



Our Steel, Your Future

大和工業 統合報告書 **2025**

鉄で未来を 未来の鉄を

Yamato

企業情報ハイライト (2025年3月31日現在)

私たち大和工業グループは兵庫県姫路市から世界各地に事業を展開するグローバル企業です。
グループ社員が一丸となって、鉄鋼製品の製造から販売までを現地でトータルに行う体制を築き、
世界の社会インフラを支えるモノづくりに取り組んでいます。

創立

1944年

連結従業員数

2,585名

グループ総販売数量※1

545万トン

ROE

5.9%

営業利益率

6.8%

自己資本比率

84.8%

経常利益

544億円

海外比率※2 (経常利益基準)

69.8%

事業



鉄鋼事業

大型電気炉や連続鋳造設備によって鉄鋼製品の材料をつくる「製鋼」。加熱炉や圧延機といった設備で加工を行い、さまざまな鉄鋼製品を生産する「圧延」。製鋼から圧延までの一貫した生産体制を備えています。



重工事業

高い精度と技術力が要求される「スタンフレイム」の製造を主力とし、シェアは国内トップクラス。大型鉄鋼品の製作から機械加工、製缶構造物の製作まで、一事業所で一貫製作できることが大きな強みです。



軌道用品事業

業界トップクラスの設備と技術を備えて広く鉄道の安全に貢献。大和工業半世紀以上にわたり積み重ねてきた国内外から高い評価と信頼を得ています。

社会に提供する主力製品



H形鋼

大型建造物やそれを支える縁の下の力持ち



鋼矢板

連結して鉄の壁を構築し、土砂や水の流入を防ぐ



スタンフレイム

船の舵やプロペラを支え、船全体の安定性を保つ



造船用形鋼

船の骨材や橋、タンクを支える頼れる鋼材



分岐器

レールを切り替え、列車の進行方向を決める



脱線・逸脱線

新幹線の「防御装置」

グローバル拠点 (2025年3月31日現在)



※1 グループ会社の販売数量を100%ベースで合算。半製品、直接還元鉄(DRI)およびグループ間取引を含む

※2 海外拠点の経常利益合計がグループの経常利益総計に占める割合

(注) 拠点名下の数値は当社グループの出資比率

CONTENTS

● = 注目記事

01 企業情報ハイライト

価値創造ストーリー

- 03 創業の精神・あゆみ・企業理念
- 07 サーキュラーエコノミーの実現
- 09 社長メッセージ
- 11 大和工業の成長を支える基盤
- 13 価値創造プロセス

成長戦略

- 15 財務経理部・リスクマネジメント部
担当役員メッセージ
- 17 2030年ありたい姿
- 19 特集1：形鋼事業の強靱化

事業展開

- 21 グローバル事業推進部
担当役員メッセージ
- 23 グローバル展開
- 25 日本
- 27 北米
- 29 ASEAN・東アジア

サステナビリティ

- 33 総務部・人事部・システム管理部・
サステナビリティ経営統括部
担当役員メッセージ
- 35 特集2：人的資本経営
- 37 サステナビリティマネジメント
- 39 サステナビリティ中期計画
- 41 E：環境
- 49 S：社会
- 55 社会貢献活動
- 57 G：ガバナンス
- 67 社外取締役メッセージ

財務情報・企業情報

- 69 財務・非財務10ヵ年サマリー
- 71 会社概要／配当方針／株式の状況

● **免責事項**：本レポートに記載されている業績見通しなどの将来に関する記述は、当社グループが現在入手している情報および合理的であると判断する一定の前提に基づいており、その達成を当社グループとして約束する趣旨のものではありません。また、実際の業績などはさまざまな要因により大きく異なる可能性があります。

● **注意事項**：本レポート内の表・グラフにおいて、端数処理のため合計値と内訳が合わない場合があります。

● **報告対象期間**：2024年4月1日～2025年3月31日。一部2025年最新の情報も含め、報告しています。

● **参考ガイドライン**：IFRS 財団「国際統合報告フレームワーク」、経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」、GRI「GRIスタンダード」

● **会計年度**：大和工業・国内子会社・関連会社 4月～翌3月、海外子会社・関連会社 1月～12月

受け継がれる大和工業のDNA

2024年、大和工業は創立から80周年を迎えました。時代を超えて受け継がれる強い信念とともに、これからも、100年企業そしてさらにその先の未来を見据えて、あゆみを進めていきます。

1944.11
創立

兵庫県飾磨郡御国野村(現・姫路市)にて
代表者・井上浅次が資本金19万8,000円をもって、
川西航空機の姫路地区協力工場として大和工業株式会社を創立



1945

終戦にともない、国鉄・私鉄
の軌道用品製造・修理事業に
転換

1949

市川工場完成



1951

タイ向け分岐器輸出成約、
初の分岐器輸出



1956

電気炉操業開始

1958

鋳鋼品の製造を仁豊野工場
で開始

1960

仁豊野工場に圧延工場完成、
タイプレート・継目板などの
素材を圧延できる本邦唯一の
軌道用品一貫メーカーとなる

1961

新設網干工場で、40トン電気
炉1基稼働

1962

株式を東京・大阪両証券取引
所市場第一部に上場

1966

仁豊野工場、市川工場を本社
(網干)工場内に移設集約



1969

重機械加工部門を新設



1975

ユニバーサル・ミル圧延工場稼働



1944-1980 大和工業の始まりから、製鋼・圧延一貫メーカーへ向けた挑戦



創業者
井上浅次

“ 事業を発展させ、人材を育てきた大和工業の原点 創業から続く精神 ”

創業者・井上浅次は、事業を行うにあたって、自らの利益だけを追い求めるのではなく、社員や取引先、社会への感謝を忘れず、周囲とともに歩むことを信条としていました。終戦後の物資不足に際しても、社員への賃金捻出に尽力し、昭和40年不況の折は、私財を投じて会社と社員を守り抜きました。取引においても、得意先の要望に耳を傾け、相手に寄り添うことで新たな道を切り拓きました。その原点にあったのは「水の五訓」。つねに前へと進み続け、障害に負けず力を増す——こうした水の姿こそ、私たちが追求めてきた基本姿勢であり、会社発展を育んだ精神的バックボーンでもあります。この不屈の意志と、つねに相手の立場に立って考える思いやりの精神は、現在の大和工業を支える企業理念にも受け継がれています。

水の五訓

- 一、自ら動いて他を動かすは水なり。
- 一、常に進路を求めて止まざるは水なり。
- 一、障碍に会って激して勢力百倍となり得るは水なり。
- 一、自ら清くして他の汚れを洗い清濁合して容るもまた水なり。
- 一、洋々として大洋を充たし、発しては蒸気となり雲となり霞と変じ、凝りては玲瓏としてその性を失わざるは水なり。

1987

米国電炉メーカーでトップ水準の利益を誇る Nucor をパートナーに、Nucor-Yamato Steel (NYS) を設立



(写真前列左から)
大和工業 代表取締役社長(当時) 井上浩行
Nucor 会長(当時) Ken Iverson 氏

1989

住友商事をパートナーに、米国に Arkansas Steel Associates (ASA) を設立

1991

4 ストランド BB/BL 兼用型
連続鋳造設備稼働

1992

タイにおいて民族系では最大の
コングロマリットである
Siam Cement Group、
および三井物産、住友商事を
パートナーに、Siam Yamato
Steel (SYS) を設立



1996

130 トン直流電気炉設備
1 基稼働

2002

軌道用品事業を分社分割し、
大和軌道製造を設立

韓国に Yamato Korea Steel
(現:YK Steel (YKS)) を設立

2003

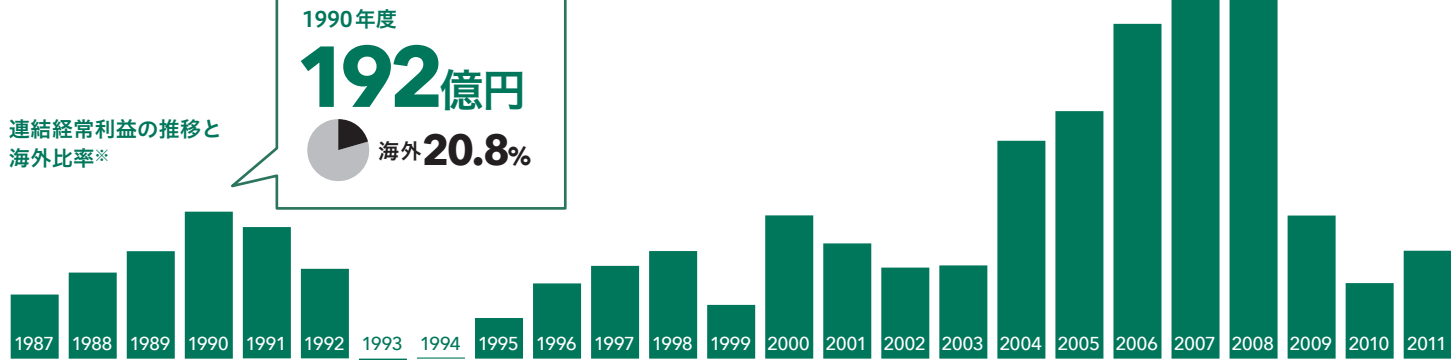
鉄鋼事業および重工加工品
事業を分社分割し、ヤマトス
チールを設立、大和工業は持
株会社に移行

2009

Foulath をパートナーに、
バーレーンに United Steel
Company (SULB)
(現:SULB Company) を設立

2011

サウジアラビアに United
SULB Company (Saudi
Sulb) を設立



1981-2011 グローバル展開のパイオニアとして飛躍



現取締役会長
井上浩行

“ フェアな精神で世界とともに歩む ジョイントベンチャー・ファースト ”

大和工業の成長は、米国をはじめとするグローバル市場への挑戦なしには語れません。創業者・井上浅次の精神を受け継ぎ、次なる時代へと大きく舵を切ったのが、二代目社長(現取締役会長)の井上浩行でした。1980年代当時の日本鉄鋼市場は、先行する巨大メーカーが築いた既成の秩序と慣行に縛られる閉鎖的な体質でした。さらに大和工業は、対米輸出における自主規制という逆風に直面していました。こうした「アンフェア」な状況への強い反骨精神が、グローバル化の原動力となりました。

グローバル化にあたり重視したのは「フェアであること」。海外での合併事業(ジョイントベンチャー=JV)においては、基本スタンスとして「ジョイントベンチャー・ファースト」を貫きました。何よりもパートナーシップを大切に、現地の経営・マーケティングはパートナーに委ね、自社はモノづくり企業として現場にこだわり、技術力を惜しみなく提供する。そうすることで信頼関係を築き上げました。この「JVファースト」の姿勢こそが、成長の加速装置となり、持続可能な利益と成長を生み出し、今日のグローバル企業としての姿を形づくる礎となったのです。

※ 海外拠点の経常利益合計がグループの経常利益総計に占める割合

2020

韓国最大手の鉄鋼メーカーであるPOSCOをパートナーに、ベトナムにPOSCO YAMATO VINA STEEL (PY VINA) を設立



韓国における棒鋼事業の競争力強化のため、同国鉄鋼業界に精通した大韓製鋼をパートナーに、YKSは合併会社に移行

2024年度

544億円



海外69.8%

2024

インドネシアで幅広く鉄鋼事業を展開している阪和興業および同国で50年以上の操業経験を持つ大手民営電炉鉄鋼メーカーであるGunung Raja Paksiをパートナーに、Garuda Yamato Steel (GYS) を設立



Garuda Yamato Steel クロージングセレモニー

(写真左から)

Gunung Raja Paksi Executive Committee Member (当時) Kimin Tanoto 氏

Garuda Yamato Steel President Director Tony Taniwan 氏

大和工業 代表取締役社長 小林幹生

Siam Yamato Steel Managing Director Jaysada Plungmanee 氏

阪和興業 取締役会長 (当時) 加藤恭道氏

「Yamato Platform」をコンセプトにした本社新社屋が完成。多くの人や情報そして知識や経験が行きかうコミュニケーションの場であり、気軽に立ち寄れる場としていきます。



2024.11
80周年

2012- 未来を支える鉄のリーディングカンパニーへ

“ 次の時代に向けて 伝統を受け継ぎ、新たな価値を創造 ”

当社グループは創業以来、「鉄」という社会を支える素材と向き合い続けてきました。鉄は、橋梁や建造物などあらゆるインフラに不可欠であると同時に、再利用性に優れ、サーキュラーエコノミーの実現にも貢献する持続可能な素材です。当社グループはその鉄を通じ、国際社会の発展や豊かな地域社会の実現に貢献することを使命としています。

創立80周年を迎えた今、「形鋼グローバルNo1としての地位(量×収益力)を確固たるものとし、新たな事業領域でも挑戦を続ける企業」という2030年のありたい姿を掲げ、次のステージへと歩みを進めています。その実現のためには、変化を恐れずに挑戦し続ける姿勢とともに、社員一人ひとりが安心して挑戦できる風通しの良い職場づくりも欠かせません。

これからも、「モノづくり企業」の原点を決して忘れることなく、挑戦を通じてさらなる成長と社会への貢献を実現し、次の100年、そしてその先へと歩み続けていきます。

「鉄で未来を 未来の鉄を」のミッションのもと、
次の時代に向かって、
創業から大切にしてきたチャレンジ精神を核に、
「鉄のリーディングカンパニー」を目指して
新たな挑戦を続けていきます。

企業理念



MISSION

鉄で未来を 未来の鉄を

グローバルな鉄事業で、新たな価値を創造し、豊かな社会の実現に貢献します

VISION

最先端の技術で、世界のインフラを支える 鉄のリーディングカンパニーを目指します

Yamato SPIRIT

誇り	鉄・軌道のプロフェッショナルとして、自覚と責任を持ち行動します
モノづくり	世界基準の製品・サービスを、徹底した安全のもと提供します
グローバル	世界中、どこにおいても通用する人材となります
和の精神	国籍、性別、年齢を超えてチームワークを発揮します
フェア	高い倫理観を持ち、公正・誠実に判断、行動します
挑戦	目標を高く、失敗を恐れず、未来へ向かいます

電炉の力で持続可能な社会へ

当社グループは1956年の電気炉操業開始以来、電炉法によって鉄鋼製品を製造しています。類いまれなリサイクル性を持つという鉄の特性を活かし、寿命を全うした鉄スクラップを資源として活用し、新たな鉄鋼製品として蘇らせることで、サーキュラーエコノミー(循環型経済)の実践と持続可能な社会の実現を目指しています。

電炉法

主原料である鉄スクラップを電気のアーク熱で溶解して製鋼する製鉄法。製造工程におけるCO₂排出量は高炉法の約4分の1と環境負荷が少ない。稼働調整が容易で、需要に合わせて柔軟な生産量調整が可能。原材料調達から販売まで近隣地域で完結することも可能であり、地産地消事業としてサーキュラーエコノミーを促進する。



高炉法

鉄鉱石と石炭(コークス)を原料に、高炉(溶鉱炉)で銑鉄をつくり、転炉で精錬して鉄鋼を生産する製鉄法。連続操業による大量生産に適しており、高品質の鋼材を生産することが可能。



生産

製品完成

さまざまな鉄鋼製品となり出荷

物流

販売

CIRC ECON

電炉の特徴と社会インパクト

資源の有効活用

環境負荷の低減

地域貢献



ULAR NOMY

鉄スクラップをリサイクルするため、天然資源の保全につながる

廃棄物削減、CO₂排出量抑制など、気候変動対策に貢献

地域に根ざした産業として、資源循環を通じて雇用創出など地域経済の活性化に貢献



固める



精錬する

不純物を取り除く



溶かす

直流電気炉で
1,600度まで加熱して融解

スケール

スラグ

ダスト

副産物の発生

製造過程で発生するスラグ、ダスト、スケール等の廃棄物は分別・回収し、再資源化処理を行う。

リユース

・路盤材
・コンクリート骨材
・カウンターウェイト
充填剤
など

原材料
調達

スクラップ

リサイクル
(回収)

廃棄



原料となる鉄スクラップを
全国各地から集荷

メスキュード

医療廃棄物を安全かつ完全に熔融処理するシステム。医療廃棄物を専用の回収容器に入れ、スクラップと一緒に電気炉に投入し、完全無害化熔融処理を行う。

医療廃棄物



挑戦し続ける 組織として 全社員一丸となって 発展を続けます

大和工業を取り巻く環境・現状認識

米国事業が高収益を確保するも 世界的に市況は軟化

地政学的リスクの顕在化により、世界はかつてない不確実性に直面しています。鉄鋼業界に限らずすべての産業において、資源・エネルギー価格の高騰やサプライチェーンの混乱といった影響が複合的に生じています。

当社グループの経営環境を地域別に見ると、ASEANでは安価な中国材との競争が一段と激化し、厳しい環境に直面しています。日本では、建設業界の人手不足による工期遅れや建設コスト高騰などを背景に鋼材需要が停滞。当社グループの主力製品であるH形鋼についても土木・建築分野の需要が低迷しています。対照的に、米国では関税政策の追い風を受け、形鋼市況が改善し、高収益を維持できています。ただし、今後の市況には引き続き不透明感があり、全体としては、世界的に鋼材価格の軟化と厳しい競争環境が続くことが見込まれます。

「2030年ありたい姿」に向けた成長戦略

形鋼グローバルNo1を目指して 競争力を高める成長戦略を推進

こうした事業環境にあっても、当社グループは形鋼グローバルNo1の地位を確固たるものとするべく、成長に向けた挑戦に踏み出しています。

中東事業の全株式譲渡を予定しているため、当社グループの形鋼生産能力は縮小することになりますが、「2030年ありたい姿」で掲げた800万トン体制という成長目標に一切の揺らぎはありません。ASEAN地域では、2024年にインド

ネシアに新拠点を獲得し、ベトナムとタイを合わせて300万トン体制の事業基盤が整いました。3拠点間の連携による調達・販売面でのシナジー発揮により収益力の回復を目指しています。加えて、成長著しいインドでも新拠点を獲得すべく、信頼できるパートナーの獲得に向けた調査を進めています。

日本においても、設備更新のほか、兵機海運との連携強化やJFEスチールグループとの一体運営など、協業によって国内シェア拡大と高収益化を図ります。

また、2025年4月には、新たな鉄源技術の開発を目指すベンチャー企業ElectraSteel(Electra)に出資しました。同社には当社グループの最重要パートナーであるNucorも出資しており、鉄源調達の持続可能性を高めるとともに、Nucorとの新たな連携強化の起点になりうるという点でも意義深い投資だと考えています。

こうしたパートナーシップへの考え方を含め、当社グループは、中東事業の全株式譲渡という重大な経営判断を契機として、グローバル戦略のあり方を再定義しました。今後は、成長著しいインドやASEAN諸国における生産拠点の拡充と、競争力の強化につながる戦略的協業を通じて、より中長期的な企業価値の向上を目指していきます。

サステナビリティ経営の取り組み

人と安全を起点に 持続可能な成長の基盤を築く

どれほど優れた戦略であっても、それを実現するのは最終的には「人」の力です。当社グループでは、社員一人ひとりが安心して挑戦し、成長できる環境づくりこそが、企業価値向上の出発点であると考えています。その実現のためには、まずこれまでの慣習や前提を根本から見つめ直し、変革に向けた基盤を整えることが欠かせません。

そうした問題意識のもと、とくに私自身が注力しているのが安全とDXの分野です。当社グループでは2025年度を「安全元年」「DX元年」と位置付け、安全衛生を統括する新たな組織の設置や、業務のデジタル化・可視化などの施策をスピード感を持って進めています。

こうした環境整備と並行して、社員の挑戦を後押しする風土づくりにも取り組んでいます。その一環として、2024年11月には日本の連結子会社のヤマトスチール、大和軌道製造、

大和商事が集う新社屋が竣工しました。ワンフロア・フリーアドレス制を採用することで、部門や役職を超えたコミュニケーションを促進しています。さらに、若手社員を中心に、海外研修の間口も広げており、グローバルでのつながりも強まってきていると感じています。

これらの「人」と「安全」に対する投資は、企業理念であるMISSION・VISION・Yamato SPIRITを体現するものです。これをすべての行動の礎に、創業以来受け継がれてきた挑戦の精神を継承しながら、守るべきを守り、変えるべきは勇気を持って変え、風通しの良い組織を築いていきます。

環境面では、2030年までにCO₂排出量46%削減を目標に掲げています。達成には革新技術の導入が必要ですが、必要なコストについての社会的認知や代替エネルギーの供給の安定性、環境価値と経済性の両立が課題です。また、長期的には生産量の増加にともなってCO₂排出量が増加する可能性も考えられることから、カーボン・オフセットも戦略的に検討する必要があると考えています。インドネシアの連結子会社であるGaruda Yamato Steelでは、耐震性に優れたH形鋼の製造・販売を進め、地震頻発地域の建物の安全性向上に貢献しています。地域の安全・安心に貢献する製品を通じて、当社ならではのサステナビリティの形を実践しています。

ステークホルダーへのメッセージ

変革と挑戦を飛躍につなげ 企業価値の向上を目指す

「鉄で未来を 未来の鉄を」というミッションのもと、当社グループは社会課題の解決と豊かな未来の創造に取り組むことを使命とし、その責任を果たしていきます。その実現には、成長に向けた変革と挑戦が不可欠です。不確実性が高まる現代だからこそ、リスクを恐れず大きな飛躍の機会と捉え、着実に成長戦略を推進していきます。

モノづくり企業として歩んできた80年という歴史への誇りを胸に刻み、グループ全社員が一丸となって100年、さらにその先を目指して持続的な歩みを進めていきます。

大和工業株式会社
代表取締役社長

小林 幹生

“技術”と“人”の力で、グローバル戦略を推進



技術力

高度な操業技術を支える 「モノづくり」への誇りと情熱

当社グループは、日本国内で培った高度な操業技術を海外グループ会社へと展開し、各地域の特性に応じて柔軟に融合・進化させることで、グローバルな競争力を強化しています。さらに、海外拠点における先進技術の導入や積極的な設備投資に関する知見をグループ全体で共有・水平展開することにより、先進的な技術レベルを維持し、高い業績へと結びつけています。

グループ間で連携しながら、高付加価値製品の創出や環境負荷低減に配慮した製品開発にも継続的に取り組み、持続可能な成長の実現を目指しています。

Point

- 高度な形鋼の操業技術と最新設備
- 技術・情報のグループ内水平展開
- 電炉のグリーン優位性



人材

技術を支える“人”の力で 大和工業グループの未来を創る

人材の成長が新たな付加価値を創出し、その総和が企業の持続的成長を支える源泉となります。

当社グループでは、信頼を基盤としたリーダーシップと高い指導力を備えた人材の育成を通じて、技術の継承および海外拠点への技術定着を着実に実現しています。また、「全社員がグローバルビジネスを支える一員である」との考えのもと、部署や業務の枠を超えて海外事業に触れる機会を提供し、多様な施策を通じて、国際的な競争力を有するプロフェッショナル人材の育成に注力しています。

Point

- リーダーシップと指導力を持つ、優れた人材の育成
- 全社員がグローバルビジネスを支える一員
- 新たな挑戦を支えるプロフェッショナル人材の育成・充実



グローバル展開

需要を捉えたグローバル展開と 地域密着ビジネス

1980年代に国内同業他社に先駆けてグローバル展開をスタート。1987年の米国を皮切りに、タイ、韓国、ベトナムなど、需要が堅実な市場やインフラ投資の伸びが期待できる成長地域に進出し、グローバル企業としての地歩を固めてきました。

また、それぞれの拠点で製造から販売までを一貫して行う地産地消の体制を築き、各国・各地域の社会インフラ、ひいてはサステナブルな成長を支えています。

Point

- 成長ドライバーとしてグループ牽引
- 需要を捉えた拠点拡充
- 各拠点で製造から販売までを一貫して行う体制



パートナーシップ

フェアの精神と信頼関係により ともに創り、ともに育つ戦略

当社グループのグローバル展開における特徴は、現地の商習慣や市場環境に精通した優良企業をパートナーとし、当社グループは技術支援、パートナーは経営支援に注力するジョイントベンチャー(JV)形式で事業を運営しているところです。JVにとっての最善を行動の基軸にすることを徹底する「JVファースト」の理念のもと、当社グループは製造技術を惜しみなく提供しています。

この理念と、公正・誠実を重んじる「フェア」な精神は、今日に至るまで不変の価値観として受け継がれ、パートナー企業との強固な信頼関係の礎となっています。

Point

- パートナーとJVとともに成長
- 優良なパートナーとの強固な信頼関係
- 「JVファースト」の理念と「フェア」の精神



価値創造プロセス

当社グループは、VISIONを基軸に「2030年ありたい姿」を掲げています。
独自の強みである、技術力、人材、グローバル展開、パートナーシップを基盤として、
サーキュラーエコノミーを実践しています。
世界のインフラを支える「鉄」のモノづくり企業として新たな価値を創造し、
持続可能な社会の実現と、持続的成長の両立を目指します。

MISS
企業

鉄で未来を

グローバルな鉄事業で、
豊かな社会の実



戦略投資

総投資額(2030年3月期まで)

2,500-3,000億円

コア事業の強靱化 **2,000億円**

新事業領域への進出 **500-1,000億円**



技術力

- 高度な形鋼の操業技術と最新設備
- 技術・情報のグループ内水平展開
- 電炉のグリーン優位性



グローバル展開

- 成長ドライバーとしてグループ牽引
- 需要を捉えた拠点拡充
- 各拠点で製造から販売までを一貫して行う体制



サーキュラーエコノミー

- 資源の有効活用
- 環境負荷の低減
- 地域貢献



人材

- リーダーシップと指導力を持つ、優れた人材の育成
- 全社員がグローバルビジネスを支える一員
- 新たな挑戦を支えるプロフェッショナル人材の育成・充実



パートナーシップ

- パートナーとJVとともに成長
- 優良なパートナーとの強固な信頼関係
- 「JVファースト」の理念と「フェア」の精神

強み・基盤

事業活動

2030年あ

形鋼グローバル
地位(量×
確固たる
新たな事業
挑戦を続

Yamato
価値観・

※1 グループ会社の販売数量を100%ベースで合算。半製品、直接還元鉄(DRI)およびグループ間取引を含む。

※2 海外拠点の経常利益合計がグループの経常利益総計に占める割合

VISION

理念

未来の鉄を

新たな価値を創造し、
現に貢献します

VISION 目指す姿

最先端の技術で、世界のインフラを支える
鉄のリーディングカンパニーを目指します

経営上注視するKPI(2025年3月31日時点)

グループ総販売数量※1

545万トン

営業利益率

6.8%

経常利益

544億円

ROE

5.9%

自己資本比率

84.8%

海外比率※2(経常利益基準)

