

# 働き方改革アクションプラン

会社名	ゲンゼ株式会社	従業員数	②1,000人～4,999人
-----	---------	------	----------------

## 1. 長時間労働の是正（KPI）

働き方改革は、「労働時間の短縮」が目的ではなく、「競争力の向上」であることを再認識し、「無駄の削減、スピード向上のみならず、付加価値の高い仕事へのシフトを目指した取り組み」を推進し、その成果（利益）を、株主還元、従業員の処遇改善、次期成長のための投資等に有効活用する。

### ① 長時間労働の是正（行動計画）

#### 1. 【働き方改革】“カエル（変える, 帰る）活動の推進

##### （1）無駄の削減、付加価値の高い仕事へのシフト（会議・業務の改革）

- ・ 無駄の削減の観点から、会議開催回数・出席者の絞り込み、会議資料の簡素化・事前配信、会議時間の短縮を推進。
- ・ 業務の属人化・タコツボ化防止・付加価値の高い仕事へのシフトの観点から、業務の棚卸し・効率化、業務ローテーションを推進。

##### （2）いつでも、どこでも働きやすい環境へ（柔軟性のある働き方への改革）

※後記の「柔軟な働き方」を参照。

##### （3）労働時間管理の再徹底

- ・ 時間外労働・休日労働の事前承認手続きの再徹底。
- ・ 「終業後1時間以内での退社」の徹底。

#### 2. 長時間労働による健康障害の発生防止

- ・ 1カ月45時間超の時間外・休日労働実施者への時間外・休日労働削減策の具体化。
- ・ 1カ月80時間超の時間外・休日労働実施者への産業医等の医師による面談実施。

# 働き方改革アクションプラン

会社名	ガンゼ株式会社	従業員数	②1,000人～4,999人
-----	---------	------	----------------

## ② 年休の取得促進（KPI）

計画的な年次有給休暇の取得を促進する。

・2019年度 年間取得目標日数：13日

・2020年度 年間取得目標日数：14日

(=新規発生日数20日×政府2020年目標取得率70%)

## ③ 年休の取得促進（行動計画）

### 1. 次世代育成支援対策推進法・一般事業主行動計画に基づく年休取得促進

- a. 年次有給休暇 年間13日以上全員取得。
- b. 3 Days Off（3日以上連続の年次有給休暇の取得）の年2回以上全員取得。

※上記目標の部門別達成状況を定期的に全社通知することで取得を推進。

### 2. 年休取得促進日（土曜日等）の設定と大型連休の拡大

新天皇即位に伴う特別休暇（2019年度のみ年2日）の付与、大型連休の拡大（GW：10連休、夏期：8連休、年末年始：8連休）と合わせて、年休取得促進日（土曜日、年4日）を設定。

### 3. 法に基づく年次有給休暇の年間5日未満者へのアラーム通知と取得時期指定の実施

2019年度からの労働基準法改正を踏まえ、年休新規付与日（10日以上）から一定期間を経過後も、年休取得日数が5日未満の者とその上司に対して、メールでアラーム通知を配信し、必要に応じ、本人との相談を通じて年休取得日を指定。

# 働き方改革アクションプラン

<b>会社名</b>	ガンゼ株式会社	<b>従業員数</b>	②1,000人～4,999人
------------	---------	-------------	----------------

## ④ 柔軟な働き方の促進（KPI）

- ・柔軟な勤務時間、場所の導入拡大（在宅勤務制度拡大、フレックス勤務拡大）
- ・個人のライフステージに合わせたコース制度の見直し（コース転換制度見直し、一時転勤手当新設他）
- ・やむを得ない事情で退職せざるを得ない人財の活用促進（カムバック制度の定着と利用拡大）

## ⑤ 柔軟な働き方の促進（行動計画）

制度活用によるパフォーマンス向上やモチベーション向上の成果が見られる一方、活用拡大が進んでいないものもあり、定着を促すことで成果拡大を図る。

### 1. 在宅勤務制度拡大

育児・介護との両立者、事情ある通勤困難者等を洗い出し、上司へ在宅勤務制度活用の働きかけを行う。在宅勤務者の業務の見える化が課題となっているため、活用拡大のために見える化の方法の検証も行う。

### 2. フレックス勤務拡大

実施要望のある部署については随時導入し、実施可能と想定される部署については好事例の紹介をするとともに、部署長への導入の働きかけする。

### 3. コース転換制度見直し

ライフステージによって柔軟に働き方を選択できるよう、総合職から地域総合職・一般職への転換、あるいは一般職から総合職・地域総合職への転換要件を緩和する。

### 4. カムバック制度の定着と利用拡大

止むを得ない事情で退職される方に対して、退職の原因が解消した際には、能力発揮の場所の候補のひとつとして、再入社してもらおう制度を2018年度から導入した。すでにカムバック制度を利用して再入社した社員がいるが、社員へさらに周知徹底を図り、退職するものには必ずカムバック制度の紹介をする。