

~Climbers登壇記念~

「多様性を力に」 する人材と取組 三井物産の組織開発

三井物産では一人ひとりが活躍し、より強い企業へと成長していくための組織開発に取り組んでいます。全社として、また各組織ごとではどのような組織づくりを進めているのか、その実態について語ります。

Speakers



人事総務部
ダイバーシティ経営推進室
星野響子



エネルギーソリューション本部
戦略企画室
熊谷 奨



モビリティ第一本部 (TKGMT)
旅客輸送事業部
アジア開発室室長補佐
兼 本部人事総務室
小林万利子

Facilitator



人事総務部
採用企画室
多和田容子

パネルディスカッション

全社での組織開発について



星野

当社での組織開発の考え方と組織開発の方針は下の図の通り、Diversity & Inclusionの考え方をベースに、Engagement Surveyを実施・活用して組織開発に繋げています。

考え方	<ul style="list-style-type: none"> ● 多様な人材を組織に受け入れ(ダイバーシティ) ● 一人ひとりを組織の一員として受容して意思決定に参画させ(インクルージョン) ● そして、能力と貢献意欲を引き出す一人ひとりの「挑戦と創造」(エンゲージメント)
組織開発	<ul style="list-style-type: none"> ● Mitsui Engagement Survey (MES) を用いた組織状況の可視化 ● MES結果を起点とした“対話”を通じた現場によるエンゲージメントに関する取り組みの活性化 ● トップダウンだけでは無く、組織員一人一人がオーナーシップを持ち、自組織の活性化に取り組む

エンゲージメントの高い社員が活躍しやすい環境の維持・向上により
より強く成長する企業へ

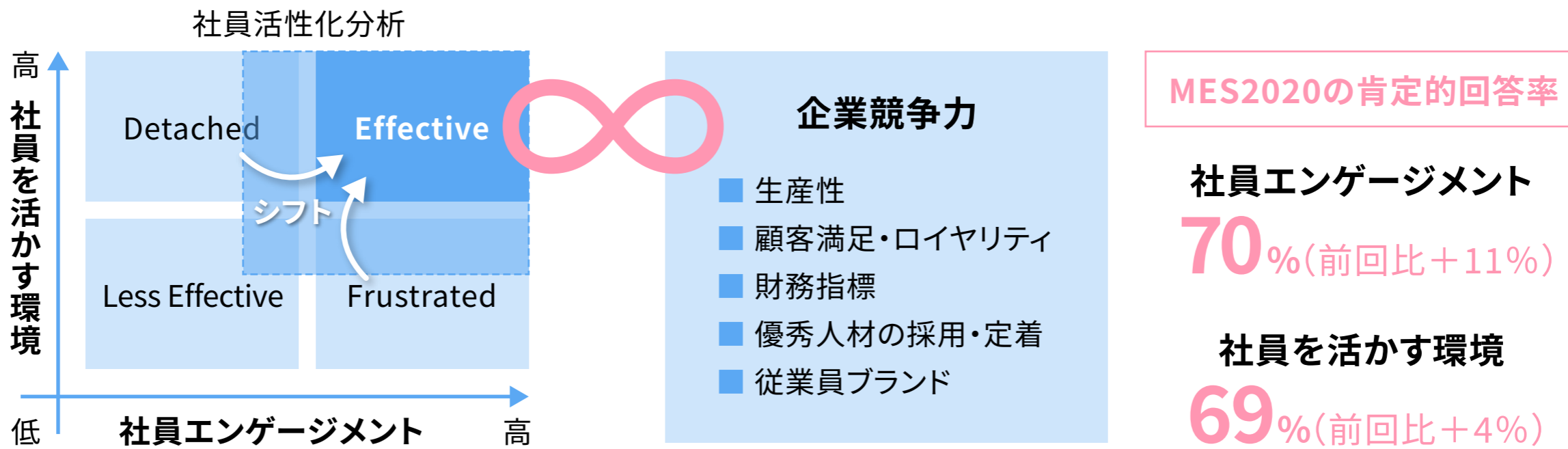
~Climbers登壇記念~

「多様性を力に」する人材と取組 三井物産の組織開発

全社取り組み

Mitsui Engagement Survey (MES)の実施

- 2018年より導入、今期で4度目の実施となる。
- 2020年からは国内外の一部関係会社へも展開し、約13,000名を調査の対象とする。
- 調査実施後は、全社傾向を分析しイントラを通じて社員にフィードバックを行うとともに、各組織の担当者に結果を開示している。



