

助成金のご案内

働き方改革推進支援助成金



「働き方改革推進支援助成金」は、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備等に取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成するものです。

長時間労働の見直しのため、働く時間の縮減等に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。是非ご活用ください。

働き方改革推進支援助成金

検索



業務改善助成金



「業務改善助成金」は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引上げを図るための制度です。生産性向上のための設備投資（機械設備、POSシステム等の導入）などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成します。是非ご活用ください。

業務改善助成金

検索



キャリアアップ助成金

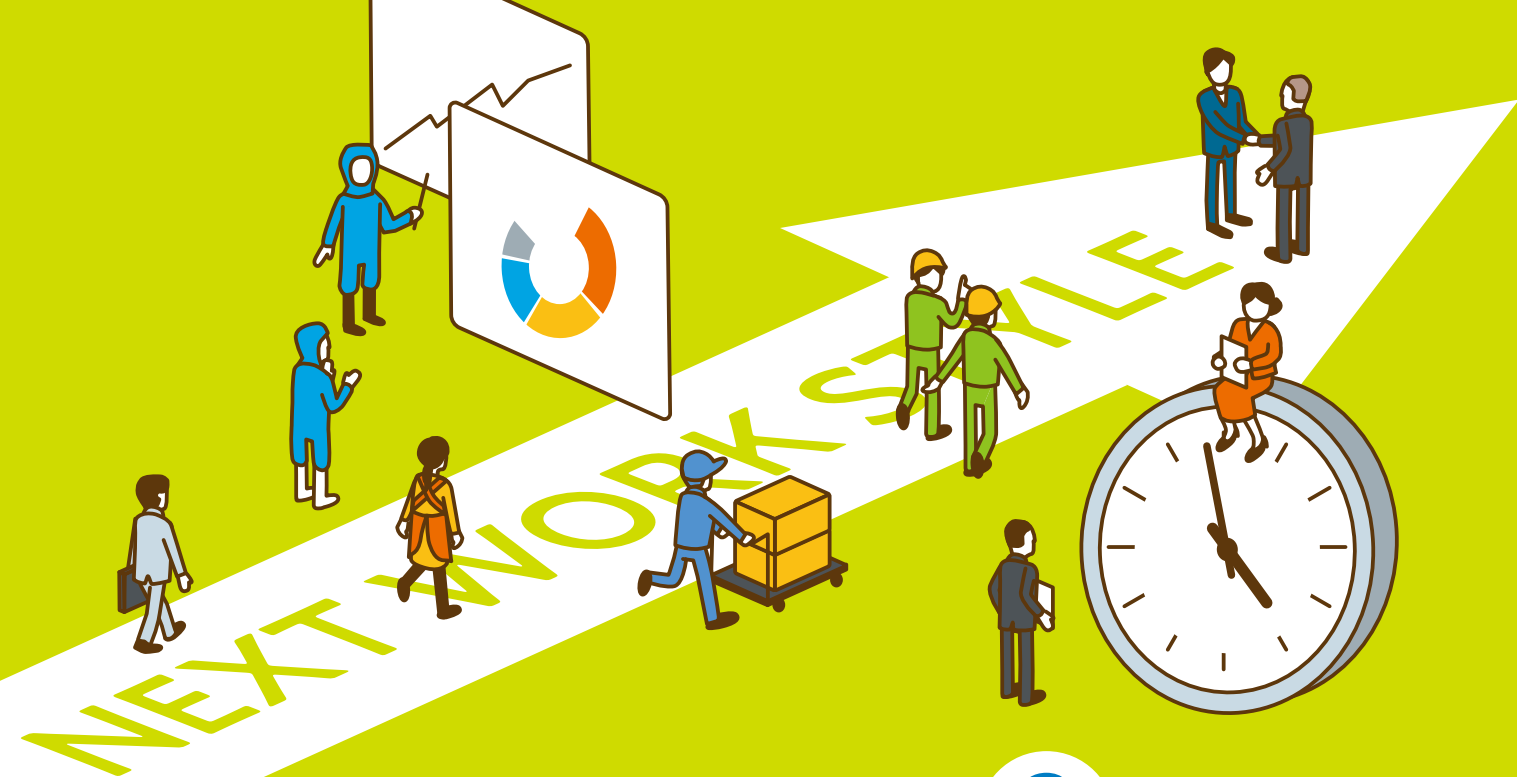


「キャリアアップ助成金」は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。是非ご活用ください。

キャリアアップ助成金

検索





働き方改革とは？

「働き方改革」は、働く方々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で「選択」できるようにするための改革です。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上や、就業機会の拡大、意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくることが不可欠です。

働く方の置かれた事情に応じて、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

中小企業の働き方改革はなぜ必要？

「働き方改革」は、日本国内雇用の約7割を担う中小企業・小規模事業者においても、着実に実施することが必要です。
魅力ある職場とすることで、人手不足の解消にもつながります。

職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要です。

改革に取り組むに当たっては、「意識の共有がされやすい」など、中小企業・小規模事業者だからこそその強みもあります。

「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、「働き方改革」を進めてより魅力ある職場をつくりましょう！

時間外労働の上限規制

施行

大企業：2019年4月～／中小企業：2020年4月～

■時間外労働の上限規制とは

残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情なくこれを超えることはできません。

臨時的な特別の事情があっても、
以下を超えることはできません。

✓ 年720時間以内

✓ 複数月平均80時間以内 休日労働を含む

(「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内)

✓ 月100時間未満 休日労働を含む

月80時間は、1日当たり4時間程度の残業に相当します。
また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。
※上記に違反した場合には、罰則(6か月以下の懲役または30万円以下の罰金)が科されるおそれがあります。

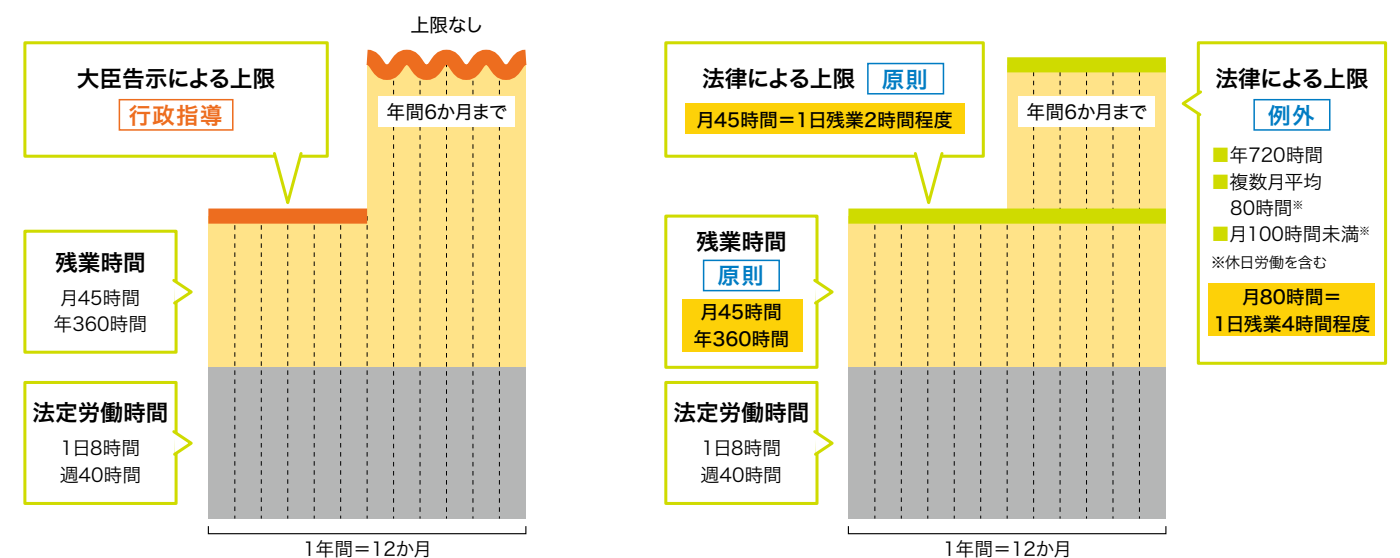
■改正前と改正後のポイント

改正前

法律上は、残業時間の上限がありませんでした(行政指導のみ)。

改正後

法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。



時間外労働の上限規制

2024年4月1日から上限規制が適用される事業・業務があります。

以下の事業・業務については、上限規制の適用が猶予されていましたが、
2024年4月1日から上限規制が適用されます。

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予後の取扱い (2024年4月1日から)
建設事業	上限規制は適用されません。	●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、 ☑ 月100時間未満 ☑ 2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。
自動車運転の業務		●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ☑ 月100時間未満 ☑ 2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。
医師		●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1,860時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ☑ 2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業		上限規制がすべて適用されます。

●新技術・新商品等の研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

なお、今回の法改正によって労働安全衛生法が改正され、新技術・新商品等の研究開発業務については、1週間当たり40時間を超えて労働した時間が月100時間を超えた労働者に対しては、医師の面接指導が罰則付きで義務付けられました。事業者は、面接指導を行った医師の意見を勘案し、必要があるときには就業場所の変更や職務内容の変更、有給休暇の付与などの措置を講じなければなりません。

同一労働同一賃金

施行

2020年4月～ ※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、2021年4月1日～

■同一労働同一賃金とは

正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差が禁止されました。

非正規雇用労働者(パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者)について、以下の①～③を統一的に整備します。

1 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されました。「同一労働同一賃金ガイドライン」において、どのような待遇差が不合理に当たるか否かの考え方と具体例を示しています。

均衡待遇規定 不合理な待遇差の禁止	① 職務内容 ② 職務内容・配置の変更の範囲 ③ その他の事情 の違いに応じた範囲内で、待遇を決定する必要があります。
均等待遇規定 差別的取扱いの禁止	① 職務内容 ② 職務内容・配置の変更の範囲 が同じ場合、待遇について正社員と同じ取扱いをする必要があります。

派遣労働者については、次のいずれかを確保することが義務化されました。

- ① 派遣先の労働者との均等・均衡待遇
② 一定の要件※を満たす労使協定による待遇

※同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金と比べ、派遣労働者の賃金が同等以上であることなど。

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○→◎	○→◎	△→○+労使協定
均等待遇規定	○→○	×→○	×→○+労使協定
ガイドライン	×→○	×→○	×→○

[改正前]→[改正後]
○規定あり △配慮規定 ×規定なし ◎規定の解釈の明確化

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」など、自身の待遇について事業主に説明を求めることができるようになりました。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容 (雇入れ時)	○→○	×→○	○→○
待遇決定に際しての考慮事項 (求めがあった場合)	○→○	×→○	○→○
待遇差の内容・理由 (求めがあった場合)	×→○	×→○	×→○

[改正前]→[改正後]
○説明義務の規定あり ×説明義務の規定なし

3 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても、行政ADRの対象となります。

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○→○	×→○	○→○
行政ADR	△→○	×→○	×→○

[改正前]→[改正後]
○規定あり △部分的に規定あり(均衡待遇は対象外) ×規定なし

年次有給休暇の時季指定

施行

大企業・中小企業とも2019年4月～

■年次有給休暇の時季指定とは

労働基準法が改正され、使用者は、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者に対し、毎年5日、年次有給休暇を確実に取得させる必要があります。

