

「働き方改革推進支援センター」サポート事例 ＜令和2年度支援策のご紹介＞

**働き方改革に取り組むに当たり、
以下の対応はお済みですか!?**

- 1 有給休暇年5日取得 2 時間外労働の上限規制 3 同一労働同一賃金

- ◆ 「働き方改革推進支援センター」は、就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用など、『働き方改革』に関連する様々なご相談に総合的に対応し、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。
- ◆ 相談は全て無料です！
- ◆ 忙しくて相談に行く暇がない…そんな場合でも大丈夫！
- ◆ 社会保険労務士等の専門家が事業所に訪問し、労務管理上の疑問点をお聞きし、最大5回まで支援を行っています。
- ◆ 最寄りの「働き方改革推進支援センター」を、是非お気軽にご利用ください。

ご相談へのサポート事例

- 労務管理のサポートに関する事例 P 4
- 年次有給休暇取得促進に関する事例 P 6
- 労働時間の見直しに関する事例 P 8
- 同一労働同一賃金に関する事例 P17
- 賃金引上げに関する事例 P22
- よろず支援拠点との連携事例 P26
- 業種別の支援等に関する事例 P27

ひと、暮らし、みらいのために

令和2年度の支援策のご紹介

働き方改革の取組を助成制度により支援します！

働き方改革推進支援センターでも支援策を紹介しています！

- 労働時間の削減を図りたい、休暇制度を整備したい

働き方改革推進支援助成金 P10

- 新たに人を雇い入れ、雇用管理改善に取り組みたい

人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース） P14

- 非正規雇用労働者の待遇改善などを図りたい

キャリアアップ助成金 P21

- 最低賃金を引き上げながら生産性向上を図りたい

業務改善助成金 P24

ご相談へのサポート事例（詳細）

事例	カテゴリー	都道府県	事業	人数	支援内容
1	①労務管理	愛知県	福祉【児童福祉事業】	14名	就業規則の整備
2		福島県	サービス業【廃棄物処理業】	7名	就業規則の整備
3		鳥取県	生活関連サービス業【美容業】	23名	就業規則の整備
4		北海道	飲食サービス業【飲食店】	12名	助成金の活用
5	②年次有給休暇	兵庫県	建設業【建築リフォーム工事業】	2名	年次有給休暇
6		秋田県	運輸業（タクシー）	25名	年次有給休暇
7		大阪府	製造業【食料品製造業】	40名	年次有給休暇
8		山口県	飲食サービス業【飲食店】	約150名	年次有給休暇
9	③長時間労働の見直し	三重県	技術サービス業【土木建築サービス事業】	52名	時間外労働の削減
10		佐賀県	医療、福祉【検査業】	約15名	長時間労働の是正
11		島根県	医療、福祉【介護事業】	49名	勤務間インターバル制度
12		愛知県	製造業【金属製品製造業】	51名	36協定の見直し

事例	カテゴリー	都道府県	事業	人数	支援内容
13	④人手不足 対応	奈良県	製造業【食料品製造業】	9名	人手不足対応
14		神奈川県	サービス業【自動車整備業】	15名	時間外労働の削減
15		高知県	製造業【金属製品製造業】	21名	所定休日の増加
16		兵庫県	製造業【食料品製造業】	25名	人手不足対応
17	⑤同一労働 同一賃金	東京都	サービス業【労働者派遣業】	182名	同一労働同一賃金への対応（派遣労働者）
18		東京都	建設業【総合建設業】	約11,000名	同一労働同一賃金への対応（派遣労働者）
19		福岡県	福祉【社会福祉業】	50名	正規社員・非正規社員との待遇差の点検
20		長野県	製造業【はん用機械器具製造業】	250名	就業規則の改定
21		大阪府	製造業【印刷業】	9名	賃金制度の改定
22		岡山県	卸売・小売業	80名	正規社員・非正規社員との待遇差の点検
23		福島県	福祉【社会福祉業】	21名	就業規則の改定
24		青森県	電気・ガス・熱供給・水道業	51名	賃金制度の改定
25	⑥賃金引上 げ	栃木県	製造業【食料品製造業】	23名	最低賃金対応
26		愛知県	製造業【はん用機械器具製造業】	11名	最低賃金対応
27		神奈川県	小売業【菓子・パン小売業】	32名	最低賃金対応
28		栃木県	医療【歯科診療所】	8名	最低賃金対応
29	⑦よろず支援拠 点との連携	福井県	宿泊業	約100名	生産性向上の支援
30		愛媛県	建設業【総合建設業】	37名	生産性向上の支援
31	⑧業種別	奈良県	運輸業（トラック）	7名	労務管理全般の支援
32		愛知県	運輸業（トラック）	30名	賃金制度の改定
33		静岡県	運輸業（トラック）	31名	労務管理全般の支援
34		和歌山県	運輸業（タクシー）	6名	賃金制度の改定
35		三重県	運輸業（タクシー）	10名	労務管理全般の支援
36		和歌山県	運輸業（タクシー）	6名	賃金制度の改定
37		栃木県	運輸業（バス）	15名	36協定の見直し
38		宮城県	運輸業（バス）	30名	賃金制度の改定
39		兵庫県	教育、学習支援業【学校教育】	約70名	労務管理全般の支援
40		福島県	教育、学習支援業【学校教育】	約300名	時間外労働の削減
41		秋田県	建設業【建築リフォーム工事業】	33名	36協定の見直し
42		広島県	建設業【建築リフォーム工事業】	10名	労務管理全般の支援

①労務管理のサポート事例

職場にマッチした就業規則で、労働環境の整備へ

事例 1（愛知県／福祉【児童福祉業】／14名）

【相談内容】

- 労働環境の整備に向けて、自社で就業規則を作成することを検討していたところ、出張相談が5回まで無料であることに魅力を感じ、申込みを行った。

【専門家の助言内容】

- 作成された就業規則改定案の添削を行うとともに、労務管理上更なる検討が必要と考えられる箇所について、労働関係法令に基づき助言。
- 最近の労務管理に関するトラブル事例を紹介し、今後どのように対応していくべきか、その方向性や具体的な取組内容について助言。

【支援後の効果】

- 相談支援の過程で労務管理上の疑問点を気兼ねなく相談することができ、職場の実態に適合した就業規則を作成することができた。

就業規則を30年振りに改定

事例 2（福島県／サービス業【廃棄物処理業】／7名）

【相談内容】

- 現行の就業規則は相当以前に策定したもので職場の実態と合っていない。従業員とのトラブルを未然に防ぐ観点から、改定すべき事項、不足している事項、注意点等についてアドバイスをお願いしたい。

【専門家の助言内容】

- モデル就業規則を示しながら、会社の実態を確認の上、策定を支援した。
- 36協定が締結されていないため、必要性について説明を行うとともに、過去1年間のタイムカードを確認のうえ、上限時間数の考え方について助言。

【支援後の効果】

- 企業内で検討した案を専門家で再度確認を行い、労働基準監督署に就業規則と36協定を届出することができた。

【事業主からの声】

- 今後も不明な点があれば、無料で働き方改革推進支援センターに問い合わせをすることができるのは大変有難い。

① 労務管理のサポート事例

スタッフの意見も聞きながら働きやすい職場作りを実現

事例 3（鳥取県／生活関連サービス業【美容業】／23名）

【相談内容】

- 以前から会社のルールを見直したいと考えており、「働き方改革推進支援センター」に就業規則の改定の支援をお願いした。

【専門家の助言内容】

- 就業規則の改定に向けて、働きやすい職場づくりのため何が必要かをスタッフの意見も聞きながら分析することなどについて助言。

【支援後の効果】

- 当初は「営業時間が長いことがお客様の利便」と考えていたが、スタッフからストレスによりかえってサービスの低下につながってしまうという意見を聞き、労働時間の見直しや、さらに子育て中のスタッフが働きやすいように時短勤務制度も採用することにより、就業規則を整備することができた。

【事業主からの声】

- これからもスタッフの意見も聞きつつ、「働き方改革」を継続して行っていきたい。

助成金の活用で、働き方を変える

事例 4（北海道／飲食サービス業【飲食店】／12名）

【相談内容】

- 店舗業務の効率化のために、タッチパネル式オーダーシステムの導入を検討しているので、活用できる助成金はないか。

【専門家の助言内容】

- 複数の助成金の活用について教示するとともに、時間外労働等改善助成金の活用による導入を提案することに併せ、適正な労務管理の観点から、就業規則の整備についても助言。

