

機能別戦略

GX戦略～気候変動問題への対応～

基本的な考え方

JFEグループは、気候変動を重要な経営課題と位置付け、2050年のカーボンニュートラル実現を目指す「環境経営ビジョン2050」を策定しています。これらの目標達成に向け、JFEスチールでは革新技术の導入やグリーン鋼材の供給拡大に取り組んでいます。こうした取り組みには、政府の産業政策による支援や社会との連携が不可欠であり、当社は個社および業界団体を通じて政策提

言活動を積極的に行っています。特に、GX政策やエネルギー政策に関する提言を通じて、持続可能な社会の実現に貢献しています。また、業界団体やイニシアチブへの参画にあたっては、グループとしての方針や立場を定期的に確認し、必要に応じて見直しを行っています。重要な判断については、グループ経営戦略会議や取締役会で審議・決定しています。

グリーン鋼材JGreeX®の供給

JFEスチールは、鉄鋼製造プロセスにおけるGHG排出量を従来の製品より大幅に削減した鉄鋼製品JGreeX®（ジェイグリークス）の供給を2023年から開始しています。JFEスチールのGHG排出削減技術により創出した削減量に、マスバランス方式を適用し、第三者認証を受けた上で任意の鉄

鋼製品に割り当てた環境価値の高いグリーン鋼材として供給することで、お客様の鋼材使用に関わるGHG排出量低減に貢献します。

グリーン鋼材需要の拡大

- 2050年 カーボンニュートラルに向け、経済社会が脱炭素化する中で、高品質鋼材をグリーン鋼材に転換し、サプライチェーン全体の競争力向上に貢献
- 2024年度はグリーン鋼材の需要喚起により全分野へJGreeX®の採用が拡大
- 鉄鋼事業のGHG削減を着実に実行。2030年度のグリーン鋼材の供給能力を300万トン/年まで拡大

グリーン鋼材の標準化の取り組み

- 2024年11月国際標準化に向けた第一歩として世界鉄鋼協会（worldsteel）ガイドライン初版を策定（日本がイニシアチブ）
- 鉄鋼製品のカーボンフットプリント（CFP）へのGHG排出削減価値反映に向けた日本鉄鋼連盟ガイドライン改訂に着手
- ISO化により世界的な標準としての信頼性向上を図るとともに、GHGプロトコルへの反映に向け活動



	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2030年度
GX価値の見える化	グリーン鉄研究会 とりまとめ（11月） <経済産業省主催> グリーンスチールに関する ガイドライン	鉄鋼製品に関する製品 別CFP算定ルール 排出削減価値を反映した グリーンスチール ガイドラインへの改訂*			※ GHG排出量をアロケーションする考え方を反映 (GX推進のためのグリーン鉄研究会にて日本鉄鋼連盟が提案 した考え方)
国際標準化	ガイドライン (証書方式) 策定 <worldsteel>	上記の考え方のworldsteel ガイドラインへの反映に向けた議論*			
		GHGプロトコル改訂 (2028年度)			
		ISO規格化			

機能別戦略

主な政策に対するスタンス

JFEグループは、政府が推進するGX政策を、持続可能な社会の実現に向けた重要な枠組みと捉えています。政府が掲げる「GX2040ビジョン」に賛同し、各政策の方向性と整合した形で、自社の事業活動や環境戦略を展開しています。

政策	スタンス
GX政策	脱炭素と産業振興の両立を目指す国家戦略であり、長期的な政策方針を通じてGX投資の予見性向上を図るものです。鉄鋼業の脱炭素化には、技術開発やプロセス転換に伴うコスト増、電力需要の増加に対応するインフラ整備など、政府による強力な支援が不可欠です。さらに、水素・アンモニアの供給網構築、CCUSの推進、GX製品の市場創出なども重要な課題です。JFEグループは、これらの政策が具体化されるよう、個社および業界団体を通じて政策提言や社会への理解促進に積極的に取り組んでいます。
エネルギー政策	政府の第7次エネルギー基本計画では、「S+3E（安全性・安定供給・経済効率性・環境適合）」の原則のもと、再生可能エネルギーの主力電源化や原子力の活用方針が示されています。鉄鋼業の脱炭素化、とりわけ高炉プロセスの転換に伴い、電力需要の大幅な増加が見込まれるため、安定的な脱炭素電源の確保、競争力ある電力価格の実現、送電インフラの整備が不可欠です。また、水素・アンモニアなどの脱炭素燃料の供給体制の構築も重要です。JFEグループは、これらの課題に対応する政策が具体化されるよう、個社および業界団体を通じて政策提言や社会への理解促進に積極的に取り組んでいます。
カーボンプライシング	JFEグループは、政府の成長志向型カーボンプライシング構想に賛同しており、排出量取引制度（GX-ETS）や化石燃料賦課金制度の導入を通じて、革新技術への投資が促進されることを期待しています。JFEグループは、鉄鋼業の国際競争力の維持・強化に資する制度が設計され、GX製品市場創出に向けた政策と両輪で進められるよう、個社および業界団体を通じて政策提言を行っていきます。
GX製品市場創出	GX製品は脱炭素投資によりGHG排出量を削減した価値ある製品ですが、コスト増により市場での自律的な需要形成が難しいため、社会全体でGX価値を評価する仕組みや市場環境の整備が必要です。JFEグループは、GX製品の価値が正しく理解・評価されるよう、官民連携によるルール・標準策定や理解促進活動を推進するとともに、国内外の業界団体や国際イニシアティブにも積極的に参画しています。

主な加入団体に関する評価

各団体が公表している主な提言や活動等について、前述のJFEグループの考え方やスタンスとの整合性を評価しました。その結果、各団体とも、ポリシースタンスや政策提言等にて明らかになっているものについては、JFEグループの考え方やスタンスと整合していることを確認しています。今後も引き続き、JFEグループの考え方やスタンスが加入団体が行う活動等に反映されるよう、各団体との建設的な対話や意見交換を行うなどの働きかけを継続していきます。

団体名	GX政策	エネルギー政策	カーボンプライシング	GX製品市場創出
日本鉄鋼連盟	整合	整合	整合	整合
日本経済団体連合会	整合	整合	整合	整合
World Steel Association	整合	整合	ポジション未表明	整合

機能別戦略

主なロビー活動と成果の事例

JFEグループは、カーボンニュートラル社会の実現に向けて、超革新技術の開発と鉄鋼製造プロセスの転換を進めるとともに、政策形成への積極的な関与を通じて、社会全体の持続可能性の向上に貢献しています。特に、GXをはじめとする国家戦略やエネルギー政策に対して、業界の実情を踏まえた提言を行い、制度設計に反映させることで、脱炭素化の加速と産業競争力の両立を目指しています。



JFE スチール専門主監
手塚 宏之

出典：World Steel Association (worldsteel)

主な活動項目	内容	成果
2023年11月開催 第8回 GX実行会議	JFEホールディングス社長北野（当時JFEスチール社長、日本鉄鋼連盟会長）が、日本鉄鋼業のカーボンニュートラルに向けた取り組みを説明。政府支援の必要性として、革新技術への投資支援、電力・燃料コストへの対応、グリーン鋼材の需要創出、インフラ整備（電力・水素・CCS）などを提言。	2024年10月に「排出削減が困難な産業におけるエネルギー・製造プロセス転換支援事業」として、革新電気炉導入に対する支援が創設されるとともに、2025年2月に閣議決定された「GX2040ビジョン」にて、GX製品の調達支援や購入支援などが政策として反映。
2024年6月開催 第56回 総合資源エネルギー調査会 基本政策分科会	JFEホールディングス社長北野が、JFEスチールの脱炭素に向けた課題として、革新電気炉導入に関する政府支援の必要性、グリーン鋼材の普及促進、送電インフラの整備・再構築、脱炭素電源の安定供給体制の確保、非化石燃料インフラ整備、GX国家戦略の推進などを提言。	2025年2月に閣議決定された「第7次エネルギー基本計画」において、供給力の確保と系統整備（地内基幹系統等の増強）の必要性や非化石燃料インフラ整備、脱炭素技術導入支援の必要性が明記され、政策形成に反映。
2024年11月開催 GX推進のためのグリーン鉄研究会	JFEスチール専門主監手塚が、グリーン鉄の必要性や国内外のルール策定状況、COP29等での政策提言活動を紹介。特に、削減実績量の環境価値化の重要性を強調。	「GX推進のためのグリーン鉄」という定義が明確化され、鉄鋼製造プロセスにおける排出削減の価値を反映した鉄鋼製品に対し、政府による優先的調達や購入支援などの政策を重点的に講じる方針が明確化。
2025年4月交付決定 設備投資支援	JFEスチールは、脱炭素技術の実装には巨額の投資が必要であり、民間単独での判断が困難であることを繰り返し訴求。	政府は「排出削減が困難な産業におけるエネルギー・製造プロセス転換支援事業」を創設。当社の革新電気炉導入計画が同事業に採択され、総投資額3,249億円のうち最大1,045億円の支援を受けることが決定。2028年度第1四半期の稼働を目指し、建設を推進中。
2022年1月採択 研究開発支援	従来の高炉法では石炭由来のCO ₂ 排出が避けられず、抜本的な技術転換が求められている。日本鉄鋼業として、水素を用いた鉄鉱石還元技術の開発にこれまで取り組んできた。実用化には実証設備での検証とさらなる排出削減の技術確立が必要。加えて、電気炉や直接還元法にも原料制約やCO ₂ 排出の課題がある。これらの課題解決のため、研究開発が必要であり、GI基金事業に応募。	JFEスチールは、日本製鉄、神戸製鋼所、金属系材料研究開発センターとともにコンソーシアムを結成し、「製鉄プロセスにおける水素活用プロジェクト（GREINS）」（事業規模約5,737億円）を共同で受託し、4社合計で約4,499億円規模の支援を受けて、研究開発を推進中。

機能別戦略

GX戦略～TCFDに基づく気候関連の情報開示～

TCFD提言への賛同

JFEホールディングスは2019年5月に気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) がまとめた最終報告書の趣旨に対する賛同を表明し、枠組みに沿った情報開示をしています。詳細は、JFEグループサステナビリティ報告書をご覧ください。 <https://www.jfe-holdings.co.jp/sustainability/environment/climate/tcfid/>

ガバナンス・リスクマネジメント

JFEグループは、温室効果ガス (GHG) 削減を重要課題として第8次中期経営計画 (対象期間2025～2027年度) に位置付け、グループ横断の委員会体制でPDCAを推進しています。社長が議長を務める「グループサステナビリティ会議」のもと「グループ環境委員会」で目標管理やリスク・機会の評価を行い、重要事項はグループ経営戦略会議や取締役会でも審議・監督されます。気候関連リスクの特定・分析にはTCFDの枠組みを活用し、事業戦略に反映しています。

取締役会で決議または報告された気候変動問題に関する事案の例

- TCFD最終報告書に対する賛同表明、情報開示 (シナリオ分析・財務影響)
- 第7次、第8次中期経営計画 (環境経営方針、GHG排出削減/削減貢献目標)
- 気候変動関連指標の役員報酬の導入
- GHG排出削減に係る設備投資の意思決定 など

戦略・指標と目標

JFEグループは気候変動対応を経営の最重要課題とし、「環境経営ビジョン2050」および第8次中期経営計画に基づき、鉄鋼事業のGHG排出削減、社会全体への貢献、洋上風力発電への参画を推進しています。TCFDの枠組みに沿って情報開示を行い、環境技術の開発を通じて企業価値向上を目指しています。具体的な指標と目標については、第8次中期経営計画の環境の持続性 (P32) の記載内容をご参照ください。

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するものです。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、1.5°Cと4°Cのシナリオを設定して分析し、リスクと機会が与える財務への影響も含めて開示しています。

