

「人の三井」 人材を資産に



三井物産の最も重要なステークホルダーのひとつは社員であり、最も重要な資産も社員＝人材であると考えています。旧三井物産* 初代社長の益田孝は「三井には人間が養成してある。これが三井の宝である。」と常々述べていたと伝えられますが、この頃から一貫して、この考えはしっかりと受け継がれています。

「人材主義」を進化させるためには、個人の能力向上が欠かせませんが、個の質を向上させるということは、業務上のスキルやノウハウを高めるだけではなく、倫理観や向上心、謙虚さ、感謝、努力等あらゆる資質を兼ね備えた人材を目指すことです。また、自分を高めたいと努力することは、周囲の社員を、そして社会を高めることにつながります。三井物産は人材育成を何よりも大切にする会社であり、そして社会に貢献していく人材を育成していく使命があると考えます。人を鍛え、社会を高める、これが当社の考える人材主義の姿勢であり、それが「人の三井」といわれる所以です。



旧三井物産では他社に先駆けて海外修業生制度を始めました。現在の三井物産でもさまざまな研修や自己啓発の機会が存在しています。当社の活躍の舞台が今後一層グローバル・グループに広がっていく中で、当社らしい研修の有り方も求められる人材像に照らして変化する必要があります。国・地域を問わず、世界の隅々から有為の人材を登用・育成する人材のグローバル化を加速させていくために、当社のグローバル・グループ経営を担う次世代のリーダーを育成することを目的とする、新たな人材開発プログラムの導入を図っていきます。

* 旧三井物産は、GHQの指令により1947年に解散したことから、法的には旧三井物産と現在の三井物産には継続性はなく、それぞれ全く個別の企業体です

人材育成: 三井物産の人材育成

三井物産は、その長い歴史と伝統を通じて、人材育成を大切にしてきた会社であり、社会に役立つ人材を育成・輩出することを目指してきました。そのことから、当社はしばしば「人の三井」と呼ばれてきました。経営理念を実現し、たくさんの「良い仕事」を創出することによって世の中に貢献していくためには、人材育成を通じて個々の人材を磨くことが何よりも重要だと考えています。

人事制度の基本的な考え方

三井物産は、長きにわたり、「人材こそが最大の財産である」という思いを持ち続け、「自由闊達」「挑戦と創造」といった価値観や理念を掲げてきました。当社の人事制度は、これらを大切にしながら、「社員一人ひとりが生き生きと働ける会社」の実現を目指しています。そして、人事制度を「企業の使命、理念を実現するためのもの」と位置づけ、以下の3点を重点施策としています。

- 1. 三井物産の経営理念(MVV)の浸透**
経営理念(MVV: Mission, Vision, Values)を広く社員に浸透させ、それを実現させるため、短期・定量的な業績のみならず、中・長期的にいかんにか貢献するかを重視する評価基準の採用。
- 2. 人材の育成**
経営理念の実現を主導できるリーダーシップを備えた人材の育成。
- 3. 人材の適正任用・配置**
個の把握、および全社視点からの人材の最適配置、任用への取り組み。

人材開発

人材育成の考え方

「人材主義」を経営理念に掲げる当社にとって、「良い仕事」を通じて「良い人材」を育てていくことは当社最大の使命であり、それが当社の究極の存在意義であると言っても過言ではありません。人材育成の根幹を担うのはOn the Job Training(OJT)ですが、こうしたOJTを通じた人材育成を支援・補完するため、さまざまな研修を通じたOFF JT(Off-the-Job Training)も充実させております。

人材開発プログラム

当社では、グローバルに活躍するためのプログラムとして、入社6年以内の担当職全員を海外へ派遣する早期海外派遣制度や、旧三井物産*が他社に先駆けて始めた海外修業生制度、ビジネススクール留学、部門研修員などの海外派遣制度を設けています。

