

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方 更新

当社は、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。

当社は、この方針のもと、「三菱製鋼グループ企業行動指針」を定め、役員・従業員が本指針を共有し、企業価値の最大化に努めるとともに、取締役会、監査等委員会(2026年6月の監査等委員会設置会社へ移行前は、監査役会)の機能の一層の充実を図り、企業競争力の強化、迅速かつ合理的な意思決定の確保、透明性の高い健全な経営に取り組んでおります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

2021年6月改定後のコーポレートガバナンス・コードに基づき記載しております。
当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則の全てを実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

コーポレートガバナンス・コード各原則に基づく開示項目の内容は次のとおりです。
当社は、コーポレートガバナンス活動の根幹をなす考え方としてコーポレートガバナンスに関する基本方針を制定しております。

【補充原則1-2-4 議決権電子行使プラットフォームの利用】

当社は、電磁的方法による議決権行使や議決権電子行使プラットフォームへの参加による行使も可能としております。

【原則1-4 政策保有株式】

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

【上場株式の政策保有に関する基本方針及び政策保有株式に係る議決権行使に関する基準】

当社は、毎年取締役会において、個別の政策保有株式の保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に検証し、保有の適否を判断しております。その結果を踏まえ、当社は、相手企業との関係強化を図るために政策保有株式を保有する場合があります。政策保有株式の議決権行使については、議決権行使に関する基準を社内にて定めており、個別に精査し議案の賛否を判断しております。

また、取締役会で主要な政策保有株式についてのその保有意義や中長期的な経済合理性等を毎年検証し、これを反映した保有のねらい及び合理性について確認しております。

なお、当社の株式を政策保有株式として保有している会社(政策保有株主)から当該株式を売却等する意向を示された場合においては、取引関係の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げないとともに、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行わないこととしております。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、取締役との取引(関連当事者間の取引)を行う場合には、当該取引が当社や株主共同の利益を害することのないよう、取締役会は、適正な手続きに従い監視(取引の承認を含む)を行っております。また、取締役会は、取締役と当社との間に生じ得る利益相反を適切に管理しております。

【補充原則2-4-1 中核人材の登用等における多様性の確保】

当社は、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目指すことを経営理念に掲げています。安全で働きやすい職場環境を確保するとともに、人材育成を通じて企業活力の維持・向上を図る社員の人権・人格・個性と多様性を活かす経営を推進しています。

経営の中核を担う管理職においても、多様性の確保が重要との認識のもと、人材の登用に取り組んでまいります。

<多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標、その状況>

(1) 女性の管理職

少子高齢化が進み、労働力人口が減少する中、性別を問わず優秀な人材を登用することは、企業競争力維持のために重要と考えています。新卒及び中途採用の強化、仕事と家庭との両立支援、柔軟な働き方の推進により女性管理職は増加しておりますが、女性管理職の目標数値も定め取り組んでおります。女性管理職数などの情報や人材育成・社内環境整備に関する取り組みは、当社ウェブサイトに掲載の統合報告書をご参照ください。

(統合報告書)<https://www.mitsubishisteel.co.jp/sustainability/download/>

(2) 外国人の管理職

外国籍人材については、国内の採用者数は若干名に留まっておりますが、国籍に関わらず、活躍できる人材の採用や管理職への登用を行ってまいります。また、新卒留学生採用や中途採用を進めると同時に、外国籍社員が働きやすい職場環境の整備に取り組んでまいります。

(3) 中途採用者の管理職

中途採用者については、新卒者と格差のない処遇としており、当社の管理職における中途採用者の比率は25%となっております。当社を取り巻く事業環境の変化、ニーズに対応していくため、専門性の高いキャリア人材を積極的に採用しています。このような人材の採用強化は、その後の管理職人材の登用に繋がり、中途採用者の管理職比率が高まるものと考えます。

< 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況 >

上長と所属員のコミュニケーション機会の充実化により、部下の価値観を理解し、相互理解を通じたキャリアプランの構築を進め、人材の育成に取り組んでまいります。

方針 多様性を重視した採用と実力本位の評価の継続

(取り組み内容)

- ・新卒・中途を両輪とする採用活動の継続
- ・女性の職域を拡大し配置
- ・年2回以上の上長面談により、目標設定、進捗管理、公平な評価を実施

方針 女性従業員のキャリアサポートを実施

(取り組み内容)

- ・女性従業員を対象とした健康に関する研修の実施
- ・管理職対象に年齢や性別に問わず様々な人材が活躍できる職場づくりのための研修を実施
- ・女性活躍の場を広げることを目的に女性社外役員と女性主任以上を対象としたトークセッションの実施

方針 多様な従業員の更なる活躍に向けた環境整備

(取り組み内容)

- ・テレワーク、柔軟な働き方の推進と休暇取得促進等によるワークライフバランスの向上
- ・性別・年齢・国籍・障がいに関わらず、能力を最大限発揮することが可能となる職場環境及び制度整備を推進

[原則2 - 6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮]

当社は、企業年金の運用の専門性を高め、アセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、企業年金基金の責任者には、適切な資質を持った人材の計画的な登用・配置を行うとともに、当該責任者に対する継続的な教育機会の提供等を行うことにより、資質の向上を図っております。

資産運用に関する意思決定については、資産運用機関の審議を踏まえ、代議員会において決定するものとし、資産運用委員会及び代議員会には、適切な資質を持った人材を配置するとともに、受益者代表として労働組合幹部等を配置しております。

また、企業年金基金の事務局には、適切な資質をもった人材を選出・配置しております。

[原則3 - 1 情報開示の充実]

(i) 「経営理念」については、当社ウェブサイトにおいて開示しておりますので、ご参照ください。

当社ウェブサイト <https://www.mitsubishisteel.co.jp/company/philosophy/>

また、2026年度から2028年度の3ヶ年を対象とした「2026中期経営計画」を策定し、当社ウェブサイトにおいて開示しておりますので、ご参照ください。

本中計は、2030年のありたい姿の実現可能性を高める3年間と位置付けています。同中計の推進を通して、基盤事業の再建と戦略事業の収益化で利益構成を転換し、資本効率と実行力を向上させることで、持続的な企業価値向上を実現してまいります。

当社ウェブサイト <https://www.mitsubishisteel.co.jp/ir/mid-plan/>

さらに当社では、2026年5月に、社会における存在意義として、三菱製鋼グループのパーパスを以下の通り定め公表しています。

「想いをカタチにする力で 挑み 未来(あす)を支えつづける」

今後このパーパスを社内外に浸透させていくことで、従業員をはじめとするステークホルダーと当社の想いを共有し、全社一丸となった当社の持続的成長に向けた未来への挑戦を、一層加速させてまいります。

(ii) 「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を制定し、当社ウェブサイトにおいて開示しておりますので、ご参照ください。

当社ウェブサイト <https://www.mitsubishisteel.co.jp/sustainability/governance/corporate-governance/governance-policy/>

(iii) 「取締役の報酬を決定するにあたっての方針と手続」については、本報告書の「 . 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況 1. 機関構成・組織運営等に係る事項の【取締役報酬関係】の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」」をご参照ください。

