

与员工的关系

支撑伊藤忠商事稳定、持续发展的因素是人才。因此，我们在《Frontier+2008》中提出了以“成为对全体利益相关者都充满魅力的世界企业”为目标，在修炼人才力（从全世界录用人才、培养人才、活用人才）这一基本方针指导下，不分性别、国籍、年龄，为各类人才最大限度发挥能力、大显身手积极提供各种支持，以全球视野推进人才战略。

人事制度基本方针

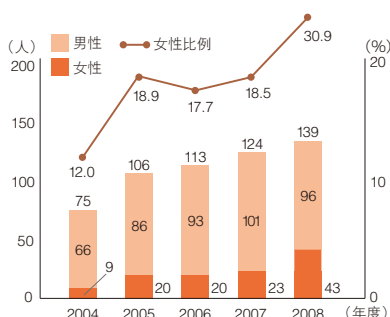
伊藤忠商事制度的两个基本方针是“Pay for Performance”和“重视资历和多样化，增强人材力”。为此，我们努力提高员工的干劲、工作价值和认同感，创建能使员工安心地发挥最大能力的工作环境。而且，我们尊重员工的价值观和个性，不分国籍和年龄，通过有计划地培养具有全球视野的多样化人才，为员工的挑战精神积极提供支持。

多样化人才的录用、起用和培养

公平录用和均等机会

伊藤忠商事不管经营环境和景气如何变化，每年以多样化人才为对象，不分性别、国籍、年龄，稳定录用应届毕业生。另外，通过开设招聘网页，举办企业说明会，分发招聘小册子等，广泛公开信息，实施公平而开放的人才录用。

应届毕业生综合职录用人数



为多样化人才大显身手提供支持

要想成为“充满魅力的世界企业”，发挥最大多样化人才的能力是不可缺少的，伊藤忠商事在“人才多样化推进计划”的指引下，为多样化人才充分发挥各自能力提供积极支持。

人材多样化推进计划 (2004年1月~2009年3月)

计划的目的

- 不分性别、国籍、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，创建独具吸引力的公司和企业文化

性别

我们认为不断增加女性综合职的绝对数量，可以在更多领域发挥女性的实力，从而推动起用女性经营干部的起用。为此，我们在公司内部以创造让女性自然活跃起来的环境为目标，按照能力、适应力的标准进行人员录用。而且，因提前1年完成了定量目标，我们重新设定了到2013年度的目标。

“人才多样化计划”的推移

	最初计划 (2009年3月)	08年3月 实绩	新目标 (2014年3月)
应届毕业生综合职中女性所占比例	20%以上	31%	30%以上
总的综合职中女性所占比例	5.0%	5.7%	10%

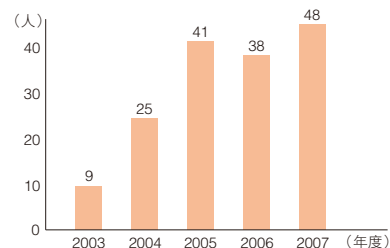
男员工人数

	男	女	合计
2005年度	3,126	881	4,007
2006年度	3,122	915	4,037
2007年度	3,134	973	4,107

年龄

我们不分年龄，积极录用拥有丰富知识和工作经验（资历）的人员。另外，通过提供可持续工作到65岁等多种选择的雇佣延长制度，为具有不同价值观的长者发挥各自能力提供支持。

资历录用者人数（综合职位）



支持残疾人士参与社会活动

为了创造让残疾人共同参与劳动的就业机会，1987年根据残疾人士就业促进法，成立了专门子公司“伊藤忠 UNEEDUS 株式会社”，并在去年迎来了成立20周年纪念。截至2008年4月，残疾人士雇佣比例达到了2.14%，超出了1.8%的法定残疾人雇佣比例。今后，我们将一如既往地积极支持残疾人士参与社会活动。



UNEEDUS 公司的工作场景

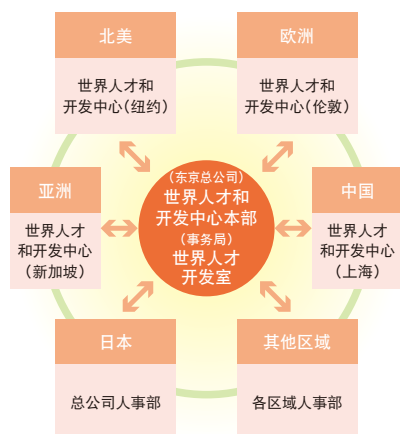
具有全球视野的人才战略

伊藤忠商事将“从全世界采用人才、培养人才、活用人才”作为基本方针，以全球视野推进人才战略。这是使集团内世界各地的人才发挥最大价值和各尽其才的战略，具体将推行以下措施。

