

与员工的关系

支撑伊藤忠商事稳定、可持续发展的因素是人才。因此我们在“Frontier+2008”中提出了“以人为本，尊重、利用、培养每一名员工的不同职业经验，发挥所有员工的实战能力”的口号。以成为有魅力的跨国企业为目标，积极提供各种帮助，让不同性别、国籍、年龄的人才都能在这里发挥出最大的能力。

人事制度基本方针

现行人事制度是在1999年度引进的，其目标是让全体员工拥有共同的公司价值观和目标，通过充分发挥自身能力来进一步提升公司的竞争力。

引进该项制度后，从强化人才能力的角度出发，又引进人才评价制度，制订人才多样化推进计划等，做到人尽其才，录用、培养各种各样的人才。

我们的方针是继续尊重员工的价值观和个性，通过不分性别、国籍和年龄，有计划地培养各种各样的人才，积极培养员工的挑战精神。

人才多样化推进计划（2004年1月~2009年3月）

计划的目 的

- 不分性别、国籍和年龄，为各种人才的能力发挥与活跃提供最大限度的支援
- 通过计划的实施创建独具魅力的公司和企业文化

士气调查

伊藤忠商事认为要建设良好的工作环境，让员工带着“工作价值”、“干劲、工作意义”的思想投入到工作当中，时刻掌握员工意见与思想非常重要，所以定期实施员工士气调查（员工意识调查）。

在最近一次（2006年8月实施/回答率71%）的调查发现，员工满意度从整体上讲处于较高的水平，对“企业理念与经营方针”、“作为员工的自豪感”等具有非常高的满意度。

今后还将定期开展本项调查活动，为创建方便员工工作的职场环境，将引进并改进各项政策措施等。

满意度TOP3

- ① 企业理念・经营方针 88.1%
- ② 作为员工的自豪感 86.9%
- ③ 组织目标的理解・共享 83.5%

重要程度TOP3

- ① 具有成就感的工作 72.6%
- ② 对工作内容与任务的认同感 65.2%
- ③ 作为员工的自豪感 63.3%

与员工的交流

召开全体员工大会

从2001年度开始，原则上每年举行2次全体员工大会。在这个可以自由参加的员工大会上，以社长为首的经营高层和员工们在休息日里会聚一堂，在东京与大阪的两个公司总部开展直接对话。在全体员工大会上，以社长为首的经营高层主动向员工展示自己的热情，向员工提出自己的期待。另一方面，员工也可以直接向经营高层发表自己的见解，从而使会议成为一个宝贵的双向交流机会。

2007年度上半期的全体员工大会于5月12日举行。通过电视会议系统及互联网，不仅是东京与大阪，就连上海与悉尼等海外分支机构、国内分公司分店的员工也都能参加，共有1,400人参加了此次大会。当天大家积极交换意见，推动了员工对公司的认同感。



举办多样化论坛

对于人才多样化问题，2006年9月成立了“多样化论坛”，作为以员工为主体整理各项具体措施的平台。论坛分为“女性综合职位”、“资历录用者”、“事务职位”三个主题分别举行了分科会。在分科会上，以员工为中心进行了积极讨论，于2007年3月向经营高层提交了最终报告。

接到该项报告，公司依次将讨论内容逐步反映到各项政策措施中去，最终目标是创建独具魅力的公司与企业文化。

参加者评语

借调至伊藤忠总务服务株式会社 小林 玉江

深切体会到了人才多样化的重要性。通过论坛可以形成人际网络，我想这将进一步扩大我们的视野。今后，希望论坛上讨论的内容也能够在工作中得到应用。



与工会的交流

在与伊藤忠商事工会拥有共同愿景、同心协力开展企业活动的同时，还致力于建设可以最大限度发挥每一名员工能力的工作环境。

2006年度 与工会合作的实际业绩

2006					2007		
5月	6月	7月	8月	11月	12月	2月	3月
决算协议会	关于劳动时间的协议会	人才多样化协议会	与社长的经营协议会	每个季度的决算说明会 粮油食品公司经营协议会	机械公司经营协议会	纺织公司经营协议会	与社长的经营协议会 总公司经营协议会