(iv) 「取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者及び監査等委員である取締役候補者の指名並びに代表取締役の選解任を行うにあたっての方針」

取締役会は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)、監査等委員である取締役候補者の指名を行うにあたっては、当社経営方針である、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に貢献でき、中長期的に当社の企業価値の最大化に寄与することができる人物を指名しております。

また、取締役(監査等委員である取締役を除く。)、監査等委員である取締役候補者の指名並びに代表取締役の選解任にあたっては、指名報酬委員会から答申を得ることとしております。

なお、取締役各候補者の指名・代表取締役の選任の理由については「株主総会招集ご通知」に略歴とともに各候補者の欄に記載することとしております。

(v) 「取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者及び監査等委員である取締役候補者の指名を行う手続」

当社は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)、候補者及び監査等委員である取締役候補者を取締役会で選任するにあたっては、取締役会の諮問を受けた指名報酬委員会からの答申を経た上で、取締役会決議を得ております。なお、監査等委員である取締役候補者については監査等委員会の同意を得ることとしております。また、取締役会は、取締役会で率直かつ活発で建設的な検討への貢献ができる人物を独立社外取締役の候補者として選定するよう努めております。

() 「代表取締役の選解任を行う手続」

当社は、代表取締役の選解任を行うにあたっては、取締役会の諮問を受けた指名報酬委員会からの答申を経た上で、取締役会決議を得ております。

【補充原則3 - 1 - 2 英語での情報】

当社は、海外投資家向けに、決算短信、四半期決算短信、決算資料、統合報告書、株主総会招集通知、その他IR関連資料等を当社英語版IRサイトにて情報開示を行っております。

【補充原則3 - 1 - 3 サステナビリティについての取り組み等】

当社グループでは、中長期的な企業価値向上を目指し、サステナビリティに関する取り組みを強化しております。

「サステナビリティに関する基本方針」については、当社ウェブサイトにおいて開示しておりますので、ご参照ください。

(<https://www.mitsubishisteel.co.jp/sustainability/materiality/#anc-01>)

当社では、サステナビリティ委員会にて、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、重要事項については、取締役会へ報告・審議する体制としております。

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」、また事務局として「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。

なお、2025年度では、「気候変動」や「人権」、「社会貢献・地域共生活動」の取り組み等について、審議等を行っております。

また当社では、「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言に賛同し、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。

詳細につきましては、当社ウェブサイトに掲載の「TCFD提言に基づく情報開示」をご参照ください。

(TCFD提言に基づく情報開示) <https://www.mitsubishisteel.co.jp/sustainability/environment/tcfid/>

なお、CO2削減目標については、2050年のカーボンニュートラル(Scope 1, 2)を掲げ、そのマイルストーンとなる2030年度目標について、2013年比で50%削減(従来は30%削減)に引き上げを行っております。

人的資本経営の推進については、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、職場環境の改善を重視し、社内におけるサステナビリティ対応として取り組みを進めています。

当社グループの「サステナビリティ」及び「人的資本への投資」に関する取り組みの詳細については、当社ウェブサイトに掲載の統合報告書をご参照ください。

(統合報告書) <https://www.mitsubishisteel.co.jp/sustainability/download/>

また、「知的財産への投資」の取り組みについては、当社ウェブサイトの技術開発センターページ及び「統合報告書2025」(P51～56)をご参照ください。

(技術開発センター) <https://www.mitsubishisteel.co.jp/product/research-development-center/>

(統合報告書) <https://www.mitsubishisteel.co.jp/sustainability/download/>

【補充原則4 - 1 - 1 経営陣に対する委任の範囲の概要】

取締役会は、法令及び社内規程の定めにより、取締役会にて決議すべき事項以外の業務執行について、適切にその意思決定を取締役に委任し、経営の監督機能を発揮しております。

【原則4 - 8 独立社外取締役の有効な活用】

当社では、社外取締役による牽制機能の強化を目的として、取締役会における社外取締役比率を1/3以上(取締役10名中6名)としております。なお、社外取締役全員が、独立性基準を満たすとともに、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に寄与する十分な資質を備えております。

【原則4 - 9 社外役員の独立性判断基準】

当社は、社外役員の選任にあたっては、(株)東京証券取引所が定める独立性基準に加え、以下の各要件のいずれかに該当する者は、独立性を有しないものと判断しております。

- (1) 当社を取引先とする者で、当社との取引額がその者の連結売上高の2%を超える者又はその業務執行者
- (2) 当社を取引先で当社との取引額が当社の連結売上高の2%を超える取引先又はその業務執行者
- (3) 当社の主要な借入先(借入額が当社連結総資産の2%を超える場合)の業務執行者
- (4) コンサルタント、公認会計士、弁護士等として、当社より役員報酬以外に1事業年度当たり1,000万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ている者
- (5) 当社の会計監査人の代表社員又は社員等
- (6) 当社の主要な株主(10%以上の議決権を保有する者)又はその業務執行者
- (7) 当社より直近事業年度において1,000万円を超える寄附又は助成を受けている組織の業務執行者
- (8) 当社の社外役員としての在任期間が通算で10年を超える者
過去3年間のいずれかの時点において、上記(1)～(7)のいずれかに該当していた者

【原則4 - 10 - 1 指名報酬委員会の独立性に関する考え方・権限・役割等】

取締役等の指名については、取締役会が社外取締役が過半数を占める指名報酬委員会へ諮問をし、同委員会の答申を経ることとしております。また、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬については、同委員会が取締役会から委任を受け決定しております。監査等委員である取締役の個人別の報酬は、監査等委員である取締役の協議にて決定することとし、当該決定にあたっては、指名報酬委員会の審議の結果を参考資料として共有します。

【補充原則4 - 11 - 1 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、人種、民族、性別、国籍などの区別なく、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1/3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おります。

また当社では、各取締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及びスキルの選定理由を作成し公表しております。各取締役のスキル及びスキルの選定理由につきましては、別添のとおりです。

【補充原則4 - 11 - 2 役員の兼任状況】

「役員の兼任状況」については、株主総会招集ご通知において開示しております。

【補充原則4 - 11 - 3 取締役会全体の実効性分析・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、取締役会が実効的にその役割を果たしているかについて、毎年、各取締役及び各監査役(2026年6月の監査等委員会設置会社への移行後は全取締役)による評価に基づき分析・評価を実施しております。2026年度から監査等委員会設置会社への移行により、意思決定の迅速化及び客観性・透明性を高め、取締役会の更なる機能発揮を目指してゆく所存です。

1. 実効性評価の実施プロセス及び評価方法

2025年度の実効性評価については、結果の公平性の担保に留意しながら評価を実施いたしました。
また、指名報酬委員会及び社外役員連絡会についてもあわせて実効性の評価を実施しました。

(1) 実施プロセス

2025年11月: アンケートを全取締役及び全監査役へ 実施

2025年12月: アンケートの回答結果をもとに、社外取締役及び社外監査役へインタビューを実施

2026年 3月: アンケート・インタビューの分析結果に基づき全取締役及び全監査役により取締役会の実効性について議論

(2) アンケート

5段階評価(5:有効、適切 4:どちらかといえば有効、適切 3:どちらともいえない 2:どちらかといえば改善余地あり 1:要改善、不適切)により、以下テーマの下で設定した全35問について評価するとともに、必要に応じて自由記述欄にコメントを記入する方式としました。

