



ESG レポート (2022年度)

目次

編集方針	・・・P.1		
トップコミットメント	・・・P.2		
丸一鋼管のサステナビリティ	・・・P.3		
Environment		Governance	
気候変動に対する取り組み	・・・P.6	理念・戦略	・・・P.30
CO ₂ 排出量削減活動	・・・P.7	中期経営計画	・・・P.31
事業活動におけるマテリアルバランス	・・・P.9	重要なリスクファクター	・・・P.32
TCFD提言に基づく情報開示	・・・P.10	コーポレートガバナンス体制	・・・P.33
環境保全に向けた取り組み	・・・P.11	取締役会	・・・P.33
商品を通じた環境への貢献	・・・P.11	コーポレート・ガバナンスコード	・・・P.34
外部評価・第三者保証	・・・P.12	取締役の報酬	・・・P.35
Social		BCPへの取り組み	・・・P.36
ステークホルダーエンゲージメント	・・・P.13		
人材・働き方	・・・P.14		
従業員に関するデータ	・・・P.15		
ダイバーシティ&インクルージョンの推進	・・・P.16		
人事制度・研修制度(国内)	・・・P.18		
海外労働状況(北米・アジア)	・・・P.20		
ワークライフバランス・福利厚生	・・・P.22		
従業員エンゲージメント	・・・P.23		
人権・コンプライアンス	・・・P.24		
労働安全衛生(国内グループ)	・・・P.25		
業務効率化	・・・P.26		
サプライチェーンマネジメント	・・・P.27		
社会貢献活動	・・・P.28		

編集方針

本レポートは丸一鋼管が目指すビジョンを実現し、中長期的に企業価値を高めていくための重要課題（マテリアリティ）の取り組み状況等をESG（環境・社会・ガバナンス）の観点から区分し、ステークホルダーの皆様の参考にご供することを目的に作成しました。今後とも内容の充実と適時・適正な情報開示に努め、皆様とのさまざまな対話の機会を通じて説明責任を果たしていきたいと考えております。

◇報告対象期間：2021年4月1日～2022年3月31日

（一部のコンテンツについては、本対象期間外の報告も含まれます。）

◇報告対象範囲：丸一鋼管(株)単体及び一部のグループ会社の報告も含まれます。

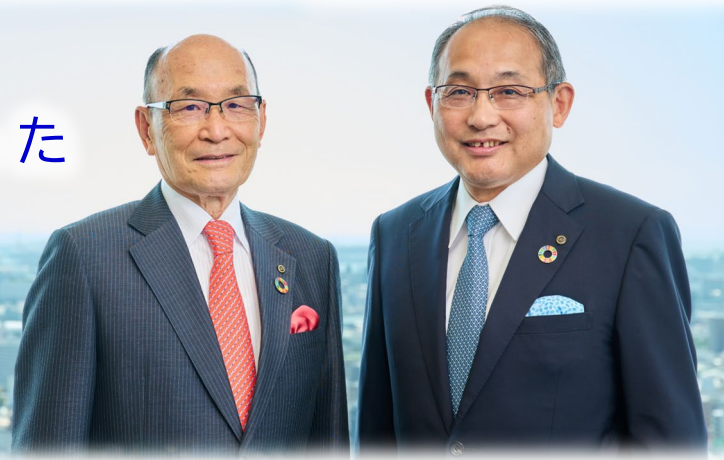
（なお、今後連結各社を含む丸一鋼管グループ全体を網羅するよう整備してまいります。）

◇Web掲載：毎年8月に更新予定です。

注記：本レポートは、丸一鋼管の企業活動に関する情報の提供を目的としており、記載された意見および予測は、作成時点での当社の判断に基づくもので、これら情報の確実性を保証するものではありません。

トップコミットメント

社会課題解決を通じた サステナビリティの 実現に向けて——



当社は、1947年に大阪で設立し、2018年に70周年を迎えました。2020年に「01×100」——どこにでもある、たったひとつの会社——という新しいスローガンを作り、元気な100年企業を目指して歩み出しました。昭和・平成の時代、企業の価値を利潤中心に考えてきました。しかし、人類の活動が地球環境に大きな影響を及ぼし、温暖化・生物多様性の危機・食糧難などが人類の未来に関わる問題が浮上してきました。丸一グループはこのような問題に真摯に向き合い、すべてのステークホルダーの皆様が必要とされる企業として発展していこうと考えています。

●気候変動・環境対応

我々の企業活動が地球に負荷を与えてきたことを認識し、負荷を軽減していかなければなりません。当社製品のマテリアル・フローは、仕入れた鉄の板（コイル）に電力やエネルギーその他の資源を使ってパイプや表面処理鋼板等を生産し、お客様に価値を提供し、その製品は再び鉄に戻るというプロセスをたどります。幸い原素材である鉄は再生可能な循環資源ですが、加工段階でCO₂や水その他廃棄物を排出することになりますので、まずこれを極限まで減らすことに注力します。

●経営の軸

地球環境への負荷を低減させると同時に、これまで以上に利益の水準、経済価値を高める必要があります。しかもその展開は社会価値の向上と整合的でなければなりません。これまで当社は「鋼管ひとすじ」をモットーに事業に取り組んできました。今後は「鋼管を基点」として「縦」と「横」に事業を展開します。

「縦」とは製品・事業領域です。これまでも鋼板の表面加工を通じ川上へ、自動車部品の加工業を通じ川下へ、また2019年の丸一ステンレス鋼管株式会社買収によりシームレス鋼管という、これまでの電縫管とは全く異なる技術分野や顧客層へと事業領域を拡大してきました。

「横」への展開とは世界です。北米・アジア市場を開拓することで、現在海外売上比率が40%程度にまで拡大しています。今後地球規模での課題解決が迫られる中、地球儀で考えればパイプの可能性は限りなく広がります。快適な居住環境・災害に強い強靱な町作り・再生可能エネルギーの輸送運搬・ノンカーボンの自動車・食糧難への対応等、社会課題の解決に向けて新しい発想で取り組んでいきます。

●ダイバーシティ&インクルージョン、エンゲージメント

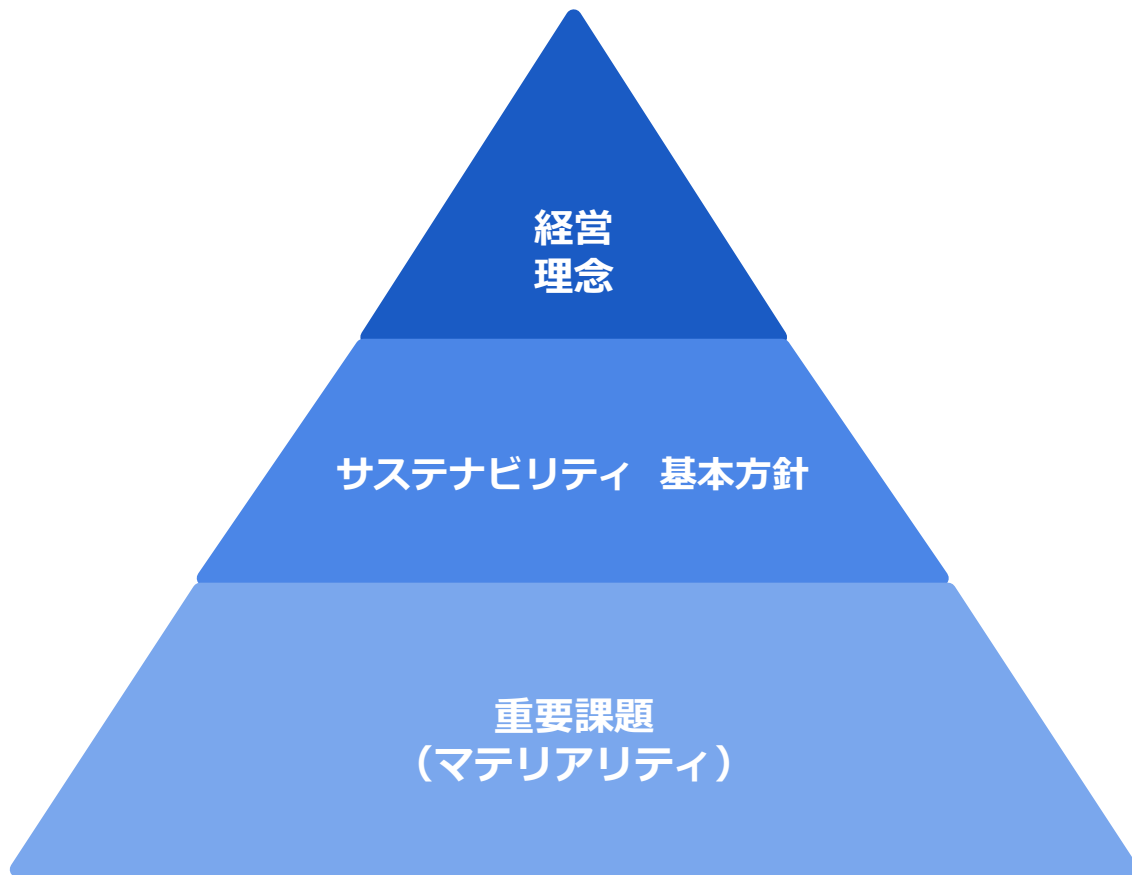
新しい発想を生む、イノベーションとは、価値観の多様化を触媒として、「異」の結合を契機とし、新たな価値を創造することだと考えています。そのためには、性別・年齢・国籍・キャリアを問わず多様な人材が組織の中でイキイキと活躍することが条件となります。当社には性別や学歴に関係なく実力本位一本の賃金体系があり、本人の情熱次第で限界や天井を作りません。また当社では一人が複数の仕事をこなせるマルチタスク（多能工）を貴ぶ風風があります。一方でまだまだ女性や国籍を異にする人材が乏しいのも事実です。課題と認識し取り組んでいきます。社員とのエンゲージメントでは、社員と価値観を共有するための経営からの発信を充実し、同時に社員からの多方面にわたる提案を受け付ける制度を整備し、双方向での行き来を拡充し、会社と自分たちが密に繋がっていることを自覚することで社員の心理的安全性を重要視しています。また現場・本社を問わずDXに取り組むことを通じ、柔軟で生産的な働き方の質の向上を目指しています。

●ガバナンス

企業が価値創造に向けて力を発揮するためには、内部統制システムによるリスク管理体制の上に、取締役会のモニタリングとマネジメントの機能が重要になります。異なるバックグラウンドとスキル領域を持つメンバー、特に社外役員の視点を重視し、経営に反映させるよう努めています。また、地球レベルの課題で、当社の事業を通じては解決できないマテリアリティ、例えば貧困やcovid-19により滞る新興国・途上国の教育支援の問題等に対しては、当社の配当実施後の利益の一定程度を拠出することで役割を果たして行きたいと考えています。

代表取締役会長 鈴木博之
代表取締役社長 吉村貴典

丸一鋼管のサステナビリティ



経営理念

1. わが社は、パイプのリーディング・カンパニーとして、優れた製品を供給し顧客の信頼に応えることにより、社会に貢献することを使命とします。
1. わが社は、人間尊重を基本とし、取引先、社員、株主など、すべての人々を大切にします。
1. わが社は、社員一人一人の知恵と情熱と行動により、製品の信頼性、技術力、販売力を向上させ、将来に向けての成長エネルギーと新しい価値の創造を推進します。
1. わが社は、社員にとって、その人生を託すにふさわしい、素晴らしい、夢にあふれた会社であり続けます。

サステナビリティ基本方針

丸一鋼管グループは、「顧客の信頼に応えることにより社会に貢献し、人間尊重を基本としてすべての人々を大切にする」という経営理念のもと、すべてのステークホルダーに配慮し事業活動を行うことによって、持続的な成長の実現を目指します。自らの持続的な成長とともに、持続可能な社会の実現に貢献するために、以下の方針に沿って重要課題（マテリアリティ）に取り組み、企業価値の向上を目指します。



企業統治

丸一鋼管グループは、株主の権利を尊重し経営の公平性・透明性を確保するとともに、取締役会を中心として株主に対する受託者責任・説明責任を果たし、同時に経営ビジョンの実現に向けて、コーポレートガバナンスを経営上の重要課題と位置付け、迅速かつ的確な意思決定および監督機能の強化を図ります。また、中長期的な企業価値向上と経営の健全性維持のため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。



顧客に対する責任

丸一鋼管グループでは、エンドユーザーに与える影響を配慮しつつお客様のニーズに適合した安全かつ高品質な製品を供給し、ご相談に誠実、迅速、かつ的確に対応するよう努めます。また、製品に関する情報提供を適切に行い、あらゆるお客様のさらなる満足の確保、維持、向上に努めます。さらに、各国の法およびその精神を遵守し、お客様をはじめ事業活動に関わる全ての人々の個人情報保護を徹底します。



公正な事業慣行

丸一鋼管グループは、商取引にあたっては、正しい判断と節度を持って行動し、誤解や不名誉な評価を受けることのないよう、不当な利益を与えたり、得たりすることはありません。商取引は、製品かサービスかを問わず、誠実で正当な交渉に基づき取引内容を公平に比較・評価したうえで正しい手続きを踏んで進めます。また、丸一鋼管グループは賄賂を認めず、反社会勢力との関係を断絶し、あらゆる形態の腐敗に関与しません。



