

与员工的关系

对于在全球开展着各种商务活动的综合商社，伊藤忠商事，“人才”是最大的经营资源。作为支撑企业活动成长的经营基础，我们积极地推进人才培养・强化。将继续致力于一直以来都在努力培养“行业的专家”，以及营造多样化的人才才能在全球活跃的体制。

支持“进攻”的人才培养

全球化人才战略的持续推进

伊藤忠商事以实现全球范围基础的人才价值最大化和人才价值的整体优化为目的，自2007年度起开始推进基于全球视线的人才战略。具体来说，2010年度通过完善要成为伊藤忠的领导人所需的行动必要条件，建立全球化组织长人才数据库※，通过与各公司内公司以及海外地区总部的合作，构建了在全球范围内录用、培养、任用肩负扩大海外收益重任的优秀人才的“人才管理项目”。

另外，将自创业以来已沿袭150多年的理念与价值观列为伊藤忠领导人应具备的人才条件，并反映到录用标准、评价培养制度中，在全球范围内录用和培养符合伊藤忠价值观的人才。

※ 2009年度建立了以全世界、各级职务为对象，基于职务、职责的全球标准（ITOCHU Global Classification：IGC），将其灵活应用于全球范围内的与国籍无关的人才配置、录用和培养之中。

■ 相关数据：各地区海外地区总部员工人数（P102）



人才管理流程

培养方针

根据每个人的个性与资历，把他们培养成在各自领域能够活跃的“行业专家”，目的是培养能够进行全球层面管理的“精英人才”。

为实现这一目标，伊藤忠通过贯彻OJT（on the job training在职培训），培养其工作经验为主，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技能，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。

今后也将继续对培训人才投入资本培训的同时，今后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。

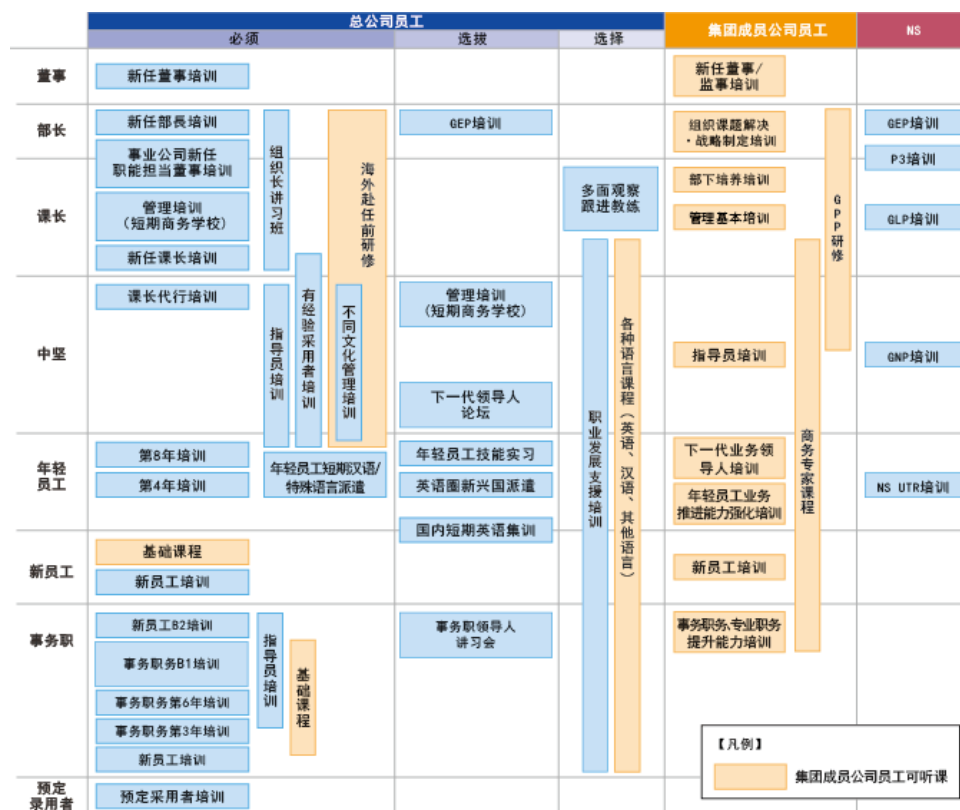


人才培养的基本结构（图示）

培训体系

伊藤忠商事的培训体系由“全公司培训”针对行业特性、专业性等由各公司、职能部门的“单独培训”构成。除了总部员工之外，也包括部分海外地区总部当地员工以及集团成员公司员工在内，为所在层次的员工提供大范围的人才培养机会。

此外，依据事业和市场的特性，根据所需的技能和专业性，在各海外地区总部也建立了培训体系。以东盟、东南亚地区总部的地区领导能力专题研讨会培训为首，在北美、欧洲、东亚等的海外地区总部重点进行了管理层的培养，和伊藤忠商事的培训体系一起，开展活跃于全球的管理人才的培养。



GEP: Global Executive Program
 GLP: Global Leadership Program
 GNP: Global Network Program
 NS UTR: National Staff U-turn Rotation Training
 GPP: Global Partnership Program for Subsidiary Staff

人才培养方面的强化要点

作为人才培养方面的强化要点，提出了“合并”、“海外”、“现场能力”这三个着眼点。

首先，从“合并”的观点出发，2013年度建立了可胜任投资公司经营管理的人才培养计划。具体来说，为了加强关于事业管理的基础知识以及风险管理方法的学习而引进了“职能实习生制度”，除了在监查部和法务等积累一定期限的管理业务经验之外，还从2014年度开始启动了通过实际演练在短时间内高效地学习财务业务的培训项目（财务实习生），已作为年轻员工的必须培训项目。

