

グループ企業理念

グループ社員が一丸となってつくり上げたグループ企業理念

KOBELCOグループの現在のグループ企業理念は、2020年に制定したものです。2017年に公表した品質事案を契機に、閉鎖的だった企業風土を変えるべく、「我々は何者なのか」「何を指していくのか」についてあらためて見つめ直し、企業理念を明文化するプロジェクトを実施しました。その際重視したのは、ボトムアップでつくり上げるという制定プロセスです。経営層や特定のメンバーだけでなく、各職場において実施している「語り合う場」等での議論を通じ、グループ社員一人ひとりが考える機会を設けるとともに、そこからグループ社員の想いを抽出したうえで約1年をかけて制定しました。

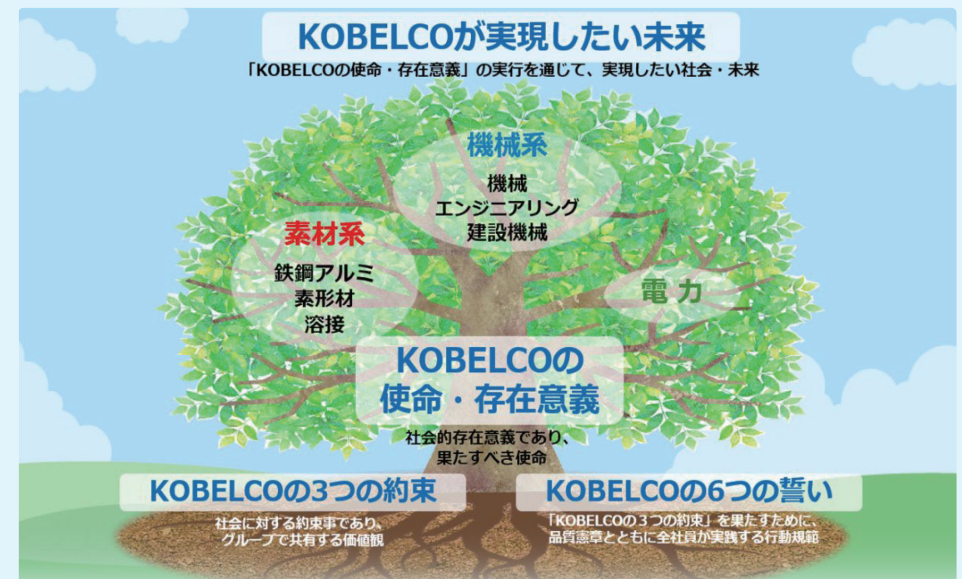
グループ企業理念は、いわゆるビジョンやミッションにあたる「KOBELCOが実現したい未来」「KOBELCOの使命・存在意義」に、共有すべき価値観や行動規範である「KOBELCOの3つの約束」「KOBELCOの6つの誓い」を加えた4つの要素で構成されています。

「KOBELCOが実現したい未来」には、「末永く安全・安心に使える製品を提供していくことに加え、社会に新しい価値を提供し、今を、そして、未来をより良いものにしよう」という、創業当時から脈々と受け継がれる精神が込められています。

また、「KOBELCOの使命・存在意義」は、社会のニーズに向き合う中で培ってきた多様な人材・事業・技術のかけ算により、KOBELCOならではの社会課題の解決に挑みつつけるという「あるべき姿」そのものです。

当社グループは、グループ社員が一丸となってつくり上げたグループ企業理念を胸に、「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。」の実現を目指していきます。

KOBELCOが 実現したい未来	「KOBELCOの使命・存在意義」の実行を通じて実現したい社会・未来 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。
KOBELCOの 使命・存在意義	KOBELCOグループの社会的存在意義であり、果たすべき使命 個性と技術を活かし合い、 社会課題の解決に挑みつつける。
KOBELCOの 3つの約束	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 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
KOBELCOの 6つの誓い	「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 1. 高い倫理観とプロ意識の徹底 2. 優れた製品・サービスの提供による 社会への貢献 品質憲章 3. 働きやすい職場環境の実現 4. 地域社会との共生 5. 環境への貢献 6. ステークホルダーの尊重



サステナビリティ経営のフレームワーク

グループ企業理念に基づくサステナビリティ経営の推進

当社グループは、事業活動を支える「経営基盤領域」と、事業成長を実現する「価値創造領域」に分けて、グループ企業理念に基づくサステナビリティ経営を推進しています。

「KOBELCOが実現したい未来」を見据え、「KOBELCOの使命・存在意義」を果たすことにより、持続的に成長し、中長期的な企業価値向上を追求していきます。

グループ企業理念

KOBELCOが実現したい未来

“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。”

