

# 平成28年度 勤務環境改善ワークショップ

- ・日時 平成29年2月8日
- ・参加人数 34名
- ・場所 サントピア水口(甲賀市共同福祉施設)

Workshop will tell the answer



同じ悩みをもっている

参加者の声



他社の取組みを自社の参考にする

参加者の声

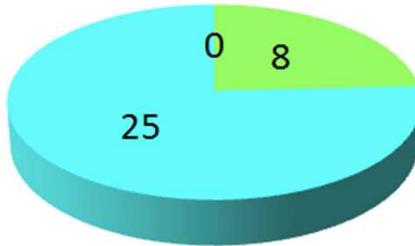


弊社の対策が非常に遅れている

参加者の声



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・・・8
- B ■ 部分的に活かせる・・・25
- C ■ 全く活かされない・・・0

活用できる点は持ち帰って検討したい

参加者の声



法律内での事務業務の簡素化を検討する

参加者の声



意識改革に対する他社さんの取組みを参考にする

参加者の声



年休の目標設定、カレンダー化、班長による管理等が参考になった

参加者の声



1時間では短いと感じた

参加者の声





# アクションプラン（1）



労働者の満足度を向上させる、あわせて、顧客の満足度、リピート度を高める

だれもが育児休業を取得でき、だれもが職場復帰できる職場づくり

## 現状分析

- ・特別条項を守れない
- ・時間管理が自己申告で、サービス残業がある
- ・管理職が長時間労働になっている
- ・海外出張者の労働時間が長くなっている
- ・定時退社が徹底できていない
- ・現在の人員では現場がまわらない
- ・人員不足である
- ・募集しても応募がない
- ・24時間営業で夜勤のシフトが大変
- ・特定業務に労働時間の偏りがある
- ・業務の繁閑がある
- ・改善基準の拘束時間遵守が難しい
- ・業務のスキルに差がある
- ・年休取得日数にバラツキがある
- ・年休取得を促進しても病気のために使いたがらない人がいる
- ・育休者が職場復帰してくれない
- ・育休利用者が多すぎて、他の労働者にしわ寄せがきている
- ・保育所に入れない人がいる
- ・急に主たる介護者であることの申告があった
- ・精神疾患に罹患している人がいる
- ・管理職が精神疾患に罹患している
- ・コミュニケーションが取れない人がいる
- ・他人に無関心である
- ・インフルエンザが流行している

## 課題

- ・ムダな労働時間の削減
- ・業務の平準化
- ・業務の多能工化
- ・長時間労働の抑制
- ・実労働時間と申告労働時間の乖離
- 解消
- ・年間の総労働時間削減
- ・定時に帰る雰囲気作り
- ・改善基準の遵守
- ・非正規労働者の活用
- ・年休の取得率アップ
- ・子育て支援
- ・教育訓練
- ・叱責とパワハラの明確化
- ・ストレスチェック結果の活用

## 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

### 長期

- 管理職が労働時間削減の見本となる
- ジョブローテーションをして適材適所化実現
- 積立年休制度の採用
- 両立支援制度のパフレット作成
- 育児休業のプラス1年延長制度
- 院内保育所を男女問わず利用
- 定年退職者を新人支援の担当者とする（相談対応）

### 中期

- 業務分担表を作成する
- ノー残業デイ時の労使合同見回り
- 閑散期に年休取得促進期間を設ける
- 介護予備軍調査を実施
- 賞与支給の際に社長面談をする
- 院内保育所開設
- 月1回、産業医に安全衛生委員会に出席してもらいアドバイスをもらう

