

職場意識改善助成金事業実施状況報告書

平成 22 年 2 月 23 日

島根労働局長 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 〒690-0011
島根県松江市東津田町1198番地3

電話番号 (0852) 25-2581

医療法人ぽよぽよクリニック
氏名 理事長 田 草 雄 一



※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
- ウ 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

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)

	何らかの話し合いの場の名称	労働時間等設定改善委員会の設置の有無	話し合いの機会の頻度
労使の話し合いの機会の整備	労働時間等設定改善委員会	<input checked="" type="checkbox"/> 有 ・ 無	約6ヶ月に1回

(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	看護師 経種奈保 医療事務 仙田明美
労働者に対する周知方法	労働時間等に関する個々の苦情、意見及び要望を聞くため、平成22年2月12日（金）看護師の経種奈保医療事務担当の仙田明美職員を選任し、本人に周知するとともに、ミーティングで他の職員にも周知し了解を得た。
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	コミュニケーション能力アップをはかり、気兼ねなく相談に応じることができるよう「第2回しまね思いやり塾」に院長とスタッフ共に参加し、「聴く力」、「思いやりの心」等について学習した。会場はテクノアークしまね本館で平成21年10月11日（日）12日（月）に開催された。又相談担当者を設けるだけでなく、院長自らが当該等に対応するようにしている。職場での意見交換会も実施し職員間の意思疎通をはかった。

(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 職場改善計画の周知を図るため、職員全員に対し、平成22年2月9日（火）に平成21年7月6日（月）に作成した「職場意識改善計画」を配布した。又「医療法人ぽよぽよクリニック労働時間等設定改善委員会運営規程」「皆で考えよう！仕事と生活の調和（健康イキイキ職場）」のパンフレットを作成し配布した。その際、今後の時間外労働削減及び年次有給休暇の取得向上に向けての対策として、全職員が現在の仕事を全て洗い出し①それぞれの仕事が完成するまでの時間②日数等を把握してはどうか等の提案があった。職員には、一連の作業を全て経験させ、柔軟な職務の分担やそれに対応できる人材育成を行っている。

(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21年8月4日（土）に松原社会保険労務士を講師に、12時30分からぽよぽよクリニック待合室において1時間労働時間、有給休暇、育児・介護休業等についてクリニック内で研修を行った。平成21年10月11日（日）12日（月）の2日間テクノアークしまね本館で開催された「第2回しまね思いやり塾」に参加した。（院長、院長婦人とスタッフ4名）
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	まず、労務管理の専門家である社会保険労務士を講師として、ワークライフバランス推進及び今後の取組のため基礎となる、労働時間、年次有給休暇、育児・介護休業等について研修を行った。研修資料は、当クリニックで作成している「就業規則」を使用し研修を行った。テクノアークしまねの本館4階大会議室「第2回しまね思いやり塾」では、ヒューマンコミュニケーションのプログラムで大きな成果を上げていることで知られる、鳥取大学医学部の高塚人志准教授のプログラムに沿ってコミュニケーションについて学んだ。今後ワークライフバランスの推進及び取組にも生かしていきたい。

(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、取得率	14.5 日 96.7 %	8日 84.7 %	-6.5日 -12.0 %

具体的措置内容

年次有給休暇の計画的付与制度（導入の有無）	有 ・ <input checked="" type="radio"/> 無
その他行った措置の具体的内容 家族の介護が必要な職員に対し、時間単位の年次有給休暇を与えている。毎日の朝のミーティング等で全員に対し、年次有給休暇の取得をし易いよう院長より直接勧奨をするとともに、個人別に年次有給休暇の取得状況と残日数の把握を行い、取得数の少ない職員に対しては院長より直接取得するよう個別に勧奨を行っている。	

(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	223 時間	205 時間	-18時間 -8.1 %

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 ・ <input checked="" type="radio"/> 無
その他行った措置の具体的内容 全社員が所定外労働時間を削減に向け、毎日の朝のミーティングで意見交換を行っている。所定外労働時間数が多い職員に対し、勤務時間内に仕事を終わらせ帰宅するよう院長が指導している。又勤務時間中に終わらない仕事でも、明日に回す事ができる仕事であれば帰宅して休養し明日に備えることも指導している。所定外労働時間の予定のない職員にも帰宅の呼びかけを行っている。平成21年8月4日（土）社会保険労務士による勤務時間等の研修を1回行った。	

