

三井物産 会社紹介

MITSUI & CO. RECRUIT



本日のアジェンダ

Today's Agenda



- ① ビジネス
- ② カルチャー
- ③ キャリア
- ④ 制度・働き方

本日のアジェンダ

Today's Agenda



mitsui & co.

① ビジネス

② カルチャー

③ キャリア

④ 制度・働き方



(産業ヲ興ス)

多様な領域でビジネスを展開 = 社会のあらゆるニーズに対応



鉄鋼製品

鉄鋼製品事業/Global Energy Group (英国)



金属資源

鉄鉱石事業/ウエスト・アンジェラス鉄鉱山 (豪州)



エネルギー

LNG事業/キャメロンLNGプロジェクト (米国)



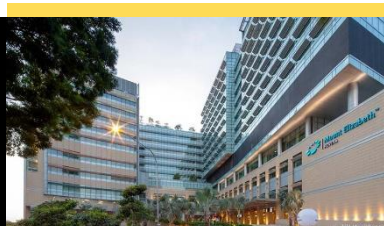
機械・インフラ

Penskeトラックリース事業 (米国)



化学品

New Forests社が管理する森林資源 (豪州)



生活産業

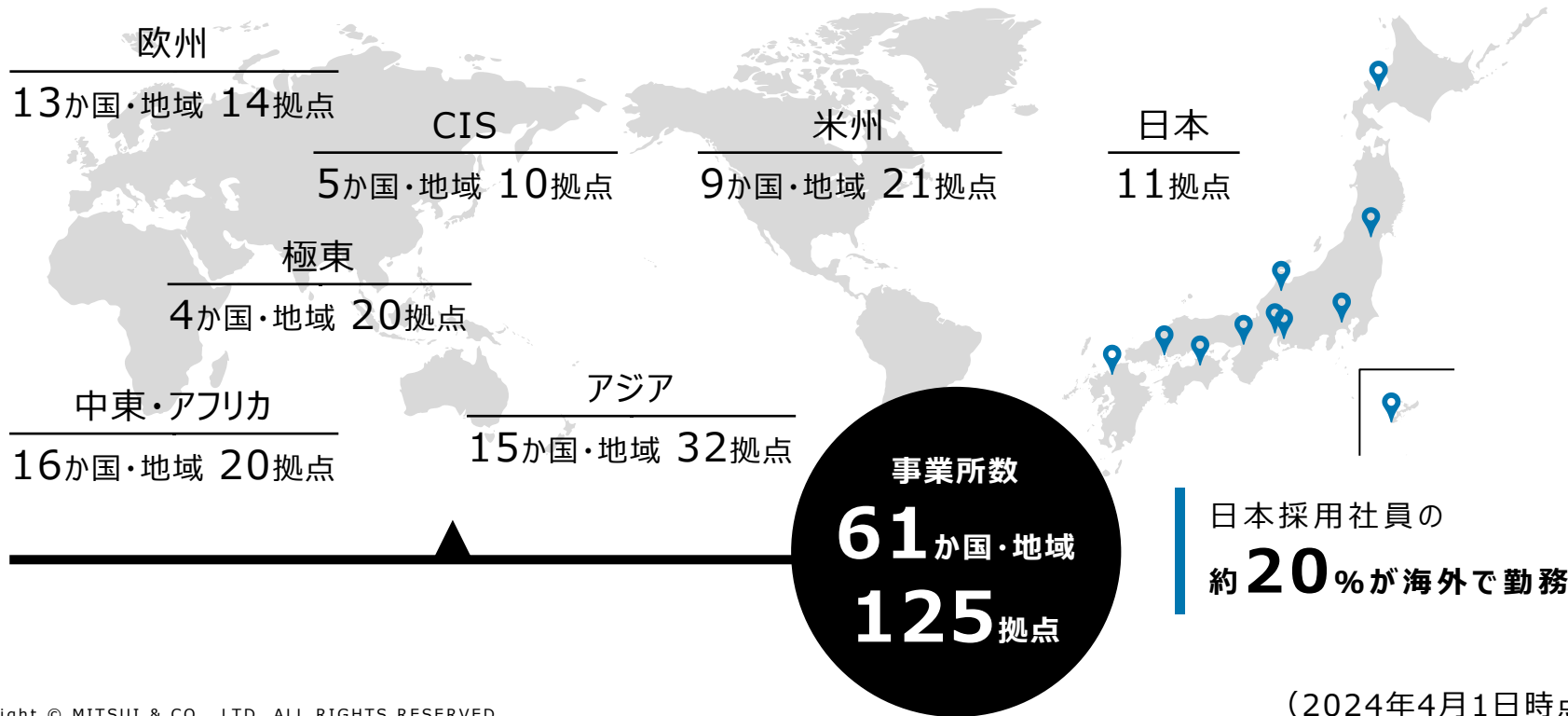
IHH Healthcare社 Mount Elizabeth Novena 病院



