

与员工的关系

对于在全球开展着各种商务活动的综合商社，伊藤忠商事，“人才”是最大的经营资源。作为支撑企业活动成长的经营基础，我们积极地推进人才培养·强化。将继续致力于一直以来都在努力培养“行业的专家”，以及营造多样化的人才能在全球活跃的体制。

支持“进攻”的人才培养

支持“进攻”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，也把其海外区员工和其集团成员公司员工作为对象，根据每个人的个性与资历，把他们培养成在各自领域能够活跃的“领域专家”，以及作为其核心培养精英人才，即在全球层面能够管理的人才。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），培养其工作经验为主，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。今后也将继续对培训人才投入资本培训的，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）

人才培养体系

以所有层次为对象，分别实施必须型、选拔型、选择型的培训。此外，对应不同的行业和技能的专门性，各公司内公司及职能部门各自实施单独的培训，正在培养着在全球大显身手的管理人员。

	总公司员工			集团成员公司员工	National Staff (海外店当地录用员工)
	必须	选拔	选择		
董事	新任董事培训			新任董事/监事培训	
部长	新任部长培训 事业公司新任 职能担当董事培训	GEP培训		管理培训	GEP培训
课长	管理培训 (短期商务学校) 新任课长培训		多面观察 跟进教练		GLP培训
中坚	课长代行培训	管理培训 (短期商务学校) 职能专门技能 强化课程 下一代领导人 论坛	职业发展支援培训	下一代业务领 导人培训 骨干及专业人 才培训 指导员培训 业务推进能力 强化培训	GNP培训
年轻 员工	第8年培训 第4年培训	年轻员工技能实习 年轻员工短期汉语/特殊语言派遣 英语圈新兴国派遣			NS UTR培训
新员工	基础课程 新员工培训	国内短期英语集训		新员工培训	
事务职	新任GRADE B培训 新员工培训	秘书培训 指导员培训	援助型领导培训 基础课程		
派遣 员工	派遣员工培训				
预定 录用者	预定录用者培训				

【凡例】 集团成员公司员工可听课

GEP: Global Executive Program
 GLP: Global Leadership Program
 GNP: Global Network Program
 NS UTR: National Staff U-turn Rotation Training

各种培训制度

针对各个职务和层次，分别实施必须型、选拔型、选择型等各种各样的培训。为了培养“全球管理人才”，实施了被称为“全球发展计划（GEP、GLP、GNP※）培训”、“短期商务学校派遣”、“组织长讲习班”的培训活动。另外，基于培养年轻员工的英语能力及开拓国际化视野的目的，自1999年起领先于其他公司，优先引进了短期海外派遣制度。现在，以向中国和其他新兴市场国家派遣“年轻员工短期汉语/特殊语言派遣制度”为核心，致力于培养未来各个市场的专家后备人才。此外，为了培养具有多样化价值观的“专业人才”，除了开展“职业发展支援培训”及让营业部门的年轻员工于一定期限内在公司内部管理部门积累业务经验的“年轻员工技能实习制度”等以外，还开展了基于各公司内公司及总部职能部门的人才战略进行的单独培训等，配合各种目的实施了各种各样的培训活动。



全球发展计划培训体制

- ※ Global Executive Program:全球人才开发项目的主干项目，为培养全球高层人员的培训。
- ※ Global Leadership Program:以培养在全球积极能干的组织长为目的的培训。
- ※ Global Network Program:以海外地区员工为对象，通过在总公司的培训，亲身体会伊藤忠集团的全球活动，构建参加者之间的网络。

人才培养方针及培训内容(摘要)

人才培养体系的构架	具体的培训名称
全球性经营管理人才的培养	全球发展计划项目、短期商务学校派遣、组织长研究会
业务领导人的培养	年轻员工短期汉语/特殊语言派遣、英语圈新兴国派遣、海外特定地区派遣
“领域专家”、“多样化人才”的培养	职业前景支援培训，各公司内公司/总公司职能部门的单独培训

主要培训参加人数

培训名称	2013年度实际成果
全球发展计划培训	135人
组织长讲习班	325人
短期商务学校派遣	50人
新人海外派遣，年轻员工短期汉语/特殊语言学派遣	54人
职业前景支援培训	2,025人

