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、引続き取組みます。

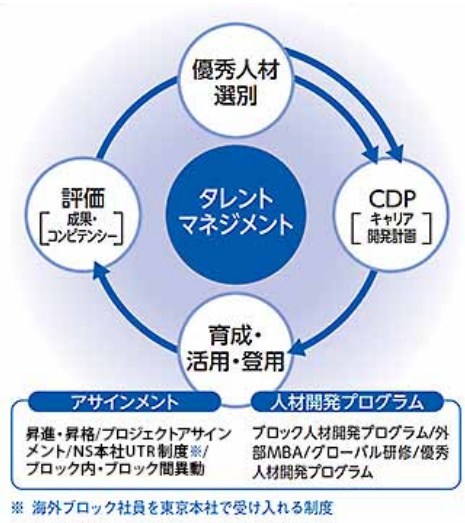
「攻め」を支える人材育成・研修

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160年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（P90）

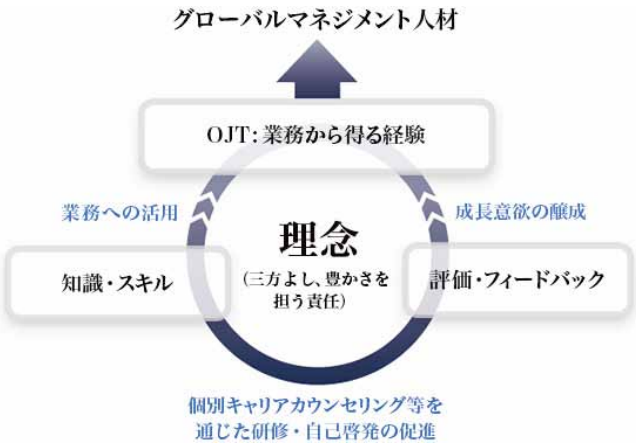


タレントマネジメントプロセス

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）
伊藤忠グループの成長を支えるのは人材です。
伊藤忠商事の人材育成は、「OJTによる業務経験付与」を中心とし、「評価とフィードバックによる成長意欲醸成」と「研修による知識・スキル習得」で補強します。さらに個々の適性・キャリアを踏まえた成長機会を付与し、各々の分野で活躍できる「業界のプロ人材」を経て、将来、世界でビジネスをリードする「グローバルマネジメント人材」へと育成します。

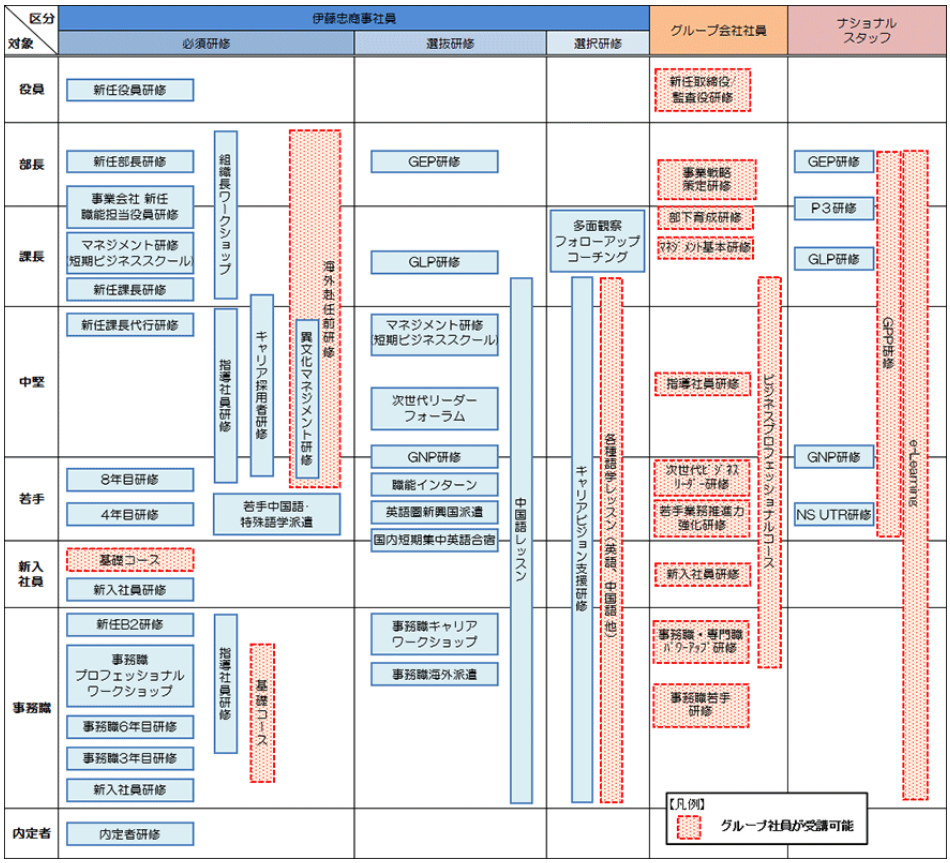


人材育成は「理念」がベースです。
「三方よし」、「豊かさを担う責任」に込められた意図を継承し、「無数の使命」を果たしていきます。

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ます。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。



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。

※ 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育成を目的として実施する研修。

※ 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て実施する研修。

※ GNP（Global Network Program）：伊藤忠の企業理念、歴史、ビジネス概要等の理解及び参加メンバー間のネットワーク構築を目的として実施する研修。

※ GPP（Global Partnership Program）：海外グループ会社社員を対象に、伊藤忠の企業理念、歴史、ビジネス概要等の理解及び伊藤忠グループ内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	2015年度実績	2016年度実績	2017年度実績
職能インターン制度	111人	115人	121人
グローバルディベロップメントプログラム	126人	128人	134人
組織長ワークショップ	426人	417人	403人
短期ビジネススクール派遣	41人	51人	39人
若手短期中国語・特殊語学派遣	52人	52人	61人
中国語レッスン	390人	469人	614人
キャリアビジョン支援研修（のべ）	2,097人	2,108人	2,075人

従業員の能力開発研修にあてられた時間／費用

	2015年度	2016年度	2017年度
年間の総研修時間	193,839時間	200,195時間	217,734時間

	2015年度	2016年度	2017年度
正規従業員一人当たり平均教育研修／人材開発時間※	45.3時間	46.72時間	50.81時間
正規従業員一人当たり平均教育研修／人材開発費用	26.6万円	35.9万円	33.4万円

