

マテリアリティ 3 魅力ある職場の実現

従業員が個々の能力を発揮し、心身の健康を保つことで生み出される活力に満ちた職場は、企業の持続的な成長を確保する上で欠かせません。当社グループでは、労働安全衛生の確保や適正な人事評価制度、人材教育など、多様な視点から魅力ある職場づくりに取り組んでいます。



KPIと進捗状況

評価：😊 達成・順調 😞 未達

KPI	2021年度実績・進捗	評価
重大な労働災害発生の低減：2021年度年千人率(休業4日以上)0.7以下	2021年度の年千人率は1.71となりました。災害発生的事实を厳粛に受け止め、リスクアセスメントの実効性向上や、事故原因究明のための従業員の能力向上等を通じて、安全衛生マネジメントシステムの継続的な改善に取り組むとともに労働災害防止に努めていきます。	😞
年休取得率の向上：2021年度80%以上	年休を取得しやすい職場環境の醸成や年休奨励日の増設などの取り組みの継続実施により昨年度より取得率は向上しましたが、年休取得率は77.9%となりました。今後もさらなる取得向上に向けた働きかけを実施していきます。	😞
人と組織の活性化に向けた取り組みの実施	ABW（Activity Based Working）やコミュニケーション活性化など諸施策の充実、高度専門人材やシニア人材の確保・活用、新人事制度の導入などを通じ、多様な人材が活躍できる環境の整備を進めました。	😊
健康増進に向けた取り組み：2021年度がん検診受診率70%以上	各事業所において受診率向上施策を立案し、専門医によるがん予防に関するセミナーを開催するなど、それぞれの環境に合わせた取り組みにより、受診率は前年度（54.7%）より大幅に向上し63.1%となりました。2022年度は全社員を対象としたeラーニングの実施、がん検診推奨リーフレットの配付やがん予防セミナーの開催など、さらなる受診率向上を目指した活動を進めています。	😞
障がい者雇用率の維持・向上：2021年度2.3%以上	2021年度の障がい者雇用率は2.21%となりました。2021年度に新設した「チアフルサポート室」の増強等を通じ今後も障がい者雇用率の維持・向上を目指すとともに、障がいのある方が充実した社会生活を送れるよう、積極的な支援と各種施策を展開していきます。	😞

安全確保・健康増進

当社グループでは、社員の安全と健康が持続的な成長の基盤であるとの認識のもと、安全確保と健康増進に向けた職場環境の整備に取り組んでいます。

J X金属グループ 安全衛生基本方針

- 私たちは、J X金属グループの全ての事業領域で働く人の安全と健康を守ることを最優先し、安全・安心かつ健康的に働ける環境づくりにより、魅力ある職場を実現します。
- 安全衛生関連法規を遵守するとともに、そのために必要な自主基準を設定して厳格に管理・遵守する。
 - 労働安全衛生マネジメントシステムの継続的な改善、向上に努め、安全衛生目標を達成する。
 - 積極的な情報提供と教育を行い、自ら考え、行動する人材を育成し、以て安全衛生意識を組織的に向上させる。
 - 全ての事業領域において危険源の特定と、その除去・リスクの低減に取り組み、年度毎の災害削減の達成を積み重ね、究極的な目標である永続的な災害ゼロを目指す。
 - 良好なコミュニケーションと快適な職場環境の確保、および健康維持・疾病予防に係る施策の推進により、心と身体 の健康維持増進を図る。

労働安全衛生管理体制

当社グループでは、各事業所・グループ会社に労働安全衛生法に基づく安全衛生委員会等を設置しています。また、マネジメントシステムの枠組みの中で常駐協力会社も含めた労働者と協議する仕組みを設けています。当社本社においては、各事業部・事業所の代表者（安全担当基幹職および労組支部委員長）が出席する中央安全衛生委員会（年1回）および上記代表者のうち、常任委員（各事業部安全担当管理職および中央労組三役）が出席する中央安全衛生常任委員会（年5回）を開催し、安全衛生諸施策の総括と安全衛生管理方針の審議、災害の再発防止策などについて協議しています。さらに、安全衛生に関する情報交換を目的として、労使合同安全衛生巡視（年1回）、安全担当者会議（年2回）を開催しています。2021年度も新型コロナウイルス感染拡大の影響を踏まえ、基本的には会場とオンラインによるハイブリッド開催とし、労使合同安全衛生巡視は感染対策を講じた上で、事業所へ訪問し開催しました。

当社直轄事業所（事業所内のグループ会社を含む）および国内主要グループ会社では、当社社長直属のチームによる定期的な環境安全監査を行っています。抽出した問題点は当社社長に報告後、事業所に通知して改善を促すとともに、その後の対応状況についてもフォローしています。2021年度は2020年度に新型コロナウイルス感染拡大の影響で現場監査が延期された8事業所を含む計16事業所を対象としていましたが、新型コロナウイルス感染拡大の影響により現場監査