取締役会の構成と運営

経営戦略と事業戦略

企業倫理とリスク管理

経営陣の評価と報酬

株主等との対話

前年度の課題

指名報酬委員会(指名報酬委員会メンバーのみ回答)

社外役員連絡会(社外役員連絡会メンバーのみ回答)

(3) インタビュー

アンケートの回答を踏まえ、今後も継続していくべき当社取締役会の「強み」や「課題」、「対処策」について社外取締役及び社外監査役を対象に個別インタビューを実施しました。

以上のプロセスによる取締役会評価の結果、2025年度の実効性に関する重大な指摘はなく、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。

なお、前年度(2024年度)の実効性評価において認識した課題への取組状況並びに今回(2025年度)認識した課題及び今後の対応策は下記のとおりです。

2. 前年度(2024年度)の実効性評価において認識した課題への取組状況

中長期的な視点での戦略や経営課題に関する議論の充実(人材戦略・人材育成、新規事業を含む)

取締役会規則の付議・報告基準の改定の実施により議題の適正化が向上

長期を見据えた議論については引き続き取り組む予定

社外役員と社内役員との認識ギャップの解消

社外取締役と社長との間で重要な経営課題での対話の機会の設定

3. 今年度(2025年度)認識した当社取締役会の「強み」と主要な課題(今後の対応を含む)

(1) 当社取締役会の「強み」

・メンバー構成が適切で社外役員が知識・経験・能力を活かして活躍している

・適切な議案の設定ができています

・社外役員と社内役員との対話の深化が図られている

・透明性が高く重要なリスクを適時に報告する体制が機能している

・社外役員連絡会における監督機能の発揮

(2) 2025年度の課題及び今後の対応策

資料・運営の課題(情報提供の充実)

対応策: 取締役会の議論の質向上に向けた資料・運営(情報提供の充実も含む。)

戦略議論の課題

対応策: 戦略的な議案の設定及び当該議案に対する傾斜的な時間配分により十分な審議時間を確保した上で、経営の方向性に関わる意思決定のプロセスを確保する。

後継者計画の課題

対応策: 後継者計画策定の検討

今後は、これらの対応策を随時実行し、その結果を評価し更なる改善につなげていくことで、より実効性のある取締役会を目指してまいります。

【補充原則4 - 14 - 2 取締役に対するトレーニングに関する基本方針】

当社は、取締役が株主から受託された責任と法的責任を果たすことを目的として、以下のとおり「取締役に対するトレーニングに関する基本方針」を定めます。

1. 取締役の就任の際には、取締役に求められる役割と責務を十分に理解できる機会を提供するとともに、企業価値向上経営の重要な責務を担うことを踏まえ、企業経営全般に関する研修機会を提供します。

2. 取締役の就任の際には、当社グループの事業、財務、組織等に関する必要な知識の説明及び工場視察等の当社グループへの理解を深める機会を提供します。

3. 就任後も、継続的に社外有識者による講義等、個々の取締役に適合した研修の機会の提供やその費用の支援を行います。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

「株主・投資家との対話に関する基本方針」及び対話の実施状況については、当社ウェブサイトへ開示しておりますので、ご参照ください。

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/>

対話の実施状況

[日本語版URL: <https://www.mitsubishisteel.co.jp/sustainability/governance/basic-policy/>]

[英語版URL: <https://www.mitsubishisteel.co.jp/english/sustainability/governance/basic-policy/>]

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付 更新	2026年6月30日

該当項目に関する説明 **更新**

当社グループでは、ROEとPERそれぞれの観点から各指標の改善を図り、稼いだキャッシュを人材への投資を含む成長投資と財務体質の改善、株主還元強化にバランス良く適切に配分することで、大きな課題となっているPBR = 1倍以上に向けて持続的な企業価値の向上に取り組んでいます。

また当社は、2026年5月に、2026年度から2028年度の3ヶ年を対象とした「2026中期経営計画」を策定しました。同中計の推進により、基盤事業の再建と戦略事業の収益化で利益構成を転換し、資本効率と実行力を向上させることで、持続的な企業価値向上を実現してまいります。

計画の詳細は、当社ウェブサイトをご参照ください。

[日本語版 URL: <https://www.mitsubishisteel.co.jp/ir/mid-plan/>]

[英語版 URL: <https://www.mitsubishisteel.co.jp/english/ir/mid-plan/>]

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満
-----------	------------

【大株主の状況】 **更新**

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,670,700	10.82
三菱重工業株式会社	1,000,000	6.48
明治安田生命保険相互会社	715,265	4.63
三菱製鋼共栄会	490,910	3.18
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)	315,340	2.04
東京海上日動火災保険株式会社	255,900	1.66
INTERACTIVE BROKERS LLC	248,800	1.61
日本製鉄株式会社	226,000	1.46
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	187,100	1.21
UBS AG LONDON A/C IPB SEGREGATED CLIENT ACCOUNT	163,200	1.06

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

補足説明

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3月

業種	鉄鋼
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数 更新	14名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長 更新	社長
取締役の人数 更新	10名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数 更新	6名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新	6名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
竹内 美奈子	他の会社の出身者													
萩田 敦司	他の会社の出身者													
松田 結花	他の会社の出身者													
三尾 良孝	他の会社の出身者													
高見 之雄	他の会社の出身者													
森藤 千加	他の会社の出身者													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者

- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2) 更新

氏名	監査等 委員	独立 役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
竹内 美奈子				竹内美奈子氏は、大手IT企業でシステム関連業務に従事した経験を有するほか、人事コンサル経験等から人的資本経営を含む専門的知見を保有しております。また、バラスポーツの団体の活動を推進するなどサステナビリティに関する知見を保有しております。変革期にある当社において取締役として当社経営意思決定に参画することが、当社の持続的な成長と企業価値の向上に資すると判断したためです。 また、(株)東京証券取引所が定める「上場管理等に関するガイドライン」に規定する独立性基準及び当社が定める社外役員の独立性基準を満たしていると判断しています。
萩田 敦司			萩田敦司氏は、三菱重工業(株)の出身者であります。同社は当社製品の販売先であります。営業取引額は当社の連結売上高に対し2%未満であります。	萩田敦司氏は、大手重工業企業で技術部門を牽引した経験を有するほか、海外でのマネジメント経験を保有しており、変革期にある当社において取締役として当社経営意思決定に参画することが、当社の持続的な成長と企業価値の向上に資すると判断したためです。 また、(株)東京証券取引所が定める「上場管理等に関するガイドライン」に規定する独立性基準及び当社が定める社外役員の独立性基準を満たしていると判断しています。
松田 結花				松田結花氏は、企業経営に関与したことはないものの公認会計士及び税理士としての長年にわたる専門知識・経験をもとに当社の社外監査役として寄与してまいりました。同氏の専門性とこれまでの経験を活かし、当社の経営監督機能の一層の強化に貢献していただけるものと判断し、変革期にある当社において取締役として当社経営意思決定に参画することが、当社の持続的な成長と企業価値の向上に資すると判断したためです。 また、(株)東京証券取引所が定める「上場管理等に関するガイドライン」に規定する独立性基準及び当社が定める社外役員の独立性基準を満たしていると判断しています。
三尾 良孝			三尾良孝氏は、当社の取引金融機関である三菱UFJ信託銀行株式会社出身であります。同社からの借入金はございません。また、当社は同社と取引がありますが、その額は当社の連結売上高に対し2%未満であります。	三尾良孝氏は、大手金融機関等で証券代行部門の責任者を務め、営業に関する知見並びに法務・リスク管理に関する専門的知見を有しております。同氏を監査等委員である取締役とすることが、監査の実効性の確保や当社の経営意思決定の健全性・適正性の確保と透明性の向上につながり当社の持続的な成長と企業価値の向上に資すると判断したためです。 また、(株)東京証券取引所が定める「上場管理等に関するガイドライン」に規定する独立性基準及び当社が定める社外役員の独立性基準を満たしていると判断しています。

