



社員との関わり

伊藤忠商事では、「Frontier[®] 2010」の重要施策のひとつとして「世界人材戦略の本格展開」を掲げ、世界視点での人材力強化に積極的に取り組んでいます。個々のキャリアを重視し、働きやすい職場環境やメリハリのある働き方の実現を通じて、国籍・人種・性別・年齢を問わず多様な人材一人ひとりが最大限能力を発揮し活躍できる、魅力ある会社・企業風土を目指していきます。

伊藤忠商事の 人材戦略の方針

伊藤忠商事は、「世界に人材を求め、育て、活かす」という基本方針のもと、グループ全世界ベースの人材価値の最大化・全体最適を目指し、世界視点での人材戦略を推進しています。その戦略において、当社では、社員のやる気・やりがいを高め、社員が安心して能力を最大限発揮し、新しいことにチャレンジできる環境の整備を進めています。また、社員の価値観・個性を尊重し、国籍・人種・性別・年齢に関係なく世界視点を持った人材を計画的に確保・育成するとともに、多様な働き方の支援やメリハリのある働き方の実現を通じて、多様な人材が働きやすい環境の整備を目指しています。

単体男女別従業員数 (単位：人)

	男	女	計
2006年度	3,122	915	4,037
2007年度	3,134	973	4,107
2008年度	3,161	1,014	4,175

地域別海外ブロック社員数 (単位：人)

	合計
北米	177
中南米	159
欧州	241
アフリカ	44
中近東	180
大洋州	32
中国	580
アジア	718
本社直轄	133
総計	2,264

※上記社員数は、現地法人・海外支店・駐在員事務所の社員が対象 (2009年3月末現在)

世界人材戦略の方針と 具体的取組

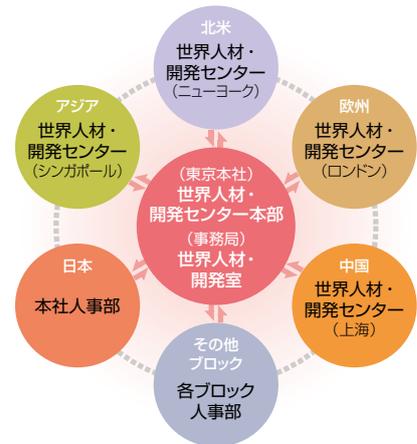
伊藤忠商事は、世界4都市に設置されている世界人材・開発センター (Global Talent Enhancement Center : GTEC) と東京に設置した本部が主体となっており、①あらゆる国籍・人種・性別・年齢の中から、グローバルマネジメント人材を継続的に生み出し、最適な活用を行うこと、②真の世界企業となるべく、グループ全社員の意識改革を促すこと、の二つの方針のもと、さまざまな施策に取り組んでいます。特に「Frontier[®] 2010」では、世界人材戦略を人材戦略の中心に据え、「人材の確保」と「グループマネジメント人材の育成・創出」に重点的に取り組んでいます。

具体的な施策

- ①世界各国の海外ブロック社員を2年間東京本社で受け入れる制度を設け、業務の習得、当社の企業理念・社風・文化の理解、人脈形成の機会を提供することで、将来のリーダーを育成するとともに、本社のグローバル化を目指しています。(2008年度末現在、予定者含め31名受入)
- ②あらゆる施策の基盤として活用するために、全世界・全階層の職務を対象に、職務・職責の大きさを測り共通の尺度による区分 (ITOCHU Global Classification : IGC) を構築しました。今後は、IGCをベースに、効果的・効率的な人材管理・活用の推進や、国籍にとらわれない人材の配置、登用、育成を行います。

そして、伊藤忠商事の新たな企業理念を、伊藤忠グループのリーダーが備えるべき人材要件に落とし込み、各地

世界人材戦略推進体制図



域の採用基準、評価・育成制度へ段階的に展開させることを通じて、伊藤忠商事の価値観に合った人材の採用・育成をグローバルに行います。この他、人材流動化などの更なる具体的な施策の展開と、グループ全社員に対し世界人材戦略を浸透することで、世界視点での人材戦略を推進しています。

人材多様化推進計画 レビュー&今後の計画

世界人材戦略を進める中、日本における人材多様化を推進するため、国籍・性別・年齢を問わず多様な人材の活躍を最大限支援することを目的に「人材多様化推進計画」(対象期間：2004年1月～2009年3月)を策定し、実行しました。

