

KOBELCO

ESG説明会

2021年9月28日
株式会社神戸製鋼所

～弊社説明～

1. **KOBELCOグループのサステナビリティ経営について**
2. 本日の説明会のキーポイント
3. Environment（環境）
4. Social（社会）
5. Governance（ガバナンス）
6. イニシアティブへの参画・社会からの評価

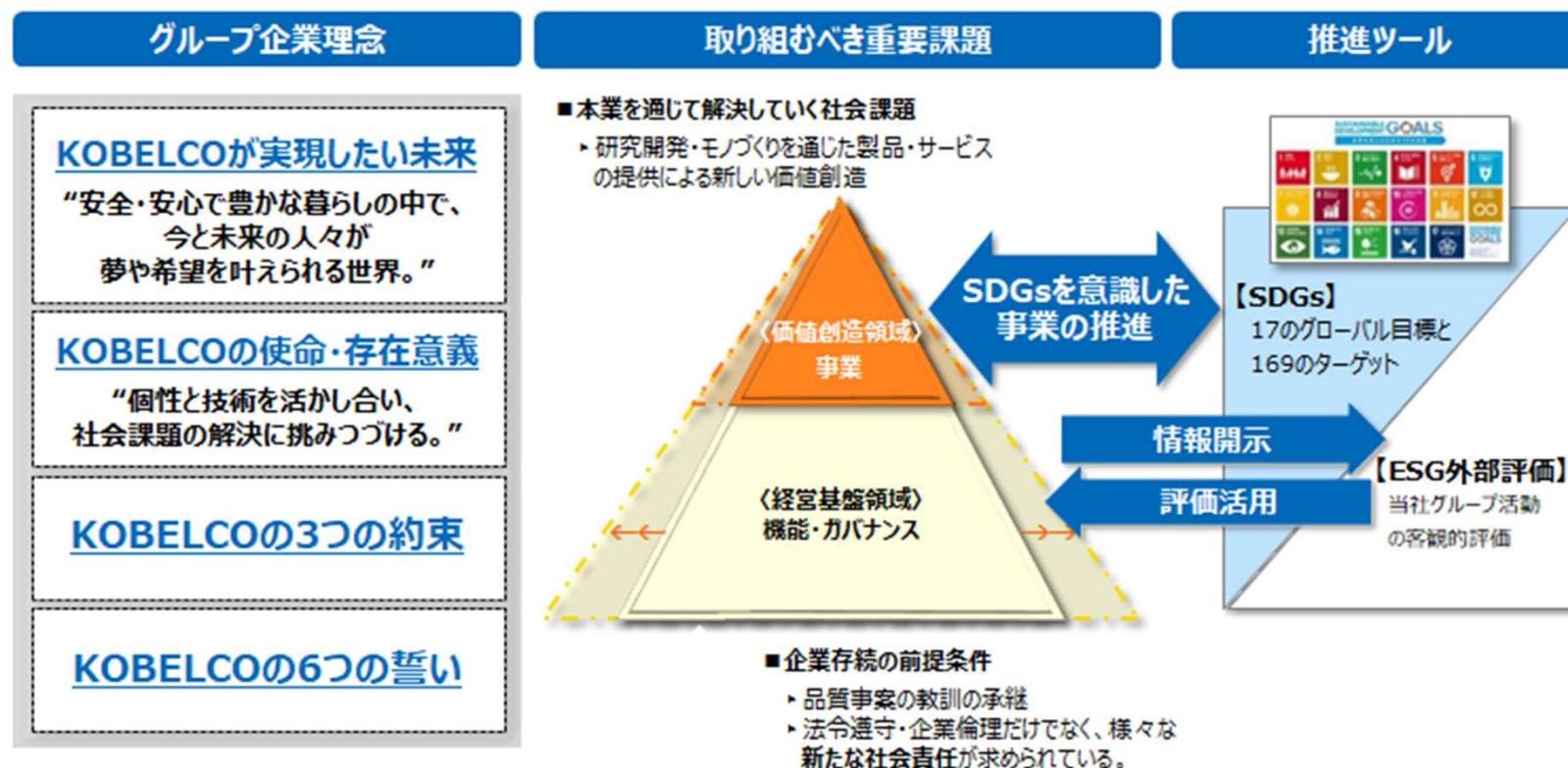
～質疑応答～

別添. 参考資料

1. KOBELCOグループのサステナビリティ経営について



















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。



1. KOBELCOグループのサステナビリティ経営について

KOBELCOグループのマテリアリティ（中長期的な重要課題）

KOBELCOグループのマテリアリティ		SDGsとの関連性
価値創造領域 経営基盤領域	グリーン社会への貢献 気候変動対応 資源循環対応	  
	安全・安心なまちづくり・ものづくりへの貢献 「3E+S」*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	   
	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） 多様な知的資産の融合と革新	  
	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 働き方変革 人材育成	   
	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 人権尊重 安全衛生 品質保証 コーポレートガバナンス	   

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

～弊社説明～

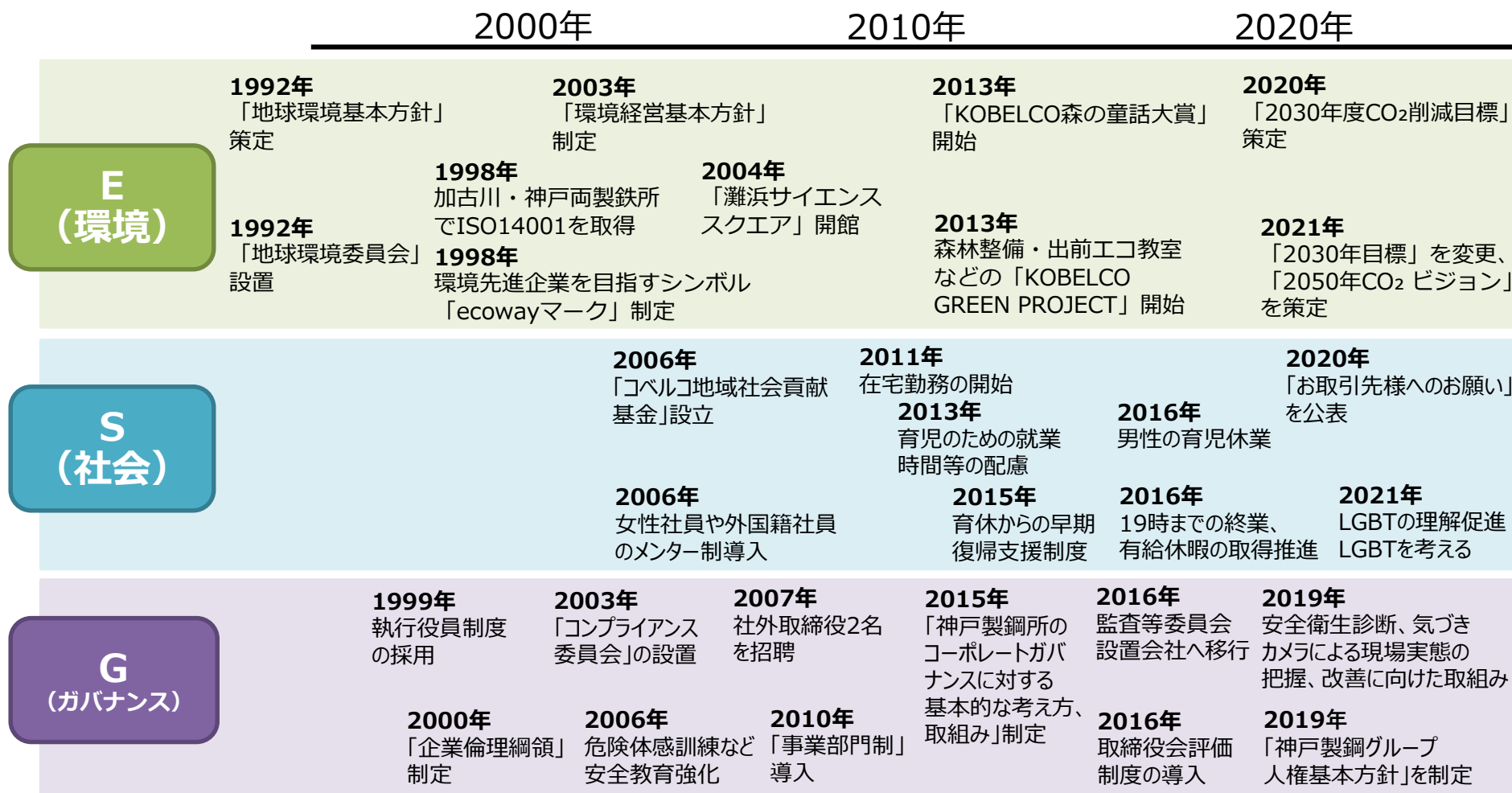
1. KOBELCOグループのサステナビリティ経営について
2. 本日の説明会のキーポイント
3. Environment (環境)
4. Social (社会)
5. Governance (ガバナンス)
6. イニシアティブへの参画・社会からの評価

～質疑応答～

別添. 参考資料

2. 本日の説明会のキーポイント

当社グループは、これまでも、サステナビリティ経営の実現に向けて、E（環境）・S（社会）・G（ガバナンス）の分野で様々な取組みを実施。今後も、こうした取組みを更に加速。



2. 本日の説明会のキープイント

本説明会では、当社グループが推進しているサステナビリティ経営のうち、中長期的な企業価値向上を支えるEnvironment（環境）、Social（社会）、Governance（ガバナンス）について、取組みの一部をご紹介します。

詳細につきましては、9月10日に公表しました2021年度統合報告書をご覧ください。

2. 本日の説明会のキーポイント

Environment (環境)

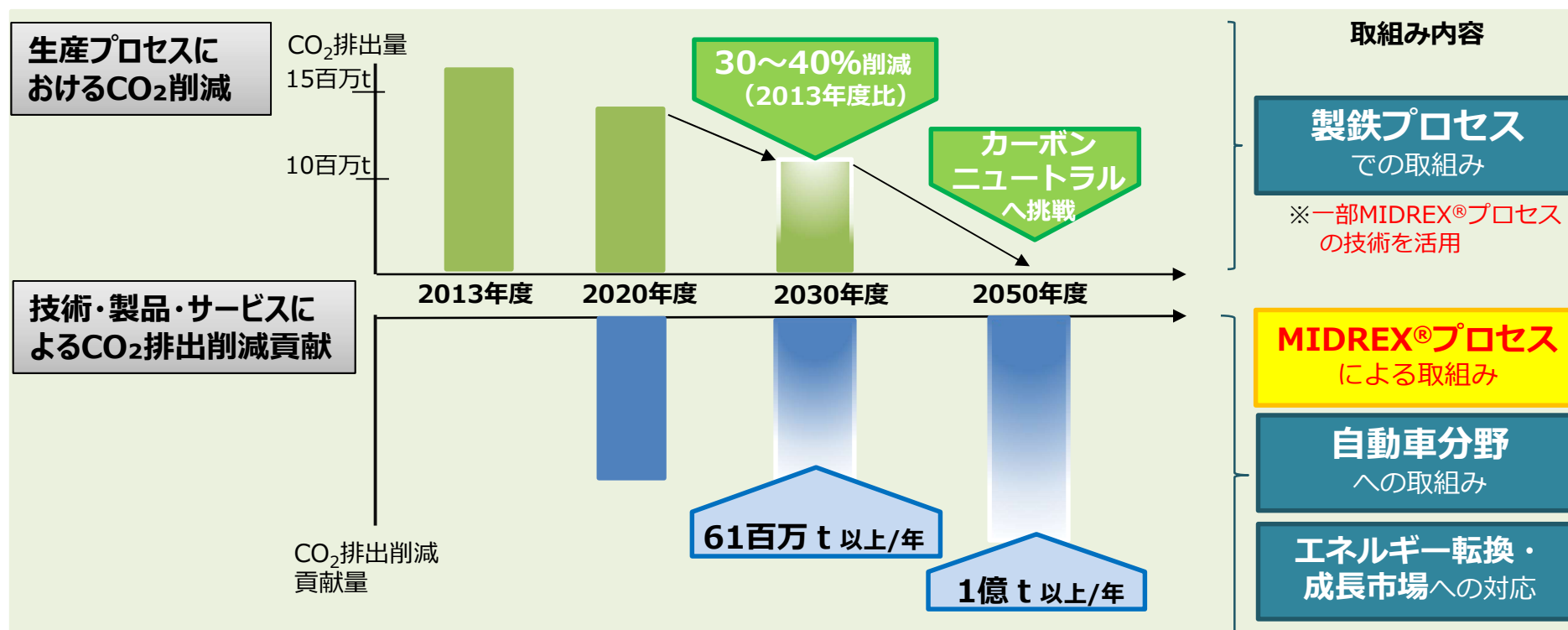


当社グループは、2021年5月公表のグループ中期経営計画にて、カーボンニュートラルに向けた2030年目標及び2050年ビジョンを発表。



本日は、生産プロセスにおけるCO₂削減、CO₂排出削減貢献の双方で貢献する、当社グループの独自技術の**MIDREX®プロセス**をご説明します。

カーボンニュートラルに向けた2030年目標及び2050年ビジョン



電力事業での取組み

電力事業では、バイオマス技術など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。

2. 本日の説明会のキーポイント



- ◆ 当社グループは、企業としての社会的責任を果たし、更なる企業価値の向上を図るためには、多様な人材が個性と技術を活かし合い、社会課題の解決に挑みつつけることが、重要だと考えています。
- ◆ 本日は、「多様な人材の活躍推進」、「責任あるサプライチェーンの構築」、「社外貢献活動」についてご説明します。

【本日の説明会にてご説明する内容】



**責任ある
サプライチェーン
の構築**

当社グループの人材活躍推進
(ダイバーシティ&インクルージョン、
働き方改革など)



社会貢献活動

2. 本日の説明会のキーポイント

Governance (ガバナンス)



- ◆ガバナンスは、企業存続の前提条件であり、法令遵守・企業倫理だけでなく、社会の変化に伴う新たな社会的責任への対応が求められています。
- ◆当社グループでは、コンプライアンス、リスクマネジメントや品質保証など多方面での取組みを行っていますが、本説明会では、「人権尊重」、「安全衛生」、「コーポレートガバナンス」の3点についてご説明します。

【本日の説明会にてご説明する内容】



人権尊重

安全衛生



コーポレートガバナンス



～弊社説明～

1. KOBELCOグループのサステナビリティ経営について
2. 本日の説明会のキーポイント
3. **Environment (環境)**
4. **Social (社会)**
5. **Governance (ガバナンス)**
6. イニシアティブへの参画・社会からの評価

