



日本一、いい会社にしよう。

— 働き方改革 —



伊藤忠商事株式会社

〒107-8077

東京都港区北青山2丁目5番1号

TEL: 03-3497-2121

<https://www.itochu.co.jp>

編集後記

この冊子は2023年9月20日にリニューアルした働き方改革ホームページ「日本一、いい会社にしよう」の冊子版です。ホームページリニューアルにあたっては成果のあったことだけを示すのではなく、改革における当社の試行錯誤の姿も合わせてお見せすることとしました。ホームページをご覧になった方が自社の働き方改革を進めていく上で、何らかでもご参考に頂くことが出来たら幸いです。

企業価値向上につながる人材戦略

労働生産性・企業価値の向上

社員のモチベーション・貢献意欲の向上

目指すのは、 「厳しくとも働きがいのある会社」

同業他社に比べて最も少ない単体社員数の、伊藤忠商事。

だからこそ働きやすさではなく、働きがいを、成果を、求めていく。

それが、10年以上にわたる働き方改革で目指してきた
「厳しくとも働きがいのある会社」です。



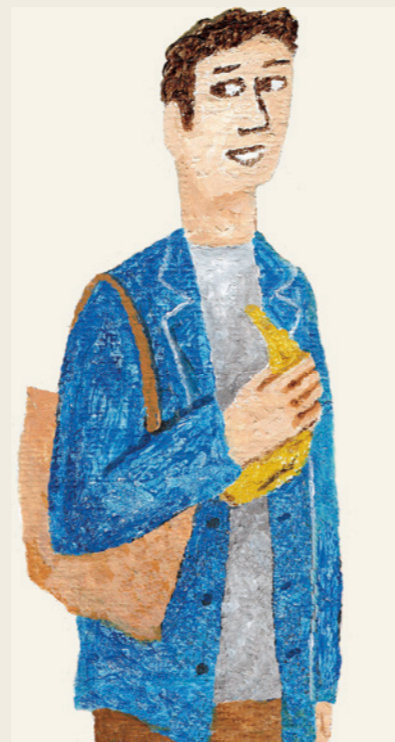
働き方改革の歩み

<p>2010年度</p>	 <p>社内会議・資料削減</p>	 <p>企業所内託児所「I-Kids」開設</p>	<p>2012年度</p>	 <p>お客様に館内で快適に過ごしていただくため、夏の暑さをやわらげることができるよう東京本社の1階と地下1階に設置。</p> <p>クールダウンルーム 開設 (東京本社)</p>	 <p>メンタルヘルスの対応強化</p>	<p>2013年度</p>	
<p>「朝型勤務制度」導入</p>	 <p>「110運動」啓蒙開始 夜の会食を「1次会」「10時まで」にすることを呼びかける運動。</p>	 <p>健康管理室リニューアル</p>	<p>2016年度</p>	 <p>早朝の空港のシャワー室が混雑しているといった出張社員の声を受け、出張後も社員が気持ちよく仕事を開始出来る様に本社内に設置。</p> <p>「シャワーラウンジ」開設 (東京本社)</p>	 <p>「伊藤忠健康憲章」制定</p>	 <p>「禁煙対策」強化</p>	
 <p>育児・介護等の事由がある社員を対象とした「在宅勤務制度」導入</p>	<p>2017年度</p>	 <p>「がんと仕事の両立支援」導入</p>	 <p>「健康管理システム」導入</p>	 <p>・カジュアルな服装で入社 ・柔軟な発想で仕事に取り組める環境づくり</p> <p>「脱スーツ・デー」導入</p>	 <p>シンクライアントPC配布</p>	<p>2018年度</p>	
<p>IT技術を用いた業務効率化強化</p>	<p>がんと仕事の両立に関する取組みを個人業績評価に反映</p>	 <p>日吉独身寮開設</p>	<p>2020年度</p>	<p>子宮頸がん検診の対象拡大(全女性社員対象)</p>	 <p>新型コロナウイルス・ワクチン職域接種</p>	<p>Instagram 採用公式アカウント開設</p> 	
<p>2022年度</p>	<p>「朝型フレックスタイム制度」の導入</p>	<p>全社員を対象とした「在宅勤務制度」の導入</p>	<p>2023年度</p>	 <p>風しん・職域抗体検査の実施</p>	 <p>「バーチャルオフィス」の正式導入</p>	 <p>フェムテックの取組み強化</p>	 <p>「職域学童保育」のトライアル実施</p>

朝型勤務

朝から残業、という逆転の発想。

“朝型”の働き方を追求した真の狙いとは？



Objectives

同業他社と比べ、単体社員数が少ないからこそ効率的な働き方を目指す。労働生産性を向上する。そして、社員一人ひとりの働きがいも高める。

深夜残業を禁止し、早朝勤務を推奨する朝型勤務制度の真の狙いは、効率的な働き方を通じて、労働生産性を向上、同時に社員一人ひとりの働きがいを高めること。

社員の意識改革を促進するために、朝早くから始業した社員に対するインセンティブ（割増賃金、朝型軽食配布）も制度に織り込み、単なる残業代のカットが狙いではないと、経営陣の本気度を示した。

