



ESGレポート

(2021年度)



目次

編集方針	・・・P.1		
丸一鋼管のサステナビリティ	・・・P.2		
Environment		Governance	
環境方針	・・・P.5	理念・戦略	・・・P.25
CO2排出量の削減	・・・P.6	中期経営計画	・・・P.26
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.26
環境保全に向けた取り組み	・・・P.10	コーポレートガバナンス体制	・・・P.28
商品を通じた環境への貢献	・・・P.11	取締役会	・・・P.28
環境マネジメント	・・・P.12	取締役の報酬	・・・P.29
Social		BCPへの取り組み	・・・P.30
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		
ダイバーシティ&インクルージョンの推進	・・・P.15		
人事制度・研修制度	・・・P.17		
ワークライフバランス・福利厚生	・・・P.19		
従業員エンゲージメント	・・・P.19		
人権	・・・P.20		
コンプライアンス	・・・P.21		
労働安全衛生	・・・P.22		
サプライチェーンマネジメント	・・・P.23		
社会貢献活動	・・・P.24		

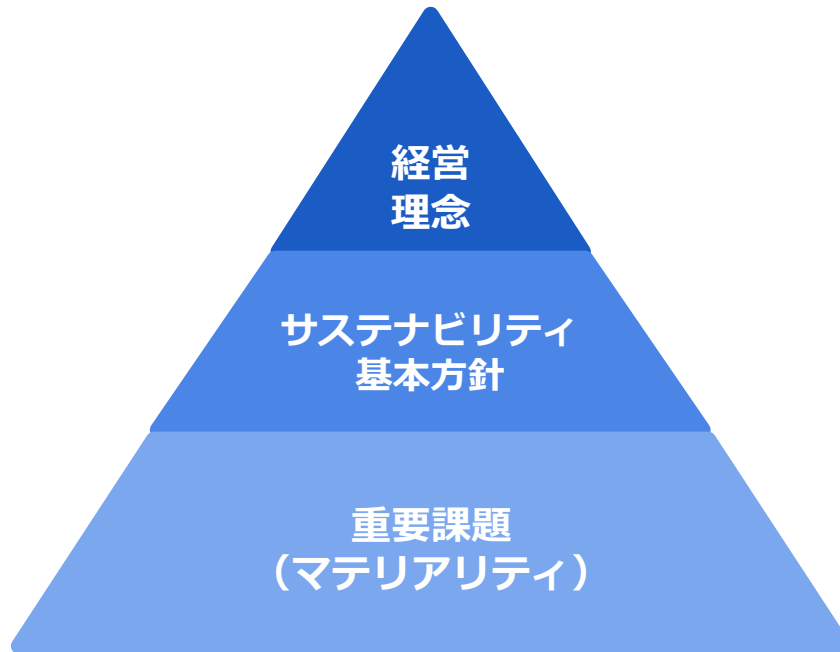
編集方針

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：2020年4月1日～2021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みます。）
- ◇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みます。
（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。

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配分を通じ、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）



E nvironment 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



S ocial 人材・働き方 社会貢献活動

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

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



G overnance 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及び監督機能の強化
- ・内部統制の強化
- ・BCPの整備・更新

環境方針

当社は、リサイクル性の高い鉄を素材として鋼管の製造を通じ、次の世代へ住み良い環境を残すよう努めます。

“地球と自然と人類との共存共栄”を基本理念とし、このパイプ役となるよう努めます。

このために、以下の活動を行います。

1. 環境への影響を考慮し、汚染の予防、省資源化および省エネルギー化に努めます。
2. 環境関連法規、地域住民との取り決めなど、社会規範を遵守した企業活動を行います。
3. 環境に関連した目的、目標を設定し、環境マネジメントシステムを含んだ継続的な改善活動を行います。また、これらを定期的に見直します。
4. 本方針は、社内外に公開します。

社外：ホームページ上、また要求に応じて、適切な方法で公開します。

社内：全社員に周知し、環境に対する意識の高揚を図ります。

環境課題へのコミットメント

CO₂排出量削減目標

近年、気候変動問題が深刻化する中で、地球温暖化防止を重大な経営課題のひとつとして捉え、今後も課題解決に向けて継続的に取り組んで参ります。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、丸一鋼管グループにおいても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。

具体的には、国内の丸一鋼管グループにおける2030年度のCO₂排出量を46%削減(2013年度比)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。

2030年 CO₂排出量削減目標

-46%

(2013年度比)

水素バリューチェーン推進協議会へ参画

脱炭素社会の実現のために必要な要素のひとつとして、水素が注目を浴びています。水素は新たなエネルギーを担うポテンシャルを持っておりますが、水素が社会実装されるには、技術革新によるコスト低減やインフラ整備、需要の創出など多くの課題を解決する必要があります。これら多くの課題を解決することを目的とし、2020年12月に業界横断的な組織として水素バリューチェーン推進協議会が設立されました。当社は本会の会員として参画して活動することにより、水素の社会実装の加速に向けて貢献して参ります。



CDPによる情報開示

気候変動や水セキュリティなどの環境課題に対する当社の姿勢をCDPの質問書への回答を通じて情報開示致します。また積極的な情報開示によって、社内の脱炭素に向けた取り組みをより加速させます。



CO₂排出量の削減

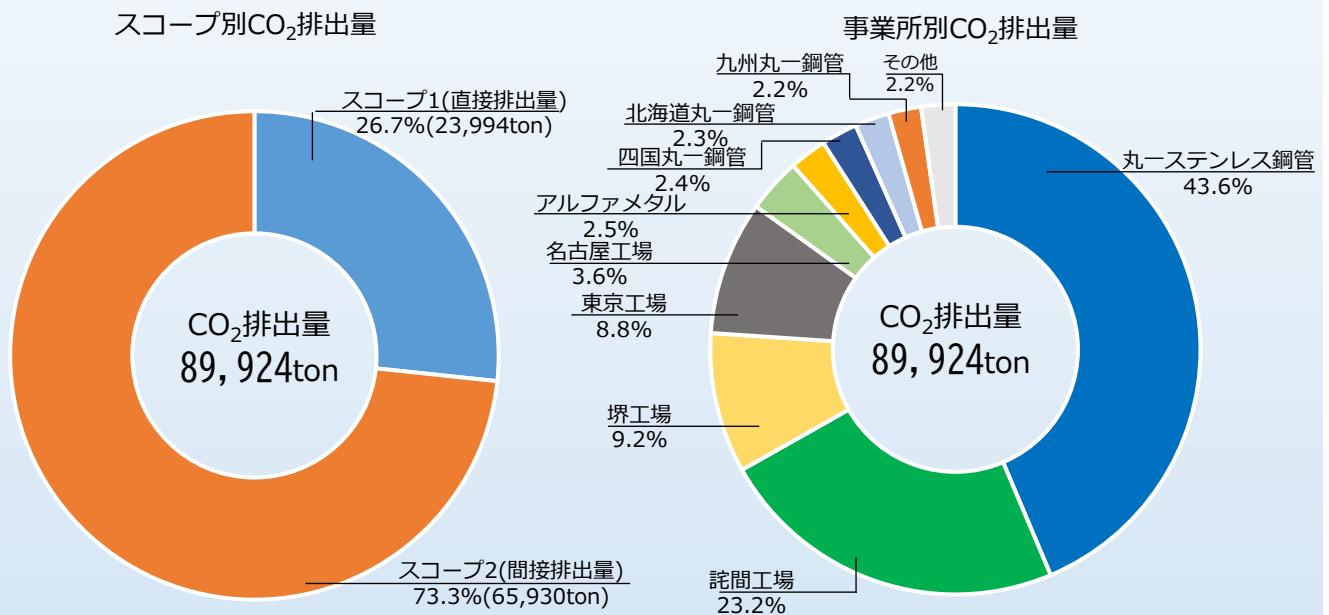
当社は、カーボンニュートラル実現に向けて、国内の丸一鋼管グループにおける2030年度のCO₂排出量を46%削減(2013年度比)することを目指します。

