

多様な人材の確保と育成(労働慣行)

取り組み

新しい働き方

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、従業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。第7次中期経営計画においても、従業員が安心・安全に働き、能力を最大限に発揮できる職場環境・社内制度の整備を進めていきます。

働きがいのある職場環境の整備

当社は、給与支払いに関して法令を遵守し、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。さらに、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、時間外労働の上限規制などを遵守するとともに、取締役会を含む会議体で事業会社における労働時間や働き方の状況を定期的にモニタリングし、総労働時間の削減と新しい働き方への対応を目指した取り組みを進めています。

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、従業員が長期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。

JFEスチール

「新しい働き方」の推進

JFEスチールでは第7次中期経営計画で「量」から「質」への転換など「創立以来最大の変革」に挑戦するにあたり、それぞれの従業員にとって最も生産性が高く、最大限に自分の力を発揮できる働き方を、柔軟に選択できる環境を実現するための取り組みを加速させています。

また、コロナ禍における緊急事態宣言への対応を通じて、社会全体で新たな生活様式や就業スタイルが定着し、当社においても本社・支社を中心に、出社と在宅勤務を併用した就業が定着し、従業員の働き方に対する価値観も大きく変化しました。これを機に、従業員が働きがいや充実感を得ながら仕事をし、その上で会社の生産性向上につなげていくことを目指した「新しい働き方」を推進しています。具体的な施策として、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、本社におけるフリーアドレス化、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：端末上の人々の作業を自動化するソフトウェア)の導入、電子契約の導入等によるペーパーレス化の推進、ワークフロー導入による脱ハンコ等を実施しています。これらの取り組みにより、総労働時間の削減を志向するとともに、付加価値の高いワークスタイルへのシフト、企業文化の変革も進めていきます。

加えて、中途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の導入を行いました。またワーク・ライフ・バランスの向上のために、年休奨励日の設定による有給休暇取得の推進、育児・介護や自己啓発・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・サポート休暇制度を導入しています。なお、2022年度より新たに不妊治療にもワーク・ライフ・バランス・サポート休暇制度を利用できるよう制度改訂を実施しました。

EN JFEエンジニアリング

「新しい働き方」による生産性向上

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2022年度の取得実績は19日(取得率86%超)となりました。2023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、自分でコアタイムを設定できるセルフコアフレックス制度のもと、定時退社日「スイスイデー」の導入や原則20時以降の残業禁止など、時間効率を意識した働き方を推進しています。また新型コロナウイルス感染対策で導入したリモートワークを2021年度より恒久的に制度化し、自宅や全国約400カ所にあるシェアオフィスでの勤務を可能にするなど、柔軟な働き方を実現しました。

建設部門においては、完全週休2日の実現に向け、現場のIT活用を深化するとともに、リモート環境を活用した本社からの現場支援の拡充に取り組んでいます。

SH 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しています。

また、メリハリのある働き方を意識し、実践する場として全従業員を対象に「チャレンジデイズ」を実施し、定時退社デーの徹底や退社時間を宣言し遵守するなど働き方改革につながる取り組みを定期的実施しています。

アフターコロナを見据え、「新しい働き方検討プロジェクトチーム」を立ち上げ、電子化によるペーパーレス化の推進や新常態オフィスの検討などさらに効率的で柔軟な働き方の実現を目指していきます。

業務改革

ST 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を導入しています。2022年度までに700種類以上の業務に導入し、年間8万5,000時間以上を創出しました。

2020年度後半から開始したRPA自主開発についても、開発ツールのアカデミー修了者が320名を超え、全社的に拡大しています。ローコード開発ツールだけでなくワークフローシステムを活用した自主開発も進んでおり、業務効率化だけでなく、脱ハンコやペーパーレス化といったワークスタイル変革も推進しています。これらの業務改革によって創出された時間は、お客様へのさらなるサービス向上のため活用していきます。

