

業務効率化と人材確保のためのワークショップ を開催しました！（令和元年11月21日）

主催：兵庫労働局、明石地域雇用開発協会、明石商工会議所、明石市
共催：明石公共職業安定所、明石地区労働保険事務組合協議会
日時：令和元年11月21日（木） 13:30～15:30
場所：明石商工会議所
対象事業者：全業種
参加者数：10名（8事業所）

業務効率化や人材確保等の勤務環境の改善の課題や現状、改善策などの課題についてグループで考え、話し合うワークショップを開催しました。

働き方改革関連法（同一労働同一賃金関係中心）説明

ワークショップの前に同一労働同一賃金関係を中心に働き方改革関連法の概要について、兵庫労働局雇用環境・均等部指導課長補佐が説明しました。



パートタイム・有期雇用労働法が大企業には来年4月1日より、中小企業は令和3年4月1日より適用となりますのでお早めの対応をお願いします。

企業では正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間に不合理な待遇差を設けてはならないことにご注意ください。

企業内で、どのような待遇差があるのか、あるならばどのような理由によるかを確認する必要があります。

合理・不合理についての判断は司法判断となりますので、まずは取組手順書を使って、各企業で手順に沿って労働者の待遇を整理していただくことをお勧めしています。

手順書は労働局に置いてありますし、厚生労働省のホームページからもダウンロードできますのでご利用ください。

さらに、兵庫働き方改革支援センターでは、中小企業を対象に5回まで無料で専門のアドバイザーが直接お伺いし、雇用管理や就業規則の見直しなどに関するご相談に応じアドバイスいたしますので、どうぞお気軽にご利用ください。

グループワーク

グループワークは、5名ずつ2班に分かれて行われました。
以下の3点を主な内容として、参加者の方々に活発に意見交換いただきました。

①労働時間関係

所定外労働の削減、労働時間管理方法などについて

②人材確保

求人の際の工夫、離職防止などについて

③業務効率化

限られた人員・時間で業務を効率的に回す工夫、パートタイム労働者、短時間正社員など多様な勤務形態の活用などについて

※ 各班に働き方・休み方改善コンサルタントがファシリテーターとして入り、討議を促進しました。



※ 討議結果をもとに、班ご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班発表

採用の門戸を広げ人材確保を！
意識改革から働きやすい職場への変革で人材の定着を！！

B班発表

若手人材を確保し、ミスマッチを防ぎたい！
そのためにも効果的で
キャリアステージが見える
採用方法を！

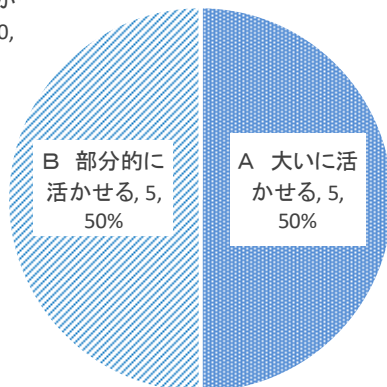


アンケート結果

※有効回答数10

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？

C 全く活か
されない, 0,
0%

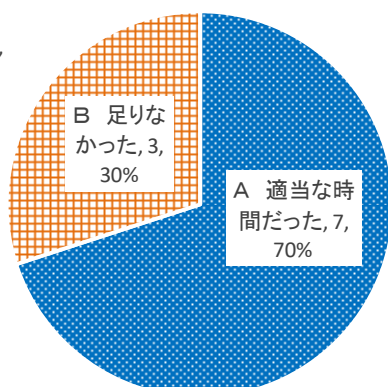


〈主な回答内容〉

- ・人材確保の会議の際に議題にしたい。
- ・各業界の参加者の方から情報を頂きました。
- ・業種が違うので、活かせる部分と少し難しいかなという点があった。

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55分)

