



人権の尊重

人権を尊重することは、法令を遵守し、社会的責任を果たす基本です。人権の尊重では、社員の人権意識の向上等を課題と認識して取り組みます。

人権意識の向上

推進体制を確立し、社員へ人権を尊重する意識の浸透を図っています

当社は、「社員一人ひとりの人権を尊重し、個人の能力や個性を十分に発揮することのできる明るい職場づくり」を目指し、社員の人権啓発に取り組んでいます。

具体的には、人権問題研修推進体制の確立のもと、階層別研修のカリキュラムに1～2時間の人権啓発講座を組み入れて、毎年継続して実施しています。

また、例年、新入社員を対象として集合形式の人権啓発研修を実施しています。(2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響で見合せ)

研修では講義を受けるだけでなく、さまざまな事例を題材にして活発な意見交換を行い、自身も参加することで理解を深めています。

また出向・派遣スタッフ等も対象とした人権啓発標語の募集を行う等、人権意識の向上を図っています。あわせて、ハラスメントに関する相談窓口も設置して、職場でのハラスメントの防止や解決に向けた取組みを実施しています。

Web 人権啓発研修の実績データを三菱倉庫ホームページに「拡張版」として掲載しています。
三菱倉庫HOME ▶ CSR ▶ 統合報告書 ▶ 拡張版

事業活動を通じた人権の尊重

障がい者の方がたが働く、就労継続支援事業者に業務委託を行っています

当社は、紙媒体文書・資料の電子化業務を事業として、一般就業が困難な障がい者の就労継続支援を行っている「社会福祉法人日本キリスト教奉仕団東京都板橋福祉工場」に、社内文書・資料の電子化の業務委託を行っています。

当該事業への業務委託を通じ、より多くの障がい者の方がたが継続的に働くことができ、自立した生活を送り、社会参加が可能になると考えています。

人権啓発標語(当社応募作品(一部))

人権啓発標語(社員の部)

その言葉 相手の立場で 考えて

VOICE

企業ビジネスと人権について

人事部 人事課

沖田 太樹

近年、人権についての社会的関心が非常に高まっており、SDGsの17の目標の中には、「貧困をなくそう」や「ジェンダー平等を実現しよう」等、人権に関する目標が多く取り入れられています。

企業と人権のかかわりについては、2020年10月に関係府省庁による『「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)』が策定されており、その中で企業に対し、社内や日本国内はもとより、企業活動のグローバル化にあわせ、海外のサプライチェーンにおける強制労働や差別等の人権侵害リスクについても特定・予防し、企業活動を取り巻くすべてのステークホルダーの人権課題に対し真剣に取り組むことが期待されています。

当社グループとしても、これまで取り組んできた人権研修や教育資料・ツール配布等の基本的な方針に加え、ビジネスと人権に関する理解促進や昨今の様々な人権課題を認識すべく、一層の啓発活動に取り組んでいきます。



適正な労働環境

適正な労働環境は、生活水準を安定させ、人生に意義を与え、安全衛生・生産性の向上・人材育成等に不可欠なものです。適正な労働環境では、労使関係の重視、雇用と雇用関係の重要性、働きがいのある人間らしい労働条件、労働者の安全確保、人材育成・訓練等を課題と認識して取り組みます。

労使関係の重視

労働組合とのコミュニケーションを図っています

当社と三菱倉庫労働組合との間で締結された労働協約では、会社の責務と組合の責務を次のとおり定め、労使協調を基本としています。

1. (会社の責務)

会社は、社員の地位を向上し安定した生活を得させるため、労働条件の維持改善と福祉の増進に積極的に努力する。

2. (組合の責務)

組合は、職場秩序の保持と労働能力の増進に努め、社業の民主主義的基盤の上にたつ発展に全面的に協力する。

会社と組合との協議・交渉等は、両者の代表が出席して開催される経営協議会の場で行われます。

経営協議会は、本店と組合本部の間で行われる「中央経営協議会」と、支店と組合支部の間で行われる「事業場経営協議会」とに分けられ、いずれも月に1回開催されることとなっています。

