

職場意識改善計画

平成 2 2 年 5 月 2 8 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	(1年度目) 事業場内における、労使の話し合いの機会を整備するため、労働時間等設定改善委員会を設置する。 平成22年度職場意識改善計画の実施事項についての検討を年間4回（6月、8月、10月、12月）行う。
	(2年度目) 労働時間等設定改善委員会の定期的な開催を実施する。 毎月1回の定例会議で労使の話し合いの場を設け、所定外労働時間の削減、年休の取得しやすい職場環境整備、業務改善や生産性向上など様々な議題を扱うことにより、事業場内の労働時間等の設定の改善に向け努力する。
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) 事業場内における職場意識を改善するため、従業員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、従業員に対しても受付体制や担当者について周知を図る。
	(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、受付窓口を設置するなど受け付けやすい体制の整備を図る。また、これら苦情等を踏まえ、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。
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	(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、従業員全員に対してメールの配信等を行い、周知を図る。
	(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や取組事例をまとめた資料を従業員全員に配布することにより一層の周知を図る。 また、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) 職場意識改善の必要性や意義について周知を図るため、管理職に対し職場意識改善のための研修会を最低1回開催し意識啓発を図る。
	(2年度目) 前年度の研修結果を踏まえ、全従業員に対し職場意識改善のための研修会を最低1回開催する。

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	(1年度目)	<ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇取得を促進するため、年次有給休暇の計画的付与制度の実質的な導入に必要な労使協定の締結等、所要の調整を行う。 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。
	(2年度目)	<ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇取得を促進するため、年次有給休暇の計画的付与制度の実質的な導入を実施する。 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（休暇管理簿）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。
②所定外労働削減のための措置	(1年度目)	工場勤務以外の従業員の所定外労働を削減するための具体的な取組として、ノー残業デーを導入し、週1日は残業をしない曜日を設定する。又、メール配信等により、全従業員に周知・徹底することにより所定外労働の削減を図る。
	(2年度目)	特に工場勤務以外の従業員について、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へと改善を図る。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・させないという意識改革に向けた取組を促進する。
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)	
	(2年度目)	
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)	職業能力開発を図る従業員や子の養育を行う従業員等、特に配慮を要する労働者の働き方について、従業員の要望等を聞きながらその方策について検討する。
	(2年度目)	従業員本人の誕生日を「記念日休暇」、配偶者・子どもの誕生日には計画年休とする制度を導入。
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)	週所定労働時間を1時間以上短縮する。