年次有給休暇は法律で定められた労働者に与えられた権利です。

以下の要件を満たしたすべての労働者に、年次有給休暇は付与されます。

- 半年間継続して雇われている
 - 全労働日の8割以上を出勤している
- この2点を満たしていれば年次有給休暇を取得することができます。

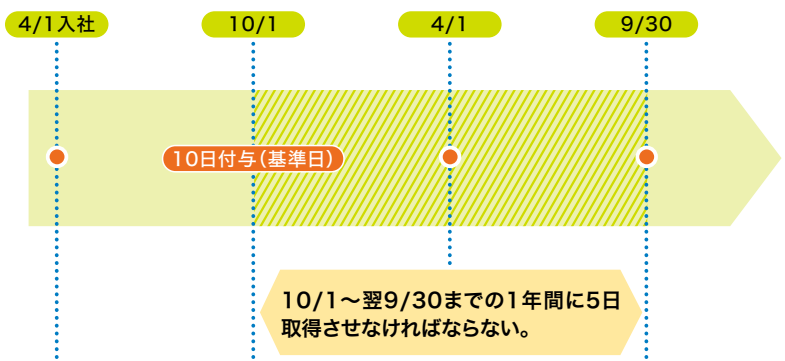
法改正のポイント

● 対象者は、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者（管理監督者を含む）に限ります。

● 労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、使用者は「労働者自らの請求」、「計画年休」及び「使用者による時季指定」のいずれかの方法で年次有給休暇を取得させる必要があります。

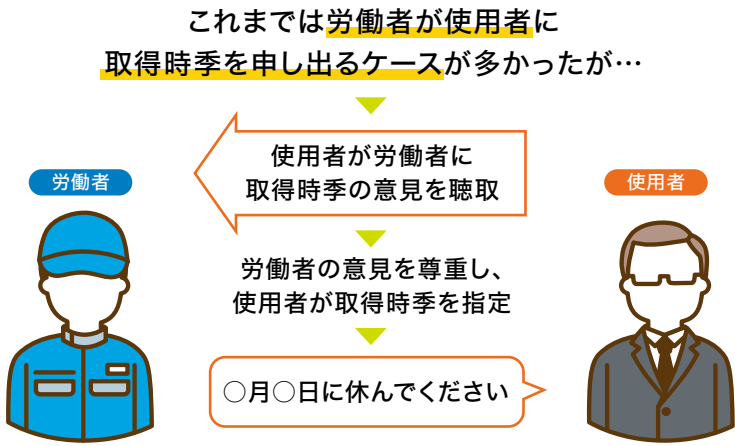
さらに、使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。

例えば4月1日入社の場合



使用者による時季指定とは？

法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者（管理監督者を含む）に対して、年5日までは、使用者が労働者の意見を聴取した上で、時季を指定して取得させる必要があります（労働者が自ら請求・取得した年次有給休暇の日数や、労使協定で計画的に取得日を定めて与えた年次有給休暇の日数（計画年休）については、その日数分を時季指定義務が課される年5日から控除する必要があります）。使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければなりません。



目次

配電事業	有限会社大柳電気	07-08
卸売業・小売業 (家具販売)	株式会社久米商店	09-10
搬送装置等の設計・製作	株式会社マキナ	11-12
警備業	株式会社ライフセキュリティー	13-14
総合建設業	株式会社岩井田工業	15-16
幼児保育園	学校法人木の花学園	17-18
環境計量証明・ 作業環境測定業	株式会社西条環境分析センター	19-20
放課後等ディサービス	合同会社TA-TA	21-22
半導体・電子部品・ 産業用機器の総合商社	東亜エレクトロニクス株式会社 ハマトウカンパニー	23-24
保育所等訪問・ 児童発達支援	合同会社はっぴいべる	25-26
幼保連携型認定こども園	社会福祉法人富盛福祉会 祇園こども園	27-28
飲食業	よこづな	29-30



「働き方改革」の先にある 「事業永続化」への取り組み



代表取締役
鈴木 悟氏

有限会社大柳電気 配電事業

代表者の想い 雰囲気良く休暇と給与が両立する会社をつくりたい

2018年、社員は土・日も働き、残業も多く、それでも思うような給料が得られていない状況でした。退職する社員も現れ、「改革なしには社の存続はない」と感じとり、社員一人ひとりと対話を進め、改革の方向性を、模索しました。その結果、1年ごとに土曜休日を月1日ずつ増やしていきながら、社員一人ひとりの創意工夫で、「生産性と休日の両立」を図ることにしました。ある程度順調に改革が進んできたので、次の目標を「施工力の確保」として、新入社員獲得のための施策に積極的に取り組んでいます。持続可能な会社づくりのため、特に「高校との連携」を深め、インターンシップなど行うことで、新入社員の獲得を目指しています。



完全週休2日制を実現させる 取り組み

週6日分の工程を週5日で遂行するために1日の工程数を算出し業務改善に取り組んでいるが、2023年度の取り組みとして2020年度から2022年度の過去3年間の改善状況を調査し数値化した。その結果、年間休日数が15日増、年間総労働時間数が1人当たり104時間減、1日当たりの生産性が16.4%増と、休みは増えたが売上は落ちずにむしろ増えたことを社員に対して可視化することができた。この結果を踏まえ2023年度は対前年比で年間休日数13日増、売上高3.6%増を目標に設定。計画通りに進捗すれば、月間時間外労働時間数は21時間となり、建設業における1か月当たりの平均時間外労働時間数(51.3時間)を大きく下回りワークライフバランスが取れた就業環境へ前進する。

社員のスキルアップと新卒採用の実現

過去3年間の改善効果を見える化したことで、社員の努力が数字で証明され、モチベーションの向上に寄与している。作業責任者が参加したチームマネジメント研修の内容を社内でもフィードバックして活用している。社員は資格取得に前向きに取り組んでおり、第一種電気工事士合格者を輩出した。新卒採用はターゲットとなる人物像を明確にし、地元志向の学生にインターンシップを通じて働きやすい職場環境をアピールし、今春卒業の高校生2名を採用内定した。地方の小企業に2名が就職を希望したことは、極めて異例だと思われる。



VOICE 従業員の声 働き方改革でどう変わった?

「しっかり休めるようになり、日々の集中力が高まりました」

私は、入社して7年目です。尊敬できる先輩の指導と協力会社である(株)ユアテックの技術研修によって、配電の仕事ができるようになりました。ただ、入社当時は、震災復興の続きのような形で、土日仕事するのが当たり前でした。先代から2代目の鈴木 悟社長になり、働き方改革を会社全体で進めていくようになったことで、確実に休日は多くなり、休日家族と過ごせ、体も楽になり、日々の仕事の集中力は高まったと思います。ただ、結婚もし、家も買ったので、もっと給料が上がってほしいです。来春、新入社員も入る予定なので、今度は先輩として新入社員をひっぱり、「休暇と給与の両立」を高いレベルで達成したいです。

配電工事 作業員
小野寺 優さん



専門家のコメント

社会保険労務士 佐々木 章良氏(宮城県)

働き方改革の先にある事業の永続化への取り組みとして、高校生の新卒採用をしたいと鈴木社長からお話を聞いた時に、大柳電気の未来にワクワクすると同時に就職を希望する生徒さんがいるのかドキドキしました。しかし「雰囲気良く休暇と給与が両立する会社」をアピールすれば地元就職志望の生徒さんの心に刺さると信じて支援を行いました。そして2名の新入社員を迎えるという想像以上の結果は、今まで愚直に働き方改革を進めてきた社長・社員の皆さんの努力の賜物だと思います。



CASE STUDY 働き方改革のポイント

取組
1

改善の見える化で
モチベーションアップ

効果

今までの取り組みを数値化し、社員の努力を見える化した。2024年4月まで完全週休2日制を実現するための目標を明確にした。

取組
2

雰囲気が良く休暇と
給与が両立する会社

効果

社員が資格取得等のスキルアップに前向きに取り組んでいる。新卒採用による増員に社員も刺激を受け社内が活性化した。

COMPANY DATA 企業データ

有限会社大柳電気

- 代表取締役：鈴木 悟
- 所在地：宮城県登米市
- 従業員数：8名(2023年12月現在)
- 設立：1988年1月

企業概要

- 事業内容
配電事業／(株)ユアテック協力会社の一員として、東北電力NWの発注する配電工事を行っている。発電所から変電所に送られてくる電気を、一般家庭や工場に送り届けるために、電柱を建て、架線して、電気を地域の皆さんに送り届けることが、即ちライフラインを守ることが私たちの仕事です。
- 企業理念
自分を愛し、家族を愛し、会社を愛し、地域を愛し、世界を愛する

きめ細かな労務管理で時間外労働削減、 新入社員の定着、パートタイマー育成



代表取締役社長
久米 浩元氏

株式会社 久米商店 卸売業・小売業（家具販売）

代表者の想い 従業員の誰もが笑顔で楽しく仕事ができるようにしたい

アウトレット家具販売へ業態を変更してからお客様が非常に多くなり、残業は当たり前で年次有給休暇などとても取得できる環境ではありませんでした。働き方改革が始まり、労働局や労働基準監督署で開催されたセミナーに、何回も参加しました。その際、働き方改革推進支援センターのことを知り、専門家の支援を依頼しました。私がめざす働き方改革は、正社員、パートタイマーを問わず従業員誰もが、安心して真の笑顔になるような楽しい気持ちで毎日仕事ができるようにすることに尽きます。企業理念の「従業員に愛され、喜ばれるお店を創ろう」を実現しなければ会社の繁栄はない、それが「お客様に喜ばれ、愛される久米商店」の基本であるという信念で、働き方改革にも取り組んでいます。



時間外労働の削減と 年次有給休暇取得の推進

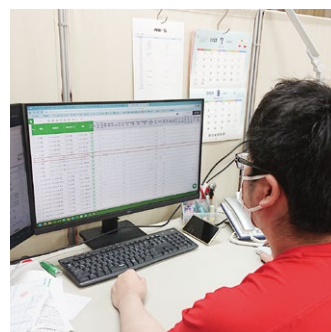
会社の急成長を背景に、時間外労働が多くなり、年次有給休暇も取りづらい状況にあった。そこで、各店舗の店長など管理者が部下の労働状況（シフト、実労働時間、時間外労働、年次有給休暇取得の状況や時間外労働上限の警戒通知など）をリアルタイムに把握できる勤怠システムを導入した。従来、集計が終わらないと時間外労働等の詳細が把握できなかったが、システム導入後は、特定の従業員や部門に時間外労働が集中し業務量が多い状況を即時に把握でき、管理者が業務の平準化を迅速に実施して、時間外労働削減が実現した。

パートタイマーの育成と キャリアアップの推進

78名の従業員のうち、パートタイマーが20人と大きな戦力となっている中、パートタイマーのモチベーションアップは、さらなる会社の発展のためにも着手すべき課題の一つであった。そこで、正社員と同様にパートタイマーにも各職種別目標を設定し、人事考課における評価基準を明確にした。その際、ステップアップと待遇改善の方針を全従業員が集まる会議で説明し、公平・透明性を確保することによりそのモチベーションアップを図った。また、パートタイマーから正社員への転換制度を設けて、公募方式と勧誘方式を併用し、会社幹部による面接と人事考課結果に基づいて、正社員への転換を積極的に推進している。