然后，基于“海外”的观点，为了培养全球管理人才，实施了被称为“全球发展计划（GEP、GLP、GNP、GPP※）培训”、“短期商务学校派遣”、“组织长讲习班”的培训活动。自1999年起领先于其他公司，优先引进了短期海外派遣制度，现在，以向中国和其他新兴市场国家派遣“年轻员工短期汉语/特殊语言派遣制度”为核心，致力于培养未来各个市场的专家后备人才。另外是通过与中国最大的企业集团CITIC Limited（CITIC）以及亚洲知名的大型企业集团・Charoen Pokphand Group Company Limited（CP）的战略性业务与资本合作，通过“强化语言能力”、“人才交流”等方式，在以中国、亚洲市场为中心的广阔的事业领域中加快培养可追求协同效应最大化的人才培养。

此外，基于“现场能力的观点”，为了培养具有多样化价值观的“专业人才”，开展了“职业发展支援培训”以及各公司内公司及总部职能部门的人才战略进行的单独培训等，配合各种目的实施了各种各样的培训活动。



全球发展计划培训

- ※ GEP（Global Executive Program）：全球人才开发项目的主干项目，为培养全球高层人员的培训。
- ※ GLP（Global Leadership Program）：以培养在全球积极能干的组织长为目的的培训。
- ※ GNP（Global Network Program）：以海外地区员工为对象，通过在总公司的培训，亲身体会伊藤忠集团的全球活动，构建参加者之间的网络。
- ※ GPP（Global Partnership Program）：以海外集团成员公司员工为对象，以传承和形成伊藤忠的历史、业务概要、企业文化以及构建伊藤忠集团整体的网络为目的而实施的培训。

主要培训参加人数

培训名称	2012年度实际成果	2013年度实际成果	2014年度实际成果
职能实习生制度	-	5人	94人
全球发展计划培训	102人	135人	135人
组织长讲习班	372人	325人	437人
短期商务学校派遣	44人	50人	39人
新人海外派遣	41人	37人	5人
年轻员工短期汉语/特殊语言学派遣	54人	25人	47人
职业前景支援培训(累计)	2,037人	2,025人	1,893人

培训参加者评语



海外实习生
(天津物产天伊国际贸易有限公司)
(天津常驻)
冈安 高良
左起第1人

年轻员工短期汉语/特殊语言派遣(汉语)

从2014年9月开始,在中国天津的天津大学进行了半年的语言留学。

在留学之前我也曾经在东京学习过中文,但在开始留学时,我曾试着用“你好”开始和当地的人进行交流,但对方说的话完全听不懂,根本无法进行交流。但是,通过在大学、语言学校的学习以及在当地的生活学习中文,最终已经可以和当地人进行交流。另外,除了语言的学习之外,还通过在当地的生活,与认识的中国学生、社会人士、外国人就各国的就业活动情况以及文化的差异进行了讨论,并彼此谈了自己的梦想,从而也了解了与日本人完全不同的想法和生活方式。

我过去没有在海外生活的经验,进入社会、开始工作之后,在众多的年轻人之中,我获得了脱岗到海外生活、近距离学习他国文化的机会,对此非常感谢伊藤忠商事。目前,我正在充分利用当时学到的知识,作为海外实习生在中国企业与伊藤忠的合资公司开展日常的业务。



伊藤忠新加坡公司
Mr. Ben LIEW
前排左起第2人

GNP (Global Network Program)

5天的GNP对当地员工来说是一个非常好的项目。加深了对伊藤忠商事的价值观、使命、各组织的业务、以及这次新确定的企业宣言的理解。作为新加坡公司的人事工作者,我会把通过GNP学到的内容与当地员工共享,全体员工团结一致,为了共同的目标而共同奋斗就是我的使命。

人事评价制度

人事评价制度所处的位置,是担负着使员工保持干劲、工作愿望、有助于能最大限度地发挥其能力的人事制度的主干。评价制度之一的目标管理制度,是与全公司的经营计划相吻合,确认由每个员工分担目标,起着实行经营战略的重要作用。此外,还设定了把每个员工的能力、专长、既往的经验、志向、个性加以综合地考虑,运用到其配置、调动计划之中的人才评估制度。

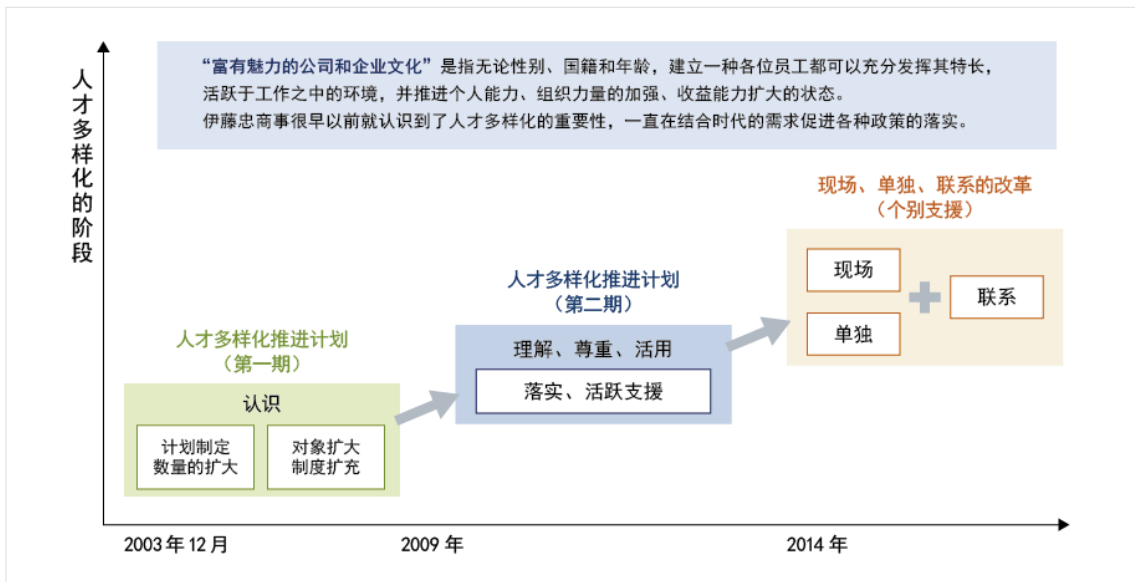
为使这一人事评价制度发挥其机能,上司的公平、公正的评价,以及通过与部下面谈的反馈是非常重要的。通过对评价者的培训,启发上司们对员工的培养和成长的促进。

