鉄で未来を 未来の鉄を

Yamato

大和工業株式会社

鉄で未来を 未来の鉄を

Yamato

Our Steel, Your Future

大和工業 統合報告書

2026



大和工業株式会社

CONTENTS

プロフィール

1 CONTENTS・編集ポイント
3 MISSION・VISION・Yamato SPIRIT
5 受け継がれる大和工業のDNA
7 大和工業のグローバルプレゼンス

トップメッセージ

9 トップメッセージ



価値創造ストーリー

13 価値創造プロセス
15 経営資本と大和工業グループの強み
17 電炉法によるサーキュラーエコノミー
19 マテリアリティ・サステナビリティ中期計画

価値創造の戦略

25 2030年ありたい姿
27 財務戦略メッセージ



29 グローバル事業戦略メッセージ



31 事業戦略を支えるグローバル体制
33 日本
35 北米
37 ASEAN/東アジア/オーストラリア

価値創造の基盤

39 サステナビリティ戦略メッセージ



41 E 環境
47 人的資本戦略メッセージ



49 S 社会
55 E S 社会貢献活動
57 G ガバナンス
63 G 役員一覧
65 社外取締役メッセージ



データ

67 財務・非財務11ヵ年サマリー
69 会社概要/外部評価/配当方針/株式の状況

編集方針

ステークホルダーを主な対象に、当社グループの中長期的な価値創造の全体像や業績、サステナビリティに関する情報など、財務・非財務の情報を一体的に報告したレポートとして編集しています。

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

2025年4月1日～2026年3月31日
一部2026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

統合報告書2026の編集ポイント

統合報告書2026では、4つのパートに沿って「2030年ありたい姿」の実現に向けた考え方や取り組みを中心に解説しています。

プロフィール

大和工業が掲げる理念体系と、「鉄で未来を 未来の鉄を」というMISSIONに込めた想いを紹介。その背景にある、受け継がれてきたDNAを成長の軌跡とともにたどり、グローバルに展開する現在の当社グループの姿を示します。

Part 1 トップメッセージ
創業以来受け継ぐ精神を礎に、持続的な企業価値向上を果たすべく変革に挑むトップの強い決意と、未来を見据えた熱い想いをお伝えします。

Part 2 価値創造ストーリー
大和工業グループの価値創造の全体像と、成長を支える「強み」を紐解きます。電炉法によるサーキュラーエコノミーの実践と、マテリアリティ・サステナビリティ中期計画への取り組みを通じ、持続可能な社会の実現に向けた価値創造ストーリーを描きます。

Part 3 価値創造の戦略
「2030年ありたい姿」の実現に向けた重点事業戦略をロードマップと併せて解説し、財務戦略やグローバル展開に関する現状認識と今後の成長戦略について、担当役員が語ります。大和工業グループ独自のグローバル体制や、展開エリアごとの事業環境・取り組みを通じて、持続的な成長を支えるグローバル戦略を示します。

Part 4 価値創造の基盤
事業活動と深く結びつくサステナビリティ経営の深化に焦点を当て、サステナビリティ戦略や企業成長の原動力である人的資本戦略について、担当役員が語ります。環境、社会、ガバナンスの具体的な取り組みを通じ、環境価値と経済価値を両立させながら、「2030年ありたい姿」の実現に向けた価値創造の基盤を示します。

MISSION・VISION・Yamato SPIRIT

鉄で未来を創り、支える。

私たちがつくる鉄は、建物を、船を、そして街のあらゆる場所で、人々の暮らしを支えています。
「鉄で未来を 未来の鉄を」。
このミッションには、グローバルな鉄事業を通じて社会インフラの発展に貢献し、
人々の「今」と「未来」を支えていく、という想いを込めています。
大和工業グループのすべての社員が、Yamato SPIRITを日々の業務において実践し、
「鉄のリーディングカンパニー」を目指して挑戦を続けていきます。



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


大和工業を含む周辺空撮

受け継がれる大和工業のDNA

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

創立以来、受け継ぐ社章

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



1944~ 軌道用品から製鋼・圧延一貫メーカーへ 独自競争力を確立

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



1987~ 海外進出による 現地一貫体制の確立

1987 米国
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を設立



1989 米国
住友商事をパートナーに、米国にArkansas Steel Associates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
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（2025年度に住友商事保有の株式を大和工業が譲受）をパートナーに、Siam Yamato Steelを設立

1996
130トン直流電気炉設備1基稼働

2002 日本
軌道用品事業を分社分割し、大和軌道製造を設立

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

2003 日本
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 中東
Foulathをパートナーに、バーレーンにUnited Steel Company（SULB）を設立

2011 中東
サウジアラビアにUnited SULB Company（Saudi Sulb）を設立

2020 ベトナム
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を設立

韓国
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は合弁会社に移行

2024 インドネシア
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を設立

未来を支える 鉄のリーディングカンパニーへ

2024
2024年11月 創立80周年
「Yamato Platform（人・情報・知見が交わるコミュニケーションの場）」をコンセプトにした本社新社屋が完成



2026 オーストラリア
Martinusをパートナーにオーストラリアの軌道用品サプライヤー・Salix Products に出資参画



中東
中東事業の全株式を譲渡し、同地域での事業を整理（バーレーン・サウジアラビア）



大和工業の礎を築く
創業から続く精神
創業者
井上 浅次



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
現会長
井上 浩行

2030年 ありたい姿への挑戦

MISSION VISION の実現へ

大和工業の原点には、創業者・井上浅次が大切にしてきた価値観があります。社員や取引先を大切にし、つねに感謝を忘れず、何よりも自らが責任を負う――その姿勢は、数々の苦難に直面するなかでも揺らぐことはありませんでした。終戦後の物資不足に際しては社員への賃金捻出に尽力し、昭和40年不況の折には、姫路周辺の同業が倒産するなか、私財を投じて会社と社員を守り抜きました。取引では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いてきました。創業者のこうした姿勢は、今も当社グループの企業文化の礎となっています。

井上浅次が座右の銘としていた「水の五訓」の教えもまた、大和工業の発展を育んだ精神的バックボーンになっています。自ら動き、つねに前へと進み続け、障害に直面してもそれを力に変える。その精神は、時代や環境の変化に挑みながら成長を続けてきた当社グループの基本姿勢として受け継がれています。

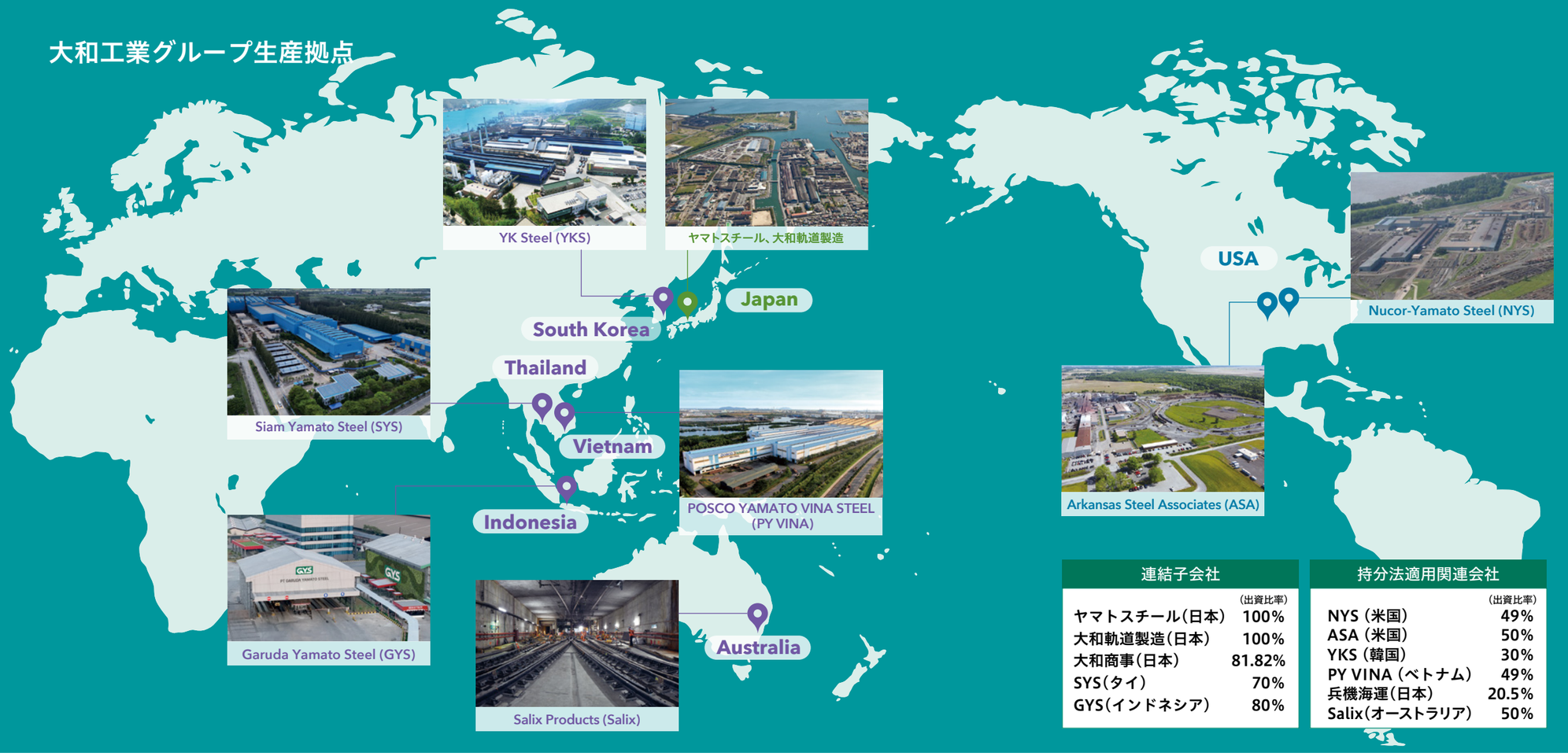
水の五訓
一、自ら動いて他を動かすは水なり。
一、常に進路を求めて止まざるは水なり。
一、障碍に会うて激して勢力百倍となり得るは水なり。
一、自ら清くして他の汚れを洗い清濁合して容るるもまた水なり。
一、洋々として大洋を充たし、
　発しては蒸気となり雲となり霰と変じ、
　凝りては玲瓏としてその性を失わざるは水なり。

創業から受け継いだ精神を胸に二代目社長として大和工業を率いた井上浩行は、米国をはじめとするグローバル市場への挑戦を本格化させました。1980年代当時、日本鉄鋼市場は先行する巨大メーカーが築いた秩序と慣行に縛られる閉鎖的な体質でした。より自由で透明性の高い市場を求めた大和工業は対米輸出の自主規制も背景に、海外進出への舵を切りました。この挑戦を支えたのが、「フェア」の精神です。フェアな市場を求めて海外へ活路を見出したように、海外事業においてもパートナーとの信頼関係を何より大切にしました。海外での合弁事業（ジョイントベンチャー）においては親会社の短期的な利益よりも合弁事業の成長を優先する「ジョイントベンチャー・ファースト」を貫き、現地パートナーを信頼して現地の経営・マーケティングを委ね、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してきました。そうしたパートナーシップにおける姿勢が強固な信頼関係を築き、持続可能な成長を生み出すグローバル展開の礎となっています。

創業から受け継がれてきた、人への感謝と責任を重んじる姿勢。水の五訓に根ざした、自ら道を切り拓き挑戦を続ける姿勢。そしてグローバル展開を支えてきたフェアの精神。これらの価値観は、今日の当社グループの企業文化として根付き、グローバルな事業基盤と持続可能な成長を支える強みの源泉となるとともに、MISSION・VISIONやYamato SPIRITとして力強く受け継がれています。私たちはこれからも、この想いを次世代へと継承しながら、挑戦を通じて新たな価値を創造し、豊かな社会の実現に貢献していきます。

大和工業のグローバルプレゼンス

大和工業グループ生産拠点



グループの強み
（2026年3月31日現在）

グループ総販売数量※1
376万トン

海外比率※2（経常利益基準）
81%

グローバル展開力
M&A、優良企業との
パートナーシップによる
成長地域の市場開拓、拠点確保

技術力
「モノづくり企業」としての
高度な操業ノウハウ、
最先端技術の積極導入

ネットワーク力
国内外におけるエネルギー・
原料メーカー、商社、製品ユーザー
など、多彩な取引先

電炉のグリーン優位性
積極的な省エネルギー設備導入による
温室効果ガス（GHG）排出量低減、
環境配慮型製品の開発

人材力
企業価値向上を支える
多様なプロフェッショナル人材

連結子会社

	（出資比率）
ヤマトスチール（日本）	100%
大和軌道製造（日本）	100%
大和商事（日本）	81.82%
SYS（タイ）	70%
GYS（インドネシア）	80%

持分法適用関連会社

	（出資比率）
NYS（米国）	49%
ASA（米国）	50%
YKS（韓国）	30%
PY VINA（ベトナム）	49%
兵機海運（日本）	20.5%
Salix（オーストラリア）	50%

事業の特徴

鉄鋼事業



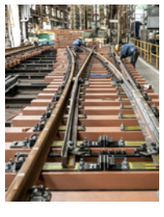
大型電気炉や連続鋳造設備によって鉄鋼製品の材料をつくる「製鋼」。加熱炉や圧延機といった設備で加工を行い、さまざまな鉄鋼製品を生産する「圧延」。製鋼から圧延までの一貫した生産体制を備えています。

重工事業



高い精度と技術力が要求される「スタンフレーム」の製造を主力とし、シェアは国内トップクラス。大型鋳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、事業を通じて広く鉄道の安全に貢献。大和工業の祖業であり、半世紀以上にわたり積み重ねてきた技術と経験は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



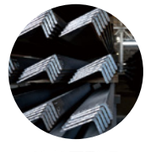
H形鋼
大型建造物の骨組みや基礎として社会を支える縁の下の力持ち



鋼矢板
連結して鉄の壁を構築し、土砂や水の流出入を防ぐ



スタンフレーム
船の舵やプロペラを支え、船全体の安定性を保つ



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
ポイントを切り替え、列車の進行方向を決める



脱線・逸脱防止ガード
新幹線を地震災害から可能な限り守る防御装置

企業情報（連結）（2026年3月31日現在）

売上高	経常利益	営業利益率
1,603億円	652億円	2.8%
ROE	**自己資本比率**	**連結従業員数**
11.4%	85.5%	2,463名

※1 グループ会社の販売数量を100%ベースで合算。半製品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

トップメッセージ



大和工業株式会社
代表取締役社長

小林幹生

挑戦を続ける企業文化が、グローバル成長を支えた

大和工業は、1944年の創立以来、幾多の困難を乗り越えながら、グローバルに事業を展開する鉄鋼メーカーへと成長してきました。

当社のグローバル展開を支えてきたのが、「ジョイントベンチャー・ファースト」という基本方針です。共同で事業を営むパートナーとの信頼関係を何より重視し、合弁先企業の持続的な成長と企業価値の向上を最優先に考えてきました。この考え方が、NucorやSiam Cement Groupをはじめとする海外パートナーとの強固な信頼関係を育み、グローバル事業の発展を支えています。また、海外においても現場と技術力を重視し、現地社員の育成に力を注いできました。各地域で人材を育て、その力を活かして事業を発展させることも、当社のグローバル競争力を支える重要な基盤となっています。

また、創業以来、一貫して受け継いできた価値観が、「フェア」の精神です。高い倫理観のもと、公正かつ誠実に判断し、行動する。この価値観は、組織運営だけでなく、取引先やパートナーとの関係を含めた事業活動全体の基本姿勢となっています。私が社長就任時に全社員へ伝えた「BAD NEWS FIRST」も、その実践です。不都合な情報ほど早く共有し、組織全体で課題に向き合う。風通しの良い組織風土を築くことが、公正で誠実な企業活動につながると考えています。

2019年の創立75周年を機に、創業以来受け継いできた価値観を「Yamato SPIRIT」として改めて定義付けしました。「誇り」「モノづくり」「グローバル」「和の精神」「フェア」「挑戦」の六つを社員一人一人が共有すべき価値観・行動指針としています。この受け継いできた価値観を次の世代へつないでいくことも、私たちの重要な使命です。

そして、モノづくり企業として最も大切にしているのが、「安全はすべてに優先し、すべての仕事のベースになる」という考え方です。生産効率や品質、納期はいずれも重要ですが、それらは安全が確保されて初めて成り立つものです。これからも、安全をすべてに優先するという基本姿勢を徹底し、大和工業グループらしいモノづくりを続けていきます。

次の成長を見据え、「2030年ありたい姿」を描く

2017年に社長へ就任して以来、私がつねに考えてきたのは、次の世代へどのような大和工業グループを引き継ぐべきか、ということです。そのためには、まず当社の強みである形鋼事業をさらに伸ばし、グローバルでの競争力を確固たるものにしていくことが重要だと考えました。

社長就任時、現会長の井上から「これからの成長の源泉は海外にある」と言われたことは、今でも強く印象に残っています。その考えのもと、ベトナムやインドネシアへの進出を含め、海外展開を積極的に進めてきました。その結果、需要が堅調な市場と将来の成長が期待できる市場という二つの観点から、主要な国・地域をおおむねカバーするグローバルな事業基盤を築くことができたと認識しています。

一方で、世界の形鋼市場を見渡すと、これまでの延長線上の取り組みだけでは持続的な成長は難しくなりつつあります。形鋼事業は今後も当社の中核であり続けます。その競争力をさらに高めるとともに、新たな成長の柱を育てていかなければなりません。

加えて、上場企業として、株主・投資家の皆様に成長戦略や株主還元の方向性を継続的に示していく責任があります。当社は強固な財務基盤を有しています。その資金をどのように次の成長へ結び付けていくのかは、経営者としてつねに自らに問い続けてきた課題です。

このような問題意識のもとで策定したのが、「2030年ありたい姿」です。目指すのは、「形鋼グローバルNo1」としての地位をより確かなものにするとともに、その先を見据え、新たな事業領域へ挑戦する企業です。形鋼事業の周辺領域における垂直・水平展開に加え、インフラ分野やグリーン分野など、当社の強みを活かせる新たな事業領域への挑戦を進めていきます。カーボンニュートラルや循環型社会への対応も、当社の強みである電炉事業との親和性が高く、将来に向けた重要なテーマと位置付けています。

「2030年ありたい姿」は、策定の数年前から中長期的な経営の方向性について議論を重ね、そのなかで積み上げてきた考えを具体的な将来像として整理したものです。社外に対しては、形鋼事業の強靱化に加え、新たな事業領域への挑戦を通じて持続的な企業価値の向上を目指すという経

トップメッセージ

営の意思を示すこと。社内に対しては、この将来像を実現する主役は社員一人一人であるというメッセージを共有すること。その想いを込めて策定しました。今年は「2030年ありたい姿」の中間レビューの年に当たります。これまでの成果と課題を冷静に見つめ直し、守るべきものと変えるべきものを見極めながら、次の成長へつなげていきます。ラインホルド・ニーバーの言葉にある「変えることのできないもの（変えてはいけないもの）を受け入れる冷静さ、変えることのできるもの（変えるべきもの）を変える勇気、そしてその両者を見分ける知恵」は、まさに今の私たちに求められるものだと考えています。グループ全体でありたい姿を共有し、次の世代へさらに強い大和工業グループを引き継いでいきます。

コア事業を磨き、新たな成長領域を切り拓く

「2030年ありたい姿」の実現に向けては、コア事業である形鋼事業の強靱化と、「鉄・インフラ・グリーン」の新たな事業領域への進出を重点事業戦略として位置付け、持続的な企業価値の向上を目指しています。

当社が掲げる「形鋼グローバルNo1としての地位の確立」とは、単に生産量の拡大を追求することにとどまりません。各地域で安定的に高い収益を生み出す事業基盤を構築し、「量」と「収益力」を両立することがその本質です。その実現に向けては、安全をすべての基本としながら、既存拠点の品質や競争力をさらに高めるとともに、成長市場での事業展開を着実に進めていきます。

日本では、戦略的な設備投資に加え、JFEスチールグループとの販売面での連携や、兵機海運との物流効率化などの協業を進めています。米国では、高付加価値製品の拡充と生産性向上に加え、Nucorグループ各社と一体となった販売戦略を推進することで、品質と収益性の両面からマーケットリーダーとしての地位をさらに強固なものにしていきます。ASEANでは、タイ・ベトナム・インドネシアの3拠点による300万トン体制の構築を進め、製造・販売・調達の各面でシナジーを最大化し、米国に次ぐ第二の収益の柱へと育成していきます。さらに、インドをはじめとする新たな成長市場についても、中長期的な視点で事業機会を追求していきます。

そして、持続的な成長を実現するためには、形鋼事業の強化に加え、新たな事業領域への挑戦が欠かせません。当社がこれまで培ってきた技術や事業基盤を活かし、「鉄・インフラ・グリーン」の三つの分野を軸に、パートナーとの連携も重視しながら事業領域を拡大していきます。鉄源の多様化やコスト最適化に向けた新技術への投資として米国のElectraSteelへ出資するとともに、オーストラリアではSalix Productsへの出資を通じて軌道用品事業の海外展開を進めています。今後も既存事業とのシナジーを意識しながら、新たな成長機会を取り込んでいきます。

循環型社会への移行が進むなか、私たちが長年取り組んできた電炉によるモノづくりは、その環境価値が改めて評価される時代を迎えています。その強みをさらに高めるグリーン技術の導入にも積極的に取り組み、カーボンニュートラルへの対応を事業成長の追い風へと転換していきます。加えて、M&Aやスタートアップへの投資も積極的に活用し、グローバルな視点で新たな事業機会を追求していきます。

人と組織への投資が、未来をつくる

次の世代へさらに強い大和工業グループを引き継ぐためには、人への投資を惜しんではなりません。その強い決意のもと、人づくりと組織づくりを進めています。社員一人一人が安心して挑戦し、自らの成長を実感できる環境を整えることこそが、「2030年ありたい姿」を実現し、企業価値を高める原動力になると考えています。

当社が目指すのは、高い専門性に加え、グローバルな視点を持ち、多様な人々と協働できる人材です。当社では、すべての社員を「グローバル人材」と位置付けています。海外では現地人材の育成・登用を基本とし、それぞれの地域が主体となって事業を運営するとともに、各拠点で培った知見や経験をグループ全体で共有することで、グローバル競争力の向上につなげています。

こうした人材の力を最大限に引き出すためには、制度や仕組みだけでは十分ではありません。互いに敬意を払い、率直に対話し、挑戦を後押しする組織文化を育むことが何より重要です。失敗を恐れず挑戦し、その経験を次の成長へつなげていく企業風土が、新たな価値を生み出す原動力になると考えています。

