

KOBELCOグループ

ESGデータブック 2023

KOBELCO



目次

- 02 編集方針
- 03 グループ企業理念



- 04 サステナビリティ経営のフレームワーク
- 05 サステナビリティ推進委員会委員長メッセージ
- 06 サステナビリティ経営の推進体制
- 07 マテリアリティ及び指標・目標



- 11 環境経営基本方針と体制
- 15 気候変動への対応
- 27 環境マネジメント
- 31 水資源の適正管理
- 35 資源循環の促進(廃棄物の削減)、原材料の削減
- 39 環境保全
- 42 生物多様性への貢献
- 46 マテリアルバランス



- 49 人権と労働
- 51 安全衛生
- 54 健康経営
- 57 防災
- 59 人材
- 61 ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)
- 68 ワークライフバランス
- 70 責任あるサプライチェーンの構築
- 73 社会・労働についての各種データ



- 75 コーポレートガバナンス
- 88 コンプライアンス
- 92 リスクマネジメント
- 94 品質
- 96 税務リスク・コンプライアンス
- 97 情報セキュリティ(サイバーセキュリティ)

-
- 99 コミュニティ(ステークホルダーの皆様とのコミュニケーション)
 - 102 イニシアティブへの参画・社会からの評価
 - 103 独立した第三者保証報告書

編集方針

KOBELCOグループは、「環境・社会・ガバナンス(ESG)」に関する基本的な考え方、取組み及び関連データ等をご理解いただけるよう、「KOBELCOグループ ESGデータブック 2023」を発行しました。国際的なレポートガイドラインであるGRIスタンダードや主要なESG評価機関の項目を参照のうえ、検索性・利便性を高めた構成とし、必要な情報を網羅しています。

中長期的な成長戦略(価値創造ストーリー)とその実現に向けた具体的な取組み等については「KOBELCOグループ 統合報告書2023」で公開していますので、本データブックとあわせてご活用ください。

● 対象期間

2022年度(2022年4月1日から2023年3月31日まで)

ただし、必要に応じて当期間の前後についても言及しています。

● 対象組織

原則として、(株)神戸製鋼所及び国内外当社グループ会社の活動を報告対象としています。

● 参考としたガイドライン

- ・ GRI (Global Reporting Initiative)「サステナビリティ・レポート・スタンダード」
- ・ ISO26000(「社会的責任に関する手引き」)
- ・ IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」
- ・ 経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」

● 情報開示体系における本データブックの位置付け

当社グループは、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを図るため、様々なツールで多角的に情報を発信しています。本データブックに掲載されている情報だけでなく、統合報告書及び当社ホームページからも多様な情報を入手していただけます。今後もステークホルダーの皆様にご理解いただけるよう、積極的な情報開示に取り組んでいきます。

※ ●は掲載あり

開示媒体		掲載情報の種類	
		財務情報	非財務情報
統合報告書	当社グループが創造する経済的・社会的価値に対する総合的な理解を深めていただくことを目的に、当社グループの経営戦略や事業活動、ESG関連情報を掲載しています。	●	●
ESGデータブック	詳細なESG関連データに特化して掲載しています。		●
有価証券報告書	金融商品取引法に基づき、企業の概況、事業の状況、財務諸表等の財務情報及びコーポレートガバナンス体制等の非財務情報を掲載しています。	●	●
決算短信	四半期毎の決算情報を掲載しています。	●	
事業報告 連結計算書類 計算書類	会社法に基づき、財務情報や会社の事業の状況(非財務情報)等を掲載しています。	●	●
株主の皆様へ	年1回、株主の皆様にご理解を深めていただくため、当社グループの業績に加え、ESGの取組みに関するトピックスをご紹介します。	●	●
コーポレートガバナンス報告書	証券取引所の上場規程に基づき、当社のコーポレートガバナンスに関する情報を掲載しています。		●
当社ホームページ	以上の情報開示媒体に掲載しきれない、より詳細なESG関連情報等を掲載しています(より詳細なESG関連情報につきましては、「サステナビリティ」をご参照ください)。	●	●

グループ企業理念

グループ社員が一丸となってつくり上げたグループ企業理念

当社グループの現在のグループ企業理念は、2020年に制定したものです。2017年に公表した品質事案を契機に、閉鎖的だった企業風土を変えるべく、「我々は何者なのか」「何を目指していくのか」をあらためて見つめ直し、企業理念を明文化するプロジェクトを実施しました。その際重視したのは、ボトムアップで作り上げるという制定プロセスです。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、グループ社員一人ひとりが考える機会を設けるとともに、そこからグループ社員の思いを抽出したうえで約1年をかけて制定しました。

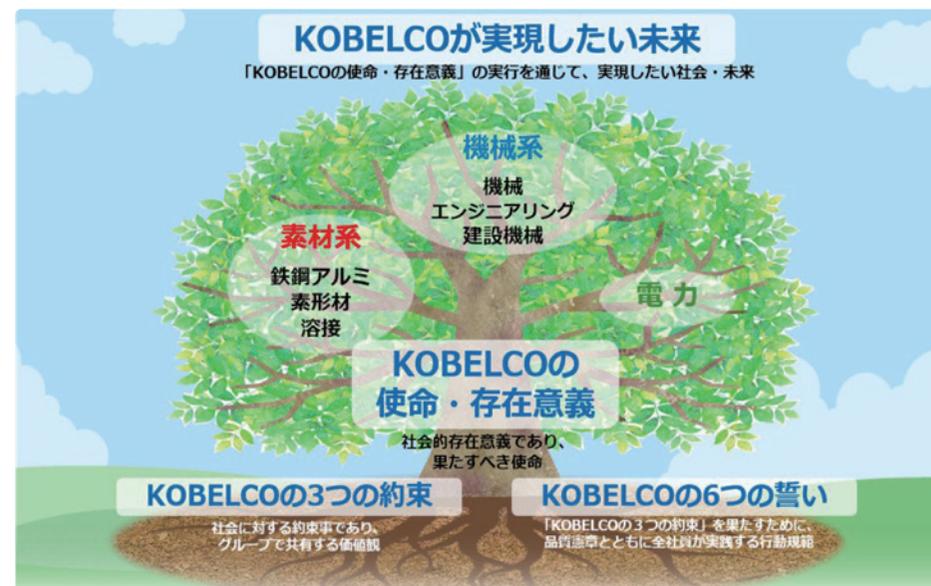
グループ企業理念は、いわゆるビジョンやミッションにあたる「KOBELCOが実現したい未来」「KOBELCOの使命・存在意義」に、共有すべき価値観や行動規範である「KOBELCOの3つの約束」「KOBELCOの6つの誓い」を加えた4つの要素で構成されています。

「KOBELCOが実現したい未来」には、「末永く安全・安心に使える製品を提供していくことに加え、社会に新しい価値を提供し、今を、そして、未来をより良いものにしよう」という、創業当時から脈々と受け継がれる精神が込められています。

また、「KOBELCOの使命・存在意義」は、社会のニーズに向き合う中で培ってきた多様な人材・事業・技術の掛け算により、KOBELCOならではの社会課題の解決に挑みつつけるという「あるべき姿」そのものです。

当社グループは、グループ社員が一丸となって制定したグループ企業理念を胸に「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。」の実現を目指していきます。

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つける。
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 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 品質憲章 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



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

当社グループは、事業活動を支える「経営基盤領域」と、事業成長を実現する「価値創造領域」に分けて、グループ企業理念に基づくサステナビリティ経営を推進しています。

「KOBELCOが実現したい未来」を見据え、「KOBELCOの使命・存在意義」を果たすことにより、持続的に成長し、中長期的な企業価値向上を追求していきます。

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つける。”

KOBELCOの3つの約束

KOBELCOの6つの誓い

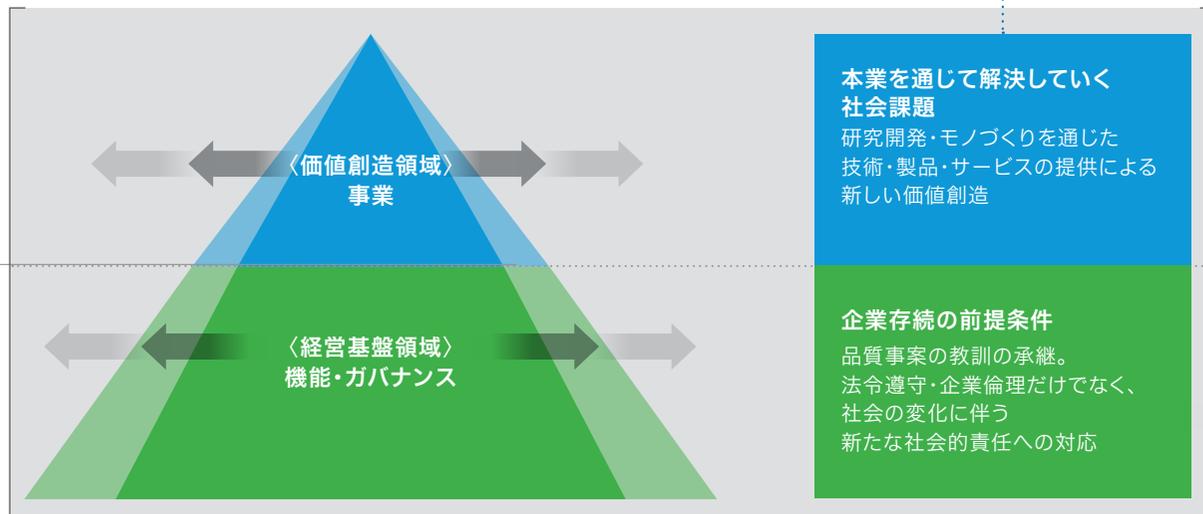
KOBELCOが実現したい未来
**安全・安心で豊かな暮らしの中で、
 今と未来の人々が夢や希望を叶えられる世界。**

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。

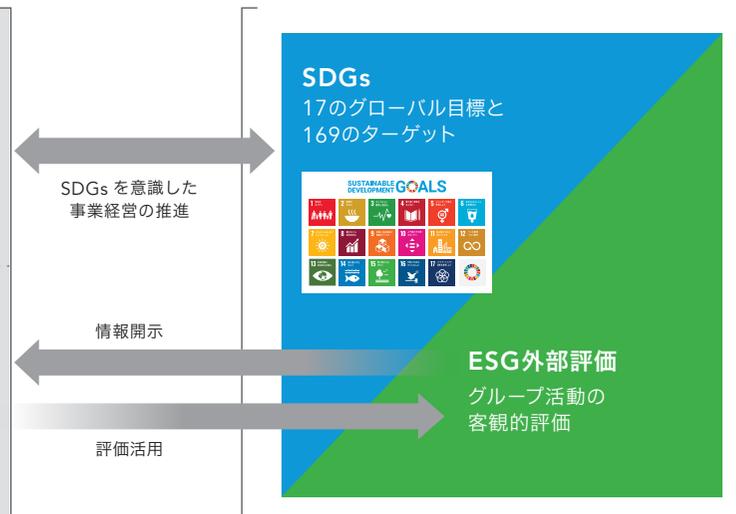
KOBELCOの使命・存在意義
個性と技術を活かし合い、社会課題の解決に挑みつつける。

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
 れず挑みつつける。
 それがKOBELCOの使命であり、存在意義です。

取り組むべき重要課題



推進ツール



サステナビリティ推進委員会委員長メッセージ



代表取締役副社長執行役員
サステナビリティ推進委員会委員長

永良 哉

KOBELCOグループの サステナビリティ経営の推進について

近年、SDGs(持続可能な開発目標)をはじめとして、企業にはサステナブルな経営が求められています。世界が様々な社会課題に直面する中、社会及び企業においては持続可能性(サステナビリティ)を高めることが共通の目標になります。その中で企業として重要となるのは、事業活動を通じて社会課題を解決することで、持続的な成長を図っていくという考え方です。

当社グループは、こうした考えのもと、当社グループにおけるサステナビリティ経営に関する考え方をサステナビリティ経営のフレームワークという形に整理しました。このフレームワークに基づいて、企業に求められる様々な社会的責任を果たすとともに、より良い技術・製品・サービスの提供を通じて、社会課題の解決に貢献していくことで、更なる企業価値の向上に取り組んでいます。

当社グループのサステナビリティ経営の推進においては、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が中心となって、重要課題に対するマネジメントサイクルを回すことを基本としています。サステナビリティ推進委員会では、重要課題に対応するために、各課題に応じた部会を設けることで、実効性のある活動を推進しています。

KOBELCOグループの マテリアリティ(重要課題)

2021年には、グループ企業理念を起点とし、中長期的な時間軸の中で社会課題の解決や価値創造を通じて、当社グループが持続的に成長し、社会にとってかけがえのない存在となるために取り組む

べき5つのマテリアリティ(重要課題)を特定しました。これらの重要課題を明確にしたことで、当社グループが実現したい未来や使命・存在意義を再確認することができました。また、マテリアリティの項目については、マテリアリティをより具体的に実現するため、指標・目標を設定しており、サステナビリティ推進委員会にてその進捗を管理しています。2022年度においても、一部について課題を残しつつも、おおむね順調に取組みを進捗できていると感じています。

事業活動を取り巻く環境は引き続き大きく変化しています。この1年でも、気候変動対応に対するより一層の取組み強化の動きや、生物多様性に関する取組み、サプライチェーンやダイバーシティ&インクルージョンに対する取組み等といった様々な観点での対応が求められています。当社グループは、5つのマテリアリティに取り組むことでこれらの課題解決を推進し、持続的な成長を達成していきます。

当社グループの事業活動は多岐にわたっており、世界各国に拠点を有しているため、そこで働く社員も多様性に富んでいます。我々はダイバーシティ&インクルージョンに取り組む、一人ひとりの人格・個性・多様性を互いに尊重し、それぞれが最大限に能力を発揮して生き生きと働ける職場環境を実現し、社会課題の解決や新たな価値創造に取り組んでいきます。

当社のESGに関する取組みを、よりご理解いただきやすい形でお届けすることを目的に、ESGデータブックとして取りまとめを行いました。本データブックが皆様の当社グループへの理解向上につながれば幸いです。

サステナビリティ経営の推進体制

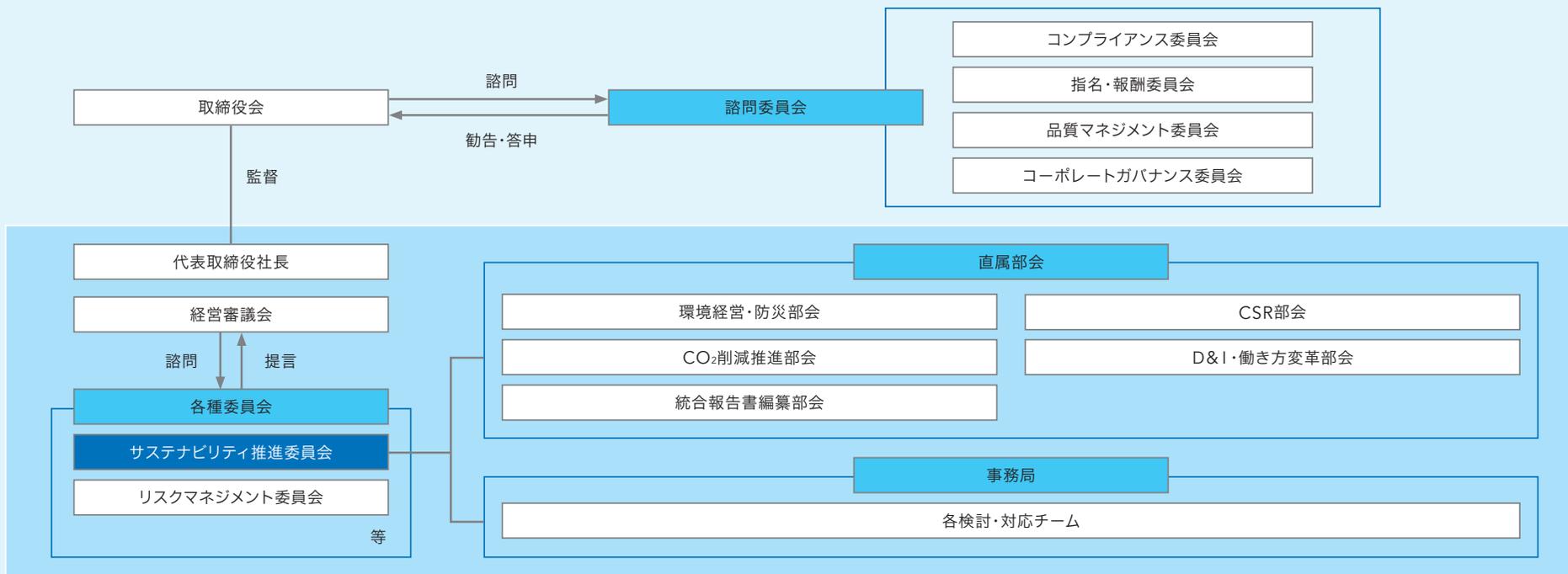
サステナビリティ経営の推進体制

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の補佐機関であるサステナビリティ推進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。

サステナビリティ推進委員会の体制

- 委員長(責任者) : 代表取締役副社長執行役員 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 :
- サステナビリティに関わる課題の抽出
 - サステナビリティ推進活動のスケジュールの作成
 - 中期経営計画への提言
 - サステナビリティ推進活動のモニタリング及び提言
 - イニシアティブへの参画等の表明・発信と取組みの推進
 - 環境、社会、ガバナンスに関わる外部評価等への対応

サステナビリティ推進委員会の位置付け・組織



マテリアリティ及び指標・目標

KOBELCOグループの マテリアリティ		指標・目標				2022年度における主な取組み内容	
		指標	目標	実績(2020年度)	実績(2021年度)		実績(2022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	16%削減	20%削減	•省エネルギー活動の推進、「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」に沿った取組みを推進
		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MIDREX®4,500万t以上) 2050年:1億t以上	4,077万t	4,491万t	5,891万t*1	•削減貢献技術・製品・サービスの拡販
		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	—	—	—	•『電力事業 カーボンニュートラルに向けたロードマップ』に沿った、アンモニアの混焼・専焼、バイオマスの利活用に向けた取組みを推進
	資源循環対応	④水のリサイクル率	95%以上を維持	95.9%	95.7%	96.2%	•水使用の効率化、循環使用の徹底
		⑤副産物の再資源化率	主要3品目の再資源化*2 2025年度:99%	98.9%	99.3%	99.2%	•主要3品目の再資源化、最終処分量の低減の推進
安全・安心な まちづくり・ ものづくり への貢献	「S+3E」*3のエネルギー供給	—	—	—	—	—	
	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%	46%	44%	•2022年度は品種構成の改善に向けて受注活動に計画どおり取り組んだものの、自動車需要低迷の影響により目標未達。今後の自動車需要の回復を着実に取り込むとともに、競争力強化、グローバルでの拡販等に取り組むことで比率拡大を推進
	安全性と生産性の向上		—	—	—	—	

*1 技術・製品・サービスによるCO₂排出削減貢献量の算出については、最新の係数を使用。2022年度の算出においては係数を見直し。

*2 主要3品目:スラグ、ダスト、スラッジ

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

マテリアリティ及び指標・目標

KOBELCOグループの マテリアリティ		指標・目標				2022年度における主な取組み内容	
		指標	目標	実績(2020年度)	実績(2021年度)		実績(2022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 デジタル化によるスタッフ 業務効率化時間	2023年度:年間12.5万時間 2025年度:年間25万時間	—	年間7.6万時間	年間12.2万時間	<ul style="list-style-type: none"> ノーコード・ローコード開発環境の整備や市民開発*4を促進する施策を2022年度から継続して実施
		⑧ 既存システム再構築進捗率*5	2025年度:100%	—	18.4%	40.3%	<ul style="list-style-type: none"> SAP ERPシステムの統合刷新(財務会計・機械系事業)や、設計系システムの大規模再構築はおおむね予定どおり進捗中。新SAP ERPシステムは2024年4月から利用を開始
		⑨ DX人材の育成人数	a. ITエバンジェリスト*6 2023年度:約500名 b. データサイエンティスト*6 2023年度:約140名	a. 35人 b. 99人	a. 128人 b. 113人 (累計)	a. 278人 b. 137人 (累計)	<ul style="list-style-type: none"> 計画どおり順調に推進しており目標達成の見通し。効果を高めるため今後以下の取組みを実施 a. 育成後のフォローアップを充実。ITエバンジェリストコミュニティでの事例共有・情報発信を強化 b. 入門者～中級者向け研修と専門部署による上級者教育、交流会による継続的なフォローの実施
	多様な知的資産 の融合と革新	⑩ 新規事業創出	2025年度:複数の事業化TFが活動している状態 2030年度: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)	—	2案件	1案件	<ul style="list-style-type: none"> 水素・半導体WG中心に新たなビジネス探索を継続するとともに、水素・半導体に次ぐ注力領域の探索を実施
		⑪ 博士号取得者数	—	177人	175人	170人	<ul style="list-style-type: none"> 社員の学位取得に向けた活動の奨励や博士号取得学生の採用への取組みを推進
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年度: 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%	a. 35% b. 6% c. 8%	a. 48% b. 10% c. 8%	<ul style="list-style-type: none"> 総合職採用:スカウト型サービス導入、女性学生向けセミナーへの参加 基幹職技能系:求人校への働きかけ強化
		⑬ 女性管理職比率	2023年度:2020年度比2倍(5.4%)	2.7%	2.8%	3.0%	<ul style="list-style-type: none"> 女性のキャリア採用強化
		⑭ 障がい者雇用率	2.3%(法定雇用率)	2.34%	2.56%	2.64%	<ul style="list-style-type: none"> 法定雇用率を踏まえた継続的な採用活動実施
		⑮ 外国籍社員数	—	87人	76人	74人	<ul style="list-style-type: none"> 継続的に中国現地大学への採用活動実施 台湾、韓国での採用活動を開始
		⑯ 育児のための特別休暇取得率(男性社員)	2023年度:100%	77.8%	78.5%	88.0%	<ul style="list-style-type: none"> 各種D&I関係セミナー等での啓発活動実施
		⑰ 10年未満離職率	15%未満	15.8%	19.5%	20.0%	<ul style="list-style-type: none"> 各種働き方改善活動や仕事と生活の両立支援活動等の施策を実施
	働き方変革	⑱ 時間外労働時間	—	16.6h(月・人)	17.2h(月・人)	16.5h(月・人)	<ul style="list-style-type: none"> 原則19時までの就業、定時退社日の設定等部門毎での活動を実施 業務効率化のため、改善活動の取組みを実施
		⑲ 年次有給休暇取得日数	平均15日/年・人	11.0日	13.9日	17.0日	<ul style="list-style-type: none"> 上司・部下双方でのコミュニケーションを図ったうえでの年間年休計画の作成による計画的な年休取得の促進
		⑳ 総実労働時間	2,000h/年未満	1,978h	2,057h	2,050h	<ul style="list-style-type: none"> 原則19時までの就業、定時退社日の設定等部門毎での活動を実施 業務効率化のため、改善活動の取組みを実施
		㉑ 社員意識調査の実施継続		継続中	継続中	継続中	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度も継続実施
	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. 364,545h b. 30.8h*7	a. 349,585h b. 30.9h*7	a. 408,216h b. 35.9h	<ul style="list-style-type: none"> 各部署の課題に応じた階層別研修と個人で選択できる公開研修に加え、選抜でのリーダー育成研修を実施 「いつでも・どこでも学べる」動画教材サービスの導入

*4 業務部門の社員が、ノーコード・ローコードのツールを使用して自らアプリを開発すること。

*5 KOBELCOグループ中期経営計画(2021~2023年度)策定時点で計画したメインフレーム系を除く既存システム再構築計画に対する進捗率。

*6 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)

*7 集計方法の変更(eラーニングや事業所単位で実施している研修の追加等)に伴い、2020、2021年度の数値も修正。eラーニングは15分/人・件にて算定。

マテリアリティ及び指標・目標

KOBELCOグループの マテリアリティ		指標・目標				2022年度における主な取組み内容	
		指標	目標	実績(2020年度)	実績(2021年度)		実績(2022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	113件	111件	—
	人権尊重	㉔ 社員研修の受講率	グループ全体での人権研修実施	—	76.4% (当社単体での eラーニング受講)	79.9% (当社単体での eラーニング受講)	<ul style="list-style-type: none"> 当社にてハラスメントのeラーニングを実施(スタッフ及び管理監督職) グループ会社の推進担当者向け研修の継続実施(海外の展開は別途検討)
	安全衛生	㉕ 休業災害度数率	0.10以下	0.28*8	0.22*8	0.24	<ul style="list-style-type: none"> 「全員参加の安全意識向上・相互注意活動」「安全衛生診断による管理状況の把握と改善への取組み」「機械安全・安全支援ツールの試験運用と評価」を重点実施項目に掲げ取組みを推進
		㉖ 安全衛生教育の拡充		694人	778人	1,820人	<ul style="list-style-type: none"> 「新人教育」「新任監督者教育」「ライン室長教育」を実施し、健康・安全に関する知識・スキル習得を促進
	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%	—	35%	47%	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度:24拠点に対して適合認定し、適合認定率は47%(累計)。引き続き、当社グループ各拠点において、「品質ガイドライン」への適合状態を自己診断し改善することで、品質保証レベルの向上を推進
		㉘ 当社定義における試験・ 検査設備の自動化率	—	—	—	—	<ul style="list-style-type: none"> 計画に基づき、試験・検査データの取り込みから検査成績書の作成までの一貫した自動化を推進中。今後さらにデータの健全性を高めるため、従来一貫した自動化が困難であった場合についても、部分的な自動化を進める計画を策定中
		㉙ お客様満足度調査の実施継続		継続中	継続中	継続中	<ul style="list-style-type: none"> 各事業部門の事業内容に応じた項目で調査を実施
	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	継続中	継続中	—

*8 集計方法の変更(年度単位での数値に変更)に伴い、2020、2021年度の数値も修正。

Environment

環境

- 11 環境経営基本方針と体制
- 15 気候変動への対応
- 27 環境マネジメント
- 31 水資源の適正管理
- 35 資源循環の促進(廃棄物の削減)、原材料の削減
- 39 環境保全
- 42 生物多様性への貢献
- 46 マテリアルバランス

環境経営基本方針と体制

3つのVISIONに基づく環境経営で、「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。」を目指します。

「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。」を実現するために、すべての生命を育む健全な地球環境を次世代に引き継ぐことは、私たちに課せられた大きな使命であると考えています。そのためにKOBELCOグループは3つのVISIONからなる環境経営基本方針のもと、長期方針の策定、目標を設定し、環境経営を推進しています。

当社グループはこれまで、そしてこれからも、個性と技術を活かし合い、あらゆる面で環境に配慮し、地球環境をはじめとする社会課題の解決に挑み続けます。

環境経営基本方針

方針

KOBELCOグループは、環境先進企業グループとして以下を実践することにより、社会的責任を果たすとともに環境力を高め企業価値を向上させる。



実施項目とその方針・目標

方針 戦略・目標

実施項目		長期方針	2021~2023年度中期経営計画での目標
VISION 1	あらゆる面で環境に配慮したものづくりの徹底	地球温暖化対策 あらゆる事業活動において省エネルギー、CO ₂ 削減を推進し、地球温暖化防止に貢献する。 <2030年目標> 生産プロセスにおけるCO ₂ 排出量を30~40%削減(2013年度比)。 <2050年ビジョン> カーボンニュートラルに挑戦し、達成を目指す。	・2030年目標及び2050年ビジョンの達成に向け、ロードマップに基づく中長期的な技術開発を推進するとともに、引き続き省エネルギー活動に取り組んでいく。
		資源循環の促進 埋立処分量ゼロを目指した活動を継続する。 <目標>再資源化率99%(2025年度)(主要な副産物であるスラグ、スラッジ、ダスト)	・継続して廃棄物処分量の削減を図り、再資源化率の目標を達成・維持する。 ・「鉄鋼スラグ製品の管理に関するガイドライン」に従い適切な処理を行う。
		化学物質の適正管理 「KOBELCOグループ化学物質管理方針」に基づきサプライヤーを含め有害物質使用量削減、適正管理に取り組む。	・化学物質の適正管理、削減・代替活動に取り組むとともに、PCB特措法やフロン排出抑制法への適切な対応を行う。
		環境負荷の低減 自主管理の徹底を図り、環境負荷低減に継続的に取り組む。	・きめ細かな操業管理、設備管理を継続し、ばい煙等の環境負荷低減に取り組む。 <目標> グループ全体での水のリサイクル率95%以上を維持。 水質汚濁負荷量 COD:474t/年、総りん:23t/年
	リスク管理の徹底	リスク低減に向け、常に組織的、計画的に取り組む。	・本社による現地環境監査を継続しつつ、対象のグループ会社、関連会社を広げ、自律した環境管理体制の充実を図っていく。 ・海外のグループ会社に日本同様の環境経営の浸透を図りつつ、現地環境監査等によりリスク管理の向上を図る。
	全員参加による取組みの展開	当社グループの全社員が、継続して環境マインドの向上に努める。	・階層別教育、eラーニング、グループ会社への環境教育等を継続し、環境意識の啓発を行う。またコベルコ エコライフ ノートへの参加を奨励し、環境意識啓発を図る。
VISION 2	技術・製品・サービスでの環境への貢献	すべての技術開発・製品開発において、環境に配慮し、環境調和型製品や新たなビジネスを創出する。 <2030年目標> CO ₂ 排出削減貢献:6,100万t(うちMIDREX® 4,500万t以上) <2050年ビジョン> CO ₂ 排出削減貢献:1億t以上	・輸送機の軽量化、水素社会の実現、電源の多様化等、環境・エネルギー分野の課題に関して、当社グループ全体で取り組み、低炭素社会の実現に貢献する。
VISION 3	社会との共生・協調	環境の側面から社会との共生・協調を図る。	・「KOBELCO森の童話大賞」「森林整備活動」「児童館出前エコ教室」を3本柱とするKOBELCO GREEN PROJECTを推進し、地域社会等との共生・協調を図る。
	環境関連情報の開示	環境関連情報を積極的に開示し、あらゆるステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを図る。	・情報開示を継続し、あらゆるステークホルダーの皆様とコミュニケーションを図る。

環境経営基本方針と体制

環境マネジメント体制

体制

当社グループの環境経営に関する方針や目標、施策、進捗状況は、全社環境防災の担当執行役員を部会長、本社管理部門や各事業部門の環境統括部署の管理職をメンバーとする環境経営・防災部会で審議しています。年1回以上開催する会議では、環境経営に関する3つのVISIONの各実施項目についての取組み方針や実行計画、取組み結果について審議、報告、評価しています。重要な事項については、上部組織であるサステナビリティ推進委員会を経て経営審議会に報告、提言されます。マネジメントサイクルは、大きくはサステナビリティ推進委員会を中心に回すことを基本としており、環境経営に関する個別課題についてはさらに下部組織である環境経営・防災部会を軸に回しています。なお、気候変動関連のリスク及び機会に関しては、サステナビリティ推進委員会のもとにCO₂削減推進部会を設置し、全社横断的に検討・活動を行っています。

▶ 気候変動関連のガバナンス体制の詳細については、P.15をご参照ください。

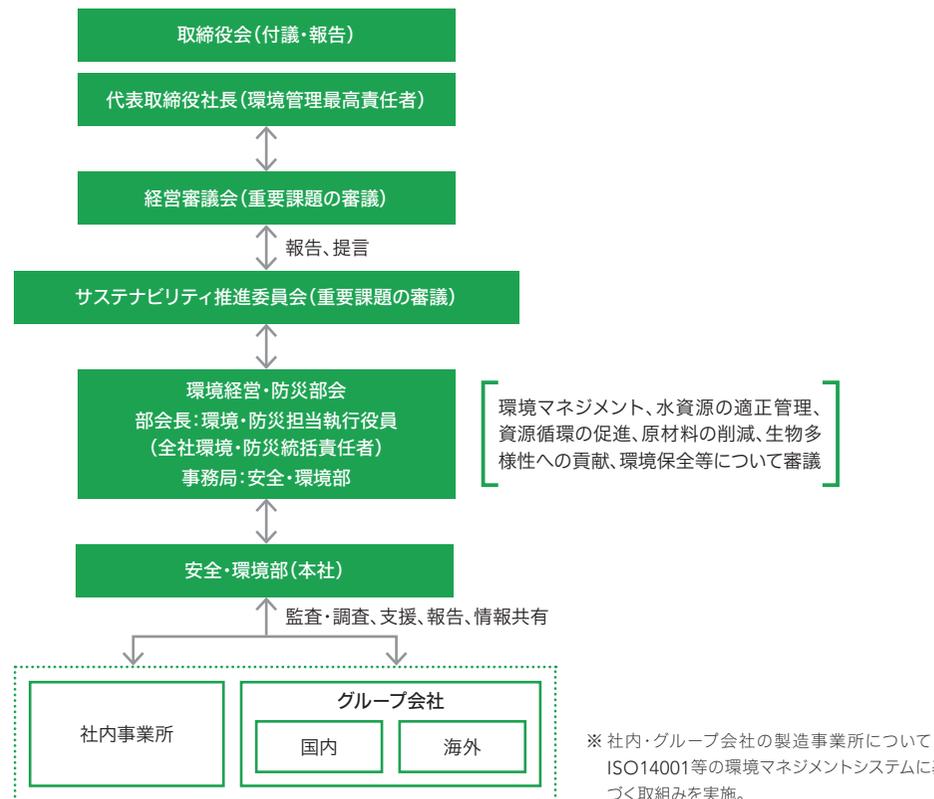
環境に関する長期方針や中期経営計画目標達成に向けた実行計画については、各事業部門の中期経営計画や年度予算に織り込み、取り組んでいます。

全社員の環境意識を高めるため、取組み方針の共有等、様々な環境教育を行っており、例えば、国内についてはグループ会社も参加するグループ環境会議を年1回開催するとともに、eラーニングや階層別教育を実施しています。また、海外のグループ会社については、特にグループ会社が多く立地する米国、中国の統括会社に環境担当者を配置し、各国の環境活動の推進や環境規制等に関する最新情報の共有を徹底しています。これら以外の国についても、本社安全・環境部が情報提供、現地環境監査等を通してグループ全体で環境経営を推進しています。

● 環境マネジメントサイクル(年間)



● 環境マネジメント体制



※ 社内・グループ会社の製造事業所についてはISO14001等の環境マネジメントシステムに基づき取組みを実施。

環境経営基本方針と体制

環境中期目標とその取組み

戦略・目標

実績

KOBELCOグループは、環境経営基本方針に基づいた「6つの実施事項」について、2021～2023年度「中期環境経営計画」を策定し、環境に配慮した事業活動を推進しています。

自己評価 ○:計画どおりに進捗 △:課題あり ×:計画未達

	実施項目	長期方針	2021～2023年度中期経営計画での目標	2022年度の実績	評価	2023年度の取組み
VISION 1 あらゆる面で環境に配慮したもののつくりの徹底	地球温暖化対策	あらゆる事業活動において省エネルギー、CO ₂ 削減を推進し、地球温暖化防止に貢献する。 <2030年目標> 生産プロセスにおけるCO ₂ 排出量を30～40%削減(2013年度比) <2050年ビジョン> カーボンニュートラルに挑戦し、達成を目指す。	▶2030年目標及び2050年ビジョンの達成に向け、ロードマップに基づく中長期的な技術開発を推進するとともに、引き続き省エネルギー活動に取り組んでいく。	▶省エネルギー活動の推進。 ▶「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」に沿った取組みを推進。	○	▶省エネルギー活動の推進。 ▶「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」に沿った取組みを推進。 ▶P.15-26
	資源循環の促進	埋立処分量ゼロを目指した活動を継続する。 <目標> 再資源化率99%(2025年度) (主要な副産物であるスラグ、スラッジ、ダスト)	▶継続して廃棄物処分量の削減を図り、再資源化率の目標を達成・維持する。 ▶「鉄鋼スラグ製品の管理に関するガイドライン」に従い適切な処理を行う。	▶各事業部門で策定した廃棄物処理計画は順調に進捗しており、2022年度の再資源化率は96%、主な副産物(スラグ、ダスト、スラッジ)についての再資源化率は99.2%と日本鉄鋼連盟自主行動計画の目標達成に寄与した。 ▶加古川製鉄所、高砂製作所ではガイドラインを遵守し、適切に運用した。また、スラグの適正処理に関する各事業所の内部監査を実施した。	○	▶2025年度再資源化率目標達成に向け3R((Reduce(リデュース)、Reuse(リユース)、Recycle(リサイクル))に取り組む。 ▶「鉄鋼スラグ製品の管理に関するガイドライン」に従い適切な処理を行う。 ▶P.35-38
	化学物質の適正管理	「KOBELCOグループ化学物質管理方針」に基づきサプライヤーを含め有害物質使用量削減、適正管理に取り組む。	▶化学物質の適正管理、削減・代替活動に取り組むとともに、PCB特措法やフロン排出抑制法への適切な対応を行う。	▶高濃度PCB廃棄物については、適切に処理を実施した。低濃度PCB含有機器については、使用中の機器を含め、処理計画を策定した。 ▶監査等で改正フロン排出抑制法への対応状況を確認した。	○	▶低濃度PCB廃棄物については2022年度に策定した処理計画に基づき処理を進める。 ▶化学物質に関する新たな規制に対して適切に対応する。 ▶P.40
	環境負荷の低減	自主管理の徹底を図り、環境負荷低減に継続的に取り組む。	▶きめ細かな操業管理、設備管理を継続し、ばい煙等の環境負荷低減に取り組む。 <目標> グループ全体での水のリサイクル率95%以上を維持 水質汚濁負荷量 COD:474t/年、総りん:23t/年	▶ばい煙や排水の管理を徹底し、排出量の抑制を継続して実施した。 ▶加古川製鉄所の降下ばいじん量(製鉄所影響値)は自主管理目標値(3.0t/km ² /月)を達成した。 ▶水のリサイクル率は96%であった。 ▶汚濁負荷量はCOD 213t/年、総りん 4t/年であった。	○	▶きめ細かな操業管理、設備管理を継続し、ばい煙、汚濁負荷量の低減等の環境負荷低減に取り組む。 ▶加古川製鉄所の降下ばいじん量については、集じん機の維持管理や防塵ネット清掃等の対策を実行し安定的に目標を達成する。 ▶P.39-41
	リスク管理の徹底	リスク低減に向け、常に組織的、計画的に取り組む。	▶本社による現地環境監査を継続しつつ、対象のグループ会社、関連会社を広げ、自律した環境管理体制の充実を図っていく。 ▶海外のグループ会社に日本同様の環境経営の浸透を図りつつ、現地環境監査等によりリスク管理の向上を図る。	▶国内の非生産拠点を含むグループの全事業所に対し書面による環境監査を実施した。また、生産事業所12カ所に対し現地環境監査を行い管理状況を確認した。 ▶米国、中国、マレーシア、ベトナムのグループ会社の監査を実施した。	○	▶従来現地環境監査を実施していなかった比較的リスクの低い国内事業所(販売、メンテナンス等)との面談や会議を通じリスクの抽出、環境管理レベルの向上を図るとともに、現地環境監査等の実施により、その状況を確認する。 ▶中国、韓国、タイの現地環境監査等を実施し、各社の環境管理レベルの向上を図る。 ▶P.27-28
全員参加による取組みの展開	当社グループの全社員が、継続して環境マインドの向上に努める。	▶階層別教育、eラーニング、グループ会社への環境教育等を継続し、環境意識の啓発を行う。またコベルコ エコライフ ノートへの参加を奨励し、環境意識啓発を図る。	▶KOBELCOグループ環境会議の開催、階層別教育、eラーニングにより、社員の環境意識、知識の向上を図った。 ▶コベルコ エコライフ ノートにより、家庭における環境意識啓発を図った。	○	▶階層別教育、グループ会社への環境教育等を継続し、環境意識の啓発を行う。またコベルコエコライフノートのシステム更新やコンテンツの充実に向けた取組みを推進する。 ▶P.28-29	