营造使员工活跃起来的工作环境

推进人才多样化的措施

在全球化竞争日益激烈的环境中，为了应对全球市场多样化的需求，不断创造新业务和附加价值，伊藤忠商事认为“组织的多样性”必不可缺。基于这一考量，伊藤忠商事自2003年12月起，开始策划并制定“人才多样化推进计划”，致力于推进多样化人才的增加、稳固及活跃支援等活动。今后，仍将为营造使每一位员工都能够充分发挥特长、使其活跃起来的环境，通过进一步加强个人能力、组织力量，创造“富有魅力的公司和企业文化”。

伊藤忠商事推进人才多样化的措施的推移



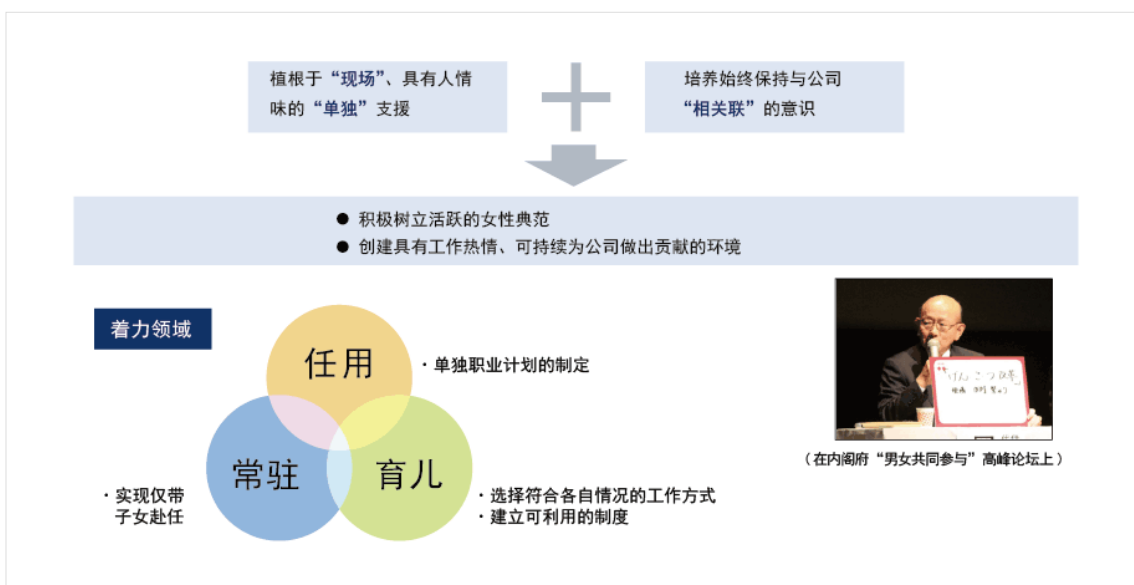
支援女员工的活跃

在人才多样化的措施之中，最为关注的就是对“女性”活跃的支援。迄今为止，伊藤忠商事为跟进日本女性进入社会，积极推进为使女性活跃起来的援助措施，制定了各种相应的制度。女员工的比例占到了员工总数的约24%。关于女性综合职，从1989年开始录用，截止2014年年底，女员工已占到了综合职务整体的约9%。目前通过“现（现场）、单（单独）、联（联系）改革”，针对每个员工的人生阶段及职历来分别地推进援助措施，同时，通过关于年轻女性综合职的职业意识培养的培训、以及各种论坛的实施，树立活跃女性的典范，推进让女性更有工作热情的环境的建设。

