

人材マネジメント

三井物産グループは、その長い歴史を通じて、「挑戦と創造」「自由闊達」の価値観を共有する多様な人材を競争力と成長の源泉としてきました。当社グループにとって、社員は最も重要なステークホルダーの一つであり、最も重要な資産です。

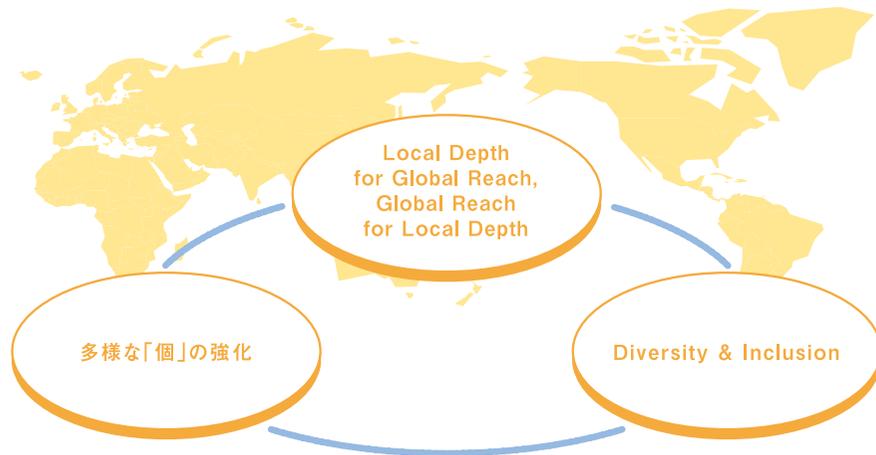
三井物産は、社会に役立つ仕事を創造しグローバル・グループ経営を担う人材の育成・輩出を目指して各種の能力開発の機会を整備するとともに、さまざまな経験を通じた成長・活躍を後押しするような任用・配置の仕組みをつくっています。また、ダイバーシティ経営を推進し、国籍、性別、価値観等、多様なバックグラウンドを持つ人材一人ひとりが「挑戦と創造」に向けて能力を最大限発揮して活躍でき、健康かつ安全に働き続けられる環境を整備することで、会社全体の競争力強化を目指しています。

中期経営計画2023における人材マネジメント

中期経営計画2023と人材マネジメントの考え方

方針

グローバルでビジネス環境が目まぐるしく変化し、ビジネスの多様化・高度化・複雑化が進む中で、当社は「変革と成長」を実現する中期経営計画を掲げました。「変革と成長」を実現する6つのCorporate Strategyの一つである人材戦略としてグローバル・グループの多様な「プロ人材」の適材適所と事業経営人材育成・活用を推進します。



中期経営計画2023における施策

活動

| | |
|--|--|
| Local Depth for Global Reach, Global Reach for Local Depth | <ul style="list-style-type: none"> 採用地によらない人材登用・任用の推進 グローバルでの次世代リーダー育成と活用 グローバルタレントマネジメント構築 |
| Diversity & Inclusionのさらなる深化 | <ul style="list-style-type: none"> 多様な人材が活躍する仕組みと組織づくり グローバル・グループでの社員エンゲージメントの強化 社員の挑戦を促す働き方・働く場の実現 |
| 多様な「個」の強化 | <ul style="list-style-type: none"> 事業経営を担う人材の起用と育成 「個」の活躍を支える人事制度・運用 |

グローバル・グループでの社員エンゲージメントの向上

社員一人ひとりの意欲を高め、組織としての力につなげていくことを企図し、「Mitsui Engagement Survey」を実施しています。2018年に本店・国内支社に勤務する総合職、ならびに海外店に勤務する社員を対象に実施しました。今後はグループ会社へ展開していきます。なお、次回のMitsui Engagement Surveyは2020年、その後隔年で実施予定です。

Mitsui Engagement Survey 2018 グローバル*1全体結果(全世界回答率: 89%)

関連設問において肯定的な回答をしている社員の割合

「社員エンゲージメント*2」

59%

「個人として尊重されている」

80%

*1: 当社国内・海外拠点勤務者(現地採用職員含む)

*2: 自発的な努力で業務に取り組もうとする気持ちや会社に対し愛着を感じているかなど社員の仕事に対する熱意(エンゲージメント)

人材の育成・配置

人材の獲得

人材獲得の考え方

方針

三井物産は、能力・人物本位の採用選考を行っており、公正な採用活動を基本方針としています。例えば、国籍・性別・年齢・出身大学等に関わらずグローバルで応募の機会を提供しているほか、エントリーシート提出時や面接においては、本籍地や宗教等の本人の能力・適性に関連のない事項に関しては不問として選考を実施しており、面接に当たる関係者に対して公正な採用選考のためのトレーニングを実施しています。また、職務経験の有無に関わらず新卒採用・キャリア採用に応募することが可能です。

採用選考・採用広報における具体的施策

活動

当社は、会社・業務への深い理解を通じた採用選考を行うため、2018年3月期から合宿選考を開催しており、同選考を通じた採用数は2018年3月期7名、2019年3月期17名、2020年3月期22名と拡大しています。応募者自身が仕事内容に触れ、社員とのコミュニケーションを通じて当社を確りと見極める機会となるほか、当社としても応募者の能力・人物を十分に把握し採用することで、入社後の適切な配属に活かす取り組みとなっています。

また、グローバルに活躍できる多様な人材を採用するために、応募の機会を幅広く設けており、米国・カナダ・英国・フランスでの会社説明会・採用選考を実施しているほか、ウェブセミナーの開催を通じて、世界中の方々が当社の仕事内容・制度を知る機会を提供しています。さらに、キャリア採用にも積極的に取り組んでおり、年間約50名(全採用者の約25%)を採用しています。応募に当たって会社の業務内容を知る機会として、社員との座談会等を開催しています。

また、当社グループとして優秀な人材を獲得するため、グループとしての合同会社説明会の開催等を通じてグループ採用情報を積極的に発信しています。

🔍 P.95 男女別採用人数(単体)★

キャリア教育プログラムの提供

活動

学生のキャリア意識の醸成と、就業体験の提供を目的として、当社はさまざまなキャリア教育プログラムを提供しています。その中でもインターンシップは力を入れており、受入人数は2017年3月期110名、2018年3月期311名、2019年3月期190名(2020年3月期は新型コロナウイルス対応により中止)となっています。2019年3月期は2泊3日+1日のプログラムを通じ、多くの現場社員と新規事業立案等に取り組む機会を提供しました。

また「挑戦と創造体験セミナー」を通年で開催し、事業投資編・トレーディング編・海外インフラプロジェクト編といったさまざまなコンテンツを提供しています。日本全国での開催回数は2018年3月期27回、2019年3月期49回、2020年3月期64回となっています。



キャリア教育プログラム(2019年12月)

人材の育成

人材育成の考え方

方針

三井物産グループの競争力の源泉は人材です。当社グループは、多様な個を尊重し、グローバル・グループ経営を担う「新たな価値を生む」人材の育成を目指しています。

「人材主義」という理念を長い歴史と伝統の中で培ってきた当社が目指す人材育成の考え方として、「人が仕事をつくり、仕事人が人を磨く」という言葉があります。仕事を通じて新たな価値を創造しながら、専門性と幅広い知識を有する「強い個」を育成することが当社最大の使命であり、それが当社の存在意義であると言っても過言ではありません。従い、人材育成の根幹を担うのはOn the Job Training (OJT：職場での実務を通じた育成)であると捉えています。一方、こうしたOJTを通じた人材育成を支援・補完するために、さまざまな研修等のOff the Job Training (OFF-JT：職場以外での育成)プログラムも充実させています。また、集合型研修、オンライン研修、e-learningの組み合わせで、時間と場所の制約から解放された研修制度を目指しています。

人材育成プログラム

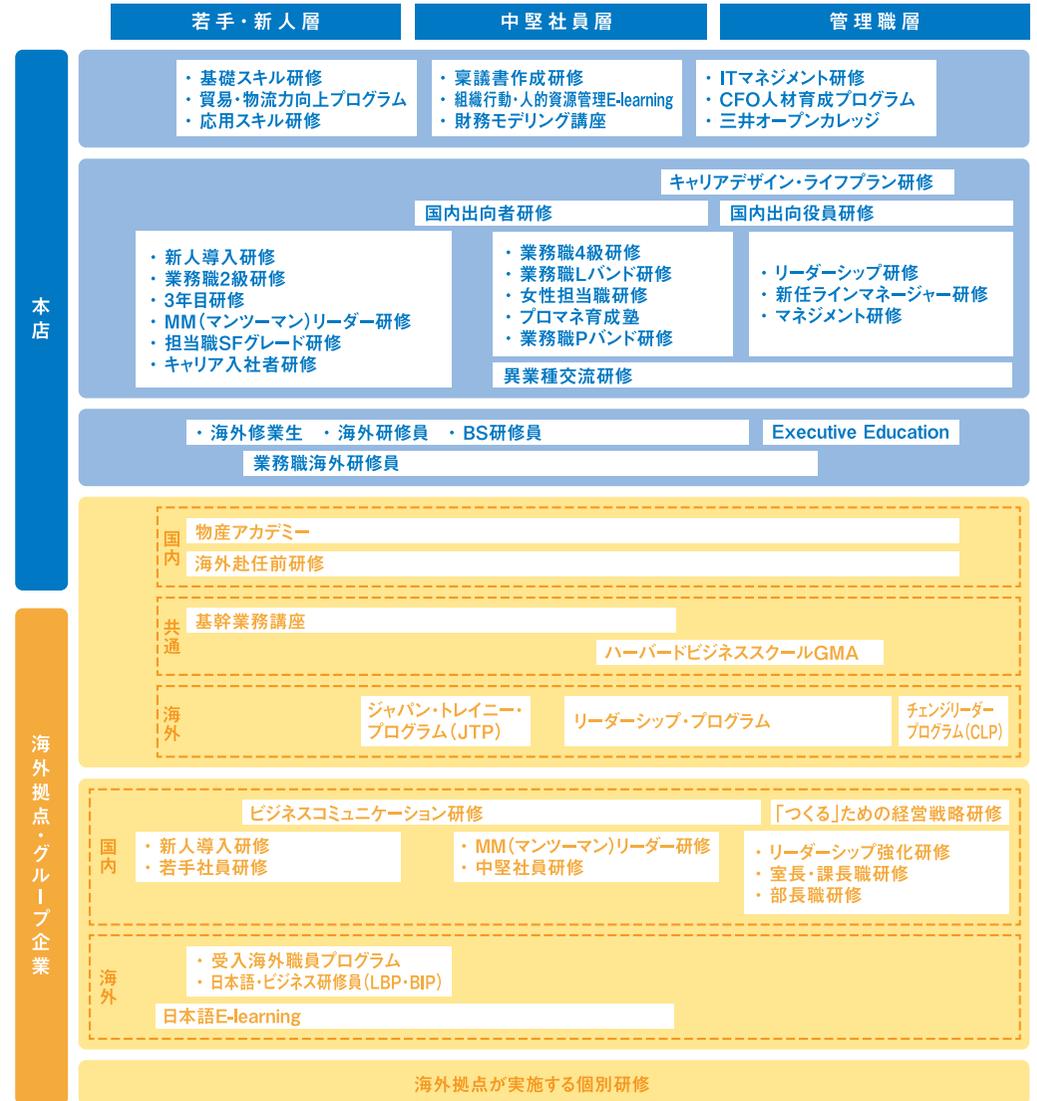
体制

活動

階層別研修・スキル研修

グローバル・グループ経営を担い、変革と成長を推し進める人材の育成という目的を達成するため、当社グループは新入社員からリーダー層に至るまで、各資格・役割等を階層別に策定し、節目研修、選択研修、選抜研修等豊富な人材育成プログラムを実施しています。

人材育成プログラム体系全体図(要約版)



海外派遣プログラム

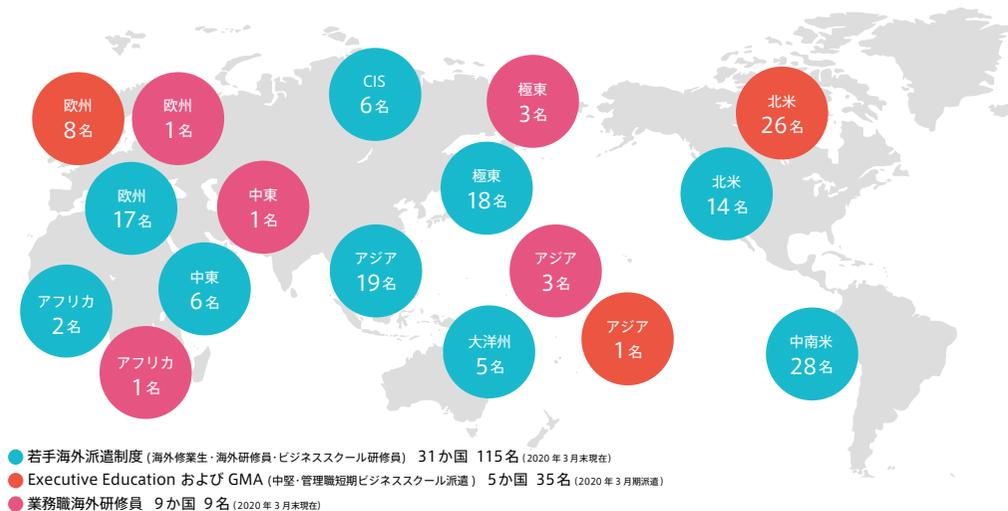
当社グループは、グローバルに活躍するための海外派遣プログラムも各種実施しています。

当社本店では、1年間業務から完全に離し、現地の社会、文化、言語を習得させ当該地域のエキスパートを育成する海外修業生、専門性を高める部門研修員といった各種制度で若手社員を海外へ派遣する「若手海外派遣制度」を設けています。また、中堅層向けにはビジネススクールに派遣する制度、業務職向けには「業務職海外研修員」制度を用意しています。

