

# 働き方改革アクションプラン

<b>会社名</b>	東京ガス株式会社	<b>従業員数</b>	①5,000人以上
------------	----------	-------------	-----------

## ① 長時間労働の是正（KPI）

<目標> 2020年度までに、法定外労働時間について、80時間超/月をゼロにするとともに、60～80時間/月を2017年度比で半減させる（震災時対応等は除く）

<考え方> 東京ガスでは、社員の健康の維持、多様な人材の活躍推進、ワークライフバランスの確保を目的に、長時間労働の是正・抑制と「時間の価値」を意識した働き方への変革に向けた取り組みを実施している。その中でも、長時間労働の是正については、今後予定されている改正労働基準法の罰則付きの残業規制（1カ月100時間、2～6カ月平均80時間等）よりも更に厳しい目標を設け、積極的に取り組む。

## ① 長時間労働の是正（行動計画）

以下の取組みを継続・強化することで、時間の価値を意識した働き方への改革を促し、長時間労働の是正・抑制につなげていく。

### ・職場・個人に対するフォロー強化

※人事部が長時間労働となっている特定の職場および個人について実績を確認し各職場へ改善に向けた働きかけを行う

### ・個人業績における労働時間実績の見える化

※業績評価シートに前年度および当年度の労働時間実績を記入することで、自身の労働時間を見える化し、改善への検討へとつなげる

### ・労使による労働時間委員会の開催

※労使で定期的に労働時間の状況を確認し、特定の職場および個人で発生している長時間労働の改善策を検討・確認する

### ・労使による「業務の進め方・働き方改革推進委員会」の開催

※労使で生産性向上や柔軟な働き方の推進等に関して議論する場を定期的に設け、対応策を検討・確認する

### ・20時以降の原則残業禁止

### ・PCの22時自動シャットダウン

### ・全社に配布した「退社時間宣言ツール」の活用促進【画像1参照】

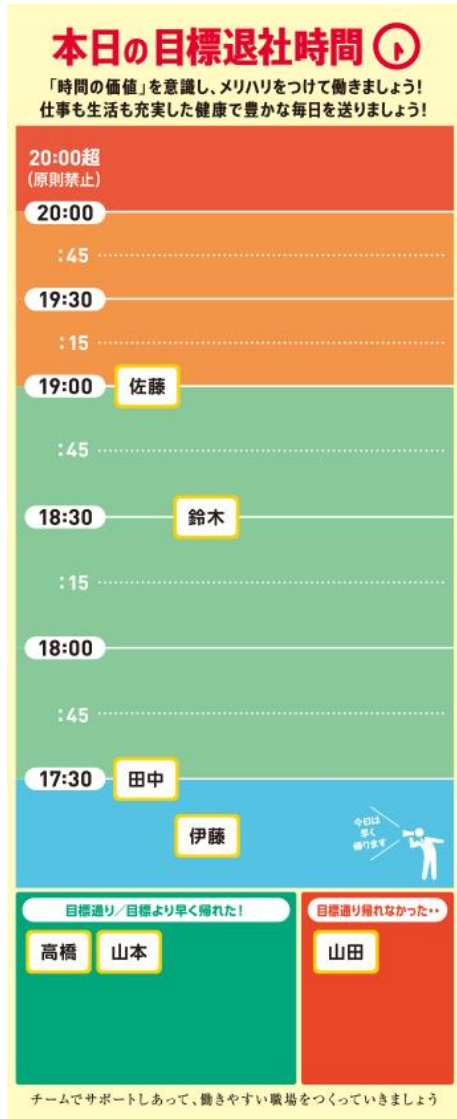
### ・定時退社DAY（毎月第3水曜日）、プレミアムフライデー（毎月最終金曜日）の実施【画像2・3参照】

### ・各職場における業務効率化に関する好事例の社内共有

※イントラへの掲載等

# 働き方改革アクションプラン

【画像1】



【画像2】



【画像3】



# 働き方改革アクションプラン

<b>会社名</b>	東京ガス株式会社	<b>従業員数</b>	①5,000人以上
------------	----------	-------------	-----------

## ② 年休の取得促進（KPI）

<目標> 2018 年度における年次有給休暇取得について、5 日未満の社員をゼロにする

<考え方> 2016 年度の年休取得日数は、15.5 日と、1 千人以上の企業の平均 10.4 日（厚労省調べ）を大きく上回っている状況にある。今後予定されている改正労働基準法では「全社員の年休 5 日以上取得」が企業に義務付けられる予定であるため、「①長時間労働の是正」に記載した長時間労働の是正・抑制と「時間の価値」を意識した働き方への変革に向けて、法施行前に取得日数 5 日未満の社員に焦点をあてた底上げ対策に積極的に取り組む。

## ② 年休の取得促進（行動計画）

・夏季休暇取得促進期間の設定（7-9 月、7 日以上/人目標）

・年度初めの年間取得計画の策定

※業績評価シートに当年度の休暇取得計画を記入し、年 2 回の面接時に上司と確認することで、年休の確実な取得へとつなげる

・個人別の取得実績のフォロー強化

※人事部が取得日数が 5 日未満の社員およびその上司へ直接、取得促進の働きかけを行う

# 働き方改革アクションプラン

<b>会社名</b>	東京ガス株式会社	<b>従業員数</b>	①5,000人以上
------------	----------	-------------	-----------

## ③ 柔軟な働き方の促進（KPI）

<目標> 2020年度までに、社員全員※を対象に、テレワークの利用が可能な環境を整備する

※テレワークに適した職場に在籍し（交替勤務職場等は除く）、かつ本人が利用を希望し、職場が認定した者全員をさす

<考え方> 「①長時間労働の是正」に記載した長時間労働の是正・抑制と「時間の価値」を意識した働き方への変革に向けて、より柔軟な働き方が可能となるよう、制度見直しを含めた環境整備を行う。

## ③ 柔軟な働き方の促進（行動計画）

- ・テレワーク利用に関する課題の分析と改善
- ・在宅勤務制度の適用職場拡大
  - ※現時点では導入間もないことから、本社スタッフを中心に適用。業務上の支障がないこと等を確認の上、今後適用職場を拡大
- ・テレワークが可能となる OA 環境の整備（テレワーク仕様の PC・内線スマホの全員配布）