

## 社員とのかかわり

### 一人ひとりが能力を最大限に発揮するための人事制度

#### 社員とのかかわりの基本姿勢

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。

世界各国・地域で多様な事業活動を行うため、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、人事制度の整備や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。

#### 能力・適性を活かす人事施策

三菱商事では、採用・育成・活用・処遇等の人事施策に加えて、組織・風土の強化、働くための環境整備という3つの施策を連動させて、人材強化に取り組んでいます。

多様な人材の獲得・活用のため、新卒採用のほか、専門性の高い人材のキャリア採用を実施しています。

三菱商事の事業は、国内外500社を超える連結対象先で構成され、近年の事業拡大に伴って事業会社におけるビジネスの比重がますます高まっており、人材面でも、こうした事業会社の経営や内部管理に当たる幹部人材の確保・育成を最重点に置いています。こうした観点から、計画的なキャリアパスプログラムを充実させると同時に、社内公募制度なども実施し、事業会社の現場経験を含めた多様なOJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）の機会を与え、

各人の能力・適性に応じた人材配置を行っています。処遇面では、「成果主義」と「機能と貢献度に応じた処遇」を基本とし、さらに、「社会に対する貢献」も評価項目としています。

また、多様な人材を束ねるための組織・風土の強化の一環として、「三綱領」をはじめとする価値観・理念の浸透、コミュニケーションの円滑化を図り、研修所などのインフラを充実させることにより、社員がより力を発揮できる環境整備に取り組んでいます。

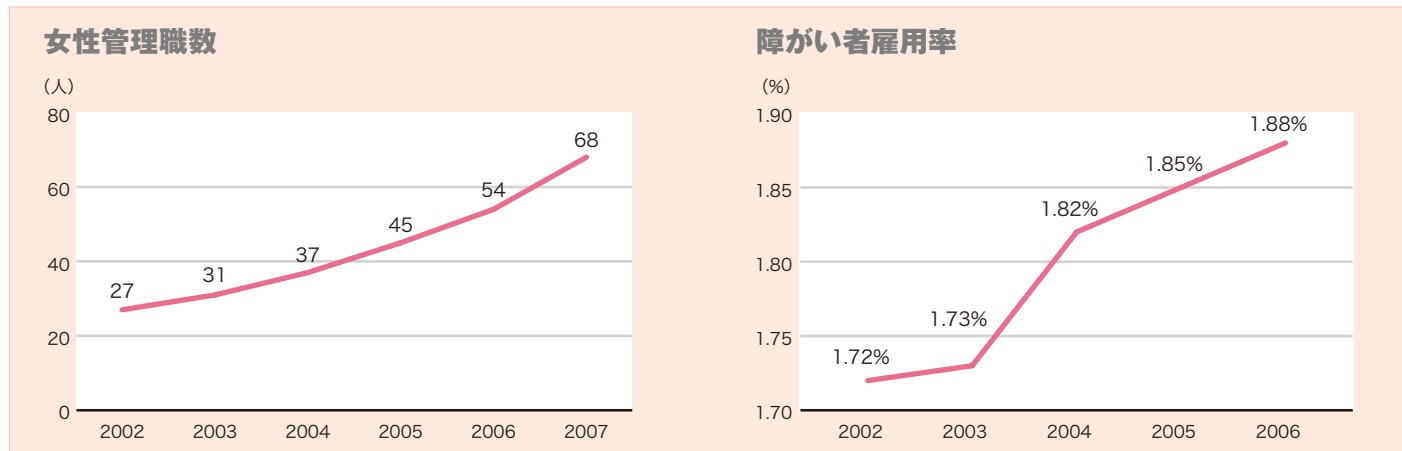
#### 働きやすい環境整備策の促進

三菱商事では、2007年4月に母性保護・育児関連制度の一層の充実を図りました。具体的には、育児中の勤務時間短縮を1日90分から120分に拡大し、取得できる期間も満3歳までから小学3年生の学年末までに延長しました。また、ベビーシッター費用の補助や、社外保育施設との一時預かり保育契約も開始しました。さらに、配偶者の海外転勤に伴い退職する社員に復職の機会を提供する、再雇用制度を新設しました。2006年度の育児休職制度取得者は21名、介護休職制度取得者は2名でした。

