

人手不足・社員の定着でお悩みの事業主様！

# 縦のつながりから横のつながりへ



～労働時間(残業)を短くする工夫～

①

トラックドライバーの長時間労働が問題になっているせいか、人が来てくれない。

長時間労働の原因は为什么呢。過労運転は事故につながりますよ。

②

うちとしては残業削減に取り組むために受注量を見直したりしてるんだけど、結局、荷主の要望に答えなければならないから、うちだけの努力では限界があるよ。

急な依頼とか

③

運送業界において、労働時間削減に取り組むには荷主の協力が不可欠です。たとえば、**荷主と共同で勉強会を行う**などの取組を提案してみてもいいですか。

粘り強くね

粘り強く

④

当初は渋っていた荷主も勉強会や協議会等を積極機に行い、気持ちを伝えたことで、荷主の理解が得られ、発注等に配慮がされるようになった。人手不足解消へ良好です！

荷主との信頼関係も築けた

## 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★」に該当

業種：貨物運送業 従業員数：50名

荷主から突発的なサイズ変更、集荷場での順番待ちによる手待ち時間等により、長時間労働となっていたが、労働時間削減に向け、荷主に対し、協力を求めた。



協力要請については、「改善基準告示」等の国で定められた事項を交えて要請を行った方が荷主の理解が得られやすい！

- ・荷主に対し協力を求めた結果、理解が得られ、荷主と当社で「物流改善プロジェクト」チームが結成された。
- ・チームでは突発的なサイズ変更等を減らすための書面によるサイズ確認の徹底や手待ち時間を減らすための出荷時間が審議された。
- ・また、このプロジェクトを機に荷主との連携がより密なものとなり、会社同士の信頼関係向上にもつながった。
- ・これらの取り組みの結果、労働時間が削減され、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

## 運送も中継ぎが肝心です



～労働時間(残業)を短くする工夫～

①

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。

お困りですね。長時間労働の原因はなんでしょか。

②

当社のメインは愛知から東北への配送なんだけど、長距離だどうしても拘束時間が長くなるし、労働者への負担が大きいんだよ。

③

それでは東京等の中間地点に配送センターを設けて、**輸送を中継してはどうでしょうか。**中継地点については業界ぐるみで取り掛かることも重要です。

なるほど！

④

荷主と他の運送会社と協力して中継センターを設立し、協力会社に荷を引き渡すことで労働時間減少に成功した。

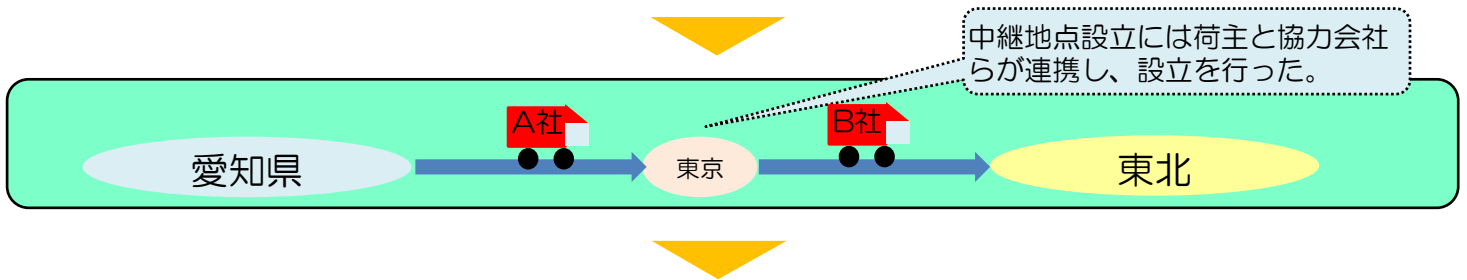
従業員満足度もアップ！  
人手不足も解消！

### 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：貨物運送業 従業員数：45名

従来まで、愛知県から東北までの輸送便を一人の労働者により実施していた。休息時間を考慮するとどうしても何泊もしなければならなかったため、労働時間削減のために中継センターを設立した。