Issue

震災をきっかけに、お客様との真の向き合い方が問われた。

きっかけは、2011年3月11日の東日本大震災。

震災翌週の月曜、経営トップは早朝から出社。お客様が被害に合っていないか、すぐさまお客様の下に足を運んだ。その後、午前10時頃に本社に戻ると、最寄りの地下鉄の駅から大勢の社員が平常通りに出社している様子を目にすることとなった。

震災で混乱する状況下、うちの社員は世間とズレていないだろうか、お客様ときちんと向き合っているのか、強い危機感を抱いた。

それをきっかけに、伊藤忠商事として大切にする「三方よし」「現場主義」という原点に立ち返ることを決心。経営トップ自らが「朝早く来て、懸命に取り組むお客様としっかり向き合おう」と社員に呼びかけ、当時のフレックスタイム制度の見直しにつながっていく。

Results

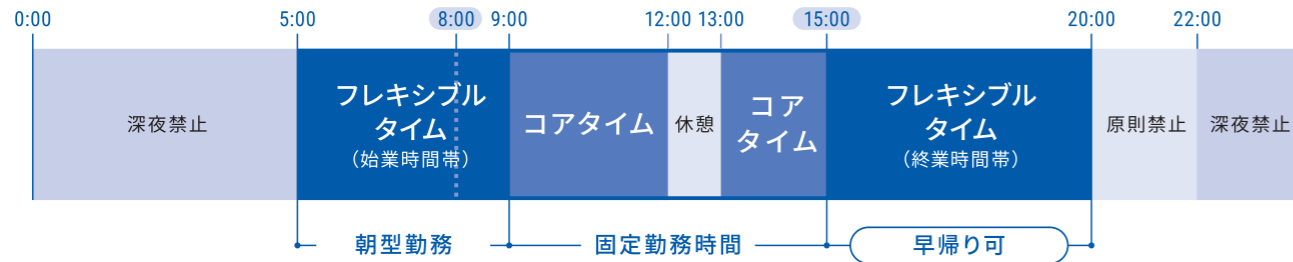
10年をかけ浸透。社員の“時間”に対する意識が変わり、労働生産性も向上。

社員に理解、納得してもらうまでの道のりは困難を極める。それまで導入されていたフレックスタイム制度は、社員に定着していたため、労働組合との交渉が必要だった。何度も議論を交わすことになった。そして2012年、管理職を中心に9時始業を呼びかけ半年間のトライアルを実践。2013年度に朝型勤務制度を導入した。制度を導入してからが本当のスタート。現場からの抵抗や反発は激しく、毎日20時に人事・総務部の社員が各フロアの電気を消して回ると、「工作中だよ!」「対応が遅れたら、人事が責任をとるのか!」と怒鳴られた。

それでも、粘り強く20時前の帰宅を促し続け、残業時間の減少、業績の向上に伴い、徐々に社内の風土、社員一人ひとりの意識が変わっていった。

施策概要

朝型勤務を進化させ、働き方の選択肢をさらに広げた 「朝型フレックスタイム制度」



※7時50分以前に勤務を開始した場合は、インセンティブとして、深夜勤務と同様の割増賃金(25%)を支給

社員の行動変容を促す、社内に定着させるための様々な取り組み

【軽食会場の様子】



朝8時以前に出勤した社員には、軽食を3品無料配布。Doleやファミリーマート商品などバラエティ豊富なメニュー(約100種類)を用意。

【朝活セミナーの様子】



2016年9月より、朝型勤務推進の一策として、早朝時間を活用し、社員の知見を深め、能力開発や活力増強に繋げる取組み「伊藤忠朝活セミナー」を開催。テーマはビジネスの進化、健康が中心。

朝型勤務導入前

2012年度

朝8時以前勤務(平均)^{*1}

約20%

軽食(平均/日)

—

朝型勤務の進化

2022-2023年度

約54%

約1,400人^{*2}

^{*1} 朝8時以前の入館実績に基づき算出しています。^{*2} 東京本社内にあるグループ会社社員を含んでいます。

エンゲージメントサーベイの結果

エンゲージメントサーベイの項目	2010年度	2014年度	2018年度	2021年度
働きがい(エンゲージメント)	73%	78%	76%	71%
活躍できる環境	62%	67%	64%	67%
高い成果を求める文化	86%	91%	91%	93%

