

3. サステナビリティ マネジメント

気候変動問題解決への貢献	65
マテリアルフロー	69
労働安全衛生の確保	71
多様な人材の確保と育成	73
人権の尊重	75
コンプライアンスの徹底	77
コーポレートガバナンス	78
リスクマネジメント	85
さまざまなステークホルダーとの関係	87
マネジメント体制	89



気候変動問題解決への貢献

基本的な考え方

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。グループのCO₂排出量の99.9%を占める鉄鋼事業では、これまでにさまざまな省エネルギー・CO₂排出削減技術を開発し、製鉄プロセスに適用することにより、世界で最も低いレベルのCO₂排出原単位で生産を行っています。

また、JFEグループは、お客様の使用段階で省エネルギーに寄与する高機能鋼材、再生可能エネルギーによる発電など、多数の環境配慮型商品や技術を開発・保有しています。

今後、気候変動問題への取り組みを機会と捉え、これらのプロセスおよび商品の技術開発・普及をさらに進めるとともに、これまで培ってきたさまざまな技術をグローバルに展開することで、気候変動問題の解決に貢献していきます。

JFEグループ環境経営ビジョン2050

JFEグループは、主に鉄鋼事業を取り巻く環境変化に対応すべく事業構造改革を実施していく中で、地球規模の気候変動問題の解決を通じた持続可能性の向上を目指しています。そして、2020年を気候変動問題へのさらなる対応強化の節目の年と位置付け、CO₂排出量削減に向けた取り組みを積極的に推進しています。

2021年5月、JFEグループは、気候変動問題への取り組みを第7次中期経営計画の最重要課題と位置付け、2050年カーボンニュートラルの実現を目指した「JFEグループ環境経営ビジョン2050」を策定しました。持続可能な社会の実現に向けて、自社技術を通じたJFEグループのCO₂排出量の削減、社会全体のCO₂削減への貢献拡大により企業価値の向上を図ります。また、TCFDの理念を経営戦略に反映し、気候変動問題解決に向けて体系的に取り組みます。

CO₂を排出することなく、高機能な鉄を大量に生産できるプロセスの開発は、今後の社会の持続的な発展のためには避けて通ることのできない取り組みです。カーボンニュートラルの実現に向けた様々な施策を実行する上で、研究開発や新規開発設備への更新に多額のコストが発生することは避けられず、社会全体でのコスト負担のあり方の検討や政府等による支援が必要と考えています。

高い目標である「2050年カーボンニュートラルの実現」に向けて、脱炭素インフラの整備とグローバルなイコールフットINGの実現を前提としつつ、世界の競合他社に先んじて、必要な脱炭素技術を可能な限り早い時期に確立することを目指します。

▶ JFEグループのCO₂排出量削減／社会全体のCO₂削減への貢献拡大

TCFDに基づく情報開示

JFEホールディングスは、2019年5月27日、TCFD*最終報告書の趣旨に対する賛同を表明しました。

※ G20財務大臣および中央銀行総裁の意向を受け、金融安定理事会（FSB）が設置した「気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）」



気候関連のリスクと機会は中長期的に企業の財務に大きな影響を与えます。TCFDは、金融市場が不安定化するリスクを低減するために、G20からの要請で金融安定理事会が立ち上げたタスクフォースです。TCFDは、金融市場が気候関連のリスクと機会を適切に評価できるような情報開示方法を検討し、最終報告書として公表しています。

投資家等が財務上の意思決定を行うに際し、気候関連のリスクと機会が投資先の財務状況にどのような影響を及ぼすかを的確に把握していることが重要であるとの考えに基づき、組織運営における4つの中核的要素である「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」に関する情報を開示することを推奨しています。

● ガバナンス

JFEグループは、「JFEグループ企業行動指針」の中で、地球環境との共存を図るとともに、快適な暮らしやすい社会の構築に向けて主体的に行動することを定めており、環境保全活動の強化や気候変動問題への対応等の「地球環境保全」は持続可能な社会を実現する上で非常に重要な課題として認識しています。

従来から取り組んできた製鉄プロセスにおけるCO₂削減や環境配慮型商品の開発と提供等の取り組みについて、円滑にPDCAを回し適切にマネジメントを推進するために、2016年度に「地球温暖化防止」をCSR重要課題（マテリアリティ）として特定しました。

取締役会で審議・決定、または報告された気候変動問題に関する事案の例

- | | |
|----------------------------|-------------------------------------|
| ・ TCFD最終報告書の趣旨に対する賛同表明 | ・ 第7次中期経営計画「JFEグループ環境経営ビジョン2050」の策定 |
| ・ TCFD提言に沿った情報開示（シナリオ分析など） | |

● 戦略

気候変動問題に関わるさまざまなリスク・機会は、JFEグループの事業戦略に以下のように統合されています。JFEグループは、2021～2024年度の事業運営の方針となる「JFEグループ第7次中期経営計画」を策定し、グループの中長期的な持続成長と企業価値の向上を実現するために、気候変動問題への取り組みを経営の最重要課題と位置付けています。そして、「環境的・社会的持続性の確保」を主要施策の一つとして掲げ、2050年カーボンニュートラルの実現に向けた「JFEグループ環境経営ビジョン2050」を策定することで、気候変動問題への取り組みを事業戦略に組み込むとともに、TCFDの理念を経営戦略に反映し、気候変動問題解決に向けて体系的に取り組んでいます。シナリオ分析をはじめとするTCFD提言に沿っ

● リスク管理

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」を通じてグループ横断的に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。気候変動問題などをはじめとする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、必要に応じてグループCSR会議において確認・評価し、その対処方針を審議・決定しています。

これらの取り組みについては、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」のもと、グループを横断する「グループ環境委員会」を設置し、目標の設定、達成状況のチェック、グループ全体のパフォーマンスの向上等について議論することにより、監督・指導しています。

特に気候変動問題など、経営にとって重要なテーマについては、グループ経営戦略会議でも審議し、さらに取締役会への報告を行っています。取締役会は報告を受けた気候変動問題等の環境課題について議論することを通じ、監督しています。

た情報開示を進めると同時に事業に影響を及ぼす重要な要因を選定し、特定したリスクと機会、評価を経営戦略に反映しています。

「JFEグループ環境経営ビジョン2050」では、カーボンニュートラルの実現に向けて、「鉄鋼事業のCO₂排出量削減」「社会全体のCO₂削減への貢献拡大」「洋上風力発電ビジネスへの取り組み」という3つの戦略を軸に企業活動を行っていくことを掲げています。特に環境への影響力がある製鉄プロセスにおいては、CO₂排出削減に向けた取り組みとともに、水資源・エネルギーの再利用に加え、環境に配慮した商品・プロセス技術の開発や資源循環ソリューションの提供を通じて積極的に環境負荷低減を推進していきます。

取締役会は、気候変動問題などのESGリスクやCSRに関する取り組みに係る重要事項について審議・決定し、または報告を受けています。

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踏まえて行っています。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第7次中期経営計画などの事業戦略策定に活用しています。

サステナビリティマネジメント

気候変動関連課題のモニタリング方法

「グループCSR会議」「グループ経営戦略会議」または「経営会議」では、経営に影響を及ぼす可能性のある課題についてモニタリングしています。モニタリング方法としては、各事業会社の環境委員会等で審議した気候関連問題について四半期に一

・指標と目標

JFEグループは、鉄鋼事業会社であるJFEスチールが所属する（一社）日本鉄鋼連盟にて策定された、3つのエコと革新的製鉄プロセス開発を柱とする低炭素社会実行計画を推進しています。この計画では、日本鉄鋼連盟として、2020年度までにBAU排出量（Business As Usual、特別な対策をとらない場合に生産実績に基づいて見込まれる予想排出量）に対して300万t-CO₂削減、2030年度までに900万t-CO₂削減を目標としており、JFEスチールも低炭素社会実行計画の目標達成に向けて、積極的な活動を推進しています。

日本鉄鋼連盟は、これらの取り組みに加え、最終的な「ゼロカーボン・スチール」の実現を目指した2030年以降の「長期温暖化対策ビジョン」を策定し公表しました。JFEスチールもこの長期ビジョンの策定に中核的な立場で参画しました。さらに、2021年「我が国の2050年カーボンニュートラルに関する日本鉄鋼業の基本方針」を発表し、日本鉄鋼業として早期のゼロカーボン・スチールの実現に向けて、果敢に挑戦することを宣言しました。

