

三越伊勢丹

プロパティ・デザイン

2024年度 12月・1月開催

限定メンバーズVOICE議案書

VOICE対象者：社員、技能社員、メイト社員、エルダースタッフⅢ・Ⅳ・Ⅴ



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

三越伊勢丹グループ労働組合

IMPD 支部

I. 1日の所定労働時間短縮について【審議決定事項】

(対象：社員・技能社員・メイト社員・月給制エルダースタッフ)

1. 目的とこれまでの経緯について

I MPDでは、ライフワークバランス促進を目的とした打ち手として、適正な時間管理や、年次有給休暇の取得促進などと共に、所定労働時間短縮について取り組んできました。

所定労働時間については、2022年度から毎年、段階的に10分ずつ短縮をおこない、最終的には1日7時間25分とすることを目指してきました。

本来であれば、2024年4月1日から、7時間25分とする予定でしたが、2023年度の働き方の状況などを踏まえ、1年の延期をしてきた経緯があります。

<これまでの所定労働時間短縮の経過>

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
7時間55分	7時間45分	7時間35分	7時間35分	7時間25分 (予定)

10分短縮実施 10分短縮実施 10分短縮実施を延期 10分短縮(予定)

2. 今回の審議決定について

今回の審議決定では、1年延期をした所定労働時間7時間25分への改定をおこないます。

2024年度の時間外勤務については、平均的に高い状況(P4参照)が続いており、このような状況の中で、所定労働時間を短縮することに懸念の声も一部頂いています。

そのような中、組合としては働き方アンケート(P5~P13参照)を実施し、より適正な働き方に向けて取り組み、その上で納得性をより高めていくことで、予定通り、2025年4月1日からの改定としていきます。

<改定内容(案)>

	2025年3月31日まで	2025年4月1日より
1日の所定労働時間	7時間35分	7時間25分
1週間の平均所定労働時間	36時間10分	35時間23分
年間の所定労働時間	1881時間	1840時間

<シフト一覧(案)>

就業時間	休憩時間	所定労働時間	就業時間	休憩時間	所定労働時間
7:00~15:35	60分	7時間35分	7:00~15:25	60分	7時間25分
7:30~16:05			7:30~15:55		
8:00~16:35			8:00~16:25		
8:30~17:05			8:30~16:55		
9:00~17:35			9:00~17:25		
9:30~18:05			9:30~17:55		
10:00~18:35			10:00~18:25		
10:30~19:05			10:30~18:55		
11:00~19:35			11:00~19:25		
11:30~20:05			11:30~19:55		
12:00~20:35			12:00~20:25		
12:30~21:05			12:30~20:55		
12:55~21:30			12:55~21:20		

3. 審議決定のタイミングについて

所定労働時間見直しによる運用開始は、前項の通り、2025年4月1日としますが、審議決定については、日々の働き方の整理や意識づけなど、4月1日に向けた準備期間として活用頂くことを想定し、このタイミングとします。

<今後のスケジュール>

時期	内容
2024年12月19日(木)	本部執行委員会：審議決定
2024年12月26日(木)～ 2025年1月14日(火)	限定メンバーズVOICE開催
2025年1月14日(火)	本部執行委員会：労働協約改訂(本則) 審議決定
2025年1月30日(木)	支部大会：審議決定
2025年1月31日(金)	労使協議会
2025年4月1日(火)	1日の所定労働時間：7時間25分で運用開始

II. 働き方アンケートについて【報告事項】

2024年10月に実施した働き方アンケートは、現在の時間外勤務の状況などを踏まえ、環境創造事業部所属の社員（出向者含む）プロスタッフを対象に絞り実施しました。

アンケートは、対象者約230人中、5割を超える128名の方にご回答いただき、関心の高さを伺わせる結果となりました。

アンケートの内容は、主に時間外をテーマとして「時間外勤務となる要因」「無駄な時間外勤務削減の為に必要な打ち手」などの項目を設定しました。

今回のVOICEでは、その結果やご意見について、メンバーの皆さんと共有し、今後に向けては、より適正な働く環境の整備に向けて、取り組んでいきます。

※現在の時間外勤務については、受注数の増加や大型案件の推進などにより、1ヶ月1人当たりの平均時間外（10月終了段階）が約19時間と、昨年度の同じタイミングと比較し、増加している状況で推移しています。