※各項目は、「厳しくとも働きがいのある会社」を目指す当社にとって重要な項目を抽出したものです。パーセンテージは、各項目に対する肯定的回答率を表示しています。

人材戦略における重要指標

人材戦略上の施策	項目	2010年度	2015年度	2020年度	2022年度
	労働生産性 ^{*1}	1.0	1.5	2.5	5.2
優秀な人材の確保	連結社員数(人)	62,635	105,800	125,944	110,698
	単体社員数(人)	4,301	4,279	4,215	4,112
	総合職数(人)	3,257	3,387	3,435	3,331
	女性総合職数(人)(比率)	274(8.4%)	294(8.7%)	346(10.1%)	375(11.3%)
	採用における女性割合 ^{*2}	45.5%	17.1%	29.9%	33.3%
	社員に占める女性割合	25.5%	23.8%	23.4%	24.3%
働き方の進化	朝型勤務比率 ^{*3}	—	40%	57%	54%
	月平均残業時間(時間/月) ^{*4}	23.4	22.7	25.2	23.0
	年次有給休暇取得率	51.9%	54.7%	52.6%	62.2%
	男性育児休業取得率	1%	44%	34% ^{*5}	52%
	男性育児休業平均取得日数(日)	50	2	10	36

^{*1} 2010年度を1とした場合の労働生産性推移(連結純利益/単体社員数)を示しています。

^{*2} 新卒採用、キャリア採用を含んでいます。

^{*3} 朝8時以前の入館実績に基づき算出しています。

^{*4} 1日の法定労働時間8時間を超える部分を集計しています。

^{*5} 2020年度の男性育児休業取得率が一時的に低下している理由は、コロナ禍によって在宅勤務が恒常的となり、育児休業を取得しなくとも育児との両立がしやすくなったことが影響しています。

成果指標(単体)

- (1) 新卒採用における女性社員比率: 25%
- (2) 全社員に占める女性社員比率: 25%
- (3) 指導的立場に占める女性社員比率: 9%
- (4) 男性社員の育児休業取得率: 50%以上

※2023年度末までに達成。女性活躍推進法等における一般事業主行動計画にて定めたもの。

女性活躍推進

約20年の取組みから見た、
女性活躍推進の本質とは？



Objectives

消費者に近いビジネスを強みとする伊藤忠商事。
「マーケットイン」の発想でビジネスを進める上で、
女性の活躍は不可欠。



昨今、あらゆる産業で、川上のメーカーから川下の消費者に主導権が移り、消費者との接点を持つ企業がより多くの利益を獲得する潮流が加速している。“モノを持たない”総合商社は、プロダクトアウト型のビジネスから脱し「マーケットイン」の発想でビジネスを再構築する必要があると、伊藤忠商事は常々考えてきた。持続的に個の力と組織力を強化し、収益力を高めるためには、組織としての多様性が重要。そこに女性の活躍は不可欠である、という一貫した考えのもと、一連の施策を推進している。

また、コーポレートガバナンス・コードの改訂、人的資本重視の流れと相まって、社会的にも女性活躍への要請や注目度は高まってきている。多様な人材が活躍できる風土を醸成することは、中期経営計画の基本方針の一つである「SDGsへの貢献・取組強化」（ジェンダー平等）にも寄与し、企業価値の向上につながると考えている。

Issue

数値目標の追求や「働きやすい」制度の拡充が、
会社の目指す方向とは異なる展開に。

2003年、人材多様化推進計画を策定し、他社に先駆けて女性総合職数の拡大や制度の整備を進めてきた伊藤忠商事。女性社員数は一定数まで増加、育児・介護との両立支援制度が整っていった。

一方で、現場の受入環境が整っていない中で、採用の数値目標の達成を追求したことから、離職に繋がるケースが発生。また、働きやすい環境の実現に向けて導入した配偶者の海外休職転勤制度は、育児休業との連続利用により長期のキャリアブランクを生む結果に。会社が当初想定していたキャリア継続支援の形とはならなかった。どうすれば女性の活躍を推進できるのか？道筋が見えない状態が、一定期間続いた。

そんな中、2010年、社長の交代を契機に「働き方改革」が本格化。2013年には「朝型勤務」が始まる。この時、朝型勤務による全社員の働き方改革が、結果的に女性の活躍も後押しするとは誰も想定していなかった。

採用数値目標を撤廃。配偶者の海外休職転勤制度も廃止し、再雇用制度を導入した。ここから、一律支援ではない、現場の声を踏まえた個別支援に力を入れることになっていく。

Results

全社員の働き方改革が、
女性社員のキャリア継続・定着につながった。

2021年9月に実施した、出産を経て職場復帰した社員へのアンケートで、“働きながら子育てできるといった理由”の最も多かった回答が「職場全体の働き方」だった。社内全体の働き方が変わったことで、出産後もキャリアを諦めずに働き続けることができている、という声が多い。つまり、朝型勤務等の働き方改革により、男女問わず働く意識や職場の習慣が変化したことが、女性活躍推進にも功を奏したと言える。

さらなる活躍に向けて。

2021年10月、さらなる女性活躍を推進するため、取締役会の任意諮問委員会として「女性活躍推進委員会」を設置。委員の半数にあたる3名が女性、3名が社外役員であり、女性や外部からの新しい視点を通じた議論を重視している。また、女性社員向けの