環境

丸一鋼管グループでは、将来世代に住み良い環境を提供するため、法令遵守による社会的責任の遂行を基本として、より一層の地球環境保護に貢献します。リサイクル性の高い鉄を使用した製品の提供を通じて循環型社会の一端を担うとともに、生産活動における大気・水質・土壌等の環境汚染を予防します。また、日々技術を追求め、エネルギー、水、原料などの資源の効率的な活用のため努力します。これらに関連する目標、目的を設定し継続的な改善活動のためのマネジメントシステムを整備します。



コミュニティへの参画および コミュニティの発展

丸一鋼管グループは、さまざまな国、地域社会と共に発展・成長を遂げることを目指しています。事業を通じた貢献として、国や地域の多様なニーズに応じた製品を安定的に供給することで、産業のプラットフォームの構築と発展に寄与します。また、雇用機会の拡大、納税等による利益の再分配を通じ、豊かな社会の実現に寄与します。事業を行うにあたっては、環境・社会負荷を削減するよう配慮することで、事業の持続可能性を追求します。また、コミュニティの一員として社会課題解決への意識を持ち、社会貢献活動を積極的に展開することで、同じコミュニティに属し、志を共有する人々と積極的にエンゲージメントを図ります。



労働慣行

丸一鋼管グループでは、「人間尊重」の理念のもと、多様な社員が平等にディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）に取り組むことで、人生を託すにふさわしい、夢にあふれた会社を実現します。そのために、個々の事情にあったワークライフバランス、多様で柔軟な働き方を実現します。高い安全衛生基準のもとで1人1人の能力開発を促進し、従業員が心身ともに安全・健康に働ける環境を整備します。また、従業員代表との対話の機会を設け、健全な労使関係を構築します。



人権

丸一鋼管グループでは、間接的な関与を含むあらゆる人権侵害行為を未然に防ぎます。また、性別や国籍等の個人の属性に関係なく、社会的に弱い立場や危機的状況にある人を含むすべてのステークホルダーの人権を守ります。人権を侵害する事業体に対する製品の提供や購買活動を行わず、人権を侵害された人を救済するための措置を整備します。

重要課題（マテリアリティ）

丸一鋼管では、サステナビリティ基本方針にもとづき、各項目について社会全般の課題と照らしながら重要と考えられる課題を特定し、課題解決に向けた取り組みを推進しています。

対応するサステナビリティ基本方針	カテゴリ	マテリアリティ（重要課題）	関連するSDGs
人権 労働慣行	人材・働き方	ダイバーシティ & インクルージョンの推進	  
		人事・評価制度、教育制度改革	
		採用方針	
		労働安全衛生	
		業務効率化、生産性向上	
		人権の保護	
環境	環境への配慮	地球環境の保全	  
		循環型社会形成	
		生物多様性保全	
		環境配慮型製品への移行	
企業統治 公正な事業慣行	ガバナンス	経営の公平性・透明性の確保	 
		迅速かつ的確な意思決定および監督機能の強化	
		内部統制の強化	
		BCPの整備・更新	
コミュニティへの参画および コミュニティの発展	社会貢献活動	文化活動への協賛・支援	  
		スポーツ活動推進	
		地域社会への貢献	
		グローバルコミュニティへの貢献	



Feature

気候変動に対する取り組み

1 CO₂排出量削減

日本政府が宣言した「2050年までのカーボンニュートラル実現」を受け、丸一鋼管グループでは、カーボンニュートラルの実現に向けて、2030年のCO₂排出量の削減目標を策定し、その目標達成を目指します。

国内の丸一鋼管グループにおける2030年度のCO₂排出量（Scope1+2）を2013年度比で46%削減することを目指します。また、海外の丸一鋼管グループ各社においても国内と同等レベルでのCO₂削減活動を推進して参ります。

CO₂排出量削減目標

2030年

CO₂ 排出量 (Scope1+2)

46% 削減 (2013年度比)

2050年

カーボンニュートラル実現

2 気候変動関連の積極的な情報開示

当社は、気候変動を重大な経営課題のひとつとして捉え、課題解決に向けて継続的に取り組んで参ります。またTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）による提言に賛同し、同提言に基づいて当社における気候関連情報の積極的な開示に努めて参ります。

TCFD | TASK FORCE ON
CLIMATE-RELATED
FINANCIAL
DISCLOSURES

（参考）[TCFD提言に基づく開示 | 丸一鋼管株式会社 \(maruichikokan.co.jp\)](https://www.maruichikokan.co.jp/tcfddisclosure)

CO₂排出量削減活動

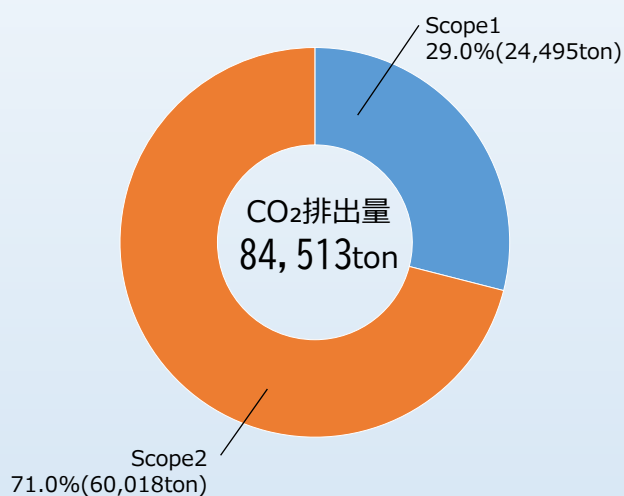
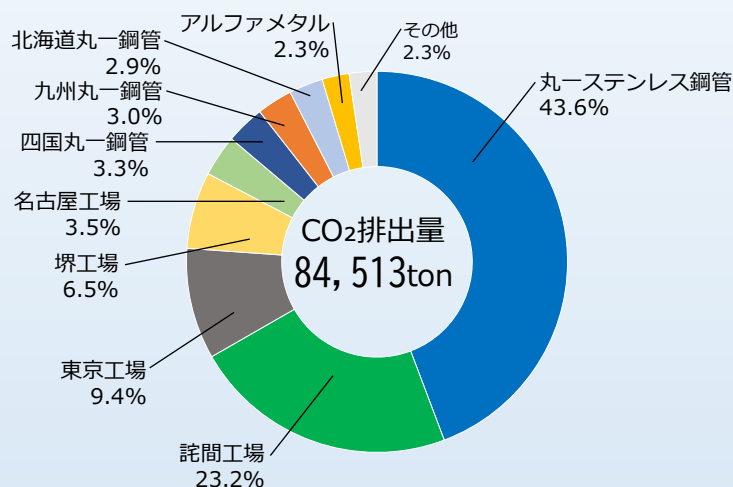
地球環境の保全

国内丸一鋼管グループのCO₂排出量は84,513 tonで、その内の71.0%が電力などの間接的なエネルギーの消費にて排出されているScope2です。更なる省エネ活動の推進や低炭素エネルギーへの転換などによってCO₂排出量削減活動に努めております。また、一部の国内工場では2021年度より再生可能エネルギー由来電力の導入を開始しており、当社のScope2排出量削減に寄与しております。

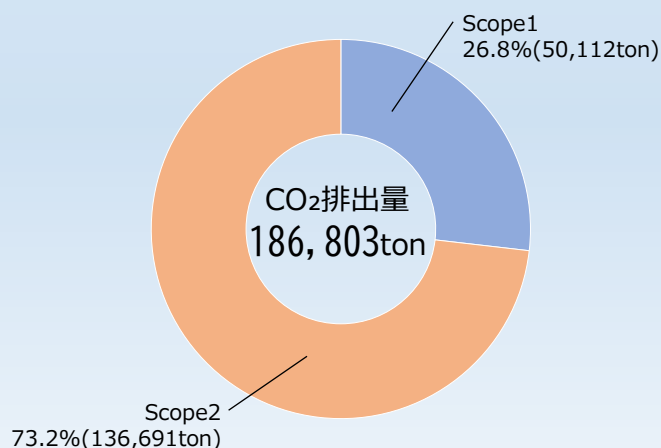
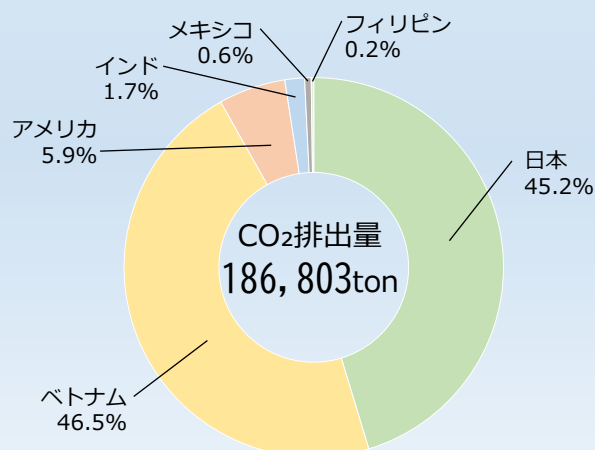
なお、2022年度よりフィリピンに生産拠点を有するMARUICHI PHILIPPINES STEEL TUBE INC. (MPST) が丸一鋼管グループの連結子会社として加わりました。

2021年度CO₂排出量実績

国内丸一鋼管グループ全体

Scope別CO₂排出量事業所別CO₂排出量

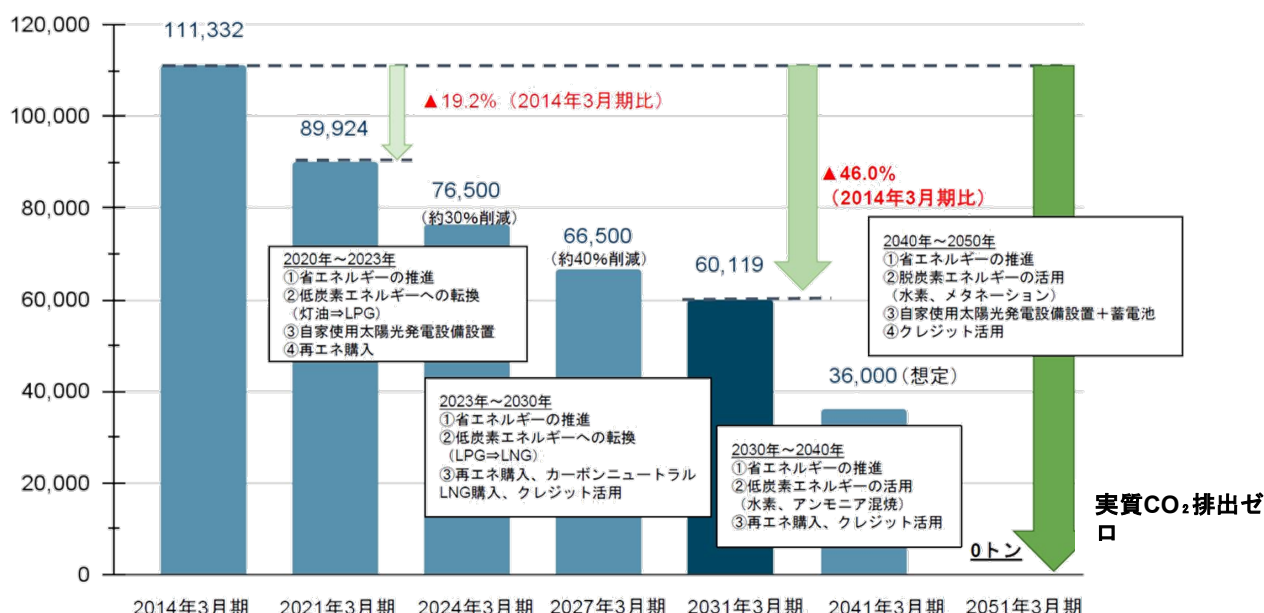
海外連結子会社を含む丸一鋼管グループ全体

Scope別CO₂排出量国別CO₂排出量

対象社名	日本	: 丸一鋼管株式会社、北海道丸一鋼管株式会社、四国丸一鋼管株式会社、九州丸一鋼管株式会社、丸ステンレス鋼管株式会社、株式会社アルファメタル、丸一鋼管株式会社
	ベトナム	: Maruichi Sun Steel Joint Stock Company、Maruichi Sun Steel(Hanoi) Co., Ltd
	アメリカ	: Maruichi American Corporation、Maruichi Leavitt Pipe & Tube, LLC、Maruichi Oregon Steel Tube, LLC
	インド	: Maruichi KUMA STEEL TUBE PRIVATE LIMITED
	メキシコ	: MARUICHIMEX S.A. de C.V.
	フィリピン	: MARUICHI PHILIPPINES STEEL TUBE INC.

