

## 職場意識改善計画

平成22年6月4日

取組事項	具体的な取組内容
<b>1 実施体制の整備のための措置</b>	
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	<p>(1年度目) 施設内における話し合いの機会を整備するため、「働きやすく、働きがいのある職場作り推進委員会」を設置する。</p>
	<p>(2年度目) 設置した「働きやすく、働きがいのある職場作り推進委員会」の定期的な開催を実施する。 「働きやすく、働きがいのある職場作り推進委員会」においては、所定外労働時間の削減、年休の取得しやすい環境整備、業務改善など様々な議題を扱う事とし、年4回を目標として定期的な委員会の開催を実施するとともに、職員全員と定期的な意見交換を実施することにより、施設内の労働時間などの設定の改善に努めたい。</p>
② 労働時間等に関するこの苦情、意見および要望を受け付けるための担当者の選任	<p>(1年度目) 施設内における職場意識を改善するため、職員各員からの労働時間等の個別の苦情、意見および要望を受け入れるための担当者を選任する等により、職場内の労働時間等の設定の改善の取り組みを進めるための意見要望等の受付体制を整備する。また、職員に対しても受け付け体制や担当者について周知を図る。</p>
	<p>(2年度目) 職員からの苦情、意見、要望を受け付ける担当者の職員への周知を図ると共に、受付窓口を設置するなど受け付けやすい体制への整備を図る。また、これら苦情等を踏まえ、設定改善を進めるための責任者を配置し、職員に周知を図る。</p>
<b>2 職場意識改善のための措置</b>	
① 労働者に対する職場意識改善計画の周知	<p>(1年度目) 職場内の職員に対して、職場意識改善計画の周知を図るため、職場などの見やすい位置への掲示、朝礼時等において説明を行い、周知を図る。</p>
	<p>(2年度目) 職員への周知として、職場意識改善計画のポイントや取組事例をまとめたパンフを作成し職員全員に配布する事により、一層の周知を図る。</p>
② 職場意識改善のための研修の実施	<p>(1年度目) 職場意識改善の必要性や意義について、主に管理職に対して周知を図るため、職場意識改善のための研修会を最低1回開催し、まず管理職等の意識啓発を図る。</p>
	<p>(2年度目) 前年度の研修結果を踏まえ、外部講師を招き研修会を最低1回開催することにより、管理職等に対する意識改革を図る。</p>

## 職場意識改善計画

平成22年6月4日

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	
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を促進するため、年次有給休暇の計画的付与制度又は半日単位の年次有給休暇制度・時間単位（1年に5日分を限度）の年次有給休暇制度を導入して実施する。                      職員が年次有給休暇を確実に取得できるようにするため、個人別の年次有給休暇取得計画表（休暇管理簿）を作成し、取得予定や取得実績等の状況を把握するとともに、年次有給休暇の計画的付与制度又は半日単位の年次有給休暇制度・時間単位の年次有給休暇制度を導入することにより、まとまった年次有給休暇の取得を可能とする体制を整備する。なお、1年度目は計画的付与制度又は半日単位の年次有給休暇制度・時間単位の年次有給休暇制度の導入に必要となる就業規則への規定や労使協定の締結など所要の調整を行う。</p>
	<p>(2年度目)</p> <p>計画的付与制度又は半日単位の年次有給休暇制度・時間単位の年次有給休暇制度の職場への周知を図ると共に、個人別の年次有給休暇取得計画表の実績把握を徹底し、取得が進んでいない部門や職員に対して注意喚起を行うなど、取得促進の徹底を図る。</p>
② 所定外労働削減の為の措置	<p>(1年度目)</p> <p>所定外労働を削減する具体的な取組としてノー残業デーを導入し、つき一回は残業しない日を設定し、施設内への掲示等により、周知・徹底することにより、所定外労働の削減を図る。</p>
	<p>(2年度目)</p> <p>所定外労働を前提とした業務処理体制からこれを前提としない業務体制へと改善する。計画的に効率よくメリハリをつけて仕事を進める。安易に残業しない・させないという管理者を含め意識改革に向けた取り組みを促進する。</p>
③ 労働者の抱える多様な事情および業務の様態に対応した労働時間の設定	<p>(1年度目)</p> <p>変形労働時間制やフレックスタイム制など、職員の多様な事情等に対応した新たな労働時間制度の導入を検討する。                      導入に際しては、業務の実態を把握したうえで、職員の要望等も考慮し、「働きやすく、働きがいのある職場づくり推進委員会」による労使間での十分な協議の上決定する。</p>
	<p>(2年度目)</p> <p>1年度目に導入した変形労働時間制について、制度導入後の運用実態等について把握し、同制度が適切に活用されているかの検証を行う。                      さらに、職員の要望等を踏まえ、「働きやすく、働きがいのある職場づくり推進委員会」において、今後も検討を継続する事とする。</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	(1年度目)
	(2年度目)
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)
	(2年度目)
4 制度面の改善のための措置	<p>(1年度目)</p> <p>働きやすく、働きがいのある職場づくり推進委員会において年次有給休暇の取得状況の確認制度を導入する。年次有給休暇の取得を促進するため、年間5日以上有給休暇制度の計画的付与制度を導入する。</p>