また、各種研修については担当職／業務職を対象に、採用・初期教育からグローバルグループ経営を担う人材の育成を目指した体系を策定し、この体系を進化させると同時に、さまざまな分野の専門知識の向上のためのプロフェッショナル研修の充実化を図っています。各研修プログラムは、当社の人材開発の考え方や概要と共に社内イントラネットで紹介しており、社員の研修への自発的な参加を促しています。

*旧三井物産は、GHQの指令により1947年に解散したことから、法的には旧三井物産と現在の三井物産には継続性はなく、それぞれ全く個別の企業体です。

人事評価について

当社では、人事評価とは経営理念(MVV)を理解し、それを体現することができる人材がより多く育ち、「良い仕事」をより多く生み出すために存在すると位置づけています。評価は、経営理念の浸透、経営目標の実現にむけた社員の動機付けや、処遇や任用に活用・反映させるためだけのものではなく、評価を通じた人材育成が重要な目的の一つとなっています。そして社員全員が上司と評価に関して定期的な面談を実施し、業務上の成果や具体的な行動を総合的にレビューし適切なフィードバックを行うことで効果的な人材育成に繋げる仕組みを構築しています。

グローバル・グループベースの経営を支える人材開発

グループ会社の人材育成は、当社連結経営を支える要であるとの考えから、グループ会社各社、各階層に向けても研修を実施し、段階的に毎年拡充しています。「部長職研修」「室長・課長職研修」や「新人導入研修」等の階層別研修を、各社からの参加による異業種交流の形で実施することで、それぞれのグループ会社を支える人材の育成・人的ネットワークの構築を支援しています。

人材のグローバル化を目的とした、海外採用社員向け研修にも一層注力しています。2002年から本格的に開始した、短期研修員制度、海外地域本部から本店への1年以上の中長期研修員があります。将来の連結グローバル経営を担う海外拠点のリーダー育成を目的として2007年度からGlobal Managers Program(GMP)を継続して実施しています。また、2010年には既に海外部署のGeneral Managerとして活躍している海外採用社員向けのGlobal Leaders Program(GLP)を実施しました。

本店・海外採用社員向け研修の一体化という面からは、三井マネジメントアカデミーを発展進化させた“Global Management Academy(GMA)”をHarvard Business Schoolと共催で2011年に開始し、当社海外採用社員・海外グループ会社社員のみならず海外パートナー会社からの参加も含めて実施しています。

人材開発プログラム

項目研修	担当職M1バンド	担当職M2バンド	担当職M3バンド	担当職SF	担当職2級	担当職1級
	営業本部長合宿 マネジメント研修 (M1研修)	新任評価者 研修 (M2研修)	リーダーシップ 研修 (M3研修)	管理標準研修 (SF研修) SF 経営スキル基礎講座	担当職2級 研修	3年目 経営スキル基礎講座 3年目研修 2年目 経営スキル基礎講座 2年目フォロー研修 基幹業務講座 新人導入研修 基幹業務講座実践ケーススタディ
担当職研修	経営戦略研修		プロマネ育成塾	プロマネ育成道場	Mitsui Open College(MOC)	一般職・出向受入職導入研修 キャリア採用導入研修
	三井グローバル リーダーシップ プログラム (MGLP)	Executive Education	Mitsui HBS Global Management Academy (GMA)	ビジネス スクール 研修員	部門研究員	海外研修生
選択/選択研修	異業種交流研修					
	グループ会社役員研修					
担当職・業務推進	M/Mリーダー研修					
	【経営スキル】 マーケティング系 経営戦略系 ファイナンス系 人的資源管理系 組織行動学系		【ヒューマンスキル】 思考・発想 コミュニケーション	【リベラルアーツ】 哲学・思想・人物 日本史・日本文化史 古典 異文化理解 (コミュニケーション/宗教/他)	【業務・その他】 貿易実務	管理会計講座 制度会計講座 簿記会計講座
業務推進業務スキル研修	業務海外研修員					
	ライフプラン研修					
項目研修	業務職Pバンド	業務職Lバンド	業務職4級	業務職3級	業務職2級	業務職1級
	業務職 Pバンド研修	業務職 Lバンド研修	業務職 4級研修		業務職 2級研修	2年目フォロー研修 基幹業務講座 新人導入研修
本店主催NS向け研修	担当職M1バンド 相当	担当職 M2/バンド相当	担当職 M3/バンド相当	担当職SF相当	担当職2級 相当	
	Global Leadership Program (GLP)		Global Managers Program (GMP)	Japan Trainee Program (JTP)	日本語 e-Learning	Mitsui Fundamentals e-Learning Course (基幹業務講座)
階層別研修	Global Leadership Program (GLP)		Mitsui HBS Global Management Academy (GMA)	日本語・ビジネス研修員(LBP)	受入海外職員 (BIP)	
	管理職層		中堅社員層		若手社員層	新人層
その他研修	部長職研修		室長・課長職研修		中堅社員研修	若手社員研修
	管理職フォローアップ研修		M/Mリーダー研修		新入社員研修	新入社員 フォローアップ研修
オーダーメイド研修						
【経営スキル】 マーケティング系 経営戦略系 ファイナンス系 人的資源管理系 組織行動学系		【ヒューマンスキル】 思考・発想 コミュニケーション	【リベラルアーツ】 哲学・思想・人物 日本史・日本文化史 古典 異文化理解 (コミュニケーション/宗教/他)	【業務・その他】 貿易実務	管理会計講座 制度会計講座 簿記会計講座	基幹業務講座