～質疑応答～

別添. 参考資料

3. Environment (環境)

【背景】

カーボンニュートラル(CN)への移行や社会変革がグローバルで明確な潮流となる中、CO₂排出量の多い鉄鋼業においては、CO₂排出削減ニーズが世界中で急速に高まっている。

【MIDREX®プロセス 本日まで説明ポイント】

1. MIDREX®プロセスは、天然ガスを用いた直接還元製鉄法。石炭で還元する高炉法と比べ、CO₂排出量の抑制が可能。直接還元鉄市場において高い世界シェアを有している。
2. 電炉向けの需要拡大、高炉向けのCO₂削減ソリューションの提供、水素還元製鉄法への挑戦など、MIDREX®プロセスを通じて、短中期～長期のいずれのステージにおいても、CO₂削減ソリューションの提供が可能。

3. Environment (環境) MIDREX®プロセスとは

製鉄法の一つであり、天然ガスを改質した還元ガスで、鉄鉱石を直接還元することで、鉄鋼原料である「**直接還元鉄** (DRI : Direct Reduction Iron)」を製造するプロセス。 *還元 : 酸化鉄 (鉄鉱石) から酸素を取り除く事。

- ・DRI : 鉄鉱石を固体状態で鉄に還元し、鉄分80%以上にした鉄鋼原料。



Qatar Steel No.2 プラント (カタール) (150万t/年)



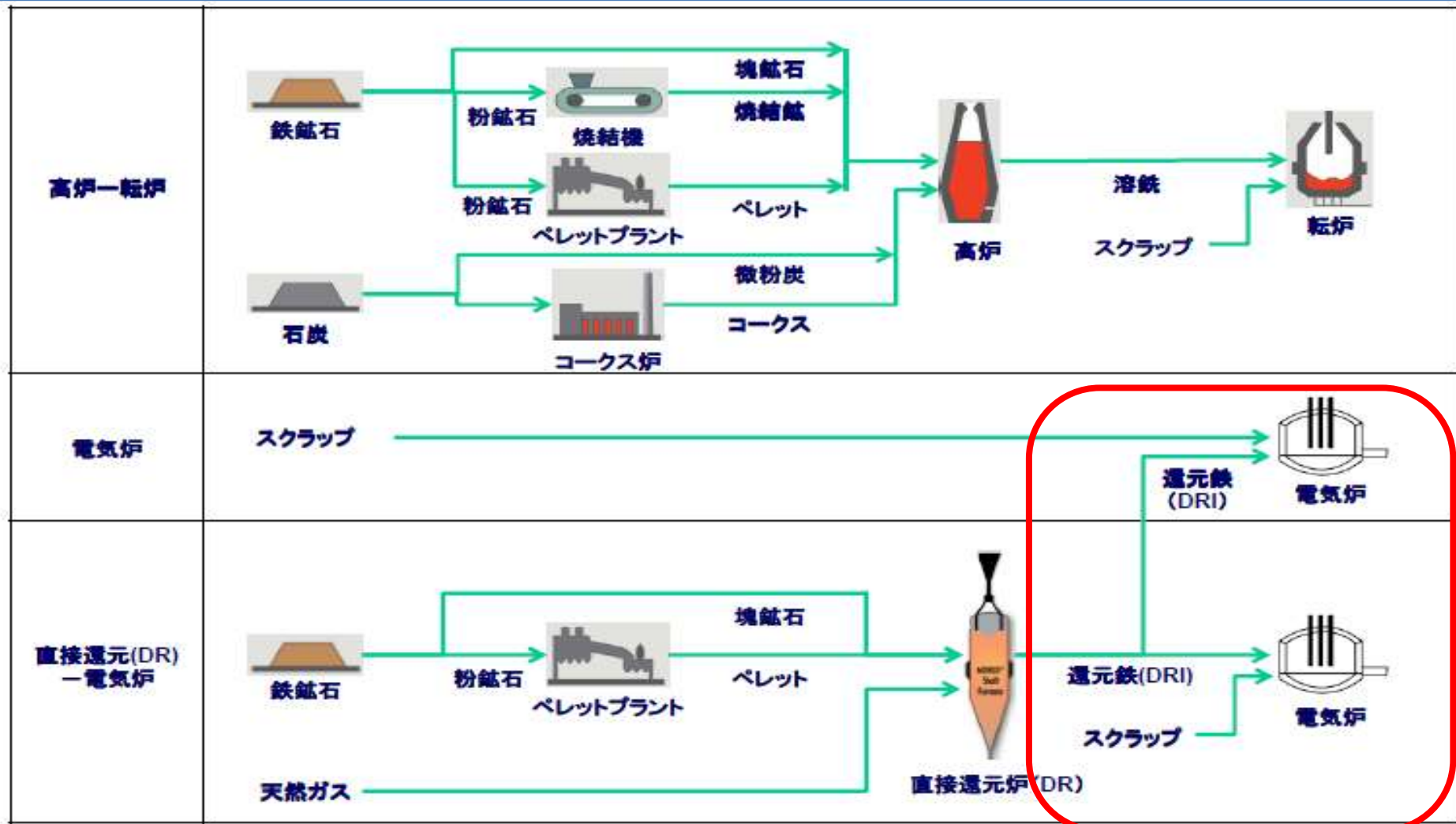
DRI



HBI
(Hot Briquetted Iron)
海上輸送等を目的に
DRIを固形化させたもの

3. Environment (環境) 直接還元鉄の用途

直接還元鉄は不純物の少ない清浄鉄源。高級スクラップや銑鉄の代替品として、主に電気炉向け（近年は高炉や転炉でも）の鉄源として使用される。



3. Environment (環境) MIDREX®プラント写真



voestalpine社 "Go West" プラント(米国) (200万t/年)

3. Environment (環境) MIDREX®プラント動画

当社ホームページ

「株主・投資家情報」> 「IRライブラリ」> 「IR説明会資料」

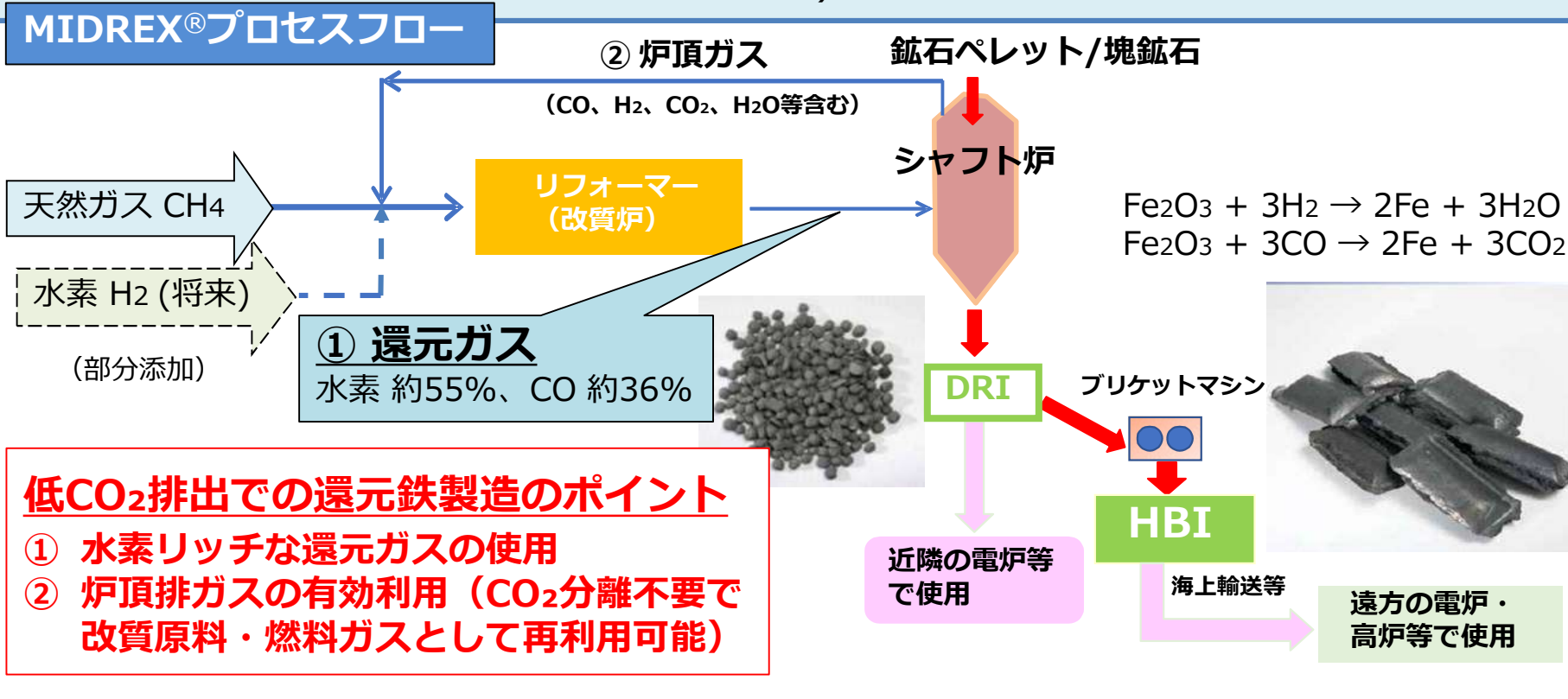
(https://www.kobelco.co.jp/ir/library/investor_meeting/2021/index.html)
に掲載のESG説明会「MIDREX®プラント動画」をご参照ください。

3. Environment (環境) MIDREX®プロセスの特長

MIDREX®プロセス：天然ガスを改質した還元ガス（水素リッチ）で、鉄鉱石を直接還元する還元鉄の製造プロセス

CO₂削減：20~40% 削減（「還元鉄・電炉」と「高炉・転炉」の比較）

豊富な実績：世界の還元鉄生産量の**80%***、**90基超**の納入実績
（※天然ガスベースの直接還元鉄）



（出典：2021年2月16日当社発表“KOBELCOグループの製鉄工程におけるCO₂低減ソリューション”）

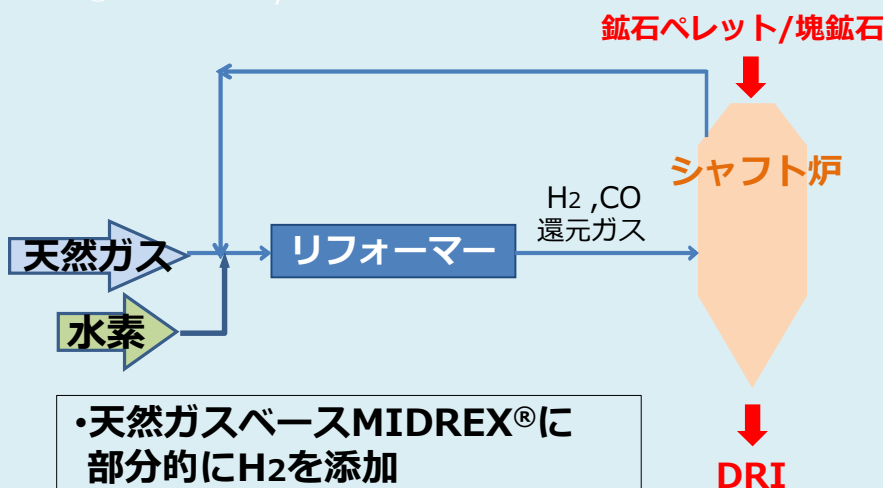
3. Environment (環境) MIDREX®プロセスの特長

経済的・大規模な水素利用が可能になれば、大きな設備改造なくCNへの対応が可能

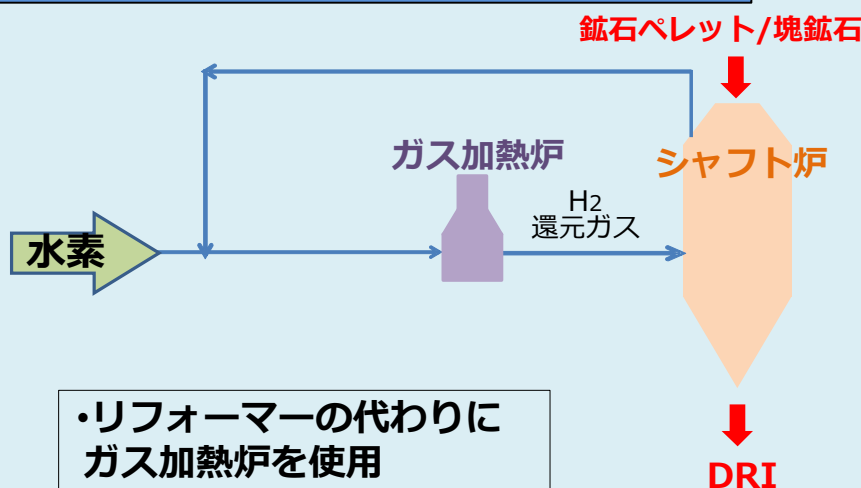
還元剤の水素置換

- ① 天然ガスベースMIDREX®プロセスに水素を部分添加
 - ➔ 天然ガスを0%~100%で柔軟に置換可能 (既設MIDREX®プラントへ適用可)
- ② 全量水素使用 ➔ MIDREX H2™ (アルセロール・ミッタル社と共同実証予定)
 - 「Cフリー水素」の確保に (万国共通の) 課題はあるものの、プロセスの技術課題は少ない (MIDREX®プロセスでは水素濃度75%の還元ガスでの商業実績あり。技術的ハードルは高くない)

① 天然ガスベースMIDREX® + H2 (部分添加)



② MIDREX H2™ (H₂置換比率:100%)