工会主席评语

伊藤忠商事工会主席 大富 博久

伊藤忠商事的企业理念是“致力于全球的富饶和发展”，这既是CSR本身，也是劳资共同的价值观。伊藤忠人的目标是不仅在日本国内，还要在世界范围内为社会做贡献，我为此感到自豪。



录用多种人才

根据“人才多样化推进计划”，不分性别、国籍、年龄，为各种各样的人才发挥自己的能力的提供最大限度的支援。

性别

我们非常重视创造一个让女性自然地活跃起来的环境，继续按照实力、能力、适应力的标准进行人员录用。此外还积极增加女性综合职位的数量。通过不断增加女性综合职位的数量，可以在更多领域里发挥女性的实力，推动女性经营干部的录用。

应届毕业生综合职位录用数量



数据目标的设定

综合职位女性比例
5.0% (截止到2008年底)
※截止到2007年4月1日为4.4%

应届毕业生综合职位女性比例 20.0%
▶30.0% (从2008年度公司录用算起)
※2007年度实际录用 18.5%

国籍

伊藤忠商事的目标是成为“充满魅力的跨国企业”，因此必须实行不分国籍的“人才无国界化”。以在世界范围内做到人尽其才为目标，加强总公司员工、海外当地录用员工等各国国籍人才的录用与培养。

此外，“世界人才·开发中心”（新设）要在各海外据点承担重要任务，向海外当地录用员工介绍总公司的工作经验，继续实施总公司培训等人才强化措施。

通过上述活动，促进总公司员工与海外当地录用员工的融合，进一步推动国际化进程。

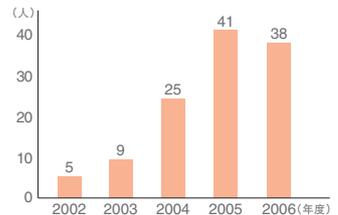


参加总公司培训的海外当地录用员工

年龄

为支持拥有丰富知识与经验的人才发挥作用，正在不分年龄地积极录用具有工作经验（资历）的人员。另外还在实施65岁以后选择继续工作等，充分利用可以选择自身职业的雇佣延长制度，推动人才的多样化。

资历录用者数量（综合职位）



支援残疾人参与社会活动

录用残疾人是伊藤忠商事的重要人事政策之一。为了与残疾人一起创造就业机会，我们于1987年按照残疾人就业促进法，成立了专门子公司“伊藤忠 UNIDAS株式会社”。截止到2007年4月，残疾人雇佣比例达到2.2%，已经远远超过1.8%的法定残疾人雇佣比例。并在2002年作为雇佣残疾人优秀企业，荣获了厚生劳动大臣颁发的厚生劳动大臣奖。今后我们还将一如既往地积极支持残疾人参与社会活动。



工作场景



迎来成立20周年
伊藤忠 UNIDAS株式会社介绍

支持多样化职业经验的形成

人才培养

支撑伊藤忠商事可持续发展的因素是“人才”。每年用于人才培养的费用达到10亿日元。站在合并、全球化的角度，大力培养经营人才与国际型人才。另外还有计划地培养年轻员工，支持女性综合职位或资历录用者掌握职业技能等，有计划地培养多样化的人才。

人才培养方针及培训内容（摘要）

人才培养体系的宗旨	具体培训名称（摘要）
经营人才的培养	经营者学校、派遣新任课长去海外商业学校等
国际型人才的培养	海外当地录用员工的本社研修、新人海外派遣等
多样化人才的培养	职业发展道路支援培训、资历录用者/事务职位研修等

站在全球角度上的人才战略



职业咨询

从新进员工到组织负责人，职业咨询室为各层次的员工提供各类职业问题的咨询和帮助。另外，通过与雇佣延长制度相关的职业选择专题讨论会，还可以对职业选择提供各种帮助。

指导人计划

以积极培养女性经营干部候选人为目的引进的指导人计划，从2006年度开始，将实施对象扩大到近来迅速增加的资历录用者，同时帮助他们尽快适应工作。为形成有利于适应工作的环境，通过开设主页，在公司内部积极发布有关职业技能养成的建议等信息。