- 不分国籍、人种、性别、年龄，继续培养引领伊藤忠集团走向世界企业的全球管理人才，推进和加强各尽其才的用人管理
- 推进改革集团全体员工的意识，培养具有全球视野的人才

为了具体推行这些措施，于2007年10月分别在纽约、伦敦、新加坡、上海这4个地域重点设立了“世界人才开发中心（Global Talent Enhancement Center: GTEC）”，并在总公司设立了统辖各中心的“GTEC本部”及其事务局“世界人才开发室”。作为推进主体，领导各地区的GTEC在人才的确保、培养、评价、起用、待遇各个方面实施人才战略。

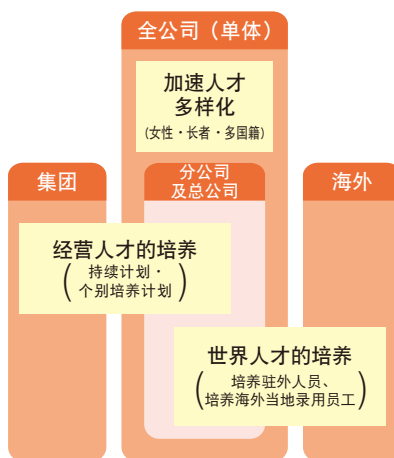
世界人才战略推进体制图



人才培养的方针

为了贯彻“重视资历和多样化，增强人材力”的方针，伊藤忠将围绕着“培养经营人才”、“培养世界人才”、“培养多样化人才”三个中心，开展工作经验培养（OJT）和结合进修的人才培养，每年用于培训的费用将达10亿日元左右。

人才培养体系的宗旨



各种各样的培训制度

在培养经营人才方面，对400名左右的国内各组织负责人实施“组织长培训”，并为了提高管理能力，举办了3类“经营者培训班”。在培养世界人才方面，将新任课长的海外短期业务培训派遣义务化，并实施“新人海外派遣制度”（进公司后4年内约4个月的海外派遣）、开展GLP培训（海外分支机构部长级干部在总公司培训2个月）等，每年约有150名海外当地录用员工在总公司接受培训。另外，在培养多样化人才方面，定期对资历录用者进行培训，并针对员工的各种各样的价值观，开展可选择的“职业发展道路支援培训”。

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	经营者培训班、新任课长海外业务培训派遣等
世界人才的培养	海外当地录用员工的总公司培训、新进员工的海外派遣等
多样化人才的培养	职业发展道路支援培训、资历录用者/事务岗位培训等

●参加培训人员的评论●

参加2007年度“新进员工海外派遣制度”

金融市场营业部汇兑证券课
永池 亮

我在美国的Iowa State University学习英语，通过与当地学生共同生活4个月，提高了语言水平。而且，通过参加志愿者活动，在与当地社区的交流中开阔了自身的视野。

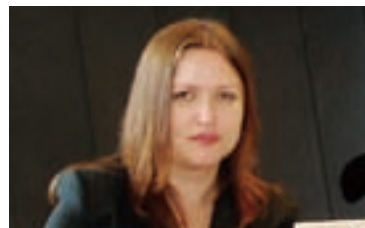


2007年度 参加GLP*培训

ITOCHU Corporation, Moscow Office
Energy, Metals & Minerals
Tatiana Snigur

通过参加GLP培训，在各个方面都有很多收获。如接触了伊藤忠的企业精神，加深了对以世界为舞台的业务和课题的理解，磨练了管理技能、社会技能、业务知识。另外，对“多样化”的含义有了新的理解，通过与经营者、总公司相关部门人员以及GLP成员之间的交流，对于作为集团企业一员有了比以往更深的认识。

※ Global Leadership Program: 海外当地录用员工在总公司培训的一种



实现最佳工作环境

平衡工作与生活的关系

对于积极推进人材多样化的伊藤忠商事来说，创造多样化人材能大显身手的工作环境是其重要的对策。我们从充实员工的工作、家庭（私人生活）以及个人各方面这一观点出发，对“工作和生活的平衡”状态作了如下的定义。

