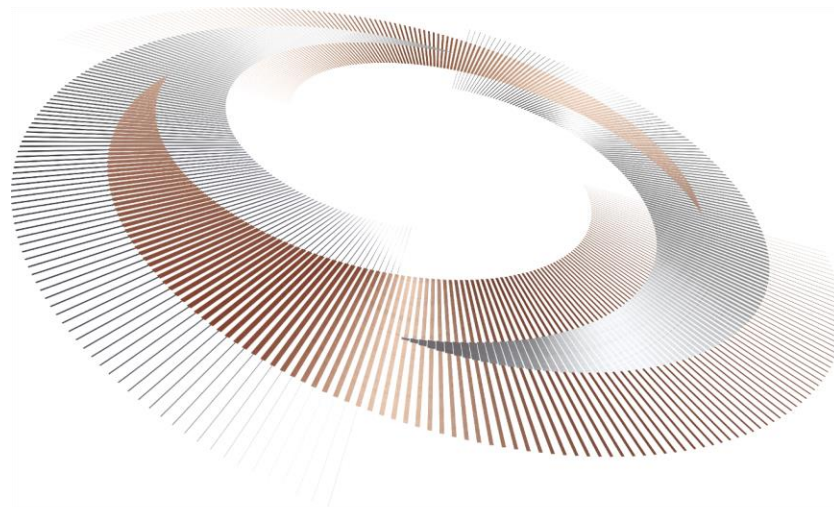


三菱マテリアルの職務型人事制度について

2024.10.10

三菱マテリアル株式会社
人事労政室 兼 HRBP室長
廣川 英樹



人と社会と地球のために、循環をデザインし、持続可能な社会を実現する

限りある資源を大切に使うために、使用済みの製品を資源として再生させる。

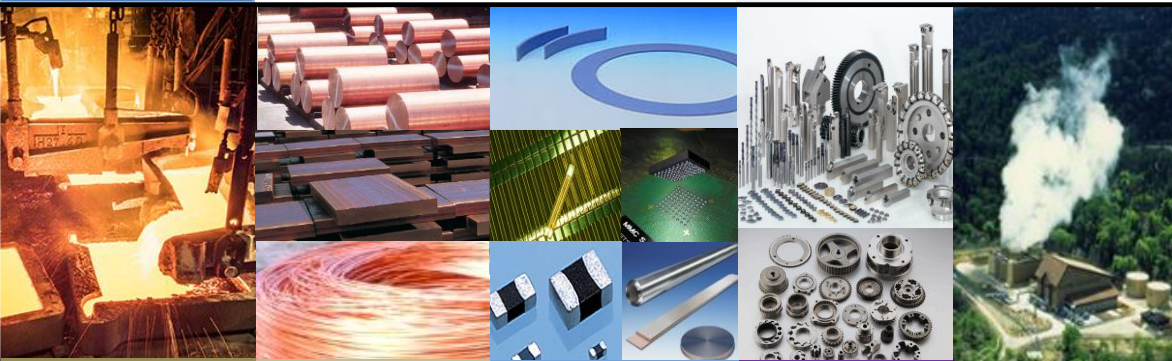
そこに新たな価値を付加し、再び社会に送り出す。

その循環のプラットフォームを構築し、自らプレイヤーとして価値を創出する。

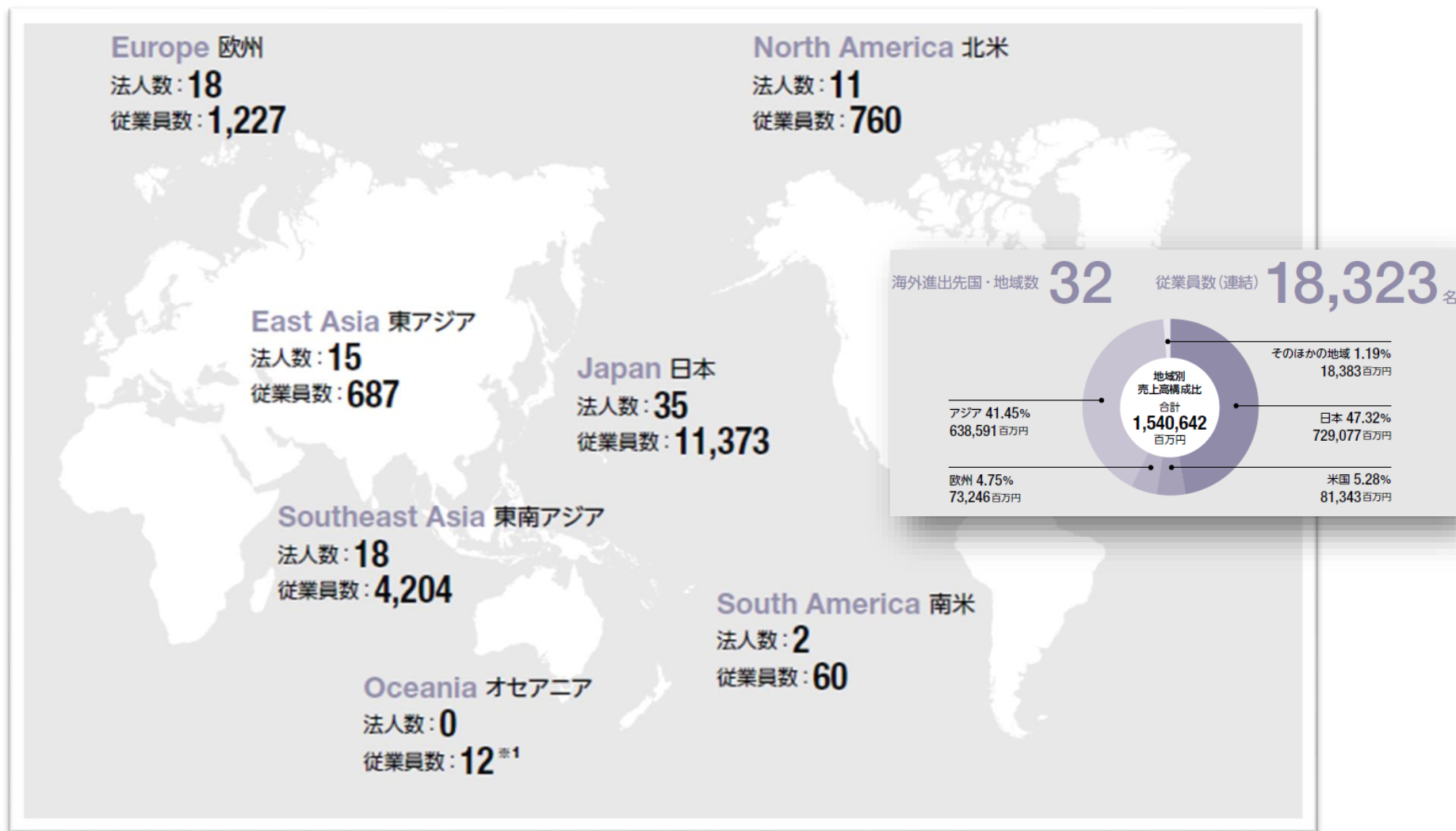
そして未来に向けて、持続可能な社会の実現に力強く貢献し、循環の輪を広げていく。

会社概要

会社概要

社名	三菱マテリアル株式会社
本社所在地	東京都千代田区丸の内3-2-3
創業	1871年（明治4年）
設立	1950年（昭和25年）
資本金	1,194億円
売上高	1兆5,406億円（2024年3月期）
従業員数	連結 18,323人（2024年3月末）
	