实现便于工作的职场环境

提供弹性化的育儿与护理制度

让员工在放心育儿与护理的同时还能兼顾到本职工作，为实现这一独具魅力的职场环境，我们正在充实完善育儿与护理支援对策。不仅充实制度，同时还在创建便于享受权益的环境。具体措施是，不仅本人可以享受育儿与护理相关制度，还针对其上司编写手册，努力促进对职场的理解等。

2006年度 享受育儿相关制度的人数
 育儿带薪留职…32人 育儿相关休假…61人



育儿主页

精神卫生对策

公司内正在完善可以随时向精神科医生、临床心理专家咨询的体制。另外，针对精神卫生问题，按照“重在预防”的观点，由健康管理室积极采取措施，每月通过公司内部报纸介绍如何有效消除精神紧张等。



通过公司内部报纸发布信息

防止骚扰

在工作场所中会遇到以骚扰为首的各种烦恼，为提供相关咨询、解决这些问题，我们设立了员工咨询室。另外，为做到每一名员工都能熟知，我们在就业规则中写明了禁止性骚扰，同时还实施了关于权力骚扰与酒骚扰的培训，努力防止这些情况的发生。

安全对策

作为一家在世界各地开展经营的公司，为确保员工与家属的安全，我们建立了可以迅速通信的体制，以便应对各种事件、事故、自然灾害、恐怖活动等紧急事态。而且，从2006年度开始引进并运行安危确认系统。另外还与紧急医疗服务公司合作，建立万无一失的支援体制。

社会贡献活动

伊藤忠商事站在全球角度上，牢记作为“优秀企业公民”应履行的义务，力求保持与地区社会、国际社会的和谐，为实现富饶社会做贡献。

对于社会贡献的看法

伊藤忠商事在企业理念中提出了“致力于全球的富饶和发展”，在伊藤忠商事企业行为准则中提出了“社会贡献”。在社会对CSR提出更严格要求的情况下，作为“优秀企业市民”，需要进一步充实社会贡献活动，基于这一认识，对“如何灵活运用本公司保有资产与优势”、“本公司应当在哪些领域为社会做出贡献”等问题进行了讨论，并于2006年对社会贡献活动基本方针进行了如下修订。今后将以这一活动基本方针为依据，充实作为公司应开展的社会贡献项目。

社会贡献活动基本方针

- 1 作为一个在全球开展经营的企业，伊藤忠商事在世界各地积极参与解决人道主义课题，为实现富饶的国际社会做贡献。
(对世界性课题的应对)
- 2 伊藤忠商事积极参加环保活动，为实现社会的可持续性发展做贡献。
(环保)
- 3 伊藤忠商事作为优秀企业公民，与地区社会建立良好关系，谋求与地区社会的共生。
(地区贡献)
- 4 伊藤忠商事支持各种促进青少年健康成长的活动，为实现精神充实、充满活力的社会做贡献。
(培养下一代)
- 5 伊藤忠商事积极支持每一名员工开展社会贡献活动。
(支持志愿者)

1 对世界性课题的应对

世界上存在着各种各样的社会问题，但作为伊藤忠商事来说，当前致力于开展“消除饥饿·贫困”和“对大规模自然灾害的紧急援助”的贡献活动。

粮食支援

全世界还有8亿5千万人在挨饿。伊藤忠商事应当尽可能

地参与解决饥饿与贫困问题，作为支持WFP联合国世界粮食计划的正式NPO法人以及联合国WFP协会的评议员，从2005年开始对该协会提供支援。

WFP正在世界各国开展全球规模的慈善工作“Walk The World”，我公司部分员工参加了2006年5月在横滨举办的这项活动，进一步提高了对饥饿问题的认识。



Walk The World开幕式现场

发生大规模自然灾害时的援助活动

针对世界各地频繁发生的大规模自然灾害，伊藤忠商事积极提供紧急人道主义援助，另外，在员工的募捐总额的基础上，公司再提供同样额度的捐款。2006年度针对爪哇岛中部地震捐款1000万日元，公司员工募捐105万日元（公司再提供同额捐助），向日本能登半岛地震灾区捐款300万日元，同时还应日本经济团体联合会要求，捐赠了2400瓶矿泉水（Evian）。

2 环保

“暑假环保教室”

