

「働き方改革」に向けた取り組みのためのワークショップを開催しました！（令和元年10月28日）

主催：兵庫労働局・西宮労働基準監督署
日時：令和元年10月28日（月）14:30～16:25
場所：西宮労働基準監督署（地下会議室）
対象事業者：全業種
参加者数：25名（23事業所）

グループワーク

6～7名ずつ4班に分かれてグループワークを実施しました。
和やかな雰囲気の中で活発な意見交換・討議を進めることができました。



ワークショップの討議テーマは、

- ①長時間労働抑制について
- ②人材確保について
- ③休日・休暇について

の中から選んで、参加者の方々から忌憚のないご意見や取組事例を発表いただきました。

※班ごとに討議結果をもとに作成したアクションプランは、後ろのページに掲載しています

各班の発表の様子



A班

作業の共有化、誰でもできる化、作業量の均一化を図る。
気持ちよく働き、気持ちよく休める職場の実現をめざす。

B班

待遇や業務の見直しをして、人材を確保！





C班
業務の棚卸しをして
働き方を見直そう！

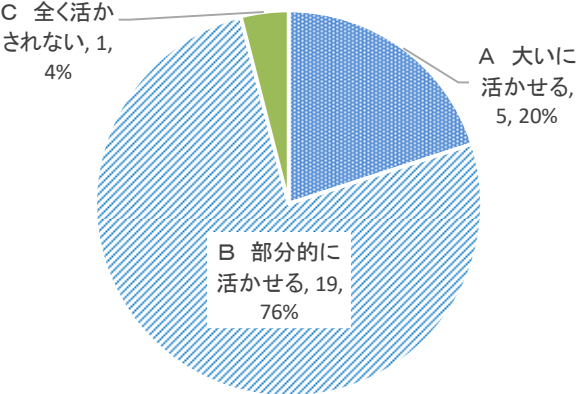
D班
休みにくく残業が多い
原因は、人材不足。ま
ずは人材確保から取組
みたい。



アンケート結果

※有効回答数 25

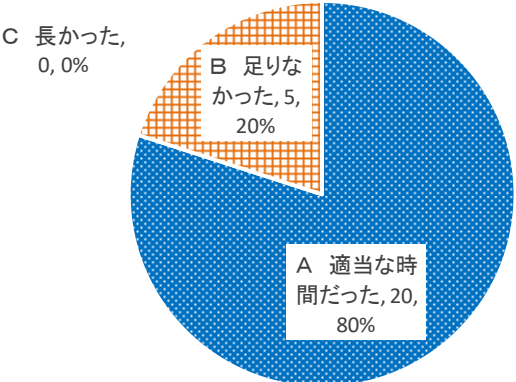
問1 今後の課題解決への取り組みに活かしていただけますか？



〈主な回答内容〉

- ・他職種の多々の意見を聞かせていただき参考になりました。
- ・異業種の方々のお話が聞いて良かったです。
- ・会社の事業内容、規模が違うのですが生かせる訳ではないですが、参考な意見が多くありました。
- ・意識改革への取り組みに活かせる

問2 今回のワークショップの時間配分について (グループワーク80分)



〈主な回答内容〉

- ・人数からするとひととおり発表できる時間が確保されていた。
- ・他の参加者の方のお話を伺うには良い時間だった。
- ・議論する時間をもう少し増やしてほしい。

A班 アクションプラン

ミッション(宣言)	気持ちよく働き気持ちよく休める会社に
ビジョン(将来像)	お互いに休みやすい職場の実現

現状分析	<p><労働時間></p> <ul style="list-style-type: none"> ・客のオーダーが絶対である、時間外になろうとも断れない。 ・管理職自らが時間外労働、休日出勤をする。 ・早出残業が常態となっていて定時稼働と仕事のスケジュールがあっていない。 ・時間給のため稼ぎたい人が多く残業も抑制できない。 <p><人材確保></p> <ul style="list-style-type: none"> ・通常の募集をしても応募者がなく人手が不足している。なかなか採用できない。 <p><休日・休暇></p> <ul style="list-style-type: none"> ・休日に係わらず業務(洗浄)が入る。(船舶関係) ・単純に月次業務が一時に集中する。 ・有給休暇の取得に偏りがある(取る人、取らない人が分かれる)
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・どうしても発生する時間外作業がある。例えば定時間際のオーダーである、大切なお客様だから断れない。この事例で次のような実践例が紹介された。 ①担当者レベルでは断り切れず残業が発生する場合は社長がお断りの連絡をすることで時間外の発生を防止している。 ②従来は時間外が発生していたが後任が時間外をしない方法として一人で作業せず、協力し合って複数人で時間内に仕上げることにしている。



ゴール (年度目標・到達点)	作業の共有化、誰でもできる化、作業量の均一化を図る。
-------------------	----------------------------

