

取組事例

所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク

企業名：三井物産ロジスティクス・ パートナーズ株式会社	所在地：東京都千代田区
労働者数：30名	業種：金融業



取組の目的：

働き方改革により、①社員の満足度と、②収益力を共に向上させることが目的。
具体的には、以下の効果により①②が共に実現できている。

- ・私生活にしっかりと時間を取るにより、社員が多様性やコミュニケーション能力を高め、視野や人脈が広がり、一人一人の仕事能力が高まった。
- ・社員の働く意欲、組織への忠誠心、上司への親しみが高まった。
- ・日々、及び全ての業務にデッドラインを設定したことで、集中力が高まった。
- ・「9回裏二死満塁」の気持ちで、業務に取り組むカルチャーになった。
- ・子育て中の男女やシニアの男性を含め、全ての社員がワークライフバランスを満喫するようになった。
- ・過労による労災や、ブラック企業流布のリスクが激減した。

取組の概要：

〈現在の取組〉

○トップメッセージ

日本で一番働きたくなる AM 会社^(*)になろう！

働きたくなるとは、①働き甲斐のある組織、②自分の力が高まる機会、③和気あいあいの職場、④業界トップクラスの報酬、⑤私生活も充実できるカルチャー、⑥他社からうらやましがられる環境、⑦満足のいく業績や株価

^(*)AM 会社；アセットマネジメント（資産運用）会社のことで、全国で数百社

○動機づけ

ミドル以上の男性を含め、全社員が「業績を向上させながらおかつ私生活にしっかりと時間をとりたい」と思えるよう動機づけをした。

○社員自ら考える

業績向上と私生活の充実を両立させるにはどうすればいいかを、社員だけで考えさせ提案させた。

○4つの改革（上記2つの後、以下4つの改革を実行）

- ①制度；・年次休暇の取得を推進、上司が積極的に休暇取得。
アニバーサリー休暇、ボランティア休暇などの導入。
・フレックス制（11～15時がコアタイム）の導入。
15時に退社し、子どもを保育園に迎えに行く男性社員も。
- ②意識；・「権利主張の前に職責を果たそう」という意識付け
・「個人プレーよりチームプレー」を重視

- ③組織；・部門を越えた横断的アメンバー組織が複数。
 - ・厚生部を、社員発で自由に設立。
- ④業務；・会議の量を8分の1に（時間、回数、出席者数をいずれも2分の1に）
 - 例；資料は事前配布することで会議は議論に特化＝時間半減
 - 会議では必ず結論と次の行動計画を出す＝回数半減
 - ・書類の量、メールの数、社長関連の部下業務を、いずれも半減

〈今後の取組〉

- 今後の検討事項は、在宅勤務や週休3日制など

現状とこれまでの取組の効果：

- 年次有給休暇の取得実績
 - 年次有給休暇取得率 90%以上
- 総人件費
 - 2012年に比較して2013年には総人件費が15%減少
- 社員満足度
 - 休日出勤、残業が減り、社員の満足度は高まっている。