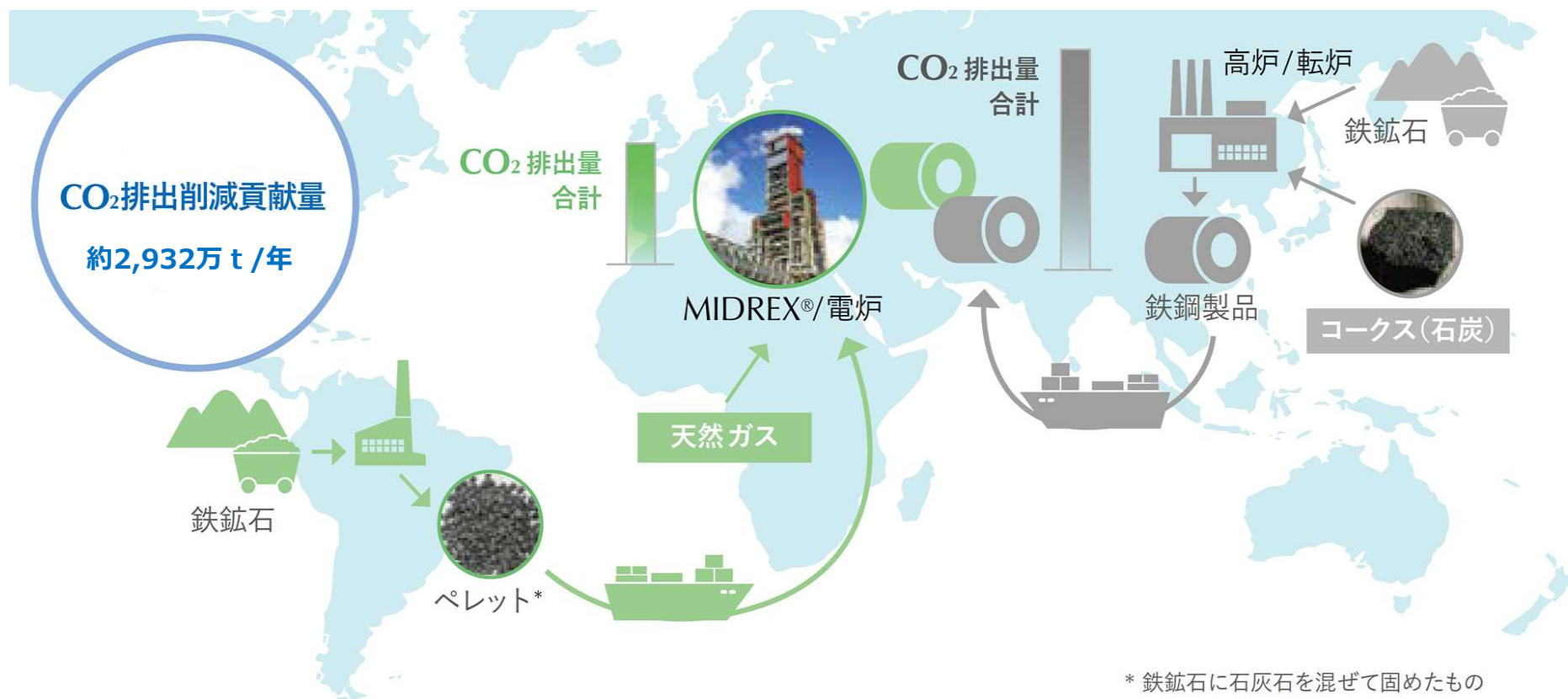
低品位鉄石原料の利用

- 還元鉄のユーザーは、現在、電気炉メーカーが中心
- 顧客である電気炉メーカーの要望 (原料的な制限等) により、MIDREX®プロセスでは高品位鉄石原料が用いられていることが多いが、低品位鉄石原料も問題なくMIDREX®プロセスで利用可能

3. Environment (環境) MIDREX®プロセスによるCO₂排出削減貢献

2020年度CO₂排出削減貢献量：約2,932万t

* 日本の温室効果ガスの総排出量（2019年度）12億1,300万t（二酸化炭素（CO₂）換算）の約2%相当



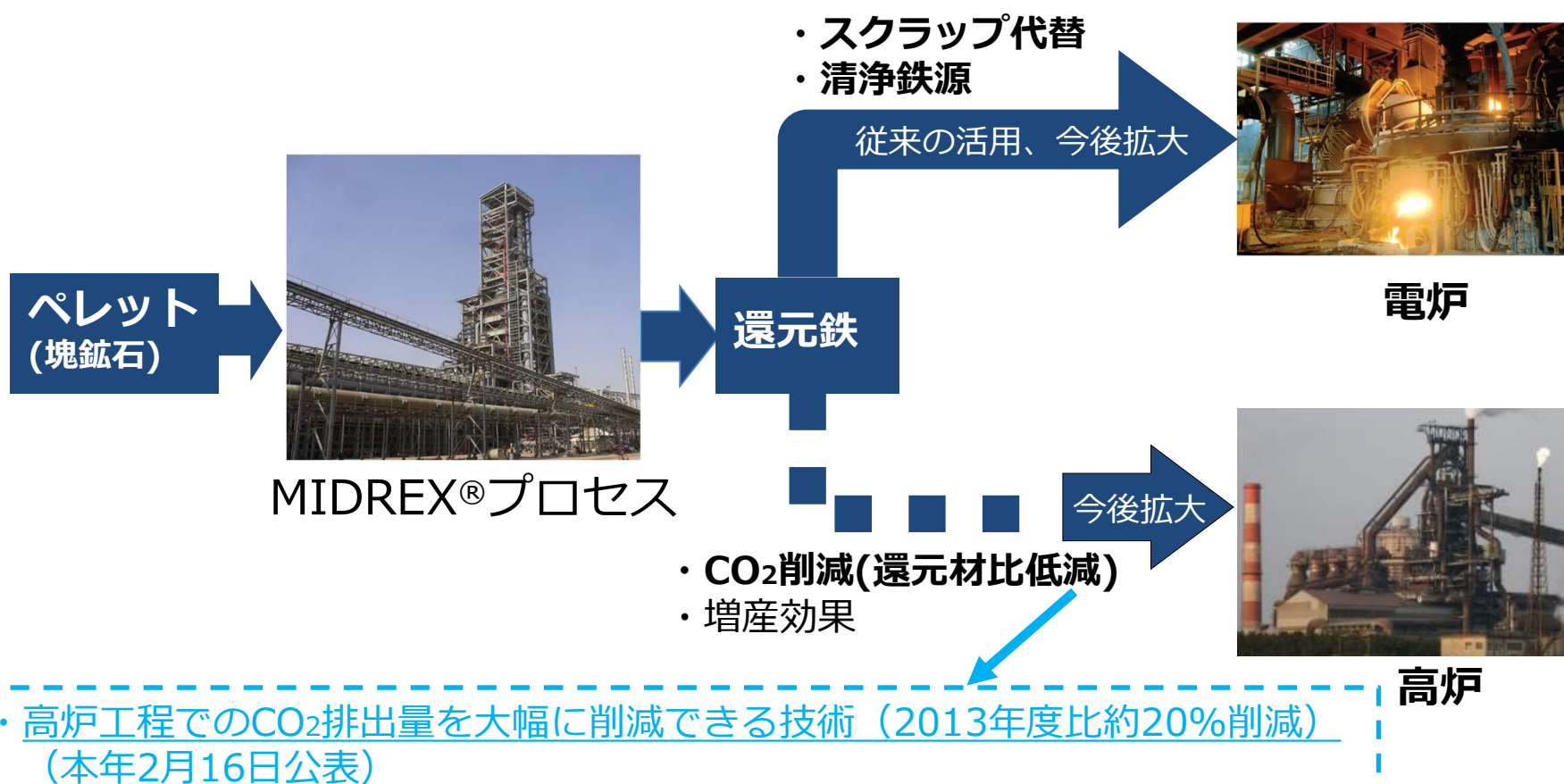
3. Environment (環境) MIDREX®の競合環境

還元鉄の主な製造プロセス

プロセス	主な特徴
MIDREX® プロセス	<ul style="list-style-type: none">・天然ガスを改質・<u>多くのプラントで定格以上の生産量を達成</u>・<u>世界に実績多数</u>・大きな改質炉が必要
HYLプロセス	<ul style="list-style-type: none">・天然ガスを改質・最新プロセスは改質炉が不要・プロセスガスヒーターやCO₂除去装置が必要・稼働率が低く、<u>定格生産量を達成できていないプラントが多い</u>
SL/RNプロセス	<ul style="list-style-type: none">・還元剤は石炭で、ロータリーキルン内で転動・天然ガス埋蔵量が少ないインドで、多くの実績あり・プラント規模に制限があるため、<u>小規模で生産性が低い</u>・原料粉化、キルン内での溶融、環境問題もあり

3. Environment (環境) MIDREX®の中長期的な需要

電炉向けの需要に加えて、CO₂削減や増産を狙い、今後は高炉での利用も期待される。



3. Environment (環境) 粗鋼・還元鉄生産量予測

<世界の粗鋼生産量予測>

2050年に向け世界粗鋼生産量が増加。加えて、CO₂削減・カーボンニュートラルへの動きが加速

①「スクラップ由来の粗鋼生産量」

(現状：電炉が中心)

⇒スクラップ発生量の増加により増加見込み
それに伴い清浄鉄源として還元鉄の需要が増加

②「鉄鉱石由来の粗鋼生産量」

(現状：高炉が中心。将来的には高炉に電炉を併設する流れ)

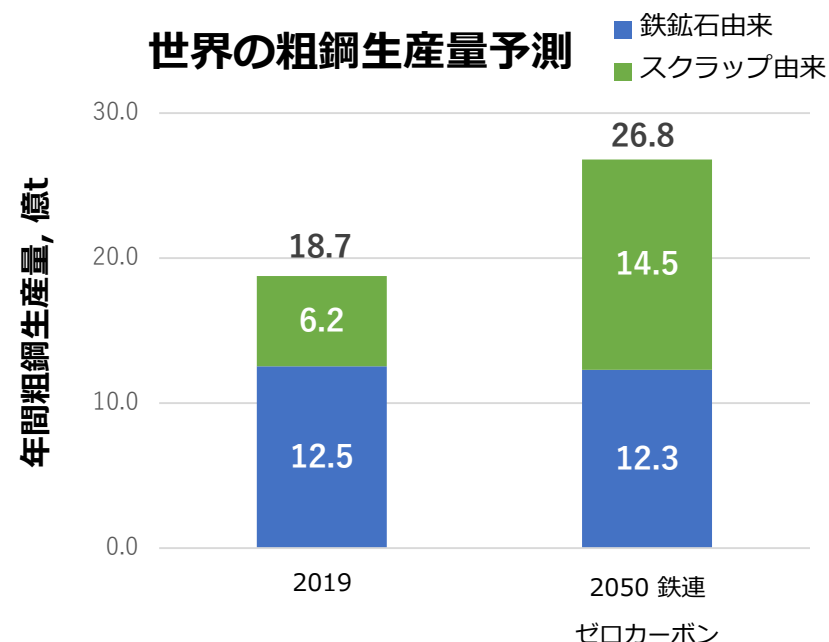
⇒粗鋼生産量は、現状並みと想定
CO₂削減を目的とした高炉向けHBI需要及び、
電炉併設に伴う還元鉄需要の拡大に期待

直接還元鉄生産量は右肩上がりに増加！

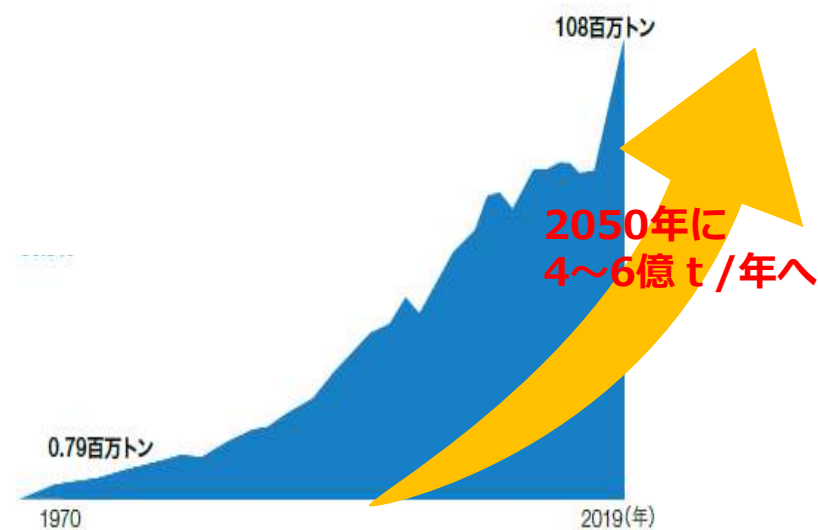
2050年には4～6億t/年へ増加見込み

(当社試算)

世界の粗鋼生産量予測

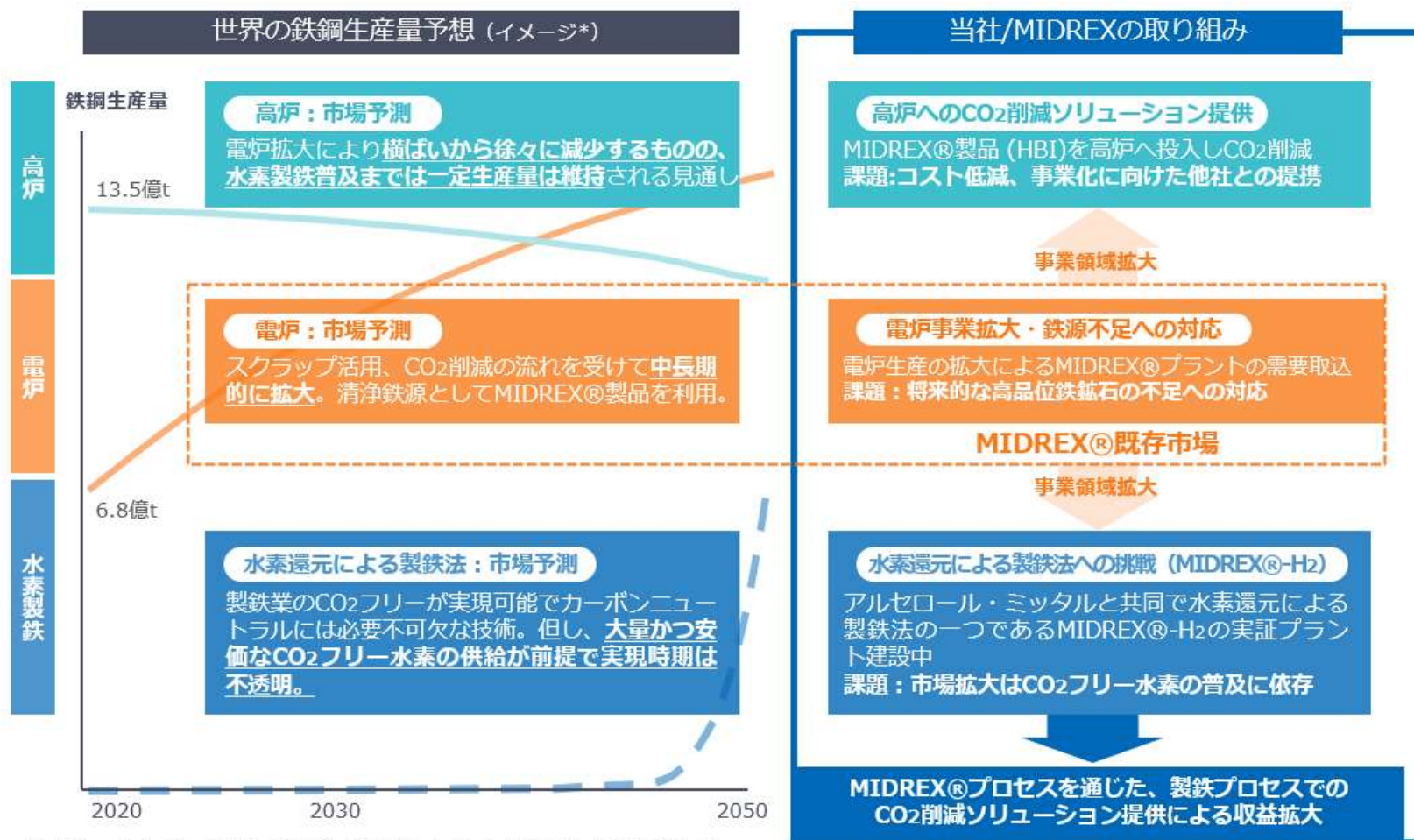


(日本鉄鋼連盟の資料より当社が作成)



