

職場意識改善計画

平成 24 年5月14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) 事業場内の話し合いの機会の整備のため、労働時間等設置委員会を設置する。
	(2年度目) 2か月に1回、労働時間等設定改善委員会を開催し、労使の話し合いの場を持ち、労働時間等の設定の改善に努める。
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) 労働者からの苦情、意見、要望を受け付ける担当者を選任する。改善取組を進めるための受付体制を整備し、全社員に周知を図る。
	(2年度目) 1年目の利用状況を踏まえて、社員への更なる周知徹底や受付制度の整備を図る。
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) 職場意識改善計画の周知図るため事務所内の見やすい場所へ掲示、文書回覧等による周知を行い、周知徹底を図る。
	(2年度目) 職場意識改善計画を事務所・工場・食堂に掲示して周知するとともに、自社ホームページ等で公開する。
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、管理者等に対して周知を図るため専門家（社会保険労務士）を招き、年1回程度研修会を実施し、管理職に対する周知徹底を図る。
	(2年度目) 前年の研修結果を踏まえ研修会を開催し、年2回程度実施している個人面談等の中で、個別の意識改善のためのアドバイス等を行う。

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	<p>_(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>
①年次有給休暇の取得促進のための措置	<p>(1年度目) 年次有給休暇取得率が低い現状を認識するとともに、計画的付与制度を導入し取得を促進する。また、取得状況の確認制度を導入し各社員の状況を把握し取得の促進を図り、制度の取組みについて周知する。</p> <p>-----</p> <p>(2年度目) 前年の実績を振り返り取得が進んでいない社員の面談を行う。また、継続的にこの取組について各社員に周知・徹底を図る。</p>
②所定外労働削減のための措置	<p>(1年度目) ノー残業デーを実施し、社員の見やすい所へ制度について掲示し、社員に周知・徹底をすることにより所定労働時間を削減する。</p> <p>-----</p> <p>(2年度目) 計画的に効率よくメリハリをつけて仕事を進め、安易な残業をしないよう管理者を含め意識改革する。</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>(1年度目) 1年単位の変形労働時間制を採用しているが、定年再雇用者、介護等の事情を抱える労働者には、状況に応じて、個別に労働時間を設定するなどの対応をする。</p> <p>-----</p> <p>(2年度目) 1年目の申請・実施状況を見直し、制度のさらなる周知、充実化を目指す。</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>(1年度目) 地域活動等に参加する者に対し、その社会貢献性等を会社側にて吟味した上で、休暇の付与等の措置を行う。また、妊娠中、及び出産後の女性社員に対する休業規程の見直しや休暇の付加等の検討を行う。</p> <p>-----</p> <p>(2年度目) 1年目の申請・実施状況を見直し、制度のさらなる周知、充実化を目指す。</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>(1年度目)</p> <p>-----</p> <p>(2年度目)</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>(1年度目) 年間5日以上の子有給休暇の計画的付与制度の導入を目指す。</p>