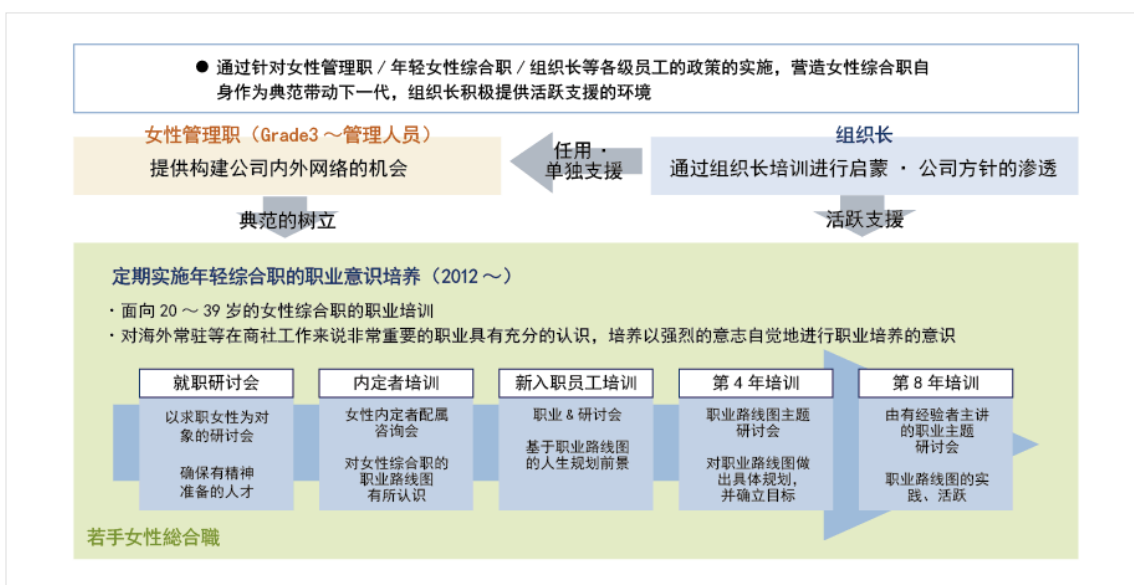
女性综合职的支援措施推移

阶段	环境、课题认识	具体措施
录用初期 (1989-2003) 法律要求	通过男女雇用机会均等法的施行(1986)，要求充分利用女性	- 女性综合职的持续雇用（每年数名） - 从事务职进行职务调动 - 导入育儿支援制度
人数扩大、制度的扩充 (2004-2011) 方便女性综合职工作的公司	- 人才多样化推进计划的制定(2003年12月) - 为了积极地任用女性干部，首先需要增加人数，在公司内部进行大范围地充分利用，这是非常重要的 - 为了让女性安心工作，完善了工作与育儿、护理两不误的环境	- 设定数值目标 - 引入指导员制度 - 扩充育儿支援制度 - 引入配偶海外调动停职制度 - 设置公司内部托儿所 - 举办各种论坛
推进单独支援 (2012-) 让女性综合职具有工作热情的公司	- 在制度层面已经超出了法定的水平 - 女性综合职的集中年龄层已经到了30多岁，今后将发生真正的生活事件 - 通过“现、单、联改革”，对自主进行职业培养的“努力的人”进行单独支援	- 配转休→切换至再雇用制度 - 常驻支援（仅带子女赴任） - 任用候选人的确定・培养 - 在分组会议中听取现场意见 - 职业意识培养支援（各种论坛等）

现、单、联改革



女性综合职的职业意识培养支援



<各种论坛的举办>

持续开展以树立各种典范和构建网络为目的的各种论坛。



女性执行董事的“Women's Executive Forum”
(伊藤忠×卡乐比×东京海上)



不同行业的5家企业举办的网络构建研讨会
(伊藤忠、野村HD、资生堂、日产汽车、全日空)



与青山附近的企业的交流会
(伊藤忠商事×日本甲骨文公司)

评语



执行董事 法务部长
茅野 MITSURU

伊藤忠商事业务，在不同的地区和多种的领域中开展着，而由多种多样的人才在现场合为一体创造推进。人才也是伊藤忠的推动力，基于这些人才的活跃与商务战略的紧密相连的精神，要支援多种多样的人才任用，培养。

- 相关数据: 职员状况 (P102)
女性综合职人员比例 (P103)
录用人数 (男女分别) (P102)

资深人才的活跃支援

在伊藤忠商事，对高龄者的活跃支援一直都在积极地进行着。根据日本少子高龄化的进展，以及多样化人才活跃支援的观点，在60岁退休年龄之后，导入作为新的选择的“雇佣延长制度”，为使高龄者所持有的丰富的知识和经验在退休之后也能活用起来，营造了使所有自愿者能继续活跃的环境。今后还将为使高龄者带着干劲、愉快地继续工作的环境的实现而进一步向前推进。

支援残疾人员的社会参加体制

为了促进与身体等有残疾的人员创造一起工作的机会，1987年成立了基于残疾人雇用促进法的特例子公司伊藤忠Unedus(株)。截止2013年6月，残疾人员工的雇用率达到2.02%，高于法定残疾人员的雇用率(2%)。今后，公司将继续积极地参与残疾人员的社会参加活动。

- 相关数据：残疾人雇用比例 (P103)