社員が安心して働き、成長し、無事にご家族が待つ家へ帰る。その当たり前を守ることが、組織の土台です。これからも人的資本への投資を着実に進め、一人一人の成長と会社の成長が重なり合う企業づくりを通じて、「2030年ありたい姿」の実現を目指していきます。

成長と対話を通じて、企業価値を高める

企業価値のさらなる向上には、事業戦略を着実に実行するとともに、その考え方や成果を資本市場へ分かりやすく伝え、株主・投資家の皆様との対話を重ねていくことが欠かせません。当社では、「IR活動の強化」「事業戦略の明確化」「株主還元の充実」の三つを柱に、企業価値向上に取り組んできました。

東京証券取引所が資本コストや株価を意識した経営を要請する以前より、資本効率を意識した経営を進めてきました。また、それまで十分とはいえなかったIR活動についても見直しを進め、開示内容の充実に加え、私自身も個別面談や海外ロードショーに積極的に参加するなど、株主・投資家の皆様との対話を強化してきました。

企業価値向上の本質は、事業戦略を着実に実行し、持続的な成長を実現することにあります。ASEANでの事業拡大やインドにおける新拠点の検討、新たな事業領域への挑戦など、成長戦略を着実に実行することこそが、企業価値を高める最も重要な原動力です。

そして、成長投資と株主還元は企業価値向上を支える両輪です。事業で稼いだキャッシュを次の成長へ適切に再投資し、その成果がさらに収益を生み、皆様への還元につながる。この好循環をいかに構築していくかが重要です。成長投資を通じて企業価値そのものを高め、その成果を継続的に還元していく。このバランスを重視しながら経営を進めていきます。当社では、安定的・継続的な配当を基本としつつ、自己株式取得も機動的に活用するなど、利益還元の充実にも取り組んできました。

また、株主・投資家の皆様との対話は、経営の質を高める重要な機会です。そうして得られたご意見は、定期的に取締役会や経営会議へ共有し、経営戦略や資本政策へ反映しています。

今後も、財務の健全性を維持しながら、成長投資、株主還元、そして各種ステークホルダーへの貢献をバランス良く実現し、中長期的な企業価値の向上を目指します。資本効率を意識した経営を徹底するとともに、資本市場との対話を重ねながら経営の透明性と規律をさらに高め、長期にわたり信頼される企業であり続けます。

守るべきものを守り、変えるべきものに挑む

当社が100年企業、そしてその先の未来を目指していくうえで大切なのは、まさに先のニーバーの言葉が示す通り、「守るべきもの」と「変えるべきもの」を見極めることです。創業以来受け継いできた価値観と、それを土台として挑戦を続けてきた企業文化は、次の世代へ確実に引き継いでいかなければなりません。とりわけ、「フェア」であること、そして変化を恐れず挑戦し続ける姿勢は、時代が変わっても決して変えてはならない大切な財産です。

一方で、事業領域や組織のあり方、働き方は、社会や事業環境の変化に合わせて進化させていく必要があります。守るべきものを守りながら、変えるべきものは勇気を持って変えていく。その積み重ねこそが、当社グループの持続的な成長を支える原動力になると考えています。

当社は、「鉄で未来を 未来の鉄を」というMISSIONのもと、電炉による資源循環型の鉄づくりを通じて、国内外の社会インフラを支えてきました。これからも、VISIONである「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、カーボンニュートラルや循環型社会の実現に貢献しながら、社会から必要とされ、新たな価値を創造し続ける企業グループへと進化していきます。

持続的な成長に向けた、当社グループのさらなる挑戦にぜひご期待ください。



価値創造プロセス

当社グループは、「鉄で未来を 未来の鉄を」というMISSIONのもと、創業からのDNAを受け継いだYamato SPIRITを基盤に、独自の強みを活かして世界のインフラを支えています。また、VISIONを基軸に、その実現に向けた「2030年ありたい姿」を掲げています。事業戦略とサステナビリティ中期計画の連動を図りながら、マテリアリティへの取り組みを推進し、「2030年ありたい姿」の実現を目指しています。こうした取り組みを通じて、社会課題の解決と事業成長の好循環を創出し、持続的な企業価値の向上と価値創造につなげていきます。

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

INPUT → BUSINESS MODEL → OUTPUT・ありたい姿 → OUTCOME

INPUT：経営資本

知的資本
高度な操業技術と付加価値創出に関する組織的知見

製造資本
需要地に根ざし、安定供給を支えるグローバル製造基盤

自然資本
電炉による製鋼を中心とした資源循環と環境負荷の低減

社会・関係資本
国内外に広がるネットワーク力と、地域貢献活動を通じた信頼関係

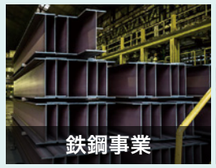
人的資本
国内外の製造現場とグローバル展開を支える多様な人材基盤

財務資本
高い自己資本比率と安定した収益基盤

BUSINESS MODEL



日本　北米　ASEAN　東アジア　オーストラリア







＋ 新規事業

サステナビリティ中期計画「マテリアリティ」

事業成長を実現するマテリアリティ　成長を支える基盤のマテリアリティ

「2030年ありたい姿」実現への指針・重点事業戦略・基盤

指針	● 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
戦略	● コア事業である形鋼事業の強靭化 ● 新たな鉄・インフラ・グリーン事業領域への進出
基盤	● 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

OUTPUT・ありたい姿

2025年度の実績（2026年3月31日現在）

事業成果

グループ総販売数量※1	376万トン
営業利益率	2.8%
経常利益	652億円
海外比率※2（経常利益基準）	81%
ROE	11.4%
自己資本比率	85.5%

※1 グループ会社の販売数量を100%ベースで合算。半製品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

サステナビリティの推進

事業戦略とサステナビリティ中期計画の連動を図る

「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

形鋼生産能力	800万トン体制
ROE	10%以上維持

OUTCOME

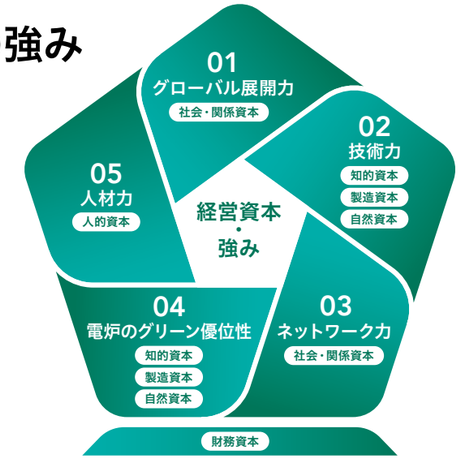


Yamato SPIRIT　誇り・モノづくり・グローバル・和の精神・フェア・挑戦

経営資本と大和工業グループの強み

当社グループは、経営資本を基盤として培ってきたグローバル展開力、技術力、ネットワーク力、電炉のグリーン優位性、人材力を強みとし、VISIONの実現を目指しています。

電炉による資源循環型の鉄づくりを核に、グローバルに展開する事業基盤と多様なパートナーとのネットワーク、そしてそれらを支える人材力によって進化させ、持続的な価値創造へとつなげています。



強み 01 グローバル展開力

国内で培った技術と知見を基盤に、海外拠点の展開と市場開拓を推進し、各地域の需要を取り込むことで、グローバルな成長を実現しています。

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年の米国進出を皮切りに、タイ、韓国、ベトナム、インドネシア、オーストラリアなど、需要が堅調な市場や成長が期待される地域へ事業を拡大してきました。当社のグローバル展開の特徴は、現地に精通した優良企業とのジョイントベンチャー（JV）を基本とする事業運営にあります。JVにとっての最善を行動の基軸にすることを徹底する「ジョイントベンチャー・ファースト」の理念のもと、当社が技術支援、パートナー企業が経営を担う体制を構築し、強固な信頼関係を築いています。また、各拠点で製造から販売までを一貫して行う地産地消体制を確立し、各国・各地域の社会インフラを支えるとともに、安定した業績創出につなげています。



※1 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（2026年3月31日現在）

強み 02 技術力

高度な操業技術を核とし、先端技術と研究開発を融合させることで、高効率な生産と環境負荷低減を両立する技術力を強みとしています。

現場で磨き上げてきた確かな操業技術を強みとし、継続的な研究開発と知的財産の蓄積を進めるとともに、最先端技術の導入と現場で培ったノウハウを融合し、省エネルギー設備の導入・高度化とその最適運用による、高効率な生産を実現しています。また、こうした技術力を活かし、ヤマトスチールの環境配慮型鋼材ブランド「+Green」、米国のNucor-Yamato Steelの高強度・高溶接性製品「AEOS®」、インドネシアのGaruda Yamato Steel（GYS）の高耐震鋼材「TAHAN GEMPA PLUS」など、各地域・市場のニーズに応じた高付加価値製品の開発・供給を進めています。



※2 グループ会社の販売数量を100%ベースで合算。
半製品およびグループ間取引を含む（2026年3月31日現在）

強み 03 ネットワーク力

国内外に広がる拠点ネットワークと多様な取引先との連携により、市場ニーズを的確に捉え、安定供給と機動的な事業展開を実現しています。

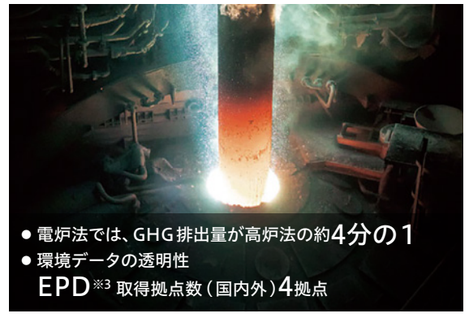
国内外に展開する生産・販売ネットワークに加え、エネルギー・原料サプライヤー、商社、製品ユーザーなど多彩な取引先との関係性を強みの一つとしています。さらに、これらを支える輸送ネットワークを含めたサプライチェーン全体の最適化により、安定供給体制を構築しています。各地域に根ざした拠点とパートナーとの連携を通じて市場ニーズを的確に捉え、グループ間の連携により迅速な対応力を発揮し、持続的な成長を支えています。



強み 04 電炉のグリーン優位性

電炉のグリーン優位性を活かし、資源循環型の鉄づくりを推進することで、環境負荷低減と持続可能な成長の両立を目指しています。

当社グループは、電炉法による資源循環型の鉄づくりを事業モデルとしています。類いまれなリサイクル性を持つ鉄の特性を活かし、寿命を全うした鉄スクラップを資源として有効活用し、新たな鉄鋼製品へと蘇らせることで、サーキュラーエコノミー（循環型経済）の実現へ貢献しています。また、電炉法は高炉法と比べて粗鋼1トン当たりの温室効果ガス（GHG）排出量を大幅に抑制できる低炭素な製鋼プロセスでもあります。この環境優位性を活かし、環境価値と経済価値の両立を図りながら、持続可能な社会の実現に貢献しています。



※3原材料調達から製造までのバリューチェーンにおける環境影響を、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。

強み 05 人材力

高い専門性を持つプロフェッショナル人材の育成と、グローバルな人材の成長・循環を通じて培われた、持続的な成長と挑戦を支える人材力を強みとしています。

人的資本を企業価値向上の要と位置付け、人材の成長を企業成長の原動力としています。「2030年ありたい姿」の実現に向け、全社員を「新たな挑戦を支えるプロフェッショナル人材」と位置付け、高い専門性とグローバルな視点を備えた人材の育成を推進しています。また、海外拠点では現地人材の育成・活用・登用を基本としており、現地の文化や価値観を尊重しながら、ローカル人材による主体的な事業運営を進めています。タイのSiam Yamato Steelで育成された人材がインドネシアのGYSでマネジメントを担うなど、拠点を越えた人材の成長と循環も進んでいます。こうした取り組みを通じて、多様な変化に対応できる組織能力を高め、グローバル競争力の向上につなげています。



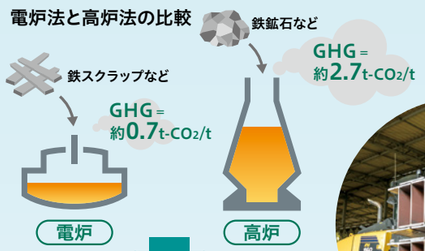
電炉法によるサーキュラーエコノミー

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。

電炉法とは

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。製造工程における温室効果ガス（GHG）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。

電炉法と高炉法の比較





さまざまな鉄鋼製品となり出荷

高炉法

原料（鉄鉱石、石炭）→ 高炉 → 転炉 → 加工・製品生産

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。



マテリアリティ・サステナビリティ中期計画



当社グループは「2030年ありたい姿」を掲げ、形鋼グローバルNo1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を目指しています。その実現には、持続的な成長と事業基盤の維持・強化を両輪とするサステナビリティ経営が不可欠です。サステナビリティ経営の実現に向けて、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テーマをマテリアリティと定義し、「2030年ありたい姿」に向けた事業成長を実現するための方針・課題、それらの成長を支える基盤をマテリアリティとして特定しています。これらを当社グループ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、事業活動を通じて取り組むことで、企業価値の向上とともに社会課題の解決と豊かな未来の創造に貢献します。

マテリアリティの見直しと特定プロセス

当社グループは、2020年にサステナビリティ委員会を設置して以降、マテリアリティを特定し、中期的な視点から着実に活動を推進してきました。

外部環境の変化や2023年に策定した「2030年ありたい姿」を踏まえ、2025年にマテリアリティの見直しを実施しました。見直しでは、対象範囲を海外連結子会社を含むグループ全体へ拡大し、事業戦略との連動を重視して検討しました。従来の事業基盤に関する課題に加え、事業成長を実現するための課題も含めてマテリアリティを再定義しました。

マテリアリティ特定のプロセスは、下図の通りです。

STEP 1　現状把握

現状把握は、以下の観点から実施
- 当社を取り巻く社会・市場環境
- 当社グループのサステナビリティに関する取り組み状況の整理
- 他社事例分析

STEP 2　ESGメガトレンドに基づくリスク・機会分析

ESGメガトレンドは、以下の観点から分析
- 事業別の影響度評価
- 当社グループへの影響度評価

STEP 3　課題の抽出

検討対象とする課題は、以下の要素から幅広く抽出
- ESGメガトレンド分析の結果
- 外部フレームワーク（GRI・SASB）
- 当社グループ独自の課題

STEP 4　課題の評価・選定

抽出した課題について、ステークホルダーおよび当社グループにとっての重要性から評価

マテリアリティ・マトリックス

重要性評価の結果をマッピングし、評価の高いものを中心に、19項目の課題を選定しました。



STEP 5　マテリアリティの特定

選定した課題は、関連する要素を集約し、当社グループの視点を踏まえた表現に再構成
マテリアリティとして15項目を特定し、3区分に整理

STEP 6　妥当性の評価

妥当性の評価は、以下の会議体により審議・承認
- サステナビリティ委員会
- 経営会議
- 取締役会

特定されたマテリアリティ

上述のプロセスに基づき、15項目のマテリアリティを特定し、3区分（事業成長 ありたい姿、事業成長 重点戦略、成長を支える基盤）に整理しました。

事業成長	成長を支える基盤
ありたい姿 ● カーボンニュートラルへの取り組み推進 ● 電炉事業の環境優位性のさらなる向上 ● サーキュラーエコノミーへの貢献	● 新たな挑戦を支える多様なプロフェッショナル人材が働きがいをもって活躍できる環境の整備 ● DXの推進 ● 廃棄物および危険物、有害物質の管理の高度化 ● 安全な労働環境の確保と従業員の健康管理の推進 ● 自然災害に対するBCPの推進 ● 事業に関わる人すべての人権の尊重 ● コンプライアンス遵守への取り組み強化 ● リスクマネジメントシステムの強化と実効性の向上
重点戦略 ● パートナーシップ・ネットワークのさらなる深化・拡大 ● 形鋼を起点としたバリューチェーンの拡充、新製品・サービス・事業への進出 ● 技術および製品・サービスの品質水準の維持・向上 ● 成長地域の発展を支えるモノづくり	

サステナビリティ中期計画の策定

特定されたマテリアリティごとに「目指す姿」を定義するとともに、その実現に向けたKGI・KPIと、取り組み項目を事業セグメントごとに設定し、サステナビリティ中期計画（2026-2030年度）を策定しました。計画の策定に当たっては、事業部門も含めたプロジェクトチームでKPIや取り組み施策を検討し、実効性のあるものとしました。

KPIの進捗は定期的にモニタリングし、サステナビリティ委員会で報告・審議のうえ、必要に応じて見直しを行います。

また、サステナビリティ中期計画では、各マテリアリティについて、事業ごとの事業環境や特性を踏まえたうえで、そのマテリアリティの意味合い・位置付けに応じた対象範囲を設定しています。

KGI・KPI・取り組み項目については、事業セグメントごとに設定し、運用しています。

＜セグメントごとの主な関係会社＞
- 鉄鋼事業（日本）：ヤマトスチール
- 鉄鋼事業（タイ）：Siam Yamato Steel
- 鉄鋼事業（インドネシア）：Garuda Yamato Steel
- 軌道用品事業：大和軌道製造
- その他：大和商事

なお、2025年度に最終年度を迎えた前サステナビリティ中期計画（2021-2025年度）の実績や5年間の振り返りについては、大和工業Webサイトにて詳しく紹介しています。
https://www.yamatokogyo.co.jp/sustainability/concept/

マテリアリティ・サステナビリティ中期計画（2026-2030年度）

□：毎年度の基準

区分	マテリアリティ	関連するSDGs	目指す姿	範囲	取り組み項目	KGI	KPI
事業成長 ありたい姿	カーボンニュートラルへの取り組み推進	7 9 12 13	グループ全体での2050年のカーボンニュートラルを実現している	鉄鋼事業（日本）	投入エネルギー・材料等の脱炭素化	● Scope1・2排出量削減率：46%（2013年度比、2030年度）※政府のNDCに連動させる	● バイオコークス事業の安定的な生産・運用確立並びに最適操業への適応：事業開始（2026年度）、安定操業・改善活動（2026年度～2030年度）
					さらなる効率化の推進		● 現行加熱炉への酸素富化技術の導入（2030年度） ● 圧延機高精度更新：完了（2028年度）、安定操業・改善活動（2028年末～2030年度）
							● GHG排出量：143,100t-CO_2（2030年度）
				軌道用品事業	さらなる効率化の推進		＜省エネ技術の導入＞ ● 盛上げ鍛造設備：導入・更新完了（2026年度）、以降維持継続 ● レール加工設備：導入・更新完了（2026年度）、以降維持継続
							● GHG排出量：1,045t-CO_2（2030年度）
				その他	保有車両の燃費効率の向上		● 環境性能の高い車両への置換率：15%（2030年度）
				鉄鋼事業（タイ）	温室効果ガス（GHG）排出量の削減		● GHG排出原単位（Scope1・2合計）：21%削減（2013年度比、2030年度）
				鉄鋼事業（インドネシア）	GHG排出量の算定および削減計画の検討		● Scope3 排出量算定（2030年度） ● Scope1・2・3排出量算定のデータ収集の効率化と算定プロセスの最適化（2030年度） ● 圧延ラインの更新（2028年度） ● 屋上太陽光設置：6.5MWクラス（2026年度）
	電炉事業の環境優位性のさらなる向上		自社製品の低GHG排出化が実現し、高付加価値化が進んでいる（業界内でのブランド認知向上）	鉄鋼事業（日本）	環境配慮型商品のプロモーション活動の充実		● 既存顧客との定期的な情報交換会：5件／年 ● 潜在的な需要が見込まれる新規顧客へのプロモーション活動：2件／年
					製品単位当たりのGHG排出量の削減		（マテリアリティ「カーボンニュートラルへの取り組み推進」と同様）
				鉄鋼事業（タイ）	市場における電炉製品の積極的な差別化		＜海外市場における製品のグリーン認証取得＞ ● ニュージーランド：SSA認証取得（2026年12月）
				鉄鋼事業（インドネシア）	電炉の環境優位性に対するプロモーション活動の充実		＜取得認証の適合性維持＞ ● SIH（グリーン産業基準）認証：2027年度 ● グリーンラベルインドネシア認証：2026年度 ＜EPD認証の適用品種の拡大と設備更新による効果をCFPへ反映＞ ● 認証範囲に「高張力鋼」の追加（2026年度） ● 圧延ライン更新による省エネ効果を反映したCFP更新（2029年度）
	サーキュラーエコノミーへの貢献	9 12	将来的な不足が危惧される鉄スクラップを含む再生資源が安定的に活用され、廃棄物の有効活用がこれまでと同様に行われている	鉄鋼事業（日本）	自社の製造工程で発生する産業廃棄物の有効活用の維持継続		● 産業廃棄物におけるリサイクル率の維持（自社排出）：79.3%
					安定した品質の主原料確保		● 主原料に起因する製品不良件数：0件／年
					新たな循環資源の活用と安定調達		● バイオコークス事業用の原料確保：完了（2026年7月）
				軌道用品事業	廃棄物の有価物転換の実施		● ダライ粉・廃チップの有価物化率：100%
				鉄鋼事業（タイ）	建設業界におけるサーキュラーエコノミーの推進		● CECI（Circular Economy for Construction Industry）メンバーとの連携によるサーキュラーエコノミーおよびグリーン建設の推進（2030年度） ● CECIメンバーとの協働によるサーキュラーエコノミープロジェクトの立ち上げ（2030年度）
				鉄鋼事業（インドネシア）	安定した主原料の確保		● 鉄スクラップの供給源の確保強化（2030年度）
	パートナーシップ・ネットワークのさらなる深化・拡大	8 9 17	● 形鋼が量×収益力でグローバルNo1となっている ● 形鋼を起点とした新たな事業が立ち上がっている ● 事業ポートフォリオの多様化に向けて、探索が行われている	グループ共通※1	現行・新規パートナーシップに基づく事業の拡大		● 形鋼生産能力（グループ全体）：800万トン（2030年度） ● ROE（グループ全体）：10%以上（2030年度）
					新規エリアへの商圏拡大		● 新規エリア（地域・国）の生産能力：200万トン（2030年度）
				軌道用品事業	顧客との将来を見据えた共同開発		● 開発契約案件数：3件／年
	形鋼を起点としたバリューチェーンの拡充、新製品・サービス・事業への進出			鉄鋼事業	技術連携・共同研究等を活用した新製品・サービスの拡充		● 技術交流または共同研究の実施件数：2件／年
				グループ共通※1	新規事業の開発		● 新規事業の立上げ件数：3～5件（2030年度） ● 新規事業への投資・出資金額：500～1,000億円（2030年度）
重点戦略	技術および製品・サービスの品質水準の維持・向上	9 12	高品質な製品・サービスを提供し続けるために、絶え間なく技術を磨き、体制・仕組み等が継続的に改善され、高い顧客満足度を維持している	鉄鋼事業（日本）	品質管理体制の維持・向上		● 圧延機更新後の品質項目に関する顧客満足度：7%向上（2021～2025年度平均比、2030年度） ● ＜製品ラインナップ拡大に伴う品質向上＞本件に係る重大クレーム：0件／年 ● ＜新規検査装置の導入と要求される検査方法確立＞窒素ガス分析（JIS規格）：運用確立（2026年度）
					不適合品の低減		● AI疵検知システム等を活用した不適合品発生の事前防止と流出防止／AI疵検知システム：運用開始（2026年度）、検査基準の確立・改善活動（2026年度～2030年度）
				軌道用品事業	品質管理体制の維持・向上		● 品質保証部主催研修の実施回数：3回以上／年 ● 小集団研修（製造部門および品証部門）の実施回数：1件以上／月 ● 量産品の図面・仕様・検査成績表の精査件数：20件以上／月
					クレーム※2件数の低減		● 類似クレーム発生件数：0件／年
				その他	サービスの維持・向上		● アンケート方式による顧客満足度調査：導入完了（2026年度）、以降維持継続
	成長地域の発展を支えるモノづくり	8 9 11 17	● 成長地域（既存／新規）における業界認知度が向上し、生産・販売量ともに持続的に増加している ● 進出地域での雇用機会の提供により、地域社会に根付いた企業として認知されている	グループ共通※1	成長地域での事業継続・拡大		● 生産数量の継続的な増加・拡大（2030年度）

