

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」を支える人材戦略

グローバル人材戦略の継続推進

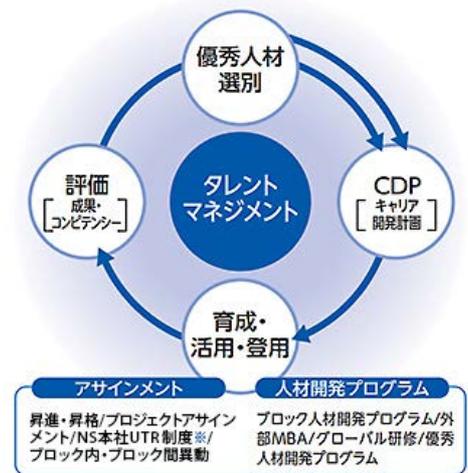
伊藤忠グループの安定的・継続的な成長を支えるのは「人材」です。

伊藤忠商事は、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。具体的には、2010年度に伊藤忠のリーダーが備えるべき行動要件を整備し、全世界の組織長人材をデータベース化※、各ディビジョンカンパニーや海外ブロックとの連携を通じて、全世界で海外収益拡大を担う優秀な人材の採用・育成・活用・登用を行う「タレントマネジメントプロセス」の仕組みを構築しています。

また、創業時から150年余り受け継がれている理念や価値観を、採用基準や評価・育成制度にも反映させ、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。

※ 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、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。

- 関連データ：地域別海外ブロック社員数 (P121)



※ 海外ブロック社員を東京本社で受け入れる制度

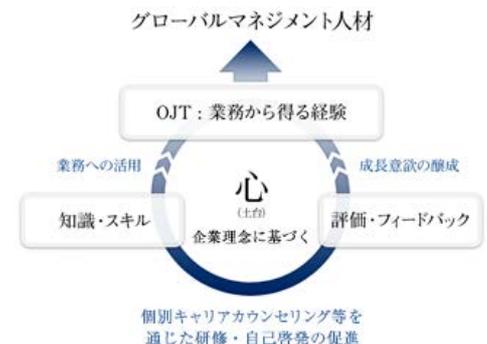
タレントマネジメントプロセス

育成方針

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」の育成を目指しています。

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)

研修体系

伊藤忠商事の研修体系は、「全社研修」と業界特性や専門性等に対応したカンパニー及び職能部の「ライン研修」から構成されており、本社社員のみならず、一部海外ブロック現地社員やグループ会社社員も含め、あらゆる階層の社員に幅広く育成の機会を提供しています。

海外ブロックでは、事業や市場の特性に基づく必要なスキル・専門性を身に付けるためのブロック独自研修体系を整備しています。伊藤忠商事の研修体系と併せてグローバルに活躍するマネジメント人材の育成を進めています。

区分 対象	伊藤忠商事社員			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		事業戦略 策定研修	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	GLP研修	多面観察 フォローアップ コーチング	部下育成研修 海外基本研修	P3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 次世代リーダー フォーラム		指導社員研修	
若手	8年目研修 4年目研修	マネジメント研修 短期ビジネススクール GNP研修	中国語研修 キャリアビジョン支援研修 各種語学レッスン (英語、中国語、他)	次世代ビジョ ンリーダー研修 若手業務推進力 強化研修	GNP研修 NS UTR研修
新入 社員	基礎コース 新入社員研修	職能インターン 英語圏新興国派遣 国内短期集中英語合宿		新入社員研修	
事務職	新任B2研修 事務職 プロフェッショナル ワークショップ 事務職6年目研修 事務職3年目研修 新入社員研修	事務職リーダー セッション 事務職海外派遣		事務職・専門職 バーニア研修 事務職若手 研修	
内定者	内定者研修				

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

育成上の強化ポイント

人材育成上の強化ポイントとして、「連結」「海外」「現場力」の3つの着眼点を掲げています。まず、「連結」の観点からは、2013年度に事業会社の経営管理を担える人材の育成スキームを構築しました。具体的には、事業管理に関する基礎知識やリスクマネジメント手法の習得強化のため、「職能インターン制度」を導入し、監査部や法務部で一定期間の管理業務経験を積ませる他、演習を通じて経理業務を短期間で効率的に学ぶ研修プログラムを2014年度から開始し、若手社員の必須研修としています。また、国内グループ会社の社員がスキルアップとグループ内のネットワーク拡大を図っていくよう、グループ会社社員向け研修ラインアップの充実も行っています。



グローバルディベロップメントプログラム研修

次に、「海外」の観点からは、グローバルマネジメント人材の育成に向け、「グローバルディベロップメントプログラム（GEP、GLP、GNP、GPP※）研修」「短期ビジネススクール派遣」といった研修を実施しています。また、日本本社の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。

「現場力」の観点からは、多様な価値観を持った「業界のプロ」の育成に向けて、「キャリアビジョン支援研修」や、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。

- ※ GEP (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。
- ※ GLP (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。
- ※ GNP (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。
- ※ GPP (Global Partnership Program) :海外グループ会社社員を対象に、伊藤忠の歴史、ビジネス概要、Corporate Message等の伝達・醸成及び伊藤忠グループ全体のネットワーク構築を目的として実施する研修。

主な研修参加人数

研修名	2014年度実績	2015年度実績	2016年度実績
職能インターン制度	94人	111人	115人
グローバルディベロップメントプログラム	135人	126人	128人
組織長ワークショップ	437人	426人	417人
短期ビジネススクール派遣	39人	41人	51人
若手短期中国語・特殊語学派遣	47人	52人	52人
中国語レッスン	86人	390人	469人
キャリアビジョン支援研修（のべ）	1,893人	2,097人	2,108人

CP・CITICとの人材シナジー

伊藤忠商事は、2015年1月に中国・アジア有数のコングロマリットである、CITIC Limited（以下「CITIC」）及びCharoen Pokphand Group Company Limited（以下「CPG」）との間で戦略的業務・資本提携を行いました。その後、2016年1月には、三社グループで中長期的にビジネスシナジーを創出し、企業価値を向上させるための基盤として、人材シナジー強化のための覚書を締結致しました。この覚書では、三社による短期～長期の人材派遣・交流や、各社の既存研修への受講者の派遣、新規の合同研修の開催等を通じ、将来に向けて、三社間の確固たる人材ネットワークを構築し、三社の戦略提携を支える基盤を構築することを目指しています。