まで終了したのは12事業所のみとなりました（書類監査についてはオンライン開催で全事業所実施）が、重大な指摘事項はありませんでした。書類監査のみとなった事業所については、2022年度に延期して現場監査を実施する計画としています。

なお、当社グループでは国内11事業所、海外2事業所でOHSAS18001の認証を取得していましたが、2021年3月OHSAS廃止に伴いISO45001（JIS Q 45100）を導入することで準備を進めてきました。ISO45001（JIS Q 45100）はISO45001（JIS Q 45001）と比べ、より現場を巻き込んだ全社的な労働安全衛生活動を推進することができ、OHSマニュアルをはじめとする各種マネジメント文書の改訂・新規作成に取り組み、計画的に切り替えおよび新規取得を進めており、安全衛生水準のさらなる向上に取り組んでいます。2021年度でこれら事業所における切り替えは完了し、2022年度以降はより多くの事業所でこの労働安全衛生マネジメントシステムを導入するべく、これまで認証を取得していなかった事業所でも新規取得を目指し推進していきます。

2021年 安全衛生管理方針

当社グループでは、前年の安全衛生成績の解析結果に基づき、目標と重点施策を定めた「安全衛生管理方針」を毎年策定し、中央安全衛生委員会で審議・承認した後、グループ全社に展開しています。

【目標】 [安全防災項目] 1. 休業以上災害件数：ゼロ 2. グループ全体の災害件数管理目標 (1) 国内外事業所共通 不労災害以上件数：前年実績の50%以上削減 (2) 国内グループ災害千人率(休業4日以上)：0.7以下(5件以下) 3. 火災、爆発事故：ゼロ	【衛生等項目】 1. 業務上疾病：ゼロ 2. 一般疾病休業率：前3ヵ年平均実績の10%以上削減 3. 法定健康診断：100% 4. がん検診受診率：70%以上 5. インフルエンザ予防接種率：100% 6. 交通災害件数(加害、自損)：前3ヵ年平均実績の10%以上削減
【重点施策】 ・本質安全化の推進(「重篤な災害」の未然防止活動の強化) ・安全衛生教育の拡充 ・より安全な工事遂行体制の強化	・心と身体 の健康維持・促進 ・交通安全防止(業務上交通災害を含む)の継続実施

危険体感教育センターでの安全教育

当社グループでは、従業員一人ひとりの「危険感受性」を高め、安全意識を向上させるため、茨城県日立市に「危険体感教育センター」を設置し、体験型の安全教育を実施しています。危険感受性とは「危険を危険と正しく感じる」感覚のことであり、これを研ぎ澄ますことによって「危険なことに手を出さない」という行動に結び付けることができます。

実際に発生する労働災害の多くが過去事例の再発(類似災害)であることから、当施設では、過去に発生した労働災害事例の疑似体験を通じて災害が身近なものとなえることができ、危険性への理解、危険感受性の向上を図るプログラムを用意しています。さらに、新たにVR技術を活用した教育カリキュラムを導入し、実際には体験できない「り災体感」を可能にするなど、労働災害の未然防止に継続して取り組んでいます。また近年、社員の労働災害は減少傾向にある一方、協力会社社員の労働災害が課題となっています。そこで、主要事業所にミニ体感教育施設を導入し、当社グループの社員だけでなく、協力会社社員の危険感受性、安全意識向上にも努めています。危険体感教育センターとミニ体感教育施設が一体となり、従業員の労働災害撲滅を図ります。



VR 体感教育の様子

災害再現動画の制作・運用

当社では、危険体感教育設備の各事業所への導入とともに、実際に発生した事故災害をベースにした安全教材「災害再現動画」を制作し、グループ会社を含む各事業所に配付して安全意識や危険感受性の向上に取り組んでいます。災害再現動画は、グループ内外で実際に起きた災害事例を教材としており、災害の悲惨さ、原因と対策について学ぶことができるほか、グループ各社のコミュニケーションツールとしても機能しています。

eラーニングによる安全意識の啓発

当社グループでは、事業に携わるすべての人の安全と健康を確保し、安全最優先の意識と危険感受性の高揚に努めています。安全教育においては、国内外グループ会社の全従業員を対象に、eラーニングでの研修を定期的に実施しています。安全の基本と心得を短時間で身に付けられる内容となっており、2021年度は「労働災害について」のテーマで2,865名が受講し、受講率は73%でした。

安全啓発ポスター、デジタルサイネージ※の制作・掲示

当社グループでは、グループ内外で実際に発生した災害事例を題材にした「安全啓発ポスター」を制作し、製造現場を中心に掲示することで、安全意識の向上と事故の再発防止に努めています。ポスターはテーマごとに安全ポイント、関連法令、災害事例がひと目で分かるようになっており、若手からベテランまで気付きが得られる内容になっています。また、本社従業員向けにも、各フロアの執務スペース複数箇所に設置されて

