

ひとりの商人、無数の使命

働き方改革による企業価値向上

均等・両立推進企業表彰 シンポジウム
2017.12.15

伊藤忠商事株式会社
人事・総務部 部長
垣見 俊之

- **創業** 1858年
- **設立** 1949年12月
- **資本金** 2,535億円
- **本社** 東京/大阪
- **営業所数** 国内9店/海外103店
- **従業員数** 連結95,944人/単体4,381人
- **当社株主帰属当期純利益** 3,522億円(2016年度)



<東京本社>



<大阪本社>

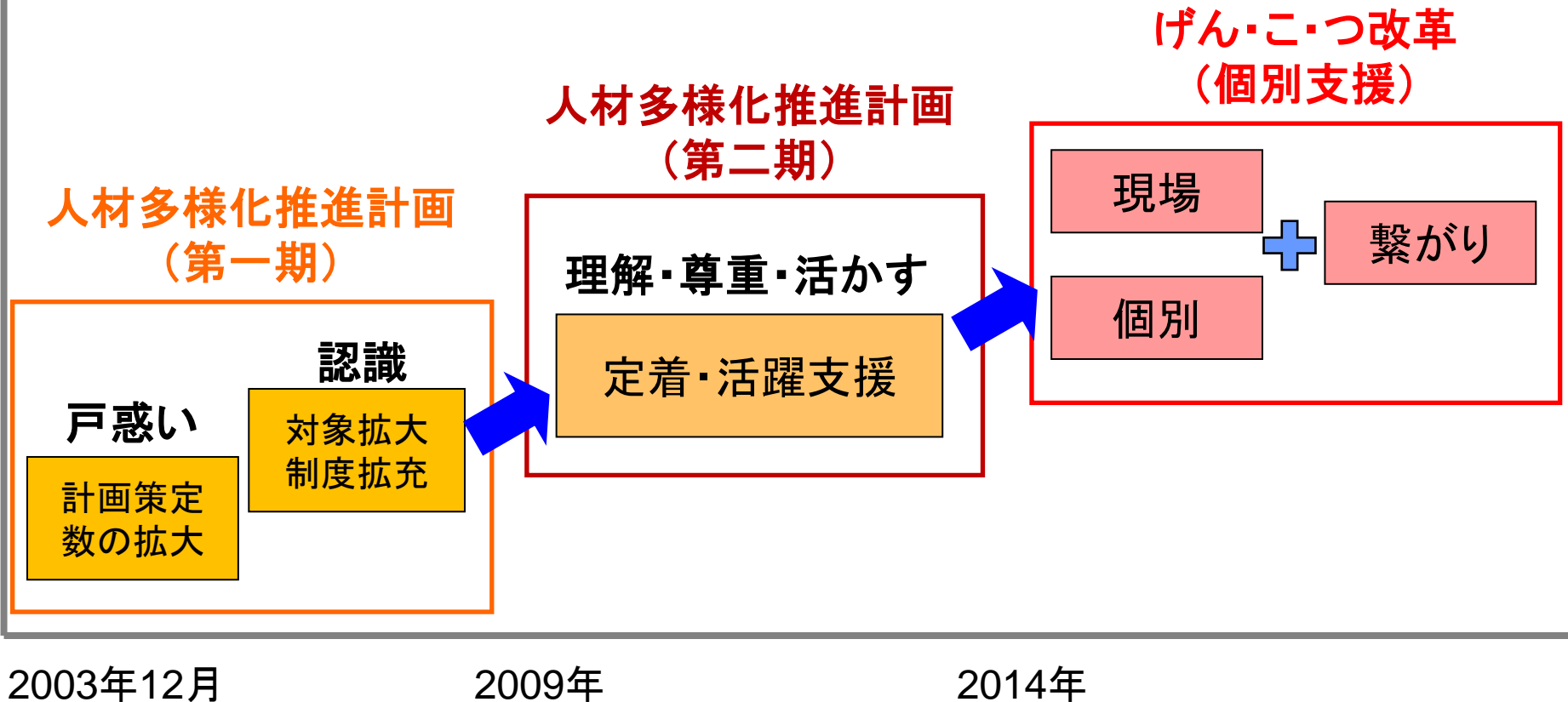
※2017年4月1日現在(連結人員数は2017年3月末日現在)