分析結果

	社会の変化	機会/リスク	JFEに対するステークホルダーの期待と懸念	戦略/取り組み	財務影響 (想定2030～2035年)*	
					内容	金額/規模
1.5°C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超革新技術の導入	機会  電気炉など超革新技術の導入等により環境価値の高い鋼材供給をJFEがリード	<ul style="list-style-type: none"> ● 既存低炭素技術の展開 ● 高品質鋼材製造が可能な大型電気炉の導入 ● 低炭素還元鉄の活用 ● 超革新技術を開発/実装 ● CCUSの実用化に向けた検討 ● JGreeX®の供給能力拡大 ● 環境価値のある鋼材の需要創出に向けたロビイング ● 鉄鋼連盟各社との連携による環境価値のある鋼材の普及活動 	鋼材の環境付加価値分の売上増	+1,200～+1,500億円/年程度
			移行リスク  電気炉など超革新技術の導入等のための投資負担の増加	<ul style="list-style-type: none"> ● 収益基盤の強化 ● 投資/技術開発資金の調達 ● 政府支援のためのロビイング ● JGreeX®の販売拡大 	GX関連投資額2025-2035年	△0.6兆円規模
		カーボンプライシングの導入	移行リスク  <ul style="list-style-type: none"> ● 義務的カーボンプライシング導入による財務負担増 ● 環境変化による目標のさらなる深化/厳格化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 確実なCN技術の確立 ● CN達成に向けた政策エンゲージメント等 	カーボンプライシング負担額増加	排出量未達1%あたり△約100億円/年

機能別戦略

	社会の変化	機会／リスク		JFEに対するステークホルダーの期待と懸念	戦略／取り組み	財務影響（想定2030～2035年）*	
						内容	金額／規模
1.5°C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 小さい電気炉法 への注目の高まり	冷鉄源（スクラップ・還元鉄）の 争奪/価格の高騰	移行リスク 📉	冷鉄源購入コスト増加	<ul style="list-style-type: none"> お客様/ユーザーとのスクラップ回収連携 低品位/難使用スクラップ使用技術の確立 還元鉄プロジェクトへの参画 スクラップ取扱量の拡大 製造コストの削減 鋼材販売価格への転嫁 	冷鉄源購入コスト増加	最大 △300億円/年程度
		高炉から電気炉への プロセス転換による 電力需要増	移行リスク 📉	鉄鋼製造時の電力使用量の増加 (使用電力増、副生ガス発生減)	<ul style="list-style-type: none"> 製造コストの削減 鋼材販売価格への転嫁 電力の安定供給 価格に関するロビイング 	プロセス転換による 電力使用増 (原発0.5基分相当の電力)	△500億円/年程度
1.5°C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生産等による販売品種 構成の変化	機会 📈	EVモーター用素材の電磁鋼板の販売量が増加	<ul style="list-style-type: none"> 電磁鋼板の製造設備の 増強 電磁鋼板のグローバル加工、流通体制の構築 	電磁鋼板分野の売上増	電動車主機モータ用 トップグレード無方向性 電磁鋼板の製造能力3倍増 (2024年度比)
			機会 📈	衝突安全性能向上に伴う高張力鋼の販売量の増加	<ul style="list-style-type: none"> 超高張力鋼板の製造能力の増強 	高張力鋼板受注拡大に よる売上増	自動車用超ハイテン鋼板製 造用新CGL能力 +36万トン増
			移行リスク 📉	内燃機関減少、マルチマテリアル化による他素材への 転換による鋼材販売量の減少	<ul style="list-style-type: none"> 高性能製品の開発 	既存自動車用鋼板の 売上減	影響小
1.5°C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	脱炭素・ソリューション ビジネスの商機の拡大	機会 📈	再生可能エネルギー関連事業の拡大およびCCUS/ 水素等次世代技術への取り組み強化	<ul style="list-style-type: none"> 再エネプラントの一貫施工・運営事業の拡大 (洋上風力、地熱、太陽光 等) CCUSソリューションの開発・実装、 グリーン水素/アンモニア関連技術の事業化 	エンジニアリング事業 CN関連分野セグメント 利益増	310億円/年程度
			機会 📈	Waste to Resource 関連事業の拡大	<ul style="list-style-type: none"> 廃棄物を徹底的に利用するプラントの一貫施工 運営事業の拡大（廃棄物発電、リサイクル 等） 	エンジニアリング事業 WtR関連分野セグメント 利益増	370億円/年程度
			機会 📈	日本で開発・実用化した先端省エネ技術を途上国などへ 展開する低炭素ビジネス（エコソリューション）の拡大	<ul style="list-style-type: none"> 低炭素鉄鋼製造技術の支援 	海外ソリューション ビジネス売上増	数百億円規模
4°C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 気象災害の激甚化	原料調達の不安定化	物理リスク ➡	<ul style="list-style-type: none"> 生産減による販売減 原料コスト増加 	<ul style="list-style-type: none"> 代替調達、原料ソースの分散、備蓄等 原料権益の獲得 	原料在庫枯渇による鋼材 販売売上減	年間販売量 減少1%あたり △300億円/年程度
4°C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 気象災害の激甚化	製造拠点の台風・大雨・ 渇水被害の発生	物理リスク ➡	生産減による販売減	<ul style="list-style-type: none"> 製造拠点の浸水・渇水対策の実施 	浸水・渇水による 生産・販売減影響	対策済みのため 影響なし
4°Cシナリオ 重要な要因⑦ 国土強靱化	気温上昇に伴う 気象災害の激甚化	インフラ強化・災害対策の強化	機会 📈	インフラ強靱化、長寿命化に貢献	<ul style="list-style-type: none"> 国内外のインフラ強靱化、長寿命化に対応した 事業強化 インフラ関連鋼材の販売強化 	エンジニアリング事業の 基幹インフラ分野の セグメント利益増	1.5°Cシナリオ前提 120億円/年程度から さらなる増加

※財務影響はあくまでシナリオ分析に基づく想定値であり、実際の企業の業績とは一致しません。

機能別戦略

DX戦略

基本的な考え方

JFEグループのDX推進における強みは、鉄鋼、エンジニアリング、商社事業の中で長年蓄積した膨大なデータやノウハウです。これらは他社が容易に真似ることのできない貴重な財産であり、世界最高水準の技術で社会を支える当社の価値創造の源泉です。この無形資産とAI等の最先端の技術を組み合わせることにより、多様な製品サービスが生み出されています。第8次中期経営計画におけるDX投資額は1,100億円を計画しており、DX戦略を事業競争力強化戦略の中心に据えて、取り組みを進めます。

DX方針



DX銘柄2025選定

JFEグループのDXの取り組みは毎年外部から高く評価されています。優れたデジタル活用の実績が表れている企業として、経済産業省、東京証券取引所、独立行政法人情報処理推進機構が、上場企業約3,800社の中から選定する「デジタルトランスフォーメーション銘柄2025 (DX銘柄2025)」の31社の中に、業界内で唯一、選定されています。



JFEホールディングス
専務執行役員
田中利弘

JFEグループのサイバーセキュリティ

JFEグループでは、セキュリティはDX推進と両輪をなす重要な活動と位置付け、高度化・巧妙化する脅威に対しグループ一体での強化に取り組んでいます。セキュリティ管理に係る諸規定はグループで共通化し、統一した方針でセキュリティ強化を推進しています。グループ各社には共通のIT施策を適用するとともに、定期的にセキュリティ監査を行うなど、グループ全体でのセキュリティ管理レベルの向上に努めています。

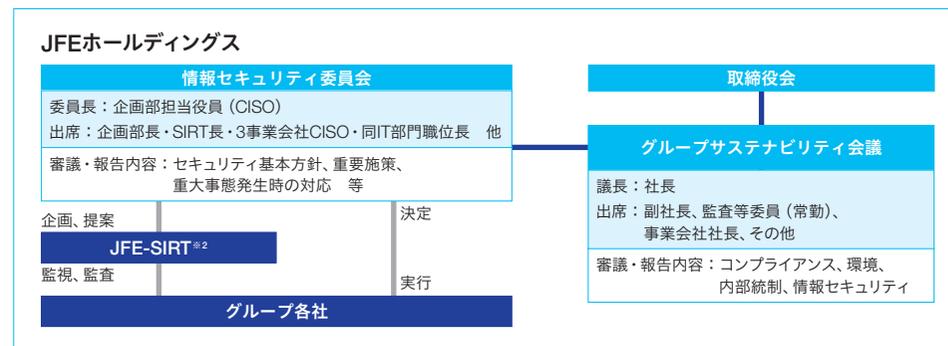
またセキュリティ・バイ・デザイン^{※1}に基づくDX推進を加速させるため2024年4月にはJFEスチール傘下に「JFEサイバーセキュリティ&ソリューションズ株式会社」を設立し、セキュリティ監視体制の強化と合わせて、外部に依存しない自立した高度セキュリティ人材の獲得・育成を通じて、JFEグループ傘下の会社約300社を対象としたサプライチェーン全体のセキュリティを一層強化しています。

※1 セキュリティ・バイ・デザイン：システムの設計段階からセキュリティを考慮し対策を組み込む考え方

セキュリティ管理

JFEグループにおけるデジタル・ガバナンスおよびサイバーセキュリティの枠組み

コーポレートガバナンスの枠組みにグループのデジタル・ガバナンス機構、セキュリティ機構を組み込んでいます。



※2 JFE-SIRT：CSIRT^{※3}として、インシデント対応だけでなく、グループ共通施策の企画・提案・推進、グループ会社監査、セキュリティポリシーの見直しなどを担っています。

※3 CSIRT：Computer Security Incident Response Team の略。組織内部で発生する、コンピュータセキュリティに係るインシデントに対処するための組織の一般名称。

機能別戦略

スチール

8次中期DX方針と基幹システムオープン化の進捗

第7次中期経営計画では、各プロセスのCPS化を推進してまいりました。全製鉄所の約8割にCPSを導入し、操業改善や省力化に効果を上げています。第8次中期経営計画では、複数の製造プロセスを連携させた一貫CPSに向けた開発を推進します。

また、2025年度末にオープン化を完了予定の全製鉄所・製造所の基幹システム上で、AIなどの最新技術を活用した柔軟な業務プロセス改革を進めていきます。

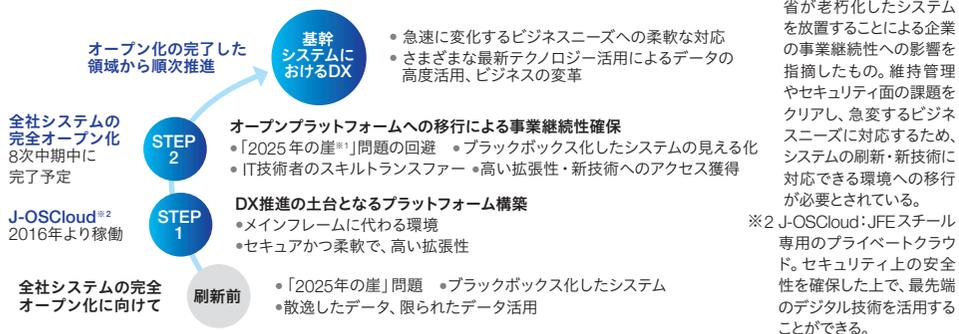
2025年度中に全社システムオープン化完了予定

JFEスチールでは、各製鉄所・製造所の基幹システム刷新を推進しています。倉敷地区では形鋼品種領域（2023年5月）以降順次オープン化を進め、2024年8月に薄板品種・電磁鋼板品種・全品種出荷領域、2025年2月に製鋼および棒線領域を移行し、4年5カ月の短工期で倉敷地区基幹システム（約5,000万STEP）がオープン環境へ完全移行しました。

オープン環境への移行には現行システムの一時的な停止が伴うため、製鉄、製鋼、圧延などの各工程での長時間停止を避け、限られた時間内での本番環境への移行が必要です。2024年8月の移行では、製鉄所全面協力の下、JFEシステムズを含めたプロジェクトメンバー全員が一丸となり、18時間という短時間の工場計画休止の間に、約2,000万STEPの移行を完遂いたしました。

本社、仙台製造所、知多製造所を含め、JFEスチール全体の6割がオープン化済み、2025年度中に全製鉄所・製造所の基幹システムの約2億STEPのオープン化が完了予定です。

基幹システムオープン化のステップ



JFEスチールのインテリジェント製鉄所に向けた取り組み (⇒ P44 Our Value Driver)

