

職場意識改善計画

平成23年07月01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) 8月に労働時間等設定改善委員会を設け、労働時間、有給休暇等について労使で話し合う機会を設け、議事録を作成し社内に掲示する。</p> <p>(2年度目) 労働時間等設定改善委員会を4月7月10月1月の年4回実施し、前回の話し合いで出た課題とその取り組んだ結果について振り返り、今後の改善点を再検討の上必要に応じた改善をする。議事録を作成し社内に掲示する。</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) 労働時間等に関する個々の苦情、意見、要望を受け付けるための担当者を選任する。担当者は、労働時間等に関して意見箱を7月に設置する等労働者側からの苦情、意見、要望を受け付ける方法を策定し、それをもとに労働時間等設定委員会等で話し合い、必要に応じた改善をする。</p> <p>(2年度目) 1年度目で労働者側から出た意見とそれについての取り組み内容を確認、掲示板に掲示する等周知の上、労働時間等設定改善委員会にて話し合い、必要に応じた改善をする。</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) 職場意識改善計画が受理されたのち速やかに回覧し、周知する。1年度目で実施すべき改善計画についてスケジュールを作成し、毎月回覧を行い、進捗状況を確認する。</p> <p>(2年度目) 1年度目の取組内容、改善しきれなかった課題点を確認し、回覧、周知する。さらに2年度目の計画内容についてスケジュールを作成し、毎月回覧を行い、進捗状況を確認する。</p>
②職場意識改善のための研修の実施	<p>(1年度目) 管理者に対して研修を10月に実施する。研修内容は、年次有給休暇取得奨励月間についての管理職としての心がまえ、部下の指導について。有給休暇を取得することでプライベートの確保をし、その上で生産性の向上を目指す働き方を提唱する。その際に全員に有給休暇の取得状況を把握してもらい、なぜ取得しにくいのか問題点を話し合う機会を設け、それをもとに必要に応じた改善をする。</p> <p>(2年度目) 10月に従業員全員に対して、研修をする。 内容は、ワークライフバランスや仕事の段取り術について。また、管理者の労働時間等に対する意識啓発を図り、管理者が従業員に対し労働時間等のチェックを行うように研修を行う。</p>

職場意識改善計画

平成23年07月01日

取組事項	具体的な取組内容
<p>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</p>	
<p>①年次有給休暇の取得促進のための措置</p>	<p>(1年度目) 5日間の有給計画的付与制度の導入を行った上で、有給取得率100%を目指す。特に有給取得率が100%に達していない労働者についてはその理由をヒアリングし、その結果をもとに他の労働者に抱えている仕事を分業するなど改善策を講じ、取得しやすい風土作りをする。</p> <p>(2年度目) 5日間の有給計画的付与制度、有給取得率100%の完全実施を目指す。その上で5日間の長期休暇取得を奨励する。万一計画付与で有給休暇を取得できなかった社員がいる場合は、振替で取得させるなどの措置を講じる。 1年度目で有給取得率の低い従業員については、その管理者と共にその理由をヒアリングし、さらに必要に応じた改善をする。</p>
<p>②所定外労働削減のための措置</p>	<p>(1年度目) ノー残業を目指し、全員残業をしないように努める。 現在、特に限られた従業員に残業が発生しているため、その従業員の仕事をヒアリングし、見直した上で、他の労働者に分業するなど必要に応じた改善を行う。</p> <p>(2年度目) 1年度目のノー残業の完全実施を目指す。 1年度目で取り組みが不足していた労働者についてはその理由をヒアリングし、さらに必要に応じた改善をする。</p>
<p>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</p>	<p>(1年度目)</p> <p>(2年度目)</p>
<p>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</p>	<p>(1年度目) 介護が必要な家族のいる労働者に対して、勤務時間短縮または特別休暇制度を労使で話し合い検討した上で導入する。</p> <p>(2年度目) 1年目の制度を労使で検証した上で、さらに充実させることを再検討する。</p>
<p>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</p>	<p>(1年度目)</p> <p>(2年度目)</p>
<p>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</p>	<p>(1年度目) 1ヵ月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を50%とする。 年次有給休暇の取得状況の確認制度を導入した上で年間5日の計画的付与を実施する。</p>