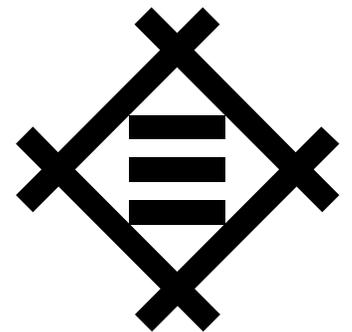


GLOBAL TALENT MANAGEMENT POLICY

グローバルタレントマネジメントポリシー
三井物産株式会社



MITSUI & CO.

GLOBAL TALENT MANAGEMENT POLICY

02 Philosophy

すべては人からはじまる

03 WHY

なぜグローバルタレントマネジメントポリシー
を作成したのか

05 WHAT

三井物産のタレントマネジメントの考え方とは

07 WHAT

三井物産の人材戦略とは — 組織風土

09 WHAT

三井物産の人材戦略とは — 育成・機会

11 WHAT

三井物産が社員に求める目指す人材の姿とは

13 HOW/WHO

三井物産の
グローバルタレントマネジメント体制とは

15 360°

business innovation.
経営理念 (MVV)

本書は、経営理念(MVV)に沿った、三井物産(株)、地域本部及び地域ブロック(以下、当社)での
タレントマネジメントに関する考え方を示す共通のポリシーをまとめたものです。

※本ポリシーは当社の子会社に一律に適用することは想定していません。運用方針について当社ホームページ「三井物産の人材マネジメント」を参照ください。

https://www.mitsui.com/jp/ja/company/outline/human_resource_management/index.html

Philosophy | すべては人からはじまる

人が仕事をつくり、
仕事人が人を磨く。

事業は人である。
将来のため、人材養成が
現今の急務である。

— 三井物産 元会長 橋本 榮一

— 旧三井物産* 初代社長 益田 孝

多様な仲間が「挑戦と創造」の精神のもと自由闊達な組織風土で働くことで、
一人ひとりが成長し適所適材で活躍する。
それが三井物産であり、「人の三井」と評される所以です。

WHY

**なぜグローバルタレント
マネジメントポリシー
を作成したのか**

変化に即応し、未来をつくる人を育て、力を引き出す

当社は設立以来、社会課題解決で価値を創造し、社会発展に貢献してきました。今後も激しい環境変化に即応し、ビジネスモデル*を柔軟に変化させるためには未来の戦略を創ることができる人材を育て、力を引き出すことが重要です。

社員と会社が目指すべき姿を共に理解し実現するため、当社のタレントマネジメントの考え方を言語化したグローバルポリシーを作成しました。

総資産 約 **16.9**兆円
(2024年3月末現在)

*三井物産のビジネスモデル

1947~

三井物産設立

- 生活必需品の輸入及び輸出の促進



1960~

高度経済成長期へ

- 金属資源・エネルギーの安定的確保

2000~

新興国経済の台頭、
グローバル化の加速

- 資源・エネルギー開発の長期的な取組み
- 世界各国の産業振興に貢献するインフラ事業の展開
- 産業高度化に向けた新たなニーズに対応

2010~

環境問題から
サステナビリティ経営へ

- 気候変動に対応した取組みの拡大
- ヘルスケア分野での事業を通じた豊かさの向上

2020~

激動する世界情勢、
社会課題のさらなる複雑化

- 気候変動対応への現実解の提供
- 健康・医療、人々のライフスタイルの質向上
- 資源・素材等の安定供給モビリティ・デジタルインフラ等の仕組み構築



2020
新本社移転

WHAT

三井物産の
タレントマネジメント
の考え方とは

人材は重要な経営資本

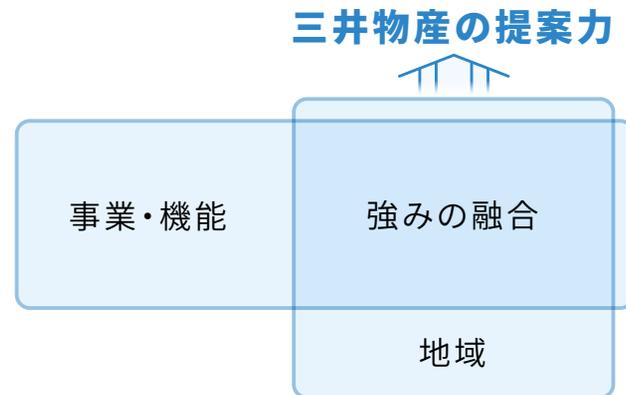
当社は、人材を持続的な価値向上を生み出す重要な経営資本(人的資本)と位置づけ、経営方針に沿った人材戦略を定め、本戦略に沿ったタレントマネジメントを行います。

タレントマネジメント の考え方

当社のタレントマネジメントは、グローバルマトリクス体制*と連動して行われます。価値創造を担うグローバルで多様な社員の育成、その活躍を推進する人材戦略や施策・環境整備に、事業・機能と地域が機動的に連携して取り組みます。