金属事業	銅加工事業
電子材料事業	加工事業
再工業事業	
関連事業	

グローバルアトラス（2024年3月時点）



主な国内拠点

● 当社の主な事業所

● 主なグループ会社



三菱マテリアル 150年の歴史

1871年

九十九商会（設立1870年）が紀州新宮藩の炭鉱を租借



創業者「岩崎彌太郎」
（写真提供：三菱資料館）

1893年

三菱合資会社設立

1918年

三菱鉱業設立

1950年

集中排除法により、石炭（**三菱鉱業**）金属（**太平鉱業**）両部門が分離

1952年

太平鉱業から
三菱金属鉱業に社名変更

1973年

三菱鉱業、**三菱セメント**、**豊国セメント**が合併し、**三菱鉱業セメント**設立

三菱金属鉱業から、**三菱金属**に社名変更

1990年

三菱鉱業セメントと**三菱金属**が合併し、**三菱マテリアル**設立



合併発表の記者会見 1990年4月
左：三菱金属 永野健社長（当時）
右：三菱鉱業セメント 藤村正哉社長（当時）

2021年

創業150周年

事業構成

■資源事業：

銅鉱山への投資、銅鉱石の権益確保



金属事業カンパニー

1兆380億円/
310億円

■製錬・資源循環事業：

銅・副産物の製錬
E-Scrap・家電リサイクル



再生可能エネルギー事業

46億円/8億円

■地熱発電事業、水力発電事業、太陽光発電事業等



2024年3月期
売上高 1兆5,406億円
経常利益 541億円

■銅加工事業：

自動車・半導体市場向けの銅加工製品の製造販売



■電子材料事業：

半導体・自動車市場向けの電子材料製品の製造販売



高機能製品カンパニー

4,887億円/18億円

加工事業カンパニー

1,400億円/122億円

■超硬工具事業：

自動車・航空機等の金属加工用の超硬工具の製造販売



売上高・経常利益総額には、
その他事業および調整等を含む。

私たちの目指す姿 ～ Our Commitment ～

Corporate Philosophy（企業理念）

人と社会と地球のために、

Vision（私たちのありたい姿）

循環 をデザインし、

- 金属資源の循環
- 静脈機能→動脈機能→（市場）→静脈機能

Mission（私たちの果たす使命）

持続可能な社会 を実現する

豊かな社会

循環型社会

脱炭素社会

価値創造プロセス

■中期経営戦略2030の概要

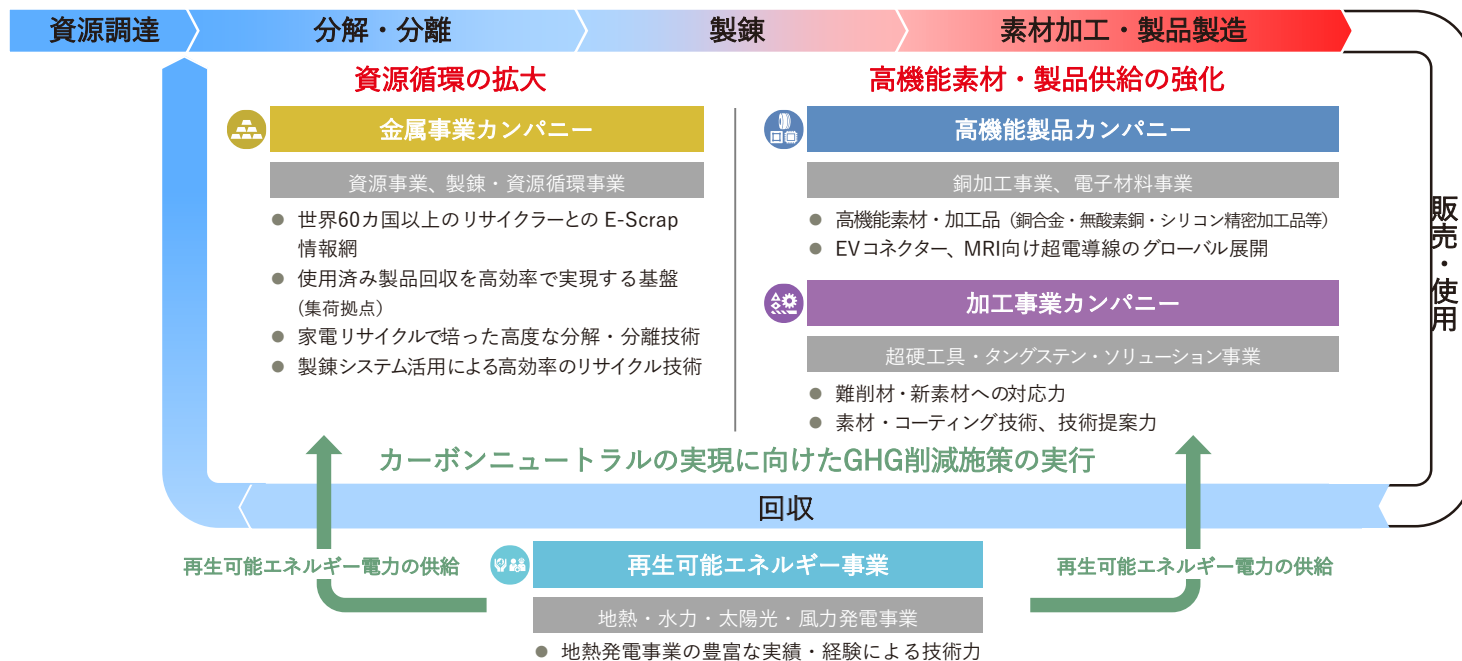
