

会社	会社名	三井物産株式会社		
概要	従業員数	6,129名(2016年4月1日時点)	業種	卸売業

1. ねらい

当社は「多様な人材の総戦力化による企業競争力の向上」というダイバーシティ経営を標榜しており、性別や国籍を含め、多様な価値観やバックグラウンド、そして様々な考え方やライフスタイルを持つ人材がお互いを理解し、認め合い、切磋琢磨することで競争力を高め、新しい価値創造を実現することを目指しています。そのため、従来の働き方についても生産性・効率性の観点から見直し、必要に応じて新しい取り組みも導入する「働き方改革」を進めると同時に、仕事と育児や介護等を両立する社員が自らの持てる力を最大限発揮できる働きがいのある職場づくりを行っています。

2. 施策内容

①働き方改革

◆働き方に関する社員意識調査

- 従前の働き方を生産性・効率性の観点から見直すべく、2015年10月に国内勤務全社員（出向者を除く）を対象に意識調査を実施。PDCAサイクルの端緒として毎年実施予定。

◆上記調査結果を踏まえた改善施策・計画等の検討及び実行

(1)組織単位（現場レベル）⇒組織ごとの結果を全員にフィードバック。議論を通じて、改善策・計画を策定。

(2)全社単位

- 1時間単位の年次有給休暇・看護休暇・介護休暇：左記休暇を1時間単位から取得できる仕組み（2016年4月1日より導入）。
- モバイルワーク：就業時間外や土日等に社外（含む自宅）にPCを持ち出して働ける仕組み（2016年6月1日より導入）。
- 個人単位の時差出勤：個人及び組織の生産性・効率性が最も高まる就業時間帯を社員が選べる仕組み。トライアル導入中。

②長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進

◆長時間労働の削減

- 入退館データより集計した社員の勤務実態（深夜入退館者・長時間労働者）を上司に通知し管理を徹底。

◆休暇取得促進

- 年次有給休暇の取得率を社内公表、年次有給休暇の計画取得等、取得促進について社内発信。
- 2020年までに年次有給休暇取得率を70%にする目標を設定し、対外公表。

③仕事と介護の両立支援

- イントラネット・社内誌などを通じた情報提供
- 法定を上回る制度の整備・運用
- 介護休業中に会社パソコン貸与
- 介護休業からの復職時に「復職前面談」実施
- 外部サービスとの契約により介護支援サービスの提供および介護相談窓口設置
- 社外講師による「介護セミナー」開催
- 「家族見守りサービス」提供

3. 取組実績・効果

①働き方改革

(1)組織単位（現場レベル）⇒全組織にて個別の改善策・計画を策定。好事例を中心に社内公表予定。

(2)全社単位

- 1時間単位の年次有給休暇・看護休暇・介護休暇：導入初月に700名超の利用者。（約15%以上の利用。）
- モバイルワーク：育児・介護等によりオフィス内での勤務に時間制約のある社員や時差のある客先との間で夜間の電話会議等がある社員を中心に効果的に活用され始めている。

②長時間労働の削減

2015年度有給休暇取得実績：11.8日（前年比3.14%増）

③仕事と介護の両立支援<2015年度実績>

介護休業：女性0名/男性1名、介護休暇：女性59名/男性42名
介護セミナー：2回開催