

職場意識改善計画

平成 24 年 5 月 10 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	<p>(1年度目)</p> <p>労働時間、休日、休暇等について、労使間の話合いの場として、労使懇談会を設ける。懇談会の運営等について、必要な事項を盛り込んだ規定を策定する。</p> <p>(2年度目)</p> <p>設置した労使懇談会において、所定外労働の削減、年次有給休暇を取得しやすい環境整備、業務改善等について議論する。 労使懇談会を3ヶ月に1回開催する</p>
②職場意識改善のための措置	<p>(1年度目)</p> <p>事業場内の職場意識を改善するため、労働者各人からの労働時間等に係る個々の苦情、意見及び要望をまとめる担当者(リーダー)を選任する。</p> <p>(2年度目)</p> <p>1年度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取りまとめと、実績を踏まえ、職場意識改善をより推進、強化する。</p>
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	<p>(1年度目)</p> <p>労使に対し、職場意識改善計画の周知を図るため、回覧し、事務所の見やすい場所に掲示する。</p> <p>(2年度目)</p> <p>労働者へより周知するため、職場意識改善計画のポイント、他社の取組み事例を掲載した資料で研修を行い、より周知を図る。</p>
②職場意識改善のための研修の実施	<p>(1年度目)</p> <p>職場意識改善の必要性や意義について、経営者層、労働者に対し、社会保険労務士を招き、ワークライフ・バランス研修会を行い、意識の向上を図る。</p> <p>(2年度目)</p> <p>職場意識改善の意識をより一層高めるため、経営者層、労働者に対し、社会保険労務士を招き、他社の事例等を掲載した資料で研修会を実施する。</p>

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 ①年次有給休暇の取得促進のための措置	(注) ①及び②は必ず記載し、③～⑥のうち1つ以上選択してください。 (1年度目) 年次有給休暇取得促進するため、個人別年次有給休暇取得管理表を作成する。 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。計画的付与制度の導入に必要となる労使協定の締結を行う。 (2年度目) 1年度の実績を振り返り、継続的に労働者に周知啓発を図る。メモリアル休暇導入を図る等、年次有給休暇取得推奨日の設定を行う。
②所定外労働削減のための措置	(1年度目) 所定外労働を削減するため、ノー残業日を設定し、定時に退社。事務所にポスターを掲示し、所定外労働を削減する。 (2年度目) 所定時間内に効率よく業務を行い、安易に所定外労働をしない・させないという意識の改善に経営者・労働者ともに取組む。
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) 現在導入している1年単位の変形労働時間制を、業務の実態を把握し、必要ならばより会社の実態に即した内容に改定する。 (2年度目) 1年度目に導入した変形労働時間制について、実績を踏まえ、適切に活用されているかの検証を行い、必要ならば修正を行う。
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) 子の養育又は家族の介護を行う従業員、地域活動を行なう従業員、自発的職業能力開発を行う従業員に対してそれぞれの要望等を考慮し、何らかの配慮が行えるよう検討する。 (2年度目) 1年度目に配慮を検討した事項を、特別休暇（記念日休暇等）の付与制度を導入する。
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	(1年度目) (2年度目)
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	労使間協議の上、制度面の改善として、 ①1ヶ月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を50%以上とする。 ②労使懇談会において、年次有給休暇の取得状況の確認制度を導入する。 ③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。