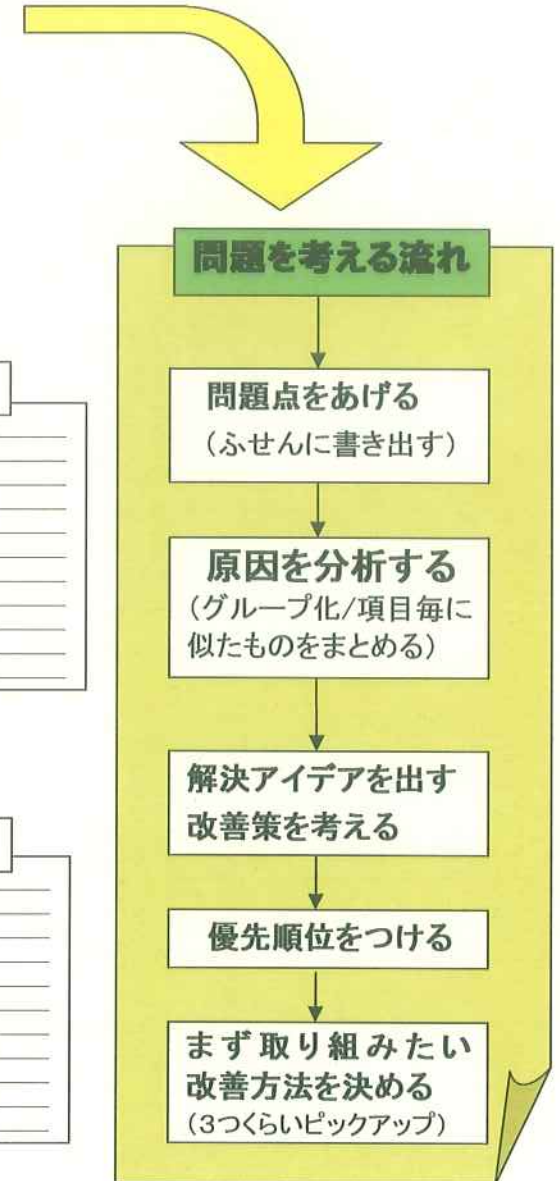
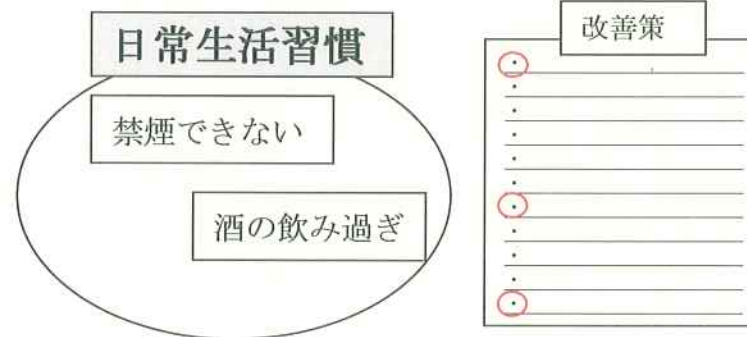
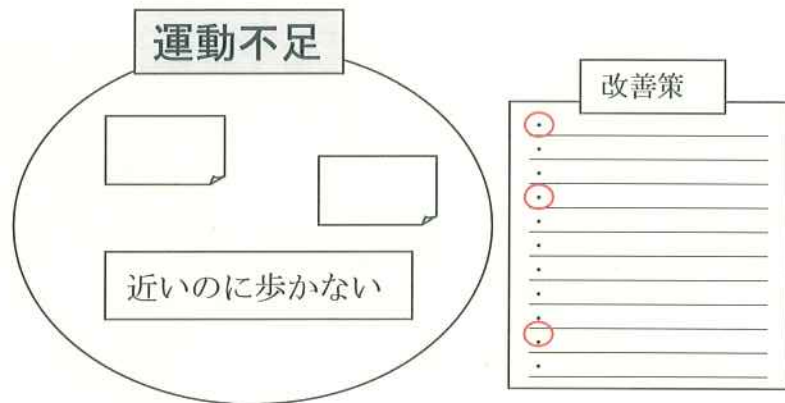
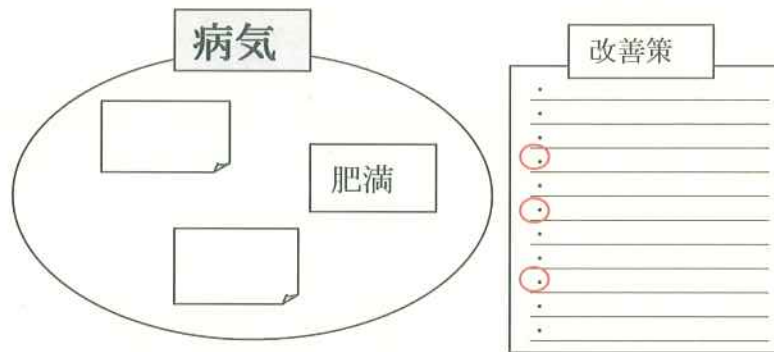
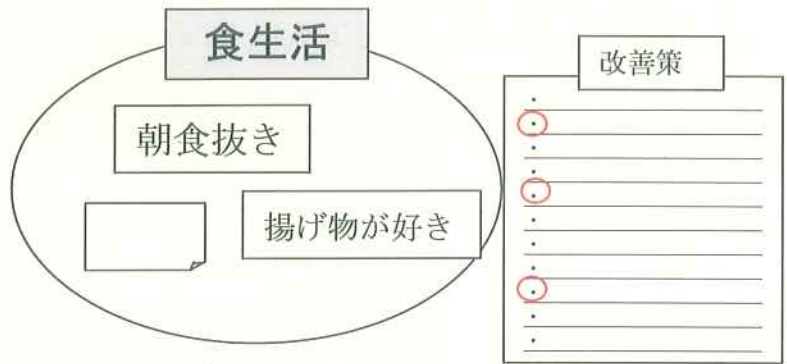


