

KOBELCO

ESG説明会

2026年9月30日
株式会社 神戸製鋼所

KOBELCOグループ中期経営計画(2024～2026年度)の基本方針

稼ぐ力の強化と成長追求に取り組むとともに、CNへの挑戦を継続
サステナビリティ経営の強化を通じて企業価値を向上→魅力ある企業への変革を果たす

最重要課題

「稼ぐ力の強化」と「成長追求」



CNへの挑戦

素材系事業 : 稼ぐ力の強化 + 成長追求

機械系事業 : 成長追求 + 稼ぐ力の強化

電力事業 : 安定収益の確保

CNへの挑戦

[生産プロセスのCO₂削減]

変革(KOBELCO-X)を通じたサステナビリティ経営の強化

収益性向上

成長率向上

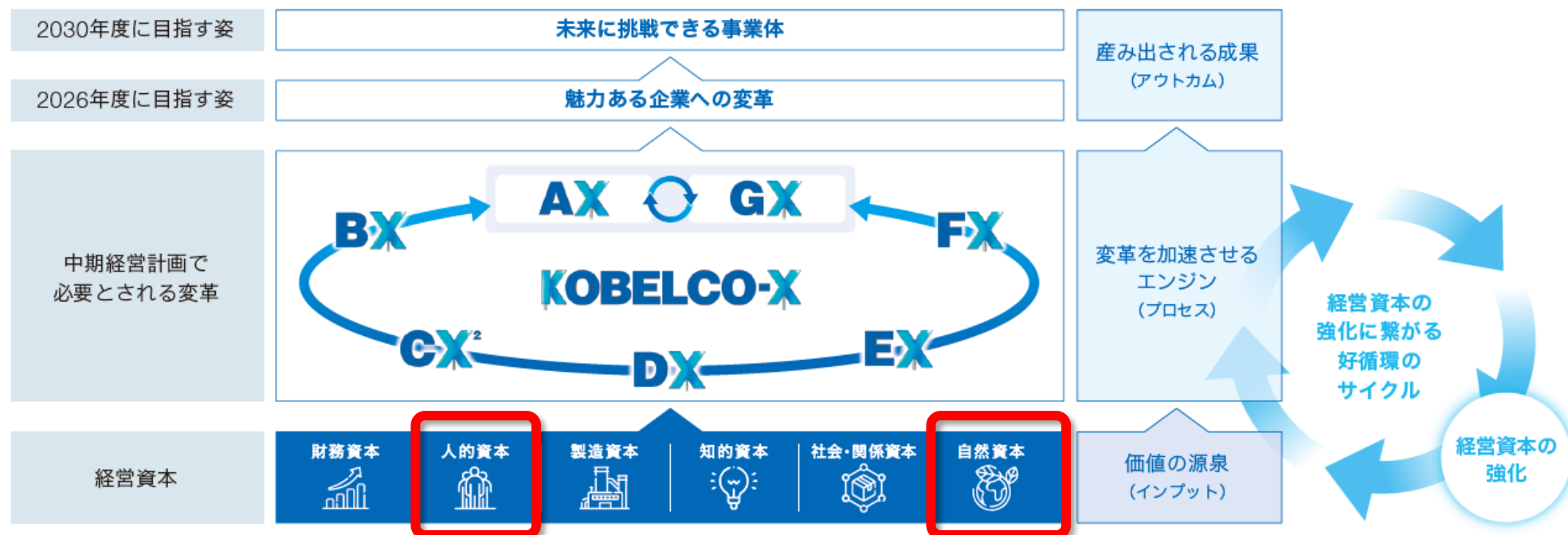
資本コスト低減

企業価値向上

魅力ある企業への変革

企業価値向上に向けて

- 魅力ある企業への変革を実現し、企業価値を向上するための価値の源泉は、当社グループの有する6つの経営資本
- KOBELCO-Xとして定義しているAX ~ GXの7つはこの経営資本をどのように活用するかの指針でもあり、変革を加速させるためのエンジンとしての役割も果たす
- それぞれのXの推進により得られる成果は魅力ある企業への変革だけではなく、経営資本の更なる強化にもつながる



本日は、特に人的資本・自然資本について紹介

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削減の取組み状況
- ②自然資本(生物多様性)



人的資本



- ①経営体制
- ②スキルマトリックス



E (環境)

- ① CO₂削減の取組み状況
- ② 自然資本(生物多様性)

生産プロセスにおけるCO₂削減

2050年ビジョン	カーボンニュートラルへ挑戦し、達成を目指す
2030年目標	30%削減(2013年度比) ^{※1※2}
2025年度実績	23%削減(2013年度比) ^{※1※2}