高見 之雄				高見之雄氏は、企業経営に関与したことはないものの、弁護士としての長年の経験を有しており、法律やコンプライアンスに関する高い知識と豊富な社外役員経験を通じて培われた高い見識を有しております。同氏を監査等委員である取締役とすることが、監査の実効性の確保や当社経営意思決定の健全性・適正性の確保と透明性の向上につながり当社の持続的な成長と企業価値の向上に資すると判断したためです。 また、(株)東京証券取引所が定める「上場管理等に関するガイドライン」に規定する独立性基準及び当社が定める社外役員の独立性基準を満たしていると判断しています。
森藤 千加				森藤千加氏は、公認会計士及び外資系金融機関における長年にわたる専門知識・経験を監査に反映させることができるとともに、一般株主と利益相反の生じるおそれがなく、中立・公正な立場で当社の経営に対し独立した立場から適切なアドバイスをいただくと判断したためです。 また、(株)東京証券取引所が定める「上場管理等に関するガイドライン」に規定する独立性基準及び当社が定める社外役員の独立性基準を満たしていると判断しています。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性 更新

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	4	2	1	3	社外取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無 更新

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項 更新

監査等委員会を補佐するスタッフを置き、監査等委員会の業務を補佐するとともに、当該スタッフの業務を監査等委員会が適切に確認・指導することにより指示の実効性を確保しております。

また、人事部担当役員は、監査等委員会スタッフの独立性を確保するため、監査等委員会スタッフの人事異動に係る事項について監査等委員会と事前に相談します。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

会計監査人が期初に作成した監査計画に基づき、監査等委員会(2026年6月の監査等委員会設置会社へ移行前は、監査役会)はその実施状況について定期的に報告を受けております。併せて、適宜会計監査人の監査に立ち会い、都度報告を受けることにより進捗状況を把握するとともに、監査の相当性を確保するため、意見交換に意を用いております。

監査等委員会は社長直属の監査部から内部監査実施状況の報告と業務監査に必要な情報を受け、必要に応じ具体的に指示することとしております。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性 更新

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名報酬委員会	5	2	1	4	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名報酬委員会	5	2	1	4	0	0	社外取締役

補足説明 **更新**

指名報酬委員会は、取締役社長及び社外取締役4名の計5名で構成され、独立社外取締役を委員長とし、取締役の指名・報酬に係る取締役会の機能の客観性・透明性の向上を図っております。

【独立役員関係】

独立役員の人数 **更新** 6名

その他独立役員に関する事項

当社は、(株)東京証券取引所の独立性基準及び当社の「社外役員の独立性判断基準」に基づき、独立役員の資格を満たす社外役員をすべて独立役員に指定しています。

当社が定める「社外役員の独立性判断基準」については、上記（コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性、その他の基本情報）-（コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示）における原則4 - 9についての開示をご参照下さい。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況 業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明 **更新**

(1)業績連動報酬と業績連動報酬以外の報酬等の支給割合の決定に関する方針

当社の業績連動報酬は、「賞与」及び「株式報酬」で構成されております。

2025年度は、業績基準達成(100%)の場合、固定報酬100に対して業績連動報酬45～55(賞与25～35、株式報酬20)の割合で支給しております。

2026年度より、業績基準達成(100%)の場合、固定報酬100に対して業績連動報酬45～60(賞与25～35、株式報酬20～25)の割合で支給する予定です。

(2)業績連動報酬に係る指標、指標の選択理由及び報酬額の決定方法

・賞与

賞与の算定方法は、単年度の業績指標達成度(連結営業利益額及びESG指標)を加味して支給額を決定するインセンティブ性を高める制度としております。

単年度の連結営業利益額に加えESG指標(E:CO2排出量、S:労働災害件数、G:取締役会実効性評価)を導入しており、一定の時期に取締役に対し支給します。指標として、連結営業利益額及びESG指標を選んだ理由は、着実な年度収益向上への意欲を高めるとともに、当社の持続的成長に不可欠なESGに関する目標達成への意欲を向上させるためであります。

・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。事業規模を拡大するとともに収益性及び資本効率性の向上が中長期的な企業価値向上に資すると考え、中期経営計画目標値に対する連結営業利益、連結当期純利益(親会社帰属)、ROE、TSR、及びESG指標(E:GHG排出量、S:エンゲージメントサーベイ、G:取締役会実効性評価)の達成度を指標としております。なお、2026年度から2028年度の中期経営計画の目標として、連結営業利益:110億円、ROE:10%以上、ROIC:6.5%以上を掲げております。中期経営計画終了時又は退任時に、毎年役位に応じて付与されるポイントに業績指標の達成度に応じて0%～200%の範囲で変動する業績連動係数を乗じたポイントの50%に相当する株式を交付し、残りについては株式の換価処分金相当額を支給しております。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明 更新

当期において当社の取締役の報酬等の総額は、265百万円であります。なお、この報酬金額には使用人兼務取締役に対する使用人分給とは含まれておりません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 更新

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

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おります。2025年度の役員報酬は、業績基準達成(100%)の場合、固定報酬100に対して業績連動報酬45～55(賞与25～35、株式報酬20)の割合で支給しております。2026年度より業績基準達成(100%)の場合、固定報酬100に対して業績連動報酬45～60(賞与25～35)の割合で支給する予定です。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)のみとしております。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等の内容についての決定は、株主総会の決議によって定められた報酬の範囲内において、指名報酬委員会がその具体的内容について委任を受けるものとし、取締役会が指名報酬委員会へ一任をし、同委員会の決議を経ることとしております。委任した理由は、各取締役の評価を行うには客観性を有する指名報酬委員会が最も適していると判断したためであります。また、監査等委員である取締役の個人別の報酬等は監査等委員である取締役の協議にて決定することとし、当該決定にあたっては、指名報酬委員会の審議の結果を参考資料として共有します。

【社外取締役のサポート体制】 更新

当社は、取締役会事務局を設置し、社外取締役及び監査等委員である取締役に対しては社外役員連絡会を置き支援しています。また、取締役会に際して重要な案件については、当該案件の担当執行役員等が社外取締役に対し事前に説明を実施しております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等 更新