人と社会と地球のために、循環をデザインし、持続可能な社会を実現する

豊かな社会

循環型社会

脱炭素社会

強みをもとに金属資源の循環を構築、対象範囲、展開地域、規模の拡大により
バリューチェーン全体での成長を実現



HRX（ヒューマン・リソース・トランスフォーメーション）の取り組み

改革の歩み

品質問題（2017年）を契機としたガバナンス強化の歩みと組織能力の強化

2018	■ガバナンス元年→3つの課題の改善 ①コミュニケーションの量・質両面の不足、②脆弱なコンプライアンス体制・意識、③不十分な資源配分 ■SCQDE（業務遂行における優先順位）の徹底 SCQDE：S（Safety & Health 安全・健康）、C（Compliance & Environment 法令遵守・環境保全）、Q（Quality 製品・サービス等の品質）、D（Delivery 納期厳守）、E（Earnings 適正利益）	
2019	【コーポレートガバナンス】 ■指名委員会等設置会社へ移行 1. 目的 ①意思決定の迅速化 ②取締役会の監督機能強化 ③経営の透明性、公正性向上 2. CEOの指名プロセス明確化 3. 経営陣の報酬制度設計	【グループガバナンス】 ■目指す組織・風土 1. 自由闊達なコミュニケーションができる健全で風通しの良い組織 2. 自律的な課題解決能力を持つ組織 3. 事業についての十分な理解を共有している組織 4. 迅速、果断な意思決定をする組織 5. プロダクト型とプロセス型ビジネスの相違を意識した事業運営をする組織 6. 徹底したデジタル化を志向する組織
2020	■中期経営戦略（22中経）スタート	
2021	■創業150周年	■4つの経営改革 1. CX＝コーポレート・トランスフォーメーション 2. DX＝デジタル・トランスフォーメーション 3. HRX＝ヒューマン・リソース・トランスフォーメーション 4. 業務効率化
2022		
2023	■中期経営戦略2030 スタート →経営基盤としての人事戦略	

4つの経営改革

CX

最適なグループ経営形態
(組織・経営管理)への改革

戦略本社+高度化・効率化を担う
プロフェッショナルCoE+自律経営を行う
強い事業部門(完全カンパニー)

HRX

変化に適応する自律的な人材の確保・
育成に向けた人事制度、働き方の改革

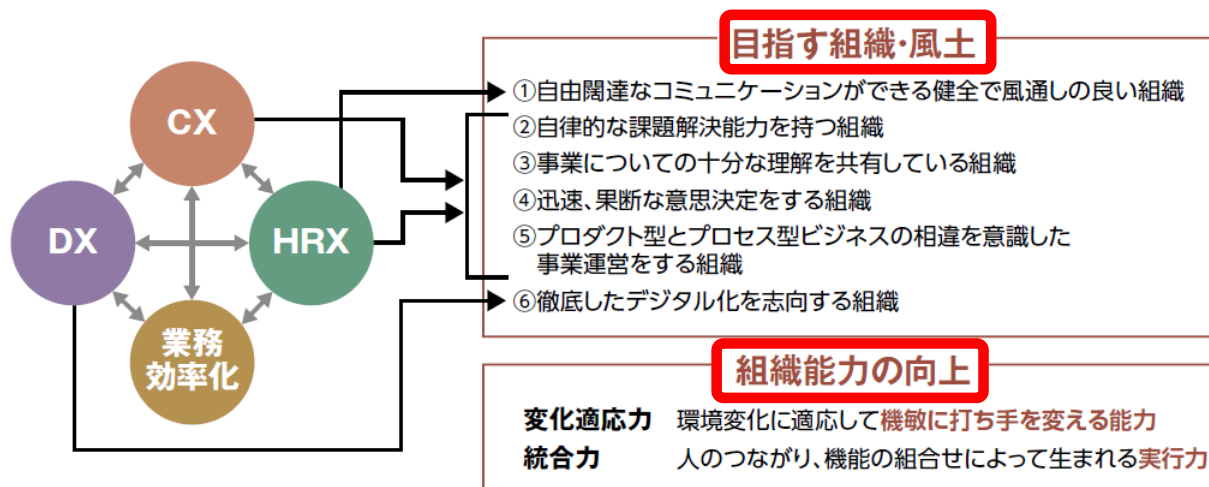
- ①職務型人事制度 ②次世代経営人材育成
- ③社内公募制度 ④新たな研修体系
- ⑤タレントマネジメントシステム ⑥人材委員会

