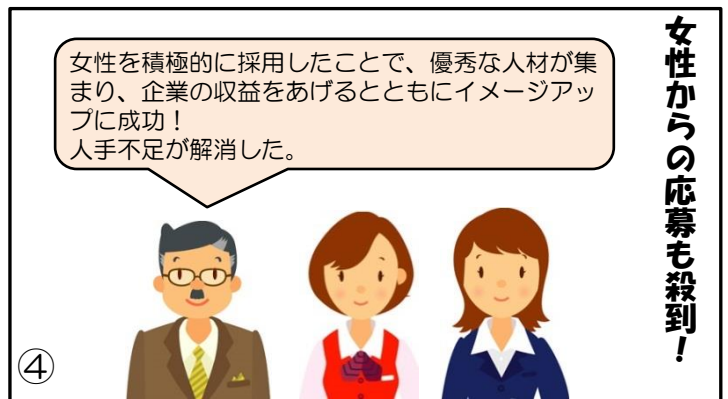
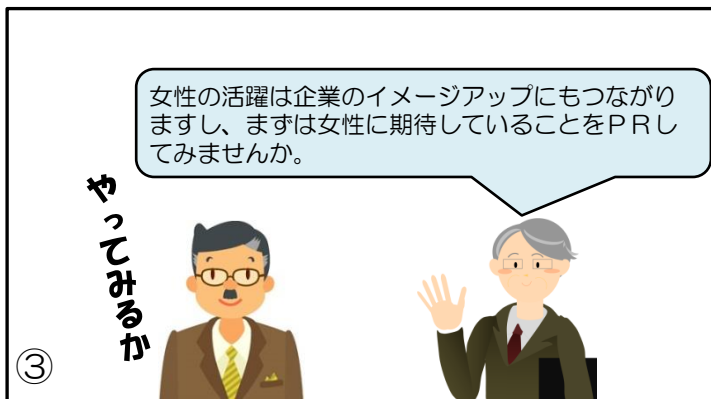


理系女子？大歓迎です



～ポジティブ・アクションをすすめる工夫～



取組事例紹介

※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」

「えるぼしの取得★★★★+あいち女性輝きカンパニー★=★★★★（上限）」に該当

業種：製造業 従業員数：104名

初めて女性の技術職員を新卒採用したことをきっかけとして、女性が活躍できる環境づくりが必要と考え、女性活躍推進に取り組んだ。

- 女性の少ない職種に女子学生の応募が得られるよう、大学等と連携し、女子学生向けのセミナーを実施した。
- 女性の体力・体格等に配慮した安全具や設備を積極的に導入し、女性も働きやすい環境であることをアピールした。

【女性活躍には助成金】

- 両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）
助成額 最大60万円

◆ 助成金には目標達成状況等、一定の要件があります。

【認定制度による低利融資】

- えるぼし認定を受けることで日本政策金融公庫から低利で融資を受けられる。

- ・「えるぼし」企業の認定※、愛知県の「あいち女性輝きカンパニー」の認証※を受け、企業のイメージアップに成功した。
- ・女性からの応募が増え、人材確保につながった。
- ・人材確保を行えたことにより、残業時間が短縮された。

