

働き方改革アクションプラン

会社名	株式会社 ユーシン精機	従業員数	③300人～999人
-----	-------------	------	------------

①長時間労働の是正(KPI)

- (i) 総残業時間短縮(全社平均)を前年度比で4%削減する。
- (ii) 過重労働対策として、単月100時間超過者、2ヶ月平均80時間超過者に対して産業保健スタッフ等による面談指導を100%実施する。

①長時間労働の是正(行動計画)

(i) 働き方支援チームの発足

社員一人ひとりの健康づくりや働きやすい環境づくりを経営戦略上の重要目標と位置づけ、働き方支援の取組みを推進するため、2017年9月1日、総務部に「働き方支援チーム」を発足。

(ii) 業務効率化プロジェクトの推進

<ポイント>

- ・ トップポリシーとして、社内で方針を周知し、社員が、日々意識できる実践可能な取組みから、前向きに活動を継続していくことを重視した「1日20分業務効率化運動」を推進。
- ・ 社内の各部門からメンバーを募り推進体制を構築し、全社展開を進めている。

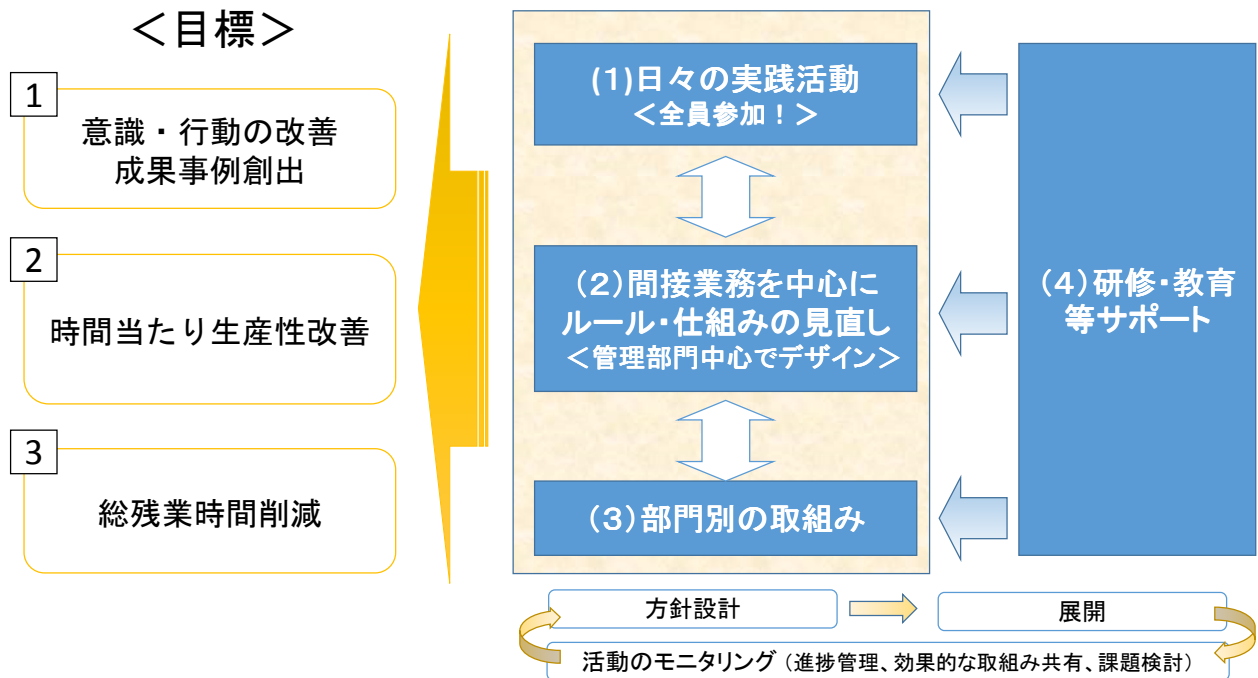
<具体的な取り組み>

○業務効率化活動の流れ(全社展開の進め方)

- ・ 「時間短縮」、「生産性向上」、「ルール・仕組みの改善、知識・スキルの向上」につながる活動を対象とし、以下を総合的に展開。
 - (1) 日々の実践活動(全員参加)
 - (2) 間接業務を中心とした業務ルール・仕組みの見直し
 - (3) 部門別の取組み、
 - (4) 研修・教育等サポート
- ・ プロジェクトメンバーが中心となって、継続的に活動をモニタリングし、「進捗情報の共有」や、「効果的な取組み(ベストプラクティス)の展開」、「課題の抽出、対応策の検討」を進める。2018年3月には社内ポータルサイトを開設。