ダイバーシティへの取り組み

グローバル総合力企業を目指す当社では、組織変革と新価値創造実現のための重要な企業戦略として、ダイバーシティ(多様性)・マネジメントに取り組んでいます。

人材のグローバル化推進

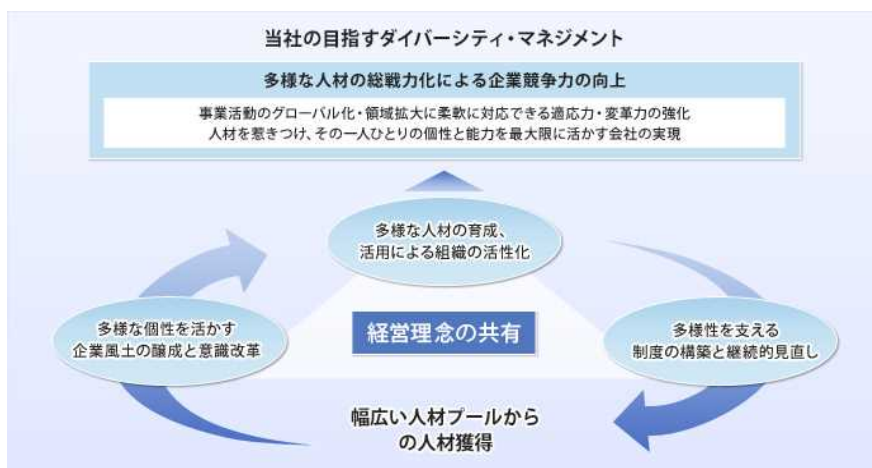
グローバルな成長市場に活動領域を広げ、各国・地域に深く根を張ったビジネスを展開するには、世界各国・地域を熟知した人材の登用が必要です。また、常態化する経営環境の変化に迅速に対応し、「良い仕事」を継続的に推進していくために、多様な人材の総戦力化を推進しています。そして、世界中の優秀な人材がさまざまな分野で縦横無尽に活躍できるような風土、体制の実現に取り組んでいます。

女性の活躍推進

女性社員は社員全体の約27%にあたり、性別による区別なく、職務と能力・適性に応じた配属・登用を行っています。新卒採用では、基幹的業務を担当する女性総合職も1992年度から継続的に入社しており、人事ローテーションや職場交流の促進、研修等により、女性社員がさらに活躍できる環境を整えています。海外で活躍する女性も年々増加し、2014年4月1日現在60名が駐在(含修業生・研修員、業務職研修員)しています。また、配偶者の転勤により退職を余儀なくされる社員に対し、再雇用の門戸を開く「配偶者の転勤による退職者の再雇用制度」を2007年より導入しています。

