

社会的側面

従業員とともに

障害者雇用率
■JFEスチール**2.05%**■JFE
エンジニアリング**2.29%**■川崎マイクロ
エレクトロニクス**2.21%**

障害者の雇用

JFEグループは、障害者の雇用促進に力を注いでいます。例えば、さまざまな障害を持つ方々がそれぞれの能力を十分に發揮し、やり甲斐を持って活躍できる職場を提供するために、特例子会社「JFEアップル東日本」や「JFEアップル西日本」、「三重データクラフト」を運営しています。ここでは障害者の方々を積極的に雇用するとともに、働きやすい職場環境の整備にも努めています。

なお、障害者雇用率は、JFEスチール2.05%、JFEエンジニアリング2.29%、川崎マイクロエレクトロニクス2.21%と、それぞれ法定雇用率(1.8%)を超える雇用を行っています。



三重データクラフト

「アビリティックみえ」で
優秀賞(三重県知事賞)
を受賞

安心して働ける環境づくり

JFEグループは、社員が安心して働くよう、制度の充実に努めています。例えば、出産・育児と仕事が両立できるよう、育児休業期間の延長や育児短時間勤務制度を導入しています。JFEスチール、JFEエンジニアリングは2007年、次世代認定マークを取得しました。

また、2007年度には住宅制度を大幅に改訂するなど、従業員のライフスタイルの多様化にも積極的に対応していきます。

※ JFEスチール、JFEエンジニアリングの2006年度の育児休業取得率は100%。

人権の尊重

社会の人々ならびに社員の人権を尊重することは、企業の社会的責任であり、重要な経営課題の一つとの認識のもと、グループ一丸となって人権尊重に取り組んでいます。

具体的には、企業人として、また社会人として、さまざまな人権問題を正しく理解・認識し、行動できる社員の育成をめざし、①社内における、各種人権啓発研修の着実な実施、②就職の機会均等の保障と公正な人事管理の推進、③グループ会社の取り組み支援などです(JFEスチールの2006年度人権研修受講者は延べ約4,000名)。

また、セクシュアル・ハラスメント防止に向けては、就業規則で規定するほか、研修実施、ポスター掲出、事業所ごとの男女複数の相談窓口開設等を行っています。そのほか、人権週間に役員メッセージを配信したり、人権標語募集(応募件数5,226件)、人権ホームページによる各種啓発情報発信なども行っています。

労使関係の取り組み

JFEグループは、健全で建設的な労使関係の構築に努めています。JFEスチールは、労使の率直なコミュニケーションが重要と認識し、定期的に社長以下の経営幹部と労働組合の代表者が経営課題や経営方針などについて意見交換を行う場(労使経営審議会、年4回開催)を設置し、積極的な労使対話をしています。

また、2007年度から「仕事と生活の調和に関する労使委員会」を設置し、今日の社会的な課題にもなっているワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、労使で幅広い観点から率直な議論を行っていきます。



労使経営審議会

社内表彰制度

JFEスチールは「常に世界最高の技術をもって社会に貢献する」との企業理念を全社的に共有するために、新技術の開発や業務プロセスの改革において顕著な成果をあげた社員や組織に対して、その功績を讃える表彰制度を設けています。

毎年、成果の内容に応じて技術表彰・功績表彰・グループ表彰に分類して表彰を行い、その中で特に優れた成果に対しては、『JFEスチール社長賞』を授与しています(2006年8件、うち最優秀賞2件)。また、オンライン・ナンバーワン商品の拡大に向けて顕著な成果をあげた商品開発には、『新商品開発賞』を設けています(2006年実績10件、うち金賞1件)。

JFEエンジニアリングにおいては、グループ全体を対象に、事業活動・業務に関し、大きな功績・成果をあげた組織・会社に対して、毎年『社長顕功表彰』を授与しています(2005年、2006年実績 合計20件)。また、非常に高度な業務目標の達成に対するチャレンジ表彰や、卓越した生産技能に対するマイスター表彰など、事業に大きく貢献した個人への表彰も行っています。



JFEスチール社長賞表彰

JFEエンジニアリング
社長顕功表彰

社会的側面

シニアエキスパート制度適用者比率

68.9%

技術・技能の伝承、高齢者の再雇用制度

JFEスチールの各製鉄所では、今後10年間に従業員の大幅な世代交替期を迎えます。こうした世代交替に対応し、技術・技能の伝承を確実に進めるために、若手・中堅層社員の技能向上を積極的に支援する人材育成システムを整備し、計画的かつ継続的な対応を行っています。