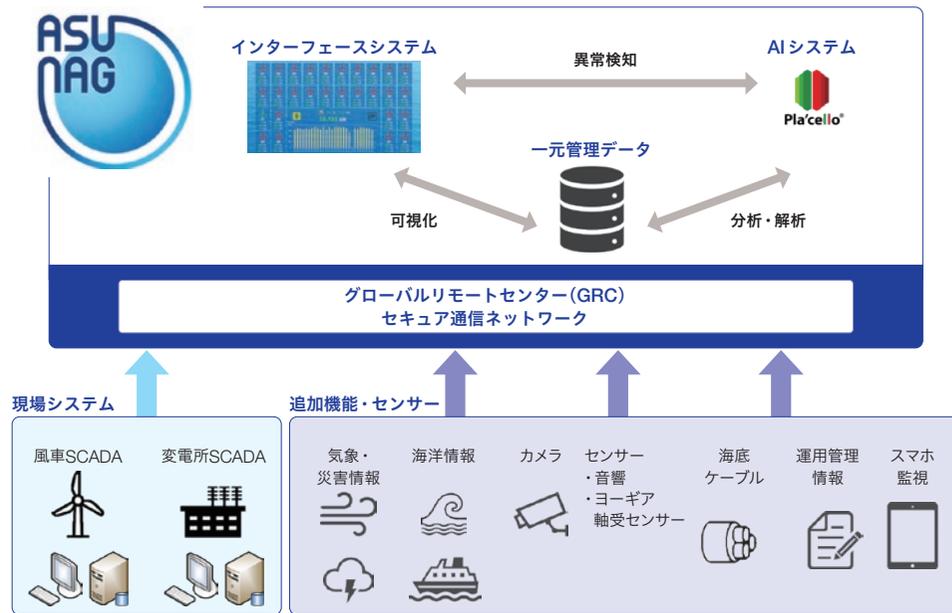
エンジニアリング

着実に成果を生み続けるJFEエンジニアリングのDX推進

エンジニアリング事業では、第7次中期経営計画において、IT/DX基盤のセキュリティ強化、データ解析プラットフォーム「Pla'cello®（プラッチェロ）」の機能強化と活用促進、事業のDX推進による収益力強化に取り組みました。これらの取り組み・実績が評価され、2024年度に公益社団法人企業情報化協会よりIT賞（トランスフォーメーション領域）を受賞しました。具体的成果の一つとして、洋上風力発電向けの統合遠隔管理システム「ASUNAG（アスナグ）」を開発し、2023年度には初号機納入を実現しています。

当社は第8次中期経営計画において洋上風力分野をカーボンニュートラル戦略の重点施策の一つと位置付けています。ASUNAGおよび当社遠隔監視拠点グローバルリモートセンターと自社開発のPla'cello®を有機的に連携させ、運営管理事業の省力化・効率化を実現する技術ソリューションを提供することで、カーボンニュートラル社会の実現に貢献していきます。

洋上風力統合遠隔管理システム「ASUNAG」概要図



機能別戦略

知財戦略

基本的な考え方

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、創造性にあふれる研究開発を展開しています。そうして生み出された先進的な技術や製品は、JFEグループの重要な経営資源であり、競争力を維持し、持続的な成長を実現するために欠かせないものです。これらを知的財産権として適切に確保し、戦略的に保護・活用する取り組みを推進しています。さらに持続的な成長のために高度な研究開発によって生み出した知的財産を戦略的に強化するとともに、国際標準化を目指す取り組みなど、競争優位性をさらに高める活動を行っています。

パテント・リザルトが発表している「特許資産規模ランキング2024」においては、【鉄鋼・非鉄金属・金属製品】部門で、JFEスチールは第1位、「他社牽制力ランキング2024」においては、【エンジニアリング業】部門で、JFEエンジニアリングは第2位と高い知財力を有していることが示されました。

【鉄鋼・非鉄金属・金属製品】
特許資産規模ランキング2024

順位	企業名	特許資産規模(pt)	特許件数
1	JFEスチール	33,577.9	752
2	日本製鉄	32,485.2	1,198
3	住友電気工業	26,038.5	791
4	古河電気工業	13,364.7	387
5	プロテリアル	11,327.6	332

【エンジニアリング業】
他社牽制力ランキング2024

順位	企業名	引用された特許数
1	栗田工業	214
2	JFEエンジニアリング	203
3	オルガン	101
4	日鉄エンジニアリング	79
5	東レエンジニアリング	76

JFEグループの知財活動の成果

JFEスチールでは、グローバルな競争力の強化を目的として、外国出願数の拡大に積極的に取り組んでおり、2024年度の国際出願（PCT）の公開件数は442件に達しました。これは鉄鋼各社の中で最多となっており、当社の知的財産活動の活発さを示すものです。これらの取り組みは国際的にも高く評価されており、レクシスネクシス社が世界の科学技術の未来をリードするイノベティブな企業100社

を表彰する『Innovation Momentum 2025: The Global Top 100』において、JFEホールディングスが初めて選出されるという快挙を達成しました。この選出は、JFEスチールの技術革新力と知財戦略が特に高く評価されるとともに、グループ全体としての知的財産活動の成果が世界的に認められた結果といえます。

さらに、JFEグループの知的財産活動は、国内のさまざまな団体・機関からも高く評価されており、これまでに複数の表彰を受けています。これらの表彰は、単なる技術力の高さだけでなく、知財を活用した戦略的な企業活動が社会的に認知されていることを示しています。今後も、JFEグループは知的財産を重要な経営資源と位置付け、持続的な技術革新と価値創造を通じて、国内外における存在感をさらに高めていく方針です。

2024年度 PCT公開件数



また、JFEグループでは、特許だけでなく、企業価値を高めるブランド戦略も推進しており、製造技術のソリューションビジネスのブランド「JFE Resolus®」を通じて、JFEスチール（グループ会社含む）が鉄鋼技術開発で培ったさまざまな製造ソリューションをお客様に提供しています。

(⇒ P45 Our Value Driver)



レクシスネクシスよりトロフィーを授与されるJFEスチール専務執行役員 大河内 巖 (写真左)

知財・技術開発等に関する最近の主な社外表彰

会社	表彰名
JFEスチール	令和6年度中国地方発明表彰 岡山県知事賞
JFEスチール	第71回(令和6年度)大河内記念技術賞
JFEスチール	令和7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)
JFEスチール	第59回(令和6年度)機械振興賞 経済産業大臣賞
JFEエンジニアリング	第50回優秀環境装置表彰 経済産業大臣賞
JFE建材	令和6年度関東地方発明表彰 千葉県発明協会会長賞

JFEグループサステナビリティ報告書をご覧ください <https://www.jfe-holdings.co.jp/sustainability/evaluation/award/>

機能別戦略

JFEスチールの成長を支える知財戦略の深化と挑戦

●知財戦略会議による戦略的知的財産活動

JFEスチールでは、事業部門・研究開発部門・知財部門が連携し、「知財戦略会議」を定期的に開催しています。三位一体の体制で特許重点テーマの進捗管理・重要技術に対する出願戦略、オープン・クローズ戦略の検討など知財全般にわたる議論と意思決定を行い、戦略的な知的財産活動を推進しています。

●グローバル事業展開を支える外国出願戦略

グローバル事業の拡大に対応し、外国特許出願を積極的に推進しており、JFE発足時と比較し約10倍の規模の出願を実施しています。アライアンス先へのライセンスも強化しており、ソリューションビジネスを想定した出願も拡大しています。

●ソリューションビジネス (SB) への挑戦とIPランドスケープの活用

鉄鋼事業で培った製品・技術・ノウハウを、鉄鋼以外の異業種へ展開する取り組みを開始しました。IPランドスケープを活用し、シーズの発掘やニーズの探索を通じて、新たな価値創造を推進していきます。これにより、JFEスチールの知財活動は「守り」から「攻め」へと進化し、事業の多角化と新市場開拓を支援しています。

●発明者・技術者のモチベーション向上

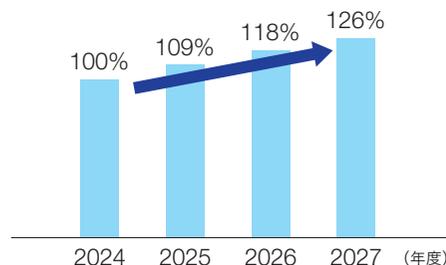
JFEスチールでは、従来の職務発明制度に加え、優れた発明の創出を促すために、2018年に社内に「JFEスチール特許表彰」制度を設けました。社長表彰として毎年10件を超える特許の発明者個人を表彰しています。

JFEスチールの知的財産活動目標

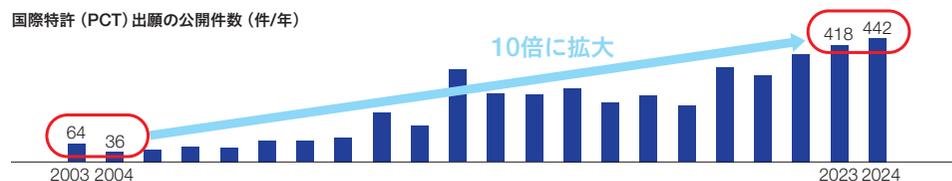
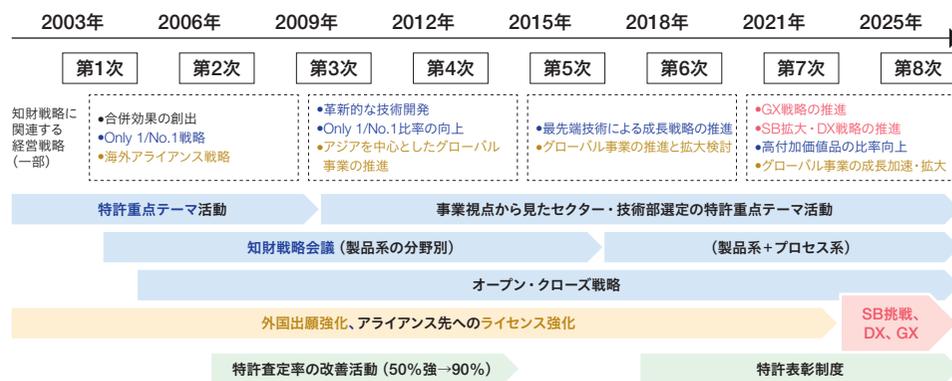
JFEスチールでは、事業戦略に資する知財ポートフォリオの構築を目指し、量と質の両面から知的財産権の確保を強化しています。特に、海外事業の拡大に対応するため、外国への特許出願を戦略的に強化しており、グローバル市場での競争力向上を図っています。

この方針のもと、外国特許出願数の増加比率については、2027年度に2024年度比で126%まで拡大する計画を立てています。

外国特許出願数の増加比率
(対2024年度目標件数)



知財戦略活動の変遷



国際的なルール形成、標準化の取り組み

JFEスチールは、鉄鋼業界に必要な国際ルールや標準化の早期策定に向け、積極的に参画しています。業界団体 (日本鉄鋼連盟) としても、認定産業標準作成機関として標準化活動を推進しています。最近では、日本提案によりISO/TC17 (鋼) に設置された環境分科会で、議長国・幹事国を担い、国内委員会では規格開発だけでなく、市場創出に向けた規格活用の可能性についても、各社横断で取り組んでいます。^{※1}

一方、JFEスチールでは、差別化技術の開発と知財権の適切な確保に取り組んでいます。CSO^{※2}と連携し、経営戦略と結びつけた標準化・知財戦略を研究開発段階から進めることで、業界への貢献と、JFEスチールの競争優位の確保を図っています。

※1 業界 (日本鉄鋼連盟) を通じての国際標準化活動
 (▶ P63 GX戦略 グリーン鋼材標準化の取り組み)
 JFEグループサステナビリティ報告書「世界規模での地球環境温暖化防止」もご覧ください
https://www.jfe-holdings.co.jp/sustainability/environment/climate/steel_industry_efforts/
 ※2 CSO (Chief Standardization Officer): 最高標準化責任者

機能別戦略

人財戦略

基本的な考え方

変化の激しい経営環境の下で、将来にわたって企業価値を向上させ続けるためには、これを支える個々の人材の力が重要です。
 当社は経営戦略と連動した人財戦略のもと、人的資本への積極的投資を通じて人材の能力や活力を最大限に引き出すことで、経営戦略の実現を目指していきます。