【支援後の効果】

- 複数回の支援により、助成金の交付申請を実現することができた。

【事業主からの声】

- 当社の状況を把握してもらったうえでの相談ができたので、慌てずに対処できた。今回の支援なしでは申請できなかったのも、大変感謝している。まずは相談してみることが大事だと感じました。

②年次有給休暇のサポート事例

年次有給休暇の取得方法の改善

事例5（兵庫県／建設業【建築リフォーム工事業】／2名）

【相談内容】

- 現状、人手不足もあり従業員が年次有給休暇を取得できていない。今後どのような取組を行えば、従業員が年次有給休暇を取得することができるか、助言をお願いしたい。

【専門家の助言内容】

- 労働者が気兼ねなく年次有給休暇を取得できるようにするため、年次有給休暇取得計画表を作成し、労働者ごとの休暇取得予定表を明示することや、年次有給休暇の請求・取得日数が5日未満となっている労働者に対して、使用者から時季指定する方法などを提案。

【事業主からの声】

- 助言内容を踏まえながら、今後も人材の採用・定着を目指して年次有給休暇だけではなく、労働時間の短縮など労働環境整備に取り組み、人手不足も解消していきたい。

年次有給休暇の時季指定①

事例6（秋田県／運輸業【タクシー】／25名）

【相談内容】

- 年次有給休暇の年5日の取得に向けた「時季指定」の手順はどのようにするのが正しいのか。半日休暇・時間単位休暇の内容についても教えてほしい。

【専門家の助言内容】

- 年次有給休暇に関して、時季指定を行う手順や法律上の解釈について、リーフレットにより説明。
- 半日単位や時間単位年休制度のメリット、労使協定の締結方法について説明。

【支援後の効果】

- 助言内容を基に、対象労働者の時季指定を適正に行うことができた。

【事業主からの声】

- 年次有給休暇の取得率の向上は、労働者の離職率を引き下げること非常に有益になると感じている。

②年次有給休暇のサポート事例

年次有給休暇を端緒とした社内の労務管理全般の支援

事例 7（大阪府／製造業【食料品製造業】／約40名）

【相談内容】

- 社員が年次有給休暇を取得しようとしないので、年5日の付与義務の遵守に不安がある。

【専門家の助言内容】

- 労使協定の計画的付与について、年間カレンダーに各人が取得希望日を記入させる方法を提案。
- 使用者による時季指定を行う際は、就業規則改定の必要があることや、企業の実態を確認し、基準日を入社日ベースで統一することを提案。

【支援後の効果】

- 社内で作成した年次有給休暇管理簿や就業規則を再度専門家に確認いただくなど丁寧な支援により、必要な書類を整備することができた。併せて、就業規則も改定することができた。
- 年休以外にも、契約社員を勤務地限定正社員にするためキャリアアップ助成金の申請に向けた労働条件通知書の整備を支援いただき、申請することができた。

年次有給休暇の時季指定②

事例 8（山口県／飲食サービス業【飲食店】／約150名）

【相談内容】

- 従業員全員が年5日の付与義務の対象となるのか。従業員の付与日数が分からない。

【専門家の助言内容】

- リーフレットにて年5日の付与義務対象者等について説明し、従業員ごとに年次有給休暇管理簿を作成・保管することを助言。
- 複数名の年次有給休暇管理簿の策定をOJTで支援。
- 給料明細書に年次有給休暇の取得日数等を記載することについて助言。

【支援後の効果】

- 従業員に周知する際、年次有給休暇の申請方法（申請はいつまでに、体調不良時の取扱い、年次有給休暇管理簿を用いて申請すること等）を明確にして書面で説明を行ったので、労使で理解が深まった。

③長時間労働の見直しに関するサポート事例

社員全員が納得できる労働時間の見直し

事例9（三重県／技術サービス【土地建築サービス事業】／52名）

【相談内容】

- 社員の労働時間削減に向けて社内で委員会の場を立ち上げ、並行して技術的なアドバイスを求めるためセンターに相談。

【専門家の支援】

- 委員会に専門家も出席し、職員と労働時間削減について意見を交えつつ、社内の問題点の洗い出しを同時に行ったところ、属人的な業務分担・業務遂行という課題が浮き彫りになった。
- その課題解消に向けて、働き方改革の事例紹介・労働時間管理・人材確保（効果的な求人の出し方）などを助言。

【事業主からの声】

- 我々だけでは改善が難しいことも専門家のアドバイスをいただきながら検討を進めることができた。現在、社内の委員会で「働き方改革行動計画」を策定中である。

特定社員の長時間労働是正に向けた支援

事例10（佐賀県／医療、福祉【検査業】／約15名）

【相談内容】

- 恒常的な長時間労働の改善策として、4月から早帰り運動を実施したところ、全体として時間外労働の縮減に成功しているものの、時間外労働が80時間を超える職員が2名おり、更なる改善が課題となっている。

【専門家の支援】

- 時間外労働の発生要因を分析したところ、検査業務のための出張や帰社後の残務処理等が主要因であることが判明したことから、業務の繁閑に応じたシフト制による対策を提案。

【支援後の効果】

- 検討を進めたが、年間を通じて繁忙であり、シフト制の導入が難しいことから、専門家の支援により、36協定の適正な運用を行うとともに、現在実施している「早帰り運動」の推進と特定職員に集中している業務内容の見直しを行っている。

③長時間労働の見直しに関するサポート事例

勤務間インターバル制度導入による長時間労働の是正

事例11（島根県／医療、福祉【介護事業】／49名）

【相談内容】

- 働き方改革への取組策として勤務間インターバル制度を導入したい。

【専門家の支援】

- 勤務間インターバル制度の導入と就業規則・諸規程の見直しと徹底実践を提案し、具体的な取組方法を助言。

【支援後の効果】

- ①職員全員を対象に、勤務終了から次の始業時刻までの間、9時間の休息時間を設ける、②始業時刻を後ろ倒しにする際の申請手続は設けず、代わりに勤怠打刻・ホワイトボードで職員が共有することによる手間を省いた内容で取り組んでいる。職員によっては残業が15%減少するなど、メリハリのある働き方が実現している。

特別条項付き36協定の適正な締結の教示

事例12（愛知県／製造業【金属製品製造業】／51名）

【相談内容】

- 現在の残業時間が80時間を超える月があり、改正労働基準法に適合する特別条項付きの36協定について詳しく知りたい。また会社で利用できる助成金を知りたい。

【専門家の支援】

- 36協定の協定事項、記載事項、時間外労働の縮減に向けた取組について、リーフレットを提示して説明。その他の法改正内容についても説明。
- 現在産業医を選出していることから、ストレスチェック助成金の申請について助言。

