

社員との関わり

伊藤忠商事の安定的・継続的な成長を支えるのは人材です。そこで「Frontier+2008」においては「人を大切に、社員一人ひとりの多様なキャリアを尊重し、活かし、育て、全社員の戦力化を図る」ことをスローガンに掲げています。魅力あふれる世界企業を目指し、性別・国籍・年齢を問わず多様な人材が能力を最大限発揮し活躍できる支援を積極的に行っています。

人事制度の基本方針

現行の人事制度は、全社員が会社の価値観・目標を共有し、自らの能力を十分に発揮することにより競争力のある会社の実現を目指す観点から、1999年度に導入されました。

制度導入後も人材力強化の観点から、人材アセスメント制度の導入や人材多様化推進計画の策定等を行い、適材適所の推進、多様な人材の採用・育成を行っています。

引き続き社員の価値観・個性を尊重し、性別・国籍・年齢に関係なく多様な人材を計画的に育成することを通じ、社員のチャレンジを積極的に支援する方針です。

人材多様化推進計画（2004年1月～2009年3月）

計画の目的

- ・性別・国籍・年齢を問わず多様な人材の能力発揮・活躍を最大限支援すること
- ・計画の実行を通じて魅力ある会社・企業風土を創り上げること

モラルサーベイの実施

伊藤忠商事では、社員が「働きがい」「やる気・やりがい」を持って働けるような職場環境づくりを推進するために、社員の意見や意識を常に把握していくことが重要であると考え、定期的にモラルサーベイ（社員意識調査）を実施しています。

直近（2006年8月実施/回答率71%）の調査では、社員の満足度は全体としておおむね高い水準にありましたが、「企業理念・経営方針」「社員としての誇り」などに対する満足度が特に高いことを確認することができました。

今後も定期的に本調査を実施し、社員が働きやすい職場環境の実現に向けて諸施策等の導入・改善を行っていきます。

満足度TOP3

- ① 企業理念・経営方針…………… 88.1%
- ② 社員としての誇り…………… 86.9%
- ③ 組織目標の理解・共有…………… 83.5%

重要度TOP3

- ① 達成感を感じる仕事…………… 72.6%
- ② 仕事内容・ミッションへの納得感…………… 65.2%
- ③ 社員としての誇り…………… 63.3%

社員とのコミュニケーション

全社員総会の実施

2001年度より原則年に2回、全社員総会を開催しています。この総会は、社長をはじめ経営トップと社員が休日に東京・大阪の両本社で一堂に会し、直接対話を行うという自由参加型の社員総会です。全社員総会では、社長をはじめ経営トップ自らが直接社員に対して自分の情熱や社員への期待を伝えています。一方、社員は直接経営トップに対し、自分の考えを問うかけることができ、双方向のコミュニケーションを可能にする貴重な時間となっています。

2007年度上期の全社員総会は、5月12日に開催されました。TV会議システム・インターネットの活用により、東京・大阪のみならず上海・シドニーなど海外店・国内支社支店の社員も加わり、総勢1,400名が参加しました。当日は、活発な意見が交換され、社員の一体感醸成にもつながりました。



ダイバーシティ・フォーラムの実施

人材多様化に関する課題に対し社員が主体的に具体策をまとめる場として2006年9月に「ダイバーシティ・フォーラム」を設置しました。フォーラムでは「女性総合職」「キャリア採用者」「事務職」の3つのテーマに分かれ分科会を開催しました。分科会では社員が中心となり活発な議論を展開し、2007年3月に経営トップへ最終報告を終えました。

報告を受け、順次会社が取り組む施策へ反映をし、魅力ある会社・企業風土の創造を目指しています。

参加者コメント

伊藤忠総務サービス(株) 出向 小林 玉江

人材の多様化ということがいかに大事かということを強く感じました。また、フォーラムを通じて人と人のネットワークができ、今までよりも自身の視野が広がったと思います。今後、フォーラムで議論したことを職場でも活かせるようにしたいと思います。



労働組合とのコミュニケーション

伊藤忠商事労働組合とビジョンを共有し、一体感をもって企業活動に務めるとともに、社員一人ひとりの力を最大限に発揮できる職場環境づくりに取り組んでいます。

2006年度 労働組合との取り組み実績

2006					2007		
5月	6月	7月	8月	11月	12月	2月	3月
決算協議会	労働時間に関する協議会	人材多様化協議会	社長との経営協議会	食料カンパニー経営協議会 四半期毎の決算説明会	機械カンパニー経営協議会	繊維カンパニー経営協議会	総本社経営協議会 社長との経営協議会