雇用と雇用関係の重要性

雇用機会均等と多様性を尊重し、計画的かつ安定的な人材の確保に努めています

社員の採用に際しては、雇用機会均等と多様性を尊重することを基本方針としています。

長期的な観点から計画的かつ安定的な人材の確保を目指し、採用活動においては学校や学部を問わないオープンエントリー方式を導入し、応募者に配慮した公正な採用選考を徹底しています。

また、採用情報については、ホームページや各種広報媒体を活用し、専門的な知識や実務経験を有する方もふくめ、広く応募の機会を提供しています。

社員の状況 (2021年3月末現在)

2020年度の状況	
社員数(連結)	4,598名
臨時社員数(連結)	2,570名

※グループ会社は、年齢・勤続年数を集計しておりません。

社員数(単体)	996名(男性 636名/女性 360名)
平均年齢(単体)	39.7才(男性 39.5才/女性 40.1才)
平均勤続年数(単体)	15.7年(男性 15.1年/女性 16.8年)
臨時社員数(単体)	805名

新卒採用社員の状況 (2021年4月入社)		中途採用社員の状況 (2020年4月～2021年3月入社)	
大卒計	35名	大卒計	13名
大卒男性	21名	大卒男性	12名
大卒女性	14名	大卒女性	1名
短・専門	0名	短・専門	1名
高卒・他	3名	高卒・他	2名
合計	38名	合計	16名

新卒入社者の定着状況			
(2018年4月新卒入社者)		うち、2021年4月在籍者(定着率)	
男女計	47名	45名	(95.7%)
男性	29名	28名	(96.6%)
女性	18名	17名	(94.4%)

働きがいのある人間らしい労働条件

社員と会社がおたがいの価値を高め合える環境整備に努めています

当社は、社員の成長と仕事・家庭生活の充実に支援するとともに、それによって得られる会社の持続的な発展を通して、社員と会社がおたがいの価値を高め合うことを人事の基本理念としています。

この理念を実現するために、さまざまな人事制度や教育制度によって社員の働きがいと働きやすさを向上させ、社員がその個性と能力を最大限に発揮できる環境の整備に努めています。

個性と能力を発揮できる職場づくりを目指して人事制度を整えています

当社は、社員一人ひとりが、意欲的に仕事に取り組み、その個性と能力を十分に発揮できる環境づくりに努めています。

● エリア総合職制度

「MLC2030ビジョン」達成のためには、これまで以上に社員の活躍を促すことが求められ、戦略的な人材育成及び人的配置等が必要となります。

当社の物流事業の特性として、物流現場である各営業所における業務の確実性及び品質の維持は、当社がお客様に提供するサービスの根幹をなすものであり、当該業務の経験と知識を有する社員を安定的に配置することが不可欠です。

近年、家庭の事情等で転勤対応ができず、総合職として地域を限定せず職務を遂行することが困難なケースも見受けられる状況を踏まえ、将来の経営人材を確保・育成し、かつ、より社員の能力発揮に適した勤務体制を確保するため、総合職を「総合職（勤務地域限定無し）」と各エリアにおける現場、営業力の強化をねらいとした「エリア総合職（勤務地域限定あり）」に二分しました。

総合職

海外を含むさまざまな地域において、基幹社員として幅広い業務にかかわり、また、事業の成長やマネジメントを担う。

エリア総合職

主として一定地域において、幅広い業務に関わり、また、事業の成長やマネジメントを担う。

審査は必要なものの、各社員の事情にあわせ各職種間の転換もできる制度となっており、社員満足度向上にも寄与することが期待されます。

● 自己申告制度

自己申告制度では、年に一度、社員に現在の職務に対する満足度及び自己のキャリアプラン等について申告してもらいます。また、職務のこのみならず、社員一人ひとりのライフプランにかかる申告項目も設けております。申告された内容は、人事異動やキャリア開発等に役立てています。

