

多様な人材の活躍を支える取り組み

三菱商事にとって最大の資産は「人材」です。これからも持続的に企業価値を創出するには、事業のさらなる多様化・グローバル化に対応し、年齢・性別・国籍等にかかわらず、多様な人材がそれぞれの持つ能力を存分に発揮することが必要です。

そのため、社員の「心身の健康」および「多様性を受け容れ、それぞれが能力を発揮できる環境づくり」が重要と考え、健康推進およびダイバーシティ・マネジメントに取り組んでいます。

健康経営

「個々の社員の活躍は、心身の健康あってこそ」という考えの下、社員の健康を、さらなる価値創造や持続的な成長の実現につながる経営課題と位置付け、健康経営を推進しています。

こうした健康への取り組みが評価され、2018年より「健康経営優良法人(ホワイト500)」に継続認定されています。

今後は、より高い生産性の発揮やさらなる価値創造を目指し、予防にとどまらず、個々人が、生き生きと、それぞれの持つ能力を存分に発揮するための健康支援に取り組んでいきます。

具体的な取り組み

社内診療所による、きめ細かな健康管理・支援

海外在勤者と家族の健康支援

健康アプリによる生活習慣の可視化・改善

セミナーによる健康意識の向上、きっかけづくり

メンタルヘルス対策

仕事と治療の両立支援、復職支援

各組織・個人が自律的に、メリハリある柔軟な働き方を追求・実現する取り組みの推進

感染症対策

統括産業医からのメッセージ

言語、文化、医療水準等の異なる環境で働く社員とその家族の健康維持・増進のため、病気や心身不調を感じた場合の、社内診療所(本店)への相談体制を整備しています。海外在勤者の健康・勤務状況はアンケート調査でも把握し、人事部・メンタルヘルスサポートデスク・社内診療所によるフォローを行っています。

また、多様な勤務環境や生活習慣の傾向、社員の健康データを踏まえ、医師や管理栄養士による保健指導・栄養指導を行い、行動変容を促しています。2020年より、生活習慣の可視化・改善に役立つ健康アプリを導入しており、利用者の9割以上で良い生活習慣への理解向上、6割で健康意識の向上が見られた他、社内診療所受診者全体としても、BMI値の改善が見られています。

今後は、若年層や検査値の異常がない健康な社員に向けた、健康を維持するライフスタイルの啓発にも取り組むなど、中長期的な健康支援を強化していきます。



診療所長
伊藤 誠悟

新型コロナウイルス感染拡大防止環境下における働き方・健康管理

感染予防・拡大防止策を講じた上で、生産性を最大限高めることを目的に、業務の特性に応じて在宅と出社を併用するハイブリッドな勤務体制としています。本人・部下の心のケアについての案内や相談会開催など、環境変化によって負担がかかりやすい心身の健康管理をサポートしています。

また、年1回のストレスチェックに加え、現場のプロ育成期間にあるスタッフ層については、定期的なコンディションモニタリングを実施しており、変化に早期に気付ける体制を構築しています。

ダイバーシティ・マネジメント

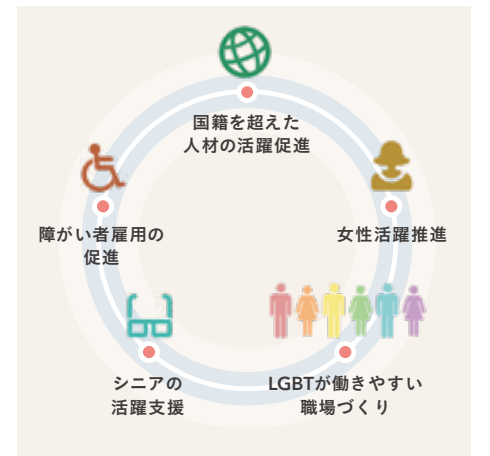
三菱商事グループにおけるダイバーシティ・マネジメントの意義は、「経営環境の変化に対応できる、柔軟で強い組織をつくること」にあると考えています。

企業理念である「三綱領」の精神を共有しながら、

- 性別、地域によらず、広く優秀な人材の獲得・活躍促進
 - 背景・価値観等の違いによる、新たな視点や発想の経営・事業創造や地域展開への活用
 - 多様な人材が職場で受容され、活かされることによる組織全体のパフォーマンス向上
- を目指します。

■女性活躍推進に向けた取り組み

女性のキャリア形成と継続のために、従来から、ライフイベントを経ても当社におけるキャリアを歩み続けるための両立支援制度の整備・拡充に注力してきました。今後は、女性が自律的にキャリアを形成し、さらに活躍できる環境を整備する観点から、キャリアサポート策を強化していきます。



女性活躍推進法に基づく第二期行動計画(計画期間:2021年4月1日~2026年3月31日)

第一期行動計画の進捗・実効性レビューを踏まえ、第二期では次の2つの目標に集中した施策を展開していきます。

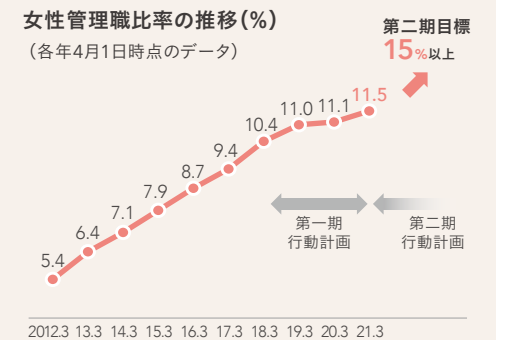
目標1 女性管理職比率の目標は15%以上とし、さらなる登用を図ります。

背景・狙い

- 両立支援制度の拡充や女性キャリアサポート施策の取り組みを進めた結果、女性管理職比率は増加。
- 経営ポジションへの登用のさらなる加速を目指す。

取り組み事例

- 女性社員向けメンター制度の拡充
- 各部門に設置した「女性キャリア担当」との全社・部門ごとの課題分析・施策展開
- 女性社員向け研修やネットワーキングを通じたキャリア支援



目標2 男性の育児関連制度利用率=100%を目指します。

背景・狙い

- 第一期の取り組みを通じて、男性社員による育児休職取得件数や取得期間は増加。
- 育児関連制度利用への理解および取得しやすい環境づくりを促進。

取り組み事例

- 男性社員向け相談窓口の設置
- 「配偶者出産休暇」の原則取得の奨励
- 男性育児休職取得経験者による座談会、社内広報、本人・上司への案内等を通じた制度利用促進