人材への積極的な投資
 総額 約800億円
 (8次中期・事業会社合計)

JFEグループ経営戦略 (JFEビジョン2035)

スリムで強靱な国内体制の確立

海外成長地域でのインサイダー型事業拡大による成長

カーボンニュートラルに向けた技術開発のトップランナー



社会の持続的発展と人々の安全で快適な暮らしに寄り添う「なくてはならない」存在へ

企業文化の変革と定着
 - 会社と社員がともに成長する文化の醸成 -

イノベーションの創出

①人材ポートフォリオの構築 - 事業会社の経営戦略に対応した人材の確保・育成 -

主な施策

人材確保	事業の拡大や採用競争の激化に対応した採用力の強化 ●採用ソースの多様化 (キャリア採用・アルムナイ・リファラル拡大等)
育成	経営戦略に対応できる人材の戦略的な育成 ●自律的キャリア/学習の拡充、公募制拡充などローテーション活性化 ●海外事業拡充・DX推進などの重点戦略を担える人材の育成・配置
生産性向上	DXによる鉄鋼事業等の生産性向上 (サステナブルな事業遂行の担保)

KPI

項目	2025年度KPI	
海外人材の育成	ST	+33名
	EN	+10名
	SH	+25名
高度DX人材の育成	ST	(累計)800名
	EN	+30名

両輪での取り組み

②人材の能力最大発揮 - 多様な人材の経験・能力・個性が活かされ、一人ひとりが働きがいを感じながら能力が最大発揮できる状態を実現 -

主な施策

DEIの推進	多様な人材の活躍機会の追及 ●女性管理職の計画的登用・男性従業員の育児休業取得推進など 多様性を活かす風土の醸成 ●新たな発想が生まれる、心理的に安全な職場風土づくりなど
働きがいの向上	仕事のやりがい、会社への誇りの向上 ●バーパス等の浸透、公募制拡充、業務改革、競争力ある処遇水準など 働きやすさの向上 ●職場環境への投資拡充、働き方の改革・休みやすい環境の整備など

KPI

項目	2025年度KPI	
DEIの推進	女性管理職比率 (事業会社合計) ●2030年4月課長級以上10%以上 (うち管理・営業部門は20%以上) を目指す	5.7% (2026年4月)
	男性育児休業取得率 (事業会社合計)	65%以上
働きがいの向上	エンゲージメントサーベイ ●働きがいに関する質問の肯定割合	ST 75%以上 EN, SH 80%以上

①②の基盤となる 安全 (労働災害の防止) と健康 (健康経営の推進) の取り組み

機能別戦略

人材ポートフォリオの構築

事業会社の経営戦略の遂行を担う人材を確保・育成し、連動したポートフォリオ構築を図っています。グループ共通の経営戦略として掲げるインサイダー型の海外事業拡大や、スリムで強靱な国内生産体制構築等を遂行するためには海外人材・DX人材を持続的に確保・育成することが必要であり、特に注力しています。

専門人材の育成に向けた取り組み

■海外事業

若手社員を中心とした海外部門への配置や海外赴任経験者の拡充、海外留学・海外派遣制度の活用を通じて、海外事業を担う人材のプール形成を進めています。JFEスチールでは2025年度より新たに公募制による海外留学および帰国後に海外部門へ配置する制度を導入し、社員の成長意欲を活かしながら育成をさらに加速しています。またJFE商事では将来的な海外拠点の現地化を見据え、駐在員による現地採用従業員の育成も強化していきます。

■DX推進

生産/業務プロセス刷新を担うDX人材の計画的な育成に注力しています。JFEスチールではこれまで実際の業務や製造プロセスを熟知する社員をリスキングすることによってデータサイエンティストなどを育成してきました。2025年度からは「ビジネスイノベータ」、「デジタルデザイナー」を含めて高度DX人材と再定義し、ステージ別に体系化された教育プログラムのもと、計画的に育成していきます。

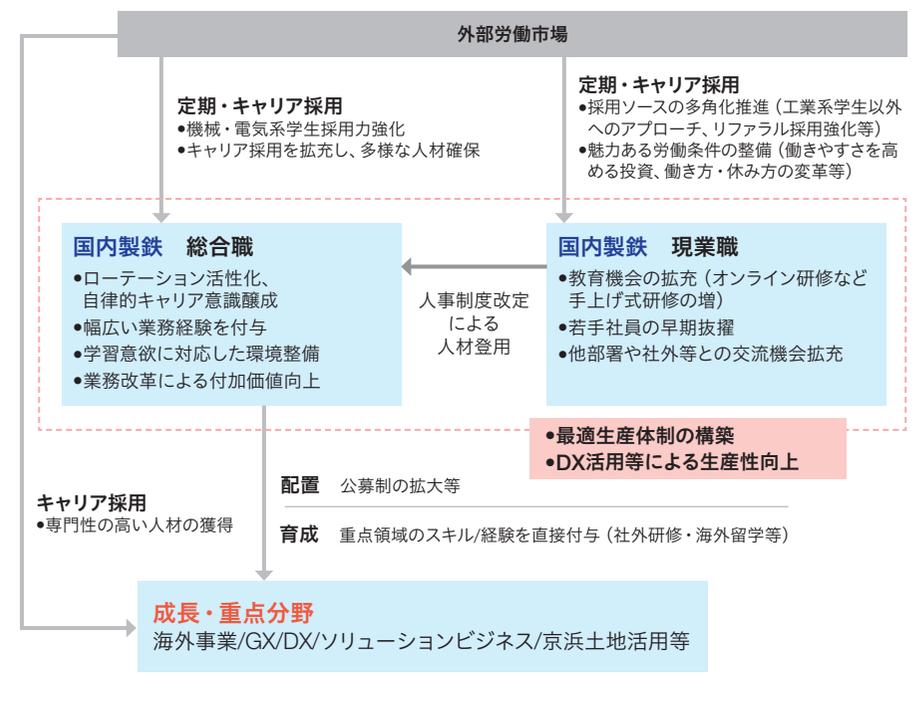
JFEスチールにおける高度DX人材の育成体系



JFEスチールにおける人材ポートフォリオ構築の考え方

生産年齢人口の減少は事業の存続に影響する重要な問題という認識のもと、国内製鉄事業における最適生産体制の構築や、DXを活用した自動化・省力化推進などを通じ、スリムで筋肉質な体制を構築していきます。

そのうえで、事業の基盤である国内製鉄事業を堅持し人材の力を磨き続けるとともに、その人材の厚みを源泉として、多角的な採用・育成・配置施策を組み合わせ、成長・重点分野の人材を強化していきます。



機能別戦略

人材の能力最大発揮

DEIの推進

一人ひとりの多様な経験・能力・個性などが活かされる状態を目指しています。経営環境が激しく変化中、さまざまな価値観や考え方を融合させ、これまでになかった発想や解決法を生み出すことで、企業価値の持続的な向上につなげていきます。

■経営層のコミット

社長をトップとするダイバーシティ推進に関する委員会を設置するなど、経営層とダイバーシティの推進組織が一体となって議論し、全社方針の策定・展開を実施しています。

■多様な人材の活躍機会追及

女性活躍の推進については、女性管理職比率を2030年に10%以上（事業会社合計）にする目標のもと、女性管理職の候補者を拡大する新卒・キャリアの「採用」、社内外ネットワークの充実やロールモデル提示等の「定着」、女性社員の個別育成計画作成等の「配置・育成」の観点から戦略的に施策を推進しています。また誰もが仕事と育児を両立させられる風土を醸成するため、男性従業員の育児休業取得推進に注力しています。

■会社間の学び合いの促進

DEI推進の好事例は事業会社間で定期的にも共有するとともに、合同での取り組みも行っており、2024年度はDEI推進に不可欠な「アンコンシャスバイアス」をテーマとしたセミナーを共同実施しました。また、社外との交流やイベントの合同開催なども積極的に行い、さらなる風土醸成を図っています。

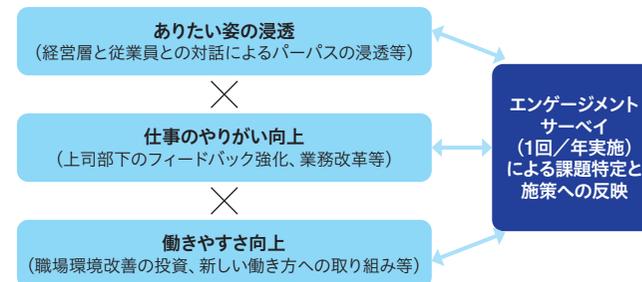


商船三井とJFEスチール合同で開催した対話型DEIイベントの様子

働きがいの向上

従業員がいきいきと活躍する状態の実現を目指しています。人材ポートフォリオの一人ひとりが持つ力を最大限に発揮することで経営戦略の着実な実行につなげていきます。

働きがい向上の考え方



JFEスチールにおける働きがい向上の取り組み

JFEスチールでは、働きがいの向上が当社の持続的な発展にとって重要な経営課題であるとの経営層の認識のもと、「社員の働きがいを高め、会社と社員がともに成長することを目指す企業改革」として、社長をプロジェクトオーナーとする「ReFuture PROJECT」を2024年度より開始しています。人材戦略本部内に設置したカルチャー変革室がプロジェクト全体の旗振りを担い、関連部署と連携しながら一連の施策を継続的に展開しています。

項目	成果
① ありたい姿の策定	パーパス、ビジョン、バリューの浸透
② 業務改革	業務プロセスの見直し、IT化推進、バリューを活用した業務改善など
③ 職場環境改善	製造現場を中心とした事務所等への重点的投資による、より働きやすい職場環境実現
④ 人事・賃金制度見直し	改定趣旨に沿ったマネジメントの定着、現業職社員の働き方・休み方の多様化など
⑤ コミュニケーション改革	「対話」による企業文化変革推進（経営層<->社員、部長等<->部下）
⑥ マネジメント改善等	管理職研修の再構築などによる、パーパス・ビジョン・バリューに沿ったマネジメントの促進
⑦ 成長支援/キャリア自律	手上げ式の教育研修や、公募制の異動を拡大
⑧ 心理的安全性の向上等	心理的安全性を高め組織風土を変えるため意識・行動の変化につながるソフト面の取り組み促進



社長による事業所での対話会の様子



職場環境改善による事務所新築の例（倉敷地区）

機能別戦略

安全・健康

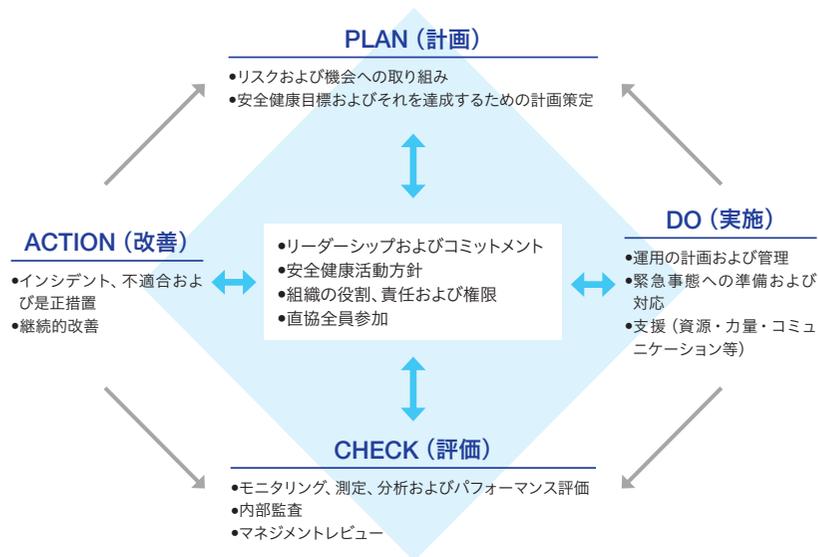
労働災害の防止

安全な作業環境を整備し労働災害を防止することは多様な社員が安心して働くための基本的な要件であり、成長の基盤であると考えています。そのため、重大災害件数（0件）および休業災害度数率に関するKPIを定め、協力会社・請負会社を含むすべての社員が安全に働ける環境の整備に取り組んでいます。

