

会社	会社名	三菱商事株式会社		
概要	従業員数	6,290名(2016年3月末日時点)	業種	総合商社

## 1. ねらい

人材の多様化が進む中、性別や国籍の違いのみならず、家庭で育児や介護に取り組んでいる等、多様なライフスタイルをもつ人材が活躍できる労働環境を整備し、成果に応じた公正な評価がなされる組織風土・文化を育むことで、継続的企業価値の創出を図っていく。特に、ワーク・ライフ・バランスに係る取り組みとして、各組織・個人が、自律的に、メリハリのある働き方を目指し、成果・業績の向上を図りつつ、生産性・効率性を高めた、“三菱商事らしい新しい働き方”の実現に取り組むべく、以下施策を実施する。

## 2. 施策内容

### ■ “三菱商事らしい新しい働き方”への取り組み推進（2015年度より開始）

昨年に引き続き以下施策を本年度も実施しつつ、現状課題への対応策を加えることで、各組織における自律的な取り組みの更なる活性化、円滑化を図っていく。

- ① 長時間労働の偏り改善：個別組織で、改善計画の策定・実行し進捗をPDCAサイクルでフォロー。
- ② 全社の有給休暇目標取得率70%の設定と達成に向けた支援：計画的な有給休暇取得促進に用いる為のツール提供、全社の有給休暇取得推進日の設定（年2回、4日間の連休となる）。
- ③ 意識改革施策：研修やアンケート調査を通じて、階層別に社員の“新しい働き方”への取り組みの受取り方の確認しながら、現状課題の把握と共有を図り、組織風土の改善に取り組む。

### ■ 仕事と介護の両立支援

社員に家族の介護をする必要が生じたとき、休職して介護に専念、あるいは働きながら介護など、さまざまなニーズをサポートするために、時差勤務およびフレックスタイム制の適用時間を1年間から介護事由が終了するまでに延長するなど、法定を上回る制度を設けている。また、社員および家族が介護についての悩みを早期に相談できるように「介護相談窓口」を設け、あらゆる相談に応えている。今後は、社員が介護サービス等を十分に活用できるよう、介護休職や柔軟な働き方の制度を様々な組み合わせで対応できるような制度の構築、コミュニケーション改善策や多用な働き方を受容する風土作りに取り組んでいく。

## 3. 取組実績・効果

### ■ “新しい働き方”への取り組み（2015年度取組結果）

- ① 長時間労働の偏り改善策：全社平均残業時間は前年比▲7%。特に長時間労働が見られた特定組織の大半は残業時時間が大きく減少した（月間平均▲6.7時間）。
- ② 有給休暇目標取得率の設定：前年比+11%の取得率。
- ③ 意識改革施策：各種研修の実施を始め、社内媒体を活用した本取組みの紹介／説明、経営陣によるメッセージ発信等により、社内での浸透を図った。又、また社員アンケート結果を所属長にフィードバックすることで、個別の課題の把握と改善に向けた“気づき”に繋げる機会を作っていた。

### ■ 仕事と介護の両立支援

- ① 介護休職：介護対象者ひとりにつき通算1年（2011年度2名、2013年度2名、2014年度3名、2015年度1名）
- ② 時差勤務・フレックスタイム：介護事由が終了するまで（2011年度2名、2012年度2名、2013年度2名、2014年度2名、2015年度3名）
- ③ 時間外・休日・深夜勤務の制限：月24時間、年150時間を超える時間外勤務・深夜勤務の制限
- ④ 介護休暇：年10日（2011年度108名、2012年度144名、2013年度154名、2014年度165名、2015年度169名）
- ⑤ 介護相談窓口：介護全般に関する相談窓口の設置（2011年度156件、2012年度94件、2013年度82件、2014年度82件、2015年度79件）

※会社HP「人材マネジメント」：<http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/resource/>