【事業主からの声】

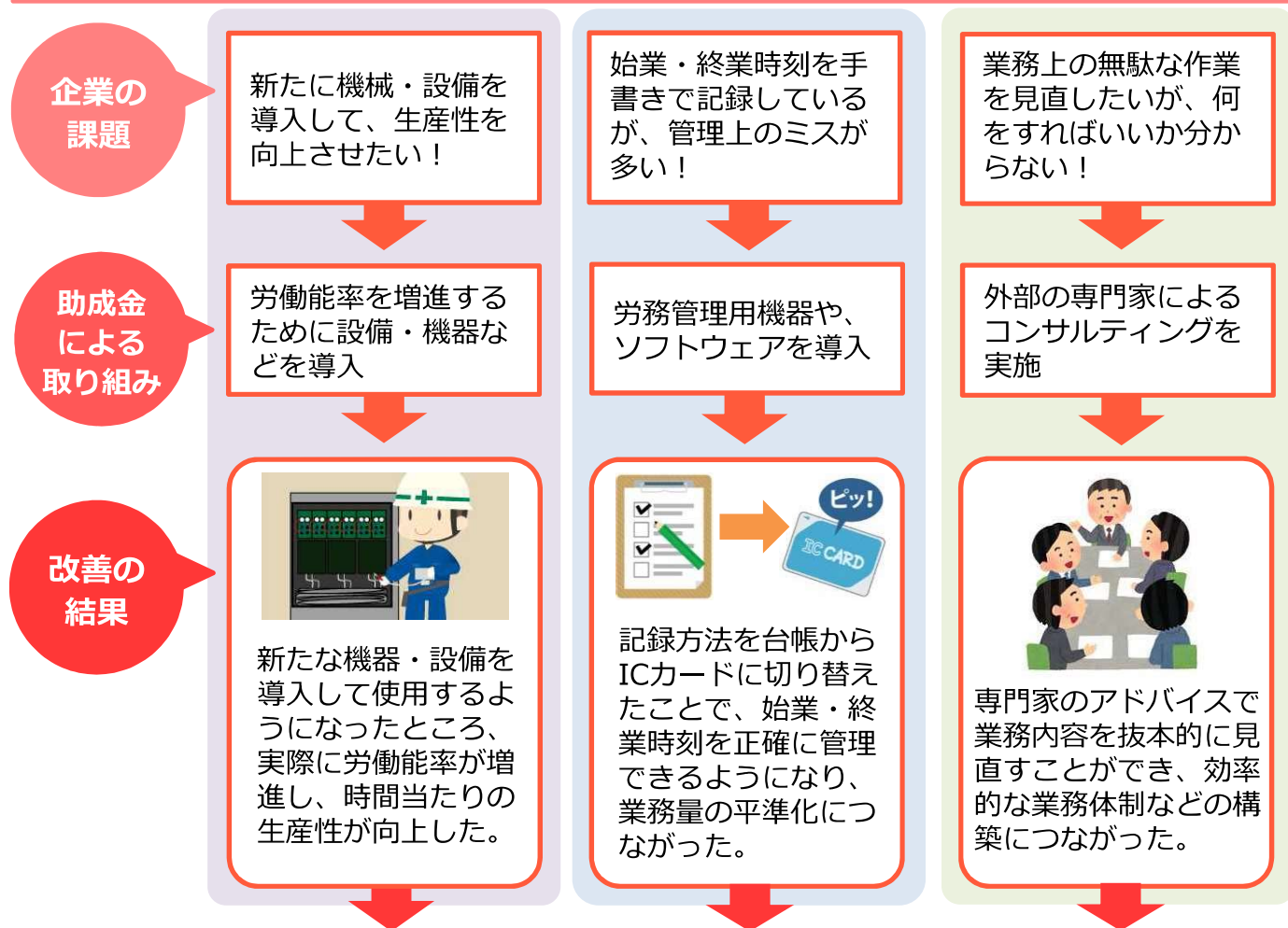
- 専門家からの助言により、正確な知識によって、36協定を締結することができて感謝している。引き続き、労働時間の削減に取り組んでいきたい。

- ・ 労働時間の削減を図りたい
- ・ 病気休暇、時間単位の年休制度を整備したい

「働き方改革推進支援助成金」 労働時間短縮・年休促進支援コースのご案内

令和2年4月1日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制が適用されています。**
このコースは、生産性を向上させ、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に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。

【本コースを今年度活用される事業主、またはこれまで支給を受けた事業主の方へ】

- ▶ 働き方改革に取り組む上で、人材の確保が必要な中小企業事業主の皆さまを支援する「人材確保等支援助成金」（働き方改革支援コース）が創設されています。

本コースの支給を受けた事業主が、助成の対象事業主となります。

詳細は、以下のホームページをご参照ください。

（「働き方改革推進支援助成金」とは窓口が異なります。）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000199313_00001.html



労働時間短縮・年休促進支援コースの助成内容

対象事業主

- ① 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主(※1)であり、全ての対象事業場について下記に該当すること。
 - ・36協定を締結している
 - ・年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備している
- ② 交付申請時点で、「成果目標」①から④の設定に向けた条件を満たしていること。

(※1)中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

支給対象となる取り組み ～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※2)
- ② 労働者に対する研修(※2)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取り組み
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※3)
- ⑦ テレワーク用通信機器の導入・更新(※3)
- ⑧ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※3)

(※2) 研修には、業務研修も含まれます。

(※3) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

ご利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)に提出(締切: 11月30日(月))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施
(事業実施は、令和3年1月29日(金)まで)

労働局に支給申請(締切: 2月12日(金))

申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



成果目標

①から④の「成果目標」から1つ以上を選択の上、達成を目指して取り組みを実施してください。

- ① 全ての対象事業場において、月60時間を超える36協定の時間外労働時間数を縮減させること。
 - ・時間外労働時間数で月60時間以下に設定
 - ・時間外労働時間数で月60時間を超え月80時間以下に設定
- ② 全ての対象事業場において、所定休日を1日から4日以上増加させること。
- ③ 交付要綱で規定する特別休暇(病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇)のいずれか1つ以上を全ての対象事業場に新たに導入すること。
- ④ 時間単位の年次有給休暇制度を、全ての対象事業場に新たに導入させること。

- 上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引き上げを行うことを成果目標に加えることができます。

支給額

「成果目標」の達成状況に応じて、支給対象となる取り組みの実施に要した経費の一部を支給します。

助成額	以下のいずれか低い額
	Ⅰ ①～④の上限額および加算額の合計額 Ⅱ 対象経費の合計額×補助率3/4(※4)
	(※4) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取り組みで⑥から⑧を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

【Ⅰの上限額】

- 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働時間数等	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働時間数等が月80時間を超える時間外労働時間数を設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働時間数で月60時間を超える時間外労働時間数を設定している事業場
時間外労働時間数で月60時間以下に設定	100万円	50万円
時間外労働時間数で月60時間を超え、月80時間以下に設定	50万円	—

- 成果目標②の上限額

・所定休日3日以上増加: 50万円

・所定休日1～2日以上増: 25万円

- 成果目標③達成時の上限額: 50万円

- 成果目標④達成時の上限額: 50万円

- 賃金引き上げの達成時の加算額

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引き上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円(上限150万円)
5%以上引き上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)

④人手不足対応に向けたサポート事例

ITツール導入による労務管理の効率化

事例13（奈良県／製造業【食料品製造業】／9名）

【相談内容】

- 近年、人手不足で困っている。事務作業も合理化したい。人事総務の基礎的なところができていないので、教えてほしい。

【専門家の支援】

- 給料計算や労務管理について、ITツール導入による効率的な管理を提案。
- 労働者数が9人なので、就業規則の整備について提案。

【支援後の効果】

- これまでのやり取りを踏まえ、10月から勤怠管理システムの導入による業務の効率化を実施している。業務量を若干調整したが、概ね順調で社員にも意識改革が浸透しつつある。

【事業主からの声】

- 事務作業の合理化に加え、兼業副業やパートの年次有給休暇など、悩んでいることを気軽に相談できた。

労働時間削減に向けた短時間社員の雇入れ

事例14（神奈川県／サービス業【自動車整備業】／15名）

【相談内容】

- 慢性的な人手不足で従業員の残業が増え、時間外労働の削減が進まず困っている。

【専門家の支援】

- ①労働実態が異なる営業部門と整備部門の出勤と退勤時刻を一律とせず、夜間の業務が多くなる営業部門の始業時刻を繰り下げること②顧客への納車作業を整備士が兼務するよりも、ワークシェアリングの一環として、高齢者を納車専属要員を短時間雇用して行わせること③特定求職者雇用開発助成金の活用などを提案。

【支援後の効果】

- 専門家の助言により、営業職の始業時刻を試行的に一時間繰り下げた結果、時間外労働が減少するとともに、短時間雇用の納車要員についてハローワークに求人を提出したところ、8月に1名採用することができた。

④人手不足対応に向けたサポート事例

所定休日の増加に伴う職場の生産性向上

事例15（高知県／製造業【金属製品製造業】／21名）

【相談内容】

- 求人募集に際して同業他社と同程度の日数となるよう所定休日を増やしたいので、その方法について専門家の助言がほしい。

【専門家の支援】

- 休日数を増やすに当たり労働法令上の留意すべき点や手続について説明を行い、その際に、社員からの意見聴取や意見交換の必要性を助言。

【支援後の効果】

- 労務管理の専門家に法令上の内容確認や助言を受けたことで、自信を持って休日の増加を社員に提案の上協議することができ、その結果、全社員の意見を聞きながら休日の1割増を実現することができた。

【事業主からの声】

- このほか働きやすい職場づくりに向け、年2回の全社員面談や機械設備の導入など、できることから取り組んだところ、職場の風通しが良くなり、社員から業務改善の提案もあって製品の品質も向上している。

