

KOBELCO

**KOBELCOグループ
ESG説明会**

2022年9月29日
株式会社 神戸製鋼所

KOBELCOグループのサステナビリティ経営

- グループ企業理念に基づくサステナビリティ経営を、以下のフレームワークをベースとして推進。
- 「**価値創造領域**」と「**経営基盤領域**」にわたる重要課題に取り組み、持続的な成長と企業価値の向上を目指す。

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づける。”

KOBELCOの3つの約束

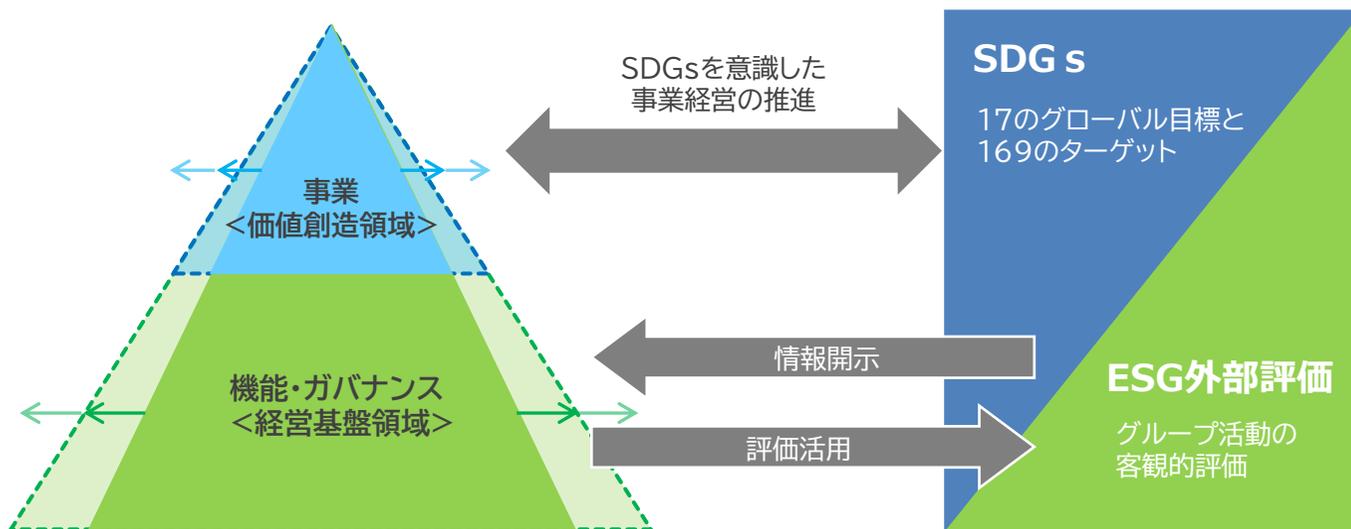
KOBELCOの6つの誓い

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

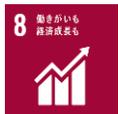
- 研究開発・モノづくりを通じた製品・サービスの提供による新しい価値創造

推進ツール



サステナビリティ経営をより効果的に推進するため、中長期的な重要課題を特定

価値創造領域
経営基盤領域

KOBELCOグループのマテリアリティ		SDGsとの関連性			
グリーン社会への貢献	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動対応 資源循環対応 	 12 つくる責任 つかう責任	 13 気候変動に 具体的な対策を	 14 海の豊かさを 守ろう	
安全・安心な まちづくり・ものづくりへの 貢献	<ul style="list-style-type: none"> 「S+3E」*のエネルギー供給 ニーズに即した素材・機械の提供 安全性と生産性の向上 	 7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに	 8 働きがいも 経済成長も	 9 産業と技術革新の 基盤をつくらう	 11 住み続けられる まちづくりを
人と技術で繋ぐ未来への ソリューション提供	<ul style="list-style-type: none"> デジタル化によるものづくり・業務変革(DX) 多様な知的資産の融合と革新 	 3 すべての人に 健康と福祉を	 8 働きがいも 経済成長も	 9 産業と技術革新の 基盤をつくらう	
多様な人材の活躍推進	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ&インクルージョン 働き方変革 人材育成 	 3 すべての人に 健康と福祉を	 5 ジェンダー平等を 実現しよう	 8 働きがいも 経済成長も	 10 人や国の不平等 をなくそう
持続的成長を支える ガバナンスの追求	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス・リスクマネジメント 人権尊重 安全衛生 品質保証 コーポレートガバナンス 	 8 働きがいも 経済成長も	 9 産業と技術革新の 基盤をつくらう	 10 人や国の不平等 をなくそう	 16 平和と公正を すべての人に

*S+3E = Safety + Energy Security, Economic Efficiency, Environment

本日は、ESGのそれぞれの観点から、以下の内容についてご説明します。



- ① CO₂削減に対する取組み状況
- ② CO₂削減に対する取組み事例
- ③ TCFD提言に基づく気候変動関連情報開示



- ① 多様な人材の活躍推進
- ② 人権デューディリジェンスに関する取組み
- ③ 責任あるサプライチェーンの構築
- ④ 安全衛生
- ⑤ 健康経営
- ⑥ 品質(信頼向上に対する取組み)
- ⑦ 社会貢献活動



- ① 経営体制
- ② 取締役会の実効性確保への取組み
- ③ リスクマネジメント
- ④ 政策保有株式の考え方



E (環境)

- ① CO₂削減に対する取組み状況
- ② CO₂削減に対する取組事例
 - ・ 低CO₂高炉鋼材 “Kobenable Steel”
 - ・ ハイブリッド型水素ガス供給システム
- ③ TCFD提言に基づく気候変動関連情報開示

短・中期、長期の気候関連のリスクと機会

- 将来の気候関連のリスクと機会を把握するため、中期(2030年)及び長期(2050年)におけるシナリオ分析を実施しています。
- シナリオ分析にあたっては、国際エネルギー機関(IEA)が公表する2°Cシナリオ(SDS)、1.5°Cシナリオ(Net Zero by 2050)、IPCC第6次評価報告書の4°Cシナリオを用いており、それに加えて(一社)日本鉄鋼連盟や(一社)日本アルミニウム協会など当社グループ所属の業界団体が公表する長期ビジョンも参照して分析・評価を実施しています。
- 電力事業については、日本国のエネルギー政策と密接に関係するため、日本政府のエネルギー政策をベースとしてシナリオ分析を実施しています。

短・中期、長期の気候関連のリスクと機会

	リスク		機会	
	短・中期(～2030年度)	長期(～2050年度)	短・中期(～2030年度)	長期(～2050年度)
政策・法制度	規制強化によるコスト増加		CO ₂ 削減貢献技術・製品・サービス (自動車軽量化、MIDREX®プロセス等)の需要増加	
市場と技術の移行	低炭素技術に関する設備投資、 研究開発費、操業コストの増加			
評判	不十分な情報開示、情報開示の 遅れ等による企業イメージの悪化		気候関連問題に対して先進 的な企業として差別化	
物理的リスク (災害等)	洪水・台風等の災害増加による生産量低下、 サプライチェーンの混乱		防災に関する公共投資、設備投資の 増加による製品需要の増加	
	海面上昇・高潮被害による沿岸部 の工場の対策費増加、生産量低下			

□ リスク大 □ リスク小 □ 機会大 □ 機会小

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

- 2021年度のCO₂排出量は、新型コロナウイルスの影響が緩和されたことで生産量が回復したことに伴い、前年度より増加しました。削減率は**2013年度比で△16%**の16.1百万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)

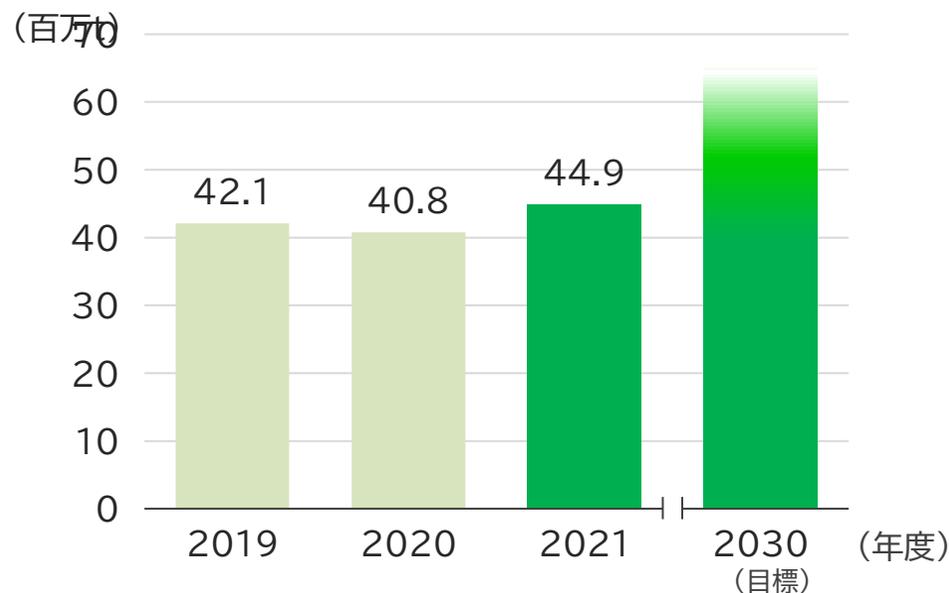


※2: 電力事業については、「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づく報告制度の算定手順に準拠して算定しており、販売電力に相当するCO₂は上記グラフに含んでいません。電力事業についても、バイオマス技術を利用した地域全体でのエネルギー利用の効率向上等や、アンモニア等を利用した外部の革新技术の活用検討に果敢に取り組んでまいります。

