

Environment Society Governance

ESG

Contents

- P.30 気候変動への対応
- P.33 環境マネジメントの推進
- P.34 人材戦略
- P.37 サプライチェーンマネジメントと人権対応
- P.38 健康経営・労働安全衛生
- P.39 技術戦略
- P.42 安全・保安への取り組み
- P.43 社会貢献活動
- P.45 コーポレート・ガバナンス
- P.47 社外取締役メッセージ
- P.48 役員体制
- P.52 IR活動

気候変動への対応

関連する重要課題
(マテリアリティ)



持続可能な社会の
実現につながる
事業の創出

▶ 気候変動についてはこちら [Web](#)

当社は、気候変動をはじめとした地球環境問題を経営の最重要課題の一つとして捉え、グループ全体の事業活動において環境負荷の低減に努めています。また、2021年度に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)[※]提言に賛同し、TCFDコンソーシアムにも参画しています。気候変動に係るリスクと機会を分析し、経営戦略・リスクマネジメントに反映するとともに、その情報を適切に開示し、社会全体の脱炭素化に貢献しながら、持続的な成長を目指します。

※ G20の要請を受け、金融安定理事会(FSB)によって2015年に設立。気候変動による事業リスクと事業機会を評価し、財務上の影響を把握して情報開示することを提言している。

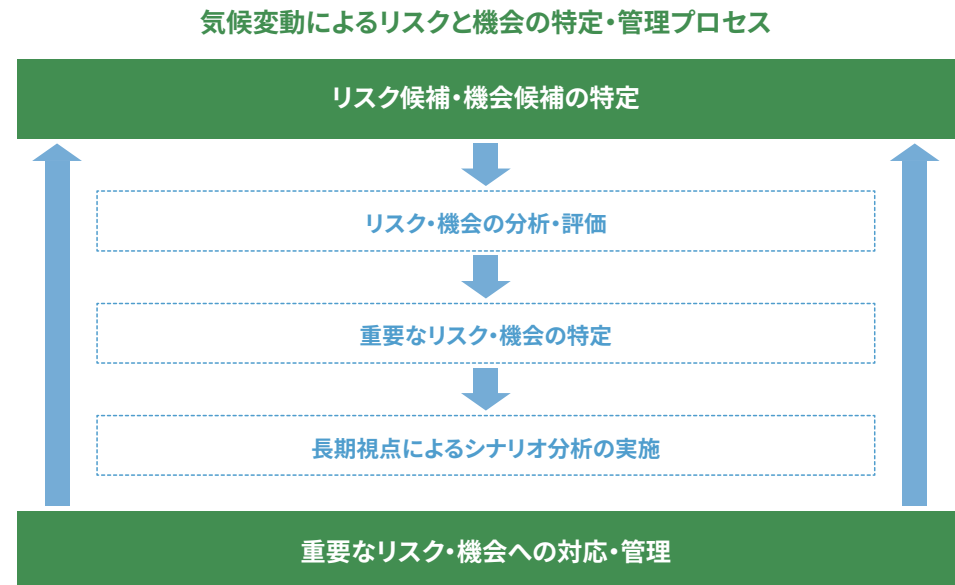
ガバナンス

当社は、サステナビリティを推進する施策の企画や海外を含めたグループ内浸透を担当する部署として「サステナビリティ推進部」を設置しています。また、グループ全体のリスクを統合的に管理する「危機管理委員会」の傘下に「サステナビリティ推進委員会」を設置し、当社グループにおける気候変動によるリスクと機会、取り組み方針、目標などの議論や実績の進捗確認を行っています。なお、定期的に取り締役に報告するとともに重要な事案が発生した場合には都度報告を行い、適切な監督を受ける体制となっています。



リスク管理(評価と特定・管理プロセス)

気候変動に関するリスクと機会については、「発生の可能性」と「事業への影響度」の2軸により重要度を評価した上で、気候変動に関する「リスク」への対応と「機会」に向けた取り組みの強化を進めています。また、気候変動に関する事業影響については、財務的な影響度合いに分けて評価をしており、特に気候変動問題という特性から長期視点においてシナリオ分析を用いて将来の事業環境を評価しています。



気候変動への対応

関連する重要課題
(マテリアリティ)



戦略

気候変動が事業に及ぼす影響の把握と気候関連のリスクと機会を具体化するために、国際エネルギー機関(IEA)や気候変動に関する政府間パネル(IPCC)のシナリオをベンチマークとして参照し、シナリオ分析を実施しました。政策・規制や市場変化による移行リスク、異常気象などによる物理リスクの中で、特に事業への影響が大きいと想定されるリスクと機会を特定し、その財務影響を可能な限り定量化し、当社グループの戦略に反映させることで、事業の持続的成長や将来のリスクの提言につなげていきます。

■シナリオ分析の詳細

気候変動による影響の大きな事業セグメントとして、「総合エネルギー事業」、「産業ガス・機械事業」、「マテリアル事業」をシナリオ分析実施対象事業として選定し、国際的に信頼性が高く、TCFD提言においても引用参照されている「国際エネルギー機関(IEA: International Energy Agency)」および「気候変動に関する政府間パネル(IPCC: Intergovernmental Panel on Climate Change)」が発行する資料などを参照し、以下の2つのシナリオを設定。

設定シナリオ	2°Cシナリオ	4°Cシナリオ
社会像	カーボンニュートラルに向けて、大胆な政策や技術革新が進められ、現在、各国が掲げている中間目標および長期の野心的な目標が達成される。今世紀末までの平均気温上昇が2°C未満に抑えられ、脱炭素社会への移行に伴う社会変化が事業に影響を及ぼす可能性が高い社会。脱炭素社会への移行が進み、規制強化などによる影響が大きく生じるとともに物理的影響も生じる。	経済・社会的発展に加え、豊富な化石燃料源の開発、資源・エネルギー集約的なライフスタイルが進む。今世紀末までの平均気温が4°C程度上昇し、気候変動が事業に影響を及ぼす可能性が高い社会。物理的影響が大きく生じる。
参照シナリオ	移行面	・「Announced Pledges Scenario」(IEA WEO2022) ・「Net Zero Emissions by 2050 Scenario」(IEA WEO2022)など
	物理面	・「SSP1-2.6」(IPCC AR6)など

■シナリオ分析の結果

シナリオ分析の対象として特定した「総合エネルギー事業」、「産業ガス・機械事業」、「マテリアル事業」において、設定したシナリオに基づいた将来的な市場動向などから、重要度の高い要因に関し、2050年における財務的な影響を分析しました。なお、シナリオ分析の定量情報は、IEAやIPCCなどのシナリオ群に基づくものであり、多くの不確実な要素を含んでいます。

【主なリスクと機会】

設定シナリオ	主なリスク	財務的な影響度
2°Cシナリオ	化石燃料賦課金や排出権取引などの政策や規制が導入され、消費者意識の変化が進み、化石燃料の需要が大きく減少する。	大
	生産設備への自然災害による物理的被害が拡大する。	小
4°Cシナリオ	気温上昇により生産性が低下する。	中
	気温上昇によりLPガスの販売が減少する。	小

設定シナリオ	主な機会	財務的な影響度
2°Cシナリオ	化石燃料代替の需要をメインとして、国内外の水素需要が大きく増加する。また水素需要の拡大にともない水素関連設備の需要も大きく増加する。	大*
	グリーンLPガスの開発・普及を促進すれば、大きな事業機会になる。 EVや定置式バッテリーの普及が進むことで、リチウム、コバルトなどの二次電池材料の需要が増加する。	大
4°Cシナリオ	LPガス非常用発電機など、災害対応・BCP対応機器の販売が増加する。	小

