

私たちは、平成23年度から平成24年度において2ヵ年計画を定め、以下の取組を実施しました。

職場意識改善計画と取組事項について

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	
○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：平成23年度) 現在、労使の話し合いの場として、週1回の部会で業務報告（営業報告）を行っているが、労働時間や年次有給休暇についてこれまで議論することがなかった。よって、1年度目は社員一人一人の意識を高めるため、新たに「労働時間等改善会議」を設け、所定外労働時間の削減や有給休暇の取得促進について労使協議を行っていきたい。</p> <p>(実施事項) 平成23年8月に「労働時間等改善会議」を設置。 設置当初のメンバー：理事長、管理職2名、一般従業員1名</p> <p>(2年度目：平成24年度) 「労働時間等改善会議」において、所定外労働時間の削減、有給休暇取得率促進のための業務の見直しや環境整備について取り上げ、定期的に（年4回以上を目標）開催し、職場意識改善に努める。</p> <p>(実施事項) 平成24年9月と12月に各1回、平成25年1月に2回開催。主に、所定外労働時間削減のための措置、有給休暇取得促進方法について話し合いを行った。</p>
○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：平成23年度) 事務所内において労働者からの個々の苦情、意見及び要望を受け付けるための担当者を選任し、社内掲示をして社員に周知する。</p> <p>(実施事項) 平成23年8月に総務・企画課長を苦情・要望受付担当者に任命。 社内回覧、事務所内掲示を行った。</p> <p>(2年度目：平成24年度) 1年度目が終わった段階で、社員にアンケートを実施し、職場意識改善に取り組む前と比較して一人一人の意識がどう改善されたか、客観的評価を行う。必要な場合は個別面談も行う。</p> <p>(実施事項) 平成24年12月に「職場意識改善アンケート」を従業員に対し実施。 2年間の取組についての意識調査を行った。</p>
2 職場意識改善のための措置	
○労働者に対する職場意識改善計画の周知	<p>(1年度目：平成23年度) 職場意識改善計画の周知を図るため、事務所内の見やすい場所へ改善計画を掲示する。また、自社のホームページに改善計画の概要を掲載し、取り組み内容について社外にも公表、周知を図る。</p> <p>(実施事項) 平成23年8月に、事務所内掲示を行い、自社ホームページに職場意識改善計画を公表。</p> <p>(2年度目：平成24年度) 1年度目の取り組みに加え、「労働時間等改善会議」に社員全員が参加する体制を整える。</p> <p>(実施事項) 平成25年1月最後の会議において、社員全員参加で会議を実施。</p>

<p>○職場意識改善のための研修の実施</p>	<p>(1年度目：平成23年度) 職場意識改善の必要性や意義について周知を図るため、最低1回労働者向けの社内研修を実施する。</p> <p>(実施事項) 実施なし。2年度目において取り組む。</p> <p>(2年度目：平成24年度) 1年度目の研修結果を踏まえ、外部講師を招き、最低1回全体研修を実施する。</p> <p>(実施事項) 平成24年10月に職場意識改善の取組について社内研修を実施。平成24年12月に外部講師（広島労働局コンサルティング）を招き、管理職2名、一般従業員2名において研修を実施。</p>
<p>3 労働時間等の設定の改善のための措置</p>	
<p>○年次有給休暇の取得促進のための措置</p>	<p>(1年度目：平成23年度) 年次有給休暇の取得を促進するため、個人別の年次有給休暇管理表を作成し、「労働時間等改善会議」において定期的に取得実績の状況を把握し確認する制度を導入する。</p> <p>(実施事項) 個人別の有休管理表を作成し、従業員が有給休暇を取得した都度集計し、定期的に平均取得率を算出できる体制を整えた。</p> <p>(2年度目：平成24年度) 1年度目の取得実績を踏まえ、個人別の年次有給休暇取得計画表を作成し、前年度を上回る年次有給休暇取得率の目標設定を行う。また、取得計画表の実績把握を徹底し、取得が進んでいない社員に対して呼びかけるなど、取得促進に努める。</p> <p>(実施事項) 平均取得率の目標を70%に設定。達成するために、あらかじめ各人に有給休暇の取得予定日を提出させ、計画的に有給休暇を消化させる措置を実施。結果、平均取得率は80.2%に達した。</p>
<p>○所定外労働削減のための措置</p>	<p>(1年度目：平成23年度) 「労働時間等改善会議」において、所定外労働を削減するための業務の見直しについて協議する。また具体的な取り組みとして、月2回、ノー残業デーを設定する。</p> <p>(実施事項) 実施なし。2年度目において取り組む。</p> <p>(2年度目：平成24年度) 個人別の月間残業申請（許可）書より、1年度目と比較して各個人が所定外労働削減のため効率よく業務に取り組んでいるか、業務の繁忙期と閑散期により所定外労働時間の増減が確認され残業が常態化していないかチェックし、「労働時間等改善会議」において定期的に状況を把握し、意識改革を徹底する。</p> <p>(実施事項) 2年度目前半において、1年度目の年間所定外労働時間数を超えたことにより、時間外労働削減のための措置として月1回～2回程度「ノー残業デー」を設定することとした。平成24年9月より実施。</p>
<p>○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>	<p>(1年度目：平成23年度) 子の養育、親の介護等を行う労働者について、労働者の要望を踏まえ、法定の措置を上回る特別休暇制度を検討する。</p> <p>(実施事項) 実施なし。2年度目において取り組む。</p> <p>(2年度目：平成24年度) 検討結果を踏まえ、制度を導入する。</p> <p>(実施事項) 実施なし。</p>