

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

シニア人材の活躍支援

体制

当社では、人事総務部内にシニア人材支援の専任組織を設け、キャリアデザイン研修等の各種研修や個別面談を通じて、50歳以上のシニア人材のより一層の活躍や自律的なキャリア形成を支援しています。

60歳定年後に継続雇用を希望する社員に対して、最長65歳まで継続雇用する「再雇用制度」を導入し、シニア人材が定年後も業務経験・知識・スキル等を活かして引き続き社内で活躍できる環境づくりに取り組むとともに、社員のキャリア選択に応じた社外での活躍支援を行っています。

社内外を問わないシニアの活躍支援に向けた各種取り組み

情報提供	<ul style="list-style-type: none"> シニア面談 50歳以上の希望社員に対する個別面談。今後のキャリア、会社の退職金・年金制度、退職者支援制度、再雇用制度、シニアの再就職マーケットの現状や定年後のプランづくりとその準備等の個別テーマに係る情報提供やアドバイスを行う(年間約200回実施) 再雇用制度説明会 定年7か月前の定年退職者に対する制度説明会(年4回開催、年間対象者約140名) 再雇用意思確認面談 再雇用制度説明会欠席者および希望社員に対する個別面談
研修	<ul style="list-style-type: none"> キャリアデザイン研修 48～51歳、54～58歳の担当職に対する1泊2日・計2回の合宿研修。公的制度・社内制度、価値観・強み・弱みの棚卸し、働き方の選択肢について考える(2019年3月期11回開催・273名参加) キャリアデザインフォローアップ研修 キャリアデザイン研修受講済みの希望社員に対する夜間研修(2019年3月期3回開催・65名参加) ライフプラン研修 50歳以上の業務職に対する1日研修(2019年3月期2回開催・38名参加)
社内での活躍支援	<ul style="list-style-type: none"> 執行役員、部長職から構成される再雇用委員会にて、シニア人材一人ひとりの具体的活用内容を審議。国内、海外店、海外関係会社等多様な活躍を支援 海外での活躍を支えるために、海外フリンジ制度を整備 2019年3月31日現在の再雇用嘱託129名(内 海外勤務者8名)。2019年3月期の再雇用受諾率46%。
社外での活躍支援	<ul style="list-style-type: none"> 50歳以上を退職者支援制度の対象とし、社外での再就職を希望する社員に対して再就職支援会社による就職支援を実施するほか、再就職情報をイントラネットで公開。2019年3月期の会社支援による転職実績は41件。

一人ひとりが力を発揮できる環境づくり



三井物産は、社員一人ひとりが効率性・生産性を高め、自らの能力を最大限発揮する環境を整えることで、会社全体の競争力を強化していくことを目指しています。また社員一人ひとりが生き生きと働き、社員と会社が共に成長し続ける環境をつくるために、さまざまな施策に取り組んでいます。

働き方改革

方針

当社は2015年より、従来の働き方を見直し、時間や場所に捉われない柔軟でメリハリある働き方を実現する「働き方改革」を推進しています。

働き方改革アクションプラン

働き方改革への具体的な行動計画として、1.長時間労働の是正、2.年休の取得促進、3.柔軟な働き方の促進の3つの視点でKPIとアクションプランを策定し、日本経済団体連合会のウェブサイトにも掲載しています。

- 1. 長時間労働の是正 (KPI)**

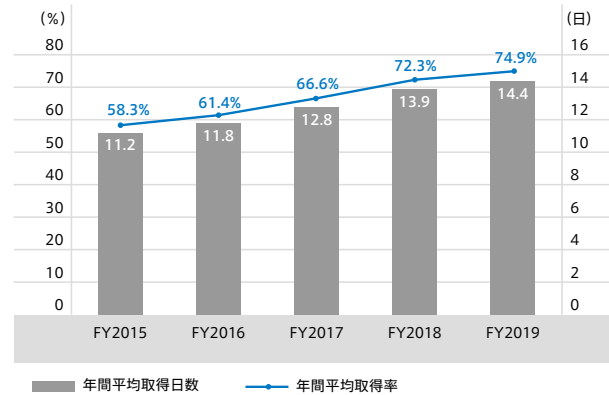
社員一人ひとりがメリハリある働き方を通じて生産性・効率性を追求した結果、2020年度までに年間時間外労働時間数(法定換算)が620時間を超える社員をゼロにする。
- 2. 年休の取得促進 (KPI)**

