

# 東近江雇用対策協議会

## 勤務環境改善のためのワークショップを開催

平成26年10月10日(金) 近江八幡市の滋賀県立男女共同参画センターにてワークショップを行いました。

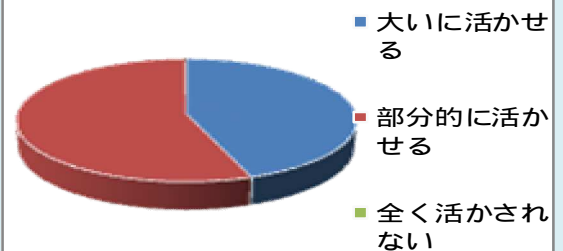
開催、勤務環境の改善に向けた現状分析・課題・取組内容をグループ内で検討しアクションプランを作成しました。



### 参加者の声

- 他社の状況・取組が聞けて参考になった。
- 従業員への勤務環境見直しのきっかけになった。
- 残業管理については活用できる部分があった。
- 自社の状況説明をしているうちに、いろいろな気づきがあった。

### アンケート結果



#### アクションプラン記入シート

ミッション(宣言)	ひとりひとりが「やりがい」をもって働き続けられる職場風土にする
ビジョン(将来像)	ムリ・ムダ・ムラのない職場にする
現状分析	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働時間関係                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理者の意識が低い</li> <li>・特別乗換の回数が多い</li> <li>・36協定の活用ができていない</li> <li>・36協定の活用ができていない</li> </ul> </li> <li>健康関係                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・長期的休暇の取得が難しい</li> <li>・人によって労働時間の偏りがある</li> <li>・時間外労働が集中している</li> <li>・健康診断の受診率が低い</li> </ul> </li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働時間関係                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・36協定の適切な活用</li> <li>・業務の平準化</li> <li>・労働時間を管理する</li> <li>・健康診断の受診率を高める</li> <li>・産業医を活用する</li> </ul> </li> <li>健康関係                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・年休取得のハードルを下げる</li> <li>・休暇制度の活用を促進する</li> <li>・健康診断の受診率を高める</li> <li>・労働者の意見を聴く</li> </ul> </li> </ul>
ゴール(年度目標・到達点)	時間外労働を10%削減する
スケジュール	課題解決・ゴール達成に向けた取組計画
長期的な取組み(3~5年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者に労働時間を管理してもらう</li> <li>・健康診断結果の活用率を向上させる</li> </ul>
中期的な取組み(1~3年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・フレックスタイム制度を導入する</li> <li>・ICカードを導入する</li> <li>・変形労働時間制を採用する</li> </ul>
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「To-do」リストを作成する</li> <li>・ICカードを導入する</li> <li>・変形労働時間制を検討する</li> <li>・労働者に再検査の通知と声かけをする</li> </ul>

#### アクションプラン記入シート

ミッション(宣言)	グローバルに貢献し、地域や家族、関係各社からも満足してもらえる会社を目指す
ビジョン(将来像)	コミュニケーションが良く、従業員が働いてよかったと実感できる職場を目指す
現状分析	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有休を取得する人が少ない</li> <li>・人によって技能の差があり、体んだ人のフォローが難しい</li> <li>・イベントのため休日出勤が多く、振替休日が多い</li> <li>・少子化で求職者が減少</li> </ul>
課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リリーフ、人に教えられるレベルの人材の育成、多能工化</li> <li>・技能のマニュアル化</li> <li>・正社員の採用、研修・教育の充実</li> <li>・社員のやる気アップのための施策</li> </ul>
ゴール(到達点)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年休取得率の向上</li> <li>・メンタル不調による休職者の減少</li> </ul>
スケジュール	課題解決・ゴール達成に向けた取組計画
長期的な取組(3~5年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中期取組結果を分析し、さらなる問題点の把握、課題の抽出を行う</li> </ul>
中期的な取組(1~3年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・委員会の定期的な開催</li> <li>・記念日休暇や年休の計画の付与の導入</li> <li>・研修プログラムの策定・実施</li> <li>・各種キャンペーンやイベントの企画・実施</li> </ul>
当面の取組(3か月程度)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒採用に向けたPRの実施</li> <li>・技能のマニュアル化の開始</li> <li>・個別面談の定期的な実施</li> <li>・勤務環境改善に向けて取組を行う組織(委員会等)を充足させる</li> <li>・休職取得のための制度導入について検討を行う</li> <li>・従業員の能力アップのための研修や、メンタルヘルス研修の内容について検討する</li> <li>・コミュニケーション強化のためのキャンペーンについて検討する</li> </ul>