

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、三井金属グループの価値創造を担う人材の確保につなげる取組みとして、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、国籍などにとらわれず、多様な人材が活躍できる職場環境を目指しています。

子育てや介護、療養等の事情で、働き方に制約のある社員が活躍できる仕組みづくりとして、テレワーク制度の導入、休職制度や転勤の仕組みなどの見直しに取り組んでいます。働き方改革を主要なステークホルダーのひとつである従業員のエンゲージメント向上につなげていきます。



価値創造を実行する人材の育成 [人的資本]

三井金属では人材育成において、第一に、OJTによる育成を重視しています。OJT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。第二に、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研修プログラムは、各キャリアステージに必要な知識・スキルを習得する必修の階層別研修、専門性を強化する研修、また、自立的なキャリア形成のための支援制度を含んでいます。

階層別研修は、対象を海外拠点で採用されたナショナルスタッフに拡大させており、環境・社会課題を起点にしたビジネスの創出を実行する人材の育成を目指し、ESGを含むCSR研修を組み入れているほか、2018年度から上級管理職(部長職)向け研修でSDGsのプログラムを導入しています。

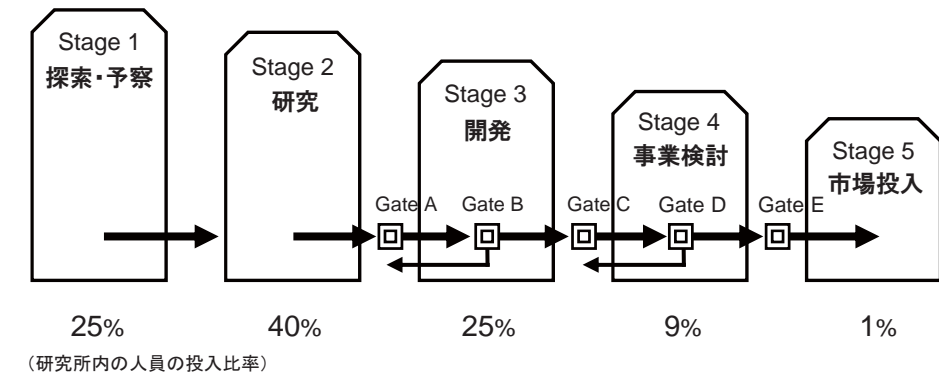
専門性を強化する研修は、設備保全スキル、統計手法、知的財産、営業力強化などテーマごとに開講されており、外部環境および社内ニーズの変化に合わせて毎年ラインナップの見直しを行なっています。

また、自立的なキャリア形成を支援するため、通信教育、eラーニング、選択型社外セミナーのほか、語学力向上支援・資格取得支援制度を整備しています。さらに、社内においてキャリアコンサルタントの育成を支援しており、各従業員のキャリア支援を強化していく計画です。

効率的な研究開発のための仕組み [知的・人的資本]

新規事業の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。市場ニーズ(社会課題)や事業化のポテンシャルという視点から絞り込まれたテーマが、研究ステージに進み、人材などの研究リソースが集中的に配分されます。研究から開発、事業化、市場投入を着実に実行できるものに注力し、新規事業の創出の可能性を高めています。

* 研究開発費の推移を19ページに掲載しています。

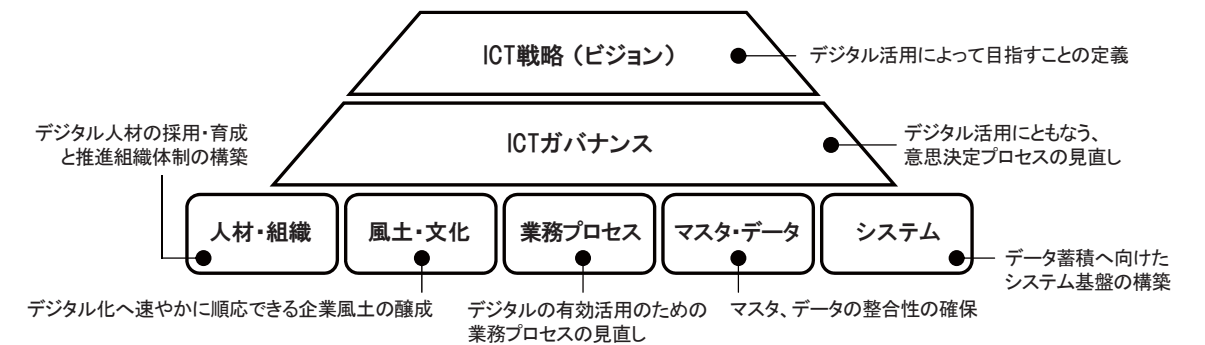


デジタル・トランスフォーメーション [知的資本]

三井金属グループは、デジタル化の急速な拡大・深耕といった外部環境の変化に対応し、社会や顧客のニーズに沿った製品・サービスをいち早く提供していくために、データとデジタル技術を活用した業務変革を実行していきます。

2019年度、デジタル・トランスフォーメーション(DX)を目的とした全社プロジェクトが始動しました。業務革新、ICTガバナンス構築、セキュリティ強化を柱に改革を進めています。業務革新ではあるべき姿に基づき、グループ共通基幹システムの導入による「経営指標の見える化」「先進的なデータ活用」を目指し、2022年度の稼働を予定しています。

トランスフォームのためのフレームワーク



三井金属グループが事業活動において、社会・関係資本、自然資本を持続的に使用していくためには、適切な関係の構築、環境保全による活用が不可欠です。これらの資本は、事業活動全体で管理すべきものであり、「社会関係資本・自然資本に関わる責任分野のマテリアル項目」として、15ページで説明しています。