

働き方改革アクションプラン

| | | | |
|------------|----------|-------------|-----------|
| 会社名 | 矢崎総業株式会社 | 従業員数 | ①5,000人以上 |
|------------|----------|-------------|-----------|

① 長時間労働の是正（KPI）

全社での活動：月間の36協定の特別延長時間を75時間以内とする（2018年度）

各職場での活動：上記以外に職場毎に目標値を検討し設定する（2018年9月までに）

① 長時間労働の是正（行動計画）

<新たに取り組む活動>

- 職場長主導による意識改革活動（2018年9月までに以下の事項を実施）
 - ・職場毎の問題点の洗い出しと職場の状況／条件に合った対策の検討
 - ・職場毎の活動計画、及び、改革目標の設定

<新たに取り入れる施策（案）※検討中>

従来の労働慣行からの脱却を図るための施策の検討

- インターバル休息制度の更なる拡充（現在：最低休息时间8時間）
- 業務効率化への取り組み
 - 会議実施方法の最適化検討（事前準備、出席者選定、資料作成方法見直しなど）
- 労務管理教育の浸透
 - 管理職への研修、階層別の研修を通じて、労務管理意識向上を図る

働き方改革アクションプラン

| | | | |
|------------|----------|-------------|-----------|
| 会社名 | 矢崎総業株式会社 | 従業員数 | ①5,000人以上 |
|------------|----------|-------------|-----------|

② 年休の取得促進（KPI）

- ・全社での活動：職場毎に年間2日以上の有休奨励日や一斉有休日を設定し計画的に年休を取得する（2018年度）
- ・各職場での活動：上記以外に職場毎に目標値を検討し設定する（2018年9月までに）

② 年休の取得促進（行動計画）

<既に取り入れている施策の周知と活用促進>

- 年休取得の計画立案、計画に基づく取得状況の把握とフォロー
 - ・職場毎の年間稼働カレンダーへ年休奨励日の設定（年2日以上）
 - ・年休未取得者に対する取得促進（3か月ごと）
 - ・職場毎の年休取得率公開（毎月）

<新たに取り入れる施策（案）※検討中>

- 年5日間の計画年休

働き方改革アクションプラン

| | | | |
|-----|----------|------|-----------|
| 会社名 | 矢崎総業株式会社 | 従業員数 | ①5,000人以上 |
|-----|----------|------|-----------|

③ 柔軟な働き方の促進（KPI）

全社での活動：具体的施策の検討および目標値を設定する（2018年6月までに）

各職場での活動：上記以外に職場毎に目標値を検討し設定する（2018年9月までに）

③ 柔軟な働き方の促進（行動計画）

<既に取り入れている施策の周知と活用促進>

- 仕事と育児・介護等の支援及び職場復帰に向けた環境整備
 - ・ジョブリターン制度の制定：退職者の再雇用登録制度（2016年4月～）
 - ・介護休業の拡充：93日→365日（2017年1月～）
 - ・ここのとりサポート制度の制定：不妊治療支援制度（2017年7月～）
 - ・育児短時間勤務の拡充：小学校就学始期→小学校4年生就学始期（2018年4月～）
- 多様な働き方を認め合える職場づくり
 - ・管理職者を対象としたダイバーシティマネジメントに関わる意識啓発、教育の実施（2017年10月～）
 - ※出産・育児／介護がハンディとならない公正な評価のための評価者教育の実施
 - ・一般従業員を対象としたダイバーシティマネジメントに関わる意識啓発、教育の実施（2017年10月～）
- キャリア意識形成の支援と計画的な人材育成
 - ・出産・育児／介護に関わる相談窓口の整備（2017年1月～）
 - ・キャリアモデル参考事例の紹介（2017年1月～）
 - ・キャリア形成研修の実施（2018年7月～）

<新たに取り入れる施策（案）※検討中>

- 時間単位年休