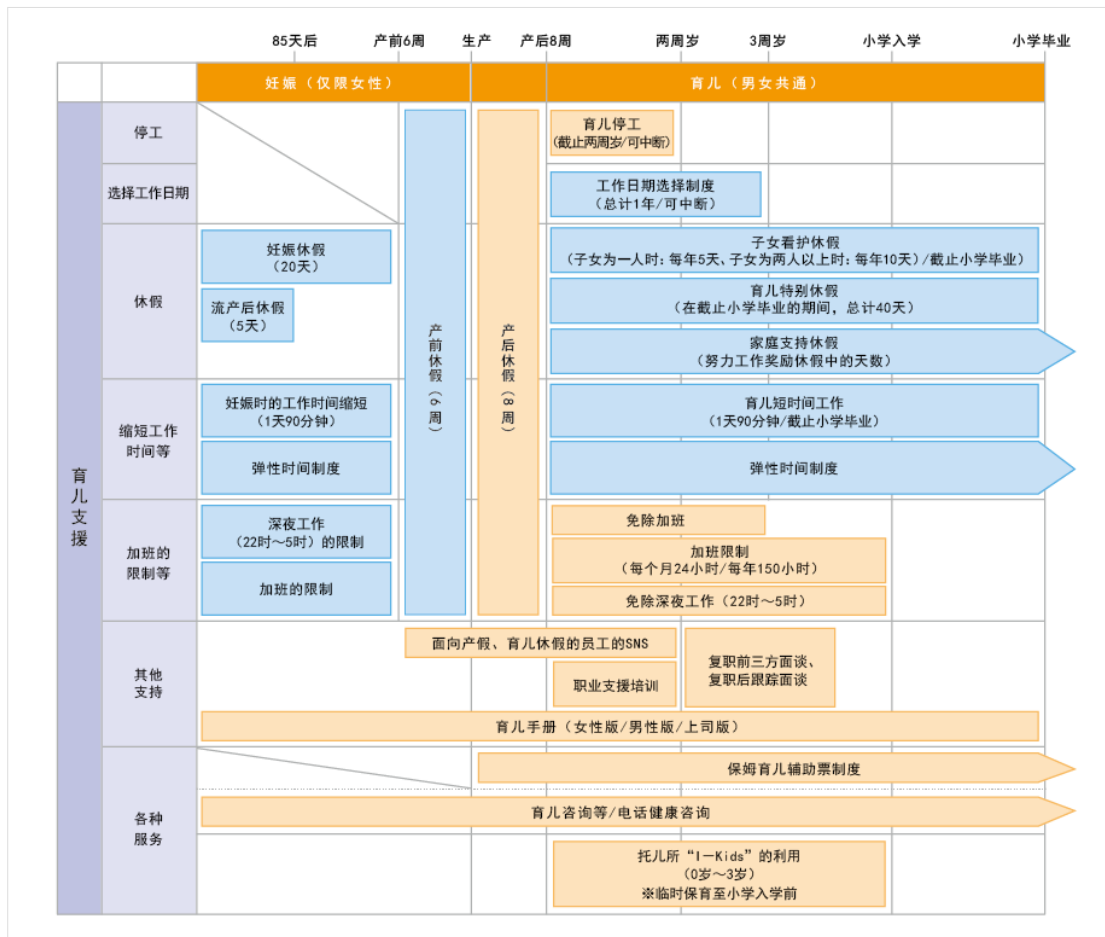
工作与生活相平衡的措施

对于伊藤忠商事而言，“人”是最大的财产，为了让所有员工都能发挥各自的特长，营造使员工能够安心地专注于工作的环境而采取了各种措施。工作与生活的平衡也是其中之一，通过在工作的时候忘我的工作，在休息的时候充分放松来进一步提高工作的质量与效率的“有张有弛的工作方式”是极其重要的。伊藤忠商事为此在完善各种制度的同时，促进员工以及对周边制度的理解，积极创建可使员工活跃的工作环境。另外，在2013年10月引入的清晨工作制度，将对“有张有弛的工作方式”有进一步的促进作用。

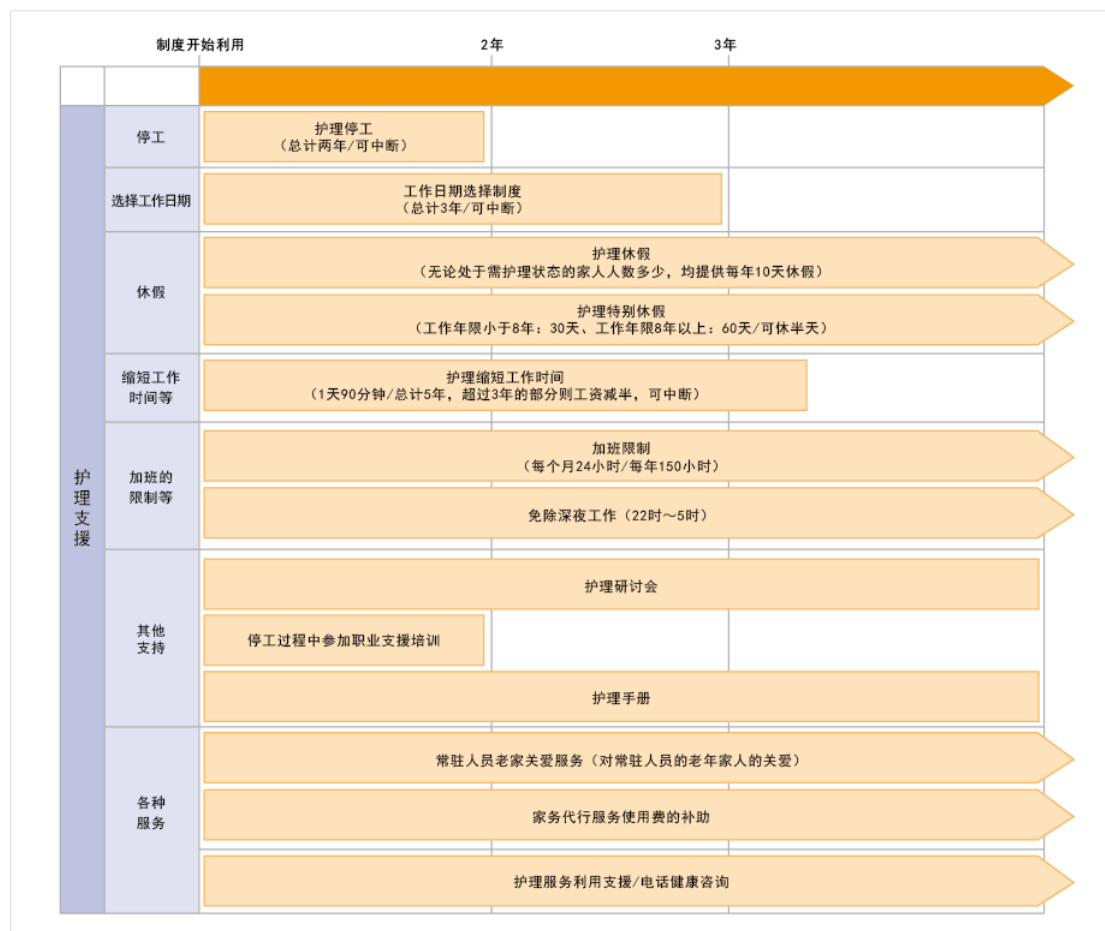
工作与育儿、护理两不耽误的援助制度一览表

为了让员工在公司工作一天之后，在迎来育儿和护理的生活之际，也能够安心地持续在公司里工作那样的方式，从而能够最大限度地发挥其能力，在伊藤忠商事，制定了超过法定标准的、男女员工都可以利用的，帮助其工作和育儿、护理两不耽误的各项制度。

育儿支援制度一览



护理支援制度一览





育儿与工作两不误的措施得到了认可，
获得了厚生劳动省颁发的“育婴”认证标志。
(2011年、2014年连续获得)