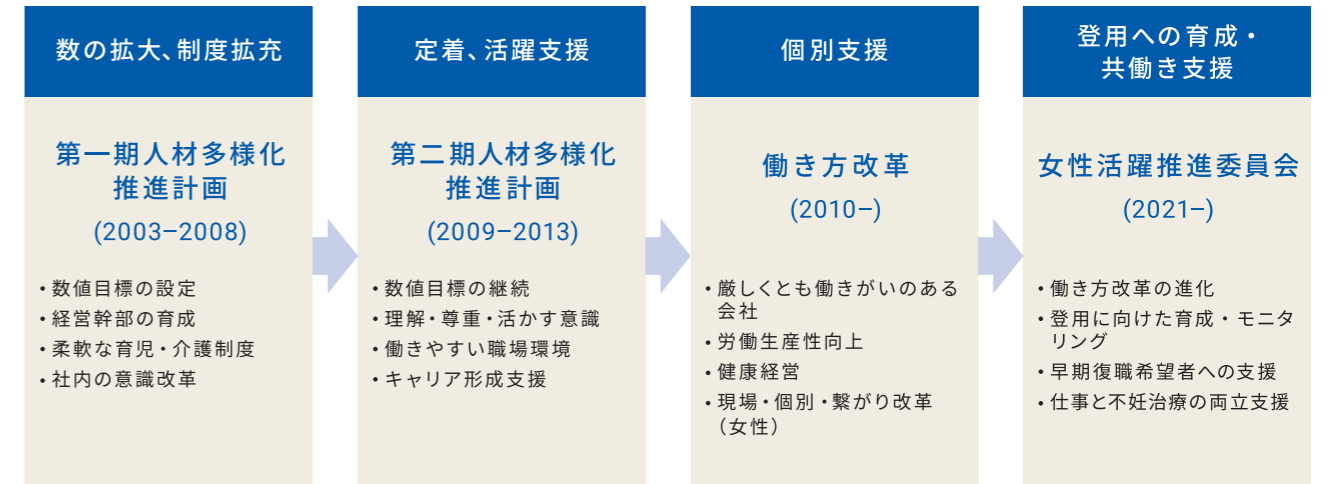
アンケートや座談会、個人面談等、現場へのヒアリングを徹底的に実践し、①現場との協議、②女性活躍推進委員会での議論、③取締役会への報告というサイクルで実効性ある施策に落とし込むことを目的とした。



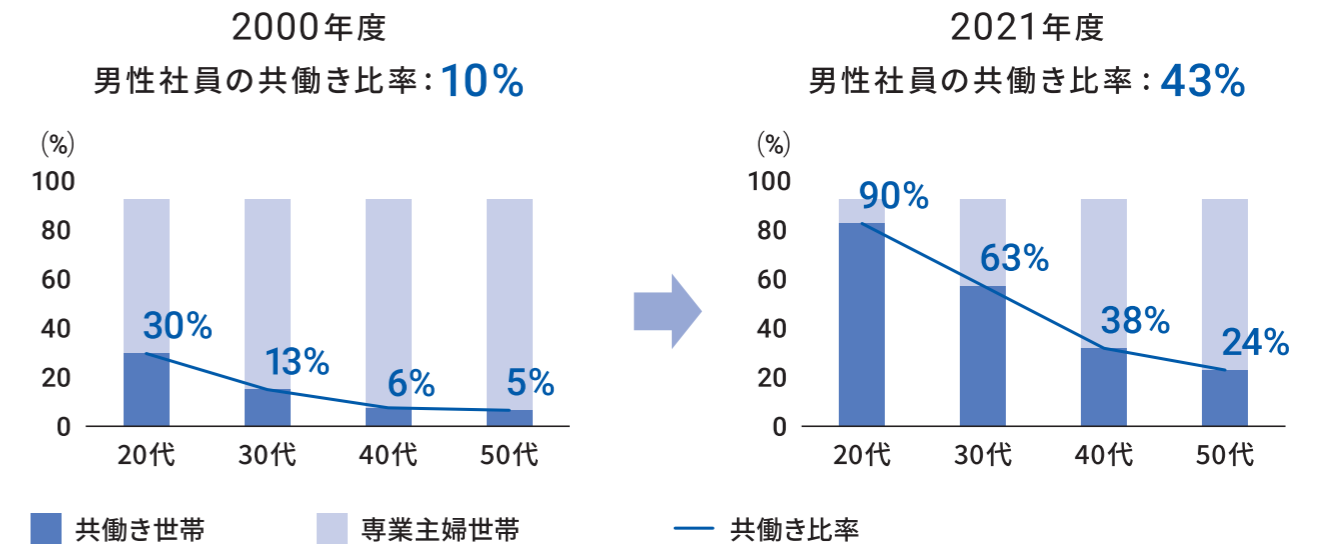
目指す姿

性別・国籍・年齢を意識せずとも、各社員が特性を活かして活躍できる環境が整い、そのことが、個の力・組織力強化、収益力拡大に結びついている状態

約20年におよぶ女性活躍推進の変遷



男性社員の共働き比率が約30%上昇



何故、取締役会の任意諮問委員会として女性活躍推進委員会を設置したのか？

多くの企業が女性活躍推進の重要性を謳っているが、その取組みを全社に敷衍して行くことは容易ではない。ともすれば人事部門だけがあくせくしているという構図になりがちだ。世の中では、女性活躍推進委員会に類する機関を設置する向きもあるが、殆どが執行側の社内委員会であり、そのトップは執行役員で、判断は執行側に委ねられている。

