

労働慣行（多様な人材の確保と育成）

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

働き方改革

当社が持続的に発展していくためには、これまでの働き方を抜本的に見直し、高い生産性で新たな価値を創造しながら、社員一人ひとりが仕事に誇りと働きがいを感じられる働き方の実現が不可欠です。社員一人ひとりの柔軟な働き方を実現することで、多様な人材がその能力を最大限に発揮できる環境を目指します。

JFEスチール

ワークスタイルを変革する制度

製造基盤整備や海外展開などの経営課題に対応すべく、さらなる生産性向上を図るとともに、働き方に対する社員ニーズの多様化といった課題への取り組みを加速していきます。具体的な施策として、個人別定時退社日の設定をはじめ、勤務間インターバル[※]や在宅勤務制度、有給休暇取得の促進などの施策を通じて、マネジメント層を含めた従業員の意識改革を促し、社員一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮できる組織風土をつくり上げていきます。

またライフイベントや自己啓発、ボランティア時などに取得できるワーク・ライフ・バランス休暇制度を導入しています。

※ 勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息期間」を設けることで、社員の生活・睡眠時間を確保する制度



定時退社日を社員自らが設定

JFEエンジニアリング

「柔軟な働き方」を目指して

「早く出社して早く帰る」風土の醸成に向けて、就業時間を8時～16時45分に定め、20時以降の残業を原則禁止としました。あらかじめ上司と話し合いの上で休みの計画を作成する「休み方計画表」の活用や、有給休暇の取得奨励日、定時退社日の設定も推進しています。また、より柔軟な働き方を可能にするテレワーク制度を導入し、自宅のみならず、提携した不動産会社もつ全国数十カ所のシェアオフィスで勤務できる環境を整備しています。

2018年度に実施した社員満足度調査の結果を活かし、今後ともさらなる働き方の改革に努めていくとともに、建設業界全体の継続課題となっている建設部門での完全週休2日の実現に加え、現場工事の終了時等に5日間のまとまった休暇が取れるよう「ひといき年休」の取得も推進しています。

JFE商事

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた多様な働き方を支える取り組み

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、有給休暇の取得奨励日の設定などを通じて、労働時間の削減に取り組んでいます。

2016年4月からはフレックスタイム制度を拡充し、コアタイムを11時～14時としたほか、育児・介護など時間制約がある従業員向けに在宅勤務制度を導入、また制約の有無にかかわらず従業員がテレワークやシェアオフィスを試験的に活用する「チャレンジデイズ」を実施するなど、多様な働き方を支える取り組みも強化しています。

業務改革

JFEスチール

最新ICTを活用した業務改革の推進

JFEスチールでは、従業員の単純作業時間を削減し、より創造的な業務にあてる時間を増やすためにRPA（ロボティック・プロセス・オートメーション：端末上の人の作業を自動化するソフトウェア）を導入しました。2019年度までには累計200種類以上の業務に導入し、3万時間以上の時間を創出しました。2020年度もコロナ禍のなかでもRPAができることを新たに発掘し、RPAを展開していきます。

また、2016年度に着手した「製鉄所基幹システムリフレッシュ」プロジェクトでは、製鉄所の古いシステムを刷新するとともに、業務プロセス改革も実現すべく、全社的に推進しています。

最新ICTを活用した業務改革に積極的に取り組み、その結果創出された時間をお客様へのサービス向上に活用していきます。

EN JFEエンジニアリング

スマートワークプロジェクト

JFEエンジニアリングでは、2014年8月から始めた働き方改革への取り組みをさらに発展させていくため、2018年4月には「スマートワーク推進室」を新設しました。

さまざまなITツールや制度を取り入れ、時間、場所、手段など従来の概念にとらわれない働き方を実現することにより、ワーク・ライフ・バランスと生産性向上を両立し、組織全体のアウトプットの最大化を目指しています。

SH JFE商事

J-SLIM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-SLIM）活動を継続して推進しています。最新ITツールを積極的に取り入れ生産性向上につなげており、特に2018年度より導入を進めているRPAは利用組織が拡大し、自動化による作業時間の大幅削減、サービス提供のスピードアップ等、さまざまな効果を得ています。2019年のJ-SLIM発表会ではJFE商事・国内外グループ会社から選抜された22チームが各々の課題に対する改善活動の成果を発表しています。今後も既存概念にとらわれず、時代の変化に柔軟に対応し、常に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 JFEスチール