環境経営基本方針と体制

	実施項目	長期方針	2021～2023年度中期経営計画での目標	2022年度の実績	評価	2023年度の取組み
VISION 2	技術・製品・サービスでの環境への貢献	すべての技術開発・製品開発において、環境に配慮し、環境調和型製品や新たなビジネスを創出する。 <2030年目標> CO ₂ 排出削減貢献: 6,100万t(うちMIDREX® 4,500万t以上) <2050年ビジョン> CO ₂ 排出削減貢献: 1億t以上	▶ 輸送機の軽量化、水素社会の実現、電源の多様化等、環境・エネルギー分野の課題に関して、当社グループ全体で取り組み、低炭素社会の実現に貢献する。	▶ 高炉工程におけるCO ₂ 排出量を大幅に削減した低CO ₂ 高炉鋼材“Kobenable Steel”を国内で初めて商品化し、自動車、建材、造船分野で採用された。 ▶ 当社子会社であるMidrex Technologies, Inc (以下ミドレックス社)のMIDREX Flex™直接還元鉄プロセス(*)が、thyssenkrupp Steel Europe AG(以下thyssenkrupp社)のデュイスブルグ製鉄所で建設予定の水素還元鉄プラントに世界で初めて採用された。 <small>*MIDREX NG™の技術をベースに、還元を利用する天然ガスを最大100%まで柔軟に水素に置き換えることができるプロセス</small>	○	▶ CO ₂ 削減貢献技術・製品・サービスの更なる拡販やマルチマテリアル等の技術開発を通じて、CO ₂ 排出削減貢献量目標の達成に向けて取り組み、社会のCO ₂ 排出削減に貢献する。
	社会との共生・協調	環境の側面から社会との共生・協調を図る。	▶ 「KOBELCO森の童話大賞」「森林整備活動」「児童館出前エコ教室」を3本柱とするKOBELCO GREEN PROJECTを推進し、地域社会等との共生・協調を図る。	▶ 第10回「KOBELCO森の童話大賞」は、社内12事業所が立地する全自治体等の後援を得て作品募集を行い、537件の応募があった。また、開始から10周年を迎えたことから記念セレモニーを開催した。 ▶ 新型コロナウイルス感染拡大防止のため、児童館出前エコ教室は中止とし、森林整備活動は社内スタッフのみで実施した。	○	▶ KOBELCO GREEN PROJECT(「KOBELCO森の童話大賞」「森林整備活動」「児童館出前エコ教室」)を引き続き推進し、地域社会などとの共生・協調を図る。
	環境関連情報の開示	環境関連情報を積極的に開示し、あらゆるステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを図る。	▶ 情報開示を継続し、あらゆるステークホルダーとコミュニケーションを図る。	▶ 統合報告書、ESGデータブック、ホームページ、情報公開モニター等により環境情報を公開した。また、各種展示会に出展し、当社グループの環境関連技術・製品の紹介を行った。	○	▶ 情報開示を継続し、あらゆるステークホルダーの皆様とコミュニケーションを図る。

▶ P.23-24

▶ P.45

▶ P.29-30

気候変動への対応

TCFD提言に基づく気候変動関連情報開示

当社は、2020年12月に、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言への賛同を表明するとともに、国内賛同企業による組織「TCFDコンソーシアム」へ加入することを決定しました。



● 基本的な考え

方針

KOBELCOグループはCO₂削減への取組みを経営上の最重要課題であると認識しており、2021年5月にKOBELCOグループ中期経営計画(2021~2023年度)の中で、2050年のカーボンニュートラルへ挑戦し、カーボンニュートラルへの移行の中で企業価値の向上を目指すことを表明しました。

当社グループはこれからもCO₂削減を通じて、「KOBELCOが実現したい未来」である「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。」の実現に貢献していきます。

気候変動関連のガバナンス

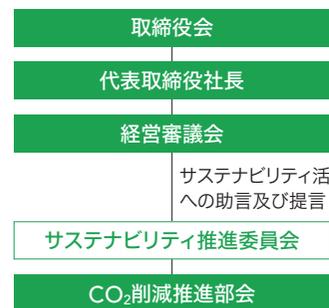
当社では、気候関連リスク及び機会に係る課題を専門的に取り扱う組織として、サステナビリティ推進委員会(委員長:代表取締役副社長執行役員)の下にCO₂削減推進部会(部会長:経営企画部担当役員)を設置し、気候変動に関する戦略的な検討を行うこととし、気候関連のリスクと機会について全社横断的に検討・活動を行っています。

気候関連リスク及び機会の評価・管理は重要な経営課題と位置付けており、CO₂削減推進部会での重要な意思決定にあたっては関係役員ステアリング会議の承認を得ることとしています。気候関連に関する課題は、事業、経営、法務、技術開発等の幅広い視点・観点からの知見が求められることから、関係役員ステアリング会議は、本社及び事業部門の取締役及び執行役員で構成されています。

CO₂削減推進部会の検討結果や活動成果は、サステナビリティ推進委員会を通じて四半期に一度、取締役会へ報告を行い、取締役会の監督・指導を受けています。また、気候関連の重要な意思決定については、サステナビリティ推進委員会を通じて経営審議会に提言し、経営審議会

の審議を経て、社長決裁や取締役会決議を得ることとしており、経営幹部が直接ガバナンスを行う体制としています。

気候変動関連のガバナンス体制



取締役会	経営に重要な影響を与えるCO ₂ 削減関係の施策の監督	四半期に一度
経営審議会	CO ₂ 削減対応に関する重要事項の審議決定	年1回以上
サステナビリティ推進委員会	CO ₂ 削減に関する重要事項の審議	年4回以上

代表取締役副社長執行役員
サステナビリティ推進委員会委員長 永良 哉

気候変動への対応

気候変動関連の戦略

当社グループでは、国際エネルギー機関(IEA)等が提示する社会シナリオ、(一社)日本鉄鋼連盟や(一社)日本アルミニウム協会等の業界団体が策定・公表している長期ビジョンや、国のエネルギー政策等を考慮し、中長期的な気候関連のリスクと機会の分析を進めています。また、その分析により当社グループの実行項目の適正性を評価しています。

■気候関連リスク:

今後、カーボンプライシング導入をはじめとする気候変動に関する環境規制の強化等が当社グループの業績及び財務状況に大きな影響を与える可能性があります。また、近年、洪水・台風に関する被害が激甚化する傾向にあり、気候変動による災害の増加により、生産量低下、サプライチェーンの混乱等が想定されます。

■気候関連機会:

気候関連問題の国際的な関心の高まりを背景に、CO₂排出量が少ない技術・製品・サービスへのニーズが増加しており、自動車軽量化に貢献する素材・部品やMIDREX[®]プロセスといった当社グループのCO₂削減貢献メニューの需要が中長期的に増加することが期待されます。

短・中期、長期の気候関連のリスク及び機会

□ リスク大 □ リスク小 □ 機会大 □ 機会小

	リスク		機会	
	短・中期 (~ 2030 年度)	長期 (~ 2050 年度)	短・中期 (~ 2030 年度)	長期 (~ 2050 年度)
政策・法制度	規制強化によるコスト増加		CO ₂ 削減貢献技術・製品・サービス (自動車軽量化、MIDREX [®] プロセス等) の需要増加	
市場と技術の 移行	低炭素技術に関する設備投資、 研究開発費、操業コストの増加			
評判	不十分な情報開示、 情報開示の遅れ等による 企業イメージの悪化		気候関連問題に 対して先進的な 企業として差別化	
物理的リスク (災害等)	洪水・台風等の災害増加による 生産量低下、サプライチェーンの混乱		防災に関する公共投資、設備投資の 増加による製品需要の増加	
	海面上昇・高潮被害による 沿岸部の工場の 対策費増加、生産量低下			

● リスクと機会への対応(研究開発)

■生産プロセスにおけるCO₂削減

製鉄プロセスのCO₂削減に向けて、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)が推進する事業(下記参照)に鉄鋼他社とともに参画し、実用化に向けて技術開発を推進しています。「製鉄プロセスにおける水素活用プロジェクト」は国のグリーンイノベーション(GI)基金事業に採択されており、2050年のカーボンニュートラルに向けた取組みを推進しています。

件名	参画会社	開発技術の内容
グリーンイノベーション(GI)基金事業/製鉄プロセスにおける水素活用プロジェクト	日本製鉄(株) JFEスチール(株) (株)神戸製鋼所 (一財)金属系材料研究開発センター	直接還元鉄を活用した電炉の不純物除去技術開発(大規模試験電炉において不純物の濃度を高炉法並に制御する技術)

気候変動への対応

■技術・製品・サービスによるCO₂排出削減貢献

既存の削減貢献メニューである自動車軽量化に貢献する素材・部品、ヒートポンプ等では、更なるCO₂削減効果の追求を目的とし、継続的な技術開発を進めています。また、CO₂削減に貢献する新たな技術・製品・サービスの開発にも積極的に取り組んでおり、MIDREX H₂TM(100%水素直接還元)等の開発・実用化を進めています。

▶スウェーデン・H2グリーンスチール社向けMIDREX H₂TM直接還元鉄プラントの新規受注ならびに同社への出資について

▶ドイツthyssenkrupp社向け水素直接還元鉄プラントにおけるMIDREX FlexTMの採用について

●事業・戦略・財務に及ぼす影響

当社の温室効果ガス排出量は、「温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度(環境省)」によれば日本で上位の排出量となっています。また、当社は地球温暖化対策税(石炭・石油・LPG・LNG使用により排出されるCO₂1tあたり289円)を支払っており、今後、地球温暖化対策税の増税やカーボンプライシングの導入による新たな課税がなされた場合、経営に非常に大きな影響を与えることが予想されるため、これらの動向は常に注視しています。今後、二酸化炭素等の排出に関連して規制や税の賦課が導入された場合には、鉄鋼を中心に当社グループの事業活動が制約を受け、売上高の減少やコストの増加等により当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります。

当社グループとしては、カーボンプライシングの影響を緩和するための方策として、省エネ対策を進めてきています。当社グループにおいて、2022年度に実施した省エネ設備投資額は約3.8億円となります。

2022年度の投資の例としては、加古川製鉄所の高炉空圧機クーラーの更新等です。その他の取組みは本データブック26ページの「当社グループ 省エネルギー、CO₂排出削減の取組み事例(2022年度)」をご参照ください。

また、当社グループは社会全体のCO₂削減に貢献するため、「生産プロセスにおけるCO₂削減」と「技術・製品・サービスによるCO₂排出削減貢献」に関する様々な技術開発に取り組んでいます。2022年度の当社の気候変動関連の研究開発費は約36億円でした。

▶気候変動関連の研究開発費についての詳細は、「環境会計」P.30をご参照ください。

●シナリオ分析

将来の気候関連のリスクと機会を把握するため、中期(2030年)及び長期(2050年)におけるシナリオ分析を実施しました。

シナリオ分析にあたっては、国際エネルギー機関(IEA)が公表する2°Cシナリオ(SDS)、1.5°Cシナリオ(Net Zero by 2050)、IPCC第6次評価報告書の4°Cシナリオを用いており、それに加えて(一社)日本鉄鋼連盟や(一社)日本アルミニウム協会等当社所属の業界団体が公表する長期ビジョンも参照して分析・評価を実施しています。なお、電力事業については、日本国のエネルギー政策と密接に関係するため、日本政府のエネルギー政策をベースとしてシナリオ分析を実施しています。また、外部環境の変化も踏まえ、定期的にリスクと機会の分析・評価の見直しを行っています。

■ビジネスへの影響

当社グループのCO₂排出量の90%以上は製鉄プロセスに由来するため、鉄鋼業の中長期的な動向は当社グループのビジネスに最も大きな影響を与えます。(一社)日本鉄鋼連盟の「長期温暖化対策ビジョン『ゼロカーボン・スチールへの挑戦』」によると、経済成長と1人当たりの鉄鋼蓄積量には一定の相関があり、また人口が増えれば鉄鋼の蓄積総量は拡大することが示されています。したがって、今後、世界の経済成長と人口増加により鉄鋼の需要は増加し続けると予測されます。

鉄鋼の生産は、天然資源(鉄鉱石)からの生産(主に高炉、直接還元鉄)と、スクラップの再利用(主に電炉)による生産に大別することができ、(一社)日本鉄鋼連盟の予測によれば鉄鋼の蓄積総量の拡大によりスクラップの再利用が大きく増加することが見込まれています。一方で、スクラップの再利用だけでは鋼材需要を満たすことはできず、天然資源(鉄鉱石)からの生産も引き続き現在と同程度に必要となることが予測されています。

気候変動への対応やその情報開示に対する関心が高まる中、鉄鋼業においてもCO₂削減への取組みの重要性は今後も高まるが見込まれています。そのため、政府・地方自治体の皆様、投資家様、お客様等のステークホルダーの皆様から、自社設備からのCO₂排出量の削減への取組みと、CO₂削減貢献メニューの拡販に対する関心等がさらに増加するものと予測しています。

気候変動への対応

■リスクと機会

当社グループは、主力事業の一つとして鉄鋼製品の生産・販売を行っており、エネルギー多消費型の素材産業に該当します。当社グループのエネルギー起源CO₂排出量は15.6百万t(2022年度、Scope1,2)であり、日本の製造業の中でも上位に位置しています。そのことから、カーボンプライシングをはじめとする将来の気候変動に係る政策、法令・規制の動向は、経営に重大な影響を与える可能性がある移行リスクと認識しています。

当社グループは、2021年5月にKOBELCOグループ中期経営計画(2021~2023年度)の中で、2050年のカーボンニュートラルへ挑戦し、カーボンニュートラルへの移行の中で企業価値の向上を目指すことを表明しました。当社グループは、自社の生産プロセスにおけるCO₂削減と、当社グループ独自の技術・製品・サービスによるCO₂排出削減貢献の2つの側面で、2030年目標及び2050年ビジョンを設定しています。

自社の生産プロセスにおけるCO₂削減に関しては、製鉄プロセス、電力事業について、カーボンニュートラルに向けたロードマップを策定して、CO₂削減の取組みを推進し、リスクを低減していきます。一方、当社グループ独自の技術・製品・サービスによるCO₂排出削減貢献に関しては、MIDREX[®]プロセスによるCO₂排出削減貢献ロードマップを策定して、機会を最大限に活用していきます。

また、物理的リスクとして地球温暖化の進行により、大気中の水蒸気が増加することで降水量が増加し、大雨や台風による被害が激甚化する傾向があることが各種研究機関や気象庁等から報告されています。当社グループでも、近年の台風や大雨の激甚化による生産停止やサプライチェーンの混乱のリスクが顕在化しつつあり、気候変動に伴う台風や洪水等の自然災害の激甚化は、生産活動の停止につながる経営に重大な影響を与える可能性があるリスクと認識しています。

当社グループでは、全社のリスク管理規程上、「気候関連規制」と「自然災害への備え、復旧」を事象発生時の影響が特に重大と予想されるリスクである「トップリスク」に位置付け、リスク管理の強化を図っています。

一方で機会に関しては、気候関連問題の国際的な関心の高まりを背景に、CO₂排出量が少ない製品・サービスへの需要が増加しており、自動車軽量化に貢献する素材・部品やMIDREX[®]といった当社のCO₂削減貢献メニューの需要が中長期的に増加することが期待されます。

KOBELCOグループ中期経営計画(2021~2023年度)に公表した目標・ビジョン

	2030年目標	2050年ビジョン
生産プロセスにおける CO ₂ 削減	30~40% (2013年度比) ^{※1}	カーボンニュートラルへ 挑戦し、達成を目指す
技術・製品・サービスによる CO ₂ 排出量削減貢献 ^{※2}	6,100万t (うちMIDREX [®] 4,500万t以上 ^{※3})	1億t以上

※1 削減目標の対象範囲の大半が製鉄プロセスでの削減。

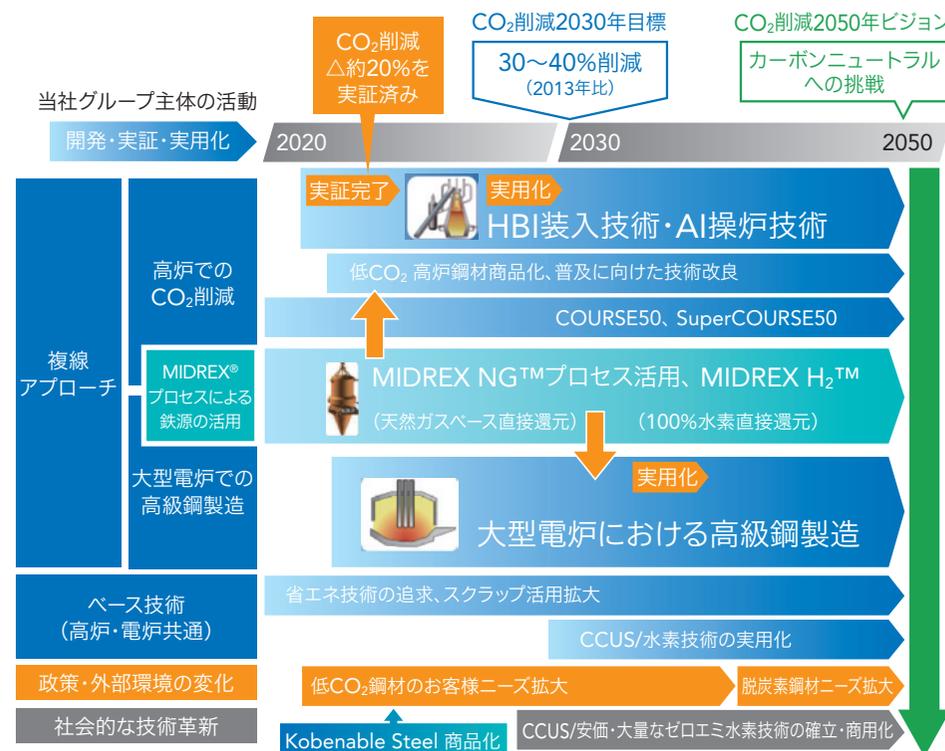
2020年9月公表時から見直し(BAUベースから総量ベースへ変更したうえで、当社独自ソリューションの活用拡大を加味)。

BAU: Business As Usual、追加的な対策を講じなかった場合の温室効果ガスの排出量、または排出原単位。

※2 当社グループ独自の技術・製品・サービスを通じて社会の様々な分野でCO₂排出削減に貢献。

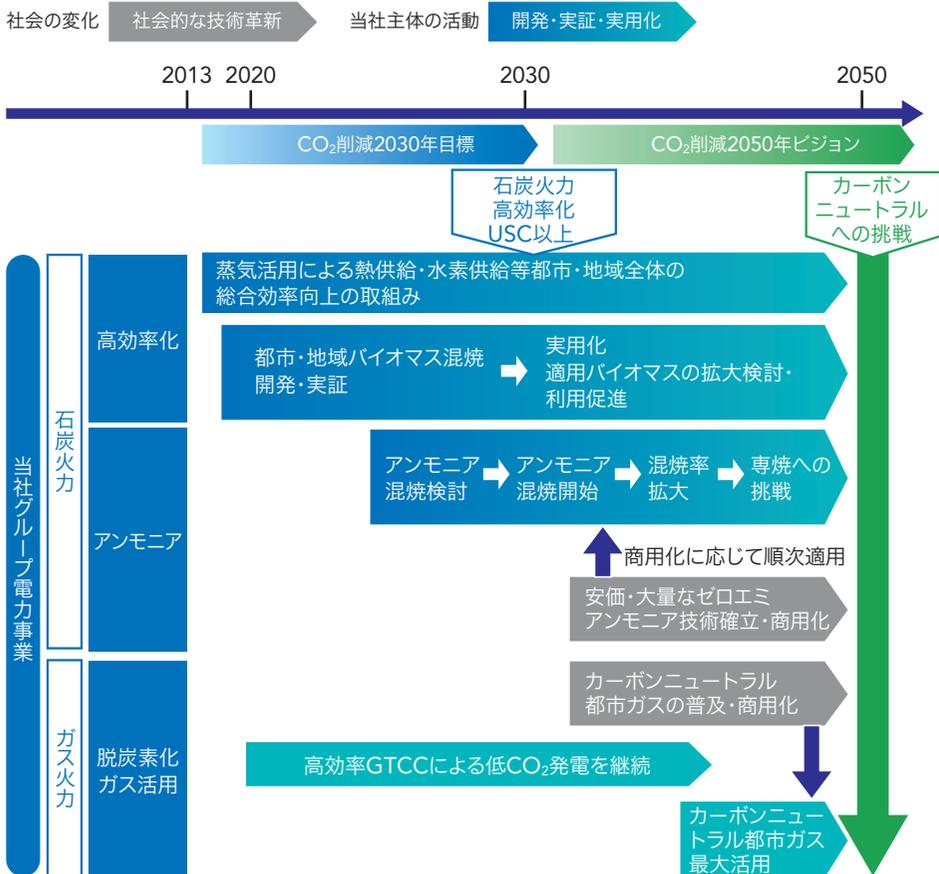
※3 2020年9月公表時の算定式を見直し。

製鉄プロセスのカーボンニュートラルに向けたロードマップ

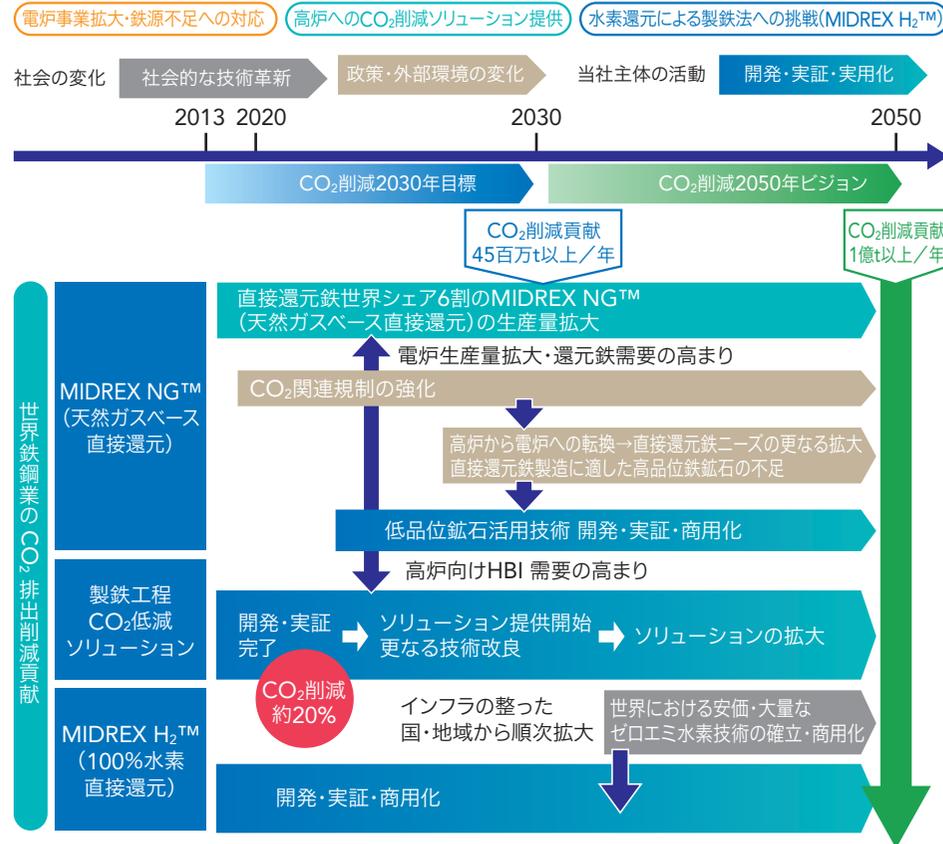


気候変動への対応

電力事業のカーボンニュートラルに向けたロードマップ



MIDREX[®]プロセスによるCO₂排出削減貢献ロードマップ



気候変動への対応

気候変動関連のリスク管理

気候関連リスクに関しては、「移行リスク：政策・法規制」と「物理的リスク：自然災害の備え・復旧」が当社グループ及びステークホルダーの皆様に重大な影響を及ぼし、グループを横断した対応が必要なリスクである「トップリスク」と識別・特定し、それぞれにリスクオーナーをおいてリスク管理の強化を図っています。

▶ リスクマネジメントの基本的な考え方やマネジメント体制の詳細は、「リスクマネジメント」P.92-93をご参照ください。

気候変動関連の指標と目標

● 指標

当社グループでは、CO₂削減活動の具体的な指標として、生産プロセスにおけるCO₂削減（指標A）と技術・製品・サービスによるCO₂排出削減貢献（指標B）を設定し、それぞれについて目標値を定め管理しています。

当社はこれら2つの指標を事業管理指標のKPIと位置付けて管理しています。CO₂削減を含む事業管理指標は1年に一度、予算書の重要な項目として経営審議会にて事業計画、目標、実績を審議され、その後取締役会にて審議・承認されます。

● エネルギー使用量

エネルギー使用量

★マーク：第三者保証項目

	単位	2020年度	2021年度	2022年度
エネルギー使用量	PJ	182	192*	187★
連結売上高	百万円	1,705,566	2,082,582	2,472,508
エネルギー原単位 (連結売上高当たり)	GJ/百万円	107	92	75
生産量 (粗鋼、アルミ圧延品、銅圧延品)	百万t	6.3	7.2	6.7
エネルギー原単位 (生産量当たり)	GJ/生産量t	28.7	26.6	27.9

<算定方法>

- 「経団連カーボンニュートラル行動計画」に基づき算定。ただし、(株)コベルコパワー神戸、(株)コベルコパワー神戸第二、(株)コベルコパワー真岡(以下、電力事業部門の子会社3社)は、「エネルギーの使用の合理化等に関する法律(省エネ法)」に基づき算定。
- エネルギー使用量に、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エネルギー使用量(166PJ)は含まない。

<集計範囲>

- 当社、国内連結子会社17社、海外連結子会社12社並びに持分法適用関連会社1社のコークス製造工場
- 国内：各年度の4月1日～3月31日、海外：1月1日～12月31日

<熱量換算係数>

- 資源エネルギー庁「エネルギー源別標準発熱量・炭素排出係数一覧表」(総合エネルギー統計)(2020年1月31日改訂)。
- ただし、電力事業部門の子会社3社は、「エネルギーの使用の合理化等に関する法律(省エネ法)」を適用。

※算定方法の見直しに伴い、2021年度の数値を遡及して修正。

気候変動への対応

● 温室効果ガス排出量 (Scope1,2,3)

エネルギー起源CO₂排出量 (Scope1,2)

★マーク: 第三者保証項目

	単位	2020年度	2021年度	2022年度
Scope1 自社の燃料の使用に伴う排出 (直接排出)	百万t-CO ₂	14.6 ^{※1}	15.3	14.7★
Scope2 他社から供給された電気・熱・蒸気の使用に伴う排出(間接排出)	百万t-CO ₂	0.8	0.9 ^{※1}	0.9★
Scope1+2^{※2}	百万t-CO ₂	15.4 ^{※1}	16.1	15.6★
連結売上高	百万円	1,705,566	2,082,582	2,472,508
エネルギー起源CO ₂ 排出原単位 (連結売上高当たり)	t-CO ₂ /百万円	9.0	7.8 ^{※1}	6.3
生産量 (粗鋼、アルミ圧延品、銅圧延品)	百万t	6.3	7.2	6.7
エネルギー起源CO ₂ 排出原単位 (生産量当たり)	t-CO ₂ /生産量t	2.4	2.2	2.3

<算定方法>

- 「経団連カーボンニュートラル行動計画」に基づき算定。ただし、(株)コベルコパワー神戸、(株)コベルコパワー神戸第二、(株)コベルコパワー真岡(以下、電力事業部門の子会社3社)は、「地球温暖化対策の推進に関する法律(温対法)」に基づき算定。
- Scope1、Scope1+2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(12.8百万t-CO₂)は含まない。

<集計範囲>

- 当社、国内連結子会社17社、海外連結子会社12社並びに持分法適用関連会社1社のコークス製造工場
- 国内:各年度の4月1日~3月31日、海外:1月1日~12月31日

<CO₂排出係数>

- 燃料:「日本国温室効果ガスインベントリ報告書(NIR)2022年」の炭素排出係数×CO₂換算係数(44/12)
- 電気:国内は、電気事業低炭素社会協議会の2021年度(速報値)を適用。海外は、「IGES List of Grid Emission Factors version11.1」を適用。ただし、アメリカは「EPAのeGRID(2021年度)」を適用。
- ただし、電力事業部門の子会社3社は、燃料、電気ともに「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル」を適用。

※1 算定方法の見直しに伴い、2020年度、2021年度の数値を遡及して修正。

※2 四捨五入の結果、合計が一致しない場合があります。

温室効果ガス排出量の内訳(単位 千t-CO₂)

項目	2020年度	2021年度	2022年度
エネルギー起源CO ₂ (Scope1)	14,591	15,292	14,687
非エネルギー起源CO ₂	498	568	887
メタン(CH ₄)	5	6	5
一酸化二窒素(N ₂ O)	50	7	5
ハイドロフルオロカーボン類(HFC)	—	—	—
パーフルオロカーボン(PFC)	—	—	—
六ふっ化硫黄(SF ₆)	18	18	16
三ふっ化窒素(NF ₃)	—	—	—
非エネルギー起源CO ₂ 及びCO ₂ 以外の温室効果ガス 計 [※]	571	598	913

<非エネルギー起源CO₂及びCO₂以外の温室効果ガスに関する算定方法>

- 「地球温暖化対策の推進に関する法律(温対法)」に基づき算定

- 集計範囲は当社。各年度の4月1日~3月31日。

※四捨五入の結果、合計が一致しない場合があります。

気候変動への対応

サプライチェーンにおけるその他の間接排出(Scope3)(単位 千t-CO₂) ★マーク: 第三者保証項目

	カテゴリ	2020年度	2021年度	2022年度	算出方法
1	購入した製品・サービス	5,547 ^{※1}	6,530 ^{※1}	5,888 [★]	当社の主要な原料(鉄鉱石、原料炭、購入コークス、アルミ原料、銅原料、チタン原料)の使用量にCO ₂ 排出原単位を乗じて算出
2	資本財	262	113	144	設備投資額にCO ₂ 排出原単位を乗じて算出
3	Scope1、2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	317 ^{※1}	305 ^{※1}	338	電力、蒸気、燃料等の年間購入量にCO ₂ 排出原単位を乗じて算出
4	輸送、配送(上流)	180	217	225	「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」で定める荷主による貨物輸送に係るエネルギー起源CO ₂ 排出量の算定方法で算出
5	事業から出る廃棄物	30	30	30	種別ごとの廃棄物量にCO ₂ 排出原単位を乗じて算出
6	出張	2	1	1	社員数にCO ₂ 排出原単位を乗じて算出
7	雇用者の通勤	5	5	5	社員数にCO ₂ 排出原単位を乗じて算出
10	販売した製品の加工	2,445 ^{※1}	2,705 ^{※1}	2,563	主要な鋼材生産量(t)に鋼材種別毎の加工に伴うCO ₂ 排出原単位を乗じて算出
11	販売した製品の使用	36,985	21,478	17,696	当社が販売している主要な機械製品(使用時のエネルギー:電気)について、販売台数、予想平均寿命、平均消費電力、電力のCO ₂ 排出原単位より、生涯排出量を算出
12	販売した製品の廃棄	56	63	60	粗鋼・アルミ・銅製品の生産量にCO ₂ 排出原単位を乗じて算出
	合計 ^{※2}	45,829 ^{※1}	31,447 ^{※1}	26,950	

<算定方法>

サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン(環境省・経済産業省)に基づき算定。

<集計範囲>

当社。各年度の4月1日～3月31日。

<CO₂排出原単位の出典>

●カテゴリ1、3、10:「LCIデータベース IDEA Ver.3.3(2023/04/15)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」

●カテゴリ2、5、6、7、12:「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース(Ver3.3)」

●カテゴリ11:「電気事業者別排出係数」(環境省・経済産業省公表)の全国平均係数

※1 算定方法の見直しに伴い、2020年度、2021年度の数値を遡及して修正。

※2 四捨五入の結果、合計が一致しない場合があります。

※3 カテゴリ8はScope1、2で計上し、カテゴリ9、13、14、15は該当しない。

● リスクと機会の目標と実績

2021年5月にKOBELCOグループ中期経営計画(2021～2023年度)の中で、2050年のカーボンニュートラルへ挑戦し、カーボンニュートラルへの移行の中で企業価値の向上を目指すことを表明しました。その中で、生産プロセスにおけるCO₂削減と、当社グループ独自の技術・製品・サービスによるCO₂排出削減貢献の、これら2つの側面で、2030年目標及び2050年ビジョンを設定しました。

■ 指標 A: 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:2030年に2013年度比で30～40%削減^{※1※2}(目標開始年:2019年度)

実績:生産量減少に伴い、2022年度のCO₂排出量は前年度と比較して減少しました。その結果、2013年度比20%削減^{※1※2}になりました。

※1 スコープ1、2の合計。

※2 削減目標の対象範囲は当社及びコベルコ建機(株)の主要事業所であり、当社グループ全体のCO₂排出量の約93%をカバーしています(2022年度実績)。

対象範囲のCO₂排出量:2013年度 18.2百万t
2022年度 14.5百万t

取組み

日本の鉄鋼業はオイルショックを契機として1970年代以降1990年代までに、工程の連続化や工程省略等による省エネルギーや排熱回収設備の設置によるエネルギーの有効利用を進めてきました。1990年代以降も排熱回収設備の増強や設備の高効率化を進め、廃棄物資源の有効利用の対策にも取り組み、近年では高効率ガスタービン発電設備の導入等を行ってきました。

当社グループは、これまで積極的な設備投資により、様々な省エネルギー・CO₂削減対策を講じてきました。例えば、2009年度から2014年度にかけて、加古川製鉄所に高炉ガスを利用した高効率ガスタービン発電設備を導入し、CO₂排出量を大幅に削減しました。

製鉄プロセスにおいては、MIDREX[®]プロセスで製造したHBI(還元鉄)を高炉に多量に装入し、高炉工程でのCO₂排出量を約20%削減できることを実証試験で確認完了しました。今後も引き続き、このHBI装入技術やAI操炉技術をさらに追求し、高炉でのCO₂排出量を削減して2030年度の目標達成に向けて取り組んでいきます。また、2050年カーボンニュートラルに向けては、「高炉を活かしたCO₂削減」と「大型電炉での高級鋼製造」の複線アプローチで検討を進め達成を目指します。

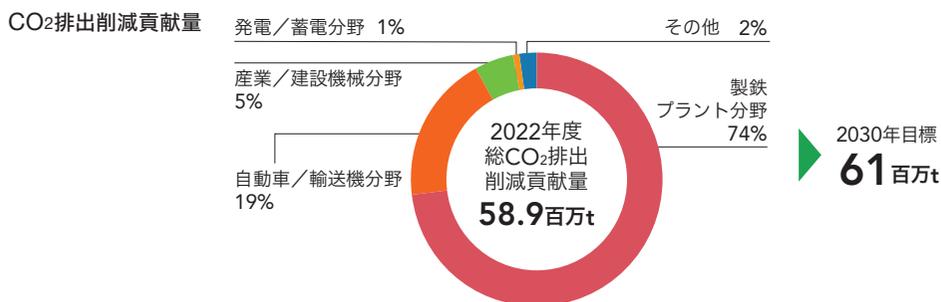
気候変動への対応

■指標 B: 技術・製品・サービスによるCO₂排出削減貢献

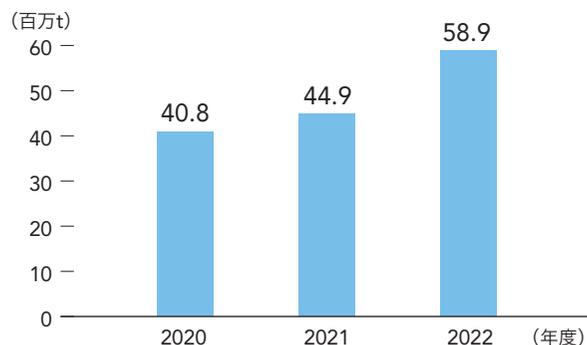
当社グループはCO₂削減に貢献する様々な製品・サービスを保有しており、これらの拡販により、使用段階でのCO₂削減に貢献しています。