DX

データとデジタル技術活用により
「今を強くする」「明日を創る」
「人を育てる」改革
ビジネス付加価値・オペレーション競争力・
経営スピードの向上

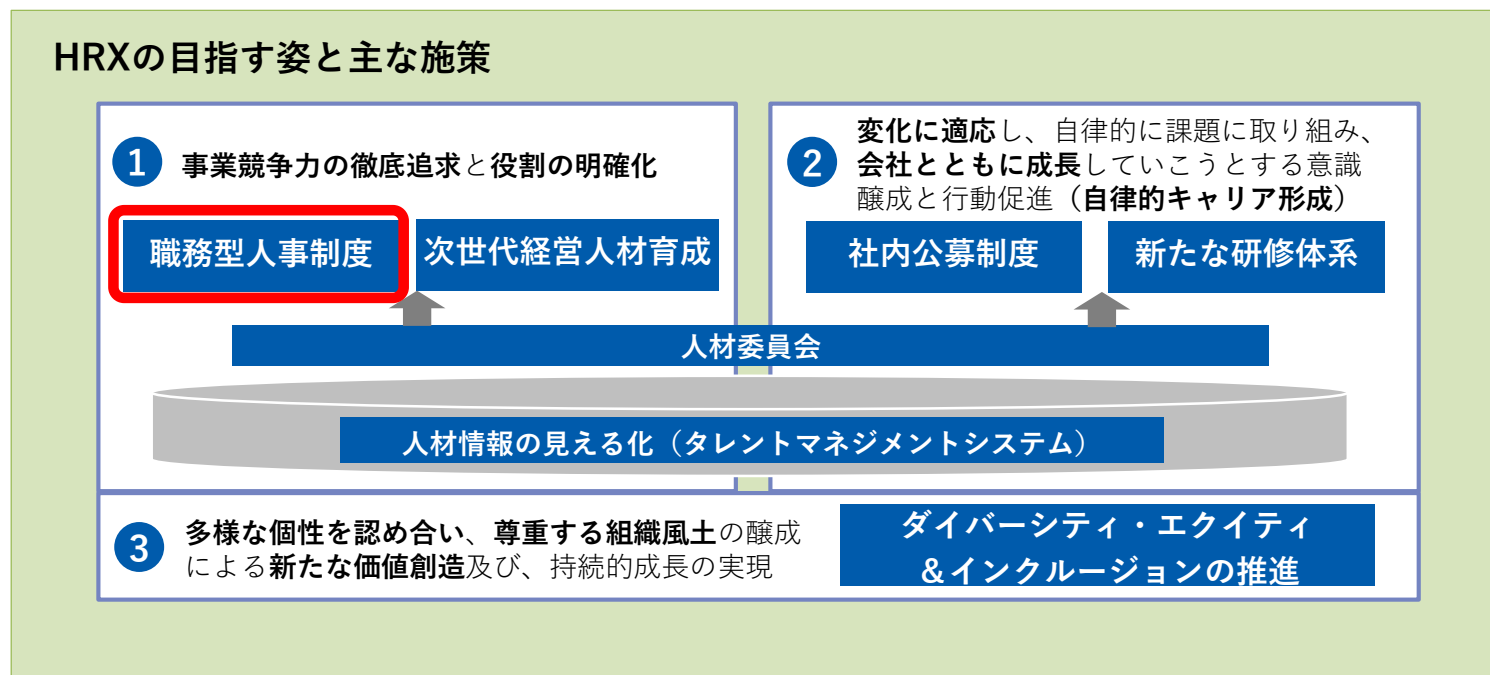
業務効率化

組織の見直し、
仕事(のやり方)の見直し、
働き方の改革



HRX：目指す姿と主な取り組み

過去150年かけて築いてきた当社の**強み**の上に、**目指す組織・風土**を実現しながら**組織能力を向上**させ、**新たな価値観や仕事の仕方、外部の視点や人材との融合**により、**企業価値を高める**



職務型人事制度について

職務型人事制度：概要

- ◆ 制度名称： 職務型人事制度

- ◆ 制度適用対象者： 単体／管理職層全員
※一般社員（組合員）については、職能資格制度を継続

- ◆ 導入時期： 2022年4月1日より導入
職務グレードに基づく新報酬へは、2022年7月度給与から移行
※制度導入までに、全てのポジションについて職務評価を実施
※2022年度は移行措置期間として、給与減となる社員には激変緩和措置として調整給を支給

- ◆ 備考：
 - ・ 定年は満65歳到達日の属する月末（定年延長は2021年度より）
※個人の選択により、満60～64歳で退職した場合も、定年退職扱いとする選択定年制
 - ・ 原則、60歳到達年度末を以って、役職（組織長）を退く。

職務型人事制度を通じて目指したいこと

人材マネジメント方針

当社は、変わりゆく事業環境・顧客ニーズに対応すべく、人材マネジメントにおいては、

各事業・機能が向き合う、将来に亘るお客様・市場の期待に、ビジネス起点に必要なグループ内/外の人材を活用し、組織・人の“最適なフォーメーションで迅速に応える”

“多様な人材”が、“属性（入社年・勤続年数・学歴・国籍等）に関わらず”、“公正に処遇”される

会社が求める“役割・職責・行動・目標”に対し“能力を発揮し、貢献した人”、
将来を見通し“成長していく人”に報いていく

“自律的な個人の成長”を通じた新たな付加価値の創出と、会社による“技能伝承・
グループ基盤を活かした育成”を通じたグループ力強化を共に実現していく

価値観を共有した、グループのあらゆる立場にある個人が、健全に“正しい”ことを貫ける、
“自由闊達で風通しの良い”

会社となることを目指していきます

職務型人事制度：旧制度からの主な変化ポイント

旧制度（職能資格制度）

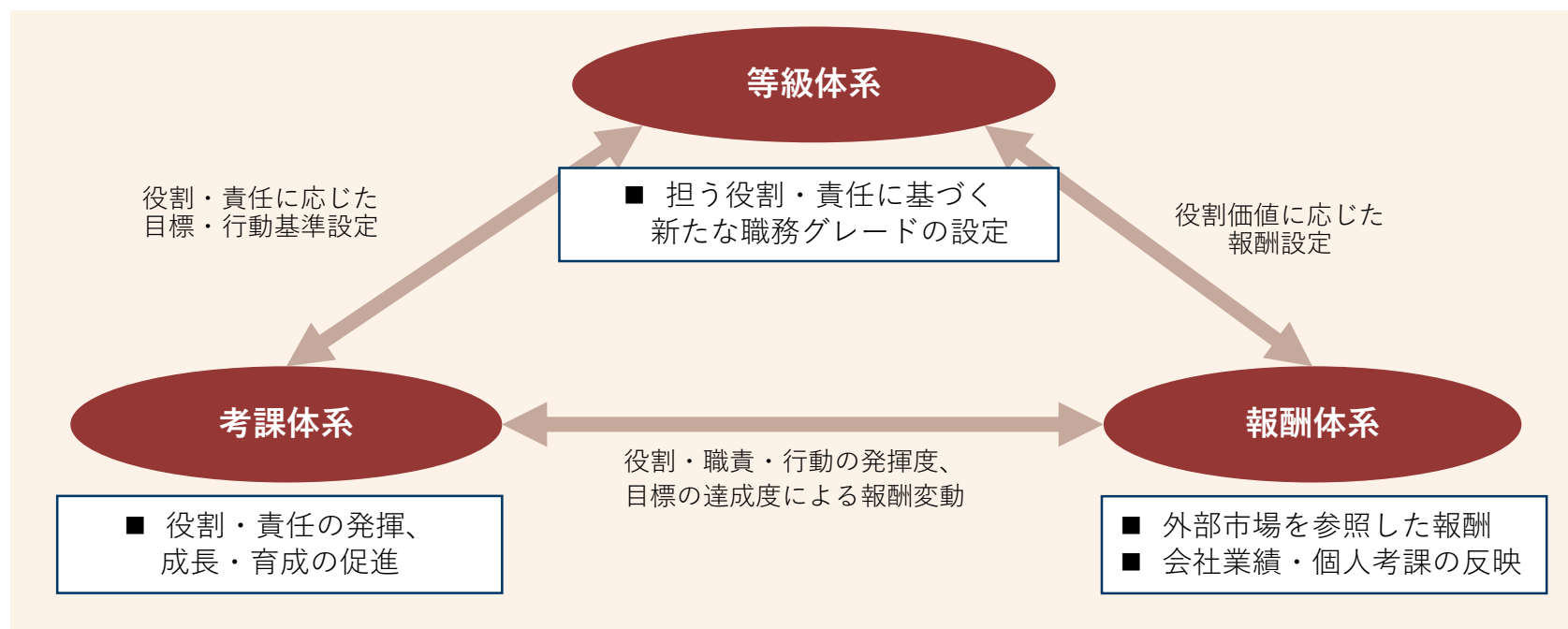
等級名称	職能資格ランク
等級の考え方	人に等級が紐づく
等級 変更	昇格 考課要件+試験合格=昇格
	降格 人事考課結果により降格
	プロセス 昇格は原籍にて決定