各組織での取り組み

MESの結果から組織毎の強み・課題を分析、アクションを実行



多和田

一人ひとりの社員自身が「組織開発」を行うオーナーシップの意識を醸成させているのも当社の特徴の一つです。

現場での組織開発について

Engagement Surveyの他にも様々なアンケートで組織の状況が把握されています。ウェルネス事業本部は当社の中でも新しい組織で、新規事業の創出が期待されています。キャリア入社社員が多い本部ですので、社内SNS (Yammer) を活用したカジュアルなコミュニケーションを心がけ風通しの良い文化を作っており、上司と部下との対話 (1on1) に関しても、組織として統一的な運用を行うべく本部で研修も実施しました。



熊谷



小林

2年ほど前から本部内の組織開発タスクフォースが立ち上がっています。当初の目的は、女性活躍支援。課題感を議論する過程で課題は男女共通であることが分かり、「Diversity & Inclusionタスクフォース」に名称変更し、現在は男女ともにメンバーとなり、様々なコミュニケーションの垣根を低くし全員が生き生きと活躍できる組織作りへの施策を推進しています。また、円滑な1on1の実施に向けたHR Tech活用トライアルや、本部内でのトークイベントの実施やYammer/Teamsでの情報発信を積極的に行っています。

~Climbers登壇記念~

「多様性を力に」する人材と取組 三井物産の組織開発

登壇者の「推し」取組について



星野

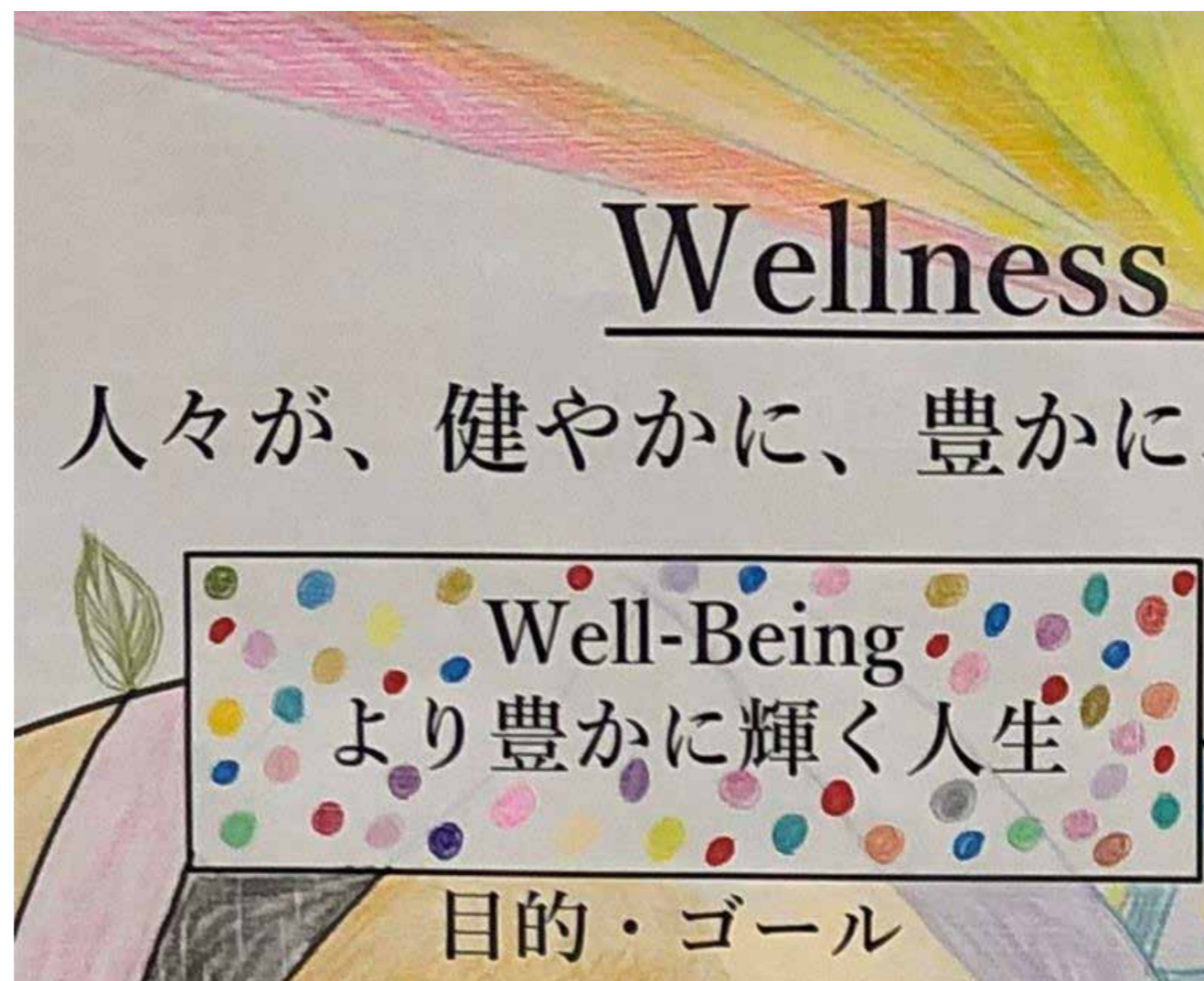
当社の人事総務部は、事業本部からのローテーションも多い組織です。「寺子屋」という名称で、相互のプロフェッショナルな知見共有を行う企画を行っています。各自が持っている知見が明示化され、部門内のコラボレーションが促進される副次効果もありました。