また、2011年には次世代のグローバル経営を担うリーダーの育成を目指してHarvard Business Schoolと提携し、当社独自のプログラムHarvard Business School Global Management Academy Program (GMA)を開始しました。以来グローバル・グループ社員や海外パートナー企業からの参加者も含めた多様性溢れる人材が、実践的なケースメソッド形式の講義を通じて互いに切磋琢磨しながらリーダーシップやイノベーションを学んでいます。

当社管理職層向けには、このほかに欧米ビジネススクールへの短期派遣Executive Educationを実施しています。

海外派遣プログラム参加者数(2020年3月期)32か国延べ159名



主な国内人材育成プログラムと受講・派遣人数

(単位:名)

| カテゴリー | 名称 | 概要 | 2020年3月期受講人数 |
|---------|--|---|--------------|
| 節目研修 | マネジメント研修、新任ラインマネジャー研修、リーダーシップ研修、管理職準備研修、業務職研修、女性担当職研修、新人導入研修、キャリア入社導入研修等 | グローバル・グループ経営人材の育成を目指し、各資格・役割等級の節目ごとに経営理念やビジネススキル、マインド等を習得 | 1,349 |
| 物産アカデミー | マーケティング、経営戦略、ファイナンス、思考・発想、コミュニケーション、組織行動とリーダーシップ等 | 自己啓発、専門知識の向上のためのプロフェッショナル研修。さまざまな分野のメニューから必要に応じ選択して受講可能 | 1,480 |
| 対象者向け研修 | キャリアデザイン研修、ライフプラン研修 | シニア層に対し、環境や役割変化の中での、自立・自律的なキャリア形成に資するプログラム | 457 |
| 選抜/選択研修 | プロマネ育成塾、異業種交流研修、MOC(Mitsui Open College)、本店および支社社長職One on One | 特定のスキル・マインドの習得や他業界との交流を通じた視野拡大・人脈構築等を目的とするプログラム | 2,616 |

🔍 P.95 能力開発にかかる研修時間数・日数・費用(単体)

グローバル・グループ経営を担う人材育成

体制 活動

当社グループは、グローバル・グループ経営を担う人材育成に注力しています。

国内グループ会社の社員に対しては、「部長職研修」「室長・課長職研修」「新人導入研修」等の節目研修や上記の「物産アカデミー」といった選択研修を実施し、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。



JTP研修に参加する現地採用職員(2019年11月)

海外現地法人の社員に対しては、現地で実施する各種研修プログラムに加え、当社本店における短期および中長期の研修プログラムを用意しています。短期研修では入社後数年の社員向けのJTP(Japan Trainee Program)および管理職向けのリーダーシッププログラム(Global Managers Program)といった選抜研修、中長期研修では日本語を学び、その後実務研修を行

うLBP (Japan Language and Business Program) や実務研修のみを実施するBIP (Business Integration Program)といった1～3年間のプログラムを実施しています。

優秀な人材をグローバルベースで発掘し、必要な変革を積極果敢に推し進める先導者へと育成するCLP (Change Leader Program)も実施しています。

 P.77 現地採用職員の育成・登用

短期研修 (5～10日間)

JTP 入社後数年

リーダーシッププログラム 管理職向け

長期研修 (1～3年間)

LBP 日本語・ビジネス研修員
・日本語研修1年 ・実務研修1～2年

BIP 受入海外職員
・実務研修1～3年

個別研修

各拠点において、ビジネススキル研修を実施

人事評価

体制

当社グループは、社員の挑戦心を喚起し、個の強化を実現し、社員一人ひとりがモチベーション高く生き活きと働けるよう、人事評価の面からも後押ししています。評価は、経営理念の浸透、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。One on Oneミーティングをはじめとし、社員全員が上司と評価に関して定期的な面談を実施し、上司が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つなげる仕組みを構築しています。

当社総合職に関する人事評価制度は、「個人能力評価」「貢献度評価」の二つで構成されています。個人能力評価は、社員の属する評価グループにおいて相対評価を行い、発揮された個人の能力を評価する制度であり、その3年間の累計点数を昇降級や給与に反映します。単年度でなく

3年間の累積点数を用いることで一過性の要素を排除し、社員の成長度合いを反映した昇級につなげています。貢献度評価は、期首目標の適切な設定が適切な評価の前提となることから、上司と部下が十分話し合い、目線を確りと合わせた上で、チャレンジングかつ納得感のある目標を設定しています。組織に対して個人が付加した価値・貢献度の大きさ、難易度の高い目標達成への挑戦度合いを評価し、会社業績にも連動する仕組みを入れて、賞与に反映される評価制度となっています。これらの評価制度は2019年3月期に改定し、結果を出し高い能力を発揮している社員が早期に昇格でき、より責任ある役職へ登用される一方、健全な緊張感の醸成を目的としメリハリが効いた評価を実施し、降格も起こり得る仕組みとなりました。さらに、当社収益基盤強化のために目覚ましい貢献・成果を挙げた社員、高みを目指し挑戦をした社員に対して支給する社長賞与も導入しています。

上司と部下の双方向コミュニケーション

体制

活動

One on Oneプログラム

社員間のより強い信頼関係の醸成とパフォーマンス向上を支援し、さらに活力のある職場を実現するため、上司と部下が月1回以上を目安にOne on Oneミーティングを行うことを推奨しています。本店および支社長職向けにはOne on Oneミーティング実施のための「One on Oneプログラム」研修を実施しています。本プログラムを受講した室長職は、部下との対話時間を定期的に持つことにより、コミュニケーションの量を増加させるとともに、質を高めて部下に対する理解がより深まる傾向にあります。部下の「強い個」としての成長を支援する施策として、参加した室長職の9割の支持を集めています。

Mitsui Management Review (MMR)

「グローバル連結経営」を担う国内外および関係会社のラインマネジャーを対象に、自身のマネジメント力、リーダーシップを振り返り「気づき」を得る機会として、Mitsui Management Review (MMR)を2006年3月期より実施しています。部下である組織メンバーが上司を採点し、その結果に基づき上司本人が自らを振り返り、マネジメントスタイルの改善を図る機会にしています。近年では2年に1回実施しており、2019年3月期は1,176名のラインマネジャーに対して実施しました。どのような気づきを得たか、組織メンバーへ直接フィードバックする職場ミーティングを開催し、認識を共有することで、職場で取り組むべき課題も明確になり、マネジメント

の改善に向けて議論する風通しの良い職場づくりや、上司と部下の双方向コミュニケーションの改善に役立っています。

一方、開始から15年が経過した現在、多様で優秀な人材や労働環境の変化への対応等、マネジメントやリーダーに求められる行動様式や素養、資質は変化しており、ラインマネジャーに求められる組織運営能力は一層高度化していることから、リーダー適性を見極めや育成強化は従来以上に重要な課題になっています。そこで、各種課題に対応すべく、MMRの内容の見直しを検討中です。対象者にラインマネジャー候補となる管理職層も加え、新MMRの結果をラインマネジャー任用の際の参考資料としても活用することを企画しています。評価における客観的視点を、直属の部下のみならず上司と周囲の同僚も含めた360°多面評価に拡大することで、より透明性や客観性、納得感を向上させたものへ刷新する等、運用面も発展させて、当社人材育成を強化していきます。

社員寮の提供

体制

活動

当社は、若手社員への安心で快適な生活環境提供の目的のみならず、共同生活で生まれるさまざまな相乗効果を期待して社員寮制度を長年維持しています。

先輩・後輩または同期でお互い学び合い、切磋琢磨する関係が自律的な成長を促し、所属組織を越えて構築される人的ネットワークや一体感、また寮生活そのものも若手社員の人生においてかけがえのない財産になると考え、特に新卒採用社員には入寮を奨励しています。

現在東京近郊に4か所存在する社員寮には、入社3年目までの若手社員を中心に約360名が入居しており、各寮での日々の生活やイベント、寮対抗運動会等の行事を通じて、縦、横、斜めの付き合い・コミュニケーションを深めています。

これら社員寮には、本店での研修プログラムに参加する等の目的のために長期滞在する海外採用社員も入寮しており、社員間のグローバルな交流の場としても広く利用されています。

適材適所の任用・配置

適材適所の任用・配置の考え方

方針

三井物産グループの最も重要な資産である人材が、多様な経験の場を通じて多様なプロ人材として成長し、多面的に人材交流を深め、さらに良い経験ができる場を生み出すという循環をつくり出すことを目指しています。

人材配置と人材流動化施策

体制

当社の多様なプロ人材が最大限活躍し、組織戦力の最大化を図るため、適材適所の人材配置を実施しています。

毎年1回将来の希望キャリア等を自己申告する人材開発・活用調査表を基に上司と部下が面談を実施し、社員の人物特性・専門性・業務能力・得意分野・経験等を考慮しながら育成・活用計画を確認の上で、最適な人材配置を検討しています。また、貴重な人材の個の力を最大限発揮してもらうために、部門を越えての人材配置として以下の人材流動化施策を推進しています。

機動的な人材配置

外部環境と当社ポートフォリオ・収益バランスを勘案し、経営方針として攻めるべき成長分野に重要かつ限りある経営資源である人材を機動的に異動・配置することで、攻めを加速する人材配置の施策を継続的に実行し、多様なプロ人材による事業推進を実現しています。

2016年3月期から2020年3月期には、資源分野から非資源分野の成長分野(ヘルスケア、ニュートリション・アグリカルチャー等)への36名の人材リソースシフトを実施しました。また、2018年3月期から2020年3月期には、コーポレート部門のスリム化と営業現場の強化を目的とし、営業現場や関係会社への成長ドライブシフトとして、コーポレート部門の人材107名を第一線にシフトしました。

2021年3月期からは、重点事業領域への適材適所な人材配置をさらに加速していく方針です。

人事ブリテンボード制度

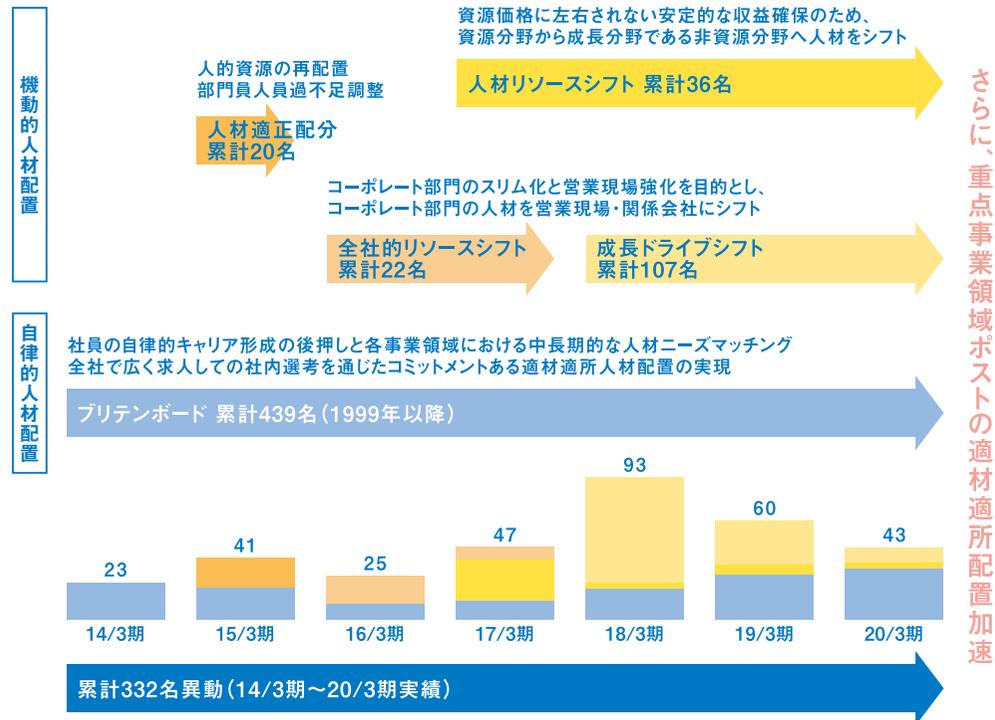
体制 活動

社員のキャリア自律と各事業領域における人材ニーズのマッチングにより、適材適所での人材配置を実現していくために、社員自らが希望して部門の壁を越えた職務に挑戦することを後押しする制度です。社員が所属部門以外で能力やスキル、専門性を発揮することを希望し、異動が社員および会社双方にとってプラスになり、人材と組織の競争力を高めることができると判断した場合は異動を実施します。

2020年3月期は本制度を通じて31名が異動し、2000年3月期に本制度を開始して以来、439名が異動しています。

近年の人材流動化施策

■ 人材リソースシフト ■ 人材適正配分 ■ 全社的リソースシフト ■ 成長ドライブシフト ■ ブリテンボード



多様な人材の活躍

ダイバーシティ経営の目指す姿

方針 体制

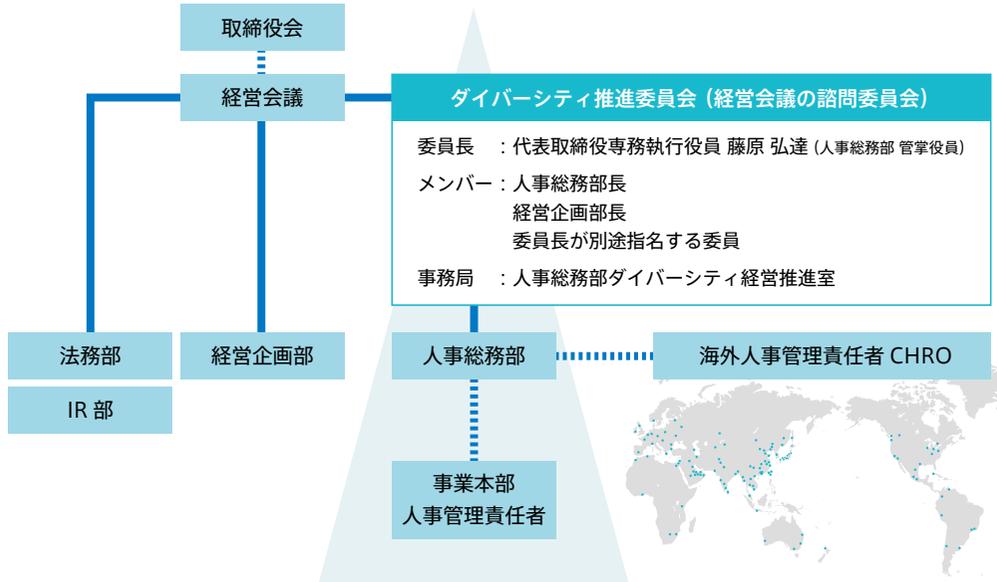
三井物産グループでは、国籍、性別、価値観等、多様なバックグラウンドを持つ人材がグローバルで活躍しています。

