

平成29年度 大津労働基準監督署「過重労働防止」のためのワークショップ

日時：平成29年12月8日

参加人数：19事業場21名

場所：守山市民ホール 2階学習室1

スケジュール 1. 開会及び労働時間の適正把握について
2. 働き方改革実践事例について

グループごとに
分かれて



みなさん意見をだしていきます



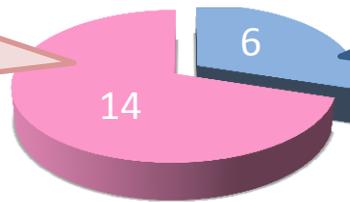
話し合いが進んだら発表準備

グループ発表!



今後の課題解決への取組に

- ・考え方の整理ができやすくなった
- ・他社の休日や時間管理の方法を参考にしたい
- ・自社の考えが再確認できた
- ・共通した課題は置き換えて対応できる



- A. 大いに活かせる
- B. 部分的に活かせる

- ・いろいろな意見が聞けた
- ・みなさん同じ内容の悩みをもっておられて少し安心
- ・他社の取組のまねをしていきたい
- ・社内問題について、皆で考える機会にしたい

アクションプラン

守山会場 1班

(使命) MISSION	Change of working style
(将来像) VISION	質の高い輸送サービスの提供とドライバーにとって魅力ある会社

現状分析	<ul style="list-style-type: none"> ・待機時間がある ・拘束時間が、1か月293時間を超えることがある ・長距離便がある ・業務量に偏重がある ・休憩が取れない ・休憩期間8時間が確保できない ・運行管理者が少ない ・帰庫後なかなか帰らない ・人員不足である ・求人を出しても、応募がない ・点呼やアルコールチェックが事務的になっている ・若い人の応募がなく、年齢に偏りがある ・荷主が無理な要求をする ・業務の繁忙がある ・天候に左右される ・健康診断結果の有所見者が多い ・研修の成果がみえない
------	---

課題	<ul style="list-style-type: none"> ・改善基準告示の遵守 ・待機時間の削減 ・ルートの偏りをなくす ・休憩場所の確保 ・トップの意識を変える ・業務の効率化 ・離職者を減らす ・新卒者の確保 ・人員の確保 ・コミュニケーションアップ ・協力会社の囲い込み ・荷主へのアプローチ
----	---

 課題解決・ゴール達成に向けた取組計画 

長期	時間管理表の数字を条件付き書式して危険の見え化を図る	長距離ドライバーは運転のみとし、積込積み下ろしは別の者がする	4時間走行後に8時間休息を取る(休息と非運転時間を同時に取得)	長距離でなくても運行指示書を作成する	ドラレコの事故映像を研修に利用	ヒヤリハット事例をKYT(危険予知トレーニング)に利用)	新卒採用者の大型免許制度を実施
中期	拘束延長協定を荷主ごとに作成する	長距離便の前日は休日とする	運行指示書に休憩場所を記載する	協力会社との話し合い	話をきける人を運行管理者にする	ヒヤリハット報告を年間でまとめて回覧する	新卒(高校)を採用(まずは横の理、リフト、掃除)
当面の取組	時間管理表の期間の中間地点でチェックポイントを設ける	長距離便は2メンとする	待機時間数に応じて、荷主に手当を支給してもらう	荷主との情報交換を月1回する	全車両にデジタコを導入	ヒヤリハット報告書を月に最低2枚は出してもらう	複数の求人ツールを利用(折込、ネット、転職市場等)
	個人ごとの時間管理表をエクセルで作成	長距離便の出庫時間を午後にする	他営業所との応援体制	運行管理表作成のルール	有所見率を50%以内とする目標を立てる	点呼時に事故の映像を放映する	ドライバーを紹介してくれた人にお礼を支給(面接5千円、採用1万円)
	分割休息制度導入	拘束延長協定の締結	ルート表の作成		産保センターを活用する	優秀な離職者に声掛けをする	ドライバーに人を紹介してもらう

アクションプラン

守山会場 2班

ミッション
(宣言)

「ものづくり」「日本製」の良さを広くアピールし、業界を盛り上げる

ビジョン
(将来像)

5年後、10年後を見すえた人材の確保を行う

現状分析

採用・
離職

- フルタイムで働ける人が不足している
 - ★ 工業高校の卒業生が減少（進学率の向上）
 - ★ 大手に流出している
 - ★ 優秀な人が辞める
- イメージが悪く、事務系の仕事に人気が集まっている
 - ★ 3交代、土日勤務がハード
 - ★ 職場環境が悪い（暑い・寒い・危険・汚れる）
 - ★ 建物が古い
- モチベーションが持続しない
 - ★ そもそも「ものづくり」に対する志が低い
 - ★ 製品がどこに使われているのか仕事の成果が見えにくい

労働時間

- 急な発注に対応する必要がある
- 仕事が人に偏る
- 多能工化が進まない
- 1人分の穴を前後の人が残業によってカバーする
- 人を育てる余裕がない
- 管理職が部下の分まで仕事をしている
- 残業代を稼ぎたい人もいる