「人材多様化推進計画」推移

	当初計画 (2009年3月)	2009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%	5.9%	10%

人材多様化推進計画 2013 (日本)

計画の目的

- より多くの多様な人材の定着・活躍支援を通じて「魅力ある会社・企業風土」を創り上げること

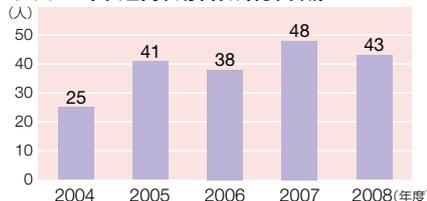
「国籍」に関する取組として、世界各国の海外ブロック社員の2年間本社受入人数の数値目標を掲げ、「性別」に関する取組として、女性総合職比率や新卒女性総合職比率に関する数値目標を設定し、ともに達成しました。また、高年齢者の更なる活躍支援のため2008年10月雇用延長制度を改訂し、年齢を問わず多様な人材がやる気・やりがいを持って働き続けられる制度へと拡充を図りました。

次の段階として、数の拡大や制度・仕組みの整備から、より多くの多様な

新卒総合職採用数



キャリア(中途)採用者数(総合職)



人材の定着・活躍支援を主眼に置いた「人材多様化推進計画2013(日本)」(対象期間:2009年4月~2014年3月)を策定し、引続き、多様な人材の活躍支援を実行します。

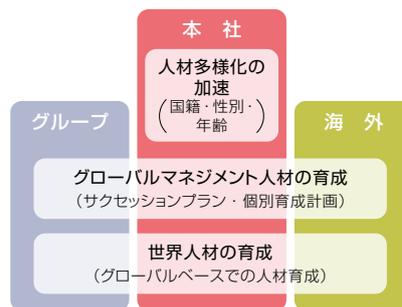
障がいのある方の社会参加支援

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)」を設立しました。2009年4月現在の障害者雇用率は1.93%と法定障害者雇用率の1.8%を上回っています。引続き、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。

人材育成の方針

本社員のみならず海外ブロック社員・グループ会社社員を含めたグローバルベースでの人材育成を推進していきます。また、社員の適性に応じた業

人材育成体系の骨子



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(本社は年間約10億円に及びます。

さまざまな研修制度

「グローバルマネジメント人材の育成」では、本社向け「経営者スクール」と海外ブロック社員向け「GLP研修」等を融合していきます。「世界人材の育成」は、新任課長の海外短期ビジネススクール派遣、「新人海外派遣制度(入社後4年以内の海外派遣)」、本社社員全員への英語レッスンを継続実施しています。

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)
グローバルマネジメント人材の育成	グローバルエグゼクティブプログラム、組織長研修、MBA派遣等
世界人材の育成	新任課長海外短期ビジネススクール派遣、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、キャリア採用者研修、事務職研修等

主な研修参加人数

研修名	2008年度実績
経営者スクール(ベーシック、アドバンスト、エグゼクティブ)	計70人
組織長研修	約400人
新任課長海外短期ビジネススクール派遣	54人
新人海外派遣制度	61人
海外ブロック社員の本社研修(GLP、GSP、NS研修)	計181人
キャリアビジョン支援研修	延べ約2,400人

研修参加者コメント

2008年度新任課長
海外短期ビジネススクール派遣参加
秘書部大阪秘書室長
的場 佳子

ハーバードビジネススクールの7ヵ月研修に参加しました。リーダーシップについて学んだだけでなく、世界各国のさまざまな業種の精鋭達との人脈を構築することができました。この経験は、私の一生の宝物です。



GSP*研修参加

ITOCHU Corporation,
Belgrade Representative Office
Milos Vesnic

GSP研修は集中的に伊藤忠の歴史、価値観、社員の経験を聞くことができ、また、世界中から多様な背景や価値観をもつ参加者が議論できる貴重な機会でした。固い絆も築くことができ、忘れられない経験です。

* Global Scholarship Program : 海外ブロック社員の本社研修のひとつ



働きやすい 職場環境の実現

社員の健康管理

人が財産である伊藤忠商事にとって、多様な人材がやる気・やりがいをもって、いかに能力を発揮してもらうためには、社員一人ひとりの健康管理はとても重要です。定期健康診断に加え、社内で健康やストレスに関し、いつでも相談できる体制を整備し、社員の健康管理やメンタルヘルスに細心の