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。

ダイバーシティ経営の目指す姿と施策方針



ダイバーシティ経営推進体制



グローバル人材の活躍

現地採用職員の育成・登用

体制 活動

Change Leader Program

多様な人材をグローバルベースで発掘し、必要な変革を積極果敢に推し進める先導者へと育成する「Change Leader Program」(CLP)を行っています。過去2年間で世界各地から選ばれた現地採用職員43名が参加し、本社で経営幹部との対話や、リーダーシップや長期業態ビジョン等さまざまなテーマでの集中討議を行ったほか、各人にさらなる成長を促すためのメンターを配置、同時に難易度の高い課題「Stretch Assignment」を設定しました。世界各地でLocal Business Originationを牽引する「変革のリーダー」を育成する取り組みとして今後も継続予定です。



CLP参加者の様子(2019年2月)

多様なグローバル人材の活躍

アシュラフ氏は現地採用でインド三井物産に入社して以来、金属資源分野を中心に東京・クアラルンプール・ドバイ等でグローバルな経験を積み、活躍してきました。2020年4月にインド三井物産初の現地採用のManaging Directorに就任、弛まぬ挑戦と創造を続けています。当社では、さまざまなバックグラウンドの人材が活躍できる環境を後押しすることで、地域・事業・そして人材のダイバーシティを最大限に活かし、事業創出をより一層加速しています。



ファイサル・アシュラフ
インド三井物産
Managing Director

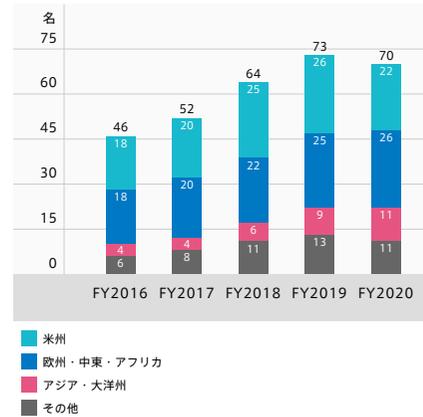
管理職登用実績

現地採用職員を各地で育成し、多様な地域で地場により密着、精通した人材基盤の強化と、地域発信型案件形成力を支える人材基盤強化を目的として、現地優秀人材の管理職への登用を増やしています。従来、海外拠点の管理職であるGeneral Manager (GM)は日本からの適任者の派遣が大半でしたが、現地採用職員の指導育成や、日本への派遣やグローバル研修の機会等を通じて育成した結果、米州では全GM以上のポジションのうち25%を、EMEA (欧州・中東・アフリカ)では全GMのうち25%、アジア・大洋州では10%、東アジアでは13%を現地採用職員のGMが占めるに至ると同時に(2020年3月時点)、その中にはインド三井物産のManaging Directorに任用される人材も出てきました。今後も、日本採用職員も含めた最適人材配置の強化を進め、当社グループ人材のグローバル化を一層進めていきます。

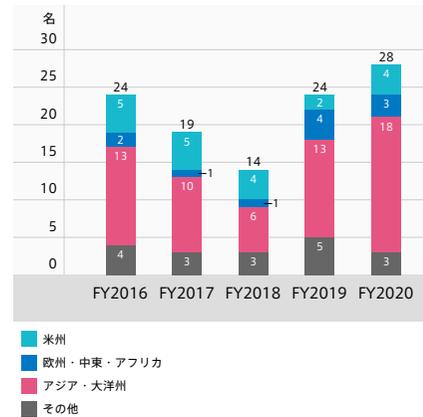
海外間異動実績

各国・地域に深く根を張ったビジネスを展開するために、その国・地域を熟知した人材の登用は必須です。常に変化する経営環境に柔軟に対応しビジネス機会を逃さないためには、多様化を一層推進し、採用地や国籍に関わらず世界中の適材適所で活動できるよう、日本への派遣だけでなく、同一地域内の国々をはじめ、関係会社を含む海外拠点間での異動の機会を増やしています。直近1年間の例でも、ロンドン店のスタッフがドバイ店に異動したり、香港店のスタッフがシリコンバレーの子会社に出向するケース等も出てきています。効果や成果を検証しながら、当社グループ人材のグローバル化を引き続き支援していきます。

現地採用職員のGM人数推移



海外間転勤者数推移



育成・日本への派遣

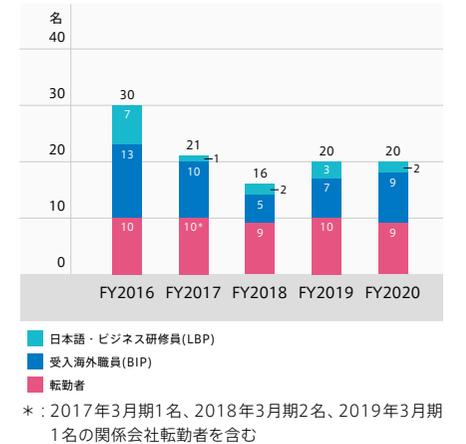
次世代のリーダーに育成したい現地採用職員を、さまざまな形で日本に派遣しています。日本の文化、歴史等にも触れてもらいながら、日本での日本語研修および業務実習、また仕事の進め方を体験する機会を提供しています。将来のグローバル・グループ経営を担うマネジメント人材の育成目的で研修を実施し、社内外での人脈構築に加え、全世界から同様に集まってくる優秀人材から刺激を受けたり、また刺激を与えたりと、生涯にわたる関係構築も狙いの一つです。日本への派遣プログラムは2000年代初頭より実施しており、今後も継続していく方針です(LBP (Japan Language and Business Program)、BIP (Business Integration Program)、転勤者等、対象者累計:168名))。

外国籍社員への支援

当社グループは、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。

日本への派遣人数推移



女性の活躍

女性活躍推進に関するコミットメント

方針

当社は、これまでも女性活躍推進の継続的取り組みを行ってきており、さまざまな女性がグローバルの舞台で活躍しています。さらに、多様性を力に事業創造につなげるべく、2025年までに女性管理職比率10%を達成することを目標としています(2020年7月現在7.4%)。

この目標達成に向けては以下二つの行動計画を策定し、今後もさらなる女性の役員・管理職の登用につながる女性活躍推進の取り組みに注力していきます。

女性活躍推進に関する行動計画(2020年4月1日～2025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2025年3月期末までの計画目標です。

 女性活躍推進に関する行動計画(2020年4月1日～2025年3月31日)

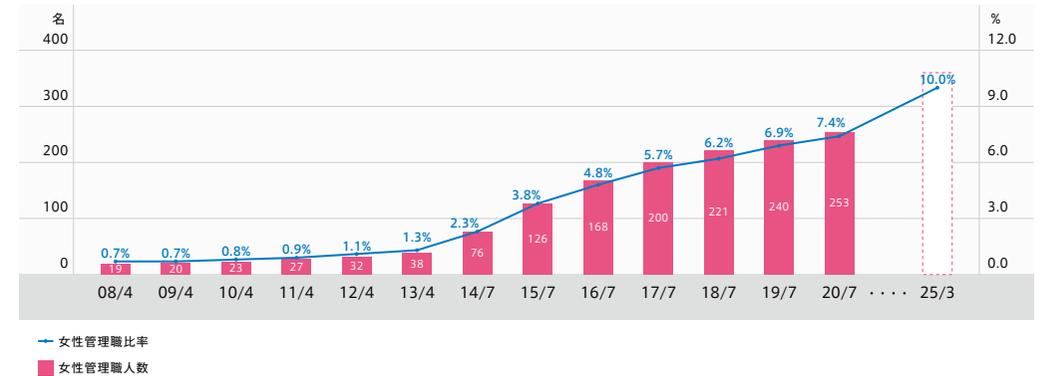
女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画

2020年3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。

 女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画

 P.96 ダイバーシティ関連データ

女性管理職人数・比率推移



多様な女性リーダーの育成

体制 活動

次世代の女性リーダー候補者を着実に育成し、多様な女性リーダーのモデルをつくるために、2020年3月期にWomen Leadership Initiativesを新設し、リーダーとして求められる組織開発の考え方についての講義、リーダーとしての自己認識を促すためのアセスメントの実施やメンター制度の導入、経営幹部との対話を行いました。第1回は12名の女性社員が参加し、着実に当社における次のキャリアにつなげています。

また、次世代の女性管理職につづく人材のさらなる充実を図るために、キャリア採用や新卒採用における女性総合職の採用も強化しています。

 P.96 ダイバーシティ関連データ

 P.81 メンター制度



(2019年12月)

キャリア支援に向けた取り組み

活動

キャリアビジョンワークショップの実施

若手女性担当職を対象としたワークショップとして、事前のアセスメントにて自己認識を高め、当社での中長期的なキャリアを具体的に描き言語化するディスカッションを行っています。ワークショップ後には、上司との対話にてどのようなキャリアを歩みたいのか自主的に発信し行動するように促す等、一人ひとりの多様なキャリア形成を応援しています。

女性の海外転勤支援

当社社員の活躍するフィールドは世界中に広がっているため、子どもを帯同して海外に赴任する女性担当職も増えてきています。このような社員に対しては、個別に面談を実施し、海外での育児との両立に関する経験者によるアドバイスを行っています。また配偶者を帯同せずに小学生以下の子どものみを帯同して海外赴任する社員への保育園やベビーシッター補助等の各種支援も行う等、海外での活躍を後押しする環境を整えています。

女性活躍に関する社会からの評価

当社の女性活躍推進に対する取り組みが評価され2019年度「なでしこ銘柄」に選定されました。「なでしこ銘柄」「準なでしこ」を合わせ2014年度から6年連続で選定されています。

 P.118 社会からの評価(なでしこ銘柄、えるぼし)

その他の活躍支援

シニア人材の活躍支援

体制

当社は、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」を設け、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も行っています。

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歳以上の社員からの希望に応じた面談。今後のキャリア形成や定年後の準備、当社諸制度(退職金・年金、退職者支援、再雇用嘱託等)、シニアの再就職マーケット調査等の個別テーマに対して、相談対応や情報提供を行う(年間約200回実施)。 再雇用制度説明会 定年7か月前の社員に対する制度と諸手続の説明会(年4回開催、年間対象者約140名)。個別希望によるフォローアップ面談も実施する。 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(2020年3月期9回開催、217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。情報提供とグループ討議により、良きライフキャリアを考える(2020年3月期1回開催、24名参加)。 シニアキャリアセミナー 50歳以上の社員対象のセミナー。当社元役員の寺島実郎氏による基調講演、定年退職した元社員と再雇用嘱託を招いてのパネルディスカッション、マネープラン研修等、社員による自律的なセカンドキャリア形成の機会を提供する(2020年度3月期6回開催、216名参加)。 |
| 社内での活躍支援 | <ul style="list-style-type: none"> 執行役員および部長職で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活用内容を協議。国内、海外店、海外関係会社等多様な活躍を支援する。 海外での活躍を支えるために、海外フリンジ制度を整備。 2020年3月31日現在の再雇用嘱託143名(うち海外勤務者17名)。2020年3月期の再雇用受諾率36.2%。 |
| 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。2020年3月期の会社支援による転職実績は45件。 |

障がい者雇用の推進

体制

当社は企業の社会的責任、ならびにダイバーシティ&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(以下、MBP)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。

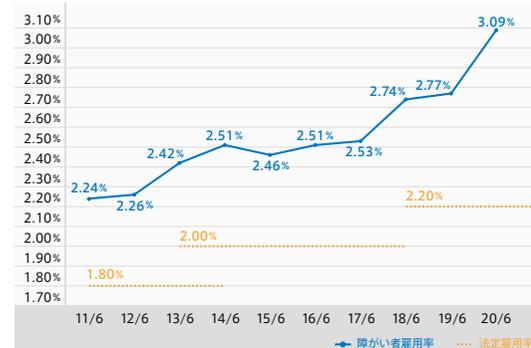
当社は20年以上にわたり法定雇用率を上回る雇用に継続しており、2020年6月現在の障がい者雇用率は3.09%となりました。なお、次回の法定雇用率の改定が予定されている2023年の当社雇用率目標を3.0%としていましたが、3年前倒しで達成しました。

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、印刷・郵便やオフィスレイアウト管理等の総務業務のほか、人事・給与厚生関連のオペレーションや出張手配等、非常に多岐にわたる業務分野でそれぞれの能力に応じてMBPの社員と当社社員が共に同じ職場内で活躍できる場を提供しています。今後も多様な障がいを有する人たちが活躍し成長できる環境の整備と、職域の開拓・拡大に継続的に取り組んでいきます。

また当社グループ全体の取り組みとして、関係会社の障がい者雇用促進に関するセミナーと情報交換会を毎年開催しています。2020年3月期は30社から38名が参加し、MBP採用担当の講義や社員の体験談を通して、障がいの有無に関わらず、やり甲斐を持って生き活きと働ける環境づくりについての考え方を学びました。

引き続きグループ全体で量・質の両側面から障がい者雇用の促進し、多様な人たちがお互いを認め合いさまざまな価値を創出できる環境づくりを通して、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取り組みを行っていきます。