69.8%

社会に提供する主力製品

大型船

スタンプフレーム

船の舵や
プロペラを支え、
船全体の安定性を保つ

大型建造物

H形鋼

大型建造物や
それを支える
縁の下の力持ち

鉄道

分岐器

レールを切り替え、
列車の進行方向を
決める

河川・港湾

鋼矢板

連結して鉄の壁を
構築し、土砂や水の
流出入を防ぐ

めざしたい姿

世界No1としての
収益力)を
ものとし、
業領域でも
ける企業

アウトカム

アウトプット

SPIRIT

行動指針

財務健全性を基盤に 中長期の価値創出に取り組めます

2024年度の総括

収益力強化に注力し ROE10%以上の維持を目指す

2024年度は、世界的な鋼材需要の低迷・形鋼市況の軟化に加え、ASEAN地域を中心に安価な中国材との競争が継続し、収益を圧迫する要因が重なりました。こうした厳しい環境下で、売上高は1,682億68百万円(前年度比2.9%増)と増収を確保しましたが、収益面では事業環境の悪化傾向を受け、営業利益は114億93百万円(同33.5%減)と減益となりました。また、中東事業関連の減損処理の影響により、経常利益は544億2百万円(同45.2%減)、親会社株主に帰属する当期純利益は318億33百万円(同54.5%減)の大幅減益となりました。今期のROEは5.9%ですが、収益の柱である米国事業は安定して高収益を維持しており、直近5年平均のROEは10%以上を確保しています。

足元では中国材の輸出問題が続くなか、米国の製造業強化を目的とした相互関税がアジアを含めた世界経済に与える影響も危惧されます。一方で、新設したインドネシア拠点は、基盤が着実に整いつつあり、米国拠点では関税措置を追い風に安定した伸長を見込んでいます。各拠点において、中国材への対抗策を図り、ASEAN地域の収益性改善を重点課題としつつ、成長投資と株主還元の両立により、中長期的に、ROICがWACCを上回る水準の維持を目標とし、資本効率を意識した経営を進めていきます。

投資戦略

健全な財務体質を基盤に 成長領域への先行投資を加速

成長戦略では「2030年ありたい姿」の実現に向け、総額2,500～3,000億円規模の戦略投資を順次実行しています。「コア事業である形鋼事業の強靱化」においては、その

第一歩として、2024年5月に中長期的な市場拡大と政策支援を見据え、インドネシアに約500億円を投じて新会社 Garuda Yamato Steelを設立しました。引き続き、確実に成果の創出を図っていきます。

日本では、既存拠点の競争力強化に向けて約400億円規模の設備更新を実行中で、2024年6月には約50億円を投じて矯正機を更新済み、引き続きDXを活用した最新鋭の圧延機やカーボンニュートラルに対応した加熱炉の更新など、生産機能の高度化を段階的に進めます。あわせて、安定供給体制の構築に向けた物流機能の強化にも取り組んでおり、自社内航船の建造や兵機海運との連携強化など、実効性のある施策を通じて競争力の向上を図ります。また、米国・タイ・ベトナム・インドネシアでは、老朽設備の更新や省人化・自動化対応を進め、事業環境を注視しながら戦略的な設備投資によるオーガニックな成長を実現していきます。「2030年ありたい姿」の「新たな鉄・インフラ・グリーン事業領域への進出」に関連して2025年4月、次世代鉄源の生成技術を持つ米国 ElectraSteel (Electra)に出資し、将来の鉄源確保に向けた技術開発を支援しています。

これらの戦略投資は、自己資本比率84.8%の健全な財務基盤と手元資金を活用し、いずれも実行段階にあります。引き続き、成長投資によるキャッシュ創出を図り、資本構成の最適化やキャッシュポジションの明確化を進め、財務戦略をより一層深化させていきます。

リスクマネジメントの取り組み

「BAD NEWS FIRST」の方針のもと リスクマネジメント体制を強化

当社グループは、リスクマネジメント基本方針と経営危機管理規程に基づき、取締役会の統括のもと、自律的にリスクを識別・評価・対応する体制を整えています。2023年には大和工業にリスクマネジメント部を新設し、グループ全体のプロセスの標準化とPDCAサイクルによる改善を推進しています。

リスク管理は機械的な作業にとどまらず、全社員の自発的な行動として浸透させることが重要です。2024年は経営層・管理職向けにリスク研修を実施し、リスク対応と企業価値向上の関係性を共有。「BAD NEWS FIRST」を徹底し、海外事業を含めた早期情報収集と迅速な意思決定

を目指します。今後は国内連結子会社に加え、海外グループ会社とも継続的に対話を重ね、リスクカルチャーの醸成を進めます。

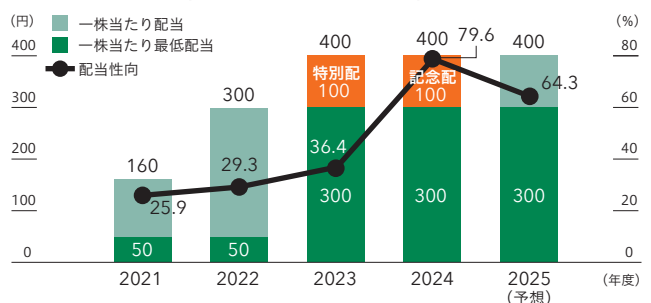
企業価値向上に向けて

安定性と継続性を基本方針として 充実した株主還元を推進

大和工業は、企業価値向上を経営の最重要課題と位置付け、IR活動の強化に継続して取り組んでいます。

株主配当については、業績に応じた利益配分を基本方針とし、継続的かつ安定的な配当の維持に努めています。2023年度は当期純利益が3期連続で最高益となったことを鑑み100円の特別配当、2024年度は創業80周年での100円の記念配当を加え年間配当400円を実施しました。2025年度も引き続き安定した配当を重視し、400円の普通配当を予定しています。自己株式取得については、2024年10月決議分の実行(300万株251億円)に加え、新たに2025年10月に120億円を上限に100万株の枠を設定し、2026年3月24日を期限として実行中です。

配当金と配当性向(2025年10月31日時点)



資本市場との対話では、事業戦略や「2030年ありたい姿」に関する情報発信を強化し、昨年度は欧州、今年度は米国で海外ロードショーを実施。また、個別面談も118件と、実施件数は年々増加しています。皆様と密度の高い対話を重ね、いただいた貴重な意見は定期的に取り締役員・経営会議に報告しており、内容に応じた真摯な議論を行っています。今後も財務健全性を維持しつつ、成長投資と株主還元の両立を図り、資本市場やステークホルダーの期待に応え続けます。

執行役員

財務経理部・リスクマネジメント部担当

花本 昭彦

2030年ありたい姿に向けた挑戦

2030年ありたい姿

形鋼グローバルNo1としての地位(量×収益力)を確固たるものとし、
新たな事業領域でも挑戦を続ける企業

カーボンニュートラル・循環型社会実現に向けた継続的な取り組み

- グリーンな技術とエネルギーの導入加速による電炉事業の環境優位性の向上
- 先端技術を有する企業との提携、大学等との共同研究開発

重点事業戦略

コア事業である形鋼事業の強靱化

- アジア等の成長地域での販売拡大
(新規拠点の獲得、既存拠点の競争力強化)
- 高度な操業ノウハウと最先端技術の導入による収益力維持・向上

新たな鉄・インフラ・グリーン事業領域への進出

- 形鋼に続く製品群の拡充やバリューチェーンの強化、技術獲得
- 国内外での積極的なM&A推進

新たな挑戦を支えるプロフェッショナル人材の育成と充実

「2030年ありたい姿」達成へのロードマップ

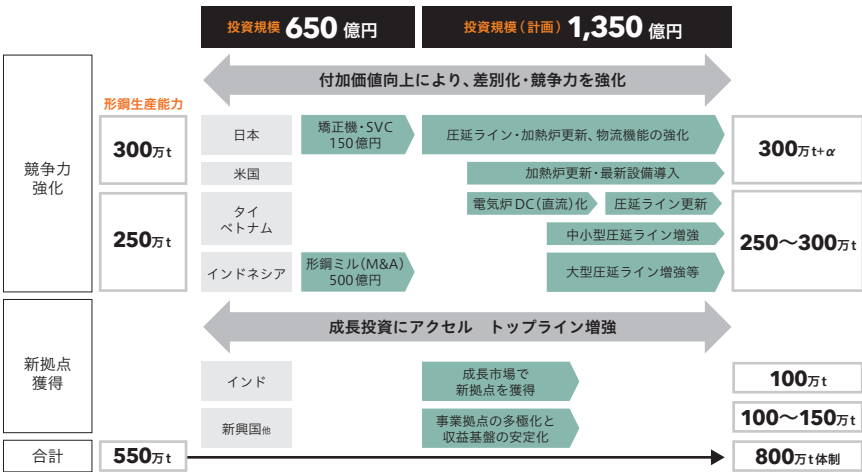
-2024 年度

2025-2029 年度

2030年

コア事業である形鋼事業の強靱化

- アジア等の成長地域での販売拡大
- 高度な操業ノウハウと最先端技術の導入による収益力維持・向上

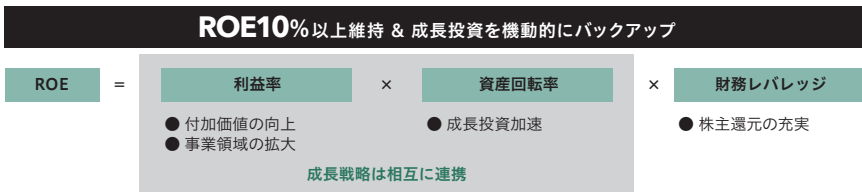


新たな鉄・インフラ・グリーン事業領域への進出

- 形鋼に続く製品群の拡充やバリューチェーンの強化、技術獲得
- 国内外での積極的なM&A推進



財務戦略



新たな挑戦を支える プロフェッショナル人材の育成と充実

スペシャリスト人材

経営人材

イノベーション人材

オペレーション・
プロフェッショナル人材

「2030年ありたい姿」実現への歩み

当社グループは、さらなる企業価値向上に向けた新たな挑戦として、2023年11月に「2030年ありたい姿」を策定しました。

「形鋼グローバルNo1としての地位を確固たるものとし、新たな事業領域でも挑戦を続ける企業」という将来像の実現に向け、「コア事業である形鋼事業の強靱化」と「新たな鉄・インフラ・グリーン事業領域への進出」を重点事業戦略として推進しています。収益拡大を目的とした投資に加え、カーボンニュートラルや循環型社会実現に資する投資も積極的に実行していきます。

また、成長の基盤となる人材育成にも注力し、人的資本経営の観点から、多様な人材が活躍できる環境づくりを進めています。 ➡ P.35

コア事業である形鋼事業の強靱化

グローバル生産体制の再構築、収益力強化に取り組む

グローバル市場における競争力強化に向け、量・収益力の両面でさらなる向上を図ります。進出地域の形鋼市場での高シェアを確保することに加え、拠点を持たない地域への輸出拡大やグループ間の連携により、ターゲット外の中国を除く世界形鋼市場の約3割のシェア獲得、形鋼グローバルNo1としての地位確立を目指します。

中東事業の全株式を譲渡予定のため、当社グループの形鋼生産能力は縮小しますが、2030年に形鋼生産能力800万トン体制を確立する方針に変更はありません。2024年度には約500億円を投じたM&Aによりインドネシアに新拠点を設立しました。既存拠点の競争力強化とあわせ、有力候補であるインドをはじめとした新拠点獲得による生産拠点拡大を進めることで、グローバルな持続的成長に向けた事業ポートフォリオの再構築を推進していきます。 ➡ P.19

日本国内での競争力を強化

現在、約400億円規模の投資による圧延ライン関係の設備更新を計画しており、2030年半ばの完了を予定しています。これにより生産能力は約20%向上する見込みで、シェア拡大と収益力強化につながります。

競争力の強化に向けて、JFEスチールグループとの協業検討を開始し、両社の強みを活かした形鋼事業の一体運営のあり方を協議しています。さらに物流機能の強化として、兵機海運との資本業務提携に加え、自社内航船を建造し2025年8月より運航を開始しています。陸上輸送から海上輸送へのシフトを加速させています。 ➡ P.26、52

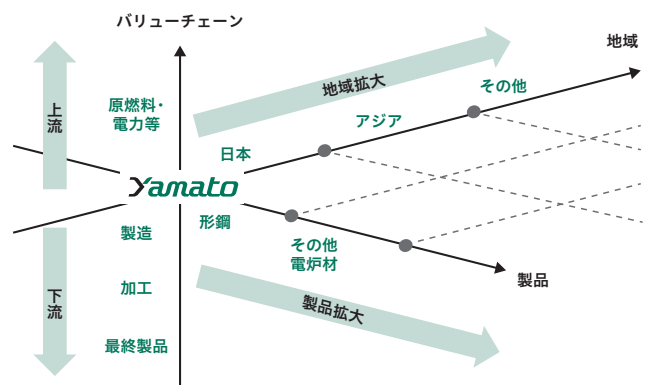
新たな鉄・インフラ・グリーン事業領域への進出

コア事業の特長を活かし、新たな価値を創出

当社グループは、グローバル展開力・技術力・ネットワーク力・電炉のグリーン優位性といった強みを活かし、付加価値の高い新たな事業の創出に挑戦していきます。

推進にあたっては「パートナー戦略」「グローバル展開」「コア(形鋼)事業との親和性」を基本スタンスとし、形鋼との接点があり、かつインフラ整備や環境負荷低減に資する分野へ注力することで、投資リスクを抑えつつ着実なリターンを目指します。

現在は、コア(形鋼)事業を起点として「地域軸」「製品軸」「バリューチェーン軸」の三軸で、周辺領域への進出に向けた調査・検討を継続しています。製品軸では、厚板・鋼管など形鋼と同じ建築・土木分野向け製品の拡充を検討しています。バリューチェーン軸では、原材料・エネルギー・加工といった上下流分野を重点領域に位置付けています。こうした新領域への進出にあたっては、M&Aやスタートアップとの協業など、柔軟かつ多様な手段を通じて、新たな価値創造につなげていきます。



カーボンニュートラルおよび

将来の事業化に向けたグリーン戦略

新たな事業領域への進出検討の一手として、新鉄源技術を持つ米国企業ElectraSteel(Electra)へ出資しました。脱炭素化の進展に伴い、高炉から電炉への転換が進むなか、今後、鉄スクラップの需給逼迫や価格高騰のリスクが懸念されます。こうした課題に対応するため、Electraの技術発展にステークホルダーとして参画し、将来的な鉄源の多様化とコスト最適化を図っていきます。

また、大和工業の米国事業の重要なパートナーであるNucorも、Electraの創業当初より資本参画しており、今回の出資を契機にパートナーシップをさらに強化・発展させていきます。

1

特集

形鋼事業の強靱化

未来への投資

当社グループの成長の核である形鋼事業の強靱化を目指し、国内外で積極的な投資を加速させています。

日本 圧延ライン関係すべて更新後

生産能力 **20% UP** 

今後の設備更新予定

- 圧延機本体更新 (DX 導入)
2028 年半ば稼働予定
- その他自動化工事
2024 年度～2028 年度にかけて
順次
- 加熱炉更新 (CN 対応)
2030 年半ば稼働予定

国内拠点に最先端設備を導入 マザー工場として役割を果たす

当社グループでは、堅固な財務基盤を活かし 2030 年までに総額 2,500～3,000 億円の成長投資を計画しています。鉄鋼事業の中核を担うヤマトスチールでは、約 400 億円規模の投資により、圧延ライン関係の設備更新



矯正機のロール。更新により、大型製品の寸法と形状の安定性が向上した

と最先端技術の導入を進めています。

2024 年には最新鋭の矯正機へ更新。寸法ばらつきを抑制し、大型製品の形状の安定性が向上しました。今後予定している設備更新では、操業の自動化・DX 化、環境負荷低減にも対応可能な設備の導入を進めます。

2030 年まで順次更新を進め、国内での競争力向上とさらなるシェア拡大を目指します。生産能力・品質向上のほか、生産品種の拡大、安全性向上、歩留まり向上、原単位削減、省力化など、さまざまなメリットが期待されます。

グローバル展開を支えるマザー工場としての役割を強化し、当社グループ全体として技術力を成長させていきます。



2024年に更新した、ヤマトスチール圧延工場の矯正機

圧延が終わって冷却した製品を矯正機のロールに通すことで、形状の最終調整を行う

ヤマトスチール 一大プロジェクト 「矯正機」刷新の軌跡



矯正機の安全性と製品品質の向上を目的に、30～40年に一度の大規模設備更新プロジェクトを実施しました。旧矯正機の老朽化と製品の大型化を背景に、新設備への入れ替えを決断。海外メーカーとの協業では言語や文化の壁を越え、綿密な対話や社内外の連携により無事故で完遂しました。本プロジェクトを通じて、今後の圧延機更新に向けた貴重な知見を得て、持続可能な成長への基盤を築いています。

さらなる挑戦の布石ともなるプロジェクトの全容を採用情報サイトで紹介しています。

<https://www.yamatokogyo.co.jp/recruit/people/story/>

インドネシア GYS 本格稼働 さらなる新拠点進出の検討も

2024年、インドネシア Garuda Yamato Steel (GYS) が当社グループの連結子会社となりました。ASEAN 形鋼戦略 300 万トン体制の構築に向け、タイ Siam Yamato Steel、ベトナム POSCO YAMATO VINA STEEL と製造・販売・購買面で協働しています。

製造面では、当社グループの技術とノウハウを結集し、ミル更新で生産改善に取り組めます。販売面では、耐震性能に優れた鋼材ブランドを立ち上げ、耐震性・安全性の高い製品を提供することで GYS のブランド力を強化するとともに、地域の発展を支えて

いきます。

さらに、新拠点候補として需要拡大が見込まれるインドを選定し、ジョイントベンチャーでの進出を前提に検討を開始しました。

コア事業である形鋼事業の強靱化に向けた投資は、未来を見据えた挑戦です。私たちはその歩みを止めることなく、次の時代を切り拓いていきます。



TAHAN GEMPA PLUS 発売の発表イベント

「TAHAN GEMPA PLUS」は、GYS が製造・販売する優れた耐震性能を備えた高張力 H 形鋼のブランドです。

▶ P.31



TAHAN GEMPA PLUS 製品イメージ
WIDE FLANGE (WF) HIGH TENSILE

信頼を軸にしたネットワークを広げ、 次代へ一歩を踏み出します

2024年度の総括

パートナーとの関係を見つめ直し、 成長戦略を再構築

2024年度は、当社グループにとって前例のない重大な決断——中東事業の全株式を譲渡——を下した年となりました。この決断に至る過程では、「信頼できるパートナーとともに、納得のいくモノづくりを継続するにはどうすべきか」という、当社グループのモノづくりの信念や、ジョイントベンチャー戦略の本質を改めて見つめ直す機会となりました。この経験は、今後のグローバル展開における指針を再構築するうえで、かけがえのない学びとなったと確信しています。

ASEANでは、2024年に設立したGaruda Yamato Steelの統合プロセス(PMI)が順調に進捗しており、市況の厳しさのなかでも、300万トン体制の構築に向けた取り組みを一歩ずつ着実に進めています。

次なる重点戦略地域として、インド市場に注目しています。現地の実情を慎重に見極めながら、信頼できるパートナーとの連携を前提に、参入の可能性を検討しています。

また、新たな事業領域への挑戦として、鉄源の多様化とコスト最適化を目的に、低品位鉄鉱石から高純度鉄を電解採取する技術を有するスタートアップ企業ElectraSteel (Electra)への出資を実行しました。Electraには、大和工業の合併パートナーであるNucorも関与しており、こうした技術協業の枠を超えた連携は、より重層的な人間関係の構築にもつながると期待しています。

財務資本戦略

拠点を有機的につなぎ、ネットワーク型モデルへ

2024年度より、グローバル事業推進部では国・地域ごとの担当体制を導入し、重点事業の変化に柔軟に対応できる組織を整えました。また、従来は海外事業を中心としていた同部の所掌範囲に、国内事業会社の戦略機能も取り込み、グループ全体を俯瞰しながら事業戦略を立案・実行する「グローバル中核部門」へと進化させています。

当社グループの事業戦略は、「財務資本戦略」と「人的資本戦略」の二本柱に支えられています。財務資本戦略では、「2030年ありたい姿」として、生産能力と収益力の両面で形鋼グローバルNo1を目指し、持続的な成長を実現していくことを掲げています。その実現に向け、北米依存からの脱却を進めつつ、ASEAN・インドなど成長市場の開拓と、日本国内マザー拠点の再構築・高付加価値化を両輪とした収益基盤の強化を図っています。

今後は、「地域分散型モデル」に加え、拠点間の知見と資源をつなぎ合わせる「ネットワーク型モデル」への進化が不可欠です。鉄スクラップの調達動向、技術の方向性、経営管理のあり方などを全社的に共有・連携することで、グループ全体としての総合的な競争力を高めていきます。グローバル事業推進部は、その“ハブ”としての役割を果たし、グループの成長可能性をさらに引き出していきます。

人的資本戦略

挑戦と学びの機会を通じて、世界に通じる人材を育てる

もう一つの柱である人的資本戦略では、グローバル人材の育成に注力しています。とりわけ重視しているのは、複数拠点での実践経験を通じて成長する「実践型人材」の育成です。

海外駐在では、語学力に加えて、「現地で何を考え、どう動くか」という力が真に求められます。当社グループでは、

海外駐在や複数拠点での実務経験を通じて、現地の課題を自ら捉え、解決策を主体的に生み出せる人材を育成することを重視しています。「現地の数字を報告する」役割にとどまらず、「現地で課題を見極め、数字をつくり出す」事業管理体制への転換を目指しています。こうして成長した人材が本社へ戻り、次世代の人材を育てるという“循環型の育成モデル”を確立することで、組織全体の厚みと一体感をさらに高めていきます。

大和工業グループの強み

現場を信じて任せる姿勢を貫く

当社グループのグローバル戦略を支えるのは、地域に最適化された「現場力」と、それを可能にする合併パートナーとの「揺るぎない信頼関係」です。これは、財務資本や人的資本という“仕組み”を動かす“原動力”そのものです。

電炉事業は本質的に地域密着型の産業であり、各地域で当社が確かな存在感を示し続けられているのは、「現場を信じて任せる」経営姿勢を一貫してきたからです。

この「信じて任せる」とは単なる役割分担ではなく、互いの強みを尊重し、補完し合う関係性に本質があります。合併パートナーの社員は、現場の第一線でモノづくりに真摯に向き合うプロフェSSIONナルであり、ときに私たち以上にダイナミックな視点や判断力を持っています。一方で大和工業は、これまで培ってきたグローバル展開の知見とノウハウを有しています。

私自身、現地との対話を通じてその一体感と誇りを肌で感じてきました。こうした信頼に裏打ちされた現場力こそが、今後も変わることのない当社グループの強みであると、改めて確信しています。

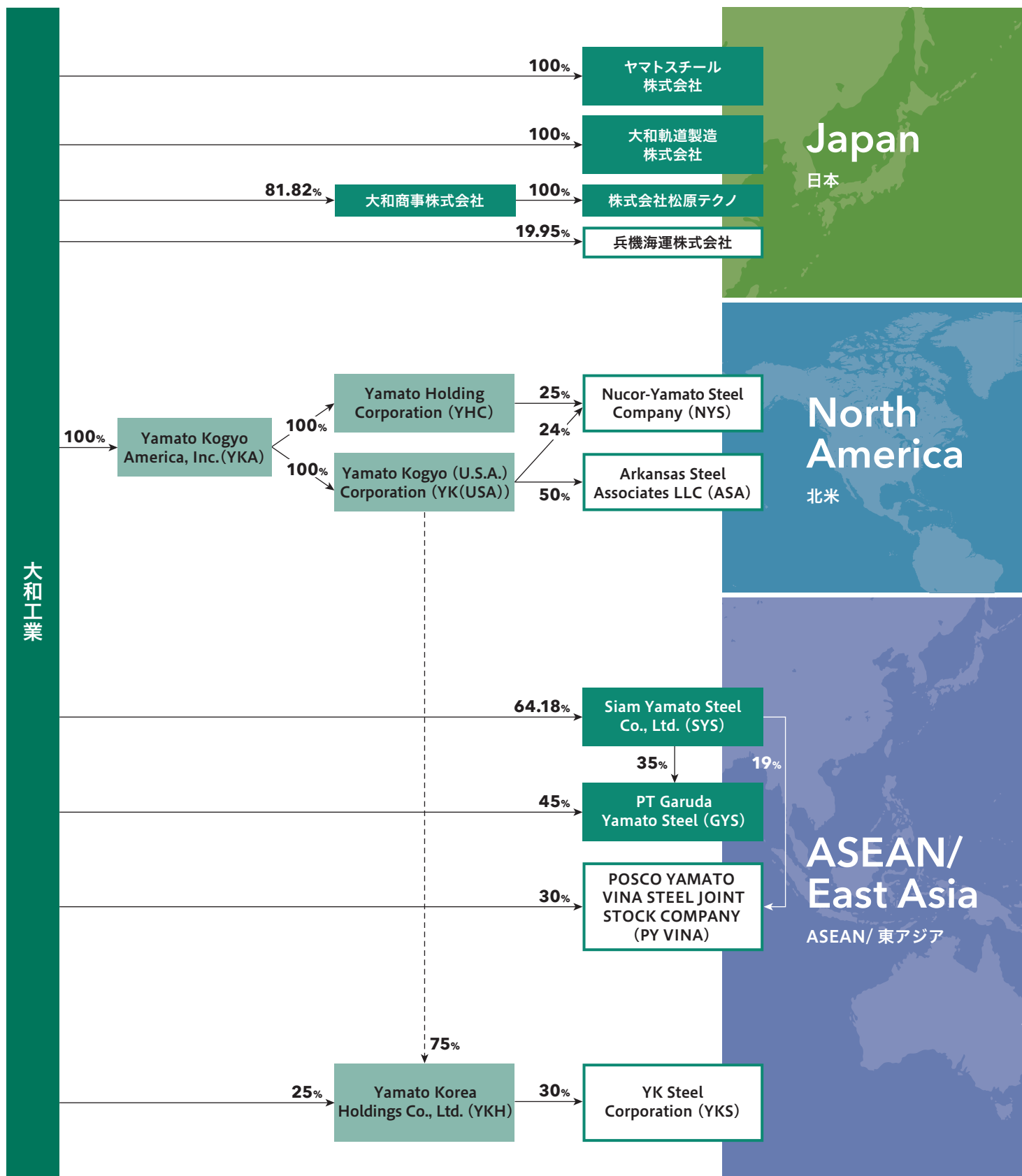
常務執行役員
グローバル事業推進部担当

古寺 良和

国内外連携で広がる大和工業グループの可能性

資本系統図

■ 連結子会社 □ 持分法適用関連会社 ■ 持株会社(連結)



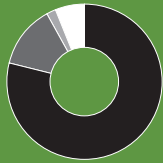
中東事業は2026年3月期中に全株式を譲渡予定です。
※ 2024年度第2四半期からの取り込み

生産製品構成(2024年度)

条鋼製品
生産能力
(圧延能力)

