

与员工的关系



伊藤忠商事提出「彻底攻坚」的口号，作为中期经营计划「Brand-new Deal 2012」的基本方针之一。积极地推进作为支撑「攻坚」经营基础的人材培养·强化体制。同时，继续致力于全球人材战略的工作。

— 2011年度的方针及课题



执行董事 人事·总务部长
小林 文彦

对「综合商社」伊藤忠商事来说，「人材」是最大的经营资源。

2011年度启动的新中期经营计划「Brand-new Deal 2012」中提出，「行业专家」，「培养优秀人材」等各种人才培养方针。通过中期经营计划及具体实施方针，让员工最大限度地发挥个人能力，积极地投身到工作之中，不断加强和完善支援体制。

支持“攻坚”的人才培养



支持“攻坚”的人才培养

人才是支撑伊藤忠商事稳定持续发展的重中之重。

以培养出“有能力的人才”为目的，不仅对总部员工，其他海外区的员工和集团下属企业员工也作为对象，根据其个性和经历，把他们培养成在各自领域活跃的“行业精英”，目的是培养能够进行全球层面管理的强势人才。为实现这一目标，伊藤忠通过贯彻OJT (on the job training 在职培训)，培养其工作经验，同时通过及时的评价和反馈，培养员工的发展意识，促进其自我启发，并组织培训学习知识和质能，积极地完善个人的职业水平，旨在实现个人素质的进一步飞跃。然后，面向接受过培训的人才加强投入，应用之前建立的制度和体制，以现场为主导促进人才的培养。



人才培养的基本结构（图示）

各种培训制度

按职务，层次实施必需培训，选拔培训，选择培训等各种培训。为培养「全球经营管理人材」，实施了「全球development培训(GEP, GLP, GNP ※) 培训」 「全球领导培养培训」 「组织长研究会」等培训。同时，为提高年轻员工的英语能力及国际化能力，自1999年起实施了「新人海外派遣制度」，2010年度起引进面向中国等新兴市场「年轻员工短期中文·特殊语言学派遣制度」，参加人员将成为公司未来各个领域的专家。此外，公司还推行了「行业专家」，「多样化人材」、「职业发展支援培训」等制度，各公司、总部都制定了自己的人才战略，实施自己的培训活动。



全球development培训体制

- ※ Global Executive Program: Global Executive Program: 作为全球人材开发培训体制的基础，培养全球化事务精英。
- ※ Global Leadership Program: 旨在培养适应全球工作的组织长的培训体制。
- ※ Global Network Program: 针对海外本地录用的职员，通过总部的，学习伊藤忠集团的全球运营方式，构筑参加成员间的网络。

人材培养方针及培训内容(摘录)

人材培养体系的宗旨	具体的培训名
全球的经营管理人材的培养	全球development培训体制，组织长培训，短期商务派遣
商务领导人的培养	新人海外派遣，年轻员工短期中文·特殊语言学派遣
「行业专家」、「多样化人材」的培养	职业前景支援培训，每各公司·总部职能的单独培训

主要培训参加人数

培训名	2010年度实际成果
全球development培训体制	108人
组织长研究会	466人
短期商务派遣	44人
新人海外派遣/年轻员工短期中文・特殊语言学派遣	76人
职业前景支援培训	2767人

培训参加者评语



韩国伊藤忠株式会社
规划开发室室长
崔 相哲

GEP培训

全球领导的需求、及真正的交流中最重要的就是学习的态度，通过GEP进行学习。与员工广泛讨论的过程中，员工们表示伊藤忠发生了很大的变化，自己将来要成为伊藤忠发展的重要核心人员。



