

# マテリアリティ及び指標・目標

\*1 2021年度はコロナ禍からの回復により粗鋼生産量が増加したため、2020年度と比較してCO<sub>2</sub>排出量が増加しているが、CO<sub>2</sub>削減に対する取組みは計画どおりに推進中  
 \*2 主要3品目：スラグ、ダスト、スラッジ \*3 S+3E=Safety + Energy Security, Economic Efficiency, Environment  
 \*4 取組みをより具体的な数値で検証すべく、指標を変更  
 \*5 KOBELCOグループ中期経営計画(2021～2023年度) 策定時点で計画したメインフレーム系を除く既存システム再構築計画に対する進捗率  
 \*6 a.ITエバンジェリスト (ITを活用し自部門の業務改革を自ら企画し推進する人) b.データサイエンティスト (高度なデータ分析を行うことができる人材)

KOBELCOグループの マテリアリティ		指標・目標			2021年度における主な取組み内容		
		指標	目標	実績(2020年度)		実績(2021年度)	
<b>グリーン社会への貢献</b> 	気候変動対応	① 生産プロセスにおけるCO <sub>2</sub> 削減	2030年:30～40%削減(2013年度対比) 2050年:カーボンニュートラルへの挑戦	21%削減	16%削減*1	●省エネルギー活動の推進、「製鉄プロセス カーボンニュートラルに向けたロードマップ」に沿った取組みを推進	
		② 技術・製品・サービスによるCO <sub>2</sub> 排出削減貢献	2030年:6,100万t(うちMIDREX®4,500万t以上) 2050年:1億t以上	4,077万t	4,491万t	●削減貢献技術・製品・サービスの拡販	
		③ 電力事業におけるCO <sub>2</sub> 削減	2030年:石炭火力高効率化 USC以上 2050年:カーボンニュートラルへの挑戦	—	—	●「電力事業 カーボンニュートラルに向けたロードマップ」に沿った、アンモニアの混焼・専焼、バイオマスの利活用に向けた取組みを推進	
	資源循環対応	④ 水のリサイクル率	95%以上を維持	95.9%	95.7%	●水使用の効率化、循環使用の徹底	
		⑤ 副産物の再資源化率	主要3品目の再資源化*2 2025年度:99%	98.9%	99.3%	●主要3品目の再資源化、最終処分量の低減の推進	
<b>安全・安心なまちづくり・ものづくりへの貢献</b> 	「S+3E」*3のエネルギー供給	—	—	—	—		
	ニーズに即した素材・機械の提供	⑥ ターゲットとする製品の製品構成	2025年:鋼材の「線条・ハイテン」比率52%	44%	46%	●粗鋼生産630万tでの安定収益確保のため、鋼材事業の収益基盤を強化し、特殊鋼・ハイテン等の高付加価値製品比率を拡大	
	安全性と生産性の向上	—	—	—	—	—	
<b>人と技術で繋ぐ未来へのソリューション提供</b> 	デジタル化によるものづくり・業務変革(DX)	⑦ デジタル化によるスタッフ業務効率化時間*4	2023年度:年間12.5万時間 2025年度:年間25万時間	—	年間7.6万時間	●定型業務自動化:4万時間 ●コミュニケーション効率化:1万時間 ●翻訳業務効率化:1万時間 ●ユーザ開発による業務デジタル化:0.5万時間 ●その他(押印業務、社外契約等):1.1万時間	
		⑧ 既存システム再構築進捗率*5	2025年度:100%	—	18.4%	●SAP ERPシステムの統合刷新(財務会計・機械系事業)や、設計系システムの大規模再構築に着手	
		⑨ DX人材の育成人数	a.ITエバンジェリスト 2023年度:約500名*6 b.データサイエンティスト 2023年度:約140名*6	a.35人 b.99人	a.128人 b.113人(累計)	a:育成後のフォローアップ強化、「ITエバンジェリスト活動ポータル」での社内活動成果紹介、教材動画配信の社内広報活動等 b:実務活用想定教育資料作成、社内向け機械学習教育コンテンツ作成、操業スタッフ向けのデータ分析OJT教育等	
	多様な知的資産の融合と革新	⑩ 新規事業創出	2025年度:複数の事業化TFが活動している状態 2030年度:複数の事業化TFが事業を開始(目指す収益規模10億円以上/件・年)	—	2案件	●新規事業の企画を支援・加速・モニタリングする新規事業創出マネジメントシステム「KOBELCO Start-Up Motivative System(KOSMOS)」を制定し、その運用を開始	