培训参加者评语



有机化学品第二部合成
纤维原料第二科

松本 卓也

(前排左起第三人)

年轻员工短期汉语/特殊语言派遣(汉语)

在中国天津的南开大学，为了学习语言和文化，我待了大约半年的时间。刚来天津的时候，几乎话也不会说，听也听不懂。就连住宿公寓的签约、买手机等生活所必需的手续都没法一个人完成，起初非常的不安。在语言学校的老师、当地大学的学生、还有本公司当地工作人员等的帮助下，现在可以和天津口音很重的出租车司机进行对话了。

通过这次的经验，我学习到了：要想在全球开展业务，首先最重要的是要通过自己的眼睛和自己的腿去搜集活生生的信息。并且，将这些信息进行综合分析，找出成功的关键。然后一边渗透到现场，一边不屈不挠地进行工作。希望自己能以这次的学习为核心，在所有的情况下都能够不断磨练工作意识，为公司乃至社会做出贡献。



建设机械部建设机械第一科

徐 京源

(前排左起第三人)

年轻员工短期汉语/特殊语言派遣(印度尼西亚语)

自2013年8月开始，我在印度尼西亚的雅加达留学了大约5个月的时间。培训刚开始的时候，我的印度尼西亚语水平简直就跟刚学说话的幼儿一样。除了在大学的语言培训设施听课以外，每天还参加与当地学生的共同学习会，以及在阅读每日当地报纸的基础上接受个人辅导等等。众多的努力终于收到了成效，我的语言能力提高到了在日常生活中完全感觉不到困难的程度。在作为培训的一个环节被要求提交的当地商务报告中，我就现在有关联的建筑机械行业进行了调查。从看到大学院内施工现场里的重型设备开始，通过刚好在现场的人士，成功地与相关企业的各位多次会面，并大胆地使用印度尼西亚语进行了采访。能跟这些仅仅在语言课中无法见到的当地人士接触和交流，是今后一次宝贵的经验。

人事评价制度

人事评价制度所处的位置，是担负着使员工保持干劲、工作愿望、有助于能最大限度地发挥其能力的人事制度的主干。评价制度之一的目标管理制度，是与全公司的经营计划相吻合，确认由每个员工分担目标，起着实行经营战略的重要作用。此外，还设定了把每个员工的能力、专长、既往的经验、志向、个性加以综合地考虑，运用到其配置、调动计划之中的人才评估制度。

为使这一人事评价制度发挥其机能，上司的公平、公正的评价，以及通过与部下面谈的反馈是非常重要的。通过对评价者的培训，启发上司们对员工的培养和成长的促进。

全球人才战略的继续推进

全球人才战略的继续推进

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线的人才战略。于2010年度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和任用的体制。目前，通过NS总部 UTR制度、全球发展培训、以及帮助各海外地区构筑人才培育项目等活动，在强化人才培育的同时，通过与各公司内公司携手运行并整顿扩大海外收益的优秀人才的个别培养计划，推行“人才管理项目”。通过这些努力，旨在加强对于有助于开展全球化业务的人才的录用、培养、任用机制。



人才管理项目

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，提供学会业务、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2014年3月末的6年间共接收69名）
2. 于2009年以全球所有阶层为对象，基于职务、职责的全球标准，构筑了通用标准的岗位划分（ITOCHU Global Classification: IGC），为推进在全球范围实行不拘于国籍的人才的配置、录用、培养而加以运用。
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。

■ 相关数据：海外地区的员工数（P61）

支援多样化人才的活跃

在日本人才多样化的推进措施

在与新兴国家之间的竞争日益激烈的环境中，为了应对全球市场多样化的需求，不断创造新业务和附加价值，伊藤忠商事认为“组织的多样性”必不可少。基于这一考量，伊藤忠商事自2003年12月起，开始策划并制定“人才多样化推进计划”，致力于推进多样化人才的增加、稳固及活跃支援等活动。今后，仍将为了营造使每一位员工都能够充分发挥特性、使其活跃起来的环境，通过进一步加强个人能力、组织力量，创造“富有魅力的公司和企业文化”。