KOBELCOの使命・存在意義

“個性と技術を活かし合い、社会課題の解決に挑みつつける。”

KOBELCOの3つの約束

KOBELCOの6つの誓い

KOBELCOが実現したい未来

**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。**

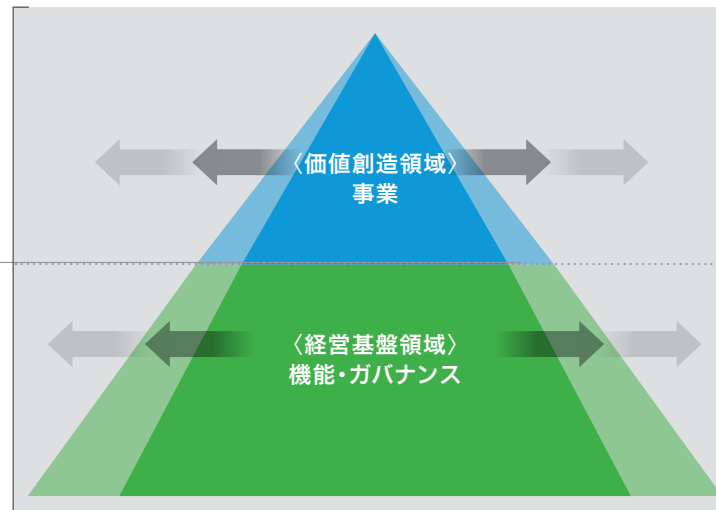
私たちの技術・製品・サービスは、今を生きる人々だけではなく、未来を生きる人々のためのものでもあります。
人々の安全・安心な暮らしと、美しく豊かな地球環境が続く未来であること。その上で、新たな便利さや快適さをつくる価値が生まれ、人々の夢や希望が叶えられていく。
それが、KOBELCOの目指す世界です。

KOBELCOの使命・存在意義

個性と技術を活かし合い、社会課題の解決に挑みつつける。

社員一人ひとりの個性と多事業領域を支える様々な技術は、時代のニーズに向き合い培ってきた私たちの資産であり強みです。
社会の基盤を支えながら、より難易度の高まる課題を解決するため、組織や常識の枠にとらわれず挑みつつける。
それがKOBELCOの使命であり、存在意義です。

取り組むべき重要課題



本業を通じて解決していく 社会課題

研究開発・モノづくりを通じた
技術・製品・サービスの提供による
新しい価値創造

企業存続の前提条件

品質事案の教訓の承継。
法令遵守・企業倫理だけでなく、
社会の変化に伴う
新たな社会的責任への対応

推進ツール

SDGsを意識した
事業経営の推進

情報開示

評価活用

SDGs
17のグローバル目標と
169のターゲット



ESG外部評価
グループ活動の
客観的評価

サステナビリティ推進委員会委員長メッセージ

KOBELCOグループの サステナビリティ経営の推進について

近年、SDGs(持続可能な開発目標)をはじめとして、企業にはサステナブルな経営が求められています。世界が様々な社会課題に直面する中、社会及び企業においては持続可能性(サステナビリティ)を高めることが共通の目標になります。その中で企業として重要となるのは、事業活動を通じて社会課題を解決することで、持続的な成長を図っていくという考え方です。

当社グループは、こうした考えのもと、当社グループにおけるサステナビリティ経営に関する考え方をサステナビリティ経営のフレームワークという形に整理しました。このフレームワークに基づいて、企業に求められる様々な社会的責任を果たすとともに、より良い技術・製品・サービスの提供を通じて、社会課題の解決に貢献していくことで、更なる企業価値の向上に取り組んでいます。

当社グループのサステナビリティ経営の推進においては、経営審議会の補佐機関であるサステナビリティ推進委員会が中心となって、重要課題に対するマネジメントサイクルを回すことを基本としています。サステナビリティ推進委員会では、重要課題に対応するために、各課題に応じた部会を設けることで、実効性のある活動を推進しています。

また、2024年度より、全取締役で構成する「サステナビリティ経営会議」を新設し、当社グループのサステナビリティに関する主要な活動について事業部門を含む執行側との幅広いかつ定期的な認識共有や意見交換を行うことで、取締役会のモニタリング機能を強化しています。



代表取締役副社長執行役員
サステナビリティ推進委員会委員長
永良 哉

KOBELCOグループの マテリアリティ(重要課題)