※1 持分法適用関連会社を含む大和工業グループ全体　※2 製品品質に関するお客様からのご意見

マテリアリティ・サステナビリティ中期計画（2026-2030年度）

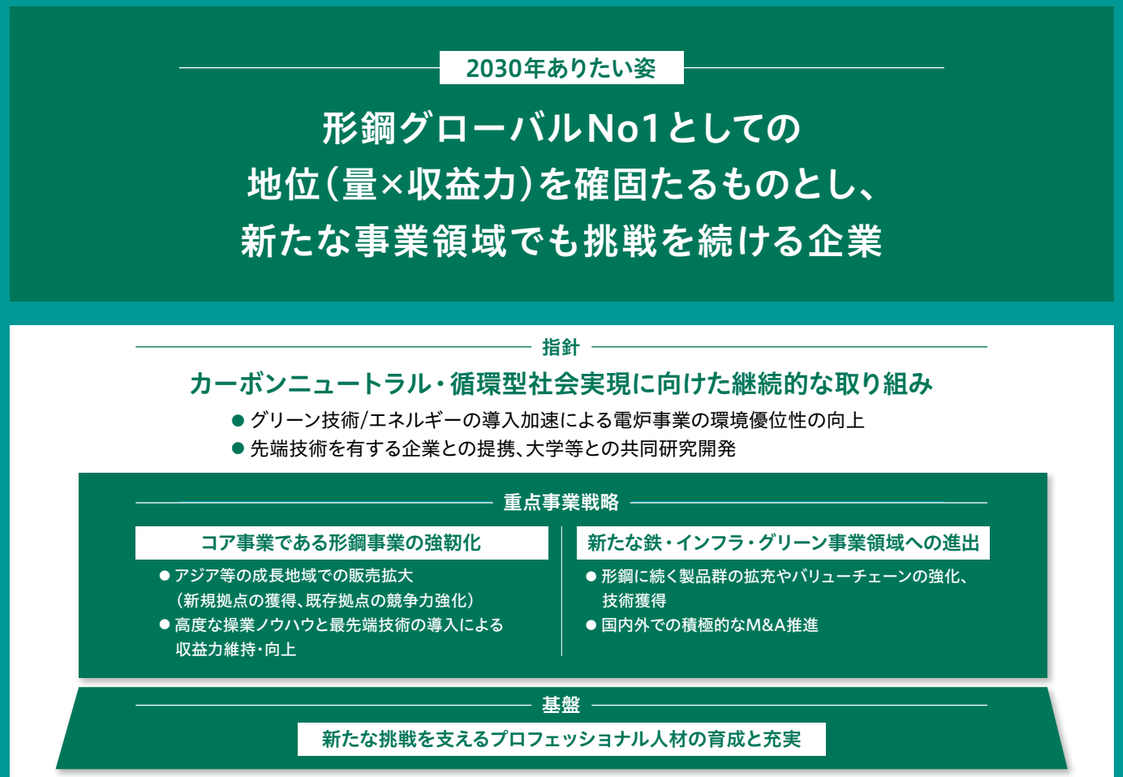
：毎年度の基準

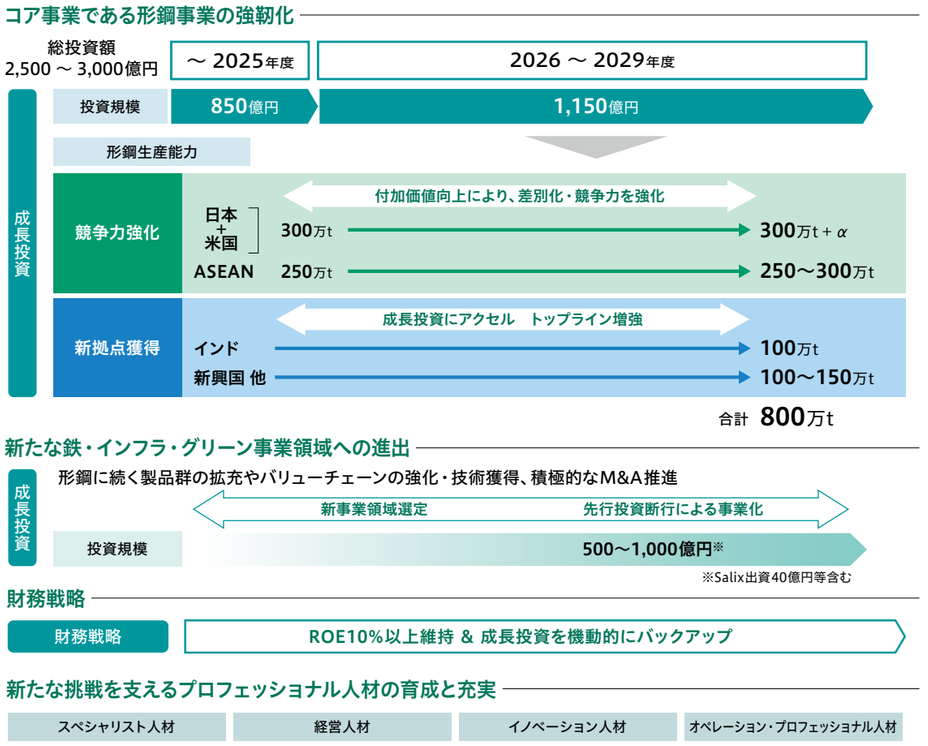
区分	マテリアリティ	関連するSDGs	目指す姿	範囲	取り組み項目	KGI	KPI
成長を支える基盤	新たな挑戦を支える多様なプロフェッショナル人材が働きがいをもって活躍できる環境の整備		●社員一人一人が働きがいをもって活躍できる環境（体制、教育、仕組み、風土等）が整備されている ●Yamato SPIRIT※3を備えた多様なプロフェッショナル人材が活躍している	国内グループ共通	多様な人材が活躍できる環境整備	●従業員エンゲージメント：サーベイ結果3.5以上	●キャリア採用比率：50%以上（全採用者に占める）
							●女性管理職比率：10%以上（2030年度） ●育児休業取得率：男女とも80%以上（2030年度） ●男性の育児休業平均取得期間：1カ月以上（2030年度）
					採用戦略の実行と要員の充足		●採用充足率：100%（新卒・キャリア採用とも） ●アルムナイ採用比率：5%以上（キャリア採用に占める） ●リファラル採用比率：15%以上（新卒・キャリア採用に占める）
					自律的なキャリア形成と人材育成の推進		●スキルアップ研修受講率：60%以上（対象：ゼネラル社員） ●免許資格報奨金の年間申請件数：50件以上／年 ●社内公募・FA・インターンの応募件数：6件以上／年
					MVY/Yamato Way※4の浸透と実践		●Yamato 手当※5の利用率：90%以上 ●「私のYamato SPIRIT※3」平均評定：B以上 ●「Yamato Way※4実践度」平均評定：B以上
	DXの推進		●業務改革を通じて業務プロセスが最適化され、テクノロジーの進化に対応したシステム化・AI化が推進されている ●データドリブン経営を通じて競争優位性が強化されている ●グループ全体でナレッジを共有・活用することで、技術力と生産性の向上を図り、グループの持続的な発展に貢献する	国内グループ共通	DX人材の育成		●DX人材育成プログラム受講者数：LEVEL1～3の達成（2030年度） ●IT、データ分析資格保有者数：対象資格別延べ50人（2030年度） ●デジタルツール活用人材：延べ300人（2030年度） ●DX教育イベント開催件数：5件／年（2026年度）、10件／年（2027年度以降）
					DX活用による業務効率の向上		下記取り組みによる工数削減時間（年換算）の累積が25,000時間（2030年度） <データ活用基盤の構築> ●データ分析ツール導入：完了（2026年度） ●アクティブユーザー数：200人（2030年度） ●分析数：ダッシュボード400件、年間アクセス数100,000件（2030年度） <工場のデジタル化> ●業務改善件数（システム化・改修）：延べ80件（2030年度）
	廃棄物および危険物、有害物質の管理の高度化		廃棄物および危険物、有害物質を把握し、高度な管理体制の下で操業を実現できている	鉄鋼事業（日本）	廃棄物および危険物、有害物質発生の管理		●粗鋼生産数量あたり、廃棄物総発生量：維持 ●有害物質の監視
					廃棄物および危険物、有害物質の管理		●廃棄物の外部漏洩件数：0件／年 ●危険物、有害物質の外部漏洩件数：0件／年
				軌道用品事業	廃棄物および危険物、有害物質発生の管理		●産廃処理の100%管理および遂行の継続（法令に基づく）
				その他	廃棄物運搬時の漏洩事故の防止		●ドライバーおよび作業者への定期的な教育および訓練の実施回数：2回／年
				鉄鋼事業（タイ）	廃棄物・有害物質の適正管理		●埋立廃棄物ゼロ
				鉄鋼事業（インドネシア）	廃棄物および有害物質管理		●スクラップ品質管理体制の強化によるスラグ損失の低減（2030年度） ●加熱炉の更新によるスケール損失の低減（2030年度）
	安全な労働環境の確保と従業員の健康管理の推進		●各国の法令を遵守するとともに、職場における労働災害の発生を予防し安全で快適な職場環境であり続ける ●従業員の心身両面での健康づくりのための基盤（体制、教育、仕組み等）が整備されている	国内グループ共通	【健康管理】社員の健康水準の向上		●保健指導の実施率：70%以上（自社対応含む） ●健康に関する研修の実施回数：4回以上／年
				鉄鋼事業（日本）	【労働安全】安全な労働環境の整備		●労働災害度数率（休業・不休含む）：30%改善（2021～2025年度平均比、2030年度）
				軌道用品事業	【労働安全】安全意識の醸成		●＜安全関係のDX推進＞安全扉のクラス分けおよび維持管理体制確立／クラウドカメラおよびAIによる監視：計画（2025年度）、重点箇所実施（2026年度）、重点以外検討実施（2027年度以降）
				その他			●安全意識の向上に向けたVR教育／eラーニング受講率：10%向上（2025年度比）
							●安全意識の向上に向けたVR教育（毎年度、全員参加）
							●安全意識の向上に向けたロジポケ（eラーニング）受講率：80%以上
				鉄鋼事業（タイ）	【労働安全】労働安全衛生の強化		●常駐協力会社のSYS協力会社安全認定取得率：100%（2030年度）
				鉄鋼事業（インドネシア）			●各年度の休業災害度数率を直近年度比で改善
	自然災害に対するBCPの推進		自然災害時のリスクを最小化するための仕組みが構築され、適切に運用、改善がつねに行われている	国内グループ共通	自然災害に対するBCP作成およびPDCA管理体制の確立		●自然災害に対するBCP：作成完了（2027年度） ●BCPに基づく研修会の実施：2回／年（2028年度以降） ●災害を想定した訓練の実施：1回／年（2028年度以降）
	事業に関わる人すべての人権の尊重		各国の法令や情勢に鑑み、すべてのステークホルダーの人権を尊重するための仕組みが整備されている	国内グループ共通	社内における人権に関する方針・仕組みの整備とその浸透		●人権に関する研修受講率：100%
					サプライチェーンも含む人権尊重に向けた仕組みの整備と運用		●国内主要サプライヤー向けデュー・デリジェンスアンケート回収率：100%
				鉄鋼事業（タイ）	人権尊重の取り組み（サプライヤーを含むハラスメントの根絶など）		●主要パートナーとの強制労働リスク管理：実施（2030年度） ●ハラスメント事案：0件／年
				鉄鋼事業（インドネシア）	社内における人権に関する方針・仕組みの整備とその浸透		●ハラスメント防止方針の明文化と社内展開（2026年度） ●インクルーシブな職場文化の醸成と意識向上を目的とした社員交流イベント開催：1回以上／年
	コンプライアンス遵守への取り組み強化		●グループ全体で重大なコンプライアンス違反がゼロの状態であり続ける ●グループ全社員がコンプライアンスに関する高い知識と倫理観を有する ●コンプライアンス遵守を徹底するための体制や仕組みが整備されている	国内グループ共通	コンプライアンス推進体制・制度の強化		●新規取引先の信用調査の実施率：100% ●内部通報制度の認知度：100%（2030年度） ●通報事案にかかる調査要否の判断：14日以内
					コンプライアンス意識の向上に向けた施策推進（社員教育等）		●コンプライアンス研修（法令、企業倫理等）の受講率：100%
				鉄鋼事業（タイ）	コンプライアンスと倫理意識の強化		●SHE（Safety、Health、Environment）関連法令・規則の違反：0件／年 ●全社員のE-Ethics年次テスト合格率：100%
				鉄鋼事業（インドネシア）			●ABC（贈収賄および汚職防止）ガイドラインに基づき構築された内部通報制度（WBS）：運用維持（2030年度） ●社内ABC研修の定期開催：1回以上／年
	リスクマネジメントシステムの強化と実効性の向上		●事業に悪影響を及ぼす脅威が実際に発生した際に、事業に与える影響を最小化し、事業の中断を防ぐための対応を準備している ●グループとしての重要リスクを選定し、対策を定め、定期的な見直しと改善が行われている ●グループ各社と大和工業の間でリスク情報の報告・共有体制が整備されており、収集した情報を有効に活用している（予防策や再発防止策の展開等）	国内グループ共通	グループリスクマネジメント体制の高度化		●大和工業グループのリスクマネジメント体制や仕組みの整備（2030年度）
					各社リスクマネジメントプロセス（PDCA）の推進		●グループ各社へのモニタリングの実施回数：2回／年（国内グループ各社（2026年～）、海外グループ各社（2027年以降順次）） ●リスクマネジメントに関する研修受講率：90%以上（対象：国内グループ各社（階層別等））
				鉄鋼事業（タイ）	リスクマネジメントの強化		●環境・安全・コンプライアンス・レピュテーション（評判）に関する高リスク：0件／年（2027年度以降）
				鉄鋼事業（インドネシア）	リスク管理体制の維持運用		●大和工業の方針・主導のもと、リスク管理体制の強化（2027年度以降）

※3 大和工業グループの価値観・行動指針　※4 大和工業グループのあるべきマネジメント・コミュニケーションの姿　※5 ピアボーナス制度

2030年ありたい姿

当社グループは、2030年ありたい姿「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」の実現に向け、「コア事業である形鋼事業の強靭化」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。





コア事業である形鋼事業の強靭化

グローバル生産体制・ポートフォリオの再構築に取り組む

グローバル市場における競争力強化に向け、量・収益力の両面で成長を図ります。進出地域の形鋼市場で高いシェアを確保するとともに、輸出拡大やグループ間連携により、形鋼グローバルNo1の地位確立を目指します。

2026年2月に中東事業の株式譲渡実行を完了したことにより、当社グループの形鋼生産能力は一時的に縮小しましたが、「2030年ありたい姿」達成に向けた基本方針に変更はありません。既存拠点の競争力強化に加え、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により、グローバルでの持続的成長を実現していきます。

既存拠点における競争力強化

日本では、ヤマトスチールにおいて、戦略的設備投資を進め、生産能力の向上を図るとともに、グローバル展開を支えるマザー工場としての機能強化に取り組んでいます。また、JFEスチールグループや兵機海運との協業関係の強化を通じ、販売面のさらなる強化や物流効率化を推進しています。

米国では、データセンター需要の拡大にも支えられ堅調な市場環境が継続するなか、米国のNucor-Yamato Steelは高い生産能力と技術力を活かし、マーケットリーダーの地位を確立しています。大型サイズ製品や高強度・高溶接性能を有する製品により差別化を図り、生産性向上や価格戦略の実行により収益性を維持していきます。

ASEANにおいては、中国材との激しい競争が続くなか、高耐震性製品など高付加価値製品の製造・販売を強化しています。ASEAN地域のマザー工場であるタイのSiam Yamato Steelと連携した操業改善や、将来の需要を見据えたインドネシアのGaruda Yamato Steelでの設備投資など中長期戦略による成長投資を継続しています。ASEAN3拠点の製造・販売・調達のシナジー最大化により域内シェアを拡大し、米国に次ぐ第二の収益の柱の確立を目指します。

新たな鉄・インフラ・グリーン事業領域への進出

これまで培ってきた強みを活かし、新たな鉄・インフラ・グリーン事業領域への進出も推進します。形鋼事業を起点に、地域・製品・バリューチェーンの3軸に加え、既存パートナーとの事業領域拡大・協業深化も見据えながら事業機会の探索を進めています。

2026年2月、軌道用品事業の海外展開として、オーストラリアの鉄道分岐器メーカーSalix Products（Salix）の株式50%を40億円で取得しました。同社は軌道用品の設計・供給に特化したファブレス企業で、国際規格に対応した設計や認証取得に強みを有しています。国際市場で求められる軌道部材への対応力を強化し、海外案件の事業機会拡大を図ります。また、パートナーのMartinusとの連携により、軌道用品事業のグローバル展開を推進していきます。

さらに、鉄源の多様化やコスト最適化を目指し、パートナーのNucorも資本参画する米国の新鉄源企業ElectraSteelへの出資を行っています。既存事業とのシナジーとパートナーシップの強化を念頭に成長機会を取り込むとともに、電炉の環境優位性を高めるグリーン技術の導入にも積極的に取り組んでいきます。

成長を支える経営基盤

「ROE10%以上の維持」と「成長投資を機動的にバックアップする財務戦略の基盤」を財務戦略の柱に、持続的な成長と企業価値向上を目指しています。強固な財務基盤と安定的なキャッシュ創出力を活かし、事業環境の変化を捉えた機動的な投資を可能とする体制を整えています。また、新たな挑戦に向けた実行力強化のため、グループ一体での人材活用を進め、多様なプロフェッショナル人材の育成・配置を進めています。

「2030年ありたい姿」を掲げてから約3年が経過し、現在、中間レビューを進めています。外部環境や各施策の進捗を踏まえながら事業戦略・資本戦略を見直し、取り纏めが完了した段階でご報告する予定です。

財務戦略メッセージ



常務執行役員
財務経理部・
リスクマネジメント部担当
花本 昭彦

強固な財務を、持続的な成長への実行力に
収益性と資本効率を高め、企業価値の向上へ。

米国の収益力を活かし、次の柱を育てる

当社グループの2025年度は、外部環境の影響を強く受けるなか、海外事業を中心とした収益基盤の強みが改めて明確になった年でした。連結子会社を有する日本およびASEAN地域の鉄鋼事業は厳しい事業環境に直面し、中国からの安価な鋼材の流入や需要停滞・市況低迷の影響を受け、減益となりました。一方、当社の収益の柱である持分法適用関連会社、米国のNucor-Yamato Steelは、堅調な需要と関税政策を背景に高い収益性を維持し、経常利益は増益となりました。加えて、政策保有株式の一部売却による投資有価証券売却益もあり、最終利益とROEは大きく改善し、ROEは「2030年ありたい姿」で掲げる10%以上の目標を上回る11%台となりました。

ただし、当期のROE改善には政策保有株式売却による一過性要因も含まれており、本質的な収益力を示す水準とは認識しておりません。今後も、米国をはじめとする収益力の高い事業の競争優位を維持・強化するとともに、収益改善余地の大きい事業の収益性向上と事業ポートフォリオの最適化を進め、ROE10%以上を持続的・安定的に維持できる収益構造を構築してまいります。

また、2026年2月には中東事業の全保有株式の譲渡を完了しました。これは、事業環境の変化を踏まえ、中長期的な事業収益性の確保が困難と判断したものであります。一定の損失を計上しましたが、将来の収益悪化リスクを遮断し、経営資源をより成長性・収益性の高い事業領域へ再配分する、重要な意思決定であったと考えています。今後は、インドをはじめとする新たな成長市場への展開を通じて、より収益性と持続性の高い事業ポートフォリオを構築してまいります。

収益力と資本効率を両輪で高める

当社グループの財務面の強みは、グローバルな事業基盤から安定的にキャッシュを創出する力と、それに支えられた強固な財務基盤にあります。1987年の米国進出以降、グローバルに拠点を拡大し、現在では世界7か国で事業を展開しております。堅調な市場や新興国の成長を取り込む形で事業を拡大してきた結果、経常利益の約7～8割を海外で稼ぐ収益構造を確立しております。ここ数年は年間500億円以上の営業キャッシュフロー創出を継続しており、事業環境の変動が大きい鉄鋼業においても、成長投資や設備投資、株主還元を安定的に実行できる財務体質を有しています。当社の競争優位の源泉である「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」は、長年の成長投資と事業運営の積み重ねにより培ってきた強みであり、現在の収益力を支えています。この財務基盤は、各拠点の設備投資や品質改善、人材育成など、モノづくりの競争力を継続的に高めるための基盤です。事業で生み出したキャッシュを成長投資へ再投資し、さらなる収益力の向上につなげる好循環を構築するとともに、株主還元とのバランスを図り、持続的な企業価値向上を目指してまいります。

