

中期経営計画「Frontier-2006」

(2006年3月期～2007年3月期の2カ年計画)

—中期経営計画「Frontier-2006」概要—

2006年3月期より弊社グループにて進行中である中期経営計画「Frontier-2006」の基本方針は、2006年3月期から2007年3月期の2年間で、安定的かつ継続的に連結純利益1,000億円以上を達成する高収益企業グループを確立する期間と位置付け、変化を先取りし、常にFrontierを追い求め、Challenge、Create、Commitの実践により、収益規模の拡大と経営基盤の強化に邁進していくことです。その中期経営計画「Frontier-2006」の中で、当社は「攻めへのシフト」と「守りの堅持」という2つのキーワードを掲げ、その中で次の5点を重点施策として設定し、その達成に向け取り組んでいます。

第一に「収益規模の拡大」への挑戦です。各カンパニーで重点セグメント・分野を特定し、選択と集中を更に加速させるとともに、資産の入替、アップグレードを継続して推進します。また、他商社と比べ当社グループが強みをもつ消費関連分野、需要の拡大が期待される資源開発関連分野において、当社グループの総合力を発揮することにより、更なる収益規模の拡大を目指します。一方、海外市場においても、ビジネスチャンスが期待できる北米、中国・アジア市場に注力するとともに、ロシア、インド、ブラジル等の新興市場においても先行布石を打っています。

第二に、「新規ビジネスの創造」です。少子高齢化の進

展に伴う人口構造の変化やライフスタイルの多様化、技術革新等によって、今後ビジネスチャンスが拡大するライフ&ヒューマンケア分野（健康・介護・医療・趣味・教養等）、対消費者ビジネス分野、先端技術分野での新たな付加価値の創造による将来の収益の柱となるビジネスの構築を推進しています。

第三に、「攻め」を支えるための「守り」の堅持に向け、「財務体質の更なる改善・リスクマネジメントの強化」という従来からの基本方針を継続し、有利子負債の厳格なコントロールと連結ベースでの更なるリスクマネジメントの強化を図っています。

第四に、「攻めを支える経営システムの構築」を目指します。透明性の高いコーポレート・ガバナンスの確立に努めるとともに、CSR（企業の社会的責任）への取組を推進し、株主の皆様はもとより、広く社会とのコミュニケーションを図っています。また、コンプライアンスの強化及び財務報告の信頼性確保を目的とした内部統制の強化も図っています。

第五に、成長戦略の担い手である人材の確保・育成・適性配置を当社グループ全体として推進する、より柔軟な人事戦略の確立に注力しています。

定量計画の要約とまとめ

A&P-2002	Super A&P-2004	Frontier-2006	
		2006-2007	
		収益規模拡大への挑戦 (Challenge)	
～「選択と集中」～「資産の入替/Up-Grade」～			
		新規ビジネスの創造 (Create)	
2002-2003	2004-2005	Commit	
単位:億円			
	2005(実績)	2006(実績)	2007(見通し)
連結純利益	778	1,451	1,550
連結総資産	44,723	47,970	52,000
NET DER	3.7倍	2.4倍	2.3倍

(年3月期)

安定的かつ継続的に連結純利益1,000億円以上を達成する
高収益企業グループの確立

―最終年度2007年3月期における「Frontier-2006」の更なる推進―

当社グループは2007年3月期において中期経営計画「Frontier-2006」の基本方針を継続し、更に強化することとしました。「攻めへのシフトの加速」をキーワードに、「攻め」と「守り」を支える最適な経営体制を構築し、攻めへのシフトを加速させると同時に、守りの堅持を継続して推進していきます。

第一に、収益規模の拡大のため、縦の強化としてカンパニー主導での重点セグメントへの経営資源の投入を加速し収益拡大を図るとともに、全社横断型プロジェクトの推進体制を強化し、当社の強みである消費関連分野並びに需要の拡大が期待される資源開発関連分野において横の強化を図ります。また、海外においては、北米、中国・アジアの重点市場において一層の収益拡大を図っていきます。

第二に、新規ビジネスの創造を推進していくため、少子高齢化や消費者ニーズの多様化が進む対消費者ビジネスを拡大、シニア層を中心として医療・介護・趣味・旅行等

のライフ&ヒューマンケア分野を強化するとともに、先端技術分野ではグローバルな戦略提携を活かした先行布石と案件の早期収益化を目指します。

第三に、守りの堅持を更に推し進めていくため、有利子負債の厳格なコントロールの継続による更なる財務体質の改善と、リスクマネジメント手法の高度化を進め、リスク管理を一層強化していきます。また、内部統制システムについては絶えずその強化に努め、CSRへの取組についてはステークホルダーとのコミュニケーション強化により継続的に改善・向上を図るとともに、更に透明性の高いコーポレート・ガバナンスの確立に引続き努めます。

第四に、「攻め」と「守り」を支える経営体制を構築するため、業務改革プロジェクトである「ITOCHU DNAプロジェクト～Designing New Age～」の推進、また、人事制度については、2003年12月に策定された「人材多様化推進計画」に基づき、性別・国籍・年齢にとらわれない多様な人材の育成・活用を目指します。

