

三菱商事の 女性活躍 推進



三菱商事にとって最大の資産が「人材」です。
連結・グローバルベースでの人材育成・活躍推進(人材マネジメント)に取り組んでいる中で、
今回は「女性活躍推進」について、その考え方や取組をご紹介します。

三菱商事は、2014年10月に女性活躍・ダイバーシティ室を設置して以来、女性の活躍を中心としたダイバーシティ推進に取り組んでいます。具体的には、女性のキャリア形成と継続のために、育児休職からのスムーズな復帰をサポートするための託児所の確保、個々のライフイベントを考慮し、可能な限り計画的な海外駐在も含めたキャリアづくりに注力し、そのために必要なサポートを実施しています。

また、三菱商事の人事の基本は“男女問わず、能力と実績・貢献度に応じて適切に評価し、適時、適材適所を実現すること”にあります。一方、女性の働き方は一層多様になり、中でも、育児をしながら働く女性は、時間的制約等、働く上での前提条件が大きく異なるため、女性社員が能力を最大限に発揮できるような、環境整備に取り組んでいます。今号ではグローバルな舞台上で活躍する女性社員の中から、2人の社員をご紹介します。

グローバルに活躍する三菱商事の女性社員

アンテナを高く、新たな ビジネスモデルの創造に挑戦



分散型太陽光発電事業を展開するDGCの出資先、Nexamp社のメンバーと(前列右から2人目が若狭)

Diamond Generating Corporation (DGC)
Finance Assistant Director

若狭聡子

米国ロサンゼルスに本拠を置き、三菱商事の米国発電事業を統括するDiamond Generating Corporation (DGC、三菱商事100%出資)。三菱商事入社以来、海外電力事業畑を歩んできた若狭聡子は、2016年に同社へ出向しました。

若手時代にグローバル研修生※としてDGCに派遣された経験がある若狭にとって約5年ぶりの米国。その間、小規模太陽光発電や蓄電などによる分散型電源の普及・拡大といった大きな構造変化が起きていました。DGCはその変化を捉え、分散型太陽光発電事業会社と電力マーケティング・トレーディング会社を買収、若狭はその2社の経営サポートの担当になりました。「出向当初は、日々のキャッチアップに必死でした。上司から、若狭に仕事を任せるのは不安だと厳しい言葉を掛けられたこともありましたが、それでも、DGCや買収先のプロ集団の中で、自分にはどのような付加価値を生み出せるのかを考え抜きました」。そこで若狭は、直面していた課題に対して自分なりの仮説を立て、積極的に意見を

発信し、提案することを心掛けたと言います。このような姿勢と丁寧な仕事ぶりで、若狭は徐々に信頼を獲得していきました。「赴任して1年後、事業計画の見直しに携わることになりました。他の社員と協力しながら計画をつくり上げた時、上司から、よくやった、この後も任せたいと言葉を掛けてもらったのは、うれしかったですね」。ダイナミックに変化する電力業界に身を置く中で、若狭はこれから業界が向かう先を見据えて仕事に臨んでいると言います。「単に業界のプロフェッショナルになるのではなく、ビジネスモデルを深化させ、新たなバリューチェーンを構築すること。これこそが三菱商事の社員に求められていると感じています」。若狭は、担当の買収案件を完了させ、現在、ボストンの新オフィス(DGC支店)を舞台に、新たな挑戦を続けています。

※三菱商事では、原則として入社8年目までの全職員を対象に海外経験を積ませることをしています。海外での実務研修を主軸に、海外のビジネススクールへの派遣や世界各国の文化と言語を習得するための語学研修も含め、年間約120名の若手社員を対象に実施しています。

仕事にも活きる、子育てを通じて広がるネットワーク



Mitsubishi Development Pty Ltd (MDP)
Head of Legal and Compliance Division

石原聖子

MDP50周年記念式典にてMDPの仲間と。右から2人目が石原



ブリスベンの街を南北に分けるブリスベン川から眺めた街並み。「仕事や生活に必要なものがコンパクトに集まっていて、住民もおおらかで優しく、子どもにもフレンドリーに接してくれるので過ごしやすい街です」

こう側から、子どもの声が聞こえることもあり、仕事と子育てをごく自然に両立させている当地の仲間から勇気もらった気持ちになります」。

子どもとの海外赴任に不安はあったそうですが、赴任前にブリスベン駐在経験のある三菱商事社員から現地の学校や生活面について説明してもらうなどのサポートもありました。また、子連れ赴任に対する会社の支援施策や、MDPの上司や同僚たちの仕事と育児の両立に対する理解も石原にとって心強いものとなっています。MDPには子育て中の社員が多く、週末には自宅に招かれたり、公園でのバーベキューに参加したりと、単身で海外赴任した時には経験できなかった子育てを通じたネットワークが、石原自身の世界を広げています。「会社でもお互いの家族のことを話題にすることで、会話が弾みます」と笑顔で話す石原。「海外事業投資先への出向は貴重な機会。私の経験が、同じ立場の社員のために今後少しでも役立てられたらと思っています」。



人事担当役員より

取締役 常務執行役員
コーポレート担当役員(広報、人事)
村越 晃

三菱商事は、グローバルにあらゆる産業・ステージでビジネスを展開しています。そのため、性別・国籍・年齢にとらわれず、能力や実際の功績に応じた評価をすることで、適時、適材適所の人材配置を行い、多様性を維持することが持続的成長につながるという考えが根底にあります。特に女性には、出産などのライフイベントがありますが、働く意欲のある人が、個々の状況に応じて意欲的に仕事をできる施策をとっています。



社外監査役より

監査役
高山 靖子

三菱商事では、男女共に、仕事と育児・介護の両立支援のための制度は十分に整備されており、人事評価・処遇においても公正かつ公平な運用を進めています。今後は、多くの女性社員が更なるキャリアアップを図れるよう、社内の各組織のマネジメント層が女性社員に対し、よりチャレンジングな仕事を任せていけるような風土づくりを期待しています。

世界でチャレンジする女性社員(2018年4月現在)

