



与员工的关系

伊藤忠商事作为“Frontier° 2010”的一项重要举措，提出“正式实施全球人才战略”，以全球视野积极致力于人才力的强化。重视每个人的工作经验，通过实现最佳工作环境与张弛有度的工作方式，不分国籍、种族、性别、年龄，让各类人才最大限度发挥能力并大显身手，努力创造独具吸引力的公司和企业文化。

伊藤忠商事的人才战略方针

伊藤忠商事按照“从全世界录用人才、培养人才、活用人才”这一基本方针，将集团立足全世界的人才价值最大化、全体最佳作为目标，以全球视野推进人才战略。在这一战略中，本公司努力提高员工的干劲、工作价值感，创造能让员工安心工作、最大限度地发挥其能力、向新事物发起挑战的工作环境。另外，我们尊重员工的价值观和个性，不分国籍、种族、性别和年龄，有计划地确保和培养具有全球视野的人才，同时还支持多样化的工作方式，通过实现张弛有度的工作方式，努力建设便于各类人才工作的环境。

单体公司男女员工人数 (单位：人)

	男	女	合计
2006年度	3,122	915	4,037
2007年度	3,134	973	4,107
2008年度	3,161	1,014	4,175

各地域海外地区员工数 (单位：人)

	合计
北美	177
中南美	159
欧洲	241
非洲	44
中近东	180
大洋洲	32
中国	580
亚洲	718
总公司直辖	133
总计	2,264

※上述员工数以当地法人、海外支店、驻在员事务所的员
工为对象 (截至2009年3月底)

世界人才战略的方针与具体活动

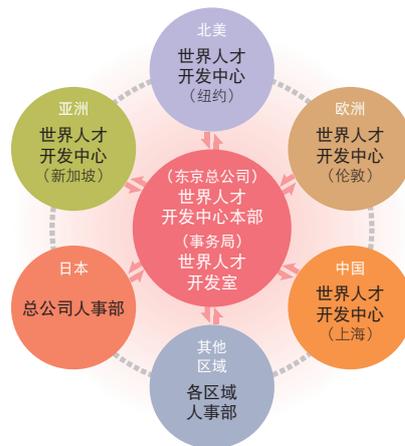
伊藤忠商事以设在全球4大城市的世界人才开发中心 (Global Talent Enhancement Center : GTEC) 及设在东京的总部为主体，按照①不断从各种国籍、种族、性别和年龄当中发掘全球管理人才，进行最适当的利用；②为成为真正的世界企业，促进集团全体员工的意识改革这两个方针，采取各种各样的对策措施。特别是在“Frontier° 2010”中，以世界人才战略为人才战略的核心，有重点地开展“人才的确保”与“集团管理人才的培育与发掘”。

具体性对策措施

- ①制定在东京总公司接纳世界各国的海外地区员工2年时间的制度，通过学习掌握业务、了解本公司的企业理念与公司风格及文化、提供形成人脉的机会，在培养未来领导人的同时，致力于本公司的全球化目标。(截至2008年度末，包括预定人员在内接纳31名)
- ②为了作为所有对策措施的基础进行灵活运用，以全世界所有阶层的职务为对象，参照职务与职责的大小，按照通用的尺度进行了划分 (ITOCHU Global Classification : IGC)。今后将以IGC为基础，有效、高效地推动人才管理与利用，不分国籍地进行人才的配置、录用、培养。

伊藤忠商事新的企业理念体现为伊藤忠集团领袖所应具备的人才必要条件，通过阶段性地实施各地域的录用标准、评价与培养制度，在全球开展符合伊藤忠商事价值观的人才录用

世界人才战略推进体制图



与培养。此外，还通过对人才流动等采取更为具体的对策措施，向集团全体员工灌输世界人才战略的思想，以全球视野推进人才战略。

人才多样化推进计划 评审&今后的计划

在实施世界人才战略的过程中，为了在日本推进人才多样化，不分性别、国籍、年龄，以最大限度地帮助各类人才脱颖而出为目的，制定并实施了“人才多样化推进计划” (对象期限：2004年1月～2009年3月)。

“人才多样化计划”的推移

	最初计划 (2009年3月)	2009年3月 实绩	新的目标 (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%	5.9%	10%