食品製造現場の人材育成

事例16（兵庫県／製造業【食料品製造業】／25名）

【相談内容】

- 一度、人材確保や労働時間管理など自社の働き方の見直しをしたいと考えていたところ、「新規学校求人説明会」の相談ブースで、訪問相談を依頼。

【専門家の支援】

- 正社員の募集に向けて、求人票の書き方や、労働条件・雇用契約の考え方、労働時間の管理、育児休暇・介護休暇の規定や復帰後の注意点など今まで事業主が確認しなかった点について助言。

【事業主からの声】

- 今回の働き方改革は、従来、業界の常識となっている働き方や若い職人の育成について、根本的な転換が求められている。
訪問支援を受け、店舗での体制づくりと今後の方向、人材育成についてヒントを得ることができた。

・新たに人を雇い入れ、雇用管理改善に取り組みたい

働き方改革に取り組む事業主の皆さまへ

「人材確保等支援助成金」を活用してみませんか？ 働き方改革支援コースのご案内

「人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）」は、働き方改革に取り組む上で、人材を確保することが必要な中小企業が、新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を図る場合に助成するものです。

助成金の概要

- A 計画達成助成：雇い入れた労働者（※1） 1人当たり60万円
：短時間労働者（※2） 1人当たり40万円**

事業主が、新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を達成した場合に支給します。

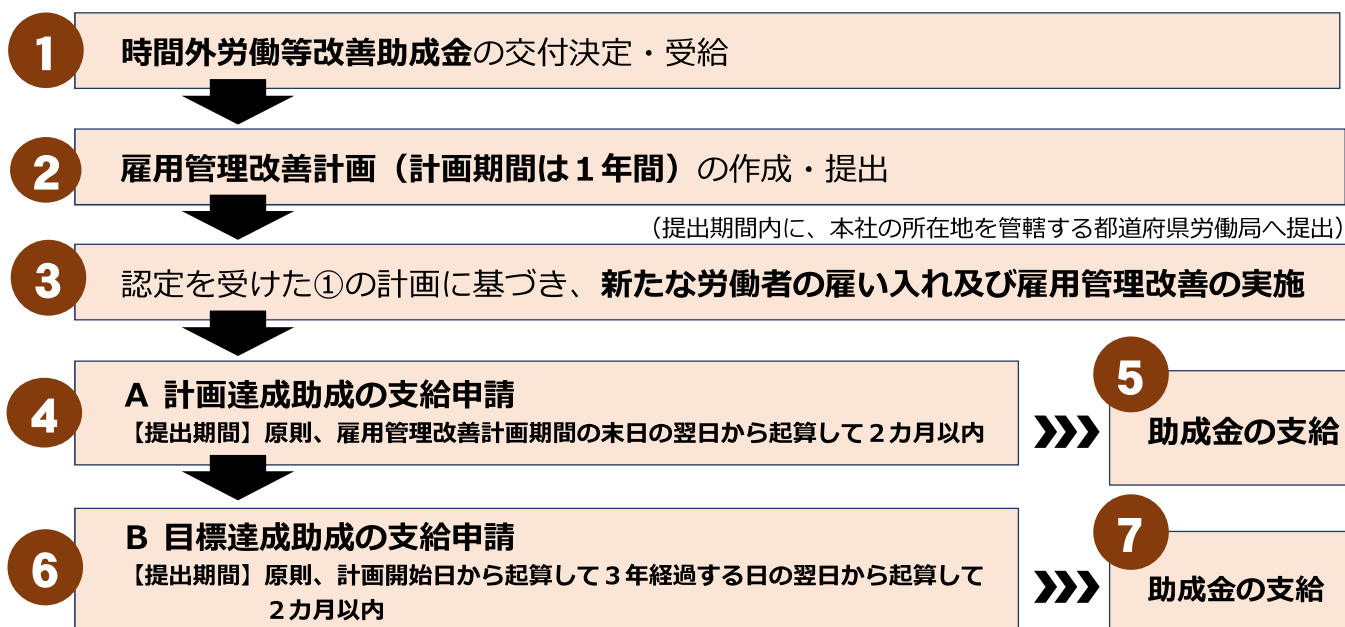
- B 目標達成助成：労働者1人当たり15万円
：短時間労働者1人当たり10万円**

雇用管理改善計画の開始日から3年経過する日以降に申請し、生産性要件を満たすとともに、離職率の目標を達成した場合に支給します。

※1 支給の対象となる労働者は10名を上限とします。

※2 短時間労働者とは、週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者のことです。

助成金支給までの流れ



支給のための要件、手続きなどの詳細について、ご不明な点は、最寄りの都道府県労働局へお問い合わせください。

人材確保等支援助成金

検索



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL020220企01

・同一労働同一賃金とは？

「同一労働同一賃金」への対応に向けて

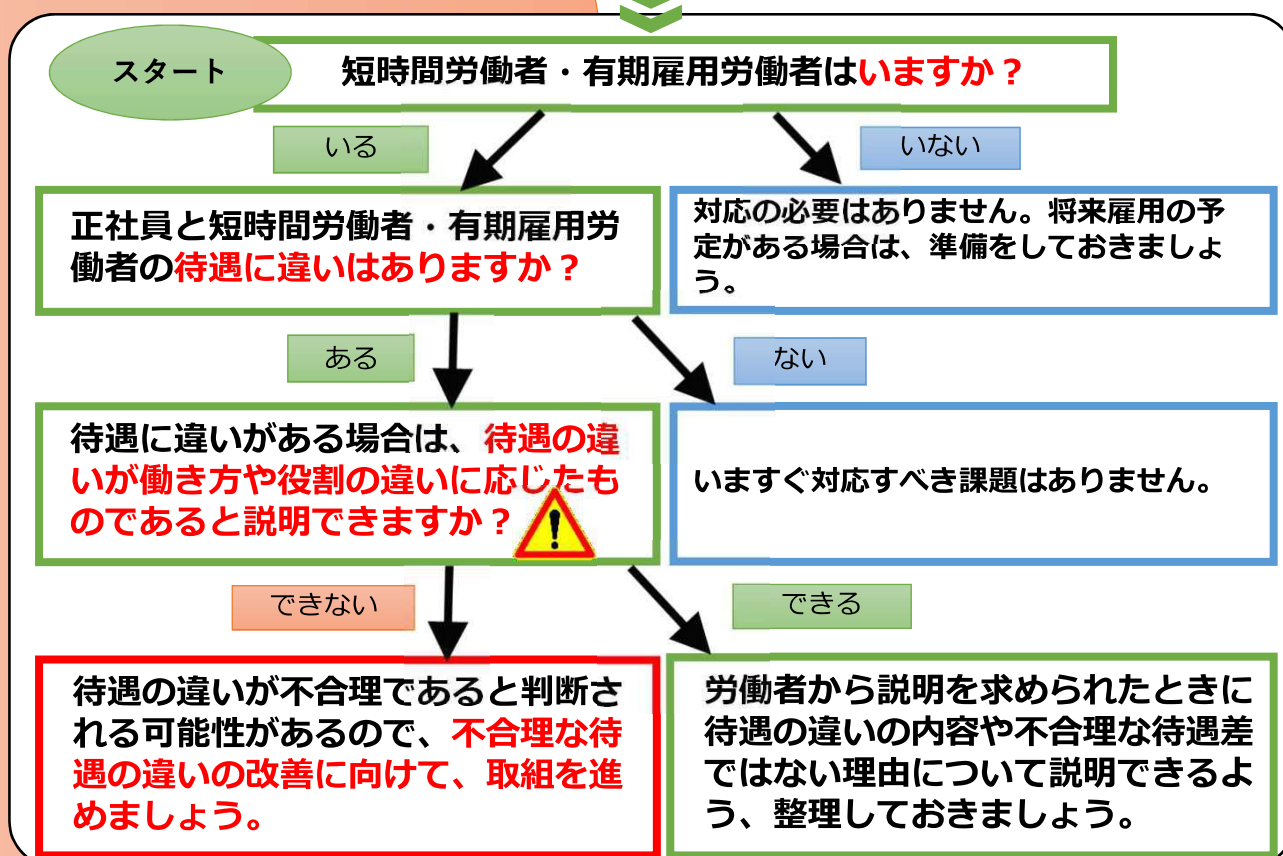
中小企業は、2021年4月から正社員と非正規雇用労働者（短時間労働者・有期雇用労働者）の間の不合理な待遇差の解消（いわゆる「同一労働同一賃金」）が求められます（大企業は2020年4月から）。