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
大野 信道	特別顧問	当社からの要請に応じて、経験及び知見に基づき助言	非常勤・報酬有	2015/06/19	2027/06/01
佐藤 基行	相談役	当社からの要請に応じて、経験及び知見に基づき助言	非常勤・報酬有	2026/6/19	2029/06/19

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 更新

2名

その他の事項

当社はこれまで社長・会長を退任した者に対し、相談役及び特別顧問を委嘱してきましたが、制度の見直しを行い、相談役の委嘱期間短縮及び特別顧問の廃止を決定しました。

現在任期中の大野特別顧問は、経過措置として2027年6月に任期満了。

なお、相談役・特別顧問が当社経営に関与している事実はありません。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 更新

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

なお、当社では、迅速な意思決定の実現と牽制機能の充実を図り経営監督機能の一層の強化と中長期的な方向性の決定に、より注力できる体制とし、また、あわせて業務に精通した有能な人材に業務執行を委任することで計画的に経営人材の育成を図ることを目的として「執行役員制度」を導入しております。

(1) 業務執行及び監督の状況

取締役会はグループ全体の経営戦略を方向付ける場であり、意思決定の迅速化に留意しつつ経営の基本方針策定、法令・定款で定められた事項その他経営に関する重要事項の決定及び取締役の業務執行の監督をしております。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しております。取締役会が決定した方針等については取締役が責任をもって業務執行の権限を有する使用人に対し指示し、各権限者は業務を執行しております。

取締役会は、6名の取締役(監査等委員である取締役を除く。)(うち3名は社外取締役)及び4名の監査等委員である取締役(うち3名は社外取締役)で構成され、原則毎月定例的に開催(必要に応じて臨時にも開催)しております。2025年度では計14回の取締役会を開催し、当社及び子会社における重要事項について活発な意見交換及び迅速かつ効率的な意思決定を行いました。また、社外取締役が会議に出席しており、業務執行の公平性及び透明性を確保しております。

その他、取締役会の下部機関として、社外取締役と監査等委員である取締役間の情報交換と認識共有等を目的とした社外役員連絡会を設置し、自由な議論を行うことにより、取締役会による業務執行の監督機能を強化しております。同委員会は3ヶ月に一度開催しております。

また、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として指名報酬委員会を取締役会の下部機関として設置し、必要に応じて開催しております。

指名報酬委員会は、独立社外取締役が過半数を占めるメンバーで構成されており取締役の指名報酬に係る取締役会の機能の客観性・透明性の向上を図っております。

監査等委員会は監査の方針、業務の分担に基づきそれぞれ法令遵守、危機管理を含め、グループ全体の監査を行い、取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保しております。

監査等委員会は、4名の監査等委員である取締役(うち3名は社外取締役。社外取締役の森藤千加氏は、公認会計士として、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。)で構成され、原則毎月定例的に開催(必要に応じて臨時にも開催)しております。2025年度は計14回の監査役会を開催し、いずれにおいても全監査役が出席しております。

さらに、取締役、執行役員等を構成メンバーとした経営会議を原則毎週定例的に開催(必要に応じて臨時にも開催)し、当社グループの重要な業務の執行、法令遵守、危機管理について審議し、対応しております。2025年度においては、計48回の経営会議を開催しております。

(2) 監査の状況

監査等委員会では監査の方針、業務の分担に基づきそれぞれ法令遵守、危機管理を含め、グループ全体の監査を行っており、取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制としております。監査等委員会において、取締役会・経営会議での審議内容について意見交換すること、また、常勤監査等委員である取締役から日常監査業務から得られた情報を報告することにより、重要な経営情報を監査等委員会で共有しつつ、あわせて問題の早期発見のため、主として事業部長等の幹部から業務運営状況、内部管理状況の確認を行い、実効性ある監査と監査等委員会の機能強化に努めております。監査等委員会は、代表取締役をはじめとする取締役(監査等委員である取締役を除く。)、監査部、会計監査人と定期的に意見交換を行うとともに、取締役会で経営上の問題を早期に把握した上で、各事業部やコーポレートセンター各部、営業本部各部、技術開発センターから状況の報告を受け、また各事業所及び子会社で毎月開催される主要な会議に適宜出席する等により、業務の執行状況を実効的に監査します。特に常勤監査等委員である取締役は経営会議に原則として出席し、また、広く実査、往査、ヒアリング等により得られた情報を、監査等委員会で適宜報告を行うことにより認識を共有化し、監査の実効性と効率性の向上を目指しております。更に監査等委員会を補佐するスタッフを置き、監査等委員会の業務を補佐するとともに、当該スタッフの業務を監査等委員会が適切に確認・指導することにより指示の実効性を確保しております。

また、人事部担当役員は、監査等委員会スタッフの独立性を確保するため、監査等委員会スタッフの人事異動に係る事項について監査等委員会と事前に相談します。

取締役は監査等委員会による監査の重要性を十分認識し、監査にかかる費用等については監査等委員会の必要に応じ適切に支払いを行っております。

また、内部監査については、取締役による監督、監査等委員会の業務監査に加え、社長直属の監査部専任4名と兼務1名が内部監査の一環として使用人の業務執行が適正かつ適法に行われているかを監査しております。

会計監査における当社の監査業務を執行した公認会計士は、有限責任監査法人トーマツに所属する早稲田宏氏(継続期間は3年)及び宇治川雄士氏(継続期間は4年、後任として工藤貴久氏)の2名であり、このほか監査業務に係る補助者として公認会計士12名、その他46名により構成されておりました。また、有限責任監査法人トーマツの継続監査期間は、20年となります。

(3) 社外取締役の状況

当社は取締役(監査等委員である取締役を除く。)6名のうち社外取締役は3名、監査等委員である取締役4名のうち社外取締役は3名であり、業務執行の決定における公平性及び透明性を確保しております。

(4) 責任限定契約の内容

当社は、社外取締役の各氏との間で、会社法第427条第1項の規定により、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約で定める賠償責任の限度額は、同法第425条第1項各号に定める額の合計額としております。

(5)補償契約

当社は、全取締役と会社との間で会社法第430条の2の規定に基づく補償契約を締結しております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、取締役会では独立性をもった社外役員の意見を経営に反映できる体制を確保し、監査等委員会では業務の執行状況を適切に把握できる体制としており、両機関が密接に連携しつつ本来の機能を発揮することで、十分に経営に対する監督機能を果たすことが可能であると判断し、現状の体制を採用しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2026年6月19日に開催した株主総会について、2週間前となる6月4日に発送いたしました。招集通知に記載する情報については、5月22日に当社及び東京証券取引所のウェブサイトにて開示を行っております。
電磁的方法による議決権の行使	2016年6月17日開催の第92回定時株主総会より、電磁的方法による議決権行使を採用しております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	2016年6月17日開催の第92回定時株主総会より、株式会社「ICJ」が運営する機関投資家向け電子行使プラットフォームを利用し、機関投資家の皆様が十分な検討時間を確保できるようにしております。
招集通知(要約)の英文での提供	株主総会招集通知の英訳版を作成し、当社及び東京証券取引所のウェブサイトにて掲載しております。
その他	当社ウェブサイトにて、株主総会招集通知等の株主総会関係資料を掲載するとともに、期間限定で定時株主総会動画を掲載いたしました。