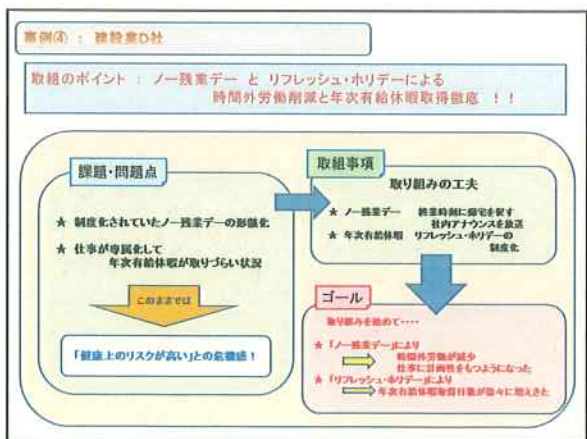
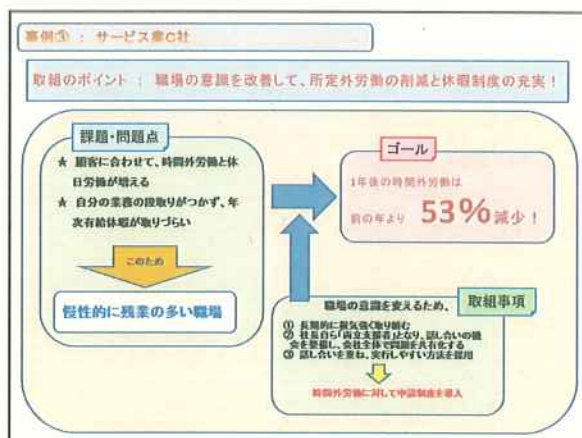
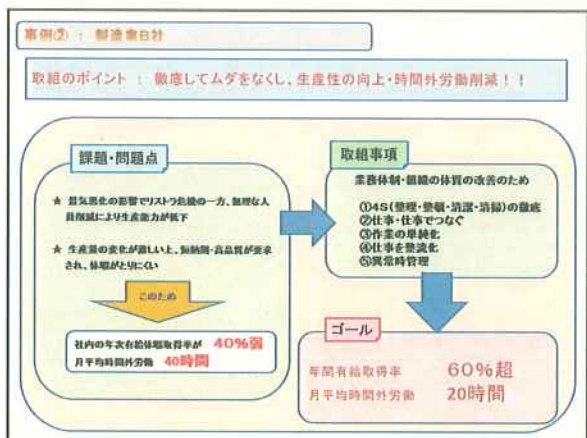
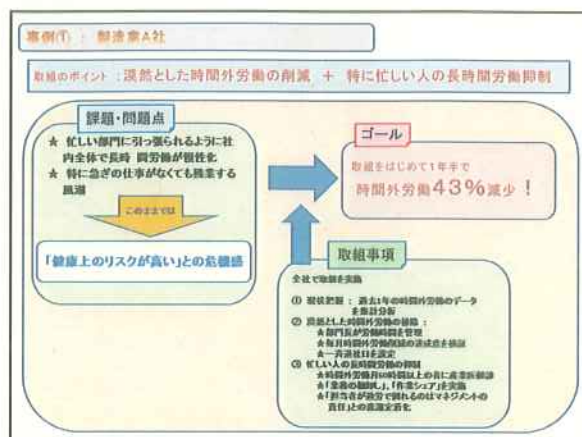
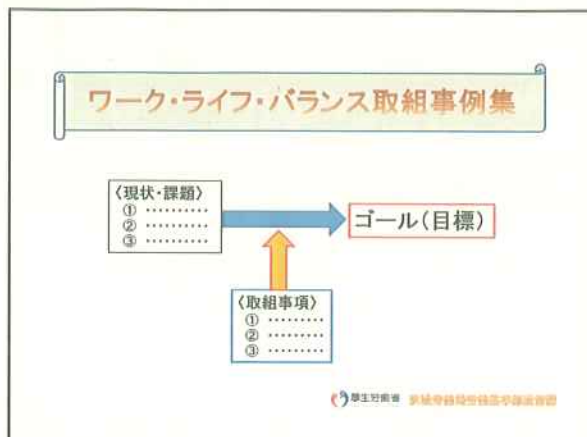
【 考えるプロセス（筋道）のヒント 】

