

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 |

| 開始年度 | 取組内容 | 目的、効果 |
|------|-----------------------|---|
| 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」のトライアル実施 | ・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 |

以上