

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	○	—	—