・TCFD対照表

TCFD推奨開示項目	TCFD提言の概要	当社の開示内容（CSR報告書の該当部分）
【ガバナンス】 気候関連のリスクと機会に関する組織のガバナンスを開示	a. 気候関連のリスクと機会に関する取締役会の監督について記述	コーポレートガバナンス リスクマネジメント 気候変動（ガバナンス）
	b. 気候関連のリスクと機会の評価とマネジメントにおける経営陣の役割を記述	
【戦略】 気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす実際の影響と潜在的な影響について、その情報が重要な場合は開示	a. 組織が特定した、短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会を記述	第7次中期経営計画（第7次中期経営計画の主要施策） JFEグループのバリューチェーン
	b. 気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす影響を記述	気候変動（JFEグループ環境経営ビジョン2050）
	c. 2℃シナリオを含む異なる気候関連シナリオを考慮し、組織戦略のレジリエンスを記述	気候変動（JFEグループの気候変動戦略） TCFD推奨シナリオ分析
【リスク管理】 組織がどのように気候関連リスクを特定し、評価し、マネジメントするのかを開示	a. 気候関連リスクを特定し、評価するための組織のプロセスを記述	リスクマネジメント 環境マネジメント 気候変動（リスク管理）
	b. 気候関連リスクをマネジメントするための組織のプロセスを記述	
	c. 気候関連リスクを特定し、評価し、マネジメントするプロセスが、組織の全体的なリスクマネジメントにどのように統合されているかを記述	
【指標と目標】 気候関連のリスクと機会を評価し、マネジメントするために使用される指標と目標を開示	a. 組織が自らの戦略とリスクマネジメントに即して、気候関連のリスクと機会の評価に使用する指標を開示	第7次中期経営計画（第7次中期経営計画の主要施策） 経営上の重要課題（マテリアリティ） 気候変動（指標と目標）
	b. Scope 1、Scope 2、該当する場合はScope 3のGHG排出量、および関連するリスクを開示	気候変動（指標と目標） 環境データ
	c. 気候関連のリスクと機会をマネジメントするために組織が使用する目標、および目標に対するパフォーマンスを記述	経営上の重要課題（マテリアリティ） 気候変動（JFEグループ環境経営ビジョン2050） 気候変動（指標と目標）

度報告を受けており、対策を講じています。グループ環境委員会ではリスクに関する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るだけでなく、機会の最大化に努めています。

また、JFEグループは、鉄鋼事業を取り巻く環境変化に対応すべく事業構造改革を実施していく中で、地球規模の気候変動問題の解決を通じた持続可能性の向上を目指していきます。そして、2020年を気候変動問題へのさらなる対応強化の節目の年と位置付け、2030年度のCO₂排出量を2013年度比で20%以上削減、2050年のカーボンニュートラル実現を目指すCO₂削減目標を掲げました。

2021年5月、JFEグループは、気候変動問題への取り組みを経営の最重要課題と位置付け、「JFEグループ第7次中期経営計画」において2050年カーボンニュートラルの実現に向けた「JFEグループ環境経営ビジョン2050」を策定し、新たなCO₂削減目標を公表しました。さらに、JFEスチールの国内の主要グループ会社においてもJFEスチールと同レベルのCO₂削減目標を策定しました。国内外のグループが一丸となって気候変動問題への取り組みを事業戦略に組み込むとともに、TCFDの理念を経営戦略に反映し、CO₂排出量削減に向けた取り組みを体系的に推進していきます。

気候変動問題解決への貢献

・シナリオ分析

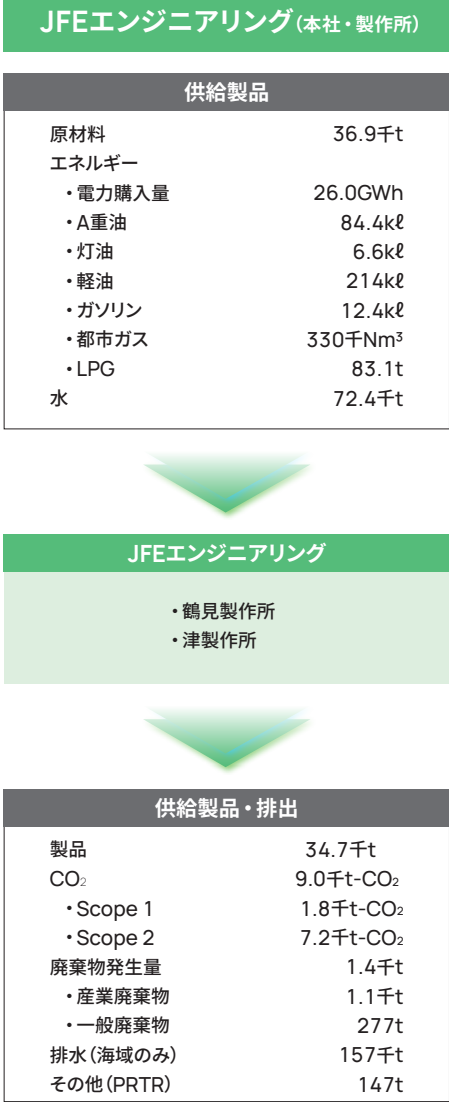
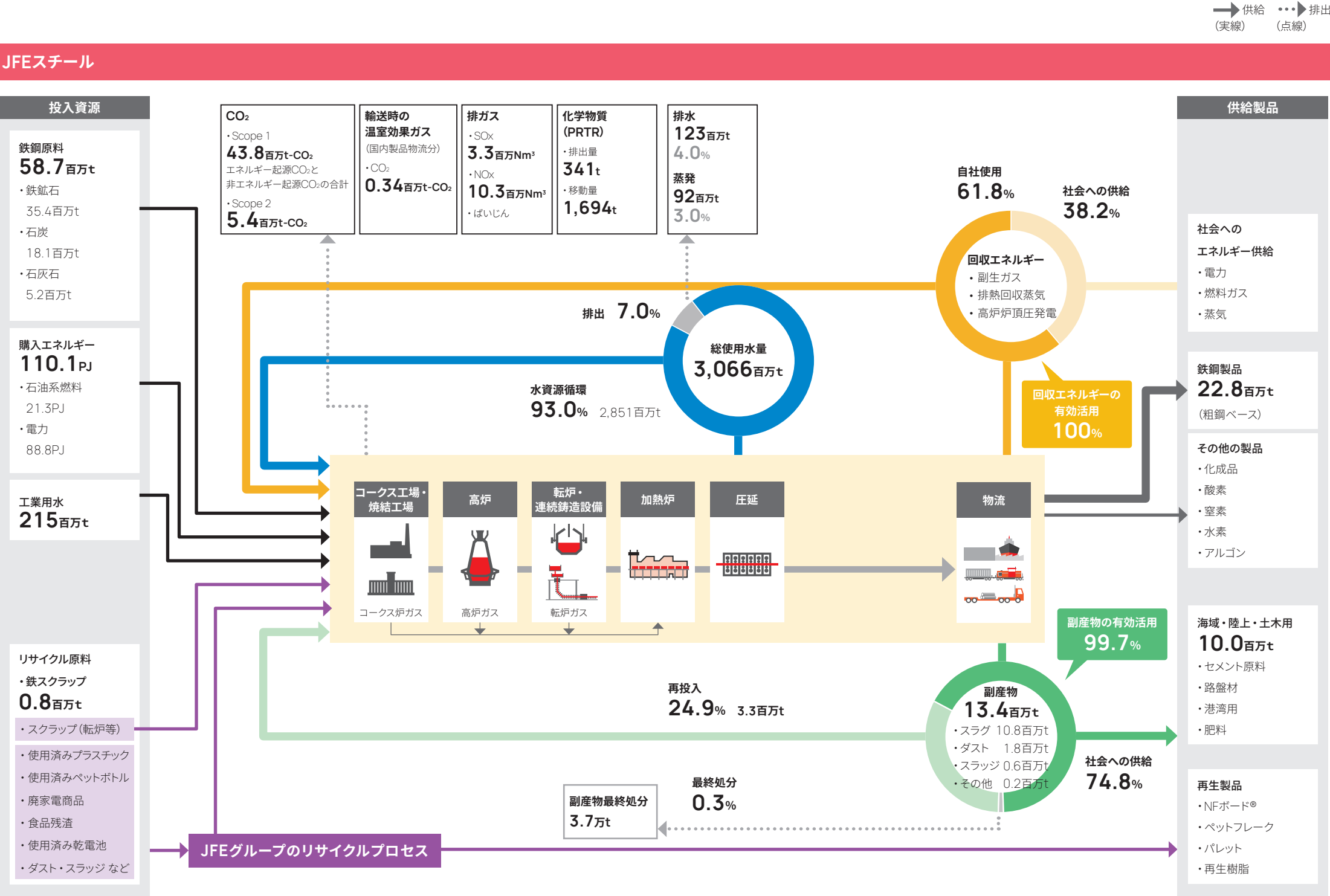
シナリオ分析とは気候関連リスクと機会を正しく認識した上で、現在の事業戦略に及ぼす影響を評価し、将来の事業戦略策定に活用していくものです。当社事業は気候変動の影響を大きく受ける可能性のある事業であるため、2つのシナリオを設定しました。

いずれのシナリオも国際エネルギー機関（IEA）が公表しているシナリオをベースとしつつ、カーボンプライスについては2℃目標達成の実現性を高めるために主要排出国に共通で導入されることを前提として分析を実施しました。