御社の働き方改革を「働き方改革推進支援センター」は応援します！

そのほかの事例紹介、働き方改革の活用方法等については、

「愛知県働き方改革推進支援センター（平成30年度実施機関：愛知県社会保険労務士会）」で相談を受け付けています。

■ 本 部：名古屋市熱田区三本松町3-1

☎0120-868604

✉ hatarakikata@aichi-sr.com

■ 豊橋出張所：豊橋市花田町字石塚42-1（豊橋商工会議所内）

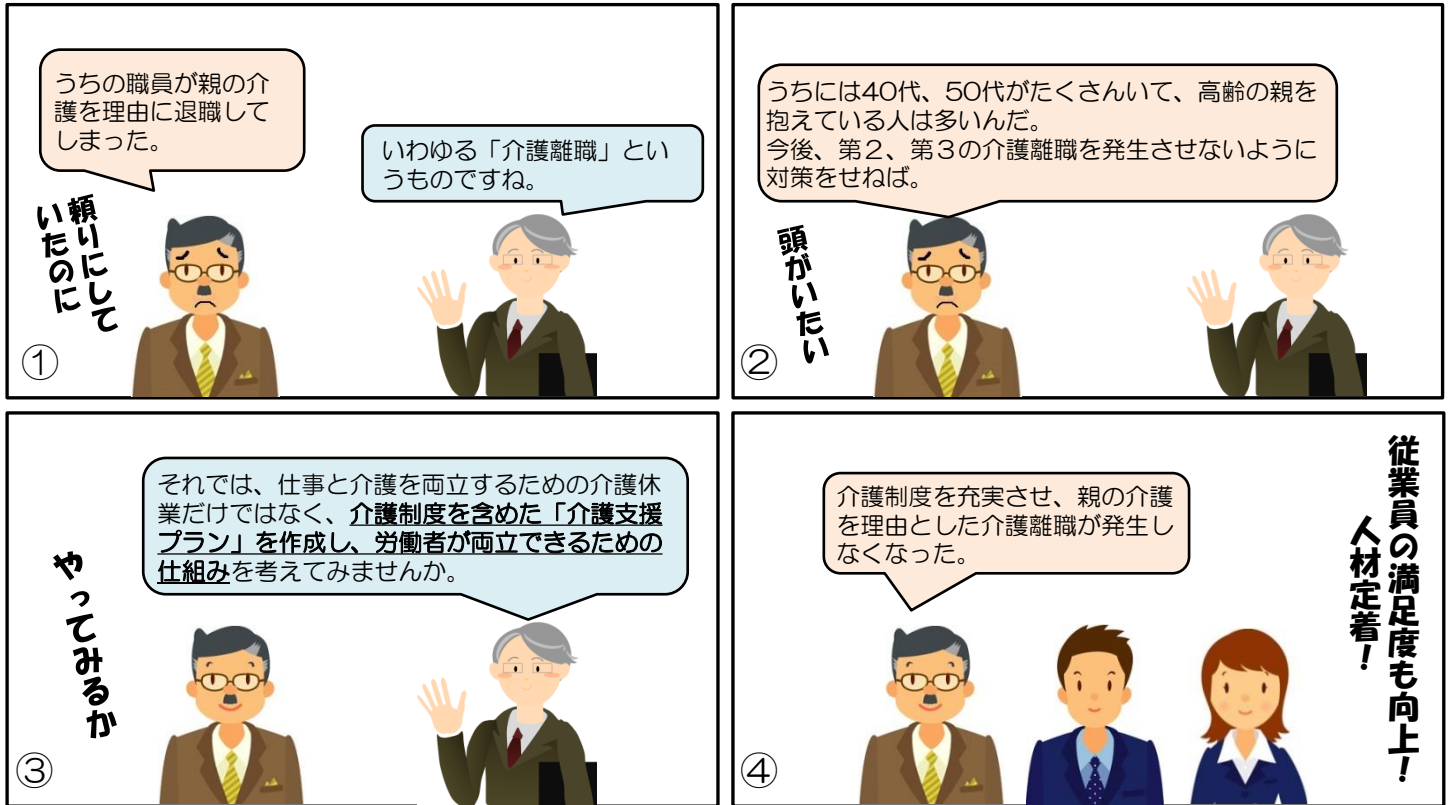
☎0800-200-5262

✉ hatarakikatatoyo@aichi-sr.com

ミッション！介護離職を回避せよ



～両立支援に関する工夫～



① うちの職員が親の介護を理由に退職してしまいました。
いわゆる「介護離職」というものですね。

② うちには40代、50代がたくさんいて、高齢の親を抱えている人は多いんだ。今後、第2、第3の介護離職を発生させないように対策をせねば。

③ それでは、仕事と介護を両立するための介護休業だけでなく、介護制度を含めた「介護支援プラン」を作成し、労働者が両立できるための仕組みを考えてみませんか。

④ 介護制度を充実させ、親の介護を理由とした介護離職が発生しなくなった。
従業員満足度も向上！

取組事例紹介

※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」「法定超え介護休暇の新設★」に該当

業種：製造業 従業員数：30名

会社の中心的な立場である40代労働者が親の介護を理由に退職したことを機に介護制度を整備し、親族の介護を理由とした離職を防ごうと取り組んだ。

- 介護支援プランを作成し、介護休業だけでなく、短時間勤務制度等の制度を整備し、親族の介護が必要な労働者に対し、労働者の状況に応じた多様な選択肢を制度化した。
- 法定を超える介護休暇を新設した※（法定は1人につき5日）。
- 介護に直面した労働者に対する相談窓口を整備し、周知を行った。

