

社員との関わり



世界で多様な事業を展開する総合商社、伊藤忠商事にとって「人材」は最大の経営資源です。企業活動の成長を支える、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。従来から注力してきた「業界のプロ」の育成や、多様な人材がグローバルに活躍できる体制づくりに、引続き取り組みます。

■ 2013年度の方針及び課題



常務執行役員 人事・総務部長
小林 文彦

「総合商社」伊藤忠商事にとって「人材」は最大の経営資源です。

2013年度からスタートした新中期経営計画「Brand-new Deal 2014」においては、前中計の基本方針を継承することから、引き続き「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、多様な人材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)

人材育成体系

あらゆる階層を対象に、必須・選抜・選択型の研修を実施しています。この他にも事業やスキルの専門性に応じて各カンパニーや職能部による独自研修も実施しており、グローバルに活躍するマネジメント人材の育成を展開しています。

	本社社員			グループ会社社員	NS
	必須	選抜	選択		
役員	新任役員研修			新任取締役/監査役研修	
部長	新任部長研修 事業会社新任 職能担当役員研修	GEP研修		部長研修	GEP研修
課長	マネジメント研修 (短期ビジネススクール) 新任課長研修		多面観察 フォローアップ コーチング	課長研修	GLP研修
中堅	課長代行研修	マネジメント研修 (短期ビジネススクール) 職能専門スキル 強化コース 次世代リーダー フォーラム		指導社員研修	GNP研修
若手	8年目研修 4年目研修	英語圏新興国派遣	キャリアビジョン 支援研修		NS UTR研修
新入社員	基礎コース 新入社員研修	国内短期集中英語合宿		新入社員研修	
事務職	新任Grade B研修 新入社員研修	秘書研修 指導社員研修	支援型リーダー研修		
派遣社員	派遣社員研修				
内定者	内定者研修				

【凡例】 グループ社員が受講可能

GEP: Global Executive Program
 GLP: Global Leadership Program
 GNP: Global Network Program
 NS UTR: National Staff U-turn Rotation Training

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・総本社職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、組織長ワークショップ、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・総本社職能部の独自研修

主な研修参加人数

研修名	2012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	88人
組織長ワークショップ	372人
短期ビジネススクール派遣	43人
新人海外派遣／若手短期中国語・特殊語学派遣	79人
キャリアビジョン支援研修	2,037人

研修参加者コメント



有機化学品第一部
医薬関連ビジネスチーム
大井 あゆみ

若手短期中国語・特殊語学派遣(中国語)

2012年2月末から遼寧省大連市にて半年間の中国語研修に参加する機会を頂きました。

午前中は大学での授業、午後は語学学校でのレッスン、移動のバスやタクシーでも中国語を耳にし、食事の注文や周囲の友人との会話も全て中国語で行う日々で、語学の学習には非常に恵まれた環境でした。

また、語学習得にとどまらず、これまで出張時に目にしていた中国や、報道で知る中国の印象とは違った一面に触れる貴重な機会でもありました。

帰国後も継続して中国の事業案件に携わっており、研修で学んだ成果を少しでも業務に活かせるよう奮闘しています。



非鉄・金属原料部
事業開発課
福田 一力

若手中国語・特殊語学派遣(スペイン語)

チリの首都サンティアゴにて、スペイン語を習得するために約6ヶ月間滞在しました。

語学学習に加え、ホームステイ先では現地の文化や習慣を学び、非常に密度の濃い充実した研修生活となりました。従来より中南米地域の業務を担当していましたが、机上での調査や情報だけでは深く理解する事が難しかった事も、実際にチリで生活している人々や現場で働いている方々に質問して得た生の情報によって、頭の中でバラバラになっていた知識や情報を整理することができたのは大変貴重な経験でした。

学んだスペイン語やこれらの経験を活かし、資源ビジネスをはじめ、様々な事に挑戦していきたいです。

このような貴重な機会を与えて頂いたことに感謝しています。

人事評価制度

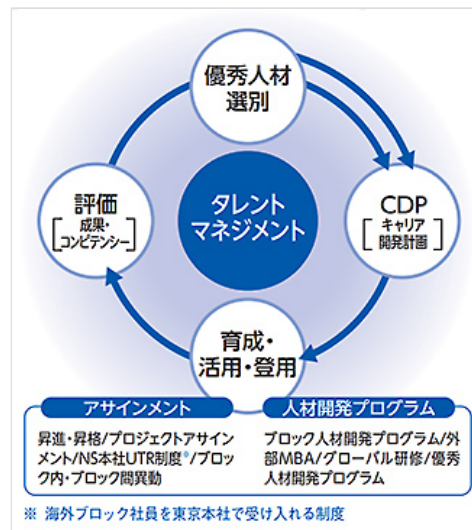
人事評価制度は、社員がやる気・やりがいを持って最大限の能力発揮ができることを支える人事制度の根幹を担う制度と位置付けています。評価制度の1つである目標管理制度には、全社の経営計画に合わせて社員一人ひとりに目標を分担し、実行を確認していくという経営戦略の担い手という役割があります。また、社員一人ひとりの能力・専門性・過去のキャリア・志向・適性を総合的に捉え、配置・異動計画に活用する人材アセスメント制度も設けています。

