

コーポレートガバナンスと CSR (企業の社会的責任)

ステークホルダーの皆様からご支持頂ける企業であり続けるために、わたしたちは透明性の高いコーポレートガバナンスの確立やCSRの推進といった、持続的成長を実現するための諸施策にもしっかりと取り組んでいます。

コーポレートガバナンス	44
役員一覧	47
CSR (企業の社会的責任)	50
伊藤忠商事のCSRに対する考え方	50
企業倫理・コンプライアンス	51
環境問題への積極的な取り組み	52
社会貢献	53
働きやすい職場環境の実現	54

コーポレートガバナンス

当社はコーポレートガバナンスの強化を重要な経営テーマと認識し、積極的に取り組んでおり、「意思決定プロセスの透明性の向上、ディスクロージャー（情報開示）およびアカウンタビリティ（説明責任）の強化、コンプライアンス（遵法）を始めとする危機管理の徹底、信賞必罰の厳格な実施によるビジネス倫理観の維持などを図り、株主等ステークホルダーを意識した透明度の高い経営システムの構築を図る」ことを基本方針としています。

経営体制

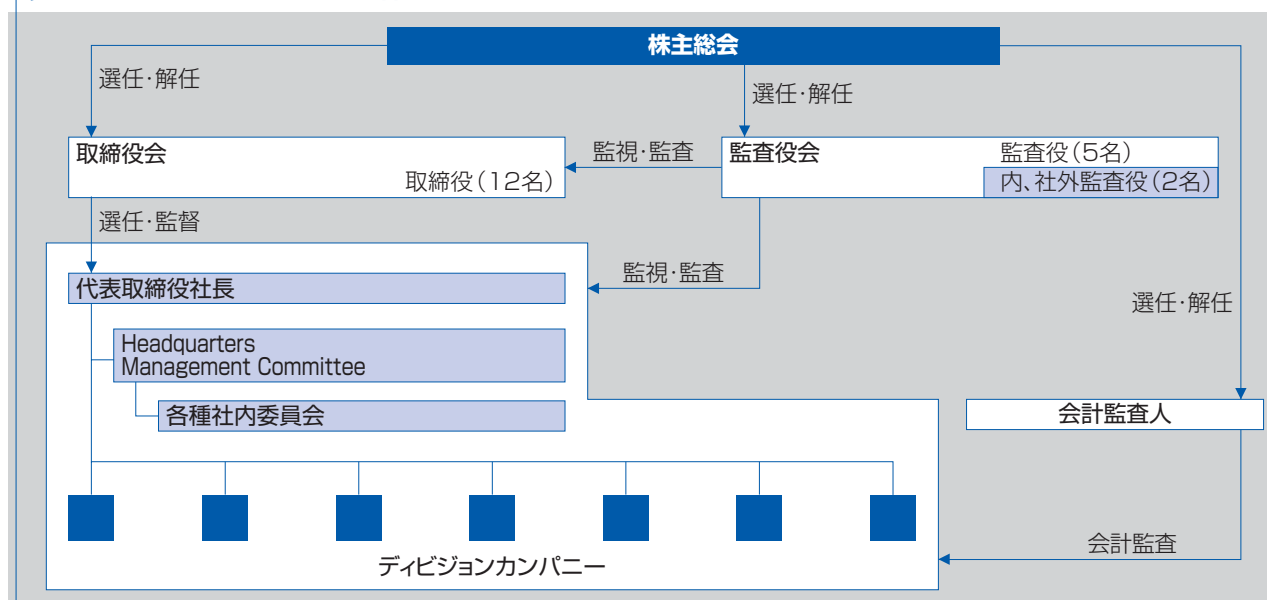
当社は取締役数をスピーディーな意思決定ができる規模に保つとともに、執行役員制の導入により、業務執行と経営監督機能を分離し、それぞれの役目を的確に果たす体制を構築しています。

取締役と執行役員の報酬については、各々の機能を十分に果たしたかどうかを報酬面で評価する業績連動型報酬システムを構築しています。また、業績と役員報酬との連動性をさらに明確にするために、2005年6月の定時株主総会開催日をもって役員退職慰労金制度を廃止しました。

また社外の様々な分野における専門家により構成される「アドバイザリーボード」においては、当社の枠に縛られない柔軟で客観的な視点で経営の方向の妥当性を検証しています。

