

KOBELCO

“ KOBELCO ESG DAY ”

ESG説明会

2023年9月27日
株式会社 神戸製鋼所

本日は、ESGの観点のうち、以下の内容についてご説明します。



①CO₂削減に対する取組み状況



- ①人材戦略の推進
- ②安全衛生
- ③健康経営
- ④品質(信頼向上に対する取組み)
- ⑤社会貢献活動



E
(環境)

① CO₂削減に対する取組み状況

生産プロセスにおけるCO₂削減

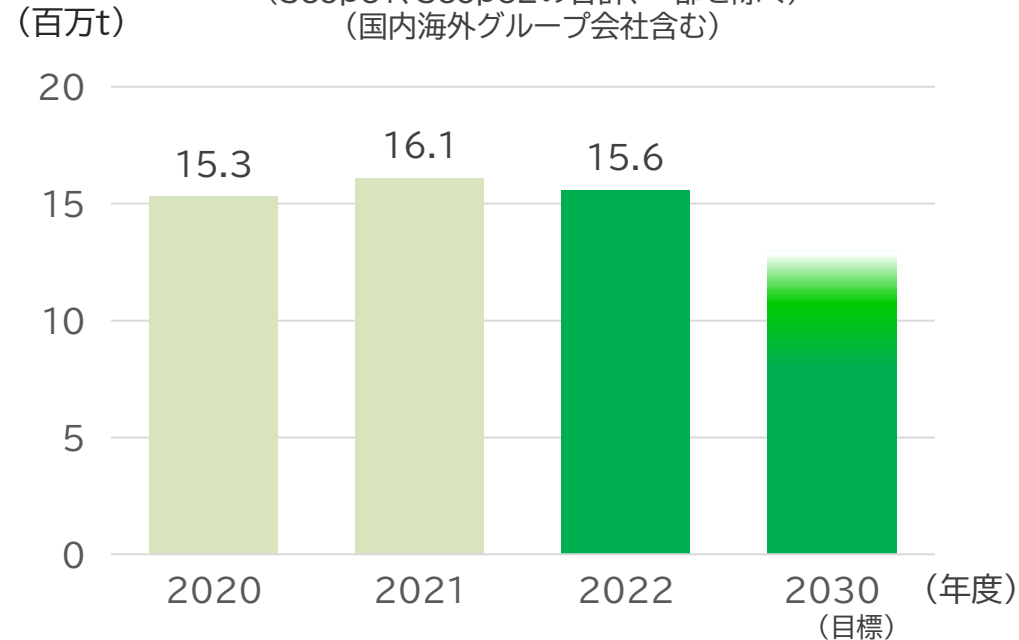
※1 Scope1、Scope2の合計

2050年ビジョン	2030年目標
カーボンニュートラルへ挑戦し、達成を目指す	当社グループの生産プロセスにおけるCO ₂ 削減 30～40%削減(2013年度比)※1

- 2022年度のCO₂排出量は、前年度と比較して生産量減少に伴い減少し、削減率は**2013年度比で△20%**の15.6百万tとなりました。
- 製鉄プロセスにおいては、MIDREX[®]プロセスで製造したHBI（還元鉄）を高炉に多量に装入し、高炉工程でのCO₂排出量を約20%削減できることを実証試験で確認しています。

エネルギー起源CO₂排出量の推移※2

(Scope1、Scope2の合計、一部を除く)
(国内海外グループ会社含む)



※2：電力事業については、「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づく報告制度の算定手順に準拠して算定しており、販売電力に相当するCO₂は上記グラフに含んでいません。電力事業についても、バイオマス技術を利用した地域全体でのエネルギー利用の効率向上等や、アンモニア等を利用した外部の革新技術の活用検討に果敢に取り組んでまいります。

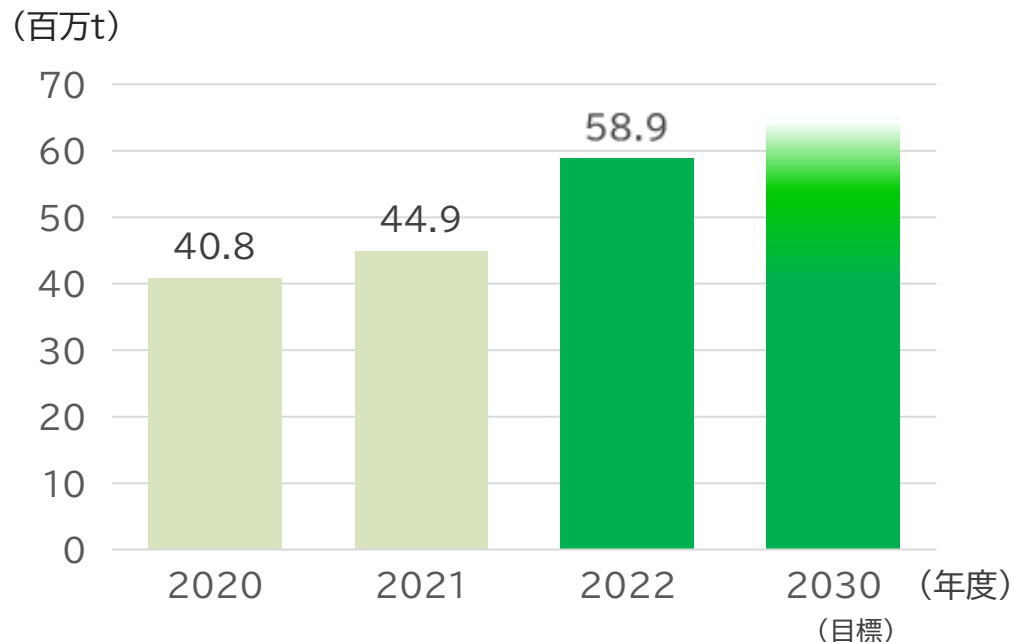
技術・製品・サービスによるCO₂削減

2050年ビジョン	2030年目標
CO ₂ 排出削減貢献量 1億t 以上	CO ₂ 排出削減貢献量 61百万t 以上

- CO₂削減推進部会において承認された当社グループの技術・製品・サービスによる2022年度のCO₂排出削減貢献量は**58.9百万t**と推計しています。

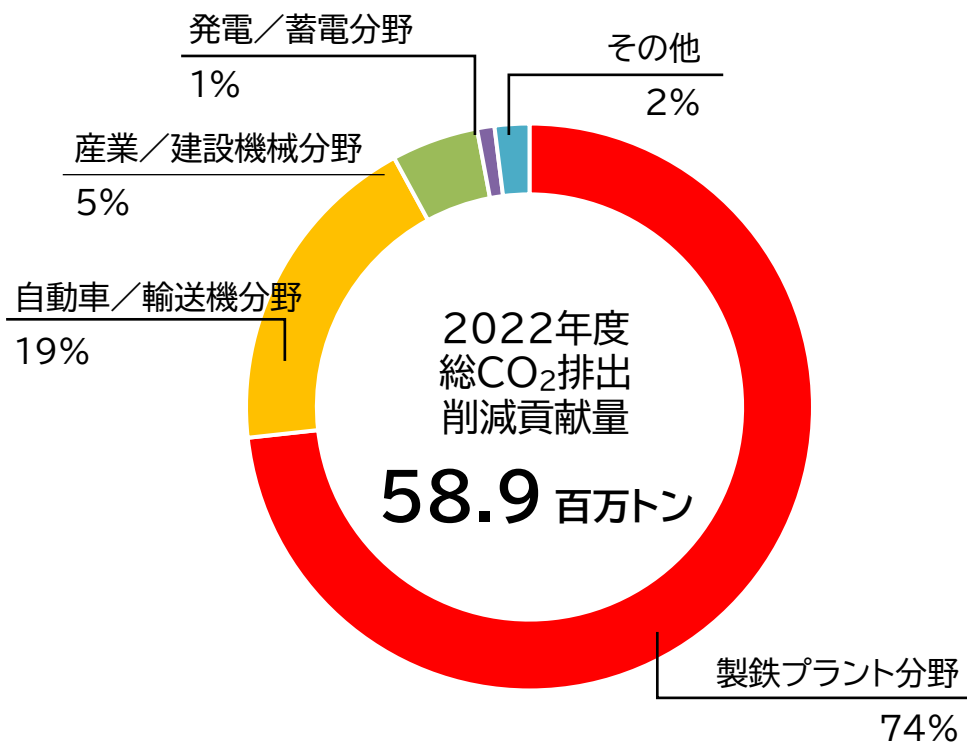
※ CO₂削減貢献製品の明細、および内訳は次ページをご参照ください。

CO₂排出削減貢献量実績の推移



★ CO₂排出削減貢献量の計算式については、国立研究開発法人産業技術総合研究所 安全科学研究部門 IDEAラボ 田原聖隆ラボ長にご指導いただくことで、公正性・客観性を担保しています。CO₂排出削減貢献量の算出については最新の係数を使用しており、2022年度の算出において係数を見直しております。