組合長コメント

伊藤忠商事労働組合 組合長 大富 博久

伊藤忠商事の企業理念「豊かさを担う責任」は、CSRそのものであり、労使共通の価値観であります。日本国内のみならず、世界レベルで社会に貢献していくことが、伊藤忠パーソンの目標であり、誇りであると考えます。



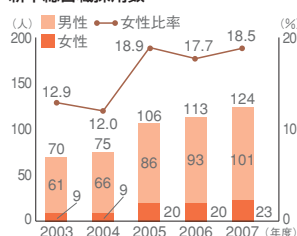
多様な人材の採用

「人材多様化推進計画」に基づき、性別・国籍・年齢を問わず多様な人材が活躍できるよう最大限の支援・取り組みを行っています。

性別

女性の活躍が自然体となる環境づくりを重要視し、実力・能力・適性に基づいた採用を継続して実行しています。また、女性総合職の数を増やすことに積極的に取り組んでいます。女性総合職の数を増やしていくことにより、実力を活かすことのできる分野の拡大・経営幹部への登用が進んでいくと考えています。

新卒総合職採用数



数値目標の設定

総合職女性比率
5.0% (2008年度末までに)
※2007年4月1日現在 4.4%

新卒総合職女性比率 20.0%
▶30.0% (2008年度入社より)
※2007年度入社者実績 18.5%

国籍

「魅力溢れる世界企業」を目指す伊藤忠商事にとって、国籍にとらわれない「人材のボーダレス化」は不可欠です。世界規模での適材適所を実現することを目標に、本社社員や海外現地採用社員などの多国籍な人材の採用・育成も強化しています。

また、「世界人材・開発センター」(新設)が各海外拠点においてその重要な役割を担い、海外現地採用社員に対する本社勤務経験付与、本社研修の継続実施等の人材強化策を実行していきます。

上記取り組みを通じて、本社社員と海外現地採用社員との融合を進めることで国際化をさらに推進していきます。

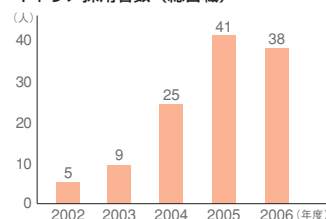


本社の研修に参加した海外現地採用社員

年齢

多様な知識・経験のある人材の活躍支援の一環として、年齢を問わずキャリアを重視したキャリア(中途)採用を積極的に行っています。また、65歳までの継続勤務の選択等、自身のキャリアを選択できる雇用延長制度を活用し人材多様化を進めます。

キャリア採用者数(総合職)



障がいのある方の社会参加支援

障がい者雇用は伊藤忠商事にとって重要な人事政策のひとつです。身体等に障がいのある方とともに働く機会を促進することを目的として、1987年に障害者雇用促進法に基づく特例子会社「伊藤忠ユニダス(株)」を設立しました。2007年4月現在の障がい者雇用率は2.2%と法定障がい者雇用率の1.8%を上回っています。また、2002年には、障がい者雇用優良事業所として厚生労働大臣より厚生労働大臣賞を受賞しました。引き続き、障がいのある方の社会参加支援を積極的に行っていきます。



仕事の風景



設立20周年を迎える
伊藤忠ユニダス(株) 会社案内

多様なキャリア形成の支援

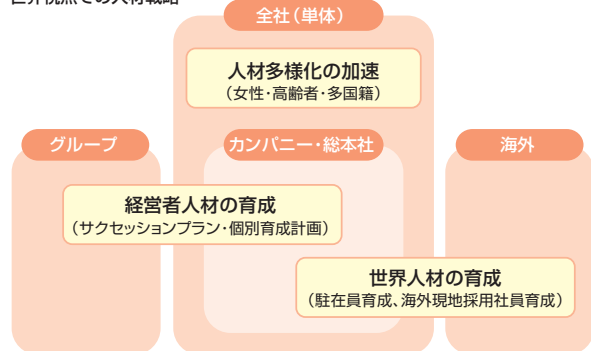
人材育成

伊藤忠商事の持続的な成長を支えるのは「人材」です。人材に対する研修費用は年間約10億円に及び、連結・グローバルの観点から経営者人材の育成・世界人材の育成に力を入れています。また、若手社員の計画的な育成・女性総合職やキャリア採用者に対するキャリア形成支援など多様な人材の計画的な育成も実行しています。

人材育成方針及び研修内容（抜粋）

人材育成体系の骨子	具体的研修名（抜粋）
経営者人材の育成	経営者スクール、 新任課長海外ビジネススクール派遣等
世界人材の育成	海外現地採用社員の本社研修、 新人海外派遣等
多様な人材の育成	キャリアビジョン支援研修、 キャリア採用者/事務職研修等