医療法人ぽよぽよクリニック年次有給休暇取得日数

1 平成20年4月1日～平成21年3月31日（付与人員8名）

付与日数	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
120	7.5	12.5	7.0	9.5	9.5	8.5	12.5	11.0	7.0	9.0	10.5	11.5

取得日数計 116.0日

一人平均取得日数 $116 \text{日} \div 8 \text{人} = 14.5 \text{日}$

平均取得率 $116 \text{日} \div 120 \text{日} = 96.7\%$

2 平成21年7月1日～平成22年1月31日（付与人員9名）※時間単位の年次有給休暇付与

付与日数	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
85				10	12.5	7	11.5	10.5 12時間	7.5 8時間	8.5 15時間		

付与日数の根拠

145日（7月～1月までの実付与日数）

$145 \text{日} \times 12 \text{分の} 7 \text{月} = 84.58 \text{日} \text{（} 85 \text{日）}$

取得日数計 67.5日 35時間=72日

（72日の根拠）

$35 \text{時間} = 4 \text{日} 3 \text{時間} \text{（} 1 \text{日} 8 \text{時間で計算）}$

$67.5 \text{日} + 4 \text{日} + 3 \text{時間} = 72 \text{日}$

一人平均取得日数 $72 \text{日} \div 9 \text{人} = 8 \text{日}$

平均取得率 $72 \text{日} \div 85 \text{日} = 84.7\%$

医療法人ぽよぽよクリニック所定外労働時間

1 平成 20 年 4 月 1 日～平成 21 年 3 月 31 日 (人員 8 名) (単位：時間)

4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
153 : 35	156 : 15	138 : 45	95 : 06	114 : 20	78 : 55	110 : 00	106 : 45	219 : 20	166 : 30	214 : 05	228 : 00

所定外労働時間計 1,781 時間 : 36 分

1 人平均所定外労働時間 1,781 時間 36 分 ÷ 8 日 = 223 時間

2 平成 21 年 7 月 1 日～平成 22 年 1 月 31 日 (人員 9 名) (単位：時間)

4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
			115 : 55	92 : 45	151 : 10	86 : 10	217 : 00	262 : 50	147 : 55		

所定外労働時間計 1,073 時間 : 45 分

1 人平均所定外労働時間 1,073 時間 45 分 ÷ 7 日 × 12 月 = 1,841 時間

1,841 時間 ÷ 9 人 = 205 時間

(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

職員全員に対し、週1回、有給でリフレッシュ休暇を与え、多様な生活ができるよう配慮している。又子育てに優しい職場環境づくりのため、個別または職員との意見交換会で直接院長に相談できる雰囲気作りを行い、実際に職員が利用している。

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	人
フレックスタイム制	有 ・ 無	人
裁量労働制	有 ・ 無	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 例えば私傷病復帰後、午後又は午前だけの勤務を認める。（半日の年休等）定期的に病院への通院が必要な職員に対して、時間単位の年休も認める。	有 ・ 無	0人
②「子の養育又は家族の介護を行う労働者」に係る措置 子の養育が必要な職員に対し、半日の短時間勤務を認めている。家族の介護が必要な職員に対し1時間単位の年次有給休暇を認めている。	① 有 ・ 無	2人
③「妊娠中及び出産後の女性労働者」に係る措置	有 ・ 無	0人
④「単身赴任者」に係る措置	有 ・ 無	0人
⑤「自発的な職業能力開発を図る労働者」に係る措置 本人の自発的な申出その他必要に応じ有給で学会その他有益な教育の場へ職員を派遣し、職業能力の開発を図っている。	① 有 ・ 無	1人
⑥「地域活動等を行う労働者」に係る措置 有給のリフレッシュ休暇を利用し地域活動を行うことを指導している。	① 有 ・ 無	0人

(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 ・ <input checked="" type="checkbox"/>	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 ・ <input checked="" type="checkbox"/>
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="checkbox"/> ・ 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="checkbox"/> ・ 無
社内アンケート調査の実施等による労働者の意見・要望のとりまとめの実施	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	<input checked="" type="checkbox"/> ・ 無
具体的な措置内容 平成21年5月1日から正社員が1名短時間勤務となったため、平成21年4月16日新たに正社員を雇用し職員の休暇取得、所定労働時間の削減の促進を図っている。	

設定改善指標

(1)職場意識改善計画に基づいた取組(90点)