2021年には、グループ企業理念を起点とし、中長期的な時間軸の中で社会課題の解決や価値創造を通じて、当社グループが持続的に成長し、社会にとってかけがえのない存在となるために取り組むべき5つのマテリアリティ(重要課題)を特定しました。これらの重要課題を明確にしたことで、当社グループが実現したい未来や使命・存在意義を再確認することができました。また、マテリアリティの項目については、マテリアリティをより具体的に実現するため、指標・目標を設定しており、サステナビリティ推進委員会にてその進捗を管理しています。指標・目標については、事業活動を取り巻く環境の変化等を踏まえ、定期的に見直すこととしており、2024年度より、KOBELCOグループ中期経営計画(2024~2026年度)の検討とあわせて見

直しを行いました。当社グループは、5つのマテリアリティに取り組むことで持続的な成長を達成していきます。

当社グループの事業活動は多岐にわたっており、世界各国に拠点を有しているため、そこで働く社員も多様性に富んでいます。我々はダイバーシティ&インクルージョンに取り組み、一人ひとりの人格・個性・多様性を互いに尊重し、それぞれが最大限に能力を発揮して生き生きと働ける職場環境を実現し、社会課題の解決や新たな価値創造に取り組んでいます。

ステークホルダーの皆様へ、当社グループのESGに関する取り組みをよりご理解いただきやすい形でお届けすることを目的に、ステークホルダーの皆様のご評価やご意見を踏まえながら、ESGデータブックを作成しています。本データブックがステークホルダーの皆様の当社グループへの理解向上につながれば幸いです。

マテリアリティ及び指標・目標

マテリアリティ

KOBELCOグループでは、グループ企業理念を起点としながら中長期的な時間軸の中で社会課題の解決や新たな価値創造を通じて、当社グループが収益力を確保しつつ持続的に成長し、社会にとってかけがえのない存在となるために取り組むべき5つのマテリアリティ(重要課題)を特定しました。当社グループは、5つのマテリアリティに取り組むことでこれらの課題解決を推進し、持続的な成長を達成していきます。

マテリアリティの各項目については具体的に実現するための指標・目標を設定しており、その進捗を管理しています。今回、マテリアリティの指標・目標について、外部環境の変化等を踏まえて以下のように見直しを行いました。昨年までの指標・目標に対する取組状況についてはP.8～9をご参照ください。

<マテリアリティの特定プロセス>

CSR委員会(現 サステナビリティ推進委員会)委員長が中心となり、マテリアリティの評価プロセス及び分析結果の妥当性を検証し、優先的に取り組むべきマテリアリティを特定しました。特定されたマテリアリティについては、社外取締役も含めた経営層でグループ企業理念との整合性も確認しながら議論された後、取締役会で最終承認を受けて決定しています。

マテリアリティ	中項目	指標
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
		② CO ₂ 排出削減貢献量及び関連製品売上高
		③ 電力事業におけるCO ₂ 削減
	資源循環対応	④ 水のリサイクル率
		⑤ 規制地域における汚濁物質(COD、総りん)排出量
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	⑥ TNFDに準拠した情報開示
		⑦ 電力の安定供給の継続
		⑧ 鋼材のエコプロダクト比率
	ニーズに即した素材・機械の提供	⑨ アルミ板の低CO ₂ 原料比率
		⑩ 環境関連機械製品受注比率(炭素素・LNG等)
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)	⑪ ICT建機累計販売台数(国内)
		⑫ 溶接ソリューション製品売上比率
		⑬ DXに関する社員の意識調査結果
	多様な知的資産の融合と革新	⑭ 新事業のアイデア創出数
		⑮ 総合職新卒採用女性比率
多様な人材の活躍推進	組織の多様性の向上	⑯ 基幹職技能系女性社員採用・離職率
		⑰ 女性管理職人数
		⑱ 男性社員の育児休業及び育児のための特別休暇取得率
	活躍できる環境の整備	⑲ 年次有給休暇取得日数
		⑳ グループ企業理念の浸透
持続的な成長を支えるガバナンスの追求	コンプライアンス・リスク管理	㉑ 社員研修の拡充
		㉒ 内部通報制度の利用しやすさ
		㉓ 人権デューデリジェンス実施会社
	人権尊重	㉔ 休業災害発生率
		㉕ 品質ガイドライン認定拠点率
	TQM	㉖ KOBELCO TQM 実践マネジメントプログラム修了率

