

職場意識改善計画とその取組結果

職場意識改善計画		取組結果
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	(1年度目) 事業場内の話し合いの機会を整備するため「職場意識改善委員会」を設置する。同委員会においては、年次有給休暇の取得状況確認とその促進、所定外労働の動向把握とその削減対策案の検討などについて話し合い、職場意識改善に努める。 また、開催時期や参加者などを定めた本委員会の規約を策定する。	職場意識改善委員会を設置し、策定した職場意識改善委員会運営規程に基づき、職場意識改善委員会を4回開催した。委員会では年次有給休暇の取得状況確認とその促進、所定外労働の動向把握とその削減対策の検討などについて話し合い、職場意識改善に努めた。
	(2年度目) 設置した職場意識改善委員会の定期的な開催(年4回開催予定)を実施する。同委員会においては、年次有給休暇の取得状況確認とその促進、所定外労働の動向把握とその削減対策案の検討などについて主に話し合い、職場意識改善に向けた活動を推進する。	1年目に引き続き、運営規程に基づき、職場意識改善委員会を4回開催した。委員会では年次有給休暇の取得状況確認とその促進、所定外労働の動向把握とその削減対策の検討などについて話し合いをし、職場意識改善に努めた。 また、委員会時に社内アンケートを実施し、アンケート結果に基づき改善策を話し合う機会を持てたことで、更なる社内の職場意識改善を行うことができた。
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「職場意識改善担当者」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。	第1回職場意識改善委員会時に、職場意識改善担当者の役割について周知し、その後、相談しやすい担当者を選任するため、委員互選で担当者を決定した。全従業員に口頭でその旨を周知した。職場意識改善委員会の開催の都度、意見、要望等があるときは職場意識改善担当者へ申し出るよう促し、委員会時までには職場意識改善担当者へ寄せられた個別の意見及び要望等について発表する場を設けた。
	(2年度目) 従業員からの意見、苦情及び要望を受け付ける「職場意識改善担当者」の従業員への周知を図るとともに、申出しやすくするために専用の様式を整備する。またこれらの要望を踏まえ、職場意識の改善を進めるための責任者を配置し、従業員に周知を図る。	職場意識改善委員会時に、あらためて「職場意識改善担当者」を、新たに「職場意識改善責任者」を委員互選で決定し、全従業員に口頭で周知した。従業員から意見、苦情及び要望を申し出しやすくするため、職場意識改善責任者の協力のもと、職場意識改善担当者が専用の様式(「ワークライフバランスの実現に向けて」アンケート)を配布・回収し、その結果に基づき改善策を話し合う機会を持てたことで、一層の職場意識改善を行うことができた。
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	(1年度目) 従業員に対して、職場意識改善計画の周知を図るため、従業員の見やすい場所に掲示することにより周知を図る。 また、自社ホームページにも同計画への取り組みを掲載し、対外的にも公表する。	職場意識改善計画を全従業員に口頭で周知したのち、事務所内の、全従業員の目につきやすく、見易い壁面に職場意識改善計画書を掲示し周知をした。 自社ホームページでは同計画を掲載し、対外的に公表した。
	(2年度目) 職場意識改善計画への取り組みの現状を社内全体に周知するため、職場意識改善計画のポイントや取組状況を紹介するパンフレットを作成し、一層の周知を図る。	自社ホームページで同計画と計画への取組を掲載し、対外的に公表することができた。 職場意識改善委員会時に 職場意識改善計画のポイントや取組状況を紹介するパンフレットを配布し、社内への一層の周知も出来た。
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、管理職等に対して周知を図るため、職場意識改善のための研修・勉強会を最低1回開催し、管理職等の意識改善を図る。	研修内容について社会保険労務士と事前打ち合わせを重ね、それに基づき社会保険労務士が作成した研修資料を使用し、社長自らが管理職に対し職場意識改善研修を行い、管理職の意識改善を行った。
	(2年度目) 前年度の研修結果を踏まえ、外部講師を招き、より専門的な内容の研修会を最低1回開催することにより、管理職等の更なる意識改善を図る。	外部講師として依頼した社会保険労務士が研修を実施したことで、前年度の研修より専門的な内容の研修を行うことができ、管理職の更なる意識改善が出来た。

