社会

49 人権と労働
51 安全衛生
54 健康経営
56 防災
58 人材
67 ワークライフバランス
69 責任あるサプライチェーンの構築
72 社会・労働についての各種データ

Social

人権と労働

基本的な考え方

方針

KOBELCOグループは、人権の尊重が企業にとって重要な社会的責任であるとの認識に立ち、グローバルに事業展開する企業グループとして、国連で採択された人権保護の「世界人権宣言」「国際人権章典」「ILO中核的労働基準」を最大限尊重し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際規範を踏まえた人権尊重の取組姿勢を明確に示すため、「KOBELCOグループ 人権基本方針」を制定しています。

▸KOBELCOグループ人権基本方針

マネジメント体制

体制

- 事業活動全体の人権侵害リスク低減を目的として、人権問題の影響を受けるすべてのステークホルダーの皆様に向き合い、その課題を理解することが重要であると考えています。当社グループの人権基本方針に基づいて事業活動に伴う人権問題の回避、防止につながる人権デューディリジェンスを実施し、関連するステークホルダーの皆様との対話を大切にしながら、事業活動と関係する人権課題に適切に対応していくことに努めます。
- 人権侵害の深刻な問題が生じた場合等には、人権尊重に関わる責任者に報告のうえで、取締役会で内容を報告、議論し、事実関係を調査のうえ、適切な対応を図ります。

▸KOBELCOグループ統合報告書2024　持続的成長を支えるガバナンスの追求　人権

KOBELCOグループの取組み

戦略・目標　実績

● 社員への人権基本方針・人権尊重に関する教育及び啓発活動

当社グループでは、全社員に配布している「社員のための行動手引き」に人権尊重の行動基準を定め、一人ひとりに人権を尊重して行動することをうながすとともに、新入社員研修や昇進時の研修等で人権基本方針及び人権意識の向上につながる教育を組み入れ、人権問題の発生防止に努めています。今後も役員をはじめとするすべての社員に対して、人権尊重に関わる必要な教育を定期的に実施していきます。

また、毎年12月の世界人権デーに合わせて、役員メッセージの配信や人権啓発ポスターの展開等の取組みを行い、差別やハラスメントを許さない姿勢を明確にするとともに、人権意識を国内外のグループ全体に深く浸透させ、人権尊重について考える機会としています。

● 差別撤廃への取組み

当社グループは、人種、信条、肌の色、宗教、国籍、言語、民族、性別、性的指向、性自認、婚姻状態、年齢、身体的特徴、疾病、障がいの有無、社会的身分、財産、出身地の理由で、嫌がらせや差別を受けない健全な職場を確保します。採用、昇進昇格、処遇、昇給、配置も、不利益なく機会均等に実施しています。

● 労働者の権利の尊重

当社グループは、事業活動を行う国や地域の労働に関する法令や慣行を遵守するとともに、社員の結社の自由及び団体交渉権を尊重します。社員に対して、労働者としての団結権又は団体交渉権を行使したことを理由に、差別、ハラスメント、報復、その他一切の不利益な取り扱いを行いません。

給与や労働時間についても、各国・各地域・各業種別に定められた法令を遵守し、最低賃金以上の給与の支払・労働時間の適切な管理・時間外労働の上限規制の遵守等、各国・各地域・各業種別に定められた法令を遵守します。

また、社員一人ひとり又はその代表者との誠実な対話により、健全で良好な労使関係の構築に努めています。具体的には、以下の各協議会を開催し、経営方針や事業状況、安全・衛生や生産等の経営諸課題、様々な労働条件やワークライフバランス等に関する協議を行っています。その他主要なグループ会社においても、各々に労働組合等が組織されています。

主な労使協議の場・労使議論

主な労使協議の場・労使議論	
中央生産委員会（2回／年）	企業の運営並びに生産計画、会社の機構、技術の改善、能率の向上に関すること等
中央労務協議会（1～2回／年）	労働条件の向上、賃金改善等（労働組合の主張する生活賃金に関する交渉を含む。）
就労専門委員会（2回／年）	長時間労働の削減、働き方変革推進、育児介護の両立支援等

人権と労働

● 児童労働及び強制労働の禁止

「KOBELCOグループ 人権基本方針」の中で、事業活動を行うすべての国、地域において、児童労働・強制労働を禁止することを明確にしています。また周知・啓発にあたっては、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り自社内で教育を実施するほか、お取引先様に対しても当社の取組みへの賛同・ご協力等について周知しています。また児童労働を未然に防止するため、入社時に公的な書類による記載年齢にて児童労働に該当しないことを確認するとともに、グループ会社に対して定期的にモニタリング調査を実施し、当社グループの事業活動における発生防止に努めています。

● ハラスメント防止の取組みと申し立てのあった問題への具体的な対処方法

当社グループは、ハラスメントが発生しない職場環境づくりのため、人権基本方針や各社の就業規則にて、ハラスメントを容認しない姿勢を明確にするとともに、職場の一人ひとりがハラスメントについて正しく理解し、問題を見逃すことのないよう、社員に対してeラーニングや集合研修等の教育を定期的に実施しています。

また、万が一、ハラスメントが発生してしまった場合に備え、社内外のステークホルダーの皆様が匿名で通報や相談が可能な制度の整備や、各事業所に全社員が利用できるハラスメント相談窓口を設置しています。相談が発生した場合は、相談者及び関係者のプライバシーを確保しながら、本人承諾のうえでの事実確認・調査、調査結果の相談者への説明、そして職場環境の見直しと防止策の徹底を図っています。

ハラスメント相談窓口受付件数

2020年度	28件
2021年度	30件
2022年度	35件
2023年度	42件

● ステークホルダーの皆様とのコミュニケーション

当社グループは、人権問題の影響を受けるステークホルダーの皆様の視点から、人権課題を理解することが重要であると考えています。このため、当社グループの人権基本方針に基づいて、事業活動に伴う人権問題の回避、防止につながる人権デューディリジェンスの仕組みを構築し、関連するステークホルダーの皆様との対話を大切にしながら、事業活動と関係する人権課題に適切に対応していくことに努めます。

● 地域社会を支援する取組み

当社グループでは、事業活動を行う地域に根差した活動に取り組んでいます。

また、当社では、社員のボランティア活動を支援しており、社員がボランティア活動に参加する際に休暇を取得できる制度を設けています。

▶コミュニティ（ステークホルダーの皆様とのコミュニケーション）

安全衛生

基本方針・理念

方針

KOBELCOグループでは、「安全・衛生・健康は経営の基盤であり、すべての事業活動に優先する」という基本理念のもと、安全で安心して働くことのできる活気あふれる職場の実現に向けて、関係法規則の遵守は当然のこと、様々な安全衛生活動を行っています。

安全に対する取組み

企業の社会的責任を果たすうえで、社員の生命と健康を守ることが重要との認識のもと、全社安全衛生管理方針を基本に各事業所において、労働安全衛生マネジメントシステム（OHSMS）に基づく安全管理の仕組み整備を順次進めており、安全衛生管理方針、安全衛生目標、安全衛生活動計画を策定し、改善推進を図っています。

また、安全・環境部が中心となり、各事業所をはじめグループ会社、関係協力会社を対象とした現地現物確認や監査を行うことで弱点を把握し、人・設備・管理の観点から横断的に支援し安全衛生レベルの更なる向上につなげていくよう取り組んでいます。

なお、これらの活動については、請負業者等をはじめとする当社の生産活動に関わる作業者に対してもハザード情報、安全衛生管理ルール等の共有を徹底し、推進しています。

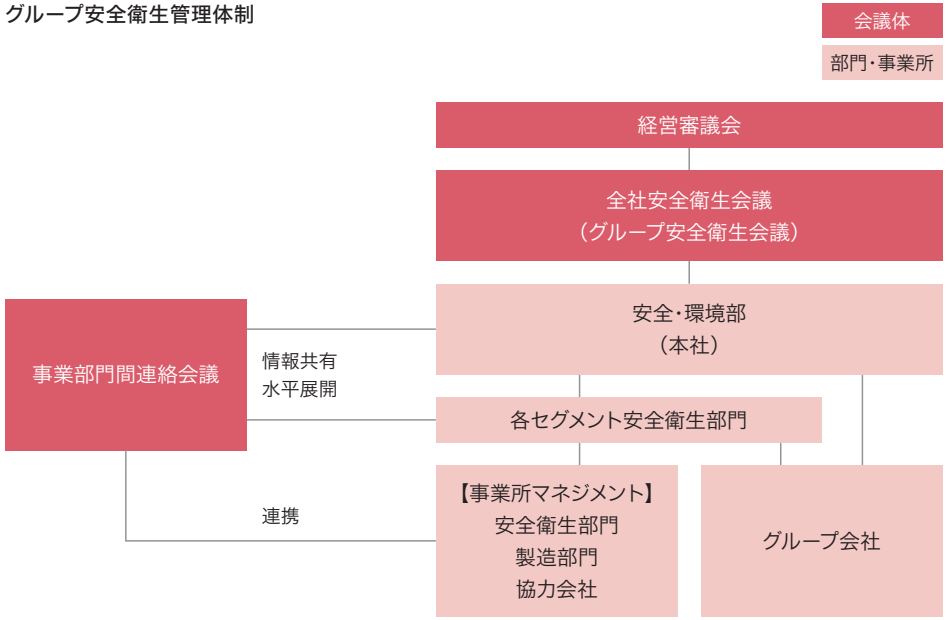
体制

体制

当社グループでは、全社安全衛生統括責任者がグループ各社の安全衛生責任者が出席する「全社安全衛生会議（グループ安全衛生会議）」を開催し、安全衛生活動に係る方針、目標、課題、改善に向けた取組みを決定しています。また、事業所マネジメントとして安全衛生部門が中心となり製造部門、協力会社等で働く人と連携した安全衛生活動を実施し、安全・環境部が中心となった社内監査（安全衛生診断）による活動・管理状況の確認・フォローを行っています。

あわせて、労働災害が発生した際には、速やかに原因究明、改善対策を講じるとともに、水平展開が必要な場合には「事業部門間連絡会議」を開催し類似災害防止の徹底を図っています。

