

職場意識改善計画

平成 年 月 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) 現在まで積極的な労働時間の改善には取り組んでいなかったが、今回の事業の実施を契機として、労働時間等設定改善委員会を設置する。(年4回、3月、6月、9月、11月開催予定) この委員会の委員については、従業員の代表の推薦に基づいて指名される必要があるため、全従業員で協議を行うとともに、委員の任期や委員会の運営等について、必要な事項を盛り込んだ運営規定を策定する。</p> <p>(2年度目) 設置した労働時間等設定改善委員会の定期的な開催を実施する。(年4回、3月、6月、9月、11月) 労働時間等設定改善委員会においては、所定外労働時間の削減、年休の取得しやすい環境整備、業務改善など様々な議題を扱うこととし、年4回を目標として定期的な委員会の開催を実施するとともに、毎月従業員全員での意見交換会を実施することにより、事業場内での労働時間等の設定の改善に努めたい。</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) 事業場内における職場意識を改善するため、労働者各人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、労働者に対しても受付体制や担当者について周知を図る。</p> <p>(2年度目) 労働者からの苦情、意見、要望を受け付ける担当者の労働者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、労働者に周知を図る。</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) 職場内の労働者に対して、職場意識改善計画の周知を図るため、職場意識改善計画の回覧、事務所等の見やすい場所への掲示、労働者全員に対してメールによる周知を行い、周知を図る。</p> <p>(2年度目) 労働者への周知として、職場意識改善計画のポイントや取組事例をまとめたパンフを作成し、労働者全員に配布することにより、一層の周知を図るとともに、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。</p>
②職場意識改善のための研修の実施	<p>(1年度目) 職場意識改善の必要性や意義について、全員に周知を図るため、職場意識改善のための研修会を最低1回(8月頃)開催し、全員の意識啓発を図る。</p> <p>(2年度目) 前年度の研修結果を踏まえ、内部講師(社会保険労務士有資格者)による研修会を最低1回(8月頃)開催することにより、従業員全員の意識改革を図る。</p>

職場意識改善計画

平成 年 月 日

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、③～⑥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) 年次有給休暇の取得を促進するため、年次有給休暇の計画的付与制度の導入を実施する。労働者が年次有給休暇を確実に取得できるようにするため、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とともに、年次有給休暇の計画的付与制度を導入することにより、まとまった年次有給休暇の取得を可能とする体制を整備する。なお、1年度目は計画的付与制度の導入に必要な就業規則への規定や労使協定の締結など所要の調整を行う。
	(2年度目) 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) 所定外労働を削減する具体的な取組としてノー残業デーを導入し、週1回は残業をしない日を設定し、回覧や事務所内での掲示、メールの通知等により、周知・徹底をすることにより所定外労働の削減を図る。年間での業務量を把握し、1年を通じて業務の平準化に取り組む。
	(2年度目) 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する。1年度目で行った業務の平準化をさらに進める。個人ごとに繁忙時期が異なるため、担当先のローテーション、変更を行う、繁忙期の協力体制を作る等の安易に残業しない・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) フレックスタイム制など、従業員個々の多様な事業等に対応した新たな労働時間制度の導入を検討する。 導入に際しては、業務の実態を把握した上で、労働者の要望等も考慮し、労働時間等設定改善委員会による労使間での十分な協議のうえ決定する。
	(2年度目) 1年度目に導入したフレックスタイム制について、制度導入後の運用実態等について把握し、同制度が適切に活用されているかの検証を行う。 さらに、労働者の要望等を踏まえ、労働時間等設定改善委員会において、今後も検討を継続することとする。
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) 妊娠中及び出産後の女性労働者に対しては、育児休業法を上回る時間外労働をさせない及び短時間労働制度を導入する等の検討を行う。
	(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。また、ボランティア休暇制度を導入。
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) 短時間正社員制度及び在宅勤務制度の導入を検討する。
	(2年度目) 短時間正社員制度及び在宅勤務制度を導入する。
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) 所定労働時間を週1時間以上短縮する措置を取る。