

人材戦略

働きがいのある職場環境の整備

当社は、「厳しくとも働きがいのある会社」を標榜し、経営トップがその実現にコミットしています。少数精鋭の社員の「個の力」を最大限引出すことを重要な経営戦略として位置付け、社員一人ひとりの健康力とモチベーションの向上を図り、経営参画意識を強化することを通じて、労働生産性を着実に向上させてきました。

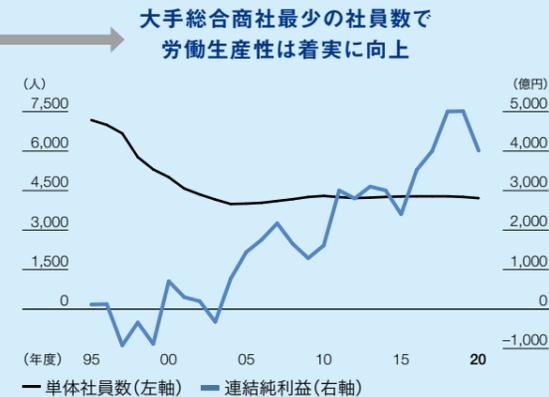
これらの施策は、社外からの評価にも繋がり、構造的な労働力不足や人材流動化等への対応が必要となる中でも、優秀な人材の確保を可能とする好循環を実現しています。

今後も、この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。

労働生産性向上による企業価値の拡大

- 2020年度「女性が輝く先進企業表彰」にて、「内閣府特命担当大臣(男女共同参画)表彰」受賞
- 主要7機関における就職人気企業ランキング*
(全業種)4機関で第1位
(総合商社)全機関で第1位

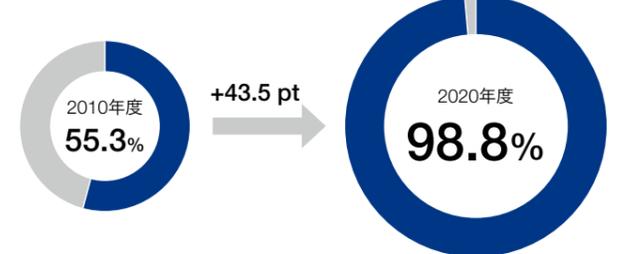
* 2022年卒は学情、ダイヤモンドHR、楽天、文化放送で全業種1位を獲得、総合商社セクターでは当該4機関に加え、ディスコ、ワークス・ジャパン、マイナビを含む全7機関で1位を獲得。



経営参画意識の向上(株主の皆様との価値共有)

INPUT	OUTCOME
従業員持株会への加入促進 株式報奨制度(2019年度～)	<ul style="list-style-type: none"> 2020年度従業員持株会加入率98.8% 社員一人ひとりの経営参画意識の向上
会社業績連動比率の高い処遇	<ul style="list-style-type: none"> 賞与における会社業績比率4割 会社業績に対する意識向上

従業員持株会加入率



能力開発

INPUT	OUTCOME
個々の適性・キャリアを踏まえた成長機会付与 • 2021年度の人材育成投資予算約11億円	<ul style="list-style-type: none"> 一人ひとりの「働きがい」向上による全世代の活性化
女性活躍推進 • 計画的な業務経験付与等を通じた次世代マネジメント層の育成	<ul style="list-style-type: none"> 女性役員は社外取締役2名、執行役員2名* 女性役職者35名* 全管理職に占める女性管理職比率8%*
中国語人材の増強(2015年度～)	<ul style="list-style-type: none"> 2020年度における中国語有資格者数は1,231名(全総合職の3分の1以上)

* 2021年4月1日現在

効率性の追求

INPUT	OUTCOME
ICT基盤の拡充 • シンククライアント端末導入、申請書電子化 • 各現場へのRPA導入の推進	<ul style="list-style-type: none"> コロナ禍でのレジリエントな働き方を実現 限られた労働時間を高付加価値業務に配分
無駄な会議・資料の削減 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時の早朝勤務を奨励(軽食の無料配布・8時前に始業した社員への割増賃金支給)	<ul style="list-style-type: none"> メリハリのある働き方、業務効率化に寄与 業務効率化・時間の有効活用(朝活セミナー・自己研鑽等) 残業時間削減による長時間労働の是正

朝型勤務による成果

	導入前	導入1年目	導入6～8年目平均	
退館 ^{*1}	20時以降 (うち、22時以降)	30% (10%)	7% (ほぼ0%)	6% (ほぼ0%)
入館 ^{*1}	8時以前	20%	34%	48%
月平均残業時間 ^{*2}	—	▲7%	▲5%	—
年次有給休暇取得率 ^{*2}	—	—	7%増加	—

*1 本社在館者に占める割合

*2 朝型勤務制度導入前との対比



モチベーション向上

INPUT	OUTCOME
「無数の使命」表彰(2020年度～) • 企業行動指針に基づき成果を上げたチーム等を表彰	<ul style="list-style-type: none"> 「マーケットイン」に基づく事業やSDGsへの取り組み、デジタル化等の実践促進
脱スーツ・デー(2017年度～) • 毎週火曜～金曜はカジュアルな服装で出社(夏期は毎日実施)	<ul style="list-style-type: none"> 服装を通じて個々人の働く姿勢を表現し、働く気分やモチベーションを向上 何事にも積極的に関心を持ち、柔軟な発想や新しいアイデアが生まれやすい環境を実現
日吉寮(2018年度～) • 総合商社最大(約360名)の男子单身寮	<ul style="list-style-type: none"> 年代・部署を超えたタテ・ヨコ・ナナメのネットワークと強固な組織力の構築

⇒ エンゲージメント・サーベイの結果はPage 117をご参照ください。

健康力向上

INPUT	OUTCOME
伊藤忠健康憲章(2016年度～) • 2021年度健康経営施策関連予算約1,300万円	<ul style="list-style-type: none"> 社員一人ひとりの「やる気・やりがい」向上
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特別検診の実施 • 治療と仕事の両立の個別支援体制を構築 • 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	<ul style="list-style-type: none"> 自分の居場所はここだと実感し、安心して存分に働ける環境の整備 2020年度におけるがん検診対象者の受診率ほぼ100% 保健師による個別支援体制を提供

新型コロナウイルス対策

INPUT	OUTCOME
医療資源、会場等すべてを自社で運営するワクチン職場接種を実施 • 東京女子医科大学病院との連携	<ul style="list-style-type: none"> コロナ禍でも社員が安心して働ける環境整備 社外へのワクチン職場接種に関するノウハウ提供