

2006年4月3日

2006年度 新入社員への社長メッセージ、及び 2007年度の採用について

本日、弊社は 139 名の新入社員を迎えました。新入社員は本日より研修に入りますが、研修の最初に、社長の小島順彦より、新入社員に対する挨拶がありましたので、添付の通り、内容をご案内申し上げます。

尚、7月上中旬頃に新入社員が社長に対し、新人研修の成果を報告し、直接コミュニケーション出来る機会を設ける予定です。

また、2007年度の採用につきまして、下記の通り決定致しましたので、併せてお知らせ申し上げます。

記

1. 採用方針

今年度も引き続き、春の新卒採用と共に、他社での職務経験のある方を対象とした採用を実施する。

新卒採用については、将来、弊社で「プロフェッショナル」として活躍し得る、ポテンシャルのある人材を確保し、キャリア採用については、即戦力となる人材を採用していく方針。

2. 採用人員計画

来年 2007年4月1日以降入社 of 採用人員計画は、**新卒・キャリアあわせて 170 名程度**とする。
内、**新卒採用は、140 名程度、キャリア採用は、30 名程度**とする。

3. 採用実績

昨年度の採用活動で内定し、本日入社した新卒者は 139 名。 内訳は以下の通り。

	文系		理系	
	院卒	学部卒	院卒	学部卒
	1 (0)	93 (20)	28 (2)	17 (5)
小計	94 (20)		45 (7)	
合計	139 (27)			

() は女性数

一方、キャリア採用 (2006年4月1日以降入社予定) は、現在選考中。

4. 新卒採用の流れ

今年の新卒採用の選考は、以下の通りです。

(1) エントリーシート提出

受付〆切である、2006年4月1日 8:00 までに提出。

(2)WEB 適性アセスメントの受検

弊社新卒採用ホームページからアクセスし、エントリーシートを提出した全ての学生が各自で受検。

(3)書類選考 / 筆記試験

エントリーシート提出、及びWEB 適性アセスメントを受検した学生に、筆記試験を実施。エントリーシートの内容・筆記試験の結果を総合勘案し、一次面接進出者を決定。

(4)面接による選考

内定までの面接回数は3～4回を予定。

選考の特徴

・「MC インタラクティブワークショップ」を今年も実施

一昨年より、最終面接進出者を対象に実施している「MC インタラクティブワークショップ」を今年度も継続して開催する。参加学生にはグループ毎に設けられたブースを自由に訪問する機会を提供し、そのグループの具体的な業務内容をテーマにしたプレゼンテーションや、ONE TO ONE のスタイルで 学生・グループ双方向のコミュニケーションを図れるようにする。

以 上

2006 年度新卒新入社員向け小島社長メッセージ

【歓迎の意】

皆さん、おはようございます。社長の小島です。

本日、139 名のエネルギーに満ちあふれた皆さんを三菱商事にお迎えできたことを、たいへん嬉しく、また心強く思っています。

皆さんの入社を心より歓迎します。

皆さんは、それぞれに夢や期待を持って、わが社に入社されたことと思います。三菱商事は、やる気と志さえあればどのようなことにもチャレンジできる会社です。皆さんが抱いている夢や希望の実現に向けて、三菱商事という大きな舞台上で、大いに活躍し、そして大いにチャレンジしてほしいと思います。

【マクロ環境】

さて、わが社を取り巻く国内外の環境は大きく変わりつつあり、また、その変化のスピードもかつてないほど早くなっています。

日本では、昨年、総人口が初めて減少に転じるなど少子高齢化が確実に進展しているほか、官から民へという大規模な構造改革が進んでおり、業種を超えて新たなビジネスモデルが生まれています。

一方、世界の動きにも、極めてダイナミックな変化が生じています。1月中旬にアラブ首長国連邦のドバイへ行きましたが、高層ビルが立ち並び、巨大なショッピングモールや屋内の人工スキー場もありました。私の最初の赴任地がサウジアラビアでしたが、これまでの中東のイメージを大きく変えるものでした。中東では、油価高騰の追い風による貿易黒字や、高い人口増加率、経済自由化の動きなどを背景に、大型プロジェクトが世界でも類を見ないほど集中しており、わが社にとってのビジネスチャンスも広がっています。また、中国も、非常にダイナミックな成長を遂げています。先々週、広州と香港へ行ってきました。中国の華南地区には、自動車、電子・電機関係で日本からの投資が相次ぎ、大変な活況を呈していました。わが社は中国を最重点地域として取り組みを強化しており、私自身も社長就任以来、中国へは最も回数多く、この2年間で4回の出張を行い、各地域を訪問していますが、中国各地の活気と発展ぶりを目の当たりにするたびに、「中国の成長を取り込むことができなければ、わが社の中長期的な発展はない」と感じています。

【 INNOVATION 2007 】

このように、環境が激変し、同時にビジネスチャンスに満ちあふれた時代ですが、わが社もまた、歴史的な転換期にあります。

わが社は、2004年に「INNOVATION 2007」という中期経営計画を策定して、中長期の成長戦略に取り組んでいますが、初年度の2004年度には連結純利益1,824億円と、2年連続して史上最高益を更新、2005年度も、3,000億円台と最高益を大幅に更新できる見通しです。2004年度、2005年度のホップ期間が終わり、この2006年度からは、次の成長に向けてのステップ期間に入ります。ステップ期間は、成長に向けてアクセルを踏み込み、全社一丸となって、中長期の成長戦略に取り組んでいきます。

【新入社員に心がけてほしいこと/期待すること】

皆さんは、このような歴史的な転換期に、社会人としてのスタートを切ったわけですが、これから三菱商事での会社生活を始めるに当たり、皆さんに、社長として、そして先輩として、三点申し上げたいと思います。