今後も、委員会等設置会社制度ではなく、取締役会から独立した機関である監査役会による経営監視を前提とした現行の監査役制度を一層充実して、コーポレートガバナンスの強化を図っていきます。

現行のコーポレートガバナンス体制



Headquarters Management Committee および各種社内委員会

社長を補佐する機関としてHMC（Headquarters Management Committee）を設置し、会社の全般的経営方針および経営に関する重要事項を協議しています。さらに各種社内委員会を設置し、各々の担当分野における経営課題について慎重な審査・協議を行い、社長および取締役会の意思決定に役立てています。（P46の別表ご参照）

ディビジョンカンパニー制

当社は1998年3月期からディビジョンカンパニー制を採用しており、7つのカンパニー（繊維・機械・宇宙・情報・マルチメディア、金属・エネルギー、生活資材・化学製品、食料、金融・不動産・保険・物流）が担当事業領域における経営の全責任を負い、独立会社の如く自主経営を行っています。各カンパニー内での意思決定は、プレジデントがDMC（Division Company Management Committee）の補佐を受けながら、市場・顧客のニーズに対応し迅速に行っています。総本社は、全社の経営戦略の企画および総合経営管理に特化し、コベナント（総資産、有利子負債、リスクアセット等）の設定、特に重要な事項に対する承認権の行使等によりカンパニーを統括しており、カンパニー自主経営と総本社による全社戦略の企画および総合経営管理との間でバランスのとれた効率の高い経営体制を構築しています。

ディスクロージャーおよびアカウンタビリティの強化

当社は、「伊藤忠商事企業行動基準」において「伊藤忠商事は株主はもとより、広く社会とのコミュニケーションをはかり、積極的に企業情報を正確かつ公正に、適時開示します。」と謳っています。これに基づき、開示に関する社内の取扱ルールを定め、関係者間の綿密な連絡体制を構築することにより適時適切な開示に努めています。なお、2006年3月期からは開示委員会を設置し、開示体制のさらなる充実に向けた検討を行っていきます。

リスク管理

市場リスク・信用リスク・投資リスク等様々なリスクに対処するため、各ディビジョン・カンパニーにおける個別リスクに対する自己管理体制を強化するとともに、リスク管理手法の高度化に取り組んでいます。具体的には主要な貸借対象表項目に対する社内コベナントを設定するとともに、商品分野ごとにエクスポージャー枠、取組基準、採算基準等を設定し、各々のエクスポージャー管理を行っています。また、RAROC（リスク調整後資本利益率）をベースにした管理手法であるRCM（Risk Capital Management）を導入し、リスクアセット額とリスクリターン率の2つを経営指標として、ポートフォリオ管理を行っています。

内部統制システムの充実

内部統制は①経営の有効性と効率性の向上、②法令の遵守（コンプライアンス）徹底、および③財務報告の信頼性確保を目的とするものですが、職務権限と責任を明確化するとともに、適切な牽制・監視機能を

業務プロセスに組み込むなど、これら三つの目的を達成し適正な業務執行を確保するための体制（内部統制システム）を確立しています。特に、法令遵守徹底に関しては、従来よりコンプライアンス体制の強化に注力しています（詳細はP51参照）。また、2006年3月期からは開示委員会を中心として、財務報告の信頼性確保を目的とした内部統制の再検証・体系化に着手しています。

監査役会の役割

当社の監査役会は、取締役会から独立した機関として株主総会で選任された5名の監査役（内2名は社外監査役）で構成されています。監査役会は、株主の負託を受けて、経営および取締役に対する監視・監査機能を発揮して、当社の健全な発展に寄与します。主な役割は次の通りです。

1. 会計監査人の独立性、監査内容のレビュー
2. 連結グループの内部統制、リスクマネジメント、ガバナンスの監視
3. 社長を含む経営陣の業務執行の監視

上記の役割を果たすために、監査役は、議決権は有しませんが、取締役会のメンバーとして常時出席し、意見を述べています。また、常勤監査役を中心に社内重要会議への出席、主要幹部との定期会合を通じて経営の監視に努めています。さらに、会計監査人および内部監査部門との緊密な連携、および主要グループ会社監査役で構成するGAC (Group Audit Committee)をはじめとした、グループ会社との定期会合を通じて連結グループ会社監査役との協働に注力して活動しています。なお、社外監査役は、独立性に配慮して選任されています。