3. Environment (環境) MIDREX®ビジネスの拡大

- ❖ 電炉、高炉、水素還元製鉄法を含めた製鉄プロセスへのMIDREX®を通じたCO₂削減ソリューション提供と収益拡大



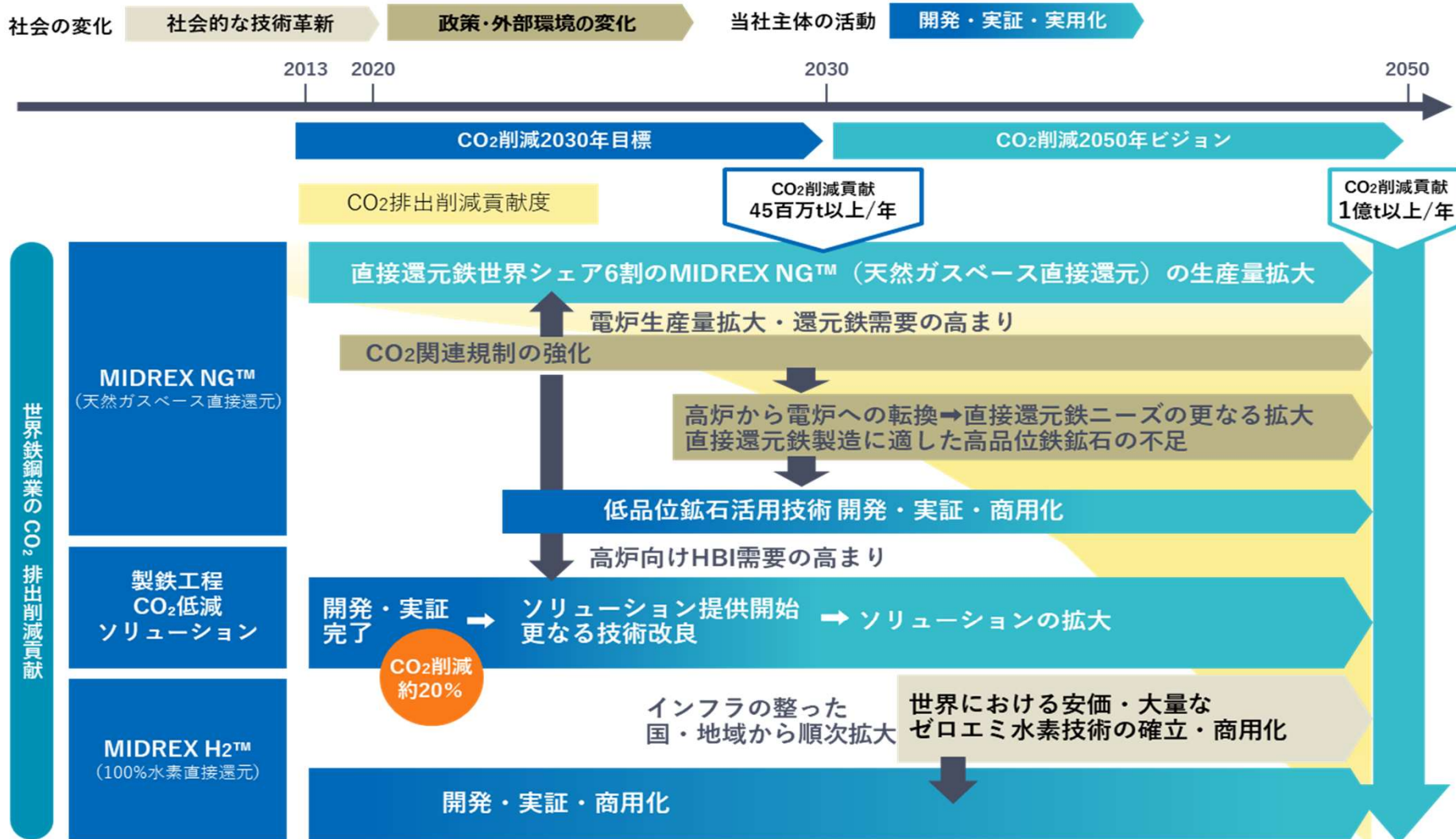
*国際エネルギー機関 (IEA) 等のシナリオを参考に当社が作成

(出典：2021年5月11日当社発表“KOBELCOグループ 中期経営計画 (2021～2023年度) ”)

3. Environment (環境) MIDREX®によるCO₂排出削減貢献ロードマップ

❖ 各種製鉄プロセスへのMIDREX®を通じたCO₂削減ソリューション提供と収益拡大

- 電炉事業拡大・鉄源不足への対応
- 高炉へのCO₂削減ソリューション提供
- 水素還元による製鉄法への挑戦 (MIDREX H₂™)



(出典：2021年5月11日当社発表“KOBELCOグループ 中期経営計画 (2021～2023年度) ”)

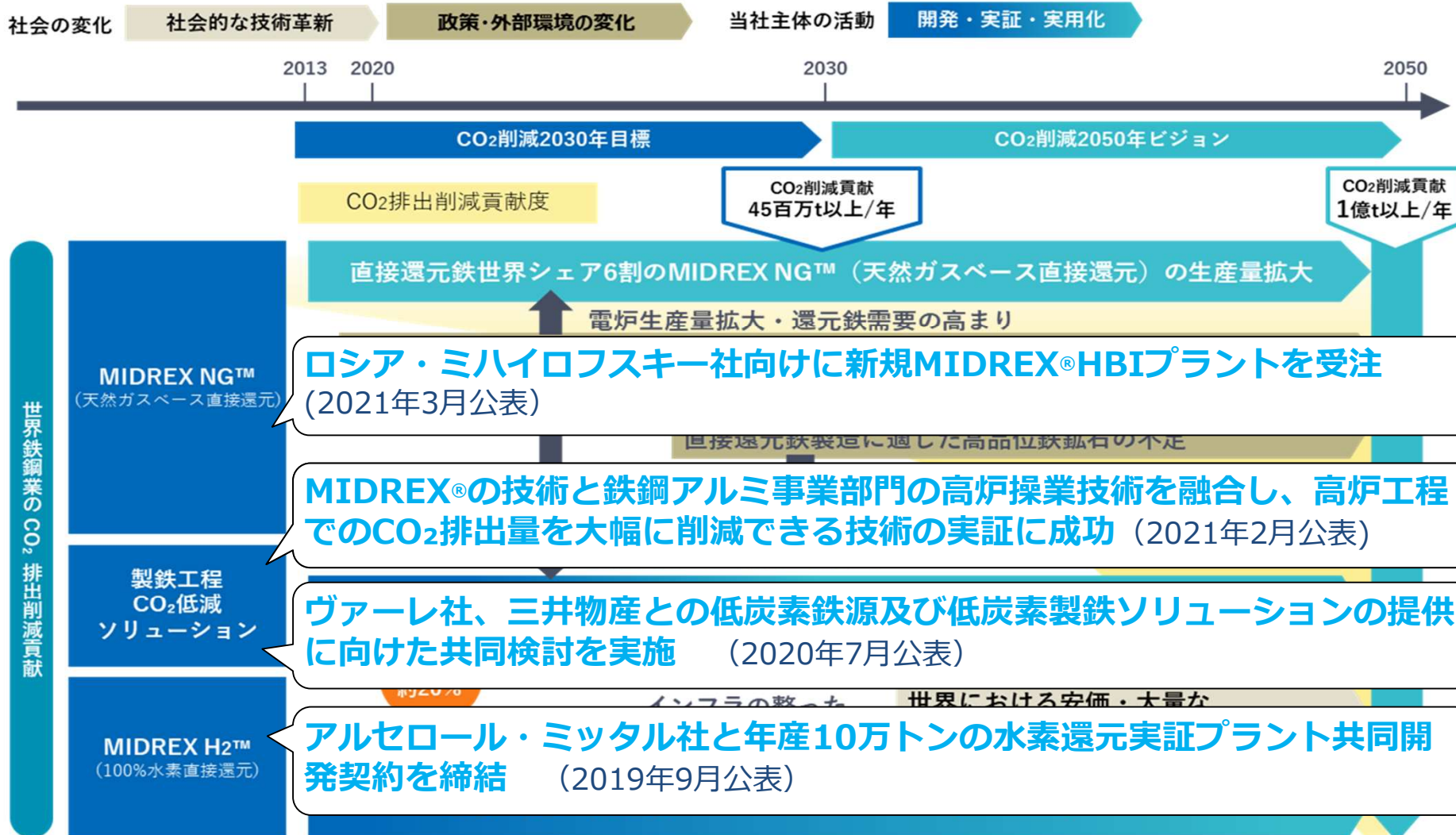
3. Environment (環境) MIDREX®によるCO₂排出削減貢献ロードマップ

❖ 各種製鉄プロセスへのMIDREX®を通じたCO₂削減ソリューション提供と収益拡大

電炉事業拡大・鉄源不足への対応

高炉へのCO₂削減ソリューション提供

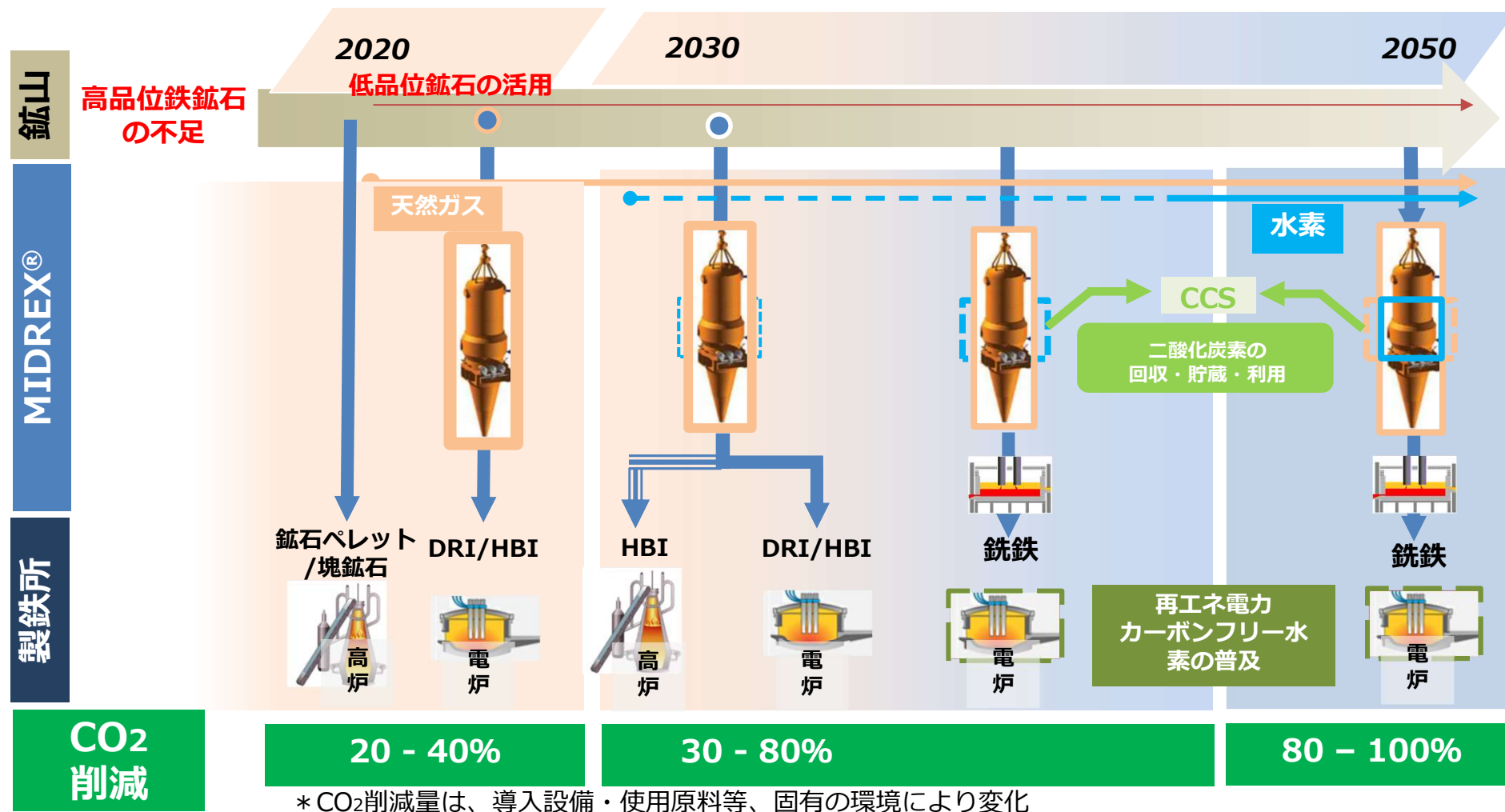
水素還元による製鉄法への挑戦 (MIDREX H₂™)



(出典：2021年5月11日当社発表“KOBELCOグループ 中期経営計画 (2021~2023年度) ”)

3. Environment (環境) MIDREX® プロセスの強み

カーボンニュートラル達成に向け、短中期～長期のいずれのステージにおいても、CO₂削減ソリューションを提供することが可能。



3. Environment (環境) 終わりに

当社グループでは、課題を解決する技術を融合し、ソリューション提案力を磨き、社会的要請や産業構造の変化に対応することにより、お客さまや社会にとって“かけがえのない存在”としてあり続けるとともに、「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。」の実現を目指してまいります。

カーボンニュートラルへの移行や社会変革がグローバルで明確な潮流となっている中、当社グループはMIDREX[®]プロセスを通じて、世界の鉄鋼業におけるカーボンニュートラル達成に向けた、CO₂削減ソリューションを提供してまいります。

～弊社説明～

1. KOBELCOグループのサステナビリティ経営について
2. 本日の説明会のキーポイント
3. Environment（環境）
4. **Social（社会）**
5. Governance（ガバナンス）
6. イニシアティブへの参画・社会からの評価

