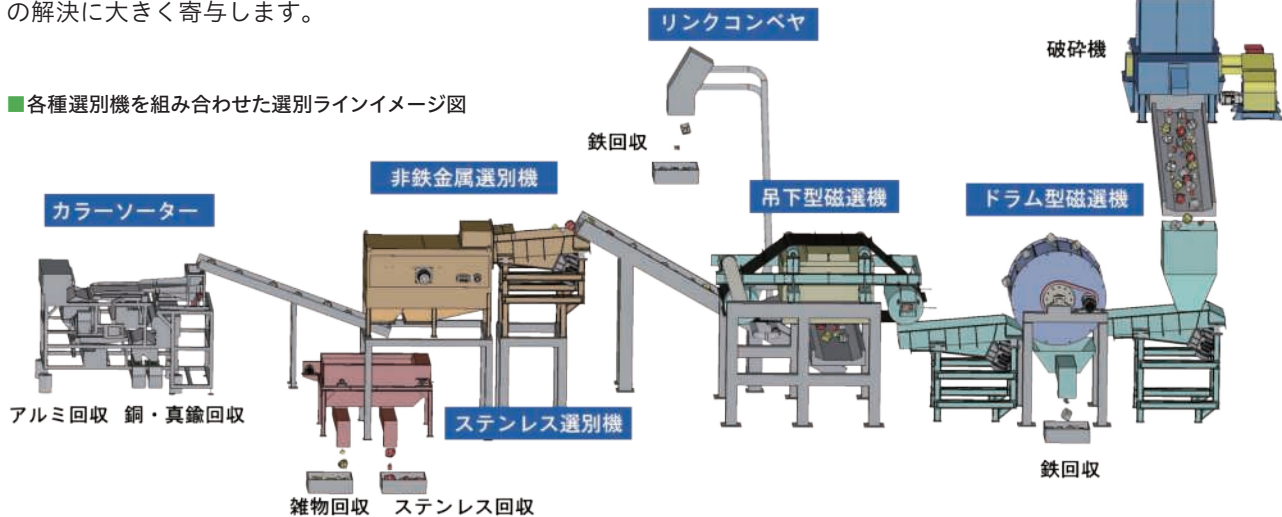
サーキュラーエコノミー(資源循環型社会)に向けた取り組み

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。

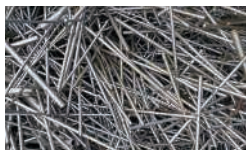
今後普及が見込まれるEVに搭載されるモータには、銅の使用が不可欠であり、都市鉱山から銅を高精度に効率よく回収できる本システムは、将来的な銅不足という課題の解決に大きく寄与します。

■各種選別機を組み合わせた選別ラインイメージ図



各種選別機を組み合わせ可能

各種選別機を組み合わせるパッケージの他、単体製品のみに対応も可能。



鉄



真鍮



アルミ



銅



ステンレス

「2024NEW環境展」に出展

5月22日～24日に東京ビッグサイトで開催された「2024NEW環境展」に、同社の各種選別機を出展しました。

NEW環境展は環境装置の展示会としては国内最大規模を誇り、海外の方も含め、約9万人が来場しました。



シュレッダーハンマー

素形材事業部でも、鉄製品のリサイクル工程において破砕時に使用する「シュレッダーハンマー」を生産しています。

長年にわたる耐摩耗 鋳鋼品の技術を生かし、過酷な環境下でも長寿命で生産性の高いパフォーマンスを発揮します。



人的資本経営の推進



執行役員 人事部長
村田 真宏

当社のありたい姿の実現に向けて「人を活かす」経営を推進する

当社グループでは、社員一人ひとりが持つ力を伸ばし、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、人材育成とダイバーシティ、働き方改革等を重視し、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。

人的資本経営

従業員エンゲージメント向上

人材戦略・育成

多様性の向上

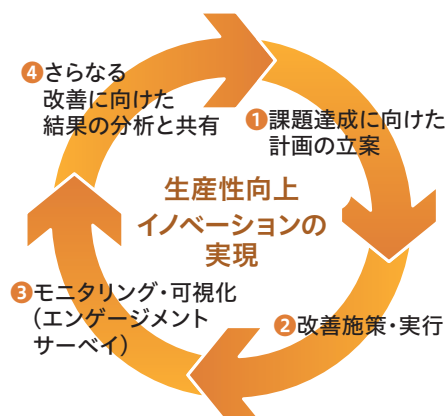
従業員の健康と安全

人権の尊重

従業員エンゲージメントの向上

当社では、人的資本経営の実現に向けて、毎年右記のサイクルを継続して実施し、経営層が先頭に立って変革を推進していくことで、「すべての社員がその能力を十分に発揮できる環境」をつくり、生産性向上とイノベーションの実現を目指してまいります。

具体的には、「2030年のありたい姿」の実現に向けて、人的資本経営に向けた各施策を進めつつ、経営トップとの各階層別タウンホールミーティング実施による意見の吸い上げや、エンゲージメントサーベイを通じた評価・分析を行うことで、継続的に改善を進めています。



① 課題達成に向けた計画の立案

当社グループでは、2023年度～2025年度を対象とする「2023中期経営計画」にて、2030年のありたい姿「人を活かし、技術を活かし、時代の波に乗り続ける企業でありたい」に向けた4つの基本方針の一つとして「人材への投資」を掲げています。

同計画で掲げた以下の施策を進めることで、生産性向上とイノベーションを実現してまいります。

人を活かす職場環境づくり

- DX・業務断捨離による『タイムパフォーマンス』の高い組織へ変革。
- 有給休暇や育休制度の拡充による『働きやすい環境』づくりの促進。
- エンゲージメントサーベイによる従業員満足度把握の強化と改善。

人材の多様性がもたらす柔軟な創造力

- 女性の工場勤務を可能とする職場づくり、女性活躍推進を目的とした研修。
- 積極的な中途採用を通じた、多様な知見や考え方の活用。
- 現地採用者の本邦勤務などグローバルな人材交流の実施。

人を活かす仕掛けづくり

- 社員の働きがいやチャレンジ精神を高めるための評価制度の見直し（評価のフィードバック強化、社内スタートアップ制度の浸透）。
- 人材要件を踏まえたリスティング機会の提供（生涯学習の支援）。
- 資格取得支援制度の充実を軸とした自律型人材の育成（人材の質向上）。

人材への投資増加額

（教育、資格取得支援、福利厚生充実）

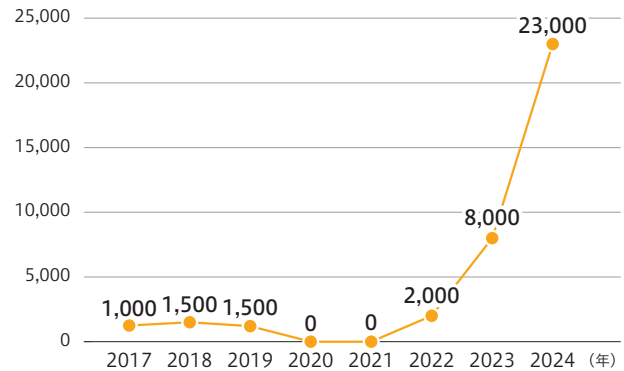
中計3年間で**5億円**

② 改善施策・実行

従業員が「働きやすく、やりがいを持って働くことのできる」職場環境づくりに向けて、さまざまな取り組みを実施しています。

● 過去最高水準の賃金改善を実施

2024年の春季交渉において、労働組合からの要求額23,000円（組合員1人当たり平均）に対し、満額回答を行いました。当社としては過去最高の賃金改善であり、定期昇給と合わせると、約9%の賃金改善となります。また、前年度も8,000円の賃金改善（インフレ対応を含む）を行っており、定期昇給を含めた賃金アップ率は約13%となります。



● 人材確保に向けて「鶴ヶ崎寮」を新設 (三菱製鋼室蘭特殊鋼株)

室蘭市みゆき町に独身者向けの「鶴ヶ崎寮」を新設しました。

完成した寮は、ベッド、エアコン等完備のほか、食堂や対談室を設け、朝・夜の食事を低価格で提供するなど、入寮者が生活しやすい環境を整備しています。



社員の声

エアコンが完備されている部屋は防音対策もしっかり施されており、交替勤務をしていても昼間に十分な睡眠をとることができます。ユニットバスが備え付けられておりゆっくりとお風呂に入ることができるのも嬉しいポイントです。



三菱製鋼
室蘭特殊鋼株
Sさん

● 製造現場の作業環境改善

昨年のエンゲージメントサーベイで明らかになった当社の大きな課題の一つとして「職場環境（特に製造現場の作業環境改善）」が挙げられます。これに対して、追加の予算枠を設け、製造現場の暑さ対策として、冷風機・ファンの設置や遮熱塗装等を行いました。

社員の声

短い時間でも涼しいビニールテント内で体を休ませることができて、とても助かっています。

千葉製作所 製造部
K副作業長



残暑が厳しいときに効果を感じていますが、来年の猛暑・酷暑の時期にもより大きな効果を期待しています。

広田製作所 製造部粉末G
Y作業長

③ モニタリング・可視化（エンゲージメントサーベイ）

当社では、従業員の期待値や評価の可視化・モニタリングを目的として、2023年度よりエンゲージメントサーベイを実施しています。

初回となった、2023年度の調査の結果、主に以下の点が当社の弱みとして明らかになりました。

● 職場環境（施設・設備面）

● 上司と部下のコミュニケーションや部下の育成

こうした調査結果の分析をもとに、課題として挙げた項目の改善を中心に、従業員エンゲージメント向上に向けた取り組みを進めています（詳しくは「4. さらなる改善に向けた結果の分析と共有」をご覧ください）。

また2024年7～8月にかけて、第2回のエンゲージメントサーベイを実施しました。

中計で掲げた「人材への投資」については、質問に対する肯定的回答率が大幅に改善するなど、施策に対して一定の効果が見られました。

【質問】「2023年度に実施された諸施策により、前回サーベイ実施時（2023年8月）よりも「人材への投資」がされているという実感がありますか？」

⇒肯定的回答率（「非常にそう思う」「まあそう思う」）が68%に上昇し、前年比大幅改善

全体のスコアも前年比僅かに改善したものの、依然として満足度のいく水準とはいえず、さらなる取り組みが必要と考えています。前回明らかになった「職場環境（施設・設備面）」や「上司と部下のコミュニケーションや部下の育成」は、引き続き重要な課題であり、これらの課題解消に向けた施策の実行と定期的な効果の測定を行うことで、持続的な改善を図ってまいります。

④ さらなる改善に向けた結果の分析と共有

● 結果の共有

エンゲージメントサーベイの結果については、経営会議・取締役会で報告を行うとともに、社内広報媒体にて、結果概要の報告を行っています。また管理職については、各拠点にて別途「エンゲージメントサーベイ結果共有会」を実施し、サーベイ結果の読み解き方やそれに対するアクションプランの立て方を外部の専門業者の方からご説明いただく機会を設けています。