#### 多様性の尊重と機会均等

##### 機会均等と差別の禁止

三菱商事では、採用・昇進などあらゆる面で、人種・宗教・性別・国籍・年齢・障がいによる差別を行わないことを基本方針としています。国内では、各種研修等を通じて人権



問題への正しい理解と啓発を促しています。また、社員の相談を受ける人権相談窓口を設置しています。

## 多様な人材の活用

三菱商事はグローバル企業として、多様な人材への機会均等を実現するため、各国の関連法規制を遵守するとともに、地域ごとの文化やビジネス環境の相違を踏まえ、積極的に体制整備を進めています。

2006年4月本店にHRD(Human Resources Development)センターを設置、連結ベースのグローバルな人材開発に向けて、特に海外ナショナルスタッフのビジネス・人材開発スキルの向上と能力開発を目指した研修等を強化し、人材育成を促進する諸制度の導入にも注力しています。また、海外拠点において、ナショナルスタッフの幹部ポストへの登用も増加しています。

一方、女性やベテラン層の活用にも積極的に取り組んでいます。新卒採用者(いわゆる総合職)に占める女性の割合は2006年度に19.4%、2007年度には22.9%で、女性の管理職数も年々増加し、2007年4月時点で68名となっています。また、60歳の定年後も再雇用する制度を導入し、ベテラン層の活用を図っています。

## 障がい者雇用の促進

日本では障がい者の法定雇用率が1.8%と定められていますが、2006年度における三菱商事(株)の障がい者雇用率は1.88%となっています。1983年に設立した三菱商事太陽(株)は、障がい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。

## メンタルヘルスを含めた健康管理への取り組み

三菱商事では、社員が心身ともに健康で働けるよう配慮しています。国内では本店及び関西支社に診療所を設置、その他の拠点では一般病院と提携し、年1回の定期健康診断と、成人病検診(40歳以上の社員)を実施しています。また海外赴任者及びその家族には赴任前後に検診を実施しています。メンタルヘルスについては、カウンセリングルームを設置して、専門のカウンセラーが随時社員の相談に応じています。

## 市場価値の高いプロフェッショナルを育てる研修体系

### 様々な研修体制

#### ◇ MCオープンカレッジ

各自が業務上の必要性に応じて必要なプログラムを任意に選んで受講

#### ◇ ビジネスベーシックスキルプログラム

若手社員を対象に、業務に必要な基礎知識・スキルを習得

#### ◇ 経営力強化プログラム

社内・事業投資先の「経営者人材」の育成

#### ◇ キャリア開発プログラム

各自のキャリアを棚卸しし、キャリアデザインを実施

#### ◇ 階層別研修

経営理念や会社の状況などを定期的に社員に伝えると同時に、同じ階層の社員で問題意識や課題を共有し、組織内で果たすべき役割等を再認識

#### ◇ 目的別オリエンテーション・セミナー

海外赴任や事業投資先への出向、役員就任時などそれぞれの目的に応じた研修を実施

#### ◇ その他の研修制度

海外ビジネススクール研修生制度 / 海外語学研修生制度 / 各種自己啓発講座 など

### 従業員組合からの声

三菱商事従業員組合執行委員長 宮本 剛

組合の目的は、「労働条件の維持改善並びに経済的社会的地位の向上」を第一に掲げており、また「組合員の総意を経営に反映することで、会社経営の健全な発展に寄与する」ことを目指しています。

従業員組合ではここ数年「誇りを持つ会社」をテーマに議論を重ねています。会社業績は過去最高益を更新しておりますが、重要なステークホルダーである『従業員』にとっての「制度」や「職場環境」もより良いものにしてゆく必要があります。これらを踏まえ、まずはお互いの「良い働き方」について徹底的に話し合ってゆきたいと考えております。

従業員一人ひとりの考え方や価値観がますます多様化しているなか、組合活動を通じて現場の意見を幅広く吸い上げ、より良い職場・会社を目指し、従業員・会社双方に資する提言を行うて参ります。