■ CO₂排出量削減のロードマップ

当社は2050年カーボンニュートラルの実現を達成するために、中長期CO₂排出削減計画(ロードマップ)を作成し、CO₂排出量削減に取り組んでおります。



2030年までは、更なる省エネルギー活動、低炭素エネルギーへの転換、再生可能エネルギーの活用（自家使用太陽光発電設備設置、再生可能エネルギー由来電力の導入）などによってCO₂排出量の削減を推進して参ります。また、海外の丸一鋼管グループについては、2022年度中に各国の状況を踏まえてCO₂排出量削減目標を策定する予定です。

■ 自家使用太陽光発電の導入計画

当社グループ会社である丸一ステンレス鋼管は、2022年度に工場の事務所屋根に太陽光発電設備を設置し、発電した電力を自社で使用することを計画しております。事業活動のために必要な電力の一部を再生可能エネルギー由来の電力に置き換えることでCO₂排出量削減に貢献します。その他の拠点においても積極的に太陽光発電による電力の自家使用を導入することを検討して参ります。

■ コンプレッサーエアの削減

生産工場で使用されるコンプレッサーエアについて、2020年度および2021年度の2年間でコンプレッサーの原単位を3%削減(2019年度比)することを全社目標に定め、各生産工場にてコンプレッサーエア削減運動に取り組んでおります。生産設備の新設等でコンプレッサを増設した工場もあり、目標達成には至りませんでしたが、今後もコンプレッサ省エネに努めて参ります。

■ 工場設備の省エネ機器への更新

当社では、設備更新の際に省エネ効率の高い機器を選定し導入しております。特に変圧器ではトッランナー変圧器の効率を超える超効率変圧器を導入しております。また今年度は、ボイラーや油圧ユニット等を高効率機器へ更新しております。加えて工場で使用しているポンプ等のインバータ化を実施し、省エネ活動にも力を入れております。

■ 天井照明の省電力化

当社はこれまでに、LEDをはじめとする省電力照明の採用を積極的に行って参りました。今後、2023年までに生産工場内のすべての天井照明を省電力照明へ更新する予定です。また、新たに丸一ステンレス鋼管やアルファメタル、丸一鋼販の倉庫でも省電力照明への更新を計画し、生産拠点だけに限らず丸一鋼管グループ全体で対応していきます。

省電力照明導入実績

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度 (見込み)
259灯	886灯	452灯	715灯

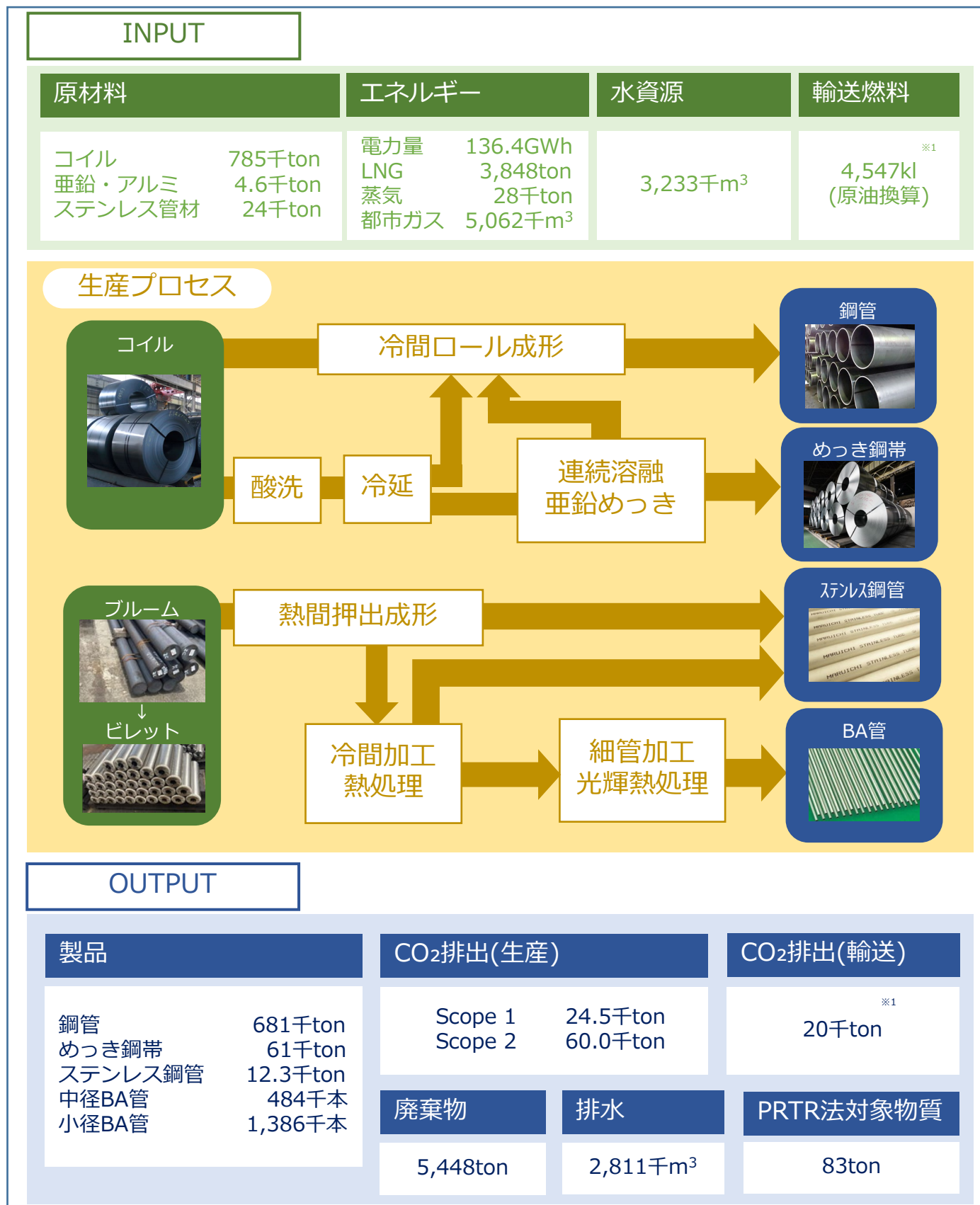
※2022年度（見込み）より導入対象に国内子会社3社を追加しております。

事業活動におけるマテリアルバランス

循環型社会形成

当社は、リサイクル性の高い鉄を原材料として、炭素鋼鋼管やステンレス鋼管、BA管、めっき鋼帯を製造しております。また、各製造工程において、廃棄物排出量やCO₂排出量の削減、省エネ活動に継続的に取り組んでおります。

■ 2021年度実績（国内丸一鋼管グループにおける実績）



※1 丸一鋼管株式会社、丸一ステンレス鋼管株式会社における実績

TCFD提言に基づく情報開示

当社グループは、昨今の気候変動問題が地球レベルでの気候危機に相当し、重要な経営課題の一つとの認識の下、地球上のすべてのステークホルダーに配慮した事業活動を行うことによって、パリ協定が示す「平均気温の上昇を1.5℃未満に抑えた世界」の実現を目指しております。そのため、当社グループは「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言に賛同し、同提言に基づき、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」についての情報開示をして参ります。

ガバナンス 気候関連のリスク及び機会に係る組織のガバナンス	- 当社グループの気候変動に係る諸課題への対応のため、国内外グループ各社に環境管理責任者を置き、環境最高責任者（当社社長）をヘッドとする丸一グループ・カーボンニュートラル環境委員会を設置。 - 環境最高責任者は、丸一グループ全体におけるカーボンニュートラルについての方針及び施策を決定し、その進捗について取締役会へ報告（半期に1回以上）。
戦略 組織の事業・戦略・財務計画に対する気候関連のリスク及び機会の影響	- IPCCやIEAが公表する4℃シナリオおよび2℃未満シナリオを用いてリスク及び機会を分析。 - リスク及び機会を特定し、定量分析が可能な項目については2030年度時点における財務インパクトを試算。
リスク管理 気候関連のリスクを識別・管理・評価するプロセス	- 丸一グループ・カーボンニュートラル環境委員会が気候関連のリスクを識別し、財務インパクトへの影響度を評価、管理。 - コンプライアンス委員会が全社リスクと上記気候関連のリスクの相対的な評価を行い、発生頻度や財務インパクト等から重要なリスクを特定し定期的にモニタリング。 - リスク管理状況を取締役会へ報告し、リスクへの対応策を経営戦略や中期経営計画へ反映。
指標と目標 気候関連のリスク及び機会を評価・管理するための指標と目標	2030年に国内丸一鋼管グループのCO₂排出量を46%削減（2013年度比）。 2050年にカーボンニュートラルの実現を目指す。

■ 主な気候関連リスク・機会と評価

分類	事業インパクト	評価	対応策
リスク			
移行	原材料コストの変化 炭素税導入及びサプライヤーの操業コスト増加による原材料コストの増加	大	- 再生可能エネルギー由来電力の導入 - 太陽光発電設備の自家使用
物理	異常気象の激甚化 生産拠点での操業やサプライチェーンでの物流機能の停止	大	- 工場建屋入口に防潮扉設置 - 電気制御盤等の高上げ
機会			
移行	発電プラント工事の増加 各種再エネ発電所の設置や配電網の整備による鋼製電線管の需要増加	大	—
	水素需要の拡大 水素エネルギーの普及に伴いVCFや水素STに使用するシームレスステンレス鋼管の需要増加	中	—

■ Scope別CO₂排出量データ（2021年度）

単位：t-CO ₂		
Scope 1 ※1		50,112
Scope 2 ※1		136,691
Scope 3 ※2		1,665,046
カテゴリ1	購入した製品・サービス	1,529,390
カテゴリ2	生産設備の増設	16,545
カテゴリ3	スコープ1,2以外の燃料・エネルギー関連活動	31,023
カテゴリ4	出荷輸送（上流、下流：荷主自社）	37,078
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	3,911
カテゴリ6	出張	185
カテゴリ7	通勤	586
カテゴリ8	自社が賃貸しているリース資産	—
カテゴリ9	出荷輸送（下流：荷主他社）	1,021
カテゴリ10	販売した製品の加工	44,090
カテゴリ11	販売した製品の使用	—
カテゴリ12	販売した製品の廃棄	—
カテゴリ13	他社に賃貸しているリース資産	1,217
カテゴリ14	フランチャイズ	—
カテゴリ15	株式投資	—

※1 集計範囲：丸一鋼管および国内外子会社13社

※2 集計範囲：[カテゴリ1,4,9,10,13]丸一鋼管および国内子会社3社

[カテゴリ2,3] 丸一鋼管および国内外子会社13社

[カテゴリ5,6,7] 丸一鋼管および国内子会社5社

環境保全に向けた取り組み

地球環境の保全
生物多様性保全

■ 社用車のPHV・EV化

堺工場の社用車を電気自動車へ更新し、社用車使用時のCO₂排出量削減に貢献しております。同工場内には電気自動車用充電ステーションを設置しております。他工場にも順次設置を検討して参ります。



電気自動車用充電
ステーション

■ 環境教育

当社では、工場での環境活動に従事する環境推進委員の会議や新入社員研修での環境教育を通じて、社員の環境意識の向上を図っております。また、環境教育の一環として、ECO検定試験の受験を奨励しており、2021年度は40名が合格しています。

■ 廃棄物削減目標

当社では、産業廃棄物処分に係るCO₂排出削減を目的として、事業活動に伴って発生する産業廃棄物を前年比3%削減する事を目標に設定し取り組んでおります。

■ 生物多様性保全

当社では、詫間工場敷地内に自生しているアッケシソウ（環境省レッドデータブック絶滅危惧Ⅱ類指定）の保護活動に取り組んでおります。アッケシソウは干潟や塩田で生息する塩性植物です。



アッケシソウ

■ カーボンニュートラルファンドへの投資

本ファンドは、再生電力を「つくる」発電事業から再生電力を安定的に「使う」までを一気通貫で行うことで再生の主電力化に向けた普及・拡大に寄与することを目的としており、当社はファンドへの出資を通じ再生の普及を促進し、持続可能な環境・社会の実現に貢献する取り組みを継続して参ります。

■ 環境関連資格の取得状況

当社では、社員の環境関連資格の取得を推奨しております。エネルギー管理士や公害防止管理者などの公的資格の資格保有者に対して一定の手当を支給する制度を導入するなど、社員の能力向上や自己啓発を図っております。

資格取得状況

エネルギー管理士		23名
公害防止管理者 (大気・水質)	1種	6名
	2種	18名
eco検定		62名

■ 水資源の有効利用

当社の堺工場および詫間工場で排水処理設備から排出される水の一部や造管機で使用するフォーミングオイルを含んだ水を循環使用する事により、水資源の有効活用を進めております。



造管機で循環使用する
フォーミングオイル

商品を通じた環境への貢献

環境配慮型製品への移行

■ マルイチハンディーパイプSTK700

高張力鋼(700N/mm²)を採用することで、従来の単管足場用鋼管と比較して重量を約25%軽量化しております。これにより、生産時及び輸送時のCO₂排出を抑制します。



■ クロムフリー製品群

環境負荷物質である六価クロムを含有せず、同等の耐食性を発揮するクロムフリーの農芸用鋼管(AL-Z55N)やコンベヤローラー用鋼管などを展開しております。



■ カラー製品（角形鋼管・C形鋼）

六価クロムを含まず耐食性を備えた塗料『JIS K 5674(鉛・クロムフリーさび止めペイント)2種』を塗装することにより、環境への負荷を低減しております。



外部評価・第三者保証

■ CDP評価

当社は、昨年初めてCDP質問書へ回答し、気候変動ではスコアB-、水セキュリティではスコアCの評価を得ました。昨年に引き続き今年もCDP質問書へ回答しており、今後も積極的な情報開示に努めて参ります。