国内の丸一鋼管グループの2020年度のCO₂排出量は89,924tonで、このうち約73%はエネルギーの消費量に応じて算出されたCO₂排出量(スコープ2：間接排出量)です。そのため、この排出削減目標を達成するためにも、更なる省エネ活動の推進もさることながら、再生可能エネルギー由来電力の購入や自家消費用太陽光発電設備の新設なども積極的に進めて参ります。

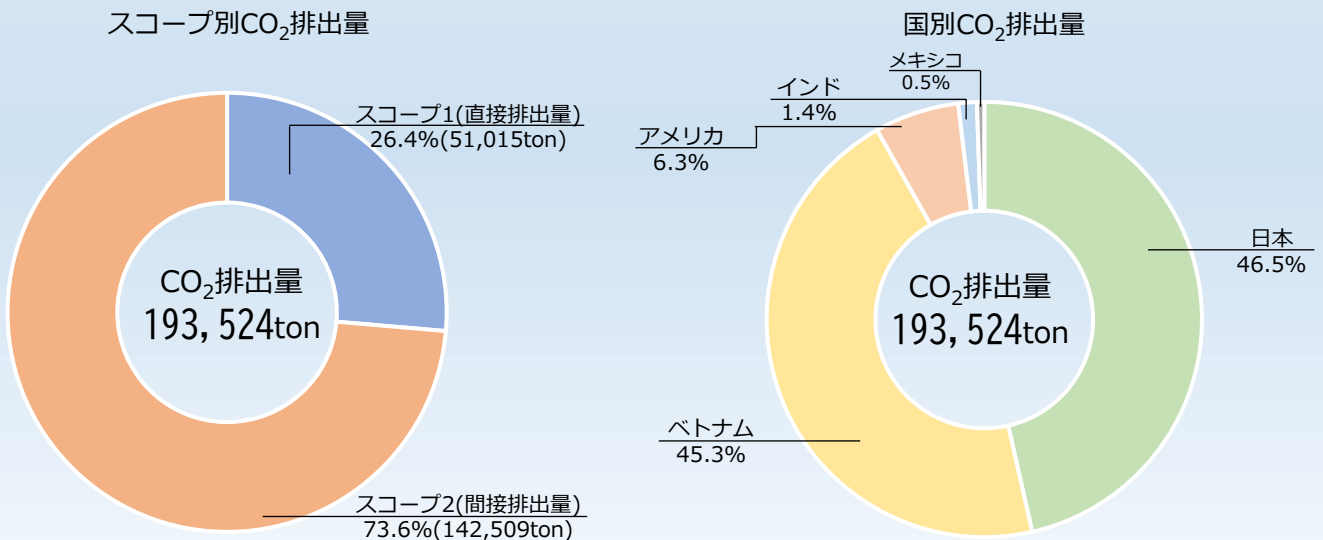
また、海外の丸一鋼管グループ各社においても国内と同等レベルでのCO₂削減活動を推進して参ります。

2020年度CO₂排出量実績

国内丸一鋼管グループ全体



海外連結子会社を含む丸一鋼管グループ全体



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、丸一鋼販株式会社
 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.



自社活動 ～これまでのCO₂削減成果～

当社は、これまでも様々な方法でCO₂排出量の削減に取り組んで参りました。下記の取り組み以外にも高効率照明（LED照明など）の採用、高効率変圧器への更新、ポンプ、ファンへのインバーターの採用など多岐にわたり省エネ及びCO₂削減活動を行っております。

溶接方法改善

による削減効果

鋼管製造時の溶接方法をガス溶接方式から電気溶接方式へ転換しました。また、1995年より、溶接機のインバーター化(高効率化)更新開始し、現在まで丸一鋼管グループ内の設備の95%更新が完了しております。



溶接効率^{※1}
20%
向上

燃料転換

による削減効果

詫間工場で使用する加熱熱源を2011年にLPGからLNGへ転換することで、CO₂排出量を削減しました。



CO₂排出量^{※2}
2100ton/年
削減

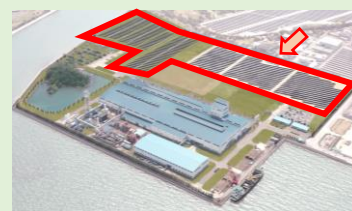
詫間工場のめっきラインにおいて、めっきの付着量を制御するために、鋼板表面に吹き付けるエアの発生設備をコンプレッサからブロワへ変更し、省エネを実現しました。

CO₂排出量^{※3}
400ton/年
削減

めっきライン内ブロワー
方法改善による削減効果

CO₂排出量^{※4}
削減貢献
7620
ton/年

工場や製品倉庫、事務所の屋根に太陽光発電設備を設置し2013年より発電を開始しました。



詫間工場航空写真

太陽光発電設備の導入
による排出量貢献

※1 更新前後の1年間の実績比較による
※2 燃料転換前後の1年間の実績比較による
※3 電力削減見込みから2019年度の排出係数により算出
※4 2019年度の発電量実績から2019年度の排出係数により算出

自社活動 ～省エネ活動によるCO₂削減～

超高効率変圧器への更新

当社では、変圧器を新設または更新する際、トップランナー変圧器の効率を上回る超高効率変圧器の採用検討を行っており、これまでに過去3年間で合計7台の超高効率変圧器を導入しました。

