

人財戦略を

商社編

——本年4月に人事制度を改定した。

「事業環境が大きく変化し、AIも急速に進歩する中、専門商社ならではの機能を高度化していくことが求められている。JFE商事として掲げる第8次中期経営計画を達成し、長期ビジョンを実現するには、従来の延長線上ではない新たな価値を創出し続ける企業風土を醸成する必要がある。」

人事制度改定のキーワードは『挑戦と変革』。主体性を持って挑戦し、業務知識・スキルと人間力を磨きながら新たな価値を創造していく社員を育成するための役割と目標を明確にした。併せて成果と発揮能力に応じたメリハリを明確にした。

「理解と浸透を図っていく。自ら考え、実行し、挑戦できる組織づくりを推進する」

——今回は「人事ポリシー」も制定した。「人事制度を含めた、賃金制度の三つで構成。

「発揮した能力・成果に合わせた『総合評価』によって、賃金にも連動する資格の昇降を判断する。賞与については『成果評価』を基準に加減算する。評価制度の目的は、社員が成長と働きがいを実感して、次の成長に向けた課題や目標を認識するところにある」

——資格制度について。賃金制度の三つで構成。

「女性の管理職は28人で、5年前の37人から増加している。経営陣は取締役5人、専務・常務執行役員20人の体制で、24年に女性を常務執行役員に登用している。女性の管理職、役員は増やしていきたい」

——新卒の採用方針を。[長期的に活躍を続ける優秀な人材を獲得するため、将来の成長性や学習意欲などを重視する『ポテンシャル採用』を基本としている。最も重視しているのが人柄や人間性。商社・パーソンとして、取引先と信頼関係を築いて、新たな価値を創出して、新たな価値を創出していくには、誠実さや粘り強く挑戦する気持ちが必要不可欠。学歴や資格については参考情報の一つとして確認するが、それ自体を重視していない」

——社員の成長には、ワークライフバランスも不可欠。

成果と能力軸に制度改定

「従来の入社後12年間の育成期間を、7年間とし、それ以降は総合評価次第で飛び級を可能にするなど、より早いタイミングでの昇格も可能にした。勤続年数を重視した要素を排除して入社年次に関係なく社員の能力と成果を評価する方針とした」

「賃金制度は、評価制度と連動しており、評価結果は資格や賃金に反映され、資格に応じて求められる役割や能力が高度化していく」

「評価制度の仕組みは、」

「初期に設定した業務目標の達成度を評価する『成果評価』目標達成に向けて発揮された能力を評価する『能力評価』の2本立てで、これらを

「賃金制度は、評価制度と連動しており、評価結果は資格や賃金に反映され、資格に応じて求められる役割や能力が高度化していく」

「賃金制度は、評価制度と連動しており、評価結果は資格や賃金に反映され、資格に応じて求められる役割や能力が高度化していく」

「賃金制度は、評価制度と連動しており、評価結果は資格や賃金に反映され、資格に応じて求められる役割や能力が高度化していく」

「賃金制度は、評価制度と連動しており、評価結果は資格や賃金に反映され、資格に応じて求められる役割や能力が高度化していく」

「賃金制度は、評価制度と連動しており、評価結果は資格や賃金に反映され、資格に応じて求められる役割や能力が高度化していく」

「賃金制度は、評価制度と連動しており、評価結果は資格や賃金に反映され、資格に応じて求められる役割や能力が高度化していく」



JFE商事
専務執行役員
鬼澤 徹氏

「賃金制度は、評価制度と連動しており、評価結果は資格や賃金に反映され、資格に応じて求められる役割や能力が高度化していく」

「賃金制度は、評価制度と連動しており、評価結果は資格や賃金に反映され、資格に応じて求められる役割や能力が高度化していく」

「賃金制度は、評価制度と連動しており、評価結果は資格や賃金に反映され、資格に応じて求められる役割や能力が高度化していく」

「賃金制度は、評価制度と連動しており、評価結果は資格や賃金に反映され、資格に応じて求められる役割や能力が高度化していく」

「賃金制度は、評価制度と連動しており、評価結果は資格や賃金に反映され、資格に応じて求められる役割や能力が高度化していく」

「賃金制度は、評価制度と連動しており、評価結果は資格や賃金に反映され、資格に応じて求められる役割や能力が高度化していく」

「賃金制度は、評価制度と連動しており、評価結果は資格や賃金に反映され、資格に応じて求められる役割や能力が高度化していく」

評価の納得性高め「道しるべ」示す

「8次中計でセグメント利益600億円、長期ビジョン『JFE」

「8次中計でセグメント利益600億円、長期ビジョン『JFE」