職場意識改善計画		取組結果
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		
①年次有給休暇の取得促進のための措置	(1年度目) 年次有給休暇の取得を促進するため、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に、個人毎の年次有給休暇取得計画表を作成し、取得予定や取得実績等の状況を把握することにより体制の整備を行う。	年次有給休暇の取得を促進するため、年次有給休暇の5日の計画的付与を導入・実施した。個人毎の年次有給休暇取得計画表を作成し、第1回職場意識改善委員会時に従業員に配布し活用した。これにより取得予定や取得実績等の状況を把握し、体制の整備を行うことができた。
	(2年度目) 個人別の年次有給休暇取得計画表の実績把握を徹底し、取得の進んでいない労働者に対して個別に話し合いの機会を設け、その原因を調べるとともに注意喚起を行うなどし、取得促進を図る。	1年度目に引き続き個人別の年次有給休暇取得計画表を使用し、その実績把握を徹底した。取得の進んでいない労働者に対し社長面談時に個別に話し合い、その原因を調べるとともに注意喚起を行う等、取得促進を行った。
②所定外労働削減のための措置	(1年度目) 職場意識改善計画の全社的周知や、管理職への研修・勉強会の実施等により、労働時間に対する意識改革を行うとともに、所定外労働を削減する具体的な対策としてノー残業デーを1ヶ月に1回設定する。同設定に関する周知徹底と実践を図りながら、所定外労働削減に努めていく。	所定外労働時間削減の措置として以下を実施 ・職場意識改善計画の全社的周知 ・月1回のノー残業デーを設定し、委員会開催の都度、ノー残業デー実施状況を確認 ・管理職への研修 ・干駄木店の営業時間の短縮 ・新規労働者の採用 その結果、所定外労働時間の削減ができた。
	(2年度目) 上記のような初年度の取組みを継続して行いながら、各労働者個人の仕事内容・仕事量の分析・配分調整、必要に応じた新規労働者の採用、ノー残業デーの設定日変更等を行い、さらなる所定外労働削減へと努めていく。	初年度の取組みを継続して行いつつ ・各労働者個人の仕事内容、仕事量の分析、配分調整、労働者同士の業務協力体制の見直し ・新規労働者の採用 ・ノー残業デーの徹底 を行い、さらなる所定外労働削減ができた。
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) 自発的な職業能力開発を図る労働者に配慮した働き方について、社長と自発的な職業能力開発を図る労働者を対象とした話し合いの機会を設け、要望や改善点その方策について職場意識改善委員会で検討する。	社長と自発的な職業能力開発を図る労働者を対象とした話し合いの機会を設け、職場意識改善委員会で検討した結果、自発的な職業能力開発を図る労働者を支援するため、体制作りや時間配慮等の措置を実施した。 ◎自発的な職業能力開発を図る労働者数：1名
	(2年度目) 1年目の検討結果を参考に自発的な職業能力開発を図る労働者に配慮した働きかけを実際に実施し、年次有給休暇を利用させる等の制度を導入するなど、働きながらも自発的な職業能力開発の積極的な参加を可能にさせるよう配慮する。	1年目の検討結果を参考に自発的な職業能力開発を図る労働者に配慮した働きかけを実施し、働きながらも自発的な職業能力開発の積極的な参加が可能になるよう配慮した。 ◎自発的な職業能力開発を図る労働者数：3名
4 制度面の改善のための措置		
(1年度目) ・職場意識改善委員会における年次有給休暇の取得状況確認制度を導入する。 ・年間5日以上の年次有給休暇の計画的付与制度を導入する。 ・1ヶ月60時間を超える法定時間外労働に係る割増賃金率を50%とする制度を導入する。	・職場意識改善委員会における年次有給休暇の取得状況確認制度を導入した。 ・年次有給休暇の取得率アップのため、年次有給休暇の5日の計画的付与を実施することに決定し、就業規則の改定、および労使協定の締結を行い、従業員に周知した。 ・1ヶ月60時間を超える法定時間外労働に係る割増賃金率を50%とする制度を導入し、賃金規程の改定を行い、従業員に周知した。	