2016年5月には、東京において三社による合同研修を行いました。本研修は伊藤忠の本社課長クラス及びCITIC・CPGにおける同等の職務レベルの社員を選抜し、各社の経営方針・価値観・歴史・主要ビジネス等を互いに充分理解し、受講者同士がビジネスシナジーの創出に向けて徹底的に議論を行うことにより、パートナーとしての確固たる人材ネットワークの構築を図りました。2017年度はCITICの拠点である北京に開催地を移し、第二回目の合同研修を実施予定です。

また、三社での戦略的業務・資本提携に伴い、2015年度より全総合職の1/3にあたる「1000人の中国語人材」を育成するプロジェクトを立ち上げ、語学面での基盤づくりを徹底して進めています。

	2015年7月	2015年度末	2016年度末	2017年度末 （目標）
中国語有資格者数	361人	430人	793人	1,000人

研修参加者コメント

2016年5月に東京で実施したCP・CITICとの三社合同研修に10日間に亘り参加しました。今回の研修では、テーマとするビジネス領域は「医療」「種・肥料・農産物」「進化型CVS（コンビニエンスストア）」となり、各社のそれぞれの分野から総勢30名弱が集まりました。

私の所属している産業機械・医療ビジネス部では、日本で医療機器の販売や、病院周辺サービスの受託事業を行っておりますので、今後中国やASEAN諸国でそれら事業を共同展開できないかと、「医療」をテーマとして、CP・CITICの受講者とチームを組みました。研修では、チームで各社の強みや機能を活かした今後のビジネスアイデアについて徹底的に議論しプレゼンを行いました。また、座学や議論だけではなく、日本における最先端の製造現場や物流センターの視察や伊藤忠の歴史や精神を感じてもらおう創業地訪問、また、文化交流として浅草や京都観光など通じて、三社でのネットワークを作ることができました。

今後もこの研修で培ったネットワークを大切に、将来のビジネス開発につなげていきたいと思っています。



CP・CITICの参加者と議論をする安達氏（写真中央）

伊藤忠朝活セミナー

2016年9月より、朝型勤務推進の一策として、早朝時間を活用した研修、講演会を実施し、社員の知見を深め、能力開発や活力増強につなげる取り組み「伊藤忠朝活セミナー」を開催しています。テーマは中国ビジネス、パフォーマンスアップ、業務効率化PC研修、キャッシュフロー、AI、睡眠等多岐にわたり、2016年度は7回開催、818名を動員しました。

受講者からは「就業前に良い話が聞けて、とてもポジティブな気持ちになった」「とても伊藤忠らしい取り組みだと思う」という声が上がっており、今後も定期的に開催していく予定です。



伊藤忠朝活セミナー

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(MBO)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。

社員が活躍できる環境づくり

「働き方改革」「健康経営」の推進

伊藤忠商事にとって「人」は最大の財産であり、社員一人ひとりが能力を最大限発揮することが企業価値向上に繋がるという考えに基づき、すべての社員がそれぞれの特性を活かして、安心して仕事に集中できる環境の実現に向け、様々な施策を推進しています。

「働き方改革」の施策として2013年10月から導入した「朝型勤務」は、政府や多くの企業に影響を与える取組みとなっており、当社の「働き方改革」の中核的な存在として導入3年が経過した現在も着実に成果を出しています。2016年度より本格的に取り組みを始めた「健康経営」では、『伊藤忠健康憲章』（2016年6月制定）を核として全社員が自らの健康状態を管理できる『健康マイページ』の導入や、生活習慣病予備軍への個別プログラム（健康ウェアラブル端末の配布、専門家による食事・運動指導）、喫煙率低下への支援強化（禁煙治療費の全額補助化）に加えて、2018年4月には健康に配慮した統合独身寮を新設予定など、社員の健康力向上のための施策を推進しています。

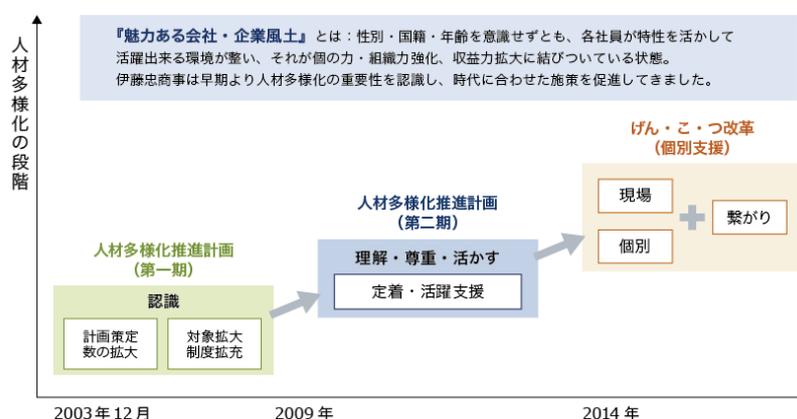
今後も、「働き方改革」「健康経営」のリーディングカンパニーとして、様々な取り組みを先駆的に推進し、社員にとって「働きがい」のある会社に向けた環境を整備していきます。

「朝型勤務制度」の詳細は、P114をご覧ください。

多様な人材の活躍支援

グローバルな競争が激化する中、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進めていくためには、「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。

伊藤忠商事の人材多様化に向けた取組の推移



女性社員の活躍支援

人材多様化の取組の中で最も注力しているのは「女性」の活躍支援です。伊藤忠商事では、「人材多様化推進計画」の推進により女性の数が一定数まで拡大し、仕事と家庭の両立を支援するための制度も法定を上回る水準で整備されました。現在はこれらの制度をセーフティネットとして活用しながら、「げん（現場）・こ（個別）・つ（繋がり）改革」により個々人のライフステージやキャリアに応じた丁寧な個別支援を行うとともに、若手女性総合職のキャリア意識醸成のための研修や、組織長研修での啓蒙などにより、活躍する女性ロールモデルの創出と、女性が働きがいを持てる環境整備を推進しています。（今後の具体的な目標及び取組内容を定めた行動計画は以下の通り。）

