

価値創造の源泉となる資本

ビジネスモデルを回し成長製品・事業を継続的に創出し、三井金属グループの企業価値を向上させていくために、私たちはその源泉となる非財務資本の維持・強化にも力を入れています。

働き方改革【人的資本】

日本国内における労働力人口の減少、AI等のテクノロジーの進化など外部環境が大きく変化する中、当社グループの価値創造を担う人材確保につなげるための取組みとして、2016年度より働き方改革を実行しています。当社の働き方改革では、年齢や性別、国籍等にとらわれず、多様な人材が活躍できる企業の実現を目指しています。とくに、今後ライフスタイルが多様化することを踏まえ、子育てや介護、療養等の理由で働き方に制約がある人材でも長く働き続けられるよう、柔軟な働き方が選択できる仕組みづくりを行なっています。具体的には、コアタイムなしのフレックス制度やテレワーク、プレミアムフライデーなど労働時間や働き方を柔軟にする施策のほか、個人の抱える事情・ライフイベントに対応できる休業制度・休職制度・離職者の復職制度の整備を進めてきました。

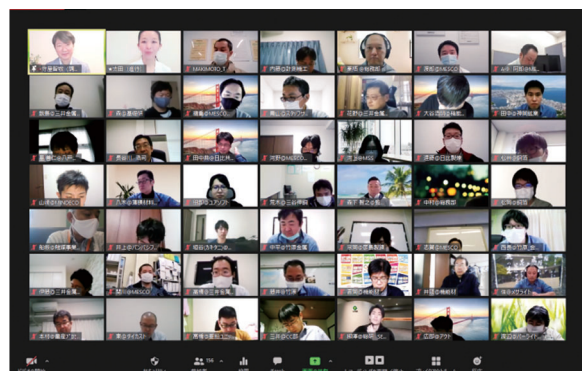
加えて、2019年度本社・大阪オフィス・上尾地区の一部を対象としたテレワークのトライアルを経て、2020年度からテレワーク制度が本格導入されました。現在では新たな働き方が定着し、とくに本社・大阪オフィスにおいては原則テレワークの勤務体制へと移行しています。この結果、従業員の利便性が向上したとともに、様々な事情を背景に働き方に制約のある従業員の業務継続の観点からも大きく前進しています。

価値創造を担う人材の育成【人的資本】

三井金属ではグループの価値創造を担う、「Willを持った人材」の育成をOJTとOff-JT研修プログラムによって進めています。従業員がWillを持って自律的に学び、能力とスキルを向上させて自らの強みを発揮できるよう、また生涯キャリアの形成に向けた各従業員の継続的な努力をサポートすべく、研修プログラムの整備・実施を進めています。とくに新入社員に対するOJTでは指導員を選出し、指導員に対しても定期的に教育を実施します。そして、OJTを補強するものとしてOff-JT研修プログラムを整備しています。Off-JT研修では、環境・社会課題を起点としたビジネスの創出を実行できる人材の育成にも力を入れており、外部環境の変化を考慮しESGやSDGsへの対応を含むCSR研修の拡大・強化に取り組んでいます。

2019年度末からは、COVID-19感染拡大防止に対応するためのテレワーク等の新しい働き方に合わせて、ICTツールを活かしたオンライン研修を整備しました。2020年度の新入社員研修をはじめ、各研修を全面的にオンラインへシフトし、地理的な制限を無くした参加自由度の向上や、多様なチーム編成による議論の充実化、事前学習動画と録画による復習のし易さ等の利点を活かし、従来型の集合研修以上の育成効果を目指しています。

また、三井金属では、ビジネス創出や企業価値創造につながる、従業員の自律的なキャリア形成を重視しており、社内に専門の検討チームを設置し、従業員に対するキャリア開発支援策の拡充を継続的に検討し、2020年から年代別キャリア研修の導入、キャリア支援サイトの開設等を行なっています。



オンラインで実施したアンコンシャスバイアス研修



新入社員研修を自宅で受講

Off-JT研修プログラム概要

研修の種類	目的	概要
階層別研修	各キャリアステージに必要な知識・スキルの習得	・ マネジメント、リーダーシップ、キャリア開発、CSR等を組み合わせ、各階層の必要に応じたプログラムで実施 ・ 会社の状況に関する情報も適宜提供
キャリア研修	自律的なキャリア形成の支援	・ 20代、30代、40代、50代キャリア研修
選択型研修	各従業員の専門性強化	・ 設備保全スキル、統計手法、知的財産、営業力強化、考課者スキル、危機管理などテーマごとに開講 ・ 外部環境および社内のニーズの変化に合わせて毎年ラインナップの見直しを実施
選抜型研修	経営者候補に対する教育、外部との相互交流	・ 執行役員および部長職からの選抜者を、経営者育成を目的とした外部主催研修へ派遣 ・ 社内で次世代、次々世代経営者候補選抜研修を実施 ・ 三井業際研究所主催の各階層研修への派遣
自己啓発支援	各従業員の自律的なキャリア形成支援	・ 通信教育（e-ラーニング含む） ・ 語学力向上支援

効率的な研究開発のための仕組み【知的・人的資本】

新規事業創出のための研究開発は、三井金属グループの持続的成長および競争優位の源泉です。研究開発に戦略的な投資を行なうとともに、ステージゲート管理を実施しています。ここでは、市場ニーズ(社会課題)や事業化ポテンシャルという視点からテーマを絞り込み、研究から開発、事業化検討、市場投入に向け、着実に実行できるものに注力し、人材などの研究リソースを分配、新規事業創出の可能性を高めています。

* 研究開発費の推移を 23ページに掲載しています。

COVID-19に対応した知財関連の従業員向け教育の推進【知的・人的資本】

2020年度、三井金属は知的財産関連の全ての研修をオンライン型に切り替えて開催しました。オンライン研修では、「小規模開催」とともに、「双方向型の質疑応答の演習問題」や「グループ討議」を研修プログラムに加えることにより、受講者の理解度を高める工夫を行ないました。年間11回のオンライン研修を開催し、延べ124名が受講しました。また、社外講師による営業秘密に関する特別講演会もオンラインにて2回開催し、延べ401名が傍聴しました。



リモートでレクチャーを行なう講師陣



延べ124名が受講しました知財オンライン研修

三井金属グループ品質保証ガイドライン(QAGL)に沿ったコンプライアンス体制の整備【知的・人的資本】

当社グループの品質コンプライアンス体制は、三井金属グループ品質保証ガイドライン(QAGL)に沿って構築を推進しています。

2020年度は、国内の全拠点でガイドラインへの適合性を自主点検しました。また、社内第三者による品質コンプライアンス監査をリモート方式にて開始し、国内の13拠点につき品質コンプライアンス体制の構築状況を検証しました。さらに、QAGLに基づいた品質コンプライアンス体制構築をグローバルで進めるべく、海外拠点へのQAGL展開の準備を2021年度から開始する計画です。今後も、品質保証体制の継続的な点検と改善を実施して、スパイラルアップを図っていきます。

品質コンプライアンスの意識付けとして、毎年11月開催の品質月間行事を通じて、全従業員に対しトップメッセージの伝達、啓蒙教育を実施しています。また、品質コンプライアンス教育体系に沿って、年間を通じて各種教育を実施し、コンプライアンス意識を浸透させています。