

ダイバーシティ&インクルージョンの推進



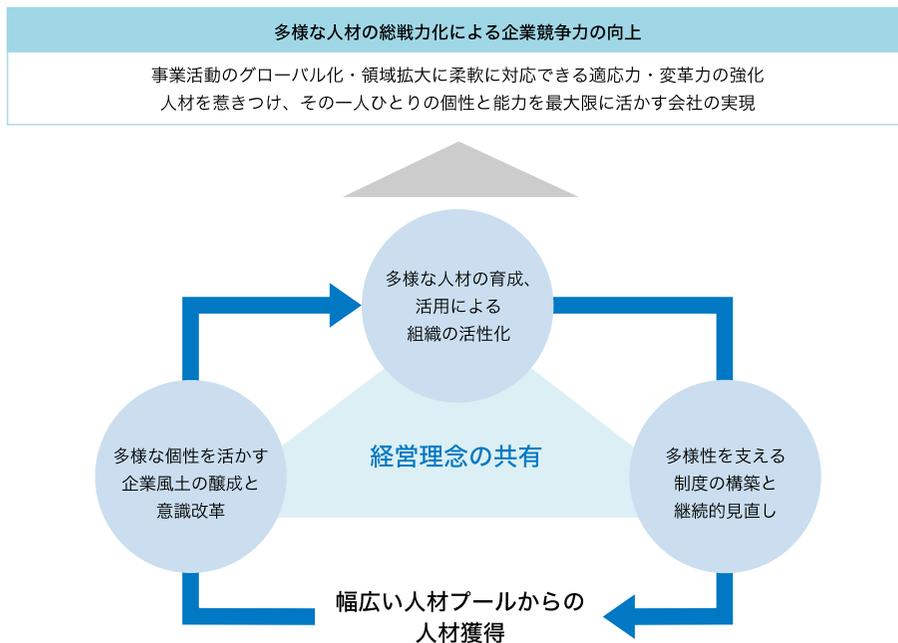
ダイバーシティ&インクルージョンの考え方

方針

経営環境がグローバルにますます激変する中、さまざまな変化に対応し、さらにビジネス上の機会として捉えるためには、多様な価値観を有する幅広い層の人材を確保することが重要です。こうした考え方から、三井物産グループは、国籍、性別、価値観等、多様なバックグラウンドを持つ人材の活躍を推進します。

当社はその多様なバックグラウンドを持つ社員一人ひとりがお互いを認め合い、刺激を受け合いながら能力を最大限に発揮し、ビジネスに新たな価値をもたらし、イノベーションを創出することで企業競争力を向上させるという「ダイバーシティ経営」を推進しています。また、多様な人材のさらなる活躍を引き出す制度・支援策の整備と共に、多様性を受け入れ尊重するダイバーシティ&インクルージョンを実現する風土・文化の醸成に力を注いでいます。

