

社員との関わり



伊藤忠商事では、中期経営計画「Brand-new Deal 2012」の基本方針のひとつに「攻めの徹底」を掲げています。「攻め」を支える経営基盤としての人材の育成・強化を積極的に推進していきます。また、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組ます。

■ 2012年度の方針及び課題



執行役員 人事・総務部長
小林 文彦

「総合会社」伊藤忠商事にとって「人材」は最大の経営資源です。

2011年度からスタートした新中期経営計画「Brand-new Deal 2012」においては、「業界のプロ」、「強い人材の育成」など、人材に関する種々の取組方針を掲げています。中期経営計画やその取組方針に即した施策を実行することを通じて、社員が最大限に能力を発揮できるよう、活躍を支援する体制をより一層強化していきます。

「攻め」を支える人材育成

「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。伊藤忠商事は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、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で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) の徹底を通じた業務経験の付与を中心に、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。



人材育成の基本構造 (イメージ)

さまざまな研修制度

職掌別、階層別に必須研修、選抜研修、選択研修といったさまざまな研修を実施しています。「グローバルマネジメント人材」の育成に向けては、「グローバルディベロップメントプログラム (GEP、GLP、GNP※) 研修」「グローバルリーダー育成研修」「組織長ワークショップ」といった研修を実施しています。また、若手社員の英語力及び国際的視野の養成を図る目的で、1999年より「新人海外派遣制度」を、2010年度より中国他新興市場国へ派遣する「若手短期中国語・特殊語学派遣制度」を導入し、将来の各市場スペシャリスト候補の育成を図っています。その他、多様な価値観を持った「業界のプロ人材」の育成に向けて、「キャリアビジョン支援研修」等に加え、各カンパニー・総本社機能部の人材戦略に基づく独自研修等、目的にあわせさまざまな研修を実施しています。



グローバルディベロップメントプログラム研修

- ※ Global Executive Program:グローバル人材開発プログラムの基幹プログラムとして、グローバルエグゼクティブを育成する研修。
- ※ Global Leadership Program:グローバルに活躍できる組織長育成を目的とした研修。
- ※ Global Network Program:海外ブロック社員を対象に、本社での研修を通じて伊藤忠グループのグローバルオペレーションを肌身で学び、参加メンバー間のネットワークを構築する研修。

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
グローバルマネジメント人材の育成	グローバルディベロップメントプログラム、組織長WS、プレマネージャー研修、短期ビジネススクール派遣
ビジネスリーダーの育成	新人海外派遣、若手短期中国語・特殊語学派遣
「業界のプロ」・「多様な人材」の育成	キャリアビジョン支援研修、各カンパニー・総本社機能部の独自研修

主な研修参加人数

研修名	2011年度実績
グローバルディベロップメントプログラム研修	97人
組織長ワークショップ	411人
短期ビジネススクール派遣	32人
新人海外派遣／若手短期中国語・特殊語学派遣	86人
キャリアビジョン支援研修	3,035人

研修参加者コメント



IT企画部
基幹システム室
吉田 亜希子

新人海外派遣

アメリカ（アイダホ州）での4ヶ月の生活を通し、文化やバックグラウンドが異なる人たちと触れ合う中で互いの「違い」を理解し、尊重し、受け入れることの重要性を実感しました。日本国内に留まらず、世界を相手に挑戦していきたいと改めて感じました。

素晴らしい機会を与えていただき、感謝しています。



有機化学品第一部
合繊原料第一課
小寺 健

若手短期中国語・特殊語学派遣

半年間中国遼寧省の大連に滞在し中国語を勉強しました。

午前中は大学で授業を受け、午後は語学学校でのマンツーマンレッスンと、一日中完全に中国語漬けの毎日を送り語学の習得のみならず、中国人の考え方、文化を肌で感じる事ができました。

