

JFEグループのCSR重要課題（マテリアリティ）

様々なステークホルダーのニーズに対し、JFEグループの資本をどこにどのように投入すれば、社会に対するマイナスの影響を最小化し、当社グループならではの価値創造の最大化につながるのか。

このような観点に立ち、2016年度にCSR重要課題の特定、2017年度にKPIの設定を行いました。

CSR重要課題への取り組みは、「常に世界最高の技術をもって社会に貢献します。」という企業理念の実践であり、これらを通じてグループの持続的な成長と持続可能な社会の実現への貢献を目指します。



企業理念

常に世界最高の技術をもって社会に貢献します。

課題の分野	何を重要と捉えているか	主な影響の範囲	CSR重要課題	関連性の高いSDGs
事業活動	●優れた技術に基づいた商品とサービスの提供 ・安全で高品質な商品の安定供給を継続 ・お客様の課題の解決	JFEグループ お客様 社会	商品安定供給	7 9 10 11 12 13 17
			品質確保	
			研究開発の推進	
			お客様ニーズへの対応	
地球環境保全	●環境負荷低減 ●循環型社会の実現に貢献 ●グループの技術力を活かし環境保全に貢献する商品を開発	JFEグループ 製造拠点周辺地域 お客様 社会	環境配慮型商品の開発と提供	6 7 9 12 13 14
			地球温暖化防止	
			大気環境の保全	
			資源循環の推進	
労働安全衛生の確保	●安全はすべてに優先する ●社員とその家族のこころとからだの健康の維持と、働きがいのある職場を構築	JFEグループ 協力会社 取引先	労働災害の防止	3 8
			社員とその家族の健康確保	
多様な人材の確保と育成	●すべての人材がその能力を最大限発揮できる環境を整備 ●技術・技能の蓄積と伝承	JFEグループ 協力会社	ダイバーシティ&インクルージョン	4 5 8 9 10
			人材育成の推進	
事業活動の基本	コンプライアンスの徹底	JFEグループ 取引先 行政 社会	企業倫理の徹底と法令遵守	10 16

コーポレートガバナンス(公正性・公平性・透明性を確保)

人権の尊重・人権意識

事業活動を通じた「持続可能な開発目標(SDGs)」への貢献

2015年9月に国連サミットで、持続可能な発展のために世界が共有して取り組む17のゴール「持続可能な開発目標(SDGs)」が設定されました。グローバル社会の要請に対し、JFEグループは事業活動を通じた貢献を目指します。



2016年度 CSR重要課題の特定

STEP 1 課題の洗い出し

以下の分析に基づき、グループ事業特性も踏まえた「CSR関連課題」35項目を網羅的に抽出  
●GRI「サステナビリティ・レポート・ガイドライン第4版(G4)」  
●ISO26000 ●持続可能な開発目標(SDGs)  
●ESGに関する外部評価機関調査票  
●従業員満足度調査等の社内資料  
●3事業のベンチマーク調査

STEP 2 優先順位付け (グループ横断検討会の実施)

「ステークホルダーからの期待度」と「事業との関連性(社会への影響度)」の2軸から優先順位付けを行い、「5分野・13項目」の課題を特定  
グループ横断の検討会の実施  
各事業会社から部長級社員が集まり、日常業務の経験を踏まえつつ、経営の視点から、優先順位付けを議論

STEP 3 妥当性の確認

特定したCSR重要課題について、以下のプロセスで妥当性を確認  
●各事業会社での確認・検討  
●グループCSR会議<sup>※</sup>における検討と承認  
※メンバー：JFEホールディングス社長(議長)、副社長、執行役員、常勤監査役、事業会社社長等

JFEグループの持続的な成長と企業価値の向上

課題への取り組みが  
目指すもの

持続可能な  
社会の実現に  
貢献

2017年度 KPIの設定

STEP 4 レビュー/KPIの設定

レビューの実施  
●グループCSR会議でのレビュー  
●CSR報告書に対する有識者による第三者意見の検討

KPIの設定  
以下のプロセスでKPIを設定し、PDCAを推進  
●各事業会社における検討  
●グループ環境委員会への原案報告・審議  
●グループCSR会議における検討・承認

# CSR重要課題に対するKPI



## －2019年度の実績と2020年度以降に向けた改訂－

2016年度に特定したCSR重要課題に取り組むため、KPIを設定し課題に対してグループ一体となり取り組んでいます。2019年度に引き続き、2020年度も前年度実績の評価を行うとともに、その評価結果やステークホルダーとの意見交換を踏まえ、さらなるKPIの見直しを図りました。今後も事業会社の特性を考慮したKPIを設定することで円滑にPDCAを回し、CSRマネジメントを推進していきます。

### 評価基準

■ JFEスチール ■ JFEエンジニアリング ■ JFE商事

目標の属性		○	△	×
定量的	単年度設定	100%以上達成	80%以上100%未満	80%未満
	中長期設定 (複数年先の目標を設定した場合)	最終目標100%以上達成	最終目標達成に向け取り組み中。一定の成果がある(線形補間して80%以上)。	目標達成に向け取り組み中だが、成果に至っていない(線形補間して80%未満)。
定性的		目標達成。成果を出している。	目標達成に向け取り組み中。一定の成果がある。	目標達成に向け取り組み中だが、成果に至っていない。

※グループ共通の評価については、各社で達成度が一番低い結果を総合結果とする。

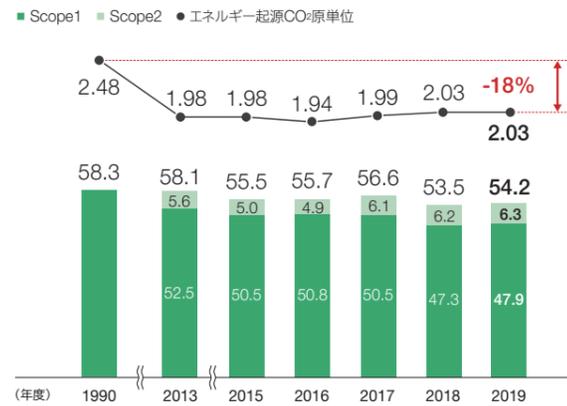
課題の分野	CSR重要課題	事業会社	目標・KPI	2019年度の実績・取り組み	評価	2020年度 目標・KPI
事業活動	商品安定供給	■	①安定操業によるお客様への着実な商品供給 ②高炉安定化対策を始めとする製造基盤整備の着実な推進	●製造基盤整備の着実な推進等により、各製鉄所・地区の設備稼働が安定、前年度比で納期達成率が向上	○	①環境変化による需要変動に臨機応変に対応、安定操業によるお客様への着実な商品供給 ②高炉安定化対策を始めとする製造基盤整備の着実な推進
		■	●監理技術者有資格者の安定確保	●高水準の売上高のなか、監理技術者は安定的に確保できている	○	●監理技術者有資格者の安定確保
		■	●流通加工分野に対する安定的な設備投資	●商品の安定供給に向け、当年度に必要な投資を全て実行【投資金額(採択金額)】 ▶増強投資:17億円 ▶劣化更新・安全投資:20億円 ▶システム投資:18億円	○	●流通加工分野に対する安定的な設備投資
	品質確保	■	●第6次中期経営計画で策定した試験・検査信頼性向上のための設備投資の着実な実施	●6次中期目標である重点4項目の自動化率100%に向けた投資認可を2019年度中でほぼ完了させた(引張試験:96.7%、溶鋼分析:100%、自動車用鋼板厚測定:100%、めっき付着量測定:100%)	○	●試験・検査信頼性向上のための設備投資を着実に実施し重点4項目(引張試験、溶鋼分析、自動車用鋼板厚測定、めっき付着量測定)の自動化率100%を目指す
		■	●重大品質トラブルゼロ	●重大品質トラブルゼロ	○	●重大品質トラブルゼロ
		■	●グループ会社に対する品質監査の実施 国内外の製造系グループ会社30社に対し、年1回以上の品質監査を継続(監査実施率100%)	●国内外の製造系グループ会社30社に対し、品質監査を計画通り、順次実施。なお、年度終盤に予定していた6社については、コロナ影響を考慮して計画を変更し、2020年度へ延期 監査実施率:80%(国内:14社、海外:10社)	○	●グループ会社に対する品質監査の実施 国内外の製造系グループ会社32社に対し品質監査を継続(監査対象会社を30社から32社へ拡大)
	研究開発の推進	■	●第6次中期経営計画で策定した研究開発の着実な実施	●前年度同等額の研究開発費を投入し、新商品を計画通り商品化 ●データサイエンス技術を活用した最適操業技術を全社に展開	○	●戦略的研究開発の推進 ▶DS活用技術開発により2020年度JDXC®立ち上げ、高炉AI化、福山3焼結DS化、熱延全ラインJ-dscom®適用を目指す ▶新商品・新技術開発:2020年度20件以上(2015年度~2020年度累計135件を目指す) ※DS:Data Science, JDXC:JFE Digital Transformation Center J-dscom:JFE Detecting-anomaly-Signs & Color-Mapping system
		■	●研究開発費の維持・拡大	●維持・拡大できている 2017年度 38億円 2018年度 41億円 2019年度 47億円(2018年度比15%増)	○	●ICT活用、気候変動対策、プラスチックリサイクルを重点3分野として、技術開発に取り組む 【数値目標】研究開発費における重点3分野比30%以上
		■	①営業部門内における階層別研修を配置2年以内に全員が受講 ②CSアンケート実施と結果のフィードバック徹底	①室長・統括・新任研修いずれも2年以内に受講 ②CSアンケート結果のフィードバック実施	○	①営業部門内における階層別研修を配置2年以内に全員が受講 ②CSアンケート実施と結果のフィードバック徹底
	お客様ニーズへの対応	■	●お客様アンケートに基づくCS向上への取り組み	●公共工事は工事成績評定通知書、民間工事はQMSのお客様アンケートでフィードバックしている	○	●お客様アンケートに基づくCS向上への取り組み
		■	●営業人材の育成 スキル研修等を通じた社員教育および、ナショナルスタッフの日本での集合研修を対象者全員が受講	●スキル教育等を通じた社員教育、ナショナルスタッフの日本での集合研修を計画通り100%実施 スキル研修:4種類・計130名 ナショナルスタッフ研修:24名	○	●営業人材の育成 スキル研修等を通じた社員教育および、ナショナルスタッフの日本での集合研修を対象者全員が受講
		■	●第6次中期経営計画で策定した新商品・技術開発の着実な実施	●当初の計画通り16件の環境配慮型商品を商品化 「高塩分対応型高耐候性鋼板『LALAC-HS』」、「高速溶接用ティンフリースチール『BRITACE®』」、「ニッケルフリー合金鋼粉『FM800』」など	○	●環境配慮型商品・技術のラインナップ拡充:2020年度15件以上(2015年度~2020年度累計105件を目指す)
地球環境保全	環境配慮型商品の開発と提供	■	●第6次中期経営計画で策定した新商品・技術開発の着実な実施	●当初の計画通り16件の環境配慮型商品を商品化 「高塩分対応型高耐候性鋼板『LALAC-HS』」、「高速溶接用ティンフリースチール『BRITACE®』」、「ニッケルフリー合金鋼粉『FM800』」など	○	●環境配慮型商品・技術のラインナップ拡充:2020年度15件以上(2015年度~2020年度累計105件を目指す)
		■	-	-	-	●地球環境保全に貢献する新規事業・商品ないし事業規模の拡大 年1件以上 ▶プラスチックリサイクル事業の推進 ▶食品残さリサイクル事業の推進 ▶家電、蛍光灯リサイクル事業の推進 ▶再生エネルギー由来の電力供給事業の推進 ▶環境配慮型商品の新規開発・提供

