■大和工業グループサステナビリティ中期計画　2024年度の主な取り組みと実績

	重要テーマ	項目	対応するSDGs	2025年度 中期目標 ※1	2024年度 年度目標 ※1	2024年度 取り組みと実績 ※1
E 環境	気候変動	気候変動リスクへの対応		• 2025年度までに、気候変動に伴う移行リスク、物理的リスクによる財務的影響を開示する	• TCFD提言に基づきカーボンプライシングが導入された場合の潜在的影響額の算定およびリスク対応費用の開示を継続する	＜TCFD提言に基づく開示＞ • カーボンプライシングが導入された場合の潜在的影響額、気候関連リスク・機会に対応するための設備投資費用をCDPに開示
		温室効果ガスの排出削減	13 7 9	• CO_2排出量を38%削減する（2013年度比）※2 ※3	• CO_2フリー燃料（水素・アンモニア等）を使った次世代工業炉開発の状況やCO_2フリー燃料のサプライチェーン拡充の状況を捕捉する為に、引き続き専門業者や大学の研究機関との連携を実施する • Scope1及びScope2は、国内連結子会社全てのGHG排出量を開示する • Scope1及びScope2は、海外連結子会社のSYSは全てのGHG排出量を開示し、新たな拠点であるインドネシアは全てのGHG排出量算定の仕組み作りを整備する • Scope3は、ヤマトスチール単体を対象に算定・開示を実施する	＜CO_2フリー燃料に関する連携＞ • 大阪大学と共同で、アンモニア燃焼による材料への影響を検証し課題を整理 • 国内外におけるCO_2フリー燃料を用いた燃焼バーナーの開発状況の情報を収集 ＜GHG排出量の開示＞ • 国内連結子会社に加え、海外連結子会社であるSYSのScope1及びScope2排出量を開示 • 海外連結子会社であるGYSのGHG排出量の算定の仕組みを整備 • ヤマトスチールのScope 3排出量の算定および第三者検証を取得
		エネルギー利用効率化		• CO_2排出原単位を20%削減する（2013年度比）※2 ※3	• 同上	• 設備毎に過剰な燃料使用を抑制し、ロスを排除した最適管理を徹底
		再生可能エネルギーの活用		• 2025年度までに、再生可能エネルギーを一部の事業部門に導入する	• 太陽光発電設備及びシステム導入後の運用体制を整備する	＜太陽光発電の運用体制整備＞ • 3MW規模の太陽光発電設備の設置およびシステムの運用を開始
	資源循環	資源の循環利用	12 9	• 一般廃棄物のゼロエミッションへ挑戦する • 産業廃棄物のリサイクル率を5%向上させる	• 廃棄物・リサイクルに関する環境教育の実施を継続すると共に、一般廃棄物の減少に向けプラスチック等の資源リサイクル燃料の活用の拡大を進める • 有価物販売先の模索およびニーズに応じた加工処理方法を継続して検討し、更なる廃棄物の削減を進める	＜環境教育と資源リサイクル燃料の活用拡大＞ • 環境月間では、各部門の管理者に加え協力会社の責任者を含め、廃棄物・リサイクルに関する教育をサステナビリティ経営統括部、環境管理課にて実施。