※ 計算式：年間の総研修時間／各年度末の人員数

CP・CITICとの人材シナジー

伊藤忠商事は、2015年1月にアジア・中国有数のコングロマリットである、Charoen Pokphand Group Company Limited（以下「CPG」）及びCITIC Limited（以下「CITIC」）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。

中国語が話せる社員が集まった「伊藤忠 中国1,000人集会」（東京本社）

2016年5月には、東京において三社による第1回目の合同研修を開催。また、2017年度はCITICの本拠地である北京に開催地を移し、第二回目の合同研修を実施しました。本研修は伊藤忠の本社課長クラス及びCPG・CITIC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るものです。2018年度はCPGの本拠地であるバンコクで開催予定です。

三社による短期～長期の人材派遣・交流、既存研修の受講者受入も着実に実施しています。

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「1,000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きました。2017年度末には、目標である1,000人に到達。2018年4月13日には「伊藤忠 中国1,000人集会」を東京、大阪、上海の3拠点で開催。当日は、中国語人材が会場に集結し、3拠点を同時中継の上、皆で達成を祝福すると共に、今後、中国・アジアにおけるビジネスの拡大を更に推進する契機となりました。

	2015年7月	2015年度末	2016年度末	2017年度末
中国語有資格者数	361人	430人	793人	1,043人

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、キャッシュフロー、AI、睡眠等多岐にわたり、2017年度は計10回開催、1,895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

主なセミナー

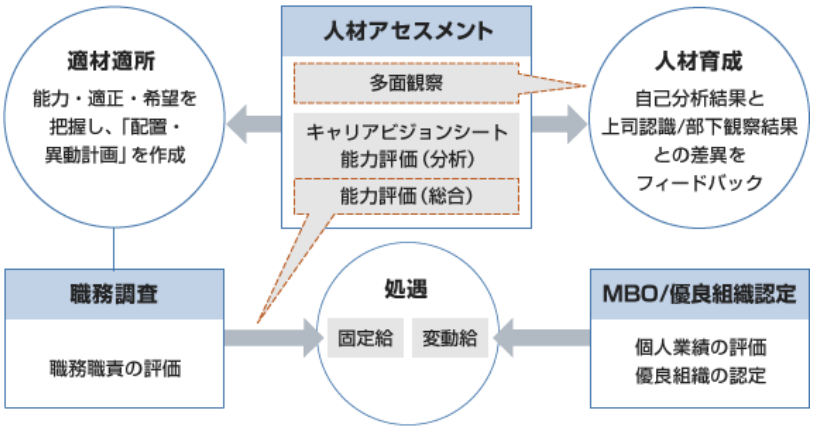
実施日	講座名	講演者
2017年7月	脳科学者が教えるストレスマネジメント	脳科学者　茂木 健一郎氏
2018年2月	AI時代の思考と決断 人間は人工知能とどのように共存していくべきか	将棋棋士　羽生 善治氏

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、多面観察※や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。

※ 多面観察: 組織長が普段気付きにくい日常の人事管理･マネジメント行動を、組織長自身及び部下による観察結果のフィードバックを通じて振り返り、必要に応じて行動改善･能力向上を図ることを目的とした制度。

人事評価制度の全体図



社員が活躍できる環境づくり

「働き方改革」の推進

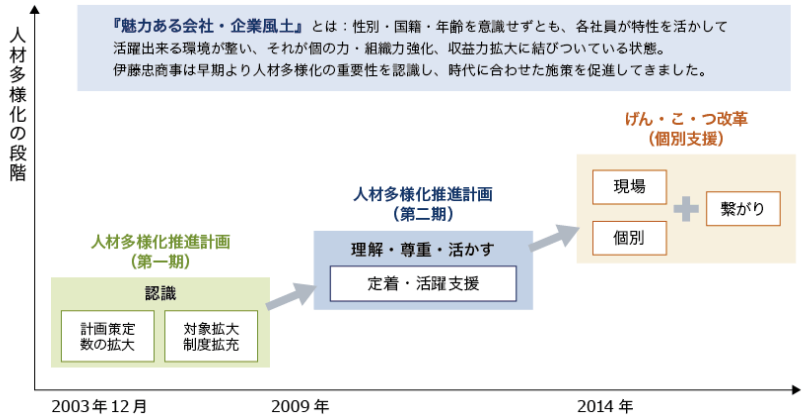
伊藤忠商事にとって「人」は最大の財産であり、社員一人ひとりが能力を最大限発揮することが企業価値向上に繋がるという考えに基づき、すべての社員がそれぞれの特性を活かして、安心して仕事に集中できる環境の実現に向け、様々な施策を推進しています。「働き方改革」の施策として2013年10月から導入した「朝型勤務」は、政府や多くの企業に影響を与える取組みとなっており、当社の「働き方改革」の中核的な存在として導入4年が経過した現在も着実に成果を出しています。2016年度より本格的に取り組みを始めた「健康経営」では、『伊藤忠健康憲章』（2016年6月制定）を核として全社員が自らの健康状態を管理できる『健康マイページ』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するなど、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、P81をご覧ください。
「健康経営」の詳細は、P82～83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。

伊藤忠商事の人材多様化に向けた取組の推移



①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、次世代管理職候補の育成を中心に推進しています。（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	2016年	2017年	2018年	2020年度末目標
女性管理職比率	5.2%	5.9%	7.0%	10.0%超
女性管理職数／全管理職数	130/2,479	149/2,505	175/2,515	
女性総合職比率	8.8%	9.1%	9.5%	10.0%超
女性総合職数／全総合職数	307/3,490	323/3,531	337/3,539	

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	● 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	・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	● 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	・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てる会社	● 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	・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） ・産休前ガイダンス・育児休業復職前三者面談の実施 ・駐在前・駐在後ヒアリング ・在宅勤務制度導入 ・職掌移動制度運用強化（対象年次の早期化、移動者フォロー） ・外部管理職研修への女性総合職の派遣