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排出削減貢献量実績の推移

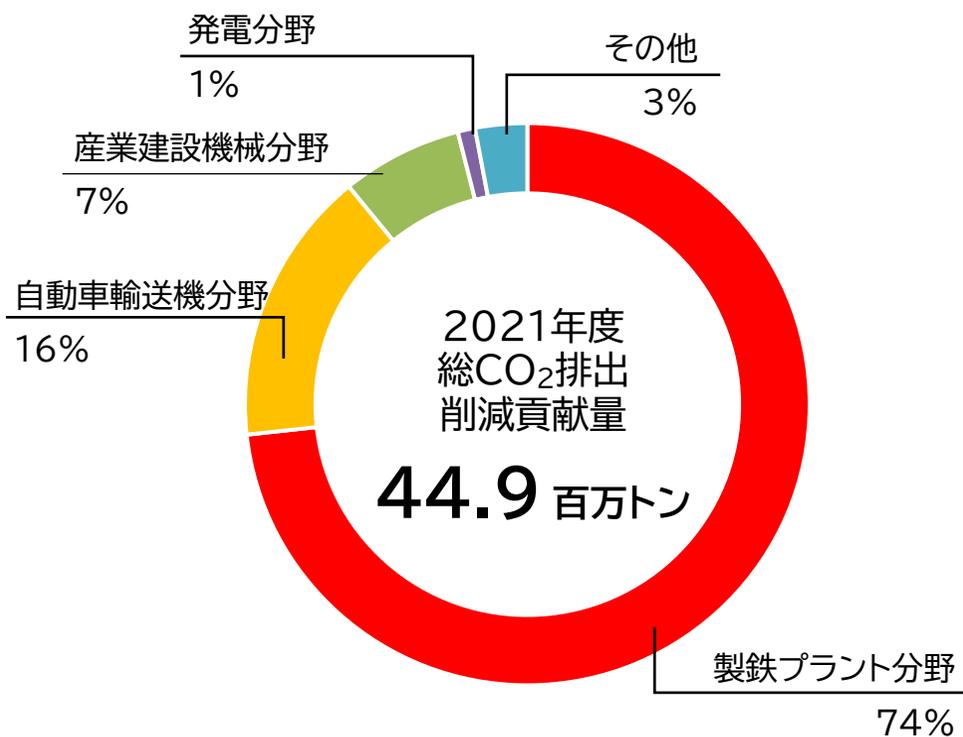


- CO₂削減推進部会において承認された当社グループの技術・製品・サービスによる2021年度のCO₂排出削減貢献量は**4,491万t**と推計しています。

※ 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。

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®	3,322
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	608
	懸架ばね用線材	18
	自動車弁ばね用線材	56
	造船用ハイテン	26
	自動車用アルミ材	17
	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	246
	省エネ建設機械	41
発電分野	木質バイオマス発電、 ごみ発電	22
その他	高炉セメント、 熱処理工程省略可能な 線材・棒鋼	128

※ 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。

- 2021年2月に公表した「製鉄工程におけるCO₂低減ソリューション」の活用により、製鉄プロセスでのCO₂削減を実現しました。その技術を活用して、低CO₂高炉鋼材 “Kobenable Steel” を国内で初めて商品化しました。

製鉄工程におけるCO₂低減ソリューション

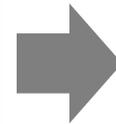
エンジニアリング事業

- MIDREX[®]プロセスによるHBI製造技術

鉄鋼事業

- 高炉へのHBI装入技術
- AIを活用した操炉技術
- 当社グループ独自のペレット改質技術

CO₂約20%削減を実証済み



低CO₂高炉鋼材 Kobenable Steel



Kobenable Steel

薄板製品

厚板製品

線条製品

お客様からも高い関心

※ 同鋼材の当社グループ製品への展開についても検討
(例 溶接材料)

- トヨタ自動車株式会社様の競技車両「水素エンジンカローラ」のサスペンションメンバーにCO₂排出量を100%削減した“Kobenable Premier”の薄板製品が採用されました(国内で初めて実用化)。



(写真提供:トヨタ自動車株式会社)

“Kobenable Steel”が使用された競技車両は、6月3日～5日に行われた「ENEOS スーパー耐久シリーズ2022 Powered by Hankook」の第2戦「NAPAC 富士SUPER TEC 24時間レース」で走行しました。

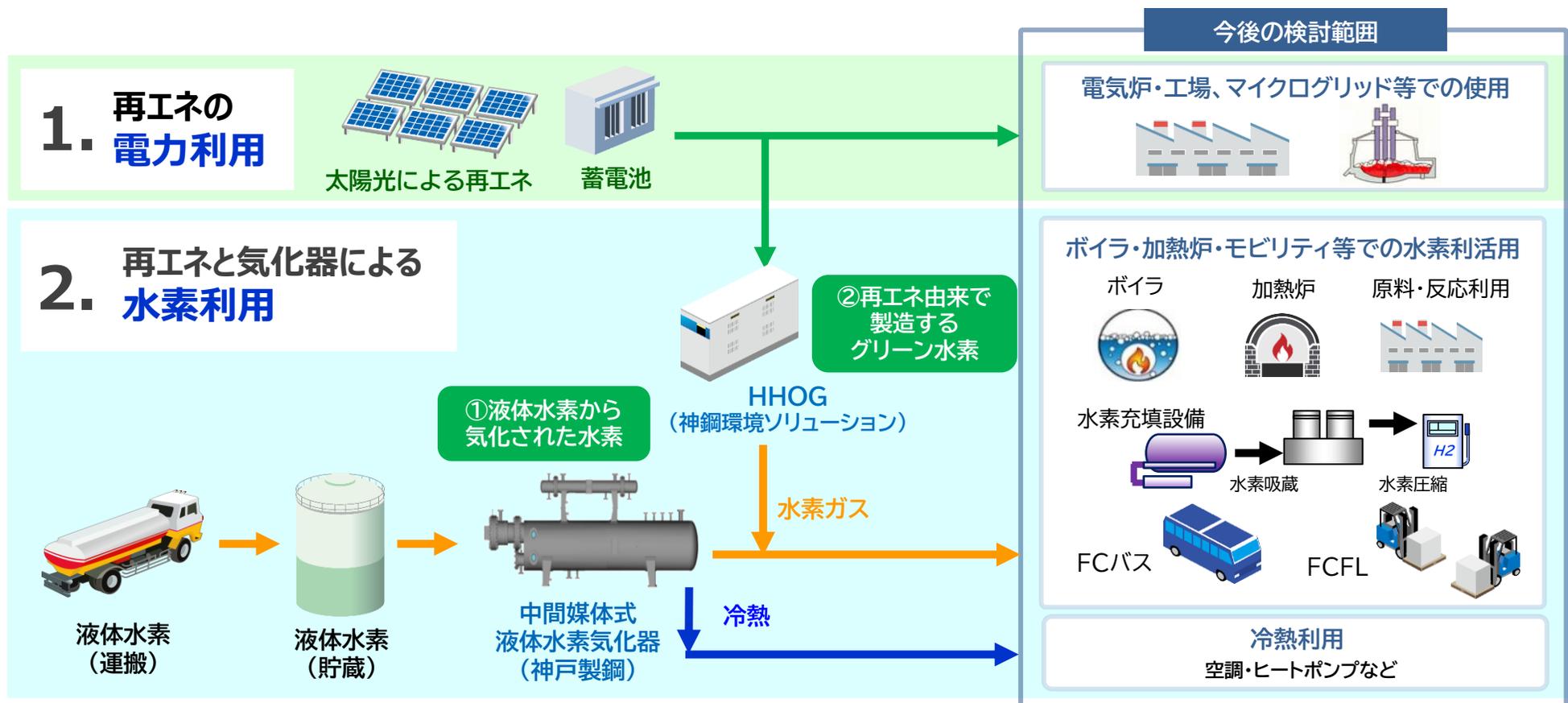
Kobenable Steel は、自動車分野以外のお客様からも多くのお問い合わせを頂いています。

→ **Kobenable Steel** を様々な分野に広くご提供することにより、グリーン社会に貢献していきます。

- 高砂製作所においてハイブリッド型水素ガス供給システムの実証実験を実施します。(2023年3月頃～)

3つのポイント

- ① 機械事業部門の気化器の要素技術を活かし開発中の**極低温液化水素気化器**
- ② (株)神鋼環境ソリューションの再生可能エネルギーを活用した**水電解式水素発生装置**
- ③ エンジニアリング事業部門の技術資源がベースとなる“**創る・使う**”を監視制御する**運転マネジメント**



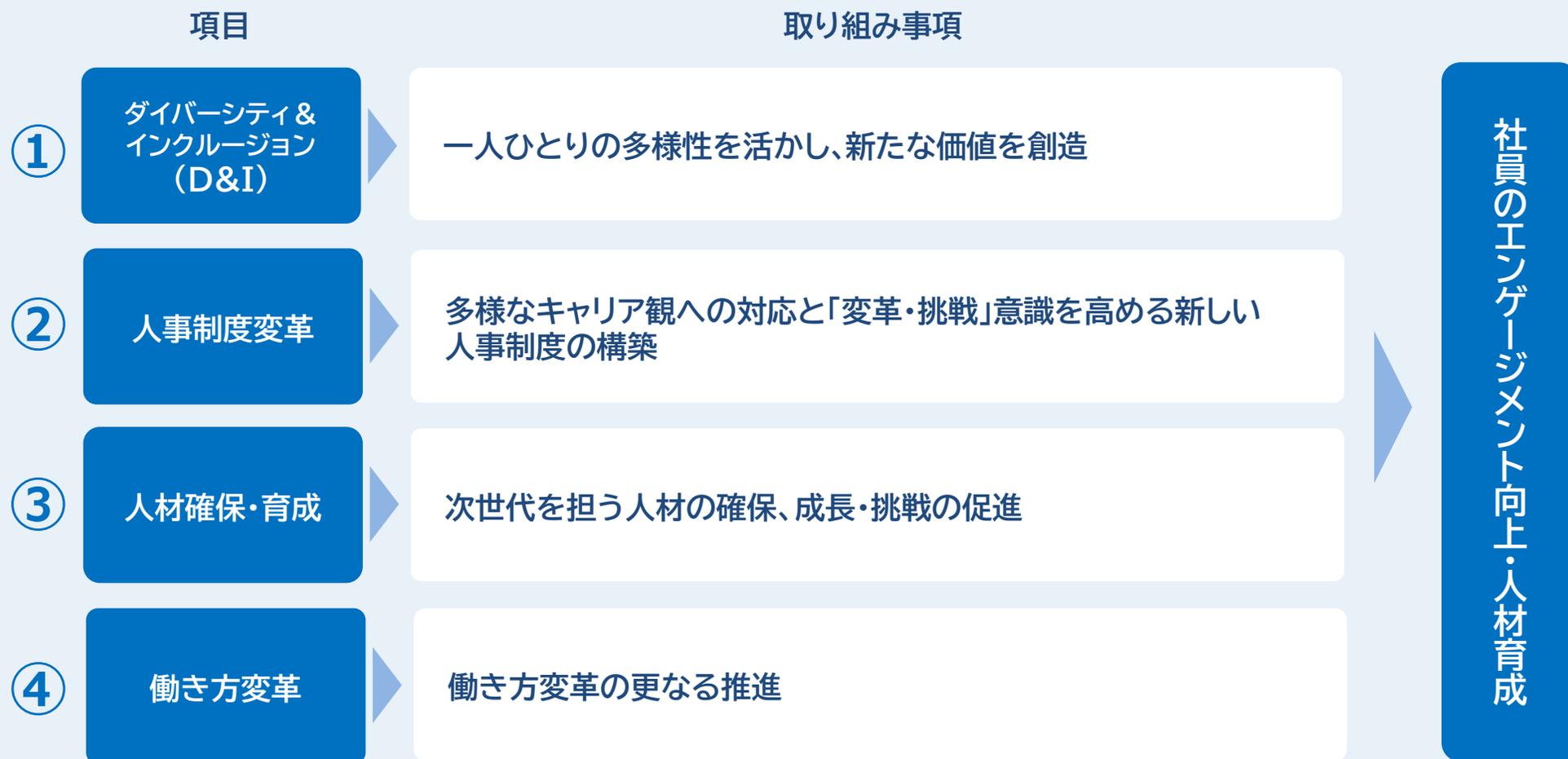


S (社会)

