

## ステークホルダーの皆様とのコミュニケーション

KOBELCOグループは、ステークホルダーの皆様との積極的なコミュニケーションを実施しています。株主様・投資家様をはじめとする皆様との対話活動や、お客様・お取引先様からのアンケートを通じてステークホルダーの皆様の声を実感し、経営の透明性の向上を重要課題と認識し、適正かつ迅速な情報開示

と、幅広い情報公開を進めています。また、スポーツを通じた社会貢献に取り組むとともに、それぞれの事業所が次世代の育成支援を中心に地域交流・地域振興、環境活動を通じた社会貢献等、地域社会に貢献する様々な活動を行っています。

ステークホルダーの皆様	目的	主なエンゲージメント
株主様・投資家様	適時・適切な情報開示を行うことにより、当社グループへの理解促進を図り、企業価値向上に寄与	<ul style="list-style-type: none"> <li>統合報告書や招集通知の早期開示等による積極的な情報発信</li> <li>&lt;国内外投資家&gt; <ul style="list-style-type: none"> <li>機関投資家の皆様との個別面談</li> <li>決算説明会、「ESG説明会」「DX戦略説明会」等のテーマ別説明会の開催</li> </ul> </li> <li>&lt;個人投資家&gt; <ul style="list-style-type: none"> <li>年2回の株主様向け冊子「株主の皆様へ」の発行</li> <li>ホームページを通じた情報提供</li> </ul> </li> </ul> <p>※ 株主様見学会は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、現在開催を中断していますが、今後の状況を勘案しながら、再開も含め検討中です。</p>
お客様	更なる製品・サービス品質等の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>製品の品質やサービス及び納期等、幅広い項目をお伺いする「お客様アンケート」を実施</li> </ul>
お取引先様	人権・環境問題等への課題解決に向けて、協働して責任あるサプライチェーンを構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>主要なお取引先様に各社様の取組み体制についてのアンケートを実施</li> </ul> <p>詳細は、「責任あるサプライチェーン構築」P.78をご参照ください。</p>
社員	社員一人ひとりが、仕事への誇りと働きがいを持ち、個性と強みを発揮し、成長を実感すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>「KOBELCOの約束 Next100プロジェクト」での活動</li> <li>人材育成</li> <li>人権尊重の取組み</li> <li>ダイバーシティ&amp;インクルージョンに向けた取組み</li> <li>安全衛生活動</li> </ul> <p>「KOBELCOの約束 Next100プロジェクト」「人材戦略」「人権」「ダイバーシティ&amp;インクルージョン(D&amp;I)」「安全衛生」P.73-77をご参照ください。</p>
地域社会の皆様	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の一員として社会に貢献</li> <li>コベルコ神戸スティーラーズによる地域・社会との共生、多様なスポーツ支援活動等、スポーツを通じて社会を元気にすること</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&lt;社会貢献活動&gt; <ul style="list-style-type: none"> <li>コベルコ地域社会貢献基金 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、基金を通じて子どもたちを対象としたサポート活動を実施</li> </ul> </li> <li>コベルコ世界子ども支援プログラム 世界で困窮する子どもたちへの支援活動として寄付を実施するプログラムを2021年度より活動を開始</li> <li>KOBELCO GREEN PROJECT KOBELCO森の童話大賞 次世代を担う子どもたちに、様々な自然の恵みをもたらす森を大切に育んでもらうことを目的に、全国の小中高生から「森」をテーマにしたおはなしを募集</li> <li>&lt;スポーツを通じた社会貢献&gt; <ul style="list-style-type: none"> <li>神戸市との事業連携協定締結</li> <li>コベルコ神戸スティーラーズ「ラグビーアカデミー」の開校</li> <li>盲導犬協会の活動支援</li> </ul> </li> </ul>

「ステークホルダーとのコミュニケーション」は、ESGデータブックP.89-91をご参照ください。

## KOBELCOの約束 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つくり、持続的に発展していくことを目指した活動として、「KOBELCOの約束 Next100プロジェクト」を2017年度より開始しました。グループ企業理念の浸透及び品質

事案の風化防止(教訓の承継)を軸とした当活動を推進することで、社員一人ひとりが「認知」「共感」したうえで、それぞれの行動で「関与・実践」し、その行動が当たり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。