障がい者雇用の促進

身体障害者雇用促進法(当時)の制定を受け、1981年に障害者雇用特例子会社の先駆けとして三井物産ビジネスパートナーズ(株)(旧社名:物産サービス(株))を設立しました。印刷・郵便、各種データ処理、出張手配・精算、人事・給与厚生実務運用、オフィスレイアウト管理など、さまざまな人事・総務関連業務において多くの障がい者が活躍しています。2014年3月現在の障害者雇用率は2.46%で、20年以上にわたり法定雇用率を上回っています。



ダイバーシティ・カフェ

価値観の多様化、共働き世帯の増加、高齢化社会など社会環境の変化に伴って、従来と違う形でキャリア形成や仕事と私生活の両立を目指す社員が増えてきている中、経験談を共有したり、関心のあるテーマについて社員同士で情報交換や対話をし、共に考える場を提供する目的で「ダイバーシティ・カフェ」をはじめとしたさまざまな会を開催しています。2013年度は、女性社員を中心に、「業務職海外研修員経験談」のテーマで実施しました。



第16回ダイバーシティ・カフェの様子

働きやすく、働きがいのある職場づくり

「良い仕事」を生み出すには、その担い手である社員一人ひとりが、仕事と生活をバランスよく両立させ、生き生きと安心して働くことができ、且つ仕事を通じて充実感を感じることでできる職場づくりが大切であると考えています。

社員とその家族・家庭には、それぞれのライフステージや取り巻く環境に伴い、社会人、家庭人として欠かせない役割があります。仕事と役割を両立しつつも、自らの持てる力を最大限発揮できる、働きがいのある職場づくりに向けて、ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度整備と、制度利用の実効性を高めるための制度説明会や、イントラネット・社内報などを通じた情報提供等を継続的に行っています。

長時間労働の改善

総労働時間縮減を目的として、各部署における残業および年次有給休暇取得の実態資料を継続的に作成、配布し、残業時間の削減および計画休暇制度の利用を含めた年次有給休暇の取得を促進しています。また、管理職層に対し、労働時間に関する社内マニュアル「労働時間ハンドブック」を利用し、研修を通じて適正な時間管理について周知・指導し、長時間労働の改善に繋げています。さらに労働安全衛生法に基づき、一定の基準を超えて時間外労働を行った社員に対し産業医と面接するよう指導し、改善策を示すなどの対応を行うことで、健康障害防止とともに総労働時間縮減を図っています。

育児・介護への支援

育児・介護と仕事との両立のために、休業制度のほか、短時間勤務・時差出勤制度を導入しています。育児に関しては、2007年度より、育児休業の一部を有給化するとともに、取得対象者を拡大し配偶者が専業主婦でも取得できるようにするなど、女性社員に加え男性社員も利用しやすい環境を整えています。またスムーズな復職を支援するために、オフィス近隣の外部保育施設と契約して社員用の保育枠を確保しています。こうした一連の両立支援施策によって、2008年度・2011年度に厚生労働大臣より子育て支援に積極的に取り組んでいる企業として認定されています。

次世代育成支援対策推進法に基づく当社の行動計画書

- > 第一期 2005年4月～2008年3月
- > 第二期 2008年4月～2011年3月
- > 第三期 2011年4月～2015年3月



くるみんマーク

厚生労働省の認定を受けた事業主が、商品等に付けることができる認定マーク。
赤ちゃんが大事に包まれる「おくるみ」と、「職場ぐるみ・会社ぐるみ」で子どもの育成に取り組もう、との意味が込められています。