これらの人事評価制度が機能するためには、上司による公平・公正な評価と部下との面談によるフィードバックが非常に重要と考え、評定者研修等を通じて、社員の育成や成長を促すよう上司に啓発しています。

グローバル人材戦略の継続推進

グローバル人材戦略の継続推進

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年度に全世界の組織長人材のデータベースを構築、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。現在は中国やアジアといった市場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2013年3月末の5年間で延べ66名を受入）。
2. 全世界・全階層の職務を対象に、職務・職責に基づくグローバルスタンダード(ITOCHU Global Classification:IGC)を2009年度に整備し、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推進するために活用しています。
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。

- 関連データ：地域別海外ブロック社員数 (P66)

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方針

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。

女性社員の活躍支援

伊藤忠商事ではこれまで、日本の女性の社会進出が進むのに合わせ、女性活躍のための支援策を積極的に推進し、諸制度の整備を行ってきました。今後は、制度の適正運用を更に推し進めるとともに、社員個々人のライフステージやキャリアに応じた個別支援策の推進等により、頑張る女性の活躍支援を強化していきます。

■ 女性総合職による「異業種Women's Forum」を開催

2013年2月に、野村ホールディングス株式会社と共同で、日本を代表するグローバル企業5社の女性社員が業種を越えて交流し、今後のキャリアについて学び合う「異業種Women's Forum」を開催しました(参加企業は他に、株式会社資生堂、全日本空輸株式会社、日産自動車株式会社)。各社から参加した約100名の若手女性社員が、子連れで海外駐在(子女のみ帯同)した女性や、管理職に就いている女性等、各社から選出された多彩なロールモデルの経験談や、参加者同士の交流を通じて視野を広め、自身のキャリアを切り拓くためのきっかけや気づきを得る上で大変有意義な機会となりました。

■ 女性執行役員の誕生

2013年4月には、初の女性執行役員が誕生しました。伊藤忠商事は、ダイバーシティ先進企業として、今後も女性を含む多様な人材の育成・活躍支援を推進していきます。

コメント



執行役員 法務部長
茅野 みつる

伊藤忠商事のビジネスは、様々な地域や多岐に亘る分野で展開されており、多様な人材が現場で一体となって創造・推進しています。人材は伊藤忠の原動力でもあり、これらの人材の活躍こそが、ビジネス戦略に直結するとの考えに基づき、多様な人材の活用・育成を支援していきます。

- 関連データ: 従業員の状況 (P66)
 - 女性総合職の割合 (P66)
 - 採用人数(男女別) (P66)

シニア人材の活躍支援

伊藤忠商事では、高齢者の活躍支援を従来より積極的に進めています。日本の少子高齢化の進展や、多様な人材の活躍支援という観点を踏まえ、60歳定年に加え、新たな選択肢として「雇用延長制度」を導入し、高齢者が持つ、豊富な知識や経験を定年後も活かせるよう、希望者全員が引き続き活躍できる環境を整備しました。今後も高齢者がより一層、やる気・やりがいを持って働き続けることができる環境の実現を更に推進していきます。

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。2013年6月現在の障がい者雇用率は2.02%と法定障がい者雇用率(2%)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。

- 関連データ: 障がい者雇用率(P67)

社員が活躍できる環境づくり

社員が活躍できる環境づくりへの取組方針

伊藤忠商事にとって「人」は最大の財産であり、社員が安心して、働きがいをもって仕事に集中できる環境の整備は非常に重要と考えています。伊藤忠商事は、そのための各種制度を拡充するとともに、現場/社員の制度理解を促進し、社員が活躍できる環境づくりを推進しています。

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諸制度を、法定を上回る水準で拡充してきました。

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。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たもので、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しています。

また、男性社員の育児参加を促進するため、2012年10月より、従来無給であった育児休業開始後の5日間を有給扱いに改訂しました。

介護制度については、2011年に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。

また、2012年10月より、介護短時間勤務取得可能期間の延長(3年→5年)、介護に関するWeb相談サービスの開始等、来るべき大介護時代を見据え介護制度の拡充を行っています。

- 関連データ: 育児・介護関連制度取得状況 (P67)