- ① 多様な人材の活躍推進
- ② 人権デューディリジェンスに関する取組み
- ③ 責任あるサプライチェーンの構築
- ④ 安全衛生
- ⑤ 健康経営
- ⑥ 品質(信頼向上に対する取組み)
- ⑦ 社会貢献活動

多様な人材の活躍推進

- 「多様な人材の活躍」を重要な経営課題の一つと位置付け、個々の能力を最大限に発揮できる企業を目指し、職場環境・組織風土の変革を推進しています。
- また、全ての社員の成長を全面的に支援するとともに、働き方変革も積極的に進め、更なる能力発揮を目指しています。



① ダイバーシティ&インクルージョン (D&I)

- 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により、活力ある事業展開につながると考えています。

■ キャッチフレーズ

～私らしく KOBELCOらしく 全員活躍～

- 多様な社員が自分の個性を活かすことで、KOBELCOらしさを創り、全員が活躍できる風土へとつながる。

■ 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

■ 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



① ダイバーシティ&インクルージョン (D&I)

- 女性の採用が進み、全体の女性社員数は増加傾向にあります。
- また、女性の管理職登用率の向上を目指した取り組みを進めています。

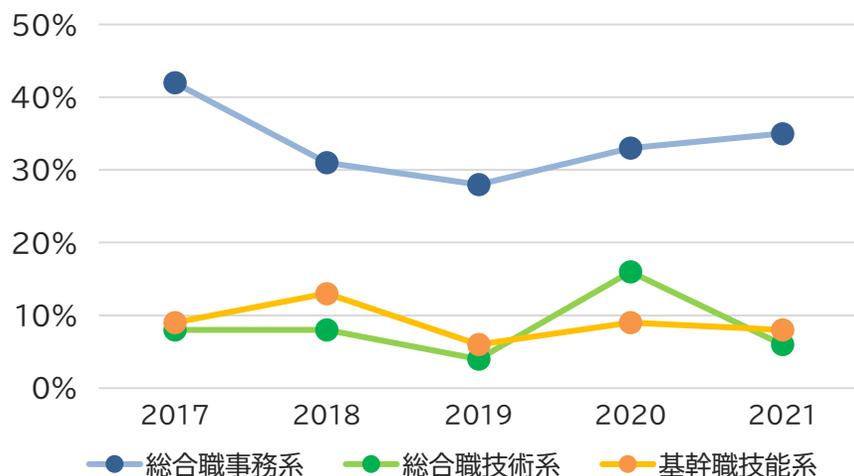
女性の採用比率向上（新卒） 2023年度目標

総合職事務系
50%以上

総合職技術系
15%以上

基幹職技能系
15%以上

女性採用比率

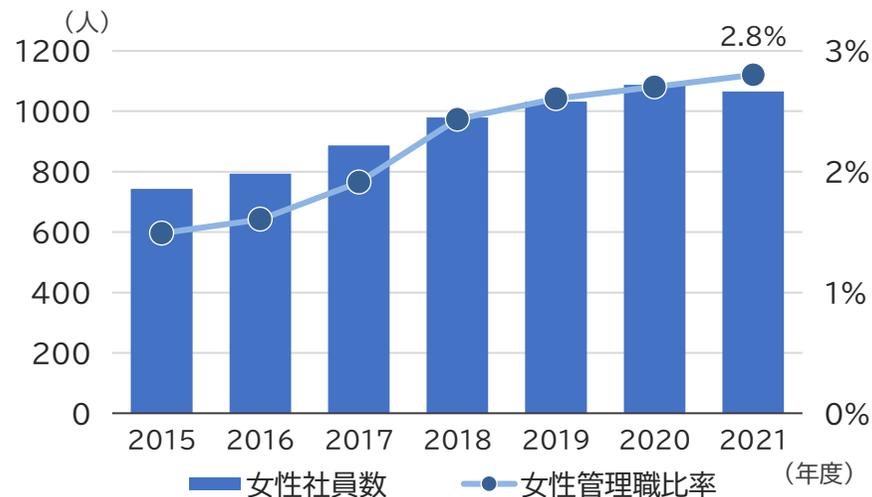


女性の管理職／監督者比率 2023年度目標

管理職比率
2020年度比
2倍

現場監督者数
2020年度比
2倍

女性社員数、女性管理職比率



① ダイバーシティ&インクルージョン (D&I)

具体的な取り組み事例

ランチタイムセッション

- 新たな気付きを得ることやコミュニケーションの活性化を目指して、月に1回ランチタイムにオンラインイベントを実施しています。
- 社内幹部や社外からのゲストを招き、自身のキャリアを語ったり、参加者からの質問に答えるなど、双方コミュニケーションの場となっています。
- 2021年度は累計5,191人が参加しました。



れいんぼー神戸代表
内藤さん



山口社長

仕事と育児・介護の両立支援

- ニーズの多様化に対応して、仕事と育児・介護の両立支援に向けた取り組みを進めています。
- 男性の育児休業取得も推進しており、取得率は年々上昇しています。
- 個別での制度説明実施やセミナー開催による情報提供機会を増やす等、取り組みを強化しています。



「LGBT」を考える

- 理解促進に向けて、経営層、管理監督職向け研修、全社員向けeラーニング等を実施しています。
- また、法的な婚姻が出来ないLGBT当事者が法律婚と同様に社内制度を利用できる環境整備を目的に、「KOBELCOファミリーシップ制度」を新設しています。
- これらの取り組みが評価され、2021年11月には、「PRIDE指標」で、最上位の「ゴールド」を受賞しました。



① ダイバーシティ&インクルージョン (D&I)

育児支援

- 男性の育児参画支援に向け、2023年度末までに「**0歳児を持つ男性社員の育児のための特別休暇または育児休業の取得率を100%にする**」ことを目標に掲げ、休暇・休業制度の利用促進活動を行っています。
- 2022年度育児・介護休業法の改正に伴い、「**出生時育児休業制度**」の創設、「**育児休業の分割取得**」が可能な制度改正等を行っています。

主な育児支援制度の利用実績

■ 育児のための特別休暇※1取得率

	2019年度	2020年度	2021年度
男性	87.4%	77.8%	78.5%

※1 配偶者の出産や3歳未満の子どもの育児のために5日間/年の特別休暇を取得することができます。



■ 育児休業取得率※2 & 平均取得日数※3

	2019年度	2020年度	2021年度
男性	6.4%	8.2%	16.5%
	80日	76日	57日
女性	100.0%	97.3%	100.0%
	522日	470日	431日

※2 年度内に子どもが出生した従業員の取得率および人数

※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

① ダイバーシティ&インクルージョン (D&I)

その他の支援制度

■ 介護支援

- 仕事と介護の両立支援ハンドブックを作成するとともに、介護相談員を各拠点に配置し、従業員からの相談に対応しています。
- 介護休業は最大3年取得できる制度としています。
- 仕事と介護を両立できる職場環境の整備に取り組んでいます。

■ 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年以内に神戸製鋼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する制度です。

★ 各種両立支援制度周知の取組み

- 子供が生まれた社員全員・介護休業を取得する社員にハンドブックを配布しています。

■ キャリア継続休職制度

- 配偶者の転勤などのために配偶者と別居状態にある社員について、別居状態解消のための休職(最大3年間)ができる制度です。

■ 育児休業からの早期復帰支援制度

- 1歳未満の子どもを認可保育所に入れることができず、やむなく認可外保育所に入れて育児休業から復帰した社員が、認可外保育所の利用料の差額に対し補助金が受けられる制度です。



② 人事制度変革

- 多様な人材、多様なキャリアに対する価値観に応える人事制度を構築し、社員のエンゲージメント向上を通じ、グループ企業理念の中でも特に課題と考えている「変革・挑戦」に対する意識が高い組織を目指します。

管理職職能資格制度の廃止

幹部層ポストへの機動的な人材配置の一部阻害となっている管理職の職能資格制度を廃止し、新制度の導入に着手しています。

柔軟かつ機動的な人材配置

幅広い年齢層からの
幹部ポスト配置

部長職への若手登用

メリハリある処遇決定

人材公募制度の拡充

社員が自律的にキャリア形成することを支援するため、FA方式や社内複業方式の導入など人材公募制度の拡充に着手しています。

自律的キャリア形成

多様なキャリア観への対応

異動・転勤の運用見直し

転勤配慮を行う一定条件を明文化するなど、社員が安心して働くことができる環境を整備するため、異動・転勤の運用見直しに着手しています。

多様なキャリア観への対応

安心して働くことができる環境

③ 人材確保・育成

- 定着したオンライン採用環境を活用したデジタルコンテンツの拡充と対面での接点を組合せ、「人」や「仕事」を通じた社会との繋がり、貢献の見える化を工夫することで、企業活動への共感を重視した採用活動を展開しています。



★ 多様な人材確保のため、リファラル採用(社員による紹介採用)など、新たな採用手法の導入も予定しています。

③ 人材確保・育成

- 全ての社員の成長を全面的に支援するため、様々な能力開発研修を実施しています。
- 従来より全員一律・階層別の教育に取り組んできましたが、新たに選択型・自主獲得型教育へのシフト・定着も進めています。

選択型・自主獲得型教育へのシフト・定着（管理職・総合職）

動画教材サービスの導入 や キャリア教育の 拡充 により、従来以上に自ら学び成長できる機会を提供

[選択型・自主獲得型教育支援のステップ]