<参考：2024年度 時間外勤務の状況（10月までの平均時間外実績）>

月当たりの平均時間外実績/一人あたり	
2024年度（10月終了時点）	参考：2023年度（10月終了時点）
19時間39分	18時間9分

1. アンケートの結果について（※詳細はP5～P13を参照）

アンケート結果からは、時間外勤務の原因として、様々な理由が考えられることが把握でき、労使間においても、内容の共有をおこない、今後の労使協議に活かしていきます。

特に、要員体制に関する意見や、特定の人への業務の偏りに関する意見は、一定数あったと捉えており、業界の人材不足を背景に、採用の難易度が高まっている中、組合としては、継続して中途採用の計画など、要員体制の確認を継続しておこなっていきます。

その上で、組合としては、VOICEなどにより、解決策を探ることが可能ではないかと想定する働き方などの項目について、特に皆さんと意見交換していきたいと考えています。

【メンバーの皆さんと特に考えていきたい主な項目】

- ・働き方や業務フローに関する意見（詳細はP9参照）
- ・意識改革に関する意見（詳細はP10参照）

【引き続き労使で確認が必要な主な項目】

- ・要員体制に関する意見（詳細はP10参照）
- ・環境面・システム面に関する意見（詳細はP10参照）

また、昨年度からすすめている「IMPdの科学」では、所属により業務への浸透度合いの差があると考えられ、浸透が難しい要因の深堀や、取り組みの横共有など、結果を基に意見交換をしていきたいと考えます。（詳細はP10・P11参照）

2. アンケート結果一覧

1) あなたは、昨年度までと比較して、時間外勤務が増えていると思いますか？（全員回答）

	とても思う	そう思う	どちらとも言えない	どちらかというと思わない	思わない
人数	13	37	40	19	19
割合	10.16%	28.91%	31.25%	14.84%	14.84%

2) 時間外勤務が増える要因として考えられる各項目についてお答えください。（全員回答）

①業務に対して要員体制が不足している。

	とても思う	そう思う	どちらとも言えない	どちらかというと思わない	思わない
人数	49	46	18	9	6
割合	38.28%	35.94%	14.06%	7.03%	4.69%

②業務が特定の人に偏っている。

	とても思う	そう思う	どちらとも言えない	どちらかというと思わない	思わない
人数	42	51	25	8	2
割合	32.81%	39.84%	19.53%	6.25%	1.56%

③状況に応じた柔軟な働き方ができていない。

	とても思う	そう思う	どちらとも言えない	どちらかというと思わない	思わない
人数	25	32	44	18	9
割合	19.53%	25.00%	34.38%	14.06%	7.03%

④社内の業務フローに課題がある。

	とても思う	そう思う	どちらとも言えない	どちらかというと思わない	思わない
人数	27	44	45	8	4
割合	21.09%	34.38%	35.16%	6.25%	3.13%

⑤PCの機能などシステムが十分ではない。

	とても思う	そう思う	どちらとも言えない	どちらかというと思わない	思わない
人数	24	33	45	19	7
割合	18.75%	25.78%	35.16%	14.84%	5.47%