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(3~5年)	<ul style="list-style-type: none"> ・スキルアップのための研修を充実させる等、魅力のある体制をつくる。 ・個々人の都合にあわせた勤務が可能な体制をつくる。
中期的な取組(1~3年)	<ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革の内容の説明会を社内ホームページで周知する。 ・生活残業という意識で時間外が発生している。 ・作業の標準化で効率化を図り、賃金が保証される体制をめざす。
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・軽減できる業務は軽減する、業務の分析をする。 ・時期をずらせるものは、その時しない、時期をずらす。 ・管理職自らが率先して休暇を消化する。 ・管理職も有給5日取得を社内義務化。 ・社長自ら残業時間をなくすように旗を振る。 ・36協定を派遣先に伝えて理解をいただく(派遣会社)

※ 時間の都合上、当日はアクションプラン作成には至らなかったため、同席した働き方・休み方改善コンサルタントが、グループワークでの意見交換・討議の内容をふまえて作成しました。

B班アクションプラン

ミッション(宣言)	人が定着する働きがいのある職場づくりを！
ビジョン(将来像)	多様な働き方で生産性アップをはかる。

現状分析	<p>[労働時間]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働の個人差・季節差が大きい。 ・時間外労働分の賃金が生活費になっており、削減する意識が低い。 ・社員に負荷がかかり定着率が低い。 <p>[人材確保等]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若手の人材や特定の職種が不足している。 ・募集方法を工夫(動画投稿等)しても情報過多のため反応が薄い。 ・事業所の立地が悪く人が集まらない。 ・最低賃金アップにより人件費がアップし上下間の差が縮小している。 ・20歳代の応募者や若手社員とのコミュニケーションが難しい。 <p>[休日・休暇]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年5日の年次有給休暇の確実な取得により人員不足がより深刻になった。 ・年次有給休暇取得率に差がある(アルバイトは高いが社員は低い)。
課題	<p>[労働時間・休日・休暇]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職位を超えた業務分担の見直し。 ・新しい職位の検討。 ・仕事の見える化・多様化。 ・柔軟な勤務時間の検討。 <p>[人材確保等]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アルバイトの待遇改善。 ・若手人材の確保・育成策の検討。 ・外国人材の活用。



ゴール (年度目標・到達点)	待遇改善とモチベーションアップによる人材確保。
-------------------	-------------------------

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(3~5年)	<ul style="list-style-type: none"> ・多能工化によるワークシェアリングの実施。 ・多様で柔軟な働き方の推進による生産性のアップ。
中期的な取組(1~3年)	<ul style="list-style-type: none"> ・業務の平準化と多能工化の導入。 ・新しい職位の検討(準社員等)。 ・社内活動の促進(部活動への補助等)。 ・年代を超えたワーキンググループの結成。 ・管理者研修の実施(人材育成等)。 ・ヒアリングを踏まえた福利厚生策の実施。
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・業務の棚卸によるアルバイト等への作業分配。 ・時差出勤、多様な勤務パターンの検討。 ・時間外労働の見える化による無駄な時間外労働の廃止。 ・朝礼の時間や内容・会議の見直し。 ・アルバイト等への研修の実施。 ・アルバイト等の待遇改善に関するヒアリング。

※ 時間の都合上、当日はアクションプラン作成には至らなかったため、同席した働き方・休み方改善コンサルタントが、グループワークでの意見交換・討議の内容をふまえて作成しました。

C班アクションプラン

ミッション(宣言)	働き方改革により、「魅力ある職場づくり」に取り組もう！
ビジョン(将来像)	「従業員満足度と顧客満足度」の両方を重視する企業になる。

現状分析	<p>[労働時間]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・残業時間削減により、年収ベースで大幅な減収となり不満が高まっている。 ・仕事の一部の従業員に集中し、毎月45時間以上の残業になっている。 ・労働時間管理の為にリーダー・サブリーダーに負荷がかかっている。 ・技能が必要なメンテナンス職等は常に人手不足であり、労働時間が長くなる傾向である。 ・現場はシフトがバラバラなので、時間管理が行き届かない。 ・受注の波があるので、生産量を一定にできない。 <p>[人材確保等]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高校求人に応募がない(パート・派遣採用も厳しい)。 ・外国人労働者を雇用しているがなかなかコミュニケーションが取れない。 <p>[休日・休暇]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年次有給休暇がとりづらい職場の雰囲気がある。 ・一部の従業員が年次有給休暇を取りたがらない。
課題	<p>[労働時間・休日・休暇]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・残業時間抑制による収入減により退社する社員への対策。 ・部署間の縦割り体制の見直し。 ・業務分担・人員配置の見直し。 ・受注先との働き方改革についての調整。 ・年次有給休暇が取得しやすい体制作り。 <p>[人材確保等]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・求人サイトの見直し。 ・福利厚生の充実。 ・労働条件の見直し。 ・研修制度の充実。



ゴール (年度目標・到達点)	・人材確保に困らない、魅力的な職場環境の確立。
-------------------	-------------------------

