

宿泊業ワークショップ参加者のための事前準備 大阪労働局 雇用環境・均等部

指導課

この度 12 月 5 日開催の宿泊業ワークショップに参加申し込みいただきありがとうございます。
ワークショップ後半の約 2 時間のグループ討議の為に以下の情報をあらかじめ手元資料として
ご用意すれば、他社との情報交換やヒント獲得に役立つと思われます。

事前の聞き取りによれば以下のような課題が討議される可能性があります

- ・人手不足解消のための取組み 例えば休日増加などの職場環境改善を実施しているか
- ・有給休暇を取りにくい環境の改善
- ・若手が辞める原因は何か、どのように育成・定着させればよいか
- ・賃金水準や福利厚生面の充実
- ・女性社員の意見をどのように経営に反映しているか
- ・外国人スタッフの育成・教育・定着・指示の仕方

班別討議のために以下のようなことを事前にまとめておくと役立ちます。

1. 自社の職場環境改善に取り組んでいる事柄

御社の課題

一番解決したい課題は何か

若者にとって魅力のある職場の実現のための御社の努力と今後の考え方をまとめておくと役立ちます

<u>XX 年後に達成したい職場の姿</u>	どのような雰囲気職場になっていたいのか 採用数、社員数、男女比、女性活用、外国人活用、 残業時間、年休取得率、年間休日数、 給与水準、福利厚生、教育訓練 離職率
<u>達成するための施策</u> (実施している施策・今後行いたい 施策)	<ul style="list-style-type: none">・休日を増やす・年休を取りやすい環境にする・総労働時間を削減する・残業削減を行う・業務改善により社員の負荷軽減・給与・手当の改善・福利厚生制度の充実

	・社員の採用・定着のためのコミュニケーションや研修等
--	----------------------------

2. 班別討議で御社の職場環境を表現する数値

項目	データー
社員数や社員特性について	男女比・正社員/パート比・外国人社員人数 女性管理職比率
月平均残業時間	始業終業のチェックの方法（タイムカード、IC） 全社の月平均残業時間、正社員、職場別、パート等
36 協定	月残業上限 特別条項の月上限時間数
年間会社休日日数 年次有給休暇取得率	
労働時間制度	（変形労働、フレックスタイム制等）
給与水準	社員平均 新卒初任給
人手不足の実態	・不足する人材（施設・職種別） 例 教育ができる人材不足、調理人不足など ・人手不足の要因（施設・職種別）
福利厚生制度	社員の定着に役立つと思われる御社の制度
離職率	会社平均 特に顕著な部門

以上