- ・中継地点を設け、そこで荷の引き渡しを行うことで、労働者は日帰りで会社に戻るできるようになり、労働者が何泊も自宅を離れなければならないことがなくなった。
- ・中継地点を同業他社で協力して運営することで、協力会社との情報共有を行うことができ、他社の業務効率化事例などを取り入れることができた。
- ・中継地点により、労働時間・拘束時間が削減され、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

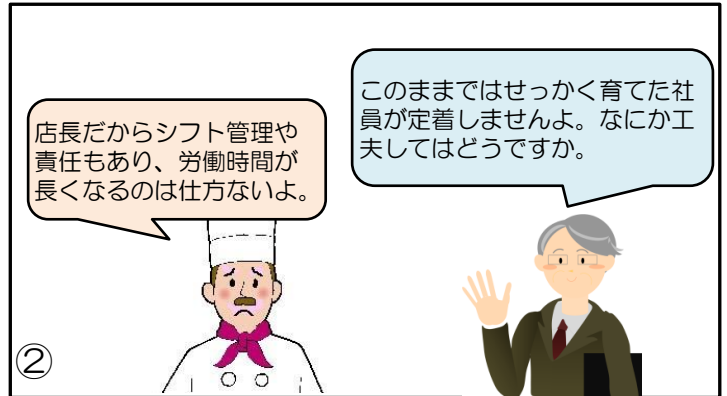
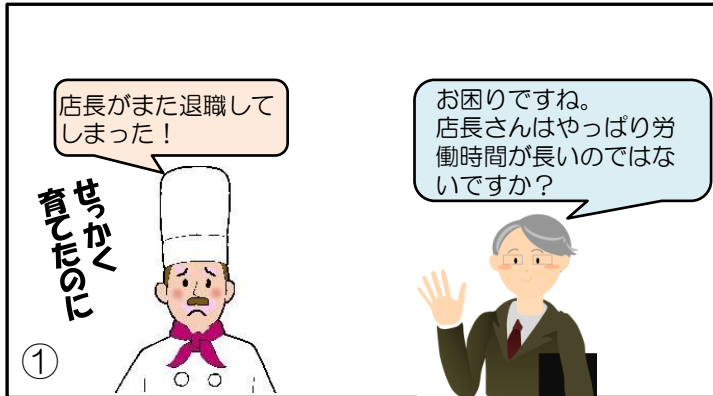
■ 豊橋出張所:豊橋市花田町字石塚42-1(豊橋商工会議所内)

☎0800-200-5262

✉ hatarakikatatoyo@aichi-sr.com

## デジタルはシフト作成の強い味方です★★★★

～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：小売 従業員数：100名 店舗：5店舗

従来まで、労働者ごとの勤務希望を紙で店長に提出させている方法で勤務シフトを作成していたが、紙を一枚一枚確認することは煩雑であり、店長の負担が大きかった。

#### <勤怠管理システムの導入※>

- 勤務シフトの希望を携帯電話から入力可能にして、自宅からでもシフト入力を可能とした。
- システム上では、各労働者のシフト希望状況がわかることから、事前のシフトの調整を可能とした。



【勤務シフトシステム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。

- ・従来は、アルバイトが作成した勤務希望を店長が集約し、そこからシフトを組んでいたが、集約作業がなくなったことで、店長のシフト表作成に割く時間が軽減された。
- ・また、アルバイトからみても、シフト申請のために店舗まで行く手間が省け、急な予定が入った場合には、スマートフォンで変更することもでき、利便性が高くなった。
- ・長時間労働となっていた店長の労働時間が削減されたため、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

