

CCOインタビュー



藤原 弘達

代表取締役専務執行役員
CCO (チーフ・コンプライアンス・オフィサー)、コーポレートスタッフ部門担当
(人事総務部、法務部ほか管掌)

—— 人材の育成・活用において、重視していることは何でしょうか。

三井物産にとって「人」は最も重要な資産です。当社では、従来「人材主義」「自由闊達」「挑戦と創造」を企業理念に、多様な「個」が、絶え間なく新たな価値創造に挑戦し、さまざまな事業をつくり出してきた歴史があります。

われわれを取り巻く環境が日々変化する中、当社が企業グループとして今後も新たな価値を持続的に創造していくためには、グローバルに多様なバックグラウンドを持つ社員一人ひとりが、お互いを認め合い、刺激し合いながら、持てる能力を最大限に発揮するためのダイバーシティ&インクルージョンが、非常に重要です。

—— 新マテリアリティに「新たな価値を生む人をつくる」とありますが、人材を通じた価値創造への取り組みについて教えてください。

採用地に捉われない多様な人材の活躍推進をグローバルに進めています。世界のさまざまな拠点でビジネスを展開する当社グループは、日本で採用された社員を中心にグローバルにビジネスを展開することのみでは、持続的に成長することは難しいと考えています。こうした危機感の下、2018年には、当社海外拠点の人材を一定期間本社に招き入れ、事業創造に必要な変革を積極果敢に推し進める先導者へと育成する「Change Leader Program」を開始しました。長い歴史の中でいつしか「人の三井」と称されるようになった当社価値観・組織風土をグローバルに展開し、世界各国・地域で新たな価値を創造できる人材の育成を加速させ、“Global reach for Local depth, Local depth for Global reach”を実現していきます。

日本では、2020年2月に竣工予定の新本社ビルへの移転を予定していますが、現在、新本社ビルへの移転を好機と捉え、Workplace Experience (Work-X)と称する、本社での新たな働き方を実現するためのさまざまな施策を検討中です。新本社ビルでは、従来のオフィス環境の位置付けを単なる働く場所から進化させ、業務やプロジェクトに応じて働く場所を機動的に選択できるようにするほか、社員が組織の垣根を越えて自由に集まり、偶発的な出会いを通じて多くの新しいアイデアが生まれるようなコミュニケーションエリアの設置を検討しています。多様な社員一人ひとりの起業家精神を刺激し、事業創造に向けた知的化学反応が生まれるような魅力溢れるオフィスをつくり上げていきます。

—— インテグリティへの取り組みで三井物産グループが目指す在り姿はどのようなものですか。

当社では、ビジネスの基盤である信頼を守り、育てていくために徹底しなければならないのがコンプライアンスであると捉えてきました。「コンプライアンスなくして仕事なし、会社なし」という認識は、社内で広く浸透しています。とはいえ、ますます複雑化する世の中では、単に定められたルールを守るのではなく、企業人としての良識や品格、すなわちインテグリティに照らして、自らの言動に誤ったところがないかを自分で考える姿勢を持つことが重要です。この考えをグループ全体で共有するとともに、三井物産が考えるインテグリティの内容を具体的に示すべく、2018年11月、「三井物産グループ行動指針“With Integrity”」を新たに策定しました。

“With Integrity”というのは副題ですが、この言葉には、何ごとにもインテグリティを持って取り組むという三井物産グループとしての強い思いが込められています。誰も日々の業務の中で判断に迷うことがあると思いますが、その判断を下すことがインテグリティを伴うものなのかを自分の頭で考えると、進むべき道が自ずと明らかになるのではないのでしょうか。

三井物産グループで働く人であれば、“With Integrity”で示されている基本精神や理念に共感し、日々の言動でそれらを体現してもらいたいと思います。“With Integrity”のさらなる浸透を図り、グループで働く一人ひとりの社員が“With Integrity”の精神を実践することを通じて、三井物産はこれからも、社会からの信頼に、誠実に、真摯に答えていきます。