人才多样化推进计划 2013 (日本)

计划的目的是

- 通过帮助更多的各类人才稳定工作、大显身手，打造“独具魅力的公司与企业文化”

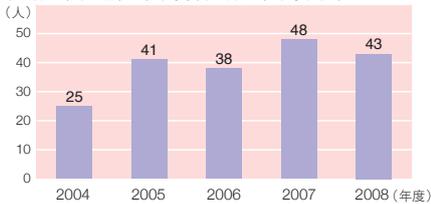
在“国籍”方面，提出了接纳世界各国的海外地区员工进入总公司2年的人数目标，在“性别”方面，设定了关于女性综合职比率与应届毕业生女性综合职比例的数字目标，这两个目标都已经完成。另外，为进一步帮助老年人大显身手，2008年10月修订了雇用延长制度，通过制度扩充，让各类人才不分年龄，都能带着干劲与工作价值感继续工作。

下一个阶段将把着眼点从扩大数量和完善制度与机制转向帮助更多

应届毕业生综合职录用人数



资历 (中途) 录用者人数 (综合职)



的各类人才稳定工作、大显身手，制定“人才多样化推进计划2013 (日本)” (时间：2009年4月~2014年3月)，继续帮助各类人才大显身手。

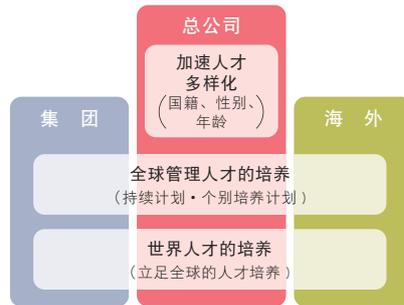
支持残疾人士参与社会活动

为了创造让残疾人共同参与劳动的就业机会，我们于1987年根据残疾人士就业促进法，成立了专门子公司“伊藤忠UNEEEDUS株式会社”。截至2009年4月，残疾人士雇佣比例达到了1.93%，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。

人才培养的方针

不仅针对总公司员工，还包括海外地区员工与集团公司员工在内，正在推动立足全球的人才培养。另外，还根据员工的适应性，平衡开展工作经验培

人才培养体系的宗旨



养 (OJT) 与进修，每年用于进修的费用 (总公司) 达到10亿日元左右。

各种各样的进修制度

按照“全球管理人才的培养”，将面向总公司的“经营者培训班”与面向海外地区员工的“GLP进修”等逐步融为一体。“世界人才的培养”继续实施新任课长的海外短期业务培训、“新人海外派遣制度 (进公司后4年以内的海外派遣)、向总公司全体员工英语授课。

人才培养方针及进修内容 (摘要)

人才培养体系的宗旨	具体培训名称 (摘要)
全球管理人才的培养	全球高级项目、组织长培训、MBA派遣等
世界人才的培养	新任课长海外短期业务培训派遣、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、资历录用者培训、事务岗位培训等

主要培训参加人数

培训名称	2008年度实绩
经营者培训班 (基础、提高、高级)	合计70人
组织长培训	约400人
新任课长海外短期业务培训派遣	54人
新员工海外派遣制度	61人
海外地区员工的总公司培训 (GLP、GSP、NS培训)	合计181人
职业发展道路支援培训	总共约2,400人

参加培训人员的声音

2008年度新任课长
派遣参加海外短期业务培训班
秘书部大阪秘书室长的
场 佳子



参加了哈佛商务培训班的7个月培训。不仅学到了领导方面的知识，还与世界各国各个行业的精英们建立了联系。这一经历是我一生的财富。

参加GSP*培训

ITOCHU Corporation,
Belgrade Representative Office
Milos Vesnic



GSP培训集中讲授了伊藤忠的历史、价值观、员工的经验，参加培训的人员来自世界各地，拥有各种不同的背景与价值观，此次相聚是一个难得的相互探讨机会。大家建立了牢固的联系，这一经历让人难以忘怀。

* Global Scholarship Program: 海外地区员工的总公司培训之一

实现最佳工作环境

员工的健康管理

对于把人当作财富的伊藤忠商事来说，为了让各类人才鼓足干劲、拥有工作价值感，充分发挥其能力，对每一名员工进行健康管理是非常重要的。除定期体检外，还在公司内建立可以随时就健康与精神压力进行咨询