举办“伊藤忠Kids day ~爸爸妈妈参观日~”

从2014年开始，定期举办以员工的小学生子女为对象的“伊藤忠Kids day ~爸爸妈妈参观日~”活动。孩子们通过使用为这次活动特别制作的自己的名片与父母亲职场里的员工交换名片、在董事会议室召开模拟会议、在员工食堂吃午餐等方式加深对公司的理解。“对父母的工作感兴趣了”“孩子说将来想在伊藤忠上班”等等，受到了员工们的交口称赞。这样的活动对于加深家庭成员之间的亲情和对伊藤忠的理解来说非常有意义，计划今后也将继续举办下去。



与总经理交换名片

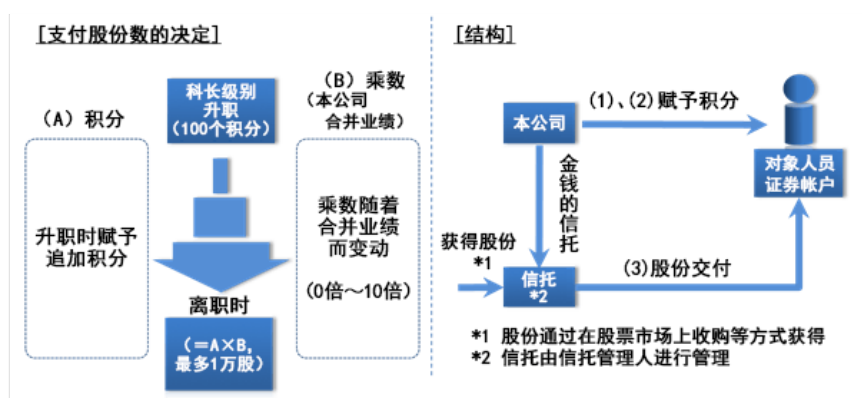
职业指导

职业指导室针对从新员工到组织长的全体员工的多样职业经历，提供广泛而多样的职业咨询/支援。该指导室中，有数名具备职业指导师资格的员工根据每位员工的情况，广泛听取与上司、下属、同事的关系，工作方法以及自己的未来计划等。此外，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，也对有工作经历的被采用者，以及与延长雇佣期相关的年纪较大的员工提供咨询。本活动的目的是要对员工和通过员工向组织，告知其职业生涯形成所要注意的事项，以及给予其安全感。

“未来的经营者”褒奖制度

本制度是参考美国的ESOP (Employee Stock Ownership Plan) 制度而制定的信托型员工激励计划。

为了提高肩负未来成长重任的员工参与经营意识、站在中长期的视点推动员工为公司做出贡献，引入了“未来的经营者”褒奖制度。本制度将可能会成为肩负未来成长重任的关键人物的科长以上级别的员工定位为“未来的经营者”候选人，在其离职时无偿向其支付根据其升职情况获得的积分乘以基于制度对象期间内合并业绩的乘数的本公司股份的制度。本制度通过增大企业价值，还可以和以各位股东为首的各种利益相关方进行成果共享。



支持员工活跃的劳动安全卫生方面的措施

对于伊藤忠商事，员工就是财富，也为了让员工能最大限度地发挥其能力，确保员工在工作地点的安全和健康，是公司的重要责任之一。为给予在日本和全球各地区努力工作的员工及其家属安全且健康，更加有意义的驻外生活，不仅发生事件、事故、灾害等的紧急事态，也要构筑对于健康管理的完美体制。

员工的安全对策

对于海外安全对策，重要是当地和日本的密切配合。出于这样的考虑，在总部设置海外安全专员，通过安全对策联络会议和治安研讨会等方式，与配置在全球9个地区总部的担当随时进行政治、经济和治安等相关信息的交换，并在公司内部发布。并且，通过专业保安公司签约，构筑了把信息收集困难的地区也覆盖进来的体制。

在医疗方面，与专业医疗服务公司合作，建立了包括对当地医院的介绍、传染病的预防对策、生病及受伤时的建议和紧急情况下的人员运送等项目在内的预防及事后对策的支援体制。

此外，海外赴任前，对员工及其家属认真进行当地的安全，医疗的对应方面的讲习，同时赴任后在当地还要与家属一起举办安全讲座，充分唤起其注意。

在国内安全对策方面，作为对国内有可能发生的地震等的大规模灾害的对策，采用了灾害对策手册的编写、饮用水、食物、厕所等储备品的准备和防灾训练、安全确认服务响应训练等的对策，同时，在集团成员公司也采取了各种对策。

针对员工，通过确保与其家人的联络手段、准备方便步行的鞋子、确认其步行回家的路线等方式，在平时着手开展大规模灾害的应对工作。

员工的健康管理

对伊藤忠商事在健康方面，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线技师和药剂师。为每位员工由保健师担任“医疗保健服务人”，实施全面的健康保障策略，成为员工健康管理的坚强后盾。

具体而言，一般诊疗（内科、整形外科、齿科）、健康体检（定期健康体检、半天健康检查、前往海外者、临时回国者及回国者的健康检查）、各种预防接种、检查（VDT检查、生活习惯病检查）之外，还进行医疗咨询、信息提供。并且还能够利用可以查阅个人的健康检查履历的HSS（Health Support System健康支持系统）的网络服务。健康保健协会在全国运营着4处休养所里，实施着戒烟帮助等健康活动。

心理健康

心理健康方面，公司内设置了精神压力管理室，配备了临床心理医生，可随时咨询。并且还可以向保健医生咨询、以及也可以在公司内就诊于精神科医生。健康保健协会里设置了健康咨询网站“健康心理在线”，可以在网上咨询。

伊藤忠商事在株式会社日本政策投资银行（DBJ）针对综合商社首次实施的“DBJ健康管理分级（※）”中，获得了“关注员工健康的工作特别优秀”的最高等级的分级，并于2015年5月受到了表彰。