課題の分野	CSR重要課題	事業会社	目標・KPI	2019年度の実績・取り組み	評価	2020年度目標・KPI
事業活動	地球温暖化防止	■	①日本鉄鋼連盟低炭素社会実行計画のCO <sub>2</sub> 削減目標 ②省エネルギー投資の推進	①日本鉄鋼連盟低炭素社会実行計画の2020年度目標に向けて計画通り進捗中 ②省エネルギー設備投資を着実に実施	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>2030年度CO<sub>2</sub>排出量を2013年度比20%以上削減を目指す</li> <li>その実現のために2020年度内にプロジェクトチームを発足し実行シナリオを策定</li> <li>「ゼロカーボン・スチール」の実現に向けたNEDO技術開発へ参画し、2020-2021年において長期の技術開発ロードマップを策定する</li> <li>フェロコークスのパイロットプラントによる実操業試験を開始する</li> </ul>
		■	①商品・サービスの提供による地球環境保全への貢献 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 廃棄物発電プラントの普及</li> <li>▶ 木質バイオマス発電の普及</li> <li>▶ 上下水道施設の省エネルギー</li> <li>▶ 地熱、太陽光、風力発電の普及</li> <li>▶ 再生エネルギー由来の電力供給</li> </ul> ②工場、オフィスにおけるCO <sub>2</sub> 排出量削減	①年2件の計画を上回り、廃棄物発電プラント3件、バイオマス発電プラント3件を納入 国内での当社納入プラント(稼働中)が寄与したCO <sub>2</sub> 削減相当量413万t/年 ②対前年比1%以上の削減計画を上回り、13.7%削減(2018年度:13,100トン/年 2019年度:11,300トン/年)	○	①地球温暖化防止に貢献する商品・サービスの提供 年2件以上 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 廃棄物発電プラントの普及</li> <li>▶ 木質バイオマス発電プラントの普及</li> <li>▶ 消化ガス発電プラントの普及</li> <li>▶ 地熱、太陽光、風力発電の普及</li> </ul> ②工場、オフィスにおけるCO <sub>2</sub> 排出量削減 対前年度比1%以上
	大気環境の保全	■	①NOx、SOx排出量の低排出レベル維持に向けた取り組み推進 ②VOC排出量:低排出レベル維持(2000年比30%減) ③ベンゼン排出量:低排出レベル維持(1999年比80%減) ④ジクロロメタン排出量:低排出レベル維持(1999年比40%減)	①燃焼管理の徹底によりNOx、SOx排出量の低排出レベル維持 ②VOC排出量:51%減 ③ベンゼン排出量:93%減 ④ジクロロメタン排出量:71%減	○	①NOx、SOx排出量の低排出レベル維持に向けた取り組み推進 ②VOC排出量の低排出レベル維持(2000年比30%減) ③ベンゼン排出量の低排出レベル維持(1999年比80%減) ④ジクロロメタン排出量の低排出レベル維持(1999年比40%減)
		■	<ul style="list-style-type: none"> <li>NOx、SOx排出量の低排出レベル維持に向けた取り組み推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年間総量規制相当値を大幅に下回ったことから、低排出レベルは維持できている</li> <li>NOx 178Nm<sup>3</sup>(18,000Nm<sup>3</sup>)</li> <li>SOx 40Nm<sup>3</sup>(100Nm<sup>3</sup>)</li> <li>※カッコ内は、年間総量規制相当値</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>NOx、SOx排出量の低排出レベル維持に向けた取り組み推進</li> <li>【数値目標】</li> <li>年間総量規制相当値を下回る</li> <li>NOx : 18,000Nm<sup>3</sup></li> <li>SOx : 100Nm<sup>3</sup></li> </ul>
	資源循環の推進	■	①水資源の高効率利用の維持 循環利用率:90%以上 ②副産物の再資源化率:99%以上	①循環利用率:92.9% ②再資源化率:99.7%	○	①水資源の高効率利用の維持 循環利用率:90%以上 ②副産物の再資源化率:99%以上
		■	①建設現場でのリサイクル率 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ がれきリサイクル率 99.5%以上</li> <li>▶ 汚泥リサイクル率 95.0%以上</li> <li>▶ 産廃リサイクル率 85.0%以上</li> </ul> ②オフィス資源物再生資源化率(横浜本社)98.0%以上 ③リサイクル事業の推進(プラスチック、食品、家電、蛍光灯等)	①建設現場でのリサイクル率 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ がれきリサイクル率 99.7%</li> <li>▶ 汚泥リサイクル率 98.8%</li> <li>▶ 産廃リサイクル率 85.0%</li> </ul> ②98.8% ③J&T環境による食品残さリサイクル事業の推進	○	①建設現場でのリサイクル率 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ がれきリサイクル率 99.5%以上</li> <li>▶ 汚泥リサイクル率 95.0%以上</li> <li>▶ 産廃リサイクル率 85.0%以上</li> </ul> ②オフィス資源物再生資源化率(横浜本社)98.0%以上
■		<ul style="list-style-type: none"> <li>鉄スクラップのグローバルな資源循環</li> <li>2017年度数量を上回るスクラップ取引の推進(2020年度目標:2017年度比3%増)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2017年度数量を上回るスクラップ取引を実施(2.8%増)</li> <li>国内外の新規仕入先開拓に注力するとともに、日本からの輸出および外国間取引で数量を伸ばし、循環型社会の拡大に寄与する</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>鉄スクラップのグローバルな資源循環</li> <li>2017年度数量を上回るスクラップ取引の推進(2020年度目標:2017年度比3%増)</li> </ul>	
労働安全衛生の確保	労働災害の防止	グループ共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>死亡災害件数「0件」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>死亡災害件数: ■ 4件 ■ 2件 ■ 0件</li> </ul>	×	①死亡災害件数「0件」 ② ■ 休業災害度数率:~0.10 【重点施策】 1) 各事業所ごとに弱点を捉えた安全活動の強化 2) 安全衛生マネジメントシステムの再構築(ISO導入) 3) ICTを活用した安全活動の展開(具体的取り組み:安全モニタリングシステム導入、AI画像解析による安全作業支援等) ■ 休業災害度数率:~0.25 【重点施策】 1) 高所作業は作業床/手すりの設置と安全帯 2) 吊荷周田/重機稼働範囲からの人払い 3) 非定常作業時は設備/機械/工具の電源断 4) 現場巡視による声掛けと是正 <先進的取り組み事例> ▶ 安全体感車両やVRによる危険訓練体験を実施 ■ <重点施策> ▶ 設備改善(安全センサー設置推進等)による人と稼働物の接触防止活動推進

課題の分野		CSR重要課題	事業会社	目標・KPI	2019年度の実績・取り組み	評価	2020年度 目標・KPI
事業活動	多様な人材の確保と育成	社員とその家族の健康確保	グループ共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>特定保健指導実施率(2020年目標)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 35%</li> <li>■ 35%</li> <li>■ 40%</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>特定保健指導実施率                             <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 56.9%</li> <li>■ 28.9%</li> <li>■ 36.8%</li> </ul> </li> </ul>	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>特定保健指導実施率:60%(2023年目標)</li> <li>■ 特定保健指導実施率:35%(2020年目標)</li> <li>■ 特定保健指導実施率:40%(2020年目標)</li> </ul>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>配偶者健診受診率:60%(2020年目標)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>配偶者健診受診率                             <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 48.2%</li> <li>■ 51.7%</li> <li>■ 51.0%</li> </ul> </li> </ul>	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>配偶者健診受診率:60%(2020年目標)</li> </ul>
		ダイバーシティ&インクルージョン	グループ共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性採用比率                             <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 総合職(事務) 35%以上</li> <li>■ 総合職(技術) 10%以上</li> <li>■ 現業職 10%以上</li> <li>■ 総合職 20%以上</li> <li>■ 生産・施工技術職 5%以上</li> <li>■ 総合職 25%以上</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性採用比率                             <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 総合職(事務) 27%</li> <li>■ 総合職(技術) 7%</li> <li>■ 現業職 10%</li> <li>■ 総合職 14%</li> <li>■ 生産・施工技術職 14%</li> <li>■ 総合職 25.5%</li> </ul> </li> </ul>	×	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性採用比率                             <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 総合職(事務) 35%以上</li> <li>■ 総合職(技術) 10%以上</li> <li>■ 現業職 10%以上</li> <li>■ 総合職 20%以上</li> <li>■ 生産・施工技術職 5%以上</li> <li>■ 総合職 25%以上</li> </ul> </li> </ul>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>女性管理職登用:2014年8月比の5倍(2025年目標)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性管理職登用:2014年8月比の3.5倍</li> </ul>	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性管理職登用:2014年8月比の5倍(2025年目標)</li> </ul>
事業活動の基本	コンプライアンスの徹底	企業倫理の徹底と法令遵守	グループ共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>技術力の向上と質の高い人材育成活動の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修実績 研修総時間:1,197,045Hr</li> <li>■ 各種教育制度を活用した人材育成                             <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 階層別研修 389名</li> <li>▶ 海外PJ人材育成プログラム 20名</li> </ul> </li> <li>■ 技術力の向上と質の高い人材育成活動の推進(階層別研修を行い、対象者の受講率100%)</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>一人当たり研修時間                             <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 40時間/年以上</li> <li>■ 20時間/年以上</li> <li>■ 20時間/年以上</li> </ul> </li> <li>■ 階層別研修を行い、対象者の受講率100%</li> </ul>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>人権啓発研修の受講対象予定者数に対する受講率100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権啓発研修受講率:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 99.98%</li> <li>■ 100%</li> <li>■ 100%</li> </ul> </li> </ul>	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権啓発研修の受講対象予定者数に対する受講率100%</li> </ul>
事業活動の基本	コンプライアンスの徹底	企業倫理の徹底と法令遵守	グループ共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>ルール遵守意識の浸透徹底に向けた研修等の着実な実施(計画比100%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 階層別でのコンプライアンス研修の実施(実施計画比:100%)</li> <li>■ ▶ 階層別コンプライアンス研修、法令別研修等を実施(座学:延べ4,165名 Eラーニング:延べ17,897名)</li> <li>▶ ホットライン窓口に関する研修および啓発活動を実施(窓口担当者研修:Gr会社含め29名)</li> <li>■ ルール遵守意識の浸透に向けた研修を計画通り100%実施                             <ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンス研修:国内13拠点(677名)</li> <li>海外16拠点(337名)</li> <li>階層別コンプライアンス研修(237名)</li> <li>Eラーニング研修(3,487名)</li> </ul> </li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>ルール遵守意識の浸透徹底に向けた研修等の着実な実施(計画比100%)</li> </ul>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>企業倫理に関する意識調査における従業員意識の向上</li> <li>■ 全社員を対象とした企業倫理意識調査を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全社員を対象とした企業倫理意識調査を実施</li> <li>■ コンプライアンス意識が前回比4ポイント向上 65%→69%                             <ul style="list-style-type: none"> <li>設問:「会社におけるコンプライアンスの体制や取り組みが改善されつつあり、自分の意識も向上したと思いますか。」</li> </ul> </li> <li>■ ホットライン制度認知度が前回比14ポイント向上63%→77%</li> <li>■ 前回と比べ、全般的に社員のコンプライアンス意識が向上していることを確認。課題は「内部通報・相談窓口の周知」および「ハラスメントへの取り組み」</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業倫理に関する意識調査における従業員意識の向上</li> </ul>

