

職場意識の取組みについて（配布・掲示資料）

平成 24 年 12 月 13 日
株式会社テクアルファ 広瀬純

現在、事業所として、職場意識改善（ワークライフバランス）に取り組んでいます。

長時間労働＝利益が出るという時代とは違い、最近聞く言葉で、ワークライフバランスという言葉があります。各個人のもっている能力をいろいろな分野で発揮してもらい、ひいてはそれが事業所の財産になるという考えの元推奨しております。

また、当然のことながら少子高齢化の世の中のため、育児も事業所として応援していきたいと思えます。

事業所における職場意識の改善のための 2 年間の取組みをまとめてみましたので、社員 1 人 1 人が心がけていくようお願いいたします。また本資料を HP にも掲載致します。

1. ワークライフバランス推進委員会の設置

事業所と社員の双方で職場の環境の改善（長時間労働の削減や有給休暇の取得促進等を含めて業務改善に関するいろいろなこと）や、コミュニケーションをはかるための場です。

以下のメンバーにて会議を進めております。

平成 23 年 委員：広瀬純、網谷竜一郎

平成 24 年 委員：広瀬純、小野里允良

ただ、委員に限らずに何かご意見のある方は、委員・代表者等にいつでもご相談下さい。

2. 職場意識改善推進者の選任

目的としては、1 番と同じですが、事業所と社員のコミュニケーションをとるための窓口として、責任者を選任しております。

平成 23 年 網谷竜一郎 外部相談役 社会保険労務士：箕輪和秀

平成 24 年 小野里允良 外部相談役 社会保険労務士：箕輪和秀

全員参加型でなるべく多くの従業員の参加がはかれるように、推進者は交代制にしていきたいと思えます。

3. 職場意識改善計画及び職場意識推進者の周知

皆さん一人一人が、この計画等内容を周知できるように、以下のような手続きをとっております。

平成 23 年 事業所内掲示・ちらしの配布・PDFにてHP掲載

平成 24 年 事業所内掲示・本ちらしの配布・PDFにてHP掲載

4. 職場意識改善のための研修

平成 23 年 管理職のための研修を実地しました。

平成 24 年 育児介護休業法、管理職のためのワークライフバランス研修を実地しました。

5. 年次有給休暇の取得促進

平成 22 年 約 0%の取得率でした。

平成 23 年 約 50.0%の取得率でした。

平成 24 年 11 月末現在約 66%の取得率です。

取得率は社内公表にて掲示いたしました。

全体的に取得率が上がり極端に低い者はいなかったのですが、今後も有給管理簿を作成して、全体に取得日等確認できるようにするとともに、取得率の低い者には個別に呼び掛けをしていきます。

有休休暇取得を推進していきます。

ワークライフバランスを推進していきましょう。

6. 所定労働時間（残業）の削減

平成 22 年 月平均：平均約 23.0 時間程度の残業時間でした。

平成 23 年 月平均：平均約 20.0 時間程度の残業時間でした。

平成 24 年 11 月末現在約 12.6 時間/月でした。効果はあがっております。残業ゼロに向けてがんばりましょう。

残業時間の一覧は社内公表にて掲示いたしました。

所定外労働を削減する具体的な取組として、昨年度、毎月 1 日をノー残業デーとし、併せて、事務所内への掲示等より、周知・徹底することにより所定外労働の削減をはかる旨を進めました。

今回、ノー残業デーの残業時間を委員会により確認したところ、6 時間の残業がみられました。

原因としては、お客様の急な変更依頼の対応のためとなります。

お客様への対応のため仕方のない面もあるのですが、管理職・従業員全員は、ノー残業デーだけでなく、常に残業を減らしていくことを意識して行って下さい。

所定外労働削減のためのさらなる意識改革をはかるため、毎月 1 日と 15 日の 2 日間を「ノー残業デー」としました。

ノー残業デーだけを残業しないということではなく、常に残業削減は心掛けていきましょう。

毎月1日、15日はノー残業デーとしてポスター掲示いたしました。
その旨パンフレットを掲示し、周知徹底をはかっております。

7. 子育て中や介護中の方など、特に配慮を要する社員のため、就業規則（育児・介護規程等）を整備いたしました。

特に、法令より子育ての負担を減らすために育児短時間勤務制度があります（育児介護規程 第13条）。

法令上は3歳未満ですが、就業規則上は小学校就学の始めまでとしております。

（育児短時間勤務制度）

小学校就学の始期に達するまでの子（法令上3歳未満）と同居し、養育する従業員（日雇従業員を除く）は、申し出ることにより、就業規則に規定する所定労働時間について、1日の所定労働時間を短縮する短時間勤務の制度（以下「育児短時間勤務等の措置」）の適用を受けることができる。なお、短縮できる時間は1日につき2時間の範囲とし、当該労働者の申し出を受け代表取締役が決定する。

これは、保育園の送り迎え等、どうしても小学校就学までは育児の負担が大きいため、この間、時短勤務（朝・夕の送り迎えの時間をとりたい場合等）ができます。
是非子育ての際には活用頂ければと思います。

また、平成24年の育児介護休業法改正にあわせて育児介護規程の整備及び研修を行いました。

8. 労働時間制度実施のパンフレット配布と社内アンケートの実施

平成24年 1ヶ月単位の変形労働時間制やフレックスタイムについての労働時間制度紹介のパンフレットを配布致しました。

平成24年 労働時間時間等の設定の改善に関する労働者の意見・要望を取り上げ、改善を図っていくために、社内アンケートを実施致しました。

9. 制度の改善について

週に1度、水曜日の所定労働時間を1時間短縮しております。また、1ヶ月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を25→50%以上に引き上げております（ただし、60時間を超える月はございませんでした）。

残業時間は減ってきております。皆さまのご協力に感謝するとともに、よりいっそう残業なしの職場を目指しましょう。

10. 来年以降の職場意識改善に向けて企業内の推進体制の確立について

今まで2年間に渡り職場意識改善を進めてきましたが、来年以降の取り組みにつき、事業所全体としてワークライフバランス等を進めていきます。

平成25年より代表取締役：広瀬純を労働時間等改善責任者として選任します。

組織的には労働時間等設定改善委員会、職場意識改善推進者を中心としますが、代表者が最終責任者となることで、より一層労働時間改善やワークライフバランスの推進を進めていければと思います。