

職場意識改善計画

平成 22 年 4 月 21 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) 職場意識改善に向けた労使間の話し合いの機会を設ける。 (仮称：職場意識改善ミーティング) 定期的な開催をすることにより意識を高められることが予想されるため定期で年間4回の開催を目標とする。 定例のミーティングの題材に職場意識改善に向けた取り組み内容等を盛り込むこととする。</p> <p>(2年度目) 引き続き職場意識改善に向けた話し合いの機会を設ける。2年度目は更に話し合いの機会の回数を増やすことを目標とする。年間6回(偶数月)の開催を目標とする。</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) 社内職場意識改善に向け、労働条件等の職場環境等の個別の苦情、意見、要望等を受け付ける担当者を選任し、苦情、要望等の受付体制を整備し、従業員に当該担当者名および取り組み内容を周知する。周知方法は文書を事業所内に掲示することにより行う。</p> <p>(2年度目) 従業員からの苦情、意見等を受け付ける担当者の従業員への周知を引き続き図ると共に、担当者の増員や受付窓口を設置するなど意見が通りやすい環境の整備を図る。また、これらの意見等を受けた場合には改善を進めるための担当者を新たに配置し、従業員に周知する。周知方法は文書を事業所内に掲示することにより行う。</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) 従業員に対し、職場意識改善計画を回覧および文書を事業所内に掲示することにより周知する</p> <p>(2年度目) 従業員に対し、職場意識改善計画の徹底した周知を図るため、社内パンフレット等を作成したり、ミーティング内での周知や事業所内に掲示するなどして周知徹底する。 また、1年度目の取り組み結果も周知する。</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、主に管理職に対して周知を図るため、職場意識改善のため、研修会に参加する。 まず管理職等の意識啓発を図る。</p> <p>(2年度目) 前年度の研修結果を踏まえ、社会保険労務士を講師とする研修会を最低1回平成22年8月頃に開催することにより、管理職等に対する意識改革を図る。</p>

職場意識改善計画

平成 22 年 4 月 21 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、③～⑤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	(1年度目) 年休取得促進のため、まず有給休暇制度の周知を図る。労働者が年休を確実に取得できるようにするため、有給個別管理表を作成し、個々が取得状況を把握できるようにすると共に年次有給休暇の取得状況の確認制度を導入することにより、労使双方が年休制度についてよく理解する。又、計画的付与制度を導入し、年休を取得しやすい環境を整備する。
	(2年度目) 計画的付与制度の職場への周知を図ると共に、有給個別管理表の実績把握を徹底し、取得が進んでいない労働者に対して取得促進活動を行う。
②所定外労働削減のための措置	(1年度目) 週1日のノー残業デイを設定しているが、徹底できていない現状にある。ノー残業デイを確実に実施できるようにするため、事務所内への掲示、メールの通知等より、各職場に周知・徹底することにより、ノー残業デイを確実に実施し、所定外労働の削減を図る。
	(2年度目) さらなる所定外労働削減のため、週に2日間のノー残業デイの実施が実態に合わせて可能か否かを検証し、可能であれば採用する。
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)
	(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) 能力の向上を目的とする資格取得や外部研修への参加等のために休暇が必要とする場合に、休暇が取れる制度の導入の必要性を検討する。
	(2年度目) 1年度目において導入を検討した、能力向上のための休暇制度の実施に向け会議内において具体的に取り組んでいく。
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) 在宅勤務の可否をミーティング内で検討する。可能であれば、具体的に在宅で行える職務内容の考察や、就業規則への規定を進める。
	(2年度目) 1年度目に検討した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	職場意識改善ミーティング内において、年次有給休暇の取得状況の確認制度を導入すると共に、年休の計画的付与制度を導入する。