

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	(1年度目) 労働時間、休日、休暇について労使間の話し合いの場として「ワークライフバランス委員会」を設ける。委員会について必要な事項を盛り込んだ規程を整備する。
	(2年度目) 設置した「ワークライフバランス委員会」において、所定外労働時間の削減・年次有給休暇をしやすい環境整備、業務改善など様々な議題を扱うこととし、年4回程度を目標に定期的に開催する。
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	(1年度目) 事業場内の職場意識改善のため、労働時間等の個々の苦情・意見・要望を受け付ける担当者を選任する。また労働者に対して受付体制や担当者について周知を図る。
	(2年度目) 1年度目の労働時間等の個々の苦情・意見・要望を受けて委員会で話し合い、解決を図れるような体制作りをする。
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) 労働者に対して、職場意識改善計画の周知を図るため、労働者全員にその計画についてメール等により報告などを行う。
	(2年度目) 労働者に、より周知できるよう計画のポイントや前年の取組事例等をまとめて周知する。また自社のホームページに職場意識改善計画の概要を掲載し、当該取組について内外に広く周知する。
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、委員会メンバーに対して研修会を最低1回開催し、意識啓発を図る。
	(2年度目) 委員会メンバーのみならず、労働者全員を対象に社会保険労務士を講師にワークライフバランスについて研修会を最低年1回開催し、意識改革を図る。

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) 年次有給休暇の取得を促進するために、個人別の年次有給休暇取得計画表を作成し、「ワークライフバランス委員会」でメンバーに確認してもらうようにする。なお、1年度目は計画的付与制度の導入に必要な就業規則の変更や労使協定の締結など所要の手続きを行う。</p> <p>(2年度目) 計画的付与制度の職場への周知を進めるとともに、取得が進んでいない部署や労働者に対して注意喚起を行い、年次有給休暇の取得促進を図る。</p>
②所定外労働削減のための措置	<p>(1年度目) 「ワークライフバランス委員会」にて「ノー残業デー」もしくは「ノー残業ウィーク」等ができないかも含めて、どのようにすれば時間外が削減できるかを話し合い、実現可能な取組を決定し実行する。</p> <p>(2年度目) 1年度目に取り組んだ内容を検証するとともに、一人ひとりに合った時間外削減を実行し、ワークライフバランスの実現を目指す。</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) 変形労働時間制やフレックスタイム制など、労働者の多様な事情等に対応した新たな労働時間制度の導入を検討する。導入に際しては、業務の実態を把握した上で、労働者の要望を踏まえ、十分な検討を行い、導入する。</p> <p>(2年度目) 1年度目に導入された制度がある場合には、その実績を踏まえ、同制度が適切に活用されているかの検証を行い、必要な修正を行う。</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) 健康の保持に努める必要がある労働者、子の養育、親の介護等を行う労働者、自発的な職業能力開発を図る労働者等の働き方について、労働者の要望を踏まえ、検討する。</p> <p>(2年度目) 1年度目の検討結果を踏まえて必要な制度を導入する。</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) 労働者の要望を踏まえ、短時間正社員制度、在宅勤務制度等を検討し導入する。</p> <p>(2年度目) 1年度目に導入した制度について実績を踏まえ、必要な修正を行う。</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) 「労働時間改善委員会」にて年次有給休暇の取得状況の確認制度を導入する。年間5日以上年次有給休暇の計画的付与制度を導入する。さらに1ヶ月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を50%以上とする。</p>