

職場意識改善計画

平成 年 月 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>毎月行なっている戦略会議・経営会議において、3ヶ月に1回、年3回を目標として労働時間、休日、休暇などについて検討する時間を設ける。具体的には、毎回業務内容と成果の関係を見直し、業務の効率化を図ると共に、外注可能なものは外注して業務のスリム化を図る。これにより労働時間自体を削減できるよう、個々の労働者の業務について全員で検討する。</p> <p>(2年度目)</p> <p>上記の会議において、効率化の弊害等にも配慮しつつ、さらなる業務効率化を図り、もって、労働時間自体を削減し、さらに年次有給休暇を取得しやすい環境を整えることを議題として、年4回を目標として定期的に会議の時間を設ける。</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)</p> <p>労働時間等に関する苦情、意見及び要望の受付窓口を谷川とする。なぜなら、職歴が最も長く、労働者と経営者との間の調整役として最も適しているからである。受付方法は口頭又はメールとする。担当者及び受付体制については文書を回覧することにより周知する。</p> <p>(2年度目)</p> <p>労働者から、1年度目の担当者、受付体制についての意見を集約して、適宜改善を行い、より使いやすい制度にしてゆく。</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>職場意識改善計画は、文書を回覧（各労働者の押印を求める）することによって、労働者に周知する。なぜなら、弊社のような小規模の会社では、この方法が最も迅速、確実に周知できるからである。</p> <p>(2年度目)</p> <p>労働者へ周知するために、1①の会議録や事例をファイリングし、労働者に回覧する。 また、社外への周知として、職場意識改善計画の概要及び事例を自社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>平成24年7月末に、中野裕弓氏のワークライフバランスセミナーに従業員全員で参加し、従業員の意識をさらに高める。</p> <p>(2年度目)</p> <p>さらに、従業員の意識を高めるとともに知識を定着させるべく、平成25年7月頃に中野裕弓氏のワークライフバランスセミナーに全員で参加する。</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、③～⑥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>小さいお子さんを持つ社員が多いので、学校行事や育児に必要な際に休みを取り易い業務体制を整える。また、人員を2名採用し、各従業員の仕事の負担を軽減することによって、年次有給休暇を取りやすい体制を整える。なお、有給休暇取得率の目標を70%とする。また、制度導入に必要な就業規則の変更など所要の手続を行う。</p> <p>(2年度目)</p> <p>1年度目の結果を踏まえて上記体制の修正、実行、検証を行う。また、有給休暇取得率の目標を80%とする。</p>
②所定外労働削減のための措置	<p>(1年度目)</p> <p>所定外労働時間を削減するために、各々の担当業務を見直し、不要な業務は削減してゆく。また、上記のように2名人員を採用することにより、従業員一人あたりの仕事量を減らす。さらに、外注可能な業務は外注化することにより、労働時間を削減する。年間所定外労働時間を事業開始前から企業全体で40%削減することを目標とする。</p> <p>(2年度目)</p> <p>1年度目以上に時間外労働を削減すべく、業務の洗い出し→不要な業務の削減→実施→検証のサイクルを回してゆく。年間所定外労働時間を事業開始前から事業全体で50%削減することを目標とする。</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> <p></p> <p>(2年度目)</p> <p></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></p> <p>(2年度目)</p> <p></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> <p>短時間正社員制度を導入する。なぜなら、小さいお子さんがいる社員が多いので導入の必要性が高いし、また、個々の従業員の能力が高いので、会社としてたとえ短時間であっても業務を行なってもらうことにメリットがあるからである。</p> <p>(2年度目)</p> <p>短時間正社員制度の効果の検証を行うとともに、在宅勤務制度など他の制度についても導入を検討し、子育て世代の社員に働きやすい環境を整える。</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>労使間で協議の上、「制度面の改善」として、 ア.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。 イ.年5日以上年次有給休暇の計画的付与制度を導入する。</p>