

## 社会：エグゼクティブサマリー

JFEグループの使命は、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」存在としての地位を確立することです。人的資本への投資やサプライチェーンの人権尊重等の社会的な課題解決に取り組むことにより、当社グループの持続的な成長を実現し、優れた技術に基づいた安全で高品質な商品とサービスを開発、提供し続ける存在となることを目指しています。

第8次中期経営計画の人財戦略として「経営戦略を実現できる人材ポートフォリオの構築」および「人材の能力最大発揮」の両輪で、事業の拡大や採用競争の激化に対応した採用ソースの多様化、経営戦略と連動した戦略的な人材育成、多様な人材の活躍機会の追求、従業員エンゲージメント向上などを推進しています。

また、人権尊重は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の考えのもと、これまでも人権が尊重・擁護される社会の実現に向けた活動を推進してきました。2021年度からは国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則って、人権デューディリジェンスを開始しており、昨今の人権に関する意識や課題の変化も踏まえ、2023年に「JFEグループ人権基本方針」を改正しました。今後も、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人権の尊重・擁護への協力を求めるなど、グループ全体での取り組みを推進します。

グローバルに企業活動を展開する上では社会との連携と協調を図っていくことが重要であり、積極的な社会貢献を行うことで、ともに持続可能な成長の実現を目指しています。

社会に関する経営上の重要課題(マテリアリティ)に対する目標・実績

[＞ 2025年度のKPI実績と2026年度のKPI \(P.19\)](#)

### 主な取り組み

- 経営戦略と連動した**人財戦略の推進** (P.186)
- 海外事業やDX推進などを含む経営戦略に基づいた**人材の確保・育成** (P.188)を図り人材ポートフォリオを構築
- 女性従業員をはじめとする多様な人材の活躍機会追求や、多様性を活かす風土の醸成など、積極的に**DEIを推進** (P.190)。またパーパス等の浸透や業務改革・職場環境への投資拡充など、**働きがい向上の取り組み** (P.195)を展開
- これらを支える基盤として**労働安全衛生(労働災害の防止)** (P.202)と**健康経営** (P.205)を推進し、すべての人々が安全で健康的に働ける職場づくりに注力
- **人権デューディリジェンス** (P.212)の一環で、2025年度は海外グループ会社への新規調査をさらに拡大するとともに、調査優先度の高いサプライヤーに対する2巡目の調査を実施。また、外部窓口を活用した救済メカニズムを設置。2026年度はJFEホールディングスおよび事業会社の2巡目調査を実施
- IoT・AI・データサイエンス等の積極的な導入やデータ資産の活用等の**積極的なDX推進** (P.228)

# 人的資本

## 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。JFEグループは「人材こそが企業成長の原動力」の認識のもと、経営戦略と連動した人財戦略を推進しています。「JFEグループ人材マネジメント基本方針」や「JFEグループ健康宣言」のもと、人的資本への積極的な投資を通じて人材の能力や活力を最大限に引き出し、経営戦略の実現につなげています。

第8次中期経営計画の人財戦略は以下の2本柱で推進します。

### ①経営戦略を実現できる人材ポートフォリオの構築

- 各社の経営戦略に応じて人材の確保・育成を図り、ポートフォリオを構築
- 特にグループ共通の主要戦略として、海外事業やDX推進などに対応できる人材育成に注力

### ②人材の能力最大発揮

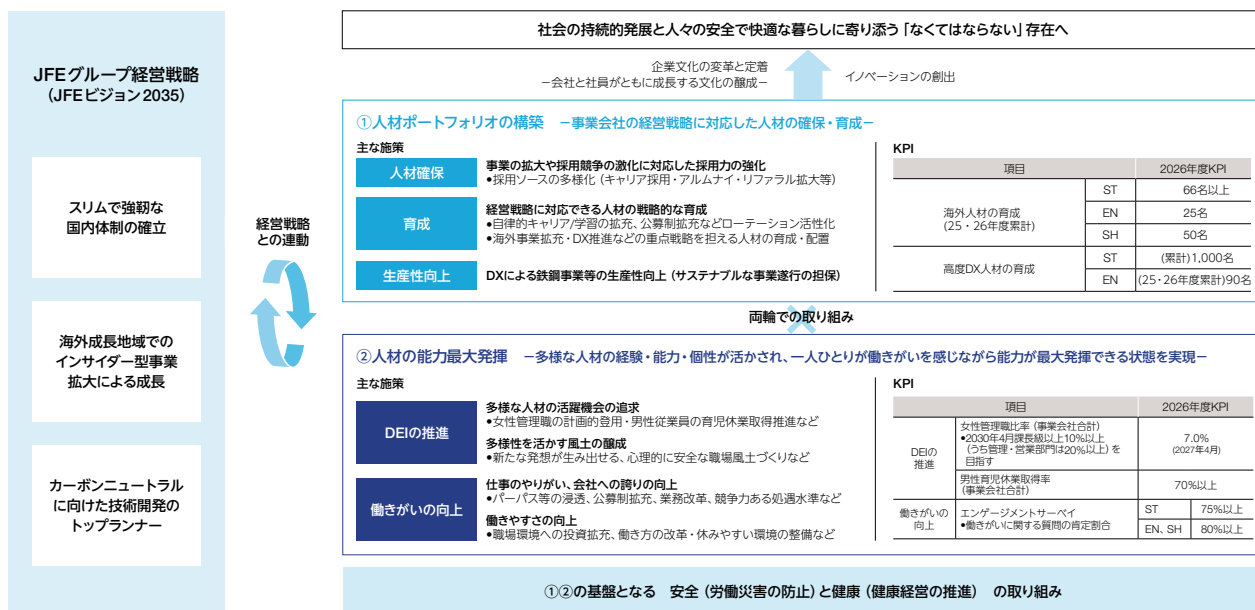
- 働きがいの向上により、人材ポートフォリオの一人ひとりがいきいきと活躍する状態を実現
- またDEIの推進により、一人ひとりの多様な経験・能力・個性などが活かされる状態を実現

これらを両輪として人材の力を最大発揮し、会社と従業員がともに成長する企業文化を醸成しながら、成長に向けた変革の実行・経営戦略の実現を目指していきます。

また、これらの取り組みを支えているのが「労働安全衛生の確保」です。従業員の安全と健康の確保は製造業の基本要件であり、企業存続の基盤でもあります。JFEグループは、「安全はすべてに優先する」の基本姿勢のもと完全無災害達成に向けた安全な職場環境の確立を目指し、DXの活用による本質安全化の推進、ならびに労働安全衛生マネジメントシステムの効果的な運用を通じて、グループ会社および協力会社（請負会社含む）のすべての人々が安全で健康的に働ける職場づくりを推進しています。加えて、健康保険組合や産業保健スタッフと連携し従業員の健康保持・増進にも取り組んでいます。

なお、人材への投資額として、第8次中期経営計画期間中に約800億円（事業会社合計）を計画しています。

## 人財戦略の全体像



## JFEグループ人材マネジメント基本方針

### ① 人権の尊重と公平・公正な人材マネジメントの推進

すべての社員の人権を尊重するとともに、JFEグループ行動規範、企業行動指針の精神を実現する人材を育成し、公平・公正な人材マネジメントを行う。

### ② 「人を育てる企業風土」の醸成と「働きがいのある職場」の構築

双方向のコミュニケーションの充実により、風通しの良い、人を育てる企業風土を醸成し、安全で魅力に富み、働きがいのある職場環境を構築する。

### ③ ダイバーシティの推進

女性・外国人・高齢者・障がい者等を含めた多様な人材が、その能力を最大限に発揮し活躍できる環境を整える。

### ④ 優秀な人材の確保および育成の着実な実施

複雑化・多様化する変化の激しい経営環境のもと、グローバル競争を勝ち抜くため、多様かつ優秀な人材を安定的に採用し、技術力・現場力の強化に必要な技術・技能の蓄積と伝承、グローバル人材の育成を着実に実施する。



各職場にポスターを掲示

## JFEグループ健康宣言

- ① 企業理念の実現のためには、社員一人ひとりの安全と健康は欠くことができないという認識のもと、すべての社員がいきいきと働くことができる職場を実現していきます。
- ② 会社と健康保険組合が一体となって、社員とその家族の心と身体 の健康保持・増進に向けたあらゆる取り組みを進めていきます。
- ③ 安全と健康を最優先する意識の醸成を図り、社員一人ひとりが自立的に活動を実践する健康文化を構築していきます。

## 目標と実績

JFEグループは、人的資本に関する経営上の重要課題として、「人材の確保・育成の推進」、「DEIの推進」、「働きがいの向上」、「労働災害の防止」、「健康経営の推進」を掲げてそれぞれKPIを設定し、進捗管理および取り組みを推進しています。

KPI実績に関しては以下をご参照ください。

[> 2025年度のKPI実績と2026年度のKPI\(P.19\)](#)

## 人材の確保・育成の推進

### 取り組み

事業会社の経営戦略の遂行を担う人材を確保・育成し、経営戦略と連動したポートフォリオ構築を図っています。採用競争が激化する中、DXを活用した自動化・省力化推進や、鉄鋼事業における最適生産体制の構築などを通じ、スリムで強靱な国内生産体制を構築していくとともに、キャリア採用強化・アルムナイ採用・リファラル採用・スカウト/エージェントの有効活用など多様な採用ソースを組み合わせることで採用力を強化しています。また、CMなどによる会社の知名度向上、競争力のある処遇の実現などの施策を組み合わせることで人材を確保しています。

人材育成の観点では、ローテーション活性化による幅広い業務経験の付与や、従業員の意欲に対応した学習環境整備、手挙げ制の研修充実化などにより一人ひとりの自律的キャリア意識醸成を推進しています。また、専門人材の育成に関しては、グループの経営戦略として掲げるインサイダー型の海外事業の拡大やスリムで強靱な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、特に注力して取り組んでいます。

また、採用強化とともに、メンター制度や中長期的なキャリアを上司とともに考えるキャリア面談の実施、新入社員に指導する先輩をつけることで新入社員が抱える不安を解消しやすい環境づくり等、早期人材流出を防ぐさまざまな取り組みも実施しています。

研修実績は、以下をご参照ください。

[社会データ](#) (P.286)

#### ST 国内製鉄事業の基盤強化や、成長・重点分野を担う人材の育成

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成長・重点分野への配置を進める仕組みを構築・実行していきます。また管理職向けの教育研修について、JFEスチールで策定したパーパス・ビジョン・バリューに基づいたマネジメントを遂行するという観点から全体の体系・コンテンツの見直しを実施しています。

#### ST 国内製鉄事業

ジョブローテーションの活性化による幅広い業務経験付与や、従業員の意欲に対応した学習環境整備・手挙げ制の研修の充実化など自律的なキャリア形成の促進・支援を行うことで、人材の質を高める取り組みを推進しています。

現業職の従業員については、世代交代を着実に進めてきた中で特に若手従業員の技能の底上げが重要になっていることから、製造現場における人材育成システムを活用し、個々人の技能レベルを定量的に把握・分析して教育に活用しています。またベテラン社員の暗黙知を抽出する仕組みを構築、若手社員への人材育成に活用しています。

#### ST 成長・重点分野

海外・DXなどの成長・重点分野のスキルや経験を付与することで国内製鉄分野からの人材移行を促進していきます。海外事業については、若手を中心とした海外勤務ポジションへのローテーション促進による実務経験の付与や、海外留学を積極的に推進することで、海外事業を担える人材のプール形成を進めています。2025年度からは新たに公募制による海外留学制度も導入し、育成をさらに加速させています。

DX推進に向け、DX人材のステージごとに必要なスキル・知識を再整理し、教育コンテンツを体系化・充実化させています。業務プロセス改革を推進する「ビジネスイノベーター」、AIや機械学習など高度なデータ活用により成果を創出する「データサイエンティスト」、ローコードツール等を用いて業務の効率化・高度化を推進する「デジタルデザイナー」を高度DX人材と再定義し、これまでに800名を超える高度DX人材を認定しました。さらに生成AIアプリの市民開発もデジタルデザイナー認定要件とすることで、最新技術を活用する人材の育成を加速していきます。

EN

主体的に学ぶことを目的とした研修制度の推進とDX人材の育成

エンジニアリング会社として技術の基盤となる要素技術の知識を高めていけるよう、社内の第一人者が講師となり、30講座以上の基礎技術教育を若手従業員とキャリア採用者を対象に実施しています。また、会計やマーケティングなど自らの業務に適したビジネススキルを習得できるよう、Webを活用した学習カリキュラムを導入しています。

このように、若年層には自律的・継続的に学び成長できる機会の提供を、マネージャー層には経営の変革をもたらすマネジメント力の強化を推進しています。

DX推進の基盤となる人材育成に関しては、全従業員向けのリテラシー教育や全社イベントの実施に加え、データ分析やAI、システム開発などを担う専門人材の育成を推進しています。2025年度からは「階層別DX研修」や「DX企画人材(DXビジネスプランナー)研修」をスタートし、DX施策の企画・推進を担う人材の育成を強化しています。

SH

能力を最大限に引き出す研修および施策の実施

国内外での商社事業の拡大を目指し、多様な背景を持つ人材がそれぞれの環境において成長を遂げるための研修プログラムを整備しています。商社パーソンに求められる基礎技能として、財務戦略、戦略投資、マーケティング、マネジメントなどを習得する「経営戦略実行支援WS(ワークショップ)」、さらには実務に即した知識を身につける「貿易実務研修」、キャリア採用者向けの「入社時研修」を実施しており、これにより当社の競争力を一層強化しています。また、階層別研修においては、昇格前に新たな資格取得に必要な役割やスキルを学ぶ機会を提供し、早期に活躍できる人材を育成することを目指しています。さらに、海外グループ会社への若手社員の早期派遣を行う「海外トレーニー制度」や、優秀な海外現地採用従業員の能力向上およびモチベーション向上を目的に本社へ招へいする「ナショナルスタッフ研修」など、幅広い層を対象とした研修を通じて、グループ全体のレベルアップを目指しています。

海外事業を担う人材の育成制度

外国籍の総合職従業員および海外拠点従業員の採用・育成に加え、日本人従業員に対しては、海外留学・研修の充実や若手従業員の積極的な海外派遣を実施し、実務経験を通じた海外人材の育成を強化しています。

各社の海外人材育成制度

|                    | JFEスチール | JFEエンジニアリング | JFE商事 |
|--------------------|---------|-------------|-------|
| 海外留学制度             | ○       | ○           | ○     |
| 短期海外語学研修           | ○       | —           | ○     |
| 若手従業員海外派遣          | ○       | ○           | ○     |
| 技術系従業員の国際学会への派遣    | ○       | —           | —     |
| 海外拠点従業員研修制度        | ○       | ○           | ○     |
| 海外拠点従業員の日本での実務研修制度 | —       | ○           | ○     |
| 海外学生インターンシップ       | ○       | —           | —     |

## DEIの推進

### 取り組み

変化の激しい経営環境においては、さまざまな価値観や考え方が融合する中でこれまでになかった発想や解決法が生まれ、企業価値の持続的な向上につながると考え、JFEグループではDEI（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン）の推進を重要な経営課題として位置付けています。一人ひとりの多様な経験・能力・個性などが活かされる環境づくりを着実に推進するため、各事業会社にてDEI推進部署を設置しています。また、社長をトップとするDEI推進に関する委員会を設置するなど、経営層と推進組織が一体となり、全社方針の策定・展開を実施しています。特に女性活躍の推進については、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などの「定着」、女性従業員の個別育成計画作成などの「配置・育成」の観点からさまざまな施策を戦略的に推進しています。

#### ST DEI推進の加速・強化

JFEスチールでは、多様な人材がさまざまな領域で活躍できる職場風土の醸成に向けて、経営層・マネジメント職への研修や、DEI月間を設定し、講演会の実施や集中的な情報発信などの啓発活動に取り組んでいます。また役員および部長は、毎年DEI目標を設定し、自部門の課題解決に取り組むとともに、2025年度からは役員同士がDEI推進の課題やその解決にむけた方法について対話する機会を設け、経営レベルでの共通認識の醸成と取り組みの実効性向上を図っています。

多様な人材の採用を進めるとともに、公平性 (Equity) の観点を踏まえ、従業員一人ひとりの能力発揮と成長を支援するため、社内外の教育・研修機会を体系的に提供しています。女性従業員の成長支援として、外部研修への派遣にも積極的に取り組んでいます。また、従業員の声をもとに、キャリア交流会や健康セミナー等をはじめとしたネットワーク活動の強化や女性管理職候補への意識付けを目的とした教育を開始しています。

交替勤務職場の女性従業員については、交替勤務へのスムーズな適応を目的に保健師による健康セミナーや人事部門による定期面談を通じたフォローを実施しています。妊娠・出産などのライフイベントに際しては、本人、上司、人事部門の3者で将来のキャリアについて考える「両立支援面談フロー」を整備し、長期的に活躍できるよう、きめ細やかにサポートする体制を整えています。

今後もさまざまなライフステージにある従業員が働きがいを感じながら活躍できる職場環境づくりに向けて、一層の活動強化に取り組んでいきます。

#### EN 社内の意識改革に向けた取り組み

JFEエンジニアリングでは、経営層向け講演会やマネジメント層向けDEI研修、全従業員向けeラーニング、DEI月間の設定など、社内の意識改革に向けて活動を推進しています。

女性従業員向けには、社外研修派遣や交流会の機会等を提供し、キャリア形成を支援しています。育児や介護との両立に向けては、育休復帰者向けのワークショップの開催や、育児・介護に関する上司向けの研修等の実施により、ライフイベントを迎えた従業員もいきいきと活躍できる職場づくりに取り組んでいます。

海外からは、グループ会社の現地従業員を国内に60名受け入れ、業務を通じた教育を行っています。外国籍従業員向けの生活相談窓口の開設、ポータルサイトでの情報提供、日本語教育などを進め、在籍中に安心して過ごせる環境づくりに取り組んでいます。国内では、異業種経験者など多様な個性や価値観をもつ人材を積極的に採用し、年間100名規模のキャリア採用を行っています。

## SH 社内の意識改革に向けた取り組み

JFE商事では経営層向けのダイバーシティセミナーやグループ会社のマネジメント層まで対象としたダイバーシティ研修、ダイバーシティ月間（毎年11月）の設定、全従業員向けのeラーニングを定期的実施し、DEI推進に対する社員の理解や意識醸成を促しています。また、経営陣によるダイバーシティ推進委員会を設置し、全体方針の共有や部門ごとの計画策定・実行に取り組んでいます。さらに、女性活躍においては先輩従業員との座談会の実施等によるネットワーク構築、社外研修や社外活動への積極的な派遣等を通して、女性のキャリア形成も支援しています。

このほか、出産・育児・介護などライフイベントと両立しながら引き続き活躍できるように育児休業中の従業員同士の情報交換のミーティングや復職後のフォローアップ研修を実施しています。男性従業員の育児参画を促す取り組みとしては、階層別研修での制度説明のほか、本人および上長への制度説明を実施しています。

## 女性活躍の推進

JFEグループでは、女性従業員の積極的な採用や計画的な育成・管理職登用、法定水準を大きく上回る育児支援制度の充実、研修・啓発活動の展開など、女性の活躍を推進するためのさまざまな施策を展開しています。各社の施策や課題については、事業会社間で共有するとともに、取締役会を含む会議体で議論を進めており、今後も取り組みを推進していきます。なお、当社の取り組みが評価され、JFEホールディングスは、2013年度以降「なでしこ銘柄」\*に計3回選定されました。

※ 経済産業省と東京証券取引所による共同企画。東証一部上場企業の中から、女性が働き続けるための環境整備を含め、女性人材の活用を積極的に進めている企業を選定・発表する

### 女性活躍推進に関する行動計画

2016年4月1日、女性活躍推進法が施行されました。

JFEグループでは、ダイバーシティ推進を多様な従業員の能力を最大限引き出すための重要な経営戦略の一つと位置付け、女性従業員の積極的な採用や活躍推進にも取り組んでいます。

同法に基づき、女性従業員が活躍できる雇用環境の整備および従業員にとって「働きがいのある職場」を構築するため、下記の通り行動計画を策定しました。

#### ・行動計画期間

2026年4月1日～2031年3月31日までの5年間

#### ・行動計画に掲げる目標

JFEグループ共通の目標として、女性管理職比率について、2030年に課長級以上に占める女性の割合を10%以上（うち、管理・営業部門は20%以上）にするという目標を設定し、女性の管理職登用を積極的に進めています。2026年4月時点で、女性管理職比率は5.5%（うち、管理・営業部門は8.8%）という実績となっています（事業会社合計）。

#### ・各社の行動計画

➤ [JFEスチール](https://www.jfe-holdings.co.jp/common/pdf/sustainability/female_plan_st.pdf) (https://www.jfe-holdings.co.jp/common/pdf/sustainability/female\_plan\_st.pdf)

➤ [JFEエンジニアリング](https://www.jfe-holdings.co.jp/common/pdf/sustainability/female_plan_eng.pdf) (https://www.jfe-holdings.co.jp/common/pdf/sustainability/female\_plan\_eng.pdf)

➤ [JFE商事](https://www.jfe-holdings.co.jp/common/pdf/sustainability/female_plan_shoji.pdf) (https://www.jfe-holdings.co.jp/common/pdf/sustainability/female\_plan\_shoji.pdf)