本公司领先于其他公司引入清晨工作制度、促进员工的意识变革，同时，包括心理健康问题预防机制在内，与产业医生、健康保险互助会合作在全公司范围内推进健康活动，这一点受到了高度评价。

※ 是指引入了对关注员工健康的工作优秀的企业进行评价和选择，并根据其评价结果设定融资条件的“健康经营分级”专业手法的全球首个融资菜单。

工作时间的管理

为了实现更高效的工作方式，引进了清晨工作制度。这项举措，是为了对原有的加班工作方式重新进行审视，在以规定的工作时间段为根本的基础上，将原来夜间加班的体制改变为清晨加班，目的在于减少总的工作时间。通过引进该项措施，体会到不仅能增进、保持员工的身体健康，还能为活跃职场的女员工提供支援，使公司员工能更好地兼顾工作和家庭。通过推进每位员工对“工作方式”的改革意识与业务改革相协调，希望员工能经常从客户的角度出发，努力实践“致力于全球的富饶和发展”的企业理念。

相关数据：清晨工作制度（P99）

引进“清晨工作制度”

一直以来，伊藤忠商事从员工的健康管理、有效推进业务进程的角度出发，为减少加班而做出了不懈努力。此次，为了进一步提高效率，伊藤忠商事认为有必要改革意识，修改现有的加班工作方式。因此，自2014年5月起，正式引入了将原来夜间加班的体制改变为清晨上班的清晨工作制度。

本公司的这种先进措施受到了政界及财界的高度关注，2015年4月20日，在厚生劳动大臣向日本经济团体联合会发出的“关于夏季生活方式变革”的要求书中也对公务员以及企业推进清晨工作提出了要求。

本公司作为工作方式改革的先驱者，今后，仍将通过更好地平衡推进与业务改革相适应的每一位员工对工作方式的意识改革的进程，从而进一步提高业务效率、保持并提高员工的健康水平、对因育儿、护理等原因导致时间方面受到制约的员工的活跃提供支援等方式，实现让多样化人才能够最大限度地发挥能力的职场环境。

清晨工作制度的措施及其效果

措施概要

- “禁止”深夜加班（22:00-5:00）、“原则上禁止”20:00-22:00加班。但是，如有非得在20:00以后加班不可时，提前申请后，应认可。
- 在清晨时间（5:00-8:00）工作时，作为奖励，将发放与深夜加班同样的加班津贴（时间管理对象：150% / 非时间管理对象：25%）。
 - * 自7:50以前开始工作的，5:00-8:00的加班费也同样适用于8:00-9:00。
- 从健康管理的角度出发，向8:00前开始工作的员工提供便餐。

措施概要体系图

时间管理对象者的时间表



领取早餐的情形

措施效果（与去年同时期相比）

办公楼出入情况（在全部办公楼出入者中所占的比例）

		引进前	正式导入后
下班	20时以后	约30%	约7%
	（内22时以后）	（约10%）	（基本上0*）
上班	8时以前	约20%	约34%

* 只有提前、紧急申请的少数者

平均每人的正常工作时间外加班的实际时间（月/平均）★

	2012年度	2013年度	2014年度
综合职	49時間6分	46時間46分	46時間2分
事务职	28時間49分	26時間13分	26時間44分

※ 加班时间是指超过本公司规定的7小时15分工作时间的工时。

★ 实施由外部机构依据国际审计与鉴证准则理事会发布的国际鉴证业务准则（ISAE）第3000号进行第三方鉴证（CSR网站）

相关数据：独立的第三方保证报告（P108）

用电量（东京总部）

约减少6%（与去年同时期相比）

与员工的交流

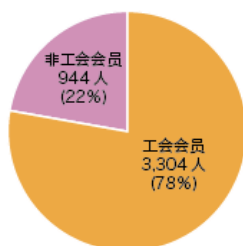
与社长对话会

伊藤忠商事积极营造社长与员工直接双向对话交流的机会。2014年度，社长对平常很少有与自己对话机会的国内4家分公司及1家国内支店进行了访问，与他们进行了对话交流。而且，不仅是国内，在访问海外地区的时候，也实施了与海外驻在员及海外地区员工的对话交流，2014年度访问了泰国、英国、美国和意大利。对话会上，社长把自己的经营方针以及如何实现的热情传达给员工，另一方面，员工也能直接向社长提出自己的意见和疑问，成为双方向交流的宝贵机会。其内容从经营方针到属于私人问题等又广泛又多样，形成了气氛非常活跃的集会。



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。2013年度举行了社长参加的经营协议会，公司内部参加的经营协议会共计5次。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。



2015年4月工会会员比率

2014年度与工会合作的实绩

2014年6月	决算协议会
2014年9月	能源・化学品公司经营协议会
2014年10月	机械公司经营协议会
2015年1月	粮油食品公司经营协议会
2015年3月	与社长的经营协议会

工会主席评语



伊藤忠商事工会 主席
今村 宣子

伊藤忠商事工会为了让作为利益相关者的员工更活跃有“干劲和工作满意感”，充分发挥自己的能力，建立易于个人发展的工作环境，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。

员工交流的基础设施

伊藤忠商事通过各种福利保健设施和措施，使员工间交流的活跃化及提供交流的机会。交流的活跃化，其作用是酿成每位员工的归属意识和工作意愿，也能起到使组织整体活跃化的作用。

■ 单身宿舍

目前有超过300名的年轻综合职员工，居住在4栋单身男宿舍，2栋单身女宿舍里。在单身宿舍里，不仅有同期的员工※，而且不同部门先后入社的员工也居住在一起，使年轻员工同事之间的交流活跃化起来。（※在一样的年度进伊藤忠商事同事）