障がい者雇用率推移 (各年6月1日付)



SOGIについての理解促進

体制

当社は、性的指向・性自認(SOGI: Sexual Orientation/Gender Identity)に関わらずすべての社員が最大限に力を発揮して活躍するための取り組みを行っています。その一環としてLGBT*

について社員一人ひとりが適切に理解することを重要と考え、社員の意識醸成と職場環境の整備に力を入れています。

* : 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

社員の意識醸成

役職員行動規範において、性的指向・性自認に関しても差別的言動や嫌がらせを行ってはいけないことを明確に掲げ、規範遵守を徹底しています。専門家のアドバイスを基に作成した「三井物産LGBTハンドブック」をイントラネットに掲載し、社員の理解促進を図るとともに、LGBT当事者の方を講師とした社内セミナーを開催し、社員の意識醸成に向けた取り組みを行っています。また、海外赴任前研修等でもLGBTについて取り上げ、異なる価値観同士の間が共に働く上でのお互いへの配慮について考える機会を提供しています。

職場環境の整備

LGBTに関する悩みを解決し、性自認など各自のアイデンティティを大切にしながら生き活きと働ける職場環境を実現するために、LGBTに関する相談窓口を設置しています。2020年3月期には、よりプライバシーに配慮した当事者が利用しやすい相談体制構築のために、これまでの社内相談窓口に加え、社外相談窓口も設置しました。また本店や各支社ビル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。

活躍を促す取り組み

体制

メンター制度

多様な人材の活躍を促す取り組みの一つとして、Change Leader ProgramならびにWomen Leadership Initiativesの参加者を対象に、長期的なメンター制度を導入しました。多様性を受け容れる意識が高いリーダー社員がメンターとなり、メンターとの定期的な対話を通じて、参加者が次世代リーダーとしての自己認識を形成し、新たな価値創造につなげていくことを促しています。また、米州本部を中心とする海外拠点においてもメンター制度を導入し、多様なメンターがコミュニケーションを重ねながら人材を育成する企業文化を醸成しています。

挑戦と創造を促す環境づくり

三井物産は、社員一人ひとりが生産性を高め、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高めていくこと、新たな価値を社会に提供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活きと働き、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。

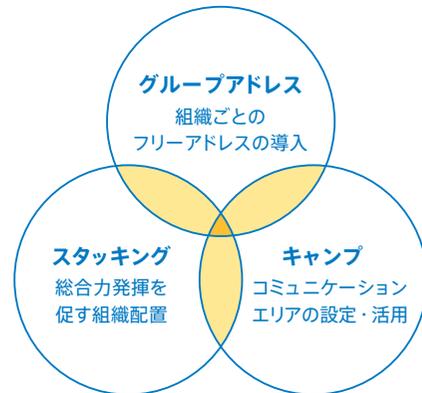
長期業態ビジョンが示す、当社の新たな働き方を具現化－Work-X

活動

当社は、2020年5月に新本社への移転を完了しました。2017年に策定した「長期業態ビジョン2030」を踏まえ、新本社を、当社の多様な「個」が社内外の多くのプロ人材と「知的化学反応」を巻き起こして新たな価値を創造し、未来の三井物産をつくる場所と定義。移転を単なる引っ越しでなく、2030年のビジョン実現に向けた変革加速の機会と位置付けました。

2019年夏には、新本社での「職場体験のあり姿」や具現化施策としてWorkplace Experience 1.0(以下、Work-X)を定め、社員の意識・行動変革をテーマに、全社プロジェクトを推進してきました。Work-Xが掲げる二大テーマは、機動的に進化し続ける“Agile & Evolving”と、“より「人」を重視した「Human Centric」”です。

移転後の現在は、データによる効果検証を繰り返しながら、オフィス環境を日々進化させ、さらなる生産性向上に向けた取り組みを行っています。



新本社の執務フロアにおける取り組み施策

① グループアドレス制：

組織ごとのフリーアドレス制を導入。部署ごとのエリアを概ね特定することで、社員は自組織の生産性を担保しながら他部署連携のための機動性も確保できるよう、目的に応じて働く場所を選択する、目的指向型の働き方が可能になりました(Activity Based Working)。

② 事業シナジーを促すスタッキング：

部署のフロア配置は、経営戦略に従い機動的かつ柔軟に対応・変更が可能です。シナジー創出を期待する組織を上下・隣に配置しています。

③ コミュニケーションスペース(キャンプ)：

自然と人が集まり、会話やアイデアが生まれやすい共有スペース(キャンプ)を全執務フロアに設置。スペース内には上下階をつなぐ内階段があり、カフェカウンターを設置する等さまざまな仕掛けや工夫を施すことで、社内外の多様なプロ人材が集い、コラボレーション機会を創出し、新たな価値創造の場となることを目指しています。

これら施策の組み合わせにより、組織の生産性を維持しつつ、組織の枠を超えた連携や、社外とのコラボレーションも強化することで、当社のさらなる成長加速を目指しています。

Our Stories : 新たな価値を生む人をつくる

🔍 P.28 社員の意識や行動の変革を促す「Work-X」



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、2021年3月期までに年間の時間外労働時間数(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、2021年3月期までに、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はすでに達成済みですが、引き続きこのレベルを維持すべく継続課題としています(2020年3月期73.1%)。

3. 柔軟な働き方の促進 (KPI)

2024年3月期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阻害要因がない」など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。



働き方改革アクションプラン



P.97 Mitsui Engagement Survey結果(FY2019より実施)および働き方に関する社員意識調査結果(FY2016-2018)

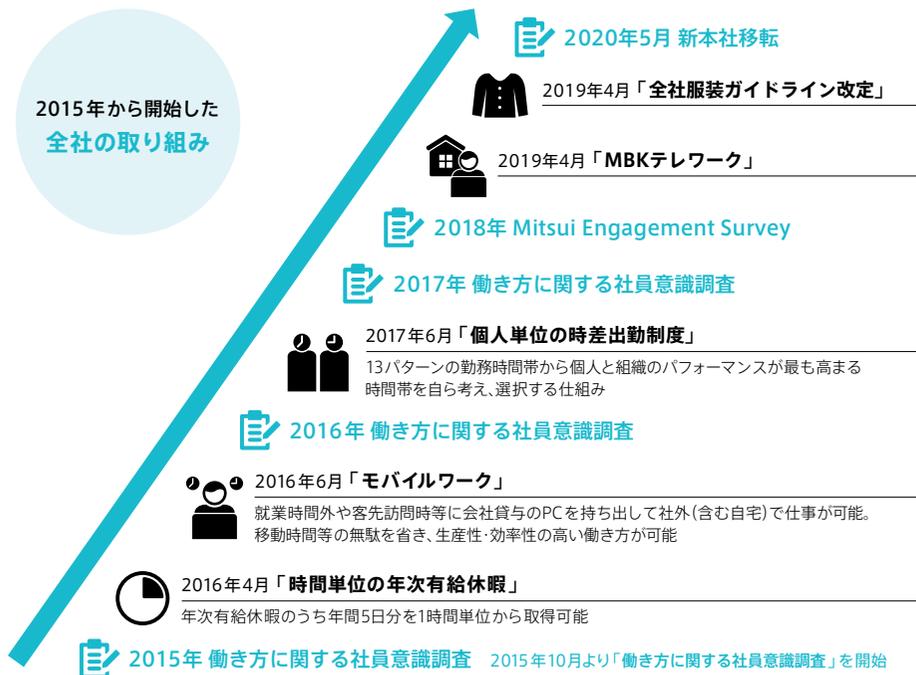
有給休暇年間平均取得率・取得日数(単体)★



対象者：本店および国内支社勤務の従業員(嘱託社員は含まず)。

働き方改革諸施策

当社は、「働き方改革」を実現するための施策として「時間単位の年次有給休暇」「モバイルワーク」、および「個人単位の時差出勤制度」を導入し、2019年4月には全社服装ガイドラインを大幅改定するとともに、MBKテレワーク(在宅勤務)の全社運用を開始しました。2020年5月の新本社への移転をきっかけとしてテレワークを含めた働き方改革を今後一層加速していきます。



| 施策名 | 施策の内容 | 特記事項 |
|-------------|---|---|
| 時間単位の年次有給休暇 | 年次有給休暇のうち年間5日分を上限に、1時間単位から自由に取得可(看護休暇・介護休暇は全日数(それぞれ10日/年)について同様)。 | 必要ときに必要な分だけ取得でき、有給休暇の利便性が向上することでよりメリハリが効いた働き方を実現。 |
| モバイルワーク | 就業時間外、および客先訪問前後の空いた時間に社外(就業時間外は自宅を含む)で就業可。 | 移動時間の無駄を省き、より効率性・生産性高く仕事をすることを可能とする。 |
| 個人単位の時差出勤制度 | 1日当たりの所定労働時間数を維持したまま、通常の勤務時間帯を起点に前後90分の範囲で個人ごとにずらすことが可能。 | 自身の業務内容や予定に応じて個々の社員が主体的に最適な時間帯を自らの責任において選択でき、効率性・生産性の向上およびメリハリの効いた働き方を実現。 |
| 全社服装ガイドライン | 組織ごとに異なる業界慣習やニーズに合わせ、本部ごとに個別に服装ガイドラインを設定。 | 社員のプロフェッショナルとしての自律性を尊重し、業務生産性や効率性の向上とともに、自由な発想の喚起を促進。 |
| MBKテレワーク | 就業時間中の在宅勤務を可能とする施策で、過去2期にわたるトライアルを経て対象を全社員に拡大(災害時在宅勤務対応も追加)。 2020年5月新本社への移転をきっかけに一部見直しを予定。 | オフィスでの「Face to Face」のコミュニケーションを基本としながらも、社員は目的に応じて「時間」と「場所」を選択し、課題指向型の働き方をすることで、個人と組織の双方の生産性・効率性を追求する。 2020年5月の新本社への移転を受け、多様な働き方が可能な各種スペースを擁する新本社での勤務を基本とするも、会社が認める場合にはより柔軟に在宅勤務が可能となるよう一部見直しを予定。 |

ワークライフマネジメント

方針

体制

活動

当社は、社員一人ひとりが生活(ライフ)上の責任を確り果たしつつ、仕事(ワーク)で最大限の力を発揮して活躍するという「ワークライフマネジメント」を支援しています。その一環として、仕事と育児・介護の両立を支援するために、法定基準を上回る各種制度を導入しているほか、各自の両立の選択肢を広げるための各種支援策を用意しています。これらの制度・支援策は性別に関わらず利用可能であり、また働き方改革で全社員向けに導入している「モバイルワーク」や「個人単位の時差出勤制度」等と組み合わせて利用することで、女性社員のみならず、男性社員の育児・介護への参加を促し、時間的に制約があってもより効率的に最大限のパフォーマンスを生み出すことができる環境を整えています。

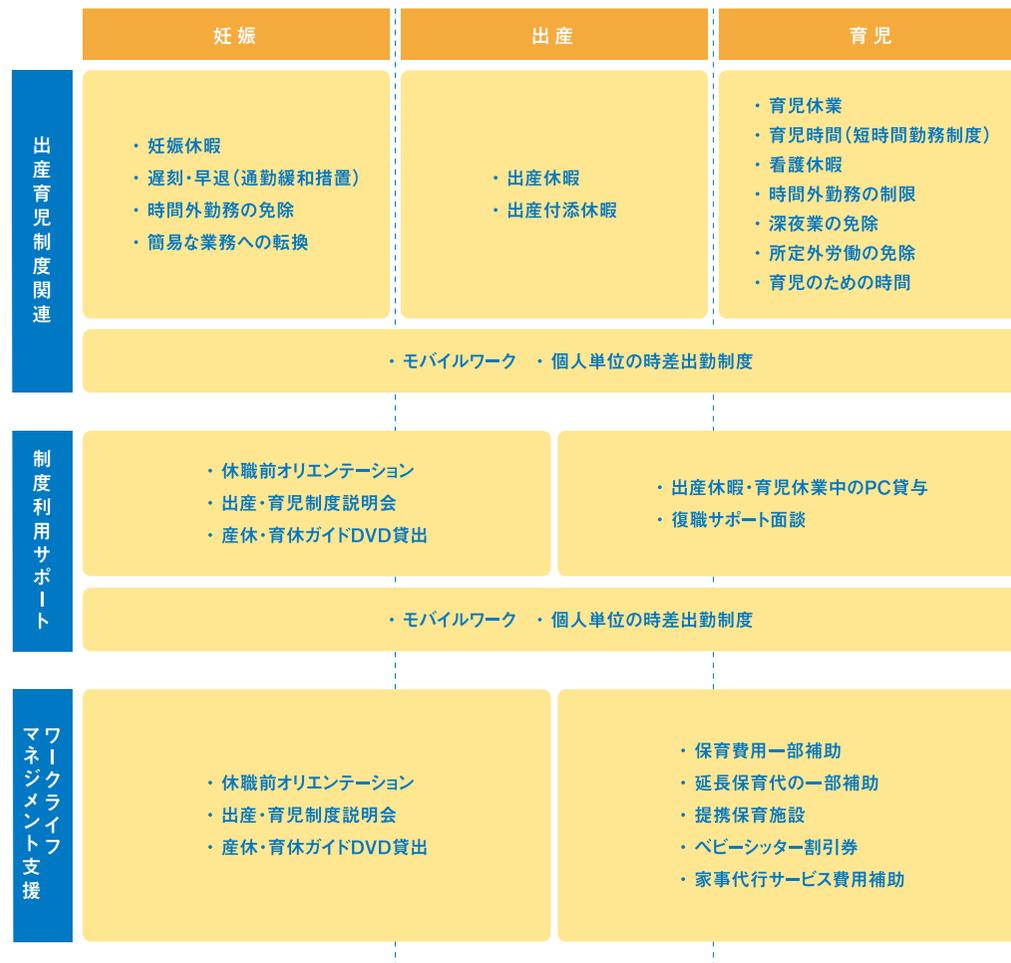
育児との両立支援

体制 活動

仕事と育児の両立支援策

当社は、社員が出産・育児のライフステージにおいて、各自の考え方や選択に基づいて最適な仕事との両立体制を整えることのできる制度・支援策を用意しています。

妊娠から子ども成長段階に応じて取得できる制度・支援策(総合職)