現制度（職務型人事制度）

職務グレード	✓ 属性（入社年・勤続年数・学歴・国籍等）に関わらない公正な処遇の実現	
職務に等級が紐づく	✓ 役割の大きさを反映した処遇の実現	
職務 グレード 変更	職務の役割に応じた 上位等級への変更	✓ 属性（入社年・勤続年数・学歴・国籍等）に関わらない公正な処遇の実現
	職務の役割に応じた 下位等級への変更	
プロセス	組織設計に基づく配置、本人のパフォーマンスにより決定	✓ 事業戦略・計画といったビジネス起点での組織・人材の戦略的な活用

職務型人事制度：主なポイント

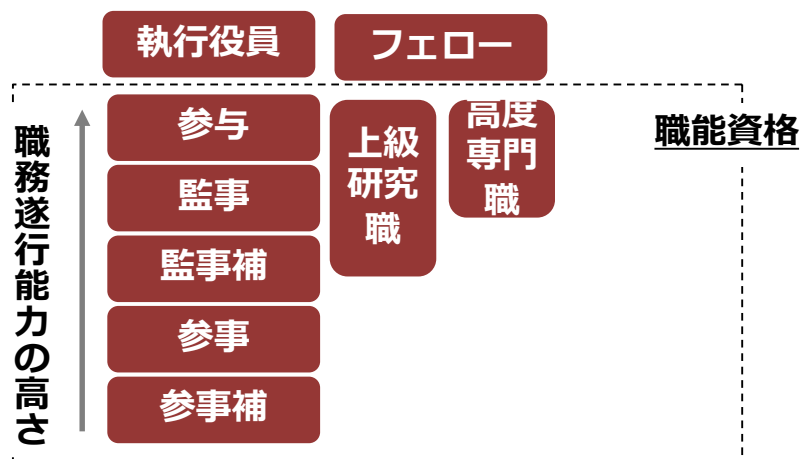
- 外部市場と接続した、**役割・責任に応じた**人事制度とし、事業戦略に基づく組織とポジションを定義・設計し、「**適所適材**」でそれぞれのポジションに適切な人材を配置していく。
- ◆ **等級体系**：従来の職能資格は廃止し、担う役割・責任に基づく新たな職務グレードを設定。
- ◆ **考課体系**：役割・責任に応じた目標・行動基準を設定し、役割・責任の発揮、成長・育成の促進を図る。
- ◆ **報酬体系**：外部市場を参照した報酬水準をベースに、会社業績・個人の業績考課を反映。



職務型人事制度：等級体系

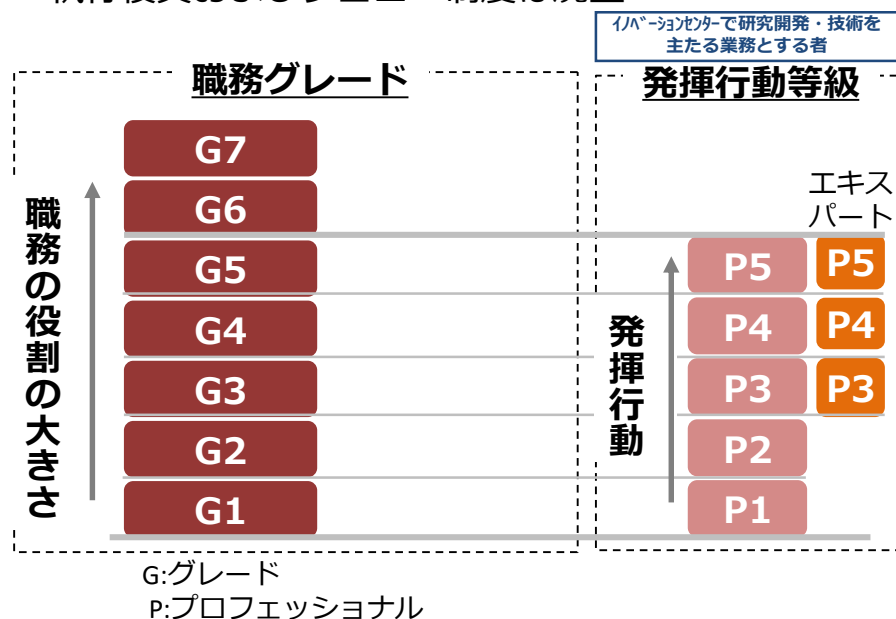
旧制度（職能資格制度）

- 職務遂行能力を基軸とする職能資格
- 上級研究職および高度専門職
- 執行役員およびフェロー



現制度（職務型人事制度）

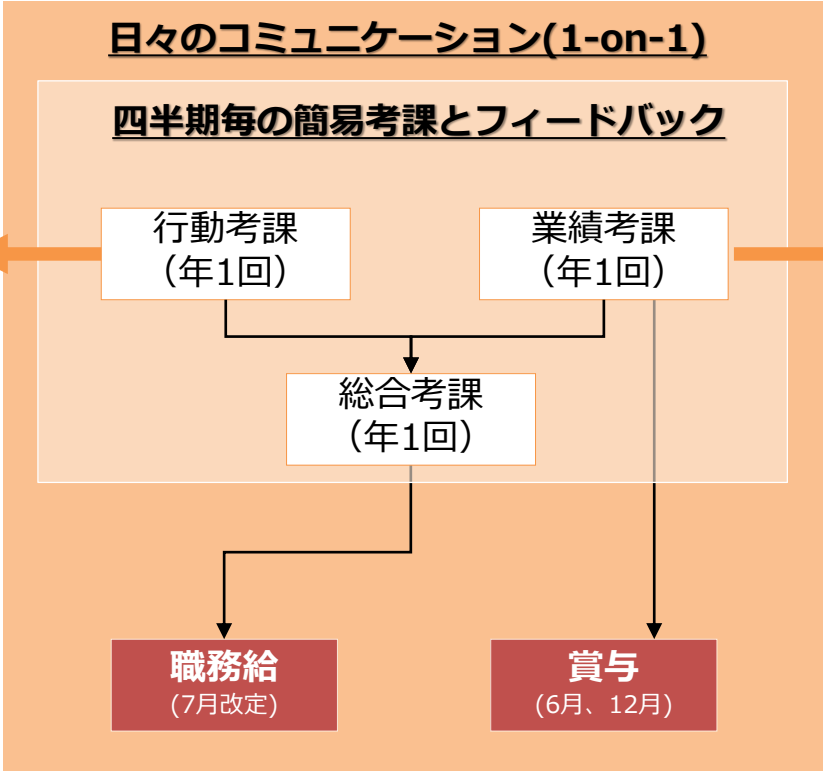
- 職務の役割の大きさを基軸とする職務グレード
- 発揮行動を基軸とする発揮行動等級
- 執行役員およびフェロー制度は廃止