支援女员工的活跃

迄今为止，伊藤忠商事为跟进日本女性进入社会，积极推进为使女性活跃起来的援助措施，制定了各种相应的制度。今后，在推动更加正确地运用制度的同时，要按每个员工的人生阶段及职历来分别地推进援助措施，强化对努力工作的女员工的帮助，使之更加有用武之地。

■ 由女性执行董事参与座谈的“女性高管论坛 (Women's Executive Forum) ”

迄今为止，伊藤忠商事除了举办公司内部面向女性的职业培训之外，还策划并举办了汇集同行业其他公司女性员工的五商社论坛（2011年）、让代表日本的跨国企业女员工进行跨行业交流的“跨行业女性论坛(Women's Forum)”（与2013年野村控股^株、资生堂^株、全日本航空^株、日产汽车^株等合办）等活动，进行了多样化的女性典范展示及职业意识培养的支援活动。

2013年4月，本公司诞生了大型商社的首位女性执行董事，2014年，与东京海上日动火灾保险^株及卡乐比^株携手，举办了由各公司在同一时期诞生的3名女性执行董事进行的公开座谈讨论会。以各家企业的女性管理职务及其后备人选为中心，共计70多名女性参加了此次讨论会，就女性活跃先驱的座谈会出席者们珍贵的经验、作为领导的心理准备、以及毫不畏惧踏出一步的姿态进行了学习。而且，在其后的交流会上，还加深了与抱有同样烦恼的相同年龄段女性们的交流，是一次非常有意义的盛会。今后，伊藤忠商事仍将通过各种各样的机会，继续为女性员工的职业意识培养提供支援。



公开座谈讨论会的情形

评语



执行董事 法务部长
茅野 MITSURU

伊藤忠商事的业务，在不同的地区和多种的领域中开展着，而由多种多样的人才在现场融为一体创造推进。人才也是伊藤忠的推动力，基于这些人才的活跃与商务战略的紧密相连的精神，要支援多种多样的人才任用，培养。

■ 支援单亲家庭派驻海外的“仅限子女偕同”制度

对于综合商社伊藤忠商事来说，海外驻在是重要的职业发展路径之一，但是在此之前，本公司原则上并未批准单亲家庭派驻海外，这也成为了阻碍女性职业发展的主要原因。自2013年度开始，伊藤忠商事重新修订了这项制度，在根据需要允许单亲家庭派驻海外的同时，还允许以辅助育儿的理由偕同父母亲前往。利用这项制度，现在已向纽约派遣了一名“仅限子女偕同”的受惠人员。

- 相关数据：职员的情况（P61）
 - 女性综合职人员比例（P62）
 - 录用人数（男女分别）（P61）

资深人才的活跃支援

在伊藤忠商事，对高龄者的活跃支援一直都在积极地进行着。根据日本少子高龄化的进展，以及多样化人才活跃支援的观点，在60岁退休年龄之后，导入作为新的选择的“雇佣延长制度”，为使高龄者所持有的丰富的知识和经验在退休之后也能活用起来，营造了使所有自愿者能继续活跃的环境。今后还将为使高龄者带着干劲、愉快地继续工作的环境的实现而进一步向前推进。

支援残疾人员的社会参加体制

为了促进与身体等有残疾的人员创造一起工作的机会，1987年成立了基于残疾人雇用促进法的特例子公司伊藤忠Unedus(株)。截止2014年3月，残疾人员的雇用率达到2.16%，高于法定残疾人员的雇用率(2%)。今后，公司将继续积极地参与残疾人员的社会参加活动。

- 相关数据：残疾人雇佣比例（P62）

营造使员工活跃起来的工作环境

对于伊藤忠商事而言，“人”是最大的财产，认为营造使员工能够安心、带着工作满意感专注于本职的环境，是极其重要的。伊藤忠商事为此在扩充各种制度的同时，促进现场和员工对制度的理解，推进营造着使员工活跃的工作环境。

对工作与育儿、护理两不耽误的支援

在员工进入育儿，护理等不同的人生阶段之际，为了使员工能够安心地继续工作，最大限度发挥其个人能力，伊藤忠商事为营造男女员工均可以利用的工作与育儿、看护兼顾的环境，进一步扩充了超过法定基准的各项制度。