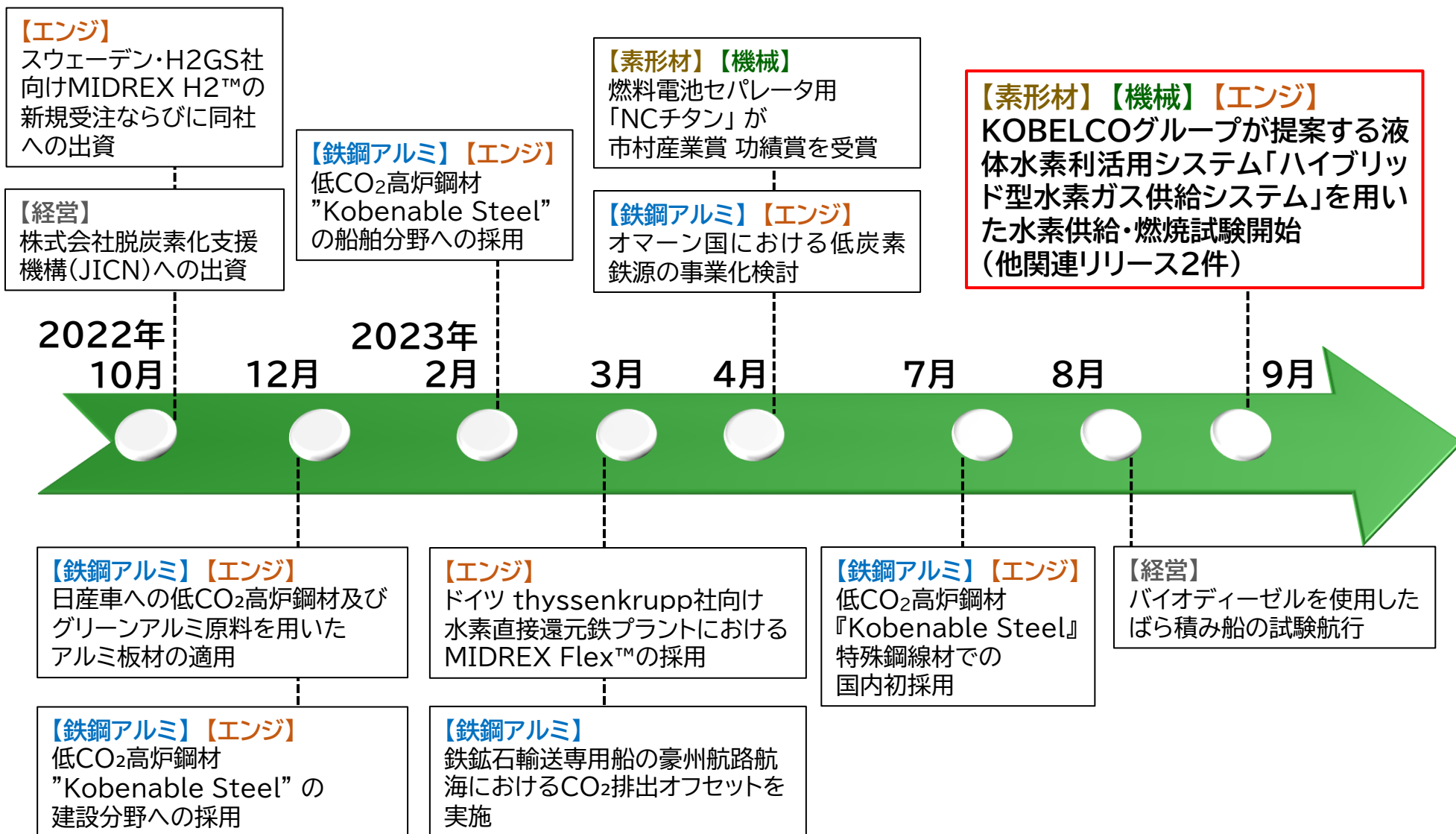
技術・製品・サービスによるCO₂削減（内訳）



技術・製品・サービス		削減貢献量 (万t/年)
製鉄プラント分野	MIDREX®	4,341
自動車／ 輸送機分野	自動車向け超ハイテン 超ハイテン用溶接材料	922
	懸架ばね用線材	27
	自動車弁ばね用線材	80
	造船用ハイテン	25
	自動車用アルミ材	31
	鉄道車両用アルミ材	7
産業／ 建設機械分野	ヒートポンプ、汎用圧縮機、 スチームスター、バイナリー 発電装置、エコセントリ	258
	省エネ建設機械	48
発電／ 蓄電分野	木質バイオマス発電、 ごみ発電	20
その他	高炉セメント、 熱処理工程省略可能な 線材・棒鋼	132

※ 今後算定予定の技術・製品・サービスについては、統合報告書をご参照ください。

カーボンニュートラルに関連するここ1年での対外公表



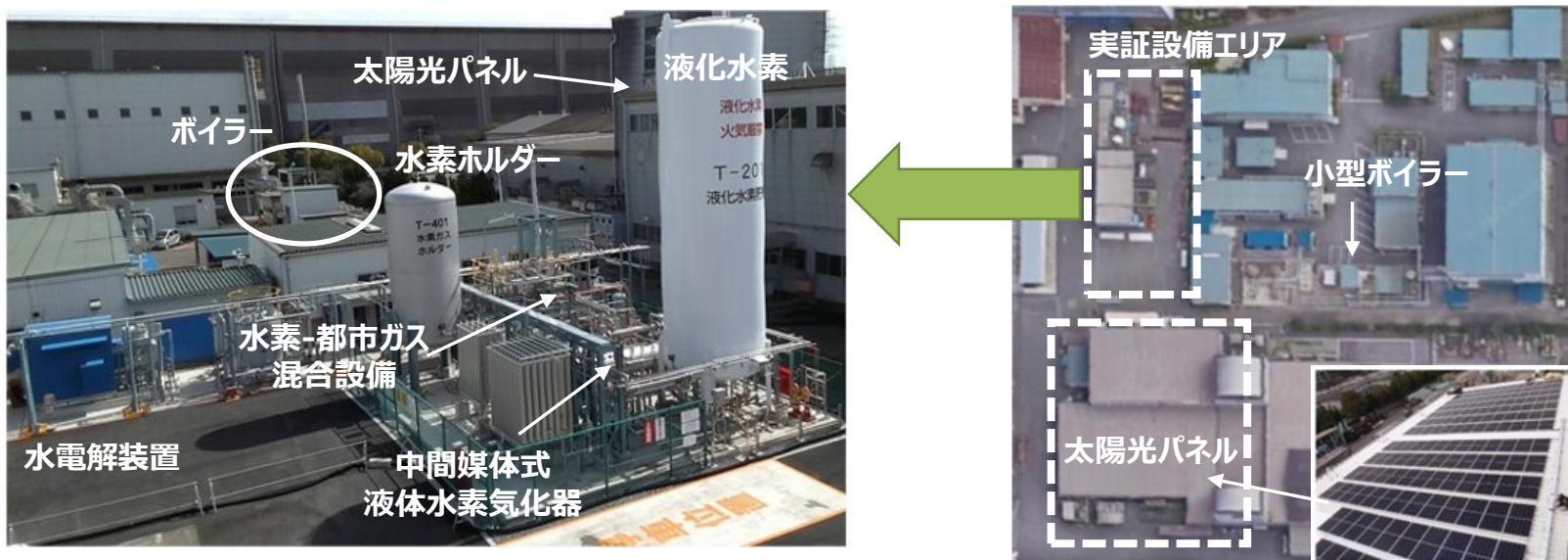
ハイブリッド型水素ガス供給システム

機械

エンジニアリング

素形材

- 高砂製作所で建設していた「ハイブリッド型水素ガス供給システムの実証設備」については予定通りに2023年3月から順次稼働を開始し、試験用ボイラーにおける水素混焼を開始しました。



ハイブリッド型水素ガス供給システム 実証設備外観

※詳細は9/14プレスリリースをご参照ください。

「ハイブリッド型水素ガス供給システム」を用いた水素供給・燃焼試験開始について

NEDO「水素社会構築技術開発事業」2023年度第1回公募に採択
～水素 CGS の地域モデルにおける水素燃料供給システムの効率化・高度化に向けた技術開発～

NEDO「水素社会構築技術開発事業」2023年度 第1回公募に採択
～熱エネルギー消費が主体の工場の脱炭素化に向けた燃焼式工業炉での水素利活用の実証～



S (社会)

- ① 人材戦略の推進
- ② 安全衛生
- ③ 健康経営
- ④ 品質(信頼向上に対する取組み)
- ⑤ 社会貢献活動

- KOBELCOグループは、企業としての社会的責任を果たし、新たな価値を創造するために、グループ企業理念を理解し実践できる人材を育成することが重要だと考えています。

KOBELCOグループ企業理念

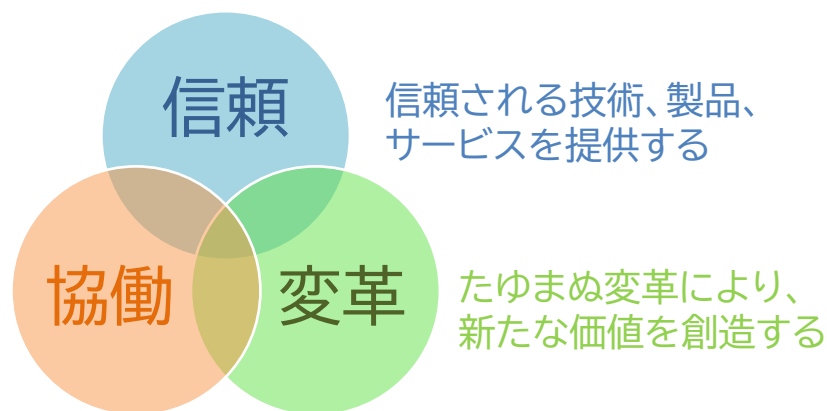
マテリアリティ

- グリーン社会への貢献
- 安全・安心なまちづくり・ものづくりへの貢献
- 人と技術で繋ぐ未来へのソリューション提供
- 多様な人材の活躍推進
- 持続的成長を支えるガバナンスの追求

中期経営計画

- 安定収益基盤の確立
～ROIC5%以上の収益レベル確保～
- カーボンニュートラルへの挑戦
～2050年達成に向けた挑戦～

【グループ企業理念を実践できる人材】



社員一人ひとりを活かし、グループの和を尊ぶ

【当社グループ人材戦略の3つのアプローチ】

組織の多様性を高める

一人ひとりの成長・挑戦を促す

活躍できる環境を整備する

主な施策

多様な人材の採用

D&I推進

成長・挑戦意欲につながる配置

能力・役割に応じた処遇

人材の育成

働き方変革推進

人権意識の向上

安全・健康な職場づくり

多様な人材の採用

- グループ企業理念や事業内容に共感し、KOBELCOグループで活躍したいという気概あふれる人材を積極的に採用しています。

新卒採用

- 座談会、工場見学会、インターンシップ等の実施を通じ、当社の「人」の魅力を最大限に感じてもらう機会を用意し、採用活動を展開しています。
- 今年度より、特に次の世代を担う若者世代に当社グループをより身近に感じていただくために、新たな企業CMを作成しました。今後、本CMと連携した採用活動を展開していきます。

