

働き方改革アクションプラン

| | | | |
|-----|---------|------|----------------|
| 会社名 | ゲンゼ株式会社 | 従業員数 | ②1,000人～4,999人 |
|-----|---------|------|----------------|

① 長時間労働の是正（KPI）

時間外・休日労働時間数を「対前年 20%削減」する（2018 年度目標）。

① 長時間労働の是正（行動計画）

1. 上記の目標を 2018 年度 全社経営方針に掲げ、取り組みを推進する。
2. 【働き方改革】“カエル（変える, 帰る）活動”として、以下の取り組みを推進する。
 - a. 実質を重んじる環境へ（形式的な礼式等の改革）**
 - b. 効率的に結果を出す環境へ（会議・業務・権限の改革）**
 - ・権限委譲の観点から、社内権限規定を見直し。
 - ・無駄の削減の観点から、会議開催回数・出席者の絞り込み、会議資料の簡素化・事前配信、会議時間の短縮を推進。
 - ・業務の属人化・タコツボ化防止の観点から、業務の棚卸し・効率化、業務ローテーションを推進。
 - c. いつでも、どこでも働きやすい環境へ（柔軟性のある働き方への改革）**

※後記の「柔軟な働き方」を参照。
 - d. 労働時間管理の再徹底**
 - ・時間外労働・休日労働の事前承認手続きの再徹底。
 - ・「終業後 1 時間以内での退社」の徹底。

自部門において、「終業後 1 時間以内での退社」が不徹底な管理職は、人事考課で減点。

働き方改革アクションプラン

| | | | |
|------------|---------|-------------|----------------|
| 会社名 | ゲンゼ株式会社 | 従業員数 | ②1,000人～4,999人 |
|------------|---------|-------------|----------------|

② 年休の取得促進（KPI）

計画的な年次有給休暇の取得を促進する。

- ・2018年度 年間取得目標日数：12日
- ・2019年度 年間取得目標日数：13日
- ・2020年度 年間取得目標日数：14日

(=新規発生日数20日×政府2020年目標取得率70%)

③ 年休の取得促進（行動計画）

上記目標を次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画に掲げ、全社的に以下の取り組みを推進する。

- 「時間単位の年次有給休暇の導入」および「半日単位の年次有給休暇の取得回数の制限廃止（年間24回）」。
- 3 Days Off（3日以上連続の年次有給休暇の取得）の年2回以上の全員取得。
- 年次有給休暇の取得状況（部門別、管理職別）を定期的に全社通知。
- 年次有給休暇の低取得者については、その上司に取得促進依頼メールを個別配信。

働き方改革アクションプラン

| | | | |
|-----|---------|------|----------------|
| 会社名 | ゲンゼ株式会社 | 従業員数 | ②1,000人～4,999人 |
|-----|---------|------|----------------|

④ 柔軟な働き方の促進（KPI）

以下の柔軟な働き方利用者を対前年増加させる。

- a. リモートワーク実施者、テレビ会議システム利用者
- b. 在宅勤務者
- c. フレックスタイム勤務者

② 柔軟な働き方の促進（行動計画）

柔軟な働き方に関する制度・仕組みを整備し、柔軟な働き方を促進する。

a. リモートワーク実施者、テレビ会議システム利用者の拡大

- ・出張・外出先でも業務可能な体制を整備するため、スマートホンからでも、社内システムが利用可能環境を整備する。
- ・現在利用が少ないテレビ会議システムを刷新し、利用拡大を推進する。

b. 在宅勤務者の拡大

- ・現在、育児・介護関係者数名に試行的に導入している在宅勤務制度を正式導入し、利用可能者を“業務の生産性向上が見込める者”に拡大する。

c. フレックスタイム勤務者の拡大

- ・現在、研究開発部門、一部営業部門等でのみ利用されているフレックスタイム制度を、部門に関係なく、“業務の生産性向上が見込める者”に拡大する。

d. 個人事情等から退社を余儀なくされる者への対応推進

- ・カムバック制度（再入社制度）の導入。
- ・一般職・地域総合職の転勤希望者への対応推進
- ・「総合職 ⇔ 地域総合職」間のコース転換要件の緩和