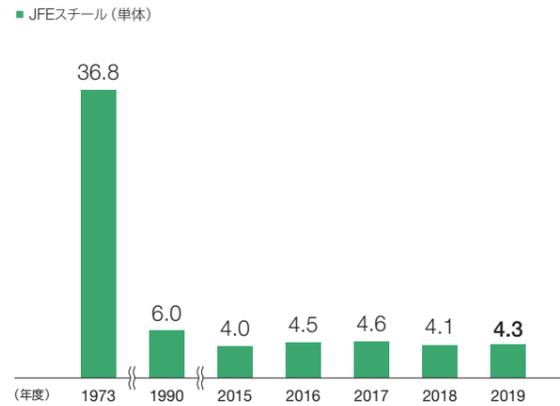
## 環境指標

JFEスチールのエネルギー起源CO<sub>2</sub>排出量(百万t-CO<sub>2</sub>)・原単位推移(t-CO<sub>2</sub>/t-s)

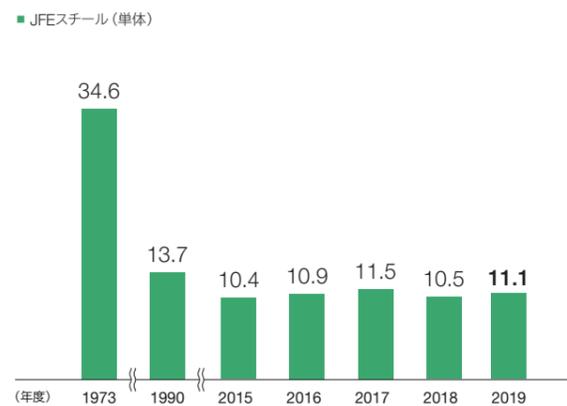


※1 2019年度の購入電力のCO<sub>2</sub>排出係数:日本鉄鋼連盟の低炭素社会実行計画における2018年度購入電力のCO<sub>2</sub>排出係数  
 ※2 日本鉄鋼連盟の低炭素社会実行計画における2018年度購入電力のCO<sub>2</sub>排出係数を適用しているため、2018年度数値を更新  
 ※3 2013年度から2016年度は、JFE条鋼(株)製造所のデータを加えて算出

JFEスチールのSO<sub>x</sub>排出量推移(百万Nm<sup>3</sup>)



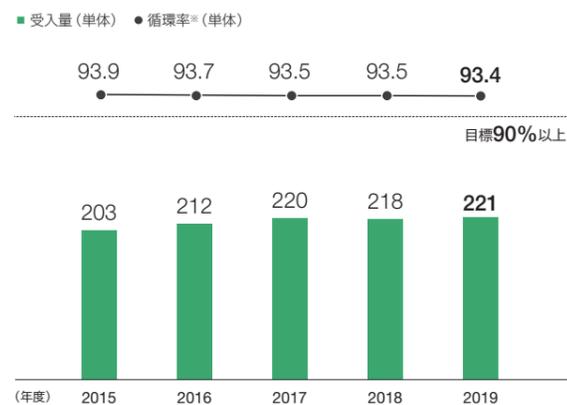
JFEスチールのNO<sub>x</sub>排出量推移(百万Nm<sup>3</sup>)



JFEエンジニアリングの廃棄物発生量の推移(現地工事部門)(千t)・リサイクル率(%)



JFEスチールの工業用水受入量(百万t)・循環率推移(%)



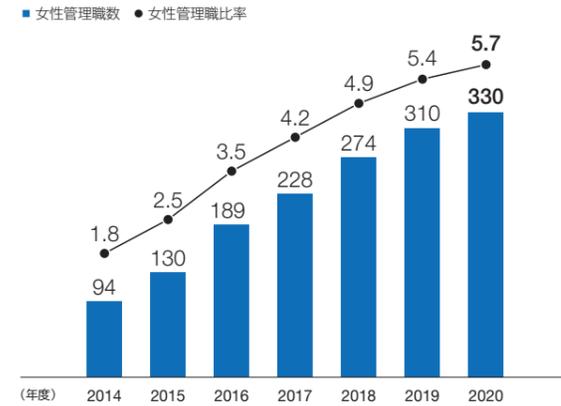
※ 工業用水循環率(%)=(総使用量-工業用水受入量)/総使用量×100

JFEスチールの環境関連設備投資額(億円)・環境活動推進費用額(億円)



## 社会性指標

女性管理職数(名)・女性管理職比率(%)



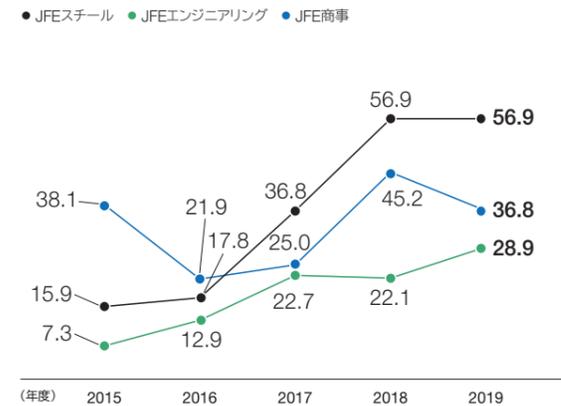
※集計範囲:JFEホールディングスおよび事業会社

女性採用比率(総計)(%)・女性採用比率(総合職事務系)(%)

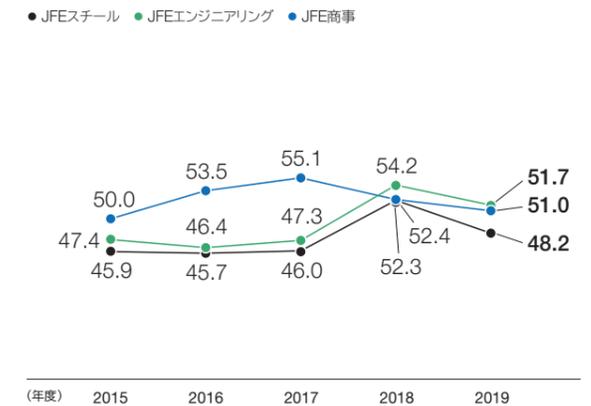


※集計範囲:事業会社3社合計

特定保健指導実施率(%)

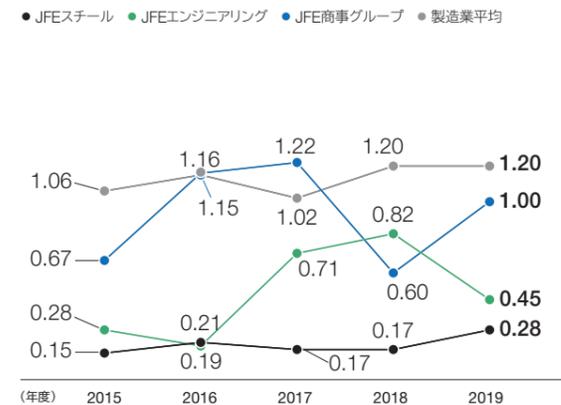


配偶者健診受診率(%)



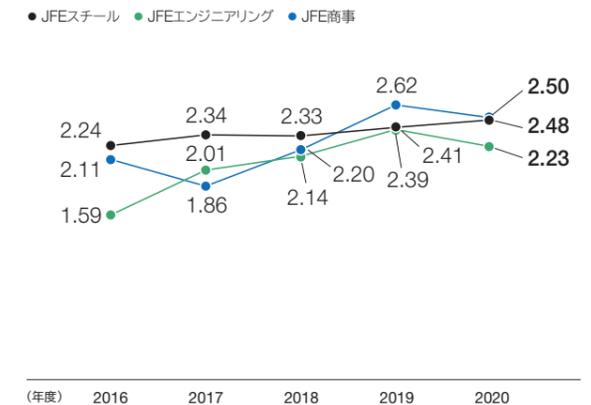
※ 対象:40歳以上の被扶養者(配偶者以外の被扶養者含む)

休業度数率



※ 集計範囲:[スチール、エンジニアリング]国内単体(協力会社および請負会社を含む)  
 [商事グループ]国内単体および国内グループ会社(協力会社および請負会社を含む)  
 ※ 休業度数=休業以上災害発生者数/延労働時間数×1,000,000

