

働き方改革アクションプラン

会社名	愛知製鋼株式会社	従業員数	②1,000人～4,999人
------------	----------	-------------	----------------

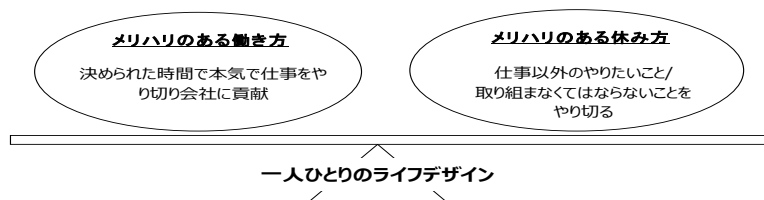
① 長時間労働の是正（KPI）

- ・2019年度、年間の平均時間外労働時間を370時間、特別条項限度時間(社内管理基準)を555時間とする。
- ・2020年度、年間の平均時間外労働時間を360時間、特別条項限度時間(社内管理基準)を540時間とする。

① 長時間労働の是正（行動計画）

(1) 事技職の働き方改革

- 1) 基本的な考え方
 - ・「時間には限りがある」ことを前提とし、「時間意識」を高め、「自分自身の仕事」をマネジメントする。
 - ・管理監督者として、部下のワーク・ライフ・バランスの実現をサポートし、モチベーションUPに繋げる。



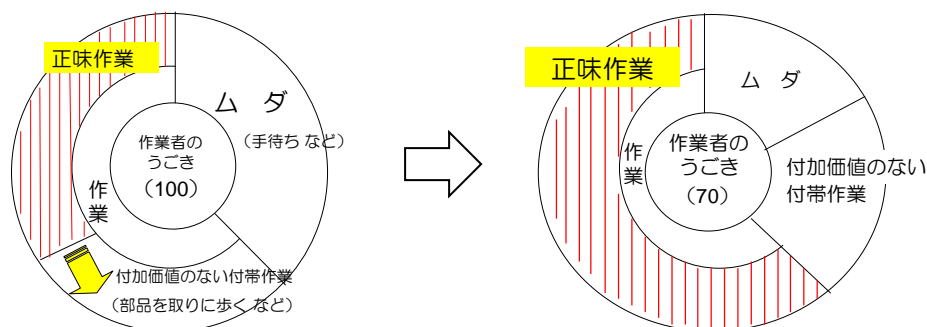
2) 具体的取組み

人事/支援制度等の環境整備 【2階】 上司のマネジメント改革 【1階】 意識・風土改革 【土台】	目的 「時間制約」を前提(意識)に ・能力/成果を最大に発揮させる ・発揮した能力/成果を公平公正に評価する ・時間/場所/ツールの観点で支援する ・職場マネジメントを変革/サポートする ・自分自身の「仕事/時間管理」を変革する	実施事項 ・チーム長への「自工程完結」教育の導入 ・階層別研修見直し ・専門性確立のためのローテーション ・職能資格の大括り化 （追いつき追い越してできる考課・昇格制度） ・年功型→能力/成果発揮型の処遇制度へ ・裁量労働制 ・在宅勤務トライアル ・やり切り3Wコミュニケーションメモ ・チーム制の強化/徹底 ・藤岡社長をリーダーとした「基幹職の働き方改革」
		・カエルキャンペーン ・連続有休取得の奨励

(2) 技能職の働き方改革

- 1) 基本的な考え方: ムダ/付加価値のない付帯作業を減らして正味作業を増やし、総労働時間の削減および、

確実に利益に繋がる作業を拡大。生産性向上を通して、もっといい職場作りを目指す。



2) 具体的取組み

人：社内トレーナー育成により、TPS(トヨタ生産方式)が分かる人材育成を加速させ、改善活動を活性化。

環境：5S(含:クリーンプラント)活動の展開により、作業環境改善や、設備不具合/故障の、早期発見/未然防止に繋げる。

設備：設備リエンジニアによる自動化推進により、生産性を向上。

働き方改革アクションプラン

会社名	愛知製鋼株式会社	従業員数	②1,000人～4,999人
-----	----------	------	----------------

② 年休の取得促進（KPI）

- ・2019年度、一人当たりの平均年休取得日数を13.5日とする。
- ・2020年度、一人当たりの平均年休取得日数を14.0日とする。

② 年休の取得促進（行動計画）

1) 基本的な考え方

決められた時間内に本気で仕事をやり切り、仕事以外のやりたいこと/取り組まなくてはならないこともやり切る、メリハリのある働き方/休み方を実践する。

2) 具体的取組み

<労使検討委員会の開催/人事部によるフォロー>

- ・労使検討委員会を継続開催し、労使双方で課題を出し合い議論を通じ、具体的対策を検討/推進/フォロー。
- ・確実な年休取得を促すため、人事部にて取得状況を確認し、未取得部署への声掛けフォローを実施。

<年休取得の動機形成/取組事例共有>

- ・上司/部下間でコミュニケーションを取り、計画的に年休/連続年休を取得するよう働きかける。

【社内連続年休制度】

- リフレッシュ休暇：5の倍数の年齢の年に、年休を使用して連続5日以内の休暇を取得できる。
- メモリアル休暇：リフレッシュ休暇に該当しない年齢の誕生日休日に合わせて年休を使用し、連続3日以内の休暇を取得できる。

- ・年休を積極的に取得し、自己啓発・健康/地域イベント・旅行などに参加できるよう、会社から情報発信。
- ・組織単位で実施したイベント/懇親会などを社内報やイントラで共有し、他部署での取組みを促進。

働き方改革アクションプラン

会社名	愛知製鋼株式会社	従業員数	②1,000人～4,999人
------------	----------	-------------	----------------

③ 柔軟な働き方の促進 (KPI)

- ・2020年度、事技職でテレワークを利用できる社員の割合を25%以上にする。
- ・2020年度、技能職で柔軟な働き方ができる社員の割合を20%以上にする。

③ 柔軟な働き方の促進 (行動計画)

1) 基本的な考え方

事技職：「場所/時間に囚われることなく能力/成果を最大限発揮できる環境を整える」ことを目的とし、具体的取組みを実施。

技能職：工場の稼働状況に応じ、柔軟な勤務体制が取れるよう制度を導入。

2) 具体的取組み

【事技職】・在宅勤務：18年度、トライアル2回目(対象拡大)を行い、正式に制度を導入。

・モバイルワーク：18年度以降、営業部門以外の出張が多い部署(生産技術/開発部門など)へ対象拡大。

【技能職】・時差勤務/フレックス制度：操業状況/個別の業務内容に合わせたフレキシブルな勤務体制を整備し、

柔軟な働き方促進、総労働時間削減に繋げる。

【対象者推移】