休職前オリエンテーション

育児休業に入る社員に対し、出産休暇・育児休業取得に関する不安を払しょくし、スムーズな復職を支援するために、2020年3月期より本人と上司と一緒に参加する休職前オリエンテーションを開始しました。休職前オリエンテーションは、より早い段階から休職期間中の過ごし方や自分自身の復職後の両立の在り方を本人に考えてもらうと同時に、上司が本人の考え方を確りと理解して今後のキャリア形成ならびにワークライフマネジメントを支援する環境について考える場となっています。これにより本人の意識改革と職場での理解醸成につながり、男性の育児休業取得促進も支える取り組みとなっています。

契約保育施設

当社は、社員の事情に応じた柔軟な保育体制を支援するために、ベビーシッター代や延長保育代のほか家事代行サービス利用料の一部補助を行っています。また2020年5月にオープンした新社ビル内の外部保育施設と契約して月極保育、一時保育利用を可能とする等、社員一人ひとりのワークライフマネジメントの考え方を尊重した支援策の整備に努めています。



ワークライフマネジメント——男性管理職の育休取得

産褥期の妻のサポートを目的に、2週間の育休を取得、料理・洗濯・掃除等の家事全般のほか、おむつ替え、ミルク、沐浴等の育児を行いました。育休取得前から、ICT活用による部下の情報・ノウハウの共有等、組織全体のパフォーマンスの維持・向上と環境づくりに努めていましたが、育休経験を通じて、多様で自律的な働き方が求められる状況において個々人の仕事ぶりに丁寧に目を向けることの大切さを学びました。



望月 信孝
法務部 機械・インフラ法務室
室長

介護との両立支援

体制

活動

当社は、社員一人ひとりの介護に対する考え方や選択に基づいて最適な仕事との両立体制を整えることを目的として、介護制度の拡充のほか、介護に関する情報提供、相談体制の強化を柱とする各種支援策を用意しています。また介護制度の取得には該当しないものの、一定の支援が必要な障がいのある家族を有する社員の両立支援として「特定支援休暇」を設けています。

介護との両立のために取得できる制度・支援策(総合職)

介護制度関連

- ・介護休暇
- ・長期傷病休暇から介護休暇への転用
- ・介護時間(短時間勤務制度)
- ・介護休業
- ・所定外労働の制限(免除)
- ・時間外勤務の制限
- ・深夜業の制限(免除)
- ・【海外勤務者のみ】介護事由による一時帰国先取り取得制度、介護事由による緊急帰国制度

・モバイルワーク ・個人単位の時差出勤制度

サポート

・介護制度説明会 ・休職前・復職前サポート面談 ・休業中のPC貸与

カウンセリング／社内相談窓口

ワークライフマネジメント支援

- ・介護セミナー
- ・介護ハンドブック
- ・社外の介護アドバイザーによる個別相談会・相談窓口
- ・家事代行サービス費用補助
- ・家族見守りサービス優待
- ・高齢者サポートプログラム(手続き代行、訪問見守り等)優待

仕事と介護の両立セミナー

介護の準備段階や介護中に必要な情報を収集する場として、昼休みを利用した介護セミナーを定期的で開催しています。セミナーでは仕事と介護の両立についての意識醸成のほか、介護保険制度や介護施設、会社の制度説明等、具体的なテーマも取り上げ、2020年3月期は延べ約200名の社員が参加しました。また「仕事と介護の両立支援ハンドブック」をイントラに掲載する等、必要な情報をさまざまな形で提供できる環境を整えています。

介護相談窓口

社員の個別事情に応じた介護の悩み・不安を解消する場として、社外NPO法人と契約し介護アドバイザーとの対面による「介護個別相談会」を毎月1回会議室で開催しています。相談会は国内支社勤務者や海外転勤時にも利用できるようにテレビ会議での参加も可能としているほか、緊急時や相談会に参加できない場合に備え、メール・電話等でも相談できる体制を用意しています。また社内制度や支援策等の利用方法や、両立の体制づくりに関して社員が人事総務部に直接相談できる社内相談体制も整備しています。

両立支援に関する社会からの評価

活動

くるみん認定

🔍 P.118 社会からの評価(くるみん認定)

🗓️ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画(第六期) 2019年4月～2021年3月

🔍 P.97 育児・介護関連制度取得状況(単体)★

配偶者の転勤による退職者の再雇用制度

体制

家族の在り方等、社員のワークライフマネジメントの考え方を尊重し、配偶者の転勤というライフステージの変化に対応するための「配偶者の転勤による退職者の再雇用制度」を2007年から導入しています。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制度であり、多くの社員がこの制度を利用し再び当社で活躍しています。再雇用後の活躍を促すために、退職期間中の過ごし方や再雇用後のキャリア等を共に考える場として退職前には人事総務部と面談を行っています。

🔍 P.97 配偶者の転勤による退職者の再雇用制度(単体)

社内コミュニケーション推進

活動

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、年齢・職責等を越えた情報交換や対話を促進する場として、2009年から「ダイバーシティ・カフェ」を開催しています。関心のあるテーマについて社員同士で経験談を共有し、共に考え、新たな意識を生み出す場となっています。2020年3月期では実践編として男性社員を対象とした「お子様の食育・料理体験教室」や、介護を抱える社員による「両立を成功させる方法」の内容で計4回開催しました。



第26回ダイバーシティ・カフェ(2019年6月)

コミュニケーション機会の創出

当社では中期経営計画2023で謳う「変革と成長」の実現に向け、より「強い個」が「共創」できる環境づくりのため、社員間および経営層と社員の対話機会を積極的に設けています。社内コミュニケーション活性化を目的とする社員集会「アクティブ・トーク・ウェンズデー(ATW)」を定期的に行い、2020年3月期は本店において、経営層と社員のコミュニケーション活性化に重点を置いた着席形式の夕食会を計3回、社員同士のネットワーク強化を目的としたランチ会を計4回行いました。これらに加え10月には当社取り扱い食材やビジネススキームの紹介を通じて社員同士が気軽に交流しあえる社内イベント「三井物産を知らう〜食〜」を開催しました。国内支社では関係会社社員を含む対話集会を計10回開催しました。



アクティブトークランチ(2019年5月)



三井物産を知らう〜食〜(2019年10月)

また、社長が社員と対話する車座を、2020年3月期は本店で計29回、国内支社では5回、海外拠点では58回実施しました。Face to Faceでのやりとりを通じ、経営層の考えや思いをさまざまな角度から共有するとともに、社員の意見や考えを汲み上げることで、風通しの良い組織を目指します。

2021年3月期は、新本社ビルにおけるコミュニケーション促進のさまざまな仕掛けやWork-Xの取り組みにより、これまで以上にコミュニケーションの活発化が図られることも踏まえ、さらなる社内外コミュニケーションの促進を目指すべく、新たな取り組みを進めていきます。

労使関係

方針

基本方針

当社は、従業員の団体交渉権と結社の自由を尊重しています。

1962年に設立された三井物産労働組合とは、会社と組合が当社の社会的使命を共に認識し、双方の立場を尊重して会社と社会の健全なる発展と組合員の社会的・経済的・文化的地位の向上を図ることを目的とし、2015年5月にユニオン・ショップ協定を締結しています。

従業員組合員数は2020年3月末時点で4,378名(加入率83.1%)です。

労働組合との協議

当社は、社員一人ひとりが生き活きと働き、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。2020年3月期も組合とさまざまなレベルで、人事制度、給与・賞与、働き方改革や研修、労働安全衛生等多岐にわたる議題を協議し、労使で合意を得た上で制度や施策を導入しています。給与・賞与の決定に当たっては、事業を展開する国・地域の法令遵守はもとより、最低賃金を超えた生活賃金の確保を行い、従業員の働きやすい環境づくりを推進しています。

労働安全衛生に関しては、労働基準法に準拠した時間外労働の目標限度時間、ならびに特別延長の最大限度時間を改定するとともに、労使で定めた時間外労働の目標限度時間の管理に向けて、組合役員への従業員の労働時間データの共有を通じた労働時間管理の徹底に努めています。2020年3月期は組合の提案を受けて、中期経営計画2023に関する労使協議を開催しました。また、評価者・被評価者双方に人事評価制度を正しく理解して貰うための説明会や、評価の納得感向上に向けた労使協議を開催し、新任ラインマネージャー向けの研修の拡充・見直しを実施しました。

報酬面では、社員一人ひとりのモチベーションを高め、成果へのこだわりと健全な緊張感を醸成することを目的として、個人の能力発揮や組織への貢献度合いを適切に評価し、賞与に反映させる報酬体系へと改定しました。

| | |
|--------|--|
| FY2018 | 6月：拡大事務折衝(研修制度等の組合提案) 9月：紹介団交 4月・11月：事務折衝(新本社ビルでの職場環境に関する協議) |
| FY2019 | 4月：団交(2019年3月期賃金交渉) 6月：拡大事務折衝(人事制度の一部改定、人事関連諸制度) 12月：団交(36協定改定) 2月：拡大事務折衝(2020年3月期賞与フォーミュラ、人事制度の一部改定) |
| FY2020 | 5月：団交(人事関連全般) 9月：紹介団交・評価に関する労使協議会 1月：新・中期経営計画に関わる労使協議会 |

経営幹部・組織長と労働組合との対談

経営概況や方針、および人事制度の運用や人材育成に関する経営幹部との対談、各部門内での組織長との意見交換の場(2020年3月期 計19回)を積極的に設ける等、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。

| | |
|---------|---|
| 2019年6月 | パフォーマンスマテリアルズ本部長、鉄鋼製品本部長、モビリティ第一本部長、流通事業本部長、ICT事業本部長、ニュートリション・アグリカルチャー本部長、コーポレート・ディベロップメント本部長、食料本部長、法務部長、エネルギー第一本部長 |
| 2019年7月 | モビリティ第二本部長、CFO統括部長、ヘルスケア・サービス事業本部長、プロジェクト本部長、金属資源本部長、エネルギー第二本部長、ベーシックマテリアルズ本部長、社長 |

健康経営・労働安全衛生

健康経営・労働安全衛生の考え方

方針

三井物産グループは、従業員が自らの持てる力を最大限発揮し、会社全体の競争力を強化し続けるためには、一人ひとりが健康かつ安全に、そして安心して働き続けられる職場環境の整備が不可欠であると考えています。事業活動を行っている各国・地域の法令に基づく施策はもとより、事故・災害等の緊急事態に対応できる体制を構築するとともに、さまざまな健康維持・増進に向けた取り組みを進めています。

健康宣言

方針

当社は、社員の健康は会社にとって大切な財産であるという認識の下、2017年9月に「健康宣言」を策定しています。

— 健康宣言 —

当社は、大切な社員の健康管理を重要な経営課題として捉え、社員の心身の健康維持・増進を目指し次の取り組みを行います。

1

社員が安全で健康に、
いきいきと働ける
快適な職場づくりを推進します。

2

社員の健康管理の側面から、
一人ひとりの「挑戦と創造」を支え、
持続的な企業価値の
向上へ繋がります。

3

社員が「自分の健康は自分で守る」
との意識を高め、
自らの心身の健康維持・増進に
主体的に取り組むことを支援します。

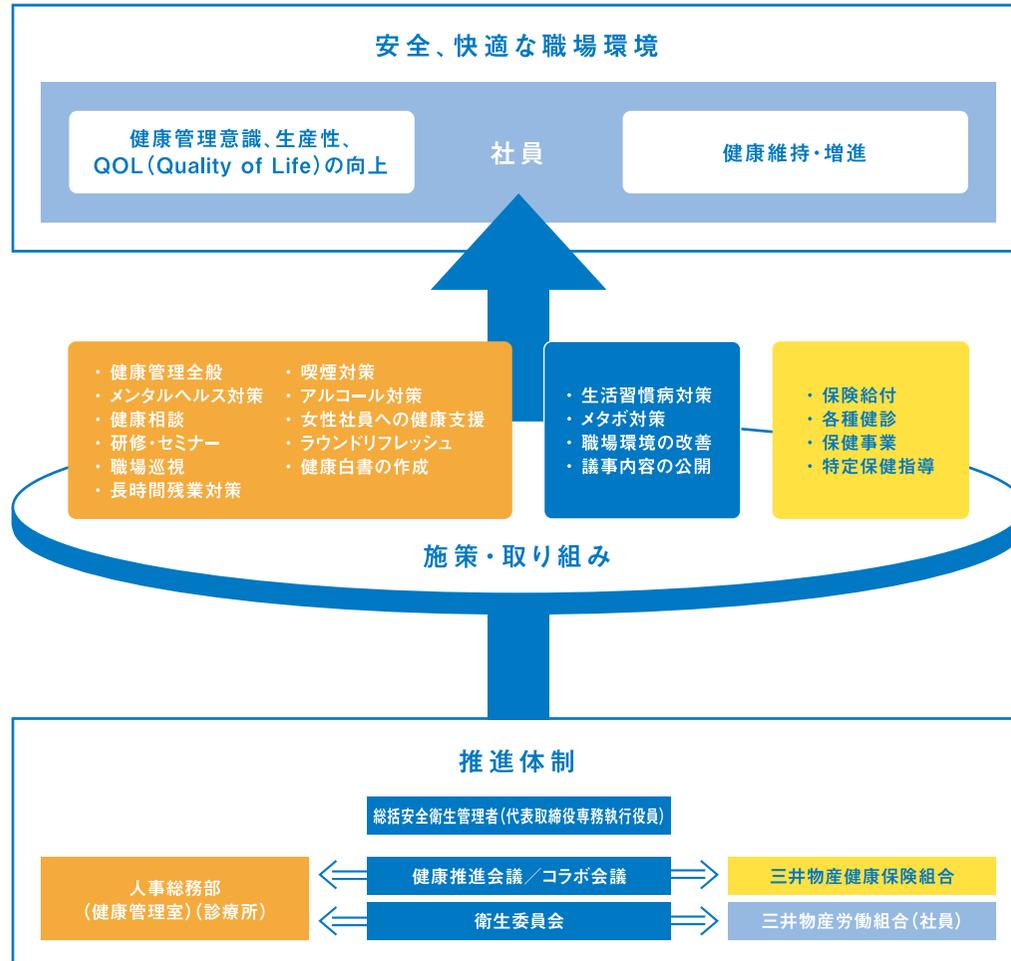
三井物産株式会社 代表取締役社長 安永 竜夫

健康経営推進体制

体制

総括安全衛生管理者である代表取締役専務執行役員の下、社員の健康保持増進のために健康推進会議を設ける等、以下の体制にて健康経営を推進しています。

健康経営推進体制



健康推進会議

当社は、健康管理を経営課題として捉える「健康経営」の推進、およびその実践により、社員の健康の維持・増進と会社の生産性向上を目指すという基本方針の下、2017年2月に「健康推進会議」を立ち上げました。そして、四半期に1度健康推進会議を開催し、その議事録をイントラネットに掲載して全社員に情報共有しています。健康保険組合と会社 (代表取締役専務執行役員、人事総務部長、人事総務部健康管理室、産業医ほか医療従事者から構成) が協力して社員の健康の増進に向けた効果的な取り組みを行う「コラボヘルス」の一環として、当社と三井物産健康保険組合とが連携し、生活習慣病予防やがん対策等、社員の健康維持・増進に向けた施策を企画・決定・実行していきます。

