

職場意識改善計画

平成 21年 7月 28日

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 style="text-align: center;">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) 事業所から代表者を1名選出し、労働時間等設定改善委員会を設置する。事業場内の話し合いの場を年2回設け、職場に対する意識改善の検討を行う。</p> <p>-----</p> <p>(2年度目) 労働時間等設定改善委員会は、継続して調査を行い、場合によっては委員会自体の在り方も見直して検討する。</p>
<p style="text-align: center;">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) 事業場内における職場意識を改善するため、従業員からの苦情、意見及び要望を受け付けしやすいうように、担当者を選任する。労働時間等設定改善委員会と兼任でも良いとする。</p> <p>-----</p> <p>(2年度目) 1年度目の成果と状況を確認し、職場の意識改善が他の従業員にどのように伝わっているかアンケート等を取り確認する。</p>
2 職場意識改善のための措置	
<p style="text-align: center;">労働者に対する職場意識改善計画の周知</p>	<p>(1年度目) 事業所内の目につく場所に掲示し、院内メールにてお知らせすることにより、従業員に対しての職場意識改善計画の周知を図る。</p> <p>-----</p> <p>(2年度目) 関連グループのホームページにて、職場意識改善計画の制度の紹介、及び、当院の取り組んでいる姿勢を公表し、外部にも認識を持ってもらうようにする。</p>
<p style="text-align: center;">職場意識改善のための研修の実施</p>	<p>(1年度目) 現在の職場に対する意識改善の必要性や意義について、労働時間等設定改善委員会より年1回の研修会を行うよう設定し、全従業員の意識を一致するようにする。</p> <p>-----</p> <p>(2年度目) 前年度の研修会から認識を改め、新たな意識を持って継続して進められるように、再度研修会を行う。場合によっては、専門の講師を呼び研修会を行う。</p>

職場意識改善計画

平成 21年 7月 28日

取組事項	具体的な取組内容
3 労働時間等の設定のための措置	
<p>年次有給休暇の取得促進のための措置</p>	<p>(1年度目) 年次有給休暇を消化できていない従業員に対しては、就業規則に則ってより繁忙期を避けた形で計画的に休暇を付与する。</p> <p>-----</p> <p>(2年度目) 年次有給休暇の取得率 60%以上を目指し、個人の年次有給休暇の残日数と付与月から優先的に消化出来るような体制を図る。</p>
<p>所定外労働削減のための措置</p>	<p>(1年度目) 週1回の「ノー残業デー」の導入を行い、所定外労働時間の削減を行う。部門の特性もあることから、全従業員一斉に取れなくても、部門単位毎に曜日を設定することで対応することも検討する。 残業業務がある時は全従業員で対応するのではなく、残担当に任命された者に任せ、他の者は速やかな退勤を心掛ける。</p> <p>-----</p> <p>(2年度目) 1年度目に設定した措置の条件付き「ノー残業デー」の導入による効果を調査し、問題点や改善点があれば見直す。一律取ることが難しいようであれば、部門毎、一部従業員は必ずして取ることも検討する。</p>
<p>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>	<p>(1年度目) 変形労働時間制、裁量労働時間制等、現状の職員の多様な事情に対応した制度を設ける検討を行う。</p> <p>-----</p> <p>(2年度目) 前年度に決定した事項を実施する。決定した事項をメール、掲示にて紹介することで全従業員の周知を図る。</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)</p> <p>-----</p> <p>(2年度目)</p>
<p>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>	<p>(1年度目)</p> <p>-----</p> <p>(2年度目)</p>