*三井物産のグローバルマトリクス体制

事業・機能と地域を2軸とし、柔軟で機動的な連携を可能とします。事業本部・コーポレートスタッフ部門間や地域間の組織の垣根を下げ、国や各地域と産業横断的な強みを融合して新たな価値を創出し、複雑化する社会課題に対して、考えうるベストな現実解を提供します。



WHAT

三井物産の 人材戦略とは

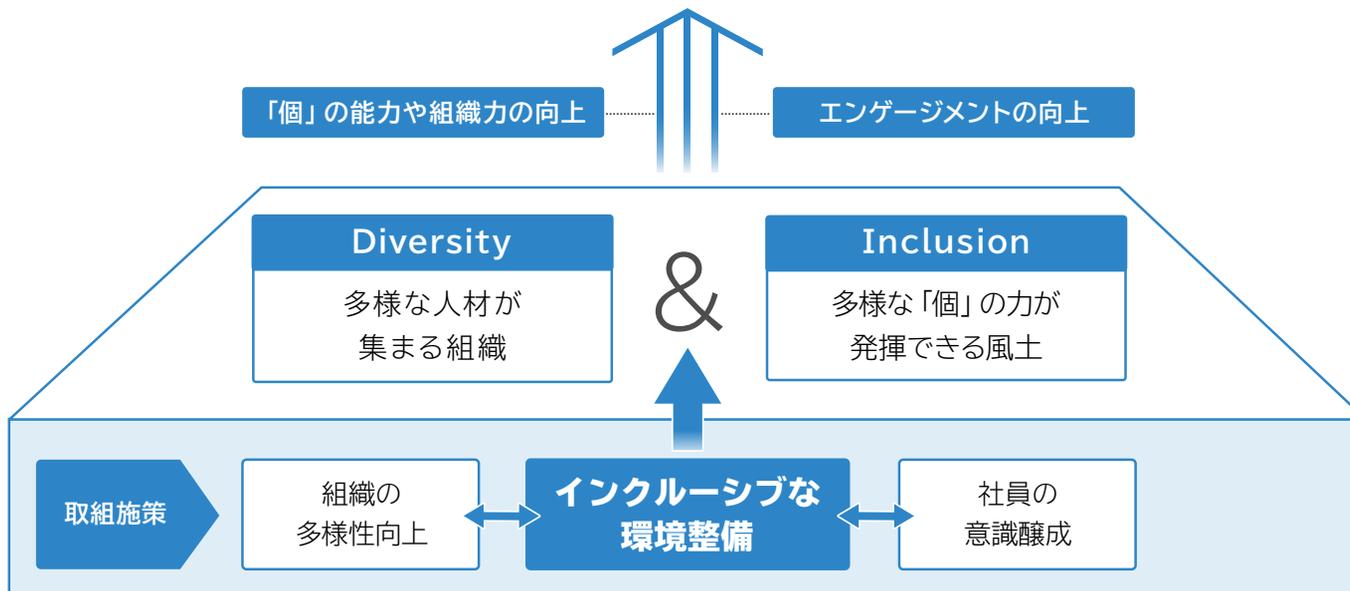
——— 組織風土

設立から続く、自由闊達の風土

インクルージョン

当社は、公平性(エクイティ)を重視した上で、多様(ダイバーシティ)な社員がそれぞれのパフォーマンスを発揮できるインクルーシブな環境の構築を推進しています。そのような環境のもと、「自由闊達」の精神に従い、雇用地にかかわらず、多様な価値観やバックグラウンドを有するグローバル社員が産業横断的に有効な1つのチームとなって社会課題の解決に取り組むことで、企業価値向上を目指しています。

持続的な企業価値向上



WHAT

三井物産の 人材戦略とは

—— 育成・機会

Bloomが加速させる人材育成と適材配置

強い「個」の育成

事業・機能、地域の軸で経験やスキル及びキャリア形成に対する志向を把握し、業務を通じて社員の強い「個」としての成長を促します。グローバル社員一人ひとりが「自分ならではの強みを主体的につくる」ことを実現できるよう、自律的なキャリア形成を後押しするための成長機会を提供します。



Bloom*を基盤として用い、グローバルベースでのキャリア開発や人材配置を加速します。

戦略的 適材配置

多様な事業領域や地域戦略に沿った適所適材の異動・任用を通じて、多様な強い「個」を育成します。グローバルで活躍する社員の志向を踏まえたアサインメントを促進し、一人ひとりのキャリアを実現することで、エンゲージメントやパフォーマンスの向上につなげます。

*当社では採用地や属性を問わず適材が適所で活躍するため、社員の自律的なキャリア形成を支えるグローバルデータプラットフォームとして「Bloom」を導入しています。

WHAT

**三井物産が
社員に求める
目指す人材の姿とは**

仲間と共に挑戦と創造を続けるプロフェッショナルな人材

プロフェッショナル

「挑戦と創造」の精神のもと、グローバルでの事業領域、商品、分野、地域に精通し、他者と協働し高め合うことでさらなる高みを目指し、仲間と共に自らがビジネスを通じて、世界中で新たな価値を生み出す人材