■安全に強い人・組織づくりの徹底

JFEスチールでは、類似災害や繰り返し災害を防止するため、第一線作業者と本音の対話を実践してリスクを抽出し改善する活動や、ヒヤリも含めた全件を内容精査の上、必要な対策を全社水平展開する活動に注力しています。また全事業所で国際規格ISO45001（JIS Q 45001）の認証を取得し、自立的かつ体系的な労働安全衛生管理を行っています。JFE商事ではグループ各社に安全担当者を配置して知識・情報を共有し、各社の安全衛生活動のレベルアップを支援しています。

JFEスチールで実施しているPDCAサイクルのポイント



■設備の本質安全化・DXを活用したレベルアップ

第8次中期経営計画では事業会社合計で第7次中期経営計画と同規模（100億円規模/年）の安全投資を継続し、設備の改造などによる稼働部位と人との完全隔離を進めるとともに、DXを活用した多角的な安全衛生管理（監視・検知等）をさらに推進していきます。例えばJFEスチールでは、人間が間違ってしまった場合でも怪我をしないようにDXの活用によって保護する取り組みをさらに加速しています（安全投資のうちDX関連を第7次中期経営計画比約2.5倍に拡充）。JFEエンジニアリングにおいても、建設現場の作業特性に対応し、ドローンによる高精度3D計測を用いて高所作業を低減するなどDXを積極的に活用しています。



AIカメラが人物を検知すると設備の稼働を自動で停止（JFEスチール）

ドローンによる高精度3D計測結果を用いた高所作業低減（JFEエンジニアリング）

健康経営の推進

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・増進に努めています。第8次中期経営計画以降は心身ともに健康でパフォーマンス高く働いている社員を増やすこと（プレゼンテーションの低減）を上位目標に設定し、早期発見・治療継続の支援や禁煙支援、睡眠対策など、改善につながる施策を体系的に展開していきます。

企業価値を支える経営基盤

マネジメント体制

社内役員体制 (2025年7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

きたの よしひさ

北野 嘉久

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
当社代表取締役
2024年 当社代表取締役社長 (現任)

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。



ふくだ かずよし

福田 一美

1962年3月1日生

1986年 入社
2024年 JFEエンジニアリング株式会社
代表取締役社長 (現任)
当社取締役 (現任)

JFEエンジニアリングにおける上下水道施設に係る営業・設計等に関する業務や、同社子会社の経営経験に加え、執行役員として、リサイクルビジネスの推進や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。



指名委員会委員

代表取締役

ひろせ まさゆき

広瀬 政之

1963年11月19日生

1986年 入社
2024年 JFEスチール株式会社 代表取締役社長 (現任)
当社代表取締役 (現任)

JFEスチールにおける鉄鋼製品の営業およびグループ会社の経営管理の業務に加え、執行役員として経営企画および総務・購買等の経営管理部門の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。



新任

う ぼ が い よ し ふ み

祖母井 紀史

1965年3月4日生

1987年 入社
2025年 JFE商事株式会社 代表取締役社長 (現任)
当社取締役 (現任)

JFEスチールにおける鉄鋼製品の営業およびグループ会社の経営管理の業務に加え、執行役員としてグループ会社の経営管理および営業部門の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。



報酬委員会委員

代表取締役

てらはた まさし

寺畑 雅史

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 (現任)

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 (監査等委員)



新任

はらの ぶや

原 伸哉

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 (現任)
2017年 当社監査役
2025年 当社取締役 (監査等委員) (現任)

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。



新任

あきもと

秋本 なかば

1968年5月2日生

1991年 入社
2022年 JFEエンジニアリング株式会社 監査役 (現任)
JFE商事株式会社 監査役 (現任)
当社監査役

2025年 当社取締役 (監査等委員) (現任)

当社およびJFEスチールの法務関連業務を通じたグループの内部統制体制の適切な整備運用等の豊富な経験と、米国ニューヨーク州弁護士としての見識を有しています。加えて、JFEエンジニアリング、JFE商事の監査役としての任務から、取締役の職務の執行の監査を的確、公正に行う経験と知識を有しています。

企業価値を支える経営基盤

社外役員体制 (2025年7月1日現在)

取締役



独立役員
指名委員会委員

あんどう よしこ
安藤 よし子
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(現任)

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取締役
- 三精テクノロジーズ株式会社社外取締役



新任
独立役員
指名委員会委員長
報酬委員会委員

しまむら たくや
島村 琢哉
1956年12月25日生

- 1980年4月 旭硝子株式会社(現 AGC株式会社)入社
- 2013年1月 同社常務執行役員電子カンパニープレジデント
- 2015年1月 同社社長執行役員CEO
- 2015年3月 同社代表取締役兼社長執行役員CEO
- 2021年1月 同社代表取締役会長
- 2021年3月 同社取締役会長(現任)
- 2022年6月 当社監査役
- 2025年6月 当社取締役(現任)

重要な兼職の状況

- AGC株式会社取締役会長
- 株式会社荏原製作所社外取締役



独立役員
報酬委員会委員長

こばやし けいいち
小林 敬一
1959年6月24日生

- 1985年4月 古河電気工業株式会社入社
- 2016年4月 同社代表取締役兼執行役員専務グローバルマーケティングセールス部門長
- 2017年4月 同社代表取締役社長
- 2023年4月 同社取締役会長(現任)
- 2024年6月 当社取締役(現任)

重要な兼職の状況

- 古河電気工業株式会社取締役会長
- 株式会社NTTデータ社外取締役

取締役(監査等委員)



新任
独立役員
指名委員会委員
報酬委員会委員

ぬまがみ つよし
沼上 幹
1960年3月27日生

- 2000年 4月 一橋大学大学院商学研究所教授
- 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
- 2018年 6月 当社監査役
- 2023年 4月 早稲田大学ビジネス・ファイナンス研究センター研究院教授(現任)
- 2025年 6月 当社取締役(監査等委員)(現任)

重要な兼職の状況

- 早稲田大学ビジネス・ファイナンス研究センター研究院教授
- 東京センチュリー株式会社社外取締役
- 株式会社荏原製作所社外取締役



新任
独立役員
指名委員会委員

すずき よしひさ
鈴木 善久
1955年6月21日生

- 1979年4月 伊藤忠商事株式会社入社
- 2016年6月 同社代表取締役専務執行役員情報金融カンパニープレジデント
- 2018年4月 同社代表取締役社長COO
- 2020年4月 同社代表取締役社長COO兼CDO・CIO
- 2021年4月 同社取締役副会長
- 2022年4月 同社副会長
- 2023年4月 同社専務理事
- 2024年4月 同社理事(現任)
- 2025年6月 当社取締役(監査等委員)(現任)

重要な兼職の状況

- 協和キリン株式会社社外取締役
- オムロン株式会社社外取締役



新任
独立役員
報酬委員会委員

なかむら なおと
中村 直人
1960年1月25日生

- 1985年4月 弁護士登録
- 1985年4月 森綜合法律事務所(現 森・濱田松本法律事務所)入所
- 1998年4月 日比谷パーク法律事務所開設 パートナー
- 2003年2月 中村直人法律事務所(現 中村・角田・松本法律事務所)開設 パートナー
- 2023年4月 中村法律事務所開設(現任)
- 2025年6月 当社取締役(監査等委員)(現任)

重要な兼職の状況

- 中村法律事務所 弁護士

スキルマトリックスは、P.80をご覧ください。

企業価値を支える経営基盤

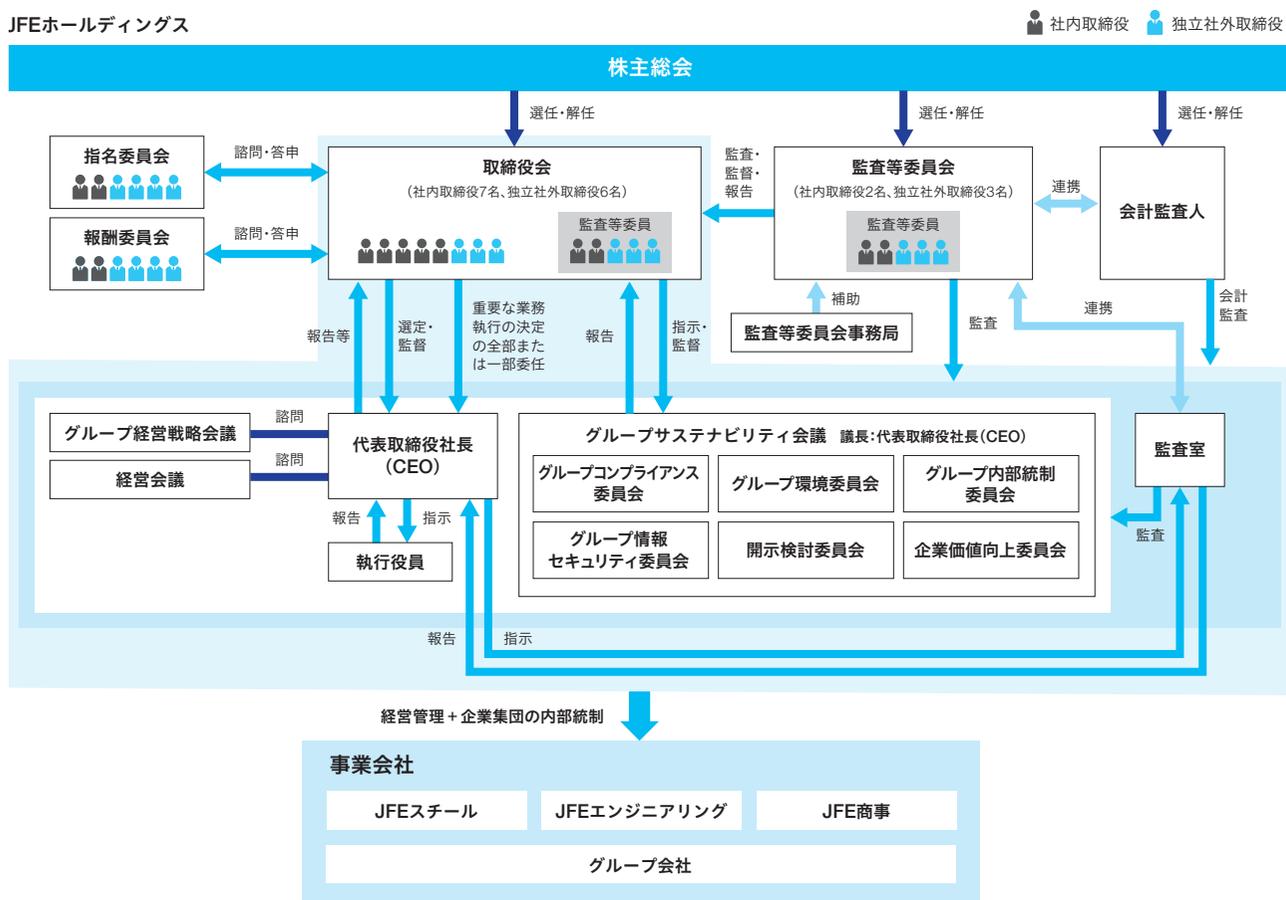
コーポレートガバナンス

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・防災面を含めたさまざま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、長期的な企業価値向上のために極めて重要だと考えています。

コーポレートガバナンス体制

JFEホールディングス



コーポレートガバナンス体制の概要

当社は、当社およびJFEグループが、持続的な成長および中長期的な企業価値の向上を実現し、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及し、さらなる充実を図ることを目的として、「コーポレートガバナンス基本方針」を制定しています。

コーポレートガバナンス基本方針

<https://www.jfe-holdings.co.jp/common/pdf/company/info/kihonhoushin.pdf>

コーポレートガバナンス報告書

<https://www.jfe-holdings.co.jp/common/pdf/company/info/corporate-governance.pdf>