	社会の変化・変化への対応	JFEグループに対する ステークホルダーの期待と懸念	評価結果
2℃シナリオ 重要な要因① 鉄鋼プロセスの脱炭素化	鉄鋼プロセスに対する社会的な脱炭素要求の高まり	大規模な脱炭素を実現する革新技術の導入 カーボンプライスの導入	革新技术で大きく貢献 革新技术導入のための投資負担の増加 カーボンプライス導入による操業コスト増加
			[機会] ➡ 既存技術に加えて革新技术を開発・実装 [リスク] ➡ 革新技术導入の投資負担は可能 ➡ カーボンプライスは世界共通で導入されコスト競争力は維持 ➡ （適切な形で導入されない場合）操業コスト増加
2℃シナリオ 重要な要因② 鉄スクラップ有効利用ニーズの高まり	炭素排出量が小さい電炉法への注目の高まり	電炉鋼の期待の高まり スクラップ発生量の増加	電炉鋼による転炉鋼の代替 JFEグループにおける電炉鋼生産の拡大
2℃シナリオ 重要な要因③ 自動車向け等の鋼材需要の変化	自動車に求める需要の変化	EVモーター増加 内燃機関減少 軽量化でマルチマテリアル化	EVモーター用の電磁鋼板需要が増加 内燃機関の減少で特殊鋼需要が増加 マルチマテリアル化による自動車向け鋼材の代替
	素材への環境性能要求の高まり	脱炭素・リサイクル性要求	鋼材へのさらなる脱炭素・リサイクル性要求
2℃シナリオ 重要な要因④ 脱炭素を促進するソリューション需要の拡大	脱炭素社会への移行	移行を促進するソリューション需要の拡大 省エネ技術の海外展開	再生可能エネルギー発電プラント 日本で開発・実用化した先端省エネ技術（BAT）の、途上国などにおける低炭素ビジネス（エコソリューション）
4℃シナリオ 重要な要因⑤ 気象災害多発による原料調達不安定化	気温上昇に伴う気象災害の激化	原料調達の不安定化	原料調達の不安定化
4℃シナリオ 重要な要因⑥ 気象災害による拠点損害	気温上昇に伴う気象災害の激化		台風や大雨による被害増加 渇水被害増加 海面上昇による浸水被害発生
4℃シナリオ 重要な要因⑦ 国土強靱化	気温上昇に伴う気象災害の激化	インフラ強化の重要性増大 災害対策製品の需要増加	インフラ強化に資する鋼材・関連製品で貢献
			[機会] ➡ 鋼材・関連製品でインフラ強化

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93.0%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。





労働安全衛生の確保

基本的な考え方

JFEグループでは、巨大な装置産業である鉄鋼事業や多数の建設工事を行うエンジニアリング事業、原材料から加工・流通まで展開する商社事業を柱として、極めて広範かつ多様な事業を展開しています。安全で健康な職場の実現は、これらの事業活動を持続的に進めていくための根幹をなすものであり、企業が存続するための基盤です。「すべての災害は必ず防ぐことができる」という信念をもって一人ひとりが自分自身で考えて行動する自主自立の安全活動を推進するとともに、「職場の健康」「こころの健康」「からだの健康」の3本を柱として社員とその家族の健康を確保するための活動を展開し、安全で健康な生き生きとした会社を目指します。

労働災害の防止

多様な事業を展開するJFEグループの中には、高所作業や高温作業、重量物の運搬など災害の発生リスクが比較的高い作業を伴う現場もあります。高齢者や女性を含め、多様な人材が働く上で、安全な作業環境を整備し、労働災害を防止することは一人ひとりの社員が安心して働くための基本要件です。

安全衛生管理体制

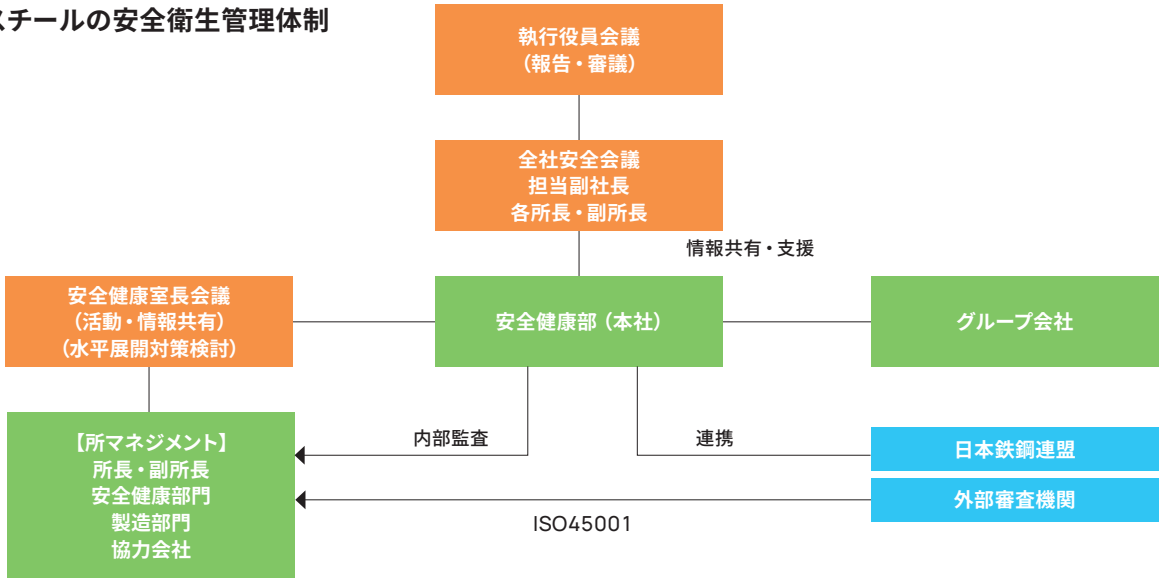
JFEスチールでは、災害リスクの低減活動として「リスクアセスメント」を活用したリスク評価を推進しています。設備新設の計画段階や定期的・非定期的な設備補修時に予め「リスクアセスメント」を用いてリスク評価することで災害の未然防止やリスク軽減を行っています。また設備の本質安全化を追求し、作業員に対するリスクレベルの低減も図っています。

それでも労働災害が発生させてしまった場合には、原因究明と再発防止に全力を尽くします。速やかに災害調査委員会を設置し、発生部署に対して原因の深掘りと対策の立案を勧告し、完了するまでフォローします。これらは安全衛生委員会等を通じて関係部署、労働組合にも共有され、類似災害の防止

に努めています。加えて、重大災害に関してはその対策を全社に水平展開し、全社の対策が完遂するまで役員会議で進捗状況をチェックします。このような仕組みは全社規程で定め、運用を徹底しています。

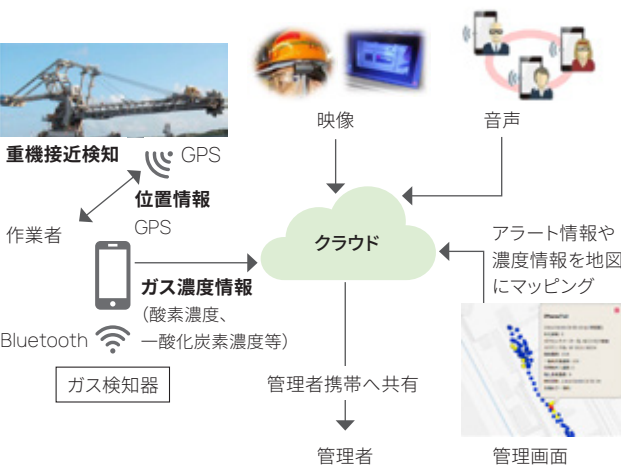
また、労働災害が発生した際には、(一社)日本鉄鋼連盟に対し即時報告を行っています。そして原因究明後、対策が決まり次第、続報を提出しています。重大災害が発生した場合は、「安全・防災・環境事案に係る報告書」を経済産業省、厚生労働省、日本鉄鋼連盟へ即時、提出しています。こうして業界全体としての災害防止に努めています。

JFEスチールの安全衛生管理体制



AIを活用した従業員の安全確保

鉄鋼事業においては、最新のICT・AI・データサイエンス等を活用し、さらなる新技術の開発と実用化を進めていくことで製造現場での作業員の安全化を図っています。その一つとして「安全支援システム」を活用しています。このシステムでは、グループ内での音声・映像共有などの通信機能に加えて、作業員の位置や動態情報・重機との接近検知・ガスなどの作業環境情報などを共有し、作業員の安全確保に活用しています。また、これらの情報はスマートフォン・クラウドを介して管理者へも共有されます。今後も最新の技術を活用した作業員の安全確保に努めていきます。



社員とその家族の健康確保

JFEグループでは、安全で魅力に富み働きがいのある職場の実現と、多様な人材がその能力を最大限に発揮できる環境の整備を強力に推進するため、「JFEグループ健康宣言」を制定し、健康保険組合や産業保健スタッフと連携して従業員の健康保持・増進に取り組んでいます。また、従業員だけでは

なく、健康保険組合と連携して配偶者健診の受診を推奨するなど、家族の健康保持・増進にも取り組んでいます。被扶養者健診受診率(40歳以上)は着実に向上しており、2020年度は46.3%で、6年前の2014年度の37.6%より8.7ポイント増加しました。

各社の活動

JFEスチール	JFEエンジニアリング	JFE商事
JFEスチールでは、転倒による怪我や体力低下を防止する体操として、西日本製鉄所で考案された「アクティブ体操」を全社で実施しています。この体操は、労働災害予防や健康増進のためのツールとして社外からも注目を集めており、社会貢献の観点から、普及推進を図っています。	JFEエンジニアリングでは、過去の健診データから当社の健康課題を抽出し、2019年度から睡眠リスク対策としてセルフケア研修をシリーズで導入しています。2020年度からは肥満対策として活動量アップ施策と食を選択する力を付けることを狙いとしてヘルスリテラシーの向上に継続的に取り組んでいます。	JFE商事では、がんの予防と早期発見を目的として定期健康診断におけるピロリ菌(血液)検査や、女性がん検診費用補助等の施策を実施しています。2019年11月には喫煙による肺がんや脳卒中の発症リスクを低減させるべく禁煙外来の費用補助も開始しました。また社員の健康意識向上を目指したeラーニングを実施しています。