2010年东京总公司附近开设了“员工托儿所I-Kids”。基于对首都圈内的“留守儿童问题”已社会问题化，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愿望。2011年，这些为了支援育儿而策划、制定并实施的行动计划得到了认可，取得了厚生劳动省的“KURUMIN”认证标识。

此外，为促进男性员工参加育儿，2012年10月起，把以前无酬的育儿休假改订为开始后的5天内带薪。

而且，对于护理制度，在2011年与西科姆集团合作开始了对以海外常驻人员为对象，关心在国内高龄家属的“常驻人员家乡关怀服务”（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，计划将增加海外常驻人员，通过本制度，可把握再国内独居高龄家属生活和健康状态等。支援中高龄员工在面对的“工作和护理均不耽误”的方法使那些员工安心于海外常驻的环境。

还有，自2012年10月起，可以取得护理短时间工作的期间有所延长（3年→5年），开始了护理相关的网上咨询服务等，向着即将来临的大护理时代，不断地扩充护理制度。

- 相关数据：取得育儿、护理相关制度情况（P62）



I-Kids使用者的声音

法务部

增田 麻衣子

最大的孩子自2013年5月开始得到了这里的关照。因为复职时限的问题，没法进入区里的托儿所，在这种情况下能有地方接收孩子，从心里非常的感激。虽然人数不多，小朋友也比较少，但是反倒可以得到老师更多无微不至的照顾。托儿所还非常重视在公园或银杏树的林荫大道上散步等和自然接触的机会，以及儿童节、节分或女儿节等节日活动。现在每天都感慨自己之所以能够安心工作，都是多亏了有I-Kids和与此相关的各位的温馨支持。希望今后，能够将I-Kids作为营造让员工安心工作的环境的一个环节，继续办好。



在银杏林中散步



饮食教育的情景

育儿休假取得者的评语



建设机械部
高冈 真也

在从上司那里听到育儿休假制度的说明后，便开始想取得育儿休假。十分感谢休假时得到了包括海外在内相关业务联系人的极大的支持。希望今后也能让自己的工作给周围的人提供支持。在休假过程中，本来想做点平常不能为她做的事情，结果女儿得了感冒，我最初的工作便成了带女儿去医院看病。虽然也做过晚饭，但是从准备到收拾花费了很多时间，对我来说这次休假变成了一个了解家务活不易的好机会。

举办“伊藤忠Kids day ~爸爸妈妈参观日~”

2014年3月，伊藤忠商事东京总公司邀请了员工子女共17名小学生来到总部，参加了“伊藤忠Kids day ~爸爸妈妈参观日~”。孩子们在学习了伊藤忠的知识以后，参观了爸爸妈妈们工作的地方，或是使用这次活动中专门为孩子们特殊制作的名片，和其他员工互换名片，或是在爸爸妈妈的座位上坐一下，体验了一下工作氛围。除此以外，他们还在董事会议室开了一下模拟会议，在员工食堂吃了一顿午饭等等，体验了一下“疑似伊藤忠员工”的感觉。员工们也都反映说“将平常不太好说明的伊藤忠的工作通俗易懂地教给了孩子们，加深了他们的理解”、“孩子说将来想在伊藤忠上班”等等，受到了大家的交口称赞，对孩子们来说也是留在了脑海里的一天。这次活动，是在听取了员工的心声后企划并举办的活动，作为公司来说，这样的活动对于加深家庭成员之间的亲情和对伊藤忠的理解来说非常有意义，计划今后也将继续举办下去。



职业指导

职业指导室针对从新员工到组织长的全体员工的多样职业经历，提供广泛而多样的职业咨询/支援。该指导室中，有数名具备职业指导师资格的员工根据每位员工的情况，广泛听取与上司、下属、同事的关系，工作方法以及自己的未来计划等。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，也对有工作经历的被采用者，以及与延长雇佣期相关的年纪较大的员工提供咨询。本活动的目的是要对员工和通过员工向组织，告知其职业生涯形成所要注意的事项，以及给予其安全感。

劳动安全卫生方面的措施

对于伊藤忠商事，员工就是财富，也为了让员工能最大限度地发挥其能力，确保员工在工作地点的安全和健康，是公司的重要责任之一。为给予在日本和全球各地区努力工作的员工及其家属安全且健康，更加有意义的驻外生活，不仅发生事件、事故、灾害等的紧急事态，也要构筑对于健康管理的完美体制。