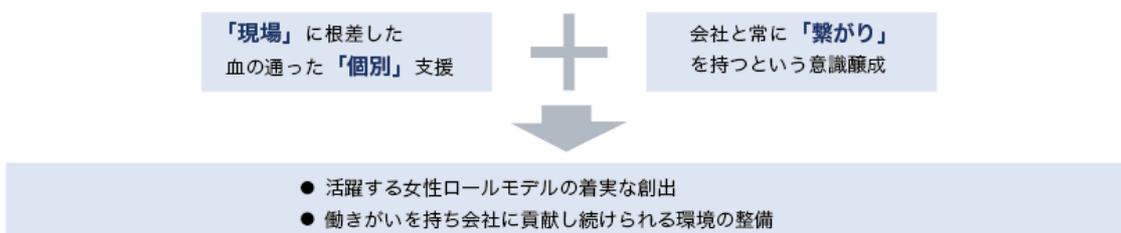
女性総合職数・管理職数（実績は各年4月1日現在）

年	2014年	2015年	2016年	2017年	2020年度末目標
女性管理職比率	4.0%	4.6%	5.2%	5.9%	10.0%超
女性管理職数/全管理職数	97/2,401	111/2,438	130/2,479	149/2,505	
女性総合職比率	8.9%	8.8%	8.8%	9.1%	10.0%超
女性総合職数/全総合職数	301/3,401	304/3,444	307/3,490	323/3,531	

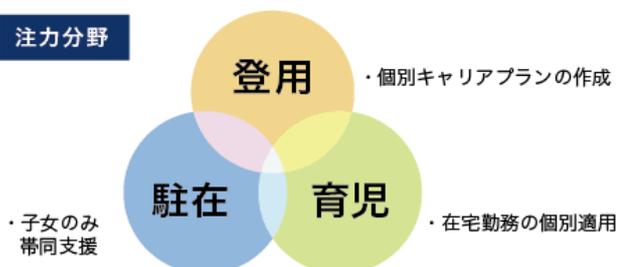
女性総合職の支援施策推移

ステージ	環境・課題認識	具体的取組
採用初期 (1989-2003) 法的要請	<ul style="list-style-type: none"> ● 男女雇用機会均等法施行（1986）により、女性の活用が求められる 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性総合職の継続採用（毎年数名） ・事務職からの職掌移動 ・育児支援制度導入
数の拡大・制度の拡充 (2004-2011) 女性総合職が働きやすい会社	<ul style="list-style-type: none"> ● 人材多様化推進計画策定（2003年12月） ● 女性を積極的に幹部登用するために、まずは数を増やし、社内で幅広く活用することが重要 ● 女性の定着のため、仕事と育児・介護を両立できる環境を整備 	<ul style="list-style-type: none"> ・数値目標設定 ・メンター制度導入 ・育児支援制度拡充 ・配偶者海外転勤休職制度導入 ・社内託児所設置 ・各種フォーラム開催
個別支援推進 (2012-) 女性総合職が働きがいを持つ会社	<ul style="list-style-type: none"> ● 制度面は法定を上回る水準で整備された ● 女性総合職のボリュームゾーンが30代に入り、今後本格的にライフイベントが発生 ● 「げん・こ・つ改革」により、自律的キャリア形成を行う「頑張る人」を個別に支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・配転休→再雇用制度へ切替 ・駐在支援（子女のみ帯同） ・登用候補者の特定・育成 ・分科会での現場意見吸い上げ ・キャリア意識醸成支援（各種フォーラム等）

げん・こ・つ改革

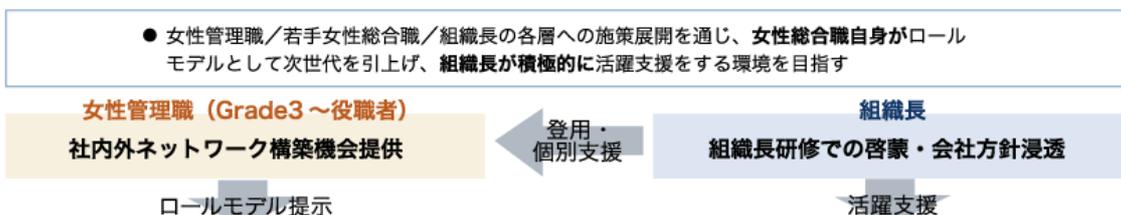


注力分野



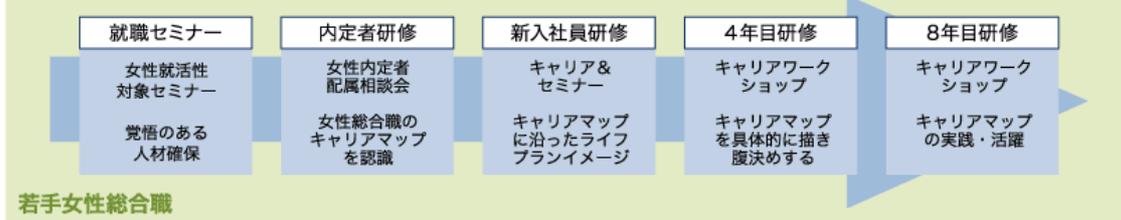
（内閣府「男女共同参画」シンポジウムにて）

女性総合職のキャリア意識醸成支援



若手総合職の定期的なキャリア意識醸成（2012～）

- ・ 20～30代の女性総合職向けキャリア研修実施
- ・ 海外駐在など商社で働く上で重要なキャリアを強く認識させ、強い意志で自律的なキャリア形成を行う為の意識付け



主な企業表彰・認定

伊藤忠商事の「社員が活躍できる環境づくり」の取組は、様々なところで評価されています。

2016年度には経済産業省・東京証券取引所が実施する『健康経営銘柄2017』に2年連続、勤務先として最も魅力ある企業を選ぶ「Randstad Award2017」では「商社・卸・小売業」部門1位、厚生省が主催する「働きやすく生産性が高い企業・職場」では奨励賞に選ばれました。

			
<p>プラチナくるみん認定</p>	<p>新・ダイバーシティ経営企業100選</p>	<p>なでしこ銘柄</p>	<p>健康経営銘柄</p>
<p>仕事と育児の両立支援の取組みに特に優れた企業を認定するもの（2016年取得/厚生労働省）</p>	<p>多様な人材が活躍できる機会や環境を提供する優れた企業を選定するもの（2016年3月選定/経済産業省）</p>	<p>女性活躍推進に優れた企業を評価・選定するもの（2016年3月選定/経済産業省・東京証券取引所）</p>	<p>従業員の健康管理を経営的な視点から考え戦略的に取り組んでいる企業を選定するもの（2017年2月選定/経済産業省・東京証券取引所） ※2年連続は総合商社初</p>