【介護休業取得時には助成金】

- 両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）
助成額 最大72万円

◆ 助成金には目標達成状況等、一定の要件があります。

- ・親の介護に直面した労働者も介護支援プランにより、離職を免れ、ベテラン労働者の急な離職の防止につながった。
- ・介護は労働者全員が直面する問題であったが、安心して働ける環境を整備したことにより、満足度が向上した。

御社の働き方改革を「働き方改革推進支援センター」は応援します！

そのほかの事例紹介、働き方改革の活用方法等については、

「愛知県働き方改革推進支援センター（平成30年度実施機関：愛知県社会保険労務士会）」で相談を受け付けています。

■ 本 部：名古屋市熱田区三本松町3-1

☎0120-868604

✉ hatarakikata@aichi-sr.com

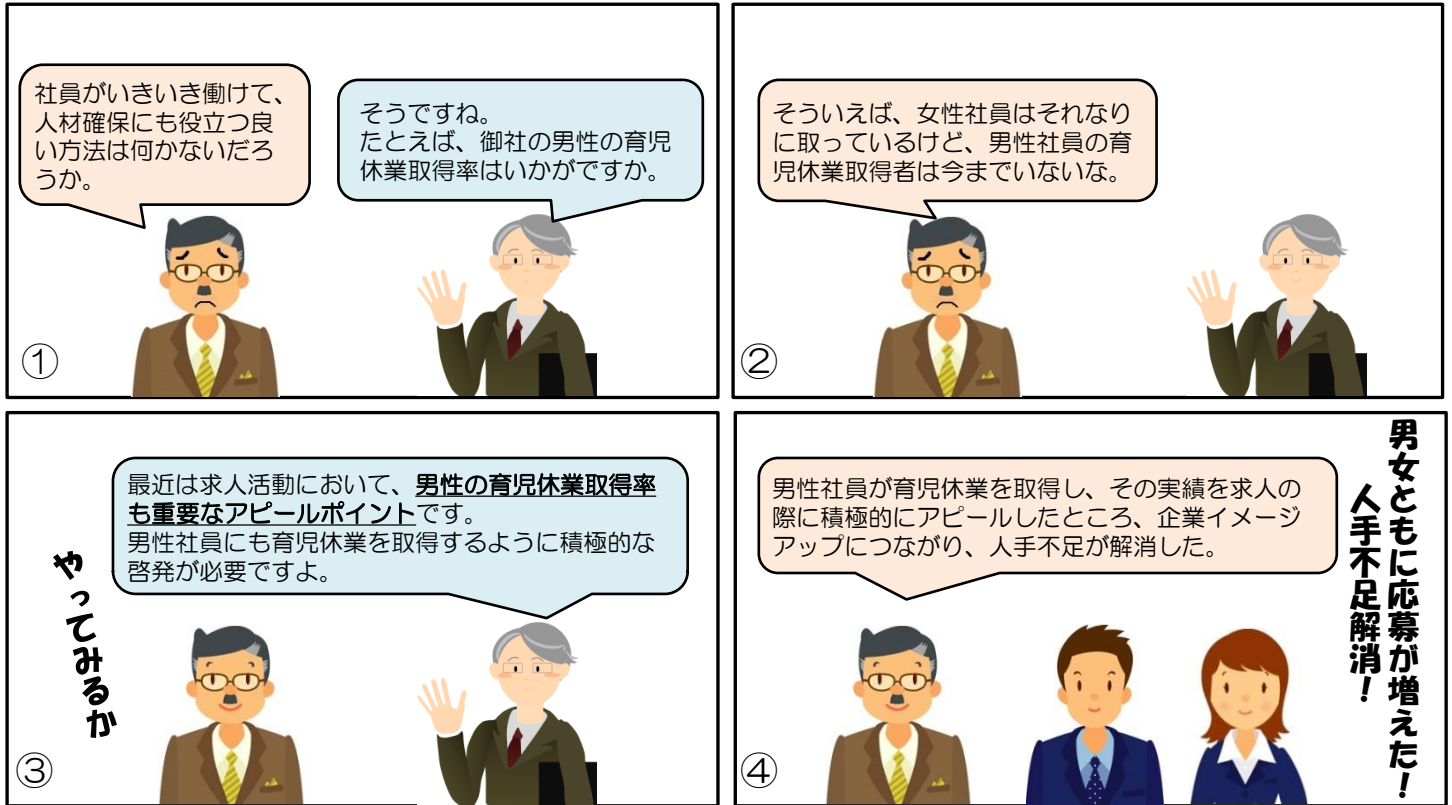
■ 豊橋出張所：豊橋市花田町字石塚42-1（豊橋商工会議所内）

☎0800-200-5262

✉ hatarakikatatoyo@aichi-sr.com

職場に「イクメン効果」を！

～両立支援に関する工夫～



取組事例紹介

※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」
「法定超え看護休暇の新設★」に該当

業種：小売業 従業員数：50名

人材確保には、仕事と育児とのワーク・ライフ・バランスの実現が重要と捉え、男性労働者が育児休業を取れるように周知・勧奨を行った。

- 子が生まれる予定の男性職員に対し、育児休業を取得するよう勧奨した。
- 法定を超える子の看護休暇を新設した※（法定は1人につき5日）。
- 社内説明会を行い、男性が育児休業を取得する意義を説明し、関係労働者らの理解を得るとともに、育児休業が円滑に取れるように業務量・配置等を見直した。

【男性育休取得時には助成金】

- 両立支援等助成金（出生時両立支援コース）
助成額 最大72万円

◆ 助成金には目標達成状況等、一定の要件があります。

- ・男性職員が育児休業を取得し、その取得率および男性社員の経験談等をホームページ等で積極的にPRしたところ、企業イメージ向上につながった。
- ・企業内においても、従業員満足度が高まり、ワーク・ライフ・バランスが推進された。

御社の働き方改革を「働き方改革推進支援センター」は応援します！

そのほかの事例紹介、働き方改革の活用方法等については、「愛知県働き方改革推進支援センター（平成30年度実施機関：愛知県社会保険労務士会）」で相談を受け付けています。

