

# 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7月12日）

主催：兵庫労働局・姫路労働基準監督署  
日時：平成30年7月12日（木）  
場所：姫路労働基準監督署（2階会議室）  
対象事業者：全業種  
参加者数：8名

上記内容で、ワークショップを開催しました。  
テーマは事前アンケートにより

- 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

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。

## グループワーク

2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！

※班ごとの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

社員がずっと働きたいと思える職場をつくろう！！





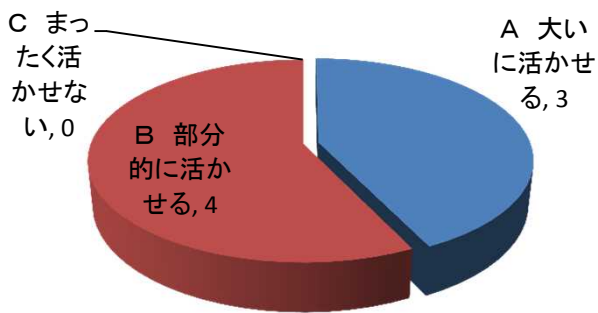
**B班**  
 人材の定着率を上げる取り組みは、結果として労働時間削減や年次有給休暇の取得率向上につながります。



**アンケート結果**

※有効回答数7

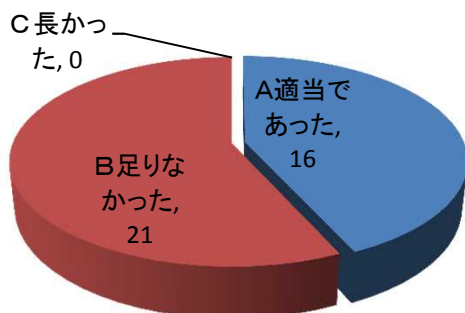
**問1 今後の課題解決への取り組みに活かしていけますか？**



〈主な回答内容〉

- ・他社の取り組みを知ることができよかった。
- ・参考になった。
- ・同じ業種で意見交換をできたらもっとよいかもかもしれない。
- ・有給休暇を取りやすくする方法が参考になった。

**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50分)**



〈主な回答内容〉

- ・もう少し具体的に聞きたいところがあった。

# A班 アクションプラン

ミッション(宣言)	社員がずっと働き続けたいと思える職場をつくる
ビジョン(将来像)	公平に休暇が取得できて、満足して働き続けられる職場の実現

現状分析	<p>&lt;労働時間&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・深夜まで残業する人がいたので、午後9時に消灯、それ以降の残業は一室に集めるようにしたり、午後10時にパソコンを自動でシャットダウンするような取組をすると早く帰る人が多くなった。</li> </ul> <p>&lt;人材確保&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・通常の募集をしても応募者がなく人手が不足していた。その解決のため、子供がいる人でも働きやすい時間帯で募集すると効果があった。</li> </ul> <p>&lt;休日・休暇&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・パート・アルバイトは年休を取得しているが、正社員は取得できていない。</li> <li>・年休を50%はとれているので、特に問題としていない。</li> <li>・人によって取得にばらつきがある。</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・単に労働時間を減らすことだけを社員に指示すると、業務に積極的に取り組まない者がでるといった弊害があった。長時間労働是正や休暇の取得促進に取り組む場合は社員ひとりひとりにその必要性を認識して取り組んでもらうことが必要である。</li> </ul>



ゴール (年度目標・到達点)	社員ひとりひとりが働きやすい職場環境をつくり、人材の定着を図る
-------------------	---------------------------------

## 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"> <li>・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。</li> <li>・個々人の都合にあわせた勤務が可能な体制をつくる。</li> </ul>
中期的な取組(1~3年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域での会社説明会を複数回開催して、会社の知名度を上げる。</li> <li>・社員から改善を提案できるしくみをつくる。</li> <li>・契約社員から限定社員に転換できる制度を導入する。</li> </ul>
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社員全員の労働時間を把握し、原因を分析する。</li> <li>・業務の棚卸しを行い、必要でない業務を廃止する。</li> <li>・業務の偏りを分析して業務の見直しをする。</li> <li>・社員の紹介による人材の確保に努める。</li> <li>・忙しい部署には、他部署から応援を入れる。</li> <li>・地域別に賃金設定を行う。</li> <li>・ノー残業デーの設定やパソコンの自動シャットダウンを行う。</li> </ul>

※ 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)	働きやすい職場への変革！
ビジョン(将来像)	若者の労働力確保、働き方改革で意識改革をはかろう！

現状分析	<p>&lt;労働時間&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤怠不良</li> <li>・会議が多い(必要性があまりない)</li> <li>・労働者によって残業時間にバラつきがみられる</li> </ul> <p>&lt;人材確保等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・若い社員が辞めてしまう</li> <li>・求人を出しても人が来ない</li> <li>・ジョブローテーション出来ない(社員が拒否する)</li> </ul> <p>&lt;休日・休暇&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・休日がとれない</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・適正な労働時間管理の徹底・把握</li> <li>・業務量の現状把握</li> <li>・残業時間の原因分析</li> <li>・有給休暇の取得促進</li> <li>・求人でのマッチング</li> <li>・業務のマッチング</li> </ul>



ゴール (年度目標・到達点)	モチベーションを向上させるとともに、働きやすい職場環境を整備し離職率を下げる。人材の定着率を上げることにより、労働時間の削減や年次有給休暇の取得率向上を図る。
-------------------	---------------------------------------------------------------------------------

## 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"> <li>・人事考課による賃金体系の見直しをする</li> <li>・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)</li> </ul>
中期的な取組(1~3年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務量の安定をはかる</li> <li>・ノー残業デーの実態調査</li> <li>・相談窓口の設置をする</li> <li>・実労働時間の把握と実態調査を行う</li> <li>・管理職研修を行う</li> </ul>
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働時間削減についての労使の話合いの場を設ける</li> <li>・ノー残業デーの試験的实施</li> <li>・管理者が残業時間の目標設定をする</li> <li>・残業報告の徹底(事前申請)</li> <li>・賃金体系の見直しをする</li> <li>・業務の棚卸しをする</li> <li>・年次有給休暇が取得しやすい職場雰囲気醸成をはかる</li> </ul>

※ 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。