- 関連データ：従業員の状況（P121）
 - 女性総合職、管理職、役員比率（P121）
 - 男女別採用人数（P121）

仕事と育児・介護の両立支援制度一覧

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整備しています。これまで取得者が少なかった男性育児休業については、2015年度より当該社員の所属長を巻き込んだ育児休業取得促進キャンペーンを実施し、2016年度までの2年間で111名の男性社員が育児休業を取得しています。また、2015年度に育児・介護を対象とした在宅勤務のトライアルを実施し、2016年度には育児・介護等による時間的制約を持つ社員や、妊娠・傷病等を理由として通勤が困難な社員を対象に、一定の要件の元、在宅勤務制度の適用を正式導入しました。

育児支援制度一覧

		85日後	産前6週前	出産	産後8週	満2歳	満3歳	小学校就学	小学校卒業		
		妊娠(女性のみ)			育児(男女共)						
育児支援	休業				育児休業(満2歳迄/中断可)						
	勤務日選択				勤務日選択制度(通算1年間/中断可)						
	休暇	妊娠休暇(20日)	産前休暇(6週間)			産後休暇(8週間)					子の看護休暇(子が一人の場合:年5日・子が二人以上の場合:年10日)/小学校卒業迄)
		流産後休暇(5日)									育児特別休暇(小学校卒業までの間、通算40日)
	勤務時間短縮等	妊娠中の勤務時間短縮(1日90分)	フレックスタイム制度								
		深夜勤務(22時~5時)の制限									時間外勤務の免除
	時間外勤務の制限等	時間外勤務の制限	育児短時間勤務(1日90分/小学校卒業まで)								
		時間外勤務の制限									時間外勤務の制限(1ヶ月24時間/1年150時間)
	その他サポート	産休ガイダンス	産休・育休中の社員向けSNS			復職前三者面談、復職後フォロー面談					
		キャリア支援研修	育児ハンドブック(女性版/男性版/上司版)								
各種サービス	在宅勤務(個別適用)										
	ベビーシッター派遣事業割引制度										
	育児相談等/電話健康相談										
		託児所「1-Kids」の利用(0歳~3歳まで) ※一時保育は小学校就学前まで									

介護支援制度一覧

		制度利用開始	2年	3年
介護支援	休業	介護休業(通算2年間/中断可)		
	勤務日選択	勤務日選択制度(通算3年間/中断可)		
	休暇	介護休暇(要介護状態の対象家族数に関わらず、年10日付与)		
		介護特別休暇(勤続8年未満:30日、勤続8年以上:60日を限度とした累積日数の枠内)		
	勤務時間短縮等	介護短時間勤務(1日90分/通算5年間、3年超部分は給与減額、中断可)		
	時間外勤務の制限等	時間外勤務の免除		
		時間外勤務の制限(1ヶ月24時間/1年150時間)		
		深夜勤務(22時~5時)の免除		
	その他サポート	介護セミナー		
		休業中のキャリア支援研修受講	介護ハンドブック	
各種サービス	在宅勤務(個別適用)			
	駐在員ふるさとケアサービス(駐在員の高齢化族を見守り)			
	家事代行サービス利用料補助			
		介護サービス利用支援/電話健康相談		

● 関連データ：育児・介護関連制度取得状況 (P122)

「伊藤忠Kids day ～パパ・ママ参観日～」の開催

2014年より、社員の小学生の子女を対象とした「伊藤忠Kids day ～パパ・ママ参観日～」を定期的に開催しています。子供たちは、このイベント用に特別に作成した自分の名刺を使ってお父さんお母さんの職場の社員と名刺交換をしたり、役員会議室での模擬会議や社員食堂でのランチなどを通じて会社への理解を深めます。社員からは「親の仕事に興味を持ってもらえた」「将来伊藤忠で働きたいと言ってくれた」など非常に好評です。このイベントは、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。



社長と名刺交換

シニア人材の活躍支援

伊藤忠商事では、シニア人材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、シニア人材が持つ、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。また58歳時にはライフプランセミナー等を開催し、社員の雇用延長後の働き方やマネープランについてサポートしています。今後もシニア人材がより一層、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

身体障がい及び知的障がい等のハンディキャップを持つ人々にやる気とやり甲斐のある働く場を提供することを目的として、1987年に神奈川県で初の特例子会社「伊藤忠ユニダス（株）」を横浜市に設立しました。クリーニング、プリントサービス、写真センターの3つの部門で業務を行う伊藤忠ユニダス（株）は、厳正な品質管理と心のこもったサービスをモットーとしており、クリーニングについては全ての工程を障がい者と健常者が助け合いながら行っています。2015年11月には、事業の拡大に加え、様々な障がいを抱えるスタッフにとってより働きやすい職場環境を実現するため、従来の2.4倍の床面積と最新の機器を有する横浜市都筑区の新社屋へ移転しました。

伊藤忠商事の障がい者雇用率は、2017年3月現在で2.31%となっており、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を積極的に支援し、仕事を通じた貢献の喜びを実感できる社会の実現に努めてまいります。



伊藤忠ユニダス（株）新社屋（横浜市都筑区）

<http://www.uneedus.co.jp>

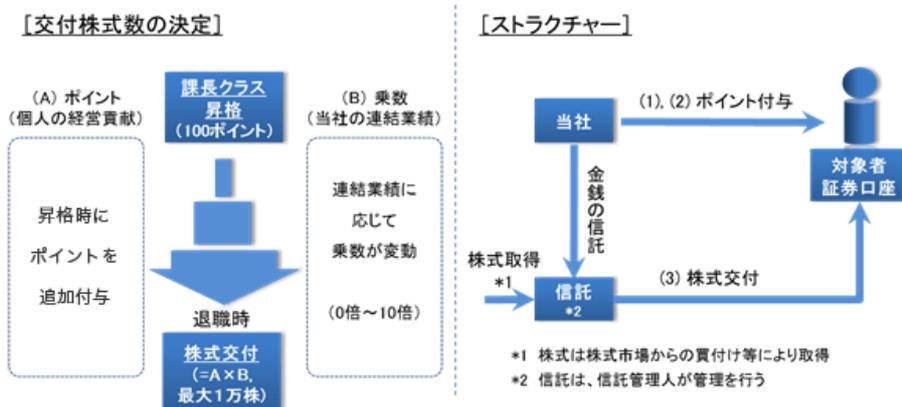
- 関連データ：障がい者雇用率（P122）

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、社員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話を聞いています。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けています。年間来室相談数は年間500件を超え、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。

