

アクションプラン記入シート

事業場名〔 製造業 〕

ミッション(宣言)	時間外労働が多い労働者(60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・人員ギリギリのため、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しまう。・天気に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・労働時間に隔たりがある(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)・繁閑の差がありすぎて、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直しを行う。・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。・管理者によって、時間外・年次有給休暇の取得率に隔たりがある。・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度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