- 希望继续工作的员工，通过多种多样的工作方式能主体性地行动的状态
- 形成了相互尊重文化的状态 (Respect Workstyles/Respect Lifestyles/Respect You)

促进工作与生活的平衡是

- 贯彻伊藤忠的企业理念“致力于全球的富饶和发展”的措施
- 以全球视野加强人才的确保和培养，实现“成为充满魅力的世界企业”的公司目标

必不可少的措施，亦是增强人材力的经营战略之一。

今后，不仅要促进休假和充实育儿、护理制度，为了进一步提高工作成果，还要积极完善不局限于以往工作方式的“多种多样的工作方式”，实施例如在家上班、弹性工作时间制度等。

充实育儿和护理支援制度

根据以员工为主体参加的多样化论坛（2006 年度开始实施）的建议，2007 年 11 月完善了有关工作 / 生活平衡的措施。新增了以男性员工为对象的分娩护理假和提供育儿、护理费用最多每月补助 5 万日元等多种选择，积极为员工创建最佳工作环境。另外，在 2007 年下半年举办了护理研讨会“紧急时莫惊慌！护理诀窍～应该掌握的护理基础知识”。



护理研讨会场景

主要新增和修订的要点（2007年11月）
新增以加强与家人交流等为目的的“家庭生活支持假”
新增“配偶海外调动停职制度”
新增以男性员工为对象的“配偶分娩护理假”
将育儿期间的短时间工作制度适用期间修改为到小学毕业为止
育儿、护理相关费用修改为最多每月补助5万日元

强化员工健康管理、咨询窗口

健康管理室，开展了定期体检、医科和牙科诊疗及健康咨询。另外，对精神卫生问题，按照“重在预防”的观点，公司完善了可以随时向精神科医生、临床心理师专家咨询的体制。2007 年 7 月引进了利用 WEB 的精神压力检查工

具 (EAP)。

另外，我们设立了员工咨询室，为工作场所遇到以骚扰为首的各种烦恼，提供相关咨询及解决问题。而且，为加强安全网络，在公司内网设置了“人事 Help Guide Book”，努力创建便于咨询的环境。



职业咨询

从新进员工到部门负责人，职业咨询室为全公司各层次员工提供各类职业问题的咨询和帮助。另外，通过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。

安全对策

在世界各地开展经营的伊藤忠商事，为确保员工与家属的安全，我们完善了应对各种事件、事故、自然灾害、恐怖活动等的事前对策以及紧急事态发生可以迅速通信的体制。而且，从 2006 年度开始引进并运行安危确认系统，还积极开展避免感染禽流感等传染病，保护健康的启发活动。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。

为什么需要工作与生活的平衡？



与员工的交流

召开全体员工大会

从2001年度开始，每年举行1~2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会聚一堂，进行直接对话。在全体员工大会上，经营高层直接向员工传达经营方针以及自己贯彻方针的热情。另一方面，员工也可以直接向经营高层提出自己的意见和疑问，从而使会议成为一个宝贵的双向交流机会。

2008年度的全体员工大会于5月10日举行。通过电视会议系统及互联网，不仅东京、大阪总公司，就连上海、新加坡的海外分支机构、国内分公司分店的员工和海外当地员工也都能参加，大约有1,300人参加了此次大会。当天，大家对人事制度和经营方针积极交换了意见，推动了员工对公司的认同感。海外当地录用员工用英语就海外经营进行了提问回答，成为了以世界企业为发展目标的伊藤忠才能做到的员工大会。



会场热烈的“一问一答”的情形



小林社长在对员工讲话

多样化论坛

对于人材多样化的问题，2006年9月成立了“多样化论坛”，设立了以员工为主体协调各项具体措施的平台。2007年度的主题是“支持多样化人才，平衡工作与生活关系”，在约半年的时间里通过征集试验课、组，挑战了各自所期望的工作方式和与工作相适应的工作方式。例如，为与海外国家的时间折中更改公司营业核心时间（10:00~15:00），从11、12、13点开始选择上班时间等，采用不局限于从前工作方式的合理、高效率的“多样化的工作方式”，并在2008年3月向经营高层做了最终报告。报告中反映了公司应依次实施的对策措施，以创造最佳的工作环境。

