

# 与员工的关系

作为支撑中期经营计划基本方针“贯彻攻坚”的经营基础，伊藤忠商事积极地推进人才培养和强化战略，并继续致力于长期以来推行的全球人才战略的开展。

## 支持“攻坚”的人才培养

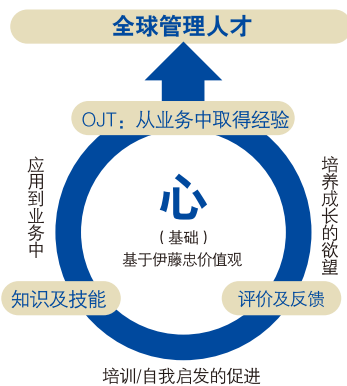
人才是支撑伊藤忠商事稳定持续发展发展的重中之重。

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。

为推进中期经营计划各领域重点措施提出的“积极扩大中国业务”，“增强中国人才”是必不可少的。从去年开始，组织综合职务年轻员工到中国学习特殊语言—汉语，这一体制名为“年轻员工短期汉语及特殊语言派遣制度”。今后，公司为进一步扩大在中国市场上的竞争优势，继续推行强化策略。

“人才培养的基本结构图示”



<http://www.itochu.co.jp/cn/csr/employee/development/>

- 人才培养方针及培训内容(摘要)
- 参加主要培训的人数
- 参加培训者评价

## 迈入新台阶的全球人才战略

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。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。

“人才管理体制”



“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。

<http://www.itochu.co.jp/cn/csr/employee/global/>

- 各地区海外区员工数

## 实现轻松工作的职场环境

本公司正在扩充男女同时利用的、支援工作、育儿、看护的各种制度。2011年7月，经东京劳动局认证本公司成为育儿支援的积极企业，并取得下一代认定标识。公司将继续营造“能够让员工满怀热情持续工作”的环境。



KURUMIN标识

[http://www.itochu.co.jp/cn/csr/employee/working\\_environment/](http://www.itochu.co.jp/cn/csr/employee/working_environment/)

- 育儿、看护的措施
- 育儿、看护相关制度的取得情况
- I-Kids利用者评价
- 育儿休假取得者评价
- 高级人才指导
- 员工健康管理
- 员工安全对策

## 日本人才多样化的推进措施

伊藤忠商事不分性别、国籍、年龄，营造各员工发挥自己长处的环境，为进一步增强个人的能力和组织力，从2003年度开始制定和实施了“人才多样化推进计划”。

自2009年度起，制定新的五年计划“人才多样化推进计划2013(日本)”，通过对利多多样化人才的培养和活动支持，推进创造“有魅力的公司·企业土壤”。

<http://www.itochu.co.jp/cn/csr/employee/diversity/>

- 单体员工数(按男女划分)
- 新毕业综合职位录用数
- 在职人员(中途)录用者数(综合职位)
- 支援残障人士参与社会活动

## 与员工的交流

<http://www.itochu.co.jp/cn/csr/employee/communication/>

- 与社长对话集会
- 员工意识调查(员工调查)的实施
- 与工会的对话
- 工会主席评价