I-Kids利用者コメント

(株)食料マネジメントサポート出向
平野 麻耶



銀杏並木をお散歩



食育の様子

地元の保育園に入れなかったため、2012年9月よりお世話になっています。少人数でお友達は少ないですが、ほのぼのとした空気の中、優しい先生方に細かなところまでご配慮いただき、大変感謝しています。ハロウィン、クリスマス、誕生日会、毎月の食育等たくさんのイベントをご用意いただいています。様々な経験を通じて子供が大きく成長していると日々感じています。会社から近く、子供に何かあったときはすぐにお迎えに行くことができ、安心して働ける環境を提供いただいております。親子共に大変ありがたく利用させていただいています。

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、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。育児休業の取得は、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、キャリア採用者や、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。

労働安全衛生への取組

労働安全衛生への取組方針

伊藤忠商事にとって、社員は財産であり、社員がその能力を最大限に発揮するためにも社員の職場での安全・健康を確保することは、会社の重要な責任のひとつです。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を送れるよう、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。

海外安全対策

グローバルにビジネスを展開する伊藤忠商事では海外駐在員は約800人、年間海外出張者は延べ1万人に及びます。海外安全対策については、現地と日本の共通認識が重要であるとの考えから、人事・総務部内の安全担当者が、世界9ブロックに配置された人事・総務担当と、政治や経済、治安等に関する情報を定期的に交換し、社内への発信を行っています。また、専門のセキュリティー会社との契約を通じて、情報を集めにくい地域についてもカバーできる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、緊急医療サービス会社とも提携し、予防と事後対策のための支援体制を整えています。また、海外赴任前の社員に現地の安全や医療、異文化への対応などの講習を徹底する一方、赴任後に現地でも家族を含めた安全セミナーを開く等注意喚起を行っています。

社員の健康管理

伊藤忠商事では健康に関して、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。

具体的には、一般診療(内科、整形外科、歯科)、健康診断(定期健康診断、半日ドック、海外渡航者・一時帰国者・帰国者の健康診断)、各種予防接種、検診(VDT検診、生活習慣病検診)に加え、医療相談、情報提供等を行っています。また個人の健康診断履歴が閲覧できるHSS(Health Support System)等WEBサービスも利用可能です。健康保健組合では国内4か所の保養所運営の他、禁煙支援などの健康キャンペーンも実施しています。

メンタルヘルス

メンタルヘルスについては、社内にはストレスマネジメントルームを設置し、臨床心理士によるカウンセリングを実施しています。また産業医への相談やさらには社内で精神科医の受診も可能です。健康保健組合では健康相談WEBサイト「健康・こころのオンライン」を設置しており、WEB上での相談が可能です。

労働時間管理

各現場の実態に合わせたメリハリのある効率的な働き方を目指し、職場ごとに早帰り日を設定する等、長時間労働防止の観点から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。社員全員が適正な時間管理の認識を持ち、健康でメリハリのある働き方を実現することが、企業理念である「豊かさを担う責任」を果たしていくことに繋がると考えています。

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。

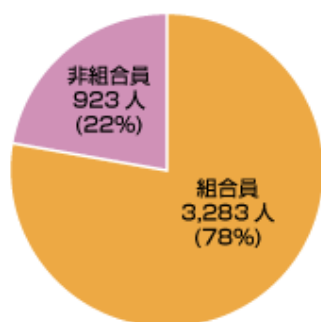
2012年度は、普段社長との対話の機会が限られる国内支社・支店及び事業会社を訪問し対話集会を7回開催しました。対話集会では、社長自ら経営方針やその実現に向けての情熱を直接社員に対して伝える一方、社員は直接社長に対し、自分の意見や質問を投げかけることができ、双方向におけるコミュニケーションの貴重な機会となりました。内容は経営方針のみならずプライベートまで多岐にわたり、非常に活気に満ちた集会となりました。

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。2012年度はアメリカ・ブラジル・イギリス・フランス・イタリア・中国・フィリピンの各拠点にて懇談会を8回開催し、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。2012年度は社長との経営協議会、カンパニー・総本社との経営協議会等を計5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。



2013年4月1日時点組合員比率

2012年度労働組合との取組実績

2012年6月	決算協議会
2012年9月	機械カンパニー経営協議会
2012年11月	エネルギー・化学品カンパニー経営協議会
2013年3月	CFOとの経営協議会
2013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
浅野 寿昭

伊藤忠商事労働組合は、重要な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、各種協議会の場を通じて会社と積極的に対話することにより、会社、従業員間のコミュニケーションを促進し、CSR活動に貢献していきます。

社員コミュニケーションのためのインフラ整備

伊藤忠商事では、さまざまな福利厚生施設や仕組みを通じて社員間のコミュニケーションの活性化や交流の機会の提供を行っています。コミュニケーションの活性化は、社員ひとりひとりの帰属意識や働き甲斐の醸成に役立ち、組織全体の活性化にも役立っています。

