

人材戦略

当社にとって最大の資産は人材です。幅広い事業領域、商品、分野、地域に精通した強い「個」が協働し、経営資本を最大限活用し、自らビジネスを創り、育て、^{ひろ}展げ、新たな価値を世界中で生み出しています。

「強い『個』の育成」「インクルージョン」「戦略的適材配置」を柱とする人材戦略の推進は、グローバルでの多様な「個」の活躍推進、更にはさまざまな事業を通じたステークホルダーとの価値協創により、企業価値向上の実現につながっています。

戦略 | グローバルでの多様な「個」の活躍推進

関連する指標

企業価値 向上

強い「個」の育成

- 大型化・複雑化するプロジェクトをリードできる人材の持続的な輩出
- 社員のスキルアップ・グローバルキャリア支援
- 社員の自己啓発・リスクリングへの支援

インクルージョン

- 多様な人材がグローバルに活躍できる環境整備
- 社員エンゲージメントの向上

戦略的適材配置

- 個人のスキル・意思を踏まえたポジションマッチング
- ラインマネージャーのポジションマネジメント・サクセッションプラン
- 社員の自律的なキャリア形成を支える人材データプラットフォーム「Bloom」の導入・活用

国外派遣制度実績

累計**4,300名超**
(2024年3月期末時点)

海外研修員・修業生

若手社員を中心に海外に派遣、英語以外の語学習得や現地での実務経験を通して、地域・業界プロフェッショナルを育成

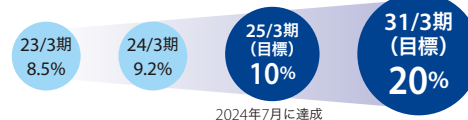
ビジネススクールへの派遣

グローバル・グループの中堅・管理職社員を海外ビジネススクールに派遣。ハーバード・ビジネス・スクールとの提携プログラムや、Executive Educationにも注力。2024年3月期の派遣実績は24名(海外採用社員4名を含む)

女性活躍推進

- 育成プログラム等の取組強化の結果、単体の女性管理職比率は着実に向上し、2025年3月期10%の目標を達成。2031年3月期の新たな目標を設定

女性管理職比率(単体)推移



Bloom対象社員数(単体+現地法人)



海外採用社員のライン長比率(現地法人)



女性リーダー育成プログラム(単体)

- Women Leadership Initiative**
社外取締役等との対話を通じ、リーダーとしての自己認識を形成し、エンパワメントを推進
- Sponsorship Program**
ライン長として活躍する女性社員を対象として、経営会議メンバーがスポンサーとなり、キャリアに関する助言や指導を実施

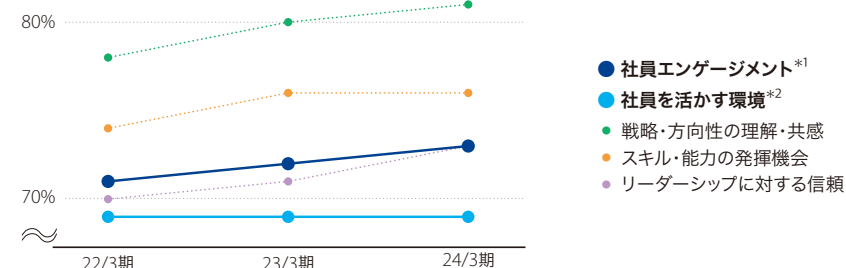
新人事制度の導入(単体) *2024年7月より

- 社員のキャリア・ライフプランへの柔軟な対応、各自の経験・スキルに応じた配置、生産性の向上を目的として導入
- 旧来の担当職と業務職を廃止し、「総合職」として一本化
- 転勤の有無を原則3年おきに選択可能に

Mitsui Engagement Survey

- 社員の会社に対するエンゲージメントを、人材戦略の成果を測る経営指標の一つと位置付け
- 測定結果を定点観測し、改善へ向けたアクションにつなげるツールとして「Mitsui Engagement Survey」を実施
- 2024年3月期は海外採用従業員、関係会社29社含む15,000名超を対象に実施し、スコアは継続的に上昇
- 「社員エンゲージメント」及び「社員を活かす環境」の結果を業績連動型役員株式報酬のKPIに設定
- 調査結果を各組織が分析しアクションプランを策定。現場主導での組織の課題解決に活用

当社(単体)及び海外現地法人の結果



*1「会社に対して貢献意欲やロイヤリティがあり、自発的努力をしようという気持ち」についての複数の関連設問における肯定的回答率

*2「自分のスキルや能力を活かす機会があり、働きやすい環境が整備されているか」についての複数の関連設問における肯定的回答率



当社の「人」に関する考え方・取組み、人材マネジメントを通じた価値創造に関しては、人的資本レポートをご参照ください。
https://www.mitsui.com/jp/ja/company/outline/human_resource_management/_jcsFiles/afiedfile/2024/02/29/MBKHCreport2023_240221.pdf