

働き方改革アクションプラン

会社名	双日株式会社	従業員数	②1,000人～4,999人
-----	--------	------	----------------

① 長時間労働の是正（KPI）

- 法令上の時間外労働時間遵守のため、それより厳しい弊社独自の上限を設ける。
 - ・月間時間外労働時間(*)80時間以内。管理職も同様の対応とする。
 - (*) 当社の1日あたりの標準勤務時間は7時間15分であり、法定労働時間8時間より短い。
 - ・月間時間外労働時間ラインを役割ごとに設定（総合職 50時間・一般職 35時間以内）

(参考) 全社平均残業時間：

2016年度	2017年度	2018年度(2月度時点)
約30時間	約28時間	約26時間

① 長時間労働の是正（行動計画）

社長自ら残業不要の旨を各所でメッセージ発信、以下具体的な取組み推進をより進めやすくなりつつある状況。

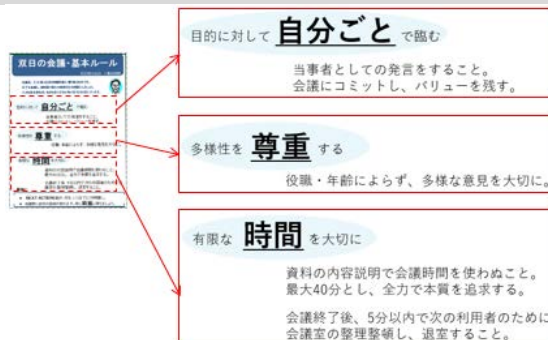
<残業削減や休暇取得しやすい環境の醸成>

- ・全社の部別残業時間・休暇取得状況について、18年より社内掲示板に毎月開示中であり、これを継続する。
- ・勤怠管理システムを改修し、全社員の個人画面に休暇取得目標を下回る場合は個別メッセージを出し、取得を促す。また、上司が部下の勤務状況や休暇取得状況を見えるようにし、現場の上司部下間で計画的な業務遂行や休暇取得に関するコミュニケーションを図れるようにする。

<業務の質を落とさず時間削減につながるよう、業務効率化を積極推進する>

- ・RPA技術の活用：専任組織を新設し、社内の定常業務を対象にロボット化を推進する
- ・社内会議に関する全社ルール策定：19年より会議参加者に事前準備の徹底を周知、会議時間内の議論を活性化させる。意思決定者と進行役を明確にし、会議は最大40分という時間意識を持ち、時間内で結果を出し、次アクションにつなげることができるルールを策定。また、会議室の予約時間単位を細分化できるようシステム改修を実施。

双日の会議ルール（人事総務部長のイラストとメッセージを入れ、全社内会議室に掲示）



- ・ペーパーレスの推進：社内報告・申請書を見直し、簡潔化または電子化推進し、紙の使用量を50%削減する。
- ・社内重複業務の削減：コーポレートの複数部署が営業部に対し、社内向け報告として類似した内容を異なるフォーマットで依頼している場合があり、その削減に向け、業務の整理とデータ共有方法を検討開始。

<一日の業務を計画的に遂行し、定時に終わらせることを勧奨する取り組み>

- ・毎月2回設定しているノー残業デーという表現を改め、本社ビル内の社内共有カフェにおいて、勤務終了後の社員を対象にした「双日ハッピーアワー（通称：ちよい飲み）」を定時時間後より開催。アルコール・ソフトドリンクとともに軽食を提供し、社内コミュニケーション活性化につなげる。

双日東京本社ビルの社内共有カフェにて実施



働き方改革アクションプラン

会社名	双日株式会社	従業員数	②1,000人～4,999人
------------	--------	-------------	----------------

② 年休の取得促進（KPI）

- 年間17日以上（有給休暇12日（毎月1日）、特別休暇としての夏期休暇5日）取得を目指し、年間取得日数換算68%を目標とする。

2016年度	2017年度	2018年度(2月度時点)	【目標】2019年度
約46%	約56%	約55%	約68%

- 長期勤続特別連続休暇の取得率実績55%を向上させる。

② 年休の取得促進（行動計画）

心身の健康及びワークライフバランスの向上を図ることで、社員個人が業務の生産性を上げる工夫ができる環境を整え、組織（チーム）の生産性向上につなげていきます。

<有給休暇の取得推進を進めるとともに、家庭の事情による日数消化の際は新たに付与する等、制度を拡充する>

- ・有給休暇の取得勧奨：毎月1日（年間12日）以上を目標とし、部署の業務状況を踏まえ、大型連休などの前後等にまとまった休暇を取得することを推奨。
- ・組織ごとの休暇取得を計画的に実行できるよう、「休暇マネジメント表」をテンプレートとして全社配布。
- ・特別休暇「ファミリーサポート休暇」の新設：有給休暇12日以上を取得した社員を対象に、家族のサポート（配偶者の出産付添、学校の参観日、親の看病等）を目的とした休暇を新たに5日間付与する。

