

会社	会社名	三菱商事株式会社		
概要	従業員数	6,322名（2015年3月末日時点）	業種	総合商社

1. 取組み方針

当社には、性別や国籍の違いだけでなく、家庭で育児や介護に取り組んでいる等、さまざまな社員が在籍している。事業の多様化、連結・グローバル化の急速な進展に伴い、人材の多様化がますます進行していく中で、多様な人材が価値観を共有し、切磋琢磨しながら成長していくこと、ダイバーシティを受容して、より柔軟で強い組織体制を構築していくことが、継続的企業価値の創出には不可欠であると考えている。

2. 施策内容

① 両立支援制度の推進

当社では、法定を上回る諸制度（休職期間、勤務形態の柔軟性、保育施設の整備等）の整備は出来ており、今後は、一步踏み込んだ両立支援策の実施、出産・育児等のライフイベントを前提としたキャリアサポート、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。

② メリハリのある働き方の推進

当社では、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”の実現に取り組んでいく。また、多様な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・文化を育てていく。

3. 取組実績・効果

以下は15年度中に実施（予定含む）の取組施策。これら以外の従来からの施策については継続実施。

■ 両立支援制度の推進

① 育児コンシェルジュの社内設置

- ・ 保育施設、ベビーシッター等に関する情報提供・案内を行う。

② 子ども預け先の確保

- ・ 法人契約を結んでいる事業所内託児所の社員専用の常時保育枠を増枠。小学校の長期休暇期間中の学童保育サービスを外部委託ベースで提供。病児保育サービス会社と法人契約を締結。

③ 育児のための有給休暇、フレックスタイムの拡充

- ・ 子の学校行事休暇を新設。フレックスタイムの利用期限を、小学校3年生から6年生学年末まで延長。

④ 出産・育児期間のライフイベントを前提としたキャリアサポート

- ・ 子どものみを帯同して海外赴任する社員をサポートするためのガイドラインを整備。個々のライフイベントを考慮し、可能な限り計画的に海外駐在も含めたキャリア作り。育児休職取得予定及び育児休職中の女性社員を対象にした説明会を年2回実施。

⑤ 両立支援に関する多様な働き方を受容する風土作り

- ・ 「育児支援ハンドブック」を改訂、全社員に配布。職制の理解促進及び育児休職復帰時の上司との面談実施のため、制度・施策や具体的な取組みについて、新任部長研修、新任チームリーダー研修等を捉えてガイダンスを実施。

■ メリハリのある働き方の推進

① 長時間労働の偏り是正策

- ・ 長時間労働が見られる組織・個人については、個別に対応・改善計画を策定・実行願い、その進捗をPDCAサイクルでフォローする。

② 有給休暇目標取得率の設定

- ・ 各組織で、計画的な有給休暇取得を促進し、有給休暇取得率70%以上を目指す。

③ 組織単位“働き方”アンケート調査

- ・ 各組織の“働き方”に関するアンケート調査を行い、組織長に調査結果をフィードバックする。

④ 組織長向けセミナー

- ・ 働き方改革を巡る社内外環境、施策の意義・取組方針等を説明するセミナーを実施する。

⑤ グッド・プラクティスの共有

- ・ 各組織のグッド・プラクティスを、社内報等の社内媒体を活用しながら、全社に紹介・共有する。

※会社HP「人材育成・サポート」：

<http://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/csr/work/>