## 産業医が無料で利用できる！？



～労働者の健康管理～

①

従業員メンタルヘルス対策に取り組みたいんだが、何をすればいいのだろうか。

産業医からアドバイスを聞いてみたらどうでしょうか。



②

うちは従業員が50人未満だから産業医と契約していないんだ。産業医はお金が掛かるしなあ。



③

従業員が50名未満の場合であれば、「地域産業保健センター」を利用することができます。そこでは、労働者の健康管理についての面談やセミナーを無料で受けられますよ。

なるほど！



④

地域産業保健センターを利用し、健康診断結果の意見聴取やセミナーを実施してもらい、労務管理にいかすことが出来た！

医師の指導により、労働者の健康増進！



### 取組事例紹介

※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」「心のケアに関わる事業場外資源の活用★」に該当

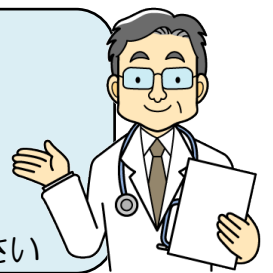
業種：製造業 従業員数：45名

労働者が安心して働くためには労働者の健康管理が重要と考え、健康診断実施後の事後措置、長時間労働者に対する面接指導等について「地域産業保健センター」を利用した※。

○地域産業保健センターは労働者数50名未満の小規模事業場を対象に健康相談・健康指導等の産業保健サービスを無料で提供しています。

- ・労働者の健康管理（メンタルヘルス）を含むに係る相談
- ・健康診断の結果についての医師からの意見聴取
- ・長時間労働者、高ストレス者に対する面接指導
- ・個別訪問による産業保健指導の実施

詳細は愛知県産業保健総合支援センター(052-950-5375)をご照会ください



- ・管理者向けのメンタルヘルス教育を実施し、長時間労働が原因による疾患等の事例を聞くことで管理者の長時間労働削減の啓発となった。
- ・面接指導や健康診断の意見聴取によって、労働者のメンタル不調等を早期に発見ができ、時間外労働の制限、配置転換を行った。

## 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）

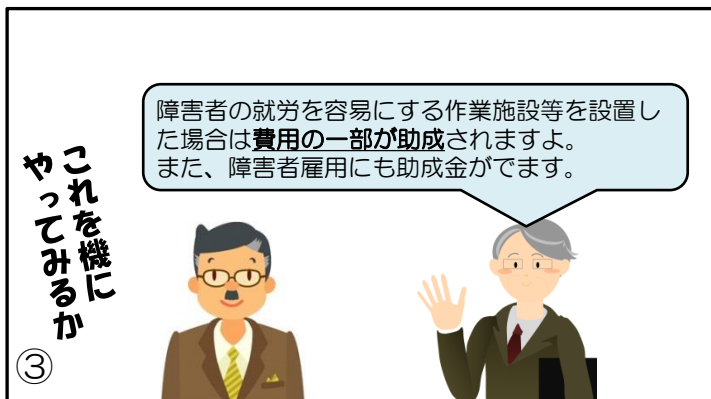
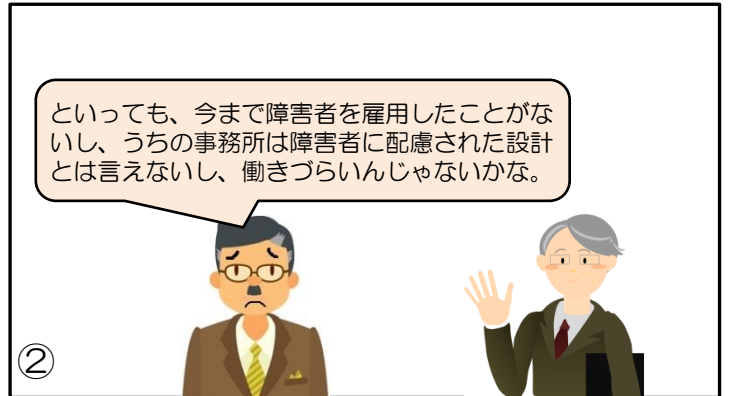
☎0800-200-5262

✉ hatarakikatotoyo@aichi-sr.com

# 人材不足解消の鍵は障害者雇用にあります



～障害者雇用支援に関する工夫～



◇：平成30年4月1日より障害者の法定雇用率が引き上げられ、民間企業の法定雇用率は「2.2%」となりました

※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」  
「設備投資★★」に該当

## 取組事例紹介

業種：製造業 従業員数：48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、人材確保には障害者の雇用、定着が必要と考え、障害者が働きやすい環境の整備に取り組んだ。

