

職場意識改善計画

2012年12月14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、休暇などについて、労使間の話し合いの場として、労働時間等設定改善委員会（労使懇談会）を6月中に設ける。年2回7月と12月に開催する。</p> <p>(2年度目)</p> <p>設置した労働時間等設定改善委員会（労使懇談会）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議題を扱うこととする。</p>
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	<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、意見及び要望を受け付けるための投書箱を設置し、受付体制を整備する。また、労働者に対し受付体制について周知を図る。</p> <p>(2年度目)</p> <p>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。</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、労働者全員にメールによる周知等を行う。</p> <p>(2年度目)</p> <p>自社のホームページに職場意識改善計画の概要を掲載し、当該取組について内外に広く周知する。</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、主に管理職に対して研修会を最低1回開催し、意識啓発を図る。</p> <p>(2年度目)</p> <p>管理職のみならず、労働者を対象に外部講師を招く等により研修会を最低1回開催し、労働者の意識改革を図る。</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 ②所定外労働削減のための措置 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 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 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	(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	(1年度目) ・個人別の年次有給休暇取得計画表を作成する。 ・年次有給休暇の計画的付与制度を導入し、労働者への周知を図る。 (2年度目) ・年次有給休暇の取得がすすんでいない労働者に対して、注意喚起を行い、取得促進を図る。
②所定外労働削減のための措置	(1年度目) ・週1日残業しないを設定する“ノー残業デー制度”を導入し、労働者への周知を図る。 (2年度目) ・残業する際は、上司の許可を取る残業許可制度を導入し、安易に残業しない・させないための意識改革を行う。
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) ・1年単位の変形労働時間制を導入し、所定外労働時間の削減を図る。 (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、同制度が適切に活用されているかの検証を行い、必要な修正を行う。
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) (2年度目)
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) ・育児や介護など家庭生活への配慮が必要な労働者に対して、ワークシェアリングを導入する。 (2年度目) ・1年度目に導入した制度について、実績を踏まえ、必要な修正を行う。
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	(1年度目) ・働き方の見直し委員会における年次有給休暇の取得状況の確認制度を導入する。 ・年間5日以上の年次有給休暇の計画的付与制度を導入する。