



## KOBELCOグループの 新たなグループ企業理念を制定

2020年5月、「KOBELCOが実現したい未来」「KOBELCOの使命・存在意義」を新たに定め、「KOBELCOの3つの約束」「KOBELCOの6つの誓い」と併せて体系化し、新たなグループ企業理念として制定しました。

この新たなグループ企業理念は、KOBELCOグループのあらゆる事業活動の基盤となるものであり、KOBELCOグループに属する全社員が物事を判断する際の拠りどころともなるものです。KOBELCOグループは、このグループ企業理念のもとサステナビリティ経営を推進し、ステークホルダーの皆様から信頼していただいた上で、事業を通じた環境・社会への貢献と持続的成長を目指していきます。

## グループ企業理念

<b>KOBELCOが 実現したい未来</b>	「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。
<b>KOBELCOの 使命・存在意義</b>	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。
<b>KOBELCOの 3つの約束</b>	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
<b>KOBELCOの 6つの誓い</b>	「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 <b>品質憲章</b> 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

### 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



### KOBELCOの3つの約束

社会に対する約束事であり、  
グループで共有する価値観

### 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



## 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

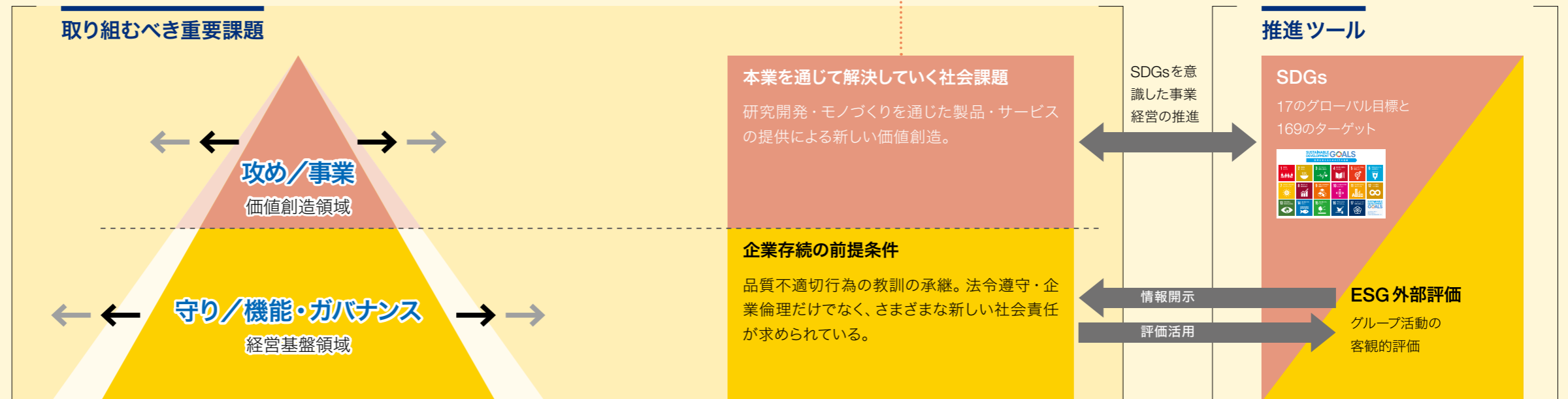
KOBELCOグループにとってサステナビリティ経営の推進は、次期中期経営計画も見据えた継続的テーマです。KOBELCOグループのサステナビリティ経営は、経営上重要な課題を、事業成長を実現する「価値創造領域」と、企業価値の毀損を防ぐ「経営基盤領域」に分けて、グループ企業理念をベースに推進しています。

経営上重要な課題を「価値創造領域」と「経営基盤領域」に分けて、グループ企業理念をベースに推進

#### グループ企業理念

\* 2020年5月、体系化し新たに制定

- KOBELCOが実現したい未来
- KOBELCOの使命・存在意義
- KOBELCOの3つの約束
- KOBELCOの6つの誓い



**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。

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づける。

それがKOBELCOの使命であり、存在意義です。

**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。

### サステナビリティ経営の推進体制

サステナビリティ経営の推進においては、重要課題について経営審議会、CSR委員会を中心にマネジメントサイクルを回すことを基本としつつ、積極的な情報開示とESG外部評価やSDGs等の推進ツールも活用しながら、取締役会によるモニタリングも行う体制としています。

