

職場意識改善計画

平成 23年 6月 7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) 労働時間、休日、休暇などについて、労使間の話し合いの場として、社長の指揮の下、労働時間等設定改善委員会を設ける。また、運営等につき必要な事項を盛り込んだ運用ルールを策定する。
	(2年度目) 設置した労働時間等設定改善委員会において、所定外労働時間の削減、年次有給休暇を取得しやすい環境整備、業務改善など様々な課題を扱うこととし、年2回(4月・10月)開催する。
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) 事業場内の職場意識を改善するため、労働者からの労働時間等に係る個々の苦情、意見及び要望を受け付けるための担当者を選任し、受付体制を整備する。また、従業員に対して受付体制や担当者について周知する。
	(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、さらなる職場意識改善を推進するための体制を検討し、強化する。
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) 労働者に対して、職場意識改善計画の周知を図るため、事務所内の見やすい場所への掲示、全員にメールや口頭による周知を行う。
	(2年度目) 1年度目の社内での認知状況を踏まえ、さらに認知度を高めるべく、社内での勉強会を開催する。
②職場意識改善のための研修の実施	(1年度目) 職場意識改善について、社内全体が課題や改善策を共有することを目的に、外部の取り組み事例や専門書籍を活用した研修会を最低1回は実施する。
	(2年度目) 前年度の研修結果を踏まえ、前年度の取り組み内容の調査を4月に実施する。更なる職場意識改善を図るべく、労務関係のコンサルタント等を外部講師として招き、研修会を行う。

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 <small>(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。</small>	
①年次有給休暇の取得促進のための措置	(1年度目) 年次有給休暇の取得を促進するため、年間5日以上の計画的付与制度を導入する。1年度目は、平均取得率75%を目標とする。
	(2年度目) 1年度目の取得状況を踏まえ、取得が進んでいない労働者に対し、取得できるようにスケジュールの調整を社員間で行う。これにより、計画的に付与した有給休暇の100%達成を目指す。2年度目は、平均取得率85～90%を目標とする。
②所定外労働削減のための措置	(1年度目) 所定外労働削減のための具体的な取組として、ノー残業デーを導入し、週1日は残業をしない曜日を設定する。事務所内での掲示により、各労働者に周知徹底し、安易に残業しないという意識改革により残業削減を図る。1年度は、20%の削減を目標とする。
	(2年度目) ノー残業デーの実施状況を踏まえ、残業を削減できなかった部分の原因を分析し、新たに対策を検討する。特に残業の多いものについては、個別に面談を行い、取得を促す。2年度は、40%の削減を目標とする。
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	(1年度目)
	(2年度目)
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	(1年度目) 自発的な職業能力開発を図る労働者、子の養育又は家族の介護、妊娠中又は出産後の女性労働者等に対し、個別に面談を行い、勤務時間や業務内容を勘案した上で制度導入を図る。
	(2年度目) 1年度目に導入した制度について導入後の運用実態等を把握するとともに、適切な運営がされているかの検証を行うため、労働者と話し合いの場を設ける。
⑤ワークショップ、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	(1年度目)
	(2年度目)
4 制度面の改善のための措置 <small>(注) 3に記載した措置も該当する場合は再掲のこと</small>	(1年度目) ① 年次有給休暇の取得状況の確認制度を導入する。 ② 年間5日以上の年次有給休暇の計画的付与制度を導入する。 ③ 1ヶ月60時間を超える時間外労働に対して50%以上の割増賃金を支払う。