3rd 獲得手段の明確化

2nd 必要な能力の具体化

1st 各自の課題の明確化



社員自らが選択した教育メニューを受講
(動画教材サービスは2022年7月より導入済み)

スマホアプリに動画教材をダウンロード

オンデマンド

いつでも
どこでも
手軽に

実践的／実用的
スキル
を業務に即活用

最先端教育
にアプローチ

マネジメント、新事業創出、DXなど

④ 働き方変革

- 2016年度より「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新たな価値を創造し続けることができる」よう、働き方変革活動に取り組んでいます。
- 2022年度から、交替職場の働き方の改善や両立支援制度の更なる拡充等、中長期的に取り組む課題を労使で議論するため、「話し合いの場」を設置しました。

■これまでの働き方変革活動の取り組み

各取り組みの詳細についてはこちらをご参照ください

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
業務変革活動	インターフェイス業務改善		職場の業務改善活性化(業務改善表彰の実施)				
					業務標準化活動		
	TV会議システムの充実			ITツール(Teams)の活用			
ワークスタイル変革	会議・メール効率化						
				在宅勤務の定着(育児支援)		テレワーク制度導入	
就業ルール変革	19時までの就業						
意識と風土の変革	“さん”づけ運動						
	食堂・オフィススペースの有効活用						
					服装の自由化(本社・支社支店)		

人権デューディリジェンスに関する取組み

- 当社グループの事業活動が社会に与える可能性のある人権への負の影響の特定と評価を行い、その防止や軽減を適切な方法で実施するために人権デューディリジェンスを進めています。

国際規範に基づいた企業活動の取組みを実行
→ 人権デューディリジェンスに関する取組みを推進

神戸製鋼グループ人権基本方針
(2019年10月に制定)

国連

国際人権章典

国連

ビジネスと人権に
関する指導原則

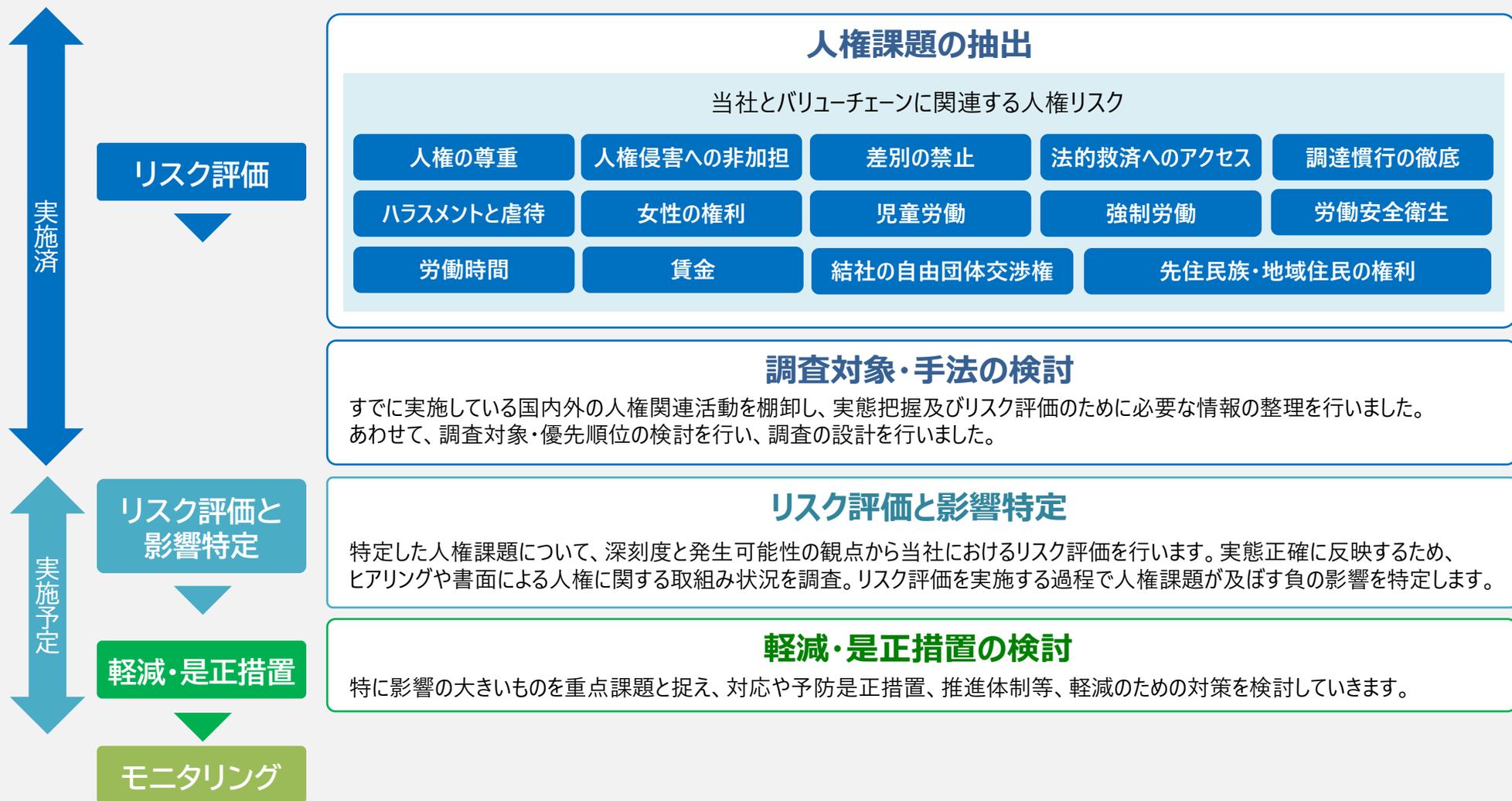
国連

国連
グローバルコンパクト

※当社は2021年3月に署名

人権デューディリジェンスに関する取組み

- 以下のステップで検討を進めており、リスク評価までは実施済です。
- 今後は、影響特定や軽減措置についての検討を段階的に進めてまいります。



- 責任あるサプライチェーン構築に向けた調達基本方針を策定し、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に取り組んでいます。

【調達基本方針】

1. 法令その他の社会的規範の遵守
2. 公平・公正な取引
3. 調達を通じた地球環境との共存
4. 取引先とのパートナーシップの強化
5. 機密情報の管理

【お取引先様へのお願い】

当社グループは、お取引先の皆様に対して、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。

法令遵守

人権・労働

安全衛生

環境

公正取引・倫理

品質・安全性

情報セキュリティ

事業継続計画

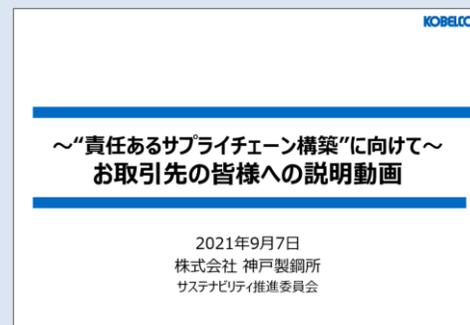
社会貢献

①当社グループの方針をより深くご理解いただく活動や、②お取引先様の現状調査について取り組みを進めています。

■ 2021年度の主な取組み

① 説明動画の配信

- 2021年9月、全てのお取引先様を対象に、当社グループの考え方をご説明する説明動画を配信



② アンケート調査の実施

- 国内外の1次サプライヤーを対象に、各社様の取組み体制に関するアンケート調査を実施

- 実施期間: 2022年2 ~ 5月
- 調査対象: 原材料・資材の主要なお取引先様330社
- 回収数: 271社(回収率: 約82%)

■ 2022年度以降の取組み (予定)

- 重要な項目(人権等)を対象に、お取引先様における悩み事等を把握し改善支援に繋げるためのアンケートを検討

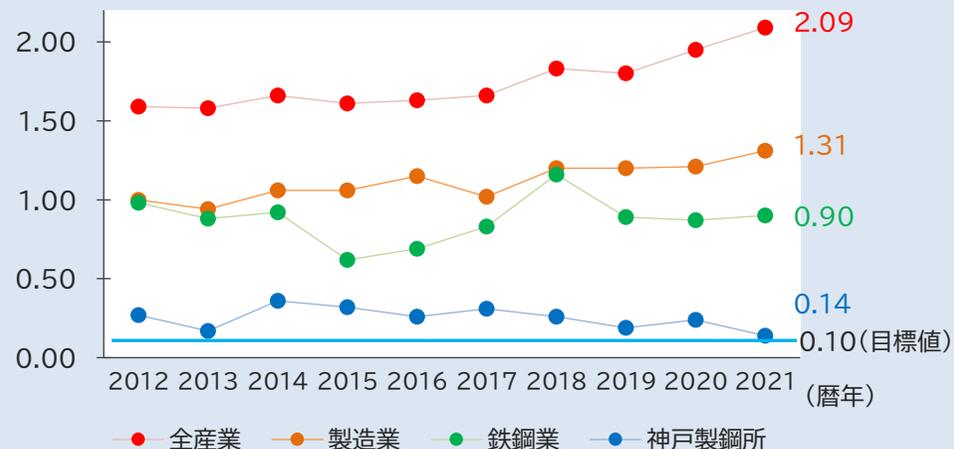
- 「安全・衛生・健康は経営の基盤であり、全ての事業活動に優先する」という基本理念のもと、安全で安心して働くことのできる活気あふれた職場の実現に向けて、様々な安全衛生活動を実施しています。

21年度の総括

死亡災害*1が発生。休業度数率の目標未達。
[21年の休業度数率:0.14 (目標0.10)]