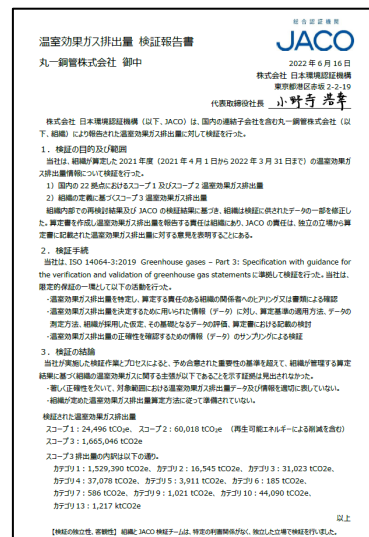
CDPは国際的な環境非営利団体（NGO）で、企業や自治体に対して環境に与える影響に関する情報開示を促し公表を求める活動を展開しています。



■ 排出量検証（JACO）

当社では、これまで各工場の省エネ法に基づくエネルギー使用量に基づいてCO₂排出量を算定・評価しておりましたが、排出量の信頼性・透明性の観点から、Scope1,2及びScope3の一部のCO₂排出量について、今年初めて第三者検証を実施し日本環境認証機構（JACO）から認証を取得しました。

今後も継続的に第三者検証を実施し、CO₂排出量の信頼性確保に努めるとともに、特にScope3の算定範囲の拡大及び精度のさらなる向上を図ります。

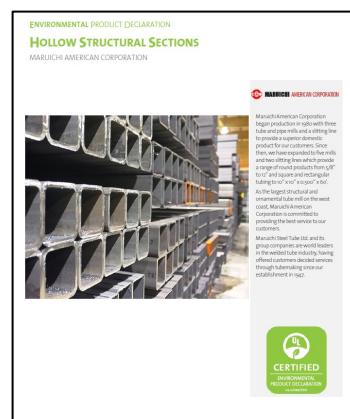


GHG検証報告書

■ EPD発行

当社グループの北米3社(MAC、MOST、LEAVITT)では、米国/UL社より丸管及び角型鋼管についての環境製品宣言(EPD)の認証を取得しています。

今後も積極的に自社製品におけるライフサイクルアセスメントを実施するとともに、製品ライフサイクルの観点での環境負荷低減に努めて参ります。



■ ISO認証登録情報

当社グループでは、環境管理の継続的な改善のためにISO14001環境マネジメントシステムを構築しております。また、以下の通り認証取得し、適宜認証の更新を行っております。

登録組織	登録番号	取得日	最終更新日
丸一鋼管株式会社 ※1	JSAE699	2003/8/8	2021/8/8
丸一ステンレス鋼管株式会社	E1714	2007/2/15	2022/2/15
株式会社アルファメタル	34767/B/0001/UK/En	2009/4/29	2021/4/29
Maruichi Sun Steel Joint Stock Company	VN10/00022	2010/2/2	2021/2/26

※1 登録組織には、北海道丸一鋼管株式会社/苫小牧工場、四国丸一鋼管株式会社/四国工場・橘工場、九州丸一鋼管株式会社/九州工場 を含む。



ステークホルダーエンゲージメント

丸一鋼管グループでは、ステークホルダーの皆様を当社の価値創生の源泉と考え、コミュニケーションを通じてそのご期待やご要望にお応えすることで、持続的な成長に繋げていきたいと考えております。

ステークホルダー		丸一鋼管の主な責任	アプローチ方法	担当部署
お客様	鉄鋼の総合メーカーとして様々なお客様の多様なニーズにお応えし、高品質で強靱性・耐久性に優れた製品をお客様の納期に合わせご提供します。	- 安全、安心で価値ある製品の提供 - 製品情報の適切な提供 - お客さまへの適切な対応、サポート - お客さま情報の適切な管理	- 日常の営業活動 - 品質保証のサポート - コーポレートサイト、製品情報サイト - ホームページのお問い合わせ窓口 (Email) - 展示会、イベント - 工場見学	各事業所 営業部 品質保証課
お取引先	お取引先を共に社会に価値を生み出すパートナーとして尊重し、信頼関係に基づいた公正な取引を心がけています。	- 公正な取引 - 公平かつ合理的な規準による取引先の選定 - 不明朗な関係の排除 - サプライチェーンにおける人権への配慮 - サプライチェーンにおける環境への配慮	- お取引先訪問による情報交換 - 日常の調達活動 - 品質検査	購買外注課 品質保証課
株主・投資家	持続的な成長による利益還元を通じて価値を提供するとともに、タイムリーな情報発信とIR活動における対話機会の充実により、公正で透明性の高い企業経営を行います。	- 適時適正な情報開示 - 適切な利益配分 - 企業価値の維持・向上 - 経営への株主、投資家の視点の反映	- 株主総会 - 機関投資家向け説明会 - 工場見学会 - アニュアルレポート、事業報告書 - 投資家向けサイト - メールマガジン - 機関投資家との個別面談	人事総務部 (広報・IR)
従業員	人間尊重の理念のもと、一人一人が能力を発揮できるよう環境整備に努めています。	- 公正な評価、処遇 - 労働安全衛生と健康への配慮 - 人財の積極活用 - 人権、多様性の尊重 - 多様な働き方の支援 - キャリア形成	- 個人面談 - 各職場でのミーティング - 社内報 - 労働組合との協議 - 企業倫理相談窓口 - 各種研修 - 経営トップメッセージの定期発信 - 経営トップによる生産現場巡視	人事総務部 経営企画室 秘書室
地域社会	当社グループは国内外の拠点において、それぞれの地域の文化や慣習を尊重し、地域環境に配慮しながら事業活動を行っています。	- 地域の文化や慣習の尊重 - 地域社会への貢献活動 - 事業所での事故、災害の防止 - 周辺地域での災害時支援	- 文化、芸術活動の支援 - 事業を通じた地域コミュニティへの貢献 - 情報交換会 - 社会科学習の支援 - 自治体、地域団体のイベントへの参加 - ボランティア活動への参加	各事業所 人事総務部
地球環境	当社グループは、事業活動による環境汚染を予防するとともに、リサイクル性の高い鉄を素材とした製品による循環型社会形成の一端を担います。	- 公害対策 - 資源の有効活用による地球環境の保全 - 廃棄物の適切な処理 - 生物多様性保全 - 環境配慮型製品の提供	- 法令遵守 - 最終処分者とのコミュニケーション - 特定の生物、植物の保護活動 - 研究開発活動	各事業所 環境管理担当部長 人事総務部

人材・働き方

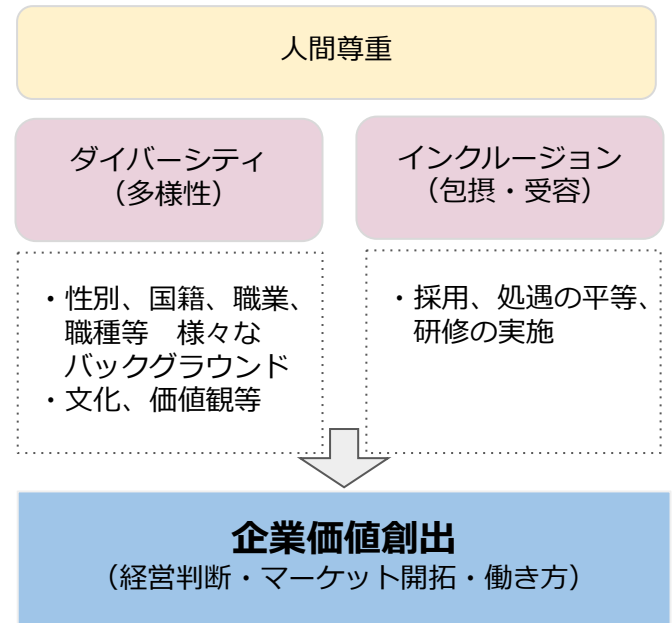
基本的な考え方

丸一鋼管では、「人間尊重」の理念のもと、「すべての人を大切にする」会社としてのあり方を追求してきました。

変化の大きい不確実性が高い現在社会において、企業の価値創出のためには次のような人材が必要と考えます。

- ・多様なバックグラウンドを持つ人材
- ・性別、国籍、文化、価値観を異にする多様な人材

また、そうした価値観を組織として包摂し、受容する体制も同時に必要だと考えます。



大切にしていること

・人間尊重の精神

雇用の維持、皆がイキイキとワクワクする働き甲斐のある職場作りを目指します。

・マルチタスク

「少数が精鋭を作る」との考えの下、一人が複数の業務（工場であれば複数のラインに従事可）をこなす多能工の育成に注力します。

目指すべき姿

・ダイバーシティ & インクルージョンの推進

変化の大きな事業環境・グローバル展開を踏まえ、多様な価値観・異文化の包摂と受容を進めます。

・女性・外国人・高齢者等の活用

上記に加え、少子高齢化に対応するため一層の戦力化に努めます。

課題

- ・採用間口の拡大
- ・新人事制度の定着、長期的視野に立った育成・教育



従業員に関するデータ

■従業員基本データ

※丸一鋼管単体所属の正社員数を表しております。

	2018/3	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3
従業員数（人）	633	623	627	626	612
うち男性	590	579	580	578	562
うち女性	43	44	47	48	50
管理職（人）	70	75	71	81	81
うち男性	70	74	70	80	80
うち女性	0	1	1	1	1
平均年齢（歳）	37.9	38.9	38.7	39.8	40.0
うち男性	38.9	39.3	38.8	39.7	39.9
うち女性	34.9	38.2	37.2	40.3	40.7
平均勤続年数（年）	16.5	17.9	17.6	18.2	18.2
うち男性	16.8	18.5	18.2	18.6	18.8
うち女性	9.3	10.7	10.7	11.6	11.7
平均給与（万円）	636	637	638	610	657
うち男性	—	—	645	628	644
うち女性	—	—	508	495	504
採用数（人）	31	24	37	23	26
うち男性	23	24	33	20	21
うち女性	8	0	4	3	5

（女性活躍推進法による目標（2026年3月期まで）：①女性管理職比率 2.2%超 ②男女の平均勤続年数の差異を70%以内とする）

■従業員基本データ（海外主要拠点）

海外主要 拠点データ	Leavitt	MAC	MOST	MMX	SUNSCO	SUNSCO Hanoi	KUMA	MPST
	2021/12	2021/12	2021/12	2021/12	2021/12	2021/12	2022/3	2022/3
従業員数（人）	131	69	41	78	522	97	117	35
うち男性	124	64	37	51	437	41	116	26
うち女性	7	5	4	27	85	56	1	9
管理職（人）	45※	8	4	6	27	11	17	4
うち男性	-	7	4	5	21	9	16	1
うち女性	-	1	0	1	6	2	1	3
平均年齢（歳）	46	43	47	35.4	37	33.7	39	29
平均勤続（年）	11	11	8	4.6	10	7.4	9	1.5
採用数（人）	17	9	8	3	106	4	3	12
うち男性	17	8	8	3	91	1	3	11
うち女性	0	1	0	0	15	3	0	1

※Leavitt管理職人数に関しては、組合非加入者の合計のみを記載しております。

ダイバーシティ & インクルージョンの推進

■社員が活躍する環境作り

- ・もともと「男性社会」である鉄鋼業界にあって、これまで見落とされがちだった女性の視点を積極的に取り入れています。
- ・女性の離職を防ぎ、持続的にその能力を発揮できる環境を構築するため、ライフイベントに対応する制度やスキル形成に向けた研修等の施策を実施しています。また業務内容の見直し等により、技能職においても女性社員が活躍できる環境をさらに整備してまいります。



工場設備・職場環境のリニューアル

男性の職場と見られがちな工場でも、女性社員が働きやすい環境・設備のリニューアルを実施しています。



堺特品工場内で働く女性エンジニア

【リニューアル実例】 ※進行中のものも含みます

- ・女性技能職社員の入社にともない、職場環境の見直し
- ・堺、東京、名古屋工場内における女性更衣室の改築
- ・丸ーステンレス鋼管工場敷地内の女性化粧室の改築



育児休暇制度

最長、子供が2歳になるまで育児休暇制度を利用することが可能です。また2022年4月の法改正に基づき、制度の周知をはかり、2022年秋頃から男性社員の育児休暇取得を推進していきます。

育児短時間勤務制度

子供が小学校に就学するまでの間、短時間勤務が可能です。



育児休暇 早期復職サポート

育児休暇を取得中の女性社員が早期に復職した場合は、「早期復職サポート手当」を支給し、キャリア継続をサポートしています。



ダイバーシティ推進研修の実施

女性向け・男性管理職向けの女性活躍推進研修を実施し、各事業所での課題や解決方法を共有しました。



女性活躍推進研修の様子

■ グローバルに活躍できる環境づくり

急速に進展するグローバル化を背景に、丸一鋼管でも外国人材にとっても働きやすい環境を整備し、人種や出身国・地域に関わらず活躍できる会社づくりを進めています。海外現地法人からの技術職社員を国内工場で受け入れることにより、現地人材のスキルアップや帰国後の現地産業の発展に貢献しています。