実施体制の整備	① 労働時間等設定改善委員会等労使の話し合いの機会を整備しているか。	設置している	10点
		何らかの話し合いの場は設けている	5点
		ない	0点
職場意識改善	② 労働者からの苦情、意見、要望を受け付ける担当者を選任しているか。	はい	10点
		いいえ	0点
職場意識改善	③ 雇用する労働者に対して、職場意識改善計画を周知しているか。	はい	10点
		いいえ	0点
職場意識改善	④ 管理職等に対して、労働時間等の設定の改善に向けた取組の必要性等について研修を実施しているか。	はい	10点
		いいえ	0点
労働時間等の設定の改善	⑤ 年次有給休暇の計画的付与制度の導入や年次有給休暇の取得状況の労使による確認制度の導入、年次有給休暇の取得率の目標設定、2週間程度の長期休暇制度の導入等年次有給休暇の取得促進のための措置を行っているか。	はい	10点
		いいえ	0点
	⑥ 所定外労働の削減のため、「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」等の取組を行っているか。	はい	10点
		いいえ	0点
	⑦ 変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制等、労働者の多様な事情等に対応した労働時間制度を導入しているか。	導入している	10点
		ない	0点
3つ以上		10点	
⑧ 特に配慮を要する労働者に対する、勤務時間の短縮や特別休暇の付与等の措置を行っているか。 <small>＜特に配慮を要とする労働者の例＞</small> ・健康の保持に努める必要がある労働者 ・子の養育、親の介護等を行う労働者(※) ・妊娠中及び出産後の女性労働者(※) ・単身赴任者 <small>※は、法定の措置を上回る場合に限る。</small>	自発的な職業能力開発を図る労働者 地域活動等を行う労働者	1つ以上	5点
	制度がない	0点	
	導入している	10点	
⑨ ワークシェアリング、在宅勤務、テレワーク等の制度を導入しているか。	導入している	10点	
	ない	0点	
(1)の合計点		45	点

(2)職場意識改善計画や労働時間等見直しガイドラインに基づく効果的な取組(70点)

実施体制の整備	① 労使の話し合いの機会を整備している場合、どのくらいの頻度で開催しているか。	年4回以上	5点
		年1回~3回	3点
		ない	0点
職場意識改善	② 労働者からの苦情、意見、要望を受け付ける担当者を選任している場合、担当者があることを労働者に対し周知を行うことや窓口の設置等の受け付けやすい体制の整備をしているか。	はい	5点
		いいえ	0点
職場意識改善	③ 職場意識改善計画を周知している場合、具体的な取組の方法の周知を行うなど意識改善に向けた啓発などの仕方に工夫をしているか。	はい	5点
		いいえ	0点
職場意識改善	④ 管理職等に対して、労働時間等の設定の改善に向けた取組の必要性等について研修を実施している場合、専門家を講師に呼ぶなど研修の内容を工夫しているか。	はい	5点
		いいえ	0点
労働時間等の設定の改善	⑤ 年次有給休暇の取得率が企業全体で平均して何%か。	60%以上	5点
		50~60%未満	3点
		50%未満	0点
	⑥ 年間所定外労働が、企業全体で平均して何時間か。	150時間未満	5点
		150~250時間未満	3点
		250時間以上	0点
⑦ (1)⑦で制度がある場合、実際に利用のあった制度はあるか。	実績あり	5点	
	実績なし	0点	
⑧ (1)⑧で制度がある場合、実際に利用のあった制度はあるか。	3つ以上	5点	
	1つ以上	3点	
⑨ (1)⑨で制度がある場合、実際に利用のあった制度はあるか。	実績なし	0点	
	実績あり	5点	
⑩ 職場意識改善計画が、自社のホームページ等により公表されているか。	はい	5点	
	いいえ	0点	
計画以外に取り組んでいる事項	⑪ 経営者自らが指揮するまたは幹部が責任者となるなど、労働時間等の設定の改善に向けた企業内の推進体制を確立しているか。	はい	5点
		いいえ	0点
	⑫ 社内における問題点について把握し、必要に応じて業務計画や要員計画の策定を行うなど、業務の見直しを行っているか。	はい	5点
		いいえ	0点
⑬ 社内アンケートやヒアリングの実施等により、労働時間等の設定の改善に関する労働者の意見・要望を取り上げ、改善を図っているか。	はい	5点	
	いいえ	0点	
⑭ 休暇制度の利用事例を広報紙で取り上げたり、労働時間制度紹介のパンフレットを作成して従業員に配布する等、制度の利用促進のための情報提供を行っているか。	はい	5点	
	いいえ	0点	
(2)の合計点		44	点