生産工場内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。

省電力照明導入実績

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度 (見込み)
67灯	259灯	886灯	483灯

コンプレッサーエアーの削減

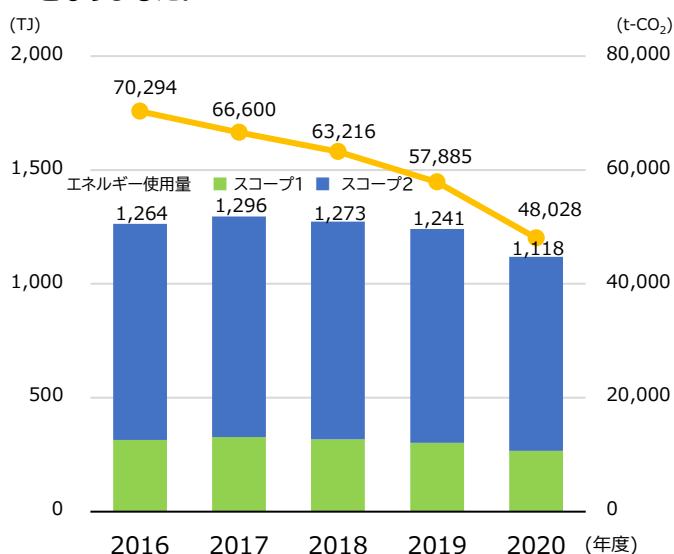
生産工場で使用されるコンプレッサーエアーについて、2020年度および2021年度の2年間でコンプレッサーの原単位を3%削減(2019年度比)することを全社目標に定め、各生産工場にてコンプレッサーエアー削減運動に取り組んでおります。

ポンプ、ファンのインバータ化

生産工場で使用されるポンプおよびファンのインバータ化を積極的に行い、省エネ活動に取り組んでおります。

CO₂排出量およびエネルギー使用量の推移

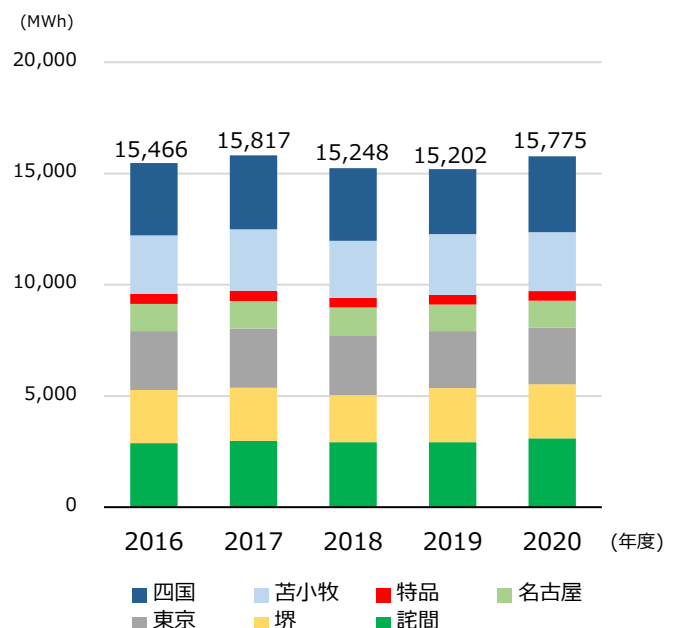
2020年度までの過去5年間のCO₂排出量は減少傾向にあります。また、2020年度のエネルギー使用量は1,118TJとなり、前年度に対して123TJの削減となりました。



エネルギーの使用量は、各エネルギー種別ごとに省エネ法に基づく熱量換算係数を用いて算出しております。
CO₂排出量は、各年度の各電力会社から発表されているCO₂排出係数を用いて算出しております。
本データの対象は、丸ーステンレス鋼管株式会社および株式会社アルファメタルを除く、国内の丸一鋼管グループです。

太陽光発電量の推移

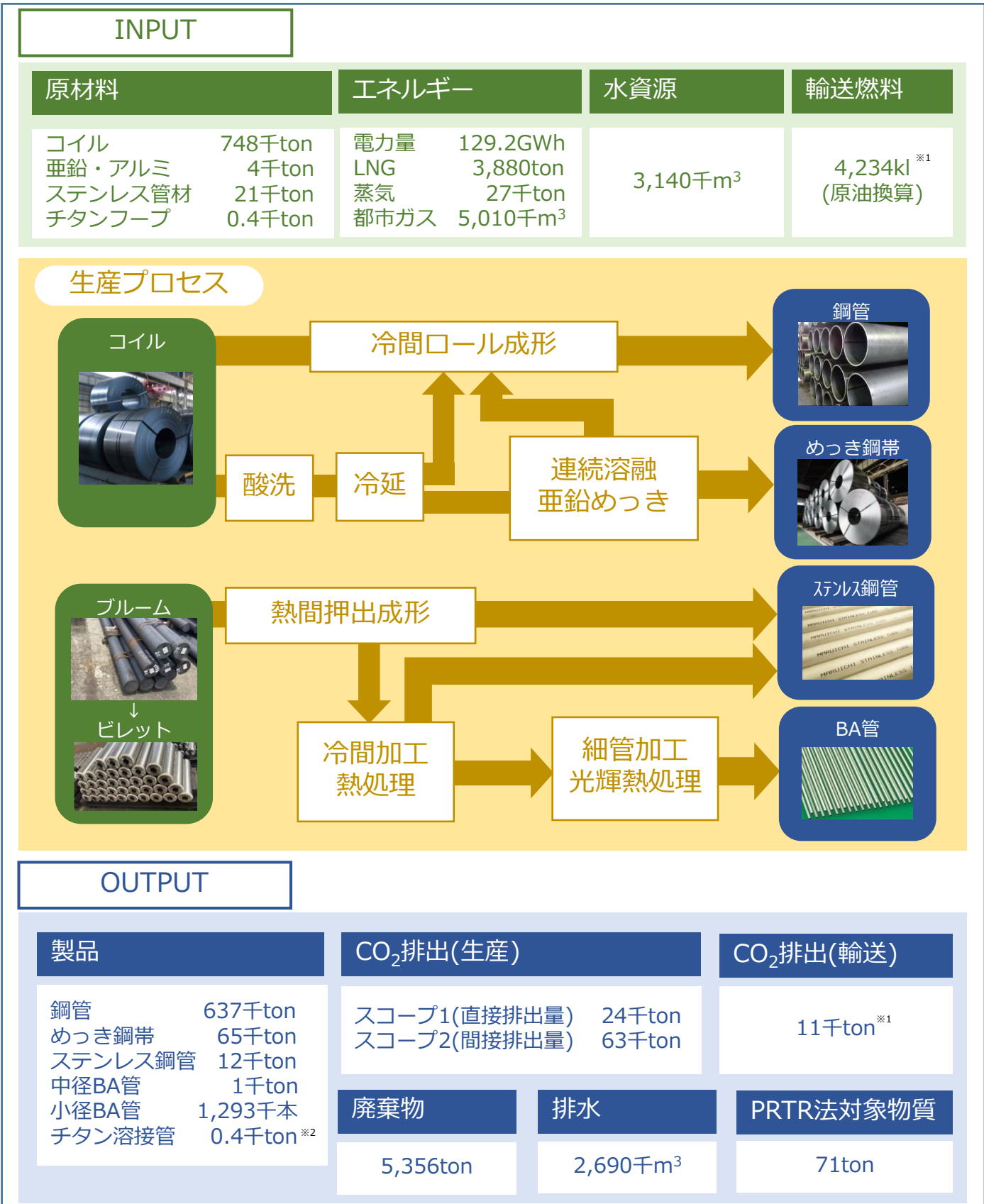
2013年に太陽光発電設備の導入を開始し、2016年以降は、年間の発電量は毎年15,000MWhを上回って推移しております。



