

職場意識改善計画

平成 2 2 年 6 月 3 0 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>労働時間の改善を中心とした労使の話し合いの機会として、労働時間等設定改善委員会を設置する。この委員会は事業主側 1 名、従業員側 2 名を委員とし、年に 2 回開催する。</p> <p>(2年度目)</p> <p>社内の実態調査、従業員へのアンケートを実施し、その結果に基づいて委員会で計画の見直し等を行う。</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>労働時間に関する苦情・意見・要望を受け付ける窓口として担当者を 1 名選任する。選任された担当者は直属上司からまたは社内報にて従業員全員に対し周知する。</p> <p>(2年度目)</p> <p>1 年目と同様、苦情・意見・要望等を受け付けるとともに、1 年目の苦情・意見・要望等を集約し、改善委員会の議題とする。対応すべき事項についてはその都度対処する。</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>職場意識改善計画を社内の見やすい場所に掲示する。また社内報にも掲載し、社内での周知を図る。</p> <p>(2年度目)</p> <p>職場意識改善計画をホームページに掲載する。</p> |
| ②職場意識改善のための研修の実施 | <p>(1年度目)</p> <p>担当社会保険労務士が、過重労働のもたらすリスクやワークライフバランス等について、労働時間等設定改善委員に対する研修を行う。</p> <p>(2年度目)</p> <p>従業員全員に対し、担当社会保険労務士が、過重労働のもたらすリスクやワークライフバランス等について、研修を行う。</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 | (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) 業務の繁閑を検証した上で、年次有給休暇の計画的付与制度の導入を検討する。閑散期には年休取得を呼び掛ける。 |
| | (2年度目) 1年度目の年休取得状況をまとめ、発表する。取得の少ない従業員には呼びかけを行う。ニーズに応じて、半日単位で取得できる制度の導入を検討する。 |
| ②所定外労働削減のための措置 | (1年度目) 所定外労働のあり方を労使ともに確認するため、残業削減の通達をする。ノー残業デーの実施を検討するため、社内調査を行う。 |
| | (2年度目) 所定外労働時間の削減のため、業務効率の見直しや不要な残業をしない・させないという従業員の意識改革を促進する。月に1度程度、ノー残業デーを実施する。 |
| 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) 療養が必要な者、子育て・介護を行う者など、多様な要望を調査し、これらの者に配慮した柔軟な働き方ができる制度を模索・検討する。 |
| | (2年度目) 1年度目の成果をもとに、就業規則の改定などの制度を改革するとともに、業務の改善に反映させる。 |
| 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) |
| | (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) |