グループ安全衛生管理体制



安全衛生

災害削減に向けた達成目標と実績

戦略・目標 実績

● 達成目標

◇ 死亡災害ゼロ、重大災害（同時3人以上被災）ゼロ

◇ 休業災害度数率：0.10以下

● 目標に対する実績

［実績］過去の休業件数と休業災害度数率及び不休以上災害度数率※1　（　）内は死亡災害件数

年度	社員※2		請負業者社員※3		全体
	休業災害発生件数	度数率 休業／不休以上	休業災害発生件数	度数率 休業／不休以上	休業災害度数率
2023年度	6件（0件）	0.25／0.29	10件（0件）	0.32／0.39	0.31
2022年度	5件（0件）	0.21／0.21	8件（0件）	0.26／0.26	0.24
2021年度	7件（1件）	0.29／0.33	5件（0件）	0.16／0.19	0.22
2020年度	8件（0件）	0.33／0.46	8件（0件）	0.24／0.33	0.28
2019年度	7件（0件）	0.29／0.37	3件（0件）	0.09／0.17	0.17
2018年度	5件（0件）	0.21／0.25	14件（0件）	0.39／0.39	0.32

※1 不休以上災害度数率：休業災害と不休災害の合計発生件数より算出した度数率
※2 当社に雇用されているすべての者（受け入れ出向社員、臨時又は非常勤の者を含む。）
※3 当社との請負契約の者（派遣契約の者を含む。）

発生災害と労働安全リスク対策

実績

● 災害事故の事後対処（類似災害防止に向けた取組み）

当社グループや関係協力会社で発生した怪我や死亡事故といった災害事故の事後対処として、発生原因の調査とその対策を講じるとともに、関係部署、労働組合に対しても安全衛生委員会等で報告、審議を行っています。

具体的には、発生した災害に対して4つの要因（4M：Man（人的要因）、Machine（機械要因）、Media（環境要因）、Management（管理要因））から原因を究明して課題を抽出し、3つの観点からの対策（管理的、技術的、教育的）を検討し実行することで再発防止に取り組んでいます。

この要因と対策を「災害調査報告書」にとりまとめるとともに全社共通の安全ルールに反映し、他の事業所・グループ会社に対して展開することで、類似災害の防止に向け取り組んでいます。なお、労働災害が発生した場合は日本鉄鋼連盟の災害報告要領に則り、速やかに社外への公表も行っています。

● 労働安全リスクに対する対策の徹底

作業や設備に潜む労働安全リスクに対して、新規事業計画プロジェクトをはじめ既存のプロジェクトについて定期的にリスクアセスメントを実施し、リスク低減を図り本質安全化に向けて取り組んでいます。

協議と労働者の参加

実績

● 取締役会及び経営審議会による監督

当社の取締役会及び経営審議会では、安全や衛生・健康におけるリスク管理をはじめ災害対策の進捗状況や横展開実践状況、安全衛生管理方針で掲げた諸活動の取組み進捗等を安全衛生統括の取締役を中心に監督もしくは審議しています。

● 中央安全衛生委員会

中央安全衛生委員会では、安全や衛生・健康におけるリスク管理をはじめ災害対策の進捗状況や横展開実践状況、安全衛生管理方針で掲げた諸活動の取組み進捗等について安全衛生担当役員を主査（委員長）として、労働組合の代表者（労働者代表）とともに審議しています。

なお、中央安全衛生委員会において審議、及び定められた安全衛生管理方針については全事業所に展開しており、各事業所においても経営層と労働組合（専従）や各職場の代表者（非専従）も参加する安全衛生委員会において、それら方針の内容や諸活動の取組み進捗等について協議し、労使の対話を通じてより安全で働きやすい職場環境の確保に努めています。

安全衛生

教育・研修

実績

● 安全・健康に関する研修

本社をはじめ各事業所において、安全・健康に関する研修を継続的に実施しています。

なお、本社主催の安全・健康に関する研修として「新人１～５年目教育」「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・スキル習得を図っています。

教育対象	受講者数　（人）			
	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
新人（1～5年目）	629	223	1,053	863
監督者	65※	539	711	434
ライン室長	ー※	16	56	70

※コロナの影響により未実施もしくは部分的に実施。

グローバルな健康問題及びパンデミックに対する取組み

実績

現在、世界ではHIV（エイズ）、結核、マラリア等致命的な健康問題により、深刻な状況となっている国も多数見られます。当社グループとしては、このようなグローバルな健康問題に対しても積極的に対応していくこととしています。

● 海外赴任者／出張者の安全・健康管理

当社の海外赴任者については、健康診断（赴任前、赴任中、帰任後）の実施や現地の状況を踏まえた予防接種の実施等、地域に応じた健康管理、支援を行っています。現地窓口担当者との定期的な情報交換や、産業医による現地での医療巡回といった、赴任者への医療サポートや現地の医療環境の把握等、赴任者に対する健康管理に努めています。

また、タイ、マレーシア、インド、ベトナム等世界各国で事業を展開する中で、新規に海外赴任する社員をはじめその帯同家族に対し、予防接種や海外生活にあたっての心得（疾病への理解、日常生活での注意事項等）を取りまとめた海外健康管理手帳を配布し周知することで、HIV、結核、マラリア等グローバルな健康問題への対応に適切に取り組んでいます。

なお、全世界で安全と健康に関する支援サービスを提供しているインターナショナルSOS社と提携し、現地での安全に関する最新情報の収集、海外でのトラブル時に適切な指導や援助を受けることのできる体制を整えています。

健康経営

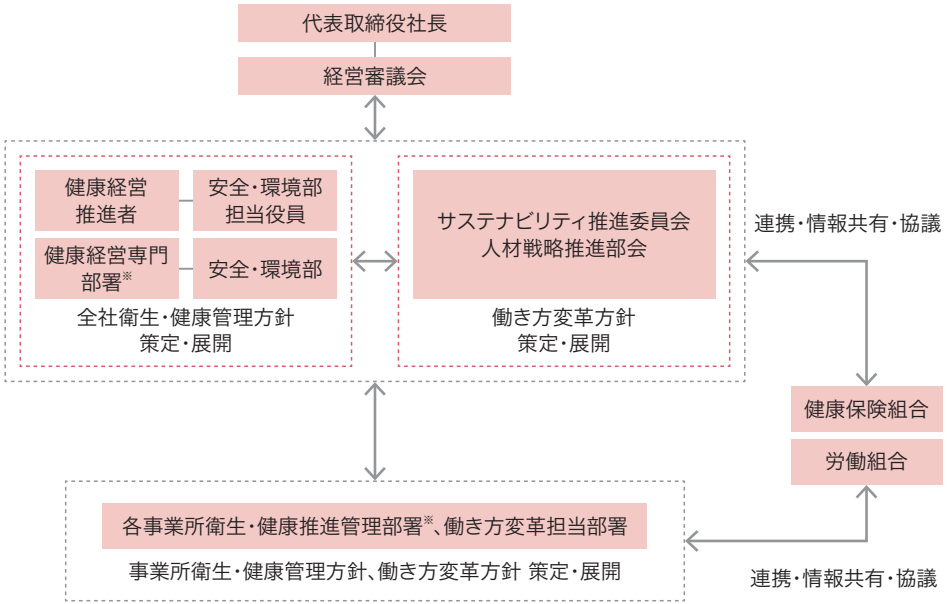
基本的な考え方

方針

KOBELCOグループの安全衛生に係る基本方針・理念に基づき、「未然予防」「早期発見／早期対応」の観点で心身ともに健康で生き生きと働くことのできる人づくり・職場づくりの実現を目的に掲げ、取り組んでいます。

管理体制

体制

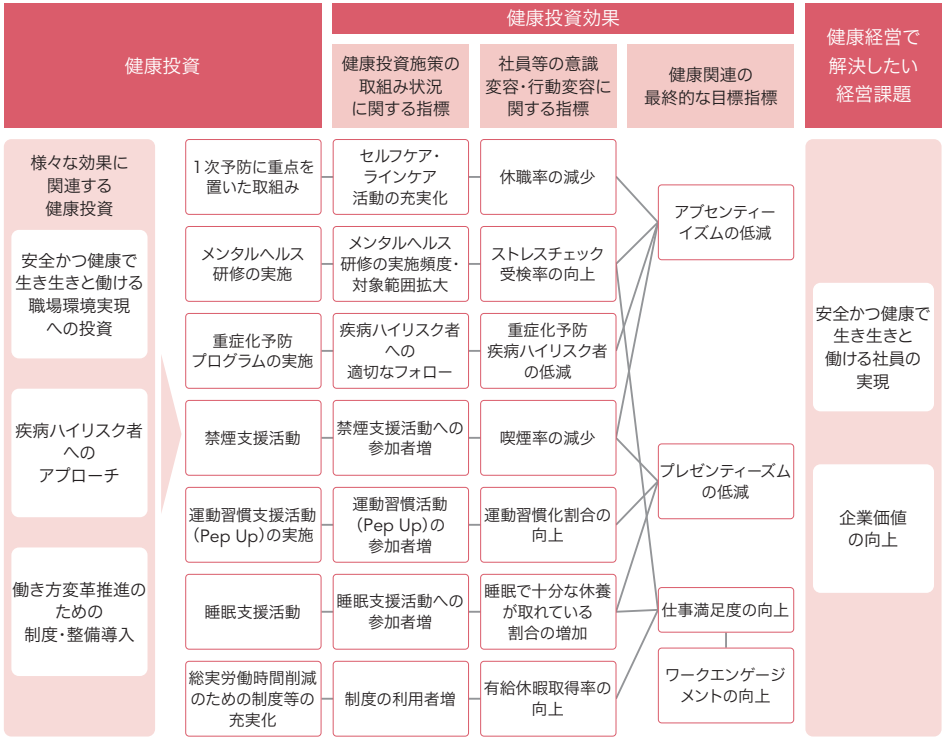


※配置状況：産業医、看護師、産業カウンセラー、衛生管理者、顧問医等

健康経営戦略マップ

戦略・目標

安全かつ健康で生き生きと働くことのできる職場環境を構築するため、以下の戦略マップに基づき、各施策の効果的な推進に役立てています。



健康経営

健康経営に係る主な取組み

実績

● メンタルヘルス

	主な内容
1次予防	■セルフケア • ストレスチェックによる気づき • メンタルヘルス教育 ■ラインケア • 職制管理（職制を通じた日頃のコミュニケーション） • メンタルヘルス教育 ■ストレスチェック結果に基づく職場フォロー • 部署別のストレスチェック結果をワークエンゲージメントとストレス度から4象限（活性化組織、低モティベーション組織、ワーカーホリズム、バーンアウト）に分類し評価 特に、バーンアウト該当職場に対して、産業医や安全衛生担当部署、人事労働担当部署が介入し現状把握や改善に向け取り組む（必要に応じて外部コンサルタント活用）
2次予防	■ストレスチェック結果に基づく個人フォロー • 高ストレス者への産業医面接 • ストレスチェック問診項目に睡眠不良に関する設問を追加し、該当者への産業医による状況確認・フォロー • 産業カウンセラーによる健康相談窓口の定期開設（なんでも相談室） • 事業所内産業保健スタッフ（産業医、看護師、産業カウンセラー）によるサポート
3次予防	• 事業所内産業保健スタッフ、人事労働担当部署による職場復帰支援 • 精神科顧問医によるサポート

