

職場意識改善計画 【平成21年8月～平成23年2月】

1年度目 平成21年8月～平成22年2月

2年度目 平成22年3月～平成23年2月

コミュニティトレード アル

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) 事業場における話し合いの機会を整備する。話し合いは、月に一度のミーティングの際に行い、全労働者が話し合いに参加できるように開催日時を設定する。</p> <p>(2年度目) 話し合いは、定期的を開催する。年間の労働時間の設定、年次有給休暇の計画、労働時間制度の見直しなど様々な議題を扱うこととする。全労働者と定期的な意見交換を実施することにより、事業場内の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、労働者からの労働時間等の個別の苦情、意見及び要望を受け付けるための担当者を選任する。職場内の労働時間等の設定の改善の取組を進めるための意見要望等の受付体制を整備し、労働者に対して周知する。</p> <p>(2年度目) 労働者からの苦情、意見、要望を受け付ける担当者の労働者への周知徹底を図る。さらに受付窓口を設置するなど受け付けやすい体制を整備する。また、職場意識改善に向けた取組を推進する体制を確立するため、労働時間等の設定の改善を進めるための責任者を配置し、労働者に周知する。</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、労働者全員に対して文書による周知を行い、周知徹底を図る。</p> <p>(2年度目) 1年度目に引き続き、労働者への周知として、職場意識改善計画のポイントをまとめた文書を作成し、労働者全員に配布する。自社のホームページに職場意識改善計画を掲載し、当該取組について内外へ広く周知する。</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等について、全労働者に周知する。行政機関からワークライフバランスに関するDVDをレンタルし、話し合いの場で勉強会を行う。その際、グループディスカッションをして職場意識改善計画の必要性について話し合う。</p> <p>(2年度目) 1年度目に引き続き、研修会を複数回開催することとする。仕事と生活の調和に向けた職場意識改善を図るため、行政機関等が行う職場意識改善のための研修会を最低1回受講する。全労働者に対して職場意識改善に向けた意識啓発の徹底を図る。</p>

職場意識改善計画 【平成21年8月～平成23年2月】

1年度目 平成21年8月～平成22年2月

2年度目 平成22年3月～平成23年2月

コミュニティトレード アル

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	<p>(1年度目) 年次有給休暇の取得を促進するため、年次有給休暇の計画的付与制度を導入する。労働者が年次有給休暇を確実に取得出来るようにするため、個人別の年次有給休暇取得計画表（休暇管理簿）を作成し、取得予定や取得実績等の状況を把握する。なお、1年度目は計画的付与制度の導入に必要な労使協定などの所要の調整を行う。</p> <p>(2年度目) 引き続き年次有給休暇の取得を促進するため、計画的付与制度の労働者への周知・徹底を図る。個人別の年次有給休暇取得計画表の実績把握を徹底し、取得が進んでいない労働者に対して注意喚起を行うなど、取得促進の徹底を図る。</p>
②所定外労働削減のための措置	<p>(1年度目) 労働者に対する研修の実施や職場意識改善計画の周知等により、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。具体的な取組としてノー残業デーを導入し、週1日は残業をしない日を設定する。文書により労働者に周知・徹底し、所定外労働の削減を図る。</p> <p>(2年度目) 1年度目の取組を引き続き実施するとともに、個人ごとの業務計画表を作る等所定外労働を前提とした業務体制を改善し、業務の見直しを行う。また、休日労働については出来る限り行わないようにし、時間外労働や休日労働が一定時間以上行われた場合には、家庭生活に及ぼす影響や健康を維持・回復させるための代休制度の導入を検討する。</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) 変形労働時間制等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、労働者の要望等も考慮し、労使間での十分な協議の上決定することとする。労使間で話し合いをして、労使協定の締結など所要の手続きを行うこととする。</p> <p>(2年度目) 1年度目に導入した変形労働時間制について、制度導入後の運用実態等について把握し、同制度が適切に活用されているかの検証を行う。さらに、労働者の要望等により、新たな労働時間制度の創設についても労働時間等設定改善委員会において、今後も検討を継続することとし、労使間で協議等を行った上で対応していきたい。</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) 子の養育、親の介護等を行う労働者の多様な事情等に対応した短時間勤務制度の導入を新たに検討する。導入に際しては、業務の実態を把握した上で、労働者の要望等も考慮し、労働時間等設定改善委員会等による労使間での十分な協議の上決定することとし、労使協定の締結など所要の手続きを行うこととする。</p> <p>(2年度目) 1年度目に導入した短時間勤務制度について、制度導入後の運用実態等について把握し、同制度が適切に活用されているかの検証を行う。さらに、労働者の要望等により、新たな労働時間制度の創設についても労働時間等設定改善委員会において、今後も検討を継続することとし、労使間で協議等を行った上で対応していきたい。</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>(2年度目)</p>