海外安全对策

在全球开展业务的伊藤忠商事有着约800名海外常驻人员。每年到海外出差者累计达1万人次。

对于海外安全对策，重要是当地和日本的共同认识。出于这样的考虑，总公司开发·调查部内的安全担当者与安全担当者及全球9个地区总部的人事总务担当定期地交换政治、经济和治安等相关信息，并在公司内部发布。并且，通过与专业保安公司签约，构筑了信息收集困难的地区也覆盖进来的体制。包括对当地的传染病的预防对策在内的疾病和伤害等的紧急预案，与紧急医疗服务公司合作，建立了预防及事后对策的支援体制。

此外，海外赴任前，对员工认真进行当地的安全，医疗，异域文化的对应方面的讲座，同时赴任后在当地还要与家属一起举办安全讲座，充分唤起其注意。

员工的健康管理

对伊藤忠商事在健康方面，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线技师和药剂师。为每位员工由保健师担任“医疗保健服务人”，实施全面的健康保障策略，成为员工健康管理的坚强后盾。

具体而言，一般诊疗（内科、整形外科、齿科）、健康体检（定期健康体检、半天健康检查、前往海外者、临时回国者及回国者的健康检查）、各种预防接种、检查（VDT检查、生活习惯病检查）之外，还进行医疗咨询、信息提供。并且还能够利用可以查阅个人的健康检查履历的HSS（Health Support System健康支持系统）的网络服务。健康保健协会在全国运营着4处休养所里，实施着戒烟帮助等健康活动。

心理健康

心理健康方面，公司内设置了精神压力管理室，配备了临床心理医生，可随时咨询。并且还可以向保健医生咨询、以及也可以在公司内就诊于精神科医生。健康保健协会里设置了健康咨询网站“健康心理在线”，可以在网上咨询。

工作时间的管理

为了实现更高效的工作方式，引进了清晨工作制度（P57）。这项举措，是为了对原有的加班工作方式重新进行审视，在以规定的工作时间段为根本的基础上，将原来夜间加班的体制改变为清晨加班，目的在于减少总的工作时间。通过引进该项措施，体会到不仅能增进、保持员工的身体健康，还能为活跃职场的女员工提供支援，使公司员工能更好地兼顾工作和家庭。通过推进每位员工对“工作方式”的改革意识与业务改革相协调，希望员工能经常从客户的角度出发，努力实践“致力于全球的富饶和发展”的企业理念。

引进“清晨工作制度”

为了实现更高效的工作方式

为了实现更有效的工作方式，伊藤忠商事自2014年5月起，正式引进了清晨工作制度。

一直以来，伊藤忠商事从员工的健康管理、有效推进业务进程的角度出发，为减少加班而做出了不懈努力。此次，为了进一步提高效率，伊藤忠商事认为有必要改革意识，修改现有的加班工作方式。因此，自2013年10月起，开始了将原来夜间加班的体制改变为清晨上班的“清晨工作制度”的试运行活动。

通过对试运行期间评估的结果是，各现场业务没有发生特别不方便的情况。如引进该项制度最初的目标一样，正常工作时间外加班的实现大幅度削减的效果得到了事实的验证。因此，经与伊藤忠商事工会协商，劳资双方达成协议，决定自2014年5月1日起正式引进此项制度。

今后，伊藤忠商事仍将通过更好地平衡推进与业务改革相适应的每一位员工对工作方式的意识改革的进程，从而进一步提高业务效率、保持并提高员工的健康水平、并为女性员工的活跃提供更多支持的工作环境，以实现让多样化人才能够最大限度地发挥能力的职场环境。

试运行期间的措施及效果

期间：2013年10月~2014年3月

对象：国内工作的员工（外派者除外）约2,600名

措施概要（正式引进后仍将继续执行）

- “禁止”深夜加班（22:00-5:00）、“原则上禁止”20:00-22:00加班。但是，如有非得在20:00以后加班不可时，提前申请后，应认可。
- 在清晨时间（5:00-8:00）工作时，作为奖励，将发放与深夜加班同样的加班津贴（时间管理对象：150% / 非时间管理对象：25%）。
 - * 自7:50以前开始工作的，5:00-8:00的加班费也同样适用于8:00-9:00。
- 从健康管理的角度出发，向8:00前开始工作的员工提供便餐。



