

職場意識改善計画

平成 22 年 6 月17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) 労働時間、休日、休暇などについて、労使間の話し合いの場として、 労使懇談会を設ける。1年度日は、労使懇談会のメンバーの選出方法や任
	(2年度目) 設置した労使懇談会では、所定労働時間の削減、年次有給休暇を取得し やすい環境整備、業務改善など様々な議題を扱う。2年度目の労使懇談会 は、年4回程度を目標に定期的に開催し、労使間の話し合いの場として の定着を図る。
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) 事業場内の職場意識を改善するため、労働者各人から労働時間等に係る 個々の苦情、意見及び要望を受け付けるための担当者を選任することな どにより、受付体制を整備する。また、全労働者に対して、メール又は 文書回覧により、受付体制や担当者についての周知を図る。
	(2年度目) 1年度目の労働時間等に関する個々の苦情、意見及び要望の受付件数や内 容、状況を踏まえ、より受付しやすい体制の整備を検討・整備する。
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、労働者 全員に対してメール又は文書回覧、事業所内等の見やすい場所への掲示 により周知を図る。
	(2年度目) 1年度日に行った職場意識改善計画の取組事例を取りまとめ、労働者全員 に配布（メール含）することにより、なお一層の周知・啓発を図る。ま た、労使懇談会で意見を収集する等、労働者からも周知徹底に向けたア イデアを募集する。更に自社ホームページ等に職場意識改善計画実施中 である旨を掲載し、内外にも広報する。
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、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の研修会を少なくとも1回開催し、意識啓発を 図る。
	(2年度目) 前年度の研修結果を踏まえ、管理職のみならず、労働者を対象に研修会 を少なくとも1回開催し、労働者の意識改革を図る。また、必要に応じ外 部講師を招くなど検討する。

職場意識改善計画

平成 22 年 6 月17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つ以上選択して記載してください。
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率向上を図るため、年次有給休暇の計画的付与制度を導入する。また、個人別の年次有給休暇取得計画表（休暇管理簿）を作成するとともに、労使懇談会にて年次有給休暇の取得状況の確認を行う。それに伴って、就業規則の改変、労使協定の締結など所要の手続きを行う。
	(2年度目) 年次有給休暇の取得が進んでいない部署や労働者に対して、注意喚起を行う。また、取得が進まない原因を検証し、更なる年次有給休暇の取得促進を図る。
②所定外労働削減のための措置	(1年度目) 所定労働時間を削減する具体的な取組みとして、ノー残業デーを導入し、月1回は残業をしない日を設定する。事業所内へのポスター掲示、定期メールにより各職場への周知徹底を計る。
	(2年度目) ノー残業デーの勤怠管理表を作成し、ノー残業デーに遅くまで残っている労働者（部署）、サービス残業をしている労働者（部署）がいないか、「ノー残業警備隊」を充足させ、監視・注意する。
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) 現在導入している、1年単位の変形労働時間制、フレックスタイム制について、実績を踏まえ、同制度が適切かつ効果的に活用されているかの検証を行い、必要な修正を行う。
	(2年度目) 1年日に検証（必要に応じ修正）を行った労働時間制度について、各部署の業務の繁閑を更に詳しく把握・分析し、かつ、社内アンケートやヒアリングを実施し、労働者の要望等を意見徴収することにより、同制度が適切かつ効果的に運用されているか更なる検証を行う。
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)
	(2年度目)
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) 労使間で協議の上、「制度面の改善」として、以下の制度を導入する。 ①労使懇談会における年次有給休暇の取得状況の確認制度 ②年間5日以上年次有給休暇の計画的付与制度