## ESGの主な取組

# 地球・社会・地域と共に生き、価値を紡ぐ、街を守り、暮らしを彩る

事業活動を通じてサステナビリティ課題に取り組み、「持続可能な社会の実現」と「企業としての長期的な価値創造」を両立させ、ステークホルダーの皆様への責任を果たしてまいります。

### E［環境］

持続可能な地球環境を守るために取り組むべきテーマ

**気候変動への対応**
温室効果ガスの排出削減、再生可能エネルギーの導入

**資源の持続可能な利用**
水資源の効率的利用、資源のリサイクルと循環型経済の推進

**環境汚染の防止**
大気・水質・土壌の汚染防止、有害物質の排出削減

**廃棄物管理**
廃棄物の削減とリサイクル促進

**自然災害への対応**
気候変動による災害リスクの軽減、災害復興支援と防災対策

### S［社会］

社会的責任を果たし、従業員や地域社会、顧客に対して公平で持続可能な価値を提供するテーマ

**労働環境と人権**
安全で健康的な労働環境の提供、強制労働や児童労働の排除、適正な賃金と福利厚生の提供

**ダイバーシティ&インクルージョン**
性別、年齢、国籍、障害の有無、性的指向などの多様性の尊重インクルーシブな職場環境の整備

**健康と福祉（メンタルヘルス）**
従業員のこころと身体の健康管理

**地域社会への貢献**
地域経済の活性化、災害支援と復興活動

**テクノロジーとデジタル**
デジタル領域の拡大
プライバシーとデータ保護
DX推進

### G［ガバナンス］

透明性を持ち、倫理的な経営を行うことで、ステークホルダーからの信頼を得るテーマ

**企業倫理とコンプライアンス**
贈収賄や腐敗行為の防止、法令遵守と倫理的ビジネス慣行の推進

**透明性の確保、株主との関係**
財務情報や非財務情報の適切な開示、独占禁止法遵守の徹底、ステークホルダーとのコミュニケーション、株主の権利保護

**リスク管理**
経営リスクの適切な管理、サイバーセキュリティ対策

**サプライチェーンのガバナンス**
サプライチェーン全体での倫理的な管理、ESG基準に基づく調達方針の策定

**取締役会の構成と独立性**
多様性を考慮した取締役会の構成、独立した監査機能の確保

## E［環境］ 気候変動やそれが引き起こす問題に真摯に向き合い、みらいに住み良い環境を残します

カーボンニュートラル社会の実現 / 循環型社会の実現 / 次世代に残すくらしの安全 / 機能とデザインが調和した新しい街の景観 / 快適で安全な空間

**気候変動**
TCFD提言に基づく情報開示、CDPへの回答
温室効果ガス（GHG）削減、クリーンエネルギーの活用
断熱性能向上に貢献する製品

**循環再生**
廃棄物の削減・再資源化
マテリアルフロー
資源リサイクル（ヨドクリスタルグレーチング）

**環境保全**
ISO14001認証取得・法規制対応
ボランティア活動
環境教育、環境会計

**防災減災**
防災・減災に貢献する製品開発
（ヨド物置、ヨドルーフ157セキュア、ヨドウォーターフォールズ等）

## S［社会］ 多様な価値観が混ざり合いながら誰もがイキイキと暮らせるみらいを作っていきます

長く安心して働くことのできる職場 / 変革に挑戦する人材 / 共創による新たな可能性 / 個性的で彩りのある製品 / スポーツ・文化がもたらす心の豊かさ

**多様性**
女性管理職・女性総合職の増加
働きがいのある職場づくり
体系的な学びと実践の機会

**安心**
男性の育児休暇の取得促進
従業員のメンタルヘルスや身体的健康

**共創**
機動力・技術力が基となったお取引先との協働
個性豊かな暮らしの提案

**文化・スポーツ**
国指定重要文化財「ヨドコウ迎賓館」の一般公開
プロサッカークラブとのパートナーシップ契約の締結

## G［ガバナンス］ 中長期的な企業価値向上と経営の健全性確保のため、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでいます

法的・倫理的責任を果たす企業 / 価値創造のプロセスを示す企業 / 多角的な視点にて検討する企業

**倫理公正**
反社会的勢力との一切の関係の遮断・拒絶
社員への周知徹底（コンプライアンス・ハンドブック）
調達基本方針

**透明性**
統合報告書、非財務情報の開示

**リスク管理**
コンプライアンス・リスク管理委員会

## 環境への取組

# 自然環境と調和し共生を目指して

地球規模での環境問題が深刻になっている現在、地球を守る企業活動が求められています。
このような状況に応えて、1999年に企業活動の指針として「ヨドコウ環境宣言」を作成し、以来全社を挙げて、地球の環境に配慮した企業活動に取り組んでいます。

### ヨドコウ環境宣言

当社は創業以来、鉄鋼メーカーとして各種製品を社会に供給し、人々の生活向上に貢献してまいりました。

一方、人々の豊かな生活への追求が、地球規模での自然破壊や環境汚染につながり、現在では、地球環境汚染の解決が世界的な課題となっております。

こうした顕在する地球環境問題に企業活動が密接に関わっていることを深く認識し、人類共通の財産である地球を、健全な状態で次世代へ引き継ぐことは、我々企業人に課せられた責務であると考えます。

以上の状況にかんがみ、私たちは、自然と調和し、共生する企業活動を行っていくことを、ここに宣言いたします。

### 環境基本理念

地球環境の保全に貢献します。

自然環境調和型の企業活動を行います。

### 環境行動指針

**① 環境保全意識の啓蒙**
社員及び協力会社社員に環境教育を実施し、環境保全を認識して行動する人づくりを推進します。

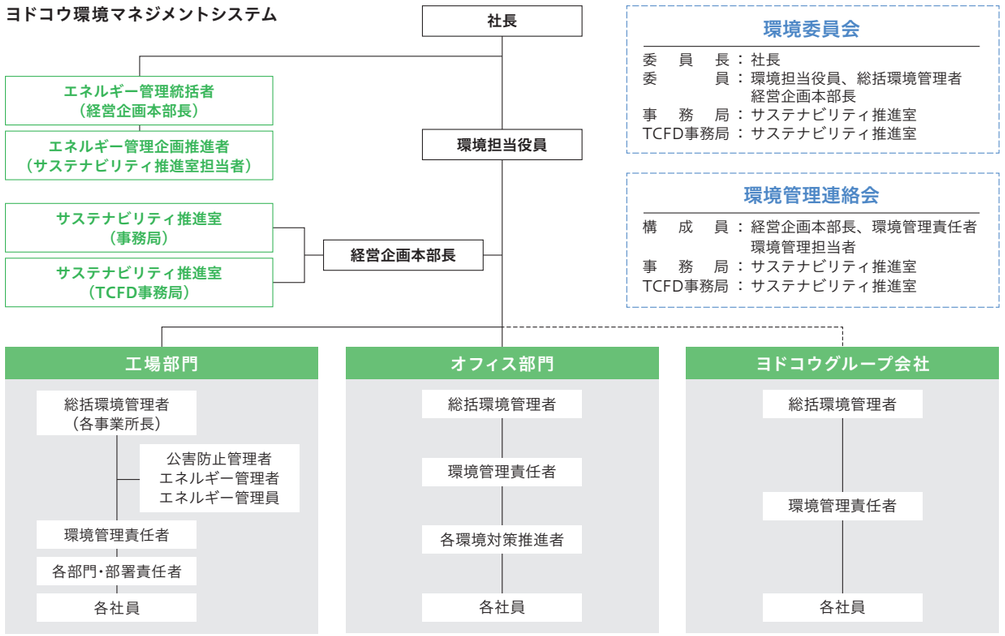
**② 事業活動における環境への配慮**
1)全ての事業活動において、公害防止、省資源、省エネルギー、物流の合理化、廃棄物の削減・リサイクル等を行い、環境への負荷の低減に努めます。
2)製品開発に際しては、耐久性の向上に努め、再資源材料及びリサイクルし易い材料の採用など、廃棄による環境への負荷の低減に努めます。

**③ 社内組織の整備**
以上を推進するため、本社及び各事業所の環境管理組織を強化し、環境保全活動に取り組みます。

## TCFD提言に基づく情報開示

### ガバナンス

環境基本理念のもと、環境負荷の低減を行う取組を進めています。環境保全に対する規制や要請に対応しつつ、より積極的に取り組むため「ヨドコウ環境マネジメントシステム」を構築しています。社長を委員長とし、環境担当役員、各部門の総括環境管理者からなる「環境委員会」を設置し、全社的な基本事項を決定します。また当社グループで定期的に連絡会を開催し周知徹底を図っています。