- ・ 2050年ビジョン: 1億t以上のCO₂の排出削減に貢献していくことを目指しています。
- ・ 2030年目標: 61百万tの排出削減に貢献していくことを目指しています。

実績: CO₂削減推進部会において承認された当社グループの技術・製品・サービスによる2022年度のCO₂排出削減貢献量は58.9百万tと推計しています。



CO₂排出削減貢献量実績の推移



※技術・製品・サービスによるCO₂排出削減貢献量の算出については、最新の係数を使用。2022年度の算出においては係数を見直し。

技術・製品・サービス		削減貢献量 (万t/年)	削減のコンセプト
製鉄プラント分野	MIDREX®	4,341	CO ₂ 排出量の少ない還元鉄製鉄法
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	922	高強度・軽量の部材を用いることによる自動車/輸送機の軽量化による燃費改善効果
	懸架ばね用線材	27	
	自動車弁ばね用線材	80	
	造船用ハイテン	25	
	自動車用アルミ材	31	
	鉄道車両用アルミ材	7	軽量化による電力消費量の低減効果
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、バイナリー発電装置、エコセントリ	258	高効率化や未利用エネルギーの利用による省エネルギー効果
	省エネ建設機械	48	低燃費建設機械による燃費改善効果
発電/蓄電分野	木質バイオマス発電、ごみ発電	20	カーボンニュートラルに寄与する資源活用による化石資源使用量削減効果
その他	高炉セメント熱処理工程省略可能な線材・棒鋼	132	リサイクル原料の活用や、熱処理工程を省略できる製品使用による、お客様の製造工程におけるエネルギー削減効果

※算定には、一部「産総研 IDEA Ver.3.3」のデータを活用しています。

取組み 排出削減に貢献する技術・製品・サービスについては、排出削減貢献量を社内認定する制度を設けています。なお、認定における計算式については、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。

<認定の流れ>



その他CO₂排出削減に貢献している主な技術・製品・サービス

技術・製品・サービス	削減のコンセプト
自動車/輸送機分野	燃料電池セバレータ素材、航空機用チタン
水素利活用分野	水電解式高純度水素発生装置 (HHOG)
発電分野	下水汚泥の燃料化と石炭火力発電所での活用(予定)

削減のコンセプト: 自動車/輸送機の軽量化による燃費改善効果、次世代自動車のガソリン車からの置き換え効果、水素活用による化石資源使用量削減効果、カーボンニュートラルに寄与する資源活用による化石資源使用量削減効果

気候変動への対応

● 指標A、指標Bの2030年目標を含む定性的目標・定量的目標の進捗

実施項目	長期方針	中期での目標	2022年度の実績 自己評価 ○:計画どおりに進捗 △:課題あり ×:計画未達
地球温暖化対策	あらゆる事業活動において省エネルギー、CO ₂ 削減を推進し、地球温暖化防止に貢献する。 <2030年目標> 生産プロセスにおけるCO ₂ 排出量を30~40%削減(2013年度比) <2050年ビジョン> カーボンニュートラルに挑戦し、達成を目指す	2030年目標及び2050年ビジョンの達成に向け、ロードマップに基づく中長期的な技術開発を推進するとともに、引き続き省エネルギー活動に取り組んでいく。	製鉄プロセス、電力事業のカーボンニュートラルに向けたロードマップに沿った取り組み・検討を実施。 2022年度実績: 20%削減(2013年度比)
技術・製品・サービスでの環境への貢献	すべての技術開発・製品開発において、環境に配慮し、環境調和型製品や新たなビジネスを創出する。 <2030年目標> CO ₂ 排出削減貢献:6,100万t(うちMIDREX® 4,500万t以上) <2050年ビジョン> CO ₂ 排出削減貢献:1億t以上	輸送機の軽量化、水素社会の実現、電源の多様化等、環境・エネルギー分野の課題に関して、当社グループ全体で取り組み、低炭素社会の実現に貢献する。	2022年度実績:5,891万t CO ₂ 排出削減貢献

所属する気候関連の団体

当社はGlobal CCS Instituteや(一社)カーボンリサイクルファンドの会員となり、CCU/S (Carbon Capture Utilization/Storage)に関する最新情報を積極的に取得し、将来の実用化に向けてCO₂の分離・回収、リサイクル、固定化に関する技術開発や調査に取り組んでいます。

所属する気候関連の団体	概要
Global CCS Institute	グローバルCCSインスティテュートは国際的なシンクタンクであり、その使命は、気候変動に取り組み、気候中立性を実現するために不可欠な技術である二酸化炭素回収貯留(CCS)技術の展開を加速することです。本部はオーストラリアのメルボルンにあり、東京、ワシントンDC、ブリュッセル、北京、ロンドンにも拠点を設置しています。 ▶ Global CCS Institute
(一社)カーボンリサイクルファンド	(一社)カーボンリサイクルファンドは、地球温暖化問題とエネルギーアクセス改善の同時解決を目指し、CO ₂ を資源として捉え再利用する研究助成や広報活動を推進しイノベーションの創出を図ります。 ▶ (一社)カーボンリサイクルファンド

また、当社グループの所属する以下の業界団体はそれぞれ、カーボンニュートラル行動計画を策定しています。当社グループは生産プロセスにおける省エネルギーとCO₂削減の推進により、所属する各業界団体のカーボンニュートラル行動計画の目標達成に貢献していきます。

所属する業界団体	カーボンニュートラル行動計画に記載の生産プロセスにおける2030年度目標CO ₂ 削減業界目標値
(一社)日本鉄鋼連盟	2013年度比30%削減
(一社)日本アルミニウム協会	2013年度比31%削減
(一社)日本伸銅協会	2013年度比33%削減
(一社)日本産業機械工業会	2013年度比10%削減
(一社)日本建設機械工業会	2013年度比17%削減(エネルギー原単位)

気候変動への対応

加盟する業界団体との一貫性を示す方針・コミットメントに関して

当社グループは、一貫性をもって気候変動への対応を行うために、サステナビリティ推進委員会が中心となるガバナンス体制を整備しています。

サステナビリティ推進委員会は、当社グループの企業理念、ESGに関する方針や各種取組みに関して、社員に対して周知・教育を行い、社員がこれらの方針を十分に理解するよう努めています。

加えて、日本国の政策だけでなく、当社事業に関係する業界の指標や取組み、当社グループがビジネスを展開する各国の規制等の動向についても、情報収集を行い、取締役、経営陣を含む社内関係者に情報共有を行っています。

当社グループが政府、地方自治体、業界団体等に対して働きかけ等を行う場合は、サステナビリティ推進委員会に事前に報告することとしており、サステナビリティ推進委員会が、当社グループの企業理念やESGに関わる方針と整合したものかについて確認を行い、重要性に応じて、経営審議会や取締役会へ報告し、監督を受ける体制としています。

また、仮に業界団体等の取組みが当社グループの企業理念やESGに関わる方針から逸脱することがあった場合は、業界団体等に対して当社グループの意見を伝え、業界団体等の取組みが適切なものになるよう働きかけを行う方針としています。

省エネルギー、CO₂排出削減の取組み

■鉄鋼アルミ事業部門における省エネルギー、CO₂排出削減の取組み

鉄鋼アルミ事業部門では、工場照明のLED化や空気圧縮機の更新等による様々な設備改善や操業改善等を図っています。

今後も、業界目標である「カーボンニュートラル行動計画」の達成に向けて、省エネルギー対策、環境負荷の低減を進めていきます。

■溶接事業部門における省エネルギー、CO₂排出削減の取組み

溶接事業部門では、各事業所での照明のLED化や電動機の高効率化更新を計画的に実施することで、設備の高効率化やエネルギーロス低減を図っています。

2022年度は各事業所で照明のLED化や電動機の高効率化更新を計画的に実施しています。今後も、低炭素社会の実現に向け、更なる省エネルギー対策、環境負荷の低減を進めていきます。

■素形材事業部門における省エネルギー、CO₂排出削減の取組み

素形材事業部門では、2022年度、生産性向上や高効率設備の導入によるエネルギーの効率化を図っています。

今後も、業界目標である「カーボンニュートラル行動計画」で掲げている各マイルストーンの達成に向けて、省エネルギー対策、環境負荷の低減を進めていきます。

■機械事業部門における省エネルギー、CO₂排出削減の取組み

機械事業部門では、事務所・工場天井照明のLED化やその他設備の効率化改善によりエネルギー効率の改善を図っています。

今後も、業界目標である「カーボンニュートラル行動計画」の達成に向けて、省エネルギー対策、環境負荷の低減を進めていきます。

気候変動への対応

● KOBELCOグループ 省エネルギー、CO₂排出削減の取り組み事例(2022年度)

事業所名/会社名	事業所所在地	取り組み事例
(株)神戸製鋼所 加古川製鉄所	兵庫県加古川市	高炉空圧機クーラー更新
(株)神戸製鋼所 真岡製造所	栃木県真岡市	工場照明の一部をLED照明に更新
(株)神戸製鋼所 長府製造所	山口県下関市	工場内一部建屋の熱源転換 運用改善による冷却ファン停止
(株)神戸製鋼所 大安製造所	三重県いなべ市	工場照明の一部をLED照明に更新
(株)神戸製鋼所 茨木工場	大阪府茨木市	工場照明の一部をLED照明に更新 空調更新 フォークリフトの電動化
(株)神戸製鋼所 西条工場	広島県東広島市	集塵機更新 トランス更新
(株)神戸製鋼所 福知山工場	京都府福知山市	工場照明の一部をLED照明に更新 工程改善により電動機負荷低減 工程改善によりクーリングタワーファン停止
(株)神戸製鋼所 藤沢事業所	神奈川県藤沢市	電動機のインバータ化 製造ラインの連動化
(株)神戸製鋼所 高砂製作所	兵庫県高砂市	工場照明の一部をLED照明に更新 トランスの高効率化更新
(株)神戸製鋼所 神戸総合技術研究所	兵庫県神戸市	空調更新 照明の一部をLED照明に更新
神鋼鋼線工業(株) 尼崎事業所	兵庫県尼崎市	空調更新 炉断熱性改善
神鋼鋼線工業(株) 尾上事業所	兵庫県加古川市	工場照明の一部をLED照明に更新 トランス更新 電動機のインバータ化
神鋼鋼線工業(株) 二色浜事業所	大阪府貝塚市	天井照明の一部をLED照明に更新
高周波铸造(株)	青森県八戸市	高効率コンプレッサへ更新
神鋼アルミ線材(株)	大阪府堺市	工場照明の一部をLED照明に更新
神鋼リードミック(株)	福岡県北九州市	空調更新
神鋼機器工業(株)	鳥取県倉吉市	照明の一部をLED照明に更新
阪神溶接機材(株)	岡山県岡山市	照明の一部をLED照明に更新
コベルコ・コンプレッサ(株) 播磨工場	兵庫県加古郡	事務所・工場照明の一部をLED照明に更新
神鋼造機(株)	岐阜県大垣市	エア漏れの補修
(株)神鋼環境ソリューション 播磨製作所	兵庫県加古郡	コンプレッサの台数制御 照明の一部をLED照明に更新

事業所名/会社名	事業所所在地	取り組み事例
(株)コベルコパワー神戸	兵庫県神戸市	駆動蒸気削減 ファン動力の低減
(株)コベルコパワー神戸第二	兵庫県神戸市	ファン動力の低減
コベルコ建機(株) 広島事業所	広島県広島市	コンプレッサ電力削減 塗装ポンプ電動化
コベルコ建機(株) 大久保事業所	兵庫県明石市	塗装ライン更新による電力・ガス使用量削減
神鋼汽車铝材(天津)有限公司	中国	工場照明の一部をLED照明に更新
神鋼新確弾簧鋼線(佛山)有限公司	中国	工場照明の一部をLED照明に更新
Kobe Precision Technology Sdn Bhd	マレーシア	工場照明の一部をLED照明に更新 空気圧縮機の更新 駐車場に太陽光照明を設置
Kobe Aluminum Automotive Products (KAAP)	アメリカ	工場照明の一部をLED照明に更新
神钢汽车铝部件(苏州)有限公司	中国	高効率モーターへの更新による省電力 フォークリフトの電動化 空調機を最新機に更新 純水装置逆洗排水の再利用
KOBELCO ALUMINUM PRODUCTS AND EXTRUSIONS INC.	アメリカ	コンプレッサのインバータ化
THAI KOBELCO WELDING Co., Ltd.	タイ	エア漏れ補修 空調機をインバータタイプへ更新
KOBELCO MIG WIRE (THAILAND) Co., Ltd.	タイ	エア漏れ補修 工場照明の一部をLED照明に更新

● CDP気候変動への回答

当社は2009年度から国際的なNGOである「CDP*」からの調査に回答しています。2023年度の気候変動質問書回答は以下をご参照ください。

* 環境分野に取り組む国際NGO。企業への環境に係る質問書送付及びその結果を取りまとめ、共通の尺度で分析・評価している。

▶ CDP気候変動質問書2023(回答日 2023年7月24日)

環境マネジメント

● マネジメント体制

体制

マネジメント体制はこちらを参照ください。

▶ 環境経営基本方針と体制

リスク管理の徹底

● 基本的な考え方

方針

事業活動に伴う環境リスクを把握し、リスク低減活動を実施するとともに、日常の管理手順を定め、適切な管理を実施しています。また、環境監査等の活動を通じて、法令遵守の徹底や環境管理の強化に継続して取り組んでいます。

● 目標

戦略・目標

2021～2023年度中期経営計画での目標は、以下の2つとしています。

- ・ 本社による現地環境監査を継続しつつ、対象のグループ会社、関連会社を広げ、自律した環境管理体制の充実を図っていく。
- ・ 海外のグループ会社に日本同様の環境経営の浸透を図りつつ、現地環境監査等によりリスク管理の向上を図る。

● 実績

実績

社内事業所・国内外グループ会社に対する環境監査の実施

当社グループでは、社内及び国内グループ会社全事業所を対象に毎年、法令遵守状況を確認するため、事業所毎のリスクに応じたチェックリストによる書面監査を実施しています。

また、環境リスクの高い社内11事業所、国内グループ会社17社25事業所に対しては定期的に現地環境監査を実施しています。現地環境監査では、測定記録や各種届出等の書類の確認のほか、廃棄物の保管状況など現場の確認や担当者へのヒアリングも実施するなど、厳しいチェックを行っています。

海外グループ会社に対しては、2～5年に1回の頻度で定期的に現地環境監査を実施しています。その際、現地法令を熟知した統括会社の環境管理者もしくは現地コンサルタントを活用して、法令遵守状況の確認及びリスク低減を行っています。

現地環境監査の対象としている海外グループ会社数は、アメリカ6社、中国9社、中国を除くアジア12社、ヨーロッパ1社の合計28社です(2023年4月時点)。現地環境監査では、環境管理状況の実態把握と問題点の抽出を現地監査で行い、その結果をもとに必要な是正措置を行います。

2022年度の実績は、国内の非生産事業所を含むグループの全事業所に対し書面による環境監査を実施し、生産事業所13カ所に対し現地環境監査を行い、管理状況を確認しました。海外のグループ会社においては、ベトナム・マレーシア・アメリカ・中国・インドの18社に対し、現地環境監査を実施しました。

2022年度現地環境監査実施実績

書面監査： 社内11事業所、国内グループ会社
86社 381事業所
現地環境監査： 社内4事業所、国内グループ会社9社
9事業所、海外グループ会社18社



現地環境監査
(株)神鋼環境ソリューション 播磨製作所

2022年度の環境法令の遵守状況

社内事業所及び国内グループ会社では、大気の規制値超過が4件、水質の規制値超過が1件発生しましたが、自ら発見し、所管行政に速やかに報告を行い、対応しました。なお、罰金・罰則の適用はありませんでした。

海外グループ会社では、塗料の保管基準等の違反で14.8万円(日本円で約300万円)の罰金、水質の規制値超過で3万RM(約90万円)の罰金の適用を受けました。

環境マネジメント

● 主な取組み

実績

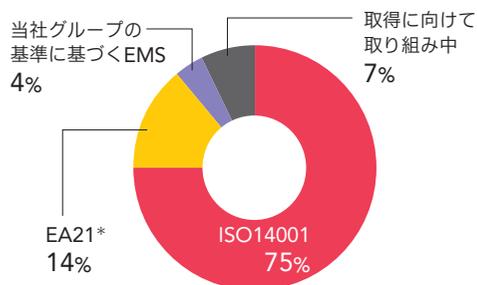
環境管理の強化(環境マネジメントシステムの推進)

当社グループはISO14001等の環境マネジメントシステム(EMS)を導入し、PDCAサイクルを通じて、環境管理の強化を図っています。当社では全11事業所(藤沢事業所・茨木工場・西条工場・福知山工場は統一認証)及びエンジニアリング事業部門で認証を取得し、国内グループ会社17事業所、海外グループ会社11社が取得しています。主要な生産事業所全44事業所における環境マネジメントシステムの取得比率は89%となっています。

▶ 環境マネジメントシステム取得状況

また、各事業所では緊急事態発生時の手順を定め、緊急事態を想定した訓練を定期的の実施しています。訓練後は反省会等で課題を抽出し、対応力の強化を図っています。

環境マネジメントシステムの取得状況



*EA21(エコアクション21):環境省が策定した認証・登録制度で、ISO14001をベースに、より取り組みやすとした環境マネジメントシステム



油漏洩を想定した、対応資材の取り扱い訓練(コベルコ建機(株))

海外グループ会社における環境管理体制の強化

環境マネジメントシステムの導入等、海外においても国内の事業所・グループ会社と同様の環境管理体制を整備しています。それに加えて、当社の各事業部門と海外事業所が密に情報共有して、更なる環境管理の強化を図っています。

その中でも、多くのグループ生産事業所を有するアメリカ、中国においては、それぞれ統括会社であるKobe Steel USA Inc.、神鋼投資有限公司に現地法令を熟知した環境担当者を配置し、各社の支援やリスク低減のための活動を実施しています。

投資案件における環境リスクの評価

当社グループでは、設備投資案件について各事業所で環境法令や環境リスクをチェックする体制を整備しています。さらに、高額な投資案件については本社側でもダブルチェックする「環境チェックリスト」制度を運用しています。

例えば、土壌汚染防止のために化学品タンクを原則地下に設置しない、あるいは近傍に排水溝がある場合は、確実な漏洩対策を講じているかなどを確認しています。

全員参加による取組みの展開

● 基本的な考え方

方針

省エネルギー・働きやすい職場環境づくりとしてエコオフィス活動や全社員が環境に配慮した行動が行えるよう、環境教育・学習を継続し、環境マインドの向上に努めています。

● 目標

戦略・目標

当社グループの2021~2023年度中期経営計画期間中での目標は、階層別教育、eラーニング、グループ会社への環境教育等を継続し、環境意識の啓発を行い、またコベルコ エコライフノートへの参加を奨励し、環境意識啓発を図ることとしています。

● 実績

実績

2022年の実績は、KOBELCOグループ環境会議、階層別教育、eラーニングによる社員の環境意識、知識の向上を図りました。またコベルコ エコライフ ノートにより、家庭における環境意識の啓発を図りました。

環境マネジメント

グループ環境会議

環境情報の共有化、環境への取組みの横展開等を図ることを目的に、毎年「KOBELCOグループ環境会議」を開催しています。2022年度は当社のカーボンニュートラル戦略について着実に取り組んでいくこと、各事業所での環境負荷低減やリスク低減等の有益な活動事例、法令改正内容の確認等を行いました。



KOBELCOグループ環境会議
(会場とオンラインのハイブリッド開催)

環境教育・学習

2006年度から環境教育・学習を階層別(事業所の職制ごと)の教育に織り込み、継続的に実施しています。また、イントラネットを利用したeラーニングを定期的に行っています。

2022年度は階層別の教育及びeラーニングで、環境法令遵守、環境経営、当社が掲げる「2050年カーボンニュートラルへの挑戦」等について教育しました。

海外における環境教育・学習

各グループ会社の環境管理担当者のレベルアップや、最新の環境関連法令等の情報共有を目的として、アメリカ、中国では、定期的に環境管理担当者を対象とした環境セミナーや環境交流会を実施しています。また、海外赴任予定者に対して環境リスクに対する感性を養成し、現地法令の遵守、環境トラブルの未然防止を目的とした環境赴任前教育を実施しています。



環境関連資格取得の推進

環境管理の取組み強化や環境意識の向上を図るべく、公害防止管理者やエネルギー管理士等の資格取得を推進しています。

2022年度 環境関連有資格者数((株)神戸製鋼所)

(人)

資格	有資格者数	資格	有資格者数
公害防止管理者(大気関係)	295	公害防止管理者 (ダイオキシン関係)	66
公害防止管理者(水質関係)	237		
公害防止管理者 (騒音・振動関係)	162	公害防止主任管理者	3
		エネルギー管理士	258
公害防止管理者(粉じん関係)	50	環境計量士	19

環境関連情報の開示

● 基本的な考え方

方針

当社グループは、環境経営に関わる活動をステークホルダーの皆様へ正しくお伝えするために、環境情報を積極的に公開しています。事業所においては、地域の皆様との対話を定期的に行うなど、環境コミュニケーションにも取り組んでいます。

● 目標

戦略・目標

当社グループの2021～2023年度中期経営計画での目標は、情報開示を継続し、あらゆるステークホルダーとコミュニケーションを図ることとしています。

● 実績

実績

2022年度は、統合報告書、ESGデータブック、ホームページ、情報公開モニター等により環境情報を公開しました。各種展示会に出展し、当社グループの環境関連技術・製品の紹介を行いました。

統合報告書の発行

重要な非財務情報として、環境関連情報を開示しています。

▶ [KOBELCOグループ 統合報告書2023](#)

環境マネジメント

地域社会とのコミュニケーション

環境保全の取組みをご理解いただくために、加古川製鉄所、神戸線条工場・神戸発電所において地域の皆様への説明会を定期的を実施しています(2022年度は、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、神戸線条工場・神戸発電所での説明会は中止となりました)。

また、環境に関するお問い合わせ窓口として、加古川製鉄所と神戸線条工場に環境フリーダイヤルを開設しています。今後も皆様の一つひとつのご意見に耳を傾けていきます。

▶環境フリーダイヤル

情報公開モニターによる環境情報の開示

加古川製鉄所及び神戸線条工場(神戸発電所含む)では、製鉄所のばい煙排出量等の環境情報を、各地に設置したモニターを通じてリアルタイムで公開しています。

	情報公開モニター設置場所
加古川製鉄所環境情報	加古川市役所、播磨町役場 別府公民館、尾上公民館
神戸線条工場環境情報(神戸発電所を含む)	灘浜サイエンススクエア 灘浜ガーデンパーデン

環境会計

● 基本的な考え方

方針

当社グループは、環境保全活動に継続的に取り組んでいます。

環境保全活動に関わる費用と効果を把握し、ステークホルダーの皆様当社取組みについてより理解を深めていただくため、情報を開示しています。

● 環境関連投資と環境保全効果

実績

当社では、環境負荷低減のために環境対策設備の新設や維持管理に継続して投資を行い、様々な面から環境対策を進めています。

2022年度は、CO₂排出量の削減や大気汚染・水質汚濁の防止等を目的に約11.2億円の設備投資を行いました。

また、2022年度の環境関連業務に係る経費の合計は約440億円でした。

技術開発では鉄鋼・アルミ・溶接材料を有する当社の強みを発揮し、最先端ハイテン・アルミの素材競争力と自動車ソリューション技術を合わせた自動車軽量化への提案に取り組むなど、研究・開発に総費用額の約26%にあたる約116億円を投じています。そのうち気候変動に関する研究開発費としては約36億円を投じました。

今後も、環境保全に関わる対策を継続的に実施していきます。

設備投資及び経費の内訳【対象：(株)神戸製鋼所】

実績

(億円)

項目			2020年度		2021年度		2022年度	
			設備投資額	費用額(経費)	設備投資額	費用額(経費)	設備投資額	費用額(経費)
事業エリア内	公害防止	大気汚染防止	2.1	76.1	2.2	90.9	6.2	112.9
		水質汚濁防止	2.1	39.4	0.8	46.6	1.5	54.9
	資源循環	廃棄物リサイクル・処理費、歩留向上	0.1	89.5	—	94.0	—	128.1
	地球環境保全	省エネルギー投資等	12.3	—	3.5	—	3.5	—
管理活動	EMS登録・更新等		—	0.4	—	0.4	—	0.4
	環境負荷の監視測定		—	2.5	—	2.8	—	4.6
	環境対策組織の件費		—	18.8	—	19.3	—	19.4
研究・開発	エコプロダクツ・製造プロセスの環境負荷低減開発		—	89.6	—	102.6	—	116.4
	うち、気候変動関連の研究開発		—	45.1	—	47.6	—	35.7
社会活動	環境団体支援、広告		—	0.1	—	0.1	—	0.2
その他	汚染負荷量賦課金		—	3.0	—	2.8	—	3.5
合計			16.6	319	6.5	360	11.2	440

※四捨五入の結果、合計が一致しない場合があります。

水資源の適正管理

基本的な考え方

方針

当社グループの製造拠点においては、冷却用や洗浄用等に多くの水を使用しており、水不足をリスクと認識しています。また激甚化の傾向にある豪雨等の水害については、操業への影響が生じるリスクがあります。さらに、環境法令・条例・協定の違反については、公共用水域の環境や生物等へ影響するリスクがあると認識しています。一方、水を浄化し、安全な水を提供する事業は機会として捉えています。

当社グループにおいては、国内の生産拠点での水不足・水害に関してWRI Aqueductの評価ではリスクが低い結果となっています。ただし、万が一に備え、生産工程において水使用の効率化、水の循環使用を徹底することで、水使用量の削減を進め、水のリサイクル率の向上に取り組みます。また、排水リスクへの対応として、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、規制を遵守することは勿論、公共用水域への汚濁負荷物質の排出抑制に取り組みます。

マネジメント体制

体制

当社グループの水資源の適正管理に関する取組み方針や実行計画、取組み結果については、環境経営・防災部会で年1回以上審議、報告、評価しており、マネジメントサイクルを回しております。重要な事項については、上部組織であるサステナビリティ推進委員会(委員長:代表取締役副社長執行役員)を経て経営審議会に報告、提言されます。

▶ 詳細は「環境マネジメント体制」P.12をご参照ください

目標

戦略・目標

水不足リスク、排水リスクへの取組みとして、以下のとおり目標を設定し、取り組んでいます。

● 水不足リスクの取組み

[水リサイクル率の目標:水リサイクル率95%以上を維持する。]

当社グループでは、水の使用にあたっては、従来より生産工程における水の効率使用、水の循環利用等を徹底し、水の使用量削減に取り組めます。

● 排水リスクの取組み

[水質汚濁物質の排出量目標[※]:COD:474t/年、総りん:23t/年以下とする。]

排水の汚染の指標である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、総りに目標を設定[※]し、汚染の防止に取り組めます。

[※] 兵庫県は瀬戸内海を「豊かで美しい里海」として再生することを目的に、「栄養塩類管理計画」を策定しました。この計画において、加古川製鉄所が栄養塩増加措置実施者(窒素)に選定されたことを受け、昨年記載していた窒素に関する排出量目標を削除しました。

実績

実績

● 水リサイクル率の向上と汚濁負荷量の低減

当社の各事業所では、各生産プロセスからの排水を、凝集沈殿、砂ろ過等により浄化した後、再び所内で循環利用しています。また製造工程からの排水に適した処理システムで浄化することにより、水の再利用を図るとともに、公共用水域へ排出する水質汚濁負荷量の排出抑制を図っています。

排水の処理にあたっては排水量全体の約50%を高度処理である三次処理を実施し、排水による汚染の影響を低減しています。

水リサイクル率の2022年度実績:96%であり、目標を達成しています。

水質汚濁物質の排出量2022年度実績:COD:213t/年、総りん:4t/年であり、目標を達成しています。

水資源の適正管理

過去3年間の取水・排水・リサイクル率データ(単位万m³)^{※1} (万m³)

項目	2020年度	2021年度	2022年度
水源別取水量			
淡水(上水及び工業用水) ^{※2}	4,782	5,067	5,106
地下水	510	525	550
冷却用海水	257,072	263,576	337,340
総取水量 ^{※3}	262,364	269,169	342,996
放流先別排水量			
河川	183	190	201
海域	259,652	266,145	339,894
下水道	56	71	67
総排水量	259,891	266,406	340,162
排水処理方式別排水量 ^{※4}			
無処理(下水道含む)	471	426	440
一次	900	902	867
二次	17	21	20
三次	1,433	1,481	1,493
淡水の取水量、排水量			
取水量	4,782	5,067	5,106
排水量	2,820	2,829	2,822
消費量	2,472	2,763	2,834
総循環水量	124,441	125,392	129,129
リサイクル率 ^{※5}	96%	96%	96%

※1 (株)神戸製鋼所の生産拠点の100%の範囲を計算しています。また、一定規模以上(水の使用量1,000千m³/年以上)の国内グループ会社を含みます。対象事業所の排水量は、グループ全体(国内)の99%以上です。

※2 上水及び工業用水の取水源は主に河川です。

※3 各項目は、単位未満を四捨五入しているため、内訳の計と合計が一致しない場合があります。

※4 一次処理：汚濁物質及び浮遊物質を沈殿などで物理的に除去する方法です。

二次処理：生物処理により有機物を分解するプロセスです。

三次処理：一次、二次処理後に残留する懸濁、コロイド及び溶解成分(栄養素、重金属、無機汚染物質、その他の汚染物質)を処理する方法です。

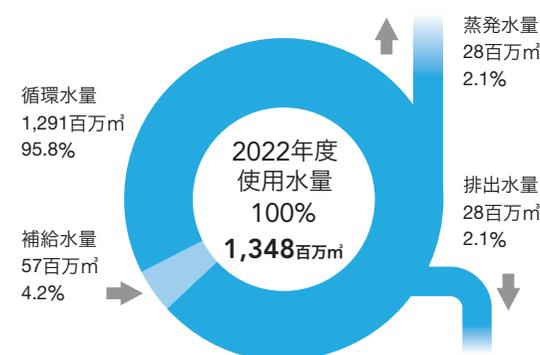
※5 リサイクル率は、(淡水の総循環水量)÷(淡水の総循環水量+淡水の総取水量)で算出しています。総循環水量の算出にあたっては、設備仕様から推測している部分があります。

水質汚濁負荷量データ[※]

項目	目標	2020年度	2021年度	2022年度
排水量	—	259,813万m ³	266,406万m ³	340,162万m ³
COD	474t	243t	244t	213t
りん	23t	3t	3t	4t

※ 総量規制の係るリスクのある地域の10事業所すべてを集計しており、その排水量はグループ全体(国内)の99%以上を占めます。

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)



当社グループでは、各事業所において水質に関する規制値を把握し、その遵守状況を評価しています。各事業所の水質測定結果を含む排出データは以下をご参照ください。

▶ 2022年度 KOBELCOグループ事業所毎の大気・排水に関するデータ

● 当社グループの水の管理計画の策定

当社グループ(国内)の主要生産拠点32事業所のうち、53%にあたる17事業所が水の管理計画を策定し、取排水量、リサイクル量を把握し、水資源の適正管理や、環境負荷の低減に取り組んでいます。

水資源の適正管理

● 事業所での水使用量削減の取組み

加古川製鉄所では、排水口において流量の連続測定を行うなど取排水量を把握するとともに、各生産プロセスからの排水を凝集沈殿、砂ろ過等により浄化した後、再び所内で循環利用するなど、水資源の有効利用を進めており、水リサイクル率は約97%に上ります。

● 水の使用量を削減するための外部との協働取組み

日本高周波鋼業(株)が所在する富山県においては、企業に割り当てられる水量は確保されるものの、消雪用水の確保に余裕を持たせるべく、県では毎年12月から2月に、工場・事業場、オフィス、消雪設備管理者等に自主的な節水が呼びかけられます。日本高周波鋼業(株)は、これに貢献すべく、水量を可能な限り低減するよう取り組んでいます。

豊かな海づくりへの貢献

瀬戸内海(播磨灘)では排水規制により、水質が改善された一方で、栄養塩類の不足等によるのりの色落ちや漁獲量の減少が深刻な課題となっています。

この状況を受け、瀬戸内海環境保全特別措置法の改正が行われ、2022年に兵庫県は「栄養塩類管理計画」を策定しました。加古川製鉄所は栄養塩類増加措置実施者(窒素)に選定されており、栄養塩類管理計画に沿った操業を行うことで豊かな海づくりに貢献していきます。

水害を中心とした自然災害への備え

事業所により自然災害の種類やリスク程度が異なることから、事業所では定期的に所在地域行政が発行する最新のハザードマップを確認し、自然災害のリスクに備えています。

水不足・水ストレス評価

毎年、各事業所において次年度の水使用量見通しを算出し、工業用水の契約量等が妥当であるかを判断することで、水量が十分であるか把握しています。また、渇水が予想される場合には、代替手段の確保とそれに伴う生産影響を評価しています。

また、本社ではWRI Aqueductを用いて各事業所所在地域の水ストレス評価を行い、課題があれば関係する取締役・役員に報告する体制をとっています。

WRI Aqueduct 2022年度の評価では全社内事業所及び国内グループ会社において、Water Stressがhigh以上である地域はなく、課題のある生産拠点はありませんでした。また、

供給元からの水量は確保されていることもあり、現状、取水が生産に影響を与えるリスクは低いと考えています。

例えば、加古川製鉄所で使用する水の上流側には、加古川工業用水の安定供給を目的として建設された権現ダム(総貯水量1,112万 m^3)及び工業用水流量の確保を目的に建設された加古川大堰(総貯水量196万 m^3)、平荘ダム(総貯水量 940万 m^3)が存在するため、生産に影響を与えるリスクは低いと考えています。

● サプライチェーンの水不足・水ストレス評価

過去の原材料調達地域で発生した水害事例からリスクを特定するとともに、主要原材料調達地域の水リスクをWRI Aqueductにより分析しています。これらのリスク分析の結果を踏まえ、原材料調達先の分散化を図り、リスクの低減に努めています。

水関連のリスクに関するコスト及びリスクを軽減するための投資

異常排水の防止や水処理施設の点検・維持等に使用した水質汚濁防止費用及び水処理関連事業の研究開発費用を以下に示します。

(億円)

項目	2020年度		2021年度		2022年度	
	設備投資額	費用額(経費)	設備投資額	費用額(経費)	設備投資額	費用額(経費)
水質汚濁防止費用*	2.1	39.4	0.8	46.6	1.5	54.9
水処理関連事業の研究開発費用	—	5.3	—	3.2	—	4.7

※ (株)神戸製鋼所の実績。詳細は「環境マネジメント」ページを参照。

水資源の適正管理

法規制への対応

法令により定められた規制値を遵守するよう努めています。また、地元行政との間で協定等により、さらに厳しい規制値を設定している場合は、その値を遵守するよう努めています。

社内事業所及び国内グループ会社では、水質に関する規制超過が1件発生しましたが、自ら発見し、所管行政に速やかに報告を行い、対応しました。なお、罰金・罰則の適用はありませんでした。

海外グループ会社では、水質の規制値超過で3万RM(約90万円)の罰金の適用を受けました。

CDP 水セキュリティへの回答

当社は2009年度から国際的なNGOである「CDP*」からの調査に回答しています。2023年度の水セキュリティ質問書回答は以下をご参照ください。

*環境分野に取り組む国際NGO。企業への環境に係る質問書送付及びその結果を取りまとめ、共通の尺度で分析・評価している。

▶ [CDP水セキュリティ質問書2023\(回答日2023年7月24日\)](#)

資源循環の促進(廃棄物の削減)、原材料の削減

基本的な考え方

方針

当社グループは、限りある資源を有効に活用するために、生産工程・オフィスにおいて廃棄物の発生抑制に取り組むとともに、生産工程から発生する副産物等の付加価値の向上や新規利用用途の開発により、積極的にリサイクルを推進しています。また、出荷する製品の梱包仕様の見直しによる再利用や、オフィス系業務での会議資料の電子化・IT化等をグループ全体で積極的に進めることにより、紙資源使用量の低減に努めています。また、主要な廃棄物に関しては、再資源化率の目標を設定し、最終処分量の削減を図り、再資源化率の向上を目指していきます。

マネジメント体制

体制

マネジメント体制はこちらをご参照ください。

▶環境経営基本方針と体制

目標

戦略・目標

当社では、歩留向上や副原料の使用量の削減を積極的に進めています。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%とする目標を設定しています。

実績

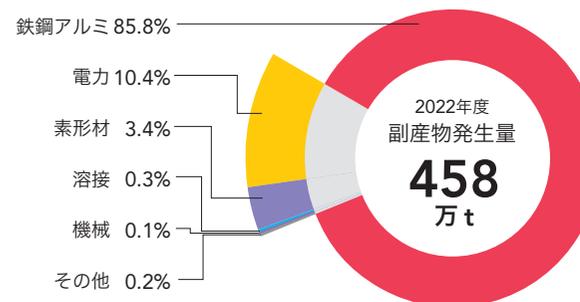
実績

主な副産物(スラグ、ダスト、スラッジ)の再資源化率の2022年度実績は99.2%であり、目標値を上回っています。

当社グループ^{※1}のすべての副産物については、2022年度に総計458万tの副産物が発生し、再資源化率は96%となりました。引き続き、副産物発生量の抑制、再資源化や新規リサイクル技術の開発及び高付加価値化を通じて、最終埋立処分量の削減を進めていきます。

※1 集計範囲は当社グループ(国内)の廃棄物発生量の99%以上を占めます。

副産物発生量(国内グループ会社含む)