- 障害者が作業を容易に行うことができるよう配慮された作業施設及び就労を容易にするため配慮されたトイレ、スロープを設置した※。
- 障害特性に応じた勤務形態、勤務時間等柔軟に対応ができるようにした。

【バリアフリー施設設置費用の一部を助成】

- 障害者作業施設設置等助成金  
助成割合 設置費用の2/3  
助成額 最大450万円

【障害者を雇用することで助成】

- 特定求職者雇用開発助成金  
障害者を初めて雇用した場合は120万円、二人目以降も障害の程度に応じて助成金が支給。  
◆ 助成金には一定の要件があります。

- ・障害者雇用に向け、事業場の働きやすい環境を整備したことで、バリアフリー等がすすみ、従来からいる労働者にとってもさらに働きやすい環境となった。
- ・障害者雇用を積極的に行うことで、企業イメージの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

## 年休の取得時季の指定でプラスワン休暇を★

～年次有給休暇取得促進のための工夫～



### 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★」に該当

業種：製造業 従業員数：80名

年次有給休暇の取得率を向上し、残業時間も短縮するため、年次有給休暇の計画的付与制度を導入した。

- ◆計画的付与制度導入時は次の事項について労使協定を締結する必要がある。
  - 対象労働者の範囲
  - 対象となる年次有給休暇の日数(有給休暇の日数のうち5日を超える部分のみ)
  - 計画的付与の具体的な方法(付与日等)
  - 対象となる年次有給休暇を持たない者の扱い等

【例：就業規則等変更費用(社労士経費等)助成】  
 ○時間外労働等改善助成金(職場意識改善コース)  
 助成率最大 80%かつ  
 上限額最大 150万円  
 ◆助成金には一定の要件があります。

ゴールデンウィークやシルバーウィークなどの飛び石連休の出勤日に年次有給休暇を取得させることで企業の負担を減らしながら、長期休暇を確保できる。



就業規則の変更経費に助成あり！

- ・労働者は長期休暇を取得することにより、健康増進・リフレッシュをすることができる。
- ・助成金により、活用した社労士のアドバイスに基づき、年次有給休暇取得と併せて、労働時間削減を行い、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

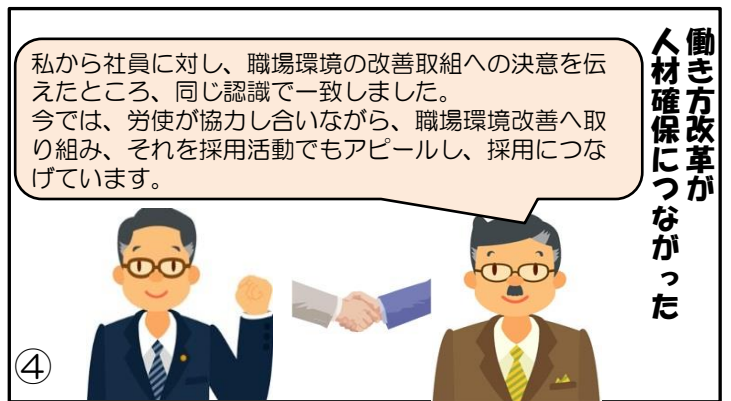
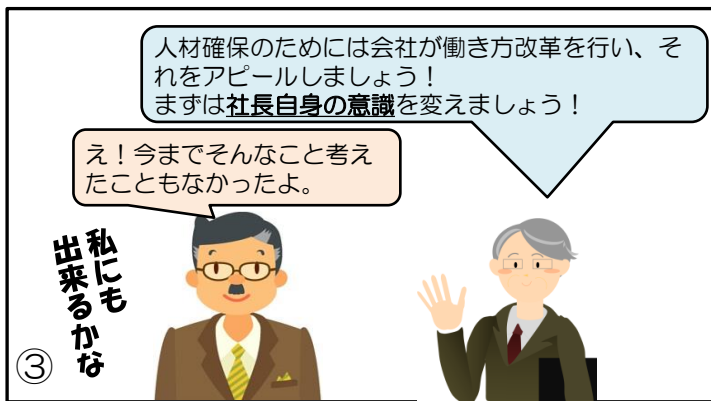
■ 豊橋出張所:豊橋市花田町字石塚42-1(豊橋商工会議所内)