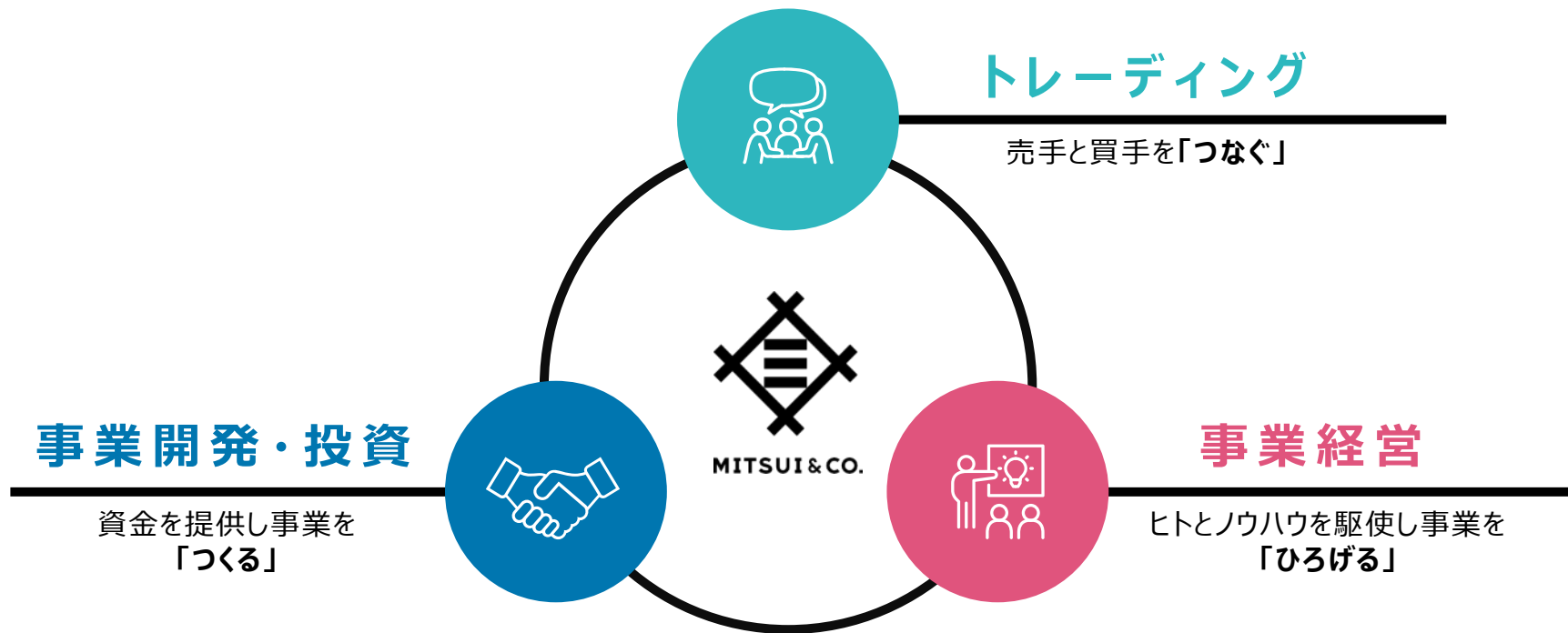
次世代・機能推進

TVショッピング事業/QVC Japan (日本)

世界中に現場がある = 各国・地域のニーズをビジネスで解決



3つのビジネスモデルで世の中に「現実解」を提供



エネルギー・電力の安定供給のために



MITSUI & CO.