※気候変動対応の進展度合いによっては非常に大きな成長機会となる可能性があります。

大：売上高 数百億円以上相当 / 中：売上高 数百億円～数十億円相当 / 小：売上高 数十億円相当

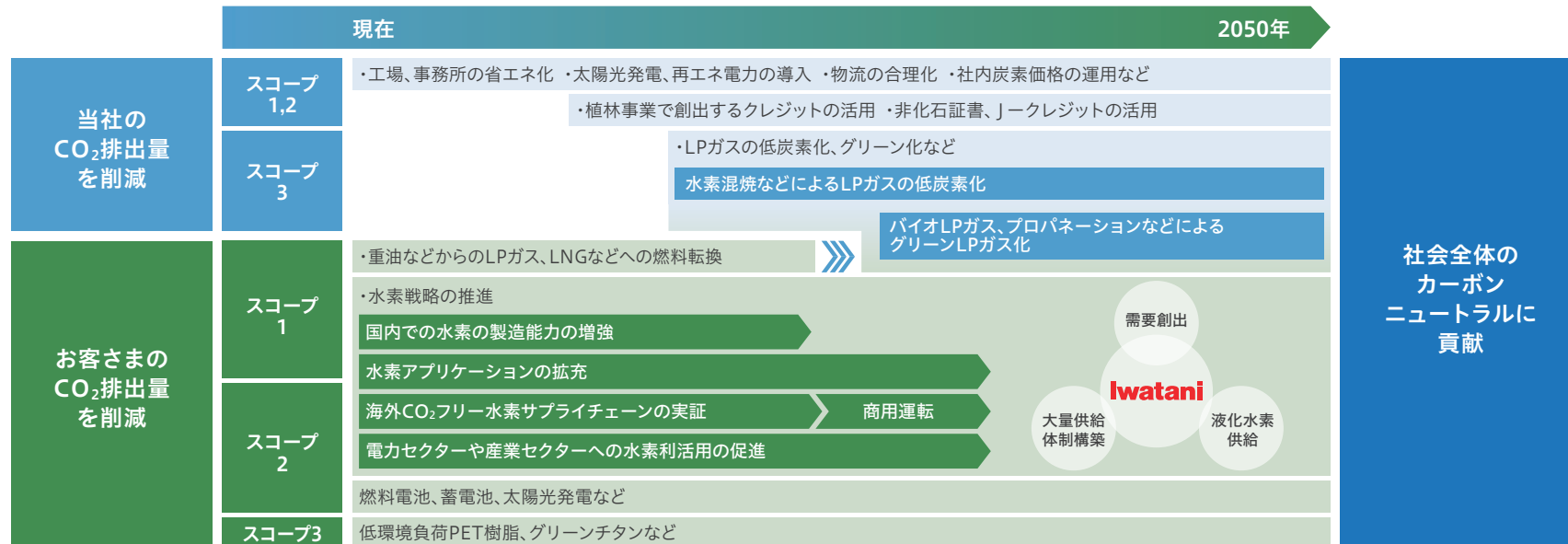
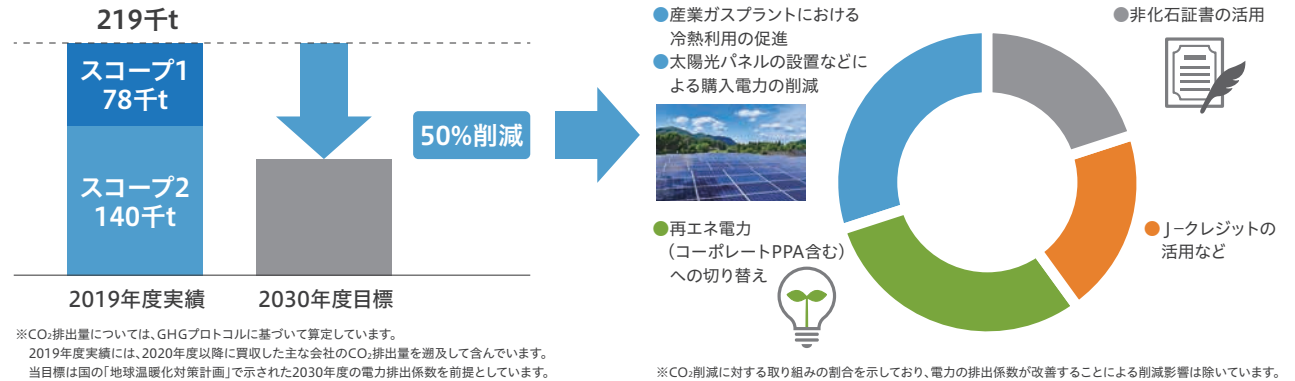
気候変動への対応

関連する重要課題
(マテリアリティ)



指標と目標

当社グループは、2050年までにカーボンニュートラルを目指すことを表明するとともに、国内で当社グループが排出するCO₂について2030年度に、2019年度比で50%削減することを目指しています。産業ガスプラントでの冷熱利用や太陽光パネルの設置、コーポレートPPAを含む再エネ電力への切り替え、自ら創出したJ-クレジットの活用などを進め、2030年度の削減目標の達成を目指します。また、2024年度より、社内の投資案件におけるCO₂削減効果を金銭価値として見える化し、投資判断の参考とする「社内炭素価格制度」を導入するなど、脱炭素投資のさらなる推進に取り組んでいます。2050年のカーボンニュートラルに向けて、事業活動におけるCO₂排出量の削減を進めるとともに、水素事業などの拡大により社会全体のCO₂削減に貢献していきます。



環境マネジメントの推進

当社は「岩谷産業 環境方針」を定め、環境マネジメントシステムを活用し、環境問題という社会課題の解決に貢献することに取り組んでいます。

環境方針

岩谷産業 環境方針

岩谷産業は「ガス&エネルギー」を企業コンセプトに、LPGガス、各種高圧ガスを中心とし、生活商品、食品、機械、溶接材料、電子機器、金属、化学品、鉱産物など広範な事業を展開しています。

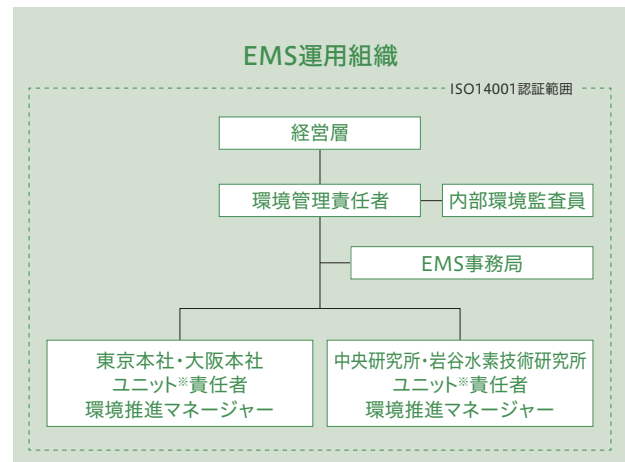
当社はこれら全ての事業活動において、「イワタニグループ環境憲章」の精神に則り、地域社会との共生および、温暖化をはじめとする地球環境の負荷低減に努めます。

1. 資源を有効利用するための技術、社会の持続的発展に寄与する新エネルギーの研究・開発ならびに、水素をはじめとする環境良品の普及拡大を通じて、CO₂フリー社会の実現および、循環型社会の構築に向けて取り組みます。
2. 事業の諸活動を通じて、省資源・省エネルギー、廃棄物の低減および、汚染の予防に努めます。
3. 環境関連法規および、当社が同意する環境に係わる順守義務を満たします。
4. 環境目標を設定し見直すことにより、環境パフォーマンスを向上させるための環境マネジメントシステムの継続的な改善を推進します。
5. 当社および、グループ全社員に対し環境啓発・教育を実施します。

2020年4月1日
岩谷産業株式会社
代表取締役 社長執行役員
岡島 寛
Iwatani

環境マネジメントシステム(EMS)

当社は、東京・大阪両本社、および中央研究所・岩谷水素技術研究所においてISO14001認証を取得しています(全社員の6割強をカバー)。支社・支店は認証範囲外ですが、本社商品部の指導のもと、これらに準拠した運用を行っています。



※ユニット…当社のEMSを運用する最小単位で、本部、室、部を言う。

- 社員の環境意識向上のため、年度始めの環境教育に加え、新入社員研修・管理職研修やe-ラーニングでの環境教育を実施しています。
- 内部環境監査を年2回(2023年9月、2024年2月)実施し、2023年11月には高圧ガス保安協会による定期審査を受審した結果、運用状況は良好との評価を受けました。

環境目標

1	持続可能な社会の実現に向けた活動推進 ①水素エネルギー社会の実現に向けた事業拡大 ②低・脱炭素ソリューションの開発・普及拡大 ③循環型社会につながる取り組み強化
2	イワタニグループのCO₂排出量削減の推進 ①脱炭素化に向けた取り組みの推進 ②物流の効率化・低炭素化の推進 ③デジタルの活用・業務の効率化による環境負荷の削減
3	コンプライアンスの徹底 ①環境関連法規の遵守

- 当社のEMSでは、ユニットごとに環境目標を毎年設定しています。
- 2023年度のユニットの環境目標については、概ね目標を達成しました。
- 環境関連法規(廃掃法、省エネ法、毒劇法など)について、EMSを活用した結果、2023年度も不遵守事例はありませんでした。
- 2024年度もユニットごとに環境目標を設定し、目標達成に向けて取り組んでいます。
- 2024年度はユニットの環境目標設定にあたり、より自らの事業とCO₂削減貢献量が結びつきやすい目標の立て方を推奨しています。

人材戦略

関連する重要課題
(マテリアリティ)



多様な人材が活躍できる環境整備と制度構築

基本方針

人材の獲得・成長・活躍を通じて組織の成長という好循環を生む

持続的な価値創造の源泉は「人材」であり、社員一人ひとりが成長し、活躍できる組織を目指しています。海外人材やデジタル人材、外部経験を有する人材など多様な人材を男女差にとらわれず採用し、採用した人材の価値観を受け入れ、個々の能力が最大限発揮できる環境をつくります。また、社員の自律的なキャリア形成を支援することにより能力の最大化を図るとともに、柔軟な働き方を実現することで社員の満足度や意欲の向上につなげます。このような人材の獲得・成長・活躍から組織全体として成長するサイクルを生み出し、事業の拡大や戦略の実現を通じて世の中に価値を提供し続けていきます。

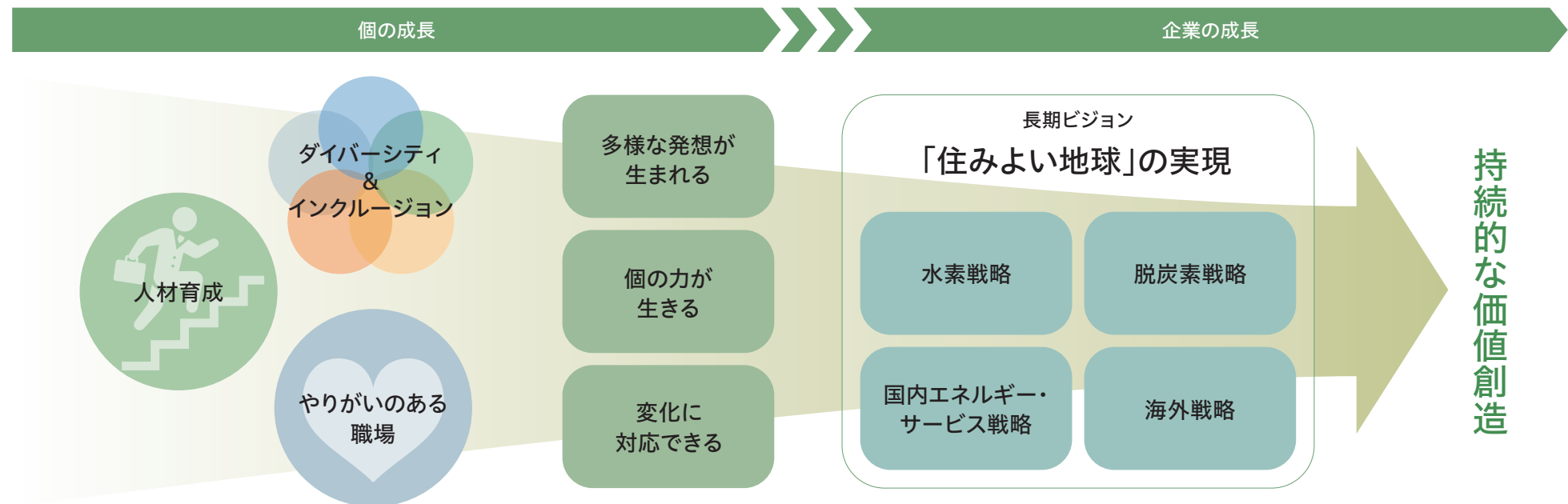
目標と進捗

■非財務戦略(人材戦略)における目標

項目	指標	2022年度実績	2023年度実績	2027年度目標
ダイバーシティ&インクルージョン	女性管理職比率	6.0%	6.9%	10%以上
人材育成	社員1人当たり年間研修費用	86千円	118千円	150千円
やりがいのある職場	男性育児休業取得率	30.6%	55.9%	100%