## トップメッセージの配信

JFEホールディングス代表取締役社長が、内閣府男女共同参画局が支援する「輝く女性の活躍を加速するリーダーの会」行動宣言に賛同し、女性従業員のさらなる活躍推進を表明するなど、社内外に「女性がいきいきと活躍できる会社」であることを発信しています。

詳細は以下をご参照ください。

> [輝く女性の活躍を加速するリーダーの会 行動宣言](#)  
 ([https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male\\_leaders/declaration.html#txtbody](https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/declaration.html#txtbody))

## 男性の育児休業取得推進

男性従業員が育児休業を取得しやすい環境を整備することで、従業員の男女を問わず「仕事」と「育児」を両立させることが可能となり、ひいては多様な従業員が活力を最大限に発揮できるようになると考えています。各事業会社では、育児休業に関するセミナーの実施、上司からの取得の推奨、好事例の社内展開などの施策を通じて、男性従業員の育児休業取得推進に注力しています。

## 障がい者の雇用

特例子会社「JFEアップル東日本」「JFEアップル西日本」「三重データクラフト」を設立し、障がい者の雇用の推進と働きやすい職場環境の整備に努めています。

障がい者雇用関連データは以下をご参照ください。

> [社会データ 障がい者雇用](#) (P.288)

## 60歳超えの制度

JFEグループではベテラン従業員が持つ技術や経験の伝承を推進するため、定年年齢の65歳への引き上げ、または希望者全員が段階的に65歳まで働ける再雇用制度を導入しています。

2026年3月末時点で事業会社3社合計で1,012名（従業員全体の約5.0%）のベテラン従業員が活躍しています。

ST
 技術・技能の伝承と人材育成の推進

JFEスチールでは、ベテラン従業員のモチベーションを向上させ、技術や技能の伝承、人材育成を着実に推進していくため、2021年4月に定年年齢を65歳に引き上げました。これまでは60歳以降の希望者全員を再雇用してきましたが、定年年齢の引き上げにより入社から65歳まで一貫した人事・賃金制度を構築しました。

EN

競争力の維持・強化と技能伝承

JFEエンジニアリングは、ベテラン人材を事業・技術領域における高度専門家と考え、競争力の維持・強化や現役世代への技能伝承の役割を期待しています。その一層の活躍を促すべく、2023年度より定年年齢を65歳へ引き上げました。

SH

柔軟な働き方の実現

JFE商事では、60歳以上のベテラン人材がモチベーション高く働ける環境づくりを意識するとともに、柔軟な働き方を実現し、健康に働ける環境を整備しています。それぞれのライフスタイルに合わせてフルタイム勤務、短日数勤務および短時間勤務など、多様な勤務形態を選択できるようにしています。

LGBTQ(性的マイノリティ)の尊重

社内の人権啓発研修や階層別研修等を通じて、性別、性的指向、性自認による差別のない職場をつくる取り組みを進めています。また、全従業員に配布するコンプライアンスガイドブックで、LGBTQについても取り上げ、毎年10月のコンプライアンス強化月間における読み合わせ活動資料の一つとすることで、従業員の一層の理解を促しています。JFEスチールでは、2022年度より、同性もしくは事実婚のパートナーについても福利厚生制度等の適用対象とする制度改定を行い、制度説明会や啓発研修を行っています。またJFEエンジニアリングでは、全従業員を対象としたeラーニング、人事関係者や管理職を中心としたセミナーを実施しています。JFE商事では、経営層を含むマネジメント層へのセミナーおよび全従業員を対象としたeラーニングを実施し、理解促進を図っています。

多様な人材の確保

2026年度新卒・2025年度キャリア入社採用実績
986名(事業会社3社合計)

- 総合職に占める女性採用比率：18.5%（105/568名）  
事務系総合職に占める女性採用比率：39.9%（75/188名）
- キャリア・通年採用比率：31.2%（308/986名）  
総合職に占めるキャリア・通年採用比率：34.2%（194/568名）  
現業職に占めるキャリア・通年採用比率：27.3%（114/418名）

JFEグループの持続的な成長を図るため、採用ソースを多様化して安定的な人材確保を図るとともに、女性や外国籍社員、キャリア入社者など多様な人材の採用を積極的に実施しています。

また、当社は幅広い地域に海外展開しており、海外拠点においては、従業員を現地採用し、雇用機会の創出を通じた現地社会への貢献も果たしています。

エグゼクティブサマリー

人的資本

人権

良質な商品の提供とお客様満足度の向上

サプライチェーンマネジメント

コミュニティ

人材の確保・育成の推進

DEIの推進

働きがいの向上

労働安全衛生

採用の実績(事業会社3社合計) (2026年度新卒・2025年度キャリア入社)

| 項目      | 総合職  |     |      | 現業職 | 総計   |
|---------|------|-----|------|-----|------|
|         | 事務系  | 技術系 | 計    |     |      |
| 総計(名)   | 188  | 380 | 568  | 418 | 986  |
| 男性(名)   | 113  | 350 | 463  | 397 | 860  |
| 女性(名)   | 75   | 30  | 105  | 21  | 126  |
| 女性比率(%) | 39.9 | 7.9 | 18.5 | 5.0 | 12.8 |

従業員関連データは以下をご参照ください。  
➤ [社会データ](#) (P.286)

# 働きがいの向上

## 取り組み

経営戦略を実行していくためには、人材ポートフォリオの一人ひとりが最大限に能力を発揮していきいきと活躍することが重要です。そのため、一人ひとりの従業員が高い働きがいを感じられることを目指した環境の整備を進めています。柔軟な働き方の実現・休暇の取りやすい環境整備など「働きやすさ」に関する取り組みや、業務改革・人事制度改革など仕事への「やりがい」を高める取り組みを各社で積極的に実行しています。

働きがい向上の取り組みの一つとして、パーパス（会社の存在意義）の浸透に注力しています。JFEグループでは各事業会社がそれぞれの強みを生かし、社会でどのような役割を果たし貢献していくべきか、広く従業員が参画し議論を重ね、「パーパス」を策定しました。この不確実な時代において、パーパスの浸透は、従業員一人ひとりの業務と社会的な価値を結び付け、将来に期待しながら夢を持って仕事に取り組む姿勢に繋がると考えており、その認知・理解・共感の進化および行動の促進に取り組んでいます。

### 「働きやすさ」と「やりがい」を高める取り組み

当社および各事業会社では、従業員のエンゲージメントの状況を定量的に把握し、働きがい等に関する課題の特定および改善施策の検討に活用することを目的として、毎年エンゲージメントサーベイを実施しています。本サーベイでは、働きがいに関する共通設問を設定し、その結果を「働きがいのある職場の実現」に向けたKPIとして管理しています。また、定期的に実施している企業倫理意識調査の内容も参考に、働きやすい職場環境の実現を図っています。

給与支払いについては、法令を遵守し、生活賃金を満たすべく、各国・各地域・各業種別に定められた最低賃金以上の給与を設定しています。また、時間外労働の上限規制などを遵守することはもとより、従業員がやりがいを持って働くことができるよう、業界トップレベルの労働条件を実現するとともに、会社の収益に応じた成果還元として賞与を支給しています。

さらに、寮・社宅制度等の福利厚生制度も手厚く整備するなど、従業員が長期的に安定して働けるような環境づくりに力を入れています。

エンゲージメントサーベイにおける働きがいに関する質問の肯定割合

|             | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|-------------|--------|--------|--------|
| JFEスチール     | 72%    | 70%    | 69%    |
| JFEエンジニアリング | 81%    | 81%    | 81%    |
| JFE商事       | 80%    | 77%    | 79%    |

ST

働きがいの向上を目指した取り組み

JFEスチールでは、従業員の働きがい向上と会社の持続的成長を実現するための全社的な活動として、企業文化変革も含めた多面的な施策を推進する「人財戦略本部」を設置し、「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」を掲げ、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。会社は従業員の働きがいを高めるさまざまな支援や取り組みを行い、同時に従業員はその持てる能力を最大限発揮して貢献することで、会社と従業員が双方の期待に応える文化をつくり、そのサイクルを回すことで企業価値の向上を目指していきます。人財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。

2025年度のエンゲージメントサーベイにおいて、KPIとして設定している働きがいに関する共通設問の結果は、目標75%に対し69%（社員計）となりました。また、社員区分別の結果では総合職社員が78.4%、現業職社員が64.3%となっています。総合職および現業職の共通課題として業務効率化が挙げられており、この課題に迅速に対応するため、全社横断で業務プロセスの変革・刷新を推進する組織である「マネジメント変革班」を2026年度より設置しています。また、特にスコアが相対的に低位にある現業職社員については、休日の確保や働き方の柔軟性向上が課題の一つであると認識しています。生産性を維持しながら工場で働く交替勤務者の休日日数を増やす働き方の実現に向けて、従来からの4組3交替勤務制度に加え、2026年7月より4組2交替勤務を制度化し、交替勤務者の働き方の選択肢を増やす取り組みを進めています。

また、カーボンニュートラルや人口減少・内需減少など当社を取り巻く環境が大きく変化する状況において、従業員が将来に期待しながら夢を持って仕事に取り組むには、「当社の未来のありたい姿」や「当社の存在意義」、長期的な方向性を明確に示すことが重要であると考え、「パーパス（会社の存在意義）」「ビジョン（目指す姿）」「バリュー（大切にしている価値観）」を策定しました。ReFuture PROJECTではこれらに対する従業員の認知・理解を深め、共感や行動につなげるための浸透活動を進めています。

さらに、2024年10月に従業員一人ひとりの働きがい向上を目的として、従業員区分の再編、異動時の勤務地範囲を従業員自身が選択できる枠組みの導入、評価のさらなる透明性向上およびフィードバック強化などの内容を特徴とする人事・賃金制度改定についても実施しています。

業務効率化や生産性向上に向けては、「新しい働き方」の推進にも取り組んでいます。具体的には、在宅勤務制度の拡充によるテレワークの推進、コアレスフレックス制度の導入、本社を中心としたフリーアドレス化、チャット・Web会議ツールの導入、RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション：端末上の人作業を自動化するソフトウェア）の導入、電子契約やワークフローの導入等によるペーパーレス化の推進や脱ハンコ等を進めています。これらの取り組みにより、付加価値の高いワークスタイルへのシフトを進めていきます。

福利厚生面では、キャリア採用者の増加などに伴う従業員ニーズの多様化を踏まえ、福利厚生制度として2022年度よりカフェテリアプランを導入しています。また、ワーク・ライフ・バランスの向上に向けて、年休奨励日の設定による有給休暇取得の推進に加え、育児・介護や不妊治療、自己啓発・ボランティア時などに取得できるワーク・ライフ・バランス・サポート休暇制度の充実を図っています。2024年度には一般勤務者の休日数を2日/年増やして121日/年とするなど、従業員とその家族が健康と仕事を両立しながらより安心して働くことができる環境づくりを行っています。

※ 「ReFuture PROJECT」の名称には、2003年に「日本を代表する未来志向の企業グループ」という思いで誕生した当社が、大きな変革期にある今だからこそ、「ありたい姿」という未来を見つめ、世界に求められる新しい未来をともにつくっていききたいという思いを込めています

エグゼクティブサマリー

人的資本

人権

良質な商品の提供とお客様満足度の向上

サプライチェーンマネジメント

コミュニティ

人材の確保・育成の推進

DEIの推進

働きがいの向上

労働安全衛生

[ReFuture PROJECT]における2026年度の重点取り組み

| 項目                      | 概要                                                                 |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| ①ありたい姿の策定               | パーパス（会社の存在意義）、ビジョン（目指す姿）、バリュー（大切にしている価値観）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<br>マネジメント変革班による全社レベルでの業務の仕組み改革    |
| ③職場環境改善                 | 製鉄所・製造所を中心とした事務所等への重点的な投資による、より働きやすい<br>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、現業職従業員の働き方・休み方の多様化<br>など<br>4組2交替制度化による働き方の選択肢拡充 |
| 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⇔従業員、部長等⇔部下）                                    |
| ⑥マネジメント改善/<br>リーダーシップ強化 | 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<br>メントの促進                     |
| ⑦成長支援/キャリア自律促進          | 手挙げ式の教育研修や、公募制の異動を拡大                                               |
| ⑧心理的安全性の向上/組織風土改革       | 心理的安全性を高め、組織風土を変えていくため、意識・行動の変化につながる<br>ソフト面の取り組みを促進               |

JFEスチールのパーパス・ビジョン・バリュー

|      |                                                                                                                                                                                                                   |                                    |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| パーパス | ねがう未来に、鉄で応える。                                                                                                                                                                                                     |                                    |
| ビジョン | <ul style="list-style-type: none"><li>鉄鋼業界のカーボンニュートラルトップランナーになる。</li><li>強靱な国内製鉄事業を基盤に、海外鉄鋼事業や新規事業へ果敢に挑戦し、<br/>新たな成長を遂げる。</li></ul>                                                                               | (収益目標)<br>2035年度セグメント利益<br>5,000億円 |
| バリュー | <b>Future-Oriented もっと未来志向へ</b> <ul style="list-style-type: none"><li>挑み、成長し、未来を拓く。</li><li>今日の決断と実行で、明日を変える。</li><li>本質を捉え、研ぎ澄ます。</li><li>柔軟な思考で、今を超えていく。</li><li>広い視野で、世界を見渡す。</li><li>現場で学び、ともに成長する。</li></ul> |                                    |

## EN 「新しい働き方」による生産性向上および働きがいの向上に向けた取り組み

JFEエンジニアリングでは、「働きやすさの向上」および「働きがいの向上」の2つの側面から働きがいの向上を図ります。

### ●働きやすさの向上

JFEエンジニアリングでは全社的に「休み方改革」を推進しています。夏季金曜日の年休取得奨励日「なつきん」や建設工事完了時に集中的に休暇を取得する「ひといき年休」などの休暇施策により、年間付与日数22日に対する2025年度の取得実績は19.1日(取得率86.8%超)となりました。2026年度は20日以上を取得を目指しています。

さらに、働き方改革として、オフィス部門においては、リモートワーク制度およびコアタイムのないフレックス制度のもと、状況に応じた場所と時間の選択が可能な働き方を設定することが可能な環境を整備し、多様な働き方の実現を目指しています。リモートワークは2021年度より制度化しており、自宅や全国約1,000カ所にあるシェアオフィスでの勤務を可能にしています。加えて、長時間労働の抑制と健康確保を目的として、勤務間インターバル(11時間)の確保を推奨するガイドラインを制定しました。

建設部門においても労働時間の縮減を主要な課題に据え、継続的な取り組みを行っています。2023年度からは、全社横断で設置した対策ワーキングの中で、縮減の取り組みの進捗状況および現場単位で時間外労働状況の確認を行っています。時間外労働については年間計画策定を行っており、毎月実績と年間計画に乖離がある場合は、本社管理者が現場と協力して改善を行うこととしています。また、社内書類の削減および書類作成業務時の本社バックオフィス組織の活用や本社、下請事業者とのタイムリーなやり取りを可能とするITツールを導入するなどの施策を進めています。さらに、建設現場等への長期出張者が家族と一緒に過ごすことができる環境の整備として、帰省回数を月3回に改定しました。

### ●働きがいの向上

当社では、エンゲージメントサーベイを2022年度より年1回実施しています。2025年度の結果はKPI目標80%に対し81%となり、目標を達成しました。また、他社比較においても良好な水準にあります。

サーベイ結果の分析から、エンゲージメント向上のポイントは「成長環境」・「フィードバック／評価」・「風土」の3点であると特定しており、これらを重点施策として取り組んでいます。

#### ①成長環境の整備

自律的・継続的な成長を支える教育プログラムの整備に加え、キャリア面談によって3年後・10年後の希望を確認しながら長期的な成長をフォローしています。また、複数の専門性を持つ「π型人才」の育成として、入社後5年間で複数分野を経験するローテーションを新たに開始しました。また、海外事業の拡大に向けて、若手・未経験者を中心に海外プロジェクトマネージャーおよびアドミニストレーション人材の育成を進めております。さらに、タレントマネジメントシステムの導入に着手し、業務経歴やスキル情報の一元管理を通じて、多様な人材の戦略的な配置・育成を推進しています。

#### ②フィードバック／評価の充実

フィードバック(FB)や1on1を仕組みとして導入し、日々の業務へのフィードバックや評価を伝えることにより、評価への納得感を醸成しています。マネージャーに対してはFB研修・1on1研修を実施し、スキルの向上を図っています。

#### ③風土改革

2023年度に目指す風土として「伝えよう。ちゃんと聴こう。共に創ろう。」を掲げ、風土改革を実施しています。経営からの情報発信を強化するとともに、座談会を通じた社員との対話(期待を伝える・社員の仕事ぶりや考えを聴く)を継続しています。また、部長・室長を対象に多面フィードバックと研修を実施し、伝える力・聴く力の向上を図っています。

人事・賃金制度の観点では、キャリア採用者の増加など従業員構成の変化を背景に、評価の納得性の向上と従業員の成長の後押しを目的とした人事制度の刷新を実施しました。2026年度においては、ベースアップとして満額回答(16,000円、賃上率6.4%)を実現し、初任給も引き上げるなど、競争力ある処遇水準の実現を通じた働きがいの向上にも取り組んでいます。

## SH ワーク・ライフ・バランス(働きやすさ)とエンゲージメント(働きがい)の向上に向けた取り組み

JFE商事ではワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、毎週水曜日の定時退社デーの設定や22時以降の深夜就業の禁止、指定年休日の設定などを通じて、労働時間の削減やワーク・ライフ・バランスの向上に取り組んでいます。また、多様な働き方に対応するために在宅勤務制度、フレックスタイム制度および短時間勤務を導入しています。業務効率と成果の最大化を目指しながら、仕事と生活の両立の実現に向けて、2026年4月より在宅勤務におけるコアタイムを廃止しました。また、育児をしながら従業員が安心して働ける環境を整えるため、2026年8月より短時間勤務の対象を「子が小学校6年生修了まで」へ延長するなど、働く環境の整備に取り組んでいます。

また2021年度よりエンゲージメントサーベイを毎年実施しており、2025年度の結果はKPI目標80%に対し79%となり、前年度の77%より改善しました。さらなるスコア向上に向けた全社の取り組みとして、自立的なチャレンジを後押しする社内公募制度の導入や人事制度の改定などの制度面の見直しに加え、上司・部下との1on1によるキャリア面談や取締役と従業員による対話の場の創出など新たなコミュニケーションの機会も増やしており、ハード・ソフトの両面からアプローチを実施しています。所属単位においても、従業員が所属する組織のエンゲージメントスコアを公開しており、各所属結果に合わせた個別アクションプランの設定を行うなど、会社全体でエンゲージメント(働きがい)の向上に努めています。

改定した人事制度では、個人の成長が会社の成長にもつながるような運用とするため、目標設定から評価結果のフィードバックまでの1年間における上司と部下の関わり方の重要性について再認識した上で制度設計を実施し、上司と部下が今後のキャリアの積み上げ方を協議することで将来を意識した業務設計を行い、仕事のやりがいにつなげています。

また2025年1月より業務プロセス刷新班を立ち上げ、全社業務プロセスとプロセス上の課題の可視化に取り組んでいます。2026年度より課題に対して「断捨離」「見直し」「システム化」のキーワードを取り組みの起点として、業務の抜本的な見直しを行うことで、業務効率化に取り組んでいます。

## 業務改革

### ST 最新ICTを活用した業務改革推進

JFEスチールでは、従業員の業務を効率化し、より創造的な業務にあてる時間を増やすべくローコード開発ツールによる業務改善を進めています。こうしたツールの導入教育を充実化し、従業員自ら開発できる市民開発者数は、1,500名まで増加し、2025年度までに延べ30万時間/年の時間を創出しました。

また、生成AIの活用基盤を整備し、業務効率化と経営判断の高度化を推進しています。Copilotのユーザーライセンス登録は2025年度末には3,600名となり、2026年度末では5,600名まで拡大する計画であり、個人での活用が大きく浸透しています。AIエージェントの開発も活発化しており、設備投資判断や営業部門の製品引合い検討など50件あまりの課題に対して開発・実装を進めています。

### EN 生成AIを活用した業務改革推進

JFEエンジニアリングでは、2023年9月に生成AI活用による業務革新を目的として、独自のセキュリティ対策により情報漏洩リスクを最小限に抑えた文章生成AIサービス「Pla'cello xChat(プラッチェロ エックスチャット)」を社内向けにリリースしました。講習会やハンズオンを通じて生成AIの普及に努め、すでに2,800名を超える従業員が、文書作成や情報整理などの業務効率化に活用しています。

一般的なオフィス業務だけでなく、建設業に特有な業務にも生成AIを利用しています。チャットボットや文書検索、AI-OCRなどに関わる技術を開発し、個別アプリを展開しています。文書内のデータの転記や変換など、単純作業で人手がかかっている部分を生成AIで自動化することで、工数削減を実現しています。

今後も数々の制度や施策、効率化ツールなどを導入し、ワーク・ライフ・バランスの実現と組織全体のアウトプット最大化を図っていきます。

## SH J-MUSCLE活動

JFE商事では、業務効率化とパフォーマンス向上を目指した業務改革（J-MUSCLE）活動をグループ一体となって取り組んでいます。

生成AIの活用による情報収集・市場分析や文書作成の効率化、データの見える化や業務の電子化・標準化など、日々の業務の進め方そのものを見直し、変えていく活動を推進しています。こうした取り組みにより、業務プロセスを見直し、必要な業務を見極めてムダを排除し、その時間を新たな付加価値の創出へつなげることを目指しています。活動チームごとの課題への対応に加え、全社共通のテーマにも横断的に取り組み、その広がりを生み出しています。