# 三菱商事の事業投資とCSR

## 投融資案件におけるCSR観点の配慮

三菱商事では、戦略的意思決定機関である社長室会における投融資案件の審議に際して、社会・環境リスクも考慮されます。また、案件によっては、さらに取締役会で審議されます。

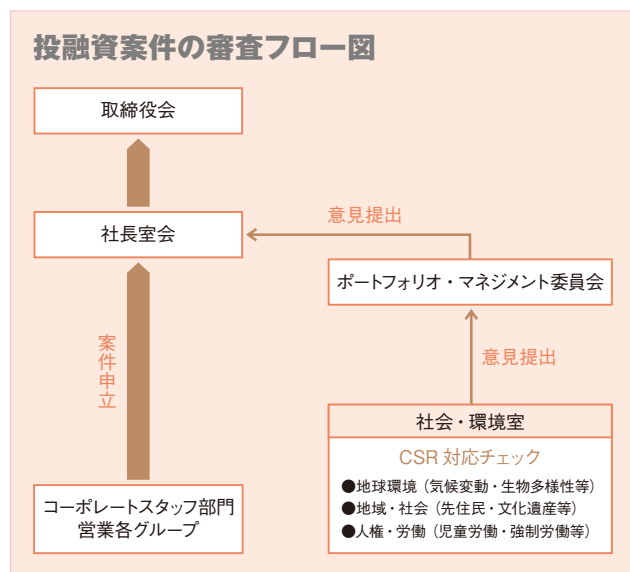
社長室会での投融資案件の意思決定は、社内専門部局の提言を考慮したポートフォリオ・マネジメント委員会（PM委員会）の諮問を基に行われます。PM委員会では、経済的側面だけでなく、地球環境や地域社会に及ぼす影響についても総合的に審査・検討を行っています。

具体的には、次のシステムを導入しています。

- コーポレートスタッフ部門 / 各営業グループが、投融資案件の申立書において環境・社会への影響を自ら記載
- 社会・環境室が環境・社会への影響について審査

社会・環境室の審査にあたっては、「環境社会配慮確保のための国際協力銀行（JBIC）ガイドライン」や、国際金融公社（IFC）のガイドライン等を参照しています。

また、案件を取りすすめるうえでの留意点を取りまとめたCSRチェックリストを策定し、環境面での審査に加え、グローバルな観点からみた人権・労働への配慮など、社会性項目についても審査を行っています。



## 事業投資先「環境・CSR調査」

調査項目一覧 事業投資先に対して以下の調査を行っています。

環 境		CSR	
1	社内体制	1	社内体制
	環境方針制定、ISO14001等認証取得、環境担当者設置、環境教育実施		企業理念や行動規範等の制定、CSR専門部署の設置
2	お客様とのコミュニケーション	2	従業員の労働環境
	環境配慮要請		採用・昇進等における差別的撤廃、キャリア選択を支援する社内制度、安全で衛生的な労働環境の提供、育児・介護支援制度、社内研修制度、女性管理職比率、障がい者雇用比率、従業員組合の設置状況
3	環境問題への取り組み	3	人権
	化学物質の取り扱い、PCB廃棄物保有、土壌汚染		従業員の人権配慮（差別的撤廃、セクハラ等の防止）、事業活動における児童労働や強制労働の禁止、先住民の人権尊重、海外の事業活動における武装警備要員
4	遵守すべき環境関連法規制の確認	4	社会貢献活動
5	エネルギー使用状況		社会貢献活動の実施状況
	電力使用量、水資源使用量、その他エネルギー消費量	5	製品およびサービス
6	廃棄物の状況		情報セキュリティの確保、安全性確保のための情報提供、顧客対応と情報開示の体制整備
	産業廃棄物、一般廃棄物、リサイクル率	6	購買先・調達先
7	国内輸送の状況		調達先への環境・人権等配慮要請、販売先からの環境・人権配慮等要請の有無
	国内輸送量、国内輸送に係る合理化施策		