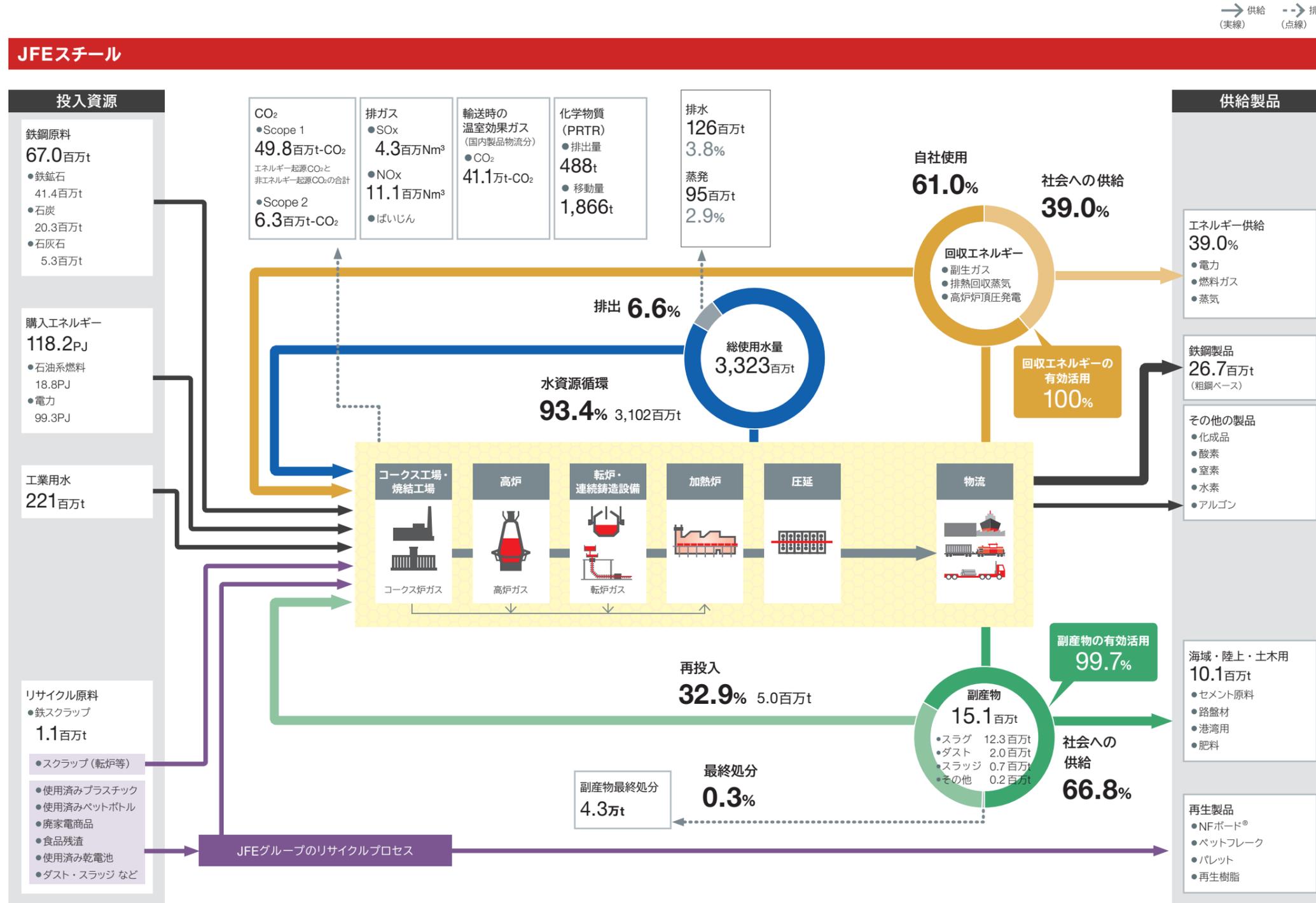
障がい者雇用率(各年6月1日時点)(%)



# マテリアルフロー

JFEスチールは、製鉄プロセスにおける環境負荷の低減と資源の有効活用を進めています。生産工程で使用する水は93.4%を循環利用しており、鉄鋼スラグなどの副産物は99.7%を資源化しています。生産工程で生成する副生ガスは鋼材加熱用や自家発電用の燃料としているほか、社会に供給するエネルギーとして100%有効に活用しています。

JFEスチール JFEエンジニアリング JFE商事



## さまざまなステークホルダーとの関係



### 双方向のコミュニケーションの推進

JFEグループは、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、株主のみならず、お客様、取引先、従業員、地域社会をはじめとするさまざまなステークホルダーの利益を考慮し、良好かつ円滑な関係の維持に努めています。

### JFEグループの主なステークホルダー

ステークホルダー	考え方	主なコミュニケーション手段等	その他	
			頻度( / 年間)	規模等
株主・投資家	正確、公正かつ適時・適切な情報開示と積極的なコミュニケーションに努めています。国内外の株主・投資家の皆様との対話の責任部署としてIR部を設置し、建設的な対話を促進するとともに、得られた情報を経営にフィードバックするなど信頼関係の維持・向上に努めます。	定時株主総会(招集ご通知、決議通知など)	1回	約15万名(単元株主数)
		インバスターズ・ミーティング(決算および中期経営計画等)	5回	のべ約500名
お客様	お客様のニーズにお応えするためには、研究開発を進めるとともに、商品やサービスの安定供給、品質の確保を確実に行うことが必須であるとと考えています。お客様のニーズ、信頼に応え続けることによりWin-Winの関係構築に努めます。	個別面談(決算および中期経営計画等)	随時	のべ約400名
		会社説明会(証券会社支店等で開催)	11回	約800名
取引先	重要なビジネスパートナーとして、お取引先様と協力してCSRに関する取り組みを積極的に進めています。購買(調達)基本方針を制定し、公正で誠実な調達活動の推進およびお取引先様との健全な関係を構築しています。	株主向け工場見学会(製鉄・エンジニアリング・造船等の製造拠点)	23回	約1,800名
		株主通信(JFEだより)の発行	2回(中間・年度)	約22万部/回
従業員	「社員一人ひとりの能力を最大限に引き出すためには、仕事に誇りややりがいを感じられる働き方の実現が不可欠である」との経営トップの認識のもと、人材マネジメント基本方針および健康宣言を制定し、その実現に向けてさまざまな取り組みを推進します。	統合報告書、CSR報告書等の各種報告書	1回	約4万部
		ホームページによる情報発信(株主・投資家向け情報)等	随時	
地域社会	地域の皆様との信頼関係の構築、共存共栄が、生産活動を行う製鉄所等の製造拠点では事業継続のためには必要不可欠です。安全確保や環境負荷低減に向けて継続的に取り組むことはもちろんのこと、持続的な成長と地域の発展の両立を目指してさまざまな活動に取り組みます。	営業活動を通じたコミュニケーションや品質保証のサポート	随時	事業会社ごとに実施
		満足度調査等のアンケートやヒアリング	随時	事業会社ごとに実施
地域社会	地域の皆様との信頼関係の構築、共存共栄が、生産活動を行う製鉄所等の製造拠点では事業継続のためには必要不可欠です。安全確保や環境負荷低減に向けて継続的に取り組むことはもちろんのこと、持続的な成長と地域の発展の両立を目指してさまざまな活動に取り組みます。	ホームページによる情報発信(製品情報)等	随時	
		ホームページによる情報発信(環境情報)等	随時	
地域社会	地域の皆様との信頼関係の構築、共存共栄が、生産活動を行う製鉄所等の製造拠点では事業継続のためには必要不可欠です。安全確保や環境負荷低減に向けて継続的に取り組むことはもちろんのこと、持続的な成長と地域の発展の両立を目指してさまざまな活動に取り組みます。	購買活動を通じたコミュニケーション	随時	事業会社ごとに実施
		説明会・意見交換会	随時	事業会社ごとに実施
地域社会	地域の皆様との信頼関係の構築、共存共栄が、生産活動を行う製鉄所等の製造拠点では事業継続のためには必要不可欠です。安全確保や環境負荷低減に向けて継続的に取り組むことはもちろんのこと、持続的な成長と地域の発展の両立を目指してさまざまな活動に取り組みます。	ホームページによる情報発信等	随時	
		ホームページによる情報発信(株主・投資家向け情報)等	随時	
地域社会	地域の皆様との信頼関係の構築、共存共栄が、生産活動を行う製鉄所等の製造拠点では事業継続のためには必要不可欠です。安全確保や環境負荷低減に向けて継続的に取り組むことはもちろんのこと、持続的な成長と地域の発展の両立を目指してさまざまな活動に取り組みます。	日常業務、職場を通じたコミュニケーション	随時	
		社内報およびイントラネット	随時	
地域社会	地域の皆様との信頼関係の構築、共存共栄が、生産活動を行う製鉄所等の製造拠点では事業継続のためには必要不可欠です。安全確保や環境負荷低減に向けて継続的に取り組むことはもちろんのこと、持続的な成長と地域の発展の両立を目指してさまざまな活動に取り組みます。	各種労使協議会	2~4回	各事業会社経営幹部と労働組合
		企業倫理ホットライン	随時	2019年度 101件
地域社会	地域の皆様との信頼関係の構築、共存共栄が、生産活動を行う製鉄所等の製造拠点では事業継続のためには必要不可欠です。安全確保や環境負荷低減に向けて継続的に取り組むことはもちろんのこと、持続的な成長と地域の発展の両立を目指してさまざまな活動に取り組みます。	各種研修	随時	階層別、コンプライアンス、人権等
		ファミリーデー(社員の家族による職場訪問や社員食堂でのランチなど)	随時	事業会社毎に実施
地域社会	地域の皆様との信頼関係の構築、共存共栄が、生産活動を行う製鉄所等の製造拠点では事業継続のためには必要不可欠です。安全確保や環境負荷低減に向けて継続的に取り組むことはもちろんのこと、持続的な成長と地域の発展の両立を目指してさまざまな活動に取り組みます。	企業倫理等に関する意識調査	1回( / 3年)	当社および事業会社
		地域の自治会やイベント等を通じたコミュニケーション	随時	
地域社会	地域の皆様との信頼関係の構築、共存共栄が、生産活動を行う製鉄所等の製造拠点では事業継続のためには必要不可欠です。安全確保や環境負荷低減に向けて継続的に取り組むことはもちろんのこと、持続的な成長と地域の発展の両立を目指してさまざまな活動に取り組みます。	製造拠点でのイベント(まつり・フェスタ等)	地区ごとに1回程度	年間27万人程度
		工場見学会	随時	年間10万人以上
地域社会	地域の皆様との信頼関係の構築、共存共栄が、生産活動を行う製鉄所等の製造拠点では事業継続のためには必要不可欠です。安全確保や環境負荷低減に向けて継続的に取り組むことはもちろんのこと、持続的な成長と地域の発展の両立を目指してさまざまな活動に取り組みます。	清掃活動(製造拠点周辺・地域等の清掃)	随時	
		スポーツ振興(野球教室、ランニング教室、各種スポーツ大会)	随時	
地域社会	地域の皆様との信頼関係の構築、共存共栄が、生産活動を行う製鉄所等の製造拠点では事業継続のためには必要不可欠です。安全確保や環境負荷低減に向けて継続的に取り組むことはもちろんのこと、持続的な成長と地域の発展の両立を目指してさまざまな活動に取り組みます。	その他(出前授業、ものづくり教室、職場体験等)	随時	
		ホームページによる情報発信(環境情報)等	随時	
地域社会	地域の皆様との信頼関係の構築、共存共栄が、生産活動を行う製鉄所等の製造拠点では事業継続のためには必要不可欠です。安全確保や環境負荷低減に向けて継続的に取り組むことはもちろんのこと、持続的な成長と地域の発展の両立を目指してさまざまな活動に取り組みます。	JFE21世紀財団による社会貢献(各種研究助成、地域活動支援など)	随時	
			随時	