グループ体制・ガバナンス体制

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。

企業価値を支える経営基盤

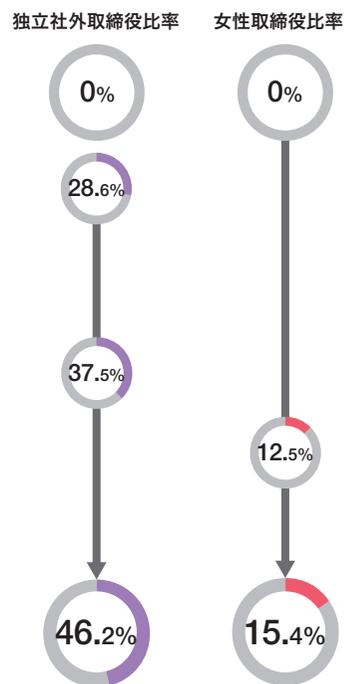
PICK UP

監査等委員会設置会社への移行

当社は、経営の公正性・客観性・透明性を高めることにより、企業価値および株主共同の利益を持続的に向上させることを目的として、コーポレートガバナンス体制を次の通り構築しております。なお、2025年6月開催の定時株主総会での承認をもって、経営の意思決定の迅速化および経営方針や戦略に関する議論の充実を図り、取締役会による監督機能を強化することを目的として監査等委員会設置会社に移行しました。

当社のガバナンス強化に向けた取り組み

■ 取締役会の構成の見直し ■ 取締役会のモニタリングの強化 ■ 執行への権限の委譲



コーポレートガバナンス体制の概要

機関設計	監査等委員会設置会社	
取締役の任期	取締役 (監査等委員である取締役を除く)	1年
	監査等委員である取締役	2年
取締役会の構成	取締役13名 (うち社外6名)	取締役 (監査等委員 である取締役 を除く) 8名 (うち社外3名) (うち女性1名)
		監査等委員 である取締役 5名 (うち社外3名) (うち女性1名)
執行役員制度	有	
任意の諮問機関	指名委員会、報酬委員会	

独立社外取締役の選任

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13名のうち6名が独立社外取締役です。

JFEホールディングスの社外取締役独立性基準

<https://www.jfe-holdings.co.jp/common/pdf/company/info/dokuritsuseikijyun.pdf>

コーポレートガバナンスのさらなる強化により、持続的な成長と企業価値の向上へ

企業価値を支える経営基盤

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、さまざま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。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おり、女性の取締役2名が在任しています。引き続きその候補たり得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。なお、取締役会において当社の経営に必要なスキルを特定し、各取締役が保有する主たるスキル等を一覧化したマトリックスは下記の通りです。

		企業経営 経営戦略	サステナビリティ 環境	テクノロジー DX	財務・会計	内部統制 ガバナンス	法務 コンプライアンス	人事労務 人材開発	営業 マーケティング	知見を有する事業
取締役	社内	北野 嘉久 指名委員会委員 報酬委員会委員	●	●	●	●				鉄鋼
		広瀬 政之 指名委員会委員	●	●		●			●	鉄鋼
		寺畑 雅史 報酬委員会委員	●	●		●	●	●		鉄鋼/商社
		福田 一美	●	●	●	●			●	エンジニアリング
		祖母井 紀史	●	●		●			●	鉄鋼/商社
社外		安藤 よし子 指名委員会委員		●		●	●			—
		島村 琢哉 指名委員会委員長 報酬委員会委員	●	●		●			●	—
		小林 敬一 報酬委員会委員長	●	●	●	●			●	—
監査等委員である取締役	社内	原 伸哉	●		●	●				鉄鋼
		秋本 なかば				●	●			鉄鋼/エンジニアリング/商社
	社外	沼上 幹 指名委員会委員 報酬委員会委員	●			●	●		●	—
		鈴木 善久 指名委員会委員	●	●	●		●		●	—
		中村 直人 報酬委員会委員	●				●	●		—

指名委員会・報酬委員会

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取締役で構成し、委員長は社外取締役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取締役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。(2024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。(2024年度は5回開催、各委員の出席率はいずれも100%)

取締役会での議論

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、監査等委員会が経営を監査し、その健全性強化に努めています。

■主な議論内容

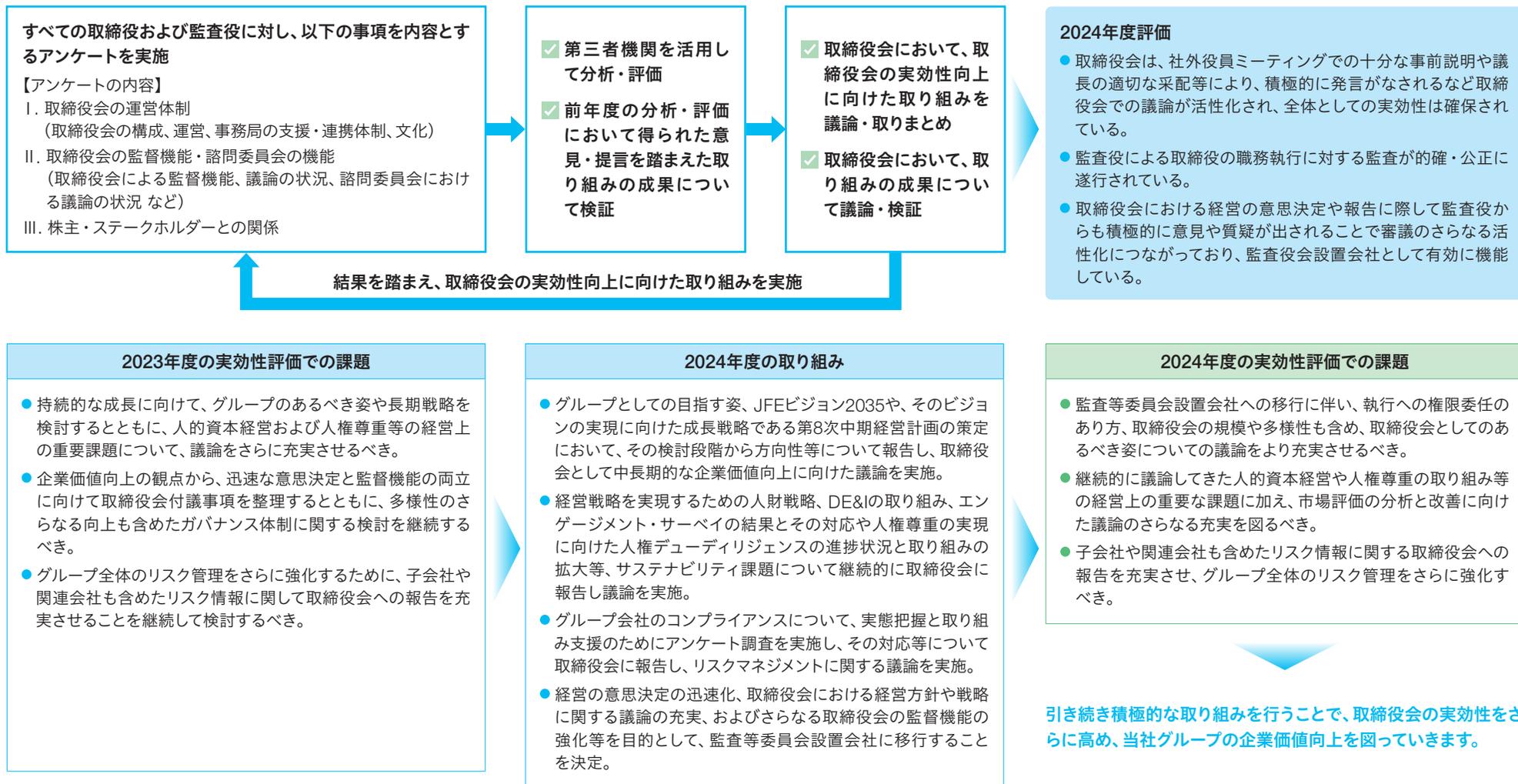
- 第7次中期経営計画の進捗状況
- JFEビジョン2035、第8次中期経営計画の策定
- 大規模投資 (JFEスチール西日本製鉄所 (福山地区) CGL建設、豪州ブラックウォーター炭鉱権益取得等)、投資フォローアップ
- サステナビリティ課題に関する取り組み (カーボンニュートラルに向けた取り組み、ガバナンス体制の見直し、経営上の重要課題に対するKPIの評価、見直し等)

企業価値を支える経営基盤

取締役会実効性評価

JFEホールディングスでは「コーポレートガバナンス基本方針」に基づき、取締役会全体の実効性評価に取り組んでいます。実効性評価のプロセスおよび評価結果は以下の通りです。

取締役会実効性評価のプロセス



2024年度評価

- 取締役会は、社外役員ミーティングでの十分な事前説明や議長の適切な采配等により、積極的に発言がなされるなど取締役会での議論が活性化され、全体としての実効性は確保されている。
- 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。
- 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。

2024年度の実効性評価での課題

- 監査等委員会設置会社への移行に伴い、執行への権限委任のあり方、取締役会の規模や多様性も含め、取締役会としてのあるべき姿についての議論をより充実させるべき。
- 継続的に議論してきた人的資本経営や人権尊重の取り組み等の経営上の重要な課題に加え、市場評価の分析と改善に向けた議論のさらなる充実を図るべき。
- 子会社や関連会社も含めたリスク情報に関する取締役会への報告を充実させ、グループ全体のリスク管理をさらに強化すべき。

引き続き積極的な取り組みを行うことで、取締役会の実効性をさらに高め、当社グループの企業価値向上を図っていきます。

企業価値を支える経営基盤

取締役のサポート

取締役会事務局を総務部に置き、社外取締役をサポートするために必要な連絡・調整等の支援を行っています。

また、社外取締役である監査等委員を中心に構成される監査等委員会の職務をサポートするため、専任の担当者を監査等委員会事務局に置いています。

取締役がその役割・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は、社外取締役を対象とする事前説明会等を開催

し、各議題に関する資料を配布の上、説明を行っています。

さらに、当社およびグループ会社の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、必要に応じて社内各部門から行う重要な業務報告聴取への出席、主要事業拠点での取締役会開催やグループ会社の視察等の機会を設け、職務を遂行するために必要な情報を十分に提供するように努めております。加えて、社外取締役のみの会合の場を設け、独立した客観的な立場に基づく自由な情報交換の場として活用しています。

2024年度実施実績

取締役会事前説明会 計12回

主要事業拠点における取締役会開催

1回 JFEスチール東日本製鉄所（千葉地区）

主要事業拠点・グループ会社視察

- JFEスチール西日本製鉄所（倉敷地区）
- JFEスチール東日本製鉄所（京浜地区）
- 米国・メキシコ拠点（JFE商事・JFE商事子会社5社、JFEスチール子会社1社）

役員向け研修

- 同意なき買収を巡る近時の動向（社外役員）
- JFEグループ概要、中期経営計画進捗状況、財務状況、経営課題（新任社外役員）
- インサイダー取引に関する講習（社内役員）

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、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

グループ経営戦略会議（JFEホールディングス）

議長：社長

出席者：社内取締役（事業会社社長3名を含む）、執行役員

経営会議（JFEホールディングス）

議長：社長

出席者：社内取締役（事業会社社長3名を除く）、執行役員

経営会議（各事業会社）

議長：社長

出席者：取締役、主要な執行役員、監査役

企業価値を支える経営基盤

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「当社取締役および執行役員の報酬に関する基本方針」および「当社取締役および執行役員の個人別報酬の決定方針」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等委員である取締役の協議により決定されています。

当社取締役および執行役員の報酬に関する基本方針

- 取締役（監査等委員である取締役を除く。以下同じ。）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。

当社取締役および執行役員の個人別報酬の決定方針

- 取締役（監査等委員である取締役を除く。以下同じ。）および執行役員の報酬は、基本方針および決定方針に従い、報酬委員会の答申を踏まえ、取締役会の決議により決定する。
- 当社の取締役および執行役員に対する報酬は、基本報酬と業績連動報酬（年次賞与および株式報酬）から構成される。
- 基本報酬は、役位等に応じて毎月、定額を金銭で支給する。