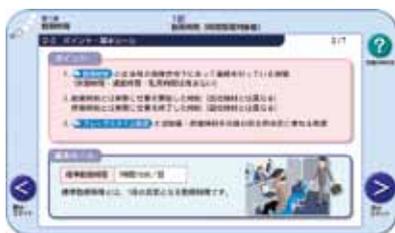
注意を払っています。特にメンタルヘルスについては、秘密保持徹底のもと、社内で精神科医・臨床心理士にいつでも相談できる体制をとっています。また、長時間労働防止の観点から「早帰り日」を実施したり、正しく労働時間について理解してもらうことを目的にeラーニングを実施するなど、社員がより一層メリハリのある働き方ができる環境整備を強化しています。

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全社員の多様なキャリアに関する相談・支援を幅広く行っています。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。

海外赴任者の健康管理

グローバルに活躍している伊藤忠商事社員とその家族が、安全に健康でより有意義な駐在期間を過ごせるよう、事件・事故・災害等の緊急事態のみならず、健康管理に対する万全な体制を構築しています。2008年度からは社内にタスクフォースを設置し、新型インフルエンザ等の感染から健康を守るための対策や啓発活動に取り組んでいます。現地における感染症からの予防策も含めて病気やケガ等の緊急時に備え、複数の緊急医療サービス会社とも提携し万全の支援体制を整えています。



eラーニング「適正な時間管理のために(2009年度版)」

子育て・介護支援

2003年12月の人材多様化推進計画策定以降、社員が「安心して働き続けることを可能とする」育児・介護支援策の拡充・見直しを行っています。特に2007年11月の制度改訂では、社員の働き続ける意欲を支援するため、ベビーシッターや介護ヘルパー、配食サービス等の育児・介護に関わる費用を、それぞれ月最大5万円まで補填する施策を導入しました。その他、男性社員の育児への参加を促進するため「出産サポート休暇」を、入学式や授業参観など家族を支援するための休暇として「ファミリーサポート休暇」を導入しています。すでに多くの社員が制度を活用しており、引続き、多様な人材が最大限に能力を発揮できるよう魅力ある環境づくりに積極的に取り組んでいきます。

育児・介護関連制度取得状況

(単位：人)

	2006年度	2007年度	2008年度	
育児関係	育児休業	32	29	30 (女30)
	子の看護休暇	45	59	71 (男22:女49)
	育児のための短時間勤務	29	34	40 (女40)
	育児特別休暇	17	15	21 (男10:女11)
	出産サポート休暇	—	19	48 (男48)
介護関係	介護休業	1	0	0
	介護特別休暇	10	8	9 (男2:女7)
	介護のための短時間勤務	2	2	1 (女1)
ファミリーサポート休暇	—	72	247 (男146:女101)	

出産サポート休暇取得者のコメント



情報通信・航空電子カンパニー
航空宇宙部 **大越 栄彰**

栄翔(はるま)が産まれたのは2009年1月13日、雪の長崎でした。幸運にも、病院に到着直後に陣痛が始まり、約9時間に渡る妻の戦いの一部始終に付き添うことができました。実際、男親にできることは本

当に限られていましたが、妻の人生最大の戦い、そして最高の至福の瞬間に立ち会えたことで、妻への敬意、わが子誕生への感動、そして家族を持つ私の責任を実感することができ、とても大切な時間になりました。出産サポート休暇をいただいたおかげで、人生の中でも重要な時間を家族と過ごすことができ、心から感謝しています。

社員との コミュニケーション

ダイバーシティ・フォーラム

伊藤忠商事では、「人材多様化推進計画」の一環として、2006年度より、「ダイバーシティ・フォーラム」を開催し、人材多様化の更なる推進施策を自ら考え、経営トップに提案する場を設けています。2008年度は、世界人材戦略を推進していることを踏まえ、「多国籍人材」をテーマに実施しました。異なる国籍・性別・年齢及び職務経験をもつ海外ブロック社員を含む20名が参加して4ヵ月に渡る討議を重ね、さまざまな国籍の人材の採用・育成・活躍支援を促進するための施策を経営トップに提案しました。提案内容の一部は、2009年度の世界人材戦略に反映されています。



「多国籍人材」をテーマにダイバーシティ・フォーラムを開催

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大変貴重な機会となっています。

2009年度の世界人材総会は、5月16日に開催しました。東京・大阪・広州・バンコクをTV会議システムでつないで4拠点同時開催し、約1,300名が参加

しました。また国内支社・支店及びその他の海外店についてはインターネット中継を行いました。当日は、経営方針や人事制度など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。海外ブロック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商事ならではの全社員総会となっています。