「2030年ありたい姿」では、「ROE10%以上の維持」と「成長投資を機動的にバックアップする財務戦略の基盤」を財務戦略の柱に掲げています。市況変動の影響を受けやすい鉄鋼業においてもROE10%以上を持続的に維持し、資本効率の高い企業としての評価を確立することで、企業価値向上につなげてまいります。

また、企業価値を持続的に高めるには、資本コストを上回る資本収益性の確保が不可欠です。そのため、ROEに加えてROICとWACCの関係も重視し、事業収益性の向上と適切な資本政策の両面から、資本効率の改善に取り組んでまいります。

手元資金を、企業価値向上に向けた成長投資へ

2026年3月末時点で、当社は約2,200億円の手元資金を保有しています。これは、持続的な成長と企業価値向上に向けた戦略的な経営資源です。市況変動の大きい鉄鋼業だからこそ、厳しい事業環境においても設備更新や成長投資を継続できる財務基盤を維持することが、中長期的な競争力につながると考えております。「2030年ありたい姿」の実現に向けて手元資金を有効活用し、営業活動で創出したキャッシュは、既存事業の競争力強化と成長領域への投資・M&Aを優先しつつ、株主還元にも適切に配分します。また、適正なキャッシュ水準を明確化し、資本効率の観点からキャッシュポジションの最適化を進めてまいります。「2030年ありたい姿」では、総額2,500億～3,000億円の成長投資を計画しており、着実に実行しております。投資の軸は「形鋼事業の強靭化」と「新事業領域への進出」です。既存事業では、ヤマトスチールの圧延ライン更新やインドネシアのGaruda Yamato Steelの大型圧延ライン更新をはじめ、各拠点で設備更新や省人化・自動化を進めています。一方、新たな成長領域では、インドへの進出を検討するとともに、次世代鉄源技術を開発するElectraSteelへの出資や、オーストラリアのSalix Productsを通じた軌道用品事業の海外展開に取り組んでおり、いずれも当社が培ってきた知見や事業基盤を活かせる鉄・インフラ・グリーン事業領域への展開です。

新規投資やM&Aでは、中長期的な企業価値向上に資することを最も重視しています。資本効率などの定量評価に加え、当社の技術力・操業ノウハウ・ネットワークを活かせること、事業の持続性と成長性を総合的に評価します。海外展開では、現地市場や制度上のリスクを踏まえ、信頼できるパートナーとの協業を重視しています。対象を厳選しつつ、投資機会を捉えた際には迅速に意思決定し、モノづくり企業として中長期的に収益と社会的価値を生み出せる投資を実行してまいります。

安定還元と対話を重ね、信頼を築く

当社は、株主の皆様への利益還元を経営上の最優先課題の一つに位置付けています。配当は、連結配当性向40%を目処とする一方、当面の間は年間300円を最低配当とし、業績に応じた還元と安定性の両立を図っています。これまで3期連続で年間400円配当を実施しており、当期も年間400円配当を予定しております。市況変動の影響を受けやすい鉄鋼業だからこそ、短期的な利益変動に左右されず、安定的なリターンをお届けすることが重要であると考えており、今後も、成長投資とのバランスを図りながら、安定的な株主還元を継続してまいります。また、自己株式取得についても、財務状況、株価水準、成長投資とのバランスを総合的に勘案し、機動的に実施してまいります。

当社グループはIR活動の強化を重要課題と位置付け、開示資料の充実と対話機会の拡大に取り組んでいます。2025年度は201件の面談を実施し、海外事業の成長持続性、成長投資の進捗、株主還元、ROE・PBRの改善、キャピタルアロケーションの明確化などについて多くのご意見をいただきました。これらは取締役会や経営会議に報告し、継続的な議論に反映しております。現在進めている「2030年ありたい姿」の中間レビューでは、その実現に向けた事業戦略と資本・財務戦略を一体で検討しています。中長期的な企業価値向上という軸で議論を深め、方針が固まり次第、皆様へ丁寧に説明してまいります。

財務は、モノづくり企業として将来にわたり競争力を高め続けるための基盤であります。強固な財務基盤を成長への実行力につなげ、成長投資と資本効率の向上を両立することで、持続的な成長と企業価値の向上を実現してまいります。

グローバル事業戦略メッセージ



取締役常務執行役員
グローバル事業推進部担当
古寺 良和

海外のパートナーとの信頼を大切に、共に価値を生み出す。

ジョイントベンチャー・ファーストが育んだグローバル競争力

当社グループは、1987年の米国進出以来、米国、ASEAN、韓国などへ事業基盤を広げ、現在では利益の約7～8割を海外事業が担うまでに成長しました。

その根幹にあるのが、現地の有力企業との合弁を基本とするジョイントベンチャー(JV)戦略です。形鋼や軌道用品事業で培った技術や操業ノウハウを当社グループが提供し、経営や市場対応は現地事情に精通したパートナーが担うという役割分担により、地域に適した事業運営を実現し、競争力を高めてきました。

このJV戦略を支えているのが、JVにとっての最善を行動の基軸にする「ジョイントベンチャー・ファースト」の理念と、「現場を信じて任せる」という現地主義です。電炉事業は地産地消型の産業であり、市場や顧客を最も理解しているのは現地の人材です。そのため、各拠点ではパートナーや現地人材が主体となり経営を担っています。人材も地域に根ざすことを基本とし、現場が自ら判断し行動できる環境を整えることで、変化の激しい市場にも柔軟かつ迅速に対応しています。

長年にわたり培ってきたパートナーとの信頼関係は、新たな協業や事業機会を生み出す基盤にもなっています。タイのSiam Yamato Steel(SYS)から各ASEAN拠点へ人材を派遣するなど、既存のJVの枠を超えた取り組みも、当社グループならではの強みです。

成長市場で存在感を高める米国事業

JV戦略に基づく地域分散型ポートフォリオのなかでも、米国市場は当社グループにとって良好な事業環境にあります。AI関連投資の拡大を背景にしたデータセンター建設の加速に加え、インフラ投資も堅調に推移しており、形鋼需要は高い水準を維持しています。さらに、輸入鋼材に対する関税措置が追い風となり、米国のNucor-Yamato Steel(NYS)の受注残は過去最高水準です。

好調な市場環境のもと、建築物の大型化・高機能化が進むなかで、高品質な形鋼への要求が一段と高まっています。NYSは高い生産能力と技術力を背景に、大型サイズや高強度・高溶接性能が特長の「AEOS®」など、米国内でNYSのみが供給できる製品を展開し、市場ニーズに応えています。

こうした高付加価値製品の販売拡大に加え、生産性向上や品質改善を進めるとともに、市場動向を踏まえた価格戦略で鋼材マージンの改善にも取り組んでいます。

また、Nucorグループの販売網を活用し、他鋼種や鋼材加工製品も含めた幅広い提案ができることも強みです。加えて、Nucorとは企業文化の親和性も感じています。私は米国駐在時代にリーマンショックを経験しましたが、その厳しい局面において、当時のNucorトップがNYSのマネージャーに対し、当時のミッション「Take care of customers(顧客を大切に)」に代えて、「Take care of our employees(社員を大切に)」という考えを強調したことが強く印象に残っています。この「人を大切にする」姿勢は、Nucorの四半期決算のIRでCEOがまず社員への感謝から語り始めることにも表れています。こうした企業文化や価値観を共有し、その考えを理解・共感できることが、長年にわたる良好なパートナーシップの基盤であることを実感しました。

米国経済は政治や地政学など外部環境の影響を受けるため注視が必要ですが、中長期的には安定した成長が期待できます。NYSの技術力、生産能力、高付加価値製品という強みをさらに磨き、今後も米国事業を連結業績を牽引する収益の柱として発展させていきます。

ASEANで次の成長基盤を築く

ASEAN地域は、米国に次ぐ「第二の収益の柱」と位置付けている重要な市場です。人口増加や都市化の進展を背景にインフラ整備が進むほか、新たな産業投資も拡大しており、中長期的な成長が期待されています。

一方、ASEAN市場では中国からの安価な鋼材の流入が続き、競争環境は厳しい状況です。そのため、販売数量の拡大だけでなく、高付加価値製品の拡販による収益性の向上が欠かせません。当社グループが掲げる「ASEAN300万トン体制」は、タイ、インドネシア、ベトナムの3拠点で形鋼300万トンの供給体制を構築するとともに、収益性をともなう成長基盤を確立するための取り組みです。

その実現に向け、各国の市場特性に応じた戦略を進めています。タイでは高付加価値製品の販売強化や新規需要の取り込みによるシェア回復、インドネシアでは大型圧延ラインの更新をはじめとする成長投資、ベトナムでは新製品開発および操業改善による競争力向上に取り組むなど、それぞれの役割を明確にしながら、中国材との差別化と域内シェアの拡大を図っています。

さらに、ASEAN全体の競争力を高めるため、タイのSYSをASEANにおけるマザー工場と位置付け、技術やノウハウを域内へ展開するとともに、製造・販売・調達で拠点間の連携を進めています。SYSが中心となり操業改善や製品の相互補完、供給体制の最適化を推進することで、米国に次ぐ収益の柱へと育てていきます。

2030年に向け、ネットワーク型モデルへの進化を加速

「2030年ありたい姿」の実現に向けて、海外事業は引き続き成長の中核を担います。中東地域での事業整理によりグローバル生産能力は一時的に縮小したものの、2030年に800万トン体制を構築するという基本方針は不変です。米国およびASEANでの事業展開に加え、新たな地域への展開で事業ポートフォリオの高度化を図っていきます。

そのなかでも、インドは次の成長を担う有望市場です。旺盛なインフラ需要を背景に中長期的な市場拡大が期待されるなか、JV戦略と現地主義を基本に市場を開拓していきます。また、インド以外の地域において新たな事業機会を検討する際には、形鋼需要や競争環境を見極めるだけでなく、フェアな事業環境や、地産地消によるモノづくりが根付く地域であることも重要な判断基準としています。さらに、長期にわたり信頼関係を築くことのできる、価値観を共有できるパートナーも欠かせません。こうした考え方のもと、新たな事業機会を探っていきます。

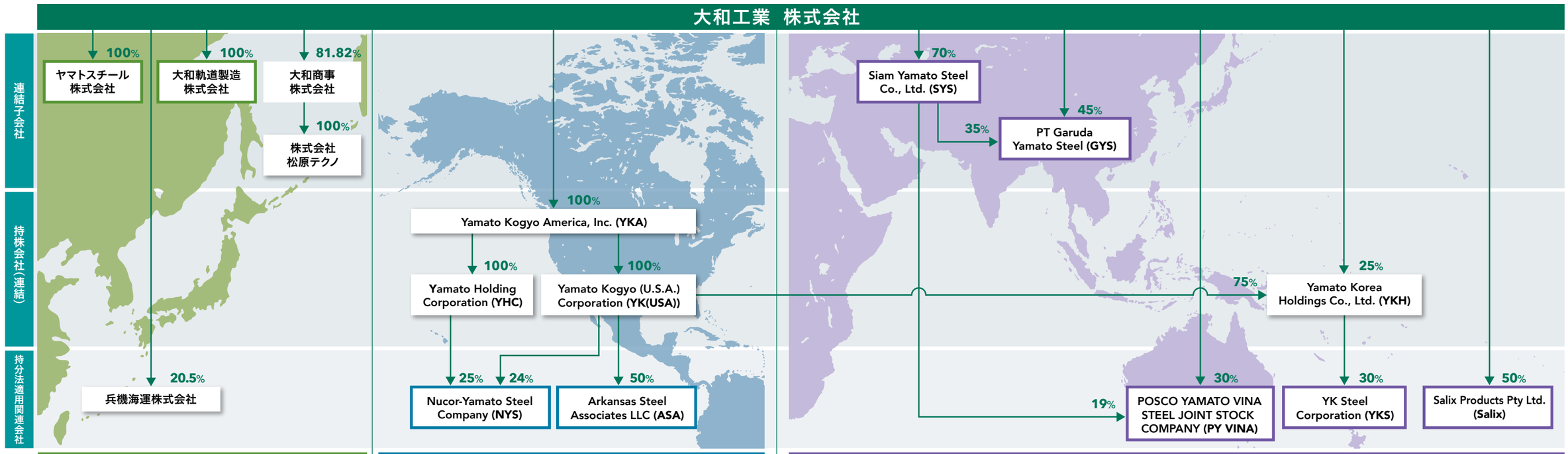
コア事業である形鋼事業の強化に加え、「鉄・インフラ・グリーン」を軸とした新たな事業領域への挑戦も重要な戦略です。米国のスタートアップ企業、ElectraSteelへの出資を通じて新鉄源の可能性を追求するとともに、オーストラリアのSalix Productsへの出資により軌道用品事業のグローバル展開を進めています。形鋼・軌道用品を基盤に、バリューチェーンの上流・下流への展開や新技術・新パートナーとの協業を通じて、成長基盤を築いていきます。

当社グループはこれまで、地域ごとに最適な事業運営を通じてグローバルな収益基盤を築いてきました。2030年に向けては、「地域分散型モデル」に加えて、国内事業や海外拠点をつなぐ「ネットワーク型モデル」へ進化させるべく、グローバル事業推進部がハブとなり、海外事業の推進だけでなく国内事業の連携強化にも力を入れています。大和軌道製造とのさらなる事業展開や、ヤマトスチールとJFEスチールグループや兵機海運との協業強化など、事業や地域の枠を超えた連携を通じて、グループ内外の経営資源を結び付けながら、新たな事業機会の創出を進めています。こうした戦略を通じて、世界のインフラを支えるグローバルな鉄事業をさらに進化させてまいります。

事業戦略を支えるグローバル体制

資本系統図（数値は出資比率）

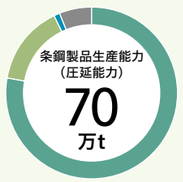
罫線で囲んだ会社は、当ページ以降で個別に紹介する事業会社を示しています。



Japan　日本

■ ヤマトスチール

生産製品構成（2025年度）



- H形鋼 78%
- 鋼矢板 15%
- 溝形鋼　1%
- その他　6%

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。
一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。

■ 大和軌道製造

主な取扱製品

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

大和工業の祖業を分社化した軌道用品メーカーであり、先端技術と職人技の融合を強みとしています。
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。

North America　北米

■ NYS（米国）

生産製品構成（2025年度）



- H形鋼 91%
- 鋼矢板　5%
- 溝形鋼　1%
- その他　3%

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年に設立しました。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（米国）

主な取扱製品

- タイプレート

住友商事との合弁事業として1989年に設立しました。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。

ASEAN/East Asia/Australia　ASEAN/東アジア/オーストラリア

■ SYS（タイ）

生産製品構成（2025年度）



- H形鋼 75%
- 鋼矢板　5%
- 溝形鋼　5%
- その他 15%

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大和工業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（インドネシア）

生産製品構成（2025年度）



- H形鋼 95%
- その他　5%

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ASEANのマザー工場であるSYSも参画の上で大和工業が承継し、2024年5月に設立した合弁会社です。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（ベトナム）

生産製品構成（2025年度）



- H形鋼 87%
- 鋼矢板　3%
- 山形鋼　3%
- その他　7%

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（韓国）

生産製品構成（2025年度）



- 棒鋼 100%

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、合弁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。

■ Salix（オーストラリア）

主な取扱製品

- 分岐器
- 特殊分岐器
- マンガンクロッシング
- 車止め
- Gantrex製クレーンレール
- KONUX Switch AI 予防保全

オーストラリアの総合鉄道ソリューション企業Martinusの子会社であり、大和工業は2026年に出資参画しました。分岐器を中心とした軌道用品の設計・供給に特化したファブレス企業です。当社グループの軌道用品事業を広げ、グローバルで安全性の高い鉄道インフラの構築を目指します。

日本で磨く技術が、世界の競争力になる

日本市場における事業環境認識

成熟市場のなかで競争力を高める

日本の鉄鋼市場では、建設業界における施工能力不足や建設コストの高止まりを背景に、形鋼需要の停滞が長期化しています。また、鉄スクラップ価格やエネルギーコストの上昇に加え、中国からの安価な鋼材流入による競争激化など、事業環境は厳しさを増しています。一方で、社会インフラの更新や再開発案件、防災・減災需要など、形鋼が果たす役割は今後も大きく、安定供給と競争力強化の両立が求められています。

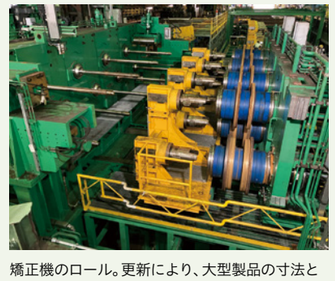
こうしたなか、当社グループで日本国内の鉄鋼事業を担うヤマトスチールは、製販一体となった短納期対応を強みとし、顧客ニーズにきめ細かく対応してきました。しかし、成熟市場のなかで持続的に成長していくためには、単なる生産能力の維持にとどまらず、高付加価値製品の拡販や生産性向上、環境対応の強化を通じて競争優位性を高めていくことが不可欠です。

また、日本における事業は国内市場への供給拠点としての役割だけでなく、グローバルに展開する当社グループのマザー工場として、操業技術や品質管理、生産ノウハウを磨き上げ、それを海外拠点へ展開していく使命もあります。日本で培った技術力をグループ全体の競争力向上につなげることが、重要な役割となっています。

TOPICS 圧延ラインの戦略的更新で生産基盤を強化

ヤマトスチールでは、圧延ラインを中心とする戦略的な設備投資を進めています。2024年6月には約50億円を投じた矯正機の更新が完了しました。今後は、DXを導入した圧延機本体の更新を進め、2028年半ばの稼働を予定しています。併せて、2024年度から2028年度にかけて自動化工事を順次実施していきます。

一連の設備更新が完了した後は、一定の生産能力向上が見込まれるとともに、生産品種の拡大、品質や歩留まりの向上、原単位の削減、省力化などが期待されます。最先端技術の導入によって生産効率、品質および安全性を高め、国内市場における競争力の向上を図るとともに、グローバル展開を支えるマザー工場としての機能強化につなげていきます。


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

■ ヤマトスチール



「2030年ありたい姿」重点戦略 **コア（形鋼）事業の強靭化への取り組み**

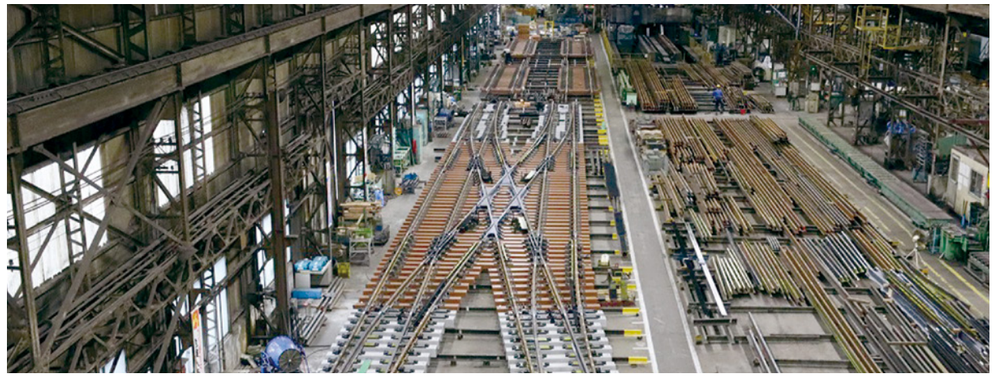
設備投資と協業により事業基盤を強化

変化する事業環境に対応するため、ヤマトスチールでは、設備更新や自動化を進め、生産効率や品質、安全、環境性能の向上に取り組むとともに、生産基盤の強化を通じて、市場変化への対応力と収益力の向上を図っています。

また、JFEスチールグループとのH形鋼事業における協業では、両社のリソースや強みを活かし、多様化する顧客ニーズへの迅速な対応と販売面のさらなる強化を進めています。物流面では、兵機海運との資本業務提携を通じて、自社内航船の運航や海上輸送の活用、構内作業体制の充実に向けた連携を強化しています。これにより、物流の効率化や原材料調達の安定化、出荷機能の強化につなげていきます。

さらに、環境配慮型鋼材ブランド「＋Green」の展開を通じて、環境価値を付加した鋼材の提供を進めるなど、新たな需要の獲得と付加価値の向上に取り組んでいます。

■ 大和軌道製造



国内外のネットワークを活かし、軌道事業の成長機会を広げる

大和軌道製造は、鉄道インフラを支える軌道用品事業を展開しています。国内鉄道事業者を中心に納入し、直近ではインド高速鉄道向けに新幹線分岐器を輸出するなど、国内外の事業領域で活動を続けています。

大和工業によるオーストラリアの軌道用品会社Salix Productsへの出資、パートナーのMartinusとの連携も新たな取り組みの一例です。同社への出資を契機に、大和軌道製造の技術者が駐在し、技術や知見を共有しながら、新たな価値の創出を目指しています。海外のパートナー企業と連携することで、国内事業で培った強みを活かした事業展開を進めています。

大和軌道製造は、鉄道インフラの整備を支える製品・技術の提供を通じて、鉄道の安全・安定輸送に貢献しています。今後も国内外のネットワークを活かしながら、新たな成長機会の創出につなげていきます。

グローバル展開　[北米]

North America

米国市場で競争力を高め、グループの収益基盤を支える

米国市場における事業環境認識

堅調な市場を追い風に成長を続ける

北米での事業展開は、当社グループの収益を支える重要な基盤です。AI関連投資やインフラ整備を背景に形鋼需要は堅調に推移しており、高水準の輸入関税を背景とした良好な需給環境も続いています。こうした市場環境のもと、Nucor-Yamato Steel（NYS）を中心とする形鋼事業とArkansas Steel Associates（ASA）の軌道用品事業が、それぞれの強みを活かしながらグループの収益基盤を支えています。

