

愛知製鋼の働き方改革

～本気の意識改革を実行～

当社は、新本館建設を機に働き方改革に取り組んでいます。
社員一人ひとりが意識改革を行い、限られた時間や期限の中で仕事をやり切り成果を出すことを目指すとともに、各自のワークライフバランスを尊重しメリハリのある働き方と休み方を支援していきます。

背景・環境

■ 求められる人材の変化

- ・2020年中期経営計画目標の必達
- ・2040年創立100周年に向け、年輪的成長の実現

- ・事業環境のドラスティックな変化
→スマート社会の到来 自動車のEV・FCV化、AI・IoTの活用 など

■ 働き方に対する価値観の変化

- ・少子高齢化、労働人口減少 → 一人ひとりの生産性、仕事の質向上が必要
- ・各個人のワークライフバランスの重視

- ・環境変化にしなやかに対応できる人
- ・従来の延長線上ではなく
ブレイクスルーできる人
- ・限られた時間で成果を出せる人

一人ひとりのワークライフバランスの
尊重、支援

一人ひとりの意識を変え、働き方を変える!

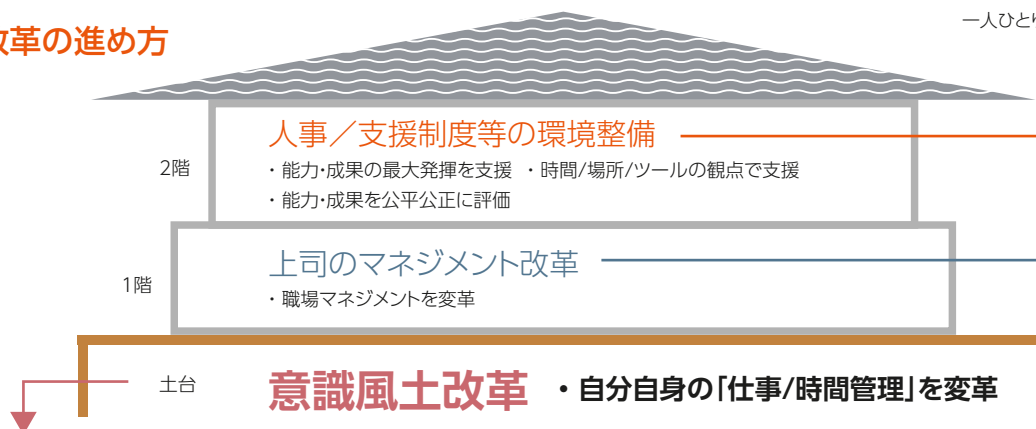
- ・「時間には限りがある」ことを前提とした「自分自身の仕事のマネジメント」
- ・管理監督者は、部下のワークライフバランスの実現をサポート

メリハリのある働き方

メリハリのある休み方

一人ひとりのライフデザイン

働き方改革の進め方



意識風土改革



退社時間表示パネル (カエルパネル)

退社予定時間を掲示し、決められた時間で仕事をやり切るための意識付けを図る。

時間管理当番 (カエル番長)

職場内の当番が声かけを実施することで、職場全体の時間意識を高める。

連続有休休暇の奨励

メリハリのある休み方で仕事以外のやりたいこと、やるべきことをやり切る。

●リフレッシュ休暇

5の倍数の年齢に連続5日以内の休暇取得

<取得率>2017年度 **93.9%**

●メモリアル休暇

誕生日休日の前後に連続3日以内の休暇取得

人事／支援制度等の環境整備

在宅勤務制度の導入

ワークライフバランスを支援する施策の一環として、育児短時間勤務者や常時介護を必要とする家族のいる人を対象に在宅勤務を選択できるよう制度・環境を整備。

仕事と育児・介護の両立を支援するために、時間制約に囚われない働き方を推進して、社員の活躍機会を拡大していく。

VOICE 在宅勤務

仕事と育児を両立し、マネジメント意識が向上

子供の病気の際などでも家で隙間時間に仕事ができるため、仕事を計画どおりに進めることができます。自分自身がタイムマネジメント意識をもつことが重要なため、仕事も育児も何をいつまでにやるという目標を決めて取り組むようになりました。

広報部
コーポレートブランディンググループ **太田 千尋**



自工程完結研修の実施

能力・成果を最大限に発揮させるための支援の一つとして「自工程完結研修」をチーム長を対象に実施。

やり直しのない効率的な仕事の仕方、チームとしてのモチベーション向上と最大限の成果を出すことを目的とし、そのための考え方と具体的なステップを身につける。

手順

P 段取りをする

D 要所所で「よし」と自信を持って判断して進める

C 仕事の進め方でどこが問題であったか振り返る

A 知見を伝承する

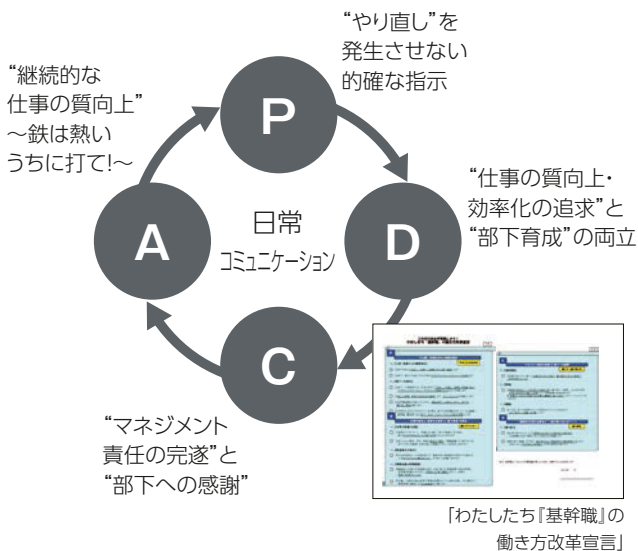
「自工程完結」とは

失敗ややり直しを防ぐために「段取り」を重視した質の高い仕事をするための考え方

上司のマネジメント改革

基幹職の働き方改革

働き方改革を推進していくにあたり、職場マネジメントの先頭に立つ基幹職から“意識”と“行動”を変えていく。



チーム長研修の実施

2016年にチーム制を導入。チーム長のマネジメント力を強化し、チームとしての仕事の質向上につなげるための研修を新規に実施。

※チーム:室の下に置かれる最小のマネジメント単位(7名以下)
※チーム長:若手社員(管理補佐職~30才代基幹職)が約半数

- 〈内容〉・チーム長の役割、あるべき姿の明確化と理解
- ・トップからの直接指導(社長講話)による意識改革
 - ・チーム長の具体的な行動例を示したクリアファイルを作成、配布
 - ・自己のマネジメント特性の理解
 - ・ロールプレイングによる実践訓練
 - ・自工程完結研修 など

「ACTION! For the team」クリアファイル ▶



◀チーム長としての具体的な行動を常に確認できる

やりきり3W コミュニケーションメモ

上司から部下へ業務指示を行うときに、やり直しのない仕事の進め方を徹底できるよう、仕事の目的・納期・品質を明確に指示するメモ。メモのやり取りを通して、上司と部下のコミュニケーション活性化にもつなげる。



VOICE チーム長研修

研修で学んだ考え方と手法を部下へも展開

実験のやり直しの主要因とその対策を出すことができ、有意義でした。普段何気なく行っていることに、それは問題ないかという意識を持つことに加えて、その問題をどう解決するかという手法を学ぶことができました。部下へも展開していきます。

未来創生開発部 電池開発室 **松山 晃大**