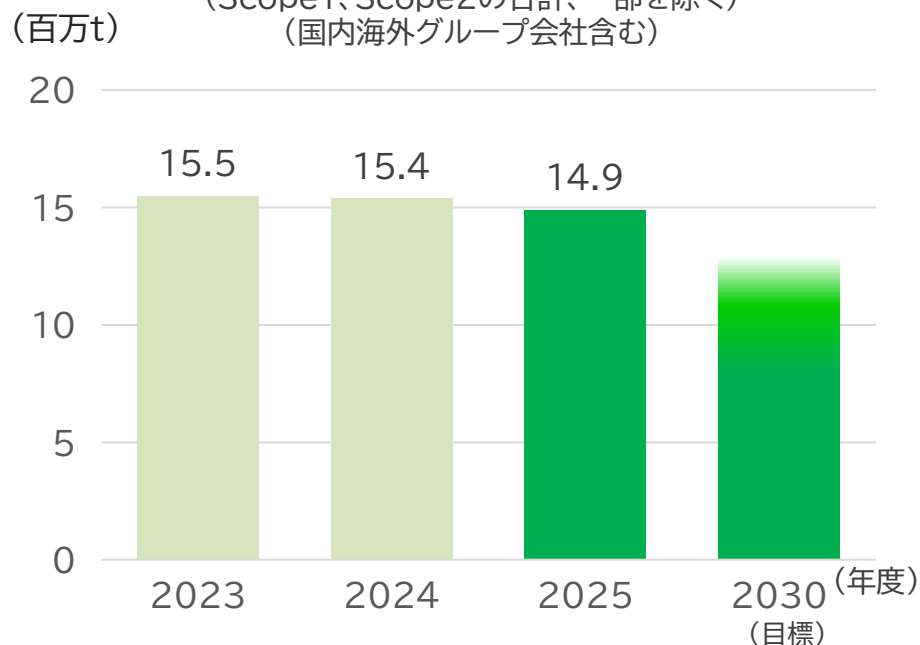
技術・製品・サービスによるCO₂排出削減貢献

2050年ビジョン	CO ₂ 排出削減貢献量 1億t以上
2030年目標	CO ₂ 排出削減貢献量 78百万t以上 ^{※3} 関連製品の売上高 5,500億円
2025年度実績	CO ₂ 排出削減貢献量 6,742万t 関連製品の売上高 3,892億円

各技術・製品・サービスのCO₂排出削減貢献量は、[P.30](#)ご参照

エネルギー起源CO₂排出量の推移^{※4}

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



※1 Scope1、Scope2の合計

※2 削減目標の対象範囲は当社及び主要な子会社です。
当社グループ全体のCO₂排出量の約96%をカバーしています。(2025年度実績)
対象範囲のCO₂排出量: 2013年度 18.4百万t 2025年度 14.3百万t

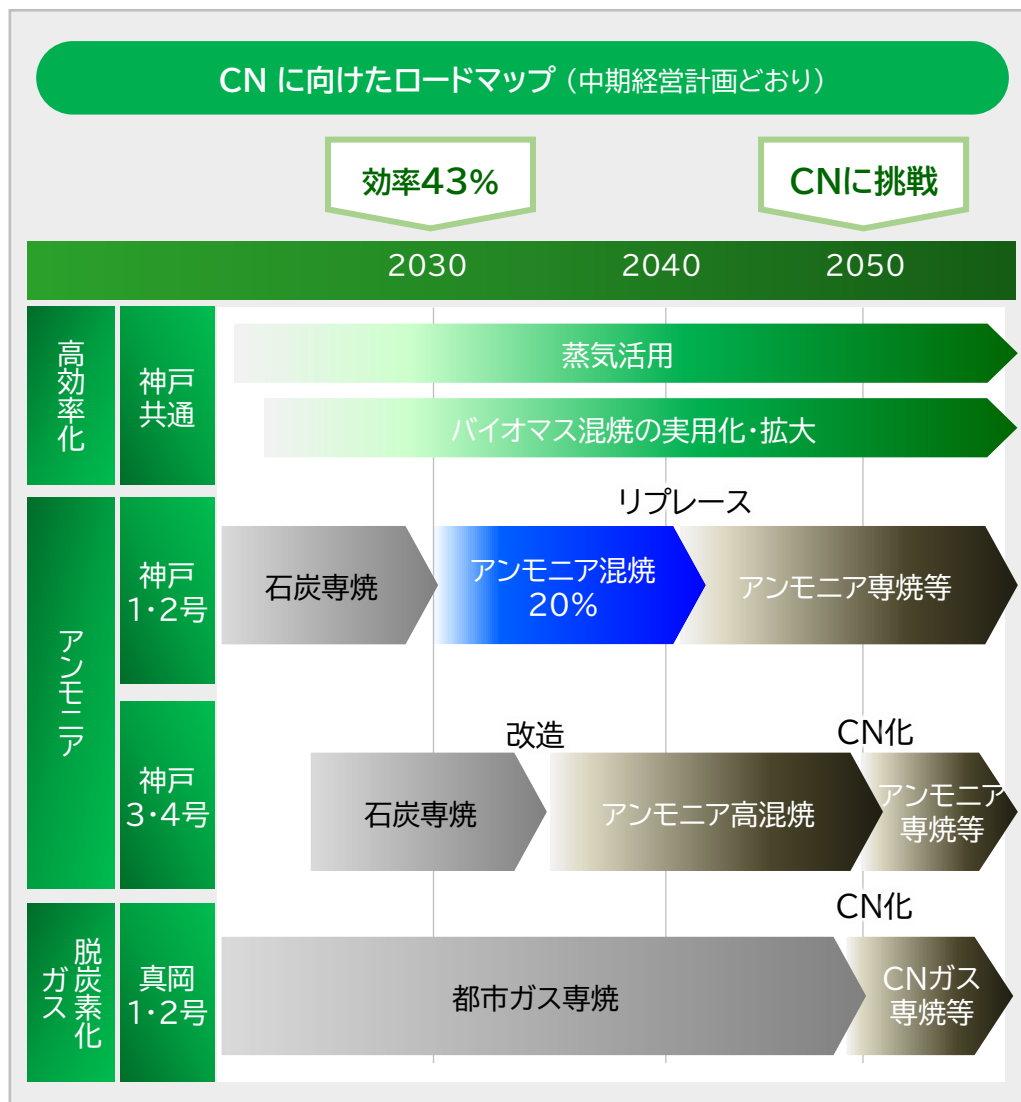
※3 CO₂排出削減貢献量の2030年目標は6,100万tから上方修正しました。

※4 エネルギー起源CO₂排出量に、電力事業部門の子会社3社及び当社製鉄所が外部に販売した電力に相当するCO₂排出量(12.0百万t-CO₂)は含んでいません。また、2025年度より、一部拠点のエネルギー活動量の集計方法を算定精度向上のため変更しました。この変更を過年度に遡及して適用しています。

※5 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削減の取組み状況 電力事業

- ・ 神戸発電所1号機:燃料費が組み込まれた第三回長期脱炭素電源オークションに再応札し、落札
- ・ 神戸発電所で利用する低炭素アンモニアについて、供給事業者(株)IHIと共同で「価格差支援」の認定を取得