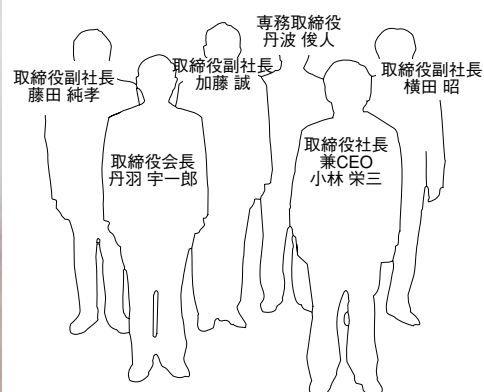
主な社内委員会

名称	役割
開示委員会	・開示にかかわる内部統制（財務報告にかかわる内部統制を含む）に関する方針・施策の検討 （2005年4月設置） （委員長：藤田副社長 開催：随時）
戦略投資委員会	・中期経営計画における戦略投資の検討 （委員長：加藤副社長 開催：月1回程度）
ALM*委員会	・全社のバランスシート管理・改善およびリスクマネジメントに関する全社的分析・管理、ならびに管理手法・改善策等の提言 （委員長：藤田副社長 開催：月2回程度）
FV*委員会	・全社横串機能・総合力を発揮し各カンパニーにおける機能強化・付加価値創造を行うため、シナジー効果の追求、全社的取組案件の支援・推進を行う （委員長：加藤副社長 開催：2ヶ月に1回程度）
CIO*委員会	・グループ情報化戦略についての方針・施策の検討と推進 （委員長：丹波専務 開催：月1回程度）
事業収益改善委員会	・収益レベルに見合った連結経費構造の構築に向けて、子会社の経費構造と収益構造を分析のうえ、その両面から対策を検討し収益構造の改善を実行、さらに改善状況をフォロー （委員長：丹波専務 開催：2ヶ月に1回程度）
CSR・コンプライアンス委員会	・CSRに関する方針・施策の検討と推進 ・当社経営理念、企業行動基準の周知徹底並びに遵守の総括管理 （委員長：藤田副社長 開催：2ヶ月に1回程度）

*ALM=Asset Liability Management *FV=Function & Value *CIO=Chief Information Officer