### 戦略

中長期的なリスクの一つとして「気候変動」を捉え、関連リスク及び機会を踏まえた戦略と組織のレジリエンスについて検討するため、当社はIEA（国際エネルギー機関）やIPCC（気候変動に関する政府間パネル）による気候変動シナリオ（2℃未満シナリオ及び4℃シナリオ）を参照し、2030年及び2050年までの長期的な当社への影響を考察し、国内鋼板関連事業を中心にシナリオ分析を実施しました。

※2℃未満シナリオ：気温上昇を最低限に抑えるための規制の強化や市場の変化などの対策が取られるシナリオ
※4℃シナリオ：気温上昇の結果、異常気象などの物理的影響が生じるシナリオ

### リスク管理

気候関連リスク・機会を発生可能性と影響度の観点から優先順位付けを行い、重要度の高い事項に注力して取り組んでいます。気候関連リスクの管理プロセスとして、サステナビリティ推進室を中心に「環境委員会」にて、気候関連リスクに関する分析、対策の立案と推進、進捗管理等を実践しています。

「環境委員会」で分析・検討した内容は、取締役会に報告し、全社で統合したリスク管理を行っております。

リスク大 ★★★> リスク小 ★　　機会大 ★★★ > 機会小 ★

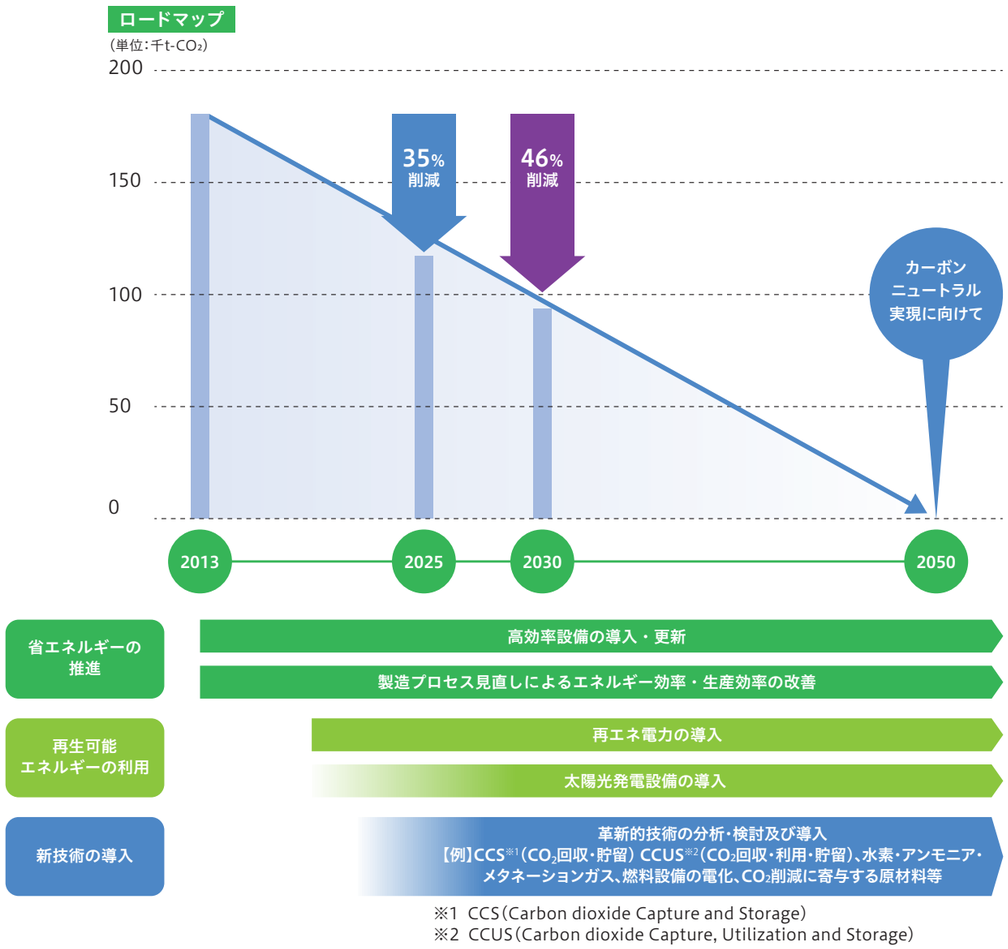
| シナリオ | 要因 | 変化 | リスク/機会 | 重要度 | 当社への影響 | 当社の対応策 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2℃未満 | カーボンプライシングの導入 | 原材料等の調達コストの増加 | リスク | ★★★ | ・カーボンプライシング（炭素税、排出量取引）導入による原材料への価格転嫁の影響で調達コストが増加する。<br>・物流事業者のEV・FCVへの設備投資や再生可能エネルギー・グリーン燃料の調達により、物流コストが増加する。 | ・生産効率アップの取組推進<br>・製品価格転嫁について交渉<br>・モーダルシフトの推進<br>・物流拠点・配送方法の協議・検討 |
| | | 操業エネルギーコストの増加 | リスク | ★★ | ・カーボンプライシング（炭素税、排出量取引）導入により、操業エネルギー（電力・ガス）価格が増加する。 | ・省エネルギーの推進<br>・自家消費型太陽光発電設備導入<br>・生産効率アップの取組推進 |
| | 環境規制の強化 | $CO_2$排出削減に向けた規制への対応 | リスク | ★ | ・社会的要請により、環境規制が一層強化される。それに伴い、$CO_2$排出削減への取組が加速し、エネルギー関連投資が増加する。 | ・省エネルギーの推進<br>・$CO_2$削減に寄与する新技術の検討・導入 |
| | 顧客嗜好の変化 | 社会における環境意識、脱炭素意識の高まり | 機会 | ★★★ | ・環境及び脱炭素意識の高まりによりZEH、ZEBへの移行が推進される。それに伴い、省エネルギーの寄与が期待できる当社の断熱・環境対応製品需要が拡大する。 | ・断熱・環境対応製品（屋根・壁・パネル材等）の提供拡大とメニューの充実<br>・断熱・環境対応製品の開発推進 |
| 4 ℃ | 自然災害の激甚化 | サプライヤー、及び当社事業所が被災することによる操業停止リスクの上昇 | リスク | ★★ | ・サプライヤー、及び当社事業所が自然災害（台風、洪水など）に見舞われ、操業停止の可能性が高まる。 | ・原材料安定調達のためのレジリエンスの高い調達網の構築<br>・適正在庫の継続的確保<br>・事業所間の代替生産体制整備<br>・事業所災害対策（洪水他）の更なる推進 |
| | | 激甚化する自然災害に備える災害対応ソリューションや製品需要の増加 | 機会 | ★★ | ・自然災害の激甚化（台風大型化等）が懸念され、災害に備える動きが活発化する。それに伴い、当社の屋根・壁高強度製品や水密性能の高い製品・施工の需要が拡大する。 | ・製品メニューの充実と提供拡大<br>・高強度製品の開発推進 |

## 指標と目標

1999年に企業活動の指針として「ヨドコウ環境宣言」を作成し、以来全社を挙げて、地球環境に配慮した企業活動に取り組んでいます。気候変動問題については、省エネルギーの推進や再生可能エネルギー利用、新技術の導入などによる$CO_2$排出量の削減が重要課題と考えます。

当社国内グループは、「2050年カーボンニュートラルの実現」を目指し、「2030年$CO_2$排出量2013年度比46%削減」をターゲットとして取り組んでまいります。

### ロードマップ




※1 CCS(Carbon dioxide Capture and Storage)
※2 CCUS(Carbon dioxide Capture, Utilization and Storage)

## CDP質問書「気候変動」「水セキュリティ」への回答

当社は、2023年からCDP※「気候変動」分野へ回答し、2024年からは「水セキュリティ」についても回答しました。2025年の「気候変動」の評価は「B」、「水セキュリティ」分野は「B-」で、昨年度と同評価を取得しました。今後も情報開示の充実に努めてまいります。

※ CDPは、2000年に英国で発足した国際的な団体で、2025年には、世界の時価総額の半分以上に相当する22,100社以上の企業と、1,000以上の都市・地域が環境情報を開示しました。各社の取組は、8段階(A,A-:リーダーシップレベル、B,B-:マネジメントレベル、C,C-:認識レベル、D,D-:情報開示レベル)のスコアで評価されます。