マテリアリティの特定プロセス

Step 1

社会課題を網羅的に抽出

■ 参照したフレームワーク、ガイドライン等

- 国連グローバル・コンパクト10原則
- 持続可能な開発目標(SDGs)
- OECD多国籍企業行動指針
- ビジネスと人権に関する指導原則
- GRIスタンダード
- SASBスタンダード
- ISO26000

Step 2

社会課題の重要度をマッピングし、当社グループの重要課題を抽出

■ 価値創造領域のマッピング

「社会ニーズの大きさ」×
「経営の意思や事業との親和性」

■ 経営基盤領域のマッピング

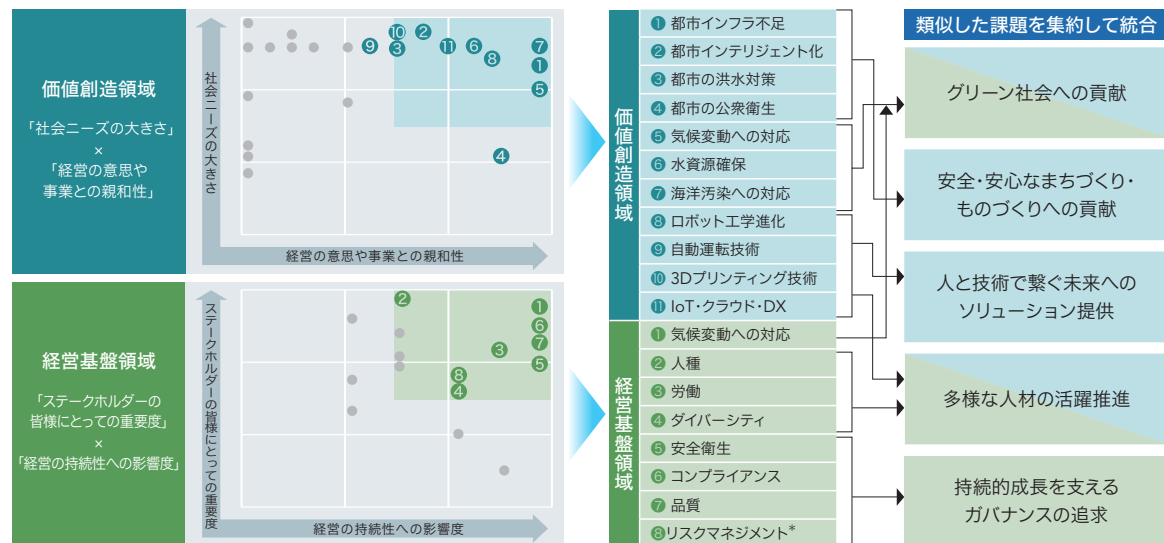
「ステークホルダーの皆様にとっての重要度」×
「経営の持続性への影響度」

Step 3

共通する重要課題を統合し、類似課題を集約

■ Step2で抽出した価値創造領域、経営基盤領域それぞれの重要課題の中で類似した課題を集約して、5つのマテリアリティに統合

[Step 2→Step 3の具体的な検討内容]



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



持続的な成長を支えるガバナンスの追求

マテリアリティ及び指標・目標

KOBELCOグループのマテリアリティ		指標・目標				取組内容
		指標	目標	実績(2020年度)	実績(2023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年度比) 2050年: カーボンニュートラルへの挑戦	20%削減 ^{※1}	20%削減	・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 ₂ 排出削減貢献	2030年: 6,100万t (うちMIDREX [®] プロセス4,500万t以上) 2050年: 1億t以上	4,077万t	6,118万t ^{※2}	・削減貢献技術・製品・サービスの拡充・拡販
		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	—	—	・「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%	96.3%	・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 ^{※3} 2025年度: 99%	98.9%	99.1%	・主要3品目の再資源化、最終処分量の低減の推進
安全・安心なまちづくり・ものづくりへの貢献    	「S+3E」 ^{※4} 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・ハイツ」比率52%	44%	48%	・コロナ禍後の自動車需要の回復や自動車の軽量化ニーズを着実に取り込み、特殊鋼線材と超ハイツはおおむね計画どおりの数量を確保したことで、線条・ハイツ比率は着実に上昇。厚板等その他の分野においても、お客様のニーズに応じた高付加価値製品の数量拡大を推進
	安全性と生産性の向上		—	—	—	—
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25.9万時間	・ノーコード・ローコード開発環境の整備や市民開発 ^{※5} を促進する施策を2022年度から継続して実施し、2025年度目標を前倒し達成
		⑧ 既存システム再構築進捗率 ^{※6}	2025年度: 100%	—	63.6%	・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はおおむね予定どおり進捗中。新SAP ERPシステムは計画どおり2024年4月から利用を開始
		⑨ DX人材の育成人数	a. ITエバンジェリスト ^{※7} 2023年度: 約500人 b. データサイエンティスト ^{※7} 2023年度: 約140人	a. 35人 b. 99人	a. 593人 b. 146人(累計)	・計画どおり順調に推進し目標を達成、効果を高めるため今後以下の取組みを継続中 a: 育成後のフォローアップを充実。ITエバンジェリストコミュニティでの事例共有・情報発信を強化 b: 入門者～中級者向け研修と専門部署による上級者教育、交流会による継続的なフォローの実施
	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	・水素WG中心に新たなビジネス探索を継続するとともに、水素関連に次ぐ中長期の成長領域の探索を実施。また、新規事業活動指針を作成するなど、2024年度からの新たな活動の土台を構築
		⑪ 博士号取得者数	—	177人	168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

