

職場意識改善計画

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	
<p>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>	<p>(1年度目)</p> <p>労使の話し合いの機会として、労働時間設定委員会を設定し、年2回の開催を計画・実行する。 有給の取得しやすい環境整備・所定外労働時間の削減等を主な議題とする。委員会の構成員は本社社員全員とする。</p>
	<p>(2年度目)</p> <p>労働時間設定委員会を年4回開催を計画・実行する。 委員会の構成員は本社社員と工場社員から選出する。</p>
<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>	<p>(1年度目)</p> <p>事業所内の職場意識を改善するため、労働者からの個別の要望・意見を受け付ける担当者を選任する。 選任された担当者を労働者に周知し、メールでも受け付けられるようにする。</p>
	<p>(2年度目)</p> <p>引き続き、労働者からの個別の要望・意見を受け付ける担当者を周知する。</p>
2 職場意識改善のための措置	
<p>労働者に対する職場意識改善計画の周知</p>	<p>(1年度目)</p> <p>労働者に対して職場意識改善計画の周知として、掲示板への掲載、朝礼での趣旨の説明を行う。</p>
	<p>(2年度目)</p> <p>労働時間設定委員会での話し合われた内容を回覧する。 ホームページに趣旨の内容を掲載する。</p>
<p>職場意識改善のための研修の実施</p>	<p>(1年度目)</p> <p>職場意識改善の必要性・意義を周知するため、管理職に対して、研修会を計画・開催する。</p>
	<p>(2年度目)</p> <p>外部講師を招いての研修会を計画・開催する。</p>

## 職場意識改善計画

取組事項	具体的な取組内容
<b>3 労働時間等の設定の改善のための措置</b>	
年次有給休暇の取得促進のための措置	(1年度目) 昨年度有給取得率29.7%から取得率を工場させるため、管理職の計画的取得・誕生日休暇の導入を検討し、取得率5%の工場を目標とする。
	(2年度目) 一般職の計画的取得を検討・導入する。取得率を昨年度対比10%の向上を目標とする。
所定外労働削減のための措置	(1年度目) ノー残業デー・二交代制の導入を検討する。 昨年度全労働時間数9694時間に対して3%の削減目標とする所定内労働時間内で生産効率の向上を模索する。
	(2年度目) ノー残業デー・二交代制の導入を行い、残業時間の5%の削減を目標とする(前々年度対比)。
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	(1年度目) フレックス制度を本社で試験導入する。
	(1年度目) 全社でのフレックス制度の導入を検討する。
労働時間設定改善指針の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	(1年度目)
	(2年度目)
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	(1年度目)
	(2年度目)