### CSR委員会体制と機能

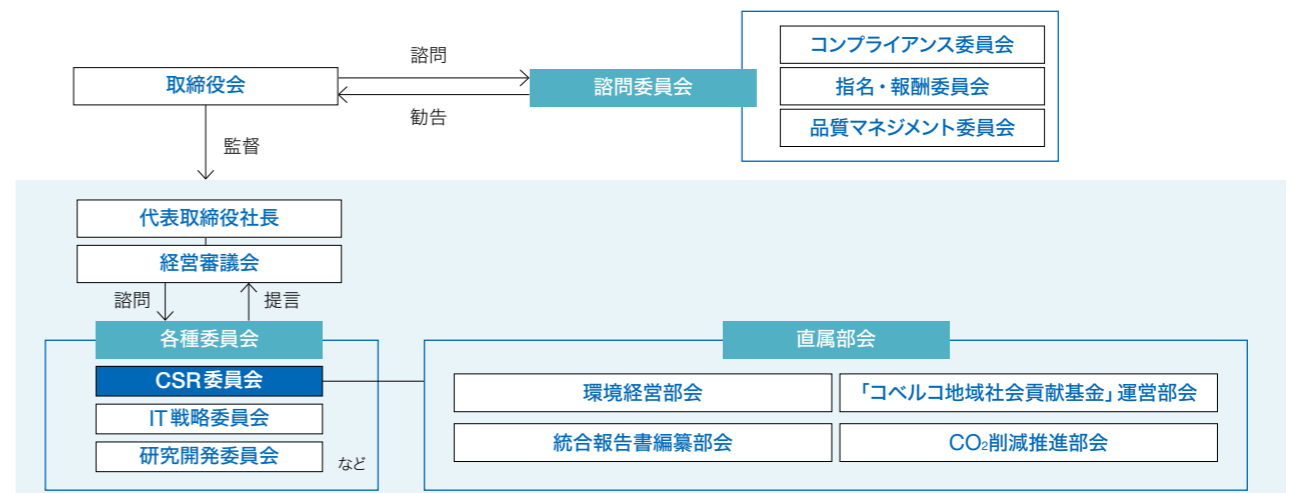
委員長(責任者): 取締役専務執行役員 永良 哉

取締役会への報告: 1回程度/四半期

開催頻度: 1回程度/四半期

機能: CSR活動マスタースケジュールの作成とフォロー/委員会所属の部会やグループCSR活動の推進・モニタリング/CSR(ESG、SDGs)に関わる当社グループの評価・課題の抽出/グループ中期経営計画および年間CSR活動計画の検討・提言/活動状況の社内外への発信

### CSR委員会の位置づけ



価値創造プロセス

社会や環境に価値を提供し、持続的な企業価値の向上を図る

KOBELCOグループは、新たに制定したグループ企業理念に基づくサステナビリティ経営フレームワークのもと、技術・製品・サービスの提供を通じた新たな価値創造による社会課題解決に貢献していくとともに、企業に求められるさまざまな社会責任を果たし、さらなる企業価値の向上を図ります。

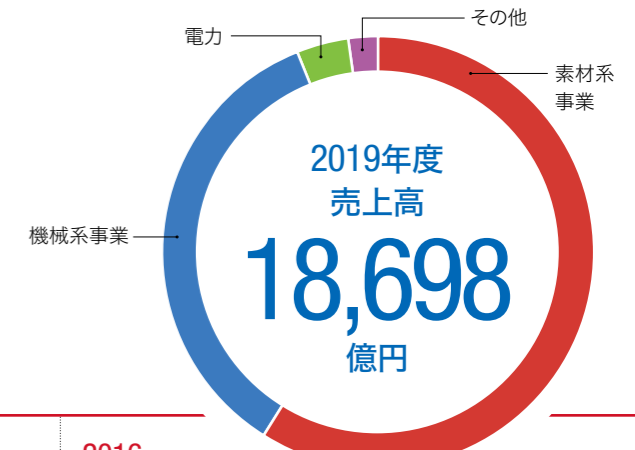
グループ 企業理念



# KOBELCOグループの歴史

神戸製鋼所は、1905年に合名会社鈴木商店が、神戸・脇浜において小林清一郎氏の経営する小林製鋼所を買収し、神戸製鋼所と改称したことを発祥としています。その後、1911年に鈴木商店から分離し、神戸市脇浜町に「株式会社神戸製鋼所」として設立しました。