中国の春節時に友人の中国人宅で親戚一同に囲まれながら白酒を飲みつつ、餃子を包み、年越しと同時に爆竹を打ち上げたのはまさに中国を体感した思い出のひとつです。

帰国後、中国の取引先との商談においても悪戦苦闘しながら学んだ中国語を使っています。

中国語を勉強することで、中国という国の勢いをより近くに感じられるようになり、若い時期にこのような機会を持てたことに非常に感謝しています。

新たなステージに入ったグローバル人材戦略

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年度まで全世界の組織長人材のデータベースを構築し、組織長に求める行動要件を整備するなど、全世界で人材の育成・活用を推進する仕組みを整備してきました。2011年度からは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とともに、海外収益拡大を担う優秀な人材の個別育成計画を、各ディビジョンカンパニーと協働のうえ整備することで、「タレントマネジメントプロセス」を展開しています。これらの取組を通じ、グローバルなビジネス展開に資する人材の採用・育成・活用の強化を図っています。



タレントマネジメントプロセス

具体的な取組施策

1. 世界各国の拠点の社員を約2年間東京本社で受け入れ、業務の修得、企業理念・社風・文化の理解、人脈形成の機会を提供し、育成するとともに、本社のグローバル化を促進しています（2008年4月から2012年3月末の3年間で延べ60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(ITOCHU 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. 創業時から150年余り受け継がれている理念や価値観を、伊藤忠の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・育成制度に反映させ、社内講師による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。

地域別海外ブロック社員数（2012年3月末現在）

(単位: 人)

北米	中南米	欧州	アフリカ	中近東	大洋州	東アジア	アセアン・南西アジア	CIS	総計
147	164	226	38	161	31	732	591	89	2,179

社員が活躍できる環境づくり

仕事と育児・介護の両立支援

社員が会社生活を送るうえで、育児や介護といったライフステージを迎えた際にも安心して会社で働き続け、最大限に能力を発揮できるよう、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ための法定を上回る諸制度の拡充をしてきました。

2010年、東京本社近隣に「社員用託児所 I-Kids (アイキッズ)」を開設しました。これは首都圏における「待機児童問題」が社会問題化し、育児休業からの計画的な復職が難しくなっている現状等を踏まえ、社員のキャリア継続への阻害要因を緩和し、社員の働き続ける意欲を支援するためのものです。

また、2011年には海外駐在員を対象とした、高齢者見守りサービス「駐在員ふるさとケアサービス」をセコムグループと協働のうえ、開始しました(全費用会社負担)。今後更なる海外収益拡大を目指す中、「海外政策」の重要な取組方針のひとつとして海外駐在員の増員を図っており、本制度を通じ、国内で独り暮らしをされている駐在員の高齢者家族の生活や健康状態を把握し、中高年世代の社員が直面する「仕事と介護の両立」を支援することにより、安心して海外でも活躍できる環境の整備に取り組んでいます。

育児・介護関連制度取得状況

(単位: 人)

		2009年度	2010年度	2011年度
育児関連	育児休業	43	49	61 (男2:女59)
	子の看護休暇	98	125	125 (男51:女74)
	育児のための短時間勤務	32	50	57 (男1:女56)
	育児特別休暇	16	13	8 (男5:女3)
	出産サポート休暇	53	62	51 (男51)
介護関連	介護休業	0	0	1 (男1)
	介護特別休暇	8	9	12 (男6:女6)
	介護休暇	-	16	18 (男7:女11)
	介護のための短時間勤務	2	2	3 (女3)
ファミリーサポート休暇		383	469	536 (男325:女211)

I-Kids利用者コメント

水産部
濱田 美沙



息子が9か月からお世話になっています。地元の保育園に入れなかったため、I-Kidsのおかげで4月より職場復帰することができました。当初は0歳児で預けることに不安もありましたが、先生方が息子に沢山話しかけ、愛情いっぱいに接して下さる姿に今は感謝の気持ちで一杯です。また、食育などさまざまな経験をさせていただけることも喜びです。毎日笑顔の息子を見て、安心して仕事ができています。