CDP Discloser 2025



## 温室効果ガス(GHG)排出量

### Scope1、2

当社は日本鉄鋼連盟の「カーボンニュートラル行動計画」に従い、地球温暖化対策に取り組んでおります。

生産部門では設備更新による高効率化や運用改善、設備照明のLED化など、物流では鉄道輸送、海上輸送への切り替え(モーダルシフト化)やトラック等の積載率向上を推進しています。また、オフィスでは室内温度設定(夏季28℃、冬季20℃)の徹底やクールビズ推進などの活動を行っています。

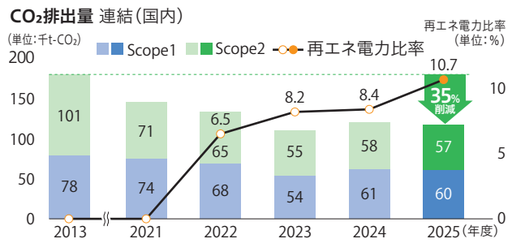
市川、呉、大阪、泉大津工場及び福井ヨドコウ株式会社では再生可能エネルギー由来の電力(以降再エネ電力)を導入しています。2025年度は、市川工場の事務所屋上に自家消費型太陽光発電設備を増設し、2026年6月に稼働を開始しています。今回の増設でおよそ24MWh/年を発電し、約11t-$CO_2$の削減が見込まれます。

また、呉工場と市川工場の一部電力ならびに本社、東京支社のオフィス専有部と共用部について、非化石証書による実質再エネ化も行いました。

2025年度の$CO_2$排出量(国内連結グループ)は、2013年度比35%削減となりました。

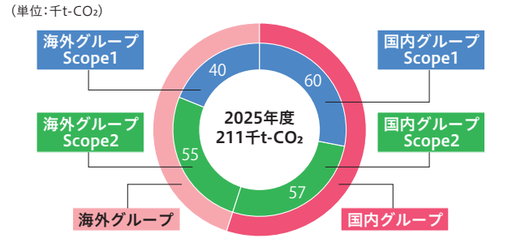
2024年度から独立業務実施者による限定的保証を受審しています。2030年度に向けてより一層の省エネに取り組むと共に再エネ電力の導入量を拡大し、$CO_2$排出量の削減を進めてまいります。

**$CO_2$排出量** 連結(国内)




Scope1:事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼、工業プロセス)
Scope2:他者から供給された電気、熱、蒸気の使用に伴う間接排出

**グループ全体$CO_2$排出量(海外含む)** 連結(国内・海外)




### Scope3

| | カテゴリ | 温室効果ガス排出量(千t-$CO_2$e) 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 算定方法 | 算定範囲 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 購入した製品・サービス | 1308.7 | 1345.9 | 1106.3 | 主要な原料である熱延鋼板、亜鉛・アルミ、塗料の購入量に排出原単位※1を乗じて算出 | 個別 |
| 2 | 資本財 | 12.5 | 17.5 | 14.9 | 設備投資額に業種別排出原単位※1を乗じて算出 | 国内外連結グループ |
| 3 | Scope1、2に含まれない燃料及びエネルギー活動 | 22.7 | 23.8 | 25.6 | 購入電力量及び燃料使用量に排出原単位※1を乗じて算出 | 国内連結グループ |
| 4 | 輸送、配送(上流) | 14.7 | 15.1 | 14.4 | 省エネ法特定荷主に係る輸送トンキロに排出原単位※2を乗じて算出 | 個別 |
| 5 | 事業から出る廃棄物 | 0.6 | 1.8 | 2.1 | 種別ごとのリサイクル量・廃棄物量に排出原単位※1を乗じて算出 | 国内連結グループ |
| 6 | 出張 | 0.2 | 0.2 | 0.2 | 従業員数に排出原単位※1を乗じて算出 | 国内連結グループ |
| 7 | 雇用者の通勤 | 0.5 | 0.5 | 0.5 | 従業員数・日数に勤務地に基づいた排出原単位※1を乗じて算出 | 国内連結グループ |
| 13 | リース資産(下流) | 1.6 | 1.7 | 1.2 | テナントで使用された電力量及び燃料使用量に排出原単位※2を乗じて算出 | 個別 |
| | 計 | 1361.5 | 1406.5 | 1165.2 | | |

※1 環境省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」に基づく原単位
※2 算定・報告・公表制度における算定方法・排出原単位

### 第三者保証

報告内容の信頼性確保のため、温室効果ガス排出量(Scope1,2,3)、エネルギー消費量について、株式会社サステナビリティ会計事務所による「独立業務実施者の限定的保証報告書」を受領しています。




独立業務実施者の限定的保証報告書.pdf

## クリーンエネルギーの活用

### 太陽光発電設備の設置

当社の大阪工場・泉大津工場・姫路事業所及び国内関係会社の屋根上や地上に太陽光発電システムを設置しており、太陽光発電による再エネ電力の供給により$CO_2$削減に貢献しています。

**2025年度では** | **約6,173MWh/年の電力を発電**
**約2,611t-$CO_2$/年の$CO_2$削減に貢献**


姫路事業所 太陽光発電設備

### 自家消費型太陽光発電設備の設置

当社の大阪工場の屋根上には、オンサイトPPAモデルによる自家消費型の太陽光発電システムを設置しております。また、呉工場の屋根上、市川工場の事務所屋上には、自己投資による自家消費型の太陽光発電システムを設置しております。生み出した太陽光の電力は、自社工場内で消費し$CO_2$削減を図っています。

**2025年度では** | **約722MWh/年の電力を発電**
**約307t-$CO_2$/年の$CO_2$削減**


市川工場 自家消費型太陽光発電設備

## 断熱性能向上に貢献する製品

外壁材の主力商品である「ヨド耐火パネルグランウォールHyper」「ヨド断熱パネルファインパネルHyper」は、優れた断熱性能により冷暖房の効果を高め、使用エネルギーの削減に貢献します。また、耐風圧性、耐震性、遮音性、防耐火性にも優れた商品となっています。

近年、環境問題への意識の高まりと共にお客様の商品選びもより環境性能が重視されるようになりました。当社の高機能金属外壁材は、優れた断熱性能で省エネに貢献します。


採用例：エステートケミカル株式会社

## 廃棄物の削減・再資源化

生産活動において発生する廃棄物及び有価物には、鉄くず、廃酸、汚泥、廃油、鉱さいなどがあります。

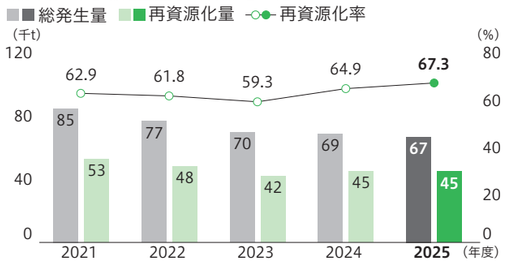
当社では、それらの減量化、再資源化に取り組んでおり、再資源化可能な処分業者の選定などの取組を推進しています。汚泥はセメント原料や含有金属の抽出などに、廃油は再生油や補助燃料などにそれぞれ利用されています。

また処分業者を定期的に訪問し、処分の現地確認を行う等、確実な廃棄物処分を実施しています。

2025年度の廃棄物・有価物の総発生量は67千tとなり、対前年度比で2千tの減少となりました。再資源化量は45千tと前年度と同等ですが、再資源化率は約67%と対前年度比で約2ポイントの増加となりました。

連結（国内）

**廃棄物・有価物発生量と再資源化率推移**




## ISO14001認証取得

環境基本理念のもと、環境負荷の低減を行う取組を進めています。環境保全に対する規制や要請に対応しつつ、より積極的に取り組むため「ヨドコウ環境マネジメントシステム」を構築しています。

国内の鋼板3工場（及び海外連結子会社2工場）では、環境負荷低減のための環境保全活動を継続的に行い、その活動を管理し、向上させるためにISO14001の認証を取得しています。

| 事業所 | 登録年月 | 登録番号 | 審査登録機関 |
|---|---|---|---|
| 市川工場 | 2000年 6月 | E143 | JICQA |
| 大阪工場 | 2000年 12月 | E193 | |
| 呉工場 | 2000年 12月 | E203 | |

## 法規制対応

PCB含有が疑われる使用済みトランス、コンデンサーや安定器等の電気機器について調査を行い、含有が確定したものに関しては、法令に基づき、自治体への届出と適切な保管及び処分を行っています。