※数値は、岩谷産業単体

個の成長から組織全体の成長へ



人材戦略

関連する重要課題
(マテリアリティ)



取り組み

ダイバーシティ&インクルージョンへの取り組み

当社では、多様な社員の能力を最大限に引き出すダイバーシティ経営を行うことにより、常に「世の中の必要」に応え続けることができると考えています。「多様な価値観を受け入れ互いを尊重し高め合える組織へ」をスローガンに、ダイバーシティ&インクルージョン推進に向けた施策に取り組んでいます。

【女性活躍】

女性の積極的な採用やライフイベントとの両立支援、働き方に関する多様な選択肢の拡充などを行い、女性活躍推進の取り組みを強化しています。2024年3月31日時点の女性管理職比率は6.9%であり、継続的に女性管理職比率を高めていくため、若手・中堅層向けの施策をはじめとし、さまざまな取り組みを行っています。また、一般事業主行動計画において、女性の個性と能力が十分に発揮できる職場づくりへの取り組みを目標に掲げて進めています。

【障がいのある方の雇用と活躍支援】

新卒採用・中途採用を通じて障がいのある方の雇用にも積極的に取り組んでおり、2024年3月時点の雇用率は2.62%と法定雇用率を上回っています。また、障がいのある社員が能力を最大限に発揮し、活躍できる職場環境の整備や各種支援を進めています。

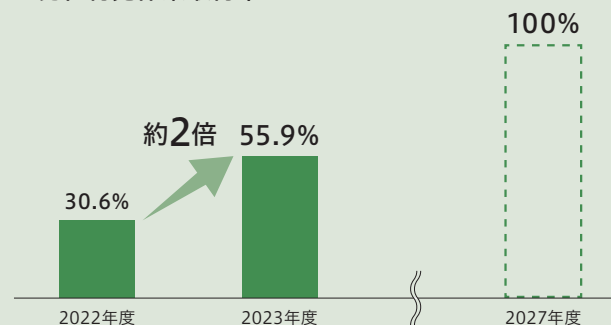
男性育児休業取得率向上への取り組み

当社はPLAN27において、男性育児休業取得率100%を目標に掲げています。2021年に改正された育児・介護休業法では、「育児休業を取得しやすい雇用環境の整備」が義務化し、さらに2022年には「産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）」が創設され、社会的にも環境整備が進められています。当社では、社員が育児休業を取得しやすい制度の整備、職場・上司の理解と協力が得やすい風土の醸成を積極的に推進しています。上司向けのセミナー等を定期的に開催しており、男性育児参画に対する意識が高まっています。取得率も2022年度の30.6%から2023年度は55.9%へと大幅に伸長しています。育児への関わり方は職場や社員の家庭環境によって異なります。より充実した制度を構築し、さらに育児休業が取得しやすい環境を整備していきます。

全社員を対象としたエンゲージメント調査の実施

企業の競争優位性は、商品やサービスだけではなく、商品やサービスを提供する「人」が大きな要素となってきています。また、国内における少子高齢化、労働者不足による労働力の質的变化や、個人の価値観の多様化など、企業を取り巻く環境や社員一人ひとりが求める働きがいも変化してきています。企業にとって、いかに人材を生かすかは非常に重要なテーマであり、ますます厳しくなる他社との競争に打ち勝っていくためにも、これまで以上に社員一人ひとりの働きがいを高めて、他社との差別化を図っていく必要があると考えています。このような背景の中、組織の現状を可視化し、より良い職場を作ることを目的に、エンゲージメント調査を行っています。会社は社員全員で創るものという考えのもと、経営層、社員が一丸となって、さまざまな施策を実行していきます。

■ 男性育児休業取得率

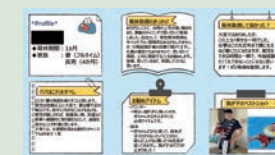


■ 男性育児休業取得率向上への取り組み事例

- 育児ハンドブックの発行
- パパたちの育休レポート
仕事と育児の両立レポートのイントラネット掲載
- 他社との合同イベント(イクボス・女性キャリア)への参加



育児ハンドブック・介護ハンドブック



パパたちの育休レポート

人材戦略

関連する重要課題
(マテリアリティ)



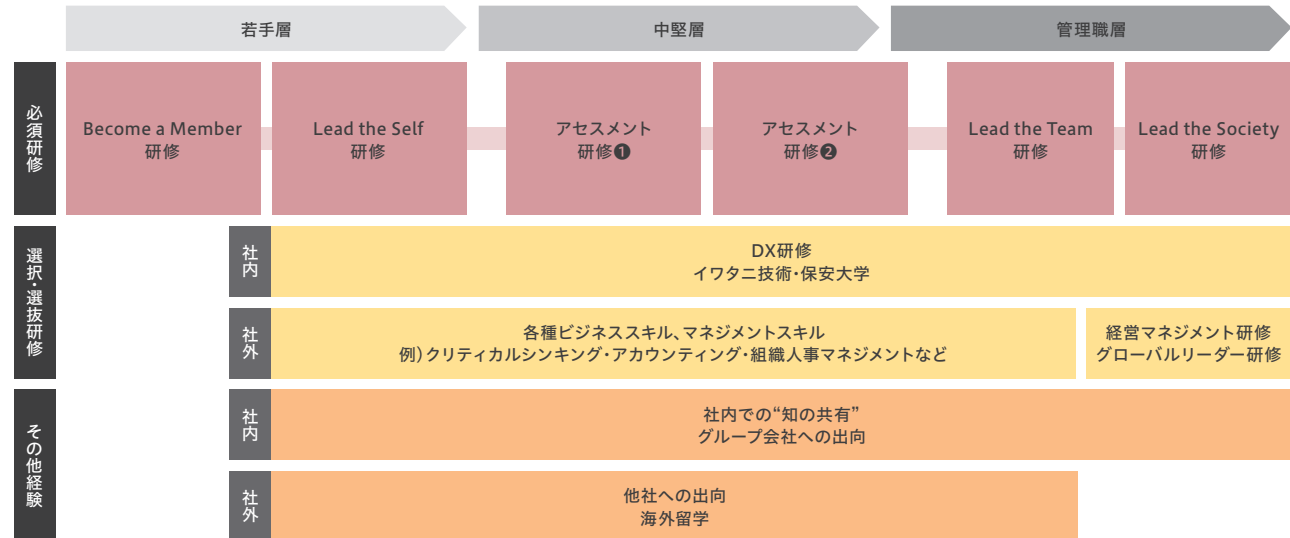
取り組み

「世の中に必要な」人材の育成

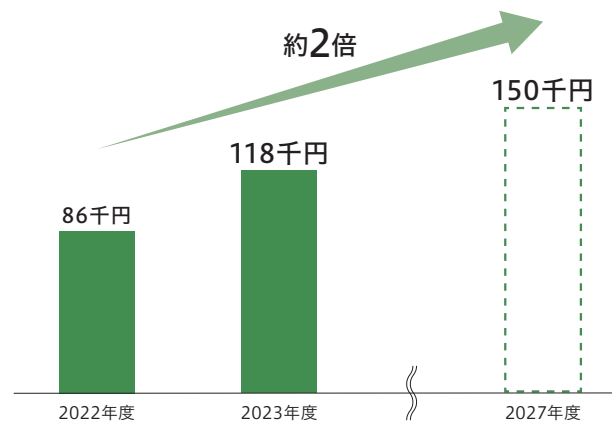
当社は、企業理念に掲げる「世の中に必要な人間」であり続けるために、社員による自律的なキャリア形成を支援しています。具体的には、現在実施している階層別（職能資格別）研修をさらに充実させ、また、社員個人が自発的に社外での研修を受講し、ビジネススキルを習得できる機会を提供するなど、研修体制の強化を図っています。2023年度からは、外部環境の変化に適応し続けられる組織への変革と、AIなどの先進デジタル技術を活用した競争優位性のあるビジネスの創出を目指し、DX人材育成に向けた研修を開始しました。管理職は、自らの組織のDX戦略を立案する立場として、その他の社員はデジタルの基礎力を身に付ける「デジタル活用人材」と、新たな事業モデルを創出する「DX企画・推進人材」の立場として、研修受講を進めています。初年度は約900名がデジタル活用人材の研修を、20名がDX企画・推進人材の研修を修了しており、2027年までにデジタル活用人材を1,200名、DX企画・推進人材を140名育成する計画です。また、経験を積むための機会として他社への出向も実施しています。出向の経験により、社内の枠にとらわれない新しい思考やビジネスモデルを取り込むことを目指しています。

2024年10月には、兵庫県神戸市のポートアイランドに新たな研修所が竣工予定です。今後も、「世の中に必要な」人材の育成・輩出に向けた体制と環境をさらに充実させていきます。