I-Kids 誕生会の様子、食育の様子

育児休業取得者コメント



人事・総務部
金山 義憲

子育てという未知の経験によって自分自身の視野を広げたいと思い、妻や上司と相談し、2011年に育児休業を取得しました。取得にあたっては、職場の上司をはじめ、同僚より大きなサポートをいただいたことに大変感謝しています。息子の子育てを、妻とともに取り組むことで家族の絆がより深まったことに加え、育児関連の商品やビジネスの大きさに触れることができたことも貴重な財産でした。最近では社内の男性の育休取得者も徐々に増えてきましたが、新たな視点を得て仕事に活かすことにもつながり、男性にとっても働くうえで良い効果があると思います。

くるみんマークを取得

2011年に「次世代育成支援対策推進法」(※)に基づく認定基準を満たし、厚生労働省(東京労働局)より次世代認定マーク(愛称:くるみん)を取得いたしました。

伊藤忠商事は、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、今後も積極的に進めていきます。

※ 次世代育成支援対策推進法

急速な少子化の流れを変えるため、次世代育成支援対策推進法では、地方公共団体が地域行動計画を策定・公表するとともに、企業においても、従業員数に応じて、従業員の仕事と子育ての両立を支援するための一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局にその旨を届け出ることが義務づけられています。(厚生労働省ホームページより抜粋)



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きます。同室にはキャリアカウンセラーの資格を持った社員が数名常駐し、一人ひとりの状況にあわせて、上司・部下・同僚との関係や仕事の進め方、自分の将来のこと等幅広くお話を伺います。また、研修の一環として、入社後数年の節目ごとに若手社員全員にキャリアカウンセリングを行う仕組みを整え、キャリア採用の方や、雇用延長に関する中高年社員からの相談も実施しています。社員と、社員を通して組織に、キャリア形成に関わる気付きやセーフティネットを与えることを目指しています。

社員の健康管理

伊藤忠商事にとって、社員は財産であり、その能力をいかに発揮してもらうためにも、社員一人ひとりの健康管理は非常に重要です。

当社では健康に関して、いつでも相談できる社内体制を整備しています。例えば、東京本社内の診療所でもある健康管理室には、合計20名の専門医が所属する他、エックス線技師や薬剤師も所属しており、各社員ごとに保健師がいわば「医療コンシェルジュ」として、全面的なケアをすることで、社員一人ひとりの健康管理を後押ししています。

メンタルヘルスについては、社内にストレスマネジメントルームを設置し、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。

時間管理については、長時間労働防止の観点から職場ごとに早帰り日を設定する等、さまざまな取組を行っています。具体的には、入退館記録に基づく客観的な労働時間管理システムを活用する等、会社として適正な時間管理ができる体制を強化しています。

社員の安全対策

世界のさまざまな地域で活躍する社員とその家族が、安全かつ健康でより有意義な駐在生活が送れるよう、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。

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。

社員とのコミュニケーション

社長との対話集会

伊藤忠商事では、社長と社員が直接双方向の対話を行う機会を積極的に設けています。

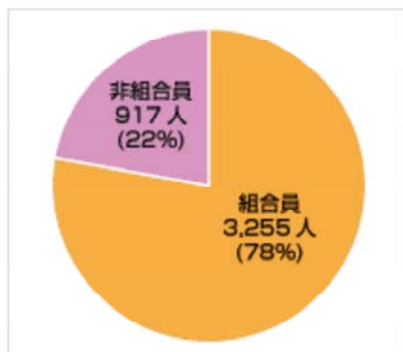
2011年度より全社員総会を開催してきましたが、2011年度は、より対話を深めるため全3回に分けて対話集会を開催しました。対話集会では、社長自ら経営方針やその実現に向けての情熱を直接社員に対して伝える一方、社員は直接社長に対し、自分の意見や質問を投げかけることができ、双方向におけるコミュニケーションの貴重な機会となりました。内容は経営方針のみならずプライベートまで多岐にわたり、非常に活気に満ちた集会となりました。

また、国内のみならず、海外ブロックを訪問の際には、海外駐在員及び海外ブロック社員との対話集会を実施しています。2011年度はアメリカ・中国・台湾・オーストラリアの各拠点にて懇談会を開催し、社長と海外駐在員・海外ブロック社員が経営方針等について直接対話を行い、コミュニケーションを深められる機会を設けています。



