

## 夢工房職場意識改善計画

平成 22 年 6 月 1 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	(1年度目) 労働時間、休日、休暇等について労使の話し合いの機会を設けるために、7月中に「職場意識改善推進委員会（仮称）」の（以下推進委員会）設置を行う。 委員の構成は、原則経営者側1名以上従業員代表2名以上とする。本年度の開催は3回（8月、10月、12月）とする。
	(2年度目) 話し合いの機会を定例化するために、労働時間等設定改善委員会（以下委員会）を設置することとし、年4回以上（原則4月、7月、10月、1月とし、必要に応じ臨時に開催）の開催とする。 1年度目の推進委員会での課題を検討し解決策の実現を目指すとともに、必要な労働時間等の設定改善に取り組むものとする。
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) 7月中に従業員の苦情、要望等を受け付ける担当者を選任し、8月開催予定の第1回委員会において、担当者氏名、役割等を従業員代表に公表する。また、他の従業員には事務所内に書面を掲示し周知を行う。
	(2年度目) 従業員からの苦情、意見、要望等をより広く訊くため、労働時間休日、休暇等に関するアンケートを実施する。アンケート結果を委員会の場で公表し今後の改善策の検討資料とする。
<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	(1年度目) 認定された職場意識改善計画を従業員全員に周知するために、事務所の掲示板に掲示するとともに、第1回推進委員会において公表し、具体的な取り組み等について検討を行う。
	(2年度目) 4月開催予定の委員会において、1年度目の成果について総括を行いその反省を踏まえて、2年度目の取組内容の確認等を行う。 他の従業員については、改善計画の写しを回覧し周知を図ることとし、更により広く周知するために弊社のホームページにて改善計画を公表する。
②職場意識改善のための研修の実施	(1年度目) 1年度目は、まず管理職に対して職場意識改善のための研修会を実施する。 実施時期は、本年度は9月頃までに行う。 講師については、社長または外部の専門家を予定。
	(2年度目) 1年度の結果を踏まえて取組が不十分な事項、または、より強化すべき事項を中心課題として4月中に従業員全員に対して研修会を実施する。 講師は、社長または外部の専門家を予定。

職場意識改善計画

平成 22 年 6 月 1 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) 現在、年次有給休暇の取得計画表は作成しているが、100%計画通り取得にいたっていない。本年度は確実に取得できるよう労使協定を締結し計画的付与制度（5日以上）の導入を検討し実施を図る。</p> <p>(2年度目) 更なる年次有給休暇の取得促進を図るため、年休取得推奨月間または、週間を設け各従業員に取得率の向上を奨励する。 また、年次有給休暇を取得しやすい職場環境を整備するために、同時に業務改善を検討する。</p>
②所定外労働削減のための措置	<p>(1年度目) 8月開催予定の第1回推進委員会において、所定外労働削減のために、ノー残業デー等の導入について検討をする。 また、厳格に実行されていなかった時間外労働許可制度を厳守するよう制度の周知を行う。</p> <p>(2年度目) 1年度目で検討したノー残業デーの導入を図る。 場合によっては、事業場一斉ではなく班別に曜日を別設定して実施することも検討する。</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)</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) 健康の保持に努める必要がある従業員、自発的な職業能力開発を図る従業員に対しては、原則無給（場合によっては有給の）休暇制度導入を検討する。 また、育児、介護等を行う従業員に対しては、育児休業、介護休業法を上回る休暇制度等の導入を検討する。</p> <p>(2年度目) 1年度目で検討した、休暇制度等を具体化し就業規則等に定め、全員に周知を行う。</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) 育児や介護が必要な従業員に対して、本人が希望すれば在宅勤務を、認める制度の導入を検討する。</p> <p>(2年度目) 在宅勤務について、労働時間、賃金等諸条件を整備し、労使合意の元に制度化し、就業規則に定めることとする。</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) ・労働時間等設定改善委員会等における年次有給休暇の取得状況の確認制度の導入。 ・年間5日以上年次有給休暇の計画的付与制度の導入。</p>