

働き方改革アクションプラン

会社名	東レ株式会社	従業員数	①5,000人以上
-----	--------	------	-----------

①長時間労働の是正（KPI）

長時間労働健診における問診票提出基準としている「月間総実労働時間 215 時間/月(法定外労働時間 45 時間/月相当)超過者」を対前年度比で削減する。

(月間総実労働時間 215 時間/月超過者の割合(管理職および組合員) 2016 年度 : 2.2% ⇒ 2017 年度 : 2.2% ⇒ 2018 年度実績が出た時点で更新を予定)

①長時間労働の是正（行動計画）

2008 年から進めている取り組みをベースに、以下の「全体の取り組み」と「個人に対する取り組み」に注力する。特に、「個人に対する取り組み」に重点をおいた一人ひとりの個別管理を一層進めることで、長時間労働の防止・是正を図る。(2017 年度実績を起点として、年間総実労働時間を把握し、差異の原因分析に基づく PDCA サイクルを回す)

<全体の取り組み>

- ・全 16 拠点(本社 : 2 拠点、工場 : 13 拠点、研究所 : 1 拠点)の各労使による業務効率化・総実労働時間削減策の立案・推進

<個人に対する取り組み>

- ・年間の総実労働時間が一定基準を超えた対象者本人と上司が、長時間労働解消のための話し込みを行った上で、個人毎の改善計画を立案・年間フォロー
- ・年間の年休取得日数が少ない対象者に対する個人毎の改善計画立案・年間フォロー

(参考)2008 年から進めているワークライフバランスの主な取り組み

- ・意識改革 ・全社一斉早帰りデーを活用した早帰り推進 ・深夜業・休日出勤の原則禁止
- ・一斉消灯の実施(東京・大阪本社で実施。22 時以降(現在は 21 時以降)) 等

働き方改革アクションプラン

会社名	東レ株式会社	従業員数	①5,000人以上
-----	--------	------	-----------

②年休の取得促進（KPI）

「年間平均年休取得率(組合員平均)90%程度」を維持する。

(年間平均年休取得率(組合員平均) 2016年度：89.8% ⇒ 2017年度：89.2% ⇒ 2018年度実績が出た時点で更新を予定)

②年休の取得促進（行動計画）

2008年から進めている取り組みをベースに、以下の「全体の取り組み」と「個人に対する取り組み」に注力する。特に、「個人に対する取り組み」に重点をおいた一人ひとりの個別管理を一層進めることで、年休の取得促進を図る。(2017年度実績を起点として、年間平均年休取得率(組合員平均)を把握し、差異の原因分析に基づくPDCAサイクルを回す)

<全体の取り組み>

- ・全16拠点の各労使による業務効率化・総実労働時間削減策の立案・推進
- ・全16拠点で独自の年休奨励日を設定することによる年休取得促進

<個人に対する取り組み>

- ・前年度年休取得日数が少ない対象者に対する個人毎の改善計画立案・年間フォロー
- ・当年度年休取得日数が少ない者に対し、上期、第3四半期終了時点で年休取得を呼びかけ

(参考)2008年から進めているワークライフバランスの主な取り組み

- ・意識改革 ・全社一斉早帰りデーを活用した早帰り推進 ・深夜業・休日出勤の原則禁止
- ・一斉消灯の実施(東京・大阪本社で実施。22時以降(現在は21時以降)) 等

働き方改革アクションプラン

会社名	東レ株式会社	従業員数	①5,000人以上
------------	--------	-------------	-----------

③柔軟な働き方の促進（KPI）

2018年度以降毎年、育児休職からの復職率100%を維持する。

(育児休職からの復職率 2016年度：100.0% ⇒ 2017年度：100.0% ⇒ 2018年度実績が出た時点で更新を予定)

③柔軟な働き方の促進（行動計画）

以下の取り組みにより、仕事と家庭の両立支援をより推進していく。（2017年度実績を起点として、育児休職からの復職率を把握し、差異の原因分析に基づくPDCAサイクルを回す）

- ・両立支援ウェブサイトを通して、育児休職から復職後の働き方に関する情報を提供
(スマートフォンからも閲覧できるようにシステム対応実施)
- ・育児休職取得前・復職前の面談を充実させる取り組みを検討
- ・両立支援に関する相談窓口の社内PRを実施