結果共有会の様子

さらに各部署で立てたアクションプランを実行しフォーカスサーベイ（個別の項目に絞った意識調査）を行って評価を行うなど、調査で明らかになった課題の解決に向け、全社レベルだけでなく、各部署単位でも取り組みを進めています。

結果共有会に参加して

結果共有会では、エンゲージメントサーベイの基本的な考え方について学ぶ機会をいただき、自部署の満足度に対する課題を明確化し、改善に向けたアクションプランを立案することができました。その後、プランに従い、自部署の定期ミーティングにて結果をメンバーと共有し、特に課題となっていた「顧客ニーズの伝達」を積極的に行うよう努めた結果、2024年度の調査では満足度が向上し、効果を実感することができました。

今後も、継続的な改善に取り組んでまいります。



三菱製鋼室蘭特殊鋼(株)
管理部資材グループ
Kグループ長

● 改善に向けた取り組み

2023年度のサーベイで明らかになった課題に対し、以下の取り組みを行いました。

● 職場環境（施設・設備面）

主に各製作所の現場において、夏季の暑さ対策や駐車場・風呂場等、職場環境の改善の要望が多く挙がりました。これを受け、各事業所における施設環境の改善費用として、2024年度に約5億円の予算を設け、施設環境の改善を進めています。

● 上司と部下のコミュニケーションや部下の育成

ロールプレイングを用いた研修を実施し、部下の自律性を促進し、モチベーションを維持するための効果的なコミュニケーションの習得を図るとともに、個々のレベルを測定し課題の抽出を進め、マネジメント層の質の底上げを行うことで、部下育成の強化を進めています。

さらに、部門ごとの重点課題については、結果共有会を活用して各管理職がアクションプランを作成し、計画に沿って改善を進めています。

●改善サイクルを支える仕組み（会社と従業員の対話の機会）

当社では、会社と従業員が対話できる機会を積極的に設けることで、さらなるエンゲージメント向上に向けた改善活動を進めています。

従来から、人事部や各事業所と労働組合との対話の機会を定期的に設けているほか、「生活総点検活動」として、従業員の要望を労働組合から書面で会社側に提出する仕組みを構築しています。

また2022年より、従業員の日頃の困りごとや要望等の“生の声”を吸い上げることを目的に、タウンホールミーティングを実施しています。ここで出た意見や要望は、エンゲージメントサーベイの結果等とあわせて、改善に向けた施策に取り入れることで、より実効性の高い従業員エンゲージメントの向上策につなげてまいります。



タウンホールミーティングの様子

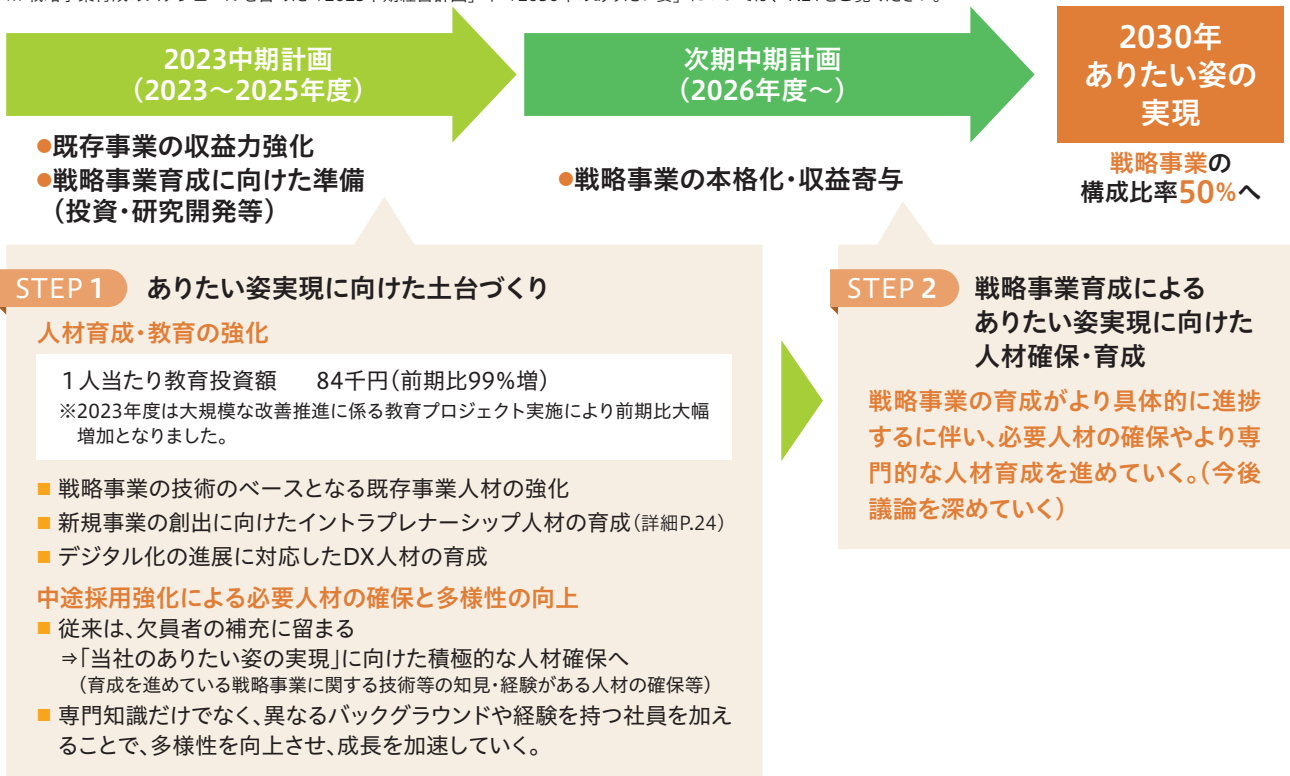
持続的成長に向けた人材戦略について

当社では、2030年のありたい姿を「人を活かし、技術を活かし、時代の波に乗り続ける企業でありたい」と設定し、現行の「2023中期経営計画」は、ありたい姿に向けた準備期間と位置付けています。

このありたい姿の達成、特に「戦略事業の育成」に向けては、必要な人材の育成や確保が不可欠です。

戦略事業の事業本格化は次期中計以降を予定していますが、今中計期間中ではその準備期間として、中途採用の積極化や、教育等による「成長を支える人材育成の土台づくり」を進めています。

※ 戦略事業育成のスケジュールを含めた「2023中期経営計画」や「2030年のありたい姿」については、P.21をご覧ください。



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し人材育成に取り組んでいます。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」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	理事・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(会社経営)		
	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 安全衛生研修 IT・デジタル研修 セカンドキャリア・ライフプラン研修	
一般	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			語学研修・eラーニング・資格取得 階層別ビジネススキル研修
	中堅社員	7年次研修 エルダー研修	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	国内留学 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
	若手・新入社員	若手主体性 発揮研修 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			

●管理職の人材育成

マネジメント層における部下育成力強化

当社の人事課題の一つに、管理職のマネジメント力向上とそれを発揮できる仕組みづくりがあります。マネジメント力底上げを目的に『マネジメント力向上プロジェクト』と称し、まず今年度はコーポレート部門、営業部門の管理職を対象に、メンバー個々に合わせたコミュニケーション力やマネジメント力のアクションラーニング研修を実施しています。来年度は事業部所属の管理職まで対象を拡大し、全社的に管理職のレベルを上げ、社員一人ひとりの力を最大限引き出せる仕組み作りに取り組んでいます。

●従業員キャリア形成に向けた取り組み

今後、50代以上の方々のさらなる活躍が期待されることから、今までのキャリアを振り返り個人の強みややりがいを再認識し、今後のさらなる活躍につなげることを目的に、55歳以上の従業員を対象に社外のキャリアコンサルタントを活用したキャリア面談を実施いたしました。

今後、自己啓発の機会を増やし、社外リソースを活用して従業員の主体的なキャリア形成を支援してまいります。

●産学連携による取り組み

当社は、一般社団法人日本鉄鋼協会が主催する「企業経営幹部による大学特別講義」に参画し、特殊鋼の使用例、その製造プロセス、当社の事業展開や開発事例等をテーマに大学生に向けた講義を担当しています。

また、技術開発センターが中心となって、産学連携に

よる共同研究にも取り組んでいます。技術開発力の向上を目指して、当社と技術開発においてシナジーのある全国各地の大学と連携し、共同で研究開発を進めています。

さらに、明日の三菱製鋼を担う人材育成を計画的に進めるため、企業に在籍しながら社員を大学に派遣して博士号取得を目指す取り組みを開始しています。

●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。



●グローバル人材育成

社員がグローバルに活躍するための教育として、赴任前には、語学研修をはじめ、現地でビジネスを行う上で必要な基礎知識習得・異文化理解を目的とした研修を行っています。

また、社員の英語力底上げを目的に、語学研修の支援を行っています。

●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、定例的に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するため、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経営陣に向けての発表会を実施しています。

当該中堅層の士気向上を図るため、今後も継続していきます。



多様性向上の取り組み

当社はダイバーシティ推進を、持続的に成長できる強い企業になるための経営戦略の一つとして位置付けています。従業員一人ひとりが、多様な考え方や経験を活かし、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ように取り組んでいます。

●多様な人材がいきいきと働く環境づくり

ダイバーシティや人権に関する研修を行うなど、継続的に意識・風土醸成に取り組んでいます。育児・介護等と仕事の両立に向けた制度の充実に加え、テレワークやフレックスタイム制、時差出勤の活用など、新しい働き方も推進しています。

また、2022年度より年次有給休暇取得75%達成を目標に掲げ、休日前後の有給取得を取得しやすくする「プラスONEキャンペーン」※を実施するなど、「有給休暇を取得しやすい」職場風土づくりにも取り組み、2023年度は75%を達成しました。

※9～11月の3カ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。

●女性活躍の推進

当社は、2021年4月に2025年度末までを対象期間とした女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、各種取り組みを進めています。女性管理職比率については目標に対して大きく未達となっていますが、管理職候補層の女性比率は、2022年度1.8%から2024年4月時点では

8.3%と大きく改善しており、次世代管理職の女性人材の育成が進んでおります。また、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。直近では、配偶者が出産した男性社員への取得促進や取得者の感想を社内誌に掲載するなど、男性の育休取得率向上に努めており、特に出産後の短期間だけでなく、3カ月～1年にわたる長期間の男性の育児休業取得者が着実に増加しています。今後も、制度の周知と社員全体を対象とした理解促進セミナー等を組み合わせた取り組みを実施していきます。

	女性従業員	女性管理職
目標値	2025年までに15%以上	2025年までに10%
2023年度実績(単体)	13.6%	3.9%
(参考) 連結比率(グローバル含む)	24%	15%