各拠点の概要

ヤマトスチール



● H形鋼	79%
● 鋼矢板	13%
● 溝形鋼	2%
● その他	6%

70
万トン

形鋼を中心に鉄鋼製品や鋳鋼品・機械加工品・製缶品を製造しており、当社グループのマザー工場としての役割を担っています。1つの製造ラインで多様な種類・サイズを製造可能な独自の生産体制とそれを支える技術力、多様なニーズに対応する機動力が強みです。

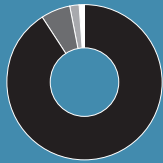
大和工業の祖業を分社化した軌道用品メーカーであり、素材から加工まで一貫生産の体制を有しています。培ってきたノウハウと最新設備による高品質・高精度な製品は、国内外から高い評価と信頼を獲得。軌道用品を通じて鉄道の安全・安定輸送に貢献しています。

主な取扱製品

- 分岐器
- 伸縮継目
- 特殊分岐器
- タイプレート
- 接着絶縁レール
- 当社開発品
- 脱線・逸脱防止ガード

大和軌道製造

NYS



● H形鋼	91%
● 鋼矢板	6%
● 溝形鋼	2%
● その他	1%

230
万トン

米国最大手の鉄鋼メーカーであるNucorがパートナー。当社グループのH形鋼製造のノウハウとNucorの持つ米国鉄鋼業界の知見を融合させ、1987年に設立されました。北米形鋼のマーケットリーダーとして、需要が堅調な市場において成長を続けています。

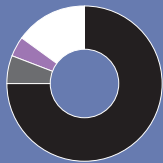
ASA



○ タイプレート	99%
● その他	1%

住友商事との合併事業として1989年に設立されました。主に鉄道軌道用部材等の製造・販売を行っており、とくに主要製品であるタイププレートにおいては、北米市場でリーディングサプライヤーとしての地歩を固めています。

SYS

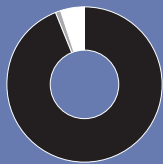


● H形鋼	75%
● 鋼矢板	6%
● 山形鋼	4%
● その他	15%

110
万トン

1992年、形鋼製造技術を持つパートナーを模索していたタイ最大の民族系コングロマリットであるSiam Cement Groupと、東南アジア進出を検討していた当社の新規事業の方向性が合致し、SYSを設立。現在はタイ最大手の形鋼メーカーとして、東南アジア市場での形鋼製品普及に貢献しています。

GYS*

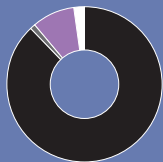


● H形鋼	94%
● 溝形鋼	1%
● その他	5%

90
万トン

インドネシアの民営電炉大手であるGunung Raja Paksiが分割した電炉形鋼事業を大和工業が承継し、2024年5月に設立した合併会社です。インドネシア形鋼市場のトップメーカーとして、ASEAN地域でのさらなる成長を目指します。

PY VINA



● H形鋼	88%
● 鋼矢板	1%
● 山形鋼	9%
● その他	2%

50
万トン

韓国最大手の鉄鋼メーカー POSCOをパートナーに、東南アジア市場に知見のあるSYSからも出資。3社のシナジーを最大限に活かし、今後拡大が見込まれるベトナムにおいて、国内唯一のH形鋼メーカーとして需要を捕捉していきます。

YKS



○ 棒鋼	100%
------	------

85
万トン

2002年の設立から2020年までは連結子会社として運営していましたが、競争力の強化を図るため、棒鋼業界に精通した戦略的パートナーとして大韓製鋼を迎え、合併事業として運営しています。YKSは、韓国棒鋼大手3社グループの一角を担っています。

生産力・生産品種拡大で国内地位向上へ

ヤマトスチールでは、圧延ライン（矯正機・圧延ミル・加熱炉）の更新を実行・計画しており、現在の生産能力70万トンに対し20%増を目指します。

国内形鋼需要は漸減傾向が続いていますが、国内高炉メーカーの事業撤退の傾向に合わせ、従来は高炉の分野だった大型H形鋼や鋼矢板などを増産することで、投資採算を合わせていきます。現在H形鋼を中心に建築はファブリケーター向け、土木はゼネコン・リース会社向けに販売しており、プロジェクト案件の比率は80%程度、店売りが20%程度ですが、プロジェクト比率を上げ、鋼矢板の拡販に取り組み、国内での確固たる地位を築く考えです。また、太陽光発電システム（PPA）やバイオコークス事業を計画しており、CO₂の削減にも積極的に取り組みます。

2024年度の総括

事業環境の逆風を受け低調

日本では、建設業界の人手不足による工期遅れやコスト高の影響を受け、形鋼需要は停滞の傾向にあります。また、安価な中国材の影響力が強く、コスト高を反映した販売価格の浸透および製販一体となった短納期対応や土木関連需要の捕捉による受注確保に努めましたが、価格維持および数量確保が困難な局面が続きました。圧延設備の矯正機更新に伴う1ヵ月強の生産停止などの影響もあり、前期比で減収減益となりました。

2025年度の見通し

協業による競争力強化で需要停滞に対応

建設業界の施工能力不足や建設コストの高止まりを背景とした建築需要の停滞がしばらく続く見込みのなか、形鋼市況の軟化が一段と進んでいます。また、土木関連においても公共事業予算の落ち込みはないものの、建設コストの高止まりで実需は減少しています。

こうした厳しい経営環境を受け、業績は前期比で減益を予想しています。引き続き、JFEスチールグループとのH形鋼事業における協業も含め、販売面の強化を図っていきます。

ヤマトスチール社長メッセージ

次世代の操業技術を磨きます

代表取締役社長 山内 靖彦



ヤマトスチールは、H形鋼を中心とした需要対応に加え、最新鋭の圧延設備導入やDX・AIを活用した操業技術の確立を進めています。環境配慮型鋼材「+Green」の販売やバイオコークス事業の推進など、カーボンニュートラル実現への貢献にも注力。今後も品質向上、労働災害リスクの最小化、設備保守の強化を通じて、持続可能な成長と社会的責任の両立を目指します。

大和軌道製造社長メッセージ

安全・安心を社会全体へ広げます

代表取締役社長 丸山 元祥



大和軌道製造は、鉄道の安全・安定輸送を支える軌道用品のトップメーカーとして、安全を第一に品質向上に取り組み、基幹システム更新や設備保全体制の強化を進めてきました。2025年は当社の新中期経営計画の初年度として、全社員が「Yamato SPIRIT」「Yamato Way」を胸に、改革を自分ごととして捉え、鉄道の安全と発展を支えるべく、新たな価値創造に挑戦していきます。

ヤマトスチールのトピックス

環境施策の最前線に立ちグループ全体を牽引

ヤマトスチールは省エネ・合理化といった自助努力を積み重ね、製品あたりのGHG排出量を国内トップクラスの水準まで低減しています。さらにバリューチェーンを超えた排出量削減に貢献するため、2024年4月に環境配慮型鋼材「+Green」の販売を開始しまし

た。同年6月に三井不動産の「三井不動産ロジスティクスパーク尼崎Ⅰ」の建材として採用されたことを契機として、着実に販売実績を積んでいます。また、電炉の副資材として使用する原料炭由来のコークスの代替として、カーボンニュートラルな燃料「バイオコークス」

への一部置き換えを検討しており、あわせて自社での製造設備の導入と事業化も計画しています。そのほか、水素・アンモニアといったカーボンフリー燃料対応バーナーを組み込んだ加熱炉への更新を計画しており、最新鋭設備で環境負荷低減に取り組めます。



「+Green」が採用された物流施設



バイオコークスとその燃焼の様子
(出典：近畿大学バイオコークス研究所)

競争力強化に向けた協業の推進

2025年1月、内航・外航海運事業と港運・倉庫事業を展開する兵機海運と資本業務提携契約を締結しました。背景には、国内海上物流の動向を見据え、人材・設備の有効活用による物流機能の強化を図る狙いがあります。初の自社

内航船の運行も同社に委託します。同年3月、JFEスチールグループとの協業開始を決定。4月からJFEスチールのH形鋼製品の一部でヤマトスチールを供給元として紹介する取り組みを開始し、一体運営に向け協議を進めています。



初の自社保有内航船「Yamato80」

大和軌道製造のトピックス

海外の鉄道インフラ整備に貢献

大型分岐器も分割せず精緻に組み立てられる広大な組立スペースを有する大和軌道製造は、インド初の高速鉄道プロジェクトにおいて大型分岐器を供給しています。技術と経験を通じて、海外鉄道のインフラ整備にも貢献しています。

品質と効率を両立する自動化

製造工程の自動化に取り組んでおり、ボルト製造においては切断・頭部成形工程、熱間転造・冷間転造をそれぞれ自動化。安全性を第一に、安定した品質と生産効率の向上を実現しています。今後もさらなる自動化・DX化に取り組めます。



ボルト頭部成形自動システム

信頼と技術で築いたグローバル連携

1987年、大和工業は、つねに挑戦を続ける姿勢と、社員に対するフェアな経営方針に強く共感し、米国でトップ水準の利益を誇る鉄鋼メーカーである Nucor をパートナーに迎え、Nucor-Yamato Steel (NYS) を設立しました。当時、H 形鋼の技術においては大和工業に一日の長がありましたが、広大な土地を活かした設備設計など Nucor の合理的な発想も積極的に取り入れ、新しいモノづくりを模索していきました。

NYS での事業が順調に軌道に乗ったことを受け、1989 年には Arkansas Steel Associates (ASA) を設立。素材から製品までの一貫体制を活かし、タイプレートに特化した生産を実現しました。

これらの合併事業が続いてきたのは、駐在員と現地社員が、モノづくりへの真摯な姿勢を認め合い、深いコミュニケーションを築いてきた成果です。

2024年度の総括

大型建築案件向けを基軸に 通期で安定した収益を確保

半導体や電気自動車関連、データセンターなどの大型建築案件向けを中心に需要は底堅く推移したものの、下期にかけては大統領選挙を前に、流通顧客が買い控えを行うなど販売数量は伸び悩みました。一部の輸入材も影響し、形鋼市況の軟化傾向が続き、鋼材マージンは前期比で若干縮小したものの、期を通じて高水準を維持しました。業績については、前期比で減益となりましたが、安定して高収益を確保しています。

2025年度の見通し

関税措置の余波も視野に入れつつ 収益維持を目指す

新政権による相互関税措置が米国経済に与える影響への懸念はあるものの、半導体工場、データセンター、スタジアムなどの大型建築案件やインフラ投資などにより、大型サイズの H 形鋼や鋼矢板においては安定した需要を見込んでいます。鉄鋼製品の追加関税措置により、措置前の駆け込みによる輸入材との競合や鉄スクラップ価格上昇の影響もありますが、引き続き高水準の鋼材マージンを確保することで、業績は前期比増益を予想しています。

NYS General Manager メッセージ

西半球で最も価値を生み出す形鋼ミルとして最前線を歩み続けます

NYS は、Nucor の企業文化と大和工業の形鋼製造技術という両社の強みを融合させた合併事業としてこれまで大きな成果を上げてきました。1988 年の操業開始以来、西半球最大にして最先端、かつ最も収益性の高い形鋼ミルであり続け、現在 NYS では 1,000 人を超える社員が働いています。社員の安全、健康、幸福を最優先に考え、互いを尊重し助け合う文化を継承しながら、世界で最も安全な鉄鋼メーカーを目指しています。

近年では、持続可能なモノづくりを見据え、3 つの大型プロジェクトを進めています。2017 年度には国内で焼き入れ焼き戻し装置 (QST) を導入し、2020 年度には第二工場の圧延機を更新しました。現在は、第一工場における再加熱炉の更新工事を進めており、エネルギー効率の高い設備への転換を通じて、スケールの削減や温室効果ガス (GHG) 排出の低減を図っています。



Nucor-Yamato Steel
General Manager/
Nucor
Vice President
Zach Moon

NYSのトピックス

環境意識と先端技術で築く高収益体質

NYSでは、積極的な設備投資を通じて生産効率化を推進し、高付加価値な新製品の開発、大型サイズ製品の生産拡大、カーボンフットプリント削減等の取り組みを継続しています。

高付加価値製品の代表例が、高強度・高溶接性が特長の「AEOS™(Agile, Efficient, Optimized, Sustainable)」ブランドです。AEOS™は従来品に比

べ鉄鋼使用量を最大25%削減でき、溶接前の予熱が不要なことから工期や労働時間の短縮にも貢献しています。2024年も同規格対応製品のラインアップ拡充に注力し、ニューヨークやシカゴをはじめとする米国主要都市での採用が広がっています。環境負荷の低減と都市の持続可能な成長を支える製品として評価されています。

そのほか、NYSの強みである大型サイズの鋼材生産強化や、安全性向上・人材育成にも注力し、現場改善・品質向上・未来を見据えた体制構築を引き続き推進しています。

今後も米国鉄鋼業界のリーダーとして、さらなる顧客満足度向上と環境負荷低減を追求し、社会に貢献していきます。



高強度・高溶接性製品「AEOS™」



AEOS™導入物件



The Spiral(写真左、ニューヨーク)
Salesforce Tower Chicago(写真右、シカゴ)

ASAのトピックス

グループ一体で脱炭素化と排出量削減に取り組む

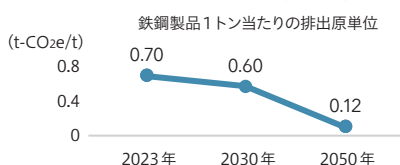
鉄鋼メーカーである当社グループにとって、気候変動への対応は極めて重要なテーマです。その一環として、ASAは鉄鋼業界の脱炭素化に取り組む国際団体 Global Steel Climate Council(GSCC)に加盟し、GHG排出量削減に向けた国際的な取り組みに積極的に参加しています。同団体には当社グループから大和工業、SYSも加盟しており、NYSにおける大和工業の合弁パートナーである Nucor は設立メンバーとして参画しています。

ASAでは、科学的根拠に基づく排出目標(SBET)を設定し、GSCCの認証を取得しました。2023年を基準年に、

2030年、2050年の削減目標を掲げています。これは、GSCCの「The Steel Climate Standard」※およびパリ協定の目標と整合する野心的な目標です。

排出量削減に向けた施策として、ASAは電力会社 Entergy Arkansas の制度「Go ZERO」を活用し、2024年から使用電力を100%カーボンフリー化。米国の電炉メーカーのなかでいち早く Scope2 排出量ゼロを達成しました。

科学的根拠に基づく排出目標(SBET)



ASA President & CEOコメント

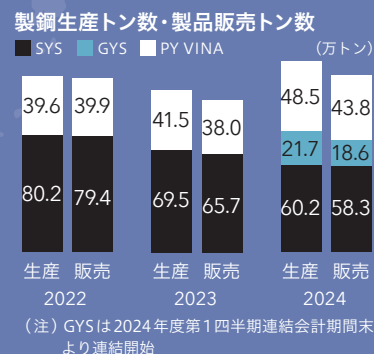
認証を受けた目標に基づき脱炭素化を実現します

ASAのメンバーは、GSCC認証を受けた排出目標を発表できることを嬉しく思います。この目標の達成により、GHG排出量を削減しながら、高品質な米国製鉄鋼の製造が可能となります。今後も、炭素影響のさらなる低減に向けて、革新的な手法の開発にも取り組んでいきます。ASAの経営陣は、GSCC基準に準拠した科学的根拠に基づく排出目標の達成に必要なツールとリソースの提供を約束します。

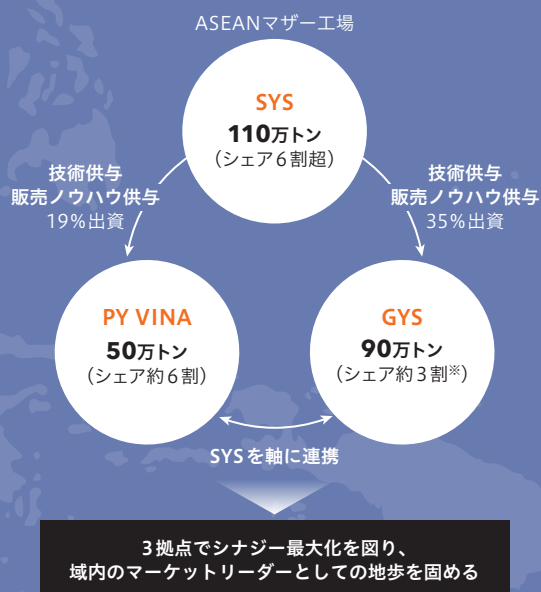
※ GHGの削減目標を示した業界基準。鉄鋼製品のライフサイクルにおけるGHG排出量の測定・報告方法や、1.5℃シナリオに対応する目標を明確にしたもの。

拡大する形鋼需要を取り込みインフラ開発に貢献

世界的にもアジアの成長ポテンシャルは非常に大きく、とくにASEANでは経済成長とインフラ開発の進展にともない、鉄鋼需要は今後拡大すると見込まれています。SYSをASEAN地域のマザー工場と位置付け、同社を軸にASEAN3拠点間で連携して現地ニーズに迅速に対応できる体制を整え、市場でのプレゼンスを強化していきます。SYSで30年以上にわたり蓄積した経験、ノウハウをもとに、製造・販売・技術・購買・管理における3拠点間のシナジー最大化を図り、ASEAN事業を米国に次ぐ第二の収益の柱に育てていきます。



ASEAN形鋼戦略300万トン体制



(注) 2024年度 当社グループ推定値
※ GYS製造サイズに限る

当社グループは、「2030年ありたい姿」において、形鋼生産能力800万トン体制の構築を掲げており、そのうち約半分に当たる400万トンをASEANおよびアジアの成長地域で確立したいと考えています。この方針のもと、ASEANにおける形鋼戦略として300万トン体制の構築を推進しています。

2024年5月には、約500億円を投じたM&Aにより新拠点としてインドネシアにGYSを設立しました。同国で50年以上の操業経験を持つ大手民営電炉鉄鋼メーカーであるGunung Raja Paksi (GRP)

および販売網に強みを持つ阪和興業が合併パートナーです。GRP・阪和興業ともに株主として関与しており、協働体制を強化するとともに、緊密な連携を図っています。さらに、SYSからは経営幹部やエンジニアを十数名派遣し、技術・販売の両面で支援体制を構築しています。販売力の強化に向けては、SYS製品との連携により、鋼種やサイズの補完関係を活かしながら、競争力を一層高めていきます。現地ニーズを的確に捉え、グループの総合力を活かした市場対応力の強化を図ります。

ASEAN

SYS

SYS Managing Directorメッセージ

大和工業からの支援と信頼を追い風に、ASEAN地域を先導していきます

SYS設立当初は大和工業から駐在員が派遣され、「Continuous Improvement(継続的改善)」を含む、鉄鋼の生産方法や、製造効率や品質を高める技術について指導してくれました。とくに困難が多かった設立初期の段階では、現地の事業の状況を的確に理解し、根気強く支えてくれた大和工業の存在は、私たちにとって非常にありがたいものでした。

現在SYSは、ASEANのマザー工場としての役割を果たすべく、市場での豊富な経験や操業ノウハウの発信拠点となるよう努力を続けています。30年近くにわたって築いてきた顧客とのパートナーシップ、ASEANにおける主要地域の市場ダイナミクスに対する知見、固有の製造技術と経験は、当社の確かな強みです。

SYSが持つ豊富な市場経験と独自の製造技術は、グループ他拠点にも還元されています。PY VINAでは、中型・大型山形鋼の生産課題に対してSYSが技術支援を行い、2023年以降、安定した操業と大幅な収益改善を実現しました。さらに、圧延工程の生産量計算の高度化を通じて、生産性の向上にも貢献しています。これらのベストプラクティスは現在、SYSにも展開され、各拠点の成長を後押ししています。

今も続く大和工業からの継続的な支援と、ASEAN地域における操業への信頼が、今の私たちの関係を形づくる礎です。これからもパートナーシップが第一、合併事業が第一という理念を大切に、未来を切り拓いていきます。



Siam Yamato Steel
Managing Director

Jaydsada
Plungmanee

2024年度の総括

タイ国内の政府予算執行の遅れや民間プロジェクトの進捗鈍化などにより、形鋼需要が伸び悩みました。国内市場・ASEAN市場ともに安価な中国材の流入により、数量・価格とも競争が激化し、販売数量は前期比で減少しました。形鋼市況は中国材の影響により、国内・輸出市場ともに軟化傾向が続き、鋼材マージンは販売価格の下落により悪化しました。その結果、業績は前期比で減収減益となりました。

2025年度の見通し

タイ経済は緩やかに回復基調にあり、政府の予算執行も進むなか、治水事業等の公共事業やデータセンターなどの民間プロジェクトにより形鋼需要も回復傾向にあります。一方、米国の関税措置による経済への影響など、先行きは不透明です。タイ国内・ASEAN輸出市場とも、安価な中国材との競争が激しさを増すなか、市場シェアの回復に向けて販売戦略の見直しや提案力の強化に取り組んでいます。販売面の苦戦はしばらく続く見通しです。こうした外部環境の影響を受け、業績は前期比での減益を見込んでいます。

SYSのトピックス

SYSがタイ・ラヨーン県のマプタプット工業団地で操業する工場(MTP工場)で、最先端のエネルギー管理ソリューションViridis Suiteを導入しました。同ソリューションに組み込まれた「Viridis Performance」は、高度なAIモデルを使用して大量のリアルタイムのデータを分析することで、生産能力を損なうことなく操業効率の向上と環境負荷の低減を可能にするものです。

これにより、操業におけるエネルギー消費を監視・最適化することができ、エネルギー効率の向上とコスト削減、CO₂排出量のさらなる低減が期待されています。



MTP工場の電気アーク炉(EAF)

GYS President Directorメッセージ

歴史とネットワークを力に、GYSを次のステージへ成長させていきます

GYSは、インドネシアの民営電炉大手であるGunung Raja Paksi (GRP)から形鋼事業を承継し、設立された合併会社です。GRPは、輸入材が主流だった1970年に同国初の異形棒鋼メーカーとして事業を開始。1989年には東南アジアで初めてH形鋼製造設備を導入するなど、インドネシア民営鉄鋼大手としてマーケットでの存在感を発揮してきました。私は、創業家の一員として長年形鋼電炉事業に携わってきた経験を活かし、GYSを次なる成長段階へ導くことを自らの使命としています。

GYSは、大和工業が掲げる「ASEAN地域における形鋼300万トン体制」の実現に向け、その一翼を担っています。今後は日本水準の技術と品質、グループ内でも先駆的なグリーン戦略を積極的に取り入れるとともに、阪和インドネシアのネットワークを活用し、インドネシア事業をグループのポートフォリオで最も貢献する拠点の一つへと成長させることを目指していきます。

インドネシアは大統領選挙の影響により一時的に需要が鈍化しましたが、経済成長を背景に、長期的には鉄鋼需要は再び増加に転じると考えています。新首都の開発や倉庫やデータセンターの建設に加え、再生可能エネルギー関連の需要も高まりつつあります。耐震性に優れたH形鋼の製造・販売など、顧客ニーズに応じた製品開発を推進していきます。



Garuda Yamato Steel
President Director

**Tony
Taniwan**

2024年度の総括

大統領選挙を背景に政府主導のインフラ投資や大型民間プロジェクトの一時低迷により形鋼需要は軟化しました。一方で、貿易障壁による安価な輸入材の流入抑制があり、形鋼市況は高値で推移し、高水準の鋼材マージンを確保しました。連結開始以降の9ヵ月分の取り込みで営業利益は37億円を計上し、売上高営業利益率は13%を超えています。なお、営業利益にはGYSの企業結合にともなう取得原価の配分による棚卸資産の評価替えの費用化6億円、無形資産の償却額2億円およびのれん償却額8億円が含まれています。子会社化後の統合プロセスは計画通りに推進しています。

2025年度の見通し

政府主導のインフラ投資予算の大幅削減に加え、米国の関税措置による影響も重なり、形鋼需要の停滞が長期化する見込みです。一定の貿易障壁が存在するなかにあっても安価な中国材が流入しており、国内外メーカーとの競争が激しくなっています。こうした状況でも耐震性の高い建築鋼材の製造・販売を開始するなど販売力の強化を図っていますが、販売数量・価格ともに厳しい状況が続くと見込まれ、業績については前期比で減益となる見通しです。

GYSのトピックス

GYSは地震大国であるインドネシアで耐震性能を前面に打ち出した鋼材ブランドを2024年に立ち上げ、同国形鋼市場で先駆的な役割を果たしてきました。2025年2月には、より優れた耐震性を備えた建築鋼材として、従来よりも高い強度を誇る高張力H形鋼(高規格H形鋼)「TAHAN GEMPA PLUS(タハン・ゲンパ・プラス)」ブランドを展開しました。

TAHAN GEMPA PLUSは高層ビルや大規模な工場・倉庫、データセンターなど大型の建築案件やインフラ向けへの展開を想定しています。JIS(日本産業規格)とASTM(米国試験材料協会規格)の両方に適合するデュアルグレード鋼材で、インドネシアではGYSが初めて製造・販売を行っています。強度の向上により使用鋼材の総量・建築コストの削減、工期の短縮が可能になります。高耐震製品の供給を通じて、市場におけるブランド力の一層の強化を図るとともに、持続可能な経済発展への貢献を目指しています。

TAHAN GEMPA PLUSのバリュー

- 優れた耐震性能による安全性
 - 高張力によるコスト削減(最大20%のコスト削減)
- 高い強度:** 降伏点345N/mm²
(インドネシアで一般的なH形鋼の約1.4倍)
- 工期の短縮:** 強度を高めたことで鋼材使用量削減、建築コスト削減、工期短縮
- 軽量化:** 強度を高めたことで断面寸法を小さくすることが可能となり、軽量構造を実現

PY VINA

PY VINA General Directorメッセージ

大和工業グループが持つ強みを活かし、安定した生産体制を構築していきます

大和工業グループとの合併会社設立以前、PY VINAの前身であるPOSCO SS-Vinaはベトナムでの事業を始めてから、5年間続けて大規模な赤字を記録しました。その背景には、技術力を土台とした原価競争力の不足に加え、鉄筋事業で国内ミルとの競争が激化し、供給過剰状態にあったことが挙げられます。

しかし現在、PY VINAはベトナム市場における唯一の形鋼生産ミルとしての地位を確立しつつあります。より大きく成長し、発展する企業となるべく、SYSからの技術支援をはじめとする大和工業グループの各拠点との協力を通じて、克服すべき課題に取り組みます。

大和工業グループは、環境優位性を持つ「電炉」と「市場」という2つの強みを武器に、確かな競争優位を築いています。これまで、アメリカやアジアにおいて成長ポテンシャルの高い市場を他社に先駆けて見極め、戦略的な事業展開を実行してきました。この市場選定力と実行力は大きな強みです。

ベトナムは、毎年5%以上の安定したGDP成長を維持し、海外からの直接投資も堅調に拡大。人口はすでに1億人を超え、世界経済が回復局面に移行すれば、最も早く成長の波に乗る地域の一つと期待されています。こうした市場において、PY VINAは大和工業グループの一員として、ASEAN300万トン体制に貢献できる方策を追求していきます。