[Web JFE21世紀財団](http://www.jfe-21st-cf.or.jp/) ▶ <http://www.jfe-21st-cf.or.jp/>

### 近年の社外評価

SRIインデックス名等	選定内容等	評価・選定期等
FTSE4Good Index Series、FTSE Blossom Japan Index	JFEホールディングスは2020年7月に、ロンドン証券取引所の子会社であるFTSE Russellが開発した投資指数である「FTSE4Good Index Series」および「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄に選定されました。「FTSE4Good Index Series」は、ESG(環境・社会・ガバナンス)について優れた対応を行っている企業が選定されており、サステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されています。また、「FTSE Blossom Japan Index」は、ESGの対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックスで、GPIFが選定するESG投資指数の一つです。	2020年7月時点  
CDP2019	CDPは、2000年に英国で設立されたESG評価機関(NGO)であり、機関投資家がESG投資に活用するために、CDP質問書として企業にESG情報の開示を求めています。CDPは現在、「気候変動」、「水セキュリティ」、「フォレスト(森林)」の3つを活動領域としており、それぞれ8段階で企業を評価しています。CDPが収集する情報量は世界最大の規模になっており(日本では現在300社以上が回答)、機関投資家や社会的責任投資の様々な指標に広く活用されています。JFEグループは、気候変動、水セキュリティの2領域の回答を毎年行っており、CDP2019の質問書に対しては情報開示の適正化を徹底し、高い企業評価を得ています。	2019年 【CDP2019評価】 気候変動:B、 水セキュリティ:A- サプライヤー・ エンゲージメント:A-
DBJ環境格付	日本政策投資銀行(DBJ)の「DBJ環境格付」は、DBJが開発したスクリーニングシステムにより企業の環境経営度を評価、優れた企業を選定し、得点に応じて3段階の適用金利を設定するという「環境格付」の専門手法を導入した世界初の融資制度です。2016年3月、JFEホールディングスはこれまでの高度な環境経営の取り組みが認められ、「環境への配慮に対する取り組みが特に先進的と認められる企業」という最高ランクの格付を取得し、同制度に基づく融資を受けました。	2016年 
SOMPOサステナビリティ・インデックス	JFEホールディングスは、SOMPOアセットマネジメントが2012年8月に運用を開始した「SOMPOサステナビリティ・インデックス」(旧:SNAMサステナビリティ・インデックス)の構成銘柄に9年連続で選定されています。同指標はESGの評価が高い企業を採用しており、長期的な観点からの企業価値評価を通じて投資家の資産形成に寄与することを目的としています。	2012年~2020年 
品質保証認証	JFEスチール西日本製鉄所(倉敷地区)とJFE商事は、建設機械メーカーのキャタピラー社より2017年、2018年、2019年、2020年の4年連続で品質保証認証であるSQEP(Supplier Quality Excellence Process)のゴールドクラスの認証を取得しました。SQEPとは、ISO9001の要求事項とキャタピラー社独自の要求事項を審査し、プラチナ・ゴールド・シルバー・ブロンズの4段階の認証を行うものです。ゴールド認証は日本国内で数社しか取得しておらず、高炉メーカーの認証取得は世界初となります。	2017年~2020年 
DX銘柄2020	JFEホールディングスは、経済産業省と東京証券取引所が共同で発表する「攻めのIT経営銘柄」に5年連続で選定されています。同銘柄は、日本企業の中長期的な企業価値の向上や、競争力強化に結び付く戦略的IT投資の促進に向けた取り組みの一環として選定されるもので、本年より、デジタル技術を前提として、ビジネスモデルを抜本的に革新し、新たな成長・競争力強化につなげていく「デジタルトランスフォーメーション(DX)」に焦点を当てた「DX銘柄」に変更されました。「攻めのIT経営銘柄」に続き、当社はDXを積極的に推進する企業として「DX銘柄2020」に選定されました。	2020年 

### 主な外部表彰

表彰名	表彰内容等
第23回環境コミュニケーション大賞 優良賞	2019年9月に発行した「JFEグループCSR報告書2019」が、環境省および一般財団法人地球・人間環境フォーラム主催の「第23回環境コミュニケーション大賞」において、優良賞を受賞しました。当社の入賞は初めてとなります。「環境コミュニケーション大賞」は、CSR報告書や統合報告書、環境経営レポートなどあらゆる媒体の中でのマルチステークホルダー向けの優れた環境報告書等を表彰することで、事業者を取り巻く関係者との環境コミュニケーションを促進し、環境への取り組みを一層活性化させることを目的とした制度です。今回は、環境報告部門180点、環境経営レポート部門118点の応募について審査が行われ、当グループは環境報告部門の優良賞25点の一つに選ばれました。表彰式は、2020年2月19日(水)に品川プリンスホテルにて開催されました。 
省エネ大賞 経済産業大臣賞	JFEエンジニアリングが提供する「多拠点一括エネルギーネットワークサービス(サービス名称「JFE-METS」、以下、同)」が、2019年度省エネ大賞の製品・ビジネスモデル部門の最高位である「経済産業大臣賞」を受賞しました。JFE-METSは、これまで一般的であった拠点単位のエネルギー最適化ではなく、事業者単位やエリア単位など、複数の拠点を一括管理しエネルギー最適化を提供するサービスです。お客様のエネルギー消費実態を分析し、お客様に代わって各拠点に全体最適となるエネルギー関連設備を配置、運営し、遠隔地も含めたエネルギー融通を実施することで、総合的に省エネを実現します。

### 技術、商品開発等に関する表彰(2019年度)

JFEスチール	表彰名	対象	主催
科学技術分野の文部科学大臣表彰	科学技術賞(開発部門)	革新的ミクロ組織制御による高強度・高加工性薄鋼板群の開発	文部科学省
機械振興賞	機械振興協会会長賞	世界最速を実現する調質圧延装置の開発	(一財)機械振興協会
大河内記念賞		超大型コンテナ船の船体き裂伝播を抑制する集合組織制御型極厚鋼板の開発	(公財)大河内記念会
省エネ大賞	省エネ事例部門「省エネルギーセンター会長賞」	製鉄所の溶鉄搬送容器における熱損失低減による省エネ活動	(一財)省エネルギーセンター
		電気機器の省エネに貢献する省資源型Si傾斜磁性材料の開発	経済産業省
		電気機器の小型高効率化に寄与する電磁鋼板の発明	(公社)発明協会
	Derwent Top 100 グローバルイノベーション 2018-19	JFEスチールの知的財産活動	クラリバイト・アナリティクス社

### JFEエンジニアリング

表彰名	対象	主催	
進歩賞(技術)	廃棄物焼却施設におけるボイラ腐食対策技術の確立と発電量増大	(一社)日本エネルギー学会	
優秀環境装置表彰	経済産業省・産業技術環境局長賞	AI・データ分析技術を導入した全自動一般廃棄物焼却装置	(一社)日本産業機械工業会
エンジニアリング協会功労者賞	ヤンゴン廃棄物発電プロジェクト	(一財)エンジニアリング協会	

# マネジメント体制

## 社内役員体制 (2020年9月1日現在)

### 取締役



指名委員会委員  
報酬委員会委員

代表取締役  
かき こうし  
柿木 厚司

1977年 入社  
2015年 JFEスチール株式会社 代表取締役社長、  
当社代表取締役  
2019年 当社代表取締役社長(現職)

当社およびJFEスチールにおける人事・労務部門の業務、および執行役員としての総務・法務・経理・財務・購買等の任務の経験を通じて、グループ経営に必要な豊富な経験と知識を有しています。



指名委員会委員

代表取締役  
きたの よしひさ  
北野 嘉久

1982年 入社  
2019年 JFEスチール株式会社 代表取締役社長(現職)、  
当社代表取締役(現職)

JFEスチールにおける製鋼・生産管理部門の業務に加え、執行役員としての各製鉄所・製造所および海外事業の統括、経営企画ならびにIT等の任務の経験を通じて、グループ経営に必要な豊富な経験と知識を有しています。



報酬委員会委員

代表取締役  
てらはた まさし  
寺畑 雅史

1982年 入社  
2018年 JFEスチール株式会社 代表取締役副社長  
2019年 当社代表取締役副社長(現職)

当社における総務・法務部門の業務およびJFEスチールにおける人事・労務部門の業務に加え、同社の執行役員としての経理・財務・購買等の経営管理部門の任務の経験を通じて、グループ経営に必要な豊富な経験と知識を有しています。



取締役  
おだ なおすけ  
織田 直祐

1977年 入社  
2012年 JFEスチール株式会社 代表取締役副社長  
2016年 JFE商事株式会社 代表取締役社長(現職)  
2017年 当社取締役(現職)

JFEスチールにおける自動車用鋼材の営業に関する業務に加え、執行役員として営業部門の統括任務を経験することを通じて、グループ経営に必要な豊富な経験と知識を有しています。



取締役  
おおした はじめ  
大下 元

1982年 入社  
2017年 JFEエンジニアリング株式会社 代表取締役社長  
(現職)、当社取締役(現職)

JFEエンジニアリングにおける経営企画、経理・財務関連の業務に加え、執行役員として国内および海外事業の統括等の幅広い任務を経験することを通じて、グループ経営に必要な豊富な経験と知識を有しています。

### 監査役



監査役  
はら のぶやす  
原 伸哉

1984年 入社  
2016年 JFEスチール株式会社 監査役(現職)  
2017年 当社監査役(現職)

JFEスチールにおける経営企画、経理・財務関連の業務および当社における経理関連の業務を通じて、財務および会計に関する豊富な経験と知識を有しています。また、JFEスチールのグループ会社の経営管理に関する業務および同社の監査役としての任務を通じて豊富な経験と知識を有しています。



監査役  
ばば くみこ  
馬場 久美子

1989年 株式会社東芝入社  
2014年 入社  
2018年 JFEエンジニアリング株式会社 常務執行役員  
2019年 当社監査役(現職)

前職では海外との契約交渉および事業提携等の業務に加え新規事業の立ち上げに携って来ました。JFEエンジニアリング入社後は、海外事業の統括、経理・財務関連の業務に加え、同社の執行役員としての任務の経験を通じて財務および会計に関する豊富な経験と知識を有しています。