2025年の活動発表会ではJFE商事・国内外グループ会社合わせて22チームが各自の取り組みをオンラインで発表し、グループ全体で延べ3,450名が視聴しました。これらの成果共有を通じて優れた取組の横展開を進め、さらなる業務改革につなげています。

今後も既成概念にとらわれず、時代の変化に柔軟に対応し、「挑戦」と「変革」を求める企業文化の醸成を目指していきます。

## 小集団活動による現場の活性化

### ST 「J1活動」の展開

JFEスチールでは、全社で約1,100グループが小集団活動「J1活動」\*を展開し、品質改善・業務改善などに関する重要課題において、さまざまな成果を生み出しています。また、グループ会社も含めた「JFEファミリー成果発表大会」を年2回開催し、そこで優秀な成績を収めたグループを国内外のQC大会や関連企業に派遣するなど、活動の活性化を図っています。

\* JFEをNo.1にする、エクセレントカンパニーを目指す活動のこと。JFEスチールおよびJFE商事では「J1活動」、JFEエンジニアリングでは「JE1活動」と呼びます

### EN 「JE1活動」の取り組み

JFEエンジニアリングでは、国内外のグループ会社を含めた、約260チーム、約2,000名が「JE1活動」に組み、年度末の全社大会でその成果を競っています。活動分野は品質、能率、安全、コストなど多岐にわたり、職場の活性化やレベルアップのみならず、会社の業績にも大きく貢献しています。

### SH 「J1活動」のさらなる活性化

JFE商事国内グループ会社では、製造部門の「安全・品質・操業」等の課題解決に適した手法として「J1活動」に取り組んでおり、毎年開催している「J1発表大会」で各社代表約20チームがその成果を報告し、安全および品質・操業でそれぞれ最優秀チームを表彰しています。また、発表会をTeamsで開催することにより100名以上の方に聴講いただきました。今後も職場の活性化、問題解決力向上に向けて「J1活動」を推進していきます。

## 健全な労使関係に向けて

JFEグループでは活力ある職場づくりに向け、労働条件や諸制度に関して 労働組合と活発な議論を行っています。労働組合から挙げられた意見は現場の生の声として真摯に受け止め、労働条件や制度の点検を行うとともに、働きがいのある職場環境の実現に向けた課題の特定や施策の検討を行っています。

### ST 真摯な労使協議の実施

JFEスチールでは、さまざまな経営課題に着実に対応していくためには、労働組合の協力が不可欠だと考え、相互の理解と信頼に基づいた健全で良好な労使関係を構築しています。社長以下経営幹部と労働組合の代表者が経営課題について意見交換を行う「労使経営審議会」を年4回開催するほか、ワーク・ライフ・バランスや働きがいの向上に関する専門委員会を労使で開催するなど、労働条件や職場環境などについて適宜意見交換を行い、制度を改定する場合には真摯な労使協議を実施しています。

### EN 健全な労使関係に向けた取り組み

JFEエンジニアリングでは健全な労使関係の向上に努めており、社長以下経営幹部と労働組合代表者が意見交換を行う場として「中央労使協議会」を定期開催しています。加えて、労働条件に関して、労使委員会を通じて意見交換を行い、労使双方が課題や認識を共有しながら、適切に協議を進める体制を整えています。

### SH 健全な労使関係の維持

JFE 商事では、労働組合との間で、相互の信頼と理解のもとに企業の永続的発展と従業員の生活の向上、あわせて豊かな社会の実現を目的とする「共同宣言」を行っており、健全な労使関係を保っています。定期的な意見交換、経営情報を共有する場として、社長以下経営幹部と労働組合の代表者が「経営協議会」(年2回開催)を実施しています。

# 労働安全衛生

## 取り組み

JFEグループでは、安全に関する事業会社の取り組みについて、各事業会社の会議体にて議論し、グループ全体の取り組み状況や活動方針はグループサステナビリティ会議（議長：JFEホールディングス社長）の議題としています。定期的に取締役会へ報告し、指示・監督を受けており、グループ全体の統括的なマネジメントを実施しています。また、事業会社では安全衛生委員会等を通じて、安全と健康に関して労働組合との意見交換を行っています。

第8次中期経営計画においてはグループ会社・協力会社（請負会社含む）すべての人々が安全に働ける職場環境の確立に向けて、安全に強い人・組織づくりの徹底に加え、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。

また、JFEグループでは、新任管理者や監督者に対する安全衛生研修において、労働安全衛生法やリスクアセスメント法、作業計画の作成、安全衛生管理方針の作成について教育を実施しています。建設部門については、建設工事の現地所長（統括安全衛生責任者）に対する研修において、労働安全衛生法を中心に関連する下請法、建設業法等の教育を実施しています（2025年：471名参加）。加えて、新入社員および階層別教育にてメンタルヘルス教育を実施しています（2025年：1,627名参加）。

[> サステナビリティマネジメント \(P.10\)](#)

各社の休業災害関連データは以下をご参照ください。

[> 社会データ 休業災害 \(P.288\)](#)

### ST 安全健康活動方針に基づく労働安全衛生への取り組み

2026年の安全健康活動方針について、安全面は「自主自立の安全活動で、ルールを遵守し災害が起こらない現場を作り込む」、健康面は「心身ともに長く健康で働ける人を増やす健康宣言を軸とした活動」とし「全社死亡災害および重篤な災害ゼロの達成、各職場災害ゼロの達成」を目標に掲げ、以下の活動を展開しています。

安全面については、安全に強い人・職場を目指し、ルール遵守活動、類災防止活動、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などに取り組んでいます。また、災害が起こらない現場を目指し、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。また職場課題改善への積極的な予算措置（安全投資）、機械安全規格の導入、DX技術の活用などにより、設備・作業の本質安全化を追求し、作業者に対するリスクレベルの低減に取り組んでいます。

健康面については、JFEグループ健康宣言を受けて作成したスチール健康経営戦略ツリーに基づき、健康活動を推進しています。

また、労働安全衛生管理を組織全体でさらに自立的かつ体系的に推進するため、国際規格ISO45001に準拠した労働安全衛生マネジメントシステムを構築し、全事業所で国際規格ISO45001（JIS Q 45001）の認証を取得しました。今後とも、労働安全衛生マネジメントシステムを継続的かつ効果的に運用していくことで、より安全で健康的な職場づくりに努めていきます。

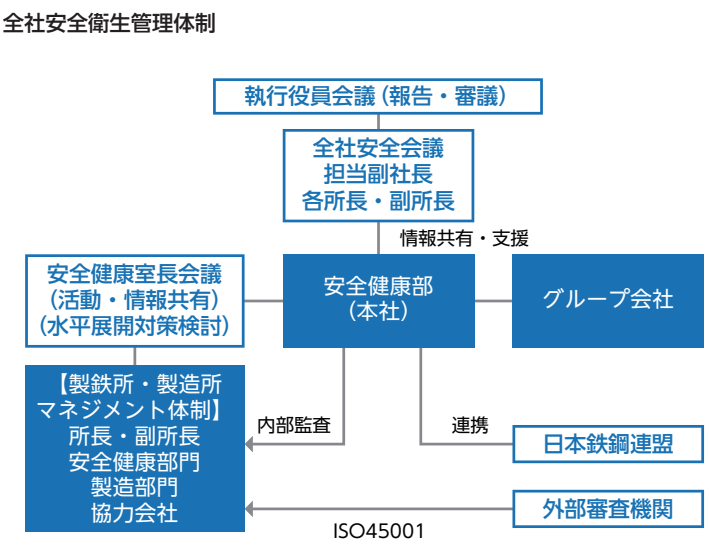
【認証取得事業所】

- 知多製造所 (認証取得2021年9月9日➡更新2024年9月9日)
- 福山地区 (認証取得2021年12月16日➡更新2024年12月16日)
- 倉敷地区 (認証取得2022年5月26日➡更新2025年5月26日)
- 千葉地区 (認証取得2022年5月26日➡更新2025年5月26日)
- 仙台製造所 (認証取得2022年12月15日➡更新2025年12月15日)
- 京浜地区 (認証取得2023年1月19日➡更新2026年1月19日)

社会データ 労働安全衛生 (ISO45001 認証取得事業所の割合) (P.290)

労働災害が発生した場合は、発災部署において原因を追究し再発防止対策を立案、実行しています。同時に関係部署や労働組合にも安全衛生委員会等で報告を行っています。また、必要に応じて災害調査委員会を立ち上げ、発災部署および関係部署が適切な再発防止対策を立案できるよう提言を行っています。死亡災害や重篤な災害に対しては、その対策を全社展開し、執行役員会議で対策が完遂するまで進捗状況を定期的に報告しています。その他の災害やヒヤリハットに対しても、全社水平展開の必要性を安全健康部門で協議・決定し、全社水平展開が完了するまで進捗をフォローしており、これらの仕組みを全社規程化して運用しています。

上記に加え、労働災害が発生した際には、日本鉄鋼連盟に対し災害報告要領に則り、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。死亡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、日本鉄鋼連盟へ直ちに提出しています。

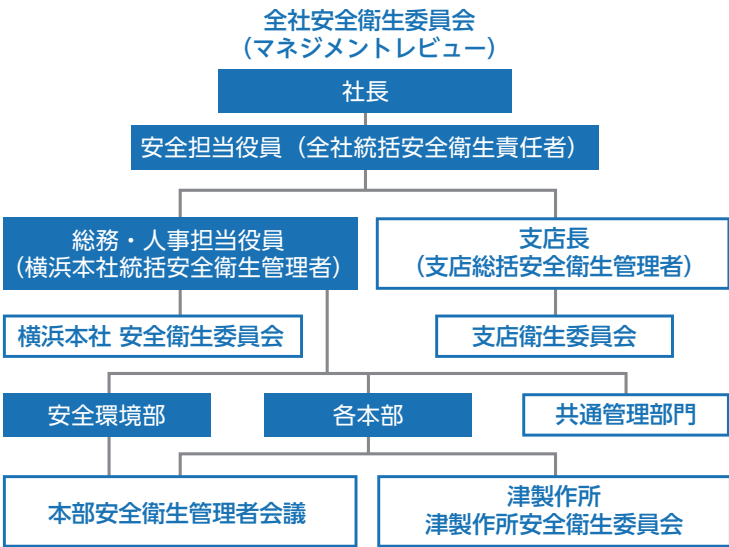


EN 従業員の健康確保と労働衛生水準の向上

JFEエンジニアリングでは、拠点事業所単位に適用業種、従業員数に応じた労働安全衛生法に対応する安全衛生管理組織に加え、建設・操業現場や製作所の全社管理を円滑かつ機能的に運営するため事業本部単位に安全衛生管理体制を設けています。災害を防止するため、従業員および協力会社の全員が必ず遵守すべき「全社共通の重点実施項目」を定め、各事業本部の業務特性を踏まえた「リスクアセスメントによる危険源の特定と安全対策」を推進し、協力会社やグループ会社を含め災害の撲滅に注力しています。また、「心と体の健康づくり」「快適な職場環境づくり」などの活動を推進し、従業員の健康確保と労働衛生水準の向上に努めています。

発生した労働災害は、本部安全衛生管理者が参画する会議にて原因、対策の検討、全社水平展開を実施しています。国内外の建設工事や製作所の製造業務について労働安全衛生マネジメントシステム (各拠点・部署でISO45001 認証取得) を運用するとともに、新たな取り組みとしてIT (監視、検知等) を活用した多角的な安全衛生管理を推進しています。

全社安全衛生管理体制



SH 安全衛生活動の向上と安全・安心な職場環境づくり

JFE 商事では、コイルセンターなどの加工拠点における死亡災害や重篤な災害ゼロを目指し、「死亡災害や重篤な災害につながる不安全作業の撲滅」を目標に、以下の活動を実施しています。

- ① 管理監督者による現場パトロールや安全カメラの録画機能を活用した不安全作業の洗い出し、あるいは各作業者のKY (危険予知) の確実な実行等によるリスクアセスメント
- ② 不安全作業に気づき、回避する力の向上のための類似災害検討や危険体感訓練
- ③ リスクを低減する安全センサー設置等、設備改善の実施
- ④ 作業訓練 (クレーン玉掛訓練等) や作業標準の見直しによるルール遵守の意識付け等の実施

また、これら安全活動の推進役としてグループ会社各社に安全担当者を配置し、各社の安全衛生活動のレベルアップを図っています。JFE 商事グループ全体で同じ価値観を共有すべく、安全担当者とは隔月で安全衛生に関する知識・情報を共有する安全担当者会議を設けています。

また、年に一度、安全表彰を実施し、安全衛生活動への積極的な取り組みを促しています。これらにより JFE 商事グループ全体の安全管理レベルをさらに底上げし、安全・安心な職場環境づくりを継続して進めていきます。

— DXを生かした本質安全化

ST 人が誤侵入しても保護されるラインの作り込み

2026 年の安全健康活動方針にある「災害が起こらない現場を作り込む」一環として、人が間違っても危険エリアに入っても安全が確保されるよう DX 技術の活用を推進しています。その例として、ライン内外を区画する保護構造物の設置が困難で、人が危険エリアに誤進入してしまうリスクのある場所等に人認識システムを導入しています。人認識システムは危険エリアに進入した人を検知し、稼働中の設備を非常停止させたり、停止中の設備を起動させないことで、災害を未然に防ぐことができます。もう一つの例として、安全モニタリングシステムを導入し、スマートフォンと携帯ガスモニターを連携させて、酸素、一酸化炭素、可燃性ガスおよび硫化水素の濃度を検知し、作業者の置かれた環境が安全かつ作業環境として適しているかどうかを判定しています。加えて、スマートフォンの GPS 機能を活用して、作業現場で稼働している重機等の位置検出により、作業者が安全な状況にあるかの判定も行っています。これらの情報は直ちに作業員へ通知されるとともに、位置情報も記録することができるので、設備改善にも役立てています。

今後もこれら DX 技術の導入を推進していきます。

EN

DXによる建設現場の本質安全化

JFEエンジニアリングでは、デジタル技術を駆使して建設現場の安全性を根本から高める革新的な取り組みを進めています。

まず、工事計画段階で3Dシミュレーション技術を活用し、クレーンや構造物の動きを事前に可視化することで、高圧電線や周辺構造物との干渉リスクを工事開始前に特定し、未然に防止しています。さらに、この技術により重機配置や資材置き場、作業者の動線を最適化し、関係者全員が工事の全体像を共有できるようになりました。これにより無駄な作業やミスが大幅に減少しています。

また、検査ロボットやドローンによる3D計測技術の導入により、高所作業が必要だった高架橋の点検やサイロの寸法計測を地上など安全な場所から行えるようになりました。

建屋内などの狭い空間内で機器を据え付ける際に、従来は吊りフックやウィンチなどを使用して吊上げ・横引きを行っていましたが、施工ロボットを用いて据え付けることにより、危険作業に極力人が介在しない工法を採用しました。

このようなデジタル技術の戦略的活用は、作業の安全性向上だけでなく、効率化やコスト削減にも直結し、持続的な企業価値の向上に貢献しています。

健康経営

事業会社ごとの全社目標

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次中期経営計画においては、心身ともに健康でパフォーマンス高く働いている従業員を増やすこと（プレゼンティーイズムの低減）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、改善につながる各種取り組みを体系的に展開していきます。

プレゼンティーイズム実績

|             | 分類                                                                           | 2025年度目標 | 2025年度実績 | 2026年度の目標 |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|-----------|
| JFEスチール     | 心身ともに健康でパフォーマンスが80%以上で働いている社員の割合（プレゼンティーイズムが20%以下の社員の割合）<br>※ 測定方法：SPQ東大1項目版 | 67%以上    | 68.0%    | 67%以上     |
| JFEエンジニアリング |                                                                              | 67%以上    | 64.6%    | 67%以上     |
| JFE商事       |                                                                              | 67%以上    | 72.2%    | 67%以上     |

エグゼクティブサマリー

人的資本

人権

良質な商品の提供とお客様満足度の向上

サプライチェーンマネジメント

コミュニティ

人材の確保・育成の推進

DEIの推進

働きがいの向上

労働安全衛生

その他事業会社ごとの目標・実績

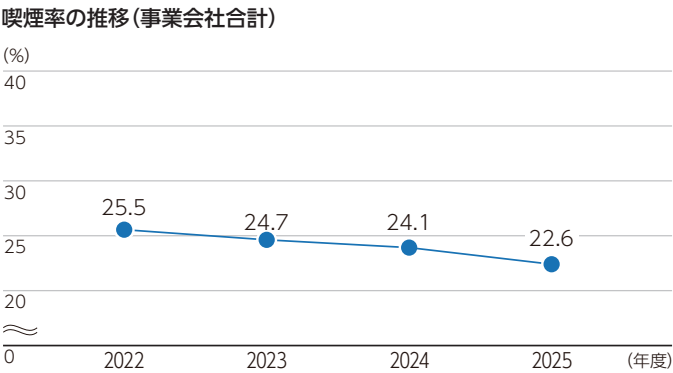
|             | 分類             | 項目                           | 2025年度目標 | 2025年度実績            | 2026年度の目標 |
|-------------|----------------|------------------------------|----------|---------------------|-----------|
| JFEスチール     | 早期発見・治療継続の支援   | 定期健康診断受診率                    | 100%     | 96.9%               | 100%      |
|             |                | 被扶養者健診受診率                    | 60%以上    | 57.1% <sup>※1</sup> | 60%以上     |
|             | 適性体重維持のための支援   | 肥満者(BMI25以上)比率               | 30%以下    | 32.5%               | 30%以下     |
|             | 禁煙支援の推進        | 喫煙率                          | 年1.5%減   | 23.1%               | 年1.5%減    |
|             | ストレスチェックの活用    | ストレスチェック実施率                  | 98.0%以上  | 97.0%               | 98.0%以上   |
| JFEエンジニアリング | 睡眠対策           | 睡眠リスク(健康診断「問診票」の回答結果で判定)     | 35%      | 43.1%               | 42%以下     |
|             | 受動喫煙対策         | 喫煙率                          | 20.9%    | 21.3%               | 年0.5%減    |
|             | 肥満対策           | 肥満者(BMI25以上または腹囲男性≧85、女性≧90) | 38.3%    | 41.1%               | 年1.0%減    |
| JFE商事       | 早期発見<br>治療継続支援 | 定期健康診断受診率                    | 100%     | 100%                | 100%      |
|             |                | 再検査受診率                       | 65%      | 69.4%               | 70%       |
|             | 睡眠対策           | 睡眠リスク(健康診断問診表の回答結果で判定)       | 35%      | 39%                 | 35%       |
|             | ストレスチェックの活用    | ストレスチェック実施率                  | 97.6%    | 98%                 | 98%以上     |

※1 速報値

※ JFEスチールでは、定期健康診断受診率、肥満者比率、喫煙率は暦年で管理

## からだの健康に関する取り組み

- 定期健康診断の着実な実施とがん検診の強化
- メタボ検診、特定保健指導による生活習慣病の重症化予防
- 健康保険組合の健康づくり支援ツール「Pep Up」を活用した運動習慣等の啓発
- 建屋内の禁煙・分煙の推進、産業医・保健師による禁煙指導



## メンタルヘルスケア(こころの健康)

JFEグループでは、従業員のからだの健康づくりに加えメンタルヘルスケアにも積極的に取り組んでいます。具体的には、従業員自らがストレスに気づき予防対処する「セルフケア」、管理監督者が心の健康に関して職場環境等の改善や部下の相談対応を行う「ラインケア」、事業場内の産業保健スタッフが従業員や管理監督者を支援する「事業場内産業保健スタッフによるケア」、会社以外の専門機関や専門家を活用する「事業場外資源によるケア」の4つのケアを推進しています。

また、健康保険組合では「メンタルヘルスカウンセリングサービス」や「24時間電話健康相談」など、従業員とその家族(配偶者など被扶養者)が気軽に利用できるサービスも提供しています。

## 健康問題への取り組み

海外赴任者、出張者、留学生を含む全従業員を対象とした健康管理を継続的、効果的に実行するための健康管理システムを運用しています。

特に、医療事情が国内と異なる海外へ渡航する者に対しては、全社規程に基づき、その帯同家族も含めて健康な生活を維持できるよう渡航前の健康診断、予防接種等を実施するとともに、赴任説明会などを通じ、世界的な健康問題である新型コロナウイルス感染症(COVID-19)、HIV・結核・マラリアをはじめとする感染症予防対応を積極的に実施しています。今後も、世界の健康に関する課題を適切に把握し、対応していきます。