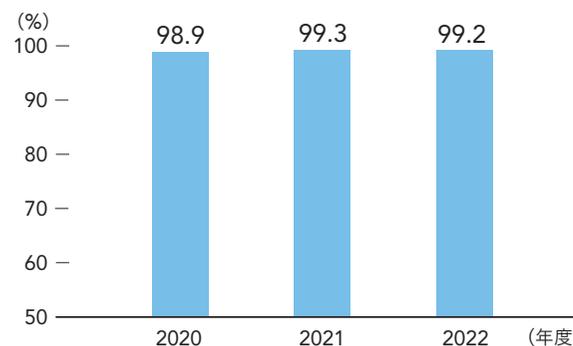


再資源化率*: 96%

*再資源化率=再資源化量/副産物発生量

その中で、主な副産物(スラグ、ダスト、スラッジ)についての再資源化率の2022年度実績は99.2%と目標を達成しています。今後も目標の達成に向けて、副産物の再資源化率の向上、最終処分量の削減に取り組んでいきます。

主な副産物(スラグ、ダスト、スラッジ)の再資源化率推移((株)神戸製鋼所)



資源循環の促進(廃棄物の削減)、原材料の削減

過去3年間の副産物発生量、再資源化量、最終処分量等(国内グループ会社含む)^{※1}

	2020年度	2021年度	2022年度
副産物発生量/t	3,188,926	4,051,021	4,576,542
再資源化量/t	3,021,888	3,901,504	4,411,651
最終処分量/t	135,923	119,932	124,363
その他(減容化)/t	31,115	29,585	40,528
副産物再資源化率 ^{※2}	95%	96%	96%
特別管理型産廃量	23,949	21,136	19,597
特別管理型産廃量比率 ^{※3}	0.75%	0.52%	0.43%

※1 当社グループ(国内)の廃棄物発生量の99%以上を占める範囲を集計しています。

※2 副産物(全体)再資源化率=再資源化量/処理対象量

※3 比率=特別管理型産業廃棄物発生量/副産物発生量

過去3年間に廃棄した特管産廃の輸送量[※](国内グループ会社含む)

	2020年度	2021年度	2022年度
特別管理型産業廃棄物輸送量/t	15,656	16,935	15,333

※特管産廃の処理委託量。

(株)神戸製鋼所 過去3年間の主要原材料使用量

主要原材料	単位	2020年度	2021年度	2022年度
鉄鉱石	万t	931	1,047	933
原料炭・コークス	万t	492	534	497
アルミ地金、銅地金等	万t	43	49	46
合計	万t	1,466	1,630	1,475

※四捨五入の結果、合計が一致しない場合があります。

主な取組み

実績

● スラッグの発生抑制と再資源化の推進

副産物のうち特に生成量の多い鉄鋼スラッグについては、建設資材等に99%以上再資源化されており、循環型社会の構築に貢献しています。また、鉄鋼スラッグ製品の多くは、環境保全に資する材料として、公共工事向けグリーン購入法の特定調達品目に指定されています。今後は、カーボンニュートルや生物多様性に貢献する鉄鋼スラッグ製品の用途拡大を進めていきます。

用途	詳細
セメント原料 	高炉水砕スラッグを微粉碎した高炉スラッグ微粉末をセメント原料として普通セメントに混合して利用します。セメントの中間製品であるクリンカの焼成工程が不要となるため、セメント製造過程で発生するCO ₂ 排出量を削減できます。
道路用路盤材 	鉄鋼スラッグ、アッシュストーン等を破砕・整粒して製造された材料で、水硬性があり大きな支持力が期待できます。天然資源の代替材として活用することにより、自然環境の保全に寄与できます。
地盤改良材 	セメント系固化材を鉄鋼スラッグに置き換えることで、安価で粘り強い地盤を構築することができ、国土強靱化に貢献するとともに、材料製造時のCO ₂ 削減にもつながります。
鉄鋼スラッグ人工石材 	鉄鋼スラッグ人工石材は鉄鋼スラッグをセメント固化させた人工石材です。鉄鋼スラッグは、その中に含まれる鉄分等の栄養分が海藻を繁茂させることにより、水産資源の回復やCO ₂ の吸収・固定化に貢献できると期待されています。神戸市発注の潜堤築造工事ですすでに採用されています。

資源循環の促進(廃棄物の削減)、原材料の削減

各事業部門(国内)の主な取組み

事業部門	副産物・廃棄物発生抑制・埋立処分量削減のための取組み事例
鉄鋼アルミ	鉄鋼スラグの発生量削減、新規用途の開発 ダスト類のリサイクル技術の開発 アーク炉灰のリサイクル 工場内で発生するアルミ屑の再利用
溶接	分別による廃フラックスの路盤材やセメント原料へのリサイクル 製品包装材料の再利用
素形材	鉄鋼スラグの発生量削減、新規用途の開発 工場内で発生するアルミ屑の再利用 木くずパレットの再利用 コアレス炉集塵灰の有価物化
機械	通い箱の軽量化と緩衝材の削減による廃棄木材や廃棄プラスチックの削減
電力	石炭灰や排煙脱硫装置での副産品である石こうのリサイクル 下水汚泥燃料の活用に向けた設備検討中

海外グループ会社における取組み

会社名	廃棄物発生抑制・埋立処分量削減のための取組み事例
神鋼新確弾簧鋼線(佛山)有限公司(KSW)	潤滑剤の再利用
神鋼汽車鋁材(天津)有限公司	製品パレットの再利用
Kobelco Aluminum Products and Extrusions, Inc.(KPEX)	木製パレットのリサイクル、アルミ屑の有価売却
Thai Kobelco Welding Co., Ltd.(TKW)	包装材やパレットの再利用
Kobelco Mig Wire(Thailand) Co., Ltd.(KMWT)	包装材やパレットの再利用
神鋼汽車鋁部件(蘇州)有限公司(KAAP-C)	アルミ屑等の再利用、包装材、樹脂製パレット、作動油/潤滑油の有価物化
Kobe Aluminum Automotive Products, LLC(KAAP)	ショットブラスト用アルミ玉、苛性ソーダの再利用

外部と協働で実施している発生抑制とリサイクルへの取組み

取組み	詳細
地域の未利用エネルギーの有効活用に向けた取組み ～下水汚泥燃料化から水素製造供給まで～	<ul style="list-style-type: none"> 下水汚泥処理技術を有する(株)神鋼環境ソリューションと、石炭火力発電事業を手がける(株)コベルコパワー神戸(神戸発電所)だからこそできる取組みとして、下水汚泥の燃料化と神戸発電所での下水汚泥バイオマス燃料の活用を計画しています(下水汚泥バイオマス燃料の活用は、微粉炭焚きの石炭火力発電事業に適した取組み)。 下水汚泥バイオマス燃料を燃料の一部として取り入れ、発電した電力で水素を製造し、燃料電池自動車(FCV)に供給することを計画しており、将来のFCV普及や地域社会におけるCO₂排出削減、大気環境改善に貢献していきます。 <p>詳細は以下をご確認ください。</p> <p>▶ KOBELCOグループ 統合報告書2023</p>
鉄鋼スラグの利用拡大研究会	<ul style="list-style-type: none"> 兵庫県が設置した研究会(ひょうごエコタウン推進会議)において産官学の協力/連携のもとに、鉄鋼スラグの利用拡大に向けた研究を進めています。当社グループは以下の研究ワーキンググループの構成メンバーとして参画しています。 減災工法ワーキンググループでは、耐震性能が低下した古い道路盛土に対して、低コストで効率的に実施可能な補強工法の実用化を目指しています。鉄鋼スラグ混合土を使用した耐震補強実験を行い、利用に向けて取り組んでいます。 <p>詳細は以下をご確認ください。</p> <p>▶ ひょうごエコタウン推進会議</p>
廃プラスチックのガス化及びメタノール化実証事業	<ul style="list-style-type: none"> (株)神鋼環境ソリューションでは、大栄環境(株)、DINS関西(株)、三菱ガス化学(株)、三菱化工機(株)との5社にて提案した「廃プラスチックのガス化及びメタノール化実証事業」が、環境省の「令和4年度二酸化炭素排出抑制対策事業費等補助金 脱炭素社会を支えるプラスチック等資源循環システム構築実証事業」に採択され、国内初となる当該実証事業を開始しました。世界では海洋プラスチック問題が社会問題化するなど環境保護等の観点から、プラスチックのリサイクル方法確立の必要性が急速に高まっており、本事業はこれまで廃棄されていたプラスチックについて、ケミカルリサイクルによる資源循環システム構築を目指すものです。 <p>詳細は以下をご確認ください。</p> <p>▶ 国内初となる廃プラスチックのガス化及びメタノール化実証事業を開始</p>

資源循環の促進(廃棄物の削減)、原材料の削減

● プラスチック使用製品産業廃棄物の排出抑制・再資源化等への取組み

当社では、プラスチック資源循環促進法に基づき、「対象廃棄物を可能な限りリサイクルするよう努める(努力目標:リサイクル率8割)」ことを目標として掲げ、プラスチック使用製品産業廃棄物の排出抑制のほか、再資源化・熱回収を実施する処理業者への処理委託等を実施し、達成を目指しています。2022年度のリサイクル率は79.6%でした。今後も、排出抑制・再資源化等の取組みを推進していきます。

環境保全

基本的な考え方

方針

当社グループは「環境に配慮した生産活動」を環境経営方針の一つとして位置付け、継続的な生産工程の改善、設備更新や効率の良い最新設備の導入、環境負荷物質の除害設備の導入等、あらゆる面で環境に配慮したものづくりを徹底し、ばい煙等の環境負荷の低減に取り組んできました。引き続き、排出抑制に努めていきます。

マネジメント体制

体制

マネジメント体制はこちらをご参照ください。

▶環境経営基本方針と体制

大気汚染対策

方針

当社グループでは、低NOx型の燃焼設備の導入、排ガス処理設備及び集じん機の適正管理等を徹底することで、大気汚染物質の排出抑制に努めています。

● 目標

戦略・目標

当社グループの2021～2023年度中期経営計画での目標は、きめ細かな操業管理、設備管理を継続し、ばい煙等の環境負荷低減に取り組むこととしています。

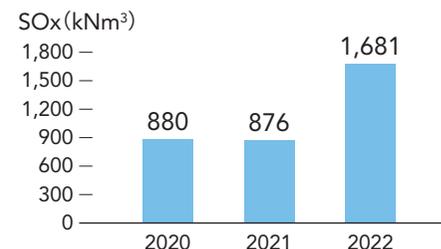
● 実績

実績

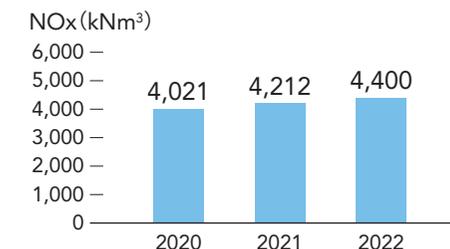
生産工程等で発生するSOx(硫黄酸化物)については、省エネルギー化による燃料の削減や低硫黄燃料の使用、都市ガスへの燃料転換等により発生を抑制を図るとともに、脱硫等の排ガス対策を行っています。一方、NOx(窒素酸化物)については、低NOx燃焼技術の導入や省エネルギー対策により排出量の抑制に努めています。

2022年度は、ばい煙の管理を徹底し、排出量の抑制を継続しました。

SOx排出量*(国内グループ会社含む)



NOx排出量(国内グループ会社含む)



※ 2022年度は、加古川製鉄所の焼結工場において、脱硫脱硝設備のメンテナンスにより、規制値・協定値を遵守しつつ、同設備を迂回させる操作を実施したため、通常よりも高値になっています。

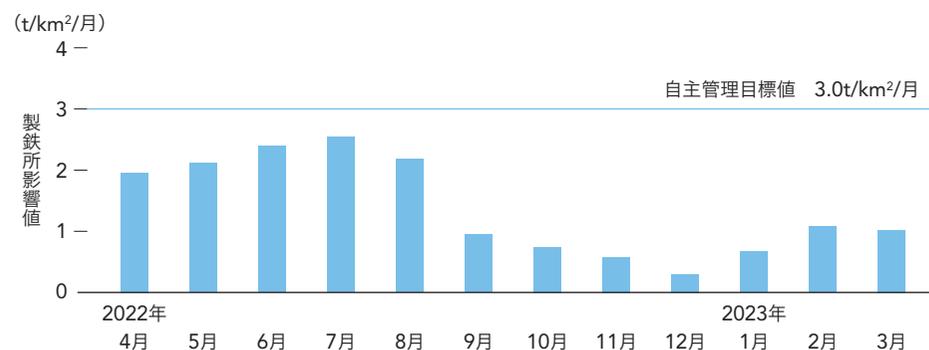
● 主な取組み

実績

加古川製鉄所における粉じん対策

加古川製鉄所では、近隣3ヵ所の降下ばいじんにかかる製鉄所影響値を3.0 t/km²/月以下とする自主管理目標値を定めています。2022年度は、従来の取組みを確実に実施するとともに、敷地境界の防じんネットの定期清掃等を講じることで、すべての月で自主管理目標値を達成しました。

降下ばいじんにかかる製鉄所影響値の推移(加古川神鋼ビル)



環境保全

化学物質の適正管理

方針

当社グループでは、KOBELCOグループ化学物質管理方針を定め、調達から製造・品質管理まで化学物質を適切に取り扱うこととしています。

KOBELCOグループ化学物質管理方針

化学物質の取り扱いにかかるすべての国内法令を遵守するとともに、以下の取組みを推進する

- 原材料の調達にあたって、化学物質を適正に取り扱うようサプライヤーに働きかける
- 化学物質による社員の健康へのリスクを把握し、安全な労働環境を確保する
- 環境負荷低減のため、工程で使用する化学物質を適正に管理するとともに使用量を削減する
- 製品出荷先の国・地域の法令を遵守するとともに、製品含有化学物質に関する顧客の要望に適切かつ速やかに対応する

PRTR法^{*1}や化審法^{*2}に関する化学物質について、使用量・排出量・移動量を把握するとともに、使用量の削減や排出量の抑制に向けた活動に取り組んでいます。また、廃PCB電気機器、フロン類使用機器については、それぞれPCB特別措置法^{*3}、フロン排出抑制法^{*4}に基づき適切に保管・管理しています。

*1 PRTR(Pollutant Release and Transfer Register)「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律」

*2 「化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律」

*3 「ポリ塩化ビフェニル廃棄物の適正な処理の推進に関する特別措置法」

*4 「フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法律」

目標

戦略・目標

当社グループの2021～2023年度中期経営計画での目標は、化学物質の適正管理、削減・代替活動に取り組むとともに、PCB特別措置法やフロン排出抑制法への適切な対応を行うこととしています。

実績

実績

2022年度は、低濃度PCB含有機器の使用機器の掘り起こし調査を進めるとともに、処理計画の策定を進め、一部を処理委託しました。

フロン排出抑制法については、監査等で適切に対応していることを確認しました。

過去3年間のPRTR届出対象物質の年間移動・排出状況

	2020年度	2021年度	2022年度
届出対象物質数	46物質	46物質	46物質
大気への排出量	470t	429t	358t
公共用水域への排出量	57t	63t	48t
下水への移動量	0.3t	0.5t	0.5t
事業所外への移動量(廃棄量)	588t	625t	543t

※ 当社グループ(国内)の化学物質の排出量・移動量の99%を占める範囲を集計しています。

過去3年間の揮発性有機化合物(VOC)及びその他の有害物質の大気排出量(国内グループ会社含む)

(単位 t/年)

	2020年度	2021年度	2022年度
揮発性有機化合物(VOC)	469	428	357
その他の有害物質	鉛	0	0
	マンガン及びその化合物	0.1	0.1

※ 揮発性有機化合物(VOC)としてPRTR法施行令の別表第一に定める第一種指定化学物質のうち、当社グループに関連するVOCを対象としました。

※ 当社グループ(国内)の99%の環境負荷を占める範囲を集計しています。

主な取組み

実績

使用量・排出量削減の取り組み事例

事業所名/会社名	事業所所在地	トピックス
神鋼鋼線ステンレス(株)	大阪府泉佐野市	床塗料の油性塗料から水性塗料への変更
神鋼アルミ線材(株)	大阪府堺市	脱脂洗浄槽の蓋開放時間の短縮改善

環境保全

当社グループのPRTR届出対象物質の年間移動・排出状況(2022年度実績集計結果)

単位:kg(ダイオキシン類についてはmg-TEQ)

物質名	排出量 ^{※1}	移動量 ^{※2}	
1	亜鉛の水溶性化合物	640	2,400
20	2-アミノエタノール	0	53
53	エチルベンゼン	53,000	16,000
57	エチレングリコールモノエチルエーテル	53	44
71	塩化第二鉄	0	130,000
74	パラ-オクチルフェノール	0	0
80	キシレン	77,000	18,000
85	グルタルアルデヒド	0	0
87	クロム及び三価クロム化合物	120	65,000
88	六価クロム化合物	0	1,400
132	コバルト及びその化合物	42	2,400
144	無機シアン化合物(錯塩及びシアン酸塩を除く。)	36	1,600
186	ジクロロメタン(別名塩化メチレン)	32,000	1,100
240	スチレン	0	0
243	ダイオキシン類	1,700	0
262	テトラクロロエチレン	28,000	33,000
272	銅水溶性塩(錯塩を除く。)	430	26
273	1-ドデカノール(別名ノルマルドデシルアルコール)	0	0
277	トリエチルアミン	5,600	230
281	トリクロロエチレン	4,400	1,500
296	1, 2, 4-トリメチルベンゼン	30,000	5,800
297	1, 3, 5-トリメチルベンゼン	6,000	1,300
300	トルエン	120,000	20,000
304	鉛	0	0
305	鉛化合物	9.8	4,800
308	ニッケル	6.0	3,900
309	ニッケル化合物	240	40,000
321	バナジウム化合物	16	9,900
333	ヒドラジン	18	0
349	フェノール	0	0
368	4-ターシャリーブチルフェノール	0.1	12

物質名	排出量 ^{※1}	移動量 ^{※2}	
374	ふっ化水素及びその水溶性塩	36,000	6,800
389	ヘキサデシルトリメチルアンモニウム=クロリド	0	0
392	ノルマル-ヘキサン	56	0
400	ベンゼン	30	0
405	ほう素化合物	950	210
407	ポリ(オキシエチレン)=アルキルエーテル(アルキル基の炭素数が12から15までのもの及びその混合物に限る。)	4,500	16,000
408	ポリ(オキシエチレン)=オクチルフェニルエーテル	36	3,600
410	ポリ(オキシエチレン)=ノニルフェニルエーテル	220	0
412	マンガン及びその化合物	4,000	140,000
438	メチルナフタレン	160	0
448	メチレンビス(4, 1-フェニレン)=ジイソシアネート	1,100	0
453	モリブデン及びその化合物	1,100	18,000
459	りん酸トリス(2-クロロエチル)	0	0
460	りん酸トリトリル	0.99	0
461	りん酸トリフェニル	0	0

※1 排出量は、大気・公共用水域への排出量の合計。

※2 移動量は、事業所外・下水への移動量の合計。

水質汚濁対策

水質汚濁対策は以下をご参照ください。

▶ 水資源の適正管理

生物多様性への貢献

コベルコ生物多様性指針

方針 目標・戦略

生物多様性—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月に独自の「コベルコ生物多様性指針」を策定し、生物多様性の保全や貢献に取り組んでいます。

当社グループは、生物の多様性の保全が重要であることを認識し、ここに指針を定め、生物多様性の保全のための活動を推進する。

1. 事業活動が生物多様性に影響を与えていることを認識し、その影響を低減するため継続的に努力する。
2. 生物多様性に貢献する「技術・製品・サービス」の開発に積極的に取り組む。
3. 生物多様性に関する取組みを開示し、社会と共有する。
4. 地域社会と連携して生物多様性に関する活動を推進する。
5. すべての従業員が、生物多様性に配慮した行動を積極的に行う。

また、当社は、(一社)日本経済団体連合会の一員として、2018年10月に改定された「経団連生物多様性宣言・行動指針」に賛同しています。

マネジメント体制

体制

「環境経営・防災部会」の下部組織として生物多様性対応チームを設け、その中で生物多様性に係るリスク・貢献に関する検討を行っています。その結果はサステナビリティ推進委員会を通じて経営審議会に報告しています。

▶ 環境経営基本方針と体制

当社グループの事業活動と生物多様性の関わり

実績

● 生産拠点と生物多様性の影響に関する評価

当社グループの生産拠点で事業を行うことが、周辺の生物多様性保全上重要な地域に影響を及ぼす可能性について、IBAT^{*1}を用いて評価を行いました。

結果、半径3km以内に自然保護地域(ラムサール条約で登録された湿地、世界自然遺産、IUCN^{*2}が規定する自然保護地域カテゴリーIa(厳正保護地域)~III(天然記念物)のサイト)がないことを確認しています。

*1 IBAT(Integrated Biodiversity Assessment Tool) : 自然保護に関する基礎データや最新情報にアクセスできるツール

*2 IUCN(International Union for Conservation of Nature) : 国際自然保護連合

● 各種団体との協働について

(一社)日本経済団体連合会及び経団連自然保護協議会は、「経団連生物多様性宣言・行動指針」を策定し、自然共生社会の構築を通じた持続可能な社会の実現を目指しています。当社も2019年12月にこの宣言に賛同しました。

● 事業プロセスと生物多様性の関わりへの認識

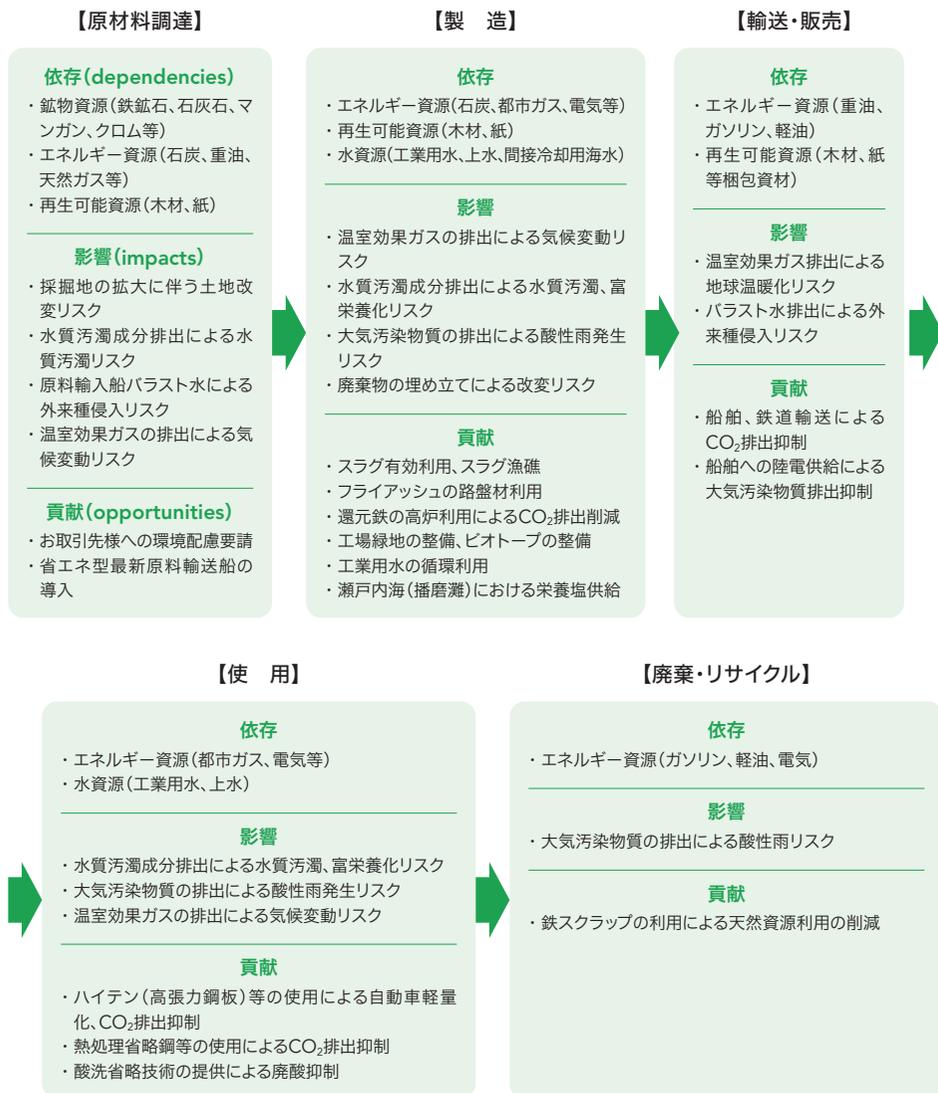
JBIB^{*3}が開発した「企業と生物多様性の関係性マップ[®]」を活用して当社グループの事業活動と生物多様性への影響、貢献について整理しています。

当社グループの事業活動は素材系、機械系、電力等の多岐にわたりますが、主要事業である鉄鋼事業に係る生物多様性の関係性は次のページのとおりです。当社グループの原料調達から製造、廃棄に至る事業活動が生物多様性に影響を与える可能性があることを認識するとともに、生物多様性の保全に資する活動に取り組んでいきます。

*3 JBIB : (一社)企業と生物多様性イニシアティブ

生物多様性への貢献

事業プロセスと生物多様性の関わり(鉄鋼事業)



主な取組み

実績

生物多様性への依存・影響を低減する措置

● 地球温暖化対策

気候変動に伴う生態系の変化等生物多様性への影響を低減するため、2050年カーボンニュートラルを目指して製鉄プロセス、電力事業におけるCO₂削減のロードマップを策定し、活動を推進しています。

▶ KOBELCOグループ 中期経営計画(2021~2023年度)P.20をご参照ください。

● 水資源の適正管理

水資源への依存を低減するため、生産工程における水の効率使用、水の循環利用等を徹底することで、水使用量の削減を進めており、水のリサイクル率95%以上を維持することを目標としています。

また、排水の汚濁負荷量については、閉鎖性海域で排水リスクのある地域に立地する事業所を対象に、COD、総りんについて目標を設定しています。

▶ 水資源の適正管理

● 廃棄物発生抑制とリサイクルの推進

限りある資源を有効に活用するために、生産工程・オフィスにおいて廃棄物の発生抑制に取り組むとともに、生産工程から発生する副産物等の付加価値向上や新規利用用途の開発により積極的にリサイクルを推進しています。

当社の生産活動に伴う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年度には99%とする目標を設定しています。

▶ 資源循環の促進(廃棄物の削減)、原材料の削減

生物多様性への貢献

● サプライチェーン

原料の調達先のうち、主要な鉄鉱石鉱山と石炭鉱山での操業が周辺の生物多様性保全上の重要な地点に影響を及ぼす可能性について、IBATを用いて評価を行いました。その結果、すべての主要な鉱山についてIUCNが規定する自然保護地域カテゴリーIa(厳正保護地域)~III(天然記念物)のサイト内部ではないことを確認しています。ただし一部鉱山では保護地域に近接しているものがあることから、今後も保護地域の自然を直接改変する恐れがないこと、及び操業に伴う排水や排ガスによる当該保護地域へ著しい影響がないことを確認していきます。

また、原料の調達先に対しては、資源乱獲防止など生物多様性に配慮した生産活動について、お取引先の皆様へ当社グループの考え方などをご説明し対応を求めています。

▶責任あるサプライチェーンの構築

生物多様性に貢献する製品・活動

● 鉄鋼スラグ

鉄鋼スラグは、これまでの実証試験により、海藻が繁茂するなど、海洋環境の修復に効果があることが確認され、漁業者から評価を得ています。その結果、鉄鋼スラグ水和固化体が須磨地区潜堤築造工事の潜堤構築材として採用されました。今後も、鉄鋼スラグ製品の海域環境改善材としての利用実績を活かし、海域工事・港湾工事事用資材として利用を進めていきます。



潜堤構築材
(中詰材:鉄鋼スラグ水和固化体)

● 直接還元製鉄法によるCO₂排出削減

当社グループの独自技術であるMIDREX[®]プロセスは、天然ガスを用いた直接還元により、原料鉄石を熔融させることなく還元鉄を得る技術です。電気炉との組み合わせで、従来の高炉-転炉法よりもCO₂排出を2~4割低減した鉄鋼生産が可能であり、鉄鋼業におけるCO₂排出削減に貢献しています。さらに天然ガスの代わりに水素を用いたプロセス(MIDREX H₂TM)を展開し、大幅なCO₂排出削減に貢献していきます。

▶KOBELCOグループの製鉄工程におけるCO₂低減ソリューション

● エンジニアリング事業部門によるCO₂排出削減

エンジニアリング事業部門では、主として公共事業に関わるプラント設計においてCO₂排出削減を目指しています。

例えば、下水処理場におけるバイオガス生成、下水汚泥炭化による化石燃料の代替を行うほか、木質バイオマス発電を手がけています。

● 機械事業部門によるCO₂排出削減

機械事業部門では、LNGを燃料として用いる船舶のエンジン用圧縮機を販売しており、船舶のCO₂排出削減に貢献しています。

また、コンプレッサは日本の工場で使われる電力の約25%を占めると言われています。世界最高レベルの省エネ性能を持った汎用エアコンプレッサをお客様へ供給することで、世界中でCO₂排出削減に貢献しています。

● 電力事業部門の生物多様性に係る貢献

電力事業部門では、停泊中の一部の船舶へ陸上から電力を供給することにより、船舶での燃料使用に伴うCO₂排出、大気汚染物質排出低減に貢献しています。

また、神戸市内の酒造会社等近隣企業へ蒸気の供給を行い、地域の省エネルギー及びCO₂排出削減に貢献しています。

燃料輸送に関しては、2021年に低環境負荷型の石炭輸送船舶を導入しました。

● 溶接事業部門の生物多様性に係る貢献

溶接事業部門では、LNG燃料タンク向けの自動溶接システムや洋上風力発電向け新溶接施工法の開発でカーボンニュートラル社会の実現に向け貢献しています。

また、環境負荷低減の観点から銅めっきなしソリッドワイヤ「SEワイヤ」を開発。同製品は銅めっき処理工程の省略により環境負荷低減に貢献するとともに溶接時のスパッタ発生量の低減とヒュームの発生低減により溶接作業環境の改善にも貢献しています。

この他に溶接用ワイヤ包装形態の大容量化による包装資源の有効活用や回収再利用、プラスチックスプールへの再生原料の利用等リサイクルに努めています。

生物多様性への貢献

● アルミ製品の生物多様性に係る貢献

アルミ製品の製造段階では原料の一部としてアルミスクラップを利用しており、リサイクル利用に努めています。また、製造時に副産物として発生するアルミドロスからアルミを抽出する技術を開発するなど省資源化を推進しています。

● 兵庫県栄養塩類管理計画への参画

瀬戸内海の兵庫県海域(播磨灘)では排水規制により、水質が改善された一方で、のりの色落ちや漁獲量の減少などが深刻な課題となっています。この現状を受け、瀬戸内海環境保全特別措置法の改正が行われ、2022年に兵庫県は「栄養塩類管理計画」を策定しました。当社の加古川製鉄所は本計画に基づく「栄養塩類増加措置実施者(窒素)」として選定されており、栄養塩類管理計画に沿った操業を行い、豊かな海づくりに貢献していきます。

● 灘浜サイエンススクエアでのビオトープの取組み

当社の地域交流施設「灘浜サイエンススクエア」(神戸市灘区)では、施設内にビオトープを設けて、兵庫県版レッドデータブック2020に登録されている貴重植物であるナガボノワレモコウ・オキナグサ・ハバヤマボクチ等を生育しており、生物多様性の保全に努めるとともに、「(特非)六甲山の自然を学ぼう会」や専門家と連携を図りながら、地域の子どもたちを対象とした生き物の観察会等を定期的に開催しています(2020~2022年度の観察会等は新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から中止していましたが、2023年度より再開しています)。



灘浜サイエンススクエア内のビオトープ

今後もビオトープを保全し、豊かな生態系の維持に貢献していきます。

KOBELCO GREEN PROJECT

環境・社会貢献活動として、生物多様性の保全と促進に資する森林整備活動や、子どもたちの自然への想いを育む「KOBELCO森の童話大賞」「児童館出前エコ教室」への参画を行っています。



▶ 森の童話大賞ホームページ

2011年から社員のボランティアによる森林整備活動を兵庫県内2カ所(約5.6ha)で行っています。

KOBELCOの森(三木市:4.7ha)では、兵庫県、(公社)兵庫県緑化推進協会が推進する「企業の森づくり」に参加し、豊かな森林づくりへの貢献のために、兵庫県立三木山森林公園で活動を実施しています。

一方、ECOWAYの森(神戸市灘区:0.9ha)では国土交通省が実施している「六甲山系グリーンベルト整備事業」に参画し、土砂災害の防止や、良好な都市環境、風致景観、生態系及び種の多様性の保全・育成等に取り組んでいます。この活動では「(特非)六甲山の自然を学ぼう会」のご指導のもと、いろいろな樹種・樹齢により構成された豊かな森を目指して、伐採・下草刈りや植樹等を行いながら生物多様性の保全を推進しています。



▶ 森林整備活動のあゆみ

マテリアルバランス

● 溶接事業

溶接事業では、金属製の線材やフープと、溶剤、水ガラス等を原料として、溶接に使用する溶接棒や溶接ワイヤを生産しています。2022年度は、藤沢、茨木、西条、福知山の各工場合計で、14万tの原料と、エネルギーとして5.5万MWhの電力や0.2PJの都市ガス等の燃料を使用して、13万tの製品を生産しました。結果として、1.1万tの副産物が発生しましたが、そのうち97%をリサイクルしています。

溶接事業における資源・エネルギーの利用状況(2022年度)

INPUT		OUTPUT	
原料		製品	
線材、フープ、溶剤、水ガラス等	14万t	溶接棒、溶接ワイヤ等	13万t
エネルギー		副産物	
購入電力	5.5万MWh	発生量	1.1万t
都市ガス等	0.2PJ	リサイクル率*	97%

*リサイクル率:発生量のうち、最終埋立処分以外の処理を行った量の比率

● アルミ・銅事業

アルミ・銅事業では、アルミ、銅の地金やスクラップ等を原料として、各種アルミ製品及び銅製品を生産しています。2022年度は、46万tの原料と、エネルギーとして50万MWhの電力や4.0PJの都市ガス等の燃料を使用して、44万tの製品を生産しました。

溶解・鑄造に伴う鋳さいや集じんダスト、排水スラッジ等、3万tの副産物が発生しましたが、92%をリサイクルしています。

アルミ・銅事業における資源・エネルギーの利用状況(2022年度)

INPUT		OUTPUT	
原料		製品	
アルミ地金、銅地金等	46万t	アルミ製品、銅製品	44万t
エネルギー		副産物	
購入電力	50万MWh	発生量	3.0万t
都市ガス等	4.0PJ	リサイクル率*	92%

*リサイクル率:発生量のうち、最終埋立処分以外の処理を行った量の比率

(株)神戸製鋼所 過去3年間の主要原材料使用量

主要原材料	単位	2020年度	2021年度	2022年度
鉄鉱石	万t	931	1,047	933
原料炭・コークス	万t	492	534	497
アルミ地金、銅地金等	万t	43	49	46
合計	万t	1,466	1,630	1,475

※四捨五入の結果、合計が一致しない場合があります。

Social

社会

- 49 人権と労働
- 51 安全衛生
- 54 健康経営
- 57 防災
- 59 人材
- 61 ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)
- 68 ワークライフバランス
- 70 責任あるサプライチェーンの構築
- 73 社会・労働についての各種データ

人権と労働

基本的な考え方

方針

KOBELCO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に立ち、グローバルに事業展開する企業グループとして、国際連合で採択された人権保護の「世界人権宣言」「国際人権章典」「ILO中核的労働基準」を最大限尊重し、国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際規範を踏まえた人権尊重の取り組み姿勢を明確に示すため、「KOBELCO グループ 人権基本方針」を制定しています。

▶ KOBELCOグループ人権基本方針

マネジメント体制

体制

- 事業活動全体の人権侵害リスク低減を目的として、人権問題の影響を受けるすべてのステークホルダーの皆様に向き合い、その課題を理解することが重要であると考えています。当社グループの人権基本方針に基づいて事業活動に伴う人権問題の回避、防止につながる人権デューデリジェンスを実施し、関連するステークホルダーの皆様との対話を大切にしながら、事業活動と関係する人権課題に適切に対応していくことに努めます。
- 人権侵害の深刻な問題が生じた場合等には、人権尊重に関わる責任者に報告のうえで、取締役会で内容を報告、議論し、事実関係を調査のうえ、適切な対応を図ります。

▶ 人権デューデリジェンスについては、「KOBELCOグループ 統合報告書2022」P.85をご参照ください。

KOBELCOグループの取り組み

戦略・目標

実績

● 社員への人権基本方針・人権尊重に関する教育及び啓発活動

当社グループでは、全社員に配布している「社員のための行動手引き」に人権尊重の行動基準を定め、一人ひとりに人権を尊重して行動することをうながすとともに、新入社員研修や昇進時の研修等で人権基本方針及び人権意識の向上につながる教育を組み入れ、人権問題の発生防止に努めています。今後も役員をはじめとするすべての社員に対して、人権尊重に関わる必要な教育を定期的実施していきます。

また、毎年12月の世界人権デーに合わせて、役員メッセージの配信や人権啓発ポスターの展開等の取り組みを行い、差別やハラスメントを許さない姿勢を明確にするとともに、人権意識を国内外のグループ全体に深く浸透させ、人権尊重について考える機会としています。

● 差別撤廃への取り組み

当社グループは、人種、信条、肌の色、宗教、国籍、言語、民族、性別、性的指向、性自認、婚姻状態、年齢、身体的特徴、疾病、障がいの有無、社会的身分、財産、出身地の理由で、嫌がらせや差別を受けない健全な職場を確保します。採用、昇進昇格、処遇、昇給、配置も、不利益なく機会均等に実施しています。

● 労働者の権利の尊重

当社グループは、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ともに、社員の結社の自由及び団体交渉権を尊重します。社員に対して、労働者としての団結権又は団体交渉権を行使したことを理由に、差別、ハラスメント、報復、その他一切の不利益な取り扱いを行いません。