		⑪ 博士号取得者数	—	177人	175人	●社員の学位取得に向けた活動の奨励や博士号取得学生の採用への取組みを推進	
<b>多様な人材の活躍推進</b> 	ダイバーシティ&インクルージョン	⑫ 新卒採用女性比率	2023年度:a.総合職事務系 50%以上 b.総合職技術系 15%以上 c.基幹職技能系 15%以上	a.34% b.16% c.9%	a.35% b.6% c.8%	●総合職採用:スカウト型サービス導入、女性学生向けセミナーへの参加 ●基幹職技能系:求人校への働きかけ強化	
		⑬ 女性管理職比率	2020年度比2倍	2.7%	2.8%	—	
		⑭ 障がい者雇用率	2.3%(法定雇用率)	2.34%	2.56%	●法定雇用率を踏まえた継続的な採用活動実施	
		⑮ 外国籍社員数	—	87人	76人	●継続的に中国現地大学への採用活動実施	
		⑯ 育児のための特別休暇取得率(男性社員)	2023年度:100%	77.8%	78.5%	●各種D&I関係セミナー等での啓発活動実施	
		⑰ 10年未満離職率	15%未満	15.8%	19.5%	●各種働き方改善活動や仕事と生活の両立支援活動等の施策を実施	
		働き方変革	⑱ 時間外労働時間	—	16.6h(月・人)	17.2h(月・人)	●原則19時までの就業、定時退社日の設定等部門毎での活動を実施 ●業務効率化のため、改善活動の取組みを実施
	⑲ 年次有給休暇取得日数		平均15日/年・人	11日	13.9日	●上司・部下双方でのコミュニケーションを図ったうえで年間休計画の作成による計画的な年休取得の促進	
	⑳ 総実労働時間		2,000h/年未満	1,978h	2,057h	●原則19時までの就業、定時退社日の設定等の部門毎での活動を推進 ●業務効率化のための改善活動実施	
	㉑ 社員意識調査の実施継続		—	継続中	継続中	●2021年度も継続実施	
	人材育成	㉒ 社員研修の拡充 a.総研修受講時間(延べ) b.一人当たり平均受講時間	—	a.210,948h b.18h	a.215,667h b.19h	●各部署の課題に応じた階層別研修と個人で選択できる公開研修に加え、選抜でのリーダー育成研修を実施。集合とオンラインそれぞれの強みを活かした形式を確立。またDX戦略や「KOBELCO TQM活動」についても人材育成を推進	
コンプライアンス・リスクマネジメント		㉓ 内部通報件数	—	112件	113件	—	
<b>持続的成長を支えるガバナンスの追求</b> 	人権尊重	㉔ 社員研修の受講率*4	グループ全体での人権研修実施	—	76.4%(当社単体でのeラーニング受講)	●当社にてハラスメントのeラーニングを実施(スタッフ及び管理監督職) ●2022年度はグループ会社全体で動画研修を実施予定(海外の展開は別途検討)	
		安全衛生	㉕ 休業災害度率	0.10以下	0.24(暦年)	0.14(暦年)	●「全員参加の安全意識向上・相互注意活動」「安全衛生診断による管理状況の把握と改善への取組み」「機械安全・安全支援ツールの試験運用と評価」等を重点実施項目に掲げ、取り組む
	㉖ 監督者教育の拡充		—	65人	778名	●「新人教育」「新任監督者教育」「ライン室長教育」を実施し、健康・安全に関する知識・スキル習得を図る	
	品質保証	㉗ 内部品質監査における品質ガイドライン認定拠点率	2023年度:品質監査対象拠点の70%	—	—	2021年度期中進捗35%(8/23拠点)	●中期経営計画(2021～2023年度)の全監査対象拠点数は126拠点(2022年度1Q時点) ●2021年度はコロナ禍により、認定対象となる現地監査拠点は23拠点。うち8拠点が認定(認定率は35%)
		㉘ 当社定義における試験・検査設備の自動化率	—	—	—	—	●従来の当社自動化定義に基づく自動化の推進のほか、試験・検査データの健全性向上につながるデータ取得から検査成績書発行までのプロセスの部分的な自動化も含めた中長期的な自動化計画を検討中
		㉙ お客様満足度調査の実施継続	—	継続中	継続中	—	●各部門の事業形態に合わせた設問内容で調査を実施
コーポレートガバナンス	㉚ 取締役会実効性評価の向上	—	継続中	継続中	—		