

社会举措 人材

为了更好地履行企业社会责任，进一步提升企业价值，神钢集团认为，让多样化员工灵活发挥多样的个性与技术，充满自豪感和工作积极性很重要，同时还应大力培养不断地向社会课题发起挑战、随机应变的人才。为了实现这些目标，以 2021 年为开局之年的中期经营计划以“构筑提高‘变革、挑战、成果’意识的新人事制度”“促进肩负下一代使命人才的成长与挑战”“发挥每个人的多样性，创造新价值”“进一步推进工作方式变革”为主题，开展了各种工作。

项目	前中期	2021 ~ 2023 年度新中期举措
人事制度改革	<ul style="list-style-type: none"> 明确评估标准 延长退休年龄 促进反馈 	<p>构筑提高‘变革、挑战、成果’意识的新人事制度</p> <ul style="list-style-type: none"> 明确肩负职责与能力要求 调整年功序列型人事制度（重视职责与成果） 严格选拔管理职位人员，促进专业型人才的任用
加强人才培养	<ul style="list-style-type: none"> 培养领导者（加强选拔培训，促进管理层干部参与培养工作） 	<p>促进肩负下一代的人才的成长与挑战</p> <ul style="list-style-type: none"> 提前培养并计划地配置经营人才 实现向选择型与自主获得型教育转变与常态化 为提高产品制造力而加强教育
多样性 & 包容性	<ul style="list-style-type: none"> 支持女性职业发展 提升全体员工的 WLB (work life balance) 水平 	<p>发挥每个人的多样性，创造新的价值</p> <ul style="list-style-type: none"> 加强对多样化工作方式和少数人群职业发展的支持 增进公司内部交流，新建多样性网络 ※ ※ 搭建横跨各个组织的平台，推进多样性学习知识，沟通意见
工作方式变革	<ul style="list-style-type: none"> 居家办公常态化 增加带薪假实休天数 提高会议与邮件联络的效率 	<p>进一步推进工作方式变革</p> <ul style="list-style-type: none"> 改善业务以及落实与渗透标准化 改善办公室工作环境 建立灵活的工作方式与工作制度

人事制度变革

在这个业务竞争愈发激烈、时刻需要顺应变化的时代，为了让每一位员工拥有变革意识，能创造出新的价值，我们认为必须在评估和待遇方面更加重视每个人的职责与成果。神钢集团已开始探讨引入新的人事制度来实现这一思想。

TOPICS **从 2021 年开始延长至 65 岁退休**

随着少子老龄化的快速发展，今后确保稳定的人才队伍将变得更加严峻，在此背景下，为提高经验丰富的员工的积极性，维持并强化产品制造力，营造齐心协力的的工作氛围，自 2021 年度起，我们将退休年龄由 60 岁延长至 65 岁。在实施延迟退休的过程中，我们还将以从入职到 65 岁退休的一贯雇佣形态为基础，构筑有连贯性的待遇制度，同时修改各类人事制度，让个人的能力与成果更好地在待遇中得到反映，从而提高员工的自我提升欲望和工作积极性。

人才培养

神钢集团明确了以下神钢人应该具备的素质：共鸣多样化的价值观，每天充满自豪感和积极性去挑战工作。另外人材培养以 OJT（在职培训，On the Job Training）教育为根本，辅以相关培训教育。培训系统的内容每年都会进行相应的调整，特别是本次中期经营计划期间，以“促进肩负下一代的人才的成长与挑战”为主题，开展了以下三项工作。

- **提前培养并计划地配置经营人才**
开展导入经营学内容的选拔培训。同时，人才培养不仅限于培训，我们还积极开展有计划的人员配置，为个人成长提供支持。
- **实现向选择型与自主获得型教育转变与常态化**
减少以往的分级培训，逐步向选择型与自主获得型教育转变。员工自主规划自己的职业生涯，自主学习，公司为其提供成长机会，支持多样人才积极发挥才能。