また、当社ではフロン排出を抑制するために、フロン排出抑制法に基づきフロン使用機器の適切な管理を行っています。

## 「堺第7-3区 共生の森」ボランティア活動

堺第7-3区は、平成16年3月まで府内の産業廃棄物を受け入れ埋め立ててきた大阪府堺臨海部の産業廃棄物埋立処分場です。約20年にわたり、府民や企業、NPOが連携し「共生の森」として整備が進められています。

多様な自然環境が創出され、豊かな生態系も見られるようになりました。その生物多様性の価値が認められ、令和6年10月「自然共生サイト」に認定されています。

当社もボランティアとして参加しており、植樹、間伐、枝切り、蔦切りなどを行っています。共生の森づくりでは、森林整備と共に動植物の観察会も催されています。森林の成長に伴い、動物、鳥、昆虫などさまざまな生き物が共存する場となっており、水場ではヤゴやゲンゴロウといった水生生物も繁殖しています。今後もボランティアを通じて、生物多様性の維持へ貢献してまいります。


蔦切り


植樹


水場


水場の水生生物観察

## 環境教育

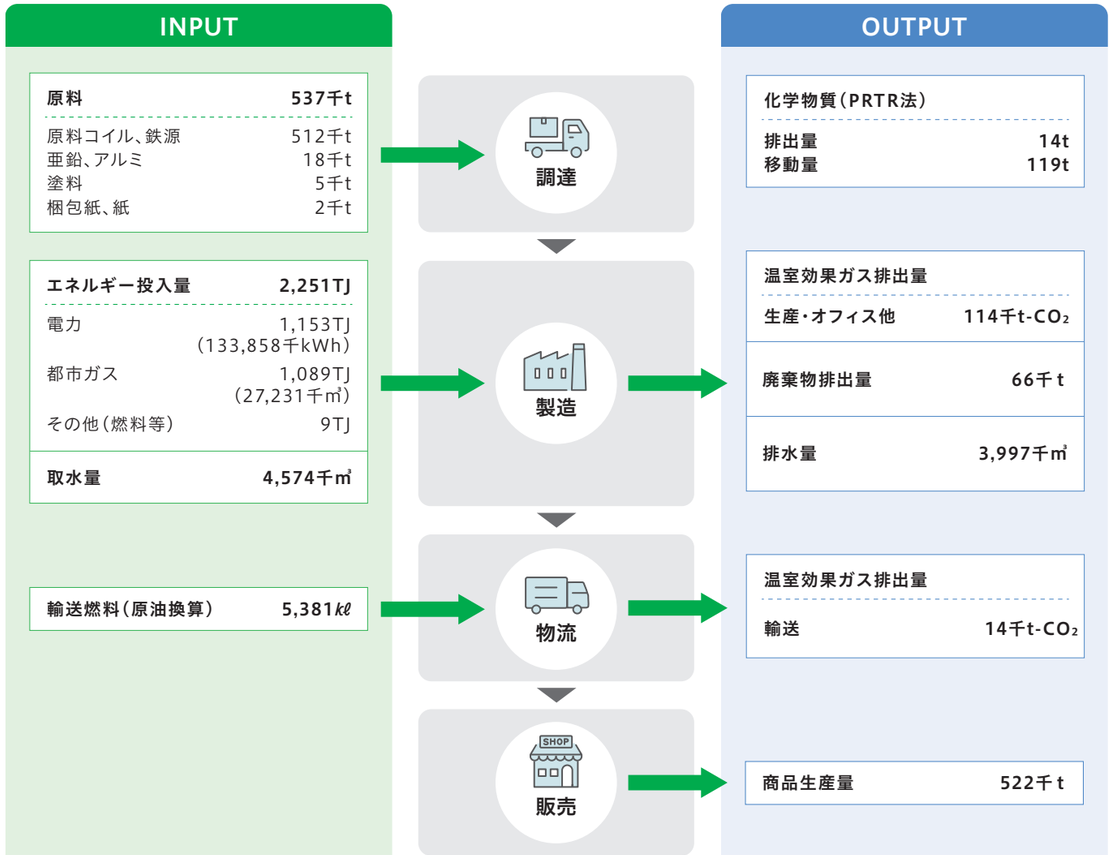
当社は、環境経営を継続的に行うため、環境保全の実務に取り組む人材を育成すると共に、社員の環境意識の向上を図っています。社会をとりまく環境問題を説明し、企業活動を行う上での環境マネジメントシステムの必要性や環境方針・取組等、環境への理解を深める活動を行っています。

本社では、新入社員研修を実施し、SDGs、気候変動、人権、人的資本などサステナビリティ課題に関連した当社の取組について研修を行いました。また、社内報コラムやオンデマンド配信を通じて環境課題やその取組について発信をしています。


本社 新入社員研修

## マテリアルフロー

当社は、鋼板・建材・エクステリア・ロール・グレーチングの各事業を中心に展開しており、それぞれの製造過程では、化学物質排出量の削減、廃棄物の削減とリサイクル利用を進めると共に自家消費型太陽光発電など再生可能エネルギー設備の導入、コージェネレーションシステムの導入など、省エネルギーや$CO_2$排出量の削減に継続的に取り組んでいます。




※上記数値は2025年度のヨドコウ個別の数値です。

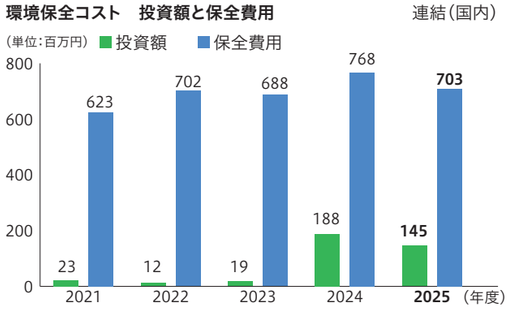
## 環境会計

事業活動を行う上で、環境を損なうことがないよう環境負荷発生の防止や抑制等、環境保全の取組を効率的に行うための指標として、環境保全コストを把握しています。

2025年度の環境保全コストとしては、自家消費型太陽光発電の設置や汚染排水防止のための予備水門設置等の設備投資に145百万円を支出しました。

また保全費用は703百万円となり、そのうち大気汚染防止対策19%、水質汚濁防止対策29%、産業廃棄物処理に17%等、主に公害防止や資源循環のための支出となりました。

**環境保全コスト　投資額と保全費用**　連結（国内）




## E（環境）に関するデータ

**温室効果ガス（GHG）排出量・エネルギー消費量**

| | | | | 単位 | 範囲 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Scope1 | | | | t-$CO_2$ | 国内連結グループ | 54,331 | 61,397 | 60,094 |
| | | | | | 国内外連結グループ | 96,803 | 106,486 | 99,699 |
| Scope2 | | | | t-$CO_2$ | 国内連結グループ | 55,082 | 58,383 | 56,650 |
| | | | | | 国内外連結グループ | 119,804 | 122,914 | 111,590 |
| Scope3 | カテゴリ1 | 購入した製品・サービス | | 千t-$CO_2$e | 個別 | 1,308.7 | 1,345.9 | 1,106.3 |
| | カテゴリ2 | 資本財 | | 千t-$CO_2$e | 国内外連結グループ | 12.5 | 17.5 | 14.9 |
| | カテゴリ3 | Scope1、2以外の燃料・エネルギー関連活動 | | 千t-$CO_2$e | 国内連結グループ | 22.7 | 23.8 | 25.6 |
| | カテゴリ4 | 輸送、配送（上流） | | 千t-$CO_2$e | 個別 | 14.7 | 15.1 | 14.4 |
| | カテゴリ5 | 事業から出る廃棄物 | | 千t-$CO_2$e | 国内連結グループ | 0.6 | 1.8 | 2.1 |
| | カテゴリ6 | 出張 | | 千t-$CO_2$e | 国内連結グループ | 0.2 | 0.2 | 0.2 |
| | カテゴリ7 | 雇用者の通勤 | | 千t-$CO_2$e | 国内連結グループ | 0.5 | 0.5 | 0.5 |
| | カテゴリ8 | リース資産（上流） | | 千t-$CO_2$e | - | - | - | – |
| | カテゴリ9 | 輸送、配送（下流） | | 千t-$CO_2$e | - | - | - | – |
| | カテゴリ10 | 販売した製品の加工 | | 千t-$CO_2$e | - | - | - | – |
| | カテゴリ11 | 販売した製品の使用 | | 千t-$CO_2$e | - | - | - | – |
| | カテゴリ12 | 販売した製品の廃棄 | | 千t-$CO_2$e | - | - | - | – |
| | カテゴリ13 | リース資産（下流） | | 千t-$CO_2$e | 個別 | 1.6 | 1.7 | 1.2 |
| | カテゴリ14 | フランチャイズ | | 千t-$CO_2$e | - | - | - | – |
| | カテゴリ15 | 投資 | | 千t-$CO_2$e | - | - | - | – |
| エネルギー消費量 | | | | TJ | 国内外連結グループ | 4,085 | 4,269 | 4,028 |