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	「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。 (https://www.mitsubishisteel.co.jp/sustainability/governance/basic-policy/dialogue/) 同方針に基づき、金融商品取引法、その他の関係法令及び東京証券取引所の有価証券上場規程を遵守した上で、株主・投資家に対して公平かつ適時適切に情報開示を行っております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	当社は2026年2月にオンラインによる個人投資家向け会社説明会を実施しました(登壇者:代表取締役社長執行役員 山口 淳)。説明会の内容は、当社ウェブサイトのIRサイトに資料とともにリンクを掲載し、開催後一定の期間視聴できるようにしております。 また今後も、説明会の開催をはじめとした個人投資家向けの情報発信を積極的に行っております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回(第2四半期・期末時)、アナリスト・機関投資家向けに決算説明会を開催しており、代表取締役社長執行役員をはじめとした経営陣により、決算内容及び中期経営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。なお、ログミー株式会社が提供する投資家向け決算説明会資料の公開サイトであるログミー Financeに弊社の説明会書き起こし記事を年に2回(第2四半期決算及び本決算発表時)掲載しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信、四半期決算短信、有価証券報告書、決算説明会資料、適時開示情報、トピックス、株主総会関係資料等を随時掲載しております。	

IRに関する部署(担当者)の設置	広報・IR部を設置するとともに、広報・IR担当執行役員を指定しており、株主・投資家との建設的な対話の実現に向けた体制を整備しております。
その他	当社の理解促進の一助として、株式会社シェアードリサーチによる当社の調査レポートを掲載しております。 (https://sharedresearch.jp/ja/companies/5632)

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	三菱製鋼グループ企業行動指針 ¹ 及び ² 「三菱製鋼グループ行動規範」にて規定し、遵守しております。 詳しくは、当社ウェブサイトにて開示しておりますので、ご参照ください。 (当社ウェブサイト) https://www.mitsubishisteel.co.jp/company/philosophy/
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、サステナビリティに関する基本方針を策定し、当社ウェブサイトに公開しております。 また、社長執行役員を委員長として、役付執行役員、コーポレートセンター各部長、各事業部長等で構成されるサステナビリティ委員会にて、サステナビリティ経営戦略の立案や、環境・社会関連施策の協議・立案に加え、サステナビリティに関する情報開示の方針・内容に関する協議等を行っております。さらに、事務局である「ESG推進室」、下部組織である「地球環境委員会」(環境ISO対応)、「カーボンニュートラル委員会」(脱炭素対応)とも連携することで、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。また重要事項については、取締役会へ報告・審議する体制としており、提言等を受け活動への反映を行っております。 なお、当社のCSR及びサステナビリティ活動の実施状況は統合報告書に取りまとめ、当社ウェブサイトに掲載しております。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	株主・投資家との対話に関する基本方針において、情報開示の基本姿勢及び情報開示の方法を策定しております。
その他	当社では「組織のパフォーマンスを最大化させる文化の醸成」の実現に向け、異なる業界や文化的背景を持つキャリア採用人材の採用積極化に加え、女性社員がよりイキイキと活躍できる環境作りに取り組んでいます。 具体的に、多様性に関するそれぞれの比率を指標化し、性別・年齢・国籍・キャリア採用の有無等を問わず、さまざまなバックグラウンドを持つ多様な人材がその力を最大限発揮できる組織づくりの推進状況の可視化を進めています。 キャリア採用従業員比率については2024年度20.9%に対し2025年度23.6%となっており、キャリア採用及び定着化が確実に進んでいます。 また、女性社員の活躍推進については、管理職向けのダイバーシティ教育や女性管理職候補向けの研修を実施した成果として管理職の女性比率は向上しております。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

(内部統制システムに関する基本的な考え方)

当社グループは、内部統制システムの適切な整備・運用のため、年1回必要に応じて取締役会により内部統制の基本方針を見直し、コンプライアンスの徹底、リスク管理体制の整備に取り組んでおり、今後も適正な体制整備、運用をより一層充実したものとすべく、不断の見直しに努めてまいります。

(内部統制システムの整備状況)

(1)コンプライアンス体制

使用人の職務の執行がコンプライアンスに適合することを確保するための体制として、取締役による監督、監査役(2026年6月の監査等委員会設置会社へ移行後は監査等委員会)の業務監査に加え、社長直属の監査部が内部監査部門として、使用人等の業務執行が適正かつ適法に行われているかを監査しております。

また、コンプライアンス基本規則に基づき当社及び当社グループの各社にコンプライアンス責任者を設置することで、当社グループ全体のコンプライアンス推進体制を整備するとともに、リスク統括部とコンプライアンス責任者が定期的に情報交換を行い、各社のコンプライアンス遵守状況の把握に努めております。加えて、当該体制が適切に運用されているかのレビューを定期的に行っております。さらに、使用人にコンプライアンスの重要性を一層認識させるための研修を充実し、「三菱製鋼グループ企業行動指針」及び「三菱製鋼グループ行動規範」の理解を深めることで、一人一人にコンプライアンスの浸透を図っております。

また、リスク統括部、法律事務所を窓口とした内部通報制度を設け、法令違反を未然に防止する体制を確保しております。内部通報規程に当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いを行わない旨規定するとともに社内研修においても不利な取り扱いを行わない旨説明しております。当事業年度においては、海外子会社それぞれに内部通報制度を導入する取り組みを継続しており北米、タイ、中国、フィリピン、インド並びにインドネシアに導入しております。

(2)リスク管理体制

当社及び当社子会社における損失の危険を伴う可能性のある問題について、当社経営会議で議論するほか、リスク管理委員会において事業全

般のリスクを検討することで、国内はもとよりグローバルな事業活動で発生する損失の危険を洗い出して適切に管理する体制を構築しております。

また、投融資委員会が子会社・関連会社への増資、融資の判断及び設備投資計画、試験研究等に関する投資効果を十分に検討し、経営判断に資する体制を構築しております。

その他に、取締役会規則に基づき、重要案件は子会社に係る事項も含め当社の取締役会で審議し、損失の発生を未然に防止する体制としております。

(3) 取締役の職務執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理については、法令及び社規則に基づき、取締役会議事録等重要な書類及び情報を適切に保存及び管理を行っております。

情報セキュリティ基本方針及び同規程に基づき、当社グループ全体としての整備された情報セキュリティ管理体制のもと、当社グループの役員及び使用人を対象に情報セキュリティ教育・訓練を実施することで、一人一人の情報セキュリティの重要性に対する意識向上に努めております。

(4) 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

各子会社の取締役は、当社の取締役会、経営会議で決定された方針に基づき業務を執行し、各子会社の使用人を監督しております。

また、各子会社の監査役監査に加え、当社取締役(2026年6月の監査等委員会設置会社へ移行前は取締役及び監査役)又は使用人等が主要な連結子会社の取締役、監査役を兼務し監督・監査を行うとともに、監査部、会計監査人と連携を図りつつ、各子会社の取締役、監査役と定期的な情報交換をしてグループ全体の業務の適正性を確保しております。