げん・こ・つ改革

「現場」に根差した
血の通った「個別」支援

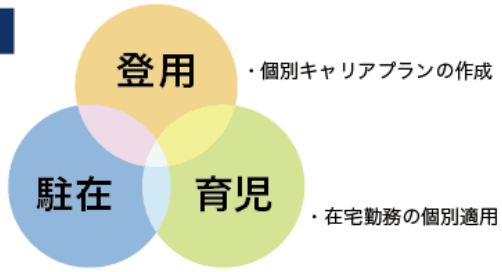
＋

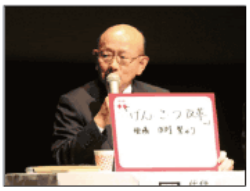
会社と常に「繋がり」
を持つという意識醸成

↓

- 活躍する女性ロールモデルの着実な創出
- 働きがいを持ち会社に貢献し続けられる環境の整備

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

- 女性管理職／若手女性総合職／組織長の各層への施策展開を通じ、**女性総合職自身が**ロールモデルとして次世代を引上げ、**組織長が積極的に**活躍支援をする環境を目指す

女性管理職（Grade3 ～役職者）
社内外ネットワーク構築機会提供

← 登用・個別支援

組織長
組織長研修での啓蒙・会社方針浸透

ロールモデル提示 ↓

↓ 活躍支援

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

就職セミナー	内定者研修	新入社員研修	4年目研修	8年目研修
女性就活性対象セミナー 覚悟のある人材確保	女性内定者配属相談会 女性総合職のキャリアマップを認識	キャリア&セミナー キャリアマップに沿ったライフプランイメージ	キャリアワークショップ キャリアマップを具体的に描き腹決めする	キャリアワークショップ キャリアマップの実践・活躍

若手女性総合職

事務職のキャリア形成支援

伊藤忠商事では、2015年度より事務職の最高グレードに位置する社員を対象とした「事務職キャリアワークショップ」を実施しています。全社的な役割付与を通じて、事務業務を担う中核的人材の範としてのマインドの醸成、職場でのリーダーシップの発揮を図るためのスキルアップを目指す研修です。全社の対象層から毎年20名前後の社員が参加し、全社重要課題に関する人事・総務部長への提言、6年目事務職へのメンタリング、事務職採用活動への参加、現場役割等のミッションを1年間を通じて経験します。

②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。

③ハラスメントのない職場環境づくり

職場において社員がパワーハラスメント※やセクシャルハラスメント（性的マイノリティに該当する社員への不利益や嫌がらせ等含む）を受けることなく、妊娠中の社員や育児・介護に従事しながら仕事との両立に頑張る社員も働き甲斐を持って職場に貢献できるよう、伊藤忠商事では、組織長研修を活用した、制度の周知・コミュニケーションの重要性に関する啓蒙を行っています。育児・介護による制約のある社員に関しては、制度を適切に活用した両立体制を上司が促すとともに、職場全体の業務内容・業務分担・働き方の見直しも重要であることを周知しています。また性的指向・性自認に関わる差別的な発言・無意識の男女別を前提とした発言を許さない職場環境の徹底を行い、社員からの相談窓口も設置しています。

※ 同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又　は職場環境を悪化させる行為

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、写真・プリントサービス、メールサービス、ランドリー・清掃サービス等を展開する伊藤忠ユニダス（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。

左：伊藤忠ユニダス（株）新社屋（横浜市都筑区）
右：クリーニング部門の業務風景
http://www.uneedus.co.jp/

伊藤忠商事の障がい者雇用率は、2018年3月現在で2.04%です。2017年に創立30周年を迎えましたが、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。