社員に語りかける小林社長



社内懸賞論文の表彰も行いました

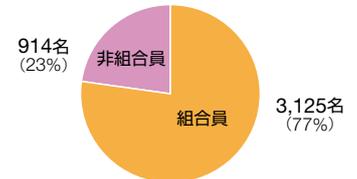
労働組合との対話

伊藤忠商事では労働組合と、企業理念である「豊かさを担う責任」の実現に向けて、あらゆる課題について協議を行っています。2008年度は例年の協議会に加え、残業時間、人事制度、海外処遇等について協議会を開催しました。このような機会等を通じ、労使がそのときどきの課題について協議を重ねながら、健全な関係を構築しています。

2008年度労働組合との取組実績



2009年4月組合員比率



組合長コメント

伊藤忠商事労働組合 組合長
山下 正明

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。従業員は企業においてCSRを実践する主要な主体でもあり、CSRによって利益を得る主要な客体でもあります。その従業員を組織する労働組合は、CSRの取組を実効性あるものにするため、現場の声を直接反映する組織として、積極的に関与・貢献すべきと考えています。



2009年度の方針及び課題 多様な人材の更なる活躍支援

「Frontier[®] 2010」において「世界企業」を目指していくにあたり、伊藤忠商事の安定的・持続的な成長を支えている「人材」の重要性はますます高まっています。従来は多様な人材の確保に注力してきましたが、近年では多様な人材を受け入れる風土が醸成され、更なる活躍支援を行う気運が高まっています。2009年度は世界人材戦略を中心に据えて、世界視点での人材力強化を引続き推進するとともに、多様な人材一人ひとりが、その特性をフルに活かし、最大限能力を発揮できるよう、活躍支援を積極的に推進していきます。



執行役員 人事部長
大林 稔男



社会貢献活動

伊藤忠商事は、「豊かさを担う責任」の理念のもと、国内外にてさまざまな社会貢献活動を実施しています。創業150周年記念の社会貢献事業としてボルネオ島の熱帯林再生及び生態系保全活動への支援及び伊藤忠奨学金の新設（P13-15 参照）を決定しました。ここでは、当社の社会貢献に対する考え方と事例を報告します。

社会貢献に対する考え方

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つの分野に焦点をあて社会貢献活動を推進しています。

プログラムの活動報告



WFP 国連世界食糧計画に対する支援活動

世界の飢餓撲滅を任務とする国連の食糧支援機関、WFP 国連世界食糧計画の活動を支援しています。世界中で行われるチャリティイベントの「ウォーク・ザ・ワールド（日本では2008年5月25日実施）」に参加しました。また、WFPの活動を知ってもらうため「WFP写真展」を東京本社ロビーで開催し、募金活動も行いました。



ウォーク・ザ・ワールドに集まった伊藤忠グループ社員と家族



新入社員研修にて老人養護施設を訪問

「お年寄りを非日常に」というテーマで新入社員全員にふれあいの企画を提出してもらい、当日はその中から11の企画を4施設にて実施した後、お年寄りとの対話の時間をもちました。核



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

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。



ぬくもりの里にてお年寄りとお話する新入社員

家族化が進む中、普段接することが少ないお年寄りがどのように考え暮らしているのかを意識してもらうことが目的で、自分の視点のみではなく、入居者、通所者、職員、仲間等複数の視点で物事を考える大切さを学びました。



全社一斉に行う“社会貢献活動週間”

2006年度より12月1日の当社設立記念日の前後1週間を社会貢献活動週間とし、2008年度は①NPO日本補助犬協会による補助犬デモンス



NPO日本補助犬協会のデモンストレーション



伊藤忠記念財団の活動

トレーション ②(社)シャンティ国際ボランティア会の「絵本を届ける運動」③NPOジェンに古本やCDを寄付する「ブック・マジック」を実施しました。

伊藤忠商事は、青少年の健全育成を目的として、1974年に伊藤忠記念財団を設立しました。同財団の主な活動として「子ども文庫助成」「児童館の運営」「野外キャンプ」があります。2008年度の「子ども文庫助成」は、長期闘病中の子どもたち等への読書支援や海外からの応募も含め、合計88件の助成を行いました（累計助成件数1,324件）。2009年3月には東京本社にて「贈呈式」を実施、その後の懇親会では各文庫の方々に交流を図っていただきました。



