

## 職場意識改善計画

取組事項	具体的な取組内容	取組状況
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	(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任期や運営等について、必要事項を盛り込んだ運営規程の策定を検討する。 この委員会において職場意識改善計画の実施事項に関しての検討を年間4回を目標に行う。	平成23年10月に労働時間等設定改善委員会を設置し、併せて運営規程を施行した。当該委員会は、四半期毎(年4回)の定時開催を予定し、1年度目は、平成23年10月と平成24年1月に開催した。委員会のメンバーは労使半々で構成されており、職場意識改善のための各施策の実行方法等を協議・検討した。
	(2年度目) 労働時間等設定改善委員会の定期的な開催を実施し、1年目の委員会開催の有効状況を見極め、必要に応じて開催頻度を増やす。 議題については、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得しやすい環境整備、業務改善など様々な議題を扱うこととし、事業場内の労働時間等の設定の改善に努めたい。	労働時間等設定改善委員会を四半期ごとに開催。職場意識改善計画の個々の施策について、具体的な実施方法等の協議を行った。従業員の所定外労働時間や有給休暇の取得状況といった職場意識改善の重要指標の確認の他、各施策の運用の変更・修正の必要性の有無の協議・検討をした。
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) 事業場内での個々の苦情、意見及び要望を受け付けるための担当者を選任し、労働時間等に関する改善の取り組みを進めるための受付体制を整える。労働者に対して受付体制や担当者について周知を図る。	労働時間等に関する苦情・意見・相談のための担当者を選任し、相談窓口の設置をメール配信や社内ポスターを掲示して周知を図った。 また受付専用のメールアドレスを設けて運用を気軽に意見等が発信できる体制を整えて運用した。
	(2年度目) 1年目の受付利用状況を踏まえて、労働者への更なる周知徹底や、各労働者にとっての利便性向上や受付制度の整備を図る。 また、職場意識改善に向けた取組推進のために、責任者を選任、配置し、周知と活用を図る。	1年度目実績がゼロだったため、従来の専用メールアドレスでの受け付けに加えて、無記名で投書できる箱(ご意見箱)を開設した。
2 職場意識改善のための措置		
	(1年度目)  事業場内の各労働者に対して、職場意識改善計画の周知を図り、事業場内の見やすい場所への掲示、労働者全員に対してメールによる通知など、周知を図る。	平成23年10月に、当社の職場意識改善計画の全体説明会を開催し説明と質疑応答を行った後、職場意識改善計画を全従業員に向けてメール配信し周知を図った。 また、職場意識改善の意識を高めるため、従業員が毎日必ず通る場所に職場意識改善計画を掲示するとともに、平成23年12月に開催し

