

# 働き方改革アクションプラン

会社名	JXTG ホールディングス株式会社	従業員数	④100人～299人
-----	-------------------	------	------------

## ①長時間労働の是正（KPI）

2018年度の総労働時間を削減する。

## ①長時間労働の是正（行動計画）

1. 当社独自の取り組みとして、総労働時間削減施策「Action5」運動(①管理職も含めて、毎日19時までには退社する、②週1日は、定時で退社する「ノー残業デー」、最終金曜日は、「半休取得」あるいは「定時前のフレックス退社」、③月1回は休暇を取る「癒しの休暇」④業務の指示は「いつまで」「どこまで」を明確に、⑤ひとりひとりが、自分を磨く時間を確保する)を展開している。この活動の浸透を図るために、「Action5 運動」のポスターをオフィス掲示、19時の退社促進アナウンス・音楽の放送、および全社員の「19時前退社」・「ノー残業デー」・「最終金曜日の定時前退社」・「癒しの休暇取得」の達成率の見える化などを行う。
2. 上記運動の強化施策として、「Action5 強化キャンペーン」を実施する(全社の働き方の見直しを推進する取り組みとして、実効性のある働き方改革を実践した部署に会長、社長賞を授与する取り組み)
3. 毎月の時間外労働時間が見える化するとともに、各部署長へフィードバックを実施し、職場単位での働き方改革の推進につなげる。
4. 月の時間外労働が80時間を超えた社員とその所属長への面談を実施する（対象社員の就業実態を把握するとともに、総労働時間削減に向けたアクションを検討する場とする）。
5. 総労働時間削減のアイデアをイントラネット掲示板で紹介する。

# 働き方改革アクションプラン

<b>会社名</b>	JXTG ホールディングス株式会社	<b>従業員数</b>	④100人～299人
------------	-------------------	-------------	------------

## ②年休の取得促進（KPI）

2018度の年休取得率を80%あるいは85%以上とする（4月中旬に決定）。

## ②年休の取得促進（行動計画）

1. 総労働時間削減のための「Action5」運動の1つである、「月1回は休暇を取る『癒しの休暇』」を推進する（詳細は『長時間労働の是正行動計画』の2に記載）。
2. 年2回の年休取得奨励日（5月2日、11月22日）を設定の上従業員へ周知し、確実な取得を促す。
3. 第1・第2連続休暇および個人年休取得奨励日を設定することを従業員に呼びかける。また、年度末にその実績を集計し、その結果をふまえたフォローを実施する。
  - ・第1・第2連続休暇：1年間において、第1連続休暇（原則として7～9月の期間に連続5日の年休）と第2連続休暇（原則として7～9月以外の期間に連続3日の年休）を従業員が任意の日時で設定。
  - ・個人年休取得奨励日：1年間において、1日以上個人年休取得奨励日を従業員が任意の日時で設定（例：家族の誕生日等の記念日や飛び石休日の間の平日等）
4. 年休取得予定表を作成し、各部署で共有化することを従業員に呼びかける（予定表の見本を従業員へ提供する）。
5. 毎月の年休取得日数、年休取得率を見える化し、各部署長へフィードバックを実施する。
6. 年休取得促進のアイデアをイントラネット掲示板で紹介する。

## 働き方改革アクションプラン

<b>会社名</b>	JXTG ホールディングス株式会社	<b>従業員数</b>	④100人～299人
------------	-------------------	-------------	------------

### ③柔軟な働き方の促進（KPI）

柔軟な働き方の実現に向け、既存の両立支援制度・プログラムの再評価を行うとともに、新たな制度・プログラムの導入を目指す（2018年度）。

### ③柔軟な働き方の促進（行動計画）

1. 働き方改革プロジェクト連絡会を通じ、「いきいきと働き、高い生産性を発揮する」ための施策を策定、実行する。

働き方改革の推進を目的として、17年度に各部署の若手社員（20～30代）で構成する「連絡会」を立ち上げ、生産性向上のための活動の再徹底（ペーパーレスの推進、会議を効率化するためのガイドラインの策定等）、各部の働き方改革のベストプラクティスの共有および働き方改革推進にあたっての課題の抽出を実行した。18年度は、17年度に抽出した課題を踏まえ、働き方改革の具体的施策を検討し、展開する。（18年3月現在、計画を立案中）

2. 育児をしながら働く社員を上司が適切にサポートできるよう育休前後の面談の実施を制度化する。

3. 2019年度のテレワーク導入に向け、社内でトライアルを実施する。

4. フレックスタイム制等、柔軟な働き方を支援する人事施策の再評価を行い、必要に応じ改善を行う。

5. 介護従事者の実態や介護支援ニーズなどに関する調査とそれに基づく対策を実行する。