



## わが社の働き方改革

# 千字万感

伊藤忠商事株式会社中部支社  
審議役 支社長 松本 茂伸

今年の通常国会では、「働き方改革」が最優先課題のひとつです。安倍内閣がこの改革を打ち出したのは2016年からです。弊社では「働き方改革」という言葉こそ使っていませんでしたが、同様の人事制度改革にかなり前から取り組んでいます。その制度の一部をご紹介します。

- ① 女性の登用：弊社では2005年から具体的数値目標を設定して新卒女性総合職の採用を開始しました。2005年度は採用者数の2割を女性とする目標をたて、2008年からは3割としました。2012年に数値目標設定は終了しました。終了した背景は女性の採用が十分定着したことと、一方で数合わせの採用という負の面も出てきたからでした。
- ② 朝型勤務：最近話題となっていますが、弊社は5年前の2013年10月から導入しています。それまで採用していたフレックスタイム制度を廃止し、原則9時始業とし、その上で20時～22時の残業原則禁止、22時以降の深夜勤務禁止、仕事が残っている場合は翌朝勤務で対応、を導入しました。「残業をするな」ではなく、仕事が残っている場合は「翌早朝に回して下さい」ということです。早朝勤務（5時～8時）のインセンティブとして深夜勤務と同様の割増賃金の支給と8時前始業社員への軽食の無料配布を実施しました。導入当初、反発もありましたが、徐々に理解を得られるようになり、3年目で退社時間が20時を超える人は全体の30%から5%へと減りました。結果的にコストは6%削減され、副次的に電力使用量、温暖化ガス排出量なども改善されました。また、今では家族と過ごす時間も増えたと社員から歓迎されています。
- ③ がんに負けるな：2017年度から推進しているのが「がんとの両立支援策」です。闘病する社員も仕事を辞めることなく活躍できるよう組織全体でサポートする体制の構築です。これは始まったばかりですが、社員や家族の安心が会社全体の組織力向上につながると考えています。

以上の他にも社員の健康管理支援や託児所の整備などの施策も推進しています。

会社は人で成り立っています。それぞれの人が健康で且つ士気高く保てることで大きな力が発揮でき、その会社、ひいては社会もよくなると考えます。働き方は其々の企業や業種によって違いますが、よりよい未来を次の世代に託すためにもこのような改革は待ったなしなのだと思います。