親和図：皆からでたアイデアを見ながら、新しいアイデアをつくりたい場合に！

＜進め方＞ポストイットに1件1枚でアイデアを書き出し、模造紙に貼っていく。
 意味の似ているものを集めるなかで、課題を見つける
 その課題を解決するためにはどうしたらいいのか、皆で方法を考える。

テーマ(例) 健康を維持するために改善したい生活習慣





アクションプラン記入シート

事業場名

ミッション(宣言)	
ビジョン(将来像)	

現状分析	
課題	



ゴール (年度目標・到達点)	
-------------------	--

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)	
中期的な取組(1~3年)	
当面(3か月程度)の取組	

ワーク・ライフ・バランス取組事例集

〈現状・課題〉

- ①
- ②
- ③

ゴール(目標)

〈取組事項〉

- ①
- ②
- ③



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

茨城労働局労働基準部監督課

事例①：製造業A社

取組のポイント：漠然とした時間外労働の削減 + 特に忙しい人の長時間労働抑制

課題・問題点

- ★ 忙しい部門に引っ張られるように社内全体で長時間労働が慢性化
- ★ 特に急ぎの仕事がなくても残業する風潮

このままでは

「健康上のリスクが高い」との危機感

ゴール

取組をはじめて1年半で

時間外労働**43%**減少！

取組事項

全社で取組を実施

- ① 現状把握：過去1年の時間外労働のデータを集計分析
- ② 漠然とした時間外労働の排除：
 - ★ 部門長が労働時間を管理
 - ★ 毎月時間外労働削減の達成度を検証
 - ★ 一斉退社日を設定
- ③ 忙しい人の長時間労働の抑制
 - ★ 時間外労働月60時間以上の者に産業医健診
 - ★ 「業務の棚卸し」、「作業シェア」を実施
 - ★ 「担当者が過労で倒れるのはマネジメントの責任」との意識定着化

事例②：製造業B社

取組のポイント：徹底してムダをなくし、生産性の向上・時間外労働削減！！

課題・問題点

- ★ 景気悪化の影響でリストラ危機の一方、無理な人員削減により生産能力が低下
- ★ 生産量の変化が激しい上、短納期・高品質が要求され、休暇がとりにくい

このため

社内の年次有給休暇取得率が **40%弱**
月平均時間外労働 **40時間**

取組事項

業務体制・組織の体質の改善のため

- ①4S(整理・整頓・清潔・清掃)の徹底
- ②仕事・仕事でつなぐ
- ③作業の単純化
- ④仕事を整流化
- ⑤異常時管理

ゴール

年間有給取得率 **60%超**
月平均時間外労働 **20時間**

事例③ : サービス業C社

取組のポイント : 職場の意識を改善して、所定外労働の削減と休暇制度の充実 !

課題・問題点

- ★ 顧客に合わせて、時間外労働と休日労働が増える
- ★ 自分の業務の段取りがつかず、年次有給休暇が取りづらい

このため

慢性的に残業の多い職場

ゴール

1年後の時間外労働は

前の年より **53%** 減少 !

取組事項

職場の意識を変えるため、

- ① 長期的に根気強く取り組む
- ② 社長自ら「両立支援者」となり、話し合いの機会を整備し、会社全体で問題を共有化する
- ③ 話し合いを重ね、実行しやすい方法を採用

時間外労働に対して申請制度を導入

事例④：建設業D社

取組のポイント：ノー残業デー と リフレッシュ・ホリデーによる
時間外労働削減と年次有給休暇取得徹底！！