● フィジカルヘルス（健康保険組合協働）

	主な内容
1次予防	■ヘルスリテラシー向上に向けた取組み • 健康づくり支援アプリ「Pep Up」を活用した運動機会の習慣化 • 「ウォーキング」「快眠」をテーマに掲げた運動習慣化・睡眠改善キャンペーンの実施 • 運動不足解消の一環として、簡単なストレッチや腰痛予防運動等の動画を社内イントラネットに掲載し展開 • 一部事業所において、体力測定（体組成、前屈、閉眼片足立ち、反射測定等）による体力年齢評価の実施 • 産業保健スタッフによるニコチンパッチ療法を活用した禁煙支援（健保費用補助有） • 神鋼健康保険組合協働による禁煙支援教育資料の展開（社内イントラネット掲載を含む。） • 一部事業所において、就業時間内禁煙、禁煙時間帯導入による禁煙促進に向けた環境づくり • 精神科顧問医監修による睡眠教育動画（健やかな睡眠のためのポイント、睡眠時無呼吸症候群について、交替勤務者への適切な睡眠管理）の作成、展開 ■予防接種 • インフルエンザ予防ワクチン接種（社員、健保被扶養者を含め費用全額会社負担） • 海外赴任者へのワクチン接種
2次予防	■健康診断と事後措置 • 労働安全衛生法に基づく健康診断及び保健指導 • 要経過観察者を対象とした健康診断及び保健指導 • 50歳、60歳到達時の社員及びその配偶者を対象とした人間ドック受診 • がん検診の充実（例：胃がん健診：血液検査＋内視鏡検査の採用、ピロリ菌検査の実施） • 疾病ハイリスク者（血圧、血糖値より疾病リスクが高い者を当社基準で選定）への重症化予防に向けた取組み
3次予防	• 事業所内産業保健スタッフ、人事労働担当部署による職場復帰支援 • 精神科顧問医による支援 • 両立支援（休暇制度の充実等）

健康関連データ

実績

項目	目標値	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績
定期健康診断受診率※1	100%	100%	100%	100%
精密検査受診率	90.0%以上	91.9%	93.9%	93.7%
適正体重者割合※2	70.0%以上	64.4%	64.2%	63.8%
疾病ハイリスク者の割合	1.2% 以下	2.1%	2.3%	2.3%
疾病ハイリスク者への保健指導割合	100%	100%	100%	100%
Pep Up登録者割合	90.0%以上	86.4%	86.4%	87.5%
Pep Up活動参加率	70%以上	—	56.6%	62.2%
運動習慣割合	30.0%以上	22.5%	23.4%	24.1%
喫煙率	25.3%以下	28.9%	28.3%	27.7%
ストレスチェック受検率	95.0%以上	96.0%	97.0%	97.2%
高ストレス者割合	11.6%※3以下	8.9%	8.9%	8.7%
睡眠で休養が十分に取れている者	70%以上	64.8%	65.6%	62.6%
仕事満足度	—	50.7	50.7	50.9

※1 休職者、海外赴任者等は除く。
※2 BMI：18.5以上～25.0未満
※3 全国平均値以下

外部表彰・評価

実績

当社では、より快適な職場環境の構築を図るとともに、心身両面にわたる健康保持増進に向けた諸活動を展開し、安全・安心して働ける職場づくりに取り組んでいます。これらの取組みが評価され、昨年度に続き「健康経営優良法人2024（ホワイト500）」に5度目の認定となりました。

2024
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

防災

KOBELCOグループは設備事故や自然災害、防災法令違反をグループ経営全般に重大な影響を及ぼすリスクとして位置付け、グループ横断的にリスク対策に取り組んでいます。

全社防災管理方針

方針

「設備事故の防止」「自然災害への備え強化」「法令の遵守」を基本方針として、人命の尊重、企業活動の継続、地域の安心の実現に向けた取組みを推進しています。

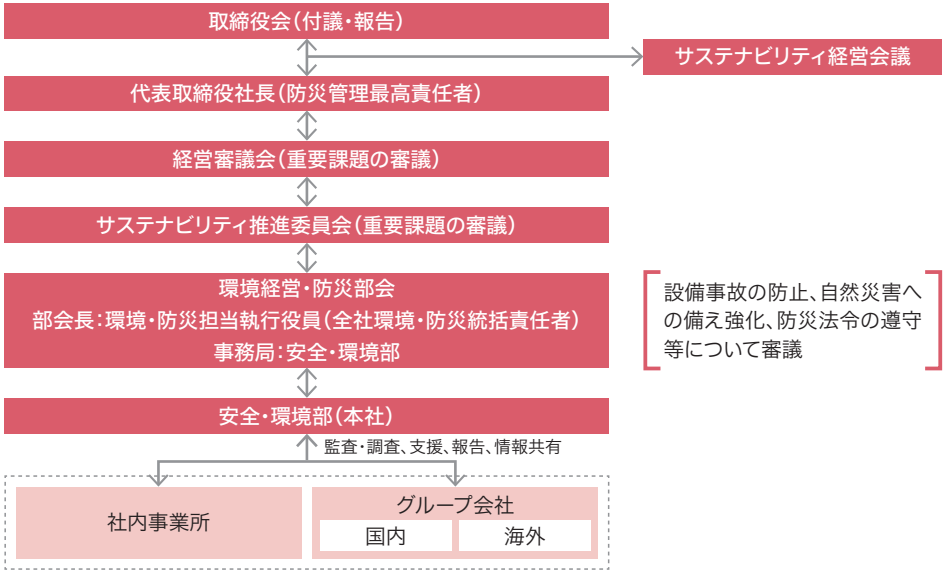
1 設備事故の防止
2 自然災害への備え強化
3 法令の遵守

「人命の尊重、企業活動の継続、地域の安心の実現」

マネジメント体制

体制

全社のリスクマネジメント体制の中で、「設備事故の防止」「自然災害への備え、復旧」はトップリスク、「法令遵守」については重要リスクと特定しています。これらのリスクに対し、全社統括責任者はリスクオーナーとして、防災管理活動を推進しています。



当社グループの取組み

実績

設備事故の防止

● 設備事故リスクへの対応

当社グループは、生産拠点の設備事故（火災・爆発）をグループで横断的に取り組むリスクと位置付け、未然防止に努めています。特に、火災・爆発発生時にお客様等対外的に大きな影響を与える可能性のある設備について、具備すべきハード・ソフト対策の点検と見直しを進めています。また、社内外の事故情報の共有化、類似事故を含めた再発防止の徹底、業界団体の自主行動計画と連携した特別活動等に取り組み、グループ全体の事故防止に努めていきます。

自然災害への備え強化

● 事業継続計画（BCP）

当社グループは、①社員の生命・安全の確保、②お客様への製品・サービスの供給の確保、を基本方針としたBCPの策定及び改善・見直しに取り組んでいます。従来の取組みの一つとして、地震や津波等の自然災害の被害を軽減するために、各事業所の立地条件に応じて、耐震補強や浸水対策を進めてきました。今後は、BCPの訓練を通じて維持管理や見直し・改善を行っています。

● 風水害への対応

当社グループは、近年激甚化している風水害に備えるため、グループ内の各拠点におけるハザードマップ等の確認により、被災リスクを想定して対策を検討し、計画的に取り組んでいます。

● 安否確認システム、被害情報収集システムの導入・運用

当社では、大規模地震等が発生した場合に備え安否確認システム及び被害情報収集システムを導入・運用しており、被害を迅速に収集する仕組みを構築しました。

● 大規模地震を想定した全社災害総合対策本部の設置訓練

当社では、大規模地震等により甚大な被害が生じた場合、東京本社・神戸本社に全社災害総合対策本部を設置する体制を整えています。2023年度に実施した南海トラフ地震を想定とする全社災害総合対策本部の設置訓練では、本社部門の対策本部メンバー及び事業部門の担当者が参加し、被災事業所の被害状況の報告、確認及び支援要請への対応等を確認しました。

訓練の様子

防災

【第2回KOBELCO防災フェスタ】

当社グループでは、神戸本社地区にて阪神・淡路大震災の記憶の風化防止や社員の防災意識の維持・向上を目的として、「第2回KOBELCO防災フェスタ」を開催しました。

実施内容としては、専門家にご協力をいただき、以下を実施し、防災についての意識と知識を高めました。

1. 防災講演会：災害の正しい知識と備え　講師／神戸市中央消防署
   ※現地とオンラインの両方にて実施
2. 応急手当講習会：応急手当の実演と実習　講師／ボランティア団体
3. 防災グッズ展示会：各種防災グッズ、災害時のパネル展示