化学品部门
化学品合规室
石川 真嗣

新人海外派遣

新人海外派遣制度，美国缅因州逗留。

通过在本地的生活，通过影像、心声的传递，了解到文化和价值观的差异。自己向成为“全球化人才”的目标又迈进了一大步。



建设第二部 建设第五课
长尾 亮子

年轻员工短期中文・特殊语言学派遣

出发之前的不安完全消散，每天的工作都充满了挑战。

与开朗、热情、优秀的中国员工接触的过程中，让我对中国的印象有了很大的改观。学习语言的同时，切切实实地感受到不断发展的中国经济的巨大力量，感谢公司给我提供的这个机会。



进入崭新阶段的全球人材战略



进入崭新阶段的全球人材战略

伊藤忠商事为实现整个集团人才价值的最大化和最佳配置，自2007年起推进基于全球视野的人才战略。无论国籍、年龄、性别，都尊重多样的价值观和个性，提高工作干劲和士气，最大地发挥个人能力，同时营造挑战新事物的环境。在推进全球人才战略时，各公司与总部的人事总务部、世界四座城市设置的世界人才开发中心（Global Talent Management Center: GTEC）作为主体，截止2010年，公司完成了评价项目的统一和全球人事数据库的搭建等全球性基础工作。自2011年起，公司开始推进注重个别人才的精英管理体制，同时在中国、亚洲等海外重点市场加强人才培养，强化有利于全球业务开展的人才采用、培养、使用机制。



精英管理体制

具体活动措施

1. 东京总部接受世界各国据点的员工，为期两年，通过业务进行人才培养，促进总部的全球化（2008年4月起至2011年3月末止的三年间，共接受人才培养数量54人。）
2. 以全世界、全层面的职务为对象，评测职务、职责的大小，并将其作为通用尺度构建起级别分类（ITOCHU Global Classification: IGC），在全球化的框架下，配置、录用和培养不受国籍限制的人才。
3. 利用海外本地希望录用的人才对应的全球录用网站，发送世界共通的人才战略。2010年8月，以海外大学生为对象，用英语实施了实习培训。
4. 将伊藤忠集团的企业理念—ITOCHU Values落实到领导应具备的人才要求中，并反映到录用标准、评价/培养制度，实施浸透活动，以全球视角录用和培养符合伊藤忠价值观要求的人才。

各地区海外区员工数（截止2011年3月末）

（单位：人）

北美	中南美	欧洲	非洲	中近东	大洋洲	东亚	东南亚·西南亚	CIS	总计
157	164	242	38	161	39	628	667	88	2,184

实现易于工作的职场环境



组织管理



人权



劳工标准



环境



公正的事业惯例



消费者课题



参与社区建设及社区的发展

育儿、护理措施

员工在公司生活方面，迎来了育儿和看护-生活支援方面的崭新阶段，为使其能够在公司中持续工作，最大限度地发挥个人能力，伊藤忠商事进一步扩充各项制度，超越法定的界限，向员工提供男女通用的工作与育儿/看护兼顾的计划。

2007年度，在育儿停工体制的基础上，扩充了工作日选择制度/育儿短时间工作制度，新设了生子支援休假，旨在为员工的工作和育儿提供兼顾的方案，目前取得该休假的人数逐年增加。2009年度，在东京总部附近开设了“员工用托儿所I-kids”。利用该设施，首都圈内“留守儿童问题”等社会性问题，育儿休假后难以做到有计划的复职等现状问题将得到缓解，员工职业继续的阻碍因素将得到缓和，进而支持员工持续工作的热情。2010年度，伴随着育儿/看护休业法的修订，男性员工的育儿制度得到扩充，在看护方面开设了以兼顾工作和育儿两方面为目的的短期休假制度。

通过继续扩充这样的支援体制，建立让员工充满干劲、努力工作的环境氛围。

育儿、护理相关制度取得状况

(单位：人)

