



# 日本製鉄 2030中長期経営計画

Nippon Steel  
2030 Medium- to Long-term  
Management Plan

2025年12月26日  
代表取締役 社長兼COO  
今井 正  
日本製鉄株式会社

# 目次

1. サマリー

2. 国内：さらなる収益基盤の強化による収益力向上

3. 海外：グローバル成長戦略の実行による飛躍的利益拡大

4. 鉄以外のセグメント各社の成長戦略

カーボンニュートラルビジョン2050の着実な推進

5. 当社戦略を支える経営基盤の強化

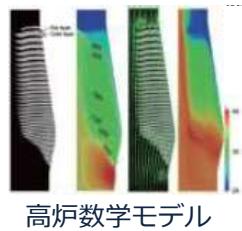
世界有数規模の研究リソースを投入  
最先端のプロセス技術・商品技術・  
カーボンニュートラル技術を開発

## 研究開発費投入規模

(連結ベース億円規模/5年)

2016-2020  
3,5002021-2025  
4,5002026-2030  
5,000  
億円規模/5年安定生産・コスト競争力を  
実現するプロセス開発

- 世界最大規模の  
高炉オフライン試験装置  
高炉数学モデルを用いた  
低コスト原燃料使用拡大

品種高度化と  
CN社会実現に貢献する  
戦略商品開発

- 世界最先端の熱延ラインを  
活用した超ハイテン開発
- 独自ソリューション提案による  
自動車鋼材軽量化  
(顧客との共創活動)
- 世界トップクラスの  
低エネルギー損失の電磁鋼板開発

CNの実現に向けた  
革新プロセス開発

フロントランナーとして  
複数の技術選択肢を確保

- 大型電炉での高級鋼製造技術
- 水素による還元鉄製造技術  
(シャフト炉等)
- 高炉水素還元技術  
(COURSE50 ~ SUPER COURSE50)

## 国内で培った先進技術の海外移転

グローバル  
研究開発体制の強化

U. S. Steel R&Dセンターとの連携による  
戦略商品(ハイテン・電磁)の拡大・製造コスト低減

当社戦略を支える「持続的成長の基盤」を固める仕組みとして、  
業務刷新・効率化を推進

国内

さらなる収益基盤強化による  
収益力向上

海外

グローバル成長戦略の  
実行による飛躍的利益拡大

海外事業の拡充・  
戦略強化への対応

経営戦略・課題の  
高度化・複雑化

労働力  
減少

少數精銳での  
業務運営が不可欠

**業務刷新  
・  
効率化**

事業成長や付加価値の創造に  
直接的につながる仕事に集中

生産性向上や  
技術力・営業力強化を通じて  
圧倒的競争力を確保

全社最適の観点から  
課題に迅速・的確かつ機動的に対処  
(グローバル戦力拡充含む)

持続的成長を実現する企業風土を確立

業務を刷新するための第一歩として、2025年10月に技術部門を中心に組織間の機能・役割分担や指示系統・業務プロセスの整流化に着手

全社最適の観点から経営リソースを  
迅速・的確かつ機動的に配分可能な組織体制を目指す

本社と製鉄所の機能・役割分担の明確化、指示系統・業務プロセスの整流化

### 本社

全社最適の観点で  
製鉄所や工程毎の役割を見直し  
全社戦略を製鉄所と連携して検討・実行



### 製鉄所

ラインマネジメントを軸として  
オペレーションに意識を集中し  
競争力ある製造現場を構築

### 緊密な連携

役割に応じた最適な機能の持ち方への見直しや業務の刷新・効率化を通じ  
**生産性を向上**

海外も含め機動的に人材投入を実行

## 人材育成・活躍推進

### ＜グローバル人材の育成＞

20代からの海外派遣  
語学を含む国際教育強化

### ＜人材の多様化＞

経験者採用拡大（キャリア・アルムイ・ポストドク）  
DEI推進・ジェンダー平等

### ＜成長支援＞

自律的に学ぶメニュー拡充（オンデマンド等）

## 生産性向上

### ＜スタッフ人材＞

業務刷新・効率化、DX推進

### ＜製造・整備人材＞

自動化・機械化の推進、  
直協トータルでの生産性向上と  
協力会社起用を含む最適体制構築

社員一人ひとりの個の力を強化、組織パフォーマンスを最大化

## (1) グローバル人材育成



## 成長支援

- ・海外事業への派遣者拡大による成長機会増
- ・語学を含む国際教育、派遣者教育強化

派遣者数 現状の約400名※からさらに拡大  
 (※ 計18カ国<米国100名、タイ85名、インド45名等>  
 400名中、技術者約250名)  
 派遣年齢 20代からの積極派遣

## (2) 人材多様化・DEI推進・ジェンダー平等

## 採用多様化

- ・新卒以外の採用ソース（キャリア、アルムナイ、ポスドク）からの積極採用
- ・採用実績校在籍比率レベルでの女性採用

2025年度実績

スタッフ 事務系 **44%**技術系 **16%**製造・整備 **11%**

- ・認知度向上施策の継続

## 育児等ライフイベントとの両立支援

- ・出産・育児・介護等の各種制度は充実化

## &lt;男性育休取得率実績&gt;

2019	20	21	22	23	24
4	→ 8	→ 25	→ 56	→ 66	→ <b>77%</b> (*)

(※)育児目的休暇含みでは、2022以降100%を継続

- ・制度の実効性最大化に向けた取り組み加速

- 男性育児休業：取得日数拡大へ('24取得平均47日)
- 休暇・休業取得支援：多能工教育等の職場運営、人員補充推進



# NIPPON STEEL

2030中長期経営計画の達成を通じて  
「世界No.1の鉄鋼メーカー」への復権を果たし  
日本経済の復活に貢献します



# NIPPON STEEL

本資料は、金融商品取引法上のディスクロージャー資料でなく、その情報の正確性、完全性を保証するものではありません。また、本資料に記載された将来の予測等は、本動画撮影時点で入手可能な情報に基づき当社が判断したものであり、不確定要素を含んでおります。従いまして、本資料のみに依拠して投資判断されますことはお控えくださいますようお願いいたします。本資料利用の結果生じたいかなる損害についても、当社は一切責任を負いません。