

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)	勤務環境の改善により筋肉質な会社に変える！
ビジョン(将来像)	製品開発から生産・販売に至る企業活動における課題の「見える化」を行い、従業員一丸となって取り組む組織になる。

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・所定内労働時間では片づけられない仕事量がある・人員削減の影響で管理職・主任・オペレーター等に負担が掛っている・所定内労働時間内に業務を終わらせる感覚がないため、恒常的に残業が発生している・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・ノー残業デー、ノー残業ウィーク等の制度はあるが、制度が形骸化している・残業手当を当てにしているため、帰らない・部署によって年次有給休暇の取得率に隔たりがある・部署内においても、一部の労働者に負担が掛っており、取得率に隔たりがある・周囲への遠慮から年次有給休暇の申請を躊躇するものが多い
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・子育て期・介護期において、働きやすい職場環境の整備・年次有給休暇の取得しやすい環境整備 (ゴルフなどリフレッシュ等による取得が公言できる環境。)・帰りづらい職場風土の改善(管理職の意識改革)・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・公平性のある賃金制度



ゴール	年次有給休暇の取得率向上、時間外労働の削減等働きやすい環境を整えることが、従業員のモチベーション向上、生産性の効率化につながるものとして、経営戦略の一つとして位置付け、業務体制の効率化を実現する。
-----	--

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 業務量の現状分析の結果に基づき、適正な人材の配置を行う 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 労働時間管理者の選任 各種届出・就業規則の変更及び整備