### 当面の取組

- 業務の棚卸を実施する
- ノー残業デイを週1回実施
- 年休申請時の理由欄を廃止
- 育児支援制度の周知
- 自宅近くの事業省に異動声掛け（育児中の労働者に）
- 出産祝いとして、紙おむつ等をプレゼント
- 相談窓口を設ける
- 振休、代休の推進
- フレックスタイム制度採用
- 時間単位年休制度の採用
- 会社の両立支援への理念を全労働者に周知して理解を求める
- 育児休業等の期間に派遣社員を利用
- 管理者が積極的に声掛けをする
- インフルエンザの予防接種を実施
- 実労働時間の実態調査
- 時間外労働申請の厳格化
- 時差出勤制度
- 話をきける人を管理者にする
- メンタルヘルスケア研修の実施

## アクションプラン（２）

ミッション(宣言)	社員の休暇を十分に確保し、家族との時間を増やしてワーク・ライフ・バランスを実現する
ビジョン(将来像)	クラウド等の利用で在宅勤務を実現し、一人ひとりに合った働き方を実現する

現状分析	・長時間労働が常態化している(特定の技術者に業務が集中している)
	・パワハラ等で精神疾患に罹患する社員が増えてきた
	・現場作業員の交替要因不足で、有休だけでなく所定休日も消化できていない
	・育児休業復帰後、時間短縮勤務希望者の適正配置が困難
	・親の介護が必要な社員が増え、人員不足に陥る懸念がある
課題	・各技術者が個別に担当する業務を、お互いに共有できる体制づくりが必要
	・恒常的に人材が不足しているため、離職者を減らし、計画的な採用活動が必要
	・社員の育児、介護の状況に柔軟に対応できる様、業務配分の見直しが必要
	・パワハラ等の相談対応について、社内だけで行うのは限界がある



ゴール (到達点)	・業務を複数人で対応できる体制を整備し、突出した長時間労働者をなくす
	・有休取得を前提とした人員計画のもと、定期的な採用活動で人員を確保する
	・業務の細分化、多能工化により、社員の育児介護の状況に対応できる体制の完成
	・本人が望まない各ハラスメントに対して、安心して相談できる社外窓口の確立

### 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)	・クラウドを最大限活用したテレワークの導入(在宅勤務の実現)
	・入退社時刻のICカードでの管理、システムの導入(サービス残業の撲滅)
	・職制と給与制度を見直し、中間管理職の待遇改善、時間管理体制の強化
中期的な取組 (1～3年)	・作業ライン間での人事異動を行い、複数の業務を担当できる人材の育成
	・有休の計画的付与制度を導入し、各自の記念日を家族と過ごせる機会にする
	・工期の間に家族旅行を奨励し、旅行会社と提携して各社員に合ったプランを提供す
	・ハラスメント相談窓口を社外に設置し、相談に対して適切な対応を行う体制づくり
当面の取組 (3か月程度)	・外部講師を招き、管理職者に対して労務管理、ハラスメント講習を行う
	・長時間労働やハラスメントに対しての個別面談を行い、現状を把握する

# アクションプラン (3)

ミッション  
(宣言)

社員の安全と健康を確保し、取引先にも安心して仕事を任せてもらえる会社

ビジョン  
(将来像)

誰もが不公平なく休暇を取得でき、満足して働き続けられる職場づくり

<p>現状分析</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 人・部署によって年休の取得、残業時間にはらつきがある</li> <li>* 年休を取得しにくい雰囲気がある</li> <li>* 年休取得の少ない人がいると遠慮してしまう</li> <li>* オペレーターなど仕事が属人化されており、代わり的人がいらない</li> <li>* 交代勤務の方は年休を取得すると勤務のリズムが狂うので取りづらい</li> <li>* 生産がタイトになると計画的付与が実施できない</li> <li>* 業務量が多い</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 時短勤務、所定外免除勤務の方の分の仕事もこなさいといけない</li> <li>* できる人に仕事が偏る</li> <li>* 仕事が好きで、没頭してやってしまう</li> <li>* 管理職がプレイングマネージャーで、部下の管理ができない</li> <li>* 設備の故障、クレーム対応など突発的な仕事の対応</li> <li>* 受注変動があり、計画が立てづらい</li> <li>* 育休後復帰しても、その後に退職してしまう</li> </ul>
<p>課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 多能工化を進め、フリーでフォローに入れる人員の確保</li> <li>* 休暇の取りやすい制度の整備</li> <li>* 育休取得者に対するフォロー</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 社員ニーズの把握</li> <li>* 業務の効率化</li> <li>* 意識改革</li> <li>* 管理職のマネジメント力強化</li> </ul>