社外評価について

健康経営の推進にあたっては、各社が活動するだけでなく、社外からの評価も重要と考えており、社外調査に積極的に協力しています。

SRIインデックス名等	選定内容等	評価等
健康経営銘柄 健康経営優良法人 (ホワイト500)	健康経営銘柄は、経済産業省と東京証券取引所が共同で、従業員などの健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業を健康経営に優れた企業として選定するもので、当社は2018年に初めて選定されました。また、保険者と連携して優良な健康経営を実践している法人を認定する健康経営優良法人にも選定されました。	
DBJ健康経営格付	日本政策投資銀行(DBJ)独自の評価システムにより、従業員の健康配慮への取り組みが優れた企業を評価・選定し、その評価に応じて融資条件を設定するという「健康経営格付」の専門手法を導入した世界初の融資メニューです。当社は、これまでの健康経営の取り組みが認められ、「従業員への取り組みが特に優れている企業」として、2018年に最高ランクの格付を取得しました。	

多様な人材の確保と育成

基本的な考え方

第7次中期経営計画に掲げている通り、JFEグループが社会の持続的発展と人々の安全で快適な生活のために「なくてはならない」存在であるためには、多様かつ優秀な人材が集まり、会社とともに成長し、持てる能力を最大限発揮することが重要です。そのためJFEグループは総力を挙げて「ダイバーシティ&インクルージョン」「人材育成の推進」「働きがいのある職場の実現」に取り組んでいます。

▶ダイバーシティ&インクルージョン

JFEグループでは、ダイバーシティの推進を重要な経営課題の一つと位置付け、変化の激しい経営環境に迅速かつ適切に対応するために、性別、国籍や価値観、異なるライフスタイルなど多様な背景を持つ従業員の能力を最大限に引き出すための取り組みを推進しています。

女性の活躍推進については、2014年8月を起点に女性管理職を2020年までに3倍にするという目標を掲げ前倒しで達成しました。現在は2025年までに5倍(同起点比)という新たな目標を設定して管理職登用を積極的に進めています。

JFEスチールでは、2012年以降、現業系の定期採用のうち女性を10%以上採用することを目標としており、全社で約400名の女性社員が製鉄現場で活躍しています。これまで、シャワーやロッカー等のインフラ整備や受入職場への研修実施等、女性社員が働きやすい労働環境整備を行ってきました。両立支援制度の拡充、主要事業所における保育所の設立等、仕事とライフイベントの両立に向けた施策にも注力しています。異業種経験者などを含む多様な人材の採用を積極的に

行っており、キャリア採用は採用数全体の6分の1に及んでいます。とりわけ、JFEエンジニアリングでは、海外グループ会社の現地社員を国内に常時80名程度受け入れるなど、文化風習の違いを超えてお互いに理解し合う風土も醸成しています。

そのほか、育児介護休業法の改正に先駆けて、男性の育児休業・休暇取得推進にも力を入れており、事業会社共通の目標として、男性の育児休業または育児関連休暇90%以上を掲げています。

ダイバーシティの推進には経営層のコミットメントが不可欠です。例えばJFEエンジニアリングでは社長直轄の「ダイバーシティ・コミッティー」を設置し、経営層がその推進を主導しています。こうした取り組みは事業会社間で共有し、JFEグループ全体でのダイバーシティのさらなる推進につなげています。



▶人材育成の推進

JFEグループでは、従業員一人ひとりの能力向上と、海外事業の拡大に対応したグローバル人材の育成に重点を置き、グループの総力を挙げて取り組んでいます。

技術・技能の蓄積・伝承

JFEスチールでは、製造現場における一人ひとりの技術・技能の向上が、品質の高い製品を供給する競争力の源泉となると考えており、人材育成システムを活用して、個々人の技能レベルを定量的に把握し、分析・活用する取り組みを行っています。特に、現場の世代交代が進んでいることから、若手社員の技能底上げが重要になっており、このような場面でもシステム

に集積した技能データと連動した教育を行うことによって、早期に高い技能を習得することに努めています。

最近では、MR(複合現実)等のITツールを活用して、座学だけでは体験できないシミュレーションによる模擬・想定訓練を拡充するなど、効果的・効率的な教育を実施することにより、「より質の高い人材育成」へ深化させるよう改善に取り組んでいます。

データサイエンティストの育成

JFEグループでは、各事業領域におけるDX戦略の推進に必要な人材の確保・育成に取り組んでいます。

JFEスチールでは、産業界での応用が急速に進むデータサイエンス(以下、DS)技術をいち早く業務プロセスに導入するための施策の一つとして、データサイエンティストを社内で独自に養成する体制を構築しました。実際の製造・研究開発の現場でDSを応用するためには、鉄鋼業独自のフィールドに関する知識をもつことが不可欠です。そこで社内人材をデータサイエンティストやDSを活用・利用できる人材に養成することを目指し、求められるレベルに応じたピラミッド型の階層的な教育体制を確立しました。

グローバル人材の確保・育成

JFEグループがグローバル市場で競争力を高める上で、グローバル人材の確保・育成が欠かせません。

JFEスチールでは、若手事務系社員向けの海外事務所・現地法人への研修派遣、若手技術系社員の海外提携先への技術指導派遣、中堅社員向けの海外経営大学院(MBA)などへの留学派遣、マネージャー層への海外語学研修の機会を設けて、グローバルビジネスを牽引する素養を身に付けています。2014年以降で合計約330人の社員にグローバル人材育成の機会を提供しています。

JFEエンジニアリングでは、海外プロジェクトに関する人材は必要なスキルに合わせて研修プログラムを設定しており、プロ

▶働きがいのある職場の実現

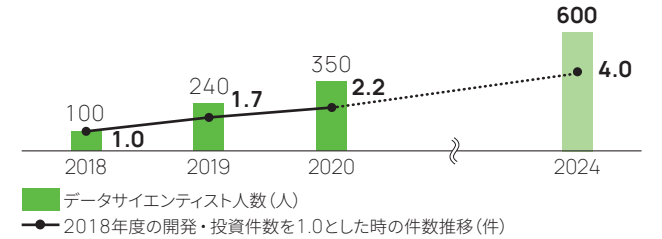
JFEグループが持続的に発展していくためには、これまでの働き方を抜本的に見直し、高い生産性で新たな価値を創造しながら、社員一人ひとりが仕事に誇りと働きがいを感じられる働き方の実現が不可欠です。

コロナ禍における緊急事態宣言への対応を契機に、社会全体で新たな生活様式や就業スタイルが定着しました。JFEグループにおいても、こうした変化も踏まえつつ、従業員が安心、安全に働き、能力を最大限に発揮できる職場環境、社内制度の整備を進めていきます。

JFEスチールでは、社員の生産性向上・アウトプットの最大化、ならびにエンゲージメント向上に資する「新たな働き方(Smart Work JFE)」を推進しています。具体的な施策として、在宅勤務制度の拡充によるテレワークの制度化推進、

2020年度末までに350名の社内データサイエンティストを養成しており、DS関連の取り組み案件数は2018年度比で2.2倍に増加しました。今後、さらなる教育の推進により、2024年度末までに社内データサイエンティストの人数を600名程度へ拡大する計画です。

データサイエンティスト育成(JFEスチール)



ジェクトマネージャーは、品質管理、工程管理等のプロジェクトマネジメントスキルを、アドミニストレーターは、海外プロジェクトの遂行に必要な税務、法務、貿易・輸送、人事管理、危機管理等のスキルを総合的に習得できるプログラムとしています。

JFE商事では、海外現地法人・事業会社等で採用された優秀な海外拠点社員を対象とした海外拠点社員研修を毎年東京にて開催するほか、海外拠点社員の幹部登用を目指し、さらなる能力向上を目的に本社へ招聘する「日本滞在型研修」を実施するなど、JFE商事および海外グループ会社の双方向からのグローバル化を推進しています。

Teamsの導入、RPAの導入、ペーパーレス化の推進、ワークフロー導入による脱ハンコ、コアレスフレックス制度の導入等により付加価値の高いワークスタイルへのシフト、企業文化の変革を進めています。種々の施策は各事業会社でも同様に行っています。

JFEエンジニアリングでは、「スマートワーク推進室」を中心にスチールの各取り組みに加え、リモートワークを2021年度より恒久制度化し、自宅の他に全国約400カ所のシェアオフィスでの勤務を可能にするなど、柔軟な働き方を実現しました。

JFE商事では、さらに効率的で柔軟な働き方の実現を目指し、「新しい働き方検討プロジェクトチーム」を立ち上げ、新常态オフィスの検討なども進めています。



人権の尊重

基本的な考え方

JFEグループは、「世界人権宣言」や「国際人権規約」という、いわゆる「国際人権章典」や国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」を支持・尊重します。

JFEグループは、人権尊重が企業の社会的責任であるとともに経営基盤の一つであると考え、企業行動指針に企業活動において一切の差別を行わないことを明示し、活動してきました。2018年度には取り組み姿勢をより明確に示すため、「JFEグループ人権基本方針」を制定し、グループ各社ならびにその役員および従業員だけが遵守すべき規範にとどまらず、サプライチェーンをはじめとするすべてのステークホルダーに対しても人権の尊重・擁護への協力を求めています。