## 社外役員体制 (2020年9月1日現在)



A 取締役  
やまもと まさみ  
山本 正己



B 取締役  
けちり のがまさ  
家守 伸正



C 取締役  
あんどう よしこ  
安藤 よし子



D 監査役  
おおやぎ しげお  
大八木 成男



E 監査役  
さいき いさお  
佐長 功



F 監査役  
ぬまがみ つよし  
沼上 幹

区分	氏名	主要な兼職	独立役員	主な専門性・バックグラウンド						取締役会諮問機関の委員就任状況		
				企業経営 経営戦略	技術	グロー バル 経営	財務会計	法律	学識 経験者	行政 公共政策	指名委員会	報酬委員会
取締役	A 山本 正己	富士通株式会社 取締役シニアアドバイザー	独立	👁️	🔧	🌐					委員長	委員
	B 家守 伸正	住友金属鉱山株式会社 相談役	独立	👁️	🔧	🌐						委員長
	C 安藤 よし子	キリンホールディングス 株式会社 社外監査役	独立					⚖️		🏛️	委員	
監査役	D 大八木 成男	帝人株式会社 相談役	独立	👁️		🌐					委員	
	E 佐長 功	阿部・井窪・片山法律事務所 パートナー弁護士	独立					⚖️				委員
	F 沼上 幹	一橋大学大学院経営管理 研究科教授	独立	👁️			📊		✍️		委員	委員

🔍 略歴・重要な兼職の状況については、社外役員座談会65ページ、コーポレートガバナンス87ページをご覧ください。

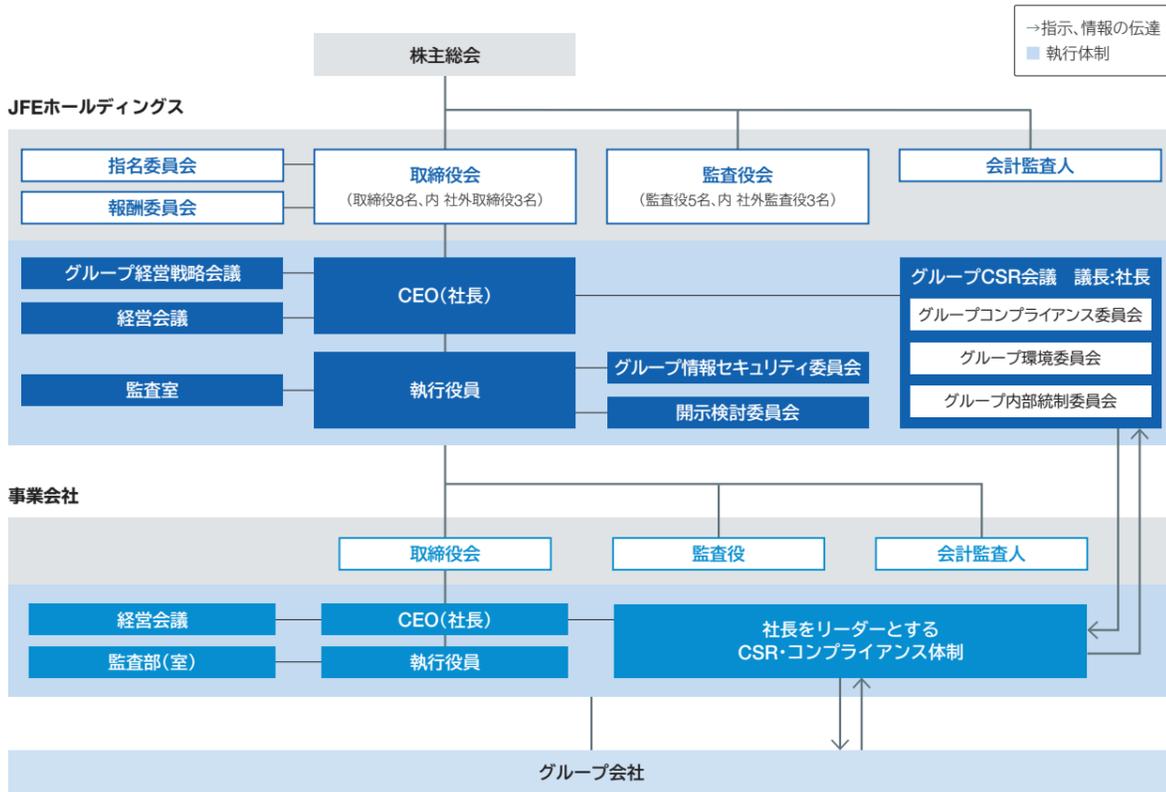
# コーポレートガバナンス



## 基本的な考え方

JFEグループは、鉄鋼事業、エンジニアリング事業および商社事業を柱とし、多くのグループ会社や協力会社とともに極めて広範かつ多様な事業を展開しています。適切なガバナンス体制の構築は各事業会社の自主性・効率性の向上および環境・安全・防災面を含めた様々な事業リスクを適切に管理する上で必要不可欠であり、グループの持続的な成長や中長期的な企業価値向上のために重要だと考えています。

## コーポレートガバナンス体制



## コーポレートガバナンス基本方針の制定

JFEグループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現し、企業理念を实践するためにコーポレートガバナンスの充実を図ることを目的として、2015年10月に「JFEホールディングス コーポレートガバナンス基本方針」を制定しました。

[Web JFEホールディングス コーポレートガバナンス基本方針](https://www.jfe-holdings.co.jp/company/info/pdf/kihon-houshin.pdf)  
<https://www.jfe-holdings.co.jp/company/info/pdf/kihon-houshin.pdf>

[Web コーポレートガバナンス報告書](https://www.jfe-holdings.co.jp/company/info/pdf/corporate-governance.pdf)  
<https://www.jfe-holdings.co.jp/company/info/pdf/corporate-governance.pdf>

## コーポレートガバナンス体制の概要

### グループ体制

JFEグループは、持株会社の傘下に事業を展開する3つの事業会社(JFEスチール、JFEエンジニアリング、JFE商事)を置く経営体制をとっています。

純粋持株会社であるJFEホールディングスは、グループの一元的なガバナンスの中心にあって、全グループの戦略策定機能を担うとともに、リスク管理と対外説明責任を果たすなど、グループの中核としての業務を遂行しています。

また、事業会社は、事業分野ごとの特性に応じた最適な業務執行体制を構築して事業を推進し、競争力の強化と収益力の拡大を図っています。

### コーポレートガバナンス体制の概要

機関設計の形態	取締役会・監査役(監査役会)設置会社
取締役の人数 (うち、独立社外取締役の人数)	8名(3名)
監査役の数 (うち、独立社外監査役の人数)	5名(3名)
取締役の任期	1年(社外取締役も同様)
執行役員制度の採用	有
取締役会の任意諮問委員会	指名委員会および報酬委員会

### 2019年度の取締役会の主な議題の例

- M&A(カナダCogent社(CPI)の買収、三井E&Sプラントエンジニアリングの買収等)
- 海外事業投資(中国特殊鋼棒鋼に関する合併等)
- 大規模設備投資(西日本製鉄所(倉敷地区)第4高炉改修等)
- JFEスチールの構造改革・長期戦略について
- ESG活動の取り組み(CSR重要課題に対するKPIの評価・見直し等)

### ガバナンス体制

JFEホールディングスおよび事業会社は監査役設置会社であり、取締役による業務執行の監督、監査役による監査の二重の監督機能を有しています。さらに経営の意思決定と業務執行の分離による権限・責任の明確化、および執行の迅速化を図るため、執行役員制を採用しています。JFEホールディングスにおいては、取締役会が経営効率の維持・向上に努めつつ、法定事項の決議、重要な経営方針・戦略の策定、業務執行に対する監督を行うとともに、監査役会が経営を監視し、その健全性強化に努めています。

### ガバナンス強化に向けた主な取り組み

- 2002年9月 JFEホールディングス設立
- 2007年6月 社外取締役2名の招聘  
取締役の任期を2年から1年に短縮
- 2015年10月 「JFEホールディングス コーポレートガバナンス基本方針」の制定、指名委員会および報酬委員会の設置
- 2015年度 取締役会の実効性評価を開始
- 2017年6月 実効性評価の結果をふまえ  
取締役会・監査役会の構成見直し  
● JFEエンジニアリング・JFE商事の社長を取締役に加えるとともに、社外役員を2名増員

### 独立社外取締役選任

独立社外取締役の割合を取締役の1/3以上とすることを旨とし、グローバル企業の経営者としての豊富な経験あるいは有識者としての深い知見を有する方々等の中から、ガバナンス強化の役割を担う独立社外取締役に相応しく、かつ当社の独立性基準を満たす人物を選任しています。なお、現在は取締役8名の内3名が独立社外取締役となっています。

### 独立社外監査役選任

監査役会の半数以上を社外監査役とし、グローバル企業の経営者としての豊富な経験あるいは有識者としての深い知見を有する方々等の中から、監査機能の充実の役割を担う独立社外監査役に相応しく、かつ当社の独立性基準を満たす人物を選任しています。なお、現在は監査役5名の内3名が独立社外監査役となっています。

[Web JFEホールディングスの社外役員独立性基準](https://www.jfe-holdings.co.jp/company/info/pdf/dokuritsuseikijyun.pdf)  
<https://www.jfe-holdings.co.jp/company/info/pdf/dokuritsuseikijyun.pdf>

## JFEホールディングス社外取締役および社外監査役

(2020年9月1日現在)

役名	氏名	主な職業	独立役員	2019年度取締役会出席回数	2019年度監査役会出席回数
社外取締役	山本 正巳	富士通株式会社取締役シニアアドバイザー 株式会社みずほフィナンシャルグループ社外取締役	○	14回/14回 (100%)	—
社外取締役	家守 伸正	住友金属鉱山株式会社相談役 長瀬産業株式会社社外取締役 住友不動産株式会社社外取締役	○	14回/14回 (100%)	—
社外取締役	安藤 よし子	キリンホールディングス株式会社社外監査役 三精テクノロジーズ株式会社社外取締役	○	—	—
社外監査役	大八木 成男	帝人株式会社相談役 KDDI株式会社社外取締役 株式会社三菱UFJ銀行社外取締役 東京電力ホールディングス株式会社社外取締役	○	14回/14回 (100%)	20回/20回 (100%)
社外監査役	佐長 功	阿部・井窪・片山法律事務所パートナー弁護士	○	14回/14回 (100%)	20回/20回 (100%)
社外監査役	沼上 幹	一橋大学大学院経営管理研究科教授	○	14回/14回 (100%)	20回/20回 (100%)

## 取締役会の多様性に関する考え方

取締役会の構成については、様々な分野における専門性や知識、経験などの多様性の充実に主眼を置き、規模の適正性ととのバランスを勘案しつつ指名委員会における審議を経て役員を選任しています。2019年6月に女性の監査役1名、2020年6月に女性の取締役1名を選任しており、またグローバルに展開する企業の経営者としての豊富な知識と経験を有する取締役・監査役を選任するなど、ジェンダーや国際性の面での多様性向上にも努めています。引き続きその候補たりうる人材の育成にも具体的な目標を定めて計画的に取り組んでいきます。