⑥時間外が増える要因として考えられる主な意見（一部を抜粋）

【要員体制に関連する件】

- ・ 物件の規模及び数に対して、出来る要員が組めない。
- ・ 目標に対して人員数が変わっていない為、一人にかかる業務負荷は増えている。
- ・ 所属の人員で賄えない量の仕事を受けている。
- ・ 所属別の要員体制と予算のバランスが悪い。
- ・ 要員体制が整っていないことや、対応できる人が限られてしまい、予定にない時間外勤務が急遽発生することも多い。
- ・ 基本的にどの部署も要員不足を感じる為、まずは体制の見直しが必要だと思います。
- ・ 結局要員不足に尽きると思う。社員、業務委託者、派遣の業務分担に責任体制もあいまいに感じる。

【業務の偏りに関連する件】

- ・ 特定個人への業務の偏りで残業が増えている人が多い。
- ・ 業務の属人化が起こることにより、誰が何の業務を進めているのか周囲の人が判断できず、協力し合うことも難しくなり、結局「自分にしか業務を遂行できない」と思い込み、大量な仕事量を抱え込んでしまい残業になっているような気がします。
- ・ 周りを見て、仕事出来る人に仕事が集中している場合でも、特に手伝えることや、フォローする空気もないです。
- ・ 人もいないのに危機的状況でも責任感を持って取り組むことや、取り組んでいる人間をサポートできる体制も整っていません。大変な状況の社員や案件を助けたくても、チーフマネージャーがプレイヤーのため、手一杯で助けることができない。

【働き方・業務フローに関連する件】

- ・ 案件に対して、役割が不明確となっている場合がある事や、計画のマネジメントができていない場合が多いとも感じます。
- ・ 担当間での業務引継ぎが効率的に行われておらず、余計に業務量が増えているのも一つの要因。マニュアルに沿って担当業務でやるべき内容と個人のスキルの乖離、フォローできる上位者の不足が原因かと思います。
- ・ 一人一人の業務が見える化されないため個々の業務量が明確ではないと感じる。
- ・ 情報の水平展開や部下への気使いが不足
- ・ 営業・見積・製作管理の業務分担がなかなかできない（人数的な問題）また、複数案件のスケジュールの重なりもあり問題が浮き彫りとなっている状況である。
- ・ 受注の角度が低い案件は最初からお断りすることやその逆もしかり。この重要さが不明確のまま仕事しているイメージです。
- ・ 会議が多すぎる。（似たような会議）
- ・ 取組先からの依頼などによりやむを得なく時間外勤務をする状況が多々あると思う。
- ・ 外部の設計事務所等とのメールのやり取りについて、夜遅く返信がきたり、その対応に追われたりする事が多くあり、その場合は時間外業務が発生してしまいます。
- ・ 物件、施主、デザイナーによって業務のやり方は合わせなければならないため、マニュアル形式のような仕事ができないと感じる。
- ・ 案件を獲得するは良いものの、当てはめる各担当が見込まれていない、また売り上げ利益の少ない案件でも他社との付き合いで獲得する等、無駄が多いと思います。

【システム面・環境面に関連する件】

- ・ 使えるソフトが少ない。特に BOX とのやり取りが最近ゼネコン案件で多いが、Onedrive のようにエクスプローラーを同期できないので作業効率の低下が著しい。
- ・ Adobe の PDF 編集ツールのようなツールは必須だと思う。現在 PDF はコメントなどを記入する AdobeReader と印刷時にサイズ変更などをする XChangeViewer と資料のページ順番を編集する CubePDF と PDF を編集・印刷したりするのにいくつものツールを立ち上げたり閉じたりとそこに時間がとられることがかなりストレスです。
- ・ キヤドなどの作図ソフトは設計部だけしか使用できないことや、Ipad の支給が現場管理のみ等制限があることで、業務効率低減や、偏りが発生しているように思います。
- ・ オフィス環境が良くない。狭い。打合せ場所が少なすぎる。人や物に対してのスペースが明らかに少なすぎる。

