

働き方改革アクションプラン

会社名	(株) I H I	従業員数	①5,000人以上
-----	-----------	------	-----------

①長時間労働の是正（K P I）

- (1) 2019年度：時間外労働時間月 80 時間超の者 完全ゼロ
- (2) 2019年度：時間外労働時間月 60 時間超の者 ゼロを目指す

①長時間労働の是正（行動計画）

業務生産性の向上に積極的に取り組み、健康経営推進の観点からも、長時間勤務を許さない職場作りを推進する。

- (1) グループ労働時間適正化方針を定め、グループ各社へ展開する
- (2) 各部門において、各部門の特性に合わせて、数値目標を含む具体的な行動計画を策定し、展開する
- (3) 上記行動計画の策定にあたっては、業務生産性の向上や負荷の分散を推進するために、仕事のやり方そのもの見直し、ICTの積極的活用やあらゆる勤務制度の活用など、従来のやり方にとられない働き方を実現する
- (4) 時間意識の向上、組織を超えたコミュニケーション、上流・下流部門との連携強化、取り組みの共有などにも積極的に取り組む
- (5) 健康管理および長時間勤務抑制の観点から、勤務終了時から次の勤務を開始するまでの間に、10 時間以上の「勤務間インターバル」を確保するよう努める
- (6) 毎月、役員会で部門ごとの残業実績をモニタリングする

働き方改革アクションプラン

会社名	(株) I H I	従業員数	①5,000 人以上
-----	-----------	------	------------

②年休の取得促進（K P I）

2019 年度：年間 1 人平均で 16 日以上の子休取得に取り組む

②年休の取得促進（行動計画）

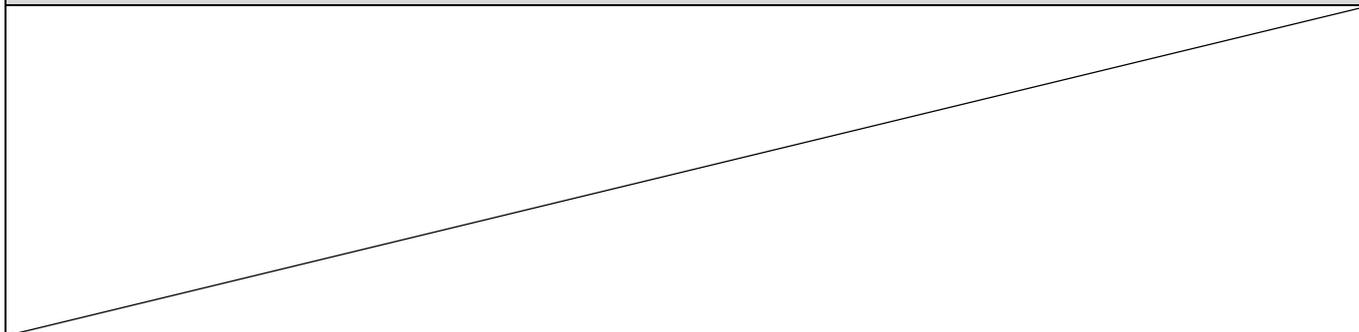
心身のリフレッシュや私生活の充実のため、部門ごとに調整のうえ、次の項目に取り組む。

- (1) 年次休暇の一斉使用日 4 日と個人別年休特定日 1 日の事前計画と確実な取得を徹底する
※個人別年休特定日・・・各職場が仕事のやり方・業務プロセス改革を通じて、各人が計画的かつ自律的に年次休暇が取得できる管理体制と職場風土を創っていくことを目指したもの
- (2) 全員が年度初めに悠悠連休（※）取得計画を策定し、悠悠連休の取得率を 100%とする
※悠悠連休・・・所定休日前後に 3 日程度の年休を接続させて連休とするもの

働き方改革アクションプラン

会社名	(株) I H I	従業員数	①5,000 人以上
-----	-----------	------	------------

③柔軟な働き方の促進（K P I）



③柔軟な働き方の促進（行動計画）

柔軟な働き方の取り組みを拡大し、「働き方改革推進による新しい職場づくり，人づくり」を実現する。

（1）柔軟な働き方を可能とする多様な勤務制度の整備・拡充を図る

- ・ フレックスタイム制度
- ・ 時間単位年休制度
- ・ 在宅勤務制度
- ・ 休日振替制度
- ・ 時差勤務制度
- ・ 勤務間インターバル制度 など

（2）業務生産性を向上するための執務環境の充実を図る

- ・ 外出時のサテライトオフィス・シェアオフィス活用
- ・ 協働のためのコラボレーションエリア活用
- ・ ミーティングでのスタンディングテーブル活用
- ・ フリーアドレスと「ソロワーク席（集中席）」の活用 など

（3）ICT の活用により業務改善・業務効率向上につなげる

- ・ WEB 会議の活用
- ・ モバイル端末の活用
- ・ デジタルサイネージの活用
- ・ 在宅テレコンの活用
- ・ RPA の活用 など