

人材の活用

技術・技能の伝承、定年退職者の再雇用制度

JFEスチールの各製鉄所では、ベテラン社員が培ってきた貴重なノウハウをより長く活かしてほしいと考え、60歳の定年退職後も継続的に働くことができる「シニア・エキスパート制度」を設け、就労希望者を再雇用しています。2010年4月時点での再雇用者数は、JFEスチール全体で約770名となっています。

JFEエンジニアリンググループでは、JFEスチールと同様の再雇用制度を活用し、ベテラン社員が持つ技術、資格、プロジェクト経験などの伝承に力を入れています。また、「キャリア開発室」を設けて、定年退職および再雇用後に退職を迎える社員の継続的なキャリア開発支援にも取り組んでいます。

ユニバーサル造船では、技術・技能の伝承を迅速に実施していくために、60歳を超えたベテラン社員が日常的に若手社員を指導するとともに、技能指導の専門部署を設置。若手一人ひとりに担当指導員を任命して育成を図っています。



技能伝承(ユニバーサル造船)

人材の育成

JFEスチールでは、各分野に精通したプロフェッショナルな人材を育成するために、職場でのOJTをベースとした育成体系を整え、OFF-JTプログラムや留学制度を充実させています。

JFEエンジニアリングでは、研修などに加え、適材適所の人材起用を強化し、個々の潜在能力を顕在化させることを目的として、社内公募制度を取り入れています。

女性の活躍を促進

JFEグループでは、男女雇用機会均等法の趣旨をふまえた平等な人事賃金制度を設けているのはもちろん、女性がより活躍できる職場環境づくりを重要課題と位置付け、女性社員の採用を増やすとともに、女性が働きやすい勤務制度の充実を図っています。

仕事と生活の両立

JFEグループでは、社員にとって魅力ある企業になることをめざして、働きやすい勤務制度づくりに努めています。

JFEスチールの主な次世代支援関連の勤務制度

- 1. 育児休業期間の延長**
育児休業は子どもが1歳6カ月になるまで取得可能。保育所などへの入所が困難な場合は1歳6カ月を超えた直後の3月末まで取得可能
- 2. 育児短時間勤務制度**
子どもが小学校3年生になるまで、1日2時間、勤務時間を短縮
- 3. WLBS(ワークライフバランスサポート)休暇**
子どもが小学校を卒業するまで年5日、子どもが複数の場合は年10日の取得が可能、など

障がい者の雇用

JFEグループは、さまざまな障がいを持つ方々がそれぞれの能力を十分に発揮していけるよう、特例子会社「JFEアップル東日本」「JFEアップル西日本」「三重データクラフト」を設立しています。各社では障がい者の方々を積極的に雇用するとともに、働きやすい職場環境の整備に努めています。

働きやすい職場環境の整備

人権の尊重

JFEグループは、一人ひとりの人権を尊重することは、企業の社会的責任であるとともに、経営課題の一つであると考え、グループ一丸となって人権意識を高めていくよう取り組んでいます。

具体的には、①人権啓発担当者の設置、②社内における各種人権啓発研修の実施、③就職の機会均等の保障と公正な人事管理の推進、などに取り組んでいます。



人権啓発研修(JFEスチール)

労働安全衛生

従業員の安全と健康の確保は製造業の基本要件であり、企業存続の基盤でもあります。

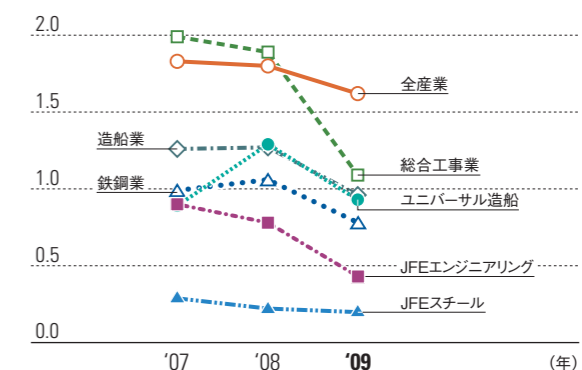
JFEスチールは、「安全はすべてに優先する」という基本理念のもと、「地区・職場の課題克服のための活動推進」「心と体の健康づくり」「グループ会社安全衛生活動の強化」などをテーマに安全対策の充実・強化を図っています。

JFEエンジニアリングは、全国約2,000の建設現場や運転操業拠点において、グループ一丸で「リスクアセスメントによる安全先取り」「心と体の健康づくり」などの活動を推進し、災害の撲滅と安全衛生レベルの向上を図っています。

ユニバーサル造船は、「安全はすべてに優先する」という基本理念のもと、「全員で取り組む実効性のあるOSHMS(労働安全衛生マネジメ

ントシステム)活動の積極的な実践」「『安全衛生に強い現場』をめざした活動の展開」「快適職場づくり、心と身体の健康づくりの推進」を推進項目として、安全衛生対策の充実、改善、強化を図っています。

JFEスチールJFEエンジニアリング、ユニバーサル造船の休業災害数率の推移



防災への取り組み

JFEグループの各社は、定期的な防災訓練を実施しています。JFEスチールでは、災害時に事業を継続していくために必要な項目の検証や課題の洗い出しを推進し、防災体制のさらなる強化をめざしています。

健康管理

JFEグループでは、すべての従業員が心身の健康を維持しながら能力を発揮できるよう健康管理に取り組んでいます。

JFEグループの取り組み

- ① 職業病予防対策の徹底(環境改善、適正作業、健診による早期発見・対応)
- ② 健康診断の着実な実施
- ③ 有所見者の改善指導
- ④ 関連病院とそのネットワークを利用した治療と症状のフォロー
- ⑤ メンタルヘルスケア(相談窓口の設置、管理者教育、不調者のケアなど)

JFEスチール
2009年度
人権研修受講者数

2,675名

2009年
休業災害数率

■JFEスチール

0.21

■JFE
エンジニアリング

0.43

■ユニバーサル
造船

0.93

障がい者雇用率
(2010年6月現在)
※法定雇用率1.8%

■JFEスチール

1.99%

■JFE
エンジニアリング

2.06%

■ユニバーサル
造船

1.40%

■川崎マイクロ
エレクトロニクス

3.33%