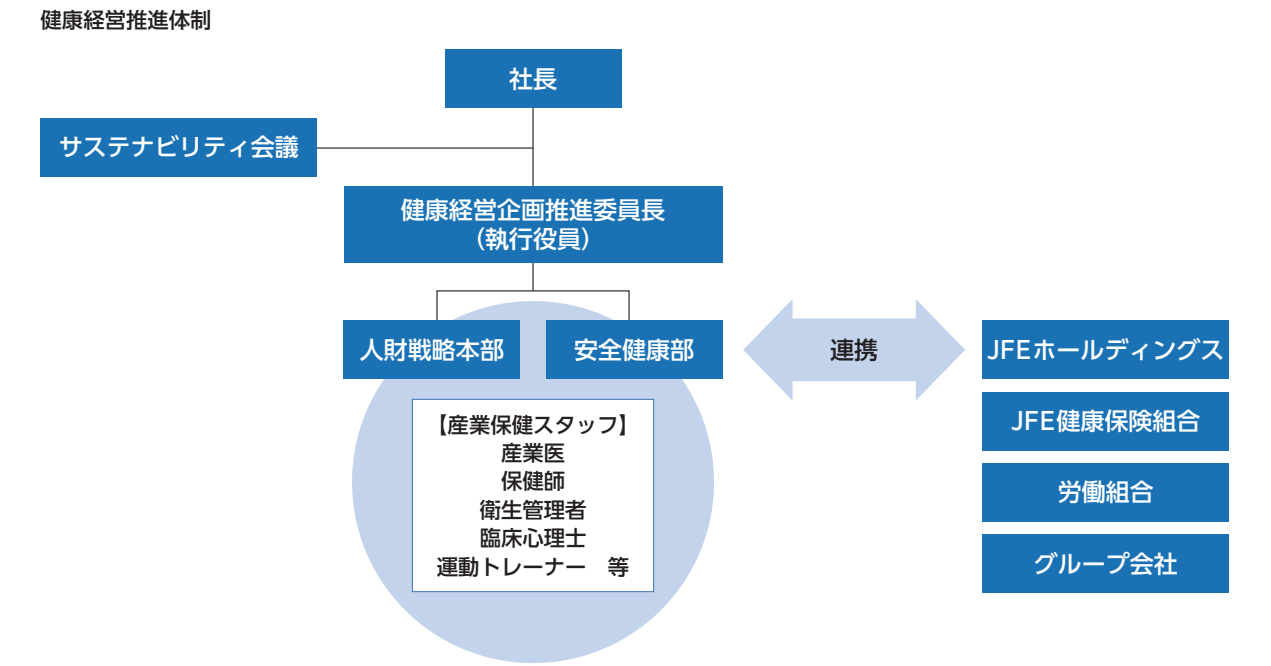
ST

健康保持・増進のための健康経営の推進

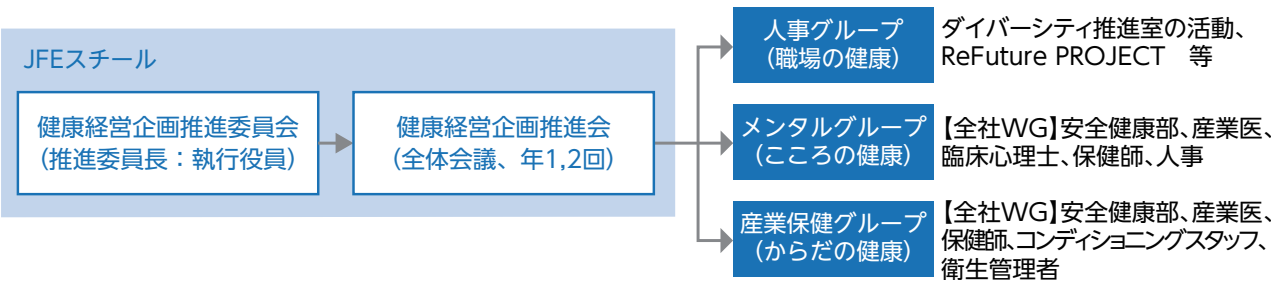
従業員のからだの健康、家族の健康保持・増進に向けて、2016年に「JFEグループ健康宣言」が制定されました。JFEスチールでは、「健康経営企画推進ワーキンググループ」を立ち上げ、中長期的な全社到達目標を設定し、すべての従業員が健康でいきいきと働くことができること、また、従業員一人ひとりが自律的に健康保持・増進活動を実践する健康文化を構築することを目指し、活動を展開してきました。

2016年に、まずは「からだの健康」にスコープを当て、①健診の徹底・強化、②重症化予防の推進、③運動・健康づくり習慣の定着化、④禁煙・分煙活動の推進について、重点取り組み事項を定め、全事業所と活動を行ってきました。2024年からは「こころの健康」にもスコープを広げ、全事業所で健康経営を推進しています。

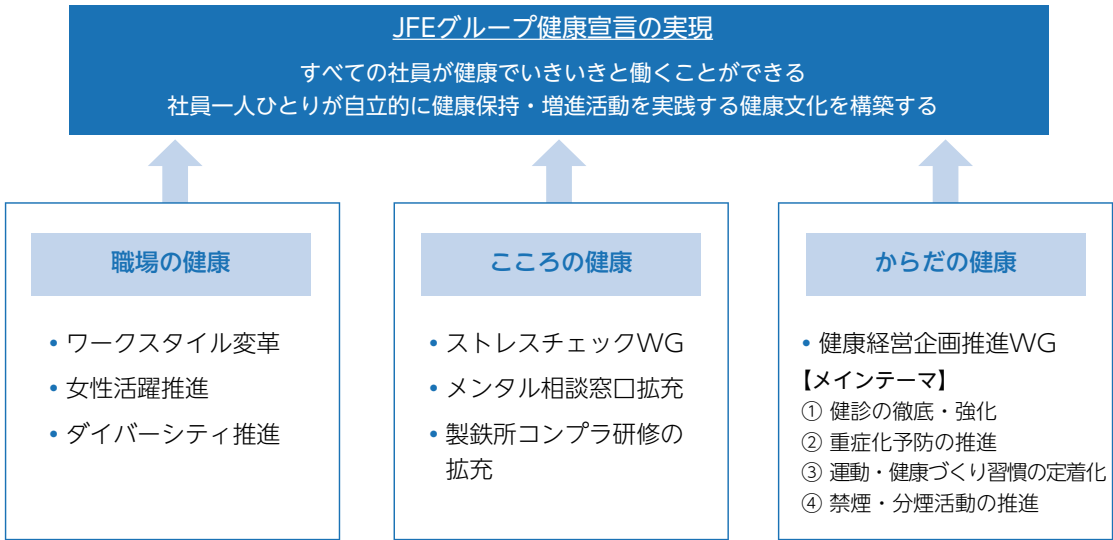
2025年から「心身ともに長く健康で働ける人を増やす」を上位目標に定め、上位目標達成のための具体的取り組み項目を整理した「健康経営戦略ツリー」を作成し、全事業所で健康経営を推進しています。



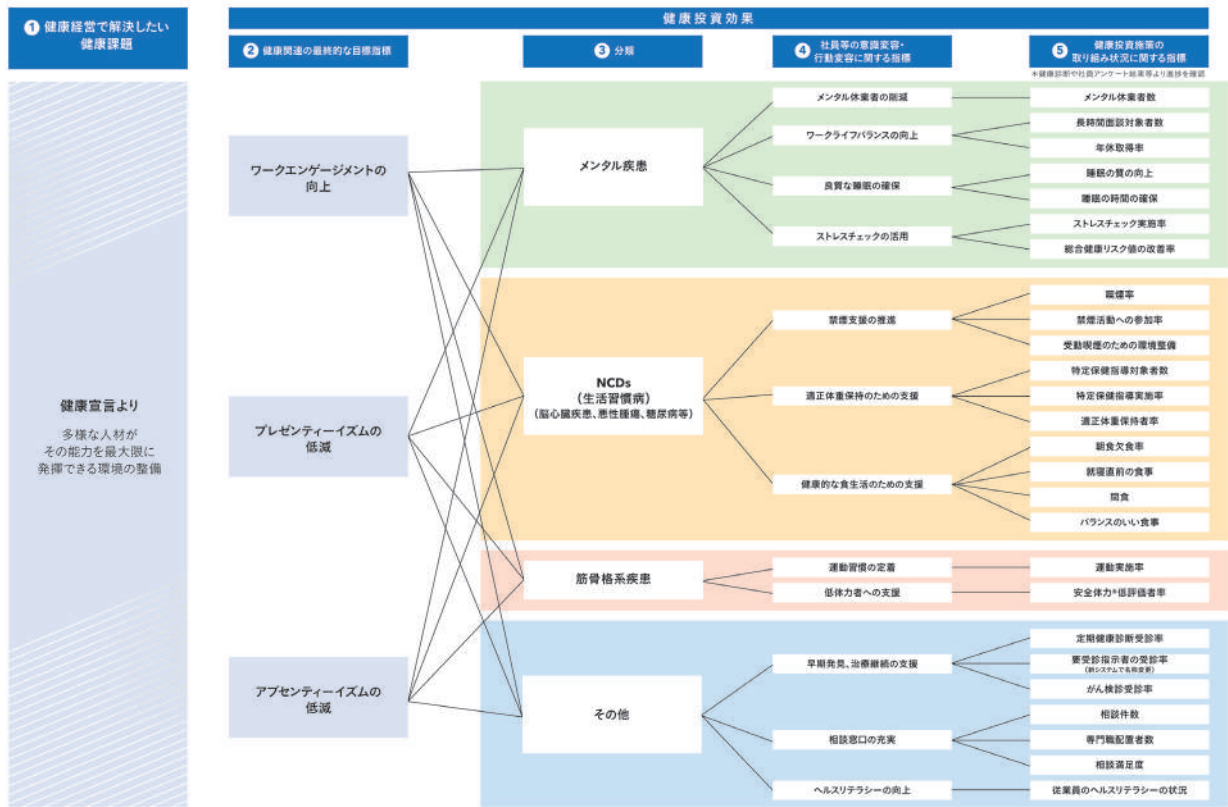
健康経営企画推進ワーキンググループの体制とメンバー



### 健康経営企画推進WGの目的



### 健康経営戦略ツリー



### ST 「安全体力<sup>®</sup>」や禁煙推進による健康経営の実践

JFEスチールでは、2004年に、「安全に、長く、元気で働くために必要な体力」を「安全体力<sup>®</sup>」と定義し、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<sup>®</sup>」や「安全体力<sup>®</sup>機能テスト」などの活動を全社で継続実施しています。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、構内協力会社だけでなく、他業種の企業にも厚生労働省のSAFEコンソーシアムへの参加を通して、「アクティブ体操<sup>®</sup>」や「安全体力<sup>®</sup>機能テスト」など普及促進を行っています。この度、当社の「安全体力<sup>®</sup>」の取り組みが評価され、令和7年度スポーツ庁「体力づくり国民会議議長賞」を受賞しました。

エグゼクティブサマリー

人的資本

人権

良質な商品の提供とお客様満足度の向上

サプライチェーンマネジメント

コミュニティ

人材の確保・育成の推進

DEIの推進

働きがいの向上

労働安全衛生

また、社員の禁煙の第一歩を踏み出すことを支援するための「きえる禁煙プログラム」活動が、第3回事務・販売・サービス部門QCサークルブランドチャンピオン大会 (小集団改善活動) でQCサークル本部長賞 最優秀賞を受賞しました。

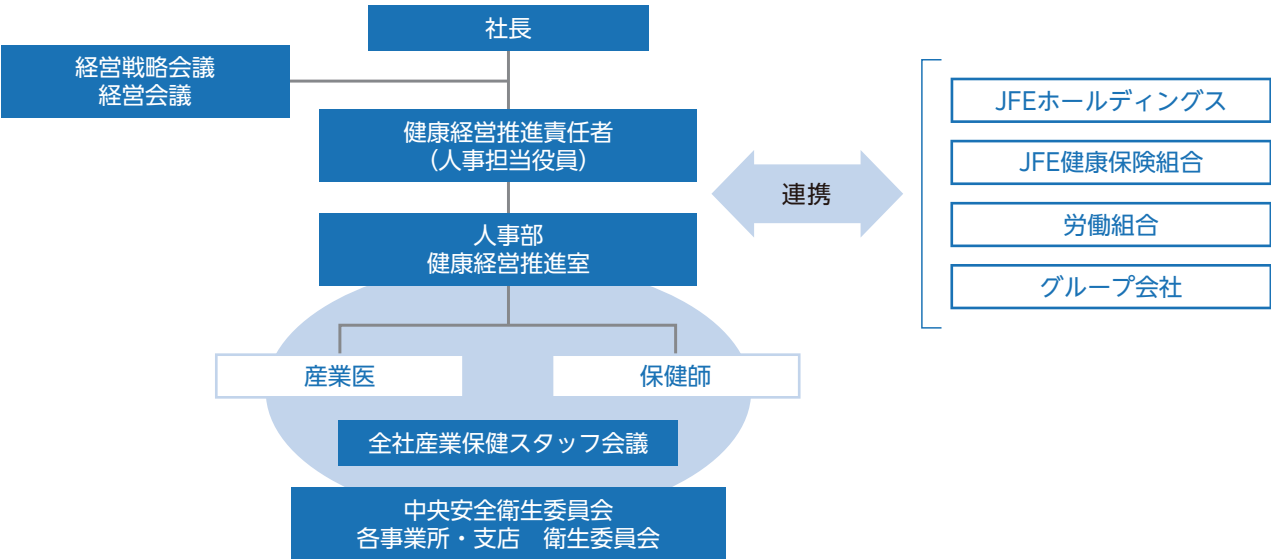
EN 健診データを活用した健康増進活動

JFEエンジニアリングでは、人事部健康経営推進室を中心とした体制のもと、各事業所・支店の産業保健スタッフが連携して活動を推進しています。現在は過去の健診データより抽出した「睡眠」「喫煙」「肥満」の3つの課題に「がん」と「メンタルヘルス」を加えた5つを重点領域として改善に向けた取り組みを行っています。基礎となる健診データは毎年度、健康経営推進室で集計を行い、一目で経年変化がわかる「データブック」として全社版と主要事業所版を作成し、取り組み成果を確認しながら、PDCAサイクルを回しています。

2024年度に新たに「JFE Wellness Action5」を制定し、従業員にもわかりやすく、実行しやすい健康行動指針5項目を掲げ活動しています。

また、毎年5月最後の1週間を健康経営週間として、産業医セミナーや各種イベントの開催、社員食堂では健康に配慮したメニューを提供する等、社員と家族が健康について考える機会を提供しています。

健康経営推進体制



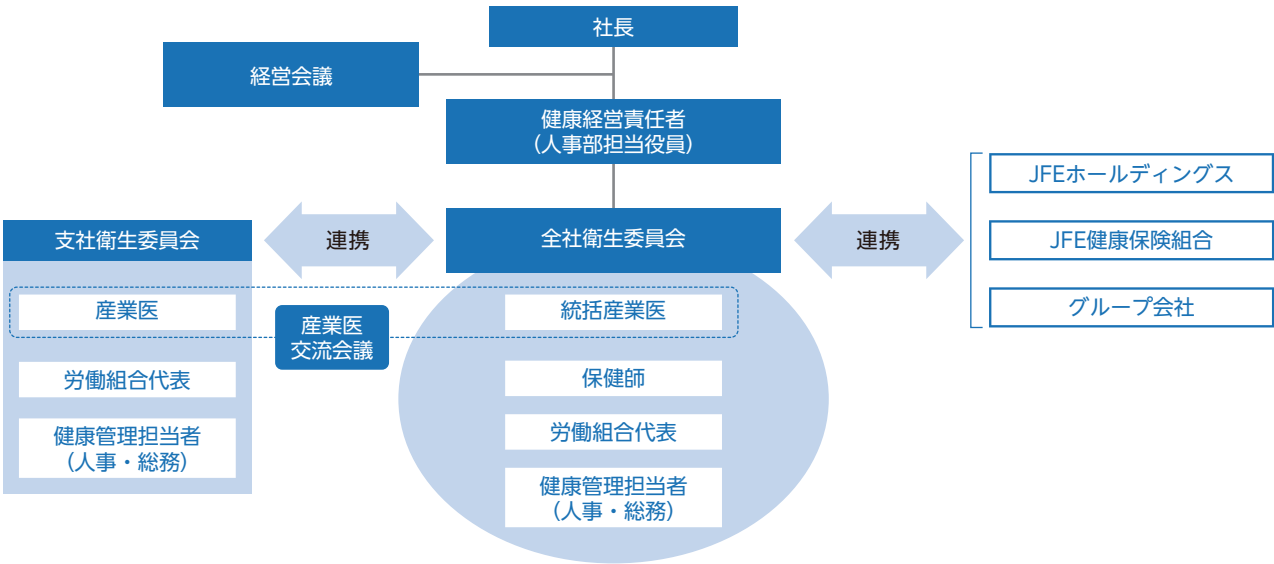
過去の健康診断結果をもとにした取り組み

| 開始年度 | 目的     | 取り組み                                  |
|------|--------|---------------------------------------|
| 2018 | がん対策   | 定期健康診断に胃部内視鏡検査を導入                     |
| 2019 | 睡眠対策   | 仮眠や呼吸法を実践する「セルフケア研修」を全社展開             |
| 2020 | 肥満対策   | 労使共催RIZAPセミナー、おうちで職場体操を実施             |
| 2021 | 受動喫煙対策 | 屋内完全禁煙化を実施                            |
|      | 睡眠対策   | 睡眠リズムを中心とした「セルフケア研修II」を全社展開           |
| 2022 | 個別指導強化 | 保健指導の強化（睡眠、肥満、喫煙など個別指導）               |
| 2023 | がん対策   | 大腸内視鏡補助制度導入、チャリティウォーク開催               |
| 2024 | 睡眠対策   | SAS健診、チャリティウォーク、JFEWellness Action5制定 |
| 2025 | 肥満対策   | 本部対抗ウォーキング大会、InBody測定会                |

SH 従業員とその家族の疾病の早期発見と健康保持・増進

JFE 商事では、従業員およびその家族の健康が当社のさらなる発展につながるという考えのもと、健康保持・増進に努めるとともに、従業員がいきいきと働くことができる職場環境づくりに取り組んでいます。2025年度より健康月間として健康への関心を高める取り組みを開始しました。自社の健診結果傾向を分析して、全社員へ展開しています。また睡眠セミナーの開催や女性の健康に関する動画を公開して、セルフケアへの取り組みにつながる活動を取り入れています。

健康経営推進体制



過去の取り組み

| 開始年度 | 目的             | 取り組み                                    |
|------|----------------|-----------------------------------------|
| 2018 | がん予防           | 定期健康診断におけるピロリ菌（血液）検査実施                  |
|      |                | 乳がん・子宮がん検診費用補助を開始                       |
|      | 従業員の健康意識の醸成    | 定期健診の重要性、心疾患・脳疾患についてのeラーニングを実施          |
| 2019 | 肺ガン・脳卒中予防      | 禁煙外来費用補助を開始                             |
|      | 受動喫煙対策（喫煙率の低下） |                                         |
| 2020 | 従業員の運動習慣定着への支援 | 健康力アップ活動への参加勧奨                          |
| 2022 | 個別指導強化         | 特定保健指導対象者へ個別に受診勧奨を実施                    |
| 2023 | 胃がんの早期発見       | 定期健康診断時に会社負担による胃部内視鏡検査を実施               |
|      | 特定保健指導実施強化     | 健保・医療機関との連携を強化し、実施勧奨を徹底                 |
| 2024 | 健康意識向上         | 女性の健康セミナーの実施                            |
|      | 健康月間           | 睡眠セミナーの開催<br>女性の健康動画の配信<br>健康診断の分析結果の公開 |

# 人権

## 基本的な考え方

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。グループ各社およびその役員ならびに従業員が遵守すべき規範として制定した「JFEグループ人権基本方針」を2023年4月に改定し、各事業会社においても本方針に沿って調達ガイドライン等を点検・改定しており、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、2021年度からは「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するとともに外部の専門家を招いた人権に関するセミナーを開催するなど継続的に活動に取り組んでいます。

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推進していきます。

### JFEグループ人権基本方針

JFEグループは、グループ全体で人権尊重の取り組みを推進し、事業活動の過程で影響を及ぼすすべてのステークホルダーに対してその責任を果たしていくために、国連のビジネスと人権に関する指導原則に基づく当社グループの人権基本方針をここに定めます。

#### 1. 人権の尊重に関する基本的な考え方

JFEグループは、「世界人権宣言」や「国際人権規約」等によって構成され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・尊重しています。

また、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ており、企業行動指針に、社会の人々、従業員を個として尊重し、企業活動において一切の差別を行わないことを明示し、実践するとともに、自らが人権侵害に加担しないよう、人権を尊重・擁護する取り組みを推進しています。

本方針は、企業行動指針に基づいた当社グループの人権尊重の取り組みを約束するものです。

#### 2. 適用範囲

本方針は、JFEグループのすべての役員および従業員に適用します。また、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の皆様に本方針を理解し、支持していただく事を期待します。

#### 3. 適用法令の遵守

JFEグループは、日本国はもとより、事業活動を行う各国または地域の法令や規制を遵守します。国際的に認められた人権と各国または地域の法令や規制に矛盾がある場合には、可能な限り国際的に認められた人権を尊重する方法を追求します。

#### 4. 人権デューディリジェンス

JFEグループは、人権に対する負の影響を特定し、防止または軽減を図るための人権デューディリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施します。

#### 5. 是正・救済

JFEグループは、事業活動にともなう人権への負の影響に関する社内外からの通報窓口を設置しています。人権に対する負の影響を引き起こした、あるいは関与したことが明らかになった場合には、必要な手続きを通じてその是正・救済に取り組めます。

### 6. 教育

JFEグループは、すべての役員および従業員が本基本方針を理解し実践するよう、人権尊重に関する適切な教育を行います。

### 7. 責任者

JFEグループは、JFEホールディングス株式会社の社長を議長とするグループサステナビリティ会議において、本方針の遵守状況と取り組みについての実施状況の監督を行います。