事業開発・投資

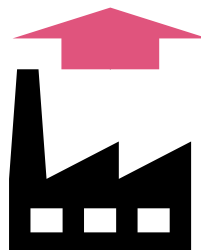
事業経営



油田・ガス田



トレーディング



発電所

本日のアジェンダ

Today's Agenda



①

ビジネス

②

カルチャー

③

キャリア

④

制度・働き方

Mission

世界中の未来をつくる

大切な地球と人びとの、豊かで夢あふれる明日を実現します。

Vision

360°business innovators

一人ひとりの「挑戦と創造」で事業を生み育て、社会課題を解決し、成長を続ける企業グループ。

Values

「挑戦と創造」を支える価値観

変革を行動で

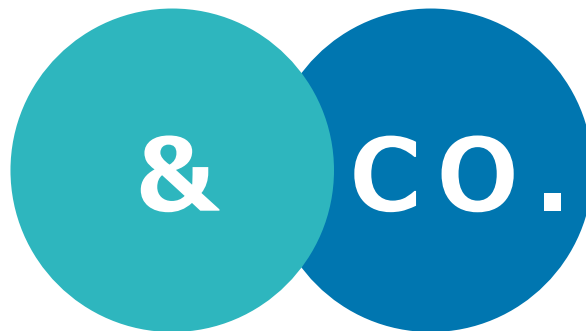
個から成長を

多様性を力に

真摯に誠実に

COMPANY = 仲間たち

MITSUMI



三井と社員は対等であり社員が未来を創る

本日のアジェンダ

Today's Agenda



① ビジネス

② カルチャー

③ キャリア

④ 制度・働き方

初期配属充足率 約95%

内定後の10月

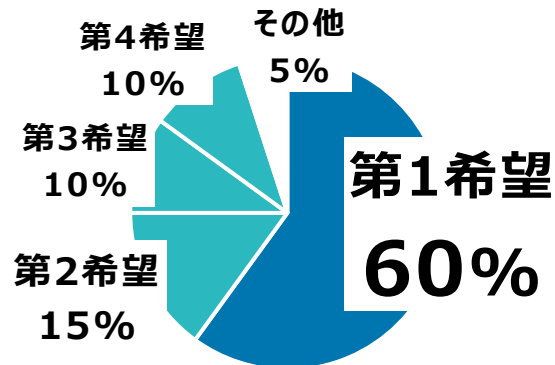
部門説明会を開催。
各部門の話を聞き、
自身のキャリアを
考える。

10月末～11月

配属希望面談に臨む。

入社後

配属先を発表。昨年度は95%が
第1～第4希望の部門に配属。

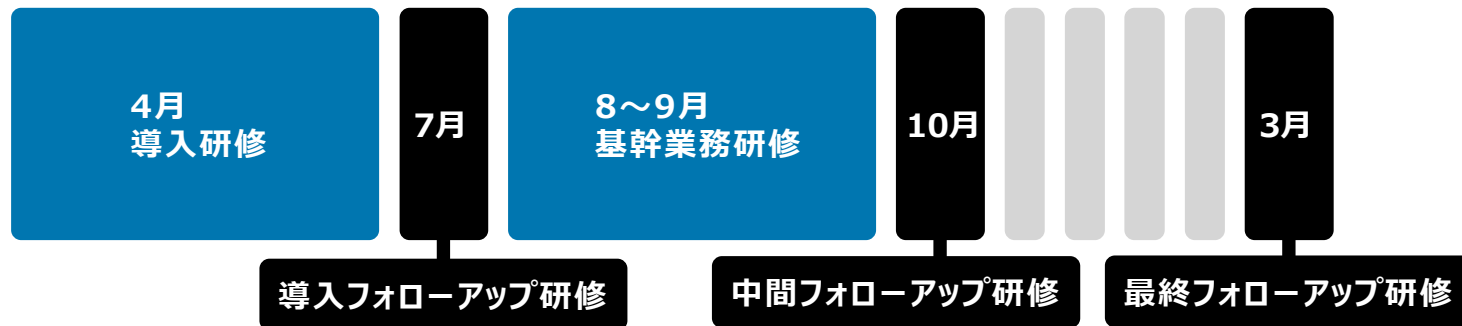


丁寧な指導（OJT）と多様な研修

1年間：MMリーダー（メンター）制度

MMリーダーが新入社員に向き合い、
成長のための場を提供し、経験学習サイクルを回すことで、OJTを支える

その他年間研修スケジュール

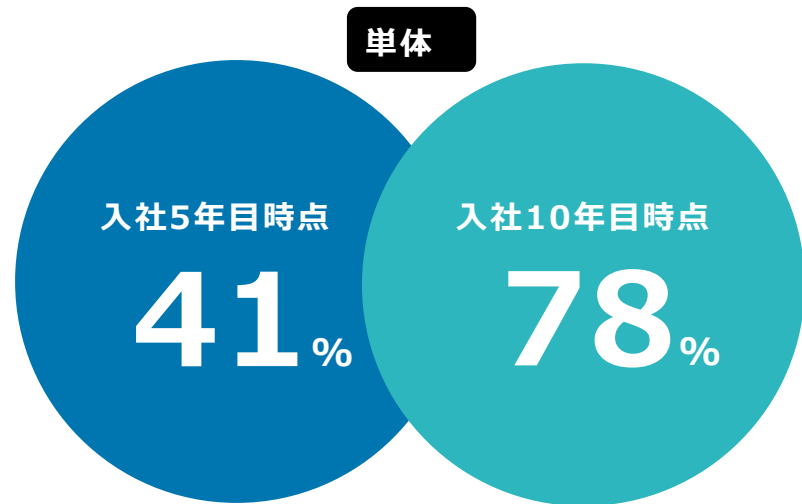


若手のうちから、グローバルに活躍できる！

海外での働き方

		居住地	期間
海外赴任	海外出張	在東京	数日～
	海外研修	在海外	約1～2年
	海外駐在	在海外	～約5年

英語圏派遣
非英語圏派遣
MBA留学
…等
最短入社3年目
から派遣



海外赴任経験の割合※（研修員を含む）

社員の自律的キャリア形成を支える仕組み

▶ 定期的な部署異動

人事ローテーション：

約3年程度で部署を異動。
基本的には所属する部門の中で
異なる商品・ビジネスモデル・地域
拠点などを経験

▶ 異動希望を表明する仕組み

人材活用調査：

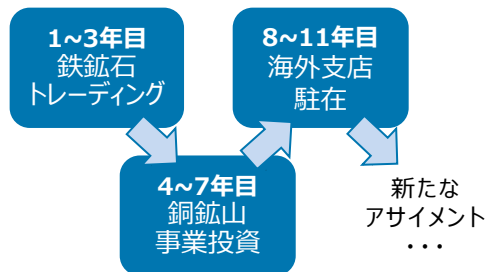
毎年秋口に全社的な異動希望調査を実施。キャリアビジョンや異動希望先・希望時期を表明し、人事ローテーションに反映。