■ 独身寮

現在300人を超える若手総合職社員が、男子4棟、女子2棟の独身寮に入居しています。独身寮では、同期だけではなく部署の異なる先輩後輩が交わり、若手社員同士のコミュニケーションを活性化させることにつながっています。

■ 社員食堂

2013年5月に東京本社の社員食堂の大規模リニューアルが行われ、今まで以上に明るく快適な人の集まりやすい空間に生まれ変わりました。社員食堂は毎日1500人近くの社員が利用し、食事時の社員同士の交流に役立っています。

■ 相互会

相互会は同じスポーツや文化活動を行う社員同士が集まって活動する組織で、全国で40を超える部があり、700人を超える社員が所属しています。相互会には、伊藤忠商事の現役社員に限らず、OB社員やグループ会社の社員など多くの人たちが参加しており、スポーツや文化活動を通じて、世代を超え、組織を超えた交流・コミュニケーションを図っています。

基礎データ

従業員の状況(各年度3月末現在)

	単体						連結
	従業員 人数	男	女	平均 年齢	平均勤続 年数	平均年間給与 (円)	従業員 人数
2010年度	4,301	3,201	1,100	41	15.8	12,542,124	62,635
2011年度	4,255	3,162	1,093	41	15.6	12,810,035	70,639
2012年度	4,219	3,162	1,057	41	15.8	13,893,019	77,513

オペレーティングセグメント別従業員数(2013年3月末現在)

(単位: 人)

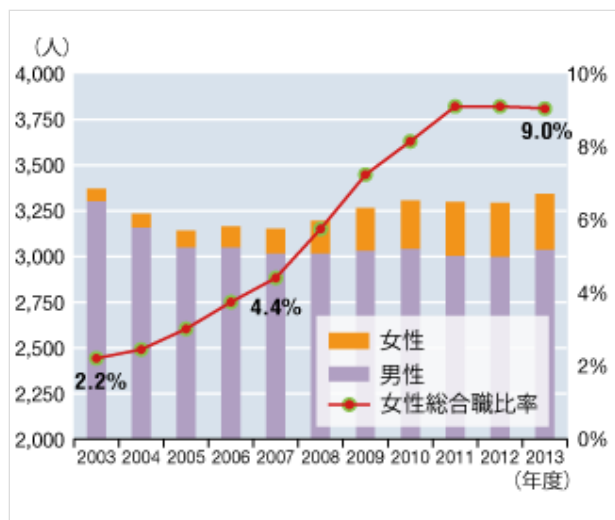
	繊維	機械	金属	エネルギー・化学品	食料	住生活・情報
単体	402	468	197	333	389	407
連結	20,101	11,749	774	8,523	6,995	25,828

地域別海外ブロック社員数(2013年3月末現在)

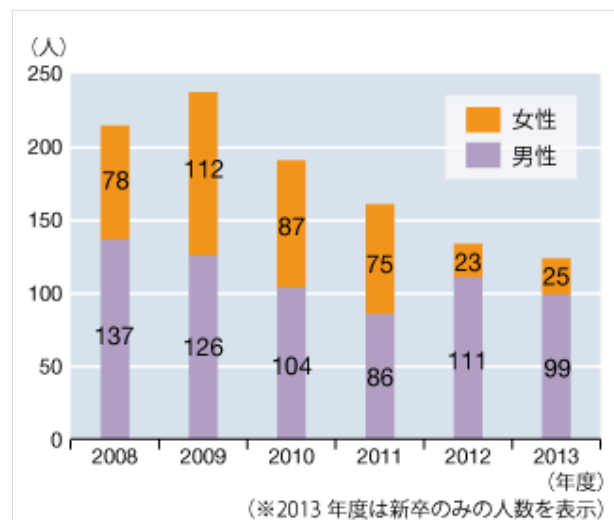
(単位: 人)

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
149	161	208	37	157	31	744	606	85	2,178

女性総合職の割合(各年度4月1日現在)



採用人数(男女別)



育児・介護関連制度取得状況

(単位: 人)

		2010年度	2011年度	2012年度
育児関連	育児休業	49	61	43(男0:女43)
	子の看護休暇	125	125	134(男58:女76)
	育児のための短時間勤務	50	57	64(男0:女64)
	育児特別休暇	13	8	35(男6:女29)
介護関連	介護休業	0	1	1(女1)
	介護特別休暇	9	12	12(男4:女8)
	介護休暇	16	18	18(男6:女12)
	介護のための短時間勤務	2	3	2(女2)
ファミリーサポート休暇		469	536	454(男248:女206)

障がい者雇用率(各年度6月1日現在)

年	障がい者雇用率	法定障がい者雇用率
2011年度	1.87%	1.80%
2012年度	1.87%	1.80%
2013年度	2.02%	2.00%