

『職場意識改善計画』 [平成 20 年 10 月 ~ 平成 22 年 2 月]

ジャパンハウジング株式会社
代表取締役 根本 壮太郎

取組事項概要

取組事項 (テーマ)	具体的な取組内容 (重要項目)
1. 実施体制の整備のための措置	
(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] 「職場意識改善委員会」の設置 ・ 労使の良好なコミュニケーションを通じ、計画の実効性を高める。 ・ 計画の実行にあたり、従業員側の意見を反映させる。
	[2 年度目] 「職場意識改善委員会」の効果的運営 ・ 年 2 回の開催 ・ 労使間の良好なコミュニケーション強化
(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] 「両立支援推進者」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する。 ・ 「職場意識改善委員会」との連携強化により、より従業員の意見が吸い上げられやすい環境を作る。
	[2 年度目] 同制度の周知徹底 ・ 両立支援推進者の有効活用が図られるよう、さらなる周知を図る。 選任者の変更 ・ 全員参加型でより多くの従業員の計画参画を促す。 ・モチベーションの確保・継続を図る。
2. 職場意識改善のための措置	
(1) 労働者に対する職場意識改善計画の周知	[1 年度目] 「職場意識改善計画」の社内メール送信 「職場意識改善計画」の説明会実施 ・ 同計画の内容、趣旨の周知と理解促進を図る。
	[2 年度目] 「職場意識改善計画」の WEB サイト掲載 ・ 同計画の概要、進捗状況等を WEB サイトに掲載し、随時閲覧可能な状態に置くことで、周知レベルのさらなる向上と、労使の意識統一を図る。 ・ Q&A やアンケート等のコミュニケーションツールの活用も検討。

<p>(2) 職場意識改善のための研修の実施</p>	<p>[1年度目] 従業員 [管理職] 研修の実施 [1回開催] ・ 社長による従業員の意識改革のための研修</p> <p>[2年度目] 管理職研修の強化 [2回開催] ・ 外部の専門家の活用も検討する。</p>
<p>3. 労働時間等の設定の改善のための措置</p>	
<p>(1) 年次有給休暇の取得促進のための措置</p>	<p>[1年度目] 「年次有給休暇管理簿」の整備 ・ 各人ごとの取得状況のトレースと現状把握 ・ 休暇付与の時期と方法の確定 「計画的付与制度」の導入 ・ 就業規則に規定化 ・ 取得率 [平均] 60%を目標とする。</p> <p>[2年度目] 「両立支援推進者」による取得状況のトレース ・ 「職場意識改善委員会」との連携により、未取得休暇の消化促進を図る。 ・ 定期的に会合を開催する。 ・ 取得率 [平均] 80%を目標とする。</p>
<p>(2) 所定外労働削減のための措置</p>	<p>[1年度目] 「ノー残業デー」「ノー残業ウィーク」の設定・実施 ・ 「両立支援者」主導のもと、委員会における労使協議を活用し、従業員の意見を反映させる。</p> <p>[2年度目] 労働時間の定期的分析と業務配分の見直しの実施 省力化・生産性向上のための設備投資の検討 ・ (1)の事情により、構造的な問題に対しては、設備投資による生産性向上策も検討する。</p>
<p>(4) 労働時間等設定改善指針の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] 育児・介護休業等規定類の整備 ・ 育児介護休業規定の整備 [現状未整備] (育児休業 / 介護休業 / 子の看護休暇 / 時間外・深夜業の制限 / 勤務時間の制限 等) (1)の説明会・セミナーの開催 ・ 制度の理解促進と周知徹底を図る。 ・ 利用しやすい環境を作る。 法を上回る制度導入の検討</p> <p>[2年度目] 法を上回るワークライフバランス支援体制の整備 (例) 短時間正社員制度 / 短時間勤務制度 等 ・ 従業員の多様な働き方のニーズに応える制度・措置</p>

		<p>の導入を検討する。</p> <p>・ 導入に際して従業員の意見・要望を組み上げ、従業員にとって利用価値の高い制度を検討する。</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	[1年度目]	在宅勤務制度の導入の検討
	[2年度目]	在宅勤務制度・テレワークの制度化および運用

取組期間

年 度	取組期間
1年度目	平成 20 年 10 月 1 日 ~ 平成 21 年 2 月 28 日
2年度目	平成 21 年 3 月 1 日 ~ 平成 22 年 2 月 28 日

■ 主要計画の進捗状況

平成 20 年 7 月	「一般事業主行動計画」(次世代育成支援対策推進法) 届出 「職場意識改善計画」策定
平成 20 年 9 月	「職場意識改善計画」神奈川県より「認定」取得
平成 20 年 11 月	「職場意識改善運営規定」整備
平成 20 年 12 月	「職場意識改善委員会」発足 「両立支援推進者」選任(法人事業部:宮尾美穂)
平成 21 年 1 月	年次有給休暇「計画的付与制度」の導入及び運用開始 年次有給休暇「半日単位付与制度」の導入及び運用開始 ノー残業デー運用開始 時間外労働前年比 20%削減目標達成
平成 21 年 10 月	「在宅勤務(テレワーク)制度」導入及び運用開始 ・クリエイティブ型 ・ワークライフバランス型(1名運用中) ・健康配慮型 「事業上外労働みなし労働時間制」導入 「短時間勤務制度」導入(1日6時間) 「妊産婦時差出勤制度」導入 「資格等試験特別休暇制度」導入
平成 21 年 12 月	年次有給休暇平均取得率 60%達成 (平成 22 年 1 月末現在 全社平均 67.6%)
平成 22 年 1 月	時間外労働前年比 20%削減目標達成