■ 本 部：名古屋市熱田区三本松町3-1

☎0120-868604

✉ hatarakikata@aichi-sr.com

■ 豊橋出張所：豊橋市花田町字石塚42-1（豊橋商工会議所内）

☎0800-200-5262

✉ hatarakikatatoyo@aichi-sr.com

子育て中なら、うちにおいでよ



～両立支援に関する工夫～

①

最近業績が上がっているから事業を拡大したいけど、人材確保が難しい。

今はどの企業も人材確保に苦労しているようです。子育て世代の採用はいかがでしょうか。

②

もちろん、子育て世代でもうちは大歓迎だけど、保育園探しは大変と聞くよ。

③

そんなことが出来るのか？

それでは、事務所の近隣に企業内託児所を設けて、子供を預けて働くことが出来る環境を作ってみてはどうでしょうか。企業内託児所の支援制度もありますよ

④

企業内託児所を設けて、求人応募の際に積極的にPRしたところ、子供を預けて働く女性労働者の採用につながり、人材確保に成功した。

従業員満足度もアップ！
人材確保！

取組事例紹介

※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」

「36協定上限引下げ★+託児所設置★★=★★★★」に該当

業種：製造業 従業員数：38名

業績が上がり事業拡大する中で人材確保が難しくなってきたため、子育て世代の女性の採用、定着が必要と考え、企業内託児所の設置に取り組んだ。

安全 + 第一

- 工場の近隣に保育所を設置した。
- 労働者の要望に応じた短時間勤務制度を導入した。

【保育所の運営に助成金】

○企業主導型保育事業(内閣府主管)

地域区分、定員区分、年齢区分等を基準として、助成額が算出され、支給される。

◆ 助成金には一定の要件があります。

- 求人応募の際、企業内託児所の設置※を積極的にPRしたところ、子供を預けて働きたい女性労働者からの応募が増え、人材確保につながった。
- 企業内託児所を設け、女性の採用につなげることで、企業イメージの向上にもつながった。
- 人材が確保されたことにより、残業時間が短縮され、36協定の上限を見直した※。

御社の働き方改革を「働き方改革推進支援センター」は応援します！

そのほかの事例紹介、働き方改革の活用方法等については、

「愛知県働き方改革推進支援センター(平成30年度実施機関:愛知県社会保険労務士会)」で相談を受け付けています。

■ 本 部:名古屋市熱田区三本松町3-1

☎0120-868604

✉ hatarakikata@aichi-sr.com

■ 豊橋出張所:豊橋市花田町字石塚42-1(豊橋商工会議所内)

