

働き方改革アクションプラン

会社名	株式会社熊谷組	従業員数	②1,000人～4,999人
-----	---------	------	----------------

① 長時間労働の是正（KPI）

「ワークライフバランス」を重視する企業風土の定着を推進する

社員の意識改革を進め、週休二日の実現と生産性向上・業務の効率化に取り組む

【数値目標と達成時期】

時間外労働に上限規制を設け、労働時間の削減に取り組む（計画期間 2018～2020 年度）

- 2018 年度までの時間外労働は、月 100 時間未満に制限する
- 2019～2020 年度は、年間 960 時間以内（月平均 80 時間）に制限する

① 長時間労働の是正（行動計画）

- 「株式会社熊谷組 アクションプログラム」に取り組み、現場の週休二日を実現する

株式会社熊谷組 アクションプログラム	
目標	【日経連 週休二日実現計画】2019年度に4週6箇所、2021年度に4週6箇所の実現 (週休二日に関する目標) 1. 2021年度までに、全事業所で週休二日を実現する（適用困難事業所を除く） 中間目標として、2018年度までに4週5箇所、2019年度までに4週6箇所を実現する（適用困難事業所を除く）
	(時間外労働に関する目標) 2. 2018年度までの時間外労働は、月100時間未満に制限する 2019～2021年度は、年間960時間以内（月平均80時間）に制限する
行動計画	推進体制
1. 適正な受注活動の徹底 ① 適正な工期の設定 ② 必要となる費用を請負代金に反映 ③ 工期ダンピングの排除	
2. 優良協力会社への支援 ① 熊谷協力会への支援強化 ② 社員化、月給制への移行支援 ③ 下請発注の平準化 ④ 支払条件の改善	
3. 自働努力の徹底 ① 熊谷組独自の生産性向上の取り組み ② 協力会社への指導、取引適正化の取り組み ③ モデル現場の設置	
4. 発注者、一般社会の理解促進 (詳細は次ページ以降)	

- 経営トップによる定期的なメッセージ発信等をおこない、社員の意識改革を推進する

- ・時間外労働に関する社長方針や年度目標を設定する
- ・社内ポータルやメール等を用いた意識改革に取り組む

- 継続的に業務の効率化に取り組む

- ・業務の見直しと決裁権限の見直しをおこない、業務効率化を推進する
- ・ITツールを活用したワークフローを更に推進する

- 長時間労働の削減に向けた会社制度・規則規程類の見直しをおこなう

働き方改革アクションプラン

会社名	株式会社熊谷組	従業員数	②1,000人～4,999人
-----	---------	------	----------------

② 年休の取得促進（KPI）

年休の取得しやすい企業風土の定着、計画的な取得促進、取得状況の見える化に取り組む

【数値目標と達成時期】

年休取得の下限規制および平均取得目標を設け、年休の取得促進に取り組む

- 2018年度までに、年休取得日数を5日以上とする
- 2020年度までに、年間平均で10日以上年休を取得する

② 年休の取得促進（行動計画）

○社員の意識改革、企業風土の改善に取り組む

- ・管理職による年休の率先取得に取り組み、社員の意識改革を進める
- ・年休を取得しやすい職場の雰囲気をつくり、企業風土の改善に取り組む

○年間休暇予定等の事前開示をおこなう

- ・会社の年間休暇予定に加え、計画取得日、取得奨励日、ノー残業デーなど、社員のワークライフバランス充実に資する休暇予定の事前開示、わかりやすい説明と展開に取り組む

日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4 ノ～残業デー	5	6	7	29	30	1 有給休暇 取得奨励日	2 各種休暇 取得奨励日 ノ～残業デー	3 五休記念日	4 あじろの日	5 こどもの日
8	9	10	11 ノ～残業デー	12	13	14 統一土曜 閉所日	6	7	8	9 ノ～残業デー	10	11	12 統一土曜 閉所日
15	16	17	18 ノ～残業デー	19	20	21	13	14	15	16 ノ～残業デー	17	18	19
22	23	24	25 ノ～残業デー	26	27 有給休暇 取得奨励日	28	20	21	22	23 ノ～残業デー	24	25 平日有給休暇 取得奨励日	26
29 昭和の日	30 振替休日	1	2	3	4	5	27	28	29	30 ノ～残業デー	31	1	2

○年休取得のフォローアップを推進する

- ・年休取得日数の見える化を推進する
- ・年休取得日数の低調な社員に対する取得促進をおこなう

働き方改革アクションプラン

会社名	株式会社熊谷組	従業員数	②1,000人～4,999人
-----	---------	------	----------------

③ 柔軟な働き方の促進（KPI）

多様な社員が柔軟な働き方を実現するために環境整備を推進する

【数値目標と達成時期】

仕事と生活の両立が出来る柔軟な働き方を促進する

- 育児休業後の職場復帰率100%を目指す（2018～2020年度）
- 仕事と育児・介護の両立を理由とする離職者をゼロとする（2018～2020年度）
- 2020年度までに、男性社員の育児休業取得率を10%まで向上させる

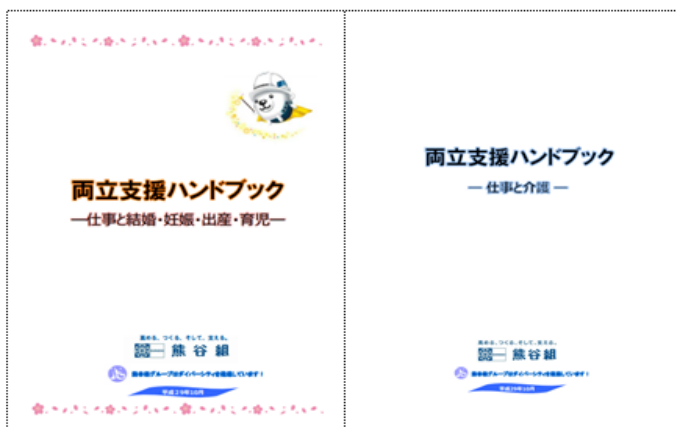
③ 柔軟な働き方の促進（行動計画）

○在宅勤務やテレワークを試行する

- ・グループ会社における先行事例やモデル部署での試行をもとに、在宅勤務やテレワークの導入について検討をおこなう

○両立支援制度の継続的な見直し・拡充をおこなう

- ・育児支援制度、介護支援制度の更なる充実化に取り組む
- ・仕事と治療に関する両立支援制度の整備をする



○柔軟な働き方を促進する社内制度、規則規程類の見直しをおこなう

- ・入社・退社時刻が柔軟に変更できる仕組みを検討する
- ・ジョブリターン制度の導入を検討する