

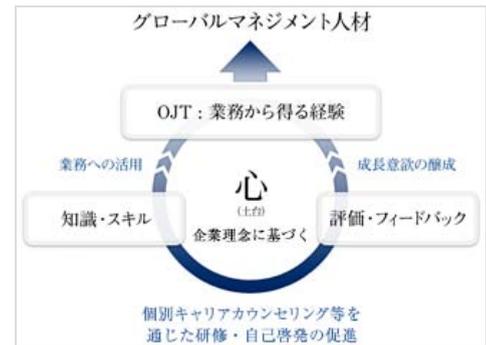
社員との関わり

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、引続き取り組めます。

「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依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。

区分 対象	本社社員			グループ会社社員	ナショナル スタッフ
	必須研修	選抜研修	選択研修		
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		マネジメント 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		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	キャリアビジョン 支援研修	次世代ビジネス リーダー研修 中堅・ベテラン研修 指導社員研修 業務推進力 強化研修	GNP研修
若手	8年目研修 4年目研修	若手職能インターン 英語圏新興国派遣			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 基礎コース		
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」「短期ビジネススクール派遣」「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年より他社に先駆けて短期海外派遣制度を導入し、現在においては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」を軸に、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「プロフェッショナル人材」の育成に向けて、「キャリアビジョン支援研修」や、若手営業社員に一定期間社内での管理部署で業務経験を積ませる「若手職能インターン制度」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、短期ビジネススクール派遣、組織長ワークショップ
ビジネスリーダーの育成	若手短期中国語・特殊語学派遣、英語圏新興国派遣、海外特定地域派遣
「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	2013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	135人
組織長ワークショップ	325人
短期ビジネススクール派遣	50人
新人海外派遣／若手短期中国語・特殊語学派遣	54人
キャリアビジョン支援研修	2,025人

研修参加者コメント



有機化学品第二部
合繊原料第二課
松本 卓也
前列左から3人目

若手短期中国語・特殊語学派遣(中国語)

中国・天津の南開大学で、語学と文化を勉強するために、約半年間滞在しました。

天津に来た当初は、ほとんど話すことも、聞き取ることもできず、滞在先アパートの契約、携帯電話の購入など、生活に必要な手続きを一人で行うこともできず、非常に不安なスタートでした。語学学校の先生、現地大学の学生、また当社のナショナルスタッフ等のお力添えあり、天津なまりが強いタクシー運転手さんとの会話もこなせるようになりました。

今回の経験を通じ、グローバルにビジネスを展開していくためには、まず自分の目・自分の足で生の情報を集めることが最も大事であること、そして、それら生の情報を統合分析し、成功のカギを探し出し、現場に浸透しながら粘り強く商売をしていくこと、と学びました。この学びを核とし、あらゆる場面においても商売のセンスを磨き続け、会社、そして社会に貢献していきたいです。



建設機械部
建設機械第一課
徐 京源
前列左から3人目

若手短期中国語・特殊語学派遣(インドネシア語)

2013年8月より約5ヶ月インドネシアのジャカルタに留学して参りました。研修スタート時のインドネシア語レベルはまるで言葉を話し始めた幼児のようでしたが、大学の語学研修施設での授業に加え、毎日現地生徒との共同勉強会に参加したり、毎日現地新聞を読んだ上で個人レッスンを受講したり等、多くの努力の甲斐あり、日常生活においては全く困難を感じないほどまでに上達することができました。研修の一環として課されている現地ビジネスレポートでは、現在携わっている建機業界に関しリサーチを行いました。大学構内の工事現場にあった重機に目をつけたところから始まり、その場に居合わせた方を通じ、関連企業の方々や多数お会いすることに成功、インドネシア語でインタビューを敢行しました。語学の授業だけではお会いできない現地の方々との触れ合いは今後の貴重な経験となりました。

