

平成29年度 群馬県働き方改革アドバイザーフォローアップ研修会 実施状況

群馬県産業経済部労働政策課
女性・若者就職支援室

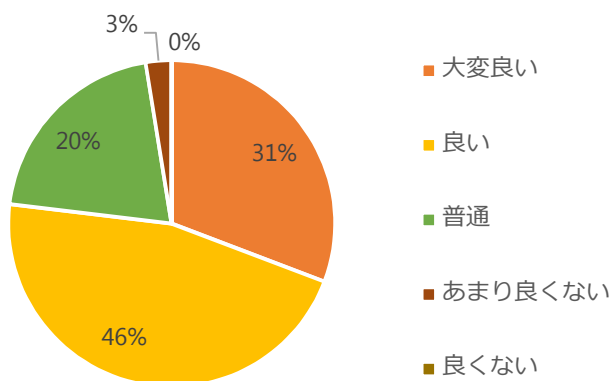
<概要>

- ・日時 平成29年12月8日(金) 13:30～15:30
- ・場所 ぐんま男女共同参画センター 4階大研修室
- ・研修会参加人数 計45名(途中退出者含む)

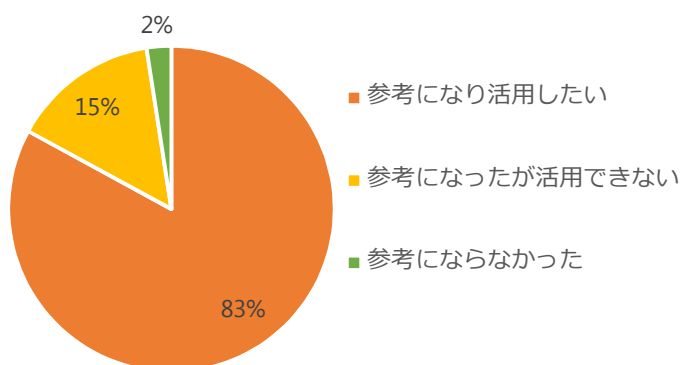
<アンケート結果>

- ・アンケート回答人数 計39名
- ・回答率 86.7%

問1：本日の研修内容はいかがでしたか。



問2：本日の研修内容は、業務に活用できそうですか。



問2①：活用したい内容

- ・①「働き方改革中小企業等ヒアリング実施結果」についてはタイムリーな内容であり、企業経営相談時に活用できるものと考えます。
- ・②また、アンケート集計もアドバイザーがどのように考え、活動しているかを知る上で貴重な内容であると思いました。
- ・③事例発表、時間外管理と多能工マップ管理を面白くうかがいました。一方経営者がどう考えているのかを聞けると更に良かったと思います。
 - (i) 兼希工業
 - (ii) 生き生き職場づくり研究所
 - (iii) 上毛労務 労働分解(賃金職務等)から働き方を考える、見える化で考える話は参考になりました。
- ・業務の棚卸し、多能工マップ、残業の見える化
- ・多能工マップの活用、残業申請承認制で見える化にする。お三方とも大変参考になりました。
- ・見える化
- ・藺田さんのセミナーを参考としたい。
- ・業務の見える化 具体例

- ・ストレスチェックの結果FBについては客観的な説明ができる。
- ・事業主だけでなく、働いている方にも考える機会を作っていきたいと思います。
- ・事例発表にあったことを参考にしたい。（兼希工業）
- ・見える化の推進、ムダ・ムリ等の削減
- ・事例発表で仕事の棚卸について～合理的な分析でした。
- ・ブレインストーミング的アプローチ
- ・事例内容
- ・労働時間等の見える化を具体的に提案したい。
- ・業務内容を洗い出し、作業の見える化を進める。（難易度・役割）
- ・何のために働いているかわからない社員を自律型に気づき、助成金ありきでなく活用のきっかけになるように 群馬のため地域のため企業を元気にして、若者に郷土愛 未来明るく 健康 を共通ワードに関心を持って考える。藺田先生いつもスバラしいです。
- ・残業時間の見える化
- ・価値業務・付帯業務・ストレスチェックなど発表は参考になりました。
- ・他社の事例、ワークショップの方法
- ・企業側への提案・アプローチのひとつにしたい。
- ・藺田社労士のコスト表
- ・他の参加者の職場改善方法（職務分析・棚卸し等）
- ・業務の見直し、残業管理の仕方
- ・特に事例研究の女性社労士の方の実践内容。
- ・勤務時間管理の手法
- ・ストレスチェックなどデータによるアプローチ
- ・ワークショップでの先生方の意見、事例発表
- ・他の参加者のお話をうかがって、改革が進まない理由を一つ一つしっかり考えることが必要だと思いました。
- ・見える化

問2②：参考になったが、活用できない理由

- ・中小企業の規模・業種によってはあてはまらなく違和感が大きかった。
- ・3人の方々の文書も欲しかった。
- ・中小企業の場合は経営者の意向が殆どすべてであり、意識改革が必要と思われます。
- ・時間がなさすぎて中途半端な感じです。特にグループワーク。

問2③：参考にならなかった理由

- ・経営に於ける働き方改革への落とし方の方法の考え方

問3：働き方改革アドバイザーとして活動する上で、県から提供して欲しい情報

- ・当面現状で良いと思います。
- ・成功事例（企業さん、アドバイザー、コンサルタント、中小企業診断士の生の声を聴きたい）
- ・中小企業主が求めていること。「働き方改革」という言葉での感じ方等を知りたい。
- ・法令等
- ・事例（全業種）提供
- ・経営者への説明資料・データ等パワーポイントで提供していただければと思います。
- ・成功・優良事例の紹介