一つ目は、皆さんに「市場価値の高い人になってほしい」ということ。

二つ目は、「世代や組織の枠を超えたコミュニケーションを大切にしてほしい」ということ。

そして三つ目は、「皆さん一人ひとりに『三綱領』の精神を継承してほしい」ということです。

まず、一つ目の「市場価値の高い人」とは、一言でいうと、会社の看板や肩書きがなくても、お客様やパートナーから「あなたの力や知恵を借りたい」「あなたと一緒に仕事がしたい」と言われるような人です。皆さんには、わが社の社会的な信用や世界中に張り巡らされた世界80カ国に200以上の拠点を抱えたネットワーク、あらゆる産業との接点など、長い歴史の中で培われてきた、有形無形の豊富なリソースを存分に活用しながら、己を磨き、自らの市場価値を高める努力をし、お

お客様や社内外のパートナーから必要とされる存在になってもらいたいと思います。

そのためには、まずは学ぶことです。このあとすぐに、1ヶ月半余りの新人研修が始まりますが、皆さんには、まずはこの研修に全力で取り組んでもらいたいと思います。ちょうど、この4月1日から、人材開発をグローバルベースで統合的に推進する体制として、「HRD センター (Human Resources Development Center)」という新しい組織をスタートさせました。この組織が、これから皆さんが取り組む新人研修を始めとする人材育成プログラムを実施していきます。新人研修は、会社が皆さんに対して行う最初の本格的な投資であることを肝に銘じ、社会人としての、また三菱商事パーソンとしての基本を、腰を据えてしっかりと学んで、「市場価値の高い人」となるための基礎を築いてもらいたいと思います。

同時に、皆さんには、単に受身で研修を受けることにとどまらず、主体的に自己研鑽をしてもらいたいと思います。皆さんが成長していくためには、「高いハードルに自ら挑んでいく」という気持ちや姿勢が必要です。高いハードルを目指し、主体的に努力を積み重ねることによって、私がよく使う言葉ですが、自らの「ビジネス感度」を大いに磨いてもらいたいと思います。いろいろな事象にぶつかったときに、新たなビジネスにどのように結び付けられるか、という問題意識を持ち続けることが、いろいろなパートナーから信頼される「市場価値の高い人」になれるのです。

二つ目は、「世代や組織の枠を超えたコミュニケーションを大切にしてほしい」ということです。私はこれを「縦横コミュニケーション」と呼んでいます。縦は「世代」、横は「組織」のことを意味しています。皆さんはこれまで、学校を中心とした同世代のコミュニケーションを行ってきたと思います。会社では、世代や、組織、そして国といった垣根を取り払い、自ら積極的にコミュニケーションを図ってほしいと思います。そうすることで、ネットワークがどんどん広がり、様々なソースから情報や知識を得ることができるようになることと思います。コミュニケーションというと携帯のメールやインターネットを使うことと思われがちですが、本当は、Face to Faceで行うヒューマンタッチのコミュニケーションが大切です。そして、しっかりと知識を見に付け、礼節を重んじ、謙虚さをわきまえてこそ、コミュニケーションが活かされることを肝に銘じて頂きたいと思います。

自ら働きかけて構築したネットワークがきっかけで、仕事においても思わぬサポートが得られたり、大きなチャンスに恵まれたりするようになるものです。私自身の経験を振り返ってみても、このようなネットワークに大いに助けられたことが数え切れないくらいあります。そして、こうして築かれたネットワークは、皆さんのこれからの会社生活だけでなく、人生そのものにとっても、かけがえのない財産になることと思います。結果的には、皆さんの市場価値を高めることとなります。

三つ目は、「皆さん一人ひとりに、三菱商事の経営理念である『三綱領』の精神を継承してもらいたい」ということです。「三綱領」は、旧三菱商事初代会長の岩崎小弥太が1920年に行った訓示を基に制定されたもので、「所期奉公」「処事光明」「立業貿易」という経営理念は、長くわが社社員の行動の拠り所となっています。この三綱領を今の時代に合わせ、読み替えて説明しますと、「所

期奉公」は「総合商社のビジネスを通じ、物心共に豊かな社会の実現に努力すると同時に、かけがえのない地球環境の維持にも貢献する」、「処事光明」は「公明正大で品格ある行動を旨とし、活動の公開性、透明性を堅持する」、「立業貿易」は「全世界的、宇宙的視野に立脚した事業展開を図る」というものです。

昨今、「企業の社会的責任」や「コンプライアンス」が企業の価値や姿勢を測る重要な尺度となっていますが、わが社がこうした考え方を会社の草創期から経営理念として掲げてきたという事実を深く認識して頂き、これから三菱商事の歴史を継いでゆく皆さんにも、日々の行動において、また進むべき道や下すべき判断に迷った時の自らの拠り所として、「三綱領」の精神を大切にしたいと思います。

【励ましの言葉】

以上、皆さんの社会人としての門出に当たり、三点お話ししました。

新人研修が終了し、全ての新入社員がそれぞれの職場に配属されたあと、7月には再び皆さんとお会いする機会を持ちますので、その時には、皆さん一人ひとりの夢や抱負を直接お聞きしたいと思います。

さあ、これから皆さんの社会人生活が始まります。会社生活は皆さんの思い通りにいかなかったり、いろいろ苦労も多いと思います。しかし、常に高い志と勇気を持ち、夢の実現に向かって、自分の知力、体力、そして気力を全開にして、大いに挑戦して行きましょう。

三菱商事の一員としての、皆さんの活躍を期待して、私の歓迎の挨拶と致します。頑張ってください。

以上