「くるみん認定」を取得

当社は、昨年11月に次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」を取得いたしました。

「くるみん認定」とは、厚生労働大臣が一定の基準を満たした企業に対して、仕事と家庭を両立しやすい職場であることを、「子育てサポート企業」として認定するものです。

これまで当社で取り組んできた「男性の育児休業等取得率の向上」、「育児と仕事の両立に関する理解の浸透」、「年次有給休暇の取得推進および時間外労働の削減」への取り組みが評価され、認定取得に至りました。

今後も当社では、子育てに携わる社員はもちろんのこと、一人ひとりが働きやすい環境を柔軟に選択できるよう整備を進め、すべての社員がその能力を十分に発揮できる環境づくりの強化に取り組んでまいります。



安全への取り組み

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。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。

● 安全な職場づくりに向けた取り組み

安全担当者会議

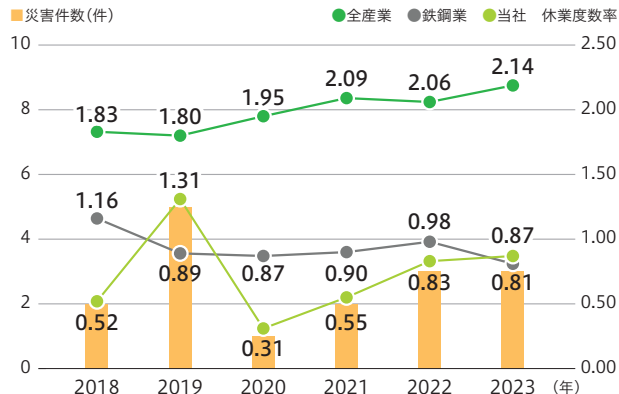
グループ会社を含む国内拠点の安全担当者による会議を継続的に開催しており、安全に関する意見を交わし、管理レベルの向上や情報及び問題認識を共有しております。

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討論を行い深掘りを行う「安全協議会」を開催し、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。

● 安全成績

災害度数率



※休業災害度数率(100万時間当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。

● 各拠点における安全活動の事例 ●

従来より行っている安全パトロールに加え、各種コンクールの開催等により、安全意識の向上や技量向上を図っています。



安全パトロールの様子

安全ワッペンやヘルメット用シールの配布

国内・海外の全拠点の従業員に配布し、安全活動の啓蒙を図っています。



安全ワッペン

5Sコンクール



◀ 職場の自主活動推進と5Sを基軸とした基本事項の定着化を図るため、定期的を実施しています。

フォークリフトコンクール



フォークリフト運転作業の技量向上と安全作業の意識向上を目的に毎年実施しています。

KYTコンクール



日頃の業務における危険予知能力の向上を目的として、毎年実施しています。

玉掛コンクール



危険な作業であるとともに技術が求められる玉掛け作業(クレーンで重量物を運搬する作業)の技術向上を目的として、毎年実施しています。

従業員の健康

三菱製鋼グループでは、「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」を企業理念の一つとして掲げ、多様な人材が安心して働き、いきいきとチャレンジができる会社を目指し、その実現に向けて活動しています。

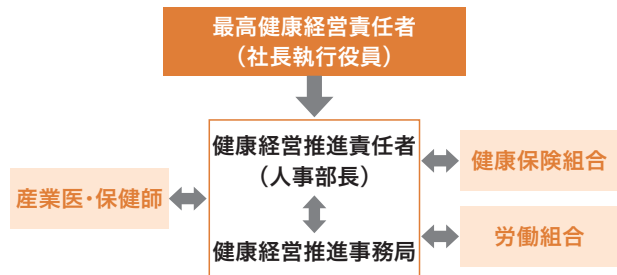
定期健康診断、人間ドックの有所見者やメンタル不調者、病気療養中の従業員に対しては、重症化予防・再発予防に取り組む一方で、健康な人が将来有所見者にならないよう、生活習慣病予防を推進するなど健康リスクを分類し、施策を進めています。

●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。

■推進体制



人権尊重の取り組み

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。企業に求められている人権尊重の対応については、政府が制定した「ビジネスと人権に関する行動計画」で提示されている手続きに従って進めております。

1

人権方針の策定 (指導原則16)

人権を尊重する責任を果たすという
コミットメントを
企業方針として発信すること

2

人権デュー・ディリジェンスの実施 (指導原則17～21)

人権への影響を特定し、予防し、
軽減するために、
評価し、対処方法を説明すること

3

救済メカニズムの構築 (指導原則22)

人権への悪影響を引き起こしたり
助長を確認した場合、
正当な手続きによる救済を行う

人権方針の制定

当社グループは経営理念に「人を活かす経営」を掲げており、人権の尊重が事業活動の基本であるという考えのもと2022年度に三菱製鋼グループ人権方針を制定いたしました。同方針は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき作成しております。人権に関する最上位の方針として、企業活動全体を通じて人権を尊重する責任を果たしてまいります。本方針では、「3. 人権尊重の責任」において社会に果たすべき責任として次の項目を掲げています。



「三菱製鋼グループ人権方針」の詳細は、
当社ウェブサイトをご覧ください。
https://www.mitsubishisteel.co.jp/sustainability/social/employees/pdf/20221108_3.pdf



■三菱製鋼グループ人権方針 重要課題

非差別



健康と安全



強制労働・児童労働の禁止



その他人権



人権デュー・ディリジェンス

2022年度に国内、2023年度に海外の子会社を対象とした人権デュー・ディリジェンスを実施しました。その結果、国内外とも重大な違反がないことを確認しました。その他リスクの一部には、一部子会社における設備の不備や、海外の慣習に起因する採用前の各種個人情報の確認手続き等がありました。引き続きモニタリングを継続するとともに、2024年度以降はお取引先様を対象とする調査を進める予定です。なお、お取引先様向けには、2019年度以降、CSRアンケートという形で児童労働・強制労働を含む人権リスクに関する実態確認を実施しておりますが、その結果において重大な違反がないことを確認しています。

救済メカニズム

苦情処理に関しては、内部通報制度、ハラスメント窓口などを設置しておりますが、人権に関する問い合わせ窓口との棲み分けを明確にして、2024年度引き続き検討してまいります。

2023年度以降の人権に関する取り組みロードマップ

	2023年度	2024年度	2025年度
人権方針の周知	社内外ステークホルダーへ展開	取り組みに関するお取引先様説明 等	理解度促進対策の継続
人権リスクの特定・評価	海外グループ企業リスク把握・評価	お取引先様リスク把握・評価	モニタリング
救済措置メカニズム		救済措置窓口の設置	
人権教育	人権リテラシー向上研修、「ビジネスと人権」理解度向上研修（三菱製鋼グループ全従業員対象）		
ハラスメント対応	ハラスメント調査面談	ハラスメント調査に基づく教育	

人権尊重に向けた取り組み

● 資材調達方針・CSR調達の推進

当社の調達活動について、「三菱製鋼グループ資材基本方針」と「CSR調達の推進」を制定しており、あらゆる差別・児童労働並びに強制労働の禁止、労働環境の整備、安全衛生への配慮を推進することを掲げ取り組むとともに、お取引先様各社への理解・協力を要請しています。

● ハラスメント調査および教育

2023年度、コンプライアンス遵守状況についてランダムに従業員200名超からヒアリングを実施した結果、ハラスメントと疑われる事案が発生したため、全従業員ハラスメント教育を実施しました。従業員の声を反映し身近に起きそうなハラスメント事例を盛り込んだ教育内容を展開しました。

● ビジネスと人権に関する社内浸透策

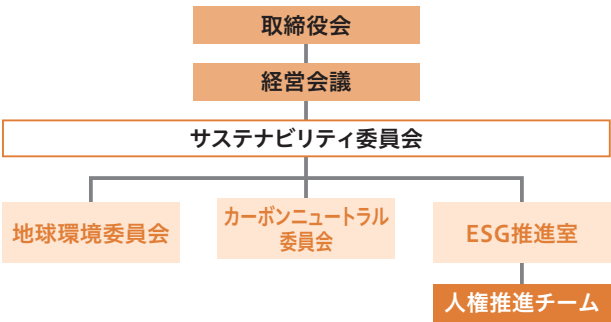
従前より新入社員研修等で人権研修を実施してまいりましたが、2022年度から人権研修をグループ企業全従業員で受講している中、企業が人権尊重に取り組む目的の理解促進を図る必要性があると判断されたため、「ビジネスと人権」をテーマとした研修を展開し、グループ会

社合計約1,300名が受講（87.5%の受講率）し、5段階で4.03の平均理解度が確認されました。

● 国際ベンチマークと当事業に関わる人権課題

特殊鋼素材メーカーでもあり、自動車部品を含む加工品メーカーでもある当社は、国際的な人権ベンチマークCHRB（企業人権ベンチマーク）が評価対象とする5業種のうち「資源採掘」「自動車」に該当します。それぞれについてリスクの高い人権課題（児童労働・強制労働など）を特に意識して人権デュー・ディリジェンスを通じた取り組みを進めてまいります。

● 三菱製鋼 人権推進体制



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。

CSRアンケート結果については協力会総会（千葉製作所、広田製作所の各協力会）にてご報告し、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受け付けます。

● 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。

● パートナーシップ構築宣言の公表と取り組み

当社は、内閣府や中小企業庁などが推進する「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「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。



詳しくは、当社WEBサイトをご覧ください。
<https://www.mitsubishisteel.co.jp/company/material-procurement/pdf/51616-05-14-tokyo.pdf>



地域・社会貢献活動

当社グループは経営理念に「社会への貢献」を掲げるなど、社会課題解決への取り組みを企業が果たすべき重要な責務の一つと認識し、グループ全体で地域・社会貢献活動の取り組みを進めています。

当社グループの社会貢献活動に関するガイドライン策定

当社グループでは、社会貢献活動のより一層の強化に向けて「三菱製鋼グループ社会貢献活動ガイドライン」を策定しております。当社グループとしての方向性を明確にすることで、グループ丸となった社会貢献活動の推進に取り組んでいます。

●三菱製鋼グループ社会貢献活動ガイドライン

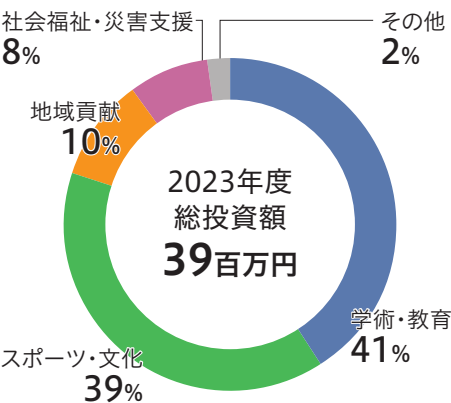
社会と当社グループの双方の課題解決や持続的成長に寄与する活動であることを原則とし、「環境」・「地域」・「人」の3つをキーワードに、当社の事業活動やステークホルダーと関係性の深いテーマを「重点分野」と位置付け、活動を推進してまいります。