グループとして取り組むべき課題であることの認識強化 ＜一般廃棄物の削減＞ • 大和工業グループの新入社員およびキャリア入社社員を対象に環境教育を環境管理課にて実施し、廃棄物・リサイクルに関する内容を充実させ意識を定着化 • ペーパーレス化の推進および資源ごみの再利用を考慮したごみの分別の取り組み ＜有価物販売と廃棄物削減の推進＞ • 産業廃棄物の中間処理を実施し、リサイクル可能な製品へと転換することで廃棄物の削減を促進（2020年度比5.2%改善）
	環境配慮型商品	環境配慮型製品・サービスの開発	12 13 17	• 環境認証製品の普及促進により、CO_2排出量の少ない製品を供給することで社会全体のCO_2排出量削減に貢献する	• 他業種との廃棄物の有価物活用の可能性を継続して検討する • 第三者検証済みの製品環境情報 ※4 の認知度向上のためのPR活動を継続して実施する • 最適なバイオコークス製造プロセスを確立するための体制を整備する • 環境負荷低減に寄与する製品の開発を継続して検討する	＜廃棄物の有価物活用可能性検討＞ • 公共事業への供給を見据え官公庁や民間各種業界へのPR活動を実施 ＜製品環境情報の認知度向上＞ • ゼネコン、デベロッパーを中心に当社取り組み事項のPR活動を実施 ＜バイオコークス事業の確立＞ • 各プロセス責任者を配置し、担当領域毎での課題の早期抽出および解決に向けた対応力を強化 ＜環境負荷低減製品の開発＞ • クレジットと再エネ証書を活用した環境配慮型製品として「＋Green」ブランドの販売を開始（5件成約、販売総数237t）
S 社会	製品責任	製品品質の確保	3 12	• クレーム件数を25%改善する （2020年度比） • 鉄道・船舶輸送の一翼を担う企業として品質管理を徹底し、重大有責事故ゼロを継続する	• 高炉の生産縮小に伴い大型製品の物件向け販売比率の更なる増加が見込まれるため、大型製品の品質向上に注力し、厳格な品質管理水準の維持に取り組む	＜大型製品品質の向上・管理＞ • 最新技術を搭載した矯正機の導入により、大型製品の寸法ばらつきを抑制し、形状の安定性が向上 ＜クレーム件数＞ • クレーム件数 42%改善（2020年度比） 大型製品の販売比率が増加する中、製品形状および寸法、外観に起因するクレームが減少すると共に、物流・搬送起因のクレーム件数も大幅に減少 ＜重大有責事故＞ • 鉄道・船舶輸送の重大有責事故ゼロを継続
		顧客への情報開示／コミュニケーション強化	12 17	• 利害関係者からのニーズと期待を明確にし、顧客満足度向上を図る	• 大型製品の品質維持に向け、品質保証体制の厳格化および、現場指導・社員教育の強化を図る • お客様とのコミュニケーションの充実を図り、製販一体で顧客満足度向上に取り組む	＜大型製品の品質維持に向けた取り組み＞ • 協力会社を含めた検査業務に従事する作業者への現場指導および教育を実施により検査スキルの向上 ＜顧客満足度向上＞ • アンケート方式による顧客満足度調査を実施し、品質項目の満足度は昨年度より向上