■ 自律的なキャリア形成を促す人材育成体系



■ 社員1人当たりの年間研修費用



Lead the Team 研修

サプライチェーンマネジメントと人権対応

自社だけでなく取引先なども含めたサプライチェーン全体で、安全性・人権対応を今まで以上に向上していくことは、当社が果たす社会的責任であると考えます。当社が「イワタニグループ人権方針」で明示している「人権尊重」は、欠かすことができない要素であり、これからも、持続可能なサプライチェーン構築と人権を守るための取り組みを推進していきます。

サプライチェーンマネジメント

[イワタニグループ サプライチェーン行動方針](#)

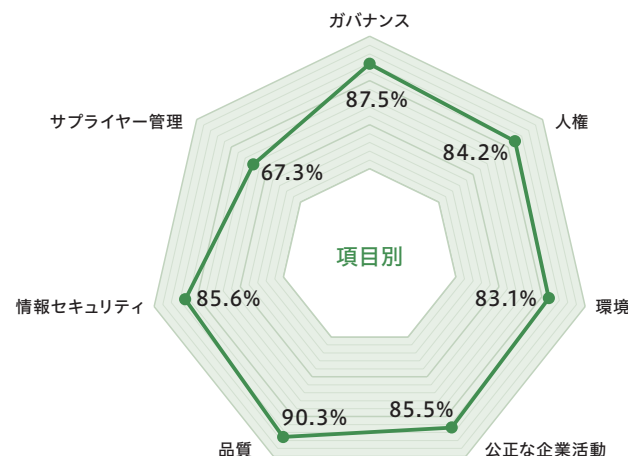
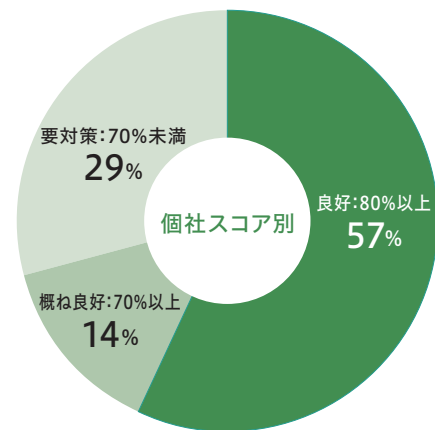
[▶ 行動方針はこちら !\[\]\(cf531ed27e91483460120fcc057b3901_img.jpg\)](#)

当社は「世の中に必要な人間となれ、世の中に必要なものこそ栄える」という企業理念のもと、くらしや産業にエネルギー、産業ガス、マテリアルなど幅広い商品やサービスをお届けしています。これからも「世の中に必要とされる企業」であり続けるために、サプライヤーをはじめとする取引先の皆さまと「イワタニグループ サプライチェーン行動方針」を共有し、持続可能なサプライチェーンの構築につなげていきます。

【サプライチェーンにおけるCSR調達アンケート】

2023年度より、調達先向けCSRアンケートを実施しています。2023年度は取引金額上位95%の270社を対象にアンケートを実施し、214社から回答を得ました。アンケートの結果、大きな懸念のある調達先は見受けられませんでした。今後も、アンケートなどを通して取引先の皆さまと当社の方針を共有し、必要に応じて改善を促すことでリスク低減を図り、持続可能なサプライチェーンの構築につなげていきます。

■ 2023年度のアンケート結果



人権対応

[イワタニグループ 人権方針](#)

[▶ 人権方針はこちら !\[\]\(19d44b37fb4fa155bf9d60c77a3d3cb2_img.jpg\)](#)

当社では、「イワタニ企業倫理綱領」において「人権を尊重し、差別、ハラスメントを行わない」と定めています。社員一人ひとりが能力を発揮し、安心して仕事に取り組める環境を整備するために、制度・研修の充実に力を入れています。また、国際的な人権に関する規範を支持するとともに、「イワタニグループ人権方針」を制定し、社内外における人権尊重の取り組みを進めていきます。

【人権デュー・デリジェンスの取り組み】

人権対応を含めた環境リスクが一般的に高いと認識されている地域・製品・資源に対して、デュー・デリジェンスの実施を進めています。今後も、当社グループの人権方針を取引先に対して、周知していくとともに、取引先からの当社グループへの要望にも応えていきます。

【社内の新商品開発要件に人権対応を規定化】

グループ全体のリスクを統合的に管理する「危機管理委員会」の傘下の個別委員会である「製品安全・ブランド委員会」は、取扱商品の品質・安全性および法令適合性の審査を実施するとともに、「イワタニブランド」のイメージ確立とブランド価値の維持・向上を目的としています。その委員会の規程に人権対応を組み込むことで、サプライチェーン全体の人権リスクをチェックする体制を強化しています。

健康経営・労働安全衛生

当社では、事業の拡大や戦略の実現を通じた価値創造の源泉は人材であると考え、人材の活躍に欠かせない社員の健康を維持・増進するため、健康経営の視点に立ち、安全な労働環境の確保や社員の健康維持支援に取り組んでいます。

健康経営宣言

健康経営の取り組みに対する姿勢をステークホルダーの皆さまへ示すべく、2022年に「健康経営宣言」を発表しました。以下の健康経営宣言に基づき、今後も社員およびその家族の安全や健康を守るための取り組みを推進していきます。

健康経営宣言

岩谷産業は、1930年の創業時より「世の中に必要な人間となれ、世の中に必要なものこそ栄える」という企業理念のもと歩んでまいりました。今後も、企業価値の向上に取り組み、“世の中に必要とされ続ける企業”として持続的な成長を目指していきます。

そのためには、当社で働く社員が心身ともに健康であることが不可欠です。

そこで当社では、社員が最も重要な資産であるという考えのもと、安全な労働環境の確保や、社員及びその家族の健康維持・促進に関する取り組みを推進します。

社員一人ひとりが活気のある職場で最大限のパフォーマンスを発揮し、新たな価値の創出と社会への貢献を実現してまいります。

代表取締役 社長執行役員

岡島 寛

取り組み

【社員・家族の健康支援施策】

当社では、社員の健康管理を支援するため34歳以下の社員を対象に年に1回健康診断を実施している他、35歳以上の社員については、人間ドックの受診を毎年行っています。なお、健康診断や人間ドックの受診結果に基づき、産業医や産業保健スタッフによる指導を行い、社員一人ひとりに健康管理を促しています。また、35歳以上の被扶養者を対象に健診補助金制度を実施するとともに、40歳以上の被扶養者については特定健康診査に対応しており、社員のご家族の健康についてもサポートしています。

【ストレスチェック・メンタルヘルスに関する取り組み】

ストレスマネジメントとメンタルヘルス対策の観点から、年に1回ストレスチェックを実施しています。ストレスチェック実施後は集団分析も行い、産業医と連携し職場環境の改善につなげています。また、外部相談窓口の設置や、新入社員研修や階層別研修などにおける啓蒙活動を通じ、メンタル不調の未然防止に努めています。

【長時間労働の削減】

社員の健康維持やワークライフバランスの充実のため、ノー残業デーや就業時間管理ツールとしてのPCシャットダウンシステムを導入しています。また、長時間労働者に対しては、産業医などと連携して面談などのフォローを実施し、社員の心身の健康維持に努めています。

【部活動の推進・スポーツイベントへの参加】

社内部活動を通じた社員の健康維持や社員同士の交流活性化を支援しています。また、大阪マラソンや全日本実業団対抗女子駅伝競走大会予選会（プリンセス駅伝）、関西国際空港で開催されるKIX国際交流ドラゴンボート大会などのスポーツイベントに協賛しており、地域の健康促進イベントにも貢献しています。



技術戦略

関連する重要課題
(マテリアリティ)



