

職場意識改善計画

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)</p> <p>年次有給休暇の取得率や取得状況を明確にする為の有給管理簿を整備する。また、大型連休や夏季休暇、年末年始休暇に絡めた計画的有給使用を推進し、ワークライフバランスの充実にを図る。</p> <p>(2年度目)</p> <p>有給取得が進んでいない従業員に対して取得促進と可能な限りの業務量の調整を行い、有給取得の推進を図る。</p>
②所定外労働削減のための措置	<p>(1年度目)</p> <p>所定外労働時間を削減する為に所定外労働を前提とした考え方を推進する。特に管理職クラスに安易に残業しない・させないという意識改革を会社として求める。</p> <p>(2年度目)</p> <p>管理職以外の従業員に対しても所定外労働を前提としない考え方を推進させる為、計画的に効率よく業務を進めるよう意識改革を行なう。また、ノー残業デー導入の為の検討を行なう。</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>有給だけでなく半休の取得も推進することで日々の業務の繁閑差や多様な事情に対応した労働時間を実現させる。また、有給取得率の目標を60%以上とすることを労使間で十分協議の上実施する。</p> <p>(2年度目)</p> <p>労働者の多様な事情などに対応した労働時間制度を導入する為、従業員の要望や業務の実態を調査・把握し、フレックスタイム制や短時間制度の導入について検討を行なう。</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)</p> <p>地域活動を行なう労働者に対する休暇として環境貢献休暇を導入しているが、実態は通常の有給として使用されているので制度の趣旨に沿った使用を促す。</p> <p>(2年度目)</p> <p>1年度目の実態を踏まえ、適切に活用されているかの検証を行う。また、適切に活用してもらう為の意識改革をする為の通知や事務所への掲示を行なう。</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)</p> <p></p> <p>(2年度目)</p> <p></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)</p> <p></p>