下の図は本部のMission Vision Valuesに関する塗り絵イベント「Color our Vision」(自分がイメージする色を自由に塗っていく)です。塗り絵を囲みながら話も弾み、本部の方針をざっくばらんに話す機会にもなりました。「プチシェア」という名のナレッジシェア企画や、「秋のウェルネス月間」としてヨガ・筋トレ企画も実施したり、最近では、お昼の時間を使って、本部員が「好きな音楽・本」を紹介するカジュアルなイベントも行っています。

ウェルネス事業本部は、キャリア人材に加え、様々な本部から人が集まってきているので、このような交流の場を通じて、コミュニケーションがより円滑になっていると感じています。



熊谷



小林

働き方に関する知見共有の場をYammerに作り、本部内で共有しています。内容は多岐に亘りますが、例えば、男性社員による育休経験談、他社D&I事例、働き方に関する社内幹部インタビューなどです。

~Climbers登壇記念~

「多様性を力に」する人材と取組 三井物産の組織開発

参加者からのQ&A

Q キャリア入社社員のインクルージョンに関する取組を教えてください。



小林

モビリティ第一本部では、女性、海外支店からの日本への転勤者、キャリア入社社員などの「マイノリティのインクルージョン」をテーマに取り組んでいます。例えば、キャリア入社者向けには本部内での自己紹介セッションを企画したり、当社での仕事の進め方や社内用語に関しても気軽に聞けるサポーターが本部内にあります(注:尚、現在全てのキャリア入社社員に入社後のサポーターが付く体制となっております)。

ウェルネス事業本部でもキャリア入社が多く、実際には業務に馴染むのに時間がかかる方もいます。当社は、担当する業務の幅が広く、個々人の裁量が大きいです。それを前職との仕事の進め方の違いと感じているようです。三井式に慣れると逆に楽に感じてもらえているので早く課題を解消したいと思います。また、本部独自に記名式のアンケートも実施しており、それを契機に本部としての個々人の施策を考えているところです。尚、2022年4/5月を新規入社社員(新卒・キャリア)への「応援月間」として自己紹介セッションを含めた支援を行っています。



熊谷

人事総務部としては、入社後半年間をオンボーディング期間として位置付けて様々な施策を行っています。



多和田

Q 一人ひとりがオーナーシップを持つ組織とは何でしょうか？



星野

「誰かがやってくれるだろう」と思わず、全員が共通の思いを持つこと。そういう組織は相乗効果として大きな結果が出ると思います。

一人ひとりがリーダーシップのある賑やかな組織のことだと思います。



多和田



星野

「自分が自分が」と積極的な社員が多い組織もそうですね。

リーダーシップ、人材育成、フォローシップがkey wordですね。



熊谷