### 2021年度活動の振り返り

#### コロナ禍においても、活動の継続・深化を進めた一年

「2nd Step」の初年度として、オンラインツールを活用した活動の継続・深化を進め、海外等を含めた遠隔地のグループ社員の参画を促進しました。経営幹部と社員との対話活動の一環として実施しているオンライン大規模対話「KOBELCOの集い」を、①中期経営計画、②ESG・SDGs、③DX戦略の3つのテーマで実施し、グループの多様な事業への理解醸成を図るとともに、品質事案の風化防止施設である「KOBELCO 約束の場」についても、オンラインツールを活用した訪問促進を行いました。

#### 主な活動内容

施策	概要
経営層・部長・社員一人ひとりの「約束」の宣言	<ul style="list-style-type: none"> <li>経営幹部の「約束」をグループ全体で、ライン部長の「約束」を職場内で共有するとともに、社員一人ひとりも人事評価シートや企業理念カードにて自身の約束を宣言する取組み</li> <li>2022年度より全従業員の約束宣言をグループ全体に動画で公開</li> </ul>
「語り合う場」に向けたライン部長研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>語り合う場のファシリテーターを務めるライン部長のスキル底上げのため、課題共有・意見交換等を中心に、2018年度より毎年実施</li> <li>受講対象者：国内外のライン部長・拠点長 約700人</li> </ul>
語り合う場	<ul style="list-style-type: none"> <li>①グループ企業理念の浸透、②品質事案の風化防止、③組織内の双方向コミュニケーションを目的に、当社及びグループ会社の業務に従事する者すべてを対象として2018年度より毎年実施</li> </ul>
KOBELCOの約束賞	<ul style="list-style-type: none"> <li>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合い、理念実践を促進する取組みとして、2019年度より開始。2021年度はグランプリ、準グランプリをはじめ13件表彰</li> </ul>
経営幹部と社員との対話活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>社長をはじめとする経営幹部が社員に対して想いを直接語りかけ、信頼回復に向けた改革に対する本気度を積極的に示す活動</li> <li>社長はこれまで延べ約150回・1,500人と対話を実施(2022年3月末時点)</li> <li>オンライン大規模対話である「KOBELCOの集い」は2021年度累計約4,000人が参加</li> </ul>
KOBELCO 約束の場	<ul style="list-style-type: none"> <li>品質事案の教訓を、世代を超えて風化させないための施設として、2019年に当社グループ研修施設内に開設</li> <li>オンライン版やサテライト施設を含め、これまで延べ約12,000人が訪問(2022年3月末時点)</li> </ul>
KOBELCOの約束の日	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会に再発防止を約束した日として毎年思い起こし、得た教訓を風化させないことを目的に、「当社グループにおける不適切行為に関する報告書」を公表した3月6日を約束の日として制定。社長メッセージ発信等を実施</li> </ul>
課題把握	<ul style="list-style-type: none"> <li>社員の仕事や会社に対する意識及び組織の状況等について、包括的に現状・課題を把握する仕組みとして、2018年度に開始。毎年実施し、調査結果をもとに必要な対策を講じていく</li> </ul>

### 2022年度活動方針

#### 既存施策の改善と組織単位でのきめ細かな対応

2021年度の社員意識調査結果も踏まえ、グループ企業理念に対する「関与・実践」の強化及び事業所等の組織毎での課題に取り組んでいきます。具体的には、全従業員の約束宣言の動画化や「KOBELCOの約束賞」の活性化等既存施策の改善を実施するとともに、組織毎の課題に対応する個別施策の実施を促進します。また、品質事案から5年が経過することも踏まえ、当社グループ全社員の「KOBELCO 約束の場」訪問促進等、品質事案の風化防止にも引き続き取り組みます。

## 人材戦略

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に、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だと考えています。その実現に向けて、「次世代を担う人材の成長・挑戦の促進」「働き方変革の更なる推進」「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」等、様々な取組みを実施しています。

### 人材育成

育成はOJT(On the Job Training)を教育の中心とする一方、これを補完する各種育成施策も効果的に実施しています。内容は毎年見直しており、特に中期経営計画期間では「選択型・自主獲得型教育へのシフト・定着」を目標に掲げ、取組みを進めています。

