労働生産性向上に向けた主な取組み（「働き方改革」纏め）

開始年度	取組内容	目的、効果
2010	社内会議・資料削減	・会議開催回数、総会議時間、会議資料それぞれ約 40～50%削減
	社内託児所「I-Kids」開設	・待機児童問題への対応、仕事と子育ての両立支援
2012	クールダウンルーム開設（東京本社）	・炎天下の中、来社されるお客様・外出から戻る社員がクールダウンできる部屋の設置
	メンタルヘルスへの対応強化	・産業医・精神科医によるメンタル疾患対応体制整備
2013	「朝型勤務制度」導入	・多残業体質の改善、業務効率化を通じた生産性向上 ・お客様対応の徹底、フレックスタイム制度の全社一律適用の廃止 ・社員の健康改善、育児・介護等の個別ニーズへの対応
	「110運動」啓蒙開始	・朝型勤務の強化、深夜に及ぶ飲酒に伴う非違行為の撲滅
	健康管理室リニューアル	・社員の健康管理向上のため、プライバシー・快適性の更なる向上
2016	「伊藤忠健康憲章」制定	・健康経営推進に対する経営トップのコミットメントを表明
	「シャワーラウンジ」開設	・夜行便等で到着した社員が空港から直行出社する際、リフレッシュできるシャワーを設置
	「禁煙対策」強化	・禁煙治療の全額会社負担等の禁煙サポート策を開始
	育児･介護等の事由がある社員を対象とした「在宅勤務制度」導入	・女性社員、共働き社員等のキャリア継続への支援
2017	「脱スーツ･デー」導入	・TPO をわきまえた上でスーツ以外の服装による新鮮で柔軟な発想を期待
	「がんと仕事の両立支援」導入	・がんとの両立支援体制構築 ・国立がん研究センターとの提携によるがん特化健診の導入、専門医による即時治療 ・高度先進医療費会社負担 ・子女育英資金拡充、子女就労支援 ・柔軟な勤務・休暇制度の整備（短時間勤務、在宅勤務、公休付与等）
	「健康管理システム」導入	・毎年の健康診断結果可視化
	シンクライアント PC 配布	・情報漏えいリスクの無いシンクライアント端末を標準 PC として全社展開
2018	IT 技術を用いた業務効率化強化	・全社統合データ基盤（HANABI）や RPA（Robotic Process Automation）による定型業務の自動化を通じ、業務プロセスの無駄を排除
	がんと仕事の両立に関する取組みを個人業績評価に反映	・「自分の居場所はここだ」と安心して働き続けることができる環境の整備
	日吉独身寮開設	・タテ・ヨコ・ナナメの若手社員ネットワーク構築による一体感醸成・コミュニケーション強化
2020	子宮頸がん検診の対象拡大（全女性社員対象）	・女性社員の健康力向上
2021	新型コロナウイルス・ワクチン職域接種	・コロナ禍でも社員が安心して働ける環境を整備
2022	「朝型フレックスタイム制度」の導入	・柔軟な働き方への進化
	全社員を対象の「在宅勤務制度」の導入	・女性社員、共働き社員のキャリア継続への支援
2023	風しん・職域抗体検査の実施	・妊婦の感染防止、日本の社会的課題の解決に向けた特定世代男性の職域検査実施
	「バーチャルオフィス」の正式導入	・組織の垣根を越えてアイデアやリソースを協業できるオンラインプラットフォーム ・自ら手を挙げ他案件に関わることができ、社員の主体的なキャリア形成・成長を支援
	フェムテックの取組み強化	・複雑化する女性の健康課題解決による女性活躍推進、男性の理解促進 ・バーチャルオフィスの取組み案件として事業化に向け活動
	「職域学童保育（I-Summer School）」の実施	・共働き社員支援（長期休暇中の安全な居場所の確保や学習サポート） ・近隣小学校へも開放することによる地域社会への貢献
2024	男性社員育児休業の取得必須化	・性別にかかわらず、誰もがライフイベントに向き合いながらキャリアを築ける風土を醸成
	卵子凍結・不妊治療支援	・女性のキャリアとライフプランの選択肢を増やすべく卵子凍結の費用補助、海外駐在員の不妊治療費用補助開始
	フェムテック自動販売機「ふぇむてっくん」の設置	・女性社員の能力が最大限発揮できる環境の整備 ・会社全体でフェムテック及び女性の健康課題に対する理解の促進
	「睡眠改善プログラム」の実施	・2022年度に睡眠マネジメントに関する産学連携コンソーシアムに参画 ・睡眠時無呼吸症候群をはじめとする様々な睡眠課題の発見と解決を支援