当社グループでは、今後もこのような取組みを通じて、グループ社員の意識を高め、不足の事態に備えていきます。

〈当日の様子〉

防災講演会

応急手当講習会

防災関連法令の遵守

● 防災確認調査

防災関係法令の遵守状況の確認や設備事故につながるリスク低減を目的に、当社グループ内の事業所の書面調査や現地調査を実施しています。

今後も当社グループ全体の防災管理体制の強化を図っていきます。

防災での社会への貢献

● 防災に貢献する事業、製品、技術

当社グループでは、「自然災害への備え強化」のため、社会に貢献する事業や製品、技術の開発を実施しています。以下に主な取組みを示します。

項目	会社名	内容
発電事業	(株)コベルコパワー真岡	発電事業が、内閣官房国土強靭化　民間の取組事例(2015年)に選定
移動電源車	神鋼造機(株)	原動機、発電装置を搭載した車両。電気を必要とする場所へ移動して、発電・送電することが可能
高力ボルト	神鋼ボルト(株)	建築・土木・橋梁での鋼構造継手に使用する高い強度と引張力を持つ製品
構造物解析	(株)コベルコ科研	コンピューターシミュレーションによる地震発生時の構造物解析が可能
建設機械	コベルコ建機(株)	災害時の復旧作業等に活用
落橋防止ケーブル	神鋼鋼線(株)	地震等の大きな変位から橋の崩落を防止する製品
耐震ケーブルブレース	神鋼鋼線(株)	壁・屋根の耐震補強に用いられる製品

● 地域社会に貢献する防災の取組み

当社グループの中には、災害時の救助等のため緊急ヘリの離着陸地を提供している事業所があります。また、災害時における行政との協定(物資支援、一時避難場所の提供、消火活動用水の提供、油漏洩による海洋汚染事象発生時の処理に携わる物資等の提供等)を締結し、災害時の支援を行うことにしている事業所もあります。

KOBELCOグループ防災会議

当社グループの防災情報の共有化、災害防止の取組強化を目的に、毎年「KOBELCOグループ防災会議」を開催しています。自然災害や防災トラブル事例等の情報共有を行い、防災リスクの低減に取り組んでいます。

人材

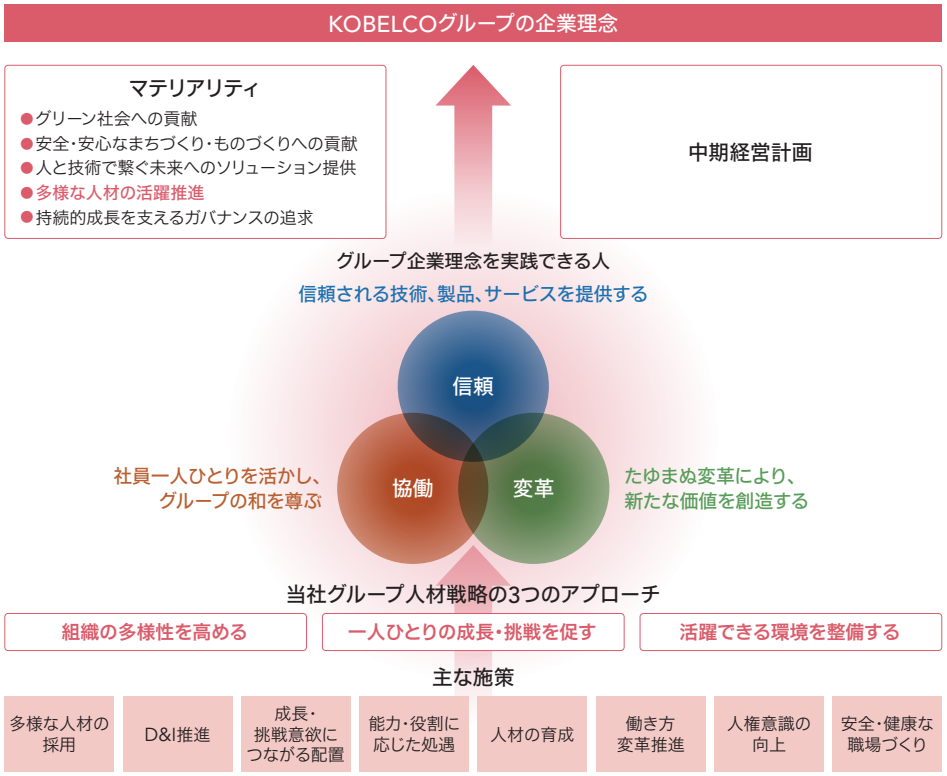
基本的な考え方

方針 戦略・目標

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、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であると考えています。

幅広い事業分野を持つ当社グループにおいて、多様な背景、価値観、技術を持った人材を有し、時代・社会の変化の中で、社会への貢献とその実現に向けて果敢に挑戦することは、更なる強みの強化につながると考え、多様な人材が最大限活躍できる環境を整備していきます。

● 当社グループの人材戦略



組織の多様性を高める

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)

● 活動方針

方針

多様な背景や価値観を持つ人たちが職場で十分に力を発揮し、組織全体の成長力を高めることが、活力ある事業展開につながると考えています。当社グループは、D&Iを重要な経営課題の一つに位置付けており、D&I推進の目指す姿と基本方針、数値目標を設定し、中期経営計画(2024～2026年度)を進めています。多様な背景や価値観を持つ人たちが職場で十分に力を発揮することができるよう、当社グループのD&Iをより一層推進していきます。

・目指す姿

多様な人材が全員活躍できる職場環境を実現します

- 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

・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、ライフステージにかかわらず、働きやすい職場環境を創造する
- やる気に満ちあふれた働きがいのある職場を実現する

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

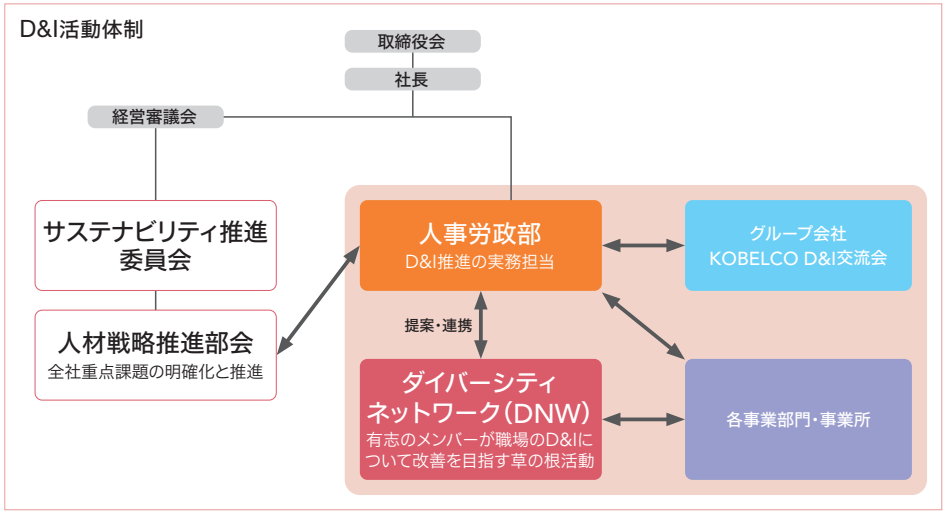
Social

人材

D&I推進体制

体制

人事労政部が主体となって活動し、各プロジェクトと連携しています。また、組織横断型の活動を強化するために、人材戦略推進部会とダイバーシティネットワークを中心にD&I推進活動を促進しています。



数値目標

戦略・目標

女性の採用率向上(新卒)

総合職事務系	総合職技術系	基幹職技能系
50%以上	15%以上	10%以上

女性のリーダー育成

管理職数 2026年度 100人以上

男性の育児参画支援

育児のための特別休暇取得率 100%

2023年度実績

実績

女性の採用率向上(新卒)

総合職事務系	総合職技術系	基幹職技能系
44%	13%	9%

女性のリーダー育成

管理職比率 3.1%(74人)

男性の育児参画支援

育児のための特別休暇取得率 95%

外部表彰・評価

実績

- 「D&Iアワード」における「ベストワークプレイス」最高評価認定、並びに「D&Iアワード賞」を受賞
- PRIDE指標(LGBTQに関する企業の取組指標)におけるゴールド受賞(2021-2023年)並びにベストプラクティス受賞(2022年)

▶ 人材　LGBTへの取組み

- “子育てサポート企業”として「プラチナくるみん」認定を取得
- 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会への賛同／2030年30%へのチャレンジ」への賛同
- ひょうご・こうべ女性活躍推進認定における「ミモザ企業」認定を取得
- 「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」
- 東京都「心のバリアフリー」サポート企業に登録

人材

● ダイバーシティの理解促進に向けた取組み

実績

・ダイバーシティコミュニケーション研修

2016年度から多様な人々とのコミュニケーションの向上を目指して、ダイバーシティコミュニケーション研修を実施しています。「性別役割分担意識の改善」「アンコンシャスバイアス」「共感のコミュニケーション」をテーマに、管理監督職と希望者の約1,500人が毎年受講し、D&Iを日常生活でどのように活かせるかを考える場となっています。

・グループ会社の経営層向けD&I研修

2023年7月に「D&I経営の意義と重要性～具体的なアクションにつなげるために～」のテーマで、グループ会社の経営層がD&I推進のインクルーシブリーダーとなるため、研修を実施しています。9社から42人が参加し、「コミュニケーションの活性化」「少数派層の採用による組織の多様化」「ハラスメントの防止」などについて取り組むことをコミットしました。

● 多様な社員の活躍支援

・女性活躍支援

方針 戦略・目標 実績

女性社員数、女性管理職数ともに増加しています。女性の管理職登用率の向上を目指すとともに、性別を問わず、一人ひとりが生き生きと働くことのできる職場風土づくりに向けた取組みを進めています。

・女性社員比率

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
女性社員比率※（グループ会社含む）(%)	9.9	10.6	10.3	14.3	14.2	14.6	14.9

※2019年度までは国内グループのみ。

・採用

	2022年度			2023年度		
	定期採用	中途採用	合計	定期採用	中途採用	合計
男性（人）	224	188	412	234	304	538
女性（人）	25	33	58	37	64	101
合計（人）	249	221	470	271	368	639
女性比率（%）	10.0	14.9	12.3	13.7	17.4	15.8

・在籍社員

	2022年度	2023年度
男性（人）	10,284	10,428
女性（人）	1,084	1,106
合計（人）	11,368	11,534
女性比率（%）	9.5	9.6