いるモニターを活用し、デジタルサイネージとして表示させて安全啓発を行っています。

※ デジタルサイネージ(電子掲示モニター)



安全啓発ポスターの一例

安全確保に向けた2021年の活動内容(国内)

● リスクアセスメント

当社グループの各事業所では、労働安全衛生マネジメントシステムに基づきリスクアセスメント活動を展開しています。事業所のリスクについては、「ハザード(危険源)の特定」「災害シナリオの想定」「リスク評価」および「必要なリスク対応(リスク低減措置はまずハード対策を検討し、対応不可な場合のみソフト対策を実施)とその有効性評価」のPDCAサイクルを回すことにより管理しています。

2021年度はこのリスクアセスメント活動の一層の強化を目指し、重篤な労働災害の未然防止へ向けて各事業所における「重大な残留リスク」に焦点を当て、管理面の強化を図りました。リスクアセスメントのレベルアップについては今後も継続して取り組むべき課題であり、残留リスクの管理を含め、リスク低減の進捗見える化や機械安全の考えを取り入れた本質安全化対策のさらなる推進、各事業所内におけるリスクアセスメント推進者・指導者の育成にも取り組んでいきます。

● 重機と人との接触事故防止

当社グループでは、安全上の重要課題の一つに「重機と人との接触事故防止」を挙げています。重篤な災害につながりやすい接触事故を防ぐため、2018年度から導入を進めているRFID※を活用したシステムに加え、2021年度は倉見工場において、インテリジェントカメラを用いた人検知システム(作業者がフォークリフトに接近した際に重機運転者に警告を発報)

の実証試験をIoT・AI施策の一環として行い、運用を開始しました。2022年度はこの施策をさらに押し進め、インテリジェントカメラを用いた人検知システムと連動する自動ブレーキの実現を目指し、メーカーと協力しながら開発を進めていきます。

※ RFID(Radio Frequency Identification)：電波や電磁波を用いてICタグの情報を非接触で読み書きする技術



フォークリフトのカメラ設置状況

安全確保に向けた2021年の活動内容(海外)

海外のグループ会社においては、所管事業部ごとに重点テーマを定め、活動を展開しています。

● 資源事業部

安全成績向上に向け、安全基準遵守を徹底し、保安技術や保安意識の向上を図る取り組みを継続して進めています。また、カセロネス銅鉱山においては宿泊キャンプ、食堂、スポーツジム(新型コロナウイルス感染拡大を受けて現在閉鎖中)、売店等の労働サービスを提供しています。さらに、新型コロナウイルス感染予防のため、入構前の体温チェック、現場勤務開始前の抗原検査、構内設備の清掃、食堂や通勤バスでのソーシャルディスタンスの確保などの対策を徹底して行っています。



カセロネス銅鉱山食堂にて飛沫感染防止用パーティションの設置

● 機能材料事業部

日本の安全活動をベースに、当該国の法律、制度に則った積極的な安全活動を推進しています。具体的には、危険源に着目したリスクアセスメントの推進や、日本の危険体感教育センターを参考に、現地の実態に合った危険体感教育センターを開設し、安全教育に活用しています。



危険体感教育設備(安全靴の踏抜き体感の例) (日鉱金属(蘇州)有限公司)

● 薄膜材料事業部

危険源に着目したリスクアセスメントを通して具体的な対策を計画的に実施する活動に重点を置くとともに、安全の基本である5S活動にも注力しています。また、一部の事業所では現地の実態に即した内容のバーチャルリアリティー (VR) システムを導入し、安全教育に活用しています。



VR 体感教育(台湾日鉱金属股份有限公司)

● タンタル・ニオブ事業部

ルール遵守の徹底を基本として、類似災害の発生防止のための教育(災害事例DVDも活用)、各事業所内の安全巡視強化、想定ヒヤリハット活動を推進しています。また、リスクアセスメントの見直しや安全の基本である5S活動にも注力し、月1回の各事業所参加の安全ミーティングで情報共有しています。

健康管理体制プロジェクト

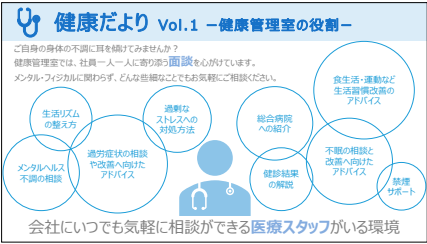
当社は従業員の心身の健康増進諸施策を全事業所参加のプロジェクト体制で推進しています。がん検診受診率向上については、「がんの特性を知り、予防に努めよう、その一環として早期発見のために検診を受けよう」という趣旨で従業員へ各種発信を行いました。その結果、2021年度の受診率は全社平均で63.1%と対前年比で8.4%アップしました。今後はeラーニングも行い、さらなるがん予防意識の醸成に努めます。

