

価値創造の源泉となる資本

私たち三井金属グループは、ビジネスモデルを実現し、企業価値を向上させていくために、財務資本以外の資本の維持・強化にも力を入れています。非財務資本への継続的な投資を通して、成長製品・事業を継続的に創出し、社会的価値を生み出していきます。

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。働き方改革では、年齢や性別、国籍にとらわれず、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。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の実施、休職制度や復職制度の整備に取り組んでいます。

2019年度には本社・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（2019年11月11日～2020年1月30日

実施）を実施し、2020年度からのテレワーク導入に向けた準備を進めました。これにより、2020年2月、COVID-19の広がりへの緊急対応として、対象地域の従業員の原則テレワーク（在宅勤務）をスムーズに実施することができました。従業員の感染リスクを軽減することができたと同時に、緊急時においても働き方に制約のある従業員を含め業務の継続が可能となりました。



ナショナルスタッフも参加した階層別研修



WEB研修で講義している社内講師

価値創造を実行する人材の育成 [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。とくに新入社員に対するOJTでは指導員を選出し、指導員に対し定期的に教育を実施しています。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を目指し、外部環境の変化を鑑みたESGやSDGsへの対応を含むCSR研修の拡大や改善にも力を入れています。

なお、2019年度末には、COVID-19感染症の拡大防止に対応するため、オンライン研修を全面的に整備しました。2020年度の新入社員研修はすべてオンラインで実施しています。

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、社内キャリアコンサルタントを中心に、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ています。

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 ・ 経営計画や業績、各種施策に関する情報も適宜提供
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を見直し
選抜型研修	経営者候補に対する教育、外部との交流	・ 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

人的資本への取組みに対する評価 [人的資本]

三井金属グループでは、働き方改革や人材育成などの人的資本に対する取組みへの満足度や、従業員エンゲージメントについて測定するため、3年ごとに従業員満足度調査を実施しています。

今回(2019年度)の調査結果では、総合満足度および人的資本に関する施策への満足度が前回(2016年度)よりも向上していたことから、これまでの取組みは概ね肯定的に受け止められているものと評価されました。この結果を踏まえ、人的資本に対する取組みをさらに進め、強化していきます。

前回の調査結果 (2016年度)

Q 現在の仕事・会社・職場にどの程度満足していますか



満足している **44.6%**

今回の調査結果 (2019年度)

Q 現在の仕事・会社・職場にどの程度満足していますか



満足している **52.2%**

【調査の実施概要】

- 対象者 三井金属と連結子会社の従業員 7,433名
(正社員、準社員、派遣、パート等含む 海外拠点は出向者のみ)
- 調査方法 Webまたは書面による無記名調査
- 調査内容 会社に対する評価・意識、職場の実態と意識、上司に対する評価、従業員自身の気持ちや考え方
- 回答期間 2019年10月29日～11月15日
- 回答率 87.7%

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 21ページに掲載しています。

知財人材の育成・確保 [知的・人的資本]

1988年より、労働省(現 厚生労働省)は、21世紀に向けて、ビジネスパーソンが経済社会の急激な変化に対応できる適応能力を身につけることができるよう、生涯職業能力の開発を提唱しています。その推進策のひとつとして、企業に勤めるビジネスパーソンの資格取得が奨励されています。

企業にとっての資格・検定試験の機能を分類すると、大きく4つに分けられます。

- 法規や業界取引上の要請に対応する機能
- 知識・技能の修得を促進する機能
- 自社の従業員の職業能力を対外的にアピールする機能
- 企業内の職業能力評価を補完する機能

三井金属では過去より、(1)の観点からの資格取得支援(公害防止管理者資格等)を進めて参りましたが、3年前より(2)(3)の観点から、知財関連資格取得を目指す社員に対し、資格を取得する際の受験料、テキスト代、講習会等の参加料、交通費等の全額または一部を会社にて負担する制度を運用しています。当該資格に関連する業務に従事しないに拘わらず受給でき、職層・職域に関係なく、広く知財人材の育成・確保が図られています。

三井金属グループ内の知財関連有資格者数

- 弁理士
- 知財管理技能士1級
- 知財管理技能士2級(知財検定2級含む)

