
カエル！ジャパン通信 Vol.228 令和6年5月31日

発行：内閣府 仕事と生活の調和推進室

<<<今号の目次>>>

1. 取組紹介 朝型勤務の導入で労働生産性向上と企業価値向上を実現

会社名 伊藤忠商事株式会社

2. 最新情報

《お知らせ》 2件

《地方公共団体の動き》 7件

■□■ 1. 取組紹介 ■□■

朝型勤務の導入で労働生産性向上と企業価値向上を実現

会社名 伊藤忠商事株式会社

事業内容 繊維、機械、金属、エネルギー、化学品、食料、住生活、情報、金融の各分野
における輸出入業務、事業投資など

本社所在地 東京都港区

社員数 4,098人（24年3月31日現在）

表彰歴 健康経営銘柄2024、健康経営優良法人ホワイト500、令和5年度なでしこ銘柄

働き方改革は、単にワーク・ライフ・バランスの充実にとどまらず、労働生産性向上や企業価値向上に結び付いてこそ意義があると言えます。先駆的に「朝型勤務」を導入した経緯や成果について、伊藤忠商事株式会社広報部にお話を伺いました。

◆約54%の社員が朝型勤務、労働生産性は改革前（10年度）の5倍以上

13年度から、午後8時以降の残業を原則禁止し、代わりに午前5～9時の勤務に割増賃金を支払う「朝型勤務制度」を始めました。22年5月からは、午後3時の退社を可能とする「朝型フレックスタイム制度」を導入しています。

朝型勤務開始のきっかけは東日本大震災でした。当時の岡藤正広社長（現会長 CEO）が取引先企業をお見舞い訪問し、午前10時頃に本社に戻ると、最寄り駅から大勢の社員が出社してくる様子を目の当たりにしたのです。「この大変な状況の中、社員の意識が世間とずれているのではないか」との危機感から、「朝早く来てお客さまにしっかり向き合おう」と呼びかけることになりました。

ただし、長年続いてきた「深夜残業が当たり前」という企業風土を改めるのは容易ではありませんでした。朝型勤務への切り替えのため、当初、毎日午後8時に人事部の課長が各フロアの電気を消して回った際、「仕事が遅れたら、人事部が責任をとるのか！」などと怒鳴られることもありましたが、それでも、午後8時前の帰宅を粘り強く促し続けるうちに、社員の意識も徐々に変化し、同時に残業時間も減っていきました。行動変容を促す仕組みとして、午前8時までに出勤した社員に軽食を無料提供したり、午前7時30分より外部の講師を招いて社員の知見を深める「伊藤忠朝活セミナー」を開催したりしました。その効果もあり、今では約54%の社員が朝型勤務を行っています。

夜に残業すると効率が落ち、だらだらしがちですが、朝は頭もすっきりして仕事に集中できます。コロナ禍以降、世の中の働き方に対する見方や価値観も急速に変化しており、



朝型勤務の社員には軽食を提供



伊藤忠朝活セミナーで知見を深める

積極的に働き方改革や健康経営に取り組むことは、取引拡大の面でもプラスです。地道な働き方改革を続け、この10年余りで社員の時間に対する意識が変わり、労働生産性（＝連結純利益÷単体社員数）は、働き方改革を開始した10年度より5倍以上伸びました。

「働きがいのある会社」という評価も高まり、複数の就職人気ランキングでトップの座を維持しています。

◆本当の意味での社員のワーク・ライフ・バランス達成

22年4月、当社女性社員の合計特殊出生率（1人の女性が生涯に生む子どもの平均数）が21年度1.97であったと公表しました。全国1.30、東京都1.08を大きく上回っています。女性活躍推進の施策のうち、何が効果的だったのかを検証する過程で、子育て中の社員の多くが活用する朝型勤務の導入以降、出生率が急上昇したことが分かったのです。

一企業が出生率を公表することは稀有ではありましたが、「働き方改革の一つである全社員を対象とした朝型勤務制度導入以降の変化を見て欲しい」という趣旨で公表しました。同時に、育児等に携わる女性社員を対象とした施策だけでは、社内の働き方は変わらない、本当の意味で社員のワーク・ライフ・バランスを達成することはできない、ということも伝えなかったのです。