指標	目標	20年実績	21年実績	22年実績
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%	a.48% b.10% c.8%

- ➔ 新卒採用女性比率を指標・目標に掲げ、女性学生向けセミナーへの参加、求人校への働きかけ等取組みを実施しておりますが、目標には届いておりません。

<CMキービジュアル>



多様な人材の採用

- グループ企業理念や事業内容に共感し、KOBELCOグループで活躍したいという気概あふれる人材を積極的に採用しています。

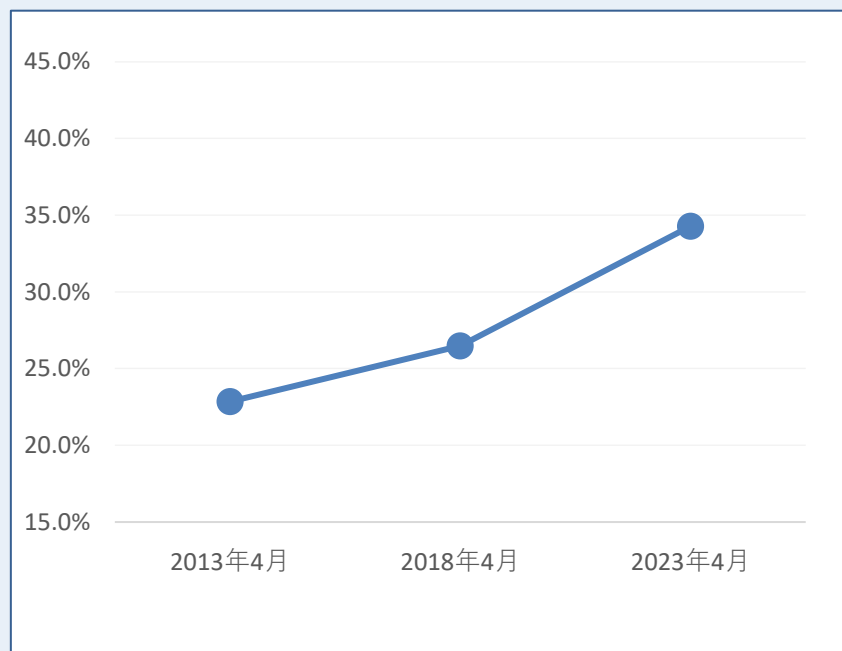
キャリア採用

- 更なる組織強化を推進するためには、外部の知見や多様な価値観を取り入れることが重要であると認識しており、**過去10年以上キャリア採用にも注力**しております。
- ➔ 年々在籍比率が高まっており、**現在30%を超えています。**
- 加えて、社員自らの知人で当社の選考を希望する方を、会社に紹介する「**リファラル採用**」を新設するなど、新たな採用手法も展開しております。

<当社のリファラル採用の特長>

必要とする人材をタイムリーに紹介してもらうことを目的に、専用アプリ「MyRefer」を導入

<キャリア採用者在籍比率>



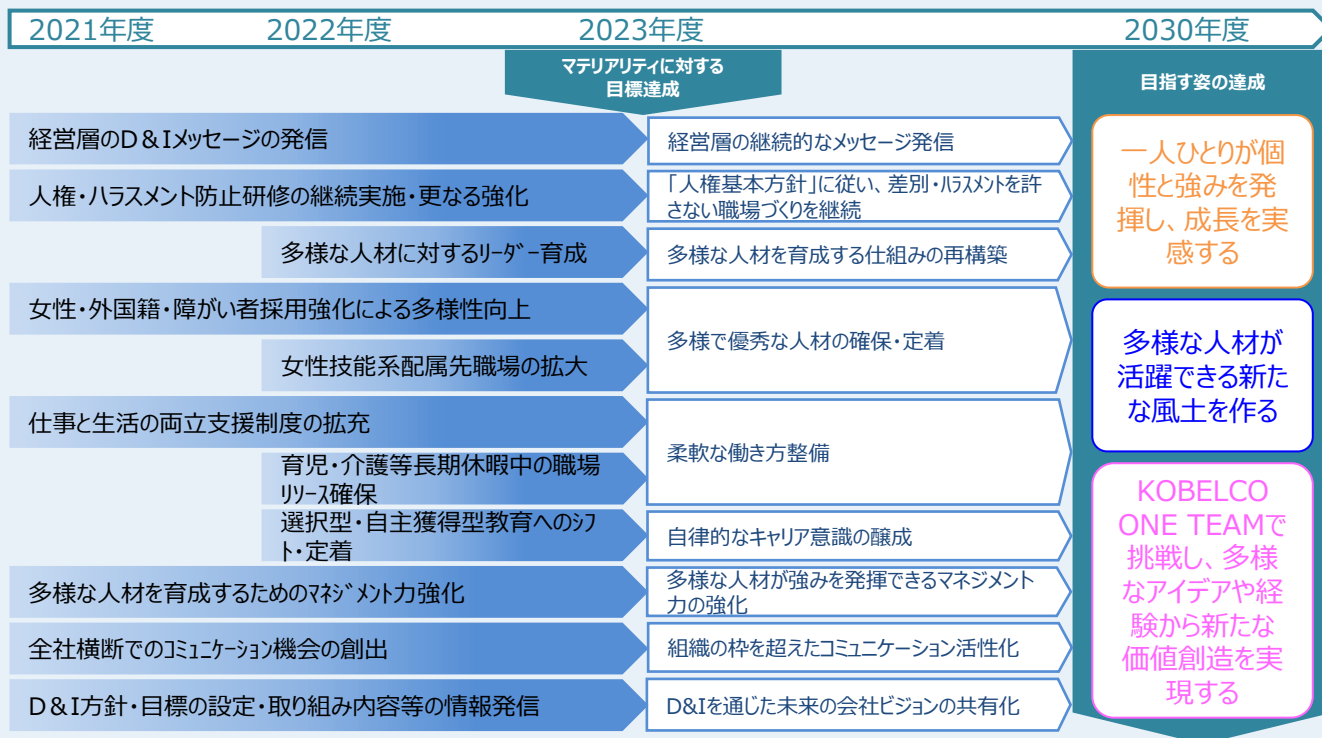
ダイバーシティ&インクルージョン (D&I)推進

- 多様な人材が活躍できる職場環境を実現するため、D&I基本方針を制定し、D&I推進を強化しています。

■ 目指す姿：多様な人材が全員活躍できる職場環境を実現する

- 一人ひとりが個性と強みを発揮し、成長を実感する
- KOBELCO ONE TEAMで挑戦し、多様なアイデアや経験から新たな価値を実現する

■ D&I推進ロードマップ



■ 基本方針

一人ひとりの強みを活かします

- 多様な個性を認め合い、強みを活かす
- 意見を交わし合い、互いに理解を深めて、人材の活躍を促進する

多様な働き方を追求します

- 職種、働き方の制約、ライフステージに関わらず、働きやすい職場環境を創造する
- やる気に満ち溢れた働きがいのある職場の実現に向けて、マネジメント力を向上する

新たな価値の創造にチャレンジします

- 組織の枠を超えて関わり合い、互いに学ぶ
- 異なる意見やアイデアから生まれる新たな発想を尊重する
- 失敗を恐れず挑戦できる風土を醸成する

ダイバーシティ&インクルージョン (D&I)推進

具体的な取組事例

ダイバーシティネットワーク

- 職場のD&I活動の改善を目指し、有志で集まったメンバーによるダイバーシティネットワーク(DNW)の活動を実施しております。
- テーマ毎に議論し、改善案を役員に提案しました。

<2022年度活動テーマ>

- ・ D&Iの社内認知をあげるためには
- ・ 障がいのある社員の活躍
- ・ 女性リーダーの活躍
- ・ 外国籍社員の活躍
- ・ 話しやすい職場をつくるには
- ・ 事技系社員の活躍
- ・ 誰もが活躍するためのバックアップ
- ・ 技能系社員の活躍

- ➔ DNWからの提案により、当社HPにバリアフリーマップを掲載(神戸本社)することとなりました。



仕事と育児・介護の両立支援

- 育児休業取得の推進、個別制度説明会等、仕事と育児・介護の両立支援に向けた取組みを進めています。
- ➔ 今年度より「KOBELCOライフサポート休暇」を新設しました。

<KOBELCOライフサポート休暇の概要>

取得理由	病気、介護/看護、休校休園、ボランティア、子の育児、治療(不妊治療含む)、骨髄ドナー、学び直し等
制度概要	<ul style="list-style-type: none"> ■ 毎年4月に5日の休暇(有給)を付与 ■ 最大60日まで積み立て可能 ■ 子の育児は半日単位、その他は1日単位で取得可

エンゲージメントの向上

- 毎年実施している独自の社員意識調査から、企業理念の浸透度をはじめとした社員の意識状況を数値として把握し、それをもとにエンゲージメント向上の取り組みを行っています。

グループ企業理念の浸透度

- グループ企業理念に共感しその実現に向けて行動する「エンゲージメントの高い社員」を増やすことが企業価値向上につながるとの思いから、グループ企業理念の浸透度をKPIとして定期的に測定しています。

