

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12月6日）

主 催：兵庫労働局・尼崎労働基準監督署
日 時：平成29年12月6日（水）
場 所：尼崎労働基準監督署（3階 会議室）
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。
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無期転換ルールについて
- ④その他

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



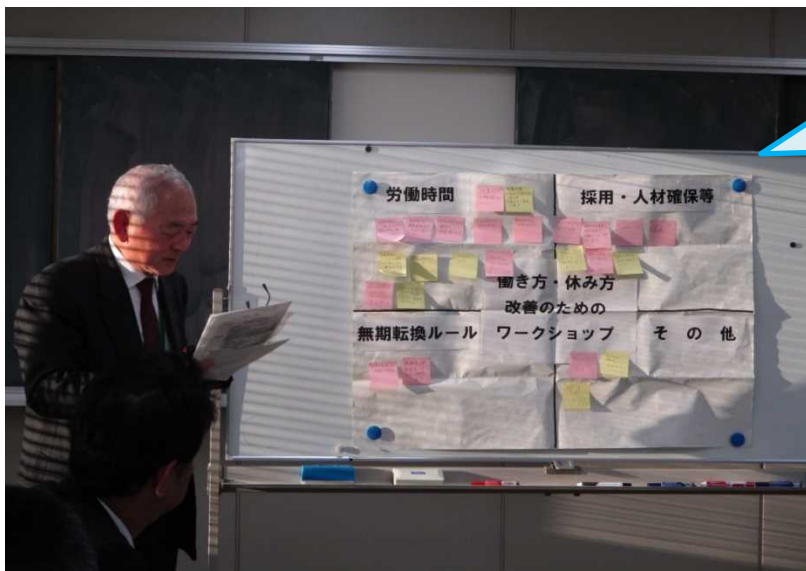
様々な業種の事業者様に
多数ご参加いただき、
活発な話し合いや意見交
換を進めることができました！！

※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

各班発表の様子



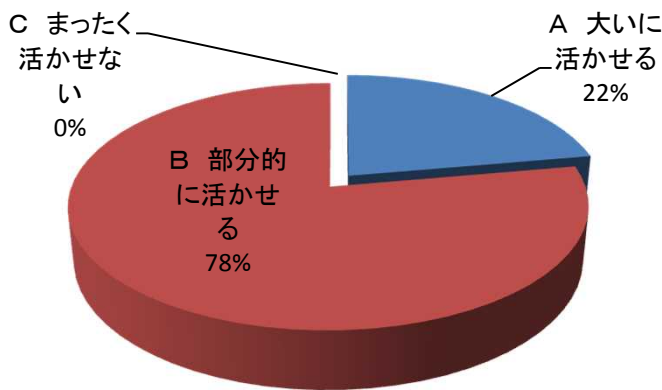
A班 意識改革から働きやす
い職場改革を進めよう



B班 自分の子どもに勤めて
もらいたい会社をつくら
う！

アンケート結果

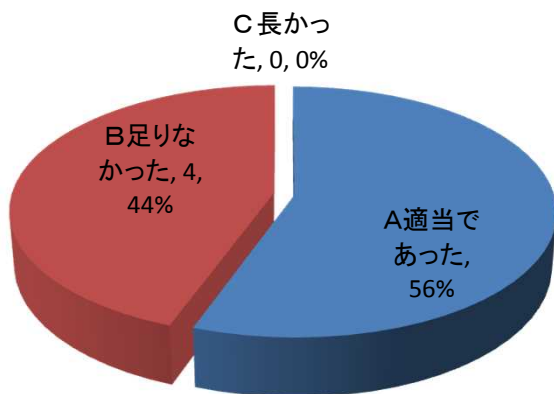
問1 今後の課題解決への取組に活かしていけますか？



＜主な回答内容＞

- ・他社様の状況を知ることができて有意義だった。
- ・労働時間管理への対応について参考となった。
- ・業種は異なるが、いただいた意見をあてはめ、参考にしていきます。
- ・高卒採用について、クラブ活動の先輩が後輩を連れてくる(という意見が参考となった)。
- ・無期転換のところは知識不足な部分も多く、概要や課題が聞けたので役立てられそうです。

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＞

- ・もう少し(他社の)意見を聞きたかった。
- ・色々な意見をうかがえたから(ちょうどよかった)。
- ・不慣れなため、時間配分が出来なかった(ファシリテーターのことか)。

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)	働き方改革で自分自身の意識改革をしよう！
ビジョン(将来像)	労働時間の適正化・働きやすい職場への変革

現状分析	<p><労働時間></p> <ul style="list-style-type: none"> ・職種や労働者によって残業時間にバラつきが見られる ・労働時間管理が出来ていない ・得意先に合わせるため突発的な残業(休日含む)がある <p><採用人材確保等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・募集しても応募自体がない ・採用してもすぐに辞めてしまう <p><無期転換ルール></p> <ul style="list-style-type: none"> ・有期雇用労働者の現状把握が出来ていない
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・適正な労働時間管理の徹底・把握 ・時間管理者の育成 ・業務量の現状把握 ・残業時間の原因分析、対策を検討 ・職種や業務のマッチングをはかる ・相談窓口を設ける ・有期雇用労働者の現状把握(勤続年数等)



ゴール (年度目標・到達点)	<p>従業員ひとりひとりが、自分自身のWLBのための残業時間削減へと意識改革することができる。</p> <p>モチベーション向上とともに、職場環境の改善となり離職率低下。魅力ある職場へと変革できる。</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"> ・業務量の安定を図る ・残業報告書の徹底(事前申請と事後報告の形式) ・時間管理者の育成 ・ノー残業デーの実態調査
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間の実態把握と分析をする ・毎月管理者が目標を立て、振り返りと分析を行う ・労働時間削減について労使での話し合いの場を設ける ・ノー残業デーを週1日試験的に実施(自己申告型の導入) ・賃金体系の見直し、賃上げ ・正社員転換制度の導入 ・労働時間削減について労使の話し合いの場を設ける

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)	自分の子供に勤めてもらいたい会社をつくろう！
ビジョン(将来像)	当たり前のことを当たり前にする会話のできる会社にする

現状分析	<p><労働時間></p> <ul style="list-style-type: none"> ・グループリーダーに業務が集中し、残業増となっている ・客観的な残業時間管理の手法を導入していない ・残業手当が生活費に組み込まれている ・有給の一斉利用(夏季1週間)を実施しているのが精一杯だ <p><採用人材確保等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ベテランスタッフの退職、人手が集まらない ・新入社員が長く続かない <p><無期転換ルール></p> <ul style="list-style-type: none"> ・無期転換希望者への準備が出来ていない
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇を取る人とらない人に偏る ・生産管理のシステムを構築して個々に行っている業務を共通にする ・有期雇用労働者の事情聴取、希望の調査



ゴール (年度目標・到達点)	時間外労働の削減、有給休暇利用率アップで魅力ある職場へと変革できる。
-------------------	------------------------------------

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"> ・人でなく機械でもできるように、従業員ひとりひとりが工夫をすること ・を続けることで、残業時間削減への意識改革につながっていくようになる。
中期的な取組(1~3年)	<ul style="list-style-type: none"> ・業務量が均等になるようにする ・残業の対策①毎週残業時間報告書②適切な人員数の確保 ・残業を指示制とする ・早めに問題点を見つけ、解決の手を打つシステムを作っていく ・アラームをすることで指導ができ、解決が図られる
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・退職社員からの意見を参考にして社内の問題点を把握する ・休みやすい環境について調査する ・正社員転換を希望している社員の調査