### 8. ステークホルダーとの対話や協議

JFEグループは、本方針の一連の取り組みにおいて、外部の専門知識を活用するとともに、社内外のステークホルダーとの対話や協議を行います。

### 9. 情報開示

JFEグループは、人権尊重の取り組みやその進捗状況に関する情報について、ホームページ等を通じて適切に開示します。

### 10. 事業に関連する人権課題

#### (1) 差別の禁止と法の下での平等

JFEグループは、企業活動に関する一人ひとりを個として尊重し、人種、国籍、民族、信条、宗教、社会的身分、門地、年齢、性別、性的指向、性自認、障がいの有無等に関する一切の差別を行いません。

#### (2) ビジネスパートナーへの展開

JFEグループは、当社グループが人権を尊重・擁護する取り組みについて、すべてのビジネスパートナーに対しても協力を求め、人権が尊重・擁護される社会の実現に貢献していきます。

#### (3) ハラスメント

JFEグループは、性別・地位などを背景にした、相手の尊厳を傷つけ不快感を与える言動等、その他一切のハラスメント行為を行いません。

#### (4) 強制労働と児童労働

JFEグループは、すべての国、地域において一切の強制労働、児童労働を行いません。また、債務労働や人身売買等のいかなる形態の現代奴隷も許容しません。

#### (5) 労働安全衛生と適切な労働環境

JFEグループは「安全はすべてに優先する」という基本姿勢のもと、安全健康活動を進め、心身ともに安心して働くことができる安全で健康的な職場づくりに取り組みます。

#### (6) 労働時間と十分な生活水準を享受できる賃金

JFEグループは、事業活動を行う国や地域において適用される労働時間と賃金に関するすべての法令を遵守します。また、十分な生活水準を享受できる賃金の実現に取り組みます。

#### (7) 結社の自由・団体交渉権

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。また、各国の法令や労働慣行を踏まえつつ、国際規範に則り、常に従業員と誠実かつ積極的な対話を通じて、健全な労使関係の構築と問題解決に取り組みます。

#### (8) 地域住民・先住民族の権利

JFEグループは、事業活動を行う地域における住民の土地の権利、水へのアクセス、安全、健康、先住民族の権利などを尊重し、配慮します。

以上

2018年4月制定  
2023年4月改正

JFEホールディングス株式会社

本方針の改正は、人権に関する専門家の支援を受けて内容の策定を行い、JFEホールディングスの社長を議長とするグループサステナビリティ会議において承認されました。また、本方針の改正については、取締役会においても報告されています。

# 体制

## 人権尊重の推進体制

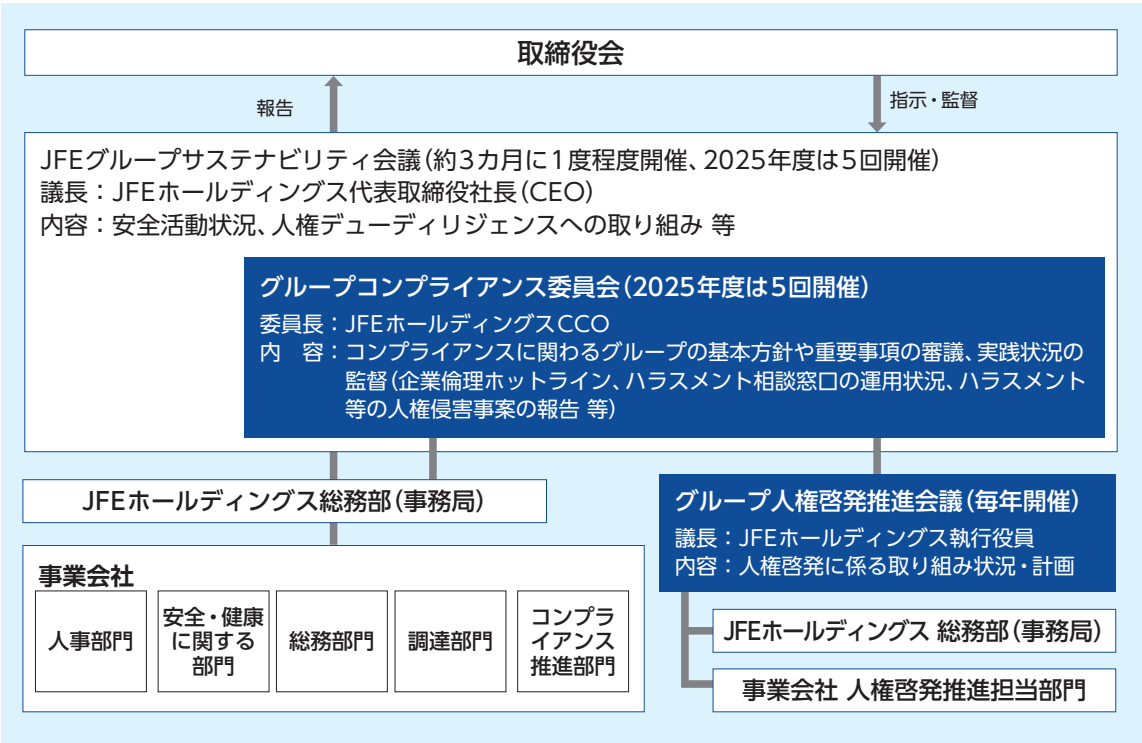
人権尊重への取り組みを着実に進めるため、JFEホールディングス代表取締役社長（CEO）が議長を務めるJFEグループサステナビリティ会議において、グループ全体の方針を策定するとともに、定期的に取り締役会においても報告を行い、指示・監督を受けています。

また、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）」）については、毎年、それぞれサステナビリティ会議で議論のうえ、取締役会において報告し、人権尊重への取り組み、人権リスクの予防と軽減について監督を受けています。

日常的には、自社従業員に関する人権リスクの場合は事業会社各社の人事部門、安全・健康に関する部門が、調達先に関する人権リスクの場合は総務部門・調達部門が、各々リソースを確保して対応に当たっています。

加えて、JFEホールディングスCCOが委員長を務めるグループコンプライアンス委員会の傘下に、JFEホールディングス執行役員が議長を務める「グループ人権啓発推進会議」を設置し、各事業会社に設置された人権啓発担当部門（人権啓発室等）と毎年情報交換を行っています。

人権推進体制



## 救済メカニズム

当社は、2025年4月から（一社）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が提供する国連の「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さまざま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24時間・365日、多言語で受け付けています。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。受け付けた通報については、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年度には、JaCERへの通報が3件ありました（うち1件は人権事案には該当しない案件）。受け付けた事案については、経営陣やサステナビリティ会議に報告のうえ、適時・適切に調査し、案件の実態に応じて、ライツホルダーとの対話を実施しています。

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、各事業会社の社内窓口およ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）。なお、2025年度の「企業倫理ホットライン」および「ハラスメント相談窓口」の利用件数は、合計で305件であり、このうちハラスメントとして81件の問題が確認され、いずれも是正等の対応を講じています（JFEホールディングス・事業会社・グループ会社窓口）。

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、通報・相談内容に係る調査の進捗状況、調査結果、是正状況、再発防止策等をグループサステナビリティ会議に報告するとともに、毎年、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。

[JaCERの苦情通報フォーム](https://jacer-bhr.org/application/form.html) (<https://jacer-bhr.org/application/form.html>)

[内部通報制度の整備](#) (P.265)

[ガバナンスデータ 企業倫理ホットライン、ハラスメント相談窓口](#) (P.296)

## 目標と実績

JFEグループは、一人ひとりの人権が尊重・擁護される社会の実現に貢献すること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、経営上の重要課題として、「事業に関わる一人ひとりの人権尊重」を掲げ、KPIを設定することでその取り組みを推進しています。

[2025年度のKPI実績と2026年度のKPI](#) (P.19)

## 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年度より人権デューディリジェンスに取り組んでいます。

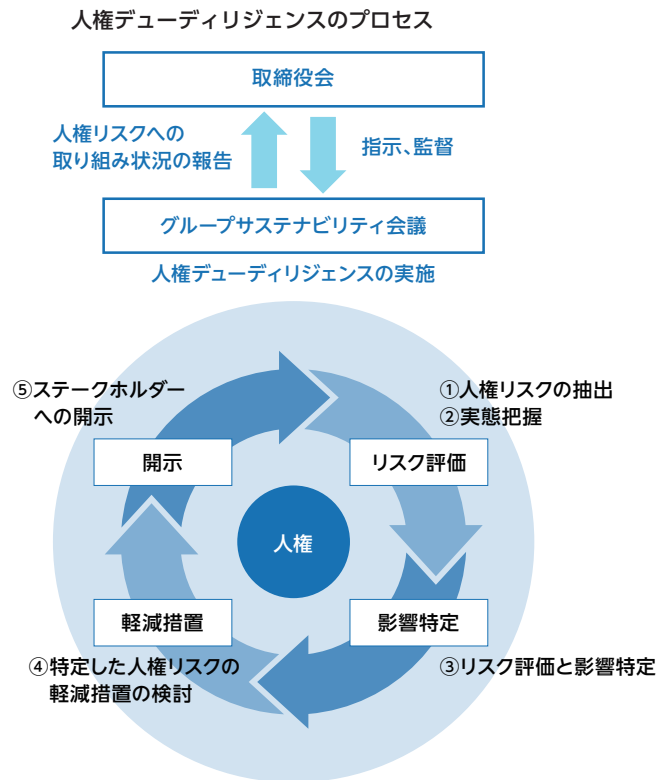
当社グループのこれまでの取り組みと今後の予定

1 巡目調査
 2 巡目調査

|                       | 2021年度                          | 2022年度                        | 2023年度                             | 2024年度                   | 2025年度                            | 2026年度                                                       |
|-----------------------|---------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 方針策定等                 |                                 |                               |                                    |                          |                                   |                                                              |
| JFEホールディングス・事業会社      | 当社グループの人権リスクの特定、是正に向けた取り組みの検討開始 | サプライヤー調査に向け、調査の方法、優先順位、範囲等を検討 | JFEグループ人権基本方針を改正、事業会社の調達ガイドラインを見直し |                          | (一社)ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)に正会員として加盟 |                                                              |
| 自社の人権リスク調査            |                                 |                               |                                    |                          |                                   |                                                              |
| JFEホールディングス・事業会社      |                                 |                               |                                    |                          |                                   |                                                              |
| サプライヤーへの人権リスク調査       |                                 |                               |                                    |                          |                                   |                                                              |
| JFEホールディングス・事業会社      | JFEスチール<br>※取引社数<br>約2,200社     |                               | 資材・原料サプライヤー調査232社                  | 調査会社のうち脆弱性が高い39社のフォローアップ | 資材・原料サプライヤー調査218社                 | 調査会社のうち脆弱性・リスクが高い取引先のフォローアップ<br>原料サプライヤー調査(約10~20社)新規取引先調査開始 |
|                       | JFEエンジニアリング<br>※取引社数<br>約3,700社 |                               | 主要サプライヤー調査107社                     | 調査会社のうち脆弱性が高い42社のフォローアップ | 主要サプライヤー調査76社<br>新規取引先調査開始        | 調査会社のうち脆弱性が高い36社のフォローアップ                                     |
|                       | JFE商事<br>※取引社数<br>約2,800社       |                               | 鉄鋼原料・環境資源資機材サプライヤー調査65社            | 調査会社全社のフォローアップ           |                                   |                                                              |
|                       |                                 |                               |                                    | 鉄鋼原料・環境資源資機材サプライヤー調査88社  | 調査会社全社のフォローアップ                    |                                                              |
|                       |                                 |                               |                                    |                          | 鉄鋼サプライヤー調査14社                     | 調査会社全社のフォローアップ                                               |
|                       |                                 |                               |                                    |                          |                                   |                                                              |
| 国内主要グループ会社の自社の人権リスク調査 |                                 |                               |                                    |                          |                                   |                                                              |
| グループ会社                | JFEスチール(全28社)                   | 3社                            | 2社                                 | 23社                      |                                   |                                                              |
|                       | JFEエンジニアリング(全41社)               | 3社                            | 2社                                 | 26社                      | 10社                               |                                                              |
|                       | JFE商事(全40社)                     | 2社                            | 2社                                 | 36社                      |                                   |                                                              |
|                       |                                 |                               |                                    |                          |                                   |                                                              |
| 海外主要グループ会社の自社の人権リスク調査 |                                 |                               |                                    |                          |                                   |                                                              |
| グループ会社                | JFEスチール(全6社)                    |                               |                                    | 3社                       | 3社                                |                                                              |
|                       | JFEエンジニアリング(全11社)               | 1社                            |                                    | 3社                       | 3社                                | 3社                                                           |
|                       | JFE商事(全45社)                     |                               |                                    | 45社                      |                                   |                                                              |
| グループ会社のサプライヤーへのリスク調査  |                                 |                               |                                    |                          |                                   |                                                              |
| グループ会社                | JFEスチールグループ会社                   |                               |                                    |                          |                                   | 国内グループ会社3社で実施                                                |
|                       | JFEエンジニアリング会社                   |                               |                                    |                          |                                   | 国内グループ会社2社で実施                                                |
|                       | JFE商事グループ会社                     |                               |                                    |                          |                                   | 国内グループ会社2社で実施                                                |

| 年度             | 実施概要                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2021年度         | <ul style="list-style-type: none"><li>当社および各事業会社をはじめとするグループ会社を対象として、人権リスクの特定と是正に向けた取り組みの検討を実施</li></ul>                                                                                                                                                                          |
| 2022年度         | <b>グループ会社への人権デューディリジェンスの展開</b> <ul style="list-style-type: none"><li>グループ会社においても、人権リスクの特定、評価、およびリスクの低減・予防を確実に実施するため以下の取り組みを実施<ul style="list-style-type: none"><li>①人権に関する説明会を実施</li><li>②調査優先度の高い国内主要グループ会社に対し調査を実施</li></ul></li></ul>                                         |
|                | <b>サプライヤーの人権リスク管理体制構築</b> <ul style="list-style-type: none"><li>サプライチェーンの人権リスクに関する調査の実施に向け、調査の方法、範囲および優先順位について検討</li><li>人権高リスク国に拠点を有するサプライヤーなど、調査優先度の高いサプライヤーを選定</li></ul>                                                                                                      |
| 2023年度         | <b>「JFEグループ人権基本方針(2018年度制定)」を改正</b> <ul style="list-style-type: none"><li>改正された「JFEグループ人権基本方針」に沿って、各事業会社において調達ガイドラインの点検・改正</li></ul>                                                                                                                                             |
|                | <b>グループ会社への人権デューディリジェンスの展開</b> <ul style="list-style-type: none"><li>前年度よりさらに調査を拡大し、国内主要グループ会社への調査を完了(累計約100社)</li></ul>                                                                                                                                                         |
|                | <b>サプライヤーの人権リスク管理体制構築</b> <ul style="list-style-type: none"><li>調査優先度の高いサプライヤー約400社に対し人権リスクに関するアンケート調査を実施</li></ul>                                                                                                                                                              |
| 2024年度         | <b>グループ会社への人権デューディリジェンスの展開</b> <ul style="list-style-type: none"><li><b>ST</b> <b>EN</b> <b>SH</b> 調査優先度の高い海外グループ会社約50社に対して、人権リスクに関する調査および結果のフィードバックを順次実施</li><li><b>SH</b> 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やスケジュールを検討</li></ul>                                           |
|                | <b>サプライヤーの人権リスク管理体制構築</b> <ul style="list-style-type: none"><li><b>ST</b> <b>EN</b> <b>SH</b> 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、改善に向けた支援を実施</li><li><b>SH</b> 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</li></ul>                                                |
| 2025年度         | <b>グループ会社への人権デューディリジェンスの展開</b> <ul style="list-style-type: none"><li><b>ST</b> <b>EN</b> 海外グループ会社6社に新たに人権リスクに関する調査を実施</li><li><b>SH</b> 2024年度に調査を行った海外グループ会社に対し結果のフィードバックを実施</li></ul>                                                                                          |
|                | <b>サプライヤーの人権リスク管理体制構築</b> <ul style="list-style-type: none"><li><b>ST</b> <b>EN</b> 調査優先度の高いサプライヤー約300社に対する2巡目の調査を実施</li><li><b>SH</b> 鉄鋼サプライヤー約14社に対し、新たに人権リスクに関する調査を実施</li><li><b>EN</b> 新規サプライヤーに対する人権リスク調査を開始</li></ul>                                                      |
| 2026年度<br>(予定) | <b>自社の人権リスク調査の実施</b> <ul style="list-style-type: none"><li><b>ST</b> <b>EN</b> <b>SH</b> 自社の2巡目の人権リスク調査を実施</li></ul>                                                                                                                                                             |
|                | <b>グループ会社への人権デューディリジェンスの展開</b> <ul style="list-style-type: none"><li><b>EN</b> 海外グループ会社3社に新たに人権リスクに関する調査を実施</li><li><b>ST</b> <b>EN</b> <b>SH</b> 国内グループ会社7社でサプライヤー調査を開始</li></ul>                                                                                               |
|                | <b>サプライヤーの人権リスク管理体制構築</b> <ul style="list-style-type: none"><li><b>ST</b> <b>EN</b> <b>SH</b> 2025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、改善に向けた支援を実施</li><li><b>ST</b> 原料サプライヤー約10～20社に対し、人権リスクに関する2巡目の調査を実施</li><li><b>ST</b> <b>EN</b> 新規サプライヤーに対する人権リスク調査を実施</li></ul> |

人権デューディ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（従業員、サプライヤー、地域住民等）ごとに抽出しました。

【参照した国際規範、ガイドライン】

国連ビジネスと人権に関する指導原則、国際人権章典、ILO中核的労働基準、OECD多国籍企業行動指針、国連グローバル・コンパクトの10原則、GRIスタンダード、FLA行動規範、CHRB Key Industry Risk

【抽出した考慮すべき15の人権課題】

|                       |                               |               |
|-----------------------|-------------------------------|---------------|
| 国際規範が求める人権尊重の基準や要綱の遵守 | 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 | 差別の禁止と法の下での平等 |
| 救済へのアクセス              | 取引先管理の徹底                      | ハラスメントと虐待     |
| 女性の権利                 | 児童労働                          | 強制労働          |
| 労働安全衛生                | 労働時間                          | 適切な労働環境       |
| 十分な生活水準を享受できる賃金       | 結社の自由・団体交渉権                   | 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等における「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・規程等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等を確認しました。

③ リスク評価と影響特定

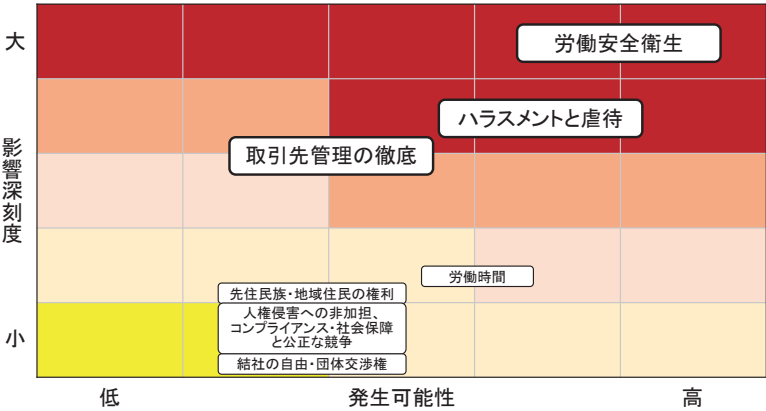
抽出した考慮すべき人権課題について、影響深刻度や発生可能性を踏まえたリスク評価を行うとともに、実態をより正確に把握するための書面調査やヒアリングによる人権尊重への取り組み状況の調査を行いました。またリスク評価を行う過程で、人権リスクが当社グループおよびステークホルダーに及ぼす負の影響を特定しました。

> 
 [ステークホルダー・エンゲージメント](#)
 (P.37)

【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)

ST EN SH 重点人権リスクのマップ



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是正措置、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、従来から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。

> 
 [2025年度のKPI実績と2026年度のKPI](#)
 (P.19)

> 
 [労働安全衛生](#)
 (P.202)

> 
 [社会データ 休業災害](#)
 (P.288)

> 
 [ガバナンスデータ 内部通報](#)
 (P.296)

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、人権デューディ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状況に関する情報について、ステークホルダーに開示しています。

## 2025年度の取り組み

### サプライヤーの人権リスク管理体制構築

#### ST EN SH 2025年度サプライヤー調査

2025年度の調査における取引先の選定方法・調査方法等の詳細は以下の通りです。

#### ST

【調査対象】JFEスチールでは、2025年度、以下の基準を満たすサプライヤーに対し、2巡目調査を実施しました。

- 【原料】**人権高リスク国<sup>\*1</sup>に本社／産地がある1次取引先、およびJFE商事／JFEミネラルを介した2次取引先等を選定  
 ➡調査数約67社／取引先社数約700社
- 【資材】**重要資材品<sup>\*2</sup>を製造するメーカーおよびその商社を選定  
 ➡調査数151社／取引先社数約1,500社

【調査方法】グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの「CSR調達セルフ・アセスメント・ツール」<sup>\*3</sup>に加え、2025年度からは人権侵害事象発生の有無等を確認するための独自SAQを用いてサプライヤー調査を実施しました。調査に際しては、特に重視する項目として「ハイリスク設問」<sup>\*4</sup>を設け、ハイリスク設問に失点したサプライヤーをフォローアップします。