OJTを補完する育成メニューとして  
集合研修を実施



### 選択型・自主獲得型教育へのシフト・定着(管理職・総合職)

脱炭素化やDX(デジタルトランスフォーメーション)をはじめとする外部環境の変化やライフスタイル・働き方の多様化が進む中、当社グループでは個人の変化・成長を後押しするため、従来のような全員一律・階層別の教育のウエイトを減らし『**自律自走**』を合言葉に選択型・自主獲得型教育へのシフトを進めています。

2022年度より、階層毎に求められる能力を整理し、それと紐づけた研修を紹介することで、一人ひとりの成長に向けた取組み計画の策定を支援しています。

今後は「いつでも・どこでも学べる」動画教材サービスの導入や、キャリア教育の拡充による社員のキャリアプランニング支援等を予定しています(動画教材サービスは2022年7月より導入済み)。

#### 選択型・自主獲得型教育 支援のステップ

1st 各自の課題の明確化

2nd 必要な能力の具体化

3rd 獲得手段の明確化



社員自らが選択した教育メニューを受講

### 働き方変革活動

当社グループの働き方変革活動は、優秀な人材の確保・定着や職場のコミュニケーションの充実に向けた時間創出、働きやすい職場環境づくりを目的として様々な活動をこれまで進めてきました。新型コロナウイルス感染症

拡大の影響を受けて、多くの社員の働き方や価値観が変化しましたが、ウィズコロナ・アフターコロナを見据えて、業務特性や状況に応じた柔軟な働き方が選択でき、生産性向上につながる環境整備を推進していきます。

#### ニューノーマルの働き方

新型コロナウイルス感染症拡大により、当社グループでもテレワークが定着しましたが、リモートによって生じるコミュニケーション等への課題に対応するために、出社を基軸としつつ、テレワークを併用することにより、更なる生産性向上を目指していくことを今後の働き方としました。

テレワーク制度の見直しや、出社とテレワークそれぞれに適した業務のガイドライン・テレワークにおけるマネジメント動画の整備を通じて、社員への周知・定着・活用を促す取組みを実施しています。

#### 業務改善の促進

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業務改善の取組みを促進するとともに業務改善の仕組み構築・風土醸成に取り組んでいます。

- 各職場における業務改善・効率化の取組みを対象とした表彰及び全社展開
- ペーパーレス、ハンコレスの促進
- 自動化、効率化につながるツールの導入

その他、人材戦略への取組みは、ESGデータブック「人材」P.73-74をご参照ください。

## 人権

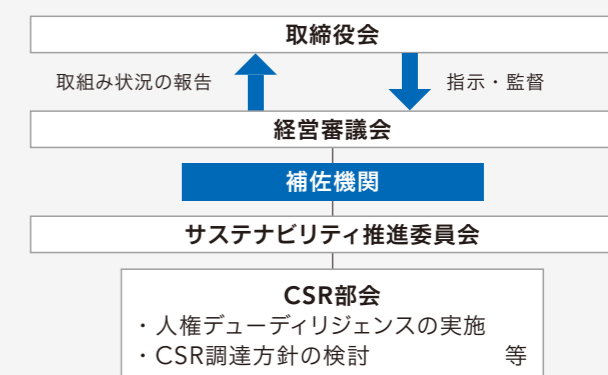
### 人権尊重の取組み

KOBELCOグループは、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「国際人権章典」を尊重し、人権尊重が重要な社会的責任である姿勢を明確に示すために、2019年10月に児童労働や強制労働の防止を含む「神戸製鋼グループ人権基本方針」を制定し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際規範に基づいた企業活動を進めています。

2021年3月には、国連が提唱する「国連グローバル・コンパクト」に署名し、加盟企業として活動に取り組んでいます。引き続き、人権の保護、不当な労働の排除等の原則に賛同する企業としてその実現に向けて努力を継続し、人権侵害問題を発生させない取組みを強化していきます。

### 人権尊重の推進体制

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の傘下にCSR部会を設置し、人権デューデリジェンスの構築等の人権尊重の取組みを着実に進める体制を構築しています。