・勤続年数

	2022年度	2023年度
男性（年）	15.4	15.4
女性（年）	14.5	14.5
男女別平均勤続年数の差異（%）	–5.8	–5.8

※統計対象は正社員に限る。

人材

・管理職

	2022年度	2023年度
男性(人)	2,256	2,302
女性(人)	65	74
合計(人)	2,321	2,376
女性比率(%)	2.8	3.1

※集計方法の変更に伴い、2022年度の数値も修正しています。

・取締役

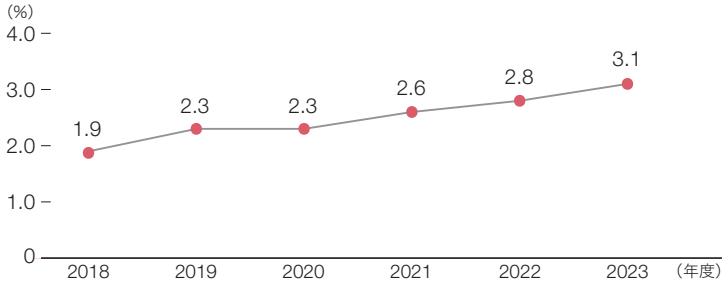
	2022年度	2023年度
男性(人)	11	11
女性(人)	2	2
合計(人)	13	13
女性比率(%)	15.4	15.4

※2024年6月開催の定時株主総会終了後の取締役は、男性:10人、女性:3人、女性比率:23.1%。

・女性リーダーの育成に向けた取組み

「女性管理職数2026年度に100人以上」を数値目標に掲げ、女性リーダーの育成のための取組みを行っています。

女性管理職比率(当社)



※集計方法の変更に伴い、2018年度から2022年度の数値も修正しています。

・女性リーダー研修

「自分らしいリーダーシップについて考え、実践につなげる」ことを目標に中堅層の女性に特化した研修を実施しています。女性管理職のパネルディスカッションやロールプレイ、受講者同士の交流等計4回のプログラムを行いました。

「リーダー像は十人十色であることを実感し、自分らしいリーダーになればよいということを学んだ」「リーダーシップについて上司と話すとても良い機会」という前向きなコメントが多く寄せられました。

・女性活躍推進法に関する行動計画

女性の個性と能力が十分に発揮できる社会の実現を目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下、女性活躍推進法)に基づき、第三次行動計画を策定しています。

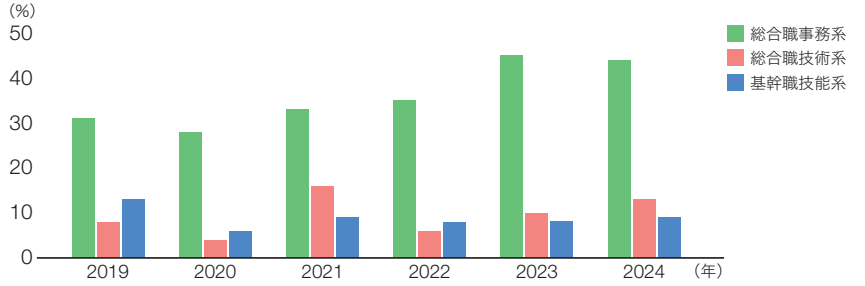
第三次行動計画(2024～2025年度)

目標1	新卒採用における女性の採用比率を総合職事務系50%以上、技術系15%以上、基幹職技能系10%以上とする。
目標2	女性管理職数を2026年度に100人以上とする。
目標3	男性社員の育児休業及び育児のための特別休暇の取得率を100%とする。

・女性新卒採用数の拡大に向けた取組み

2022年度入社から新たな数値目標を掲げ、新卒採用数の拡大に向けた取組みを進めています。

職掌別新卒採用比率の推移(各年4月1日時点)

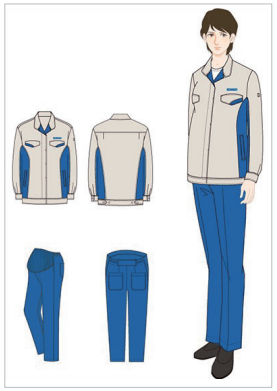


人材

・マタニティ作業服の整備

当社グループでは、工場等の製造現場において、安全上の理由から統一作業服の着用を義務付けています。総合職のみならず、製造現場でも女性の採用を増やしていることから、妊娠中も安全で働きやすいマタニティタイプの作業服を導入しています。

マタニティ作業服は、上着のおなか回りにボタン等をつけてサイズ調節できるようにし、ズボンのおなか回りにも伸びやすいニット素材を採用するなど、妊娠に伴って変化する体形に対応できる工夫を施しています。また、現場で仕事をする女性が妊娠した場合は、体への負荷を軽減した作業への転換を図っています。



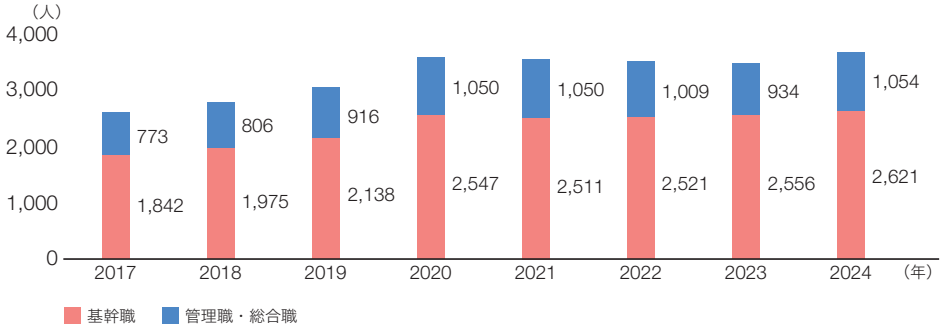
● キャリア採用者への取組み

実績

キャリア採用を積極的に進めており、多くのキャリア採用社員が活躍をしています。

キャリア採用者の更なる定着・活躍を目指して、キャリア採用者向けオンボーディング施策を刷新し、キャリア採用者同士の人脈形成や風土・文化理解、自分が組織に再適応するため必要なことを学べる機会としています。

キャリア採用社員在籍者数（各年4月1日時点）



● 外国籍社員への取組み

実績

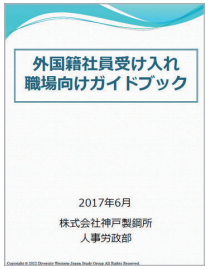
当社では外国籍社員が、幅広いフィールドで活躍しています。出身国、地域をはじめ様々な背景を持っており、価値観も多様であることから、一人ひとりの強みを引きだし活躍できるようサポートしています。

・外国籍社員の上司向け異文化マネジメント研修の実施

外国籍社員を部下に持つ上司に、文化的背景の違いやマネジメント上の留意点への理解をさらに深め、日々のマネジメントに役立てるために定期的に研修を実施しています。

・外国籍社員受け入れ職場向けガイドブックの整備

外国籍社員を受け入れる職場においての留意点や知っておくと良い文化の違い等についてまとめたガイドブックを作成、配布しています。



・外国籍社員の交流会

外国籍社員同士のネットワークづくりと、それぞれの経験を共有し、将来的なキャリア形成・長期就業継続への意欲を高めてもらうことを主な目的として、異文化コミュニケーション研修と同時に開催しています。

● 障がいのある社員への取組み

実績

・障がい者雇用

障がい者雇用を積極的に推進しています。

通年採用を実施し、ハローワークや障がい者職業能力開発校との連携、合同就職面接会への参加、近隣の学校訪問等、障がい者雇用の拡大に取り組んでいます。

また、一人ひとりが持てる能力を十分に発揮しながら安心して働けるよう、職場環境の整備に努めています。

人材

障がい者雇用率

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
障がい者雇用率（単体）	2.30%	2.35%	2.37%	2.34%	2.57%	2.64%	2.62%

● LGBTへの取組み

実績

LGBTに関する理解促進に向けた取組みを進めています。

経営層や管理監督職向け研修、一般職向け研修等を実施するとともに、法的な婚姻ができないLGBT当事者が法律婚と同様に社内制度を利用できる環境を整えることを目的として「KOBELCOファミリーシップ制度」を導入するなど、制度面の環境整備も進めています。また、KOBELCO LGBT ALLYロゴが印されたステッカーの配布やセミナー等を通してALLY※1を増やすことに取り組んでいます。これらの取組みが評価され、「PRIDE指標」※2において、2021年から3年連続で最上位の『ゴールド』を、2022年にはベストプラクティスを受賞しました。

また、2024年5月に「Business for Marriage Equality（BME）※3」に賛同しました。

※1 LGBTの課題に対して、自分事として主体的に行動する人。
※2 企業等団体においてLGBT等の性的マイノリティに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体「work with Pride」が策定する、職場におけるLGBT等のセクシャル・マイノリティへの取組みの評価指標。
※3 婚姻の平等（同性婚の法制化）に賛同する企業を可視化するためのキャンペーン。

