

与员工的关系



伊藤忠商事提出「彻底攻坚」的口号，作为中期经营计划「Brand-new Deal 2012」的基本方针之一。积极地推进作为支撑「攻坚」经营基础的人材培养・强化体制。同时，继续致力于全球人材战略的工作。

■ 2012年度的方针及课题



执行董事 人事・总务部长
小林 文彦

对「综合商社」伊藤忠商事来说，「人材」是最大的经营资源。

2011年度启动的新中期经营计划「Brand-new Deal 2012」中提出，「行业专家」，「培养优秀人材」等各种人才培养方针。通过中期经营计划及具体实施方针，让公司员工最大限度地发挥个人能力，积极地投身到工作之中，不断加强和完善支援体制。

支持“攻坚”的人才培养

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的重中之重。伊藤忠商事不仅对总公司员工，也把其他海外区员工和下属公司员工作为对象，根据每个人的个性与资历，把他们培养成在各自领域活跃的“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，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。然后，对于接受过培训的人才加强资本的投入，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）

各种培训制度

按照职务、层次实施必需培训、选拔培训、选择培训等各种培训。为培养“全球经营管理人材”，实施了“全球发展计划培训”、“组织长研究会”等培训。同时，为提高年轻员工的英语能力及开拓国际化视野，自1999年起实施了「新人海外派遣制度」，2010年度起引进了向中国等其他新兴市场国家派遣的“年轻员工短期中文・特殊语言派遣制度”，参加人员将成为公司未来各个领域的专家。此外，公司为了培养具有多样化价值观的“行业专家”，不仅加入了“职业发展支援培训”等，而且根据其目的实施了基于各公司、总部职能部门的人才战略的单独培训等多种多样的培训。



全球development培训体制

人材培养方针及培训内容(摘录)

人材培养体系的宗旨	具体的培训名
全球的经营管理人材的培养	全球development培训体制(GEP, GLP, GNP ※)，组织长研究会，新员工或候选员工的培训、短期商务学派遣
商务领导人的培养	新人海外派遣，年轻员工短期中文・特殊语言派遣
「行业专家」、「多样化人材」的培养	职业前景支援培训，每各公司・总部职能的单独培训

※ Global Executive Program: 作为全球人才开发的核心项目，培养全球化事务精英的培训。
※ Global Leadership Program: 以培养适应全球工作的组织长为目的的培训。
※ Global Network Program: 针对海外本地录用的员工，通过总部的培训，亲身感受学习伊藤忠集团的全球运营方式，构筑参加成员间的网络的培训。

主要培训参加人数

培训名	2011年度实际成果
全球development培训体制	97人
组织长研究会	411人
短期商务派遣	32人
新人海外派遣/年轻员工短期中文・特殊语言学派遣	86人
职业前景支援培训	3,035人

培训参加者评语



IT企划部 基干系统室
吉田 亚希子

新人海外派遣

通过在美国爱达荷州4个月的生活，与文化、背景有差异的人们的接触中，切实感觉到对相互的“不同”的理解、尊重和接受的重要性。此外也感到不能只停留在日本国内，应该在世界范围内向对手挑战！
感谢给予我的这次宝贵机会。



有机化学品一部
合成纤维原料第一课
小寺 健

新手短期中国语/特殊语言学派遣

为期半年住在中国辽宁省大连市学习了中国语。
上午在大学里上课，下午到语言学校进行一对一的课程，不仅整日都完全地浸渍在中国语中学习语言度过每一天，而且还能贴身感受到中国人的想法和文化。
在中国春节时，到中国人朋友的家里和亲友们围坐在一起，喝白酒呀、包饺子呀，随着除夕的午夜爆竹声同时响起，真切地体验了中国，留下了一段美好的回忆。
通过学习中国语，对中国这个国家的活力更加贴近地有所感受，对于在年轻的时候能有这样的机会，非常感谢！

迈上新台阶的全球人才战略

迈上新台阶的全球人才战略

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野的人才战略。到2010年度止已构筑了全球化组织长人才数据库，逐步加强具备想要成为组织长的行动必要条件等、推进全球化人才培养/利用的体制。自2011年度起在强化面向中国、亚洲等海外投资市场的人才战略的同时，通过在各公司的努力下实施负责扩大海外收益的优秀人才的个别培养计划，推行“精英管理项目”。通过这些努力，旨在加强对于有助于开展全球化商务的人才的录用、培养、使用机制。



精英管理体制

具体活动措施

1. 接收世界各国分支机构的员工到东京总部工作，为期2年，提供学习业务、理解企业理念、公司风气、企业文化、拓展人脉的机会；在培养的同时，促进总部的全球化发展。（从2008年4月到2012年3月末的4年间共接收60名）
2. 对以全球所有阶层为对象，测评职务、职责的大小，构筑起来的通用标准的岗位划分（ITOCHU Global Classification: IGC）加以运用，在全球范围实行不拘于国籍的人才的配置、录用、培养。
3. 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，由公司内讲师进行该理念普及活动等，在全球范围内录用、培养符合伊藤忠价值观的人才。

