

伊藤忠商事は、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法の両法に基づく一般事業主行動計画を以下の通り策定しました。多様な価値観が尊重され、社員一人ひとりが能力を最大限発揮できる「厳しくとも働きがいのある」企業を今後も目指します。(2024年4月1日)

女性活躍推進法等に基づく一般事業主行動計画（伊藤忠商事株式会社）

計画期間

令和6年(2024年)4月1日～令和8年(2026年)3月31日

当社の方針

- ・ 当社は、人材戦略を重要な経営戦略として明確に打ち出し、全社員が能力を如何なく発揮する「厳しくとも働きがいのある会社」の実現を経営トップがコミット。2003年度の人材多様化推進計画策定以降「持続的に個の力と組織力を強化し、企業価値向上実現のためには組織としての多様性が重要であり、女性の活躍は不可欠」との一貫した考えのもと推進。
- ・ 2021年度に取締役会の任意諮問委員会として、女性活躍推進委員会を設置。委員長は社外取締役、委員も半数以上が社外役員且つ半数以上が女性とし、社外の目を入れることで女性活躍推進に対する当社の本気度を示し、全社政策として推進する体制を確立。
- ・ 女性経営者による視点は、生活消費関連ビジネスに注力する当社にとって重要な要素。女性のみを対象とした執行役員選考ルールを新設し、女性の登用だけが目的とならないよう、会社全体で女性管理職、役員を「育成」する文化を醸成。更なる意識改革が必要と判断し、内部登用を推進。
- ・ 更なる女性登用に向けて、キャリア形成の障壁となり得る事情に対しての個別支援を継続の上、登用候補人材の育成パイプラインを強化。
- ・ 基盤となる働き方改革の継続に加え、多様性の受容・無意識の偏見(アンコンシャスバイアス)に対する理解を深める仕組みを継続し、多様な価値観を尊重。

目標

1. 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

役員(執行役員を含む)に占める女性の割合	: 30%(2030年迄)
管理職に占める女性労働者の割合	: 10%
労働者に占める女性労働者の割合	: 30%
採用した労働者に占める女性労働者の割合	: 40%以上

2. 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

男女別の育児休業等取得率及び平均取得期間 : (男性育児休業等取得率)100%

取組内容

1. 女性の登用・キャリア継続支援(キャリアとライフプランの選択肢・個別支援)

- ・出向先・海外駐在先等での計画的なマネジメント経験の付与。
- ・事務職の専門知識・スキル取得による更なる活躍の支援。
- ・フェムテック活用による、多様化する女性特有の健康課題への対応。
- ・子どもの急な体調不良や突然の出張時に即時手配可能なベビーシッターサービスの提供、子どものみを帯同する駐在員への個別支援等、仕事と育児の両立支援の拡充。
- ・育児・介護等の際、本人の希望に基づき、一時的に「権限・裁量の軽減」や「転勤義務の免除」等を行う、自律的な働き方の支援策を導入(総合職)。

2. 職場の意識改革

- ・経営トップによる女性活躍推進に関するメッセージの社内外への発信。
- ・男性社員の育児休業取得の「必須化」。誰もがライフイベントと両立し、キャリアを築くことができる、多様性を尊重する社内風土の醸成。
- ・多様性の受容や無意識の偏見(アンコンシャスバイアス)に関する理解の促進。
- ・共働き・子育てを支援する環境の整備(長期休暇における「職域学童保育」実施等)。
- ・朝型フレックスタイム制度、在宅勤務等の柔軟な働き方の徹底。

※一般事業主行動計画に基づく取組状況については、定期的にモニタリングを実施。

以上