給与と労働時間についても、各国・各地域・各業種別に定められた法令を遵守し、最低賃金以上の給与の支払・労働時間の適切な管理・時間外労働の上限規制の遵守等、各国・各地域・各業種別に定められた法令を遵守します。

また、社員一人ひとり又はその代表者との誠実な対話により、健全で良好な労使関係の構築に努めています。具体的には、以下の各協議会を開催し、経営方針や事業状況、安全・衛生や生産等の経営諸課題、様々な労働条件やワーク・ライフ・バランス等に関する協議を行っています。その他主要なグループ会社においても、各々に労働組合等が組織されています。

主な労使協議の場・労使議論

主な労使協議の場・労使議論	
中央生産委員会(2回/年)	企業の運営並びに生産計画、会社の機構、技術の改善、能率の向上に関する事等
中央労務協議会(1~2回/年)	労働条件の向上、賃金改善等(労働組合の主張する生活賃金に関する交渉を含む)
就労専門委員会(2回/年)	長時間労働の削減、働き方改革推進、育児介護の両立支援等

人権と労働

● 児童労働及び強制労働の禁止

KOBELCO グループ 人権基本方針の中で、事業活動を行うすべての国、地域において、児童労働・強制労働を禁止することを明確にしています。グループ会社に対して定期的にモニタリング調査を実施し、当社グループの事業活動における発生防止に努めています。

● ハラスメント防止の取組みと申し立てのあった問題への具体的な対処方法

当社グループは、ハラスメントが発生しない職場環境づくりのため、人権基本方針や各社の就業規則にて、ハラスメントを容認しない姿勢を明確にするとともに、職場の一人ひとりがハラスメントについて正しく理解し、問題を見逃すことのないよう、社員に対してeラーニングや集合研修等の教育を定期的に行っています。

また、万が一、ハラスメントが発生してしまった場合に備え、社内外のステークホルダーが匿名で通報や相談が可能な制度の整備や、各事業所に全社員が利用できるハラスメント相談窓口を設置しています。相談が発生した場合は、相談者及び関係者のプライバシーを確保しながら、本人承諾のうえでの事実確認・調査、調査結果の相談者への説明、そして職場環境の見直しと防止策の徹底を図っています。

ハラスメント相談窓口受付件数

2020年度	28件
2021年度	30件
2022年度	35件

● ステークホルダーの皆様とのコミュニケーション

当社グループは、人権問題の影響を受けるステークホルダーの皆様の視点から、人権課題を理解することが重要であると考えています。このため、当社グループの人権基本方針に基づいて、事業活動に伴う人権問題の回避、防止につながる人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、関連するステークホルダーの皆様との対話を大切にしながら、事業活動と関係する人権課題に適切に対応していくことに努めます。

● 地域社会を支援する取組み

当社グループでは、事業活動を行う地域に根差した活動に取り組んでいます。

また、当社では、社員のボランティア活動を支援しており、社員がボランティア活動に参加する際に休暇を取得できる制度を設けています。

▶ 当社グループの社会貢献活動の詳細については、「コミュニティ(ステークホルダーの皆様とのコミュニケーション)」P.99-101をご参照ください。

安全衛生

基本方針・理念

方針

KOBELCOグループでは、「安全・衛生・健康は経営の基盤であり、すべ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、関係法規則の順守は当然のこと、様々な安全衛生活動を行っています。

安全に対する取組み

企業の社会的責任を果たすうえで、社員の生命と健康を守ることが重要との認識のもと、全社安全衛生管理方針を基本に各事業所において、労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)に基づく安全管理の仕組み整備を順次進めており、安全衛生管理方針、安全衛生目標、安全衛生活動計画を策定し、改善推進を図っています。

また、安全・環境部が中心となり、各事業所をはじめグループ会社、関係協力会社を対象とした現地現物確認や監査を行うことで弱点を把握し、人・設備・管理の観点から横断的に支援し安全衛生レベルの更なる向上につなげていくよう取り組んでいます。

なお、これらの活動については、請負業者等をはじめとする当社の生産活動に関わる社外の作業者に対してもハザード情報、安全衛生管理ルール等の共有を徹底し、推進しています。

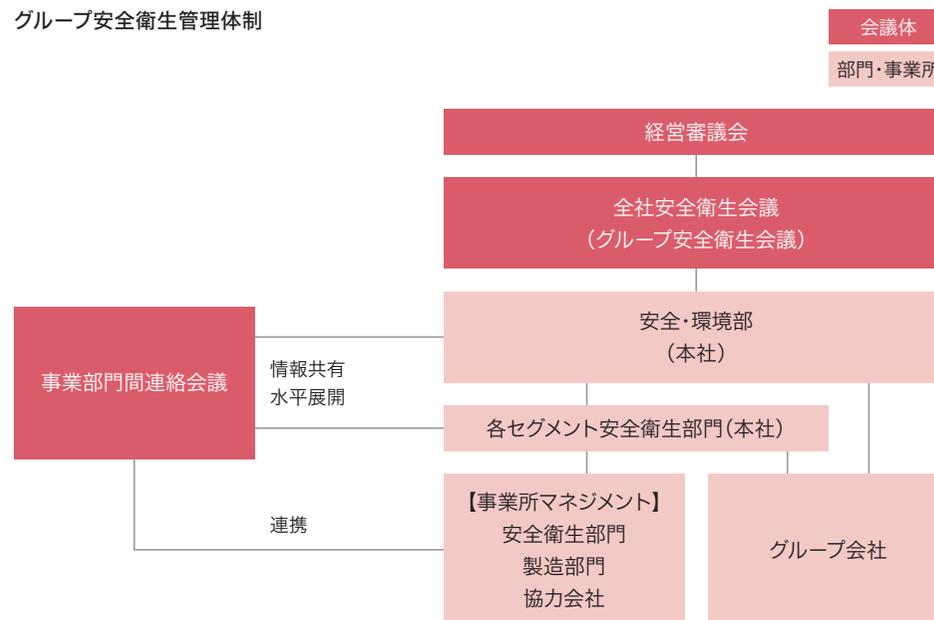
体制

体制

当社グループでは、安全衛生担当役員をはじめ、各グループの安全衛生責任者が出席する「全社安全衛生会(グループ安全衛生会議)」を開催し、安全衛生活動に係る方針、目標、課題、改善に向けた取組みを決定しています。また、事業所マネジメントとして安全衛生部門が中心となり製造部門、協力会社等で働く人と連携し安全衛生活動を実施し、本社 安全・環境部が中心となった社内監査(安全衛生診断)による活動・管理状況の確認・フォローを行っています。

あわせて、労働災害が発生した際には、速やかに原因究明、改善対策を講じるとともに、水平展開が必要な場合には「事業部門間連絡会議」を開催し類似災害防止の徹底を図っています。

グループ安全衛生管理体制



安全衛生

災害削減に向けた達成目標と実績

戦略・目標 実績

● 達成目標

- ◇ 死亡災害ゼロ、重大災害(同時3名以上被災)ゼロ
- ◇ 休業災害度数率: 0.10以下

● 目標に対する実績

[実績]過去の休業件数と休業災害度数率及び不休以上災害度数率*1 ()内は死亡災害件数

年度	当社社員*2		請負業者社員*3		全体
	休業災害発生件数	度数率 休業/不休以上	休業災害発生件数	度数率 休業/不休以上	休業災害 度数率
2022年度	5件(0件)	0.21/0.21	8件(0件)	0.26/0.26	0.24
2021年度	7件(1件)	0.29/0.33	5件(0件)	0.16/0.19	0.22
2020年度	8件(0件)	0.33/0.46	8件(0件)	0.24/0.33	0.28
2019年度	7件(0件)	0.29/0.37	3件(0件)	0.09/0.17	0.17
2018年度	5件(0件)	0.21/0.25	14件(0件)	0.39/0.39	0.32
2017年度	9件(1件)	0.38/0.38	8件(1件)	0.22/0.25	0.29

*1 不休以上災害度数率: 休業災害と不休災害の合計発生件数より算出した度数率

*2 当社社員: 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)

*3 請負業者社員: 当社との請負契約の者(派遣契約の者を含む)

発生災害と労働安全リスク対策

実績

● 災害事故の事後対応(類似災害防止に向けた取組み)

当社グループや関係協力会社で発生した災害・事故の事後対応として、発生原因の調査とその対策を講じるとともに、関係部署、労働組合に対しても安全衛生委員会等で報告、審議を行っています。

具体的には、発生した災害に対して4つの要因【4M: Man(人的要因) Machine(機械要因) Media(環境要因) Management(管理要因)】から原因を究明して課題を抽出し、3つの観点からの対策(管理的、技術的、教育的)を検討し実行することで再発防止に取り組んでいます。

この要因と対策を「災害調査報告書」にとりまとめるとともに全社共通の安全ルールに反映

させ他の事業所・グループ会社に対して展開し、類似災害の防止に向け取り組んでいます。なお、労働災害が発生した場合は日本鉄鋼連盟の災害報告要領に則り、速やかに社外への公表も行っています。

● 労働安全リスクに対する対策の徹底

作業や設備に潜む労働安全リスクに対して、新規事業計画プロジェクトをはじめ既存のプロジェクトに対して定期的にリスクアセスメントを実施し、リスク低減を図り本質安全化に向けて取り組んでいます。

協議と労働者の参加

実績

● 取締役会もしくは経営審議会による監督

当社の取締役会もしくは経営審議会では、安全や衛生・健康におけるリスク管理をはじめ災害対策の進捗状況や横展開実践状況、安全衛生管理方針で掲げた諸活動の取組み進捗等を安全衛生統括の担当役員を中心に監督もしくは審議しています。

● 中央安全衛生委員会

中央安全衛生委員会では、安全や衛生・健康におけるリスク管理をはじめ、災害対策の進捗状況や横展開実践状況、安全衛生管理方針で掲げた諸活動の取組み進捗等について、安全衛生担当役員を主査(委員長)として、労働組合の代表者(労働者代表)とともに審議しています。

なお、中央安全衛生委員会において審議及び定められた安全衛生管理方針については全事業所に展開しており、各事業所においても経営層と労働組合(専従)や各職場の代表者(非専従)も参加する安全衛生委員会において、それら方針の内容や諸活動の取組み進捗等について協議し、労使の対話を通じてより安全で働きやすい職場環境の確保に努めています。

安全衛生

教育・研修

実績

● 安全・健康に関する研修

本社をはじめ各事業所において、安全・健康に関する研修を継続的に実施しています。

なお、本社主催の安全・健康に関する研修として「新人1～5年目教育」「新任監督者教育」「ライン室長教育」を実施し安全・健康に関する知識・スキル習得を図っています。

教育対象	受講者数(人)		
	2020年度	2021年度	2022年度
新人(1～5年目)	629	223	1,053
監督者	65(※)	539	711
ライン室長	－(※)	16	56

(※)新型コロナウイルス感染症拡大の影響により未実施、もしくは部分的に実施。

グローバルな健康問題及びパンデミックに対する取組み

実績

現在、世界ではHIV(エイズ)、結核、マラリア等致命的な健康問題に地域住民をはじめ深刻な状況である国も多数見られます。当社グループとしては、このようなグローバルな健康問題に対しても積極的に対応していくこととしています。

● 海外赴任者/出張者の安全・健康管理

当社の海外赴任者については、健康診断(赴任前、赴任中、帰任後)の実施や現地の状況を踏まえた予防接種の実施等、地域に応じた健康管理・支援を行っています。現地窓口担当者との定期的な情報交換や、産業医の現地訪問による医療巡回といった、赴任者への医療サポートや現地の医療環境の把握等、赴任者に対する健康管理に努めています。

また、タイ、マレーシア、インド、ベトナム等世界各国で事業を展開する中で、新規に海外赴任する社員をはじめその帯同家族に対し、予防接種や海外生活にあたっての心得(疾病への理解、日常生活での注意事項等)を取りまとめた海外健康管理手帳を配布し周知することで、HIV、結核、マラリア等グローバルな健康課題への対応を適切に把握し、取り組んでいます。

なお、全世界で安全と健康に関する支援サービスを提供しているインターナショナルSOS社と提携し、現地での安全に関する最新情報の収集、海外でのトラブル時に適切な指導や援助を受けることのできる体制を整えています。

健康経営

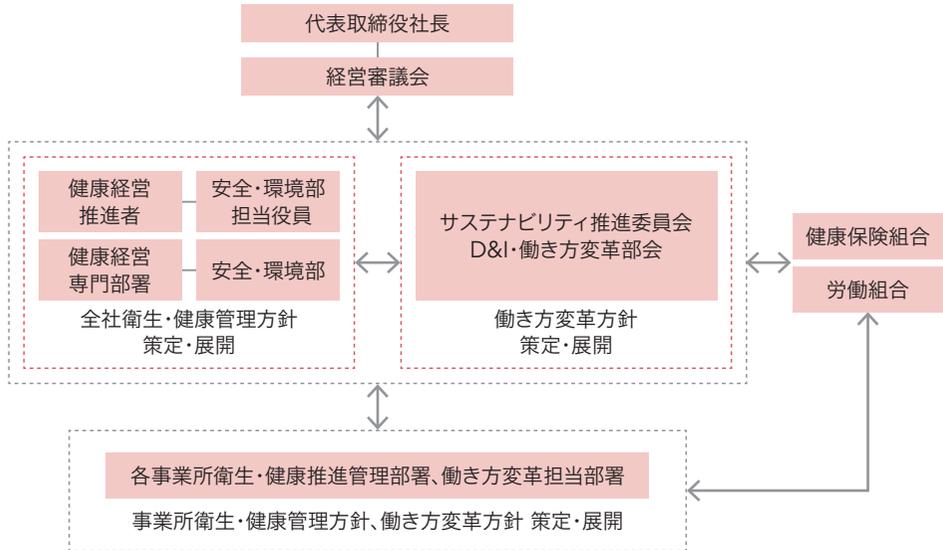
健康経営推進目的

方針

当社では、基本方針をもとにいかなる社会・経営環境下にあっても安全・衛生・健康を最優先とする風土として、健康経営が企業の成長、持続性に資するものであり、当社の企業活動において何よりも重要であることを目的に取り組んでいます。

管理体制

体制



健康経営戦略マップ

戦略・目標

安全かつ健康で生き生きと働くことのできる職場環境を構築するため、以下の戦略マップに基づき、各施策の効果的な推進に役立てています。



健康経営

健康経営に係る主な取組み

実績

● メンタルヘルス

	主な内容
1次予防	<ul style="list-style-type: none"> ■ セルフケア <ul style="list-style-type: none"> ● ストレスチェックによる気づき ● メンタルヘルス教育 ■ ラインケア <ul style="list-style-type: none"> ● 職制管理(職制を通じた日頃のコミュニケーション) ● メンタルヘルス教育 ■ ストレスチェック結果に基づく職場サポート <ul style="list-style-type: none"> ● 部署別のストレスチェック結果をワークエンゲージメントとストレス度から4象限(活性化組織、低モチベーション組織、ワーカーホリズム、バーンアウト)に分類し評価 ● 特に、バーンアウト該当職場に対して、産業医や安全衛生担当部署、人事労担部署が介入し現状把握や改善に向け取り組む(必要に応じて外部コンサルタント活用)
2次予防	<ul style="list-style-type: none"> ● 産業カウンセラーによる健康相談窓口の定期開設(なんでも相談室) ● 事業所内産業保健スタッフ(産業医、看護師、産業カウンセラー)によるサポート
3次予防	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業所内産業保健スタッフ、人事労働担当部署による職場復帰支援 ● 精神科顧問医によるサポート

● フィジカルヘルス(健康保険組合協働)

	主な内容
1次予防 <疾病予防> <健康増進>	<ul style="list-style-type: none"> ■ ヘルスリテラシーの向上に向けた取組み <ul style="list-style-type: none"> ● 健康づくり支援アプリ「Pep Up」を活用した運動機会の習慣化に向けた取組み ● 運動不足解消の一環として、簡単なストレッチや腰痛予防運動等の動画を社内イントラネットに掲載し展開 ● 一部事業所において、体力測定(体組成、前屈、閉眼片足立ち、反射測定等)による体力年齢評価 ● 産業保健スタッフによるニコチンパッチ療法を活用した禁煙支援(健保費用補助有) ● 神鋼健康保険組合協働による禁煙支援教育資料の展開(社内イントラネット掲載含む) 【より良い睡眠に向けた取組み】 <ul style="list-style-type: none"> ● 睡眠教育資料(動画)の作成、展開 ● 精神科顧問医監修による睡眠関連資料の策定、及び展開 ■ 予防接種 <ul style="list-style-type: none"> ● インフルエンザ予防ワクチン接種(社員、健保被扶養者含め費用全額負担) ● 海外赴任者へのワクチン接種
2次予防 <早期発見> <早期治療>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 健康診断と事後措置 <ul style="list-style-type: none"> ● 労働安全衛生法に基づく健康診断、及び保健指導 ● 要経過観察者を対象とした健康診断、及び保健指導 ● 50歳・60歳到達時の社員、及びその配偶者を対象とした人間ドック受診 ● 血液検査+内視鏡検査の採用。ピロリ菌除菌の実施 ● 疾病ハイリスク者(血圧、血糖値より疾病のリスクが高い者を当社基準で選定)への重症化予防に向けた取組み
3次予防 <復職復帰> <再発予防>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 事業所内産業保健スタッフ、人事労働担当部署による職場復帰支援 ■ 両立支援

健康経営

健康関連データ

実績

項目	目標値	2020年度実績	2021年度実績	2022年度実績
ストレスチェック受検率	100%	95.6%	96.0%	97.0%
疾病ハイレスク者の割合	1.0% ^{*1}	1.9%	2.1%	2.3%
Pep Up登録者割合	100%	—	86.4%	86.4%
喫煙率	29.0% ^{*2}	30.7%	28.9%	28.3%
睡眠で休養が十分に取れている者の割合	70%以上	61.0%	64.8%	65.6%
メンタルヘルス不調による休職割合 ^{*3}	—	1.2%	1.2%	1.3%
仕事満足度 ^{*4}	—	51.4	50.7	50.7
ワークエンゲージメント ^{*4}	—	49.3	48.6	48.4

*1 2023年度までに2019年度比50%減

*2 2023年度までに2019年度比3%減

*3 過去3年間の割合

*4 全国調査結果を偏差値50としたときの値

外部表彰・評価

実績

当社では、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諸活動を展開し、安全・安心して働ける職場づくりに取り組んでいます。これらの取組みが評価され「健康経営銘柄2023」に6年ぶり4度目の選定、また「健康経営優良法人2023(ホワイト500)」に2年ぶり4度目の認定となりました。

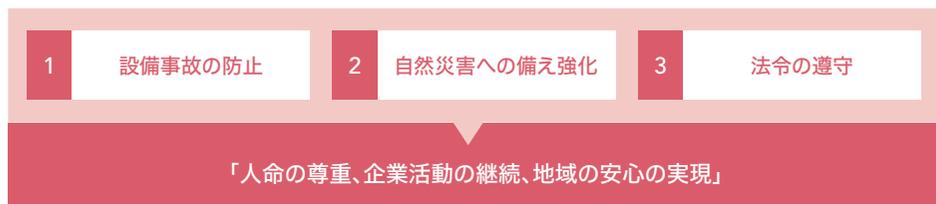


防災

KOBELCOグループは設備事故や自然災害、防災法令違反をグループ経営全般に重大な影響を及ぼすリスクとして位置付け、グループ横断的にリスク対策に取り組んでいます。

全社防災管理方針

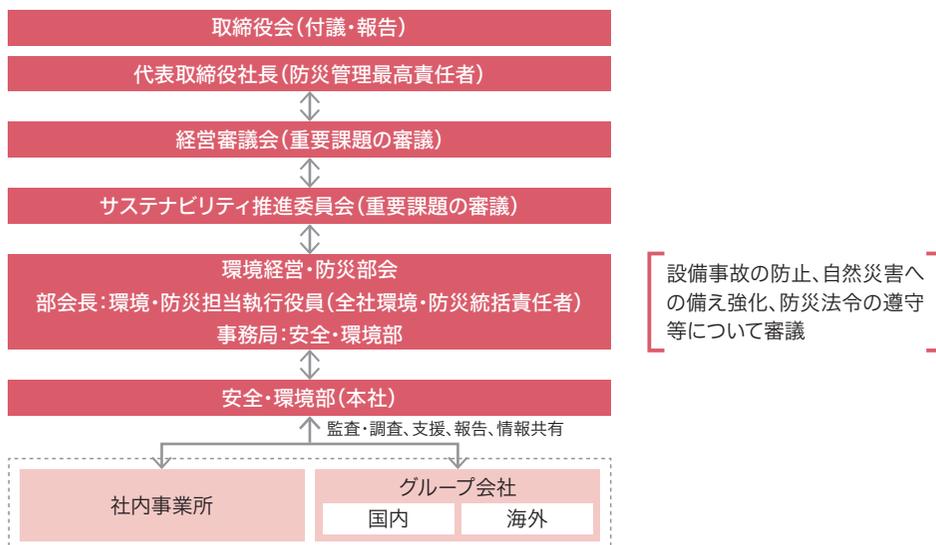
方針



マネジメント体制

体制

全社のリスクマネジメント体制の中で、「設備事故の防止」「自然災害の備え、復旧」はトップリスク、「法令遵守」については重要リスクと特定しています。これらのリスクに対し、全社統括責任者はリスクオーナーとして、防災管理活動を推進しています。



KOBELCOグループの取り組み

実績

設備事故の防止

● 設備事故リスクへの対応

当社グループは、生産拠点の設備事故(火災・爆発)をグループで横断的に取り組むリスクと位置付け、未然防止に努めています。特に、火災・爆発発生時にお客様等対外的に大きな影響を与える可能性のある設備について、具備すべきハード・ソフト対策の点検と見直しを進めています。また、社内外の事故情報の共有化、類似事故を含めた再発防止の徹底、業界団体の自主行動計画と連携した特別活動等に取り組み、グループ全体の事故防止に努めていきます。

自然災害への備え強化

● 事業継続計画(BCP)

当社グループは、①社員の生命・安全の確保、②お客様への製品・サービスの供給の確保、を基本方針としたBCPを策定しています。従来の取組みの一つとして、地震や津波等の自然災害の被害を軽減するために、各事業所の立地条件に応じて、耐震補強や浸水対策を進めてきました。現在、主に復旧期の事業計画について、更なる高度化に取り組んでいます。

● 風水害への対応

当社グループは、近年激甚化している風水害に備えるため、グループ内の各拠点におけるハザードマップ等の確認により、被災リスクを想定して対策を検討し、計画的に取り組んでいます。

防災

【第1回KOBELCO防災フェスタ】

当社グループでは、神戸本社地区にて阪神・淡路大震災の記憶の風化防止や社員の防災意識の維持・向上を目的として、「第1回KOBELCO防災フェスタ」を開催しました。

実施内容としては、専門家にご協力をいただき、以下を実施し、防災についての意識と知識を高めました。

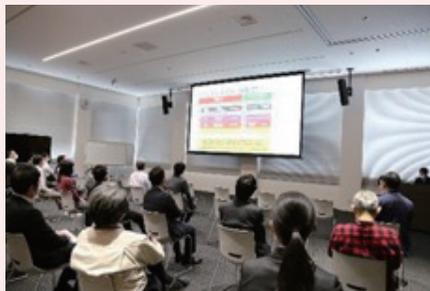
1. 防災講演会：災害の正しい知識と備え 講師/神戸市中央消防署
2. 応急手当講習会：応急手当の実演と実習 講師/ボランティア団体
3. 防災グッズ展示会：各種防災グッズ、災害時のパネル展示

当社グループでは、今後もこのような取組みを通じて、グループ社員の意識を高め、不足の事態に備えていきます。

〈当日の様子〉



災害時のパネル展示



防災講演会

防災関連法令の遵守

● 防災確認調査

防災関係法令の遵守状況の確認や設備事故につながるリスク低減を目的に、当社グループ内の事業所の書面調査や現地調査を実施しています。

今後も当社グループ全体の防災管理体制の強化を図っていきます。

防災での社会への貢献

● 防災に貢献する事業、製品、技術

当社グループでは、「自然災害への備え強化」のため、社会に貢献する事業や製品、技術の開発を実施しています。以下に主な取組みを示します。

項目	会社名	内容
発電事業	(株)コベルコパワー真岡	発電事業が、内閣官房国土強靱化 民間の取組事例(平成27年)に選定された。
移動電源車	神鋼造機(株)	電気を必要とする場所へ移動し、発電・送電が可能で、ディーゼル発電機と送電に必要なケーブル・機材一式を搭載している。
高力ボルト	神鋼ボルト(株)	建築・土木・橋梁での鋼構造継手に使用する高い強度と引張力を持つ製品である。
構造物解析	(株)コベルコ科研	コンピュータシミュレーションによる地震発生時の構造物解析が可能である。
建設機械	コベルコ建機(株)	災害時の復旧作業等に活用されている。
落橋防止ケーブル	神鋼鋼線(株)	地震等の大きな変位から橋の崩落を防止する製品である。

● 地域社会に貢献する防災の取組み

当社グループの中には、災害時の救助等のため緊急ヘリの離着陸地を提供している事業所があります。また、災害時における行政との協定(物資支援、一時避難場所の提供、消火活動用水の提供、油漏洩による海洋汚染事象発生時の処理に携わる物資等の提供等)を締結し、災害時の支援を行うことにしている事業所もあります。

KOBELCOグループ防災会議

当社グループの防災情報の共有化、災害防止の取り組み強化を目的に、毎年「KOBELCOグループ防災会議」を開催しています。自然災害や防災トラブル事例等の情報共有を行い、防災リスクの低減に取り組んでいます。



人材

基本的な考え方

方針 戦略・目標

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、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であると考えています。

幅広い事業分野を持つ当社グループにおいて、多様な背景、価値観、技術を持った人材を有し、時代・社会の変化の中で、社会への貢献とその実現に向けて果敢に挑戦することは、更なる強みの強化につながると考え、多様な人材が最大限活躍できる環境を整備していきます。

主な取組み

戦略・目標

主な施策	取組み事例
多様な人材の採用	<ul style="list-style-type: none"> 女性採用率向上 多様な採用戦略(キャリア採用、リファラル採用等) 等
人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> 技能職の人材育成 自律自走教育へのシフト・定着 経営人材の早期育成・計画的配置 役員トレーニング KOBELCO TQM 人材育成・教育 DX戦略 人材育成 等
処遇・配置	<ul style="list-style-type: none"> 管理職制度の見直し 自律的なキャリア形成支援(キャリアトライ制度) 等
D&I・働き方変革推進	<ul style="list-style-type: none"> 育児・両立支援 ダイバーシティネットワーク 総労働時間及び残業時間の短縮 年次有給休暇の取得向上 柔軟な働き方の推進 等
人権意識の向上	<ul style="list-style-type: none"> 人権基本方針策定 人権デューデリジェンスの実施 社員への人権尊重に関する教育及び啓発活動 等

実績

● 技能職の人材育成

競争力の源泉となる「ものづくり力」の維持・向上のため、職場におけるOJTを基本に、階層別・職種別の各種教育プログラムを整備しています。入社5年目までの若手社員については、毎年、加古川の研修センターに集合し、業務に必要な知識や技能の教育を行っています。また、毎年の技能競技大会の開催、技能検定の取得促進等により、技能レベルの向上に取り組んでいます。

職場の要となる管理監督者には、安全、環境、品質等の基礎知識は当然ながら、マネジメントやコミュニケーションに特化した教育プログラムを準備し、よりよい職場環境の構築に向けた研修を行っています。今後も、社内外の環境変化に応じて、都度、教育内容・体系の見直しを行っていきます。



技能競技大会の様子

人材

● 経営人材の早期育成・計画的配置

部長級以上の主要ポストについてサクセッションプランを作成し、幅広い職務経験を目的とした異分野ローテーション、経営・マネジメントスキル向上を目的として複数の階層で選抜研修を実施しています。

● 自律自走教育へのシフト・定着

従来の全員一律・階層別の教育のウエイトを減らし、自律自走型の人材育成の在り方へのシフトを進めています。社員は自己のキャリアを自律的に形成し、自ら学び、会社は成長機会を提供することで、多様な人材の活躍を後押ししています。

直近3カ年の能力開発研修 実績

年度		2020		2021		2022	
従業員数(人)		11,837		11,296		11,368	
教育時間	研修受講	全社員での 総時間 (時間/年)	1人あたりの 平均時間 (時間/人/年)	全社員での 総時間 (時間/年)	1人あたりの 平均時間 (時間/人/年)	全社員での 総時間 (時間/年)	1人あたりの 平均時間 (時間/人/年)
	階層別	237,153	20.0	217,387	19.2	241,089	21.2
	公開型	57,669	4.9	58,716	5.2	89,478	7.9
	選抜型	31,635	2.7	27,813	2.5	31,466	2.8
	語学研修	12,180	1.0	21,246	1.9	18,539	1.6
	研修合計	338,637	28.6	325,161	28.8	380,573	33.5
	eラーニング	25,908	2.2	24,424	2.2	27,644	2.4
教育時間合計	364,545	30.8	349,585	30.9	408,216	35.9	

※コンプライアンス、ROIC、ダイバーシティ関連の当社所管の各種研修は、階層別研修に含めて算出。

※eラーニングは、1件・1人あたり15分として算出。

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)

活動方針

方針

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が、活力ある事業展開につながると考えています。当社グループは、D&Iを重要な経営課題の一つに位置付けており、D&I推進の目指す姿と基本方針、数値目標を設定し、中期経営計画(2021~2023年度)を進めています。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することができるよう、当社グループのD&Iをより一層推進していきます。

目指す姿

多様な人材が全員活躍できる職場環境を実現します

- 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

- 多様な個性を認め合い、強みを活かす
- 意見を交わし合い、互いに理解を深めて、人材の活躍を促進する

多様な働き方を追求します

- 職種、働き方の制約、ライフステージにかかわらず、働きやすい職場環境を創造する
- やる気に満ちあふれた働きがいのある職場を実現する

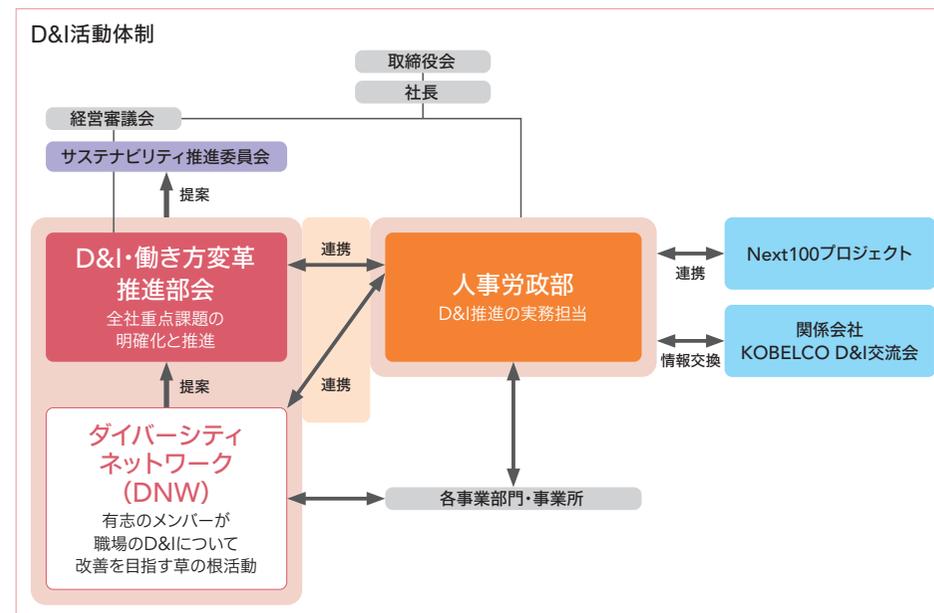
新たな価値の創造にチャレンジします

- 組織の枠を超えて関わり合い、互いに学ぶ
- 異なる意見やアイデアから生まれる新たな発想を尊重する
- 失敗を恐れず挑戦できる風土を醸成する

D&I推進体制

体制

人事労政部が主体となって活動し、各プロジェクトと連携しています。また、組織横断型の活動を強化するために、D&I・働き方変革推進部会とダイバーシティネットワークを新設しました。それにより、D&I推進活動をさらに促進しています。



ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)

数値目標

戦略・目標

女性の採用率向上(新卒)

女性のリーダー育成 男性の育児参画支援

総合職事務系

総合職技術系

基幹職技能系

50%以上

15%以上

15%以上

管理職数
2020年度比
2倍
(5.4%)育児のための
特別休暇取得率

100%

2022年度実績

実績

女性の採用率向上(新卒)

女性のリーダー育成 男性の育児参画支援

総合職事務系

総合職技術系

基幹職技能系

48%

10%

8%

管理職比率

3.0%

育児のための
特別休暇取得率

88%

外部表彰・評価

実績

- 「D&Iアワード」における「ベストワークプレイス」最高評価認定、並びに「D&Iアワード賞」を受賞。
- PRIDE指標(LGBTQに関する企業の取組指標)におけるゴールド受賞(2021年)並びにベストプラクティス受賞(2022年)

▶ 詳細は、「LGBTへの取組み」P.65をご参照ください。

- “子育てサポート企業”として「プラチナくるみん」認定を取得
- 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会への賛同/2030年30%へのチャレンジ」への賛同
- ひょうご・こうべ女性活躍推進認定における「ミモザ企業」認定を取得
- 「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」
- 東京都「心のバリアフリー」サポート企業に登録



職場風土改革に向けた取組み

実績

● ダイバーシティネットワーク(DNW)

有志メンバーが主体となって職場のD&Iについて改善を目指す草の根活動を実施しています。テーマ毎に課題分析～対策トライアルを実施し、人事労政部及びD&I推進・働き方変革部会に情報共有・提案を行っています。2022年度は20件の改善案件を提案し、全社施策に展開してました。

● ランチタイムセッション

月1回ランチタイムに社内外のリーダーからキャリアやD&Iについて学ぶ場としてオンラインセミナーを実施しています。当社の役員や社外のリーダーのほか、男性育休経験者・障がいのある社員・闘病経験者等多様な社員が登壇しています。

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)

多様な社員の活躍支援

女性活躍支援

方針 戦略・目標 実績

女性社員数、女性管理職数ともに増加しています。女性の管理職登用率の向上を目指すとともに、性別を問わず、一人ひとりが生き生きと働くことのできる職場風土づくりに向けた取組みを進めています。

● 女性社員比率

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
女性社員比率 (グループ会社含む)(%)	9.60	9.90	10.60	10.30	14.30	14.20	14.59

※ 女性社員比率について、2019年度までは国内グループのみ

● 採用

	2021年度			2022年度		
	定期採用	中途採用	合計	定期採用	中途採用	合計
男性(人)	254	71	325	224	188	412
女性(人)	39	5	44	25	33	58
合計(人)	293	76	369	249	221	470
採用における女性比率(%)	13.3	6.6	11.9	10.0	14.9	12.3

● 在籍社員

	2021年度	2022年度
男性(人)	10,231	10,284
女性(人)	1,065	1,084
合計(人)	11,296	11,368
職場における女性比率(%)	9.4	9.5

● 勤続年数

	2021年度	2022年度
男性(年)	15.3	15.4
女性(年)	14.3	14.5
男女別平均勤続年数の差異(%)	-6.5	-5.8

※統計対象は正社員に限る。

● 管理職

	2021年度	2022年度
男性(人)	1,888	1,970
女性(人)	55	61
合計(人)	1,943	2,031
職場における女性比率(%)	2.8	3.0

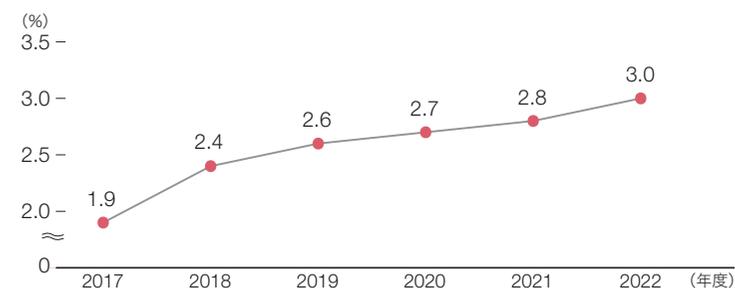
● 取締役

	2021年度	2022年度
男性(人)	11	11
女性(人)	2	2
合計(人)	13	13
職場における女性比率(%)	15.4	15.4

● 女性リーダーの育成に向けた取組み

「女性管理職数2020年度比2倍(5.4%)」を数値目標に掲げ、女性リーダーの育成のための取組みを行っています。2022年度は選抜制の女性リーダー育成研修を企業6社と共同開催しました。

女性管理職比率(当社)



ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)

● 女性活躍推進法に関する行動計画

女性の個性と能力が充分に発揮できる社会の実現を目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下、女性活躍推進法)に基づき、第二次行動計画を策定しています。

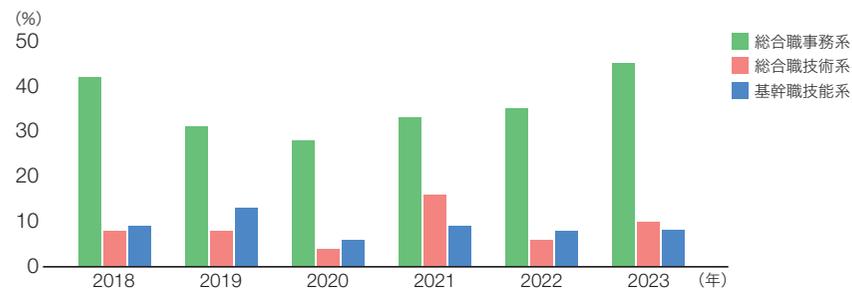
第二次行動計画(2021~2023年度)

目標1	新卒採用における女性の採用比率を総合職・事務系50%、技術系15%、基幹職技能系:15%とする
目標2	入社10年目までの女性社員の退職率の低減(15%未満)
目標3	組織を超えたコミュニケーションの活性化(社員意識調査スコア向上)

