



神钢集团 制定了新集团理念

2020年5月，神钢集团新制定了“KOBELCO 希望实现的未来”和“KOBELCO 的使命、存在意义”，与“KOBELCO 的三大约章”和“KOBELCO 的六项誓约”共同构成一个体系，成为新集团理念。

新集团理念为神钢集团所有事业活动奠定了基础，为隶属于神钢集团的全体员工提供了判断事物的依据。神钢集团将秉持这一集团理念，推进可持续性发展经营，在赢得各位利益相关方信赖的基础上，通过事业活动为环境和社会作贡献，实现持续发展。

集团理念

KOBELCO 希望实现的未来	通过践行“KOBELCO 的使命、存在意义”而希望实现的社会、未来 立足现在、展望未来，为人们的愿望与梦想助力，创建一个生活安全、放心又充实的世界。
KOBELCO 的 使命、存在意义	神钢集团的社会存在意义、需要完成的使命 灵活发挥员工个性和技术优势，不断地向社会课题发起挑战。
KOBELCO 的 三大约章	神钢集团对社会的承诺、集团共通的价值观 1. 提供值得信赖的技术、产品及服务 2. 发挥个体之能，追求团体之和 3. 通过坚持不懈的创新，创造新价值
KOBELCO 的 六项誓约	全体员工为兑现“KOBELCO 的三大约章”而应实践的包括《品质宪章》在内的行动规范 1. 提高职业道德，加强职业素养 2. 提供优质的产品与服务 3. 营造适宜工作的职场环境 4. 与地域社会的共生 5. 对环境的贡献 6. 尊重利益相关方 品质宪章

KOBELCO 希望实现的未来

通过践行“KOBELCO 的使命、存在意义”而希望实现的社会、未来



KOBELCO 的三大约章

神钢集团对社会的承诺、集团共通的价值观

KOBELCO 的六项誓约

全体员工为兑现“KOBELCO 的三大约章”而应实践的包括《品质宪章》在内的行动规范



可持续性发展经营的框架

推进以集团理念为基础的可持续性发展经营

对于神钢集团而言，推进可持续性发展经营是面向下一个中期经营计划的持续性课题。神钢集团的可持续性发展经营将经营上的重要课题划分为实现事业发展的“价值创造领域”和防止企业价值遭到损毁的“经营基础领域”，以集团理念为基础推动开展。

将经营上的重要课题划分为“价值创造领域”和“经营基础领域”，以集团理念为基础推动开展

集团理念

* 2020年5月，集团理念完成体系化，重新制定

- KOBELCO 希望实现的未来
- KOBELCO 的使命、存在意义
- KOBELCO 的三大约章
- KOBELCO 的六项誓约



KOBELCO 的使命、存在意义
灵活发挥员工个性和技术优势，不断地向社会课题发起挑战。

每位员工的个性，支持多事业发展的丰富技术，这是我们迎合时代发展需求而收获的财富与优势。

我们支撑起社会的基础，不受组织和常识的束缚，不断挑战更高难度的课题。

这就是KOBELCO的使命和存在意义。

KOBELCO 希望实现的未来
立足现在、展望未来，为人们的愿望与梦想助力，创建一个生活安全、放心又充实的世界。

我们的技术、产品、服务，不仅是为了现在的人们，也是为了未来的人们。

一个生活安全、放心，美丽又富饶的地球环境被延续的未来。新的舒适、便捷被创造，人的愿望、梦想被实现。

这就是KOBELCO希望实现的未来。

可持续性发展经营的推进体制

对于推进可持续性发展经营过程中的重要课题，神钢集团采取以下体制：原则上以经营审议会、CSR委员会为中心循环管理，同时积极运用信息公开、ESG外部评价和SDGs等推进工具，由取締役会进行监督。

