

人手不足・社員の定着でお悩みの事業主様！

クラウド活用で移動時間も有効活用 ★★★

～時短・生産性を向上させる工夫～

①

残業を減らして、企業イメージを向上させたいけど、一向に残業が減らないなあ。どうしたもんか。

お困りのようですね。特に残業が多いのはどちらの部署ですか。

頭が痛い

②

特に多いのは営業部門かなあ。外回りから会社に戻ってから契約書や見積書を作っているんだ。それが原因で長時間労働になってしまう。

商談前の手持ち時間とかもあるし

③

それでしたら、営業職向けにクラウドを活用したモバイル機器を配布してはどうでしょうか。モバイル機器により、電車の移動時間中や待ち時間にメール確認や書類の作成ができるようになりますよ。

併せてテレワークも導入しましょう

それは効率的にやれそう

④

クラウドを活用したモバイル端末を導入したところ、いままでは会社に戻ってから行わなければならなかった作業がすべて移動時間中でもできるようになり、業務が効率化されました。今では残業も減り、企業イメージも向上しています。

テレワークによりワークライフバランスも推進！

残業も削減し、従業員満足度も向上した

◇：ICT（モバイル機器等の情報通信技術）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方

取組事例紹介

※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」
「テレワーク導入★+設備投資★★★=★★★★」に該当

業種：卸売り業 従業員数：200名

外回りにでた営業社員が帰社後に契約書や見積書作成業務を行う必要があり、その結果、長時間労働となっていたことから、クラウドを活用した業務の効率化に取り組んだ。

<クラウド型のファイル共有ツールの導入※>

営業社員向けに共有ファイルやメールが確認できるタブレットやノートパソコンを支給し、どこからでもファイル・メール確認を可能とした。

<テレワークの導入※>

テレワーク勤務希望者にモバイル機器を貸与し、そのモバイル機器で自宅（または自宅以外で従業員が希望し、会社が承認した場所）での勤務を可能とした。

注：テレワークを行う労働者にも、労働基準法等の労働関係法令が適用されますので、導入には労働時間の把握方法等の各種取扱いの整備が求められます。

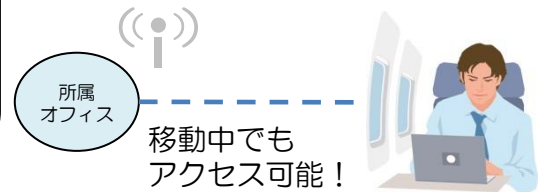
【テレワーク導入に助成！】

○時間外労働等改善助成金（テレワークコース）

助成率 最大 75%

上限額 最大 150万円

◆助成金には成果目標の達成状況等、一定の要件があります。



- ・移動時間中や待ち時間等の隙間時間に書類作成が行えるようになったことから、業務が効率的になり、営業社員の長時間労働が解消した。
- ・取引先へのメール返信や見積書送信等のレスポンス速度が向上したことにより、商談の成約率が向上した。
- ・テレワークは育児や介護と仕事の両立の一助になり、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

組織目標に年次有給休暇の取得を！



～休日・休暇を増やす工夫～

この前、採用面接時に求職者から年次有給休暇の取得率を聞かれてね。そんな聞かれても分からないよ。

年次有給休暇の取得状況は企業を選ぶときの大きな基準ですよ！この機会に取得率を計算してみましょう。

①

「うっわ、それなら計算してみようかな」

年次有給休暇の取得率を計算してみたら、思ったより低いことが分かったよ。うちは管理職などの一部の従業員があまり取っていないみたいで、それが全体の取得率を引き下げているなあ。

②

「こんはばげこま」

管理職の方は自身の責任感から年次有給休暇の取得をしない傾向にあります。年次有給休暇取得率向上を企業の目標に掲げ、部署ごとの取得状況をその部署の評価に加える仕組みなどを検討してみてください。

③

「それは面白そうね、取組みた」

部署ごとの年次有給休暇の取得率を社内に公表し、取得率が低い部署の原因を調査し、業務改善を行うなどの取組みを行ったところ、管理職も年次有給休暇を取得するようになり、取得率が向上しました。