● 新卒採用数の拡大に向けた取組み

2022年度入社から新たな数値目標を掲げ、新卒採用数の拡大に向けた取組みを進めています。

職掌別新卒採用比率の推移(各年4月1日時点)



● マタニティ作業服の整備

当社グループでは、工場等の製造現場において、安全上の理由から統一作業服の着用を義務付けています。総合職のみならず、製造現場でも女性の採用を増やしていることから、妊娠中も安全で動きやすいマタニティタイプの作業服を導入しています。

マタニティ作業服は、上着のおなか回りにボタン等をつけてサイズ調節できるようにし、ズボンのおなか回りにも伸びやすいニット素材を採用するなど、妊娠に伴って変化する体形に対応できる工夫を施しています。また、現場で仕事をする女性が妊娠した場合は、体への負荷を軽減した作業への転換を図っています。



外国籍社員への取組み

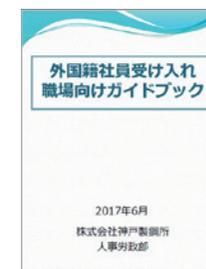
当社では外国籍社員が、幅広いフィールドで活躍しています。出身国、地域をはじめ様々な背景を持っており、価値観も多様であることから、一人ひとりの強みを引きだし活躍できるようサポートしています。

● 外国籍社員の上司向け異文化マネジメント研修の実施

外国籍社員を部下に持つ上司に、文化的背景の違いやマネジメント上の留意点への理解をさらに深め、日々のマネジメントに役立てるために定期的に研修を実施しています。

● 外国籍社員受け入れ職場向けガイドブックの整備

外国籍社員を受け入れる職場における留意点や知っておくことの良い文化の違い等についてまとめたガイドブックを作成、配布しています。



実績

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)

● 外国籍社員の交流会

外国籍社員同士のネットワークづくりと、それぞれの経験を共有し、将来的なキャリア形成・長期就業継続への意欲を高めてもらうことを主な目的として、異文化コミュニケーション研修と同時に開催しています。



● 祈祷部屋の整備

一部の事業所で、祈祷のための部屋を設置しています。海外からのお客様が事業所にお越しいただいた際にも、ご利用いただいています。

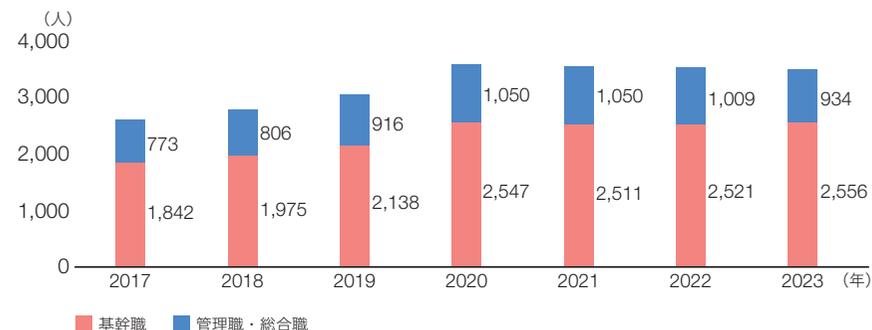


キャリア採用者への取組み

実績

キャリア採用を積極的に進めており、多くのキャリア採用社員が活躍をしています。入社後、当社にはない新たなノウハウを活かしながら、早期に戦力として力を発揮できる環境を整えるため、入社時教育や研修等を実施しています。

キャリア採用社員在籍者数(各年4月1日時点)



障がい者雇用への取組み

実績

障がい者雇用を積極的に推進しています。

通年採用を実施し、ハローワークや障がい者職業能力開発校との連携、合同就職面接会への参加、近隣の学校訪問等、障がい者雇用の拡大に取り組んでいます。

また、一人ひとりが持てる能力を十分に発揮しながら安心して働けるよう、職場環境の整備に努めています。

障がい者雇用率

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
障がい者雇用率(単体)	2.38%	2.30%	2.35%	2.37%	2.34%	2.56%	2.64%

LGBTへの取組み

実績

LGBTに関する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、一般職向け研修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」を導入するなど、制度面の環境整備も進めています。また、KOBELCO LGBT ALLYロゴが印されたステッカーの配布やセミナー等を通してALLY*1を増やすことに取り組んでいます。これらの取組みが評価され、「PRIDE指標」*2において、2021年より2年連続で最上位の「ゴールド」を、また2022年にはベストプラクティスを受賞しました。

*1 LGBTの課題に対して、自分事として主体的に行動する人。

*2 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。

KOBELCO
LGBT ALLY ロゴ



PRIDE指標2022
ゴールド受賞



ベストプラクティス



ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)

働き方変革

方針 戦略・目標

当社グループでは、優秀な人材の確保・定着、働きがいのある職場環境整備に向けて、年休取得の向上や仕事と家庭の両立支援、業務の効率化による時間創出等の「スタッフ働き方変革活動」(以下、働き方変革活動)に取り組んでいます。

働き方変革活動では、社員一人ひとりが生き生きと働き、最大のパフォーマンスを発揮して新たな価値を創造し続けることができる働き方を実現するために、制度・ツールの整備や意識・風土の変革まで、様々な取り組みを行っています。

● 制度・ツールの整備

実績

・テレワーク制度

生産性の向上を意識して自律的に適業適所の働く場所を選択することのできる勤務制度を導入しています。業務特性や状況に応じて出社とテレワークを柔軟に使い分けることを推奨しています。

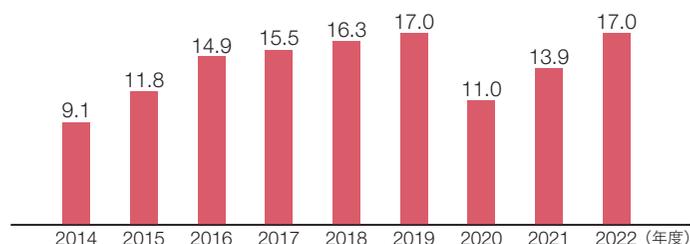
・フレックスタイム制度

社員が自身の業務や生活の状況に応じて、出退勤の時間と1日の労働時間を自律的に決定できる勤務制度を導入しています。

・計画年休制度

「計画的に休む・休ませる」という意識を上司・部下双方が持つことを目的に、上司と部下で必要なコミュニケーションを図ったうえで、個人毎に年間計画を作成し、計画的な取得につなげています。

年休取得日数(日/年・人)



・Microsoft Teamsの活用

オンライン会議やコミュニケーションの促進ツールとして、Microsoft Teamsを導入しています。

● 意識と風土の変革

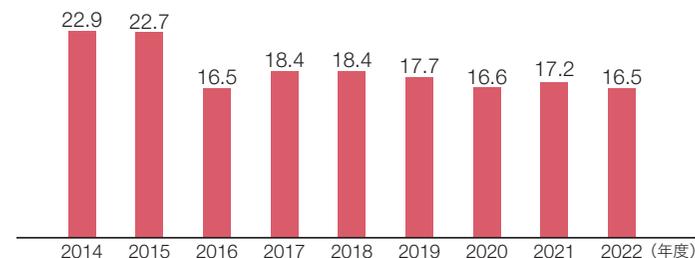
実績

・メリハリを意識した働き方

原則19時までの就業やノー残業デー、定時退社日の設定等の取組みを部門毎に行っています。

終業時間を意識して業務を行うことで、作業の段取りや工夫を考えて業務に取り組み、メリハリを意識した働き方につながっています。

残業時間(H/月・人)



・業務改善の促進

各職場での業務改善・効率化の取組みを対象とした表彰を実施し、業務改善の促進に加えて、お互いに褒めあう・認め合う風土づくりを目指しています。また、業務改善の考え方やテクニックを紹介した動画の配信や各職場での業務改善・標準化の取組み事例の紹介も行っています。

・全社に働き方変革を啓発するための情報発信

社内イントラネットに専用ページを開設し、働き方変革活動に関連する情報発信を行っています。

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)

・ オフィススペースの有効活用に向けた取組み

食堂を有効活用し、コミュニケーションスペースや打ち合わせスペースだけでなく自律的な働き方を促進するためのソロワークエリアを設置しています。



① コミュニケーションの活性化

② オフィスの有効活用

③ 自立的なワークスタイルの確立

コミュニケーションスペース

食堂で仕事をしている人同士の偶発的なコミュニケーションを促進

会議エリア

予約・費用不要の会議エリア。急な来客や、打ち合わせに。モニターも完備

ソロワークエリア

オンライン会議や短時間集中して仕事を行うためのエリア

・ さんづけ運動

社内のコミュニケーションを活性化するため、メールや職場内での呼び名を、役職名ではなく「〇〇さん」付けとすることを推奨しています。あくまで「推奨」ですが、定着してきたことで社内のコミュニケーションがスムーズになりました。

・ 服装の自由化

心地よく働けるスタイルで、斬新で柔軟な発想力を養い、自律意識を醸成することを目的に、本社・支社・支店における服装の自由化を導入しています。

ワークライフバランス

仕事と生活の両立支援

方針 戦略・目標 実績

仕事と生活の両立を図るための環境整備に積極的に取り組んでいます。

育児支援

性別に関わらず、仕事と子育ての両立を支援する取組みを進めています。育児支援については、これまでの取組みが評価され、特に優良な「子育てサポート企業」として、「プラチナくるみん」*2認定を取得しました(2019年取得)。



当社は、過去に2回(2012年・2015年)、「くるみん」*1の認定を受けており、「プラチナくるみん」の認定で、「働き方変革活動」の取組み等により年次有給休暇取得率が増加したことや、男性社員に対する当社独自の「育児のための特別休暇」の取得促進等の取組みを進めてきたことが評価されました。

*1 子育てサポート企業として、次世代育成支援対策推進法に基づき、厚生労働大臣が企業に対して行う認定。行動計画の策定・届出を行い、目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合に認定される。

*2 くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組みを行った企業が一定の要件を満たした場合、優良な「子育てサポート企業」として特例認定を受けることができる。

主な育児支援制度の利用実績

実績

● 育児支援制度実績

育児休業取得率*1 & 平均取得日数*2

	2020年度	2021年度	2022年度
男性	8.2%	16.5%	32.0%
	76日	57日	62日
女性	97.3%	100.0%	100.0%
	470日	431日	487日

*1 年度内に子どもが出生した社員の取得率

*2 前年度に引き続いて取得した者を含む人数

育児のための特別休暇取得率

	2020年度	2021年度	2022年度
男性	77.8%	78.5%	88.0%

● 男性の育児参加支援

男性の育児参画支援を目的として、2023年度末までに「0歳児を持つ男性社員の育児休業又は育児休暇*取得率を100%にする」ことを目標に掲げて取得促進活動を行っています。

対象者には、メールやレターを通じた制度の周知や、職場・社宅でのポスター掲示等を行うことで育児休業制度をはじめとした関連制度の積極的な取得を呼びかけています。また、社内のD&I推進サイトを通じて、育児休業の取得方法や、育児休業を取得した男性社員の事例を紹介するとともに、育児休業取得に向けたセミナー等を開催しています。

育児休業取得者が増えており、平均取得日数も増加しています。

*3歳未満の子どもを持つ社員が取得できる有給の特別休暇。

戦略・目標



介護支援

方針

仕事と介護の両立をサポートするための環境を整備しています。介護の体制を整えるための期間として活用できるよう、介護休業を最大3年取得することができます。また、介護相談員を各拠点に配置し、社員からの相談に対応できる体制を整備するとともに、仕事と介護の両立支援ハンドブックを作成・配布し、介護に関する情報提供に積極的に取り組んでいます。

ワークライフバランス

闘病・不妊治療支援

方針

休暇制度の見直し等により、闘病中や不妊治療中でも仕事と両立できるよう支援しています。また、各種セミナーを開催するなど情報提供や周囲の理解促進に向けた取組みを進めています。

その他の両立支援

方針

育児・介護のみならず、様々なライフイベントを経た場合でも、就業を継続できるよう各種就業継続支援制度を設けています。

● キャリア継続休職制度

配偶者の転勤等のために配偶者と別居状態にある社員が、別居状態解消のために最大3年間休職できる制度です。

共働き家庭が増える中、当社の社員でも勤務地の関係から配偶者と別居状態になるケースも増えています。そのような状況を踏まえ、この制度は、配偶者と別居状態になった場合に「別居婚をする」「同居するために退職する」以外の選択肢を増やすことにより、別居婚となった社員の就業継続につなげると同時に、将来的な配偶者との別居に対する不安を軽減することを目的としています。

● 再雇用エントリー制度

結婚・育児・介護・配偶者の転勤を理由に退職し、退職時に本制度にエントリーした社員について、退職後5年以内に事情変更により当社への再就職を希望する場合は、会社の再雇用ニーズとのマッチングを検討する制度です。

退職時にこの制度にエントリーすることで、育児等の理由でやむなく退職した社員が再び就業可能となり、再就職先を探す際に当社を再就職先として選択できるようにしています。

● 育児休業からの早期復帰支援制度

1歳未満の子どもを持つ社員で、子どもを認可保育所に入れることができず、認可外保育所に入れて育児休業から復帰した社員については、認可外保育所との利用料の差額を補助金として受けられる制度です(最大5万円/月、最長1年間)。

育児休業からの復帰にあたり大きなポイントとなるのが、子どもを預ける保育所探しです。保

育料が比較的安い認可保育所に預けることを希望する社員が多い一方で、認可保育所の空きは多くなく、希望する時期に預けられないこともあります。その場合、認可外保育所に預けるという選択肢もありますが、認可保育所よりも高額な保育料が障壁となり、職場復帰を延期するケースもあるのが現実です。この制度は、補助金を支給することにより、このような早期復帰のための障壁を減らすことを目的としています。

各種両立支援制度周知の取組み

子どもが生まれた社員・介護休業を取得する社員全員に各種ハンドブックを配布しています。



責任あるサプライチェーンの構築

基本的な考え方

戦略・目標

当社グループは、「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、2022年9月、“責任あるサプライチェーン構築”に向けたCSR調達基本方針を公表しました。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。

調達基本方針

方針

当社グループの調達部署は、次の調達基本方針に基づいて活動しています。

1. 法令その他の社会的規範の遵守

購買業務を行うに当たっては、国内外の関係する法令等・社会的規範・社内規程を遵守する。調達担当者は、いかなる取引先とも個人的な利害関係を持たない。

市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは、一切の関係を遮断し、違法・不当な要求には応じない。

2. 公平・公正な取引

購買業務を行うに当たっては、国内外問わず広く門戸を開放し、品質・納期・価格等合理的な基準に基づいて行う。

3. 調達を通じた地球環境との共存

購買業務を行うに当たっては、社会情勢及び社会的要請に留意し、環境保全、資源保護等に十分配慮する。

4. 取引先とのパートナーシップの強化

取引先をパートナーと位置付け、信頼関係を築くことで、お互いの発展を目指していく。

5. 機密情報の管理

購買業務を通じて知り得た情報や個人情報を厳格に管理し、許容された目的の範囲外には使用しない。

お取引先様へのお願い

戦略・目標

当社グループは、お取引先様に対して、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（詳細は当社ホームページに掲載しています）。

▶ 調達

1. 法令遵守

自国及び事業を行う国／地域の適用される法規制を遵守します。

2. 人権・労働

- ・ 禁止事項（強制的な労働、児童労働、非人道的な扱い、差別）
- ・ 労働時間への配慮、適切な賃金と手当、結社の自由/団体交渉権

3. 安全衛生

労働安全、緊急時への備え、労働災害・労働疾病、産業衛生、身体的負担のかかる作業への配慮、機械装置の安全対策、施設の安全衛生、安全衛生のコミュニケーション、健康管理

4. 環境

環境許可と報告、エネルギー消費及び温室効果ガスの排出削減、大気への排出、水の管理、資源の有効活用と廃棄物管理、化学物質管理、製品含有化学物質の管理

5. 公正取引・倫理

腐敗防止、不当又は不適切な利益・便益の供与及び受領の禁止、適切な情報開示、知的財産の尊重、公正なビジネスの遂行、通報者の保護、紛争鉱物の使用禁止

6. 品質・安全性

製品安全性の確保、品質マネジメントシステムの構築・運用

7. 情報セキュリティ

サイバー攻撃に対する防御、個人情報の保護、機密情報の漏洩防止

8. 事業継続計画

事業継続計画(BCP)の策定と準備

9. 社会貢献

国際社会・地域社会の発展に貢献できる活動を自主的に行います。

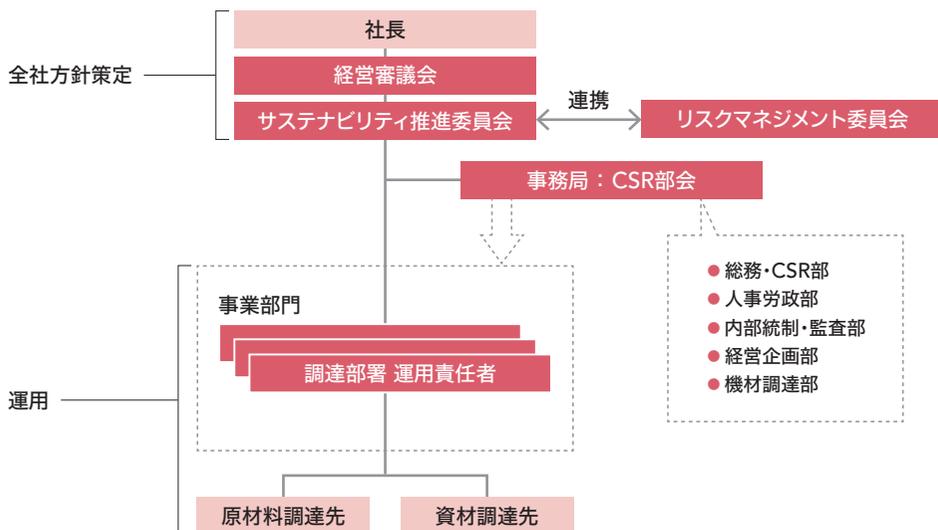
責任あるサプライチェーンの構築

推進体制

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。



当社グループの取組みの経緯

実績

当社グループは、責任あるサプライチェーン構築に向けて、下表の取組みを行ってきました。

年月	主な内容
2020年 9月	「調達基本方針」「お取引先様へのお願い」を公表
2021年 9月	「お取引先の皆様への説明動画」を配信
2022年 3月	主要なお取引先様に対して、「CSRアンケート調査(1回目)」 [*] を実施 <small>※CSRへの取組体制に関する調査</small>
2022年 9月	「CSR調達基本方針」を公表
2022年10月	当社グループ会社に対して、「CSR調達基本方針」を周知
2022年12月	主要なお取引先様に対して、「CSR調達基本方針の説明会」を開催 (参加者:170名)
2022年12月	「CSR調達基本方針に関する説明会動画」を配信
2023年 3月	主要なお取引先様より「CSR調達基本方針に賛同頂く旨の同意書」を取得

(「CSR調達基本方針全文」「お取引先の皆様への説明動画」「CSR調達基本方針に関する説明会動画」は、当社ホームページに掲載しています。)

▶ 調達

2023年度以降の取組み

戦略・目標

主要なお取引先様に対し、「CSRアンケート調査(2回目)」及び「重要な項目(人権・紛争鉱物)への遵守状況に関する調査」にご協力いただく予定です。

責任あるサプライチェーンの構築

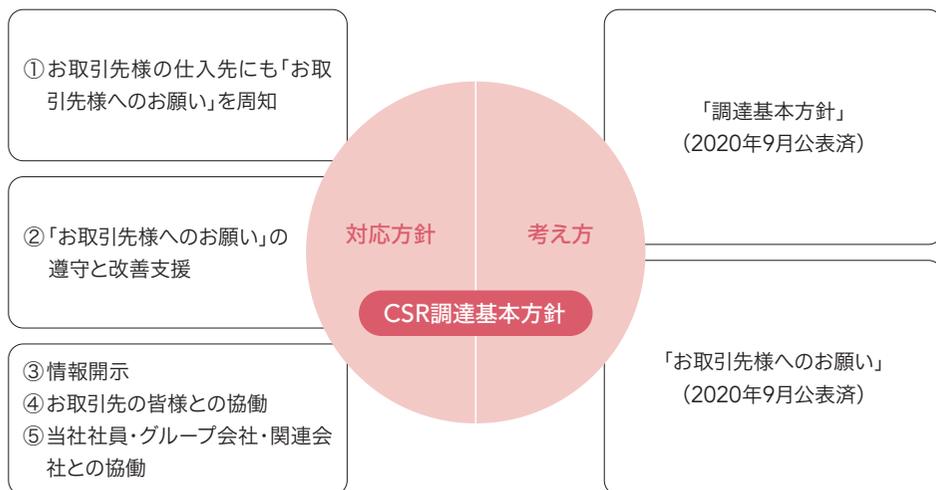
CSR調達基本方針

実績

2022年9月、すでに策定済みの「調達基本方針」及び「お取引先様へのお願い」に、責任あるサプライチェーン構築に向けた対応方針を追加し、「CSR調達基本方針」として体系化しました。

（「CSR調達基本方針全文」は、当社ホームページに掲載しています。）

▶ 調達



（責任あるサプライチェーン構築に向けた対応方針）

① お取引先様の仕入先にも「お取引先様へのお願い」を周知

当社は、お取引先様の仕入先に対しても、「お取引先様へのお願い」の理解と実践を求めるために、周知徹底いただくよう要請します。

② 「お取引先様へのお願い」の遵守と改善支援

- ・当社は、改善が必要とされたお取引先様に対し、改善支援を行いながら経過確認します。
- ・必要に応じて、第三者の監査の形式を含め、お取引先様を訪問する場合があります。
- ・万が一、適切な改善の取組みがなされない場合には、お取引を見直すこともあります。

③ 情報開示

当社は、関連する情報について適時・適切な情報開示を行います。

④ お取引先の皆様との協働

当社は、CSR調達基本方針をお取引先様とも共有し、課題把握に努めながら協働して各種取組みを行います。

⑤ 当社社員・グループ会社・関連会社との協働

サプライチェーンにおける環境・人権問題等の重要性やCSR調達基本方針について、意識啓発・研修等を継続的に実施していきます。

社会・労働についての各種データ

			2020年度	2021年度	2022年度	
社員数	連結	人	40,517	38,106	38,488	
	単体	人	11,837	11,296	11,368	
	男性	人	10,750	10,231	10,284	
	女性	人	1,087	1,065	1,084	
	外国籍	人	87	76	74	
女性管理職比率	単体	%	2.7	2.8	3.0	
女性社員比率	連結	%	14.3	14.2	14.6	
障がい者雇用率*1	単体	%	2.34(2.2)	2.56(2.3)	2.64(2.3)	
育児休業取得者数*2	単体	男性	人	48	82	142
		女性	人	63	49	31
育休復帰率	単体	%	99.1	99.0	99.4	
新卒採用数	単体	男性	人	349	254	224
		女性	人	38	39	25
3年未満離職率*3	単体	%	11.9	10.2	4.0	
10年未満離職率*4	単体	%	15.8	19.5	20.0	
年休取得日数	単体	日/年・人	11.0	13.9	17.0	
時間外労働	単体	時間/月・人	16.6	17.2	16.5	
総労働時間	単体	時間	1,978	2,057	2,050	
社員研修*5	単体	総研修受講時間	時間	364,545	349,585	408,216
		1人当たり平均受講時間	時間・人	30.8	30.9	35.9
フルタイム社員の自己都合退職率	正社員	%	2.3	2.7	2.3	

*1 ()内は法定雇用率。

*2 当社の育児休業は3年を限度としており、前年度に引き続いて取得した者を含んだ人数。

*3 当該年度に入社した定期採用者のうち、勤続満3年未満で退職した者の割合(2020年度、2021年度はそれぞれ2022年度末までに退職した者の割合)

*4 当該年度時点で、定期採用者のうち勤続満10年未満で退職した者の割合(2013年度以降2022年度末までに退職した者の割合)。

*5 社員研修の2020年度、2021年度の数値については、集計方法の変更(事業部門単位や事業所単位で実施している研修及びeラーニングの追加等)に伴い修正。なお、eラーニングは15分/人・件にて算定。

Governance

ガバナンス

- 75 コーポレートガバナンス
- 88 コンプライアンス
- 92 リスクマネジメント
- 94 品質
- 96 税務リスク・コンプライアンス
- 97 情報セキュリティ(サイバーセキュリティ)

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスに対する基本的な姿勢

KOBELCOグループは、企業価値とは、業績、技術力のみならず事業活動を行う上での株主様・投資家様、お客様、お取引先様、地域社会の皆様、グループ社員等あらゆるステークホルダーの皆様に対する社会的責任への姿勢を含むものであると認識しており、これら全ての向上に真摯に取り組むことが、企業価値の向上につながると考えています。

したがって、コーポレートガバナンスとは、単に組織の形にとどまらず、こうした全ての取組みを実現するための枠組みであると考えており、枠組みの構築にあたっては、適切なリスクテイク

による企業価値向上に資する体制の整備、ステークホルダーとの協働、資本市場との適切な対話、株主の権利・平等性の確保、透明性の確保といったことが重要と認識しています。

当社グループはこうした考えのもと、「グループ企業理念」をあらゆる事業活動の基盤として、サステナビリティ経営を推進することにより、中長期的な企業価値の向上を目指してまいります。

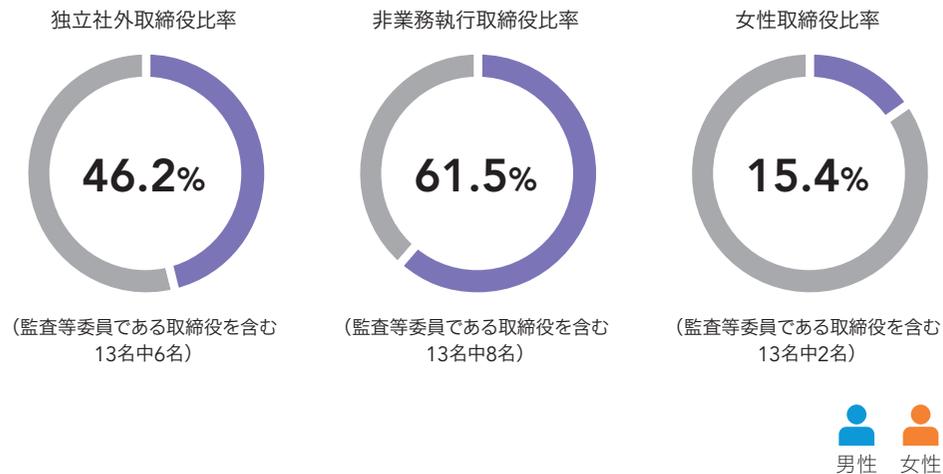
▶ 神戸製鋼所のコーポレートガバナンスに対する基本的な考え方、取組み

コーポレートガバナンス強化に向けた取組み

	1999	2010	2015	2020	(年度)
理念・方針		●2000 「企業倫理綱領」制定 →●2006 「企業理念」制定		→●2017 企業理念を「KOBELCOの3つの約束」とし、「KOBELCOの6つの誓い」を新たに制定 →●2020 「KOBELCOが実現したい未来」「KOBELCOの使命・存在意義」を新たに定め、新たなグループ企業理念を制定 ●2015 「神戸製鋼所のコーポレートガバナンスに対する基本的な考え方、取組み」を制定	
機関設計	●1999 「社内カンパニー制」の導入と「執行役員制度」の採用	→●2010 「社内カンパニー制」を廃止して「事業部門制」を導入	●2015 独立社外取締役会議設置	●2016 監査等委員会設置会社へ移行 ●2018 監督機能の向上の観点から、取締役会の在り方を見直し →●2021 ・取締役会を、経営の重要な方向性の決定とリスクマネジメントを含むモニタリングに重点を置く体制へ移行 ・取締役会の諮問機関として「コーポレートガバナンス委員会」を設置 ●2022 取締役(監査等委員である取締役を除く。)の員数上限を15名→10名に引き下げ	
取締役等		●2007 社外取締役(2名)を招聘	●2015 取締役候補者の指名にあたっての考え方、独立役員の方針の策定	●2016 役員の方針の策定 ●2019 女性の取締役を初めて登用 ●2021 専務・常務の役員廃止	
実効性評価			●2016 取締役会評価制度の導入		
報酬			●2016 役員報酬制度(株式型報酬の導入)	→●2022 役員報酬制度の一部見直し(報酬の上限引き下げを含む)	

コーポレートガバナンス

● コーポレートガバナンス・ハイライト



	業務執行取締役	非業務執行取締役
取締役会	取締役会 5名 監査等委員会 0名	取締役会 8名(うち女性2名) 監査等委員会 5名(うち女性1名)
取締役会 (議長:原則、独立社外取締役)		
監査等委員会 (委員長:原則、独立社外取締役)		

※ 当社は、社外取締役6名全員を独立役員として金融商品取引所に届け出しています。

経営機構の考え方(経営機構、経営の委任範囲)

需要分野、事業環境、商流、規模等が異なる広範囲なセグメントのシナジー効果を発揮させることが当社の企業価値の源泉であり、持続的成長の礎となる技術開発やイノベーションの追求は、現場と一体となった議論なくしては達成できないと当社は考えます。

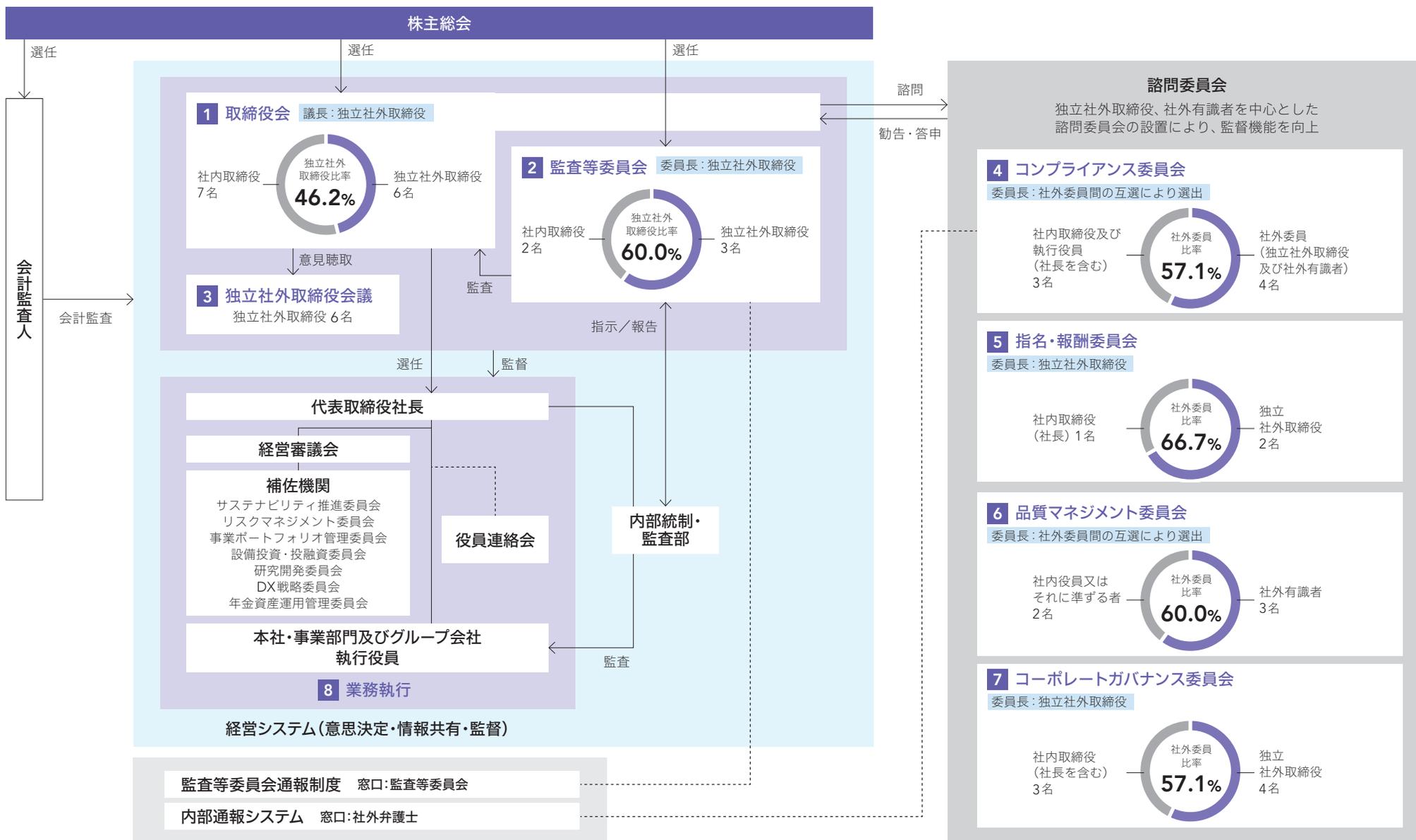
さらに、多岐にわたる事業に対するリスク管理や経営資源の分配等につき、活発な議論や適切な意思決定を行うと同時に、機動的な業務執行の監督を取締役会が行うことが必要であり、そのためには、監督と執行を完全には分離せず、業務執行側に対する正しい理解を持ったメンバーが取締役に参画することが望ましいと考えています。

こうした考えのもと、機関設計として、監督と執行を完全には分離しない一方、当社の幅広い事業に対する充実した監査の実施、監督機能の維持・強化、経営に関する意思決定の迅速化を図るため、監査を担当する者が取締役会において議決権を有する監査等委員会設置会社を選択しています。

そのうえで、モニタリングの実効性の向上のため、取締役会に対し、コンプライアンス、指名・報酬、品質マネジメント、コーポレートガバナンスに関する的確な提言を行う機能を担う諮問委員会を設置しています。また、業務執行の実効性向上のため、社長以下執行役員が重要事項を審議する場として経営審議会を置くほか、サステナビリティ推進や事業ポートフォリオ管理等全社に関わる重要事項を統括・推進するため、経営審議会の補佐機関として各種委員会を設置し、取締役会がこれらをモニタリングする体制としています。

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス体制の特徴



コーポレートガバナンス

1 取締役会

当社の取締役（監査等委員である取締役を除く。）は、定款上の員数である10名以内とし、取締役会における実質的な議論の確保、監督機能の向上と多様性に配慮した構成となるよう以下を実施しています。

当社の取締役会は、経営の重要な方向性の決定とリスクマネジメントを含むモニタリングに重点を置き、業務執行取締役には、社長のほか、全社として重点を置く特定機能を総括する取締役を置きます。加えて、活発な議論や適切な意思決定と監督をより高めるためには、社外の公正中立な視点や少数株主をはじめとするステークホルダーの皆様の視点を反映することが不可欠であるため、監査等委員である社外取締役に加え、監査等委員でない社外取締役を複数名招聘することとします。なお、取締役会の議長は独立社外取締役から選出しています。

2 監査等委員会

監査等委員会設置会社である当社は、会社法上の監査等委員会に関する規定（非業務執行取締役3名以上、うち過半数を社外取締役とする。）に対し、透明性・公正性が担保され、広範囲な事業セグメントにわたる取締役の職務執行に対し十分な監査機能が果たされるよう、監査等委員会を社内取締役2名、独立社外取締役3名の5名で構成することを基本としています。なお、監査等委員会委員長は独立社外取締役から選出しています。

常勤監査等委員である社内取締役は経営陣と監査等委員会との連絡、内部監査部門との連携等を行い、監査等委員である独立社外取締役は、監査に対する専門的な知見の提供及び公正性を担保する機能を担っています。こうした機能を果たすため、監査等委員である独立社外取締役は、監査に必要な知見を提供できる法曹界、金融界、産業界等多様な領域から招聘しています。加えて、監査等委員である取締役には、常に財務及び会計に関する相当程度の知見を有するものを配し、監査の実効性向上に配慮しています。

3 独立社外取締役会議

当社は、独立社外取締役の機能を最大限に活用すべく、経営陣の指名や報酬以外の業務執行に関する情報の提供と共有の場として独立社外取締役会議を設置しています。

独立社外取締役会議は独立社外取締役のみで構成され、定例会議を四半期に一度、その他必要に応じ臨時会議を開催します。

独立社外取締役会議には、適宜、業務執行取締役等が出席し、情報提供・意見交換を行います。

4 コンプライアンス委員会

当社は、企業活動における法令・倫理遵守に関する活動に関する事項を審議する取締役会の独立諮問機関として、コンプライアンス委員会を設置しています。

コンプライアンス委員会は、社長、全社コンプライアンス総括役員、全社コンプライアンス担当役員、内部通報システムの受付窓口弁護士（当社とは顧問契約のない弁護士）、独立社外取締役及び社外有識者等で構成され、その過半数は社外の委員にて構成されるものとします。委員長は社外委員間の互選により選出しています。

コンプライアンス委員会は、コンプライアンス活動の基本方針の策定、コンプライアンス活動の実施状況のモニタリングのほか、必要に応じた措置について取締役会に対し提言や勧告を行います。コンプライアンス委員会は半期毎に定例会を開催し、必要に応じて臨時会を開催します。

5 指名・報酬委員会

当社は、取締役会の運営の公正性及び透明性を向上させることを目的として、最高経営責任者の選任を含む取締役・執行役員候補者の指名、選解任及び役員報酬制度等に関する答申を行う機関として指名・報酬委員会を設置しています。指名・報酬委員会は、取締役会において選定された、社長を含む3名から5名（過半数を独立社外取締役とする。）の委員で構成され、毎事業年度最低1回以上、必要に応じ適宜、委員会を開催します。取締役会は、指名・報酬委員会の意見の答申の内容を十分に尊重し、当該答申のなされた事項を決定します。なお、委員長は独立社外取締役から選出しています。