CSR委员会体制和职能

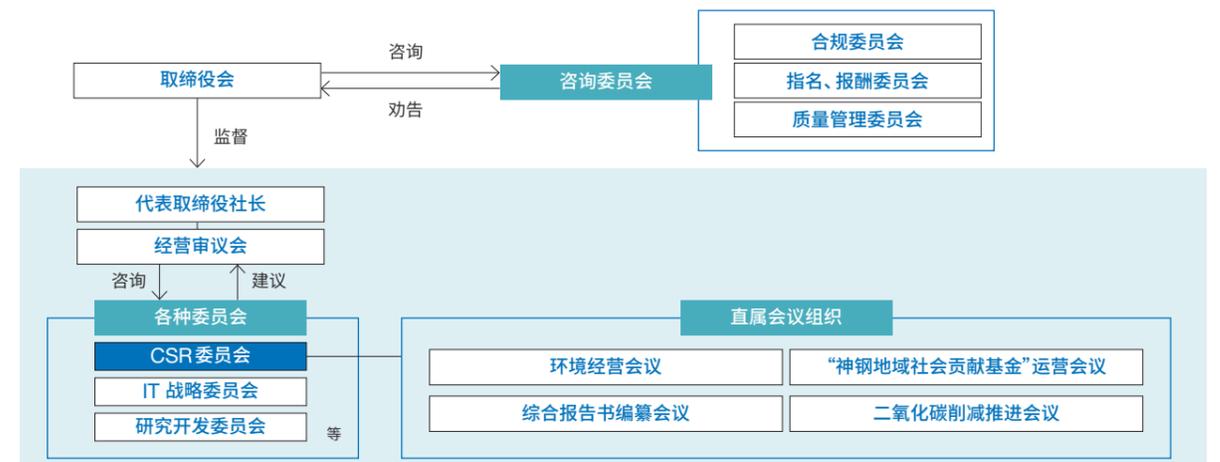
委员长(负责人)： 取締役专务执行役員 永良哉

向取締役会的报告： 每季度1次左右

召开频率： 每季度1次左右

职能： CSR活动主要日程的编制和跟进/委员会所属会议及集团CSR活动的推进、监督/神钢集团CSR(ESG、SDGs)的相关评价及问题发现/集团中期经营计划及年度CSR活动计划的探讨和建议/活动状况向公司内外的发布

CSR委员会的定位



价值创造历程

向社会和环境贡献价值, 不断提升企业价值

神钢集团基于新制定的集团理念搭建可持续性发展经营框架, 通过提供技术、产品和服务, 创造新的价值, 为解决社会课题作出贡献, 同时, 履行企业应当承担的各种社会责任, 以期进一步提升企业价值。

神钢集团

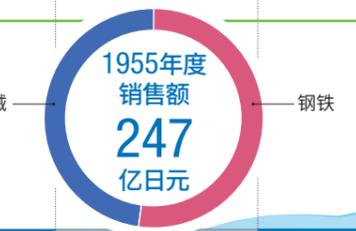
集团理念



神钢集团的历史

1905年，合名会社铃木商店收购了由小林清一郎经营的位于神户胁浜的小林制钢所并将其改名为神户制钢所，我们将此作为株式会社神户制钢所的起源。此后于1911年从铃木商店独立出来，在神户市胁浜町成立了“株式会社神户制钢所”。

神钢集团从铸锻钢事业开始，凭借在铁铝、素形材、焊接、机械、工程技术、工程机械、电力等广泛的事业领域中积累起来的知识和技术能力，今后还将为解决客户和社会所面临的问题不断贡献自己的力量。



