

働き方改革アクションプラン

会社名	三井不動産株式会社	従業員数	②1,000人～4,999人
------------	-----------	-------------	----------------

① 長時間労働の是正（KPI）

- ・働き方改革の取組を「意識改革」・「インフラ整備」・「組織単位での業務改革」を三本柱として一層押し進め、多様な人材活躍を実現するための土台作りを実現する。
- ・取組の結果、時間外労働時間 600 時間/年（法定）を超える従業者をゼロとする。

① 長時間労働の是正（行動計画）

当社では、多様な価値観・才能を持った人材が活躍する組織を目指しており、また、一人ひとりがライフステージに応じた働き方を選択でき、個々の経験を活かし、能力を最大限発揮することが、当社の持続的な発展に不可欠であると考えています。

当社では、このような目標の実現に向け多様な人材が活躍出来る土台作りとして、「働き方改革」を進めています。

2016年4月には、それまでの様々な取り組みを集約し、推進するために「働き方企画推進室」を設置しました。限りある業務時間の中で「働き方の質」を高める意識改革とそれをサポートする各種制度・職場環境整備により、高い価値創造実現を目指しています。

■「働き方改革」の主な推進施策

「意識改革」・「インフラ整備」・「組織単位での業務改革」を三本柱として、一体的に「働き方改革」を推進しています。

1. 意識改革

- ・社内での情報発信

トップメッセージの継続的な発信のほか、社内広報誌および社内放送を活用して啓蒙活動・ノウハウ共有を実施

- ・育パトトレーニング休暇制度の新設（2016年7月より導入）

男性の育児参加を後押しし、連続休暇を取得することで本人および職場全体の意識改革となる契機を提供

2. インフラ整備

- ・法人向け多拠点型シェアオフィス「WORKSTYLING」の提供（2017年4月より利用開始）

働き方改革アクションプラン

外出時の時間効率化のため、全社員を対象に当社で新たに展開する法人向け多拠点型シェアオフィス「WORKSTYLING」の利用

・在宅勤務制度の導入（2017年4月より導入）

育児や介護などで働く時間や場所に制約のある社員への支援として、終日または1日の一部を自宅や「WORKSTYLING」で勤務可能

・事業所内保育所を利用可能とし、社員の多様な働き方をサポート

・ベビーシッター・学童保育・介護サービスの費用を一部補助

・ICTの整備・活用

ペーパーレス化に向けた取り組みとしてWEB会議や社内SNS、サーバーのクラウド化の活用による業務効率化の推進。会社貸与のスマートフォン・タブレット端末、ノートパソコン貸与とも同機能対応を展開

