

# 社員とのかかわり

三菱商事にとって人材は最大の資産です。社員一人ひとりが能力を最大限に発揮し、自らの価値を高められる健全な雇用・労働環境の整備を人事の基本方針としています。また、社員の人権尊重と労働者としての権利を踏まえた上で、人事制度の整備、人材育成プログラムの充実などさまざまな施策を行っています。

## 人事制度

### 基本的な考え方

三菱商事は、コーポレートスタッフ部門および6つの営業グループにより、グローバルな環境で多様な事業活動を行っています。特に、社員とのかかわりについては、グローバルに共通の指針や方向性を持ちつつ、多様な文化や地域性を尊重し、各国・地域に即した取り組みを行っています。

### 人事施策

三菱商事では、「成果主義」と「機能と貢献度に応じた処遇」という基本的な考え方に基づき、性別、国籍、年齢を問わず、能力、適性に基づいて人材を活用し、担当職務や実績に応じて処遇を決定する仕組みになっています。

異動に関しては、社内公募制度である「チャレンジポスト」や「ジョブリクエスト」制度を、採用に関しては、新卒採用に加え、即戦力となる人材を採用する「キャリア採用」を導入しています。また、人事評価制度では、社員の基本姿勢である「社会に対する貢献」についても評価項目としています。

海外拠点でも個々の地域特性やビジネスの状況に応じた人事制度を取り入れており、グローバル・リーダーシップ・プログラムなどによる中長期的人材育成施策に継続的に取り組んだ結果、現地法人社長、支店長などへの、ナショナルスタッフの登用が増加しています（2006年4月1日現在7名）。また、海外拠点におけるナショナルスタッフの果たす役割の重要性の増大に伴い、アジア、中国、アメリカ、ヨーロッパといった地域ごとの研修等を強化しており、ナショナルスタッフのビジネススキルおよびHRD※スキルの向上・能力開発を行い、三菱商事全体として人材育成を促進する諸制度の導入にも注力しています。

※ HRD: Human Resources Development  
(人材開発)

### 多様なライフスタイルとの両立を支援する制度

三菱商事では、2005年4月に子育て・介護支援制度のいっそうの充実を図りました。

子育て支援では、育児休職期間を満2歳まで延長、育児中の勤務時間短縮を満3歳まで延長し、さらに男性職員にも対象を広げたほか、子どもの看護休暇を新設しました。また、育児休職期間中の会社情報提供、相談窓口の設置など、スムーズな復職に向けた制度も整備しました。2005年度の育児休職取得は男性1名、女性25名、計26名となっています。

介護支援では、介護休職期間の延長、介護休暇制度の新設などを実施、育児制度の拡充と合わせ、働きやすい環境の整備を図っています。2005年度の介護休職取得は男性1名、女性1名、計2名となっています。

## 多様性と機会均等

### 機会均等と差別の禁止

三菱商事では、採用、昇進など、あらゆる局面において、応募者や社員を、人種、宗教、性別、国籍、年齢、障害によって差別しないことを基本方針としています。日本では、人権啓発委員会による人権啓発研修を行い、社員一人ひとりの人権問題への正しい理解、問題意識の啓発を促しています。また、人権相談窓口を設置し、社員が相談できる体制を整えています。

### 社員の多様性推進

三菱商事では、グローバルな企業として人材面でも、国籍の多様化や女性の活用、障害者雇用など、地域ごとに抱える課題について取り組んでいます。また、多様な人材の雇用機会均等を実現するために各国では関連法規制の整備が進んでいます

が、三菱商事は関連法規制を遵守するとともに、地域ごとの文化や環境の相違を踏まえて積極的に環境整備を進めています。

三菱商事では、2006年4月、本店にHRD (Human Resources Development) センターを設置しました。1990年代半ばに「国際人材開発室」を発足させて以来、一貫して国際人材開発に注力してきましたが、近年の環境変化に伴い、連結ベースでのグローバルな人材開発を、全社組織として一元的に行う必要が高まってきました。当センターでは、国内外拠点、特に、海外のナショナルスタッフの強化・育成に注力し、事業投資先も含めた一体的な取り組みを推進していきます。

### 障害者雇用の推進

日本では障害者の雇用機会を促進するため、一定規模以上の雇用主が総社員数の1.8%以上の障害者を雇用することが法律で定められています。2005年度における三菱商事(株)の障害者雇用率は1.85%となっています。1983年設立の三菱商事太陽(株)が障害者に雇用機会を提供する特例子会社の認定を受けています。

## 教育、研修体制

### 多彩な研修体制

三菱商事では、社員が自律的な市場価値の高いプロフェッショナルを目指すためのさまざまな研修制度を設けています。

主要なプログラムとしては、年齢や資格にかかわらず、各自が業務のニーズに応じて、能力開発に必要なプログラムを選んで受講できる「MCオープンカレッジ」、若手社員を対象とし、業務に必要な基礎知識・スキルを習得するための「ビジネスベシックススキルプログラム」、社内・事業投資先の「経営者人材」の育成を目的とした「経営能力強化プログラム」、各自のキャリアの棚卸し、キャリアデザインのための「キャリア開発プログラム」が設けられています。

また、海外へ赴任する社員や事業投資先に出向する社員、役員に就任する社員などには、それぞれの目的別にオリエンテーション・セミナーが行われます。そのほかにも、海外語学研修生制度や海外ビジネススクール奨学生制度、会社が受講料を一部負担する自己啓発講座など、多彩な研修制度を整備しています。

## 労働環境、安全衛生

### 健康管理と安全衛生マネジメント

三菱商事では、社員が心身ともに健康で働けるよう、社員の健康維持に努めています。日本では、本店、関西支社内に診療所を設置、社員全員に年1回の健康診断、40歳以上の社員には、それに加えて成人病検診を実施しています。

海外赴任者とその家族には、渡航前・帰国後などに検診を実施します。診療所とは別にカウンセリングルームを置き、メンタルヘルスにも留意しています。

### 従業員組合からの声

ステークホルダーの中でも会社の事業活動を担う従業員は三菱商事にとって最大の資産であると言えます。従業員組合としては、会社が経営環境等も踏まえて、全社経営の視点から従業員の能力を最大限に引き出すことを目的に打ち出す施策に対して、従業員の立場から、このような施策が所期の目的に資するか否かを継続的に精査していく必要があります。

その一方で、組合が目指すものは、企業の存続なしにはありえません。今後日本が少子高齢化を迎え、労働人口の減少が懸念される時代が到来するため、多様な人材が活躍できる職場を実現することが、会社が中長期的に維持可能な成長を果たす上で重要な課題の一つになると考えます。従業員組合としては、従業員の声を幅広く吸い上げ、多様な人材がそれぞれの能力を発揮し、従業員と会社の共栄に資するような提言を積極的に行っていきたいと考えております。

和田 哲朗  
三菱商事従業員組合  
執行委員長

