

働き方改革アクションプラン

会社名	三井化学株式会社	従業員数	①5,000人以上
------------	----------	-------------	-----------

① 長時間労働の是正（KPI）

2018年度以降、各月における時間外及び休日労働の合計時間が、80時間以上となる社員をゼロとすることを目指します。

① 長時間労働の是正（行動計画）

○経営トップによるメッセージの発信（2017年1月実施済）

- ・経営層、管理社員は、自らが意識改革し、率先してメリハリある働き方に努めること。
- ・管理社員は、業務のプロセスの見直し、効率化、人員体制の見直しを行うとともに、労働時間管理の徹底に努めること。
- ・全社員は、労働時間の長さを評価する意識を捨て、所定労働時間内で成果をあげることを原則として職務遂行にあたること。

○各職場の業務実態に応じた長時間労働対策の実施（具体例として以下）

- ・各人が毎日勤務実績を入力することによる超勤実績の見える化と、管理者の声掛けなどによる早期退社の雰囲気づくり
- ・休日勤務の精査及び休日振替の取得徹底
- ・会議の開催時間見直しおよび出席者厳選
- ・資料の簡素化
- ・勤務計画を、詳しく平準化して立てることによる業務ピークの緩和
- ・各職場のキーパーソンに集中する業務の分散と、難度の高い業務に従事できる人材の計画的育成
- ・業務のピークに合わせた臨時要員の活用
(担当間・職場間・事業所間の相互応援、派遣社員の受入、OBの臨時雇用など)

○効率的な働き方の実現に向けた研修の実施

- ・管理者に対する「組織運営ワークショップ研修」および一般社員に対する「タイムマネジメント研修」実施

働き方改革アクションプラン

会社名	三井化学株式会社	従業員数	①5,000人以上
------------	----------	-------------	-----------

② 年休の取得促進（KPI）

2019年度より、年次有給休暇の取得日数が、年間5日を下回る社員をゼロとすることを目指します。

②年休の取得促進（行動計画）

○2018年度

① 年休取得サポートデーの設定

（休日と休日に挟まれた平日に設定。18年度は1月4日、3月22日）

② プレミアムフライデー時の半日年休取得推奨

③ ゴールデンウィーク、お盆、年末年始時の連続休暇取得計画表配布

（各職場にて一人ひとりの休暇取得予定を入力し、職場内で共有する）

④ 年間の年休取得日数が5を下回る社員に対する個別フォロー

- ・17年度の年休取得実績が、年間5日未満だった社員を個別に把握
- ・上記の社員と、その上司に対し、2018年度年間5日の年休取得計画を策定するよう依頼
- ・上記計画を人事担当部署にて集約の上、四半期ごとに年休取得実績を確認し、計画とズレが生じている場合には、本人及び上司宛で個別に連絡する。

○2019年度

- ・2018年度の実績結果を検証し、前年度取組みの継続及び追加対策の要否を検討、実施する。

働き方改革アクションプラン

会社名	三井化学株式会社	従業員数	①5,000人以上
------------	----------	-------------	-----------

③ 柔軟な働き方の促進（KPI）

○社員のワーク・ライフバランスの向上、労働生産性の向上、優秀人材の確保、非常時の事業継続力向上などの課題を達成するため、2019年度より、育児・介護事由に限定しないテレワーク制度の導入を目指します。

○育児・介護事由で休業を取得する社員が、休業中の会社制度上の取扱いや復職後の職場体制・担当業務等について不明な点の無い状態を、2018年度より目指します。

③柔軟な働き方の促進（行動計画）

○テレワーク制度の導入を目指したトライアルの実施及び労使協議、移行対応

- ・本社トライアル 2017年7月～2018年3月
- ・各事業所トライアル 2018年4月～2018年8月
- ・労使協議、移行対応 2018年10月～2019年3月

○産前産後休業・育児休業または介護休業の取得開始時および終了時における三者面談

（＝本人、所属上司、人事担当）の実施

- ・休業開始前には業務の引継ぎ、休業中の連絡手段などについて、
- 復職前には、復職後の働き方（想定）・職場の体制・担当業務などについて、
- 予め定型の書式に記入した上で三者で確認する。