役員一覧

2005年7月1日現在



取締役会

取締役社長兼CEO

小林 栄三

1972年 伊藤忠商事(株)入社
2004年 取締役社長

取締役会長

丹羽 宇一郎

1962年 伊藤忠商事(株)入社
2004年 取締役会長

取締役副社長

加藤 誠

営業分掌役員
(兼)国内支社・支店管掌
1964年 伊藤忠商事(株)入社
2001年 取締役副社長

藤田 純孝

職能分掌役員
(兼)チーフ フィナンシャル オフィサー
(兼)チーフ コンプライアンス オフィサー
1965年 伊藤忠商事(株)入社
2001年 取締役副社長

横田 昭

金属・エネルギーカンパニープレジデント
1967年 伊藤忠商事(株)入社
2003年 取締役副社長

専務取締役

渡邊 康平

食料カンパニープレジデント
1971年 伊藤忠商事(株)入社
2004年 専務取締役

丹波 俊人

経営企画担当役員
(兼)チーフ インフォメーション オフィサー
(兼)海外担当役員
1972年 伊藤忠商事(株)入社
2005年 専務取締役

常務取締役

小寺 明

金融・不動産・保険・物流
カンパニープレジデント
1970年 伊藤忠商事(株)入社
2004年 常務取締役

竹森 二郎

機械カンパニープレジデント
1971年 伊藤忠商事(株)入社
2004年 常務取締役

西山 茂樹

宇宙・情報・マルチメディア
カンパニープレジデント
1974年 伊藤忠商事(株)入社
2004年 常務取締役

岡藤 正広

繊維カンパニープレジデント
1974年 伊藤忠商事(株)入社
2004年 常務取締役

北村 博

生活資材・化学品
カンパニープレジデント
1971年 伊藤忠商事(株)入社
2005年 常務取締役



監査役 工藤 正 常勤監査役 梅野 順義 常勤監査役 宮串 努 常勤監査役 浅野 正裕 監査役 阪口 春男

監査役会

常勤監査役

宮串 努

1968年 伊藤忠商事(株)入社
2003年 常勤監査役

浅野 正裕

1970年 伊藤忠商事(株)入社
2001年 常勤監査役

梅野 順義

1968年 伊藤忠商事(株)入社
2004年 常勤監査役

監査役

阪口 春男

1989年 日本弁護士連合会副会長、
1990年 大阪弁護士会会長
2001年 大阪府入札監視委員会委員長
2003年 伊藤忠商事(株)監査役

工藤 正

2002年 (株)みずほ銀行取締役頭取
2004年 (株)みずほ銀行理事
2005年 伊藤忠商事(株)監査役

執行役員

常務執行役員

松本 明久

金属・エネルギーカンパニー
エグゼクティブ バイス プレジデント
1970年 伊藤忠商事(株)入社
2004年 常務執行役員

谷岡 諭

欧州総支配人
(兼)欧州機械・宇宙情報・
非鉄金属グループ長
(兼)伊藤忠欧州会社社長
(兼)伊藤忠ドイツ会社社長
1971年 伊藤忠商事(株)入社
2004年 常務執行役員

中西 悦朗

繊維カンパニー
エグゼクティブ バイス プレジデント
(兼)テキスタイル・製品部門長
(兼)関西担当役員
1971年 伊藤忠商事(株)入社
2005年 常務執行役員

太田 徹

名古屋支社長
1970年 伊藤忠商事(株)入社
2005年 常務執行役員

赤松 良夫

伊藤忠インターナショナル会社
社長(CEO)
(兼)伊藤忠カナダ会社社長
1974年 伊藤忠商事(株)入社
2005年 常務執行役員

中川 雅博

人事部長
1974年 伊藤忠商事(株)入社
2005年 常務執行役員

南谷 陽介

生活資材・化学品カンパニー
エグゼクティブ バイス プレジデント
(兼)化学品部門長
1974年 伊藤忠商事(株)入社
2005年 常務執行役員

田中 茂治

食料カンパニー
エグゼクティブ バイス プレジデント
(兼)食品流通部門長
1974年 伊藤忠商事(株)入社
2005年 常務執行役員

執行役員

桑山 信雄

中国総代表
(兼)伊藤忠(中国)集団
有限公司董事長
(兼)上海伊藤忠商事
有限公司董事長
1971年 伊藤忠商事(株)入社
2003年 執行役員

秋光 実

IT企画部長
1973年 伊藤忠商事(株)入社
2003年 執行役員

古田 貴信

機械カンパニー
エグゼクティブ バイス プレジデント
1973年 伊藤忠商事(株)入社
2003年 執行役員

青木 芳久

食糧部門長
1974年 伊藤忠商事(株)入社
2003年 執行役員

井上 裕雄

情報産業部門長
1975年 伊藤忠商事(株)入社
2003年 執行役員

鈴木 善久

航空宇宙・電子部門長
1979年 伊藤忠商事(株)入社
2003年 執行役員

松見 芳男

先端技術戦略室長
1969年 伊藤忠商事(株)入社
2004年 執行役員

嵐 一友

繊維カンパニー プレジデント補佐
(兼)ファッションアパレル部門長
1971年 伊藤忠商事(株)入社
2004年 執行役員

小林 洋一

金属資源・石炭部門長
1973年 伊藤忠商事(株)入社
2004年 執行役員

関 忠行

財務部長
1973年 伊藤忠商事(株)入社
2004年 執行役員

能登 章友

生鮮・食材部門長
1973年 伊藤忠商事(株)入社
2004年 執行役員

山田 豊滋

新産業事業室長
1973年 伊藤忠商事(株)入社
2004年 執行役員

金子 信幸

メディア事業部門長
1974年 伊藤忠商事(株)入社
2004年 執行役員

前田 一年

法務部長
1974年 伊藤忠商事(株)入社
2004年 執行役員

神吉 賢一

繊維原料・資材部門長
1974年 伊藤忠商事(株)入社
2004年 執行役員

両角 秀一

生活資材部門長
1975年 伊藤忠商事(株)入社
2004年 執行役員

井出 健義

自動車部門長
(兼)自動車業務戦略部長
1975年 伊藤忠商事(株)入社
2004年 執行役員

塩見 崇夫

金融部門長
1975年 伊藤忠商事(株)入社
2004年 執行役員

富永 正人

事業・リスクマネジメント部長
1971年 伊藤忠商事(株)入社
2005年 執行役員

佐々 和秀

ブランドマーケティング第一部門長
1974年 伊藤忠商事(株)入社
2005年 執行役員

米家 正三

経理部長
1974年 伊藤忠商事(株)入社
2005年 執行役員

岡田 賢二

建設・不動産部門長
1974年 伊藤忠商事(株)入社
2005年 執行役員

石塚 哲士

インドシナ代表
(兼)伊藤忠タイ会社社長
1975年 伊藤忠商事(株)入社
2005年 執行役員

高柳 浩二

エネルギー・トレード部門長
1975年 伊藤忠商事(株)入社
2005年 執行役員

野村 徹

プラント・プロジェクト部門長
1976年 伊藤忠商事(株)入社
2005年 執行役員

CSR (企業の社会的責任)