## 指名委員会・報酬委員会

JFEホールディングスでは、2015年10月より取締役等の人事および報酬について公正性、客観性および透明性を担保すべく、取締役会の諮問機関として、指名委員会および報酬委員会を設置しています。両委員会は、それぞれ委員の過半数を社外役員で構成し、委員長は社外役員の中から決定しています。

## 指名委員会・報酬委員会の構成

(2020年7月1日現在)

委員会の名称	社内取締役	社外取締役	社外監査役	委員長
指名委員会	2名	2名	2名	山本 正巳 (社外取締役)
報酬委員会	2名	2名	2名	家守 伸正 (社外取締役)

指名委員会においては、当社社長の選解任に関する基本方針、当社社長候補者の選任の原案、当社社長の後継者計画および当社の社外役員候補者の指名に関する事項等について審議し、取締役会に答申・報告しています(2019年度は4回開催)。また、報酬委員会においては、当社および各事業会社の役員報酬の基本方針に関する事項等について審議し、取締役会に答申しています(2019年度は3回開催)。

## 取締役・監査役をサポート

取締役および監査役がその役割・責務を適切に果たすために必要となる法令やコーポレートガバナンス、リスク管理等を含む事項に関し、就任時および継続的に個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供やその費用の支援を行っています。

また、取締役会の開催に際して、社外取締役および社外監査役を対象とする事前説明会等を開催しています。

上記に加え、経営上の重要な課題を適宜説明するとともに、社長を含む経営トップとの意見交換や、社内各部門から行う重要な業務報告聴取への出席、国内外の事業所やグループ会社の視察等の機会を設け、職務遂行に必要な情報を十分に提供できるよう努めています。

## 実効性評価

JFEホールディングスでは、2015年度より毎年取締役会全体の実効性について分析・評価を実施し、その向上に努めています。

2019年度については、すべての取締役、監査役を対象に、第三者機関によるアンケートを実施し、その評価を踏まえ取締役会にて議論を行った結果、取締役会は社外役員が一堂に会した事前説明や議長の適切な采配等により、社外役員を含めて出席する役員が積極的に意見を述べるなど、取締役会における議論がより活性化され、全体としての実効性は確保されていると評価しました。なお、昨年6月に監査役、本年6月には取締役にそれぞれ女性1名が就任するなど、取締役会の多様性がさらに向上しており、より充実した議論が可能な体制となっています。

また、監査役による取締役の職務執行に対する監査が的確・公正に遂行されていることに加え、取締役会における経営の意思決定や報告に際して監査役からも積極的に意見や質疑が出されることで審議のさらなる活性化につながっており、監査役会設置会社として有効に機能していると評価しています。

一方で、経営計画について、経営環境の急激な変化に対する取締役会の対応の充実や、持続的成長に必要な不可欠なESG課題に関する具体的な取り組みの推進など、今後、さらなる実効性向上に向けた取り組みを進めていきます。

## 業務執行体制

## 重要事項の決定

グループを構成する各社の重要事項については、各社の規程により明確な決定手続きを定めており、グループ経営に関わる重要事項については、JFEホールディングスにおいて最終的な決定を行います。具体的には、各事業会社では、自社および傘下グループ会社の重要事項について、経営会議などで審議、取締役会で決定しています。また、JFEホールディングスでは、2017年4月に重要会議の運営体制を見直し、グループ全般の経営戦略事項をグループ経営戦略会議で審議、自社・事業会社およびグループ会社の重要個別事項を経営会議で審議した上で取締役会において決定しています。

## グループ経営戦略会議・経営会議の体制

会議体	社名	議長	出席者
グループ経営戦略会議	JFEホールディングス	社長	社内取締役 (事業会社社長3名を含む)、 執行役員、常勤監査役
経営会議	JFEホールディングス	社長	社内取締役 (事業会社社長3名を除く)、 執行役員、常勤監査役
	各事業会社	社長	取締役、主要な執行役員、 監査役

## 役員報酬

取締役等の報酬は、報酬委員会における審議および答申を踏まえ策定された基本方針に基づき、株主総会で承認された範囲内で取締役会の決議または監査役の協議により決定されています。

## 役員報酬等の内容

(2019年度)

役名	報酬等の総額 (千円)	対象となる 役員数
取締役 (社外取締役を除く)	267,653	7名
監査役 (社外監査役を除く)	78,296	3名
社外役員	86,535	6名

## 役員報酬等の総額が1億円以上である者の

## 役員報酬等の総額等

(2019年度)

氏名	役名	社名	連結報酬等の 会社別の総額 (千円)	連結報酬等の 総額 (千円)
柿木 厚司	取締役	JFE ホールディングス	127,181	127,181
	取締役	JFE ホールディングス	9,000	
北野 嘉久	取締役	JFEスチール	117,340	126,340
	取締役	JFEスチール	117,340	

## 役員報酬の基本方針

- 取締役および執行役員の報酬制度については、「公正性」「客観性」「透明性」を担保すべく、報酬委員会で妥当性を審議した上で取締役会において決定するものとします。
- 取締役および執行役員の報酬は、当社グループの経営環境や同業ないし同規模他社の報酬水準を踏まえつつ、当社グループの企業理念を実践する優秀な人材を確保できる水準とします。
- 当社グループの持続的な成長に向けた健全なインセンティブとなるよう、各取締役および執行役員の役割、責務等に応じて基本報酬と業績に連動する報酬(年次賞与、株式報酬)の割合を適切に設定します。

なお、社外取締役および監査役については、独立した客観的な立場から経営の監督、監査を行うという役割に鑑み、基本報酬のみを支給します。

## 役員報酬の構成

2018年度より当社取締役等に対する中長期業績連動型株式報酬制度を導入しました。本制度導入後の役員報酬の構成は以下の通りです。

## 基本報酬

役位等に応じて毎月、定額を金銭で支給します。

## 年次賞与

社外取締役を除く取締役および執行役員を対象として、単年度の連結業績に連動して水準を決定し、年1回、金銭で支給します。2018年度から2020年度は、「セグメント利益の合計額」を業績指標としております。

## 中長期業績連動型株式報酬

株式報酬制度は、当社および事業会社の取締役(社外取締役を除く)と執行役員に対し当社株式および当社株式を時価で換算した金額相当の金銭を給付する報酬制度です。本制度に基づく報酬は、当社グループの中期経営計画における業績目標等に連動させて給付水準を決定し、原則として退任時に信託を通じて、当社株式および金銭を給付します。

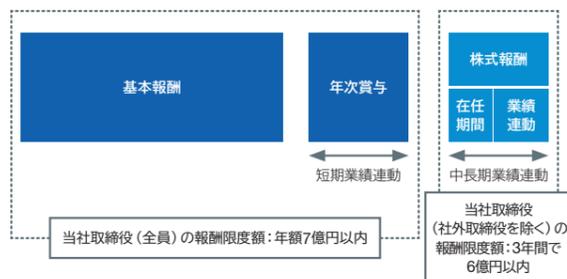
2018年度から2020年度については、第6次中期経営計画において設定した親会社の所有者に帰属する当期利益目標2,000億円/年の達成度に応じて給付水準を決定します。また、親会社所有者帰属持分当期利益率(ROE)5%以上を給付の最低要件とします。

なお、業績目標を達成した際の当社社長の報酬は、基本報酬(固定報酬)、年次賞与(短期業績連動)および株式報酬(中長期業績連動)の割合を概ね6:2:2となるように設定しています。

## 内部統制体制

JFEグループの内部統制体制は、「内部統制体制構築の基本方針」にしたがって、取締役会規則、グループ経営戦略会議規程、経営会議規程、JFEグループCSR会議規程などの各種会議規程、組織・業務規程、文書管理規程お

## 役員報酬の構成イメージ



よび企業対象暴力対応規程の制定や、企業倫理ホットラインの設置などによって整備しています。持続的な企業価値向上のため、内部統制体制構築の基本方針は適宜改定を行い、改善に努めています。

<https://www.jfe-holdings.co.jp/company/info/pdf/naib-utousei.pdf>

## 内部統制体制の強化

## 内部監査

JFEホールディングスおよび主要な事業会社ならびに重要なグループ会社に内部監査組織(2020年4月1日時点で計164名)を設置し、各社の業務運営に対する監査を実施しています。また、各内部監査組織は、情報を共有することで、グループ全体の内部監査体制の充実を図っています。

## 監査役監査

監査役は、取締役会、グループ経営戦略会議および経営会議、その他の重要会議に出席するほか、取締役および執行役員などから業務報告を聴取し、子会社から事業の報告を受けることにより、取締役の職務の執行を監査しています。法定の監査に加え、さらに次ページのような活動により、監査役監査の充実、監査役間の連携強化を図っています。

- 常勤監査役をホールディングス以下グループの28社に34名配置しています。加えて、事業会社から、監査業務を専任的に行う非常勤の社外監査役として「派遣監査役」をグループ会社に派遣しています。各派遣監査役はグループ会社1~4社の非常勤監査役に就任し、派遣先で監査役監査を担うとともに、グループガバナンスの充実に寄与しています(11名が30社を担当)。
- グループ各社の常勤監査役、派遣監査役で構成する「JFEグループ監査役会議」を設置し、その下で部会・分科会ごとにテーマを設けて情報交換・研究・研鑽活動を行います。年間の活動成果は「JFEグループ監査役会議総会」で発表され、各監査役の監査活動に活かされています。

## JFEグループ監査役会議



## 監査役と会計監査人の連携

監査役は会計監査人(EY新日本有限責任監査法人)と定期的および必要時に会合を持ち(2019年度は8回)、監査計画、監査の実施状況や監査結果の詳細な報告を聴取するとともに、会計監査人の品質管理体制についても詳細な説明を受け、その妥当性を確認しています。また、監査役も会計監査人に対し監査計画などの説明を行うとともに、意見交換を行っています。

## 監査役と内部監査部門の連携

監査役は内部監査部門と定期的および必要時に会合を持ち(2019年度は6回)、内部監査計画、内部監査の実施状況や監査結果の詳細な報告を聴取するとともに、意見交換を行っています。

## 事業会社のガバナンス

JFEホールディングスの取締役・執行役員および監査役が各事業会社の取締役および監査役を兼ねることにより、グループ全体のガバナンス強化と情報共有を図っています。また各事業会社の株主総会や経営計画説明会においては、JFEホールディングスの経営陣が出席し、各事業会社の事業報告を受けるとともに、子会社の経営方針について議論するなど、ガバナンス強化に努めています。