新入社員のメンター制度を充実し、 定着化を推進

毎年数名の新規学卒者を採用しても、2、3割ほどが早期に退職していた。そこで、従来から新入社員教育の一環で実施していた業務日誌を、新入社員のメンター制度として活用した。採用後3か月間は毎日の仕事の内容、苦勞したことなどを日記形式で書いてもらい、それに対し先輩がコメントを記入して返す「交換日記」制度を実施。新入社員の悩みをカウンセリングすることで早期退職を防止し、定着を図った。



VOICE 従業員の声 働き方改革でどう変わった？



「自分が頑張ってきたことが公平に評価され、働きがいを実感しています」
正社員（パートタイマーから正社員へ転換）
尾関 宣子さん

上司やスタッフ間の風通しが良く、何でも言い合える雰囲気がある職場です。人事考課はパートを含めて行われ、その面談でも上司から健康のこと、子供など家族を含めた近況や職場での悩みごとなど、何でも聞いていただけます。公平に一人ひとりを評価してくれており、自分が頑張ってやってきたことが認められ、働きがいを感じています。



「メンター制度で何でも相談することができ、とても心強かったです」
正社員（入社2年） 北條 真衣さん

現在、売場での接客を中心に、値札作成や特売チラシの準備の業務も担当しています。入社後3か月間、業務日誌に、実際にお客様に應對してよく分からなかったこと、苦情対応など、今悩んでいることなどを何でも自由に書いて、その都度身近な先輩からコメントをいただき、とても心強かったです。

専門家のコメント

社会保険労務士 梅田 静可氏（岐阜県）

人事部長にヒアリングした結果、働き方改革のポイントをきめ細かな労務管理による労働時間削減、新入社員の定着およびパートタイマーの育成・キャリアアップの3点に絞って、改善提案をし、取り組みの支援をしてきました。同社の急成長は、既成概念にとらわれない先手、先手の思い切った社長の経営手腕によるものですが、今回の働き方改革においてもそれが十分に発揮されたと感じました。また、今回の成果は「従業員に対する温かい気づかい」の土壌のもとに生まれたものであることも紹介します。例えば、毎年クリスマス時期に、社長が各店舗をまわって従業員に子供さん用クリスマスケーキを手渡しているということが続けられていると聞いています。

CASE STUDY 働き方改革のポイント！

取組
1

時間外労働削減と年次有給
休暇取得率の向上

効果

従業員の労働状況を即時に把握するシステムを導入し、各人に応じた労務管理を推進したことで時間外労働削減、年次有給休暇取得率向上を実現

取組
2

新入社員の早期退職防止と
定着化

効果

独自のメンター制度を導入して、新入社員の悩みや不満を早期に把握し、カウンセリングを行うことで早期退職の防止と定着化を実現

取組
3

パートタイマーの待遇改善
とモチベーション向上

効果

パートタイマーの一層の活用を図るため、正社員転換制度の導入や公平な人事考課により待遇の改善・モチベーション向上を推進

COMPANY DATA 企業データ

株式会社 久米商店

- 代表取締役社長：久米 浩元
- 所在地：岐阜県関市
- 従業員数：78名（2023年10月現在）
- 設立：創業1917年
株式会社化1947年6月

企業概要

- ・事業内容 家庭用家具の販売、配送及び設置
- ・企業理念 家具、インテリアを通じて、より楽しく、より癒しのあるライフスタイルの向上に奉仕しよう
- 一、 お店はお客様のためにある
- 一、 お客様に愛され、喜ばれるお店を創ろう
- 一、 お取引先、従業員に愛され、喜ばれるお店を創ろう

多能工化により 全社員が匠(たくみ)を目指す！



代表取締役社長
兼山 陽介氏

株式会社マキナ 搬送装置等の設計・製作

代表者の想い 時間外労働の削減と年次有給休暇の取得促進に向けて

社労士診断認証制度の経営労務診断の結果と働き方改革推進支援センターの利用を通じて、労働環境の改善のために取り組むべき目標は、生産量と品質水準を維持しながら時間外労働の削減と年次有給休暇の取得推進であることが分かりました。当社は、大手メーカー向け搬送装置等の設計・製作・メンテナンスまで一貫して行い、その高い技術力は、各工程を担当する技術者の能力の高さが担っており、業務が属人化していました。業務の属人化は、業務が特定の者に集中するため、長時間労働になりやすく、年次有給休暇を取得できない状況を生み出し、また、長期的に高い技術を継承するための弊害となることがあります。この状況を改善するために多能工化に取り組む決意をしました。



工場作業を「標準化・マニュアル化」

各人毎に割り当てられていた各工程の作業を特定の技術者だけが受け持つようになり、他の者には、作業手順やノウハウなどの詳細が徐々に分からなくなるという弊害が生じた。そこで、これまで各工程を担当する技術者に任せていた作業内容の棚卸をして、統一したフォーマットに整理し作業マニュアルを作成した。マニュアル作成により、属人化していた作業内容を社員の誰もが見て学べるようになった。

「多能工化」の推進

多能工化の目的の一つは、高い技術力を必要とする作業《いわゆる「匠」の作業》を他の者も実施できるようにすることである。まず、作成したマニュアルによる研修(Off-JT)に加えて、属人化していた技術工程に多くの社員が携わることを可能にするため、業務のローテーションを実施した。現場で直接学び、それを自ら身につけることで、各社員が、より幅の広い範囲で、より高度なレベルの作業にも対応できる技術者として成長できる環境を整えた。

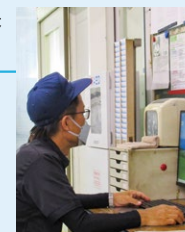
業務分担を見直し、「応受援体制」を構築

業務のローテーションシフト作成時に、サブ担当もシフト化し、突発的な繁忙への対応などの応受援体制を明確にした。この結果、突発的な受注に対しても、特定の社員に負担となっていた作業を分散して応じることにより、従来から特定の社員に見られた過重な時間外労働や年次有給休暇を取得しづらいという状態を改善できた。



VOICE 従業員の声 働き方改革でどう変わった？

業務管理・工程管理課長
岩室 周平さん



「働き方改革を進め、若手社員への技術継承に臨んでいます」

現在、業務管理・工程管理および人事労務という重要な仕事に携わっています。入社以来15年経ちますが、その間、工場作業の種類・量が増えており、人手不足の状況が続いています。このため、ベテラン社員に仕事の負担がかかり、残業が多い・休みにくいという状況でした。また、社員の平均年齢は年々高まっており、社員の若返りも課題となりつつあります。今回の取り組みによる時間外労働の削減と社員の強い連帯感は、求人募集の目玉として自信をもって応募者にアピールできるものとなり、計画的な若い人材確保と技術継承に臨む勇気が出てきました。

専門家のコメント

社会保険労務士 梅田 静可氏(岐阜県)

労働時間管理の相談であったため、時間外労働の現状などをお聞きしたところ、特定の従業員(高度な技術を要する基幹業務担当者等)に時間外労働が多く、年次有給休暇の取得も進まないということでした。現在の状況が継続すれば、ますます特定の従業員の負担は重くなるので、その負担の分散・軽減化の取り組みの必要性を社長に提案したところ、理解していただき、社長をトップにして全社をあげて多能工化が推し進められてきました。ものづくり企業を支える重要な役割を担っている同社の働き方改革推進に、少しでもお役に立てたらという想いで担当させていただきました。

CASE STUDY 働き方改革のポイント

取組
1

業務量の平準化と
生産性の向上

効果

各社員の時間外労働が月10時間～20時間程度に収まり、年次有給休暇取得率も50%以上に改善された。

取組
2

取り組みを通じて、社員の
連帯感を強化

効果

個人の仕事はそれぞれが頑張るという職場の風潮が、今回の取り組みで、他人の声を聞き手助けも求めるように変化し、社員の連帯感が高まった。

取組
3

安心して働ける
職場環境の改善

効果

外国人社員や高齢社員も増えつつある現状から階段や勾配のある場所に手すりを設置、滑りやすい危険な床に色別表示、注意喚起を促す標識を絵柄表示・英語を併記した。

COMPANY DATA 企業データ

株式会社マキナ

- 代表取締役社長：兼山 陽介
- 所在地：岐阜県不破郡関ヶ原町
- 従業員数：40名(2023年10月現在)
- 設立：1990年1月

企業概要

- ・事業内容 各種自動省力専用機械の設計・製作。リベッターマシンの設計・製作。全自動無菌試験装置の設計・製作。配管工事、据付工事、機械設置、保全業務
- ・企業理念 「昨日より今日、今日より明日。常に前進しつづけるマキナ」をスローガンに掲げている。この目標に向けての従業員の心構えとして、「熱感」、「使責」、「勇謙」の3本の柱を示している。
- 「熱感」：・熱意を持ってことにあたる ・感謝の気持ちを持ってことにあたる
- 「使責」：・使命感を持ってことにあたる ・責任感を持ってことにあたる
- 「勇謙」：・勇気を持ってことにあたる ・謙虚な気持ちを持ってことにあたる

多様な人材の受け入れで所定外労働時間削減と 年次有給休暇の取得促進



代表取締役会長
安井 眞弥氏

株式会社ライフセキュリティー 警備業

代表者の想い 多様で柔軟な働き方を選択できる職場を創り出す

「仕事はあるが、人材不足で対応できない」量の仕事を無理して対応させていたため、長時間労働が課題でした。働き方改革推進支援センターに支援を依頼したところ、専門家から「根本的な改善を行わなければ、同じことの繰り返しとなる」と指摘され、自社を見つめ直す機会を得ました。また、交替要員がいなかったため、体調不良であっても出勤せざるを得ないなど、従業員の健康管理の問題にも直面していました。人材募集については、従来のフルタイム募集とは異なる、「多様な人材」の受入れに関する提案を受けました。提案を聴いているうちに、自社でも何とかかなりそうな気がしてきて、行動すれば「何かが変わる」と専門家に言われた言葉を、正に実感しています。



株式会社ライフセキュリティーは当ビル3階

柔軟・多様な働き方による 多様な人材の確保

人材の確保にあたっては、コロナ禍で退職された方々を最優先に架電によりアプローチを行った。特に高齢者及び女性を対象に、「希望する出勤日や労働時間帯は本人に決めてもらう、事前申告すれば自由に変更可能」といった多様な働き方ができる職場をアピールし採用活動を行った結果、23名を採用できた。内訳は、週1日勤務者3名、週2日勤務者15名、午前のみ勤務者3名、午後のみ勤務者2名となる。全員60歳以上の高齢者である。予期しない欠員や勤務の穴をフォローし、確保した人材の効果を最大限に活用するため、交替要員を配置する新たな人材活用法を取り入れ、短時間労働者でも活躍できる職場を作ることができた。この「多様な働き方・人材の確保」が当社の魅力となり、日々の営業活動や地域における企業評価にもつながり好影響を与えている。

売上アップと従業員の 健康増進を実現

新たに採用した者23名中約7割の人員を警備業務に配置し、受注も増やすことができ、売上額が対前年同月比35%増加した。従業員の健康増進を確保する観点から、残り3割の人員を休暇代替要員、休憩交替要員として配置した。例年、夏に酷暑で体調不良による欠勤者が続出していたが、交替要員の配置により、休日や休憩が十分に確保され、従業員のモチベーションの向上につながり、万全の状態で職務に当たることができた。

積極的な年次有給休暇の取得促進と 所定外労働時間削減

人材の確保により、新たに交替要員制度を作ることができ、所定休日を4週4日から4週6日に変更した。加えて従来月50時間程度あった所定外労働時間が取り組み後2か月で27時間程度まで約5割削減できた。また、交替要員制度を作ったことで遠慮することなく年次有給休暇を取得することができるようになった。年次有給休暇の取得率については、月1回必ず取得する取り組みを行った結果、支援終了時には取得率が20%以上増加した。休暇の過ごし方を話題として、職場内のコミュニケーションが活発化し、従業員相互間の連携が上手く行くようになった。

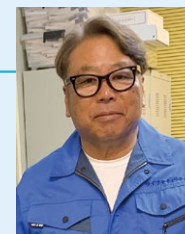


VOICE 従業員の声 働き方改革でどう変わった?