さらに、子会社の重要な事項については、当社取締役(2026年6月の監査等委員会設置会社へ移行前は取締役及び監査役)又は使用人等が子会社の取締役会等において報告を受けるほか、事業部、営業本部、コーポレートセンター及び技術開発センターを通じて常時把握する体制を確保しております。

また、海外子会社管理体制を強化するため、各種施策を立案し、実行しております。

なお、当社グループの財務報告の適正性と信頼性を確保するための内部統制を整備し、適切に運用しております。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況 更新

(反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方)

当社グループは、反社会的勢力とは一切関係をもたないことを「三菱製鋼グループ企業行動指針」及び「三菱製鋼グループ行動規範」に掲げ、不当な要求に対し、警察・弁護士等外部の専門機関とも連携を図り、毅然とした態度で対応する体制を整備しております。

(反社会的勢力排除に向けた整備状況)

当社グループでは、総務部を反社会的勢力対応の担当部署とし不当要求防止責任者を選任して、情報収集・管理にあたるとともに、使用人等に対し対応について研修等での周知をはかることにより、引き続き反社会的勢力排除のための体制を強化しております。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	なし
----------------	----

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

適時開示体制の概要

1. 会社情報の適時開示に係る当社の基本方針

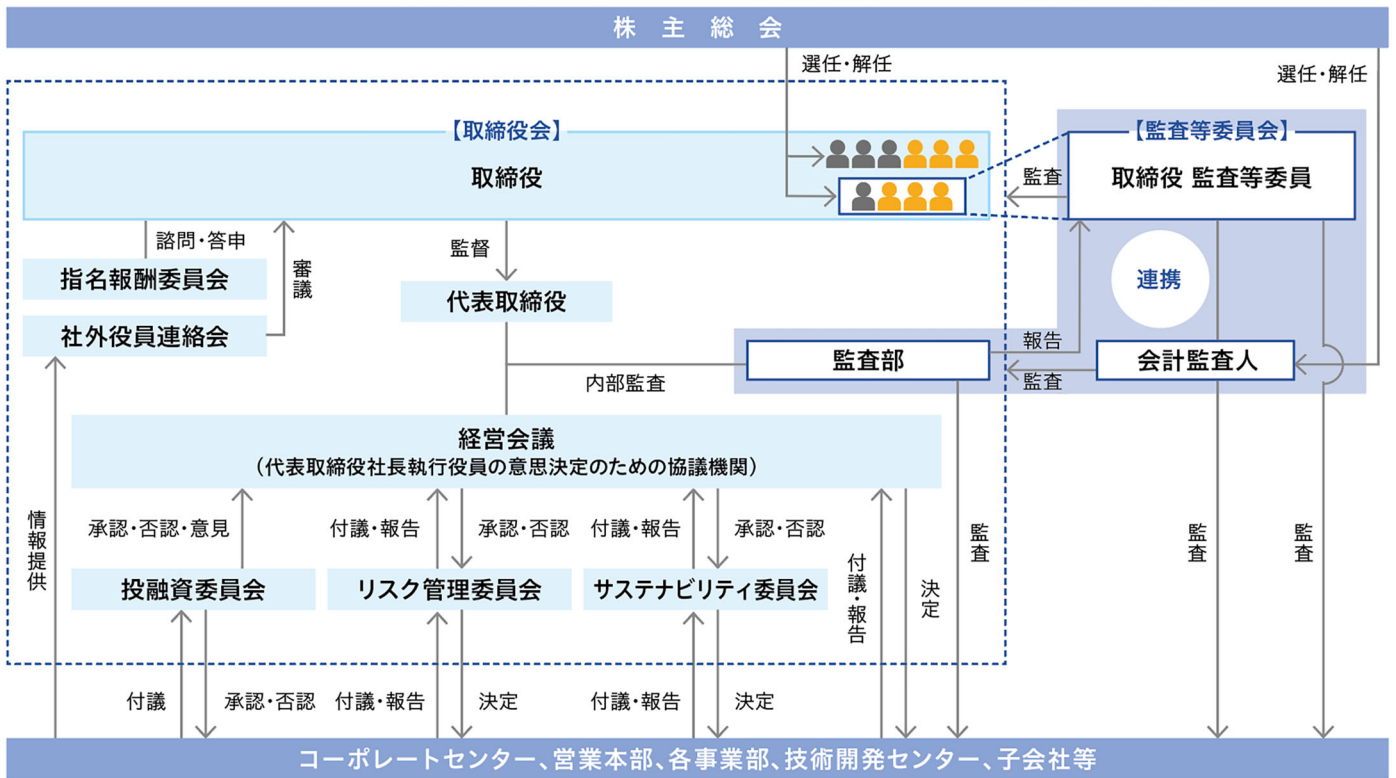
当社では、「透明性の高い健全な経営」を重点課題とし、会社情報の適時・適切な開示はその根幹をなすものと認識しております。この考えのもと当社では、有価証券上場規程の制度趣旨・内容を十分に理解し、今後も迅速、正確かつ公平な会社情報の適時適切な開示に努めてまいり所存であります。