休日

- 休日出勤が多い
- 休む＝悪というイメージ
- 上司が休まない
- 祝日に休み希望が重なる
- 毎日のラインを回すだけで手一杯で年休まで取得できない

課題

- ① 労働者の事情に応じた働きやすい制度の整備
- ② 会社のイメージをアップさせる（社員の家族も大事にする会社、人間関係の良い会社）
- ③ 「ものづくり」に対するイメージを変える

ゴール
(到達点)

新卒の採用内定者を増やす

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)

- 取組みの実施状況について定期的に検証を行い、継続して改善に取り組む

中期的な取組
(1～3年)

- ① 制度の整備
 - 所定休日を増やす
 - 年休の計画的付与制度を導入する
 - 短時間でも働ける雇用形態を採用する
 - ダブルワークを認める
- ② 会社のイメージアップ
 - 社員の家族も参加できるイベントや旅行を実施する
 - 地域と交流できる事業を実施する（登下校見守り、グラウンドの貸し出し）
 - YouTubeを使った会社PRを行う
 - 改装工事を行う
- ③ 「ものづくり」のイメージアップ
 - 仕事を具体的に知ってもらう（職場体験、工場見学）
 - 日本製品の良さ、技術の高さを知ってもらう

当面の取組
(3か月程度)

- 意識調査を実施し、休日に関する社員の希望を把握する
- 労使懇談会を開催し、会社の良いところ、「ものづくり」の良いところについて意見を聴く

アクションプラン

守山会場 3班

ミッション(宣言)	～千思万考(せんしばんこう)～ 様々な可能性を追求する
ビジョン(将来像)	皆で築きあげる働きやすい職場

現状分析	<p>1、労働時間関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1か月の賃金計算期間のズレを迎えてから労働時間を集計 ・ノー残業デーを導入 ・職種によって時間外労働の多寡に差 <p>2、休日・休暇関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法定通りの休暇付与 <p>1、2 共通</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材不足(大企業に人材が流入)
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・特定の労働者への負担軽減 ・月の途中で長時間労働が懸念される労働者を把握できる体制づくり ・多能工化により、特定の労働者にしかできない業務をなくす ・育児中や介護中の労働者が優先となりがち ・社内全体として取得しやすい雰囲気ではない ・人材流出防止と、新たな人材確保



ゴール (年度目標・到達点)	人材確保に悩まない職場
-------------------	-------------

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)	<ul style="list-style-type: none"> ・ノー残業が原則の風土づくり ・有給休暇100%消化 ・定年まで退職する労働者が出ない職場環境を形成
中期的な取組(1～3年)	<ul style="list-style-type: none"> ・IC等、労働時間管理のデジタル化と、月半ばでの時間外労働状況の把握 ・勤続記念休暇など、法を上回る休暇制度の検討、導入 ・年次有給休暇の付与日の前倒し、計画的付与の検討、導入 ・一度離職した労働者の復帰制度の検討、導入
当面(数か月程度)の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・各労働者が抱える業務の棚卸を行い、多能工化に取り組む ・管理職が率先して早く帰ることで、帰りやすい雰囲気づくりを行う ・年次有給休暇の取得単位として時間単位を検討、導入 ・トップメッセージ配信による時間外労働削減、休暇取得の促進 ・求人方法の工夫(リクエスト求人の活用、求人条件の見直し)

アクションプラン

守山会場 4班

ミッション(宣言)	働きやすい職場環境作りに取り組む
ビジョン(将来像)	労働時間を減らし、年休を取りやすい職場を目指す

現状分析	1、労働時間関係 <ul style="list-style-type: none"> ・残業時間が長い。労使協定の限度を超えている。 ・残業時の事前申請が徹底されていない。 ・ノー残業デーが声掛けだけで徹底されていない。 ・「次の日に仕事を残したくない」との意識が強い。 	【共通】 <ul style="list-style-type: none"> ・年齢層により意識の差が見られ、残業減や年休取得の妨げになっている。 ・会議やプロジェクトが残業や年休阻害要因になっている。 ・屋外での仕事であるため、天候に左右される。
	2、休日・休暇関係 <ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇の取得状況に偏りが見られる。 ・年休の一斉取得日を設定している。リフレッシュ休暇を個人別に取得している。 	
課題	【共通】 <ul style="list-style-type: none"> ・繁忙期と閑散期のバランス(残業をする日としない日のメリハリ)の取り方 ・年齢層や立場による意識の違いの解消(全社員の意思統一) ⇒ 改善に向けた雰囲気作り ・いかに社内制度を理解・利用してもらうか。社内手続きを徹底してもらうか。 ・会議やプロジェクトの効率化、業務量の分散(平準化) ⇒ 業務配分の見直し、「誰でもできる化」 ・目標の設定、トップメッセージの発出 ⇒ 方向性の統一 	