【その他】

- ・ 社内及び部署内の教育体制が発展途上と感じる。
- ・ 全体を見ていると、教育をしていないので下が育たないので、能力があがらず、時間外が増えていると思うので、上長が管理教育をする必要があると思っています。
- ・ マネ、チーマネが育成をやるべきことだろうが、彼らもプレイヤーでその余裕がない。
- ・ 中途入社者に対しても、研修のような期間があってもいいと思います。
- ・ 仕事を任せる上で丁寧に時間をとって仕事の本質を説明する必要があります。スキルの平準化としては新入社員ほか教育がとても必要だと思います。しかし、教える方たちは管理職の仕事ができないなど悪循環になっているよう気もします。
- ・ 人手不足とスキルの平準化（仕事をするうえで必要な能力・技術・知識）ができていないのと業務の属人化などが要因と思われます。
- ・ 社内全体としてスキルが不足しており、顧客の要望に応えるために時間外が増えている。
- ・ 経験不足により処理速度が上がっていない。
- ・ 社内でノー残業デーなどの認識が無い。社内一体として時間外勤務を減らそうという意識があまり感じられない。

3) 時間外勤務の削減の必要性など、時間管理に関してあなたの考えをお答え下さい。(全員回答)

① 時間外勤務を減らすことは必要であり、それを意識した働き方に取り組むことは必要だ。

	とても思う	そう思う	どちらとも言えない	どちらかというと思わない	思わない
人数	60	55	11	2	0
割合	46.88%	42.97%	8.59%	1.56%	0.00%

②時間外勤務を減らすことは必要だが、この状況では自分でどうすればよいか分からない。

	とても思う	そう思う	どちらとも言えない	どちらかというと思わない	思わない
人数	15	40	42	19	12
割合	11.72%	31.25%	32.81%	14.84%	9.38%

③ 時間外勤務を減らすことは必要だが、業務があるとそちらに対応せざるを得ない。

	とても思う	そう思う	どちらとも言えない	どちらかというと思わない	思わない
人数	54	61	11	1	1
割合	42.19%	47.66%	8.59%	0.78%	0.78%

④時間外勤務が多いとは捉えておらず、特に意識したことはない。

	とても思う	そう思う	どちらとも言えない	どちらかというと思わない	思わない
人数	4	14	37	31	42
割合	3.13%	10.94%	28.91%	24.22%	32.81%

⑤目標の数字や、やらなければいけない業務がある以上、それに対応することが優先であり、それによって時間外勤務が発生することは致し方がない。

	とても思う	そう思う	どちらとも言えない	どちらかというと思わない	思わない
人数	17	59	39	6	7
割合	13.28%	46.09%	30.47%	4.69%	5.47%

⑥ 残業手当を一定の収入として見込んでおり、ある程度の時間外勤務はやり続けたい。

	とても思う	そう思う	どちらとも言えない	どちらかというと思わない	思わない
人数	6	22	38	30	32
割合	4.69%	17.19%	29.69%	23.44%	25.00%

4) 時間外勤務の削減をすすめる為には、IMP Dとして何が必要ですか？あなたのご意見をお聞かせください。(一部を抜粋)

① 働き方や業務フローの見直しに関する意見

【仕事のすすめ方に関する件】

- ・ 辞める勇気。ex)書類、会議、物件(断る)
- ・ 業務委託を積極的に取り入れることが必要と感じております。
- ・ 軽微な事務作業がなくなるだけでも、日々の積み重ねで変わります。
- ・ 役割の明確化と上長への報告項目の明確化。
- ・ 効率良く仕事ができるのは事務的な内容ですので、そこを簡略化できるのが1番手っ取り早いと思います。
- ・ 実際にやらないお手伝い仕事や能力以上の仕事の依頼があった場合、本当にそれが必要なのか、あるいは実行可能なのかを実際に人を張り付けて検討する必要があると思う。
- ・ 各チーム内で案件の作業分担に対して洗い出しを基に都度話し合い短時間で業務を推進する方法を見つけ出す。
- ・ 無駄な会議の削減。18:00以降の会議、MTGはやめる。
- ・ お客様に働き方改革を念頭に置いたスケジュールを理解して頂くこと。
- ・ 工事を土日祝は必ず休みにする