● 評価・処遇

当社は、公正で透明性・納得性の高い評価制度にもとづき、社員を処遇しています。特に、年3回（目標設定時・中間の振り返り・年度末の振り返り）実施する上司と部下との面談を重視しています。上司と部下とがコミュニケーションを深め、適正な業務分担やキャリアプランの形成へのアドバイス等に役立てています。

社員の健康を維持・増進するために労働安全衛生の施策を実行しています

企業に求められる安全配慮義務を誠実に果たすべく、社員の健康維持・増進に向けた取組みを積極的に展開しています。

● 定期健康診断

年1回の定期健康診断を実施し、生活習慣病に関する検査項目を充実させる等の取組みを行っています。昨今、長時間労働が社会問題となっていますが、当社では長時間勤務者に対する産業医の面接指導を徹底し、過重労働による健康被害を未然に防ぐ体制を整えています。

● 健康の増進

社員の健康維持、生活改善等を目的として「健康づくりセミナー」を開催しています。（2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響で開催取止め）専門の講師による講義（メンタルヘルスや食生活等の指導）とともに、簡単なエアロビクスで実際に体を動かすプログラムも設けています。

「予防と再発防止」に力を入れたメンタルヘルスクエア活動に取り組んでいます

当社は、社員の心の健康を組織的かつ継続的にケアし、社員一人ひとりがイキイキとした会社生活を送れるようにすることが、何より重要であると考えています。

厚生労働省の「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に沿い、メンタルヘルスクエアを推進するために、社内における教育・研修の充実、事業場内の担当者の育成、労働安全衛生法にもとづくストレスチェック制度の導入、外部の専門機関との提携によるネットワークの整備等、さまざまな取組みを実施しています。

■ 各種制度取得実績

制度	内容	利用実績(名)				
		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
育児休業制度	子が2歳になるまで希望する期間休職できる	8	7	13	10	9
短時間勤務制度	子の養育のため勤務時間を1日2時間を限度として短縮できる	22	25	28	28	30
介護休業制度	要介護状態にある家族を介護するため1年以内の希望する期間休職できる	0	0	0	0	0
看護休暇制度	子の看護のための有給休暇(年最大10日)	29	38	34	31	20
介護休暇制度	要介護状態にある家族を介護するための有給休暇(年最大10日)	4	4	5	10	10

※育児休業制度及び介護休業制度は、制度取得開始時点を基準としてカウントしている。

「働き方改革」の推進

当社では、勤怠管理システムの勤務時間情報を元に、労働時間の適正な把握及び管理を行い、勤務状況を本人や上司が常時確認できる仕組みを構築しています。また、時間外労働の削減のためには意識改革が重要と考え、管理職を対象に時間外労働を減らすための説明会を開催し、職場ミーティング等を通じて社員への浸透を図りました。そのほか、会社と組合は経営協議会や労働時間等改善委員会で、定期的に、時間外労働や休暇取得の状況を確認し、時差勤務やノー残業デー等の有効な取組みについて情報共有を行っています。

次世代育成等のためワーク・ライフ・バランスのさらなる充実に努めています

次世代育成支援対策推進法の施行に伴い、「一般事業主行動計画」を策定し社員の職業生活と家庭生活の両立を支援するよう「育児休業制度」「短時間勤務制度」「介護休業制度」「看護休暇制度」「介護休暇制度」を導入しています。また、年間の労働時間を短縮できるよう年次

有給休暇の取得を推進しており、労使連携のもと年次有給休暇の計画的付与制度（1年間に6日）を導入しています。

VOICE

育児休業を取得して

神戸支店 国際輸送事業第二課 関 剛志



妻が東京在住で単身赴任となっていることもあり、出産にあわせて一旦任地を離れ、有給休暇に加えて1カ月の育児休業を取得しました。

育児休業取得にあたっては上司・同僚に担当業務を分担してもらったのですが、これまで一人で担当していた業務についても引継資料を作成することとなり、担当業務を「見える化」して共有するきっかけにもなったと感じます。

