

Human Assets | 人材への取り組み

人材育成

三井E&Sグループでは、グループ各社の従業員の協働の促進、中長期的な視点での成長の促進を目指し、各種研修を実施しています。特に、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年目の集合研修とフォローアップインタビュー、職種に応じた基礎技術に関する研修などを行っています。

また、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。その他、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始めたプログラムのオンライン化もそのメリットを活かし、集合型と併用して進めていきます。



● 研修・育成施策

		階層別研修	経営幹部育成施策
目的		マネジメント力の早期強化 / 若手の早期育成(5年で一人前)	経営幹部候補の選抜育成
マネージャー	部長	ライン部長候補者研修 6カ月間、延べ12日 / オンライン&集合 組織の課題を解決する	経営幹部育成ローテーション(子会社役員など) 子会社役員などのポストでの実務経験を通じた、経営スキル・マインドの伸長 幹部研修 1年間、延べ16日 + 外部講座派遣 理論・実践両面での経営的知見の習得 経営幹部育成ローテーション(経営企画部) 原則として2年間 実務経験を通じた戦略業務への理解
	課長	マネジメント研修 6カ月間(2日×2回) / オンライン マネジメントの基礎 リーダーシップの習得と実践	
中堅	補課長		
	主任	総1研修 6カ月間(1日+半日×2回) / オンライン&集合 自身の業務遂行能力を知る / 課題解決を実践する	
若手	3年目	3年目研修 3日間 / 集合 一人前としての役割の明確化	
	新入社員	新入社員研修 4月入社:1年間(導入5日、FU研修3日) 10月入社:半年間(導入2日、FU研修3日×1回) / オンライン&集合 自身の業務遂行能力を知る / 課題解決を実践する	

Human Assets

●ビジネススキル研修

自社の課題に向き合い解決できる社員の育成を目指し、必要なスキルを習得するための研修です。2021年度からは、社内講師による研修を増やし、より自社の課題に直結した研修を提供しています。オンライン、オンデマンドにより、学びたい人が、学びたいタイミングで自律的に学べる状況となっています。

社内講師による研修

外部講師による研修

ビジネススキル研修						
目的	ビジネススキル、グローバル環境下で必要なスキル、基礎技術を習得する。自社の課題に向き合える社員の育成を目指し、社内講師による研修を増加。オンライン、オンデマンド研修を取り入れ、自律して学べる環境を提供。					
種類	リーダーシップ	戦略系	財務・経理・法務	思考系	グローバル人材の育成	基礎技術の習得
上級	リーダーシップ チャレンジワークショップ	マーケティングの基礎 ストラテジック・プランニング 戦略的 ネゴシエーション スキル	アカウン ティング研修 1 アカウン ティング研修 2 アカウン ティング研修 3 法務関連の研修	問題解決・意思決定	グローバル コミュニケーション 研修 英語講座（オンライン） TOEICテスト	基礎技術研修 技術系若手社員対象 力学、燃烧工学、材料工 学、解析技術など、技術 系従業員が業務を遂行 するうえで必要となる基 礎的な知識の習得
中級						
初級						
				階層別研修で実施 ロジカル シンキング 1 ロジカル シンキング 2 ロジカル シンキング 3		

教育/研修 ポータルサイト

自己啓発支援			新規入社者向け研修（新入社員・中途入社社員）		
お薦め書籍紹介	マネージャー向け E-ラーニング	Excelスキルアップ講座 By玉機生(シ)	情報セキュリティ研修 (E-ラーニング)	人権研修 (E-ラーニング)	コンプライアンス研修 (E-ラーニング)

Topics グループ横断での若手の勉強・交流会「若手ゼミ」実施

三井E&Sグループでは、グループの各社に所属する若手社員を対象に、若手ゼミを実施しています。その目的は、次の3点です。

- ①グループ横断による若手社員の交流を図る
- ②講演会や交流会を通じて自分の「仕事観」について考えるきっかけとする
- ③様々な考えに触れることで、会社や仕事に対して前向きな気持ちを持ってもらう

若手ゼミでは、他社での経験を持つ役員などによる講演を軸に、質疑応答、意見交換などが活発に行われています。



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。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。さらに、2021年7月からは勤務年数による制限や、一週間における取得数の制限もなくなりました。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。



Topics 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慣行の整備を行うこと」、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支援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います。

「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」認定を取得しています。



●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

次世代育成支援対策推進法※に基づき、従業員が仕事と家庭を両立しながら、それぞれのライフイベントの状況に応じて能力を最大限発揮できるよう、雇用環境の整備を継続するとともに、次世代育成支援について地域にも貢献する企業であり続けるために、三井E&Sグループ各社では下記のとおり一般事業主行動計画を策定しました。

※日本の急激な少子化の進行に対応して、次代の社会を担う子供の健全な育成を支援するための法律

計画期間 2年間（計画期間は各社の計画策定期間による）

目標と取組内容 （三井E&Sホールディングス例）

① 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者などの職業生活と家庭生活の両立などを支援するための雇用環境の整備

目標1

計画期間内に育児休業などの取得率を次の水準以上にする
 ○男性従業員：育児休業、育児目的の積立年次休暇および出産休暇の取得率を80%以上とする
 ○女性従業員：育児休業の取得率を100%とする

取組内容

2021年4月～
 ○社内諸制度の周知及び育児休業を取得しやすい職場環境づくりのための情報発信を行う
 ○男性従業員の育児休業取得増に向け、上司及び本人への個別の働きかけを行う

目標2

社内諸制度を利用しやすい職場風土の醸成

取組内容

2021年4月～
 育児に関して利用できる休暇・休業制度及び仕事と家庭の両立に関して有用な勤務制度（時間単位年次休暇制度、フレックスタイム制度、在宅勤務制度）について、社内周知を図る

② 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標1

所定外労働の削減及び年次有給休暇の取得促進の取り組みを継続し、メリハリのある働き方の実現を目指す

取組内容

2021年4月～
 ○所定外労働削減及び生産性向上の取り組みについて社内への情報発信を継続し、取り組みを徹底する
 ○年次有給休暇取得促進やメモリアル休暇制度（個人別年次休暇計画取得制度）について従業員周知を図る

人権への取り組み

企業活動においては、現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、当社グループでは「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に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。



●基本方針

三井E&Sホールディングス及び三井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」という）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、人権問題の解決を最重要課題と位置付け、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る。

●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。