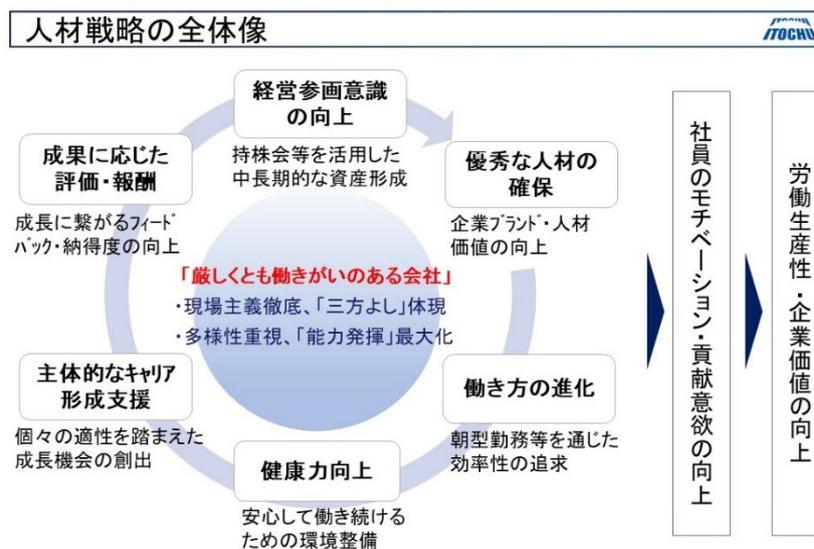
21年10月には、取締役会の任意諮問委員会として「女性活躍推進委員会」を設置し、社外取締役の視点を取り入れながら現場の課題解決につながる施策を検討してきました。その一つとして、24年4月より男性の育児休業取得を原則必須としました。00年度には10%だった男性社員の共働き比率は、21年度に43%まで上昇。22年度には男性社員の52%が育児休業を取得、その平均取得日数も36日間と20年度（10日間）の3.6倍に増えました。政府は、男性の育児休業取得率について、「25年までに50%」を目標と掲げており、政府が目指す方向性と合致すると考えています。

◆厳しくとも働きがいのある会社で賃上げ、平均年収は改革前（10年度）の約1.4倍

働き方改革というと、「労働時間が短くなって楽になる」イメージを持たれがちですが、当社が社員に求めるのは、限られた時間の中でより高い成果を出すことです。そのため、人材戦略を経営戦略の柱として位置付け、「厳しくとも働きがいのある会社」の実現を目指しています。

働き方改革が企業価値向上につながっていることは、数字でも裏付けられます。10年に600円台～800円台で推移していた株価は足元で7,000円を超え、平均年収も約1.4倍に増えました。

当社では社員の声を今後の人事政策に活かすべく、定期的にエンゲージメント（働きがい）調査を行っています。21年度の調査で、働きがいに関する数値が前回（18年度）より低下していたことから、早速原因を分析、コロナ禍を経た新しい働き方として、冒頭に紹介した「朝型フレックスタイム制度」や「在宅勤務の全社員への対象拡大」につなげました。今後も、社員の声を取り入れながら不断に改革を続け、更なる企業価値向上に取り組んでいきます。



伊藤忠商事では、限られた時間で高い成果を出すために、人材戦略を経営戦略の柱と位置づける。目指すは「厳しくとも働きがいのある会社」だ。

■□■ 2. 最新情報 ■□■

《お知らせ》

【厚生労働省】

● 「年収の壁」対応のキャリアアップ助成金をマンガ動画で解説

年収の壁対応として新設した「キャリアアップ助成金」(社会保険適用時処遇改善コース)の企業活用モデルをマンガ動画にて解説しています。

今年10月から従業員数51人～100人の企業において対応が必要となる短時間労働者への社会保険適用拡大にも活用可能です。

3分で分かる「手当等支給メニュー編」「労働時間延長メニュー編」をぜひご覧ください。新設された本コースにおいては、令和5年10月1日以降、社会保険に加入となった労働者に対して、手当等の支給や労働時間の延長を行うなどの収入を増加させる取組を行った場合に、労働者1人あたり最大50万円を事業主に対して助成します。

