

働き方改革アクションプラン

会社名	日鉄興和不動産株式会社	従業員数	③300人～999人
-----	-------------	------	------------

①長時間労働の是正（KPI）

月80時間超の社員数を、2020年度までに毎月ゼロとする。

①長時間労働の是正（行動計画）

1. 現場の自律的な時間管理を支援する

(1) 各現場で上司が部下と正面から向き合い、働き方について一緒に考えながら労働時間の管理を行うことができるよう、人事部が現場を支援する。

- ①時間外労働上限法制化の内容を反映した、勤怠管理のデータを各人に個別に還元
(例) 時間外労働の年度累計時間、月45時間超の年度累計回数 等
- ②時間外労働法制化対応も含め就業管理システムを変更し、利便性を向上
- ③人事部による現場の管理状況のモニタリングと必要な指導

2. 社員の時間管理にかかる意識向上

(1) 時間外上限規制を理解し時間管理の意識を高めるため、研修で周知徹底を図る。

- ①新任管理職に対する集合研修

3. モチベーションと緊張感を持って働ける職場づくり

(1) 部下に向き合った管理職のマネジメント

- ①管理職が部下と正面から向き合い、日常生活面や仕事の進め方等を一緒に考え、指導・支援をする。

(2) 日常的な業務運営での生産性向上の取り組みを継続

- ①会議運営の見直し（会議目的の明確化、開始・終了時間の厳守等）
- ②会議資料の見直し（過剰品質の排除、不要な資料の削減、ペーパーレス化等）
- ③ICT技術の活用拡大（RPAの活用拡大等）
- ④業務分担の見直し、平準化・高度化（業務職の定型業務のアウトソーシングと総合職業務の分担検討等）

働き方改革アクションプラン

会社名	日鉄興和不動産株式会社	従業員数	③300人～999人
-----	-------------	------	------------

②年休の取得促進（KPI）

全社の年休取得率を70%以上とする。

②年休の取得促進（行動計画）

1. 年休取得の意識向上

(1) 休暇取得についての情報を社内メルマガで発信し、取得を促進

- ① 休暇取得による心身の疲労回復、リフレッシュへの効果
- ② 有休取得義務化の法規制について、社員の理解を促進
- ③ 仕事と休暇を両立している事例
- ④ 他社での働き方・休み方の事例等

(2) 各現場の実態に合わせた年休取得の推奨

- ① 連休や連続休暇、プロジェクトの区切りに合わせた年休取得や、社員固有のイベント（誕生日、記念日等）に合わせた年休取得の推奨
- ② 管理職の率先した年休取得の推奨
- ③ 「半休」制度の再周知と有効活用例を社内に紹介

2. 年休取得の現場への支援

(1) 年休取得状況のデータ還元

- ① 月次で年休取得状況をデータ還元し、現場での自律的な年休取得の支援

働き方改革アクションプラン

会社名	日鉄興和不動産株式会社	従業員数	③300人～999人
-----	-------------	------	------------

③柔軟な働き方の促進（KPI）

介護離職の社員のゼロを維持する。

育児休業後の復職者 100%を維持する。

在宅勤務制度利用者の比率を前年度以上とする。

③柔軟な働き方の促進（行動計画）

1. 介護と仕事の両立の支援体制の整備

（1）介護に向けた準備活動に対する支援

- ①介護支援セミナーの開催、介護にかかる各種情報提供
- ②社内介護制度の利用の推奨（介護休暇、介護休業等）

2. モバイルワークの利用促進と意識の向上

（1）在宅勤務制度・モバイルワークの定着・拡充

- ①個別の事情（子育て・介護、家族の看護等）のためオフィスで勤務できない社員を支援する在宅勤務制度について、社員の声を基に、運用改善を行い、利用の拡充を進める。
- ②テレワークデイズ（2019/7/22～9/6）の積極的な参加を推奨、柔軟な働き方に対する社員の理解を広め、社内でのモバイルワークの利用を促進。

（2）ワークライフバランスの事例の共有と意識の向上

- ①個別の事情（子育て、介護等）を抱える社員が、仕事と両立させている事例を共有、社員の柔軟な働き方への意識を高める。