人事評価制度

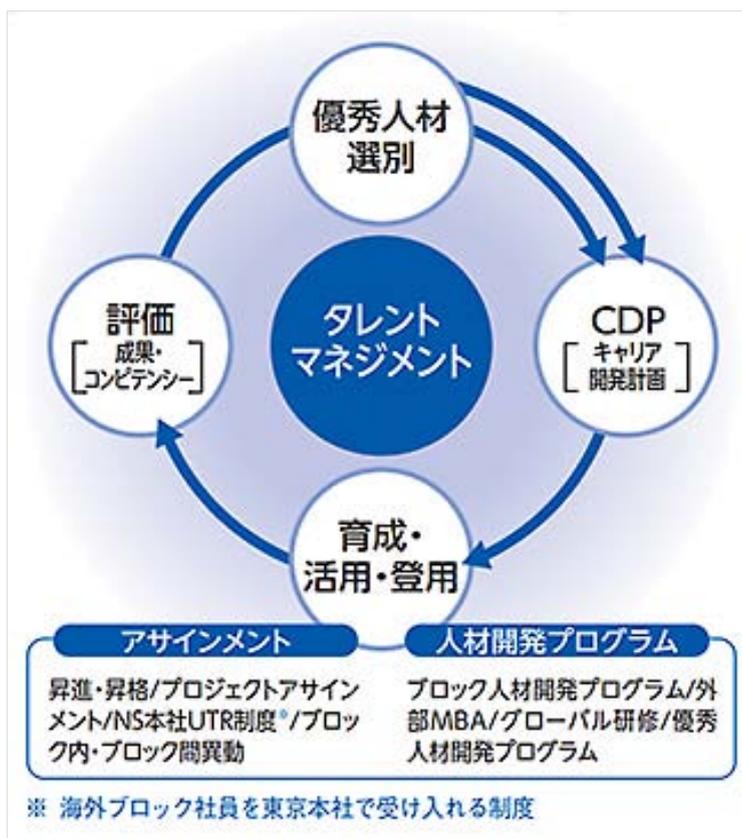
人事評価制度は、社員がやる気・やりがいを持って最大限の能力発揮ができることを支える人事制度の根幹を担う制度と位置付けています。評価制度の1つである目標管理制度には、全社の経営計画に合わせて社員一人ひとりに目標を分担し、実行を確認していくという経営戦略の担い手という役割があります。また、社員一人ひとりの能力・専門性・過去のキャリア・志向・適性を総合的に捉え、配置・異動計画に活用する人材アセスメント制度も設けています。

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NS本社 UTR制度やグローバルディベロップメントプログラム、更には海外ブロックごとの人材育成プログラム構築支援を通じて人材育成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2014年3月末の6年間で延べ69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（P60）

多様な人材の活躍支援

新興国との競争が激化する中、グローバル市場の多様なニーズに的確に対応し、新規ビジネスや付加価値の創造を継続的に行っていくためには、「組織としての多様性」が不可欠であると伊藤忠商事は考えています。この考え方に基づき、伊藤忠商事では2003年12月に「人材多様化推進計画」を策定し、多様な人材の数の拡大、定着・活躍支援を推進してきました。今後も引き続き、社員一人ひとりが特性を活かして活躍できる環境を整備し、個の力・組織力の強化を図ることで、「魅力ある会社・企業風土」づくりを推進していきます。

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、社員個人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。

■ 女性執行役員による「Women's Executive Forum」を開催

伊藤忠商事ではこれまで、社内での女性向けキャリア研修に加え、同業他社の女性社員を集めた五商社フォーラム（2011年）、日本を代表するグローバル企業の女性社員が業種を越えて交流する異業種Women's Forum（2013年 野村ホールディングス（株）、（株）資生堂、全日本空輸（株）、日産自動車（株）との共催）等を企画・開催し、多様なロールモデルの提示・キャリア意識醸成支援を行ってきました。

2013年4月に、当社で大手商社初の女性執行役員が誕生したことを受け、2014年には、東京海上日動火災保険（株）及びカルビー（株）とともに、各社で同時期に誕生した女性執行役員3氏によるパネルディスカッションを開催しました。各社の女性管理職及びその一歩手前の層を中心に70名強が参加し、女性活躍のバイオニアであるパネリスト達の貴重な経験談から、リーダーとしての心構えや、臆さずに一歩を踏み出す姿勢について学びました。また、その後の交流会では、同じ悩みや課題を持つ同世代の女性同士交流を深める等、大変有意義な機会となりました。当社は、今後も様々な機会を通じて、女性社員のキャリア意識醸成を支援していきます。