事業主に求められることは？

- ①同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当、福利厚生などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されます。
- ②事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。



自社の状況が法の内容に沿ったものか、社内の制度の点検を行いましょう！



- ・単に「パートだから」「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的理由では、待遇の違いについての説明にはなりません。
- ・正社員と、①職務内容（業務の内容＋責任の程度）、②職務内容・配置の変更範囲（転勤、人事異動、昇進などの有無や範囲）、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。
- ・正社員と①②ともに同じ場合、すべての待遇について、差別的に取り扱うことが禁止されます。

不合理な待遇差とは？

- ・短時間労働者・有期雇用労働者の待遇が、正社員との働き方や役割の違いに応じたものとなっているかがポイント！
- ・待遇差が不合理なものか否か、原則となる考え方と主な具体例は以下のとおりです（「同一労働同一賃金ガイドライン」より）。

基本給

労働者の「①能力・経験」、「②業績・成果」、「③勤続年数」に応じて支給する場合は、①、②、③が同一であれば同一の支給をし、違いがあれば違いに応じた支給をする。

【問題となる例】

能力・経験に応じて基本給を支給している会社において、正社員が有期雇用労働者より多くの経験を有することを理由に、より高い基本給を支給しているが、正社員のこれまでの経験は現在の業務に関連が無い。

【問題とならない例】

業績・成果に応じて基本給を支給している会社において、所定労働時間が正社員の半分の短時間労働者に対し、その販売実績が正社員の販売目標の半分に達した場合には、正社員が販売目標を達成した場合の半分の支給している。

賞与（ボーナス）

賞与（ボーナス）であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

【問題となる例】

正社員には職務内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給していない。

通勤手当

短時間労働者・有期雇用労働者にも正社員と同一の支給をしなければならない。

福利厚生施設

正社員と同一の事業所で働く短時間労働者・有期雇用労働者には、正社員と同一の①給食施設、②休憩室、③更衣室の利用を認めなければならない。

⚠ 上記以外の待遇も、不合理な待遇差の解消が求められます。このため、労使で、それぞれの事情に応じて、十分な話し合いをしていくことが望まれます。

パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせは、**都道府県労働局雇用環境・均等部（室）**へ
労使間でトラブルが生じた場合、無料・非公開でトラブル解決のお手伝いをすることもできます。

パートタイム・有期雇用労働法への対応に向けた取組手順書や業種別マニュアルなど、
取組の参考となる情報や制度の詳細は、**厚生労働省ホームページをご覧ください**
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせは、
各都道府県働き方改革推進支援センターへ
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>



⑤同一労働同一賃金のサポート事例

派遣労働者の同一労働同一賃金について疑問を解消

事例17（東京都／サービス業【労働者派遣業】／182名）

【相談内容】

- 派遣労働者の同一労働同一賃金についてどのように対応すればいいのかわからない。

【専門家の助言内容】

- 待遇決定方式である派遣先均等・均衡方式と労使協定方式の概要や、労使協定方式を採用した場合の賞与・退職金・交通費等に関する基本的な考え方などを説明。

【事業主からの声】

- センターの方はとても丁寧に説明してもらいました。
- 心強い指導のもと、現場にやさしい施策を作ることが出来た。

労使協定書の記載方法を紹介

事例18（東京都／建設業【総合建設業】／約11,000名）

【相談内容】

- 通常の派遣労働者は労使協定方式を採用。
- 労使協定方式の対象となる派遣労働者の範囲の考え方や注意点などを教えてほしい。

【専門家の助言内容】

- Q & Aや労使協定のイメージを用いて、具体的な協定対象派遣労働者の範囲の定め方を紹介。

【支援後の効果】

- 労使協定方式にかかる局長通達の理解ができた。
- 適切な労使協定を結ぶための準備ができた。

⑤同一労働同一賃金のサポート事例

待遇差について点検

事例19（福岡県／福祉【社会福祉業】／50名）

【相談内容】

- 同一労働同一賃金の施行にあたり、現在の状況が問題ないか確認してほしい。

【専門家の助言内容】

- 「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル（福祉業界編）」のワークシートを使って、点検・確認。

【事業主からの声】

- ワークシートでチェックを進めたところ、不合理でないとは言えない待遇があることが分かった。整備を進めていくための道筋が見えたので、中小企業が適用となる2021年までに対応したい。

同一労働同一賃金に対応した就業規則の作成

事例20（長野県／製造業【はん用機械器具製造業】／250名）

【相談内容】

- 非正規雇用労働者向けの就業規則を整備したい。

【専門家の助言内容】

- 就業規則作成にあたっては、労働組合や非正規雇用労働者の過半数を代表する者の意見を聞いて、正社員と処遇が異なる点を明記するよう提言。
- 「扶養家族手当」について、手当の性質・目的を整理した上で、非正規雇用労働者に対する支給について、検討することを助言。

【期待される効果】

- 同一労働同一賃金に対応した就業規則が整備され、非正規雇用労働者の労働条件の明示化を図ることができた。

⑤同一労働同一賃金のサポート事例

具体的な手当・賞与の支給について見直し

事例21（大阪府／製造業【印刷業】／9名）

【相談内容】

- 正社員とパートタイム労働者の待遇の差についてどのように対応すべきか、何から手をつければいいのか知りたい。

【専門家の助言内容】

- 就業規則等を事業主と一緒に確認。手当と賞与について待遇差が不合理ではないとはいえないことが分かったため、各種手当（役職手当、皆勤手当、通勤手当）と賞与の対応を検討。

【支援後の効果】

- 役職手当は、支援対象を拡大し、パートタイム労働者も対象にすることとした。
- 通勤手当は、正社員と同様就業規則に基づき支給することとした。
- 賞与について、正社員と同様能力評価も加味して支給することとした。

同一労働同一賃金の点検とともに魅力ある会社へ

事例22（岡山県／卸売・小売業／80名）

【相談内容】

- 同一労働同一賃金について、不合理な待遇差の考え方を知りたい。
- 人事評価制度を取り入れたい。
- 人手不足なので時給を上げて人も集まらない。

【専門家の助言内容】

- これまでの判例において、責任の程度、業務の内容、転勤の有無、配置転換の有無等がどのように考慮されているのかを紹介。
- 魅力的な会社にするために、人事評価制度の導入の必要性をアドバイス。
- 賃金アップをした場合の助成金（キャリアアップ助成金の（賃金規定等改定コース）を紹介。

【事業主からの声】

- 同一労働同一賃金についての理解が深まり、賃金規程の改定の方針について検討を進めることができた。

⑤同一労働同一賃金のサポート事例

就業規則を改定し、不合理な待遇差を解消

事例23（福島県／福祉【社会福祉業】／21名）

【相談内容】

- 職能給となっている現行の賃金体系に不満が出ており、能力給を導入したい。
- 正規職員に支給される「精勤手当」「住宅手当」「寒冷地手当」「家族手当」について、嘱託職員・臨時職員に支払われていないことが不合理な待遇差となるか、確認したい。
- 正規職員には「賞与」を支給、嘱託職員・臨時職員には「年度末一時金」を支給している。
- 限られた原資の中でどのように対応したらいいか。

【専門家の助言内容】

- 判例（ハマキョウレックス事件）を紹介し、手当の性質、目的に照らして、「精勤手当」「寒冷地手当」の見直しについて検討することを助言。
- 「年度末一時金」を廃止し、職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等に応じた「賞与」の決定方法を提案。

【支援後の効果】

- 就業規則を改定し、諸手当・賞与について不合理と思われる待遇差をなくした。

賃金規程を改定し、全従業員に通勤手当を支給へ

事例24（青森県／電気・ガス・熱供給・水道業／51名）

【支援前の状況】

- 通勤手当について、正社員と非正規雇用労働者（①定年後の再雇用者を含む臨時社員、②パートタイム労働者）との間に差異があった。

【専門家の助言内容】

- 現状の通勤手当の待遇差について、不合理でないという説明が困難なので、運用の見直しを提言。
- 現状の通勤手当の待遇差について、管理職以上が認識を共有するようアドバイス。

【支援後の効果】

- 2020年4月から賃金規程を改定し、全従業員に対し、同一の条件で通勤手当を支給することとなった。

・非正規雇用労働者の待遇改善などを図りたい

キャリアアップ助成金のご案内

「キャリアアップ助成金」は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者など、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。