各地区海外区员工数（截止2012年3月末）

（单位：人）

北美	中南美	欧洲	非洲	中近东	大洋洲	东亚	东南亚・西南亚	CIS	总计
147	164	226	38	161	31	732	591	89	2,179

营造使员工活跃起来的职场环境

对工作和育儿/护理两不耽误的支援

在员工进入不同的人生阶段之际，为了使其能够安心地继续工作，最大限度发挥其个人能力，伊藤忠商事进一步扩充各项制度，营造男女员工通用的工作与育儿、看护兼顾的环境。

2010年东京总部附近开设了“员工用托儿所I-Kids”。这是基于对首都圈内的“留守儿童问题”等社会性问题以及育儿休假后难以做到计划性复职等现状的考虑，缓和员工职业持续发展的阻碍因素，进而支持员工继续工作的热情。而且，在2011年开始了对以海外驻在员为对象，关心在国内独居的高龄家属的“驻在员家乡关怀服务”（所有费用由公司承担）。今后为了进一步扩大海外收益，作为“海外政策”的重要方针之一，计划将增加海外驻在员，通过这样的支援制度努力创造可灵活应对各种情况，让员工安心于海外驻在的环境。

育儿、护理相关制度取得状况

（单位：人）

		2009年度	2010年度	2011年度
育儿方面	育儿停工	43	49	61（男2：女59）
	看护子女休假	98	125	125（男51：女74）
	为了育儿的短时间工作	32	50	57（男1：女56）
	育儿特别休假	16	13	8（男5：女3）
	分娩护理休假	53	62	51（男51）
护理方面	护理停工	0	0	1（男1）
	护理特别休假	8	9	12（男6：女6）
	护理休假	—	16	18（男7：女11）
	为了护理的短时间工假	2	2	3（女3）
家庭生活支持假		383	469	536（男325：女211）

I-kids 使用者的声音

水产部

滨田 美沙



I-Kids成立大会的情景、喂养的情景

儿子自9个月大以来开始受益。虽然没能进入当地的保育园，托I-Kids的福，4月起得以复归职场。当初因把0岁的孩子委托出去也有些不放心，但老师们给孩子许多关照，充满爱心的情景至今使我内心充满感激。此外，更高兴的是得到了喂养等各种各样的经验。每天看到喜笑颜开的儿子，真的可以放心去工作了。

育儿休假取得者的评语



人事总务部
金山 义宪

因为想要以育儿的未知经验来扩展自身的视野，与妻子及上司商量后，在2011年取得了育儿休假。十分感谢休假时得到从职场上司到同事的多方帮助。与妻子共同养育儿子使家庭的纽带进一步增强，并且也体会到育儿相关的商品及服务的重要性，这些都成为人生的宝贵财富。最近，公司里取得育儿休假的男性也逐渐在增加，我觉得以新的观点激发对工作的活跃性，对于男性也在工作上产生了很好的效果。

取得KURUMIN标识

2011年，伊藤忠商事达到了基于《下一代育成支援对策推进法※》的认定标准，取得了厚生劳动省（东京劳动局）颁发的下一代认定标识（爱称：KUMIN）。伊藤忠商事今后将继续积极营造使社员干劲、竞争性倍增的工作环境。

※ 《下一代育成支援对策法推进》

社会朝着少子化急速变化，按照下一代育成对策支援推进法，地方公共团体制定/发布地区行动计划的同时，企业也应根据职员人数，做出对职员的工作及育儿两利的一般事业主支援行动计划，向都、道、府、县劳动局提交。（摘自厚生劳动省网页）



职业指导

职业指导室针对从新员工到部门领导的全体员工，提供广泛而多样的职业咨询/支援。该指导室中，有多名具备职业指导师资格的员工，广泛了解上司、下属、同事的关系和工作方法、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，职业录用者、延长雇用期的中高年龄段员工也是该指导室工作的对象。员工发表感想“平日里无暇思考和交流自己的事情，这成为宝贵的经验”。目的是要对社员通过社员的组织，告知其职业生涯形成所要注意的事项、以及给予其安全感

员工的健康管理

对伊藤忠商事而言，员工是公司的宝贵资产，为充分发挥每位员工的能力，对员工实施健康管理至关重要。

本公司在健康方面，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、药剂师，保健师为每位员工提供了“医疗保健服务”，实施全面的健康保障策略，成为员工健康管理的坚强后盾。

心理健康方面，公司内设置了精神状态管理室，配备了精神科医生、临床心理医生，可随时咨询。

从防止长时间劳动的观点，每个岗位都设置了提前下班日，还采取多种措施加强劳动管理。公司还利用基于进出记录的客观工作时间管理体系，进一步加强公司内员工合理工作时间的管理体制。