【請け負う案件に関する件】

- ・ 案件の取捨選択→できないものはできない。
- ・ 案件の参画時期の見直し。
- ・ 取組む仕事の質を選び利益率を高める必要がある。
- ・ 「とりあえず何か提案して欲しい」など曖昧な提案を引き受ける場合は設計費明確にする必要がある。
- ・ 根本的には人員を増やすに値するほどの利益を現在のスキームで生み出せないことに問題がある。価格交渉力を身に着けるとともに、元請や顧客に対し正当な価格(担当者の時間外労働・休日労働を減らすことが出来る工期と金額)を支払うよう何らかの働きかけをする必要がある。
- ・ 売上利益が見込めない(低い)案件は引き受けない。
- ・ 重要案件の明確化。その他、川上での内容精査。川上とは営業の方などを指しており、案件を最初に進める際にゴールのイメージをもって社内に展開して欲しい。専門知識技術の不足や見積りや現場経験が少ないのが要因。そのため、見積もりを1つで良いものでもABC案作成しなければならず、また出戻りが多い。
- ・ 仕事を何でも受けるのではなく、精査したいと思っている人は多いはず。その辺りの各上長の認識を一定にさせていただき、明確にさせていただきたいです。そうすれば時間外も減ってくるように思います。
- ・ 個人の適切な業務量に対して可動物件量が多すぎるのが時間外勤務に繋がると思うので、可能な限り無駄な物件(お付き合い見積り等)は避けるよう改善してもらいたい。

② 業務に取り組むに当たっての意見

- ・ 従業員も改善意識を強く持って業務推進をする必要がある。従業員自身の創意工夫による改善行動やマネジメント意識が薄い。
- ・ 全員が責任感をもつこと 人員差配から計画的に案件を進めることの徹底
- ・ 一人ひとりの意識改革と、上司が部下への投げかけも必要だと思う。
- ・ 部長、マネージャー以上の意識。マネジメント教育をして部下を育てる為の教育を受けさせるべき。現場が忙しい、今までやってきたやり方はこれだ、自分で仕事は覚える、自分でやった方が早い、など固定概念を打ち壊さない限り、結果として下が育たない=人が足りないと文句ばかり言う。
- ・ 上長の働き方に引きずられて、同じように時間外を行っているケースも見られる。まずは職場全体としての意識の統一と改革が必要と思われる。

③ 要員体制の整備に関する意見

- ・ 人員の適正配置
- ・ 要員の増員及びじっくり育てる事を実行してほしい
- ・ 40代、30代が少ない今の状況をふまえるとキャリア採用を含めたベテラン社員を増やすことが必要と考えます。(40代、30代が若手を引っ張っていくところに時間外業務が多く発生しているように感じます。)
- ・ 要員不足を解消し適正な要員配置、(新しい取組みが増え業務が増えている)
- ・ 適材適所の人員配置と、経験豊富なマネジメント人材の登用
- ・ 人員から売上目標を設定するスキルのある人員をアサインできるような要員計画をする
- ・ 適正な人員計画(配置)を考えて欲しいです。出来る人、出来ない人のバランスの悪さを解消したい。
- ・ 働き方改革の本質を理解し、現場を細かく把握しながら、マーケットを見据えた中長期戦略に基づいた組織体制(適材適所の人事含む)の再構築が必要と思います。
- ・ 業務委託、派遣のバランスを見直しと適正な要員配置が必要だと思います。
- ・ 施工図をチェックできる設計担当要員の確保
- ・ 業務委託ではなく、正社員がプロジェクトリーダーを担えるようになること

④ 環境面・システム面の整備に関する意見

- ・ 現場のニーズに合ったITシステムを積極的に導入していくこと。
- ・ 現在AutoCADとVWを使用しており、図面の修正に時間がかかるため、BIMなど平面図を入力したら展開図も連動して反映するようなツールを導入していただきたい。
- ・ PCだけではなく、アイパッドも併用で使用出来る様になれば業務効率が上がると思います。
- ・ 各種社内書類の電子化(エクセル書式の消滅)で効率化が図れるのではないかと感じています。
- ・ 自分のスペースをしっかりと確保できるオフィス環境と打ち合わせスペース→人は増えるのに場所が少なすぎる!