☎0800-200-5262

✉ hatarakikatatoyo@aichi-sr.com

目指せ 労働生産性世界一！



～労働時間(残業)を短くする工夫～

①

最近、長時間労働を苦に退職する社員が多くなったなあ。昔は残業が当たり前だったけどなあ。

政府も働き方改革として様々な取り組みを行っていますので、御社も何か新しいことを始めてみてはどうでしょうか。

②

そんなんだけど、労働者の中には、長時間労働を美徳とする風潮がまだにあるようだ。

そんなつもりはないんだけど

③

やっつけるか

それでは、人事評価制度や賃金制度を見直し、「**時間当たりの労働生産性**」を賞与や昇進に利用する仕組みに取り組みしてみてもいいでしょうか。

④

人事評価制度を見直したところ、労働者自身が業務効率化に積極的に取り組み労働生産性が向上した。残業が減ったことで離職率も低下した。

従業員満足度もアップ！
人材確保！

取組事例紹介

※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」「36協定上限引下げ★」に該当

業種：建設業 従業員数：10,000名

労働時間削減に取り組むため、時間外労働について、独自の基準を定め、その基準に抵触した場合に指導を行ったり、労働者のインセンティブとして、業績評価に「時間効率」「業務平準化」を加え、賞与に反映する仕組みを取り入れ、長時間労働是正に取り組んだ。

- 労働者によっては、今回の取組が労働条件の不利益変更と感ずる可能性もあったことから、制度変更にあたっては労働組合と協議し、説明会も実施し理解を得た。
- 就業規則の「業績評価制度」「賃金規定」の改定を行い、労働基準監督署へ届け出て、労働者へ周知した。



- ・当初は、労働時間削減に消極的だった労働者も積極的に自身の労働生産性を向上させるため、様々な意見が出るようになった。
- ・残業時間が短縮されたため、36協定の上限を見直した※。
- ・労働者のワークライフバランスが確保され、離職率の低下につながった。

御社の働き方改革を「働き方改革推進支援センター」は応援します！

そのほかの事例紹介、働き方改革の活用方法等については、

「愛知県働き方改革推進支援センター(平成30年度実施機関:愛知県社会保険労務士会)」で相談を受け付けています。

■ 本 部:名古屋市熱田区三本松町3-1

☎0120-868604

✉ hatarakikata@aichi-sr.com

■ 豊橋出張所:豊橋市花田町字石塚42-1(豊橋商工会議所内)

☎0800-200-5262

✉ hatarakikatatoyo@aichi-sr.com

誕生日はみんなでお祝いしよう

～年次有給休暇取得促進のための工夫～

①

働き方改革として、年次有給休暇の取得率向上に取り組もうとしているけど、何かいい方法はないだろうか。

年次有給休暇の取得率が高いことは企業イメージ向上にもなりますね。

②

周りに気をつかって取らない従業員もいるようだ。

年次有給休暇の取得率が向上しない理由は何でしょうか。

③

それでは、やみくもに取得を勧奨するだけではなく、**マンスリー休暇、記念日休暇、誕生日休暇等を定めて、労働者に具体的な取得日を示してみても**はどうでしょうか。

④

記念日休暇を定め、従業員に取得させるようにしたところ、従業員自身もワーク・ライフ・バランスの意識が高まるようになった。心身がリフレッシュし、人材も定着！

年次有給休暇が取得しやすくなった

取組事例紹介

業種：製造業 従業員数：50名

年次有給休暇の取得率を向上させるため、「記念日休暇」を定め、誕生日や結婚記念日等（記念日が休日であれば、その前後）に年次有給休暇を取得するようにした。

○誕生日や結婚記念日は事前に把握ができるので、年次有給休暇の計画的付与の制度を利用し、各労働者の年次有給休暇の取得日を指定した。

※年次有給休暇の計画的付与については、労使協定で定める必要がある。



- ・労働者にとっても、自身の記念日に休暇を取得することによって、ワーク・ライフ・バランスの意識が高まり、全体的な年次有給休暇の取得率も向上した。
- ・記念日と併せて記念品を贈るなどをするすることで、労働者の会社への帰属意識が高まり、離職率の低下につながった。
- ・年次有給休暇の取得率が高いことを求人広告等で積極的にアピールしたところ、採用につながった。