出席された全国の文庫の方々

■ 災害時における義捐金

ミャンマーサイクロン	義捐金／募金	約1,300万円
中国四川大地震	義捐金／募金	約3,600万円
岩手宮城内陸地震	義捐金	1,000万円
豪州山火事	義捐金／募金	約630万円

※金額には、海外店、国内外グループ会社の義捐金及び各社員の募金を含む。

■ その他の活動の例

世界の人道的課題	<ul style="list-style-type: none"> ● 国連の食糧支援機関、WFP 国連世界食糧計画を支援 ● 開発途上国の食糧支援として“TABLE FOR TWO”を社内食堂にて実施
環境保全	<ul style="list-style-type: none"> ● 琵琶湖環境保全のための植樹活動 ● 山梨の休耕地を開墾する農村ボランティア活動を開催
地域貢献	<ul style="list-style-type: none"> ● 障がいを持っているお子さんを対象とした野球教室を開催
次世代育成	<ul style="list-style-type: none"> ● フィリピン、マニラにて、NGO「国境なき子どもたち」による恵まれない青少年のための自立支援施設設立をサポート
社員のボランティア支援	<ul style="list-style-type: none"> ● 自然観察、使用済み切手の収集、高齢者施設での訪問音読、地域の清掃活動他、日赤の社内講習、CSR映画上映会等を開催

支社・支店、海外店の自主的な活動 国内外各地域における社会貢献活動の一部を紹介します。



Doraemon Dreamlandに 孤児を招待

〈伊藤忠インドネシア会社〉

伊藤忠インドネシア会社では、日伊友好50周年を祝う記念行事の一環としてジャカルタで開催されたDoraemon Dreamlandに14の施設から計940名の孤児を招待しました。ステージショー、ゲーム、遊具、お絵かき、日本食など、日常生活では味わえない特別な時間を提供しました。



Doraemon Dreamlandステージショーを楽しむ招待された子どもたち



グエンディンチュウ盲学校生徒 による演奏会 〈ハノイ事務所〉

ハノイ事務所は、2008年9月に盲学校の生徒9名を日本に招待し、生徒たちは東京代々木公園で行われた「ベトナムフェスティバル2008」のコンサートに



伊藤忠東京本社ロビーでの演奏風景

出演しました。また、クイ学長をはじめ、盲学校の生徒たちの多くの方に聴いてもらいたいという思いから、伊藤忠本社ロビーでもミニコンサートを行いました。

クイ学長からのメッセージ

伊藤忠本社での演奏では、会場のピーンと張り詰めた雰囲気の中、温かい拍手を送ってくれた観客の方々とともに、とても良い演奏会を行うことができました。今後の生徒9人にとって大きな経験となるはずです。今回協力頂いた伊藤忠の関係者皆様に心より御礼申し上げます。



図書を寄贈し、植樹活動に参加 〈台湾伊藤忠股份有限公司〉

2008年12月、台北市近郊にて社員とその家族42名が植樹活動に参加しました。この活動は図書（古本）を寄付することで、寄付先である台湾休閒農業発展協会より桜やつつじの苗木をもらい、その苗木を植樹するものです。寄付した幼児向けの絵本や文学書など約300冊は、同協会を通じ、台湾の育幼院・原住民文化交流協会に提供されました。



植樹活動を終えて



マングローブの植樹活動

〈伊藤忠タイ会社〉

マングローブ群生地は海岸線の自然環境を守る大切な役割を果たしていますが、近年無計画な伐採により脅威にさらされています。2008年4月、社員約120名はバンコクから南へ約67km離れた、サムットソクラーム県でタイ政府が推進するマングローブ植樹プロジェクトに参加しました。小さな板に乗って潮の引いた干潟へ繰り出し、全員泥だらけになりながらも約400本の植樹を行いました。



マングローブ植樹活動に参加



足羽川河川敷清掃活動に参加 〈福井支店〉

2009年3月、福井市の足羽川河川敷や堤防の一斉清掃活動に、福井支店社員とその家族、また事業会社社員含め13名が昨年に続き参加しました。本活動は、花見シーズンを前に毎年この時期に実施され、福井支店担当範囲（約1.5km）を火バサミ・ゴミ袋を持ち収集して歩くものです。桜の名所の河川敷の美化に貢献できた充実感を味わうことができました。