

人材戦略

働きがいのある職場環境の整備

当社は、人材戦略を経営戦略の一つとして明確に打ち出し、仕事に求められる「厳しさ」の中にも多くの「働きがい」を見出す「厳しくとも働きがいのある会社」の実現を経営トップがコミットしています。

現場主義の徹底の下、全社員が能力を最大限に発揮できる環境づくりは、社員のモチベーション・貢献意欲の向上をもたらすだけでなく、その成果を通じて、社外からの評価にも繋がり、優秀な人材の確保を可能とする好循環を生み出しています。

労働生産性向上による企業価値の拡大

社外からの評価

経済産業省と㈱東京証券取引所が共同で実施する女性活躍推進や健康経営に関する評価制度において、以下の評価を獲得。

- 2021年度女性活躍推進に優れた上場企業として「令和3年度なでしこ銘柄」に選定
- 2016年度の当社申請開始以降、優れた健康経営を実践している企業として、大規模法人部門にて、6年連続で「健康経営優良法人ホワイト500」に選定



働き方改革の進化を通じた企業価値の向上

2022年度より「働き方改革第2ステージ」が始動しました。2021年度エンゲージメントサーベイ(社員意識調査)の結果(☞ Page 127)を受けて、特に若手・女性社員の価値観の多様化に対応した施策を導入しています。*

今後も、継続的に各施策の拡充を図りながら、施策のサイクルを通じて、労働生産性と企業価値の着実な向上を目指していきます。

*「働き方改革第2ステージ」として新たに導入した施策につき、下図で「★」を付けています。

優秀な人材の確保

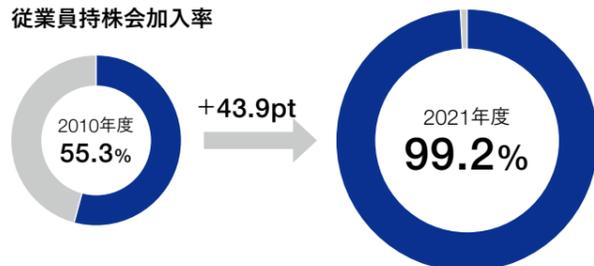
INPUT	OUTCOME
VR(仮想現実)を活用した「次世代採用」(2021年度～) • 当社内定者による「マーケットイン」の発想に基づくVR採用を考案	• コロナ後の学生の就職活動における選択肢の幅を拡大 • 多様な価値観を柔軟に取り入れる風土の醸成

<p>主要7機関における就職人気企業ランキング*</p> <p>(全業種)4機関で第1位</p> <p>(総合商社)全機関で第1位</p> <p>* 2023年卒は学情、ダイヤモンドHR、文化放送、ワークス・ジャパンで全業種1位を獲得。総合商社セクターでは、当該4機関に加え、楽天、ディスコ、マイナビを含む全7機関で1位を獲得。</p>

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	• 2021年度従業員持株会加入率99.2%
株式報奨制度(2019年度～)	• 社員一人ひとりの経営参画意識の向上

従業員持株会加入率



成果に応じた評価・報酬

INPUT	OUTCOME
会社業績連動比率の高い処遇 • 賞与における会社業績反映比率4割	• 会社業績に対する意識向上
「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	• 「マーケットイン」に基づく事業やSDGsへの取組み、デジタル化等の実践促進
1on1面談の導入(2022年度～)★ • 上司・本人の面談拡充	• 評価・報酬に対する納得度の向上



働き方の進化

INPUT	OUTCOME
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、8時前に始業した社員への軽食の無料配布・割増賃金支給) • 朝型フレックスタイム制度の導入(2022年度～)★ • 全社員対象の在宅勤務制度の導入(2022年度～)★	• 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防止 • 業務・生活の状況に応じた柔軟な働き方の選択肢を拡充
ICT基盤の拡充(申請書電子化、RPA導入推進等)	• 限られた労働時間を高付加価値業務に配分

健康力向上

INPUT	OUTCOME
伊藤忠健康憲章(2016年度～) • 2021年度健康経営投資実績：約1,100万円	• 健康力向上による人材力強化
がん仕事の両立支援施策(2017年度～) • 国立がん研究センターとの提携、定期特別検診 • 治療と仕事の両立の個別支援体制を構築 • 残された家族の就学・就労支援	• 「自分の居場所はここだ」と実感し、安心して働ける環境の整備 • 2021年度がん特別検診対象者受診率ほぼ100% • 将来への不安軽減
社員の疾病予防(睡眠の質改善プロジェクトへの参加)	• 社員の健康を保持・増進し、日中の労働生産性を向上

主体的なキャリア形成支援(人材育成)

INPUT	OUTCOME
個々の適性・キャリアを踏まえた成長機会の創出 • 2021年度人材育成投資実績：約11億円 • チャレンジ・キャリア制度(社内公募)の拡充★	• 社員の自発的な努力を支援し、働きがいを向上 • 個々の適性を踏まえた成長機会の創出
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 • 共働き世代を支える制度(育児両立手当、不妊治療のための休暇)の導入(2022年度～)★ ☞ Page 96 女性活躍推進委員会	• 女性役員は社外取締役2名、常勤監査役1名、執行役員1名*1 • 全管理職に占める女性管理職比率8.5%*2 • 多様な価値観、業務・生活の状況に応じた柔軟な働き方の選択肢を拡充
中国語人材の増強(2015年度～)	• 2021年度における中国語有資格者数は1,255名(全総合職の3分の1以上)
若手・中堅社員の活躍支援 • 1on1面談(2022年度～)★、キャリア教育の拡充	• 社員の主体的な成長を支援し、社員のモチベーション・貢献意欲を向上
ミドル・シニア社員の学び直し支援(Reスキル支援制度)	• 社員の自発的な努力を支援し、長期的な活躍を実現

*1 2022年6月末現在 *2 2022年4月1日現在(総合職・特別職)