【詳細はこちら】

○マンガ動画 (【マンガで分かる!】『年収の壁対策』助成金の活用モデル)

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLMG33RKISnWhRJ0DMKQMB2yVB18TIzsP->

○キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)の概要等をわかりやすく解説した動画や、「一般の方向け」「事業主の方向け」のQ&A等を掲載しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/syakaihoken_tekiyou.html

● 「グッドキャリア企業アワード2024」応募受け付け開始

～従業員のキャリア形成支援に取り組む企業を募集～

「グッドキャリア企業アワード」とは、従業員の自律的なキャリア形成の支援について、他の模範となる取り組みを行っている企業を表彰するもので、これまでに103社を表彰しています。学識経験者などで構成する審査委員会が応募企業の取り組み内容を審査し、表彰企業を選定します。11月27日(水)に表彰式を兼ねたシンポジウムを実施する予定です。なお、受賞企業の取り組みは、公式サイト「グッドキャリアプロジェクト」や事例集などで、優れた事例として紹介します。

[募集対象] 従業員の自律的なキャリア形成(職業生活設計・働き方の実現)を支援するための取り組みを行っている企業等 ※企業としての応募のほか、事業所単位での応募も可

[募集期間] 5月27日(月)～7月26日(金)

[応募方法] 「グッドキャリアプロジェクト」応募フォーム https://www.mhlw.go.jp/career-award/award_outline.html

[お問い合わせ] グッドキャリア企業アワード2024事務局

E-mail career-award@mail.o-hara.ac.jp

電話 03(6261)1362 (平日 10:00~17:00)

※詳しくは厚生労働省HP (報道発表資料) または公式サイトをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40284.html

<https://www.mhlw.go.jp/career-award/>

《地方公共団体等の動き》

各事業の詳細はそれぞれの地方公共団体にお問い合わせください。

【宮城県】 仙台市

2024 年度ジェンダー論講座

私たちの社会や暮らしをジェンダー視点から捉え直すと、これまでと違った景色が見えてきます。多彩な講師陣による講義や、受講者同士の意見交換を通して、さまざまな社会課題の背景にあるジェンダー問題を読み解く力を養います。

会場：エル・ソーラ仙台 大研修室 (アエル 28 階)

エル・パーク仙台 セミナーホール (141 ビル [仙台三越定禅寺通り館] 5 階)

開催日：令和 6 年 7 月 6 日 (土) ~ 令和 7 年 2 月 8 日 (土) 全 10 回

対象・定員：20 名 (抽選)

参加費：10,000 円 (学生 5,000 円)

参加費は初回の受付でいただきます。学生の方は学割が適用されますので、学生証をご提示ください。生活保護世帯などの減額制度があります。詳細はお問い合わせください。

申込方法：Web

<https://www.sendai-l.jp/event/14018.html>

【山形県】

女性の人材育成事業「チェリア塾基本コース in 最上」

企業や地域において、男女共同参画を推進するキーパーソンを育成するとともに、そのネットワーク化を目的として開催します。自分力を伸ばしたい、思いをうまく伝えたい、ともに考える仲間がほしい、暮らしやすい地域にしたい。そんな女性の「思い」を形にする講座です。

開催日：令和 6 年 6 月 29 日 (土) ~ 令和 6 年 11 月 16 日 (土) 全 5 回

対 象：男女共同参画を学びたい、またはその推進にむけて行動したい女性 25 名 (先着順)

会場：新庄市雪の里情報館 雪国文化ホール (新庄市石川町 4-15)

受講料：3,000 円 (全 5 回)

申込方法：Web

<https://yamagata-cheria.org/archives/9117>

【栃木県】

キャリア・マネジメント講座

働く女性同士、ともに学び、そしてキャリアアップ！企業等で活躍が期待される女性を対象に、能力開発、意識改革の機会の提供や、企業・業種を超えた女性社員のネットワーク作りの支援を目的とした講座です。

