

# 働き方改革アクションプラン

会社名	清水建設株式会社	従業員数	①5,000人以上
-----	----------	------	-----------

## ①長時間労働の是正（KPI）

以下の4指標を達成する。

- (1) 年間の法定時間外労働時間数（個人単位。以下同様）
  - ・ 2022年度までに720時間以内とする。
- (2) 複数月の法定時間外・休日労働時間数
  - ・ 2022年度までに2～6カ月の各平均を80時間以内とする。
- (3) 一カ月の法定時間外・休日労働時間数
  - ・ 2019年度までに100時間未満とする。
- (4) 一カ月の法定時間外労働時間数が45時間を超える回数
  - ・ 2022年度までに年間6回までとする。

## ①長時間労働の是正（行動計画）

- 労働時間削減に向けた「意識変革」に継続的に取り組み続ける。
  - ◇ 経営トップによるメッセージを、様々な機会を捉えて社内に発信を行う。
  - ◇ イン트라ネットを通じて、労働時間削減に向けた多様な情報提供を行う。
  - ◇ 従業員の意識調査を実施し、労働時間削減に向けた障壁を洗い出し、その解消に向けた施策を展開する。
  - ◇ 現在実施している「ノー残業デー」を継続し、業務を効率的に実施する意識の醸成に引き続き取り組む。
- 生産性向上の取り組みを推進する。
  - ◇ ICTツールの拡充、既存システムの見直し等による、事務的業務等の削減・効率化を図る。
  - ◇ ロボットの活用、BIM・CIMの活用等により、建設プロセスの抜本的な効率化を図る。
- 作業所の「週休二日」実現に向けた取り組みを加速する。
  - ◇ 作業所の週休二日の全社的な実現に向けたロードマップに基づき、各作業所の閉所状況をフォローし、実現に向けたサポートを行う。
  - ◇ 業界団体と一体となり、生産性向上に向けた取り組みを建設業界全体で推し進めるとともに、作業所の週休二日について発注者に対して引き続きご理解を頂く取り組みを継続する。

# 働き方改革アクションプラン

会社名	清水建設株式会社	従業員数	①5,000人以上
-----	----------	------	-----------

## ②年休の取得促進（KPI）

2022年度の年次休暇の取得率を、60%以上とする。

## ②年休の取得促進（行動計画）

- 年休利用促進に向けた施策の継続
  - ◇ 引き続き、計画年休制度を労使協議のもと運用し、過重労働の防止、年休の積極的な取得に向けた意識醸成に努める。
- 年休取得を促進する制度の導入
  - ◇ 平成30年4月から導入する時間単位年休制度について、積極的な取得を促すことで、より柔軟に年次休暇を取得する機運を高める。
- レジャー支援の取り組み
  - ◇ 新たな福利厚生施策の導入により、従業員が余暇を過ごす際の金銭的負担の軽減を和らげ、年次休暇取得に向けたインセンティブを高める。

# 働き方改革アクションプラン

会社名	清水建設株式会社	従業員数	①5,000人以上
-----	----------	------	-----------

## ③柔軟な働き方の促進（KPI）

- 生産性向上に向けた意識喚起，ワーク・ライフ・バランスの推進を目的とした，  
「在宅勤務制度」について，下記指標を達成する。
  - 在宅勤務制度の実施者 : 2019年度までに500名以上
- 仕事と育児・介護の両立支援に資する柔軟な働き方の促進などにより，下記指標を達成する。
  - フレックスタイム勤務者 : 2019年度までに 50名以上
  - 時短勤務者 : 2019年度までに 100名以上
  - 時間単位年休取得者 : 2019年度までに 1,000名以上
  - 育児休職後の復帰者の比率 継続して 100%を維持する。

## ③柔軟な働き方の促進（行動計画）

- ▶ 新たに試験導入する在宅勤務制度の利用促進に向けて，下記施策に取り組む。
  - ◇ 在宅勤務制度の実施状況をフォローし，利用拡大に向けた課題を明らかにし，解決することで，従業員の不安感を払拭し，積極的な利用を促す。
  - ◇ テレワーク・デイズの取り組みに参画し，当社が在宅勤務に積極的に取り組んでいることを社内外に周知する。
  - ◇ 10月に実施を予定する「働き方改革 WEEK」において，在宅勤務の利用を奨励する。
- ▶ 柔軟な働き方を，従業員が気兼ねなく選択できる職場風土の醸成，また，そのための情報提供を目的として，下記の取り組みを実施する。
  - ◇ 従業員に対する意識調査を実施し，柔軟な働き方に関する制度の利用拡大に向けた課題を明らかにし，その解消に取り組む。
  - ◇ 部下の私生活とキャリアを応援し，自らもワーク・ライフ・バランスを実現しつつ，組織に求められる成果を挙げる「イクボス」の育成を目的としたセミナーを継続的に開催し，多様な働き方が共存する職場をマネジメントするスキルの向上を図る。
  - ◇ 育児をしながら働く従業員が交流する機会を設け，相互の情報交換を促すとともに，会社からも，多様な働き方に関する情報提供を積極的に行い，柔軟な働き方を希望する従業員の後押しを行う。