▶ 部門を越えた異動も

人事ブリテンボード制度：

いわゆる社内転職制度
上司の承認なしに応募可能
四半期毎に公募があり、
毎回100以上のポストを公開

▼ 金属資源本部の事例：



調査で聞かれること

- ・10年後のキャリアビジョン
- ・異動希望部署（1～4位）
- ・異動希望時期 など

活用者累計

613名

（1999年～2024年3月末）

「川下り型」と「山登り型」



川下り型

目指す目標に固執しすぎず、偶発的に訪れる機会を捉えて能力を開発する。

様々なビジネス経験を通じて
多様なスキルを習得し、
キャリアの可能性を広げる



山登り型

目指すキャリア目標を決めて、その目標に向けて計画的に一步一步進んでいく

スキルと経験を活用し、
自らの意志で
やりたい仕事を実現する

「川下り」と「山登り」を通じて**唯一無二のキャリア**を築く



川下り型

三井物産の「川下り」

人事ローテーション

多様な事業領域

多様な地域・拠点

多様なビジネスモデル

多様なビジネス経験

複数の専門性



繰り返す



山登り型

三井物産の「山登り」

ブリテンボード制度

海外研修制度

転勤選択制

キャリアチャレンジ制度

自律的な
キャリア形成
を促す環境

「三井物産のキャリア」にマッチする人材の特徴は？



好奇心

「川下り」の偶発性を
成長とビジネス作りの
機会と捉えられる



挑戦心

「山」を定め、
強い想いをもって「挑戦
と創造」に取り組める



多様性を 力に

異なる個性を尊重し、
多様な人材と協働して
変革を起こしていける

本日のアジェンダ

Today's Agenda



