

職場意識改善計画

平成23年 9月 1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	
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) 労使間における話し合いの機会を設け、労働時間・休日・休暇などについて「改善委員会」において話し合う。その際、委員会の構成員については多様な事情を反映できる体制とする。また、別途改善委員会運営の規程を策定する。
	(2年度目) 前年に設置した改善委員会において、業務全体の改善に取り組む。また、同委員会は所定労働時間の削減や年次有給休暇取得体制の整備等を議題に、原則4、7、10、1月の年4回開催する。
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) 労働者個々の苦情・意見及び要望を受け付ける担当者を配置し、職場意識の改善を図る。また、当該体制について全労働者に周知徹底する。
	(2年度目) 前年に配置した受付体制について、1年度目の個々の苦情・意見及び要望等を踏まえて見直し、整備する。
2 職場意識改善のための措置	
労働者に対する職場意識改善計画の周知	(1年度目) 事務所内の見えやすい場所へ職場意識改善計画を掲示する。また、同時に朝礼や全体ミーティング等の場においてその事実を伝える。
	(2年度目) 引き続き職場意識改善計画を労働者全員に周知するとともに、自社のホームページにおいて当該計画の概要や会社の取り組みについて掲載し、社内にとどまらず社外にも周知を行う。
職場意識改善のための研修の実施	(1年度目) 職場意識改善の内容について（意義、目的、必要性等）、管理職及び部署内リーダーに対して研修会を1回以上実施し、啓発を行う。
	(2年度目) 1年度目に研修を受けたものも含む全労働者が受講できる体制で研修を実施する。

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 <small>（注）及びは必ず記載し、～のうち1つ以上選択してください。</small>	
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が進んでいない部署に対して注意喚起を行い、取得促進を図る。年次有給休暇の計画的付与制度を導入し、1年度目の目標取得率は50%とする。
	(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個々に対して注意喚起を行い、取得促進を図る。2年度目においては60%以上の目標取得率とする。
所定外労働削減のための措置	(1年度目) 所定外労働削減のため、具体的に週1日は残業を全く行わないノー残業デーを設定し、実施する。事業開始前における1人当たりの1ヵ月平均所定外労働時間数を30%以上削減することを目標とする。
	(2年度目) 1年度目の結果を踏まえ、目標達成ができていない場合、所定外労働を前提とした体制から所定外労働を前提としない体制への改善を行う。計画的に効率よく作業を進め所定労働時間内で業務を行うという意識改革、安易に残業をしない（させない）体制にする。
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)
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)
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) 労使協議の上、在宅勤務制度の導入を行う。
	(2年度目) 1年度目に導入した制度について、実績を踏まえ、必要な修正を行う。
4 制度面の改善のための措置 <small>（注）3に記載した措置も該当する場合は再掲のこと</small>	(1年度目) 1ヵ月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を50%とした上で、改善委員会において年次有給休暇取状況の確認制度及び年間5日以上年次有給休暇の計画的付与制度を導入する。