事業活動におけるマテリアルバランス

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います。

2020年度実績



※1 丸一鋼管株式会社単体での実績
 ※2 チタン溶接鋼管の生産は2020年9月に終了

環境保全に向けた取り組み

社用車のPHV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。また社用車の更新に伴って、堺工場内に電気自動車用充電ステーションを設置しました。



電気自動車用充電ステーション

環境教育

社長を環境最高責任者とした環境マネジメント委員会を設置し、原則毎月1度委員会を開催し、委員会では各工場での省エネに関する取り組みについて情報共有することで、全社的に省エネ活動を推進しております。また各工場でも省エネやSDGsなどに関する社員教育や勉強会を実施し社員の環境意識の向上を図っております。

生物多様性

詫間工場(香川県三豊市)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)や北海道丸一鋼管苫小牧工場(北海道苫小牧市)敷地内に自生しているハスカップ(苫小牧市指定の木の花)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



ハスカップ

PCB保全に向けた取り組み

当社では、各事業所の設備に使用されているPCB含有機器について、「ポリ塩化ビフェニル廃棄物の適正な処理の推進に関する特別措置法」に基づき適正に保管しております。また、保管状況の点検を実施するとともに届出書の提出を行っております。また、高濃度PCB廃棄物については、中間貯蔵・環境安全事業株式会社(JESCO株式会社)にて、搬入荷姿登録を完了し、国が定める処理基本計画に基づいて処理を進めております。

グリーン購入の推進

当社では、各事業所で使用するコピー用紙について、グリーン購入法適合品への切り替えを順次行っております。環境に配慮した製品の使用率を高めるため、今後も継続的にグリーン購入を推進し、環境負荷軽減に貢献して参ります。

環境関連資格の取得状況

当社では、社員に対し環境関連資格の取得を奨励しております。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し、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		16名
公害防止管理者 (大気・水質)	1種	4名
	2種	14名
eco検定		16名

周辺地域への騒音対策

浜松加工センターでは、二重シャッターや建屋の外壁に防音構造を採用するなどにより、周辺地域への騒音対策を講じております。



浜松加工センター

～廃棄プラスチックのリサイクル事業への貢献～

当社が一部出資しております川瀬産業株式会社では、廃棄物のリサイクル事業を展開しており、積極的に環境保全に働きかけております。川瀬産業の商品でありますリブラギ®は100%マテリアルリサイクルされたプラスチック製の枕木で、木材の使用削減により、森林伐採の抑制、温暖化防止にも大きく貢献しております。当社も原材料や製品の枕木としてリブラギ®を使用しております。



製品倉庫に設置されたリブラギ®



商品を通じた環境への貢献

当社は、お客様からの環境負荷軽減のニーズに対応した商品を販売することによって、環境保全に貢献します。

▶ 長寿命化による廃棄物発生の低減

AL-Z55（溶融55%Al-Zn合金めっき）



当社は鋼板加工工場である詫間工場において、55%Al-Zn合金めっき鋼帯「AL-Z55」を製造し、鋼管工場にてAL-Z55鋼管を製造して、農芸用鋼管、足場管、電線管等に適用しております。従来の亜鉛めっきと比較して2～6倍の耐食性を持つため製品寿命が長く、取り換えによる廃棄物発生を抑制します。

高強度農芸用鋼管GH700



▶ 軽量化による輸送時CO₂排出の低減

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。

高張力鋼（700N/mm²）を採用することで、従来の農芸用鋼管と比べてハウスとしての強度が約2倍になっております。風害・雪害に強く、災害時のハウス倒壊に伴う廃棄物発生を抑制します。

▶ 環境負荷物質排出の低減

クロムフリー製品群



従来のクロメートに代えて、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）

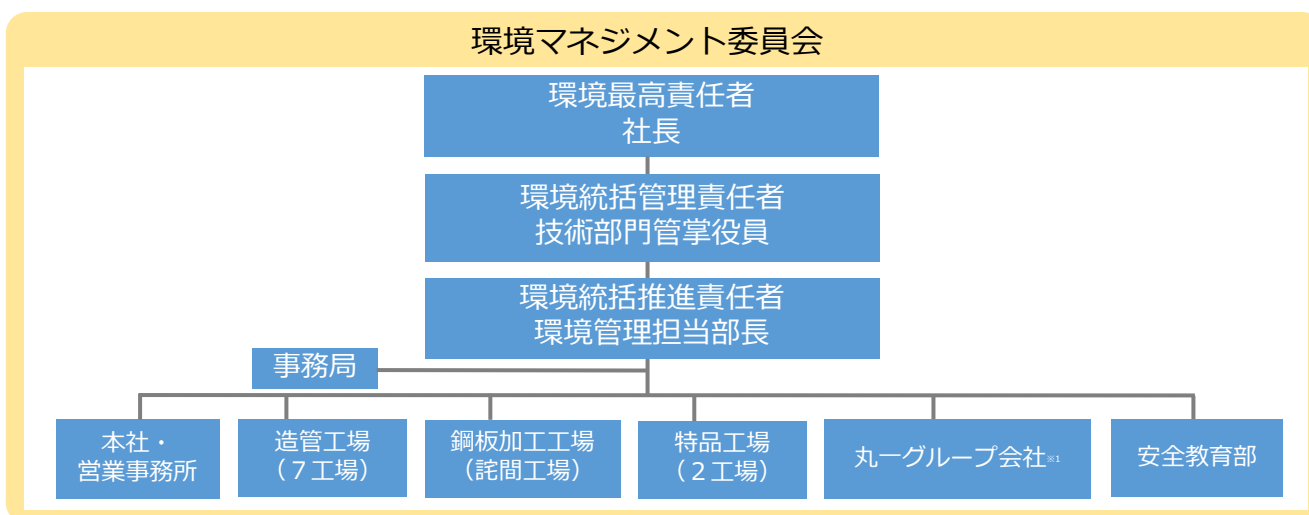


六価クロムを含まず耐食性を備えた塗料『JIS K 5674(鉛・クロムフリーさび止めペイント)2種』を塗装する事により、環境への負荷を低減しております。

環境マネジメント

環境マネジメント体制

当社グループでは、社長を環境最高責任者とした環境マネジメント委員会を設置し、環境保護に配慮した企業活動を推進しております。本委員会は原則毎月1度開催され、環境に関する諸課題への対策や方針を検討し、全社的な取り組みを決定しております。なお現時点では、本委員会には海外グループなど一部関連子会社が属していないため、今後、グループ全体で包括的に環境マネジメントを取組むための体制を再構築することを検討しております。