パネルディスカッションの様子

女性執行役員のコメント



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。

■ 単身子連れでの海外駐在「子女のみ帯同」をサポート

総合商社・伊藤忠商事にとって、海外駐在は重要なキャリアパスの1つですが、当社ではこれまで単身子連れでの駐在を原則認めず、これが女性のキャリアを阻害する要因となっていました。2013年度よりこのルールを見直し、必要に応じて単身子連れでの駐在を許可するとともに、育児補助理由による親の帯同も可能としました。これを利用し、現在ニューヨークに1名を「子女のみ帯同」にて派遣しています。

- 関連データ：従業員の状況（P60）
 - 女性総合職、管理職、役員比率（P61）
 - 男女別採用人数（P60）

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。

障害のある方の社会参加支援

身体等に障害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。2014年3月現在の障害者雇用率は2.16%と法定障害者雇用率（2%）を上回っています。引き続き、障害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：障害者雇用率（P61）

社員が活躍できる環境づくり

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、社員及び周囲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年には、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。2011月には、これらの子育て支援のための行動計画の策定・実施が認められ、厚生労働省より「くるみん」の認定マークを取得しました。

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（P61）



I-Kids利用者コメント

法務部

増田 麻衣子

上の子が2013年5月よりお世話になっています。復職のタイミング上、区の保育園への入園はまず無理な状況下、このような受け皿があって心から有難かったです。少人数でお友達は少ないのですが、その分先生方には大変きめ細やかに子どもを見ていただいていると感じます。公園や銀杏並木へのお散歩などの自然と触れ合える機会や、子どもの日、節分、ひな祭りといった季節の行事も大切にいただいています。現在安心して働くことができているのは、I-Kidsとそれに関わる皆様のあたたかいサポートのおかげだと日々感じます。これからもぜひ、社員が安心して働ける環境づくりのひとつとして、I-Kidsを継続して行ってほしいと思います。



銀杏並木をお散歩



食育の様子

育児休業取得者コメント



建設機械部
高岡 真也

上司から、育休制度があるという説明を受けたことが、育休を取得しようと思ったきっかけです。取得にあたっては、海外も含め業務関係者から多大なサポートを頂き、大変感激しました。自分も周りの方のサポートができるよう仕事に取り組みたいと思いました。育休中は、普段してあげられないようなことをしようと考えていたのですが、娘が風邪をひいてしまったため、最初の仕事は娘を病院に連れて行くことになりました。夕食を作ったりもしましたが、準備から片づけまで時間もかかり、家事の大変さを知る良い機会になりました。

「伊藤忠Kids day ～パパ・ママ参観日～」を開催

2014年3月には、伊藤忠商事東京本社に社員の小学生の子女17名を招き、「伊藤忠Kids day ～パパ・ママ参観日～」を開催しました。子供たちは伊藤忠について勉強した後、お父さんお母さんの職場を訪問し、このイベント用に特別に作成した子供たち自身の名刺を使って職場の社員と名刺交換をしたり、お父さんお母さんのデスクに座ったりして、職場の雰囲気を経験しました。そのほかにも、役員会議室での模擬会議や社員食堂でのランチなど、「疑似伊藤忠社員」体験しました。社員からは「普段上手く説明できない伊藤忠の仕事のことを分かりやすく教えて頂き、子供の理解が深まった」「将来伊藤忠で働きたいと言ってくれた」など非常に好評で、子供たちにとっても心に残る1日になったようです。このイベントは、社員からの声を受け企画・開催したもので、会社としても、家族の絆や伊藤忠への理解を深めてもらう上で非常に有意義と考えており、今後も継続して開催していく予定です。



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。同室員は、ほぼ全員がキャリアカウンセラーの資格を有しており、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受付ています。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

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。日本及び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。

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、本社の開発・調査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