開催日：令和6年7月12日（金）～12月26日（木） 全5回

内容：(1) 県の取組、巻き込み力向上研修、交流会

(2) キャリアビジョン研修

(3) リーダーシップ研修

(4) ロジカルスピーチ研修、OGトークカフェ「先輩に聞いてみよう！」

(5) 輝くとちぎフォーラム参加

講師：(1)～(4) 株式会社あしぎん総合研究所主任研究員 野内 比佐子（やない ひさこ）氏

(5) 未定

対象：企業等で活躍が期待される女性

※企業等からの推薦を受けて、全5回受講できる方。

原則として、1企業等からの推薦は1名としてください。

会場：(1)～(4) とちぎ男女共同参画センター パルティ 301 研修室

(5) 栃木県総合文化センター

受講料：5,000円 ※別途、第1回の交流会の費用を御負担いただきます。

定員：30名

申込方法：メール

https://www.parti.jp/kouza/index_zen04.html

【千葉県】千葉市

浜田敬子さん講演会 「一步踏み出せば自分も社会も変わる～女性も男性も“こうあるべき”を見直そう」

6月23日～29日は、国の男女共同参画週間です。男女共同参画センターでは、ジャーナリストの浜田敬子さんを迎えて講演会を開催します。

ジェンダーギャップ指数125位と、ジェンダー平等で世界から遅れをとっている日本。「いつまでも変わらない」社会を変える一步を踏み出すために、今何が出来るのか。ジャーナリストとして、日本を見つめ発信する、浜田敬子さんからお話を伺います。

日時：令和6年6月30日(日) 14:00～15:30

対象：市内在住・在勤・在学の方

会場：蘇我コミュニティセンターハーモニープラザ分館 3階 ハーモニーホール

(千葉市中央区千葉寺町1208-2 千葉市ハーモニープラザA棟)

参加費：無料

定員：200人（事前申込・先着順）

申込方法：Web・電話等

https://www.chp.or.jp/event/hamada_keiko_lecture/

【愛知県】名古屋市

私流のライフスタイルを考える イーブルなごや

自分のライフスタイルをジェンダー※の視点から見直します。社会の現状やワーク・ライフ・バランスについて学び、なりたい自分になるための一歩を踏み出してみましよう。

※ジェンダーとは、「社会的・文化的に形成された性別」のことです。

日時：令和6年8月21日（水）～9月18日（水）10:00～12:00 全5回

講師：山田 千聡（名古屋女子大学 助教）

木下 薫（教育学博士・シャインスピーク 代表）

澤田 景子（名古屋学院大学 講師）

松田 りさ（ingreen 主宰）

伊藤 華余子（キャリアコンサルタント）

受講料：1,500円 受講手続きの方法は「受講決定」のご連絡「はがき」や「メール」に記載します。

対象・定員：女性 30人

会場：イーブルなごや（名古屋市 男女平等参画推進センター・女性会館・名古屋市中区大井町7-25）

申込方法：Web・往復はがき

<https://e-able-nagoya.jp/lec/20993/>

【兵庫県】

在宅ワーク応援セミナー ～ 在宅ワーク”はじめの一歩”セミナー～

インターネットの環境が整い、身近に活用できるデジタル機器も増えて、働き方の自由度が高まってきました。「在宅ワーク」も働き方の選択肢のひとつですね。「在宅ワーク」は時間や場所の調整ができる一方、仕事を自ら獲得する努力も必要となります。自分にもできるのでは？自分にも合っているかしら？と考えているあなたのために、「在宅ワーク」とはどのようなものか、また始めるにあたって気をつけたいことをお伝えします。