<長期有給休暇を取得しやすい環境を整え、社員がリフレッシュする機会を拡大する>

- ・夏期休暇の取得期間拡大：ニーズの多様化への対応や、プロジェクトなど時期的な要因を回避するため、取得終了時期を10月末から12月末までとし、6月から12月の間に利用可能とする。
- ・長期勤続特別休暇の拡充：10年、20年、30年目の節目を迎える社員に対し、5日間の特別休暇を付与し、これに有給休暇ないしは夏期休暇を加えて連続2週間以内の長期休暇とすることが可能。これまでの休暇日数では行くことが難しい、遠距離旅行など、勤務場所から物理的に離れることを可能にし、心身ともリフレッシュできる機会取得を推進していく。

<社員個人の健康推進を各種サポートする>

- ・フィジカル・メンタルの疾病予防や、上司向けセミナーを実施予定。社員個人が最大限能力を発揮するためには、心身ともに健康であり、それにより仕事に対する意欲を高く保つことができることを啓蒙する。
- ・外部のメンタルを含む相談窓口を19年より設置する。
- ・社員のフィジカル・メンタル双方をサポートする健康推進室が、より社員の健康に寄り添い、健康状態の変化を予兆できる体制とするため、社員一人ひとりの健康をフォローできる「健康管理システム」を19年5月より導入予定。全社員の健康診断（定期健診、成人病、がん検診など）やストレス度合を定期的にチェックし、健康状態に変化がみられる社員に対し、健康推進室より個別アプローチ。社員が悩みや相談を健康推進室としやすい体制とする。

健康管理システムイメージ



働き方改革アクションプラン

会社名	双日株式会社	従業員数	②1,000人～4,999人
------------	--------	-------------	----------------

③ 柔軟な働き方の促進（KPI）

- 導入初年度テレワーク利用率 10%以上
- 男性社員の育児休職取得率 30%以上

2016年度	2017年度	2018年度(2月度時点)	【目標】2021年度
4.1%	7.5%	22.8%	30%

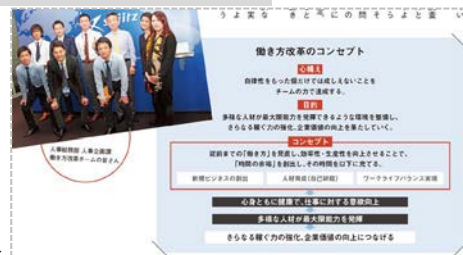
④ 柔軟な働き方の促進（行動計画）

経営会議にて社員の働き方について議論。改めて「個人だけでは成しえないことをチームの力で達成するため、一定の働き方の多様性を認めることによって個人の主体性を高め、チームとしての生産性向上・価値提供の増大・スピード化を実現していく」と定め、働き方の多様性を広く認めていくとともに、個人・チームとしての生産性向上を目指すことを社内に示しました。2019年度としては、例えばテレワーク制度の本稼働など、具体的な取組みを実行いたします。

＜社員個人が働き方改革への理解を深め、自律的に行動できるよう啓蒙する＞

- ・グループ広報誌やデジタルサイネージなどの社内発信ツール、e-Learningを通じ、コンセプトや目的、具体的な取り組みを掲載し、一人一人の理解浸透を進めている。

グループ広報誌の掲載記事



＜場所や時間にとらわれない柔軟な働き方を社員が選択できる環境作り＞

- ・時差のある地域とのビジネスなど、部署の業務形態に合った勤務時間を現場で選択できるようコアタイムを撤廃したスーパーフレックスを導入済。
- ・介護や育児等の家庭事情による在宅勤務に加え、サテライトオフィスにおける勤務を認めたテレワーク制度を全社導入予定（現在トライアル中）。

＜個人の業務の質向上と、円滑なコミュニケーション向上による組織力向上とを両立できるオフィス環境の整備＞

- ・東京本社の人員増に伴うフロア増床計画の際、本社オフィスで働く社員からのアンケート結果を、社員意識調査結果と合わせ、弊社オフィスのコンセプトを改めて定義し、デザインやファシリティに反映。
- ・チームの生産性向上に向けたコミュニケーションスペースの充実、個人業務の質向上のための集中ブースやリフレッシュできる休養スペース、ジム等の新設を検討し、20年4月に増床を実現予定。

＜育児・介護と仕事を両立する環境の整備と、その活用を促し、多様な働き方の社員の活躍をサポートするイクボスマインドの浸透＞

- ・男性が育児参加しやすい制度：19年より子の誕生後8週間まで有給での育児休職を可（分割可）とする。
- ・育児と仕事の両立：育児コンシェルジュ、19年より育児相談会を定期開催。育休MBA等、育児休職中もキャリア意識を持ち続ける、復職後の時短の働き方を学ぶなど、育児と仕事を両立しやすい環境づくりを推進していく。
- ・介護と仕事の両立：介護セミナー及び介護個別相談会を定期開催する。
- ・管理職に対し、イクボス（※）研修等で、育児・介護で時間制限がある等、部下の多様な働き方を理解し、その活躍を支援するイクボスマインドの浸透に努める。

（※）職場で共に働く部下・職場スタッフのワークライフバランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司の事を指す。双日は、2018年10月ファーザーリンクジャパンの組織するイクボス企業同盟に加盟し、イクボス宣言を実施した。