御社の働き方改革を「働き方改革推進支援センター」は応援します！

そのほかの事例紹介、働き方改革の活用方法等については、

「愛知県働き方改革推進支援センター（平成30年度実施機関：愛知県社会保険労務士会）」で相談を受け付けています。

■ 本 部：名古屋市熱田区三本松町3-1

☎0120-868604

✉ hatarakikata@aichi-sr.com

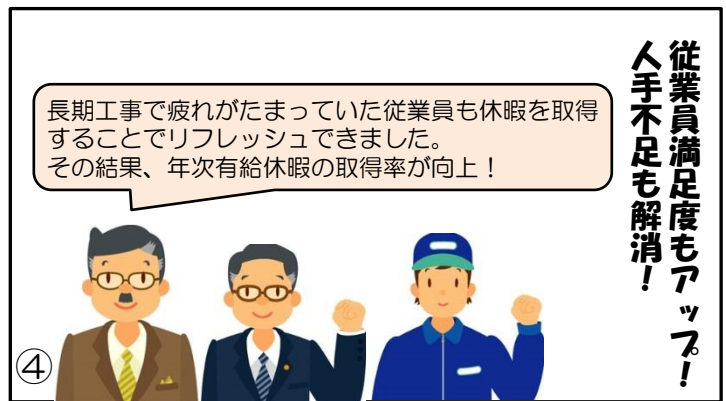
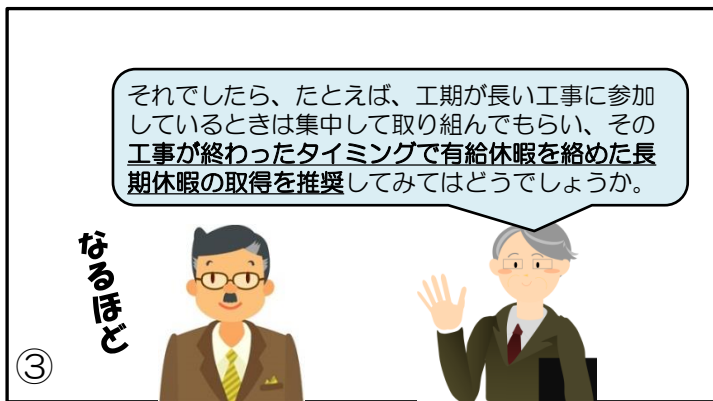
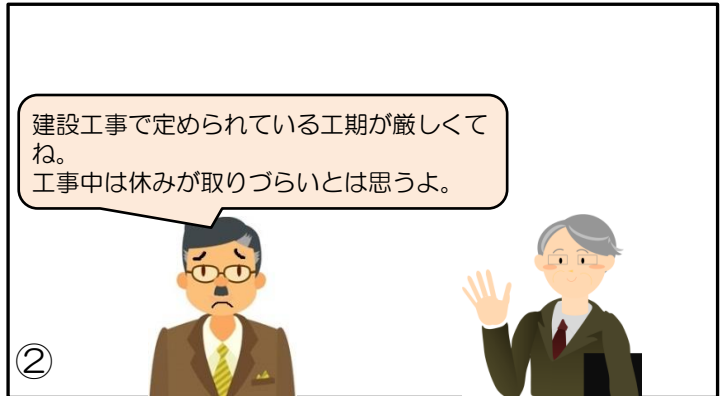
■ 豊橋出張所：豊橋市花田町字石塚42-1（豊橋商工会議所内）

☎0800-200-5262

✉ hatarakikatatoyo@aichi-sr.com

山を越えたら休みましょう

～年次有給休暇取得促進のための工夫～



取組事例紹介

業種：建設業 従業員数：70名

年次有給休暇の取得率を向上させたいが、納期等の関係から、どうしても工事の期間中は休みを取得しにくい状況であった。

<山越え休暇>

- 工事を終えたタイミングで、工事に参加していた従業員に対し、年次有給休暇をまとめて取得するよう呼びかけた。
- 連続休暇を取得させるために作業員の現場を振り替えるなどの配置についての配慮を行った。
- 現場代理人等の管理職が率先して休暇をとるように呼びかけた。



- ・現場に参加していたチーム全員に年次有給休暇の取得勧奨を行うことで、誰もが年次有給休暇を取得しやすい環境が整備された。
- ・工期ひっ迫で長時間労働となっていた労働者も長期休暇によってリフレッシュすることができた。