また国内丸一鋼管グループからも積極的に海外拠点へ出向することで、今後の丸一鋼管グループをけん引するスキルフルな人材の育成を行っております。

・ 外国人留学生の積極採用

採用活動においても、多様性の拡大をめざして積極的に外国人留学生を採用しています。

国内で実務経験を積んだのち、海外子会社での中核人材候補として出向している社員もいます。

・ 海外現地法人からの技能職社員の受入れ

2020年3月期よりベトナムSUNSCO社からの技能職社員を国内工場で受入れ、グループ間の人材・技術交流や海外人材のスキルアップを図っています。

	2020/3	2021/3	2022/3
在籍者数	2	8	5



ベトナムSUNSCO社からの技能職社員
(名古屋工場)

■ 海外研修

入社年次に応じて、部門を横断して形成されたチームで海外子会社へ訪問します。海外の製造現場の視察や、現地の取引先訪問等を通じてグローバルな視点を養うことを目的としています。

現在コロナにより研修を中止しておりますが、今後安全に研修が行える状態になりましたら再開予定です。



ハノイでの取引先訪問

実施時期	参加人数	行先
2004年～ 2010年以前	211人	MMP（中国）他
2011年	28人	SUNSCO（ベトナム）
2013年	29人	SUNSCO（ベトナム）
2014年	20人	SUNSCO（ベトナム）
2015年	20人	ISTW（インドネシア）
2016年	27人	SUNSCO（ベトナム）
2017年	18人	ISTW（インドネシア）
2018年	19人	SUNSCO（ベトナム）
2019年	18人	SUNSCO（ベトナム）
合計	390人	

人事制度・研修制度（国内）

■人材育成

丸一鋼管では、1人1人が複数の技術・知識を身につけ、幅広い業務に対応するマルチスキル人材を育成しています。2021年3月期からは人事制度の改定を行い、年功序列ではなく優秀な社員が早期にキャリアアップできる仕組みづくりを進めるため、抜本的な見直しを実施しました。

■教育研修体系



■新人事評価制度（2021年3月期改定）

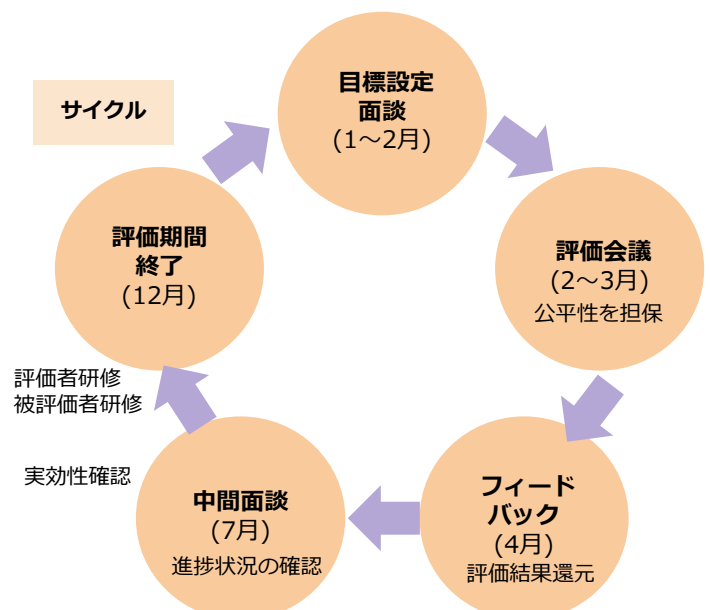
近年、急速な技術革新や少子高齢化などの社会情勢の変化に伴い、働く人々を取り巻く環境も大きく様変わりしています。このような変化に対応し、幅広い世代の社員の意欲と働きがいを高め、組織を活性化することを目的として2021年3月期から新人事評価制度がスタートしました。改定のポイントは下記のとおりです。

- ・年功よりも、向上心・意欲・能力等、個人の資質を重視
- ・職種毎の等級に求められる能力を定義し、その等級に応じたミッションを明確化することで、より高いレベルにチャレンジする仕組みを導入
- ・従業員エンゲージメントの強化
- ・目標管理と能力（行動）を両建てで評価

これらの改訂ポイントを従業員自身が理解し、各自が業務目標を立て実行に至るプロセスを明確にしたことにより、更に納得感のある評価が実施できるようになりました。

また、公正な評価による昇格により、被評価者のモチベーションアップに貢献しております。

今後は、従業員アンケートなどを通じて、さらに従業員エンゲージメントを高めてまいります。



■ 階層別研修

新入社員研修	入社時に、新入社員全員を対象に、丸一鋼管の歴史、社会人としての心構え、安全への取り組みなど、丸一鋼管の社員としての基礎的な事項を学ぶ研修を実施。その後は工場において実際にラインに入りOJTを実施。					
		2018/3	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3
	期間	入社後1か月間程度				
	参加人数	33	34	33	36	21
新入社員 フォローアップ 研修	入社後3カ月を経過した時点で、その間において学んだ事を発表することで、互いの成長や課題を確認。また、安全などについてフォローアップする研修を実施。					
		2018/3	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3
	開催頻度	年1回				
	参加人数	34	34	33	36	21
監督職研修	新任監督職を対象に、監督職としての心構えや役割の認識、仕事の進め方、後輩社員への指導やコミュニケーション、職場の雰囲気作り等について研修を実施。					
		2018/3	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3
	開催頻度	年1回				
	参加人数	27	17	13	22	21
管理職研修	新任管理職を対象に管理職として求められる、部下をまとめるマネジメント力、プレイングマネージャーと管理者の両立や心構え、部下の人材育成、組織力の強化等について研修を実施。					
		2018/3	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3
	開催頻度	年1回				
	参加人数	7	7	7	8	9
役員研修	国内の役員・部室長及び海外拠点の役員が集まり、海外各拠点のマーケット分析・業務環境・業績の状況や今後の課題等について研修を実施。					
	開催頻度	年1回				

※その他、役職員のマネジメント能力向上のために外部研修を定期的に受講しております。

■ その他研修

コンプライアンス 研修	毎年1回、全社事業所長が集まる全社会議で、年度ごとに設定したテーマについて外部講師による研修を実施し、その内容を録画し全社員が聴することで人権意識の向上に努めています。コロナ禍で実施ができない年度もありましたが、2023年3月期から少人数を対象に再開。
グローバルビジネス 研修	海外出向予定者などを対象に、海外で生活する上で必要な情報の提供、異文化コミュニケーションについての研修を実施。

■ 公的資格支援制度

業務に必要とされる公的資格を取得した社員には、手当を毎月の賃金の上乗せまたは一時金を支給し、自己啓発を目的とした資格取得には褒賞金を支給する制度。

海外労働状況（北米・メキシコ）

■北米・メキシコ主要拠点の労働環境

海外主要拠点における労働環境に関する施策や傾向といった労働を取り巻く状況をご紹介します。

北米・メキシコ拠点における従業員に対する人権・コンプライアンスへの考え方

北米拠点（Leavitt・MAC・MOST）

人権問題や人種差別・宗教問題・政治志向などについて厳しく定められた現地法に則り、法令遵守に努めると同時に、従業員やサプライヤーなど多様な人材が働きやすい環境を維持するため、常にさまざまな配慮がなされている。

人権意識を高めるため、ハラスメント講習の受講や従業員向け配布資料なども積極的に活用。

メキシコ拠点（MMX）

厳格に定められた人権関係法令の遵守に加え、従業員の心理的リスクを防ぐための方針（※）を設定。これにより、職場内暴力を防ぎ、前向きな組織環境、尊厳ある待遇、従業員とのコミュニケーションを促進。

従業員相互の努力を評価し、あらゆる種類の差別の回避に努めている。

（※）：Policy to prevent psychological risk on MMX

北米・メキシコ拠点における働きやすい環境づくりについて

北米拠点（Leavitt・MAC・MOST）

人材育成：拠点で自立した経営が出来ることを目的とし、個々の業務レベルを上げるだけでなく常に後継者を意識した業務の仕組みを形成。

女性活躍：数値目標を設けず推進中。

労働衛生安全：コロナ禍を機に在宅勤務を導入。

メキシコ拠点（MMX）

人材教育：マルチスキル人材の育成を推進。職場での心理社会的リスク（※）に関するトレーニングを役職員向けに定期的に実施。

女性活躍：女性社員比率が30%超。

労働衛生安全：コロナ禍においては在宅勤務を実施。

（※）：労働関連ストレスなどによる心理的リスクを指します。

北米・メキシコ拠点におけるBusiness Continuity Planning(BCP)への考え方

北米拠点（Leavitt・MAC・MOST）

災害などを想定し、従業員自ら災害時対応を行える行動マニュアルを配布。

メキシコ拠点（MMX）

災害時に北米拠点から代替生産可能な仕組みづくりを構築中。

海外労働状況（アジア）

■ アジア主要拠点の労働環境

海外主要拠点における労働環境に関する施策や傾向といった労働を取り巻く状況をご紹介します。

アジア拠点における従業員に対する人権・コンプライアンスへの考え方

ベトナム拠点（SUNSCO・SUNSCO（HANOI））・フィリピン拠点（MPST）

法令や各省庁の方針を遵守することで、従業員の人権を手厚く保護している。

労働環境においては、女性社員が働きやすい環境の整備を推進しており、SUNSCO（HANOI社含む）社では女性従業員比率が15%以上となっている他、MPST社でも女性管理職比率が75%と高く、女性従業員が活発に勤務している。

インド拠点（KUMA）

人権に関する社則を制定し、すべての従業員に対して、差別のない公平なアプローチを行う。

従業員に対して、主要スキルに関する定期的なトレーニングを実施することで、業務生産性向上や従業員のキャリア向上を目指す。

アジア拠点における働きやすい環境づくりについて

ベトナム拠点（SUNSCO・SUNSCO（HANOI））・フィリピン拠点（MPST）

人材育成：安全衛生に関する研修、技能研修やビジネススキル研修を定期的開催。特にMPSTではメンタルヘルスに特化した指導を導入している。

女性活躍：女性社員比率が15%以上と高く、より女性が働きやすい環境の整備を推進。

労働衛生安全：コロナ禍における在宅勤務の実施。

インド拠点（KUMA）

人材育成：従業員のスキル開発・向上を目的としたOJTを実践。

女性活躍：女性社員のより働きやすい環境に向け、女性従業員比率の引き上げを検討。

労働衛生安全：コロナ禍における在宅勤務の実施。

アジア拠点におけるBusiness Continuity Planning(BCP)への考え方

ベトナム拠点（SUNSCO・SUNSCO（HANOI））・フィリピン拠点（MPST）

緊急時対策マニュアルの配布、代替生産、従業員の多能工化や工業団地主催の災害避難訓練への参加を通じて、柔軟な対応ができる体制づくりを推進。

インド拠点（KUMA）

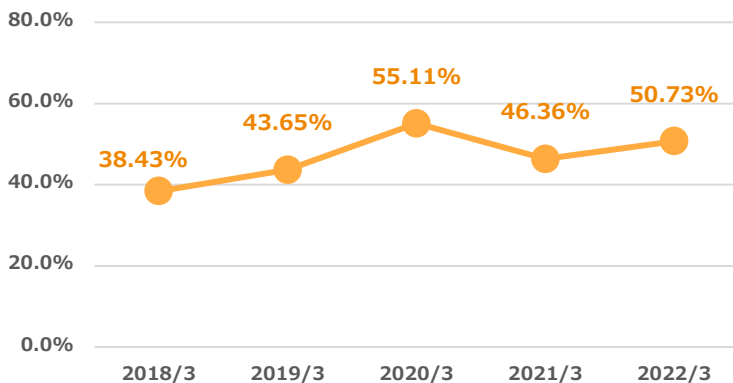
複数の工場を持つことで各工場が代替工場として供給を支えるとともに、材料調達に関しても複数から仕入可能な体制を整えることで、柔軟な対応ができる体制づくりを実現。

ワークライフバランス・福利厚生

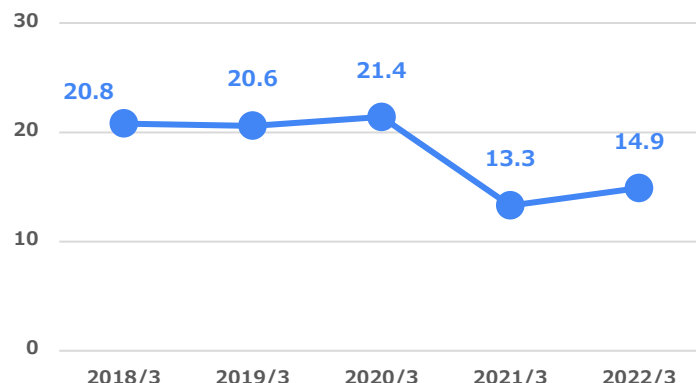
■ ワークライフバランス

政府が推進する「働き方改革」の趣旨に沿い、業務効率化の推進により仕事と私生活の両立をバックアップし、社員一人ひとりの状況に応じた柔軟な働き方の実現を目指します。

■ 有休休暇取得率



■ 時間外労働時間（月間）



（参考）丸一鋼管単体2022年3月期 就労時間：7.55時間（8:30-17:10）年間休日日数：119日

■ 福利厚生

社員が安心して仕事に打込めるよう、寮・社宅を完備し住環境を提供するほか、様々なライフプランを支援し、自己啓発を通じた本人の成長を促す仕組みや健康増進、社員間のコミュニケーションを活性化する取組を行っています。