また、貴重な経験やノウハウを蓄積してきた高年齢層の社員を大きな戦力と位置づけ、JFEスチール発足当初から、60才の定年退職以降も継続的に再雇用する「シニアエキスパート制度」を導入し、就労希望者を雇用しています。今後は再雇用期間を65才まで段階的に延長し、高年齢層の社員により一層の活躍の場を提供していく方針です。

JFEエンジニアリングは、2006年10月1日に「JFEヒューマンリソースバンク」を設置し、グループ各社を含むOB社員を対象とする社内人材バンク制度を開始しました。

ベテラン社員が持つ技術、資格、プロジェクト経験等を項目別に登録し、技術者等の人員が不足したり、技術伝承が必要な部門がOBと雇用契約を結ぶもので、技術継承施策の一つのモデルになると考えています。

小集団活動による活力ある職場づくり

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」を展開しており、品質改善・業務改善など職場に関する重要な課題に果敢に取り組み、多くの課題を達成しています。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(全社大会)を年2回開催しており、さらに優秀グループを海外へ派遣するなど、活動の活性化を図っています。日々の活動や成果発表会を通じて、創意工夫や現場力を發揮し、個人の能力を伸ばし、自己実現していくことで、やりがいや達成感を感じ取れる活力ある職場づくりを行い、企業の発展に貢献しています。

また、JFEエンジニアリングでは、グループ会社を含め200を超えるサークルが「JE1 K-UP活動」を展開しています。「K」は「改善、効率、経験、活力、変える」の意味で、職場が一体となり重要課題に挑戦し、創意工夫を重ねながら課題を達成しています。

JFEスチール
J1活動成果発表大会

JFEエンジニアリングJE1 K-UP活動

労働安全衛生

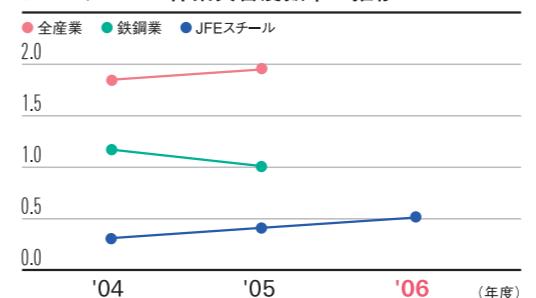
従業員の安全と健康の確保は製造業の基本要件であり、企業存続の基盤でもあります。

JFEスチールは今年、「安全はすべてに優先する」の基本理念をあらためて確認、周知し安全対策の充実・強化を図っています。

休業災害度数率は1998年以降改善傾向にありましたが、残念ながらここ3年間は悪化しています。今後も設備、人、作業のすべてに関して改善を継続していきます。特に今年からは、管理監督者の教育・研修を充実させ、そのリーダーシップのもと、安全な職場づくりをめざします。

JFEエンジニアリングは、各製作所のほか、全国にわたる建設現場や操業拠点の状況に応じて、柔軟かつきめ細やかな安全管理を推進しています。個人の安全意識の高揚と、グループ会社一体となった安全活動で、労働災害の撲滅をめざします。

JFEスチールの休業災害度数率の推移



JFEエンジニアリングの休業災害度数率の推移



* 全産業と鉄鋼業、建設業の2006年度の数値は未発表(2007年6月現在)

防災への取り組み

JFEスチールは、自然災害やシステム障害などによる事業停止を未然に防ぎ、地域の皆様や従業員の安全を確保するとともに、お客様へ商品を安定的に供給するため、全社防災体制を構築しています。

2006年10月には、全地区が参加して防災訓練を実施しました。具体的には震度6の地震により製鉄所で災害が発生した状況を想定し、情報の収集・分析・報告など一連の活動を行うとともに、各地区個別の訓練も実施しました。

また社内外への通信手段の確保のほか、システムのバックアップ、食糧などの物資入手する物流、燃料の確保などがスムーズに行えるかをチェックしました。

2007年度も2回目の全社防災訓練を予定しています。今回は前回の訓練で課題となった従業員および家族の安否確認や衛星電話による通信連絡を、休日想定でも対応できるように準備しています。



防災訓練