～質疑応答～

別添. 参考資料

4. Social（社会） 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）

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ため、数値目標等を設定し、活動を加速化。

新卒女性採用の強化を実施

新卒女性採用の目標値を設定し、採用強化。内定者交流会や新入社員交流会なども実施。

【2023年度目標】

◆女性の採用率向上（新卒）

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

女性採用率（新卒）



経営層・リーダー層の多様化

経営層・リーダー層の多様化により競争力の向上を目指す。育成強化とともに、女性活躍支援のイニシアティブへの賛同も表明。

【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

女性従業員・管理職グラフ



経団連「2030年
30%チャレンジ」



内閣府「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言



LGBTの理解促進を目的とした『LGBTを考える』をスタート

「その人らしさ」を尊重し、誰もが安心して働き、力を存分に発揮することができる職場環境の実現を目指す。役員研修、全社員向け研修の実施に加え、KOBELCOファミリーシップ制度や当事者への環境整備を準備中。

KOBELCO
LGBT ALLY ロゴ



当社らしき表現のために
ラグビーボールを
イメージしたロゴです

4. Social (社会) 多様な人材の活躍推進 (働き方変革)

多様な人材のワークエンゲージメントを高めながら一人ひとりが仕事の質を高め、生産性の向上を追求することで企業競争力の強化につなげていく。

業務効率化推進

- 在宅勤務の推進、時差出勤の活用
- オンライン会議の積極活用、ペーパーレス化、電子印の導入
- オフィスのフリーアドレスの拡充
- 業務改善表彰、優秀事例の社内紹介

オンライン会議の積極活用



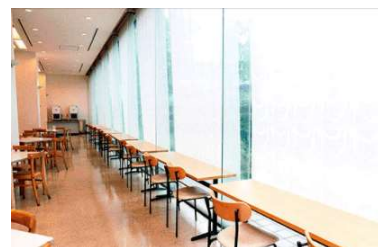
男性の育児参画支援



働きがい・働きやすさの向上

- “さん”づけ運動
- 19時まで終業、有給休暇の取得推進
- 育児や介護の両立支援制度の拡充
- 食堂の有効活用や共有スペース増設
- 服装の自由化

ソロワークエリア

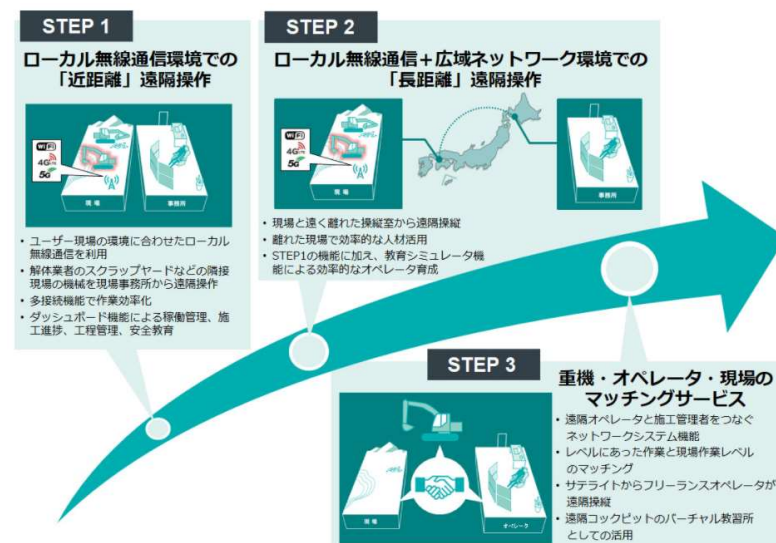


自律的な働き方を促進するためのソロワークエリアの設置

4. Social (社会) 建設現場における働き方改革

当社グループ会社のコベルコ建機では、「働く人を中心とした、建設現場のテレワークシステム」を旗印に「K-DIVE CONCEPT」の研究開発を推進。特定の人、場所、時間などの制約を受けずに現場の施工が可能となり、建設技能者の不足の解消や、現場無人化による生産性向上が期待される。

サービス開始スケジュール



- 現場事務所・オフィスから重機操作が可能となり、お客様現場の安全性と生産性の向上、短期間での技術習得、働き方改革を実現
- 高齢オペレーターや女性、ハンディキャップがある方などへの就業機会提供にも寄与

4. Social（社会） 責任あるサプライチェーン構築

お取引先の皆様と社会的責任を共有し、“責任あるサプライチェーンの構築”に向けた取組みを継続的に推進。当社グループとしての方針を示し、お取引先の皆様に説明し、課題抽出に向けた動きを始めた。

◆2020年9月 調達基本方針を策定、“お取引先様へのお願い”を公表

調達基本方針

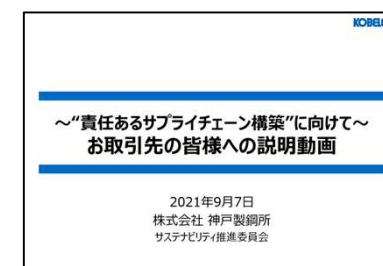
1. 法令その他の社会的規範の遵守
2. 公平・公正な取引
3. 調達を通じた地球環境との共存
4. 取引先とのパートナーシップ
5. 機密情報の管理

“お取引先様へのお願い” 社会的責任の項目

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

◆2021年9月 お取引先の皆様へ当社グループの考え方に関する説明動画を配信

責任あるサプライチェーン構築に向け、当社グループのサステナビリティ経営のフレームワークや推進体制、マテリアリティ、当社グループの環境、人権等に関する取組みの状況などについて動画を通してご説明しています。



◆2021年下期以降 お取引先の皆様の現状を把握し、今後取り組むべき課題に繋げるため、社会的責任に関するアンケート調査のご協力を予定

4. Social (社会) 社会貢献活動

スポーツを通じた活動や、それぞれの事業所・グループ会社での活動など、次世代の育成を支援し、地域社会に貢献するさまざまな社会貢献活動を実施。

スポーツを通じた社会貢献

神戸製鋼コベルコスティーラーズは、地域に密着したチームとして、さまざまな活動を実施。

小学生登校の見守り活動



ラグビー教室の開催



医療従事者支援

(ジャージ活用マスク売上の寄付)



海外グループ会社の社会貢献活動

マングローブの植林活動、小学生への安全教室や安全啓蒙活動、備品・設備の寄付などを実施。



マングローブの植林活動の様子(KOBELCO CONSTRUCTION MACHINERY SOUTHEAST ASIA CO., LTD.)

コベルコ地域社会貢献基金

2006年度に基金を設立し、全国各地の事業所所在地で、「子どもたち」を対象としたサポート活動を実施。



保育園や児童養護施設などに、遊具や備品などを支援

～弊社説明～

1. KOBELCOグループのサステナビリティ経営について
2. 本日の説明会のキーポイント
3. Environment (環境)
4. Social (社会)
5. Governance (ガバナンス)
6. イニシアティブへの参画・社会からの評価

～質疑応答～

別添. 参考資料

5. Governance (ガバナンス) 安全衛生

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
様々な視点から安全衛生活動を実施。

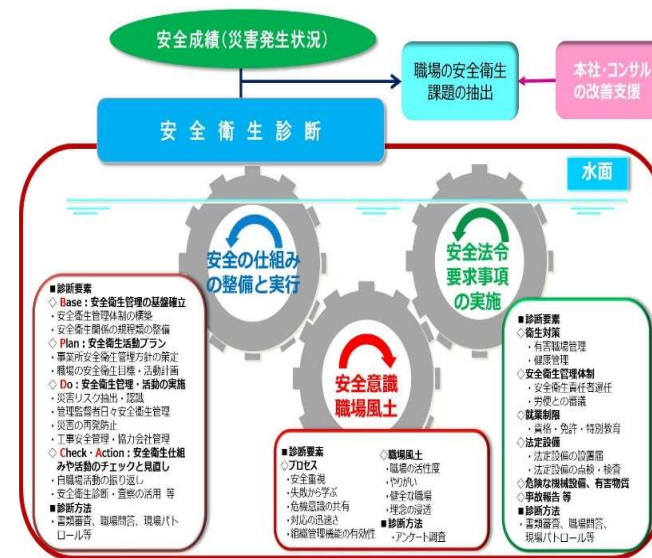
指標	20年度		21年度 目標
	目標	実績	
死亡災害件数	0	0	0
休業災害度数率(※)	0.10以下	0.24 (暦年)	0.10以下

<20年度の総括・課題>

- 【総括】 死亡災害ゼロを達成。休業災害は未達。
- 【課題】 事業所による安全管理レベルの差が大きい
一人ひとりの安全意識の向上

$$\text{休業災害度数率} = \frac{\text{休業以上の災害件数}}{\text{延労働時間数}} \times 1,000,000$$

<安全衛生診断>



<21年度の取組み>

- 本社による全事業所の安全衛生診断 (3ヶ年計画)
- 一人ひとりの安全意識の向上と個人指導強化
 - ・ 気づきカメラを活用した見守りシステム
 - ・ 安全人間カードの導入
- 安全衛生マネジメントシステム導入 (ISO45001)
- 海外拠点への安全衛生管理・活動の強化と支援

5. Governance (ガバナンス) 安全衛生

取組み事例 (一例)

<気づきカメラ>

- ▶ カメラを用いて、以下事項に活用している。
 - ・ 作業の振り返りによる新たな気づき (不安全な行動・不安全な状態の確認)
 - ・ 教育指導、作業標準の見直しや教育教材づくり
 - ・ トラブル時における遠隔での指揮、監督による作業支援

工場の画像



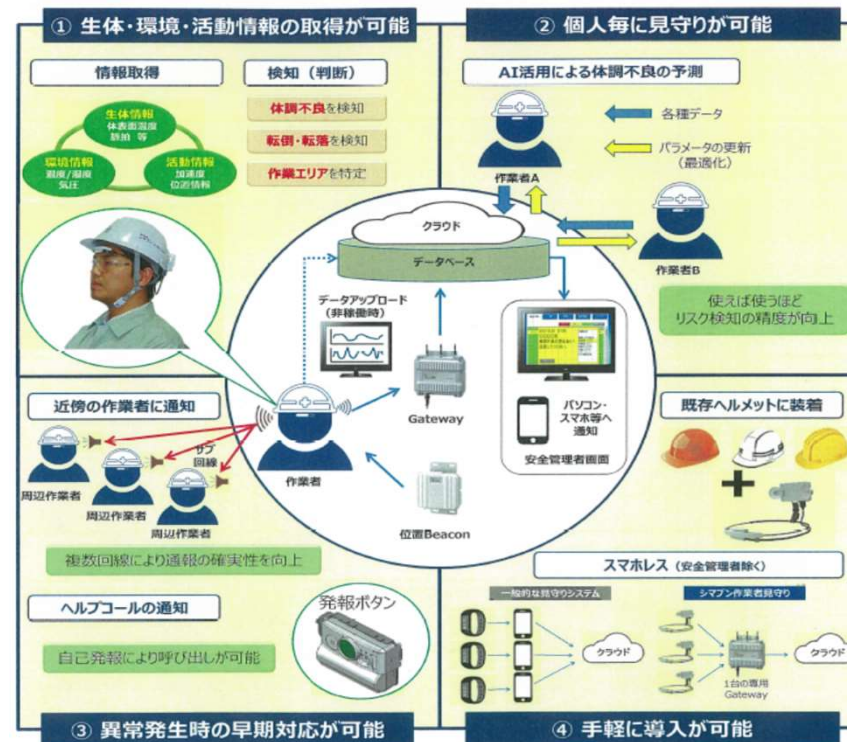
事務所で見守り

- ・ 現場確認
- ・ 作業支援
- ・ 教育指導



<作業員見守りシステム>

- ▶ 作業員の脈拍や体温等の生体情報を解析・評価し、体調変化をリアルタイムに管理監督者へ通知。
- ▶ 熱中症等の体調不良や事故等、リスク管理をサポートするシステムツール



5. Governance (ガバナンス) 人権尊重

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「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などの国際規範に基づいた企業活動を促進。

人権尊重と課題解決に向けた活動強化

- 人権啓発研修を毎年開催
- ハラスメントに関するeラーニングの実施
- ハラスメントに関する相談窓口の設置
- 中国の現地法人でハラスメント研修を実施
- 2021年3月に「国連グローバル・コンパクト」に署名し、参加企業として登録