## 上場会社に関する考え方

JFEグループは、持続的な成長および中長期的な企業価値の向上を実現するため、高度な専門性を有する企業で構成する企業集団を形成し、グループ内の機能分担およびグループ外を対象にした事業展開を図っています。これら子会社のうち、JFEスチール株式会社子会社のジェコス株式会社、JFEコンテイナー株式会社、JFEシステムズ株式会社は、事業領域の特殊性や資金調達、営業・販売および人材採用における知名度や信用力という観点から競争力を向上させる手段として上場を維持しています。上記3社に対しては、他の連結子会社とは異なるルールを適用するなど、各社が自主性・機動性を発揮した自律的な企業活動を行うとともに、上場会社としての経営の独立性を確保し、当該子会社および当社以外の当該子会社の株主の利益が不当に損なわれることのないよう努めております。また、グループのリスク管理上必要な事項については、3社による独立した意思決定を担保しつつ、事前の協議・報告を求めることとしてお

り、グループ会社の一員としてのリスク管理を行っております。

なお、当社は、上場子会社の上場意義の検証を定期的実施し、取締役会で確認したうえで必要な対応をとることとしています。

## 株式の政策保有および政策保有株式に係る議決権行使に関する基本方針

当社が保有する株式はすべて子会社株式ならびに関連会社株式です。

当社の100%子会社でありかつ事業会社であるJFEスチール、JFEエンジニアリングおよびJFE商事(以下「各事業会社」)は、原則として上場株式を政策保有株式として保有しません。ただし、グループの事業の維持および成長のために必要と判断した会社の株式については、例外的に政策保有株式として保有します。

保有する政策保有株式については、定期的に保有意義および保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているかを取締役会で確認し、保有意義が無くなった場合や株主利益の毀損リスクが発生する場合には売却します。なお、2016年4月に政策保有株式について1,000億円規模の縮減を決定し、2018年度までに累計で約1,400億円(時価ベース)の売却を実施しました。2019年11月には、さらに1,000億円規模の政策保有株式の売却の方針を決定し、2019年度には45銘柄の全部または一部売却を実施しています。(売却総額約232億円(時価ベース))また、2019年8月の取締役会において、保有意義および投資リターンについて検証しました。

政策保有株式に係る議決権行使については、各事業会社において議案の内容を検討の上、株主利益最大化に沿った形で適切に行使します。具体的には、投資申請部署と投資管理部署による議案内容のチェックにより、当該会社株主としての利益最大化が毀損されることはない判断した議案に対して賛成します。

なお、当社連結財務諸表において投資株式の貸借対照表計上額が最も大きく、その大半を占めるJFEスチールの投資株式のうち、保有目的が純投資以外のものは以下の通りです。

	2017年度末	2018年度末	2019年度末
銘柄数	242	238	219
貸借対照表計上額の合計額(億円)	2,591	2,410	1,661

## コンプライアンスの徹底



## 基本的な考え方

JFEグループは、幅広く国内外でビジネスを展開していくうえで、お客様をはじめ、株主・地域社会など全てのステークホルダーとの信頼関係が重要であり、「コンプライアンスの徹底」は、その信頼関係の基盤であると考えています。コンプライアンス違反に起因する不正や不祥事は、長期にわたり築きあげた信頼関係を一瞬にして損なうものです。こういったことから、JFEグループでは、組織を構成する全員がコンプライアンスの知識や認識を深め、日々実践していくことが重要だと考えています。

## コンプライアンス体制

企業理念・行動規範に基づいた企業活動を実践するための指針として、「JFEグループ企業行動指針」を制定し、企業倫理の徹底について、JFEグループ役員・従業員に対する周知を図っています。

またコンプライアンスに関わるグループの基本方針や重要事項の審議、実践状況の監督を目的として、JFEホールディングスの社長を委員長とする「グループコンプライアンス委員会」を設置し、3か月に1回程度開催しています。各事業会社でも同様の会議体を設置し、コンプライアンスに沿った事業活動を推進・監督する体制を整備しています。さらに、各事業会社でコンプライアンスに関わる重要情報が現場から経営トップに直接伝わる制度「企業倫理ホットライン」を導入しています。



CSR報告書「コンプライアンス」  
<https://www.jfe-holdings.co.jp/csr/esg/compliance/index.html>

## 企業倫理の徹底と法令遵守

## 設定したKPI（グループ共通）

- ルール遵守意識の浸透徹底に向けた研修等の着実な実施
- 企業倫理に関する意識調査における従業員意識の向上

## コンプライアンスの徹底

JFEグループでは、独占禁止法、インサイダー取引防止、安全保障貿易管理、建設業法、公務員贈賄防止などのテーマ別にコンプライアンス研修を実施しています。また、「コンプライアンスガイドブック」を作成し役員、従業員に配布(国内・海外)、読み合わせ等を行うことによりルールの周知徹底を図っています。

## 内部通報制度

JFEグループでは、企業倫理、法令遵守、腐敗行為の防止を目的とし、独占禁止法違反、贈賄、ハラスメント等のコンプライアンスに関わる重要情報が現場から経営トップに迅速かつ正確に伝わるようグループの役員、従業員等、並びに取引事業者の役員、従業員等が利用できる「企業倫理ホットライン」を設置するとともに、社外窓口として弁護士事務所にも同様の相談窓口を整備しています。その運用にあたっては、通報に係る秘密保持の徹底や通報者・相談者の保護に関する規程・ルールを定め、積極的な情報提供を促進し、通報・相談内容は定期的に常勤監査役へ報告しています。なお、取締役会において運用状況の確認を毎年行っています。

## 企業倫理ホットライン利用件数

会社	2017年度	2018年度	2019年度
JFEホールディングスおよび事業会社	89	80	101

## 贈賄防止の徹底

JFEグループは国内外の公務員等への金銭その他の利益の供与など贈賄を含むあらゆる犯罪行為を一切容認せず、これらの違法行為によって利益を得ることや問題を解決することはしないという考えに基づき「公務員等贈賄防止に関するグループ基本方針」を制定し、事業会社をはじめグループ内に展開するとともに、公務員等への贈賄防止に関する体制整備に取り組んでいます。



公務員等贈賄防止に関するグループ基本方針  
<https://www.jfe-holdings.co.jp/company/philosophy/anti-bribery.html>

## 反社会的勢力の排除

JFEグループは、企業行動指針において反社会的勢力との一切の関係を遮断することを宣言し、「反社会的勢力への対応方針」・「企業対象暴力対応規程」を制定し対応基準を明確化しています。

## 従業員を対象とした意識調査による確認と改善

JFEグループでは、倫理意識の定量把握、企業理念などの周知徹底等を目的として「企業倫理に関する意識調査」を定期的に実施しています。

## 独占禁止法の遵守

JFEグループは、過去の独占禁止法違反を深く受け止め、徹底した再発防止策を継続しています。

## リスクマネジメント



## リスクマネジメント体制

JFEホールディングスが持株会社として、「内部統制体制構築の基本方針」に基づきグループの包括的なリスク管理を担っています。JFEホールディングスの社長が議長を務める「グループCSR会議」を通じて情報の集約と管理の強化を行い、リスクの発生頻度や影響の低減を図っています。事業活動、倫理法令遵守、財務報告・情報開示などに関するリスクや近年企業のリスクマネジメント上重要となってきた気候変動などのESGリスクの管理についても、担当執行役員などがリスクの認識に努め、必要に応じ適切な会議体において確認・評価し、その対処方針を審議・決定しています。取締役会は、JFEグループのCSR・ESG活動を、その重要事項について報告を受け議論することを通じ、監督しています。



CSR報告書「リスクマネジメント」  
<https://www.jfe-holdings.co.jp/csr/esg/risk/index.html>

## 個別リスクへの対応状況

## 気候変動リスクへの対応

大量のCO<sub>2</sub>を排出する鉄鋼製造プロセスを抱えるJFEグループにとって、気候変動問題は事業継続の観点から極めて重要な経営課題です。気候関連リスクの企業レベルでの特定・評価については、TCFDから提言されたフレームワークに従いシナリオ分析を実施することで行っています。事業に影響を及ぼす重要な要因を選定し、より詳細な影響を分析することによって将来の事業戦略策定に活用しています。

## 知的財産の管理

JFEグループは、事業活動の様々な場面において知的財産の適切な管理を実施しています。第三者の知的財産権の侵害を防止するために、事業に関連する知的財産の最新情報を管理し、必要な対策を取っています。

## 個人情報保護

JFEグループは、マイナンバーを含む個人情報の取り扱いに関する「個人情報保護方針」を定めています。本方針に基づき、個人情報の管理に関する社内規程を整備し、事業に関係する各国の法令およびガイドラインに従い従業員への周知徹底、教育啓発活動を行うことにより、個人情報の適切な保護に努めています。



JFEグループ個人情報保護方針  
<https://www.jfe-holdings.co.jp/privacy.html>

## 情報セキュリティ

JFEグループは情報セキュリティ管理の諸規程を制定し、サイバー攻撃やシステムの不正利用による情報漏えいやシステム障害を防止する対策を実施しています。従業員に対しては教育・訓練等の指導を行い、ルールの周知徹底

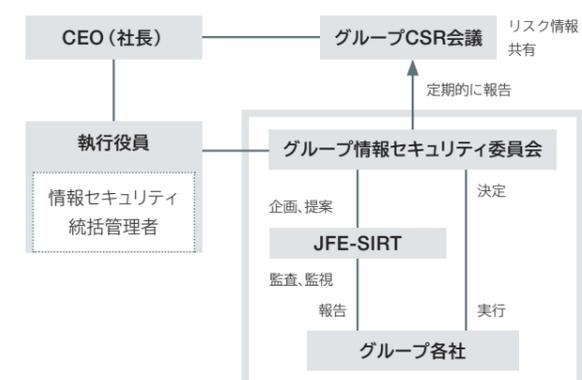
および情報セキュリティに関する知識の向上を図っています。また、グループ各社には共通のIT施策を適用するとともに、定期的に情報セキュリティ監査を行い、グループ全体での情報セキュリティ管理レベルの向上に努めています。

また、情報セキュリティを中心にITに関する重要課題を「グループ情報セキュリティ委員会」において審議し、グループとしての方針を決定しています。

同委員会で決定された方針に基づき、「JFE-SIRT※」が情報セキュリティ施策の立案と実施推進、情報セキュリティ監査、インシデント発生時の対応指導を行い、グループ全体の情報セキュリティ管理レベル向上を推進する役割を担っています。

※ JFE-Security Integration and Response Teamの略。2016年4月発足

## JFEグループ情報セキュリティガバナンス体制



## JFEグループのBCP

JFEグループでは、台風・大規模な地震等の自然災害、新型インフルエンザ等の感染症の急速な拡大等、危機が発生した場合を想定し、事業継続計画(BCP: Business Continuity Plan)を策定するとともに、定期的な訓練を実施するなど、様々な対策に取り組んでいます。