

## 各ユニット 2020 年 4 月～12 月 目標と実行計画

### 1. 2020 年のユニット目標

VISION2021 戦略 5 『フラットで柔軟な組織づくりと人材育成』の実現のため、各ユニットで以下の各項目を達成する。

- (1) 経営方針等への理解の深度化
- (2) プロジェクト、セグメント等の状況把握手法と運営への適切な支援手段の確立
- (3) エンゲージメントの把握とさらなる向上
- (4) キャリア開発手法の確立（職能開発シートの有効な活用方法の確立）
- (5) 確実な労働状況把握と適正化への対応
- (6) 健康状態の把握と働き方改革への支援
- (7) コンプライアンス遵守・ハラスメント防止に対する意識向上

### 2. 目標達成に向けた実行計画

目標達成のため、各ユニットで以下の各項目を実行する。

- (1) 経営方針等への理解の深度化
  - ① ユニット会や個別コミュニケーション等での双方向な説明、質問や課題等の吸い上げ及びフィードバック等を実施し、理解の深度化につなげる。
- (2) プロジェクト、セグメント等の状況把握手法と運営への適切な支援手段の確立
  - ① 個別コミュニケーションや J Mでの業務実績と計画工数の実態把握等により、ユニットメンバーの業務配分や各業務の状況等の実態を把握し、必要に応じて適正化に向けた調整を行う。
  - ② UC 会議において前項を UC 間で共有した上で適正な PJ アサインを行う。
- (3) エンゲージメントの把握とさらなる向上
  - ① 日常業務の中でユニットメンバー同士が互いの多様性、自律性、自発性を尊重し、モチベーションの持続的な向上を促すと共に、より働きやすい環境となるよう、相互に協力する。
- (4) キャリア開発手法の確立（職能開発シートの有効な活用方法の確立）
  - ① 職能開発シートを活用してユニットメンバー個々のキャリア開発目標を明確化すると共に、目標に応じた育成観点での PJ アサイン、社内外の研修の支援を実施する。
- (5) 確実な労働状況把握と適正化への対応
  - ① 時間デザイン及び業務実績報告の実施を厳格化し、個別のコミュニケーション等を実施し、運用の適正化を促す。
- (6) 健康管理の把握と働き方改革への支援
  - ① 過剰残業の抑制や有給休暇の取得促進に向けて個別のコミュニケーション等を実施し、プライベートと仕事を両立した心身共に健全な労務環境の構築を支援する。
- (7) コンプライアンス遵守・ハラスメント防止に対する意識向上
  - ① ユニット会や個別コミュニケーション等での啓発活動や個別相談等を実施し、ユニットメンバー全員のコンプライアンス遵守・ハラスメント防止への意識を向上させる。

以上