衛生委員会

総括安全衛生管理者 (代表取締役専務執行役員) の下、産業医、衛生管理者、会社推薦の社員、そして労働組合が推薦した社員から成る衛生委員会を月に1度開催し、産業医や衛生管理者の助言を得ながら、社員の健康を支える仕組みや職場の環境改善等について協議しています。職場巡視結果やそれに基づき講じた対策、長時間残業についての定期的な報告のほか、定期健康診断実施、ストレスチェック実施やインフルエンザ予防接種等のテーマについて議論し、意見を吸い上げ、社員の健康や職場の安全に配慮した労働安全対策へ反映しています。また、毎月議事録をイントラネットに掲載し社員へ発信しています。

健康成果指標

- 健康診断受診率：2021年3月期までに100%
- 問診票回答率：2021年3月期までに100%
- ストレスチェック受検率：2021年3月期までに90%以上
- 喫煙率：前期比0.5%減

健康経営優良法人～ホワイト500～

当社の従業員の健康に関する取り組みが評価され、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人～ホワイト500～」に4年連続で認定されています。

🔍 P.118 社会からの評価

健康白書

2020年3月期より、個々の健康意識の醸成・行動変容につなげるべく、健康診断受診率や生活習慣病の有所見率、喫煙や飲酒、ストレスチェック等、社員の健康増進のために行っているさまざまな取り組みの結果を見える化し、全国との比較や部門別のデータ、経年変化をイントラネットに掲載して当社社員向けに発信しています。

社員の健康管理

方針 体制 活動

診療所の設置

本店内に診療所、関西支社内に医務室を設置しています。本店内の診療所には、内科、整形外科、眼科、皮膚科、耳鼻咽喉科等を開設し、社員が受診できる体制を整えるとともに、海外渡航者や帰国者等の健康診断、予防接種にも対応しています。国内支社にも顧問医を配置し、各顧問医が支社勤務社員の健康管理に携わっています。

本店診療所受診者状況

(単位：名)

| | FY2016 | FY2017 | FY2018 | FY2019 | FY2020 |
|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 診療所受診者数(延べ人数) | 24,173 | 21,421 | 18,200 | 13,979 | 12,033 |

健康診断・検査

定期健康診断を社内で年に複数回実施し、社員個人が自身の診断結果の履歴をイントラネット上で閲覧できる環境を整備しているほか、健康保険組合とも協働しながら以下の施策を実行し、生活習慣病を含む疾病の予防、早期発見、保健指導の充実に努めています。

- 35歳以上の社員に対する社外医療機関での人間ドックの受診機会の提供、費用全額負担
- 35歳以上の社員に対する脳ドック、肺がん検査、胃カメラ検査、大腸がん検査の費用補助
- 40歳以上の社員に対する特定保健指導の実施
- 34歳以下の女性社員に対する子宮頸がん検診の費用補助
- 35歳以上の女性社員に対する乳がん検診(マンモグラフィ+超音波)、子宮がん検診の費用補助
- 新入社員に対する雇入健診時のピロリ菌検査および問診・面談の実施

健康診断受診率

| | FY2016 | FY2017 | FY2018 | FY2019 | FY2020 |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 健康診断受診率 | 87.7% | 90.0% | 97.3% | 99.8% | 99.3% |

医療補償(共済組合)制度

国内外における組合員およびその家族の疾病、傷害に伴う健康保険外医療費の補償を行っています。

健康相談・健康保持増進策

保健指導

社員の生活習慣病やメタボリックシンドロームへの対策として、以下の健康増進プログラムを実施しています。

| 施策 | 対象者 | 実施者 |
|--------------------------|------------------------------|----------|
| 特定保健指導 (積極的支援・動機付け支援) | 40歳以上 メタボリックシンドローム該当者・予備軍 | 健康保険組合 |
| 個別保健指導(減量サポート) 受診勧奨 | 39歳以下 メタボリックシンドローム予備軍 | 健康管理室保健師 |
| 栄養指導 | 肥満・生活習慣病・メタボリックシンドローム 該当者 | 管理栄養士 |
| 個別保健指導 | 39歳以下 やせ女性 | 健康管理室保健師 |

社員食堂でのヘルシーメニュー提供と「健康食アプリ」の試験導入

社員食堂では、各メニュー表示にカロリー、たんぱく質、炭水化物、脂質、食塩相当量の表示を行っているほか、社員の健康のために栄養バランスを考えたヘルシーメニューやビーガン弁当等を提供しています。また、当社関連会社であるエムサービス株式会社と、ヘルスケアテック事業を展開する株式会社おいしい健康が共同開発したスマートフォン向け健康経営支援ツール「健康食アプリ」の実証実験を社員食堂で実施しました(2018年に第1回実証実験、2019年に改良したアプリで第2回実証実験を実施)。「健康食アプリ」では、登録された健診データを基に最適なメニューを提案し、食事履歴に基づく栄養素の過不足分析・アドバイスや歩数・飲酒等の記録を行うことで、社員一人ひとりの生活習慣に対する健康意識の向上・行動変容を図ります。

希望者には栄養士らによる個別指導が受けられる「健康社食コーチ」プログラムを提供し、生活習慣を見直し、肥満の改善等につなげます。第2回実証実験においては、参加者の100%に健康意識の向上、86.5%に行動変容がみられました。健康社食コーチ参加者においては、1人当たり平均4.8kg減量し、腹囲やHbA1c等の数値が有意に改善するという結果が得られました。



健康社食アプリイメージ

外部フィットネスジムの利用、社内でのエクササイズ

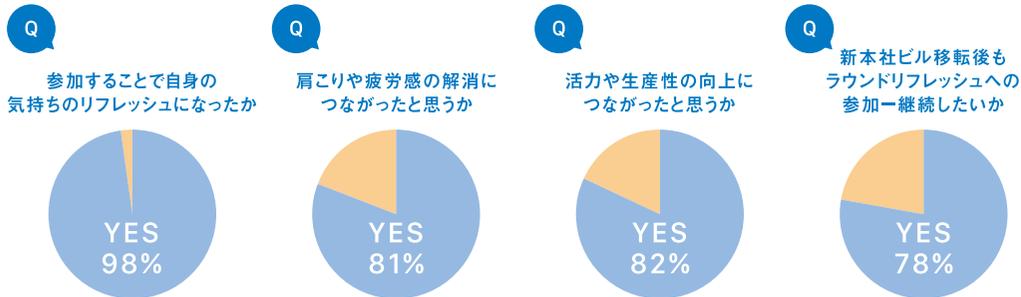
選択型福利厚生制度のメニューの中に、外部フィットネスジムの利用を希望する社員が法人価格で利用できるサービスを用意しているほか、勤務時間中にトレーナーが各部署を巡回し、ストレッチやエクササイズを週1回行う「ラウンドリフレッシュ」を取り入れています。自席で立ち上がって軽い体操を行うことで全身がほぐれ、肩こりや腰痛の軽減、集中力や創造力が回復するだけでなく、周囲とのコミュニケーションによる気分転換にもつながっています。心身共にリフレッシュができ、ストレス対策にもなっています。



ラウンドリフレッシュの様子(2018年3月)

「ラウンドリフレッシュ」に関するアンケート結果

実施部署へのアンケートを行った結果、以下の回答を得られています



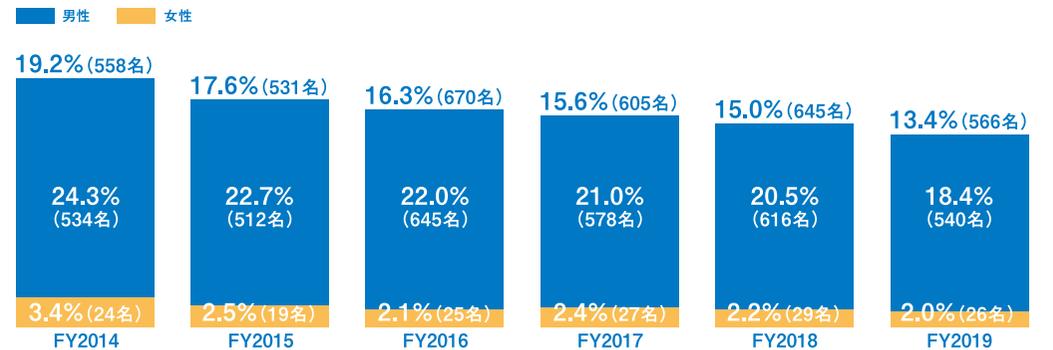
喫煙対策

新本社ビル当社専用スペースでは、全面禁煙とし、喫煙室は設置していません。禁煙支援策として、喫煙率の前年対比0.5%減を目標に、会社として以下の施策を実施しています。

- 禁煙相談窓口の設置
- イン트라ネットへの「禁煙サポートページ」の開設
- 受動喫煙に関する啓蒙セミナーや禁煙セミナーの開催
- 禁煙支援アプリによる卒煙プログラムの実施

また、健康保険組合と協働して、がんや生活習慣病等への対策として、健康保険適用の禁煙治療を受けて禁煙に成功した社員に対し、補給金を支給しています。

当社の喫煙率



アルコール対策

2017年3月期より、アルコール感受性遺伝子検査を導入した健康セミナーを実施しています。2020年3月期は、新たな試みとして、入社時より飲酒に関する意識を持つことで健康リスクや事故等を未然に防ぐことを目的として、新入社員とMM(マンツーマン)リーダーにアルコール感受性遺伝子検査を導入したセミナーを実施しています。自分自身の体質を知ることによって飲酒量・頻度が減り、体調の改善やパフォーマンスの向上へつながるきっかけとなっています。

また、本店勤務の管理職のうち、室長(小中規模組織長)または同等以上の役職者を対象として、アルコールとの適切な付き合い方への理解を深めるため、当社診療所長等によるセミナーと

希望者へのアルコール感受性遺伝子検査を実施しました。一部の海外拠点でも診療所長による同セミナーを実施し、またイントラネットで動画を配信する等、全従業員に向けた情報発信を行っています。

女性社員への健康支援

女性社員への支援として、女性・母性健康相談の窓口を設置し、女性医師が個別相談に応じています。イントラネット上では、健康に役立つ情報を提供するとともに、各種健康相談についての案内を掲載しています。

女性の健康週間に合わせた啓発活動として、女性社員向けに女性の身体のこと、また婦人科疾患とその予防方法、女性ホルモンの整え方等についてのセミナーを実施しているほか、2020年3月期より、39歳以下のやせ女性に対する保健指導も開始しました。

また、34歳以下の女性社員に対する子宮頸がん検診、35歳以上の女性社員に対する乳がん検診(マンモグラフィ+超音波)、子宮がん検診の費用を補助しています。

海外勤務中社員の健康管理

診療所で渡航前健診や一時帰国健診を受診し、再検査項目があった社員に対して、直接受診勧奨を行い、検査や受診の予約等に迅速に対応しています。また、海外で勤務する社員のみならず、その家族の健康管理も重要であると考え、赴任中に社員や家族が病気や心身に不調を感じた場合は、いつでも相談できる体制を整備しています。具体的には、各本部と連携の上、本店産業医がメールや電話、ウェブでの面談を実施して海外勤務社員のフォローをしています。

海外赴任前の社員と家族を対象に、予防接種や健康診断、身体の健康や心の健康等、海外での健康管理についての研修を実施し、本人の健康管理意識を高めるとともに、海外医療情報の入手方法やサポート体制についての案内を行っています。また、緊急医療サービス会社と提携し、海外で勤務する社員とその家族の健康管理に対する支援を行っています。

感染症対策

当社は、海外拠点を多く有する企業として、結核、マラリア、HIV/AIDS等グローバルな健康課題へ対応することの重要性も認識しています。こうした感染症リスクの高い地域で働く社員への対応はもとより、コミュニティーへの貢献にも積極的に取り組み、定期的な企業プログラムを提供しています。具体的には、感染症対策として、毎年、希望する社員約2,000名に対し社内でインフルエンザ予防接種を実施するほか、各職場にうがい薬と消毒液を設置する等、感染症の予防・