技術・ノウハウの
活用による
イノベーションの推進



取締役 専務執行役員
技術・エンジニアリング本部長
福島 洋

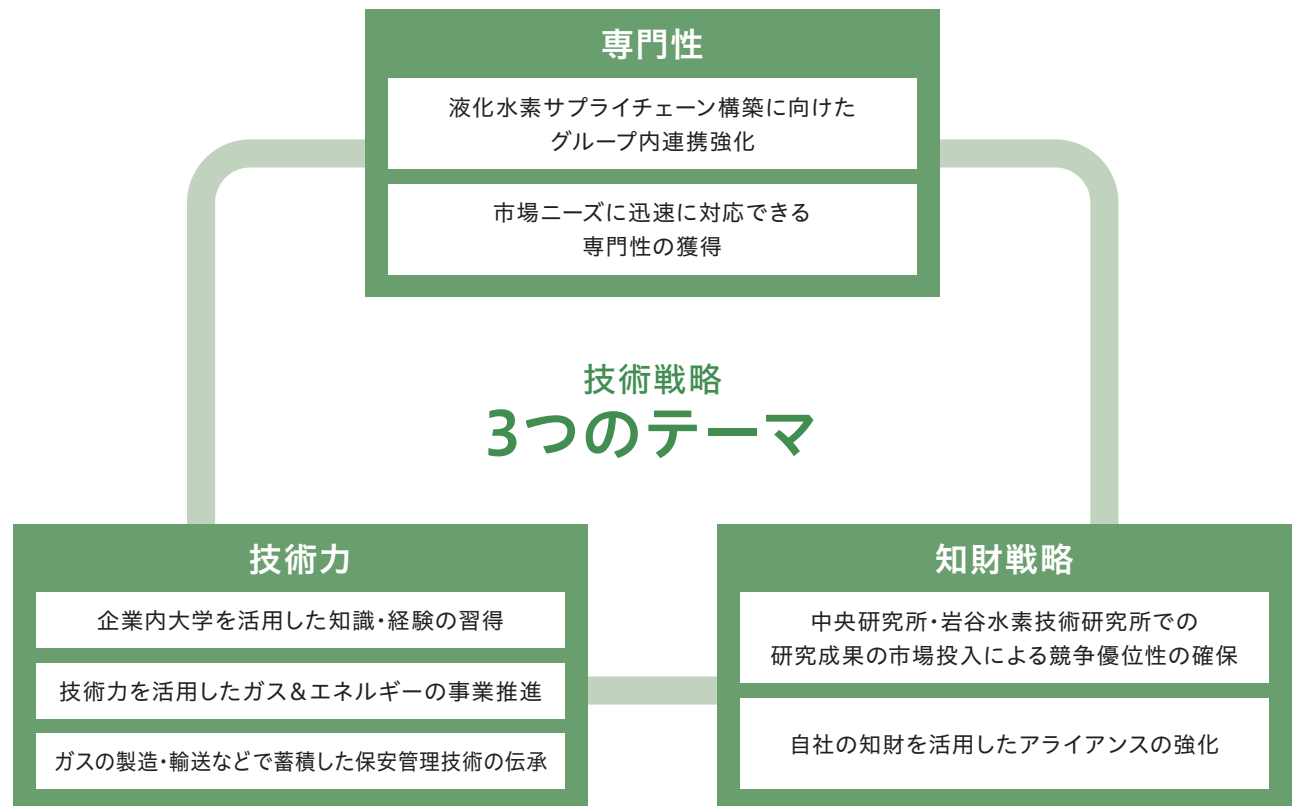
技術力で世の中に必要とされる企業へ

研究に力を入れている当社は、10年前に兵庫県尼崎市に中央研究所を新設し、また3年前には水素技術に特化した岩谷水素技術研究所を開設しました。カーボンニュートラル社会実現に向けて、水素はトップランナーとして技術を牽引し、また、グリーンLPガスの開発にも着手するなど、ガス&エネルギーを基軸に置いた高い技術力を備えた企業を目指します。当社では、お客さまにLPガスや産業ガスを提供するにあたり、必要となる供給設備の設計、施工管理も併せて行っています。お客さまからの要求が高度化する中、信頼を得るためには、営業力だけでなく、技術力、品質保証にも磨きをかけていく必要があります。また、その磨いた技術力をビジネスに生かすためには、知的財産が重要な役割を果たします。昨年、水素を中心に必要な技術を明確にして知財戦略を策定しましたが、今後、知財化を進めていき、他社とのアライアンスにつながるよう、取り組んでいきます。

基本方針

「ガス&エネルギー」の拡大に欠かせない技術・保安力を強化する

コア事業である「ガス&エネルギー」の成長を図り、水素事業の強みを生かしていく上で、技術・保安力の強化は欠かせません。このため、非財務戦略の一つに技術戦略を掲げ、専門性としての技術力・エンジニアリング機能の発揮や、技術力の伝承・強化、知財を活用した収益力の向上に取り組んでいます。技術・保安力の発揮により、日々の事業をより安全かつ効率的に運営するとともに、お客さまのニーズを的確に捉えた提案を行うことで、新たなビジネス・価値の創造につなげています。



技術戦略

関連する重要課題
(マテリアリティ)



取り組み

企業内大学「イワタニ技術・保安大学」を通じた社員の育成

「ガス&エネルギー」の拡大に欠かせない技術・保安力強化の具体的な取り組みとして、2023年10月に企業内大学「イワタニ技術・保安大学」を設立・開講しました。ガス・エネルギー事業に携わる社員はもとより、営業系・事務系の社員にも門戸を開放し、ガス全般の現場に即した高度な技術を身に付けることができるカリキュラムとし、2023年度は210名の社員が受講しました。今後は、対象をグループ全体に広げ、講座内容もさらに細分化して充実させるとともに、社員への浸透を進めていきます。提案力・現場対応力の向上、これまでに蓄積してきたノウハウの伝承、そして脱炭素社会への移行に伴う今後の事業拡大・推進に必要な社員の資格取得の一助となる教育制度を導入し、体系立った教育体制を構築していくことで、「保安のイワタニ」「技術のイワタニ」を支える人材を育成していきます。



中央研究所で開催した講座



配管組立実習

中央研究所のカーボンニュートラル化を推進

中央研究所では2030年のCO₂排出量削減目標を2019年度比100%と定めています。2023年にはパナソニック製純水素型燃料電池(5kW)を20台連結させた100kW規模の発電設備を設置し、CO₂排出量の削減率は2019年度比40%に達しています。今後は、①窓ガラスを含めた壁面などへの太陽光パネルの設置、②研究所内で使用しているLPガスの一部をグリーンLPガス化、③燃料電池に使用する液化水素の冷熱利用、④燃料電池の排熱回収利用などの取り組みを進めます。これまで利用されてこなかった液化水素のガス化時に生じる冷熱を熱交換器で回収する技術の実証実験を行っており、実現すれば研究所内の空調、実験などに使用する冷却水への活用が可能となります。中央研究所では、カーボンニュートラルの実現に向けた取り組みをさらに推進し、そこで得た技術を社会に還元する取り組みを続けていきます。



中央研究所に導入した純水素型燃料電池(5kW×20台)

技術戦略

関連する重要課題
(マテリアリティ)



取り組み

当社の技術を生かした アンモニア混焼実証設備の提案

化石燃料を燃焼させて工業用ボイラーなどを稼働しているメーカーは、2030年のカーボンニュートラル目標に向けた取り組みが課題となっており、アンモニアの混焼技術が注目されています。石炭などの従来の燃料にアンモニアを混ぜることにより、CO₂排出量を抑制する実証実験が各社で行われています。当社ではこれまで培ってきた技術を生かし、プラントの設計から混焼用バーナーの開発まで、お客様のニーズに合わせた提案を行っています。特にアンモニアの貯留、パイプラインの設計、毒性のあるアンモニアの除害装置の開発などには、国内電力分野で脱硝用アンモニアのシェアを7割有する当社の知見が活用されています。将来的にはCO₂排出量をゼロにするアンモニア専焼【▶P.24】を視野に、これからもお客様のカーボンニュートラルに向けた課題やニーズに応えていきます。



アンモニア混焼用液化アンモニア貯槽

CO₂とコストの削減を実現する 水素混焼・酸素富化燃焼技術

ボイラーや乾燥炉などの工業炉は、CO₂排出量削減が大きな課題です。当社とサンレー冷熱(株)が共同開発した水素混焼バーナーは、LPガスに水素を混ぜて燃焼させることでCO₂排出量を抑えるため、工業炉業界から注目されており、2024年3月に1号機を納入しました。水素混焼バーナーの販売を加速させるため、2024年5月には中央研究所にテスト炉を設置し、お客様の要望に対する実証実験などを開始しています。また、水素混焼に酸素富化燃焼(酸素濃度を高めて燃焼すること)を組み合わせた実証実験も進めています。酸素を富化することで燃焼効率が改善され、お客様の工場でのコスト削減につなげることができ、CO₂排出量削減やコストの削減を同時に達成することができる水素混焼・酸素富化燃焼技術を確立することで、工業炉業界全体の課題解決に貢献します。



中央研究所に設置した水素混焼・酸素富化燃焼設備

安全・保安への取り組み

当社は「ガス&エネルギー」を基軸に事業を展開する企業として、お客さまへLPガス・産業ガスを安全にお届けし、安心してお使いいただくことが重要と考えており、保安こそ事業運営の要として位置付け、取り組みに注力しています。

取り組み

稼働状態をオンラインで一元管理する「センター保安システム」

「センター保安システム」とは、当社グループのガスセンターなどをオンラインでつなぎ、稼働状態を一元管理するシステムで、現在124カ所のセンターに導入されています。2024年1月1日の能登半島地震発災時、輪島市にあるLPGセンターでは容器の転倒、建屋の傾斜などが発生しましたが、センターに設置されたカメラとセンサーにより、タンクや建物の倒壊がないこと、ガス漏れがないことがリアルタイムで確認できたため、発災後わずか20分程度で復旧に向けた活動に着手できました。各LPGセンターには、地震計の他に豪雨・豪雪・高波などの気象庁の情報を取り込むことにより、近年激化する自然災害に対応しています。2023年6月より、LPGセンターで1日3回行われる圧力・ガス漏れ点検の結果はタブレットでの入力に統一しました。適正値を超えた数値が入力された際にアラートと対応方法が表示されるため、誤入力や異常をその場で修正・対応可能となるなど、安全性と対応力の向上を図っています。



カメラを利用したセンター保安システムによる被災状況の確認



能登半島地震発生時のカメラ映像

グループ全体の総合保安管理体制構築に向けたデジタル化による設備点検の精度向上

LPGセンターや産業ガスセンターでは、リアルタイムな情報把握に加え、従来の保全体制から、機械・設備の常時監視により故障・不具合の予兆を検知して対策を行う「予知保全」ができる体制を築くことを目的に、デジタル化を進めています。これにより事故・トラブル・機会損失の防止に加え、点検・運転業務の自動化・効率化による人材不足対策、安全性・保安力向上を図っています。当社では2030年にグループ全体での総合保安管理体制構築を計画しており、現在は日常点検のデジタル化を進めています。今後は、点検記録や操業に関するデータを集約・分析し、異常が起こる前に適切なメンテナンスを実施し、お客さまへより安全・安定的にガスをお届けする体制を構築いたします。また、これまで蓄積してきた高度な保安管理技術を、保安システムを通してデータ化・システム化し、次世代に伝承する体制も築いていきます。



タブレットを活用した工場設備点検



システムを活用した全工場設備管理

社会貢献活動

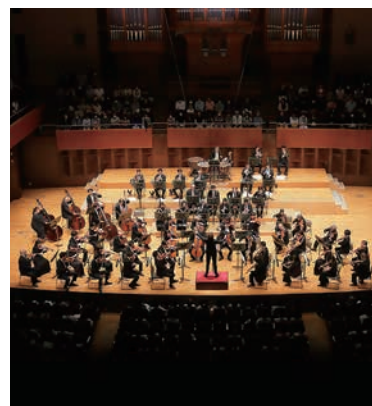
当社は文化活動や技術支援、災害支援などを通じて社会への貢献に積極的に取り組んでいます。