电子学习“为进行恰当的时间管理（2009年度版）”

的体制，细心提醒员工注意健康管理与精神卫生。特别是精神卫生，在严格保守秘密的基础上，采取可以随时向精神科医生、临床心理师咨询的体制。另外，从防止长期间劳动的观点出发实施“早归日”，以正确理解劳动时间为目的实施电子学习等，强化工作环境建设，让员工形成更加张弛有度的劳动方式。

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，还通过关于雇佣延长制度的职业选择专题讨论会，对选择职业提供各种帮助。

海外赴任者的健康管理

为了让活跃在全球的伊藤忠商事员工及其家属安全、健康、更有意义地度过驻外工作的时光，我们构筑了万无一失的体制，不仅能应对各种事件、事故、自然灾害等紧急事态，还进行健康管理。从2008年度开始在公司内成立特别工作组，积极致力于预防新型流感等守护健康的对策与启发活动。包括预防当地传染病的措施在内，针对疾病与受伤等紧急情况，与多家紧急医疗服务公司合作，建立万无一失的支援体制。

育儿、护理支援

在2003年12月制定人才多样化推进计划以后，对员工“可以持续安心工作”的育儿、护理支援政策进行了扩充、调整。特别是2007年11月进行的制度修订，为帮助员工维持连续工作的热情，对于婴儿保姆、护理帮工、配食服务等育儿、护理方面的费用，每一项每月最高可以补贴5万日元。另外，为促进男性员工参与育儿而引入了“分娩护理假”，为参加入学仪式或听课等支持家人的行动而引入了“家庭生活支持假”。现在已经有许多员工利用了这些制度，为了让各类人才最大限度地发挥其能力，我们将积极创造独具魅力的工作环境。

育儿、护理相关制度取得状况

(单位：人)

	2006年度	2007年度	2008年度	
育儿方面	育儿停工	32	29	30 (女30)
	看护孩子休假	45	59	71 (男22：女49)
	为了育儿的短时间工作	29	34	40 (女40)
	育儿特别休假	17	15	21 (男10：女11)
	分娩护理假	—	19	48 (男48)
护理方面	护理停工	1	0	0
	护理特别休假	10	8	9 (男2：女7)
	为了护理的短时间工作	2	2	1 (女1)
家庭生活支持假	—	72	247 (男146：女101)	

分娩护理假休假者的声音



信息通信·航空电子公司
航空宇宙部 大越 荣彰

荣翔于2009年1月13日出生在雪中的长崎。也算是幸运，刚到医院就开始阵痛，经过约9个小时的煎熬，终于迎来了这个小家伙。作为父亲，我能做的实在有限，对于妻子所面临的人生最大考验，以及瞬

间迎来最大的幸福，我对妻子产生了深深的敬意，为我们的儿子诞生而感动，同时也切身感到了自己的家庭责任，当时真是一个非常庄严的时刻。正是得益于分娩护理假，才使得我在人生最重要的时刻与家人在一起，从心底里表示感谢。

与员工的交流

■ 多样化论坛

作为“人才多样化推进计划”的一环，伊藤忠商事从2006年起举办“多样化论坛”，设立主动思考进一步推动人才多样化的对策措施、向经营高层建议的场所。2008年度在推进世界人才战略的基础上，以“多国籍人才”为主题进行了实施。包括具有不同国籍、性别、年龄及职历的海外地区员工在内，共有20人参加，经过4个月的反复讨论，针对如何促进各种各样国籍人才的录用、培养、为其大显身手提供支持向经营高层提出了建议。建议方案的部分内容反映到2009年度的世界人才战略。



举办以“多国籍人才”为主题的多样化论坛

■ 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贯彻经营方针的热情。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非常宝贵的双向交流机会。

2009年度的全体员工大会于5月16日举行。通过电视会议系统将东京、大阪、广州、曼谷连接到一起，在4个据点同步举行，约有1,300人参加。另外，国内分社与分店及其他海外店进行了互联网直播。在当天的大会上，大家就经营方针和人事制度等积极交