拡大防止を図っています。また、結核、マラリア、HIV/AIDS、デング熱の予防法について社員向けに研修プログラムやセミナー等を実施するとともに、海外医療アシスタンス企業や保健所の感染症情報等を基に感染症の発生状況をモニタリングし、そのリスク評価に基づき保健所、安全対策室、診療所、産業保健スタッフ、各職場が連携の上で速やかに対応する体制を会社全体として整えています。

また、健康保険組合と協働して、罹患率が高く重症化しやすいといわれている13歳未満の子女に対して、インフルエンザ予防接種への補助を行っています。

 P.59 グローバルな健康課題への対応 - 感染症対策(マラリア・はしか等)

 P.116 新型コロナウイルス(COVID-19)への対応

メンタルヘルス

心の健康づくり計画(2016年5月1日策定)

当社は、社員の心の健康は、社員とその家族の幸福な生活や、企業の生産性向上および活気ある職場づくりのために重要な課題であることを認識し、メンタルヘルス不調への対応だけでなく、職場でのコミュニケーションの活性化等を含めた広い意味での心の健康づくりに取り組みます。

2021年3月期までの5年間に以下目標の達成を目指します。

1. 管理職を含む全社員が心の健康問題について理解し、心の健康づくりにおけるそれぞれの役割を果たせるようになる
2. ストレスチェック制度の定着・浸透
3. 定期問診回答率100%達成

当社の「心の健康づくり計画」に基づき、いつでも気軽に相談ができるよう専用の相談窓口を設置し、産業医と保健師が面談を通じてきめ細かい対応を行っています。また、社内診療所で専門医によるカウンセリングを受けることも可能です。さらに、社員のみならず社員の家族も利用可能な社外相談窓口を設置し、電話やメールによる匿名での相談や面接相談に応じています。

休業することになった場合も、産業医や保健師によるきめ細かなケアを継続して行っています。また、安心して復職できるように、プロセスに沿った面談を重ねて準備を進め、復職後も、産業医や保健師、社内専門医等の関係者間で連携してフォローアップを行い、体調管理や再発防止に取り組んでいます。

また、社員のストレスの程度を測り、自身のストレスへの気付きを促すとともに職場環境改善

につなげ、メンタルヘルス不調となることを未然に防止すること（一次予防）を主な目的として、ストレスチェックを実施しています。さらに、高ストレス社員に対しては産業医面談を行い、集団分析結果を職場にフィードバックすることで職場環境の改善につなげています。

ストレスチェック受診率・受検者数

| ストレスチェック | FY2017 | FY2018 | FY2019 | FY2020 |
|----------|--------|--------|--------|--------|
| 受診率 | 79.1% | 77.2% | 85.4% | 83.1% |
| 受検者数 | 3,861名 | 3,721名 | 4,090名 | 3,956名 |

健康・安全に関する研修・セミナー

ラインマネジャーのためのメンタルヘルス研修や労務管理研修、海外での健康管理・安全についての研修、新入社員向けの社会人としての健康管理についての研修のほか、ヘルスリテラシーの高い組織づくりの一環として、健康・安全に関するセミナーを開催しています。

2020年3月期研修実績

(単位：名)

| 研修名 | 受講者数 |
|--|-------|
| 海外赴任前研修「海外リスク管理(海外での健康管理・安全)」 | 379 |
| 担当職M2バンド・新任ラインマネジャー研修「ラインマネジャーのためのメンタルヘルス」「ライン長に求められる労務管理」 | 96 |
| 新人導入研修「社会人としての健康管理」 | 176 |
| MM(マンツーマン)リーダー説明会「アルコール・リスク研修」 | 136 |
| 本店勤務の管理職のうち、室長(小規模組織長)または同等以上の役職者向け「アルコール・リスク研修」(国内支社・一部の海外拠点含む) | 1,104 |
| MMリーダー向け「アルコールとの上手なつきあい方」 アルコール遺伝子・感受性検査 | 130 |
| Let's try禁煙セミナー | 7 |
| 合計 | 2,028 |

上記セミナーのほか、健康啓蒙活動として、衛生委員会における産業医・保健師からの講話や、「産業医便り」「保健師コラム」をイントラネットにて定期的に配信し、社員全員が健康情報を得られるようにしています。

健康的なオフィス環境

体制

活動

社員が安心して働けるオフィス環境づくりに向けて、新本社ビルでは以下の取り組みを実施しています。

| 取り組み | 内容 |
|--------|--|
| オフィス環境 | <ul style="list-style-type: none"> グループアドレスを導入し、業務・プロジェクトニーズに応じた機動的なチームングによる生産性の向上と働きやすいオフィス環境の実現を目指しています。 毎月2回、産業医と保健師などが各職場を巡回する職場巡視を実施し、社員が安全に働ける環境が維持できているか、安全衛生上の問題点を見出し、対応することにより健全な職場環境の実現につなげています。 |
| 照明 | 照度センサー・人感センサーを導入し、適切で無駄のない照度・照明制御を行っています。また生体リズムを考慮したサーカーディアン照明により、省エネと快適性の両立を実現しています。 |
| 騒音 | ビルの窓には、二重構造のエアフローウィンドウを採用し、騒音の削減と断熱効果を高めています。会議室には音漏れを遮断できる構造の壁を導入し、室外への音漏れを防止しています。執務フロアではサウンドマスキング装置を導入し、周囲の雑音による不快感の軽減を図っています。 |
| 室内空気質 | 適切な換気の実施、外気取り入れ型空調機の導入により、CO ₂ 濃度の削減、空調負荷軽減を実現しています。2か月に1回の頻度で館内環境調査を実施しています。 |
| 温度・湿度 | <ul style="list-style-type: none"> 変風量(VAV)制御・地域冷暖房システムによる蒸気使用空調の導入により、乾燥しがちな冬季においても、40%以上の湿度を維持し適切で快適な室内湿度環境を維持しています。 社内診療所には放射空調の導入により、快適性・静音性を高めると同時にウイルスやほこりの巻き上げを抑え、空気感染の防止を図っています。 執務フロアにはビル内位置情報システムと連動した申告型空調システムを導入し、きめ細かい温度管理を行っています。 夏季26℃、平常季24～25℃に空調設定し、快適な職場環境温度を維持しています。Cool bizの導入により、空調負荷を軽減しつつ夏季の快適な職場環境を実現しています。 |

労働時間管理方針

方針

体制

活動

従業員が、慢性的な過重労働に陥ることなく、健康かつ安全に、そして安心して働き続けられる職場環境を整備するために労働時間を適切に把握し、以下の施策を実行しています。

- 経営からの定期的なメッセージ発信を通じた、健康維持・生産性向上・法令遵守のための適切な労働時間への意識徹底
- 労働時間に関する法律や当社制度を分かりやすく記載した「労働時間ハンドブック」、勤怠管理システムのマニュアルやFAQの作成とイントラネット掲載による社員の啓蒙活動

- 勤怠管理システムを使用した労働時間データ、入退館やPC使用履歴との参照による人事総務部主導による定期的なモニタリング
- 各部署における時間外勤務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
- 管理職層を対象とした研修等による適正な労働時間の管理・監督の周知徹底
- 働き方改革アクションプランにおけるKPIの策定・モニタリング

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、改善策を示す等の対応を行うことで、過度な長時間労働を削減し、健康障害防止を図っています。

関係会社の労務管理は各ビジネスモデルに適した個々の基準を備えていますが、当社は連結経営の観点から国内関係会社に対して、日本の企業として共通に適用される法令や対応施策についての理解を促し労働時間に関する考え方やノウハウの共有を通じて労務管理体制の整備を促進させる目的で、以下の施策を行っています。

- 関係会社人事総務担当者間の情報交換や関係強化を目的とし、定期的に情報交換会を開催しています。働き方改革に関する当社の施策の共有や法改正内容のアップデート等を行っています。
- 労働時間管理を含めた労務管理全般に関する53項目にわたるチェックリストを作成し、必要に応じて主管部署を通じたガバナンスの一環として関係会社での労務管理体制整備に活用しています。

なお、海外の拠点については、拠点ごとに現地法令に基づく労働時間の管理を適切に行っています。

 P.98 有給休暇年間平均取得日数・取得率(単体)★

 P.83 働き方改革アクションプラン

 P.98 年間平均総実労働時間(単体)★

 P.98 月間平均残業時間(単体)★

労働災害対応

体制

活動

当社は、産業医による定期的な職場巡視等、従業員(嘱託社員含む)が働く職場での安全・安心の確保に向けた労働災害防止に努めています。労働災害が発生した際には、速やかに人事総務部へ報告される仕組みを整えています。発生した事故・災害については、当社単体だけではなく関係会社も含め、速やかにコンプライアンス報告がなされ、適切に対処する体制とし、同時に再発防止に努めています。

2021年3月期目標

労働災害ゼロ

死亡災害ゼロ

 P.98 労働安全衛生データ(単体)★

安全対策に関わる取り組み

体制

活動

当社は、全世界132か所の拠点(2020年4月1日現在)で、本社採用社員、現地採用社員、関係会社社員が事業を展開しており、また毎日のように世界各地に多数の社員が出張しています。社員や社員の家族の安全を確保することは、会社として最も重要な業務の一つです。国内外の関係部署やセキュリティー会社と連携し、日々変化する各国・地域の政治、治安等に関する最新状況を入手、分析、共有することで社員の安全に対する意識を高めるとともに、緊急医療サービス会社と連携し、事故やけが、病気等の緊急時に対応する体制を整えています。

社員の海外赴任に際しては、駐在する社員および帯同する配偶者を対象に安全対策に関する研修を行っています。

人事データ

従業員の状況 (各年3月31日現在)★

| | 連結 従業員数 (名) | 単体 | | | | | | | | |
|-------|-------------------|-------------|-------|-------|-------------|------|------|---------------|------|------|
| | | 従業員数 (名) | | | 平均年齢 (歳) | | | 平均勤続年数 (年) | | |
| | | 男性 | 女性 | 全社 | 男性 | 女性 | 全社 | 男性 | 女性 | 全社 |
| 2016年 | 43,611 | 4,292 | 1,613 | 5,905 | 42.6 | 40.7 | 42.1 | 18.9 | 17.8 | 18.6 |
| 2017年 | 42,316 | 4,238 | 1,615 | 5,853 | 42.5 | 40.6 | 42.0 | 18.8 | 17.6 | 18.5 |
| 2018年 | 42,304 | 4,217 | 1,642 | 5,859 | 42.7 | 40.6 | 42.1 | 18.9 | 17.5 | 18.5 |
| 2019年 | 43,993 | 4,141 | 1,631 | 5,772 | 42.7 | 40.7 | 42.2 | 18.9 | 17.6 | 18.5 |
| 2020年 | 45,624* | 4,050 | 1,626 | 5,676 | 42.7 | 40.5 | 42.1 | 18.8 | 17.2 | 18.3 |

対象者：単体および連結子会社で直接雇用している期間の定めのない従業員。

*：連結女性従業員比率：33.8% (2020年3月31日時点)。

オペレーティングセグメント別従業員数 (2020年3月31日現在)

| | (単位：名) | |
|----------|--------|--------|
| | 単体 | 連結 |
| 鉄鋼製品 | 305 | 1,505 |
| 金属資源 | 278 | 634 |
| 機械・インフラ | 853 | 17,017 |
| 化学品 | 738 | 5,238 |
| エネルギー | 401 | 888 |
| 生活産業 | 834 | 10,642 |
| 次世代・機能推進 | 476 | 6,301 |
| その他 | 1,791 | 3,399 |
| 合計 | 5,676 | 45,624 |

地域別従業員数 (2020年3月31日現在)★

| | (単位：名) | |
|---------------|--------|--------|
| | 日本採用職員 | 海外採用職員 |
| 日本 | 4,464 | - |
| 米州 | 324 | 558 |
| 欧州・中東・アフリカ | 249 | 594 |
| アジア・大洋州 | 514 | 1,520 |
| その他(研修員、修業生等) | 125 | - |
| 合計 | 5,676 | 2,672 |

男女別採用人数(単体)★

| | 新卒 | | | キャリア | | | 新卒・キャリア 合計 |
|----------|-----|----|-------|------|----|----|---------------|
| | 男性 | 女性 | 小計 | 男性 | 女性 | 小計 | |
| FY2016 | 94 | 57 | 151 | 35 | 6 | 41 | 192 |
| FY2017 | 113 | 78 | 191 | 29 | 1 | 30 | 221 |
| FY2018 | 103 | 80 | 183 | 38 | 4 | 42 | 225 |
| FY2019 | 104 | 56 | 160 | 22 | 4 | 26 | 186 |
| FY2020 | 96 | 80 | 176 | 38 | 4 | 42 | 218 |
| FY2021*1 | 89 | 46 | 135*2 | - | - | - | 135 |

*1：2020年4月1日現在。

*2：入社予定男性6名女性1名含む。

能力開発にかかる研修時間数・日数・費用(単体)

| | 年間研修実施時間 | 一人当たり 年間平均研修時間 | 一人当たり 年間平均研修日数 | 一人当たりの 年間平均研修費用 |
|--------|----------|-------------------|-------------------|--------------------|
| FY2020 | 79,101時間 | 13.94時間 | 2.80日間 | 347,459円 |

本店人事総務部主催人材育成プログラム(海外派遣プログラムを除く)のみ。

性別・従業員区分別 一人当たり年間平均研修時間(単体)

| | | 男性 | 女性 |
|--|-----|---------|---------|
| | | FY2020 | 担当職 |
| | 業務職 | 10.26時間 | 10.26時間 |

🔍 P.72 人材育成プログラム

総合職の平均離職率・自己都合離職者比率(単体)

| | 平均離職率 | | | 自己都合離職者比率 | | |
|--------|-------|-------|-------|-----------|-------|-------|
| | 男性 | 女性 | 全社 | 男性 | 女性 | 全社 |
| FY2018 | 3.17% | 3.98% | 3.40% | 1.22% | 2.22% | 1.50% |
| FY2019 | 5.04% | 4.62% | 4.93% | 1.31% | 2.57% | 1.66% |
| FY2020 | 4.86% | 6.12% | 5.23% | 1.48% | 2.31% | 1.72% |