また、全従業員に体力の維持増進の意欲を持ち続けていただくために、まずは自身の体力の現状を把握しようという趣旨で、体力テストを実施中です。メンタルヘルスについては、従業員が産業医と面談する機会を定期的に設けるなど気軽に相談しやすい環境づくりや、各事業所の担当者教育を行っています。

以上の諸施策推進のベースとなる仕組みとして、種々の健診結果や労働時間実績などを一元管理できる健康管理支援システムを導入したほか、全事業所への保健師配置に向けた準備も進めています。



産業医による面談の様子



健康だより

ダイバーシティの推進

当社グループでは、国内外の諸法令の定めに従い、高齢者雇用、障がい者雇用、女性の活躍推進および外国人の雇用などに取り組むとともに、LGBTQ+に関する制度整備に加えて、多様な人材が働きがいを感じながら個々の能力を最大限発揮できる環境の実現を進めています。

多様な働き方のための施策

当社では「人と組織の活性化」の一環として、多様な人材がやりがいを持って働くことができる環境整備を積極的に進めています。妊娠・出産、育児・養育、介護などの事情を抱えていても、持てる力を十分に発揮して働くことができる環境の実現に取り組んでいます。出産や育児に関係する制度では、法定基準の制度に加え独自の制度を設けています。また、利用できる公的サービスや会社制度の紹介に加え、両立におけるポイントや上長が果たすべき役割などをまとめた『育児・介護両立支援ハンドブック』を作成し、社内を展開しています。2019年度には次世代育成行動計画に関する認定マーク(通称:くるみん)も取得しています。

特に女性社員の活躍に関しては、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づき、2020年度までの5ヵ年計画を策定して、取り組みを進めました。

目標の最終年度である2020年度は、在宅勤務の拡充、コアタイムのないフレックスタイム制の導入、託児所の利用拡充などによる就業環境の整備を行いました。2021年度以降も新たな行動計画を策

定しており、一層女性活躍の機会の創出に力を入れていきます。



● 在宅勤務制度

当社では、「多様な人材がやりがいを持って働くことのできる環境整備」の一環として、在宅勤務制度を2018年1月より導入しています。コロナ禍においては感染状況および官公庁の要請等を踏まえながら、出社と在宅勤務を併用し、取引先、地域社会の皆様、従業員とその家族の安全確保を図るとともに、社会に必要な不可欠な製品を届ける社会的責任を果たすため、事業の継続に努めてきました。コロナ禍が収束した後も、育児や介護等の背景がある方に限らず多様な人材が幅広く活躍できるよう、引き続き在宅勤務制度を活用していきます。