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。
なお、このKPIは計画に先立ち、2018年3月期に達成(72.3%)しました。
- 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障害要因がないか」等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。(なお、このKPIは今後Mitsui Engagement Surveyで踏襲するにあたり、2019年3月期に再設定したKPIとなります。)

一人ひとりが力を発揮できる環境づくり

有給休暇年間平均取得率・取得日数(単体)★



対象者：本店および国内支社・支店勤務の従業員（嘱託社員は含まず）。

参考：働き方に関する社員意識調査結果およびMitsui Engagement Surveyより（対象者：当社国内勤務者）

	第1回 (FY2016)	第2回 (FY2017)	第3回 (FY2018)	Engagement Survey (FY2019)
メリハリある働き方の実現	54.5%	39.7%	47.8%	52%
従業員満足度*1	72.6%	76.0%	77.6%	77%*2

*1：「仕事へのやりがい」、「成長実感」、および「会社選択の満足度」の平均。

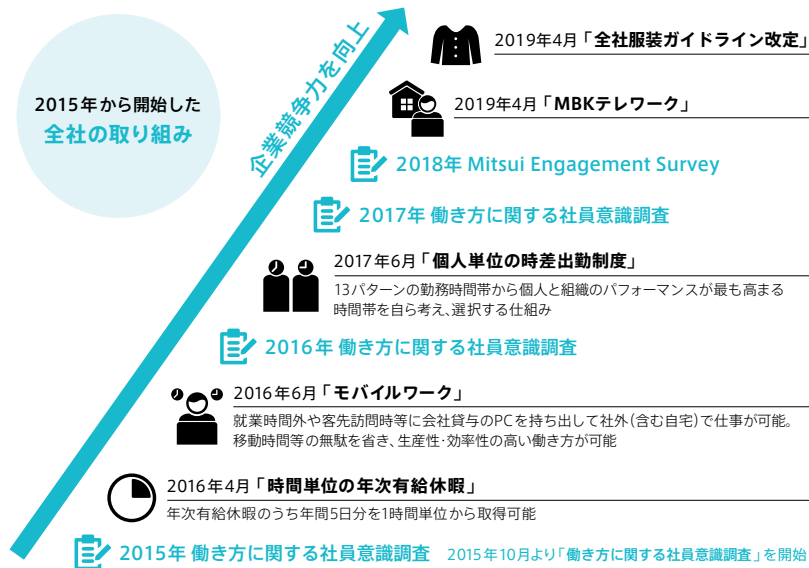
*2：2018年3月期までの算出方法に基づく。

働き方改革アクションプラン(日本経済団体連合会)

働き方改革諸施策

当社では「働き方改革」を実現するための施策として「時間単位の年次有給休暇(2016年4月)」「モバイルワーク(2016年6月)」、および「個人単位の時差出勤制度(2017年6月)」をそれぞれ導入しました。2019年4月には、さらなる生産性やアウトプットの質の向上と自由な発想の喚起を期待し、MBKテレワーク(在宅勤務)の全社運用開始、全社服装ガイドラインの大幅改定を行いました。