※1 ここでの丸一グループ会社とは、株式会社アルファメタルおよび株式会社カスガ工業を指す。

ISO 14001認証取得状況

当社グループでは、環境管理の継続的な改善のためにISO 14001 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	丸一鋼管株式会社 (製造場所)堺工場/東京工場/名古屋工場/詫間工場/堺特品工場 /鹿島特品工場/北海道丸一鋼管 苫小牧工場/四国丸一鋼管 四 国工場、橘工場/九州丸一鋼管 九州工場	丸一ステンレス鋼管株式会社 (下関本社・工場)
登録範囲	1. 産業プラント、一般および機械構造用、自動車・モーター サイクル部品、電線管、ガス・水道管ならびに鋼管ぐ いに使用される溶接鋼管の設計・製造 2. マルイチポール、鉄塔、鋼管柱の設計・製造 3. 酸洗鋼帯、冷延鋼帯、めっき鋼帯(溶融亜鉛めっき鋼帯お よび溶融55%アルミニウム-亜鉛合金めっき鋼帯)の設 計・製造 4. 一般構造用形鋼の設計・製造	ステンレス鋼管、チタン管製造に 係わる事業活動
登録番号	JSAE699	E1714
登録日	2003年8月8日	2007年2月15日
最終更新日	2021年8月8日	2019年2月15日

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	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 - メールマガジン - 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
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

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 基本データの推移

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。

	2017/3末	2018/3末	2019/3末	2020/3末	2021/3末
従業員数（単体・人）	631	633	623	627	626
うち男性	592	590	579	580	578
うち女性	39	43	44	47	48
平均年齢（歳）	39.4	37.9	39.9	38.7	39.8
平均勤続年数（年）	17.9	16.5	17.8	17.6	18.2
平均給与（万円）	625	636	637	638	610
初任給（高卒・円）	172,750	173,750	177,000	178,500	179,500
初任給（大卒・円）	220,450	221,450	224,500	226,000	227,000

・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

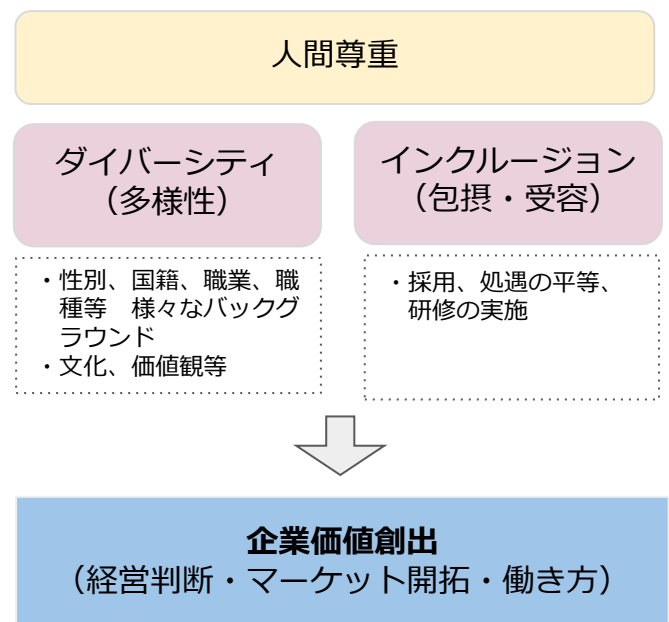
基本的な考え方

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。



ダイバーシティ & インクルージョンの推進

女性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。



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

従業員数の推移

	2017/3末	2018/3末	2019/3末	2020/3末	2021/3末
従業員数(人)	631	633	623	627	626
うち女性 (比率)	39 (6.1%)	43 (6.7%)	44 (7.0%)	47 (7.5%)	48 (7.7%)
産休取得者	4	6	7	7	6
管理職(人)	69	70	75	71	81
うち女性 (比率)	0 (0%)	0 (0%)	1 (1.3%)	1 (1.4%)	1 (1.2%)
平均勤続年数(年)	17.9	16.5	17.8	17.6	18.2
うち女性	9.3	9.3	10.5	10.7	11.6



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。



育児休業・早期復職サポート

最長で子供が2歳に達するまで育児休暇を取得できます。また早期に復職した女性社員には手当を支給することで女性のキャリア継続をサポートしています。



工場設備のリニューアル

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



本社ビル内

採用者数の推移

	2017/3末	2018/3末	2019/3末	2020/3末	2021/3末
新卒採用者(人)	3	6	3	5	3
(大卒・院卒) うち女性	1	2	0	1	0
中途採用者(人)	6	7	1	8	7
うち女性	2	3	0	3	3
年間採用計(人)	9	13	4	13	10
(大卒・院卒) うち女性 (比率)	3 (33.3%)	5 (38.4%)	0 (0%)	4 (30.7%)	3 (30.0%)

外国籍社員の活躍推進

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。

・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

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。

	2017/3末	2018/3末	2019/3末	2020/3末	2021/3末
外国籍社員(人)	3	4	4	4	5
海外現法からの技能職(人)	0	0	0	2	8
技能実習生(人)	0	2	2	6	8
計	3	6	6	12	21



ベトナムSUNSCO社からの技能職社員
(静岡工場)



ベトナムSUNSCO社からの技能職社員
(名古屋工場)

その他の雇用政策

高齢者雇用

定年退職後、65歳までの再雇用制度を利用する社員も多く、個人の実績や能力を評価に反映させることでモチベーションの維持・向上に努めています。

障がい者雇用

法定雇用人数12名に対し13名を雇用しています。(2021/5末)

LGBTへの配慮

性的マイノリティの方々へのハラスメント対策等、理解を深めるための内容をコンプライアンス研修に盛り込んでいます。

人事制度・研修制度

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。2020年度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。

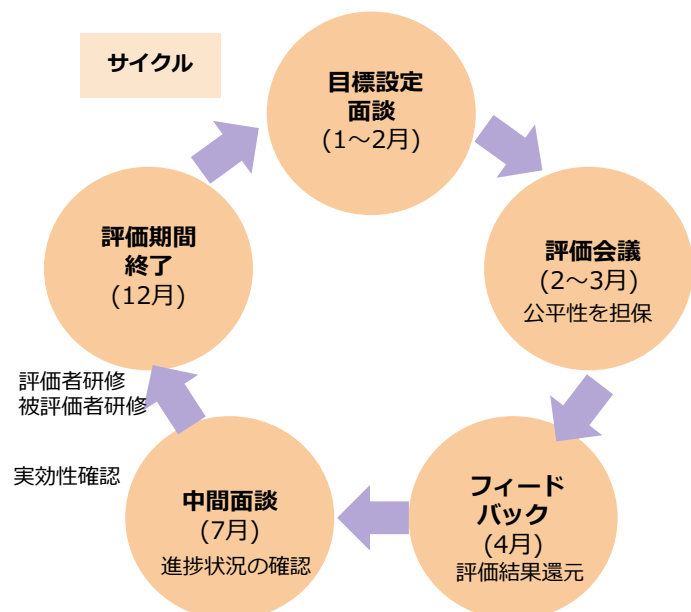
教育研修体系



新人事評価制度（2020年度改定）

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2020年度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



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導入研修として、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し、その後は工場において実際にラインに入りOJTを実施。

