

# 働き方改革アクションプラン

<b>会社名</b>	伊藤忠商事株式会社	<b>従業員数</b>	②1,000人～4,999人
------------	-----------	-------------	----------------

## ①長時間労働の是正（KPI）

- （毎年）所定外労働時間を朝型勤務導入前（2012年度）比10%以上の削減を維持
- （毎年）22時以降の深夜残業0件
- （毎年）総実労働時間 朝型勤務導入前(2012年度)比 5%削減

## ①長時間労働の是正（行動計画）

### ■朝型勤務の継続実施、進化

#### ①朝型勤務の運用徹底

- 20時以降勤務の原則禁止の徹底
- 20時以降勤務しながら、翌日早朝勤務しない社員への指導

#### ②朝型推進状況を評価制度に反映

- 優良組織認定制度の評価項目に「朝型推進度」を追加
- 組織長の個人業績評価の目標項目「働き方改革推進」を必須化

#### ③伊藤忠朝活セミナー、朝活中国語会話カフェの開催

### ■業務効率化施策による生産性向上

#### ①RPAによる業務自動化、ITツールを活用した効率化推進

#### 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（時間の有効活用）

### ■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組織長への啓蒙（組織長研修、毎月データ提供）、社員教育（eラーニング、手引き整備など）

#### ③グループ会社における労働時間管理の適正化に向けた啓蒙実施

### ■管理体制・モニタリング

#### ①特別延長の回数が年4回（最大年6回まで）を超えた社員・所属長に注意喚起

#### ②勤怠管理システム機能強化（ワーニング機能など）

#### ③勤務簿の定期的な調査による適正な時間管理の実施状況モニタリング

#### ④時間管理対象外者の長時間労働モニタリング実施

#### ⑤労働時間に関する労働組合との協議・報告（半期に一度）

#### ⑥22時以降深夜残業についてのモニタリングを実施（時間管理対象外者除く）

# 働き方改革アクションプラン

<b>会社名</b>	伊藤忠商事株式会社	<b>従業員数</b>	②1,000人～4,999人
------------	-----------	-------------	----------------

## ②年休の取得促進（KPI）

(2020年度末迄) 全社平均有給休暇取得率 70%以上達成

(2020年度末迄) 夏季休暇取得日数 7日間以上

## ②年休の取得促進（行動計画）

- 業務の繁閑に応じた有休取得率向上
  - 夏季休暇取得 7日間未満の社員への個別取得催促
- 継続的な啓発
  - 社内報、社内イントラ等を活用した周知
  - 低取得率者向け個別アプローチ（取得催促メール配信）
  - 組織長（管理職）の有給休暇取得率向上のための個別アプローチ
- 組織長向け管下組織・社員の休暇取得状況の共有強化
  - 管下組織・社員の休暇取得状況一覧に当年度付与日数、休暇取得率を記載し見える化。
  - 管下組織・社員の夏季休暇取得 7日間未満者の共有・取得促進依頼
  - 年 5 回(7月,9月,11月,1月,3月)のデータ共有。
- 状況把握・モニタリング
  - 労働組合との協議・報告（半期に一度）

# 働き方改革アクションプラン

<b>会社名</b>	伊藤忠商事株式会社	<b>従業員数</b>	②1,000人～4,999人
------------	-----------	-------------	----------------

## ③柔軟な働き方の促進（KPI）

(2020年度末迄)モバイルワーク利用者数 国内勤務者 50%以上達成

(2020年度末迄)短時間勤務者のモバイルワーク促進(50%以上)

(毎年) 男性の年間育児休業取得率：50%以上達成

(毎年) がん・長期疾病罹患による離職者ゼロ

## ③柔軟な働き方の促進（行動計画）

### ■ 仕事と両立するための環境整備

・時間に制約のある社員(育児・介護・傷病等)への短時間勤務、フレックスタイム制度、勤務日選択、在宅勤務等の制度活用促進(ニーズ掘り起し)。

・モバイルワーク推進のためのシンクライアント端末の全社展開。(説明会・eラーニング実施)

・グループ会社が活用できるサテライト環境の設置。

### ■ 女性活躍支援

①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)

②若手総合職向けキャリアワークショップの実施継続

③キャリア面談機会(キャリアビジョン面談、復職前三者面談等)有効活用によるコミュニケーション強化

④時間制約のある社員を部下に持つ組織長への個別支援

⑤男性社員の育児参加促進策の実施

### ■ 介護・介護セミナーの定期開催。

・オンライン介護相談窓口の活用促進。

### ■ がん・長期疾病の両立支援施策推進

①個別の両立支援プランを策定する事で個々の状況に応じた制度活用による働き方の推進。

②組織長及び全社的な研修等において両立支援体制への意識醸成のための啓蒙継続