助 成 内 容		助 成 額	※ ＜ ＞ は生産性の向上が認められる場合の額	
			中小企業の場合	大企業の場合
正社員化 コース	有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用した場合（1人当たり）	① 有期 → 正規	57万円＜72万円＞	42万7,500円＜54万円＞
		② 有期 → 無期	28万5,000円＜36万円＞	21万3,750円＜27万円＞
		③ 無期 → 正規	28万5,000円＜36万円＞	21万3,750円＜27万円＞
		※ 正規雇用労働者には「多様な正社員（勤務地・職務限定正社員、短時間正社員）」を含みます。 ※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者で直接雇用する場合、 ①③：1人当たり28万5,000円＜36万円＞（大企業も同額）加算 ※ 対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、 若しくは若者雇用促進法に基づく認定事業主であって、対象者が35歳未満の場合、 ①：1人当たり9万5,000円＜12万円＞（大企業も同額）加算、 ②③：4万7,500円＜6万円＞（大企業も同額）加算 ※ 勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、 ①③：1事業所当たり9万5,000円＜12万円＞（大企業の場合、7万1,250円＜9万円＞）加算		
賃金規定等 改定コース	全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、昇給させた場合（対象労働者数に応じて、1事業所当たり）	① 全ての賃金規定等を2%以上増額改定		
		対象労働者数 1～3人	9万5,000円＜12万円＞	7万1,250円＜9万円＞
		4～6人	19万円＜24万円＞	14万2,500円＜18万円＞
		7～10人	28万5,000円＜36万円＞	19万円＜24万円＞
		11～100人 * 1人当たり	2万8,500円＜3万6,000円＞	1万9,000円＜2万4,000円＞
		② 雇用形態別、職種別等の賃金規定等を2%以上増額改定		
		対象労働者数 1～3人	4万7,500円＜60,000円＞	3万3,250円＜4万2,000円＞
		4～6人	9万5,000円＜12万円＞	7万1,250円＜9万円＞
		7～10人	14万2,500円＜18万円＞	9万5,000円＜12万円＞
		11～100人 * 1人当たり	1万4,250円＜1万8,000円＞	9,500円＜1万2,000円＞
		※ 中小企業において3%以上5%未満増額改定を行った場合、 ①：1人当たり1万4,250円＜18,000円＞加算、②：1人当たり7,600円＜9,600円＞加算 ※ 中小企業において5%以上増額改定を行った場合 ①：1人当たり2万3,750円＜3万円＞加算、②：1人当たり1万2,350円＜1万5,600円＞加算 ※ 「職務評価」の手法の活用により実施した場合、 1事業所当たり19万円＜24万円＞（大企業の場合、14万2,500円＜18万円＞）加算		
健康診断 制度コース	有期雇用労働者等を対象に「法定外健康診断制度」を新たに規定し、4人以上に実施した場合（1事業所当たり）	38万円＜48万円＞	28万5,000円＜36万円＞	
賃金規定等 共通化 コース	有期雇用労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した場合（1事業所当たり）	57万円＜72万円＞	42万7,500円＜54万円＞	
		※ 対象となる有期雇用労働者等1人当たり 2万円＜2.4万円＞（大企業の場合、1.5万円＜1.8万円＞）加算		
諸手当制度 共通化 コース	有期雇用労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用した場合（1事業所当たり）	38万円＜48万円＞	28万5,000円＜36万円＞	
		※ 対象となる有期雇用労働者等1人当たり 1.5万円＜1.8万円＞（大企業の場合、1.2万円＜1.4万円＞）加算 ※ 共通化した諸手当2つ目以降につき、1手当たり 16万円＜19.2万円＞（大企業の場合、12万円＜14.4万円＞）加算		
選択的適用 拡大導入時 処遇改善 コース	労使合意に基づく社会保険の適用拡大の措置の導入に伴い、その雇用する有期契約労働者等について、働き方の意向を適切に把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組を実施し、当該措置により新たに被保険者とした場合	（1事業所当たり）	19万円＜24万円＞	14万2,500円＜18万円＞
		※ 賃金の増額割合に応じて、1人当たり以下の通り助成額を加算		
		2%以上3%未満	1万9,000円＜2万4,000円＞	1万4,250円＜1万8,000円＞
		3%以上5%未満	2万9,000円＜3万6,000円＞	2万2,000円＜2万7,000円＞
		5%以上7%未満	4万7,000円＜6万円＞	3万6,000円＜4万5,000円＞
		7%以上10%未満	6万6,000円＜8万3,000円＞	5万円＜6万3,000円＞
		10%以上14%未満	9万4,000円＜11万9,000円＞	7万1,000円＜8万9,000円＞
		14%以上	13万2,000円＜16万6,000円＞	9万9,000円＜12万5,000円＞
短時間 労働者 労働時間 延長コース	有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用した場合（1人当たり）	5時間以上延長	22万5,000円＜28万4,000円＞	16万9,000円＜21万3,000円＞
		労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を1時間以上5時間未満延長した場合でも助成 ※ 基本給を一定額以上昇給している必要があります。		
		1時間以上2時間未満	4万5,000円＜5万7,000円＞	3万4,000円＜4万3,000円＞
		2時間以上3時間未満	9万円＜11万4,000円＞	6万8,000円＜8万6,000円＞
		3時間以上4時間未満	13万5,000円＜17万円＞	10万1,000円＜12万8,000円＞
		4時間以上5時間未満	18万円＜22万7,000円＞	13万5,000円＜17万円＞

- ◆ 生産性の向上が認められる要件は、厚生労働省HP「生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます」をご確認ください。
- ◆ すべてのコースにおいて、助成人数や助成額に上限があります。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

⑥賃金引上げに向けたサポート事例

最低賃金額の引上げに向けて就業規則の改定の支援

事例25（栃木県／製造業【食料品製造業】／32名）

【相談内容】

- 働き方改革に伴い、就業規則において変更した方が良い点について知りたい。また、現行の就業規則、賃金規程が法律に抵触している点がないかを知りたい。

【専門家の助言内容】

- 賃金規程における給与の等級表において一番低いランクの月給金額が10月における最低賃金額の引上げにおいて法律に抵触してしまう事を伝え、就業規則の改定を助言。

【支援後の効果】

- 最低賃金額を上回る賃金額の考え方、就業規則の改定を実施できた。

最低賃金額の賃金引上げ額の計算を支援

事例26（愛知県／製造業【はん用機械器具製造業】／11名）

【相談内容】

- 10月以降、県内の最低賃金額を下回る社員がいる。給与の見直しを行いたいのでアドバイスが欲しい。現在労働時間は、客観的なタイムカード等の記録はとっておらず、自己申告としている。
今回の働き方改革において、労働時間管理の改善を行う必要はあるか。

【専門家の助言内容】

- 10月以降の愛知県の最低賃金を伝え、現在の賃金から上げるべき金額を算出。月給制から時間割賃金を算出する方法を説明。
- 労働安全衛生法改正内容を説明し、勤怠管理システムの購入に向けて、時間外労働等改善助成金の活用を助言。

【支援後の効果】

- 賃金額を再計算し、最低賃金額を上回る賃金額の改定を行った。
- 助成金の活用でシステムの導入を行い、労働時間数や年次有給休暇付与数についてしっかりと管理出来るようになった。

⑥賃金引上げに向けたサポート事例

最低賃金引上げに向けた生産性向上の支援

事例27（神奈川県／小売業【菓子・パン小売業】／23名）

【相談内容】

- 基本的な「働き方改革関連法」の内容の確認がしたい。また最低賃金額の引上げ等の費用が、経営を圧迫していることについて悩んでいるので、解決のアイデアがあったら知りたい。

【専門家の助言内容】

- 時間外労働の上限規制の運用内容とスケジュール、年5日の年次有給休暇の取得や比例付与制度の方法を解説。
- 助成金のパンフレット・リーフレットを提示し、事業の性質に合うと思われる業務改善助成金の概要と要領を説明。
- 売上向上に向けて、よろず支援拠点の相談窓口を紹介。

