

伊藤忠商事は、「女性活躍推進法」「次世代法」の両法に基づく行動計画を以下の通り策定しました。
女性への活躍支援のみならず、男性を含む全社的な働き方改革や意識改革により、多様な人材が能力を最大限発揮できる社内風土の醸成を目指します。
(2016年3月31日)

伊藤忠商事株式会社 行動計画

計画期間:平成28年4月1日～平成33年3月31日(2016/4/1～2021/3/31)

背景・課題認識:

- 伊藤忠商事は、企業の持続的発展のためには「組織としての多様性が不可欠」との認識の下、「人材多様化推進計画(2004年1月～2014年3月)」の推進により、他社に先駆けて女性を含む多様な人材の数の拡大、定着・活躍支援を行ってきた。これにより女性の数は一定数まで拡大し、仕事と家庭の両立を支援するための制度も法定を上回る水準で整備された。
- 現在、当該計画期間中に採用を拡大した女性の層がライフイベント期に差し掛かっており、この層がライフイベントを経ても活躍し続けられるためのキャリア形成支援が急務となっている。また、女性の増加・職域拡大に伴い、個々人が直面する現場の状況や悩みも多様化しており、これまでの一律の制度による支援に加え、より現場の実態に即したきめ細かい個別支援が求められるようになっている。

目標:

1. 女性の就業継続及びキャリア形成に関する目標

上記を踏まえ、当社は現場における女性と組織長(マネジメント)のコミュニケーション強化と、それに基づく個別支援の実施により女性の自律的キャリア形成を推進する。このうち総合職については、2020年度末までに女性比率10%超、指導的地位に占める女性比率10%超の達成を目指す。

2. 働き方改革及び職場風土に関する目標

男性を含む全社的な「働き方改革」「意識改革」「積極的健康増進策」の推進により、女性や、育児・介護等の時間的制約のある社員等を含む多様な人材が能力を最大限発揮できる社内風土を醸成する。具体的な数値目標としては以下の通りとする。

- ・年平均所定外労働時間:朝型勤務導入前(2012年度)比10%以上削減
- ・男性の年間育児休業取得率:13%以上達成

取組内容及び実施時期:

【女性に対する支援】

1. 母集団形成に関する取組(継続・強化)

- ・女性求職者への広報・PR強化(商社における女性のキャリアイメージの明確な発信)
- ・職掌移動制度(事務職⇒総合職)の運用強化(対象年次の早期化、移動者フォロー徹底)

2. 自律的キャリア形成支援に関する取組(継続・強化)

- ・「げん(現場)・こ(個別)・つ(繋がり重視)改革」による個別支援の強化

※注力分野(登用、駐在、ライフイベント(育児))毎の具体的な取組は以下の通り。

- ・登用: 個別キャリアプランの作成による中長期的視点での育成、外部研修への派遣
- ・駐在: 海外駐在への早期派遣、子女のみ帯同駐在の支援
- ・育児: 産前からの早期意識付け、もっと働きたい人への個別支援(在宅勤務等)
- ・若手女性総合職向けキャリアワークショップの内容見直し(コミュニケーション強化)
- ・事務職のキャリア形成支援(成長機会付与、スキルアップ施策の充実による育成強化)

【組織長(マネジメント)に対する支援・理解促進】

- ・現組織長への情報共有・理解促進(組織長ワークショップ、新任組織長研修、講演会等)に加え、次世代のマネジメント層への早期意識付け(2016年～)
(多様性理解、性別役割分担意識の払拭、女性への「適度な」配慮等)
- ・キャリア面談機会(キャリアビジョン面談、復職三者面談等)の有効活用によるコミュニケーション強化(2016年～)
- ・時間制約のある社員を部下に持つ組織長への個別支援(2016年～)

【働き方改革・職場風土の醸成】(継続・強化)

- ・朝型勤務の継続・強化による「メリハリのある働き方」の推進
- ・人事評価上、「業務の効率化」「時間当たり生産性向上」に関する指標の取り入れ(2016年～)
- ・社員の健康保持・増進のための、きめ細かい個別支援の更なる推進
- ・仕事と家庭の両立に対する職場理解の醸成
 - ・男性社員向けの育児制度説明会、育児参加促進策の実施(2016年～)
 - ・家族向けイベント、子ども関連イベント等の実施
- ・社員意識調査(エンゲージメントサーベイ)による定期的なモニタリング継続

以上