

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の継続>

- 生産性と効率高いメリハリある働き方の実現を追求する。これにより組織や属性に拘わらず、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る。

<生産性・効率性向上に資する Best Practice の共有>

- 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。

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の継続>

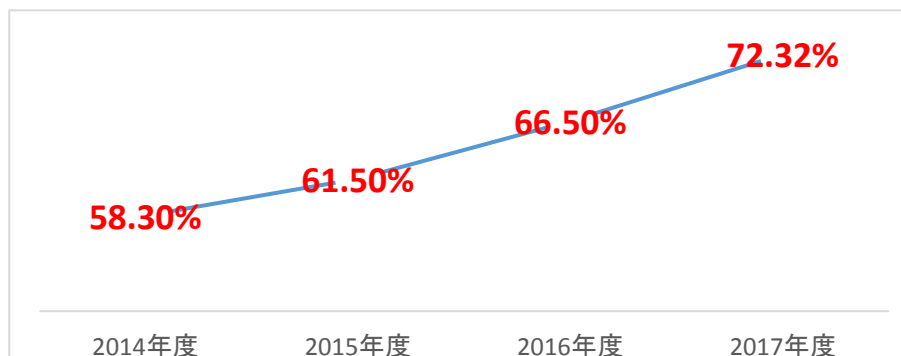
- 年休の取得を促進し、企業競争力の向上に繋げる。

<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。



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）

- 2023年度までに社内調査において、「職場で、生産性をできるだけ高めるための環境が整っているか」、「職場で仕事を進める上での阻害要因がない」などの働き方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60%~70%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施策の継続>

- 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。
- 2020年度までに全社的にテレワークの試験運用を行う。
- 2020年度までに服装ガイドラインを見直し、各部門に適した「部門毎の服装ルール」を導入する。

<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、グループアドレスやDT等を活用した、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。

<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継続する。

<「社員意識調査」を軸としたPDCA>

「エンゲージメントサーベイ」を実施し、各種施策の進捗と状況に応じた必要な改善策を実行する。