神戸製鋼グループ人権基本方針

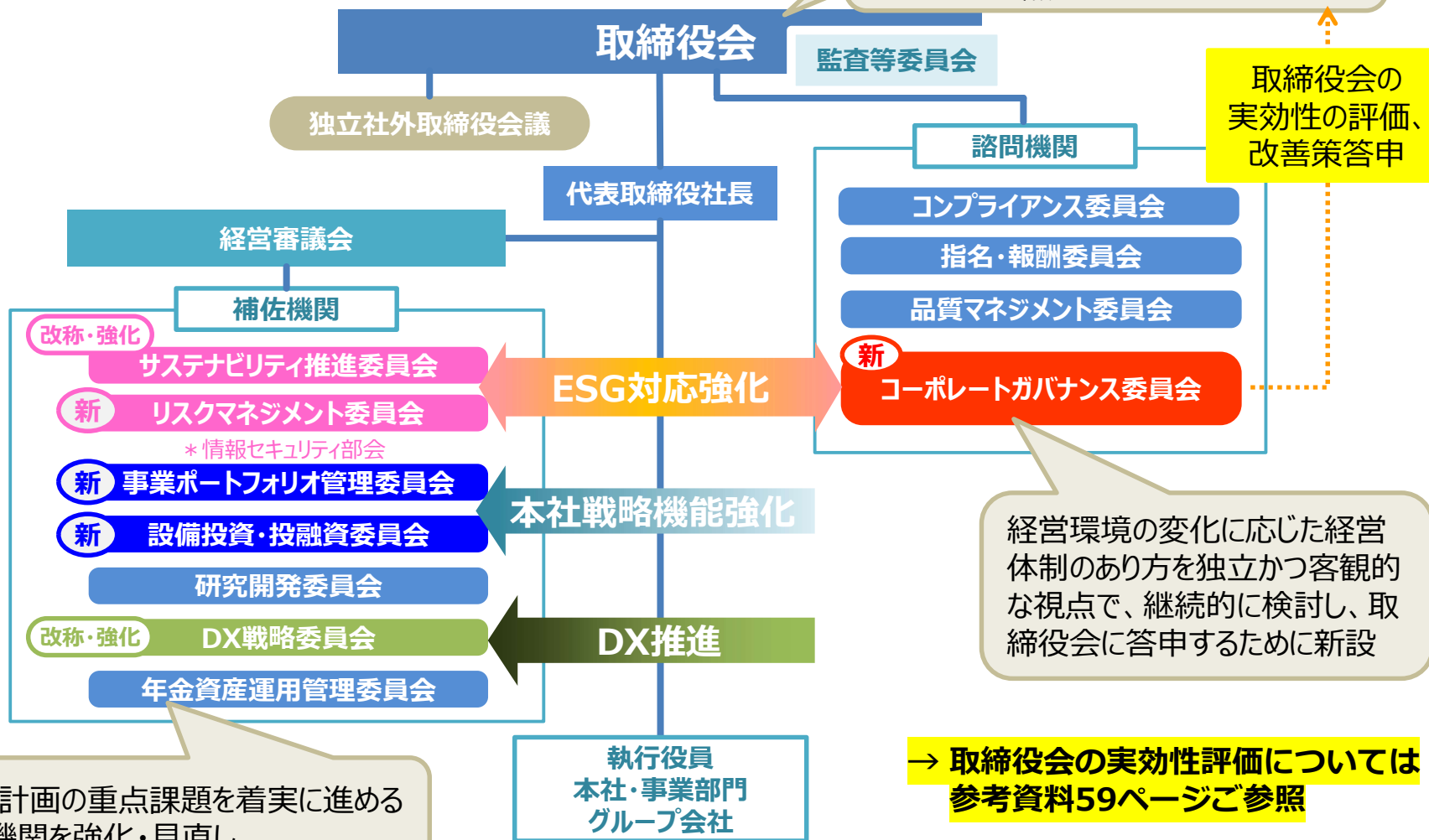
<p>制定年月 2019年10月</p> <p>神戸製鋼グループ 人権基本方針</p> <p>神戸製鋼グループは、人権の尊重が企業にとって重要な社会的責任であるとの認識から、グローバルに事業展開する企業グループとして国連で採択された人権保護の国際人権章典を尊重し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際規範を踏まえ、人権の尊重の取り組み姿勢を明確に示すため、人権基本方針を制定します。</p> <p>1. 人権基本方針 (1) 基本的人権の尊重 国際的に認められた人権の原則に則り、健全な事業活動を通じて基本的人権を尊重します。</p> <p>(2) 差別の排除 個人の多様性を尊重すると共に、人種、信条、肌の色、宗教、国籍、言語、民族、性別、性的指向、性自認、年齢状態、障がい、身体的特徴、疾病、障がいのある者、社会的身分、財産、出身地等の不当な差別を行いません。</p> <p>(3) ハラスメント行為の禁止 性別や年齢等を理由とした人権を侵害する差別やその他のハラスメント行為を行いません。また、ハラスメントを含む人権侵害の懸念が生じた場合には、厳正かつ速やかに対応します。</p> <p>(4) 労働に関する権利の尊重 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共に、結社の自由、団体交渉の権利を尊重し、従業員一人ひとり又はその代表者との誠実な対話により、健全な労使関係を構築します。</p> <p>(5) 児童労働および強制労働の禁止 事業活動を行うすべての国、地域において、児童労働や強制労働を行いません。また、ユニセフの「子ども権利とビジネスの原則」の原則に基づき、子どもを権利を尊重します。</p>	<p>(6) 働きやすい職場環境の実現 すべての従業員が安心して働き続けたいと強く感じることができる職場環境を構築します。多岐にわたる従業員活動を行うすべての国や地域の労働法令や労使協定の法令を遵守し、事業活動において生み出した収益の一部を経営者や業績を達成しながら従業員へ生活資金に足るよう適切に還元します。また、労働時間や残業に関する法令を遵守します。</p> <p>(7) 地域社会への貢献 よき企業市民として地域社会との信頼関係を構築すると共に、適宜して地域の発展に貢献しながら、地域社会の社会奉仕や文化、情報等を充実させたその他の地域に幅広い人事制度を構築し、また事業活動を行う地域雇用への貢献に努めます。</p> <p>2. 適用範囲 本方針は、神戸製鋼グループの役員と全従業員（正社員・嘱託社員・派遣社員を含むすべての社員）に対して適用します。</p> <p>3. 人権尊重の責任 自らの事業活動において人権への負の影響が生じた場合には、是正に向けて適切に対応することで人権尊重に対する責任を果たします。</p> <p>4. 教育 人権尊重の基本方針を遵守するため、役員と従業員に対する入社時や昇進時等の研修、また管理監督者に対する教育において、人権尊重に関わる適切な意識啓蒙を継続的に行います。また、ハラスメントを防止するため、「社員のための行動指針」や「ハラスメント防止マニュアル」の中でハラスメントの禁止を掲げます。</p> <p>5. 人権デューデリジェンスの実現 自らの事業活動が社会に与える人権への負の影響の防止または軽減を目的として、予防的・軽減的・対処的、適切な手段を通じて自社の人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施すると共に、その進捗や結果について外部に開示します。</p> <p style="text-align: right;">以上</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

人権デューデリジェンスの推進

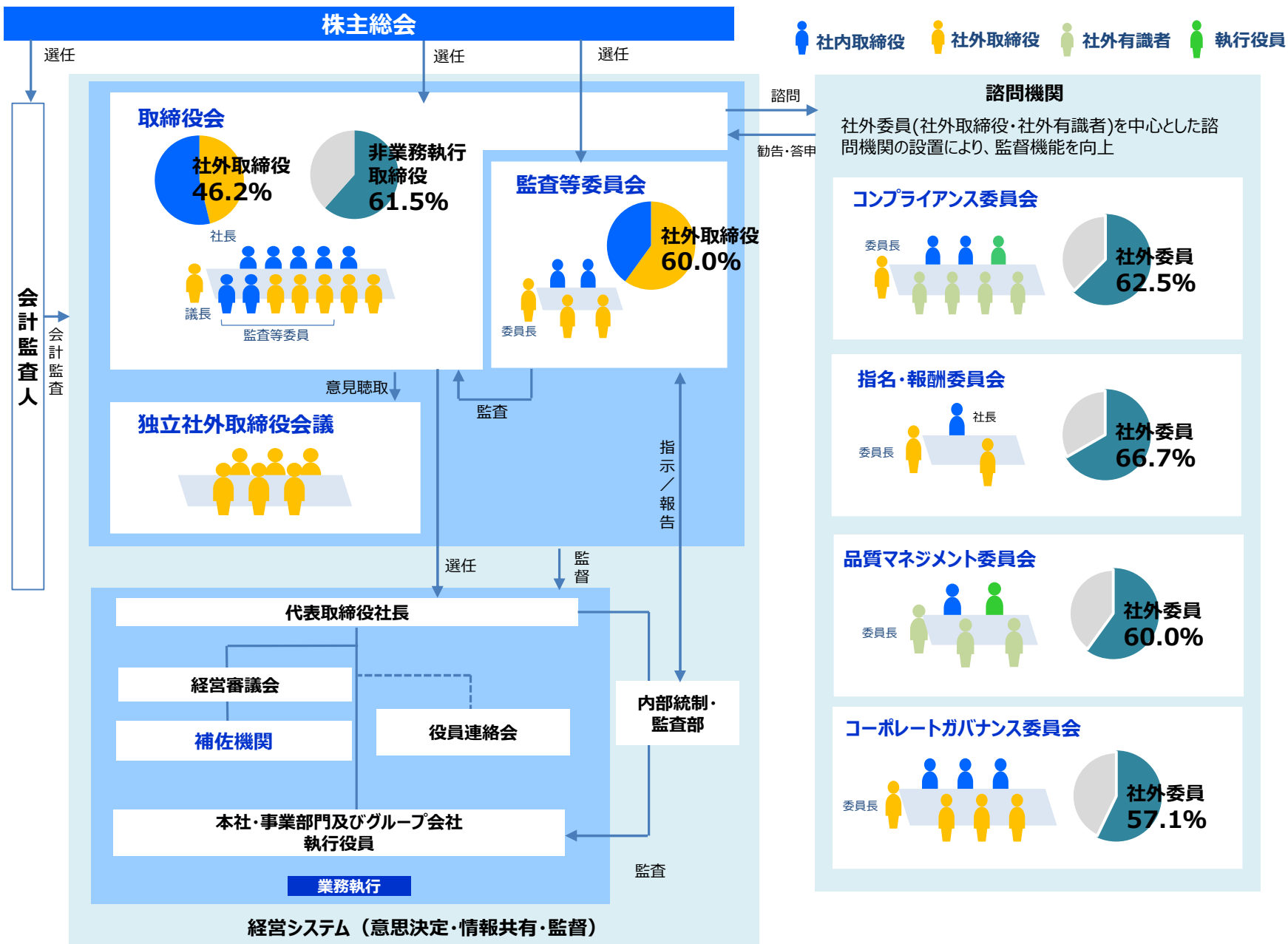
人権の保護、不当な労働の排除などの原則に賛同する企業として、企業活動における人権への影響の特定、予防・軽減、対処、情報開示といった人権デューデリジェンスの取り組みを推進。2021年度は人権課題の特定と評価に取り組む計画としている。

5. Governance (ガバナンス) 経営体制の見直し

取締役会の構成と付議基準の見直し
→経営の重要な方向性の決定とモニタリングに重点



5. Governance (ガバナンス) 当社のコーポレートガバナンス体制図



5. Governance (ガバナンス) 各取締役の主な経験等

		氏名	現在の地位等	企画・事業プロジェクト管理	財務・会計	素材系事業	機械系事業	電力事業	技術開発・製造・設備技術	海外ビジネス	法務・リスクマネジメント	他業種知見
業務執行取締役	社内	山口 貢	代表取締役 社長	○	○	○	○	○		○	○	
	社内	輿石 房樹	代表取締役 副社長執行役員	○		○			○			
	社内	柴田 耕一郎	代表取締役 副社長執行役員	○		○			○			
	社内	勝川 四志彦	取締役 執行役員	○	○		○	○			○	
	社内	永良 哉	取締役 執行役員	○		○				○	○	
非業務執行取締役	社外	北畑 隆生	取締役 (取締役会議長、指名・報酬委員会委員長)								○	○
	社外	馬場 宏之	取締役 (コーポレートガバナンス委員会委員長)	○					○			○
	社外	伊藤 ゆみ子	取締役								○	○
	社内	石川 裕士	監査等委員 (常勤)	○			○			○		
	社内	対馬 靖	監査等委員 (常勤)	○	○	○	○	○				
	社外	宮田 賀生	監査等委員	○						○		○
	社外	河野 雅明	監査等委員 (監査等委員会委員長)	○	○							○
	社外	三浦 州夫	監査等委員 (コンプライアンス委員会委員長)									○

～弊社説明～

1. KOBELCOグループのサステナビリティ経営について
2. 本日の説明会のキーポイント
3. Environment（環境）
4. Social（社会）
5. Governance（ガバナンス）
6. **イニシアティブへの参画・社会からの評価**

～質疑応答～

別添. 参考資料

6. イニシアティブへの参画・社会からの評価

イニシアティブへの参画（一部抜粋）

- ◆TCFD
(2020年12月～)



- ◆国連グローバル・コンパクト
(2021年3月～)

WE SUPPORT



- ◆パートナーシップ構築宣言



- ◆経団連「2030年 30%チャレンジ」
(2021年8月～)



- ◆内閣府「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言 (2021年8月～)



6. イニシアティブへの参画・社会からの評価

社会からの評価（一部抜粋）

- ◆ FTSE4Good Index Series
(2021年6月～)



FTSE4Good

ESG投資指数に初選定

- ◆ 健康経営優良法人2021
～ホワイト500～
(2021年)



2021
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

2年連続の認定

- ◆ CDP
(2020年12月～)



「気候変動」と「水セキュリティ」で
A-（Aマイナス）の評価

- ◆ FTSE Blossom Japan Index
(2021年6月～)



FTSE Blossom
Japan

ESG投資指数に初選定

- ◆ プラチナくるみん
(2019年～)



～弊社説明～

1. KOBELCOグループのサステナビリティ経営について
2. 本日の説明会のキーポイント
3. Environment（環境）
4. Social（社会）
5. Governance（ガバナンス）
6. イニシアティブへの参画・社会からの評価

～質疑応答～

別添. 参考資料

参考資料 マテリアリティに対する指標・目標

KOBELCOグループの マテリアリティ		指標・目標		
		指標	目標	実績 (20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	21% 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	4,090万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	95.9%
		⑤廃棄物の再資源化率	主要3品目の再資源化 (※) 2025年度：99% (※)主要3品目：スラグ、ダスト、スラッジ	98.7%
安全・安心な まちづくり・ ものづくりへの 貢献	「3E+S」(※)の エネルギー供給 (※) 3E+S=Energy Security, Economic Efficiency, Environment + Safety	—	—	—
	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：鋼材の 「線条・ハイテン」比率52%	44%
	安全性と 生産性の向上		—	—

参考資料 マテリアリティに対する指標・目標

KOBELCOグループの マテリアリティ		指標・目標		
		指標	目標	実績 (20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デジタル化プロジェクト件数	—	(※1) —
		⑧既存システム再構築進捗率	—	—
		⑨DX人材の育成人数	a.2023年度：約500名 ^(※2) b.2023年度：約140名 ^(※2)	a.35名 b.99名
	多様な 知的資産の 融合と革新	⑩新規事業創出	2025年：複数の事業化TF が活動している状態 2030年：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)	—
		⑪博士号取得者数	—	177名

(※1)2021年度より対象を精査しカウント開始

(※2) 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)

参考資料 マテリアリティに対する指標・目標

KOBELCOグループの マテリアリティ		指標・目標		
		指標	目標	実績 (20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：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.34% b.16% c.9%
		⑬女性管理職比率	2020年度比2倍	2.7%
		⑭障がい者雇用率	2.3%(法定雇用率)	2.34%
		⑮外国籍社員数	—	87人
		⑯育児のための特別休暇 取得率(男性社員)	2023年：100%	77.8%
		⑰10年未満離職率	15%未満	15.8%
	働き方変革	⑱時間外労働時間	—	16.6h (月・人)
		⑲年次有給休暇取得日数	平均15日/年・人	11日
		⑳総実労働時間	2,000h/年未満	1,978h
		㉑社員意識調査の実施継続		継続中
	人材育成	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.210,948h b.18h

(※) 中核人材における多様性確保については、改訂CGコードへの対応に向け継続検討

参考資料 マテリアリティに対する指標・目標

KOBELCOグループの マテリアリティ		指標・目標		
		指標	目標	実績 (20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	—	112件
	人権尊重	㉔社員研修の拡充	(※1) —	—
	安全衛生	㉕休業災害度数率	0.10以下	0.24 (暦年)
		㉖監督者教育の拡充		65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%	(※2) —
		㉘当社定義における 試験・検査設備の自動化率	(※3) —	—
		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