KOBELCOグループは鑄鍛鋼事業にはじまり、鉄鋼アルミ、素形材、溶接、機械、エンジニアリング、建設機械、電力など幅広い事業分野で培った知見や技術力をもとに、今後もお客様や社会が抱える課題の解決に貢献していきます。



素材系	1905 鑄鍛鋼事業スタート	1916 鋼材事業スタート 鉄鋼圧延製品の生産開始	1917 銅事業スタート 銅の管・棒の生産開始	1937 アルミ事業スタート アルミ鑄造事業を開始	1940 溶接事業スタート 溶接棒の生産開始(国産初)	1955 金属チタン 国産初の工業生産	1959 鉄鋼一貫体制の確立 瀬浜第一高炉火入れ	1968 タイに製造拠点開設(溶接棒)	1970 加古川製鉄所完成	1979 溶接ロボット ARCMAN™ 開発	1990年度売上高 13,214 億円	2006 中国自動車用特殊鋼線材加工拠点稼働開始 米国自動車サスペンション用アルミ鍛造工場稼働開始	2014 中国自動車用冷延ハイテンの製造・販売拠点を設立	2016 天津アルミパネル工場稼働 自動車向けアルミパネル材(日系企業初)	2017 加古川製鉄所への上工程集約	2018 米国アルミ押出加工品の製造・販売会社稼働開始	2020 素材系事業の組織改編
	1914 機械事業スタート 空気圧縮機を開発開始(国内初)	1926 エンジニアリング事業スタート 国内初のセメントプラント完成	1930 建設機械事業スタート 国産第一号の電気ショベル完成	1962 海外プラント事業スタート 日本初のプラント輸出(東バキスタン)	1975 新交通システム 沖縄国際海洋博覧会場での「海洋博KRT」運転開始	1983 米国Midrex社買収 還元鉄/新製鉄プラントビジネスを開始	2004 中国に汎用圧縮機の製造・販売拠点を設立	2006 米国に非汎用圧縮機の製造・販売拠点を設立	2014 機械事業開始100周年	2017 スウェーデンQuintus社買収 IP装置の世界トップメーカー							
電力	1955年度売上高 247 億円	1996 電力卸供給事業(IPP)参入 規制緩和を受け参入	2002 神戸発電所 営業運転を開始	2016 電力事業部門 スタート	2019 真岡発電所 営業運転を開始												
本社	1905 創立 戦前の大財閥「鈴木商店」の重工業分野進出のきっかけとなる	1937 株式上場 (東京、大阪、神戸。現在は東京、名古屋に上場)	1960 ニューヨーク事務所開設	1979 国際統一商標として「KOBELCO」ブランド制定	1988 米国統括会社設立 (ニューヨーク事務所と統合、2017年にデトロイトへ集約)	1995 阪神・淡路大震災被災被災後2ヵ月半で高炉を再稼働	2000 「企業倫理綱領」制定	2005 創立100周年 2006 「企業理念」策定	2011 中国統括会社設立	2016 中長期経営ビジョン「KOBELCO VISION “G+”」を策定	2017 「Next100プロジェクト」始動 品質不適切行為発覚、再発防止策の策定 東南アジアおよび南アジア地域統括会社設立	2019 欧州地域統括会社設立 「中期経営計画ローリング(2019~2020年度)」を公表	2020 「グループ企業理念」制定				

\*1 国内売上高は、全社売上高(1980年度までは単体ベース、1981年度以降は連結ベース)から海外売上高(1998年度までは輸出額、1999年度以降は連結ベースの海外売上高)を差し引いて作成しています。  
\*2 売上高の円グラフの構成比はセグメント間取引を含む各セグメントの単純合計額をもとに作成しています。