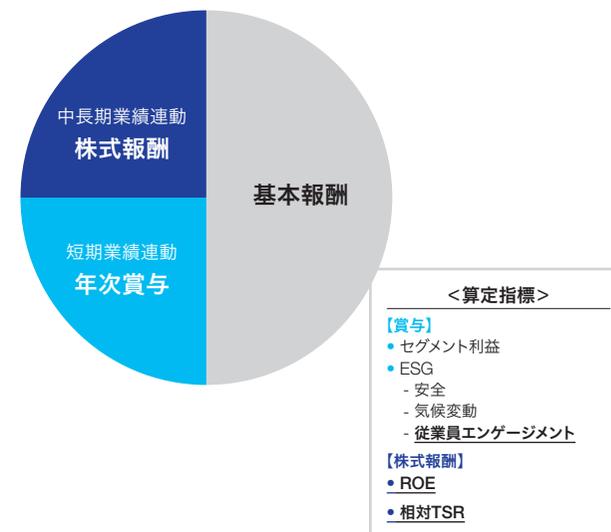
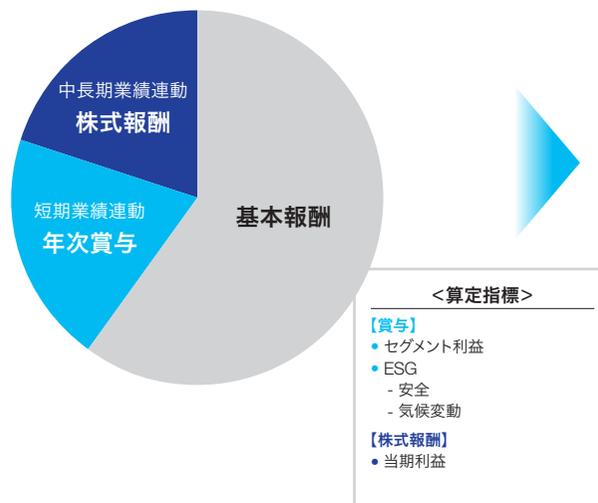
- 年次賞与は、単年度の会社業績（財務指標および非財務指標に基づき算出）に連動させ、年1回、金銭で支給する。
- 株式報酬は、退任時に信託を通じて当社株式および当社株式を時価で換算した金額相当の金銭を給付する。
- 種類別の報酬割合は、上位の役職ほど業績連動報酬のウエイトが高まる構成とし、社長については業績目標を達成した場合の比率を「基本報酬：年次賞与：株式報酬=2：1：1」とする。

なお、年次賞与・株式報酬については、いわゆるマルス条項・クローバック条項を導入しております。

役員報酬制度の主な変更点

旧制度 当社社長が業績目標を達成したときの報酬比率
基本報酬：年次賞与：株式報酬 **6：2：2**

新制度 当社社長が業績目標を達成したときの報酬比率
基本報酬：年次賞与：株式報酬 **2：1：1**



当社の役員報酬制度

当社は、第8次中期経営計画の開始に合わせ、中長期的な企業価値向上を一層促進することを目的とし、役員報酬制度を改定しました。主な変更点は、報酬構成を見直して業績連動報酬の比率を増やすこと、賞与について人的資本経営の重要さに鑑みESG報酬として新たに従業員エンゲージメント指標を追加すること、株式報酬について株価や株主資本コストを意識した算定指標へ変更することです。

JFEグループは持続的な成長に向け、より健全なインセンティブとして機能する役員報酬制度を目指し、報酬委員会・取締役会において引き続き検討を進めていきます。

企業価値を支える経営基盤

年次賞与

年次賞与は、単年度のセグメント利益の合計額、従業員の安全に関する指標を気候変動に関する指標および従業員エンゲージメントに関する指標を業績連動指標としており、当該指標のそれぞれの達成度に役員ごとの一定の係数を乗じて額を算定します。

従業員の安全に関する指標は、各事業会社がKPIとして定めた死亡災害0件および休業災害度数率に関する項目より、達成度を算出します。

気候変動に関する指標は、各事業会社がKPIとして定めた「気候変動問題への貢献」から選定した一部項目より達成度を算出します。

従業員エンゲージメントに関する指標は、各事業会社がKPIとして定めたエンゲージメントサーベイにおける従業員のやりがいに関する肯定割合を用いて達成度を算出します。

株式報酬

株式報酬制度は、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ます。

今回、株主の皆様との価値共有を一層促進することのできる報酬体系とするため、ROE（自己資本利益率）と相対TSR（株主総利回り）の達成度に応じて給付水準を決定する仕組みとしました。

加えて、算定方法も変更することで、健全なインセンティブが機能し、目標未達時はより厳しく、目標超過達成時は報酬増となるようメリハリのある設計にしました。

当社の役員報酬

<https://www.jfe-holdings.co.jp/sustainability/governance/governance/>

年次賞与（短期業績連動）下記の図は各報酬の割合を表すものではありません。



気候変動に関する達成度算出に使用する各社KPI

スチール

- GHG排出量削減率
- グリーン鋼材の販売量

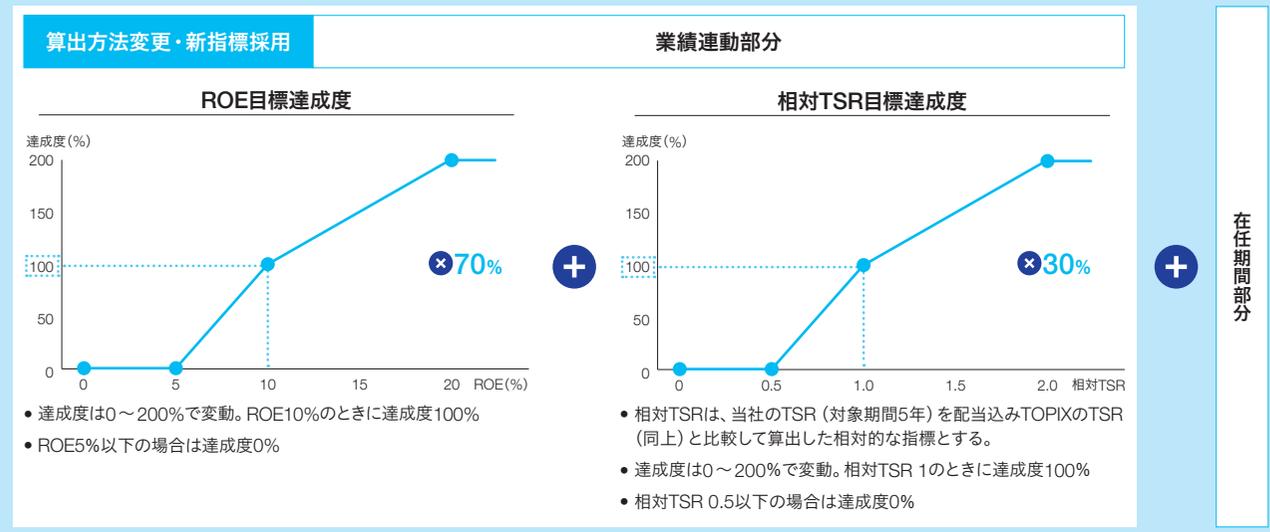
エンジニアリング

再生可能エネルギーに関する発電施設の提供と電力供給事業の拡大等によるCO₂削減貢献量

商事

国内CO₂排出量削減率

株式報酬（中長期業績連動、第8次中期経営計画期間中）



- 達成度は0～200%で変動。ROE10%のときに達成度100%
- ROE5%以下の場合は達成度0%

- 相対TSRは、当社のTSR（対象期間5年）を配当込みTOPIXのTSR（同上）と比較して算出した相対的な指標とする。
- 達成度は0～200%で変動。相対TSR 1のときに達成度100%
- 相対TSR 0.5以下の場合は達成度0%

在任期間部分

企業価値を支える経営基盤

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」に従って、取締役会規則、グループ経営戦略会議規程、経営会議規程、グループサステナビリティ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。持続的な価値向上を目指し同方針を改定しており、監査等委員会設置会社への移行を踏まえ、2025年6月に同方針を改定しました。

内部統制体制構築の基本方針

<https://www.jfe-holdings.co.jp/common/pdf/company/info/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（2025年4月1日時点で計179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。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。また、内部監査の実効性確保のため、内部監査の結果について、取締役会および監査等委員会ならびにグループサステナビリティ会議に報告を行います。

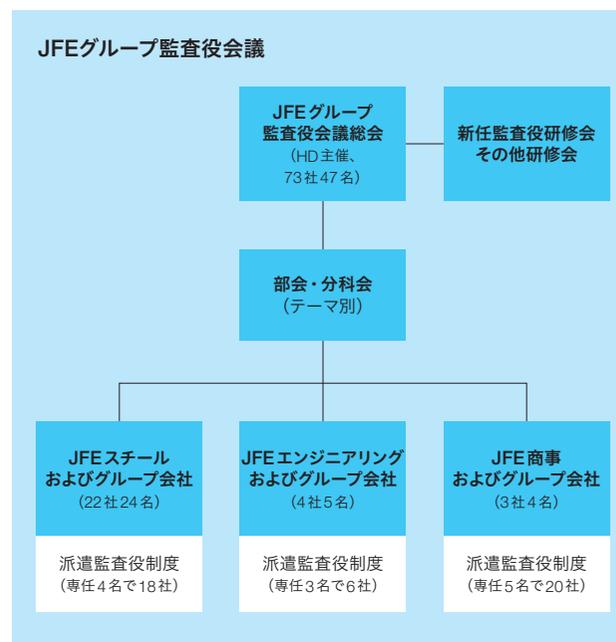
■ 監査等委員会監査

当社は、社外取締役である監査等委員3名を含む監査等委員5名の体制で監査等委員会を構成しております。監査等委員は取締役会に出席するほか、2名の常勤監査等委員と他の監査等委員との間で職務を分担し、当社の内部監査部門等と連携の上、グループ経営戦略会議、経営会議、グループサステナビリティ会議、その他の重要会議に出席し、必要に応じて意見表明を行うとともに、取

締役および執行役員などから業務報告を聴取、事業会社およびグループ会社から事業の報告を受けることなどにより、取締役の職務の執行を監査します。

常勤監査役員（常勤監査等委員および常勤監査役）をホールディングス以下グループの30社に35名配置しています。事業会社からグループ会社に非常勤監査役として派遣される「派遣監査役」が各自1～5社のグループ会社の監査を行っています（12名が44社を担当）。

グループ各社の常勤監査役員、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。



■ 監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は会計監査人と定例的に、また必要に応じて会合を持ち、監査計画、監査の実施状況や監査結果の報告を聴取し、会計監査人の品質管理体制について説明を受けるとともに、監査等委員会からも監査計画等の説明を行い、意見交換を行う等、密接な連携を図ります。また、内部監査部門と定例的に、また必要に応じて会合を持ち、内部監査計画、内部監査の実施状況や監査結果の報告を聴取し、意見交換を行うなど、密接な連携を図ります。

■ 事業会社のガバナンス

JFEホールディングスの取締役および執行役員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。

JFEグループの内部統制体制

<https://www.jfe-holdings.co.jp/sustainability/governance/governance/>

企業価値を支える経営基盤

上場子会社・上場関連会社に関する考え方

当社は、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。これら企業集団のうち、当社の子会社であるJFEスチール株式会社は1社の上場子会社および4社の上場関連会社を有しています。

上場子会社

JFEシステムズ株式会社

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。当社グループでは、親会社であるJFEスチールとの事業上の関連性に応じて最適な体制を志向しており、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で、上場することが当該企業の成長およびグループ全体の価値向上に必要と総合的に判断しています。

上場関連会社

ジェコス株式会社

品川リフラ株式会社 (2025年10月1日付で商号変更)

日本鑄造株式会社

日本鑄鉄管株式会社

前記の5社に対しては、上場子会社に関する経済産業省や東京証券取引所の指針を踏まえ、他の連結子会社および関連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、各社、JFEスチールおよび当社からの独立性を有した社外取締役の選任や、独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会の設置等を通じて、上場会社としての経営の独立性を確保し、当該子会社・関連会社および当社以外の当該子会社・関連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。

上場子会社および上場関連会社における事業機会・事業分野の調整・配分については、当社連結財務諸表に重要な影響を与える場合を除き、各社の自主的な経営判断を尊重しています。

また、資金調達および運用については、各社の財務戦略に基づき各社が独立して実行しています。なお、現在、上場子会社および上場関連会社から当社への資金の預入はございません。

グループのリスク管理上必要な事項については、各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。

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、2025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。