C 長かった,
0, 0%



〈主な回答内容〉

- ・まとめるには十分な時間配分であった。
- ・皆さん悩みがそれぞれ多いです。
- ・もっと話を聞いてみたかったです。

A班アクションプラン

ミッション(宣言)	働きやすい職場への変革で労働力の確保を！
ビジョン(将来像)	労働環境の改善で働きやすい職場をつくる

現状分析	<p><労働時間関係></p> <ul style="list-style-type: none"> ・終業後ダラダラ残る ・労働者、部署によって残業時間にバラつきがみられる ・無駄な時間の発生がある ・パート優先で正社員にしわよせ <p><人材確保等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・求人を出しても人が来ない ・すぐ辞める ・繁忙期と閑散期の人材配置が困難 <p><業務効率化></p> <ul style="list-style-type: none"> ・担当者でなければ業務できない ・個人の効率化の意識がない
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・適正な労働時間管理の徹底・把握 ・業務量の現状把握 ・残業時間の原因分析 ・労働者の意識改革 ・人手不足によりジョブローテーションできない



ゴール (年度目標・到達点)	働きやすい職場環境となり離職率の低下へとつながる。 人材の定着率が上がることにより、人材確保が可能となるため、労働時間の削減や人材育成・ジョブローテーションが可能となる。
-------------------	--

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"> ・人事考課による賃金体系の見直しをする ・従業員の意識改革のための社内研修を定期的に行う
中期的な取組(1~3年)	<ul style="list-style-type: none"> ・業務量の安定をはかる ・ノー残業デーの実態調査 ・残業報告の徹底(事前申請と事後申請の形式) ・実労働時間の把握と実態調査を行う ・管理職研修を行う
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間削減についての労使の話し合いの場を設ける ・ノー残業デーの試験的実施 ・管理者が残業時間の目標設定をする ・残業報告の徹底(事前申請) ・賃金体系の見直しをする ・業務の棚卸しをする ・業務と個人のマッチング調査 ・ジョブローテーション

※ 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 <small>(宣言)</small>	若手人材が集まる働きやすく、風通しのよい職場づくり。
ビジョン <small>(将来像)</small>	キャリアステージが見える社員満足度の高い職場をめざす。

現状分析	<p>[人材確保等]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用の母集団が集まらない。 ・若手や新卒の応募が少ない。60歳以上の応募が多い。 ・応募者が面接に来ない・応募者と連絡が取れない。 ・希望の人材が集まらない。ミスマッチがある。 ・同業他社との差別化が難しい。 ・若手社員の定着率が低い。 <p>[労働時間関係・休暇等]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人によって業務量に差がある。 ・時間外労働手当が生活給になっている。 ・顧客の都合で労働時間が左右される。 ・有休取得率に差がある(特に正社員が低い)。
課題	<p>[人材確保等]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若手人材の確保と定着率のアップ。 ・職場の雰囲気やキャリアステージの明確化。 ・仕事のイメージアップ(きつい、ノルマがある等のイメージあり)。 ・面接・採用時の説明不足と応募者からのヒアリング不足。 ・定年制度の再検討(定年制の廃止や定年の延長等)。 <p>[労働時間関係・休暇等]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務量の平準化。 ・休日出勤や時間外手当に依存しない意識づけと賃金制度の検討。 ・有休の取得率が低い人へのアプローチの検討。



ゴール <small>(年度目標・到達点)</small>	効果的な採用方法を検討し、面接時のミスマッチ防止と定着率アップをはかる。
---	--------------------------------------

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"> ・人材の安定的な確保。 ・全社員を対象とした人事評価システムの確立。 ・横断的なメンター制度の確立。
中期的な取組(1~3年)	<ul style="list-style-type: none"> ・職場の雰囲気やキャリアステージを伝えるツール作成(動画募集やDVDの作成)。 ・社員参加型のイメージアップツールの作成(名刺や営業ツールにも活用)。 ・定年制の延長と60歳以上の定年後の職場の確保。 ・パートを含めた目標達成に対する評価制度の確立。 ・時間外手当に依存しない賃金制度の確立。 ・連続休暇や特別休暇の検討。
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・母集団形成のためのセミナーの開催。 ・入社後の仕事内容につながる面接シートの作成(ミスマッチ予防と能力の確認)。 ・世代を超えた横断的なグループづくり(若手が他部署の先輩に気軽に相談可能)。 ・家族にもメリットがある福利厚生策の検討(入学お祝い金、家族への土産など)。 ・業務の棚卸と業務負荷の見直し。 ・社員・取引先・社員の家族へのトップメッセージの発信。

※ 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。