伊藤忠商事のCSRに対する考え方

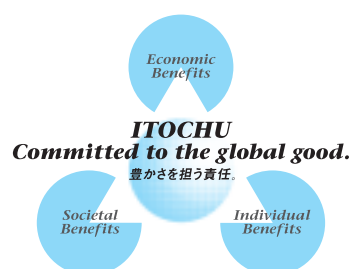
当社は、CSRとは良き企業市民としての責任を果たすためにはどのようなことをすべきかを示した言葉であり、具体的には、企業とステークホルダーとのコミュニケーションを促し、そのやり取りの中から社会にとって有益な経営のビジョンや施策等を生み出し、かつ実現することと考えています。

そのため、当社は、企業として求められる社会的責任を果たしていく上で、社員が判断し行動する際の基準として、「伊藤忠商事の企業理念」とその考え方を具体的に示した「伊藤忠商事企業行動基準」を定め、遵守と周知徹底を図っています。

また、2005年4月にCSR・コンプライアンス統括部を新設し、より積極的にCSRを推進していく体制を整備しました。

伊藤忠商事の企業理念

The ITOCHU Credo



The ITOCHU Way

Yes, we can.

顧客と共に、前へ。

Fight fair.

フェアに、挑む。

Open minded.

いい風を心に、会社に。

伊藤忠商事企業行動基準

1) 法令等の遵守

伊藤忠商事は、法令の遵守はもとより、国際ルールおよびそれらの精神を遵守し、社会的良識をもって行動します。

2) 社会的に有用な商品、サービスの提供

伊藤忠商事は、多様化する消費者等の社会的ニーズに応えと共に、製造物責任・省資源・省エネルギー・環境保全等にも充分配慮を払い、安全かつ有用な商品・サービスの提供に努めます。また、商品・サービスの取扱いは、社会性についても充分配慮したうえに行います。

3) 長期的な視野に立った経営

伊藤忠商事は、短期的な収益のみにとらわれず、常に長期的な視野に立った経営を行います。

4) 公正な取引

伊藤忠商事は、公正かつ自由な競争の確保が市場経済の基本ルールとの認識のもとに商活動を行い、また、政治・行政との健全かつ正常で透明な関係を維持します。

5) 企業情報の開示

伊藤忠商事は、株主はもとより、広く社会とのコミュニケーションをはかり、積極的に企業情報を正確かつ公正に、適時開示します。

6) 環境問題への積極的取組

伊藤忠商事は、環境問題への配慮を常に忘れず、自主的、積極的に取り組みます。

7) 社会貢献

伊藤忠商事は、企業の利益と社会の利益を調和させ、「良き企業市民」としての役割を積極的に果たします。

8) 働きやすい職場環境の実現

伊藤忠商事は、従業員のゆとりと豊かさを実現し、働きやすい環境を確保すると共に、従業員の人格・個性を最大限に尊重し、自由闊達で創造性の発揮できる企業風土を実現します。

9) 反社会的勢力および団体との対決

伊藤忠商事は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会勢力および団体とは断固として対決します。

10) 国際協調

伊藤忠商事は、諸外国の習慣および文化を尊重し、平和を守り、現地の発展に貢献する経営を行います。

11) 周知徹底

伊藤忠商事は、別途定めるところに従い、「伊藤忠商事企業行動基準」の周知徹底と社内体制の整備を行います。

12) 率先垂範

伊藤忠商事の経営者は、自ら率先垂範し、「伊藤忠商事企業行動基準」の精神の実現に努め、万一、「伊藤忠商事企業行動基準」の内容に反するような事態が発生した場合には、経営者自ら問題解決にあたり、原因究明・再発防止に努めます。