アンモニア20%混焼設備の導入に向けて

- 本年7月からアンモニア設備の本格工事を開始
(設備投資総額:1,500億円程度)
 - ※ 設備投資費用は、オークション収入を通じて、回収の見通しを確保
- 神戸2号機は29年度末、神戸1号機は30年度末の完工に向けて、建設工程は予定どおり進捗中

(年度)	2026	2027	2028	2029	2030
事前工事					
アンモニア 設備工事					
試運転					
営業運転					

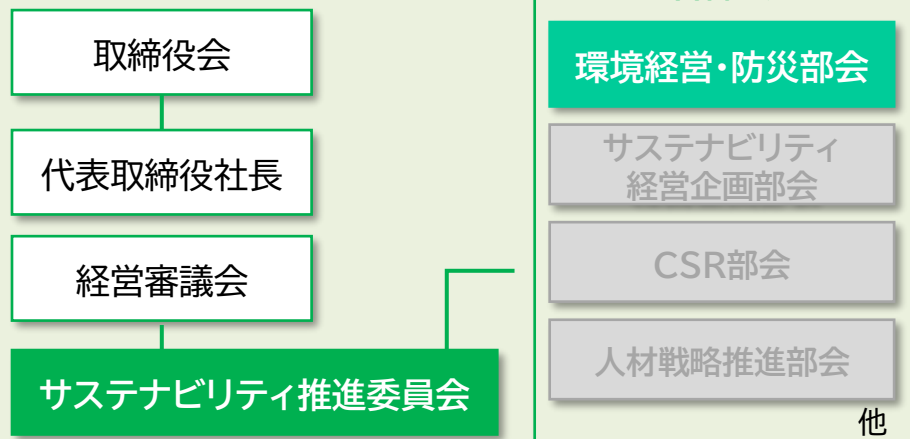
自然資本(生物多様性)対応

- KOBELCOグループは従来より地球に息づく豊かな生態系を守ることは、環境活動の重要なテーマであると認識し、2010年12月に「コベルコ生物多様性指針」を策定し、事業活動を通じて生物多様性の保全や貢献に取り組んでいる
- 当社グループの事業における生物多様性に対する依存・インパクト及びこれらに伴うリスクと機会について、自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)による提言に従ってLEAPアプローチ※を用いて分析し、その対応策について次のとおり整理

ガバナンス

生物多様性に係るリスク・機会について社内マネジメントを推進するため、サステナビリティ推進委員会の環境経営・防災部会に生物多様性対応チームを設置(メンバーは各事業部門から招聘)

各部会



戦略

KOBELCOグループの直接操業の拠点と、GHG排出、水利用、廃棄物、大気汚染、水資源の依存度が高く、事業規模が大きい鉄鋼事業のサプライチェーン拠点(原料調達)の自然に及ぼす影響について分析

- 操業拠点の半径3km以内に重要度の高い自然保護地域がないこと、社内事業所及び国内グループ会社は水ストレスHigh以上である地域にないことを確認
- 主要な鉄鉱石鉱山と石炭鉱山についても、重要度の高い自然保護地域にないことを確認

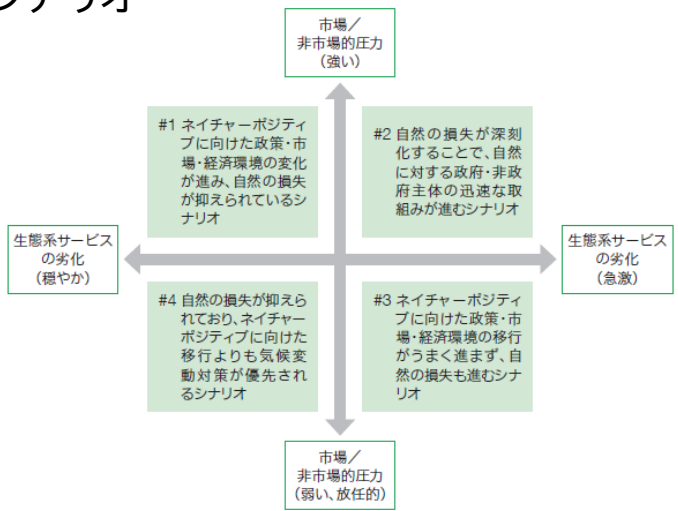
※LEAP: 自然関連課題を評価するための統合的アプローチ手法

場所の発見(Locate)、診断(Evaluate)、評価(Assess)、準備(Prepare)の頭文字から、LEAPアプローチと呼ばれる

リスクとインパクト管理

将来的な社会の姿として、以下の2つのシナリオについて分析を実施

- ・ **ネイチャーポジティブシナリオ**
自然の劣化が穏やかで、自然保護、省資源に向けた社会的規制が強まるシナリオ
- ・ **自然衰退シナリオ**
自然の破壊が急速に進行し、なおかつ社会がこれら自然保護に指導力を発揮しないシナリオ