ゴール  
(到達点)

年休取得率の向上と、育休取得後の離職者減少

## 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	
<p>長期的な取組 (3~5年)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 定期的に面談を実施し、新たな課題の抽出を行う</li> <li>* さらなるスキルアップに向けて教育研修を行う</li> <li>* 休暇制度の定着や、業務効率化に対する意識改革に向けて定期的に研修を行う</li> </ul>	
<p>中期的な取組 (1~3年)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 年休取得日数の目標設定</li> <li>* 年休の計画的付与制度の導入</li> <li>* アニバーサリー休暇の導入</li> <li>* スキルアップに向けた教育の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 育休取得者に対する情報提供や研修の実施</li> <li>* 雇用延長など既存資源の活用</li> <li>* 事業場内託児所の設置</li> <li>* 出産・就学祝金の支給</li> </ul>
<p>当面の取組 (3か月程度)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 面談を実施し、社員の意識・ニーズを把握</li> <li>* 上司から進んで年休を取得</li> <li>* 年休の取得予定・実績を見える化し、不公平なく取得できるように調整する</li> <li>* 業務の棚卸を行い、必要な知識・技能、人員配置について整理</li> <li>* 勤務環境改善に向けてトップからメッセージを発信</li> </ul>	

## アクションプラン(4)

ミッション(宣言)	大企業に負けない魅力的な職場環境を整える
ビジョン(将来像)	滋賀、甲賀を魅力的な地域に！

現状分析	1、労働時間関係 ・労働時間の把握が曖昧な状況が見受けられる ・人力による労働時間集計の煩雑さ ・人手不足による繁忙期の過重労働
	2、休日・休暇関係 ・納期を守ることが重要⇒休みが取りにくい ・休暇を取る人と取らない人との差が大きい
課題	3、仕事と育児・介護の両立 ・女性の育児休業は浸透しているが、男性はなかなか取得が進まない ・介護休業の利用がない
	・労働時間の適正把握 ・人材確保(新規採用とともに離職者を減らす) ・業務の効率化 ・有給休暇を取りやすい職場の雰囲気づくり ・多能工化 ・男性が育児休業を気兼ねなく取れる環境づくり ・介護休業の制度の周知と、取得しやすい制度の確立



ゴール (年度目標・到達点)	ずっと働きたいと思わせる職場をつくる！
-------------------	---------------------

### 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)	・原則として「時間外労働をしない」という雰囲気づくり(毎日がノー残業デー) ・取得が少ない介護休業について、自社独自の法を上回る制度を設ける(介護休業中の社会保険料を本人負担分も含めて会社が負担するなど)
中期的な取組(1~3年)	・ミスマッチ予防のための説明会や見学会、職場体験の整備による人材確保 ・勤怠システムの導入や改良による集計業務の簡素化 ・有給休暇の計画的付与の導入 ・消滅する有給休暇を積み立てて、一定の理由の場合に利用できる制度の確立 ・フルタイム勤務ができなくても辞めずにすむ短時間勤務制度の選択肢を増やす
当面(3か月程度)の取組	・ノー残業デーの再周知・徹底 ・労働時間の適正な把握の必要性の周知と対策 ・上司が有給休暇を取得することで休暇を取得しやすい職場の雰囲気を作る ・多能工化を進め、特定の人にしかできない業務をなくす ・職員との面談により要望を吸い上げ、応じられる要望から変更していく