また、社会への迅速かつ的確な情報公開を行うと共に、権限と責任を明確にしたうえで、自らも含めて厳正な処分を行います。

企業倫理・コンプライアンス

企業倫理・コンプライアンス体制

当社は、2002年9月以降、下図の通り、企業倫理・コンプライアンス委員会を中心として、グループ全体でコンプライアンスの徹底を推進してきました。

なお、2005年4月には、CSRの推進活動を行うこともその機能に追加すべく、同委員会を「CSR・コンプライアンス委員会」と改称しました。

ホットラインの設置

法令違反等がある場合は、グループ内のすべての社員は上司に報告することを原則としますが、それでも是正されない場合、あるいは報告することが困難な場合には、コンプライアンス室長や外部弁護士に対するホットラインを通じて、法令違反等に関する内部情報を提供することが

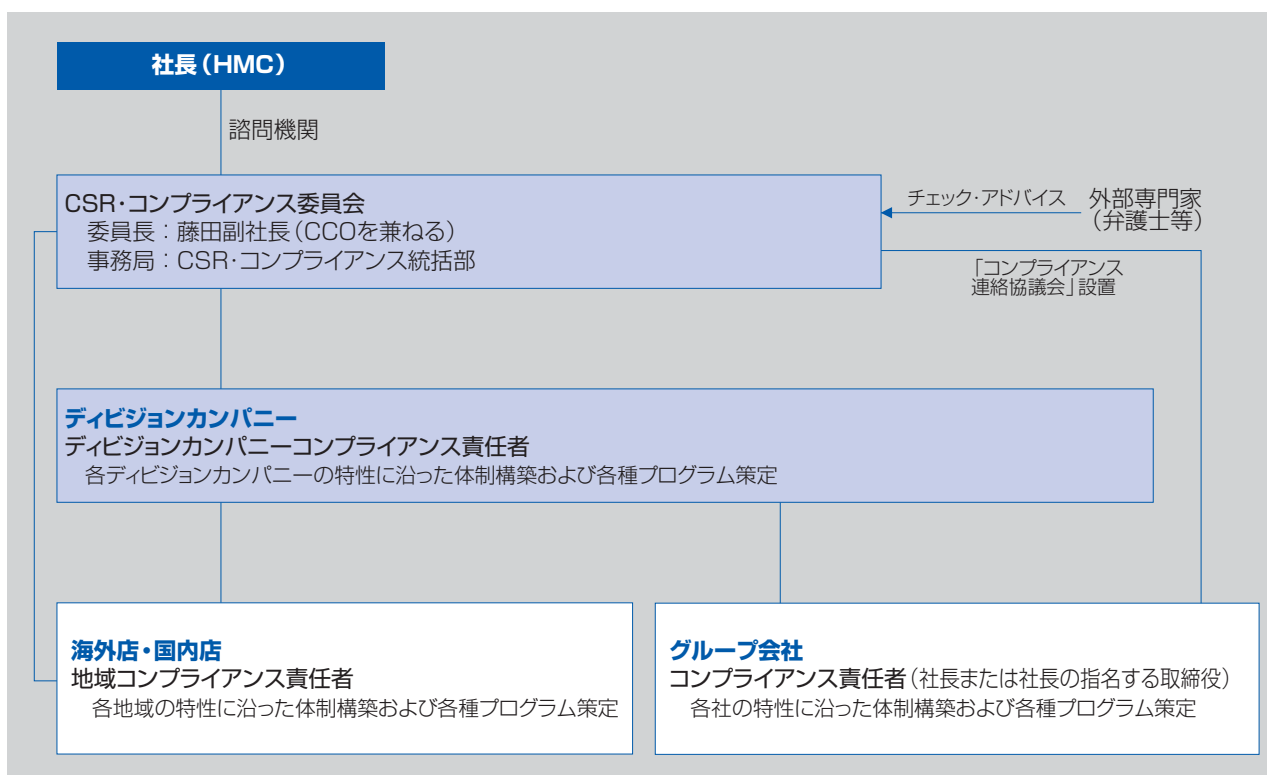
できます。また、社員に対しては、内部情報を提供したことにより不利益を被らないことを保証する保護規定を設けています。

周知徹底

コンプライアンスの重要性を社員全員に浸透させるため、グループ全体として教育・研修に取り組んでいます。また、カンパニーやグループ会社でも、コンプライアンス責任者がコンプライアンス室との協力によりマニュアルを作成し、独自の教育・研修を実施しています。

2005年3月期には、コンプライアンス教育のための「小冊子」を2年ぶりに全面改訂し、社員および役員に配布するとともに、英文版も作成し、海外の現地スタッフに配布しました。

