

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。「Frontier+2008」では、「全てのステークホルダーにとって魅力溢れる世界企業」を目指し、人材力を磨く(世界に人材を求め、育て、活かす)という基本方針のもと、世界視点での人材戦略を推進するために、性別・国籍・年齢を問わず多様な人材が最大限に能力を発揮し活躍できる支援を積極的に行っています。

人事制度の基本思想

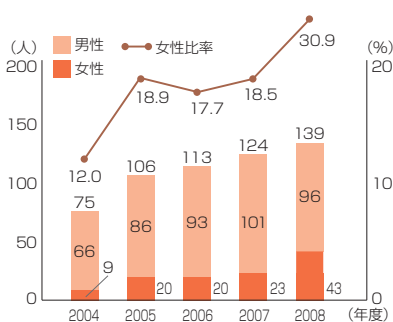
人事制度の基本思想は、「Pay for Performance」と「キャリアと多様性を重視した人材力強化」の2つです。社員のやる気・やりがいと納得性を高め、社員が安心して能力を最大限発揮できる環境を目指しています。また、社員の価値観・個性を尊重し、性別・国籍・年齢に関係なく世界視点を持った多様な人材を計画的に育成することを通じ、社員のチャレンジを積極的に支援しています。

多様な人材の採用・登用と育成

公正な雇用と機会均等

性別・国籍・年齢を問わず多様な人材を対象とし、経営環境や景気の変動に左右されることなく毎年安定的に新卒学生を採用しています。また、採用ホームページの開設、企業説明会の開催、採用パンフレットの配布等を通じて広く情報を公開し、公平かつオープンな採用を実施しています。

新卒総合職採用数



多様な人材の活躍支援

「魅力溢れる世界企業」を目指す上では多様な人材が能力を最大限発揮できることが不可欠であり、「人材多様化推進計画」のもと、その支援を積極的に実施しています。

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

性別

女性総合職の絶対数を増やすことが能力を活かす分野の拡大や経営幹部への登用促進につながるの考えのもと、社内で女性が活躍することが自然となる環境づくりを目指し、能力・適性に基づいた採用を実施しています。また、定量目標を1年早く達成したため、新たに2013年度までの目標を掲げています。

「人材多様化推進計画」推移

	当初計画 (2009年3月)	08年3月実績	新たな目標 (2014年3月)
新卒総合職に占める女性比率	20%以上	31%	30%以上
全総合職に占める女性比率	5.0%	5.7%	10%

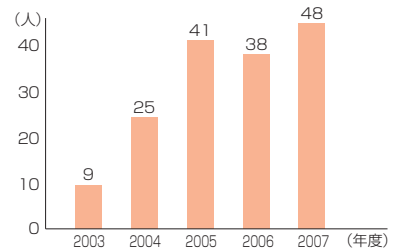
男女別従業員数

	男	女	計
2005年度	3,126	881	4,007
2006年度	3,122	915	4,037
2007年度	3,134	973	4,107

年齢

年齢を問わず多様な知識・経験を重視したキャリア(中途)採用を積極的に実施しています。また、65歳までの継続勤務等の多様な選択肢を提供する雇用延長制度により、高齢者の多様な価値観に応じた活躍支援を行っています。

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

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、昨年度20周年を迎えました。2008年4月現在の障がい者雇用率は2.14%と法定障害者雇用率の1.8%を上回っています。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。



ユニダスの仕事風景

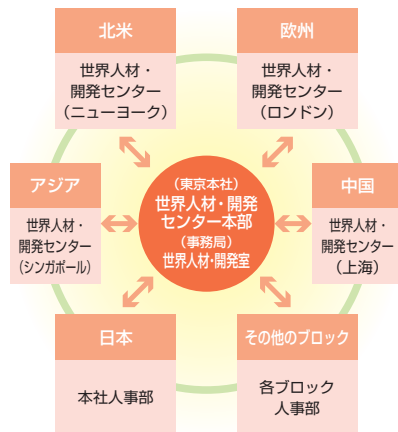
世界視点での人材戦略

伊藤忠商事は、「世界に人材を求め、育て、活かす」ことを基本方針に、世界視点での人材戦略を推進しています。これはグループ全世界ベースの人材価値の最大化・全体最適を目指すための戦略であり、以下のことを進めています。