		2008年度	2009年度	2010年度
育儿方面	育儿停工	30	43	49 (男2: 女47)
	看护子女休假	71	98	125 (男58: 女67)
	为了育儿的短时间工作	40	32	50 (男1: 女49)
	育儿特别休假	21	16	13 (男7: 女6)
	分娩护理休假	48	53	62 (男62)
护理方面	护理停工	0	0	0
	护理特别休假	9	8	9 (男3: 女6)
	护理休假	-	-	16 (男7: 女9)
	为了护理的短时间工假	1	2	2
家庭生活支持假		247	383	469 (男285: 女184)

I-kids 使用者的声音

IR室

干场 昭英



I-Kids诞生会的场景

由于无法进入认可保育园，故利用了I-kids。当初还非常不安，担心是否能适应托儿所的生活。女儿进入托儿所后很快习惯了I-kids的生活，每日过得非常快乐，我作为家长也十分欣慰。带着1岁的女儿乘电车通勤是一件很麻烦的事情，幸好有值得信赖的保育员、营养师帮我照顾女儿，让我能够继续工作，妻子也非常感谢。

育儿停工取得者的评语



人事总务部 企划统辖室
河崎 崇

去年，二儿子出生时，我与领导和妻子协商，取得了公司的育儿停工制度。在领导和同事的支持下，我能够全力投入到儿子的成长中。本公司的男性员工还很少取得育儿停工休假，但随着少子高龄化的进展，企业的社会责任之一—即育儿支援工作的重要性将越来越高。我希望公司最好能建立无论性别，让员工履行育儿责任的环境和氛围。

取得KURUMIN标识

伊藤忠商事符合“下一代培养支援对策推进法（※）”的认定标准，于2011年7月11日得到东京劳动局颁发的下一代认证标识（爱称：KURUMIN）。

本公司为创造让全体员工轻松工作的职场环境，不断完善工作和育儿两方面支援的制度、设置公司内托儿所“i-kids”（2010年1月），推进更多样的人才稳固、活跃支援体制，这一系列工作得到社会的认可，因而取得了“KURUMIN”认证。

接下来，公司将营造员工工作、育儿两不误，充分发挥其能力的工作环境。



※ 下一代培养支援对策推进法

为改变快速的少子化进程，国家发布了下一代培养支援对策推进法，地方公共团体制定和发布的地区行动计划，企业方面也在结合员工数，制定了旨在支援员工工作和育儿兼顾的普通事业主行动计划，都道府县劳动局有义务支援企业的这项工作。（引自厚生劳动省网站）

职业指导

职业指导室针对从新员工到部门领导的全体员工，提供广泛而多样的职业咨询/支援。该指导室中，有多名具备职业指导师资格的员工，广泛了解上司、下属、同事的关系和工作方法、自己的未来计划等。作为培训工作的重要环节，公司针对工作数年的年轻员工实施职业指导。另外，职业录用者、延长雇用期的中高年龄段员工也是该指导室工作的对象。员工发表感想“平日里无暇思考和交流自己的事情，这成为宝贵的经验”。

员工的健康管理

对伊藤忠商事而言，员工是公司的宝贵资产，为充分发挥每位员工的能力，对员工实施健康管理至关重要。

本公司在健康方面，建立了可随时咨询的公司体制。例如，东京总部的诊疗所 健康管理室共有20名专业医生，此外还有X线技师、药剂师，保健师为每位员工提供了“医疗保健服务”，实施全面的健康保障策略，成为员工健康管理的坚强后盾。

心理健康方面，公司内设置了精神状态管理室，配备了精神科医生、临床心理医生，可随时咨询。

从防止长时间劳动的观点，每个岗位都设置了提前下班日，还采取多种措施加强劳动管理。公司还利用基于进出记录的客观工作时间管理体系，进一步加强公司内员工合理工作时间的管理体制。

