

## 職場意識改善計画

平成 23 年 7 月 25 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>	
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)  職場内で労使の話し合いを行う場を設け労働時間等の設定改善を推進するために【職場意識改善委員会】を設置し規定を設ける。 また開催時期や委員等を定める。
	(2年度目)  規定に基づき【職場意識改善委員会】の定期的な開催を実施し、 事業主と従業員の意見交換を実施する。
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)  職場内の意識を改善するため従業員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などにより、改善の取り組みを進めるための受付体制を確立する。
	(2年度目)  全従業員に職場における【意識改善受付】体制を周知するとともに、専用の様式を作成するなど投稿しやすい体制の整備に努める。 また集められた意見をもとに職場改善を図る為の責任者を配置する。
<b>2 職場意識改善のための措置</b>	
労働者に対する職場意識改善計画の周知	(1年度目)  従業員に対して【職場意識改善計画】実行中であることを認識してもらうため、見やすい場所への掲示、回覧、メールの配信等、社内の連絡通信手段を有効に使い周知を図る。
	(2年度目)  従業員にさらなる周知を図るため、個別案件をまとめた文章等を従業員に改善実施までに至る経緯が見えるように周知する。また厚生労働省発行の労働時間見直しガイドライン等のパンフレットを職場に掲示、回覧、メール配信する。また定期的に行う【職場意識改善委員会】でも全従業員に周知する。
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幹部社員にたいして社内研修を一回以上実施し、まず幹部社員の意識啓発を促す。
	(2年度目)  前年度の検収結果を踏まえ外部講師等を迎え一回以上、全従業員対象とした社内研修を実施する。

### 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) 及び は必ず記載し、～ のうち1つ以上選択してください。
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、就業規則に定めのある、年次有給休暇の計画的付与制度を実施する。
	(2年度目)  更に推進するため、制度の内容を従業員に周知する。合わせて個人別の年次有給休暇取得計画表を作成し、さらなる取得促進を図る。
所定外労働削減のための措置	(1年度目)  具体的な取り組みとしてノー残業デーを導入し、月1回は残業しない労働日を設定する。合わせて職場内に当該制度についての掲示、回覧、メール配信等を行い周知徹底を図る。
	(2年度目)  ノー残業デー1年目の実績状況を把握検証し従業員の意見や要望を考慮たうえでさらなる拡充を図る。引き続き職場内に当該制度についての掲示、回覧、メール配信等を行い周知徹底を図る。
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)  現在技術系の従業員について、裁量労働制(固定残業賃金制)を採用しているが、従業員の意見を聞き取り、現状の問題点等を洗い出す。
	(2年度目)  1年目の調査をもとに、【職場意識改善委員会】で意見を聞きながらさらに個々の従業員の勤務形態に即した内容に改善を行う。
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)  特に配慮を要する子の養育、親の介護等を行う従業員に対して現状の就業規則に照らし、従業員の要望等を聞き取り実施可能な施策について委員会で協議を行う。
	(2年度目)  子の養育、親の介護等を行う従業員に対して法定の育児、介護休業休暇の延長を検討する。また配偶者の出産応援休暇の新設を検討する。
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)