● コアタイムなしフレックスタイム制の導入

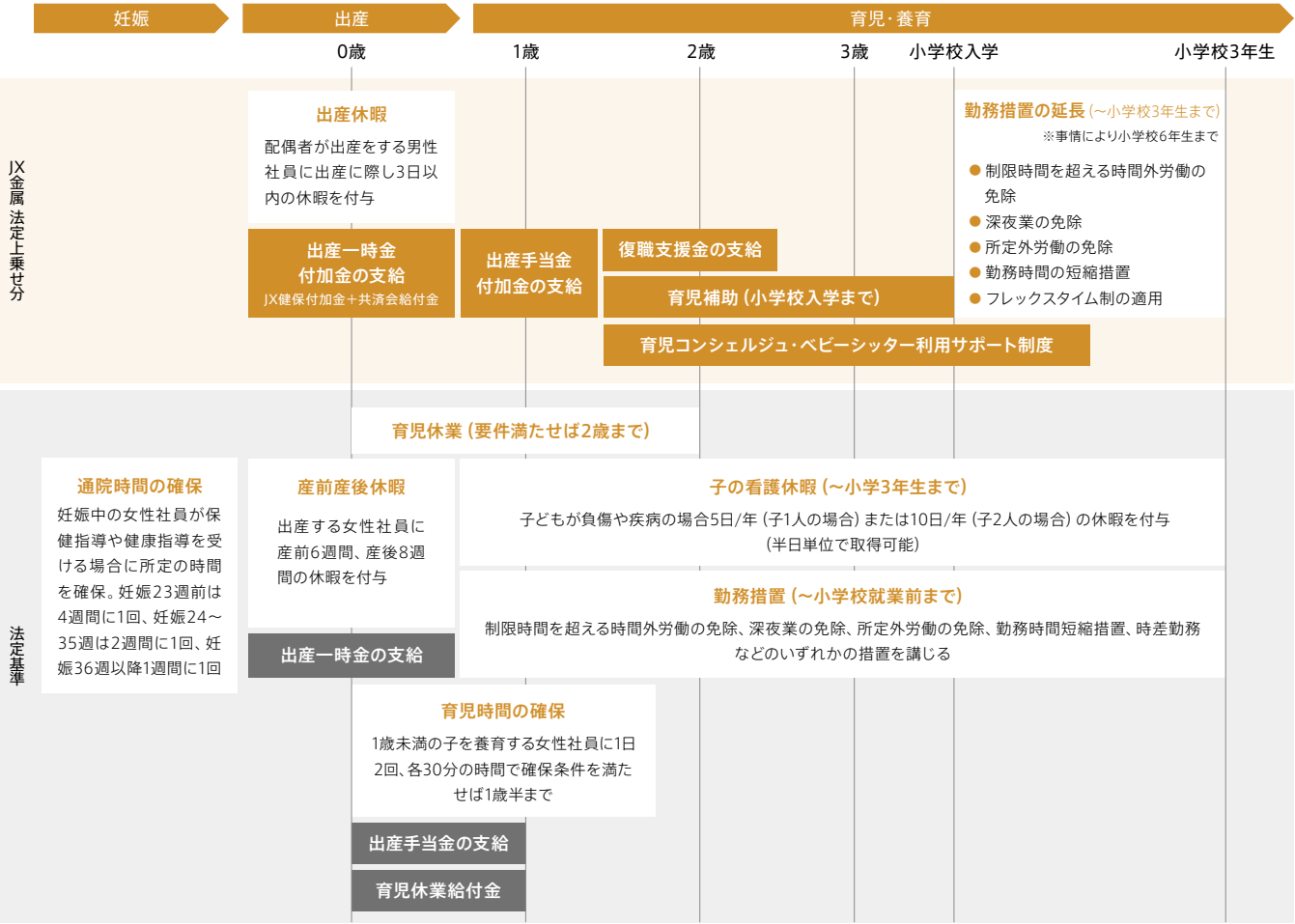
社員のより自律的な働き方を推進していくことを目的に、現行のコアタイムを設定しているフレックスタイム制度に加えて、本社および磯原工場の一部においてはコアタイムを設けないフレックスタイム制度を導入しています。また、フレックス対象時間は深夜時間帯を除く5時～22時とし、柔軟に勤務時間を選択できる制度としています。

● 高度専門人材やシニア人材の確保・活用

JX金属戦略技研(株)の設立に伴い、当社グループの人事制度の枠にとらわれないフレキシブルな雇用体系を導入し、高度専門人材やシニア人材の確保・活用を開始しました。2021年度は、事業開始にあたり高い専門性や幅広い知見を有するシニア人材を多数採用しました。

● 出産・育児に関わる制度

当社では出産や育児に関わる法定基準の制度に加え独自の制度を設けています。



● 男性の育児休暇取得支援

当社では以前から育児に関する支援に取り組んでおり、近年は男性社員の育児休業取得率も上昇しています。各種支援策の浸透を図るため、2020 年度より実施しているキャリアデザ

イン研修において、制度説明に加えて、育児休業経験者や仕事と育児を両立している社員とのパネルディスカッションを実施するなど、周知に取り組んでいます。

VOICE

制度利用者の声

私は、入社後一貫して総務・人事業務に携わっていますが、正直なところ自分が制度を利用するイメージがありませんでした。そのような中、配偶者と二人で育児していくため、職場の方々の支援をいただきながら育児休業を2回、直近は2021年度のほぼ1年間取得し、復帰しています。取得して良かった点としては、今まで以上にタスク管理する癖がついたことなどありますが、何より配偶者とともに育児をしているという戦友意識ができたことが一番の成果であったと感じています。

J X 金属 (株)
日立事業所 総務部
小柳 拓也

● 介護に関わる制度

対象となる家族が常時介護を必要とする場合、以下の制度が利用できます。

	法定制度	+ J X 金属の場合
休暇	・要介護家族1人の場合:5日/年(半日単位で取得可能) ・要介護家族2人以上の場合:10日/年(半日単位で取得可能)	
休業	・分割3回を上限として93日間取得可能	・合計730日まで4回取得可能 ・介護休業手当・介護補助(経済的支援)
勤務措置	・制限時間を超える時間外労働の免除(24h/月、150h/年を超える場合の時間外労働を免除) ・深夜業の免除(16歳以上の介護ができる家族が同居の場合を除き、深夜労働を免除) ・3年間で2回以上(勤務時間の短縮措置) ・フレックスタイムの適用 ・所定外労働の免除	・3年間で複数回、1日2時間を限度とした勤務時間の短縮

