

三菱倉庫株式会社



働きやすさの実現、支店の核となり活躍する人材確保・育成のためエリア総合職を導入

● 企業概要

会社設立年	1887年
本社所在地	東京都中央区日本橋 1-19-1 日本橋ダイヤビルディング
業種	運輸業、不動産業
事業内容	倉庫事業、港湾運送事業、国際輸送事業、陸上運送事業、海上運送業、通関業、物流情報システムの開発・販売・運営管理業、医薬品及び医療機器等の包装、表示及び保管業、不動産の売買・賃貸借・管理業、建設工事の設計・監理業、発電及び電気の供給業など
資本金	22,393 百万円
売上高	2,840 億円
社員数	連結 5,004 名、単体 1,009 名(いずれも 2025 年 3 月末時点)
事業所数	140か所 内訳:国内 90 か所、海外50か所

● 制度の概要

<地域限定正社員として、地域の範囲が異なる「エリア総合職」と「地域職」¹を導入>

■ エリア総合職と地域職は、職務内容や地域の限定範囲によって以下に分かれている。

- エリア総合職は、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(地域の範囲は比較的広い)。
- 地域職は、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(地域の範囲は比較的狭い)。

¹ 「地域職」は従来から存在し、2021 年に「エリア総合職」を「総合職」から新設した。

- 職種変更の要件は、勤続満 3 年以上であること。新卒採用者・キャリア採用者ともに、入社後 3 年間は職種変更ができず、また、職種転換から 3 年間は別の職種に転換することができない。
- 転換の手続きにあたっては、人事部が各部門や支店に制度利用の案内を出し、上長が社員に情報提供を行った後、社員が人事部に申請し手続きが進められる。職種転換の試験は年に 1 回実施される。
- 過去 2 年間の人事考課評点が一定以上で試験受験が可能。試験内容は志望動機の提出、筆記試験、人事部による面接で構成される。また、総合職へ転換する場合は、英語試験や一般教養試験(地域職の場合)が必要。

	総合職(約700名) ²	エリア総合職(約150名)	地域職(約300名)
職務内容等	海外を含む様々な地域において、基幹職員とし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。	主として一定地域(エリア)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。 注)エリアとは、東日本(本店・東京支店・横浜支店)、中部(名古屋支店)、関西(大阪支店・神戸支店)、九州(福岡支店)の4地域を指す。	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。 注)一定地域とは、本店もしくは特定の支店を指す。
転勤の有無	転居を伴う転勤の可能性はある	なし(エリア内での異動あり)	なし(本店もしくは特定の支店からの異動なし)
労働時間	フルタイム勤務(7時間/日)		
雇用期間の定め	無期雇用		
賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・基本給:職能資格・役割等級により決定 ・賞与:業績と人事考課の結果で支給額を決定 ・手当:家族手当、住宅手当、技能手当、通勤手当等 	<ul style="list-style-type: none"> ・基本給:職能資格により決定 ・賞与:業績と人事考課の結果で支給額を決定 ・手当:家族手当、住宅手当、技能手当、通勤手当等 	
昇進、昇格	上限なし	地域職の資格における昇格有	
教育訓練	階層別研修などを実施		

² 人数は休職出向者を含むため、「総合職」「エリア総合職」「地域職」の合計が、企業全体の社員数と必ずしも一致しない。

- 制度導入のきっかけ・背景
 - 転勤を好まない人のニーズや、特定の支店で習熟し支店の核として活躍する人材を育てる目的で2021年にエリア総合職の区分を新設。家族のいる30代以上や若年層からの「特定エリアで働きたい」という要望にも対応した。
 - 以前は、それまで存在していた総合職と地域職を統一していた期間もあったが、不具合が生じたため再度分離。高卒社員の減少を背景に、かつて支店の核となって活躍していた人材の確保が課題となったことも、エリア総合職導入の理由となった。
- 制度導入による効果
 - 総合職からエリア総合職への転換希望者はこれまで全員認められており、生活基盤の安定が実現できていると考えられる。地域職から転換した社員が現場リーダーとして活躍する事例もあり、ポジティブな影響が見られる。
 - エリア総合職制度が求職者の応募の動機になっており、採用面で効果がある。その他、離職率の低下につながりうると考えられる。
- 工夫点
 - 職種転換希望は、年2回実施の自己申告制度によって申告が可能で、上長や人事部が確認する。期初・中間・期末の面談で希望について話し合う機会も設けられている。
 - 以前は地域職でマネジメントを希望する場合でも、転勤ありの総合職しか職種転換の選択肢がなかったが、エリア総合職が転換先として加わったことで地域職からの転換がしやすくなり、年間6名程度の転換実績がある。
- 今後の展望・課題
 - 制度の成果を測るKPIとして、社員のエンゲージメントサーベイのスコアを設定している。今後は、利用希望者がより制度を活用しやすい環境整備に注力する。
 - 転勤できない事情がある総合職がエリア総合職に転換していない場合があり、待遇面での不公平が生じることや、社員数が少ないエリアでは、社員の多くがエリア総合職を選択すると人事異動等の運用が困難になる可能性があるなどの課題がある。
 - 転勤できない等の事情の発生によりエリア総合職に転換した場合でも、事情の変更があった際には総合職に再度転換するようなケースも想定している。
- その他の制度

<副業制度の導入や、短時間正社員制度についての検討を進める>

 - 経営計画では、柔軟な働き方の推進を目標としており、昨今は収入確保の経路が多様化(動画への出演による謝金など)しているため、副業制度を導入した。
 - フルタイムを前提とした勤務形態のみでは人材確保が難しくなるため、短時間勤務制度の導入が重要と認識。現状は、高年齢継続雇用者にはパートタイム(週3日勤務など)を認めているが、全体で見ると一部であるため、拡大を検討している。