从“对年轻一代开展环保教育”、“与地区共生”、“培养员工志愿者”的观点出发，我们从1992年开始，以东京都港区的小学生为主要对象举办“暑假环保教室”。在暑假里由员工或学生志愿者帮助开展关于环保的自由研究等。通过这项活动让孩子们体会到了自然的重要性。2006年该活动举行了3天，共有75名儿童参加，大家一起进行了学习。

3 地区贡献

九州分公司的活动：森林保护活动

我们与可口可乐西部控股株式会社一起，在佐贺县鸟栖市的“清爽自然森林”开展了森林保护活动。通过对处于森林食物链的最底层的蘑菇进行植菌与覆盖作业建设蘑菇广场，

并邀请县职员进行了森林生态系统知识讲座。



森林保护活动

海外活动

ITOCHU International Inc.约50名员工有志之士5年多来一直坚持Angel Tree Project活动，向失去亲人而收不到圣诞礼物的纽约儿童赠送他们想要的礼物。

作为ITOCHU Australia Ltd.纪念公司成立50周年的活动项目，向澳大利亚具有代表性的志愿者活动Surf Life Saving组织赠送了训练用小艇。

伊藤忠（中国）集团有限公司从2004年以来，一直资助残疾儿童的生活和学习。



The Angel Tree Project

4 培养下一代

（财）伊藤忠纪念财团的活动

伊藤忠商事于1974年成立了伊藤忠纪念财团，通过“儿童文库资助事业”、“野外教育活动”、“运营儿童馆（东京中小學生中心）”，积极促进青少年的健康成长。在2006年度，“儿童文库资助事业”的资助对象约100个（总额约2400万日元），参加“野外教育活动（青少年集体活动）”的人数约200人，“东京中小學生中心”的利用者约16000人。截止到2007年5月16日，该中心的累计入馆人数达到了70万人。

※ 儿童文库资助事业：资助对儿童文库（家庭、地区文库）等儿童阅读进行启发与指导的民间团体或者个人活动。从第1届（1975年度）开始到第32届（2006年度），累计资助数量约1150件，资助金额约8亿1千万日元。



少年活动带头人讲习会

5 支持员工参加志愿者活动

社会贡献恳谈会

2007年2月以促进社会贡献活动为主题，包括丹羽会长在内的经营高层与员工举行了恳谈会，对于个人的志愿者活动、伊藤忠商事作为一个公司应开展怎样的社会贡献活动等进行了各种各样的讨论。在恳谈会上，与会员工提议作为国际援助活动开展募捐，第二天马上在东京总部举行了向伊拉克提供医疗援助的募捐活动，将总计170906日元的募捐款交给了“JIM-NET（日本伊拉克医疗支援网络）”。

员工的志愿者活动——相互接触网络

伊藤忠集团员工志愿者“相互接触网络”以4个部会（自然观察部会、灾害救助集会、朗读志愿者部会、邮票志愿者）为中心开展活动。在2006年度，“自然观察部会”与富士乐株式会社端数俱乐部自然环境保护小组进行合作，每年举行4次自然观察会，“灾害救助集会”与危机管理对策机构合作，开展了回家困难问题的对策探讨与灾害救助训练。

“朗读志愿者部会”从2002年以来，每月第2个星期六对代官山老年人福利设施“Pearl”进行访问朗读，深受老年人的欢迎。

“邮票志愿者”面向公司内外（包括公司员工家属等）收集用过的邮票，进行整理、整形，制作成国内邮票、海外邮票、纪念邮票3种“带衬纸邮票”，捐赠给家族计划国际协力财团，对提高发展中国家的当地居民生活水平、开展自立援助发挥了作用。未整形的邮票也捐赠给了日本基督教海外医疗协力会，为提高海外保健医疗水平做贡献。

今后的课题与目标

社会贡献室长 铃木 祥一

2007年度，本公司为履行作为“优秀企业公民”应尽的义务，包括环境方面的活动在内，制订并实施各种各样的社会贡献项目。同时还增加志愿者活动方案，让员工可以轻松、愉快、主动地参加志愿者活动。我们希望在这一年里，无论是作为企业还是作为个人，都能进一步推动社会贡献活动的开展。