人材多様化に向けた取組の推移

『魅力ある会社・企業風土』とは

性別・国籍・年齢を意識せずとも、各社員が特性を活かして活躍出来る環境が整い、
そのことが、個の力・組織力強化、収益力拡大に結びついている状態

人材多様化の段階



第1の改革:「働きやすい会社」への改革

2003～

・「人材多様化推進計画」 → 数値目標設定
制度の拡充

第1の改革がもたらしたもの

➤ 数値目標の頓挫

- 新卒総合職女性比率:20%(05年度～)、30%(08年度～)
- 海外ナショナルスタッフ幹部登用:40%以上(10年度迄)、50%以上(13年度迄)
- 毎年一定数のキャリア採用:20-50名程度

➤ 制度拡充の弊害

- 育児短時間勤務:3歳まで ⇒ 小学校卒業まで
- 配偶者海外転勤休職制度

第2の改革:「厳しくとも働き甲斐のある会社」への改革

数値目標を廃止、肥大した制度の是正

 生産性の向上

2013

・「朝型勤務制度」導入

2014

・「げん(現場)・こ(個別)・つ(繋がり)改革」開始
(女性活躍方針)

2016

・「伊藤忠健康憲章」制定
・全社員総活躍企業実現に向けた取組推進

2017

・脱スーツ・デー
・がんと仕事の両立支援

主な育児・介護支援制度

	カテゴリ	主な制度・サービス
育児制度	休業・休暇	・育児休業(満2歳まで。開始後5日間は有給扱い)
		・男性の育休取得促進(本人と上司へのメール発信)
		・子の看護休暇、育児特別休暇、ファミリーサポート休暇等
	柔軟な働き方	・育児短時間勤務制度(小学校卒業まで)、勤務日選択制度
		・在宅勤務制度(2016年度～)
	キャリア支援	・産休前ガイダンス、育児ハンドブック(本人編・上司編・男性編)
		・産休・育休中社員用SNS、育休中社員のキャリア支援研修
・復職前三者面談、復職後フォロー(復職同期ネットワーク等)		
・社員用託児所「I-Kids」		
		・ベビーシッター利用料補助(最大60万円/年を補助)、内閣府ベビーシッター派遣事業割引制度
介護制度	休業制度	・介護休業(通算2年まで。中断可)
	柔軟な働き方	・介護短時間勤務制度(通算5年まで)、勤務日選択制度
		・在宅勤務制度(2016年度～)
	キャリア支援	・駐在員ふるさとケアサービス(駐在員の高齢家族を見守り)
		・家事代行サービス利用料補助(最大60万円/年を補助)
・介護休暇、介護特別休暇等		

具体的な取り組み事例

子女のみ帯同

- 活躍する女性総合職が、ライフイベントを経ても重要なキャリアパスである海外駐在の機会を逃すことなく働き続けられる体制を整える。
- 高校生以下の子女のみ帯同を認め、必要に応じて以下のオプションを認める。
 - ① 駐在員の「親」の駐在地帯同（中学生以下の子女に限る）
 - ② 赴任当初の「親」の短期帯同（90日、中学生以下の子女に限る）
 - ③ 国内引越代補助（残留子女の育児補助を駐在員の「親」が行う場合）

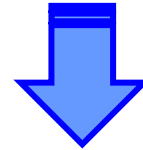


朝型勤務制度

- 20:00～22:00: **原則禁止** 深夜勤務(22:00～5:00): **禁止**
 仕事が残っている場合は「翌日朝勤務」へシフト
- 翌日朝勤務(5:00～8:00)に対するインセンティブ
 - 深夜勤務と同様の割増賃金支給
 (時間管理対象者:150% / 時間管理対象外:25%)
 - 8:00前始業社員に軽食(Dole商品等)無料配布



制約社員に対する「働きがい」のある職場環境の提供
～女性活躍の更なる推進～



職場全体の生産性向上へ

- 朝型勤務・健康経営等の継続実施、進化
- 業務効率化による生産性向上
 - ①RPAなどITツールを活用した業務自動化推進
 - ②シンクライアント端末活用によるモバイルワーク推進
- 継続的な啓蒙活動
 - ①トップ/マネジメントからのメッセージ
 - ②組織長への指導、社員教育