

# 伊藤忠商事が目指す 女性活躍支援の新たなステージ

---

伊藤忠商事株式会社  
代表取締役社長 岡藤 正広

2014年6月27日



# 伊藤忠商事のこれまでの取組

配布用



- 1989年より女性総合職の採用を開始（男女雇用機会均等法施行の3年後）。
- 2003年12月策定の「人材多様化推進計画」により女性の活躍を積極的に推進。  
⇒ダイバーシティ先進企業として様々な施策を実施。

ステージ	1989－2004年		2005－2011年	
	1stステージ (採用少数期)		2ndステージ (数の拡大・制度拡充期)	
環境・ 課題認識	男女雇用機会均等法(1986)		女性総合職が働きやすい会社	
	女性活用＝法的(社会的)要請			
具体的な 取組	女性総合職の採用開始 (毎年数名ずつ)		活用 推進	数値目標の設定(採用・登用)
	事務職からの職掌移動推進			全部門に女性総合職を配属
	法定の育児支援制度導入			メンター制度導入
			制度 拡充	育児支援制度の拡充
				社内託児所の設置
			配偶者海外転勤休職制度	

## ➤ 現場視点に立った施策

- ✓ 数値目標廃止・女性が活躍できる分野への重点配属  
⇒ 労使双方に女性が活躍できる「場」は芽生えている

2013年: 大手商社初の女性執行役員が誕生

2014年: 労働組合が女性の労働組合長を選出



- ✓ 各課題ごとに、女性社員による「分科会」を設置  
⇒ 現場の意見・提言を人事政策に反映(登用・駐在・ライフイベント等)

## ➤ 一部制度の見直し・適正な運用徹底

- ✓ フレックスタイム制度
- ✓ 配偶者海外転勤休職制度
- ✓ 育児短時間勤務制度

働きやすい  
会社

働きがいの  
ある会社

## ➤「一律支援」から「個別支援」へ

- ✓ 個々のライフステージやキャリアに応じたきめ細やかな支援(子女のみを連れた海外駐在等)
- ✓ 上司を含めた周囲(男性側)の意識改革



## ➤全社的な働き方の改革

- ✓ 朝型勤務へのシフトによるメリハリのある働き方推進  
⇒ 女性の活躍を阻む長時間残業体質からの脱却



## ➤AOYAMA発信の女性支援

- ✓ ifs未来研サロン ”Work Work Shop”
  - ◆ 活躍する素敵女性が集い交流するサロン
  - ◆ メディアとも連携し「女性の未来」を発信
- ✓ 社員用託児所I-Kidsを近隣企業にも開放
  - ◆ 青山地区のワーキング・マザーを支援

