

職場意識改善計画

平成23年6月2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> <ul style="list-style-type: none"> ・労働時間等設定改善委員会の設置を5月末までに行う。 ・月末に定期的に開催し、議事録を作成する。 ・1ヶ月間の年休取得状況、所定時間外労働の集計を行い、改善点等の話し合い。 <p>(2年度目)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1年目で達成できなかった項目について改善点等を話し合い達成する。
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	<p>(1年度目)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・窓口当たる担当者（主任：山中）を挙手による過半数の同意により選任。 ・担当者については、カウンセリング的な役割を担うため、苦情や意見等を受け止め、解決する方向に持って行ける社員を選任。 <p>(2年度目)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・担当者は、従業員から受けた苦情や意見等を上司に報告するなどし、解決する。
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> <ul style="list-style-type: none"> ・月末における定期的な委員会、及び朝礼、定例会議で職場意識改善について繰り返し周知させ、徹底を図る。 <p>(2年度目)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社内に職場意識改善に関連する目標事項を貼るなど、周知徹底を図る。
②職場意識改善のための研修の実施	<p>(1年度目)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定例的なミーティング時に業務内容打ち合わせ後、「労働時間等見直しガイドライン」について全員が内容把握できるよう、説明会を行う。 ・ガイドラインの説明会后、ワークライフバランスの実現について今後行う具体的な内容について話し合う。 <p>(2年度目)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ワークライフバランスに関連したセミナーを受講する、若しくは専門家の話を聞く場を設ける。

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	(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	<p>(1年度目)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全員が一斉に取得すると業務に支障が出ることから、個人別に取得日を決定し、報告してもらう。 ・具体的な目標として、50%の取得率を達成する。 <p>(2年度目)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1年度目より、さらに高い目標として、70%の取得率を目指す。
②所定外労働削減のための措置	<p>(1年度目)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所定外労働時間が年平均25時間以上の者は、平均して月5時間削減することを目標にする。 <p>(2年度目)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所定外労働時間が年平均25時間以上の者は、平均して月10時間削減することを目標にする。
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	<p>(1年度目)</p> <p>(2年度目)</p>
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)</p> <p>(2年度目)</p>
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	<p>(1年度目)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・7月頃をめどに在宅勤務制度を導入する予定。 <p>(2年度目)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1年度目に導入した在宅勤務についての検証等を行い、さらに効率よく在宅勤務ができるよう話し合う。
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	<p>(1年度目)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1ヶ月60時間を超える時間外労働に係わる割増賃金率を50%以上とする。 ・定例の委員会で年次有給休暇の取得状況の確認をし、取得状況が目標値に届いていない社員については、取得促進を行う。 ・年間5日以上年次有給休暇の計画的付与を行う。