

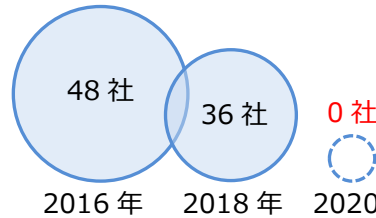
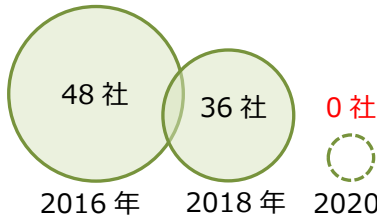
働き方改革アクションプラン

| | | | |
|------------|------------|-------------|----------------|
| 会社名 | 積水化学工業株式会社 | 従業員数 | ②1,000人～4,999人 |
|------------|------------|-------------|----------------|

①長時間労働の是正（KPI）

国内連結グループ会社（単体含73社）全体で、以下を共通の到達目標として展開

◇総実労働時間*平均 2,000 時間超のグループ会社数ゼロ ◇年間休日数 120 日未満のグループ会社数ゼロ



*所定労働時間+所定外労働時間（残業+休出）-有休取得時間

積水化学単体については、両 KPI とも達成済

①長時間労働の是正（行動計画）

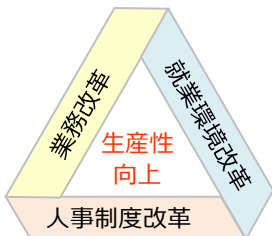
○継続的なトップメッセージ発信による啓蒙：方針説明会、社報、イントラネットなど

○「働き方改革」宣言の策定（2017年12月制定）

従業員全員がそれぞれの「持ち味」を発揮できるように、我々は時間をかけて成果をあげる働き方と決別し、限られた時間で成果を最大化する生産性の高い働き方を追求します。

生産性向上のために会社は経営資源を積極的に投入し、経営層・従業員一丸となって全社で知恵を結集します。仕事の質の向上により働きがいを育み、改革の成果は従業員に還元することで、多様な人材の活躍を推進します。

○生産性向上に向けた3つの改革の追求（グループ共通）



各事業の直面する課題に応じ、会社と従業員が一丸で生産性を向上する

| | |
|--------|---------------------------------------|
| 業務改革 | 従来の慣習に拘らず変化する環境を捉え、業務構造を改革する |
| 人事制度改革 | 従業員一人ひとりの成長と能力向上、雇用の維持拡大に向けて人事制度を改革する |
| 就業環境改革 | 多様な従業員が最良の環境で働けるよう、投資を実行して就業環境を改革する |

グループ各社における活動事例（予定）

売上げ平準化、ムダムリムラの削減（業務フロー見直し、重複業務解消等）、資料・管理指標の統一、制度見直し（賃金・休日他）、TV会議活用、各種システム（営業・物流・生産管理）の改善・統一

○組織風土づくり施策を通じた、「働き方改革」の周知と浸透（全グループ共通）

・みんなの職場づくりプロジェクト：各組織の推進担当者と責任者による部門横断活動（毎年1回実施）

・ダイバーシティマネジメント実践フォロー研修：ライン長対象の組織運営手法の習得（毎年1回実施）

○会議工数の削減（全グループ共通） ※前述「人事制度改革」の1つ

会議工数*半減（19年度）に向け、全社で共通活動 *会議工数=会議参加者×会議時間の合計

○「働き方改革投資」の促進（全グループ共通） ※前述「就業環境改革」の1つ

「労働時間削減」と「生産性向上」を両立する案件を促進し、**全社で100億円投資する**（18年・19年度）

働き方改革アクションプラン

| | | | |
|------------|------------|-------------|----------------|
| 会社名 | 積水化学工業株式会社 | 従業員数 | ②1,000人～4,999人 |
|------------|------------|-------------|----------------|

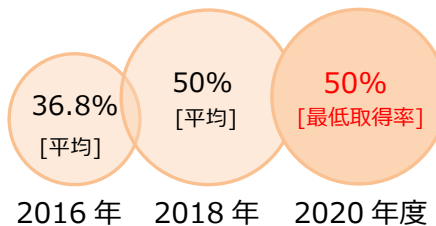
②年休の取得促進（KPI）

国内連結グループ会社（単体含73社）全体で、

以下を共通の到達目標として展開

◇有給休暇取得率 **最低取得率：50%（20年度）**

※ 前述の総実労働時間削減活動と連動



②年休の取得促進（行動計画）

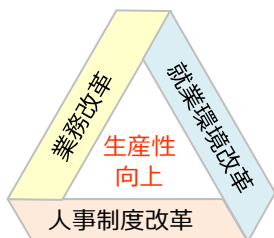
○継続的なトップメッセージ発信による啓蒙：方針説明会、社報、イントラネットなど

○「働き方改革」宣言の策定（2017年12月制定）

従業員全員がそれぞれの「持ち味」を發揮できるように、我々は時間をかけて成果をあげる働き方と決別し、限られた時間で成果を最大化する生産性の高い働き方を追求します。

生産性向上のために会社は経営資源を積極的に投入し、経営層・従業員一丸となって全社で知恵を結集します。仕事の質の向上により働きがいを育み、改革の成果は従業員に還元することで、多様な人材の活躍を推進します。