※1：特段の記載が無い限り、大和工業グループにとって最も影響の大きい鉄鋼事業を対象とした記載となります
※2：日本政府削減目標に従い2013年度を基準年としています
※3：Scope1・2合計を対象。電炉は事業の特性上、大量の電力を使用することから、電力会社の電源割合の変動による影響を大きく受けます
※4：SuMPO EPDおよびClimate宣言

■大和工業グループサステナビリティ中期計画　2024年度の主な取り組みと実績

	重要テーマ	項目	対応するSDGs	2025年度 中期目標 ※1	2024年度 年度目標 ※1	2024年度 取り組みと実績 ※1
S 社会	**人材育成**	**人材育成**		• グループ間の人材交流に加え、グループを横断しての配置転換やキャリアパスにより、グローバル人材の育成を促進する • 最先端設備の導入や操業経験で培った鉄づくりの技術をグローバルに展開し、グループ全体の技術力向上・DX推進を図る	＜制度整備・導入＞ • 新人事制度、各種制度の定着、充実化、適宜の見直し • 人的資本経営に関わる具体施策の実行 • エンゲージメントサーベイの継続実施、施策への反映 ＜組織力向上＞ • グループ横断のジョブローテーションの実施 • 新卒・キャリア採用をさらに強化し人員の充実化 • 海外JVとの連携による海外出張研修の実施	＜新人事制度の定着と見直し＞ • 人事制度の定着・課題解決に向けてHRBP（Human Resources Business Partner）部門を発足。 －65歳への定年延長や複線型キャリアパスモデルの導入などの人事制度を一部見直し ＜人的資本経営の具体施策＞ • 2030年ありたい姿と企業理念（Mission,Vision,Yamato SPIRIT）と整合する人事戦略を策定し、人的資本投資を重点的に行う事項を決定 • 理念浸透・人材マネジメント・採用・人材育成・福利厚生などに投資を実施し、より魅力的で多様な人材が活躍できる環境を整備 ＜エンゲージメントサーベイの実施と施策反映＞ • 評価制度の一部見直し等、2023年度結果を反映した施策を実施。 ＜グループ横断ジョブローテーション＞ • グループ横断のローテーションを計画的に実施。さらに活発化させるため自己申告制度・社内公募制度を充実化 ＜新卒・キャリア採用の強化＞ • 大和工業グループ2024年度キャリア採用46名、新卒採用11名 （前年度キャリア採用48名、新卒採用9名） ＜海外JV連携の出張研修＞ • 海外JVと連携し、2024年6月に米国18名、2024年11月にタイ22名の海外出張研修を実施
G ガバナンス	**企業経営の基盤**	**ガバナンス**		• コーポレートガバナンス改革を継続的に実行する • 企業理念をグループ全体に浸透させる • グループ全体のサステナビリティ経営体制を構築する	• 取締役会実効性評価の結果から抽出される課題への対応計画の立案と実行をする • 社員エンゲージメント向上に向けた具体的施策の実行ならびに全社員サーベイ結果を踏まえた新たな施策の企画を立案する • 投資家・市場関係者とのIR面談等におけるご意見の経営会議への報告と経営への反映施策を継続して検討する • 国内外グループ各社の実状に応じたリスクマネジメント活動のPDCA確立及び運用細則を策定する	＜取締役会実効性評価結果からの課題対応＞ • 取締役会並びに取締役会の補完機能である経営会議での議論充実のため主に下記取組を実施 － 戦略的議論の充実：「資本コストや株価を意識した経営」、2030年ありたい姿に向けた人事戦略、役員報酬制度のあり方などを充実化 － 資料の早期提供や経営会議へ出席されていない取締役への議案説明の継続、社外取締役への工場見学会の実施 • 次年度に向けて第三者機関を活用した取締役会の実効性評価に関するアンケートを初めて実施 ＜社員エンゲージメント向上施策の実行と企画＞ • エンゲージメントサーベイの結果を踏まえ、社員の成長実感・貢献実感向上を目的としたコミュニケーション施策を実行。また、カフェテリアプラン制度導入などの福利厚生向上、フルフレックスタイム制度・リモートワークの推進など働き方改革を推進 ＜IR面談意見の経営反映施策＞ • 昨年度を上回る投資家・市場関係者とのIR面談等において頂戴したご意見をもとに、四半期ごとに経営会議等で取締役全員に報告のうえ、対応方針を整理 ＜グループ各社のリスクマネジメントPDCA確立＞ • 国内の主要子会社2社（ヤマトスチール株式会社、大和軌道製造株式会社）においてリスクマネジメント活動のPDCAを確立するとともに、一部の海外子会社・関連会社におけるリスクマネジメントの実態を把握
		コンプライアンス		• 重大な法令違反の発生無し	グループ会社のコンプライアンス強化に向けて以下テーマに注力する • インサイダー取引防止 • サプライチェーン上の人権 • 人権デューデリジェンス • 贈収賄および腐敗防止	＜インサイダー取引防止＞ • インサイダー取引防止に向けた情報管理ルールを強化し、研修やメールマガジンを通じて社員へ啓蒙 ＜サプライチェーン上の人権・人権デューデリジェンス＞ • 人権リスクに関する社会の動向や当社の状況を踏まえた、今後の取組み方針（「人権方針」の策定・表明など）を整理 ＜贈収賄および腐敗防止＞ • 贈収賄・腐敗防止方針及び競争法遵守方針を策定・開示し、外部の弁護士による役員・社員（主に部長級以上）への研修を実施

※1：特段の記載が無い限り、大和工業グループにとって最も影響の大きい鉄鋼事業を対象とした記載となります