⑤ その他の意見

- ・ なまじ残業手当が正当に支払われてしまう以上削減に向けたモチベーションが完全には沸かない部分がある。並行してベースアップや家賃補助の創設などにも取り組む必要がある。
- ・ 従業員一人一人のスキルアップを目指し、地に足がついた業務を行うべきと考える。
- ・ 外的要因で予定外の業務が発生する機会が多い為、それを未然に防ぐ根回しと段取りが出来るスキルが必要である。又そうなった際に、お客様や別途業者であってもコントロールできるスキルも必要である。
- ・ ノー残業デーの徹底。今まで曖昧だったノー残業デーを会社の決まりとして設定し強制退勤をするある程度強制力を持った残業時間の削減と残業時間を減らすことのメリットを作るべきだと思います。

5) 会社が推進している「IMP Dの科学」は浸透しつつあると思いますか？（全員回答）

	とても思う	そう思う	どちらとも言えない	どちらかというと思わない	思わない
人数	1	28	57	27	15
割合	0.78%	21.88%	44.53%	21.09%	11.72%

6) 5) で選択した回答の理由を教えてください。

選択内容	理由
とても思う	労働時間と利益の関係性の意識付けによりこれだけ働いたら対価としてこれだけ儲かるという意識が出てきているとおもいます
そう思う	商環境営業部では数字に対する責任感やプロジェクトリーダー性が既に浸透しているため
そう思う	PL の役割がスタッフまで浸透していると感じます。一方でキックオフミーティングなどまだまだ定着まで課題が残っている取り組みもあります。
そう思う	効率化、業務の偏りなど、周りも意識している印象がある。
そう思う	特に若手社員には、先輩方が研修などの教育活動をしている為。
そう思う	指針になっており、意識することが多いから
そう思う	業務フローに沿った物件進捗が行われている。
そう思う	各役割、手順について以前より明確に意識出来るようになった
そう思う	分かりやすく数値化されているのは誰の目にも分かりやすいですし説得力が有ります。
そう思う	仕事の進め方、売上総利益の考え方等、浸透しつつあると思います。
どちらとも言えない	マネージャー以下の役職の方々には特に、上司が言い続ける等しなければ意識することは少ないかなと思う
どちらとも言えない	マニュアルがないのに走り始める業務があるなど、足りない部分もあると思う。
どちらとも言えない	一旦、普及しそうに見えたが時間が経つにつれて、意識が薄れているように思える。また、上記に関連するが、プロジェクトリーダー制を浸透させようとしているが、それに見合ったスキルを持った従業員が不足しており、PL 制自体が成り立っていない。
どちらとも言えない	どの社員も疲弊していて正直それが浸透しているのかなど考えたこともない
どちらとも言えない	利益率が低く感じる。 建築業界（内装含）は、契約後になにが起るか分からないので、予備費的にも、利益率は低くて25%以上（できれば30%以上）はとっていかないとなくなにか起きた際には、大赤字になるかと思えます。取組先さんとの折衝も見積り提出前に必要かと思えます。
どちらとも言えない	目の前のことで、いっぱいあります。
どちらとも言えない	言葉は耳にするため、浸透はしているし取り組もうという姿勢は感じるが、まだ取り組みきれていない。忙しく対応しきれていない。
どちらとも言えない	体制を整えるのが先決。『IMP Dの科学』を進めると必ずこの問題にぶつかるので思うように進められないのが現状。
どちらとも言えない	意識している人とそうでない人がいる。実際の案件に落とし込んで進める浸透リーダーが必要
どちらとも言えない	フローとしては浸透しつつあると思いますが、やはりイレギュラーの対応は個々の能力まかせの様な所は残っていると思う、
どちらとも言えない	気持ちではわかっているが、結果に伴っているか疑問。見える化が現れてない様な気がする。
どちらとも言えない	会社発信情報を、メンバー全員が内容確認出来ていると思えない為