また、外部の専門家を招いたビジネスと人権に関するセミナーの開催に加えて2021年度より「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権デューディリジェンスを開始しています。今後も、人権が尊重・擁護される社会の実現に向けた取り組みをグループ一丸となって推進していきます。

「JFEグループ人権基本方針」 https://www.jfe-holdings.co.jp/csr/social/human_rights/

▶ 人権尊重の推進体制

人権への取り組みを着実に進めるためJFEホールディングス社長が委員長を務めるJFEグループコンプライアンス委員会の傘下に、ホールディングス執行役員が議長を務める「JFEグループ人権啓発推進会議」を設置し、グループ全体の方針を策定するとともに、各事業会社に設置された人権啓発担当部門と定期的に情報交換を行っています。

また、あらゆる人権リスクへの対応を図るため、ステークホルダーとのコミュニケーションを重視し、その連絡手段として、

各事業会社に「企業倫理ホットライン」や主要事業所ごとのハラスメント専用相談窓口を開設しています（匿名での報告・相談も可）。これらの窓口の運用状況や寄せられたハラスメント等の人権侵害事案については、グループCSR会議に報告するとともに、定期的に取締役会においても報告を行い、指示監督を受けています。

人権
https://www.jfe-holdings.co.jp/csr/social/human_rights/index.html

▶ 人権尊重への取り組み

①各種人権啓発研修の実施、②就職の機会均等の保障と公正な人事管理の推進、③職場のハラスメント防止などを実践しています。人権啓発研修では、「JFEグループ人権基本方針」の理解や国際社会で求められる企業の人権尊重などにつ

いても取り上げています。また全社員への浸透を徹底するため、研修の受講予定数に対する受講率100%をKPIに設定し、継続的に測定・フォローしています。

▶ サプライチェーンにおける人権の尊重

JFEスチールにおいては、人権侵害・環境問題等が原料調達にあたっての事業上のリスクであるとの認識に基づき、持続可能な原料購買体制の構築・維持を図るべく、原料購買基本方針を制定し、人権尊重・法令遵守・環境保全に配慮した購買を行っています。またこの取り組みに関して、お取引先の皆様に遵守をお願いする「行動ガイドライン」を制定し、Webサイトで公表することによりサプライチェーンへの周知を図っています。

特に、人権侵害、環境破壊等を引き起こしている武装勢力の

資金源となっていることが懸念されている紛争鉱物（米国金融規制改革法で規定されているコンゴ民主共和国など特定地域で採掘されるタンタル・錫・タングステン・金）は、購入しない旨を行動ガイドラインに明記するほか、原料調達に際しては責任ある鉱物調達に関わる国内外の法令および国際規範等を遵守し、取引先に紛争鉱物でないことを調査・確認しています。

「原料購買基本方針」 行動ガイドライン
https://www.jfe-steel.co.jp/company/purchase_policy/#purchase_policy

労働者の権利の尊重

JFEグループは各国の法令や労働協約に則り、結社の自由、団体交渉を行う権利を尊重します。社長以下の経営幹部と労働組合の代表者が経営課題やワーク・ライフ・バランス、職場環境、労働条件等について定期的に話し合いの場を設け活力のある職場づくりに取り組むとともに、真摯な労使協議の実施を通じて、健全で良好な労使関係の構築に努めています。

表現の自由の尊重

JFEグループでは、「JFEグループ人権基本方針」において基本的人権の尊重を掲げ、企業活動において一人ひとりの人権を尊重・擁護します。「国際人権規約」等の国際規範において認められている表現の自由やプライバシー権保護についても、人権侵害がないように注意を払っています。

子どもの権利の尊重

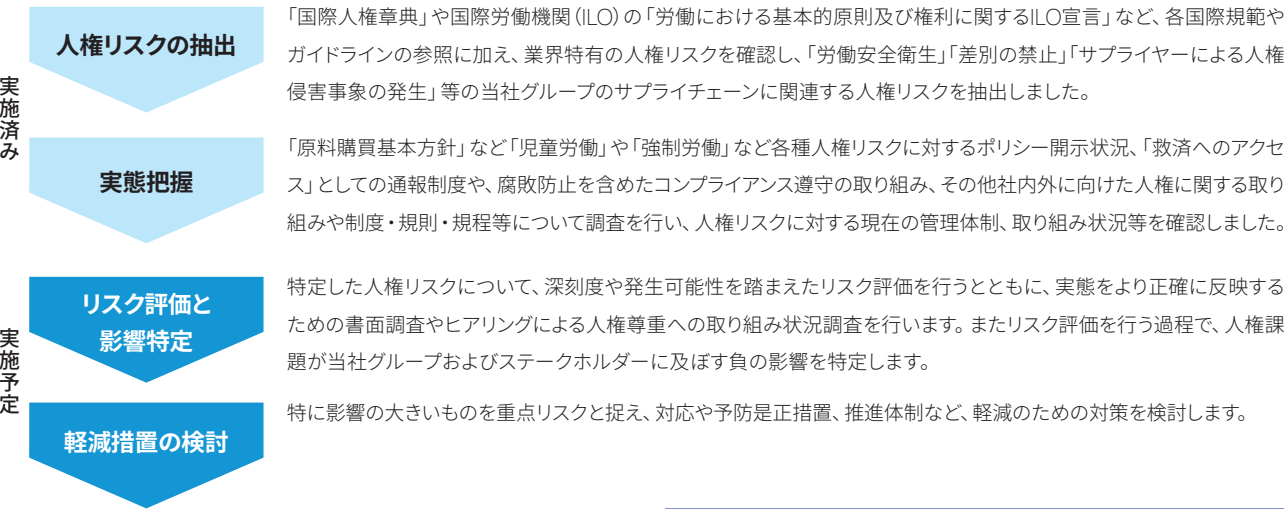
JFEグループは、「児童の権利に関する条約」および「子どもの権利とビジネス原則」を支持し、児童労働の根絶のみならず、「児童の権利に関する条約」の4つの柱である子どもの「生きる権利」「育つ権利」「守られる権利」「参加する権利」を尊重します。

▶ 人権デューディリジェンスの実施

JFEグループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、2021年度から人権デューディリジェンスを開始しました。2021年度は、当社およびJFEスチールをはじめとする主要なグループ会社を中心に人権デューディリジェンスを実施

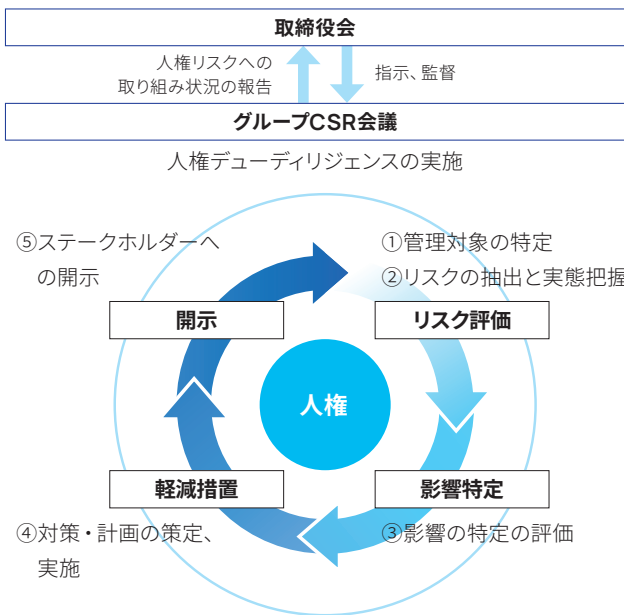
します。当社グループにおける人権リスクの特定、是正に向けた取り組みの検討および実行、情報開示等のプロセスを継続的に推進し、サプライチェーンにおける人権尊重の実現に向けて取り組みを進めます。

2021年度の取り組み



今後の取り組み

2021年度に特定した人権リスクを軽減するための対策の実施、およびその対応等について情報開示を行うなど、これらのプロセスを継続することにより人権リスクの低減のための体制を構築します。また、グループCSR会議および取締役会の監督のもと、これらの取り組みを評価し改善に努め、実効性を高めていきます。





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上で、お客様をはじめ、株主・地域社会などすべ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、長期にわたり築き上げた信頼関係を一瞬にして損ないます。そのため、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カ月に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。

「JFEグループ企業行動指針」 <https://www.jfe-holdings.co.jp/company/philosophy/guideline.html>

企業倫理の徹底と法令遵守

コンプライアンスの徹底

JFEグループは、コンプライアンスの意識強化の取り組みの一環として、「コンプライアンスガイドブック」を作成し、役員・従業員に配付(国内・海外)、読み合わせ等を行うことによりルール周知徹底を図っています。

コンプライアンス
<https://www.jfe-holdings.co.jp/csr/governance/compliance/index.html>

内部通報制度

JFEグループは、企業倫理、法令遵守、腐敗行為の未然防止を目的として、JFEグループの役員、従業員等(社員、契約社員、パート、アルバイト、派遣社員またはそれらの退任・退職者)、なら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」を設置しています。報告・相談の具体的な方法として、電子メール・専用電話・親書(郵送)によって相談(匿名による報告・相談も可)を受け付ける環境を整えており、社外窓口として独立した弁護士事務所にも同様の相談窓口を整備しています。

運用にあたっては、通報に関わる秘密保持の徹底や通報者・相談者への報復行為の防止などの通報者保護に関する規程・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	2020年度
JFEホールディングスおよび事業会社	89	80	101	87