■三菱製鋼グループ社会貢献活動ガイドライン

テーマ	重要と考える理由	対応するSDGsの課題	具体的な事例
地球環境を守る	製造業である当社は、生産工程等において資源・エネルギーの利用やCO ₂ 排出等により、地球環境に一定の影響を与えています。環境に優しいモノづくりや製品の提供はもちろんのこと、社会貢献活動を通じた環境保護への貢献を推進していくとともに、従業員の意識向上も図ってまいります。		近隣地域の清掃活動、環境運動への参画・協賛、経団連自然保護基金への寄付 等
地域への貢献	当社グループはグローバルに生産拠点を展開しています。ともに協創し、地域の発展や住みやすい街づくりを進めていくことは、各自治体や地域住民の方との良好な関係構築のみならず、各拠点に勤務する従業員エンゲージメントの向上にも寄与し、当社の持続的成長に必要不可欠と考えております。		地域行事への参加、近隣住民向けの説明会・工場見学会、地域防災への協力、企業版ふるさと納税、地域に縁のある選手やチームへの協賛 等
人を育てる	私たちの未来を担う次世代の育成は、持続可能な社会の実現に当たって必要不可欠と考えております。子供たちへの教育活動やその成長・自立支援の活動を推進することで、社会の発展に寄与してまいります。同時に当社のサステナビリティ経営実現に向け、ダイバーシティ&インクルージョンをはじめとした活動を通して、従業員一人ひとりのサステナビリティ意識の向上を図ってまいります。		アジアの子供たちへ絵本を届ける運動、学生に向けた授業・工場見学会、日本車いすバスケットボール連盟への協賛と体験会や講演会の実施 等

上記重点分野以外にも、社会福祉分野や災害復興支援等をととし、企業の社会的責任を果たしていきます。

●社会貢献投資額



●社内浸透に向けた取り組み●

当社では、社員一人ひとりの社会課題に対する意識向上に向けて、社会貢献活動の社内浸透に向けた取り組みを進めています。

- ① 社内広報媒体による教育・周知活動（活動の紹介及び参加された方の体験談等）
- ② 従業員の意識調査アンケートの実施
- ③ ボランティア休暇制度の活用

特にボランティア休暇制度については、アンケートによる従業員からの要望も高かったことから、社会貢献活動の浸透・参加率アップなど発展の基盤となるものとすべく、周知活動に加え、より使いやすいものへの制度変更も含めて、取り組みを進めています。

社会貢献活動

企業版ふるさと納税を実施

当社は企業版ふるさと納税制度を活用し、当社グループの主要生産拠点が所在する、北海道室蘭市・福島県会津若松市・千葉県市原市・長崎県長崎市へ寄付を行いました。

当社グループとしては2022年度に続き2度目の実施となります。今回は、各自治体のプロジェクトの中から、当社に関わりの深い事業や中高生の教育を通じた将来の就職支援、従業員にも身近な課題である子育て支援に関連したプロジェクト等に対して寄付を実施いたしました。



寄付に対する感謝状授与の様子

地元慈善団体への寄付活動(北米)

MSSC CANADA INC.では、地元慈善団体Good Fellowsに対して寄付を行っているほか、同団体を通して、従業員から地元チャタム・ケントの子どもたちに4箱分のおもちゃを寄贈しました。この活動は、クリスマスの日におもちゃを貰えない子どもがいなくなるようおもちゃを寄付する活動で、同社ではこの取り組みに毎年参加しています。



MSSC社の慈善活動

孤児院への寄付・訪問(タイ)

MSM (THAILAND) CO.,LTD.では、会社近郊のPATTAYA ORPHANAGE（孤児院）に対し、教育資金や従業員協賛のベビー用品等の寄付を行いました。また当日は、従業員の代表が昼食の提供もさせていただき、子どもたちと触れ合いの時間を過ごしました。



孤児院への訪問

児童労働防止プロジェクトへの参加(フィリピン)

MSM Philippines Mfg. Inc.（フィリピン）では、ラグナ州労働雇用省の児童労働防止プロジェクト「ANGEL TREE PROJECT」活動に参加しました。

同社の従業員が、マラソンへの参加費の一部が児童労働防止と児童労働者の自立支援に役立てられる「ANGEL TREE PROJECT ECO RUN」に参加しました。



「ANGEL TREE PROJECT ECO RUN」の様子

生活・衛生用品の提供や蚊の駆除を実施(インドネシア)

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、インスタントラーメン、オイルを寄付しました。さらに、孤児に対する支援金やモスク建設のための建材の寄付、地元住民の収入向上を目的としたナマズ養殖池の建設等も行っています。

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。



食料品等の寄付



蚊の駆除

ア・ドリーム ア・デイ IN TOKYOへの支援

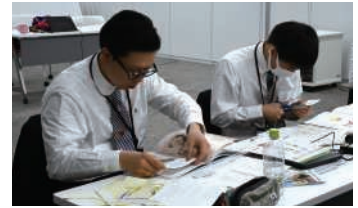
当社は、公益社団法人ア・ドリーム ア・デイ IN TOKYOへの寄付を実施しています。同団体は、難病を抱えるお子さんとそのご家族を東京旅行に招待し、楽しい思い出づくりができるよう医療面でのサポートも含め、支援を行っている団体です。

また当社の従業員も、同団体のボランティアに参加し、ご家族の旅行のお手伝いをさせていただきました。

アジアの子供たちへ絵本を届ける運動

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。



現地の言葉に翻訳したシールを絵本に貼る作業

災害備蓄品寄贈

会社で備蓄している災害備蓄品の入れ替えにあたり、賞味期限前の非常時用食品をフードバンク「セカンドハーベストジャパン」に寄贈しました。本取り組みはフードロスの削減に寄与するとともに、児童養護施設や母子支援施設といった福祉施設等の食べ物を必要としている人たちのもとに届けられ役立てられています。

地域の皆様との交流

八幡臨海まつり(千葉製作所)

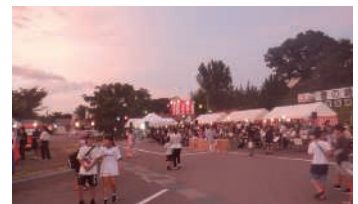
千葉製作所では、地元町会、商店会をはじめとする諸団体と八幡臨海部町会連合会に所属する地元企業群とが一体となって開催される「八幡臨海まつり」に参加しています。まつりの企画運営や模擬店の出店などを通して、地域とのコミュニケーションを図っています。



八幡臨海まつりの様子

納涼夏祭り(広田製作所)

広田製作所では、毎年8月に納涼夏祭りを開催しています。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。



納涼夏祭りの様子

近隣地域への環境説明会(広田製作所)

広田製作所では、ご要望に応じて近隣地域の各区長様や市の環境生活課様に環境説明会を開催しています。希望があれば工場見学会も併せて行い、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っています。



説明会の様子

道内の学生を対象とした工場見学会を実施(三菱製鋼室蘭特殊鋼株)

同社では、北海道札幌工業高等学校や室蘭工業大学といった道内の学校の学生を対象に、授業の一環として工場見学の受け入れを行っており、製造部長からの概要説明や、製鋼・圧延・精整の3工場の見学等を実施しています。



工場見学会の様子

三菱製鋼長崎製鋼所原爆殉職者慰霊祭

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、当社社長、三菱長崎機工(株)社長、役員等が参列しました。



慰霊祭の様子

近隣地域清掃活動の実施

各拠点において、構内や工場周辺地域の美化活動を行っています。



広田製作所



三菱長崎機工(株)



三菱製鋼室蘭特殊鋼(株)

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。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。

スポーツへの支援

当社は2023年より、一般社団法人日本車いすバスケットボール連盟(略称JWBF)とオフィシャルサポーター契約を締結しています。

車いすバスケットボールは、スピード感があり迫力満点で、パラスポーツの中でも人気が高い競技です。また、障がいの有無や年齢、性別等に関わらず、誰もが参加できる“インクルーシブスポーツ”としても、注目が高まっています。

当社では、オフィシャルサポーターとしての協賛活動を通じて、車いすバスケットボールの普及と発展に貢献するとともに、社内への情報発信や社内イベント(体験会、試合観戦)の開催をととして、ダイバーシティの理解度向上や社員の一体感醸成・満足度向上を図っています。



男子日本代表



女子日本代表

©JWBF/X-1

車いすバスケットボール体験会・講演会を実施

当社では、従業員のダイバーシティ理解向上や新入社員研修の一環として、車いすバスケットボールの体験会や選手の方による講演会を実施しています。



体験会の様子

また、その他にも当社拠点地域に縁のチームや選手への支援を通じて、地域貢献や従業員満足度向上を図っています。



三菱長崎機工(株)が長崎ヴェルカの公式パートナーに



拠点地域で開催されたスポーツイベントへの協賛(あいづスポーツフェスティバル)



フィリピンと日本にルーツを持つジュニアアスリート(鈴木新一選手)とスポンサー契約を締結

役員一覧 (2024年10月1日現在)



取締役・監査役

① 取締役会長
佐藤 基行

② 代表取締役
社長執行役員
山口 淳

③ 代表取締役
常務執行役員
青池 慶介
社長補佐(管理全般)、
サステナビリティ担当

④ 取締役
常務執行役員
山尾 明
営業本部長、
部品事業部担当

⑤ 取締役(社外)
菱川 明

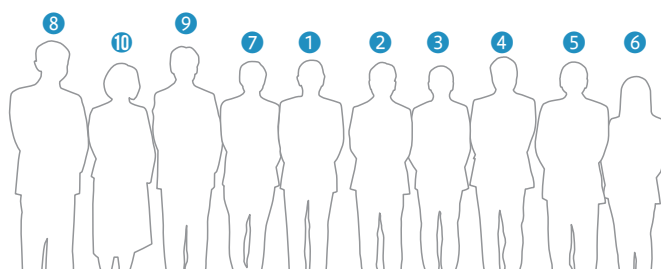
⑥ 取締役(社外)
竹内 美奈子

⑦ 常勤監査役(社外)
坂本 泰邦

⑧ 常勤監査役
中森 義巳

⑨ 監査役(社外)
中川 徹也

⑩ 監査役(社外)
松田 結花





執行役員（取締役兼務の者を除く）

小倉 潤 司	常務執行役員	技術開発センター長兼DX推進室長、資材部担当
柳 沼 康 一	上席執行役員	経理部長
柴田 淳 也	上席執行役員	鋼材事業部長、三菱製鋼室蘭特殊鋼(株)取締役社長
安達 康 弘	上席執行役員	ばね事業部長兼千葉製作所長
村山 努	執行役員	広報・IR部長兼システム部長
倉内 拓 哉	執行役員	総務部長兼ESG推進室長
得地 一 匡	執行役員	生産企画部長、品質保証・安全・カーボンニュートラル担当
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
大岡 泰 正	執行役員	営業本部鋼材営業部長
赤羽 俊 樹	執行役員	経営企画部長
安達 茂 雄	執行役員	営業本部機能部品営業部長

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

当社は取締役会の規模は必要最小限度としておりますが、効率的に業務執行を監督する体制の一環として取締役会の下部機関として指名報酬委員会と社外役員連絡会を設置しております。