- 国籍・人種・性別・年齢に関係なく、伊藤忠グループを世界企業へ牽引するグローバルマネジメント人材の継続的創出と最適活用を推進・強化
- グループ全社員の意識改革を推進し、世界視点で活躍できる人材へ導く

そしてこれを具体化する組織として、2007年10月にニューヨーク、ロンドン、シンガポール、上海の世界4拠点に「世界人材・開発センター(Global Talent Enhancement Center : GTEC)」を設置し、本社に各センターを統轄する「GTEC本部」並びにその事務局として「世界人材・開発室」を新設しました。各地域に設置されたGTECが推進主体となり、人材の確保・育成・評価・登用・処遇の観点から人材戦略を展開しています。

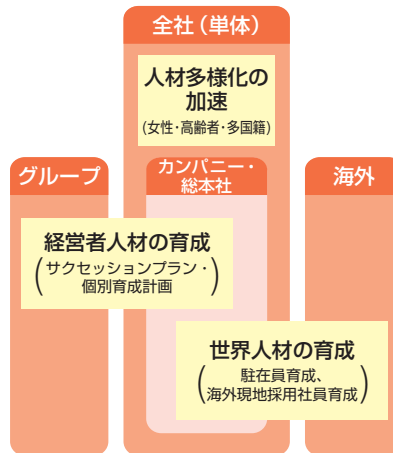
世界人材戦略推進体制図



人材育成の方針

「キャリアと多様性を重視した人材力強化」のために、「経営者人材の育成」「世界人材の育成」「多様な人材の育成」を柱に、適性に応じた業務経験付与(OJT)と研修をバランス良く行っており、その研修費用は年間約10億円に及びます。

人材育成体系の骨子



さまざまな研修制度

「経営者人材の育成」として、約400名の国内全組織長に「組織長研修」を実施し、3種の「経営者スクール」をマネジメント能力向上の目的に応じて開催しています。「世界人材の育成」としては、新任課長の海外短期ビジネススクール派遣の義務化、「新人海外派遣制度」(入社後4年以内に約4ヶ月間の海外派遣)の実施、GLP研修(海外店部長クラスを本社で2ヶ月間研修)を中心に年間計約150名の海外現地採用社員の本社研修を行っています。また、「多様な人材の育成」として、キャリア採用者研修の定期的な実施や社員の多様な価値観に応じて選択できる「キャリアビジョン支援研修」を用意しています。

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

●研修参加者コメント●

2007年度「新人海外派遣制度」参加 金融市場営業部為替証券課 永池 亮

米国のIowa State Universityで英語を学び、現地の学生と4ヶ月間寮で生活をともにした経験を通じて語学力を伸ばすことができました。また、ボランティア活動に参加するなど地域コミュニティとの交流から自分自身の視野を広げることができました。

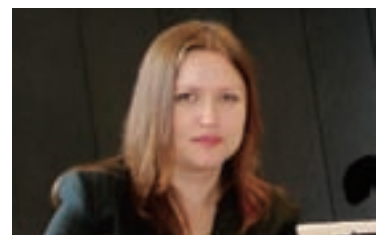


2007年度 GLP[®]研修参加

ITOCHU Corporation, Moscow Office
Energy, Metals & Minerals
Tatiana Snigur

GLP研修を通して、さまざまな面で実り多き経験をする事ができました。伊藤忠の企業精神に触れ、世界を舞台としたビジネスや課題について理解を深め、マネジメントスキル、ソーシャルスキル、ビジネス知識に磨きをかけることができました。また、「ダイバーシティ」の意味について改めて考える場となり、経営者、本社関係部署の方々、そしてGLPメンバーとの交流を通して今まで以上にグローバル企業における一員としての意識を持つようになりました。

※Global Leadership Program:海外現地採用社員の
本社研修のひとつ



働きやすい 職場環境の実現

ワークライフバランスの取組

人材の多様化を積極的に推進している伊藤忠商事にとって多様な人材が活躍できる環境を実現することは重要な施策です。社員の仕事・家庭(プライベート)そして自己のそれぞれが充実した状態を踏まえ、「ワークライフバランス」を以下のように定義しています。

- 働き続ける意欲のある社員が、多様な働き方を通じ主体的に行動できる状態
- 尊重し合う文化が醸成されている状態 (Respect Workstyles / Respect Lifestyles / Respect You)