【支援後の効果】

- 業務改善助成金を活用した業務改善を行うとともに、よろず支援拠点による支援を受けている。

業務改善助成金の申請を最初からサポート

事例28（栃木県／医療【歯科診療所】／8名）

【相談内容】

- 業務改善助成金の申請方法について教えてほしい。

【専門家の助言内容】

- 業務改善助成金の仕組みや申請の際の留意点を助言。
- 就業規則全体に目を通し、業務改善助成金申請の際の改正点等を助言。
- 事業実施報告書作成及び添付資料について助言。
- 今後従業員を雇い入れた際やキャリアアップする際に使える助成金等の概要を説明。

【支援後の効果】

- 業務改善助成金を活用しながら、最低賃金の引上げに成功した。

・最低賃金を引き上げながら生産性向上を図りたい

「業務改善助成金」のご案内

『業務改善助成金』は、生産性を向上させ、「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。

助成金の概要

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、
設備投資（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）
などを行った場合に、その費用の一部を助成します。

○活用事例はHPをご覧ください！

生産性向上の事例集 厚生労働省 検索

概要

※申請期限：令和3年1月29日

コース区分	引上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場	助成率
25円コース	25円以上	1人	25万円	以下の2つの要件を満たす事業場 ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 ・事業場規模100人以下	【事業場内最低賃金850円未満】 ^(※2) 4/5 生産性要件を満たした場合は 9/10 ^(※1)
		2～3人	40万円		
		4～6人	60万円		
		7人以上	80万円		
30円コース	30円以上	1人	30万円		【事業場内最低賃金850円未満】 ^(※2) 4/5 生産性要件を満たした場合は 9/10 ^(※1)
		2～3人	50万円		
		4～6人	70万円		
		7人以上	100万円		
60円コース	60円以上	1人	60万円		【事業場内最低賃金850円以上】 3/4 生産性要件を満たした場合は 4/5 ^(※1)
		2～3人	90万円		
		4～6人	150万円		
		7人以上	230万円		
90円コース	90円以上	1人	90万円		
		2～3人	150万円		
		4～6人	270万円		
		7人以上	450万円		

(※1) ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値を指します。
助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます。

(※2) 対象は、地域別最低賃金850円未満の地域のうち事業場内最低賃金が850円未満の事業場です。（令和2年4月1日現在）
青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島、茨城、群馬、新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、奈良、和歌山、鳥取、島根、岡山、山口、徳島、香川、愛媛、高知、福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄の32県。

○助成金受給の流れや申請先等については裏面をご覧ください。

助成金支給までの流れ

交付申請書・事業実施計画などを、
最寄りの都道府県労働局に提出

審査

交付決定後、
提出した計画に
沿って事業実施

労働局に
事業実施結果
を報告

審査

支給

ご留意頂きたい事項

- ◆ 過年度に業務改善助成金を活用した事業場も、助成対象となります。
- ◆ 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。

お問い合わせ先

- ◆ 全国47都道府県にある「働き方改革推進支援センター」に、お気軽にお問い合わせください。
- ◆ 「働き方改革推進支援センター」の所在地及び電話番号は、インターネットでご確認ください。



申請先

- ◆ 助成金の申請窓口は、都道府県労働局です。事業場がある地域の労働局にお問い合わせください。
【担当部署】各労働局雇用環境・均等部（室）

働き方改革推進支援資金

- ◆ 日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引上げに取り組む者に対して、設備資金や運転資金の融資を行っています。

詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

【担当部署】各都道府県日本政策金融公庫



～・業務改善助成金の活用事例～

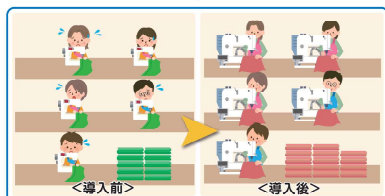
業務改善

事例 1 新型電子ミシンの導入による縫製作業の向上・縫製パターンの多様化

【所在地】岩手県 【従業員数】29人
【事業内容】繊維製品製造業
【課題と対応】生産の効率化や品質の向上、働きやすさの向上などを図るため、設備投資による業務効率化を検討してきた。

縫製パターンが少なく、また作業工程が細かくて業務の効率化ができない状況でした。そこで、助成金を活用して新型電子ミシンを導入しました。

縫製作業の作業効率を上げたい



1日あたりの生産量が4割増大

＜独自の工夫＞
トイレや空調等の社内環境の整備や社内イベントを実施することで、働く従業員のモチベーションを向上させることに注力している。

【実施内容】新型電子ミシンを導入することで、生産量が4割増大した。また、最大100種類までミシン内に縫製パターンを見え込ませることが可能となり、縫製パターンが多様化した。

【成果】縫製作業量の増加により生産性が向上し、2人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を31円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引上げを実施した。

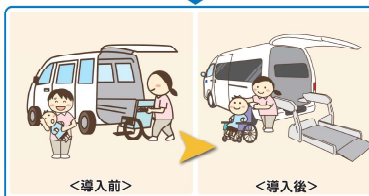
業務改善

事例 2 リフト付き福祉車両の導入による送迎作業の時間短縮・人員配置の効率化

【所在地】茨城県 【従業員数】9人
【事業内容】放課後デイサービス
【課題と対応】車いすを利用する利用者の送迎時間・送迎人員を削減するため、設備投資による業務効率化を検討してきた。

利用者の送迎時に車いすの積載を行う際、複数の従業員が必要になっている状況でした。そこで、助成金を活用してリフト付き福祉車両を導入しました。

送迎作業にかかる時間を短縮することで、利用者サービスを向上したい



5分～10分の乗降時間短縮と人員効率化

＜独自の工夫＞
風通しのいい職場環境を作るとともに、日報等の報告書の作成時間の効率化を図るため、仕事の見える化を進めている。

【実施内容】利用者を車いすに乗せたまま車内に固定することで、付き添いが1人不要となった。今まで付き添い業務を行っていた職員を施設内の業務に配置できるようになった。

【成果】送迎にかかる時間と人員の効率化によって生産性が向上し、2人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を50円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引上げを実施した。

⑦よろず支援拠点との連携事例

よろず支援拠点と一体的なアドバイスで、仕事の見える化を実現

事例29（福井県／宿泊業／約100名）

【相談内容】

- 自社の課題は、料理を提供する皿の数が多く、調理場のどこに何が配置されているかが明瞭でなかったため、探すのに手間がかかっている状況があり、どうすれば業務の無駄を解消できるのか、専門家の支援を依頼。

【専門家の支援】

- よろず支援拠点のコーディネーターも同行の上、皿を使う頻度・用途ごとに分類分けを行い、誰が見てもわかるような配置にするよう助言。
- 労働時間制度の短縮についても助言し、業務の繁閑に応じたシフト表の作成や業務の引継ぎを効率化するなどの支援を実施。

【支援後の効果】

- 今まで皿の準備は特定の従業員で行っていたが、見える化を実現することで誰でもできるようになり、業務の平準化が期待できる。
- GW・夏休み・年末年始等繁忙期後に、1年に3回3日連続の休館日を設定したことで、従業員が家族と旅行に行くなどプライベートを充実できるようにした。
- 生産性向上支援のため、新入社員1年目から客室係やフロント係などマルチタスクを実現し、各部署のマニュアル作りを実施している。

よろず支援拠点による効率化の支援

事例30（愛媛県／建設業【総合建設業】／37名）

【相談内容】

- 工期を守ることを厳守させられているなどの事情で、建設現場の現場監督の長時間外労働や休日出勤などが常態化している。現場監督らの時間外労働時間を削減するにはどうすればいいか。

【専門家の支援内容】

- 新しい現場監督者の採用や、工事内容の見直しによる効率化などを提案。
- よろず支援拠点のコーディネーターが同行し、自社で人員の採用が難しいのであれば、下請等と今よりもっと強力な信頼関係を築くよう提案。

【支援後の効果】

- よろず支援拠点による業務効率化や対策の支援が実施されている。

⑧業種別のサポート事例（運輸業）

働き方改革の対応によるコンプライアンスの向上について

事例31（奈良県／運輸業【トラック】／7名）

【相談内容】

- トラック協会からの紹介で問い合わせた。労働者が10人未満なので、就業規則もなくコンプライアンスの面でも今後の労務管理に悩んでいるので、労務管理全般的なアドバイスがほしい。