世界視点での人材戦略



キャリアカウンセリング

キャリアカウンセリング室では、新入社員から組織長まで幅広く全社員の多様なキャリアに関する相談・支援を行っています。また、雇用延長制度に関連するキャリア選択ワークショップを通じて、キャリア選択への支援も実施しています。

メンタープログラム

女性経営幹部候補の積極的な育成を目的に導入したメンタープログラムは、近年急拡大しているキャリア採用者へ2006年度より対象を広げ、早期活躍支援をあわせ行っています。また活躍しやすい環境づくりを促進するためホームページを開設し、キャリア形成に関するアドバイス等社内へ積極的に情報を発信しています。

働きやすい職場環境の実現

柔軟な育児・介護制度の提供

社員が安心して育児・介護と仕事を両立することができる魅力ある職場環境を実現するため、充実した育児・介護支援策を講じています。また、制度の拡充のみならず、職場で取得しやすい環境を同時に整備しています。具体的には、育児・介護関連制度を取得する本人のみならず、本人の上司に対してもハンドブックを作成し、職場の理解促進等に努めています。

2006年度 育児関連制度取得者数

育児休業…32人 育児関連休暇…61人



育児ホームページ

メンタルヘルス対策

社内で精神科医・臨床心理士などの専門家にいつでも相談できる体制を整備しています。また、メンタルヘルスに関しては「予防が重要である」という認識のもと、健康管理室より社内報を通じてストレスと上手に付き合うためのヒントを毎月紹介するなど積極的取り組みを行っています。



社内報を通じて情報を発信

ハラスメントの防止

職場におけるハラスメントをはじめさまざまな悩みに関する相談・問題解決のため、社員相談室を設置しています。また、社員への周知を徹底するためセクハラ禁止を就業規則に明記するとともに、パワハラ・アルハラ等ハラスメントに関する研修も実施し、その防止に努めています。

安全対策

世界のさまざまな地域で活動する会社として、社員とその家族の安全を確保するため、事件・事故・自然災害・テロ等緊急事態が発生した場合、迅速にコミュニケーションを取る体制を整備しています。さらに2006年度より安否確認システムの導入も実行しました。また、緊急医療サービス会社と提携し、万全の支援体制を整備しています。

社会貢献活動

伊藤忠商事は、地球的視野に立って、「良き企業市民」として果たすべき役割を自覚し、地域社会、国際社会との調和を図り、豊かな社会の実現に貢献します。

社会貢献に対する考え方

伊藤忠商事は、企業理念に「豊かさを担う責任」を掲げ、伊藤忠商事企業行動基準において「社会貢献」を掲げています。CSRに対する社会からの要請が強まるなかで、「良き企業市民」として期待される社会貢献活動の一層の充実が必要であるとの認識のもと、「当社の保有する資産・特徴を活かした活動とはなにか」、「当社が行うべき社会貢献分野はどれか」といったことについて議論し、2006年に下記の通り、社会貢献活動基本方針を一部改訂しました。今後は、この活動基本方針に基づき会社としての社会貢献プログラムを充実させていく予定です。

社会貢献活動基本方針

- 1 伊藤忠商事は、グローバルに事業を行う企業として、世界における人道的課題に積極的に関わり、豊かな国際社会の実現に貢献します。**（世界的な課題への対応）**
- 2 伊藤忠商事は、環境保全活動を積極的に行い、社会の持続的な発展に貢献します。**（環境保全）**
- 3 伊藤忠商事は、良き企業市民として地域社会との良好な関係を構築し、地域社会との共生を図ります。**（地域貢献）**
- 4 伊藤忠商事は、次世代を担う青少年の健全な育成を支援する活動を行い、心豊かで活力ある社会の実現に貢献します。**（次世代育成）**
- 5 伊藤忠商事は、社員一人ひとりが行う社会貢献活動を積極的に支援します。**（ボランティア支援）**

1 世界的な課題への対応

世界にはさまざまな社会的な課題がありますが、伊藤忠商事としては当面「飢餓・貧困」と「大規模災害に対する緊急支援」への貢献活動に注力することとしました。

食糧支援

世界には、8億5千万人ももの飢えに苦しんでいる人がいます。伊藤忠商事は、飢餓や貧困の問題を少しでも解決

すべく、WFP 国連世界食糧計画を支援する認定NPO法人・国連WFP協会の評議員となり、2005年より同協会に対する支援をしています。

WFPが世界各国で実施する地球規模のチャリティウォーク「ウォーク・ザ・ワールド」に2006年5月横浜にて社員有志が参加し、飢餓問題に対する認識を高めました。



ウォーク・ザ・ワールド開会式にて

大規模自然災害への支援

伊藤忠商事では、世界各地で頻発している大規模自然災害に対し、人道的見地から緊急支援を行っており、また、社員による募金総額と同額を会社が上乗せするマッチングも実施しています。2006年度は、ジャワ島中部地震に対して義援金1,000万円、社員募金105万円を寄付（同額マッチング）、能登半島地震に対しては義援金300万円を寄付するとともに、日本経団連からの要請に応じミネラル・ウォーター（エビアン）2,400本を寄付しました。