現行の伊藤忠グループのCSR・コンプライアンス体制図



さらに、eラーニングによる教育を開始、「情報セキュリティ」および「企業倫理・コンプライアンス基本コース」の2つのプログラムを全社員が受講し、全員が合格しました。2006年3月期には、当社企業理念および企業行動基準の啓発のため、新たにeラーニングのプログラムを作成し、海外の現地スタッフを含む全社員に受講してもらう予定です。

レビュー・評価

コンプライアンスの状況については、各組織におけるコンプライアンス責任者、コンプライアンス室、CCOのそれぞれが年2回レビューし、取締役会に報告、必要な是正を提言の上、翌年度の実施計画に反映させます。さらに、人材アセスメント、個人業績評価にも、コンプライアンス・行動基準遵守に関する評価項目を設けています。

安全保障貿易管理

大量破壊兵器等の不拡散等を目的として、我が国は「外国為替及び外国貿易法」に基づく法令等により厳格な輸出等の管理を行っています。当社では安全保障貿易の社内自主管理規程（貿易管理プログラム）を策定し、これら法令の遵守はもとより、国際的な平和と安全の維持を妨げることとなる取引を行うことのないよう全社的な管理を行っており、安全保障の観点からも、国際社会における企業の社会的責任を果たすべく努めています。

個人情報

2005年4月1日から個人情報保護法が施行されました。当社では、同法を遵守するため情報管理規定等の社内規定を整備するとともに、社内講習会を適宜実施するなど、同法遵守のための教育・啓発活動を行いました。また、同法で規定する個人情報データベースを保有する部署を抽出し、部署ごとに管理責任者を設置の上、厳格な管理基準を設定するなど、管理体制の強化を図っています。

環境問題への積極的な取組み

伊藤忠商事は、国内外で様々な商品・サービスの提供に携わり、資源開発にも取り組んでいます。これらの業務の中には環境と大きな接点を有するものもあり、環境問題への積極的な取組みを重要な経営方針のひとつに位置付けています。

環境マネジメントシステム

当社ではISO14001規格に則した「環境方針」をベースに環境マネジメントシステムを構築、具体的な環境目的・目標を定め、全社で推進しています。代表取締役が委員長を務める地球環境委員会にて方針決定を行い、全部署に設置された環境責任者が実務遂行の指導、管理を

行います。また、当社（東京・大阪両本社および5支社）以外の海外店・内外グループ会社のISO14001認証取得も推進していきます。

環境リスク管理

当社の取扱商品については、原材料から廃棄までのライフサイクル分析的手法を用い、環境リスク管理を行っています。また新規投資・開発案件に対しても、環境に対する影響を事前評価し、リスクの未然防止に努めています。グループ会社に対しても、環境リスク未然防止のため、毎年環境負荷が大きいと思われる事業会社を選定し、環境面よりの指導を実施しています。



社会貢献

企業理念に掲げた3つの柱のひとつは、「Societal benefits」の実現、つまり豊かでゆとりある社会の実現です。その実現のために、私たちは、国際的視野に立ち、また「良き企業市民」として果たすべき役割を自覚して、社会貢献活動を実施しています。

ビジネスを通じた社会貢献活動

当社は、「企業の利益と社会の利益の調和」の実現を目指し、当社の持つ情報、ノウハウ、販売力等を活かせるビジネスを推進しています。特徴的な取組みの一例として挙げられるのが、内外の地方自治体との提携による、地域発展型のビジネス展開です。国内では岐阜県、福井県、島根県と、海外では中国の山東省、江蘇省、南京市、米国のニューメキシコ州と提携し、地域の産業育成に対して、ビジネスを通じた多角的な支援を行っています。

また、2003年7月に、技術力のある中小中堅企業を応援するための「がんばれ日本企業！ファンド」を設立したのに続き、地域特化型のファンドとして、2004年1月に「がんばれ関西ファンド」を、2004年12月に「がんばれ北海道企業ファンド」と「がんばれ岐阜ファンド」を設立しました。その総額は43億円となり、日本全国の有望な中小製造業に対して投資や販売協力を行うことにより、日本の産業の屋台骨といわれる中小メーカーの成長を支援するとともに、地域振興にも寄与していきたいと考えています。

(写真:左から3点「がんばれ日本企業！ファンド」「がんばれ岐阜ファンド」が出資した岐阜県の(株)ゼロスポーツ)