「万全の健康管理で安心して働けます」

例年、夏場は体調不良者が出て、警備員の確保に苦労することが多々あり、仕事に穴をあけかねないこともあったと聞いていましたが、今回の改革によって所定外労働時間も従来の半分程度になり、休日も増えたことで万全の体調で仕事に取り組むことができました。私が入社して初めての夏、警備部長として職責を全うできるかと不安であったが健康管理にここまで配慮してもらえると、全従業員が安心して働けます。

警備部長
山本 修平さん



専門家のコメント

社会保険労務士 上温湯 順一氏(大阪府)

支援先企業の全面協力が得られたことで円滑な支援ができた。「多様な働き方で多様な人材」を活用する方法を企業内で確立し、採用人員全員を警備業務に配置していれば売上額はもっと伸びていたと思うが、利益を優先するより、新たな交替要員制度を作り、従業員の健康管理の面でも好ましい結果を実現できた。従業員の労働時間を平準化することができ、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得率の向上及び健康増進管理につながった。今後は警備要員と交替要員の割合の適正化を図り、更に短時間労働者の雇用の安定、正社員化への取り組みに期待したい。



CASE STUDY 働き方改革のポイント

取組
1

多様な働き方に対応した
人材活用法の取り入れ

効果

多様で柔軟な働き方を選択できる人材活用法を取り入れ、短時間労働者でも十分に活躍できる職場環境を創出

取組
2

積極的な年次有給休暇
取得促進と
所定外労働時間の削減

効果

4週6日の所定休日の導入、年次有給休暇の取得率が20%以上増加、所定外労働時間月50時間程度を27時間程度までに削減

取組
3

売上額アップと
従業員の健康増進

効果

新規採用人員を売上及び従業員の健康確保のために配置したことで、安定した売上額アップと従業員の健康増進を確保

COMPANY DATA 企業データ

株式会社ライフセキュリティー

企業概要

- 代表取締役会長：安井 眞弥
- 所在地：大阪府堺市
- 従業員数：34名（2023年11月現在）
- 設立：2007年6月

- ・事業内容 警備業
- ・企業理念 安全が未来を構築

やる気あふれる働きがいのある職場へ



代表取締役
岩井田 剛介氏

株式会社岩井田工業 総合建設業

代表者の想い 賃金制度改革を通じて人材確保や生産性向上を図りたい

建設業界を取り巻く環境が厳しさを増す中、人材確保や生産性向上に向けて新規採用を考えている時に、『働き方改革推進支援センター』のチラシが目に入り個別相談を申し込みました。

社長に就任して13年目になりますが、先代から受け継いだ創業当初から変わらない漠然とした賃金体系では、基本給や手当支給の基準などが従業員によってバラバラであり説明しづらい状況でした。そこで、専門家の方にアドバイスをしていただきながら、一つひとつ賃金体系を見直し将来に向け経験年数や資格、技術が賃金昇給等に反映する仕組みを整備しました。



手当の支給目的を明確にした賃金体系

創業当初から変わらない漠然とした賃金体系のまま現社長に引き継がれたため、従業員から質問された際に手当の支給目的を明確に返答できない状態であった。

そのため、同一労働同一賃金の観点から、手当の支給項目を一つひとつ、その意義・目的を確認、精査し、またその額が適正であるか検討を行うと同時に、職務の内容を洗い出して可視化し、その大きさを客観的に評価する手法である職務分析・職務評価を用いて、基本給について均衡が図られているかを確認した。

その結果、基本給については均衡が図られていると考えられたものの、諸手当については職務手当と資格手当が混同されているなど、明確な根拠を有しておらず、不合理であることが確認された。そこで、職務手当を廃止し、資格手当を新設、保有資格に応じた手当額の支給とした。同時に、無資格者も資格取得で賃金が上がるというモチベーションを持てるようになった。

さらに、通勤手当は支給対象者や支給額について特に基準がなかったため通勤経路や通勤手段等を従業員に聴き取り、合理的に算出できるように規定を設けた。

キャリアパスの創設と職務等級に応じた基本給の設定

今後、どのような能力あるいは資格を取得することで(特に賃金面において)どのような待遇になっていくのかを明確にするため、キャリアパスの作成を提案した。会社自体は少人数の為、キャリアパスを5等級で設定。そのランクの職位・職責・必要な資格や能力、任用要件を定めた。例えば、ランク1は初級職員、つまり指示の内容を理解し、基本業務を進めることができるものを指し、作業内容は軽作業、必要な資格は普通自動車免許とした。ランク3は上級職員で、新人や後輩の指導ができ、作業内容は現場監督やパソコンでの書類作成、作業員育成や専任技術者としての職務を担い1級土木施工管理技士を取得し、重機トラック運転が可能であるものとした。キャリアの具体的な道筋を示し、ランクに応じた基本給を決めることで、誰が見てもわかる表を作成し、従業員一人ひとりと面談しながら今後の努力で、このように昇給・昇格する」といった説明をすることで、より目標を持って働ける環境を整備した。



VOICE 従業員の声 働き方改革でどう変わった?

「資格取得や経験が昇給につながる仕組みにやりがいを感じます」

今までも特に不満や疑問をもっていたということはありませんでした。社長の下で働き、若手の指導、育成をしたり、と充実していたと思います。ただ、賃金、昇給に関しては漠然としていたので、今回、社長から「賃金体系を見直す」とのお話があった時は最初不安を感じました。しかし、結果的に賃金は上がり、また将来に向けても、勤続年数や、経験年数、そして資格、技術が賃金、昇給等に反映する仕組みになり、またその基準が明確化されたことから、自分の資格取得や、後輩に資格を取得させるべく指導及び育成、技術力向上へのモチベーションが高まり、やりがいを感じられるようになりました。

土木部長
徳永 剛さん



専門家のコメント

社会保険労務士 福壽 晶子氏(鹿児島県)

最初は職務分析・職務評価の支援でお伺いさせていただきました。職務分析・職務評価を実施したところ、基本給について正社員と非正規雇用労働者の間で不合理な待遇差はなかったのですが、手当の支給根拠が曖昧な点があることに気付きました。先代社長の時代からすると世間の働き方改革の考え方はずいぶん変化し、今のままでは従業員から不満や不安の声が上がるのではと感じたため、今回は特に透明性を重視して改革の提案をしました。賃金制度、それに紐づくキャリアパスについては「誰が見ても分かるように」を意識しながら社長と共に作り上げました。従業員の定着を図りつつ、もともと地域密着型の会社ではありますが、個々の技術向上により、今まで以上に地域に貢献されることでしょう。



CASE STUDY 働き方改革のポイント

取組
1

透明性のある賃金制度構築

効果

在職中の従業員はもちろん、これから採用される方にも安心して働ける制度であるとアピールして定着率をアップ。

取組
2

将来が見える
キャリアパスの導入

効果

キャリアパスの導入によって自身の成長が見え、将来の見通しが良くなり、モチベーションがアップした。

取組
3

技術の向上で
さらなる地域貢献

効果

個々が上位ランクを目指し成長することで、知識や技術が向上し、より地域貢献につながる。

COMPANY DATA 企業データ

株式会社岩井田工業

- 代表取締役：岩井田 剛介
- 所在地：鹿児島県始良市
- 従業員数：10名(2023年12月現在)
- 設立：1974年4月

企業概要

- ・事業内容
弊社は昭和49年に創業し、主に鹿児島県・始良市発注の工事および民間の工事を行っている地域に密着した総合建設業である。
- ・企業理念
地域貢献と、人との繋がりを大事にする。

同一労働同一賃金に基づいた非正規雇用職員の待遇改善と人事評価制度の導入



園長
平野 里恵氏

学校法人木の花学園 幼児保育園

代表者の想い 同一労働同一賃金の遵守は人材確保につながります

保育職員の質の向上と定着に悩みを抱き、人材が少ない中で、以前からどのようにして雇用を維持していくのかを試行錯誤してきました。そこで今回、その問題解決のひとつとして、同一労働同一賃金の実現に取り組もうと思い、専門家と共同して学園における正規職員と非正規雇用職員に対する待遇差実態調査のワークシートを作成し、それを基に、不合理な待遇差がないかを検証してみました。近年、人材確保は喫緊の課題であります、正規職員と非正規雇用職員との待遇差を改善し、また、正規職員、非正規雇用職員に関わらず人事評価を導入したことにより、職員のモチベーションも向上し職場が活気付いております。そのことが人材確保の面で追い風となりそうです。



正規職員と非正規雇用職員の待遇を点検・検討

正規職員と非正規雇用職員の給与について、支給基準が曖昧であり、以前より課題であった。そこで正規職員と非正規雇用職員の待遇差を確認する必要があると感じ、厚労省の「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」のワークシートに沿って、対象労働者をフルタイム有期保育士、比較対象労働者を正規保育教諭とし、両者の待遇の点検、今後の支給基準について検討を行った。点検の結果、正規職員と非正規雇用職員は保護者対応の有無や、職務における責任の重さ、配置の変更の程度、課されるノルマに応じ待遇の設定基準に違いを設けていることが確認された。そのため、当該基準に沿って正規職員と非正規雇用職員に差異を設けるのは、基本給と管理職手当だけとし、資格手当、経験手当、扶養手当、通勤手当については非正規雇用職員にも支払うことを決定した。

非正規雇用職員の正規職員への転換制度の導入

正規職員としての勤務条件を満たし、面接試験に合格した非正規雇用職員を正規職員へ転換させることについて非正規雇用職員を対象とした就業規則に定め、正規職員への転換制度を構築した。職員の希望に沿った働き方を実現できる環境づくりの土壌を作ることで、職員のモチベーションアップを図った。

正規・非正規雇用職員に関わらない人事評価制度の策定

以前より、職員の努力に対する評価基準が明確になっていないという課題があった。そこで、給与と連動させる人事評価規程を策定し、その際に非正規雇用職員も一般職員と同様に評価することで、正規・非正規に関わらず、公平な評価基準を定めた。評価は5段階評価とし、その区分は一般職員と管理職職員とし、非正規雇用職員も一般職員と同様に評価することとした。また、評価表は職責により求められる評価の着眼点を異なるものとし、評価表と連動させた基本給の賃金等級表を作成した。なお、人事評価の実施にあたっては、理事長、園長、直属上司からなる3名の評価者のうち、直属上司の評価を最優先の意見とし尊重することで、より職員の視点に立った仕組みとした。



VOICE 従業員の声 働き方改革でどう変わった?