#### EN

#### (1) サプライヤーに対する2巡目調査

【調査対象】JFEエンジニアリングでは、継続して取引している資本金5,000万円以上のサプライヤーのうち、以下の基準を満たすサプライヤーに対し、2025年度に2巡目調査を実施しました。

- 2023年度調査において「ハイリスク設問」<sup>\*4</sup>に失点したサプライヤーのうち、現在も取引を継続しているサプライヤー
- 人権高リスク国<sup>\*1</sup>にて本社／産地がある取引先
- リスクの高い製品や素材<sup>\*5</sup>を提供する取引先
- 事業提携先、技術事由による特命発注先など事業依存度の高い重要な取引先
- 事業規模が比較的大きく、発注額が大きい取引先<sup>\*6</sup>

➡調査数76社／取引先社数約3,700社

【調査方法】グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの「CSR調達セルフ・アセスメント・ツール」<sup>\*3</sup>を用いてサプライヤー調査を実施しました。調査に際しては、特に重視する項目として「ハイリスク設問」<sup>\*4</sup>を設け、ハイリスク設問に失点したサプライヤーをフォローアップします。

#### (2) 新規サプライヤー等に対する調査

【調査対象】JFEエンジニアリングでは、2025年7月から、新規取引開始時および継続取引先については3年ごとの登録情報更新時に、人権リスクの有無を問う簡易リスク調査を開始し、リスクがないことを確認したうえで取引を開始・継続しています。なお、2025年度においては、簡易リスク調査においてリスクが確認されたサプライヤー1社とは、当該リスクを是正いただくことを確約いただいたうえで、取引を行っています。

【調査項目】強制労働・児童労働を伴う事業活動の有無、公務員等に対する法令に抵触する接待・贈答の有無等12項目

## SH

**【調査対象】**JFE商事では、鉄鋼サプライヤーのうち、以下のいずれかを満たす取引先を選定し、調査を実施しました。

- ①人権高リスク国<sup>※1</sup>にて本社／産地がある取引先
- ②高リスク品種<sup>※7</sup>を提供する取引先
- ③仕入高ベースに取引金額の大きい上位75%の取引先

→調査数約14社／取引先社数約400社

**【調査方法】**グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの「CSR調達セルフ・アセスメント・ツール」<sup>※3</sup>を用いてサプライヤー調査を実施しました。調査に際しては、特に重視する項目として「ハイリスク設問」<sup>※4</sup>を設け、ハイリスク設問に失点したサプライヤーをフォローアップします。

※1 公表されている指数(Our World in Data作成の人権保護指数等)およびアドバイザーの助言を踏まえ選定

※2 操業・鉄鋼製品の品質に影響を与える資材品を使用部署が選定。耐火物、ロール、薬品等

※3 サプライチェーン分科会が発行・公表するアセスメント・ツール。人権、労働、公正な企業活動(競争法違反防止、腐敗防止、利益相反行為の禁止等)など計114問で構成

※4 適正な賃金の支払い、労働時間・休暇・有給休暇等の公正な適用、強制労働の禁止、児童労働の禁止、紛争鉱物に関する項目等を「ハイリスク設問」として設定

※5 アドバイザリーから助言を受けて選定。太陽光パネル、電池、PKS等

※6 年間取引額10億円以上または取引件数100回以上

※7 経済産業省、米国労働省・国務省が開示するリストより選定。鉄鉱石、石炭等

## ■ グループ会社への人権デューディリジェンスの展開

### ① **ST** **EN** **SH** 海外グループ会社の自社の人権リスク調査について

**ST** JFEスチールでは、出資比率、企業規模等を踏まえ、調査優先度の高い海外グループ会社3社(フィリピン、アメリカ、シンガポール)に対して、人権の管理体制の脆弱性に関する調査・ヒアリングを実施しました。その結果、一部の人権課題(取引先管理の徹底、ハラスメントと虐待など)について、管理体制および予防・是正体制などに不十分な点があることが確認されたため、調査結果のフィードバックを行うとともに改善に向けた取り組み事例の紹介を行いました。現在、各社において体制・規程の整備等の取り組みを進めています。

**EN** JFEエンジニアリングでは、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(マレーシア、インドネシア、ドイツ)に人権リスクの発生状況と管理体制に関する調査・ヒアリングを行いました。調査の結果、各社とも重大人権リスクは確認されず、対処優先度が高い課題はありませんでしたが、拠点が所在する各国でのリスクとして児童労働・強制労働等があることから、それらの国別の人権リスクが高い項目についての責任部署の明確化や、労働災害の予防に向けた取り組みをより強化する方が望ましいことが確認されました。これを踏まえ、調査結果のフィードバックを行うとともに、今後の改善に向け、JFEエンジニアリングでの取り組み事例や他社の好事例を説明するなど、人権リスクの低減に向けた取り組みを行っています。

**SH** JFE商事では、2024年度に調査を行った海外グループ会社45社に対し結果のフィードバックを実施しました。調査の際に特に重視したハイリスク項目を最優先とする優先度別の対応事項および具体的な対応事例の紹介を行っています。

### ② **ST** **EN** **SH** グループ会社のサプライヤー調査について

主要なグループ会社に対する人権デューディリジェンスの結果、「取引先管理の徹底」が課題であると確認されたことから、主要な国内のグループ会社からサプライヤー調査を開始すべく、優先して実施するグループ会社、調査方法などを検討しました。

## ■ 今後の取り組み

特定した人権リスクの是正・軽減に向けた取り組みを推進するとともに、人権デューディリジェンスの拡充に向けて以下の取り組みを実施していきます。また、取り組みを着実に進めていくため、グループサステナビリティ会議および取締役会の監督のもと、適切な評価の実施と改善に努め、実効性を高めていきます。

### ST EN SH 自社の人権リスク調査の実施

2026年度下期に、社会からの要請の拡大、事業会社の事業内容の拡大・事業環境の変化、これまでの人権リスク低減に向けた活動等を踏まえ、人権課題および人権リスクの影響を再度特定・評価し、今後の人権リスクの軽減措置等を検討していきます。

### ■ グループ会社への人権デューディリジェンスの展開

#### ① EN 海外グループ会社の自社人権リスク調査について

JFEエンジニアリングの主要な海外グループ会社3社（ベトナム、中国、アメリカ）に対し、人権リスクに関する調査を実施していきます。

#### ② ST EN SH グループ会社のサプライヤー調査について

企業規模、サプライチェーンの特性等を考慮し、2026年度は、国内グループ会社7社においてサプライヤー調査を実施していきます。

ST JFEスチールグループにおいては、国内グループ会社3社において、サプライヤー調査を実施する予定です。

**【調査対象サプライヤー】**以下の基準を設定し、調査対象サプライヤーを選定

- ①継続して取引を行っている
- ②人権リスクの高い国で製品を調達している
- ③人権リスクが高い国で操業している
- ④自社にとって重要度が高い製品を調達している

**【調査内容】**JFEスチールが2025年度に実施した調査内容と同様の内容

EN JFEエンジニアリンググループにおいては、国内グループ会社2社において、サプライヤー調査を実施する予定です。

**【調査対象サプライヤー】**JFEエンジニアリングの選定基準をもとに、各社業容を考慮して選定

**【調査内容】**JFEエンジニアリングが2025年度に実施した調査内容と同様の内容

SH JFE商事グループにおいては、国内グループ会社2社において、サプライヤー調査を実施する予定です。

**【調査対象サプライヤー】**JFE商事の選定基準をもとに、各社業容を考慮して選定

**【調査内容】**グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの「CSR調達セルフ・アセスメント・ツール」および人権侵害事象発生の有無等を確認するための独自SAQを用いて調査を実施

## ■ サプライヤーの人権リスク管理体制構築

2026年度は、各事業会社で以下の取り組みを実施していく予定です。

**ST** JFEスチールでは、2026年度は、2025年度に調査を実施したサプライヤーに対し、調査結果をフィードバックするとともに、フォローが必要であると判断した取引先約151社について、フォローアップツールを送付するとともに、優先度をつけたうえで対象会社による改善状況を確認するなど、改善に向けた支援を行っていきます。また、調査優先度の高い原料サプライヤー約10～20社に対し、2巡目の調査を実施する計画です。加えて、既存取引先に対して実施している調査と同様の選定基準（原料：人権高リスク国に本社/産地がある1次取引先およびJFE商事/JFEミネラルを介した2次取引先、資材：重要資材品を製造するメーカーおよびその商社）に該当する企業と新規で取引を開始する際には、人権尊重の体制の整備状況を確認し、不足があれば是正の働きかけを実施するとともに、その後も改善状況をモニタリングしていく予定です。

**EN** JFEエンジニアリングでは、2026年度は、2025年度に調査を実施したサプライヤーに対し、調査結果をフィードバックするとともに、フォローが必要であると判断した取引先36社について、フォローアップツールを送付し、改善に向けた支援を行っていきます。また、新規サプライヤーとの取引開始時にサプライチェーンでのリスク事案の有無やその是正状況をアンケートにより確認し、取引判断や是正に向けたフォローにつなげる取り組みを継続します。

**SH** JFE商事では、2026年度は、2025年度に調査を実施したサプライヤーに対し、調査結果をフィードバックするとともに、フォローが必要であると判断した取引先約5社について、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行っていきます。

## ■ 人権尊重への取り組み

人権尊重への取り組みの着実な推進と従業員等の意識向上のため、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、全従業員への浸透を徹底するため、研修の受講予定者数に対する受講率をKPIに設定し、継続的に測定・フォローしています（2025年度受講率：100%）。また、調達部門の従業員は、企業を取り巻くサステナビリティ全般に関する状況、JFEグループの姿勢・取り組み等に関する研修や情報共有を受けています。

セクシャルハラスメントやパワーハラスメントなどのハラスメントの防止については、就業規則に規定するとともに、ポスター掲示により周知を実施しています。また、階層別（役職者を含む）や事業所単位、役員向け、全従業員向けのハラスメント防止研修も定期的に実施し、日常のコミュニケーション、ハラスメント発生時の通報や相談窓口の利用・対応等に関し、事例を用いながら周知・トレーニングを実施しています。

また、外部弁護士を招き、JFEグループ内の企業倫理ホットラインやハラスメント相談窓口の受付窓口担当者（役職者を含む通報受付者）を対象に、通報を受けた際の守秘義務や通報を受けた際のケーススタディを交えた研修会を実施するなど、隔年で窓口担当者向けのトレーニングを実施しています（参加人数：2020年度約200名、2022年度約300名、2024年度約300名）。

さらに、公共団体における人権啓発の推進組織・団体や、東京人権啓発企業連絡会、大阪同和・人権問題企業連絡会等の民間企業等が参加する団体での活動に積極的に参加しています。それらの組織・団体が主催・後援するセミナーやワークショップを通じて得た人権に関する動向や日本企業特有の課題を、グループ内の人権啓発研修をはじめとする人権啓発活動に活かしています。

## 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。

給与支払いに関して法令を遵守し、各国・各地域・各業種別に定められた最低賃金以上の給与を設定しています。時間外労働の上限規制などを遵守することはもとより、従業員がやりがいを持って働くことができるよう、業界トップレベルの労働条件を実現するとともに、会社の収益に応じた成果還元として賞与を支給しています。

また、賃金については、地域、業種の実態等について定期的に調査を行うとともに、労働組合とも都度、真摯に話し合いの場を設け、経営実態や業績も踏まえながら従業員へ適切に還元しています。

## 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（CRBP）」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。

JFEグループ人権基本方針の中で企業活動のあらゆる場面において、個人の多様な価値観を認め、国際規範に則り一人ひとりの人権を尊重・擁護することを掲げ、また、児童労働、強制労働を明確に禁止しています。具体的な取り組みを推進するため、JFEグループは、社会貢献活動の重点領域の一つに「次世代育成」を掲げ、次世代を担う青少年の健全な育成を支援する活動を行っています。

なお、2025年にはJaCERの「対話救済プラットフォーム」および当社グループの「企業倫理ホットライン」に、児童労働に関する相談・通報はありませんでした。

## 外部イニシアチブへの賛同・参画

当社は、人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、そして腐敗の防止に関わる「国際グローバル・コンパクトの10原則」に賛同し、グローバル・コンパクトの活動を日本で推進する組織である「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」に加入しています。「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」における分科会活動にも参加し、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。

## サプライチェーンにおける人権の尊重

ST

「JFEスチール調達ガイドライン」の遵守と責任ある原料調達

JFEスチールは、「JFEグループ人権基本方針」に則り、人権尊重に加えサステナビリティ全般に関してより広範で具体的な内容を織り込んだ「JFEスチール調達ガイドライン」を2023年に制定しました。サプライチェーン全体でサステナビリティに関する取り組みを推進すべく、Web上で公表するとともに、すべての1次取引先の皆様に本ガイドラインを周知し、遵守をお願いしています。

特に、原料調達に関して、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錫、タンタル、タングステン、金、およびコバルトを購入する場合は、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に照らし合わせ、紛争地域や高リスク地域で採掘されたものではないことを確認しています。

また、2026年1月には、サステナビリティ全般に関する企業を取り巻く状況、JFEグループの姿勢・取り組み、サプライヤーの皆様へのご依頼事項等を説明する説明会を開催し、約100社に上るサプライヤーの皆様にご出席いただきました。

「JFEスチール調達ガイドライン」は以下をご参照ください。  
[> JFEスチール調達ガイドライン](https://www.jfe-steel.co.jp/company/purchase_policy/index.html)  (https://www.jfe-steel.co.jp/company/purchase\_policy/index.html)

EN

お取引先の皆様と協力した人権尊重への取り組みの推進

JFEエンジニアリングでは、「JFEグループ人権基本方針」に則り、お取引先の皆様と人権尊重に関する取り組みを協力して推進していくため、「調達基本方針」を制定しサステナブル調達を推進しています。加えて、お取引先の皆様に対しては、事業活動において法令・社会規範を遵守した上で、基本的な人権を尊重し、あらゆる差別を排除するとともに、安全で快適な職場環境の実現に努めるべく、調達ガイドラインを制定して理解を求め、当社Webサイトに公表するとともに、取引の開始の前提として、取引先の皆様にメールを送付する方法により、本ガイドラインへのリンク案内と遵守の要請をしています。

JFEエンジニアリングの「調達基本方針」「調達ガイドライン」は以下をご参照ください。  
[> 調達基本方針](https://www.jfe-eng.co.jp/information/basic_policy.html)  (https://www.jfe-eng.co.jp/information/basic\_policy.html)  
[> 調達ガイドライン](https://www.jfe-eng.co.jp/information/guidelines.html)  (https://www.jfe-eng.co.jp/information/guidelines.html)

SH

サプライチェーンにおける人権尊重の推進

JFE商事は、「JFEグループ人権基本方針」に則り、お取引先の皆様と人権尊重に加えてサステナビリティ全般に関して協働して取り組みを推進していくため「サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針」を制定しています。本方針は当社Webサイトに公表するとともに、すべてのお取引先の皆様に本基本方針を送付し、遵守をお願いしています。

JFE商事の「サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針」は以下をご参照ください。  
[> サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針](https://www.jfe-shoji.co.jp/corporate/principle/#section03)  (https://www.jfe-shoji.co.jp/corporate/principle/#section03)

# 良質な商品の提供とお客様満足度の向上

## 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。」という企業理念に基づき、豊かな地球の未来のための世界トップレベルの商品やサービスを提供する存在であり続けることを目指しています。

### — JFEグループ企業行動指針

#### ① 良質な商品・サービスの提供

優れた技術に基づいた安全で高品質の商品とサービスの提供に努めるとともに、個人情報・顧客情報の保護に十分配慮し、お客様から高い評価と信頼を得る。また技術に立脚した事業の展開により、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す。

## 目標と実績

JFEグループは「良質な商品・サービスの提供」という行動指針のもと、経営上の重要課題として、「販売製造実力の向上を通じた持続可能なものづくり」、「適正な品質保証の実施推進」、「DXによる商品・サービスの競争力向上」を掲げ、KPIを設定することで進捗管理および取り組みを推進しています。

＞ 2025年度のKPI実績と2026年度のKPI (P.19)

## 取り組み

### 品質への取り組み

JFEグループでは、各事業会社によって定められた品質管理基準にしたがい、適正な品質管理を行っています。製造・サービスに関わる各事業会社は、ISO9001品質マネジメントシステムの認証を取得し、高品質の製品・サービスを安定的に継続して提供するための管理体制を構築し、運用しています。

### — 品質向上と品質保証体制強化

#### ST 製品品質の向上に向けた取り組み

JFEスチールでは、お客様の求める品質にお応えし、世界最高品質の商品をお届けするために、新製品や製造技術の開発に加え、最先端センサーを活用したプロセス監視による製品品質の向上に取り組んでいます。

品質保証体制の強化に向けては、日本鉄鋼連盟が策定した「品質保証体制の強化に向けたガイドライン」に沿って、全社的な活動を展開しています。特に試験検査の信頼性向上に関しては、高精度の試験検査機器を用いた製品試験の実

施に加え、試験指示や試験片の照合を含む各プロセス（実施から結果報告まで）において自動化を推進し、識別作業の誤り防止やデータ改ざんの防止に徹底して取り組んでいます。

また、ISO 9001 品質マネジメントシステムを基盤とし、JIS や船級協会規格など、鉄鋼製品に必要な国内外の各種規格認証の取得を進めています。さらに、今後のDX 推進や研究開発によって得られた技術の社会実装に伴い、国際的なルール形成や標準化を積極的に推進し、革新的な価値をお客様へ提供することを目指しています。

EN

全社品質方針に基づく品質活動の推進

JFE エンジニアリングでは「当社で設計、調達、製作ならびに建設する製品およびサービスの品質は、お客様の要求事項、適用法令および規格を満たし、お客様の満足を得るものでなければならない」「そのために継続的な改善を行うものとする」とした全社品質方針を掲げ、品質活動を進めています。

具体的には、プラント建設における調達、製作、工事、試運転等の各フェーズにおいて認定検査員による立会検査を実施するとともに、重要工程や設備引渡し時にはお客様の立会検査を実施し、品質を確保しています。

品質保証に関しては、多岐にわたる商品それぞれの特性に合わせた品質マニュアルを定めるとともに、商品分野ごとにISO9001 認証を取得するなど、最適な品質管理の実現に取り組んでいます。

また購入品、施工・運転に至る一連の工程に電子帳票システムを導入し、検査・運転データの記入漏れや改ざん防止を図るとともに、すべての検査データの電子保管を行うことでトレーサビリティ強化を図っています。

SH

品質理念に基づく品質保証レベルの維持向上

JFE 商事では「お客様から常に信頼されるために、要求される品質を満足する商品を提供し続ける」を品質理念に掲げ、お客様の安心と満足のため品質保証のたゆみないレベルアップに努めています。国内外加工センターではシステム化・自動化を推し進め、ヒューマンエラー撲滅に取り組んでいます。また、受注から加工、検査、出荷でのヒューマンエラー防止に向けては、従業員の意識向上が不可欠であることから、国内外のグループ会社の不適合事例だけでなく、他社も含めた不適合事例を題材とした品質教育を実施しています。さらに、品質保証上のリスクを洗い出し、改善に向けたフォローを行う定期監査を、国内外の対象グループ会社に対し実施しています。フォローアップが必要な場合は個別対応を行うことで、品質保証レベルの維持向上を図っています。

商品安定供給

ST

高品質な商品供給に向けた取り組み

全製造プロセスCPS（サイバー・フィジカル・システム）化により製造基盤強化を進めており80%を超えるプロセスにCPSを導入済です。また、全製鉄所の生産データを統合するプラットフォームである「J-DNexus<sup>®</sup>」によりCPSの展開を加速し、加えて製鋼から最終工程までの一貫データを用いた品質予測技術「J-astquad<sup>®</sup>」の本格導入により品質、歩留まりを向上するとともに、製品検査では自動化を進めることで信頼性向上を図っています。また、製鉄所基幹システムのオープン化を2025年度末に完遂、操業データとノウハウの一元化・活用基盤の整備を進め、さらなる生産効率、品質の向上を進めます。

EN

監理技術者の確保

JFE エンジニアリングは、建設業法において、機械・土木・建築工事などの特定建設業者に指定されているため、各工事現場に施工の技術上の管理を行う「監理技術者」を専任で配置しています。この有資格者の確保がプラント工事を安定的に進める上では不可欠です。社内在籍者の免許資格取得を促進するための資格手当の支給などの施策に加え、キャリア採用による有資格者の確保に努めています。

## 適正な輸出業務の遂行

JFEグループの各事業会社は、国際的な平和と安全の維持の観点から、大量破壊兵器などの不拡散や通常兵器の過度な蓄積の防止などに貢献するための取り組みを進めています。具体的には製品輸出に際して最終仕向け地・お客様・用途などを確認する社内審査を実施し、適正な輸出業務の遂行に努めるほか、「外国為替及び外国貿易法」などの輸出関連法規を周知徹底していくために、法務部門による社内研修も実施しています。また、貿易業務に従事するグループ会社を対象に、安全保障貿易管理教育を実施するなどの取り組みを行っています。