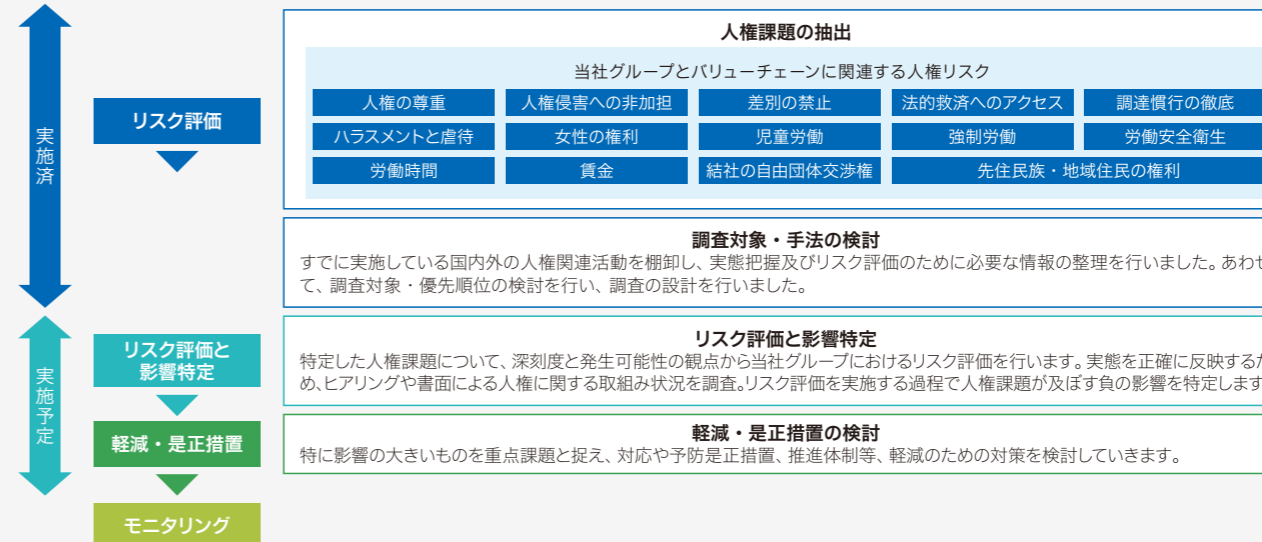
### 人権デューデリジェンスの実施

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します。2021年度は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の順に従い、人権デューデリジェンスを進めています。具体的には、「国際人権章典」や国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」等、各国際規範やガイドラインを参照するとともに、業界特有の課題を確認し、多数の課題の中

から「労働安全衛生」「調達慣行の徹底」「差別の禁止」等の当社グループとバリューチェーンに関連する人権リスクを抽出しました。2022年度中に当社グループの国内拠点及び主要な一次サプライヤーの調達環境を中心としたリスク評価、影響特定、軽減・是正措置の検討を実施します。