○生産性向上に向けた3つの改革の追求（グループ共通）



各事業の直面する課題に応じ、会社と従業員が一丸で生産性を向上する

| | |
|--------|---------------------------------------|
| 業務改革 | 従来の慣習に拘らず変化する環境を捉え、業務構造を改革する |
| 人事制度改革 | 従業員一人ひとりの成長と能力向上、雇用の維持拡大に向けて人事制度を改革する |
| 就業環境改革 | 多様な従業員が最良の環境で働けるよう、投資を実行して就業環境を改革する |

| | |
|--------------------|---|
| グループ各社における活動事例（予定） | 計画年休制度の導入、取得実績の見える化、労使による啓蒙（取得キャンペーンなど）、チーム制の導入・強化、多能工化の促進、各業務の標準化・マニュアル化 |
|--------------------|---|

○組織風土づくり施策を通じた、「働き方改革」の周知と浸透（全グループ共通）

- ・みんなの職場づくりプロジェクト：各組織の推進担当者と責任者による部門横断活動（毎年1回実施）
- ・ダイバーシティマネジメント実践フォロー研修：ライン長対象の組織運営手法の習得（毎年1回実施）

○計画年休制度の試行と本格導入（単体・グループ）

単体：計画年休制度の導入検討（18年度）と本格実施（19年度）

グループ：計画年休制度の導入検討【未導入会社】や拡大【既導入会社】 * 先行事例を水平展開

○柔軟な有給休暇制度の導入検討（単体・グループ）

単体：時間単位有休制度の導入検討（18年度）

グループ：各種有休制度（半日休暇・時間単位休暇）の導入や上限枠拡大の検討

働き方改革アクションプラン

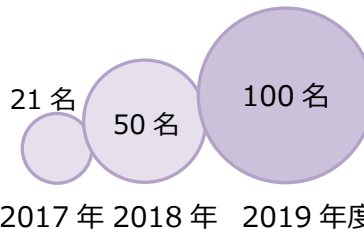
| | | | |
|------------|------------|-------------|----------------|
| 会社名 | 積水化学工業株式会社 | 従業員数 | ②1,000人～4,999人 |
|------------|------------|-------------|----------------|

③柔軟な働き方の促進（KPI）

国内連結グループ会社（単体含73社）全体で、

以下を共通の到達目標として展開

◇在宅勤務利用者数 100名（19年度）*右図



◇在宅勤務制度導入グループ会社数 30社（19年度）*17年度1社

③柔軟な働き方の促進（行動計画）

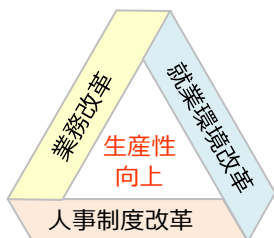
○継続的なトップメッセージ発信による啓蒙：方針説明会、社報、イントラネットなど

○「働き方改革」宣言の策定（2017年12月制定）

従業員全員がそれぞれの「持ち味」を發揮できるように、我々は時間をかけて成果をあげる働き方と決別し、限られた時間で成果を最大化する生産性の高い働き方を追求します。

生産性向上のために会社は経営資源を積極的に投入し、経営層・従業員一丸となって全社で知恵を結集します。仕事の質の向上により働きがいや育み、改革の成果は従業員に還元することで、多様な人材の活躍を推進します。

○生産性向上に向けた3つの改革の追求（グループ共通）



各事業の直面する課題に応じ、会社と従業員が一丸で生産性を向上する

| | |
|--------|---------------------------------------|
| 業務改革 | 従来の慣習に拘らず変化する環境を捉え、業務構造を改革する |
| 人事制度改革 | 従業員一人ひとりの成長と能力向上、雇用の維持拡大に向けて人事制度を改革する |
| 就業環境改革 | 多様な従業員が最良の環境で働けるよう、投資を実行して就業環境を改革する |

| | |
|--------------------|--|
| グループ各社における活動事例（予定） | TV会議システム・モバイル端末の導入拡大、各事業所のサテライトオフィス化検討、多様な勤務形態の検討（シフト勤務・フレックス勤務・時差出勤・サマータイムなど） |
|--------------------|--|

○リモートワーク環境の整備（グループ全体）

- ・TV会議システム環境の再整備（端末拠点拡充と、利用可能場所拡大（海外・自宅等））
- ・仮想デスクトップ（VDI）環境の構築検討と導入（18年：検討、19年度：導入）

○在宅勤務制度の周知と、運用の一部改訂による利用促進（単体）（18・19年度）

- ・継続的な情報共有（イントラネット、社報、組合機関紙等）
- ・制度運用の一部改訂（申請期限短縮化、利用指定日の柔軟化等）と次期制度の検討（就業場所拡大等）

○在宅勤務制度の導入拡大（グループ）（18・19年度）

- ・先行事例の情報共有（制度概要、利用状況、利用における課題等）と、導入支援