☎0800-200-5262

✉ hatarakikatatoyo@aichi-sr.com

## 人材確保のため、働き方改革の扉を開けてみませんか★

～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★」に該当

業種：建設業 従業員数：71名

初めて新卒採用を行ったが、合同企業説明会でブースに学生が集まらなかった。建設分野において人材確保のためには、職場環境の改善が必要と考えたことをきっかけに働き方改革に取り組んだ。

- トップ自身が「長時間労働削減のための業務効率化やワークスタイル変革推進」を経営課題と掲げ、それを認識してもらうため、トップから随時メッセージを発信した。
- 経営課題に具体的な数値目標を掲げ、目標の設定には、労働時間等設定改善委員会等の労使による協議の場を活用した。



- ・使用者が職場改善へ取り組む姿勢を示すことで、労働者の理解が得られ、信頼関係が構築された。
- ・就業時間内に仕事が終わるよう、労働者側は業務効率化を考え、使用者及び管理職も必要以上の仕事を与えないような配慮がなされる体制となった。
- ・これらの取組みの結果、残業時間が短縮し、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

✉ hatarakikatotoyo@aichi-sr.com

# 労働時間を「見える化」しよう



～労働時間(残業)を短くする工夫～

①

中途採用し、支店に配置した社員がまた退職してしまいました。

お困りですね。その理由は分かりますか。

やっと採用できたのに

②

原因は分からないけど、本社より支店の方が長時間労働の傾向にあるかな。残業を減らすにも、タイムカードが支店にあって、労働時間の把握が本社ではすぐにはできないんだ・・・。

③

それでは、クラウド型のタイムカードを導入し、支店にいる労働者の出退勤時間を本社で把握できるようにしてみたらどうでしょう。

そんなことが

労働時間がリアルタイムにわかります

④

クラウド型のタイムカードを導入し、日々の労働時間をリアルタイムで把握し、適宜本社から支店に指導を行ったところ、長時間労働が改善された。

長時間労働も改善し、従業員満足度もアップ！

## 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：製造業 支店数：5支店 従業員数：40名

超過勤務の縮減を行う一環として、全労働者の出退勤状況の把握、残業時間の見える化を図ることが必要と考え、労働時間の可視化に取り組んだ。

### <クラウド型タイムカードの導入>

ICカード型のタイムカードを導入し、全支店の労働者の出退勤時間、残業時間をクラウドにより、本部のパソコンで瞬時に把握できるようにした。

労務管理用ソフトウェア等導入に助成あり！

【例：労務管理用ソフトウェア等の導入助成】

○時間外労働等改善助成金  
(時間外労働上限設定コース)

助成率最大 80%かつ

上限額最大 200万円

◆助成金には一定の要件があります。

- ・月の途中でも、各人の残業時間を把握することで、月の見込み残業時間を推定することができるようになり、長時間労働となりそうな労働者のフォローを行うことで労働時間が削減された。
- ・本部で労働時間が分かることで、残業手当の計算が効率的に行えるようになった。
- ・残業時間が短縮されたことで、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



## 多能工化によるフォロー体制の確保を



～休日・年次有給休暇取得の工夫～

①

一部の部署が人手不足で、募集しているのになかなか人が来てくれない。

お困りですね。忙しくて休みが取りにくい部署は求職者からも敬遠されますよ。

い休みも取れないようだ

②

その忙しい部署に、ほかの部署から応援を出すことはできないのですか。

部署ごとに専門的にやってるから他部署からの応援も難しいよ。

③

休日の確保や残業時間短縮のためには、誰かが誰かのフォローができる体制づくりが不可欠です。ジョブローテーションを取り入れるなど、仕事の進め方を変えてみませんか。

やってみるか

④

ジョブローテーションで部門を超えて複数業務を経験させることで、従業員の多能工化を行いました。部署間で人員の調整ができるようになり、休みが取りやすい環境になりました。