【専門家の支援】

- 労働時間の管理や時間外労働時の割増賃金の考え方、年次有給休暇の管理方法を説明し、就業規則策定に向けた支援を実施。
- 併せて社員の管理の重要性について助言。

【支援後の効果・声等】

- 長期的な視点で、管理者自身が運転業務に就かずに、社員の管理や営業に集中できるよう、就業規則の整備について専門家からの継続的な支援を受けている。

非効率な賃金制度の改定に向けた助言について

事例32（愛知県／運輸業【トラック】／30名）

【相談内容】

- 現在の賃金規程が距離別の歩合制度で、非効率な賃金制度となっているため、改定を検討しており、支援してほしい。

【専門家の支援】

- 同業他社の傾向について説明を行うとともに、賃金規程等を改定した場合のメリット・デメリットを説明。
- 運行管理システムの導入などにより、労働時間を適正に管理する方法も助言。

【支援後の効果・声等】

- 助言内容を踏まえて、就業規則の改定を行う前に、デジタルタコグラフの導入による時間管理を行うことを目指して助成金の申請準備を行っている。

⑧業種別のサポート事例（運輸業）

働きやすい職場づくりに向けた管理職の意識改革

事例33（静岡県／運輸業【トラック】／31名）

【相談内容】

- トラック働きやすい環境づくりに向けて、①賃金規程の整備、②就業規則の整備、③研修体制の整備、④管理職の意識改革を実施するため、専門家のアドバイスが欲しい。

【専門家の支援】

- 専門家による管理職面談を行い、働き方改革への対応状況についてヒアリングを実施。その結果を踏まえて、上記の取組を実効性のあるものとするために、管理監督者が率先して、時間外労働の上限規制適用に向けた土台づくりを行うことが重要であることを助言。

【支援後の効果】

- 上記の助言を踏まえ、直近の目標として、2年後を目途に「高卒者を受け入れられる職場環境づくり」を目指していくことを確認。

非効率な賃金制度の改定に向けた助言について

事例34（和歌山県／運輸業【タクシー】／6名）

【相談内容】

- 当社の就業規則が古く、改定しなければならないが、どのように見直していけば良いか助言を頂きたい。

【専門家の支援】

- タクシー会社用の就業規則の雛形を手交し、新規に改定すべきところ、新規に設けるべき箇所について助言。
- 従業員の年齢やキャリア等から65歳超雇用推進助成金の定年延長コースの申請が可能な旨説明。

【支援後の効果】

- 助成金の添付書類を確認し、不足分の書類について助言を行いながら、申請に向けた準備を進めている。

⑧業種別のサポート事例（運輸業）

労務管理の基本をサポート

事例35（三重県／運輸業【タクシー】／10名）

【相談内容】

- 給与明細が手書きであったり、タイムカードを用いた時間管理を始めたのもごく最近であるため、労務管理の適正化について助言が欲しい。

【専門家の支援】

- まずは従業員の勤務状況の精査を行った上で、労働時間、休憩時間及び待機時間の区別の明確化並びに賃金の計算方法について助言。
- 4回の支援を通じて全従業員分の一か月分の賃金計算を実施。各支援において計算内容などの助言を実施。

【事業主からの声】

- 助成金を活用して資金繰りを良化させるとともに、福利厚生充実などにより、人手不足を解消していきたい。

非効率な賃金制度の改定に向けた助言

事例36（和歌山県／運輸業【タクシー】／6名）

【相談内容】

- 当社には非常勤職員の就業規則がなく、将来を見据えて、今のうちに作成したいので支援して欲しい。また、当社は中高齢の途中入社社員が多いが、正職員にする場合、キャリアアップ助成金が申請出来ないか。

【専門家の支援】

- 今後も増えることが予想される、非正規社員用の就業規則の作成は重要であることから、非正規社員の就業規則の雛形を提示して作成を支援。
- 助成金については、65歳超雇用推進助成金を紹介し、助成金の概略を説明して、帳票のダウンロードの方法を説明。パンフレットにより申請書類の記載方法も説明。

【支援後の効果】

- 複数回の支援により、65歳超雇用推進助成金の計画書申請ができる準備が整いました。

⑧業種別のサポート事例（運送業）

改善基準告示を遵守した36協定締結の支援

事例37（栃木県／運輸業【バス】／15名）

【相談内容】

- 「バス運転者の労働時間等の改善基準のポイント」について、詳しく教えてほしい。
- 36協定を作成、締結・届出したい。

【専門家の支援】

- 運輸業に関する36協定の記載内容をリーフレットを用いて説明。また、バス運転者に関する労働時間の管理について「改善基準のポイント」を基に説明。
- 協定届、協定書を作成するために、時間外労働をする事由や、実態を確認しながら残業時間の上限時間を検討、作成の支援を実施。

【事業主からの声】

- 適正な36協定の作成方法や改善基準告示に適合した労働時間管理について、理解が進みました。

評価制度の導入に向けた支援

事例38（宮城県／運輸業【バス】／30名）

【相談内容】

- 賃金引上げを軸とした評価制度の導入を考えていることから、相談に乗ってほしい。また、残業時間の取扱いや活用できる助成金について教えてほしい。

【専門家の支援】

- 評価制度の導入については、時間を掛けてじっくりと検討することを提案。同時に、事業所の社風や文化に合わせた評価制度とし、管理職を含めた全従業員の納得性を高めることが大切であることについても説明。
- 変形労働時間制の導入に向けての労使協定について説明、雇用環境を整備することによって対象となる助成金などについて併せて説明。

【支援後の効果】

- 支援内容を受けて、1年単位の変形労働時間制の導入に向けた話合いを進めて行くこととしている。

⑧業種別のサポート事例（教育業）

全職員に対する働き方改革の趣旨の説明

事例39（兵庫県／教育、学習支援業【学校教育】／約70名）

【相談内容】

- 教員の中には、労働時間法制が厳しくなっていると説明しても、お構いなしに時間外労働等を行う者もいる。
労働時間に関する現状を啓発するため、労働時間法制の説明を管理職にしてほしい。

【専門家の支援】

- 日程調整の上、職員会議の場で、職員全員に対して、労働時間法制の現状や年次有給休暇の取得について説明を行うとともに、労働時間の把握を適切に行っていただくよう依頼。

【事業主からの声】

- 教職員全員の労務管理に対する意識が高まり、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得向上につながっていると感じる。

時間外労働の削減に向けた支援

事例40（福島県／教育、学習支援業【学校教育】／約300名）

【相談内容】

- 部活動顧問教師の時間外労働の上限規制について改善を図りたい。

【専門家の支援】

- 部活動顧問教師の時間外労働について、休日出勤を含めると定額残業制による賃金と乖離があることから、顧問数を増やすなどの対応が必要であることを助言。
- 学生寮勤務職員の労働時間について、宿日直勤務時の許可制度があるので、労働基準監督署に具体例を示して相談するよう提案。

【支援後の効果】

- 時間外労働分については、アドバイスに沿った形で解決するよう決定した。
- 実験的に残業を完全許可制にしたところ、時間外労働が確実に減少した。

⑧業種別のサポート事例（建設業）

36協定の上限時間削減に向けた支援

事例41（秋田県／建設業【建築リフォーム工事業】／33名）

【相談内容】

- 就業規則の内容について改正が必要かどうか助言してほしい。
- また、4月に締結している36協定について、来年4月の締結に向けて時間外労働時間を削減したいので、助言してほしい。

【専門家の支援】

- 就業規則に関しては、厚生労働省のモデル就業規則を参考にして、規定内容の変更が必要と思われる箇所を説明。特に、各種ハラスメント規程と懲戒規程の内容に関しては新たに追加が必要と思われるところを詳しく説明。
- 36協定に関しては、冬季除雪作業時の残業が多いので、削減のための施策・方法等を説明の上、次回協定締結時に協定時間の削減を提案。

【支援後の効果】

- 36協定の支援のほか、外国人の雇用も検討しており、セミナー開催情報なども教示いただいて助かった。

労働関係書類の策定を支援

事例42（広島県／建設業【建築リフォーム工事業】／10名）

【相談内容】

- 労務管理の状況について商工会に相談したところ、36協定の作成が必要ということで、支援を求めたもの。

【専門家の支援】

- 1年単位の変形労働時間制を採用した場合の時間外労働の定義について説明。
- 36協定の締結、届出について説明。
- 合わせて、就業規則の改定について説明。

【支援後の効果】

- 支援を受けて、現在、1年単位の変形労働時間制の運用や就業規則の改定について準備を行っている。