

働き方改革アクションプラン

| | | | |
|------------|----------|-------------|-----------|
| 会社名 | 東北電力株式会社 | 従業員数 | ①5,000人以上 |
|------------|----------|-------------|-----------|

①長時間労働の是正（KPI）

- 1か月の時間外労働が80時間を超える社員をゼロにする。

①長時間労働の是正（行動計画）

- 1か月の時間外労働は80時間を限度とし、2か月連続で月60時間の超過が想定される場合は担当役員等の承認を得る。
- 年間の総実労働時間が1,950時間を超過した職場について、超過した原因の分析を行い、長時間労働の是正に向けて取るべき対策を労使で協議する。
- 各職場において、長時間労働者数および時間外労働が前年度実績を下回るための職場目標および目標達成に向けた具体的な取組みを設定する。
- プレミアムフライデーは、特に15時以降の会議や打合せを極力設定しないなど、各職場で業務調整を行い、早期退社しやすい職場環境を作る。
- 毎月の時間外実績やプレミアムフライデーの取組み状況について全店に情報提供し、長時間労働の是正を促す。
- 全社員が働き方に対する意識を変えながら、同じ方向に向かって進んでいけるよう、2018年度より社長をトップとした「働き方改革推進委員会」を立ち上げており、「業務削減・効率化」、「ワークライフ・バランスの実現」、「業務品質の向上」の好循環により、「みんながイキイキと働く元気な会社」、そして「お客さまや地域の皆さまに選ばれる会社」を目指す。
- 社誌「BRIDGE（ブリッジ）」を活用し、社長をはじめとする経営層のメッセージを定期的に発信。
- 本店における施策として「効率的な会議運営」に取り組んでいる（本店内の取組みを振り返り、今後、全店に展開を予定）。
- 業務改善を促すためのIOT・AI・RPAの活用（社内の労務関係問合せにAIチャットボットを導入、定型業務のRPA化等）

働き方改革アクションプラン

| | | | |
|------------|----------|-------------|-----------|
| 会社名 | 東北電力株式会社 | 従業員数 | ①5,000人以上 |
|------------|----------|-------------|-----------|

②年休の取得促進（KPI）

- ・ 普通休暇について、労働基準法改正に伴う普通休暇5日の確実な取得に向けた対応に加えて、一人当たりの休暇取得日数を前年度実績より1日以上多く取得する。
- ・ 連続休暇取得による心身のリフレッシュを目的とした「リフレッシュ休暇」について、すべての社員が年間5日以上取得を目指す。

②年休の取得促進（行動計画）

- ・ 2019年度からの労働基準法改正に伴う普通休暇の確実な取得へ向けて、定期的に積極的な休暇取得を呼びかけるとともに、会社の時期指定により取得させる。
- ・ 各職場において、年間休暇取得日数を前年度実績より1日以上多く取得するための職場目標および具体的取組みを設定する。
- ・ リフレッシュ休暇取得促進に向け、休暇取得計画表の策定および確実な取得に向けた周知等を行う。
- ・ プレミアムフライデーは、特に15時以降の会議や打合せを極力設定しないなど、各職場で業務調整を行い、休暇取得しやすい職場環境を作るとともに、毎月、プレミアムフライデーの休暇取得状況について全店に情報提供する。

働き方改革アクションプラン

| | | | |
|------------|----------|-------------|-----------|
| 会社名 | 東北電力株式会社 | 従業員数 | ①5,000人以上 |
|------------|----------|-------------|-----------|

③柔軟な働き方の促進（KPI）

- ・ 「従業員一人ひとりがイキイキと働く元気な会社」を実現すべく、柔軟な働き方が実現可能な制度、環境づくりに取り組む。

③柔軟な働き方の促進（行動計画）

- ・ 2018年度より、柔軟な働き方の促進に向けて以下のとおり新たな勤務制度の導入等に取り組んでいる。引き続き制度の定着・拡大等に取り組むとともに、性別にかかわらず「すべての社員が仕事と家庭を両立しながら活躍できる環境づくり」を継続して取り組んでいく。
 - ① これまで一部の対象者（専ら研究業務に従事する者）に限定していた「フレックスタイム制度」の適用範囲を、本店、支店等の勤務者にまで拡大
 - ② 未就学の子を育てる者、または、同居家族を介護する者を対象に、自宅で遂行可能な業務を自宅で行う「在宅勤務制度」を導入
 - ③ 仕事と治療の両立に向けた勤務制度として「治療支援勤務時間制度」を導入
 - ④ 女性社員のキャリア形成意識の醸成や人的ネットワーク構築を目的とした研修「シャイン・アップ・フォーラム」の実施
 - ⑤ 多様な人材のマネジメント力向上を目的とした管理職向け「ダイバーシティ・マネジメント研修」の実施
 - ⑥ 社内サイト「きらり☆ねっと」を通じた、仕事と生活の両立支援に関する情報や各種イベント情報等の発信
 - ⑦ 保育事業者が運営する保育施設の利用開始および企業内保育所の設置について検討