当社で設置した委員会は取締役会の任意諮問委員会である。女性活躍推進政策について取締役会から諮問を受け、審議・答申する責務を担い、ガバナンス・指名・報酬委員会と同様、委員長を独立社外取締役とし、委員も半数以上を社外役員としている。従い、しっかりと社外の第三者視点を入れることにより、取締役会の監督機能と透明性を強化し、持続的な企業価値向上に資する株主利益を守るものと言って良い。

これは会社の本気度を示すもので、政策に就いては、株主を含む様々なステークホルダーに対しても説明責任を担わなくてはならない。中々推進することが難しい課題に対して自らがガバナンス上も身を正して、全社政策として推進して行くことを促す体制と言える。

2023年9月20日
 代表取締役 副社長執行役員 CAO
 小林 文彦

がんと仕事の両立支援

社員一人ひとりの健康力こそ、人材力の礎。
全社員の“心”に響いた取組みとは。



Objectives

人は、“自分の居場所はここだ”と思えた時、
大きな力を発揮する。

少ない社員数で成果を挙げるために、何よりも重要なのが、社員一人ひとりが健康であること。日本人の2人に1人になるとされるがんと仕事の両立支援は、あらゆる企業にとって向き合うべき命題とも言える。また、就労世代においては女性の罹患率が男性よりも約2倍となっている。がんと仕事の両立支援を進めることは、女性の活躍支援においても、重要となっている。

がんになっても、“自分の居場所はここだ”と思えた時、がんとの闘いにおいても、仕事においても力を発揮する。組織全体で“社員は家族”として罹患した社員をサポートすることが組織の団結力を高め、ひいては企業価値の向上にも繋がっていく。

Issue

がん闘病中の社員から届いた
一通のメールが、会社を動かした。

伊藤忠商事への感謝の言葉が社長宛に届いた。

現代社会において、日本人の2人に1人になるとされている、がん。2017年2月、がん闘病中のある社員から社長に一通のメールが送られてきた。内容は、会社からの支援や、忙しくてもお見舞いに訪れ「いつでも戻って来い」と声をかけてくれる仲間たちへの感謝を伝えるもの。また当時、あるビジネス誌の「社員が幸せな企業ランキング」で、伊藤忠商事が2位に選ばれたことについても触れていた。

“私は会社や仲間に、どれだけ感謝しても感謝しきれません。
私にとって伊藤忠は二番ではなく、日本で一番いい会社です”

メールを読んだ社長は心を強く打たれ、社内のイントラを通じてこのことを社員へ知らせた。そして共に、闘病中の社員を応援しようとした。しかし、残念ながらほどなくしてその社員は、亡くなった。葬儀に参加した社長は涙をこぼし、故人の言葉に恥じぬよう、がんを患う社員への一層の支援、そして伊藤忠商事を真に“日本一いい会社”にすることを決意する。その後、イントラを通じて全社員に発信した。タイトルは「がんに負けるな」。社員をがんにさせない。がんになっても皆で支える。そのミッションのもと、がんと仕事の両立支援が始まった。

Results

国内外から寄せられた共感の声、
チームメンバーも想定外の反響。

2017年当時、民間企業で前例がなかったがんと仕事の両立支援策。推進チームのメンバーはすべてが手探りの状態から、厚生労働省の「両立支援のためのガイドライン」や「がん対策推進基本計画」を読み込んで理解を深め連日議論を重ねた。関係する病院や保険会社とは自分たちで交渉していった。チームの奮闘、社内関係者の協力もあり、プロジェクト開始からわずか4カ月で、がんと仕事の両立支援策のスタートにこぎつけた。

この取組みは、闘病中の社員からの感謝の声をはじめ、全社員からの共感を集めた。さらに、国内外から伊藤忠商事に寄せられた、応援や共感の手紙・メールの数々。この反響が、がんと仕事の両立支援に対する世の中の関心が高いことを物語っている。

