

# 働き方改革アクションプラン

<b>会社名</b>	ナブテスコ株式会社	<b>従業員数</b>	②1,000人～4,999人
------------	-----------	-------------	----------------

## ① 長時間労働の是正（KPI）

【目標】 ターゲット：2020年度

時間当たり労働生産性（付加価値／総労働時間） 2016年度比 1.2倍

【モニタリング項目】

時間外労働時間、4時間超え社員数

## ① 長時間労働の是正（行動計画）

<b>意識・風土</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・CEO 働き方改革宣言（目標の開示）</li> <li>・コーポレート、カンパニー長宣言</li> <li>・全社ムダ取りアンケート</li> <li>・各部の残業時間の見える化（掲示板に掲載）</li> <li>・労働時間管理問題を経営インシデントに格上げ</li> </ul>
<b>行動 (ルール)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・残業の事前申請ルール化</li> <li>・一般職定時以降の会議禁止（海外テレコン除く）</li> <li>・定時日の労使巡回</li> <li>・資料の簡素化</li> </ul>
<b>仕組み・ ツール</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時間管理システムの変更（PC ログとの検証機能充実）、ITによるチェック開始</li> <li>・ファイル検索システム導入</li> <li>・TV 会議システムリニューアル・運用先拡大（グループ会社へ展開）</li> <li>・PRA 等 IT ツールの積極導入</li> </ul>
<b>仕掛け・ インセンティブ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社内報、ポスターによる啓蒙活動</li> <li>・各部改善事例掲載</li> <li>・社内表彰制度に働き方改革（部門生産性）項目を追加</li> <li>・生産性改善度をカンパニー事業評価に反映</li> </ul>

# 働き方改革アクションプラン

<b>会社名</b>	ナブテスコ株式会社	<b>従業員数</b>	②1,000人～4,999人
------------	-----------	-------------	----------------

## ② 年休の取得促進（KPI）

【目標】 ターゲット：2020年度

時間当たり労働生産性（付加価値／総労働時間） 2016年度比 1.2倍

【モニタリング項目】

有休取得率

## ②年休の取得促進（行動計画）

<b>意識・風土</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・CEO 働き方改革宣言（目標の開示）</li> <li>・コーポレート、カンパニー長宣言</li> <li>・全社ムダ取りアンケート</li> <li>・各部の有休取得状況の見える化</li> <li>・検診結果に基づいた就労制限</li> </ul>
<b>行動 (ルール)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職含めた強制有休取得日設定（誕生日等）</li> </ul>
<b>仕組み・ ツール</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ファイル検索システム導入</li> <li>・TV 会議システムリニューアル・運用先拡大（グループ会社へ展開）</li> <li>・PRA 等 IT ツールの積極導入</li> </ul>
<b>仕掛け・ インセンティブ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社内報、ポスターによる啓蒙活動</li> <li>・各部改善事例掲載</li> <li>・社内表彰制度に働き方改革（部門生産性）項目を追加</li> <li>・生産性改善度をカンパニー事業評価に反映</li> <li>・アフター5の人材育成投資（社会人大学等啓発奨励制度の充実）</li> </ul>

# 働き方改革アクションプラン

<b>会社名</b>	ナブテスコ株式会社	<b>従業員数</b>	②1,000人～4,999人
------------	-----------	-------------	----------------

## ③ 柔軟な働き方の促進（KPI）

【目標】 ターゲット：2020年度

① 組織診断（働きやすさ指標の改善） 2017年度調査比 20%改善

【モニタリング項目】

女性離職率、在宅勤務利用者数

## ③柔軟な働き方の促進（行動計画）

<b>意識・風土</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・CEO 働き方改革宣言（目標の開示）</li> <li>・コーポレート、カンパニー長宣言</li> </ul>
<b>行動 (ルール)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・残業の事前申請ルール化</li> <li>・一般職定時以降の会議禁止（海外テレコン除く）</li> <li>・管理職含めた強制有休取得日設定（誕生日等）</li> </ul>
<b>仕組み・ ツール</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・TV 会議システムリニューアル・運用先拡大（グループ会社へ展開）</li> <li>・在宅勤務試行/導入</li> <li>・PRA 等 IT ツールの積極導入</li> <li>・各支店等のサテライトオフィス利用促進</li> </ul>
<b>仕掛け・ インセンティブ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社内報、ポスターによる啓蒙活動</li> <li>・アフター 5 の人材育成投資促進（社会人大学等啓発奨励制度の充実）</li> </ul>