・ 特別休暇

年次休暇以外にも、各種ライフイベントや公的イベントに参加しやすい環境づくりを推進するため、各種特別休暇を設定しております。

2022年秋頃からは、男性の育児休暇の取得をさらに推進いたします。

結婚休暇、出産休暇、忌引休暇、公事休暇、裁判員休暇、転勤休暇、産前・産後休暇、育児休暇、子の看護休暇、介護休暇（時短休暇含む）

・ 住環境支援



- ・ 独身寮および社宅
- ・ 住宅手当支給
（自家所有者・賃貸物件居住者）

・ 社員教育支援



- ・ 社内英会話レッスン
- ・ 公的資格手当
- ・ 自己啓発援助制度
- ・ 日本語レッスン…技能実習生を含む海外からの従業員に対し実施

・ ライフプラン支援



- ・ 従業員持株会
- ・ 企業版DC制度（2022年開始）
- ・ 財形貯蓄制度
- ・ 退職時株式給付制度（ESOP）
…従業員の在期間に応じ会社が自社株を積立て退職時に給付する。
- ・ 共済会貸付制度・住宅資金融資制度

・ 健康増進支援



- ・ 健康診断
- ・ インフルエンザワクチン接種費用の会社負担制度
- ・ コロナウイルスワクチン休暇／職域接種の推進
- ・ 福利厚生サービスの法人契約を締結
- ・ 運動会…毎年、地区毎に協力会社、社員・家族を含め開催

	従業員持株会加入率	株式数
2021年3月期	70%	484,339
2022年3月期	76%	501,181

従業員エンゲージメント

■ 基本的な考え方

社員と会社が二人三脚で同じ方向を向いて未来を描くために、企業理念や将来のビジョンを全社的に共有し、企業への信頼や貢献意欲を持ち得る環境を醸成しています。また、社員同士の交流を促す取り組みも推進しています。

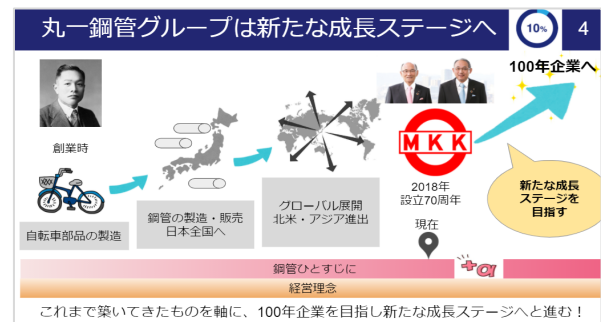
■ 組合の状況

丸一鋼管では1964年3月に労働組合が結成されて以来ユニオンショップ制を採用しており、労働条件や福利厚生、改善、相互扶助活動、安全・生産対策活動を行っております。従業員とその家族を守るため、またより働きやすい職場環境の構築のために通年で組合員と会社が話し合う場を設けています。

■ 中長期ビジョンの策定と共有



100年企業を目指すコンセプト「O1 × 100」を策定し、社員向け説明ムービーの全社配布や社内報等を通じ、会社の目指すべき方向性を全社員と共有しています。



■ O1 × 100 チャレンジ制度

サステナブルな100年企業を目指す一環として、20年超ぶりに提案制度を見直し、2022年5月から新たに「O1 × 100 チャレンジ制度」開始いたしました。

社員の日々の改善活動を報告し、社内で共有する「KAIZEN シェアリング」と、組織横断的に新たな取り組みにチャレンジする「MARUICHI アイデア村（ソン）」の2軸で改善活動に努めます。



■ トップメッセージ

（賞与時、創立記念日、各種イベント時等）
その時々の課題や取組、方針等について、社長から全社員に向けて発信を行っています。

■ 人事評価に関する面談実施

目標設定・中間進捗・フィードバックに関し、従業員一人一人と個別面談を実施・課題を共有し成長に繋げています。

■ コミュニケーション活発化の取り組み

各事業所でのレクリエーション費用について、一定額を会社で負担し懇親会費用などに充てることができます。

■ 海外派遣社員の帰国報告会

海外展開の加速に伴い、増加する海外派遣社員の勤務や生活の状況等を経営トップと共有する報告会を一時帰国の都度実施しています。

■ 社史・社内報の発行

50年史・70年史の過去2回社史を編纂しました。毎年2～3回社内の出来事、各事業所のレポート、人事、OB動向等の内容を発信しています。

	海外派遣者数
2017/3	34名
2018/3	31名
2019/3	32名
2020/3	29名
2021/3	32名
2022/3	32名

人権・コンプライアンス

■ 基本的な考え方

丸一鋼管は、人権尊重を基本とし、取引先、社員、株主などすべての人々を大切にするという企業理念のもと、国や地域、国籍や性別を問わず、皆が公平かつ誠実に働ける環境づくりを目指しています。

■ 具体的な取り組み

海外からの従業員も、日本人従業員と平等に処遇し、また、人権に対する正しい理解と知識を得るための人権啓発活動を継続的に行っています。

・ 海外現地法人・外国人技能実習生からの技術職社員の処遇

日本人社員と同等の住環境を用意し、同一等級内同一賃金を支給し、会社になじめるよう日本語研修や各種コミュニケーションの機会を設けています。

■ 企業倫理・コンプライアンスの浸透

従業員が日常的に遵守すべき企業倫理コンプライアンスを規定したハンドブックにまとめ周知徹底しております。

遵守事項（項目）

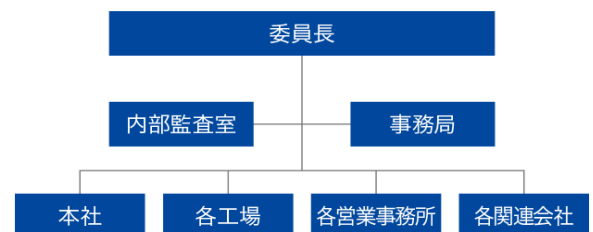
1. 人権尊重、差別・セクシュアルハラスメント/パワーハラスメントの禁止 個人情報の保護	2. 独占禁止法及び関連諸法の遵守	3. 不正競争の禁止
4. 各種法令、規則の遵守	5. インサイダー取引規制	6. 知的財産権関連諸法
7. 贈賄の禁止及び贈答・接待等	8. 反社会的勢力への利益供与の禁止	9. 環境保全
10. 情報の適切な管理	11. 情報システムの適切な使用	12. 適正な経理処理・税務申告と適正な会社情報の開示
13. 利益相反行為等の禁止	14. 当局への報告・捜査協力	15. 政治運動等への参加

コンプライアンス
マニュアル
丸一鋼管グループ
企業倫理ハンドブック

丸一鋼管グループ
平成30年4月

・ コンプライアンス委員会の設置

丸一鋼管グループの役員および社員がコンプライアンスを確実に実践することを支援・指導する組織として、社長直轄のコンプライアンス委員会が設置されています。各工場・事業所およびグループ会社にコンプライアンス委員が任命されています。



・ 内部通報制度

従業員がハラスメント等の違反行為に関して相談できる社内コンプライアンス相談窓口、社内コンプライアンス女性専用窓口、および社外コンプライアンス窓口を設置しています。

窓口では、寄せられた相談は守秘義務のもと厳重に取り扱っており、相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方々を不利益に扱うことのないよう細心の注意を払って対応しております。

労働安全衛生（国内グループ）

丸一鋼管では、労働安全衛生方針・行動指針に従い、製造現場で働く社員および協力会社の社員に対し作業内容と設備の改善と安全衛生教育に継続して取り組み、安全で健康な職場環境の構築に向けて取り組んでいます。

労働安全衛生方針

丸一鋼管グループは、経営理念にある「人間尊重」を基本とし、安全はすべてに優先するとの考えのもと、労働災害の防止は企業の社会的責任と理解し、安全衛生水準の一層の向上を図るため労働安全衛生マネジメントシステムを積極的に展開し、職場内のリスクの確実な低減に取り組み、全従業員の安全と健康を確保し快適な職場環境づくりに努めます。

行動指針

1. 安全第一、心身ともに健康を保ち、5S活動を通して快適な職場づくりに努めます。
2. 職場の自主的な安全衛生活動を展開し、労働災害の防止を図り、労働安全衛生活動を効果的かつ効率的に実施することにより職場における安全衛生の水準の継続的な改善に努めます。
3. 同一事業場で働く当社グループおよび協力会社の全従業員に対し、安全教育訓練を通して労働安全衛生義務と自己の役割を自覚させ、労働安全衛生方針と労働安全衛生目標の周知徹底に努めます。
4. 安全衛生管理体制に関する法規制や社内規定を遵守します。

災害発生状況と対策

・労働災害防止対策

労働安全衛生方針、行動指針を基礎とし、安全教育部が安全衛生活動方針を定め、各工場はその方針に基づき管理計画を立案し安全衛生活動を展開。

万が一、労働災害が発生した際は、現場担当者と安全教育部が中心となって、発生原因を分析、対策を立案して、全工場に展開することで類似災害の防止に取り組む。また、過去に発生した災害に対してもOJTによる教育訓練を定期的に実施。

現場では、社員と協力会社が一体となって職場単位でリスクアセスメントを実施し、作業方法の見直し・設備改善を継続。

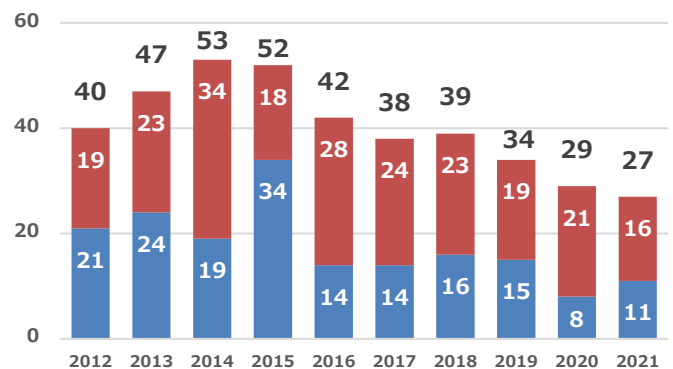
■安全衛生活動

安全衛生活動では、特に安全衛生教育を重視。社員の階層別に基礎知識・応用知識を継続して教育し、常に安全作業を意識し、定められたルール・作業方法を守り、安全な職場環境を管理できるよう育成を行う。

■安全会議の実施

各事業所の安全衛生委員会の上部組織として、社長をトップとし、安全教育部長、各工場の責任者・本社担当者が全国各工場を一斉に巡回し、不安全行動の指摘やヒューマンエラー撲滅に向けた指差呼称の指導、安全衛生の基本である5S（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）の確認を行う。年4回実施、毎回20名程度参加。

災害発生件数（協力会社含む） ■ 重大事故 ■ 災害



■職場環境の改善

夏場の暑さ対策として、送風機の設置、ファン付き作業服の配布、二重屋根の設置、天井大型ファンの設置、天井遮熱シートの取付けを行う。

■メンタルヘルスケア

階層別に研修を行うとともに、定期的に社員の「セルフケア」、管理監督者による「ラインケア」に関する研修を実施し、メンタルヘルスケアの定着を図る。毎年全社員を対象に「ストレスチェック」を実施し、自身のストレス状況を認識する機会を作り、希望者には産業医との面談を実施。

■安全教育の実施

2015年に安全教育部を設置し、新入社員から階層別研修を実施。



堺工場危険体感施設での研修

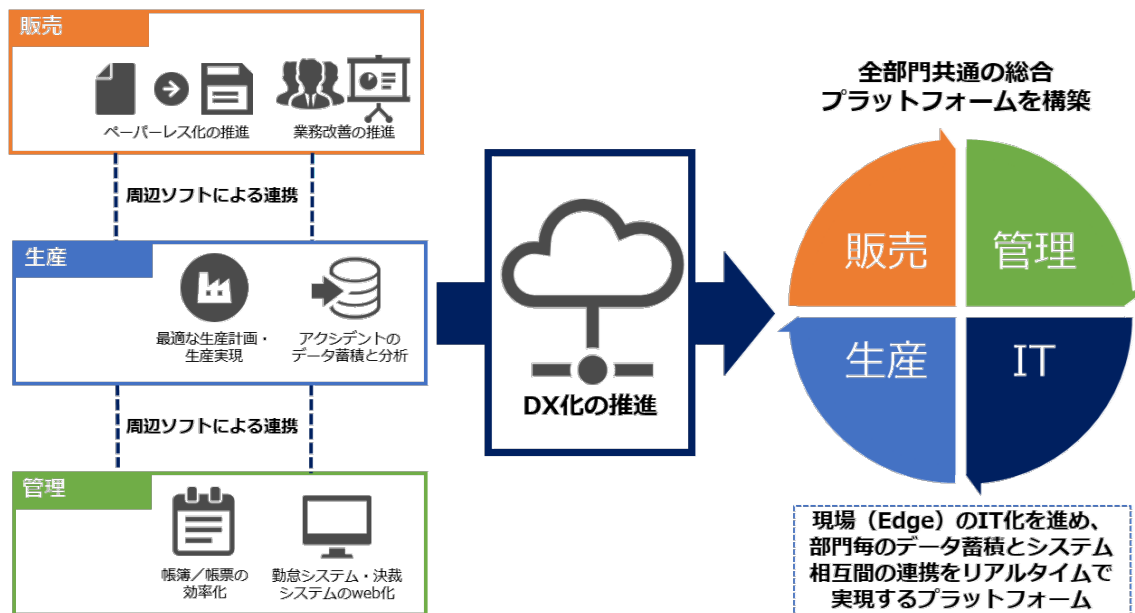
年次	実施頻度	教育内容
1年次	年12回	基礎知識と安全作業（指差呼称、玉掛け作業、クレーン操作）、設備の取り扱い、熱中症予防、品質管理
2～3年次	年4回	基礎知識（5S、ヒューマンエラー、作業手順、危険感度の向上）
4～8年次	年2回	応用知識（リスクアセスメント、品質管理）
9～14年次	年2回	中堅社員の心構え、部下への指導方法
15～20年次	年3回	職長向け安全教育、転倒災害の防止、中堅社員の心構え、部下への指導方法
21年次	年1回	転倒災害の防止



