

職場意識改善計画

平成 2 2 年 6 月 8 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) 職場意識改善委員会を定期開催するために、職場意識改善員委員会規程を平成22年12月までに制定する。規程の中には以下の事を定める</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目的 ・討議内容 ・委員の任期 ・委員会の開催回数や時期等 <p>(2年度目) 労働時間設定改善委員会を年4回開催し、年次有給休暇を取得しやすい環境整備、所定外労働時間の削減、労働者からの意見・要望、職場意識改善計画の進捗等を議題に上げ話し合いを行い、労働時間等の設定の改善に努める。</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) 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意見、苦情及び要望を受け付けるための担当者を選任し、職場内の労働状況の改善を進めるための受付体制を整備する (実施22年9月)</p> <p>(2年度目) 従業員からの意見、苦情及び要望を受け付ける担当者の従業員への周知を図るとともに、申し出しやすくするために専用の様式を整備する。 (実施23年5月)</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) 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、職場意識改善計画を従業員の見やすい場所に掲示するとともに朝礼や社内回覧等を使用して従業員へ周知を行う (実施22年10月)</p> <p>(2年度目) 自社のホームページ等に職場意識改善計画を掲載、公表し、社内外へ広く周知を行う (実施23年6月)</p>
②職場意識改善のための研修の実施	<p>(1年度目) 労働時間等の設定の改善に向けた職場意識改善の必要性、過重労働によるリスクについて、管理・監督者に対し研修を実施する。 (実施22年8月)</p> <p>(2年度目) 1年度目の結果を踏まえ、外部若しくは当社顧問の社会保険労務士の先生等に依頼し、管理・監督者に対し、職場意識改善の研修を実施する。 (実施23年9月)</p>

職場意識改善計画

平成22年 6月 8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> <p>年次有給休暇を取得しやすい雰囲気作りを行う</p> <p>①取得する際は、取得理由を聞かないこととする。(都度実施)</p> <p>②時季変更権は原則、使用しない。(都度実施)</p> <p>③有休取得目標数値などを社内へ掲示し、啓蒙活動を行う(22年11月実施)</p> <p>④定期的に有休取得を促す通知文を社内へ回覧(22年11月、23年2月実施)</p> <hr/> <p>(2年度目)</p> <p>・会社全体で年次有給休暇の取得促進のため、年次有給休暇の計画的付与を導入し、年に3日(企業全体又は個人毎に)年次有給休暇の計画的付与を行う。(24年2月までに実施)</p> <p>・管理監督者へ部下の有給休暇の取得率を月1回通知し、部下の有給休暇取得を促す。(毎月実施)</p>
②所定外労働削減のための措置	<p>(1年度目)</p> <p>長時間労働を防止するため、会社の最終鍵締め時間を定め実施する(22年9月実施)</p> <p>・金曜日19時 ・金曜日以外19時半 ・第三水曜日17時半など(定時退社)</p> <p>1ヶ月45時間を超える時間外労働に対する割増賃金を50%に引き上げ、賃金規程を改訂する。(22年12月実施)</p> <hr/> <p>(2年度目)</p> <p>管理監督者以外の外勤の者の車両にタコグラフを取り付けて、労働時間、休憩時間を管理し、特に所定外労働時間の多い従業員に対して業務の見直しを行う。又、速度違反に対しての安全対策を実施する。</p> <p>社内の者に対しては、タイムカードより時間管理を行い、所定外労働時間の多い従業員に対して個人面談を実施し業務の見直しを行う。</p>
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> <hr/> <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>子の養育をしている従業員や親の介護等を行う従業員に対し、育児・介護休業法で定められている休業日数を超える休業日数を付与するための具体的な日数や取得方法の検討を行う。(23年2月まで実施)</p> <hr/> <p>(2年度目)</p> <p>1年度目に検討した具体的な日数や取得方法を育児介護休業規程に定める。</p> <p>また、従業員が取得しやすいように相談窓口を設置する。(23年8月までに実施)</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> <hr/> <p>(2年度目)</p>
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> <p>1ヶ月45時間を超える時間外労働に対する割増賃金を50%に引き上げ、賃金規程を改訂する。(22年12月実施)</p>