今後、数年以内に当社グループ全体並びに当社グループのサプライチェーンにおいても人権デューデリジェンスを実施していく予定です。

### 2021~2022年度 人権デューデリジェンスの実施プロセス



当社グループの人権基本方針やその他の取組みは、ESGデータブック「人権と労働」P.64-66をご参照ください。



## 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。

D&I推進の目指す姿と基本方針を設定し、活動を加速させています。

### D&I活動方針

#### 目指す姿

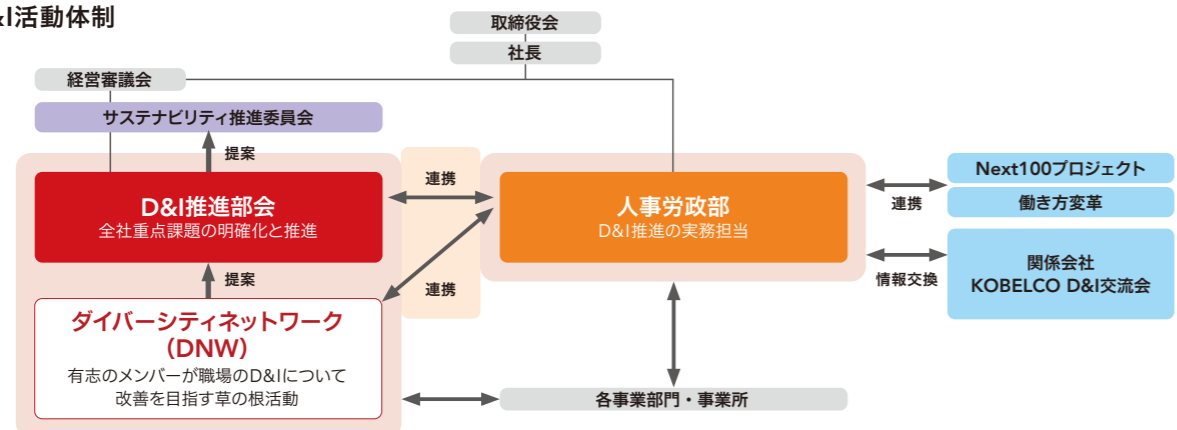
多様な人材が全員活躍できる職場環境を実現する

- 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創造を実現する

#### 基本方針

- 一人ひとりの強みを活かします
- 多様な働き方を追求します
- 新たな価値の創造にチャレンジします

### D&I活動体制



### 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。リーダーが自分のキャリアやD&I推進について語り、その場で社員からの質問に回答する双方向コミュニケーションの場となっており、2021年度は累計5,191人が参加しました。



ランチタイムセッションの様子

### 仕事と育児の両立支援

ニーズが多様化している中、仕事と育児を両立できる様々な取組みを進めており、男性の育児休業取得率も年々向上しています。育児休業を取得しやすい体制の整備や風土醸成に向け、引き続き取り組んでいきます。



その他のD&Iの取組みは、ESGデータブック「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)」P.75-81をご参照ください。

### 「LGBT\*1」を考える

LGBT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、全社員にeラーニング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」を新設し、社員が自分らしく働ける環境づくりを推進しています。また、ALLY\*2ロゴのステッカー配布やセミナー等を通してALLYを増やしています。これらの取組みが評価され、2021年11月に「PRIDE指標\*3」において、最上位の「ゴールド」を受賞しました。

- \*1 LGBTとは性的マイノリティの一部の人の自称する言葉(L:レズビアン、G:ゲイ、B:バイセクシャル、T:トランスジェンダー)を並べたもので、「性的指向」や「性自認」に関わるアイデンティティを表す「性的マイノリティ(少数者)」の総称の一つ
- \*2 LGBTの課題に対して、自分事として主体的に行動する人
- \*3 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



## 安全衛生

KOBELCOグループでは、「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、関係法令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。

### 「KOBELCOの3つの約束」からの安全行動規範

- 私は、職場のルールを守ります。そして、仲間や家族に信頼される人になります。
- 私は、仲間一人ひとりを大切に、相互注意を実行します。
- 私は、職場の設備・仕組みを改善し続け、一歩先の安全・安心を目指します。

### 重点目標(2022年度)

- 死亡災害、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

2021年度は、中期経営計画1年目として、「全員参加の安全意識向上・相互注意活動」の実施(安全人間カード等の展開)、「安全衛生診断による安全衛生管理の現状把握、課題抽出と改善に向けた取組み」(安全キャラバン隊による支援活動)、「機械安全・安全支援ツールの試験運用と評価」、「海外グループ会社の安全管理状況の把握と支援策の検討」について取り組むとともに、階層別教育の強化に努めてきました。

### 健康・安全に関する研修の実施状況

対象	狙い	2021年度受講者数
新人(1~5年目)	安全衛生管理の基本ルールの理解徹底	223人
監督者	監督者としての安全衛生管理、安全配慮義務の習得	539人
ライン室長	安全な職場環境となる風土の実践と、継続できる現場力醸成と仕組み、体制づくりの習得	16人

### 安全人間カード

「基本的なルール、マナーを意識し行動することを習慣化させる」、「一人ひとりが安全を自らの事として考えることで、安全意識高揚を図り活動の全員参加の機運を高め、安全最優先とした意識・行動を実践し継続すること」を目的に展開しています。



