

2026 年 1 月 15 日
三菱電機株式会社

NEWS RELEASE

グローバルで人財配置・育成する「Talent Mobility 制度」「G-OJT 制度」を導入 多様な知見・ノウハウを持つ人財活躍の基盤を強化し、イノベティブカンパニーへの変革を推進

三菱電機株式会社は、海外グループ会社の次世代人財育成を目的に、グローバル拠点間で人財とジョブのマッチングを図る「Talent Mobility（タレント・モビリティ）制度」と、当社の若手従業員を対象に従来の海外派遣型研修に比べてより深い海外業務経験の付与を目的とした「G-OJT（Global-On the Job Training）制度」の 2 つの制度を 2026 年度から導入します。

当社グループは、全世界 200 社以上のグループ会社に約 15 万人の従業員が在籍しており、多様で多才な人財の知見・ノウハウをグループ内で最大限に共有・活用すべく、国・地域・拠点を越えて人財を配置・活用・育成する取り組みを推進しています。両制度を通じてこの取り組みを加速し、当社グループ全体で多様な知見・ノウハウを持つ人財の配置・活用を進め、リスクを恐れず新たな発想で価値を創出する「イノベティブカンパニー」への変革を推進します。

Talent Mobility 制度について

当社グループでは三菱電機本体の従業員のほか、海外グループ会社の経営幹部候補を中心に国・地域・拠点をまたがった人財配置・活用を進めています。一方で、海外グループ会社の中堅・若手層については各拠点内での活用に残るケースが多く、優秀人財の情報をグループ全体で早期に把握・共有し、キャリア拡充機会の創出による育成をボーダーレスで加速することを目指しています。今回、海外グループ会社の優秀な中堅・若手層を対象に、グループ全体で国・地域・拠点を越えてジョブマッチングを行い、多様な経験を計画的かつ早期に付与することで育成の加速や動機付けを図る「Talent Mobility 制度」を新たに導入します。

ジョブマッチングに向けては、海外グループ会社の各拠点から国・地域・拠点を越えて育成したい人財候補を抽出し、各拠点で配置可能なジョブの中からグローバル全体で最適なマッチングを図ります。三菱電機のグローバル人財部と、米州、EMEA※1、中国、アジアなどにおいて各地域（リージョン）の特性に応じた人財戦略や施策を担う「リージョナル HR」がハブとなってマッチングの成立を推進し、2026 年度には人財候補のうち 80% のマッチング成立を目指します。

G-OJT 制度について

当社では主に日本国内の若手社員を海外グループ会社に 1 年間派遣し、グローバル人財を養成する海外派遣型研修プログラムを約 50 年にわたり運営してきました。従来のプログラムでは、異文化体験・語学力習得に比重を置いてきましたが、今回導入する「G-OJT 制度」では派遣先でのミッションをより明確にし、現地での業務遂行を通じてより深い海外業務経験を付与することに比重を置いた制度に見直すことで、将来にわたりグローバルで活躍できる人財の育成強化を図ります。

年間の派遣人数は 80 名程度を予定しており、派遣者はそれぞれアメリカ、インド、タイ、中国など計 20 カ国以上の海外グループ会社でエンジニアリングや営業などの業務を担います。

当社グループにおけるその他のグローバル人財マネジメント施策・制度

当社は真のグローバル企業として成長を続けるべく、これまでの事業本部・日本国内中心の個別最適からグループ・グローバルでの全体最適を目指し、以下の施策・制度をはじめとしたグループ横断的な人財マネジメントの基盤・体制構築を推進しています。

1. L.E.A.D 制度（経営幹部候補者育成制度）

- ・グローバルスケールで選抜した 500 名規模の将来の経営幹部候補（L.E.A.D※2 500）のサクセッションプラン等をオープンに議論・決定するトップタレントレビュー委員会を設置
- ・「オープンな人選」「適切な機会（配置・研修）付与」「アセスメント・モニタリング」のサイクルを回すことで、グローバルで当社グループをリードできる人財を育成
- ・外国籍人財についても、個々に配置・育成計画の策定や面談などによるアセスメントを実施中。今回導入する Talent Mobility 制度や P 群制度（後述）を通じて、登録者数のさらなる増加を

※1 Europe, the Middle East and Africa（欧州、中東、アフリカ）

※2 Leadership Enhancement And Development

推進。2027 年度中に、本社の次期経営層候補者群に占める外国籍人財の割合を 20%に引き上げる予定。

2. P 群制度（海外拠点経営幹部候補者プーリングシステム）

- ・海外グループ会社から約 170 名の外国籍経営幹部候補人財を登録・育成。本制度登録者から L.E.A.D500 への選抜を行うことで L.E.A.D 制度のグローバルスケールでの選抜を補完

3. Virtual Assignment

- ・2023 年度に導入した国・拠点をまたがるリモートワーク制度。多様な働き方とボーダーレスでの人財活用を推進中

三菱電機グループについて

私たち三菱電機グループは、たゆまぬ技術革新と限りない創造力により、活力とゆとりある社会の実現に貢献します。社会・環境を豊かにしながら事業を発展させる「トレード・オン」の活動を加速させ、サステナビリティを実現します。また、デジタル基盤「Serendie®」を活用し、お客様から得られたデータをデジタル空間に集約・分析するとともに、グループ内が強くつながり知恵を出し合うことで、新たな価値を生み出し社会課題の解決に貢献する「循環型 デジタル・エンジニアリング」を推進しています。1921 年の創業以来、100 年を超える歴史を有し、社会システム、エネルギーシステム、防衛・宇宙システム、FA システム、自動車機器、ビルシステム、空調・家電、デジタルイノベーション、半導体・デバイスといった事業を展開しています。世界に 200 以上のグループ会社と約 15 万人の従業員を擁し、2024 年度の連結売上高は 5 兆 5,217 億円でした。詳細は、www.MitsubishiElectric.co.jp をご覧ください。

お問い合わせ先

<報道関係からのお問い合わせ先>

三菱電機株式会社 広報部

〒100-8310 東京都千代田区丸の内二丁目 7 番 3 号

TEL 03-3218-2332

<https://www.MitsubishiElectric.co.jp/news/contact.html>

<お客様からのお問い合わせ先>

三菱電機株式会社 人財統括部 グローバル人財部

〒100-8310 東京都千代田区丸の内二丁目 7 番 3 号

<https://www.MitsubishiElectric.co.jp/contact/ssl/php/231/kiyaku.php?fid=231>