測定指標とターゲット

事業に関する自然に対する依存・インパクト及びそれに伴うリスク・機会並びに対応策について下表のとおり整理

リスク・機会の分類	バリューチェーン段階	依存・インパクト	リスク・機会の内容	影響度(NP)	影響度(自然資源)	対応策
物理リスク(急性/慢性)	上流、直接採掘	気候調整、災害緩和	サプライチェーンの水害による供給寸断 製造拠点の洪水・高潮被害	中	大	・購買先選定化、原料在庫保有 ・洪水・高潮の物理的対策、継続的なBCPの見直し ・BATyWFi Aqueduct等で確認する
物理リスク(急性)	直接採掘	水資源の供給	海外の一部に立地するグループ会社の 水ストレスの状況が悪化し、事業継続に 十分な取水が困難になることによる 操業率低下	小	中	水ストレスの状況を確認、リスクの大きさに 応じて水リサイクル率の維持・向上 【指標番号C3.0水資源】
移行リスク(政策)	直接採掘	廃棄物・リサイクル	リサイクル資源の再利用を求める政策への 対応(サーキュラーエコノミー)	中	—	原材料の水平リサイクルの取組み
移行リスク(政策)	上流	陸域生態系の改変	30by30政策等に沿った保護地域の拡大により、 新規の資源開発エリアや許可の減少に伴う金属資源、石炭のサプライ チェーン混乱及び価格高騰	中	—	原料調達先の分散化
移行リスク(政策、社会)	直接採掘	GHG以外の大気汚染物質の排出、 水質汚濁物質の排出	製造段階での水質汚濁・大気汚染に関する 規制強化に伴う対応コストの増加 地域社会からの水質管理に関する要求	小	—	排水の水質定期モニタリング 【指標番号C2.1水質】
移行リスク(市場・技術)	直接採掘、下流	ライフサイクルでの資源利用 インパクト	需要家からの再生材、リサイクル材の ニーズ増加による製品需要の変化	中	—	原材料の水平リサイクルの取組み
移行リスク(市場・技術)	直接採掘、下流	ライフサイクルでの資源利用 インパクト	低GHG材料のニーズ増加による製品 需要の変化	中	—	Kobanable® Steel, Kobanable® Aluminumの製造拡大
機会(市場、製品・サービス)	下流	ライフサイクルでの資源利用 インパクト	低GHG排出や自然関連認証の付いた製品 のニーズ増加による製品需要の増加	大	—	Kobanable® Steel, Kobanable® Aluminum の製造、Midrex®プロセスの拡張 【指標 C7.4自然の機会】

詳細は、[ESGデータブック2026](#)
P.43-44をご参照ください

自然資本(生物多様性)対応

生物多様性に貢献する取組み KOBELCO GREEN PROJECT

森林整備活動

- 六甲山等で社員ボランティアによる森林整備を実施
- 2026年7月には、国土交通省近畿地方整備局長より、森林の愛護・美化活動において顕著な功績があった団体に贈られる「河川愛護等功労者」を受賞



KOBELCO 森の童話大賞

- 小、中高校生を対象に、森をテーマにした創作童話のコンテスト「KOBELCO森の童話大賞」を開催
- 金賞作品は絵本作家の挿絵で絵本化し、後援自治体所管の小学校・中学校・高校・特別支援学校・公立図書館等に、延べ約5万冊を寄贈



[KOBELCO 森の童話大賞 HP](#)

アライアンス、イニシアティブへの参画

- 日本経済団体連合会の一員として「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」に参画
- 民間等に保全されてきたエリアを認定する取組みを進める「生物多様性のための30by30アライアンス」に参加。





S
(社会)

人的資本

- 当社グループが目指す「未来に挑戦できる事業体」の実現には、事業戦略と連動した人材戦略の推進が不可欠
- EX(人材戦略・従業員体験向上)は、その実現に向けて人材・組織の実行力を高める取組みであり、KOBELCO-Xの推進に必要な人材について重点人材としての整理を進めるとともに、その確保・育成・配置・定着につながる施策を進めている

2030年度:未来に挑戦できる事業体 (稼ぐ力の強化と成長追求／カーボンニュートラルへの挑戦)

KOBELCO-X 実現・加速のための手段・ドライバー

KOBELCO-Xの各領域の推進に必要な人材(重点人材)の育成・強化

AX人材

BX人材

CX²人材

DX人材

EX人材

FX人材

GX人材

EX 変革を前進させるための人材・組織の実行力の基盤

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

- KOBELCO-Xによる変革を継続的に推進するためには、各領域で求められる専門性や経験を有する人材を計画的に確保し、その人材が適所で力を発揮できる状態を整えることが重要
- 当社グループでは、KOBELCO-Xの各領域の推進に必要となる人材について、重点人材としての整理を進めるとともに、その確保・育成・配置・定着につながる取組みを推進

AX	両利きの経営	素材系の事業基盤再構築、グローバル競争力維持、企業価値向上に向けてROIC経営の深化を推進する人材
BX	業務変革	業務プロセスの抜本的な見直しや生産性向上を推進する人材
CX²	お客様対応変革	お客様の課題に対し、グループ横断でのソリューションを提案・実現する人材
DX	デジタル・トランスフォーメーション	デジタルによる変革を牽引する人材、現場で実践する人材、それらの挑戦を支える環境を整備する人材
EX	人材戦略・従業員体験向上	多様な組織・人材の成長・挑戦を促し、活躍できる環境整備を推進する人材
FX	ものづくり・工場変革	スマートファクトリー化、少人化・自動化を牽引する人材
GX	グリーン・トランスフォーメーション	製鉄・電力の生産・発電プロセスにおけるCO ₂ 削減、低炭素鉄源・エネルギー転換関連ビジネスを担う人材

DX人材の育成

DX領域の重点人材として、ITエバンジェリスト、データサイエンティストの育成に取り組む。

ITエバンジェリスト

ITツールの活用によりDXを牽引する人材

育成実績：1,041人

データサイエンティスト

データ分析・活用によりDXを牽引する人材

育成実績：195人

※育成実績は2026年3月時点

- 重点人材の確保・育成・配置・定着に向けては、多様な知見・経験を有する人材を組織に取り込むこと、必要な能力を獲得し挑戦できること、安心して能力を発揮し続けられる環境を整えることが重要
- 当社グループでは、人材に関する取組みを「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」の3つのアプローチに沿って推進

組織の多様性を高める

人権・D&I月間

- D&Iに関する理解浸透に向け、社内コミュニケーション施策を継続的に実施
- 2025年度は12月を「人権・D&I月間」とし、理解促進活動を展開

「人権・D&I 月間」実施内容(一例)

- ・ ランチタイムセッション～障がいに関する合理的配慮ガイドブックの紹介～
- ・ 役員メッセージの発信・D&I通信の配布
- ・ 人権啓発ポスター掲示・人権研修の展開