2. 会社情報の適時開示に係る社内体制の状況

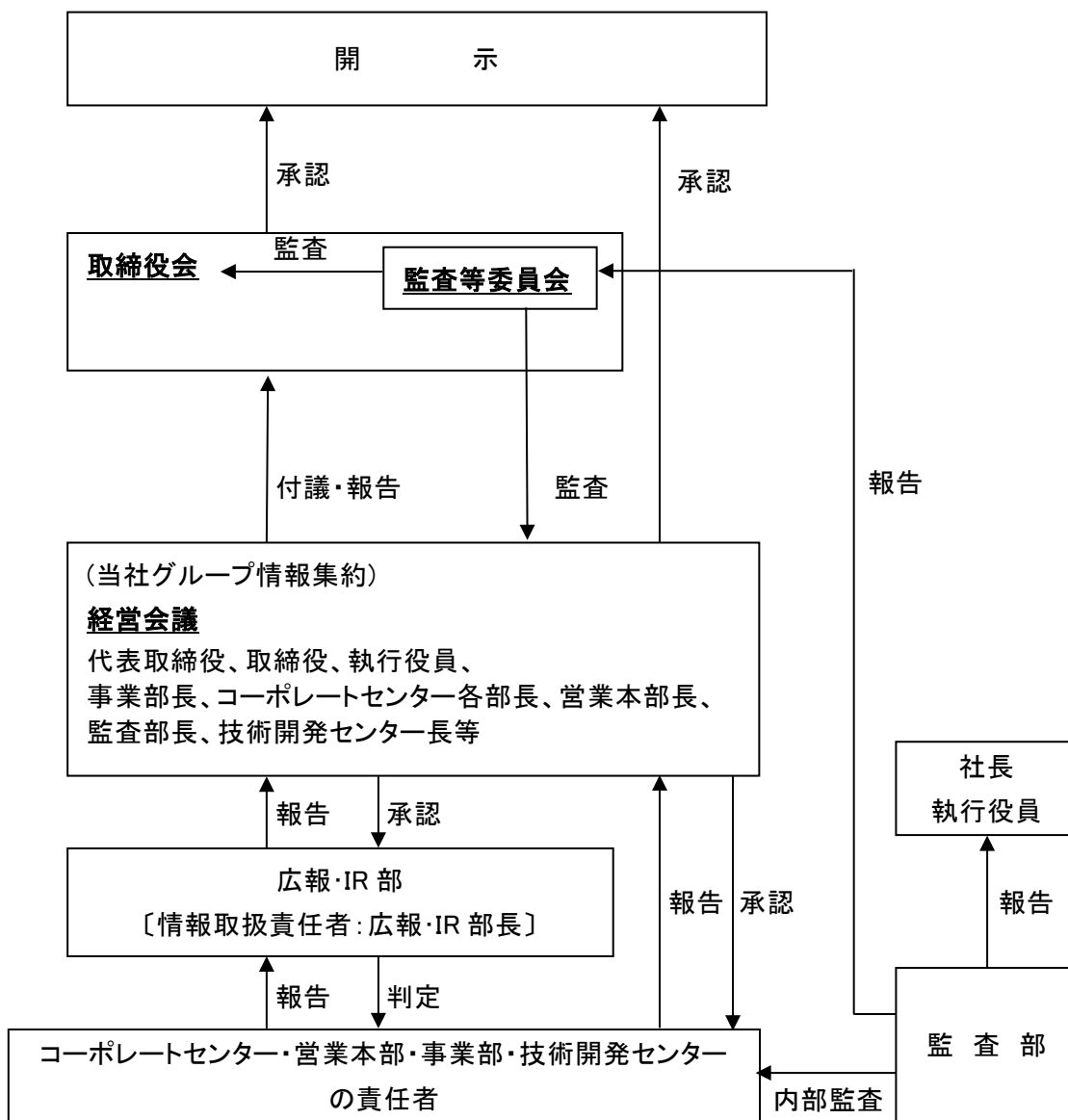
当社は経営の基本方針及び諸施策を取締役、執行役員等を構成メンバーとした経営会議で付議・報告し審議しております。その際、情報取扱責任者(広報・IR部長)は審議事項が開示すべき情報に該当するかどうかについて事前に有価証券上場規程と当社の内部者取引管理規程に照らして開示項目に該当するかどうか判定しており、開示が必要と判定されたものは開示資料を作成し経営会議に付議しております。経営会議の審議後、取締役会規則に照らし必要なものは、社外取締役を含む取締役会に付議・報告し審議しております。経営会議は毎週定期的に開催(必要に応じて臨時にも開催)し意思決定の迅速化に努めております。経営会議、取締役会で決定された事項のうち事前の該否判定で開示が必要と判定されたものは、決定された開示資料を迅速に開示しております。

コーポレート・ガバナンス体制図

■：社内取締役 ■：社外取締役



〔適時開示体制の概要〕



(ご参考)

本株主総会で議案が原案どおり承認可決された場合のスキルマトリックス

当社は、「素材から製品までの一貫生産」を強みとし、いかなる時代においても変化に的確に対応しつつ、自動車や建設機械をはじめとする多岐にわたる分野へ製品を提供することで、社会への貢献を果たしながら持続的な成長を目指しております。

この目標を実現するためには、多様な知見と経験（以下、「スキル」という）を有する取締役が取締役会において活発に討議を行い、深い議論を重ねることが重要であると認識しております。

特に、変化の激しい事業環境において基盤事業の強化と戦略事業の育成を図るとともに、人的資本ならびにサステナビリティ（ESG）の視点を重視した経営を推進するためには、上場企業として求めるスキルと、当社の成長戦略の実現に必要と考えるスキルの双方が不可欠であると考え、当社ではスキルマトリックスとスキルの選定理由を下表のとおりいたしました。

◎：特に期待する分野 ○：適切な知見を有する分野

	氏名	性別	上場企業として求めるスキル						当社の成長戦略の実現に必要と考えるスキル		
			企業経営 戦略 グローバル	IT デジタル	ガバナンス 法務 リスク管理	人財 マネジメント	財務 会計 税務 資本政策	ESG サステナビリティ	業界 専門知識	営業 業務推進 マーケティング	製造 研究開発
取締役 （監査等委員を除く。）	山口 淳	男性	◎			◎		○	◎	◎	
	青池 慶介	男性	◎	○	◎		◎	◎			
	山尾 明	男性	◎						◎	◎	
	竹内美奈子 社外 独立役員	女性	○	◎		◎		◎			
	萩田 敦司 社外 独立役員	男性	◎						○		◎
	松田 結花 社外 独立役員	女性	○		◎		◎				
取締役 監査等委員	三尾 良孝 社外 独立役員	男性	○		◎		◎			○	
	中森 義巳 新任	男性	○					○	◎		○
	高見 之雄 社外 独立役員	男性			◎	○					
	森藤 千加 社外 独立役員	女性	○				◎	○			

【スキルの選定理由】

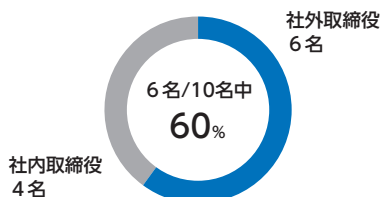
<上場企業として求めるスキル>

企業経営・ 戦略・グローバル	グローバルな事業環境が大きく変化中、ビジネス上の視点から機会とリスクを把握し、適切な意思決定並びに監督機能を発揮するため経営陣として組織運営を行った経験が必要であるため
IT・ デジタル	デジタル技術の活用による新たな企業価値の創造や各事業における生産性向上の推進にあたっては、IT・デジタル分野における知識・経験が必要であるため
ガバナンス・法務・ リスク管理	グローバルに事業を展開し、堅固なガバナンス体制を確立するためには、リスクマネジメントとコーポレートガバナンスに関する豊富な知識と、法的観点から経営を監督する幅広い知識・経験・専門性が必要であるため
人材マネジメント	ダイバーシティがもたらす柔軟な創造力と人材を活かす職場環境作りが重要であるため、従業員の能力を最大限に発揮させる人事戦略を策定し人事管理・労務・人材開発分野での知識・経験が必要であるため
財務・会計・税務・ 資本政策	正確な財務報告、安定的な財務基盤の確保、適切な株主還元を実現する資本戦略を策定・推進するためには、財務・会計分野における豊富な知識・経験が必要であるため
ESG・ サステナビリティ	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、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するためには、サステナビリティ・ESG分野における豊富な知識・経験が必要であるため

<当社の成長戦略の実現に必要なと考えるスキル>

業界 専門知識	持続的な企業価値向上のためには営業・技術・研究開発に精通し、事業戦略の立案や実行した経験が必要であるため
営業・業務推進・ マーケティング	国内・海外市場での成長基盤を確立するために、顧客ニーズを捕捉し効果的な営業戦略の策定を主導・監督するスキルが必要のため。また、新事業の創出においても総合的なマーケティング能力に関する知見が必要であるため
製造・ 研究開発	生産性向上への取り組みや信頼されるものづくり、安全な職場環境づくりを推進するためには、高度なノウハウと製造・研究開発の知識や経験が必要であるため

社外取締役の比率



女性取締役の比率

