

## 職場意識改善計画

平成 24年 6月 27日

取組事項	具体的な取組内容
<b>1 実施体制の整備のための措置</b>	
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)  事業場内で労使協議の機会を整備するため、労働時間等改善委員会を設置する。 また、委員の任期及び委員会の運営等について、必要な事項を盛り込んだ委員会規則を策定する。
	(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実施する。労働時間等設定改善委員会においては、所定労働時間の削減、年休の取得しやすい環境整備、業務改善など様々な問題を扱うこととし、年4回を目標として定期的な委員会の開催を実施するとともに、従業員の代表者と定期的な意見交換を実施することにより、事業場内の労働時間等の設定の改善に努める。
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)  事業場内における職場意識を改善するため、従業員各人からの労働時間等の個別の苦情、意見及び要望を受け付けるための担当者を選任するなどにより、職場内の労働時間等の設定の改善の取組を進めるための意見要望等の受付体制を整備する。また、受付体制や担当者については委員会規則に明記する等により周知を図る。
	(2年度目)  従業員からの苦情、意見、要望を受け付ける担当者の従業員への周知を図るとともに、内容説明のチラシの作成するなど受け付やすい体制の整備を図る。また、これらの苦情等を踏まえ、設定改善を進めるための責任者を配置し、従業員に周知を図る。
<b>2 職場意識改善のための措置</b>	
①労働者に対する職場意識改善計画の周知	(1年度目)  職場内の従業員に対して、職場意識改善計画の周知を図るため、事務所等の見やすい場所への掲示、説明会の実施又は社内メールによる周知を行い、理解を深める。
	(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を作成し従業員全員に配布することにより、一層の周知を図るとともに、自社のホームページに職場の意識改善計画のポイントを社内メールに掲載し公表することにより、当該取組について内外へも広く周知を図る。
②職場意識改善のための研修の実施	(1年度目)  労働時間制度及び管理並びに精神疾患等の問題について、経営層及び管理職に対し研修会を最低1回開催することで、社内に労働時間管理の重要性の認識を高める。
	(2年度目)  前年度の研修成果を踏まえ、外部講師を招き研修会を最低1回開催することにより、管理職及び従業員の更なる社内意識の改革を図る。

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、年次有給休暇の計画的付与制度を実施する。 従業員が年次有給休暇を確実に取得できるようにするため、個人別の年次有給休暇取得計画表(休暇管理簿)を作成し、取得予定や取得実績等の状況を把握するとともに、各人別年次有給休暇の計画的付与制度を導入することにより、まとまった年次有給休暇の取得を可能とする体制を整備する。</p> <p>(2年度目) 計画的付与制度の職場への周知を図るとともに、個人別の年次有給休暇取得計画表の実績把握を徹底し、取得が進んでいない従業員に対して注意喚起を行うなど、取得促進の徹底を図る。</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として各人別ノー残業デーを導入し、月2日は残業しない日を設定する。また、実際の運用について必要な書類の整備を行う。</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にむけ努力する。計画的に効率よくメリハリをつけて仕事を進める。安易に残業しない・させないという管理者も含め意識改革に向けた取組を促進する。</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) 変形労働時間制やフレックスタイム制など、従業員の多様な事情等に対応した新たな労働時間制度の導入を検討する。導入に際しては、業務の実態を把握した上で、従業員の要望等も考慮し、労働時間等設定改善委員会による労使間での十分な協議のうえ決定する。</p> <p>(2年度目) 1年度目に導入した変形労働時間制について、制度導入後の運用実態等について把握し、同制度が適切に活用されているかの検証を行う。さらに、従業員の要望も踏まえ、労働時間等設定改善委員会において、今後も継続することとする。</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) 自発的に職業の能力開発を図る労働者や地域活動等を行う労働者に配慮した働き方について、労働者の要望を踏まえ、検討する。</p> <p>(2年度目) 検討結果を踏まえ、制度を導入し、社内に制度の定着を促すため、説明会や社内メール周知する。</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) 多様な労務環境の整備として、在宅勤務制度について調査・検討し、制度の導入を図る。</p> <p>(2年度目) 在宅勤務制度について周知説明を行い社内に制度の定着を促すとともに、実際使用する際の対応を検討する。</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) 1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を50%以上とした上で、労使間で協議し年間5日以上年次有給休暇の計画的付与制度の導入を図る。また、労働時間等改善委員会における年次有給休暇の取得状況の確認を行う。</p>