甲斐 遥香さん

「経験を重ねて、園児の成長を促す教諭を目指します」

今回の人事評価制度の再構築では、教諭としての成長のために何を頑張れば良いのかが示され、同時に年齢や勤務年数に関係なく、仕事の内容で賃金が決まる体制が整いました。私自身、ルールを守り、職務を正しく理解した行動をとることを、日々の業務で心がけているので、制度構築に共感しています。

私は入職1年目です。経験を重ねて、園児の育成を促す教諭を目指し、報告、連絡、相談は常に心がけ園児の安全第一に努めたいと思います。

専門家のコメント

社会保険労務士 黒木 順一氏(宮崎県)

当学園は、宮崎県西臼杵郡高千穂町に位置しています。この地域は山間の風光明媚な観光地として知られ、国内外から多くの人が訪れる一方、地域の人口は少なく、当地では人材を確保することが大きな課題となっています。

そこで今回、当学園のご理解のもとで、法令順守を基本の方針とし、人事労務に関する改善を行いました。

今後、保育教諭として入職を希望する学生等が働きがいをも目指す学園として、また、保護者が安心して子供を預けられ、地域社会から取り組みが評価される学園として、一歩前進できたと思っています。

CASE STUDY 働き方改革のポイント

取組
1

正規職員、非正規雇用職員の待遇の点検・検討

効果

両者の待遇を可視化することで、非正規雇用職員から待遇差について説明を求められた場合でも説明できる環境が整った。

取組
2

人事評価制度の導入と公平な評価実施

効果

人事評価基準における評価内容の明確化と正規職員と非正規雇用職員を区別しない評価基準を設定し、職員に努力を促す体制を整備した。

取組
3

非正規雇用職員の正規職員への転換制度の整備

効果

非正規雇用職員から正規職員への転換制度を整備したことで、職員のモチベーションアップにつながった。

COMPANY DATA 企業データ

学校法人木の花学園

- 園長：平野 里恵
- 所在地：宮崎県西臼杵郡高千穂町
- 従業員数：22名（2023年12月現在）
- 設立：1961年4月

企業概要

- ・事業内容
0歳児から5歳児の保育、木の花塾（20年後困難に打ち勝つ力を育む）、子育て支援など
- ・企業理念
人として大切な「心の基礎」を育てる。

「入社して良かったと思える会社をつくりたい」 働きやすい職場環境を整備



代表取締役
松永 光弘氏

株式会社西条環境分析センター 環境計量証明・作業環境測定業

代表者の想い 多様性を尊重した活気ある職場づくりへの思い

「入社して良かったと思える会社をつくりたい」という先代社長たちの志を継ぎ、地域の信頼を築きながら、働きやすい職場環境への改善に取り組んでいます。現在、社員の約1/3がパート社員で、組織の一員として重要な貢献をしています。正社員とパート社員の垣根を越え、様々な世代やライフステージに合わせた働きやすい待遇や職場環境を考える必要性を認識し、その実現に向けて改善が必要と感じています。お互いが協力し合い、多様性を尊重する企業風土を育み、職場全体が活気に満ちることが、成果を上げる会社につながると確信しています。



パート社員の待遇確認と 正社員転換制度の検討

パート社員も能力を発揮し、貢献できるように、同一労働同一賃金の原則に基づき、職務を公平に評価したいと考え、職務分析・職務評価を行った。具体的には、評価を行う部署を選定し、職務内容を洗い出して可視化し、職務の難易度や責任を評価して理解した上で、正社員とパート社員の待遇差の確認を行った。その結果、基本給について均衡が図られていると考えられた。また、同一労働同一賃金の原則に基づき、資格手当なども同水準で、月額賃金にて均衡待遇と考えられるものであった。パート社員の能力・モチベーションを向上させるため、正社員転換制度の導入のアドバイスをを受け、2024年の実現に向けて準備を行っている。

理解と協力、「標準作業書」作成で 働きやすい環境整備

働きやすい環境づくりの鍵は、経営者と労務担当者が共通の理解を持ち社員へわかりやすく制度の説明を行うことである。社員が制度の利用に対して意見を出しやすい環境を重視し、「お互い様」の気持ちや職務理解も必要であると認識している。各業務の手順を記載した、「標準作業書」を作成したことにより数人で業務を担当でき、引継ぎもスムーズにサポートが行える環境となった。これによりフレックスタイム制や各種休業・休暇制度（育児休業等や介護休暇・年次有給休暇・リフレッシュ休暇）の取得促進が実現している。

仕事と生活が調和した労働時間、 休業・休暇制度の活用

介護や親族の病院診察の付き添いなど時間単位の休暇を必要とする場合には、介護休暇の時間単位取得、デイサービス送迎など短時間で対応できるものはフレックス制度を使い柔軟な働き方を実現している。介護休暇は中抜けが可能で、有給であるため取得促進につながり、年次有給休暇を介護以外の自由な目的で取得できる環境が整っている。また、今年の産後パパ育休の取得者は、里帰り出産ではない子育て環境での育児に専念している。時間単位の介護休暇制度や男性育児休業の取得実績を通じて、社員の仕事と生活が調和した働き続けられる職場環境のビジョンが具体化している。

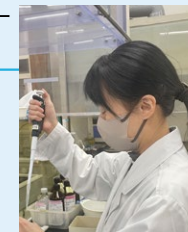


VOICE 従業員の声 働き方改革でどう変わった？

「私生活の充実が仕事のモチベーションアップにつながりました」

ラボチームリーダー
A さん

2002年に入社しパートから正社員に転換して、現在はラボチームでチームリーダーをしています。業務が適切に分担され、「標準作業書」により数人がサポートや引継ぎが可能な環境で、急な病欠や家族旅行の休暇も取りやすいです。フレックスタイム制度があるおかげで、始業・終業の時間が選べ、早く帰って家庭のことをしたい私には本当にありがたいです。中抜け時間を参観日に利用している社員もいます。私生活が充実しているおかげで、仕事も頑張ろうというモチベーションがアップしています。



専門家のコメント

社会保険労務士 田淵 美紀氏（愛媛県）

訪問当日、全15名の社員のうち4名が休暇・休業中（年次有給休暇・育児休業等・リフレッシュ休暇）で休暇取得しやすい環境を実感しました。オフィスリーダーとラボリーダーの会話「遊びに行くので休みとるよ」「私もUSJ行くの」と、コミュニケーションが印象的でした。また環境整備に力を入れてきた様子が『標準作業書』などから伺えました。今回の職務分析・職務評価から、パート社員の長期的な働きやすさやモチベーション向上に焦点を当て、2024年の制度設定に向け正社員転換制度の導入をアドバイスし、準備中です。



CASE STUDY 働き方改革のポイント！

取組
1

同一労働同一賃金：
正社員転換制度導入準備

効果

職務分析・職務評価でパート社員の公平な待遇を検討・確認できたことにより2024年正社員転換制度の導入の基盤ができた。

取組
2

ライフステージに応じた
柔軟な働き方の実現

効果

現在、「産後パパ育休」「介護休暇の時間単位取得」により若手とベテランがそれぞれのライフステージに合わせ休業・休暇制度を活用している。

取組
3

理解と協力・「標準作業書」
導入で休暇促進

効果

経営者と労務担当者の理解、制度説明、「標準作業書」の活用で、業務の引継ぎがスムーズになり、各休暇制度の利用が促進した。

COMPANY DATA 企業データ

株式会社西条環境分析センター

- 代表取締役：松永 光弘
- 所在地：愛媛県西条市
- 従業員数：15名（2023年12月現在）
- 設立：1979年6月

企業概要

- ・事業内容
行政・事業所等からの委託を受け、工場の排出物、職場環境の測定などについて検査・分析を行っている。高度な技術と専門知識で、排出物に含まれる物質の濃度を把握し、地域の環境保全、職場環境の向上に貢献している。
- ・企業理念
企業理念は「信頼」です。分析・測定を通じて顧客の信頼を得、顧客とともに健全な地域社会の発展に貢献し、快適な自然環境づくりに努めます。

職務分析・職務評価を活用した賃金制度・等級制度の構築



代表社員
重楽 遼氏

合同会社TA-TA 放課後等デイサービス

代表者の想い 労務管理の整備によって従業員の満足度向上を図りたい

従業員が働きやすくなるように、今よりもさらに働きがいを持てるように、労務管理などの社内整備を実施しようと考えていました。課題の一つである賃金制度については「同一労働同一賃金」の言葉は、聞いたことがある程度で何から取り組めば良いか分かりませんでした。そこで、広島働き方改革推進支援センターに相談したところ、基本給の均等・均衡待遇を客観的に検証できる手法、職務分析・職務評価の提案があり、取り組むことにしました。社内整備を充実させることにより、従業員が笑顔で会社への満足感を持って働くことができるようになるだけでなく、ご利用者、保護者の皆さまがここを利用して良かったと思っていいただける施設につながると確信しております。



職務分析・職務評価の実施

会社の賃金制度を考えるにあたり、正社員とパートタイマーの基本給において、均等・均衡が確保されているか、職務分析・職務評価の要素別点数法の手法を活用し、検証することとした。まずは、社員タイプを整理した上で、職務分析・職務評価を行う対象者を選定し、職務内容を洗い出して表にまとめた。次に、作成した表を基に、職務評価ツールを活用して、職務評価を実施し、均等・均衡が確保されているかどうか、プロット図で確認した。結果、均衡が確保されていないとの結論に至り、等級制度や賃金制度の構築を行うこととした。

等級制度の構築

職務分析・職務評価を実施した結果を基に、職務等級制度を構築することとした。もともと会社には等級制度がなく、正社員とパートタイマーの両方で新たに構築することとした。職務分析で整理した職務の内容を基に、将来的にパートタイマーの正社員転換を考え、正社員転換を行う対象等級として正社員1等級とパートタイマー2等級がリンクするように等級を設定した。

職務等級に対応した賃金制度の構築（手当の見直しを含む）

正社員もパートタイマーも、基本給の決定基準が明確でなかった。そこで、職務給を導入するにあたり、正社員について等級ごとに賃金の上限下限を設けた。パートタイマーについては、正社員との人材活用の仕組みの違い等を考慮して時間給として設定した。正社員の賃金体系で、基本給以外に手当でも不明確な定義のものがあつた、それを明確にして整理をし、一部は基本給に加算した。その結果、今までほとんど差がなかった基本給についても、職務等級ごとに賃金を設計することができた。



VOICE 従業員の声 働き方改革でどう変わった？

利用者への支援業務
中江 悠二 さん



「働きやすい環境がTA-TAを利用する子ども達の安心につながります」

代表とはこの合同会社TA-TAを設立した当初から一緒に働いておりますが、代表は、設立当初から、スタッフが働きやすい環境、そして、そこから生まれる安心感が、スタッフの心の余裕につながり、さらに、子ども達に良い支援・関わり方をすることができることにつながると考えていました。現在もその思いは変わっておらず、改革を通して将来的には今以上にスタッフが働きやすい環境のもと、子ども達が安心して通える放課後等デイサービスになっていると思います。今後もスタッフのことを考えた働きやすい環境づくりを継続してほしいです。