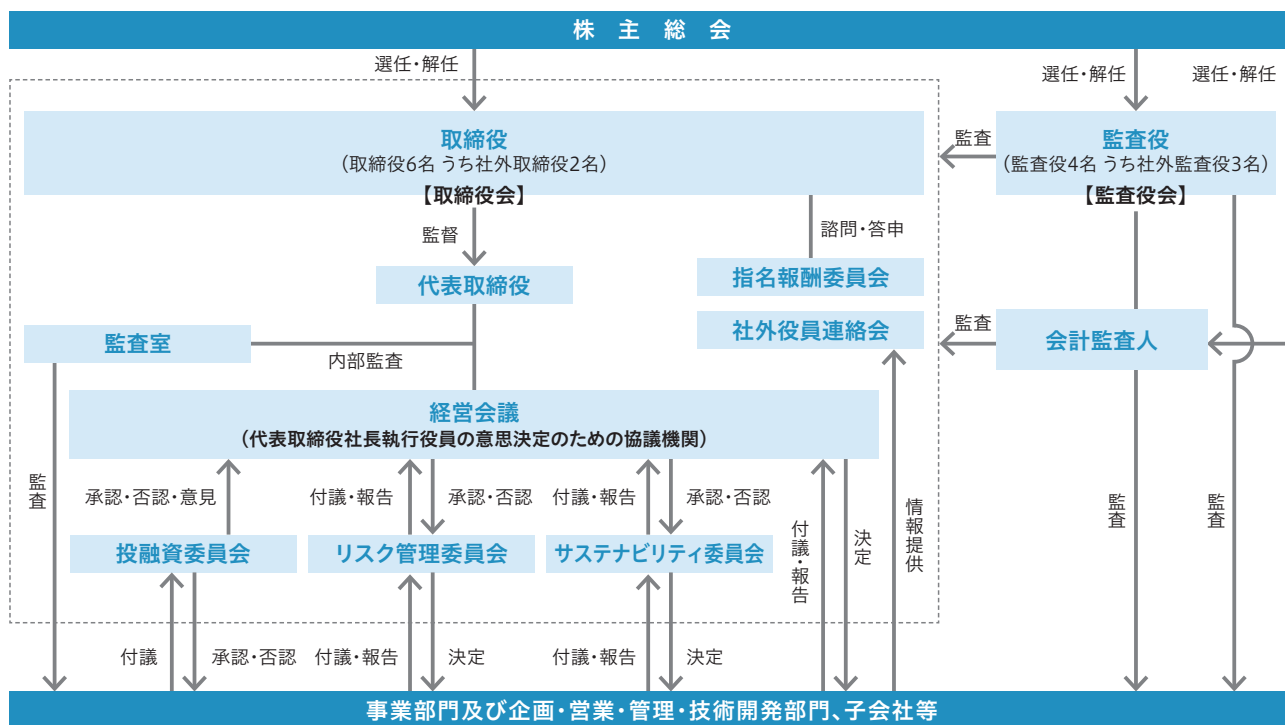
また、業務執行上のリスクを低減するべく投融资、リスク管理、サステナビリティを客観的で透明性があり専門的な議論もできるよう各種の委員会を設置しております。

委員会での議論は経営会議や取締役会でも重要案件は報告を求めることで相互に連携しております。

さらに監査役会、監査室、会計監査人が連携して業務執行を監査することで監査の実効性を高めております。

これらガバナンス体制が効率的に機能発揮できるよう各機関の強化と連携深化に努めております。

■コーポレート・ガバナンス体制図



「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/sustainability/governance/corporate-governance/governance-policy/>



取締役会事業所開催

当社では、原則毎年1回、取締役会を本社以外の当社主要事業所にて開催しています。これは、当社役員（特に社外役員）がより的確に経営判断や管理監督を行うために必要な情報をより多く収集する機会として2016年から開催しているものです。実際に訪問し工場視察等も行うことで、現場の雰囲気を感じるとともに、現地の従業員との交流も行っています。



工場視察の様子

当社のコーポレート・ガバナンス強化の変遷

当社グループでは、透明性や客観性を高めるためのガバナンス強化を図ってまいりました。取締役会におけるダイバーシティを一層高めるため、独立性のある女性取締役、女性監査役を招聘し多様で専門的な意見の充実を図ってまいりました。

また、役員人事はガバナンス委員会を活用して社外役員の意見を反映するように努めてまいりましたが、さらなる議論の深化を図るため指名報酬委員会として独立させました。これにより指名領域・報酬領域における近年の動向を踏まえた取り組みを実行し、透明性の確保に努めております。

さらに社外役員間の意見や情報を密にとることで課題認識の共有を図るとともにガバナンス委員会を社外役員連絡会に発展的に再編し取締役会との連携強化を進めております。

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
コーポレート・ガバナンスに関する基本方針	方針制定								
コーポレート・ガバナンス体制	ガバナンス委員会※1	投融資委員会			リスク管理委員会			社外役員連絡会※2	
取締役の構成 社外取締役人数									
取締役総数 (カッコ内は女性人数)	$\frac{2}{8}$		$\frac{2}{9}$		$\frac{2}{9}$		$\frac{2}{6}$	$\frac{2}{6}$ (1)	$\frac{2}{6}$ (1)
女性役員の総数 (監査役含む)								2	2
役員報酬制度			BIP信託 (業績連動型株式報酬)						非財務指標 (ESG指標) の追加
SR					面談開始			社外取締役も面談に出席	

※1 ガバナンス委員会は、社外取締役間の情報交換・認識共有を目的とし、社外取締役2名を構成員として設置

※2 社外役員連絡会は、社外役員の情報交換・認識共有及び社外取締役と監査役の連携強化を目的とし、社外取締役及び社外監査役を構成員として設置

※3 指名報酬委員会は、社外取締役が委員長を務め、役員の指名等及び役員報酬の決定等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化することを目的に取締役会の諮問機関として設置

定期的な役員トレーニングの実施

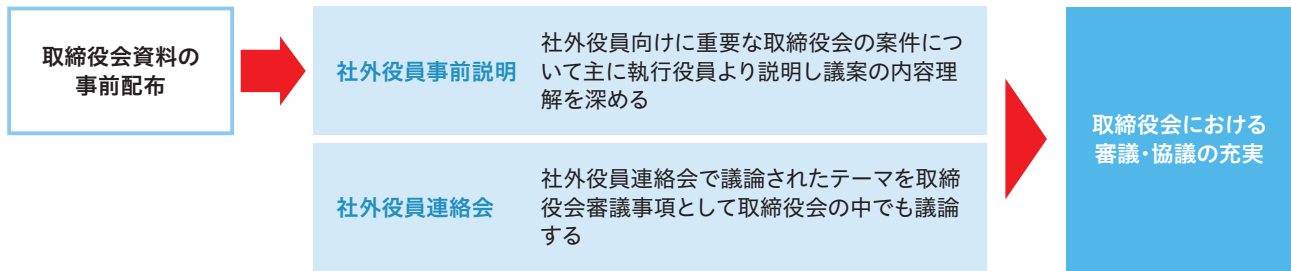
ガバナンス強化に向けた取り組みの一環として、本年度から新たにビジネスを取り巻く最新の動向や潮流に関する役員トレーニングを実施しています。

初回となる本年8月では、「投資家視点からの持続的な企業価値向上」をテーマに外部講師の方を招いて開催しました。今後は2回/年の役員トレーニングを継続的に実施していきます。



役員トレーニングの様子

コーポレート・ガバナンス強化に向けた主な取り組み



Point 1 取締役会の議論のさらなる活性化

資料の早期提供と社外役員事前説明を通じて取締役会当日の審議・協議の充実を図っております。

■2023年度の主な議題

経営全般	ESG	その他
●新中期経営計画策定・進捗報告 ●海外子会社の事業計画進捗報告 ●SR活動報告	●サステナビリティに関する活動報告 ●指名報酬委員会からの諮問・答申 ●取締役会の実効性評価の実施・報告	●エンゲージメントサーベイの結果報告、取り組み方針 ●コンプライアンスの取り組み計画・活動報告 ●リスク管理体制

Point 2 指名報酬委員会における透明性の確保とガバナンスの強化

指名領域における委員と幹部との面談の充実および報酬領域における業績連動比率の増加、KPIへの非財務指標の取り込みを通じて透明性の確保とガバナンスの強化に努めております。

Point 3 社外役員連絡会における自由な討議と取締役会との連携

当社の経営上の重要な課題を社外役員間で意見交換し、必要があれば取締役会においても社外役員の提案として審議事項で協議されることで連携を図っています。

指名報酬委員会委員長メッセージ

指名報酬委員会は、指名領域と報酬領域のそれぞれについてほぼ毎月議論し計画的に進めております。現在、指名領域では執行役員を対象に360度評価を始めるとともに指名報酬各委員と執行役員が1 on 1面談を実施し、後継者育成計画の充実につなげています。

報酬領域では、非財務指標であるESGの指標を導入するとともに、株式報酬（BIP信託）の対象を取締役（社外取締役を除く）に加えて執行役員へ拡大し、役員報酬制度の改革を図っております。

当社は現中期経営計画において基盤事業の“稼ぐ力”の強化と戦略事業の“育成”を推進するとともに、人材の育成やサステナビリティ推進に重点的に注力していく姿勢を打ち出しております。指名報酬委員会として現中期経営計画の達成に向けて企業価値の向上と持続的成長の実現を図るため、経営人材の育成・強化に尽力してまいります。



社外取締役
竹内 美奈子

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次のとおり作成し公表しています。

■スキルマトリックス

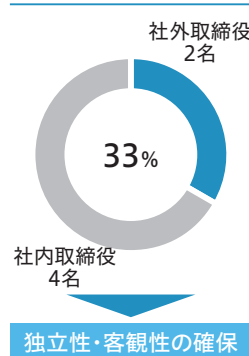
	氏 名	指名報酬委員会	期待される分野									
			企業経営 経営戦略	業界・ 専門知識	グローバル	営業販売 マーケティング	製造・ 研究開発	IT・ デジタル	法務 リスク管理	人事労務 人材開発	財務・ 会計	ESG・ サステナビリティ
取締役	佐藤 基行	○	●	●	●		●	●		●		●
	山口 淳		●	●	●	●				●		●
	青池 慶介		●		●				●	●	●	●
	山尾 明		●	●		●						
	菱川 明 社外 独立役員	○	●		●	●	●					
	竹内 美奈子★ 社外 独立役員	○ (委員長)	●					●		●		●
監査役	坂本 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

★は女性役員

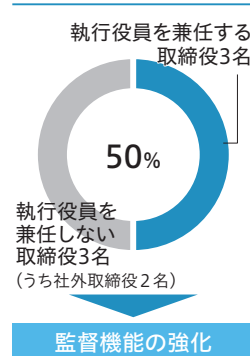
■取締役会および下部機関の構成

	取締役会	指名報酬委員会	社外役員連絡会
構成員	10名	3名	5名
社外取締役	2名	2名	2名
社内取締役	4名	1名	—
社外監査役	3名	—	3名
社内監査役	1名	—	—