職務型人事制度：考課体系

- パフォーマンスマネジメントを通じて、社員自身の成果を最大限引き出すことを目指す。

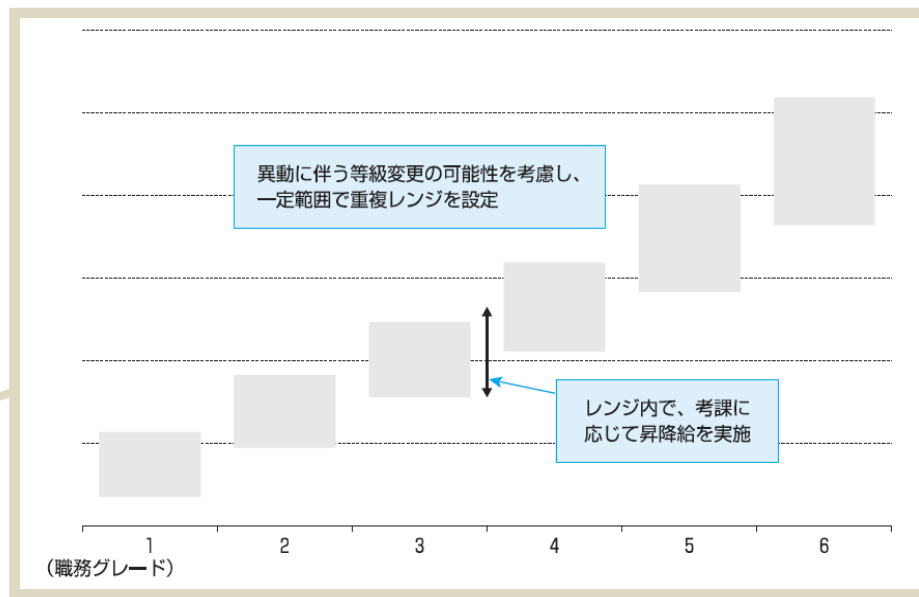
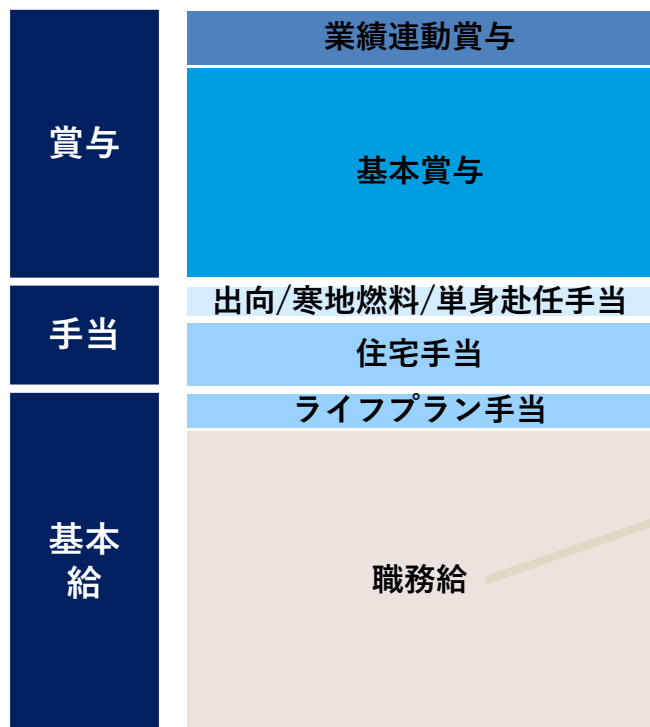
	考 課 軸	
1	人格・気概	
2	事業構想力	長期的な視点
		広い視野
3	構想実現力	決断力・実行力
		リーダーシップ
4	異文化や変化の受入れ・変革の推進	
5	情報ソース・人脈	
6	人材育成	
7	自由闊達なコミュニケーション	



	目標カテゴリ	
1	組織目標達成に向けた目標	自身の職務における、組織目標の達成に向けた目標
2	業務効率化、変革に向けた目標	自身の職務における、業務効率化や変革の実現に向けた目標
3	更なる成長に向けた目標	職務の役割・責任、成果の充足や、今後のキャリア進展につながる自己の成長、部下の成長に向けた目標