「未来の経営者」報奨制度

本制度は米国のESOP（Employee Stock Ownership Plan）制度を参考にした信託型の従業員インセンティブ・プランです。従業員の経営参画意識を高め、中長期的な視点に立った貢献を促すことを目的として「未来の経営者」報奨制度を2015年度より導入しました。この制度は、今後の成長を担うキーパーソンとなる課長クラス以上の社員を「未来の経営者」候補と位置付け、昇格に応じてポイントを付与し、制度対象期間中の連結業績に基づく乗数を乗じた当社株式を退職時に無償給付する制度です。また、2015年度に社員の持株会制度を充実させた事で、持株会加入率も80%に達しており（2017年3月時点）、社員一人ひとりが経営者としての視線を共有しながら業務遂行を行う事で、企業価値の増大を通じて、株主の皆様を初めとした多様なステークホルダーの皆様とも成果を共有できるものと考えています。



「チャレンジ・キャリア制度」のトライアル実施

本制度は国内に勤務する総合職（組織長除く）を対象として、2016年度に導入されました。社員は予め社内イントラネットで告知される人材募集リストを見て異動希望を上司に申請し、上司の了解を前提に異動先部署とのマッチングを図り、成立すればカンパニー／総本社職能部の垣根を越えた異動が実現できるというものです。本制度の目的は、キャリア選択の機会提供による社員の「モチベーション喚起」と「キャリア意識の醸成」を通じた「組織力強化」を目指すものであり、これにより「全社員総活躍の実現」に寄与するものと考えています。

全体スケジュール



クールダウンルーム

2012年6月から、伊藤忠商事ではお客様に館内で快適に過ごしていただくため、また社員へ働きやすい環境を提供するため、夏の暑さをやわらげることができるよう「クールダウンルーム」を東京本社の1階と地下1階に設置しています。地球温暖化防止・電力需要が高まる夏場の節電対策の一環として館内の冷房設定温度を28度を上回らないようにしていますが、クールダウンルームだけは天井を低くし冷房効率を上げ、15℃の冷気を送風し室内を20℃以下に保ち、夏の暑い中ご来訪されたお客様や社外での営業活動から戻った社員が館内に入館する際に、体を冷やせる空間としています。また、2016年12月からは、冬場の「クールダウンルーム」の有効活用のため、逆に室温を上げ、体を暖める空間としても活用すると共に、多くの方々に当社の創業の理念に触れて頂くため、歴史展示コーナー「ITOCHU History」を常設しています。

シャワーラウンジ・シャワー室

働きがいのある職場環境づくりの一貫で2016年夏より東京本社3階にシャワーラウンジ、B2階にシャワー室をオープンしました。早朝便での帰国者から空港のシャワー室が混雑しているといった声や出社途中に外部の施設（ジム、サウナ等）を利用しているとの声を受け、出張社員が気持ちよく仕事を開始出来る様に本社内に設置しました。

寒い時期でもすぐ温まれるようオーバーヘッドシャワーを取り付け、アメニティ（タオル、ドライヤー、シャンプールイス）も完備し、9か月で延べ250名の利用があり快適に仕事を進められると好評を得ております。

加えて、社員のリクエストにより開放時間を拡大し、健康増進のために運動した社員への開放も開始しました。



「朝型勤務」制度の導入

伊藤忠商事は、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、より効率的な働き方の実現に向けて、残業ありきの働き方を今一度見直すため社員の意識改革が必要と判断し、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を2013年10月より導入しました。この先進的な取組は産業界のみならず政財界にも影響を与え、日本の働き方に一石を投じる大きな流れとなっています。

当社は働き方改革の先駆者として、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、さらなる業務効率化や社員の健康保持・増進、育児・介護などの理由で時間的制約のある社員の活躍支援など、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。

朝型勤務制度の取組と効果

取組概要

- 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し賃金(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の割増率を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。

実施概要体系図

時間管理対象 タイムスケジュール



朝食配布の様子

取組効果

		導入前 (2012年度)	導入半年後	導入2年後	導入3年後
退館	20時以降	約30%	約7%	約6%	約5%
	(内22時以降)	(約10%)	(ほぼ0 ※)	(ほぼ0 ※)	(ほぼ0 ※)
入館	8時以前	約20%	約34%	約40%	約45%
電気使用量(導入前比)		-	-	-	▲約7%
温暖化ガス排出量(導入前比)		-	-	-	▲約8%
一人あたり時間外勤務時間状況(導入前比)		-	▲約10%	▲約12%	▲約15%

※ 事前・突発申請者数名のみ

社員の活躍を支える労働安全衛生の取組

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、安全かつ健康で社員が安心して働けるよう、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。

社員の安全対策

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、現地と日本側の密な連携が重要であるとの考えから、本社に海外安全専任者を置き、世界8ブロックに配置された担当と、政治や経済、治安等に関する情報を安全対策連絡協議会や治安セミナー等も通じて常に交換し、社内へ対策を発信しています。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。

医療面では、専門医療サービス会社と提携し、現地の病院の紹介、感染症等の予防策、病気やけがの際のアドバイス、緊急時の搬送も含め、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・家族には、現地の安全や医療への対応などの講習を徹底する一方、赴任後において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。

国内安全対策については、国内で発生する恐れのある地震等の大規模災害への対策として、災害対策マニュアルの作成、飲料水・食料・トイレなどの備蓄品の整備や防災訓練、安否確認サービス応答訓練等の対策を講じており、グループ会社においても個々に各種対策を立てています。社員へは、家族との連絡手段の確保や歩きやすい靴の準備、徒歩での帰宅ルートの確認など、日頃から大規模災害への備えを呼びかけています。

健康経営

社員一人ひとりが最大成果を発揮するためには、社員の能力開発と共に「健康力」増強こそがコーポレートメッセージである「ひとりの商人、無数の使命」を果たす人材強化の礎であるという考えに基づき、健康経営における会社の方針を『伊藤忠健康憲章』（2016年6月制定）において明文化しました。この『伊藤忠健康憲章』を核として様々な取り組みを推進し健康経営を強化しています。

東京本社内の診療所でもある健康管理室には、合計20数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、国内外問わず各社員にそれぞれの生活習慣病の専門医との緊密な連携のもとで保健師が社員の状態に合わせて個別的に健康指導をするいわば「国境なき医療コンシェルジュ」を30年以上に渡り実施しており、社員一人ひとりの健康管理を通じて伊藤忠商事の健康経営を後押ししています。具体的には、上記の専門疾病管理に加えて、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）、さらには医療相談、情報提供等を行っています。2016年度の国内勤務者の定期健康診断の受診率はほぼ100%になっています。

