



職場意識改善助成金事業実施状況報告書

平成 年 月 日

労働局長 殿

職場意識改善助成金事業の取組の状況について、下記のとおり報告します。

記

申請事業主

住所 〒
〒532-0025
大阪市淀川区新北野1丁目11番15号
電話番号

(06)6305-2646

氏名

小谷 羊太



※事業主が法人の場合は、主たる事業所の所在地、法人の名称及び代表者の氏名を記入してください。

1 事業実施状況

(1) 取組事項（それぞれの措置ごとに当てはまるものを全て○で囲んでください。）

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
- 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

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
- 職場意識改善のための研修の実施

労働時間等の設定の改善のための措置

- 年次有給休暇の取得促進のための措置
- 所定外労働削減のための措置
- 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
- 労働時間等見直しガイドラインの2の(2)の「特に配慮を必要とする労働者について事業主が講ずべき措置」のイからトに定められた、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
- オ 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

制度面の改善のための措置

1 か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を50%以上に引き上げる措置を実施した上で、

- ア 所定労働時間を週1時間以上短縮する措置
- 以下のいずれも満たす措置
 - ①労働時間等設定改善委員会における年次有給休暇の取得状況の確認制度を導入したこと
 - ②以下のいずれかの制度を導入したこと
 - (i) 年間5日以上の子次有給休暇の計画的付与制度
 - (ii) 年次有給休暇の計画的付与と休日や任意に与えることとしている諸休暇（夏季、年末年始休等）と組み合わせた14日以上の連続休暇制度（ただし、年次有給休暇の計画的付与が3日以上ある場合は10日以上連続休暇で可とする）

2. 取組実績（選択した取組事項について記入すること。）

(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

（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第7条第2項の規定による衛生委員会のみなしを含む）

	労働時間等設定改善委員会などの設置の有無	名称	話し合いの機会の頻度
労使の話し合いの機会の整備	有・無	労働時間等設定改善委員会	年 / 回
話し合った内容	・各従業員の有給休暇取得状況の確認。 ・変形労働時間制の導入について ・女性従業員の妊娠中の夫短時間制度について ・アンケートの実施について 労働時間等は回覧板・掲示による周知にて		

①

(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

担当者の役職・氏名	伊村 正代
労働者に対する周知方法	平成23年8月4日 朝礼にて説明 掲示による周知
窓口の設置等受け付けやすい体制の整備について、具体的な措置内容	制度の目的や苦情には前向きに取り組むという旨を説明、各従業員から労働時間等に関するアンケートを回収した。定例会議で何の意見も「いい」毎回7回以上取り

(3) 労働者に対する職場意識改善計画の周知

労働者に対する職場意識改善計画の周知について、具体的な措置内容	計画書を回覧した後、掲示による周知 年間スケジュールを作成し、従業員に毎月回覧
---------------------------------	--

(4) 職場意識改善のための研修の実施

実施した研修の具体的な内容	平成23年10月28日 職場意識改善研修 内容：①現状の把握 ②ワークライフバランスの重要性 ③長時間労働が評価されるわけではない ④これから目指す社内の風土 ⑤就業中に効率よく仕事する方法の提案 ⑥全員での意見交換
研修を実施した場合の講師の選定など、研修内容の充実のための具体的な措置	平成23年11月5日 大塚市労働センター「ワークライフバランス推進のための職場意識セミナー」 講師は代表小谷が行った。11月29日 セミナーの内容を従業員に回覧にて

谷出席

(5) 年次有給休暇の取得促進のための措置

事業実績 (労働者1人平均取得日数、平均付与日数 (繰越日数を含まない) 及び平均取得率)

	事業開始時	1年度事業終了時	増減
平均取得日数/平均付与日数	(0.625日 / 19日)	(6日 / 19.5日)	(5.375日 / 0.5日)
平均取得率	3.3 %	30.8 %	27.5 ポイント