员工的安全对策

为了让世界各地活跃的员工及其家人能够安全、健康、且有意义地生活，公司建立了完备的事件/事故/灾害等紧急事态、健康管理体制。

为了应对疾病、受伤等紧急情况（包括本地感染性疾病的预防对策），公司与多家紧急医疗服务公司合作，建立完备的支援体制。

与员工的交流



组织管理



人权



劳工标准



环境



公正的事业惯例



消费者课题



参与社区建设及社区的发展

与社长对话会

为促进社长与员工的直接双向对话和交流，公司举行了自由参加的对话会。

2001年起公司召开全体员工大会，但从今年开始，为加强对话，员工大会分三次举行。对话会上，社长亲自向员工介绍经营方针及实现方针的热情。另一方面，员工直接向社长发表自己的意见和问题，创造一个可以双向交流的重要平台。

2011年的对话会于8月举行。会上大家踊跃发言，畅谈今后的经营方针和个人话题，内容涉及多个领域，会场氛围活跃。

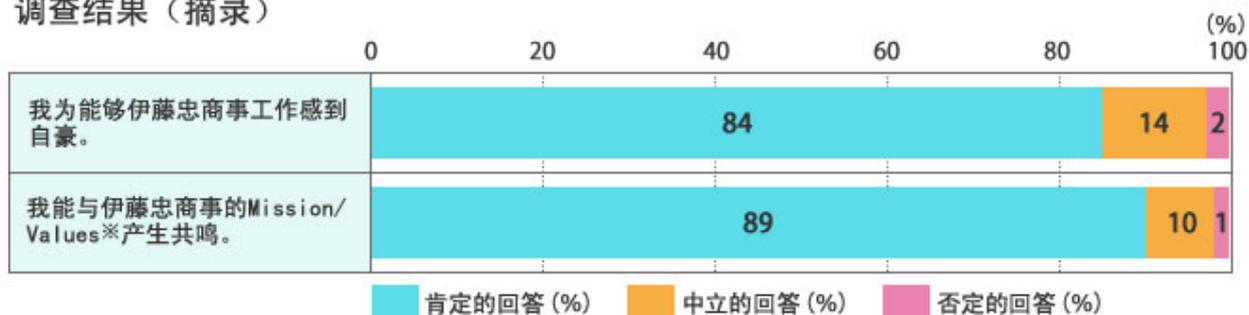


实施员工意识调查

伊藤忠商事继续开展员工意识调查活动。2010年度活动的目的是，“掌握员工的工作积极性、满意度、理解性、工作意识※”、“将调查结果反馈到员工工作意识及企业价值提高的各项措施中。”，活动对象为全体员工，包括海外驻在员。

※ 工作意识：员工怀着为公司贡献的高度意识，自觉地将自己的能力发挥到最大限度。

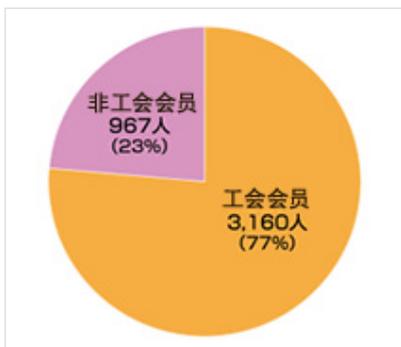
调查结果（摘录）



※ ITOCHU Mission/ITOCU Values : 伊藤忠集团的企业理念

与工会的对话

伊藤忠为实现企业理念“致力于全球的富饶和发展”，与工会协商解决了各种课题。2010年度举行了社长参加的经营协议会、下属公司参加的经营协议会。通过这样的机会，员工和企业之间建立了灵活的商议平台，从而共享目前的课题，研究和实施改善策略，进而建立起一整套完备的协助体制。



2011年4月工会会员比率

2010年度与工会合作的实绩

2010年4月	生活资材/化学品公司经营协议会
2010年6月	结算协议会
2010年7月	社长参加的经营协议会
2010年8月	信息通信·航空电子公司的经营协议会
2010年10月	总部经营协议会
2010年12月	国内分公司协议会
2010年12月	金属·能源公司经营协议会
2011年2月	社长参加的经营协议会