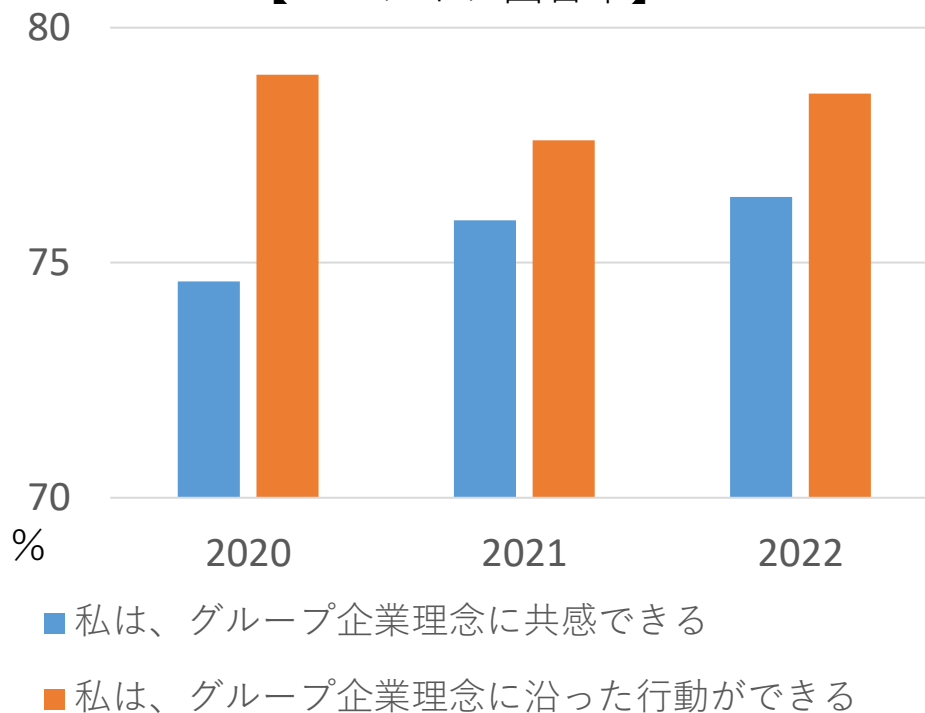
エンゲージメント向上の取り組み

- 年間を通して取り組みを推進しています。

<主な取り組み>

- ・ 経営幹部と社員の対話活動や「語り合う場」の開催
- ・ 「経営層の約束宣言」発信
- ・ D&I・働き方変革活動の諸施策の推進

【ポジティブ回答率】



成長・挑戦意欲につながる配置

- 組織の活性化、社員の育成、自律的なキャリア形成の観点から、事業分野や職種の枠を超えた適材適所の配置を推進しています。

キャリアトライ制度

- 会社主導の配置だけではなく、自律的にキャリアを形成し、学び、成長できる機会を支援しています。
➔ 社員自らが希望する部署へチャレンジできる**キャリアトライ制度(社内公募制度)**を制度化しました。

ポジション提示型

※従来の人材公募

ポジション提示 -PlusOne型

現部署の業務と兼任

※2022年12月新設

オープン ポジション提示型

社員自身が希望異動先を提示

※2023年6月新設

働き方に対する価値観の多様化への対応

- 社員の働き方に対する価値観が多様化している中、これまで以上に安心して仕事に取り組むことのできる環境の整備を進めています。
➔ **転勤に対する忌避感や負担感を軽減するための施策**を実施しています。

転勤の頻度低減に関する施策

- ・ 転勤頻度低減要件のガイドライン策定
- ・ 遠距離通勤の許可

転勤者の負担感軽減に関する施策

- ・ 転勤にかかる補助の拡充(単身赴任手当等)
- ・ テレワーク取得要件の拡充

人材の育成（当社）

- 社員が仕事への誇りと働き甲斐をもつことを目標とし、当社社員制度における職掌・系列ごとに重点課題を設け、人材育成に取り組んでいます。

全社能力開発方針（抜粋）

当社は社員の成長目標として、総合職はキャリア形成としてのジョブ・ローテーションを通じて、高度な専門性を身に付け、広範な業務領域において組織マネジメントを担うこと、基幹職は特定の業務領域においてエキスパートとなることをそれぞれ期待する。

神戸製鋼所の社員制度（管理職掌・総合職掌・基幹職掌）

社員制度		定義
職掌	系列	
管理職掌		主として管理職・専門職ならびにこれに準ずる業務
総合職掌		広範な組織・業務領域において、体系的知識と幅広い経験に基づく企画・調査・研究・調整・折衝等の業務での活躍を期待し、育成を図るグループ
基幹職掌	技能系列	特定の組織・業務領域において、実務的知識・技能と経験に基づく業務ならびにこれらの現場指導業務での活躍を期待し、育成を図るグループ
	事技系列	原則として現場管理組織において、製作加工、設備運転、保全整備、輸送、検査分析、用役サービスなどの業務に従事する者
		専門的実務領域において、各種管理業務などの業務に従事する者

人材の育成（当社）

- 社員が仕事への誇りと働き甲斐をもつことを目標とし、当社社員制度における職掌・系列ごとに重点課題を設け、人材育成に取り組んでいます。

選抜型研修

部長クラス(12日・GLOBIS社プログラム)、次長クラス(12日・社外講師を招いての独自プログラム)において選抜型の研修を実施。

階層別研修

各職掌の詳細な階層別研修の概要については補足資料をご参照ください。

管理職掌・総合職掌

管理職	グループ部長研修
	室長・グループ長 マネジメント研修
	新任管理職研修
総合職	新任主査研修
	課題形成研修 (主査昇格前)
	新入社員研修

重点課題

経営スキル、マインドの涵養をゴールに、若手～中堅社員の問題解決力、課題形成力、管理職のマネジメント力等の向上

基幹職掌技能系列

監督職	係長任命教育
	職長任命教育
	班長任命教育
担当	リーダー育成教育
	技 研 生 研 修
	1～5年目 専門機能教育
	共通技能教育
	新入社員教育

職場の要となる管理監督者を軸に、安全、環境、品質等の基礎知識、マネジメントやコミュニケーション等の向上

基幹職掌事技系列

主事	協働を引き出す コミュニケーション研修
副主事	課題形成研修
	WBSの基本研修
	私の役割研修
担当	ベーシックビジネス シミュレーション
	問題解決のしくみ 研修(基礎・応用)
	基幹社員研修

職場における実務面でのリーダーとして、業務改善、業務効率化、後継指導・育成への積極的な取り組み

人材の育成（グループ）

- 当社グループの「DX戦略」や「KOBELCO TQM」活動を推進するため、人材育成に取り組んでいます。

DX人材育成

- デジタルを活用した業務改善をリードするITエバンジェリストの育成に取り組んでいます。
- 加えて、デジタル化によって蓄積されたデータを統計学的手法や分析技術を用いて新たな知見を創出するデータサイエンティストの育成にも取り組んでいます。

DX人材育成のイメージ



KOBELCO TQM人材育成

- 全員参加で継続的な改善が行えるよう、「TQM手法研修」、「階層別(マネジメント)研修」に取り組んでいます。

TQM人材育成体系イメージ

階層	マネジメント研修	TQM手法研修
経営層	役員TQM教育	
管理職	マネジメント研修 (室長/Gr長)	事業部門毎の 教育計画
総合職 基幹職		QC検定1級 QC検定2級 QC検定3級
TQM基礎研修・基礎検定		

人材の育成（グローバル）

- 海外拠点で事業を支えている優秀なナショナルスタッフが、長期に亘り活躍できるよう、「KOBELCO GLOBAL SESSION」を開催しています。

「KOBELCO GLOBAL SESSION」の目的

- KOBELCOグループの一員としての意識の醸成とモチベーション向上につなげる。
- KOBELCOグループの理念や経営方針、今後期待する役割等について理解を深める。
- 現地での育成が難しい分野について日本での研修を実施する。

KGS概要

- 2011年度から毎年実施。(2020～2022年度は新型コロナウイルス拡大影響で見送り)
- 2023年度は、10/24～27で開催予定にしており、20名(9か国)が参加予定。

<2019年実施の様子>



実施内容・スケジュール

1日目	AM	・ 人事労政部長講話 ・ 参加者からの自己紹介
	PM	・ 当社グループ概要説明 ・ 各本社部門からの講話
2日目	終日	・ グローバルリーダー研修 ・ 日本本社幹部との懇親(パーティー)
3日目	AM	・ 神戸総合技術研究所見学
	PM	・ 加古川製鉄所見学
4日目	終日	・ 関西エリア視察

人材の育成（グローバル）

- 海外拠点の品質やものづくりの人材の育成・交流の場として、グループ品質リーダー会議や中国生産技術交流会を設け、日本からもこれを支援しています。

海外グループ品質リーダー会議

- 中国、東南アジア・インド、欧州・中東、北米の各地域の品質関連のリーダーを招集
- 品質に係る行動計画の示達や良好事例の共有、グループディスカッション等を実施



中国生産技術交流会

- 中国の生産拠点の技術者の交流の場を、統括会社が運営、日本からも参加
- 共通課題に対する勉強会や改善事例発表会等を実施。優秀な活動に対しては表彰も実施



- KOBELCOグループの基本理念「安全・衛生・健康は経営の基盤であり、全ての事業活動に優先する」に基づき、事業活動に関わる全ての作業に於いて“誰一人も災害に遭わせない”という強い信念のもと、安全・安心な職場の実現を目指しています