2024年度の数値から独立業務実施者による限定的保証を受審しています。
独立業務実施者の限定的保証報告書.pdf

**水資源**

| | 単位 | 範囲 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 取水量 | 千$m^3$ | 個別 | 4,073 | 4,560 | 4,574 |
| 排水量 | 千$m^3$ | 個別 | 3,609 | 3,984 | 3,997 |

**循環型社会の形成（廃棄物・有価物のリサイクル促進）**

| | 単位 | 範囲 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 総発生量 | 千t | 国内連結グループ | 70 | 69 | 67 |
| 再資源化量 | 千t | 国内連結グループ | 42 | 45 | 45 |
| 再資源化率 | % | 国内連結グループ | 59 | 65 | 67 |

**PRTR法対象物質の排出量、移動量**

| | 単位 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|
| 排出量 | t | 24 | 24 | 14 |
| 移動量 | t | 94 | 106 | 119 |

# 人的資本の充実　人材育成

## 基本方針

当社では、社員を企業価値向上に資する競争力の源泉となる「人財」と捉え、採用、配置、育成の機会を通じて、それぞれが持つ能力を最大限発揮できる環境づくりに取り組んでおります。

特に企業力の強化に直結する人材育成では、日々の業務におけるOJTに加え、社内外の資源を活用したOFF-JTを通じ、従業員のキャリア形成に努め、社員の能力・モチベーションの向上を図り、企業理念の一つである変革に挑戦し、社員と共に成長を続け、挑戦することを大切にします。

また多様性人材の活躍推進の観点からは、従来の女性総合職社員の採用割合（20%以上）の達成だけではなく、今後は女性管理職比率を上げるためのキャリア形成支援の強化に向けた取組も進めてまいります。

## 次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

### 1 採用に関する取組

採用目標値の設定、及び女性が活躍できる環境であることについて求職者等に向けた積極的な広報を行うことにより、女性大卒総合職を増やす。各年度（2025年度～2028年度）における女性大卒総合職（新卒・中途・総合職転換含む）の入社等の割合を30%以上にする。

### 2 諸制度の周知、男性の子育て目的の休暇の取得促進

産前産後休業・産後パパ育休・育児休業等の利用をしやすくするため、育児休業制度等の社内制度及び健康保険・雇用保険等の各種給付について、周知活動や社内の取得実績等の情報提供を行う。計画期間内における全社の育児休業取得率を女性は95%以上、男性は60%以上とする。

### 3 長時間労働是正、及び年次有給休暇取得に関する取組

残業時間の削減について推進を行い、ワークライフバランスの実現を目指す。また、魅力ある会社を目指し、「労使話し合いの場」において、年次有給休暇の取得促進についても様々な角度より検討する。有給休暇取得率を60%以上にする。

### 4 継続就業・職場風土に関する取組

職場と家庭の両方において男女が共に貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発を行い、男性社員の育児参画の促進や、家事育児等の社内の両立支援制度の利用促進を図る。

| | 年度 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|
| ダイバーシティ | 社員数 | 1,217人 | 1,216人 | 1,228人 |
| | 社員数（連結） | 2,405人 | 2,389人 | 2,377人 |
| | 大卒総合職に占める女性の比率 | 44.0% | 30.0% | 28.0% |
| | 管理職に占める女性の比率 | 2.1% | 2.9% | 2.9% |
| | 大卒総合職事技職採用者に占める中途採用者の比率 | 36.0% | 25.0% | 16.0% |
| 雇用環境 | 育児休業取得率（女性） | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| | 育児休業等取得率（男性）※ | 48.1% | 50.0% | 61.1% |
| | 有給休暇取得率 | 54.4% | 58.5% | 65.5% |
| | 育児休業制度利用者数（一般社員のみ） | 27人 | 15人 | 16人 |
| | 月平均残業時間（一般社員のみ） | 7.46時間 | 7.27時間 | 7.48時間 |
| | 障がい者雇用 | 2.9% | 2.8% | 2.7% |

※育児休業+出生時育児休業（産後パパ育休）

## 人材育成

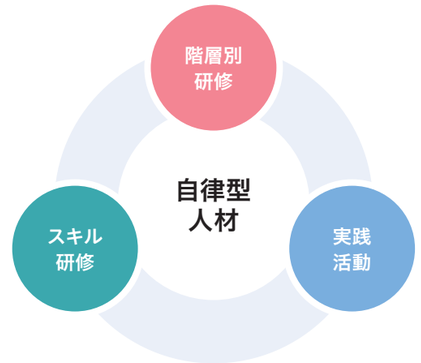
日々の業務を通じたOJT（On-The-Job Training）による活きた育成に加え、社内外の資源を利用したOFF-JT（Off-The-Job Training）を通じて、社員のキャリア形成を図り、能力・モチベーションの向上に取り組んでいます。

さらに、オンラインやeラーニングを含む研修等を通じて、社員一人ひとりが常に問題意識を持ち、自ら考え、行動することで、時代のニーズに即した状況を把握する等、「人々の暮らしと社会の発展」に貢献できる人材開発に注力しています。

## 自律型人材の育成

各階層で必要とされる知識や技能、役割を学ぶ「階層別研修」、各部門の業務パフォーマンス向上のために、ビジネススキルや専門知識、技術を習得させる「スキル研修」を中心に実施しています。

これらOFF-JTでの「学び」をベースとして自らの意思で考え能動的に業務を遂行する「実践活動」の積み上げにより、自律型人材の育成に取り組んでいます。




## 業務改善活動（JK活動）

一定役職者以下の社員が参加する小グループの自主（J）管理（K）活動を行っています。

品質、コスト、省エネ、作業能率、多能化、研究調査、歩留、安全をテーマに、メンバー自身がテーマを設定し、課題を抽出し、解決策を考えます。現場での小さな課題を取り上げ、データを集め、原因を分析し、改善策を検討・実行するサイクルを繰り返すことで、社員は「問題を論理的に捉える力」と「改善を実現する力」を高めます。自ら課題を発見して行動したことが職場改善や生産性向上に結びついたと実感する体験の積み重ねにより「主体性」を養います。

部署内の複数チームが互いに競い合い、その中で選抜されたチームが部門大会に参加して切磋琢磨しています。さらに海外グループ会社も参加したグループ大会も開催し、多様な視点の熱気ある交流が新たな気づきを生み、挑戦意欲とモチベーションを一層高めています。

JK活動は、立場や考え方の異なる人と意見を交わしながら、チームワークの中で成果を出す力を育みます。若いうちにリーダーを経験することで、進行管理やメンバーの意見をまとめる力も育みます。



2025年度ヨドコウグループ　JK大会

## 提案制度

JK活動が主にチーム単位での実践機会であるのに対し、提案制度は主に個人を中心とした学びの実践機会です。

こうした学びの実践機会を通じて、主体的に考え行動する社員の育成に取り組んでいます。

**2025年度　2,754件（採用提案：133件）**
**2024年度　2,829件（採用提案：135件）**
**2023年度　2,804件（採用提案：116件）**

# グループの社会貢献活動

## ヨドコウ迎賓館

ヨドコウ迎賓館は、兵庫県芦屋市の芦屋川沿いの小高い丘に建つ瀟洒な住宅です。旧帝国ホテルの設計者として有名なフランク・ロイド・ライトによって設計され、戦後、当社が取得して保存・修理してきた結果、当初の姿をほぼ完全に残す唯一の建物として、その歴史的・文化的価値は国内外で広く認められるようになりました。

当社は、この建物を貴重な文化財として一般公開するだけでなく、近隣の小学校の授業や大学の建築教育の場として開放するほか、「雛人形展」の開催や「あしや芸術祭」「芦屋国際音楽祭」の会場として提供するなど、地域社会とのつながりを深めています。