しっかりと原因究明、対策を講じて
二度と死亡災害を発生させない決意で
活動を加速させ実行していく。

休業災害度数率の推移



死亡災害ゼロ必達に向けた未然防止活動の徹底・強化

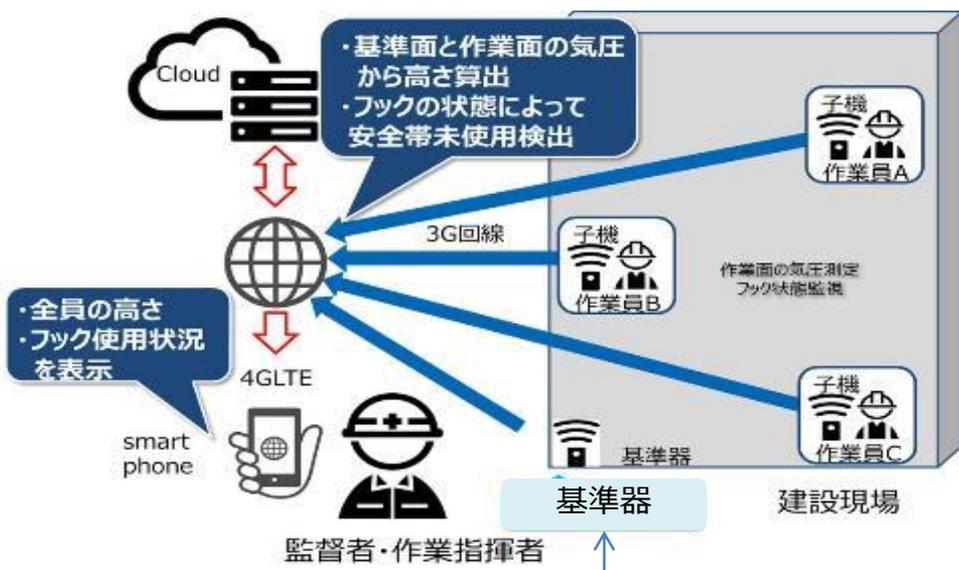
重大・重篤災害に係る2大要素である**墜転落災害**、**挟まれ・巻き込まれ防止**への取り組み強化

- ① 墜転落災害撲滅活動 : ルール強化として「着用の徹底」「使用の徹底」、加えて「監視・監督、不安全行動抑止に向けたサポートシステム構築」
- ② 挟まれ・巻き込まれ防止: 「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

*1: 2021年8月:当社グループ会社による墜落死亡災害、2022年3月:社員による死亡災害が発生

【取組み事例】 墜転落災害撲滅／墜落制止用器具使用状況確認ツールの導入試行

- 作業者が装着している墜落制止用器具のフックにセンサーを装着し、使用状況を監督者等へ見える化するツールを導入



①フック使用状況を検知



②作業場所の高さを検知



墜落制止用器具
使用状況の監視・通知



使用状況
チェック!!

タイムリーな指導・抑止力



スマート
フォンに
通知!!

データに基づく指導
使用の習慣化



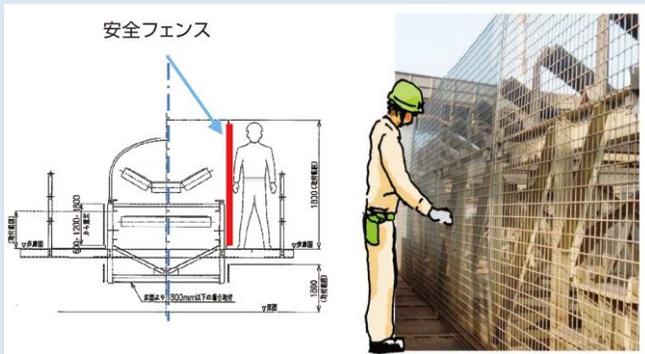
〔取り組み事例〕 人とフォークリフト作業の分離

作業者とフォークリフトが混在する作業場に対し、新たに安全通路と安全柵等を設置し区画化



〔取り組み事例〕 ベルトコンベア安全フェンス対策

ベルトコンベアにおける挟まれ・巻き込まれ事故の未然防止を図るため、安全フェンス(FL+1.8m)を設置。(全長56.5km)



〔取組み事例〕 設備の本質的な安全対策

人が機械の動作範囲に入った際、機械が自動停止。また、停止しなければ入場不可の安全対策を実施。

①本質安全の原則

- 機械の危険箇所(危険源)を除去する、又は人に危害を与えない程度にする。

例)作業を無くす、角部を丸くする。隙間を広くする。
作動エネルギーを小さくするなど。

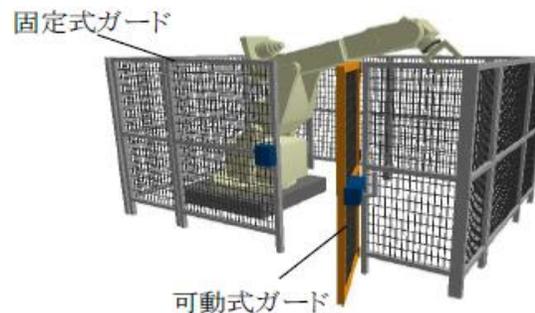
②隔離の原則

- 人が機械の危険源の接近・接触できないようにする。

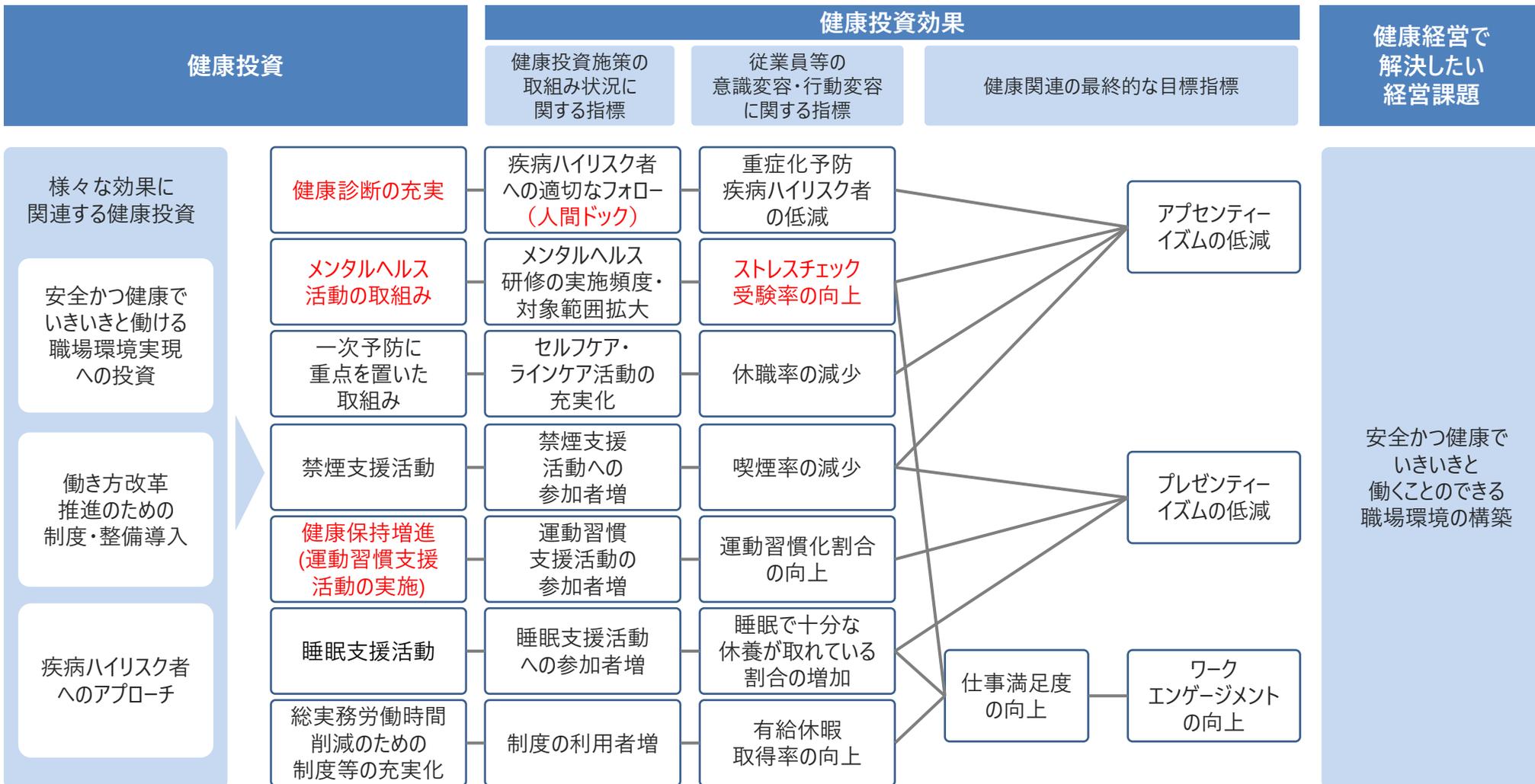
例)柵や囲い等のガードを設ける

③停止の原則

- 人が機械の動作範囲に入ったときに機械を停止させる、又は停止してから入場を許可する
- 機械が故障した場合、安全側に停止する



- 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っています。



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

- 健康経営の観点からも、より快適な職場環境の構築を図るため、心身両面にわたる活動を展開し、安全・安心して働ける職場づくりに取り組んでいます。

メンタルヘルス活動の取組み

- ストレスチェック結果に基づき、**ワークエンゲージメント**を考慮した働きやすい職場環境の構築。
- ストレスチェック問診項目に睡眠関連事項の追記、充実化。また、**睡眠改善に向けた教育**動画展開。
- 全事業所に「なんでも相談室」を設置し、産業カウンセラーを配置。

健康診断の充実 (健康保険組合協同)

- 50歳到達時の社員、配偶者を対象に、**人間ドックを実施**。(来年より、定年延長を踏まえ60歳到達時にも実施予定)
- 血液検査＋内視鏡検査の採用や、ピロリ菌の除菌を実施。

健康保持増進活動

- 当社健康保険組合協働による運動習慣化に向けた取り組み
(**健康づくりツール:Pep Up導入**)
- 運動不足解消を図るための一環として、イントラネットにストレッチや腰痛予防運動等の動画掲載。

■ 「健康経営銘柄」「健康経営優良法人」の取得

- 健康経営優良法人(ホワイト500): **2017年度、2020年、2021年度に認定**。
- 健康経営銘柄: 第1回(2015年度)から**3年連続で認定**

■ 日本産業衛生学会ベストGP (Good Practice)賞の受賞

- 当社の歯科健康管理活動が、日本産業衛生学会が主催する『**第10回日本産業衛生学会ベスト賞**』を受賞(テーマ:職域の歯科健診と産業看護職による健康教育の取組)