腐敗(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」を制定して企業対象暴力への初期対応マニュアルを含む反社会的勢力に対する対応基準を明確化しています。

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。

従業員を対象とした意識調査による確認と改善

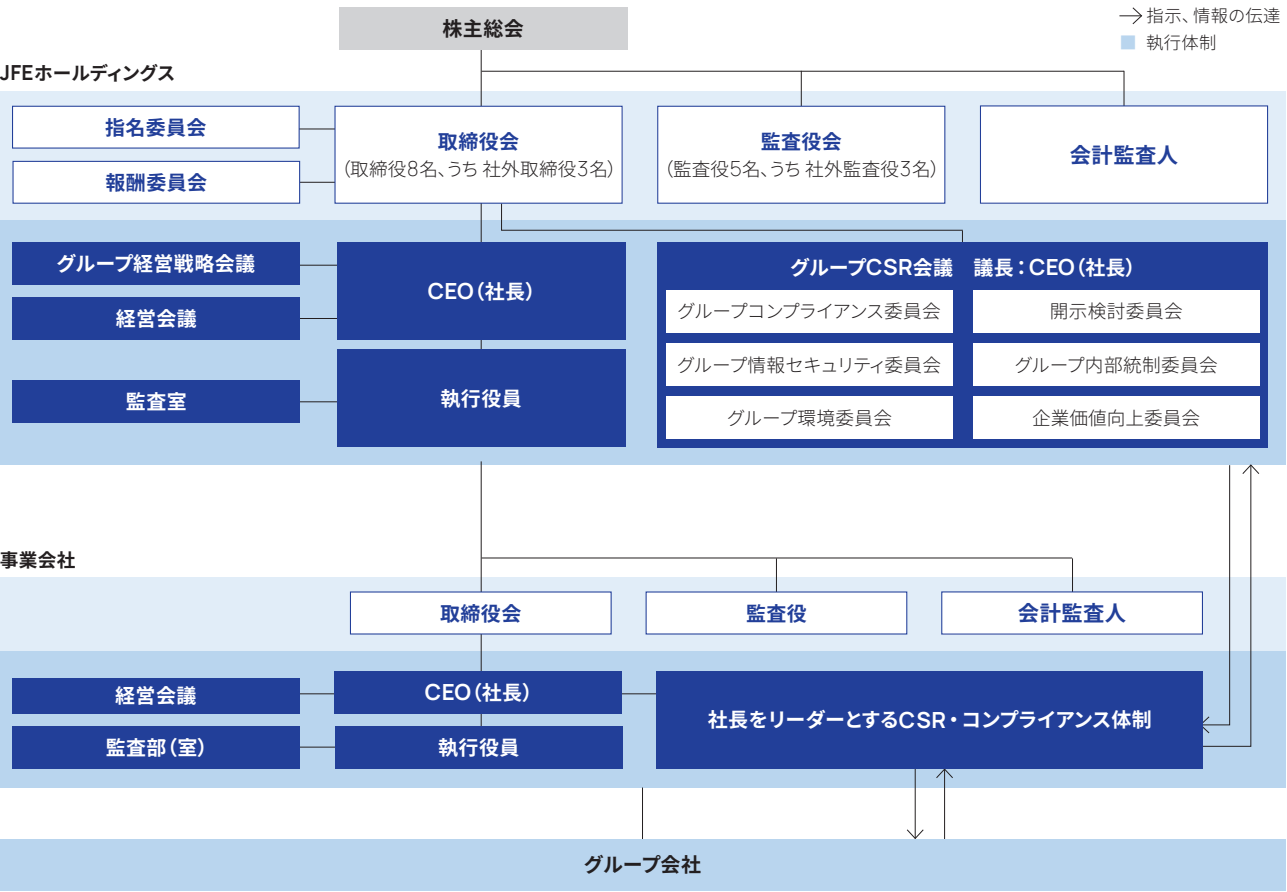
JFEグループでは、グループの企業理念・行動規範・企業行動指針の浸透・徹底を確認すること、潜在的なリスクの洗い出し等を目的として、当社および事業会社の役員・従業員を対象に「企業倫理に関する意識調査」を定期的実施しています。

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グループの企業理念を実践するために最良のコーポレートガバナンスを追求し、さらなる充実を図ることを目的として、「JFEホールディングスコーポレートガバナンス基本方針」を制定しています。

「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/kinonhoushin.pdf>

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>

▶ 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）
監査役の人数（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

2020年度の取締役会の主な議題の例

- ・ 第7次中期経営計画
- ・ 大規模設備投資（東日本製鉄所（千葉地区）第6高炉改修、西日本製鉄所（倉敷地区）電磁鋼板製造設備の増強）
- ・ M&A（三井E&S環境エンジニアリング買収等）
- ・ ESG課題への取り組み（CNに向けた取り組み、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



独立社外取締役選任

独立社外取締役の割合を取締役の3分の1以上とし、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。

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>

JFEホールディングス社外取締役および社外監査役（2021年7月1日現在）

役員区分／氏名	主な兼職	独立役員	主な専門性・バックグラウンド							2020年度 取締役会 出席回数	2020年度 監査役会 出席回数	指名 委員会	報酬 委員会
			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				
社外取締役 やまもと 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	○	○	○	○					15回／ 15回 (100%)	－	委員長	委員
社外取締役 けもり 家守 伸正	住友金属鉱山株式会社名誉顧問 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	○	○	○	○					15回／ 15回 (100%)	－		委員長
社外取締役 あんどう 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 三精テクノロジー株式会社社外取締役	○					○		○	12回／ 12回 (100%)	－	委員	
社外監査役 おおやぎ 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	○	○		○					15回／ 15回 (100%)	18回／ 18回 (100%)	委員	
社外監査役 さいき 佐長 功	阿部・井窪・片山法律事務所パートナー 弁護士	○					○			15回／ 15回 (100%)	18回／ 18回 (100%)		委員
社外監査役 ぬまがみ 沼上 幹	一橋大学大学院経営管理研究科教授	○	○			○		○		15回／ 15回 (100%)	18回／ 18回 (100%)	委員	委員

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

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（2020年度は4回開催、各委員の出席率はいずれも100％）。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（2020年度は5回開催、各委員の出席率はいずれも100％）。

指名委員会・報酬委員会の構成（2021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）

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するよう努めています。

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。2021年4月に同基本方針の見直しを行い、リスク管理に関する取締役会の監督機能を強化し実効性を高めるべく、JFEホールディングスのCEO（社長）が議長を務めるグループCSR会議において一元的にグループ全体のリスク管理を行うとともに重要な事項については取締役会に報告し、指示・監督を受ける体制を整備しました。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。

「内部統制体制構築の基本方針」
https://www.jfe-holdings.co.jp/company//info/pdf/naibutousei.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（2021年4月1日時点で計174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。

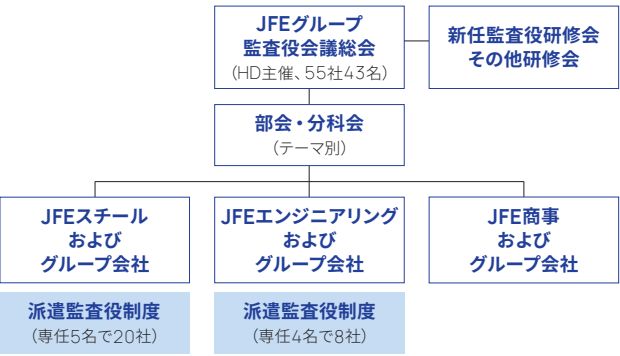
監査役監査

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、グループCSR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、後述のような活動により、監査役間の情報の共有化などによる連携強化を図り、監査役監査の充実に努めています。

常勤監査役をホールディングス以下グループの29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1～5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（9名が28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・研鑽活動を行っています。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（2020年度は7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（2020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。

上場子会社に関する考え方

当社は、「常に世界最高の技術をもって社会に貢献します。」という企業理念を実践し、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、当社は以下に記載の3社の上場子会社を有しています。

ジェコス（株）

同社は、建設仮設材の賃貸および販売、仮設工事の設計・施工等を主要な事業としています。同社の製品・サービスは、土木・建築を主な向け先とし、JFEスチールおよびグループ会社との連携により、お客様のニーズに対応した製品・サービスの提供を行っています。人材交流や研究開発等、JFEスチールとの各種連携の取り組みを通じて、同社を子会社として事業運営を行うことが、同社および当社グループの価値最大化に資するものと考えています。また、同社は資金調達、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。

JFEコンテナ（株）

同社は、ドラム缶、高圧ガス容器等の製造販売を主要な事業としています。同社の製品は、化学・石油・自動車・ガス等を向け先とし、JFEスチールおよびグループ会社との連携により、お客様のニーズに対応した製品の供給を行っています。人材交流や研究開発等、JFEスチールとの各種連携の取り組みを通じて、同社を子会社として事業運営を行うことが、同社および当社グループの価値最大化に資するものと考えています。また、同社は資金調達、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。

JFEシステムズ（株）

同社は、情報システムの企画・設計・開発・運用・保守を行うシステム・インテグレーション、ソリューションや自社プロダクトを活用したシステム構築、業務システムを支えるITインフラソリューションを主要な事業としています。鉄鋼事業におけるコンピュータシステムは、受注・生産・出荷・品質管理等、事業活動全般を支え、多様なデータを活用するための重要な基盤であり、また今後DX（デジタルトランスフォーメーション）を推進していく上でも、同社を子会社としてノウハウの蓄積や人材交流の継続性を担保することは、JFEスチールが競争力を維持するために不可欠です。また、同社は資金調達、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います。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います。