予防・治療の一貫した支援体制を構築。国立がん研究センターとも提携

予防



■ がん特別健診で、早期発見率向上

- 早期発見と研究への貢献
- 生活習慣病未然防止への意識醸成
- 定期健康診断での各種がん検診

治療

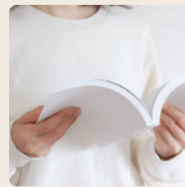


■ 専門医との即時連携・最先端治療

■ がん先進医療費（健保対象外）の会社負担

治療しながら働き、活躍できる社内体制・制度の整備

共生



■ がんと仕事の両立支援体制構築

- コーディネーター（相談窓口）の設置
- ガイドブック作成、組織長への啓蒙

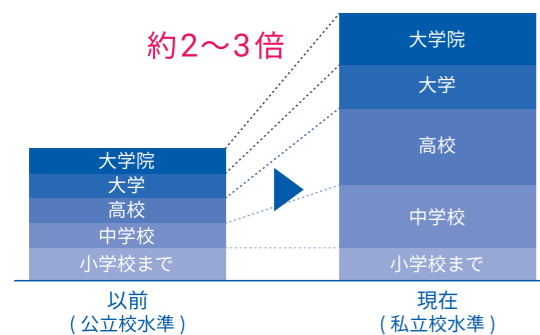


■ がんと仕事との両立度合を評価指標に反映

■ 柔軟な勤務・休暇制度の整備

- 短時間勤務、勤務日選択、在宅勤務
- 特別休暇3年間で計18日付与

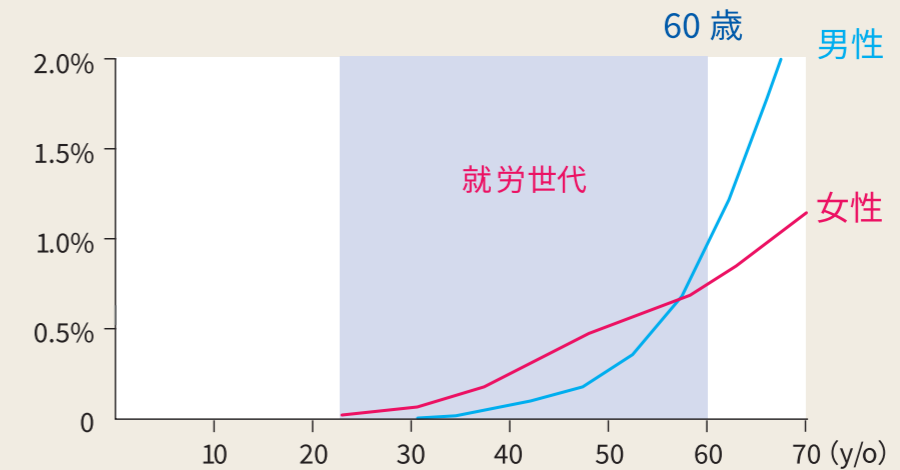
子女育英金イメージ



■ 将来の不安軽減

- 大学院卒業までの子女育英資金
- 伊藤忠グループでの配偶者・子女の就労支援

就労世代のがん罹患率は女性の方が高い



参照：国立がん研究センターがん統計（2018年）

人材戦略における重要指標

人材戦略上の施策	項目	2010年度	2015年度	2020年度	2022年度
健康力向上	健康経営投資実績（百万円）*1	723	554	507	570
	がん特別検診対象者受診率	—	—	96.2%	93.1%
	健康診断再検査受診率	100%	100%	100%	100%
主体的なキャリア形成（人材育成）	人材育成投資総額（億円）	10.5	13.0	11.0	16.3
	社員1人当たりの人材育成投資額（万円）	24.3	30.4	26.0	39.6
	中国語有資格者数（人）	196	525	1,231	1,293
	入社8年目までの総合職海外派遣比率	91.0%	87.9%	90.9%	89.4%
	平均勤続年数（年）	15.8	16.7	17.9	18.3
	自己都合退職率	0.9%	1.1%	1.5%	1.8%
成果に応じた評価・報酬	平均年収（万円）	1,254	1,383	1,628	1,730
	管理職数（人）	2,451	2,539	2,588	2,541
	女性管理職数（人）（比率）	82（3.5%）	136（5.4%）	209（8.1%）	219（8.6%）
経営参画意識の向上	社員持株会加入率	55%	52%	ほぼ100%	ほぼ100%

*1 社員の健康管理に従事している人員に係る人件費及び諸費用が含まれています。

バーチャルオフィス

バーチャルオフィスとは？

組織横断案件の推進、新規事業創出を加速させるための組織横断協業プラットフォーム



案件に対し高い関心・熱意がある社員同士が自らの意思で



所属部署の壁を越えてバーチャルで組織を結成し



互いのノウハウを共有しつつ短期間で効率良く案件を推進

なぜ、バーチャルオフィスなのか？

2021年度のエンゲージメントサーベイでは「組織の壁を越えたアイデア・リソース共有」が改善課題の最上位に。従来より縦割り組織・文化の打破が求められていた中、バーチャルオフィスが解決の糸口になりうると考えています。

- Point 1** 市場環境が変わり、業界の垣根がなくなってきた
- Point 2** 取引先のニーズが変わり、担当業界の話だけでは商売が難しくなってきた
- Point 3** 案件に対する熱意がある人をクイックに集め協業できる仕組みがなかった