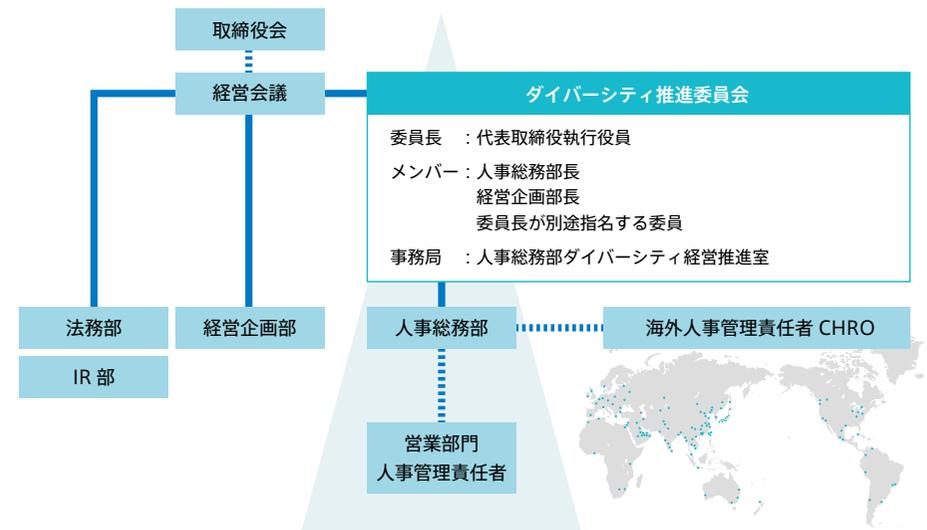
当社の目指すダイバーシティ経営



ダイバーシティ経営推進体制

体制

管掌役員	代表取締役専務執行役員 藤原 弘達
審議機関 (経営会議の諮問委員会)	ダイバーシティ推進委員会 2006年4月に設立。当社のダイバーシティ経営推進の方針・施策等について定期的に協議、決定しています。
事務局	人事総務部ダイバーシティ経営推進室 2005年10月に人事総務部内に設立した旧ダイバーシティ推進室(現ダイバーシティ経営推進室)が中心となり、ダイバーシティ経営の取り組みを進めています。



ダイバーシティ&インクルージョンの風土・文化醸成 ～Innovation Driven by Diversity & Inclusionセミナー～

当社ではダイバーシティ&インクルージョンのさらなる理解促進と意識醸成に向けて、毎年ダイバーシティ&インクルージョン推進セミナーを開催しています。2019年3月期は当社の重要パートナーである世界最大総合資源会社のBHP Billiton Ltd.のMs. Vicky Binns, Vice President Marketing Mineralsにご登壇いただき、ダイバーシティ&インクルージョンをどのように事業創造につなげていくのかというテーマで、講演ならびにパネルディスカッションを行いました。

女性の活躍推進への取り組み

方針

当社が多様な人材の活躍を推進する上でも注力している取り組みの一つとして、女性総合職(担当職・業務職)のキャリア形成と継続のための人材育成や環境の整備、意識改革を推進しています。

女性活躍に関する行動計画

方針

当社は、女性活躍推進に向け「女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画」「女性活躍推進に関する行動計画」を策定し、取り組みを進めています。

なお、両計画に記載した「2020年頃までに、女性管理職数を2014年6月時点(67名)の3倍以上とする」という目標は、2年前倒しで2018年7月に達成しました。

女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画

2014年12月に日本経済団体連合会ウェブサイトに掲載した自主行動計画です。

なお、2019年7月1日現在、当社は3名の女性役員(取締役2名、監査役1名)を登用しており、役員における女性比率は15.8%となっています。



日本経済団体連合会

女性活躍推進に関する行動計画(2016年4月1日～2021年3月31日)

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)に基づく2021年3月末までの計画目標です。



女性活躍推進に関する行動計画(2016年4月1日～2021年3月31日)



P.101 ダイバーシティ関連データ



P.122 社会からの評価

キャリア継続支援に向けた取り組み

体制

活動

SDGs: 5.4、5.5、5.c

女性担当職向け研修(キャリアビジョン研修)

若手女性担当職を対象とした研修を開催しています。ライフイベント等の選択肢が多様化する時期を見据え、当社での長期的なキャリアを形成するに当たり、先輩社員との対話や、同じ環境にある仲間との議論を通じて、これからのキャリアについて具体的に描くことを本研修の最大の狙いとしています。

女性メンター制度

当社で働く先輩女性社員に、日常の小さな悩みからキャリア上の不安まで気軽に相談し、コミュニケーションを重ねながら、当社で働くことの意義やキャリアを形成していくための気付きを得る“場”として、女性メンター制度を導入しています。メンターとなる先輩女性社員には海外勤務やライフイベントを経験した社員や、営業や出向先等の現場で活躍する社員をはじめ、さまざまな社員を選出しており、相談内容に応じて自由に選べる仕組みとなっています。このほか、外国籍社員向けメンター制度や若手社員向けメンター制度も導入しています。

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、高齢化社会等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る中、経験談を共有、関心のあるテーマについて年齢・職責等を越えた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、2009年から「ダイバーシティ・カフェ」を開催しています。2009年に開始して以来、昨年は初めて男性社員対象のカフェを実施、「男性社員の育休取得」「共働き世帯のワークライフマネジメント」をテーマに、和やかな雰囲気の中でディスカッションしました。



