

# 働き方改革アクションプラン

会社名	鹿島建設(株)	従業員数	①5,000人以上
-----	---------	------	-----------

## ①長時間労働の是正（KPI）

○2021年度末までに時間外労働時間数を月80時間・年間960時間以内とする。

※上記目標とあわせて、閉所が難しい特殊な条件の現場を除く全ての現場で、週休二日（4週8閉所・年間104日閉所）実施率の目標値を設定する。

2019年度：50%    2020年度：75%    2021年度：100%

## ①長時間労働の是正（行動計画）

➤経営トップによる定期的なメッセージの発信

○期首・期央経営総合会議において、社長がメッセージを発信

➤生産性を向上させる業務改善活動の推進

○ITツールを活用した業務のワークフロー化

○新技術導入による施工の省力化

○会議ルールの見直し

（ex.開催頻度・時間帯・参加対象者の絞込み、時間厳守、目的の明確化）

○スケジュールの共有

○活動分析による生産性向上（ex.業務分担見える化システムの横展開）

➤柔軟な働き方の推進

○ノー残業デーの継続

○所属長裁量制（K-flex：鹿島版フレックス制度）の新設

○時間単位年休の導入

○勤務間インターバル制度の導入

○在宅勤務制度の導入（潜在労働力の掘り起しによる業務の平準化）

○退職者復帰（カムバック）制度の導入（潜在労働力の掘り起しによる業務の平準化）

# 働き方改革アクションプラン

会社名	鹿島建設(株)	従業員数	①5,000人以上
-----	---------	------	-----------

## ②年休の取得促進（KPI）

- 2019年度までに年間平均で年休取得率40%を達成する。
- 2021年度までに年間平均で年休取得率45%を達成する。

## ②年休の取得促進（行動計画）

### ➤意識啓発

- 労使による継続的な啓発キャンペーンの実施
- 上級管理職による率先した年休取得

### ➤年休取得の計画立案、計画に基づく取得状況の確認とフォローアップ

- 個々の社員の年休取得計画の見える化
- 年休取得率の低調な社員に対する取得促進

### ➤制度的な年休取得促進

- 計画年休の付与日数の拡充と、確実な取得の推奨
- 現場の実情にあわせた現場独自の長期休暇計画の立案と、確実な取得

### ➤時間単位年休の導入

# 働き方改革アクションプラン

<b>会社名</b>	鹿島建設(株)	<b>従業員数</b>	①5,000人以上
------------	---------	-------------	-----------

## ③柔軟な働き方の促進（KPI）

- 2018年度末までに所属長裁量制（K-flex：鹿島版フレックス制度）、在宅勤務制度、退職者復帰（カムバック）制度を導入する。
- 2017～2019年度までの3年間において、男性従業員の育児休業取得者数を5人以上、男性従業員の育児フレックスタイム勤務制度利用者を15人以上とする。

## ③柔軟な働き方の促進（行動計画）

### ➤柔軟な働き方を実現するための環境整備

- 所属長裁量制（K-flex：鹿島版フレックス制度）、在宅勤務制度、退職者復帰（カムバック）制度の環境及び規則の整備
- 管理職による率先した所属長裁量制（K-flex：鹿島版フレックス制度）の利用
- 所属長裁量制（K-flex：鹿島版フレックス制度）、在宅勤務制度の利用者が増えても対応できるように、職場内の情報共有化や社員の多能化
- 時間単位年休の導入

### ➤育児や介護を行う社員が柔軟な働き方を行う支援

- 事業所内共同保育所の設置（2018年4月）
- 全社員を対象にした介護セミナーの実施（2018年6～7月）、継続
- 男性の育児休業取得を促進するための啓発活動の実施
- 柔軟な就労の好事例の収集と展開