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，还致力于建设可令每一名员工发挥最大能力的工作环境。

● 工会主席评语 ●

伊藤忠商事工会主席
野田 拓宣

伊藤忠商事的企业理念是“担负实现富裕社会的责任”，这既是 CSR 本身，也是劳资共同的价值观，工会认为，全体员工共享企业理念，创建全体员工有干劲、工作价值，发挥最大能力的环境是 CSR 实现推进，为了实现这一目的，积极开展各种各样的活动。



2007年度 与工会合作的实际业绩

'07	5月 决算协议会
	7月 金融・房地产・保险・物流公司经营协议会
	8月 与社长的经营协议会
	10月 生活资材・化学品公司经营协议会
'08	12月 粮油食品公司经营协议会
	2月 宇航・信息・多媒介公司经营协议会
	3月 与社长的经营协议会

2008年度的方针及课题

力求培养能确保未来150年发展的人材

常务执行役員
人事部长
前田 一年



伊藤忠商事今年迎来创业 150 周年。不管是以前还是今后，支持公司继续发展的始终都是公司员工。为此，我们在“修炼人材力（从全世界录用人才、培养人才、活用人才）”这一基本方针指引下，致力于能确保未来 150 年发展的人才录用和培养。

2007 年度，包括集团公司在内的分公司・总公司及海外公司制定了全球视野的人材战略，除了录用、起用和培养多样化人材以外，还推进了最佳工作环境的创造和相互交流。2008 年度我们将努力使该项工作进一步深化和具体化。

社会贡献活动

伊藤忠商事提出了“致力于全球的富饶和发展”的企业理念，为履行作为优秀企业公民的义务，积极开展各种各样的社会贡献活动。

社会贡献的活动范围

伊藤忠商事的社會貢獻活動，圍繞着“國際人道主義課題”、“環保”、“地域貢獻”、“培養下一代”、“支持員工的志願者活動”5個活動範圍切實開展活動，努力為社會做貢獻。根據這一觀點，2007年度推進了新的社會貢獻活動計劃的實施。

社会贡献活动基本方针

- 1. 作为一个在全球开展业务经营的企业，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。
- 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。
- 3. 伊藤忠商事作为优秀企业公民，与地域社会建立良好关系，谋求与地域社会的共生。
- 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。
- 5. 伊藤忠商事积极支持每一名员工开展社会贡献活动。

国内活动

新制定了社会贡献活动周

从2007年度开始，将包括12月1日公司成立纪念日在内的2周定为社会贡献活动周，推进了使员工可以轻易而积极地参加志愿者活动的下述计划的实施。

● 消除发展中国家和发达国家粮食不平衡的“TABLE FOR TWO” (TFT)

在东京、大阪、名古屋的各员工食堂开展了TFT活动，你只要点指定健康餐食，每餐就可捐出20日元。2007年在2月和7月都开展了该活动，是第三次举办。（捐款额：145,100日元，包括公司每餐捐助的20日元）



TABLE FOR TWO (TFT) 健康菜单

● 设置了只要购买令人怀念的扭蛋 (GACHAGACHA, 投币式玩具售货机)，即可捐款的“地球日扭蛋 (GACHAGACHA, 投币式玩具售货机)”

● 将收集的旧书和CD卖掉后的款项捐给NGO的“Book Magic”

将东京总公司、中国/九州分公司收集的共393册书，通过JEN用作建造阿富汗学校的资金。

● 协助搞活过疏村开展“过疏村开垦志愿者活动”

在NPO“笑脸连接”的协助下，对荒芜的耕地开展了开垦活动。2008年度在开垦的耕地上种植了大豆，计划在收获后做成豆瓣酱。



开垦作业收工

● 在东京总公司大楼举办“亲近辅助犬”活动

在日本辅助犬协会和伊藤忠技术解决方案株式会社的协助下举办了本次活动。由日本辅助犬协会的朴副理事长就街上遇到辅助犬时的应对方法等进行了讲解，并进行了导盲犬、看护犬的展示表演。一些参加该活动的员工说“第一次了解到如何帮助盲人”，该活动获得了众多好评。