コーポレートガバナンス

6 品質マネジメント委員会

当社は、当社グループにおける品質マネジメント強化活動の継続的なモニタリングと提言及び品質事案に対する再発防止策の実効性のモニタリングを行うため、取締役会の諮問機関として品質マネジメント委員会を設置しています。品質マネジメント委員会の委員は、当社の社内役員又はそれに準ずる者2名及び取締役会で任命された品質に関する技術的知見又は法的知見を有する社外の有識者3名の社外委員から構成され、委員長は社外委員間の互選により選出しています。

7 コーポレートガバナンス委員会

当社は、当社グループの持続的成長と企業価値向上に向けたコーポレートガバナンスを実現するため、取締役会の諮問機関として、コーポレートガバナンスに関する基本方針の立案をはじめ、コーポレートガバナンスに関する事項を審議するコーポレートガバナンス委員会を設置しています。

コーポレートガバナンス委員会は、社長及び経営企画部を総括する取締役又は執行役員、総務・CSR部を総括する取締役又は執行役員、取締役会にて選定された独立社外取締役複数名で構成し、その過半数を独立社外取締役とします。委員長は委員の互選により独立社外取締役から選出しています。コーポレートガバナンス委員会は、毎事業年度最低1回以上、必要に応じ適宜、委員会を開催します。

8 業務執行

当社の取締役会は、経営の重要な方向性の決定とリスクマネジメントを含むモニタリングに重点を置き、執行役員が業務を執行します。当社の執行役員は、法定の機関ではありませんが、取締役会で選任され、取締役会にて委嘱された業務を執行する重要な役職であると位置付けます。こうした体制のもと、経営に関する重要な事項や取締役会付議事項を審議する場として「経営審議会」(月2回)を開催します。経営審議会のメンバーは、社長、業務執行取締役及び経営企画部担当執行役員、社長の指名する執行役員(各事業部門の長)及び関係会社社長、並びに常勤の監査等委員である取締役の常任メンバーに加え、案件毎に指名されるメンバーで構成します。

経営審議会は、決議機関ではなく、各事業部門、当社グループの業務執行に対し多方面からの考察を加えることを目的とした闊達な議論の場として位置付け、経営審議会で審議した事項

は、取締役会に決議事項もしくは報告事項として上程します。

経営審議会の審議の実効性を高めるため、補佐機関として、サステナビリティ推進、リスクマネジメント、事業ポートフォリオ管理、設備投資・投融資等、事業戦略上の重要事項に関する各種委員会を置きます。

また、業務を執行する取締役、執行役員及びフェロー並びに社長の指名する関係会社の社長及び役員を構成員とする「役員連絡会」(四半期に1回開催)を置きます。

「役員連絡会」は経営に関する重要な事項について情報の共有化を図る場であり、加えて、当社グループ一体経営・業務執行に必要な様々な知識の取得と適切な更新等の研鑽のために社内外から講師を招聘した研修を実施する場としても位置付けます。

取締役会の機能向上のために特に発揮を期待する知識・経験・スキル(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2021年5月に策定・公表した「KOBELCOグループ中期経営計画(2021~2023年度)」の遂行に向けて、取締役会としての機能向上のために、取締役に特に発揮を期待する知識・経験・スキルを整理しています。この知識・経験・スキルの各分野は、今後、事業環境の変化や新たな経営計画の策定等、状況の変化に応じて随時見直しを行っていきます。

コーポレートガバナンス

<取締役会としての機能向上のために特に発揮を期待する知識・経験・スキルに関する考え方>

- ・ KOBELCOグループは、「グループ企業理念」をあらゆる事業活動の基盤として、サステナビリティ経営を推進することにより、中長期的な企業価値の向上を目指しています。
- ・ 取締役会が、KOBELCOグループの中長期的な企業価値向上に向け、経営の重要な方向性の決定とリスクマネジメントを含むモニタリングを適切に行うためには、取締役会全体として、「経営全般に関する総括的な分野」、「社会課題の解決や新たな価値創造に関する分野」、「経営基盤の更なる強化に関する分野」について、知識・経験・スキルを有する取締役をバランスよく構成する必要があると考えています。さらに、「他業種知見」について、特に社外取締役の知識・経験・スキルの発揮を期待しています。

- ・ 分野内の各項目は、事業環境や経営計画に加えて、当社の事業戦略や事業特性も考慮し、コーポレートガバナンス委員会及び指名・報酬委員会で議論のうえ、内容を決定しています。

氏名	性別	取締役在任期間(年)	経営全般に関する総括的な分野		社会課題の解決や新たな価値創造に関する分野			経営基盤の更なる強化に関する分野			他業種知見	取締役会の出席状況(2022年度)	監査等委員会の出席状況(2022年度)
			事業経営・経営管理	ESG	営業戦略・マーケティング	技術開発・知的財産・生産技術・DX	グローバルビジネス	財務・会計	組織・人事	法務・リスクマネジメント			
代表取締役社長 山口 貢	男性	7	●	●	●		●					16回/16回(100%)	—
代表取締役副社長執行役員 勝川 四志彦	男性	5	●				●	●			●	16回/16回(100%)	—
代表取締役副社長執行役員 永良 哉	男性	3	●	●						●	●	16回/16回(100%)	—
取締役執行役員 坂本 浩一	男性	—	●	●		●						—	—
取締役執行役員 宮岡 伸司	男性	—	●		●	●	●					—	—
社外取締役 馬場 宏之	男性	6	●	●		●					●	16回/16回(100%)	—
社外取締役 伊藤 ゆみ子	女性	4		●			●				●	16回/16回(100%)	—
社外取締役 北川 慎介	男性	1		●			●				●	11回/11回(100%)	—
取締役(監査等委員) 石川 裕士	男性	5	●		●		●					16回/16回(100%)	18回/18回(100%)
取締役(監査等委員) 松本 群雄	男性	—	●					●	●			—	—
社外取締役(監査等委員) 河野 雅明	男性	3	●	●				●			●	16回/16回(100%)	18回/18回(100%)
社外取締役(監査等委員) 三浦 州夫	男性	3		●							●	16回/16回(100%)	17回/18回(94%)
社外取締役(監査等委員) 関口 暢子	女性	1		●			●	●			●	11回/11回(100%)	13回/13回(100%)

※ 各取締役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4つまで●印を付けています。

※ 取締役北川慎介氏及び取締役関口暢子氏が取締役に就任した2022年6月22日以降、取締役会は11回、監査等委員会は13回開催されています。

コーポレートガバナンス

取締役会の実効性確保への取組み

当社では、取締役会が適切な意思決定と監督機能を果たすため、以下の取組みを行います。

- 毎年、監査等委員会が各取締役に対しヒアリングを行うことで、取締役会による業務執行の決定及び内部統制システムの基本方針に謳う効率的な業務執行の実施の検証を行います。
- 取締役会の運営にあたっては、取締役会で活発かつ十分な審議ができるよう、必要に応じて会日の3日前までの資料の配付を基本とし、そのため、取締役の所在にかかわらず、資料が受領できるよう、企業秘密の保持に十分な配慮を行ったうえで、電磁的方法の活用を推進します。
- 取締役会の資料以外にも、取締役等からの要請等、必要に応じ、当社から取締役に対して十分な情報を提供し、必要な説明を行います。
- 取締役会の議論を活性化、深化させることで、事業活動に対するモニタリング機能をより充実させるため、原則、社外取締役が取締役会議長を務めることとします。
- 経営企画部に取締役会事務局を置き、取締役会事務局が年間の取締役会開催スケジュールや可能な範囲で予想される審議事項について年度に先立ち決定・整理をします。加えて、審議項目数や開催頻度が適切であり、審議時間を十分に確保できるよう、各部門との調整を行います。
- 取締役会・監査等委員会は、必要と考える場合には、当社の費用において外部の有識者等の助言を仰ぐなど、取締役会の監督機能の実効性の向上に努めます。
- 取締役会・監査等委員会は、内部統制システムの監督・監査を通じて、取締役会・監査等委員会が求める情報の円滑な提供が確保されているかどうかを確認します。
- 取締役会全体の実効性については、事業年度毎に、各取締役に対するアンケート及びアンケート結果に対するコーポレートガバナンス委員会による一次評価を経たうえで取締役会において議論・評価を行い、課題の抽出を実施します。アンケート項目等については、毎事業年度の評価結果をもとに、取締役会において内容を見直すこととします。なお、評価結果の概要については、毎年度開示します。

● 2022年度の評価結果

取締役会評価実施内容

評価者	全取締役(12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。 ※アンケートについては第三者機関への委託により実施。
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取締役への情報提供、⑥取締役会での議論、⑦取締役会のモニタリング機能、 ⑧取締役の相互評価、⑨その他
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。

● 評価結果の概要

- 2021年度の実効性評価においては、取締役会では個別の事業課題に関する議論が多く、企業価値向上に向けた各種取組み施策のうち、経営基盤領域に関するテーマについては議論する機会が少なかったことを課題と認識しました。
- そこで、2022年度は、独立社外取締役会議やオフライン会議等を活用し、経営基盤領域を中心としたテーマについて、取締役への情報共有や執行側との議論を実施することに取り組んだ結果、経営基盤領域に関する執行側の取組みについての理解が深まり、取締役会のモニタリングボードとしての機能が高まったと評価しています。
- 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継続的に改善されていると評価しており、2023年度もこれらの取組みを継続し、更なるブラッシュアップに努めていきます。
- 一方で、取締役会のモニタリング機能が強化されてきたことに伴い、取締役会で議論すべきテーマの絞り込みと、年間で計画立てた議題設定を行うことが必要と認識しています。2023年度は次期中期経営計画策定も見据えた議題設定を行い、計画立てて議論を行います。

コーポレートガバナンス

● 実効性向上に向けた今後の施策

- 中長期的な企業価値向上に向けた道筋の具体化について、年間で計画性のある議題設定を行い、取締役会で議論します。
- 取締役会の効率的な運営に向けた取組みを検討します。

役員のトレーニング・サクセッションプラン

● 役員のトレーニング

当社は、取締役、執行役員がその役割・責務を十分に果たすことができるよう、必要な知識の習得と適切な更新の場として、以下のトレーニング機会を提供し、その費用の支援を行います。

- 就任時には、当社の事業・財務状況等に関し、関係部署より十分な説明を行うと同時に、必要に応じて製造現場の視察を行うなど、知識・情報の取得機会を設けます。
- 特に、社内出身の新任取締役、新任執行役員に対しては、取締役・執行役員の役割・責務や法務・企業統治に関するトレーニングの機会を提供します。
- 法令改正やマネジメント等に関する様々な知識の取得、適切な更新等の研鑽を目的に、社内外から講師を招聘した研修会を年に複数回開催します。
- コンプライアンスに対するトップマネジメントとして要求される事項を外部講師から学ぶ場として「コンプライアンストップセミナー」を年に1回開催します。
- このほか、経営戦略、財務・会計、組織等に関する外部の研修の受講を斡旋・推奨し、当社はこれをサポートします。
- これらのトレーニングの受講状況等については、1年に1回確認をし、取締役会に報告するものとします。

● 最高経営責任者の後継者育成についての考え方

最高経営責任者の後継者育成については、当社経営における最重点課題の一つと捉えており、独立社外取締役を委員長とし、過半数を独立社外取締役で構成する指名・報酬委員会が当社の経営課題の解決・企業価値向上のために求められる資質や人材について継続的に議論しています。

- 最高経営責任者の選任は、指名・報酬委員会にて、当社の事業環境や経営計画推進等の観点を踏まえた審議を行ったうえで、取締役会へ答申を行い、取締役会で決定します。
- 最高経営責任者の後継者育成にあたっては、取締役又は執行役員の中から候補対象者を複数選定し、指名・報酬委員会での議論を経たうえで、その対象者を経営上重要な役割へ任用することとしています。
- 取締役及び執行役員には、当社の経営を担うものとして必要な知識・資質を習得するためのトレーニングの機会を提供しています。トレーニングのメニューについては、当社の置かれた事業環境等を踏まえて、コーポレートガバナンス委員会にて検討し、毎年度取締役会に報告します。
- 各取締役及び執行役員のトレーニングの受講状況については、1年に1回、コーポレートガバナンス委員会にて確認をします。

コーポレートガバナンス

役員報酬及び会計監査人への監査報酬

1 役員報酬制度の基本的な考え方

- 1 当社の持続的発展を担う優秀な人材を確保し、適切に報奨することができる制度であること。
- 2 広くステークホルダーと価値観を共有し、短期的な成長のみならず中長期的な成長の追求を促すことができる制度であること。
- 3 連結業績目標の達成を動機付けていくにあたり、各々の役員が果たすべき役割を最大限発揮するべく、事業毎の特性を十分に考慮した制度とすること。
- 4 報酬制度の在り方、見直しの必要性については、指名・報酬委員会にて検討することで、報酬決定に係る判断の客観性や透明性を確保すること。

2 報酬体系

- 1 株主総会決議に基づき、取締役会にて個別の役員報酬の算定方法を含む「役員報酬規程」、「役員報酬規程細則」、「役員業績連動報酬規程」、「役員株式給付規程」を定めます。
- 2 当社の役員報酬は、役位・委嘱業務に応じた報酬ランクに基づく基本報酬(固定給)と、単年度の組織業績反映分及び個人評価反映分によって構成される業績連動報酬、並びに企業価値向上に対する利害を株主の皆様と共有することを目的とする株式報酬を基礎とした中長期インセンティブ報酬で構成します。ただし、社外取締役、及び監査等委員である取締役はその役割に鑑み、業績連動報酬並びに中長期インセンティブ報酬の対象外とします。なお、報酬ランクは、委嘱業務の職責の大きさを考慮して社長が決定し、指名・報酬委員会及び取締役会に報告するものとします。
- 3 業績連動報酬のうち組織業績反映分の基準額は役位・報酬ランク毎の基本報酬の25～30%程度、個人評価反映分は役位・報酬ランク毎の基本報酬の▲5～5%程度、中長期インセンティブ報酬の単年度付与価値は役位・報酬ランク毎の基本報酬の25～30%程度に設定します。

4 株主総会の決議に基づく、各報酬の限度額等

- 取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬
 基本報酬の支給限度額……………1事業年度当たり総額460百万円以内
 業績連動報酬の上限額に相当する支給限度額……1事業年度当たり総額240百万円以内
 中長期インセンティブ報酬の付与上限ポイント……1事業年度当たり424,100ポイント以内
- 監査等委員である取締役の報酬(基本報酬のみ)…1事業年度当たり総額132百万円以内

〈ご参考〉

役員報酬体系

報酬等の構成は、以下のとおりです。役位毎の種類別報酬割合については、高い成果、責任が求められる高い役位ほど業績連動報酬及び中長期インセンティブ報酬の比率を高めています。



※1 業績連動報酬の組織業績反映分及び中長期インセンティブ報酬は業績に応じて支給額が変動し、その変動範囲は、業績連動報酬の組織業績反映分では基準額の0～200%、中長期インセンティブ報酬では基準額の0～100%です。なお、上図における業績連動報酬の組織業績反映分及び中長期インセンティブ報酬の割合は、それぞれの支給額が基準額の100%である場合を示しています。また、上図以外に、業績連動報酬の個人評価反映分を基本報酬の△5～5%の範囲で支給します。

※2 取締役執行役員は標準的な報酬ランクの場合を示しています。

コーポレートガバナンス

3 業績連動報酬の仕組み

- 業績連動報酬のうち組織業績反映分は、中期計画に掲げる経営管理指標を基礎として業績目標を設定し、各事業部門も同様に各事業部門毎の業績管理指標を基礎として業績目標を設定の上、それぞれの目標達成度に応じて、役員・報酬ランク毎の基準額に0～200%を乗じて支給額を決定します。なお、算定の基礎となる経営管理指標については、取締役会にて定めます。
- 業績連動報酬のうち個人評価反映分は、委嘱業務・事業ユニットの業績、目標達成の度合いその他を含めた総合評価とし、役員・報酬ランク毎の基本報酬に△5～5%を乗じて支給額を決定します。総括役員又は事業部門長の評価は社長が決定し、その他執行役員の評価は総括役員又は事業部門長が一次評価をし社長が決定します。評価の内容については指名・報酬委員会に報告するものとします。
- 役員・報酬ランク毎の基準額、係数の算定方法は「役員報酬規程細則」及び「役員業績連動報酬規程」に定めます。
- 経営管理指標は、事業報告にて開示します。

(注)個人評価反映分は、各役員の委嘱業務におけるESG関連の取組状況も総合的に勘案し評価しています。

(注)2021年度からは資本コストを意識した経営資源の効率化と経営基盤の強化を促進するため、「ROIC」を評価指標としています。なお、算定における基準値は中期経営計画に掲げる目標を踏まえROIC5%としています。

業績連動報酬のうち組織業績反映分の算定方法

$$\text{業績連動報酬 (組織業績反映分)} = \text{役員・報酬ランク毎の基準額}^{*1} \times \text{評価指標に基づく係数}^{*2}$$

*1 役員・報酬ランク毎の基準額は、「役員報酬規程細則」において定めています。

*2 評価対象期間のROICを評価指標とし、以下の算式に基づいて算出します。なお、事業部門業績反映分における適用事業部門は、受給予定者毎に各人の委嘱業務に基づいて決定します。また、委嘱業務が本社部門(技術開発本部含む)、及び電力事業部門の場合は、事業部門業績反映分の対象外とし、以下の算式に関わらず、「全社業績反映分×1.0」にて算出します。

$$\text{評価指標に基づく係数 (\%)} = \text{(A) 全社業績反映分 (\%)} \times 0.7 + \text{(B) 事業部門業績反映分 (\%)} \times 0.3$$

$$\text{(A) 全社業績反映分 (\%)} = \left[\frac{100}{3} \times \text{全社連結 ROIC} - \frac{2}{3} \right] \times 100$$

$$\text{(B) 事業部門業績反映分 (\%)} = \left[\frac{100}{3} \times \text{各事業部門連結 ROIC} - \frac{2}{3} \right] \times 100$$

※ 全社業績反映分、及び事業部門業績反映分は、小数点以下の端数を四捨五入し、それぞれ0%を下回る場合は0%、200%を上回る場合は200%とします。

4 中長期インセンティブ報酬の仕組み

- 中長期インセンティブ報酬は、企業価値の持続的な向上に対する貢献意識を高めることを目的に、役員株式給付信託(Board Benefit Trust)と称される仕組みを採用します。株式給付については、役員・報酬ランク毎の基準額を元に算出された基準ポイント数に、毎期の親会社株主に帰属する当期純利益及び配当実施状況に応じて0～100%を乗じたポイント数を付与し、信託期間中の3年毎の一定日に、付与されたポイント数に応じて当社株式を給付します。
- 役員・報酬ランク毎の基準ポイント数、係数の算定方法は「役員報酬規程細則」及び「役員株式給付規程」に定めます。
- 信託による株式取得資金として原則として、3年毎に1,100百万円を拠出します。ただし、信託期間の末日に信託財産内に残存株式がある場合には、以降の信託対象期間における原資に充当し、1,100百万円から残存株式等の金額を控除した金額を拠出額とします。

(注)当社では株主の皆様に対する利益還元を経営の重要課題のひとつとして位置付けていることから「親会社株主に帰属する当期純利益(以下、当期利益)」を評価指標としています。なお、算定における基準値は配当政策に掲げている配当性向を目安として当期利益794億円としています。

中長期インセンティブ報酬付与のポイントの算定方法

$$\text{付与ポイント数} = \text{役員・報酬ランク毎の基準ポイント数}^{*1} \times \text{評価指標に基づく係数}^{*2}$$

*1 「役員報酬規程細則」において定めています。 *2 配当及び当期利益の実績に応じて決定しています。

コーポレートガバナンス

5 報酬額の決定及び支給の時期

- 基本報酬は、役位・報酬ランクに基づく基本報酬を12カ月で割った月額を役員就任月より毎月支給いたします。月の途中で委嘱業務の異動等により基本報酬に変更が生じた場合は、変更翌月より変更後の報酬を支給します。
- 業績連動報酬のうち組織業績反映分は、毎事業年度終了後、算定式に基づき決定し、定時株主総会の実施月の翌月末までに一括支給いたします。個人評価反映分は、毎事業年度終了後に個人評価結果に応じて算定式に基づき決定した金額を組織業績反映分と合わせて支給します。
- 中長期インセンティブ報酬は、毎事業年度終了後に算定式に基づきポイントを決定し毎年6月30日に付与します。株式等の給付は信託期間中の3年毎の一定期日に行います。

6 報酬水準の決定方法

外部の専門機関による役員報酬調査データ等に基づき、当社の企業規模、並びに役員が果たすべき職責に見合う報酬水準となるよう設定します。

7 報酬の方針の決定・検証方法

- 取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬制度に関する方針は取締役会決議にて、監査等委員である取締役の報酬の方針は監査等委員全員の協議により決定します。
- 報酬制度の在り方、また見直しの必要性については、指名・報酬委員会にて検討し、見直しが必要と判断される場合は、制度設計の見直しを取締役に上程し、取締役会にて決議します。

〈ご参考〉

各報酬に係る指標の基準値及び実績

報酬項目	業績連動報酬	中長期インセンティブ報酬
指標	ROIC	親会社株主に帰属する当期純利益
2022年度基準値	5.0%	794億円
2022年度実績値	4.9%	725億円

最近事業年度における取締役会及び指名・報酬委員会の活動内容

2022年度の役員報酬に関する以下の内容について、指名・報酬委員会にて審議、取締役会への答申を行った後、取締役会で決議されています。

開催時期	審議・決議内容
2022年4月、5月	役員報酬上限額変更議案の株主総会への上程
2022年6月	役員報酬制度の基本方針の改正（役員報酬上限額の変更）
2023年5月	2022年度の業績連動報酬額及び中長期インセンティブ報酬額

2022年度取締役報酬

区分	人員 (名)	支払総額 (百万円)	報酬等の種類別総額(百万円)			備考
			基本報酬	業績連動報酬	中長期インセンティブ報酬	
取締役（監査等委員を除く） （うち社外取締役）	9 (4)	459 (40)	312 (40)	82 (-)	65 (-)	報酬支給人員、支払額には、当期中に退任した社外取締役（監査等委員を除く。）1名、社内取締役（監査等委員）1名、社外取締役（監査等委員）1名、社外取締役（監査等委員）1名を含めております。
取締役（監査等委員） （うち社外取締役）	6 (4)	107 (44)	107 (44)	- (-)	- (-)	
合計	15	567	419	82	65	

会計監査人への監査報酬

2022年度において、当社が支払うべき会計監査人としての報酬等の額は169百万円であり、当社及び子会社が支払うべき金銭その他の財産上の利益の合計額は、475百万円となりました。

コーポレートガバナンス

政策保有株式

● 保有の基本方針

当社の株式保有方針は以下の通りです。

- 当社グループの成長に資する提携等のために必要と考えられる場合には、資本効率・経済合理性等を考慮したうえで株式の保有を行います。ただし、その保有は必要最小限とし、段階的に縮減を図っていきます。
- 株式の保有にあたっては、必要資金額の規模・保有目的を踏まえ、社内の決裁基準に従い、取締役会の承認もしくは事業部門長の承認を得るものとします。
- 純投資目的での保有はしないため、短期的な株価水準のみをもって保有の要否は判断しませんが、毎年度ごとに取締役会において目的・環境の変化、キャッシュフロー等を考慮し、保有額、保有の要否について検証したうえで、必要に応じて売却・譲渡等をいたします。
- 検証結果については、毎年度、その概要を当社ホームページにて開示します。
- 当社の株式を当社との提携等を目的に保有している会社からその株式の売却等の意向が示された場合には、売却等を妨げるような行為はいたしません。

● 議決権行使基準

当社の保有株式の議決権行使基準は以下の通りです。

- 当社との提携等の保有基本方針・目的に合致した経営が行われていると判断する場合には、原則当該会社の提案に賛成します。
- 以下の場合には、所管部署で当該会社へのヒアリングを含む検証・精査を行います。
 - 会計監査人の無限定適正意見が付されていない場合
 - A) 重大な法令違反等不祥事あるいは著しい経営上の問題を抱えており、保有目的に支障が生じる可能性があるとして判断される場合
 - B) 著しく株主の権利を阻害する可能性があるとして判断される場合
- 上記基本方針のもとに、当社の定める「投融資管理規程」及び「議決権行使手続細則」に従い、所管部署が事業部門長等の決裁を経たうえで議決権行使を行います。

● 当社が保有する政策保有株式の検証結果について

当社は取締役会において、2023年3月末時点で保有する上場政策保有株式の全銘柄を対象に、保有適否に関する検証を実施しました。その結果の概要は下記のとおりです。

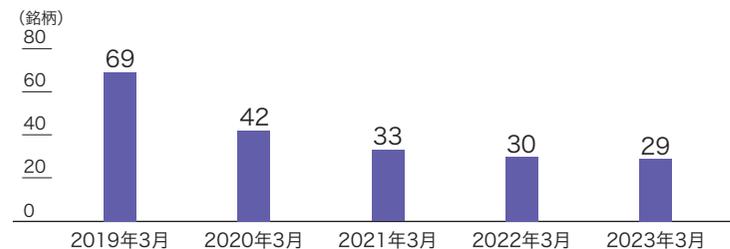
検証対象	2023年3月末時点で保有する上場政策保有株式全銘柄(29銘柄)
検証内容	各銘柄の保有が、当社の事業基盤の強化、及び中長期的な企業価値向上に資するものか否かを、以下の評価項目をもとに検証し、保有の合理性を総合的に判断。 〈評価項目〉 ① 取引先としての規模・重要性(取引高、取引シェア、安定調達) ② 事業提携先としての関係性(事業提携による経済効果) ③ 配当利回り

● 検証結果

- 2022年度において、資金・資産の効率化の観点から、従来以上に上場政策保有株式の保有意義を見直した結果、2022年3月末時点の保有銘柄30銘柄のうち、1銘柄について全量、1銘柄について一部を、相手先の合意の下、売却したことを確認しました。
- 2023年3月末時点で保持している29銘柄については、取引先としての規模・重要性(取引高、シェア、安定調達)、事業提携先としての関係の深さ等から、当社の事業基盤の強化、及び中長期的な企業価値向上に資するものであり、保有の合理性が十分認められると判断しています。

ただし、その保有は必要最小限となるよう、今後も引き続き保有適否に関する検証を行い、その結果、保有意義の希薄化が認められた銘柄については、売却等による縮減を検討していきます。

当社の政策保有株式の保有状況の推移



コーポレートガバナンス

上場グループ会社の在り方について

『グループ会社管理規程』に従い、グループ会社の行う重要な意思決定に際しては、当社所管部門・本社部門との協議、重要事項の報告等を義務付けるとともに、一定金額を超える財産処分行為他については、当社の取締役会、社長の事前承認を要求することで、グループ一体運営を図っています。ただし、上場会社については当社からの一定の経営の独立性を確保することが必要であることから、当社がグループ会社経営者の独自の判断を拘束することのないように配慮しています。

当社は、企業グループとしての総合的な企業価値向上と、グループ会社の事業内容、規模、事業展開のための財務戦略、資金調達等を総合的に勘案し、資本関係の在り方を検討しています。これらの観点から、現在、子会社のうち2社が上場しています。今後も、当社グループとしてのガバナンスを含む企業価値向上の観点から、企業グループの在り方については検討を進めていきます。

上場子会社	上場のメリット	事業の独自性	独立社外取締役
日本高周波鋼業(株)	<ul style="list-style-type: none"> 社員のモチベーション維持・向上 優秀な人材の採用 資本市場からの柔軟な資金調達 	<ul style="list-style-type: none"> 当社グループの特殊鋼事業の一部(軸受鋼製品の二次加工)を担っているが、親会社からの事業上の制約はなく、独自の事業活動を行う。 当社と取引を行う場合には、取締役会規程及び取締役会審議事項取扱要領に基づき、取引の重要性の高いものについては、同社取締役会の承認を要することとしている。取引条件等については、一般の取引と同様に決定。 	少数株主保護、経営の公正性、透明性向上の観点から、2名の独立社外取締役を選任しているが、この2名は過去、当社又は当社と資本関係のあるグループ会社に所属していない。
神鋼鋼線工業(株)	<ul style="list-style-type: none"> 社員のモチベーション維持・向上 優秀な人材の採用 資本市場からの柔軟な資金調達 	<ul style="list-style-type: none"> 当社グループの線材二次製品メーカーとして、PC鋼線、鋼線、ステンレス鋼線、ワイヤロープ、鋼線加工製品等の製造・販売に関する事業を担う、線材条鋼事業における中核会社だが、親会社からの事業上の制約はなく、独自の事業活動を行う。 当社と取引を行う場合には、当該取引条件については、一般の取引と同様の競争力ある取引条件(価格・品質・納期等)とし、共同技術開発及び共同事業等を総合的に勘案のうえ、決定。 	少数株主保護、経営の公正性、透明性向上の観点から、2名の独立社外取締役を選任しているが、この2名は過去、当社又は当社と資本関係のあるグループ会社に所属していない。

▶上場グループ会社の在り方について

コンプライアンス

1. コンプライアンスの規範・基準

当社グループは、グループ企業理念において、グループとして共有すべき価値観である「KOBELCOの3つの約束」を果たすために、グループ全社員が実践する具体的な行動規範として「KOBELCOの6つの誓い」を定めています。当社は、「KOBELCOの6つの誓い」を日々の業務の中で実践するために、業務を行うにあたって関係する法令や社会規範を正しく理解するためのガイドラインを作成しています。役員及び社員一人ひとり、このガイドラインに従い、「KOBELCOの6つの誓い」の実践に努めます。

2. コンプライアンス体制

当社は、グループ企業理念のもと、コンプライアンスに関する体制及び運営等に関する基本的事項を「コンプライアンス規程」において定めています。

(1) コンプライアンス委員会

当社は、取締役会の諮問機関としてコンプライアンス委員会を設置しており、同委員会において、グループ全体のコンプライアンス活動計画を立案し、進捗状況を確認のうえ、必要な見直しと改善を行っています。同委員会は、社長を含む社内委員3名に対し、公正中立な立場の社外委員が4名と過半数を占め、社外委員が委員長を務めています。また、主なグループ会社にもコンプライアンス委員会を設置しています。

(2) KOBELCOグループ・コンプライアンスプログラム

コンプライアンス活動計画の実行にあたっては、全社コンプライアンス総括役員、全社コンプライアンス担当役員の指揮のもと、当社の内部統制・監査部が事業部門やグループ会社と連携し、「KOBELCOグループ・コンプライアンスプログラム」をベースに取組みを進めています。

「KOBELCOグループ・コンプライアンスプログラム」は、「コミットメント・リスク評価」、「規程やプロセスの整備・リソースの確保」、「教育・情報の周知」、「モニタリングの実施・通報への対応」、「見直し・改善」の5つのフレームから構成されています。

以下の5項目に沿って各社の取組み状況を把握したうえで、事業や地域の特性を踏まえた取組みとすることにより、網羅的かつ実効性のあるコンプライアンス活動をグループ全体に展開しています。

KOBELCOグループ・コンプライアンスプログラム

コミットメント・リスク評価

規程やプロセスの整備・リソースの確保

教育・情報の周知

モニタリングの実施・通報への対応

見直し・改善

コンプライアンス

3. コンプライアンスプログラムに基づくコンプライアンス活動

コミットメント・リスク評価

●(コミットメント)

当社グループにおいては、競争法違反、贈収賄禁止法令違反、安全保障貿易管理法違反を含むあらゆる不正行為の防止を徹底するには、経営トップが自らコンプライアンス違反を許容しないという姿勢を示す必要があるとの認識のもと、コンプライアンスに関する社長メッセージを随時発信しています。また、贈収賄防止に関しては、公務員の汚職を招く金銭授与、過剰接待等の利益・便益の提供のみならず、私人の横領や背任等を招く同様の行為を一切禁止する方針を明文化した「KOBELCOグループ贈収賄防止ポリシー」を定め、ホームページに掲載しています。

「KOBELCOグループ贈収賄防止ポリシー」を策定した際には、当社グループにおける贈収賄防止の徹底を、社内外向けの社長メッセージにより宣言しました。

●(リスク評価)

当社グループにおいては、リスク管理活動の一環として、社内外の動向を踏まえ、事業や組織の活動内容に応じて、コンプライアンスリスクを定期的に分析・評価しています。中でも、競争法、贈収賄禁止法令及び安全保障貿易管理法の違反については、その影響が特に重大であるため、当社グループにおけるトップリスクと位置付け、遵守体制の整備を進めています。コンプライアンスに関する活動計画は、コンプライアンス委員会において策定され、取締役会に上程されます。

規程やプロセスの整備・リソースの確保

●(規程やプロセスの整備)

当社グループにおいては、各事業におけるコンプライアンスリスクに対応するため、コンプライアンス全般、競争法遵守、贈収賄防止、安全保障貿易管理及び内部通報制度等、必要な規程やプロセスを整備しています。また、違反行為に対しては、就業規則に則り厳正な処分をしたうえで、その原因を究明し、効果的な再発防止策を講じることとしています。

贈収賄防止に関しては、ポリシー、規程、各種ガイドライン及び各国別のマニュアルを整備し、公務員の汚職を招く金銭授与、過剰接待等の利益・便益の提供のみならず、私人の横領や背任等を招く同様の行為を一切禁止し、交際費支出の事前承認や、取引先の適格性審査に関するプロセスを運用しています。

●(リソースの確保)

当社グループにおいては、コンプライアンスの取組みに必要な人的、物的及び金銭的リソースをグループ各社において確保しています。なお、当社グループにおいては、必要な教育の受講等、コンプライアンスに関する取組みに要する時間の確保もリソース確保の一環と位置付けています。また、国内外のグループ会社にコンプライアンス担当者を配置し、コンプライアンス推進体制の充実を図っています。

教育・情報の周知

●(教育)

当社グループにおいては、全社員に対してコンプライアンス意識の浸透を図るため、階層別研修において、コンプライアンスに関する教育を実施しています。

また、競争法遵守、贈収賄防止、安全保障貿易管理及び内部通報制度等の個別法令の分野については、業務に関係する規程やプロセスを全社員が理解し遵守できるよう、マニュアルを作成し、必要な教育を実施しています。

教育にあたっては、社内講師による研修やeラーニングを当社及び国内外のグループ会社において継続的に実施するほか、社外の専門家によるセミナーも開催しています。

●(情報の周知)

ニュースレターによる法改正情報の発信や、社内イントラネットによるマニュアルの展開を行うとともに、カードの配布やポスターの掲示、社内イントラネットやグループ報等により、内部通報制度の継続的な周知を行っています。

コンプライアンス

モニタリングの実施・通報への対応

● (モニタリングの実施)

当社グループにおいては、トップリスクと位置付けている競争法遵守、贈収賄防止及び安全保障貿易管理に関し、定期的なモニタリングを実施しています。グループ会社においては、KOBELCOグループ・コンプライアンスプログラムを順次導入し、コンプライアンス体制、競争法、贈収賄防止、安全保障貿易管理等についての活動状況を確認しています。

● (通報への対応)

当社グループでは、様々なステークホルダーの皆様からの通報や問い合わせを受け付ける窓口を設けています。

例えば、外部弁護士事務所を窓口とする内部通報制度を整備し、贈収賄、横領、カルテル、ハラスメント等、あらゆる不正行為について、匿名による通報や相談(以下「通報等」という。)を受け付けています。通報等を受け付けた場合は、関係者の守秘義務と通報者の保護を徹底しながら、必要なリソースとスキルを用いて、適切に対応しています。

ホームページでは、問い合わせフォームにて、ステークホルダーの皆様からの匿名の問い合わせを受け付けており、その内容が当社グループによる不正・腐敗行為の告発である場合には、内部通報制度と同様に、関係者の守秘義務を徹底しながら適切に対応しています。

また、当社においては、内部通報制度の窓口を社内外に複数設け、社外のお取引先様からの通報等も受け付けています。

[2022年度通報受付件数:111件(国内外のグループ会社を含む)]

見直し・改善

● (見直し・改善)

当社グループにおいては、当社及び国内グループ会社の社員を対象にコンプライアンス意識調査を実施するとともに、モニタリングや通報等への対応を通じて把握した課題や社内外の動向等を踏まえて、コンプライアンスに関する取組みを適宜見直しています。コンプライアンスに関する改善計画は、コンプライアンス委員会において策定され、取締役会に上程されます。

個別法令の分野においても、法改正の状況や社内外の動向等を踏まえて、取組みの見直しを行っています。

4. コンプライアンス活動の具体的状況

実績

〈コンプライアンス委員会の開催〉

取締役会の諮問機関である「コンプライアンス委員会」を3回開催し、前年度活動実績の報告や年度計画の策定・承認等を実施しました。

〈KOBELCOグループ・コンプライアンスプログラムの実施〉

「KOBELCOグループ・コンプライアンスプログラム」に基づき、「トップコミットメント」と「教育」に注力した取組みを実施しました。また、グループ会社にも同プログラムを順次導入し、コンプライアンス体制、競争法、贈収賄防止、安全保障貿易管理等についての活動状況を確認しました。

〈コンプライアンス研修の実施〉

当社グループで実施すべきコンプライアンス教育を「階層別」、「個別法令」、「役割別」に体系化し、オンライン研修・eラーニングも活用しながら、計画どおり実施しました。

〈モニタリング活動／内部通報制度の利用状況〉

競争法や安全保障貿易管理等に関する定期モニタリングを実施しました。内部通報制度においては、国内外のグループ会社を含めて111件の通報を受け付け、適切に対応しました。また、その対応状況については、コンプライアンス委員会に報告しました。

〈コンプライアンス意識調査の実施〉

2022年度も当社及び国内グループ会社でコンプライアンス意識調査を実施し、その結果も踏まえ、2023年度のコンプライアンス推進活動を計画しました。

コンプライアンス

5. 個別法令に関する取組み例

贈収賄防止

方針

「KOBELCOグループ贈収賄防止ポリシー」及び社内規程等において、公務員やお取引先様への贈賄及びお取引先様からの収賄を禁止し、これに違反した場合には、厳正な処分を行うこととしています。