インクルーシブ を追求

「自由闊達」の企業文化のもと、自由に発想し異なる考えを受け入れ、周囲の仲間と共に多様性を活かし、インクルーシブな環境で新たなイノベーションを生み出す人材

自律的成長 を続ける

強い「個」の育成という人材戦略のもと、実現したいことを明確にし、ゴールに向けた具体的なロードマップを描き、それを実現するために必要な経験やスキルを自律的に積み上げていくことができる人材

Mitsui Leadership in Action

目指す人材の姿を実現するためのグローバル共通の行動基準としてMitsui Leadership in Action (MLA) を定めています。MLAの実践を通じて、社員一人ひとりが経営理念の実現の担い手となります。

詳しくは人材マネジメントサイト [》 経営理念\(MVV\)](#)

HOW/WHO

三井物産の
グローバルタレント
マネジメント体制とは

タレントマネジメントの推進体制

当社グループの人材マネジメントは、事業本部体制・グローバルマトリクス体制と連動し、組織機能であるCoEとHRBP、OPEが三位一体となるグローバル・グループ人事体制のもとで行われています。

■ CoE (Center of Excellence)

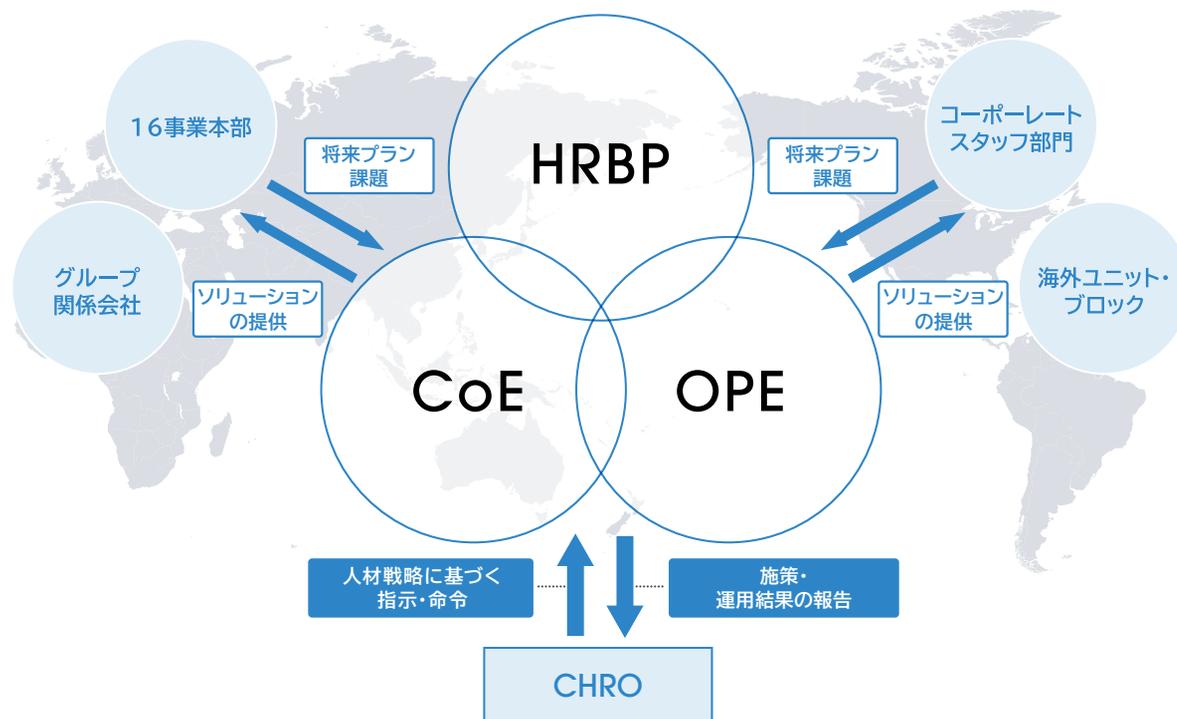
グローバルで活用可能な人事制度の枠組み、タレントマネジメント基盤などを策定・提供しています。

■ HRBP (HR Business Partners)

各地域・事業状況を加味した研修・異動の検討を通じて、社員の活躍を支援しています。

■ OPE (Operational Excellence)

グローバルに人材が活躍する仕組みを運用するプロフェッショナルとして、人事制度や施策の運用を行っています。



詳しくは人材マネジメントサイト [人材マネジメント体制](#)

360° business innovation.

世界の未来を、世界とつくる。

三井物産。それは、人。

人の意志。人の挑戦。人の創造。

私たちは、一人ひとりが世界に新たな価値を生みだします。

世界中の情報を、発想を、技術を、資源を、国をつなぎ、
あらゆるビジネスを革新します。

これからの時代に、新しい豊かさを産み、
大切な地球とそこに住む人びとの
夢あふれる未来をつくっていきます。

Mission

世界中の未来をつくる

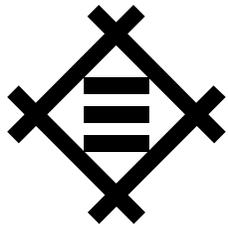
Vision

360° business innovators

Values

「挑戦と創造」を支える価値観

変革を行動で 多様性を力に
個から成長を 真摯に誠実に



MITSUI & CO.