また、2017年4月には全社員がPC及びスマートフォン上で健康診断結果閲覧や歩数、体重・体脂肪率、摂取カロリーなどの生活習慣データを一元管理できる「健康マイページ」を導入し、社員1人ひとりの健康意識の向上を図っています。若手社員の生活習慣病予備軍に対しては、健康ウェアラブル端末を配布し、運動・睡眠データの収集や食事データも管理することを通じ、ヘルスコーチ・管理栄養士によるオンライン上の食事・運動指導が毎日受けられる個別指導プログラムも導入しています。

健康保健組合においては国内2か所の保養所運営の他、健康管理室と連携し禁煙治療費の全額補助化なども実施しています。

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や電話での相談が出来る体制となっています。また、2015年12月1日に改正労働安全衛生法が施行され、年に1回、ストレスチェックを実施することが事業者の義務となりました。伊藤忠商事は健康管理室が中心となり、2015年10月に試験的に1年前倒しでストレスチェックを導入し、2016年度から本格的に実施しています。

労働時間管理/朝型勤務

36協定など法令順守はもちろんのこと、働き方改革を通じて総労働時間の削減にも注力しています。より効率的な働き方の実現に向けて、他社に先駆けて2013年10月に導入した朝型勤務制度は、残業ありきの働き方を見直し、所定勤務時間内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るものです。この取組を通じて、総労働時間は年々削減されており、社員の健康の保持・増進のみならず、女性社員の活躍支援、社員の仕事と家庭の両立にも繋がっています。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。

こうした取組が評価され、2015年度には株式会社日本政策投資銀行（DBJ）の「DBJ健康管理（ヘルスマネジメント）格付け」において、総合商社では初となる最高ランクの取得、更には経済産業省・東京証券取引所が選定する「健康経営銘柄」に2015年度・2016年度と2年連続で選定されました。

これは、当社が「働き方改革」「健康経営」を重要な経営戦略と位置付け、他社に先駆けての朝型勤務制度の導入や、産業医や健康保険組合と協働しながら全社横断的に「積極的健康増進策」を推進している点が評価されたものです。

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。2016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6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現地社員との対話集会も実施しており、2016年度はイギリス・イタリア・フランス・韓国・インドネシア・シンガポール・アメリカを訪問しました。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、社員からも社長に対し、直接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。

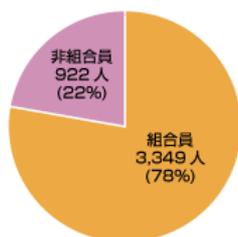


労働組合との対話

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。2016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。

2016年度労働組合との取組実績

2016年6月	決算協議会
2016年11月	食料カンパニー経営協議会
2016年11月	全社員総活躍協議会
2016年12月	繊維カンパニー経営協議会
2017年1月	時間管理に関する協議会
2017年2月	社長との経営協議会



2017年4月1日時点組合員比率



伊藤忠商事労働組合 組合長
梅沢 朗

組合長コメント

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。「先進」「発信」「信頼」をキーワードに、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。

なお、現在首都圏の4か所に分散している男子独身寮を統合し、約360戸の独身寮を2018年4月日処に日吉（神奈川県横浜市港北区）に新設します。この新独身寮には、社員間のコミュニケーションと一体感醸成、若手社員に対する基礎教育提供の場として、収容規模約120名のシェアキッチン付食堂や、多目的集会室、研修室、サウナ付大浴場、ライブラリー、各階コミュニケーションスペース(リラック斯拉ウンジ、オープンテラス)等、多彩な共用設備を設ける予定です。

「朝型勤務」や「健康経営」といった政策の視点からは、通勤時間が約30分とこれまでの各独身寮よりも大きく短縮するほか、食堂では健康に留意した朝食及び夕食の提供などを通じた食事指導、寮内にフィットネス機器を整備するなど、社員の働き方改革への主体的な取り組みや健康力増進を促す環境作りを目指します。

また災害時のBCP（事業継続計画）として東京本社のサブオフィス機能を果たせるよう、社内と同様のネット環境や、電気供給可能な電源設備を確保するほか、食料・水・防災用品なども常時備蓄する予定です。

■ 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。その後も、社員の健康増進を目的として「ウェルネス食堂」と称して女子栄養大学監修メニュー※の新規導入したり、社員の声を反映させたメニューの見直し、レイアウト変更を実施するなど、社員にとって魅力的な食堂作りを進め、毎日1,600人近くが利用しています。

お客様との会食などでも利用できる特別食堂では、夜のバブ営業も行っており、定期的に無料もしくは格安でお酒が提供されるハッピーアワーを開催するなど、社内外のコミュニケーション活性化につながっています。また、2017年3月にはメニューの一新を行い、大幅リニューアルをするなど、食事を通じた社員同士の交流に役立っています。

※ 栄養教育の草分け的存在である女子栄養大学が監修した、健康に配慮したメニューで、エネルギー：600kcal程度、食塩相当量：3g以下、野菜重量：140g以上などの条件を満たしたものを日替わりで提供。

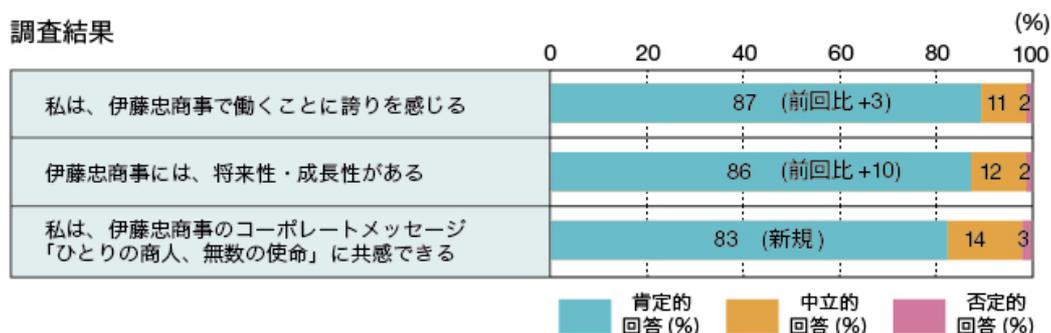
■ 相互会

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、東京・大阪を中心に全国で40程度の部があり、800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。

社員エンゲージメント

伊藤忠商事では、社員の「やる気・やり甲斐」「満足度・納得性」「社員エンゲージメント(社員が会社に対して高い貢献意欲を持ち、自らの力を自発的に発揮している度合い)」を継続して高めていくことが、企業価値の更なる向上につながると考えています。