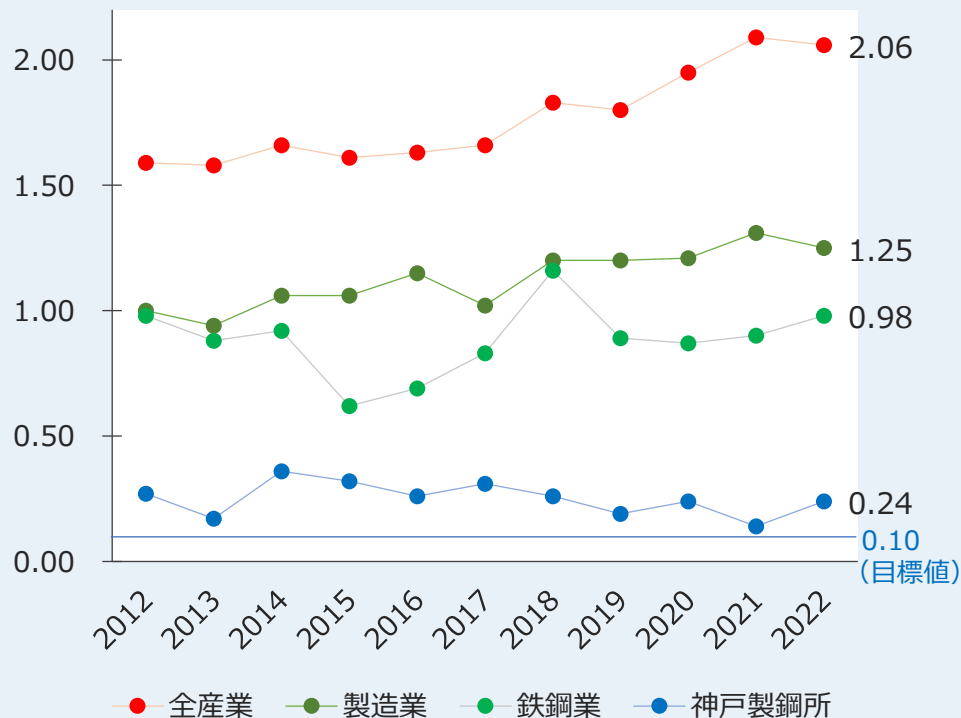
2022年度の総括

【総括】請負会社を含む休業災害13件発生

- 休業度数率 : 0.24 (目標0.10は未達)
- 死亡災害 : ゼロ

- 死亡災害のゼロ必達に向けた『墜転落災害』、『挟まれ・巻き込まれ防止』への取組みを展開
- 2021年度に発生した高砂死亡災害の対策を継続

休業災害度数率の推移



今後の展開

死亡災害ゼロ必達に向けた未然防止活動の徹底・強化

- ◆ 重大・重篤災害に係る2大要素である『墜転落災害』、『挟まれ・巻き込まれ防止』への取組み強化、2021年度死亡災害対策の継続

- ◆ 働く人の安全意識向上を目的とした安全文化・風土の醸成
 - 安全文化・風土の醸成
 - ・ 「KOBELCOの3つの約束」からの安全行動規範を社員一人一人が意識出来ることを目指した安全教育の実施(安全人間カードの展開等)
 - ・ 働く人の安全衛生活動への全員参加・意識向上
 - 人材の育成強化
 - ・ 様々な立場の人への安全衛生教育の実施(階層別教育・入構教育・工事作業者安全教育等)

- ◆ 人の意識に頼らない安全な作業環境の構築の強化
 - 安全な作業環境の構築
 - ・ 安全マネジメントシステム(OSHMS)に基づいた網羅的なリスクアセスメントの実施と「人に頼る安全」から「機械安全」に軸足を移した作業環境の計画的な整備と機械安全教育の実施

取組事例：安全人間カードの展開

- 「KOBELCOの3つの約束」からの安全行動規範を念頭に、全員参加の安全意識向上・相互注意活動として『安全人間カード』を用いた安全文化・風土の醸成を展開しています。

「KOBELCOの3つの約束」からの安全行動規範

- 私は、職場のルールを守ります。そして、仲間に家族に信頼される人になります。
- 私は、仲間一人ひとりを大切にして、相互注意を実行します。
- 私は、職場の設備・仕組みを改善し続け、一步先の安全・安心を目指します。

安全人間カード オモテ面



裏面

KOBELCO (株)神戸製鋼所
「安全人間」カード

▼私の安全宣言(個人目標)

▼私の指差呼称(重点)ポイント

所属: _____ 氏名: _____

KOBELCOグループ 全体への取組み

「グループ会社等への
現場安全衛生診断・
パトロールの実施」

神戸製鋼では、グループ会社、工事請負現場等の安全監査・パトロールを実施し、関係各社一体となり、グループ全体での安全管理レベルの向上に努めています。

- ◆ 関係法令の順守状況の確認、是正指導
- ◆ ガイドラインに沿った運用・安全ルールの順守状況・確認指導
- ◆ 働く人の情報共有・意見交換の場の有無・実施状況の確認



グループ会社の工事請負現場の安全管理状況および法令順守状況の監査と、改善サポートを実施

機械安全教育・ 対策の実施

「挟まれ巻き込まれリスクに対する設備の本質的な安全対策・改善」

全災害の6割を占める“挟まれ・巻き込まれ”等の動く物による重篤な災害を発生させない為、対策を「人に頼る安全」から「機械安全」に軸足を移し、より安全で安心して働ける作業環境を整備していくことを目的に以下を2023年度より全社に展開しています。

- ◆ 事業所規程の整備、機械安全教育の実施
- ◆ 既存設備の改善に向けた対象設備の精査及び改善計画策定・実施
- ◆ 新規設備に対し機械安全の適用を漏れの無いように実施



溶接事業部門 茨木工場における機械安全化
(可動部へのインターロック機能を有した安全柵等の設置を推進)

- KOBELCOグループの基本理念「安全・衛生・健康は経営の基盤であり、全ての事業活動に優先する」に基づき、「未然予防」「早期発見/早期対応」のコンセプトで、**心身共に健康でいきいきと働くことのできる人づくり・職場づくり**の実現を目指し、長年にわたり取り組んでいます

未然予防・早期発見/早期対応の取組み

- 健康づくりアプリ導入
- 健康教室や運動動画等による運動不足解消の取組み

フィジカル
ヘルス活動

メンタル
ヘルス活動

健康診断
の充実

- なんでも相談室による相談体制の構築
- ワークエンゲージメント向上による働きやすい職場環境づくり
- 睡眠改善に向けた教育動画の展開

- 人間ドックの実施
- がん検診の充実化

★ 当社の取組みが評価され、『健康経営銘柄2023』に6年ぶり4度目の選定
また、『健康経営優良法人2023(ホワイト500)』に2年ぶり4度目の認定



具体的な取組事例

メンタルヘルス

- 1980年代より全事業所に「なんでも相談室」を設置し、産業カウンセラー等による相談体制を構築
- ストレスチェック結果に基づき、産業医を中心とした職場改善フォローを徹底し、**ワークエンゲージメントの向上**につなげることで、働きやすい職場づくりを推進
- メンタル不調に対する未然防止活動の取組みとして、**睡眠教育動画**を展開し、適切な知識の習得や睡眠改善への意識向上を推進



睡眠動画受講

健康診断の充実

- 2011年より50歳到達時の社員を対象に**人間ドック**を実施。2023年からは、定年雇用延長による一層の健康管理推進を図るため、**60歳到達時の社員、並びにその配偶者も対象**に加え、ご家族含めた健康づくり制度として展開
- 2010年より胃バリウム検査から検査精度向上や受診者の身体的負担を考慮し内視鏡検査+血液検査導入、またピロリ菌検査(除菌含む)等、**がん検診の充実**



内視鏡検診車

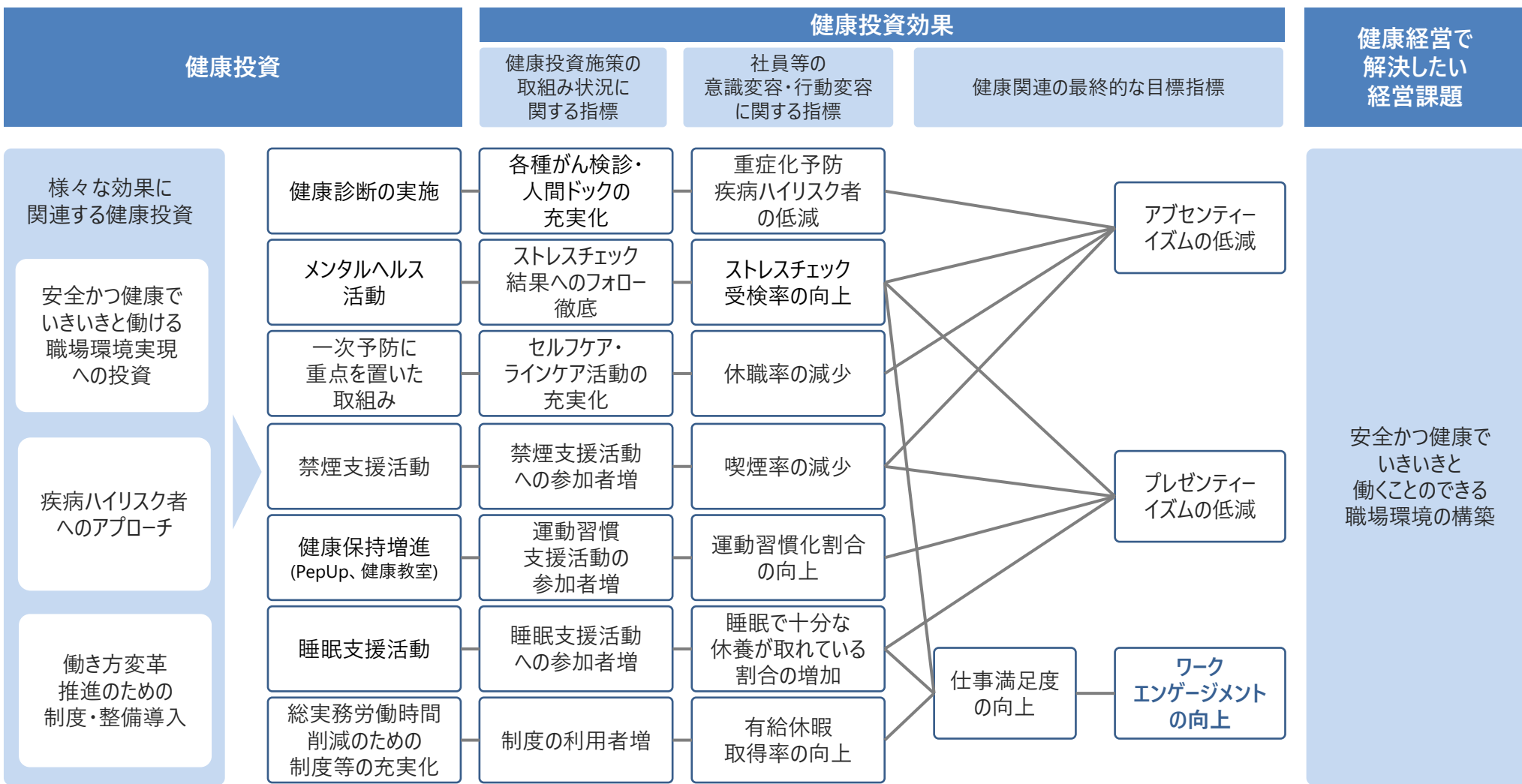
フィジカルヘルス

- 2021年度から**健康づくりアプリ**として**Pep Up**を導入。現在、社員の約86%が登録し、健康意識向上や運動習慣化への取組みとして展開
- 健康教室やイントラネットにストレッチや腰痛予防等の動画を掲載し、運動不足解消を図る取組みとして展開