ベストGP賞

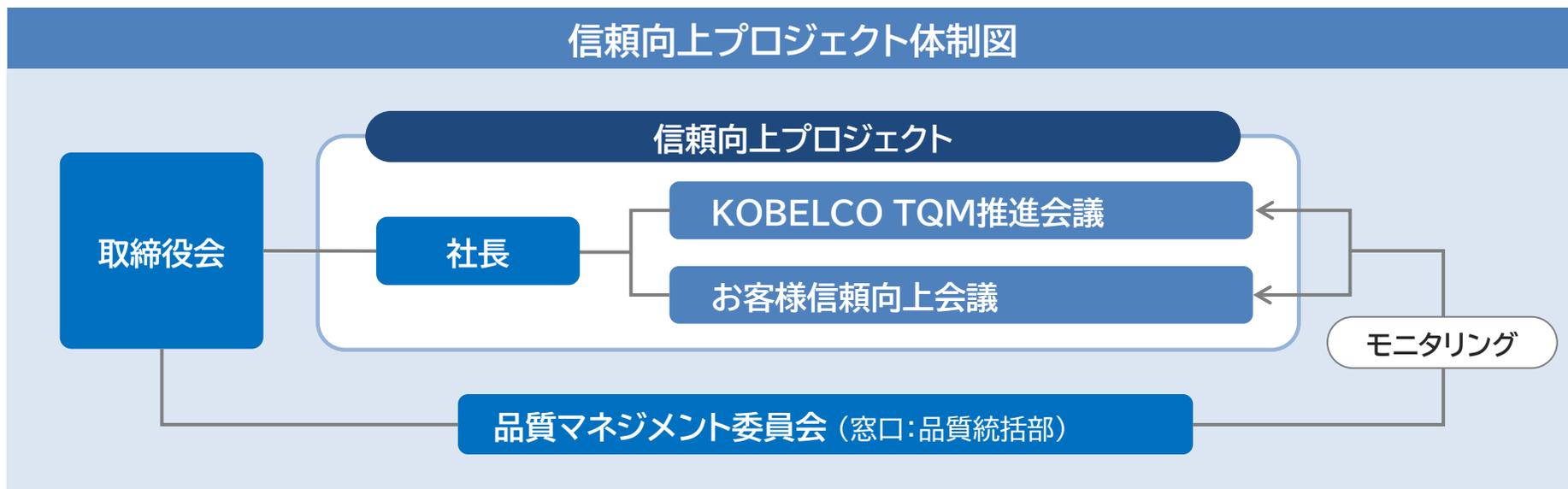
品質（信頼向上に対する取組み）

- 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、風化防止及び持続的成長とグループ企業理念を具現化するために、**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、これまでの「信頼回復プロジェクト」を再構築し、2021年度からは「**信頼向上プロジェクト**」として活動を開始しています。

■ 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



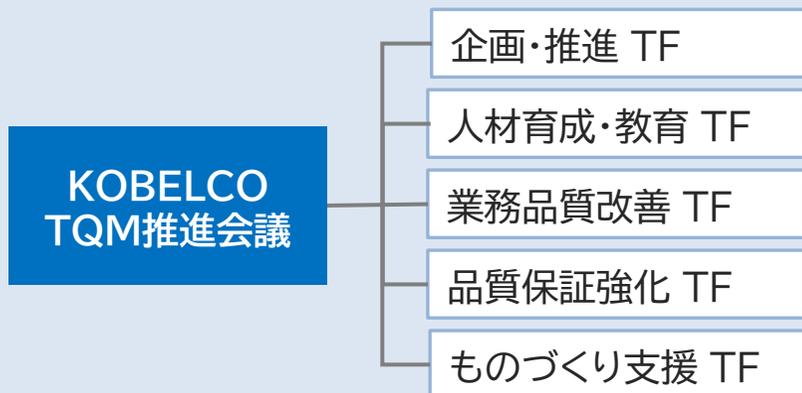
品質（信頼向上に対する取組み）

- 信頼向上プロジェクトとしては、具体的には以下の取組みを推進しています。

KOBELCO TQM推進会議

- 5つのタスクフォース(TF)によりグループ全体での活動を推進し、共通施策として、**マネジメント層向け・全社員向けのTQM教育**を実施しています。
- また、QCサークル活動等改善活動の活性化を図るとともに、品質ガイドラインを核とした品質保証体制の強化も図っています。

<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」「お客様から信頼を得られた」と感じる状態の達成・維持に取り組んでいます。
- この目的を達成するための施策として、“**お客様に関する情報の共有化**”や“**満足度調査**”等について、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。

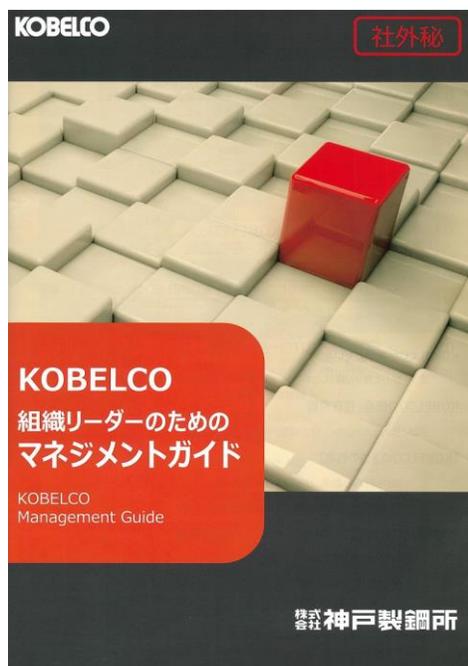
<お客様対応DXの取組み内容>

- 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

KOBELCO TQM の推進

マネジメント力強化

- ① マネジメントガイドを整備し、ミドルマネージャの教育を強化。
- ② 品質総括役員、品質担当役員による現場ミドルマネージャとの対話による悩みの吸い上げと指南。



全社員に対する教宣・浸透

- ① TQMハンドブックによる教宣
- ② KOBELCOの集い※1 での取組み紹介

※1 経営幹部と社員との対話活動。オンラインで経営幹部自らが内容を説明し、質疑に答える形式の取組み



コベルコ地域社会貢献基金

- 当社は、創立100周年を迎えた2006年度に「コベルコ地域社会貢献基金」を設立しており、基金を通じて子どもたちを対象としたサポート活動を行っています。
- 2021年度は各施設や団体に、グループ会社含めて約562万円の寄附を行いました。



スポーツを通じた社会貢献

- コベルコ神戸スティーラーズは神戸市をホストタウンとすることを掲げており、今後の神戸市とのさらなる連携強化を図るための事業連携協定を2021年9月28日に締結しました。



盲導犬協会の活動支援

- コベルコ神戸スティーラーズでは、「盲導犬育成及び、地域の盲導犬受け入れの理解」を深める社会福祉法人兵庫盲導犬協会の活動趣旨に賛同し、2020年より試合会場での盲導犬支援募金・チャリティーグッズ販売への協力を行っています。



コベルコ世界子ども支援プログラム

- コベルコ地域社会貢献基金に加え、世界で困窮する子どもたちへの支援活動を実施するプログラムとして、2021年度より活動を開始しました。
- 2021年度は日本ユニセフ協会に対して、「ウクライナ緊急募金」及びトンガ沖大規模噴火・津波などの災害による影響を受けている子どもたちへの支援である「自然災害緊急募金」にそれぞれ250万円ずつ、合計500万円の寄付を行いました。

KOBELCO GREEN PROJECT

- 当社グループは、KOBELCO森の童話大賞の他、社員ボランティアによる森林整備活動、児童館出前エコ教室への参画などの環境貢献活動を推進し、環境の側面からも社会との共生・協調を目指しています。



KOBELCO 森の童話大賞 10周年

- 2013年から開始した「森の童話大賞」は、10周年を迎えました。
- これまでに、延べ5千人以上の方も応募いただいています。
- 今後もおはなしづくりを通じて、次世代を担う子どもたちに森の大切さを伝える活動に取り組んでいきます。