■ 员工食堂

2013年5月东京总公司的员工食堂做了大规模的翻新，其变化时产生了比以往更加明亮和宽敞怡人的空间。每天有将近1500人在利用员工食堂，起到了使员工同事们能在就餐时进行交流的作用。

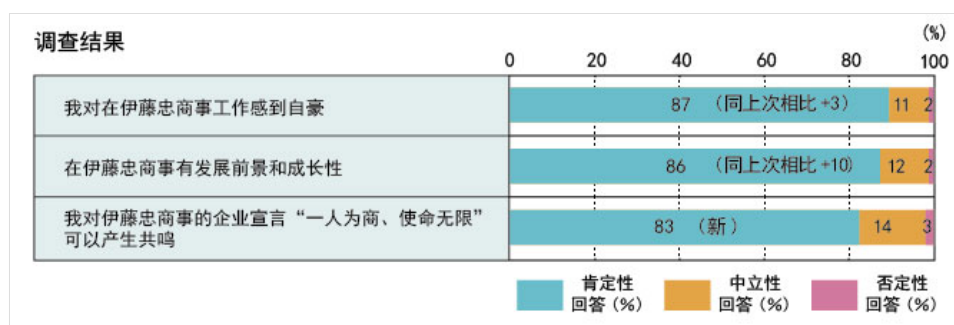
■ 相互会

相互会是由进行同一体育运动或文化活动的员工同事集中起来业余活动的组织，在全国有超过40个部，所属的员工有700多人。在相互会中，不仅现职员工，而且社友员工（退休人员）及集团成员公司的员工等也参加进来，通过体育运动和文化活动，进行着跨越辈分、跨越组织的交流。

员工意识调查（敬业度调查）的实施

伊藤忠商事为了对员工的“工作意愿、工作价值”、“满意度、理解度”、“员工敬业度（员工具有很高的为公司做出贡献的意愿，并自发地发挥自己的力量的程度）”进行调查，充分发挥进一步提高企业价值的各项制度的作用，定期开展了员工意识调查。

2014年度，各个项目的调查结果都超过了上次（2010年度）的调查。特别是“员工敬业度”持续保持很高的状态，同实施了调查的日本企业平均值（大型企业集团等50家左右的公司）相比，肯定性回答高出20个百分点，因此，判断对在伊藤忠商事工作感到自豪、具有很高的贡献意愿、为了获得超出期望值的成果而自发性地开展工作的员工占大多数。



基本数据

员工的状况★（截止2015年4月1日）

	单体						合并对象公司
	职员数人数	男	女	平均年龄	平均工龄	平均年薪金	职员数
2013年	4,219	3,162	1,057	41	15.8	13,893,019	83,768
2014年	4,235	3,200	1,035	41	16.1	13,835,551	104,310
2015年	4,262	3,232	1,030	42	16.3	13,950,975	110,487

按业务归属公司的员工数★（截止2015年4月1日）

(单位: 人)

	纺织	机械	金属	能源・化学品	食料	生活资材・住居 &信息通信	粮油食品	总计
单体	418	453	220	335	397	417	1,043	3,283
合并对象公司	20,532	12,523	540	11,701	30,241	31,459	3,491	110,487

海外地区的员工数★（截止2015年4月1日）

(单位: 人)

北美	中南美	欧洲	非洲	中东	大洋洲	东亚	东盟・西南亚	独联体 (CIS)	总计
144	166	197	41	150	33	727	589	84	2,131

海外现地法人分店、事务所在职员工人数

男女分别录用人数★

(单位: 人)

	新毕业			有经验人士			新毕业与有经验 人士合计
	男	女	小計	男	女	小計	
2013年度	99	25	124	8	2	10	134
2014年度	107	28	135	5	1	6	141
2015年度※	116	24	140				140

(※截止2015年4月1日)

女性综合职务、管理职务、董事所占比例★（截止2015年4月1日）

(单位: 人)

	综合职务			管理职务			董事		
	全体	女性	女性比率	全体	女性	女性比率	全体	女性	女性比率
2013年	3,339	302	9.0%	2,359	86	3.6%	43	1	2.3%
2014年	3,401	301	8.9%	2,401	97	4.0%	43	1	2.3%
2015年	3,444	304	8.8%	2,438	111	4.6%	44	1	2.3%

(※对管理职的定义进行变更，追溯到2013年度的数据进行了修正)

利用育儿・护理相关制度的情况★

(单位: 人)

		2012年度			2013年度			2014年度		
		男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
育儿方面	育儿停工	0	43	43	3	51	54	1	60	61
	看护子女休假	58	76	134	43	91	134	51	94	145
	因育儿缩短工时	0	64	64	0	61	61	0	66	66
	育儿特别休假	6	29	35	5	31	36	5	34	39
	育儿停工后复工率	100%			91%			92%		
护理方面	护理停工	0	1	1	0	1	1	0	0	0
	护理特别休假	4	8	12	1	5	6	1	2	3
	护理休假	6	12	18	14	19	33	9	22	31
	因护理而缩短工时	0	2	2	0	3	3	0	3	3
家庭生活支持休假		248	206	454	104	84	188	118	79	197

残疾人雇佣比例★（截至3月1日現在）

	残疾人雇佣比例	法定残疾人雇佣比例
2013年	1.95%	1.80%
2014年	2.16%	2.00%
2015年	2.33%	2.00%

★ 由毕马威AZSA可持续发展公司(KPMG AZSA Sustainability)依据国际审计与鉴证准则理事会的国际鉴证业务准则 (ISAE) 3000实施进行的第三方鉴证。

相关数据：独立的第三方审查报告书 (P108)

- 数据的统计范围，除了标记有合并的数值以外，原则上都为伊藤忠商事自身的数据。
- 各海外地区的员工数为海外当地法人在籍员工数。
- 残疾人雇佣比例为伊藤忠自身及特例子公司伊藤忠UNEEEDUS株式会社的合计数字。