

働き方改革アクションプラン

会社名	(株) 大京	従業員数	③300人～999人
-----	--------	------	------------

①長時間労働の是正（KPI）

2103期までに従業員の年間総労働時間（平均）を1950時間以内にする。

①長時間労働の是正（行動計画）

★働き方改革宣言（経営トップからの宣言）の実施

★現行の施策の継続

- ・毎月の経営連絡会にて、経営陣に対し時間外労働実績を定期報告
- ・「パソコンシャットダウンシステム」により、慢性的な長時間労働を抑制
(休日出勤または21時以降の業務をおこなうには、上司の事前承認が必要)
- ・部署ごとに毎月2回以上の「ノー残業デー」に実施を義務付け
- ・計画年休を年5日設定する他に、アニバーサリー年休等の年休取得促進策を展開して、全従業員が年間10日間以上の年休を取得することを目標に設定
- ・残業（所定労働日に8時間を超えた労働時間分＋休日出勤時間）が月80時間以上の社員を対象として、産業医面談を義務付け
- ・オンタイム運動 [=社員自身が立てた予定を、時間どおり（on time）に進めていく運動] を実施
(始業・昼休み・終業時にCMソングに合わせて“オンタイム運動”をアナウンスして、社員の意識醸成)
- ・原則休日出勤の禁止（振替出勤・振替休日にて対応）
- ・テレワーク（在宅勤務・モバイルワーク等）の利用を推進
- ・時差出勤制度の活用推進
- ・サテライトオフィスのトライアル導入

★新規施策（1903期）

- ・勤務インターバルの導入（終業時間と始業時間の間を9時間以上空ける。）
- ・フレックスタイム制度の導入

働き方改革アクションプラン

会社名	(株) 大京	従業員数	③300人～999人
-----	--------	------	------------

②年休の取得促進（KPI）

2103期までに有給休暇取得率を60%以上にする。

②年休の取得促進（行動計画）

★働き方改革宣言（経営トップからの宣言）の実施

★現行の施策の継続

- ・毎月の経営連絡会にて経営陣に対し、社員の年休取得状況を定期報告
- ・計画年休を年5日設定する他に、アニバーサリー年休等の年休取得促進策を展開して、全従業員が年間10日間以上の年休を取得することを目標に設定
- ・プレミアムフライデーの運用
⇒実施日は月末金曜日に限定せず、職場に応じてフレキシブルに設定し、年休や時間年休の取得を奨励
- ・集中学習ウィークの設定
⇒必須または推奨資格の受験にあたり、試験日の1週間前を「集中学習ウィーク」と位置付け、自己研鑽のために年休の取得を奨励

★新規施策（1903期）

- ・年休連続5日以上連続休暇（プラチナウィーク）取得の推進

★検討施策

- ・管理職の年休取得を推進

働き方改革アクションプラン

会社名	(株) 大京	従業員数	③300人～999人
-----	--------	------	------------

③柔軟な働き方の促進（KPI）

2103期までに男性育休取得率7%以上にする。

③柔軟な働き方の促進（行動計画）

- ★働き方改革宣言（経営トップからの宣言）の実施
- ★厚生労働省主催の「イクメンプロジェクト」に賛同し、イクメンサポート宣言を実施
- ★現行の施策の継続
 - 男性でも育児しやすい制度づくりを形成
 - ・育児休業の一部有給化（最初の連続した5営業日は有給）
 - ・看護休暇の有給化
 - ・時差出勤制度の活用推進
 - ・サテライトオフィスのトライアル
- ★新規施策（1903期）
 - ・フレックスタイム制度のトライアル
 - ・子の看護休暇の時間単位で取得（現在は半日単位）
- ★検討施策
 - ・対象社員の上司や部署へアナウンス強化をし、育児休業を取得しやすい環境を形成