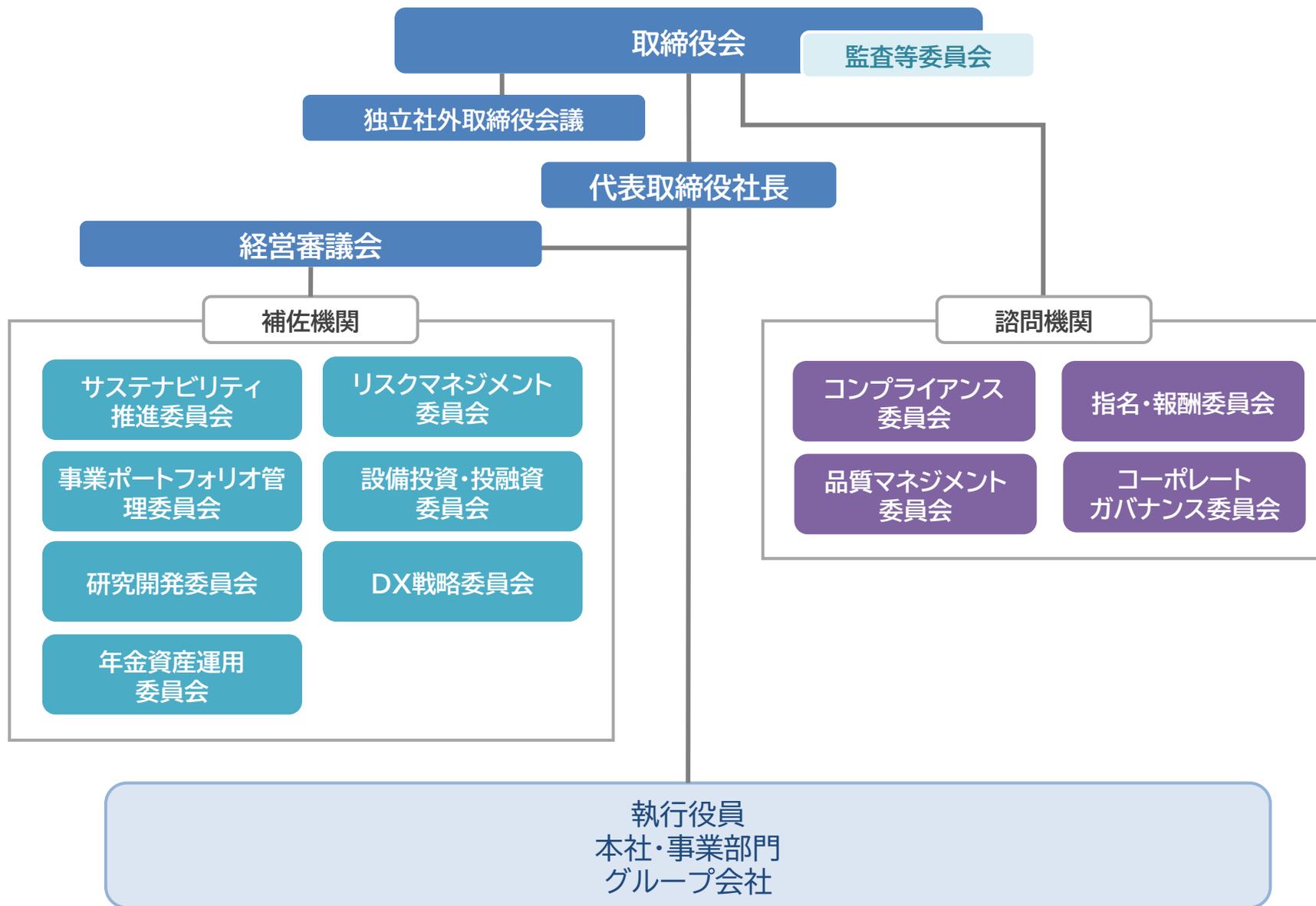
10周年特設サイトを開設中



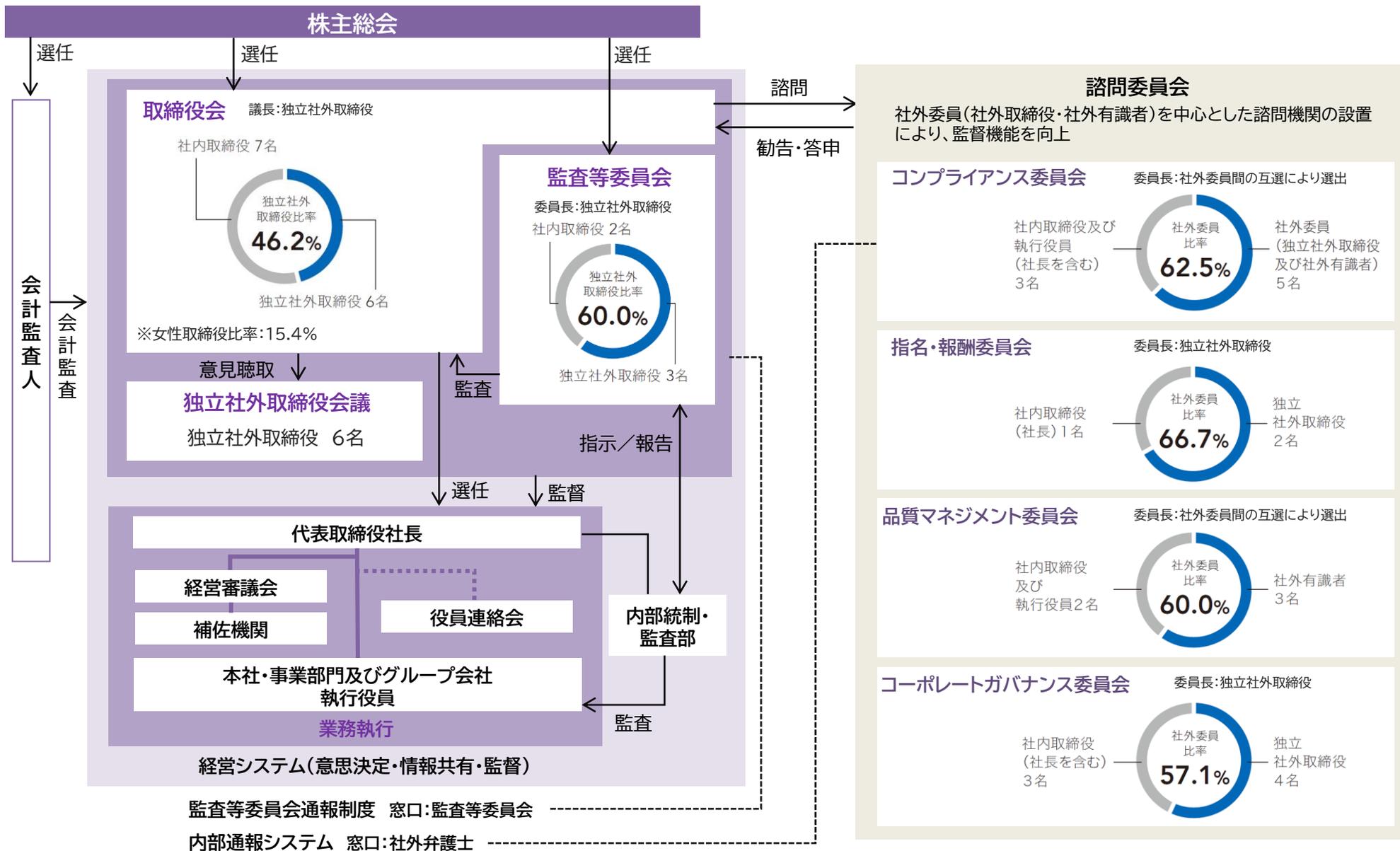
G

(ガバナンス)

- ① 経営体制
- ② 取締役会の実効性確保への取組み
- ③ リスクマネジメント
- ④ 政策保有株式の考え方



経営体制（当社のコーポレートガバナンス体制図）



◆適切な意思決定と監督機能を果たすための取組み

活発かつ十分な審議をするための取組み

事務局での年度計画策定と審議項目の調整

事前の資料提供・説明の充実

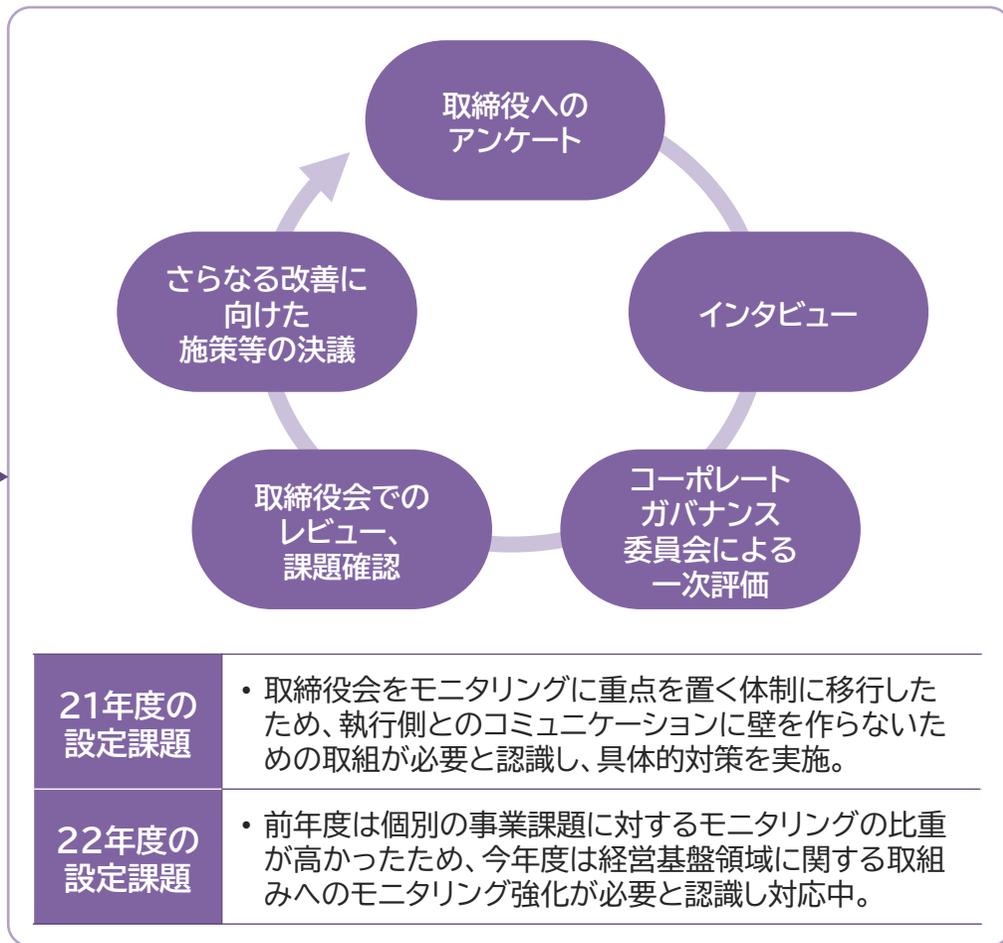
原則として社外取締役が議長

検証に関する取組み

内部統制システムの監督・監査を通じた確認

監査等委員会による各取締役へのヒアリング

取締役会全体の実効性についての事業年度毎の評価と課題抽出



・関連施策

役員のトレーニング

・取締役がその役割・責務を十分に果たすことができるよう、トレーニングの機会を提供し費用を支援

サクセッションプラン

・最高経営責任者の後継者育成を最重要課題の一つと捉え、資質等を指名・報酬委員会で継続的に議論

- 当社グループの中長期的な重要課題(マテリアリティ)の解決と2021年5月に策定・公表した「KOBELCOグループ中期経営計画(2021～2023年度)」の遂行に向けて、取締役会としての機能向上のために、取締役に特に発揮を期待する知識・経験・スキルを整理しています。

取締役会としての機能向上のために特に発揮を期待する 知識・経験・スキルに関する考え方

- 取締役会が、KOBELCOグループの中長期的な企業価値向上に向け、経営の重要な方向性の決定とリスクマネジメントを含むモニタリングを適切に行うためには、取締役会全体として、「経営全般に関する総括的な分野」、「社会課題の解決や新たな価値創造に関する分野」、「経営基盤の更なる強化に関する分野」について、知識・経験・スキルを有する取締役にバランス良く構成する必要があると考えています。
- さらに、「他業種知見」について、特に社外取締役の知識・経験・スキルの発揮を期待しています。