業務効率化

■ 丸一鋼管のDX化

当社は、第6次中期経営計画の主要施策として「デジタル化の一層の推進による生産性の向上」を掲げております。システム改善、DX推進において短・中・長期的計画を考慮し活動を推進しており、所管部署のみならず、営業・工場・管理部門が連携を取りながら、当社に最適なシステム構築を行ってまいります。



■ 今後の展望

新型コロナウイルスの流行や電子帳簿保存法の施行といった外部環境の変化を受け、FAXの電子化・ペーパーレス、各種情報の共有化等を推進してきました。今後は業務改革、営業／生産の最適化、技術の伝承、品質の向上などを目的に一層デジタル化に取り組んでまいります。

直近の実績

- ペーパー主体の製造現場にIT端末導入
 - ・ 当日の生産計画の可視化
 - ・ 生産計画／機械停止時間や原因のデータ蓄積
 - ・ 原因分析と分析結果の活用
 - ・ 設備点検の電子記録化
- 管理業務に電子化・ペーパーレス化推進
 - ・ 提案制度のweb登録
 - ・ 電子帳簿／帳票 効率化
 - ・ 電子配置システム／ミルシート作成
 - ・ 人事勤怠システム、決裁手続システム
- 板面検査へのAI導入

今後の構想

- それぞれの機能を有するツールを有機的・効率的に統合し、1つのプラットフォーム上で再構築
- 営業の業務効率化、管理の働き方改革
(Everywhere、Every time)
- 生産・在庫の最適化・可視化
- 技術伝承、品質向上の追求

サプライチェーンマネジメント

■ 基本的な考え方

丸一鋼管では、全てのお取引様とオープンで公平・公正な取引を通じた信頼構築に努めるとともに、環境、品質、労働安全、人権などに配慮したサプライチェーンマネジメントを推進しています。

■ 取引先の与信管理およびコンプライアンス評価

新規取引先との取引開始時には、当社の基本方針を理解いただくために誓約書兼取引者登録を提出していただき、与信等も確認し年1回見直しを行っています。また、昨今コンプライアンスや強制労働、児童労働、人身売買を含む人権に対する世間の意識が高まっていることに鑑み、誓約書にこの内容も盛り込むことを計画しております。

■ 安定した供給体制の確保

当社が製造する鋼管は、多品種且つ用途も建築・自動車・農業等と幅広く、多岐にわたるお客様の生産活動を交えています。

関連会社も含めると北海道から九州まで生産拠点を有し、異常気象による水害や台風・雪害被害等有事の際も、サプライチェーンに支障が出ないよう、BCP対応を含め他地域の生産拠点による代替生産・増産により補い合える体制を整えています。



社会貢献活動

丸一鋼管グループは、毎年、配当実施後の単体純利益の1%程度を寄付等を通じて社会に還元することとし、事業を展開する国や地域が抱える課題に寄り添い、地域と共に成長する企業であるために積極的に社会貢献活動に取り組んでいます。

国内では文化芸術、スポーツ、医療、教育、自然保護分野へ、海外では健康医療、教育復興への貢献に注力し、各地域の事情やニーズにあった活動に積極的に参加しています。

■ 社会貢献活動支出金額実績

(単位：百万円)

	第4次中期経営 計画期間		第5次中期経営 計画期間			第6次 中期経営 計画期間
	2017/3	2018/3	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3
社会貢献支出額	22	24	25	48	16	56

■ 海外医療支援

貧困のため適切な治療等を受けられず失明の危機に瀕する多くのベトナムの人達を救おうと立ち上がった眼科医・服部匡志氏の「アジア失明予防の会」の活動を2015年から継続して支援しております。



アジア失明予防の会
Asia Prevention of Blindness Association

■ 文化活動支援

各種文化活動の発展および伝統芸能の継承に貢献するため、各種活動に定期的に支援・協賛しております。

- ・正倉院展への協賛（2013年3月期～現在）
- ・大阪フィルハーモニー協会への協賛（2016年3月期～現在）
- ・大阪女性文芸協会への協賛（2015年3月期～現在）
- ・関西・大阪21世紀協会への協賛（2015年3月期～現在）
- ・なにわの企業が集めた絵画の物語展への協賛（2019年3月期～現在）
- ・NPO法人人形浄瑠璃文楽座主催「そうだ、文楽にいこう！！ワンコインで文楽U-30」を支援（2019年3月期～2020年3月期）…など。

■ 2025年 大阪・関西万博 協賛

丸一鋼管のルーツは、1913年に現在の大阪市平野区に構えた小さな自転車部品の製作所にあります。今日の丸一鋼管に至るまで、大阪・関西を中心に、日本全国、そして海外各国で製品を供給し、人々の暮らしを支えてきました。

1970年に大阪府吹田市で開催され6千万人が訪れた「大阪万博」。この頃、丸一鋼管では堺工場（大阪府堺市）の本格稼働をきっかけに、高度経済成長の波に乗り、北は北海道、南は九州へと徐々に事業規模を拡大していきました。まさに、丸一鋼管の特色である「需要地生産体制」が推進され、会社発展の基盤を築いた時代です。

半世紀の時を経て、2025年大阪湾岸の夢洲にて再び大阪万博が開催されます。丸一鋼管グループは、大阪・関西が国際都市として新たな一歩を踏み出す今、共に明るい未来を描くため、オフィシャルサポーターとして万博開催を熱く応援いたします。



2025年国際博覧会 大阪・関西での開催決定 | 丸一鋼管株式会社
(maruichikokan.co.jp)

社会貢献活動

■ 自然保護・地域貢献

事業所近隣環境の美化を維持するため、定期的な清掃活動に取り組んでおります。環境にやさしい活動を今後も続けてまいります。



海ごみゼロウィークに参加



■ 新型コロナウイルス感染症対策に係る寄付

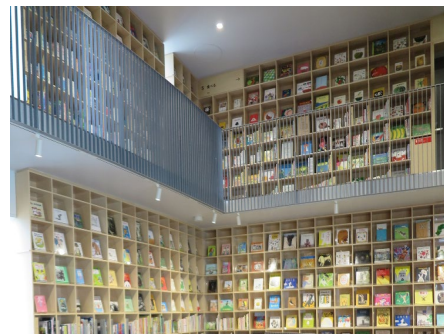
世界中で猛威を振るっている新型コロナウイルスにより、逼迫している医療現場の方々を応援したいという思いから、寄付しました。また、ベトナムにおけるワクチン基金にも当社およびSUNSCO社から寄付を行いました。一日も早い収束を願っております。



医療現場を支援

■ 教育支援

子供たちの感受性を育む活動の趣旨に賛同し、劇団四季「こころの劇場」、こども本の森 中の島、「なにわの企業が集めた絵画の物語」展に協賛しております。



こども本の森 中の島を支援

■ インドKUMA社 高等学校の学生に奨学金支給

インドの当社子会社KUMA社において、Rajasthan州の高等学校の選ばれた学生に年間授業料相当額を奨学金として支給し、教育支援を行っています。





理念・戦略

■ 経営理念

1. わが社は、パイプのリーディング・カンパニーとして、優れた製品を供給し顧客の信頼に応えることにより、社会に貢献することを使命とします。
1. わが社は、人間尊重を基本とし、取引先、社員、株主など、すべての人々を大切にします。
1. わが社は、社員一人一人の知恵と情熱と行動により、製品の信頼性、技術力、販売力を向上させ、将来に向けての成長エネルギーと新しい価値の創造を推進します。
1. わが社は、社員にとって、その人生を託すにふさわしい、素晴らしい、夢にあふれた会社であり続けます。

■ コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

1. 当社は、「丸一鋼管グループ経営理念」に掲げる「優れた製品を供給し顧客の信頼に応えることにより、社会に貢献することを使命とする。」との基本理念の下、株主・顧客・従業員・取引先・地域社会とともに発展を続けることにより企業価値の向上を図る。
2. 当社は、株主の権利を尊重し経営の公平性・透明性を確保するとともに、取締役会を中心として株主に対する受託者責任・説明責任を果たし、同時に経営ビジョンの実現に向けて、コーポレートガバナンスを経営上の重要課題と位置付け、迅速かつ的確な意思決定および監督機能の強化を図る。
3. 中長期的な企業価値向上と経営の健全性維持のため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む。

■ 戦略 2030年ビジョン

100年企業を見据えた第1歩として、2030年を目指した持続可能な発展のためのビジョンを2020年に策定いたしました。これまで築いてきたビジネスモデルや価値創造のプロセスに加え、今後予想される周辺環境の変化を見据えた事業戦略を立てることで、全てのステークホルダーの皆様とともに良い社会を目指していきます。

・ 持続可能な成長のためのポイント (事業の深化と進化による収益性向上)

- ・ デジタルトランスフォーメーション (DX) の導入
- ・ オープンイノベーションの推進
- ・ 社会課題解決を意識したグローバル展開の加速
(新領域への果敢な挑戦)
- ・ 新たな分野への挑戦

・ 目指すべき姿

- ・ イノベーションを生む組織への変革





中期経営計画

世界戦略を視野に入れた収益拡大とグループ経営の強化を図るため2005年に「第1次中期経営方針」を策定し、以降3カ年の経営目標を定めた中期経営計画を策定しており、2021年4月7日に第6次中期経営計画を発表いたしました。

■ 第6次中期経営計画（2022年3月期～2024年3月期）

・基本方針

	第6次中期経営計画目標
売上高	2,000億円
営業利益	260億円
営業利益率	13.0%
ROE	6.5%
株主還元率	50%
環境目標	国内グループで2030年に46%（2013年度比）CO ₂ 排出量削減に向けて省エネ、炭素燃料の転換等に取り組み、2023年度で30%（2013年度比）削減する

- ・デジタル化の一層の推進による製造/営業での生産性向上
- ・ESGを意識した経営により、企業の長期的安定的成長を目指す

・国内での取り組み

- ①生産販売の回復と高収益体質の維持
- ②丸ーステンレス鋼管の営業利益率10%目標。
半導体/自動向けBA管の生産能力増強、自動化投資による生産効率の向上
- ③グループ企業間のシナジー効果の発揮：丸ーステンレス鋼管、東洋特殊鋼業、アルファメタル、丸一鋼販間
- ④堺工場のSR仕上工程、九州工場のGHライン、東京・名古屋工場の設備改修など168億円の投資
- ⑤生産及び営業でのデジタル化の一層の推進による生産性の向上と効率化
- ⑥ESGレポートの作成。ゼロカーボンへの対応の国内関連会社や海外現法への順次展開
- ⑦女性人材、海外人材の一層の活用
- ⑧遊休土地、建物の利活用
- ⑨オープンイノベーションの展開：設備メーカーとの協働による造管新技術の開発等

・海外での取り組み

- ①営業利益率目標：米国Leavitt社の5%以外は10%の達成を目標とする
- ②SUNSCO：国内販売比率を更に高め（50%以上）収益基盤を強固
- ③自動車二輪車関係工場での設備投資の継続と収益の拡大
- ④インドKUMA社の四輪二輪用排ガス用ステンレス鋼管以外の製品需要の捕捉と投資の検討
- ⑤丸ーステンレスの海外進出の検討。
- ⑥現地人材の育成による人材現地化の更なる推進
- ⑦海外でのESGへの取り組み
- ⑧国内外でのM&Aを含めた事業投資の積極的な検討の継続

・株主還元と社会貢献

- ①株主還元：配当方針の堅持
- ②社会貢献：各国での社会貢献を継続（配当実施後の純利益の1%程度）

中期経営計画の進捗につきましては、決算説明資料や株主様向け事業報告書などのIR関連資料にてご報告しております。詳細はこちらからご確認ください。

丸一鋼管コーポレートサイト「株主・投資家情報」：[投資家情報](https://maruichikokan.co.jp) | [丸一鋼管株式会社 \(maruichikokan.co.jp\)](https://maruichikokan.co.jp)

重要なリスクファクター

当社の事業に重要な影響を及ぼす可能性のある事項には、次のようなものがあります。

(1) 当社製品の需要動向に伴う経営成績への影響について

丸一鋼管グループで製造・販売している各種鋼管及びメッキ鋼板製品は、店舗・工場・倉庫などの中低層建造物の建築資材、自動車等輸送機器向け、ビニールハウス向け農芸用資材、公共施設・各種工場やプラントにおける電線管、配管用の資材及び道路標識や街灯の支柱などが主たる用途です。したがって、中低層の建築投資、輸送用機器の生産量、企業の設備投資及び公共投資及び当社製品ユーザーの生産動向等によって、連結経営成績は影響を受ける可能性があります。