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(3~5年)	<ul style="list-style-type: none"> ・残業なしで成果を上げる人材の育成。 ・従業員が知人に紹介できる会社になる。
中期的な取組(1~3年)	<ul style="list-style-type: none"> ・残業削減原資の配分の検討。 ・お客様への働きかけ(拠点の整備、機械の自動化)。 ・多能工の導入。 ・業務マニュアルの作成。 ・福利厚生の充実(クラブ活動の設置)。 ・近隣大学の工場見学の実施。
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・管理者・社員に対する教育。 ・部署管理者の意識徹底(会議での残業時間、年次有給休暇報告)。 ・他部署からの応援制度。 ・パートタイム賃金の底上げ。 ・指定校制の見直し。 ・福利厚生の充実(夜勤時間の夜食(おにぎり、から揚げ、みそ汁等))。

※ 時間の都合上、当日はアクションプラン作成には至らなかったため、同席した働き方・休み方改善コンサルタントが、グループワークでの意見交換・討議の内容をふまえて作成しました。

D班アクションプラン

ミッション(宣言)	ラグビーチームのように一人ひとりが助け合い支え合える会社を目指す！
ビジョン(将来像)	ワーク・ライフ・バランスを意識した快適な職場づくりを実現する。

現状分析	(長時間労働抑制)	<ul style="list-style-type: none"> 取引先企業の都合に合わすので、残業になりやすい。 繁忙期と閑散期の就労時間に差があり、業務量に偏りが見られる。 緊急時のトラブル発生の対応のため、残業時間が長くなっている。 その日の業務が終わっても、居残る社員がいる。
	(休日・休暇)	<ul style="list-style-type: none"> 少人数で業務をこなすため、人手不足で所定休日の調整がしにくい。 法改正の年5日の取得義務を達成できそうにない。
	(人材確保)	<ul style="list-style-type: none"> 新卒採用の応募が少なく、希望する人材が集まらない。 若年者の採用が難しい。 入社してもすぐに退職する社員がいるので、雇用が定着しない。 求人募集をしても、応募の問い合わせから面接希望へ結びつかない。
	(その他)	<ul style="list-style-type: none"> 育児をしながら仕事を続けられる職場環境でない。
課題	(長時間労働抑制)	<ul style="list-style-type: none"> 取引先の担当者とのように話し合いをすればよいのか。 職場に合う変形労働時間制は、何が適しているのか。 残業を労働者の判断に任せていないか。
	(休日・休暇)	<ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇の取得率を上げるにはどうすればよいか。 法改正の年5日の取得義務を達成させる具体的な施策はないか。 なぜ安定した人材確保ができず、雇用の安定ができないのか。
	(人材確保)	<ul style="list-style-type: none"> 応募者が多くなる求人内容にするのは、何を見直せばよいか。 若い世代の求人にこだわらず、高齢者や外国人の採用ができないか。 特定の社員へ業務量が偏っていないか。
	(その他)	<ul style="list-style-type: none"> 保育園に頼らずに事業場内で一時保育ができないか。



ゴール (年度目標・到達点)	<p>昨年度と比べて、毎月の平均時間外労働時間の30%削減(目標は月30時間以内)。 年次有給休暇の取得日数を取得率を60%超。離職者0人。</p>
-------------------	--------------------------------------------------------------------------------

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(3~5年)	<ul style="list-style-type: none"> 長期的に雇用安定ができ、世代間の業務引き継ぎができるようにする。 業界の地位向上のため、サービスの見える化に努力する。
中期的な取組(1~3年)	<ul style="list-style-type: none"> 季節的に繁忙があるので、1年単位の変形労働時間制を導入する。 勤務のシフト制を採用し、勤務ローテーションを見直す。 年次有給休暇の計画的付与の労使協定を締結する。 社員の出身校の就職担当者との関係を強くする。 第二新卒や若年者向けの転職フェアにブースを出す。 雇用に直結した助成金を利用し、雇用の定着につなげる。 保育士を雇い、事業場内に託児所を設ける。
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> 取引先企業の担当者と業務の効率化を図れるように協議を重ねる。 各業務を副担任制にすることで、情報を共有化できるようにする。 残業の事前申請を厳格化し、職長の許可を必要とする。 毎週1回の定例会を開催して、勤務状況を報告させる。 毎週1回のノー残業デーを設ける。 勤務カレンダーに各労働者ごとに年次有給休暇の取得促進日を設ける。 勤怠システムで年次有給休暇の取得状況が確認できるようにする。 求人広告の内容を求人サイトの担当者と綿密に打ち合わせをする。 留学生が資格外活動の範囲内で働けるパート職を用意する。 高齢者でも業務がこなせる仕事を用意する。 事前に求人説明会を開催し、社風や雰囲気を見る機会を与えるようにする。

※ 時間の都合上、当日はアクションプラン作成には至らなかったため、同席した働き方・休み方改善コンサルタントが、グループワークでの意見交換・討議の内容をふまえて作成しました。