より効率的な働き方の実現に向けて、朝型勤務制度（P57）を導入しています。この取組の趣旨は、残業ありきの働き方を今一度見直し、所定勤務時間帯での勤務を基本とした上で夜型の残業体質から朝型の勤務へと改め、総労働時間の削減を図るものです。この取組を通じて、社員の健康の保持・増進のみならず、女性社員の活躍支援や社員の仕事と家庭の両立支援にも繋がると考えています。社員一人ひとりの「働き方」に対する意識改革と併せて業務改革をバランスよく推進していく事により、常にお客様視点で、企業理念である「豊かさを担う責任」を果たしていきます。

Close Up

より効率的な働き方の実現に向けて

「朝型勤務制度」の導入

伊藤忠商事は、より効率的な働き方の実現に向けて、朝型勤務制度を2014年5月より正式導入しました。

かねてより社員の健康管理や、効率的業務推進の観点から残業削減に努めてきましたが、一層の効率化の観点から、残業ありきの働き方を今一度見直すという思い切った意識改革が必要と判断し、2013年10月から夜型の残業体質から朝型の勤務へと改める朝型勤務制度のトライアル実施を開始しました。

トライアル期間中のレビューの結果、各現場において業

務上の特段の不都合が発生することなく、当初の狙い通り時間外勤務時間が大幅に削減されたこと等の効果が確認できたことから、伊藤忠商事労働組合との労使合意を経て2014年5月1日からの正式導入となりました。

今後も社員一人ひとりの働き方に対する意識改革と併せて、業務改革をバランスよく推進していくことで、更なる業務効率化や社員の健康保持・増進、女性の活躍支援など多様な人材が最大限能力を発揮できる職場環境の実現を目指していきます。

トライアル期間中の取組みと効果 期間：2013年10月～2014年3月 対象：国内勤務社員（出向者除く） 約2,600名

取組概要（正式導入後も継続）

深夜勤務（22:00-5:00）の「禁止」、20:00-22:00勤務の「原則禁止」。但し、やむを得ず20:00以降勤務が必要な場合は事前申請の上、認める。

早朝勤務時間（5:00-8:00）は、インセンティブとして、深夜勤務と同様の割増賃金（時間管理対象者：150%/時間管理対象外：25%）を支給する。

※ 7:50以前始業の場合、5:00-8:00の割増率は8:00-9:00にも適用。

健康管理の観点から8:00前始業社員に対し、軽食を支給する。

コスト

①時間外勤務手当	早朝割増含め約7%減
②軽食利用者	平均約550名/日
全体（①+②）	約4%減*

※ 時間外勤務手当（含む早朝割増）・軽食コスト合計

取組効果（昨年度同時期比）

入退館状況（全入退館者中の割合）

	導入前	トライアル期間
退館	20時以降	約30%
	22時以降	約10%
入館	8時以前	約20%
		約34%

※ 事前・突発申請者数のみ

一人当たり時間外勤務時間実績（月/平均）★

	導入前	トライアル期間	効果
総合職	49時間11分	45時間20分	約4時間減
事務職	27時間3分	25時間5分	約2時間減

6か月間で延べ約20,100時間減（時間管理対象者）

★ KPMGあずさサステナビリティによる国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準（ISAE）3000に準拠した第三者保証を実施（P101）

電力使用量（東京本社）約6%減

取組概要体系図

時間管理対象タイムスケジュール



社員の声

一日の仕事を終えてから、家族と過ごす時間が増えました。子どもがまだ小さいので、彼らの成長を日々感じられるのがとても楽しく、自分も頑張らなければと気持ちが前向きになってきます。また、一日の中で、静かにものを考える時間を持ちたいと、子どもが寝た後に、家の近くのライブラリーで勉強や考え事をする時間をつくっています。就寝時間が以前と比べて早くなったところ、朝すっきりと目覚め、気持ちよく仕事がスタートできるようになりました。

朝方勤務制度導入後の一日

5:00	起床
5:30	ジム開始
7:30	I-Kids（社員用託児所）に子どもを預け
7:40	出社
18:30	I-Kidsに子どもをお迎え
19:00	食事、片づけ、家族団楽
21:30	近所のライブラリーで勉強や読書
23:00	就寝



