

2022年10月25日

各位

JX金属株式会社

## 長期ビジョン実現に向けた一般職人事制度の全面改定について

JX金属株式会社（社長：村山誠一、以下「当社」）は、本年10月1日より、一般職社員を対象とした新しい人事制度を導入いたしました。約15年ぶりとなる今回の全面的な制度改定では、ものづくりの要となる生産現場を支える人材を適切に評価・処遇することによる現場競争力の強化や、足下で当社が茨城県で進めている事業拡大に対応するための人材の確保・育成、シニアをはじめとした多様な人材が活躍できる仕組みづくりなどを主な目的としています。社員一人一人が自分自身の役割を意識し、互いに尊重・刺激しあい、切磋琢磨しながらよりチャレンジングに課題に取り組める環境の整備を通して、当社グループが2040年に向けた長期ビジョンで掲げる「技術立脚型企业」への転身を目指してまいります。

主な施策の具体的な内容は以下のとおりです。

### 1. 「総合職」と「業務職」のコース区分を明確化

一般職社員の人事制度を「総合職」と「業務職」の2コースに明確に区分し、各コースの役割を明らかにした上でそれに応じた適切な評価および処遇ができる仕組みとしました。各コースの役割期待に即したキャリアステップや評価・育成を行っていくことで、当社が技術立脚型企业に転身するために不可欠な「付加価値創出型人材」の育成に努めていきます。

「業務職」に対しては、個々の技能をこれまで以上に評価し、その向上を促していきます。技術立脚型企业を目指す当社の「技術力」の源泉の多くは生産の現場にあることから、生産ラインの管理を担う係長・主任といった操業管理者の処遇について、国内大手製造業と比較してトップクラスの水準となるよう見直しを行いました。特に優秀な人材に対しては、総合職の基幹職を上回る処遇となる場合もあるように設定しています。これにより、現場における技能の維持・向上と工場の安定操業を担える人材の確保・育成を図ります。

一方で「総合職」に対しては、新しい価値の創造に向けたより自律的、創造的な働き方を促進するとともに、優秀な人材が早期に管理職層へステップアップできる仕組みを準備します。最短で30歳台で部長への昇格が可能となります。

さらに、業務職から総合職・地域総合職へのコース転換制度を設け、本人の挑戦意欲に応じて「業務職」から「総合職・地域総合職」にチャレンジできる仕組みも整えることで、より自律的なキャリア形成に向けた支援や変革に挑戦する企業文化の醸成を図ってまいります。

### 2. 「地域総合職」の新設

当社は足下、茨城県ひたちなか市内で先端素材の製造を担う大規模な新工場の建設準備を行っている他、茨城県日立市でも2つの工場の新設を進めています。こうした事業拡大に伴い今後大幅な人員増が

見込まれる茨城県エリアを対象として、当社では初めてとなる「地域総合職」コースを設定いたしました。本コースが適用される従業員の勤務場所は磯原工場、日立事業所、ひたちなか新工場（仮称）など茨城県内の各拠点とし、原則として転居を伴う異動は行いません。本コースを新設することにより、IターンやUターンなどを含め茨城県内での採用強化および事業運営強化につなげていきます。なお、地域総合職については、今後、茨城県での運用状況を踏まえて他事業所での展開も検討していきます。

### 3. 定年延長の実施

生産現場の安定操業や技能伝承、および従業員が安心して長く働き続けることができる環境を整備するという観点から、定年年齢をこれまでの60歳から65歳に引き上げ、処遇についても60歳時点の給与水準を65歳まで維持することとしました。また、すでに定年後再雇用社員として勤務する従業員についても、同様に従来よりも処遇を引き上げ、モチベーションの維持・向上を図ります。

一方で、65歳への定年延長に伴い、管理職ローテーションを活性化し、若手・中堅優秀層に早期にマネジメント機会を付与する観点から、新たに60歳を上限とする役職定年制度を導入します。

※なお、基幹職（管理職）層を対象とした人事制度も2021年4月に改定し、運用を開始しております。

以上