専門家のコメント

社会保険労務士 橋岡 雅典氏(広島県)



職務分析・職務評価は、「難しい」との声を耳にするので、支援時に心がけている点がございます。①分かりやすく丁寧に説明すること、②取り組みの目的を明確にすること、③何をするのか流れを理解していただくこと、などです。職務分析・職務評価の結果を基に、課題があれば賃金制度や等級制度を改善します。「人財」が集まる、定着する、成長するための仕組みをつくり、働きがいのある会社、魅力ある会社となるように、しっかり支援を行っております。

CASE STUDY 働き方改革のポイント！

取組
1

職務分析・職務評価の
手法の活用

効果

職務分析・職務評価の手法を活用することで、自社の正社員・パートタイマーの基本給における均等・均衡待遇の現状が把握できる。

取組
2

説明義務にも対応できる
賃金制度

効果

基本給における待遇差について、パートタイマーから説明を求められた場合にも、明確に説明することができる。

取組
3

「人財」の育成につながる

効果

職務の棚卸を行うことで、等級ごとに必要な教育訓練を検討することができる。職務レベルの向上により、「人財」の育成につながる。

COMPANY DATA 企業データ

合同会社TA-TA

- 代表社員：重楽 遼
- 所在地：広島市中区
- 従業員数：6名（2023年12月現在）
- 設立：2021年1月

企業概要

・事業内容
放課後等デイサービスを運営している。小学生～高校生までの障がいがあるお子さんや発達に特性のあるお子さんが放課後や休日等に、通所する施設。施設内外での様々な活動を通して、日常生活上の支援、社会性の向上（ルールや感情のコントロール、他者を思いやる気持ち）、学習指導等を行う。

・企業理念
自由な雰囲気であふれ過ぎることなく、自分のこと、家族のことを大切に、長所が最大限発揮される場所へ

パート社員の職務(役割)に応じた賃金制度の設計



カンパニー長
小杉 浩隆氏

東亜エレクトロニクス株式会社 ハマトウカンパニー 半導体・電子部品・産業用機器の総合商社

代表者の想い 公平感・納得感のある賃金制度を目指して

パート社員の一部から「正社員との線引きが分からない」「パート社員同士でも業務内容や責任の度合いなどが異なるが、待遇面に不公平感を感じる」「パートはどこまで仕事をすればよいのか悩む」などの意見が出ていました。そこで、パート社員に対して会社から何らかの納得できる説明と解決策を提示したいと考えておりました。そのような時、働き方改革推進支援センターで「職務分析・職務評価」のコンサルティング支援を行っているとの聞き、改善のヒントになるのではと思い、支援を申し込み、職務に見合った賃金制度設計ができることを目標に取り組みました。



職務分析・職務評価の実施

「製造部門」に属する全社員に一日の職務内容を書き出してもらい、それをもとに面談しながら職務内容の洗い出しを丁寧に行った。パート社員と近い職務を担っている正社員を比較対象とし、働く場所や職務の転換の可能性の有無、労働時間の差異等の基礎情報も確認しながら職務構造表を作成した。それらの情報をもとに要素別点数法を用いてそれぞれの職務内容を評価した。具体的には、人材代替性や革新性などの8つの評価項目を設定し、評価項目ごとに各労働者の職務を「職務ポイント」として点数化した。

新しい期待役割と、それに見合った時間賃率を設定

一部のパート社員を正社員並みに活用する方針を決めた。パート社員の職務(役割)等級を大きく3段階に分け、新たにパート③というランクを設け、その期待される役割を「主に作業者の中心的な立場として正社員とともに定型職務及び一定の判断業務も行う」とした。また、賃金も同様の職務を担っている正社員と同等程度に設定した。パート①とパート②のランクも同様に、それぞれの職務の大きさに見合った期待される役割を定義づけし、賃金についても職務の大きさに基づいて定めた。

正社員とパート社員の均衡待遇が保たれているのか検証

職務評価を行った結果職務ポイントの高い一部のパート社員について、職務ポイントの近い正社員に比べて賃金が低い傾向にあることが判明した。すなわち、基本給について、正社員とパート社員の間で均等・均衡待遇が確保されているとは言えないという分析結果になった。

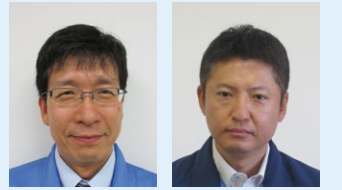


VOICE 従業員の声 働き方改革でどう変わった?

「職務内容を客観的に評価することができました」

職務分析・職務評価を行う中で、業務の可視化、定量化をしたことにより、客観的に職務内容を認識できました。また、「仕事を沢山やるのが良い」などの固定概念がありましたが、8つの評価項目で多面的に職務を判断したことにより、職務の重要性や責任の度合いなどを考慮して評価をすることができました。同時に、職務の大きさを職務ポイントという数字で表すことも腑に落ちました。現段階はパート社員の賃金について合理的な説明ができるというスタートラインで、今後は、賃金に対する役割をどう具体的に表していくのか、また、パート社員の動機づけなどの運用面を考えていきたいです。

製造部部長 丹羽 章仁 さん 管理部次長 橋本 雅央 さん



専門家のコメント

社会保険労務士 相川 智子氏(静岡県)



今回行った職務分析・職務評価は、細かく職務の内容や難易度などを精査しなくてはなりませんが、企業側がとても積極的に取り組みられました。パート社員の中には、より難しい職務に挑戦したい方、指示された業務のみを希望する方など、様々な考えの方がいます。雇用形態に関わらず、職務の大きさに対応した納得感のある賃金が支払われることが、各々のモチベーションアップにつながるのではないかと考えます。中途採用、女性や高齢者の活用等においても同様の取り組みが役立つのではないのでしょうか。

CASE STUDY 働き方改革のポイント!

取組
1

雇用形態に関わらない
公正な待遇の確保



効果

同一企業内において、正社員、パート社員など、どのような雇用形態を選択しても、不合理な待遇差をなくす。

取組
2

多様で柔軟な働き方を
選択できるしくみ



効果

様々な事情や希望があっても職務内容、責任の度合いなどに応じ最適な働き方が選択可能。且つ、各々期待される役割も把握できる。

取組
3

公平感、納得感のある
賃金設定



効果

合理的な説明のできる賃金制度、賃金額の設定により公平感、納得感が得られ、それがモチベーションの向上につながる。

COMPANY DATA 企業データ

東亜エレクトロニクス株式会社 ハマトウカンパニー

企業概要

- カンパニー長: 小杉 浩隆
- 所在地: 静岡県浜松市浜名区
- 従業員数: 80名(2023年12月現在)
- 設立: 1956年5月

・事業内容
電機・電子業界の総合ソリューション・プロバイダー 其中でハマトウカンパニーは、①半導体・電子部品および産業用機器、電子管の販売、②受託設計サービス(ハードウェア、ソフトウェア、機構設計)、③受託製造サービス(回路基板の部品実装、ユニットの組立)、④組み込みシステムの設計・開発・製造・販売を行っている。
・企業理念
素早く反応し、行動できる会社「変化即応型カンパニー」

【開業前から支援】全員が能力発揮！ キャリアパスを構築し働きがい追求



代表社員
中藪 鈴美氏

合同会社 はっぴいべる 保育所等訪問・児童発達支援

代表者の想い 働く人のやりがいを引き出す仕組みづくりを

私は、会社経営については何も分かりませんでしたが、自分の障害児支援に対する想いを実現したいという気持ちでした。両立支援の観点から7時間勤務と週休二日制は私のこだわりたいポイントでした。その枠組みの中でも働く人のやりがいを引き出せるような仕組みを実現したい。まずは、労働条件や就業規則など、会社設立に必要な事項を自分で一つずつ調べました。しかし、専門外のことは思った以上に難しかったため、働き方改革推進支援センターの専門家の方に納得がいくまで相談し、自分で労働条件通知書や就業規則を整備することができました。相談できる人が身近にいることはとても心強かったです。



全員が能力発揮できる 働きがいのある職場の労働条件

常勤職員も非常勤職員も能力発揮できる職場づくりは所定労働時間と賃金の検討から始まった。厚生労働省の労働条件通知書ひな形を参考に労働条件を検討した。女性の多い職場であることから、子育てと両立しやすい環境を考えた。1日、2週間、1か月の業務内容を所定労働時間から逆算し、時間外労働をしなくても業務が実施できるように留意した。賃金については、ハローワークの求人票などの世間相場を参考に案を作成した。中小企業についてもパートタイム・有期雇用労働法が2021年4月から適用されたため、常勤職員と非常勤職員の賃金について、職務分析・職務評価を行い、基本給について不合理な待遇差がないことを検証し、均等・均衡が図られていると考えられた。結果を踏まえ、職務の内容に基づいた等級を定義し、賃金を決定したことにより、後日、処遇改善加算を申請する際のキャリアパス要件を設定するときに役立った。

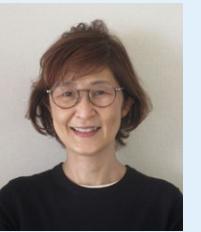
労使間の信頼関係構築のための 就業規則の作成

就業規則の整備について代表の中藪氏は、自身の管理職の経験より、その必要性に理解を示されていた一方、起業時のメンバーが昔から付き合いのある非常に信頼している元同僚2人（常勤職員1人、非常勤職員1人）であったため、解雇や服務といった規程等については戸惑われる様子があった。しかし、開業後は経営者と労働者という立場の変化があること、また、順調に事業が拡大したら、知人以外を雇用することも想定されることから、社内のルールブックである就業規則は、労使間の信頼関係の構築のために必要であることを説明し、就業規則を整備する必要性を確認した上で、就業規則を作成した。



VOICE 従業員の声 働き方改革でどう変わった？

主任 保育士
草野 葉 さん



「明確な労働条件の提示が意欲につながりました」

「一緒に仕事しよう」と声をかけていただきましたが、子育て、介護、自分自身の身体のケアを抱えながら、仕事を続けることに不安がありました。はっきりとした賃金、勤務時間、体制の提示は、今までの私の仕事のスキルを認めてもらったようで自信につながりました。「やってみようかな？」から「やろう!」という意欲となり、やりがいを感じて働いています。スタッフは、常勤、非常勤といます。年齢や働いてきた経歴も異なりますが、各々の能力を認め合い、活かし合っている職場だと感じています。

専門家のコメント

社会保険労務士 久保 春恵氏(広島県)



女性の多い職場の管理職だった中藪代表から、子育てや介護でキャリアを中断しないような働き方や、非常勤職員であってもキャリアを構築できる職場づくりについて、熱心に相談されました。その想いを実現できるよう、職務分析・職務評価により、全員が能力発揮できる制度を構築しました。中藪代表は、「障害児の支援をするためには、人材の確保、定着、育成が重要」とおっしゃっていました。労働条件通知書や就業規則の整備と周知をすることは、労使双方の信頼関係の基礎となることを説明しました。