企業としての社会貢献活動

当社の社会貢献活動は、福祉・教育・文化・芸術・環境、国際交流、地域の5つを重点的な活動分野としています。

教育・文化・芸術分野では、1974年に設立された「伊藤忠記念財団」が、年間を通じた東京小中学生センターの運営、サマーキャンプやウインターキャンプなどの野外教育事業、子ども文庫助成事業などを通じ、心身ともに健全な青少年の育成に向けた活動を展開しています。

環境の分野では、1992年よりグループ会社とともに、東京大学気候システムセンター(CCSR)の地球温暖化に関する基礎研究を支援し、年1回「伊藤忠シンポジウム」を開催、研究成果を広く一般の方にも公表しています。

地域との共生に関しては、ITOCHU LOBBY CONCERTを毎年開催しています。1992年よりニューヨーク・シンフォニック・アンサンブルを招聘し、東京本社1階ロビーにて夏にコンサートを開催、社員やその家族のみならず、地域の方々や学校関係者、また身体障害者の施設の方々も招待し、お楽しみ頂いています。

社員の実践する社会貢献活動

伊藤忠グループ社員有志によるボランティア組織「ふれあいのネットワーク」は1994年7月に発足、現在約130名のメンバーが自主企画運営のもと活動を行っています。2002年からは資格や技術を身につけより専門的な活動を行うべく、自然観察部会、災害救助の集い、草の根部会、音読ボランティア部会の4つの部会が発足しました。一方、社員のボランティア活動を支援する制度としては、ボランティア休暇・休業制度(2005年3月期:8名取得)のほか、災害救援募金活動の際のマッチングシステムや、社員の講習会受講料に対する会社からの補助等があります。



働きやすい職場環境の実現

伊藤忠商事は、従業員のゆとりと豊かさを実現し、働きやすい職場環境を確保するとともに、従業員の人格・個性を最大限に尊重し、自由闊達で創造性の発揮できる企業風土の実現を目指しています。

多様な人材の活用

昨今の経済のグローバル化への対応と連結経営推進のため、各業界・分野の実態に即した人材の活用が重要となることから、性別・国籍・年齢を問わず多様な人材を活用することを目指し、2003年12月に人材多様化推進計画を策定しました。本計画では、女性・海外現地社員の登用に向けたメンター制度等具体策の実行を重点課題としています。

また、身体障害・知的障害等のハンディキャップを背負った方々に働く場を提供することを目的として、1987年に障害者雇用促進法に基づく特例子会社「伊藤忠ユニダス(株)」を設立しています。以後、継続して高い雇用率を確保しており、2005年4月1日現在の障害者雇用率は2.3%(法定雇用率1.8%)となっています。

なお、多様な人材の活用に対する取組みは、厚生労働大臣から障害者雇用優良事業所(2002年3月期)として、東京労働局長から均等推進企業(2006年3月期)として表彰されています。

人材戦略の確立・実行

事業戦略を担う経営者人材を計画的に育成する観点から、カンパニーごとの人材の確保・育成を中心とした連結ベースでの人材戦略を構築し、経営者スクール等を実施するとともに、次世代を担う若手・海外現地社員の育成に力を入れています。また、人材育成や適材適所に繋げる仕組みとして、人材アセスメント制度を導入しており、上司との面接を通じて個人の能力、専門性等について確認した上で、個別に育成計画を作成しています。加えて2005年3月期より、組織長を対象に部下からのフィードバックを取り入れることで、自らの行動を振り返り、行動の改善やマネジメント能力向上に繋げていく機会を提供しています。

従業員の人格・個性の尊重

メンタルヘルス、職場における悩み等については、事後対応より予防に重点を置いて取り組んでおり、定期的・継続的な研修を実施しています。また、精神科医・臨床心理士等専門家に社内でカウンセリングを受けることができる社員相談体制も整備しています。

また、家庭と仕事との両立については、待機児童問題、予測できない介護期間の実態を鑑み、安心して働くことのできる休業・休暇・勤務時間短縮制度を整備しています。

社員との対話

全社員総会を年2回開催し、経営陣からのメッセージを直接社員に伝えるほか、社員が直接質問できる機会を提供しています。

また、伊藤忠商事労働組合と経営陣および各カンパニーの間で定期的に協議会を開催し、経営問題やセグメント別の課題を自由に労使間で協議する場を設けています。