ダイバーシティ関連データ

女性管理職比率(単体) (各年7月1日現在)★

(単位:名)

| | 総合職*1 | | | 担当職*1 | | | 管理職 | | | 業務職 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-----|-------|-------|-------|------|-------|
| | 全体 | 女性 | 女性比率 | 全体 | 女性 | 女性比率 | 全体 | 女性 | 女性比率 | |
| 2016年 | 5,952 | 1,653 | 27.8% | 4,791 | 492 | 10.3% | 3,472 | 168 | 4.8% | 1,161 |
| 2017年 | 5,917 | 1,674 | 28.3% | 4,748 | 505 | 10.6% | 3,514 | 200 | 5.7% | 1,169 |
| 2018年 | 5,880 | 1,662 | 28.3% | 4,727 | 509 | 10.8% | 3,551 | 221 | 6.2% | 1,153 |
| 2019年 | 5,793 | 1,667 | 28.8% | 4,648 | 523 | 11.3% | 3,483 | 240 | 6.9% | 1,145 |
| 2020年 | 5,676 | 1,629 | 28.7% | 4,586 | 540 | 11.8% | 3,431 | 253*2 | 7.4% | 1,090 |

*1: 総合職には担当職と業務職を含む。担当職には管理職を含む。

*2: 女性管理職数には女性部長職3名を含む。

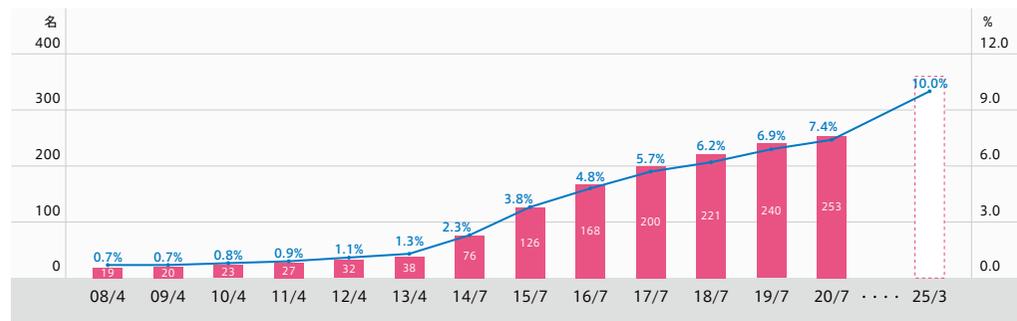
女性・外国人役員比率(単体) (各年7月1日現在)★

(単位:名)

| | 取締役 | | | | | 監査役 | | |
|-------|-----|----|-------|-----|-------|-----|----|-------|
| | 全体 | 女性 | 女性比率 | 外国人 | 外国人比率 | 全体 | 女性 | 女性比率 |
| 2016年 | 14 | 2 | 14.3% | 1 | 7.1% | 5 | 1 | 20.0% |
| 2017年 | 14 | 2 | 14.3% | 2 | 14.3% | 5 | 1 | 20.0% |
| 2018年 | 14 | 2 | 14.3% | 2 | 14.3% | 5 | 1 | 20.0% |
| 2019年 | 14 | 2 | 14.3% | 2 | 14.3% | 5 | 1 | 20.0% |
| 2020年 | 14 | 3 | 21.4% | 2 | 14.3% | 5 | 1 | 20.0% |

女性活躍実態(単体)

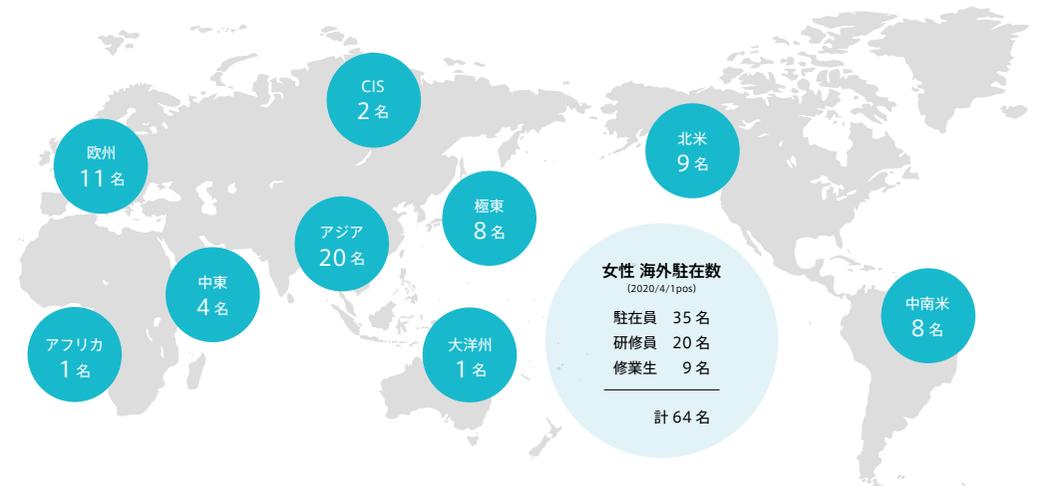
女性管理職人数・比率推移



— 女性管理職比率

■ 女性管理職人数

女性社員海外駐在状況 (2020年4月1日現在)



| 地域名 | 人数 | 都市名 |
|------|-----|--|
| 北米 | 9名 | ニューヨーク、ヒューストン、シリコンバレー、バンクーバー |
| 中南米 | 8名 | メキシコシティ、モンテレイ、サンパウロ、ベロ・オリゾンテ、フロリアナポリス、リマ |
| 欧州 | 11名 | ロンドン、パリ、アムステルダム、ハンブルグ、ミラノ、リスボン、イスタンブール |
| 中東 | 4名 | ドバイ、ドーハ |
| アフリカ | 1名 | ヨハネスブルグ |
| アジア | 20名 | シンガポール、バンコク、ジャカルタ、ニューデリー、クアラルンプール |
| 大洋州 | 1名 | パース |
| 極東 | 8名 | ソウル、上海、大連、香港、台北 |
| CIS | 2名 | モスクワ |

育児・介護関連制度取得状況(単体)★

育児関連

(単位:名)

| | | 育児休業 | 看護休暇 | 時短勤務 | 時差出勤* | 出産付添休暇 |
|--------|----|------|------|------|-------|--------|
| FY2016 | 男性 | 13 | 42 | 11 | 7 | 93 |
| | 女性 | 49 | 107 | 137 | 1 | - |
| | 合計 | 62 | 149 | 148 | 8 | 93 |
| FY2017 | 男性 | 13 | 64 | 7 | 5 | 102 |
| | 女性 | 50 | 138 | 162 | 0 | - |
| | 合計 | 63 | 202 | 169 | 5 | 102 |
| FY2018 | 男性 | 23 | 97 | 0 | 0 | 90 |
| | 女性 | 64 | 182 | 150 | 0 | - |
| | 合計 | 87 | 279 | 150 | 0 | 90 |
| FY2019 | 男性 | 29 | 120 | 0 | NA | 85 |
| | 女性 | 45 | 186 | 127 | NA | - |
| | 合計 | 74 | 306 | 127 | NA | 85 |
| FY2020 | 男性 | 28 | 113 | 0 | NA | 79 |
| | 女性 | 56 | 197 | 127 | NA | - |
| | 合計 | 84 | 310 | 127 | NA | 79 |

* : 2017年6月から全社員対象の時差出勤制度開始により、育児・介護に限定した制度廃止。

育児休業後の復職率・定着率

| | | 男性 | 女性 |
|--------|-------------|-------|---------|
| FY2020 | 育児休業後の復職率*1 | 100% | 100%*2 |
| | 育児休業後の定着率*3 | 96.3% | 98.1%*2 |

*1 : 2020年3月期中に育児休業終了日を迎えた従業員数に対し、復職した従業員の割合。

*2 : 退職者数には配偶者の転勤に伴う再雇用制度の登録者を含めず。

*3 : 2019年3月期中に復職した従業員数に対し、2019年4月1日時点で在籍している従業員の割合。

介護関連

(単位:名)

| | | 介護休業 | 介護休暇 | 時短勤務 | 時差出勤* |
|--------|----|------|------|------|-------|
| FY2016 | 男性 | 1 | 42 | 0 | 0 |
| | 女性 | 0 | 59 | 0 | 0 |
| | 合計 | 1 | 101 | 0 | 0 |
| FY2017 | 男性 | 1 | 50 | 0 | 0 |
| | 女性 | 0 | 74 | 0 | 0 |
| | 合計 | 1 | 124 | 0 | 0 |
| FY2018 | 男性 | 0 | 36 | 0 | 0 |
| | 女性 | 0 | 60 | 0 | 0 |
| | 合計 | 0 | 96 | 0 | 0 |
| FY2019 | 男性 | 2 | 44 | 0 | NA |
| | 女性 | 2 | 66 | 2 | NA |
| | 合計 | 4 | 110 | 2 | NA |
| FY2020 | 男性 | 1 | 47 | 0 | NA |
| | 女性 | 1 | 85 | 2 | NA |
| | 合計 | 2 | 132 | 2 | NA |

* : 2017年6月から全社員対象の時差出勤制度開始により、育児・介護に限定した制度廃止。

配偶者の転勤による退職者の再雇用制度(単体)

(単位:名)

| 退職/登録年 | | FY2016 | FY2017 | FY2018 | FY2019 | FY2020 |
|--------|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 登録者 | 担当職 | 7 | 5 | 8 | 4 | 3 |
| | 業務職 | 11 | 11 | 6 | 11 | 10 |
| | 合計 | 18 | 16 | 14 | 15 | 13 |

Mitsui Engagement Survey結果(FY2019より実施)および

働き方に関する社員意識調査結果(FY2016-2018)

(「働き方に関する社員意識調査」は働き方改革の浸透に伴いFY2018に終了し、FY2019より「Mitsui Engagement Survey」を開始しました。)

| | 働き方に関する社員意識調査 | | | Mitsui Engagement Survey (FY2019) |
|----------------|---------------|-------------|-------------|-----------------------------------|
| | 第1回(FY2016) | 第2回(FY2017) | 第3回(FY2018) | |
| 社員エンゲージメント*1*2 | - | - | - | 59%*3 |
| 従業員満足度*4*5 | 72.6% | 76.0% | 77.6% | - |

*1 : 対象者は当社国内・海外拠点勤務者(現地採用職員含む)。

*2 : 自発的な努力で業務に取り組もうとする気持ちや会社に対し愛着を感じているか等社員の仕事に対する熱意(エンゲージメント)。

*3 : 社員エンゲージメントについての複数の関連設問における肯定的回答率。

*4 : 対象者は当社国内勤務者。

*5 : 働き方に関する設問のうち「仕事へのやりがい」「成長実感」、および「会社選択の満足度」の平均。

年間平均総実労働時間(単体)★

(単位:時間/年)

| | FY2016 | FY2017 | FY2018 | FY2019 | FY2020 |
|------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 年間平均総実労働時間 | 1,911.24 | 1,941.03 | 1,920.72 | 1,957.72 | 1,939.84 |

対象者:本店および国内支社勤務の従業員(嘱託社員を含む)。

月間平均残業時間(単体)★

(単位:時間/月)

| | FY2017 | FY2018 | FY2019 | FY2020 |
|----------|--------|--------|--------|--------|
| 月間平均残業時間 | 19.1 | 18.9 | 19.0 | 19.1 |

- ・対象者:本店および国内支社勤務の従業員(非管理職)(嘱託社員は含まず)。
- ・所定労働時間ベース。

有給休暇年間平均取得日数・取得率(単体)★

| | FY2016 | FY2017 | FY2018 | FY2019 | FY2020 |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 年間平均取得日数(日) | 11.8 | 12.8 | 13.9 | 14.4 | 14.0 |
| 年間平均取得率(%) | 61.4 | 66.6 | 72.3 | 74.9 | 73.1 |

対象者:本店および国内支社勤務の従業員(嘱託社員は含まず)。

労働安全衛生データ(単体)★

| | 目標 | FY2018 | | FY2019 | | FY2020 | |
|---|----|--------|----|--------|----|--------|----|
| | | 正規 | 契約 | 正規 | 契約 | 正規 | 契約 |
| 労働災害発生件数 | 0 | 4 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 死亡災害件数 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 労働災害度数率 (災害発生の頻度) | 0 | 0.53 | 0 | 0.14 | 0 | 0 | 0 |
| 労働災害強度率 (災害の重さの程度) | 0 | 0 | 0 | 0.03 | 0 | 0 | 0 |
| 職業性疾病度数率 (労働災害のうち、厚生労働省が定める「業務上の疾病」に当たるもの(疾病に起因する死亡含む)の発生頻度) | 0 | 0.13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

- ・対象者:正規…本店および国内支社勤務の総合職、契約…嘱託社員。
- ・厚生労働省の基準に基づき算出。

業界平均との比較(事業規模100名以上の卸売業・小売業)

| | FY2018 | FY2019 | FY2020 |
|---------|--------|--------|--------|
| 労働災害度数率 | 1.94 | 2.08 | 2.09 |
| 労働災害強度率 | 0.10 | 0.10 | 0.04 |

(参考)厚生労働省「平成31年/令和元年労働災害動向調査の概況」

従業員平均給与(単体)

(単位:円)

| | 平均給与 |
|--------|------------|
| FY2020 | 13,934,117 |

対象者:国内在勤の総合職

労働組合従業員加入率(単体)(3月31日現在)

| | 加入率 |
|-------|-------|
| 2020年 | 83.1% |

★を付した2020年およびFY2020データについては、デロイトトーマツ サステナビリティ株式会社による国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準 (ISAE) 3000 に準拠した第三者保証を受けています。独立した保証報告書は下記リンクをご参照ください。

 P.120 独立した第三者保証報告書