(2) 原材料市況の変動等について

当社グループが取扱っている各種鋼管は、熱延コイルを主要原材料としておりますが、熱延コイルの市況は世界の鉄鋼原料及び鉄鋼製品の需給動向等によって変動いたします。当社グループでは、国内外の高炉メーカーを原材料の仕入先として安定した価格での購入と適正な販売価格体系構築に努めておりますが、原材料の価格が上昇し、販売価格への転嫁が十分に図れない場合等には、連結経営成績に影響が出る可能性があります。

(3) 製品クレームによるリスク

当社グループでは、各種の規格、品質管理基準に従って製品を生産し、需要家のニーズに応えるべく品質の維持向上に万全を期しておりますが、全ての製品に欠陥が無いとは限らず、製造物賠償責任等に伴う費用が発生する可能性があります。

(4) 固定資産の価値下落について

当社グループが保有している固定資産について収益性が低下し投資の回収が見込めなくなった場合、固定資産の減損損失が発生し連結経営成績に影響を及ぼす可能性があります。

(5) 有価証券並びに投資有価証券等の価値変動

当社グループの有価証券及び投資有価証券は、総資産の約2～3割を占めており、主な内容は、当社の関係会社株式、主要な取引先の株式及び債券となっております。当社グループでは、時価のある有価証券については、期末日時点での時価が帳簿価額に対して30%以上下落した場合、減損処理を実施しております。このため、株式市場の低迷等、当社グループが保有する有価証券並びに投資有価証券の時価が大きく変動した場合、連結経営成績に影響が出る可能性があります。

(6) 技術変化への対応について

当社グループは鋼管製造において成熟された技術力を有し、高品質・多品種・小ロットといった顧客の需要に応える生産体制を整えており、同業他社に対して優位性を確保しておりますが、鋼管製造において技術革新が起きた場合、当社の優位性が失われ連結経営成績に影響を受ける可能性があります。

(7) 自然災害・パンデミック・事故等のリスク

当社グループでは、国内外において需要地生産体制をとり、生産拠点を需要地に設けることで自然災害やパンデミックに対するリスクを分散しております。また、工場等の安全対策として安全教育部による従業員教育を徹底して実施しておりますが、地震や風水害等の大規模災害、パンデミックの発生や事故等により当社グループの工場操業に支障が出た場合、連結経営成績に影響を受ける可能性があります。

(8) 地政学リスク、カントリーリスク

当社グループが事業活動を展開する国や地域において、紛争やテロ、デモ、ストライキ、政情不安、通貨危機等が発生した場合、当社グループの事業に大きな影響を与えるリスクがあります。

(9) 事業活動にかかる環境規制

当社グループは太陽光発電設備の導入や環境対応塗料の採用を進め、環境負荷の低減に取り組んでまいりましたが、二酸化炭素の排出量削減などを義務付ける新たな環境規制が導入された場合には、当社グループの事業活動に制約を受けたり、規制に適合する設備更新などに多額の費用が発生し連結経営成績に影響が出る可能性があります。

(10) 法規制について

当社グループはグローバルに事業を展開し、各国における法令並びに条例を遵守しておりますが、貿易摩擦等で関税の引き上げや、輸出入に関する規制が強化されることにより事業活動に支障が生じた場合、連結経営成績に影響を与えるリスクがあります。

(11) 人的資源の確保について

当社グループは国内の労働力人口の減少への対応や海外で活躍できる人材の育成と現地人材のレベルアップのため、女性の採用や海外研修に積極的に取り組んでおります。また、再雇用制度による技術継承や設備更新による省力化を進めております。これらの施策が計画通りに進まず優秀な人材を確保できなかったり、技術継承が行えなかった場合、当社グループの継続的発展に影響を与えるリスクがあります。

(12) 情報セキュリティ

当社は情報セキュリティポリシーを策定し情報管理に万全を期しておりますが、予期せぬ事態により顧客・取引先等の機密情報、従業員の個人情報や営業秘密が漏えいした場合、当社グループの社会的評価や業績に悪影響を及ぼす可能性があります。

■取締役会の評価

2017年から取締役・監査役に取り締役会評価アンケートを実施し、取締役会の実効性評価を実施、取締役会において取締役会実効性評価結果について報告し、コーポレート・ガバナンス報告において概要を公表しております。

■2022年3月期 取締役会実効性評価の概要

当社の2022年3月期の取締役会の実効性評価につきましては、各取締役・各監査役に取り締役会の実効性評価に関するアンケートを実施し、取締役会の運営、取締役会の構成、取締役会の活動などについて分析・評価を実施いたしました。取締役会が決定した事項に従って実際の事業活動がなされているか、また決定後の情報が共有されているかについての評価に改善がみられ、取締役会としては取締役会の実効性が概ね確保出来ていると評価いたしました。なお、株主・投資家とのコミュニケーションなどに引き続き改善点はあるものの、今後はこれらの分析・評価を踏まえて、より適切な取締役会の構成の下で、客観的な経営に対するモニタリング機能を果たすよう、取締役会の実効性を更に高める取り組みを進めてまいります。

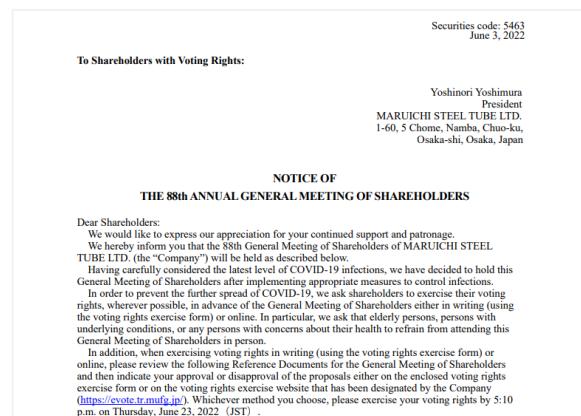
コーポレート・ガバナンスコード

■コーポレート・ガバナンスコードに関する取り組み

【株主総会招集通知の英訳】（補充原則1－2④）

海外投資家の議決権行使に係る環境整備として、株主総会招集通知の英訳を実施。

（参考）：英訳招集通知：[NOTICE OF THE 88th ANNUAL GENERAL MEETING OF SHAREHOLDERS](#)



【政策保有株式に関する方針】（原則1－4）

当社は、政策保有株式について取引先との取引関係の維持・強化や配当等のリターンなど保有に合理性があると認められる場合にのみ保有することとし、その保有については縮減することを基本方針とする。また、その保有については取締役会において定期的に検証する。なお、当社の株式を政策保有株式として保有する相手先から、売却等の意向がしめされた場合には売却を妨げない。

・縮減に向けた取り組み（2022年3月期）

当社保有株式減少先 1 社
先方保有株式減少先 2 社

【取締役報酬制度の改定】（補充原則4－2①）

取締役の報酬について、業績連動報酬として支給している「長期インセンティブ報酬（役員持株会）」に代えて、取締役の報酬と会社業績及び当社の株式価値との連動性をより明確にするため「業績連動型株式報酬（譲渡制限付）」制度を導入致しました。

（参考）：[取締役の報酬額改定及び業績連動型株式報酬（譲渡制限付）制度の導入に関するお知らせ](#)

【スキルマトリックスの作成】（補充原則4－11①）

各取締役・監査役の知識・経験・能力等を一覧化したスキルマトリックスを作成し、ホームページへ掲載。また定時株主総会の参考資料に候補者を含めたスキルマトリックスを掲載しました。

（参考）：[サステナビリティ>ガバナンス体制](#)

取締役の報酬

取締役報酬ガイドライン

■基本方針

(1) 取締役報酬の決定プロセス

(取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項)

当社の取締役の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針は取締役会が決定する。

その手続きについては、透明性を高めるため、取締役会の諮問に基づき、独立社外取締役および代表取締役で構成する指名・報酬委員会において審議をし、取締役会に対して助言・提言を行う。

指名・報酬委員会は、取締役の個別の報酬等についても取締役会の諮問を受け助言・提言を行うものとし、具体的な金額については取締役会の決議により代表取締役会長に再一任する。

代表取締役会長は、指名・報酬委員会の助言・提言を最大限尊重するものとし、株主総会において承認された報酬総額（取締役については5億円以内（うち社外取締役分は年額4千万円以内））の範囲内で決定する。

(2) 取締役報酬の種類

当社の取締役報酬制度は、固定報酬として「基本報酬」、「譲渡制限付株式報酬（株式報酬）」、業績連動報酬として、毎年の業績に応じて支給される「賞与」並びに一定の業績評価期間中の業績目標の達成度に応じて支給される「業績連動型株式報酬（譲渡制限付）（※1）」とする。なお、社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみ支払うこととする。「譲渡制限付株式報酬」については、当社の株価上昇によるメリットのみならず株価下落によるリスクまで株主と共有する立場に置くことにより、取締役の業績向上への意欲や社会価値を含めた企業価値増進に向けた士気を高めることを目的とし、「業績連動型株式報酬（譲渡制限付）」については、取締役の報酬と会社業績および当社の株式価値との連動性をより明確にし、当社の中期経営計画に定める業績目標の達成および中長期的な業績の向上による企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えると同時に、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的とする。

■取締役（社外取締役を除く）の報酬体系

	金銭報酬	非金銭報酬
固定報酬	基本報酬	譲渡制限付株式報酬
業績連動報酬	賞与	業績連動型株式報酬（譲渡制限付）

■取締役（社外取締役を除く）の報酬額推移

		2017/3	2018/3	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3
取締役の人数 (人)		4	4	4	4	4	4
支払総額 (百万円)		178	194	199	212	217	241
割合 (%)	基本報酬	51.0	50.6	52.0	51.0	50.2	45.8
	賞与	29.5	29.7	29.2	26.6	27.4	35.1
	長期インセンティブ報酬	6.9	8.3	8.1	7.6	7.6	6.4
	ストックオプション・譲渡 制限付株式報酬（RS）※2	10.6	11.4	10.6	14.7	14.7	12.7
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

※2:RSは2020年3月期より導入、2019年3月期以前はストックオプション

(※1)取締役の業績連動型株式報酬（譲渡制限付）の導入（2022年6月 株主総会にて決議）

当社の取締役（社外取締役を除く。以下「対象取締役」といいます。）に対する報酬制度は、固定報酬として基本報酬及び譲渡制限付株式報酬（株式報酬）並びに業績連動報酬として賞与及び長期インセンティブ報酬（自社株式の取得）で構成されていましたが、今般、役員の報酬と会社業績及び当社の株式価値との連動性をより明確にし、当社の中期経営計画に定める業績目標の達成及び中長期的な業績の向上による企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えると同時に、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、当社の役員報酬制度の見直しを行い、従来の「長期インセンティブ報酬（自社株式の取得）」に代え、新たに本制度を導入いたしました。



BCPへの取り組み

丸一鋼管グループでは、国内各地に鋼管工場を有しており、一部の工場が被災等で製造できなくなった場合には、他の地域の鋼管工場において代替生産が可能な体制をとっており、顧客への供給責任を果たせる体制となっております。

各地の製造拠点では、大きな地震や津波などの大規模災害に供えた防災計画を策定しております。また、各拠点において防災備蓄品の備蓄、衛星電話の設置、災害時の社員の安否確認を行うための安否確認システムを導入等の対策をしております。また臨海工場では、津波対策として高所に避難場所を設定するなどの対策を行っております。



衛星電話・防災備蓄品

・衛星電話訓練

災害時の通信途絶に備え、毎月第一営業日に衛星電話訓練を行っています。

・帰宅訓練

本社では年1回電車等交通途絶に備え、徒歩による帰宅訓練を行っています。

■災害対応ポケットマニュアルの作成

BCPへの取り組みの一環として、災害時に一人一人がとるべき行動をまとめた携帯用の災害対応ポケットマニュアルを作成し、社員へ配布し、防災意識のより一層の向上に役立てております。



発災時の行動指針

- 大規模災害が発生した場合は、自らと家族の身の安全の確保を最優先する。
- 国、省庁、自治体の指示に従い、行動する。
- 会社から、行動の指示がない場合は、自己の判断を優先する。
- 会社から安否確認メールが届いた場合は、速やかに安否を報告する。
- 負傷した場合、避難所等へ避難した場合で、業務に支障が出る可能性のある場合は、身の安全が確保され次第、必ず所属長に報告する。

津波発生時の対応

- 可能な限り高台の安全な場所に避難する。
津波発生時は「遠く」よりも「高く」を意識して避難する。市街地であれば、頑丈な建物の3階以上に避難する。
- 海岸付近で揺れを感じた場合は、すぐに避難する。
津波は想像より速く、予想外の所まで到達する。
- 警報・注意報が解除されるまで避難を継続する。
第一波が引いた後、家に戻った頃に第二波に襲われる、余震によって再度津波が起こる場合がある。

ポケットマニュアル



本レポートの内容に関するご意見、ご質問は、下記までお問い合わせください。

丸一鋼管株式会社 人事総務部

〒546-0072
大阪市中心区難波 5 -1-60
なんばスカイオ29階

E-mail : info@maruichikokan.co.jp

本レポートはwebでご覧いただけます。

URL : <https://www.maruichikokan.co.jp/>