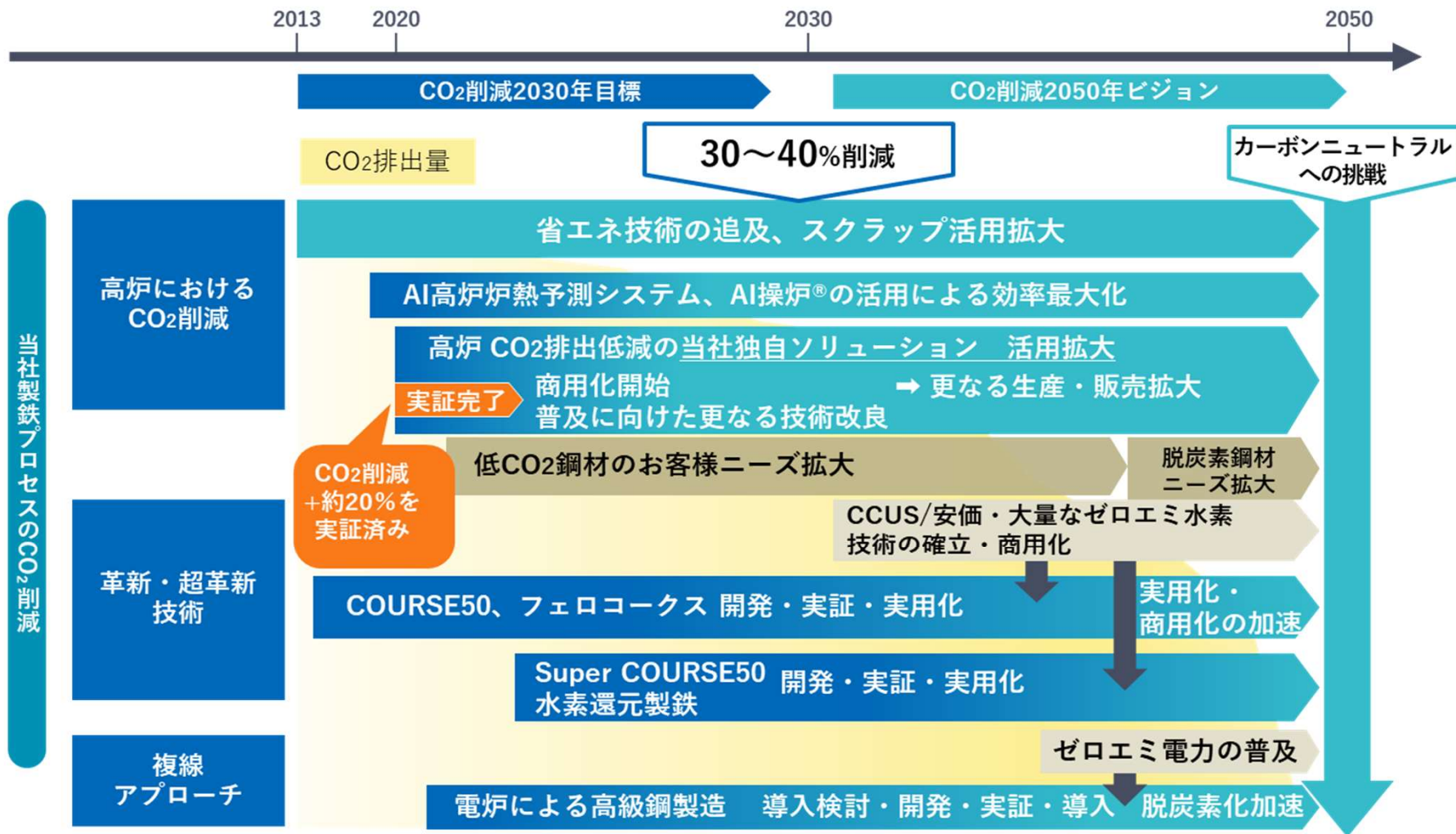
(※1)社員への人権研修の拡充、及び人権デューデリジェンスの実施方法を検討中

(※2)2021年度の品質監査より品質ガイドラインの認定を開始

(※3)中長期的な目標について、検討中

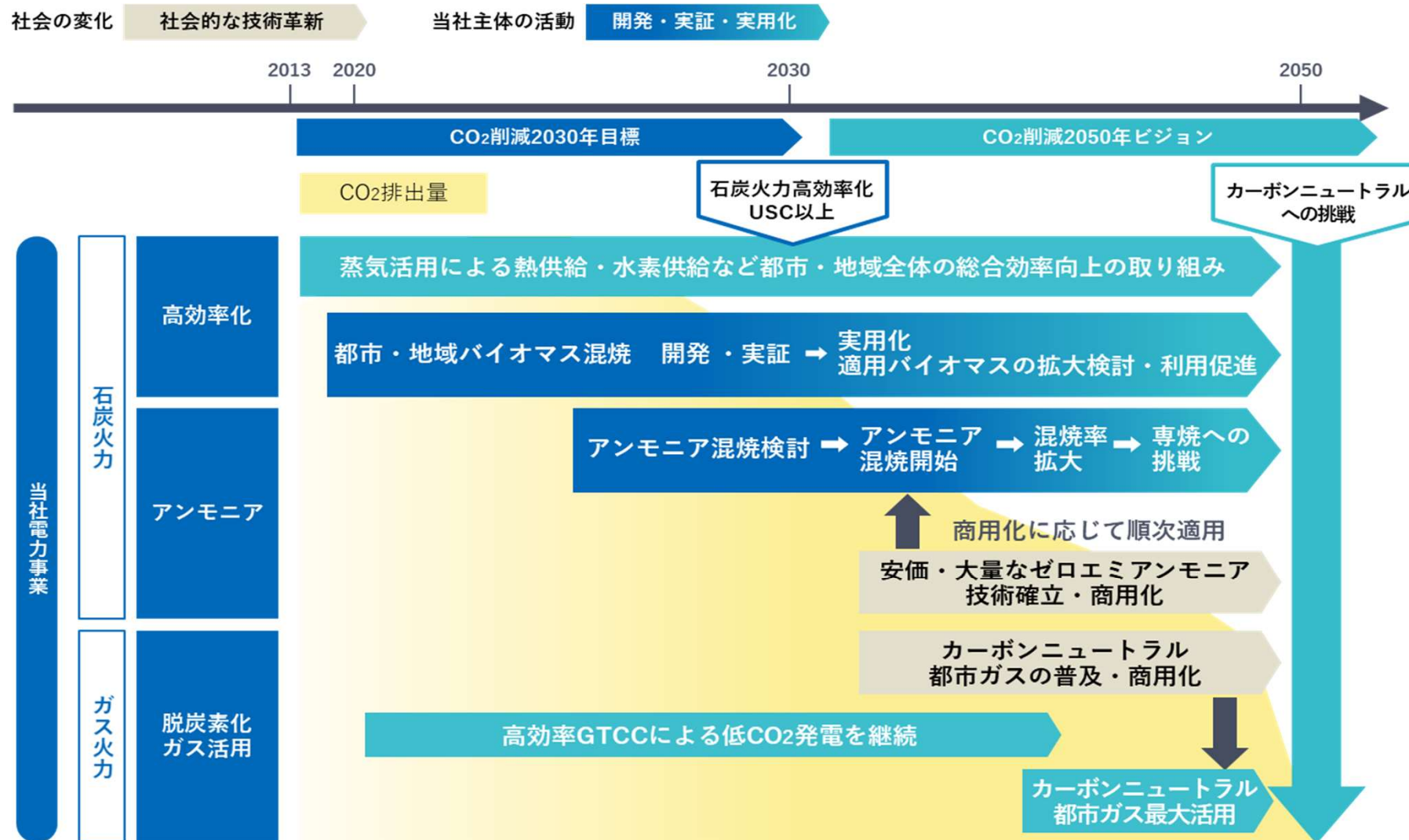
参考資料 製鉄プロセス カーボンニュートラルに向けたロードマップ

社会の変化 政策・外部環境の変化 社会的な技術革新 当社主体の活動 開発・実証・実用化



(出典：2021年5月11日当社発表“KOBELCOグループ 中期経営計画（2021～2023年度）”)

参考資料 電力事業 カーボンニュートラルに向けたロードマップ



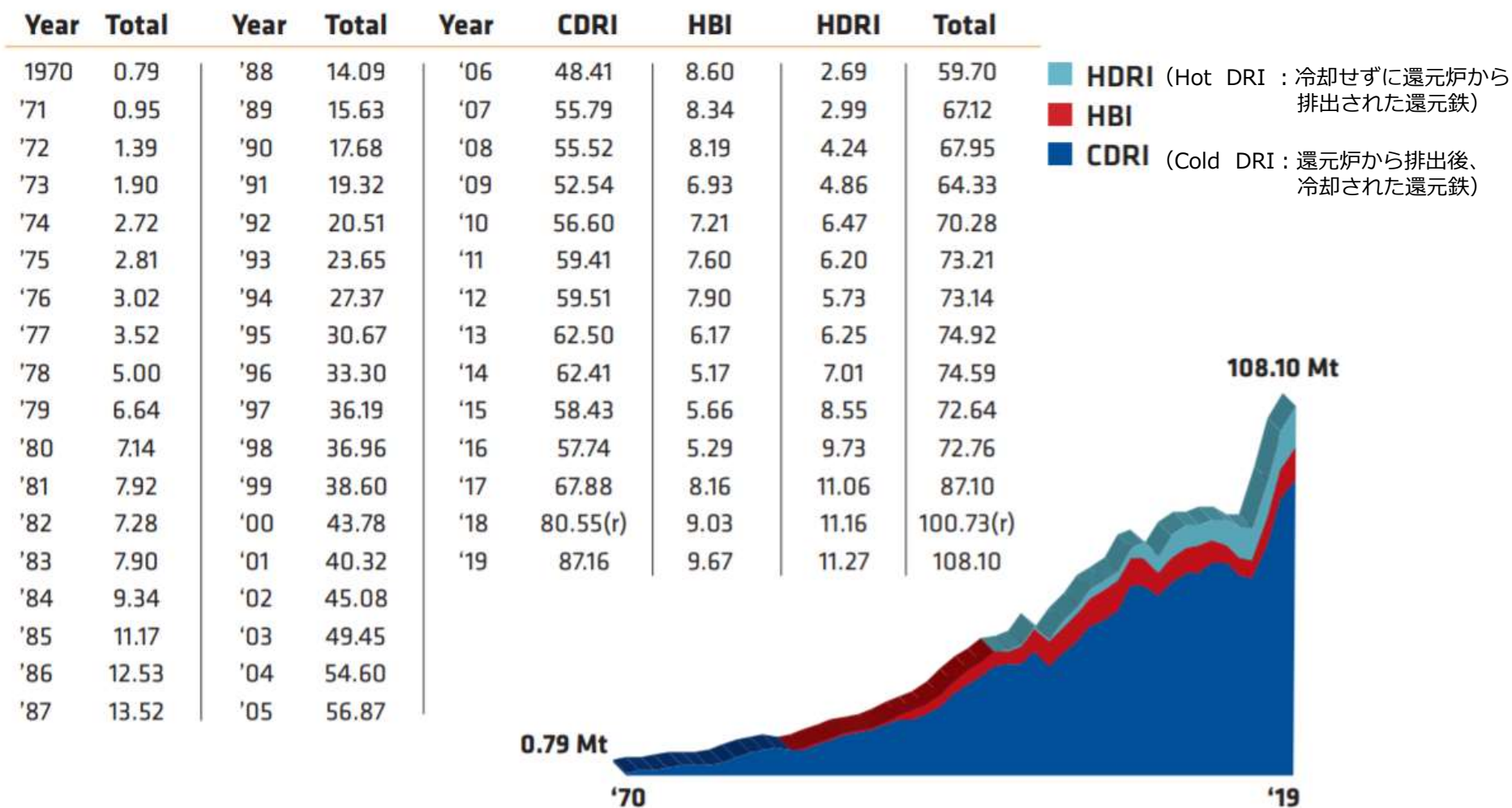
(出典：2021年5月11日当社発表 “KOBELCOグループ 中期経営計画 (2021～2023年度) ”)

参考資料 直接還元鉄について

- 直接還元鉄の世界生産量は約108百万トン（2019年実績）。
- 世界の粗鋼生産量は約1,870百万トン、日本は約98百万トン（2019年実績）。

World DRI Production by Year (Mt)

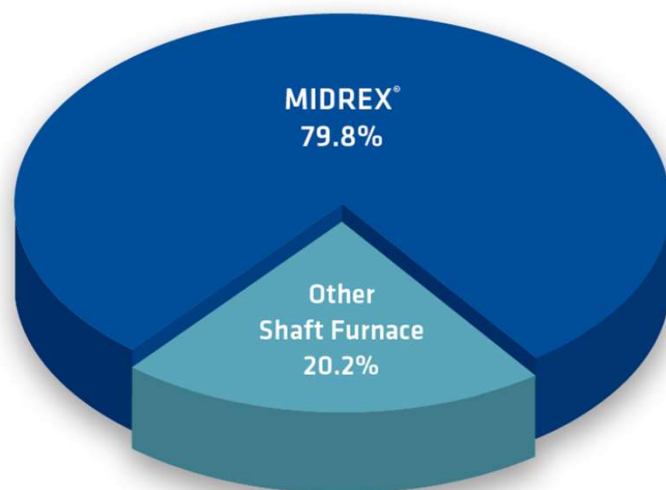
Source: Midrex Technologies, Inc.



参考資料 還元鉄の製造プロセス別シェア

MIDREX®プロセス：天然ガスベースでは約80%のシェア。

【天然ガスベース】

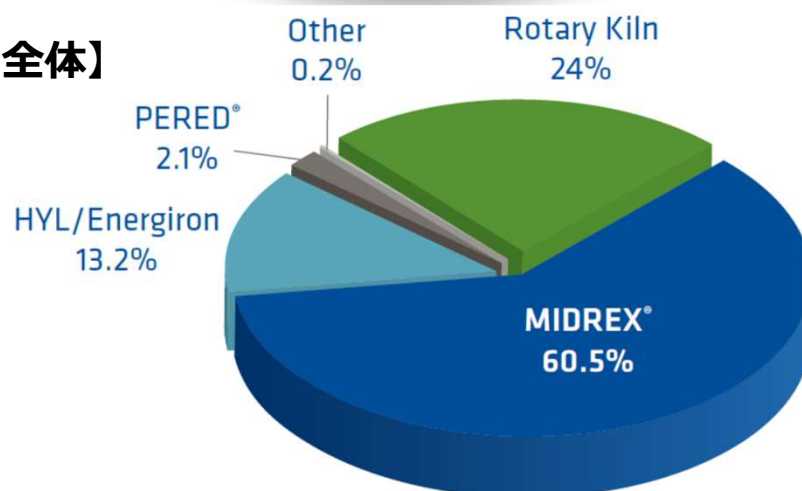


Total World Production: 81.9 Mt

	2017	2018(r)	2019
MIDREX®	79.0%	77.2%	79.8%
Other Shaft Furnace	21.0%	22.8%	20.2%

Source: Midrex Technologies, Inc.