■ 日本境外销售额
■ 日本国内销售额

材料类	1905 涉足铸锻钢事业	1916 涉足钢材事业 开始生产轧钢产品	1917 涉足铜事业 开始生产铜管、铜棒	1937 涉足铝事业 开始铝铸锻造事业	1940 涉足焊接事业 开始生产焊条 (日本首家)	1955 金属钛 实现工业生产 (日本首家)	1959 确立锈钢全套生产体制 滩滨第1高炉开炉	1968 在泰国开设制造据点 (焊条)	1970 加古川制铁所竣工	1979 开发出焊接机器人 ARCMAN™	2006 中国汽车用特殊钢线材加工据点投产 美国汽车悬架装置用铝锻造工厂投产	2014 在中国设立汽车用冷轧高强度钢板的制造、销售据点	2016 天津铝板工厂投产 汽车用铝板材 (日企首家)	2017 上游工序集中到加古川制铁所	2019 在美国成立铝挤压、加工品生产销售公司	2020 材料类事业组织改组
	1914 涉足机械事业 开始开发空气压缩机 (日本国内最早)	1926 涉足工程技术事业 建成日本首套水泥成套设备	1930 涉足工程机械事业 完成日本第一台电动挖掘机	1962 涉足海外成套设备事业 日本成套设备的首次出口 (原东巴基斯坦)	1975 新交通系统 冲绳国际海洋博览会会场“海洋博KRT”开始运行	1983 收购美国 Midrex 公司 涉足还原铁/新炼铁设备业务	2004 在中国成立通用压缩机的制造、销售据点	2006 在美国成立非通用压缩机的制造、销售据点	2014 机械事业 100周年	2017 收购瑞典 Quintus 公司 IP (等静压加压) 装置领域世界龙头企业	2019 真冈发电所 开始投入运营	2020 制定“集团理念”				
机械类	1914 涉足机械事业 开始开发空气压缩机 (日本国内最早)	1926 涉足工程技术事业 建成日本首套水泥成套设备	1930 涉足工程机械事业 完成日本第一台电动挖掘机	1962 涉足海外成套设备事业 日本成套设备的首次出口 (原东巴基斯坦)	1975 新交通系统 冲绳国际海洋博览会会场“海洋博KRT”开始运行	1983 收购美国 Midrex 公司 涉足还原铁/新炼铁设备业务	2004 在中国成立通用压缩机的制造、销售据点	2006 在美国成立非通用压缩机的制造、销售据点	2014 机械事业 100周年	2017 收购瑞典 Quintus 公司 IP (等静压加压) 装置领域世界龙头企业	2019 真冈发电所 开始投入运营	2020 制定“集团理念”				
电力	1905 创业 元大财阀“铃木商店”进军重工业领域为契机而创立	1937 股票上市 (东京、大阪、神户。现在在东京、名古屋上市)	1960 开设纽约事务所	1979 制定国际统一商标 “KOBELCO”	1988 成立美国统括公司 (与纽约事务所合并, 2017年集中到底特律)	1995 在阪神淡路大地震中受灾 灾后2个半月实现高炉复产	2000 制定“企业伦理纲领”	2005 创立100周年	2006 制定“企业理念”	2011 成立中国统括公司	2016 制定中期经营蓝图 “KOBELCO VISION ‘G+’”	2017 启动“Next100计划” 发现质量不当行为, 制定防止再次发生对策 成立东南亚及南亚地区统括公司	2019 成立欧洲地区统括公司 发布“中期经营修订计划 (2019~2020年度)”	2020 制定“集团理念”		
集团公司	1905 创业 元大财阀“铃木商店”进军重工业领域为契机而创立	1937 股票上市 (东京、大阪、神户。现在在东京、名古屋上市)	1960 开设纽约事务所	1979 制定国际统一商标 “KOBELCO”	1988 成立美国统括公司 (与纽约事务所合并, 2017年集中到底特律)	1995 在阪神淡路大地震中受灾 灾后2个半月实现高炉复产	2000 制定“企业伦理纲领”	2005 创立100周年	2006 制定“企业理念”	2011 成立中国统括公司	2016 制定中期经营蓝图 “KOBELCO VISION ‘G+’”	2017 启动“Next100计划” 发现质量不当行为, 制定防止再次发生对策 成立东南亚及南亚地区统括公司	2019 成立欧洲地区统括公司 发布“中期经营修订计划 (2019~2020年度)”	2020 制定“集团理念”		

1905 集团的创设及事业基础的建设和构筑 | 1950 生产体制的扩充和全球化事业的开展 | 1970 “KOBELCO”商标的诞生和确立 | 1990 推进复合经营、为地域社会做贡献 | 2005 面向下一个100年强化经营、事业体制 | 2020

*1 日本国内销售额，由全集团销售额 (到1980年为止按单体基数计算, 1981年以后按合并基数计算) 减去日本境外销售额 (到1998年为止为出口额, 1999年以后为合并基数的境外销售额) 后得出。
*2 销售额饼状图的构成比按照包含部门之间交易在内的各部门的单纯合计额制作而成。

Next100 计划

神钢集团从2017年度开始实施“KOBELCO 的约章Next100计划(面向下一个100年的工作)”，以期全体员工团结一心，打造一个充满“自豪”“自信”“喜爱”“希望”的企业集团，实现持续发展。该计划以渗透集团理念，防止质量不适当行为的意识淡化(教训的继承)为核心，旨在得到全体员工“认知”和“共鸣”的基础上，通过“参与、实践”，将贯彻集团理念的具体行动融入组织文化。今后，我们也将所有企业活动中落实集团理念，使之渗透到集团内外的各项工作中，以此赢得各位利益相关方的信赖，在此基础上，通过事业活动为环境和社会作出贡献，实现持续发展。