なお、当社は、上場子会社の上場意義の検証を定期的に実施し、取締役会で確認した上で必要な対応をとることとしています。本内容については、2021年5月に開催された取締役会において検証・議論したものです。

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年度から

2020年度にかけて、143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1,459億円（時価ベース））。また、2020年12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。

	2018年度末	2019年度末	2020年度末
銘柄数	238	219	171
貸借対照表計上額の合計額（億円）	2,410	1,661	960



基本方針

JFEグループは、「常に世界最高の技術をもって社会に貢献します。」という企業理念のもと、グループの持続的な成長と企業価値の向上を図るために、グループ全体のリスクを的確に認識し、確実な対応を図るために、リスク管理体制を整備し、活動を推進しています。

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おり、当社の取締役会がリスク管理の監督およびその実効性を確認する体制を構築しています。

具体的には、事業活動、コンプライアンス(独占禁止法・公務員等に対する贈収賄を含む汚職防止に関する法令等の遵守等)、企業理念や「JFEグループ企業行動指針」などの会社方針・規程の遵守、環境、気候変動、人事労働、安全・防災、セクハラ・パワハラなどの人権侵害、品質管理、財務報告、情報セキュリティなどのESGリスクも含むリスクについて責任を有する執行役員などがその認識に努め、JFEホールディングスのCEO(社長)が議長を務める「グループCSR会議」において確認・評価し、その対処方針やリスク管理に関する活動計画について審議・決定しています。

取締役会は、リスク管理に関するグループとしての方針および活動計画などについて定期的に報告を受けるとともに、リスク管理にかかわる重要事項について審議・決定することを通じてリスク管理の監督および実効性の確認を行っています。

個別リスクへの対応状況

気候変動リスクへの対応

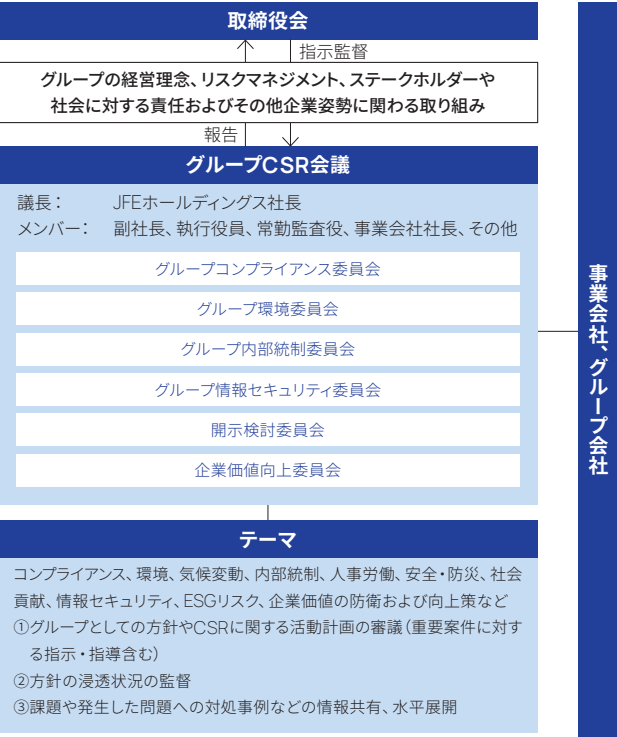
JFEグループでは、気候変動問題への取り組みを経営の最重要課題と位置付け、2050年カーボンニュートラルの実現を目指した「JFEグループ環境経営ビジョン2050」を策定しました。第7次中期経営計画における取り組みとして、鉄鋼事業において2024年度末のCO₂排出量を2013年度比で約18%削減すること、また2050年カーボンニュートラルに向けた取り組みを複線的に推進することを経営目標として掲げています。

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踏

引き続き、取締役会での議論を踏まえ、グループ全体のリスク管理について継続的に改善を図っていきます。

リスクマネジメント
<https://www.jfe-holdings.co.jp/csr/governance/risk/index.html>

CSR推進体制図



まえて行っています。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第7次中期経営計画など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、「グループ情報セキュリティ委員会」において、情報セ

JFEグループのBCP体制

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。

大規模な自然災害への対応

大規模地震に対しては、津波に対する避難場所の設置や、通信規制・停電等の状況下での全社指揮命令機能の維持、データのバックアップ等の対策を実施しています。近年激甚化する国内の台風や豪雨に対しても、製鉄所内の排水設備の増強等を実施しています。

新型コロナウイルス感染症への対応

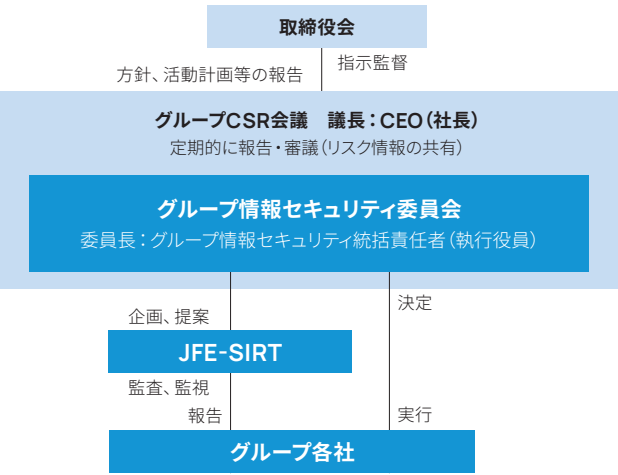
新型コロナウイルス感染症に対しては、新型インフルエンザ等の流行を想定した対応方針に従い、迅速に対策検討チームを発足させ、さまざまな対策を実施しています。制度

キュリティを中心としたITに関する重要課題を審議し、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



要件の緩和等を実施し在宅勤務を推奨することにより、従業員の出勤抑制に努めるとともに、出勤する場合であっても時差出勤の活用や、執務室へのパーティション設置、オンライン会議活用等の対策を徹底し、感染リスクの低減に取り組んでいます。とりわけJFEスチールでは、新型インフルエンザの流行を想定したBCPを見直し、製鉄所・製造所の操業をはじめとした重要業務の維持継続のため、万が一感染が拡大し従業員の欠勤率が増加した場合の操業シミュレーションを実施するなど、さまざまな状況に応じた対策を講じるとともに、衛生管理の徹底や、リモートワークに関するインフラ構築等の環境整備を実施しました。加えて、ワクチンの職域接種についても積極的に推進しています。

引き続き、従業員や関係者の安全および健康の確保を最優先に事業運営に取り組んでいきます。

また、こうした取り組みを通じて、より柔軟な働き方を模索し、労働生産性の向上にもつなげていきます。

サステナビリティマネジメント



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、株主の皆様のみならず、お客様、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。

▶ 主なステークホルダーとの対話事例

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) インベスターズ・ミーティング(決算および中期経営計画等)・ESG説明会 個別面談(決算および中期経営計画等) 個人投資家向け会社説明会 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) (※2019年度実績を記載、2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止により中止) 株主通信(JFEだより)の発行 統合報告書、CSR報告書等の各種報告書 (※部数は統合報告書、CSR報告書はWeb公開のみ) ホームページによる情報発信(株主・投資家向け情報)等	1回 5回 随時 4回 23回	約15万人(単元株主数) 延べ約600人 延べ約300人 約1,500人 約1,800人
			2回(中間・年度) 1回	約22万部 / 回 約2万5千部
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。	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 満足度調査等のアンケートやヒアリング ホームページによる情報発信(製品情報)等	随時 随時 随時	事業会社ごとに実施 事業会社ごとに実施
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、仕事に誇りと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。	日常業務、職場を通じたコミュニケーション 社内報およびイントラネット 各種労使協議会 企業倫理ホットライン 各種研修 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) 企業倫理等に関する意識調査 エンゲージメントサーベイ(社員満足度調査) ※会社に対する満足度を調査し、施策・運営に活かしていく事を目的とした全社員アンケート マネジメントフィードバック(360度診断) ※執行役員・職位長のマネジメントを同僚や部下が評価し、本人へフィードバック	随時 随時 2〜4回 随時 随時 随時 1回(/ 3年) 1回	各事業会社経営幹部と労働組合 2020年度 87件 階層別、コンプライアンス、人権等 事業会社ごとに実施 当社および事業会社 当社およびJFEスチール
			1回	当社およびJFEスチール
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。	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 製造拠点でのイベント(まつり・フェスタ等) 工場見学会 清掃活動(製造拠点周辺・地域等の清掃) 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) その他(出前授業、ものづくり教室、職場体験等) ホームページによる情報発信(環境情報等) 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) ▶ JFE21世紀財団：http://www.jfe-21st-cf.or.jp/	随時 地区ごとに1回程度 随時 随時 随時 随時 随時	年間27万人程度 年間10万人以上 ※2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大により中止のため、2019年度実績を記載

▶ 技術、商品開発等に関する表彰 (2020年度)

