

## 職場意識改善計画

株式会社テクアルファ

平成 年 月 日

取組事項	具体的な取組内容
<b>1 実施体制の整備のための措置</b>	
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) 事業場内における話し合いの機会を整備するため、 ワークライフバランス推進委員会を設置する ・労使の良好なコミュニケーションを通じ、計画の実行性を高める ・年度内に最低一回開催する。 ・原則として、代表者と挙手にて選ばれた従業員代表とし、その他は参加希望者とする。</p> <p>(2年度目) 設置したワークライフバランス推進委員会の定期的な開催を実施する。 所定外労働時間の削減、年休の取得しやすい環境整備、 業務改善など様々な議題を扱い 年 2 回を目標として定期的な開催を実施することで 事業場内の労働時間等の設定の改善に努めたい。</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) ① 「職場意識改善推進者」の選任 ・ 従業員からの労働時間等の苦情・意見・要望を個別に 受付ける機関を設置し、より従業員の意見が吸い上げられやすい 環境を作る。</p> <p>(2年度目) ① 同制度の周知徹底 ・ 職場意識改善推進者の有効活用が図られるよう、さらなる周知をはかる  ② 選任者の変更等モチベーションの確保・継続を図る。</p>
<b>2 職場意識改善のための措置</b>	
①労働者に対する職場意識改善計画の周知	<p>(1年度目) 職場内の社員に対して、職場意識改善計画の周知を図るため、 事務所等の見やすい場所への掲示により周知を図る。</p> <p>(2年度目) 社員への周知として、職場意識改善計画のポイントや取組事例をまとめたちらし等資料を作成し労働者全員に配布することにより、 一層の周知を図る。</p>
②職場意識改善のための研修の実施	<p>(1年度目) 職場意識改善の必要性や意義について、管理職に対して周知を図るため、 職場意識改善のための研修会を最低 1 回開催し、まず管理職等の意識啓発を図る。</p> <p>(2年度目) 前年度の研修結果を踏まえ、さらに従業員代表者を交えた研修会を 最低 1 回開催することにより、意識改革を図る。</p>

職場意識改善計画

株式会社テクアルファ

平成 年 月 日

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、取得率の社内公表など休暇をしやすい雰囲気づくりを促進する。</p> <p>(2年度目) 1年度目の取得状況を確認し、取得の少ない従業員には個別に呼び掛けるなどより有給休暇の取得促進をはかる。</p>
②所定外労働削減のための措置	<p>(1年度目) 所定外労働を削減する具体的な取組として最低月1回のノー残業デーを導入。併せて、事務所内への掲示等より、各職場に周知・徹底することにより所定外労働の削減を図る。</p> <p>(2年度目) ノー残業デーの実施状況を分析し徹底が出来なかった場合は原因を明確化し対応を検討（業務内容の見直し、人員）管理者に向けた残業をしないという意識改革のための取組を促進する。</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>(2年度目)</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) ① 育児・介護休業規定等対応する諸規定の整備（法定規定以上を目指す）</p> <p>(2年度目) 育児介護規定の従業員代表者への説明会の開催 育児介護法等のパンフレット配布など周知・徹底をはかる。</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)</p> <p>(2年度目)</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) 1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を50%とし、週所定労働時間を1時間短縮する。</p>