KOBELCO LGBT ALLY ロゴ

PRIDE指標2023 ゴールド受賞

ベストプラクティス

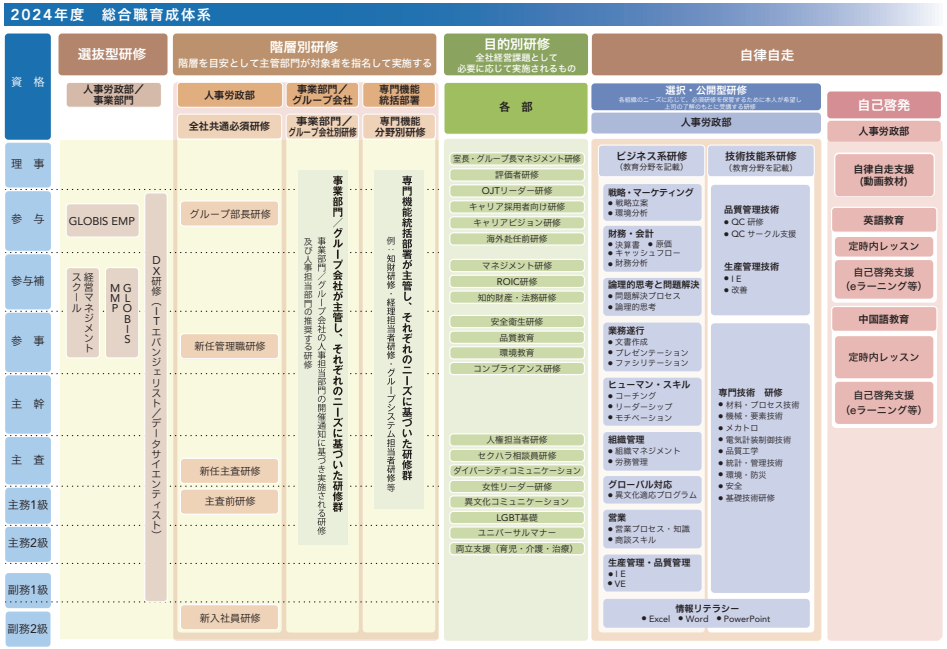
Business for Marriage Equality

一人ひとりの成長・挑戦を促す

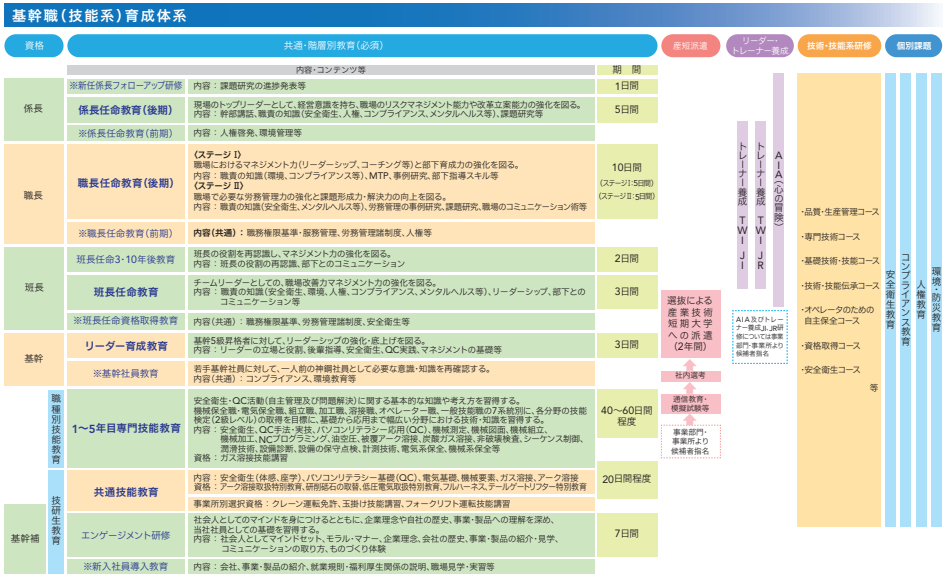
実績

人材育成

競争力の源泉となる「ものづくり力」の維持・向上のため、職場におけるOJTを基本に、階層別・職種別の各種教育プログラムを整備しています。



人材

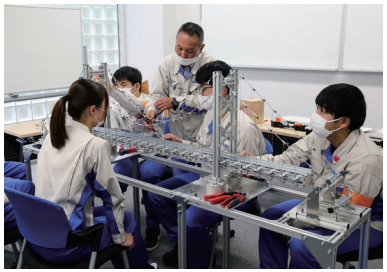


※※の研修は各事業部門・事業所の教育体系に基づき各事業所にて実施。教育内容は各事業所によって異なります。

● 新入社員の育成

新入社員として入社した後5年間は、体系的に技術や専門知識を学ぶための集合研修を行っています。2023年度からは、個々人のマインドセットが技術や技能の習得に影響することから、更なる成長促進を目的に「エンゲージメント研修」を導入しました。

この研修では、ものづくり体験を通してチームワークの大切さやそのおもしろさを体感するとともに、ものづくりを通じた社会貢献について理解を深めてもらいます。


入社1年目エンゲージメント研修の様子

● 技術技能競技大会の開催

毎年、2年目の技能系社員を対象にこれまでに習得した技術の習熟度を測るとともに、安全作業の基本を確認する場として技術技能競技大会を開催しています。製造現場では工作機械の自動化が進んでいる中で、本大会は安全衛生の意識を醸成する重要な機会となっています。

技術技能競技大会の様子

● 産業技術短期大学への派遣

現場のリーダー候補者を対象に、兵庫県尼崎市にある産業技術短期大学への派遣制度を設けています。

大学では、ものづくりに関する技術理論や高度な専門知識の習得を目指すとともに、鉄鋼会社をはじめとする産業界から派遣された社会人学生や一般学生との交流、自主活動や部活動、学会への参加等を通して、人間性豊かな技術者に成長することも派遣の目的としています。

産業短期大学派遣学生合同発表会の様子

卒業生には現場のリーダー候補者として他の社員の模範となって今後活躍してもらうことを期待し、職場の上司や入学予定者に対して毎年3月に学びや成果を披露する機会を設けています。

● 経営人材の早期育成・計画的配置

部長級以上の主要ポストについてサクセッションプランを作成し、幅広い職務経験を目的とした異分野ローテーション、経営・マネジメントスキル向上を目的として複数の階層で選抜研修を実施しています。

● 自律自走教育へのシフト・定着

従来の全員一律・階層別の教育のウエイトを減らし、自律自走型の人材育成の在り方へのシフトを進めています。社員は自己のキャリアを自律的に形成し、自ら学び、会社は成長機会を提供することで、多様な人材の活躍を後押ししています。

人材

直近3ヵ年の能力開発研修　実績

年度	2021		2022		2023	
社員数(人)	11,296		11,368		11,534	
	全社員での総時間(時間／年)	1人当たりの平均時間(時間／人・年)	全社員での総時間(時間／年)	1人当たりの平均時間(時間／人・年)	全社員での総時間(時間／年)	1人当たりの平均時間(時間／人・年)
教育時間	349,585	30.9	408,216	35.9	380,056	33.0

2023年度の人材育成費　実績

人材育成費	1,947百万円
1人当たりの人材育成費	17.1万円

● 社員発信の業務改善

業務そのものやプロセスの見直しを行い、仕事の質をより高めるために社員自ら行う業務改善の取組みを促進しています。また、各職場における業務改善・効率化の取組みを対象とした「業務改善表彰」を実施しています。

さらに、社内ポータルサイトにて改善事例の全社展開を行うことで、より多くの社員に業務改善を広げる取組みを行っています。

● 業務改善表彰受賞者の声

「自分たちの製品をもっと改善したい」との想いから、Excelのマクロ機能を活用し、集計や繰り返し型の定例業務の低減に取り組み、改善業務に注力できる体制を構築しました。

今回の取組みを進めることで、職場内で非効率的な作業やムダに対する感受性が高まったと感じています。作業効率について、互いに指摘・アドバイスをし合える風土が定着し、職場内で良い循環が生まれています。

鉄鋼アルミ事業部門業務改善表彰受賞者

活躍できる環境を整備する

働き方変革推進

方針　戦略・目標

当社グループでは、優秀な人材の確保・定着、働きがいのある職場環境整備に向けて、年休取得の向上や仕事と家庭の両立支援、業務の効率化による時間創出等の「スタッフ働き方変革活動」(以下、働き方変革活動)に取り組んでいます。

働き方変革活動では、社員一人ひとりが生き生きと働き、最大のパフォーマンスを発揮して新たな価値を創造し続けることができる働き方を実現するために、制度・ツールの整備や意識・風土の変革まで、様々な取組みを行っています。

● 柔軟な働き方の推進

実績

・テレワーク制度

オフィスに出社しなくても仕事ができる仕組みを整え、育児や介護との両立や時間制約のある社員でも生産性の向上を意識しながら最大限活躍できるようテレワーク制度を導入しています。業務特性や状況に応じて出社とテレワークを柔軟に使い分けることを推奨しています。

・フレックスタイム制度

社員が自身の業務や生活の事情に応じて、出退勤の時間と一日の労働時間を自律的に決定できる勤務制度を導入しています。2023年度からはコアタイムを廃止し、より柔軟な働き方ができるよう制度を整えました。

・Microsoft Teamsの活用

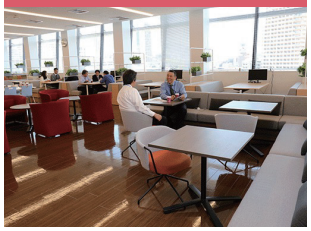
オンライン会議やコミュニケーションの促進ツールとして、Microsoft Teamsを導入しています。

人材

・オフィススペースの有効活用に向けた取組み

食堂を有効活用し、コミュニケーションスペースや打ち合わせスペースだけでなく自律的な働き方を促進するためのソロワークエリアを設置しています。

①コミュニケーションの活性化



コミュニケーションスペース
食堂で仕事をしている人同士の偶発的なコミュニケーションを促進

②オフィスの有効活用

会議エリア
予約・費用不要の会議エリア。急な来客や、打ち合わせに。モニターも完備

③自立的なワークスタイルの確立

ソロワークエリア
オンライン会議や短時間に集中して仕事を行うためのエリア

・さんづけ運動

社内のコミュニケーションを活性化するため、メールや職場内での呼び名を、役職名ではなく「○○さん」づけとすることを推奨しています。あくまで「推奨」ですが、定着してきたことで社内のコミュニケーションがスムーズになりました。

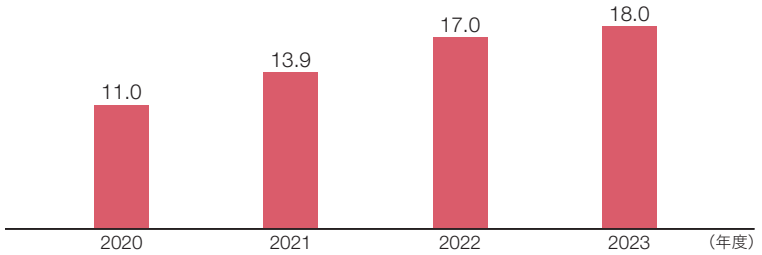
・服装の自由化

心地よく働けるスタイルで、斬新で柔軟な発想力を養い、自律意識を醸成することを目的に、本社・支社・支店における服装の自由化を導入しています。

● 労働時間削減のための取組み

社員が健康に長期的に働くことのできる環境を整えるため、働き方変革活動によって会社全体で業務効率化を行い、労働時間を削減していくことができるよう取組みを推進しています。生産性を向上させながらメリハリを意識した働き方ができるよう、原則19時までの就業やノー残業デー、定時退社日の設定等の取組みを部門毎に行い、また、年休取得日数15日を目標に掲げ、計画的な休暇の取得を推進しています。

年休取得日数(日／年・人)