文化への支援

NHK交響楽団を特別支援・日本音楽コンクールへの協賛

(公財)NHK交響楽団の「交響管弦楽により、わが国音楽芸術の向上発展を図り、その社会文化使命を達成することをもって目的とする。」という事業目的に賛同し、1987年から特別支援企業として国内外での活動に事業協力しています。毎年「N響『夏』」コンサートに協賛し、クラシック音楽を通じて地域と文化のふれあいに貢献しています。

また、若手音楽家を対象に1932年より開催されている、日本で最も歴史のある「日本音楽コンクール」に当社は2011年より協賛し、「岩谷賞」を創設しています。



技術振興

岩谷直治記念財団による技術振興

岩谷直治記念財団は、科学技術全般の一層の発展を図り、もって国民生活の向上および国際的な相互理解の促進に寄与することを目的とし、研究開発の助成および奨励、国際交流の推進のための援助ならびに人材育成に関する事業を行っています。エネルギーおよび環境に関する優れた研究に対する研究助成やエネルギーおよび環境に関する研究開発で顕著な産業上の実績が認められるものへの表彰、東アジアおよび東南アジアからの自然科学分野専攻の大学院私費留学生に対する助成を実施しています。

スポーツ活動への支援

陸上競技部の活動

2017年4月に陸上競技部を創部しました。監督には、これまで数多くの長距離ランナーを育成してきた廣瀬永和氏、アドバイザーには、アテネオリンピック金メダリストである野口みずきさんを迎え、2023年は全日本実業団対抗女子駅伝競走大会(クイーンズ駅伝)の予選会であるプリンセス駅伝で初優勝、クイーンズ駅伝で8位入賞など多くの実績を残しました。2024年7月には、ホクレン・ディスタンスチャレンジ第5戦千歳大会の800mで、塩見選手が日本歴代5位の好成績を収めました。今後も日本トップ選手の育成や、スポーツ活動を通じた地域社会への貢献を基本方針に活動していきます。



鳥人間コンテストへの協賛

人力飛行機で飛距離を競う読売テレビ放送(株)の番組「鳥人間コンテスト」。大会のコンセプトがクリーンエネルギー社会の実現を目指す当社の事業方向性と合致することから、創業80周年記念事業の一つとして、2010年より特別協賛し、大会運営をサポートしています。同年よりIwataniクリーンエネルギーチームとして滑空機部門に出場し、グループ会社の社員も交え、機体の設計から製作、フライトまでを行い、チーム一丸となって新記録に挑戦しています。



社会貢献活動

教育への取り組み

水素啓発活動

新しい時代の技術を次の世代へとバトンを渡すことも、未来を拓く当社の責任です。当社では全国各地で水素エネルギー教室を開催し、水の電気分解や燃料電池ミニカーを使った実験を行っています。また、OSTEC EXHIBITION HALL (大阪科学技術館)では「くらしに役立つ水素のチカラ」のテーマで常設展示を行うなど、さまざまな活動を通じて子どもたちにクリーンエネルギーである水素を体感・実感してもらう機会を設け、水素への興味と正しい理解を広げています。



全国小学生作文コンクールを主催

「住みよい地球がイワタニの願いです」の企業スローガンにちなみ、2010年から全国の小学生を対象に「住みよい地球」をテーマとした作文コンクールを実施しています。14回目を迎えた2023年は、全国625校より5,384作品のご応募を頂きました。今後も、本コンクールを通じて、エネルギーや環境に対する子どもたちの関心を高めていきます。



災害支援

MaruiGas 災害救援隊

「MaruiGas 災害救援隊」は、MaruiGas 販売店約1,400会員の協力のもと結成された互助組織で、LPガスの有資格者約3,600人が登録しています。民間エネルギー事業者としては唯一の組織であり、災害時には早期に被災地に出動する体制を整えています。2024年1月に発生した能登半島地震では、「MaruiGas 災害救援隊」が被災地に駆けつけ、LPガスの点検・復旧にあたりました。



「緊急災害時LPガス支援基金」による被災地支援

サウジアラビア国営石油会社サウジアラムコ社と当社は、大規模な自然災害の被災地に、支援物資としてカセットこんろ・ボンベなどを無償提供する「サウジアラムコ-岩谷産業 緊急災害時LPガス支援基金」を2009年に設立しています。当基金は、被災地の自治体や企業からの依頼に応え、これまでも計9回発動されています。直近では2024年1月の能登半島地震においても発動され、カセットこんろ・ボンベ、さらに飲料水として「富士の湧水」を届けました。



コーポレート・ガバナンス

関連する重要課題
(マテリアリティ)



透明性をより高めた
ガバナンスの構築

当社は「世の中に必要な人間となれ、世の中に必要なものこそ栄える」という企業理念に基づき、経営の健全性、透明性、効率性を高め、コーポレート・ガバナンス体制の構築に努めています。

基本方針

1. 株主の権利を適切に行使できる環境の整備を行い、株主の平等性の確保に努めます。
2. 従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会などのステークホルダーの権利・立場を尊重し、適切な協働に努めます。
3. 法令に基づいた開示を適切に行います。また、透明性の確保のため、法令に基づく開示以外の情報提供にも努めます。
4. 公正かつ透明性が高く、機動的な意思決定を行い、取締役会の役割・責務の適切な遂行に努めます。
5. 持続的な成長と企業価値の向上のため、株主との建設的な対話に努めます。

業務執行・監督体制

[取締役会]

当社の業務意思決定および監督機関である取締役会は取締役13名（うち5名は社外取締役）で構成され、取締役会が充分かつ活発な議論の上で的確かつ迅速な意思決定および監督を行うとともに、特に社外取締役は経営陣から独立した立場で、企業統治に関する豊富な経験と高い知見から、意思決定の透明性および監督の実効性の強化・向上を図り、取締役会の機能を高めています。

▶ [コーポレート・ガバナンス報告書はこちら](#)

[執行役員制度]

当社は意思決定の迅速化と権限の委譲を進めるために、執行役員制度を導入し、取締役会の活性化を図っています。執行役員は、取締役会で決められた経営方針に従って、代表取締役から権限委譲を受け、指示および命令のもとに、業務執行に専念しています。この制度の導入により、取締役会の持つ企業戦略の意思決定機能および監督機能を強化し、より効率的な経営を推進しています。

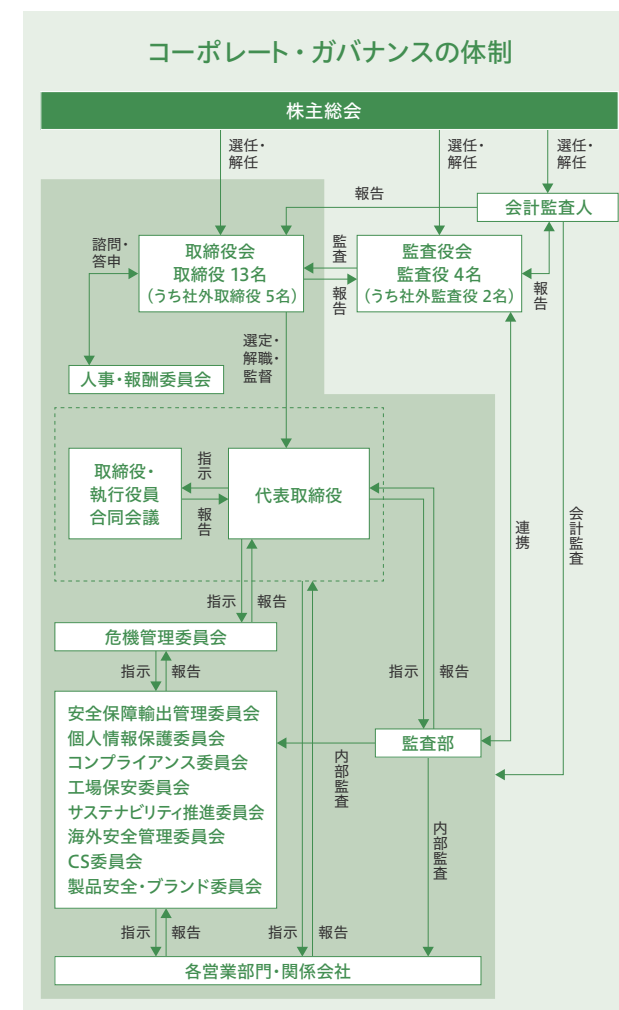
[取締役・執行役員合同会議]

当社は常勤取締役、執行役員および常勤監査役で構成する取締役・執行役員合同会議を毎月1回開催し、業務執行上の重要事項の審議に加えて、情報共有と意思疎通を図っています。

[人事・報酬委員会]

当社は取締役会の諮問機関として、任意の人事・報酬委員会を設置しています。本委員会は、取締役である委員3名以上とし、その過半数は社外取締役で構成され、社外取締役が委員長を務めています。本委員会からの答申を踏まえ、取締役の選解任や監査役の選任および取締役の報酬の決定などに関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実に努めることを目的としています。

▶ [役員一覧はこちら](#)



コーポレート・ガバナンス

関連する重要課題
(マテリアリティ)



監査体制

当社は監査役会設置会社であり、監査役会は4名の監査役（うち2名は社外監査役）で構成しています。常勤監査役は全ての取締役会および取締役・執行役員合同会議に出席し、社外監査役も取締役会に出席するなど、取締役の職務執行を十分に監視できる体制にしています。また監査役の選任については、財務・会計、法律に関する専門性や当社事業に関する知識・経験などを重視するとともに、特に社外監査役は金融商品取引所の定める独立役員に関する要件を充足することで、より多角的な視点に基づいた監査体制を確立しています。内部監査については、「監査部」を設置し、監査役と密接な関係・連携を持って内部監査を定期的実施し、グループ全体の事業活動が適正かつ効率的に行われているかどうかを監査しています。

リスク管理体制

当社ではグループ企業全体のリスクを統合的に管理するため、「危機管理委員会」を設置しています。また、当委員会の傘下には、コンプライアンス、工場保安などの想定される主要なリスクに対応する個別委員会を設け、顕在しないし潜在的な企業危機への総合的な対応を行います。危機管理委員会は、危機管理委員会委員長のもと、定期的開催され、その内容は経営層に報告され、関連法令の遵守も含め企業全体のリスク管理に努めています。また、各個別委員会についても定期的開催され、関連リスクの遵守状況や取り組み状況を確認し、その内容は各個別委員会委員長より危機管理委員会にて報告されています。