※1 算定方法と目標範囲の見直しに伴い、2020年度の数値を遡及して修正
 ※2 技術・製品・サービスによるCO₂排出削減貢献量の算出については、最新の係数を使用
 ※3 主要3品目: スラグ、ダスト、スラッジ
 ※4 S+3E: Safety + Energy Security, Economic Efficiency, Environment
 ※5 業務部門の社員が、ノーコード・ローコードのツールを使用して自らアプリを開発すること
 ※6 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
 ※7 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)

マテリアリティ及び指標・目標

KOBELCOグループのマテリアリティ		指標・目標				取組内容
		指標	目標	実績(2020年度)	実績(2023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. 34% b. 16% c. 9%	a. 44% b. 13% c. 9%	● 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	2023年度: 2020年度比2倍	2.3%※8	3.1%	● 女性のキャリア採用強化
		⑭ 障がい者雇用率	2.3%(法定雇用率)	2.34%	2.62%	● 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	87人	● 継続的な中国現地大学での採用活動実施 ● 台湾、韓国、ベトナムでの採用活動
	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%	77.8%	94.5%	● 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%	21.1%	● 各種働き方変革活動や仕事と生活の両立支援活動等の施策を実施
		⑱ 時間外労働時間	—	16.6h(月・人)	16.1h(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	11.0日	18.0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の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	2,050h	● 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
		㉑ 社員意識調査の実施継続		継続中	継続中	● 2021～2023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. 1人当たり平均受講時間		a. 364,545h b. 30.8h※9	a. 380,056h b. 33.0h※9	● 各部署の課題に応じた階層別研修と個々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 ● 自律自走教育(動画教材サービス)の実施
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	—	112件	117件	● 内部通報制度について、各種の社内研修における告知や、イントラ・ポスター・カード・リーフレット等による周知を実施 ● 通報対応にあたる社員に対して、通報対応によって得た情報の取り扱いや秘密漏洩時の刑事罰等について解説する研修を実施
	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	—	100% (当社単体でのeラーニング受講)	● 動画教材を用いた人権研修を全社員に実施(2023年度テーマはハラスメント) ● グループ会社の推進担当者向け研修の継続実施(海外の展開は別途検討)
	安全衛生	㉕ 休業災害度数率	0.10以下	0.28	0.31	● 「全員参加の安全意識向上・相互注意活動」「国内外のグループ会社を含む拠点監査と改善への取組み」「機械安全・安全支援ツールの計画的導入」を重点実施項目に掲げ取組みを推進。教育においては機械安全教育を推進し、2023年度までに累計1,144人が受講
		㉖ 安全衛生教育の拡充		694人	1,367人	● 「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・スキル習得を促進
	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%	—	67%	● 累計75拠点に対して適合認定し、適合認定率は67%(累計)。当社グループ各拠点において、「品質ガイドライン」への適合状態を自己診断し改善することで、品質保証レベルの向上を推進
		㉘ 当社定義における試験・検査設備の自動化率	—	—	—	● 計画に基づき、試験・検査データの取り込みから検査成績書の作成までの一貫した自動化を推進
		㉙ お客様満足度調査の実施継続		継続中	継続中	● 各事業部門の事業内容に応じた項目で調査を実施
	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	● 対象者に対するアンケートとコーポレートガバナンス委員会による個別ヒアリングを実施

※8 算定方法の変更(出向者・休職者を集計に含む)に伴い、2020年度の数値を遡及して修正。

※9 eラーニングは15分/人・件にて算定。