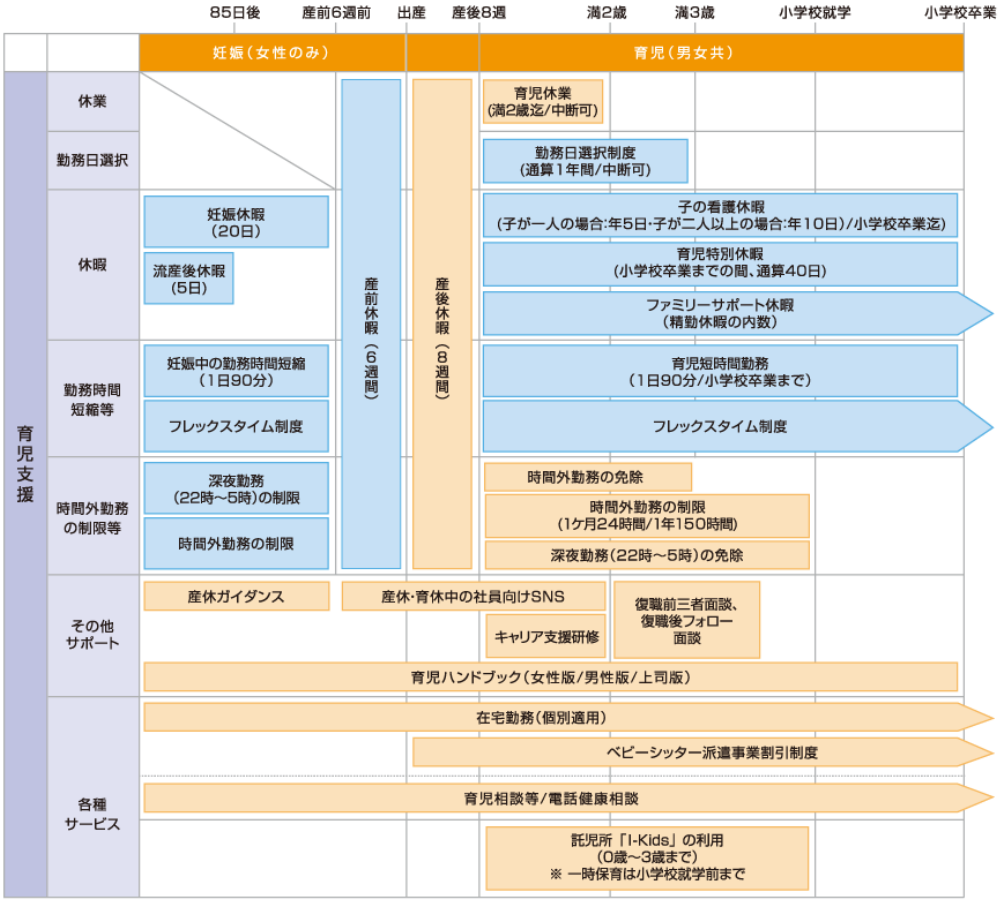
※ 関連データ：障がい者雇用率（P91）

仕事と育児・介護の両立

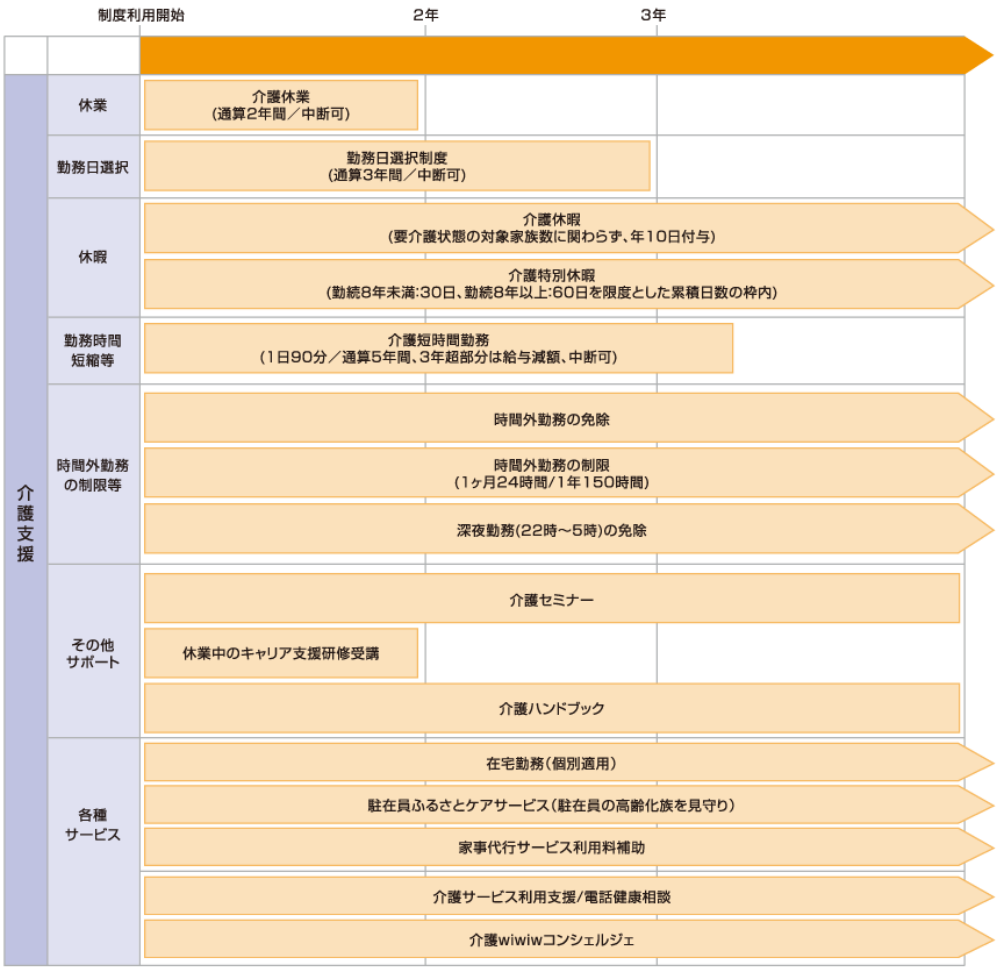
仕事と育児・介護の両立支援制度一覧

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、2017年度までの3年間で168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。社会的にも介護に対する備えの重要性が問題となっていることを踏まえ、介護セミナーを毎年継続開催していると共に、オンラインでの介護情報提供・相談窓口を持つサービスを2017年度に導入しました。

育児支援制度一覧



介護支援制度一覧



※ 関連データ：育児・介護関連制度取得状況（P91）

「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。

会長と名刺交換

キャリア支援

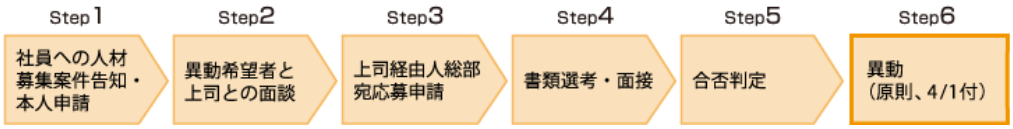
キャリアカウンセリング

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。同室のカウンセラーは、全員がキャリアコンサルタントの国家資格を有しており、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相談者と話し合います。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ています。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500件を超え、守秘義務を徹底したカウンセリング室で安心して話し合うことで、キャリア形成に関する気付きが得られることを目指しています。

「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）を対象とした人材流動化の施策として、2016年度と2017年度の2年間に亘り、トライアル実施されました。社員は予め社内イントラネットで告知される人材募集案件リストを見て異動希望を上司に申告し、上司の了解を得ること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。本制度は、キャリア選択の機会を提供することよる社員の「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、2016年度は3名、2017年度は2名の異動が内定しました。2年間の結果を踏まえ、今後の施策を検討してまいります。

全体スケジュール



環境・働き方

脱スーツデー

2017年6月より、社員一人ひとりの更なる能力発揮・生き生きと活躍できる環境づくりを促す働き方改革の新たな一手として「脱スーツ・デー」を実施しています。

“水曜・金曜は「脱スーツ・デー」”として、画一的なスーツではなく、従来のカジュアルフライデーよりももう一段ドレスダウンした服装を認め、TPOをわきまえた「仕事着」であることを前提に、ジーンズやスニーカーの着用も可として自由度のある伊藤忠らしい装いを推奨しています。お客様や周囲との関係性を意識しながら、普段と異なる服装を考えることを通じて、社員の柔軟な発想力を養うことや、新しいアイデアが生まれやすい職場環境づくりをすることを狙いとしています。

社員への啓蒙・浸透を図るため、2017年度は代表的な施策として以下を実施し、今後も季節に合わせた企画を開催予定です。

- 株式会社三越伊勢丹 伊勢丹新宿本店の協力の下、夏・秋冬・春の年3回、社員10名程度ずつに専属スタイリストによるトータルコーディネートを実施し、新しいスタイルを体感するプログラム。
- 「ジーンズ・デー」「スニーカー・デー」など特定のアイテムを取り上げ、着用を推奨すると共に、同日に伊藤忠グループ会社/取引先の協力による販売会や、スタイリストによる着こなしレクチャー等を実施しての社内イベント。

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、シャンプーリンス）も完備し、約1年9か月で延べ660名の利用があり快適に仕事を進められると好評を得ています。
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。また、事業会社社員へも開放しています。

日吉寮

2018年3月に首都圏4か所に分散していた男子独身寮を統合、約360戸の「日吉寮」を神奈川県横浜市港北区に新設しました。日吉寮は、単に福利厚生施設という位置付けでなく、「ひとつ屋根の下」というコンセプトの下、入居者が集い、年代や部署を超えたコミュニケーションの深化を図るべく、シェアキッチン付食堂や、多目的ルーム、サウナ付大浴場、各階コミュニケーションスペース(スタディコーナー、オープンテラス) 等、多彩な共用設備を設けています。