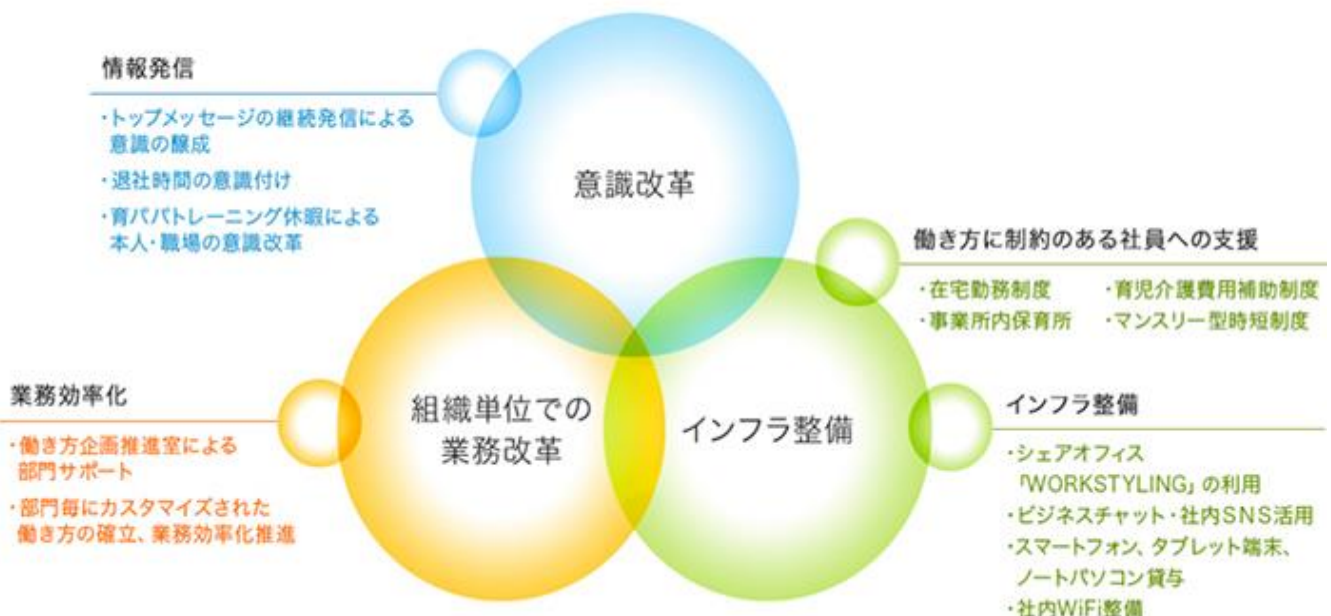
・働き方改革ポータル

各職場での働き方改革推進のサポートツールとして、ポータルサイトを開設。取組ヒントや取組好事例を共有。

3. 組織単位での業務改革

働き方企画推進室が、各部署の取り組みをサポートし、カスタマイズされた働き方を確立、業務効率化を推進

【概念図】



働き方改革アクションプラン

会社名	三井不動産株式会社	従業員数	②1,000人～4,999人
------------	-----------	-------------	----------------

② 年休の取得促進（KPI）

- ・各自が年間休暇取得計画を立て、年次有給休暇取得率 60%を達成する

② 年休の取得促進（行動計画）

「働き方改革」の一環として、計画的に休暇を取得しメリハリを効かせた働き方をする「休み方改革」も、従業者各位の健康管理と業務効率化・能力発揮等の観点から重要な要素であると考え、休暇取得促進に取り組んでいます。

1. 働きやすい環境づくり

- ・組織単位での目標設定を推奨
- ・上長が率先して休暇を取得することによる、休みやすい職場の雰囲気作りを呼びかけ

2. 計画作成

- ・年度初めに各自、上長とコミュニケーションを取って年間休暇取得計画を作成。上長が各メンバーの計画を組織内で調整のうえ、取りまとめて提出

3. 特別休暇一斉取得日（会社創立記念日）・特別休暇取得推奨日の設定

4. 情報発信

- ・社長によるトップメッセージの発信
- ・休暇取得促進のヒント・社内事例を社内報や働き方改革ポータルサイトで発信

5. インフラ整備

- ・上長がメンバーの休暇取得実績をタイムリーに確認できるシステムを構築

働き方改革アクションプラン

会社名	三井不動産株式会社	従業員数	②1,000人～4,999人
------------	-----------	-------------	----------------

③ 柔軟な働き方の促進（KPI）

- ・介護離職者ゼロを継続
- ・育児休業からの復帰率 100%を継続

③ 柔軟な働き方の促進（行動計画）

当社では従前から、全社員を対象に柔軟な働き方の促進に取り組んできましたが、2017年4月より、WORKSTYLINGの利用（全社員）を認め、また育児や介護に関わる従業員を対象とした在宅勤務制度を導入する等、取り組みを拡充しています。

【従前からの取組】

○フレックスタイム制度

○フレックス型の育児・介護時短勤務制度

月の総労働時間の中で時間を調整し日毎にメリハリをつけた勤務が可能

※介護に関わる従業員については、上記制度のほか、研究部門「S&E 研究所」のケアデザイン室による介護コンサルティングサービスを利用できるようにしており、介護の専門知識や会社制度に関する情報提供のほか、働き方も含めた様々な相談に対応している。

【新たな取組】

○2017年4月に両立支援（育児・介護）のための在宅勤務制度を導入

○WORKSTYLINGの利用（全社員）

○WORKSTYLING・在宅勤務を活用した柔軟な働き方の好事例を発信