第24回ダイバーシティ・カフェ

外国籍社員への支援

体制

当社グループでは、地域に深く根を張ったビジネスを展開するために、さまざまな国や地域で、さまざまな国籍の優秀な人材を擁し、活躍を促進しています。当社ではグローバル・グループ経営を推進するため、そうした人材を転勤や研修で受け入れ、人材育成やグループ内の人的ネットワークの構築を支援しています。

また、当社本店採用外国籍社員のキャリア開発や自立を包括的に支援することを目的としたメンター制度や、在留VISA更新・変更手続きの支援等、日本で安心して働くためのサポート体制を構築しています。

LGBT*についての理解促進

体制

LGBTについての捉え方は国によってさまざまですが、LGBTについて適切に理解することが仕事上の関係者と信頼関係を築く上で重要であるため、当社では社内相談窓口を設置するほか、社内セミナーの実施やイントラネットへの「LGBTハンドブック」掲載等の取り組みを実施しています。また、海外赴任前研修等でもLGBTについて取り上げ、赴任前の社員向けに理解を促すほか、本店での多目的トイレの設置等、設備面の対応も実施しています。

*：LGBT：L=レズビアン、G=ゲイ、B=バイセクシュアル、T=トランスジェンダーの略。本レポートでは、LGBT以外の性的マイノリティーも合わせて「LGBT」と総称。

障がい者雇用の推進

体制

当社は企業の社会的責任、ダイバーシティ&インクルージョンの取り組みの一環として、1981年に特例子会社の先駆けとして設立した三井物産ビジネスパートナーズ株式会社と一体となり、多様な障がいのある人たちの就労の機会拡大と質的向上に努めています。

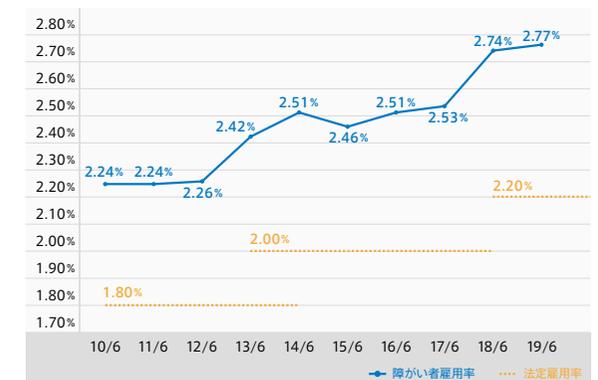
当社は20年以上にわたり法定雇用率を上回る雇用を継続しており、2019年6月現在の障がい者雇用率は2.77%となっています。引き続き就労機会の拡大を目指し、法定雇用率の見直しが見込まれている2023年の当社目標を3.0%に設定し、その達成に向けた諸施策を展開していきます。

質的向上の面では、障がいの有無によって業務を限定することなく、それぞれの能力に応じた業務を担当することで、多様な人たちがお互いを認め合い生き活きとやり甲斐を持って働ける環境であるとともに、誰もが挑戦と成長を繰り返しながら、さまざまな価値を創出することのできる職場を目指しています。実際に、人事・給与厚生関連のオペレーション、出張手配、印刷関連、郵便関連、各種経費精算、データ処理、オフィスレイアウト管理等、人事・総務関連を中心とした非常に多岐にわたる業務でそれぞれの能力を発揮して活躍しています。今後も多様な障がいを有する人たちがより活躍し成長できる場を提供できるように、職域の開拓・拡大に継続的に取り組んでいきます。

また、関係会社の障がい者雇用促進支援策として、毎年障がい者雇用に関するセミナーと情報交換会を開催しています。2019年3月期はパネルディスカッション形式で開催し、20社29名が参加しました。

引き続きグループ全体で量・質の両面から障がい者雇用の促進し、障がいのある人たちが社会で活躍する上での障壁を取り除くための取り組みを行っていきます。

障がい者雇用率推移（6月1日付）



ダイバーシティ&インクルージョンの推進

シニア人材の活躍支援

体制

当社では、人事総務部内にシニア人材支援の専任組織を設け、キャリアデザイン研修等の各種研修や個別面談を通じて、50歳以上のシニア人材のより一層の活躍や自律的なキャリア形成を支援しています。

