

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	⑤30人～99人
-----	-------------------	------	----------

① 長時間労働の是正（KPI）

2019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について、検討・実施する。

3. 毎月の時間外労働時間実績を見える化。

4. 月の時間外労働が80時間を超えた社員と産業医との面談状況を人事部が確認する。

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。

※ KPI および行動計画ともに変更の可能性があり。

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	⑤30人～99人
------------	-------------------	-------------	----------

② 年休の取得促進（KPI）

2019度の年休取得率を80%の維持

③ 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。
2. 年2回の年休取得奨励日（2019年10月21日、2020年2月10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程で設定。
 - ・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程で設定（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。
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。
※ KPI および行動計画ともに変更の可能性があり。

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	⑤30人～99人
-----	-------------------	------	----------

④ 柔軟な働き方の促進（KPI）

2019年度の育児休業後の復職率100%の維持

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。

③ 柔軟な働き方の促進（行動計画）

1. 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。
2. 事業所内保育所の拡大
 - ・コンソーシアム型保育所の設置（枠単位での複数の企業が利用する保育所）
 - ・全国展開のニチイ学館と提携
3. 柔軟な働き方に関する勤務制度を導入する。
 - ・フレックスタイム制の改定（コアタイムの撤廃、休憩時間設定の撤廃）
 - ・テレワーク勤務制度（事由の制限を設けない柔軟化）
 - ・LGBTに対応した人事制度の整備
 - ・ボランティア休暇
4. 柔軟な働き方促進の取り組みの一環として勤務時の服装の自由化を開始
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。
6. 両立支援の一環として、「育児」や「がん治療」との両立支援に関するガイドブックを作成し、周知。

※ KPI および行動計画ともに変更の可能性があり。