

働き方改革アクションプラン

会社名	株式会社 奥村組	従業員数	②1,000人～4,999人
------------	----------	-------------	----------------

①長時間労働の是正（KPI）

- ①2019年度末までに月所定外労働時間 100 時間以上の社員をゼロにする。
- ②2021 年度末までに工事所における週休二日を定着させる。
- ③2021 年度末までに全社員の毎月所定外労働時間を 60 時間以内、かつ、年間所定外労働時間を 540 時間以内とする。

①長時間労働の是正（行動計画）

1. 経営トップの定期的なメッセージの発信

「働き方改革」を推進するに当たり、社長を委員長とし、経営幹部を委員とする「働き方改革推進委員会」を立ち上げ、全社にトップダウンで取り組む強い姿勢を示す。

2. 工事所において毎月の閉所運動を展開する。

日曜日の閉所に加えて、土曜日の完全閉所を目指し、「月イチ閉所運動」から毎年活動の幅を広げて、最終的には「土・日完全閉所」を実現するべく運動を展開する。

3. 柔軟な働き方の推進

- ・「ノー残業デー」の完全実施と定着を図る
- ・フレックスタイム制度の導入

まず先行して内勤部門の全員に対してフレックスタイム制度を導入し、工事所勤務者に対してもフレックスタイム制度を順次導入する。また、プレミアムフライデーの活用等の動機づけをもって、フレックスタイム制度の定着を図る。

4. 閉所実施困難工事所、長時間労働が恒常的となっている部署への重点的支援

実態の把握、分析を行い、重点的支援（施工の省力化、柔軟な人員配置、アウトソーシングの活用等）を行う。

働き方改革アクションプラン

会社名	株式会社 奥村組	従業員数	②1,000人～4,999人
------------	----------	-------------	----------------

②年休の取得促進（KPI）

- ①2019年度末までに年休取得日数5日未満の社員をゼロにする。
- ②2021年度末までに、全社員の休日・休暇（所定休日、夏期・年末年始休暇、年次有給休暇）取得日数を130日以上とする。

②年休の取得促進（行動計画）

1. 計画的な休日・休暇の取得促進

所属部署・部門ごとに休日・休暇取得日数の増加に関する定量的目標を定め、達成度を評価する。
全社員に年間の休日・休暇取得計画表を年度初めに提出させ、四半期ごとに取得状況を検証する。

2. 長期休暇の取得奨励

「年休取得奨励日」を設定すると共に、夏期・年末年始休暇や現場異動時休暇を利用した連続休暇の取得を奨励する等、長期休暇を取得しやすい環境を整備する。

3. 業務の効率化、見える化を図る

「ワンウィークミーティング」を開催することにより、業務の進捗状況等を共有し、お互いに業務をサポートできる体制を構築する。

働き方改革アクションプラン

会社名	株式会社 奥村組	従業員数	②1,000人～4,999人
------------	----------	-------------	----------------

③柔軟な働き方の促進（KPI）

- ①2021年度末までに工事所に「現場フレックスタイム制」を定着させる。
- ②2021年度末までに育児・介護、自らの傷病の治療等の事情を抱える社員の離職をゼロにする。
- ③2021年度末までに男性社員全員に育児休業取得を定着させる。

③柔軟な働き方の促進（行動計画）

1. 工事所における「現場フレックスタイム制」の段階的な実施

店内部門に比べて、フレックスタイム制度の導入に際して解決しなければならない問題を多く抱える工事所において、まずモデル現場を選定の上試行し、好事例を収集しながら、順次適用させる。

2. 総合職においても、自らの事情により勤務地を選択できる制度の定着を図る

育児や介護、また自らの傷病の治療等の理由により勤務地が限定される総合職に対し、申し出ることにより地域限定の総合職として働くことのできる転換制度を定着させて、様々な状況に対応しながらも仕事を継続できる環境を整える。

3. 個人の事情に即した勤務時間、勤務場所にも可能な限り配慮する

育児や介護に携わる場合、また心身に何らかの事情を抱えている場合は、短時間勤務や時差出勤、在宅勤務やサテライトオフィス勤務等、勤務時間や勤務場所について柔軟に対応する。

4. 育児休業制度の周知

男女を問わず、子の出産に際しては、本人及び上司に育児休業制度に関するハンドブックの配布等を行って制度の周知を図り、育児休業を取得しやすい雰囲気醸成する。