

働き方改革アクションプラン

会社名	日本ユニシス株式会社	従業員数	②1,000人～4,999人
------------	------------	-------------	----------------

① 長時間労働の是正（KPI）

2018年度末までに残業ゼロの月を年間で1ヶ月以上達成した社員率を100%とする

※計測条件として、本施策参画者を対象とする

※計算式は達成社員数／対象社員数

① 長時間労働の是正（行動計画）

2015年度より、中期経営計画の重点施策「企業風土・人財改革」として、イノベーションを起こす風土の醸成を目指し、「働き方改革～Workstyle Foresight」を推進中。2016年度に風土改革、働き方改革、人財改革の推進を強化するために、組織開発部を新設し統合的に推進

1.「働き方改革」のビジョン策定

ビジョン：「新ビジネス創出や個々人の成長に向け、個人生活も大切にしながら

豊かな発想ができるゆとりを持つために、メリハリのある健康的な働き方を目指す」

2.「働き方改革」では、1.価値観・スタイル変革 2.環境変革 3.プロセス変革 4.システム変革の施策を推進

3.「残業メリハリ活動」を価値観・スタイル変革として全社で推進

① 活動内容の定義付け&経営トップによるメッセージ発信

仕事における時間の使い方を根本的に見直し、組織的に行うことでプロセス変革につなげ、生産性向上につなげる

② 結果の可視化

毎月勤怠データをもとに組織毎の達成状況をイントラで公開。また、各組織長に残業メリハリ活動&有給取得状況についての実績データ・グラフをメール配信し、意識付け

③ メールによる推進のリマインド

未達成者がいる組織の組織長に対しメール配信し、達成できない理由について回答を求める

4.全社でノー残業ディを毎週実施（水・金）

5.システム部門では、毎月第3火曜日に役員と各組織責任者が集合。残業時間・年休取得日数推移確認・対策協議。また、各組織で「プレミアム活動」を推進（プレミアム3day、プレミアムフライデー活動等）

働き方改革アクションプラン

会社名	日本ユニシス株式会社	従業員数	②1,000人～4,999人
------------	------------	-------------	----------------

② 年休の取得促進（KPI）

全社員を対象とした有給休暇平均取得率 80%を継続して達成する

② 年休の取得促進（行動計画）

1.取得推進のために下記の推奨プランを策定、周知

① 年休取得奨励日の設定

- ・ 年間で 12 日程度を設定

② アニバーサリー休暇の実施

- ・ 本人や家族の誕生日等、自分にとっての記念日 1 日をアニバーサリー休暇として取得することを推進

③ 連続休暇取得の推奨

- ・ 夏季休暇を含めて、年間で最低 1 回は連続 3 営業日以上の年休取得を推奨

④ 休暇取得予定カレンダーの運用推奨

- ・ 休暇取得を前提とした業務スケジュール遂行のため、上記①～③の休暇取得予定日を組織内で共有する休暇カレンダー運用を推奨

2.月次の取得実績を一段組織単位で取りまとめてフィードバックし取得促進を呼びかけ

3.年間取得日数 5 日未満の社員への取得働きかけを継続的に実施

働き方改革アクションプラン

会社名	日本ユニシス株式会社	従業員数	②1,000人～4,999人
------------	------------	-------------	----------------

③ 柔軟な働き方の促進（KPI）

1. 全社員の労働効率を向上させ、新たな価値創出を実現
(働き方改革は「生産性向上+イノベーションを喚起する風土の醸成」を目標に掲げて推進中)
2. 介護関わる制度の理解度向上（2019年度までに、40歳以上の社員の中で制度を知っているひとの割合を施策開始前の2015年度の8.4%から60%にする）

③ 柔軟な働き方の促進（行動計画）

1. 働き方改革（働き方改革～Workstyle Foresight）として4つのカテゴリで施策を推進

① 環境変革

- ・ 本社の各フロアでフリーアドレスを推進、組織/役職/年齢/性別を超えたコミュニケーションの場「ワイガヤ」を推進、サテライトオフィス設置と利用促進

② 価値観・スタイル変革

- ・ テレワーク対象者を全社員に拡大、テレワーク・デイに参加
- ・ システム部門では、T3（Time To Think）活動として毎週、日常業務から少し離れ、興味を持った分野に関し、考える時間を連続3時間以上確保することを推進
- ・ 役員も参加しての事業創出のアイデア出し加速やビジネスイノベーションの感度向上をはかるモーニングチャレンジ・セッションを実施

③ プロセス変革

- ・ 働き方改革の浸透・定着に向けた小グループ活動（Foresight in sight 活動）を推進

④ システム変革

- ・ ネットワーク環境を強化し Skype/社内 SNS 等の利用を促進、テレワーク可能な環境を整備

2. 介護に関する調査とそれに基づく対策実施

- ① 管理職を対象としたライフイベント（介護・育児等）に関するマネジメント研修の実施
- ② 全社員を対象とした介護セミナー開催
- ③ 地方拠点等向け「仕事と介護の両立のために」DVD 貸し出しサービス実施
- ④ 「仕事と介護の両立支援ハンドブック」による理解促進