⑤

具体的措置内容

年次有給休暇の計画的付与制度の有無	有 - 無
有の場合、具体的な実施内容 ・年次有給休暇の計画的付与の制度の導入 ・有給休暇取得率60%以上を目指すように呼びかけ、有給取得予定管理表と同覧 ・11月と1月に有給を呼びかける回覧を回す	⑥
長期休暇制度の有無	有 - 無
有の場合、具体的な実施内容	
その他行った具体的措置の内容	

(6) 所定外労働の削減のための措置

事業実績 (労働者1人平均所定外労働時間)

	事業開始時 (事業開始前1年(度))	1年度事業終了時	増減
年間所定外労働時間数	1.4 時間	0.912 時間	-0.488 時間 34.9 %

⑦

具体的取組内容

ノー残業デー、ノー残業ウィークの実施の有無	有 - 無
有の場合、具体的な実施内容 平成23年8月1日より毎月1日から5日をノー残業デーとした。 ノー残業デーのポスターを掲示し、朝礼での呼びかけを行った。 ノー残業デー規定を回覧し、掲示した	⑧
その他行った措置の具体的内容	

(7) 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等の設定

具体的措置内容

平成24年1月1日より1ヶ月単位の変形労働時間制を導入した。

⑨

変形労働時間制度等の活用実績

内 訳	制度の有無	活用状況 (労働者数)
変形労働時間制	有・無	1 人
フレックスタイム制	有・無	0 人
裁量労働制	有・無	0 人

(8) 労働時間等見直しガイドラインの2の(2)の「特に配慮を必要とする労働者について事業主が講ずべき措置」のイからトに定められた、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 (②及び③は法定の措置を上回る内容を記載)

具体的な措置内容 (詳細を記載すること)	休暇制度等の有無	活用状況 (労働者数)
① 「特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者」に係る措置	有・無	人
② 「子の養育又は家族の介護を行う労働者」に係る措置	有・無	人
③ 「妊娠中及び出産後の女性労働者」に係る措置 妊娠中の女性労働者に対して、短時間勤務制度を導入	有・無	0 人
④ 「単身赴任者」に係る措置	有・無	人
⑤ 「自発的な職業能力開発を図る労働者」に係る措置	有・無	人
⑥ 「地域活動等を行う労働者」に係る措置	有・無	人

⑩

(9) 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

ワークシェアリング、在宅勤務、テレワーク等の整備	制度の有無	活用状況 (労働者数)
	有 ・ 無	人
具体的な措置内容		

(10) その他の措置内容

職場意識改善計画のホームページ等を活用した公表	有 ・ 無
経営者自らが指揮するまたは幹部が責任者となるなど、企業内の推進体制の確立	<input checked="" type="radio"/> 有 ・ 無
社内の問題点を把握し、業務計画の策定などの業務の見直しの実施	<input checked="" type="radio"/> 有 ・ 無
社内アンケート調査の実施等による労働者の意見・要望を取り上げ、改善を図っているか	<input checked="" type="radio"/> 有 ・ 無
休暇制度の利用促進のためのパンフレットの作成等、労働者に対する情報提供	有 ・ <input checked="" type="radio"/> 無
具体的な措置内容	
<p>1. 業務が1人に集中しないよう、助け合う風土作りとし、業務の配分には従業員の意見を聞きながら、こまめに配属した。</p> <p>2. 2月・3月の新入社員に付、残業がどれくらい減るか話し合いを。①</p>	

(11) 制度面の改善のための措置

1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金を50%以上に引き上げる措置	有 - 無
ア 所定労働時間を週1時間以上短縮する措置	有 - 無
イ ①労働時間等設定改善委員会等における有給休暇の取得状況の確認制度を導入したこと ②以下のいずれかの制度の導入したこと (i) 年間5日以上 of 年次有給休暇の計画的付与制度 (ii) 年次有給休暇の計画的付与と休日や任意に与えることとしている諸休暇(夏季、年末年始休暇等)と組み合わせた14日以上 of 連続休暇制度(ただし、年次有給休暇の計画的付与が3日以上ある場合は10日以上 of 連続休暇制度で可とする)	有 - 無