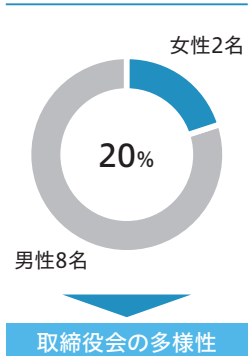
社外取締役比率



非業務執行の取締役比率



女性役員比率



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、賞与及び株式報酬としています。

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) 報酬に係る指標、指標の選択理由及び報酬額の決定方法

(報酬体系)	短期			中長期			
	金銭報酬			非金銭報酬			
	基本報酬	賞与		株式報酬※			
	100%	25%		20%			
KPI	—	営業利益		売上高	営業利益	ROE	ESG
業績指標達成度に応じて変動する範囲	—	単年度目標の達成度に応じて0%～200%の間で変動 + 前年実績からの業績改善度を反映した支給率並びに個人評価を加味		中期目標の達成度に応じて0%～200%の間で変動			
対象期間	—	1年		中期経営計画対象期間 2023年度～2025年度			
指標を選んだ理由	—	着実な年度収益向上及びESGに関する目標達成意欲向上のため		事業規模拡大、収益性及び資本効率性向上、ESG達成度が中長期的な企業価値向上に資すると考え、中期経営計画の目標値を設定			

※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。また今年度より、対象を取締役（社外取締役を除く）に加え、執行役員まで拡大し、役員報酬制度改革を図っております。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指標の達成度に応じて0%～200%の範囲で変動する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。なお、前年度（2022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並びに今回認識した課題及び今後の改善策は以下のとおりです。

(1) 前年度（2022年度）の実効性評価において認識した課題への取組状況

2022年度課題	① 新規事業等将来の発展に資する議論の充実を図ります。 ② 人材マネジメントにおいて、採用強化・リテンション強化・戦略的人材配置等、具体的な各人事施策に落とし込んでいきます。 ③ 従来のガバナンス委員会では社外役員間の情報共有及び指名報酬について諮問していましたが、指名報酬委員会を設置し指名報酬機能を委譲したことにより、再度、ガバナンス委員会の役割や名称について検証します。
2022年度の課題への取り組み	① 将来の成長や発展に資する中計で掲げた戦略事業について取締役会で議論を始めました。 ② 採用の強化（事技系採用充足）やリテンション強化（3年以内離職率昨年度比減）等の成果は上がりましたが、エンゲージメントサーベイによる従業員満足度の可視化を実施。その結果の分析として人事部による全社施策推進だけでなく、部署毎・階層毎での改善施策も必要である事を認識し、併行で推進中。 ③ ガバナンス委員会の名称を「社外役員連絡会」に変更しております。3カ月に1回開催し、当社の課題認識について社外役員と監査役との情報共有を図っております。

(2) 2023年度の実施状況

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いたしました。

● 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）のみ個別インタビューを実施 ● 取締役会及びガバナンス委員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、2023年度の実効性評価については、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。

(3) 認識した主要な課題に対する今後の対応

● 人材戦略・人材育成について ● 新規事業について	・エンゲージメントサーベイに基づく、改善施策に対する推進状況の可視化（共有） ・中核人材の多様性確保に対する施策の立案及び実行 ・成長が期待できる戦略事業の議論
--	--

(4) 2024年度の予定

2024年度の実効性評価においては、第三者機関に評価分析を依頼し、実効性を中立的・客観的に検証する予定です。

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。



当社は積極的かつ継続的な株主・投資家の皆様への情報開示と対話に努めるとともに、対話から得られた意見や指摘については取締役会を含め経営トップに速やかに報告し、経営に反映させるよう心掛けております。今後も建設的な対話に向けて開示の充実等に取り組んでいくことで、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上につなげてまいります。

執行役員 広報・IR部長 村山 努

対話に関する方針

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。



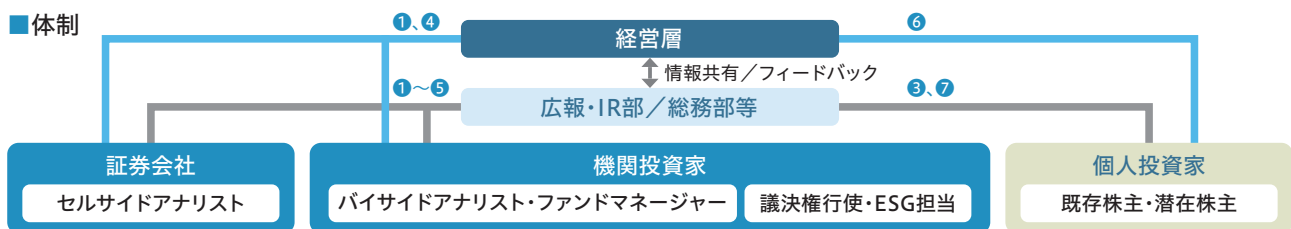
「株主・投資家との対話に関する基本方針」

<https://www.mitsubishisteel.co.jp/sustainability/governance/basic-policy/dialogue/>



対話に関する体制及び実績

■体制



■2023年度実績

内容	当社対応者	回数（のべ数）
① SR面談（機関投資家面談）	代表取締役専務執行役員（当時） 永田 裕之 社外取締役 菱川 明 広報・IR部／総務部担当執行役員	9社
② IR面談	広報・IR部担当執行役員	24件
③ 問い合わせ対応	広報・IR部	随時
④ 決算説明会	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（当時） 永田 裕之 他	2回
⑤ ESG説明会	サステナビリティ／カーボンニュートラル担当執行役員	1回（2023年度より新たに実施）
⑥ 株主総会	代表取締役社長執行役員 山口 淳 他	1回
⑦ 株主向けアンケート	－	1回

④決算説明会 ⑤ESG説明会

年2回、経営陣により、決算内容及び中期計画の進捗や将来の事業展開について説明を行っております。
また、2023年度には当社として初となるESG説明会を開催し、非財務面での開示強化にも取り組んでおります。
なお、当日の様子の動画や質疑応答の要旨については、当社ウェブサイトにも公開しております。



「決算説明会」

<https://www.mitsubishisteel.co.jp/ir/library/presentation/>



⑥株主総会

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、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カ月間掲載しました。



「株主総会」

<https://www.mitsubishisteel.co.jp/ir/stock/shareholders-meeting/>



フィードバックの実施状況



■フィードバックの内容

	内容	対象	頻度
① SR面談報告	株主・投資家との対話の内容や頂いた意見とその対応方針 等	取締役会メンバー 経営会議メンバー	年1回
② 決算説明会報告	決算説明会の質疑要旨 等	取締役会メンバー 経営会議メンバー	年2回(中間・期末)
③ 定例報告以外	広報・IRレポートの発行 (IR面談／株主からの問い合わせの内容)	経営会議メンバー	毎月
④ 社員に向けた説明・フィードバック	社内広報誌等を活用して展開 ・決算説明や中計の進捗報告 ・ESGの取り組み紹介 ・IR面談／株主からの問い合わせの要旨	当社社員	毎月

主な対話のテーマ

全体 ● 資本コストを踏まえた経営についての開示 ● ROICの活用や事業ポートフォリオの最適化 ● 戦略事業の進捗や詳細 ● 統合報告書の掲載内容拡充	E (環境) ● カーボンニュートラルに向けた削減目標値の設定 ● 気候変動に係る定量データの開示 ● Scope 3の開示拡充
S (社会) ● エンゲージメントサーベイの結果と改善に向けた施策 ● 会社の目指す姿実現に向けた人材戦略 ● 人権デュー・ディリジェンスの実施状況 ● 多様性の確保(女性役員・管理職・従業員比率等)	G (ガバナンス) ● 指名報酬委員会の活動状況 ● 取締役会メンバーの構成(スキルマトリックスを含む) ● 役員報酬(非財務指標の組み入れを含む)

対話を踏まえて取り入れた事例

	実施済みの主な項目	実施対応・検討中の主な項目
全体	● 非財務目標の設定(中期経営計画で非財務目標を設定) ● ROICを踏まえた事業ポートフォリオの整理と今後の方針明示 ● 統合報告書の作成(2023年11月より) ● IRの強化(1・3Q決算説明資料の開示、決算説明会動画の公開他)	● ROIC経営の定期的な進捗報告 ● 非財務項目のKPI設定拡充
E	● カーボンニュートラルに向けた2030年削減目標の見直し(全体で2030年50%削減まで目標引き上げ) ● Scope3の開示範囲拡大	● 気候変動に関する定量データの開示拡充
S	● エンゲージメントサーベイの実施結果と改善に向けた取り組みの開示 ● 人権デュー・ディリジェンスの実施	● 人材戦略の策定・公表 ● 多様性(女性管理職・従業員比率)の向上
G	● 指名報酬委員会の設置 ● 役員報酬への非財務指標組み入れ[CO₂削減目標等]	● 取締役会におけるさらなる議論活性化(戦略的議題へのフォーカス) ● スキルマトリックスの開示拡充

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）
- 個人情報保護法の改正を機に漏洩時の対応フロー制定などの規程改定による運用の強化・充実化を実施

● 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）
- 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）

さらに2023年9月より、国内全拠点・全従業員を対象にリスク管理室によるコンプライアンス個人面談を実施して

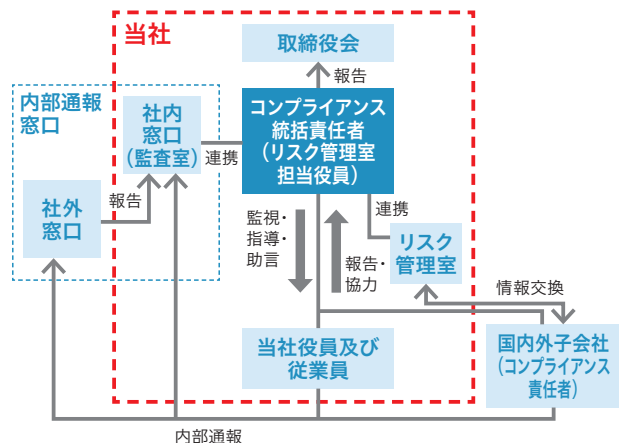
おり、一人ひとりと個別にコミュニケーションを図りながら、コンプライアンスの理解を深めてもらうとともに、コンプライアンス違反につながりかねない問題などの早期発見にも努めるなど、コンプライアンスの強化を図っています。

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。

2023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

内部通報制度はこれまでに国内グループ全社だけでなくタイ・中国・フィリピン・インドの子会社にも導入し運用を行っています。この制度を社内に浸透させ使いやすいものにするため、従業員からの意見も取り入れて2024年6月より