今後も当社は、ヨドコウ迎賓館の保存・活用を通じて、持続可能な社会の実現に向けた教育・文化・芸術活動の支援を推進してまいります。




近隣小学校鑑賞授業


雛人形展


あしや芸術祭


芦屋国際音楽祭

## セレッソ大阪とのパートナーシップ

当社は、大阪府をホームタウンとするJリーグクラブ「セレッソ大阪」のトップパートナーとして、長年にわたりチームの活動を支援してきました。セレッソ大阪は、国内トップレベルのプロサッカークラブとして競技活動を行うだけでなく、地域コミュニティとの交流や青少年育成、スポーツ振興などを通じて大阪の発展に貢献しています。

当社は6社あるトップパートナーのうちの1社として、クラブ運営を支援すると共に、スポーツを通じた地域活性化や次世代育成の取組に共感し、その活動を応援しています。こうした支援は、企業市民として地域社会に貢献する当社のCSR活動の重要な柱の一つと捉えています。今後もセレッソ大阪とのパートナーシップを通じて、大阪を拠点とする企業として地域とのつながりを深め、スポーツ文化の発展と活力ある社会の実現に貢献してまいります。



ユニフォーム広告

## 大阪公立大学　森之宮キャンパス食堂のネーミングライツ協定締結

当社は、公立大学法人大阪（理事長 福島伸一）が公募するネーミングライツ・パートナーに選定され、大阪公立大学森之宮キャンパス食堂のネーミングライツに関する協定を締結しました。2026年9月1日より食堂の愛称は「YODOKO Sakura Dining（ヨドコウさくらダイニング）」となりました。

大阪公立大学は、2022年に大阪市立大学と大阪府立大学が統合して開学しました。同大学を象徴する「知の拠点」として2025年9月に開設された森之宮キャンパスは、約6,000人の教職員・学生が集うキャンパスです。今回のネーミングライツ協定締結は、大阪公立大学としては7例目、森之宮キャンパスにおいては3例目となります。

当社と大阪公立大学大学院工学研究科は、2026年4月より塗装鋼板の腐食挙動解析等の共同研究に取り組んでいます。産学連携に加え、この度のネーミングライツに関する協定締結を通じて同大学の教育研究環境の向上と発展に寄与すると共に、「YODOKO Sakura Dining（ヨドコウさくらダイニング）」の愛称が多くの学生に親しまれ、定着するよう努めてまいります。



食堂1階 内観


食堂1階 内観



食堂2階 内観

# 生産・サプライチェーンマネジメント

## 調達基本方針

当社は、「ヨドコウグループ企業理念」に基づく事業活動を通じて、持続的成長を目指す中で、お取引先とのパートナーシップの維持向上に努めることを目的とし、以下の通り「調達基本方針」を定めます。

**1**

### 法令、社会的規範等の遵守

国内外の関係する法令の遵守及び社会的規範や良識に基づいた活動を行います。市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは一切の関係を持ちません。

**2**

### 公平、公正な調達取引

国の内外を問わず、お取引先には公平、公正な参入の機会を提供すると共に、品質・納期・価格等を合理的に評価します。

**3**

### パートナーシップの維持向上

お取引先との共存共栄を図り、長期的なパートナーシップの維持向上を目指します。内閣府・中小企業庁などが推進する「パートナーシップ構築宣言」の趣旨に賛同し宣言します。

**4**

### 環境保全、資源保護への配慮

社会情勢及び社会的要請に留意し、地球環境保全、資源保護等に配慮した取引を行います。

**5**

### 機密情報保持の徹底

取引を通じて知り得たお取引先の情報を厳格に管理し、許容された目的以外には使用しません。

## パートナーシップ構築宣言

当社は、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、以下の項目に重点的に取り組むことを宣言します。

### ❶ サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携

直接のお取引先だけでなくサプライチェーンの深い層のお取引先に働きかけることにより、サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模等を超えた連携により、お取引先との共存共栄の構築を目指します。

**個別項目**
- サプライチェーン全体の情報共有・可視化（共通EDI の構築、データの相互利用等）に努め、業務効率の向上を図ります。
- 企業間の連携を深め、環境負荷物質の低減（脱・低炭素化技術の共同開発）、再資源化の取組を進めます。

### ❷「振興基準」の遵守

発注方法の改善、対価の決定の方法の改善、代金の支払方法の改善、型等に係る取引条件の改善、知的財産の保護及び取引の適正化等を含む委託事業者と中小受託事業者との望ましい取引慣行（受託中小企業振興法に基づく「振興基準」）を遵守し、お取引先とのパートナーシップ構築の妨げとなる取引慣行や商慣行の是正に積極的に取り組みます。

### ❸ その他（任意記載）

○「調達基本方針」を公表し、お取引先とのパートナーシップの維持向上に努めます。
○「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に則り対応し、その旨が伝わるように情報発信します。
○手形による支払いは廃止しており、中小受託事業者への支払い代金はすべて現金払いに変更し、支払手数料は当社負担とするように取り組みます。
○定期的に価格交渉の場を設け、取引価格については、データ（相場、公表資料）等に基づき合理的に依頼・交渉します。

## コーポレート・ガバナンス

# 信頼と透明性の追求

## 基本方針

当社は、自社が持続的に成長し中長期的な企業価値向上を実現するため、株主・顧客・お取引先・従業員・地域社会等の全てのステークホルダーの立場を踏まえ、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うことをコーポレート・ガバナンスの目的として、様々な取組を進めてきました。

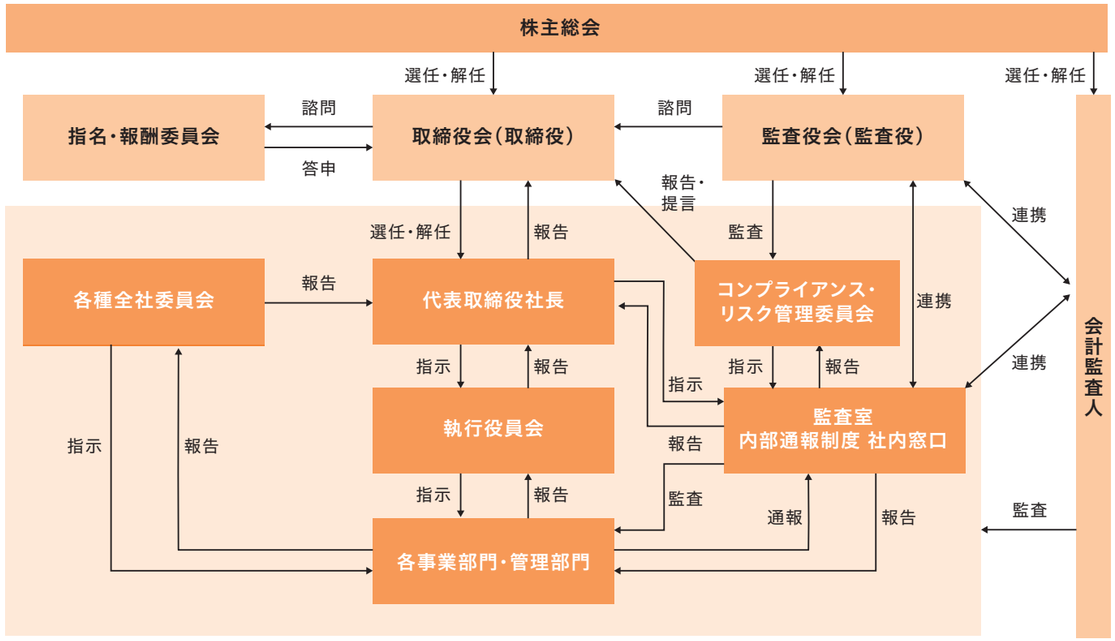
## コーポレート・ガバナンスの体制

当社はその企業規模から経営の機動性を重視し、機関設計として監査役会設置会社を選択しています。そのうえで、情報共有化の観点から経営の意思決定と業務執行との一体性を維持しつつ、取締役の監督・意思決定機能と業務執行機能を効率的に一定の範囲で分離することを目的として執行役員制を導入しています。

取締役会の体制としては、経営責任の明確化と、経営環境の変化に対し最適な経営体制を機動的に構築するため、取締役の任期を1年とすると共に、当社定款における取締役の人数は7名以内としています。経験や知見が異なる多様な取締役を選任することで、取締役会の適正規模と多様性を確保し、取締役会における、活発で建設的な議論による一層の活性化を目指しています。また、監督・意思決定プロセスの透明性の強化のために、取締役のうちの複数名は、業務執行を行わない東京証券取引所の独立性基準を満たす独立社外取締役を選任しています。なお、2026年6月末現在の取締役総数は7名、うち3名は独立社外取締役となっています。