また、データドリブンな業務変革を推進すべく、新たなBIツールの全社展開を開始し、データの見える化と共有化により意思決定を迅速化して、企業競争力を高めていきます。

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、押印に要する出社を廃し、リモートワークを効率的に活用できるよう「電子押印システム」を導入しました。これにより毎月1万件以上の書類が電子化され、5割のペーパーレス化を実現しました。加えて、2021年度時点で270業務超を自動化したRPAやリモート会議時の自動議事録作成ツール、海外部門を中心に導入が進んだ自動翻訳ツールなども業務効率化に寄与しています。

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 JFE商事

J-SLIM活動

JFE商事では、2008年より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。2022年のJ-SLIM発表会ではJFE商事・国内外グループ会社合わせて21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2,800人が視聴しました。情報共有方法の見直し、RPAを始めとした最新ITツール導入による業務時間の削減、データ活用・EXCEL関数を駆使した事務処理精度の向上・効率化など、生産性向上につながるさまざまな活動の成果を共有し、グループ全体へ横展開を進めています。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、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、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 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250チーム、約1,900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商事国内グループ会社では、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」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、優秀チームを表彰しています。今後も職場の活性化、問題解決力向上のためにJ1活動を推進していきます。

ダイバーシティ&インクルージョン

ダイバーシティ推進体制

各事業会社にダイバーシティ推進室を設置し、従業員の意識醸成、女性採用数増、女性が働きやすい制度整備等の取り組みを着実に進めています。また、社長をトップとするダイバーシティ推進に関する委員会を設置するなど、経営層と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。

ダイバーシティ推進への取り組み

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ています。そのためJFEグループではダイバーシティ&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、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人材が能力を発揮できる環境づくりに取り組んでいます。特に女性の活躍について、取締役会での議論を経て、2022年度より女性管理職登用・女性採用比率等についてさらなる意欲的なKPIへの見直しを行いました。各事業会社では経営層との議論を通じた全社方針の策定と展開を図るとともに、女性管理職の候補者を拡大する「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推進しています。

JFEスチール

JFEスチールでは、経営層や管理職へのダイバーシティ研修やダイバーシティ月間の設定などにより、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。2021年度より経営層を中心に、ダイバーシティ推進に関する課題や取り組みについて継続的に議論しており、2023年度からは各部門、職場における活動を強化するため、役員および部長がダイバーシティ目標を設定し取り組んでいます。女性活躍推進については、管理職登用拡大に向けて、女性従業員および上司を対象としたキャリア研修の実施、社外研修への積極的派遣のほか、女性従業員とともに企画し、オンラインで事業所間のキャリア交流会を開始しました。また交替勤務職場の女性従業員についても、妊娠・出産などのライフイベントに際し、本人、上司、人事部門の3者で将来のキャリアについて一緒に考える「両立支援面談フロー」を整備し、ライフイベント後も引き続き活躍できるようきめ細やかなサポートを行っています。その他、男性従業員の育児参画を促すことを目的とし、育休取得にあたっての課題を労使で議論し、労使共同で育休取得推奨メッセージを発信しました。また、介護と仕事の両立セミナーを開催するなど、従業員のさまざまなライフステージを応援し、働きやすく、働きがいのある職場を構築するための取り組みを行っています。

JFEエンジニアリング

JFEエンジニアリングでは、マネジメント層向けダイバーシティ研修、全従業員向けeラーニング、ダイバーシティ強化月間の設定など、社内の意識改革に向けて活動を推進しています。また、2022年度からはCSR推進体制^{※1}の一つとして経営陣によるダイバーシティ委員会を設置し、全社方針の展開や組織ごとの計画策定・実行に取り組んでいます。女性従業員向けには、リーダーシップ研修や交流会の機会を提供しています。海外からは、グループ会社の現地従業員を国内に常時80名程度^{※2}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70名規模のキャリア採用を行っています。

※1 2023年度より、サステナビリティ体制に名称を変更しました

※2 2022年度は、新型コロナウイルスの影響により、60名程度の受け入れとなりました。今後徐々に増えていく見込みです

SH JFE商事

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、全従業員向けのeラーニングを定期的実施し、社内の意識改革を推進しています。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目標達成に向けて取り組んでいます。さらに、女性活躍においては中堅社員を対象とした上司と合同のキャリア研修、先輩従業員との座談会の実施、社外研修や社外活動へ積極的に派遣し、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・介護などの後も引き続き活躍できるように育児休暇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、男性育休セミナーの開催や所属長・本人への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、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