ゴール (年度目標・到達点)	誰もが働き続けたいと思える環境づくり
-------------------	--------------------

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)	<ul style="list-style-type: none"> ・残業時間を50%減少させる。 ・36協定中、特別条項を撤廃する。 ・有給休暇を全社員が7割以上取得する。 ・取組の実施状況及びその効果について詳細に分析し、さらなる問題点の把握や課題の抽出等を行い、継続して取組を実施する。 ・勤務環境の改善により、離職者をなくす。また、会社の取組を発信して求人に対する応募者を増やすことにより、人員不足を解消する。
中期的な取組 (1~3年)	<ul style="list-style-type: none"> ・ノー残業デーの徹底(当日定時退社率100%) ・有給休暇を連続して取れる制度を導入する。 ・有給休暇の計画的付与制度の導入(もしくは拡充)を図る。 ・有給休暇の半日単位や時間単位での取得制度を導入する。 ・業務内容が見える化(マニュアル化)し、行動計画を策定する。 ・部署を跨いだ応援が可能となるよう、ジョブローテーションを確立する。 ・「会社満足度アンケート」を実施し、その結果に基づき改善を進める。
当面の取組 (数か月程度)	<ul style="list-style-type: none"> ・会議や行事の回数や時間帯を見直す(回数を減らす、所定時間中に行うなど)。 ・時間外労働が多い社員と少ない社員の業務量を調整する(応援体制を図る)。(「自分にしかできない仕事」を減らす) ・ノー残業デーの設定(毎週水曜日 等) ・1か月や3か月などの有給休暇の取得計画を立てる。 ・シフトを作る際に毎月1日以上、年休取得予定日を組み込む。 ・トップから残業時間の削減や休暇取得促進のメッセージを発信する。 ・その際に、残業時間数の上限や年休取得日数の目標を設定する。 ・課題解消に向けた中長期計画を立てる。 ・社員同士や上司からの声掛けなど、帰りやすい、休みやすい意識を高めていく。

アクションプラン

守山会場 5班

ミッション
(宣言)

「過重労働削減」に向けた取組へ

ビジョン
(将来像)

事業所の強みを作り、人材確保へつなげる

現状分析

1. 労働時間

- ・業績の成長に人員やシステム改革が追いつかない
- ・生産能力以上の受注があり、残業・休日出勤発生
- ・社員の中に能力差
- ・人員不足による残務多
- ・派遣労働者の過重労働
- ・社内業務の処理能力に差
- ・みなし労働者の時間管理方法が難しい
- ・若い社員の増加で人的管理や教育ができていない。
- ★派遣先に管理・連絡を依頼
- ★終業時間に留守電に切替
- ★技術のあるOBの活用
- ★残業承認申請書の点検
- ★一担当に補佐をつける
- ★シフトを事前に聞いて調整

2. 休暇

- ・パート職員の比率が多く、フォローに入る正職員が休みを取りづらい
- ・生産活動の増加により、休みがとりづらい
- ・休むと前後の仕事に響くので、用事のあるときにしが取得しない
- ・業務量が多く有給の取得がしにくい
- ・派遣社員の年休取得が難しい(派遣先が自社の社員の有給取得のため派遣がいるという意識があった)
- ★年休促進日
- ★トップによる取得促進
- ★年5日の連続休暇必須
- ★年2日の一斉年休

3. 採用・退職

- ・求人活動に力をいれているが実を結ばない
- ・採用・配属のミスマッチ
- ・リクナビなど利用すると大手と比較される
- ・労働条件の希望が高い
- ・福利厚生・賃金で大手と差が出る
- ・応募者(労働者)の減少
- ・派遣社員の教育(実施方法と内容)が難しい
- ★正社員への転換
- ★派遣の無期雇用への転換
- ★OBを活用し、キャリアアップを図る
- ★年2回のメンタルヘルスの研修取組
- ★積極的コミュニケーション
- ★知り合いからの紹介

課題

- ・生産能力を超えていても受注どおりに応じてしまう
- ・人員不足で、後進を教育する余裕がない
- ・有効な求人方法や決め手がかめない
- ・営業・採用・管理を一人体制でやる現況
- ・休暇をとれる生産スケジュールが組めていない



ゴール
(到達点)

働きやすい職場環境を整備し雇用継続へつなげる!

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)	<ul style="list-style-type: none">・ジョブローテーション体制を強化する・新入、中途採用の社員を教育できるような体制をつくる・自社の強みを見つけ、マイナス点を減らし採用に活かす
中期的な取組 (1～3年)	<ul style="list-style-type: none">・年次有給休暇の時間単位付与の検討・各業務のマニュアル化を進める・時間管理委員会の立ち上げ、残業時間管理・了承のルール化・非正規職員の正社員化を推進する
当面(3か月程度) の取組	<ul style="list-style-type: none">・部分的にでもパート、他の社員が分担できる仕事はないか・派遣先に労働時間削減の対策の協力を依頼する・人によって偏りがある時間外労働時間数の検証・休暇のとれない部署、職種を把握し原因分析