换了意见，推动了员工对公司的认同感。海外地区员工用英语就海外经营问题进行了提问回答等，使本次大会成了以世界企业为发展目标的伊藤忠商事独具特色的全体员工大会。



与员工交谈的小林社长



还进行了公司内部有奖征集论文的表彰

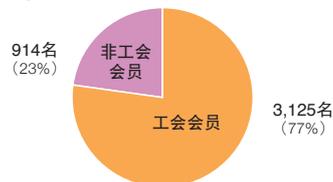
■ 与工会的对话

伊藤忠商事为实现企业理念“致力于全球的富饶”，就各方面的课题与工会进行磋商。2008年度除常年例行的协议会外，还就加班时间、人事制度、海外待遇等举行了协议会。通过这些机会，劳资双方可以就各个时期的课题进行反复磋商，从而建立稳固的关系。

2008年度与工会合作的实际业绩



2009年4月工会会员比例



工会主席评语

伊藤忠商事工会 主席
山下 正明

伊藤忠商事的企业理念“致力于全球的富饶和发展”就是CSR的观点。从业人员既是企业实施CSR的主要主体，也是通过CSR而受益的主要客体。由从业人员组成的工会为了使CSR活动得到有效开展，作为直接反映现场声音的组织，应当积极参与并为此做贡献。



2009年度的方针及课题 进一步帮助各类人才大显身手

为实现在“Frontier[®]2010”中提出的成为“世界企业”的目标，支撑着伊藤忠商事稳定而持续增长的“人才”就显得愈发重要。原来的重点是确保各类人才，近年来的趋势是形成可以容纳各类人才的环境，并进一步帮助其大显身手。2009年度以世界人才战略为重点，在继续以全球视野推进强化人才能力的同时，为了让各类人才都能充分利用、最大限度地发挥其优势，将积极帮助其大显身手。



执行董事 人事部长
大林 稔男



社会贡献活动

伊藤忠商事按照“致力于全球的富饶和发展”的理念，在国内外开展各种各样的社会贡献活动。此次作为纪念创业150周年的社会贡献事业，决定援助婆罗洲岛的热带雨林再生与生态系统保护活动，并新设了伊藤忠奖学金（参照P13～15）。下面介绍一下本公司对社会贡献的观点与事例。

对社会贡献的观点

伊藤忠商事的社會贡献活动重点放在“国际人道主义课题”、“环保”、“地域贡献”、“培养下一代”、“支持员工的志愿者活动”这5个领域来开展实施。

项目活动报告

针对WFP 联合国世界粮食计划署的支援活动

援助以消灭饥饿为目的的联合国粮食援助机构——WFP 联合国世界粮食计划署的活动。参加了在全世界举行的慈善活动“行走天地间（Walk the World）（在日本的实施时间是2008年5月25日）”。另外，为宣传WFP的活动，在东京总公司大厅里举办了“WFP摄影展”，并进行了募捐活动。



为参加行走天地间而会集的伊藤忠集团员工与家属

通过新进员工培训访问老年人养护设施

以“非日常探看望老年人”为主题，要求新进员工提出接触计划，当天通过4个设施实施其中的11个计划后，余下了与老年人对话的时间。目的是在小家庭模式越来越盛行的情况

社会贡献活动基本方针



国际人道主义课题



环保



地域贡献



培养下一代



支持员工的志愿者活动

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。



在温暖之家与老年人交谈的新进员工

下，让他们了解平时很少接触的老年人是怎样思考、怎样生活的，从中学会了不仅站在自己的角度上，还站在常住者、每日往来者、职员、伙伴等多种角度上来思考问题。

全公司共同开展“社会贡献活动周”

从2006年度起，将12月1日公司成立纪念日的前后一周时间作为社会贡献活动周，2008年度实施了①NPO日本辅助犬协会的辅助犬展示表演；②社团法人Shanti国际志



NPO日本辅助犬协会的展示表演

愿者协会的“赠送画册运动”；③向NGO JEN捐赠旧书与CD的“Book Magic”。



伊藤忠纪念财团的活动

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。该财团的主要活动有“儿童文库资助事业”、“运营儿童馆”、“野外教育活动”。2008年度的“儿童文库资助事业”包括支持长期与疾病斗争的儿童等读书与来自海外的认捐在内，总计进行了88项资助（累计资助件数1,324件）。2009年3月在东京总公司举行“捐赠仪式”，在随后的座谈会上，各文库的人士进行了交流活动。