POSCO YAMATO
VINA STEEL
General Director
**Seo Kyeong
Cheol**

2024年度の総括

形鋼需要は下期に深刻な台風被害の影響を受けたものの、上期の送電鉄塔向け需要の捕捉により、販売数量は前期比で増加しました。一方、中国製鋼板を加工した建築材を含む輸入材との競争激化により、販売価格は大幅に下落したため、業績は前期比で減益となりました。

2025年度の見通し

政府によるインフラ投資を中心に形鋼需要は回復傾向にあり、形鋼市況も底打ち感が見られますが、本格的な回復には時間を要する見込みです。韓国向け等の輸出販売により数量確保に努めているものの、事業環境の改善には至っていません。業績は前期比で増益を予想しています。

東アジア

YKS

2024年度の総括

建設・不動産業界の不振の長期化および深刻化により、鉄筋需要が大幅に落ち込み、販売面の苦戦が続きました。業績は、販売数量減および販売価格の下落による鋼材マージンの悪化により、前期比で減益となりました。

2025年度の見通し

新政権による経済の再建が期待されるものの、鉄筋需要の落ち込みには歯止めがかからず、厳しい事業環境が続いています。需要に見合った生産を行い、市況改善を図っていますが、業績は前期比で減益を予想しています。



YKS 外観

個の成長を支え、社員一人ひとりが 働きがいを実感できる企業を目指します

基本的な考え方

持続的な成長の鍵は 挑戦を認められる環境

持続的な成長を実現するために、大和工業が今、真に向き合っているのは「挑戦を認められる環境」の構築です。2030年に掲げる「ありたい姿」を現実のものとするには、現在の組織能力と理想の姿との間にあるギャップを見極め、埋めていく必要があります。その鍵を握るのが人的資本経営です。

大和工業では、採用・育成の強化、人事制度や働く環境の改善、福利厚生の充実など人的資本への投資を積極的に推進しています。しかし、制度や仕組み以上に大切なのは、社員一人ひとりが「挑戦したい」と自ら思える風土を育むことです。物心両面で充足感が得られ、「明日もここで働きたい」と思える会社であることが「挑戦」の基盤となります。周囲がその「挑戦」を認め、支え、加速させる人材マネジメントこそが、持続的成長実現の鍵であると考えています。

人的資本経営・安全・DXの進捗と課題

より開かれた組織へ 抜本的な改革を推進

社員が主体的に挑戦できる企業文化の実現に向けて、私たちは抜本的な改革に着手しています。

まず、すべての社員が実践すべきコミュニケーションのあり方「Yamato Way」の設定、浸透です。「Yamato Way」は、「マネジメント」と「コミュニケーション」それぞれのありべき姿を言語化したもので、社内周知とともに管理者層を含む全社員に対して段階的にコミュニケーション研修を行っています。受講者からは前向きな反応が多く、コミュニケーションの質に対する意識変化が生まれつつあ

と感じています。

また、社員同士が感謝の気持ちをポイントとして贈り合うピアボーナス制度を導入しました。感謝の気持ちを形にしやすいことで、社内に良い影響が広がってきています。もっとも、組織風土の改革は一朝一夕には成し得ません。風通しのいいコミュニケーションの定着に向けて、継続的な取り組みを進めています。

労働安全衛生の面では、2025年を「安全元年」と位置付け、改めてグループ全体に「安全はすべてに優先する」という信念を根付かせていきます。2025年1月に新設した安全衛生統括組織を中心に、これまでヤマトスチールや大和軌道製造など各事業会社で取り組んできた安全の取り組みをグループのみならず協力会社へも展開していきます。すべての就業者が安心して働ける職場を実感できるよう、不都合な情報ほど現場から迅速に伝えられる「BAD NEWS FIRST」の基本方針を徹底します。

加えて、安全性と生産性の両立には、DXの推進も必須のものと認識しています。2025年度からDX戦略を策定し、まずは現場での成功事例の創出を目標としています。こちらでもグループで一貫したシステム体制の構築を進め、今後3～5年を見据えた中期的な計画として展開していきます。

カーボンニュートラルへの取り組み

難局を見据え、実効性のあるカーボンニュートラル戦略を追求

サステナビリティ中期計画および環境Visionに基づき、CO₂排出量の削減に取り組んでいます。2025年までの目標に向けては概ね順調に推移していますが、2030年に掲げた46%削減の達成については、技術的ブレイクスルーの実現が見通しづらくなっており、難易度は高いと認識しています。

とくに、水素やアンモニアといった次世代エネルギーの実用化、ならびに太陽光発電やバイオコクスなどの再生可能エネルギーやカーボンニュートラル燃料の大規模導入にあたっては、依然として技術面やコスト面でのハードルが高く、実装には時間を要する状況です。こうした課題は、大和工業のみならず、日本の鉄鋼業全体に共通する深刻なテーマでもあります。

このような厳しい状況下にはありますが、大和工業は実質的な排出削減に資する有効なアプローチの一つとして、環境配慮型鋼材ブランド「+Green」の販売を開始しました。本製品は顧客からも一定の評価を得ており、市場ニーズの一層の掘り起こしと需要拡大に向けた取り組みを強化していきます。今後、必要に応じてカーボン・クレジットの活用も視野に入れながら、カーボンニュートラル実現に向けた多角的な対策を進めていきます。

コーポレート・ガバナンス

グローバルガバナンスと人材基盤の両輪強化へ

取締役会の実効性向上という観点では、外国人取締役が月1回開催の経営会議へも参加できる体制を整備しました。従来、外国人取締役は年4回の取締役会にのみ参加していましたが、今後は、より戦略的な議論への関与が深まり、経営判断の質の向上につながると考えています。

また、取締役のサクセッションプラン規程を策定し、指名委員会での検討結果を取締役会で審議する具体的な取り組みを開始しました。質と量の両面で人材プールの充実化が引き続きの課題です。

ガバナンスについては、リスクマネジメント部を中心にリスク管理の強化を図るとともに、コンプライアンス面では公益通報窓口をより適切な体制に整備しました。加えて、人権方針を策定・公開し、人権デュー・デリジェンスの実施を2025年度の課題と位置付けています。

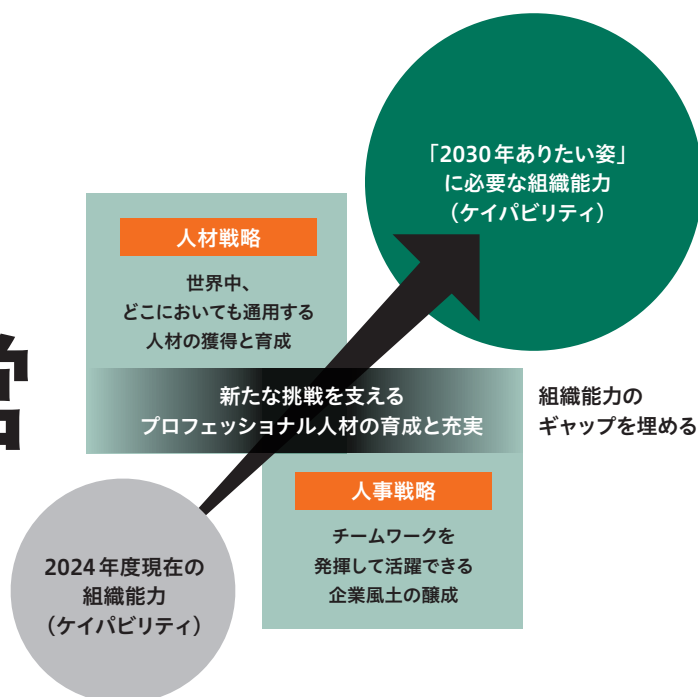
先行きが不透明なこのVUCAの時代においては、「個の力」そして「組織の力」の向上が必要不可欠であり、その重要性は今後さらに高まるものと感じています。大和工業をより魅力ある企業としていくため、着実に歩みを進めていきます。

代表取締役常務執行役員
総務部・人事部・システム管理部・
サステナビリティ経営統括部担当

塚本 一弘

特集 2 人的資本経営

当社グループでは、「2030年ありたい姿」の実現を目指し、すべての社員の価値発揮と組織能力の向上のため、人的資本経営に取り組んでいます。



2030年ありたい姿に向けた人材戦略・人事戦略

人的資本経営は大和工業の企業価値向上の要と認識しています。「2030年ありたい姿」に必要な組織能力(ケイパビリティ)と現状とのギャップを埋めることが人的資本経営の本質と捉え、2024年度に「人材戦略」「人事戦略」を策定しました。

2025年1月には、人事部内にHRBP(ヒューマン・リソース・ビジネス・パートナー)部門を設置。各部門、各社員に寄り添うとともに、グループ全社員一丸となって目標に向かって「挑戦」できる環境づくりを進めています。

2025年4月には、策定した戦略に基づき人事制度および当社グループの組織体制を大幅に刷新。適切なマネジメント、コミュニケーションの実現、フィードバックを重視した個々の人材育成、教育制度、キャリア開発制度、福利厚生など、社員サポート制度の拡充で人事戦略の実現を目指します。



人材戦略の実現に向けて

「2030年ありたい姿」における「新たな挑戦を支えるプロフェッショナル人材」＝「すべての社員」と位置付け、人材ポートフォリオを整理しました。必要なスキルという観点と、組織の変

革と安定いずれに貢献する人材なのかという観点から、人材を下図のとおり4種に分類し、さらにそれぞれを「動的な人材ポートフォリオ」に展開し、人材育成や組織開発に活用しています。

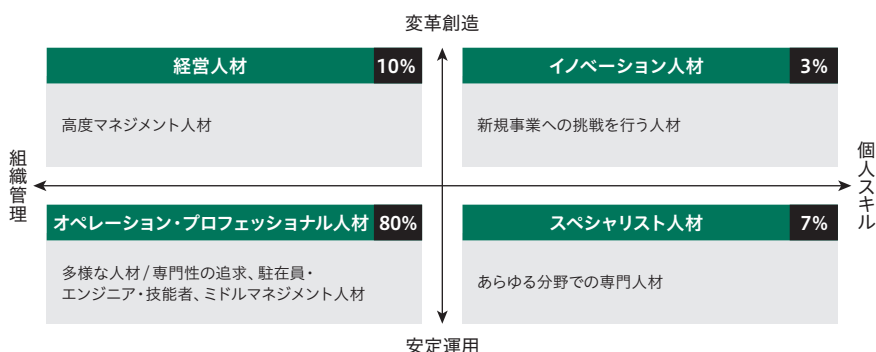


大和工業
人事部 副部長
小宮 維居

当社グループがこのVUCAの時代において、今後も広く社会に対して価値を発揮し続けるためには、「組織」と「人」の力を進展させることが必要不可欠です。いわゆる定石や慣習に全く縛られることなく、社員が日々成長している実感を持って前向きに働くことができる環境づくりこそが、人事部の使命であると考えています。新しい人事制度は、さらなるエンゲージメントの向上と、成長意欲を促進することに焦点を当て、大和工業の新しい時代をつくる基盤になるものとして設計、導入しています。今後も時代の流れに合わせてブラッシュアップを続けていきます。

人材ポートフォリオ

『新たな挑戦を支えるプロフェッショナル人材＝すべての社員』の育成・充実



2030年ありたい姿に向けた人事戦略

社員の成長を積極的に支援するため、5つのコンセプトのもと、「チームワークを発揮して活躍できる企業風土の醸成」に努めています。

個人の能力を最大限活かした働き方や生き方ができるような制度、組

織づくりが、企業の成長力・競争力の源泉となります。人の力を高め、必要なケイパビリティを獲得することで、「2030年ありたい姿」を実現していきます。 ➡ P.49



人材戦略5つのコンセプト

- 価値・行動基準** 共通の価値観・行動基準の浸透と実践
- エンゲージメント** 物心両面の充足 エンゲージメント向上
- 組織開発** 「挑戦」し続ける人と組織の実現
- 人材マネジメント** 組織能力を最大化させる人材活用
- 採用・育成戦略** 多様なプロ人材の採用と育成の促進

サステナビリティマネジメント

サステナビリティ推進体制

当社グループは2020年8月、代表取締役社長を委員長とし、独立社外取締役を含む取締役で構成する「CSR委員会(現・サステナビリティ委員会)」を設置しました。

サステナビリティ委員会のもと、環境・社会・ガバナンスの各部会において、サステナビリティ中期計画で定めたテーマを中心に当社グループのサステナビリティへの取り組みを具体的に推進し、持続的な成長を支えるためのリスクと機会への対応を積極的に進めています。また、サステナビリティ委員会運営規則を制定し審議決裁にかかる整備を実施、事務局も設置してサステナビリティ活動状況の管理体制も確保しています。2024年度はサステナビリティ委員会を4回開催しました。

サステナビリティ推進体制



サステナビリティ基本方針

大和工業グループは、「鉄で未来を 未来の鉄を」をミッションに掲げ、鉄事業で新たな価値を創造し豊かな社会の実現に貢献することを目指しています。この理念のもと、当社はサステナビリティへの取り組みを重要な経営課題と位置付け、事業活動を通じて各国・各地域の発展と人々の未来を支え、持続可能な社会の実現に寄与していきます。

マテリアリティの特定と取り組み推進

当社は、サステナブルな社会の実現と、当社グループの持続的成長・企業価値の向上を両立するサステナビリティ経営を実現するために、当社グループおよびステークホルダーにとって重要度が高いと考えるテーマをマテリアリティとして特定しています。マテリアリティは中・長期的にリスクまたは機会となる優先的に取り組むべき課題であることから、これらを当社の経営戦略やサステナビリティ中期計画の中に組み込み、事業活動を通じて本方針を実践します。

当社のサステナビリティ経営

当社は、サステナビリティ経営を「事業基盤である環境・社会を維持しながら企業が持続的に成長すること」と定義し、以下の各点に取り組んでまいります。

1. 長期に亘り市場から求め続けられること

市場・経営環境を十分に見極め、将来予測に基づき迅速かつ適切に対応し、競争力の維持・向上とサステナブルな社会の実現に取り組めます。

2. 供給(原材料・人材・知財)を長期的に維持すること

鉄スクラップを資源として活用し新たな鉄鋼製品として蘇らせるリサイクル事業を通じて、サーキュラーエコノミー(循環型経済)を実践します。

多様なプロフェッショナル人材が国籍、性別、年齢を超えてチームワークを発揮し、持続的に高付加価値な製品・サービスを創出できるよう人材育成に取り組めます。

鉄・軌道のプロフェッショナルとして、鉄鋼事業・軌道用品事業におけるモノづくりの技術を一層進化させ、社会・環境課題の解決と経済価値の創造を両立します。

3. 社会から信頼されること

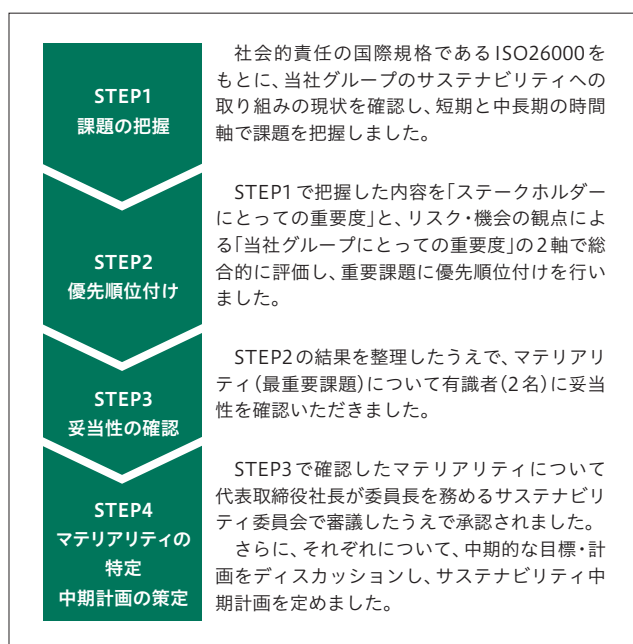
世界基準の製品・サービスを徹底した安全のもと提供します。

高い倫理観を持ち、公正・誠実に判断・行動します。

マテリアリティの特定

グループとして優先的に取り組むべき課題の特定が重要であると考え、2021年度に下記のプロセスを経て、環境(Environment)、社会(Society)において、マテリアリティ(最重要課題)を特定しました。ガバナンス(Governance)は企業経営の基盤と位置付けています。

マテリアリティの特定プロセス



社内の理解・浸透

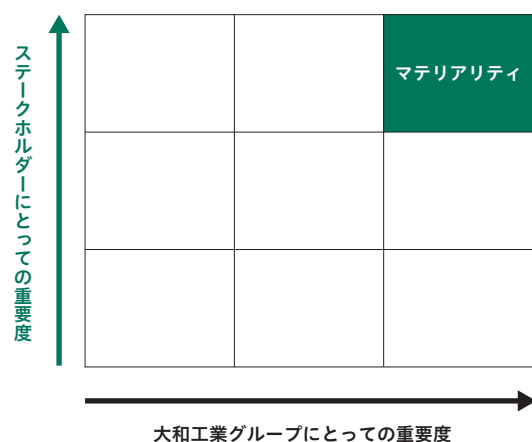
社会貢献への意識の醸成や啓発を目的に、社員を対象として社会貢献を含むサステナビリティ全般についての研修を実施しています。体系的な教育制度の構築を通じて理解・浸透を促すとともに、イントラネットに社員行動基準を掲載し、社員が自らの行動の基準が適切であるかどうかをつねに確認できるようにしています。

経営層・管理者層向けには、外部講師を招いた研修を実施しているほか、必要に応じ外部セミナー等の研修を受講する機会を設けています。また社内報による啓発や、社長メッセージ動画による発信も実施しています。



社内研修会

特定したマテリアリティ



マテリアリティ		項目
E 環境	気候変動	気候変動リスクへの対応
		温室効果ガスの排出削減
		エネルギー利用効率化
		再生可能エネルギーの活用
S 社会	製品責任	資源の循環利用
		環境配慮型商品
	環境配慮型商品	環境配慮型製品・サービスの開発
G ガバナンス	製品責任	製品品質の確保
		顧客への情報開示／コミュニケーション強化
	人材育成	人材育成
G ガバナンス	企業経営の基盤	ガバナンス
		コンプライアンス

サステナビリティ中期計画

特定したマテリアリティについて、2025年度をターゲットとした中期的な目標と、それを実現するための短期的な年度目標を設定しました。

これに基づき、PDCAを回し、推進していくとともに、サステナビリティ委員会での検討を経て深化させていきます。

詳細な取り組みと実績の報告はウェブサイトにて公開しています。

https://www.yamatokogyo.co.jp/sustainability/plan/pdf/pdf_initiatives.pdf



E: 環境

気候変動



目指す姿	2050年のカーボンニュートラルな社会を見据え、革新的な脱炭素技術の導入や、省エネルギー施策を促進し、可能なセクターでは再生可能エネルギーを活用する	
自社のリスク／機会	機会 ● CO ₂ 排出量が税や価格等に反映されるようになった場合、高炉製品と比較して製造段階におけるCO ₂ 排出量が少ない電炉製品に競争優位性が生じる リスク ● 原材料、電力等エネルギー、水等のコストが上昇、または供給が不安定になる可能性がある ● カーボンプライシングなどにもない燃料価格が高騰し、コストが上昇する可能性がある	
項目	2025年度 中期目標※1	2024年度 年度目標※1
気候変動リスクへの対応	● 2025年度までに、気候変動にともなう移行リスク、物理的リスクによる財務的影響を開示する	● TCFD提言に基づきカーボンプライシングが導入された場合の潜在的影響額の算定およびリスク対応費用の開示を継続する
温室効果ガスの排出削減	● CO ₂ 排出量を38%削減する(2013年度比)※2※3	● CO ₂ フリー燃料(水素・アンモニア等)を使った次世代工業炉開発の状況やCO ₂ フリー燃料のサプライチェーン拡充の状況を捕捉するために、引き続き専門業者や大学の研究機関との連携を実施する ● Scope1およびScope2は、国内連結子会社すべてのGHG排出量を開示する ● Scope1およびScope2は、海外連結子会社のSiam Yamato SteelはすべてのGHG排出量を開示し、新たな拠点であるインドネシアはすべてのGHG排出量算定の仕組みづくりを整備する ● Scope3は、ヤマトスチール単体を対象に算定・開示を実施する
エネルギー利用効率化	● CO ₂ 排出原単位を20%削減する(2013年度比)※2※3	
再生可能エネルギーの活用	● 2025年度までに、再生可能エネルギーを一部の事業部門に導入する	● 太陽光発電設備およびシステム導入後の運用体制を整備する

資源循環



目指す姿	鉄スクラップの高度な循環利用を促進するエコシステムの拡大によりサーキュラーエコミーを実践し、サステナブルな社会の実現に貢献する	
自社のリスク／機会	機会 ● 電炉は鉄スクラップを原材料として鉄をつくっていることから、リサイクルや資源の循環利用を社会に対し訴求することができ、競争優位につながる ● 廃棄物再利用率の向上により、より高い資源循環を実現することができる リスク ● 廃棄物の販売先減少により廃棄物の再利用ができなくなった場合、リサイクル率が低下する	
項目	2025年度 中期目標※1	2024年度 年度目標※1
資源の循環利用	● 一般廃棄物のゼロエミッションへ挑戦する ● 産業廃棄物のリサイクル率を5%向上させる	● 廃棄物・リサイクルに関する環境教育の実施を継続するとともに、一般廃棄物の減少に向けプラスチック等の資源リサイクル燃料の活用の拡大を進める ● 有価物販売先の模索およびニーズに応じた加工処理方法を継続して検討し、さらなる廃棄物の削減を進める

環境配慮型商品



目指す姿	社会全体のCO ₂ 排出量削減、環境負荷低減に寄与する製品・技術を開発する	
自社のリスク／機会	機会 ● CO ₂ 排出量が税や価格等に反映されるようになった場合、競争優位性が高まる(施主がCO ₂ 排出量が少なく、低価格な電炉製品を選択するようになる)	
項目	2025年度 中期目標※1	2024年度 年度目標※1
環境配慮型製品・サービスの開発	● 環境認証製品の普及促進により、CO ₂ 排出量の少ない製品を供給することで社会全体のCO ₂ 排出量削減に貢献する	● 他業種との廃棄物の有価物活用の可能性を継続して検討する ● 第三者検証済みの製品環境情報※4の認知度向上のためのPR活動を継続して実施する ● 最適なバイオコークス製造プロセスを確立するための体制を整備する ● 環境負荷低減に寄与する製品の開発を継続して検討する

※1 特段の記載がない限り、当社グループにとって最も影響の大きい鉄鋼事業を対象とした記載となります ※2 日本政府の削減目標に従い2013年度を基準年としています

※3 Scope1・2合計を対象。電炉は事業の特性上、大量の電力を使用することから、電力会社の電源割合の変動による影響を大きく受けます ※4 SuMPO EPDおよびClimate宣言

S:社会

製品責任



製品品質の確保

目指す姿	鉄鋼・重工・軌道用品事業を通じ社会インフラを支える責任を自覚し安全・安心で高品質・高付加価値な製品・サービスの提供を何よりも優先する	
自社のリスク／機会	リスク ●商品にトラブルが発生した場合、大きな影響が出る ●外注業者における納期遅延、品質問題が発生した場合、レピュテーションリスクにつながる懸念がある	
項目	2025年度 中期目標※1	2024年度 年度目標※1
製品品質の確保	●クレーム件数を25%改善する(2020年度比) ●鉄道・船舶輸送の一翼を担う企業として品質管理を徹底し、重大有責事故ゼロを継続する	●高炉の生産縮小にともない大型製品の物件向け販売比率のさらなる増加が見込まれるため、大型製品の品質向上に注力し、厳格な品質管理水準の維持に取り組む

顧客への情報開示／コミュニケーション強化

目指す姿	お客様、そして社会の声を聴き、新しい価値の提案や継続的改善を行う	
自社のリスク／機会	機会 ●顧客満足度を高めることで当社製品を選んでもらえる可能性が高くなる リスク ●必要に応じ顧客に対する情報開示を実施しているが、広く社会に認識されていないことにより機会損失やレピュテーションリスクが発生する懸念がある	
項目	2025年度 中期目標※1	2024年度 年度目標※1
顧客への情報開示／コミュニケーション強化	●利害関係者からのニーズと期待を明確にし、顧客満足度向上を図る	●大型製品の品質維持に向け、品質保証体制の厳格化および、現場指導・社員教育の強化を図る ●お客様とのコミュニケーションの充実を図り、製販一体で顧客満足度向上に取り組む

人材育成



目指す姿	サステナビリティに取り組むことで社員のロイヤルティを高め、企業理念(MISSION, VISION, Yamato SPIRIT)の実践に不可欠な最先端の技術力や柔軟な企画力などを備えた多様なプロフェッショナル人材がグループ全体で循環し、グローバルに活躍できる企業となる	
自社のリスク／機会	機会 ●多様なプロフェッショナル人材を起用することにより、高付加価値な製品・サービスを創出することができる リスク ●事業拡大にともない人員不足に陥る懸念がある ●優秀な人材の獲得競争が激化する	
項目	2025年度 中期目標※1	2024年度 年度目標※1
人材育成	●グループ間の人材交流に加え、グループを横断しての配置転換やキャリアパスにより、グローバル人材の育成を促進する ●最先端設備の導入や操業経験で培った鉄づくりの技術をグローバルに展開し、グループ全体の技術力向上・DX推進を図る	制度整備・導入 ●新人事制度、各種制度の定着、充実化、適宜の見直し ●人的資本経営に関わる具体施策の実行 ●エンゲージメントサーベ이의継続実施、施策への反映 組織力向上 ●グループ横断のジョブローテーションの実施 ●新卒・キャリア採用をさらに強化し人員の充実化 ●海外JVとの連携による海外出張研修の実施

G:ガバナンス

企業経営の基盤



目指す姿	社会に信頼される企業であり続けるとともに、コーポレート・ガバナンスを強化し、気候変動等の大きな環境変化に対して柔軟かつ強靱(レジリエント)に対応できるサステナブルな企業を目指す	
自社のリスク／機会	ガバナンス 機会 ●コーポレート・ガバナンスの改善に継続的に取り組むことで、柔軟かつ強靱な経営基盤を構築することができる ●企業理念(MISSION, VISION, Yamato SPIRIT)を浸透させることがガバナンス意識を醸成し、エンゲージメントやパフォーマンス向上につながる リスク ●ガバナンス意識の欠如や違反により社会や取引先から信用を失う懸念がある コンプライアンス リスク ●グローバルな事業展開にともない、法令遵守はもとより、倫理的な問題への対応如何によって、操業停止やブランドなどを大きく毀損する懸念がある ●コンプライアンス意識の欠如や違反により社会や取引先から信用を失う懸念がある	
項目	2025年度 中期目標※1	2024年度 年度目標※1
ガバナンス	●コーポレート・ガバナンス改革を継続的に実行する ●企業理念をグループ全体に浸透させる ●グループ全体のサステナビリティ経営体制を構築する	●取締役会実効性評価の結果から抽出される課題への対応計画の立案と実行をする ●社員エンゲージメント向上に向けた具体的施策の実行ならびに全社員サーベイ結果を踏まえた新たな施策の企画を立案する ●投資家・市場関係者とのIR面談等におけるご意見の経営会議への報告と経営への反映施策を継続して検討する ●国内外グループ各社の実状に応じたリスクマネジメント活動のPDCA確立および運用細則を策定する
コンプライアンス	●重大な法令違反の発生なし	●グループ会社のコンプライアンス強化に向けて以下テーマに注力する ・インサイダー取引防止 ・サプライチェーン上の人権 ・人権デュー・デリジェンス ・贈収賄および腐敗防止