一人ひとりの成長・挑戦を促す

キャリアトライ制度

新たに、毎期の上司との面談の中で、各人がキャリア志向にあわせて制度利用意向を表明できる仕組みを新設

ポジション提示型通年募集コース

会社が募集部署を社員に提示

新設

ポジション提示型期初募集コース

上司との面談を経て公募ポジションに応募

ポジション提示-PlusOne型

現部署の業務と兼任

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

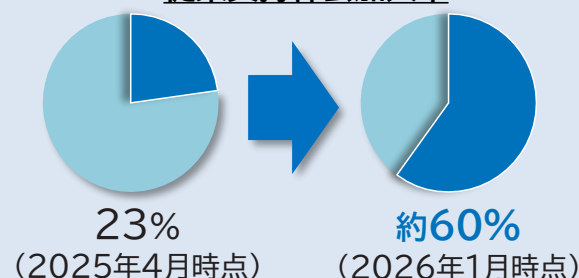
活躍できる環境を整備する

今中期中に計画する約450億円の職場環境改善投資も着実に実行し、能力発揮を支える環境づくりを進める

従業員向け株式報奨制度

- 経営参画意識及び企業価値向上への意識の高揚を通じたエンゲージメントの向上を目的として、株式報奨制度を導入
- 持株会加入者に対して、毎年30株相当の特別奨励金を支給

従業員持株会加入率



組織の多様性を高める

多様な知見・経験・価値観の融合による、変革と新たな価値の創出

新卒総合職技術系女性採用比率

13% (23年度) ▶ 14% (25年度)

女性技能系5年未満離職率

25.8% (23年度) ▶ 17.6% (25年度)

技能系女性交流会 (26年10月予定)

技能系女性社員を対象に、女性の視点を活かしたQCサークル活動の改善事例を共有した上で、各職場における改善策と実践方法を検討

改善事項の共有

グループワークで改善策を検討

各職場での実践・横展開

多様な視点を職場改善に活かし、誰もが働きやすい技能系職場へ

一人ひとりの成長・挑戦を促す

自律的な学びと挑戦を通じた、能力・専門性の向上と発揮

1人当たり平均教育時間

33.0 時間 (23年度) ▶ 50.4 時間 (25年度)

1人当たり平均人材育成費

17.1 万円 (23年度) ▶ 24.5 万円 (25年度)

資格取得応援制度 (25年10月～)

社員の自発的な学び・スキルアップを後押しするため、対象資格取得者に難易度に応じた応援金を支給する制度

対象資格

200 種類以上

累計申請件数

約 500 件

(制度導入～26年6月末)

制度の活用によって、自律的な学びの拡大を目指す

活躍できる環境を整備する

多様な人材の持続的な能力発揮を支える、安心して働ける環境の実現

総実労働時間

2,050 時間 (23年度) ▶ 2,014 時間 (25年度)

職場環境改善投資

約 450 億円
(24～26年度計画)

東京本社移転 (26年6月)

