

## 住友商事株式会社行動計画

当社は、「グローバル人材マネジメントポリシー」に定める通り、「自律的に成長を続け、プロフェッショナルリズムを磨き、グローバルフィールドで新たな価値創造に挑戦する人材」をグループ全体で拡充していきながら、そうした多様・多彩な人材が情熱をもって切磋琢磨する「Great Place to Work」をグローバルに築き上げ、世界に人材を輩出する「挑戦の場」として選ばれ続ける組織を目指す。

ポリシーで定めるビジョンの実現に向け、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、女性が当社で更に活躍することを目的として、以下のとおり行動計画を策定する。

### 1. 計画期間

2020年4月1日～2025年3月31日までの5年間

### 2. 当社の課題

当社では女性の活躍推進を Diversity & Inclusion の重要な柱と捉え、法定を上回る水準での各種両立支援制度を整備の上、保育施設の確保、子女のみを連れて海外に駐在する従業員への支援制度の導入など「ハード面」の充実化に加え、長時間労働の是正や有給休暇取得の促進、テレワーク・スーパーフレックス制度の全社導入など、「従来の枠にとらわれない自律的且つ柔軟なアウトプット志向の働き方」の促進、仕事と育児・介護の両立支援ハンドブックの配布、アンコンシヤスバイアス等各種研修等、社員の意識改革に向けた「ソフト面」の取り組みを同時に進めてきた。

当社で活躍する女性の人数は着実に増加傾向にあり、グローバルベースで活躍の場を拓けているが、様々な領域でプロフェッショナルとして活躍する女性を継続的に育成・輩出していくため、足元での状況を踏まえつつ、以下3.に記載する目標を掲げ、着実に取り組みを推進する。

### 3. 目標と取り組み内容

#### 目標1:人材プールの拡充

様々なプロフェッショナルリティの領域で活躍する女性の母数を着実に増やしていく。

2019年4月時点で6.5%台の女性管理職比率を2030年に20%以上に引き上げることを目指す。

目標に対する課題の所在と対策を明確化し、経営レベルで継続的にPDCAを回していく。

また、人材の意識的な採用・育成・登用を進めていくとともに、上記目標を設定し、会社としてのコミットメントを社内外に示すとともに、それを具体化するために、ハード・ソフト両面での様々な施策を以下のとおり実行する。

### 【取組① 採用の強化】

新卒採用・キャリア採用ともに当社を志望する応募者の母数拡大を目指し、当社の企業理念や活動、活躍事例の積極的な発信、採用手法やプロセスの多様化など充実化を図る。

### 【取組② 中長期視点の意識的な育成・登用】

- ・グローバル連結ベースでの戦略的人材マネジメントの強化・実践のため、適時・適所・適材の徹底、戦略的な人材登用や育成、サクセッションプランの充実化等を図る。
- ・人材育成施策を拡充するとともに、女性が躊躇なく、キャリアステップの機会に挑戦できる土台の整備と継続的な意識改革を推進する。(例:D&Iに係る研修、女性社員向け研修等)

### 目標2:多様な個人が最大限に力を発揮できる環境整備

計画期間内の定量目標として有給休暇平均取得日数において、現状水準(16日)の維持・向上を目指し、職場環境や働き方の見直しに継続して取り組む。

ライフイベントとキャリア形成の両立をはかりながら、貪欲にプロフェッショナル리티の追求ができるよう、アウトプット志向の働き方を促進すると共に以下に取り組む。

### 【取組① 従来の枠に捉われない自律的かつ柔軟な働き方の推進】

- ・有給休暇取得率の維持、メリハリある働き方等、ワークライフマネジメントの推進
- ・全社で導入しているテレワーク(在宅勤務、モバイルワーク勤務、サテライトオフィス勤務)・スーパーフレックス制度の更なる活用を含め、個人々の事情や特性に合わせ、自らが最大限の力を発揮できるための多様な働き方の選択肢の提供・促進

### 【取組② 社内制度の充実、活用促進に向けた理解浸透】

- ・配偶者の転勤に伴う退職・再雇用制度の拡充を含め、ライフイベント等でキャリアが途切れない支援の充実
- ・配偶者出産休暇・育児休職制度の周知徹底による男性の制度利用率の向上

### 【取組③ 自律的なキャリア形成を促す社内外ネットワーキングの構築】

- ・他社・他業界との垣根を超えた社外ネットワーキング形成の促進
- ・組織を超えた交流、先輩社員との座談会等の社内ネットワーク形成の継続

以上