出産後はミルクやおむつ替えなどに追われましたが、家事を分担しながら夜は妻と時間を区切って子どもに対応することで、おたがいにまとまった休息時間を確保することができました。

部署として大変忙しい時期ではありましたが、育児休業を取得したことで落ち着いて子どもと向き合い、家族そろって過ごす貴重な時間を得ることができました。

サポートしていただいた上司・同僚の皆さんには本当に感謝しています。

VOICE

短時間勤務制度を利用して

企画業務部 企画チーム 川西 理恵子



長女出産後の復職時から短時間勤務制度を利用しており、現在所定勤務時間を1時間短縮する9時半始業・16時半終業の勤務とさせていただいています。

保育園の保育時間の都合上、短時間勤務とせざるを得なかったことが制度利用のきっかけですが、本制度を利用する先輩方が数多くいらっしゃったことも後押しとなりました。

幼い長女に無理をさせることなく、また自分自身も時間的・精神的余裕をもって家事・育児と仕事を両立することができているのは、短時間勤務制度のおかげだと感じています。

時間の制約がある中での勤務は、やはり周囲の方がたのご理解・フォローがあってこそ成り立っているものだと実感しており、職場の皆さまには大変感謝しています。

VOICE

看護休暇を取得して

東京支店 倉庫事業第三課 小松 由依



保育園に通う娘がおり、看護休暇を取得することがあります。時には1日で体調が回復せず、続けて職場を離れなければならないこともありましたが、所属部署や営業所のみならずのおかげで、安心して看病に専念することができました。

今後も看護休暇を取得することがあると思いますが、周囲の方がたから助けていただけてだけでなく、自身も周囲の方がたの業務のサポートができるよう、知識を蓄えていきたいと考えております。

仕事への英気を養うために福利厚生を充実させています

「安心の提供」「レクリエーション」「住宅取得の促進」の3つをキーワードにさまざまな制度を展開し、社員の福利厚生を充実させています。

主な福利厚生制度

- 1. 安心の提供**
退職慰労金、企業年金、家族手当、住宅手当、弔慰金、出産祝い金、持株会、団体保険、年金財形積立、多目的融資、転勤者への社宅供与
- 2. レクリエーション**
保養所、社内スポーツ大会(野球・テニス・フットサル)、全三菱武道大会、リフレッシュ休暇(永年・中堅)
- 3. 住宅取得の促進**
住宅財形積立、社内融資、提携融資

高齢者の雇用機会を確保し能力発揮に高い意欲を持つ退職者に活躍の場を提供しています

高齢者の雇用においては、当社では法制化される以前から、定年退職者の関係会社等への就職あっせんや専門的な知識を有する社員の再雇用等の施策を講じて、62～63歳までの雇用の確保を行っていました。

現在は、法制化を受け、一定の基準のもと、希望者が65歳まで働き続けることのできる継続雇用制度を整備し、定年退職者のおおよそ9割が制度の適用を受けています。

障がい者雇用のために働きやすい職場環境の整備を進めています

当社では、障がいを持つ社員が各種業務に従事していますが、2020年6月1日現在の障がい者雇用率は1.84%となり、法定雇用率2.20%（当時）を下回りました。引き続き個々の能力と適性をあますことなく発揮できる職場環境の整備に努め、法定雇用率の早期達成に向けて着実に取り組めます。

障がい者雇用率

	2015年 6月	2016年 6月	2017年 6月	2018年 6月	2019年 6月	2020年 6月
障がい者雇用数 (実数:名)	16	14	14	14	15	15
雇用率(%)	2.05	1.86	1.83	1.80	1.92	1.84

日本政策投資銀行から健康格付による融資を受けました

当社は、2019年2月に株式会社日本政策投資銀行の「DBJ健康経営（ヘルスマネジメント）格付」を取得し、これにもとづく融資を受けました。これは、同行が企業の健康配慮の取組みを評価し、優れた企業に対して有利な条件で融資が実施されるものです。