環境マネジメント

基本的な考え方

当社グループでは、環境問題に対応するための全社的な目標設定ならびに推進体制を整備するとともに、すべての国内外連結子会社では国際規格であるISO14001環境マネジメントシステムを取得、運用するなど、環境管理による継続的な改善を図っています。

体制

大和工業の代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会のもと、環境部会を設置し、環境目標の設定、達成状況の確認、ならびにグループ全体の環境パフォーマンスの向上などに取り組んでいます。とくに気候変動問題など、経営にとって重要な課題については、経営会議においても審議し、さらに取締役会への報告を行っています。取締役会は報告を受けた環境課題についての議論を通じ、監督しています。

汚染防止

水環境の保全

当社国内グループ会社では、工業用水は濾過して循環使用しており、貴重な水資源を無駄にせず排水量が最小限となるように努めています。また、工場から公共用水域（河川等）への油分流出のリスクを極めて重大視し、排水ゲートの管理には、油分検出装置やpH検知器による常時自動監視システムを導入しています。

総排水量とpH（2024年度実績）

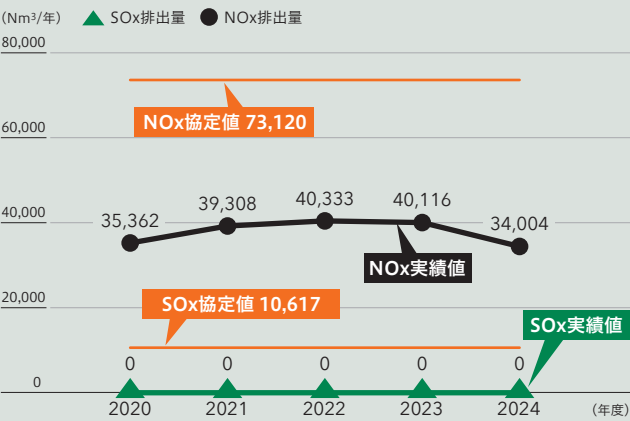
総排水量※1 (m ³ /日)	1日当たりの年間平均値	1,944
	年間を通じて1日当たりの最大値	2,845
水素イオン濃度 (pH)	年間を通じて1日当たりの最小値	6.7
	年間を通じて1日当たりの最大値	8.4

※1 排水先：西汐入川、受け入れ先：揖保川（工業用水）

大気汚染の防止

省エネ設備の導入や燃料転換などにより、大気汚染の防止に努めてきました。SOx（硫黄酸化物）排出量については、過去5年間、姫路市との協定値を下回るだけでなく、排出量はゼロで推移しています。NOx（窒素酸化物）排出量についても、協定値以下を維持しています。

SOx・NOx排出量

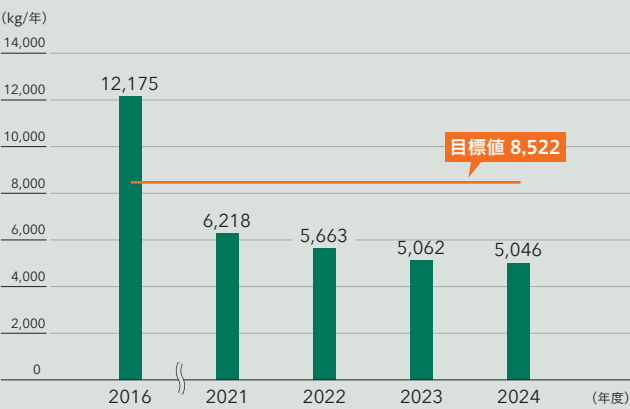


（注1）ヤマトスチールおよび大和軌道製造を対象としています。

化学物質の適切な管理

排出する化学物質は、化学物質排出把握管理促進法（PRTR法）、SDS※2など関連法令や規則などに基づき、適正に管理されています。また規制値を遵守するだけでなく、削減にも取り組んでいます。

揮発性有機化合物（VOC）※3 排出量



※2 Safety Data Sheetの略で、化学物質等の性状、取扱上の注意等についての情報を記載した安全データシートのこと。諸外国での法制化の状況も踏まえて、政令で指定した化学物質等を取り扱う事業者は、事業者間の取引を行う際、その提供を義務付けています。

※3 揮発性有機化合物（VOC）としてPRTR法施行令に定める化学物質のうち、当社グループに関連するVOCを対象としています。

（注2）ヤマトスチールを対象としています。

気候変動

基本的な考え方

当社グループでは、製造時にエネルギーを多く消費する事業を行っていることから、パリ協定などにもなう各種規制・制度（カーボンプライシング等）によりエネルギーや原材料等のコスト上昇につながるリスクがあります。また、近年の極端な気象現象による自然災害の発生により事業継続や供給が不安定になるなどのリスクにもつながる一方で、社会や顧客において気候変動への意識が高まることにより低炭素で資源循環型の当社鋼材に競争優位性が生じる機会にもなっています。

国内 2030 年・2050 年環境 Vision

気候変動問題への対応は最も重要なテーマの一つと認識しており、CO₂排出量を 2013 年度比で 2025 年 38%、2030 年 46% 削減を目標とし、2050 年カーボンニュートラルを目指す環境 Vision を下図のとおり策定しました。

カーボンニュートラルの実現に向けて、省エネルギーを促進するとともに、再生可能エネルギー、代替材（バイオコークスなど）、CCUS（二酸化炭素回収・貯蔵）を検討していきます。

TCFD 提言への対応

当社グループは 2022 年 4 月、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD：Task Force on Climate-related Financial Disclosures）の提言に賛同しました。気候変動が事業に与える影響を踏まえ、2022 年 4 月の取締役会において承認した、TCFD 提言に基づく気候変動関連の情報開示は次のとおりです。

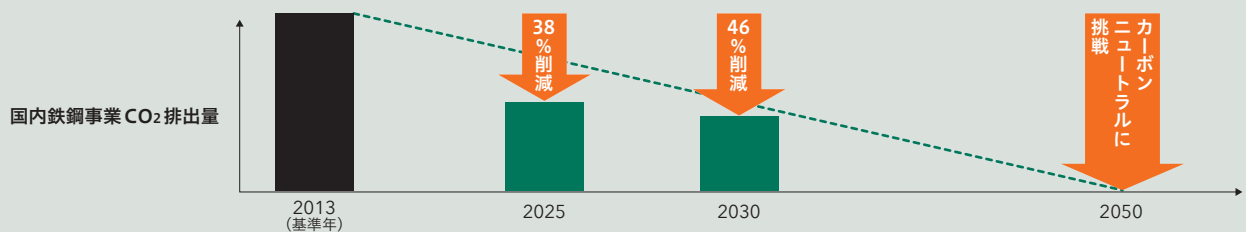
気候変動関連のガバナンス体制

定期的に行われるサステナビリティ委員会※4の環境部会において審議された気候変動問題に関する事項を、その都度、大和工業の取締役会に報告しています。取締役会は事業計画や年度予算などを検討する際、気候変動が経営に与えるリスク、機会といった影響を考慮し判断しています。また、取締役会はサステナビリティ委員会がサステナビリティ中期計画のマテリアリティとして定めた「気候変動」に関する目標や進捗を点検、監督しています。

サステナビリティ委員会の委員長は大和工業の代表取締役社長が、また環境部会の推進責任者はサステナビリティ経営統括部長が務めています。

※4 通常は年に 1～2 度の開催としており、2024 年度は 4 回開催

国内 2030 年・2050 年環境 Vision



①エネルギー効率の向上	各種原単位の向上（圧延・製鋼歩留まり / エネルギー原単位など）
②脱炭素技術の導入 / 既存技術の高度化	既存技術の見直し・高度化 水素 / アンモニア燃料への転換
③再生可能エネルギーの活用	SVC 導入 再生可能エネルギー（太陽光発電など）導入の検討
④加炭材使用の削減	代替材（バイオコークスなど）の活用を検討
⑤カーボンオフセット	CCUS、地域社会の活性化に貢献するクレジットなどの活用

（注 3）Scope1：当社グループの設備に適合する革新的な技術開発やインフラ整備含め、計画的に実行されることを考慮しています。

（注 4）Scope2：電力会社による原子力発電・再エネ等の電力比率の向上や電力係数の改善効果を考慮しています。

（注 5）国内鉄鋼事業に限定していますが、国内事業所の GHG 排出量の約 98.7% を鉄鋼事業が占めています。

気候変動に関わるリスクマネジメント

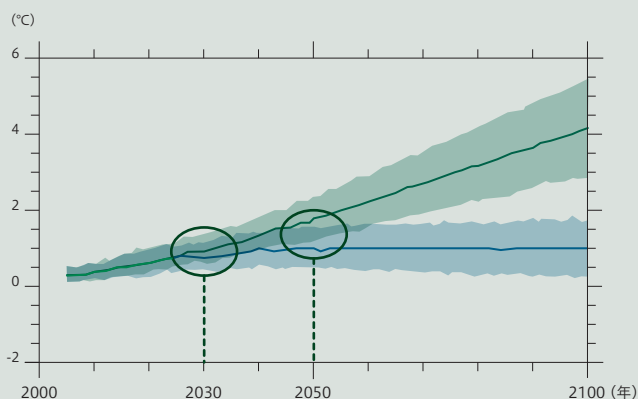
事業における気候関連リスクをTCFDの提言に沿って、移行リスク、物理的リスクに分類し、さらに短・中・長期の時間軸および関連する法規制等を考慮したうえで重要性を検証し、リスクを評価しました。リスク評価については、取締役・監査役が参加する経営会議において検討・協議のうえ、決定しました。

気候変動関連の戦略

〈シナリオ分析の前提〉

シナリオ分析においては、低炭素移行シナリオである2℃シナリオと、より高い温暖化結果とより重大な物理的影響を予測する4℃シナリオを軸に検討しました。なお、今後は「世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて1.5℃に抑える努力を追求する」と示すパリ協定目標を踏まえ、1.5℃に向けた移行シナリオについても検討を重ねていきます。

世界平均地上気温変化予測(1986~2005年平均との差)



4℃シナリオとして定義

4℃シナリオ

現状を上回る温暖化対策をとらなければ、産業革命時期比で3.2~5.4℃上昇

2℃以上シナリオ

現状を上回る温暖化対策をとらなければ、産業革命時期比で2.7~4.0℃上昇

2℃シナリオ

厳しい対策をとれば、産業革命時期比で0.9~2.3℃上昇

(出典) 気候変動に関する政府間パネル(IPCC)第5次評価報告書

〈シナリオ分析の範囲〉

シナリオ分析にあたっては、日本政府が掲げる温室効果ガス削減目標(2030年度46%削減、2050年度カーボンニュートラル実現)を踏まえ、2050年までの中長期の時間軸で検討しており、以下を分析範囲として設定しました。

- ① 日本国内
 - ② 事業に与える可能性が高い気候変動にともなうリスクと機会
 - ③ バリューチェーン全般にわたる潜在的な気候変動の影響
- 現時点での分析内容はP.44の表のとおりです。

〈機会への取り組み〉

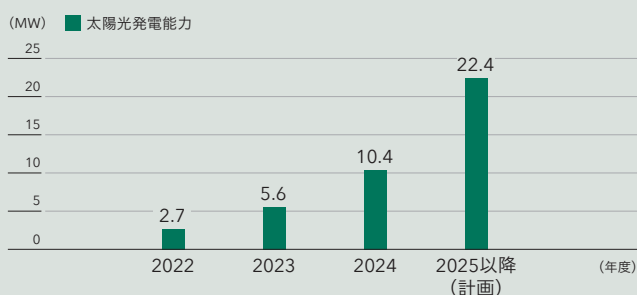
顧客である建設業や運輸業などでは低炭素に貢献する製品の調達が増加すると見込んでいます。そのようななか、当社グループは業界に先駆けた取り組みにより、市場の拡大を図ってきました。例えば、鉄鋼業界でいち早くグローバル展開した強みを活かし、海外のグループ会社と連携した技術力の向上、エネルギーの効率化に取り組んできました。また、国内外の拠点で自社製品の環境情報を算定・開示する国際的枠組みであるEPDの取得を進めています。ヤマトスチールは、国内鉄鋼業界で初めて「SuMPO EPD(旧・エコリーフ)」および「Climate宣言(旧・カーボンフットプリント)」を公開しました。

今後も圧延設備の更新、操業の自動化などを段階的に行っていくことで、生産の合理化を進め、CO₂排出量の削減に貢献します。



左: Siam Yamato Steel(SYS)で導入している太陽光発電設備
右: ヤマトスチールで導入している太陽光発電設備

当社グループにおける太陽光発電能力推移



気候変動関連シナリオ分析

対象要因	当社への影響		リスク・機会／影響への対応
2℃シナリオ			
要因① 顧客／社会の脱炭素・気候変動対応を促進する製品需要の拡大 気候変動への対応がバリューチェーン全体に拡大し、環境負荷の低い製品・環境対応を行う企業が選択されることで競争環境が変化する 防災・減災対応のインフラ建設がゆるやかに進む	【機会】  競争優位の拡大	- 気候変動緩和のための各種規制・制度等の導入、社会的意識の高まりにともなう低炭素・循環型鋼材の需要拡大 - 競合他社が減産・撤退することによる競争環境好転、シェア拡大	低炭素化に貢献する循環型製品の優位性の高まりを受け、増加が見込まれる自国内のリサイクル鋼材需要の着実な取り込み
	【機会】  市場の拡大	- サプライチェーンの多様化による原料調達網の強靱化 - 顧客に当社の気候変動に対するレジリエンス(強靱性／対応力)が評価されることによる製品需要の拡大 - 災害に備える建設需要の拡大	- 気候変動緩和・省エネに資する環境配慮型製品の拡販 - 河川・港湾の護岸や土留に使用される鋼矢板等の防災・減災対応製品の拡販
要因② カーボンプライシング 政策・法規制(カーボンプライス)により電力小売価格等各種コストが上昇する	【リスク】  操業コストの増加	- エネルギーコストの上昇 - 気候変動対策要請による設備投資コストの増大 - 原材料・副資材の逼迫	- 調達分散化の検討 - スクラップ配合比率の最適化による原材料・副資材の使用量削減および原料コスト低減 - 顧客と価格転嫁について交渉 - 製造工程の自動化による省エネの推進、省エネ設備の導入 - M&Aを含む再エネ投資の検討
要因③ 高炉の電炉シフト 高炉メーカーが電炉へシフトすることで原材料・副資材・エネルギー調達に影響が出る			
要因④ 社会的要請の高まり CO ₂ 削減に対する社会的要請が高まり、低炭素／脱炭素化へ向けた材料・生産プロセスの転換が進む	【リスク】  材料や生産プロセスの転換	- 低／脱炭素化へ向けた材料、生産プロセスの転換 - 脱炭素プロセスにおける革新的な新素材の開発による当社グループの既存技術の陳腐化 - 製品製造時のエネルギー使用量の最小化や再生可能エネルギー利用等の要求 - 今後新規開発されるローコストのアンモニアや新エネルギーに対応する設備導入対応の遅れ - 電力会社依存のビジネスモデルにより、再エネ由来電気の要求・義務化に利用電力会社が対応できない場合のグリーン証書購入等のコスト増	- 電力・燃料原単位の低減 - 省エネ、低炭素技術への投資促進 - 事務所・倉庫等への再生可能エネルギー導入の継続検討
	【機会】  経営の効率化	- 効率的な生産販売プロセスへの転換による生産能力向上、製造・輸送コストの削減 - 電力会社の2050年までのゼロカーボン化にともない当社グループの低炭素化が進み、企業評価・イメージ向上による投資家の増加、製品販売の拡大、優秀な人材の確保が実現	- 圧延ラインの大規模更新・設備の自動化・DX推進等、省人化および品質・歩留まり向上を実現する効率的な生産プロセスの導入 - より環境負荷の少ない輸送手段としてトラックから船便、鉄道コンテナ便へ転換を検討
4℃シナリオ			
要因⑤ 自然災害の激甚化 自社拠点および販売・調達物流網における物理的リスク(浸水、物的損害)が顕在化する 予防・対応コストの増加 労働中の熱ストレスにより、生産性が低下するとともに、その対応策として規制が強化される	【リスク】  異常気象による操業遅延、停止	- 豪雨や大型台風など自然災害による生産設備の故障、販売・調達物流網の機能麻痺等にともなう操業の停止 - 冠水・洪水対策コスト、サプライチェーン再構築コスト、支払い保険料の増加 - 気温上昇等による現場勤務者の熱中症リスクへの配慮・予防コストの増大 - 大型台風や豪雨などの風水害頻発による社員の安全性確保	- 自然災害への対策の継続的な実施 - 損害保険への加入(実施済み)および災害激甚化を踏まえた契約内容の見直しの検討 - 自社工場における物理的リスクのアセスメントを実施 - 災害発生時、工場で生産が困難になった場合およびサプライチェーンが一部寸断され原材料・副資材が調達困難となった場合、海外グループ会社からの調達により事業継続を可能とする - 工場における壁面換気構造の導入、空調服の採用、オペレーター室の改善(空調や冷蔵庫の設置)等による労働環境の整備(実施済み)
要因⑥ 国土強靱化 防災・減災計画の見直しが進み、政府主導によるインフラ等への災害対応が普及	【機会】  市場の拡大	災害に備える建設需要の拡大	河川・港湾の護岸や土留に使用される鋼矢板等の防災・減災対応製品の拡販

〈リスクへの取り組み〉

当社グループの事業には大量の電力が欠かせません。今後のエネルギー政策や法規制の動向によって、電力小売価格などが上昇した場合は、操業コストなどに大きく影響すると認識しています。さらなる脱炭素化の社会的要請の高まりを背景として、以下のような当社グループの過去から現在、未来に向けた取り組みが、リスク低減につながると考えています。

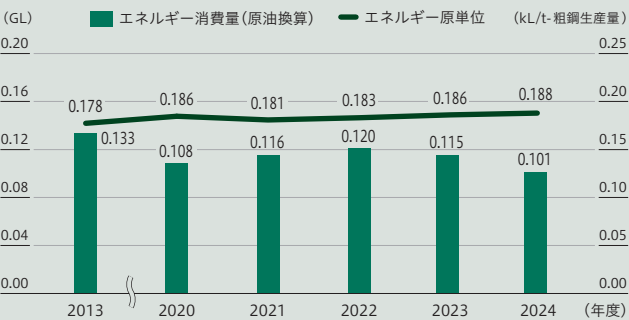
- 圧延加熱炉低温操業技術の確立(2013年～)
- 工場内設備のLED化(2018年～)
- 単段式炉頂スクラップ予熱装置(SSP)の導入(2019年～)
- 排ガス分析装置導入によるダイナミック制御技術の確立(2021年～)
- 再生可能エネルギーの活用
- 圧延矯正機・ミルの更新(2023年～工事着手)
- バイオコックス製造設備の導入(計画)



単段式炉頂スクラップ予熱装置(SSP)

これらの取り組みを実施した結果、2024年度のエネルギー消費量は0.101GL、エネルギー原単位は0.188kL/t-粗鋼生産量でした。

エネルギー消費量・原単位推移

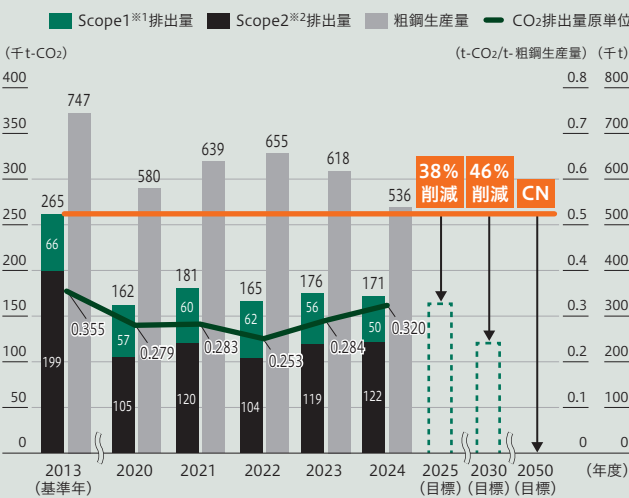


(注1) ヤマトスチールを対象としています。

指標とターゲット

気候変動関連の指標とターゲットとしてサステナビリティ中期計画で中期目標と年度目標の設定を行い、サステナビリティ委員会で進捗状況を把握・検証し取締役会に報告しています。CO₂排出量削減目標については、当社グループの事業特性やこれまでの取り組み状況、今後の社会動向を勘案し、まずは2025年をターゲットにScope1、2において2013年度比38%削減を目標として設定しました。

CO₂排出量・削減実績と削減目標



- ※1 自社での燃料の使用や工業プロセスによる直接排出
- ※2 自社が購入した電気・熱の使用にともなう間接排出
- (注2) ヤマトスチールを対象としています。電炉は事業の特性上大量の電気を使用することから、電力会社の電源割合による影響を大きく受けます。
- (注3) 経済産業省「エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律」(省エネ法)に定められた算出方法に基づき、算定しています。
- (注4) 係数等の変更にとまない、過年度数値を遡及して修正しています。

大和工業グループの温室効果ガス(GHG)排出量

Scope1,2GHG 排出量(2024年度実績) (千t-CO₂e)

	Scope1	Scope2	Scope1+2
鉄鋼事業(日本)	91.21	121.66	212.87
軌道用品事業	0.05	1.66	1.71
その他	0.73	0.26	0.99
国内拠点合計	91.99	123.58	215.57
鉄鋼事業(タイ)	113.87	185.67	299.54
総計	205.86	309.25	515.11

- (注5) 大和工業、ヤマトスチール、大和軌道製造、大和商事、松原テクノ、Siam Yamato Steel (SYS)を対象としています。集計期間は、各社の会計期間に従います。
- (注6) 大和工業および国内子会社は温暖化対策の推進に関する法律で定める係数を使用し、省エネ法に基づき、算定しています。SYSは、TGO (Thailand Greenhouse Gas Management Organization) により提供される係数・算定方法に基づき、算定しています。
- (注7) 大和工業は、再生可能エネルギー由来のCO₂フリー電力を使用しているため、Scope2の排出量の算定から除外しています。
- (注8) SYSは、国内鉄鋼事業よりも生産量が多いこと、排出係数が高いことなどが要因で、排出量が多くなっています。

Scope 3※3 カテゴリ別 GHG 排出量 (2024 年度実績) (千 t-CO₂e)

カテゴリ	排出量	
	ヤマト スチール	SYS
カテゴリ① 購入した製品・サービス	138.91	37.93
カテゴリ② 資本財	44.01	-
カテゴリ③ Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動	30.96	57.68
カテゴリ④ 輸送、配送(上流)	14.64	19.36
カテゴリ⑤ 事業から出る廃棄物	0.37	0.69
カテゴリ⑥ 出張	0.05	0.06
カテゴリ⑦ 雇用者の通勤	0.18	0.15
カテゴリ⑨ 輸送、配送(下流)	-	3.39
カテゴリ⑫ 販売した製品の廃棄	0.73	-
合計	229.84	119.26

※3 自社のサプライチェーンにおける Scope1、2 以外の間接排出
(注9) ヤマトスチールおよび SYS の GHG 排出量の数値は、第三者機関による検証を受けております。

外部評価・第三者検証

環境認証の取得

当社グループではすべての国内外連結子会社において、環境マネジメントシステムの国際認証 ISO14001 を取得し、定期的な更新審査を受けています。また、年 1 回の環境管理課による内部監査の実施、年 2 回の代表取締役社長および監査役によるマネジメントレビューを実施することで、マネジメントレベルの向上に努めています。

ISO14001 認証工場範囲

- ヤマトスチール、大和軌道製造、Siam Yamato Steel、Garuda Yamato Steel

ISO14001 審査実績

- ヤマトスチール 2024 年 更新審査 認証登録更新
- 大和軌道製造 2024 年 サーベイランス審査 認証登録維持
- Siam Yamato Steel 2024 年 更新審査 認証登録更新
- Garuda Yamato Steel 2024 年 更新審査 認証登録更新

コンプライアンス監査の審査実績

- 姫路市環境政策室による工場排水の立ち入り採水
2025 年 2 月実施
姫路市公害防止条例第 26 条の規定に基づき実施。
結果(定例の項目)はすべて法令基準値以下。
- 姫路市産業廃棄物対策課による立入検査
2024 年 12 月実施
廃棄物処理法第 19 条第 1 項の規定に基づき実施。
指摘事項はなし。

GHG 排出量に関する第三者検証

サプライチェーン全体における排出量を正確に算出し、環境影響の定量的な把握に努めるとともに、ステークホルダーに対して信頼性・透明性の高いデータを開示するため、ヤマトスチールおよび SYS の Scope1、2、3 排出量について第三者機関による検証を受け、検証報告書を取得しています。

ヤマトスチールの温室効果ガス排出量 検証報告書



温室効果ガス排出量 検証報告書

2025 年 7 月 4 日

大和工業株式会社 御中

一般社団法人日本能率協会
サステナビリティセンター
上級経営管理者 前田 博彦

1. 検証の対象及び目的
大和工業株式会社（以下「事業者」という。）が作成した算定対象^{※1}における温室効果ガス（GHG）排出量算定結果「2024 年度算定報告書」（以下「算定報告書」という。）に記載の 2024 年度（2024 年 4 月 1 日から 2025 年 3 月 31 日まで）の以下の GHG 排出量情報に関して、事業者は、一般社団法人日本能率協会 サステナビリティセンター（以下「当協会」という。）に対し、量定的保証を目的とした検証を依頼した。
1) スコープ 1 GHG 排出量
算定対象における都市ガスの使用、及び工程内プロセスにより直接的に排出される CO₂ 排出量
2) スコープ 2 GHG 排出量
算定対象における電力の使用により間接的に排出される CO₂ 排出量
3) スコープ 3 GHG 排出量
算定対象におけるスコープ 3 カテゴリ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 12^{※2}において排出される CO₂ 排出量

検証の目的は、事業者の GHG 排出量情報が算定方法^{※3}に従って、正確に算定、算出されているかについて、独立の立場から結論を表明することである。算定報告書を作成し GHG 排出量情報を報告する責任は事業者であり、当協会の責任は、独立の立場から算定報告書に記載された GHG 排出量情報に対する結論を表明することにある。