健康教室

- 以下の『戦略マップ』に基づき、安全かつ健康でいきいきと働くことのできる職場環境を構築します。



安全かつ健康でいきいきと働くことのできる職場環境の構築

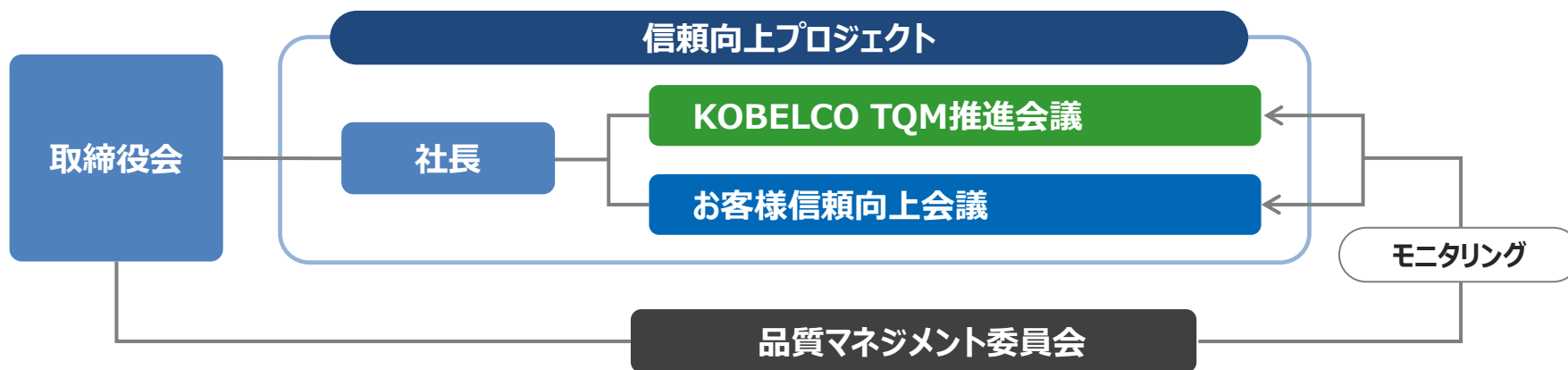
品質（信頼向上に対する取組み）

- KOBELCOグループは2018年度より品質事案の再発防止策への取組みを進め、当初計画していた活動は完遂しました。2020年度からは、風化防止だけでなく、お客様に「**信頼され喜ばれる品質**」を全員で提供することを目指し、**KOBELCO TQM**(総合的品質管理)活動に取り組んでいます。
- グループ全体でTQM活動を推進するために、2021年度からは「**信頼向上プロジェクト**」として活動を推進しています。

■ TQMとは？（Total Quality Management：総合的品質管理）

- お客様や社会に貢献するための課題を全員参加で達成していく活動
- 3つの活動要素「方針管理」「日常管理」「小集団活動」

信頼向上プロジェクト体制図

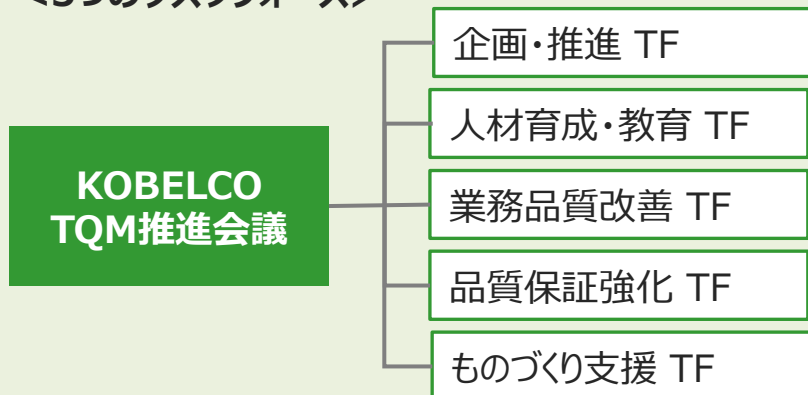


「信頼される品質」から「喜ばれる品質」へ

KOBELCO TQM推進会議

- 「喜ばれる品質」の提供には、人と組織の成長が必須と考え、ミドルマネジメント層の強化と小集団改善活動の強化に注力しています。
- 「信頼される品質」を提供するため、品質保証体制の強化も引き続き進めています。

<5つのタスクフォース>



お客様信頼向上会議

- お客様から「神戸製鋼は変わった」と評価していただくとともに、社員自身も「会社は変わった」と感じる状態の達成・維持に取り組んでいます。
- 施策として、“お客様に関する情報の共有化”や“満足度調査”を、関連部署と連携して活動しています。

- ★ お客様に関する情報の共有化については、DX戦略の一つ(お客様対応DX)としても取り組んでいます。

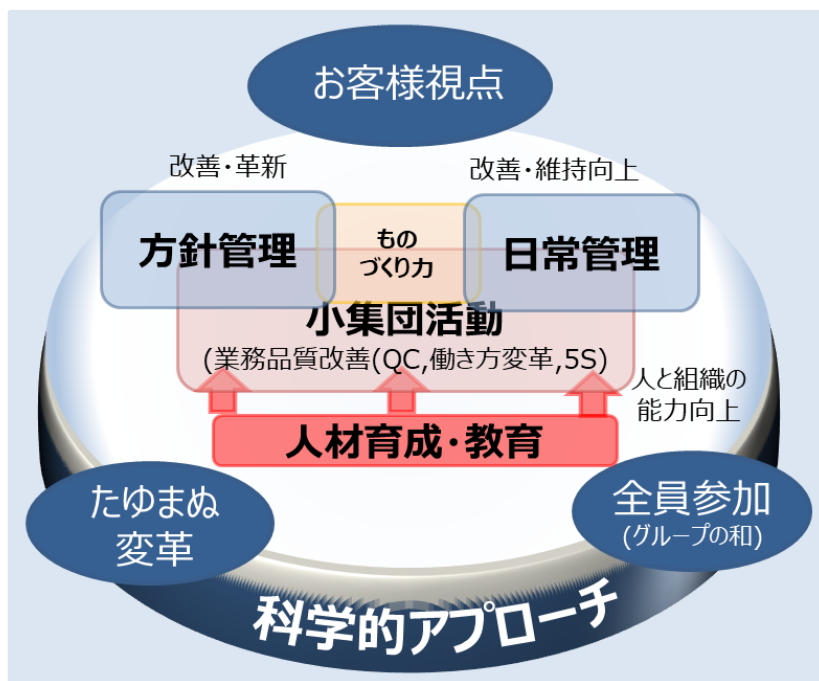
<お客様対応DXの取組み内容>

- 事業をまたいだお客様軸での情報共有データベースの構築によるお客様体験価値の向上
- お客様接点へのデジタル活用によるマーケティング活動の強化

人と組織の成長に向けて

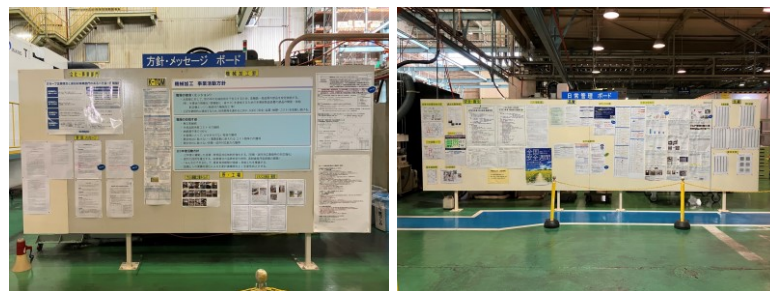
KOBELCO TQM行動原則

- ①「お客様視点(信頼される品質)」「全員参加(グループの和)」「たゆまぬカイゼン(変革)」
- ②「方針管理」「日常管理」「小集団改善活動」というTQM基本活動要素を支える教育に注力



ミドルマネジメント層の強化

- ① ミドルマネジメント層の育成
「KOBELCOマネジメントガイド」を作成し、**階層別教育**に組み込むとともに、実務へ活かすためのプログラムも構築中です。
- ② ミドルマネジメント層との対話
TQM活動推進総括役員と室長・Gr長との対話で、**マネジメントに関する悩み**を聞き、自身の経験を基にした事例を示すとともに、**実践状況をモニタリング**しています。
- ③ フロアマナジメントの改善
製造現場に「方針管理」「日常管理」に係る**情報を掲示**し、**日々コミュニケーション**を取るなどの改善が進みました。



人と組織の成長に向けて

小集団改善活動の強化

① KOBELCO QCサークル大会

当社のQCサークル活動は50年以上の歴史があります。優秀な活動については、**グループ全体での発表の場**としてKOBELCO QCサークル大会を設け、表彰しています。



② QCサークル活動活性化

社内の審査会やKOBELCO QCサークル大会等の発表の場に**外部審査員を招聘**したり、**指導者教育の充実**等を通じて、QCサークル活動レベルの向上を図っています。