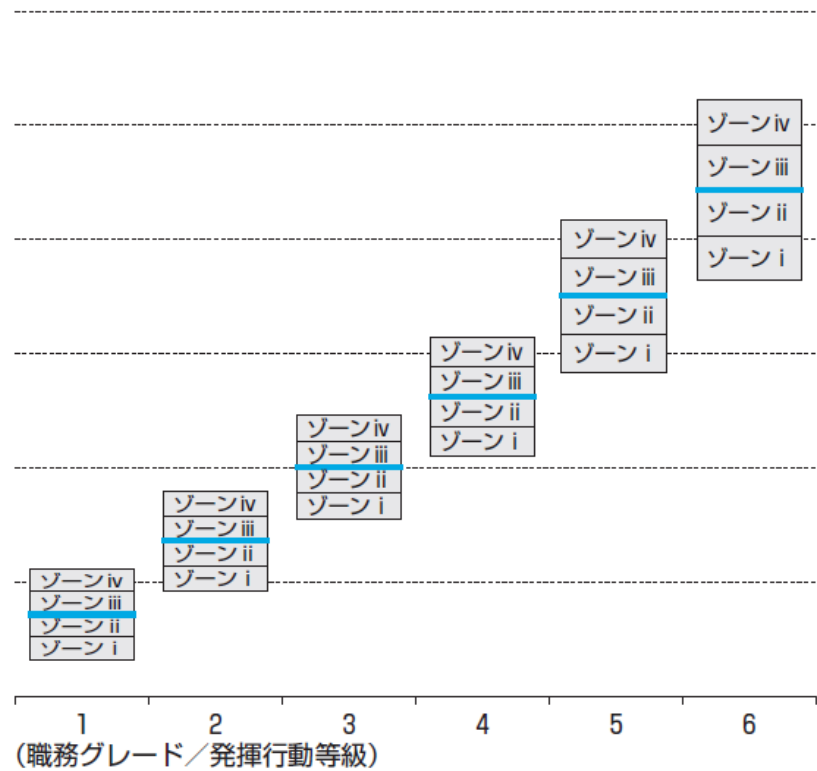
職務型人事制度：報酬体系（１）

- 外部マーケット調査から報酬水準をベンチマーク
- 職務給(月例給与)に、職務グレード毎のサラリーレンジを設置



職務型人事制度：報酬体系（2）

- ゾーン別昇降給テーブルを設定し、同一等級内での昇降給が可能



ゾーン別昇降給テーブル

		総合考課				
		S	A	B (標準)	C	D
職務給レンジ内位置	iv					
	iii					
	ii					
	i					

レンジ下位ほど昇給率が高い

総合考課が高いほど昇給率が高い

人材マネジメント改革

人材マネジメント改革（１）

人材委員会（経営陣による人事課題の議論）

全執行役が参加。経営陣が人事課題について議論、人事施策を推進

- ◆ **全体会**：DE&I、HRX各種施策を始めとする人事施策をテーマに、より実効性のある施策にするための改善策を討議

<主な討議テーマ例>

- ・ DE&Iの取組み推進に関する討議
 - ・ エンゲージメントサーベイ結果を踏まえた討議
 - ・ 自己都合退職の直近トレンド及び対応策
 - ・ HRX各種施策浸透へ向けた取組み討議
- ほか

- ◆ **次世代経営人材分科会**：次世代経営人材の選抜、育成計画のレビュー
- ◆ **臨時開催**：事業部長・本部長クラスの主要ポジション異動配置、人事施策に関して執行役間でのベクトル合わせのための討議等

タレントマネジメントシステムの活用

2022年2月よりSuccessFactors稼働開始

リリース済の主な機能

キャリア申告のオンライン化

エンゲージメントサーベイの実施

目標設定～人事考課まで一連のパフォーマンスマネジメントプロセスのオンライン化

次世代経営人材の9Box・育成計画

執行役サクセッションプラン（後継者計画の見える化）

自己都合退職者インタビュー情報の蓄積と分析

上記を相互にクロス分析、データ利活用環境の整備

引き続き、マルチフェーズで機能拡充中

- ・ スキル見える化
 - ・ データ利活用に向けたデータ基盤整備
 - ・ グループ会社への展開
- ほか

人材マネジメント改革（２）

社内公募制度

- ◆ 「“会社”が異動・ローテーションを決める」から、「“社員自ら”が自律的にキャリアを考え行動する」へのマインドセットを支援
- ◆ 社内人材の流動性・人材配置の多様性を高める

新たな研修体系

- ◆ 一人ひとりが自律的にキャリアを考え、主体的に自己研鑽していく風土醸成へ
 - ・ オンライン学習の拡充（リスクリング促進と学習する組織づくり）
 - ・ キャリアデザイン研修の充実
 - ・ マネジメント力強化

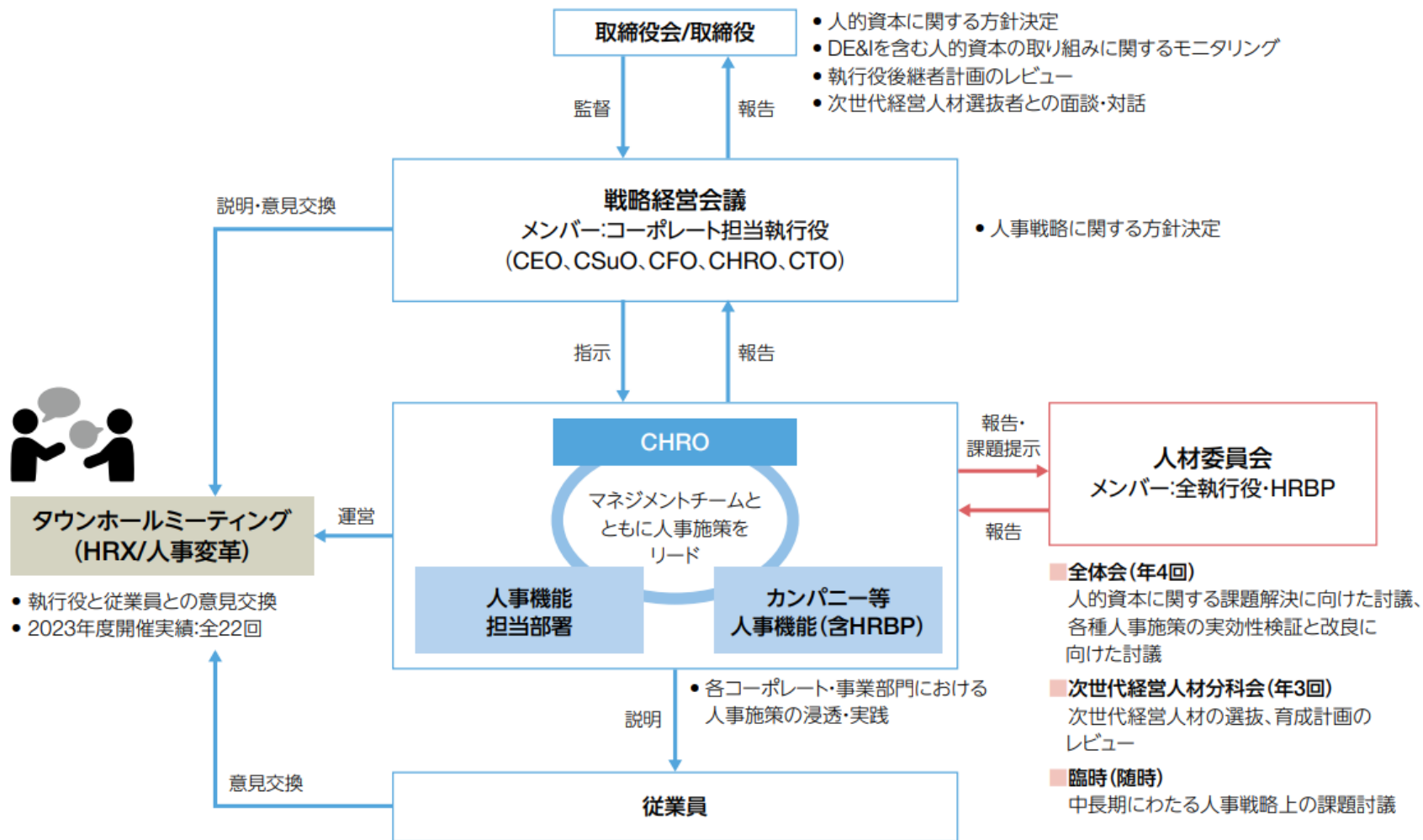
1-on-1の展開

- ◆ 上司と部下のコミュニケーションの質と量を充実させ、心理的安全性の醸成、部下の成長支援をよりタイムリーに行うため全社展開

人事機能の再構築

- ◆ 各事業部門等にHRBPを配置し、
 - ・ マネジメントチームと共に、各事業の戦略実現を人事面からリード
 - ・ エンゲージメント、パフォーマンスマネジメント、DE&Iをはじめ、各種人事施策の浸透・実践
- ◆ CHROの設置