## Next100プロジェクト

KOBELCOグループは、全社員が一つになって「誇り」「自信」「愛着」「希望」あふれる企業集団を作り、持続的に発展していくことを目指し、「KOBELCOの約束Next100プロジェクト(次の100年に向けた活動)」を2017年度より開始しました。グループ企業理念の浸透および品質不適切行為の風化防止(教訓の承継)を軸とした当プロジェクトの活動が、全社員から「認知」「共感」された上で、一人ひとりが「関与・実践」し、その行動が当たり前前の組織文化として定着することをゴールとしています。今後もグループ企業理念を全ての企業活動に落とし込み、グループ内外に浸透させていくことによって、ステークホルダーの皆様から信頼していただいた上で、事業を通じた環境・社会への貢献と持続的成長を目指していきます。



### 2019年度のトピックス

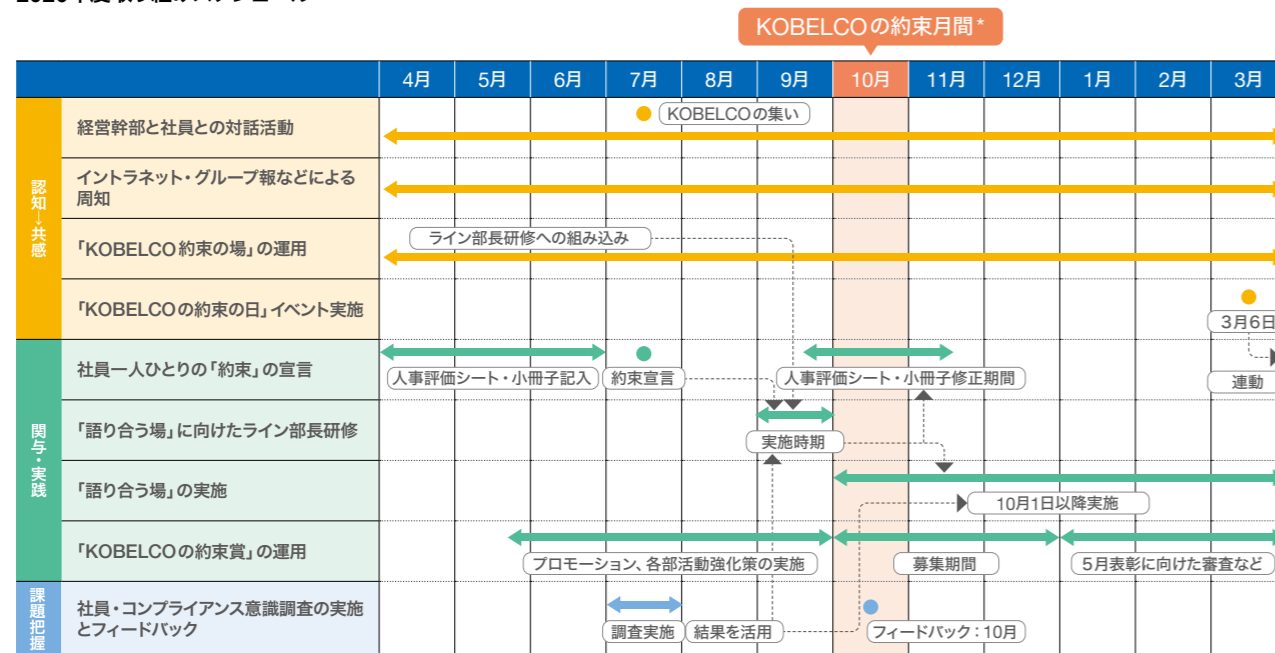
#### 従来の取り組みに加え、新たな取り組みで活動を深化

2019年度は、経営幹部と社員との対話活動や、語り合う場、意識調査などの従来の活動に加え、新たに「当社グループの社会的存在意義の明文化プロジェクト(MS-PRO/ミッションステートメント・プロジェクト)」、「KOBELCOの約束賞」の創設、「KOBELCO 約束の場」の設立に取り組み、活動の深化を図りました。Next100プロジェクトは活動開始から3年が経過し、「認知」「共感」については一定の進捗がうかがえます。一方で、社員一人ひとりの「関与・実践」については改善傾向にあるものの、さらなる改善が必要と考えており、2020年度以降も引き続き活動を進め、深化に努めていきます。

#### ボトムアップによる新たなグループ企業理念の制定

2017年10月に公表した品質不適切行為を契機に、サプライチェーンのその先にあるお客様や消費者の皆様までを意識し、当社グループが目指す社会像や、当社グループの社会における存在意義とは何かを改めて見つめ直すべく、「MS-PRO」を実施しました。制定までのプロセスを通じてグループ社員の「認知」「共感」を深めるため、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」などでの議論を通じ、一人ひとりが考える機会を設けるボトムアップ型の制定プロセスとしました。それらのグループ社員の思いを抽出した上で、2020年5月に新たなグループ企業理念(P3参照)を制定しました。