取締役会の実効性評価

2024年3月に、全取締役（13名）及び監査役（4名）に対し、取締役会の実効性に関するアンケート調査を実施し、その分析・評価について、2024年6月開催の取締役会で報告しました。外部機関によるアンケート方式を採用し、以下の項目について5段階で評価を行っております。

- ①取締役会の構成と運営 ②経営戦略と事業戦略
 - ③企業倫理 ④リスクと危機管理
 - ⑤業績モニタリング・経営陣の評価・報酬 ⑥株主等との対話
- 結果は、全項目において概ね肯定的な評価となり、取締役会の実効性は確保されていることが確認できました。今後も定期的に分析・評価を行い、役員トレーニングのさらなる充実、資本コストを意識した経営資源の有効活用状況の確認、投資家・株主からの意見共有などに取り組み、取締役会の実効性を向上させていきます。

役員報酬

当社の取締役の報酬は、固定報酬、賞与（業績連動報酬）、株式報酬で構成されています。固定報酬と賞与については、取締役は2023年6月21日開催の株主総会で、年額18億円以内（うち社外取締役分は2億円以内）と決めました。なお、使用人兼務取締役の報酬は含まれません。監査役の報酬は、2012年6月26日の株主総会で年3億円以内と定めています。当社では、取締役の報酬等に関する手続の公正性・透明性・客観性を確保するために、社外取締役を過半数とする人事・報酬委員会を設置しています。報酬の総額は上記の限度額内で、各取締役の固定報酬と賞与は、人事・報酬委員会の答申を踏まえ、取締役会から一任された代表取締役会長兼CEOが適正に決定します。

監査役の報酬については、監査役の協議により決定します。株式報酬については、2019年6月19日の株主総会で譲渡制限付株式報酬の導入が承認されました。具体的な支給時期と配分は、承認された報酬枠（年額2億6,000万円以内）内で、人事・報酬委員会の答申を踏まえ、取締役会で決定します。

コンプライアンス

当社は関係法令の遵守およびその精神を尊重し、公正で自由な競争を通じ、社会的責任を果たします。1998年には企業不祥事の発生阻止に向けて「イワタニ企業倫理綱領」を制定し、「グループの経営者、従業員が経営理念や倫理観・価値観を共有し、あらゆる事業活動の局面において遵守すべき規範」として、社内・グループ会社での周知徹底と、グループ全体でのコンプライアンス意識の向上を図っています。

[コンプライアンス委員会]

当社グループの事業活動における遵法体制の徹底、強化のため、危機管理委員会の傘下に「コンプライアンス委員会」を設置し、法令遵守の徹底を図っています。遵守状況は、コンプライアンス委員会委員長を通じて危機管理委員会に報告され、危機管理委員会委員長を通じて経営層へ報告しています。また、社員などからの組織的または個人的な法令違反行為などに関する通報の適正な処理の仕組みを定めることにより、不正行為の早期発見と是正を図り、コンプライアンス経営の充実に資することを目的とし、内部通報制度を設けています。事実関係の調査などの対応は、「コンプライアンス委員会」が行い、必要に応じて速やかな是正措置および再発防止措置を図ります。社員などからの通報を受け付ける窓口は社内および社外に設置しており、第三者の立場である専門家の助言を得て対応します。また、通報者の権利保護のため、通報者に対して不利益な取り扱いを行わないことを定めています。

社外取締役メッセージ

関連する重要課題
(マテリアリティ)



透明性をより高めた
ガバナンスの構築

当社のガバナンスを担う社外取締役にメッセージを頂きました。



社外取締役
人事・報酬委員会委員
森 詳介

当社は、ガス&エネルギーを中心に幅広い事業分野を展開し、9年連続で最高益を達成しています。各部門が事業計画の達成に向けて日々努力し、社員一人ひとりが前向きで活力に満ち、意欲的に業務に取り組んだ成果であると認識しています。社員が働きがいを持ち、その努力が結果として報われる環境を提供することは、企業にとって重要です。

また、社会の発展に寄与し、国のエネルギー政策の推進に貢献する姿勢は、企業の社会的責任を果たすものといえます。

社外取締役として、取締役会などにおいて積極的に発言し、提言を行うことで、当社のさらなる発展に寄与できることを誇りに思います。これからも、持続可能な未来を築くために皆さまと共に歩んでまいります。



社外取締役
人事・報酬委員会委員
佐藤 廣士

当社グループは、LPガスをはじめとした事業基盤の上に、将来性のある水素事業を有している点が魅力的と感じています。現在の中期経営計画PLAN27では、水素戦略を掲げ、サプライチェーンのさまざまな分野で取り組みを進める内容となっています。ただし、自社のリソースのみで全てを構築するには限界があるため、環境変化を見据えながら、より強みを生かせる分野を明確にし、将来的には他社との幅広い連携も必要になると考えています。また、産業ガスやLPガス、カートリッジガスなど、国内外に製造工場を有しており、当社グループの成長に欠かせない役割を担っています。私も現場の視察や議論などを通して、これらガスの品質や生産性のさらなる向上を目指すことが、将来の水素事業にも役立ち、事業の持続的発展に貢献できるものと期待しています。



社外取締役
人事・報酬委員会委員
齋藤 友紀

社外取締役に就任後、部門からの事業説明のみならず工場視察を行う機会を得ることができました。LPガスの輸入基地や充填工場などの現場を実際に見ることで、より具体的な事業イメージを抱くことができ、当社に対する理解が深まるとともに、規模感や現場での取り組み状況、安全の重要性などを実感できた経験は、取締役会での議論に活かされています。

近年、企業における不正、不祥事の発覚が増えていますが、そのような事態は当社においても起こり得るとの危機意識を持って、定期的に発生防止および発生の有無を確認する仕組みづくりが大切です。また、コンプライアンスの意識を現場にまで浸透させていくことが重要かつ必要と考えています。社外取締役として、これらの取り組みを後押しするとともに、多様な視点を持って、取締役会等で意見、提言することで、コーポレート・ガバナンスの充実に貢献し、当社の持続的な成長と企業価値向上に尽力していきます。

役員体制

2024年6月19日時点

1 まきの あきし 牧野 明次 代表取締役会長 兼 CEO

略歴、地位、担当

1965年3月 当社入社
 1988年6月 取締役に就任
 1990年6月 常務取締役に就任
 1994年6月 専務取締役に就任
 1996年4月 岩谷瓦斯(株)代表取締役社長に就任
 1996年6月 当社取締役に退任
 1998年6月 当社取締役副社長に就任
 2000年4月 代表取締役社長に就任
 2004年6月 執行役員に就任
 2012年6月 代表取締役会長 兼 CEOに就任(現任)



所有する当社株式の数
706百株

2 わたなべ としお 渡邊 敏夫 代表取締役副会長

略歴、地位、担当

1968年3月 当社入社
 1996年4月 関連事業部長、総務人事部長
 1996年6月 取締役に就任
 2000年4月 常務取締役に就任
 2001年4月 専務取締役に就任
 2003年4月 取締役副社長に就任
 2004年6月 執行役員に就任
 2006年6月 代表取締役副社長に就任
 2012年6月 代表取締役副会長に就任(現任)



所有する当社株式の数
485百株

3 まじま ひろし 間島 寛 代表取締役 社長執行役員

略歴、地位、担当

1981年4月 当社入社
 2010年6月 執行役員に就任
 2011年4月 常務執行役員に就任
 2012年4月 電子・機械本部長
 2012年6月 取締役に就任
 2012年6月 執行役員に就任
 2014年4月 常務取締役に就任
 2017年4月 専務取締役に就任
 2019年4月 取締役 副社長執行役員に就任
 2020年4月 代表取締役 社長執行役員に就任(現任)



所有する当社株式の数
223百株

4 ひろた ひろずみ 廣田 博清 取締役 副社長執行役員

略歴、地位、担当

1980年3月 当社入社	2021年4月 総合エネルギー事業本部長(兼)エネルギー本部長
2007年6月 執行役員に就任	2022年6月 取締役 専務執行役員に就任
2009年6月 取締役に就任	総合エネルギー事業本部長(兼)エネルギー本部長(兼)生活物資本部長
2011年4月 常務取締役に就任	2024年4月 取締役 副社長執行役員に就任(現任)
2013年4月 専務取締役に就任	営業部門管掌(現任)
2017年6月 当社取締役に退任	マーケティング部担当(現任)
岩谷物流(株)取締役会長に就任	危機管理委員会委員長(現任)
岩谷液化ガスターミナル(株)取締役会長に就任	2024年6月 社長室担当(現任)
2021年1月 当社専務執行役員に就任	
総合エネルギー本部長	
生活物資本部、カートリッジガス本部 各担当	



所有する当社株式の数
155百株

5 おおかわ いたる 大川 格 取締役 専務執行役員

略歴、地位、担当

1985年4月 (株)三和銀行(現(株)三菱UFJ銀行)入行	2019年4月 取締役 常務執行役員に就任 経理部担当(現任)
2014年6月 当社入社	2020年4月 取締役 専務執行役員に就任(現任)
2015年4月 経理部長	法務部担当(現任)
2015年6月 執行役員に就任	2022年6月 物流部、業務部 各担当(現任)
2016年4月 常務執行役員に就任	
2017年6月 取締役に就任	
執行役員に就任	



所有する当社株式の数
170百株

役員体制

6 津吉 学 つよし まなぶ 取締役 専務執行役員

略歴、地位、担当

1989年4月 当社入社
 2017年6月 執行役員に就任
 2018年4月 常務執行役員に就任
 2019年4月 水素本部長(現任)
 2020年6月 取締役 常務執行役員に就任
 2022年4月 取締役 専務執行役員に就任(現任)