安全衛生関係法令遵守に向けた着実な取組みに加え、健康セミナーの開催等、社員の心身の健康の維持増進に資する施策を積極的に実施している点、改善活動表彰制度等により、継続的に業務改善を推進している点が評価されました。

今後も、本制度や各取組みを通じて、社員の健康増進に努めていきます。

労働者の安全確保

菱倉運輸(株)がトラック事業における働きやすい職場認証を取得しました

菱倉運輸(株)（当社の陸上運送事業部門を担う陸運の専門会社）が、国土交通省が運用する自動車運送事業における「働きやすい職場認証制度」のトラック事業分野で、全事業所において一つ星を取得しました。

同制度はトラック・バス・タクシー事業のドライバー不足に対応するための取組みの一環として2020年度に創設されたもので、今後、二つ星、三つ星の基準が公表される予定です。

菱倉運輸(株)では、今後もトラックドライバーが働きやすい環境を整えるとともに、安定的な人材確保を目指してまいります。



働きやすい職場認証制度登録証書

安全推進への取組み強化のため、安全推進課を設置しました

これまでも物流業務において当社及び作業会社の従業員の安全確保や安全水準を高める取組みを行っていましたが、全社的な安全衛生管理体制を強化することを目的として、2021年4月に人事部に安全推進課を設置しました。

物流現場を持つ各支店の安全衛生管理体制の強化の支援のほか、労働災害事故発生時の報告体制の整備を充実させ、事故事例、再発防止策の共有を図る予定です。

また、各事業所で行われている安全衛生教育についても、採用時のほか、定期的・継続的に実施する体制を構築していきます。

今後も、他部署とも連携して従業員の安全確保等、安全推進の取組みを進めてまいります。

労働災害防止を目指し各事業所間で連携して労働安全衛生活動に努めています

各店で「労働安全衛生委員会」（本店は、衛生委員会）を開催し、労働安全衛生にかかわる取組みについて、業務委託先である作業・荷役会社をふくめた各事業所間の情報の共有化を図るとともに、各事業所における安全衛生教育や施設内外への安全パトロールの実施により、労働災害の防止に努めています。

新型コロナウイルス感染症対策を実施し、業務を継続しました

世界中で猛威を振るう新型コロナウイルス感染症に関し、感染拡大を防止するため、いわゆる3密の回避や人と人との距離の確保、マスクの着用等の基本的な対応のほか、手洗い、うがいの励行、咳エチケットの実施を行うとともに、時差勤務、テレワークによる在宅勤務、出張の原則禁止、社内外の飲食を伴う会合の原則禁止、健康状態のチェック等の対応を行い、従業員の健康を確保しつつ、業務を継続いたしました。

一部配送センターでは、予め決めていた事業継続計画にもとづき、業務を継続したほか、従業員と従業員の座席の間や会議室、応接室、起用先運送業者等来訪者対応カウンターに、飛沫感染防止用のビニールカーテンやアクリル板の設置を行う等の対策を行いました。

また、海外の一部事業所では、オフィスを2チーム・2フロアに分けて、片方のチームで感染者が発生しても業務が停止しないような体制を構築するといった取組みも行っています。

今後も、新型コロナウイルス感染症に限らず、感染症や各種災害等に備え、従業員の安全を確保するとともに、企業の社会的責任として業務を継続できるよう、備えてまいります。



各支店の対策の様子

倉庫事業部門：安全パトロールの実施等を推進し、事故防止等に取り組んでいます

倉庫事業部門の各営業所（一部、国際輸送事業部門の事業所もふくむ）では、安全パトロールを実施しています。安全パトロールでは、当社及び作業会社の従業員が新型コロナウイルスへの感染防止に留意しながら、倉庫現場を実地で巡回し、施設及び貨物の保管状況を確認しています。また、確認結果に応じて打合せを行い、事故の未然防止措置等を実施しており、従業員や貨物の安全に努めています。