「健康経営」といった政策の視点からは、食堂では栄養バランスに留意した朝食及び夕食の提供などを通じた食事指導、近隣にフィットネスクラブとの提携による運動機会の提供、また喫煙所以外は居室を含め全館禁煙とし、禁煙希望者にはスマートフォンのアプリを利用した禁煙プログラムを提供するなど、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ています。

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しています。

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。

2017年度には厚生労働省が主催する『均等・両立推進企業表彰』において厚生労働大臣優良賞（ファミリー・フレンドリー企業部門）を受賞、東京労働局が長時間労働削減に向けた積極的な取組を行っている企業を選ぶ『ベストプラクティス企業』に選定されました。また、2017年度より開始した「がんとの両立支援施策」が評価され、厚生労働省が主催する『がん対策推進企業アクション推進パートナー表彰』において厚生労働大臣賞、『がん患者の治療と仕事の両立への優良な取組を行う企業表彰』の優良賞も受賞しました。

プラチナくるみん認定	**新・ダイバーシティ経営企業100選**	**平成29年度 均等・両立推進企業表彰 厚生労働大臣優良賞 （ファミリー・フレンドリー企業部門）**	**がん対策推進企業アクション推進パートナー表彰 厚生労働大臣賞**	**がん患者の治療と仕事の両立への優良な取組を行う企業表彰 優良賞**
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）	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）	仕事と育児・介護との両立支援のための取組について、他の模範となる取組を推進している企業を表彰するもの（2017年11月選定／厚生労働省）	がん対策に積極的に取り組んでいる企業に対し、総合的にがん対策が進んでいる企業を表彰するもの（2018年2月選定／厚生労働省）	治療と仕事の両立に関する優良な取組を行っている企業を表彰するもの。（2018年2月選定／厚生労働省）

● 関連データ：従業員の状況（P90）
女性総合職、管理職、役員比率（P90）
男女別採用人数（P90）

「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

朝食配布の様子

取組効果

		導入前（2012年度）	導入1年目（2013年度）	導入5年目（2017年度）
退館	20時以降	約30%	約7%	約5%
	（うち22時以降）	（約10%）	（ほぼ0）	（ほぼ0）
入館	8時以前	約20%	約34%	約44%
一人あたり時間外勤務時間状況		－	▲約7%	▲約11%
電気使用量（導入前比）		－	－	▲約7%
精勤休暇取得率（導入前比）		－	－	約11%増加

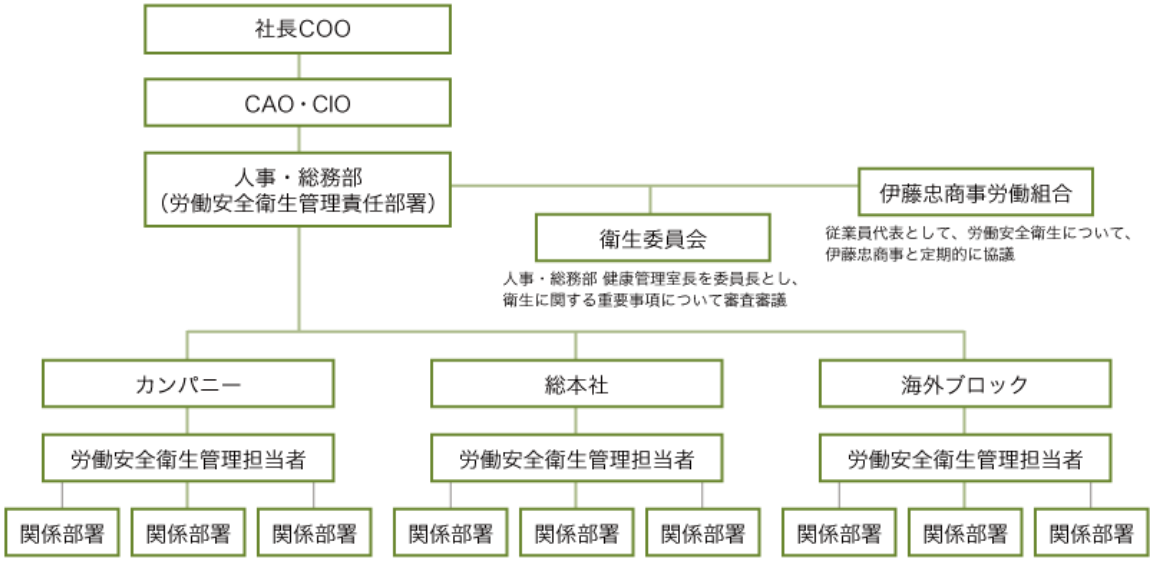
社員の活躍を支える労働安全衛生・健康経営の取組

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社長COOの下、構築しています。

また、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、従業員の約80%（「労働組合・福利厚生（P86～88）」参照）が所属している、伊藤忠商事労働組合と労働安全衛生についても協議しています。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。

健康・安全基準に関する研修を受講した従業員数はP92をご覧ください。

労働安全衛生・健康管理に関する体制図



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ため、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人事総務担当と、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。

海外赴任前の社員を対象とし、国が推奨する各地域毎の予防接種を会社負担で義務付けています。予防接種は社内の健康管理室、もしくは近隣の渡航専用クリニックにて受診しています。

国内安全対策については、地震等の大規模災害への対策として、業務継続計画の作成、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」を果たす人材力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、これまで240名強が利用し、成果を出しています。

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。

がんとの共生施策

2016年6月に制定した「伊藤忠健康憲章」の考えに則り、2017年8月より「がんとの両立支援施策」を推進しています。

現在日本人の二人に一人ががんに罹患するといわれています。年間85万人が新たにがんと診断され、うち3割が就労世代です。がんは、一般的に一定期間の集中した治療とその後の入念な長期フォローが求められるものです。当社においても、がんと闘病しながら働く社員や、惜しくもがんで亡くなられる社員がおりますが、社員ががんに怯えることなく、負けることなく、働き続けられる環境設定が社員の活力、組織の活性化を生むものと判断し、本施策を以下の３つの観点より推進することと致しました。