2014年度に行った調査（エンゲージメントサーベイ）では、全てのカテゴリーにおいて前回(2010年度)調査を上回る結果となっており、特に、「社員エンゲージメント」は引き続き高い状態にありました。調査を実施した日本企業平均（大手企業グループ等50社程度）と比較しても肯定的回答が20ポイント高く、伊藤忠商事で働くことに対して誇りを感じ、高い貢献意欲を持って、自発的に期待以上の成果をあげるべく業務に取り組んでいる社員が数多くいると判断しています。



人事総務関連アクションプラン

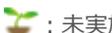
企業活動の成長を支える経営資源としての人材の育成・強化及びその基盤作りを積極的に推進すべく、サステナビリティアクションプランを策定し、PDCAサイクルに則って各種人事総務関連施策を進めています。

これらの活動は、伊藤忠商事が設定しているマテリアリティの労働環境の整備や人権の尊重・配慮、国連で採択されたSDGs（持続可能な開発目標）の目標3、5、8、11等の解決につながります。

SDGsの各目標についてはP12をご参照ください。

課題	2016年度 行動計画	実施 状況 ※	2016年度の実績	2017年度 行動計画
国籍、人種、性別にとらわれない、オープンでフェアな採用の実施	<ul style="list-style-type: none"> 経団連「採用選考に関する指針」に基づく、公正な採用PR・選考の実施。社内外のセミナーやインターンシップ等を通じた、より多くの学生への企業情報を提供。 2017年度新卒入社総合職140-150名程度、事務職10名程度を採用。 グループ会社・海外店の採用支援。 		<ul style="list-style-type: none"> 経団連「採用選考に関する指針」を遵守した採用PR・選考活動実施。 2017年度新卒採用では、約19,000名の登録があり、総合職143名、事務職7名が入社。 グループ会社向け、インターンシップやセミナー、内定者説明会等を支援。 	<ul style="list-style-type: none"> 経団連の「採用選考に関する指針」の変更を踏まえた、公正な採用PR・選考の実施。 夏期採用（留学生採用）の実施検討。 2018年度新卒採用予定：総合職140名程度、事務職10名程度。 グループ会社・海外店の、採用支援の継続。
多様な人材へのキャリア形成、活躍支援	<ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進法に基づく行動計画の着実な実行と女性社員に対する個別支援（役職登用、多様なロールモデルの積み上げ、育児支援、駐在派遣）の更なる強化。 組織長研修や育児休業取得促進等を通じた、多様な人材が活躍できる職場風土を醸成。 「伊藤忠Kids day 〜パパ・ママ参観日」の継続開催。 男性社員に対する育児関連制度の周知、育児参加支援。 		<ul style="list-style-type: none"> 女性総合職比率8.9%、女性管理職比率6.0%（それぞれ2020年度末10%以上の達成が目標）。 国内勤務の全組織長向け研修（計414名が参加）にて、育児・介護制度とハラスメントの防止について説明「伊藤忠Kids day 〜パパ・ママ参観日」を開催（7/28）、社員子女50名が参加。 男性社員の育児休業取得促進実施（16年度52名取得）。 厚生労働省「えるぼし」「プラチナくるみん」に認定。 Randstad Award 2017業界トップ（商社・卸・小売業） 働きやすく生産性の高い企業表彰 奨励賞 	<p><多様な人材の活躍支援></p> <ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進法に基づく行動計画の着実な実行と女性社員に対する個別支援（役職登用、多様なロールモデルの積み上げ、育児支援、駐在派遣）の更なる強化。 組織長研修や育児休業取得促進等を通じた、多様な人材が活躍できる職場風土を醸成。 「伊藤忠Kids day 〜パパ・ママ参観日」の継続開催。
多様な人材へのキャリア形成、活躍支援	<ul style="list-style-type: none"> 事務職リーダープログラムのブラッシュアップ。 社内公募を含む配置政策の検討。 復職前三者面談（上司・本人・人事担当者）の実施による仕事と育児の両立支援。 		<ul style="list-style-type: none"> 事務職リーダーの役割の現場周知/分科会提案の内容検討・フィードバックを実施。 国内勤務総合職（組織長除く）を対象にキャリアビジョンシートを活用の上、上司の事前了解を前提に異動先部署とのマッチングを図る「チャレンジ・キャリア制度」をトライアル実施。（9名応募、3名異動） 復職前三者面談を32名に対して実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 事務職リーダープログラム2016年度提案事項のフォローアップとブラッシュアップ。 チャレンジ・キャリア制度の継続トライアル実施とレビュー。
メリハリのある働き方の実現（人材多様化推進、適正な時間管理）	<ul style="list-style-type: none"> 組織長の評価に「組織マネジメント力強化」項目として、働き方改革（朝型勤務・業務効率化の更なる推進や休暇取得の促進等）に関する目標を設定。 朝型勤務の進化を通じ、メリハリのある働き方改革を継続実践。 時間に制約のある社員を対象に在宅勤務制度を個別適用。 I-Kidsの効果的運用と地域企業への開放を継続。 		<ul style="list-style-type: none"> 組織長の日常のマネジメント行動の振り返りとして、勤務実態の把握、時間管理ルール遵守、メリハリのある働き促進、多様性の尊重といった独自設問を設け、各項目に対する本人及び部下の回答を基に本人へフィードバックを実施。 朝型勤務促進キャンペーンを8月～9月にて実施。軽食メニューに1週間のみ特集コーナー開始。朝活セミナー（月一回）、朝活中国語カフェの開催。 在宅勤務制度4月1日正式導入、通勤困難者1名適用。 I-Kids：常時保育23名、一時保育延べ44名が利用。 	<ul style="list-style-type: none"> 組織長の評価に「組織マネジメント力強化」項目として、働き方改革（朝型勤務・業務効率化の更なる推進や休暇取得の促進等）に関する目標を設定。 朝型勤務の進化を通じ、メリハリのある働き方改革を継続実践。 精勤休暇取得促進に向けた取組強化策検討。 時間に制約のある社員を対象に在宅勤務制度を個別適用。 I-Kidsの効果的運用継続。