どちらかというと思わない	IMPDの科学をベースに担当内や部署で具体的にどう揉んでくか(変化していくか)という議論や方針がないため。
どちらかというと思わない	参照しながら業務にあたっている人が周囲にいないため。
どちらかというと思わない	内容は理解していても行動に結びついていない(経営も下層も)
どちらかというと思わない	推進するマネジメント層がないから
どちらかというと思わない	会社全体など大きな括りでやっている現状では浸透しない。 様々な担当や部門や業務があるため、会社全体ではなく担当や部門ごとに詳細な内容をやっていくべきだが、目に見える該当のリーダーは忙しそうなのでそんなことしている余裕がなさそう。 組織や要員の整備が急務だと考えるが、組織の変更が多く、出たり入ったりしてきた会社なのでどうにもならないと思う。
どちらかというと思わない	資料作成や配信は出来ているが、理解しているか浸透しているかの拘りが見えない
どちらかというと思わない	利益率に対する考え方が低く感じます。建築業界(内装含む)は、契約後に途中でどんな問題が発生するか分かりません。もっと取組先さんへ協力してもらって打診や、見積りの中に予備費としての経費を含ませる努力。出来れば、25%以上(できれば、30%以上)の利益率を意識出来れば良いかと思います。
どちらかというと思わない	昨年度に発信されて以来、会社としてもリマインド・変更点・今の状況など特に発信もないため、忘れられているような気がして勿体ないと思います。一度発信しただけでは浸透するはずがないです。
どちらかというと思わない	IMPDの科学より、三越製作所に依頼をしようという動きは多いにある。しかし、その中身を理解していない。 三越製作所へ依頼することで固定費を使う考え方があり、それにより営業の粗利益を下げるなど記載があるが、いまだに粗利益を従来通り確保などの発言が多い
思わない	やるべきことに追われてより良い仕事に目が向けられていません。
思わない	実行するためにどうすればいいかを考えて立案できる要員が欠落しているため
思わない	科学に基づく行動が出来ていないから。目の前の業務に追われ、実践するのに必要な人材が居ない為、各々独自の方法で対応している様に思えて仕方がない
思わない	日々の仕事に追われ、確認する時間がないです。
思わない	特に意識して、業務を行っていないため

<アンケートを踏まえて>

- ・要員体制については、新規採用など、要員計画の進捗や、次年度以降の計画やその考え方など、随時労使確認おこなっていきます。また、今後の大型案件についても、計画とその要員体制について、進めていく上で無理がないかなど、別途、確認をおこなっていきます。
- ・業務の偏りについては、資格や実績など、業界経験を踏まえた人材の採用のみならず、IMPDとしての人材育成の在り方についても確認をおこなっていきます。
- ・環境面やシステム面については、経費などの点から即対応が難しい場合が考えられますが、整備による効率性や実効性の観点も含め確認をおこなっていきます。
- ・会議の在り方や物件の取り方など、業務のすすめ方に関しては、多くの意見が上がっています。これらにより、一人ひとりが日々の業務について、あらためて整理するきっかけとなれば幸いです。組合としても、効果性の高いものなど労使間で確認、提言をおこなっていきます。
- ・組合としては、皆さんの働き方のサポートに繋がられるよう、アンケートも参考としながら、引き続き現場活動に取り組んでいきます。