JFEスチール

表彰名	対象	主催
Steelie Awards 2020	高速モータに適した省資源型Si傾斜磁性材料の開発	世界鉄鋼協会
令和3年度 科学技術分野の文部科学大臣表彰 科学技術賞(開発部門)	革新的雰囲気制御による溶融亜鉛めっき薄鋼板製造技術の開発	文部科学省
第53回(令和2年度) 市村産業賞本賞	炭化水素燃料バーナーを利用したクロム酸石溶融還元プロセス	(公財)市村清新技術財団
2020年度(令和2年度) 省エネ大賞 省エネ事例部門	データサイエンスを活用したエネルギー需給ガイダンスの開発	(一財)省エネルギーセンター
2020年度経団連推薦社内報審査 総合賞	JFEスチールマガジン	(一社)経団連事業サービス社内広報センター
第55回機械振興賞 機械振興協会会長賞	ツイン投光差分方式表面検査装置	(一財)機械振興協会
令和2年度全国発明表彰 発明協会会長賞	漏洩磁束法による鋼板の微小凹凸欠陥計測装置「T-eye®」	(公社)発明協会
「新グローバルニッチトップ企業100選」認定	超大型 コンテナ船用極厚高アレスト鋼板「ARRESTEX」	経済産業省

JFEエンジニアリング

表彰名	対象	主催
第46回優秀環境装置表彰 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
2020年度(第38回) IT賞 IT優秀賞	JFEエンジニアリングにおけるDX推進の取り組み～デジタル化による「変化の常態化」を目指して～	(公社)企業情報化協会

さまざまなステークホルダーとの関係

▶ 近年の社外評価

FTSE4Good Index Series、FTSE Blossom Japan Indexに選定	JFEホールディングスは、ロンドン証券取引所の子会社であるFTSE Russell 社が提供する「FTSE4Good Index Series」および「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄に2年連続で選定されています。両指数には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を選定されており、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、世界最大規模の年金運用機関であるGPIFが採用するESG投資指数の一つです。	 
MSCI 日本株女性活躍指数(WIN)に選定	JFEホールディングスは、米国MSCI社が提供する「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)」に組み入れられています。当指数は、ESG(環境・社会・ガバナンス)の評価に優れた企業を選別して構成されるもので、MSCIジャパンIMIトップ700指数構成銘柄の中から多面的に性別多様性スコアを算出し、業種内での上位半数の銘柄を選定しています。また、当指数はGPIFが採用するESG投資指数の一つです。	
S&P / JPXカーボン・エフィシエント指数に選定	JFEホールディングスは、米国S&Pダウ・ジョーンズ・インデックス社と日本取引所グループが共同で開発し算出・公表する「S&P / JPXカーボン・エフィシエント指数」に組み入れられています。当指数は、環境情報の開示状況や炭素効率性(売上高当たり炭素排出量)の水準に着目して構成銘柄のウェイトを決定する指数で、GPIFが採用するESG投資指数の一つです。	
CDP2020による評価	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(AからD-)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さまざまな指標に広く活用されています。JFEグループは、CDPレポートサービスの会員としてCDPの活動に積極的に参画しています。また、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、CDP2020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。	【CDP2020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 環境格付取得	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。	
SOMPOサステナビリティ・インデックスに選定	JFEホールディングスは、SOMPOアセットマネジメント社が運用する「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10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。	
キャタピラー社より品質保証認証取得	JFEスチール西日本製鉄所(倉敷地区)とJFE商事は、コロナ禍の中、オンラインにて監査を無事に更新し、建設機械メーカーのキャタピラー社より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、2021年に5年連続で取得しました。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になります。	
DX銘柄2021に選定	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した「デジタルトランスフォーメーション銘柄(DX銘柄)2021」について、DXを積極的に推進する企業として、「DX銘柄2021」に選定されました。当社は、これまでに、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、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定した「攻めのIT経営銘柄」に5年連続で選定されています。2020年より、当銘柄は、デジタル技術を前提として、ビジネスモデルを抜本的に変革し、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」に変更されており、「攻めのIT経営銘柄」を含めると7年連続での選定となります。	

▶ 主な外部表彰

第24回環境コミュニケーション大賞審査委員会特別優秀賞を受賞	2020年9月に発行した「JFEグループCSR報告書 2020」が、環境省および(一財)地球・人間環境フォーラム主催の「第24回環境コミュニケーション大賞」において、審査委員会特別優秀賞を受賞しました。当社の入賞は2年連続となります。「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147点、環境経営レポート部門114点の応募作について審査が行われ、当グループは環境報告部門の審査委員会特別優秀賞4点の一つに選ばれました。表彰式は、2021年2月17日(水)にオンラインにて開催されました。	
第2回ESGファイナンス・アワード・ジャパン環境サステナブル企業部門において、特別賞を受賞しました。当社の入賞は初めてとなります。	2020年9月に発行した「JFEグループCSR報告書 2020」が、環境省主催の「第2回ESGファイナンス・アワード・ジャパン」環境サステナブル企業部門において、特別賞を受賞しました。当社の入賞は初めてとなります。「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」は、ESG金融や環境・社会事業に積極的に取り組み、環境・社会に優れたインパクトを与えた機関投資家、金融機関、仲介業者、企業等について、その先進的な取り組みを表彰し、広く社会で共有することで、ESG金融の普及・拡大につなげる目的で創設された表彰制度です。「環境サステナブル企業部門」は、環境要素が企業価値に与える影響の理解に基づく投資判断を普及させるとともに、企業が環境要素を踏まえた経営を行い、その状況を開示することを促進するために設定されました。「特別賞」は、企業規模や業種特性に照らして特に優れた取り組みを行っている企業を対象として新設された賞です。表彰式は、2021年2月24日(水)にオンラインにて開催されました。	
世界鉄鋼協会2020 Steel Sustainability Championsを受賞	JFEスチールが、世界鉄鋼協会が選考する「2020 Steel Sustainability Champions」を受賞しました。「Steel Sustainability Champions」は、世界鉄鋼協会が1年に一度、持続可能な鉄鋼業と社会の構築をリードし、サステナビリティの向上に関して顕著な成果を上げた会員企業を表彰するものです。JFEスチールは2020年、世界鉄鋼協会Steelie Awards(「Innovation of the year」部門)を国内鉄鋼業界で初めて受賞するなど、環境負荷低減に貢献する革新的な技術の開発を推進しています。さらに、環境や安全衛生をはじめとする様々な分野で、サステナビリティに関する基本方針や測定データを、「JFEグループCSR報告書2020」などを通じて、ステークホルダーに積極的に発信しています。これらの取り組みが評価されたものです。	

マネジメント体制

社内役員体制 (2021年7月1日現在)

取締役



1953年5月3日生
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・労政部門の業務、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。



1958年2月20日生
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。



1959年10月31日生
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・労政部門の業務に加え、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。



1957年9月11日生
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。



1957年12月19日生
1980年 入社
2016年 JFEスチール株式会社 代表取締役副社長
2021年 JFE商事株式会社 代表取締役社長 (現職)、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。

監査役



1961年12月11日生
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。



1965年10月10日生
1989年 株式会社東芝入社
2014年 JFEエンジニアリング株式会社入社
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)

東芝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わってきました。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 (2021年7月1日現在)



1954年1月11日生
1976年4月 富士通株式会社 入社
2010年1月 同社執行役員副社長
2010年4月 同社執行役員社長
2010年6月 同社代表取締役社長
2015年6月 同社代表取締役会長
2017年6月 同社取締役会長
当社取締役 (現職)
2019年6月 富士通株式会社取締役シニアアドバイザー (現職)

重要な兼職の状況
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



1951年4月12日生
1980年9月 住友金属鉱山株式会社入社
2006年6月 同社取締役常務執行役員 金属事業本部長
2007年6月 同社代表取締役社長
2013年6月 同社代表取締役会長
2016年6月 同社取締役会長
2017年6月 同社相談役
2018年6月 当社取締役 (現職)
2021年6月 住友金属鉱山株式会社名誉顧問 (現職)

重要な兼職の状況
住友金属鉱山株式会社名誉顧問
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



1959年3月17日生
1982年4月 労働省入省
2013年7月 厚生労働省労働基準局労災補償部長
2014年7月 同省雇用均等・児童家庭局長
2015年10月 同省政策統括官 (労働担当)
2016年6月 同省政策統括官 (統計・情報政策担当)
2017年7月 同省人材開発統括官
2018年7月 同省退官
2020年6月 当社取締役 (現職)

重要な兼職の状況
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



1947年5月17日生
1971年3月 帝人株式会社入社
2006年6月 同社専務取締役
2008年6月 同社代表取締役社長CEO
2010年6月 同社代表取締役社長執行役員CEO
2014年4月 同社取締役会長
2014年6月 当社監査役 (現職)
2018年6月 帝人株式会社相談役 (現職)

重要な兼職の状況
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



1961年8月11日生
1989年4月 弁護士登録
1989年4月 銀座法律事務所 (現 阿部・井窪・片山法律事務所) 入所
1998年1月 阿部・井窪・片山法律事務所パートナー 弁護士 (現職)
2014年4月 当社監査役
2014年6月 同上退任
2017年6月 当社監査役 (現職)

重要な兼職の状況
阿部・井窪・片山法律事務所パートナー弁護士



1960年3月27日生
2000年4月 一橋大学大学院商学研究科教授
2011年1月 同大学大学院商学研究科研究科長
2014年12月 同大学理事・副学長
2018年4月 同大学大学院経営管理研究科教授 (現職)
2018年6月 当社監査役 (現職)

重要な兼職の状況
一橋大学大学院経営管理研究科教授



主な専門性・バックグラウンド



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