

人的資産

人材は、当社のビジネスモデルを機能させる原動力です。当社では、従来の「商品のプロ」に加え、マーケティングの視点を持つ「マーケティングのプロ」の育成に注力しています。労働生産性の向上を支える人事戦略を通じ、企業価値向上に繋がる好循環を実現しています。

人的資産



商人の潜在力を引き出すための「人材戦略」

エンゲージメント・サーベイを通じた人事施策の効果測定

当社は、社員の「やる気・やりがい」「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)」を企業価値の持続的な拡大に繋がる重要な要素と位置付け、その継続的な向上に努めています。

2018年度に行った調査(エンゲージメント・サーベイ)では、「伊藤忠商事は、社員を大切にし、配慮している」は前回(2014年度)調査を大幅に上回っており、グローバル平均(330社、670万人の世界平均)と比較しても肯定的回答が17%高い結果となりました。

株主の皆様を意識した株式報奨制度

当社は、企業価値の持続的な拡大を実現するために、経営陣にとどまらず社員一人ひとりの経営参画意欲が重要であると考えています。

従業員持株会への加入を促進し、2018年度には、加入率は概ね100%に達しました。更に、このような状況も踏まえ、2019年度からは従業員持株会を活用した「株式報奨制度」として、一定水準を上回る業績となった場合に特別奨励金を支給し、相当分の株式を付与する制度を導入しています。

当社は、このような施策を通じて、社員の会社への貢献意欲に繋げると共に、当社株主の皆様を意識しつつ、全社一丸となって更なる企業価値向上を図っていきたいと考えています。

女性の活躍支援

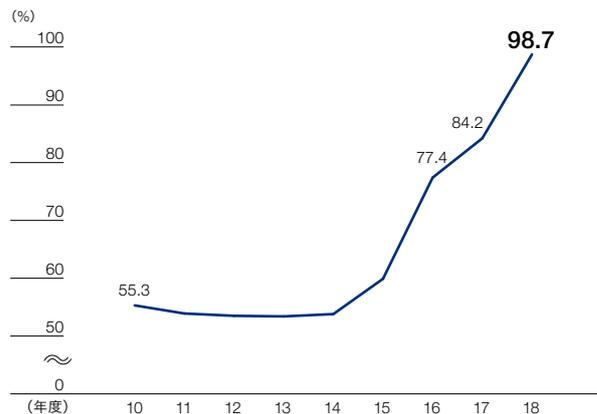
当社は、「女性の活躍支援」においては、次世代マネジメント層の育成を目指したキャリア研修、個別キャリアプラン、外部管理職研修への派遣、海外駐在子女のみ帯同、再雇用制度、組織長研修における啓蒙等により、女性が働きがいを有する環境整備に取り組んでいます。また、朝型勤務をはじめとする諸施策は、「女性の活躍支援」にも寄与する取り組みとなっています。

2018年度エンゲージメント・サーベイの結果

	肯定回答率	グローバル比
社員を大切にし、配慮している	80%	+17%
顧客を重視している	80%	+5%
高いレベルの成果を達成することを求めている	91%	+5%
伊藤忠商事の企業理念「豊かさを担う責任」、コーポレートメッセージ「ひとりの商人、無数の使命」に共感できる	89%	-

多くの社員が、当社の特徴である顧客を重視する文化の中で、誇りと高い貢献意欲を持って、労働生産性の向上に取り組んでおり、人材戦略を経営戦略とする諸施策は、着実に実を結んでいます。

