

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31年2月5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：平成31年2月5日（火）
場所：明石商工会議所
対象事業者：全業種
参加者数：9名

上記内容で、ワークショップを開催しました。

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

の3点を主な内容として、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。

挨拶



明石商工会議所の総務部業務企画課長の齋藤氏の司会により、開催の挨拶と本日の予定をご説明いただきました。

働き方改革関連法についての概要を説明

ワークショップの前に働き方改革関連法の概要について、働き方・休み方改善コンサルタントより説明をしました。



働き方改革とは、安易な残業依存体質を解消して、多様な人材が活躍できる働き方を実現することを目的としています。

諸外国と比較して、労働時間が長いことが様々な弊害をもたらし、「過労死」などの問題にもなっています。

御社で働き方の見直しを検討される場合、ぜひコンサルタントをご利用ください。

グループワーク

グループワークでは、小グループに分けて、率直な意見交換が行われました！

話し合いが進むと、いろいろな意見が出されていきます。

A班の様子

じっくり考えてみると、
いろいろな問題点があることに気づきます。

他社の意見から意外な改善点も提案されて、
自社での導入も検討！



リラックスした雰囲気でも積極的
に話ができ、総務・人事担当者として
同感できる意見には思わずうなずく
場面もありました。

例えば、代休制度があっても、
労働者が代休を取らずに出勤を
し続けるので、どうすればよいか。

一定の期間内で代休を取得できる
よう工夫をするか、前もって休日出勤
が分かっているなら振替休日での対応
でもよいのではないか。



B班の様子

最初は緊張をしていましたが、時間が経過するうちに和気あいあいと話し合える雰囲気になりました。

自社について考えてみると、あれもこれもと問題点がいろいろ出てきます。



業界特有の問題点については、他業種では日頃気がつかないことなので、聞き入ってしまうことも。

同じような問題を抱えている企業の話には今度の改善点に活かせるのではないかな。



意見も出そろったところで、いよいよ発表する内容を吟味している様子！

全員、真剣な眼差しで考えています。



発表の様子



A班発表

早期退職者が多いので、離職者を出さないためには、退職理由を分析して、業務のフォローアップ体制をしっかりとりたい！

年次有給休暇を取得しやすくするため、事前に取得目標を設定して職員から希望日を聞き、取得を奨励したい！

B班発表

長時間労働抑制のため、労使の話し合いの場を設けて、管理職が残業時間の目標設定をして、事前申請によりムダな残業をなくしたい！

年次有給休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりをしよう！



助成金の説明



兵庫県働き方改革推進支援センターの廣瀬氏より、助成金の活用について説明。

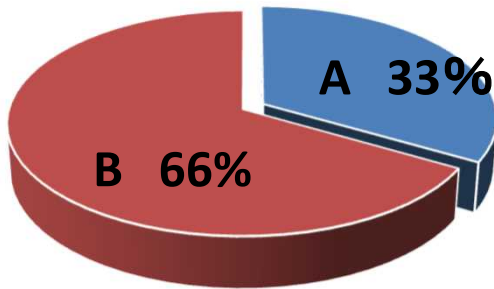
企業が利用しやすい助成金もあるので、センターへ気軽にお問合せをしてほしい。

※ アクションプランは、後ろのページに掲載しています

アンケート結果

※有効回答数9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？

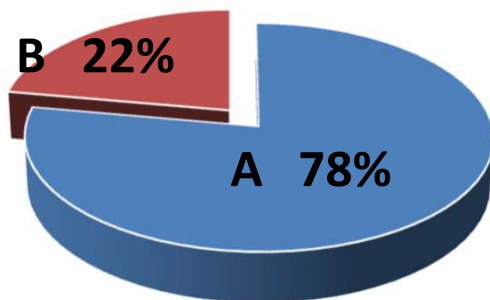


- A: 大いに活かせる (3件)
B: 部分的に活かせる (6件)
C: 全く活かさない (0件)

〈主な回答内容〉

- ・ワークショップの中で出た考え方を参考にしたいと思いました。
- ・様々な意見交換ができて、参考になる話が多かった。
- ・いろいろな企業の取り組みが聞けた。
- ・どの企業も同じような問題を抱えていると感じた。
- ・(改善点であげられた) 年次有給休暇の見える化ボードなどを検討したい。
- ・意見で挙げられた残業を減らす方法などを活かせると思う。
- ・他社の担当者と情報の共有などができてよかった。
- ・年次有給休暇の取得について他社の取り組みを知ることができた。

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60分)



- A: 適当な時間だった (7件)
B: 足りなかった (2件)
C: 長かった (0件)

〈主な回答内容〉

- ・もう少し課題解決に時間をかけたかった。
- ・(具体的な) 対策についてもう少し議論をしたかった。

A班 アクションプラン

ミッション(宣言)	働き方改革で人材の確保を推進する
ビジョン(将来像)	働き方改革でワークライフバランスを実現する

現状分析	<p><長時間労働></p> <ul style="list-style-type: none"> ・工期優先で逆算すると長時間労働になってしまう。 ・納期により時間外労働が必然となる ・部門により時間外が多い(設計・開発・製造) ・クレーム対応のため時間外労働をせざるを得ない。 <p><人材確保等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・早期退職者が多い。 ・若手社員の離職が多い。 ・1人1人のモチベーションが低い。 ・現場仕事なので離職率が高い。 <p><休日・休暇></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場の環境でまとまった休暇が取りにくい。 ・土日に限定した出勤が必要な現場が多い。
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・部署や人により仕事が重なる。 ・時期により仕事が重なる。 ・代休が取れない。 ・残業の管理の仕方に問題がある。



ゴール (年度目標・到達点)	働き方改革の前進で有給休暇の取得率の向上、人材確保の好循環を目指す。
-------------------	------------------------------------

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"> ・残業時間が減らせるような研修を実施する(不得意なPC作業を早く処理できるような研修等)
中期的な取組(1~3年)	<ul style="list-style-type: none"> ・離職者防止のため関連した教育訓練給付金を利用する ・離職者防止のため、業務のフォローアップできる体制をつくる
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇の取得日を事前に設定する(2日連続で取る日を事前に設定、記念日休暇を設定する等) ・時間外労働の事前申請を徹底する ・ノー残業デーを設ける ・時間外の多い部門の原因を分析する ・部署や人により、また時期により仕事が重なる実態を調べる

B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)	働き方改革で意識改革をはかろう！

現状分析	<ul style="list-style-type: none"> <長時間労働> ・検査チェック項目が多い(不要な項目あり) ・労働者、部課によって残業時間にバラつきがみられる ・管理者の残業時間管理が出来ていない <人材確保等> ・求人を出しても人が来ない ・仕事量が多いため退職者が増える ・人事制度が明確でない <休日・休暇> ・有給休暇の取得に個人差がある ・有給休暇を取得できる部課に偏りがある ・土日に出勤があり、離職につながる
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 ・有給休暇の取得促進、取得計画 ・労働者の意識改革



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、労働時間の削減や年次有給休暇の取得率向上につながる。
-------------------	--

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行う。 (入社時研修など)
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 ・相談窓口の設置をする ・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实施 ・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 ・年次有給休暇が取得しやすい職場雰囲気の醸成をはかる