業務内容に応じて働く場所を選択するABWと完全フリーアドレスを導入
部門を越えたコミュニケーションと連携を促進

- 業務に応じた働く場所の選択
- 部門を超えた情報共有・連携
- 快適で機能的な職場環境の整備

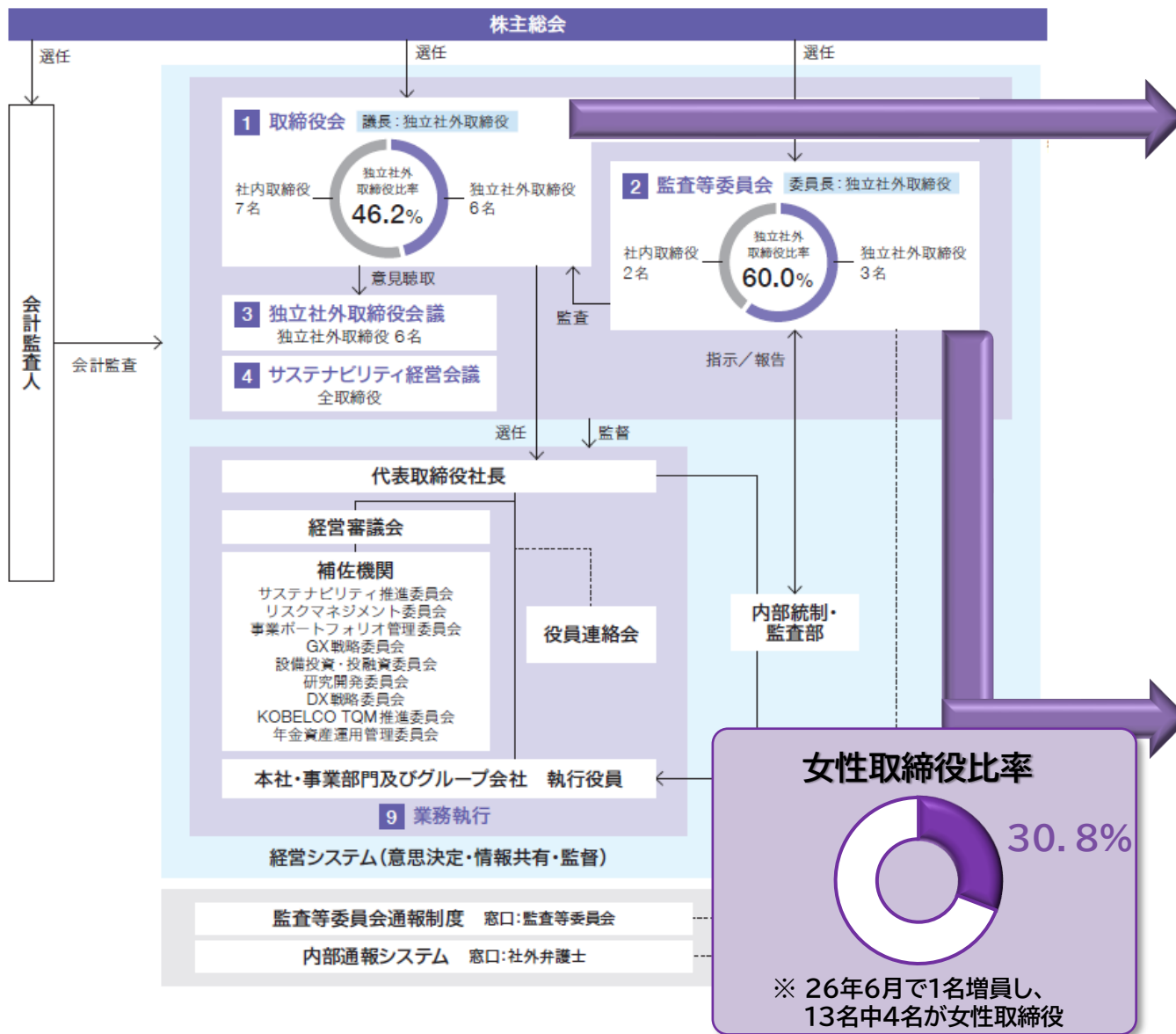
新たな働き方を通じて、個人・組織の生産性向上に繋げる



①経営体制

②スキルマトリックス

コーポレートガバナンス体制



取締役会議長



北川 慎介氏(社外取締役)

監査等委員会委員長



北山 久恵氏(社外取締役)

スキルマトリックス

- 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「KOBELCOグループ中期経営計画(2024～2026年度)」の遂行に向けて、外部環境等の変化を踏まえ、以下のとおり、必要な知識・経験・スキルを定義するとともに、スキルマトリックスの一部の見直しを実施

グループ 企業理念		マテリアリティ	知識・経験・スキルの 項目	選定理由	参考：各項目を推進するうえで関連性のある KOBELCO-X (最大4つに印)						
					AX	GX	BX	CX	DX	EX	FX
KOBELCOが実現したい未来	KOBELCOの使命・存在意義	 グリーン社会への貢献	事業経営・経営管理	国内外で多様な事業を展開する当社グループにおいて、ポートフォリオ及び資源配分の最適化、グローバルでの中長期的な成長戦略の策定・実行を通じた経営判断力は、企業価値の最大化に向けた基盤的スキルであるため。	■	■			■		■
		 安全・安心なまちづくり・ものづくりへの貢献	環境戦略	環境対応は当社グループとして重要な中長期的課題。気候変動、資源循環等への対応に加え、CO ₂ 排出削減に貢献する製品・サービスメニューの拡充等、持続可能な社会の実現に向けてリスクと機会の両面から戦略的取組みを推進するために必要なスキルであるため。		■	■	■	■		
		 人と技術で繋ぐ未来へのソリューション提供	営業戦略・マーケティング	グループ全体の事業の競争優位性確保に向けては市場志向の視点が求められる。グローバルでの市場環境の変化に迅速に対応し、お客様価値を創出するために必要なスキルであるため。	■		■	■	■		
		 人と技術で繋ぐ未来へのソリューション提供	技術開発・知的財産・生産技術	技術革新が競争力の源泉となる中、既存の技術・製品・サービスの高度化に加え、イノベーションも含めて差別化や収益性向上に寄与する技術戦略を策定・実行するために必要なスキルであるため。	■	■			■		■
		 多様な人材の活躍推進	デジタル・IT・DX	デジタル・ITを活用しDXを推進していくことで、業務効率化にとどまらずビジネスモデルを革新し、市場での競争優位性の獲得を通じて、新たな価値創造につなげていくために必要なスキルであるため。			■	■	■	■	
		 多様な人材の活躍推進	人材戦略	多様性の尊重、働きがいのある職場づくり、次世代人材の育成等を通じ、人的資本を最大化し組織力を強化することで、企業の持続的成長を実現するために必要なスキルであるため。			■		■	■	■
		 持続的成長を支えるガバナンスの追求	財務・会計	健全な財務体質の維持と資本効率の向上は、企業価値向上の基盤であり、投資判断、資本政策等、経営資源の最適活用に向けて必要なスキルであるため。	■	■	■		■		
		 持続的成長を支えるガバナンスの追求	ガバナンス・リスクマネジメント	持続的な企業価値の向上実現に向け、取締役が経営の健全性と透明性、及び経営戦略の妥当性及び執行の適切性を確保し、各種リスクを的確に把握・管理するために必要なスキルであるため。	■	■	■		■		

スキルマトリックス

氏名			性別	在任 年数	経営全般に 関する事項	価値創造領域							経営基盤領域		他業種 知見
						事業経営・ 経営管理	営業戦略・ マーケティング	技術開発・知的 財産・生産技術	デジタル・IT・ DX	環境戦略	人材戦略	財務・会計	ガバナンス・ リスクマネジメント		
取締役	勝川 四志彦	社内	業務執行	男性	8	●	●			●		●	●		
	永良 哉	社内		男性	6	●				●	●		●		
	坂本 浩一	社内		男性	3	●		●	●	●			●		
	木本 和彦	社内		男性	2	●	●		●	●	●				
	入谷 一夫	社内		男性	—	●	●	●	●	●					
	北川 慎介	社外・ 独立役員	非業務執行	男性	4		●		●	●		●		●	
	塚本 良江	社外・ 独立役員		女性	2	●	●	●	●					●	
	中西 章裕	社外・ 独立役員		男性	—	●	●				●	●		●	
監査等委員である取締役	松本 群雄	社内		男性	3	●					●	●	●		
	後藤 有一郎	社内		男性	2		●	●	●	●					
	関口 暢子	社外・ 独立役員	女性	4				●		●	●		●		
	北山 久恵	社外・ 独立役員	女性	—	●					●	●	●	●		
	坂本 倫子	社外・ 独立役員	女性	—					●		●	●	●		