日時：令和6年6月18日（火）13:30～15:30

講師：吉住裕子氏（有限会社未来教育設計 代表）

受講料：無料

定員：20名（申込者多数の場合抽選）

場所：兵庫県立男女共同参画センター セミナー室

対象：県内在住で、パソコンを利用した在宅ワークに関心のある方

申込方法：Web

<https://hyogo-even.jp/seminar/%e3%80%906->

[18%e9%96%8b%e5%82%ac%e3%80%91%e5%9c%a8%e5%ae%85%e3%83%af%e3%83%bc%e3%82%af%e5%bf%9c%e6%8f%b4%e3%82%bb%e3%83%9f%e3%83%8a%e3%83%bc-%ef%bd%9e%e5%9c%a8%e5%ae%85%e3%83%af%e3%83%bc-%e3%82%af.html](https://hyogo-even.jp/seminar/%e3%80%906-18%e9%96%8b%e5%82%ac%e3%80%91%e5%9c%a8%e5%ae%85%e3%83%af%e3%83%bc%e3%82%af%e5%bf%9c%e6%8f%b4%e3%82%bb%e3%83%9f%e3%83%8a%e3%83%bc-%ef%bd%9e%e5%9c%a8%e5%ae%85%e3%83%af%e3%83%bc-%e3%82%af.html)

【高知県】

その「普通」って、ホントに普通?!～社会にあふれる無意識の思い込み～

「それって普通、当たり前」と思い込んでいることはありませんか。無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）によって、職場や地域、日常の中で様々な問題が引き起こされています。「私」を主語に、無意識の思い込みに気づき、対処することの大切さを一緒に考えていきましょう。

日時：令和6年6月29日（土） 13：30～15：10（開場 13：00）

講師：守屋智敬（一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所 代表理事、株式会社モリヤコンサルティング 代表取締役）

参加費：無料

定員 会場：150名 ※先着順・予約優先

オンライン（zoom ウェビナー：生配信のみ）：定員なし

会場：こうち男女共同参画センター「ソーレ」3階大会議室

申込方法：会場参加の場合 Web・電話

オンライン参加の場合：Web

<https://www.sole-kochi.or.jp/info/dtl.php?ID=2133>

【編集後記】

働き方改革と生産性向上の両立は、多くの企業にとって大きな経営課題であると言えます。働き方改革で労働時間を短くしたものの、業務効率化などによる生産性向上が伴っていないければ、業績悪化につながりかねないからです。

今回取り上げた伊藤忠商事では、「朝食の無料提供」や「伊藤忠朝活セミナー」といった、社員の朝型への行動変容を促す取組が大きなきっかけとなり、育児等に携わる女性社員のみならず、社員全員のワーク・ライフ・バランスを重視した働き方の実現につながっています。さらに、限られた時間の中でより高い成果を出すことを求めることと同時に、定期的に「エンゲージメント（働きがい）調査」を行い、社員の声を人事施策に活かすなど、生産性向上に向けた取組を行うことで、働き方改革と生産性向上を両立し、企業価値も高め、質上げも実現しています。

伊藤忠商事の創始者は家族主義的な経営理念で社員との交流を深めたといいますが、時代は変わっても、**社員一人ひとりが生き生きと働ける環境**を整えたいという強い理念が企業の成長の源になっていると考えられます。

働き方改革を進めるうえでは、公的助成の利用が有効なケースもあるかと思います。厚生労働省の「働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）」では、中小企業を対象に時間外労働や休日労働を縮減したり、時間単位の年次有給休暇制度を新設したりした場合に、国が最大730万円を助成します。制度が始まった2020年度からの3年間で、助成対象は1万3,000件近くに達しました。助成の詳細な内容や申請手続きなどは、以下のホームページを確認してください。

※厚生労働省「働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692.html>

本メールは送信専用メールアドレスから配信されております。
御返信いただいてもお答えできませんので御了承ください。

配信中止はこちらから

<https://nmg.cao.go.jp/cao007/unsubscribe.php>

配信先変更は上記により配信中止の後、こちらから新しいアドレスで登録

<https://nmg.cao.go.jp/cao007/subscribe.php>

バックナンバーはこちらから

<https://www.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/backnumber/index.html>

このメールマガジンへの御意見・御要望はこちらから

<https://form.cao.go.jp/gender/opinion-0086.html>

内閣府「仕事と生活の調和」推進サイトはこちらから

<https://www.cao.go.jp/wlb/index.html>