JFEスチールでは、全社で約1,500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、国内外の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海外に派遣するなど、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 JFEエンジニアリング

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180チーム、約1,500名が「JE1活動」に取り組み、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 JFE商事

JFE商事では、2012年から国内グループ会社に対して、製造部門の「安全・品質・コスト・操業・納期」等の課題解決に適した手法として「J1活動」を展開し、積極的に活動しています。毎年、東西地区別にJ1発表大会を開催しており、約20チームが活動成果を報告し、優秀チームは表彰されます。今後も職場の活性化、問題解決力向上のためにJ1活動を推進し、その成果についてはグループ会社間で水平展開をしていきます。

ダイバーシティ推進への取り組み

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

特に近年、少子高齢化により労働力人口が減少する中、優秀な人材を安定的に確保するため、ダイバーシティの重要性はますます高まっています。

トップメッセージの発信

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男性リーダーの会」行動宣言に賛同し、女性社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男性リーダーの会 行動宣言](http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/declaration.html#txtbody)

(http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/declaration.html#txtbody)

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。

2020年までに女性管理職社員数を2014年8月時点から3倍にするという目標については、2019年4月に前倒しで達成しました。既に、女性管理職社員数を2025年までに2014年8月時点から5倍にするという新たな目標を設定しており、今後も管理職登用を進めていきます。

また、2016年4月施行の女性活躍推進法に則り、女性活躍推進に向けた行動計画を策定し、情報を公開しています。こうした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。

※ なでしこ銘柄：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、1業種につき1社、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。

詳細は、以下をご参照ください。

▶ [女性活躍推進法に基づく行動計画](#) (P. 127)

ダイバーシティ推進室による活動

ダイバーシティを着実に推進するため、各事業会社にダイバーシティ推進室を設置し、階層別研修や女性交流会などの啓発活動、事業会社間での好事例の水平展開、グループ共通の取り組みなどを実施しています。

各事業会社における主な取り組み

JFEスチール

JFEスチールでは従業員と管理職にキャリア支援やマネジメントに関する研修を実施し、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を図っています。製鉄所で働く女性社員も増えており、現業職の女性は約400名在籍しています。また、事業所内保育所の開設を進めており、2019年4月には東西製鉄所のすべての地区で設置が完了しました。加えて、社員向けの介護セミナーの実施など、育児や介護をしながら働く社員を支援する体制づくりや取り組みも推進しています。さらに、近年は、グローバル化戦略に対応した人材を確保するため、外国人の採用も積極的に行っており、上司向け研修等を実施するなど、外国籍社員が働きやすい環境づくりを推進しています。

JFEエンジニアリング

JFEエンジニアリングでは、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70名規模のキャリア採用を行っています。また、海外グループ会社のナショナルスタッフを国内に常時80名程度受け入れ、業務を通じた教育を行っており、文化風習の違いを超えてお互いに理解し合う風土も醸成しています。さらに、マネジメント層へのダイバーシティに関する意識啓発、女性社員へのリーダーシップ研修や講演会の機会提供にも取り組んでいます。

JFE商事

JFE商事では、女性従業員について管理職への登用、海外への駐在など活躍の場を拡大するとともに、メンター制の導入や育成プログラムの充実などでキャリア開発を支援しています。

海外拠点の現地採用従業員については、幹部への登用を目指し日本でのマネジメント研修実施などグローバルな人材育成や交流を推進しています。

働き方については、在宅勤務制度や退職者の復職制度の導入、介護支援策の拡充、有給休暇の取得促進など従業員が働きやすい環境を整備しています。

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。

▶ [ESGデータ集：社会データ \(P. 175\)](#)

再雇用制度

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、定年である60歳以降の再雇用制度を導入しています。

高齢者雇用安定法の趣旨に基づき希望者全員が段階的に65歳まで働ける制度を整備しています。2020年4月時点で事業会社3社合計で904名（従業員全体の約4%）の高齢者が活躍しています。

