

職場意識改善計画

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	
1-① 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）事業場内における話し合いの機会を整備するため、労働時間等設定改善委員会を設置する。この委員会の委員の半数については、従業員の過半数代表者の推薦する者で構成する必要があるため、そのための協議を行い、委員の任期や委員会の運営等について必要な事項を盛り込んだ運営規程を策定し、1回以上開催する。
	（2年度目）設置した労働時間等設定改善委員会の定期的な開催を実施する。労働時間等設定改善委員会においては、所定外労働時間の削減、年休の取得しやすい環境整備、業務の改善など、様々な議題を扱うこととし、年5回を目標として定期的な委員会の開催を実施するとともに、従業員代表者と定期的な意見交換をすることで事業場内の労働時間等の設定改善に努める。
1-② 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）事業場内における職場意識を改善するため、従業員各人からの労働時間等の個別の苦情、意見要望等を受け付けるための担当者を選任し、職場内の労働時間等の設定の改善の取組を進めるための意見要望等の受付体制を整備する。また、従業員に対しても受付体制や担当者について周知を図る。
	（2年度目）従業員からの苦情・意見要望等を受け付ける担当者を従業員に周知させ、より意見要望等を受け付けやすい体制を整備する。また、担当者が労働時間設定改善等委員会においてこれらの意見要望等を設定改善の取り組みに反映させることができるよう体制を整える。
2. 職場意識改善のための措置	
2-① 労働者に対する職場意識改善計画の周知	（1年度目）職場内の従業員に対して職場意識改善計画の周知を図るため、部門別で事業所内の見やすい場所に掲示する。
	（2年度目）従業員及び外部への周知を図るため、職場意識改善計画及び取組状況を自社のホームページに掲載する。
2-② 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、主に正社員に対して周知を図るため、職場意識改善に関わる研修会を最低1回開催し、まず管理職の意識啓発を図る。
	（2年度目）前年度の研修結果を踏まえ、全従業員を対象とした研修会を最低1回開催することにより、職場全体の意識改革を図る。

取組事項	具体的な取組内容
3. 労働時間の設定の改善のための措置	
3-① 年次有給休暇の 取得促進のため の措置	<p>(1年度目) 年次有給休暇の取得を促進するため、全従業員の年次有給休暇残余日数を把握した上で、年次有給休暇取得カレンダー（休暇管理簿）を作成し、取得予定や取得実績等の状況を把握するとともに、年次有給休暇を取得しやすい環境を整備する。</p> <p>(2年度目) 労働時間設定改善等委員会の決議に基づき、年次有給休暇の計画的付与制度の導入等、有給休暇の取得促進に繋がる措置を行う。また年次有給休暇の個人別取得状況から、特に取得の少ない部門や従業員に対して注意喚起を行うなど、取得促進の徹底を図る。</p>
3-② 所定外労働削減 のための措置	<p>(1年度目) 所定外労働を削減する具体的な取組として、残業の限度時間を1時間以内に設定する日を週1日設定し、事業所内への掲示、社内メール等により周知徹底することにより所定外労働の削減を図る。</p> <p>(2年度目) 1年度目に残業の限度時間を定めた週1日の曜日について、ノー残業デーとする。そのために所定外労働を必要としない業務処理体制を労使で話し合い、計画的に効率よく業務を進められる体制作りを行う。</p>
3-④ 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	<p>(1年度目) 育児・介護を行う従業員、地域活動を行う従業員、自発的な職業能力開発を行う従業員等に対してそれぞれの要望等を考慮し、何らかの配慮が行えるよう検討を開始する。</p> <p>(2年度目) 1年度目に配慮を検討した事項を勤務時間の短縮措置、または特別休暇の付与という形で就業規則等に制定し、制度の活用を啓発する。</p>

※労働時間等設定改善指針の2の(2)

- イ 特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者
- ロ 子の養育又は家族の介護を行う労働者
- ハ 妊娠中及び出産後の女性労働者
- ニ 単身赴任者
- ホ 自発的な職業能力開発を図る労働者
- ヘ 地域活動等を行う労働者
- ト その他特に配慮を必要とする労働者