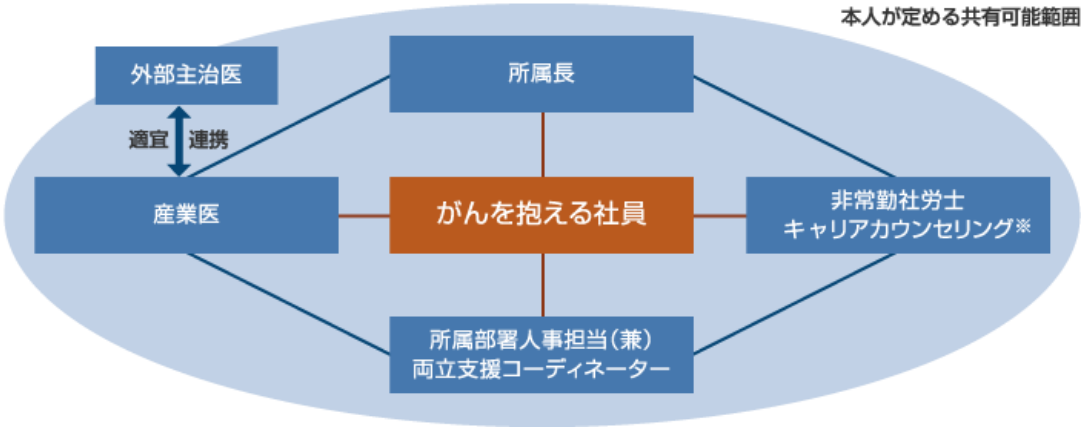
- 安心して相談・情報共有できる環境整備
- 予防・早期発見・治療を組織全体でサポートする体制強化
- 治療をしながら働き続け、活躍出来る社内体制・制度の整備

これまでも充実した健康管理体制、高額医療費補助、柔軟な勤務・休暇制度を始めとした長期疾病への支援制度整備を行ってきましたが、今回、それらに加えて新たに、「予防」「治療」「共生」の3つの観点からなる「がんとの両立支援」として、以下施策を新たに推進することとしました。

- 国立がん研究センターとの提携
  - 予防：早期発見率の向上を目的とし、がん専門医監修による「がん特別健診」を定期健診の項目として追加。
  - 治療：検診で陽性反応が出た際に、がんセンターでの精密検査を手配。がん発見時はがんセンター専門医へ即時連携し、最先端治療体制に入る。
- がんとの両立支援体制構築（下図参照）
  - 両立支援コーディネーターを設置し、組織長含め本人が両立支援できる体制・風土を構築。第一報を受けた後、個別の病状に応じて対応フローに沿って両立支援プラン策定。
  - 両立支援ハンドブック作成、両立支援休暇新設。
- がん先進医療費の支援充実
  - 会社が包括保険契約を締結し、全額個人負担となる高度先進医療費を補助。
- 子女育英資金の拡大、子女就労支援
  - 残された遺族の子女に対する大学院までの育英資金を従来の約2倍～約3倍に拡充。
  - 子女が社会人になる際及び配偶者が就職先として当社グループを希望する場合は、グループ内で斡旋。

本施策の推進により、病気の有無を問わず全ての社員がやる気やりがいを持ち、安心して思う存分に働き、能力を最大限発揮することの出来る職場を実現すると共に「厳しくとも働き甲斐のある会社。日本一強くいい会社。」を目指していきます。

伊藤忠商事におけるがんとの両立支援体制



※ 有資格者によるキャリアに関する相談窓口

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2016・2017」に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。

グループ会社への適用

連結経営を推進している状況下、社員の労働安全衛生・健康管理に関しては、単体の社員（契約社員を含む）のみならずグループ会社も含めて対応しております。

具体的には、ストレスチェック、国内安全対策、海外安全対策情報、海外におけるセキュリティー会社・医療サービス会社との提携、海外赴任前の講習に関しては、グループ会社にも展開しています。朝型勤務においても導入するグループ会社が増加しており、グループ全体で総労働時間の削減・社員の健康増進に努めております。また、人事労務知識・ノウハウを学ぶワークショップや人事労務アセスメントを定期的に実施しグループ全体の労務管理強化を図っています。

＜2017年度に実施したグループ会社向けの人事労務支援内容＞

1. 労務事例ワークショップ
   メンタルヘルスや労働時間管理等をはじめとした起こりうる労務事例を題材に取り上げ、ケーススタディ形式でその対応方法や専門知識を学ぶワークショップ。2017年度は27社45名が受講。

2. 労務事例ワークショップ（特別編）
   人事労務管理上トラブルになりやすいポイントについて、その内容と対応策を講義形式で説明するワークショップ。2017年度は、「有期雇用社員の無期転換ルールについて」をテーマに実施し、61社93名が受講。

3. グループ人事総務連絡協議会
   グループ会社人事総務担当者間の情報交換・関係強化を目的とし、人事総務関連の直近の動向、伊藤忠商事の施策・対応状況の共有、及び法改正内容のアップデート等を行うもの。73社121名が参加。

4. 人事労務アセスメント
   労働契約・社内規程・労働安全衛生・時間管理等、人事労務関連全般の規則・制度・運用が適切になされているかを確認するための健康診断アセスメント。2017年度は12社に実施。

労働組合・福利厚生

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、2017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

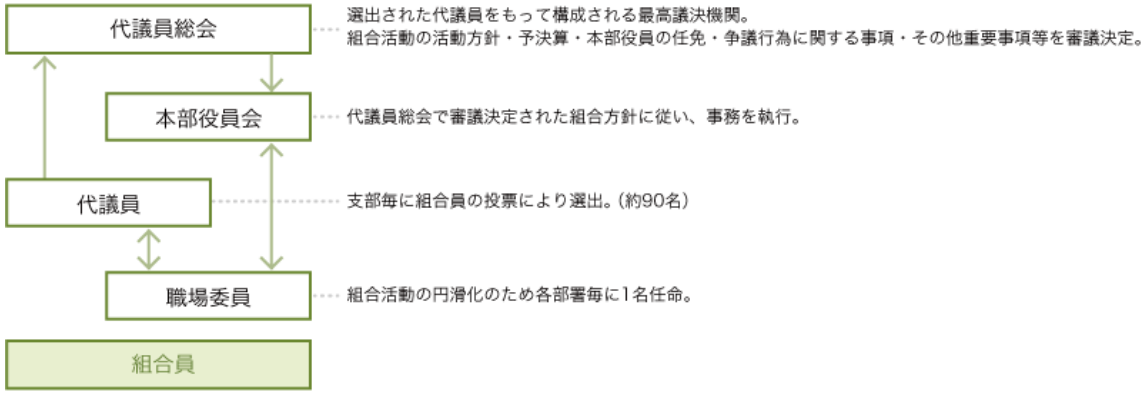
伊藤忠商事では、企業理念である「豊かさを担う責任」の実現に向け、労働組合とさまざまな課題について協議しています。2017年度は社長との経営協議会、カンパニーとの経営協議会等を計5回実施しました。労使間で活発な議論を重ねることによって、お互いに現状の課題を認識・共有し、改善策を検討・実施していくことができる健全な関係を構築しています。