■ NYS



「2030年ありたい姿」重点戦略　**コア（形鋼）事業の強靭化への取り組み**

製品差別化で競争優位を築く

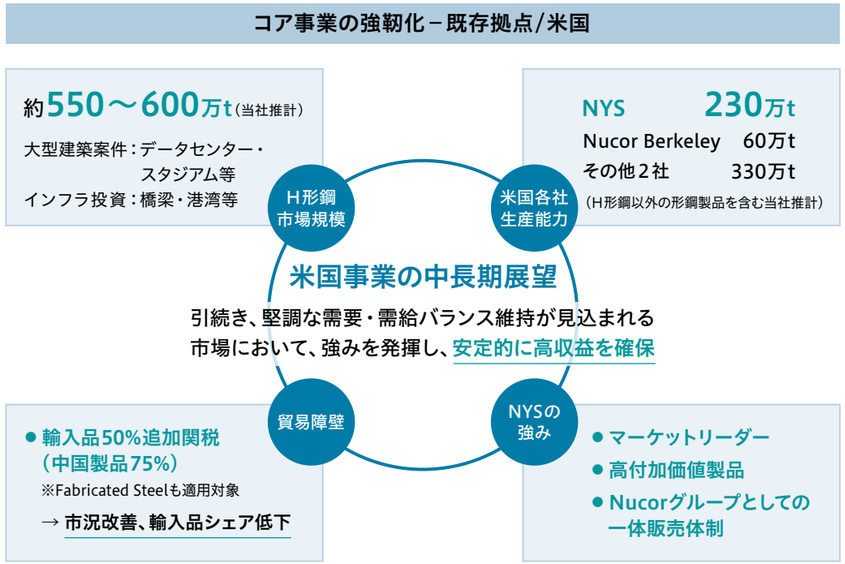
NYSは、1987年に大和工業およびNucorとの合弁会社として設立され、米国における形鋼事業の中核を担っています。設立当初は年間60～70万トン規模の生産能力でしたが、継続的な設備投資や技術力の向上を通じて、現在では約230万トンの生産能力を有するまでに成長しました。約550～600万トンと推計される米国の形鋼市場において、マーケットリーダーとしての地位を確立するとともに、35年以上にわたるNucorとのパートナーシップを基盤に、米国市場に根ざした事業運営を展開しています。

NYSでは積極的な設備投資を通じて、高付加価値製品の開発と生産体制の強化を進めています。QST（Quenching and Self-Tempering）設備や加熱炉の更新により品質向上と生産効率化を図るとともに、米国内ではNYSのみが生産できる大型サイズの形鋼や、高強度・高溶接性を備えた「AEOS®（Agile,Efficient,Optimized,Sustainable）」などの製造を推進しています。AEOSは、溶接前の予熱時間を大幅に短縮できることから、建設工期の短縮に貢献する製品として高い評価を得ています。

また、高水準の受注残を背景に生産効率を高めるとともに、市場環境に応じた機動的な価格改定を実施することで、鋼材マージンの拡大と収益性の向上を実現しています。こうした製品力と生産体制の強化を通じて、成熟した米国市場におけるマーケットリーダーとしての優位性をより一層高めています。



高強度・高溶接性製品「AEOS」



■ ASA



軌道用品事業の展開と、グループの環境施策を牽引

ASAは、1989年に設立された当社グループの持分法適用関連会社であり、米国アーカンソー州ニューポートを拠点に、鉄道用タイプレートなどの軌道用品を製造・販売しています。製鋼工程で製造したビレットを圧延してタイプレートを製造しており、米国において日本の大和軌道製造やオーストラリアのSalix Productsとともに、グループの軌道用品事業を構成しています。

さらに、ASAは環境施策にも注力し、グループ全体のカーボンニュートラルに向けた取り組みを牽引する重要な役割も担っています。鉄鋼業界の脱炭素化に取り組む国際団体「GSCC（Global Steel Climate Council）」に加盟し、科学的根拠に基づく排出目標（SBET（Science-Based Emissions Targets））の認証を取得しました。加えて、現地の制度を活用して使用電力をカーボンフリー化し、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ています。安定した事業運営と環境価値の創出を通じて、グループの強固な収益基盤を支えています。

グローバル展開　［ ASEAN/東アジア/オーストラリア ］

ASEAN/East Asia/Australia

地域の強みをつなぎ、アジア・オセアニアで成長を拓く

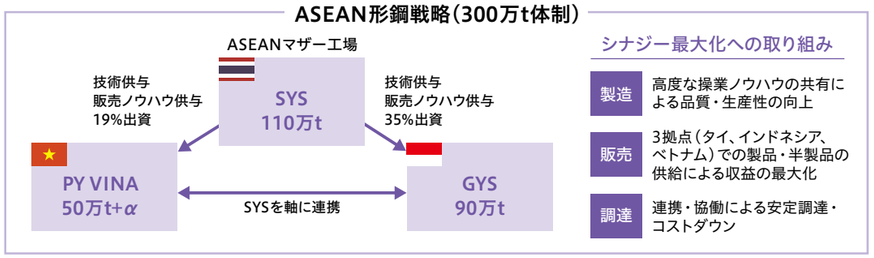
ASEAN市場における事業環境認識

第二の収益の柱を目指し、ASEAN3拠点の連携を強化

当社グループは、タイのSiam Yamato Steel（SYS）、インドネシアのGaruda Yamato Steel（GYS）、ベトナムのPOSCO YAMATO VINA STEEL（PY VINA）からなる3拠点を中核とするASEAN事業において、域内シェアの拡大と300万トン体制の構築を目指しています。安価な中国材との競争が続くなかでも、各拠点が持つ強みを活かしながらグループシナジーを高めることで、第二の収益の柱としての成長を進めています。

製造面では、SYSをASEAN地域のマザー工場と位置付け、出資先であるGYSおよびPY VINAとの連携を通じて高度な操業ノウハウを共有し、品質と生産性を向上。販売面では、3拠点間で製品・半製品を相互供給し、市場環境に応じた最適な販売体制を構築しています。また、原材料調達では連携・協働を進め、安定調達とコスト競争力の向上に取り組んでいます。加えて、高耐震性製品など高付加価値製品の販売拡大や、データセンター需要など新たな需要の取り込み、営業網の強化による販売数量の拡大を推進し、ASEAN地域における競争力を一層高めています。

ASEAN形鋼戦略（300万t体制）



シナジー最大化への取り組み

- 製造：高度な操業ノウハウの共有による品質・生産性の向上
- 販売：3拠点（タイ、インドネシア、ベトナム）での製品・半製品の供給による収益の最大化
- 調達：連携・協働による安定調達・コストダウン

■ SYS（タイ）



「2030年ありたい姿」重点戦略　コア（形鋼）事業の強靭化への取り組み

回復する需要を取り込み、収益性の改善を目指す

タイでは、治水事業や鉄道・港湾整備などの公共投資に加え、データセンターなど民間プロジェクトを背景に形鋼需要は回復基調にあります。2025年11月に中国材へのアンチダンピング関税措置が発効されて以降、中国材の流入は減少傾向となり、市場環境には改善の兆しも見られています。

2025年度は、販売数量は国内需要の回復と輸出強化により増加しましたが、中国材との競争や販売価格の下落により鋼材マージンは縮小しました。今後は販売数量の拡大とマージン改善を見込み、収益性の向上を図っています。

■ GYS（インドネシア）



「2030年ありたい姿」重点戦略　コア（形鋼）事業の強靭化への取り組み

高付加価値製品を軸に収益基盤を強化

2025年度はインドネシア政府によるインフラ投資予算の抑制や民間投資の停滞を受け、形鋼需要は低調に推移しました。一方でGYSでは、耐震性に優れた建築鋼材など高付加価値製品の販売を強化し、ASEAN拠点のなかでも比較的高い鋼材マージンを維持しています。

今後は送電鉄塔プロジェクトの再開や、石油・ガス、データセンター関連の民間投資を背景に需要の回復が期待されています。販売数量の拡大を図る一方、中国材との価格競争は一層厳しさを増す見込みであり、市場戦略の見直しや高付加価値製品へのシフトを通じて、構造的な収益力の回復を進めています。加えて、現在大型圧延ライン更新を進めており、生産性・品質向上および製品ラインアップ拡充を図ります。

■ PY VINA（ベトナム）



「2030年ありたい姿」重点戦略　コア（形鋼）事業の強靭化への取り組み

輸入材との差別化を図り、成長需要を捕捉

ベトナムでは、経済成長を背景に公共投資を中心とした形鋼需要が回復基調にあります。一方、中国材など安価な輸入材との競争が続くほか、主要輸出先である韓国の需要低迷も販売環境に影響を与えています。

こうした厳しい環境のなか、PY VINAでは、品質・納期・デリバリーなどで差別化することで、販売数量や販売価格の確保を図っています。今後も旺盛な官民の需要拡大を取り込みながら、市場環境に応じた成長戦略を推進し、安定した収益基盤の構築を目指します。

■ YK Steel（韓国）



需要回復を見据え、収益改善を推進

韓国では、建設・不動産市場の低迷が長期化し、鉄筋需要は大きく落ち込んでいます。この影響により、生産・販売数量は減少し、販売価格の下落と鋼材マージンの悪化が収益を圧迫しています。

足元では韓国経済に底打ちの兆しも見られるものの、鉄筋需要の本格回復にはなお時間を要すると見込まれています。YK Steelでは官公庁向け販売の強化やさらなるコスト削減を進め、収益改善に取り組んでいます。

■ Salix Products（オーストラリア）



「2030年ありたい姿」重点戦略

新たな鉄・インフラ・グリーン事業領域への進出

軌道用品事業の海外展開を推進

当社グループは、オーストラリアの分岐器メーカーであるSalix Products（Salix）への出資を通じて、軌道用品事業の海外展開を推進しています。Salixは、分岐器を中心とした軌道用品の設計・供給に特化したファブレス企業であり、EN規格をはじめとする国際規格への対応力を強みとしています。

今回の出資により、国際市場で求められる軌道部材の供給体制や国際規格への対応力を強化し、海外案件における事業機会の拡大を図ります。また、ジョイントベンチャーパートナーであるMartinusが有する海外ネットワークとの連携により、国際市場へのアクセスを広げ、軌道用品事業の中長期的な成長につなげていきます。

サステナビリティ戦略メッセージ



取締役常務執行役員
サステナビリティ経営推進部担当
安福 武之助

何度でも生まれ変わる鉄と共に、社会と事業の未来を築く。

積み上げた基盤を、企業価値につなげる

大和工業グループは、製造から販売までを主に地域内で完結する地産地消型の事業を展開し、鉄スクラップを再資源化する電炉事業を通じて、循環型社会の実現に貢献してきました。「サステナビリティ」という言葉が広く使われる以前から、資源循環や地域社会への貢献は、当社の事業そのものに組み込まれています。こうした事業基盤は、社会的価値であると同時に、大和工業グループの競争力の源泉でもあります。

一方で、社会や投資家から企業に求められる役割は大きく変化しています。これまでの活動をサステナビリティの視点で整理・開示するだけでなく、それらをいかに事業の成長や企業価値の向上へ結び付けていくかが、これからの経営における重要なテーマであると考えています。

当社は2020年度にサステナビリティ委員会を設置し、2021年度には最初のサステナビリティ中期計画を策定しました。この5年間は、マテリアリティの特定や情報開示の充実、推進体制の整備など、サステナビリティ経営を実践するための基盤づくりに取り組んできました。

そして2026年度からは、「2030年ありたい姿」の実現に向けた新たなステージへ進みます。今回策定したサステナビリティ中期計画では、「2030年ありたい姿」を起点に、15項目のマテリアリティそれぞれに目指す姿とKPIを設定しました。重要なのは、サステナビリティを個別施策として推進することではなく、経営戦略や事業戦略と一体で実行し、その成果を企業価値向上へつなげていくことです。

そのため、策定過程では、事業戦略や財務戦略との整合性に加え、KPIの実効性やマネジメントの在り方についても議論を重ねました。また、IR活動を通じての投資家の皆様のご意見や、社外取締役も委員として参加するサステナビリティ委員会での指摘も取り入れ、計画の実効性を高めています。

2026年度からの新たなサステナビリティ中期計画では、これまで構築してきた基盤を土台に各マテリアリティを具体的な行動へ落とし込み、成果を着実に積み重ねていきます。一足飛びに高い成果を目指すのではなく、PDCAを繰り返しながら実効性を高め、「2030年ありたい姿」の実現と持続的な企業価値向上へつなげていきます。

電炉の環境価値を、確かな競争力へ

カーボンニュートラルへの対応は、今やあらゆる産業に共通する経営課題です。そのなかで、製造時の温室効果ガス（GHG）排出量が少ないグリーンスチールへの期待は高まっており、市場では環境性能そのものが製品の競争力として評価され始めています。

当社グループの電炉事業は、鉄スクラップを再資源化する循環型のビジネスモデルを基盤とし、高炉法に比べ製造工程におけるGHG排出量が少ないという特長を有しています。こうした環境優位性は、単なる社会的価値ではなく、市場から選ばれる重要な競争力であり、「2030年ありたい姿」に掲げる成長戦略を支える大きな強みです。もちろん、その価値は自然に評価されるものではありません。環境価値を事業価値へ転換するには、お客さまのご理解と、市場からの適正な評価が不可欠です。

ヤマトスチールでは、半世紀以上にわたり省エネルギー技術の導入や燃料転換を進めてきました。その結果、「サステナビリティ中期計画（2021-2025年度）」では、国内鉄鋼事業のScope1・2排出量を2013年度比41%削減し、目標を上回る成果を達成しました。一方で、CO_2排出原単位は目標未達となりましたが、その要因を真摯に分析し、操業改善や省エネルギー活動の徹底により改善を図っていきます。

カーボンニュートラルの実現には、将来の革新的技術を待つだけではなく、現時点で実行可能な取り組みを着実に積み重ねることが重要です。省エネルギー設備への更新や工程改善に加え、ヤマトスチールでは間伐材や植物由来のバイオマスを活用したバイオコークスの製造設備を導入し、事業化に向けて取り組んでいます。電炉で使用する原料炭由来のコークスの代替により、GHG排出量削減につなげることができます。こうした現実的で実効性の高い技術を積み重ねることが、環境負荷の低減と競争力向上の双方につながると考えています。

また、環境配慮型鋼材ブランド「＋Green」は、環境優位性を事業価値へ転換する象徴的な取り組みです。物流施設など大型案件への採用も進み、カーボンニュートラルを重視するお客さまからの引き合いも着実に増えています。価格だけではなく、環境価値や企業姿勢も含めて評価いただける市場を広げ、新たな需要の創出や収益機会につなげていきたいと考えています。

私たちは、環境への投資と事業への投資を別々に考えていません。環境価値を高めることが競争優位を生み、それが持続的な収益力を支え、結果として企業価値の向上につながる。この考え方のもと、電炉事業の環境優位性をさらに磨き上げ、当社グループならではの成長につなげていきます。

地域と共に成長し、グループの企業価値を高める

2026年度からスタートした新たなサステナビリティ中期計画では、対象範囲を国内外連結子会社へ拡大しました。これは、グローバル企業として、サステナビリティについてもグループ全体で取り組むべき経営課題であると考えたためです。

一方で、私たちが目指しているのは、世界共通の基準を一律に適用することではありません。国や地域ごとに異なる社会課題や市場環境、事業特性を理解し、現地経営陣やパートナーの主体性を尊重しながら、共通の方向性のもとでグループ全体のサステナビリティを高めていくことが重要だと考えています。また、サステナビリティへの取り組みは本社から海外拠点へ展開するだけのものではありません。タイのSiam Cement Groupをはじめ、パートナー企業から先進的知見を取り入れるなど、強みを相互に学び合い、グループ全体の競争力へとつなげていくことも、当社グループの特徴の一つです。

私たちは、「地域に根ざした事業運営」こそが当社グループの強みであると考えています。例えば、地震が多いインドネシアでは耐震性に優れたH形鋼の「TAHAN GEMPA PLUS」を供給し、地域の安全・安心に貢献しています。各地域で社会課題の解決につながる製品やサービスを提供することは、社会貢献にとどまらず、お客さまから選ばれ続ける企業としての競争力にもつながります。

さらに、こうした価値の持続的創出には、環境や社会への取り組みだけでなく、安全、人材、DX、ガバナンスといった経営基盤の強化が不可欠です。私たちは、それぞれの取り組みを個別の活動としてではなく、事業継続性を高め、企業価値の毀損リスクを抑制しながら、事業戦略を支え、企業価値を高めるための経営基盤として位置付けています。

これからの5年間は、サステナビリティ経営が真価を問われる期間になります。サステナビリティ中期計画におけるマテリアリティへの取り組み、および各KPIの達成は、単なる社会的責任の履行に留まりません。これらを事業戦略と一体で推進し、具体的な事業成果につなげることで、ROE10%以上の維持といった財務インパクトや企業価値向上に貢献する価値ドライバーになると考えています。これまで築いてきた基盤を着実な成果へと結び付け、環境価値と経済価値を両立させながら、持続的な成長と「2030年ありたい姿」の実現を目指します。

E 環境

マテリアリティ
- カーボンニュートラルへの取り組み推進
- 電炉事業の環境優位性のさらなる向上
- サーキュラーエコノミーへの貢献
- 廃棄物および危険物、有害物質の管理の高度化

環境マネジメント

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、国内外連結子会社の全製造拠点において国際規格である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。

＜ISO14001認証取得工場＞
- ヤマトスチール
- Siam Yamato Steel
- 大和軌道製造
- Garuda Yamato Steel

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

国内連結子会社では、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（河川など）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（2025年度実績）

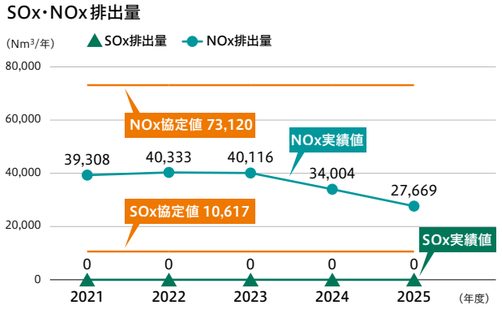
総排水量（m³/日）※1	1日当たりの年間平均値	1,742
	年間を通じて1日当たりの最大値	2,298
水素イオン濃度（pH）	年間を通じて1日当たりの最小値	6.3
	年間を通じて1日当たりの最大値	7.8

※1 排水先：西汐入川、受入先：揖保川（工業用水）

大気汚染の防止

省エネルギー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います。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

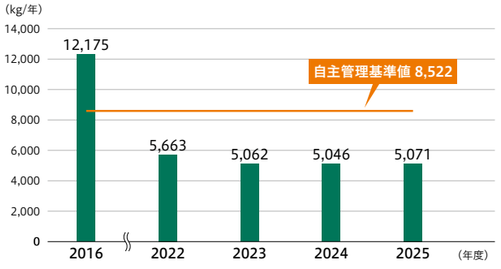


(注1)ヤマトスチールおよび大和軌道製造を対象としています。

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、化学物質などの性状、取扱上の注意などについての情報を記載した安全データシートのこと。
※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。

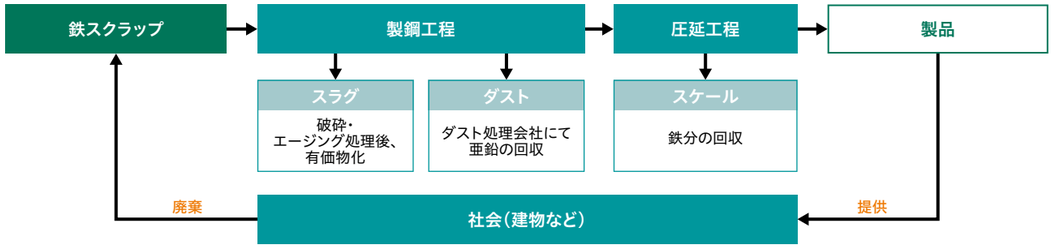
資源循環

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リ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リサイクル（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、サーキュラーエコノミー（循環型経済）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、社内で破砕・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。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

気候変動

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、パリ協定などにともなう各種規制・制度（カーボンプライシングなど）によりエネルギーや原材料など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。

TCFDに基づく情報開示

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、同月の取締役会において承認した、気候変動関連の情報開示は次のとおりです。

ガバナンス

定期的に開催されるサステナビリティ委員会（委員長：代表取締役社長）において、気候変動問題に関する方針、目標、進捗を審議し、その結果を大和工業の取締役会または経営会議に報告しています。取締役会および経営会議は、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。サステナビリティ中期計画では、気候変動に関連するマテリアリティとして「カーボンニュートラルへの取り組み推進」、「電炉事業の環境優位性のさらなる向上」を特定しています。これらのリスク・機会に対応するため、施策や指標・目標の進捗をサステナビリティ委員会で審議・モニタリングし、事務局を通してグループ横断会議やグループ各社の関連部門に方針・方策を展開しています。

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など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。

E 環境

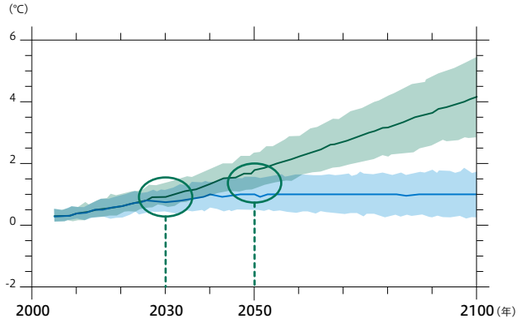
マテリアリティ
- カーボンニュートラルへの取り組み推進
- 電炉事業の環境優位性のさらなる向上

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）



＜シナリオ分析の範囲＞

シナリオ分析に当たっては、日本政府が掲げる温室効果ガス（GHG）排出量削減目標（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

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

気候変動関連シナリオ分析（抜粋版）

対象要因		当社への影響
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	［機会］ 競争優位の拡大	●気候変動緩和のための各種規制・制度などの導入、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
	［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靭化 ●顧客に当社の気候変動に対するレジリエンス（強靭性／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
要因② カーボンプライシング 要因③ 高炉の電炉シフト	［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
要因④ 社会的要請の高まり	［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などの要求 ●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などのコスト増
	［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
4℃シナリオ		
要因⑤ 自然災害の激甚化	［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など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 ●気温上昇など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
要因⑥ 国土強靭化	［機会］ 市場の拡大	●災害に備える建設需要の拡大

リスク・機会／影響への対応はWebサイトに掲載しています https://www.yamatokogyo.co.jp/sustainability/environment/climate.php

＜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。

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、GHG排出量の削減に貢献します。

＜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（2021年～）
- 圧延矯正機・ミルの更新（2023年～工事着手）
- バイオコークス製造設備の導入（2026年～稼働予定）

