

# 長期的な視野に立った「働き方改革」の取り組み

持続的な成長に向けて長い視野に立った取り組みが重要となるのは資源開発も、そして人材開発も同じです。当社グループでは、2017年4月、「働き方改革」の取り組みを始めることを宣言しました。ものづくりの源泉となる「働く力」の再構築をめざし、2017年度からその活動を本格化していきます。



## 従業員一人ひとりが自由闊達に活躍できる環境づくり

当社グループでは、「働き方改革」の目標として、2019年度までに年間総実労働時間を「社員平均で1,900時間以下」、時間外・休日労働を「上限で240時間/年」を達成することを掲げています。しかし、これらの数字はあくまでも一つの目安であって、「働き方改革」の真の目的ではありません。当社グループがめざしているのは、従業員一人ひとりが限られた時間の中で効率よく、そしてモチベーション高く仕事に取り組める環境づくりです。

当社では、2007年から全従業員を対象としたストレスチェックを導入しており、2010年からは3年ごとに多様な項目に及ぶ「従業員意識調査」を実施しています。最近、これらの調査を通じて、働き方に関わるいくつかの課題が

浮上してきました。限定的な部門において長時間労働が定常化していること、職場での円滑なコミュニケーションが図れていないことなどです。

また、市場の変化や業務の多様化などとともに、日々の仕事に求められる価値も変わってきています。その一方で以前から慣行的に行なわれてきた非効率な業務ルールなどもあり、業務の効率化という視点からも課題がありました。

これらの課題を把握するために、2016年度に人材開発部、人事部、経営企画部が連携して社内ヒアリングなどの調査を行ないました。このような背景のもと、2017年4月に「働き方改革」の取り組みをスタートしました。

## 持続的な成長をめざし、その源となる人材開発を推進

当社グループでは、部門や職場によって業務の特性が異なることも多く、したがって「働き方改革」の推進も職場単位での活動を基本としています。現在、各職場で働き方にかかわる現状の把握や改善に向けたアクションプランの検討を進めています。

たとえば本社の管理部門を例にあげると、時差出勤やフレックスタイム制の積極的な活用、会議の進め方の改善、社内資料の簡略化、電子メールの受信ルールなど多様な項目に及んでいます。これら職場別に進める活動のうち、効果の高いものについては水平展開を図っていきます。2017年7月には人事部に専任チームを設置するなど、各

職場の活動のサポートをはじめ全社的に推進していく体制を整え、進捗について執行役員会議で定期的にチェックしていきます。

「働き方改革」の目的は、単なる就労時間の短縮ではなく、そこから新たな価値を生み出していくことにあります。ワークライフバランスの充実はもちろん、心にゆとりをもつことによって自己啓発への意欲も高まり、また、職場でのコミュニケーションも円滑になるなど、ひいてはそれが仕事の品質の向上に結びつきます。

当社グループでは、資源・製錬・材料という3事業を連携させたビジネスモデルを競争力の源泉としています。ま



た、グローバル展開の推進も重要な経営課題です。このような戦略においても、ダイバーシティや女性活躍などにも対応した「働き方改革」は、その基盤を支える欠くことのできない取り組みとなります。2017年の経営方針として、「自由闊達な組織風土の再構築」を最初に掲げるなど、最重要の経営課題として認識しています。

最近、日本政府の方針ともあいまって「働き方改革」が

急速にクローズアップされています。当社グループでは、この「働き方改革」をはじめとする組織風土の再構築を中長期的な経営課題として捉えており、持続的な成長を支えるその源として継続的な活動に取り組んでいきます。

## 社員一人ひとりの人間的成長をサポートし、当社グループの持続的な成長につなげていきます。

執行役員 人材開発部長 兼 人事部長 安川 修一



当社が求める人材像のキーワードとして「認識力」「構想力」「実行力」の3つがあげられます。なかでも重要視するのが構想力、つまり「考える力」です。この「考える力」を育てていくためには、意欲とゆとりをもって仕事に向き合える環境づくりが欠かせません。ワークライフバランスが充実すれば、考える時間やゆとりが生まれ、ひいては人間的な成長につながります。また、職位

や部門を超えてオープンにコミュニケーションできるような自由闊達な組織風土を生み出していくことも、「考える力」を育てるためには重要です。このように当社では、「働き方改革」は人材育成と密接にリンクする経営課題であると考えています。

当社グループが今後も発展していくためには、成長戦略の推進、そして経営基盤の強化が両輪となります。この

未来を見据えた経営基盤の強化において、常に中核となるのが人材育成であることはいうまでもありません。次代の経営を担うリーダーシップを発揮できる人材の育成をめざして、「働き方改革」をはじめとする取り組みを継続して推進していきます。社員一人ひとりの人間的成長を促し、それを一つのベクトルにして当社グループの持続的な成長につなげていきます。