

働き方改革アクションプラン

会社名	東亜合成株式会社	従業員数	②1,000人～4,999人
------------	----------	-------------	----------------

①長時間労働の是正（KPI）

- ①2018年度以降も、年間平均総実労働時間数(注)は、年休取得率100%を前提として、1,800時間を超えない水準を維持する。(2016年:1,763時間、2017年:1,776時間)。
(注)経済産業省が行う「健康経営度調査」の算出基準による。
- ②36協定の特別条項の延長可能時間は、製造部門で720時間/年、本支店で600時間/年以内を維持する。
- ③2021年までに、36協定の時間外労働時間数が45時間/月を超える年間延べ社員数を2017年度比で20%削減する。(2017年の該当年間延べ社員数:268名)

①長時間労働の是正（行動計画）

※正確な入退出時刻の把握のため、全事業所にICカードリーダーを導入して、刷新した勤怠システムとの連動により、勤怠の見える化推進と管理精度の向上に注力中。

- ①管理職に対し、部下の出退勤時刻管理と時間外労働勤務の事前申請を徹底。
- ②毎月の勤怠において、時間外労働時間数が管理上のガイドラインに達した場合、該当者およびその上司に対して、勤怠システムからアラート通知を行い、注意喚起。
- ③勤怠時間(ICカード)データの解析に基づき、長時間労働の懸念職場とは人事部門が対策を協議。
- ④総労働時間は、事業所ごとの労使衛生委員会および全社の健康経営推進会議で管理監督。
- ⑤IT活用による業務効率化・省力化をさらに推進。

働き方改革アクションプラン

会社名	東亜合成株式会社	従業員数	②1,000人～4,999人
------------	----------	-------------	----------------

②年休の取得促進（KPI）

- ①2018年度の年休取得率を100%とする。
(2015年: 98.1%、2016年: 94.0%、2017年: 95.7%)

②年休の取得促進（行動計画）

※正確な入退出時刻の把握のため、全事業所にICカードリーダーを導入、刷新した勤怠システムとの連動により、勤怠の見える化推進と管理精度の向上に注力中。これを年休の取得促進にも活用。

- ①年休取得率未達成者に対し、一定期間毎に、勤怠システムからアラート通知を行い、注意喚起。
- ②部門内で勤怠システムへの年間取得計画の事前入力を行い、部門内で予定の共有と調整を可能とすることで、業務の繁閑を考慮した計画的年休取得を促進。
- ③全社に年休推奨日を設定し、取得を促進。
- ④年休取得率を毎月分析、低取得部門への啓蒙指導徹底。全社健康経営推進会議で管理監督。

働き方改革アクションプラン

会社名	東亜合成株式会社	従業員数	②1,000人～4,999人
------------	----------	-------------	----------------

③柔軟な働き方の促進（KPI）

- ①2021年までに、テレワークを利用する社員の人数を10名以上とする。
(2017年の利用者3名を基準として)
- ②2021年までに、配偶者出産休暇取得率を90%以上にする。
(2016年: 80%、2017年: 68%)
- ③2018年から2021年までの、男性社員の育児休業取得者累計人数を10名以上とする。
(2017年: 取得実績なし)

③柔軟な働き方の促進（行動計画）

- ①テレワーク推進のための作業インフラの整備と導入対象部署(業務)の拡大。
- ②在宅勤務制度、リエントリー制度、配偶者海外転勤休職制度等の活用や、育児・介護の支援制度充実により、ワークライフバランスおよび女性活躍を推進。
- ③柔軟な働き方に対する管理職層への啓蒙研修を通じて、諸制度を前向きに活用する文化を醸成。