監査役会の体制としては、会社法及び当社定款の定めにより、監査役の人数は4名以内とし、その半数以上は独立性を有する社外監査役を選任することとしています。

### ガバナンス体制図




### コーポレート・ガバナンス改革の歴史

| | |
|---|---|
| 2003年 6月 | 取締役の経営責任の明確化と、経営環境の変化に対応して最適な経営体制を機動的に構築するため、取締役の任期を1年とした。 |
| 2004年 6月 | 取締役の監督・意思決定機能と業務執行機能を一定の範囲で分離し、取締役会の監督機能強化・効率化と業務執行の迅速化を目指して、執行役員制度を導入し、取締役の定員を18名以内から7名以内に削減した。退職慰労金制度を廃止したうえで、当社の業績や株価への感応度をより引き上げ、株価上昇および業績向上への意欲や士気を高めることを目的として、取締役と執行役員を対象とする株式報酬型ストックオプション制度を導入した。 |
| 2006年 6月 | 取締役会における、活発で建設的な議論による活性化と、監督・意思決定プロセスの透明性の強化のため、社外取締役を1名選任とした。 |
| 2015年 6月 | 取締役会における、活発で建設的な議論による一層の活性化と、監督・意思決定プロセスの透明性の強化のため、取締役のうちの複数名を独立社外取締役とすることとし、独立社外取締役を2名選任した。 |
| 2015年12月 | コーポレートガバナンス・コードの運用開始に伴い、法令及び当社定款に次ぐ上位規程として「株式会社淀川製鋼所コーポレートガバナンスガイドライン」を制定した。 |
| 2018年 6月 | 取締役会における、さらなるガバナンス強化のため、社外取締役1名を増員し、取締役総数7名のうち3名を独立社外取締役とした。 |
| 2019年 6月 | 取締役会における、多様な視点からの議論をより活性化するため、女性の社外監査役を選任した。 |
| 2021年12月 | 取締役の指名と報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性をさらに強化し、当社のコーポレートガバナンスの一層の充実を図ることを目的に任意の「指名・報酬委員会」を設置した。 |
| 2024年 6月 | 取締役会における、多様な視点からの議論をより活性化するため、女性の社外取締役を選任した。 |
| 2026年 6月 | 役員報酬の算定方法を「固定報酬中心」から「業績連動報酬中心」へ変更した。 |

## 取締役報酬を「固定報酬中心」から「業績連動報酬中心」へ変更

2026年6月23日開催の定時株主総会において、取締役及び監査役の報酬額を以下のとおり改定しました。

取締役の報酬は、中長期的な業績向上と企業価値の持続的な向上を促すと共に、潜在的リスクを踏まえた健全な企業家精神の発揮につながるインセンティブとして設計しております。中長期業績と連動する報酬割合や、現金報酬と株式報酬のバランスを適切に設定し決定しています。

また、株主の皆様との価値共有を促進し、中長期的な企業価値向上への意識を高めるため、社外取締役を除く取締役及び執行役員に対し、退任時まで譲渡制限が付された譲渡制限付株式を非金銭報酬として付与しています。

### 取締役の報酬額の総額

| | |
|---|---|
| 従来 | 年額2億4,000万円以内（2004年決議） |
| 今回 | 年額3億4,000万円以内（2026年決議） |

※別枠の譲渡制限付株式に関する報酬額の総額（年額3,500万円以内）及び内容は変更なし

### 取締役の報酬構成比

| | 金銭報酬（固定報酬部分） | 金銭報酬（業績連動部分） | 非金銭報酬（譲渡制限付株式報酬） |
|---|---|---|---|
| 従来 | 約50～70% | 約15～30% | 約15～20% |
| 今回 | 約35～45% | 約40～50% | 約10～15% |

〈業績連動報酬に関わる指標〉
従来：個別営業利益に連動する従業員賞与回答額ならびに配当額
今回：営業利益（連結・単体）、ROE、配当額

### 監査役の報酬額の総額

| | |
|---|---|
| 従来 | 年額6,000万円以内（2004年決議） |
| 今回 | 年額8,000万円以内（2026年決議） |

### 役員区分ごとの報酬等の総額と内訳 及び対象となる役員の員数

| 役員区分 | 報酬等の総額（百万円） | 報酬等の種類別の総額（百万円） | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 固定報酬 | 業績連動報酬 | 譲渡制限付株式報酬 | 左記のうち、非金銭報酬等 | 対象となる役員の員数（人） |
| 取締役（社外取締役を除く。） | 225 | 108 | 89 | 28 | 28 | 5 |
| 監査役（社外監査役を除く。） | 36 | 24 | 11 | — | — | 2 |
| 社外役員 | 48 | 37 | 11 | — | — | 5 |

（注）取締役（社外取締役を除く。）に対する非金銭報酬等の総額の内訳は、譲渡制限付株式28百万円です。

# 取締役及び監査役

## 取締役



代表取締役社長
**田中 栄一**
（1962年8月19日生）

1985年4月　当社入社
2014年2月　PPT社出向 取締役社長
2017年6月　理事経営企画本部副本部長（兼）海外事業企画室長
2018年6月　執行役員経営企画本部長（兼）海外事業企画室長
2019年4月　執行役員 YSS社董事
2019年6月　執行役員 YSS社総経理
2020年6月　執行役員 YSS社董事長
2021年4月　上席執行役員 YSS社董事長
2022年4月　常務執行役員経営企画本部長（兼）海外事業企画室長、YSS社董事長、海外関係会社担当
2022年6月　取締役常務執行役員経営企画本部長（兼）海外事業企画室長、YSS社董事長、海外関係会社担当
2023年4月　取締役専務執行役員経営企画本部長（兼）工場管掌、YSS社董事長、海外関係会社担当
2024年4月　取締役専務執行役員経営企画本部長（兼）工場管掌、鋼板開発室管掌、YSS社董事長、海外関係会社担当
2025年4月　当社代表取締役社長（現任）



取締役専務執行役員
**隈元 稔夫**
（1963年3月13日生）

1986年4月　当社入社
2011年6月　総務部長
2014年4月　執行役員呉工場長（兼）呉工場総務部長
2016年6月　上席執行役員管理本部副本部長（兼）総務部長・東京支社総務部長
2017年6月　上席執行役員管理本部長（兼）総務部長・東京支社総務部長・関係会社担当
2018年6月　取締役常務執行役員管理本部長（兼）総務部長・東京支社総務部長・関係会社担当
2019年4月　取締役常務執行役員管理本部長（兼）総務部長・東京支社総務部長・経営企画本部長・海外事業企画室長、関係会社担当
2019年6月　取締役常務執行役員管理本部長（兼）総務部長・東京支社総務部長、関係会社担当
2022年4月　取締役常務執行役員管理本部長（兼）国内関係会社担当
2023年4月　取締役専務執行役員管理本部長（兼）法務部長、国内関係会社担当
2024年7月　取締役専務執行役員管理本部長（兼）法務部長、東京支社長、国内関係会社担当
2025年4月　取締役専務執行役員管理本部長（兼）法務部長、国内関係会社担当
2025年9月　取締役専務執行役員管理本部長（兼）国内関係会社担当（現任）



取締役専務執行役員
**服部 格**
（1958年7月16日生）

1982年4月　当社入社
2011年6月　営業本部営業一部長
2012年4月　執行役員営業本部副本部長（兼）営業一部長・東京支社長
2015年4月　執行役員営業本部副本部長（兼）営業一部長
2016年6月　上席執行役員 淀鋼商事㈱（現 ヨドコウ商事（株））代表取締役社長
2019年6月　取締役常務執行役員営業本部長（兼）営業一部長・営業二部長、東京支社長
2020年4月　取締役常務執行役員営業本部長（兼）営業一部長、東京支社長
2020年10月　取締役常務執行役員営業本部長（兼）東京支社長
2021年4月　取締役常務執行役員営業本部長（兼）開発本部管掌
2023年4月　取締役専務執行役員営業本部長（兼）開発本部管掌
2024年4月　取締役専務執行役員営業本部長（兼）建材開発室管掌
2025年10月　取締役専務執行役員営業本部長（兼）経営企画本部管掌
2026年4月　取締役専務執行役員成長戦略推進担当（兼）営業本部管掌、経営企画本部管掌（現任）



