

社員とともに WEB

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。

成長を支える人材の確保や育成、社員のさらなる活力向上に向け、多様な人材が活躍できる体制・環境づくりを、連結・グローバルベースで進めていきます。また、限られた人的資源を有効に活用するため、より成長の見込める分野・地域への適材の投入・再配置をダイナミックに行い、組織・個人のさらなる活性化を図っていきます。

多様な人材を活用する環境整備

当社では、採用・教育・配置・評価・処遇等の人事施策に加え、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。

当社の事業は、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、経営者講座、経理に携わる幹部社員向け講座、人事担当者向け講座、若手リーダー研修など、連結グループの各層を対象とした講座や研修を実施し、バックアップ体制を整え、グループ経営のより一層の強化を図っています。

「働く環境支援室」を設置

2007年10月、社員個々人が働きやすい環境の整備を目指して、「働く環境支援室」を新たに設置しました。働く環境支援室は、「社員一人ひとりがやる気と活力にあふれる働く環境づくり」と「社内外の環境変化や社員のニーズにスピード感をもって対応」をミッションとして掲げています。さらに今後は、「残業時間・休暇」「メンタルヘルス・健康」「男女問わず安心して働き続けられる環境づくり」の3分野を柱として、働きやすい環境整備を実施していきます。

働きやすい環境整備策の促進

従来から育児制度の整備に取り組んできましたが、2007年4月に、一層の充実を図りました。いかにして家庭と仕事の両立ができるのかという視点に立ち、「育児時間」や「子の看護休暇」を設けることで、育児をしても働き続けられる環境を整えました。また、配偶者の海外転勤に伴う再雇用制度も同時期に導入しました。2008年5月には、これまでの従業員の子育て支援のための行動計画の策定・実施が認められ、厚生労働省より「くるみん」の認定マークを取得しています。

メンタルヘルスについては、従来から社内に相談機関（企業内診療所、カウンセリングルーム）を設け、他企業に先駆けて取り組んできましたが、本店以外に勤務する社員や、そのご家族の方にも範囲を広げる目的で、2008年7月に従業員支援プログラム（EAP：Employee Assistance Program）の社外相談窓口を設置しています。また、ご両親やご家族の介護相談などに対応できるよう、同時期に介護相談窓口を新設しました。



その他にも、「多様な人材の働く環境整備推進委員会」「独身寮委員会」「社員食堂検討タスクフォース」等の5つの労使連携組織を発足させるなど、従業員組合と問題意識を共有し、働きやすい環境の実現を目指しています。

障がい者雇用の促進

2007年度における当社の障がい者雇用率（単体ベース）は1.9%となっています。1983年に設立した三菱商事太陽（株）（本社：大分県別府市）は、障がい者に雇用機会を提供する特例子会社であり、2007年12月には、北海道岩見沢市に北海道事務所を開設し、さらなる雇用の拡大を図っています。連結ベースでも、ハローワークと共同でグループ企業の合同面接会を実施する等、障がい者雇用の促進に努めています。

グローバルな人材開発

当社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、グローバルな人材開発の取り組みを積極的に進めています。特に、

連結対象先の社員、海外のナショナルスタッフも対象に含めた研修体系を整備し、人材育成を促進する諸制度の導入・加速化に注力しています。

また、三菱商事では、入社後できるだけ早い段階で、「三菱商事の歴史」や「三綱領」、「総合商社とは何か」といった項目を英語で学べるe-ラーニングの教材を導入しています。海外の小さなオフィスでも、総合商社の複雑な組織や当社の歴史を理解する重要な教材として位置づけています。

バイリンガル化の促進

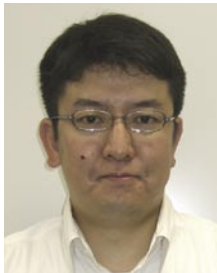
当社では、社内コミュニケーションにおいて日本語と英語の「バイリンガル化」を進めています。社内報「RYOWA」は、日本語と英語で全て同じ内容を載せて隔月発行しているほか、社内ポータルサイトもバイリンガルになっています。海外ネットワークを支える拠点で働くナショナルスタッフの希望者に対しては、日本語教育支援プログラムをe-ラーニングで実施しています。

ダイナミックな人材配置

「INNOVATION 2009」にも掲げるダイナミックな人材配置として、社員一人ひとりに多様な経験やチャンスが与えられるよう、本部や営業グループを超えたローテーションを進めます。

また、ナショナルスタッフの日本への出向・研修派遣、海外拠点間の異動等を増やす施策も実行します。

従業員組合より



三菱商事従業員組合
執行委員長
宮本 剛

商社の最大の資産である従業員が継続的に「良い働き方」をすることは、今後の当社の持続的な成長には必要不可欠です。

従業員組合では、人材の多様性に対応でき、オンオフのメリハリがつけられ、タテヨコナメに密なコミュニケーションがとられている「良い働き方」が推進できる職場環境づくりについて、2007年12月より立ち上げた労使連携組織、「多様な人材が働く環境整備推進委員会」等を通じて会社側と熱い議論を交わしています。

当社では、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、環境・CSR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議・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
- 環境・CSR推進室が環境・社会への影響について審査

環境・CSR推進室の審査に当たっては、「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、案件を取り進める上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、グローバルな視点からみた人権・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。

投融資案件の審査フロー図