2019年度的主题

在现有举措基础上追加新举措，深化活动

2019年，除了经营干部与员工之间的对话活动、畅谈会、意识调查等传统活动以外，集团还积极开展“神钢集团社会存在意义成文工程(MS-PRO/Mission Statement Project)”、设立“KOBELCO约章奖”、设立“KOBELCO约章场所”等新举措，旨在进一步深化活动。Next100计划自启动以来已有三年，在“认知”“共鸣”方面，取得了一定进展。但在全员“参与、实践”方面，虽然略有改善，但仍需进一步行动，自2020年起，公司也将继续开展活动，加以深化。

自下而上型新集团理念的制定

以2017年10月公布的质量不适当行为为契机，为使员工深入意识到供应链末端的客户和消费者，重新审视集团追求的社会形象及神钢集团的社会存在意义，我们实施了“MS-PRO”工程。为了通过制定过程加深集团员工的“认知”和“共鸣”，除了经营管理层和特定成员以外，公司还通过在各职级开展“畅谈会”等途径展开讨论，打造了一个自下而上型的制定模式，为全员思考创造了机会。在对上述集团员工的想法进行提炼后，于2020年5月，制定了新集团理念(参见P3)。

2020年度举措日程表



* 作为向全体员工提供一个思考如何使自身不违反合规相关规定，或如何使周围员工不违反合规规定的契机，我们将每年10月定为“KOBELCO约章月”。

认知→共鸣

经营管理层与员工之间的对话活动

以山口社长为首的经营管理层积极走访日本国内外的各个事业所，亲自向员工传达集团理念的宗旨及其中所蕴含的经营管理层的感悟，积极展示经营管理层为恢复公司的信誉而进行改革的决心。迄今为止，社长对话活动在日本国内外70个据点共计开展了105场(截至2019年底)。考虑到新冠肺炎疫情的影响，2020年度对话运用在线工具实施。



运用在线工具展开对话

“KOBELCO约章场所”

为防止2017年10月公布的质量不适当行为的教训随时间逐渐被淡忘，2019年6月，公司在集团研修设施内设立了“KOBELCO约章场所”。截至2019年底，约2,000人到访。2020年，集团将开展相同的研修设施推广到了各事业所，并创造了运用在线工具的参观机会等。

参与、实践

“畅谈会”

为①渗透集团理念、②防止遗忘质量不适当行为、③实现双向交流沟通，我们面向从事本公司及集团内公司相关业务的全体员工，以部门为单位开展“畅谈会”。2019年，“畅谈会”以“神钢集团的社会存在意义”为题，为全体员工创造了思考的机会，这也成为了一个提炼集团员工对于制定新集团理念想法的平台。今后将在每年持续开展“畅谈会”活动，消除上下级之间的沟通障碍，让交流更加活跃。

每位员工的“誓言(行动)宣誓

为促进全体员工“参与、实践”集团理念，公司通过人事考核表和集团理念手册等方式，积极开展全体员工宣誓“誓言=实践目标”活动。自2020年起，公司将通过内网和集团报，与集团全体员工共享经营管理层的“誓言”，同时在职场内，公布正级部长的“誓言”。

“KOBELCO约章奖”

作为一项赞扬实践了集团理念，对营造风气作出了贡献的活动，促进其在各个职场进行实践，2019年，公司设立了“KOBELCO约章奖”。首届应征活动达到250件，包括一等奖和二等奖在内，共对15件活动进行了表彰。今后，神钢将继续在整个集团共享优秀事例，使集团理念的“参与、实践”落地生根。

2019年度 第1届颁奖典礼

一等奖	(信任部门) 神钢焊接事业部门 《“KOBELCO WELDING WAY”活动》
二等奖	(信任部门) 神钢建机《理科上门授课》 (协作部门) 神钢钢铁事业部门 加古川制铁所线材部 《感恩日记》 (变革部门) 神钢技术开发本部 《促进共创和技术融合的技术展示室“KoCoLab”》



课题把握

员工意识调查

为对员工的工作、员工对公司的意识、组织状态等的现状和课题进行整体性把握，神钢集团在2018年度启动了“员工意识调查”，自2019年度起，将日本国内集团内公司一并纳入实施范围。2019年度调查结果表明，整体有所改善，形势良好，但依然存在问题。今后将不断跟进员工意识和组织状态的变化，同时继续采取相应的改善措施，以期持续发展。

【2019年度实施概要】

实施期间：2019年7月16日~31日
对象：在神钢集团工作的全体员工(役員、2019年4月以后入职人员除外)
回答率：90.0%
结果概要：○一半以上的设问项目得到了改善，整体情况向好。
○在绝对值上，未达到目标水平的项目较多。

* 2020年度调查结果目前正在统计