2. 検証手続き
当協会は、ISO14064-3:2019 (Greenhouse gases - Part 3: Specification with guidance for the verification and validation of greenhouse gas statements)の要求事項に従って GHG 排出量情報の検証を実施し、以下の事項を実施した。
● 算定報告書に記載の GHG 排出量を決定するために用いられた情報に関する算定方法、排出量算定システム、及び、関連資料の確認を事業者の本社訪問を含め実施
● 算定報告書の作成に関わる主な担当者へのインタビュー
● ヤマトスチール株式会社 本社・工場への訪問による算定対象、データ収集手順確認、供給されたエネルギーのモニタリングポイントの現場視察による算定データ、データ収集手順の確認
● GHG 排出量情報の正確性を確認するためのサンプリングによる根拠となる資料の確認

温室効果ガス排出量
検証報告書 No. J-14-2025

一般社団法人日本能率協会 サステナビリティセンター
〒105-8555 東京都港区芝公園 3-1-22

頁数 1 / 2

(検証先：一般社団法人日本能率協会 サステナビリティセンター)

資源循環

基本的な考え方

鉄は地球上において、再利用率9割以上という類いまれなりサイクル性を持つ素材であり、「半永久的に循環できる素材」であるといわれています。当社グループでは、その特性を最大限に活かすような完全なりサイクル(クローズドループリサイクル)を確立することで、天然資源の採掘量を減らし、消費するエネルギーも減らしていくことを目指します。

鉄スクラップの高度な循環利用を促進するエコシステムを拡大し、循環型経済(サーキュラーエコノミー)を実現することでサステナブルな社会の実現に貢献していきます。

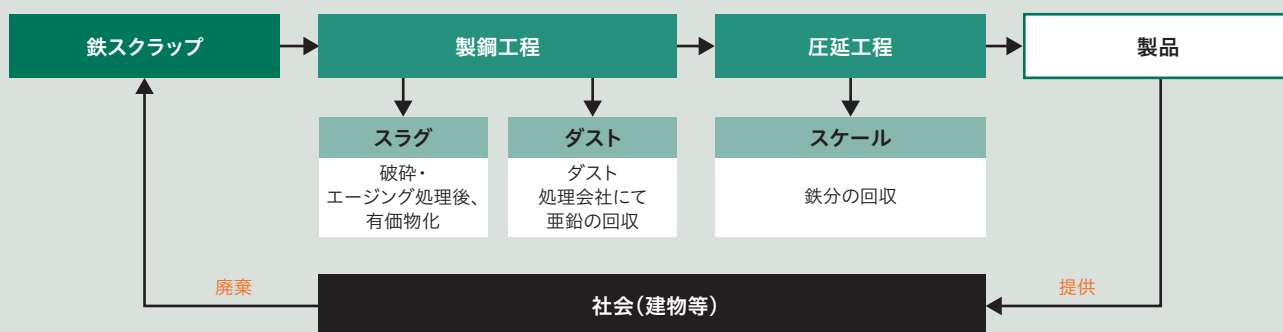
廃棄物ゼロ(ゼロエミッション)への挑戦

製造過程では、主原料には使用済みの鉄スクラップを再利用し、発生するスラグ※1、ダスト※2、スケール※3などの廃棄物は再資源化処理を行っています。とくに、スラグの一部については、社内で破碎・エージングなどの処理を施し、有価物としてリサイクル業者へ販売しています。

2024年度は、産業廃棄物の中間処理を実施し、リサイクル可能な製品へと転換することで廃棄物の削減を促進し、2020年度比5.2%改善しました。

なお、スラグおよびスラグ製品の管理について、鉄鋼スラグ協会が定める「鉄鋼スラグ製品の管理に関するガイドライン」に沿った管理マニュアルを整備・遵守し鉄鋼スラグ製品の適正管理に努めています。

鉄の再資源化・リサイクルの流れ



※1 製鋼工程において、特定の成分が溶融・分離してできる物質 ※2 製鋼工程にて生じる微粉末 ※3 圧延工程において、鉄鋼材料に生じる酸化被膜

環境配慮型商品

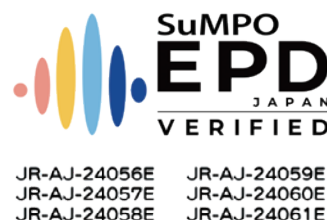
基本的な考え方

当社グループは事業活動における環境負荷を減らすだけでなく、お客様先での使用時やリサイクル時など、ライフサイクル全体における環境負荷を低減することを目指し、環境に配慮した製品の開発を推進しています。

SuMPO EPDの取得

ヤマトスチールは、一般社団法人サステナブル経営推進機構(SuMPO)が管理運営するSuMPO環境ラベルプログラムにおいて、SuMPO EPDを取得し、Climate宣言を公開しています。鉄鋼業界でEPD・Climate宣言を公開したのはヤマトスチールが国内初です。

EPD取得6製品：
ヤマトスチール製品カタログに記載のある、H形鋼(H形鋼ぐい含む)、I形鋼、溝形鋼、鋼矢板、高仕様H形鋼、編H形鋼



「SuMPO EPD」とは

原材料調達段階から製造段階までのバリューチェーンにおける製品・サービスの環境影響を、LCA(ライフサイクルアセスメント)手法を用いて算定・評価し、開示する仕組み。
ISO14025規格に準拠しており、信頼性・透明性の観点から第三者検証に合格した場合のみEPDが取得できる。

「Climate宣言」とは

EPD取得において実施されたLCAの算定結果に基づき、地球温暖化への影響(カーボンフットプリント)のみを切り出して開示した宣言。

環境配慮型鋼材ブランド「+Green」

ヤマトスチールは、製品のライフサイクル(Cradle to Gate)で発生したCO₂等の温室効果ガスを環境価値によってオフセット・再エネ化した環境配慮型鋼材ブランド「+Green(プラスグリーン)」を2024年4月に立ち上げ、販売を開始しました。

「+Green」が提供できるもの

ヤマトスチールは半世紀以上にわたって省エネルギー技術の導入や燃料転換といった温室効果ガスの削減努力を積み重ねてきました。その結果、製品当たりの温室効果ガス排出量は、国内でもトップクラスの水準まで低減されています。そのうえで、現時点において削減が困難な部分の排出量について、森林由来のカーボン・クレジットとバイオマス発電由来の再エネ証書の環境価値によってオフセット・再エネ化された鋼材が「+Green」です。ヤマトスチールのすべての鉄鋼製品は「+Green」として提供できます。

「+Green」が目指す価値

森林は我々の生活や経済活動から発生した大気中のCO₂を吸収するとともに、水資源の涵養や生物多様性の保全といった大切な機能を持つ資源です。しかしながら、昨今では資金・人手不足などにより、今までのような管理が難しくなった森林が増えています。

「+Green」では、使用する環境価値を国内の森林・バイオマス由来のものに限定して購入します。これにより、国内の森林保全に資金を循環させることで、自然・森林資源の持続的な発展に貢献します。「+Green」を購入いただいたお客様とともにバリューチェーンの枠組みを超えて森林の持続的な発展をサポートしつつ、自然・森林資源の力を借りて持続可能な鉄づくりを目指します。

「+Green」の詳細については、
ウェブサイトにてご確認ください。

<https://www.yamatokogyo.co.jp/steel/plusgreen/>



「+Green」が目指す価値



人材育成

基本的な考え方

当社グループでは、共通の価値観・行動指針である、「Yamato SPIRIT」を実践できる人材を創出していくことが人材育成の要と考えています。モノづくり企業として、国内のみならず世界中のどこにおいても、社員一人ひとりが誇りを持って挑戦し、すべてのステークホルダーとのフェアな関係構築を行います。

人事制度改革

「2030年ありたい姿」で掲げる「新たな挑戦を支えるプロフェッショナル人材」を当社グループすべての社員と定義し、人材戦略、人事戦略を策定しています。2025年度には等級制度、評価制度、賃金制度、教育制度などを全面的に刷新し、新しい人事制度を導入しました。人材戦略では、ありたい姿の実現に向けた人材ポートフォリオを構築。個別のキャリア志向に応じた人材育成プログラムを整

備し、計画的に育成しています。すべての社員が「MVY(企業理念、目指す姿、価値観・行動指針)」、「Yamato Way(あるべきマネジメント・コミュニケーションの姿)」を実践し、いきいきと働き続けることができる職場づくりを目指し、取り組みを進めていきます。

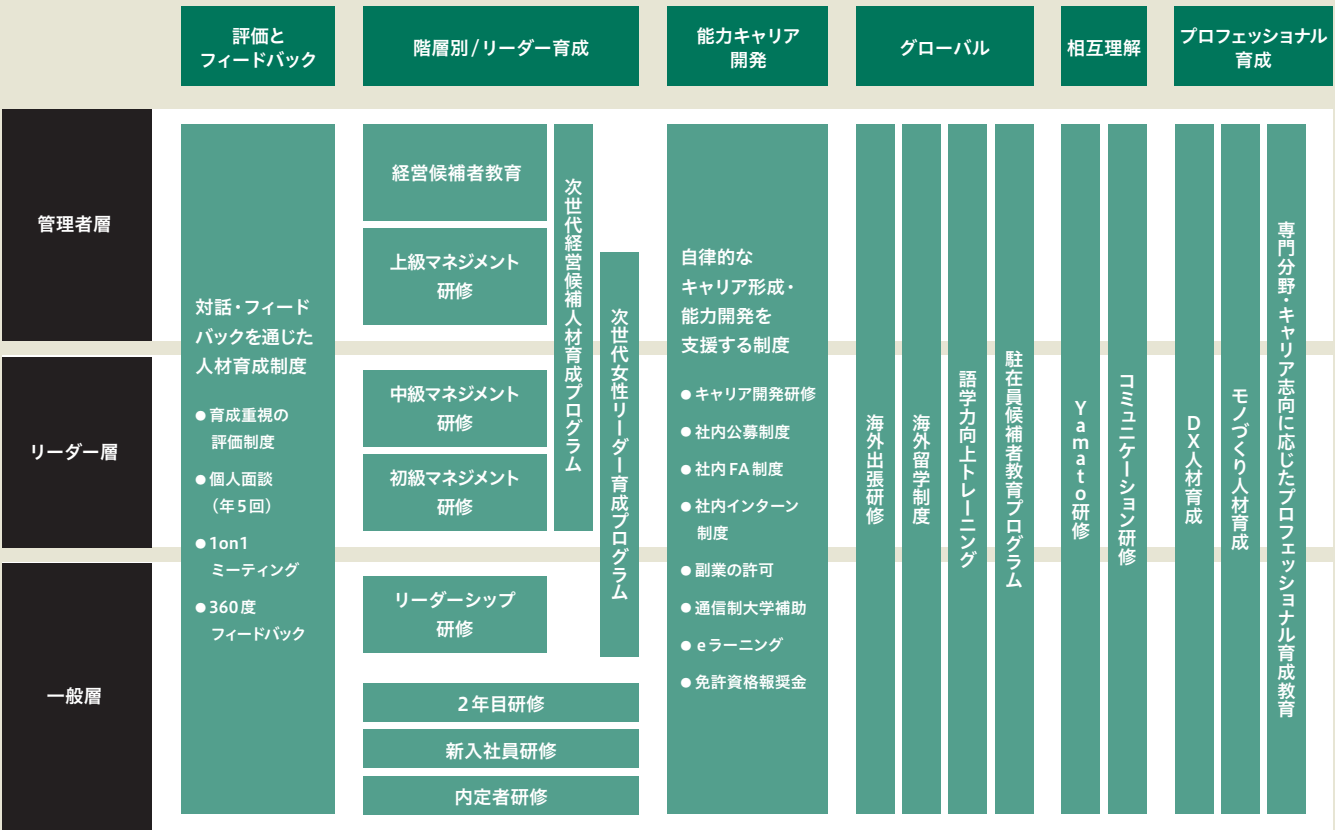
グローバルで活躍する人材の育成

積極的な海外展開を成長戦略としている当社グループにおいて、海外事業に携わる人材はますます重要になっています。部署や業務関係なく、海外事業に触れることを目的とした海外出張研修を2024年から実施し、これまでの派遣人数は延べ約80名となりました。

また、海外駐在候補者には、異文化を理解し、グローバルに通用するマネジメント力を向上させることを目的とした研修プログラムを提供しており、引き続き重点項目として取り組んでいきます。

このほか、海外技術者との定期的な交流など、双方向コミュニケーションを通じて、改めて「全社員がグローバルビジネスを支える一員」とであるというマインドセットを図ります。

教育体系図



人材戦略5つのコンセプト

人材戦略	具体的な取り組み
価値・行動基準 	価値の共有とグルーパートームの醸成 各社・各部門の相互理解を目的としたYamato研修や、「Yamato Way」実現のためのコミュニケーション促進施策などを通じ、当社グループに属するすべての役員・社員が信頼関係で結ばれた組織をつくります。 ● グループ一体感の強化 ● MVYに基づいた組織風土改革 ● 経営陣と社員の交流促進 ● 1on1ミーティングの推進 ● ピアボーナスの運用 ● MVYの人事評価への反映  コミュニケーション促進のため、外部講師による研修会を開きました
エンゲージメント 	物心両面の充足・健康増進・社会とのつながりの推進 「ワークライフバランス＝仕事と生活が相反するもの」という考え方から、「ワークインライフ＝仕事は人生の要素の一つである」という考え方へシフトし、休暇制度の充実や多様な働き方の支援を行っています。 ● ワークインライフへのシフト ● 多様な働き方の推進 ● 福利厚生制度の充実 ● 子育て・両立支援の充実 ● 健康経営の推進 ● 社会との関わり推進  フリーアドレスの新社屋で、会社・部署を超えた交流を深めています
組織開発 	「挑戦」し続ける人と組織の実現 組織の最適化、フェアなマネジメントを通じて、さまざまな人材が強みを発揮して前向きに働くことができる職場づくりを推進し、組織能力(ケイパビリティ)の向上に取り組んでいます。 ● 人権を尊重したマネジメント ● 組織・等級・役割の最適化 ● ピープルマネジメント能力の向上 ● 職場コミュニケーションの促進 ● 外国籍社員の活躍促進 ● ジェンダーギャップの解消 ● 障がい者の活躍促進 ● シニア層の活躍促進  障がい者雇用は、野菜栽培からオフィスサポートへと活躍の場を広げています
人材マネジメント 	社員一人ひとりに向き合うマネジメント 幅広い能力や経験を業務に活かすことを期待し、自律的なキャリア形成を推奨しています。社内公募制度などを通じた手挙げ文化の醸成や、許可制での副業解禁など、社員の能力向上を支援しています。 ● 個人のキャリア志向の尊重 ● 属性を排除し成果重視へ転換 ● タレントマネジメント強化 ● キャリア面談の実施 ● 社内公募・FA・インターン ● 副業の解禁  年5回の面談を中心として、人事評価やキャリア形成支援を実施しています
採用・育成戦略 	多様な人材が入社し、成長・活躍できる 世界を舞台に活躍できる人づくりを目的に、豊富なスキルアップの機会を提供するとともに、プロフェッショナルとして価値創出ができる人材の獲得に注力しています。 ● 人権を尊重した採用 ● サクセッションプランの整備 ● 教育・研修体系の整備 ● DX人材・モノづくり人材の育成 ● グローバル人材の育成 ● アルムナイ・リファラル採用 ● 自己啓発支援の拡充  すべての社員が世界に通用する人材となる育成を行います

製品責任

基本的な考え方

当社グループが製造する製品は、人々の暮らしになくてはならない社会インフラを支えています。製品にトラブルや品質問題が発生した場合、社会インフラとしての性質上、影響が大きいと、機会の損失だけでなく信頼の毀損およびレピュテーションリスクにつながります。

このような責任を自覚し、お客様、そして社会の声を聴き、新しい価値の提案や継続的改善を行うことで、安全・安心で高品質・高付加価値な製品・サービスの提供を何よりも優先することを目指しています。

製品品質・安全性の確保

ヤマトスチールでは、製品はロットごとの試験結果に基づいて出荷されており、各製品には製造番号が付与されているため、製造工程までのトレーサビリティが確保されています。お客様からの品質に関するクレームについては、営業部門を窓口として品質保証部や製造部門と情報を共有し、原因を追究することで、継続的な品質向上に役立てています。

また、大和工業ではグループ全体の品質および製品性能のさらなる向上のため、鑄片の割れのメカニズム解明や、映像・画像解析技術の活用などの研究開発を行っています。

設備導入やシステム変更などによる品質向上

- 引張試験機の自動化により試験データの信頼性を向上。
- 試験から報告までのデータ管理プロセスの自動化により、徹底してヒューマンエラーやデータ改ざんを防止。
- JIS規格の標準寸法リストにない特殊寸法サイズの製品におけるJIS認証を取得済み。
- 毎月行う品質管理委員会や内部品質監査にて製造プロセスにおけるリスク管理を実施。



リーレ形引張・圧縮試験機（能力2MN）

製品に関する適切な情報開示／顧客満足度向上

ヤマトスチールでは、製品の品質を保証するため、JIS製品に関する検査証明書やJIS、ISOの認証書をお客様へ提出しています。お客様より要望があれば営業部門を通じて製品の化学成分、機械的性質のヒストグラム等についても開示しています。また、毎月の生産サイズの開示や製品出荷依頼に迅速に対応するとともに、営業部門や顧客満足度調査などから寄せられるお客様からの要望やニーズの変化を把握し、柔軟に対応しています。

品質基本方針

●お客様満足度の向上

お客様の立場に立って誠実な対応を心がけるとともに、お客様の声はさらなる品質向上の源泉と捉え、新しい価値の提案や継続的改善を行い、お客様満足度の向上を追求します。

●安全・安心

原料・資材の調達から開発・製造・検査・物流・販売に至るすべての活動において、安全でお客様に安心していただける製品・サービスを提供します。

●法令遵守

製品・サービスの開発・提供に対して高い倫理感を持ち、法令や社会規範を遵守します。

●品質情報の提供

お客様からの要望に対し、信頼のある正確な情報を提供します。

●客観的で透明性のある品質保証

国際標準の考え方などを取り入れた品質保証の仕組みを運用・維持します。

●継続的な改善

環境変化を先取りした技術の開発・取得、人材育成を進め、品質保証をたゆまず改善・進化させていきます。

サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

当社グループでは、サプライチェーン全体における配慮が不可欠であると考え、取引先を含めた社会全体との信頼関係を構築し、相互に発展するため、「大和工業グループ社員行動基準」および「調達基本方針」において社員が遵守すべきことを定めています。コンプライアンスの遵守や公平・公正な取引はもちろん、人権や環境への配慮、情報管理などの取り組みを推進していきます。

また、法令や企業倫理に反する不正行為等の早期発見・是正を目的とし、取引先・委託先からの通報を公益通報窓口にて受け付けています。

自社内航船建造による サプライチェーンの安定化・効率化

ヤマトスチールは、出荷・調達における輸送手段の確保と物流効率の向上のため、自社内航船(約1,600トン積)を建造しました。これにより、製品の出荷輸送に加え、帰便を活用した鉄スクラップの安定調達が可能となります。

ドライバー不足や内航船の減少、鉄スクラップの地域的需給偏在を背景に、輸送インフラを自社で保有することで、調達・出荷の双方向におけるサプライチェーンの強靱化と最適化を推進しています。

サプライチェーンマネジメントにおける 戦略的取り組み

大和工業およびヤマトスチールは、安定的な原材料調達および出荷体制の強化を目的に、2025年1月に兵機海運との資本業務提携を締結しました。

本提携により、兵機海運が保有する国内外の海上輸送ネットワークや港湾・倉庫機能を当社グループの物流に戦略的に組み込み、以下のような効果が見込まれます。

- 原材料の安定調達とコスト競争力の強化
- 出荷リードタイムの短縮と顧客対応力の向上
- CO₂排出量の低減を見据えた輸送手段の多様化
- BCP観点での輸送リスク分散(とくに陸上物流の制約時対応)

今後も、当社グループのバリューチェーン全体の強靱性・効率性を高め、社会に必要な鉄鋼製品を安定的に供給する体制を構築していきます。

調達基本方針

1. 安全の最優先と品質の確保

- 安全を最優先とし、お客様にご安心いただける製品・サービスを最適な価格でご提供できるよう調達活動を推進します。

2. コンプライアンスの遵守

- 社会模範、関連する法令およびその精神を遵守し、社会に信頼される良識のある活動を実施します。
- 調達に関わる担当者は、いかなるサプライヤーとも個人的な利害関係を持たず、寄付やグループの製品・サービス等の利用を強要しません。
- 反社会的勢力とは一切の関わりを持たず、不当な要求は拒絶します。

3. 公平・公正な取引

- サプライヤーの選定は、品質・コスト・納期・安定調達のほかに、サステナビリティへの取り組み、技術力、提案力等を総合的に評価したうえで行います。
- 複数のサプライヤーからの競争見積もりによる調達を原則とし、公平な参入機会を提供します。

4. 環境への配慮

- 法令、条例、業界の自主基準を遵守し、自然と調和・共存する社会づくりを目指します。
- 環境への配慮、汚染の防止を心がけ、地球環境に配慮した調達活動を実践します。

5. サプライヤーとの相互の信頼と繁栄

- サプライヤーとの長期的な信頼関係を築き共存共栄を図ります。また、サプライヤーと協力しリスクの適切な管理と未然防止を徹底し、社会と経営への影響を回避する取り組みに努めます。

6. 情報管理

- 調達活動において提供を受けた情報や技術は適正に管理します。

労働安全衛生

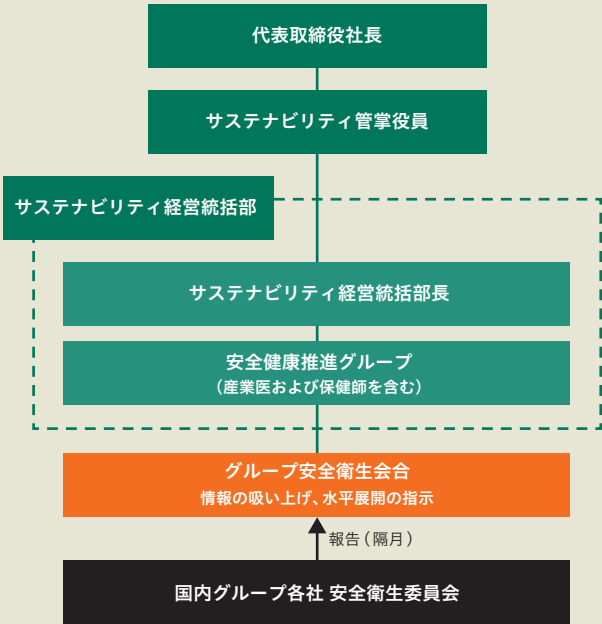
基本的な考え方

労働災害の発生が企業の存続に大きな影響を与えるものであると認識し、グループ全体で「人命尊重」を第一と考え事業活動を行っています。とくに生産部門においては、安全を最優先に取り組むことは当然ながら、「安全感性」を養うための各種の労働災害防止活動を展開しています。

大和工業では、国内事業所における安全性のさらなる向上を目指し、2025年1月に安全衛生を統括する組織として、安全健康推進グループを新設しました。2025年を「安全元年」とし、現業部門と緊密に連携しながら、包括的な安全施策を推進しています。

ヤマトスチール 2025 年度安全衛生管理計画

安全衛生統括体制



安全衛生方針

- 「安全はすべてに優先する」の基本方針のもと、企業活動のすべての領域で、労働災害を防止し、安全で健康的な作業・作業環境を実現する。
- YSQ※活動を活用し、現場重視の、現場で働く人が主体となった安全衛生活動を行う。
- 安全と衛生の確保は、良好なコミュニケーションのもとに実現されとの認識に立ち、現場で働く人との協議を尊重する。
- ヒヤリハット報告等の方法を活用し、現場に潜む危険源を集約するとともに、リスクアセスメントを適切に実施し、優先順位を明確にして、労働災害防止対策を行う。
- 安全衛生関係ほか各種法令を遵守するとともに、必要な自主基準を設け管理レベルの向上を図る。
- 一つの労働災害に対する後追い対策に終始せず、全社横断的に情報共有を行い、各人が「自分ごと」として捉え、事前予防の意識を強く持って、労働災害の撲滅を図る。
- 一人ひとりが心身の健康を維持・増進するために責任をもって自己管理を徹底し、自己保健義務を遂行する。

行動目標

安全

- リスクアセスメントについて、リスクレベルⅢ以上の作業において、本質的対策または工学的対策を確実に実施する(実施率80%以上)
- ヒヤリハット等について、リスクアセスメントへのフィードバック評価90%以上とする
- VR危険体感教育について、現場で働く人の50%以上を対象に実施

防災

- 南海トラフ大地震想定を含む各種災害(火災・地震・津波等)に応じた全社教育・訓練の実施(年5回以上)

衛生

- 再検査受診勧奨と受診率の把握(対象者全員)
- 健康情報の提供、セミナーの企画・実施、健康管理室の周知(月1回以上)
- 新規取扱化学物質の全数把握(SDSの入手)

交通

- 通勤災害・構内交通事故ゼロへの挑戦

実績目標

- 無災害継続日数 180日
- 総災害件数(不休災害、休業4日未満の災害) 7件以下
- 休業4日以上災害件数 0件
- 熱中症災害件数 0件
- 定期健康診断後の再検査受診率 70%以上

2025 年度新たな取り組み

- YSQ活動に「安全」目標を設定し、現場主体の安全衛生活動を推進
- 新たに安全衛生に関する「eラーニングシステム」を導入
- 現業部門に安全の推進に特化した専任の担当者を配置し、危険源の抽出、不安全行動の抑止力を強化
- 健康相談窓口を開設し、産業保健活動を強化

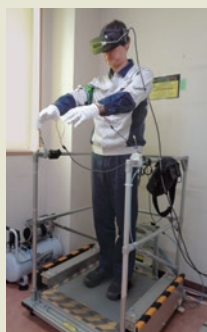
※ Yamato Safety Quality: 安全と品質に関与する活動

労働災害の防止

当社グループでは、労働災害の撲滅を目指し、定期的な安全パトロールの実施、リスクアセスメントによる危険要因の特定と対策、作業環境測定に基づく職場環境の継続的改善により、労働災害と職業性疾病の予防に取り組んでいます。さらに、グループの安全衛生会合を隔月開催し、各事業所の優良事例や改善施策を共有・水平展開することで、グループ全体の安全文化醸成と自律的な安全活動を促進しています。

VR(バーチャルリアリティ)危険体感教育

2017年にVRを活用した危険体感設備を導入して以降、体感可能な事故シナリオを継続的に増やしています。危険体感設備は、協力会社を含む全社員が利用し、経験の浅い社員や新入社員の安全意識向上に大きく貢献しています。