施策名	導入時期	施策の内容	効果・狙い等
時間単位の年次有給休暇	2016年4月から	各自に付与されている年次有給休暇のうち法定上限である年間5日分を1時間単位から自由に取得できるもの(看護休暇・介護休暇は全日数(それぞれ10日/年)について同様)。	必要な休暇が必要なときに確りと取得し、それ以外の時間帯・日は集中して仕事をするというメリハリが効いた働き方を可能とする。2016年の導入当初から毎年約8割の社員が活用。
モバイルワーク	2016年6月から	就業時間外や客先訪問前後の空いた時間等に、会社貸与のPCを持ち出して社外(含む自宅)で仕事ができるもの。	移動時間の無駄等を省くことができ、より効率性・生産性高く仕事をするを可能とする。利用者の7割弱が効率性・生産性の向上を実感(2017年10月実施の第3回「働き方に関する社員意識調査」の結果に基づく)。
個人単位の時差出勤制度	2017年6月から	1日当たりの所定労働時間数を維持したまま、通常の勤務時間帯を起点に前後90分の範囲で個人ごとにずらすことができる仕組み。	1日のうちの時間帯に勤務時間を充てれば、自身と組織の成果を極大化させることができるかを個々の社員が真剣に考え、健全な緊張感の中で最高のパフォーマンスを発揮する集団となることを狙う。導入後のアンケートでは、回答者の95%が企業競争力に資する施策と実感している(2018年2月実施の時差出勤に関するアンケート結果に基づく)。
MBKテレワーク(トライアル)	2017年7月～9月(対象者：600名) 2018年6月～9月(対象者：1,900名)	上記モバイルワーク制度の対象を拡大(就業時間中の自宅やサテライトオフィスでの勤務を追加)。	「働く場所」のさらなる柔軟化を図ることで、個人および組織の業務効率・生産性向上、ひいては当社の働き方改革の目的である「企業競争力向上」に資するかを検証する。
MBKテレワーク	2019年4月から(全社員対象)	2018年3月期、2019年3月期の2期にわたるトライアルを経て、対象を全社員に拡大(就業時間中の在宅勤務のほか、災害時在宅勤務対応を追加)。	オフィスでの「Face to Face」のコミュニケーションを基本としながらも、社員は目的に応じて「時間」と「場所」を選択し、課題指向型の働き方をすることで、個人と組織の双方の生産性・効率性を追求する。
全社服装ガイドライン	2019年4月から	組織ごとに異なる業界慣習やニーズに合わせて、本部ごとに個別に服装ガイドラインを設定するもの。	2018年3月からトライアルを実施、「生産性の向上につながった」とする組織が約65%。社員のプロフェッショナルとしての自律性を尊重し、業務生産性や効率性の向上とともに、自由な発想の喚起を促進する。



Mitsui Engagement Survey

活動

SDGs: 5.4, 8.8

当社は2015年10月に「働き方に関する社員意識調査」を実施し、本店、国内支社・支店社員の意識を正確に把握する調査をスタートしました。2018年11月より、新たにMitsui Engagement Surveyとして、社員一人ひとりの意識と、社員を活かす職場環境を総合的に調査する取り組みを導入しました。また、調査対象を海外勤務者および現地採用職員にも広げ、その結果を地域ごとにフィードバックすることで、グローバルの実情に即した諸施策の検討・実施につなげています。今後、Mitsui Engagement Surveyは2年に1回を目途に実施予定です。

Mitsui Engagement Survey 2018 グローバル*全体結果等

全世界回答率: 89%

「個人として尊重されている」と感じている割合

80%

「仕事に対するやりがい」を感じている社員の割合

74%

「学び成長できる」と感じている割合

76%

* : 当社国内・海外拠点勤務者(現地採用職員含む)

ワークライフマネジメント

方針

当社では、社員一人ひとりが生活(ライフ)上の責任を確り果たしつつ、仕事(ワーク)で最大限の力を発揮して活躍するという「ワークライフマネジメント」を支援しています。その一環として、仕事と育児・介護の両立を支援するために、法定基準を上回る各種制度を導入しています。これらの制度は女性社員のみならず、男性社員も利用可能であり、男性社員の育児・介護への参加を促しています。