・2017年：33人 ・2018年：34人 ・2019年：33人 ・2021年：21人

・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するとともに、安全などについてフォローアップする研修を実施。

・2017年：30人 ・2018年：34人 ・2019年：33人 ・2021年：20人

・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。

・2017年：27人 ・2018年：19人 ・2019年：11人 ・2021年：43人（予定）

・管理職研修

新任管理職を対象に管理職として必要となる、部下をまとめるマネジメント力、ブ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。

・2017年：7人 ・2018年：10人 ・2019年：7人 ・2021年：17人

・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。

・2017年：35人 ・2018年：31人 ・2019年：37人 ・2021年：新型コロナウイルス感染防止のため中止

※2020年は新型コロナウイルス感染防止のため上記記載の研修は全て中止

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。



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	

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。



グローバルビジネス研修

実施時期	参加人数
2017年4月	6人
2018年4月	7人
2019年4月	5人
合計	18人

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、資格の難易度に応じた手当を毎月の賃金に上乗せする制度を導入。

公的資格区分・取得人数

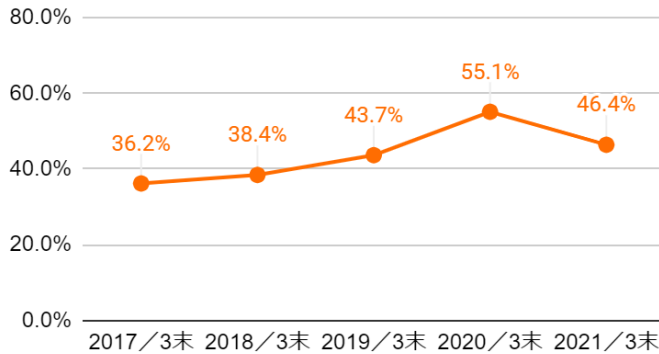
環境・防災	安全・衛生	建築・設備	品質・検査	ビジネス	コンピュータ	語学	合計
167人	38人	84人	189人	86人	26人	24人	614人

ワークライフバランス・福利厚生

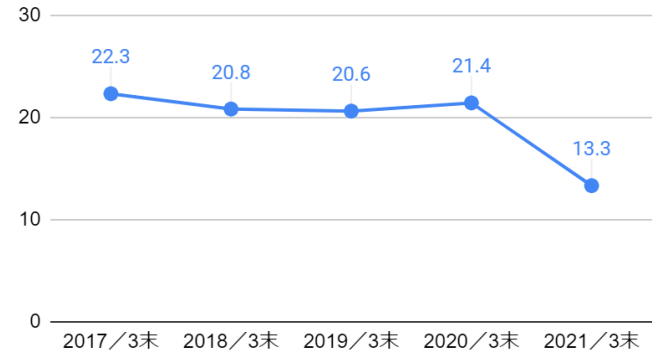
ワークライフバランス

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。

有給休暇取得率



時間外労働時間（月間）



福利厚生

社員が安心して仕事に打ち込めるよう、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みを行っています。

・住環境支援



- ・ 独身寮・社宅…工場・営業事務所が所在する地区に寮・社宅を完備（千葉・愛知・大阪・香川）
- ・ 自家所有者・賃貸物件居住者に住宅手当を支給

・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…加入率70%（2021/3期）
株式数：484,226株（0.52%）
- ・ 財形貯蓄制度
- ・ 退職時株式給付制度（ESOP）…従業員の在籍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
- ・ インフルエンザ接種費用の会社負担制度
- ・ 福利厚生サービスの法人契約を締結
- ・ 運動会…毎年、地区毎に協賛会社社員・家族を含め開催

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。

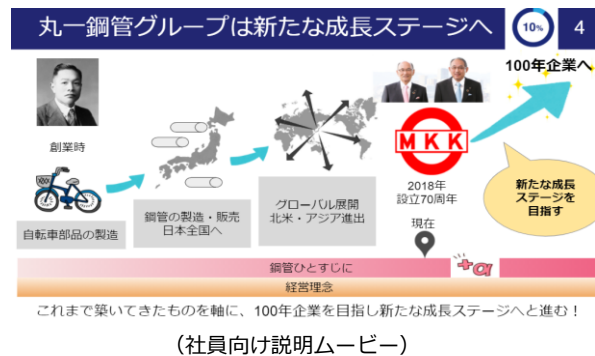
組合の状況

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の改善、相互扶助活動、安全・生産対策活動を行っています。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 x 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。



社長メッセージ

（毎月給与、賞与時、創立記念日、年始等）
その時々課題や取組、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がっています。

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。

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

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。

人権

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、会社溶け込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。

・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の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。

実施年度	実施テーマ
2015年度	多様な雇用形態・セクシャルハラスメント
2017年度	SNSを利用した情報発信
2018年度	セクシャルハラスメント（マタハラ・LGBT）・パワーハラスメント
2019年度	パワーハラスメント

コンプライアンス

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

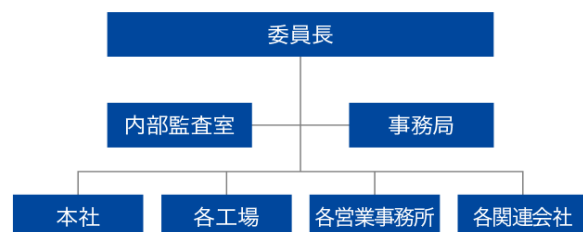
丸一鋼管グループ
平成30年8月

遵守事項の内容（抜粋）

- 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
人種、肌の色、信条、宗教、国籍、性別などに基づく差別を行ってはなりません。
人権を尊重し、差別・セクシャルハラスメント・パワーハラスメントを行わない。個人情報は厳格に管理し、本人の確認なしには開示をしない。
- 贈賄の禁止及び贈答・接待等
贈賄や公務員に対する不正な利益の供与・申し出・約束をしない。
また、取引先に対する贈答・接待等は社会通念上妥当な範囲を超えて行わない。
- 環境保全
良き企業市民としての責任を自覚し、人間社会の繁栄との調和を図りながら、健全なる地球環境の保全へ向けて最善を尽くす。

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

丸一鋼管では、メーカーとして製造現場で働く社員と業務請負企業の方々の職場環境の改善に取り組むとともに、全社員の心身の健康増進を推進しています。

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

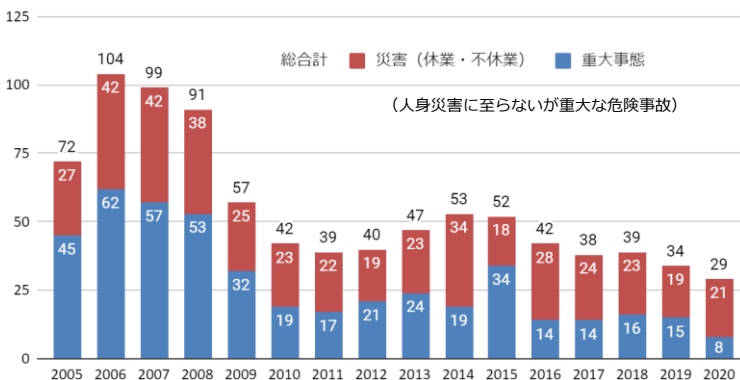
災害防止対策

- ・災害発生時には、その原因究明を徹底し、対策を立案し、全工場に横展開する
- ・工場では、協力会社と一体となって、職場単位でリスクアセスメントを実施過去の災害事例やヒヤリハット報告・安全会議での議論等を踏まえ、設備の改善や行動の見直し
- ・安全柵の設置・足元段差の解消・センサーの設置等