60歳定年後に継続雇用を希望する社員に対して、最長65歳まで継続雇用する「再雇用制度」を導入し、シニア人材が定年後も業務経験・知識・スキル等を活かして引き続き社内で活躍できる環境づくりに取り組むとともに、社員のキャリア選択に応じた社外での活躍支援を行っています。

社内外を問わないシニアの活躍支援に向けた各種取り組み

情報提供	<ul style="list-style-type: none"> シニア面談 50歳以上の希望社員に対する個別面談。今後のキャリア、会社の退職金・年金制度、退職者支援制度、再雇用制度、シニアの再就職マーケットの現状や定年後のプランづくりとその準備等の個別テーマに係る情報提供やアドバイスを行う(年間約200回実施) 再雇用制度説明会 定年7か月前の定年退職者に対する制度説明会(年4回開催、年間対象者約140名) 再雇用意思確認面談 再雇用制度説明会欠席者および希望社員に対する個別面談
研修	<ul style="list-style-type: none"> キャリアデザイン研修 48～51歳、54～58歳の担当職に対する1泊2日・計2回の合宿研修。公的制度・社内制度、価値観・強み・弱みの棚卸し、働き方の選択肢について考える(2019年3月期11回開催・273名参加) キャリアデザインフォローアップ研修 キャリアデザイン研修受講済みの希望社員に対する夜間研修(2019年3月期3回開催・65名参加) ライフプラン研修 50歳以上の業務職に対する1日研修(2019年3月期2回開催・38名参加)
社内での活躍支援	<ul style="list-style-type: none"> 執行役員、部長職から構成される再雇用委員会にて、シニア人材一人ひとりの具体的な活用内容を審議。国内、海外店、海外関係会社等多様な活躍を支援 海外での活躍を支えるために、海外フリンジ制度を整備 2019年3月31日現在の再雇用嘱託129名(内 海外勤務者8名)。2019年3月期の再雇用受諾率46%。
社外での活躍支援	<ul style="list-style-type: none"> 50歳以上を退職者支援制度の対象とし、社外での再就職を希望する社員に対して再就職支援会社による就職支援を実施するほか、再就職情報をイントラネットで公開。2019年3月期の会社支援による転職実績は41件。

一人ひとりが力を発揮できる環境づくり



三井物産は、社員一人ひとりが効率性・生産性を高め、自らの能力を最大限発揮する環境を整えることで、会社全体の競争力を強化していくことを目指しています。また社員一人ひとりが生き生きと働き、社員と会社が共に成長し続ける環境をつくるために、さまざまな施策に取り組んでいます。

働き方改革

方針

当社は2015年より、従来の働き方を見直し、時間や場所に捉われない柔軟でメリハリある働き方を実現する「働き方改革」を推進しています。

働き方改革アクションプラン

働き方改革への具体的な行動計画として、1.長時間労働の是正、2.年休の取得促進、3.柔軟な働き方の促進の3つの視点でKPIとアクションプランを策定し、日本経済団体連合会のウェブサイトにも掲載しています。

- 1. 長時間労働の是正 (KPI)**

社員一人ひとりがメリハリある働き方を通じて生産性・効率性を追求した結果、2020年度までに年間時間外労働時間数(法定換算)が620時間を超える社員をゼロにする。
- 2. 年休の取得促進 (KPI)**

社員一人ひとりがメリハリある働き方を通じて生産性・効率性を追求した結果、2020年度までに、年休(半日、時間単位の取得も含む)の年間平均取得率を70%までに向上させる。
なお、このKPIは計画に先立ち、2018年3月期に達成(72.3%)しました。
- 3. 柔軟な働き方の促進 (KPI)**

2023年度までに社内調査において、「職場で、生産性をできるだけ高めるための環境が整っているか」、「職場で仕事を進める上での障害要因がないか」等の働き方を問う質問に対して肯定的な回答をする社員の割合を全社員の60%～70%にする。(なお、このKPIは今後Mitsui Engagement Surveyで踏襲するにあたり、2019年3月期に再設定したKPIとなります。)