働き方改革アクションプラン

・こうした取組みを通じて、「意識・行動の改善、成果事例の創出(個人、組織の変化)」、「時間当たり採算改善(労働生産性向上)」、「総残業時間短縮」の実現を図る。



○業務効率化に対する日々の意識・実践を重視

・以下の活動から取組み可能なものを実践することで、日々の業務効率化活動を促す。

整理整頓	...	(1) 5S（整理、整頓、清掃、清潔、躰）の徹底
重複・ムダの排除	...	(2) 朝礼、会議の効率化（目的明確化、時間・内容見直し） (3) 資料のコンパクト化（必要以上の資料作成・保管の抑制） (4) 動線の見直し（移動の仕方、レイアウト等の改善） (5) 各種ルールの遵守（整然と業務）
スケジュール、 タスク管理	...	(6) スケジュール、タスク管理の工夫 （事前計画、振返り、優先順位づけ）
効率化ツール活用	...	(7) 便利機能の徹底活用 （例：スケジュール共有、会議招集）
意識啓発、体制改善 （主に管理者向け）	...	(8) チーム内の意識啓発、効率化策の共有 (9) 適切な労務管理、コミュニケーション（残業事前申請徹底） (10) 業務の目的・成果明確化、分担適正化、標準化

働き方改革アクションプラン

会社名	株式会社 ユーシン精機	従業員数	③300人～999人
-----	-------------	------	------------

②年休の取得促進(KPI)

年休有給休暇の取得を推進する。

②年休の取得促進(行動計画)

(i)年休取得率の向上に向けた体制の整備

○業務の偏りを減らし、標準化を図る。

(a)年休による不在者の業務フォローをし合える体制の整備。

(b)シフトや業務を調整し、年休を取得しやすい体制の整備。

○社内の啓発を強化する。

・管理職が、課内の年給取得状況を把握し、取得率の低い者に対して年給の取得を働きかけるよう、社内の啓発を強化し、個々が年給を取得しやすい環境づくりを進める。

(ii)取得推進のための対策強化の検討

○記念日や業務の節目における、有給休暇の取得を働きかける。

(a)メモリアルデー(家族の誕生日、結婚記念日等)。

(b)子どもの入学式、卒業式、授業参観、運動会等の学校行事。

(c)プロジェクト業務終了後のリフレッシュ(健康管理・活力の回復のため)。

○失効した年休の積み立て制度の整備。

(本人および家族が病気や介護が必要になった場合でも、安心して休める制度の整備)。

<配慮を必要とする者>

(a)子の養育、家族の介護が必要な場合。

(b)特に健康の保持に努める必要があると認められる社員。

働き方改革アクションプラン

会社名	株式会社 ユーシン精機	従業員数	③300人～999人
-----	-------------	------	------------

③柔軟な働き方の促進(KPI)

- (i) 社員の多様な働き方やキャリアアップの為の職場環境の充実を図る。
- (ii) 社員同士が業務の状況やライフステージに応じて、互いに協力し合える風土づくりを進める。

③柔軟な働き方の促進(行動計画)

- (i) 社員の多様な働き方やキャリアアップの為の職場環境の充実。
 - 次世代育成支援対策推進法や女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・実行。
 - (2015年3月、2016年3月)
 - (a) 社員が仕事と子育ての両立を進めるための意識啓発を行い、雇用環境の整備や、相談窓口を設置し、復職後のサポートを行う。
 - (b) 様々なステージの女性社員等のキャリアアップの為の職場環境を充実させる。
 - (c) 2016年12月に竣工した新本社工場において、オフィス・工場環境の刷新を図り、社員がより働きやすい職場づくりを推進する。
 - 社内福利厚生サービスの強化を通じた多様な働き方のサポート
 - ・出産および介護に関するサービスの提供を、安価な価格で利用できることにより育児や家族の介護をしつつ仕事に集中できる環境を整備。
- (ii) 協力し合える職場風土の醸成
 - 育児・介護等の休業を取得しづらい雰囲気改善し、協力し合える職場風土の醸成。
 - 家族等向けの会社見学イベントを実施し、社員同士の結びつきや結束力の向上を図る。