

次の時代へとつながる道 —三菱商事らしい社会貢献活動を目指して

小谷野 由紀 (こやの ゆき)
 三菱商事株式会社
 総務部社会貢献チームリーダー



現在までの道のり

1986年に事務職として三菱商事に入社した私は、経理部門を経て、1997年からIR業務の担当となり、株主通信をはじめとする各種IRツールの制作や、会社説明会の実施など、株主や投資家の皆さまと三菱商事をつなぐIR活動に取り組みました。2004年からは個人投資家向けIRを手掛け、個人投資家説明会の実施、個人投資家向けウェブサイトや情報誌「MC Magazine」の立ち上げ、IR広告の実施など、さまざまなコミュニケーション活動を試みながら、新たな株主層の開拓に努めてきました。

IR活動に取り組む中でとても強く感じていたのが、株主や投資家の皆さまの環境・CSR分野に対する関心の高さです。社会を構成する一員として、企業に求められる役割はますます重要性を増し、投資においても環境・CSRへの取り組みを重要な判断材料とする投資家が年々増加しています。こうした要請に応えるIR活動とは、どのようなものかを日々模索していたところ、2008年に環境・CSR推進室へ異動となり、サステナビリティレポートの制作、環境・CSR活動サイトのリニューアルなどを通じて、環境・CSR活動の強化に取り組んできました。

そして2009年4月、業務拡大に伴い、環境・CSR推進室から社会貢献関連業務が独立して社会貢献チームが設置され、現在、私はこのチームのチームリーダーとして社会貢献活動全般を担当しています。

三菱商事の社会貢献活動

当社の社会貢献活動は、1973年に社会環境室を設置して以来、世界各地においてそれぞれの国や地域の文化的・歴史的背景を重視し、地域

社会のニーズに根差した社会貢献活動に取り組んでいます。「地球環境」「教育」「福祉」「文化・芸術」の分野を中心に、世界各地の社員が自発的に参加して汗を流すとともに、継続して活動に取り組むことを重視しています。具体的には、1974年から継続している「母と子の自然教室」^(注1)や、次世代の才能を育む新しい社会貢献活動「三菱商事アート・ゲート・プログラム」^(注2)、かけがえのない地球を次の時代に伝える「熱帯林再生実験プロジェクト」「サンゴ礁保全プロジェクト」など、幅広い分野において活動を行っています。

これらすべてに共通する私たちの思いは、「心と心」、「生命と自然」といった「つながり」を大切にすることです。また、私たちの活動が結果的に、「次の時代へとつながる道」になることを願い、考えて取り組んでいます。

強い意志と幅広い視点

私の役割は、こうした活動を未来の社会にとって意義あるものにするはもちろん、参加した社員が達成感を感じ、仕事の活力や成長のきっかけとなるような活動にすることです。そのためには、当社が蓄積してきた社会貢献にかかわる知見を活かし、新しい分野にも積極的にチャレンジしていくことが必要だと思っています。私は入社以来、「失敗したらどうしよう」と消極的に考えるのではなく、「必ず成功させる」という強い意志を持って仕事に取り組んできました。もちろんその中で、苦しく、辛いこともありましたが、それは自分が成長するための大きな課題だととらえてきました。これからの会社を担う若手、特に女性社員の皆さんには、何事も前向きに、積極的に取り組んでほしいと

思います。

また、自分だけの視点にとらわれず、上司や同僚など関係する方々の力を借り、幅広い視点を取り入れていくことも大切です。一人ではできないことには限界があります。だからこそ周囲の方々に足りない部分を補っていただき、仕事の質を高めていく必要があります。皆さんの協力なくして、今の私はあり得ません。そして、私にとって大きな存在となっているのが、一緒に入社した同期です。それぞれ重要な仕事を任されるようになり、日々悩みながら仕事に取り組んでいますが、各部門で活躍している同期とのヨコの関係は、私にとってとても大きな財産となっています。

コミュニケーションの大切さ

振り返ってみると、入社以来、さまざまなステークホルダーとのコミュニケーションにかかわる仕事に携わり、自分自身の仕事においても周りとのコミュニケーションを大切にしてきたように思います。共に苦労した方々と、「いい仕事



母と子の自然教室

ができたね」と喜びを分かち合える瞬間が、私にとって何ものにも代え難い瞬間です。

今後は、チームリーダーという自分の立場を十分に認識し、それにふさわしい仕事ができるように、さらに努力を重ねていきたいと思います。そして、「三菱商事らしい社会貢献活動」を常に心の奥に、幅広いステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを、さらに深化させていきたいと思います。

(注1) ひとり親家庭の母親と子供を招待するキャンプ

(注2) 将来性のある若手アーティストの育成とキャリア支援を目指すプログラム

JF
TC

男女を問わず安心して働き続けられる環境づくりを目指して — 育児時間、育児フレックスタイム制度のご紹介 —

三菱商事株式会社
人事部働く環境支援室長
遠見かおり (はすみ かおり)

三菱商事では、男女を問わず安心して働き続けられる環境づくりを目指し、人事部内に「働く環境支援室」を設置し、育児支援制度の設置・拡充を図っています。現在では、出産後の女性社員のほとんどが職場復帰を果たし、働き続けることができるようになりました。また、出産後、働き続ける社員の増加に伴い、家庭環境や業務内容、本人の考え方など、働き方に関する社員ニーズの多様化が進んでおり、育児時間やフレックスタイム制など、さまざまな選択肢の整備を意識して取り組んでいます。

育児支援に関する制度は、現在利用者の多くが女性社員ですが、男性の子育て参加支援という社会的要請にも対応し、育児時間、フレックスタイム制を含む各種制度において、法改正に先行し、2009年4月に配偶者要件（配偶者が常態として子を養育できない社員に利用を限定すること）を撤廃しました。

現在の当社の育児時間、フレックスタイム制の概要は以下のとおりです。

<育児時間>

制度内容：

1日120分以内／一括または分割で取得可能。
(満3歳まで有給。その後は、取得時間相当部分につき無給)

対象者・期間：

小学校3年生までの子を持つ男女職員

※2007年に1日90分から現在の120分に、取得期間は「満3歳まで」を、「小学校3年生まで」に拡大。満3歳以降は、本人や周囲の活用しやすさを考慮し、あえて無給としている。配偶者要件は、2009年4月に撤廃。

<フレックスタイム制>

制度内容：

個人単位でのフレックスタイムの適用が可能。

対象者・期間：

小学校3年生までの子を持つ男女職員

※2007年に、取得期間「満3歳まで」を「小学校3年生まで」に拡大。配偶者要件は2009年4月に撤廃。

※同様の条件で、時差勤務制度もある。