育児・介護への取り組み

体制

活動

SDGs: 5.4

休職前・復職前面談(育児・介護)

育児休業に入る社員に対しては、希望者に休職前面談を、休業から復職する社員については全員に対して復職前面談を行っていましたが、より早期に休職期間中の過ごし方や両立体制の構築についてサポートするために、2020年3月期より休職前オリエンテーションを開始しました。本人とその上司、および所属部署の人事担当者が参加し、本人には各種両立支援制度の理解促進や今後の自発的なキャリア形成に向けたアドバイスを行い、上司および人事担当者には、本人とコミュニケーションを確り取りつつ、期待し、機会を与え、鍛えることの重要性を伝えることで、本人の今後のキャリア形成ならびにワークライフマネジメントについて支援を得られるような環境づくりを行っています。

介護休業を取得する社員に対しては、これまで通り休職前または復職時に希望者と面談を実施するとともに、「仕事と介護の両立」に不安を抱える社員とは、各部署の人事担当者と連携し、より早い段階での個別面談も行っています。

「働き方改革」諸制度の活用(育児・介護)

従来、育児・介護に従事する社員のみを対象としていた「育児・介護のための時差出勤制度」は、2017年に「働き方改革」の一環として全総合職(ただし、出向者を除く国内勤務者のみ)を対象に導入した「個人単位の時差出勤制度」へ包含させるとともに、「育児・介護時間制度(短時間勤務制度)」との併用を可能とする運用を始めました。また、「時間単位の年次有給休暇」のほか、「看護休暇」「介護休暇」も時間単位で取得可能とし、フレキシブルな働き方を可能とするさまざまな選択肢を用意することで、時間的に制約のある社員でも、より効率的に最大限のパフォーマンスを生み出すことができる環境を整えています。

仕事と育児の両立支援策

スムーズな復職を支援するために、これまでもオフィス近隣の外部保育施設と契約して社員用の保育枠の確保、ベビーシッター代の一部補助等の支援を行っていましたが、2018年3月期より育児休業から早期に復職した社員を対象とする保育費用や延長保育代の一部補助、家事代行サービス利用料の一部補助等を行っています。社員一人ひとりのワークライフマネジメントの在り方を尊重しつつ、支援策の整備に努めています。

仕事と介護の両立支援策

突然到来する介護への備えとして、「仕事と介護の両立支援ハンドブック」のイントラ掲載や、昼休みを利用した介護制度説明会、介護セミナー等を実施し、両立を支援するための情報提供を行っています。また職場での両立支援をサポートする環境づくりとして、人事担当者向けの管理職セミナーを開催しています。さらに社員の個別事情に応じた悩み・不安を解消する場として、社外NPO法人と契約し、社外介護アドバイザーとの「介護個別相談会」を毎月1回開催するほか、メール・電話等でも対応可能な社外相談窓口を設置しています。