出席仪式的全国各文库的人士

发生灾害时的捐款

缅甸热带风暴	捐款/募捐	约1,300万日元
中国四川大地震	捐款/募捐	约3,600万日元
岩手宫城内地震	捐款	约1,000万日元
澳大利亚森林大火	捐款/募捐	约630万日元

※金额中包括海外店，国内外集团公司的捐款以及各员工的募捐。

其他活动事例

国际人道主义课题	<ul style="list-style-type: none"> 援助联合国粮食援助机构——WFP 联合国世界粮食计划 作为援助发展中国家粮食的活动，在公司食堂实施“TABLE FOR TWO”
环保	<ul style="list-style-type: none"> 为保护琵琶湖环境而开展植树活动 举办开垦山梨休耕地的农村志愿者活动
地域贡献	<ul style="list-style-type: none"> 举办以残疾孩子为对象的棒球教室
培养下一代	<ul style="list-style-type: none"> 在菲律宾马尼拉，通过 NGO “Kokkyo naki Kodomotachi (KnK)” 帮助建立自立支援设施来帮助需要救助的青少年
支持员工的志愿者活动	<ul style="list-style-type: none"> 举办观察自然、收集废旧邮票、对老年人设施的访问朗读、地区的清扫活动等、日本红十字会的公司内讲座、CSR 电影上映会等

分社与分店、海外店的自主性活动 介绍在国内外各地区开展的部分社会贡献活动

邀请孤儿参加 Doraemon Dreamland (伊藤忠印度尼西亚公司)

在作为庆祝日本印尼友好50周年纪念活动的一环而在雅加达举行的 Doraemon Dreamland 上，伊藤忠印度尼西亚公司从14处设施邀请了总共940名孤儿。提供了舞台表演、游戏、玩具、绘画、日本食品等日常生活中接触不到的东西，度过了一段特别的时光。



受邀观看 Doraemon Dreamland 舞台表演的孩子们

阮廷昭盲人学校学生的演奏会 (河内事务所)

河内事务所于2008年9月邀请盲人学校的9名学生来到日本，由学生们在东京代代木公园举行了名为“越南节2008”的音乐会。另外，考虑到



在伊藤忠东京总公司大厅演奏的场景

以 QUY 校长为首的盲人学校学生希望能够让更多的人听到他们的演奏这个愿望，于是还在伊藤忠总公司大厅举行了小型音乐会。

QUY 校长的致辞

在伊藤忠总公司进行的演奏，会场充满了紧张的气氛，我们与送出了热烈掌声的观众一起，完成了一场完美的演奏会。对于9名学生来说肯定是非常重要的经历。衷心感谢为此次活动提供帮助的伊藤忠方面各位人士。

捐赠图书、参加植树活动 (台湾伊藤忠股份有限公司)

2008年12月，42名员工及其家属在台北市近郊参加了植树活动。该活动是通过捐赠图书(旧书)，从捐赠对象台湾休闲农业发展协会那里领取樱花与杜鹃花苗木，然后种植这些苗木的。捐赠的约300本面向幼儿的图画书与文学书等，通过该协会提供给了台湾的幼儿园及原住民文化交流协会。



植树活动结束

红树林植树活动 (伊藤忠泰国公司)

红树林簇生地对于保护海岸自然环境有着非常重要的作用，但由于近年来的无序砍伐而受到严重威胁。2008年4月，约120名员工在曼谷以南约67km的沙没颂堪府参加了泰国政府发起的红树林植树活动。乘坐小木板在退潮后的滩涂上滑行，大家虽说浑身是泥，但却栽种了约400棵。



参加红树林植树活动

参加足羽川河道沿岸大扫除活动 (福井支店)

2009年3月，包括福井分店员工及其家属、事业公司员工在内，有13人继去年之后再次参加了福井市的足羽川河道沿岸大扫除活动。该活动在每年赏花季节之前进行，大家手持火钳与垃圾袋，步行收集福井分店负责范围(约1.5km)内的垃圾。能为美化河道做贡献，感觉非常充实。