バーチャルオフィス基礎知識

- ・案件活動期間：最短2ヶ月～最長6ヶ月の範囲内で案件毎に決定
- ・活動時間：勤務時間扱い、週最大5時間

2023年度進行中のプロジェクト

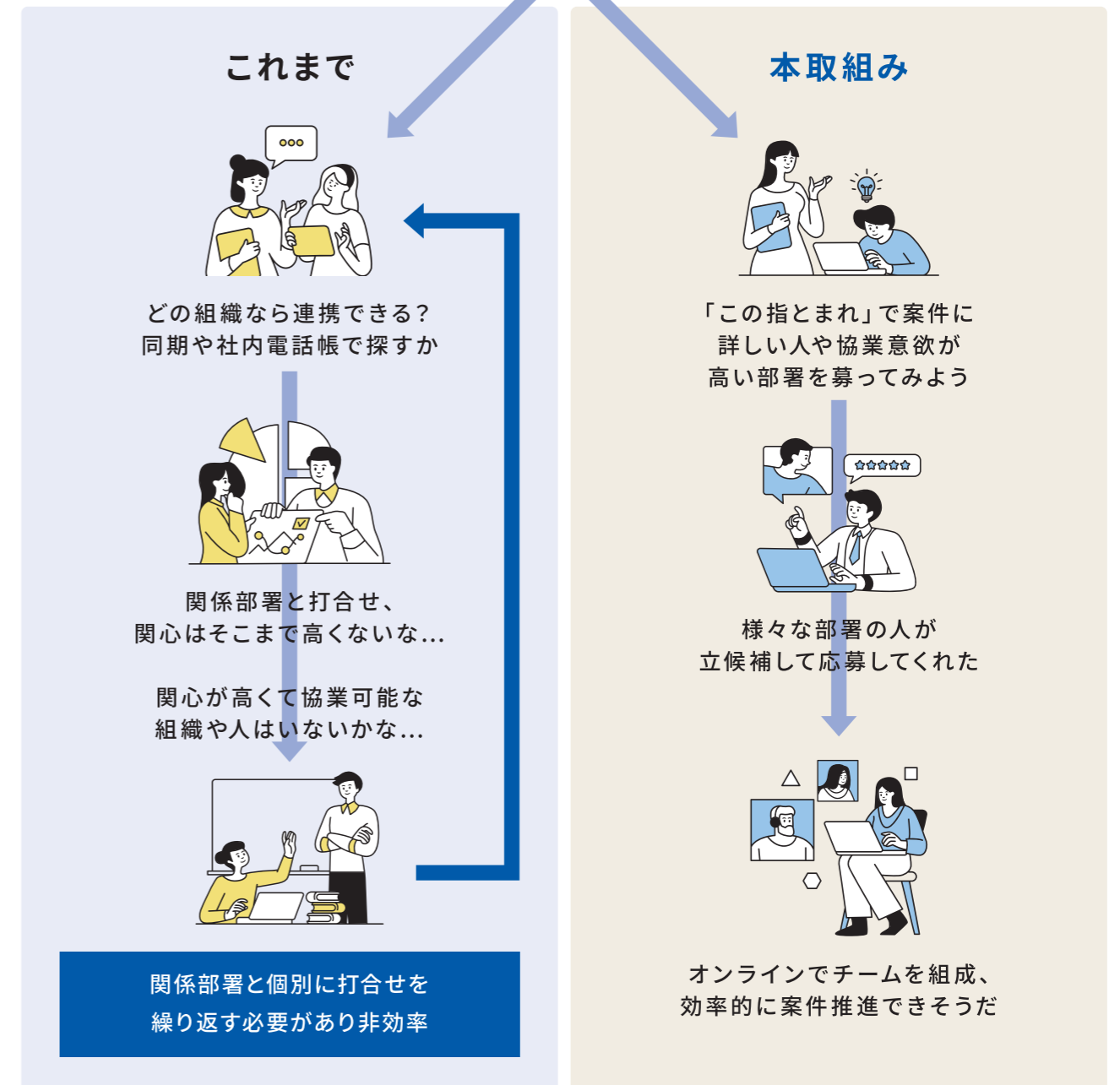
- ・16案件（フェムテック、地域創生、脱炭素など）
- ・83名が参加（参加者の平均年齢は34歳）

従来の取組みと何が違うのか？

従来も組織横断タスクフォースは存在しましたが、関係組織における事業の優先順位が異なり、参加者も本人の希望と関係なく会社がアサインするため成果に結びつきづらい側面がありました。



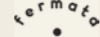
この案件は他組織と連携して進めると上手くいきそうだ



「バーチャルオフィス」によるフェムテック取組強化について
<https://www.itochu.co.jp/ja/news/press/2023/230727.html>



バーチャルオフィス主催
ITOCHU FEMTECH FES!?