- 名称を「ほっとライン」に変更
- 連絡手段として、社外窓口に従来の電話・FAXに加え新たにメールアドレスを追加

を実施しました。また、コンプライアンス教育に本制度の対応体制や通報者保護制度などの仕組みの説明を取り入れることで利用促進を図っています。

■ 内部通報件数

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
4件	4件	3件	5件	13件

リスクマネジメント

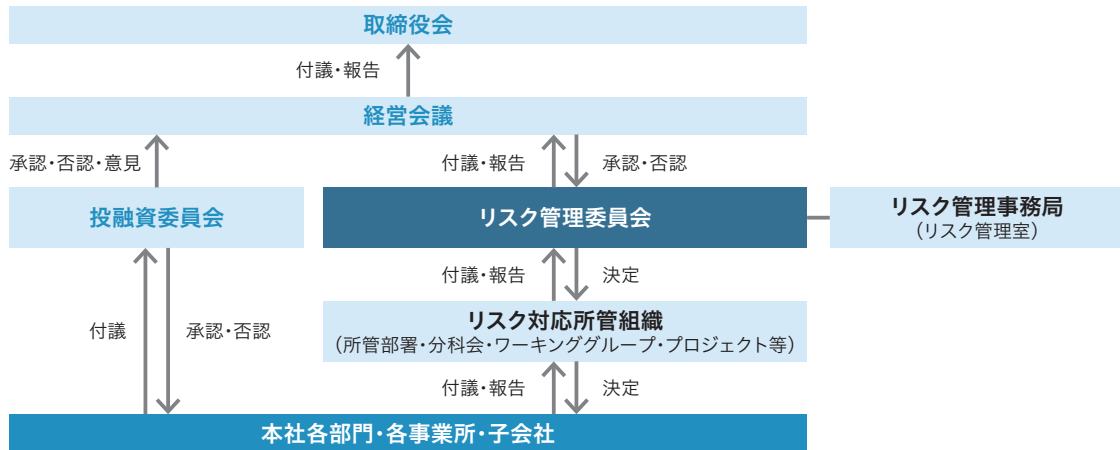
当社グループは、持続的な成長を通じて社会的責任を果たすにあたり、損失の最小化と利益の最大化を図るため、リスクの適切な把握及び管理を行っています

リスク管理体制の構築

当社グループでは、事業損失の危険を伴う可能性のある問題について、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、企画部門を主体とした投融資委員会を設けています。

また、国内・海外各拠点のガバナンスやコンプライアンスなどの管理面でのリスクを適切に管理するための組織として、CRO（最高リスク管理責任者）をトップとし、管理部門の責任者で構成されるリスク管理委員会を設置し、重大リスクの選定・対策立案・推進を行っています。

■リスク管理体制



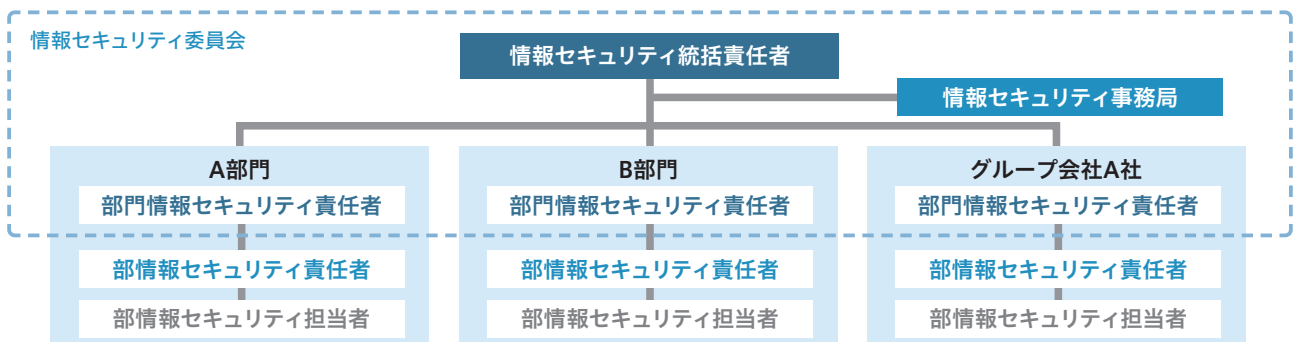
情報セキュリティ対策

当社グループは、当社経営理念及びグループ企業行動指針に基づき情報セキュリティ基本方針及び同規程を制定し、情報セキュリティ管理体制を構築することで、日々増大する世界的な情報セキュリティリスクに備えています。

本対策の中心として、グループ各社および各部署の責任者からなる情報セキュリティ委員会を設置し、情報漏洩やデータ改ざん、破壊を防止するための対策を推進し、重大インシデントへの迅速な対応が取れるように日頃より情報セキュリティの適正な運用を横断的に統括しています。

さらに、当社グループの従業員に対して情報セキュリティ教育・訓練を継続的に実施し、重要機密情報の保管管理状況などを内部監査によりチェックすることで、情報セキュリティの重要性に対する全社的な意識レベルの向上に努めています。また、従業員一人ひとりが情報セキュリティ対策に高い意識を持ち積極的に取り組むことが企業全体の防御力を高

■情報セキュリティ管理体制図(概要)



める鍵であるとの考えにより、役員自らリーダーシップを発揮し、全従業員が日常業務で高いセキュリティ意識を持つことを推進しています。

特に近年猛威を振るっているサイバー攻撃に備えるために、全従業員を対象とした標的型メール攻撃訓練や、インシデント対応を想定したCSIRT訓練などを定期的に行っています。また万が一に備えたサイバーリスク保険への加入など、情報セキュリティの補強・強化に力を入れています。

品質偽装防止対策

当社グループでは、生産拠点毎に品質保証体制を構築し、お客様に満足していただける品質の向上に向けた品質保証体制強化に取り組んでいます。その中で、品質データの改ざん及び偽装防止を目的とした品質管理部門の内部監査を、リスク管理室が主体となり2020年度から継続して行っています。

この内部監査では、不正の三要素である動機・機会・正当化の要因の有無をチェックし、改ざん・偽装を未然に防止する取り組みに努めています。

また、品質管理の重要性の意識を高めるため、品質管理部門の従業員へのコンプライアンス教育を定期的を実施しています。さらには検査システムの自動化・無人化技術構築の推進を図っています。

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。

これまで、2020年度は大規模震災対応、2021年度は感染症対応および台風被害が想定される事業所では風水害対策のBCP作成に取り組んでいましたが、昨年度からは定期的な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ることに力点を移してきています。

今後も危機対応力の向上と事業継続力の強化を目的とした継続的な訓練を中心に、BCPのブラッシュアップを図ってまいります。



BCP机上訓練の様子

訓練の企画から実施までを行って

広田製作所では、2023年11月に第2回目の机上BCP訓練を行いました。

第2回の訓練では、前回の訓練よりも参加対象を拡大したこともあり、初めての方も分かりやすく、かつ具体性のある訓練となるようにするために、導入部分の説明内容や、訓練の中で提示する課題の難易度バランスを考えることに苦労しました。また、限られた時間で訓練スケジュールをこなす点も大変でした。

私自身、この訓練でBCPの重要性だけでなく、訓練に至るまでのプランニングの重要性をより深く感じました。

訓練後には、BCPに関するさまざまなご意見・ご感想が寄せられ、今回とは異なるシチュエーションの訓練や実働訓練の検討など、新たな課題が見つかりました。

今後も継続して訓練を行い、BCPのブラッシュアップに励んでまいります。



素形材事業部
広田製作所 業務G
Hさん

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おり、グループ全社の火災リスクチェックのフォローを定期的に行い、火災事例から学べる対策の全社展開を図ることで、火災発生の未然防止策を推進しています。

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。

10カ年財務サマリー

		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
売上高		118,739	106,539	103,742	118,742
営業利益		4,933	4,286	3,861	3,219
経常利益		5,824	3,286	3,214	2,837
親会社株主に帰属する当期純利益		3,545	2,486	3,504	3,488
研究開発費		838	798	1,117	1,534
設備投資額		2,276	3,164	5,136	5,319
減価償却費		3,054	3,061	3,300	3,605
総資産		123,453	122,464	135,104	153,757
自己資本		59,825	58,249	60,422	62,593
自己資本比率	(%)	48.5	47.6	44.7	40.7
純資産		65,884	64,397	67,073	72,149
有利子負債		18,732	25,994	33,792	42,013
DEレシオ	(倍)	0.1	0.2	0.2	0.3
営業CF		5,590	3,466	5,377	△4,520
投資CF		△7,059	△2,553	△3,376	△6,975
財務CF		△2,059	6,345	6,855	1,302
1株当たり純資産 ^(注1)	(円)	388.82	378.59	392.72	4,068.55
1株当たり当期純利益 ^(注1)	(円)	23.03	16.16	22.78	226.72
1株当たり配当額 ^(注1)	(円)	6.0	6.0	6.0	60.0
配当性向	(%)	26.1	37.1	26.3	26.5
ROA(総資産当期純利益率)	(%)	3.0	2.0	2.7	2.4
ROE(自己資本当期純利益率)	(%)	6.2	4.2	5.9	5.6
セグメント別 売上高	特殊鋼鋼材事業	50,503	40,569	40,160	52,926
	ばね事業	50,104	48,162	46,733	47,897
	素形材事業	10,386	9,122	9,462	10,787
	機器装置事業	9,346	9,764	9,384	9,328
	その他の事業	3,741	3,374	3,676	3,914
	調整額 ^(注2)	△5,342	△4,453	△5,675	△6,112
セグメント別 営業利益	特殊鋼鋼材事業	2,586	1,118	1,267	1,613
	ばね事業	1,041	1,482	1,467	890
	素形材事業	541	464	347	138
	機器装置事業	554	1,006	619	406
	その他の事業	185	194	189	129
	調整額 ^(注2)	23	19	△30	41
社員数	(人)	3,606	3,482	3,655	4,774
販売重量 ^(注3)	(千t)	438	356	388	461

注1：当社は、2017年10月1日付で普通株式10株を1株に併合しております。これに伴い、1株当たり情報は2017年度の期首に当該株式併合が行われたと仮定し、算定しています。