ワークライフバランスの促進は、

- 伊藤忠の企業理念である「豊かさを担う責任」そのものの実現を目指す取組
- 世界視点での人材確保・育成を強化し、会社が目指し・挑む「魅力溢れる世界企業」を実現するために必要不可欠な取組

であり、人材力を強化するための経営戦略のひとつであると考えています。

今後は、休暇取得促進や育児・介護制度の拡充だけに止まらず、仕事での更なる成果を上げるために、これまでの働き方に捉われない、例えば在宅勤務、フレックスタイム制度の活用等の「多様な働き方」を積極的に追求していきます。

なぜワークライフバランスが必要なのか



子育て支援・介護支援制度の拡充

社員が主体的に参加するダイバーシティ・フォーラム(2006年度より実施)からの提言も踏まえ、2007年11月にワークライフバランスに関する取組を拡充しました。男性社員が対象の出産サポート休暇の新設や育児・介護に関する費用をおのおの月最大5万円までサポートするなど多様な選択肢を設け、社員にとって働きやすい環境づくりを積極的に推進しています。また、2007年下期には、介護セミナー「いざという時に慌てない!介護のコツ~知っておきたい介護の基礎知識」を開催しました。



介護セミナーの実施風景

主な新設・改訂のポイント(2007年11月)

- 家族との交流等を目的とした「ファミリーサポート休暇」の新設
- 「配偶者の海外転勤休職制度」の新設
- 配偶者の出産をサポートする「出産サポート休暇」を男性社員を対象に新設
- 育児短時間勤務制度の適用可能期間を小学校卒業までと改訂
- 育児・介護に関わる費用を月最大5万円まで補填と改訂

社員の健康管理・相談窓口の強化

健康管理室にて、定期健康診断、医科・歯科の診療及び健康相談を行っています。また、メンタルヘルスに関しては、

「予防が重要」との認識のもと、社内に精神科医・臨床心理士等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、2007年7月よりWEBを利用したストレスチェックツール(EAP)を導入しました。

また、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。更に、セーフティネットの強化のひとつとして、社内イントラに「人事Help Guide Book」を設置し、相談しやすい環境整備に努めています。



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。

安全対策

世界のさまざまな地域で活動する伊藤忠商事は、社員とその家族の安全を確保するため、事件・事故・自然災害等の事前対策や緊急事態が発生した場合に迅速にコミュニケーションを取ることが出来る体制を整備しています。更に2006年度より安否確認システムを導入し、鳥インフルエンザ等の感染症から健康を守るための啓発活動にも取り組んでいます。緊急時の病気、ケガ等に対しては、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年度より年に1~2回、全社員総会を開催しています。社長をはじめとする経営トップと社員が一堂に会し、直接対話を行うという自由参加型の総会です。全社員総会では、経営トップ自らが経営方針やその実現への情熱を直接社員に対して伝えています。一方、社員は直接経営トップに対し、自分の意見や質問を問いかけることができ、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。

2008年度的全社員総会は、5月10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・大阪両本社だけでなく、上海・シンガポール等の海外店・国内支社支店の社員や海外現地採用社員も加わり、約1,300名が参加しました。当日は、人事制度や経営方針について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。海外現地採用社員からは海外経営に関する質疑応答が英語でなされるなど、世界企業を目指す伊藤忠ならではの全社員総会となっています。



会場が一体となった「一問一答」の様子



社員に語りかける小林社長

ダイバーシティ・フォーラム

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。2007年度のテーマは「多様な人材を支えるワークライフバランス」とし、約半年間トライアル課・チームを募り、それぞれが望む働き方・業務に応じた働き方にチャレンジしました。例えば相手国の時間に合わせた海外折衝のために同社のコアタイム(10:00~15:00)を変更し、11・12・13時から勤務開始時間を選べるなど、これまでの働き方にとられない合理的・効率的な「多様な働き方」を追求し、2008年3月に経営トップへ最終報告しました。報告は、順次会社が取組む施策へ反映し、社員にとって働きやすい環境づくりを目指しています。