スキルマトリックス

※各取締役が持つすべての知識・経験・スキルを表すものではなく、特に期待する分野について最大4つまで●印を付けています。

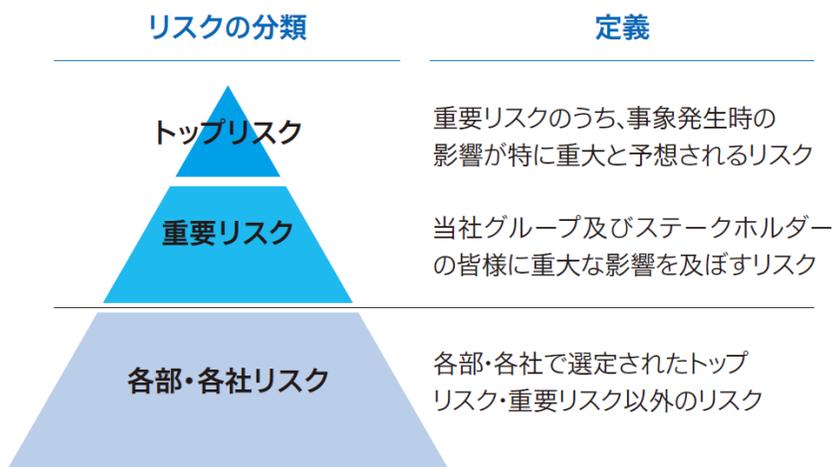
	氏名	経営全般に関する 総括的な分野		社会課題の解決や 新たな価値創造に関する分野			経営基盤の 更なる強化に関する分野			他業種 知見
		事業経営 ・経営管理	ESG	営業戦略・ マーケティング	技術開発・ 知的財産・ 生産技術・DX	グローバル ビジネス	財務・ 会計	組織・ 人事	法務・ リスク マネジメント	
業務執行	山口 貢	●	●	●		●				
	奥石 房樹	●	●	●	●					
	柴田 耕一郎	●	●	●	●					
	勝川 四志彦	●				●	●		●	
	永良 哉	●	●					●	●	
非業務執行	馬場 宏之	●	●		●					●
	伊藤 ゆみ子		●			●			●	●
	北川 慎介		●			●			●	●
	石川 裕士	●		●		●				
	対馬 靖	●					●	●		
	河野 雅明	●	●				●			●
	三浦 州夫		●						●	●
	関口 暢子		●				●	●		●

各取締役の現在の地位などについてこちらをご参照ください

リスクの分類と定義

- 全社規程「リスク管理規程」に則り、国際規格である「COSO」を参照しながらKOBELCOグループの持続的発展及び企業価値向上を妨げる要因を抽出し、対策を講じる活動を行っています。
- リスクの分類と定義は下図に示す通りです。
- 「トップリスク」「重要リスク」には**人権・安全管理・気候変動・自然災害**といったESGリスクが含まれます。

リスクの分類と定義



リスクマネジメントサイクル

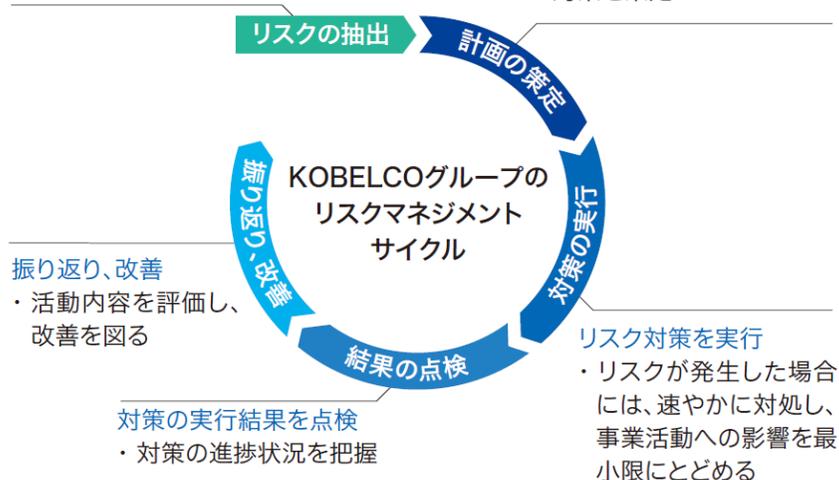
- 個々のリスク管理では、リスクオーナーの指示のもと、各部門のリスク対策実行責任者が、下図のリスクマネジメントサイクルに基づいて、リスク管理活動を実施しています。
- 活動の実効性を担保するために、取締役会がESGリスクを含む「トップリスク」「重要リスク」に対する活動を管理・監督し、各部門の1年間の活動結果を確認したうえで、次年度以降の計画につなげています。

リスクを抽出

- 事業環境の変化や社内外のリスク発生事案をもとに、対処すべきリスクを抽出する
- 影響度に応じて、管理するリスクを選定

リスク管理計画を策定

- リスク毎に管理計画を策定
- 管理計画に基づき、リスク対策を策定



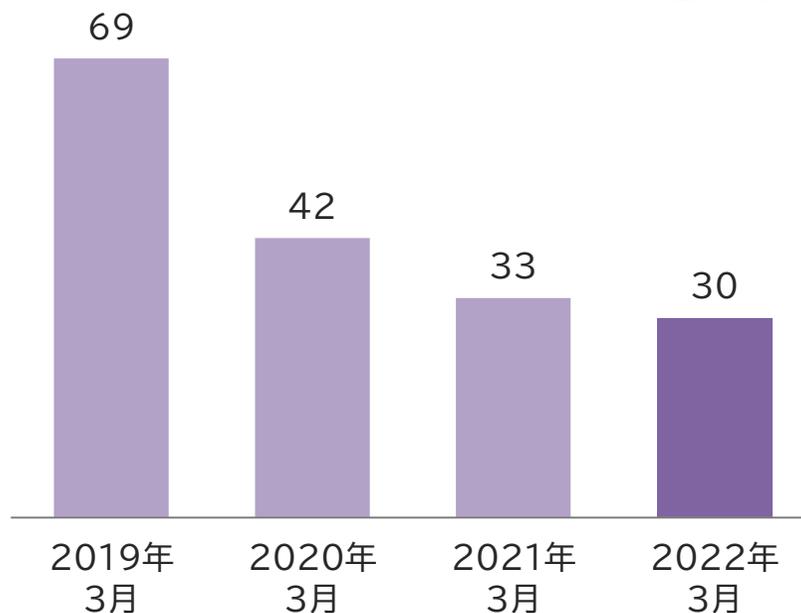
※ 当社の事業等のリスクについては、投資家様の判断に重要な影響を及ぼす可能性のある事項を有価証券報告書に記載しています。

- 当社は保有株式に対して、「株式保有方針」、および「議決権行使基準」を定めています。

検証対象	<ul style="list-style-type: none">2022年3月末時点で保有する上場政策保有株式全銘柄(30銘柄)
検証内容	<ul style="list-style-type: none">各銘柄の保有が、当社の事業基盤の強化、及び中長期的な企業価値向上に資するものか否かを、以下の評価項目をもとに検証し、保有の合理性を総合的に判断。 <p>〈評価項目〉</p> <ol style="list-style-type: none">取引先としての規模・重要性 (取引高、取引シェア、安定調達)事業提携先としての関係性 (事業提携による経済効果)配当利回り

当社政策保有株式の保有状況推移

(単位:銘柄)



今後も引き続き保有適否に関する検証を行い、保有意義の希薄化が認められた銘柄については、売却等による縮減を検討していきます。

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。

ホワイト物流



「ホワイト物流」
推進運動

賛同企業

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（2022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

MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ

2022 CONSTITUENT MSCI JAPAN
ESG SELECT LEADERS INDEX

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.

S&P/JPX
カーボン・エフィシエント指数



CDP



プラチナくるみん



PRIDE指標



2022年度統合報告書、およびESGデータブックは、
当社ホームページよりご覧いただけます。

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

補足資料

マテリアリティの指標・目標に対する21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 (21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	16% 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	4,491万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	95.7%
		⑤副産物の再資源化率	主要3品目の再資源化 2025年度:99%	99.3%
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%	46%
	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21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 (21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 7.6万 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%	18.4%
		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.128名 b.113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)	2案件
		⑪博士号取得者数	—	175名

マテリアリティの指標・目標に対する21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 (21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.35% b. 6% c. 8%
		⑬女性管理職比率	2020年度比2倍 (2020年度実績2.7%)	2.8%
		⑭障がい者雇用率	2.3%(法定雇用率)	2.56%
		⑮外国籍社員数	—	76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%	78.5%
		⑰10年未満離職率	15%未満	19.5%
		⑱時間外労働時間	—	17.2h (月・人)
		⑲年次有給休暇取得率	平均15日/年・人	13.9日
		⑳総実労働時間	2,000h/年未満	2,057h
	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.総研修受講時間(延べ) b.一人当たり平均受講時間	a.215,667h b.19h

マテリアリティの指標・目標に対する21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 (21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	—	113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	76.4% (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	0.14 (暦年)
		㉖監督者教育の拡充	—	778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%	2021年度 期中進捗 35%(8/23拠点)
		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

働き方変革

■ 具体的な取り組み内容

これまでの働き方変革活動の取り組みに戻る

業務変革活動	Teamsの活用	<ul style="list-style-type: none"> オンライン会議やちょっとしたコミュニケーションを実現できるツールであるTeamsを導入しています。
ワークスタイル変革	テレワーク制度	<ul style="list-style-type: none"> 生産性の向上を意識して自律的に適業適所の働く場所を選択することのできる勤務制度を導入しています。
意識と風土の変革	業務改善の促進	<ul style="list-style-type: none"> 各職場での業務改善・効率化の取り組みを対象とした表彰を実施し、業務改善の促進に加え、お互いに褒め合う・認め合う風土づくりを目指しています。
	さんづけ運動	<ul style="list-style-type: none"> 社内のコミュニケーションを活性するため、メールや職場内での呼び名を、役職名ではなく「〇〇さん」付けとすることを推奨しています。
	服装の自由化	<ul style="list-style-type: none"> 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。
	オフィススペースの有効活用	<ul style="list-style-type: none"> 食堂を有効活用し、コミュニケーションスペースや打合せスペースだけでなく自律的な働き方を推進するためのソロワークエリアを設置しています。 <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-end;"> <div style="text-align: center;">  <p>コミュニケーションスペース</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>会議エリア</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>ソロワークエリア</p> </div> </div>

	氏名	現在の地位など
業務執行	山口 貢	代表取締役社長
	輿石 房樹	代表取締役副社長執行役員
	柴田 耕一朗	代表取締役副社長執行役員
	勝川 四志彦	取締役執行役員
	永良 哉	取締役執行役員
非業務執行	馬場 宏之	社外取締役、取締役会議長、指名・報酬委員会委員長
	伊藤 ゆみ子	社外取締役、コーポレートガバナンス委員会委員長
	北川 慎介	社外取締役
	石川 裕士	取締役(監査等委員)
	対馬 靖	取締役(監査等委員)
	河野 雅明	社外取締役(監査等委員)
	三浦 州夫	社外取締役(監査等委員)、(コンプライアンス委員会委員長)
	関口 暢子	社外取締役(監査等委員)