

職場意識改善計画

平成 23年 7月 29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)</p> <p>労使間の話し合いの機会を整備するため、「職場意識改善会議」を設置し、年 1 回開催する。会議では、改善のための話し合いを行う。</p> <p>(2年度目)</p> <p>職場意識改善会議の定期的な開催。年 3 回の開催とする。1 年度目の改善案の実施状況及びさらなる改善案について話し合いを行う。</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)</p> <p>事業所内での職場意識改善のため、従業員各人からの労働時間等の個別の意見、苦情、及び要望を受け付けるための担当者を選任する。</p> <p>(2年度目)</p> <p>労働者からの意見、苦情、要望を受け付けるため担当者の労働者への周知を図る。受付窓口を設置して、受け付けやすい体制の整備を図る。苦情を踏まえ、設定改善を進めるための責任者を設置し、労働者に周知する。</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)</p> <p>職場意識改善計画の周知を図るため、従業員の見やすいところへの掲示、社内ネットワーク上での配信を行う。</p> <p>(2年度目)</p> <p>従業員への周知として、申し出のあった意見、苦情及び要望についてや、他での取り組み事例などをデータ化し、社内ネットワーク上でいつでも閲覧できるように整備する。</p>
②職場意識改善のための研修の実施	<p>(1年度目)</p> <p>労働時間管理の改善やワークライフバランスの必要性や意義について、主として中堅の従業員、管理職を対象とした研修会を最低 1 回は開催して、意識啓発を図る。</p> <p>(2年度目)</p> <p>前年の研修の結果、理解度を深めるため、外部講師を招いた研修会を最低でも 1 回開催し、社内の意識改善を図る。</p>

## 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	
①年次有給休暇の取得促進のための措置	(1年度目) 従業員が年次有給休暇を取得できるようにするため、個人別の年次有給休暇取得状況を把握するとともに、年次有給休暇の取得促進のために、年次有給休暇の計画的付与制度の導入を検討する。
	(2年度目) 計画的付与制度の事業所内の周知を図るとともに、個人別の年次有給休暇取得状況により、取得が進んでいない従業員に対して個人別に話し合いの機会を設け、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) 従業員が自分のやるべき仕事が終わったら、出来るだけ早く事業所を退去するよう意識づけを促す。週1回は、定時に退社、時間外労働をしない日を作る。
	(2年度目) 時間外労働が発生しない業務体制の確立を図る。所定労働時間内に効率よく業務を行い、時間外労働が発生しないよう、代表者も含めて意識の改善に取り組む。
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)
	(2年度目)
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) 育児をする従業員、介護をする従業員に対する休業規定の見直しや休暇の付加等の検討を行う。
	(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。
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)
	(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)