

働き方改革アクションプラン

会社名	住友商事株式会社	従業員数	①5,000人以上
------------	----------	-------------	-----------

①長時間労働の是正（KPI）

中期（3年）目標として、

- 特に労働時間の長い従業員の撲滅および、その他相対的に長時間労働となっている従業員の労働時間削減を目指す。
- 全社年間実労働時間の削減を目指す。

①長時間労働の是正（行動計画）

- 業務の棚卸や業務プロセスの見直し（ITツールの活用等を含む）による業務効率化。
- テレワーク制度活用による生産性向上と自己充実のための時間創出。
- プレミアムフライデーを含む、休暇取得促進による労働時間の削減。
- 特に労働時間の長い従業員へのヒアリングや現場との連携強化による働き方見直しの推進。
- 休日勤務者およびその上司に対し、時間管理に関する啓発メールを発信。
- 当社労働時間に関する積極的な情報開示による従業員の意識改革促進。
- 所定労働時間の短縮検討。

【ご参考：過去からの取り組み】

- ・2005年～2013年の第1ステージでは、長時間労働是正に向け一律的な労働時間削減を推進。
- ・一定の成果が得られ労働時間水準が下がったこと、従業員一人ひとりの「労働時間」に対する意識も高まってきたことから、一律的な労働時間削減から脱却。2014年以降の第2ステージでは「メリハリある働き方」を推進し、生産性向上に焦点を当てた各種取り組みを行っている。

働き方改革アクションプラン

会社名	住友商事株式会社	従業員数	①5,000人以上
------------	----------	-------------	-----------

②年休の取得促進（KPI）

2018年の有休取得日数を、各人最低14日（70%）以上とし、努力目標として16日（80%）の取得を目指す。

②年休の取得促進（行動計画）

- 定期的なトップマネジメントからのメッセージ発信による、意識改革・風土醸成。
- 各組織において有休取得推進担当者（管理職クラス）を設置し、計画的な休暇取得を奨励すると同時に、取得日数が少ない従業員に対して個別フォローを行う。
- 毎週金曜をフレックスによる早帰りあるいは有休取得奨励日とするプレミアムフライデー（※）の継続実施。

※当社では、月末の金曜日に限定せず、毎週金曜日をフレックスによる早帰りあるいは有給休暇取得奨励日として実施している。

【ご参考：過去からの取り組み】

- ・2016年より全社一律の定量取得目標を設定。2016年目標は各人最低12日。
- ・2017年目標は各人最低14日、且つ全社平均で16日以上

■過去実績

年	2014年	2015年	2016年	2017年
取得日数 全社平均	10.4日	12.7日	15.1日	16.8日

※定量目標を設定した2016年より取得実績は急伸

2016年・2017年とも全社
目標達成率は95%程度。

働き方改革アクションプラン

会社名	住友商事株式会社	従業員数	①5,000人以上
------------	----------	-------------	-----------

③柔軟な働き方の促進（KPI）

- 2018年秋を目途に東京本社約3,000名を対象とするテレワーク制度を導入する。
- 東京本社での制度導入後、地方店舗含む、国内勤務者全員を対象として同制度を導入する。
- テレワーク制度導入に際し、コアタイムなしのフレックス制度（スーパーフレックス）を導入する。

③柔軟な働き方の促進（行動計画）

- 2018年4月下旬～6月中旬にかけて、テレワーク制度本格導入に向けたトライアルを実施する。
（※2017年11月～12月中旬にも第1回トライアルを実施したが、規模をさらに拡大した上で、効果検証や課題抽出を行い、より実効性の高い制度設計に繋げるもの）
- 全社を挙げた取り組みにすべく、トップマネジメントを巻き込んだ取り組みとする。
- スーパーフレックス導入にあたり、社内外からの情報収集を通じ、当該制度導入による課題の洗い出しを行い、より柔軟性の高い制度・運用ルール設計に繋げる。

【ご参考：過去からの取り組み】

- ・当社では、1980年代に当時では先進的であったフレックスタイム制度を一部の組織を対象に導入し、その後、対象組織の拡大および制度の改善に取り組んできた。
- ・現在は、ほぼ100%の組織でフレックスタイム制度を導入しており、フレックス制度を軸とした柔軟な働き方を推進している。