【全体】



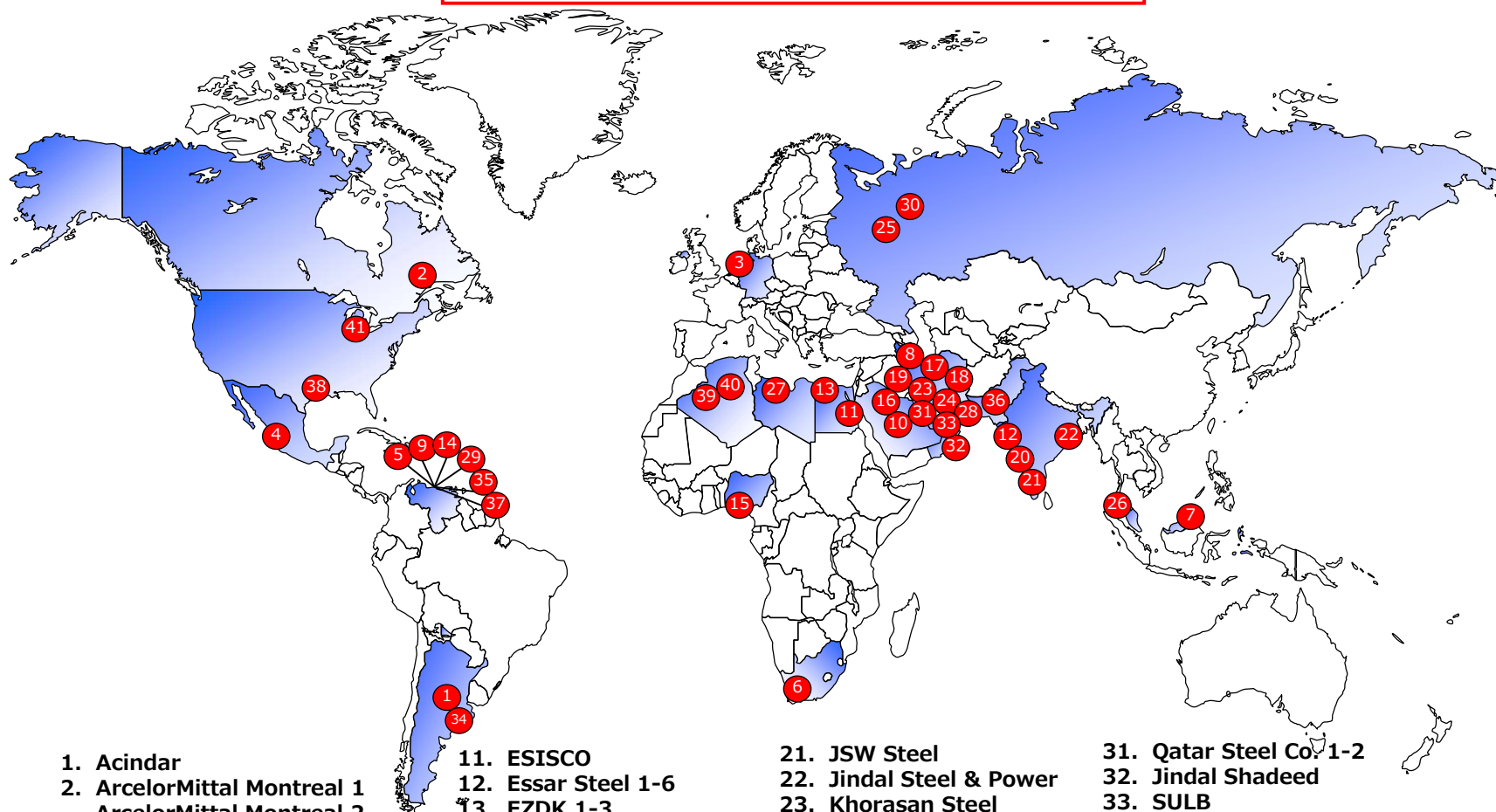
Total World Production: 108.1 Mt

	2017	2018(r)	2019
MIDREX®	64.8%	61.5%	60.5%
HYL/Energiron	16.9%	15.7%	13.2%
PERED®	*	2.4%	2.1%
Other	0.7%	0.2%	0.2%
Rotary Kiln	17.6%	20.2%	24.0%

* included in 'other'
(r) revised

Source: Midrex Technologies, Inc.

世界21ヶ国で稼働中



- | | | | |
|----------------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------|
| 1. Acindar | 11. ESISCO | 21. JSW Steel | 31. Qatar Steel Co. 1-2 |
| 2. ArcelorMittal Montreal 1 | 12. Essar Steel 1-6 | 22. Jindal Steel & Power | 32. Jindal Shadeed |
| ArcelorMittal Montreal 2 | 13. EZDK 1-3 | 23. Khorasan Steel | 33. SULB |
| 3. ArcelorMittal Hamburg | 14. Ferrominera Orinoco | 24. Khouzestan Steel 1-5 | 34. Tenaris Siderca |
| 4. ArcelorMittal Lazaro Cardenas | 15. Global Steel Holdings | 25. LGOK 2, 3 | 35. Sidor 1 |
| 5. ArcelorMittal Pt. Lisas 1-3 | 16. Hadeed A - E | 26. Lion DRI | Sidor 2 A - C |
| 6. ArcelorMittal South Africa | 17. HOSCO 1-2 | 27. LISCO 1-3 | 36. Tuwairqi Steel Mills |
| 7. Antara Steel Mills | 18. IGISCO | 28. Mobarakeh Steel A - F | 37. Venprecar |
| 8. Arfa Steel | 19. IMPADCO | 29. Nu-Iron | 38. voestalpine |
| 9. Comsigua | 20. JSW Ispat Steel | 30. OEMK 1-4 | 39. Tosyali |
| 10. DRIC 1-2 | | | 40. AQS |
| | | | 41. Cliffs |

水のリサイクルや、廃棄物の再資源化などの資源循環対応についても、目標値を設定し積極的に取り組む

水のリサイクル

- 生産工程における水の効率使用、水の循環利用などを徹底することで、水使用量の削減を進めており、**水のリサイクル率95%以上の維持を目標**。（2020年度の実績は96%）

水のリサイクル状況(水利用の多い国内グループ会社含む)



- 排水の汚濁負荷量については、排水リスクのある地域に立地する事業所を対象に、COD、総窒素、総りんの目標を設定。生産工程からの排水の特性に適した処理システムで浄化することで公共水域への汚濁負荷量の排出抑制を図る。

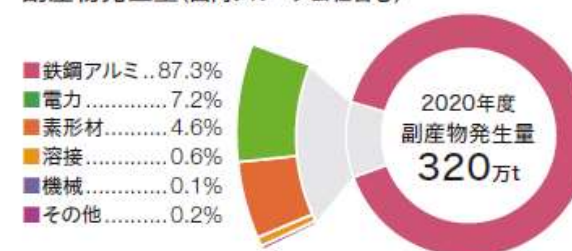
排水汚濁負荷の状況 単位:t/年

	目標	実績
COD	474	243
総窒素	2,513	1,915
総りん	23	3

廃棄物の再資源化率

- 限りある資源を有効に活用するために、廃棄物の発生抑制に取り組むとともに、生産工程から得られる副産物などの付加価値を高めたり、新規利用用途の開発・導入により、積極的にリサイクルを促進。
- 当社グループでは、2020年度に総計320万tの副産物が発生し、鉄鋼・アルミ部門がその約87%を占めているが、歩留向上や副原料の使用量の削減を積極的に進めており、**主な副産物であるスラグ、ダスト、スラッジの再資源化率を2025年度99%とする目標を設定**。（2020年度の実績は98.7%）

副産物発生量(国内グループ会社含む)



再資源化率*(当社): 98.7%

※再資源化率=(処理対象量-最終処分量)/処理対象量
 主要な副産物であるスラグ、スラッジ、ダストを対象

新型コロナウイルス感染症に対して、以下の取組みを実施

◆知的財産に関する新型コロナウイルス感染症対策支援宣言

新型コロナウイルス感染症のまん延終結を目的とした行為に対して、保有する知的財産権を行使しないことを宣言する「COVID対策支援宣言」の活動に参画することで、感染症の早期終結を支援しています。



◆行政への医療物資の寄贈

新型コロナウイルス感染症の対応にあたられている医療現場を支援するため、防護服などの医療物資を行政機関に寄贈いたしました。

医療現場での物資不足を少しでも緩和し、医療従事者の方々の安全に貢献するため、備蓄品の一部を寄贈させていただきました。

◆ワクチン接種会場への当社関連施設の提供

新型コロナウイルスワクチンの接種会場として当社関連施設を提供しています。



国際健康開発センタービル



加古川製鉄所加古川体育館



新型コロナウイルスワクチン接種会場

＜安全人間カード＞

基本的なルール、マナーを身に付け意識して行動するために、1日の行動サイクルの中で実践すべき8つのテーマを整理。裏面には「安全宣言（個人目標）」と「指差呼称ポイント」を明記し、作業前に確認してから行動する。



KOBELCO

(株) 神戸製鋼所
安全人間カード

▼私の安全宣言(個人目標)

▼私の指差呼称(重点)ポイント

所属:

氏名:

＜海外拠点の安全管理強化と支援＞

【事例】中国拠点会社へのクレーン指導

中国拠点会社のクレーン作業指導員に対して日本より講師を派遣し教育指導(実技試験含む)を行いクレーン操作等に係る災害撲滅を図る。



↓ 【講義風景】

↑ 【実技試験】



参考資料 経営体制の見直し 詳細

新中期経営計画の重要課題	実行施策	具体的な内容
事業ポートフォリオ変革 戦略投資の収益貢献 新規事業創出 財務ガバナンス強化	事業ポートフォリオ管理委員会 の新設	<ul style="list-style-type: none"> 財務計画に基づく最適資本構成・キャッシュアロケーションの方針策定 全社事業ポートフォリオ戦略の立案 事業ユニット別・グループ会社別の業績管理 不採算事業のモニタリングを踏まえた方向性の判断 新規事業に関する投入経営資源の決定
	設備投資・投融資委員会 の新設	<ul style="list-style-type: none"> 投資案件のリスク分析、投資対象事業の評価 事業ポートフォリオ管理委員会と連携した投資タイミング・投資可否の判断 実行中の投資案件のフォローの強化、計画未達案件に関する方向性の判断
	本社組織改正： 財務経理部 事業開発部	<ul style="list-style-type: none"> 計数管理業務の強化・一元化 全社横断での新規事業企画に関する機能の強化
サステナビリティ推進 多様な人材の活躍推進	サステナビリティ推進委員会 （旧CSR委員会）の強化	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ推進（カーボンニュートラルへの挑戦を含む）に関する活動計画の立案・モニタリング
	本社組織改正： 総務・CSR部	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダー向け機能の強化・一元化
リスクマネジメントの 実効性向上	リスクマネジメント委員会 の新設	<ul style="list-style-type: none"> リスクマネジメント全般に関する基本方針の策定 情報の一元化を通じた全社展開の迅速化
	本社組織改正： 内部統制・監査部	<ul style="list-style-type: none"> リスク管理・コンプライアンスを含む内部統制の整備・運用、評価・監査に関する業務の一元化
コーポレートガバナンス強化	コーポレートガバナンス委員会 の新設	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンスに関する基本方針の立案 最適な経営体制のあり方の検討
DX戦略推進	DX戦略委員会 （旧IT戦略委員会） の強化	<ul style="list-style-type: none"> 全社DX戦略の立案・実行 全社的取組みの可視化・進捗管理・重点領域の設定

事業年度ごとに全取締役を対象に取締役会の実効性に関する評価を実施し、実効性向上に向けた今後の取組みなどについて議論。結果は、当社HPに掲載。

2020年度の実効性評価の内容

項目	内容
評価者	全取締役（16名）
実施方法	対象者に対するアンケートとコーポレートガバナンス委員会による個別ヒアリング
質問内容	①取締役会の構成、②取締役会の議題、③取締役会の資料、④取締役会の運営、⑤社外取締役への情報提供、⑥取締役の監視・監督、⑦自由意見
評価方法	<ul style="list-style-type: none"> アンケートの集計結果及びヒアリング内容をもとに、コーポレートガバナンス委員会が取締役会へ実効性評価結果と実効性改善に向けた今後の方向性を提案。 取締役会において、評価結果のレビューと現状の課題を確認するとともに、実効性の更なる向上に向けた取組み等について議論し、今後の施策等について決議。

評価結果

- 2020年度においては、中長期的視点での経営戦略の方向性、サステナビリティ経営の推進、最適な経営体制の在り方などに関する議論の場を、取締役会や独立社外取締役会議などにて複数回設定。
- その議論の結果を踏まえて、2021～23年度中期経営計画の骨子を策定するとともに、2019年度の実効性評価から見えた改善点をもとに、**更なる取締役会のモニタリング機能の強化に向けて、21年度からの取締役会の構成や付議基準を大幅に見直し。**
- その他、「資料作成のガイドライン」を作成・周知し、取締役会資料の更なる適切化などの改善も継続的に実施。
- 以上のことから、取締役会の実効性は、これまでの実効性評価を踏まえて、着実に改善されていると評価。



2021年度 統合報告書は、
以下の当社ホームページよりご覧いただけます。

[https://www.kobelco.co.jp/about_kobelco/
outline/integrated-reports/index.html](https://www.kobelco.co.jp/about_kobelco/outline/integrated-reports/index.html)

当社ホームページの「企業情報」から「統合報告書」をクリックしてください

参考資料 グループ企業理念

当社グループは、「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。」を使命・存在意義とし、「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。」を目指す

KOBELCOが 実現したい未来	<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>
KOBELCOの 使命・存在意義	<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>
KOBELCOの 3つの約束	<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
KOBELCOの 6つの誓い	<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> <ol style="list-style-type: none"> 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 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 <p style="text-align: center;">品質憲章</p>



企業理念の浸透に関する具体的な取組みについては、当社HP内「Next100プロジェクト」ページをご参照ください。

https://www.kobelco.co.jp/about_kobelco/outline/next100/index.html

将来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、当社の予想、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、当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実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