- ・随時メール等で情報提供をお願いします。
- ・事例情報
- ・中小企業の事例、他県の情報
- ・具体的事例があれば業種別に提供してほしい。
- ・企業の実際の取り組み
- ・身近な企業の成功例
- ・今回のような事例発表を紹介してほしい。
- ・事業所向けに助成金利用の分かりやすい資料など
- ・私は地方の工場勤務なので、ホワイトカラー的（事務的）な政策は参考にならない。
現場の方のブルーカラー的な改革方法を教えて下さい。
- ・メーリングリストの活用をお願いしたい。
- ・働き方改革アドバイザーの専門と連絡先リスト
- ・企業の取り組み事例 改革の本旨
- ・いつもメールをいただきありがとうございます。感謝しております。
- ・助成金の情報など

問4：今後、フォローアップ研修会で実施して欲しい内容

- ・アドバイザーあてアンケートQ4の回答を参考にしていくのは如何でしょうか。
- ・成功事例の発表（企業さん、アドバイザー、コンサル、中小企業診断士）、外部講師の講義
- ・事例（成功）を紹介してほしい。
- ・現場への視察。
- ・ワークショップがあるなど、研修会前に知らせてほしい。
- ・テレワークについて
- ・働き方改革を実施した後の実績例
- ・今回の発表内容を紙ベースで配布してほしい。
- ・何かツールの提供をお願いしたい。
- ・取り組み例やすすすめ方の研修
取り組み方については企業の業種についていろいろな形があるかと思います。
なので取り組み例を随時入手できたらと思います。
- ・事例発表
- ・アドバイザーとしての取り組みを共有できるしくみが欲しいと感じました。
- ・他の先生方の事例・意見を今後とも伺う機会があればうれしく思います。

欄 外

- ・短い時間につめこみ過ぎです。何が目的だったのか未だにわかりません。

<担当者の所感>

- ・開催1週間前に事例発表を入れたり、ワークショップの内容を決めたりしたため、全体的に中途半端な内容になってしまった。開催計画時にもっと内容を詰めておくべきだった。
- ・アンケート問3「県から提供して欲しい情報」で、「ほかのアドバイザーの連絡先を知りたい」との回答が多かったが、基本は県HPに掲載している連絡先を提供することとし、全て公開不可にしている方については、個別に相談の上情報提供の可否を決めたい。
- ・事例発表3者の資料配付は、許可をいただいている藪田様分のみ行いたい。

<模造紙に記入いただいた内容（類似内容はまとめさせていただきました）>

[ワークショップ①] 中小企業の働き方改革、本当に必要なのはどんなこと？

- 経営者の決断、ビジョンの明確化
- 経営者、働く人の意識改革
- 会社全体の一体感、特に中小企業は今いる社員を活かす
- 仕事の理解、仕事の本質を考える、仕事内容の見える化
- 若い人の意見尊重
- 従業員が働きやすい環境（残業削減）
- 赤字の仕事をやめて、作業時間を削減し、利益率を改善
- 非正規労働者の処遇改善
- 人間関係、風通しを良くする、目的の共有、本音を聞く
- モチベーション、やる気を引き出す
- 納期に余裕を持たせる（取引先の協力）
- 副業、兼業、在宅ワークなどの環境整備
- 経営者と社員との間での意見交換、風土改善（現場の意見を吸い上げる場を設ける）
- 営業時間の見直し
- 価格競争より品質向上
- 人手不足で残業は増えるばかり、親会社や取引先の理解や協力が必要
- IOT、AIなどの導入でより効率の良い働き方へ
- 有給休暇を取りやすくする
- 個人のレベルアップ、多能工
- モデル企業例、表彰等により「気づかせる機会」
- 社会保障、年金などへの影響を周知する
- 助成金を出すとしても受給しやすく、不正受給が起こりづらい制度を作る

[ワークショップ②] 中小企業の働き方改革、推進していく上での課題は？

- 付加価値UPをどう実現するか
- 人が足りない、賃金を上げて人も集まらない
- 経営者と労働者の働くことに対する思いの違い
- 忙しくて余計なことは考えられない
- 資金不足
- マンネリ化して、1日の時間管理をしていない
- 仕事の属人化（「俺の仕事は特別だ、誰にもできない」）
- 働き方改革を進める意識が低い（→なぜか、企業側の負担が大きいと考えるから、できないと考えるから、わくわく感がないから、もうかりそうな話ではないから、）
忙しいから、面倒くさいから、1人ではできないと思うから）
- 経営者と現場のコミュニケーションの場がない。現場の仕事が理解されていない。
働くことについて話さない、話す時間がない（作らない）→間違った効率化！？
- 経営者の理解が得られにくい、少人数の従業員のみでは活用しにくい
- 下請体質では、無理な注文でも応じなければならない
- なぜ働き方改革を進めなければならないのか、必要性が周知されていない
- 労働力人口減少の深刻さを理解できていない
- 具体的な導入方法、誰に相談したら良いのか分からない
- 技術を覚えると他へ転職してしまう
- 最近の若者が我慢ができず、入社してもすぐ辞めてしまう
- 労働条件が悪いから人が集まらない
- 地方の工場は現場任せで、東京本社でのホワイトカラー（事務）的な働き方改革は合わない
- 国の助成金制度が利用しづらい



講演(群馬労働局井野室長補佐)



事例発表①瀧澤様



事例発表②中谷様



事例発表③園田様



ワークショップ



集合写真