VOICE

安全推進への取組み

人事部 安全推進課 柴田 和美

“安全衛生管理体制の強化”、“労働災害事故の発生防止”、“事故発生時の連絡までの迅速な管理体制の整備”を目的として、2021年4月に安全推進課が始動しました。

とても残念なことに、毎年数件ではありますが、当社でも人身事故が発生しています。大小さまざまな形態の貨物を扱い、運送・保管等、川上から川下まで幅広い物流業務を行う中、各現場で日々奮闘される方がたにとって、「安全な現場」であることは何よりも大切です。

安全は、実際に現場で作業されている方がたの協力なしには実現できません。まだまだ勉強不足ではありますが、現場にかかわる方がたと一緒に安全について考え、危険の芽を摘む行動や安全意識向上に繋げる取組みができればと思います。

陸上運送事業部門：「輸送」の安全対策・事故防止による安全確保に取り組んでいます

菱倉運輸(株)は、貨物輸送の安全確保が事業経営の根幹であることを認識し、社員一丸となって輸送の安全性向上を最優先にさらなる安全確保に努めています。

また、貨物自動車運送事業法、道路交通法等の社内監査を実施し、関係法令遵守の周知徹底を図り、貨物運送事業のサービスの公共性、重要性を十分認識し、その安全性を常に点検しています。日々の事故防止活動の取組みとしては、安全会議の開催、安全パトロールの実施、全店営業担当者会議の開催、全配車拠点での点呼時における高性能アルコール検知器使用の徹底を行っています。

そのほか、生活習慣病に関する検査項目を加えた定期健康診断の実施と定期的な運転適性診断の結果にもとづく乗務員への指導・教育の実施等によって労働安全衛生に取り組んでいます。



アルコール検知器

港湾運送事業部門：労働災害防止を推進し定期的な訓練や会合の開催を実施しています

港湾運送業務ではさまざまな貨物の受け渡しに伴い、多種多様な港湾荷役作業が発生します。それらの荷役作業を安全かつ円滑に遂行するため、各事業場は事業場ごとに策定した対策にもとづきさまざまな取組みを行っています。また、日常的な始業前ミーティングや月例のお取引先様との安全衛生会議を通じて労働災害事例・貨物事故事例の検証を行い、作業従事者の安全衛生に対する意識向上及び意思統一を図っています。

刻々と変化する事業場環境への対応策の一例として、定期的実施している安全パトロールの形式を見直し、新型コロナウイルスへの感染防止に留意しつつ、点検内容を強化する等、事業場環境の改善及び状況把握に努めています。このように、安全衛生について常に新たな改善策を模索しつつ、従来の安全推進活動を積極的に実施し、日々の啓発活動を怠らないことが安全確保及び労働災害防止につながると考えています。

なお、各港湾での具体的な取組みについては次のとおりです。

各港湾での取組み内容と結果・実績

内容
●本船作業前ミーティングを実施し、作業内容の確認や蛍光ベスト等作業着のチェックを行い、注意喚起を図っています。(毎日)
●各お取引先様と合同で安全衛生会議を開催しています。(月1回)
●各お取引先様と合同で事業場における安全パトロールを実施しています。(月1回)(上長が参加する合同パトロールを四半期ごとに実施)
●定期的な安全具の確認と補充を行っています。(高所作業用安全带、蛍光安全腕章、応急担架等)
●港内ターミナル事業者同士で組織する連絡会等において、事故事例等の情報交換を行い、その内容を職場やお取引先様との安全会議等で共有しています。
●コンテナヤード構内トラックの速度超過規制を推進しています。(速度超過ライトを順次設置)
●社外講習会や社外研修へ参加しています。(随時)

結果・実績

2020年度は、残念ながら重大労働災害が1件発生いたしました。事故はコンテナ船荷役中に作業員1名が高所から転落したもので、対策として、高所作業用安全带の使用徹底や転落防止柵の設置、作業環境の改善、危険予知への意識の改善を実施しております。こうした重大労働災害を発生させない様、今後も安全を最優先とし、新たに発足した人事部安全推進課(☎P35)とも連携し、取組みを続けてまいります。