障がい者雇用の促進

当社は障がい者の「社会に出て活躍したい」という思いに応え、実現できる職場づくりを進めています。

本社では、身体に障がいのある方だけではなく、精神に障がいのある方(知的・発達)を採用すべく、環境整備、専任スタッフの配置・育成に取り組み、2022年1月に4名の仲間を迎え入れました(その後6名に増員)。主な業務は社内の郵便物受配信業務、清掃業務であり、今後も活躍の幅を広げていきま

す。そのチーム名称を社員公募により「チアフルサポート室」としました。明るく元気に職場を支えるチームという意味が込められています。

今後も障がいのある方が充実した社会生活を送れるよう、積極的な支援と各種施策を展開していくとともに、さまざまな障がいのある方を仲間として迎えることで、思いやりの心や社員相互で助け合う企業風土を高めていきます。

VOICE

チアフルサポート室の声

メンバー一人ひとりが「社会の一員として、会社の仲間として役に立ちたい、活躍したい」との強い思いを持って取り組んでおり、その成長のスピードには日々驚かされています。メンバー同士で十分に確認し合い、分からないことは指導員に確認し、間違いがないように一つひとつ丁寧に業務を進めることができており、今後、グループ全体の名刺作成業務、本社ビル清掃範囲の拡大、各部署から依頼された業務対応など、新たな仕事にも積極的にチャレンジしていく予定です。

メンバーはあらゆる成長の可能性を秘めています。今後のさらなる活躍にご期待ください。メンバーが充実した社会生活を送り、未永く当社に勤めていけるようサポートしてまいります。

J X 金属 (株)
総務部
福躍 直哉

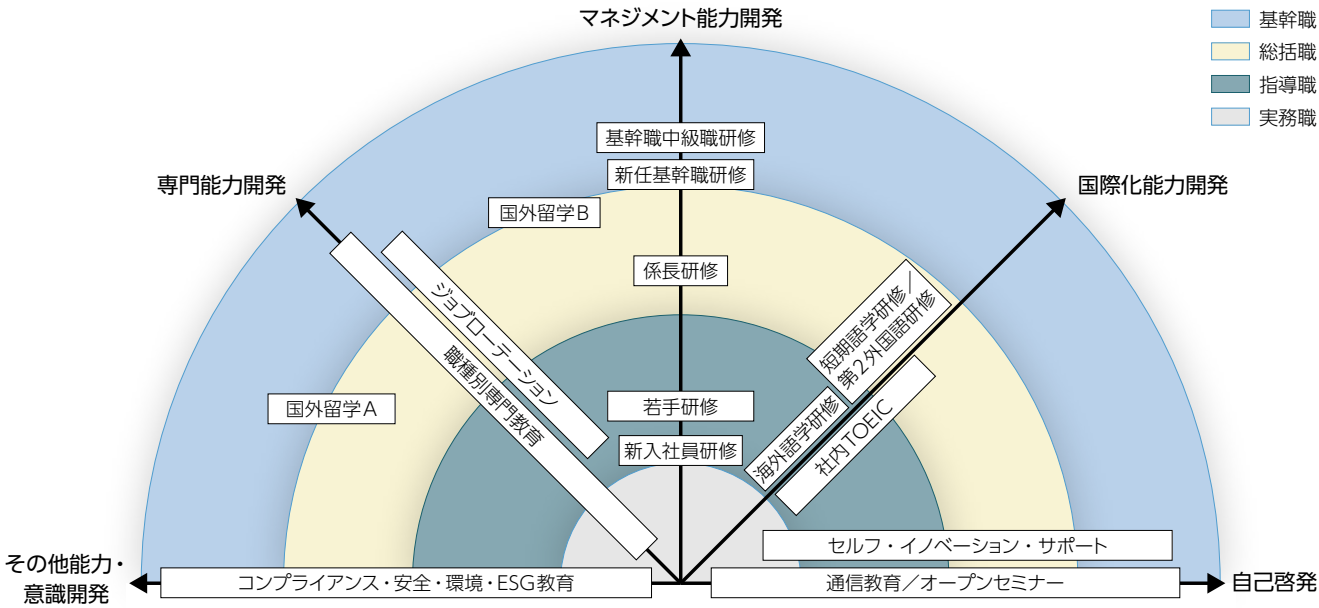
人材育成

当社グループでは、2040 年長期ビジョンで掲げる「技術立脚型企業」の実現に向け、付加価値創出型人材の確保・育成を進めています。

「人と組織の活性化」に向けた教育体系

当社では、2016 年度より人材育成の基本方針として「人と組織の活性化」を大きく掲げており、「マネジメント能力開発」「専門能力開発」「国際化能力開発」「自己啓発」と「その他能力・意識開発」

力・意識開発」という5つの柱でさまざまな教育を実施し、幅広く人材育成に努めています。また、従業員一人ひとりの意識改革・能力向上を図るため、キャリアデザイン研修や当社のDNAを学ぶ研修の他、各種支援も用意しています。