※各人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5つまで●印をつけています。

2026年度統合報告書・ESGデータブックのご案内

2026年度統合報告書及びESGデータブックを9月11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



統合報告書

ESGデータブック



ESGデータブック

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づける。							
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 <table><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 rowspan="2">品質憲章</td><td>5. 環境への貢献</td></tr><tr><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							

- 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、意向及び戦略等、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及び仮定に基づいており、判断や仮定に内在する不確定性及び今後の事業運営や内外の状況変化による変動可能性等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。
- 上記の不確実性及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及び需要・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等の事業展開
 - ・ 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

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

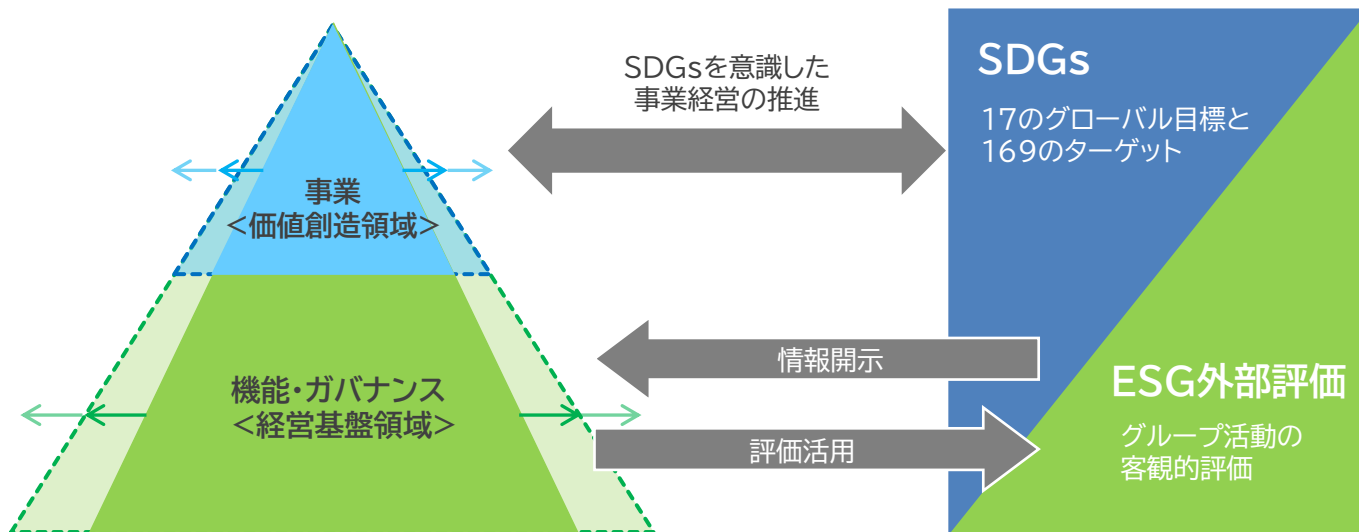
KOBELCOの6つの誓い

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



マテリアリティの指標・目標に対する2025年度実績値①

KOBELCOグループの マテリアリティ		指標・目標		実績 (2025年度)
		指標	目標	
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	2030年:30%削減(2013年度比) 2050年:カーボンニュートラルへの挑戦	23%削減
		② CO ₂ 排出削減貢献量 及び関連製品売上高	削減貢献量:2030年78百万t、2050年1億t以上 関連製品売上高:2030年度5,500億円	6,742万t 3,892億円
		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	水リサイクル率:95%以上	96.2%
		⑤ 規制地域における汚濁 物質(COD、総りん) 排出量	汚濁物質排出量 COD:474t／年以下 総りん:23t／年以下	COD:220t 総りん:5t
		⑥ TNFDに準拠した情報 開示	—	LEAPアプローチの すべてを開示

マテリアリティの指標・目標に対する2025年度実績値②

KOBELCOグループの マテリアリティ		指標・目標		実績 (2025年度)
		指標	目標	
安全・安心な まちづくり・ ものづくり への貢献 	「S+3E」※1の エネルギー供給	⑦ 電力の安定供給の継続	電力の安定供給の継続	継続※2
	ニーズに即した 素材・機械の提供	⑧ 鋼材のエコプロダクト比 率	2024年度:22% 2026年度:22%→2030年度:25%	24%
		⑨ アルミ板の低CO ₂ 原料 比率	2024年度:86% 2026年度:90%→2030年度:100%	84%
		⑩ 素形材 環境貢献製品の 売上高比率	2024年度:29%、2025年度:29%、 2026年度:32%	32%
		⑪ 環境関連機械製品受注 比率 (脱炭素・LNG等)	2024年度:23% 2030年度:25%	27%
		⑫ ICT建機累計販売台数 (国内)	2024年度:400台以上 2026年度:1,000台以上	500台以上
		⑬ 溶接ソリューション製品 売上比率	2024年度:23% 2026年度:25%	23%

※1 S+3E: Safety + Energy Security, Economic Efficiency, Environment

※2 神戸3号機の定期点検の延長があったものの、電力の安定供給への影響はなし

マテリアリティの指標・目標に対する2025年度実績値③

KOBELCOグループの マテリアリティ		指標・目標		実績 (2025年度)
		指標	目標	
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)	⑭ DXに関する社員の意識 調査結果	2024年度:調査開始・目標設定 2026年度:72%	76%※3
	多様な知的資産の 融合と革新	⑮ 新規事業のアイデア 創造数	毎年:10件/年	8件
多様な人材の 活躍推進 	組織の多様性の 向上	⑯ 総合職新卒採用女性比率	毎年:総合職事務系50%以上 総合職技術系15%以上	事務系:46% 技術系:14%
		⑰ 基幹職技能系女性採用・ 離職率	毎年:新卒採用女性比率:10%以上 5年以内離職率:15%以内	採用女性比率:9% 離職率:17.6%
		⑱ 女性管理職人数	2026年度:100人	93人
	活躍できる環境の 整備	⑲ 男性社員の育児休業 及び育児のための特別 休暇取得率	毎年:100%以上	155.0%
		⑳ 年次有給休暇取得日数	平均15日/年・人	17.3日
	一人ひとりの 成長・挑戦の促進	㉑ グループ企業理念の 浸透	毎年:社員意識調査関連設問の ポジティブ回答比率80%以上	82%
		㉒ 社員研修の拡充	2026年度:1人当たりの年間平均研修受講時間 40時間以上	50.4時間