导盲犬的展示表演

WFP联合国世界粮食计划署 图片展

2007年12月11日至21日的9天时间里，在东京总公司大楼1楼大厅举办了“WFP的学校供膳计划～给予孩子们粮食和未来”的图片展。展出了给世界上忍饥挨饿的孩子们免费提供膳食援助的WFP活动展板和接受援助的孩子们画的绘画。而且，在展出期间的中午休息时间，进行了募捐活动以及慈善圣诞老人偶等的义卖活动，获得了众多员工的支持。总共募集了299,897日元的捐款及义卖收入。



WFP图片展

开设伊藤忠棒球教室

为了帮助残疾儿童也能接受各种挑战，创造发现自己潜力的机会，2007年11月在神宫外苑室内球技场比赛开设了棒球教室。原养乐多燕子队的投手矢野和哉讲师就运动员精神的话题和基础动作等一些在自己练习中不易掌握的基础到击球和投球练习等实战经验进行了讲解。棒球教室总共有84名人员参加，获得了孩子们和监护人的极大好评。



还利用手语翻译讲师的讲解

向发展中国家“赠送画册的运动”

2007年度开始，每月的第二个星期四为画册日社団法人 Shanti 国际志愿者会（SVA）的赠送画册运动。在日本的画册上，贴上翻译成柬埔寨等当地语言的标贴，作为礼物赠送。在欣赏画册的同时能做志愿者而获得好评的活动，2007年度在东京总公司和大阪总公司以及名古屋支社·日本中国地区支社，不分男女，各个年龄层次的员工共准备了500册画册。

带回家读给孩子听后一起作业的男员工和利用午休时间开展活动的员工等，大家都抽空参加了活动。

发生大规模自然灾害时的援助活动

发生自然灾害时，伊藤忠商事从人道主义出发，积极筹集捐款和物资。2007年度发生灾害时，与当地的分支机构、办事处及相关团体（日经联和NGO等），在取得联系的同时开展了下述的支援活动。

●能登半岛洋面地震
捐款300万日元（总公司和金泽支店合计）
提供饮料水480瓶（粮油食品公司提供）

●新潟县中越洋面地震
捐款1,000万日元（总公司和新潟支店合计）
提供饮料水1,680瓶（粮油食品公司提供）

●秘鲁洋面地震
捐款50,000美元

●孟加拉热带风暴
捐款100,000美元



新潟县中越地震捐款（目录）的捐赠仪式

相互交流网络

“相互交流网络”是伊藤忠集团员工组成的志愿者组织，以“自然观察部会”、“灾害救助队”、“邮票志愿者”“朗读志愿者部会”这4个部会为中心开展活动。其中“朗读志愿者部会”在每月的第2个星期六持续访问代官山老年人福利设施“Pearl”已经满5年。在这5年中，除了一次因台风影响电车停运而没能成行之外，其他时候都是风雨无阻坚持访问，Pearl 深表感谢。



在Pearl访问朗读的场景

伊藤忠纪念财团

为了青少年的健康成长，伊藤忠商事于1974年成立了伊藤忠纪念财团，具体的活动有“儿童文库资助事业”、“运营儿童馆（东京中小學生中

心）”、“野外教育活动”。在过去的33年中，儿童文库资助事业对国内外举办的志愿者儿童文库活动，累计资助次数为1,250次左右，资助金额约8亿3千万日元。其中，面向海外文库的资助超过了15个国家，次数超过了50次。另外，2007年度为支持住院孩子的读书活动，累计捐款10次，捐赠100册的成套儿童书籍7次。



利用资助图书为孩子们阅读（东元町文库 东京都）

海外活动

2007年10月，在美国加利福尼亚州南部，发生了据说是加利福尼亚史上最严重的自然灾害之一的特大山火，包括洛杉矶、橘郡、圣地亚哥在内，加利福尼亚南部7个郡相当于东京都面积的2,000km²以上山林遭受了火灾，疏散人员超过100万人，为了支援这次受灾的灾民和灾区，伊藤忠 International Inc 通过日本商工会议所，向 Southern California Wildfire Relief Fund 捐助了1万美元。

另外，2008年1月在中国中部和南部地区遭遇了据说是50年未见的大雪，海外报纸新闻竞相报道，灾情严重。伊藤忠（中国）集团有限公司及其子公司迅速响应中国商务部的呼吁，包括员工捐款在内捐助了15万元人民币（约225万日元）（其中5万元捐给中国民政部，10万元捐给了浦东慈善基金会）。