

# 平成29年度 働き方・休み方改善のためのワークショップ 開催いたしました！（平成29年10月6日）

主 催：兵庫労働局・尼崎経営者協会  
日 時：平成29年10月6日（金）  
場 所：尼崎商工会議所  
対象事業者：全業種  
参加者数：16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労働時間について
- ②採用・人材確保について
- ③休日・休暇について
- ④無期転換ルールについて

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。

## ワークショップ会場の様子



様々な業種の事業者様に  
多数ご参加いただき、  
活発な話し合いや意見交  
換を進めることができました！！

尼崎経営者協会 藤井専務理事のあいさつ

※班ごとのアクションプランは、別途  
（後ろに）添付しています

## 各班の発表の様子



**A班**  
働きやすい環境づくりで  
WLBの実現を！！

**B班**  
働き方改革により、  
「魅力ある職場づくり」  
に取り組もう！

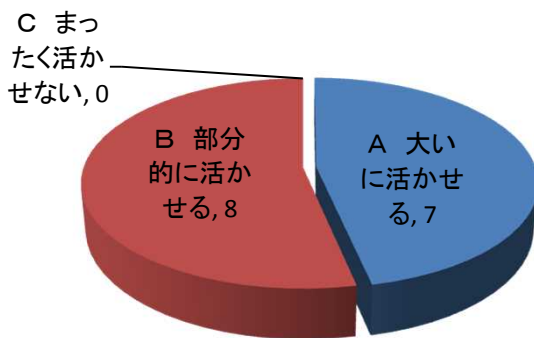




**C班**  
働き方改革を  
人材確保につなげよう！

## アンケート結果

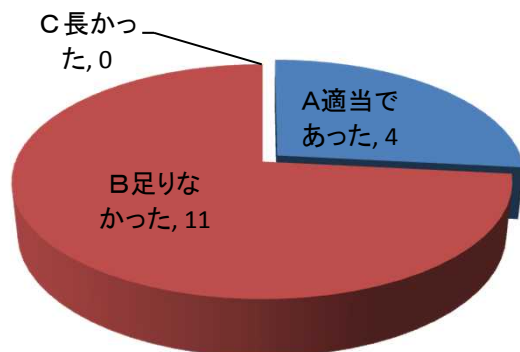
### 問1 今後の課題解決への取組に活かしていけますか？



#### <主な回答内容>

- ・さまざまな企業の課題に対する意見が聞けて有意義だった。
- ・参加企業の業種が様々だったので、部分的に活用していきたい。
- ・採用や所定外労働時間の削減について、他企業の意見が大変参考となった。
- ・他社様が取組んでいる事項の中で、自社でも取り組めるような内容のものがあつたので参考としたい。 等々

### 問2 今回のワークショップの時間配分について（班別討議80分）



#### <主な回答内容>

- ・間延びがなく、ちょうどよかつた
- ・時間が足りず、課題すべてを消化できなかつた。
- ・テーマ4つは少し多すぎと感じた。
- ・もう少し深く話がききたかつた。 等々

# アクションプラン記入シート

事業場名〔 \_\_\_\_\_ A班 \_\_\_\_\_ 〕

ミッション(宣言)	働きやすい環境づくりでWLBの実現
ビジョン(将来像)	労働環境の改善で働きやすい環境へ！

現状分析	<p>&lt;労働時間&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職種や労働者によって残業時間にバラつきが見られる</li> <li>・残業時間を減らしたいが人が足りないので残業時間が減少しない</li> <li>・短時間勤務制度を取り入れているが業務量が減らず負荷が大きい</li> <li>・残業時間が減ると収入が減り、困るとの意見がある</li> </ul> <p>&lt;採用人材確保等&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・募集しても応募自体がない</li> <li>・若者が集まらない</li> <li>・採用になっても続かずに辞めてしまう</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>・時間管理者の育成</li> <li>・業務量の現状把握</li> <li>・残業時間の原因分析、対策を検討</li> <li>・有給休暇の取得促進</li> <li>・求人でのマッチングをはかる</li> <li>・賃上げ、賃金体系の見直し</li> </ul>



ゴール (年度目標・到達点)	<p>ダラダラ残業や付き合い残業がなくなり、従業員ひとりひとりが、自分自身の残業時間を削減するという意識づけができる。</p> <p>モチベーション向上により、風通しの良い職場となり、離職率も低下、人材確保へとつながっていく。</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)	従業員ひとりひとりが自分のWLBのための残業時間削減に対する意識を持つようになる。 働きやすい職場環境となり離職率低下により人材の定着率がUPする。
中期的な取組(1~3年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務量の安定を図る</li> <li>・残業報告書の徹底(事前申請と事後報告の形式)</li> <li>・時間管理者の育成</li> <li>・人事考課による賃金体系の見直し</li> </ul>
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働時間の実態把握と分析をする</li> <li>・毎月管理者が目標を立て、振り返りと分析を行う</li> <li>・労働時間削減について労使での話し合いの場を設ける</li> <li>・従業員から提案書を上げる(業務上気づいた事など)</li> <li>・ノー残業デーの設定</li> <li>・賃金体系の見直し、賃上げ</li> <li>・正社員転換制度の導入</li> </ul>