CASE STUDY 働き方改革のポイント！

取組
1

所定労働時間から逆算した
業務内容

効果

終業時間に帰れるように、所定労働時間から業務内容を逆算。子育てや介護中の労働者のキャリアを中断させないように配慮した。

取組
2

職務分析・職務評価を実施し、
同一労働同一賃金を実現

効果

常勤職員も非常勤職員も能力や経験に応じた職務を与え、その職務内容や働きぶりに見合った処遇を行うことを重視した制度とした。

取組
3

職務内容を確認し、
キャリアパスを構築

効果

発達障害児の支援員は専門性が高く育成が難しいため、職務内容を確認し、入社後管理職昇格までのキャリアパスを構築した。

COMPANY DATA 企業データ

合同会社 はっぴいべる

- 代表社員：中藪 鈴美
- 所在地：広島県広島市
- 従業員数：10名（2023年4月現在）
- 設立：2020年8月

企業概要

・事業内容

保育所等訪問・児童発達支援を通して、障害児及びその障害児の保護者等の意思及び人格を尊重し、適切な支援の提供を確保する。地域や保護者と連携し、集団生活の中でより良い適応を目指す。将来を見通していく中で、今つけていきたい力を確認し支援する。

・企業理念

こども・保護者・職員 みーんな、はっぴい！

～こどもの健やかな成長を目指し、地域で生きる力を育む～

保育教諭間における納得性のある賃金体系の構築



理事長兼園長
長友 高弥氏

社会福祉法人富盛福祉会 祇園こども園 幼保連携型認定こども園

代表者の想い 職務分析・職務評価の手法を活用して公正な待遇の確保に取り組む

当園では、モンテッソーリ教育、全園児へのピアノレッスンや様々な体験学習等に取り組むために正規、非正規を問わず、当園のビジョンに対応できる優秀な保育教諭を採用・育成しています。従って、臨時職員の保育教諭であっても責任のあるポジションを担ってもらうことがありますが、その際に保育教諭間での待遇差が職員のストレスとなって労働環境を健全で良質なものとしていく足かせとなっていないか、確認したいと思っていました。こうした中で、働き方改革推進支援センターを利用し、専門家からの提案をきっかけに保育教諭の職務評価を通じて、現在の賃金体系の分析及び改善が必要であれば改善に向けた取り組みを行いたいと思いました。



職務分析・職務評価を通じ、賃金体系を検証

保育教諭が正規職員10人、臨時職員（フルタイムで有期雇用）と非常勤職員（労働時間が短い職員）を合わせて15名が在職。この25名で副園長、教頭、主幹保育教諭、クラス担任、担任補助、幼児教育主任等の園全体に関わる特定の担当及びイベント担当といった職務を分担しているが、臨時職員の一部もクラス担任を担っている。職務内容に応じた賃金体系になっているか、職務の内容を洗い出して可視化し、その大きさを客観的に評価する手法である職務分析・職務評価を行うことにより、検証を行った。職務分析・職務評価を実施するに当たっては、厚生労働省「改訂版コンサルティングマニュアル」に沿って行うこととし、まず理事長兼園長に趣旨・目的を説明して、保育現場をよく知っている主幹保育教諭を担当者として選任し、職務分析・職務評価を行った。

納得感のある賃金体系の構築に向けて

以前より、現在の賃金体系では、役付でない正規職員と臨時職員は同じ等級に格付けしているものの昇給に差があることを認識しており、今回、職務分析・職務評価を実施したところ、役付でない正規職員とクラス担任の臨時職員との間で均衡待遇の面で課題があることが明らかになった。そのため、正規職員と臨時職員とで昇給額が異なる固定的な賃金体系を改善するとともに、職務給を一部取り入れた賃金体系の構築の必要があることを確認した。これらの取り組みを進めることにより、保育教諭間で納得できる賃金体系と働きやすい職場を実現し、将来的には優秀な臨時職員の確保に結びつくことが期待される。



VOICE 従業員の声 働き方改革でどう変わった？

「賃金に対する納得感が高まりモチベーションアップにつながります」

今回の取り組みが賃金面で良好な職場づくりに貢献できると思います。また、子育てや介護など働けなくなるといふ職員の不安を取り除き、それぞれの働き方で仕事の継続ができるための助言も受けています。現在は、職員同士の理解もあり、子どもの体調不良や介護の為に急な休みでも、お互いがフォローし合える職員の人間関係も良好です。私自身も3人の子育てを経験してきましたが、職場の産休育休への理解や、子の看護休暇制度などを活用させていただき、無理なく子育てと仕事を両立することができました。

主幹保育教諭
青山 祐子 さん



専門家のコメント

社会保険労務士 武田 安哉男氏（宮崎県）

職務分析・職務評価の実施においては、事業所の事務負担が発生するので、事業所の責任者と担当者に対しては支援の趣旨・目的をしっかりと理解してもらうことが重要です。また、現場の実態をよく知っている職員を担当者に選任してもらうことが、支援をスムーズに進める条件だと思います。今回の職務分析・職務評価の実践で働きやすい職場を実現し、保育教諭からも、そして園児・保護者からも「選ばれるこども園」の実現に向けた支援を続けたいと思っています。



CASE STUDY 働き方改革のポイント！

取組 1	職務分析・職務評価を通じ、同一労働同一賃金となっているか検証	効果	職務分析・職務評価を実施することにより、正規職員と臨時職員との賃金の待遇差について合理的な説明が可能かどうかを確認
取組 2	職員と議論を深め、賃金体系を再構築	効果	職務分析・職務評価を行う中で、事業所の職員と積極的な議論を交わし、健全な労働環境づくりに向けた賃金体系の再編に取り組む

COMPANY DATA 企業データ

社会福祉法人富盛福祉会
幼保連携型認定こども園
祇園こども園

- 理事長兼園長：長友 高弥
- 所在地：宮崎県宮崎市
- 従業員数：31名（2023年11月現在）
- 設立：1973年4月

企業概要

・事業内容

幼保連携型認定こども園で、0歳児から5歳児までの児童を月曜日から土曜日まで教育保育している。定員は、1号15人、2号・3号80人の95人となっている（2023年11月現在108人在園）。特別保育事業としては、延長保育、一時預かり保育等を行っている。

・企業理念

質の高い教育保育は、職員集団による質の高い協調によって築き上げられる。

企業も働く人も成長できる 公正・公平な待遇の実現



事業主
平良 哲人氏

よこづな 飲食業

代表者の想い 賃金制度の課題解決と人材育成への思い

これまで賃金の決め方に関しては、特に明確な基準がありませんでした。アルバイトに関しても、時期的な要素に左右されながら、決めていました。そんな中、新型コロナウイルスの影響が収まり、急激に人手不足が強くなってきました。人員確保の観点から世の中の相場にあわせて賃金を決定していたところ、ベテランのアルバイトよりも最近入った新しいアルバイトの時給が高くなる逆転現象が生じていました。何とか改善しなければならぬと考えました。また、店舗の切り盛りを任せられる人材を育てていきたいとの思いがありますが、具体的に何をどう行っていけばいいのかがわからないため専門家による支援を求めることにしました。

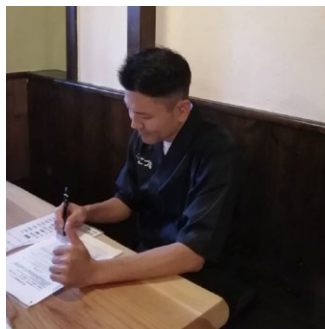


職務分析・職務評価の手法で 事業内容と待遇を整理

特に賃金の決定に関して明確な基準がなかった。慢性的に人手不足である中、賃金相場は徐々に上昇しており、状況に合わせて人材確保を最優先に賃金等の待遇を決定した結果、新人の方が、ベテランより時給が高いという逆転現象が起こってしまった。このままでは従業員の不満となり、離職につながってしまう。そのため、担う仕事と待遇の関係を可視化し、課題解決を図ることにした。まず、広く課題発見のために厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」のチェックシートを活用した自主点検を実施した。支給基準が不統一であるために、通勤手当が支給されていない者がいることが発見された。同一労働同一賃金ガイドライン概要を提示し、共通認識としたうえで、通勤手当は実費支給との方針を決定することができた。その結果、通勤手当における不合理な待遇差が改善された。次に、職務分析・職務評価を実施した。すると、職務の洗い出しを行う中で、新人には任せていない業務があることや、経験年数が長くなる事でできる業務が増えること、調理などは特別な技能が必要になることなど、同じ職場内に様々な業務があることが確認でき、従業員の中には担っている業務と待遇に必ずしも整合性が取れていないものがあるという課題が発見された。職務構造を可視化したことにより、担う職務の質と量で待遇を決定する方針を定めることができた。その方針に従業員に説明することで、従業員が待遇について納得感を持てるようになり、ほとんど全ての従業員の待遇が改善する結果となった。

均衡待遇を意識した処遇の改善と 人材開発との連動

職務の洗い出しを行う中で、担っている業務と待遇に必ずしも整合性が取れていない従業員がいることがわかった。そこで、人材活用の方針と連動させた賃金制度を設計した。職務分析・職務評価を行い、職務と待遇が可視化されたことで、人材開発で何をすべきかについても考えることができるようになった。また、人材活用の段階や、簡易的なキャリアパスを構築することができた。



VOICE 従業員の声 働き方改革でどう変わった？

「自分の待遇が明確に説明されたことで納得感が得られました」

コロナ明けに急激に忙しさが戻ってきて、とにかく人手の確保が重要で、一人ひとりの待遇が公平なものかには正直疑問もありました。しかし、今回の一連の取り組みで、なぜ、今の待遇なのかを明確に説明がされたため納得感があります。しかも、賃金引き上げにより待遇も良くなりました。自分も店長になるには何が必要かを改めて知ることができ、モチベーションもあがりました。職場の雰囲気も更に明るくなり、店も自分も成長していきたいと改めて感じています。

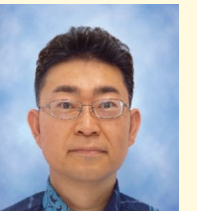
店長候補
伊藤 主悦 さん



専門家のコメント

社会保険労務士 岡 輝一氏（沖縄県）

「お店をよくしたい」との事業主の思いに共感しました。思いを具体的な働き方改革の成果とできるように丁寧なヒアリングを心がけて支援を行いました。なじみのない専門用語は、かみ砕いてイメージをつかんでもらえるように工夫しました。同一労働同一賃金の実現と人材開発・活用方針を連動させる下地ができたと考えています。今後も働く人、一人ひとりの成長とお店の発展が相乗効果をあげていくように、働き方改革の取り組みを加速させてほしいと願っています。



CASE STUDY 働き方改革のポイント！

取組
1

通勤手当における不合理な
待遇差の改善

効果

「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」に基づく自主点検を行い、通勤手当における不合理性を是正できた。