増田 恵介
法務部

社員とのコミュニケーション

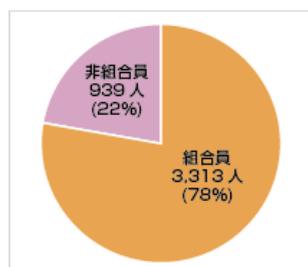
社長との対話集会

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。2013年度は、普段社長との対話の機会が限られる国内支社全5か所および国内支店1か所を訪問し、対話集会を開催しました。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も実施しており、2013年度はシンガポール・インドネシア・タイ・ミャンマー・中国・イギリス・フランス・アメリカ・オーストラリアの9か所を訪問しました。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、社員も直接社長に対し、自分の意見や質問を投げかけることができ、双方向にコミュニケーションを深められる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、毎回非常に活気に満ちた集会となっています。



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。2013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。



2014年4月1日時点
組合員比率

2013年度労働組合との取組実績

2013年6月	決算協議会
2013年8月	住生活・情報カンパニー経営協議会
2013年10月	金属カンパニー経営協議会
2013年12月	繊維カンパニー経営協議会
2014年2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
今村 宜子

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、同期だけではない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★（3月31日現在）

	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
2012年	4,255	3,162	1,093	41	15.6	12,810,035	72,528
2013年	4,219	3,162	1,057	41	15.8	13,893,019	83,768
2014年	4,235	3,200	1,035	41	16.1	13,835,551	104,310

オペレーティングセグメント別従業員数★（2014年3月31日現在）

(単位: 人)

	繊維	機械	金属	エネルギー・ 化学品	食料	住生活・ 情報	その他	合計
単体	422	444	209	334	375	406	1,035	3,225
連結	20,191	12,358	618	9,459	27,410	30,808	3,466	104,310

地域別海外ブロック社員数★（2014年3月31日現在）

(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
139	163	205	37	150	30	742	615	82	2,163

海外現地法人在籍社員数

男女別採用人数★

(単位: 人)

	新卒			キャリア			新卒・キャリア 合計
	男	女	小計	男	女	小計	
2012年度	103	20	123	10	4	14	137
2013年度	99	25	124	8	2	10	134
2014年度※	107	28	135				135

(※2014年4月1日現在)

女性総合職、管理職、役員比率★（4月1日現在）

（単位：人）

	総合職			管理職			役員		
	全体	女性	女性比率	全体	女性	女性比率	全体	女性	女性比率
2012年	3,293	300	9.1%	1,644	23	1.4%	46	0	0.0%
2013年	3,339	302	9.0%	1,692	25	1.5%	43	1	2.3%
2014年	3,401	301	8.9%	1,745	30	1.7%	43	1	2.3%

育児・介護関連制度取得状況★

（単位：人）

		2011年度			2012年度			2013年度		
		男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
育児関連	育児休業	2	59	61	0	43	43	3	51	54
	子の看護休暇	51	74	125	58	76	134	43	91	134
	育児のための短時間勤務	1	56	57	0	64	64	0	61	61
	育児特別休暇	5	3	8	6	29	35	5	31	36
	育児休業復帰率	88%			100%			91%		
介護関連	介護休業	1	0	1	0	1	1	0	1	1
	介護特別休暇	6	6	12	4	8	12	1	5	6
	介護休暇	7	11	18	6	12	18	14	19	33
	介護のための短時間勤務	0	3	3	0	2	2	0	3	3
ファミリーサポート休暇		325	211	536	248	206	454	104	84	188

障害者雇用率★（3月1日現在）

	障害者雇用率	法定障害者雇用率
2012年	1.91%	1.80%
2013年	1.95%	1.80%
2014年	2.16%	2.00%

★ KPMGあずさサステナビリティによる国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準（ISAE）3000に準拠した第三者保証を実施。独立した第三者保証報告書はP101に掲載しています。

- ・ データの集計範囲は、連結と記載のある数値以外は原則単体。
- ・ 地域別海外ブロック社員数は、海外現地法人社員数。
- ・ 障害者雇用率は、単体及び特例子会社の伊藤忠ユニダス（株）の合算。