

働き方改革アクションプラン

会社名	アズビル株式会社	従業員数	①5,000人以上
------------	----------	-------------	-----------

①長時間労働の是正（KPI）

アズビルでは独自の残業管理時間「働き方時間（※）」を管理指標として、全社員が2016年度は80H/月以内、2017年度は60H/月以内を目標として施策を進めてきた。2017年度の働き方時間の1ヵ月平均時間は前年度比約20%の削減につながっている。

この取り組みをさらに進め、2018年度中に働き方時間目標を「スタッフ部門 30H/月以下、その他の部門 45H/月以下」とする。

* 顧客現場においては、顧客要望への対応のために、限られた期間には一部の社員について弾力的に運用する。

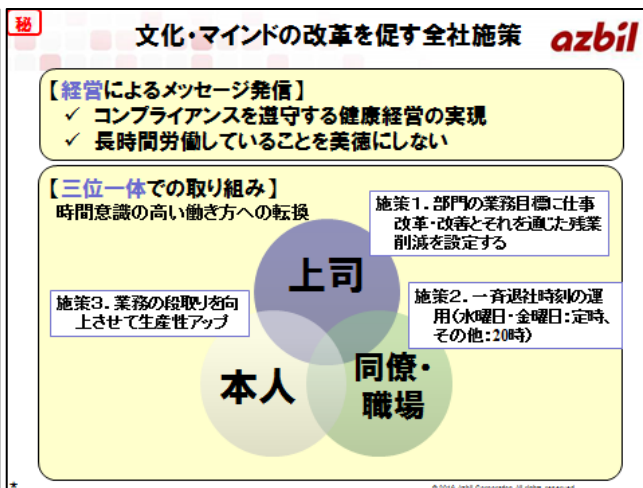
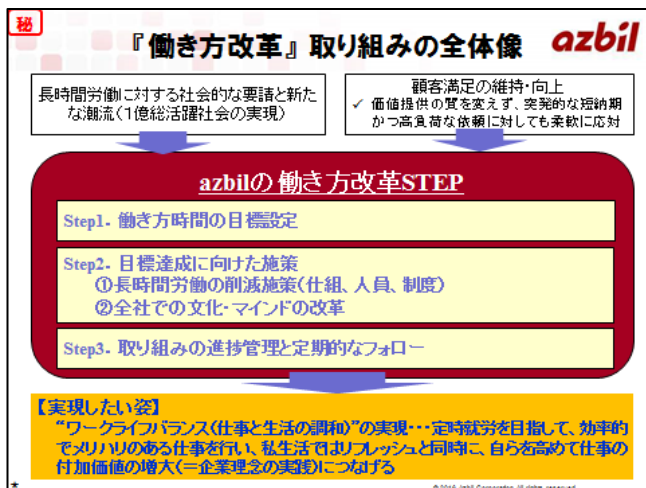
（※）働き方時間（アズビル独自の残業管理時間）

平日残業と休日勤務時間を合計し、代休取得分はマイナスするが有休取得分はマイナスしない。

①長時間労働の是正（行動計画）

アズビルは、健康で活性化され生産性の高い職場を作り、社員がワークライフバランス（仕事と生活の調和）を充実させることを目的に2016年9月の経営会議で『働き方改革』に取り組むことを決定、2016年度、2017年度、2018年度の3か年計画で「テクノロジー」「仕組み」「人員」「制度」の側面からの取り組みを進め、経営トップによる「働き方改革会議」を毎月開催するとともに定期的に経営トップからのメッセージ配信を行っています。

- ・「テクノロジー」面では、業務効率アップのための支援ツール導入、エンジニアリング工数低減製品の投入など
- ・「仕組み」面では、事業所をまたぐ相互支援体制の確立、現場作業の後方支援部隊の設立など
- ・「人員」面では、特に負荷の高い職場への人員異動、採用等による補強など
- ・「制度」面では、業務の繁閑、お客様や現場の勤務時間に柔軟に対応できるよう、変形労働制や時差勤務等の勤務制度適用など



働き方改革アクションプラン

会社名	アズビル株式会社	従業員数	①5,000人以上
-----	----------	------	-----------

②年休の取得促進（KPI）

アズビルは、数年来ワーク・ライフ・バランスの充実にむけて積極的に取り組んできている。2012年度より年間の有給休暇取得の目標を設定し、全社員一人ひとりの有給休暇取得を進めてきた。2016年度には、全社平均で年間16日に到達している。

この取り組みをさらに進め、2018年度には、全社平均で年間18日以上、年間10日未満の有休取得者ゼロを目標とする。

②年休の取得促進（行動計画）

組織としての働き方の改革と個人としてのマインドチェンジを通じ、「いきいきとして働きがいがあり、生産性の高い職場」と「充実した私生活」を両立（ワークライフバランス）していく。

- 勤続15年、25年、35年のリフレッシュ休暇（特別休暇）取得時に、所定休日と有給休暇を組み合わせ取得し、長期連休（勤続15年は9日、勤続25年、35年は16日）とすることを推奨
- アズビル独自休暇（ゴールデンウィークの春季連休、7月中旬に設定されているファミリー・エコ休日（※）（所定休日とあわせて4連休、8月夏季連休など）との振替により発生する出勤土曜日は有休取得奨励日とする
- 春季連休、ファミリー・エコ休日、夏季連休において業務上やむを得ず出勤するようなケースでも、出勤日の前2か月、後2か月を含む5か月の間に振り替え休日を設定し休暇取得できるようにするなど、休日、休暇の取得を全社的にサポート
- 労使によるワークライフバランス委員会では、有休取得促進のためのポスターを社員より広く募集し、優秀作品を社内に掲示、社員啓蒙している。



（※）ファミリー・エコ休日

東日本大震災を受け、2011年より夏季期間中に節電休日として設定し、環境のトップランナーの企業グループとして、節電・省エネに対する社員意識を一層高めること、および、社員だけでなく、家族にも“エコロジー”について考える機会、「働き方改革」を通じたワーク・ライフ・バランス実現は、ファミリー（ライフ）を大切にしてもらいたいという願いを持たせた休日として設定している。

働き方改革アクションプラン

会社名	アズビル株式会社	従業員数	①5,000人以上
------------	----------	-------------	-----------

③柔軟な働き方の促進（KPI）

アズビルでは数年来、育児、介護、傷病等に対してそれぞれの状況に応じて柔軟な働き方を提供できるよう、各種制度を整えてきた。女性の育児休業取得率は100%、男性の育児関連休暇も取得は過半に達している。さらに社員それぞれの生活と仕事の両立を図れるよう、2018年度の目標を以下のとおり設定する。

- 短時間・短日数勤務を選択可能とする勤務地限定制度を全社で導入
- 国内外留学や配偶者の海外転勤帯同に伴う休職制度を全社で導入
- 育児、介護を事由とする在宅勤務制度を全社で導入
- 女性の育児休業取得率100%、男性の育児休業または配偶者出産休暇取得率を80%以上

③柔軟な働き方の促進（行動計画）

- 勤務地限定制度（短時間・短日数勤務を選択可能とする）、キャリアプラス休職制度（国内外留学を目的とした休職、配偶者の海外転勤帯同に伴う休職）を導入する。
- 育児や介護を目的とした在宅勤務の試行運用結果を踏まえて、全社に対象範囲を拡大し、利用を促進する。
- 上司含めた職場が、子どもが生まれる社員に対する制度面のガイドをできるよう、案内等を補強する。
- 介護と勤務の両立を図ることができるよう、社内外の相談窓口を拡充し支援体制を整える。