休日の確保に成功し、人材確保も行えた

### 取組事例紹介

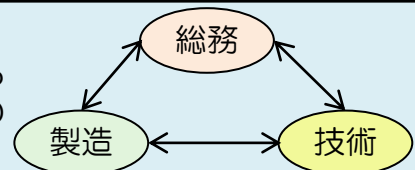
※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」「36協定上限引下げ★」に該当

業種：製造業 従業員数：92名

年次有給休暇の取得率向上や長時間労働改善を行うためには、労働者の多能工化が必要と考え、仕事の進め方改革に取り組んだ。

#### ○ジョブローテーションの導入。

他者が代わりに業務を遂行できる状況をつくるために、ある程度複数業務を経験させ、多能工型社員の育成・業務経験の取得を進めた。



- ・労働者の多能工化が進んだことで、繁忙期であっても、部門ごとの不足を他部門からの応援でまかなえる体制が整い、休日出勤や長時間労働が改善された。
- ・部門間で人員の調整ができるようになったことで、年次有給休暇が取得しやすくなった。
- ・残業時間が短縮されたことに伴い、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

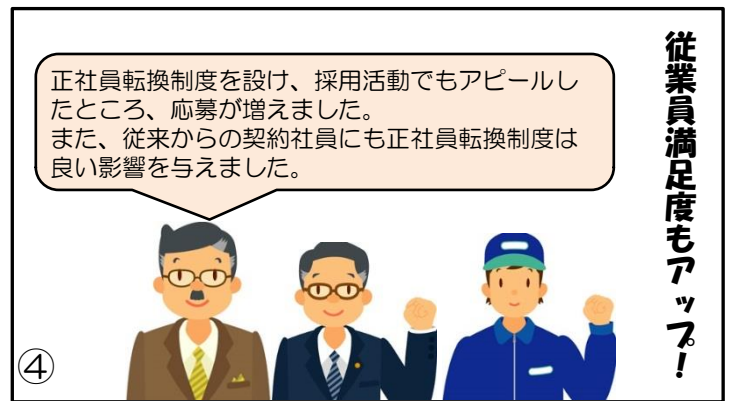
■ 豊橋出張所：豊橋市花田町字石塚42-1（豊橋商工会議所内）

☎0800-200-5262

✉ hatarakikatatoyo@aichi-sr.com

# 正社員転換制度でモチベーションアップを★★

～無期転換に関する取り組み～



### 取組事例紹介

※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」

「5年未満無期転換★+非正規の手当見直し★=★★」に該当

業種：情報通信業 従業員数：76名

有期契約社員の処遇改善に向け、無期転換ルールを整備した。それに伴い、契約期間が通算して1年以上の労働者に対する正社員転換制度を導入。

#### <非正規労働者の処遇改善>

- 有期契約社員（通算契約期間5年未満の労働者も対象）を正社員に転換する制度を導入※。
- 非正規労働者に対しても、正社員と同等の家族手当や住宅手当等を支給する※よう規定の見直し。

規 就 業

#### 【正社員転換時に助成金】

- キャリアアップ助成金  
有期契約社員（通算契約期間5年未満）を正社員に転換した場合、**最大72万円**が支給される（1年当たり20人まで）  
◆助成金には一定の要件があります。

- ・有期契約社員を正社員に転換、家族手当等を支給するようにしたことによって非正規労働者の雇用の安定につながり、労働者が安心して働ける環境が整備された。
- ・正社員転換制度を整備したことにより、有期契約社員に対する評価制度も具体的なものとなり、有期契約社員のモチベーションアップにつながった。

## 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