VR危険体感設備

多面的な視点でのパトロール

当社グループでは、災害の未然防止を目的に、多面的な視点での安全パトロールを実施しています。パトロールには、現業部門に加え事務部門や協力会社など、異なる立場の社員が参加し、作業者の行動、作業環境、設備の状態などを柔軟な視点で確認することで、不安全な行動や状態の見落としを防止しています。参加者は、パトロールで得た知見を自部門に展開し、リスクアセスメントやヒヤリハットの収集など、安全衛生活動に積極的に活用しています。また、役員による現場巡回も実施しており、経営層の安全に対するコミットメントを明確に示しています。



パトロール風景

健康経営の取り組み

基本的な考え方

大和工業グループでは、「安全はすべてに優先する」を信念とし、安全衛生活動を続けてきました。そのうえで、当社グループの継続的な発展には社員の安全と健康が必要不可欠なものであると考え、「大和工業グループ健康経営宣言」を社内外に発信し、健康増進活動の取り組みを健康投資として戦略的に推進しています。

主な取り組み

心身の健康	予防	● スポーツクラブ費用補助 ● 受動喫煙防止対策 ● 感染症予防(消毒液の設置等)	● 外部EAP(健康相談窓口)の設置 ● ストレスチェックとフォロー体制の確立
	早期発見	● 健康診断受診率100%の達成(40歳以上は人間ドック受診による検査項目の充実)	
	治療支援	● 職場復帰支援 ● GLTD保険、三大疾病保険	● 再検査費用の補助
健康意識向上	● 健康情報の発信(掲示板記事等)		● eラーニングの導入(健康知識、食生活改善、運動習慣)
職場環境改善	● 全社員対象エンゲージメント調査の実施		

地域の発展に貢献し、豊かな社会をつくる

スマート教室を寄贈

Education

教育と人材開発

1991年から、米国のNucor-Yamato Steelの近隣にあるArkansas Northeastern College (ANC)の奨学金支援チャリティゴルフのメインスポンサーとして協賛しています。寄付累計額は2025年時点で約66万ドルになりました。当社グループの社会貢献への取り組みとしては最も歴史のあるものです。(下写真)



奨学金支援チャリティゴルフのメインスポンサーとして協賛



京都大学・コーネル大学国際連携コース
履修者への奨学金支援



社会貢献活動

基本的な考え方

当社グループが行う電炉事業は地産地消ビジネスであり、事業がもたらす経済的価値により地域に貢献していますが、社会的な貢献にも取り組んでいます。取り組みはEducation、Economy、Ecologyの3Eコンセプトに基づき、国や地域のニーズに応じて精力的に実施しています。

Education 教育と人材開発

未来の社会の担い手を育成していくことが大切であるという認識のもと、国内外を問わずチャレンジする人材を支援しています。

大和工業では、次世代人材育成の観点でさまざまな支援を行っています。ANCの学生を日本へ招く短期留学制度を1996年から導入し、社員自宅へのホームステイや文化遺産訪問などを通して日本の文化を紹介しています。タイのSiam Yamato Steel (SYS) では、教育基金の運営や奨学金支援、IT機器・システムなどを備えたスマート教室の寄贈など、多くの教育支援プログラムを提供しています。

地域の高校生を対象にした
英語プレゼンコンテストの支援

森林保全活動



SYS Education Fundは、勉学に励む若者の中等教育から学士号取得までを支援する返済義務のない奨学金プロジェクトです。2017年の発足から規模を拡大し続けており、2023年までに支援対象となった奨学生数は100名に達しました。現在では、タイ国内77県すべてを対象地域としてカバーしています。(下写真)



SYS Education Fund

地域企業支援(一村一品プロジェクト)

Economy コミュニティ経済の推進

SYSでは、地域社会を豊かにすることを目的に地域企業の特産品販売を支援する一村一品プロジェクトなどの活動、大和工業では地域のプロスポーツチームへの協賛を通じた地域活性化支援を行っています。また、イベント参加や協賛を通じた文化支援にも取り組んでいます。

Ecology 生態系の保護と環境保全

自然環境の調和を保つ取り組みとして、ボランティアによる植林プロジェクトなど生態系や自然を保全するための活動を行っています。

SYS Education Fund 学びの現場からの声

支援を受けた学生たちからのコメント



私のような普通の女の子にも奨学金という形で学習を支援してくれたSYSにはとても感謝しています。この支援によって、自分の夢を追う機会を得るとともに、将来、自分も同じように支援を必要とする人たちに同様の機会を提供したいという思いを抱くようになりました。

Buangkan School 教師のコメント



SYS Education Fund は、国内でも貴重な、大きな資金援助をしてくれる大規模プログラムです。長期間・継続的な支援であり、学生たちは経済的な不安を抱えることなく自分の可能性に挑戦できます。学校の規模、地域を問わない支援であることも非常に意義深いと感じています。

取締役



取締役会長
井上 浩行
在任年数:51年
所有株式数:7,662,211株

1969年 3月 当社入社
1973年12月 当社取締役 調査企画室長
1974年 6月 当社常務取締役
1978年 1月 当社代表取締役専務取締役
1981年12月 当社代表取締役社長
2017年 6月 当社取締役会長
現在に至る



代表取締役社長
小林 幹生
在任年数:13年
所有株式数:14,400株

2008年 4月 三井物産(株)米州本部鉄鋼製品ディビジョナルオペレーティングオフィサー
2009年10月 同鉄鋼海外事業部長
2012年 4月 当社事業開発部長
2012年 6月 当社常務取締役 事業開発担当
2017年 6月 当社代表取締役社長
現在に至る



代表取締役常務執行役員
塚本 一弘
在任年数:8年
所有株式数:4,997株

2013年 4月 三井物産(株)欧州・中東・アフリカ本部チーフアドミニストレーティブオフィサー、欧州三井物産(株)取締役
2015年 7月 三井物産スチール(株)常務執行役員 厚板鋼管部門長
2017年 6月 当社常務取締役 事業開発担当
2020年 6月 当社常務取締役 海外事業部担当
2021年 6月 当社取締役常務執行役員 海外事業部担当
2022年 7月 当社取締役常務執行役員 海外事業部・サステナビリティ経営推進室(現サステナビリティ経営統括部)担当
2024年 9月 当社代表取締役常務執行役員 総務部・人事部・システム管理部・サステナビリティ経営推進室担当
現在に至る



取締役執行役員
大木 伸夫
在任年数:1年
所有株式数:1,100株

1998年 4月 当社入社
2020年 7月 ヤマトスチール(株)製鋼部長
2021年 7月 同社執行役員製鋼部長
2023年 1月 POSCO YAMATO VINA STEEL JOINT STOCK COMPANY 工場長
2024年 6月 当社取締役 POSCO YAMATO VINA STEEL JOINT STOCK COMPANY 工場長
2025年 4月 当社取締役執行役員 技術統括部・技術開発部担当
現在に至る

取締役



社外取締役
赤松 清茂
在任年数:9年
所有株式数:3,300株

2004年 6月 朝日工業(株)取締役副社長
2005年 4月 同社代表取締役副社長
2006年 1月 同社代表取締役社長
2015年 6月 同社相談役
2016年 6月 当社社外取締役
現在に至る



社外取締役
武田 邦俊
在任年数:6年
所有株式数:500株

2007年 7月 (株)ブリヂストン海外地域事業本部長
2008年 6月 普利司通(中国)投資有限公司 董事長、総経理
2010年 3月 (株)ブリヂストン執行役員、普利司通(中国)投資有限公司 董事長、総経理
2011年 7月 同社執行役員 特殊タイヤ事業担当
2012年 9月 同社執行役員 海外地域タイヤ事業担当、海外地域タイヤ事業本部長
2014年 7月 同社執行役員、BRIDGESTONE ASIA PACIFIC PTE.LTD. 取締役、COO
2015年 3月 同社執行役員、BRIDGESTONE SOUTH AFRICA (PTY) LTD. 取締役、COO
2019年 6月 当社社外取締役
現在に至る



社外取締役
高橋 規
在任年数:4年
所有株式数:800株

2009年 4月 三井物産(株)執行役員、米国三井物産(株)副社長
2010年 4月 同社執行役員 鉄鋼製品本部長
2011年 4月 同社常務執行役員 鉄鋼製品本部長
2014年 4月 同社専務執行役員、米国三井物産(株)社長
2015年 4月 同社副社長執行役員、米国三井物産(株)社長
2016年 6月 同社代表取締役副社長
2017年 4月 APEC ビジネス諮問委員会 日本委員
2017年 6月 三井物産(株)顧問
2021年 6月 当社社外取締役
現在に至る



社外取締役
ピムジャイ・ワンキアット
在任年数:3年
所有株式数:なし

2005年 1月 The Siam Cement Public Co.,Ltd. デピュティコーポレートダイレクター コーポレートプランニング部門担当
2007年 6月 同社コーポレートダイレクター コーポレートオーガニゼーションディベロップメント部門担当
2019年 1月 同社コーポレートダイレクター、アドバイザー
2022年 6月 当社社外取締役
現在に至る



取締役

ダムリ・タンシェヴァヴォン

在任年数：14年

所有株式数：なし

1999年 1月 Siam Yamato Steel Co.,Ltd.
マネージングダイレクター
2004年 7月 Cementhai Holding Co.,Ltd.
エグゼクティブヴァイス
プレジデント
2005年 2月 Siam Yamato Steel Co.,Ltd.
ダイレクター
現在に至る
2005年 7月 Cementhai Holding Co.,Ltd.
プレジデント
2011年 1月 The Siam Cement Public
Co.,Ltd. アドバイザー
2011年 6月 当社取締役
現在に至る
2020年 7月 SCG Ceramics Public Co.,Ltd.
ダイレクター
現在に至る



取締役

安福 武之助

在任年数：10年

所有株式数：1,900株

2007年 6月 ㈱神戸酒心館取締役副社長
2011年 8月 同社代表取締役社長
現在に至る
2015年 6月 当社取締役
現在に至る

(重要な兼職の状況)
㈱神戸酒心館代表取締役社長

監査役



常勤監査役

中矢 憲護

在任年数：5年

所有株式数：3,200株

1991年 4月 当社入社
2010年 7月 当社総務部長
2015年 6月 当社取締役 総務部長
2015年12月 当社取締役 総務部長
内部統制・内部監査担当
2016年 7月 当社取締役 総務部長
内部監査担当
2019年 5月 当社取締役 総務部長
2020年 6月 当社常勤監査役
現在に至る



社外・常勤監査役

形山 成朗

在任年数：6年

所有株式数：2,200株

2003年 2月 ㈱みずほコーポレート銀行
(現㈱みずほ銀行)ミラノ
支店長
2004年 3月 同行市場事務部長
2005年 1月 同行事務統括部長
2007年 4月 同行IT・システム統括部長
2008年 4月 同行執行役員IT・システム
統括部長
2011年 4月 みずほ証券㈱常務執行役員
IT本部長
2014年 6月 日本証券テクノロジー㈱専務
取締役
2015年 6月 興銀リース㈱社外監査役
2019年 6月 当社常勤社外監査役
現在に至る



社外監査役

中上 幹雄

在任年数：6年

所有株式数：900株

1998年 4月 弁護士登録、澤田・菊井法律
事務所(現澤田・中上・森法律
事務所)入所
2005年 4月 澤田・中上法律事務所(現澤
田・中上・森法律事務所)パー
トナー弁護士
2019年 5月 澤田・中上・森法律事務所代表
弁護士
現在に至る
2019年 6月 当社社外監査役
現在に至る
2020年 5月 ㈱MORESCO社 外 取 締 役
(監査等委員)
現在に至る
2022年 4月 兵庫県弁護士会会長

(重要な兼職の状況)
澤田・中上・森法律事務所代表弁護士
㈱MORESCO社外取締役(監査等委員)

(注)所有株式数は2025年3月末現在
□指名委員会(■は委員長)
□報酬委員会(■は委員長)
□サステナビリティ委員会(■は委員長)

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社は、コーポレート・ガバナンスを「企業としての意思決定および責任体制に関する公平性・透明性・適法性を株主ならびに社会に対して明確化すること」であると認識し、重要な経営課題と位置付けています。すべてのステークホルダーからの信頼と期待に応えるため、下記の基本方針を策定して取り組んでいます。

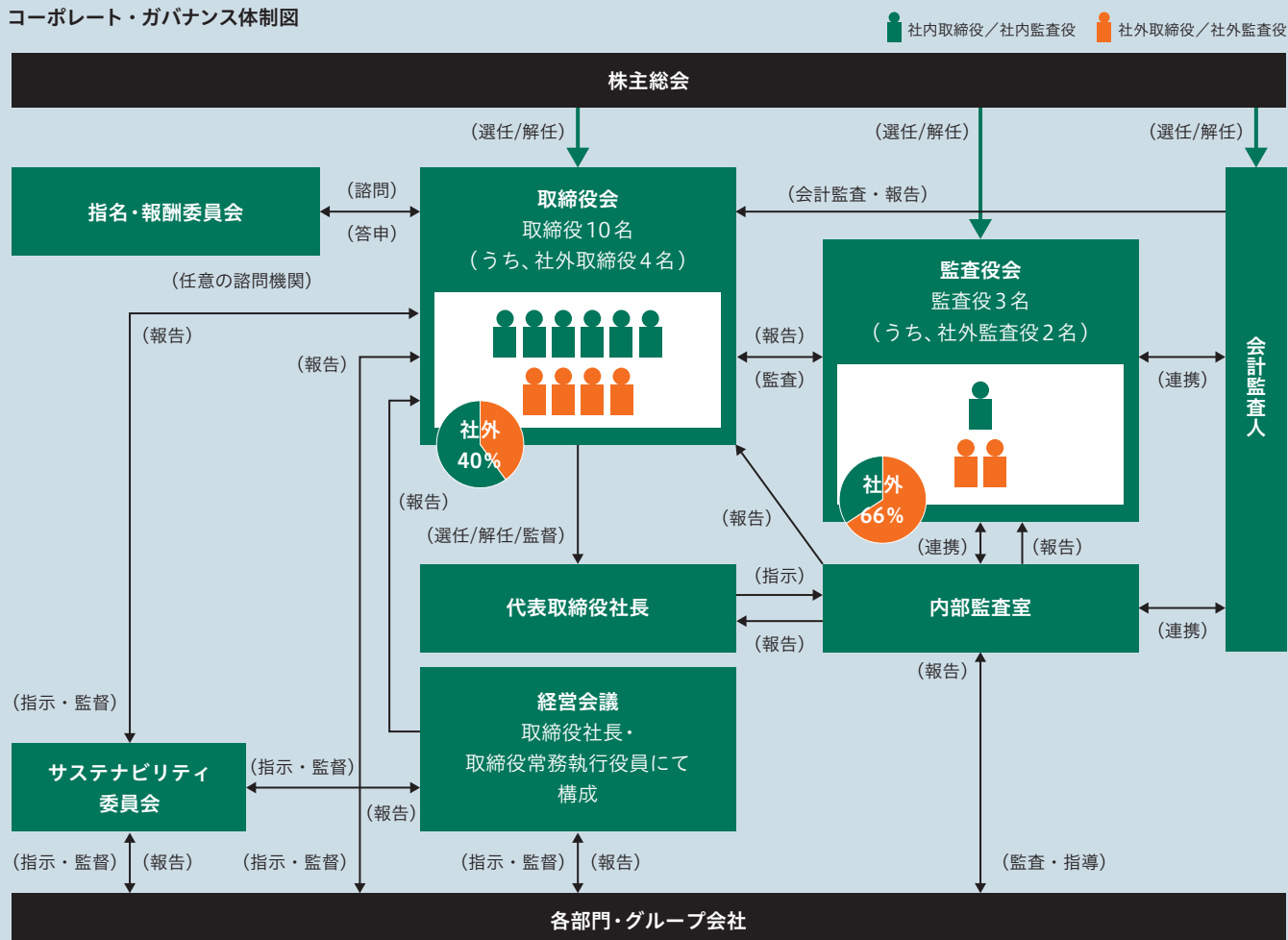
コーポレート・ガバナンス体制

当社は、監査役会設置会社であり、社外取締役4名を含む取締役会において、経営方針等の意思決定と業務執行の監督を行い、監査役会が取締役の職務執行に対する監査を行う運営体制を構築しています。さらに、経営会議にて業務執行の迅速な意思決定を行い、取締役会の諮問機関として指名委員会および報酬委員会を設置することで、コーポレート・ガバナンスの充実が図れるよう努めています。

コーポレート・ガバナンス基本方針

1. 株主の権利の尊重および平等性の確保に努めます。
2. 株主を含むステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーとの適切な協働に努めます。
3. 会社情報の適切な開示と透明性の確保に努めます。
4. 透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うため、取締役会の役割・責務の適切な遂行に努めます。
5. 中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する株主と建設的な対話に努めます。

コーポレート・ガバナンス体制図



取締役会

取締役会は10名の取締役(うち4名は社外取締役)で構成され、原則として年4回定例の取締役会を開催し、必要に応じて臨時取締役会を開催しています。取締役会は、各担当取締役の業務執行報告に加え、法令、定款および取締役会規則等に定められた事項について審議を行い、取締役相互に質疑、提案ならびに意見を交換することにより、取締役の業務執行状況を監視し、監督しています。なお、当社は、定款において、取締役全員の同意による書面決議に基づき、取締役会の決議をできる旨を定めています。

監査役会

監査役会は、常勤監査役2名(うち1名は社外監査役)と非常勤監査役1名(社外監査役)の3名で構成されており、社外取締役および内部監査室等と連携し、取締役会の意思決定過程および取締役の業務執行状況について監査しています。

経営会議

経営会議は、定例会として原則毎月1回開催し、取締役社長・取締役常務執行役員(必要に応じて社外役員を含む関係取締役および監査役)が出席し、取締役会から委託された事項(会社法の定める取締役会専決事項を除く)の意思決定のほか、業務執行についての方針および計画の審議、決定、管理を行っています。

指名委員会・報酬委員会

当社は、取締役会の諮問機関として任意の指名委員会および報酬委員会を設置しています。指名委員会および報酬委員会は、指名・報酬に関する事項等の決定に関して、取締役会における意思決定に関わるプロセスの透明性・客観性を高め、コーポレート・ガバナンスの強化を図ることを目的としています。同委員会は、取締役会決議により選定された社外取締役3名、社外監査役1名および社内取締役1名で構成され、委員長は社外取締役が務めています。

サステナビリティ委員会

当社は、サステナビリティへの取り組み強化のため、サステナビリティ委員会を設置しています。代表取締役社長を委員長とし、社外取締役を含む取締役の一部および国内連結子会社の代表取締役社長で構成され、サステナビリティを巡る課題の審議や活動計画の策定・管理・評価を行っています。重要事項は取締役会または経営会議へ報告され、指示・監督を受ける体制を構築しています。

役員の状況

当社の取締役会は、社外取締役4名を含む取締役10名(うち外国人男性1名、外国人女性1名)で構成されており、国籍や人種、性別にとらわれず、各々が企業経営や国際的な事業展開において豊富な知識・経験を備え、実効性のある取締役会として十分機能していると考えています。

監査役会は、社外監査役2名を含む監査役3名で構成されています。監査役の1名が財務や会計に関して十分な知見を有し、また1名は弁護士として企業法務に通じ、法律に関する十分な知見を有している人物を選任しています。

取締役会の実効性評価

当社は、第三者機関を活用して各取締役・監査役から取締役会の運営等に関するアンケート(質問票)を実施しています。その結果を踏まえた取締役・監査役による複数回の議論等を経て、取締役会の運営に問題はなく、実効性が確保されていることを取締役会に報告しています。

これまでのアンケートでは、取締役会の構成、経営方針(成長戦略の方向性等)や事業戦略・財務戦略・人的資本経営等のさらなる議論の充実化、インセンティブを踏まえた役員報酬制度の検討等の提言がなされ、取締役会の多様性向上、取締役会と経営会議の機能分担による議論・意思決定の迅速化と充実、2030年ありたい姿およびそれと整合した人事戦略の策定、株式報酬制度を含めた業績連動報酬の導入等の施策を実施してきました。

上記アンケートを踏まえ、今後も継続的に取締役会の実効性を高めるための検討を重ね、さらなるガバナンス向上に取り組んでいきます。

役員報酬の透明性・客観性の確保

当社は、指名・報酬に関する事項等の決定に関して、取締役会における意思決定に関わるプロセスの透明性・客観性を高め、コーポレート・ガバナンスの強化を図ることを目的として、取締役会の任意の諮問機関である指名委員会および報酬委員会を設置しています。同委員会は、取締役会決議により選定された社外取締役3名、社外監査役1名および社内取締役1名で構成され、委員長は社外取締役が務めています。

当社の取締役(非業務執行取締役および社外取締役を除く)の報酬等の決定に関する方針は以下のとおりです。

取締役の報酬等の決定に関する方針

当社の取締役(社外取締役および非常勤取締役を除く)の報酬は、当社の経営監督責任に加えて、グループ経営に対する貢献責務、役位等を総合的に勘案して決定される固定報酬部分と、業績目標の達成度や個人評価等に応じて決定される業績連動報酬部分で構成する月額報酬を毎月一定の時

期に支給するものとします。取締役の報酬総額は2023年6月29日開催の第104回定時株主総会において年額720百万円以内と定めています。また、2021年6月29日開催の第102回定時株主総会において、役員報酬制度の見直しの一環として、当社の取締役(社外取締役および非常勤取締役を除く)に当社の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ともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的として、対象取締役に対して譲渡制限付株式の付与のための報酬を支給することを決定し、本制度に基づき対象取締役に対して支給する金銭報酬債権の総額は上記の報酬枠とは別枠で年額100百万円以内と定めています。譲渡制限付株式付与のための報酬は毎年一定の時期に割り当てるものとしています。取締役の個人別の報酬額については、報酬委員会の審議、答申を踏まえて、取締役会からの一任により、代表取締役社長が株主総会で決議された報酬限度額内で決定します。

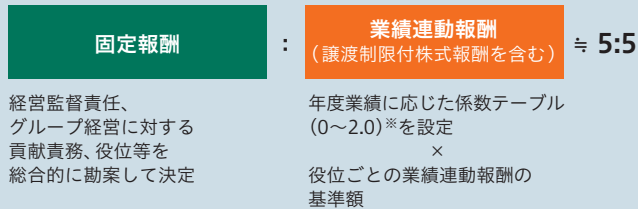
現在の 当社における地位		取締役会長	代表取締役 社長	代表取締役 常務執行役員	取締役 執行役員	取締役
氏名		井上浩行	小林幹生	塚本一弘	大木伸夫	ダムリ・ タンシェヴァヴォン
執行/非執行		執行	執行	執行	執行	非執行
属性		男性	男性	男性	男性	男性・外国人
独立						
2024年度出席状況	取締役会	6/6回	6/6回 ◎	6/6回	4/4回※2	6/6回
	監査役会					
	経営会議		13/13回 ◎	13/13回		
	指名委員会・報酬委員会			8/8回※1		
	サステナビリティ委員会		4/4回 ◎	4/4回		
経験・知見・専門性	経営全般	●	●	●		●
	グローバル経験	●	●	●	●	●
	技術開発/DX	●			●	
	事業戦略/マーケティング	●	●	●		●
	CSR/サステナビリティ		●	●		
	財務・会計/事業投資			●		
	法務/リスクマネジメント					

※1 塚本一弘氏は2024年9月1日付で委員に就任しておりますので、就任後に開催された指名委員会および報酬委員会の出席状況を記載しております。
※2 大木伸夫氏は2024年6月25日開催の定時株主総会において取締役に就任しておりますので、就任後に開催された取締役会の出席状況を記載しております。

業績連動報酬にかかる指標は、連結経常利益等であり、単年度事業計画の連結経常利益をもとに標準値を設定のうえ、年度業績に応じた下限0、上限2.0の係数テーブルを設定し、この係数を、役位ごとの業績連動報酬の基準額に乘以、毎年の個々の業績連動報酬を算出します。

固定報酬、業績連動報酬および譲渡制限付株式報酬の支給割合は、年度の業績または役位により変動しますが、概ね固定報酬が50%、業績連動報酬が40%、譲渡制限付株式報酬が10%となるような設計としています。

報酬の支給割合



※ 標準値は単年度事業計画の連結経常利益をもとに設定

取締役の報酬決定の透明性・客観性を確保するため、社外取締役を委員長とする任意の報酬委員会を設置しており、報酬委員会は当社の経営環境、世間水準等を考慮した役員報酬制度の見直し(報酬水準、業績評価のKPIや基準値の見直し等)や、取締役会の諮問に基づき、取締役の報酬に関し審議をし、取締役会に対して答申を行います。

取締役のサステナビリティマインド醸成

当社グループの国内主要会社では、外部講師を招いた研修の機会を設けるほか、必要に応じ外部セミナー等に参加するなど、経営層や管理者層が必要とする知識の習得、サステナビリティマインド醸成を図っています。

取締役	社外取締役	社外取締役	社外取締役	社外取締役	監査役	社外監査役	社外監査役
安福武之助	赤松清茂	武田邦俊	高橋規	ビムジャイ・ワンキアット	中矢憲護	形山成朗	中上幹雄
非執行	非執行	非執行	非執行	非執行	非執行	非執行	非執行
男性	男性	男性	男性	女性・外国人	男性	男性	男性
	独立	独立	独立	独立		独立	独立
6/6回	6/6回	6/6回	6/6回	6/6回	6/6回	6/6回	6/6回
					12/12回	12/12回 ◎	12/12回
	12/12回 ◎	12/12回	12/12回			12/12回	
4/4回	4/4回	4/4回	4/4回				
●	●	●	●	●		●	
●	●	●	●	●	●	●	
	●	●	●	●		●	
●			●				
	●	●		●	●	●	
●							●

◎ 議長または委員長を示す

コンプライアンス

基本的な考え方

コンプライアンスに関する要求は年々厳しさを増しており、ステークホルダーが重要視する任意規範によって、ガバナンスの対象領域は拡大の一途を辿っています。当社グループがグローバルに事業を展開するなかで、贈収賄・腐敗防止法、独占禁止法・競争法、貿易関連法など、国内外の法律に準拠したポリシー（各種方針）を採用し、研修を行うことが求められています。倫理や法令、コンプライアンスに関する問題が発生した場合、当社グループの事業活動の停止やブランド・資産の毀損につながる可能性があります。これを防ぐために、当社グループは各種方針に則り、正しく適切な対応を目指しています。また、ビジネスパートナーや顧客、そして社会全体に対して、当社グループがコンプライアンスに真摯に取り組んでいることを示すために、コンプライアンス意識や違反、報告に関する教育を実施しています。当社グループは、誰もが正しい行動を望み、正しい方法を知っているという前向きな企業文化の創造に努めています。

内部通報制度

当社グループでは法令や社内規程に違反する事実についての社内通報体制として、社内および社外に通報相談窓口を設置し、「内部通報に関する規定」に基づき、内部通報制度を構築・運用しています。グループ内で業務に従事する派遣社員、パートタイマーなどを含む全社員および協力会社や取引業者の社員を対象に、社内・社外の二つの窓口で、電話・電子メール・FAX・書面・面会などによる相談や通報を受け付けています。