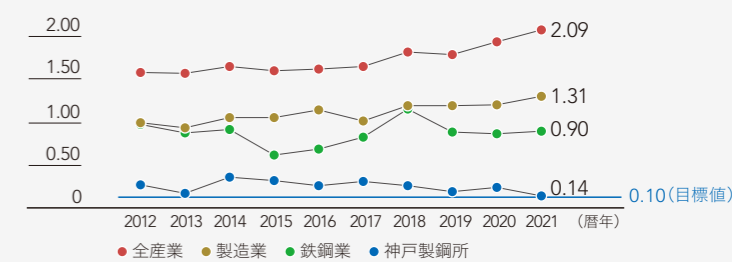
表面

裏面

その結果、2021年の休業災害度数率は0.14と目標の0.10を達成できませんでしたが、全国平均を下回る水準で推移しており、また、過去10年の中で最も低い水準となりました。しかしながら、2021年8月に当社グループ会社より墜落による死亡災害が発生、また、2022年3月に当社社員\*から死亡災害を発生させてしまいました。しっかりと原因究明を行い、二度と死亡災害を発生させない活動を実行していきます。

\* 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)

### 休業災害度数率の推移



※ 休業災害度数率=休業以上の災害件数÷延べ労働時間数×1,000,000

また、課題としては、「基本となる管理・活動」に部分的なほころび(職場毎のばらつき)があり、具体的には以下の事項が挙げられます。

- 方針管理(活動目標、課題改善のための計画・活動の共有不足)
- スキル管理(作業手順の明確化・明文化の不足、属人化によるばらつき)
- リスク管理(リスクアセスメントの網羅性・妥当性の確保とリスク低減)

2022年度は、中期経営計画で掲げた重点実施項目を確実に実行することを基本に、各活動につながりを持たせるPDCAの仕組みづくりを推進します。

取組みの詳細は、ESGデータブック「安全と健康」P.67-69をご参照ください。

### 安心して働ける職場づくり

当社グループでは、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]

- 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
- 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より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加、充実化。また、睡眠改善に向けた教育動画の展開

#### [健康診断の充実(健康保険組合協同)]

- 血液検査+内視鏡検査の採用や、ピロリ菌の除菌を実施
- 50歳到達時の社員を対象に、人間ドックのオプション項目(腫瘍マーカー、乳がん、脳疾患検査等)費用の全額負担。また、50歳以上の社員・配偶者には一部費用負担

#### [健康保持増進活動]

- 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を掲載

取組みの詳細は、ESGデータブック「健康経営」P.84-85をご参照ください。

## 責任あるサプライチェーン構築

KOBELCO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を行います。

### 推進体制

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。

### 調達基本方針

当社グループの調達部署は、以下の調達基本方針に基づき活動しています。

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

### お取引先様への働きかけ

当社グループは、2021年度よりお取引先様に当社グループの方針をより深くご理解いただく活動や、お取引先様の現状調査を始めました。

今後もお取引先様と協働して、責任あるサプライチェーンの構築に継続して取り組みます。

### 2021年度の主な取組み

#### ●説明動画の配信：

2021年9月、すべ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しました。

・「説明動画」は、当社ホームページに掲載しています。

・ <https://www.kobelco.co.jp/sustainability/procurement.html>

#### ●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しました。

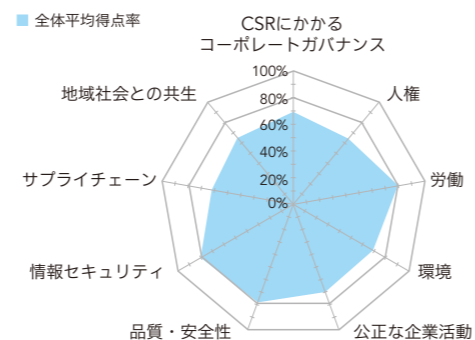
・実施期間：2022年2～5月

・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%）

→ 従前から製造業が取り組んできたテーマ（「労働」「品質・安全性」）に

比べ、「人権」「サプライチェーン」の得点率が相対的に低い一方で、会社規模で差異が認められるため、規模・事業内容等様々な観点から、より詳細な確認・分析が必要と考えています。