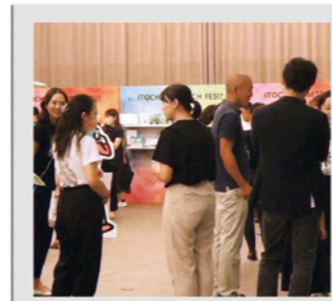
In Collaboration with 



【社内初】フェムテック製品の展示会

伊藤忠グループ社員にとって、まだまだ馴染みのないフェムテック製品。当日は社員が来てくれるのか、男性社員も関心を持ってもらえるだろうか等々、正直不安もありました。

当日までバーチャルオフィスフェムテックメンバーが中心となり、社内でのチラシ配布をはじめ、呼び掛けを行い、当日は性別問わず、約700名の伊藤忠グループ社員が足を運んでくれ、展示会は大盛況に終わりました。



会場の様子

商品は説明と共に

バーチャルオフィスのフェムテックメンバー、fermata社のスタッフが中心となり、来場した社員に丁寧に商品の説明を行いました。説明を通じて、商品に対する理解のみならず、女性が抱える健康課題に対しても理解が深まる機会にも繋がりました。

また当社が女性活躍支援で提携しているダイバーシティ&インクルージョン(D&I)推進を支援するサービス「Cradle (クレードル)」の代表スプツニ子!さんにご登壇頂き、フェムテックにまつわるお話を頂きました。



商品説明の様子

取材を通じて

岡藤会長CEOは報道各社の取材に対しフェムテックについて「タブー視しては、問題は解決できず、男性社会である日本企業がこのような課題に正面から取り組むことが大切であり、今回の展示会を通じてこの取り組みを社会の共通の問題として広く共有していきたい。」と自身の考えを伝えました。

最後に「『働き方改革』は社員が安心して働ける環境をつくり、生産性向上を目指すこととした上で、今回のイベントは女性の活躍支援に的を絞った取り組みであり、女性が直面している問題を一つ一つ丁寧に解決しながら、更なる働き方改革の改善につなげていきたい。」と抱負を述べました。



岡藤会長 CEO



ITOCHU SDGs STUDIO

2021年4月、世の中のあらゆるSDGsに関する取組みの発信拠点として東京本社の敷地内に、「ITOCHU SDGs STUDIO」を開設しました。こどもたちが、遊びを通してSDGsの知識や感覚を身につけることができる「ITOCHU SDGs STUDIO KIDS PARK」、
「おいしく、楽しく、サステナブル」な食体験を提供する「ITOCHU SDGs STUDIO RESTAURANT 星のキッチン」など、施設の充実化に伴い、現在年間約10万人のお客さまにご来場いただいています。

ITOCHU SDGs STUDIOでは次世代教育や啓蒙活動を通して、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



ITOCHU Official Instagram



@ITOCHU_SDGS_STUDIO



@ITOCHUSDGSSTUDIO_KITCHEN



@ITOCHUSDGSSTUDIO_KIDSPARK



@HOSHINO_SHONIN



創業160年を支える企業理念「三方よし」

当社は創業以来、1世紀半以上に亘りお客様と地域社会との長年の信頼関係に基づくサステナビリティに重きを置いた商売を行って参りました。当社は2020年に企業理念を「三方よし」に改めましたが、これは当社の創業者が商売の当事者の利益だけではなく地域社会との互恵的信頼関係を築くことを意図した精神であり、また、その中には社員を家族として大切にすることも含まれていました。その精神は、がんと仕事の両立支援、ワクチンの職域接種・職域学童保育での社員外への開放など当社の働き方改革にも色濃く具現化されており、多様化が進む職場環境を支えると共に、各種のESG評価機関からも高い評価を得ています。

当社は今後も働き方改革を中心とした人的資本経営、グローバルなクリーンエネルギービジネス、温室効果ガス排出量削減を中心としたSDGsの目標に叶う環境への取組みなど、あらゆるステークホルダーに恩恵をもたらす持続可能な社会の実現に寄与することを通じ、企業価値の向上に努めて参ります。

伊藤忠商事株式会社

この冊子は当社働き方改革ホームページ
「日本一、いい会社にしよう」の冊子版です。



企業理念

三方よし
翔子

女流書家 金澤翔子氏に企業理念に込めた想いを書に表現していただきました。

伊藤忠グループは、

創業者・伊藤忠兵衛の言葉から生まれた「三方よし」の精神を新しい企業理念に掲げます。これは、1858年の創業以来、伊藤忠の創業の精神として現在まで受け継がれ、そして未来においても受け継いでいく心です。

「売り手よし」

「買い手よし」

「世間よし」

自社の利益だけでなく、取引先、株主、社員をはじめ周囲の様々なステークホルダーの期待と信頼に応え、その結果、社会課題の解決に貢献したいという願い。

「三方よし」は、世の中に善き循環を生み出し、持続可能な社会に貢献する伊藤忠の目指す商いの心です。