VOICE



安全・安心への取り組み
菱倉運輸(株) 業務部次長 成沢 和彦

私たち菱倉運輸(株)は、企業の社会的責任として、交通事故等の防止による安全・安心の確保はもちろん、国土交通省から安全性優良事業所(Gマーク事業所)の認定を受けた運送事業者として、各種法令遵守に積極的に取り組んでいます。

2020年2月には、国土交通省等が提唱する「ホワイト物流」推進運動の趣旨に賛同し、自主行動宣言を提出いたしました。さらに2021年4月、国土交通省等が提唱する「働きやすい職場認証制度(旧ホワイト経営)」のトラック事業分野で、全事業所において一つ星を取得しました。また、地球環境にやさしい物流を目指し、環境負荷低減にも注力しています。

こうした取組みを行う一方で、多様化・高度化するお客様のニーズに対応できるよう、業務・職種に対応した教育及び安全会議や安全パトロールの実施により社員の意識向上を図るほか、心と体の健康の保持推進にも努め、『より迅速に、より確実に、より安全に』をモットーに、安全輸送及び輸送品質の一層の向上に取り組んでいます。(当社グループ会社)

人材育成・訓練

会社のみではなく、社会の発展にも寄与する人材の育成に努めています

●求める人材像
社員一人ひとりが、「行動基準」を念頭に置いて、次のとおり行動し、当社のみならず社会の発展を担うことを目指しています。

1. 信義を守り、誠実かつ公正に行動する。
2. 自律的に行動する。
3. 環境変化に対して柔軟に対応する。
4. 高い専門性を発揮し創造的に活動する。
5. チームワークを保ち周囲と協力する。

●研修体制
当社は、社内外のニーズに的確に対応できる人材の育成に力を入れています。

年次別の研修によってビジネススキルや組織力の向上を図るとともに、マネジメント力、グローバル化対応力、オペレーション力強化等専門性を高める研修を実施し、業務内容に応じたプロフェッショナルスキルの獲得を促進しています。

物流研修の講座内容を拡充しています

物流研修では、物流現場で必要となる知識、スキルの向上を目的として、主に社員が講師となり、講義を行うというスタイルで開催しています。

2020度は新型コロナウイルス感染症の流行を鑑み、オンラインでの研修実施としました。新たに「AI・IoT・DX時代の物流テック」をテーマにした物流・情報システム関連講習会を実施し、多くの社員が受講しました。

また、講座を動画撮影し、eラーニング講座として閲覧できる環境を整え、研修に出席できない社員の受講機会の確保にも努めています。

物流研修において「営業所運営概論」、「倉庫施設管理概論」の講座を実施しました

物流研修の講座として、「営業所運営概論」、「倉庫施設管理概論」の2講座を実施しました。

「営業所運営概論」では、営業所長から倉庫事業の営業所における収支管理、労務管理やスペース調整等について実際の業務にもとづいた具体的な説明がありました。

また、「倉庫施設管理概論」では工務部所属の社員から倉庫施設現場において実践できる日常点検のポイントのほか、防火管理の重要性についての講義がありました。

いずれの講座も業務に直結する内容であり、今後も実践的な内容の講座を実施していく予定です。

VOICE



物流研修
(「AIリテラシーセミナー」第1回 AI(人工知能の基本を知る))を受講して
国際輸送事業部 航空貨物チーム 杉崎 まり

本研修では、業務変革(改善活動)を進めることを目的に、まずそのための手段であるAI(人工知能)、ロボット、RPA、IoT、5G、3Dプリンター等のデジタル技術の基本知識について学びました。これらデジタル技術は既に各企業で実際に活用されており、諸説あるものの2030年頃までには日本の労働人口の49%がAIやロボットに代替される可能性があるという研究もあります。

