

働き方職場改善に向けたオンラインワークショップを開催しました

(令和3年2月10日開催)

主 催：福井労働局、福井商工会議所、ふくい働き方改革推進支援センター

日 時：令和3年2月10日（水）14:00～15:30

場 所：福井商工会議所会議室

参加者：5事業所

討議テーマは事前アンケートの結果、

- ① 時間外労働削減について
- ② 人材確保

について、参加者の方々から忌憚のないご意見等話し合うことができました。

※討議結果をもとに作成したアクションプランは、次のとおりです。

ミッション(宣言)	時間外労働等削減と人材確保
ビジョン(将来像)	働く人やご家族の安心感を得られる職場づくり

現状分析	<p>【時間外労働等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・マンパワーがギリギリでシステムを導入し業務を減らして残業を縮小したいがコストがかかる。 ・マンパワーで残業をこなしている。繁忙期以外は定時で帰るようにしている。 ・お客様都合で作業が前後して計画どおりに行えず、残業になってしまう。 ・残業する人が属人化している。仕事の早い者は定時で帰るが、残業せざるを得ない者は長時間労働になる。 ・資格を持っている人しかできないため残業になる。 ・訪問看護・ヘルパーの場合、定時に帰ってこれない。報告書の作成が帰社してからとなる。 <p>【人材確保等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・同一労働同一賃金の法令化により、派遣社員の働き方の違いに応じて均衡・均等待遇を図ることが難しい。 ・高齢者が多い。 ・若い人は、給料・賞与が多い所へ転職してしまう。 ・会社が無名なので、新卒者の親が反対し高校生の確保が難しい。 ・介護施設等のスタッフは専門職が多く、新人が入っても仕事内容が専門職同士で分かっていると想像、特に教えないことから辞めてしまう。
-------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

課題	<p>【時間外労働等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務の現状把握に問題がある。残業の平準化を検討。 ・属人化からチームで残業を分担・人員配置の見直しが必要。 ・帰りづらい職場風土を改善するため、管理職自ら率先して早帰りをする。 ・残業時間を原因分析し、システム化・自動化を検討。 ・2交替制(分業)、時差出勤の検討。 <p>【人材確保等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用定着のための給与体制を見直す必要がある。 ・ベテランと新人の均衡待遇の検討調査が必要。 ・会社の広告、宣伝方法で知ってもらうための工夫が必要。 ・今いるスタッフの雇用維持の待遇を検討。
-----------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



ゴール (年度目標・到着点)	会社の知名度を上げ、働いている人が安心して継続できる企業
---------------------------	------------------------------

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

スケジュール	課題解決に向けた取組
長期的な取組 (1~2年)	<ul style="list-style-type: none"> ・勤怠関係(労働時間、休憩、出勤、給与計算等)のシステム化を行う。 ・会社を知ってもらうための広告、宣伝活動を行う。 ・人材の育成、人間関係の向上。
中期的な取組 (3ヵ月~1年)	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職等権限のある者が帰りやすい環境を作る(上司が定時で帰る)。 ・残業をする割合は事前申請(計画的に何時までか目標を立てる)する。 ・属人化された残業をチームで分け平準化する(1人にかかる負担を減らす)。 ・インターンシップを導入し高校生の採用に繋げる。 ・作業風景をビデオに撮り広報する。 ・今いる社員の雇用を守るために処遇改善の見直しをする。
当面(3ヵ月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・現状を洗い出し、作業の平準化を図る。 ・労働時間、残業時間、年次有給休暇等の勤怠の実態調査を行う。 ・個人の業務量、業務の偏りを分析する。 ・効率化や人材確保等の助成金を活用する。