労働衛生への取り組み

毎月、労使双方の推薦を受けた委員による衛生委員会を開催。産業医、衛生管理者の助言を得ながら社員の健康を支える仕組や職場の環境改善等について協議している他、職場巡視も実施しています。

健康診断

定期健康診断を社内で行い受診しやすい機会を提供している他、35歳以上の社員に対しては社内外での人間ドック受診を勧め、生活習慣病を含む疾病の予防と早期発見と保健指導の充実に努めています。また、40歳以上の社員に対しては健康保険組合との協働事業として特定保健指導を実施しています。

メンタルヘルス

新人・マンツーマンリーダーを始めとする社員・管理職のためのメンタルヘルス基礎講座等の研修を継続的に実施。社員と管理職の双方に必要な基礎知識を与え、本人および部下のメンタル不調問題の予防に取り組んでいます。また、社内健康管理室において、産業医及び産業保健スタッフとの面談を通じた木目細かい対応と専門医によるカウンセリングを実施しています。更に社員のみならず、家族も利用可能な社外相談窓口を設け、電話・メール等での相談に応じています。

労働組合との関係

三井物産では、社員一人ひとりが「良い仕事」を追求して生き生きと働き、社員と会社が共に成長し続けるための環境づくりを目的に、労働組合とさまざまな課題を共有し積極的な協議を行っています。決算概要や経営計画、および人事制度の運用や人材育成に関する経営陣との対談、各部門内でも組織長との意見交換の場を積極的に設けるなど、健全な関係を維持しつつ各種の課題に労使協働で取り組んでいます。

人材育成: 人事データ

三井物産の人材育成に関する人事データをこちらでご覧いただけます。

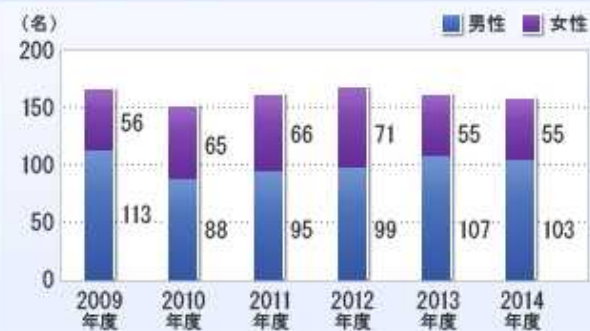
雇用の状況

三井物産の男女別社員数 (2014年3月31日現在)

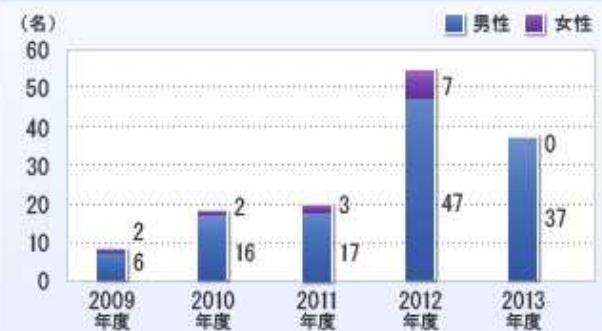


※業務スタッフ職、嘱託を含まず
 ※平均離職率(過去3年平均) 3.59%

三井物産の新卒総合職
(担当職、業務職) 男女別採用実績



三井物産のキャリア採用実績



海外地域別従業員数 (2014年3月末現在)

	本店採用社員(HS)	海外採用社員(NS)
米州	321名	623名
欧州・中東・アフリカ	232名	765名
アジア・大洋州	532名	1,773名
その他(研修員・修業生)	158名	-
合計	1,243名	3,161名

海外採用社員の本店受入数 (2014年3月末現在)

受入海外職員	13名
日本語ビジネス研修員	13名
NS転勤者	12名
合計	38名

育児・介護関連制度の利用実績

		2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
育児休業	男性	5	1	3	6	4	3
	女性	40	38	37	40	34	46
介護休業	男性	0	0	1	0	2	0
	女性	2	0	2	1	4	1