

働き方改革アクションプラン

会社名	日立キャピタル株式会社	従業員数	②1,000人～4,999人
------------	-------------	-------------	----------------

① 長時間労働の是正（KPI）

2017年度より社外有識者を含めた全社プロジェクト※を立ち上げ、「残業時間削減、年休取得等による時間の創出」と「創出した時間を自分磨きに活用する」取組みを実施している。

※目的は従業員一人ひとりの「豊かさ」「ハピネス」を高めるために必要となる時間を業務生産性を高めることにより創出すること。

【2018年度 KPI】

- 所定超過時間 : 平均 10.9 時間/月（2017 年度同期比 40%削減）
- 80hr 超/月 長時間労働者 : ゼロ
- 深夜残業 8hr 超/月 残業者 : 2017 年度 50%減

① 長時間労働の是正（行動計画）

・「単月残業 Z E R O」チャレンジ月間の設定（新規）

⇒部署毎に残業 Z E R O（残業時間-年休取得時間数）にチャレンジする月間を宣言・実施。

・部署長宛の個人別労働指標の共有（新規）

⇒1 回/月実施。部下の残業時間・年休取得状況を共有。

・社長による定期的なメッセージの発信（継続）

・社長等執行役員による「時間づくり・人財づくり」宣言の社内イントラへの掲示（継続）

・社長と従業員（希望者）が社長室で実施する少人数での定期的な懇親会（K'sBAR）の実施（継続）

⇒1 回/2 か月程度実施。参加者が「オススメの一品」を持参するホームパーティ形式。

・定時退勤日における執行役の職場巡回（継続）

・長時間残業にかかる事前申請・承認の実施（継続）

⇒60hr/月を超える残業が見込まれる場合の管掌執行役員への事前申請・承認

・深夜・休日のメール発信制限（継続）

・一斉消灯（継続）

⇒20,22,24 時に実施

・会議ルールの見直し（継続）

⇒開催頻度、参加人数等開催ルールの見直し

・深夜残業の禁止（継続）

⇒21 時以降原則禁止、22 時以降禁止

・IT ツールの導入・促進（継続）

⇒専門部署のサポートにより RPA ツールの導入・活用や各種申請業務の電子化を促進

働き方改革アクションプラン

会社名	日立キャピタル株式会社	従業員数	②1,000人～4,999人
②年休の取得促進（KPI）			
【2018年度 KPI】			
■ 平均年間年休取得日数：16.8日（付与日数24日の70%）			

②年休の取得促進（行動計画）			
・計画的な年休行使を目的とした取得予定日の事前登録の実施（継続）			
・年間16.8日取得に向けたモデルケースの周知（継続）			
・ワークライフバランス月間内での利用目標設定（継続）			
⇒「年休」1回/月以上の取得			
・リフレッシュ休暇取得対象者・上長への取得促進メールの配信（継続）			
⇒勤続年数に応じて付与されるリフレッシュ休暇取得について、取得対象者・上長に対する取得促進のメールを配信し、取得しやすい職場づくりを後押し。			

働き方改革アクションプラン

会社名	日立キャピタル株式会社	従業員数	②1,000人～4,999人
-----	-------------	------	----------------

③ 柔軟な働き方の促進（KPI）

【2018年度 KPI】

- サテライトオフィスの導入・活用促進（全国 25 拠点）
- 男性の育児休暇（パパ育休）取得率：13%

③ 柔軟な働き方の促進（行動計画）

- サテライトオフィスの導入・活用促進（全国 25 拠点）
 - ・サテライトオフィスの利用マニュアルの周知（新規）
 - ・課題解決型職場巡回の実施（キャラバン）（新規）
 - ・社内イントラ特設 HP を活用したグッドプラクティス（好事例）共有（新規）
 - ・フレックスタイム制、企画業務型裁量労働制、在宅勤務等、多様な勤務制度の活用促進（継続）
 - ⇒ワークライフバランス月間内での利用目標設定
 - 「フレックスタイム制」「在宅勤務」いずれか 1 回/月以上の利用
- 男性の育児休暇取得率：13%
 - ・社内イントラ特設 HP を活用したグッドプラクティス（好事例）共有（新規）
 - ・本人・上長による取得計画の作成（継続）
 - ・こども参観日の実施（継続）