● 若手社員研修（大学・大学院卒社員向け）

入社後5年目までの大学・大学院卒社員を対象に、ビジネスパーソンとしての基本スキルを習得する「新入社員研修」、キャリアビジョン構築などを図る「5年目研修」など、段階的に多岐にわたる研修を行っています。

● 国際化能力開発

グローバルに活躍できる人材を育成するために、国際化教育を推進しています。入社2年目の大学・大学院卒社員が対象となる「海外語学研修」では海外の語学学校などに約8週間派遣し、語学習得のみならず異なる文化や価値観に触れ、世界に通用する柔軟な思考を養うことを目的としています。なお、2021年度は新型コロナウイルスの影響により一部延期していますが、再開に向けた準備を進めています。

● DNA 関連研修

DNA 研修：入社3年目社員を対象に、創業から現在に至るまでに培われた当社のDNAを理解し、今後の変革の担い手として果たすべき役割を認識するための研修です。

キャリア採用者教育：中途入社者を対象に、当社の歴史を学ぶことを目的に日鉱記念館の見学を行っています。



DNA 研修の様子



日鉱記念館見学の様子

● セルフ・イノベーション・サポート

社員自らが希望する外部研修プログラムを申請して受講し、プログラム終了時に会社が費用の半額（上限50万円／1プログラム）を補助する制度です。幅広いプログラムの選択が可能のため、社員の自己啓発意欲に従来以上に応えることができるプログラムとなっています。

● キャリアデザイン研修

2020年度より体系的なキャリア形成教育を開始しました。この一環として、若手社員向けにキャリアの描き方を学ぶ「キャリアデザイン研修」を実施しています。

VOICE

DNA 関連研修受講者の声

キャリア採用者向けの研修の一環で、日立鉱山跡にある日鉱記念館を訪問しました。当社は創業当初から、「持続可能な開発目標」を掲げて地域の人々と力をあわせて環境保全に取り組んできた歴史があります。創業の地を訪れ、環境保全対策のシンボルとなった大煙突跡や桜並木を間近に見て、また、記念館の多くの展示品と丁寧な解説に触れ、並々ならぬ困難と努力があったことを感じました。

当社が今でも「地域との共存共栄」「一山一家」の精神を大切に受け継いでいる背景には、歴代の社員や地域の人々など多くの関係者の思いが積み重ねられ築かれてきた歴史と誇りがあり、これからも未来に向けた困難な挑戦を続けていく礎であると、尊敬の念とともに心強く感じました。