推進体制



経営陣が人的資本に関する取り組みに積極的に関与

- 人的資本に関する取り組みへの取締役の関与（社外取締役への人的資本取組みに関する説明会、執行役サクセッションプランのレビュー、次世代経営人材選抜者との面談等）
- 執行役年次賞与における非財務評価項目にダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンに関する目標を設定
- CHRO（Chief Human Resources Officer）の設置
- 執行役と人事担当者で構成される人材委員会を四半期毎に開催。加えて、分科会や臨時開催を含め、およそ1か月に1回の頻度で実施。
- 執行役と従業員との対話機会の設定（リバーズメンタリング、4つの経営改革/中経2030などテーマごとのタウンホールミーティングやラウンドテーブルミーティング 等）
- 執行役社長をトップとする健康経営推進体制

HRXを進める中で見えてきた課題に対する新たな取り組み事例

マテリアルの仕事・人を知る、キャリアを描く月間「マテキャリ」

エンゲージメントサーベイ結果から見えてきた主な課題

- ・ キャリア形成機会への理解
- ・ 自律的キャリア意識の向上
- ・ インナーブランディングの強化
「私たちの目指す姿」の自分ごと化の推進

11月を「マテキャリ：マテリアルの仕事・人を知る、キャリアを描く月間」と位置付けて、キャリアについて考えるイベントを集中的に展開



主なイベント

有識者講演①人生100年時代の働き方（キャリアとは）

有識者講演②キャリア形成についての部下への動機づけ

キャリアカフェ（社内公募、海外駐在、副業・兼業、育児休業取得経験者によるパネルディスカッション）

1-on-1でキャリアをテーマに話そう月間

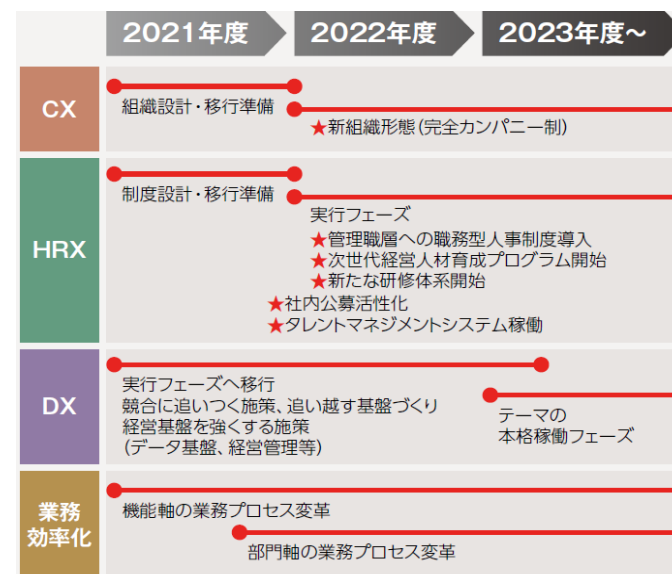
社内コミュニケーションサイトへのキャリア形成関連記事の集中掲載

まとめ

これまでのトランスフォーメーションを振り返って

➤ 構想を絵に描くフェーズと実践フェーズをagileに実施

- ・ ハード面：制度改革
- ・ インフラ整備：タレントマネジメントシステム
- ・ ソフト面：カルチャー変革とマネジメント力の強化



➤ コミュニケーション＝社員との直接対話の場

- ・ 2021年以降「4つの経営改革」全社タウンホールミーティングを実施。
2023年はテーマ毎に開催。HRXは22回実施。
- ・ インナーブランディング活動とのタイアップ：変革の“自分ごと化”

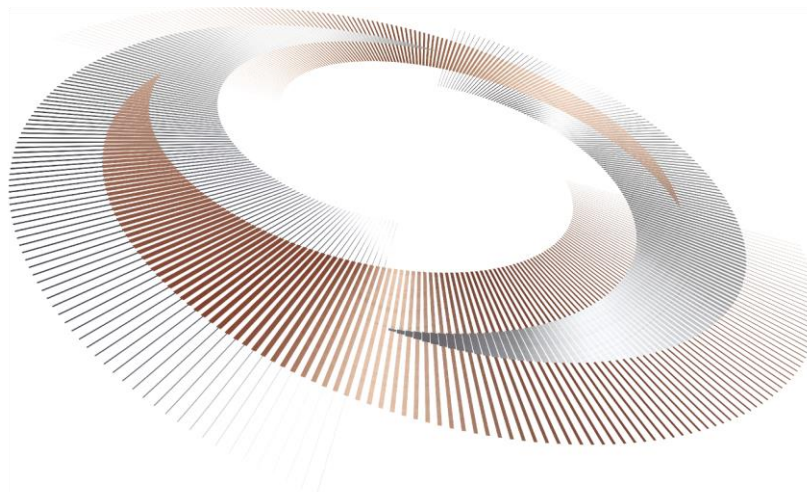
今後の課題・取り組み

- “職務”をベースにした人材マネジメント（組織設計、人材採用と登用、要員配置、評価）の習熟と行動への落とし込み

- 組合員人事制度との結合

- 「画一的人事管理」から、一人一人の”個”の力を最大限引き出す「マネジメントのダイバーシティ」
 - マネジメントの基礎と応用（採用、育成、会話、パフォーマンスマネジメント、データ/ファクトに基づく人材マネジメント）
 - 社員の自律支援：画一的に取り扱われる習慣から、自分で考え、周囲を巻き込みながら動ける人材へ

- 上記すべてを現場で啓発・伴走する人事人材の強化



人と社会と地球のために、循環をデザインし、持続可能な社会を実現する