伊藤忠商事労働組合の組織

労働組合の目的

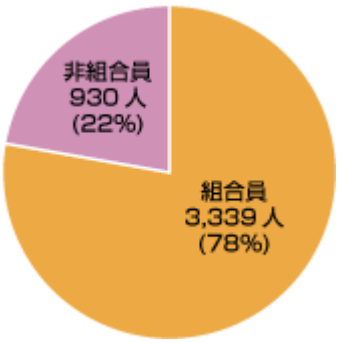
組合は、組合員の労働条件の改善及びその他の経済的地位向上を図ることを目的とし、これに必要な一切の事業を行っています。(伊藤忠商事労働組合規約第3条)

- 本部：代議員総会・本部役員（書記局：組合長・書記長から構成、労使交渉窓口）
- 支部：7支部（東京・大阪・名古屋・北海道・東北・北陸・九州）



会社の禁止事項は以下の通りです。

1. 組合員であること等により不利益な取り扱いをすること
   例：組合員としてストライキを行った等の理由から解雇や転勤等を行う。
2. 正当な理由なく団体交渉を拒否すること
   例：団体交渉の席に着くことを拒否したり、権限の無い人を担当者として団体交渉に出席させたりする。
3. 組合の結成・運営に対し会社が干渉したり経理上の援助を行ったりすること
   例：組合の行事に対し干渉又は妨害したりすることや、組合の運営に経費援助を行う。
4. 労働者の労働委員会への申し立てに対し、解雇など不利益な取り扱いをすること
   例：労働者が労働委員会へ申し立て等を行ったことに対し、解雇や減給の措置を取る。



2018年4月1日時点組合員比率

2017年度労働組合との取組実績

2017年4月～ 2018年3月（毎月）	衛生委員会
2017年6月	決算協議会
2017年8月	CFO経営協議会
2017年10月	エネルギー・化学品カンパニー経営協議会
2017年12月	機械カンパニー経営協議会
2017年8月、12月、 2018年1月	時間管理に関する労使委員会
2018年3月	社長との経営協議会

2017年度労働組合の本部活動

2017年4月、5月	代議員総会
2017年6月	支部三役会
2017年9月	代議員総会
2017年10月	運動会
2017年11月	著名人を招いての講演会
2018年2月	代議員総会
2018年3月	● 支部三役会 ● 東京ディズニーランドでの組合イベント ● 他社と意見交換

伊藤忠商事労働組合 組合長
篠原 史温

組合長コメント

伊藤忠商事労働組合は以下の理念、ビジョン、行動指針をもとに活動を行っております。

1. 理念：「Moving on Together～”やる気・やりがい”を持ってともに活躍していくために～」という理念を掲げ、多様な属性・価値観・環境の従業員が、やる気・やりがいを持って共に活躍し、個々人のパフォーマンスを最大限に発揮できるような労働環境を整備します。
2. ビジョン：組合員の労働条件の改善及びその他の経済的地位向上を通じて、「会社経営の好循環」を実現することを目指します。「会社経営の好循環」とは、労働環境の改善→従業員の活躍→会社の業績向上→処遇の改善→士気の向上→労働環境の改善…という正の循環を指します。
3. 行動指針：「先進」「発信」「信頼」という3つのキーワードに沿って、組合全体（組合員・職場委員・連絡員・代議員・支部役員・本部役員）で一丸になり活動に取り組みます。
    - 【先進】一歩先行く発想で、常に新しいことに取り組む。共に考え、共に進む。
    - 【発信】ひとりひとりがリーダーシップをもって発信する。
    - 【信頼】期待される組合、期待に応えられる組合になる。

商社業界をリードする会社に相応しい処遇及び働く環境の実現を目指し、一歩踏み込んだ活動及び会社との交渉や会社への提言を行います。

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。

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※の導入、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、夜のパ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。

人事総務関連アクションプラン

マテリアリティを特定して、社会課題の解決に資する具体的な対応として、事業分野ごとの「サステナビリティアクションプラン」に落とし込みを行っています。
中長期的な成長と社会への価値提供の姿を示す「コミットメント」、コミットメントを達成するための具体的な「対応アプローチ」と「成果指標」を定め、サステナビリティを推進しています。

働きがいのある職場環境の整備

リスク	機会
● 適切な対応を実施しない場合の、労働生産性の低下、優秀な人材の流出、ビジネスチャンスの逸失、健康関連費用の増加　等	● 働きがいのある職場環境の整備により、労働生産性の向上、健康力・モチベーションの向上、優秀な人材の確保、変化やビジネスチャンスへの対応力強化　等

