



彦根地区 雇用対策協議会 勤務環境改善のためのワー クショップ

25年10月4日(金)、彦根商工会議所にてワーク
ショップを行いました。

製造業、金融機関等の14事業場が4~5人のグ
ループに分かれ、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、意見交換
し、アクションプランを作成しました。

参加者の声

参加者の声
・色々な業種の方
の意見や状況を聞
くことができ、大変
参考になった

・労務担当者にワー
クショップを経験させ
たい
・現場レベルの目線
で潜在的な課題の有
無などを検討したい

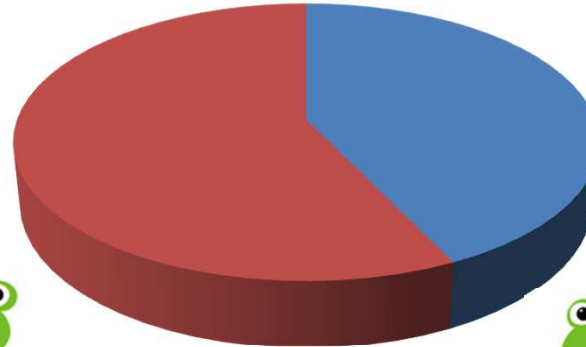




アンケート結果



今回のワークショップに参加したことを今後の課題解決への取組みに活かしていけますか。



- A 大いに活かせる・・・6
- B 部分的に活かせる・・・8
- C 部分的に活かせる・・・0



発表

アクションプラン記入シート

事業名: 彦根 A	
ミッション(宣言)	お客様に驚きや感動を感じてもらえる会社づくり
ビジョン(将来像)	社員が楽しく元気に働き、夢を持てるような職場づくり
現状分析	<ul style="list-style-type: none"> ● 責任感、危機感がない ● 競争しようと思わず、上を目指さない ● 人間関係に不満を持っている ● 管理職に労働時間、休日取得のしわ寄せ ● 技術職の長時間労働 ● タイムカードと実労働時間との乖離 ● 交代制によるコミュニケーション不足 ● 交代制の勤務予定が変更になることによる不満 ● 休みを取りたい日が重なる ● メンタル不調者の労働者の復職が困難
課題	<ul style="list-style-type: none"> ● 公私にメリハリをつけて充実させる ● 上司と部下の信頼関係の構築 ● 上司の指導力・マネジメント力の向上 ● コミュニケーションの強化 ● 業務分担の見直し・効率化 ● 代替の効く人員配置 ● 労働時間の自己管理 ● メンタル不調者の早期発見
ゴール(到達点)	<ul style="list-style-type: none"> ● 管理職・技術職の年休取得率の向上と労働時間の削減 ● メンタル不調による休職者の減少
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
中期的な取組 (1～3年)	<ul style="list-style-type: none"> ● アンケート結果に基づき、課題の抽出を行う ● 年休の取得について見える化し、計画的に取得できるように啓発する ● ノー残業デーの導入、または日数の増加を行う ● 多角度から評価できる人事制度の導入について検討する
当面の取組 (3か月程度)	<ul style="list-style-type: none"> ● 社内アンケートを実施し、従業員の意識について調査を行う ● 時間外労働・年休の取得率について分析を行う ● タイムカードと実労働時間との乖離について、本人とともに原因について話し合う

A班のアクションプラン

アクションプラン記入シート

事業名: 製造業	
ミッション(宣言)	時間外労働が多い労働者(80時間超/1カ月)の割合を半分にする。
ビジョン(将来像)	従業員ひとり一人が生産効率を考える企業体質の形成
現状分析	<ul style="list-style-type: none"> ・長時間働くほうが会社に評価される ・労働時間の二極化 ・人員千り半りのため、残業に頼ってしまう ・障害者雇用を積極的に進めている弊害として、体調不良等により急な欠勤が出る。その為、他の労働者の残業時間が増えている。 ・天気や左右される業務であるため、労働時間等の予測が立たない。 ・担当業務が固定化されているため、他の業務・部署に関心がない ・部署・業務によって年次有給休暇の取得率・労働時間に隔りがある(特に、現場・設計業務、生産部門については恒常的な長時間労働である) ・業間の差がありすぎて、採用ができない ・多店舗展開の事業所においては、大阪地区の短時間労働者の獲得が困難である。(大阪駅周辺の賃金相場上昇の為)
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・会社全体、各部署、各労働者の業務量の見える化を行う。 ・残業が減ることで労働者のモチベーションが低下する。 ・年次有給休暇の取得しやすい環境整備。 ・管理職によって、時間外・年次有給休暇の取得率に隔りがある。 ・管理者が各労働者の仕事の進捗状況を管理するシステムの構築
ゴール	<ul style="list-style-type: none"> ・各労働者の労働時間・業務の進捗状況の見える化 ・残業の事前申請制度、残業の評価制度の導入
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)	PDCAサイクルを導入し、よりよい職場環境を目指す。 「イキイキ社員」が増える労働環境を形成し、生産効率の向上を図る
中期的な取組 (1～3年)	年次有給休暇の計画的付与及び時間単位付与制度の導入。 ヒアリング調査をして、個々のスタッフの意見を聞く体制を構築する。 個人、部署、会社全体の業務進捗状況の見える化及び情報の共有化 残業の許可制導入 部門間の相互応援体制の整備
当面(3か月程度)の取組	各労働者、部署ごとの業務量・配置について調査及び調査結果の分析 各自の年次有給休暇取得率の見える化 意見交換会・業務改善委員会等の開催

B班のアクションプラン

アクションプラン記入シート

事業名: 25年10月4日WS_0チーム_1	
ミッション(宣言)	余裕をもって、考え、学び、行動する
ビジョン(将来像)	やりがいをもって働き、生活との調和が図れる職場
現状分析	<ul style="list-style-type: none"> [労働時間関係] ・残業が多い ・付き合い残業がある ・管理ができていない [休暇関係] ・育児休暇取得者が保育園に入れない ・年休を消化できていない人がいる ・介護を理由とした退職者がいる [健康関係] ・人間関係の問題がある ・休職者がいる ・健康診断の有所見率が高い
課題	<ul style="list-style-type: none"> [労働時間関係] ・労働時間の見える化 ・職場風土の改善 ・労働時間のシステム化 ・育児休業制度の多様化 [休暇関係] ・年休の個人別管理 ・年休の積立制度を導入(介護休暇に利用) [健康関係] ・人間関係のトラブルを専業主婦内で解決できるしくみ ・休職者の復帰プログラム ・産業保健スタッフの活用
ゴール(年度目標・到達点)	インプットとアウトプットのバランスが取れたワークライフバランスを実現
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
長期的な取り組み (3～5年)	・ICカードを導入し、パソコンで労働時間を見える化 ・状況に応じた職場環境プログラムを作成
中期的な取り組み (1～3年)	・1ヶ月40時間超の労働者のリストを作成して啓発 ・管理職に比重の仕方教育 ・愚問愚答の設置
当面(3か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ノー残業デー導入 ・時間を短くする時間外労働の場合は、残業額を上長に届出 ・フレックスタイム制度 ・代休消化の管理徹底作成 ・年休の取得率が低い人に、取得計画表を提出させる ・休職者が出た場合は、衛生管理者が同行して主治医の意見を聞く(要本人の同意) ・メンタルヘルスの相談窓口設置

C班のアクションプラン