

職場意識改善計画

平成 23年 月 日

取組事項	具体的な取組内容
1 実施体制の整備のための措置	
①労働時間等設定改善委員会の設置等 労使の話し合いの機会の整備	(1年度目) 会社内における話し合いの機会を整備するため、労働時間等設定改善委員会を設ける。また、委員の任期や運営等について、必要な事項を盛り込んだ規程を策定する。
	(2年度目) 設置した労働時間等設定改善委員会の定期的な開催を年間4回程度実施する。この委員会において、所定外労働時間の削減、年次有給休暇等の取得上の改善課題、業務改善など様々な議題を扱い、労働時間等の設定改善に努める。
②労働時間等に関する個々の苦情、意見及び要望を受け付けるための担当者の選任	(1年度目) 会社内における職場意識を改善するため、従業員個人からの労働時間等に関する個別の苦情、意見及び要望を受け付けるための担当者を選任し、設定改善取組みを進めるための受付体制を整備する。また、従業員に対しても受付体制や担当者について周知を図る。
	(2年度目) 1年度目の労働時間等に関する個々の苦情、意見及び要望の状況を踏まえ、より受付しやすい体制の整備を検討・整備する。
2 職場意識改善のための措置	
①労働者に対する職場意識改善計画の周知	(1年度目) 会社内の各従業員に対して、職場意識改善計画を周知するため、会社内の見やすい場所に掲示することにより周知を図る。
	(2年度目) 従業員への周知として、職場意識改善計画のポイントや取組みの実施状況を作成し、見やすい場所へ掲示するとともに配布し、より一層の周知を図る。
②職場意識改善のための研修の実施	(1年度目) 職場意識改善の必要性や意義について、主に管理職に対して理解と周知を図るため、職場意識改善のための研修会を最低1回開催し、まず管理職等の意識啓発を図る。
	(2年度目) 前年度の研修結果を踏まえ、外部講師を招き研修会を最低1回開催することにより、管理職を中心に意識改革を図る。

職場意識改善計画

取組事項	具体的な取組内容
3 労働時間等の設定の改善のための措置	(注) ①及び②は必ず記載し、③～⑤のうち1つ以上選択してください。
①年次有給休暇の取得促進のための措置	<p>(1年度目) 年次有給休暇の取得を促進するため、個人別の年次有給休暇取得計画表(休暇管理簿)を作成するとともに、年次有給休暇の計画的付与制度を導入する。なお、1年度目は計画的付与制度の導入に必要な就業規則の変更や労使協定の締結など所要の手続を行なう。</p> <p>(2年度目) 計画的付与制度の職場への周知を進めるとともに、取得が進んでいない従業員に対して注意喚起を行い、年次有給休暇の取得促進を図る。</p>
②所定外労働削減のための措置	<p>(1年度目) 所定外労働を削減する具体的な取組みとしてノー残業デーを導入し、毎週1回は残業をしない曜日を設定し、朝礼での周知、会社内への掲示等により、周知徹底を図る。</p> <p>(2年度目) 所定外労働を前提とした業務処理体制から、これを前提としない業務体制へと改善を行なう。所定外労働が必要なのか所定外労働の承認制度を検討し、計画的な業務を進めるとともに管理者も含めた意識改革を促進する。</p>
③労働者の抱える多様な事情及び業務の態様に対応した労働時間の設定	<p>(1年度目) 当社は現在変形労働時間制等を採用していないが、柔軟な働き方を促進するため、所定外労働時間の分布状況を分析し、実績に対しての最適化を図るための制度設計について、労働時間等設定改善委員会等による十分な協議を諮る。</p> <p>(2年度目) 1年度目検討した制度を制定・運用し、実績について再検証し、更なる最適化を検討する。また、最適な労働時間制度の在り方に関して委員会等で常時検討を継続し、協議する。</p>
④労働時間等設定改善指針の2の(2)に定められた、特に配慮を必要とする労働者に対する休暇の付与等の措置	<p>(1年度目)</p> <p>(2年度目)</p>
⑤ワークシェアリング、在宅勤務、テレワーク等の活用による多様な就労を可能とする措置	<p>(1年度目) 短時間正社員制度の導入を検討する。</p> <p>(2年度目) 短時間正社員制度を導入する。</p>
4 制度面の改善のための措置 (注) 3に記載した措置も該当する場合は再掲のこと	<p>(1年度目) 年次有給休暇の取得状況の確認制度を導入する 年間5日以上年次有給休暇の計画的付与制度を導入する</p>