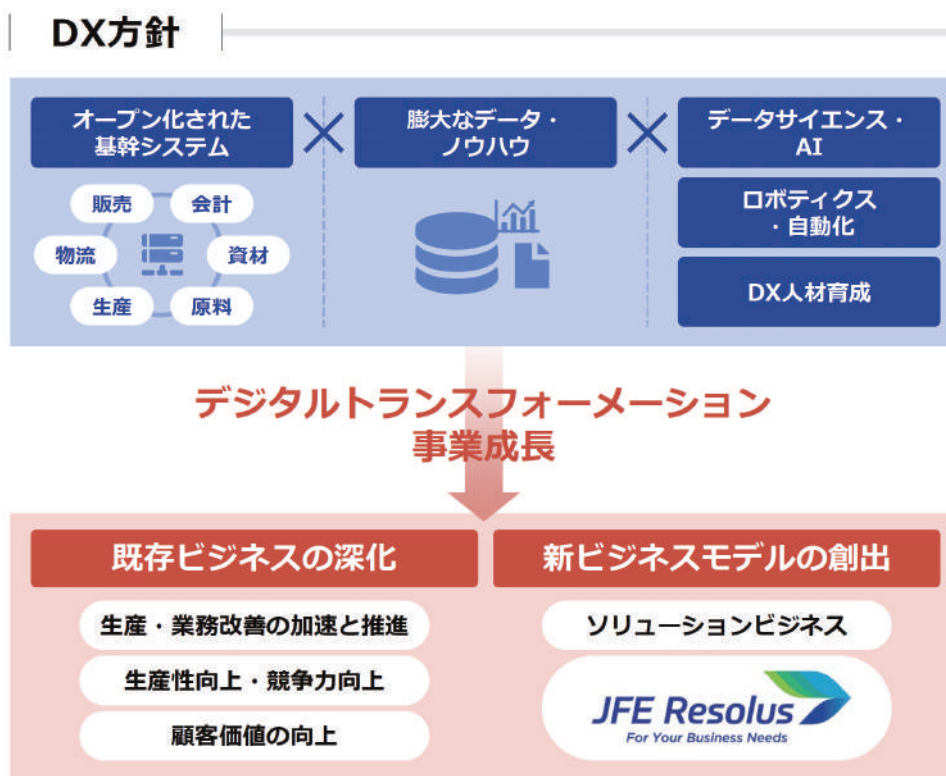
## CS(お客様満足度)向上

### ST 積極的なDX推進

JFEスチールのDX(デジタルトランスフォーメーション)の軸は、IoT・AI・データサイエンス(DS)など先進技術の積極的導入による技術革新と、データ資産の活用にあります。

これらの技術・データ資産は、生産・業務プロセスの変革にとどまらず、ソリューションビジネスの拡大にもつながり、製造業全体の課題解決に貢献します。これにより、競争優位の確立と持続的な企業価値の向上を実現していきます。

#### DX(デジタルトランスフォーメーション)推進



DXの詳細は以下をご参照ください。

[DX REPORT](#) (<https://www.jfe-holdings.co.jp/investor/library/dxreport/index.html>)

## ST お客様と一体となって商品開発できる試験・研究施設の設置

JFEスチールは、東日本に自動車分野向けのカスタマーズ・ソリューション・ラボ (CSL) や溶接・破壊・疲労研究開発拠点 (JWI-CIF<sup>2</sup>)、西日本に材料開発、利用技術研究のカスタマーズセンター福山 (CCF) を設置し、お客様と一体で共同研究・開発を行う体制を構築しています。これらの共同研究拠点を活用したEVI活動<sup>※</sup>の強化により、お客様ニーズをいち早く把握し、最先端評価技術・革新的な製造プロセスを活用した新商品開発を進めています。

※ Early Vendor Involvementの略。お客様の新商品開発に初期段階から参画し、その新商品のコンセプトに合わせた鋼材使用、部材加工方法、パフォーマンス評価などを提案・開発する活動



カスタマーズ・ソリューション・ラボ

## ST お客様ニーズへの対応力向上

営業部門では、本社・支社の各階層の営業担当者に対する営業教育の充実化を図っています。具体的には、担当者的にお客様対応総合力を向上させるべく「技術的な会話能力」「商品開発につながるヒントを見逃さず社内へ展開する力」「物流・流通面での改善提案力」「財務指標・原価分析力」などの養成をしています。また、お客様から受注した製品の仕様を確実に製造につなげるシステムの改善にも継続的に取り組みます。

## ST 一貫したお客様対応

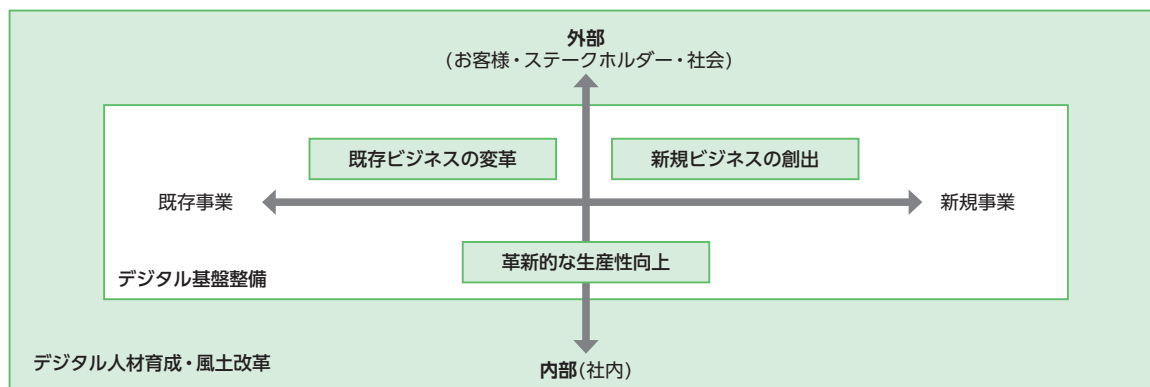
お客様へのアンケートやヒアリングを定期的 to 実施し、収集したデータに基づきお客様満足度向上のための戦略を立案しています。それらの情報は営業部門、セクター・センター、製鉄所・製造所で共有し、一貫したお客様対応のもと、JFEグループの総合力を活かして提案力向上を推進しています。

## EN DXを最大限に活用し、くらしの礎を創る・担う・つなぐ

JFEエンジニアリングでは、人々のくらしや産業を支えるインフラの企画・設計・建設・運営事業を展開しています。DXは、こうしたビジネスを変革・加速するための重要な成長エンジンです。

長年のインフラ構築・運営で蓄積したデータの活用による意思決定の高度化と、業務プロセスを最適化した上でのDXによる業務の自動化・高度化を通して、事業全体の生産性向上・収益力向上を目指しています。幅広い業務をデジタル化し、新たな強みや付加価値を創出するDXが、インフラを「創る」「担う」「つなぐ」当社の進化を力強く牽引し、世界的な取り組みが進むカーボンニュートラルの実現とサーキュラーエコノミーの推進に貢献していきます。

### JFEエンジニアリングのDX戦略



DXの詳細は以下をご参照ください。

[DX REPORT](https://www.jfe-holdings.co.jp/investor/library/dxreport/index.html) (https://www.jfe-holdings.co.jp/investor/library/dxreport/index.html)

## EN お客様からの評価情報を活用

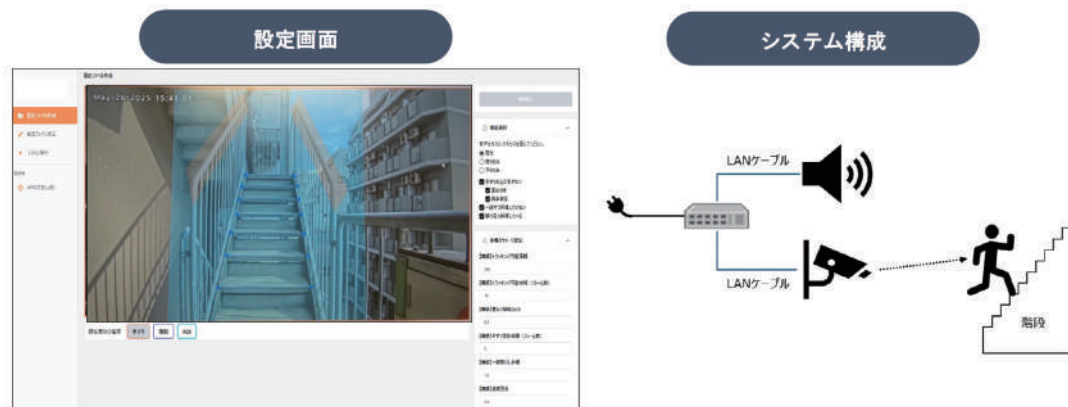
JFEエンジニアリングでは、提供商品やサービスに対するお客様へのアンケート、ヒアリングや工事成績評価通知書を通じて、施工体制、品質、高度技術、創意工夫に関する評価情報を収集・蓄積しています。これらの情報を、社内各部門で分析し、品質向上や新商品開発、アフターサービス体制の強化などに活かすことでお客様満足度の最大化を目指しています。

## SH お客様ニーズに対応した体制の構築

JFE商事では、多様化するマーケットや高度化するお客様のニーズに対応するため、当社グループの強みを活かしたDXソリューションの導入に向けた検討を進めています。JFE商事の子会社であるJFE商事エレクトロニクス(株)では、「安全」をキーワードに製造現場における危険エリアへの立入検知やロール全面の人検知、作業員の行動監視を補助するための「安全AIシステム」に加えて、労働災害の主要因である「不安全な行動」をリアルタイムに検知し、即座に注意喚起する「階段昇降安全AIカメラ」の提供を開始しています。階段昇降時の「手摺保持」、「昇降速度」、「昇降方法」の3つの不安全行動をAIカメラで自動検知し、即注意喚起することで労働災害を抑止します。

## 階段昇降安全AIカメラ

- 最初に“手摺”、“階段”、“検知範囲”を設定した後はカメラとスピーカーによる自動検知、注意喚起が可能。CSVデータにより後日映像での確認も可能
- 導入することで労働災害の発生減、安全意識向上、管理コストの減少効果を期待できる



DXの詳細は以下をご参照ください。

[DX REPORT](https://www.jfe-holdings.co.jp/investor/library/dxreport/index.html) (<https://www.jfe-holdings.co.jp/investor/library/dxreport/index.html>)

## 研究開発の推進

### ST 社会やお客様ニーズに対応した技術開発の推進

JFEスチールでは、2050年カーボンニュートラルの実現に向け、製鉄プロセスにおけるCO<sub>2</sub>低減技術、カーボンリサイクル高炉+CCU、水素還元製鉄といった革新的技術の研究開発を推進しています。データサイエンス技術、ロボティクス技術を積極的に活用し、社会やお客様のニーズに対応した技術開発を進めていきます。

さらに自動車（EV化対応含む）・新エネルギー分野を研究開発の重点分野とし、各分野で新商品とソリューションの提供を加速しています。

### EN 長期ビジョンを踏まえた研究開発の推進

JFEエンジニアリングでは、2035年度3,000万トンのCO<sub>2</sub>削減貢献量の目標達成に向け、洋上風力のモノパイル式基礎の製造技術や風力発電ブレード異常検知技術、CO<sub>2</sub>分離回収技術、廃棄物から化学品原料を製造する廃棄物のケミカルリサイクル（Waste-to-Chemical）技術および一酸化炭素（CO）と水素（H<sub>2</sub>）の混合ガスから持続可能な航空燃料（Sustainable Aviation Fuel: SAF）を製造する新触媒開発等の研究開発に取り組んでいます。

社内表彰

技術開発や商品開発などに関する取り組みに対し、2025年度は以下の通り社内表彰を実施しています。

社内表彰(2025年度)

|             | 表彰名                | 対象                                                    | 受賞組織                              |
|-------------|--------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| JFEスチール     | JFEスチール社長賞<br>・優秀賞 | 外航バルク船へのJGreeX <sup>®</sup> 継続採用スキーム構築                | 物流総括部                             |
|             |                    | 製造拠点集約と安定化実現による圧延鋼板最適生産体制構築                           | 薄板セクター部                           |
|             |                    | 世界最先端の酸洗ライン表面検査装置開発による品質向上・操業安定化の達成                   | スチール研究所<br>サイバーフィジカルシステム<br>研究開発部 |
|             |                    | 京浜地区におけるユーティリティ供給体制の再構築                               | 東日本製鉄所 企画部                        |
|             |                    | 粒鉄の高効率・高生産技術の開発による高炉安定操業の実現                           | 東日本製鉄所 設備部                        |
|             |                    | 溶銑配合率低減技術の開発による全社銑配の低減                                | 西日本製鉄所(福山地区)<br>製鋼部               |
| JFEエンジニアリング | 技術開発社長表彰<br>優秀賞    | 国内初！大型アンモニア混焼エンジンを開発・商品化～混焼率50％超 脱炭素化に貢献する船舶・発電向け新製品～ | 社会インフラ本部<br>産業機械事業部               |

外部表彰は以下をご参照ください。

＜ 主な外部表彰 (P.302) ＞

# サプライチェーンマネジメント

## 基本的な考え方

国際社会では「持続可能な開発目標 (SDGs)」の策定および「パリ協定」の採択など、持続可能な社会の実現に向けて、企業のグローバルな課題解決への参画と積極的な行動が求められています。JFEグループでは、地球環境との共存・人権尊重・働きがいのある職場環境の提供などを「JFEグループ企業行動指針」として掲げ、事業活動の中でさまざまな取り組みを推進しています。さらに、持続可能な社会の実現には、こうした課題に対し自社グループのみならずサプライチェーン全体で取り組むことが重要であると考えており、今後もお取引先様をはじめとするビジネスパートナーの皆様のご理解を得ながら、取り組みを推進していきます。

JFEグループのバリューチェーン上のリスクと機会ならびに救済メカニズムは以下をご参照ください。

[▶ JFEグループのバリューチェーン \(P.28\)](#)

[▶ 救済メカニズム \(P.215\)](#)

## グリーン調達の推進

関係法令や経団連「企業行動憲章」に定められた購買取引方針なども考慮し、資源保護、環境保全などへの配慮を怠らないことを購買取引の方針に組み込んでいます。今後もサプライチェーンの一員として、さらに取り組みを加速させていきます。

## 事業別の調達方針と取り組み

### ST JFEスチール調達ガイドライン・お取引先様への推進要請

JFEスチールは、原料・資機材調達に関して、持続可能な社会の実現に向けて、「JFEグループ企業行動指針」および「JFEグループ人権基本方針」に沿って、「JFEスチール調達ガイドライン」を制定し、児童労働・強制労働の禁止をはじめとする人権尊重・法令遵守および環境保全に配慮した購買を行っています。また、原料調達に関しては、錫、タンタル、タングステン、金、およびコバルトを購入する場合は、紛争地域や高リスク地域で採掘されたものではないことを確認しています。お取引先の皆様とも「JFEスチール調達ガイドライン」を共有し、サステナビリティに関する取り組みをサプライチェーン全体で推進していきます。

JFEスチール調達ガイドラインは以下をご参照ください。

[▶ JFEスチール調達ガイドライン \(https://www.jfe-steel.co.jp/company/purchase\\_policy/index.html\)](https://www.jfe-steel.co.jp/company/purchase_policy/index.html)

EN
調達基本方針・お取引先様へのCSR推進の要請

JFEエンジニアリングは、お取引先の皆様を、相互発展を目指す大切なパートナーと考えており、相互に信頼関係を醸成し、パートナーシップをより強固なものにするよう努めています。

JFEエンジニアリングは「調達基本方針」を定め、公正で誠実な調達活動に取り組むとともに、お取引先の皆様への具体的な要望事項を調達ガイドラインとして制定し、お取引先の皆様にも遵守をお願いしています。また、この遵守要請に基づく、お取引先の皆様の取り組み状況把握のため、アンケート調査を実施しています。その結果、特に改善を要するお取引先様に対しては、取り組みをサポートするための資料を提供し改善をお願いする等、フォローアップを行っています。

これらの取り組みを継続し、お取引先の皆様とともにCSR活動を展開し、サステナブル調達を推進していきます。

JFEエンジニアリングの「調達基本方針」「調達ガイドライン」は以下をご参照ください。

- [調達基本方針](https://www.jfe-eng.co.jp/information/basic_policy.html) (https://www.jfe-eng.co.jp/information/basic\_policy.html)
- [調達ガイドライン](https://www.jfe-eng.co.jp/information/guidelines.html) (https://www.jfe-eng.co.jp/information/guidelines.html)

SH
持続可能な供給網を展開

JFE 商事グループは、お客様およびJFEグループをはじめとしたステークホルダーの皆様とともに持続的に発展・成長する存在感のある企業を目指し、活動しています。その実現のため、サプライチェーンにおける持続性(サステナビリティ)の確保が重要な課題であると考え、人権・労働問題・地球環境等への取り組み方針となる「サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針」を掲げています。

JFE 商事では、サプライヤーをはじめとするお取引先の皆様に対して、基本方針への理解と遵守への協力を求め、より持続性の高い一貫したサプライチェーンの構築を目指していきます。

JFE 商事の「サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針」は以下をご参照ください。

- [サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針](https://www.jfe-shoji.co.jp/corporate/principle/#section03) (https://www.jfe-shoji.co.jp/corporate/principle/#section03)

# コミュニティ

## 基本的な考え方

企業活動をグローバルに行っていく上で、生産活動を行う製鉄所等の製造拠点はもちろんのこと、企業活動を行う各地域の発展に貢献し、地域の皆様と信頼関係を築きながら、ともに持続可能な成長を実現することが、事業継続のためには必要不可欠です。そのため、JFEグループでは、行動指針に「社会との連携と協調」を掲げ、地域貢献活動を推進しています。

### JFEグループ企業行動指針および社会貢献活動の重点分野

3

社会との連携と協調

良き企業市民として、社会との連携と協調を図り、積極的な社会貢献に努める。

地域や社会の発展に資するためにJFEグループが特に注力している社会貢献活動の分野および事業との関連は以下の通りです。

| 注力する分野    | 事業との関連                                                                             |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------|
| 地域・社会との共生 | 事業活動を展開する地域の皆様に当社グループ事業への理解を深めていただくとともに、地域との信頼関係の構築し、地域振興をともに推進してまいります。            |
| 環境保全      | JFEグループのビジネスは、温室効果ガスの排出をはじめ環境に及ぼす影響が少なくないことから、環境保全に向けた活動に取り組み、持続可能な成長の実現に努めます。     |
| 次世代育成     | JFEグループは、事業活動を展開する地域の子どもたちの健全な育成、体験を通じた成長に寄与するとともに、広く科学技術やものづくりの発展に貢献する人材の育成に努めます。 |

事業会社における社会貢献活動方針は以下の通りです。

ST

社会貢献活動体制の整備

JFEスチールでは、2026年5月に持続可能な社会の実現に向けた取り組みの一環として、新たに社会貢献活動方針を制定し、「地域との共生」「環境保全・自然再興」「次世代育成」の3分野を社会貢献活動の重点分野として決めました。あわせて、社会貢献活動のキャッチコピーおよびロゴを制定しました。

## 【JFEスチール 社会貢献活動方針】

JFEスチールはパーパス「ねがう未来に、鉄で応える。」と、JFEグループ企業行動指針の「3. 社会との連携と協調：良き企業市民として、社会との連携と協調を図り、積極的な社会貢献に努める。」に基づき、社会のニーズにお応えする商品・技術・サービスの提供に加え、事業活動を展開する地域を中心に社会貢献活動を推進することで、さまざまなステークホルダーの「ねがう未来」の実現、そして持続可能な社会の実現に貢献していきます。

### （重点分野）

当社の事業戦略と親和性の高い3領域を社会貢献活動の重点分野と決めました。

#### 1. 地域との共生

当社が生産活動を行う製鉄所・製造所の周辺地域をはじめ、事業活動を展開する地域との信頼関係を築き、ともに持続可能な成長を実現できるよう、地域コミュニティの活性化やスポーツ・文化の振興など各地域のニーズに応じた取り組みを推進します。

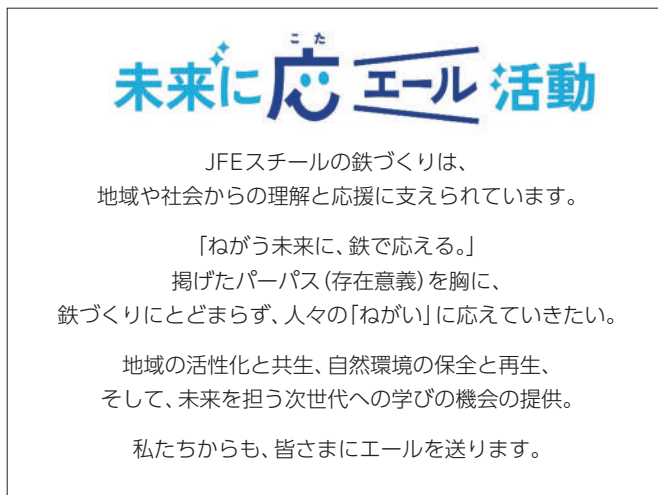
#### 2. 環境保全・自然再興

当社は事業を通じて、自然の恵みに依存するとともに影響を与えています。豊かな生活を享受できる自然環境を次世代にもつなげるべく、環境保全・自然再興に向けた活動に取り組めます。

#### 3. 次世代育成

持続可能な社会の実現にあたって必要不可欠である次世代を担う人材の育成に貢献します。特に、当社は高い技術力を生かした鉄づくりで社会に貢献しているという自負を胸に、科学技術やものづくりの発展に寄与する育成支援を行います。

