

「マルチステークホルダー方針」

当社は、企業経営において、株主にとどまらず、従業員、取引先、顧客、債権者、地域社会をはじめとする多様なステークホルダーとの価値協創が重要となっていることを踏まえ、マルチステークホルダーとの適切な協働に取り組んでまいります。その上で、価値協創や生産性向上によって生み出された収益・成果について、マルチステークホルダーへの適切な分配を行うことが、賃金引上げのモメンタムの維持や経済の持続的発展につながるという観点から、従業員への還元や取引先への配慮が重要であることを踏まえ、以下の取組を進めてまいります。

記

1. 従業員への還元

当社が複雑化・多様化する変化の激しい経営環境下で、厳しいグローバル競争を勝ち抜き、将来にわたって持続的な成長を成し遂げる上では、労働生産性を向上させるとともに、社員が前向きに新たな仕事や創造的な仕事に挑戦し、一人一人が生み出す付加価値を最大化させることが重要だと考えています。そのために必要な教育訓練等に積極的に取り組むとともに、賃金の引上げを含めた労働条件の更なる改善を実施してまいります。

（個別項目）

当社ではJFEグループ人材マネジメント基本方針に基づき、高品質な製品を供給する競争力の源泉である技術・技能の蓄積と伝承および海外事業の拡大に対応したグローバル人材、DX戦略を実現するDX人材の育成に重点的に取り組み、様々な教育訓練等について整備しています。具体的には、個々人の技能レベルを定量的に把握し分析する人材育成システムの活用や、MR（複合現実）等のITツールを活用したシミュレーションによる模擬・想定訓練の拡充、DX戦略の推進に必要なデータサイエンティストの社内養成、海外事務所・現地法人等への研修・技術指導派遣や海外経営大学院（MBA）などへの留学派遣を実施しています。さらには、ダイバーシティ推進を重要な経営課題の一つに位置づけ、性別、国籍や価値観、異なるライフスタイルなど、多様な背景を持つ従業員一人一人の能力を最大限に引き出す為の取組を進めるとともに、従来の働き方を抜本的に見直し、仕事に誇りと働きがいを感じられる働き方へのシフトに向けた取組も進めています。

また、賃金の引上げについては、毎年の定期昇給に加え、労使交渉による賃金の引上げを定期的実施するとともに、会社の業績を適切に従業員に還元する観点から、会社の業績に応じて賞与水準を決定する業績連動型賞与を導入しています。加えて、2021年4月には定年退職年齢を60歳から65歳に引上げ、60歳以降の社員も59歳未満の賃金水準を維持する大規模な財源投入を実施しました。今後も従業員への持続的な還元を実施し、会社の更なる成長に向けて取り組んでまいります。

2. 取引先への配慮

当社はパートナーシップ構築宣言の内容遵守に、引き続き、取り組んでまいります。

なお、パートナーシップ構築宣言のポータルサイトへの掲載が取りやめとなった場合、マルチステークホルダー方針の公表を自主的に取り下げます。

- ・ パートナーシップ構築宣言のURL

【<https://www.biz-partnership.jp/declaration/70555-05-14-tokyo.pdf>】

また、消費税の免税事業者との取引関係についても、政府が公表する免税事業者及びその取引先のインボイス制度への対応に関する考え方等を参照し、適切な関係の構築に取り組んでまいります。

3. その他のステークホルダーに関する取組

当社は、社会における存在意義や目指すべきありたい姿を明確にすべく、2024年にパーパス「ねがう未来に、鉄で応える。」を策定しました。事業を通じて社会課題の解決に取り組むとともに、企業活動を行う各地域の発展に貢献すべく社会貢献活動を推進しています。引き続き、幅広いステークホルダーとの建設的な対話を通じ、サステナブルな社会の実現に貢献してまいります。

これらの項目について、取組状況の確認を行いつつ、着実な取組を進めてまいります。

以上

令和7年3月4日

J F E スチール株式会社

氏名又は名称

代表取締役社長 広瀬 政之

法人にあっては代表者の役職及び氏名