ワークライフバランス

仕事と生活の両立支援

方針 | 戦略・目標 | 実績

仕事と生活の両立を図るため、育児・介護・治療等の両立支援研修やセミナーの情報提供を積極的に行い、環境整備に取り組んでいます。

当事者向けのみならず、その上司向けに社内制度や働き方の見直し方、その他様々なサービスについて、いつでも社員が情報にアクセスできるよう社内D&I推進サイトに掲載をしています。

育児支援

性別にかかわらず、仕事と子育ての両立を支援する取組みを進めています。育児支援については、これまでの取組みが評価され、特に優良な「子育てサポート企業」として、「プラチナくるみん」※1認定を取得しました（2019年取得）。

当社は、過去に2回（2012年・2015年）、「くるみん」※2の認定を受けています。「プラチナくるみん」の認定に際しては、「働き方変革活動」の取組み等により年次有給休暇取得率が増加したことや、男性社員に対する当社独自の「育児のための特別休暇」の取得促進等の取組みを進めてきたことが評価されました。

※1 くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組みを行った企業が一定の要件を満たした場合、優良な「子育てサポート企業」として特例認定を受けることができる。
※2 子育てサポート企業として、次世代育成支援対策推進法に基づき、厚生労働大臣が企業に対して行う認定。行動計画の策定・届出を行い、目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合に認定される。

主な育児支援制度の利用実績

実績

● 育児支援制度実績

育児休業取得率※1＆平均取得日数※2

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
男性	8.2%	16.5%	32.0%	42.3%
	76日	57日	62日	72日
女性	97.3%	100.0%	100.0%	100.0%
	470日	431日	487日	465日

※1 年度内に子どもが出生した社員の取得率。
※2 前年度に引き続いて取得した者を含む日数。

育児のための特別休暇取得率

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
男性	77.8%	78.5%	88.0%	95.0%

● 男性の育児参加支援

戦略・目標

男性の育児参画支援を目的として、2024年度末までに「0歳児を持つ男性社員の育児休業又は育児休暇※取得率を100%にする」ことを目標に掲げて取得促進活動を行っています。

対象者には、メールやレターを通じた制度の周知や、職場・社宅でのポスター掲示等を行うことで育児休業制度をはじめとした関連制度の積極的な取得を呼びかけています。また、社内D&I推進サイトを通じて、育児休業の取得方法や、育児休業を取得した男性社員の事例を紹介するとともに、育児休業取得に向けたセミナー等を開催しています。

これらの活動の結果、育児休業取得者が増えており、平均取得日数も増加しています。

※3歳未満の子どもを持つ社員が取得できる有給の特別休暇。

介護支援

方針

仕事と介護の両立をサポートするための環境を整備しています。介護の体制を整えるための期間として活用できるよう、介護休業を最大3年取得することができます。また、介護相談員を各拠点に配置し、社員からの相談に対応できる体制を整備するとともに、仕事と介護の両立支援ハンドブックを作成・配布し、介護に関する情報提供に積極的に取り組んでいます。

● 介護セミナー実施

社員が介護の準備を始められるよう、「仕事と介護の両立支援研修」を開催し、介護についての心得や、介護を必要とする可能性のある家族とのコミュニケーションツールを提供しています。

ワークライフバランス

闘病・不妊治療支援

方針

休暇制度の見直し等により、闘病中や不妊治療中でも仕事と両立できるよう支援しています。また、各種セミナーを開催するなど情報提供や周囲の理解促進に向けた取組みを進めています。

● 女性の健康セミナー実施

女性特有の健康課題により、女性社員のパフォーマンス低下があること、会社として仕事との両立支援をしていることへの理解を深めるために、月経随伴症、更年期症状、不妊治療等をテーマとしたセミナーを開催しています。また、技能系女性新入社員に向けて、女性先輩社員から男性が多い職場での女性特有の健康課題についてのコミュニケーション方法等を聞くことができる交流会も開催しています。

その他の両立支援

方針

育児・介護のみならず、様々なライフイベントを経た場合でも、就業を継続できるよう各種就業継続支援制度を設けています。

● KOBELCOライフサポート休暇

多様な人材の活躍に資する柔軟な就業制度の構築に向け、従来の育児・介護支援にとどまらず、病気の治療、家族の看護、ボランティア活動、学び直し等の事由で一時的に就業が制限される社員への両立支援の拡充を目的に2023年度に新設された休暇制度です。

KOBELCOライフサポート休暇　制度概要

年間付与日数	5日（毎年4月1日に付与）
取得単位	1日又は半日
特徴	最大60日まで積立可
取得理由	育児、介護、病気治療、看護、ボランティア活動、学び直し等 必要なタイミングで取得可
2023年度取得実績（1日以上取得者）	2,684人

● キャリア継続休職制度

配偶者の転勤等のために配偶者と別居状態にある社員が、別居状態解消のために最大3年間休職できる制度です。

共働き家庭が増える中、当社の社員でも勤務地の関係から配偶者と別居状態になるケースも増えています。そのような状況を踏まえ、この制度は、配偶者と別居状態になった場合に「別居婚をする」「（同居するために）退職する」以外の選択肢を増やすことにより、別居婚となった社員の就業継続につなげると同時に、将来的な配偶者との別居に対する不安を軽減することを目的としています。

● 再雇用エントリー制度

結婚・育児・介護・配偶者の転勤を理由に退職し、退職時に本制度にエントリーした社員について、退職後5年以内に事情変更により当社への再就職を希望する場合は、会社の再雇用ニーズとのマッチングを検討する制度です。

退職時にこの制度にエントリーすることで、育児等の理由でやむなく退職した社員が再び就業可能となり、再就職先を探す際に当社を再就職先として選択できるようにしています。

● 育児休業からの早期復帰支援制度

1歳未満の子どもを持つ社員で、子どもを認可保育所に入れることができず、認可外保育所に入れて育児休業から復帰した社員については、認可外保育所との利用料の差額を補助金として受けられる制度です（最大5万円／月、最長1年間）。

育児休業からの復帰にあたり大きなポイントとなるのが、子どもを預ける保育所探しです。保育料が比較的安い認可保育所に預けることを希望する社員が多い一方で、認可保育所の空きは多くなく、希望する時期に預けられないこともあります。その場合、認可外保育所に預けるという選択肢もありますが、認可保育所よりも高額な保育料が障壁となり、職場復帰を延期するケースもあるのが現実です。この制度は、補助金を支給することにより、このような早期復帰のための障壁を減らすことを目的としています。

各種両立支援制度周知の取組み

子どもが生まれた社員・介護休業を取得する社員全員に各種ハンドブックを配布しています。

責任あるサプライチェーンの構築

基本的な考え方

戦略・目標

当社グループは、「KOBELCOが実現したい未来」を実現するために、グローバルサプライチェーンの責任ある一員として、自社のみならずサプライチェーンも含めた人権、環境問題等の課題解決への取組みを積極的に推進しています。

当社グループは、“責任あるサプライチェーン構築”に向けたCSR調達基本方針に基づき、原材料・資材調達におけるサプライチェーン上の課題把握に努めながら社会的責任を果たすとともに、製品・サービス等の安定供給を行います。

CSR調達基本方針

方針

当社グループは、責任あるサプライチェーン構築に向けた考え方、対応方針を体系化した「CSR調達基本方針」を策定し、お取引先様の皆様と共有しています（「CSR調達基本方針全文」は、当社ホームページに掲載しています。）。

▶調達

考え方	・調達基本方針　・お取引先様へのお願い
対応方針	1. お取引先様の仕入先にも「お取引先様へのお願い」を周知 2. 「お取引先様へのお願い」の遵守と改善支援 3. 情報開示 4. お取引先の皆様との協働 5. 当社社員・グループ会社・関連会社との協働

調達基本方針

方針

当社グループの調達部署は、次の調達基本方針に基づいて活動しています。

1. **法令その他の社会的規範の遵守**
   購買業務を行うに当たっては、国内外の関係する法令等・社会的規範・社内規程を遵守する。
   調達担当者は、いかなる取引先とも個人的な利害関係を持たない。
   市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは、一切の関係を遮断し、違法・不当な要求には応じない。
2. **公平・公正な取引**
   購買業務を行うに当たっては、国内外問わず広く門戸を開放し、品質・納期・価格等合理的な基準に基づいて行う。
3. **調達を通じた地球環境との共存**
   購買業務を行うに当たっては、社会情勢及び社会的要請に留意し、環境保全、資源保護等に十分配慮する。
4. **取引先とのパートナシップの強化**
   取引先をパートナーと位置付け、信頼関係を築くことで、お互いの発展を目指していく。
5. **機密情報の管理**
   購買業務を通じて知り得た情報や個人情報を厳格に管理し、許容された目的の範囲外には使用しない。

お取引先様へのお願い

戦略・目標

当社グループは、お取引先様に対して、以下に掲げる項目の理解と実践を求め、協働して責任あるサプライチェーンの構築を目指します（詳細は当社ホームページに掲載しています）。

▶調達

1. **法令遵守**
   自国及び事業を行う国／地域の適用される法規制を遵守します。
2. **人権・労働**
   ・禁止事項（強制的な労働、児童労働、非人道的な扱い、差別）
   ・労働時間への配慮、適切な賃金と手当、結社の自由／団体交渉権
3. **安全衛生**
   労働安全、緊急時への備え、労働災害・労働疾病、産業衛生、身体的負担のかかる作業への配慮、機械装置の安全対策、施設の安全衛生、安全衛生のコミュニケーション、健康管理
4. **環境**
   環境許可と報告、エネルギー消費及び温室効果ガスの排出削減、大気への排出、水の管理、資源の有効活用と廃棄物管理、化学物質管理、製品含有化学物質の管理
5. **公正取引・倫理**
   腐敗防止、不当又は不適切な利益・便益の供与及び受領の禁止、適切な情報開示、知的財産の尊重、公正なビジネスの遂行、通報者の保護、紛争鉱物の使用禁止
6. **品質・安全性**
   製品安全性の確保、品質マネジメントシステムの構築・運用
7. **情報セキュリティ**
   サイバー攻撃に対する防御、個人情報の保護、機密情報の漏洩防止
8. **事業継続計画**
   事業継続計画（BCP）の策定と準備
9. **社会貢献**
   国際社会・地域社会の発展に貢献できる活動を自主的に行います。