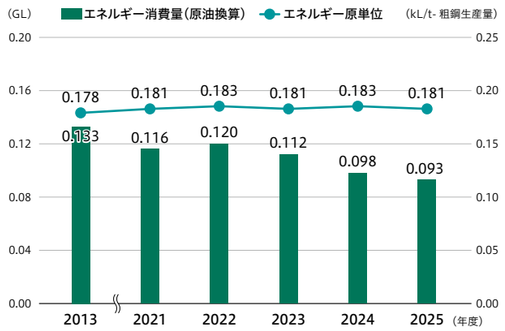




左：タイのSiam Yamato Steel（SYS）で導入している太陽光発電設備
右：ヤマトスチールで導入している太陽光発電設備

これらの取り組みを実施した結果、2025年度のエネルギー消費量は0.093GL、エネルギー原単位は0.181kL/t-粗鋼生産量でした。

エネルギー消費量・原単位推移

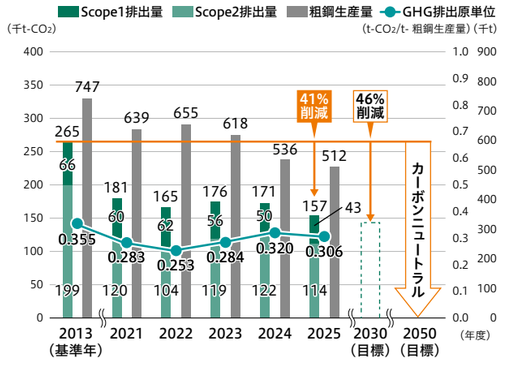


（注1）ヤマトスチールを対象としています。

指標と目標

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。GHG排出量削減目標については、2025年をターゲットにScope1、2 総排出量において2013年度比38％削減を目標として設定しました。2025年度の排出量は157千t-CO_2、2013年度比41％削減となり、目標を達成しました。

GHG排出量・削減実績と削減目標



（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。

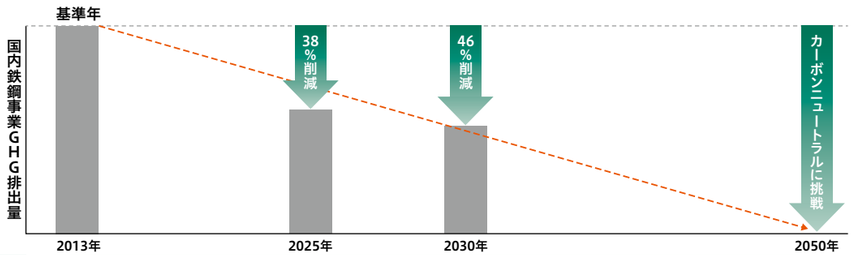
カーボンニュートラルに向けた取り組み

大和工業は、2050年カーボンニュートラルに向けて挑戦すること、温室効果ガス（GHG）排出量を2013年度比で2025年38%、2030年46%削減を目標とする環境Visionを策定しています。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。

環境Visionで掲げる削減目標達成に向けて、複線的な施策を推進しています。

国内2030年・2050年環境Vision

2025年目標	GHG排出量38%削減（2013年度比）
2030年Vision	GHG排出量46%削減（2013年度比）
2050年Vision	カーボンニュートラルに挑戦



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を検討
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）導入および安定した運用管理
④加炭材使用の削減	代替材（バイオコークスなど）の活用の拡大
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1）Scope1：当社設備に適合する革新的な技術開発やインフラ整備を含め、計画的に実行されることを考慮しています
（注2）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3）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
（注4）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）に基づいて算定しています

大和工業グループのGHG排出量はWebサイトに掲載しています https://www.yamatokogyo.co.jp/sustainability/environment/climate.php

TOPICS 国内鉄鋼メーカー初、脱炭素化の国際基準であるGSCCの認証を取得

大和工業は、鉄鋼業界の脱炭素化に取り組む国際団体「GSCC（Global Steel Climate Council）」が定める業界基準「The Steel Climate Standard」に基づく認証を、国内鉄鋼メーカーとして初めて取得しました。 同基準は、パリ協定が掲げる1.5℃目標に対応し、製鋼から圧延工程におけるGHGの直接・間接排出量に加え、原料調達や輸送を含む排出量を対象としています。当社の2050年までの排出削減目標やその実現への妥当性が、第三者機関による検証を経て、本基準に準拠していると正式に認められました。本認証の取得により、当社の脱炭素への取り組みが国際基準のもとで客観的に裏付けられたこととなり、お客さまや投資家をはじめとするステークホルダーに対する信頼性・透明性の向上につながるものと考えています。



GSCC（Global Steel Climate Council）について

GSCCは2022年に設立された国際的な非営利組織で、特定の製法に限定されない国際的に適用可能な基準の普及を通じて、鉄鋼業界の脱炭素化を推進しています。科学的根拠に基づく排出削減目標の認証や、排出量算定・情報開示の透明性向上などを支援しており、鉄鋼メーカーや業界団体などがメンバーとして、80か国以上で活動を展開しています。

GSCC認証書はWebサイトに掲載しています
https://www.yamatokogyo.co.jp/sustainability/environment/pdf/03.2026.03.12_SBET_Certification-Yamato_Kogyo-DRAFT_v2.pdf

環境配慮型製品・サービスの開発

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、お客さまによる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。

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CO_2などのGHG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年から販売しています。

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GHG排出量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GHG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」の詳細については、Webサイトに掲載しています https://www.yamatokogyo.co.jp/steel/plusgreen/

TOPICS 「+Green」が東急不動産物流施設に初採用

ヤマトスチールは、東急不動産およびその子会社であるリエネと連携することで、新たな供給スキームを構築し、東急不動産が開発する物流施設「LOGI'Q広島」に、「＋Green」が採用されました。本スキームでは、「＋Green」の製造時の電力に、リエネが仲介する東急不動産保有の国内再エネ発電所由来の環境価値を活用し、ヤマトスチールの製造段階のScope2排出量と、東急不動産の鋼材調達にともなうScope3排出量の削減を実現します。本製品の使用量は数千トン規模で、国内建設業界における環境配慮型鋼材の採用事例として最大規模となります。当社グループは、本連携を通じて環境配慮型製品の採用拡大と、サプライチェーン全体の脱炭素化に貢献していきます。

■本取り組みの概要



EPDの取得

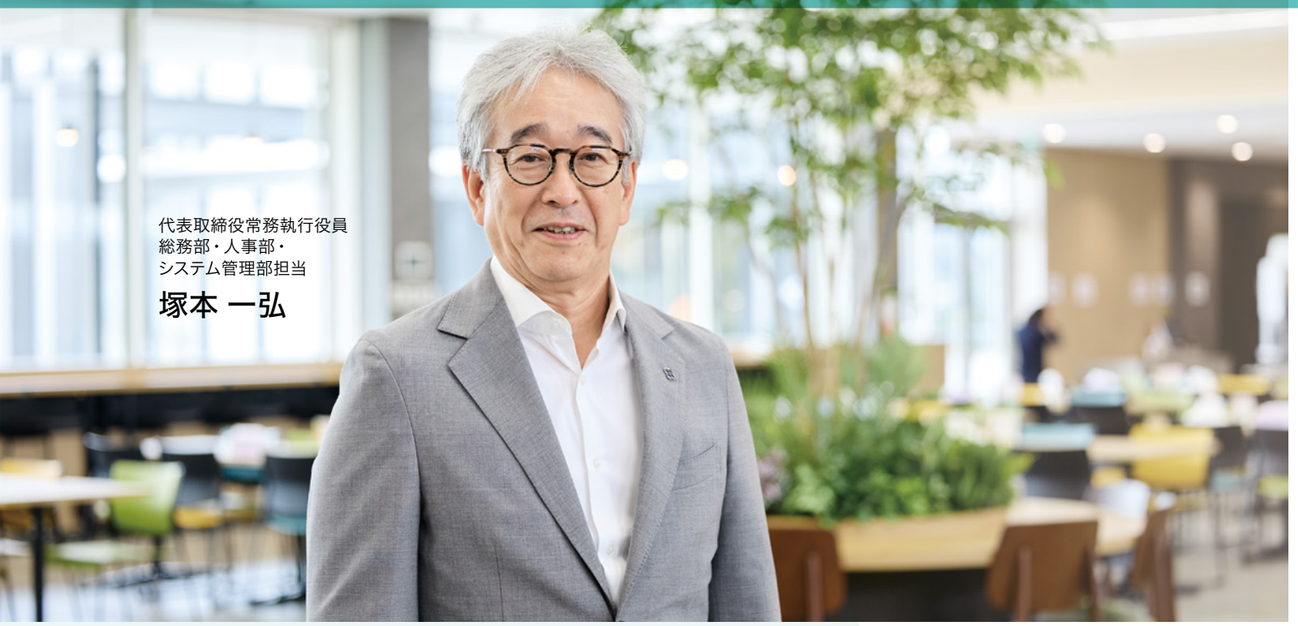
当社グループは、自社製品の環境情報の信頼性・透明性向上を目的として、国内外の拠点において環境情報を算定・開示する国際的枠組みであるEPDの取得を進めています。

ヤマトスチールでは、サステナブル経営推進機構（SuMPO）が管理運営するプログラムにおいて、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）を公開しています。鉄鋼業界でこれら2つの環境宣言を同時に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：H形鋼（H形鋼ぐい含）、I形鋼、溝形鋼、鋼矢板、高仕様H形鋼、縞H形鋼

https://ecoleaf-label.jp/organization/51

人的資本戦略メッセージ



代表取締役常務執行役員
総務部・人事部・
システム管理部担当
塚本 一弘

一人一人の挑戦と成長が、大和工業グループの未来をつくる。

「2030年ありたい姿」を実現する人的資本戦略

当社グループは、創業以来、「フェア」と「挑戦」の精神を大切にしながら事業を発展させてきました。「2030年ありたい姿」の実現に向けては、これまで培ってきた強みを受け継ぐだけでは十分ではありません。社員それぞれがこれまで以上に自ら考え、主体的に行動し、新たな価値の創出に挑戦できる組織へと進化していくことが欠かせません。

こうした考えのもと、当社グループでは、人材を持続的な成長と企業価値向上の源泉と位置付け、人的資本への投資を経営上の重要課題として積極的に進めています。マテリアリティとして「新たな挑戦を支える多様なプロフェッショナル人材が働きがいをもって活躍できる環境の整備」を掲げるとともに、2025年に制定した人材戦略では、「価値・行動基準」「採用・育成戦略」「人材マネジメント」「組織開発」「エンゲージメント」の5つを中核的なコンセプトとして定めました。それぞれを相互に連携させ、採用、育成、配置、評価、処遇、職場環境の整備に継続的に投資し、「2030年ありたい姿」の実現を支える人材基盤を構築していきます。

私たちが求めるのは、自ら考え、能動的に行動し、挑戦を続ける人材です。専門性を身に付けるだけでなく、多様な価値観を尊重しながら周囲と協働し、新たな価値を生み出す力を求めています。そのような人材が活躍できる環境と仕組みを整備することが、当社グループの持続的な成長につながると考えています。

「Yamato Way」が育む挑戦の文化

社員一人一人が主体的に挑戦する組織を実現するためには、グループ全体で価値観や行動基準を共有することが重要です。グループが国内外へと事業基盤を広げ、事業領域や働く環境も多様化するなかで、多様な人材が同じ目標に向かって力を発揮するための共通価値・共通言語として、創業以来受け継いできた価値観を「Yamato SPIRIT」として2019年に明文化しました。さらに2024年にはその実践の指針として、マネジメントとコミュニケーションのあるべき姿を言語化した「Yamato Way」を策定しました。創業以来受け継いできた精神を礎に、当社グループとして大切にすべき価値観や行動指針を共有することで、一体感のある組織づくりを進めています。

Yamato Wayでは、「BAD NEWS FIRST」や「素直で率直なフィードバック」、「他者への敬意」など、当社グループが大切にしたいマネジメントやコミュニケーションのあり方を定めています。また、その実践を促す取り組みとして、「1分間コミュニケーション」を導入しています。忙しいモノづくりの現場を含む職場で、形式や時間にとらわれず、上司と部下が継続的に対話を重ねることで相互理解を深め、コミュニケーションの質の向上につなげることを目指しています。こうした日々の積み重ねが、安心して挑戦できる組織風土につながると考えています。

このような組織文化を支えるため、2025年に人事制度も全面的に見直しました。新たな評価制度では、成果だけでなく挑戦や成長のプロセスにも目を向け、丁寧なフィードバックを通じて一人一人の成長を後押しする仕組みへと転換し、人材育成を支える重要なマネジメントツールとして位置付けています。また、HRBP（Human Resources Business Partner）部門を設置し、人事部門が製造現場を含む各部署と密接に連携しながら、人材育成や組織課題の解決を支援する体制を整えました。制度改革はスピード感を持って進めていますが、新制度は導入してからがスタートです。現場との対話を重ね、それぞれの課題に寄り添い、人材マネジメントの実効性を高めていきます。

人材育成では、次世代のグループ経営を担うリーダーの育成に取り組むとともに、海外研修、語学研修、リスキリング、資格取得支援などを含む教育・研修制度を見直し、社員一人一人が継続的に学び、スキルを高められる機会を拡充しています。また、当社は、海外勤務者だけでなく、姫路の製造現場で働く社員も含めた全員がグローバル展開を支える当事者であると考えています。世界各地のグループ会社と連携する当社では、全社員にグローバルな視点が求められるため、グループ会社との交流や出張研修などを通じて実践的な経験を積める環境づくりを進めています。

多様な社員がいきいきと働ける会社へ

私たちが目指しているのは、個の挑戦が組織の成長へとつながる会社です。その経験を組織全体で共有し、さらに次の成長へつなげていく、その積み重ねが企業価値の向上につながると考えています。組織風土の変革は一朝一夕に成し得るものではありませんが、着実に社員の挑戦を後押しする文化を根付かせていきます。

その基盤となるのが、一人一人が物心両面の充足を通じて働きがいを感じ、能力を十分に発揮できる環境づくりです。当社では、「Work in Life」の考え方のもと、仕事と生活を一体で捉えながら、社員が安心して長く働き、生活の安定と将来への希望を持てる制度や環境の整備を進めています。具体的には、賃金制度を見直すとともに、2030年までの賃上げ目標を明示し、継続的な賃金水準の向上に取り組んでいます。また、住宅、食事、子育て支援などを含む福利厚生制度の拡充に加え、退職金制度についても水準の引き上げを含む全面的な見直しを行いました。これらの取り組みは、単なる処遇や福利厚生の改善ではなく、社員が安心して挑戦し、能力を十分に発揮するための基盤を整える人的資本投資であると考えています。また、社屋および厚生棟の建て替えを通じて、社員同士が交流しやすく、安全で快適に働ける就業環境の整備を進めています。ワンフロア・フリーアドレスのオープンな執務空間や、役職ではなく「さん」付けで呼び合う文化とあわせ、立場や所属を越えて率直に意見を交わし、互いを尊重しながら成長できる組織を目指しています。製造部門においても、DX化、自動化、設備更新を推進し、業務の効率化や生産性の向上だけでなく、社員の作業負担の軽減、作業環境の改善、安全性の向上につなげています。テクノロジーへの投資を人材への投資と一体で進めることにより、社員がより安全で働きやすい環境のなかで、高い付加価値を生み出せる職場づくりを進めています。

持続的な成長を実現するためには、多様な人材が互いに刺激を受けながら成長できる組織であることも重要です。新卒採用に加え、キャリア採用やリファラル採用、アルムナイ採用を通じ、多様なバックグラウンドを持つ人材の確保にも取り組んでいます。また、社内公募制度や社内インターン制度などを通じてキャリア形成の機会を広げており、実際に手を挙げて新たなキャリアに挑戦する社員も増えてきています。とりわけ、リファラル採用が着実に広がっていることは、社員自らが知人や友人に勧めたいと思える会社へと変化してきた表れの一つだと受け止めています。当社グループが大切にしているのは、生え抜き人材かキャリア人材かという区分ではありません。それぞれの経験や強みを活かしながら互いに学び合い、新しい価値を生み出していくことです。Yamato SPIRITにも明記される「和の精神」のもと、多様な人材が能力を発揮し、組織全体の力を高めていきたいと考えています。

今後も、一人一人が成長を実感し、その力が組織の成長へとつながる循環を着実に根付かせていきます。そして、社員が未来に希望を持ち、自らの能力を存分に発揮しながら働きがいを実感できる会社であり続けることが、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上につながると考えています。

S 社会

マテリアリティ
- 新たな挑戦を支える多様なプロフェッショナル人材が働きがいをもって活躍できる環境の整備

「2030年ありたい姿」に向けた人材戦略

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挑戦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。

人材戦略の5つのコンセプト

価値・行動基準	価値の共有とグループ一体感の醸成	組織開発	「挑戦」し続ける人と組織の実現
採用・育成戦略	多様なプロ人材の採用と育成の促進	エンゲージメント	物心両面の充足とエンゲージメント向上
人材マネジメント	組織能力を最大化させる人材活用		

価値・行動基準　価値の共有とグループ一体感の醸成

当社グループでは、共通の価値観・行動指針である、「Yamato SPIRIT」、「Yamato Way」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、社員一人一人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。

共通の価値観・行動指針の実践と定着に向けて、定期的な研修・ワークショップの実施や役員メッセージの発信に加え、Yamato SPIRIT・Yamato Wayを評価制度における重要な評価項目として設定しています。さらに社員交流への助成制度やピアボーナス制度も導入し、日頃から社員間のコミュニケーションを促進することで、価値の共有と一体感の醸成を図っています。



共通の価値観の再認識とコミュニケーション促進を目的に、定期的に研修会を開催しています

- グループ一体感の強化
- Yamato SPIRIT・Yamato Way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（1分間コミュニケーション）の推進
- ピアボーナス制度の運用
- Yamato SPIRIT・Yamato Wayの人事評価への反映

採用・育成戦略　多様なプロ人材の採用と育成の促進

当社グループでは、人権を尊重した公正な採用を基盤とし、新卒・キャリア採用に加え、アルムナイ採用・リファラル採用など多くの採用チャネルを構築することで、多様な専門性を持つプロフェッショナル人材の確保に取り組んでいます。併せて、モノづくり・DX・グローバルなどの基幹人材の育成を強化し、研修、自己啓発支援、実践機会の提供を通じて、一人一人が専門性を高めながら成長できる環境を整備しています。

人材の確保・定着に関する主要指標（2026年3月末現在）

新卒採用	16名
中途採用	52名
採用全体での離職率	1.47%
平均勤続年数	12.5年
リファラル採用比率	38%

（注1）大和工業を含む国内グループ4社を対象としています。



すべての社員が世界に通用する人材となるよう育成を行います

- 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
- アルムナイ採用・リファラル採用
- 自己啓発支援の拡充

人材マネジメント　組織能力を最大化させる人材活用

当社グループでは、組織能力の最大化には社員一人一人の意欲が重要であると考えています。社員それぞれのキャリア志向を尊重し、面談や自己申告制度（異動・昇進・職務志向）、社内公募、FA・社内インターン、副業許可制度などを通じて、多様な挑戦機会を提供しています。

これにより、主体的なキャリア形成を促進するとともに、能力と意欲に基づく人材活用を推進し、グループ全体での最適配置と組織能力の最大化を図っています。さらに、個々の力を組織全体の力へとつなぐことで、「挑戦と成長の循環」を創出しています。



1on1ミーティングや評価フィードバックを通じて、社員の成長とキャリア形成を支援しています

キャリア形成に関する指標（2026年3月末現在）

延べ研修時間	1,325時間
延べ受講者数	1,858名
延べ有資格者数	5,204名

（注2）大和工業を含む国内グループ4社を対象としています。

- 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・自己申告制度の実施
- 社内公募・FA・インターン制度の推進
- 副業制度（許可制）の導入

VOICE

多様な経験を新たな環境で活かす

入社以来、経理・人事・リスクマネジメントなど幅広い業務を経験してきました。これらの経験は、現在のインドネシア駐在において、異なる文化や価値観を持つ多様な関係者と連携しながら業務を推進するうえでの土台となっています。今後も、これまで培った経験や視点を活かしながら、新たな挑戦を通じてさらに視野を広げ、国内外を問わず組織に貢献できる人材を目指します。

Garuda Yamato Steel
小宮 花子



交替勤務でも育児休業を実現

三交替勤務のなかで育児休業の取得には不安もありましたが、上司や同僚の理解とサポートのおかげで安心して制度を利用できました。育休中は家族と深く関わるかけがえのない時間を過ごし、家庭での役割や家族との時間の大切さを改めて実感しました。復職後もチームで支え合う風土のなかで仕事と家庭の両立に前向きに取り組めており、今後は自分も周囲を支える存在になりたいと考えています。

ヤマトスチール
製鋼部
製鋼製造課
板倉 慧



組織開発　「挑戦」し続ける人と組織の実現

当社グループでは、前向きに挑戦し続ける組織風土の醸成に向け、社員一人一人の役割の明確化とフィードバック文化の定着を進めています。併せて、管理職に対してはピープルマネジメント・コミュニケーションなどのスキル開発を義務付け、すべての職場で信頼関係を基盤とした組織づくりを推進しています。

また、挑戦し続ける組織には多様性と相互理解も欠かせません。出身地、国籍、性別、年齢などにとらわれない人材活用を行い、多様なスキルを持つ社員が、自由闊達に挑戦し続けることができる職場環境の整備を進めています。



立場や属性にかかわらず意見を発信できる職場風土の醸成を進めています

女性の活躍推進に関する主な指標（2026年３月末現在）

労働者に占める女性労働者の割合	正社員	10.6%（男女計 641 名）
	契約社員	17.9%（男女計 67 名）
	パート社員	20.7%（計 29 名）
女性管理職比率	3.1%	
女性監督職（係長級）比率	13.0%	

（注3）大和工業を含む国内グループ4社を対象としています。

- 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

S 社会

マテリアリティ
- 新たな挑戦を支える多様なプロフェッショナル人材が働きがいをもって活躍できる環境の整備
- 安全な労働環境の確保と従業員の健康管理の推進

TOPICS 誰もが挑戦できる「はたらく場」の創出

2025年11月、大和工業をはじめとする国内グループ4社の共同出資により、特例子会社である「And Yamato株式会社」を設立しました。同社は、姫路本社内での清掃、社内郵便、事務、福利厚生などの運営サポート業務を担い、当社グループの円滑な事業運営と業務効率の向上および、地域の障がい者の雇用機会の創出に貢献しています。

当社グループでは、多様なプロフェッショナル人材が働きがいをもって活躍するためには、障がいの有無、年齢、性別、性自認、国籍、入社経路などにかかわらず、社員が個々の能力を発揮し、誰もが挑戦できる環境を整備することが重要であると考えています。

今後も、多様性を尊重する風土を育み、一人一人が自分らしく働き、成長できる職場づくりと持続的な価値創造の実現を目指します。



一人一人の特性や強みを活かし、それぞれの能力を発揮しながら活躍しています

エンゲージメント 物心両面の充足とエンゲージメント向上

当社グループでは、社員一人一人の物心両面の充足を重視し、仕事を人生の一部として捉える「Work in life」の考え方のもと、多様な働き方や福利厚生の充実、育児・介護との両立支援、健康経営を推進しています。