### 2022年度以降の取組み予定

重要な項目（「人権・労働」「紛争鉱物」等）を対象に、お取引先様における遵守状況に関するアンケート調査にご協力いただきたいと考えています。

詳細は、ESGデータブック「責任あるサプライチェーン構築」P.86-88をご参照ください。

## 品質

### 信頼向上プロジェクト

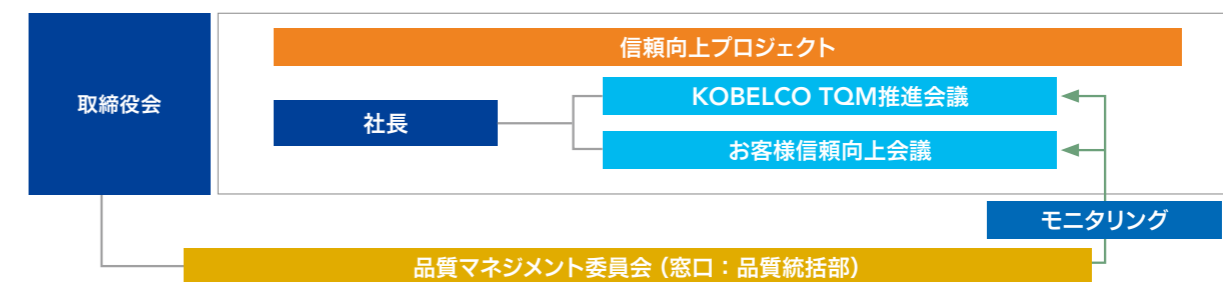
KOBELCOグループは2018年度より品質事案の再発防止策への取組みを進め、計画した活動は完遂しました。また、2020年度より、風化防止及び持続的成長とグループ企業理念を具現化するために、KOBELCO TQM\*活動を開始しました。グループ全体でTQM活動を推進するために、2021年度より「信頼回復プロジェクト」を再構築し、社長をリーダーとする「信頼向上プロジェクト」を立ち上げました。このプロジェクトは、

「KOBELCO TQM推進会議」と「お客様信頼向上会議」から構成されています。

信頼向上プロジェクトの活動は、取締役会の諮問機関である「品質マネジメント委員会」が客観的視点からのモニタリングと提言を行っていきます。

\*TQM (Total Quality Management)：「総合的品質管理」といわれている経営管理手法の一つ。「KOBELCO TQM」活動は、再発防止策の次のステップとして、各事業のマネジメントを強化し、お客様や社会に役立つために課題を設定し、全員参加でこれを達成していく活動です。

#### 信頼向上プロジェクト 体制図



### KOBELCO TQM推進会議

「企画・推進」「人材育成・教育」「業務品質改善」「品質保証強化」「ものづくり支援」の5つのタスクフォース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。

### 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。

#### 担当取締役メッセージ

2020年を「TQM元年」として、「KOBELCO TQM」活動をスタートしました。

TQMの「Q」である品質は、単に製品やサービスの品質だけでなく、会社における活動全般の質を指し、組織、業務、人等も対象となります。TQMの基本的な活動の要素は、「日常管理」「方針管理」「小集団改善活動」の3つであり、また、これらを支える「教育」が重要となります。この3つの要素についての「質」を高めるマネジメントを行い、問題や課題に対する改善活動を全員で継続し、「強く、良い会社」にしていくことがTQM活動です。

KOBELCO TQMの行動原則として、「KOBELCOの3つの約束」と同じ価値観である「お客様視点(信頼される品質)」「全員参加(グループの和)」「たゆまぬ変革」を掲げています。また、「KOBELCOの約束 Next100プロジェクト」、DX戦略、働き方変革、D&I推進、ROIC管理等の取組みとも連動させ、効果的に進めていきます。当社グループの特徴である「多様な事業」で実現したい未来を目指すために、各組織が社会課題の解決を果たし、事業部門間の連携強化によるシナジー効果も活かしたソリューションを追求していきます。お客様視点の方針・目標のもと、常に変革する気概を持ち、全員参加の改善活動で経営課題を達成し続け、「持続的に成長するKOBELCO」を目指していきます。



代表取締役副社長執行役員  
興石 房樹

品質の取組みは、ESGデータブック「品質」P.114-115をご参照ください。