JFEグループの上場子会社・上場関連会社に関する考え方

<https://www.jfe-holdings.co.jp/sustainability/governance/governance/>

株式の政策保有等に関する基本方針

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。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・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。

2024年度は、当社グループで上場会社株式11銘柄の全部または一部につき、142億円（時価ベース）を売却しております。また、2024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ています。

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い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。



株式の政策保有等に関する基本方針

<https://www.jfe-holdings.co.jp/sustainability/governance/governance/>

企業価値を支える経営基盤

コンプライアンス

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、「グループサステナビリティ」会議の傘下に「グループコンプライアンス委員会」を設置し、年4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。

JFEグループ企業行動指針

<https://www.jfe-holdings.co.jp/company/philosophy/guideline.html>

内部通報制度の整備

企業倫理、法令遵守、腐敗行為、人権侵害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、派遣社員等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。通報・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）によって通報・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窓口を整備しています。通報・相談内容は定期的

に監査等委員へ報告するとともに取締役会において運用状況の監督を行っています。

企業倫理ホットライン、ハラスメント相談窓口への相談件数

	2023年度	2024年度
JFEホールディングスおよび事業会社	134	161
グループ会社	201	153
計	335	314

腐敗防止の徹底

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>

個人情報保護

JFEグループ個人情報保護方針

<https://www.jfe-holdings.co.jp/privacy.html>

企業倫理の徹底と法令遵守

コンプライアンスに関する取り組み

<https://www.jfe-holdings.co.jp/sustainability/governance/compliance/index.html>

リスクマネジメント

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、確実な対応をとるために、リスク管理体制を整備し、活動を推進しています。

(⇒ P66～67 TCFDに基づく情報開示 リスク管理)

(⇒ P70～71 知的財産の管理)

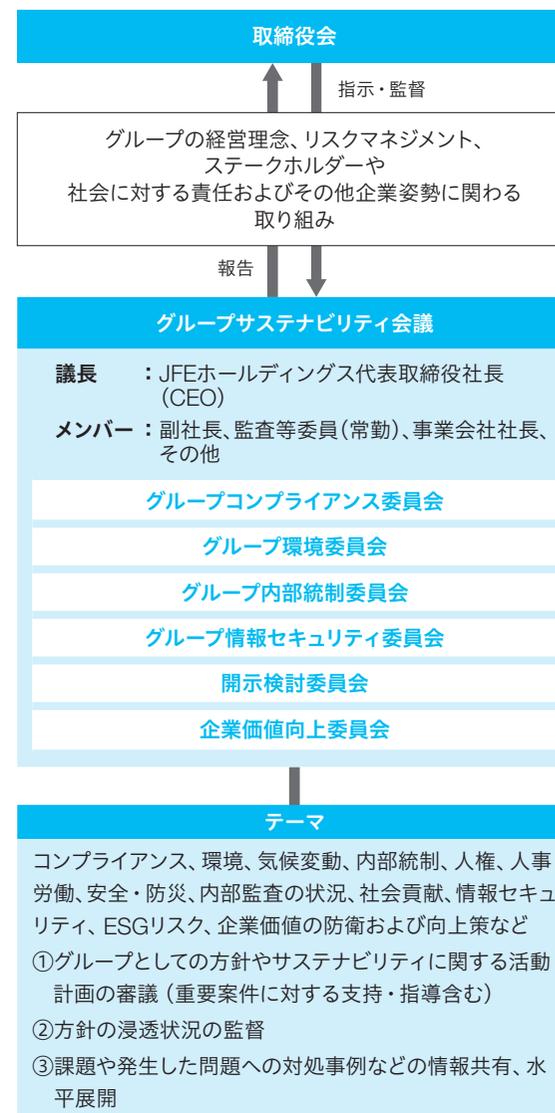
DX REPORT

<https://www.jfe-holdings.co.jp/investor/library/dxreport/>

リスクマネジメント・情報セキュリティ

<https://www.jfe-holdings.co.jp/sustainability/governance/risk/>

リスクマネジメント体制



事業会社、グループ会社

企業価値を支える経営基盤

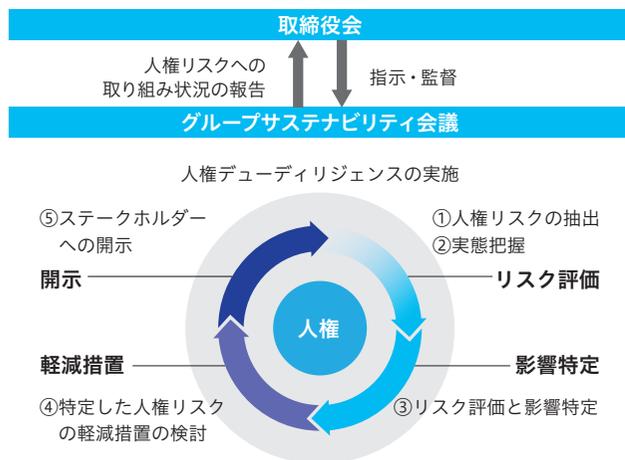
人権の尊重

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。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推進していきます。

人権デューデリジェンスの実施

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、人権デューデリジェンスに取り組んでいます。また、「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」に加入しており、参加企業・団体との情報交換等を踏まえ、自社の取り組みを推進しています。

人権デューデリジェンスのプロセス



①人権リスクの抽出

各国際規範やガイドラインを参照し、人権リスクのロングリストを作成した上で、業界特有の人権リスクや地域性等を考慮し、当社グループならびにサプライチェーンに関連する人権リスクをステークホルダーである従業員、サプライヤー（女性、児童、地域住民等を含む）ごとに抽出しました。

抽出した考慮すべき15の人権課題

1. 国際規範が求める人権尊重の基準や要綱の遵守	2. 人権侵害への非加担、コンプライアンス・社会保障と公正な競争	3. 差別の禁止と法の下の平等
4. 救済へのアクセス	5. 取引先管理の徹底	6. ハラスメントと虐待
7. 女性の権利	8. 児童労働	9. 強制労働
10. 労働安全衛生	11. 労働時間	12. 適切な労働環境
13. 十分な生活水準を享受できる賃金	14. 結社の自由・団体交渉権	15. 先住民・地域住民の権利

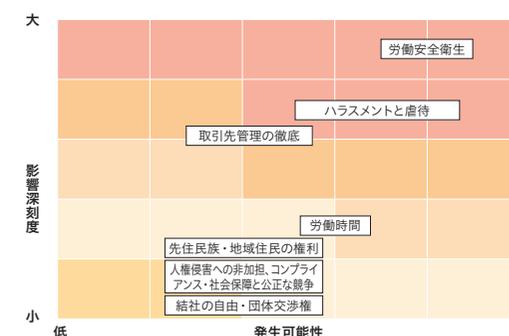
②実態把握

JFEグループ人権基本方針や各社の調達に関するガイドラインなどにおける「児童労働」や「強制労働」といった各種人権リスクに対するポリシー開示状況や「救済へのアクセス」としての通報制度、腐敗防止を含めたコンプライアンス遵守の取り組み、その他社内外に対する人権に関する取り組みや制度・規則・規程などについて調査を行い、人権リスクに対する現在の管理体制などを確認しました。

③リスク評価と影響特定

抽出した考慮すべき人権課題について、影響深刻度や発生可能性を踏まえたリスク評価を行うとともに、実態をより正確に把握するための書面調査やヒアリングによる人権尊重への取り組み状況の調査を行いました。またリスク評価を行う過程で、人権リスクが当社グループおよびステークホルダーに及ぼす負の影響を特定しました。

重点人権リスクのマップ（スチール エンジニアリング 商事）



【特にリスクが高く、対応が必要であると特定した人権リスク】

- 労働安全衛生
- ハラスメントと虐待
- 取引先管理の徹底（サプライチェーン全体の人権リスク管理体制の構築）

④特定した人権リスクの軽減措置の検討

特定した人権リスクへの対応や予防は正措置、推進体制など、軽減のための対策を実施しています。労働安全衛生やハラスメントに対しては、以前からKPIを定めるなど災害やハラスメント撲滅への取り組みを推進しており、それらの活動を継続・強化しています。また、持続可能で強靱なサプライチェーンの構築に向けて、サプライチェーン全体の人権リスクの管理体制構築を進めており、人権リスクの影響深刻度やその発生可能性も踏まえて調査優先度を決定し、サプライヤーの人権リスクに関する調査についても推進しています。

⑤ステークホルダーへの開示

JFEグループ人権基本方針や各事業会社の調達に関するガイドライン等をホームページ上で開示しており、人権デューデリジェンスをはじめとする人権尊重の取り組みやその進捗に関する情報について、ステークホルダーへ適切に開示しています。

企業価値を支える経営基盤

■2024年度の取り組み実績

【グループ会社への人権デューデリジェンスの展開】

スチール

- 出資比率、企業規模などを踏まえ、調査優先度の高い海外グループ会社3社（タイ、インドネシア、ブラジル）に対して、人権リスクに関する調査およびフィードバックを実施。

エンジニアリング

- 人権高リスク国に拠点を有するなど、調査優先度の高い海外グループ会社3社（フィリピン、インド、タイ）に対して、人権リスクに関する調査およびフィードバックを実施。

商事

- 連結海外グループ会社45社に対して、人権リスクに関する調査を実施。

スチール

エンジニアリング

商事

- 国内主要グループ会社について、今後のグループ会社のサプライヤー調査の展開方法・スケジュール等を検討。

【サプライヤーの人権リスク管理体制構築】

スチール

エンジニアリング

商事

- 2023年度に調査を実施したサプライヤーのうち、フォローが必要であると判断したサプライヤーに対して、「主な課題の解説、具体的取り組み案、参考事例等を掲載したフォローアップツール」を送付するなど、改善に向けた支援を実施。

商事

- 鉄鋼原料・環境資源・資機材サプライヤー88社に新たに人権リスクに関する調査を実施。

■2025年度の取り組み予定

【グループ会社への人権デューデリジェンスの展開】

スチール

- 連結子会社である主要な海外グループ会社3社（フィリピン、アメリカ、シンガポール）に人権リスクに関する調査を実施。

エンジニアリング

- 主要な海外グループ会社3社（マレーシア、インドネシア、ドイツ）への人権リスクに関する調査を実施。

商事

- 2024年度に調査をした海外グループ会社に対し、調査結果のフィードバックを実施。

スチール

エンジニアリング

商事

- 国内主要グループ会社について、引き続き、今後のグループ会社のサプライヤー調査の展開方法・スケジュール等を検討。

【サプライヤーの人権リスク管理体制構築】

スチール

- 主要なサプライヤー（約200社）に対する2巡目の調査を実施（2023年度に1巡目を実施）

エンジニアリング

- 主要なサプライヤー（約70社）に対する2巡目の調査を実施（2023年度に1巡目を実施）

商事

- 主要なサプライヤー（約20社）に対する新規調査を実施。（2025年度に1巡目終了予定）

救済メカニズム

当社は一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）に正会員として加盟しており、JaCERが提供する「国連 ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した非司法的な「対話救済プラットフォーム」にて、サプライチェーン上の様々なステークホルダーからの人権問題に関する通報・苦情・相談を受け付けています。第三者窓口を活用することで公平性・透明性を確保するとともに、人権における本質的な課題解決に取り組んでいます。通報受付においては、通報者の匿名性や通報内容の秘匿性を確保します。なお、2025年4月から7月までの間、JaCERへの通報が1件ありましたが、人権事案には該当しない内容であったため、JaCERから通報者に対しその旨フィードバックされ、対応完了しています。

また、各事業会社の社内窓口、及び独立した弁護士事務所にも社外窓口としての「企業倫理ホットライン」を開設するとともに、「ハラスメント相談窓口」を主要事業所ごとに開設し、人権問題を含む通報や相談を受け付けています。（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、グループサステナビリティ会議に報告するとともに、定期的に取り締役ににおいても報告を行い、指示・監督を受けています。

JaCER 苦情通報フォーム

<https://jacer-bhr.org/application/form.html>

内部通報制度の整備

本報告書P87をご覧ください。

その他人権尊重に関する取り組み

https://www.jfe-holdings.co.jp/sustainability/social/human_rights/