工会主席评语



伊藤忠商事工会 主席
森川 哲

伊藤忠商事工会为了让作为利益相关者的员工更活跃有“干劲”，充分发挥自己的能力，建立易于个人发展的职场环境，致力于各项活动。广泛听取现场员工的声音，使员工与公司积极地对话，工会努力为CSR活动做出贡献。

在日本人材多样化推进的措施



组织管理



人权



劳工标准



环境



公正的事业惯例



消费者课题



参与社区建设及社区的发展

在日本人材多样化推进的措施

从数字扩大制度的拓展到固定活跃支援

～人才多样化推进计划2013（日本）～

伴随着经济的全球化，商业竞争愈加激烈，少子高龄化伴随着人才竞争外部环境的变化，公司需要制定新的业务体制，解决各年龄层人员构成的不均衡现象，2003年12月起公司开始推进日本人才多样化战略。

公司、员工不分国籍、年龄，充分发挥每位员工的特性，营造易于个人发展的环境，为加强个人能力、组织力，2009年度起启动“人才多样化推进2013（日本）”（计划期限：2009年4月～2014年3月），重点针对女性及年长员工各属性的职业形成提供支援，实施各种具体策略。

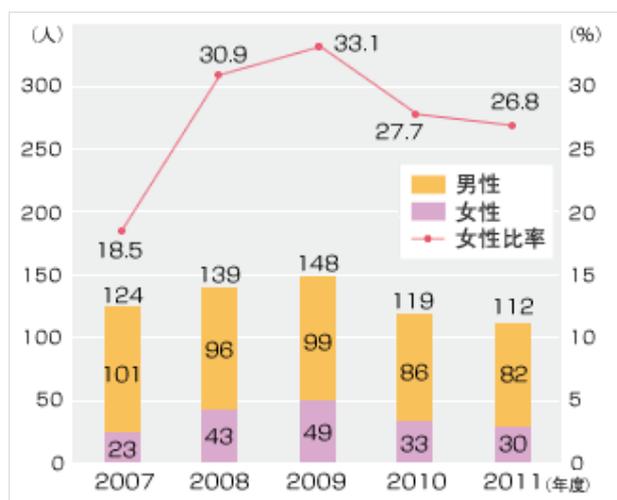
例如，通过海外本地大学生的总部录用及更加多样的人才确保、稳固、活跃支援，创造“富有魅力的公司/企业氛围”，通过工作意识的改革、合理的时间管理、休假取得促进等相关策略的实施，在公司内创造宽松、易于工作的职场环境。

单体男女员工数

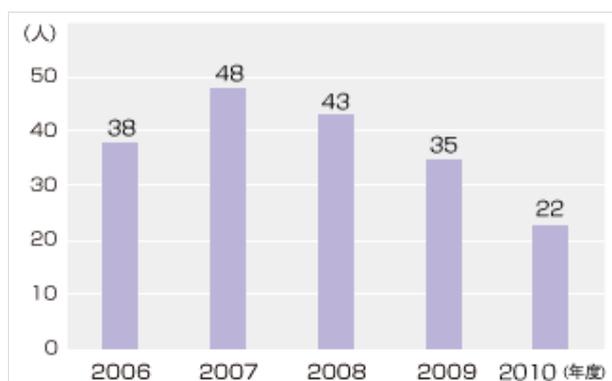
（单位：人）

	男	女	計
2008年度	3,161	1,014	4,175
2009年度	3,191	1,068	4,259
2010年度	3,201	1,100	4,301

※ （2011年3月末现在）



新员工综合录用数



资历者（中途）录用者人数（综合职位）

支援残疾人员的社会参加体制

为了促进身体有残疾的人员的就业机会，1987年成立了基于残疾人雇用促进法的特例子公司伊藤忠unidus（株）。截止2011年，残疾员工的雇用率达到1.99%，高于法定残疾人员的雇用率（1.80%）。今后，公司将继续积极地参与残疾人员的社会参加活动。