また、介護休暇取得要件には該当しないものの、一定の支援が必要な障がいのある家族を有する社員のサポートを目的とした「特定支援休暇」を設けています。

🔍 P.102 育児・介護関連制度取得状況(単体)★

両立支援制度一覧

体制

2019年4月現在

	制度名	サポート体制						関連サービス					
妊娠	妊娠休暇 遅刻・早退 時間外勤務の免除 軽易な業務への転換				出産・育児制度説明会	休職前面談	DVD貸出 産休育休ガイド						
出産	出産休暇 出産付添休暇							会社ハソコ貸与					
育児	育児休業					面談前							
	看護休暇 (全日、半日、時間単位) 育児時間(短時間勤務) 育児のための時間 時間外勤務の免除 時間外勤務の制限 深夜業の免除	カウンセリング・相談窓口	個人単位の時差出勤制度(*1)	モバイルワーク(*1)	仕事と介護の両立支援ハンドブック 説明会	休職前面談			延長保育代の一部補助 (早期復帰者対象)	ポピンズ (提携保育施設)	キッズスクウェア (提携保育施設)	ベビーシッター補助券	㈱ニチイ学館 家事代行サービス
介護準備													
介護	介護休業					復職前面談		会社ハソコ貸与					
	介護休暇(*2) (全日、半日、時間単位) 介護時間(短時間勤務) 時間外勤務の免除 時間外勤務の制限 深夜業の免除								家族見守りサービス(法人契約)	セコム NPO海を越えるケアの手(介護相談)	シイケア シイケアプログラム(法人契約)		
キャリア継続支援	配偶者の転勤による退職者の再雇用制度												
その他	自己研鑽目的での休職 ボランティア休暇 裁判員特別休暇 特定支援休暇 (全日、半日、時間単位)												

*1: 個人単位の時差出勤制度・モバイルワークについては、休業中および特定の社員を除く国内本店・支社支店勤務全社員(総合職)を対象。
*2: 介護制度対象者に一律付与される介護休暇日数に加え、長期傷病休暇から介護休暇への転用制度あり。

両立支援に関する社会からの評価

活動

SDGs : 5.4

当社は、一連の両立支援施策によって、2008年、2011年に続き、2015年の3回にわたり厚生労働大臣から子育て支援に積極的に取り組んでいる企業として認定され、次世代認定マーク(くるみん)を取得しました。引き続き、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画(第6期 2019年4月～2021年3月)を策定し、取り組みを進めています。

くるみんマーク

厚生労働省の認定を受けた事業主が、商品等に付けることができる認定マーク。

赤ちゃんが大事に包まれる「おくるみ」と、「職場ぐるみ・会社ぐるみ」で子どもの育成に取り組もう、との意味が込められています。



📄 次世代育成支援対策推進法に基づく当社の行動計画書(第6期 2019年4月～2021年3月)

契約保育施設

体制



ポピンズナーサリースクール丸の内



キッズスクエア丸の内永楽ビル

配偶者の転勤による退職者の再雇用制度

体制

配偶者の転勤により退職を余儀なくされる社員に対し、再雇用の門戸を開く「配偶者の転勤による退職者の再雇用制度」を2007年から導入しています。再び当社で活躍してもらうために、退職前には退職期間中の過ごし方等を共に考える場として人事総務部と面談を行っています。

🔍 P.102 配偶者の転勤による退職者の再雇用制度

労使関係

方針

基本方針

当社は、団体交渉権と結社の自由を尊重しています。

1962年に設立された三井物産労働組合とは、会社と組合が当社の社会的使命を共に認識し、双方の立場を尊重して会社と社会の健全なる発展と組合員の社会的・経済的・文化的地位の向上を図ることを目的とし、2015年5月にユニオン・ショップ協定を締結しています。

従業員組合員数は2019年3月末時点で4,553名(加入率85.0%)です。

労働組合との協議

当社では、社員一人ひとりが生き活きと働き、社員と会社が共に成長し続けるための環境づくりを目的に、労働組合とさまざまな課題を共有し積極的な協議を行っています。2019年3月期も組合とさまざまなレベルで、人事制度、給与・賞与、働き方改革や研修、労働安全衛生等多岐にわたる議題を協議し、労使で合意を得た上で制度や施策を導入しています。給与・賞与の決定に当たっては、事業を展開する国・地域の法令遵守はもとより、最低賃金を超えた生活賃金の確保を行い、従業員の働きやすい環境づくりを推進しています。2019年3月期は特に組合による提案を受けて拡大事務折衝を開催し、若手優秀社員の早期昇格・登用を可能にするため、人事制度の一部改定を実施しました。加えて、2019年4月からの労働基準法改正に伴う36協定に関する団交を開催し、改正後の労働基準法に準拠した時間外労働の目標限度時間、ならびに特別延長の最大限度時間を改定するとともに、労使で定めた時間外労働の目標限度時間の管理に向けて、組合役員への従業員の労働時間データの共有を通じた労働時間管理の徹底に努めました。