Social

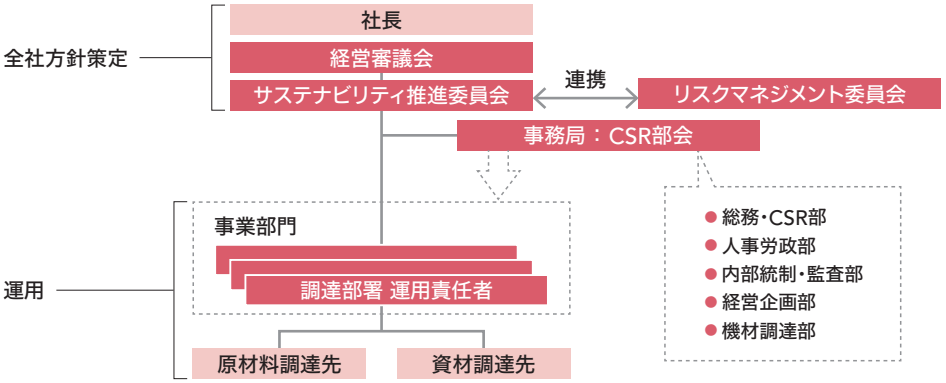
責任あるサプライチェーンの構築

推進体制

体制

全社方針は、サステナビリティ推進委員会から経営審議会に提言し、審議のうえで合意形成を図り、各事業部門における調達部署の運用責任者を中心に推進する体制としています。

リスク管理の観点から、リスクマネジメント委員会との連携も図り執行体制を強化しています。



対応方針

方針

1. **お取引先様の仕入先にも「お取引先様へのお願い」を周知**
   当社は、お取引先様の仕入先に対しても、「お取引先様へのお願い」の理解と実践を求めるために、周知徹底いただくよう要請します。
2. **「お取引先様へのお願い」の遵守と改善支援**
   ・当社は、改善が必要とされたお取引先様に対し、改善支援を行いながら経過確認します。
   ・必要に応じて、第三者の監査の形式を含め、お取引先様を訪問する場合があります。
   ・万が一、適切な改善の取組みがなされない場合には、お取引を見直すこともあります。
3. **情報開示**
   当社は、関連する情報について適時・適切な情報開示を行います。
4. **お取引先の皆様との協働**
   当社は、CSR調達基本方針をお取引先様とも共有し、課題把握に努めながら協働して各種取組みを行います。
5. **当社社員・グループ会社・関連会社との協働**
   サプライチェーンにおける環境・人権問題等の重要性やCSR調達基本方針について、意識啓発・研修等を継続的に実施していきます。

2023年度の取組み

実績

当社は、責任あるサプライチェーン構築に向けて、現状把握に向けた調査及びPDCAサイクルによる取組みを行ってきました。

ガバナンス体制

・主要なお取引先様（約330社）での社内ガバナンス体制の整備状況を確認すべく、2022年2月にCSR全般アンケート1回目を行いました。この度、1回目からの変化を把握すべく、同じお取引先様に対して2回目のアンケートを実施しました。

● アンケート調査項目の詳細

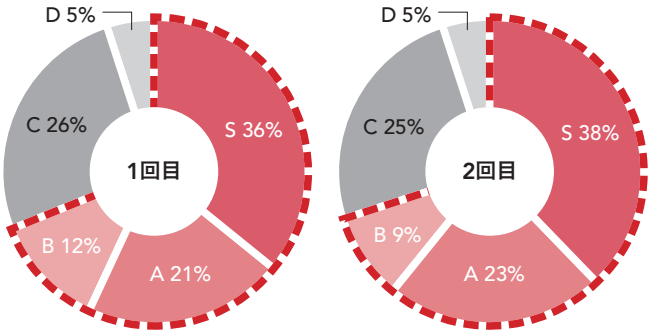
国連グローバル・コンパクトの「CSR調達セルフ・アセスメント質問表」に沿って、各項目に対する基本姿勢や法令遵守・社内管理体制等について質問しました。

項目	質問数
(1)CSRに関わるコーポレートガバナンス	20
(2)人権	9
(3)労働	23
(4)環境	15
(5)公正な企業活動	22
(6)品質・安全性	7
(7)情報セキュリティ	9
(8)サプライチェーン	7
(9)地域社会との共生	4
合計	116

● 集計結果

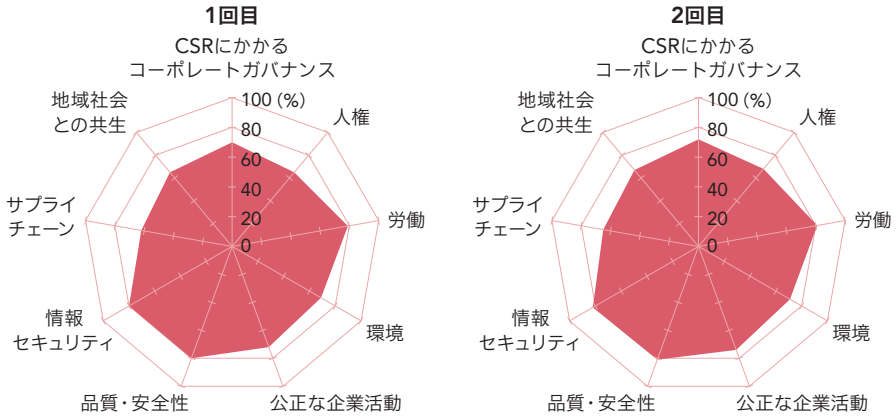
①得点率の分布

ランク	得点率
S	85%以上
A	70～84%
B	60～69%
C	30～59%
D	30%未満



責任あるサプライチェーンの構築

②項目別得点率



● 結果分析

・全体の70%が、平均得点率60%以上(S～Bランク)をマーク(前回比+1%)。
・平均得点率は73%(前回比+2%)。すべての項目の得点率が前回比で上昇。重要な項目である「人権」は前回比で上昇(+3%)しているものの、相対的にはいまだ得点率が低い。
・今後も調査を継続。

人権・労働

CSR全般アンケート1回目で「人権・労働」に関する社内ガバナンス体制が不十分と評価したお取引先様へ、2024年2月に人権関連改善支援ガイドブック(「人権・労働」でご対応いただきたい項目を明文化したもの)を配布しました。同時に、各社の「人権・労働」に関する法令等の遵守状況を確認することを目的に、人権詳細アンケート1回目を行っており、回答結果に対して各社へフィードバックを順次行っています。

人権詳細アンケートの調査事項(合計41問)

分野	設問数
全般	2
外国人技能実習生	10
児童労働の禁止	2
労働時間への配慮	10

分野	設問数
適切な賃金と手当	8
ハラスメントの禁止	5
差別の禁止	3
通報者の保護	1

紛争鉱物

・当社において、紛争鉱物に関する調査を行いました。その結果、米国金融規制改革法(通称「ドット・フランク法」)が定める鉱物(錫・タンタル・タングステン・金)について、同法が規制する紛争地域(コンゴ民主共和国及び周辺9ヵ国)で採掘された鉱物を購入していないことがわかりました。
・上記鉱物に次いで人権侵害リスクが懸念される「コバルト・マイカ」についても調査を行います。

○:紛争地域からは購入していない　ー:鉱物を購入していない

鉱物名	鉄鋼アルミ	素形材	溶接	機械	エンジ	電力	技開本部
錫	ー	○	ー	ー	ー	ー	○
タンタル	○	ー	ー	ー	ー	ー	○
タングステン	○	○	○	ー	ー	ー	ー
金	ー	ー	ー	ー	ー	ー	ー

サプライチェーンに関する苦情処理窓口の設置

サプライチェーンにおける人権に関する相談を受け付けるべく、当社は2024年4月にJaCER(一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構)に入会し、第三者窓口として同団体の対話救済プラットホームを活用し、寄せられた意見に対して公平性・透明性のある適切な対応を実施する体制としました(「サプライチェーンに関する苦情処理窓口のご案内」は、当社ホームページに掲載しています。)。

▶調達

2024年度以降の取組み

戦略・目標

「人権・労働」及び「紛争鉱物」を重要項目と定め、PDCAサイクルによる取組みを推進し、お取引先様での状況を継続的に把握するとともに、支援等の働きかけを進めていきます。

2024年度	2025年度	2026年度
・人権詳細アンケート1回目の回答結果に対するフィードバック ・紛争鉱物の調査(コバルト・マイカ)	・CSR全般アンケート3回目 ・人権詳細アンケート2回目	・人権詳細アンケート2回目の結果を踏まえ、改善余地の有るお取引先様へさらに踏み込んだ支援を行う。

社会・労働についての各種データ

				2021年度	2022年度	2023年度
社員数	連結	連結	人	38,106	38,488	38,050
	単体	男女計	人	11,296	11,368	11,534
		男性	人	10,231	10,284	10,428
		女性	人	1,065	1,084	1,106
		外国籍社員	人	76	74	87
女性管理職比率※1	単体		%	2.6(61人)	2.8(65人)	3.1(74人)
障がい者雇用率※2	単体		%	2.57(2.3)	2.64(2.3)	2.62(2.3)
育児休業取得者数※3	単体	男性	人	82	142	183
		女性	人	49	31	73
育休復帰率	単体		%	99.0	99.4	99.6
新卒採用数	単体	男性	人	254	224	234
		女性	人	39	25	37
3年未満離職率※4	単体		%	17.7	10.4	4.1
10年未満離職率※5			%	19.5	20.0	21.1
年休取得日数	単体		日／年・人	13.9	17	18
時間外	単体		時間／月・人	17.2	16.5	16.1
総労働時間	単体			2,057.0	2,050.1	2,050.4

※1 集計方法の変更(出向者・休職者を集計に含む)に伴い、2021年度及び2022年度の数値も修正。
※2 (　)内は法定雇用率。
※3 当社の育児休業は3年を限度としており、前年度に引き続いて取得した者を含んだ人数。
※4 当該年度に入社した定期採用者のうち、勤続満3年未満で退職した者の割合(2021年度、2022年度はそれぞれ2023年度末までに退職した者の割合)。
※5 当該年度時点で、定期採用者のうち勤続満10年未満で退職した者の割合(2014年度以降は、2023年度末までに退職した者の割合)。