取締役常務執行役員
**崎永 清一**
（1961年9月30日生）

1991年4月　当社入社
2009年10月　大阪工場鋼板部商品開発センター長
2012年9月　市川工場技研センター長
2020年6月　理事市川工場長
2021年4月　執行役員市川工場長
2025年4月　上席執行役員鋼板開発室長（兼）工場統括、東京支社長
2025年6月　取締役鋼板開発室長（兼）工場統括、東京支社長
2026年4月　取締役常務執行役員鋼板開発室長（兼）工場統括（現任）



独立社外取締役
**小林 貞人**
（1951年12月11日生）

1974年4月　三菱樹脂㈱（現 三菱ケミカル（株））入社
2010年4月　同社執行役員長浜工場長（兼）山東工場長
2011年4月　同社取締役（兼）常務執行役員（兼）（株）三菱ケミカルホールディングス（現 三菱ケミカルグループ（株））常務執行役員
2015年4月　同社代表取締役（兼）専務執行役員
2017年4月　三菱ケミカル（株）顧問
2019年6月　（株）ジェムコ日本経営顧問
2021年6月　当社取締役（現任）



独立社外取締役
**久世 勝之**
（1963年3月12日生）

1991年4月　弁護士登録関西法律特許事務所入所
1993年8月　久田原・久世法律事務所（現 久世法律事務所）入所パートナー
2009年6月　日弁連知的財産センター委員
2010年9月　久田原・久世法律事務所（現 久世法律事務所）代表弁護士（現任）
2013年6月　一般社団法人日本知的財産協会講師
2019年4月　大阪弁護士会知的財産権委員会委員長
2021年6月　当社取締役（現任）



独立社外取締役
**石原 美保**
（1969年2月17日生）

1996年10月　朝日監査法人（現 有限責任あずさ監査法人）入社
2002年1月　公認会計士登録
2006年2月　（株）プロティビティ・ジャパン（現 プロティビティLLC）入社
2009年4月　EYアドバイザリー（株）（現 EYストラテジー・アンド・コンサルティング㈱）入社
2010年5月　石原公認会計士事務所（現 石原公認会計士・税理士事務所）開所（現任）、ひびき監査法人入社
2019年6月　当社監査役
2022年6月　日亜鋼業㈱社外取締役（現任）
2023年5月　（株）瑞光社外取締役監査等委員（現任）
2023年7月　海南監査法人 代表社員（現任）
2024年6月　当社取締役（現任）

## 取締役のスキルマトリックス

| 氏名 | 役職 | 経験及び専門性に関する説明 | 特に期待する分野 | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 企業経営・経営戦略 | 営業・マーケティング | 生産・技術・開発 | 人事・労務 | 財務・会計 | 法務 | 海外事業 | ICT・DX | ESG・サステナビリティ |
| 田中 栄一 | 代表取締役社長 | 主に鋼板関連事業の営業部門に従事し、海外子会社の経営に携わる等豊富な業務経験を有する | ● | ● | ● | | | | ● | ● | ● |
| 隈元 稔夫 | 取締役専務執行役員 | 主に総務部門に従事し、主幹工場の長として携わる等豊富な業務経験を有する | ● | | | ● | ● | ● | | | ● |
| 服部 格 | 取締役専務執行役員 | 主に鋼板関連事業の営業部門に従事し、子会社の経営に携わる等豊富な業務経験を有する | ● | ● | ● | | | | ● | | |
| 崎永 清一 | 取締役常務執行役員 | 主に鋼板工場の製造部門及び技術部門に従事し、主幹工場の市川工場では工場長として事業所の運営に携わる等豊富な業務経験を有する | | | ● | ● | | | | ● | ● |
| 小林 貞人 | 取締役(独立社外取締役) | 上場企業における経営者としての海外グループ会社の指導を含む豊富な経験と製造及び生産・技術部門での長年の経験による幅広い見識を有する | ● | | ● | | | | ● | | |
| 久世 勝之 | 取締役(独立社外取締役) | 弁護士としての豊富な経験と知的財産権を中心とする幅広い企業法務の見識を有する | | | | | | ● | | | ● |
| 石原 美保 | 取締役(独立社外取締役) | 公認会計士・税理士としての豊富な経験に加え、内部統制及びリスクマネジメントに関するコンサルティング業務に従事していた経験を有する | | | | | ● | | | | ● |

## 監査役



監査役（常勤）
**林 賢治**
（1959年7月9日生）

1982年4月　当社入社
2006年9月　本社経営企画本部情報システム部企画グループリーダー
2016年9月　本社経営企画本部情報システム部長
2019年7月　嘱託 本社経営企画本部情報システム部長
2023年4月　本社経営企画本部ICT推進部メンター職
2024年6月　当社監査役（現任）



監査役（常勤）
**篠原 裕明**
（1965年3月15日生）

1987年4月　当社入社
2020年6月　（株）淀川芙蓉 監査役
2021年6月　（株）アルダック 監査役（現任）
2021年9月　本社管理本部経理部副部長
2024年6月　当社監査役（現任）



独立社外監査役
**渡邉 りつ子**
（1977年6月15日生）

2007年9月　弁護士登録 弁護士法人本町中央法律事務所入所
2012年11月　弁護士法人本町中央法律事務所社員（現任）
2020年6月　当社監査役（現任）
2024年6月　南海化学㈱社外取締役監査等委員（現任）



独立社外監査役
**俣野 朋子**
（1975年10月18日生）

1998年10月　朝日監査法人（現 有限責任あずさ監査法人）入社
2002年4月　公認会計士登録
2008年4月　仰星監査法人 入社
2012年9月　税理士登録 俣野公認会計士事務所 開所（現任）
2014年10月　仰星監査法人 社員（現任）
2024年6月　当社監査役（現任）
2025年6月　大阪中小企業投資育成（株）社外監査役（現任）

## 監査役のスキルマトリックス

| 氏名 | 役職 | 経験及び専門性に関する説明 | 特に期待する分野 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 業務監査 | | | 会計監査 |
| | | | 適法性 | 内部統制 | リスク管理 | |
| 林 賢治 | 監査役(常勤) | 当社の情報システム部門において豊富な経験を有する | | ● | ● | |
| 篠原 裕明 | 監査役(常勤) | 当社の経理部門において豊富な経験を有する | ● | | | ● |
| 渡邉 りつ子 | 監査役(独立社外監査役) | 弁護士としての豊富な経験を有する | ● | | ● | |
| 俣野 朋子 | 監査役(独立社外監査役) | 公認会計士としての豊富な経験に加え、財務及び会計に関する高い見識を有する | | ● | | ● |

## 2025年度（2026年6月23日現在）社外取締役 社外監査役の会議出席状況

| 氏名 | 取締役会出席状況 | 監査役会出席状況 |
|---|---|---|
| 小林貞人 | 14回/14回 | - |
| 久世 勝之 | 14回/14回 | - |
| 石原 美保 | 14回/14回 | - |
| 渡邉りつ子 | 14回/14回 | 16回/16回 |
| 俣野 朋子 | 14回/14回 | 16回/16回 |

※上記の取締役会の開催回数のほか、取締役会決議があったものとみなす書面決議（4回）がありました。

## 取締役会の実効性分析・評価

当社は、取締役会全体の実効性を分析・評価する手法として、取締役・監査役全員を対象とするアンケート調査を実施し、結果の集計と分析を行うこととしております。この度、2025年度の取締役会全体の実効性評価を実施しましたので、その結果の概要を以下のとおり開示いたします。

### ❶アンケート調査の概要

| | |
|---|---|
| 対象 | 取締役全員（7名）、監査役全員（4名） |
| 形式 | 記名式 |
| 内容 | 取締役会の構成、取締役会の役割、取締役会の運営、コーポレートガバナンスの状況、任意の指名・報酬委員会の状況など |

### ❷分析及び評価の結果

取締役会の構成・役割・運営・コーポレートガバナンスの状況、任意の指名・報酬委員会の状況のいずれにおいても、概ね適切であるとの評価となっております。

引き続き取締役会の実効性をより高めるための主要課題としては、中・長期的な経営課題に関する議論の深化、新企業理念の浸透と具体化への取組、サステナビリティに関する課題への議論の充実とさらなる取組が示されております。

### ❸評価の結果を踏まえた今後の対応等

プライム市場にふさわしいグローバル企業として企業価値を一層高めてゆくべく、この度の評価で明らかになった課題を踏まえ、社内外の役員がよりオープンな議論を行うことで、取締役会としての実効性をさらに高めてまいります。