- **为提高产品制造力而加强教育**
为保持并提升竞争力之源——产品制造力，集团始终有计划地推进内部技能传承。今后，我们将调整入职 5 年内员工的培养体系，为进一步增强产品制造力而采取各类具体措施，包括扩大作为岗位关键要素的监督人员的培养等。

TOPICS **IT 人才培养**

集团正在推进 IT 人才培养，以巩固为全集团推进 DX 提供支撑的基础。

首先，2023 年度前培养 500 名 IT 推广员，负责利用 IT 技术，策划和推动本部门业务改革。目前，正在开展设计思维、需求定义、项目管理等各种培训。

工作方式变革活动

集团的工作方式变革活动旨在吸引和留住人才，创造更多丰富职场交流的时间，营造良好的工作环境，目前已开展了多项举措，包括增加带薪假实休天数、建立会议及邮件等工作制度、运用 IT 技术推进业务改革、部分部门着装自由化、改善工作环境等。

受新冠肺炎疫情影响，许多员工的工作方式与价值观发生了变化。集团鼓励员工积极运用居家办公、错峰出勤、在线会议等更为安全的工作方式，努力将员工的感染风险控制到最小范围。居家办公、无纸办公等机制已经得到贯彻落实，下一步将改善居家办公日制度，扩大无固定工位模式等，从而提高工作效率，打造便于活跃交流和自主思考的工作环境，进一步提高生产效率。

在新的中期经营计划期间，我们必须通过包括役員在内的全体人员积极参与来日常性地改善工作推进方式，为实现集团理念而进一步提高业务和组织等各种企业活动的质量。今后我们也将继续积极推进可增强企业竞争力的举措，以追求多样人才可发挥各自才能的良好工作环境，同时提升生产效率。

2016~2017年度	增加带薪假实休天数的举措
	为提高会议效率，制定神钢特色会议制度
	制定神钢特色邮件制度
2018~2020年度	工作制度变革（原则上最晚19时下班）
	制定提升资料制作效率的制度
	进行业务改善表彰
	居家办公日制度的调整与常态化
	着装自由化

加强有关尊重人权与解决课题的工作

作为一家业务范围覆盖全球的企业集团，神钢集团尊重联合国通过的《国际人权宪章》，并认为尊重人权是企业一项重要的社会责任。为表明我们的这一立场，集团于 2019 年 10 月制定了包括反对童工和强迫劳动等内容在内的《神户制钢集团人权基本方针》，并根据《联合国商业与人权指导原则》等国际规范，推动企业活动。

为使人权意识渗透到国内外全体集团内公司，明确我们杜绝歧视与骚扰的立场，神钢集团积极开展人权教育培训，并设置了咨询窗口。2020 年度，我们面向神钢集团全体董事开展了反骚扰培训，并在中国当地法人举行了同样的培训。

2021 年 3 月，神钢集团签署了联合国提倡的《全球契约》，成为支持《全球契约》的企业之一。今后，我们将继续作为一家支持保护人权、消除不当劳动等原则的企业，为实现这些理念而不断努力，继续加强采购环节的尊重人权工作，梳理企业活动中存在的人权课题，推进人权尽职调查，加强人权侵权问题防范举措。

【神钢集团 人权基本方针】

https://www.kobelco.co.jp/english/about_kobelco/csr/files/policy_en.pdf




<集团人权基本方针下开展的相关工作>

启动“思考 LGBT”活动，增进对 LGBT 的认识

尊重“每个人原本的样子”，打造一个让人可以放心工作、充分发挥才能的工作环境。为此，集团开展了董事培训以及面向全体员工的培训，建立各种制度并完善环境。

※ LGBT 是部分性少数群体自称词 (L: 女同性恋者, G: 男同性恋者, B: 双性恋者, T: 跨性别者) 的合并缩略语，是表示性倾向或性别认同身份的“性少数群体”的统称。

KOBELCO
LGBT ALLY 标志



为体现神钢集团的特点，我们使用橄榄球形象作为标志。