<p>①労働者に対する職場意識改善計画の周知</p>	<p>(2年度目)</p> <p>労働者への周知の徹底を図るため、職場意識改善計画のポイントや前年度の実績をまとめた文書を作成し労働者に配布する。また事業場内に掲示することにより、一層の周知を図る。</p>	<p>た全体研修会においても、各取り組み施策を説明、全従業員で共有した。</p> <p>平成24年3月に「職場意識改善計画(2年度)説明会」を開催し、1年度目の結果の共有と2年度目の計画を説明し質疑応答する場を設けた。 また1年度目実績についてはポスターを作成して、職場意識改善計画とともに、従業員が毎日必ず通る見やすい位置にポスターを掲示し、周知を行った。</p>
<p>②職場意識改善のための研修の実施</p>	<p>(1年度目)</p> <p>職場意識改善の必要性や意義について、労働時間等設定改善委員会等で議論したのち、従業員向け研修会を最低1回開催する。</p>	<p>平成23年12月に、全従業員を対象に、職場意識改善の重要性の理解と、その実践方法について研修を行った。また次年度に導入予定の在宅勤務の制度についても研修を行い、在宅勤務を導入する際に、どのような制度としていくべきかについて、全従業員で検討・協議した。</p>
	<p>(2年度目)</p> <p>前年度の実績を踏まえ、全労働者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。場合によっては外部の専門家による研修会も検討する</p>	<p>平成24年12月に全従業員を対象に、職場意識改善の重要性と当社のこれまでの取組実績を確認する研修を行った。 また、「平成24年就労条件総合調査結果の概況 結果の概要1」を利用し、民間企業の平均を知り、他社と比較しての自社を知ることにより、当社の取組みがどの程度のものなのか、また当社の目指すべき職場意識改善をどうするか考える機会とした。</p>
<p>3 労働時間等の設定の改善のための措置 <span style="float: right;">(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。</span></p>		
<p>①年次有給休暇の取得促進のための措置</p>	<p>(1年度目)</p> <p>労働者が年次有給休暇を確実に取得できるようにするため、会社側にて取得実績や取得予定等の状況を把握し、全社的な年次有給休暇取得推奨日の設定を行う他、労働時間等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することなどで、年次有給休暇の取得をしやすい体制を整備する。またその取組を全社員に周知する。</p>	<p>労働時間等設定委員会にて平成23年11月24と25日を年次有給休暇の取得推奨日として設定し、メール配信の他、社内ポスターの掲示や給与明細の備考欄への記載などするして、周知を行った。また年次有給休暇の計画的付与制度を導入し、平成23年12月28日、平成24年1月5日及び同月6日の合計3日間を年次有給休暇の計画的付与の日とした。</p>
	<p>(2年度目)</p> <p>引き続き、年次有給休暇の取得を促進するため、1年度目の実績を振り返り、取得が進んでいない労働者に対して個別に有給休暇取得の奨励や面談を通じて2年度目は合理的で充実した取得促進を図る。 また、継続的にこの取組みの各労働者への周知・徹底を図る。</p>	<p>平成24年12月28日、平成25年1月7日及び同8日の合計3日間を年次有給休暇の計画的付与の日として、平成24年12月28日～平成25年1月8日までの12日間を長期連続休暇とした他、有休休暇の取得計画表制度を導入して有休休暇の取得促進を行った。</p>
<p>②所定外労働削減のための措置</p>	<p>(1年度目)</p> <p>所定労働時間を削減するための具体的な取組としてノー残業デーを導入し、事業所内への掲示やメールによる通知など、各人に周知する。</p>	<p>労働時間等設定改善委員会において、毎週水曜日をノー残業デーとすることに決定し、毎週水曜に「ノー残業デー」のお知らせメールを配信することで、ノー残業デーの周知徹底を図るとともに、従業員が毎日必ず通る場所にノー残業デーのポスター掲示を行った。</p>
	<p>(2年度目)</p>	

	ノー残業デーを週1回以上のペースとし、ノー残業デーが実施できない労働者に対しては、その原因を究明し解決を図る。	ノー残業デーを継続、毎週水曜に「ノー残業デー」のお知らせメールを配信する他、ポスター掲示を行い周知した。 さらに「ノー残業ウィーク」を実施することを決定し、成24年8月6日から始まる週をノー残業ウィークとした。
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)	
	(2年度目)	
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)	在宅勤務制度を導入するため、平成23年12月に全従業員で在宅勤務の制度の概要を確認するとともに、実際に在宅勤務を導入する際に労使間で認識の齟齬が生じないように、共通認識を醸成することを目的として、在宅勤務の導入の目的や対象業務、対象者の範囲、その運用方法等について意見を出し合い、制度設計の際の指針作りを行った。
	(2年度目)	平成24年6月に「在宅勤務制度（素案）説明会」を開催、従業員から在宅勤務に関する意見収集を行い制度の素案設計を行った。在宅勤務規程は、平成24年10月に「在宅勤務制度説明会」を行い説明し、当該制度は平成24年11月より施行となった。
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) 1ヵ月60時間を越える時間外労働に係る割増賃金を50%以上に引き上げる。 労働時間等設定改善委員会等における年次有給休暇の取得状況の確認制度を導入する。 年次有給休暇の計画的付与を3日以上設定し、年次有給休暇の計画的付与と休日や任意に与えることとしている緒休暇（夏季、年末年始休暇）と組み合わせた10日以上連続有給休暇制度を導入する。	新たに労使協定を締結し、1ヶ月60時間を越える時間外労働に係る割増賃金率を50%とした。 労働時間等設定改善委員会において、年次有給休暇の取得状況を確認制度を導入するとともに、その結果を基に取得の推奨を検討した。 また年末年始に年次有給休暇の計画的付与を行うことで、13日間の連続休暇を実施した。