

職場意識改善計画

平成 23 年 12 月 15 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) 事業場内における話し合いの機会を整備するため、8月中に労働時間等設定改善委員会を設置する。この委員会の委員については労使間の協議を行うとともに委員の任期や委員会の運営等について必要な事項を盛り込んだ運営規定を策定する。</p> <p>(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、年間の労働時間の設定、年次有給休暇の計画、労働時間制度の見直しなど、さまざまな議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し、事業場内の労働時間等の改善に努める。</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) 職場意識を改善するため、労働者各人から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。 労働者に対しても受付体制や担当者について周知を図る。</p> <p>(2年度目) 労働者からの苦情、意見、要望を受け付ける担当者の労働者への周知徹底を図るとともに、受付窓口を設置するなど体制の整備を図る。また、職場意識改善に向けた取組みを推進する体制を確立するため、部署ごとに責任者を配置する。</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) 職場内の労働者に対して、職場意識改善の周知を図るため、事務所内の掲示板への文書掲示、全員に対し回覧・メール等による周知を行い徹底を図る。</p> <p>(2年度目) 1年度目に引き続き、労働者への周知として職場意識改善計画のポイントをまとめたリーフレットを作成し全員に配布する等により一層の周知徹底を図る。自社のHPに職場意識改善計画を掲載し、当該取組みについて内外へ広く周知を図る。</p>
②職場意識改善のための研修の実施	<p>(1年度目) 労働時間等の設定の改善に向けた職場意識改善の必要性について主に管理職に対して周知を図るため、研修会を最低1回開催し、労働者に対する周知徹底を図る。</p> <p>(2年度目) 1年度目に引き続き研修会を複数開催し、仕事と生活の調和に向けた職場意識改善を図るため、外部講師を招き研修会を最低1回開催することにより、管理職等に対する職場意識改善に向けた意識啓発の徹底を図る。</p>

職場意識改善計画

平成 23 年 12 月 15 日

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	(1年度目) 労働者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管理簿を作成し、取得予定や取得実績の状況を把握するとともに、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。
	(2年度目) 引き続き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の実績把握を徹底し、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推進の徹底を図る。
②所定外労働削減のための措置	(1年度目) 管理職に対する研修の実施や職場意識改善計画の労働者への周知により、労働時間に対する意識改善を行い、所定外労働を削減する具体的な取組みとして「残業ゼロ」を導入し、週1回は残業をしない日を設定し、事務所内への掲示・朝礼での呼びかけ等により周知徹底。
	(2年度目) 1年度目の取組みを引き続き実施するとともに、要因配置を見直す。個人ごとの業務計画を作る等、所定外労働を前提とした業務体制を改善し、業務の見直しを積極的に実施する。
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) 労働者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労働者の要望等も考慮し、労使間で協議の上決定することとしたい。
	(2年度目) 労働者の要望等により、新たな労働時間制度の創設についても労働時間等設定委員会において今後も検討を継続し、協議を行い対応していきたい。
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)
	(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	(1年度目)