提供便餐的情形

措施概要体系图

时间管理对象者的时间表



■ 实施效果（与去年同期相比）

上下班情况（在所有上下班人员中所占的比例）

		引进前	试运行期间
下班	20时以后	约30%	约7%
	22时以后	约10%	基本上0*
上班	8时以前	约20%	约34%

* 只有提前、紧急申请的少数者

平均每人的正常工作时间外加班的实际时间（月/平均）★

	引进前	试运行期间	效果
综合职	49小时11分钟	45小时20分钟	约减少4小时
事务职	27小时3分钟	25小时5分钟	约减少2小时

6个月内共计减少约20,100小时（时间管理对象者）

★ 实施由外部机构依据国际审计与鉴证准则理事会发布的国际鉴证业务准则（ISAE）第3000号进行第三方鉴证。关于“独立的第三方审查报告”，请参见公司网页或日语、英语的CSR报告。

用电量（东京总公司）

约减少6%

成本

（1）正常工作时间外加班费	包含清晨加班费在内约减少7%
（2）便餐利用人员	平均550名/日
全体（（1）+（2））	约减少4%*

* 正常工作时间外加班费（包含清晨加班费）、便餐成本合计

员工的心声



法务部
增田 惠介

一天的工作结束后，和家人一起度过的时间比以前增加了。因为孩子还小，能这样每天感受到他们的成长，让我感到非常快乐，自身必须努力的进取心也逐渐增强。而且，在一天里，如想要有静静思考的时间，在孩子睡着以后就可以有时间到离家不远的图书室学习或者考虑事情。因为就寝时间比以往提前了，所以第二天早上醒来时神清气爽，可以心情愉悦地开始一天的工作。

引进“清晨工作制度”后的一天

- 🕒 5:00 起床
- 🕒 5:30 开始健身
- 🕒 7:30 将孩子送至 I-Kids（员工用托儿所）
- 🕒 7:40 上班
- 🕒 18:30 去 I-Kids 接孩子
- 🕒 19:00 吃晚饭、收拾、与家人一起共度时光
- 🕒 21:30 在附近的图书室学习或读书
- 🕒 23:00 就寝

与员工的交流

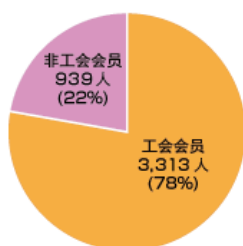
与社长对话会

伊藤忠商事积极营造社长与员工直接双向对话交流的机会。2013年度，社长对平常很少有与自己对话机会的国内5家分公司及1家国内支店进行了访问，与他们进行了对话交流。而且，不仅是国内，在访问海外地区的时候，还实施了与海外驻在员及海外地区员工的对话交流，2013年度访问了新加坡、印度尼西亚、泰国、缅甸、中国、英国、法国、美国及澳大利亚共9个国家。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员工，另一方面，员工也能直接向社长提出自己的意见和疑问，成为双方向交流的宝贵机会。其内容从经营方针到属于私人问题等又广泛又多样，形成了气氛非常活跃的集会。



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。2013年度举行了社长参加的经营协议会，公司内部参加的经营协议会共计5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。



2014年4月1日
工会会员比率

2013年度与工会合作的实绩

2013年6月	决算协议会
2013年8月	生活资材·住居&信息通信公司经营协议会
2013年10月	金属公司经营协议会
2013年12月	纺织公司经营协议会
2014年2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
今村 直子

伊藤忠商事工会为了让作为利益相关者的员工更活跃有“干劲和工作满意感”，充分发挥自己的能力，建立易于个人发展的工作环境，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。

员工交流的基础设施

伊藤忠商事通过各种福利保健设施和措施，使员工间交流的活跃化及提供交流的机会。交流的活跃化，其作用是酿成每位员工的归属意识和工作意愿，也能起到使组织整体活跃化的作用。

■ 单身宿舍

目前有超过300名的年轻综合职员工，居住在4栋单身男宿舍，2栋单身女宿舍里。在单身宿舍里，不仅有同期的员工※，而且不同部门先后入社的员工也居住在一起，使年轻员工同事之间的交流活跃化起来。（※在一样的年度进伊藤忠商事的同事）

