

職場意識改善計画

平成24年4月23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) 職場意識改善計画の提出を機に、働き方を見直すために、社長・正社員からなる「働き方改善委員会」を設け、5月・7月・9・11月に開催する。
	(2年度目) 1年度目を踏まえて、パートの内1人を委員に加えて、事業場における働き方の見直しを推進する。
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) まず、社長を担当者として選任・周知し、従業員に職場意識改善の取組への趣旨を説明し、社長に相談できる体制を作る
	(2年度目) 従業員の自主性に期待し、担当者を社長から従業員代表へ引き継ぐことで、従業員の職場意識改善への意識付を高める。
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) 社長の職場意識改善の取組を進める決意の周知とともに、認定を受けた職場意識改善計画を回覧し、いつでも従業員が閲覧できるように事業場に備え付ける。また、ホームページにおいても、弊社の職場意識改善計画を掲示する。
	(2年度目) 1年度目取組に対する社長の総括を周知し、再度職場意識改善計画を回覧し、引き続きいつでも従業員が閲覧できるように事業場に備え付ける。
②職場意識改善のための研修の実施	(1年度目) 管理職に対し、社会保険労務士又は人事コンサルタントから、労働基準法等の基本的な法律知識について教授を受ける。
	(2年度目) 1年度目以上に職場意識改善への取組を進めるために、社労士又は人事コンサルタントから、ワークライフバランスを中心とした内容の教授を受ける。

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) 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	<p>(1年度目)</p> <p>従業員に対し、年次有給休暇取得を促す内容の掲示を事業所内にする事で、職場の意識を高める。また、年次有給休暇の取得率の目標を60%に設定し、社長の決意を掲示する。</p> <p>(2年度目)</p> <p>年次有給休暇取得の意識を事業場に定着させて、所定休日の前後に年次有給休暇の取得し易くなるよう、調整をする。</p>
②所定外労働削減のための措置	<p>(1年度目)</p> <p>ノー残業デーを設定し、その周知を掲示することで、従業員の働き方改善の意識を高める。</p> <p>(2年度目)</p> <p>ノー残業デーを定着させた上で、従業員がお互いの立場を理解し合い、ノー残業デー以外でも個人ごとに残業しない日を設定する。</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)</p> <p>(2年度目)</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)</p> <p>従業員が自主的に希望する地域活動、ボランティア活動等へ参加が容易となるよう、半日単位の年次有給休暇の付与を導入し、従業員に周知する。</p> <p>(2年度目)</p> <p>従業員の地域活動・ボランティア活度等を会社がより一層推進することで、半日の取得を含めた年次有給休暇取得促進を定着させる。</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>(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	(1年度目)