

# 働き方改革アクションプラン

<b>会社名</b>	住友林業株式会社	<b>従業員数</b>	①5,000人以上
------------	----------	-------------	-----------

## ①長時間労働の是正（KPI）

2020年度までに

- 所定外労働時間を▲30%に（対：2013年度平均所定外労働時間）
- フルタイムの社員等の法定外労働時間の平均を毎月35時間未満に
- 月平均の法定外労働時間60時間以上の社員ゼロに

## ①長時間労働の是正（行動計画）

- 聖域を設けず、業務の洗い出し、見直しを行うとともに、人財の適正配置を図る。
- 拠点毎の「働き方向上委員会」による働き方の見直し取組について、好事例の横展開を図る。
- ノー残業デー、直行・直帰等の活用によって、時間外労働に対する意識・習慣の改革を図る。
- iPad等の情報通信機器の活用、RPAなどシステム対応の高度化による業務刷新を行う。
- 社員がそのパフォーマンス（生産性）を最大化するための条件整備として、睡眠・ストレス管理等、社員が自らの健康維持・向上について取り組むことを促す。
- 現行関連社内制度（フレックスタイム制度、インターバル制度等）について、利用実態や効果を調査・測定し、意識向上を図るとともに、必要に応じ、内容の見直し、対象の拡大を検討する。

# 働き方改革アクションプラン

<b>会社名</b>	住友林業株式会社	<b>従業員数</b>	①5,000人以上
------------	----------	-------------	-----------

## ②年休の取得促進（KPI）

2020年度までに、

- 有給休暇取得日数を10日以上に（期中入社等を除く、社員平均）
- 有給休暇取得日数5日未満の社員をゼロに（期中入社等を除く）

## ②年休の取得促進（行動計画）

- 期初に有給休暇取得計画の入力（宣言）によって、動機付けと職場での有休取得機運を醸成するとともに、より気兼ねなく休暇が取得できる職場づくり、仕組みづくりを検討。
- リフレッシュ休暇、計画年休、夏期休暇等の取得徹底。
- ファミリーフレンドリー休暇の活用を徹底。
- 休日出勤を抑制。（代休・振休が、年休取得の阻害要因となることを抑制）

# 働き方改革アクションプラン

<b>会社名</b>	住友林業株式会社	<b>従業員数</b>	①5,000人以上
------------	----------	-------------	-----------

## ③柔軟な働き方の促進（KPI）

2020年度までに

- 男性育児休業について、取得率 30%以上に
- 在宅勤務・テレワークを利用する社員の割合を 10%以上に

## ③柔軟な働き方の促進（行動計画）

- 将来の事業展開を見据えた抜本的な働き方改革の検討・試行・展開
  - ・社員の個人としての働き方の最適化と、お客様へのサービスの最適化・組織としての業務の最適化のための課題を洗い出し、就労環境改善・生産性向上のための施策を立案・試行し、展開。
- 柔軟な働き方を支える制度・システムの拡充・活用促進
  - ・在宅勤務、モバイルPC、タブレット利用などテレワークについての制度整備と活用促進
  - ・法定を上回る介護休業制度、家族の介護休暇、傷病休暇等休業・休暇制度などの活用促進
  - ・電子決裁システム、テレビ会議システム、業務用 SNS・クラウドサービスの高度化と活用促進
  - ・ボランティア休暇制度等の充実・活用促進
  - ・その他社内規程等について、必要な見直しを検討・実施
- 働き方に関する社員の意識啓発
  - ・トップマネジメントから社員への継続的なメッセージ発信
  - ・キャリア研修等により、社員一人一人がキャリアプランを描き、自己啓発等に取り組むことを支援
  - ・研修等（イクボスセミナー、ハラスメント研修、メンタルヘルス研修、メンター研修等）により、管理職のマネジメントスキルの向上を図るとともに、互いの事情を尊重し合い、支え合って働く文化を醸成
  - ・男性社員のパートナーの出産予定を早期に把握し、本人および上司への個別サポートを実施
- シニア人材の活躍促進
  - ・定年後の再雇用、65歳以上の人材活用「シニア人材バンクセンター」による現役シニアの活躍促進