労働組合との対話

伊藤忠商事労働組合とビジョンを共有し、一体感を持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。

● 組合長コメント ●

伊藤忠商事労働組合 組合長
野田 拓宣

伊藤忠商事の企業理念「豊かさを担う責任」は、CSRの考え方そのものです。全従業員で企業理念を共有し、全従業員が「やる気・やりがい」を持ち、最大限に能力を発揮できる環境を整えることがCSRの実現・推進にもつながると労働組合は考え、その実現に向けてさまざまな取組を行っています。



2007年度 労働組合との取組実績

'07	5月	決算協議会
	7月	金融・不動産・保険・物流 カンパニー経営協議会
	8月	社長との経営協議会
	10月	生活資材・化学品 カンパニー経営協議会
'08	12月	食料カンパニー経営協議会
	2月	宇宙・情報・マルチメディア カンパニー経営協議会
	3月	社長との経営協議会

2008年度の方針及び課題

これからの150年を担う 人材育成を目指して

常務執行役員
人事部長
前田 一年



伊藤忠商事は、今年創業150年を迎えます。今まで会社を支え続け、そしてこれからの会社の成長を支えるのは社員です。「人材力を磨く(世界に人材を求め、育て、活かす)」という基本方針のもと、これからの150年を担う人材の採用・育成に注力しています。

2007年度は、グループを含めたカンパニー・総本社及び海外における世界視点での人材戦略を策定し、多様な人材の採用・育成や登用に加えて、働きやすい職場環境の整備、コミュニケーションの促進を進めました。2008年度は、これを更に深め、具現化することに注力していきます。

社会貢献活動

伊藤忠商事は、企業理念として「豊かさを担う責任」を掲げており、良き企業市民としての役割を積極的に果たすために、さまざまな社会貢献活動を推進しています。

社会貢献の活動分野

伊藤忠商事の社会貢献活動は、「世界の人道的課題」、「環境保全」、「地域貢献」、「次世代育成」、「社員のボランティア支援」の5つの分野を中心に着実に実施し、社会に貢献していくことを目指しています。この考えに基づいて、2007年度は新たな社会貢献活動プログラムも推進しました。

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。
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。
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。
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。
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。

国内の活動

社会貢献活動週間を新たに制定

2007年度より12月1日の設立記念日を挟む2週間を社会貢献活動週間と定め、社員が気軽に、かつ積極的にボランティア活動に参加できる下記のプログラムを推進しました。

● 途上国と先進国の食のアンバランスを解消する「Table For Two」(TFT)

対象メニューを食べると、1食あたり20円を寄付できるTFTを東京・大阪・名古屋の各社員食堂で実施しました。2007年は1月と7月にも実施し、3回目の開催となりました。(寄付金額:145,100円 会社よりのマッチング20円/1食含む)



Table For Two ヘルシーメニュー

● 懐かしいガチャガチャを購入すると寄付ができる「アースデイガチャガチャ」設置

● 古本やCDを集めて売却し、そのお金をNPOに寄付する「ブックマジック」

東京本社、中国/九州支社から集まった合計393冊の本は、JENを通じアフガニスタンで学校を建てる資金に利用されます。

● 過疎村の活性化に協力「過疎村開墾ボランティア」実施

NPO「えがおつなげて」の協力を得て、荒れ果てていた休耕地の開墾を実施しました。2008年度にはこの耕した畑に大豆を植えて、収穫後は味噌をつくる予定です。



開墾作業を終えて

● 東京本社ビルにて「補助犬とふれあう」イベントを開催

日本補助犬協会と伊藤忠テクノソリューションズ(株)の協力のもと開催しました。日本補助犬協会の朴副理事長から街で補助犬に出会った際の接し方等の話をいただいたり、盲導犬、介助犬のデモンストレーションを行いました。参加した社員より「目の不自由な方へのお手伝いの仕方が初めてわかった」などの声があり多くの好評を得ました。



盲導犬のデモンストレーション

WFP 国連世界食糧計画のパネル展

2007年12月11日から21日まで9日間、東京本社ビル1階ロビーで「WFPの学校給食プログラム～子どもたちに食糧と未来を～」のパネル展を開催しました。世界で飢餓に苦しむ子どもたちに給食を支援するWFPの活動パネルや、支援を受けた子どもたちが描いた絵などを展示。また、期間中の昼休みには、募金活動やチャリティーサンタ人形等の販売に多くの社員の協力を得ることができました。募金及び販売代金合計は299,897円となりました。