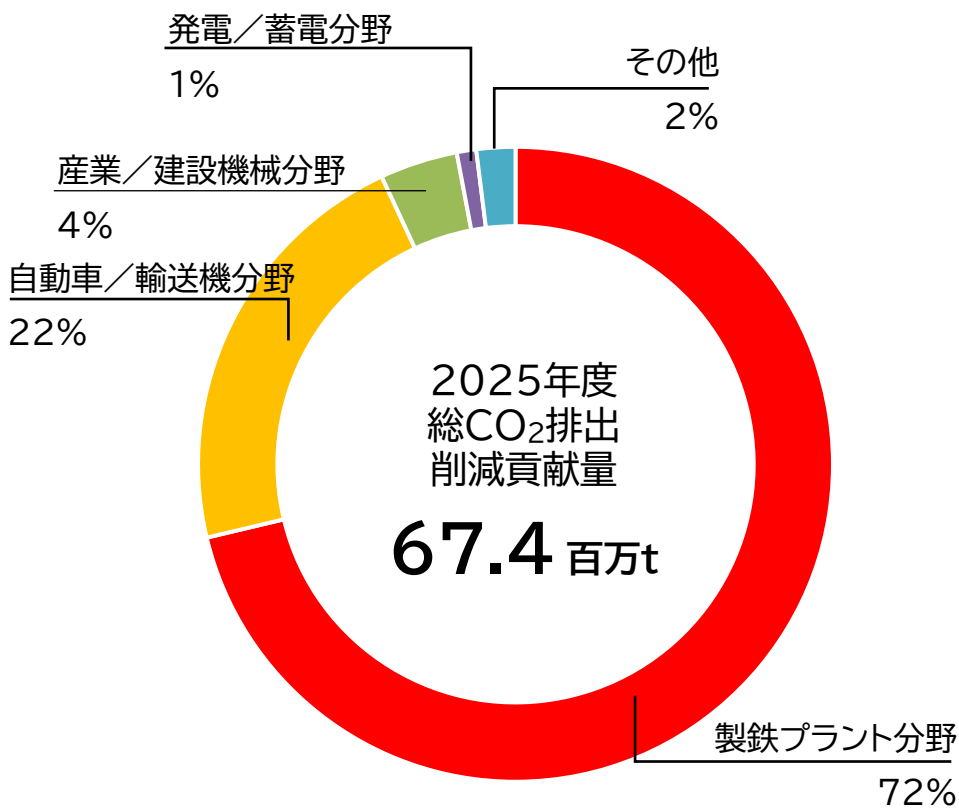
※3 マテリアリティ指標は、DXを推進できる状態だと感じている社員の割合

マテリアリティの指標・目標に対する2025年度実績値④

KOBELCOグループの マテリアリティ		指標・目標		実績 (2025年度)
		指標	目標	
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・ リスク管理	㉓ 内部通報制度の利用 しやすさ	コンプライアンス意識調査の該当設問の ポジティブ回答率 2026年度:85%以上	86.7%
	人権尊重	㉔ 人権デューディリジェ ンス実施会社	サプライチェーン(SC):約330社※4 グループ会社:国内83社、海外41社※4	SC:済 グループ国内:64社 グループ海外:46社
	安全衛生	㉕ 休業災害度数率	毎年:0.10以下	0.21
	品質保証	㉖ 品質ガイドライン認定 拠点率	2025年度:100%	100%
	TQM	㉗ KOBELCO TQM実践 マネジメントプログラム 修了率	2025年度:室長100% 2027年度:管理職及びグループ会社の対象者 100%	室長:93%(単体) 管理職:76%(単体)

※4 いずれも2026年度までの実施社数

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™プロセス	4,851
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	1,096
	懸架ばね用線材	30
	自動車用弁ばね用線材、 高強度コンロッド用鋼	93
	造船用ハイテン	182
	自動車用アルミ材	41
	鉄道車両用アルミ材	8
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、エコセントリ	240
	省エネルギー建設機械	57
発電／ 蓄電分野	木質バイオマス発電、 廃棄物発電	23
その他	高炉セメント、 熱処理工程省略可能な線材・棒鋼	121
	建築用高性能鋼材	

イニシアチブへの参画・賛同(主なもの)

SDGs



国連グローバルコンパクト



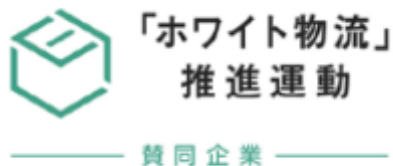
2026 PARTICIPANT

Our company is committed to upholding the Ten Principles of the **United Nations Global Compact**. Please refer to our **Communication on Progress**.

GX フューチャー・コンソーシアム



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
リーダーの会



社会からの評価(主なもの)

FTSE4Good
Index Series



FTSE4Good

FTSE JPX Blossom
Japan Index



FTSE JPX Blossom
Japan Index

FTSE JPX Blossom Japan
Sector Relative Index



FTSE JPX 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

2026 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.

MSCI日本株女性活躍指数
(WIN)

2026 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.

CDP



「気候変動」で
「A」評価を獲得

プラチナくるみん



PRIDE指標

work with Pride



健康経営優良法人
2026



DBJ環境格付け



当社は、2025年1月日本政策投資銀行(DBJ)より環境格付融資を受け、格付結果は「環境への配慮に対する取組みが特に先進的」と評価されました。