所有する当社株式の数
100百株

7 福島 洋 ふくしま ひろし 取締役 専務執行役員

略歴、地位、担当

1987年4月 通商産業省(現 経済産業省)入省	2020年4月 専務執行役員に就任
2013年6月 大臣官房参事官 (技術・高度人材戦略担当)	総合エネルギー本部、産業ガス本部管掌
2015年7月 製造産業局審議官	2022年4月 技術・エンジニアリング本部長(現任)
2016年6月 商流通G審議官(産業保安担当)	中央研究所、 岩谷水素技術研究所 各担当(現任)
2017年7月 大臣官房技術総括・保安審議官	2022年6月 取締役 専務執行役員に就任(現任)
2019年11月 当社入社 常務執行役員に就任	2023年4月 サステナビリティ推進部担当(現任)
2019年12月 環境保安担当、水素エネルギー担当(現任)	保安担当(現任)



所有する当社株式の数
43百株

8 高山 健志 たかやま けんじ 取締役 専務執行役員

略歴、地位、担当

1990年4月 当社入社	2022年10月 情報企画部担当
2020年4月 執行役員に就任	2023年4月 専務執行役員に就任(現任)
総務人事部長	新システム推進部担当(現任)
2022年4月 常務執行役員に就任	2024年4月 経営企画部担当(現任)
経営企画部長	2024年6月 取締役 専務執行役員に就任(現任)



所有する当社株式の数
52百株

9 村井 眞二 むらい しんじ 取締役(社外)

略歴、地位、担当

1973年4月 大阪大学工学部助教授に就任	2006年4月 科学技術振興機構 研究開発戦略センター 特任フェローに就任
1987年8月 大阪大学工学部教授に就任	2009年4月 奈良先端科学技術大学院大学 理事・副学長に就任
1999年8月 大阪大学工学部教授・工学部長・ 工学研究科長に就任	2013年4月 奈良先端科学技術大学院大学 名誉教授・特任教授に就任(現任)
2002年3月 大阪大学名誉教授(現任)	2013年4月 当社特別顧問・中央研究所長に就任
2003年7月 科学技術振興機構 研究開発戦略センター 上席フェローに就任	2016年6月 当社取締役に就任(現任)
2005年4月 奈良先端科学技術大学院大学 理事に就任	



所有する当社株式の数
63百株

10 森 詳介 もり しょうすけ 取締役(社外)

略歴、地位、担当

1963年4月 関西電力(株) 入社
 1997年6月 同社 取締役に就任
 1999年6月 同社 常務取締役に就任
 2001年6月 同社 取締役副社長に就任
 2005年6月 同社 代表取締役社長に就任
 2010年6月 同社 代表取締役会長に就任
 2019年6月 当社取締役に就任(現任)



所有する当社株式の数
31百株

11 佐藤 廣士 さとう ひろし 取締役(社外)

略歴、地位、担当

1970年4月 (株)神戸製鋼所 入社	2013年4月 同社 代表取締役会長に就任
1996年6月 同社 取締役に就任	2016年4月 同社 取締役相談役に就任
2003年6月 同社 専務取締役に就任	2016年6月 同社 相談役に就任
2004年4月 同社 代表取締役副社長に就任	2018年4月 同社 顧問に就任(現任)
2009年4月 同社 代表取締役社長に就任	2021年6月 当社取締役に就任(現任)



所有する当社株式の数
26百株

役員体制

12 鈴木 博之 すずき ひろゆき 取締役(社外)

略歴、地位、担当

1980年8月 丸一鋼管(株) 入社
 1983年6月 同社 取締役に就任
 1990年6月 同社 常務取締役に就任
 1997年6月 同社 専務取締役に就任
 1999年6月 同社 代表取締役副社長に就任
 2003年4月 同社 代表取締役社長に就任
 2003年6月 同社 代表取締役社長 社長執行役員に就任

2013年6月 同社 代表取締役会長兼CEO
 会長執行役員に就任(現任)
 2022年6月 当社取締役に就任(現任)



所有する当社株式の数
17百株

13 齋藤 友紀 さいとう ゆき 取締役(社外)

略歴、地位、担当

2006年10月 弁護士登録
 さくら法律事務所 入所
 2012年1月 さくら法律事務所パートナー弁護士に就任(現任)
 2015年10月 非常勤裁判官(家事調停官)
 2023年6月 当社取締役に就任(現任)



所有する当社株式の数
1百株

監査役

1 尾濱 豊文 おはま とよふみ 監査役(常勤)

略歴、地位

1972年3月 当社入社
 1996年6月 取締役に就任
 1999年6月 取締役を退任、
 特別理事に就任
 2004年4月 経営企画部長、
 海外事業統括部長
 2004年6月 取締役に就任

2006年4月 常務取締役に就任
 2008年6月 常勤監査役に就任(現任)



所有する当社株式の数
223百株

3 篠原 祥哲 しのはら よしのり 監査役(社外)

略歴、地位

1963年2月 公認会計士開業登録(現任)
 1969年7月 監査法人大和会計事務所
 (合併により朝日監査法人)
 代表社員に就任
 1999年5月 朝日監査法人
 (現有限責任 あずさ監査法人)
 副理事長に就任

2001年6月 同監査法人
 代表社員相談役に就任
 2002年8月 (株)篠原経営経済研究所
 代表取締役に就任(現任)
 2015年6月 当社監査役に就任(現任)



所有する当社株式の数
77百株

2 岩谷 直樹 いわたに なおき 監査役(常勤)

略歴、地位

1990年4月 当社入社
 2009年6月 執行役員に就任
 2011年4月 総合エネルギー本部副本部長
 (東部担当)
 2011年6月 取締役に就任

2015年4月 常務取締役に就任
 業務部、監査部 各担当
 危機管理委員会委員長
 2019年4月 取締役 専務執行役員に就任
 2022年6月 常勤監査役に就任(現任)



所有する当社株式の数
205百株

4 横井 康 よこい やすし 監査役(社外)

略歴、地位

1982年3月 公認会計士開業登録(現任)
 2001年5月 朝日監査法人
 (現有限責任 あずさ監査法人)
 代表社員に就任
 2008年7月 同監査法人 本部理事に就任
 2010年7月 有限責任 あずさ監査法人 理事
 大阪第2事業部長に就任

2012年7月 同監査法人 専務理事
 ダイバーシティ担当・
 名古屋事務所長に就任
 2021年6月 当社監査役に就任(現任)



所有する当社株式の数
16百株

役員体制

スキル・マトリックス

		企業経営	財務会計	法務・リスク マネジメント	人事・ 人材開発	営業・ マーケティング	グローバル	研究開発	生産技術	ESG・ サステナビリティ	IT・ デジタル
代表取締役会長 兼CEO	牧野 明次	●		●		●	●			●	
代表取締役 副会長	渡邊 敏夫	●	●	●	●						
代表取締役 社長	間島 寛	●		●		●	●			●	●
取締役	廣田 博清	●		●	●	●					
取締役	大川 格		●	●							●
取締役	津吉 学					●	●	●	●		
取締役	福島 洋			●				●	●	●	
取締役	高山 健志			●	●	●				●	●
社外取締役	村井 眞二						●	●	●	●	
社外取締役	森 詳介	●				●	●			●	
社外取締役	佐藤 廣士	●						●	●	●	
社外取締役	鈴木 博之	●				●	●			●	
社外取締役	齋藤 友紀			●	●					●	

IR活動

関連する重要課題
(マテリアリティ)



透明性をより高めた
ガバナンスの構築

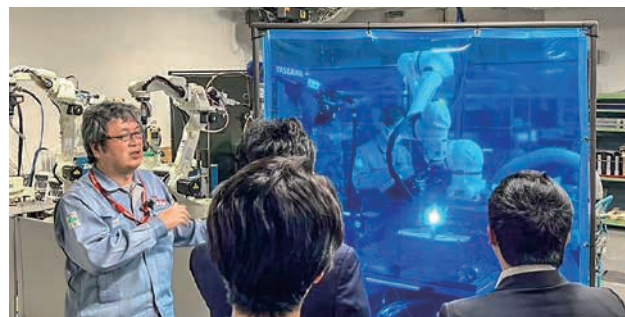
当社は、株主・投資家の皆さまをはじめとする、全てのステークホルダーに対して迅速、正確かつ公平な情報を開示するとともに建設的な対話を実施しています。継続的な取り組みを通して経営の透明性および社会からの信頼性を高め、企業価値の向上を図ります。

2023年度実績

内容	回数	補足説明
アナリスト・機関投資家向け決算説明会	4回	第2四半期と第4四半期：社長(説明者)とその他の役員が出席し、対面とオンラインのハイブリッド形式で実施 第1四半期と第3四半期：IR担当部長(説明者)が出席し、電話会議形式で実施
アナリスト・機関投資家向け中期経営計画説明会	1回	2023年6月に発表した中期経営計画「PLAN27」について、社長(説明者)とその他の役員が出席し、対面とオンラインのハイブリッド形式で実施
アナリスト・機関投資家向け個別面談	144回	IR部門が中心となり、個別に対話を実施(ESG面談も含む)
国内機関投資家	108回	
海外機関投資家	36回	
アナリスト・機関投資家向け事業説明会および施設見学会	1回	該当部門の責任者が出席し、説明や質疑応答を実施



中期経営計画説明会



中央研究所での施設見学会

IR資料

統合報告書や四半期ごとの決算説明資料に加え、初めて当社を知っていただくアナリスト・機関投資家の皆さまに事業の理解や業績分析にお役立ていただける「インベスターズガイド」や「ファクトブック」などの資料を作成しています。



▶ [インベスターズガイドはこちら](#)

▶ [ファクトブックはこちら](#)

社内へのフィードバック

アナリスト・機関投資家の皆さまとの面談状況、面談時にいただいたご質問・ご意見、資本市場におけるトピックス等は四半期ごとにレポートにまとめ、取締役会にて報告しています。