

働き方改革アクションプラン

会社名	アイシン精機株式会社	従業員数	①5,000人以上
-----	------------	------	-----------

① 長時間労働の是正（KPI）

- ・ 2020年までに一人当たり年間総労働時間 2,100 時間以内
- ・ 2020年までに年間社内管理時間（時間外労働の上限時間）を 540 時間以内

① 長時間労働の是正（行動計画）

<風土・意識醸成>

- ・ 労使協議会や労使懇談会において、労使で議論された内容を従業員へ展開
（総労働時間の現状、労働時間低減に向けた会社の考え方や具体的施策など）
- ・ 社内報を通じて、会社の考え方や具体策を役員メッセージを交えて従業員へ展開

<業務の効率化・生産性向上>

- ・ 仕事の取り組み方の変革を促進
（従業員意識調査による仕事のムダの見える化の実施、各職場単位で改善に向けたアクションプランの策定、全部長や役員を対象としたマネジメント研修の実施、など）
- ・ ロボティクス、AI、IoT等の積極活用による定型業務の自動化を実施
- ・ PC会議システムの導入による会議時間や打ち合わせのための移動時間を低減

<生産部門における高負荷職場の解消>

- ・ 設備改善や設備投資を実施
- ・ グループ会社や工場間での応援を含めた人員調整を実施

<リソースの有効活用>

- ・ グループ会社間でのリソース集約や適正な人員配置を実施

<柔軟な働き方の推進>

- ・ 在宅勤務制度や裁量労働制度の導入、活用促進

働き方改革アクションプラン

会社名	アイシン精機株式会社	従業員数	①5,000人以上
-----	------------	------	-----------

② 年休の取得促進（KPI）

- ・ 以下2点を達成する年休の取得率 100%（継続）
 1. ミニмум 14 日の取得
 2. 時効消滅とならない日数の取得

② 年休の取得促進（行動計画）

<風土・意識醸成>

- ・ 労使協議会や労使懇談会において、労使で議論された内容を従業員へ展開
(年休取得状況、年休取得目標の達成に向けた会社の取り組みなど)
- ・ 年休取得促進日の設定

<年休取得の計画立案>

- ・ 各職場単位で年間有休取得計画を策定

<年休取得状況の確認とフォローアップ>

- ・ 全役員出席の会議体で年休取得状況を共有し、取得率の低い職場の取得を促進
- ・ 労使協議会や懇談会で年休取得状況を共有し、取得率の低い職場の取得を促進

働き方改革アクションプラン

会社名	アイシン精機株式会社	従業員数	①5,000人以上
-----	------------	------	-----------

③ 柔軟な働き方の促進（KPI）

- ・ 仕事と家庭の両立を支援する制度整備に関する従業員満足度の肯定回答率 80%

④ 柔軟な働き方の促進（行動計画）

<柔軟な働き方を実現するための環境整備>

- ・ 在宅勤務制度の対象範囲拡大
- ・ 裁量労働制度の対象範囲拡大

<制度を利用しやすい職場風土の醸成>

- ・ イクボスの育成（管理職を対象に研修を実施）
 - * イクボス：部下のキャリアと人生を応援しながら、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司
- ・ 全管理職を対象としたメールマガジンの定期発信（各職場の好事例や、職場マネジメントのポイントを共有）