

## 職場意識改善計画

平成 22年 6月 28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)  労働時間、休日、休憩等について、労使間の話合いの場として、労使懇親会を設ける。また、会員の任期や会の運営について、必要な事項を盛り込んだ規程を策定する。
	(2年度目)  設置した労使懇親会において、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の整備、業務改善など様々な議題を扱うこととし、年 4 回程度を目標として定期的を開催する。
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)  事業内容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取るための担当者を選任して受付体制を整備する。労働者に対しては受付体制や担当者について周知する。
	(2年度目)  1 年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。
<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)  労働者に対して、職場意識改善計画の周知を図るため、事業所内の見やすい場所への掲示、労働者全員に周知する。
	(2年度目)  労働者への周知として、職場意識改善計画のポイントや取組事例をまとめたものを作成し、労働者全員へ配布することにより、一層の周知を図るとともに、当社のホームページに職場意識改善計画の概要を掲載し、取組について内外に広く周知する。
②職場意識改善のための研修の実施	(1年度目)  職場意識改善の必要性や意義について、主に管理職に対して研修会を開催し、意識啓発を図る。
	(2年度目)  管理職のみならず、労働者を対象に外部講師(又は社労士)により研修会を開催し、労働者の意識改革を図る。

職場意識改善計画

平成 22年 6月 28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	(注) ①及び②は必ず記載し、③～⑤のうち1つ以上選択して記載してください。
①年次有給休暇の取得促進のための措置	(1年度目)  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表を作成するとともに、年次有給休暇の計画的付与制度を導入する。なお、1年目は計画的付与制度の導入に必要な就業規則の変更や労使協定の締結など必要な手続を行う。
	(2年度目)  計画的付与制度の周知を図るとともに、取得の進んでいない労働者に対して取得しやすい環境を整備し、年次有給休暇の取得促進を図る。
②所定外労働削減のための措置	(1年度目)  所定労働時間を削減する具体的な取組としてノー残業デーの導入し、週1日は残業をしない曜日を設定する。事業所内の掲示等により周知する。
	(2年度目)  所定外労働を前提とした体制から、これを前提としない体制へと改善していく、具体的には、 ①計画的に効率よくメリハリをつけて仕事を進める。 ②安易に残業しない・させないという意識改革を進めることに取組む。
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)  変形労働時間制など、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。また、導入に際して、業務の実態を把握した上で、労働者の要望を踏まえ、十分な検討を行い、導入する。
	(2年度目)  1年目に導入した制度について、実績を踏まえ、制度が適切に活用されているかの検証を行い、必要な修正を行なう。
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)
	(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)  労使懇親会で「制度面の改善」として年次有給休暇の取得状況の確認制度の導入、さらに、個人別の年次有給休暇取得計画を作成するとともに、年次有給休暇の計画的付与制度を導入する。