# アクションプラン記入シート

事業場名[                      B班                      ]

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"> <li>・人員に対し受注量が多く、工事の繁忙期が集中し、残業時間が多くなる。</li> <li>・部署間や個人間で残業時間の長短がある。</li> <li>・仕事を覚えようとしていない人がいる。</li> <li>・残業削減のための具体的な方策がない。</li> <li>・上司が部下の業務を把握していない。</li> <li>・残業申請をせずに残業をしている。</li> <li>・ダラダラ仕事をするので、労働時間が延びる。</li> </ul> <p>[採用・人材確保]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・求人にたいする応募が少なく、良い人材が採用できない。</li> <li>・若い世代の離職が多く、育成ができない。</li> <li>・面接官の意見がバラバラでまとまらない。</li> </ul> <p>[休日・休暇]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務量が多く、休日出勤をしなければならない。</li> <li>・有給休暇の取得率が低い。</li> </ul> <p>[無期転換ルール]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・正規と非正規の業務が同じである。</li> </ul>
課題	<p>[労働時間]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・要員計画と採用計画の乖離をどうするのか。</li> <li>・業務分担・人員配置の見直し。</li> <li>・管理者による適正な時間管理の徹底、業務の現状把握。</li> <li>・事業所全員の働き方の見直し。</li> <li>・残業事前申告制度が形骸化。</li> <li>・労働時間ではなく、労働生産性を処遇に反映する制度を検討。</li> </ul> <p>[採用・人材確保]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・求人媒体等の採用費用の増加。</li> <li>・恒常的な人手不足。</li> <li>・早期離職対策</li> </ul>



ゴール (年度目標・到達点)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時間外労働の削減。⇒「月間30時間以内」</li> <li>・新入社員の離職率の削減⇒「1年後の離職率0%」</li> </ul>
-------------------	---

## 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>・多様な働き方制度の完成。</li> <li>・地域において、就職先として選ばれる会社になる。</li> </ul>
中期的な取組(1~3年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多能工化の推進。</li> <li>・管理職の人事評価に、部下の時間管理・有給休暇取得を導入。</li> <li>・メンター制度の導入及びメンターへの教育制度の確立。</li> </ul>
当面(3か月程度)の取組	<p>[労働時間]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・経営者トップからワーク・ライフ・バランスに取り組むメッセージの発信。</li> <li>・管理職の意識徹底(会議での残業時間等報告)。</li> <li>・長時間労働実績のある職場へのフィードバック。</li> </ul> <p>[採用・人材確保]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハローワークの徹底活用。</li> <li>・社員の口コミを活用。</li> <li>・勤務年数の短い社員に対し、定期的にヒアリングを実施。</li> </ul>

# アクションプラン記入シート

事業場名[ \_\_\_\_\_ C班 \_\_\_\_\_ ]

ミッション(宣言)	人材不足を解消し、継続的に成長する企業へ
ビジョン(将来像)	職員がより働き続けたいと思える職場環境への変革

現状分析	<ul style="list-style-type: none"> <li>・恒常的に時間外労働が多い</li> <li>・突発的な休日労働が発生する</li> <li>・人によって労働時間に偏りがある</li> <li>・社内資料(紙)が多い</li> <li>・有給休暇消化率の目標達成が難しい</li> <li>・人材流出、離職率が高い</li> <li>・特に高卒の人材確保が困難</li> <li>・障害者雇用率達成が困難である</li> <li>・新入社員のコミュニケーション困難</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外国人の活用</li> <li>・管理職に対するマネジメント</li> <li>・見える化により労働時間バランスを考慮</li> <li>・人材確保のための管理職、一般社員向け研修の機会を設ける</li> <li>・評価制度の確立</li> </ul>



ゴール (年度目標・到達点)	人材確保に困らない魅力ある職場をつくる
-------------------	---------------------

## 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>・職種別の適正な人事評価制度の確立</li> <li>・社員が安心して働き続けることができる職場環境の改善</li> </ul>
中期的な取組(1~3年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外部機関による講師派遣・定期的研修利用</li> <li>・同業他社の交流を積極的に行い任意の勉強会、好事例の共有をする</li> <li>・外部機関によるヒアリング・アンケート調査の利用</li> <li>・クラウド活用によるペーパーレス化</li> <li>・テレビ会議による労働時間削減</li> </ul>
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・残業時間の多い職員の業務の洗い出し</li> <li>・実労働時間の実態調査・把握</li> <li>・相談窓口の設置</li> <li>・業務負荷の均一化をはかり休暇取得を促進</li> </ul>