社員への情報発信

① 「私たちの思い」の発信

「約束の場」を訪問した社員のコメントをまとめて発信することで、**風化防止**に努めています。

② 「社会の中のKOBELCO製品」の発信

社員が誇りを持って働けるように、当社グループの製品が社会のこういった場面で使われているのかをまとめ発信しています。

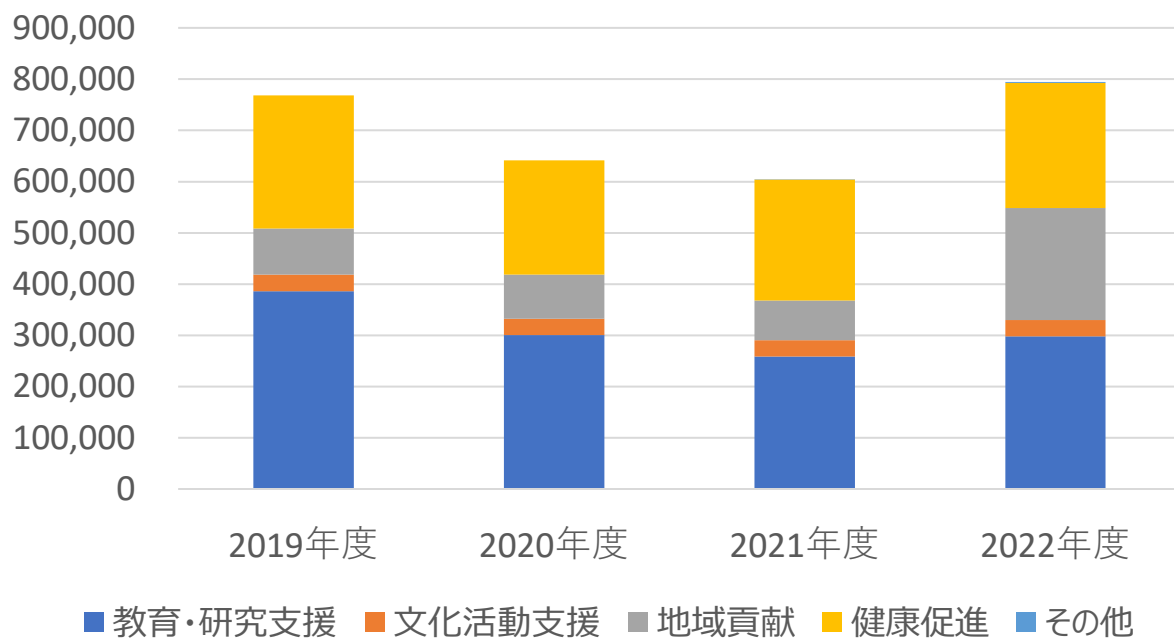


品質マネジメント委員会からの評価

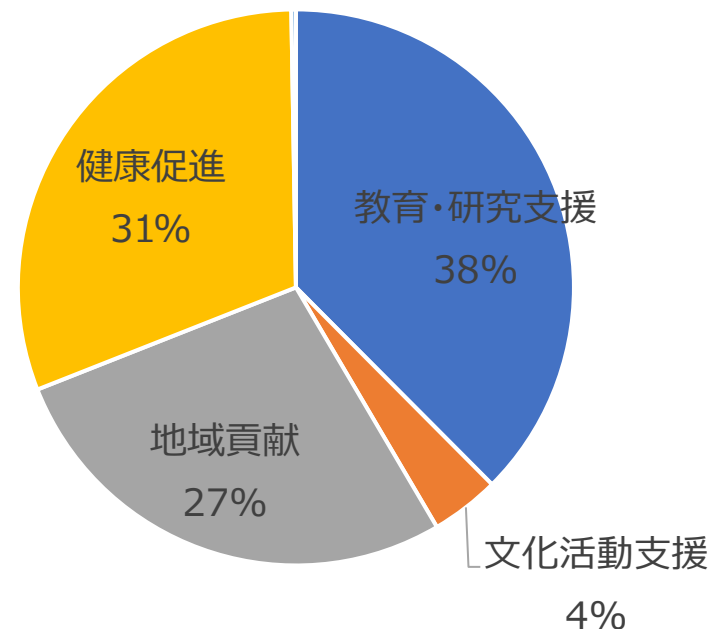
「当初に比べて随分レベルが上がってきた。上位方針から活動までの繋がりを意識し、何を課題と考えて、マネジメントをどう変えようしているかを意識すると更に良くなる。」

- KOBELCOグループは、子どもたちや青少年の育成支援をはじめ、過去より様々な活動を行ってきています。2022年度は、ユニセフを通じた寄付や事業所が立地する地域自治体への寄付等も含め、社会貢献活動費用として約7億9千万円を支出しています。

KOBELCOグループの社会貢献活動費用（単位：千円）



社会貢献活動費用内訳（2022年度）



教育・研究支援

- 次世代を担う子どもたちや青少年の育成支援を目的に、以下の活動等を実施しています。

■ 灘浜サイエンススクエア

- 2004年度より「発電」「製鉄」「エネルギー」「環境」をテーマに、科学・技術の面白さを遊び・学び・体験できる体感型ミュージアムを神戸市灘区にて運営しています。
- 映像展示や体感型展示により、4つのテーマについてわかりやすく紹介しています。



■ KOBELCO森の童話大賞

- 2013年度より次世代を担う子どもたちに、様々な自然の恵みをもたらす森を大切にする気持ちを育んでもらうことを目的に、全国の小中高生から「森」をテーマにしたおはなしを募集しています。
- 金賞作品は絵本作家の挿絵で絵本化し、後援自治体所管の学校や図書館等に寄贈しています。



■ KOBELCO CUP、高校ラグビー

- 2005年度より夏の全国高校合同チームラグビー大会「KOBELCO CUP」、「全国高校ラグビー大会」を通して高校生選手への支援を実施しています。
- 「KOBELCO CUP」は、これまでに男女の日本代表の各年代に多数の大会経験者を送り出しており、日本ラグビーの強化・選手の育成にも重要な役割を果たしています。



地域貢献

- 地域の子どもたちへの支援を通じ、地域活性化に貢献します。

■ コベルコ地域社会貢献基金

- 2006年度に「コベルコ地域社会貢献基金」を設立し、子どもたちを対象とした支援活動を行っています。
- 2022年度は各施設や団体に、約560万円の寄付を行いました。

■ コベルコ世界子ども支援プログラム

- 地震や噴火等の自然災害等で困窮する世界の子どもたちへの支援活動として2021年度に設立しました。
- 2022年度はトルコ・シリア地震への支援として、日本ユニセフ協会「自然災害緊急募金」に500万円の寄付を行いました。

健康促進

- 地域の皆様の健康づくりに貢献します。

■ 灘浜ガーデンバーデン

- 2002年度より健康温浴施設を神戸市灘区にて運営しています。
- 熱源や館内空調には、発電所のエネルギーが利用されています。
- 災害時には、プール水を防火・消火用水、生活用水として活用できるなど、地域防災にも配慮しています。



文化活動支援

- 芸術文化分野への支援も実施しています。

■ 兵庫県立芸術文化センター

- 県下随一の芸術文化施設である兵庫県立芸術文化センター「大ホール」の命名権(ネーミングライツ)を通じて、同センターによる芸術文化の普及活動を支援しています。



イニシアチブへの参画（主なもの）

TCFD



SDGs



国連グローバルコンパクト

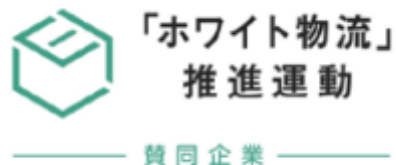


当社は、国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト(United Nations Global Compact)」に署名し、2021年3月に参加企業として登録されました。UNGC に署名する企業・団体は、人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、腐敗の防止に関わる10原則に賛同する企業トップ自らのコミットメントのもと、その実現に向けて努力を継続しています。

GXリーグ



ホワイト物流



パートナーシップ構築宣言



2030年30%へのチャレンジ



輝く女性の活躍を加速する
男性リーダーの会



社会からの評価 (2023年8月時点)

FTSE4Good
Index Series



FTSE4Good

FTSE Blossom
Japan Index



FTSE Blossom
Japan

FTSE Blossom Japan
Sector Relative Index



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

S&P/JPX
カーボン・エフィシエント指数



MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ

2023 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

THE INCLUSION OF Kobe Steel, Ltd. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF Kobe Steel, Ltd BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

MSCI日本株女性活躍指数
(WIN)

2023 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

THE INCLUSION OF Kobe Steel, Ltd. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF Kobe Steel, Ltd. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

CDP



「気候変動」で
「A-(Aマイナス)」の評価

プラチナくるみん



PRIDE指標



「ゴールド」を受賞 「ベストプラクティス」
に選定

健康経営優良法人
2023



2023
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

健康経営銘柄2023



2023
健康経営銘柄
Health and Productivity

2023年度統合報告書およびESGデータブックを9月8日に発行しました。
当社ホームページより是非ご覧ください。

統合報告書



ESGデータブック



https://www.kobelco.co.jp/about_kobelco/outline/integrated-reports/index.html

<h2>KOBELCO が 実現したい未来</h2>	<p>「KOBELCOの使命・存在意義」の実行を通じて実現したい社会・未来</p> <p>安全・安心で豊かな暮らしの中で、 今と未来の人々が夢や希望を叶えられる世界。</p>								
<h2>KOBELCO の 使命・存在意義</h2>	<p>KOBELCOグループの社会的存在意義であり、果たすべき使命</p> <p>個性と技術を活かし合い、 社会課題の解決に挑みつづける。</p>								
<h2>KOBELCO の 3つの約束</h2>	<p>KOBELCOグループの社会に対する約束事であり、グループで共有する価値観</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 信頼される技術、製品、サービスを提供します 2. 社員一人ひとりを活かし、グループの和を尊びます 3. たゆまぬ変革により、新たな価値を創造します 								
<h2>KOBELCO の 6つの誓い</h2>	<p>「KOBELCOの3つの約束」を果たすため、品質憲章とともに全社員が実践する行動規範</p> <table border="0"> <tr> <td>1. 高い倫理観とプロ意識の徹底</td> <td>3. 働きやすい職場環境の実現</td> </tr> <tr> <td>2. 優れた製品・サービスの提供による社会への貢献</td> <td>4. 地域社会との共生</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">品質憲章</td> <td>5. 環境への貢献</td> </tr> <tr> <td></td> <td>6. ステークホルダーの尊重</td> </tr> </table>	1. 高い倫理観とプロ意識の徹底	3. 働きやすい職場環境の実現	2. 優れた製品・サービスの提供による社会への貢献	4. 地域社会との共生	品質憲章	5. 環境への貢献		6. ステークホルダーの尊重
1. 高い倫理観とプロ意識の徹底	3. 働きやすい職場環境の実現								
2. 優れた製品・サービスの提供による社会への貢献	4. 地域社会との共生								
品質憲章	5. 環境への貢献								
	6. ステークホルダーの尊重								

