

働き方改革アクションプラン

会社名	兼松株式会社	従業員数	③300人～999人
------------	--------	-------------	------------

① 長時間労働の是正（KPI）

- (1) 2021年3月までに月間の時間外労働時間が2ヶ月平均で80時間を超える従業員（除：特別延長時間適用者）をゼロにする。
- (2) 2020年度の22時以降の時間外勤務（深夜残業）の回数を、2017年度比30%削減する。

① 長時間労働の是正（行動計画）

- フレックスタイム制度のコアタイム廃止、時間単位年休の導入、勤務間インターバル制度導入等の検討。
- ログオン/オフでの時間管理徹底、リフレッシュデー（毎週水曜日は午後6時までに退社）の強化、朝型勤務の推奨。
- 管理職向けに労務管理や時間外労働に特定したガイダンスを充実させる。

働き方改革アクションプラン

会社名	兼松株式会社	従業員数	③300人～999人
------------	--------	-------------	------------

② 年休の取得促進（KPI）

- (1) 2020年度までに、年間有給休暇取得率を70%以上とする。
- (2) 2020年度までに年休取得日数5日未満をゼロにする。

② 年休の取得促進（行動計画）

- 年休20日付与の従業員は14日以上取得、付与日数20日未満の従業員は、新規付与日数の70%以上の取得を目指す。
年休14日取得のために、以下を推奨。
 - (1) ブロンズウィーク制度（3連休前後、飛び石連休の中日の年休取得） : 年4日
 - (2) マイウィークエンド（趣味や記念日等において個人あるいはグループでイベント設定しての年休取得）の導入 : 年5日
 - (3) 夏期休暇（連続あるいは分割にて） : 年5日
- 労使による継続的な啓発（社内イントラネット掲示、組合ピラを通じた情宣等）を実施する。

働き方改革アクションプラン

会社名	兼松株式会社	従業員数	③300人～999人
------------	--------	-------------	------------

③ 柔軟な働き方の促進（KPI）

- (1) 2020年度までにフレックスタイム制度または時差出勤制度を利用する従業員数を100人以上にする。
- (2) 2020年度までに配偶者の出産に伴う特別有給休暇の取得率を100%にする。

③ 柔軟な働き方の促進（行動計画）

- フレックスタイム制度において、コアタイム廃止、法改正を睨んだ清算期間拡充を先行検討。さらにはフレックスタイム制度と時差出勤制度の個人単位取得も検討し、繁忙期と閑散期の労働時間の調整を容易にできる仕組みを検討。
- 配偶者転勤に伴う再雇用制度の利用促進、時間単位年休制度の新規導入など、育児支援施策の拡充を図る。
- 社内イントラネットを通じて、利用可能な育児支援施策について社員へ周知徹底する。
- 全社に労務管理に特定したガイダンスを充実させる。
その中で、育児支援施策についても説明し、施策内容を周知する。