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

2021年4月1日～2026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きます。

● 各社の行動計画

▶ [JFEスチール](https://www.jfe-holdings.co.jp/csr/pdf/female_plan_st.pdf) (https://www.jfe-holdings.co.jp/csr/pdf/female_plan_st.pdf)

▶ [JFEエンジニアリング](https://www.jfe-holdings.co.jp/csr/pdf/female_plan_eng.pdf) (https://www.jfe-holdings.co.jp/csr/pdf/female_plan_eng.pdf)

▶ [JFE商事](https://www.jfe-holdings.co.jp/csr/pdf/female_plan_shoji.pdf) (https://www.jfe-holdings.co.jp/csr/pdf/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男性リーダーの会」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男性リーダーの会 行動宣言](#)

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

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。

▶ [障がい者雇用関連データ](#) (P.247)

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。

2023年4月時点で事業会社3社合計で751名(従業員全体の約3.7%)の高齢者が活躍しています。

JFEスチール

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することで対応してきましたが、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。

JFEエンジニアリング

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。

JFE商事

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。

多様な人材の確保

2023年度新卒・2022年度キャリア入社採用実績 552名(事業会社3社合計)

- 総合職に占める女性採用比率 : 20.6% (77/373名)
- 事務系総合職に占める女性採用比率 : 31.5% (53/168名)
- キャリア・通年採用比率 : 30.3% (167/552名)
- 総合職に占めるキャリア・通年採用比率 : 32.2% (120/373名)
- 現業職に占めるキャリア・通年採用比率 : 26.3% (47/179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キャリア・通年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いますが、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て現地社会への貢献も果たしています。

■ 採用の実績(事業会社3社合計)(2023年度新卒・2022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		
男性(名)	115	181	296	170	466
女性(名)	53	24	77	9	86
総計(名)	168	205	373	179	552
女性比率(%)	31.5	11.7	20.6	5.0	15.6

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.243)

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、研修・教育の充実を図っています。またJFEグループの経営戦略の一つであるDX戦略の推進に必要な人材の確保・育成にも注力しています。2023年度より、「一人当たり研修時間」のKPIに加え、「DX人材の育成」に関するKPIを新規に設定し、取り組みをさらに加速させていきます。

ST JFEスチール

技術継承とDX人材育成の推進

世代交代による従業員の入替わりのピークが過ぎ、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・分析をして、教育に活用しています。

また、MR(複合現実)技術を活用した訓練シミュレータを導入するなど、IT化を推進することによって、教育の深化を図っています。

加えて、データサイエンティストの社内人材を育成するプログラムを充実化させるなど、産業界での導入や応用が急速に進むDX技術への対応も実施しており、2023年度からは、全従業員へのDXリテラシー教育によるビジョンの浸透・マインド転換ならびに役員・管理者層へのマインドセット研修を通じて具体的な目標へと落とし込んでいくことで、より一層の推進を目指します。

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従業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。

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。

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

国内外で商社事業を拡大させるため、多様な背景を持つ人材がそれぞれの場所、場面で成長を実現できる研修を準備しています。商社パーソンに求められる基礎技能として、交渉力、ファイナンス、戦略的思考等を学ぶ「スキル研修」や「貿易実務研修」、キャリア採用者向けの「入社時研修」を実施しています。また、階層別研修においては、昇格前に新たな資格に求められる役割やスキルを学ぶことにより、早期活躍を推進しています。他にも海外グループ会社へ若手の早期派遣や、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「ナショナルスタッフ研修」など、幅広い層を対象に実施することでグループ全体のレベルアップを目指しています。

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拠点従業員の採用・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	○	○	—

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、従業員満足度調査(エンゲージメントサーベイ)を毎年実施し、従業員意識を定期的に把握し、働きがい等に関する課題の特定や施策の検討を行っています。

また、定期的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。

ST 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、制度を改訂する場合には真摯な労使協議を実施しています。

EN 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。

SH JFE商事

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持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。