また、役職呼びを廃止し、「さん付け」とする文化の浸透やオープンな職場環境の整備により、立場に関係なく対話できる風通しの良い組織風土を醸成しています。これらの取り組みにより、社員が「明日もここで働きたい」と思える状態を実現し、エンゲージメントと定着率を高めることで、生産性の向上と持続的な企業価値の創出を実現しています。



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

- Work in lifeへのシフト
- 多様な働き方の推進
- 福利厚生制度の充実
- 育児・介護と仕事の両立支援
- 健康経営の推進
- 社会との関わり推進

両立支援に関する指標（2026年3月末現在）

女性育休取得率	100%
男性育休取得率	49%
育休後復職率	100%

（注1）大和工業を含む国内グループ4社を対象としています。

安全で安心して働ける職場の実現（労働安全衛生）

当社グループでは、「安全と健康はすべての事業活動の基盤であり、最優先事項である」との認識のもと、グループで働くすべての人が心身ともに安心して能力を発揮し、いきいきと長く活躍できる環境の実現を目指します。そのために、自主自立の精神を尊重しつつ、現場を起点とした全員参画の取り組みを通じて、安全意識の向上と健康の保持・増進を図るとともに、法令遵守を前提に予防を重視した継続的な改善を推進していきます。

安全活動方針

「重大災害ゼロを目指し、自主自立の精神のもとルール遵守の徹底と安全意識の変革を図る」

- 「安全はすべてに優先する」との基本理念のもと、グループ全体で労働災害の防止を最重要課題と位置付け、安全な職場環境の実現を推進する。
- 各社の自主的な取り組みを尊重しつつ、現場重視の姿勢のもと、現場で働くすべての人が参画する安全活動の定着を図る。
- 良好なコミュニケーションを基盤とし、ヒヤリハット等の情報収集・共有およびリスクアセスメントの徹底を通じて、危険への感受性を高め、一人一人の安全意識の変革に取り組む。
- 法令遵守の徹底に加え、自主基準の設定およびグループ横断的な情報共有・水平展開を通じて、安全水準の継続的向上と予防重視の取り組みを推進する。

健康活動方針

「心身の健康を基盤に、すべての人がいきいきと長く活躍できる組織を目指す」

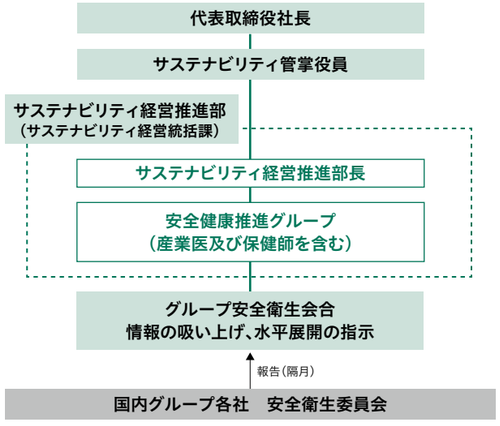
- 健康経営宣言および健康経営戦略マップに基づき、生活習慣の改善・疾病予防・メンタルヘルス対策等を体系的かつ継続的に推進し、心身ともに健康でいきいきと働ける人材の育成に努める。
- 健康診断結果やストレスチェック等のデータに基づき健康課題を可視化するとともに、早期対応および重症化予防に取り組み、すべての人が安心して長く働き続けられる環境を整える。
- 多様な働き方や個々の健康状態に応じた支援を行い、一人一人が活躍できる職場づくりを目指す。
- グループ横断での情報活用と施策の水平展開を通じて、各社における健康施策の実効性を継続的に高め、組織全体の健康経営を推進する。

（注2）大和工業を含む国内グループ4社を対象としています。

体制

大和工業では、国内事業所内のさらなる安全性向上を目的に、2025年1月に安全衛生統括組織として、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、現業部門とよく連携しながら、管理基準の統一、チェック体制の強化などの取り組みを推進しています。国内グループ4社では、各事業会社が安全衛生委員会を設置し、主体的に安全衛生活動に取り組んでおり、各社の活動状況は、定期的にグループ安全衛生会合で報告され、全社への水平展開が図られています。これらの内容は経営会議で報告されています。

安全衛生統括体制



労働災害の防止

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。

実績目標や重点取り組みはWebサイトに掲載しています
https://www.yamatokogyo.co.jp/sustainability/social/safety.php

多面的な視点でのパトロール

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、現業部門に加え管理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

当社グループでは、「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。2025年度には、産業医および保健師が常駐する健康管理体制を整備し、社員の心身両面における健康の維持・増進に向けた取り組みを強化しています。

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（インフルエンザ予防接種費用の会社負担） ●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歳以上の社員には会社負担で人間ドックを実施し、より充実した健康管理を推進） ●がん検診費用補助※一部条件あり
	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（掲示板記事など） ●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

（注3）大和工業を含む国内グループ4社を対象としています。

製品責任と品質の向上

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、影響が大きいため、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、お客さま、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。

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。

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。お客さま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、残留応力解析や、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

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の認証書をお客さまへ提出しています。お客さま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など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さま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。



リーレ形引張・
圧縮試験機（能力2MN）

VOICE

AI疵検知による品質安定化の取り組み

製品の外観検査では、24時間体制で安定した品質確保が求められ、目視では判別しづらい微細な疵への対応や判定の均質化には、課題も感じていました。こうした背景から、AIを活用した疵検知の導入に取り組み、見逃しの低減や検査負荷の軽減、判定のばらつき抑制による品質安定化を目指しています。現在、対象疵の設定や精度向上に取り組むとともに、圧延・システム部門と連携し、条件の最適化を進めています。加えて、検査時の製品接近機会の低減による安全性向上にもつながる可能性があると考えています。

お客さまと向き合う立場として、現場に適した検知精度の確立に取り組んでいきます。



ヤマトスチール 品質保証部 品質管理課
品質管理グループ
出田 悠祐　　藤尾 晃成

サプライチェーンマネジメント

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などの早期発見・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。

調達基本方針はWebサイトに掲載しています https://www.yamatokogyo.co.jp/sustainability/social/supply.php

自社内航船によるサプライチェーンの安定化と効率化

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、2025年7月に初の自社保有内航船を建造しました。これにより、製品の出荷輸送に加え、帰り便を活用した鉄スクラップの安定調達が可能となりました。

昨今の物流課題への対応の一環として、自社物流機能の高度化を通じて、サプライチェーンの安定化と効率化に取り組んでいきます。



- 自社保有内航船「Yamato80」
  積載重量:1,600トン、運航管理：兵機海運に委託

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組み込むことで、コスト競争力の強化や輸送手段の多様化、輸送リスクの分散といった効果を見込んでいます。

今後も、当社グループのバリューチェーン全体の強靭性・効率性を高め、持続可能な事業基盤を構築していきます。

人権の尊重

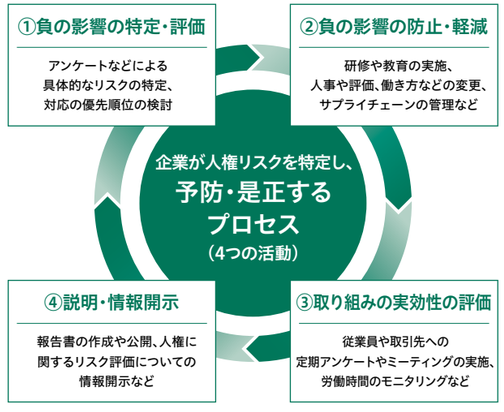
当社グループは、Yamato SPIRIT（価値観・行動指針）に掲げる「和の精神」と「フェア」に則り、企業市民として誠実に行動し、公正で健全な社会の実現に向けて人権の尊重を徹底します。人権尊重の取り組みを当社グループ全体で推進し、その責務を果たしていく指針として、人権に関する国際規範をもとに、新たに「大和工業グループ人権方針」を策定しました。

人権方針はWebサイトに掲載しています https://www.yamatokogyo.co.jp/sustainability/governance/humanrights.php

人権デュー・デリジェンス

大和工業では、2025年5月の「大和工業グループ人権方針」の策定・公表を起点として、国内グループ各社における人権尊重の取り組みに関する実態調査を実施し、労働環境や安全衛生などに関する法令遵守状況および人権リスクの把握を進めています。

また、国内における主要サプライヤーの整理・特定を進めるとともに、情報発信や協力会社向け説明会を通じて、「大和工業グループ人権方針」の内容周知に努めています。



E S 社会貢献活動

当社グループは、社会的公正性の実現や地域貢献、環境への配慮を経営に組み込むことが、企業における基本的なサステナビリティ活動であると認識しています。

「モノづくり」を経営基軸とした事業活動を通じた地域貢献に加え、地域社会の一員として社会貢献活動にも注力しています。教育、経済、環境という三つの観点に基づき、国や地域のニーズに応じた活動を精力的に展開し、豊かな社会づくりに貢献します。



教育を通じた次世代への支援

未来の社会を担う次世代の育成が、持続可能な社会に向けて欠かせない取り組みであるという認識のもと、国内外で挑戦する人材を支援しています。グローバルな学びの機会の提供や教育環境の整備、奨学金支援、教育機関との連携を通じて、地域社会の未来を支える豊かな人間性と確かな力の育成に貢献します。

姫路西高校×大和工業 国際探究プログラムin タイ王国

兵庫県立姫路西高等学校と連携し、「国際探究プログラム」を実施しています。生徒はタイの社会課題をテーマに調査・研究を行い、その成果をタイのSiam Yamato Steel（SYS）にて英語でプレゼンテーションとして発表します。現地での学びや異文化交流を通じて国際的な視野を育む機会を提供し、次世代のグローバル人材の育成に貢献しています。



ヴィクトリーナ姫路選手のセカンドキャリアを支援

プロバレーボールチームのヴィクトリーナ姫路と連携協定を締結し、所属選手等の引退後のキャリア支援に取り組んでいます。現役時代から勉強会や当社職場・工場見学の機会を提供し、引退後の多様なキャリア形成を後押ししていきます。



スマート教室の寄贈（タイ）

SYSでは、教育現場のデジタル化を支援するため、最新のIT機器・システムを備えたスマート教室を地域の学校へ寄贈しています。生徒たちが先進的な教育環境のもとで学び、デジタル教材や情報を効果的に活用できるよう、学習環境の整備を支援しています。



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

京都大学経営管理大学院と米コーネル大学が共同で運営する国際連携コースの履修者に対し、奨学金による留学支援を実施しています。2019年度以降、毎年2名の学生を支援しており、産学連携を通じてグローバルな視点を持つ人材の育成に貢献することを目指しています。



米国大学生の日本短期留学プログラム

1996年より、米国のNucor-Yamato Steelの近隣大学の学生を日本に招く短期留学プログラムを継続しています。社員宅へのホームステイや姫路地域の子どもたちとの交流、文化遺産訪問を通じて、日本文化への深い理解を育んでいます。国境を越えた絆を深め、次世代の国際感覚の醸成とグローバルな相互理解に貢献しています。



SYS Education Fund（タイ）

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制度です。2017年の発足以来、支援対象はタイ全土77県に広がり、累計奨学生は100名に達しました。経済的支援を必要とする若者に対し、自らの可能性を広げ、挑戦する機会を継続的に提供しています。



コミュニティ経済の推進

地域に根ざした企業として、拠点を置く地域社会とのつながりを大切にし、共に歩み続けます。スポーツ支援や交流拠点の整備、地域資源を活かした特産品の開発・販売支援などを通じて、人々が集い、挑戦し、互いに支え合う機会を創出し、コミュニティ経済の活性化に貢献しています。

ひめじスーパーアリーナのネーミングライツスポンサー「大和工業アリーナ姫路」

姫路市に新たに開館するアリーナのネーミングライツスポンサーとなり、愛称を「大和工業アリーナ姫路」としました。本施設には、当社グループのH形鋼が使用されており、私たちのモノづくりが地域の発展に結びついています。スポーツや音楽などを通じ、世代や立場を越えた豊かな交流が生まれ、姫路の魅力を国内外に発信する拠点となることを願っています。



地域企業支援（タイ）

SYSでは、地域社会を豊かにすることを目的に、周辺住民による特産品の開発や販売の支援に取り組んでいます。近隣地域の特産物を活用した商品のマーケティング支援などを通じて、住民の所得向上や生活の質（QOL）の改善を支援し、地域資源を活かした持続可能な地域経済の形成に貢献しています。



生態系の保護と環境保全

当社グループは、電炉鉄鋼メーカーとして水資源の恩恵を受けており、森林の保全を重要な責務と捉えています。森林は二酸化炭素の吸収源であり、生物多様性や水資源の涵養にも寄与することから、地域と連携し、持続可能な社会の実現に向けた保全活動を進めています。

Yamatoの森　企業の森づくり活動

2025年2月に兵庫県・姫路市・公益社団法人兵庫県緑化推進協会と「企業の森づくり活動」に関する協定を締結し、姫路市の牧野自然公園の一部エリアを「Yamatoの森」と名付け、森林保全活動に取り組んでいます。除伐作業を行うことで森に光を採り入れ、多様な植物の生育を促し、生物多様性の回復につなげています。



ボランティアによる植林プロジェクト（タイ）

SYSでは、自然環境との調和を保つ取り組みとして、カオナンヨン森林でのボランティアによる植林プロジェクトを実施しています。拠点を置くラヨーン県のコミュニティ森林ネットワークや森林局と連携し、地域に根ざした緑化活動を通じて、自然環境の保護を継続しています。



それぞれの地域に寄り添い、共に成長する

当社グループは兵庫県姫路市を本拠地に、グローバルに事業を展開しています。その一方で、地元・姫路において、大和工業がどのような会社で、どのような取り組みを進めているのか、まだ十分に知られていないと感じています。地元のプロスポーツチームへの協賛や「大和工業アリーナ姫路」のネーミングライツをきっかけとして、まずは地域の皆様に大和工業を知っていただくように活動中です。

また、地域が抱える課題は、国や地域によって異なります。それぞれの課題に向き合い、事業や社会貢献活動を通じて価値を提供することが、地域に根ざす企業の役割です。

国内外のグループ会社が互いの取り組みから学び合い、地域社会と共に成長していく。そうした信頼関係の構築に注力していきます。



取締役常務執行役員
サステナビリティ経営推進部担当
安福 武之助

G ガバナンス

コーポレート・ガバナンス（2026年7月1日現在）

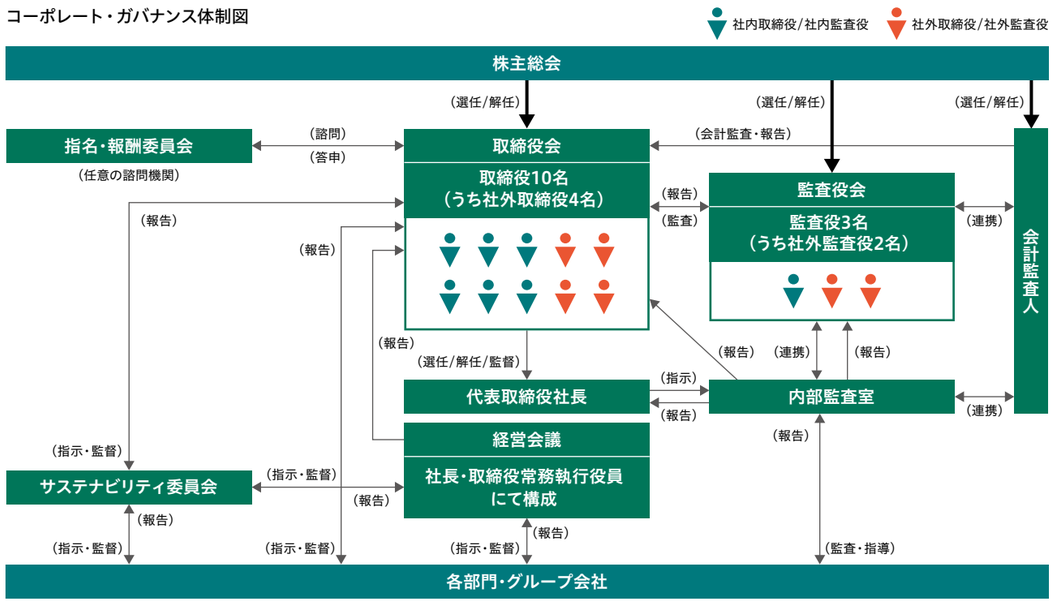
当社は、コーポレート・ガバナンスを「企業としての意思決定および責任体制に関する公平性・透明性・適法性を株主ならびに社会に対して明確化すること」であると認識し、重要な経営課題と位置付けています。すべてのステークホルダーからの信頼と期待に応えるため、基本方針を策定して取り組んでいます。

コーポレート・ガバナンスの基本方針はWebサイトに掲載しています https://www.yamatokogyo.co.jp/sustainability/governance/corporate.php

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、経営方針など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。

2025年度取締役会の主な議題

- 決算・事業報告・計算書類の承認
- 株主還元の承認
- 重要な組織変更・人事の承認
- 投資有価証券の売却の承認
- M&Aなどの重要な事業戦略（新規/既存）の承認・報告
- サステナビリティ経営活動の承認・報告
- 内部統制・コンプライアンス・人権関連の承認・報告

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、内部監査室および会計監査人等と連携し、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、必要に応じて取締役・執行役員・監査役がオブザーバーとして出席しています。委員会は、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へ、その他の事項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などを経て、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（成長戦略の方向性など）や事業戦略・財務戦略・人的資本経営など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などの提言がなされ、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など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。

G ガバナンス

役員報酬の透明性・客観性の確保

当社は、取締役の報酬決定における透明性・客観性を確保するため、社外取締役を委員長とする報酬委員会による審議・答申を経て、取締役会において報酬を決定しています。

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。

【取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針】

基本方針

当社グループの「Mission, Vision, Yamato SPIRIT」、ならびに「2030年ありたい姿」に掲げた重点戦略に則した職務の遂行を促すものとする。

「より高いガバナンスが機能する企業」、「株主・投資家と建設的な対話を続け企業価値の向上にコミットする企業」を実現するため、重点戦略等における具体的な経営目標の達成を動機づけるものとする。

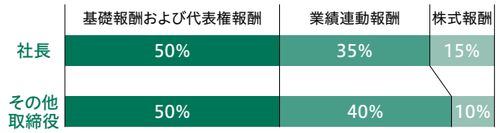
当社グループの持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能させるため、短期的な成果や職務遂行の状況等に連動する報酬（業績連動報酬）と企業価値に連動する報酬（株式報酬）の割合や水準を適切に設定する。

当社グループが担う社会的役割や責任の大きさ、鉄鋼業界をはじめとした同業他社の動向、企業価値が同規模他社の動向ならびに経営環境の変化を勘案した上で、当社の役員に相応しい処遇とする。

報酬構成・報酬水準

取締役（社外取締役および非常勤取締役を除く取締役を指す）の報酬は、固定報酬である「基礎報酬」「代表権報酬」および変動報酬である「業績連動報酬」「株式報酬」により構成します。業務執行に係る「基礎報酬および代表権報酬：業績連動報酬：株式報酬」の比率は、基準額で社長は「50%：35%：15%」、その他取締役は「50%：40%：10%」となるように設定しています。報酬水準は、客観的な役員報酬サーベイデータ等を参考に、当社取締役の職責および今後の経営環境の変化等を勘案し、適切な金額に設定します。社外取締役および非常勤取締役の報酬については、固定報酬である「基礎報酬」のみです。

報酬の支給割合



業績連動報酬

業績連動報酬として個人別に支給する金銭の額は、財務目標・戦略目標・改善目標の目標達成状況等に応じて、役位別基準額の0%～200%の範囲で変動します。

業績連動事後交付型譲渡制限付株式（リストリクテッド・ストック）

当社が重視する経営指標についての、業績評価期間満了時における達成度に応じ、譲渡制限期間を設けた上で、事後的に当社の普通株式を交付します。業績評価期間は1年間（各事業年度）としています。

報酬決定手続き

取締役の個人別の報酬等に関する事項は、その透明性と客観性を確保するため、独立社外取締役を中心とした任意の報酬委員会の審議・答申を経て、取締役会において決定します。報酬委員会の審議においては、経営環境の変化や株主・投資家の意見等も踏まえるとともに、透明性・客観性の見地から審議に必要な情報を適切に得ることにします。業績連動報酬の個人別支給額の決定過程における、個人目標達成度の目標および評価については、取締役会から委任を受けた代表取締役社長が各取締役との面談を経て起案し、報酬委員会の審議を経て、代表取締役が決定します。決定した個人目標達成度の目標および評価結果については、評価の客観性・公正性を担保するため、適切に取締役会に報告することとします。最終的な個人別の業績連動報酬支給額は、代表取締役が起案し、報酬委員会の審議を経て、取締役会で決定します。

また、当社の業績が悪化した場合や当社の企業価値等を毀損するような重大と考える事故、不祥事等が発生した場合は、取締役会において判断したときには取締役の報酬等を減額または不支給とすることがあります。

（2026年7月1日現在）

現在の当社における地位		代表取締役 社長	代表取締役 常務執行役員	取締役 常務執行役員	取締役 常務執行役員	取締役 執行役員	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
氏名		小林 幹生	塚本 一弘	安福 武之助	古寺 良和	大木 伸夫	ダムリ・タンシェヴァヴォン	武田 邦俊	髙橋 規	ピムジャイ・ワンキアット	眞野 仁志	中矢 憲護	形山 成朗	中上 幹雄
執行/非執行		執行	執行	執行	執行	執行	非執行	非執行	非執行	非執行	非執行	非執行	非執行	非執行
属性		男性	男性	男性	男性	男性	男性・外国人	男性	男性	女性・外国人	男性	男性	男性	男性
独立								独立	独立	独立	独立		独立	独立
2025年度出席状況	取締役会	6/6回 ◎	6/6回	6/6回	ー（新任）	6/6回	6/6回	6/6回	6/6回	6/6回	ー（新任）	6/6回	6/6回	6/6回
	監査役会											14/14回	14/14回 ◎	14/14回
	経営会議	14/14回 ◎	14/14回	ー（新任）	ー（新任）									
	指名委員会・報酬委員会		22/22回					22/22回 ◎※2	22/22回		ー（新任）		21/22回	
	サステナビリティ委員会	2/2回 ◎	2/2回	2/2回	1/1回 ※1			2/2回	2/2回		ー（新任）			
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	●	●		●		●	●	●	●			●	
	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 古寺良和氏は2025年12月1日付でサステナビリティ委員に就任しておりますので、就任後に開催されたサステナビリティ委員会の出席状況を記載しております。
※2 武田邦俊氏は2026年6月26日付で指名・報酬委員会委員長に就任しております。

