

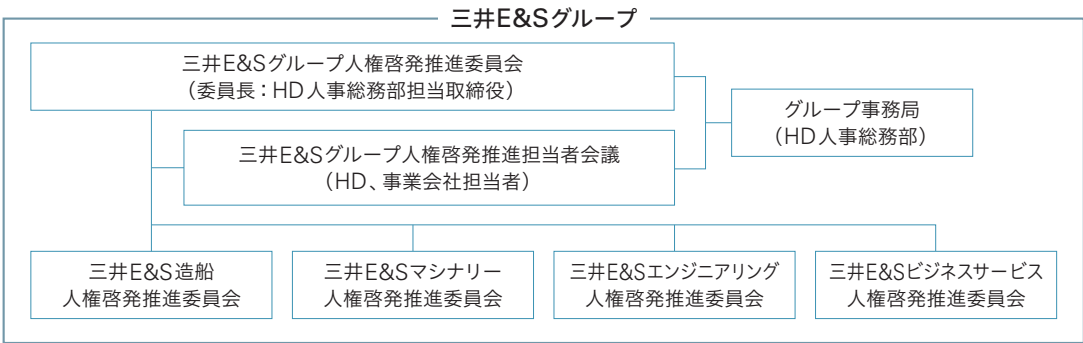
人材への取り組み(人材育成)

基本方針

三井E&Sホールディングスおよび三井E&S造船、三井E&Sマシナリー、三井E&Sエンジニアリング、三井E&Sビジネスサービス(以下、「三井E&Sグループ」と言う)は、傘下企業とともに社会的責任を有する企業の一員として真に差別のない企業風土をつくるため、同和問題をはじめ、性差別、人種差別などの人権問題の解決を重要課題として位置付け、人権尊重の理念のもとに日々の事業活動を通じてその解決に努めます。

組織体制(人権啓発推進のための組織・体制)

三井E&Sホールディングス人事総務部担当取締役を三井E&Sグループ人権啓発推進委員長とし、推進委員長のもとに三井E&Sグループ各社に人権啓発推進委員会を設置するとともに、グループ企業間の調整を図るために、諮問機関として三井E&Sグループ人権啓発推進担当者会議を設置しています。



企業活動においては、職場で働く一人ひとりがかけがえのない存在であり、人権が尊重される職場環境は単に働きがいや生きがいを生むだけでなく、従業員の能力を最大限に発揮し、生産性向上にもつながると考えています。そのような考えのもと、当グループでは「人権啓発基本方針」を定め、全役員を対象とした人権啓発研修の実施をはじめ、階層別に様々な人権啓発活動を取り組むことにより、人権を尊重した平等で差別のない職場環境づくりに努めています。

Topics

従業員のモチベーションアップとエンゲージメント強化のために

三井E&Sグループでは、組織や従業員の状況を可視化し改革へのアクションにつなげていくことを目的に会社や職場、仕事・処遇などに関する魅力度に関して、従業員を対象とした「モチベーションサーベイ」を実施しました(事務系及び技術系従業員を対象に2019年1月実施。回答者2,359名、回答率95%)。この結果を受け、従業員の一層のモチベーションアップにつながる各種施策に取り組んでいます。

- ・三井E&Sホールディングス社長及び事業会社各社社長による対話会や車座を通じた事業戦略の浸透
- ・モチベーション向上／エンゲージメント強化の中核となるマネージャー層を対象とした研修の実施
- ・従業員主体で進める改善活動やモチベーションアップ活動の推奨

三井E&Sグループでは人材こそが競争力の源泉として、継続してモチベーションサーベイを実施、モニターしていく中で、従業員が高いモチベーションをもって力を発揮できるよう各種施策に取り組んでいきます。

人材育成の取り組み

若手社員の育成目標として「5年で一人前」を掲げ、入社1年目・3年目の集合研修、職種に応じた基礎技術に関する研修などを実施するとともに、中堅、マネージャーなどの階層に応じた研修を実施しています。特に2020年度からは“自社グループ

を知る”をテーマに、自社を題材としたプログラムを増やしています。また、グローバル人材育成の観点からは、英語講座や異文化コミュニケーションに関する研修、若手社員を対象とした海外派遣を行っています。なお、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から一部プログラムのオンライン化を進めています。



第1回若手ゼミの様子

● 教育研修制度

	階層別研修	ビジネススキル研修	グローバル人材育成
マネージャー	ライン部長候補者研修 マネジメント研修	ビジネススキル研修Ⅴ ビジネススキル研修Ⅳ	グローバルコミュニケーション研修 海外派遣制度 英語講座
中堅	ローテーション制度	ビジネススキル研修Ⅲ	
若手	3年目研修 新入社員フォローアップ研修 新入社員研修	ビジネススキル研修Ⅱ ビジネススキル研修Ⅰ	

ワークライフバランスへの取り組み

在宅勤務制度を導入

従来から運用しているコアタイムなしのフレックスタイム制度や時間年休制度に加えて、2018年3月から在宅勤務制度を導入しました。さらに2019年4月からは育児や介護といった利用目的を限定せず、在宅勤務が可能な社員は誰でも利用できるように制度を緩和しました。働く場所や時間にとらわれない柔軟で多様な働き方を通して、個人の能力を最大限に発揮することを目指しています。

「在宅勤務推進デイズ」の実施と、新型コロナウイルス感染症拡大対策への展開

上記の制度緩和を受けて2019年7月22日～9月6日まで、三井E&Sホールディングスと三井E&Sビジネスサービスの全従業員を対象に「在宅勤務促進デイズ」を実施しました。この結果、在宅勤務における業務の遂行やシステム面の課題が確認でき、本社事業場における新型コロナウイルス感染症拡大防止策として全面的な在宅勤務実施につながりました。

Topics

三井E&Sホールディングスと三井E&Sマシナリーが、「プラチナくるみん」認定を初取得

三井E&Sホールディングスは、その事業会社である三井E&Sマシナリー、三井E&S造船とともに、「従業員の仕事と家庭の両立を支援するため雇用環境の整備を行うこと」また「次世代育成支援において地域に貢献すること」を目指して、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し取り組みを推進してきました。

「2017～2018年度行動計画」では、三井E&Sホールディングス、三井E&Sマシナリー、三井E&S造船がそれぞれ2回目の「くるみん」認定を取得していますが、そのうち三井E&Sホールディングスと三井E&Sマシナリーは一定の要件を満たし、より高い基準での子育て支援に取り組んだ企業に与えられる「プラチナくるみん」認定を初めて取得しました。

〈三井E&Sグループの主な取り組み(2017～2018年度行動計画)〉

- ① 妊娠中や子育てを行う従業員のための育児休業促進、育児目的の休暇取得制度の整備
- ② 働き方改革の実現を目的とした在宅勤務制度の導入や時間外労働削減及び年次有給休暇の取得促進
- ③ 学生を対象としたインターンシップや工場見学会の実施