■ 员工食堂

2013年5月东京总公司的员工食堂做了大规模的翻新，其变化时产生了比以往更加明亮和宽敞怡人的空间。每天有将近1500人在利用员工食堂，起到了使员工同事们能在就餐时进行交流的作用。

■ 相互会

相互会是由进行同一体育运动或文化活动的员工同事集中起来业余活动的组织，在全国有超过40个部，所属的员工有700多人。在相互会中，不仅现职员工，而且社友员工（退休人员）及集团成员公司的员工等也参加进来，通过体育运动和文化活动，进行着跨越辈分、跨越组织的交流。

基本数据

职员的情况★（截止3月31日）

	单体						合并对象公司
	职员数	男	女	平均年龄	平均工龄	平均年薪金	职员数
2012年度	4,255	3,162	1,093	41	15.6	12,810,035	72,528
2013年度	4,219	3,162	1,057	41	15.8	13,893,019	83,768
2014年度	4,235	3,200	1,035	41	16.1	13,835,551	104,310

按业务归属公司的员工数★（截止2014年3月31日）

(单位: 人)

	纺织	机械	金属	能源·化学品	粮油食品	生活资材·住居&信息通信	其他	总计
单体	422	444	209	334	375	406	1,035	3,225
合并对象公司	20,191	12,358	618	9,459	27,410	30,808	3,466	104,310

海外地区的员工数★（截止2014年3月31日）

(单位: 人)

北美	中南美	欧洲	非洲	中东	大洋洲	东亚	东盟·西南亚	独联体(CIS)	总计
139	163	205	37	150	30	742	615	82	2,163

海外当地法人在籍员工数

男女分别录用人数★

(单位: 人)

	新毕业			有经验人士			新毕业与有经验人士合计
	男	女	小計	男	女	小計	
2012年度	103	20	123	10	4	14	137
2013年度	99	25	124	8	2	10	134
2014年度※	107	28	135				135

(※截至2014年4月1日)

女性综合职务、管理职务、董事所占比例★（截止4月1日）

(单位: 人)

	综合职务			管理职务			董事		
	全体	女性	女性比率	全体	女性	女性比率	全体	女性	女性比率
2012年	3,293	300	9.1%	1,644	23	1.4%	46	0	0.0%
2013年	3,339	302	9.0%	1,692	25	1.5%	43	1	2.3%
2014年	3,401	301	8.9%	1,745	30	1.7%	43	1	2.3%

利用育儿・护理相关制度的情况★

(单位: 人)

		2011年度			2012年度			2013年度		
		男	女	合计	男	女	合计	男	女	合计
育儿方面	育儿停工	2	59	61	0	43	43	3	51	54
	看护子女休假	51	74	125	58	76	134	43	91	134
	因育儿缩短工时	1	56	57	0	64	64	0	61	61
	育儿特别休假	5	3	8	6	29	35	5	31	36
	育儿停工后复工率	88%			100%			91%		
护理方面	护理停工	1	0	1	0	1	1	0	1	1
	护理特别休假	6	6	12	4	8	12	1	5	6
	护理休假	7	11	18	6	12	18	14	19	33
	因护理而缩短工时	0	3	3	0	2	2	0	3	3
家庭生活支持休假		325	211	536	248	206	454	104	84	188

残疾人雇佣比例★（截止3月1日）

年	残疾人雇佣比例	法定残疾人雇佣比例
2012年	1.91%	1.80%
2013年	1.95%	1.80%
2014年	2.16%	2.00%

★ 由毕马威AZSA可持续发展公司(KPMG AZSA Sustainability)依据国际审计与鉴证准则理事会的国际鉴证业务准则 (ISAE) 3000实施进行的第三方鉴证。关于“独立的第三方审查报告书”，请参见公司网页或日语、英语的CSR报告。

- 数据的统计范围，除了标记有合并的数值以外，原则上都为伊藤忠商事自身的数据。
- 各海外地区的员工数为海外当地法人在籍员工数。
- 残疾人雇佣比例为伊藤忠自身及特列子公司伊藤忠UNEEEDUS株式会社的合计数字。