

2022 年度 ESG 説明会（2022 年 9 月 29 日） 質疑要旨

・ E（環境）分野

CO2 削減に対する取組み状況

Q1	2021 年度の削減量に対する評価は？ 目標に向けた進捗状況をどう考えているか？
A1	2021 年度は生産量が回復したことで排出量が前年度比増となっており、やむを得ない。2030 年度目標は変わらず、計画通り取組みを進めている。生産プロセスにおける HBI 投入による高炉ベースでの 20%削減は既に技術的には確立できているが、さらにこの技術を高度化する等して、2030 年の目標に向けて着実に取組を進めていく。

CO2 削減に対する取組み事例

Q2	Kobenable Steel について、HBI の確保を含めた供給力に課題はあるか？また、HBI によらない CO2 削減策も考えているか？
A2	HBI 投入による CO2 削減は技術的に実証できており、今後は投入量を増やす技術の高度化を検討し、並行してマーケットの状況も確認していく。HBI を大量投入することになれば、そのための設備投資は今後検討が必要。HBI の調達も課題でありこれも検討を進めている。HBI 以外の方策で CO2 削減したのものについても同様に Kobenable Steel に適用できると考えているので、検討していきたい。

・ S（社会）分野

社員エンゲージメント

Q3	社内の声の可視化として、社員エンゲージメントの開示はあるか？
A3	社員のエンゲージメントについては毎年の社員意識調査等で課題を抽出し対策を講じている。人材に関する取組みについては開示の必要性が高まっていると思うので、今後検討していきたい。

多様な人材の活躍推進

Q4	女性の採用比率が目標に達していないとのことだが、今後どのように進めていくのか？
A4	女性の採用目標は実績に比して高い目標を掲げている。総合職の技術系において関連する学部に所属する女性が少なく、また、現場の技能職も工業高卒の学生に女性が少ないという難しい状況の中だが、当社で働くことが本人にとっての働き甲斐になることや、自分の仕事と社会との繋がりがあがることを感じてもらえるよう、採用担当者が日々採用活動の中で努力している。

安全衛生

Q5	休業災害度数率が 0.14 まで下がった背景は？一方で死亡災害がありどこに課題がある？
A5	安全衛生活動は長年取り組んでおり、特に近年はリスクアセスメント活動がかなり浸透したこともあって休業災害度数率が低下してきたものと評価している。ただし、目標の 0.1 には達しておらず、課題はあると感じている。また、死亡災害はあってはならないが、人の注意によって安全を担保している部分があれば一定の確率で災害が発生するリスクが残る。そこで、墜転落災害防止として監視監督者がしっかり確認をするためのサポートシステムの導入や機械安全の推進に注力していきたい。

・ G (ガバナンス) 分野

経営体制

Q6	最近の取締役会において、社外取締役からの有益な指摘等があったか？
A6	LGBT への取組みについては社外取締役から指摘によってより取組みが加速し、ファミリーシップ制度の導入等にもつながった。取締役会とは別でフリーにディスカッションできる場を設けており、それによって取締役会での議論の実効性も高まっている。
Q7	取締役会の人数はスリム化され女性比率も上昇しているが、取締役会の構成としては現状が理想形であるのか？
A7	取締役会の構成として何がベストかは社外環境や考え方の変化などにより変わるので、現在の体制が完成形とは考えるべきではない。現時点では良い構成と思うが、業務執行者の割合、社外役員の割合など、様々に今後検討する可能性はある。
Q8	今後どんなスキルを持った取締役が必要と考えているか？
A8	各取締役につき 4 項目までしか記載していないが、実際には各取締役がそれ以外のスキルも保有しており、十分な議論をできる人員が現状で揃っていると考えている。

取締役会の実効性確保への取組み

Q9	経営陣と現場のコミュニケーションについて、現場の情報が経営陣に迅速に伝わるための仕組みはあるか？
A9	例えば、よりフリーなコミュニケーションとして「経営幹部と社員との対話活動」という形で経営陣が直接社員とコミュニケーションをとっている。リスク対応の面においては、経営審議会の補佐機関としてリスクマネジメント委員会があるが、リスクオーナー（リスク担当役員）の元で各部門のトップを経由して情報を把握している。

役員報酬

Q10	業務執行取締役の報酬について、今後、業績連動の割合を上げたり、ESG に関する指標を取り込む等の課題はあるか？
A10	ESG 等への取組みをどう報酬に反映するかは課題と考えており、役員個人の評価の中で定性的には入れるようにしているが、定量的な指標を入れていくべきか今後検討が必要と考えている。

上場子会社

Q11	上場子会社について、日本高周波鋼業、神鋼鋼線工業についての考え方は？
A11	それぞれの会社の株主様の観点、当社として資本効率の観点などを踏まえた検討が必要と考えているが、個々の会社については言及を控える。

・ ESG 全般

目標の進捗管理

Q12	女性管理職比率や環境等の長期にわたる目標について、進捗管理の考え方を教えてほしい。
A12	全社的にはマテリアリティにあげている指標に対する実績を追いかけて進捗を管理している。加えて、各主管部署においても目標達成への進捗管理を行っている。

本資料は、金融商品取引法上のディスクロージャー資料ではなく、その情報の正確性、完全性を保証するものではありません。また、提示された予測等は説明会の時点で入手された情報に基づくものであり、不確定要素を含んでおります。従いまして、本資料のみに依拠して投資判断されますことはお控え下さいますようお願い致します。本資料利用の結果生じたいかなる損害についても、当社は一切責任を負いません。

以上