

働き方改革アクションプラン

会社名	株式会社アドバンテスト	従業員数	②1,000人～4,999人
------------	-------------	-------------	----------------

① 長時間労働の是正（KPI）

2019年度 時間外労働時間（実残業時間）80時間超 ゼロ
2019年度 時間外労働時間（実残業時間）60時間超 ゼロを目指す
2019年度 平均時間外労働時間 15時間以下（裁量労働適用者を除く）

① 長時間労働の是正（行動計画）

（1）就労状況のタイムリーな把握への取り組み

- ・毎月の就労状況（部単位の残業時間）を役員・全部門の Manager が把握
- ・長時間労働者のタイムリーな把握とその Manager へのアラーム発信
- ・残業の多い部門や個人とその Manager に対する個別ヒアリング調査

（2）業務効率化への取り組み

- ・人材および業務の適性配置の継続実施
- ・各部門・個人において業務・プロセスの見直し、紙業務の電子化を継続推進
- ・ICTの活用推進（AI、RPA、業務効率化の実現に繋がるシステムへの入れ替え等）

（3）意識改革・企業風土改革への取り組み

- ・ワークライフバランスを意識する働き方浸透に向けた社内啓蒙、e-Learning 等の実施
- ・以下施策の推進を通して、個人の業務状況に応じたフレキシブルな勤務への心理的ハードルを下げ、また、時間を意識する働き方をより浸透させていくことでメリハリのある働き方を実現。
 - －勤務予定・働き方の見える化
 - －部門・個人の業務状況に応じたフレックス制度の有効活用
 - －時差ビズ、ゆう活の推進
- ・定時退社デーの一層の有効活用に向けた運用見直し
- ・推奨会議時間（10：00～15：00）の設定

働き方改革アクションプラン

会社名	株式会社アドバンテスト	従業員数	②1,000人～4,999人
-----	-------------	------	----------------

② 年休の取得促進（KPI）

2019年度 平均年次有給休暇取得率 80%以上

② 年休の取得促進（行動計画）

（1）就労状況のタイムリーな把握への取り組み

- ・毎月の就労状況（部単位の有休取得率）を役員・全部門の Manager が把握
- ・有休取得日数が少ない部門や個人とその Manager に対する個別ヒアリング調査

（2）意識改革・企業風土改革への取り組み ～休み方改革の推進～

- ・ワークライフバランスを意識する働き方浸透に向けた社内啓蒙、e-Learning 等の実施
- ・有休取得日数が少ない個人に対しての取得推奨活動
- ・各部門において、各個人の業務状況を Manager や同僚が把握すること・チームワークの強化・個人の多能工化への取り組みを通して、休暇による不在者がいても業務が回る状況を目指す。
- ・以下のような休暇の取り方を推奨し、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気作りを進める。
 - －プラスワン休暇（土日の有休を組み合わせる）
 - －ブリッジ休暇（飛び石連休の間に有休を入れる）
 - －アニバーサリー休暇（本人・家族の誕生日、各個人にとっての記念日）
 - －子育て休暇（入学・卒業式、運動会、授業参観、発表会等、子どもに関係するイベント日）
 - －ひと息休暇（納期完了、プロジェクト終了、繁忙期の終了等、ひと息つけるタイミングで取得）
 - －健康休暇（健康を目的とした運動イベント等への参加日）
 - －リフレッシュプラス休暇（リフレッシュ休暇日数に有休を組み合わせさらに長期連休とする）

働き方改革アクションプラン

会社名	株式会社アドバンテスト	従業員数	②1,000人～4,999人
------------	-------------	-------------	----------------

③ 柔軟な働き方の促進（KPI）

2019年度 育児休業後の復職率 100%

2019年度 男性の育児休業取得率 10%

③ 柔軟な働き方の促進（行動計画）

（1）ダイバーシティ理解促進への取り組み

- ・ダイバーシティへの理解を促進する全社員向け研修
- ・各種マネジメント研修を通して、Managerのダイバーシティマネジメント力を強化

（2）ワークライフバランス推進につながる意識改革・職場環境作りの取り組み

- ・人事部内に設置した「両立支援相談窓口」における個別相談の実施
- ・男性の育児参加支援促進プロジェクト（ハッピーパパマプロジェクト）を開始
- ・子供が産まれる（産まれた）男性社員とそのManagerに対して、人事部から個別に育児休業取得推奨の働きかけとサポートを実施

（3）女性活躍推進に向けた取り組み

- ・育児休業からの復職時面談を実施
- ・女性リーダー育成研修の検討・実施
- ・女性向けキャリア研修の検討・実施
- ・女性社員の交流会、女性社員とManager層との座談会等の企画・実施
- ・女性活躍推進フォーラム（講演会等）の企画・実施

（4）ワークスタイル変革に向けた取り組み

- ・テレワークデイズ2019への参加（本社）
- ・テレワーク制度導入の検討継続（働く「時間」のみならず、働く「場所」のフレキシブル化を目指す）

（その他）

- ・2018年7月に人事部内に働き方改革推進部署を新設し、ダイバーシティ推進・ワークスタイル変革に向けた全社的な取り組みを開始。