SDGs目標	取り組むべき課題	Co	事業分野	コミットメント	具体的アプローチ	成果指標（単体）
8 働きがいも経済成長も	働き方改革を通じた業務効率化と長時間労働の是正	総本社	人事	メリハリのある働き方を推進し、総労働時間を削減することで労働生産性及び社員エンゲージメントの向上を目指します。	**<伊藤忠商事単体>** ● 朝型勤務の推進。 ● 社員の勤務状況の定期的なモニタリングを実施。 ● RPAをはじめとしたITツール活用による業務自動化推進、モバイルワークの推進。 ● 業務効率化プロジェクトを組織単位で推進。 **<伊藤忠グループ>** ● 伊藤忠グループでの効率的な働き方及び適正な労働時間管理、教育・啓蒙活動。	● 2020年度：年間平均残業時間を朝型勤務導入前比10%以上減。 ● 2020年度：20時以降退館者数5%以下。 ● 2020年度：精勤休暇取得率70%以上。 ● エンゲージメントサーベイによる「社員エンゲージメント」項目の肯定的回答率が70%以上。
8 働きがいも経済成長も	従業員の健康力強化	総本社	人事	社員一人ひとりの健康力を増進し、個の力をより一層発揮できる環境を整備していきます。がん・長期疾病を抱える社員に対する両立支援体制の構築を通じ、支え合う風土を醸成します。	● 定期健康診断の100%受診継続。 ● 充実した社内診療所及び社員一人毎の専属医療支援体制の整備。 ● がんとの両立支援策の推進。 ● 社員食堂での健康メニューの提供。 ● 禁煙治療補助プログラムの推進。 ● 社員向け健康管理サイト『Re:body』の活用及び生活習慣病予備軍向けの特別プログラムの継続実施。	● 定期健康診断受診率100%。 ● 2020年度：健康力指数（BMI等）の2016年度比改善。 ● 2020年度：がん・長期疾病による離職率0%。 ● 2020年度：ストレスチェックによる高ストレス者比率5%以下。
	社員の持続的な能力開発	総本社	人事	時代の変化及びビジネスニーズに応じたグローバルベースでの研修プログラムを開発し、また研修プログラムを活用し優秀な人材を継続的に輩出します。	● すべての階層での研修プログラムの継続的な開発と実施。 ● 海外実習生派遣・語学研修生派遣の継続・強化。 ● 定期的なローテーションによる多様なキャリアパス・職務経験の付与。 ● 人材アセスメント、キャリアビジョン研修、キャリアカウンセリング制度・体制等の充実による、社員個人のキャリア意識の醸成。	● 2020年度：年間E&D費10億円超。 ● エンゲージメントサーベイによる「教育・研修」項目の肯定的回答率が60%以上。 ● 2020年度：入社8年目までの総合職、ビジネスレベルの英語スキル修得率100%。 ● 2020年度：入社8年目までの総合職、海外派遣率80%以上。
5 ジェンダー平等を実現しよう 8 働きがいも経済成長も 10 人や国の不平等をなくそう	多様な人材が活躍する環境の整備	総本社	人事	年齢、性別、国籍等、あらゆる差別を禁止し人権を尊重します。育児・介護・疾病等を理由として勤務時間等に制限のある社員も活躍できる環境を整備していきます。	● 公平な採用、登用の継続。 ● 互いが尊重し支え合う職場風土作り。 ● 障がい者の労働環境に対する合理的配慮。 ● LGBTへの対応及び社員教育の実施。 ● 社内託児所、介護支援サービスの拡充。 ● 社員のライフステージ・キャリアに応じた個別支援の拡充。 ● モバイルワークを活用することでの柔軟な働き方の推進。 ● 65歳超のシニア人材の活躍支援。	● 2020年度：総合職に占める女性総合職比率10%。 ● 2020年度：指導的地位に占める女性総合職比率10%。 ● 2020年度：障がい者雇用率2.3%。

人事データ

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
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
2018年	4,285	3,284	1,001	42	17.3	14,609,151	102,086

オペレーティングセグメント別従業員数★（2018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	412	441	198	335	422	272	179	990	3,249
連結	9,879	13,603	530	12,785	30,105	17,058	15,421	2,705	102,086

地域別海外ブロック社員数★（2018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
128	141	217	53	134	635	629	81	2,018

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	
2016年度	124	29	153	6	6	12	165
2017年度	121	29	150	7	5	12	162
2018年度※	103	35	138				

※ 2018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
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%
2018年	3,539	337	9.5%	2,515	175	7.0%	45	2	4.4%

育児・介護関連制度取得状況★

(単位: 人)

		2015年度			2016年度			2017年度		
		男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
育児関連	育児休業	59	71	130	55	71	126	57	76	133
	子の看護休暇	47	115	162	65	118	183	65	123	188
	育児のための短時間勤務	0	73	73	0	76	76	0	79	79
	育児特別休暇	5	34	39	13	33	46	12	36	48
	育児休業復帰率※			97%			82%			97%
介護関連	介護休業	0	0	0	2	0	2	1	0	1
	介護特別休暇	0	1	1	2	3	5	2	4	6
	介護休暇	9	24	33	14	26	40	17	36	53
	介護のための短時間勤務	0	3	3	0	5	5	0	10	10
ファミリーサポート休暇		109	88	197	122	102	224	122	108	230

※ 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、2018年3月末現在在籍している従業員の数の割合です。

障がい者雇用率★（各年3月1日現在）

	障がい者雇用率	法定障がい者雇用率
2016年	2.14%	2.00%
2017年	2.31%	2.00%
2018年	2.04%	2.00%

労働安全衛生に関するデータ　単体の従業員※1★

(単位: 人)

	2015年度		2016年度		2017年度	
	正規	契約	正規	契約	正規	契約
労働災害の罹災者数（うち通勤災害罹災者数）※2	8（5）	1（1）	5（4）	1（1）	7（5）	1（1）
死亡災害件数	0	0	0	0	0	0
OIFR（疾病度数率）※3	0	0	0	0	0	0
LTI（休業災害）の罹災者数※4	2	0	0	0	0	0
LTIFR（休業災害度数率）※5	0	0	0	0	0	0

※1 対象職掌：正規…総合職、事務職、特別職　契約…嘱託

※2 労働災害の罹災者数：業務に起因して発生した休業災害及び不休業災害の罹災者数と通勤災害の罹災者数の合計値を示す。

※3 OIFR：100万時間あたりの病気や疾病に該当する休業災害の発生率（病気や疾病に起因するLTIの罹災者数÷延べ労働時間×100万時間で計算）」

※4 LTI (Lost Time Incident 休業災害) とは業務に関係した傷害や病気により、被災者が事故の翌日に勤務できない状態（労働災害）のこと

※5 LTIFR：100万時時間あたりの休業災害の発生率（LTIの罹災者数÷延べ労働時間×100万時間で計算）

健康・安全基準に関する研修・訓練の参加者数（延べ人数）　単体の従業員★

	2015年度	2016年度	2017年度
必須受講※1	2,824	2,744	3,410
任意受講※2	14	48	61

※1 新入社員研修（総合職・事務職）、組織長ワークショップ、海外赴任前研修、JOT・JOT-M前研修、東京本社の避難訓練
※2 キャリアビジョン研修（マインドフルネス講座、メンタルヘルスケアマネジメント、等）

退職率　単体の従業員※★

	2015年度	2016年度	2017年度
自己都合退職率	1.1%	1.2%	1.6%

※ 対象職掌：総合職・事務職・特別職
退職率は以下の方法で計算しています。
自己都合退職者数 ÷ 各年度末の従業員数

★KPMGあずさサステナビリティ（株）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。