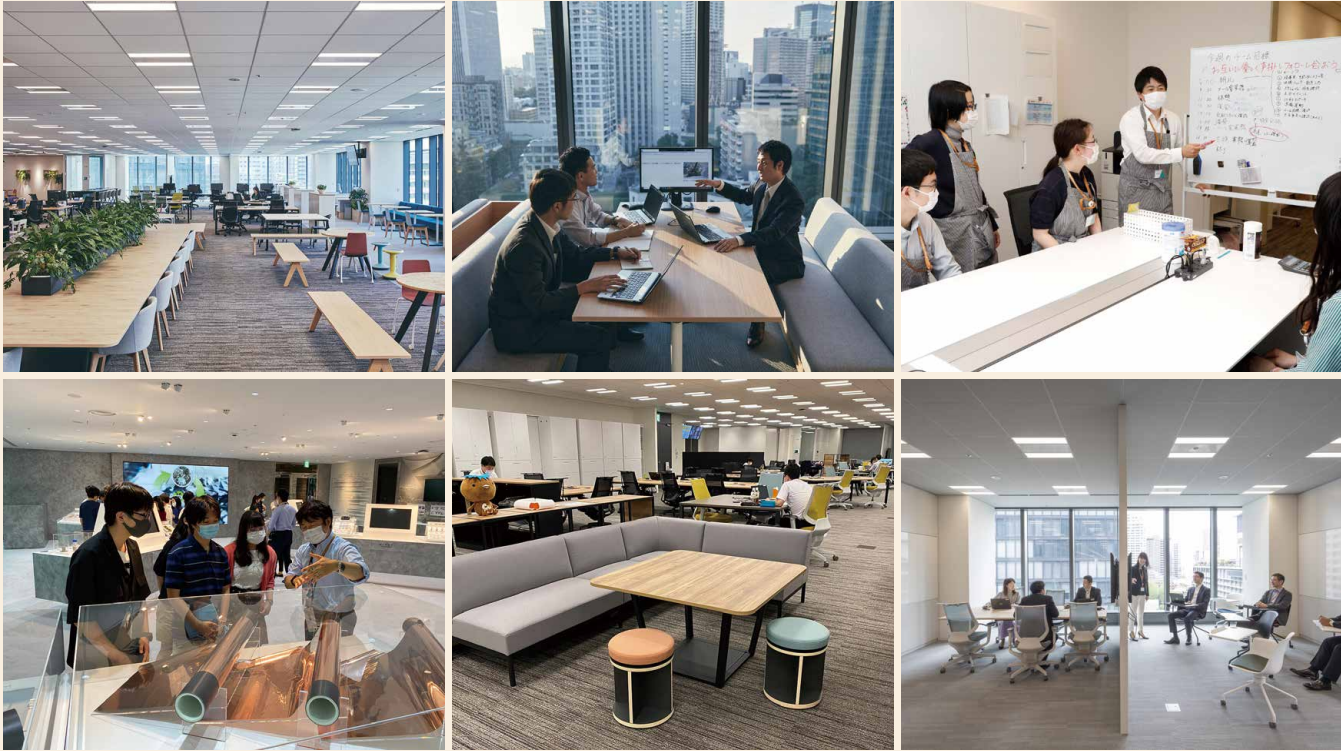
J X 金属（株）
監査部
関山 彩

Column

「来たくなるオフィス」の実現に向けて



当社は2020年6月、本社を「オークラ プレステージタワー（東京都港区虎ノ門二丁目）」に移転しました。2040年長期ビジョンで掲げた「技術立脚型企業」への転身を進めていくためには、これまでの枠組みにとらわれることなく、「しなやかな組織と人」を生み出していく仕組みづくりが重要であり、本社移転の目的は、まさにその実現にあります。シェアスペースの拡大、技術を感じられる場所の設置、社員同士のコミュニケーションの促進——。これらを意図し、移転後の本社ではさまざまな仕掛けを設けています。



本社オフィスの3つのコンセプト

生産性を高める

ABW^{※1}の導入、先端ICTツールの活用、BPO^{※2}サービスの活用等により、個々の自律性を高め、ひいては組織全体の生産性を高める

<わいがや、コア業務に専念>

- ・部屋に籠らないオープンスペースでの打ち合わせ、執務を促すレイアウト構成
- ・「コンシェルジュカウンター^{※3}」を設け、社員がコア業務に専念できる環境を整備
- ・業務アプリを備えたスマートフォン支給で、場所にとらわれない働き方をサポート



技術に触れる

自社や業界を取り巻く環境変化に触れ、来訪者に自社を説明することで、新たな価値創造に対する感度を高める

<先進に触れる、歴史に学ぶ>

- ・事業概要や先端技術をパネル・動画等で紹介するとともに、より直感的に技術特性などが理解できる体感展示を備えた「ショールーム」を設置
- ・社員向け勉強会や過去事例共有会などを開催する「イベントスペース」を設置
- ・ショールームとイベントスペースは、「SQUARE LAB」と呼称して一体的に運営



人と人をつなぐ

ABWの浸透により、さまざまな部署との社員間交流機会が自然と増えることで、組織や業容などの大きな変化にも柔軟に対応できる素地を形成する。また、本社のみならず、当社グループ所属員の一体感醸成、生産性向上を図り、グループ全体での全社最適化に資するべく、グループポータルサイトの運用を開始したほか、デジタルサイネージ、電子決裁、名刺管理システムなどのICTツールの各事業拠点への展開を推進

<人を知る>

- ・ラウンジに無料のコーヒーマシンを設置し、豆が挽かれる50秒を待つ間に、自然と挨拶や雑談などが発生する「人が交わる空間」を設計
- ・ドリンクを無料とする「ちょい飲み^{※4}」を導入し、部署を超えた交流を促進



VOICE

総務担当者の声

当社は2020年の移転を機に、オフィスを大きく変化させました。移転当初は新しい働き方や設備について社員から戸惑いの声が多くありましたが、コンシェルジュカウンターメンバーのサポートを通じて新しい環境にも慣れていき、今まで以上に働きやすくなったと感じています。移転から2年が経過した今もオフィス改善の取り組みは日々続いています。特に設備面では社員の意見や社会の変化を取り入れ、個室ブースの設置、観葉植物の増設、レイアウトの見直し等を行っています。現在が最終形ではなく、「来たくなるオフィス」を目指し、今後も改善を進めていきます。



JX金属（株）
総務部
湯元 哲平

※1 ABW (Activity Based Working) : 固定席を廃し、仕事内容に応じて働く場所を選択できる働き方
※2 BPO (ビジネスプロセスアウトソーシング) : 外部業者にオフィス関連の業務 (大量印刷、備品管理、システム相談、出張手配、外部倉庫管理等) を委託
※3 コンシェルジュカウンター : BPOが常駐し、社員の「困りごと」に対応する窓口
※4 ちょい飲み : コミュニケーション活性化のため「午後3時以降 (就業時間後)、社員2名以上」でアルコールも含めドリンクを無料とする取り組み