将来の見通しに関する注意事項

- 本日のプレゼンテーションの中には、弊社の予想、確信、期待、意向および戦略など、将来の予測に関する内容が含まれています。これらは、弊社が現在入手可能な情報による判断および仮定に基づいており、判断や仮定に内在する不確定性および今後の事業運営や内外の状況変化による変動可能性など様々な要因によって、実際に生じる結果が予測内容とは実質的に異なってしまう可能性があります。弊社は、将来予測に関するいかなる内容についても、改訂する義務を負うものではありません。
- 上記の不確実性および変動の要因としては、以下に挙げる内容を含んでいます。また、要因はこれらに限定されるわけではありません。
 - ・ 主要市場における経済情勢および需要・市況の変動
 - ・ 主要市場における政治情勢や貿易規制等各種規制
 - ・ 為替相場の変動
 - ・ 原材料のアベイラビリティや市況
 - ・ 競争企業の製品・サービス、価格政策、アライアンス、M&Aなどの事業展開
 - ・ 弊社の提携関係に関する提携パートナーの戦略変化

KOBELCO

補足資料

マテリアリティの指標・目標に対する22年度実績値①

KOBELCOグループの マテリアリティ		指標・目標		
		指標	目標	実績 (22年度)
グリーン社会 への貢献	気候変動対応	①生産プロセスにおけるCO ₂ 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	20% 削減
		②技術・製品・サービスによるCO ₂ 排出削減貢献	2030年:6,100万t (うちMIDREX4,500万t以上) 2050年:1億t以上	5,891万t
		③電力事業におけるCO ₂ 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	—
	資源循環対応	④水のリサイクル率	95%以上を維持	96.2%
		⑤副産物の再資源化率	主要3品目の再資源化 2025年度:99%	99.2%
安全・安心な まちづくり・ ものづくり への貢献	「S+3E」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年度:鋼材の「線条・ハイテン」比率52%	44%
	安全性と 生産性の向上		—	—

マテリアリティの指標・目標に対する22年度実績値②

KOBELCOグループの マテリアリティ		指標・目標		
		指標	目標	実績 (22年度)
人と技術で 繋ぐ未来への ソリューション 提供	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	2023年度:年間12.5万時間 2025年度:年間25万時間	年間 12.2万 時間
		⑧既存システム再構築進捗率 (中期経営計画(21~23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 に対して)	2025年度100%	40.3%
		⑨DX人材の育成人数	a.2023年度:約500名 b.2023年度:約140名 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)	a.278名 b.137名 (累計)
	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)	1案件
⑪博士号取得者数		—	170名	

マテリアリティの指標・目標に対する22年度実績値③

KOBELCOグループの マテリアリティ		指標・目標		
		指標	目標	実績 (22年度)
多様な人材の 活躍推進	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.48% b.10% c. 8%
		⑬女性管理職比率	2020年度比2倍 (2020年度実績2.7%)	3.0%
		⑭障がい者雇用率	2.3%(法定雇用率)	2.64%
		⑮外国籍社員数	—	74人
	働き方変革	⑯育児のための特別休暇 取得率(男性社員)	2023年度:100%	88.0%
		⑰10年未満離職率	15%未満	20.0%
		⑱時間外労働時間	—	16.5h (月・人)
		⑲年次有給休暇取得率	平均15日/年・人	17.0日
		⑳総実労働時間	2,000h/年未満	2,050h
	人材育成	㉑社員意識調査の実施継続	—	継続中
		㉒社員研修の拡充	—	a.408,216h b.35.9h
			a.総研修受講時間(延べ) b.一人当たり平均受講時間	

マテリアリティの指標・目標に対する22年度実績値④

KOBELCOグループの マテリアリティ		指標・目標		
		指標	目標	実績 (22年度)
持続的成長を 支える ガバナンスの追求	コンプライアンス・リ スクマネジメント	㉓内部通報件数	—	111件
	人権尊重	㉔社員研修の受講率	グループ全体での 人権研修実施	79.9% (KSLでの eラーニング受講)
	安全衛生	㉕休業災害度数率	0.10以下	0.24
		㉖安全衛生教育の拡充	—	1,820名
	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%	47%
		㉘当社定義における試験・ 検査設備の自動化率	—	—
		㉙お客様満足度調査の実施継続	—	継続中
	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

人材の育成（管理職掌・総合職掌の階層別研修）

- 経営スキル、マインドの涵養をゴールに、若手～中堅社員の問題解決力、課題形成力、管理職のマネジメント力、向上に向けた研修を行っています。

階層別研修

管理職	グループ部長研修	組織の枠を超えた広い視野を持ち事業展開をするための知識と知見を得る。
	室長・グループ長マネジメント研修	組織マネジメントの構造を体系的に習得する。
	新任管理職研修	労務管理、労使関係など人事労働関連法令の基本を習得する。
総合職	新任主査研修	コンプライアンス、D&Iなどの取組みを理解し、中堅社員としてどう行動するかを考える。
	課題形成研修（主査昇格前）	詳細右記
	新入社員研修	社会人としてのマインドセット、モラル・マナー、企業理念、会社の歴史、事業・製品の紹介・見学等の実施。

■目的：

経営環境分析、自己の業務の棚卸、上位方針に則した目標設定において、自ら課題形成・解決に取り組むための観点・思考力・実践力を養成する。

■日程：3日間

■研修の進め方：

- 事前学習にて、上司・先輩の協力を得て課題形成シートを作成する。
- 研修で、講師・指導員によるコーチングを通じ課題形成を進める。
- 研修成果を発表し、フィードバックを通じ内容の充実と理解を深める。



※全社員対象の各種コンプライアンス研修、TQM研修受講
 ※2022年度より動画教材を活用した自律自走教育を開始

人材の育成（基幹職掌技能系列の階層別研修）

- 職場の要となる管理監督者の育成を軸に、安全、環境、品質等の基礎知識は当然ながら、マネジメントやコミュニケーションに特化した教育プログラムにより、よりよい職場環境の構築に向けた研修を行っています。

階層別研修

現場 監督 職	係長任命教育	現場のトップリーダーとして経営意識を持ち、現場のリスクマネジメント能力や改革立案能力の強化を図る。（合計5日間+a）
	職長任命教育	詳細右記
	班長任命教育	チームリーダーとしての現場改善力、マネジメント力の強化を図る。（合計5日間+a）
担当	リーダー育成教育	近い将来の職場リーダー候補のリーダーシップ強化・底上げを図る。（合計3日間+a）
	1～5年目 専門機能教育	整備保全職、溶接職、組立職等7系統別に各分野の国家技能検定の取得を目標に実習、座学を実施。（40～60日間程度）
	共通技能教育	電気基礎、機械要素、安全衛生（体感等）、PC（QC）、クレーン・玉掛・フォークリフト講習等実施。（20日間程度）
	新入社員教育	社会人としてのマインドセット、モラル・マナー、企業理念、会社の歴史、事業・製品の紹介・見学等実施。（合計7日間+a）

■目的：

職場におけるマネジメント力と部下育成力の強化を図るため、「リーダーシップ」、「労務管理」、「安全衛生・メンタルヘルス」、「コンプライアンス」等を強化する。

■日程：合計10日間+a

■研修の進め方：

- 通信教育を通じ、現場の基本となる品質管理の考え方、進め方QC手法による問題解決・実践について学習。
- 集合形式にて、職場リーダーの「要」となることを目指し、職場経営の効率化能力の習得を図る。
- 習得した能力・知識等を踏まえ、職長としての所信表明と当面の業務課題について、レポートを作成。



※全社員対象の各種コンプライアンス研修、TQM研修受講

人材の育成（基幹職掌**事技系列**の階層別研修）

- 職場における実務面でのリーダーとして、専門性をより深化させることとあわせ、自らの業務と組織の関係性を理解し、業務改善、業務効率化、後継指導・育成に積極的に取り組むことを期待した研修を行っています。

階層別研修

主事	協働を引き出すコミュニケーション研修	職場リーダーの役割を認識し、周囲を巻き込んで円滑な業務遂行、職場づくりを図る。
	課題形成研修	自分の役割を果たすために必要なプロセスを学び、目標達成の行動計画を策定する。
副主事	WBSの基本研修	詳細右記。
	私の役割研修	変化する組織環境の中で、自らの役割は何かを再考し、自身の行動をふりかえる。
	ティーチング・コーチング研修	状況に応じた適切な指導スキル（ティーチング・コーチング）を習得する。
担当	バーシクビジネスシミュレーション	企業活動の模擬体験を通じ、部署の目標、方針と自らの役割との関連を理解する。
	問題解決のしくみ研修(基礎・応用)	論理的な思考や実践的な問題解決の手法、仕事への適用の方法を学ぶ。
	基幹社員研修	コンプライアンス、環境経営など神鋼社員として必要な意識・知識を再確認する。

■ 目的：

自らの担当業務について精通し、周囲に積極的に働きかけ、業務改善を進めることができる段取りと業務の見える化を学び、気づいたことを職場で生かしていく。

■ 日程：2日間

■ 研修の進め方：

- 講義を通じ、WBSの基本を学び、仕事の段取りと見える化を行う手法を習得する。
- 自身の業務における改善に向き合い、参加者との意見交換や発表の機会を通じ、自らの改善案をブラッシュアップする。
- 習得した能力・知識等を踏まえ、事後課題として自らの職場における業務改善について、所属長も含め提案書を作成・実行していく。

※全社員対象の各種コンプライアンス研修、TQM研修受講
 ※2022年度より動画教材を活用した自律自走教育を開始

当社グループのグローバル拠点

グローバル拠点