労働者にとっては仕事を奪われるという側面もある一方、デジタル技術の進歩によって在宅勤務等ライフスタイルに合わせて多様な働き方ができる社会となりました。本研修もオンライン開催(後日録画配信)であったため、研修のための時間さえ確保できれば時間や場所の制約なく受講することができ、非常に受講しやすいと感じました。

社会や競合他社に取り残されないよう、自身の担当業務が将来的に人間が行う業務ではなくなる可能性を受け入れ、デジタル技術によって削減できる移動時間や定型業務に充てている時間を、AI等に代替されにくい業務に必要な知識・能力の獲得のために使っていきたいと思っています。

人材育成(研修)体系

総合職・エリア総合職育成コース

基本的役割 総合職：海外をふくむさまざまな地域において、基幹社員として幅広い業務にかかわり、また、事業の成長やマネジメントを担う。

エリア総合職：主として一定の地域において、幅広い業務に携わり、また、事業の成長やマネジメントを担う。

キャリアステージ	問題解決	ヒューマン スキル	キャリア 形成	企業倫理・ コンプライ アンス	ESG・ SDGs	マネジ メント	物流	グローバル	健康 増進	自己 啓発	異業種 交流	
総合職	上級管理職クラス		ライフ プラン セミナー			経営戦略 副部店長 研修						
	管理職クラス	設定型問題解決 実践研修							健康 づくり セミナー	通信 教育	三菱 マー ケティ ング 研究 会	
管理職代理クラス	新任管理職研修(マネジメントスキルの理解、企業倫理等)											
エリア総合職	中堅社員	テーマ別マネジメント研修 (リーダーシップ(必須)・労務管理(必須)・ アカウントティング(必須)・問題解決・コーチング)						物流 研修 ※1	海外 業務 研修 会 ※2	若年 社員 海外 派遣 プログラム	通信 教育	三菱 マー ケティ ング 研究 会
	若手社員	ビジネスモデル策定実践研修 (アクションラーニングによる視座の向上、マネジメント基礎スキルの習得)										
	若手社員	リーダー研修 (問題解決、フォローシップ、キャリアデザイン等)										
若手社員	2年目研修(ロジカルシンキング、グローバルマインドセット、 安全衛生等(一部は物流研修講座受講))											
	新入社員前期研修・新入社員後期研修 (ビジネスマナー、会社業務全般の基礎知識習得、現場見学等)											

地域職育成コース

基本的役割 一定地域において、各部門の業務を専任的に担当し、その特性を深く理解して習熟し、事業の成長をサポートする役割を担う。

キャリアステージ	ヒューマン スキル	キャリア 形成	企業倫理・ コンプライ アンス	ESG・SDGs	物流	健康増進	自己啓発	
上級リーダークラス		ライフプラン セミナー				健康 づくり セミナー	通信 教育	
リーダークラス	地域主事研修 (役割期待の確認、リーダーシップ)							
中堅社員	中堅地域職研修 (自身の強み・弱みの発見、コミュニケーション能力向上)						物流 研修 ※1	海外 業務 研修 会 ※2
若手社員	若手地域職研修 (問題解決、キャリアデザイン等)							
若手社員	2年目研修 (CSR、安全衛生等(一部は物流研修講座受講))							
若手社員	新入社員前期研修・新入社員後期研修 (ビジネスマナー、会社業務全般の基礎知識習得、現場見学等)							

※1 物流研修の主な講座

- 通関士資格取得講座 ● FKS(富士物流改善システム) ● 安全衛生講座 ● 倉庫業法と契約実務 ● 貨物運送に関する法令と実務講座
- 倉庫保管実務概論 ● サービス業のマーケティング ● 倉庫事業の営業活動 ● 港湾運送事業概論
- 当社の情報システム概要と物流業界の情報システムトレンドについて ● 事例紹介講座 他

※2 海外業務研修会の主な講座

- B/L解説及びNVO業務 ● 輸入海貨業務 ● 輸出海貨業務 ● 海外における物流提案 他