御社の働き方改革を「働き方改革推進支援センター」は応援します！

そのほかの事例紹介、働き方改革の活用方法等については、「愛知県働き方改革推進支援センター(平成30年度実施機関:愛知県社会保険労務士会)」で相談を受け付けています。

■ 本 部: 名古屋市熱田区三本松町3-1

☎0120-868604

✉ hatarakikata@aichi-sr.com

■ 豊橋出張所: 豊橋市花田町字石塚42-1(豊橋商工会議所内)

☎0800-200-5262

✉ hatarakikatatoyo@aichi-sr.com

労働時間を変形させてみよう

～労働時間(残業)を短くする工夫～



①

残業を減らしたくても業務の効率化には限界がある。何か良い方法はないだろうか。

残業が多い時期はいつ頃でしょうか。

②

36協定キリギリ

うちは年間を通じてもたら長時間労働という訳ではないのだけど、新商品導入の時期の秋頃はフル稼働で生産するから、秋頃は全員が長時間労働になってしまうなあ。

③

そんな方法が

まずは一年単位の労働時間制を導入し、繁忙期と閑散期の所定労働時間に差を設けて法定超えの時間外労働を削減してみてもどうでしょうか。

④

一年単位変形制を導入し、閑散期の所定労働時間も削減したところ、労働者にとっても、仕事を休める良い機会ができた。次は繁忙期の労働時間削減に取り組もう。

閑散期の労働時間を短くすることで従業員もリフレッシュ！

取組事例紹介

※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」「36協定上限引下げ★」に該当

業種：製造業 従業員数：100名

新商品が出る秋頃に業務が集中したことで特に、秋頃の残業時間が長時間となっていたことから、残業時間削減に向け、一年単位の変形労働時間制採用に取り組んだ。

- 一年単位変形制導入に際しては、次の事項について労使協定を締結し、労働基準監督署へ届け出なければならない。
- ①適用する労働者の範囲
- ②起算日及び対象とする期間
- ③特定期間（定めなくても良い）
- ④出勤日とそれぞれの出勤日の労働時間（定めることが困難な場合の例外あり）
- ⑤労使協定の有効期間

変形労働時間制
一年単位

- ・一年単位変形制を導入したことにより、残業が削減され、36協定の上限を見直した※。
- ・閑散期の所定労働時間が削減され、閑散期に労働者のリフレッシュにもつながった。
- ・閑散期に年次有給休暇の取得を奨励することで年次有給休暇の取得率向上にもつながった。

御社の働き方改革を「働き方改革推進支援センター」は応援します！

そのほかの事例紹介、働き方改革の活用方法等については、「愛知県働き方改革推進支援センター（平成30年度実施機関：愛知県社会保険労務士会）」で相談を受け付けています。