JFEスチール

JFEスチールでは、高齢者のワーク・ライフ・バランスも考慮し、フルタイム勤務に加え、短日数勤務を選択することができます。

JFEエンジニアリング

JFEエンジニアリングでは、60歳の定年退職後も継続的に働くことができる「スキルド・パートナー制度」を設け、希望者を再雇用しています。

JFE商事

JFE商事では、高齢者のワーク・ライフ・バランスを考慮したフルタイム勤務、短日数勤務および短時間勤務と多様な勤務形態が選択できます。

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、全社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、社員の一層の理解を促しています。JFEスチールにおいては、各地区の人事担当者を対象にLGBTQに関する知見を深めるための研修会を実施しています。

多様な人材の確保

第6次中期採用計画 1,040名／年程度（2018～2020年度）

2020年度採用実績 1,248名（事業会社3社合計）

- 総合職に占める女性採用比率 : 12%（58/475名）
 - うち、事務系総合職 : 24%（37/157名）
- キャリア（中途）・通年採用比率 : 24%（304/1,248名）
 - うち、総合職 : 25%（121/475名）
 - うち、現業職 : 24%（183/758名）

JFEグループの持続的な成長を図るため、安定的な採用を行うとともに、採用ソースを多様化し、女性・外国人の採用および中途・通年採用を積極的に実施しています。

■ 採用の実績（事業会社3社合計）（2020年度）

項目	総合職			現業職 一般職	総計
	事務系	技術系	計		
男性（名）	120	297	417	703	1,120
女性（名）	37	21	58	70	128
総計（名）	157	318	475	773	1,248
女性比率（％）	23.6%	6.6%	12.2%	9.1%	10.3%

■ 女性採用比率目標

	職種	目標
JFEスチール	総合職事務系	35%以上
	総合職技術系	10%以上
	現業職 定期採用	10%以上
JFEエンジニアリング	総合職	20%以上
	生産・施工技術職	5%以上
JFE商事	総合職	25%以上

従業員関連データは、以下をご参照ください。

▶ [ESGデータ集：社会データ](#)（P. 175）

人材育成

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

JFEスチール

人材育成システムによる技能データ活用の推進

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して分析・活用します。低頻度・非正常作業など求められる技能レベルが相対的に高い技能を中心に、熟練技能を有する専任講師（テクニカルエキスパート）が集中的に実地指導を行うなど、集積した技能データと有機的に連動した教育を図っています。

EN JFEエンジニアリング

自らが主体的に学ぶことを目的とした各種研修制度の推進

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社員とキャリア採用者を対象に実施しています。

また、2018年度から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が習得できるよう、Webを活用した学習カリキュラムをスタートさせています。

SH JFE商事

能力を最大限に引き出す研修および施策の実施

多様な背景を持つ従業員の能力を最大限に引き出すため、女性管理職を対象に、さらなる活躍促進を目的とした「次世代女性リーダー研修」、優秀な海外の現地採用従業員のさらなる能力、モチベーション向上を目的に本社へ招聘する「日本滞在型研修」、キャリア採用者の入社時研修など、さまざまな研修を開始しています。また、若手総合職からを対象に、商社パーソンに求められる基礎技能として、交渉力、ファイナンス、戦略的思考等の研修を実施しています。

グローバル人材の育成

外国籍の総合職従業員および海外現地スタッフの採用・育成に加え、日本人従業員に対しては、従来から実施している海外留学・研修の充実だけでなく、若手従業員の積極的な海外派遣により実務経験を通じた人材育成を強化しています。

■ 各社のグローバル人材育成制度

	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	○	—	○
若手社員海外派遣	○	○	○
技術系社員の国際学会への派遣	○	—	—
海外ナショナルスタッフ研修制度	○	○	○
海外ナショナルスタッフの日本での実務研修制度	—	○	—
海外学生インターシップ	○	○	—

活力のある職場づくり

JFEグループでは活力ある職場づくりに向け、労働組合と真摯な議論を行うとともに、社員満足度調査を実施しています。

また、3年に1度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に取り組んでいます。

JFEスチール

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、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。

JFEエンジニアリング

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」を定期開催しているほか、ワーク・ライフ・バランスに関する労使委員会を設置しています。

JFE商事

JFE商事では定期的に意見交換、経営情報の共有を行っており、社長以下経営幹部と労働組合の代表者が意見交換を行う場として「経営協議会」（年2回開催）を設置しています。

働きがいのある職場環境の整備

法令により定められた最低賃金、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事ができるよう、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、寮・社宅制度等の福利厚生制度も手厚く整備するなど、従業員が長年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。