職場環境の改善

- ・夏場の暑さ対策として送風機の設置・ファン付作業服の配布・二重屋根の設置・天井大型ファン、天井遮熱シートの取付

災害発生件数（業務請負協力会社含む）



安全会議の実施

社長を含む各工場の責任者・本社安全担当が全国各工場を一齐に巡回し、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等指導を行う。
年5回実施、毎回の参加人数20～25名

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

メンタルヘルスケア

- ・全国各事業所において、従業員自身が行う「セルフケア」と管理監督者が行う「ラインケア」に関する研修を実施
- ・毎年全社員を対象に「ストレスチェック」を実施し、希望者には産業医との面談を実施

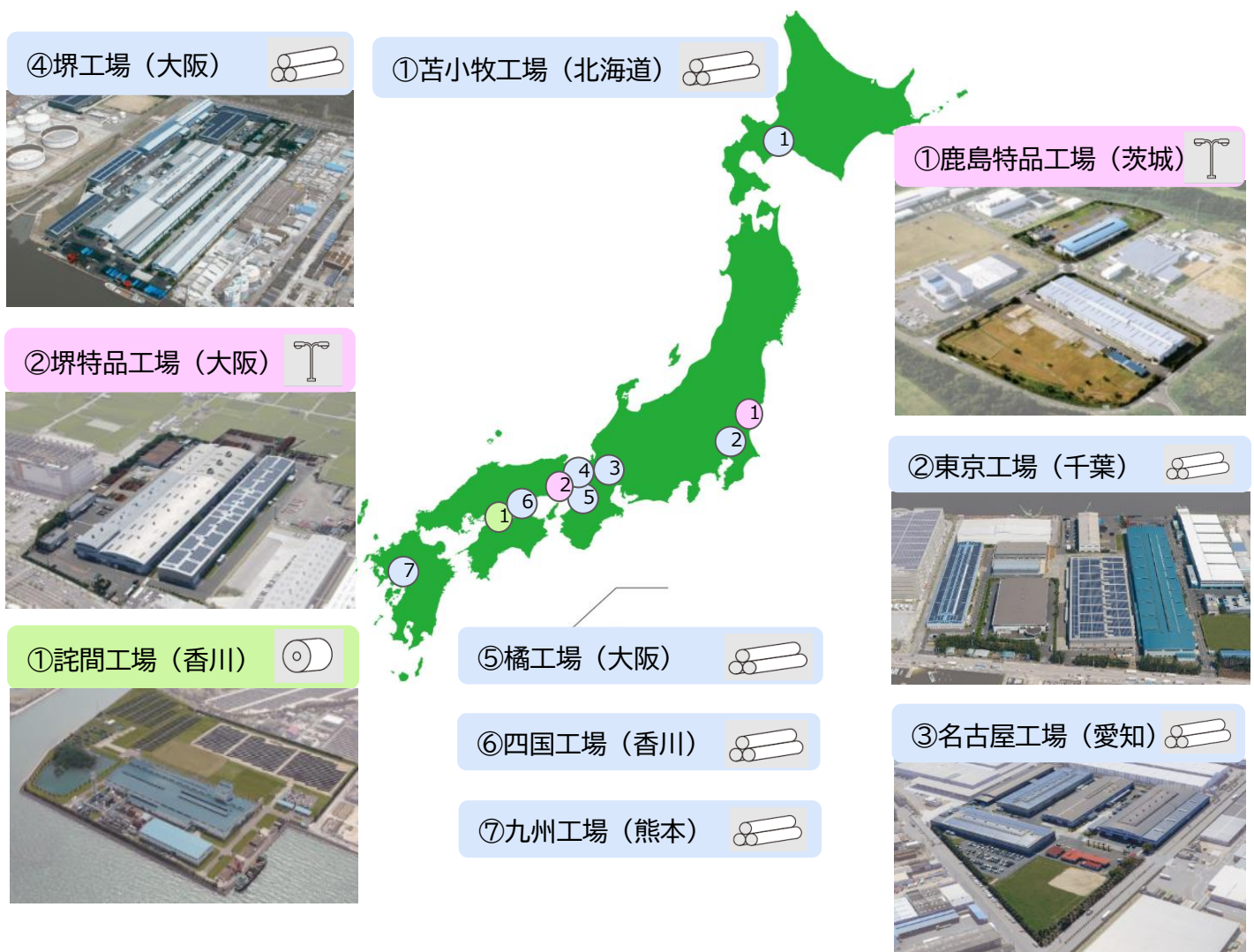
サプライチェーンマネジメント

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。

文化活動支援

聖武天皇のゆかりの宝物を毎年秋に、奈良国立博物館で展示する正倉院展に当社は2012年より継続して協賛しております。2020年は10月24日～11月9日まで奈良国立博物館において開催された「第72回正倉院展」に協賛いたしました。

大阪フィルハーモニー協会が運営する「大阪フィルハーモニー交響楽団」は70余年にわたり大阪を代表するオーケストラとして関西の音楽文化の普及などに貢献しており、当社では2015年から協賛しております。

新型コロナウイルス感染症対策に係る寄付

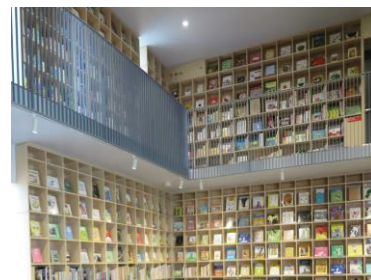
昨年から世界中で猛威を振るっている新型コロナウイルスにより、逼迫している医療現場の方々に応援したいという思いから、事業所所在地である大阪府・千葉県・愛知県・北海道に合計2,000万円を寄付しました。一日も早い収束を願っております。



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

自然保護・地域貢献

海洋ゴミを少なくする活動の一環として、当社社員も日本財団と環境省が推進する「海ごみゼロウィーク」(2020/9/12-19)の清掃活動に参加しました。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

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年から支援しております。



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



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、第5次中期経営計画の期間が2021年3月をもって終了し、今般新たに第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

- ①長期的成長のための収益基盤：売上高：2000億円、営業利益：260億円、営業利益率：13%
- ②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
- ③ESG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）