従業員持株会加入率



持続的な企業価値の向上に向けて

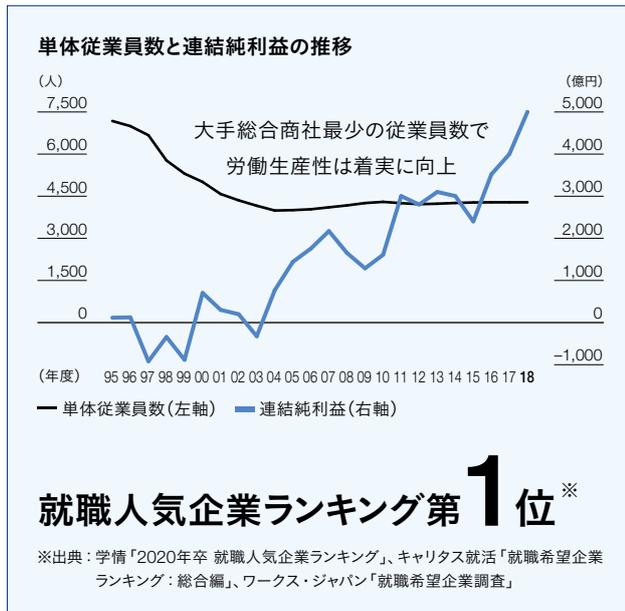
女性の活躍に関するデータ

	2017年度末	2018年度末	2020年度末 目標
女性管理職比率	6.8%	7.6%	10.0% 超
女性管理職数/全管理職数	173/2,558	195/2,555	
女性総合職比率	9.0%	9.4%	10.0% 超
女性総合職数/全総合職数	313/3,461	327/3,463	

「人」と企業価値の好循環を生み出す「人材戦略」

当社は人材戦略を通じ、大手総合商社と比較して最少の単体従業員数で労働生産性を着実に向上させてきました。今後は、優秀な人材の確保と企業価値向上の好循環を図りながら、「2030年問題」として懸念されている労働力不足や、雇用の流動性の高まりに対応し、持続的な企業価値の向上を実現していきます。