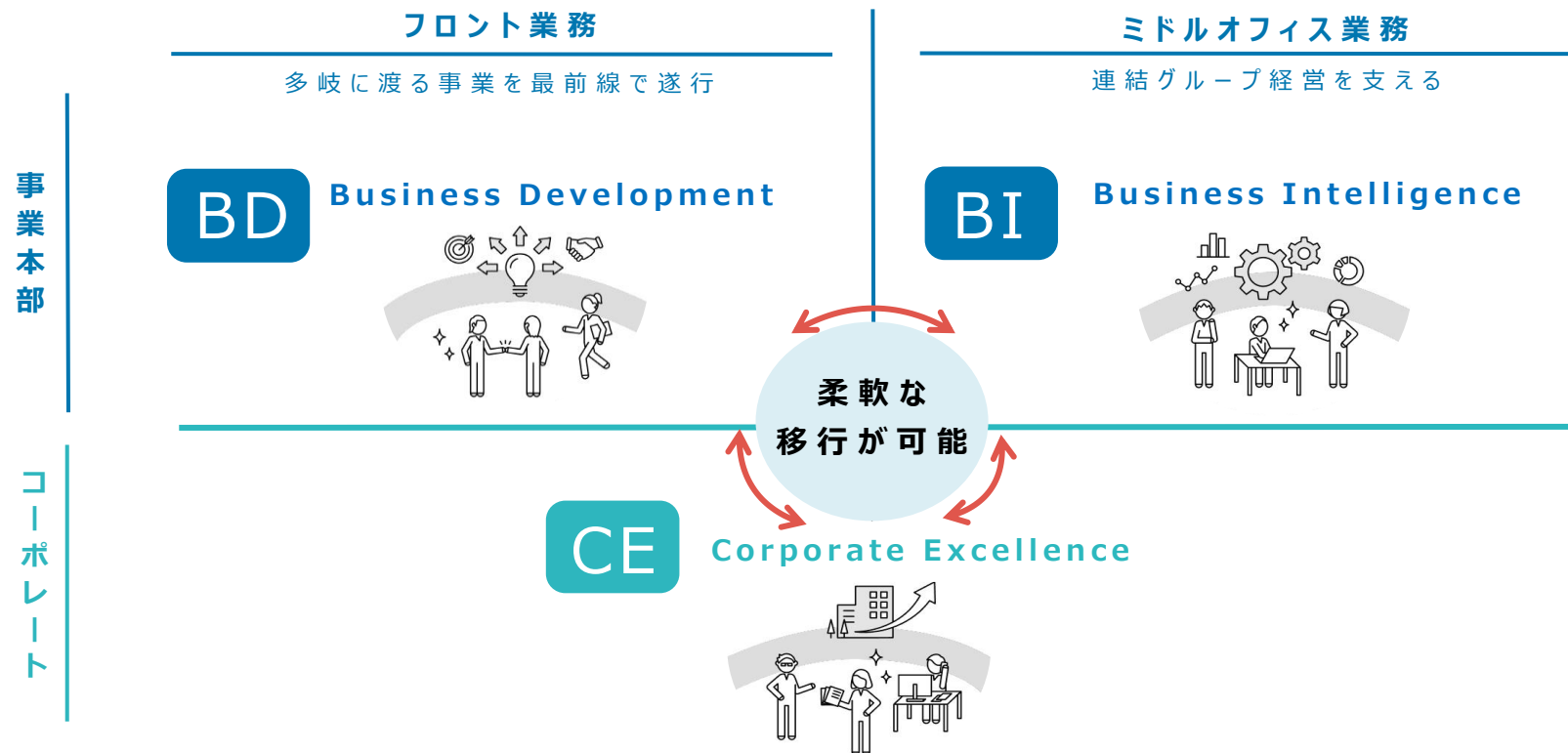
① ビジネス

② カルチャー

③ キャリア

④ 制度・働き方

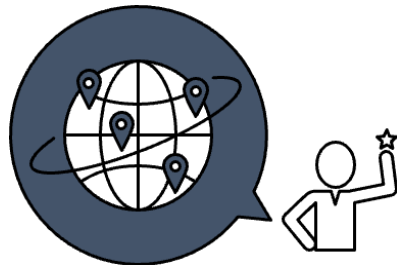
自律的なキャリア形成を可能にする、3つの「職務グループ」



転勤に関する条件を選ぶことが可能に

勤務地の限定なし
＜転勤可能＞

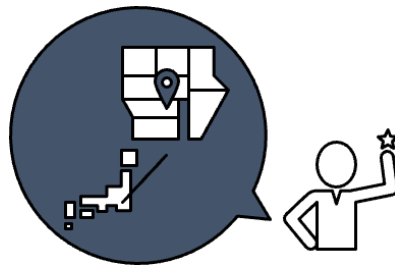
Global



採用地に関わらず勤務地を設定

勤務地の限定あり
＜転勤不可＞

Regional



勤務地は採用地を基準に設定

Global（転勤あり）を選択すると、生活への負荷の可能性を加味し、**一定の報酬差あり**

生活上の責任を果たしつつ、 仕事で最大限の力を発揮して活躍する

育児との両立支援：

必要なタイミングで休業を取得できる制度
保育園費用補助/本社ビル内に契約保育施設も

リモートワークやフレックスタイムの導入：

全社員が各自に最適な形で仕事とプライベートを
両立できるように

合計3年間の育児休業を取得。当社
取組は年々改革が進んでいる印象で、
家事育児との両立においてフレキシビリ
ティのある働き方を実現できています。



9:15-16:00の時短勤務で
働いており、子供との時間を
しっかりとることができています。



男性の育休取得も進んでおり、
私も昨年第三子誕生の際に、
2か月間の育児休業を取得しました。
皆さんのサポートがありがたかったです。



国内勤務者

男性育児休業
取得率

(2024年3月期)

93%

三井物産
「新・人事制度」特設ページ

