

# 働き方改革アクションプラン

会社名	日本ユニシス株式会社	従業員数	②1,000人～4,999人
-----	------------	------	----------------

## ① 長時間労働の是正（KPI）

2018年度に引き続き、2019年度残業ゼロの月を年間で1ヶ月以上達成した社員率を100%とする

※計測条件として、本施策参画者を対象とする

※計算式は達成社員数／対象社員数

## ① 長時間労働の是正（行動計画）

前中期経営計画に引き続き、重点施策である「風土改革」の柱の1つとして、「Workstyle Foresight（組織・人財・働き方改革）」を掲げている。2016年度より設置された風土改革の専任組織である組織開発部が中心となり推進している。

### 1.「働き方改革」のビジョン策定

ビジョン：「新ビジネス創出や個々人の成長に向け、個人生活も大切にしながら

豊かな発想ができるゆとりを持つために、メリハリのある健康的な働き方を目指す」

2.「働き方改革」では、1.価値観・スタイル変革 2.環境変革 3.プロセス変革 4.システム変革の施策を推進

### 3.「残業メリハリ活動」を価値観・スタイル変革として全社で推進

#### ① 活動内容の定義付け&経営トップによるメッセージ発信

仕事における時間の使い方を根本的に見直し、組織的に行うことでプロセス変革につなげ、生産性向上につなげる

#### ② 結果の可視化

毎月勤怠データをもとに組織毎の達成状況をイントラで公開。また、各組織長に残業メリハリ活動&有給取得状況についての実績データ・グラフをメール配信し、意識付け

#### ③ メールによる推進のリマインド

未達成者がいる組織の組織長に対しメール配信し、達成できない理由について回答を求める

### 4.全社でノー残業ディを毎週実施（水・金）

5.システム部門では、毎月第3火曜日に役員と各組織責任者が集合。残業時間・年休取得日数推移確認・対策協議。

# 働き方改革アクションプラン

<b>会社名</b>	日本ユニシス株式会社	<b>従業員数</b>	②1,000人～4,999人
------------	------------	-------------	----------------

## ② 年休の取得促進（KPI）

全社員を対象とした有給休暇平均取得率 80%を継続して達成する

## ② 年休の取得促進（行動計画）

### 1.取得推進のために下記の推奨プランを策定、周知

#### ① 年休取得奨励日の設定

- ・ 年間で 12 日程度を設定

#### ② アニバーサリー休暇の実施

- ・ 本人や家族の誕生日等、自分にとっての記念日 1 日をアニバーサリー休暇として取得することを推進

#### ③ 連続休暇取得の推奨

- ・ 夏季休暇を含めて、年間で最低 1 回は連続 3 営業日以上の年休取得を推奨

#### ④ 休暇取得予定カレンダーの運用推奨

- ・ 休暇取得を前提とした業務スケジュール遂行のため、上記①～③の休暇取得予定日を組織内で共有する休暇カレンダー運用を推奨

### 2.月次の取得実績を一段組織単位で取りまとめてフィードバックし取得促進を呼びかけ

### 3.年間取得日数 5 日未満の社員への取得働きかけを継続的に実施

# 働き方改革アクションプラン

<b>会社名</b>	日本ユニシス株式会社	<b>従業員数</b>	②1,000人～4,999人
------------	------------	-------------	----------------

## ③ 柔軟な働き方の促進（KPI）

1. 全社員の労働効率を向上させ、新たな価値創出を実現  
(働き方改革は「生産性向上＋イノベーションを喚起する風土の醸成」を目標に掲げて推進中)
2. 介護に関わる制度の理解度向上（2019年度までに、40歳以上の社員の中で制度を知っているひとの割合を施策開始前の2015年度の8.4%から60%にする）

## ③ 柔軟な働き方の促進（行動計画）

### 1. 働き方改革（働き方改革～Workstyle Foresight）として4つのカテゴリで施策を推進

#### ① 環境変革

- ・ 本社の各フロアでフリーアドレスを推進、組織／役職／年齢／性別を超えたコミュニケーションの場「ワイガヤ」を推進、サテライトオフィスの設置と利用促進

#### ② 価値観・スタイル変革

- ・ テレワーク対象者を全社員に拡大、テレワーク・デイズに継続参加
- ・ システム部門では、T3（Time To Think）活動として毎週、日常業務から少し離れ、興味を持った分野に関し、考える時間を連続3時間以上確保することを推進
- ・ 役員も参加しての事業創出のアイデア出し加速やビジネスイノベーションの感度向上をはかるモーニングチャレンジ・セッションを実施

#### ③ プロセス変革

- ・ 働き方改革の浸透・定着に向けた小グループ活動（Foresight in sight 活動）を推進

#### ④ システム変革

- ・ ネットワーク環境を強化し Skype／社内 SNS 等の利用を促進、テレワーク可能な環境を整備

### 2. 介護に関する調査とそれに基づく対策実施

- ① 管理職を対象としたライブイベント（介護・育児等）に関するマネジメント研修の実施
- ② 全社員を対象とした介護セミナー開催
- ③ 地方拠点等向け「仕事と介護の両立のために」DVD 貸し出し及びイントラ配信サービス実施
- ④ 「仕事と介護の両立支援ハンドブック」による理解促進