OUTCOME

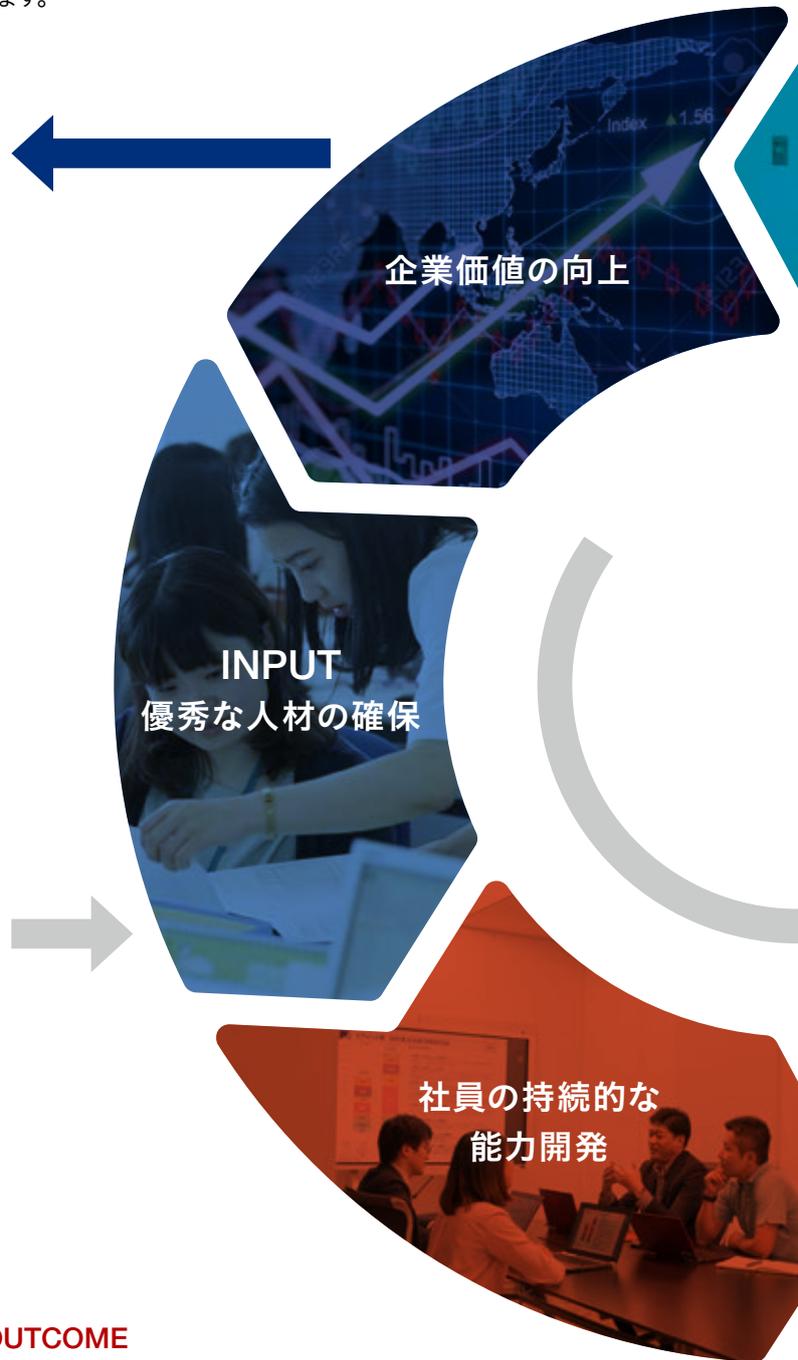


環境認識

2030年問題⇒労働力不足・人材の流動化

2030年 労働力不足 644万人[※]

※出典：パーソル総合研究所・中央大学「労働市場の未来推計 2030」



中国語人材の増強(2015年度～)

- 全総合職の3分の1にあたる1,000人を中国語人材に
- 中国語海外派遣研修

OUTCOME

- 強みを持つ中国・アジアにおける基盤拡大を推進
- 2017年度に中国語有資格者1,000人達成
- 中国語レベル維持・向上プログラム実施中

日吉寮(2018年度～)

- 次世代を担う若手社員の育成・強い一体感の醸成

OUTCOME

- 年代や部署を超えた人的ネットワークと強固な組織力の構築
- 自由闊達な企業文化の伝承推進

好循環を力強く回していくために

当社は、2013年度の「朝型勤務制度」の導入により、「労働生産性の向上」を本格化すると共に、その後も「伊藤忠健康憲章」の制定、「がんとの両立支援施策」他、様々な健康経営施策を打ち出してきました。また、個々人のライフステージやキャリアに応じた個別支援「げん(現場)・こ(個別)・つ(繋がり)改革」を通じた人材の多様化にも取り組んでいます。更に、中国での展開強化を企図した中国語人材の増強や、「ビジネスの次世代化」に資する柔軟な発想を醸成するための「脱スーツ・デー」等、成長戦略に整合した人材施策も推進しています。こうした取組みを企業価値向上に繋げ、更に優秀な人材獲得をもたらす好循環が生まれています。今後もサイクルを一層力強く回すための施策を導入していきます。

労働生産性の向上

働きがいのある 職場環境の整備

社員の健康力向上

POSITIVE CYCLE

朝型勤務制度(2013年度～)

- 夜型の残業体質から効率的な朝型勤務へ
- 20時以降の残業原則禁止、5～8時の早朝勤務奨励
- 朝食の無料配布
- 8時前に始業した社員には割増賃金支給
- 朝活セミナー等、朝活研修内容の充実

OUTCOME

- 業務効率化・時間の有効活用(自己研鑽等)
- 時間外勤務減少による長時間労働の是正
- 残業手当・タクシー代等の減少により、朝食を無料提供するものの、全体的にコスト減

脱スーツ・デー(2017年度～)

- 柔軟な発想で仕事に取り組める環境づくり
- 毎週水曜・金曜にカジュアルな服装で出社(夏期は毎日実施)

OUTCOME

- 服装を工夫することで何事にも積極的に関心を持ち、新しいアイデアが生まれやすい職場づくりの実現

がんとの両立支援施策(2017年度～)

- 国立がん研究センターとの提携による定期的な検診
- 治療と仕事の両立を個人業績評価へ反映
- がん先進医療費の全額補助
- 残された家族の就学・就労支援

OUTCOME

- 社員一人ひとりの「やる気・やりがい」の維持・向上
- 安心して思う存分働ける環境の整備
- 将来の不安軽減