2 環境保全

「夏休み環境教室」

「若い世代への環境教育」「地域との共生」「社員ボランティアの育成」という観点から、1992年より東京都港区の小学生を主な対象に「夏休み環境教室」を開催しています。環境に関する夏休みの自由研究などを、社員やボランティアの学生が手伝っています。この活動を通して子供たちに自然の大切さを伝えていこうと考えています。2006年は3日間でのべ75名の児童が参加、一緒に勉強してくれました。

3 地域貢献

九州支社の活動：森林保全活動

コカ・コーラウエストホールディングス（株）と共同で佐賀県鳥栖市の「さわやか自然の森」にて森林保全活動を実施しました。森の食物連鎖の基点となるキノコの植菌

や伏せ込み作業によるキノコ広場づくりのほか、県職員の方から森林生態系の講義を受けました。



森林保全活動

海外での活動

ITOCHU International Inc.の従業員有志約50名は、親からクリスマスプレゼントをもらえないニューヨークの恵まれない子供たちに、希望するものをプレゼントするAngel Tree Projectを5年以上継続しています。

ITOCHU Australia Ltd.は、設立50周年の記念事業としてオーストラリアで代表的なボランティア活動であるSurf Life Savingの組織に訓練用のボートを寄付しました。

伊藤忠(中国)集团有限公司は、障がい児童に対する生活・就学援助の寄付を2004年から継続し実行しています。



The Angel Tree Project

4 次世代育成

(財)伊藤忠記念財団の活動

伊藤忠商事が1974年に設立した伊藤忠記念財団は、「子ども文庫助成事業※」や「野外教育活動」、「児童館(東京小中学生センター)運営」を通じ、青少年の健全育成に取り組んでいます。2006年度は、「子ども文庫助成事業」の助成先約100件(総額約2,400万円)、「野外教育活動(青少年のキャンプ)」の参加者は約200人、「東京小中学生センター」の利用者は約16,000人でした。なお、同センターの累計来館者は、2007年5月16日、70万人に達しました。

※子ども文庫助成事業:子ども文庫(家庭、地域文庫)など、児童の読書啓発・指導を行っている民間団体、または個人の活動を対象にした助成。第1回(1975年度)から第32回(2006年度)までの累計助成件数約1,150件、助成総額約8億1千万円



少年活動リーダー講習会

5 社員ボランティア活動支援

社会貢献懇談会

2007年2月社会貢献活動の促進をテーマとして、丹羽会長を含む経営陣と社員の懇談会が開催され、個人としてのボランティア活動、伊藤忠商事としての社会貢献活動のあり方などさまざまな議論がなされました。その際、参加した社員より国際支援活動としての募金活動の提案があり、後日、早速東京本社にてイラクへの医療支援を目的とした募金活動が行われ、その募金総額170,906円は「JIM-NET(日本イラク医療支援ネットワーク)」に寄付されました。

社員のボランティア活動——ふれあいのネットワーク

伊藤忠グループ社員有志ボランティア「ふれあいのネットワーク」は、4つの部会(自然観察部会・災害救助の集い・音読ボランティア部会・切手ボランティア)を中心に活動しています。2006年度、「自然観察部会」では富士ゼロックス(株)端数倶楽部自然環境保護グループとのコラボレーションによる自然観察会を年4回実施し、「災害救助の集い」では危機管理対策機構の協力のもと帰宅困難問題の対策検討や災害救出の訓練を実施しました。

「音読ボランティア部会」は、2002年より行っている毎月第2土曜日の代官山高齢者福祉施設「パール」での訪問音読を継続し、お年よりの方々に喜んでもらっています。

「切手ボランティア」は、社内外(含む社員家族等)から集めた使用済み切手を整理、整形し、国内・海外・記念切手の3種類の「台紙付切手」として、家族計画国際協力財団に寄付、発展途上国での地域住民の生活向上と自立支援の活動に役立ててもらいました。未整形の切手も海外の保健医療向上のため、日本キリスト教海外医療協力会に寄付しました。

今後の課題と目標

社会貢献室長 鈴木 祥一

2007年度は、当社の「良き企業市民」としての責任をさらに果たすために、環境面の活動も含めさまざまな社会貢献プロジェクトを立案、推進する考えです。同時に、社員が気軽に、楽しく、自主的に参加できるボランティア活動の提案も増やします。企業としても個人としても社会貢献をさらに進展させる1年にしたいと考えます。