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

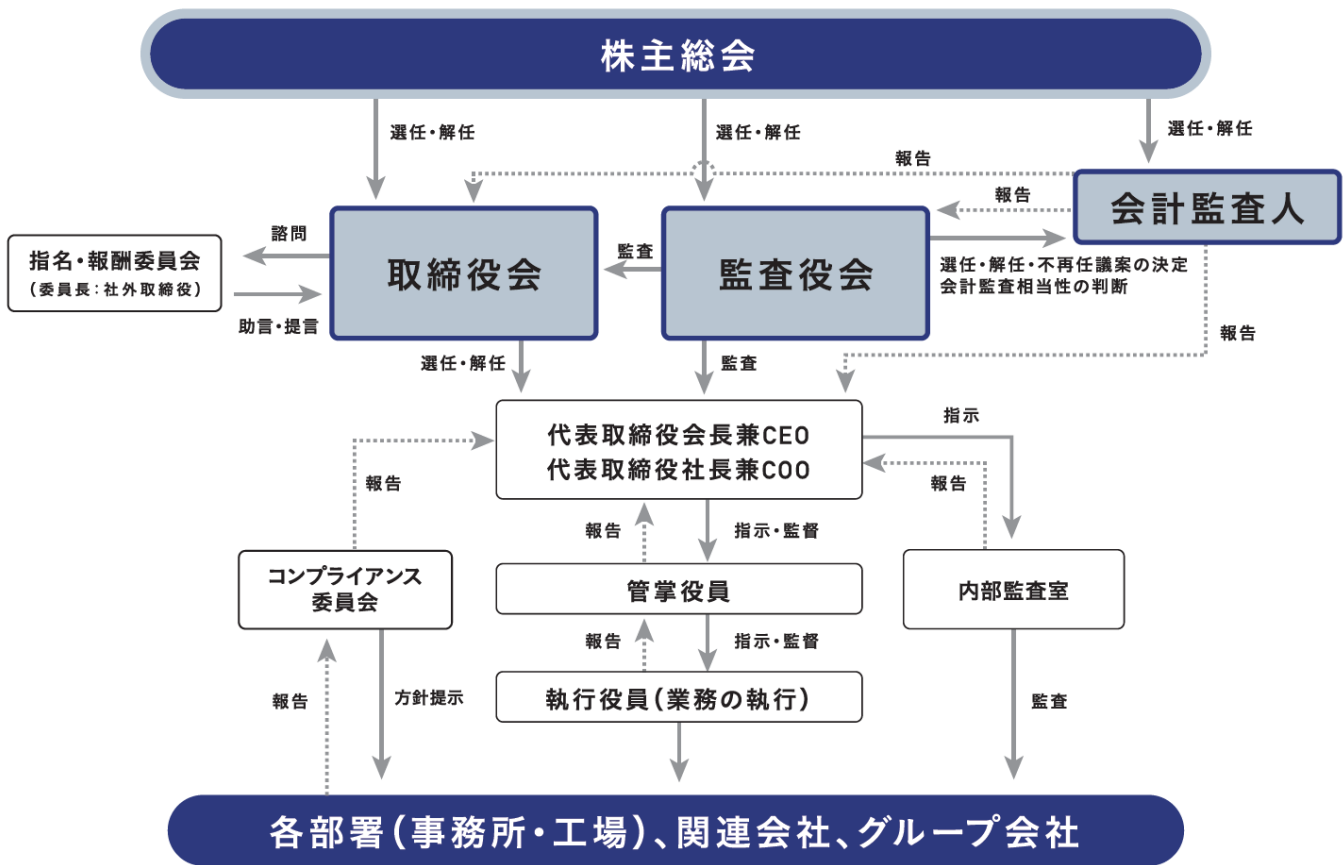
当社グループは国内の労働力人口の減少への対応や海外で活躍できる人材の育成と現地人材のレベルアップのため、女性の採用や海外研修に積極的に取り組んでおります。また、再雇用制度による技術継承や設備更新による省力化を進めております。これらの施策が計画通りに進まず優秀な人材を確保できなかったり、技術継承が行えなかった場合、当社グループの継続的発展に影響を与えるリスクがあります。

(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。



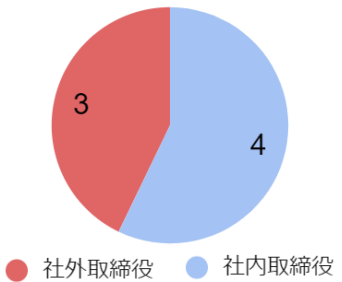
コーポレートガバナンス体制



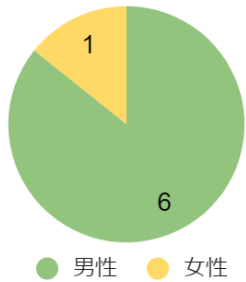
取締役会

取締役会の構成

社外取締役と社内取締役（人）



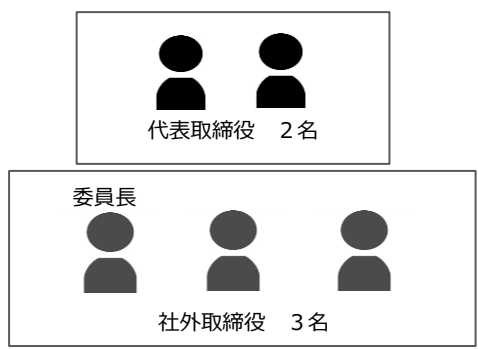
男女比（人）



指名・報酬委員会

取締役・執行役員の指名・報酬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として、取締役会の下に指名・報酬委員会を置いています。
指名・報酬委員会は、独立社外取締役および代表取締役で構成されており、現在の指名・報酬委員会の委員長は、社外取締役が務めております。

指名・報酬委員会の構成





取締役会の評価

2017年から取締役・監査役に取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。

2020年度 取締役会実効性評価の概要

当社の2020年度の実効性評価につきましては、各取締役・各監査役に取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。社内社外を問わず各取締役・監査役から自由闊達な発言があり、十分な議論を基に決議されており、なお、株主・投資家とのコミュニケーションなどに要改善点はあるものの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。また、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。

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3億円以内（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」並びに当社が定めた配当水準がクリアできたことを前提条件に、拠出金相当額が報酬として支給される「長期インセンティブ報酬（自社株式の取得）」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」並びに「長期インセンティブ報酬（自社株式の取得）」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も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	長期インセンティブ報酬

取締役（社外取締役を除く）の報酬額推移

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
取締役の人数（人）		4	4	4	4	4
支払総額（百万円）		178	194	199	212	217
割合（％）	基本報酬	51.0	50.6	52.0	51.0	50.2
	賞与	29.5	29.7	29.2	26.6	27.4
	長期インセンティブ報酬	6.9	8.3	8.1	7.6	7.6
	ストックオプション・ 譲渡制限付株式報酬（RS）※	10.6	11.4	10.6	14.7	14.7
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

※RSは2019年度より導入
2018年度以前はストックオプション



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、全社員へ配布することを計画しており、防災意識のより一層の向上に役立てる予定です。



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
大阪府中央区難波5-1-60
なんばスカイオ29階

E-mail : info@maruichikokan.co.jp

本レポートはインターネットでもご覧いただけます。

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