

働き方改革アクションプラン

会社名	三井物産株式会社	従業員数	①5,000人以上
-----	----------	------	-----------

①長時間労働の是正（KPI）

- 社員一人ひとりがメリハリある働き方を通じて生産性・効率性を追求した結果、2020年度までに年間の時間外労働時間数（法定換算）が620時間を超える社員をゼロにする。

①長時間労働の是正（行動計画）

<メリハリある働き方の実現に向けた改善活動（PDCAサイクル）の継続>

- 毎年定期的実施している「働き方に関する社員意識調査」（以下「社員意識調査」）を核とし、①全社での改善活動（例：時間単位年休、モバイルワーク、個人単位の時差出勤等）及び②各本部・部（現場）での改善活動の両輪を継続（下図参照）。二つのPDCAサイクルを着実に回すことで、効率性・生産性高く、メリハリある働き方の実現を全社挙げて追求。これにより、組織や属性の別に拘わらず、全ての社員において慢性的で過剰な長時間労働が無い状態を目指し、結果的に企業競争力の向上に繋げていく。



<生産性・効率性向上に資する Best Practice の共有>

- 上記②各本部・部（現場）での改善活動について、具体的な Best Practice（例：Digital Transformation（以下「DT」）を活用した業務効率化等）をイントラや社内報等に掲載することで、組織を越えた相乗効果を狙う。

<社員の意識改革>

- 「競争力強化」という当社働き方改革の本旨を、全ての社員がより理解したうえで、自らの仕事に対する強いプロ意識を持ち、自律的でメリハリある働き方ができるよう、意識改革の為の施策を講じる。

働き方改革アクションプラン

会社名	三井物産株式会社	従業員数	①5,000人以上
-----	----------	------	-----------

②年休の取得促進（KPI）

- 社員一人ひとりがメリハリある働き方を通じて生産性・効率性を追求した結果、2020年度までに、年休（半日、時間単位の取得も含む）の年間平均取得率を70%までに向上させる。

②年休の取得促進（行動計画）

<メリハリある働き方の実現に向けた改善活動（PDCA サイクル）の継続>

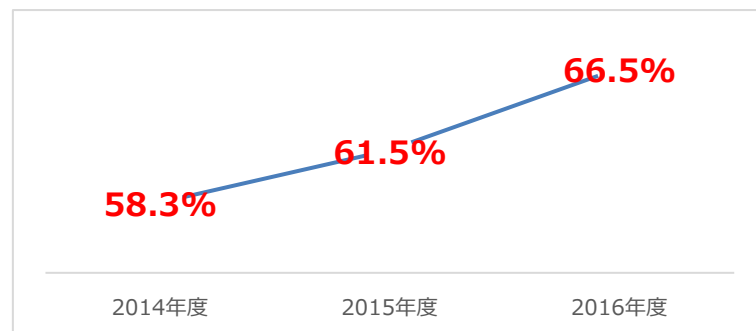
- 前頁同様、社員意識調査を核とした改善活動を実施。二つのPDCA サイクルを着実に回すことで、効率性・生産性高く、メリハリある働き方の実現を全社挙げて追求。これにより、年休の取得を促進し、結果的に企業競争力の向上に繋げていく。

<年休の計画休暇取得促進>

- 社員が心身の健康を向上させ、また、自己啓発の機会や自由な余暇時間を持つことができるよう、「年次有給休暇の計画取得制度」の利用を社内出状等により積極的に促す。

<取得率（時間単位の取得も含む）の定期的な開示>

- 年休の取得率について、全社単位のみならず、①組織（本部・部）ごと、並びに②役割等級・資格ごとにも定期的に算出し、社内開示する。これにより所属組織や役割等級・資格等の違いによる取得率のギャップ平準化を狙う。
- なお、近年の年間平均の取得率推移は以下のとおり。



<社員の意識改革>

- 「競争力強化」という当社働き方改革の本旨を、全ての社員がより理解したうえで、自らの仕事に対する強いプロ意識を持ち、自律的でメリハリある働き方ができるよう、意識改革の為の施策を講じる。

働き方改革アクションプラン

会社名	三井物産株式会社	従業員数	①5,000人以上
-----	----------	------	-----------

③柔軟な働き方の促進（KPI）

- 2020年までに、社内調査において、「メリハリのある働き方の実現」ができていないかを問う質問に対して肯定的な回答をする社員の割合を全社員の70%以上にする。
- 2020年までに、社内調査において、「仕事へのやりがい」、「成長実感」及び「会社選択の満足度」等を問う質問に対して肯定的な回答をする社員の割合を全社員の80%以上にする。

③柔軟な働き方の促進（行動計画）

<メリハリある働き方の実現に向けた改善活動（PDCAサイクル）の継続>

- 前々頁同様、社員意識調査を核とした改善活動を実施。二つのPDCAサイクルを着実に回すことで、効率性・生産性高く、メリハリある働き方の実現を全社挙げて追求。特に、時間単位の年次有給休暇、モバイルワーク、個人単位の時差出勤制度等の柔軟な働き方を可能とする施策（以下「導入済み施策」）の活用を促すことで上記を実現し、結果的に企業競争力向上に繋げていく。

<好事例の社内共有>

- 導入済み施策を上手く活用し、効率性・生産性高く、メリハリある働き方を実現している部署・社員の事例を社内外に広く発信・共有することで、部署・社員の更なる効果的な利用を促す。

<全社員のITリテラシーの更なる向上>

- 社内の各ITツールについて、働く場所や時間、仕事内容に合わせた最適な選択・活用ができるよう、研修等を継続。導入済み施策の活用に必要なITリテラシーの全社レベルアップを狙う。

<新しい働き方を可能にするオフィス環境づくり>

- Activity Based Working の考え方を踏まえた執務環境の整備を行うと共に、DT等を活用した、既存概念に囚われない新しい働き方を可能とする環境づくりを行い、新本社において実現していく。

<社員の意識改革>

- 「競争力強化」という当社働き方改革の本旨を、全ての社員がより理解したうえで、自らの仕事に対する強いプロ意識を持ち、自律的でメリハリある働き方ができるよう、意識改革の為の施策を講じる。