

営業分掌と職能分掌

当社では、2004年4月に「営業分掌」と「職能分掌」の2つの分掌役員を新設しました。

営業分掌役員は、分野・商品別（縦割）に構成されている現在の営業組織（ディビジョンカンパニー）に対し、営業全体の利益の極大化、総合力の発揮、取組方針の一元化・最適化を図るため、横串機能の視点から、必要に応じディビ



営業分掌

「Super A&P-2004」において収益の牽引役を期待されている生活消費関連分野や、将来の収益の柱として期待される先端技術分野等を中心に、全社的な横串機能を加えることで、シナジー効果や新たな付加価値を創出するとともに、変化の激しい経営環境に柔軟に対応できる、機動的な営業体制の確立を目指します。

FV (Function & Value) 委員会の設置

2004年3月期より生活消費関連管掌役員の下に生活消費関連委員会を設置し、衣食住の消費にかかわる分野において、繊維、食料、生活資材・化学品の3つのディビジョンカンパニーを中心とした、組織横断的なシナジーを追求する活動を行ってきました。2005年3月期は、営業分掌役員の下でさらに全社的な活動としてその幅を広げ、生活消費関連分野でのビジネス拡大を図るとともに、先端技術ビジネスの開発・推進、IT (Information technology:情報)/LT (Logistics Technology:物流)/FT (Financial Technology:金融)を中心とする機能強化等を行います。具体的には、2005年3月期よりHMC (Headquarters' Management Committee)の諮問委員会として、営業分掌役員を委員長とするFV (Function & Value) 委員会を新設し、伊藤忠グループの持つ『機能 (Function)』の強化と新たな『価値 (Value)』の創造を狙った活動を行っていきます。

FV委員会の重点分野・施策

- ・生活消費関連分野:対消費者ビジネスを中心に、高付加価値ビジネスの追求やアクティブ・シニア層などの新顧客層・新市場の開拓および戦略的投資の推進。
- ・先端技術分野:技術シーズと市場ニーズのマッチングおよび先端技術のビジネスへの応用による、先端技術ビジネスの開発・収益化のスピードアップ。
- ・機能強化:将来の伊藤忠グループ全体の収益向上のインフラとなるべきIT/FT/LTを中心とした商社機能の見直しおよび強化。

これらの他にも、「がんばれ日本企業!ファンド」をはじめとした中小企業ビジネスの開発・推進など、組織横断的な活動によりシナジー効果の創出が期待できる分野や、全社的な対応が必要なテーマについては、適宜、タスクフォースを組成するなどして、営業分掌役員を中心に柔軟な対応を行っていきます。

営業分掌役員
加藤 誠

ジョンカンパニープレジデントを指示・指導します。職能分掌役員は、全社経営方針および計画達成に向けた職能業務の円滑な運営、業務内容の高度化のため、職能各部への横軸機能の視点から職能部署全体を総括します。

職能分掌



「Super A&P-2004」の基本方針である「収益倍増」と「財務体質の強化」を支える経営基盤を強化するため、「強固な経営体制」の構築と「柔軟な人事戦略」の遂行に注力しています。

「強固な経営体制」の構築

経営体制強化に最も重要なリスクマネジメントについて、コンプライアンス、RCM (Risk Capital Management) などの観点から、各職能部が専門性を発揮した対応を行っています。

- ・ 資金調達関連リスク:財務部が中心となりコミットメントラインの構築などによる対応を徹底
- ・ 投資リスク:厳格な新規投資基準およびEXIT基準を設定し、事業部を中心に遵守状況をモニタリング
- ・ カントリーリスク:国格付けに基づく国枠管理制度、有担保原則を徹底した発展途上国取組み基準を定め、リスクマネジメント部を中心にモニタリングを実施し、集中リスクを排除
- ・ 経営システム運営リスク(コンピュータウイルス対応等):IT企画部がCIO(チーフインフォメーションオフィサー)をサポートし、タイムリーな対応を実施
- ・ コンプライアンス等:コンプライアンス室が全社ベースでの違法徹底のための体制作りを推進

また、全社リスクマネジメントを総括する組織として、CFO(チーフファイナンシャルオフィサー)を委員長とするALM(Asset Liability Management)委員会があります。ALM委員会は毎月2回程度開催され、リスクマネジメントに関する全社的分析・管理、全社バランスシート管理・改善を行っています。

なお2004年3月期には、欧米系格付機関による当社の格付が引き上げられましたが、その際、「リスク管理体制の強化」が引き上げ理由の1つとなりました。

「柔軟な人事戦略」の遂行

以下の施策を実施しました。

- ・ デイビジョンカンパニーごとの人材戦略の推進:各デイビジョンカンパニーのA&P戦略に応じた人材戦略の課題と施策を整理し、3ヶ月ごとにモニタリング。
- ・ 人材の確保・育成:中途採用の積極化、グループ企業を含めた教育研修の実施。人材活用推進委員会を発足し、人材多様化計画(女性総合職の活用等)を決定。
- ・ 適材適所の推進:年齢にとられない職務職責に応じた給与決定、積極的な若手抜擢。人材アセスメントによる異動希望者の個別対応および社内公募による人材流動化の推進。

2005年3月期においては、1998年3月期に導入したデイビジョン・カンパニー制の完成を大きな目標とし、①カンパニー自主経営による最適経営体制、②Small & Efficientな総本社機能の実現ため、一層の経営サポート機能の充実と、内部統制・コンプライアンスの強化を図ります。

職能分掌役員

- (兼)チーフファイナンシャルオフィサー
 - (兼)チーフコンプライアンスオフィサー
 - (兼)チーフインフォメーションオフィサー
- 藤田 純孝