◎議長または委員長を示す

リスクマネジメント

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。リスクマネジメント活動においては潜在的リスクの予防に注力するとともに、不測の事態が発生した場合には、不都合な情報が現場から迅速に共有され、速やかな判断と適切な対応につなげる「BAD NEWS FIRST」の姿勢の浸透に取り組んでいます。風通しの良い組織風土を醸成し、迅速・適切に対処することが、当社グループへの信頼構築の基盤となると考えています。これらの考えのもと、グループ全体で重要リスクを可視化し、各社の活動を経営レベルのモニタリングや議論へとつなげるERM（全社的リスクマネジメント）基盤の構築を推進しています。

リスクマネジメントの詳細については、Web サイトに掲載しています https://www.yamatokogyo.co.jp/sustainability/governance/risk.php

リスクマネジメント体制

当社グループは、大和工業の取締役会を頂点とするグローバルで統合的なリスクマネジメント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。この管理体制は、「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対応を定めたものです。

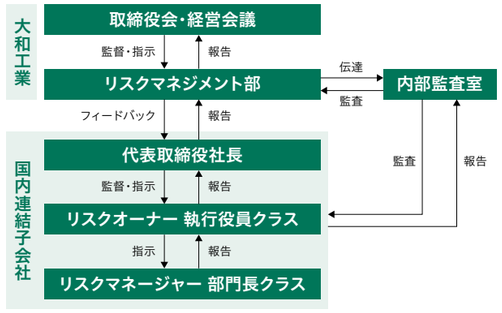
同方針や規程に沿い、当社グループ各社の役員および社員は日々の事業活動の中でリスクに目を配り、潜在的なリスクの識別・評価、適切な対応・改善、モニタリングに注力するとともに、インシデント発生時の損失最小化および早期回復に取り組んでいます。

なお、不測の事態が発生した際、当社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て対応することで、損害の拡大防止と最小化を図っています。

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。

また、2026年4月よりコンプライアンス・危機管理機能を総務部から移管し、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などへ適宜報告され、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。

リスク管理体制（国内連結子会社の場合）



主な活動

- 大和工業では、リスク台帳を起点として、主管部署とリスクマネジメント部が継続的に対話を行い、安全健康・人材・コンプライアンス・DX・サイバー・地政学・事業継続などの主要リスクについて、当社グループとして把握すべき重要リスク候補を整理しました。併せて、グループリスクマップおよび重要リスク・プロファイル案を作成し、重要リスク候補の妥当性や不足論点を確認しました。
- 国内連結子会社では、安全・品質・人材・操業・DXなど、事業継続や競争力に関わるテーマを中心にリスクを整理し、対応状況や課題を確認しました。重要性の高い論点については、大和工業が横断的に集約し、必要に応じて経営会議での報告・議論につなげています。
- 海外合弁会社などについては、役員会などを通じた重要リスクの把握に加え、質問票や個別の議論を通じて、事業環境・操業・ガバナンス上の主要論点に関する情報収集と対話を継続しました。今後は、国内で整備を進めているリスク把握・評価の枠組みを踏まえ、各社との対話内容をより体系的に整理し、当社グループ全体のリスク認識の高度化につなげていきます。

コンプライアンス

コンプライアンスに対する社会的な要請は年々高まっており、法令遵守にとどまらず、企業倫理、人権、情報管理、公正な取引など、企業に求められる対応領域は拡大しています。当社グループは、グローバルに事業を展開する企業として、贈収賄・腐敗防止法、独占禁止法・競争法、貿易関連法など、国内外の法令や社会的要請を踏まえた各種方針の整備と教育の実施に取り組んでいます。倫理、法令、コンプライアンスに関する問題が発生した場合、事業活動の停止、ブランド価値や企業価値の毀損につながる可能性があります。当社グループはこれらのリスクを未然に防ぐため、各種方針に基づく適切な対応を推進するとともに、社員一人一人が適切に判断・行動できる企業文化の醸成に努めています。

コンプライアンスの詳細については、Web サイトに掲載しています https://www.yamatokogyo.co.jp/sustainability/governance/compliance.php

主な活動

- 定期的な社内説明会を通じて「BAD NEWS FIRST」の考え方を浸透させ、問題の早期把握・早期対応を推進しました。
- 毎年10月をコンプライアンス強化月間と位置付け、eラーニングにより、相談・通報窓口の周知や「ビジネスと人権」の理解促進に努めています。

内部通報制度

当社グループは、「内部通報に関する規程」に基づき内部通報制度を運用しています。グループ社員に加え、派遣社員、パートタイマー、協力会社および取引先の社員を対象としており、社内外の窓口において電話、電子メール、FAX、書面、面会などによる相談・通報を受け付けています。相談・通報を受け付けた場合は、公益通報者保護室が内容を確認し、必要に応じて調査を実施するとともに、代表取締役社長および監査役などへ報告します。調査結果に基づき是正措置や再発防止策を講じるほか、不正行為が確認された場合には、関係規程に基づき適切に対処しています。また、相談・通報者が不利益な取り扱いを受けることのないよう、公益通報者保護法の趣旨を踏まえた保護体制を整えています。

リスクマネジメント、コンプライアンスの研修・啓発活動

当社グループは、社員一人一人が日常業務に潜むリスクを早期に察知し、適切に報告・共有するとともに、法令・社会規範を踏まえ、公正かつ誠実に判断・行動できる組織風土の醸成に取り組んでいます。2025年11月には、国内グループ4社の管理者層を対象にリスクマネジメント研修を実施しました。本研修では、主要リスクへの対応、リスクの未然防止、発生時の初動対応、ならびに情報共有・エスカレーションの重要性について確認し、管理者として求められる役割への理解を深めました。今後も、適切な報告・共有の定着を通じて、リスクカルチャーおよびコンプライアンス意識のさらなる浸透を図っていきます。



リスクマネジメント研修の様子

2025年度に実施した主要な研修（国内グループ4社）

研修内容	実施時期	対象者
コンプライアンス・ハラスメント研修	入社時・昇進時	新卒社員・キャリア採用社員新任管理者
コミュニケーション研修	2025年4月～7月	役員・社員
コンプライアンス強化月間（eラーニング）	2025年10月	役員・社員
独占禁止法ガイドライン研修	2025年11月	役員・管理者
リスクマネジメント研修	2025年11月	管理者
危機管理広報トレーニング	2026年2月	役員
マネジメント再認識研修	2026年2月～3月	役員・管理者
リスクマネジメント・コンプライアンスに関する社内通信	月1回程度	役員・社員

G ガバナンス

役員一覧（2026年７月１日現在）

取締役



代表取締役社長 ■
小林 幹生
在任年数：14年
所有株式数：16,275株

2008年 4月　三井物産㈱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　同社鉄鋼海外事業部長
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：９年
所有株式数：5,760株

2013年 4月　三井物産㈱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㈱取締役
2015年 7月　三井物産スチール㈱常務執行役員 厚板鋼管部門長
2017年 6月　当社常務取締役 事業開発部担当
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
2026年 7月　当社代表取締役常務執行役員 総務部・人事部・システム管理部担当 現在に至る



取締役常務執行役員 □
安福 武之助
在任年数：11年
所有株式数：2,000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
2015年 6月　当社取締役
2026年 7月　当社取締役常務執行役員 サステナビリティ経営推進部担当 現在に至る
　　㈱神戸酒心館代表取締役会長 現在に至る

（重要な兼職の状況）
㈱神戸酒心館代表取締役会長



取締役常務執行役員 □
古寺 良和
在任年数：０年（新任）
所有株式数：5,913株

1993年 4月　当社入社
2003年 8月　Yamato Holding Corporation
2014年 7月　当社経営企画部長
2017年 6月　ヤマトスチール㈱ 取締役業務部長
2020年 6月　大和軌道製造㈱ 常務取締役 品質保証部・生産管理部・業務部担当
2023年 6月　当社常務執行役員 財務経理部・リスクマネジメント部担当
2025年12月　当社常務執行役員 グローバル事業推進部担当
2026年 6月　当社取締役常務執行役員 現在に至る

（重要な兼職の状況）
兵機海運㈱取締役



取締役執行役員
大木 伸夫
在任年数：2年
所有株式数：1,609株

1998年 4月　当社入社
2020年 7月　ヤマトスチール㈱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（現技術統括部）担当 現在に至る



取締役
ダムリ・タンシェヴァヴォン
在任年数：15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

取締役



社外取締役 ■■□
武田 邦俊
在任年数：７年
所有株式数：600株

2007年 7月　㈱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　㈱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 □□□
髙橋 規
在任年数：５年
所有株式数：1,200株

2009年 4月　三井物産㈱執行役員、米国三井物産㈱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㈱社長
2015年 4月　同社副社長執行役員、米国三井物産㈱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㈱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：４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



社外取締役 □□□
眞野 仁志
在任年数：０年（新任）
所有株式数：なし

2011年 4月　日産自動車㈱生産管理部長
2015年 4月　ブラジル日産自動車 ヴァイスプレジデント
2017年 4月　日産自動車㈱ 生産企画統括本部副本部長
2020年 4月　同社常務執行役員 生産企画統括本部・サプライチェーンマネジメント本部担当
2023年 4月　同社専務執行役員 生産企画統括本部・サプライチェーンマネジメント本部・グローバルBCPマネジメント担当
2025年 4月　同社アドバイザー
2026年 6月　当社社外取締役 現在に至る

監査役



常勤監査役
中矢 憲護
在任年数：6年
所有株式数：3,300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：7年
所有株式数：2,500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：7年
所有株式数：1,100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2026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）

社外取締役メッセージ



パートナーとの信頼を礎に、人と事業の成長を支える

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
武田 邦俊

創業以来受け継がれてきた「相手の立場に立って考える思いやりの精神」が、当社グループの強みです。この精神は合弁先企業の利益や成長を第一に考える「ジョイントベンチャー・ファースト」の姿勢へと引き継がれてきました。こうした姿勢が合弁パートナーとの信頼関係につながっています。また、長年培ってきた技術力に加え、国内事業でQCD（品質、コスト、納期）を着実に追求する姿勢が、グループの競争力を支えています。

今後の成長に向けて、ASEANでは、タイ、ベトナム、インドネシアの各拠点を通じて築いてきた事業基盤を強化することが重要です。地政学・地経学リスクや中国材の流入など事業環境が変化するなかでも、各拠点の競争力を高め、それぞれの地域でオーガニックグロースを実現していく必要があります。さらに、中長期的な競争力の強化の観点から、温室効果ガス排出量の削減に向けた技術革新と、必要な経営資源の配分についても議論を深めていきます。こうした成長を支え、合弁パートナーとの関係を将来にわたって維持・強化するうえで、最も重要なのは人材です。幅広い世代が海外合弁会社に駐在し、現地の人々との関係を築きながら、現場や市場、顧客、事業経営に関する知識とノウハウを蓄積することが、次代の成長につながります。また、海外で得た経験や知見を組織内で共有し、次の世代へ着実に継承することで、グループ全体の経営力を高めていくことも欠かせません。指名・報酬委員会委員長として、こうした人材育成を支える人事制度の強化を後押ししていきます。



業界構造の変化を捉え、培ってきた強みを次の成長へ

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
髙橋 規

当社グループの競争優位性の根幹は、米国のNucorやタイのSiam Cement Groupといった有力な地場企業との合弁での事業を通じ、地域固有の課題に向き合い、現地雇用を支えながら、安定した経営基盤を築いてきた点にあると捉えています。また、形鋼に特化して培ってきた専門性は、新たな市場への参入や現地企業との信頼関係の構築においても大きな強みとなります。

世界的な建設コストや設備費用の高騰により新規参入の障壁が高まる一方、高炉メーカーでは薄板生産へのシフトにともない、形鋼生産から撤退する動きも見られます。こうした事業環境の変化や業界再編の進展は、当社グループの相対的な地位を高め、新たな成長機会につながると考えます。

これらの機会を着実な成長へ結び付けるためには、鉄鋼業界を取り巻く構造変化を見極め、中長期的なありたい姿と、そこに至る事業ポートフォリオの方向性を明確にすることが重要です。取締役会としては、その実現に必要な人材や投資資金の配分が妥当かを検証していくことに注力します。また、海外を中心に事業を展開する当社グループでは、海外子会社に対するガバナンスの実効性向上が一層重要になります。当社経営陣と現地経営者との対話の強化に加え、経営者に対する評価・報酬制度の充実にも目を配っていきます。



人材とパートナーシップの力で、変化に強い成長を実現する

社外取締役
ピムジャイ・ワンキアット

海外から見た当社の強みは、共通の価値観が事業や投資の意思決定だけでなく、人材や経営資源の管理にも浸透している点です。パートナーシップ、サステナビリティ、専門性に根ざした企業文化のもと、「ジョイントベンチャー・ファースト」の理念を通じて、現地の知見と当社の技術を融合し、長期的な成長を追求してきました。また、インフラ関連やグリーン技術への投資を通じて、変化の中でもレジリエンスと競争力を維持しています。

ASEANには高い成長可能性がある一方、その実現には着実な戦略遂行が不可欠です。タイを技術拠点とし、都市化や海外直接投資の増加が需要を牽引するベトナム、大型インフラ開発で鋼材需要の拡大が見込まれるインドネシアで事業基盤を強化することが重要です。中国材の流入や各国の財政政策によるインフラ需要の動向を注視し、現地で培った基盤と製品の差別化で持続的な成長につなげる必要があります。

成長の実現には、効率的な製造業から、適応力のあるレジリエントで協働的な組織への進化が必要です。それには、社員一人一人が問題解決の担い手として力を発揮し、DXやGXに向け能力開発を継続するとともに、サステナビリティと安全をあらゆる業務に浸透させることが求められます。現場の知見を活かし、分野横断的な人材の育成やパートナー・学術界との連携によりイノベーションを加速し、人材と企業文化を長期的成長の真の基盤とすることが重要です。



強い財務基盤を活かし、次代の成長を支える事業の柱を

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
眞野 仁志

社外取締役に就任して間もない立場ですが、当社グループの強みは、コア事業である形鋼の高い競争力と主要市場でのプレゼンス、それを支える強固な財務基盤にあると捉えています。米国事業の高い収益力に加え、今後もインフラ整備需要が見込まれる地域への事業拡大の機会を有していること、さらに資源のリサイクルを通じて循環型社会の実現にも貢献できることから、事業拡大と環境への貢献を両立できる可能性があります。

事業運営については、強固な財務基盤を活かし、コア事業の収益力強化と将来に向けた成長投資にバランス良く取り組んでいると受け止めています。私が携わってきた自動車産業と鉄鋼業ではサプライチェーンの特性が大きく異なるため、まずは大和工業の事業への理解を深めたうえで、グローバルな供給網や物流リスクへの対応、需要・供給・在庫管理など、これまでの経験を活かせる点を見極めていきます。

変化の大きい事業環境に備えるためには、収益の柱となる事業を幅広く育てることが重要です。米国以外の地域における収益力の向上や、形鋼以外の収益事業の構築を、財務基盤が健全な今だからこそ着実に進め、これらを支える技術分野でも業界をリードする取り組みに期待しています。同時に、日本でモノづくりを安定的に継続していくためには、工場で働く人材の確保にも向き合う必要があります。持続的な成長に向けて、取締役会において議論を深めてまいります。

財務・非財務11ヵ年サマリー

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
経営成績											
売上高(百万円)	150,978	142,136	176,073	201,299	181,964	136,025	150,029	180,438	163,479	168,268	160,389
営業利益(百万円)	11,215	10,739	8,340	9,272	11,333	10,018	13,290	16,813	17,282	11,493	4,495
持分法による投資損益(百万円)	10,299	8,376	7,041	17,069	7,744	8,521	40,348	66,258	65,268	27,773	47,490
経常利益(百万円)	23,585	21,519	17,828	31,469	23,125	21,569	57,646	90,494	99,223	54,402	65,235
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	14,762	4,984	39,917	65,317	70,018	31,833	62,389
EBITDA※1(百万円)	28,285	25,046	21,827	33,194	26,341	25,209	59,429	89,191	89,141	49,511	63,621
自己資本当期純利益率(ROE)(%)	4.5	3.9	4.2	7.5	4.7	1.6	12.2	16.5	14.5	5.9	11.4
設備投資額※2(百万円)	3,636	5,940	8,991	10,702	9,780	6,464	3,606	5,423	8,550	16,296	12,843
減価償却費(百万円)	6,412	5,572	6,087	6,494	7,085	6,568	5,687	6,017	6,487	9,348	10,507
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	26,105	27,042	11,457	52,654	80,915	71,028	52,035
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	▲20,803	▲11,216	▲6,215	▲4,466	▲20	▲68,992	2,370
フリーキャッシュ・フロー※3	24,483	11,182	▲4,500	14,156	5,302	15,826	5,241	48,188	80,894	2,036	54,405
財務活動によるキャッシュ・フロー	▲7,582	▲5,426	▲3,903	▲3,949	▲6,694	▲9,937	▲15,904	▲17,719	▲21,256	▲42,987	▲57,776
財政状態(百万円)											
純資産	308,068	309,198	320,073	333,692	342,606	325,797	375,686	470,211	554,941	602,940	581,417
総資産	347,051	348,951	367,083	384,068	383,025	359,788	414,928	515,000	608,783	657,481	633,540
金融資産※4	131,887	135,098	128,008	135,735	130,558	132,314	135,583	185,226	263,331	246,546	235,227
非財務											
従業員数(連結)※5(人)	1,643	1,670	1,731	1,776	1,791	1,378	1,395	1,398	1,414	2,585	2,463
GHG排出量(Scope1+2)※6(千t-CO_2)	233	243	249	226	171	162	181	165	176	171	701
GHG排出量(Scope1)※6(千t-CO_2)	58	61	63	66	58	57	60	62	56	50	260
GHG排出量(Scope2)※6(千t-CO_2)	175	182	186	160	113	105	120	104	119	122	442
GHG 排出原単位※7(t-CO_2/t-粗鋼生産量)	0.380	0.364	0.366	0.330	0.284	0.279	0.283	0.253	0.284	0.320	0.306

※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
※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、インドネシアのGaruda Yamato Steel(GYS)を連結子会社としたためです。
※6 集計範囲：2024年度まではヤマトスチール単体、2025年度以降は国内外連結子会社を対象として集計
算定方法：2024年度までは「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)に基づき算定
2025年度以降は、国内連結子会社は「地球温暖化対策の推進に関する法律」に定める排出係数を使用し、省エネ法に基づき算定
タイのSiam Yamato SteelはTGO(Thailand Greenhouse Gas Management Organization)の係数および算定方法に基づき算定
GYSはIPCC 2006ガイドライン等の排出係数を使用し、GHGプロトコルに基づき算定
※7 集計範囲：ヤマトスチール単体
算定方法：省エネ法に基づき算定

会社概要 / 外部評価 / 配当方針 / 株式の状況

会社概要

会社情報（2026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 130名（連結 2,463名）

グループ会社一覧（2026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
And Yamato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
Salix Products Pty Ltd.　ほか4社

外部評価

ESG投資インデックス（2026年7月現在の主なもの）

・FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index※
・S&P/JPXカーボンエフィシェント指数

※FTSE Russell（FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標）はここに大和工業株式会社が第三者調査の結果、FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

配当方針

株主還元方針・配当金の推移（2026年6月26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。

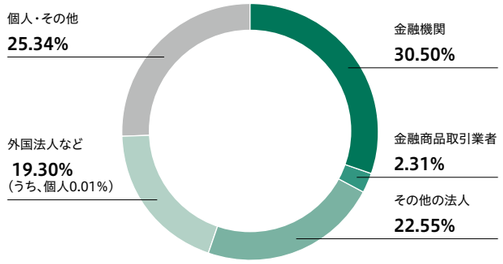
	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
中間配当（円）	40	60	150	150	200（うち、記念配50）	200
期末配当（円）	40	100	150	250（うち、特別配100）	200（うち、記念配50）	200
年間配当（円）	80	160	300	400（うち、特別配100）	400（うち、記念配100）	400
配当性向（%）	106.3	25.9	29.3	36.4	79.6	39.0

株式の状況

株式の概要（2026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	62,000,000株
株主数	12,037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（2026年3月31日現在）

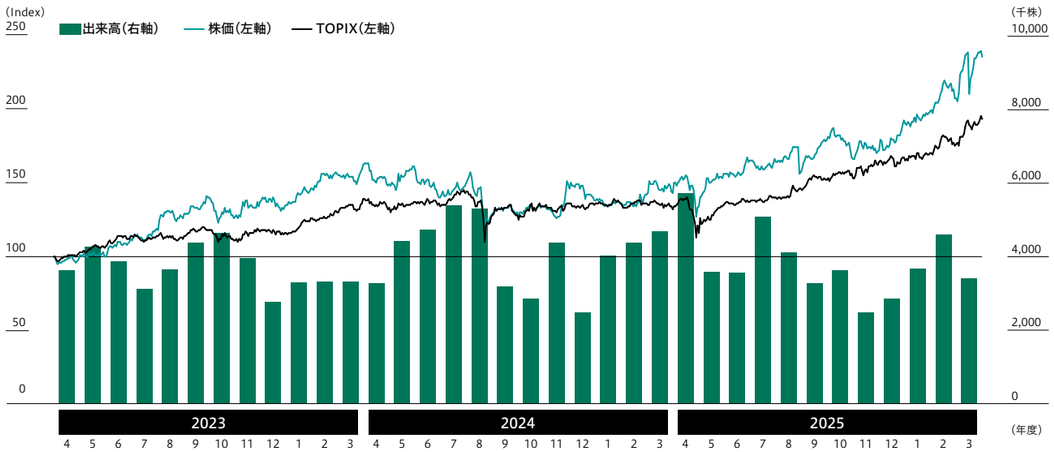


大株主の状況（上位10名）（2026年3月31日現在）

1	井上 浩行	7,662千株
2	日本マスタートラスト信託銀行㈱（信託口）	6,371千株
3	井上不動産㈲	4,642千株
4	三井物産㈱	4,573千株
5	㈱日本カストディ銀行（信託口）	4,180千株
6	㈱SMBC信託銀行（㈱三井住友銀行退職給付信託口）	2,837千株
7	STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001（常任代理人㈱みずほ銀行決済営業部）	2,055千株
8	井上 喜美子	1,739千株
9	㈱みずほ銀行	1,675千株
10	SECカーボン㈱	1,307千株

（注1）上記のほか当社所有の自己株式1,301千株があります。

株価および出来高の3年間推移（2026年3月31日現在）



（注2）株価とTOPIXは、2023年4月3日の終値データを100として指数化しています。