取組
2

職務分析・職務評価による
職務と待遇の可視化

効果

職務分析・職務評価を行ったことで、これまで漠然と事業主の裁量で決まっていた処遇についての決定要素を明確化することができた。

取組
3

均衡待遇の実現と人材開発
方針の決定

効果

職務分析・職務評価の実践により待遇の根拠が具体的に説明可能となり、人材開発の段階・筋道も定まった。

COMPANY DATA 企業データ

よこづな

- 事業主：平良 哲人
- 所在地：沖縄県宜野湾市
- 従業員数：11名（2023年12月現在）
- 設立：2008年4月

企業概要

- ・事業内容
備長炭で焼き上げた焼き鳥と旬の食材を楽しめる串カツをメインとしつつ、ビールをはじめお酒も楽しめる店。
- ・企業理念
食を通じて人々を笑顔に！

「働き方改革」無料相談のご案内

≫ 働き方・休み方改善コンサルタント（無料）

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のため、働き方や休み方の見直しに取り組む企業に、専門家が無料でアドバイスや資料提供等の支援を行います。

対象となる方

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のため、働き方や休み方の見直しに取り組む企業（規模・業種は問いません）

支援内容

都道府県労働局に配置された「働き方・休み方改善コンサルタント」が、次のようなお悩みやご要望にお応えします。

- 従業員の健康のため、長時間労働を改善したい。
- フレックスタイム制や裁量労働制を導入したいけど、手続きがわからない。
- 優秀な人材を確保するためにも年次有給休暇をはじめ休暇制度を充実したい。
- 労働時間や休日・休暇等の全般について、専門家に相談したい。

※「働き方・休み方改善コンサルタント」は、社会保険労務士の資格を持つ者等、労働関係法令・制度に専門的な知識を持つ人物の中から、都道府県労働局長が任用した非常勤の国家公務員です。
※「働き方・休み方改善コンサルタント」のご利用は、全て無料です。また、ご相談の秘密は固くお守りします。

ご利用方法

「働き方・休み方改善コンサルタント」制度は、以下のような方法でご利用いただけます。お申し込みは、ご希望の利用方法とともに、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までご連絡ください。

① コンサルティング（個別訪問によるアドバイス）

「働き方・休み方改善コンサルタント」が事業場にお伺いし、労働時間や休暇制度の状況を診断のうえ、アドバイスや改善に向けた具体的な提案や資料の提供を行います。

② 説明会への講師派遣

労働時間や休暇制度に関する説明会などに、「働き方・休み方改善コンサルタント」を講師として派遣します。

③ 研修会（ワークショップ）の開催

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得向上に成果を上げている事例などを教材として、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に関する研修会を開催します。

お問い合わせ先 **都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室**

※都道府県労働局の所在地・電話番号は、厚生労働省HPに掲載しています。

都道府県労働局 一覧

検索



≫ 労働時間相談・支援コーナー（無料）

専門の「労働時間相談・支援班」が、以下のようなご相談について、お悩みに沿った解決策をご提案します。



- 労働基準法等の改正内容
- 時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般
- 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入
- 長時間労働の削減に向けた取り組み
- 時間外労働の上限設定などに取り組む際に利用可能な助成金



時間外労働の上限規制に対応するため、残業時間を減らしたいけど、どうすればいいんだろう？

うちの会社の労働時間制度はこのままでいいのかな…？



年5日の有給休暇を取得させないといけないって聞いたんだけど…



このようなお悩みはありませんか？

窓口相談、お電話相談どちらでも受け付けていますので、お気軽に、**お近くの労働基準監督署にお問合せください。**



労働時間相談・支援班が、個別訪問による相談・支援も行っています。

労働基準法等の改正内容の説明とともに、ご希望に応じた相談・支援を行います。

お問い合わせ先 **労働基準監督署**

※労働基準監督署の所在地・電話番号は、厚生労働省HPに掲載しています。

労働基準監督署 一覧

検索



働き方改革推進支援センター

働き方改革推進支援センターとは

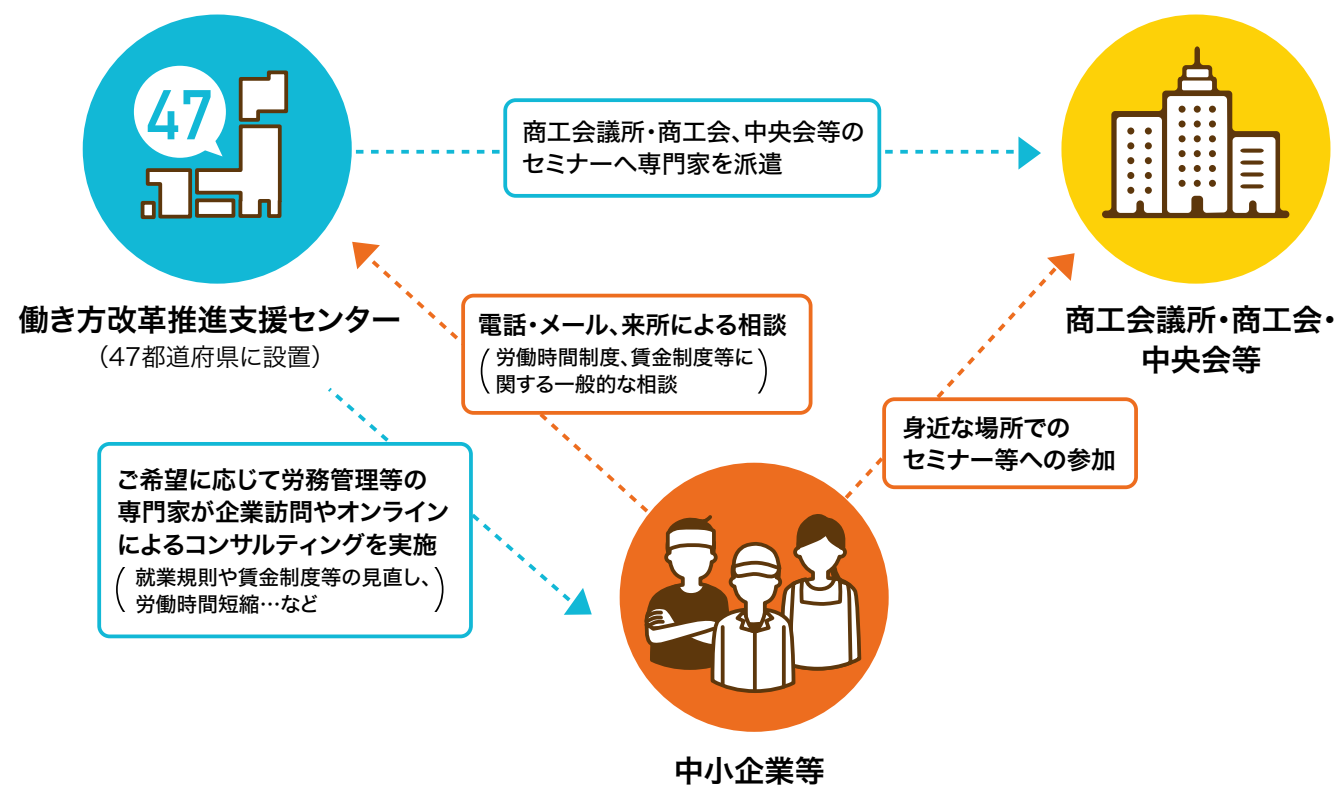
働き方改革推進支援センターは、中小企業・小規模事業者の皆さまの働き方改革の取組を支援することを目的として、全国47都道府県に設置されています。

働き方改革全般に関する取り組みをワンストップで支援します。

1. 長時間労働の是正
2. 同一労働同一賃金などによる非正規雇用労働者の待遇改善
3. 生産性向上による賃金引上げ
4. 人手不足の解消に向けた人材の確保・定着
5. その他、ハラスメントや育児休業の取得促進など、働き方改革を広く支援する取り組み

例えば、このようなことを総合的に検討して支援！

- 企業の実態に適した労働時間制度の提案
- 業種に応じた業務プロセス等の見直し方法
- 利用できる国の助成金の紹介



支援の対象となる方

全ての事業主の方がご利用いただけます。例えば、以下のようなお悩みをもつ事業主の方からのご連絡をお待ちしております。

- 残業時間を削減したい
- 人手不足に対応するため、どのようにしたらよいか教えてほしい
- 非正規雇用労働者の待遇をよくしたい
- 助成金を利用したいが利用できる助成金が分からない
- 賃金引上げに活用できる国の支援制度を知りたい
- 職務分析・職務評価の手法について知りたい…など

働き方改革推進支援センターの支援内容

各センターに配置している社会保険労務士などの専門家が、無料で事業主の方からの労務管理上のお悩みをお聞きし、就業規則の作成方法、賃金規定の見直しや労働関係助成金の活用などを含めたアドバイスを行います。具体的には、以下の支援を実施していますので、お気軽にご利用ください。

個別相談支援

- 窓口相談、電話、メールなどにより一般的な相談の受付。
- 希望に応じて、企業訪問やオンラインによるコンサルティングを実施。
- 商工会議所・商工会・中小企業団体中央会・市区町村等でのセミナー等へ専門家を派遣し、より身近な場所での相談等を実施。

働き方改革セミナー

- 働き方改革関連法の周知、36協定の締結や就業規則作成に当たっての手法方法、その手法に合わせた労働関係助成金の活用等についてセミナーを開催します。

働き方改革推進支援センターでは次のような支援を行っています。

- 人材のマルチ化による長時間労働の是正
- 就業規則の整備による魅力ある職場づくり
- 従業員参加型による問題解決
- 就業規則の改定による従業員の定着促進
- 販路拡大に向けた支援
- 変形労働時間制の活用
- 勤務シフトの見直しによる業務改善
- 勤務時間限定正社員制度の導入による人材確保
- 非正規雇用労働者の待遇改善
- 業務プロセスの改善による労働時間の短縮
- 定年後再雇用の賃金規定の見直し
- 働き方改革関連法の対応に向けた総合的な支援

働き方改革ヒント発見事例集2022

社労士による訪問相談サービスを利用した企業の体験談を紹介しています。



労働時間・休暇部門

最新の法令にあわせた就業規則の適正化、労働時間管理の適正化

- 田村ボーリング株式会社（香川県高松市）
- 従業員数39名

専門家からのアドバイス

- ・改正育児・介護休業法など最新の法令をもとに就業規則を改正
- ・勤怠管理システムの導入
- ・トップダウンによる年休の取得促進

経営者の声

改正育児・介護休業法に伴う就業規則を変更することができ、また、専門家にアドバイスをいただきながら、**正確かつ最短ルートで自社の現状に沿った時間管理の適正化**が進められたように思う。

同一労働同一賃金部門

同一労働同一賃金を踏まえた給与等の見直しと非正規雇用労働者の給与規程の作成

- 長浜市伊香森林組合（滋賀県長浜市）
- 従業員数15名

専門家からのアドバイス

- ・正社員と非正規雇用労働者のそれぞれの職務内容を検討し、待遇差の理由を明文化
- ・正社員の給与規程の見直し及び非正規雇用労働者の給与規程を新たに作成

経営者の声

未制定であった嘱託職員、臨時職員給与規程の整備ができた。制定過程で**雇用形態の違いによる職務や給与等について再検討、見直しができ、それぞれの職員の納得感が得られる**ように感じられる。

詳しい支援内容や働き方改革推進支援センターの連絡先はこちら