■ 本 部：名古屋市熱田区三本松町3-1

☎0120-868604

✉ hatarakikata@aichi-sr.com

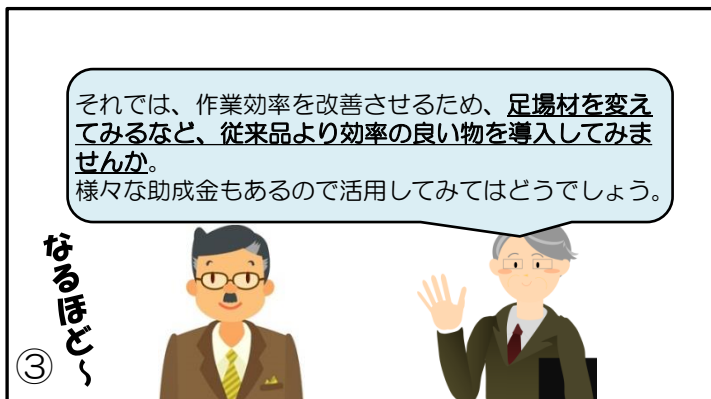
■ 豊橋出張所：豊橋市花田町字石塚42-1（豊橋商工会議所内）

☎0800-200-5262

✉ hatarakikatatoyo@aichi-sr.com

最新足場で足下も休日もしっかり確保 ★★★

～労働時間(残業)を短くする工夫～



取組事例紹介

※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」
「36協定上限引下げ★+設備投資★★★」に該当

業種：建設業 従業員数：30名

足場材には一般的なくさび緊結式の具材を利用し、足場の組み立てを行っていたが、労働時間削減及び休日確保するため、最新の足場材を導入※し、労働時間改善に取り組んだ。

○足場導入に際し、メーカーに対し、

- ・組み立てが容易に行えること
- ・運搬が容易であること
- ・階高が高い物であること

などの要望を伝えた。

【最新足場導入費用には助成金】

○時間外労働等改善助成金（時間外労働上限設定コース）
助成率 80% かつ
上限額 最大200万円

【法人税の特例（経営強化税制）】

○即時償却又は取得価格の最大10%の税額控除

【固定資産税の特例措置】

○備品・設備等を新規取得した場合、固定資産税が
3年間にわたり1/2に軽減

◆ 助成金等には一定の要件があります。

- ・組み立てが容易な足場材を導入したところ、従来品より運搬と組み立て作業が効率化され、作業時間が短縮した。
- ・全体的な業務効率化の結果、残業時間が削減され、36協定の上限を見直した※。
- ・階高も高くなったことから、職人からも作業効率が上がったと評判であった。

御社の働き方改革を「働き方改革推進支援センター」は応援します！

そのほかの事例紹介、働き方改革の活用方法等については、
「愛知県働き方改革推進支援センター（平成30年度実施機関：愛知県社会保険労務士会）」で相談を受け付けています。

■ 本 部：名古屋市熱田区三本松町3-1

☎0120-868604

✉ hatarakikata@aichi-sr.com

■ 豊橋出張所：豊橋市花田町字石塚42-1（豊橋商工会議所内）

☎0800-200-5262

✉ hatarakikatatoyo@aichi-sr.com

人手不足・社員の定着でお悩みの事業主様！

運行状況を見える化します



～労働時間(残業)を短くする工夫～

① 求職者には敬遠されるし

トラックドライバーの長時間労働が問題になっているけど、うちも他人事ではないなあ。

長時間労働は事故にもつながりますね。長時間労働の原因はなんでしょうか。

② 古い物を使ってるし

アナログタコで労働時間や拘束時間を管理しているんだけど、漫然と長時間労働となっていて、原因は分からないなあ。

③ やってみるか

それではデジタコを導入し、**運転時間等を管理しやすくし、GPSにより位置情報等を把握**してみはどうでしょうか。

④

デジタコやGPSを導入し、運行状況等を本部で管理することにより、効率的な運行が可能となり、労働時間が改善され、求職者も増えてきた。

残業時間が削減され、人材確保につながった

取組事例紹介

※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」
「36協定上限引下げ★+設備投資★★=★★★★」に該当

業種：貨物運送業 従業員数：50名

トラック運転者について、運行経路や手待ち時間が管理されておらず、漫然と長時間労働となっていたため、**運行管理システムを導入**※し、業務の効率化を図った。

- トラックにデジタコを積載し、各労働者の運転時間・拘束時間を一元管理できるようにして、業務量の把握を行った。
- トラックにGPSを積載し、トラックの現在位置を把握するようにした。

【デジタコ設備導入費用には助成金】

○**時間外労働等改善助成金(時間外労働上限設定コース)**

助成率 80% かつ

上限額 最大200万円

【法人税の特例(経営強化税制)】

○即時償却又は取得価格の**最大10%**の税額控除

【固定資産税の特例措置】

○備品・設備等を新規取得した場合、固定資産税が

3年間にわたり1/2に軽減

◆ 助成金等には一定の要件があります。

- ・業務量を把握したことで、労働者ごとの運行経路の見直し等を行い、業務負担の平準化が可能となった。
- ・急な集荷依頼に対しても、GPSでトラックの現在位置を把握し、集荷場所の近くにいるドライバーを集荷場所に派遣することが可能となり、業務の効率化が可能となった。
- ・業務負担平準化及び効率化により、残業時間が短縮され、36協定の上限を見直した※。

御社の働き方改革を「働き方改革推進支援センター」は応援します！

そのほかの事例紹介、働き方改革の活用方法等については、

「愛知県働き方改革推進支援センター(平成30年度実施機関:愛知県社会保険労務士会)」で相談を受け付けています。

■ 本 部:名古屋市熱田区三本松町3-1

☎0120-868604

✉ hatarakikata@aichi-sr.com

■ 豊橋出張所:豊橋市花田町字石塚42-1(豊橋商工会議所内)

☎0800-200-5262

✉ hatarakikatatoyo@aichi-sr.com