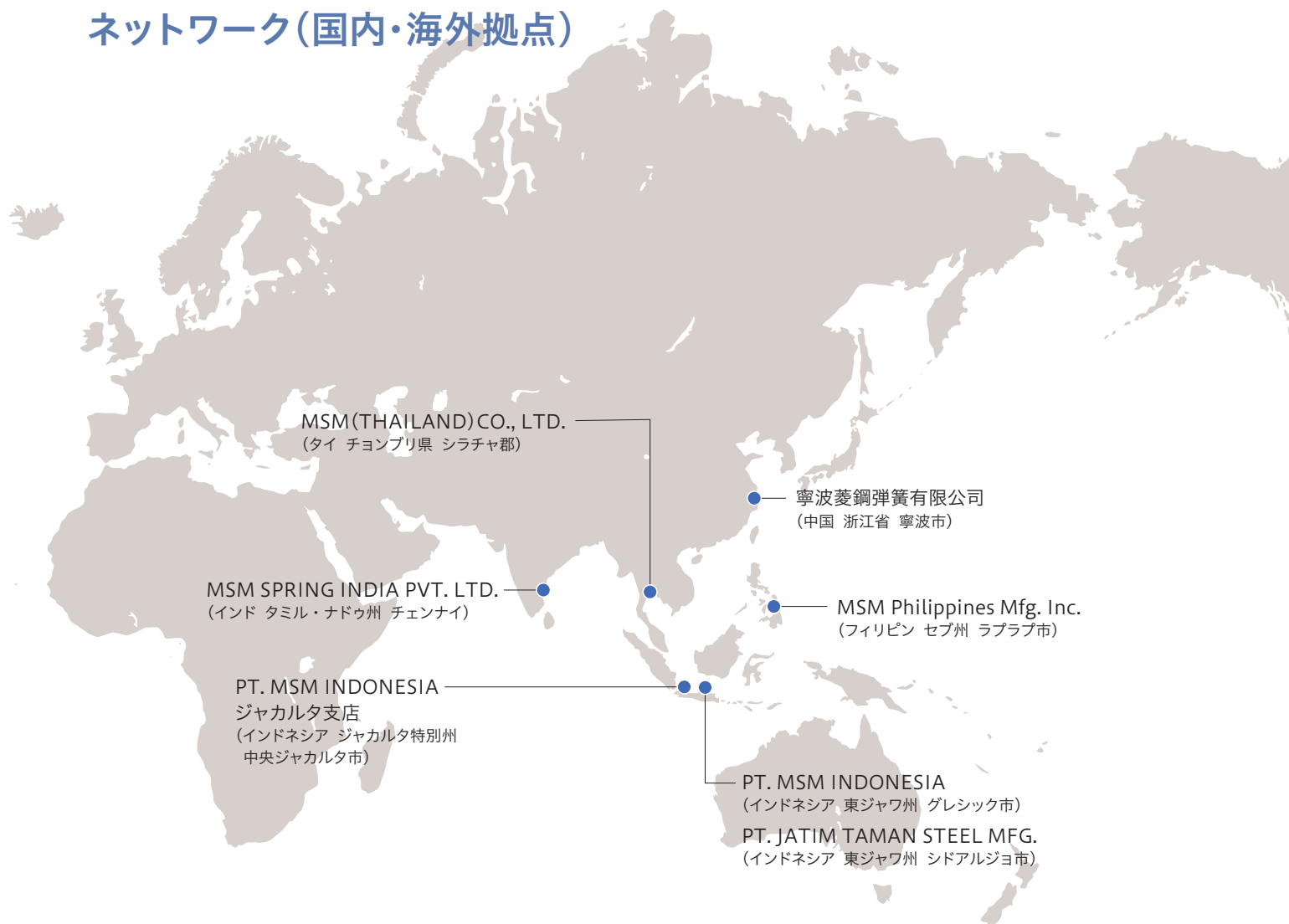
注2：売上高の調整額は内部取引の調整、営業利益の調整額はセグメント間取引の消去等です。

注3：特殊鋼鋼材事業における国内鋼材販売量（年間）です。

(百万円)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
	129,370	117,138	97,804	146,292	170,537	169,943
	1,055	436	△4,943	6,270	5,547	4,808
	117	△259	△5,509	5,780	3,743	1,949
	410	△13,932	△5,528	4,068	2,190	△969
	1,620	1,441	1,276	1,290	1,744	1,793
	5,956	7,661	2,988	2,598	2,797	4,595
	4,442	3,577	3,238	3,702	4,071	4,139
	153,327	141,391	132,320	142,962	156,409	147,071
	59,194	42,907	39,017	42,866	43,479	41,148
	38.6	30.4	29.5	30.0	27.8	28.0
	67,508	48,615	44,894	48,913	49,688	47,832
	42,242	55,134	48,593	47,505	64,926	55,739
	0.3	0.6	0.7	0.7	0.8	0.8
	2,843	△924	3,777	△1,924	△2,777	6,477
	△3,907	△7,546	△2,827	1,967	△1,439	△3,971
	△1,236	11,813	△7,053	△3,523	14,789	△11,607
	3,847.72	2,789.01	2,536.19	2,791.49	2,831.48	2,704.29
	26.68	△905.62	△359.38	264.78	142.62	△63.50
	60.0	0.0	0.0	50.0	50.0	60.0
	224.9	—	—	18.9	35.1	—
	0.2	△9.5	△4.0	3.0	1.5	△0.6
	0.5	△27.3	△13.5	9.9	5.1	△2.3
	64,760	55,896	44,879	86,503	100,145	88,850
	49,654	45,232	38,457	48,555	59,858	70,570
	11,387	9,641	8,417	10,357	10,210	9,419
	9,253	10,243	8,933	9,584	10,303	10,018
	4,170	3,570	2,834	3,802	3,563	3,411
	△9,856	△7,445	△5,717	△12,511	△13,544	△12,326
	1,218	1,246	△3,619	6,615	6,350	2,311
	△933	△1,420	△1,857	△1,827	△2,166	962
	374	89	21	857	522	751
	237	396	452	560	725	704
	185	105	55	102	107	78
	△26	20	5	△36	8	△0
	4,461	4,288	4,163	4,041	4,030	4,076
	466	304	265	432	405	356

ネットワーク(国内・海外拠点)



会社概要

会社概要

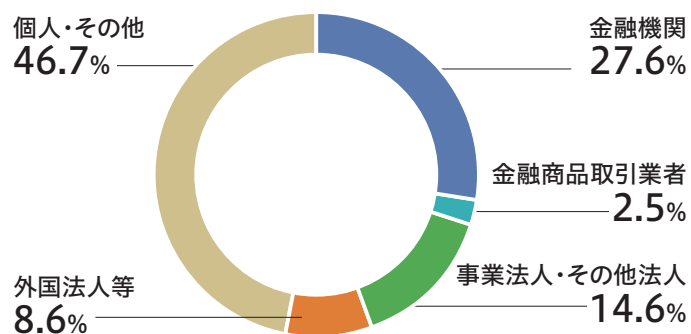
会社名	三菱製鋼株式会社
本社	東京都中央区月島4丁目16番13号 Daiwa月島ビル
創業	1917年(大正6年)4月
設立	1949年(昭和24年)12月
資本金	100億3百万円(2024年3月31日現在)
代表者	代表取締役社長執行役員 山口 淳
売上高	1,699億円(連結)(2023年度)
従業員	4,076人(連結)(2024年3月31日現在)

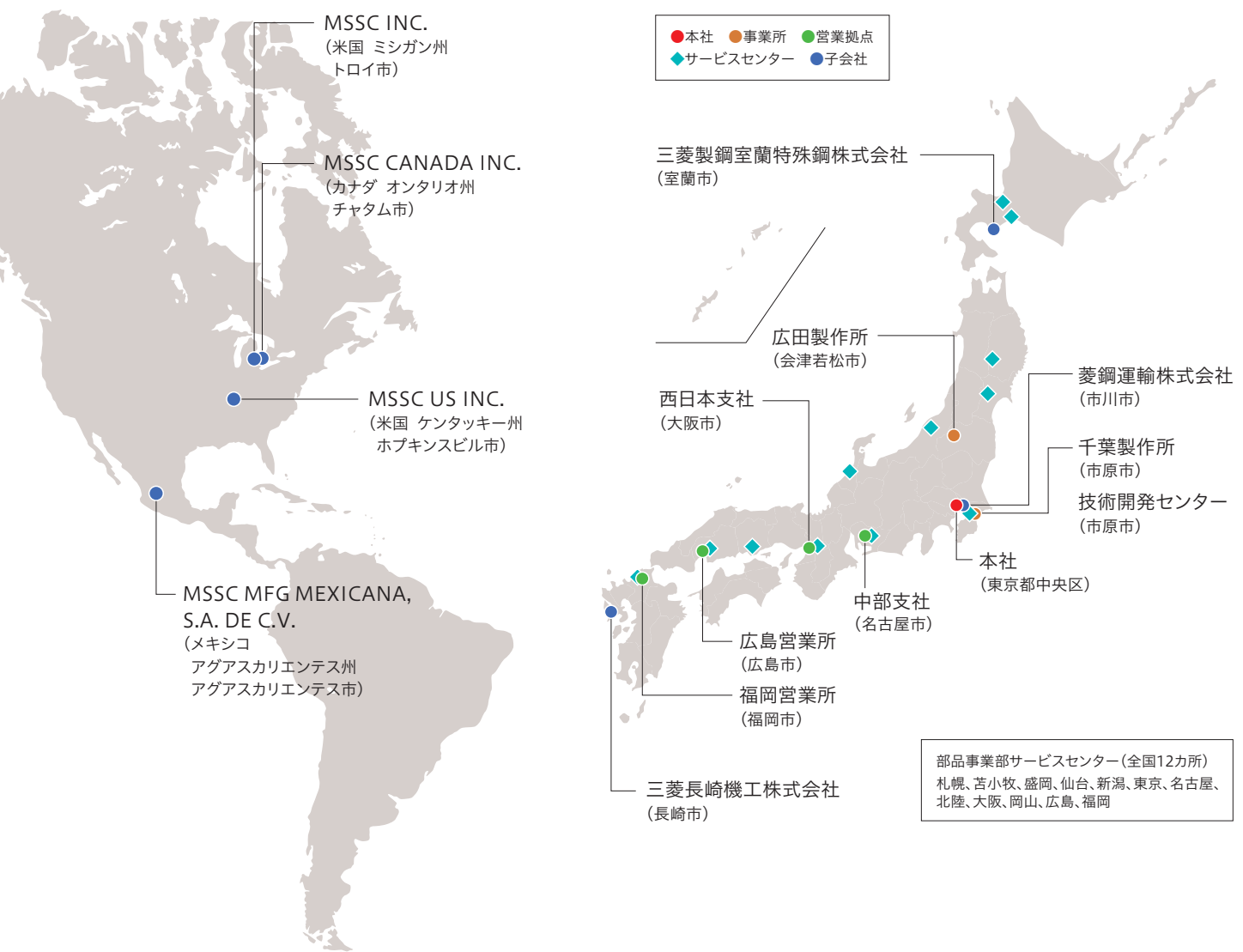
株式状況 (2024年3月31日現在)

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	15,101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)	1,852	12.0
三菱重工業株式会社	1,000	6.5
明治安田生命保険相互会社	715	4.6
三菱製鋼共栄会	450	2.9
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	352	2.3
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
INTERACTIVE BROKERS LLC	225	1.5
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(役員報酬BIP信託口・76119口)	221	1.4
株式会社八十二銀行	178	1.2

(注)持株比率は、自己株式272千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(221千株)は含んでおりません。



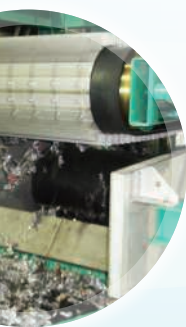
〒104-8550

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。