通報があった場合、公益通報者保護室は代表取締役社長および監査役などへ通報内容を報告し、公益通報者保護室または調査チームが事実関係の調査を行います。調査の結果は、通報内容の虚実にかかわらず公益通報者保護室へ報告され、公益通報者保護室は速やかに是正措置および再発防止措置を講じ、それらの措置と調査結果について代表取締役社長と監査役などへ報告します。不正行為が明らかになった場合、会社は就業規則に従い、当該行為に関与した社員に懲戒処分を行います。

また、相談・通報者が不利益を受けないよう、公益通報者保護法に基づき保護しています。

贈収賄・腐敗防止方針

贈収賄・腐敗防止は、国際的かつ多様な厳しい環境で事業を展開している当社にとって、コンプライアンス・プログラムの重要な要素です。当社の贈収賄・腐敗防止ガイドラインは、すべてのビジネス関係において、米国海外腐敗行為防止法（FCPA）、英国贈収賄法、および国内外の腐敗防止基準を遵守するという当社グループのコミットメントを示しています。当社の取締役、役員、社員、および当社に代わって行動する第三者は、当社の事業や活動に関連して、政府、営利団体、または個人の社員、役人、または代理人に対して、直接的または間接的に賄賂を提供したり、支払ったりすることを禁止されています。本方針における賄賂とは、当社にとって不当な利益を得る目的で提供または贈与される金銭、物品、サービス、その他の有価物を指します。

当社の方針として、商業的に妥当な基準に基づいたビジネス判断を行います。当社は、取引先や取引を検討している組織や個人と建設的な関係を築くことを目指しています。多くの文化において、このような関係にはビジネス上の贈り物や接待がともなうことがあります。取締役、役員、社員、および当社に代わって行動する第三者は、ビジネスの場で第三者に贈答品や接待を提供したり受け取ったりする際には、適切な判断力を発揮し、贈答品や接待の性質、目的、ビジネス上の背景、適用される法律、および社会規範を考慮することが求められます。贈答品や接待は、当社に不適切な利益をもたらすことを意図したものであってはなりません。当社として提供した贈答品や接待に関するすべての支出は、会社の帳簿等に正確に記録される必要があります。

競争法遵守方針

当社グループの方針として、役員および社員は、当社グループの事業に適用される国内外の独占禁止法および競争法を遵守しなければなりません。いかなる取締役、役員、社員も、当社グループの利益を理由にこれらの法律に違反することは許されません。当社の独占禁止法ガイドラインは、競争法に違反する行為を厳しく禁止しており、違反があった場合は厳正に対処します。

コンプライアンス研修

コンプライアンス意識の醸成と浸透のため、入社時や階層別のコンプライアンス研修の実施や、月1回、全社員を対象に発信するコンプライアンスメールマガジンによる啓発などを行っています。

2025年1月、国内グループ各社の役員および部長職を対象としたコンプライアンス研修を実施しました。同研修では、外部弁護士を講師に迎えて、コンプライアンス総論・反贈収賄・独占禁止法の3つのテーマを取り扱い、経営レベルでのコンプライアンス意識の浸透を図りました。

2024年度に実施したコンプライアンス研修

研修内容	実施時期	対象者
コンプライアンス総論・反贈収賄・独占禁止法	2025年1月	役員・部長職の社員
コンプライアンス・ハラスメント研修	入社時(定期研修)	新卒社員・キャリア採用社員
	昇進時(定期研修)	初任監督者
コンプライアンス研修	随時(eラーニング)	全社員
ハラスメント研修	随時(eラーニング)	全社員



コンプライアンス研修(2025年1月)



顧問弁護士による M&A 研修

人権

大和工業グループ人権方針

当社グループは、Yamato SPIRIT(価値観・行動指針)に掲げる「和の精神」と「フェア」に則り、企業市民として誠実に行動し、公正で健全な社会の実現に向けて人権の尊重を徹底します。人権尊重の取り組みを当社グループ全体で推進し、その責務を果たしていく指針として、人権に関する国際規範をもとに、新たに「大和工業グループ人権方針」を策定しました。

本方針は、2025年4月30日の取締役会において承認を得ています。

人権方針全文は大和工業

コーポレートサイトに掲載しております。

<https://www.yamatokogyo.co.jp/sustainability/governance/humanrights.php>



大和工業グループ人権方針(サマリー)

1. 適用範囲

- 当社グループのすべての役職員(サプライヤー等に対しても本方針の尊重を継続的に働きかける)

2. 国際規範、適用法令の遵守

- 国際人権章典や国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」等の主要ルールに準拠

3. 人権尊重に対する責任

- 多様性の尊重、不当な差別・ハラスメント・強制労働等の禁止、労働関連法規の遵守

4. 教育

- すべての役員・社員が本方針を理解し、これを実践するよう適切な教育・啓発活動を実施

5. 人権デューデリジェンス

- 自社・サプライヤー等における人権に対する負の影響の特定・評価、防止・軽減、実効性評価

6. 是正・救済

- 社内外に匿名通報窓口を設け、通報者保護を徹底

7. ステークホルダーとの対話

- 必要に応じ外部の専門知識を活用するとともに、誠意を持ってステークホルダーと協議

8. 情報開示

- 人権尊重に関する取り組み等について定期的に情報開示

リスクカルチャー浸透・醸成のために リスクマネジメント

基本的な考え方

当社グループは、企業活動を取り巻くさまざまなリスクに対し、予防から収束まで適切に対応することが、社会的責任を果たし、信頼向上に資するとともに、「2030年ありたい姿」の実現に寄与すると考えています。潜在的リスクの予防に注力するリスクマネジメント活動においては、グループ各社の自主性や主体性を尊重することを活動の基本としています。不測の事態が発生した場合でも、不都合な情報が現場から迅速に伝えられる「BAD NEWS FIRST」の姿勢を徹底します。風通しの良い風土を醸成し、迅速・適切に対処することが、リスクの回避とともに、当社グループへの信頼を構築する礎になると考えています。

リスクマネジメント体制

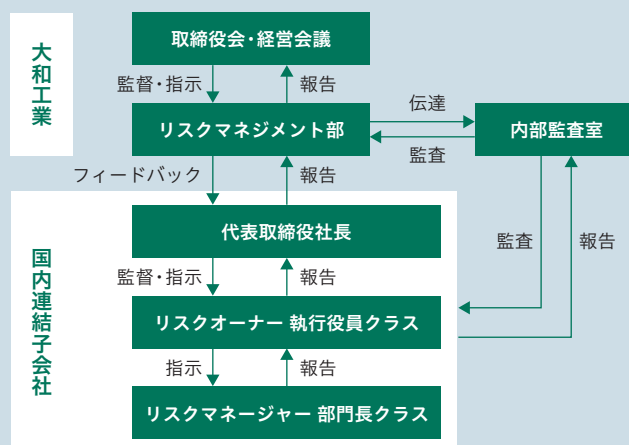
当社グループのリスク管理体制は、「リスクマネジメント基本方針」と「経営危機管理規程」が基礎となっています。「リスクマネジメント基本方針」は、リスクマネジメント活動の推進に関する基本的な方針と役割を定めたもので、「経営危機管理規程」は、不測の事態が発生した場合の具体的な対応を定めたものです。同方針や規程に沿って、グループ各社におけるあらゆるリスクの未然防止と危機発生時の損失最小化および早期回復に取り組んでいます。

大和工業取締役会を頂点とするグローバルで統合的なリスク管理体制を構築しており、同取締役会がグループ全体のリスク管理体制の統括責任を担っています。グループ各社の役員および社員は日々の事業活動の中でリスクに目を配り、潜在的なリスクの識別・評価、適切な対応・改善、モニタリングに注力しています。

不測の事態が発生した際には、グループ各社の代表取締役社長を本部長とする対策本部を速やかに設置し、情報連絡チームおよび顧問弁護士などを含む外部アドバイザリーチームと連携し、対応します。このように、損害の拡大を防止し最小限にとどめる体制を整備しています。

当社グループは、グループ横断的なリスクや潜在的リスクへの対応強化、さらなるリスクマネジメントの高度化とノウハウ蓄積を図るため、2023年7月、リスクマネジメント専門組織であるリスクマネジメント部を新設しました。そのうえで、当社グループが掲げる「2030年ありたい姿」の実現に向けてリスクの識別・評価、適切な対策を講じる活動を推進しています。これらの活動内容は、好事例も含めて大和工業経営会議等へ適宜報告され、社外取締役を含む経営層からのフィードバックを通じて、実効性のある継続的な改善につなげています。また、部の発足以降に実施してきた取り組みをマニュアル化し、自主的かつ継続的に実行可能なリスクマネジメント体制の構築に努めています。

リスク管理体制(国内連結子会社の場合)

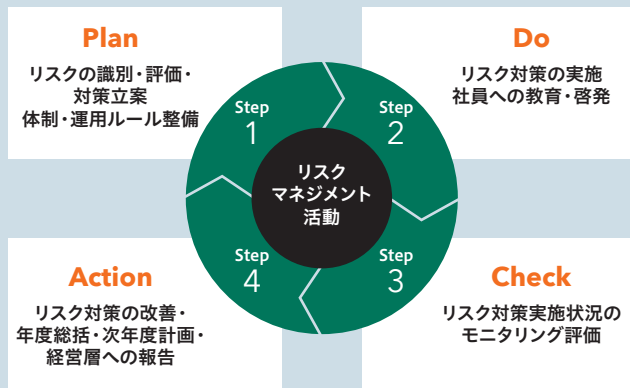


リスクマネジメントプロセス

リスクの識別・評価・対策立案について、各部門とリスクマネジメント部が連携し、対話を重ね、取り組んでいます。ヤマトスチールでは、リスク評価結果や重視する価値観等の観点から重要リスクを5~10個抽出し、各部門が具体的な対策を進めています。これらのリスク対策を着実に推進するため、外部コンサルタントの助言を活用し、経営層や部門間の連携を強化しながら、リスクマネジメント活動のPDCAサイクルを運用しています。

また、PDCAサイクルの実効性を高めるために、定期的なモニタリングも実施しています。ヤマトスチールでは、各部門からの半期に1度の対策進捗報告を受け、経営層は改善に向けた指示を行います。協議・決定された内容は記録され、将来のリスク対策の高度化に活用されます。

リスクマネジメント活動のPDCAサイクル



重要リスクと対策の一例(ヤマトスチールの場合)

重要リスク	想定リスクシナリオ	主なリスク対策
労働災害	経験不足や作業環境の不備により、労働災害が発生し、信用低下や採用活動への悪影響が懸念されます。	●残留リスク低減活動 ●自律的なパトロールの実施 ●安全対策費の有効活用 ●教育、啓蒙活動
品質不良	品質不良品の大量流出により、顧客や社会からの信用が低下する恐れがあります。	●部門横断の体制を通じた対策強化 ●品質調査・分析の実施 ●出荷前検品の実施
サイバー攻撃	サイバー攻撃により顧客情報や機密情報が漏えいし、企業の信用や社会的評価に悪影響を及ぼす可能性があります。	●バックアップからの早期復旧体制の確立 ●工場操業システム端末へ産業用セキュリティ対策ソフト導入

自然災害リスク対策

災害対応に関する規程を定め、有事の際に迅速に行動できる体制を整備しています。2024年4月には、新たに安否確認サービスを導入し、災害時の通信手段の確保や迅速な情報収集体制の強化を図っています。また、火災や地震を想定した訓練を定期的に実施することで、防災意識の向上にも努めています。

なお、その他のリスクや対策については、統合報告書P.37以降のサステナビリティ報告または有価証券報告書「事業等のリスク」をご参照ください。

リスクカルチャー醸成に向けた取り組み

当社グループは、すべての社員がリスクマネジメントを自分ごととして捉え、継続的かつ日常的に取り組む企業風土を醸成することこそが、リスクマネジメント活動の推進に不可欠であると考えています。そのため、重要な施策の一環として教育・研修を位置付け、リスクマネジメントの目的と役割の浸透に取り組んでいます。

リスクマネジメント研修の実施

2024年12月に、グループの経営層・管理者層を対象に外部講師を招いたリスクマネジメント研修を実施し、約80名が参加しました。経営層向け研修では、企業価値向上とリスクマネジメントの関係性や、当社グループのリスクマネジメント活動方針について理解を深めるとともに、今後注視すべき潮流や、開示情報の動向について分析を行いました。管理者層向け研修では、リスクマネジメント活動を推進するうえで必要な視点や、推進役を担ううえで求められる行動について理解を深めました。受講者からの研修の評価は高く、全体で7割を超える満足度を得た一方、リスクマネジメントに対する理解度のばらつきや実務への適用における課題が明らかになりました。今後も、研修対象者の拡大や、役割に応じた研修の実施を通じて、実効性のあるリスクカルチャーの醸成・定着に取り組んでいきます。



リスクマネジメント研修の様子

“ 人的資本・ガバナンス両面からの 価値創造を積極果敢に支援 ”

当社グループはカーボンニュートラル・循環型社会実現に向けた継続的な取り組みをベースに形鋼グローバルNo1としての地位を確固たるものとする「2030年ありたい姿」を策定しました。これを着実に推進するには、リスクの最小化にも配慮した高度な投資判断力と、それを支える人的資本が不可欠です。当社グループでは多くの海外事業経験者が活躍していますが、さらなる発展のため、海外事業経験やノウハウを積極的に提供し、人材層拡充と育成の支援に尽力していきます。

また、指名・報酬委員会の委員長として、委員会の機関設計から拡充まで、公平性・透明性を重視し、精力的に活動しています。今後はさらに健全で強固なガバナンス体制の構築に向け、後継者選任プロセスや役員育成プログラムの拡充に加え、報酬体系の改定などの議論もより一層深めていく必要があると考えており、サポートを継続していきます。

社外取締役

指名および報酬委員会委員長・サステナビリティ委員会委員

赤松 清茂



“ 国内外での成長戦略と人的資本経営強化 による企業価値向上に期待 ”

「2030年ありたい姿」を含めた重点施策は、近年の株価上昇から見ても、ステークホルダーの皆様に評価いただけていると感じます。当社グループの基軸であり、収益の強い柱である形鋼事業は、環境変化に耐え抜く成長の基盤となるでしょう。進出地域の拡大と既存拠点での生産性・品質向上への投資は私も高く評価するところです。また、企業は最終的には人材であることから、人材の育成にも期待しています。知見の蓄積に向け、外部との連携も引き続き後押ししていきます。

製造業に長く関わってきた経験から言えることは、モノづくりの基本はQCD(品質、コスト、納期)にあるということです。これらのベースにある安全管理の改善は、まだ道半ばです。国内外に展開する当社グループならではのネットワークを活かした、安全を含むモノづくり体制の進化に期待しています。さらに、今後の成長に向けて製品と製造技術の開発強化による事業の強靱化も重要であると考えています。

社外取締役

指名および報酬委員会委員・サステナビリティ委員会委員

武田 邦俊



“ 成長に不可欠な、パートナー戦略の拡充と 連結内部統制体制の強化 ”

当社グループは世界有数のH形鋼メーカーとして、業界再編の中核を担う機会に恵まれており、先進地域・成長地域両方での成長戦略を期待しています。形鋼以外の新たな鉄・インフラ・グリーン事業領域への進出に向けては、大手パートナー企業との協業体制という独自の強みを活かし、効率性と安全性を重視した戦略による事業推進が必要であると考えます。これらの実現のためには、パートナー戦略をグループ内でいかに共有・関与していくか、そしてグローバル人材をいかにしっかりと育成し、多様性を拡充していくかが大きなテーマになると考えます。

グローバル市場は事業リスクが複雑化してきており、当社グループのさらなる成長のためには、その基盤となる連結内部統制体制の強化が不可欠です。今後も指名・報酬委員会の機能・責任強化、社外取締役を含む経営層と投資家との対話など、経営の透明性向上をサポートしていきます。

社外取締役

指名および報酬委員会委員・サステナビリティ委員会委員

高橋 規



“ 人材の力を磨き、新たな領域でも 存在感を発揮できる企業に ”

当社グループは「2030年ありたい姿」で、明確な意志と目的意識を持って経営の方向性を定めています。その実現には、柔軟性と強靱さの両立が重要です。今後、予期せぬ課題が現れうるなかでは、事業・人材・組織(制度・プロセス・構造)戦略を有機的に連携させることが求められます。Yamato SPIRITに根ざした企業文化は、機動的な戦略実行の重要な基盤となります。創造的なリーダーシップ、模範となる行動、そして社員を巻き込んで変革を推し進める覚悟が問われます。

当社グループには、優れた人材と合併パートナーとのネットワーク、健全な財務基盤という強みがあります。新技術・能力の開発や安全文化の醸成でモノづくり企業としての中核を強化すること、多様なスキルとコンピテンシーを持つ次世代人材を惹き付け育成することが、課題を乗り越える鍵を握ります。形鋼事業を成長させるとともに、新たな事業領域でも確かな存在感を示せる企業になることを期待します。

社外取締役

ピムジャイ・ワンキアット



財務・非財務10ヵ年サマリー

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
経営成績				
売上高(百万円)	150,978	142,136	176,073	201,299
営業利益(百万円)	11,215	10,739	8,340	9,272
持分法による投資損益(百万円)	10,299	8,376	7,041	17,069
経常利益(百万円)	23,585	21,519	17,828	31,469
親会社株主に帰属する当期純利益(百万円)	12,994	11,319	12,238	22,793
EBITDA※1(百万円)	28,285	25,046	21,827	33,194
自己資本当期純利益率(ROE)(%)	4.5	3.9	4.2	7.5
設備投資額※2(百万円)	3,636	5,940	8,991	10,702
減価償却費(百万円)	6,412	5,572	6,087	6,494
キャッシュ・フロー(百万円)				
営業活動によるキャッシュ・フロー	33,386	19,178	13,751	24,393
投資活動によるキャッシュ・フロー(定期預金増減を除く)	▲8,903	▲7,996	▲18,251	▲10,237
フリーキャッシュ・フロー※3	24,483	11,182	▲4,500	14,156
財務活動によるキャッシュ・フロー	▲7,582	▲5,426	▲3,903	▲3,949
財政状態(百万円)				
純資産	308,068	309,198	320,073	333,692
総資産	347,051	348,951	367,083	384,068
金融資産※4	131,887	135,098	128,008	135,735
非財務				
従業員数(連結)(人)※5	1,643	1,670	1,731	1,776
CO ₂ 排出量(Scope1+2)※6※7(千t-CO ₂)	233	243	249	226
CO ₂ 排出量(Scope1)※6※7(千t-CO ₂)	58	61	63	66
CO ₂ 排出量(Scope2)※6(千t-CO ₂)	175	182	186	160
CO ₂ 排出原単位※6※7(t-CO ₂ /t-粗鋼生産量)	0.380	0.364	0.366	0.330

※1 EBITDA = 営業利益 + 減価償却費 + のれん償却費 + 持分法による投資損益

※2 設備投資額 = 有形固定資産および無形固定資産の増加額

※3 フリーキャッシュ・フロー = 営業活動によるキャッシュ・フロー + 投資活動によるキャッシュ・フロー(定期預金増減を除く)

※4 金融資産 = 現金および預金 + 有価証券 + 投資有価証券(関係会社株式を除く) + 長期預金

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
181,964	136,025	150,029	180,438	163,479	168,268
11,333	10,018	13,290	16,813	17,282	11,493
7,744	8,521	40,348	66,258	65,268	27,773
23,125	21,569	57,646	90,494	99,223	54,402
14,762	4,984	39,917	65,317	70,018	31,833
26,341	25,209	59,429	89,191	89,141	49,511
4.7	1.6	12.2	16.5	14.5	5.9
9,780	6,464	3,606	5,423	8,550	16,296
7,085	6,568	5,687	6,017	6,487	9,348
26,105	27,042	11,457	52,654	80,915	71,028
▲20,803	▲11,216	▲6,215	▲4,466	▲20	▲68,992
5,302	15,826	5,241	48,188	80,894	2,036
▲6,694	▲9,937	▲15,904	▲17,719	▲21,256	▲42,987
342,606	325,797	375,686	470,211	554,941	602,940
383,025	359,788	414,928	515,000	608,783	657,481
130,558	132,314	135,583	185,226	263,331	246,546
1,791	1,378	1,395	1,398	1,414	2,585
171	162	181	165	176	171
58	57	60	62	56	50
113	105	120	104	119	122
0.284	0.279	0.283	0.253	0.284	0.320

※5 従業員数は就業人員であり、臨時雇用者数は除いています。2024年度の従業員数が前期末比で増加した主な理由は、Garuda Yamato Steelを連結子会社としたためです。

※6 集計範囲：ヤマトスチール

算定方法：「エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律」に基づき算定

※7 係数等の変更にともない、2015年度から2023年度実績を遡及修正しています。

会社概要

会社情報 (2025 年 3 月 31 日現在)

会社名	大和工業株式会社
本社所在地	兵庫県姫路市大津区吉美 380 番地
設立	1944 年 11 月
資本金	7,996 百万円
事業年度	4 月 1 日から翌年 3 月 31 日まで
代表者	小林幹生
従業員数	単体 106 名（連結 2,585 名）

グループ会社一覧 (2025 年 3 月 31 日現在)

国内グループ会社	
ヤマトスチール株式会社	
大和軌道製造株式会社	
大和商事株式会社	
株式会社松原テクノ	
兵機海運株式会社	
姫路鐵鋼リファイン株式会社	
株式会社吉美	
海外グループ会社	
Nucor-Yamato Steel Company	
Arkansas Steel Associates LLC	
Siam Yamato Steel Co., Ltd.	
YK Steel Corporation	
POSCO YAMATO VINA STEEL JOINT STOCK COMPANY	
PT Garuda Yamato Steel	ほか 7 社

配当方針

株主還元方針・配当金の推移 (2025 年 6 月 27 日現在)

大和工業は、成長投資、ステークホルダーへの貢献、株主に対する利益還元を経営の重要課題と位置付け、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指しています。

配当につきましては、業績に応じた利益配分を行うことを基本方針 (2023 年 10 月改訂) とし、連結配当性向 40% をめどに毎期の配当額を決定します。また、継続的かつ安定的な配当の維持にも努め、当面の間は 1 株当たり最低配当額を年間 300 円とします。また、自己株式の取得につきましても、経営環境に応じて総還元性向等を総合的に勘案したうえで、適宜実施していきます。

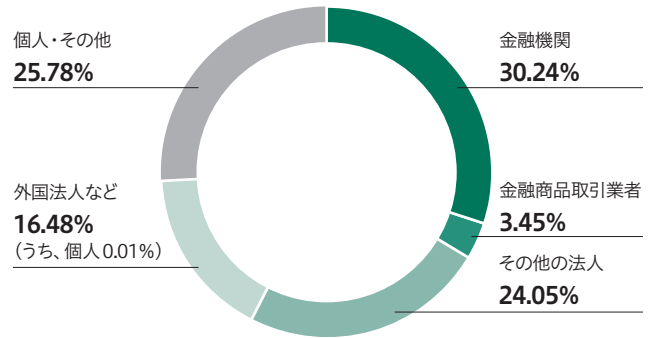
	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
中間配当 (円)	40	60	150	150	200 (うち、記念配 50)
期末配当 (円)	40	100	150	250 (うち、特別配 100)	200 (うち、記念配 50)
年間配当 (円)	80	160	300	400 (うち、特別配 100)	400 (うち、記念配 100)
配当性向 (%)	106.7	25.9	29.3	36.4	79.6

株式の状況

株式の概要 (2025年3月31日現在)

単元株式数	100株
発行可能株式の総数	171,257,770株
発行済株式の総数	65,000,000株
株主数	13,842名
上場証券取引所	東京証券取引所プライム市場 (証券コード5444)
定時株主総会	6月
株主名簿管理人・ 特別口座の口座管理機関	三井住友信託銀行株式会社

所有者別株式分布状況

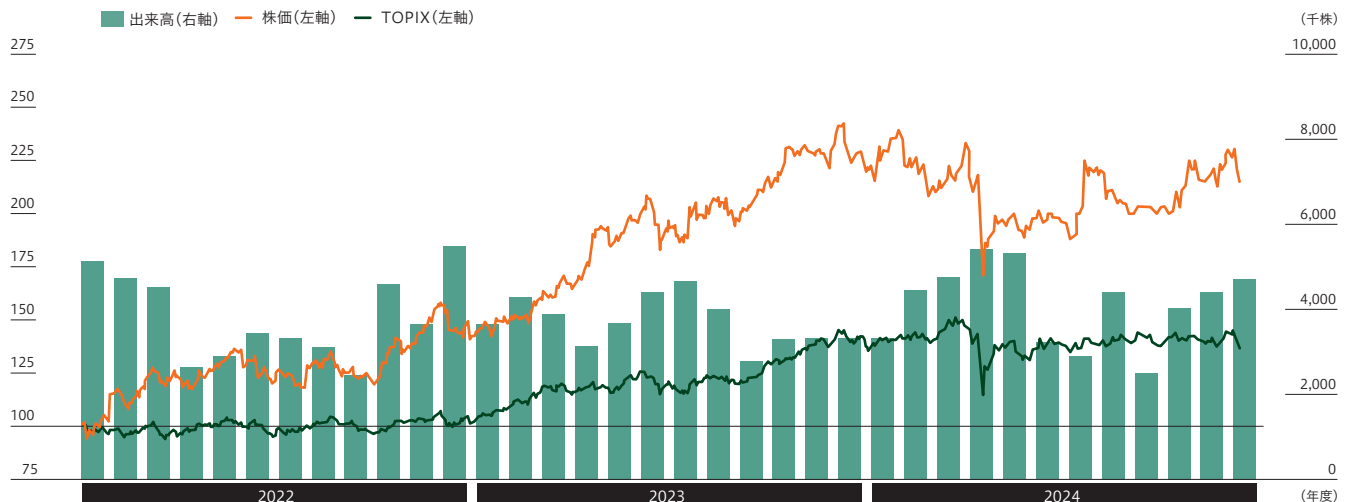


大株主の状況(上位10名) (2025年3月31日現在)

1 井上浩行	7,661千株	6 株式会社SMBC信託銀行 (株式会社三井住友銀行退職給付信託口)	2,837千株
2 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	7,446千株	7 井上喜美子	1,739千株
3 井上不動産有限公司	4,592千株	8 株式会社みずほ銀行	1,675千株
4 三井物産株式会社	4,573千株	9 SECカーボン株式会社	1,307千株
5 株式会社日本カストディ銀行(信託口)	3,184千株	10 大和商事株式会社	1,162千株

(注)上記のほか当社所有の自己株式1,723千株があります。

株価および出来高の3年間推移 (2025年3月31日現在)



(注)大和工業株価とTOPIXは、2022年4月1日の終値データを100として指数化しています。

鉄で未来を 未来の鉄を

Yamato

大和工業株式会社