WFPパネル展

伊藤忠野球教室を開催

障がいのある子どもたちにもさまざまなことに挑戦し、自分の可能性を見出す機会を創出する手助けをしたいとの考えのもと、2007年11月に神宮外苑室内球技場にて野球教室を開催しました。元ヤクルトスワローズ投手の矢野和哉講師より、スポーツマンシップのお話や基礎的な動きなど、家庭での練習ではなかなか身につかない基本から、ノックのとり方や投球練習などの実践までを教えてくださいました。総勢84名が参加し、子どものみならず保護者からも大変好評をいただきました。



講師のお話を手話でも通訳

発展途上国に「絵本を届ける運動」

2007年度から「毎月第二木曜日」は「絵本の日」として、(社)シャンティ国際ボランティア会の「絵本を届ける運動」を実施しています。日本の絵本に、カンボジア等の現地の言葉の翻訳シールを貼り、プレゼントをします。絵本を楽しみながらボランティアができること好評を得ている活動で、2007年度は、東阪両本社と名古屋・中国支社で男女を問わず、さまざまな年齢の社員が合計約500冊の絵本と取組みました。

家に持ち帰り、子どもに読み聞かせた後一緒に作業をする男性社員や、休みに活動する社員等、それぞれの都合にあったやり方で参加しています。

大規模自然災害発生時の支援

人道的見地より、自然災害発生時に義捐金拠出・物資の提供を行っています。2007年度の災害発生時には、現地の支店・事務所及び関係団体(日本経団連やNGOなど)とも連絡をとりながら右上記の支援を実施しました。

●能登半島沖地震
義捐金 300万円(本社分と金沢支店分合計)
飲料水 480本提供(食料カンパニー提供)

●新潟県中越沖地震
義捐金 1,000万円(本社分と新潟支店分合計)
飲料水 1,680本提供(食料カンパニー提供)

●ペルー沖地震
義捐金 US\$50,000

●バングラデッシュサイクロン
義捐金 US\$100,000



新潟県中越沖地震義捐金(目録)の贈呈

「ふれあいのネットワーク」

「ふれあいのネットワーク」は伊藤忠グループ社員からなるボランティア組織です。「自然観察部会」「災害救助の集い」「切手ボランティア」「音読ボランティア部会」の4つの部会を中心として活動しています。その中で「音読ボランティア部会」は、毎月第2土曜日に続けている代官山高齢者福祉施設「パール」訪問が満5年を迎えました。この5年間台風で電車が止まった1回を除いて、雨の日も雪の日も通い続けたことは、「パール」より感謝されています。



「パール」での訪問音読の様子

伊藤忠記念財団

伊藤忠記念財団は青少年の健全育成を目的として1974年に設立されました。具体的な活動として「子ども文

庫助成」「児童館(東京小中学生センター)の運営」「野外キャンプ」があります。子ども文庫助成は、国内外でボランティアとして文庫を開催される方に、2007年度までの33年間で延べ約1,250件、総額8億3千万円の助成を行いました。そのうち海外文庫向けは、15カ国以上、50件を超えています。また2007年度は病院施設の子ども読書支援として、助成金を10件に、100冊の児童書セットを7件に贈呈しました。



助成図書を使って読み聞かせ(東元町文庫 東京都)

海外の活動

2007年10月、アメリカのカリフォルニア州南部で、カリフォルニア史上最悪の自然災害のひとつといわれる巨大な山火事が起こりました。ロサンゼルス・オレンジ・サンディエゴを含むカリフォルニア南部7郡で東京都面積に近い2,000km²以上が焼失しました。避難者数が最大100万人に上ったこの山火事による被災者・被災地を支援すべく、伊藤忠インターナショナルは日本商工会議所を通じてSouthern California Wildfire Relief Fundに対して1万ドルの寄付を行いました。

また、2008年1月には中国中部・南部地域が約50年振りといわれる大雪に見舞われ、海外の新聞・ニュースでも報道されるほどの深刻な大雪害を被りました。伊藤忠中国ブロックとしては、中国商務部からの呼びかけに迅速に対応し、社員からの募金もあわせて計15万元(約225万円)(内、5万元-中国民政部宛、10万元-浦東慈善基金会宛)の寄付を行いました。