労働組合との対話

伊藤忠商事では、企業理念である「豊かさを担う責任」の実現に向け、労働組合とさまざまな課題について協議しています。2011年度は社長との経営協議会、カンパニーとの経営協議会等を計6回実施しました。労使間で活発な議論を重ねることによって、お互いに現状の課題を認識・共有し、改善策を検討・実施していくことができる健全な関係を構築しています。



2012年4月1日時点組合員比率

2011年度労働組合との取組実績

2011年4月	繊維カンパニー経営協議会
2011年5月	決算協議会
2011年8月	社長との経営協議会
2011年9月	特定業務経営協議会
2011年10月	食料カンパニー経営協議会
2012年3月	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
柿仲 修平

伊藤忠商事労働組合は、ステークホルダーである従業員がより生き生きと「やる気・やりがい」を持って個々人の能力を十分に発揮できる職場環境の実現を目指し、諸活動に取り組んでいます。幅広く吸収した現場の声を基に、会社と積極的に対話することにより、組合としてCSR活動に貢献していきます。

日本における人材多様化推進への取組

日本における人材多様化推進への取組

数の拡大・制度の拡充から、定着・活躍支援へ

～ 人材多様化推進計画2013（日本）～

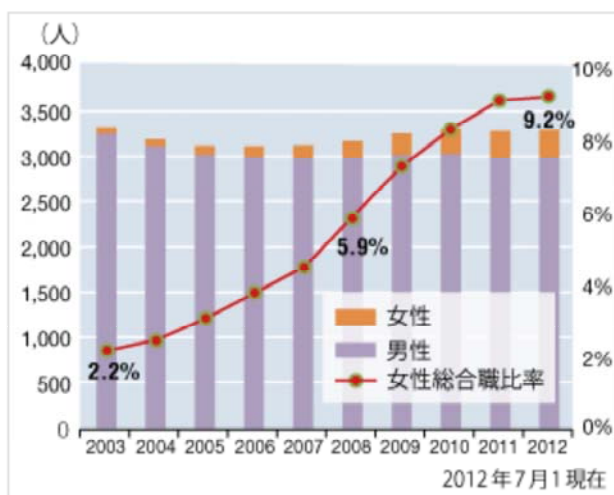
経済のグローバル化に伴う競争の激化や少子高齢化の進展に伴う人材獲得競争等の外部環境の変化、また当社における新規ビジネスの創造や年齢別人員構成の歪み等への対応が必要なことから、2003年12月より日本における人材多様化の推進に取り組んできました。

会社・社員が性別・国籍・年齢を意識しなくても、各々の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ため、2009年度には「人材多様化推進計画2013（日本）」を新たに開始し、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。

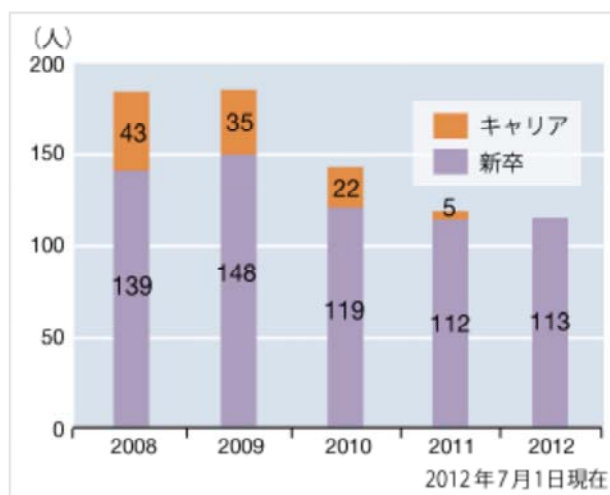
単体男女別従業員数

(単位: 人)

	男	女	計
2009年度	3,191	1,068	4,259
2010年度	3,212	1,100	4,312
2011年度	3,162	1,093	4,255



全総合職のうちの、女性総合職の割合



採用数（新卒・キャリア）

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。2012年4月現在の障害者雇用率は1.92%と法定障害者雇用率（1.80%）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。