体制

贈収賄行為は、事象発生時の影響が特に重大と予想されるため、当社グループのトップリスクと位置付け、グループを挙げた体制整備を行っています。年度毎の活動状況や体制整備の進捗状況は、各事業部門長が出席する事業活動審議会で報告され、翌年度の活動計画立案に活かされています。

公務員に対する接待・贈答については、事前に承認を得ることとし、その支出の状況については、定期的なモニタリングを行っています。

また、ビジネスパートナー（契約業者、代理店、コンサルタント等を含む）の起用に当たっては、贈収賄防止の誓約を求めるなどの適格性審査を実施しています。

社員に対し、贈収賄防止に関する定期的な研修（eラーニングを含む）を実施するとともに、米国のFCPAや英国のUKBAをはじめとする海外法令についても、マニュアルを作成して情報提供を行っています。

実績

2022年度は、ビジネスパートナーに関する適格性審査の実施状況等について、モニタリング対象となる事業部門を拡大しました。

2022年度において、贈収賄に関して罰金、制裁金、和解金の生じた事例はありません。

競争法遵守

方針

社内規程等において、競争法違反行為を禁止し、これに違反した場合には、厳正な処分を行うこととしています。

体制

競争法違反行為は、事象発生時の影響が特に重大と予想されるため、当社グループのトップリスクと位置付け、グループを挙げた体制整備を行っています。年度毎の活動状況や体制整備の進捗状況は、各事業部門長が出席する事業活動審議会で報告され、翌年度の活動計画立案に活かされています。

営業部門における競争事業者との接触については、その情報交換の内容を記録し、報告することとしています。報告された内容は、複数の部門で確認し、万一、問題のある情報交換が認められた場合には、必要な措置を速やかに講じることとしています。

社員に対しては、競争法遵守に関するマニュアルを作成して周知するとともに、定期的な研修（eラーニングを含む）を実施しています。また、ヒアリング等を実施し、営業部門の活動状況把握に努めています。

実績

2022年度は、監査方法をより実効的となるように見直しました。

2022年度において、競争法に関して罰金、制裁金、和解金の生じた事例はありません。

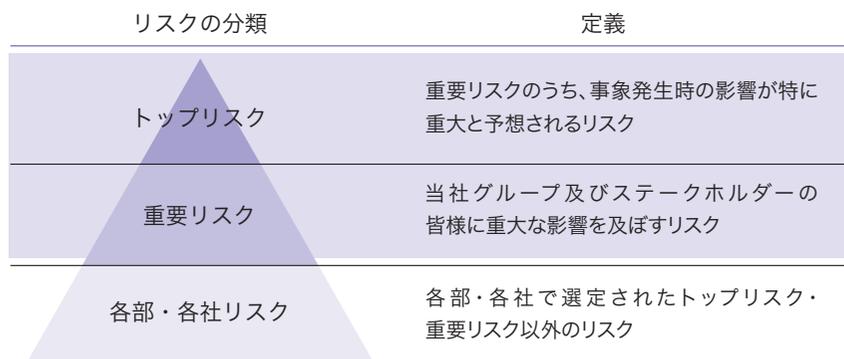
リスクマネジメント

基本的な考え方

方針

全社規程「リスク管理規程」に則り、国際規格である「COSO」を参照しながら当社グループの持続的発展及び企業価値向上を妨げる要因を抽出し、対策を講じる活動を行っています。全社的なリスク管理の対象として、当社グループ及びステークホルダーの皆様へ重大な影響を及ぼし、グループを横断した対応が必要なリスクを「トップリスク」「重要リスク」として特定しています。この「トップリスク」「重要リスク」には人権・安全管理・気候変動・自然災害といったESGリスクが含まれます。

リスクの分類と定義



マネジメント体制

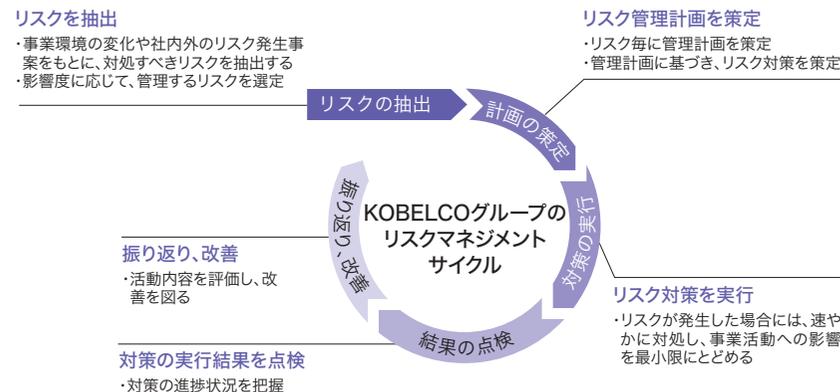
体制

全体の管理者である全社総括責任者として社長、全社リスク管理統括責任者として内部統制・監査部総括役員を置き、個々のリスクのグループ横断的な管理活動の推進者として担当役員（リスクオーナー）、リスク対策実行責任者には事業部門長や本社担当役員を指名することにより、全社的なリスク管理体制を構築しています。また、経営審議会の補佐機関として設置したリスクマネジメント委員会では、リスクマネジメント全般に関する基本方針の立案・評価、リスクマネジメントの重要課題に関する具体的方針の立案、「トップリスク」「重要リスク」のリスク対策実行計画の承認・評価等を行っています。委員長には全社リスク管理統括責任者、また、委員には全リスクオーナーを指名しています。リスクマネジメント委員会の活動状況は定期的に経営審議会に報告し、また経営審議会の議論結果を踏まえてリスクオーナーに指示を行います。なお、社長を全社総括責任者とする当該リスクマネジメント体制は、監査等委員会から独立して運営されています。

マネジメント体制



個々のリスク管理では、リスクオーナーの指示のもと、各部門のリスク対策実行責任者は「リスクの抽出」→「リスク管理計画の策定」→「実行」→「点検」→「次年度への改善点の反映」のサイクルでリスク管理活動を実施しています。活動の実効性を担保するために、取締役会がESGリスクを含む「トップリスク」「重要リスク」に対する活動を管理・監督し、各部門の1年間の活動結果を確認したうえで、次年度以降の計画につなげています。この運用は、グループ各社にも積極的に展開しています。なお、「トップリスク」「重要リスク」等に関して緊急かつ重大な損失の危険及びそのおそれが発生した場合は、社内ルールである「リスク発生時の連絡体制」に基づき適切な情報伝達及び意思決定を行い、被害を最小限にとどめるなどの的確な対応を行っています。



リスクマネジメント

主なリスクへの対応

実績

リスク	取組み(例)	実績
自然災害・パンデミック	<ul style="list-style-type: none"> 製造拠点における事業継続計画(BCP)のブラッシュアップ 最新のハザードマップ等の情報に基づいた風水害対策の見直しや訓練の実施等 新型コロナウイルス対応ガイドラインに基づく感染対策の実践、徹底 	【BCPへの取組み】 「安全衛生」P.51-53 「防災」P.57-58
品質	<ul style="list-style-type: none"> 社外有識者が過半数を占める「品質マネジメント委員会」での信頼向上プロジェクトのモニタリング及び提言 KOBELCO TQMを軸とした品質マネジメントの維持向上 品質監査及び品質ガイドラインへの適合推進 試験・検査の自動化の推進 	【品質に関する取組み】 「品質」P.94-95
安全管理	<ul style="list-style-type: none"> 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活用) 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) 機械安全の展開(既存設備の改善計画策定) 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 	【安全管理に関する取組み及び休業災害度数率推移等】 「安全衛生」P.51-53
環境規制	<ul style="list-style-type: none"> 環境管理の強化(環境マネジメントシステムの推進) 環境監査の実施(書面監査・現地監査) 国内外の事業所での環境教育・学習 	【環境経営に関する取組み】 「環境マネジメント」P.27-30 「水資源の適正管理」P.31-34 「資源循環の促進(廃棄物の削減)、原材料の削減」P.35-38 「環境保全」P.39-41 「生物多様性への貢献」P.42-45
サプライチェーン	<ul style="list-style-type: none"> すでに策定済の「調達基本方針」及び「お取引先様へのお願い」に、責任あるサプライチェーン構築に向けた対応方針を追加した「CSR調達基本方針」を公表し、PDCAサイクルの仕組みを策定 <p><対応方針></p> <ol style="list-style-type: none"> 取引先に対する「お取引先様へのお願い」の仕入先への周知の要請 取引先に対する「お取引先様へのお願い」の遵守の要請と当社による改善支援 当社からの情報開示 当社と取引先との協働 当社社員・グループ会社・関連会社との協働 	【責任あるサプライヤー構築に関する取組み】 「責任あるサプライチェーンの構築」P.70-72

当社の事業等のリスクについては、投資家様の判断に重要な影響を及ぼす可能性のある事項を有価証券報告書に記載しています。

▶有価証券報告書

品質

方針

KOBELCOグループは、品質事案の再発防止策の推進を第一優先に、品質マネジメント及び品質管理プロセスの強化に関わる取組みを進めています。

「KOBELCOの6つの誓い」で示す「品質憲章」の全社員への浸透を図り、KOBELCO TQMの活動を推進して、お客様・お取引先様の視点で、「お客様をはじめとするステークホルダーの皆様信頼され喜ばれる品質」を目指していきます。

全社品質取組方針

1. 「信頼される品質」を提供できる基盤の確立と体制の定着化
2. 「喜ばれる品質」を提供するための事業マネジメントの強化

品質憲章

KOBELCOグループは、製品、サービスにおいて「信頼される品質」を提供するために法令、公的規格ならびにお客様と取り決めた仕様を遵守し、品質向上に向けてたゆまぬ努力を続けてまいります。

取組み事項

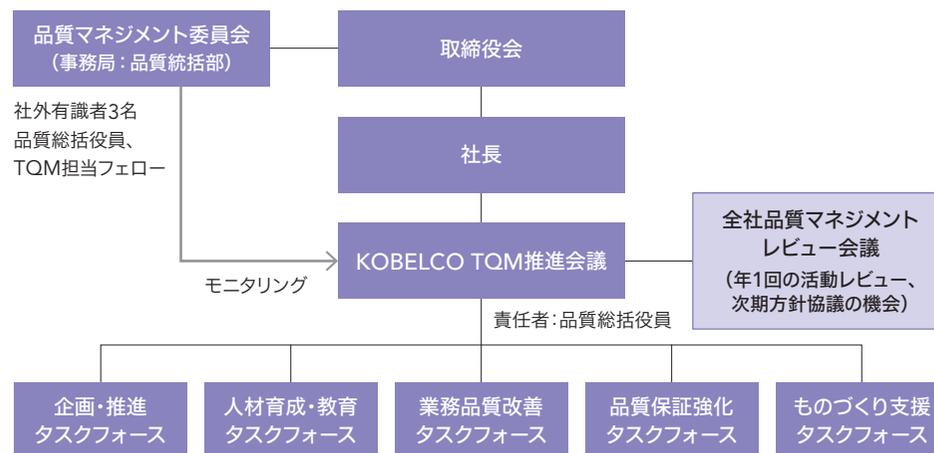
● 1. 「信頼される品質」を提供できる基盤の確立と体制の定着化

- 1) 品質ガイドラインに基づく改善推進とSDCA体制*の定着による不適切行為の再発防止、QMSの底上げ
(*SDCA体制:品質ガイドライン自己診断・改善-品質監査での確認-遵守-認定-品質ガイドライン補強のサイクル)
- 2) 品質コンプライアンス教育、品質情報の共有を通じた品質意識の向上、風化防止
- 3) 未然防止活動の強化による不適合品流出の低減、健全性向上

● 2. 「喜ばれる品質」を提供するための事業マネジメントの強化 (KOBELCO TQM活動)

- 1) 経営目標 (ROIC等) 達成に向けた、要のミドルマネジメント層を起点とした「方針管理」「日常管理」の現状把握 (力量評価*)と弱点改善による組織能力向上
(*KOBELCO組織リーダーのためのマネジメントガイド記載の自己診断)
- 2) 科学的アプローチの教育および活用による問題解決力の向上、スタッフ改善活動の活性化

体制



※TQMはTotal Quality Managementで、「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の課題を設定し、全員参加でこれを達成していく活動です。

品質

目標

中期品質目標 (KGI)

品質ガイドライン適合認定拠点率

70% (2023年度末)

KOBELCO TQM推進会議

◆品質マネジメント委員会

取締役会の諮問機関として2019年度4月に設置。社外有識者3名と社内役員等2名で構成され、2022年度は4回開催しました。当委員会では、再発防止策の継続的なモニタリングを行うとともに、当社グループにおける品質マネジメント強化活動のモニタリングと提言を実施しました。

◆全社品質マネジメントレビュー会議

経営トップ・事業部門長・品質保証統括責任者が参加する本会議は、当社グループ全体の品質について協議する場として、品質状況及び品質取組みをレビューするとともに、翌年度の品質取組方針について協議、合意形成しました。

◆企画・推進タスクフォース

職場の問題解決や事業課題の達成の要となるミドルマネジメント層(室長等)に対して教育を実施するとともに、「TQM自己診断」を用いたレベルアップの仕組みを構築しました。また、品質関連役員が事業所を訪問し、事業所のミドルマネジメント層との対話を通じてTQMの活用状況を確認し、KOBELCO TQMの浸透を図っています。

◆人材育成・教育タスクフォース

全社員がTQM基礎検定(QC検定4級レベル相当)を受講するとともに、ミドルマネジメント層(室長等)に対してKOBELCOマネジメント研修*を実施し、これらの研修について当社グループ各社への展開を始めました。また、事業競争力の源泉である固有技術/専門技術の習得・伝承については、事業部門毎に各部署と教育計画・具体化を進めています。

*TQMを活用し成果につなげるマネジメント力を持った人材の育成・組織能力向上に関する研修。

◆業務品質改善タスクフォース

QCサークル活動の活性化のため、活動の指針となる「QCサークル活動の目指す姿、運営・支援のありたい姿」や活性化を測る指標(KPI)を設定し、この実現及び目標達成のため抽出した問題の解決を進めています。また、これらに加え表彰制度の見直しにも取り組んでいます。

◆品質保証強化タスクフォース

2022年度は品質監査を46拠点に対して実施、24拠点に対して「品質ガイドライン」適合認定をしました(適合認定率は制度の運用を開始した2021年度からの累計47%)。また、当社グループ各拠点において、「品質ガイドライン」への適合状態を自己診断し改善することで、品質保証レベルの向上に取り組みます。未然防止活動として品質リスクアセスメントの展開を開始しました。試験・検査データの健全性向上のため、DX、IT技術等を活用した自動化を引き続き推進しています。

◆ものづくり支援タスクフォース

ものづくり力の向上を目的に、主な活動として品質・ものづくりキャラバン隊活動、生産技術交流会・各分科会の活動、現場の困りごとに対する個別支援活動を行いました。具体的には、若手勉強会やアドバンスト教育等の人材育成の場の提供、ものづくり相談窓口の開設、講演会・工場見学会の開催等を行っています。

税務リスク・コンプライアンス

税務に関する方針

方針

● 基本方針

KOBELCOグループは、企業価値とは、業績、技術力のみならず事業活動を行ううえでの株主様・投資家様、お客様、お取引先様、地域社会の皆様、グループ社員等あらゆるステークホルダーの皆様に対する社会的責任への姿勢を含むものであると認識しており、税務に関するガバナンスについてもその充実に取り組むとともに、納税義務を果たすことで社会の発展に貢献します。

● 法令遵守

当社グループは、事業活動を行う各国の税法や国際的な租税ルール等を遵守し、事業活動に関連する租税について、適正な納税地で適正な額を納税します。

● 税務リスクへの対応

当社は、税務リスクについて重要性、合理性を考慮して適正に対応します。税法の解釈や税法上の取り扱いについて判断が難しい場合には必要に応じて外部専門家への相談や税務当局への事前照会を実施します。

当社と海外グループ会社との取引価格についてOECD移転価格ガイドライン等に照らして適切な価格設定になっているかどうか検証し、判断が難しいケースについては移転価格事前確認制度申請等により関係各国の確認を求めます。

● 税務プランニング

当社は、事業実体を伴わない、タックスヘイブンの利用等の税額の削減のみを目的とする税務プランニングは行いませんが、事業遂行に際しては、各国税法の趣旨を十分に踏まえ、事業活動の範囲内で適用可能な税制上の優遇措置を利用するなど、経済合理性を追求します。

● 税務当局との関係

当社は、税務当局とコミュニケーションをとり、信頼関係をより強固なものにしていきます。税務当局からの要請に対しては、協力的に情報を開示します。

税務ガバナンス

体制

当社は、税務リスクを適切に管理し、適正な納税を行うため、税務ガバナンスの充実に向け、税制改正の周知や税務に関する教育等に取り組んでいます。

当社では税務に関する重要事項については税務ガバナンスの責任者である財務経理部を総括する役員に適時・適切に報告し、その指示のもと対応を行っています。

グループ会社においては、日常的な税務にかかる業務は各々のグループ会社で対応していますが、必要に応じて当社及び外部専門家のサポートを受けています。

コンプライアンスデータ

実績

地域別納税額(連結CFベース)

地域	単位	2021年度	2022年度
日本	億円	91	176
	(比率)%	64	85
日本以外	億円	51	30
	(比率)%	36	15
合計	億円	142	206

※連結決算ベースの法人税等の支払額

情報セキュリティ(サイバーセキュリティ)

情報セキュリティ基本方針

方針

KOBELCOグループは、情報セキュリティに関するリスクについて、経営リスクの一つとして重視しており、グループ全体で適切な対策に取り組むために、情報セキュリティ基本方針を定め、情報セキュリティ対策に取り組んでいます。

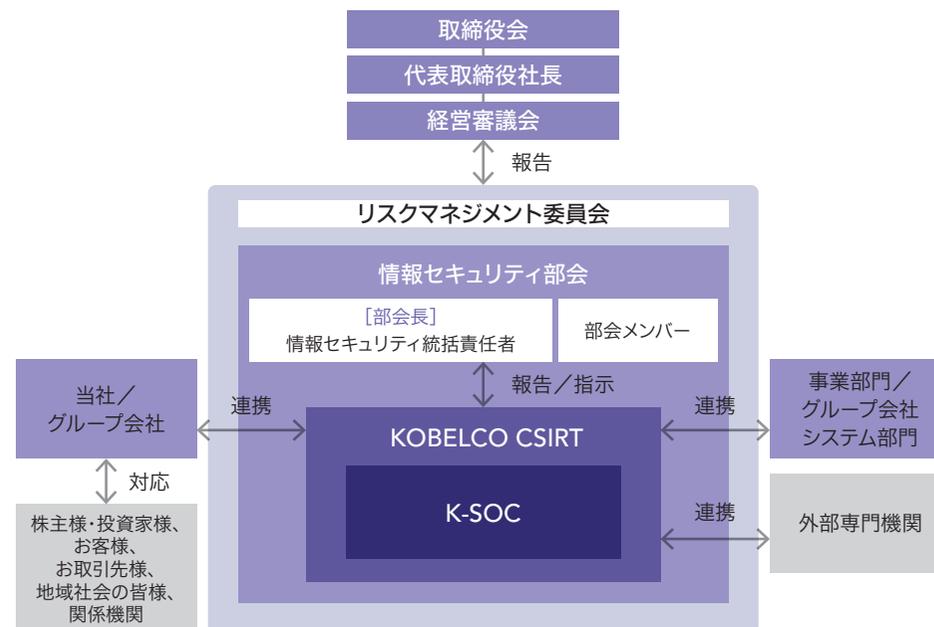
● 情報セキュリティ基本方針

- ・ 情報セキュリティ保護体制の構築
- ・ PDCAサイクルに基づく情報セキュリティフレームワークの確立
- ・ 情報セキュリティに関する規程・標準の整備
- ・ 情報セキュリティ対策の徹底

情報セキュリティ推進体制

体制

当社グループは、情報の秘密保持に細心の注意を払っており、サイバー攻撃等による不正アクセスや情報漏えい等を防ぐため、管理体制を構築し適切な安全措置を講じています。情報セキュリティ推進体制(情報セキュリティ部会、KOBELCO CSIRT/K-SOC)と役割は次のとおりです。



● 情報セキュリティ部会

情報セキュリティ統括責任者(役員)を部会長とする情報セキュリティ部会では、当社グループの情報セキュリティに関する基本方針や重要実施事項を決定します。

● KOBELCO CSIRT*1/K-SOC*2

KOBELCO CSIRTでは、IT部門、法務部門、情報システム関係会社が連携し、サイバー攻撃被害の未然防止、また、情報セキュリティインシデント発生時の被害拡大抑止のため、セキュリティ規程・標準類の改廃、役員・社員等への情報セキュリティ教育や訓練の企画・実施、インシデント発生時の対処等を行っています。

*1 Computer Security Incident Response Team

*2 KOBELCO Security Operation Center

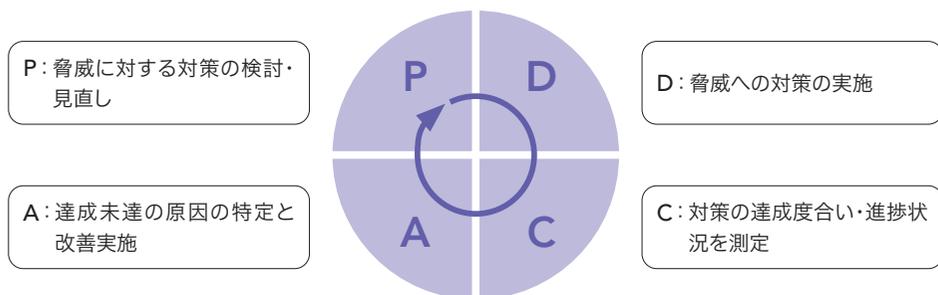
情報セキュリティ(サイバーセキュリティ)

情報セキュリティ活動目標

戦略・目標

当社グループでは、リスクアセスメントを通じ、対策を決定、セキュリティ活動の結果を監査で確認するなど、PDCAサイクルを回すことでセキュリティレベルを高め、重大なセキュリティ事故*の発生0件を目指します。

*サイバー攻撃による工場ラインの停止や重要な機密情報の漏えいといった、経営や社会への影響が大きい情報セキュリティ事故

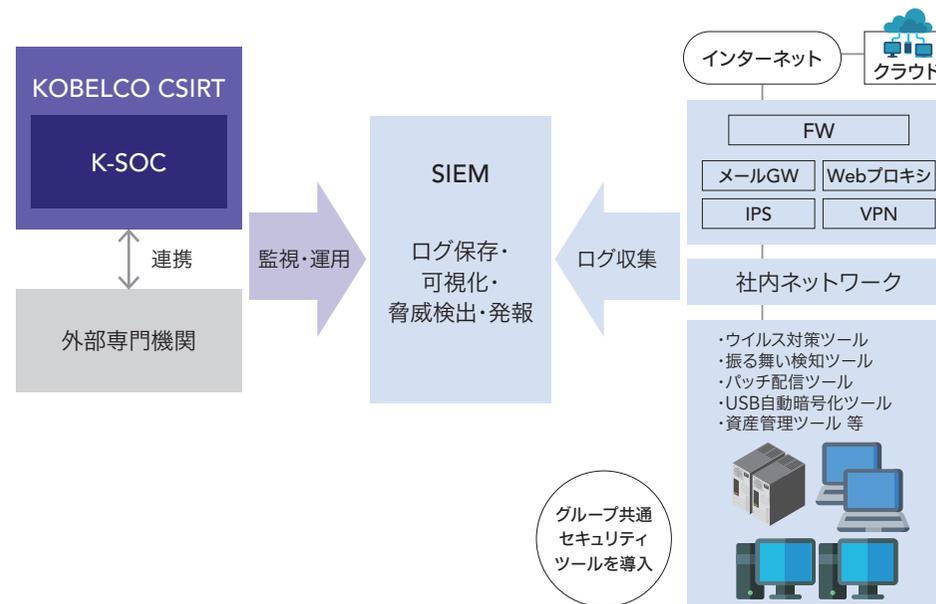


情報セキュリティの取組み

実績

● セキュリティツール統合と監視

サイバー攻撃への対応として、国内外のグループ会社を含めたセキュリティツールを統合して一元管理し、24時間365日ログを監視、マルウェア感染や不審な挙動・インシデント兆候の早期発見、初期対応から封じ込めを実施しています。



● 情報セキュリティ教育・訓練

当社グループの役員・社員等に対し、eラーニングによる情報セキュリティ教育や標的型メール訓練を定期的に行うことで、情報セキュリティに関する意識、理解度及び対応力の向上に努めています。

● 情報セキュリティ監査

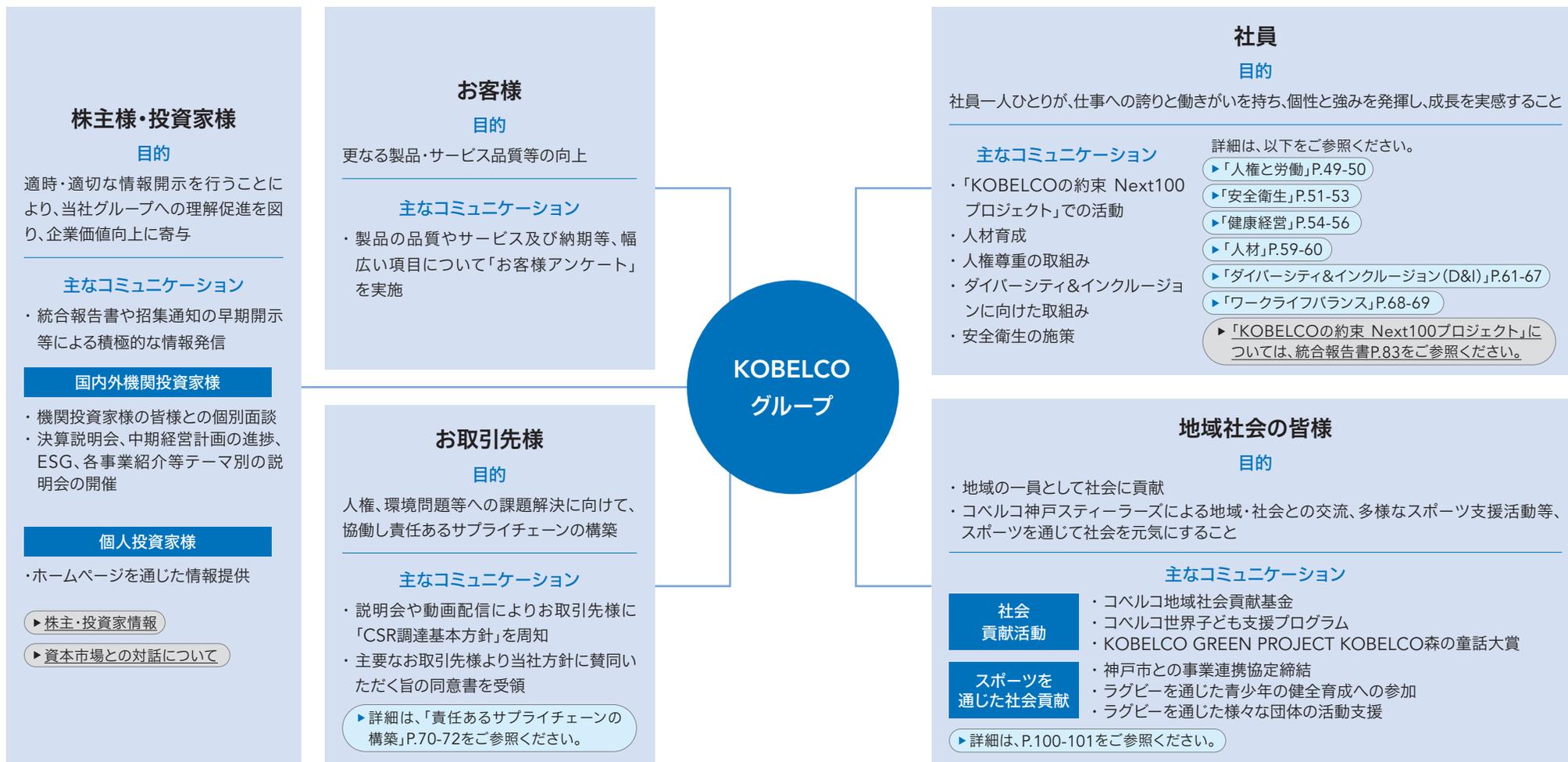
グループ共通のセキュリティ基準である「グループ情報セキュリティ標準」の順守状況を毎年の内部監査で確認し改善していくことで、グループ全体の情報セキュリティ管理レベルの向上に努めています。

コミュニティ(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。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、地域交流・地域振興・環境活動、スポーツ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。

当社グループの主なステークホルダー



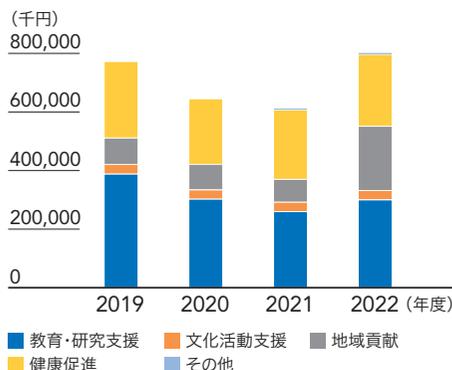
コミュニティ(ステークホルダーの皆様とのコミュニケーション)

社会貢献活動

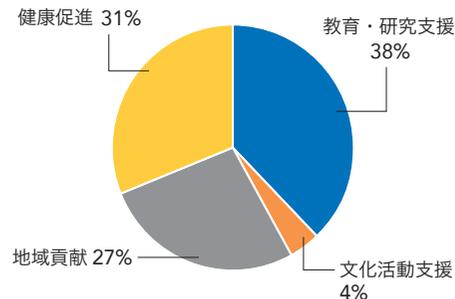
当社グループは、コベルコ地域社会貢献基金による子どもたちへの支援やスポーツを通じた社会貢献等様々な活動を行っています。2022年度は、ユニセフを通じた寄付や事業所が立地する地域自治体への寄付等、社会貢献活動費用として約7億9千万円を支出しています。

2019年度以降、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で社会貢献活動費用も減少傾向にありましたが、2022年度はイベントや活動が回復してきたことに伴い増加となりました。今後の状況を勘案しながら、引き続き、社会貢献活動に取り組んでいきます。

社会貢献活動費用
(当社及び主要な国内外グループ会社)



社会貢献活動費用内訳(2022年度)



コベルコ地域社会貢献基金

当社は、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、子どもたちを対象とした支援活動を行っています。2022年度は各施設や団体に、グループ会社含め約560万円の寄付を行いました。

基金による支援の実績や取組みの概要については、当社ホームページをご覧ください。

▶ [コベルコ地域社会貢献基金](#)



コベルコ世界子ども支援プログラム

地震や噴火等の自然災害や、紛争等で困窮する世界の子どもたちへの支援活動として2021年度に設立しました。2022年度はトルコ・シリア地震への支援として、日本ユニセフ協会の「自然災害緊急募金」に500万円の寄付を実施しました。

当社は、今後も毎年、国際連合等の国際機関で実施している支援活動に対し寄付を行っていきます。

スポーツを通じた社会貢献

● 神戸市との事業連携協定に基づいた活動

コベルコ神戸スティーラーズは神戸市をホストタウンとすることを掲げており、今後、神戸市との更なる連携強化を図るため、

- 1)ラグビーを通じたスポーツの振興及びラグビーワールドカップのレガシー創出
- 2)市民の健康増進、青少年の健全育成、豊かな社会生活の実現
- 3)地域活性化を推進すること
- 4)国内外への神戸の魅力配信

を目的とした事業連携協定を2021年9月28日に締結しました。2022年度は神戸市関係各局と連携した事業を行いました。

- ・神戸市内小学校ラグビー教室【教育委員会】
- ・兵庫児童館ラグビー教室【建築住宅局】
- ・六甲山の間伐材を活用したオフィシャルグッズの作成・販売【神戸市公園緑化協会】
- ・神戸っ子SDGsプログラムへの参加【建設局】
- ・こべっこウェルカムプロジェクトへの参画【こども家庭局】



コミュニティ(ステークホルダーの皆様とのコミュニケーション)

小学校卒業記念交流戦の開催

2023年3月19日「ジャパンラグビー リーグワン 2022-23」第12節NECグリーンロケッツ東葛戦の試合前に、神戸総合運動公園ユニバー記念競技場・補助競技場にて「Kura Sushi Presents コベルコ神戸スティーラーズ小学校卒業記念交流戦」を開催しました。

この大会は、大畑大介アンバサダーの「レギュラーであるなし関係なく6年生全員がチームのユニフォームを着て、勝敗にこだわることなく試合をし、小学校最後の思い出を作してほしい」との思いから昨年より実施しており、今年で2度目の開催となりました。



ラグビーを通じた様々な団体の活動支援

〈盲導犬協会の活動支援〉

コベルコ神戸スティーラーズでは、「盲導犬育成及び地域の盲導犬受け入れの理解」を深める(社福)兵庫盲導犬協会の活動趣旨に賛同し、2020年より試合会場での盲導犬支援募金・チャリティーグッズ販売への協力を行っています。今年もたくさんの来場者にブースへお立ち寄りいただき、本活動へご協力いただきました。



〈兵庫県赤十字血液センターの活動支援〉

東日本大震災が起こった2011年より、コベルコ神戸スティーラーズは日本赤十字社兵庫県支部を通じて、試合会場での募金活動やグッズ販売の収益の一部等を義援金として寄付を実施しました。

その関係から、2019年より兵庫県赤十字血液センターと連携し、献血推進活動にも取り組んでいます。

▶コベルコ神戸スティーラーズ

KOBELCO GREEN PROJECT

● KOBELCO森の童話大賞

当社グループは、KOBELCO森の童話大賞のほか、社員ボランティアによる森林整備活動、神戸市主催の児童館出前エコ教室への参画を行っており、これら環境貢献活動を「KOBELCO GREEN PROJECT」と称し、グループ全体で推進し、環境の側面からも社会との共生・協調を目指しています。

KOBELCO森の童話大賞では、次世代を担う子供たちに、様々な自然の恵みをもたらす森を大切にすることを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しています。金賞作品は絵本作家の挿絵で絵本化し、後援自治体所管の学校や図書館等に寄贈しています。2022年度は537件の応募をいただき、小学生の部では福田珠萌さんの「ミツバチのしょうたいじょう」、中高生の部では大久保華さんの「どんぐりのゆりかご」が金賞を受賞しました。

また、2022年度には10周年を迎え、2023年3月19日に「第10回KOBELCO森の童話大賞」の表彰式と10周年記念セレモニーを行いました。記念セレモニーには歴代の受賞者とそのご家族、審査員や絵本作家等約130人に参加いただき、パネル展示や動画等で賑やかに10年を振り返りました。さらに、兵庫県や神戸市等の行政関係者へ絵本を贈呈しました。

▶KOBELCO森の童話大賞



左から
代表取締役社長 山口 貢
小学生の部金賞 福田 珠萌さん
中高生の部金賞 大久保 華さん



第10回絵本

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(主なもの)

TCFD



SDGs



ホワイト物流



「ホワイト物流」
推進運動

賛同企業

2030年30%へのチャレンジ



国連グローバルコンパクト



当社は、国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト(United Nations Global Compact)」に署名し、2021年3月に参加企業として登録されました。UNGCに署名する企業・団体は、人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、腐敗の防止に関わる10原則に賛同する企業トップ自らのコミットメントのもと、その実現に向けて努力を継続しています。

輝く女性の活躍を加速する
男性リーダーの会



パートナーシップ構築宣言



GXリーグ



社会からの評価(2023年8月時点の主なもの)

FTSE4Good Index Series



FTSE Blossom Japan Index



FTSE Blossom
Japan

FTSE Blossom Japan Sector
Relative Index



FTSE 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・リーダーズ指数

2023 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.

MSCI日本株女性活躍指数(WIN)

2023 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.

CDP



「気候変動」で A-(Aマイナス)の評価

プラチナくるみん



PRIDE指標



「ゴールド」を受賞

「ベストプラクティス」に
選定

健康経営銘柄2023



独立した第三者保証報告書

独立した第三者保証報告書

2023年8月23日

株式会社 神戸製鋼所
代表取締役社長 山口 貢 殿

KPMGあずさサステナビリティ株式会社
大阪市中央区北浜三丁目5番29号
ディレクター 家弓 新之助 ㊞

当社は、株式会社 神戸製鋼所(以下、「会社」という。)からの委嘱に基づき、会社が作成したESGデータブック2023(以下、「レポート」という。)に記載されている2022年4月1日から2023年3月31日までを対象とした★マークの付されている環境パフォーマンス指標(以下、「指標」という。)に対して限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社が定めた指標の算定・報告規準(以下、「会社の定める規準」という。レポートに記載。)に従って指標を算定し、表示する責任は会社にある。

当社の責任

当社の責任は、限定的保証業務を実施し、実施した手続に基づいて結論を表明することにある。当社は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準(ISAE) 3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及びISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」に準拠して限定的保証業務を実施した。

本保証業務は限定的保証業務であり、主としてレポート上の開示情報の作成に責任を有するもの等に対する質問、分析的手続等の保証手続を通じて実施され、合理的保証業務における手続と比べて、その種類は異なり、実施の程度は狭く、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。当社の実施した保証手続には以下の手続が含まれる。

- レポートの作成・開示方針についての質問及び会社の定める規準の検討
- 指標に関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める規準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定した国内子会社2社における現地往査
- 指標の表示の妥当性に関する検討

結論

上述の保証手続の結果、レポートに記載されている指標が、すべての重要な点において、会社の定める規準に従って算定され、表示されていないと認められる事項は発見されなかった。

当社の独立性と品質マネジメント

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力及び正当な注意、守秘義務及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく独立性並びにその他の要件を含む、国際会計士倫理基準審議会の公表した「職業会計士の倫理規程」を遵守した。

当社は、国際品質マネジメント基準第1号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準並びに適用される法令及び規則の要件の遵守に関する方針又は手続を含む、品質マネジメントシステムをデザイン、適用及び運用している。

以 上