#### 社会貢献活動のロゴ・キャッチコピー



詳細は以下をご参照ください。

[JFEスチールの社会貢献活動](https://www.jfe-steel.co.jp/company/csr.html) (https://www.jfe-steel.co.jp/company/csr.html)

### EN 社会共生活動推進体制の整備

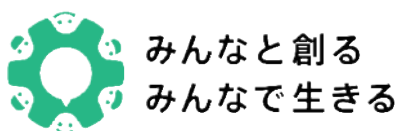
JFEエンジニアリングでは、JFEグループ企業行動指針に則り、社会領域の取り組みを強化し、持続可能な社会の実現に向けた貢献度を高めていくため、2022年度に社長を委員長とする社会共生委員会を立ち上げました。同社の事業を通じた取り組みと、事業活動では対応しきれない社会課題解決への取り組みの両方をスコープとし、環境・防災・地域社会・次世代育成の4テーマを重点領域として設定するなどの方針を定めました。

## 社会共生活動の4つの重点領域



環境および防災はJFEエンジニアリングの事業内容と密接に関わります。  
 地域社会との連携は、各地で事業を展開するJFEエンジニアリングにとって不可欠となっています。  
 次世代育成は、人々の“くらし”を力強く支え、それを次世代につなげるというJFEエンジニアリングのパーパスに適うものです。

その後、2025年度に体制を再編し、企業文化向上委員会の体制下で活動を継続しています。各組織に推進リーダーを設置し、全社で取り組む体制を整え、社内制度に関するガイドラインも策定して活動しやすい環境を整備しました。さらに、社内意識の浸透と従業員参画の促進のため、オリジナルロゴおよび社内公募によるキャッチコピーを制定しました。活動においては、従業員参画を重視しています。



詳細は以下をご参照ください。

[JFEエンジニアリングの社会貢献活動](https://www.jfe-eng.co.jp/information/social_coexistence/) (https://www.jfe-eng.co.jp/information/social\_coexistence/)

### SH 社会貢献活動体制の整備

JFE商事では、これまで大切にしてきた社会との関わり方や社会貢献活動に対する考え方を明文化し、2026年3月に社会貢献活動基本方針を制定しました。

#### 【JFE商事 社会貢献活動基本方針】

JFE商事グループは、良き企業市民として世界中の人々の暮らしをより明るく豊かにするため、重点領域を中心に社会課題の解決に取り組み、持続可能な社会の構築と発展に貢献します。

#### (重点領域)

**環境保全：**気候変動や生物多様性など環境的持続性の向上に取り組みます

**共生社会：**誰もが自分らしく生き生きと活躍できる社会づくりに貢献します

**次世代教育：**未来を担う子どもたちの健全な育成を支援します

# 取り組み

当社グループでは社会や地域の発展に資するためにJFEグループが特に注力している社会貢献活動の分野を中心に、社会貢献活動に取り組んでいます。

また、ボランティア活動の推進のために活用できる休暇制度を整えており、従業員の積極的な参加を支援しています。

＞ステークホルダー・エンゲージメント (P.37)

STEN製造拠点等の開放

地域・社会との共生

JFEグループでは、毎年、各製造拠点を開放してショーや工場見学会などのイベントを実施し、近隣地域の皆様にご参加いただいています。

拠点イベント開催実績(2025年度)

|             | 地区         | 名称               | 開催日    | 入場者数  |
|-------------|------------|------------------|--------|-------|
| JFEスチール     | 東日本製鉄所京浜地区 | 京浜ふれあい祭り         | 5月25日  | 2.1万名 |
|             | 東日本製鉄所千葉地区 | JFEさくらまつり        | 4月5日   | 0.6万名 |
|             |            | JFEちばまつり         | 10月26日 | 1万名   |
|             | 西日本製鉄所福山地区 | JFE西日本フェスタinふくやま | 5月11日  | 7万名   |
|             | 西日本製鉄所倉敷地区 | JFE西日本フェスタinくらしき | 11月3日  | 2万名   |
|             | 知多製造所      | はんだふれあい産業まつり     | 11月8日  | 1.1万名 |
|             | 仙台製造所      | JFEスチールせんだいフェスタ  | 10月4日  | 0.3万名 |
| JFEエンジニアリング | 津製作所       | 秋まつり             | 10月18日 | 0.4万名 |



JFE西日本フェスタinふくやま

また、JFEスチールでは、福利厚生施設を地域に開放して、サッカー、野球、バレーボール、バスケットボールなどのスポーツ大会を開催し、2025年度は22大会、約9,100名に参加いただきました。加えて、全国レベルで活躍している硬式野球部と競走部による指導教室なども開催し、2025年度は18回、1,100名に参加いただき、それぞれの地域におけるスポーツの振興と発展に寄与しています。

## EN エンジニアリング事業を通じた地域社会への貢献

地域・社会との共生

電力・ガス・水道といったユーティリティサービスの提供や、プラスチック・食品リサイクル、再生可能エネルギー発電、廃棄物発電等の事業を組み合わせ、地域のサーキュラーエコノミー実現に貢献します。

- ・ 関連企業・自治体などの連携を含むリサイクルバリューチェーンの構築
- ・ プラスチックリサイクル推進に向けた取り組み（仙台市、川崎市）
- ・ ペットボトルの水平リサイクル
- ・ 食品リサイクル（札幌市）
- ・ GI基金を活用した廃棄物ケミカルリサイクル技術の開発
- ・ 地域新電力発電（磐田市、所沢市等）
- ・ 海外での廃棄物発電プラントの運営

＜循環経済への移行の取り組み（P.126）

## EN 横浜本社における清掃活動

地域・社会との共生

2025年度は、「ごみ拾いはスポーツだ！」を掲げ、社会奉仕活動を競技として楽しみながら実施できる「スポGOMI」のイベントを同社横浜本社にて開催しました。従業員約60名が参加して約100kgのごみを拾い、近隣地域の美化に貢献しました。

## ST 製鉄所・製造所における工場見学

地域・社会との共生

次世代育成

JFEスチールでは各製鉄所・製造所において、祭りイベント開催時に限らず、地域の小・中学校の子どもたちを中心に毎年9万名程度の方々を受け入れ、鉄の製造現場を見学いただいています。

## ST 出前授業

地域・社会との共生

次世代育成

JFEスチールでは、地域貢献活動の一環として、近隣の小学生や中学生を対象として、工場見学のほか、従業員が学校を訪問し、鉄の製造プロセスや製鉄所の特徴、環境への取り組みなどを解説して鉄鋼業への理解を深めてもらったり、キャリアへの理解を深めてもらう出前授業を実施しています。この取り組みは2012年度から開始し、2025年度は約1,010名（34クラス）の子どもたちを対象に実施しました（累計では369クラスに実施）。



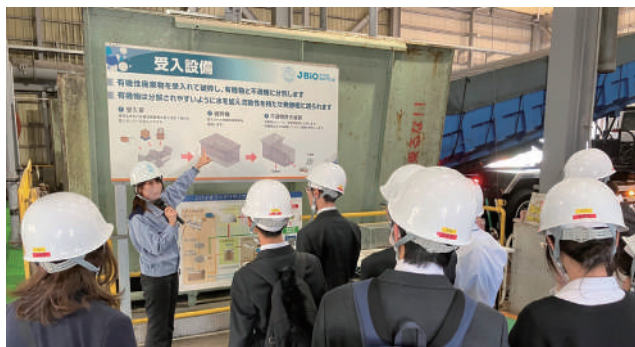
川崎市立川崎中学校（神奈川県）

## EN 施設見学および出前授業の実施

地域・社会との共生

次世代育成

JFEエンジニアリングでは、各製作所および建設現場、運営受託している清掃工場等において、近隣地域の子どもたちを中心に見学を受け入れています。また、従業員を派遣し、環境等をテーマとした出前授業も実施しています。例えば、横浜本社近隣の横浜サイエンスフロンティア高等学校附属中学校では、中学2年生約80名を対象に環境・リサイクルをテーマとした講演を実施した後、横浜本社を訪問していただき、グループ会社が運営する食品リサイクル工場や、国内外の清掃工場等80拠点以上を遠隔監視するグローバルリモートセンター等の見学を通じて座学と実地の両輪での学びを図っています。この取り組みは2018年より開始され、8年連続で実施しています。



食品リサイクル工場の見学

## EN 「YOXO FESTIVAL 2026」への出展

地域・社会との共生

次世代育成

横浜未来機構が主催する「YOXO FESTIVAL 2026」において、JFEエンジニアリングの事業を身近に感じてもらうことを目的とし、有志の従業員がアイデアを出し合って企画した、「橋をかけるお仕事体験」という企画で出展しました。

## EN 三重県・雲出川流域での環境保全活動への参加

地域・社会との共生

環境保全

JFEエンジニアリングは、同社製造拠点の津製作所が立地する三重県津市を含む雲出川流域の環境保全を目的とする「新雲出川物語推進委員会」に2008年の設立当初より参画しています。同団体を構成する地域の森林組合・漁業協同組合とともに、津市の支援も受けながら、流域での河川清掃や植樹活動のほか、河口等での海岸清掃、市民向け環境教育を実施しており、従業員およびその家族が参加しています。

## EN 「JFEの森」における森林整備

地域・社会との共生

環境保全

JFEエンジニアリングは、北海道庁の「ほっかいどう企業の森林づくり」の制度を活用して北海道由仁町との間で森林整備に関する協定を締結し、同町の町有林約7haを対象とした森林整備を行っています。この取り組みは、地域の森林を適切に維持・管理していくことにより、森林保全や地域の活性化につなげていくことを目的としています。取り組みを進める森林は「JFEの森」と命名し、当年度は、樹齢50年を経てCO<sub>2</sub>の吸収効果が下がった木を伐採した跡地にCO<sub>2</sub>吸収効率の高い樹種（グリーンラーチ）の苗を植林しました。また、植林活動に参加した従業員向けに有識者による講演や体験講座を開催し、森林への理解を深める機会としました。引き続き森林の適切な維持・管理を実施していきます。

ST

EN

SH

学生向けキャリア教育

次世代育成

JFEスチールおよびJFEエンジニアリングでは、女子学生の理工系分野への進路選択（理工チャレンジ）を応援する取り組みとして、女子中高生・女子大生を対象とした工場見学会を開催しています。

JFEスチールでは、2006年から（一財）経済広報センターの「教員の民間企業研修」に協力しています。この研修は、小・中・高校の教員の方に企業活動や人材育成、安全・環境への取り組みなどについて理解を深めていただき、その体験を子どもたちに伝えていただくとともに今後の学校運営に活かしていただくことを目的に実施しています。また、事業所では地元の中学生を受け入れ職場体験学習なども行っています。

JFE商事グループの川商フーズは、社会貢献活動の一環として2025年10月にNPO法人「らいおんはーと」と協力し、子ども食堂イベントを実施しました。本取り組みを通じて、子どもたちに「食」や「働くこと」の楽しさを伝えることができました。同法人は会社見学等の体験活動を通じて、子どもたちの体験格差の解消に取り組んでいます。2026年8月には取引先倉庫会社の協力のもと、子どもたちを対象とした倉庫・ヤード見学を実施しました。今後も同法人とともにさまざまな取り組みを進めていきます。



教員の民間企業研修



子ども食堂「ぬくぬく」での交流活動

ST

EN

SH

2025年度インターンシップ実績

次世代育成

海外からの研修生を含め毎年多くの学生を受け入れ、工場や設計・建設現場での職場実習、グループワークなどを行っています。

JFEグループのインターンシップ実績(2025年度)

| JFEスチール                     | JFEエンジニアリング                 | JFE商事 |
|-----------------------------|-----------------------------|-------|
| 770名<br>(事務系：396名、技術系：374名) | 754名<br>(事務系：165名、技術系：589名) | 379名  |

## ST 高校生、高専生の科学技術コンテストに協賛

次世代育成

「高校生・高専生科学技術チャレンジ (JSEC)」は、朝日新聞社とテレビ朝日が主催する全国の高等学校と高等専門学校の学生を対象とする科学技術分野の自由研究コンテストです。JFEスチールは、科学技術分野で活躍する人材の育成を願い、2006年から当コンテストに協賛しています。



大分県立大分上野丘高等学校の学生にJFEスチール賞を授与

## SH ガーナ、ナイジェリアの小学校への支援

次世代育成

JFE商事グループは、2011年より西アフリカのガーナ、ナイジェリアにおいて社会貢献活動を毎年継続して実施しています。現地の教育省や学校の要望を確認しながら、両国の経済活動の一助となるような製品を選定しています。15回目となった今回は当社グループ製品である“GEISHA”ブランドのサバトマト漬缶詰12,500缶、学習机・椅子320セット、ノート17,000冊を両国の計15校へ寄贈しました。学校関係者ならびに現地政府機関より多くの喜びのお言葉をいただくことができました。

本支援は、JFE商事グループの社会貢献活動基本方針に基づく象徴的な活動として、今後も「食」と「教育」の支援を続けていきます。



ガーナの贈呈式の様子



ナイジェリアの贈呈式の様子

## SH 特別支援学校への現場実習の機会提供

次世代育成

JFE商事グループでは、2017年度より特別支援学校の学校外実習を受け入れています。主な内容として、インターン生に清掃、給茶機のメンテナンス、帳票仕分けなどの業務を体験していただいています。また、生徒によるパン販売実習を2021年度より継続的に実施しており、これまでに23回開催しています。

これからも社会に開かれた企業として、特別支援学校との継続的な連携を通じ、多様な人々が活躍できる社会づくりに取り組んでいきます。

## 外部団体への支援

JFEグループは「持続可能な社会の実現」への貢献を重要な経営課題と位置付け、SDGs (持続可能な開発目標) の17のゴールに関連する社外団体やNGOとの連携を通じて、課題解決への取り組みを行っています。

### こどもの未来応援基金への支援

次世代育成

JFEグループは、すべての子どもたちが夢と希望を持って成長していける社会の実現を目指す「こどもの未来応援国民運動」に賛同し、日本各地で子どもの貧困対策に取り組むNPO等の活動支援を行う「こどもの未来応援基金」に対し支援を行っています。

詳細は以下をご参照ください。

[> こどもの未来応援国民運動](https://kodomonomiraiouen.cfa.go.jp/support/network) 
[\(https://kodomonomiraiouen.cfa.go.jp/support/network\)](https://kodomonomiraiouen.cfa.go.jp/support/network)

### 国連WFP協会への支援

JFEグループは、国際連合世界食糧計画WFP協会\*の活動趣旨に賛同し、支援することを通じて世界の飢餓問題解決に取り組んでいます。

※ 飢餓と貧困の撲滅を使命とする国連世界食糧計画(WFP)を支援する認定NPO法人

### がん研究会への支援

(公財)がん研究会は、1908年の創立以来「がん克服をもって人類の福祉に貢献する」ことを基本理念に掲げ、研究・診療、人材育成に努め、わが国のがん研究・診療を牽引する公益財団法人です。JFEグループはその活動趣旨に賛同し、支援を行っています。

### 海外医療人材育成への支援

JFEグループは、虎の門病院を母体として進められているJCMT (海外医師研修事業)の趣旨に賛同し、支援しています。同事業は東南アジアなど開発途上国の医師を日本に招き、日本の先進医療の研修を行い、その成果を派遣元の国々の医療水準向上に役立ててもらい国際貢献および研修を通じた日本との友好関係を促進することを目的としています。派遣元の国々の医療水準の向上を通じて、コミュニティにおける健康問題への課題解決に貢献しています。

詳細は以下をご参照ください。

[> JCMT](http://www.jcmt.jp/) 
[\(http://www.jcmt.jp/\)](http://www.jcmt.jp/)

## 「JFE21 世紀財団」による社会貢献活動

(公財)JFE21 世紀財団は、JFEグループ (旧川崎製鉄) の出捐により1990年に設立され、社会貢献を担う公益法人として、大学研究助成や地域の文化振興などさまざまな公益事業を展開しています。

- 技術研究助成 (鉄鋼技術研究・地球環境・地球温暖化防止技術研究)
- アジア歴史研究助成

- 大学教材・鉄鋼関連出版物の作成・寄贈
- 鉄鋼に縁のある地域社会の文化振興活動への協賛
- 海外子女文芸作品コンクールへの協賛と文集の寄贈

「JFE21世紀財団」に関しては、以下をご参照ください。

- [JFE21世紀財団](http://www.jfe-21st-cf.or.jp/) (http://www.jfe-21st-cf.or.jp/)
- [社会データ](#)
[JFE21世紀財団](#) (P.291)

### 技術研究助成

大学の技術研究振興を目的に、1991年度から研究助成を実施し、各大学から高い評価を得ています。  
2025年度は144件の応募を受け、鉄鋼技術研究8件、地球環境・地球温暖化防止技術研究20件に各200万円、計5,600万円を助成しました。

### アジア歴史研究助成

日本の大学におけるアジア歴史研究の振興を支援するため、2005年度から研究助成事業を実施しています。2025年度は96件の応募を受け、12件に各150万円、計1,800万円を助成しました。

### 鉄鋼に縁のある地域活動支援

音楽、美術、伝統継承、町おこし、コミュニティ活動、文化財保存の活動など地域社会の文化活動に協賛金を提供し、支援しています。  
2025年度も千葉市、川崎市、倉敷市、福山市、半田市、仙台市など国内のさまざまな鉄鋼に縁のある地域のイベント16件に協賛しました。

### 海外子女文芸作品コンクールへの協賛と文集の寄贈

(公財)海外子女教育振興財団が、海外で学ぶ小・中学生を対象に実施している作文・詩・短歌・俳句の作品コンクールに、1991年度から「JFE21世紀財団賞」を設けて協賛しています。また、優秀作品文集「地球に学ぶ」を2025年度も鉄鋼に縁のある地域の小・中学校や図書館等約700カ所に2,000部を寄贈しました。

## 社会貢献活動一覧

### 地域・社会との共生

- [倉敷／工場見学会の開催](https://www.jfe-steel.co.jp/company/csr.html#anc01-01)  
[\(https://www.jfe-steel.co.jp/company/csr.html#anc01-01\)](https://www.jfe-steel.co.jp/company/csr.html#anc01-01)

[まつり・フェスタの開催](https://www.jfe-steel.co.jp/company/csr.html#anc01-02)  
[\(https://www.jfe-steel.co.jp/company/csr.html#anc01-02\)](https://www.jfe-steel.co.jp/company/csr.html#anc01-02)
- [京浜、倉敷／フードバンクや社会福祉協議会への災害用備蓄品の寄贈](https://www.jfe-steel.co.jp/company/csr.html#anc01-03)  
[\(https://www.jfe-steel.co.jp/company/csr.html#anc01-03\)](https://www.jfe-steel.co.jp/company/csr.html#anc01-03)

[小中学校での出前授業の実施](https://www.jfe-steel.co.jp/company/csr.html#anc01-04)  
[\(https://www.jfe-steel.co.jp/company/csr.html#anc01-04\)](https://www.jfe-steel.co.jp/company/csr.html#anc01-04)
- [仙台、倉敷、福山／地域清掃活動の実施](https://www.jfe-steel.co.jp/company/csr.html#anc01-05)  
[\(https://www.jfe-steel.co.jp/company/csr.html#anc01-05\)](https://www.jfe-steel.co.jp/company/csr.html#anc01-05)

[千葉、西宮、京浜、倉敷、福山、知多／自治体との連携](https://www.jfe-steel.co.jp/company/csr.html#anc01-06)  
[\(https://www.jfe-steel.co.jp/company/csr.html#anc01-06\)](https://www.jfe-steel.co.jp/company/csr.html#anc01-06)
- [「アクティブ体操®」「安全体力®機能テスト」の実施と普及活動](https://www.jfe-steel.co.jp/company/csr.html#anc01-07)  
[\(https://www.jfe-steel.co.jp/company/csr.html#anc01-07\)](https://www.jfe-steel.co.jp/company/csr.html#anc01-07)

[地域開放型の事業所内保育所を開設](https://www.jfe-steel.co.jp/company/csr.html#anc01-08)  
[\(https://www.jfe-steel.co.jp/company/csr.html#anc01-08\)](https://www.jfe-steel.co.jp/company/csr.html#anc01-08)



## 環境保全

### ＞ 知多製造所内にビオトープを造成

(<https://www.jfe-steel.co.jp/company/csr.html#anc02-01>)

### ＞ ビオトープ知多の「自然共生サイト」認定取得

(<https://www.jfe-steel.co.jp/company/csr.html#anc02-03>)

### ＞ 京浜／川崎国際環境技術展に出展

(<https://www.kawasaki-eco-tech.jp/>)

### ＞ 「JFEの森」における森林整備

([https://www.jfe-eng.co.jp/information/social\\_coexistence/topics\\_forest/](https://www.jfe-eng.co.jp/information/social_coexistence/topics_forest/))

### ＞ 知多製造所の「あいち生物多様性認証企業」認定

(<https://www.jfe-steel.co.jp/company/csr.html#anc02-02>)

### ＞ 環境に関する展示会等に出展

(<https://www.jfe-steel.co.jp/company/csr.html#anc02-04>)

### ＞ 鉄鋼スラグの活用

(<https://www.jfe-steel.co.jp/company/csr.html#anc02-05>)

- ペットボトルキャップ寄付活動
- NPO法人グリーンバード(ゴミ拾いボランティア)への協力

## その他

- 国際連合世界食糧計画WFP協会への支援
- 公益財団法人がん研究会への支援
- 海外医師研修事業(JCMT)への支援