FY2017	9月：紹介団交 1月：団交(人事制度改定) 2月：拡大事務折衝(報酬制度改定)
FY2018	6月：拡大事務折衝(研修制度等の組合提案) 9月：紹介団交 4月・11月：事務折衝(新社屋での職場環境に関する協議)
FY2019	4月：団交(2019年3月期賃金交渉) 6月：拡大事務折衝(人事制度の一部改定、人事関連諸制度) 12月：団交(36協定改定) 2月：拡大事務折衝(2020年3月期賞与フォーミュラ、人事制度の一部改定)

一人ひとりが力を発揮できる環境づくり

経営幹部・組織長と労働組合との対談

経営概況や方針、および人事制度の運用や人材育成に関する経営幹部との対談、各部門内での組織長との意見交換の場(2019年3月期 計16回)を積極的に設ける等、健全な関係を維持しつつ各種の課題に労使協働で取り組んでいます。

2018年5月	エネルギー第一本部長、エネルギー第二本部長
2018年6月	流通事業本部長、鉄鋼製品本部長、モビリティ第一本部長、モビリティ第二本部長、ICT事業本部長、金属資源本部長、食料本部長、プロジェクト本部長、CFO統括部長、コンシューマービジネス本部長、コーポレートディベロップメント本部長
2018年7月	社長、ニュートリション・アグリカルチャー本部長、ヘルスケア・サービス事業本部長

社内コミュニケーションの促進

活動

当社では、「元気で力強く迫力のある三井物産」の実現に向けて、社員間および経営層と社員の対話機会を積極的に設けています。社内コミュニケーション活性化を目的とする社員集会「アクティブ・トーク・ウェンズデー(ATW)」を定期的実施し、2019年3月期は本店において、経営層と社員のコミュニケーション活性化に重点を置いた少人数制の着席形式を計3回、社員同士のネットワーキング強化を目的とした立食形式を計4回開催、国内支社支店では関係会社社員を含む対話集会を計13回開催しました。また、社長が社員と対話する「The Kurumaza 車座」を、2019年3月期は本店で計26回実施、国内支社・支店では4回、海外拠点では64回実施しました。Face to Faceでの対話を通じ、経営層の考えや思いをさまざまな角度から共有するとともに、社員の意見や考えを汲み上げることで、風通しの良い組織を目指します。2020年3月期は、働き方改革や2020年の新社屋移転等も踏まえ、さらなる社内コミュニケーションの促進を目指すべく、新たな取り組み実施を進めていきます。



本店での着席式ATW

健康経営・労働安全衛生への取り組み



健康経営・労働安全衛生の考え方

方針

三井物産グループは、従業員が自らの持てる力を最大限発揮し、会社全体の競争力を強化し続けるためには、一人ひとりが健康かつ安全に、そして安心して働き続けられる職場環境の整備が不可欠であると考えています。事業活動を行っている各国・地域の法令に基づく施策はもとより、事故・災害等の緊急事態に対応できる体制を構築するとともに、さまざまな健康維持・増進に向けた取り組みを進めています。

健康宣言

方針

当社は、社員の健康は会社にとって大切な財産であるという認識の下、2017年9月に以下の通り「健康宣言」を策定しています。

健康宣言

当社は、大切な社員の健康管理を重要な経営課題として捉え、社員の心身の健康維持・増進を目指し次の取り組みを行います。

1. 社員が安全で健康に、いきいきと働ける快適な職場づくりを推進します。
2. 社員の健康管理の側面から、一人ひとりの「挑戦と創造」を支え、持続的な企業価値の向上へ繋がります。
3. 社員が「自分の健康は自分で守る」との意識を高め、自らの心身の健康維持・増進に主体的に取り組むことを支援します。

三井物産株式会社
代表取締役社長 安永 竜夫