

社員との関わり

中期経営計画の基本方針に掲げる「攻めの徹底」を支える経営基盤として、人材の育成・強化を積極的に推進するとともに、従来から注力してきたグローバル人材戦略の展開に引き続き取り組めます。

「攻め」を支える 人材育成

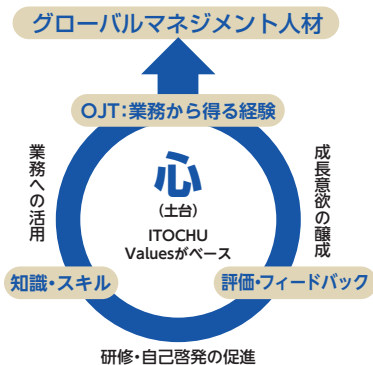
伊藤忠商事の安定的・継続的な成長を支えるのは人材です。

本社社員のみならず海外ブロック社員・グループ会社社員を対象として、個々の適性・キャリアを踏まえ、それぞれのフィールドで活躍できる「業界のプロ」、その中核としてグローバルレベルにマネジメントできる「強い人材」の育成を目指します。

その実現に向けて、OJT (on the job training) の徹底を通じて業務経験を付与する一方、適切な評価・フィードバックによって社員の成長意欲を醸成、自己啓発を促し、研修を通じた知識・スキルの習得と、積極的なキャリアアップの補完を行うことで、更なる強化を図ります。引き続き、研修を通じた人材育成に対しては多額の投資を行うとともに、今後はこれまでに構築した制度・仕組みを活用した現場主導による人材育成を更に促進していきます。

また、中期経営計画の分野別重点施策に掲げる「中国ビジネス積極拡大」を推進するためには「中国人材の増強」が不可欠となります。すでに昨年度より、総合職若手社員全員を、中国語を中心とした特殊言語習得を目的として現地へ派遣する「若手短期中国語・特殊語学派遣制度」を導入するなど、取組を開始していますが、今後も更に中国マーケットにおける競争優位を拡大するための増強策を実施していきます。

[人材育成の基本構造イメージ]



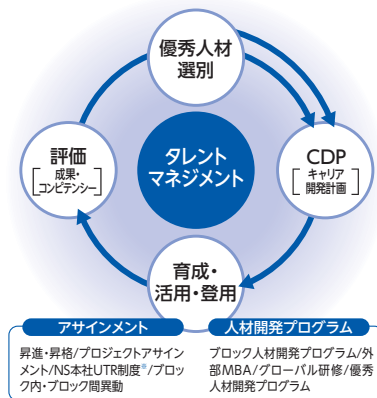
<http://www.itochu.co.jp/ja/csr/employee/development/>

- 人材育成方針及び研修内容(抜粋)
- 主な研修参加人数
- 研修参加者コメント

新たなステージに入った グローバル人材戦略

伊藤忠商事は、グループ全世界ベースでの人材価値の最大化・全体最適を目指し、2007年度より世界視点での人材戦略を推進しています。2010年度までに評価項目の統一やグローバル人事データベースの構築など、グローバル共通の仕組みを整備してきました。2011年度からは個人材に焦点を当てたタレントマネジメントプロセスを展開しつつ、中国やアジアといった海外注力市場への人材戦略を強化することで、グローバルなビジネス展開に資する人材の採用・育成・活用を強化しています。

[タレントマネジメントプロセス]



※ 海外ブロック社員を東京本社で受け入れる制度

[具体的な取組み施策]

- 1 世界各国の拠点の社員を約2年間東京本社で受入れ、業務を通じて育成を図るとともに本社のグローバル化を促進しています(2008年4月から2011年3月末の3年間で延べ54名を受入)。
- 2 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として構築した区分 (ITOCHEU Global Classification: IGC) を活用し、国籍にとらわれない人材の配置、登用、育成をグローバルベースで行っています。
- 3 海外の現地採用を希望する人材にも対応した採用グローバルホームページを通じて世界共通の人材戦略を発信。2010年8月には、海外大学生を対象とした英語によるインターンシップを実施しました。
- 4 伊藤忠グループ企業理念であるITOCHEU Valuesをリーダーが備えるべき人材要件に落とし込み、採用基準や評価・育成制度に反映、浸透活動を行うなど、伊藤忠の価値観に合った人材の採用・育成をグローバルに行っています。

<http://www.itochu.co.jp/ja/csr/employee/global/>

- 地域別海外ブロック社員数

働きやすい 職場環境の実現

伊藤忠商事では、男性・女性がともに利用可能な、仕事と育児・介護の両立を支援する諸制度の拡充を図っています。2011年7月には、東京労働局より子育て支援に積極的な企業として認定され、次世代認定マークを取得しました。社員がやる気・やりがいを持って働き続けることのできる環境づくりを継続して進めています。



くろみんマーク

http://www.itochu.co.jp/ja/csr/employee/working_environment/

- 育児・介護への取組
- 育児・介護関連制度取得状況
- I-Kids利用者コメント
- 育児休業取得者コメント
- キャリアカウンセリング
- 社員の健康管理
- 社員の安全対策

日本における人材多様化 推進への取組

伊藤忠商事では、性別・国籍・年齢にとらわれず、各社員が特性を活かして活躍できる環境を整えることで個の力・組織力の更なる強化を目指すべく、2003年度より「人材多様化推進計画」を策定・実行してきました。

2009年度からは新たな5カ年計画である「人材多様化推進計画2013(日本)」を策定、海外の現地大学生の本社採用を実施するなど、より多くの多様な人材の確保・定着・活躍支援を通じて「魅力ある会社・企業風土」づくりを推進しています。

<http://www.itochu.co.jp/ja/csr/employee/diversity/>

- 単体男女別従業員数
- 新卒総合職採用数
- キャリア(中途)採用者数(総合職)
- 障がいのある方の社会参加支援

社員との コミュニケーション

<http://www.itochu.co.jp/ja/csr/employee/communication/>

- 社長との対話集会
- 社員意識調査(エンゲージメントサーベイ)の実施
- 労働組合との対話
- 組合長コメント

