

働き方改革アクションプラン

会社名	株式会社 大林組	従業員数	①5,000人以上
------------	----------	-------------	-----------

①長時間労働の是正（KPI）

○時間外労働時間上限目標値（日建連の自主規制を準用）

	2021年度末まで	2023年度末まで
年間制限	年間 960 時間以内	年間 840 時間以内
複数月制限*	6 カ月平均で 80 時間以内	4・5・6 ヶ月平均で 80 時間以内
1 カ月の上限*	100 時間未満	100 時間未満

* 休日労働を含む

①長時間労働の是正（行動計画）

- 適正な勤怠管理の徹底
 - ・ 電子出勤簿システムの機能強化（PCログと出退勤時刻の差異管理強化等）
 - ・ 早朝出勤・業務終了後の過ごし方に関する啓蒙（在社時間中の業務と業務外の峻別）
- ICT 技術を活用した業務効率化
 - ・ モバイルで可能な業務範囲の拡大
 - ・ 在宅勤務（テレワーク）の導入
 - ・ 現場の朝礼システム（分散型）の導入
- 職場・個人での残業時間削減努力
 - ・ 「働き方改革Web」の開設による情報共有と時短に関する提案収集
 - ・ 新入社員研修や階層別研修等での働き方改革に関する教育の実施
 - ・ 4週8休の実現に向けた計画的な振替休日の取得奨励
 - ・ 個人ごとの目標退社時刻、職場毎の目標閉所時刻（目標最終退出時刻）の設定
- 繁忙度の平準化
 - ・ 人事担当部門による長時間労働者に対するフォロー及び個別対策の実施
- 外注社員・シニア人材の活用
 - ・ 業務の切り出しによる外注化可能業務の洗い出しと、経験の少ない要員も含めた外注社員の更なる活用
 - ・ シニア期間満了後の人材活用
- 発注者への丁寧な説明
 - ・ 日建連と歩調を合わせて進める「現場の週休二日（4週8閉所）」実現に向けた、営業担当者の発注者に対する理解の取得

働き方改革アクションプラン

会社名	株式会社 大林組	従業員数	①5,000人以上
------------	----------	-------------	-----------

②年休の取得促進（KPI）

- 2021年度までに年間平均年休取得日数を10日以上にする。
(年休には配偶者出産休暇及び子育てのための積立保存休暇を含む)

【参考】2016（H28）年度平均年休取得日数

常設 9.9日 現場 4.6日 全体 7.9日 (うち一斉年休5日)

②年休の取得促進（行動計画）

- 休日休暇取得予定表の活用による計画的な年休取得の推奨
- 秋の連休シーズンにおける年休取得奨励の実施
- 一斉年休日の設定

(休日休暇取得予定表のサンプル)

平成30年2月 ●●部 休日休暇取得予定表

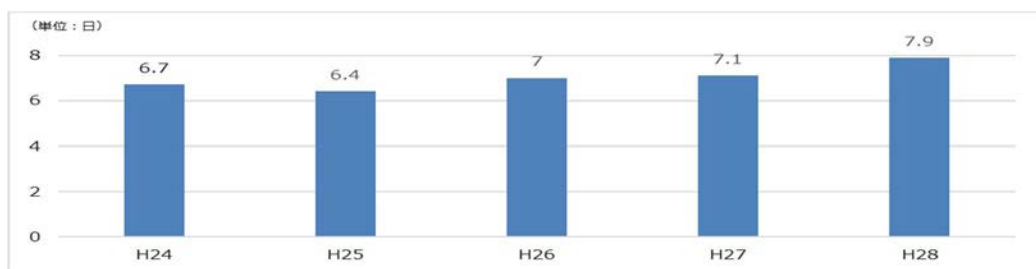
「毎日通勤時刻宣言」してありますか？スケジュール等に日々通勤予定時刻を入力し、宣言どおりに通勤するよう努めましょう。

部門目標 ①休日出勤時の代休:100%取得 ②家族の記念日・自分へのご褒美の年休取得:年間最低3日 ③通勤予定時刻を日々宣言し、宣言どおりに通勤するよう努める。

36協定で定められる延長できる時間 1日: 23時間 1月: 80時間 1年: 700時間

		平成30年2月																												年休取得		代休取得				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	当月	累計	休日出勤累計	代休取得累計	取得率		
		木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水							
氏名	役職																																			
A	部長				年休 トランプ							建 国 記 念 の 日	振 替 休 日									ノ ー リ 残 業 デ ー									1.5	16.0			—	
B	担当部長								年休 人間 ドック																							1.0	10.0			—
C	副部長																										年休					1.0	16.0	1.0	1.0	100%
D	副課長																															0.0	11.5	1.0	0.5	50%
E	職員																										半休					0.5	6.0			—
F	職員		午後休						在宅					在宅															在宅			0.5	20.0			—
G	職員							年休	年休																							2.0	17.0			—

(平均年休取得日数推移) (※) H27年度以降は配偶者出産休暇を含む。



働き方改革アクションプラン

会社名	株式会社 大林組	従業員数	①5,000人以上
-----	----------	------	-----------

③柔軟な働き方の促進（KPI）

- 2018 年度上半期中にテレワーク制度を導入する。
- 2018 年度中に育児・介護関連制度の更なる充実を図る。（子育て連続休暇新設、育児・介護のための時差出勤制度拡充）

③柔軟な働き方の促進（行動計画）

○テレワーク制度の導入

- ・ 2018 年 2～3 月 テレワーク試行中。
- ・ 2018 年 4 月～ 制度検討

○育児・介護関連制度の更なる充実

- ・ 育児休職は期間中の給与が減少するなど、特に男性が取得するにはハードルが高いことから、子育てを目的とした 1 週間以上の休暇を、積立保存休暇を利用して有給で取得できる制度を設ける。（子が満 2 才に到達する迄）
- ・ 育児に合わせた柔軟な働き方が出来るよう「育児のための時差出勤制度」を設ける。
- ・ 介護のための時差出勤制度については既存の 1 時間繰下げ以外に、1 時間繰上げも可とする。
- ・ 職員組合と協働し、従業員に対して制度の周知を図る。

<テレワークトライアル>

品川事務所の従業員約 3,000 人のうち、118 人を対象にテレワークのトライアルを実施中。トライアルの結果を検証し、本格導入する予定。