员工的安全对策

为了让世界各地活跃的员工及其家人能够安全、健康、且有意义地生活，公司建立了完备的事件/事故/灾害等紧急事态、健康管理体制。

为了应对疾病、受伤等紧急情况（包括本地感染性疾病的预防对策），公司与多家紧急医疗服务公司合作，建立完备的支援体制。

与员工的交流

与社长对话会

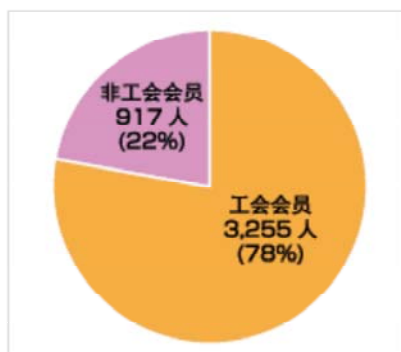
伊藤忠商事积极营造社长与社员直接双向对话的机会。

2011年度起就召开全体社员总会，2011年，为使对话更加深入，分成3次来召开社员对话会。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社员，另一方面，社员也能直接向社长提出自己的意见和疑问，成为双方向德交流的宝贵机会。内容从经营方针到私密性问题多种多样，形成了气氛非常活跃的集会。不仅在国内外，出访海外地区总部时，还实施了与海外驻在员及当地社员的对话会。2011年度在非洲、中国/台湾、澳大利亚等据点召开了恳谈会，社长与海外驻在员/当地社员就经营方针等直接对话，营造了使交流深化的机会。



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。2011年度举行了社长参加的经营协议会、下属公司参加的经营协议会共计6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。



2012年4月工会会员比率

2011年度与工会合作的实绩

2011年4月	纺织服装公司，经营协议会
2011年5月	决算协议会
2011年8月	与社长的经营协议会
2011年9月	特定业务经营协议会
2011年10月	粮油食品公司经营协议会
2012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
柿仲 修平

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”，充分发挥自己的能力，建立易于个人发展的职场环境，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。

在日本人材多样化推进的措施

在日本人材多样化推进的措施

从数字扩大制度的拓展到固定活跃支援

～人才多样化推进计划2013（日本）～

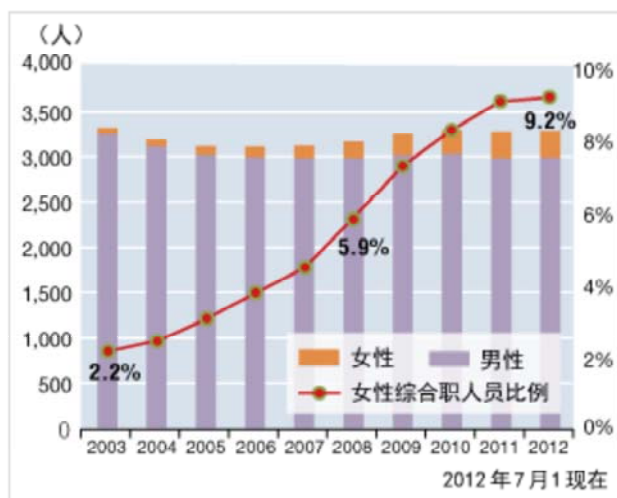
伴随着经济全球化的发展，商业竞争愈加激烈，而随着少子高龄化的发展人才竞争等外部环境发生变化，由于公司需要开创新的业务，以及解决各年龄层人员构成的不均衡现象，自2003年12月起开始致力于在日本推进人才多样化战略。

为了营造使公司员工不分性别、国籍、年龄，均能够充分发挥每位员工的特性，使其活跃起来的环境，进一步加强个人能力、组织力，2009年度起启动“人才多样化推进计划2013（日本）”，通过更加多样化人才的确保、稳固、活跃支援，创造“富有魅力的公司/企业氛围”。

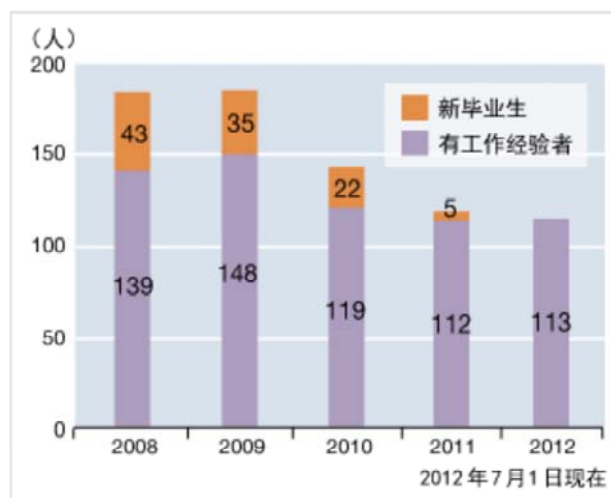
单体男女员工数

（单位：人）

	男	女	計
2009年度	3,191	1,068	4,259
2010年度	3,212	1,100	4,312
2011年度	3,162	1,093	4,255



全部综合职人员中的女性综合职人员比例



采用人数（新毕业生/有工作经验者）

支援残疾人员的社会参加体制

为了促进身体有残疾的人员的就业机会，1987年成立了基于残疾人雇用促进法的特例子公司伊藤忠unidus（株）。截止2012年4月，残疾人员工的雇用率达到1.92%，高于法定残疾人员的雇用率（1.80%）。今后，公司将继续积极地参与残疾人员的社会参加活动。