

平成30年度「働き方改革」に向けた取組みのための ワークショップを 開催しました！（平成30年10月11日）

主催：兵庫労働局、神戸・灘公共職業安定所、神戸地域雇用対策協議会
日時：平成30年10月11日（木）
場所：ハローワーク神戸（5階会議室）
対象事業者：全業種
参加者数：7名

上記内容で、ワークショップを開催しました。

- ①長時間労働抑制
- ②人材確保
- ③休日・休暇

に絞って、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。

開催の挨拶



兵庫労働局雇用環境均等部指導課長より挨拶いたしました。

働き方関連法の概要とワークショップの説明

働き方改革関連の法改正のポイントは大きく分けて3つ。

特に年次有給休暇の確実な取得は企業の規模に関係なく、2019年4月1日の法施行時から全ての企業に適用されます。



ワークショップ

自社の課題や目標、取り組んでいる内容などをご紹介いただき、意見交換と討議を行います。

課題や改善策等は、付箋に記載し、模造紙に貼っていきます。



年次有給休暇のスムーズな取得のために、休暇申請等の勤怠システムの整備が必要！

ピンクの付箋は、各社が抱える課題です。

参加メンバーの意識が高く、いっぱい意見が出ています。

この後、改善策等を発表してもらいました。

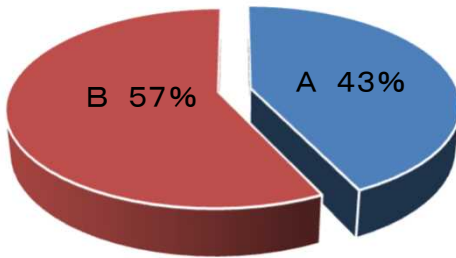


本日のワークショップでの話し合いを持ち帰り、各社で働き方改革をすすめましょう！

アンケート結果

※有効回答数7件（回答率100%）

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？

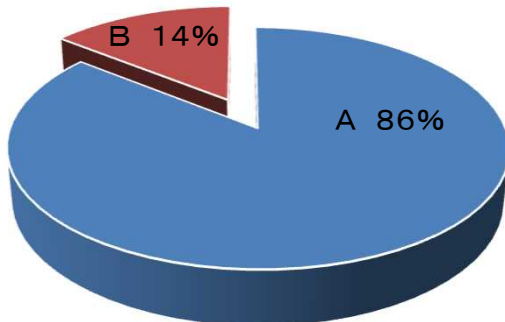


- A 大いに活かせる
- B 部分的に活かせる
- C 全く活かさない(回答者なし)

〈主な回答内容〉

- ・働き方改革の内容が具体的に理解できた。
- ・残業や年次有給休暇取得について、他社の取り組みが参考になりました。
- ・自社に合う部分は活用を検討したい。
- ・他社の具体的な取り組みをお伺いすることができて有益でした。
- ・ワークショップの中での話はFAQ形式に近く分かりやすかった。
- ・様々な業界の方の話が聞けてよかったです。

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50分)



- A 適当な時間だった
- B 足りなかった
- C 長かった(回答者なし)

〈主な回答内容〉

- ・ワークの時間が充分にあり、理解を深めた。
- ・もっと色々な課題解決に向けた取組や現在の悩み等の話が聞きたいと思いました。
- ・適切な時間配分だと思います。

アクションプラン

ミッション(宣言)	働きやすい環境づくりを目指し、意欲的に様々な取組を実施！
ビジョン(将来像)	多様な人材(制約社員)がイキイキと働ける会社を目指す。

現状分析	<p>[労働時間]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人手不足により残業が増加。 ・ライン作業での仕事のため、それに合わせて残業となる。 ・364日24時間体制。 ・業務量が増えて、減る様子がない。 ・得意先の営業時間が長いため、残業になる。 ・残業抑制よりも、利益重視になる。 <p>[年次有給休暇、休日]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職の年次有給休暇の取得率が低い。 ・休日出勤が多いが、人手不足のため、代休を与えられない。 <p>[人材確保]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用のための求人コスト上昇。 ・応募者が少ない。
課題	<p>[労働時間]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場内で早く帰宅しにくい雰囲気がある。 ・仕事量に偏りがあり、特定の社員の残業が多い。 ・繁忙期と閑散期の差が激しい。 <p>[年次有給休暇、休日]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上司・先輩が休まないのので、部下も休めない。 ・職場内で休みを取りにくい雰囲気がある。 ・子供の病気や行事で、男性社員が休暇をとりにくい。 <p>[人材確保]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・世代間での技術の継承ができない。 ・労働者間で業務スキルの差がある。



ゴール (年度目標・到達点)	<ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働の削減。⇒「月間45時間以内」 ・連続した「年次有給休暇制度」の導入
-------------------	---

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を育成する。 ・社員がイキイキと働く会社になる。
中期的な取組(1～3年)	<ul style="list-style-type: none"> ・業務分担体制を見直す。 ・思い切ったローテーションを断行する(管理職の配置転換)。 ・メモリアル休暇、連続休暇の導入。
当面(3か月程度)の取組	<p>[労働時間]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事の棚卸しをする。 ・管理職・社員への意識付け研修を実施する。 ・ノー残業デーを導入する。 ・長時間労働実績のある職場へフィードバックを行う。 <p>[年次有給休暇]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職・社員へ意識付け研修を実施する。 ・休暇申請等の勤怠システムを整備する。 ・就業規則を整備する。