課題	2016年度 行動計画	実施 状況 ※	2016年度の実績	2017年度 行動計画
障がい者への 安定的・継続 的な雇用機会 の提供	<ul style="list-style-type: none"> ● 安定的・継続的な障がい者雇用の実現に向けた伊藤忠ユニダスにおける新規事業の検討。法定雇用率を上回る障がい者雇用率の継続達成。 		<ul style="list-style-type: none"> ● 障がい者雇用率は法定の2.0%を上回る障がい者雇用率2.3%(3/1)時点。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 障がい者雇用率達成のための伊藤忠ユニダスにおける障がい者採用の継続と障がい者雇用状況報告書等の遅滞なき提出。 ● 安定的・継続的な障がい者雇用の実現に向けた伊藤忠ユニダスにおける新規事業及び伊藤忠人事総務サービスとの協業検討。
労働組合との 対話を含めた 社員とのコミュ ニケーション促 進	<ul style="list-style-type: none"> ● 社長と社員が直接双方向の対話を行う機会の提供。 ● 労働組合と定期的に協議会を開催。 ● 各カンパニーにおいて社員集會を開催。 		<ul style="list-style-type: none"> ● 社内イントラネットを通じて、社長メッセージを計20回発信。 ● 遠隔地である国内支社支店6拠点、海外7ヶ国を社長が訪問し、社長と社員との対話集會を開催。 ● 社長やカンパニープレジデントとの対話を含め、労働組合との協議会を計6回開催。 ● 各カンパニー及び総本社担当オフィサー毎に、17回の社員集會を開催。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 社長と社員が直接双方向の対話を行う機会の提供。 ● 労働組合と定期的に協議会を開催。 ● 各カンパニーにおいて社員集會を開催。
人権の尊重、 適切な労務管 理に関わる教 育・啓発の実 行	<ul style="list-style-type: none"> ● 各種研修を通じた、企業活動と人権の関わりを理解促進。 ● 24時間体制の社員相談窓口、キャリアカウンセリング室によるカウンセリングを通じた、ハラスメント等の未然予防。総合職1年目・4年目・8年目社員、事務職1年目、3年目、6年目社員の合計約500名の社員を対象に定例キャリアカウンセリングを実施。 ● グループ会社の人事担当者向けに労務コンプライアンス研究会を継続開催。グループ会社に対する、労務管理上の課題をチェックするアセスメントを実施。 		<ul style="list-style-type: none"> ● 研修を通じた、人権に関する理解・徹底。(新入社員研修153名、新任課長研修52名、海外赴任前研修221名：計426名。) ● 社員相談室による迅速な相談対応。総合職2年目・4年目・8年目社員を対象にキャリアカウンセリングを実施。グループ人総連絡協議会を開催(12/2、77社123名参加)。 ● 労務事例ワークショップを2ターム開催(24社37名参加)。特別編には別途40社60名が参加。 ● グループ会社に対する「人事労務アセスメント」を10社に実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 各種研修を通じた、企業活動と人権の関わりを理解促進。 ● 24時間体制の社員相談窓口、キャリアカウンセリング室によるカウンセリングを通じた、ハラスメント等の未然予防。 ● 人事労務アセスメント・労務事例ワークショップの継続開催。
地域社会との 共生 (防災・防犯 活動、社会貢 献活動への積 極参加)	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域の防災・防犯活動、行事への継続的参加・協力。 ● 行政、近隣町内会主催の清掃活動への継続参加。 ● 赤坂・青山防災協議会等への参加を通じ、地域共助体制構築に向けた協議を継続。 		<ul style="list-style-type: none"> ● 赤坂消防署防災救急フェアをシーアイプラザ及び伊藤忠青山アートスクエアで開催(9月1日～3日)。 ● 赤坂・青山防災協議会に参加、地域の共助体制構築に向けた議論を継続。 ● 地域町内会主催の地域清掃活動に社員も参加。青山熊野神社秋例大祭への支援を継続。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域の防災・防犯活動、行事への継続的参加・協力。 ● 行政、近隣町内会主催の清掃活動への継続参加。 ● 赤坂・青山防災協議会等への参加を通じ、地域共助体制構築に向けた協議を継続。

- ※  : 実施
- ※  : 一部実施
- ※  : 未実施

基礎データ

従業員の状況★（各年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
2015年	4,262	3,232	1,030	42	16.3	13,950,975	110,487
2016年	4,279	3,259	1,020	42	16.7	13,829,954	105,800
2017年	4,285	3,269	1,016	42	16.9	13,838,699	95,944

オペレーティングセグメント別従業員数★（2017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・ 金融	その他	合計
単体	419	448	195	315	388	273	173	1,015	3,226
連結	11,526	9,219	508	11,398	28,949	16,235	15,315	2,794	95,944

地域別海外ブロック社員数★（2017年3月31日現在）

(単位: 人)

北米	中南米	欧州	アフリカ	中近東	東アジア	アジア・ 大洋州	CIS	総計
121	143	215	57	133	660	623	82	2,034

海外現地法人及び海外支店・事務所在籍社員数

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	
2015年度	116	24	140	5	1	6	146
2016年度	124	29	153	6	6	12	165
2017年度※	121	29	150				

※ 2017年4月1日現在

女性総合職、管理職、役員比率★（各年4月1日現在）

(単位: 人)

	総合職			管理職			役員及び執行役員		
	全体	女性	女性比率	全体	女性	女性比率	全体	女性	女性比率
2015年	3,444	304	8.8%	2,438	111	4.6%	44	1	2.3%
2016年	3,490	307	8.8%	2,479	130	5.2%	43	1	2.3%
2017年	3,531	323	9.1%	2,505	149	5.9%	44	2	4.5%

育児・介護関連制度取得状況★

(単位: 人)

		2014年度			2015年度			2016年度		
		男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
育児関連	育児休業	1	60	61	59	71	130	55	71	126
	子の看護休暇	51	94	145	47	115	162	65	118	183
	育児のための短時間勤務	0	66	66	0	73	73	0	76	76
	育児特別休暇	5	34	39	5	34	39	13	33	46
	育児休業復帰率※	92%			97%			82%		
介護関連	介護休業	0	0	0	0	0	0	2	0	2
	介護特別休暇	1	2	3	0	1	1	2	3	5
	介護休暇	9	22	31	9	24	33	14	26	40
	介護のための短時間勤務	0	3	3	0	3	3	0	5	5
ファミリーサポート休暇		118	79	197	109	88	197	122	102	224

※ 育児休業復帰率は、当期育児休業から復帰した従業員数に対して、2017年3月末現在在籍している従業員の数割合です。

障がい者雇用率★（各年3月1日現在）

(単位: 人)

	障がい者雇用率	法定障がい者雇用率
2015年	2.33%	2.00%
2016年	2.14%	2.00%
2017年	2.31%	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。

- 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、海外現地法人及び海外支店・事務所在籍社員数。
- 障がい者雇用率は、単体及び特例子会社の伊藤忠ユニダス（株）の合算。