#### 2020年度取り組みスケジュール



\* 自らがコンプライアンス違反をせず、周りの社員にコンプライアンス違反をさせないためにはどうあるべきかを社員全員で考える機会として、毎年10月を「KOBELCOの約束月間」として定めています。

### 認知→共感

#### 経営幹部と社員との対話活動

山口社長をはじめとする経営幹部が国内外の各事業所を巡り、社員に対してグループ企業理念の趣旨やこれらに込めた思いを直接語り掛ける活動を継続し、この取り組みや信頼回復に向けた改革に対する経営側の本気度を積極的に示しています。社長による対話活動はこれまでの国内・外70拠点、105回実施しました(2019年度末時点)。新型コロナウイルス感染症の影響を考慮し、2020年度はオンラインツールを活用した対話を実施しています。



オンラインツールを活用した対話

#### KOBELCO 約束の場

2017年10月に公表した品質不適切行為の教訓を、世代を超えて風化させないための施設として、2019年6月に当社グループ研修施設内に開設しました。2019年度末までに約2,000名が訪問しています。2020年度は各事業所への同様の研修施設の展開や、オンラインツールを活用した訪問機会の創出などに取り組みます。

### 関与・実践

#### 語り合う場

当社およびグループ会社の業務に従事する者全てを対象として、①グループ企業理念の浸透②品質不適切行為の風化防止③組織内の双方向コミュニケーションを目的に、職場単位で「語り合う場」を実施しています。2019年度は「当社グループの社会的存在意義」をテーマの一つとして、社員一人ひとりが考える機会を設けることで、新たなグループ企業理念の制定に向けたグループ社員の思いを抽出する場ともなりました。今後も毎年継続し、上司・部下の垣根をなくしたコミュニケーションを活性化させていきます。

#### 社員一人ひとりの「約束」の宣言

社員一人ひとりのグループ企業理念への「関与・実践」を促進することを目的に、人事評価シートやグループ企業理念の小冊子で社員全員の「約束=実践目標」を宣言する取り組みを実施しています。2020年度からは、経営幹部の「約束」をイントラネットやグループ報でグループ全体に共有するとともに、ライン部長の「約束」を職場内に公表する取り組みを開始しました。

### KOBELCOの約束賞

グループ企業理念を実践し、風土づくりに貢献した活動をたたえ、グループ全体で理念実践を促進する取り組みとして、2019年度より「KOBELCOの約束賞」を開始しました。初回は250件の応募があり、グランプリ、準グランプリを含め15件の活動が表彰されました。今後もグループ全体で好事例を共有し、グループ企業理念の「関与・実践」の定着化を目指していきます。

#### 2019年度 第1回受賞活動

グランプリ	(信頼部門)神戸製鋼・溶接事業部門 「KOBELCO WELDING WAY」活動
準グランプリ	(信頼部門)コベルコ建機 理科の出前授業 (協働部門)神戸製鋼・鉄鋼事業部門 加古川製鉄所線材部 ありがとう日記 (変革部門)神戸製鋼・技術開発本部 共創・技術融合を促進する技術展示室「KoCoLab」



### 課題把握

#### 社員意識調査

社員の仕事や会社に対する意識および組織の状態等について、包括的に現状・課題を把握する仕組みとして、社員意識調査を2018年度に開始し、2019年度からは国内グループ会社も含めて実施しています。2019年度の当社における調査結果は全体的に改善しており、良い傾向にありますが、まだ課題は残されています。今後も社員意識や組織の状態の変化を追いながら、持続的な発展を目指して、改善に向けた取り組みを継続していきます。

#### 【2019年度実施概要】

実施期間 : 2019年7月16日～31日  
 対象者 : 当社で働く全従業員(役員、2019年4月以降入社者は除く)  
 回答率 : 90.0%  
 結果概要 : ○半数以上の設問項目が改善しており、全体的に改善傾向である。  
 ○絶対値としては目標とするレベルに到達していない項目が多い。

\* 2020年度調査結果は現在集計中