④

「私も積極的に休んでいます」

PRし、企業イメージも向上！

年次有給休暇の取得率：取得日数（前年1年間）÷付与日数（繰越分を除く）×100

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

取組事例紹介

業種：情報通信業 従業員数：45名

管理職が年次有給休暇を積極的に取得しないことで、その部下も年次有給休暇を取得しにくい風土となり、全体的な年次有給休暇の取得率を引き下げている状況から改善に取り組んだ。

<年次有給休暇取得率向上の組織目標設定>

- 年次有給休暇の取得率を組織目標として設定し、トップから管理者含め、従業員全員に対しメッセージの発信を行う。
- 部署ごとの年次有給休暇の取得状況を公表し、取得状況が低調な部署は原因を調査し、取得向上への取組みを行った。

<年次有給休暇管理の徹底>

- 「年次有給休暇チェックカード」を従業員全員に配布し、年次有給休暇の残日数、取得日数を従業員が管理できるようにした。

年次有給休暇チェックカードのイメージ（年休を使用するたびに日付を記入する）

	1	2	10	11	12	20
前年度からの繰り越し日数：10	4/11	5/2	10/9			
今年度の付与日数：20	11/2					

【時間外労働等改善助成金】

○職場意識改善コース

生産性向上のため、労務管理機器等を導入した場合に経費を助成！

助成率 **最大80%**

上限額 **最大150万円**

◆ 成果目標の達成状況や事業場規模等により助成率が変化する等、助成金には一定の要件があります。

- ・部署ごとの年次有給休暇取得率が管理職の評価となることから、管理職も率先して年次有給休暇を取得するようになり、企業全体が年次有給休暇を取得しやすい風土となった。
- ・職場意識改善により、労働生産性が向上し、所定外労働が削減されたため、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

人手不足・社員の定着でお悩みの事業主様！

労使会議の開催で幅広く意見を聴きましょう

～時短・生産性を向上させる工夫～

①

従業員の残業削減のために頭をひねらせているけど、なかなか良い考えが思い浮かばないなあ。

私力不足だ

お困りですね。例えば、従業員の方から意見を聞いたことはありますか。



②

そんな聞いたことないよ。すべて私が決定して、従業員に命令を出しているよ。残業削減についても私が考えるよ。

いわゆるトップダウン




③

トップダウンも必要ですが、時には従業員から幅広い意見を聞くことも大切です。例えば、労使会議を開いてみてはどうでしょうか。従業員自身が提案し、決まった制度やルールは各自が責任を持って守るようになります。

それもよかったなあ

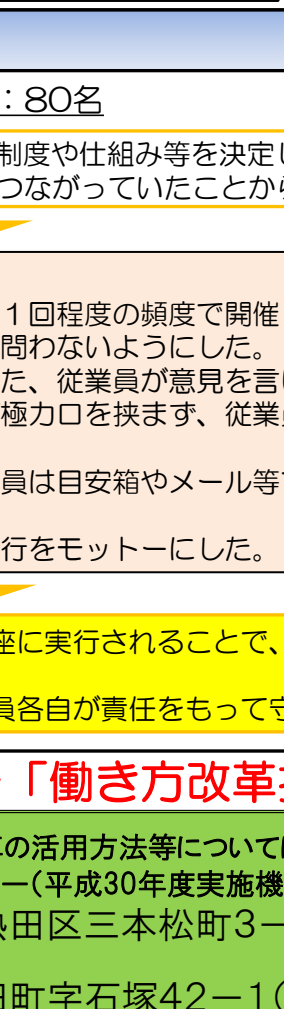
ボトムアップも大切です



④

全従業員が集まり会議を実施したところ、労働時間削減に関する様々な意見や要望が出て、大変有意義なものになりました。今では月に1回会議を開き、従業員からの意見に基づいて労働時間削減に取り組んでいます。

従業員の経営参加意識も向上し、風通しの良い職場になりました！



取組事例紹介

業種：情報通信業 従業員数：80名

従来はトップダウンのみで企業の制度や仕組み等を決定していたが、一部の従業員にはその方式に不満が出ており、早期離職やモチベーション低下につながっていたことから、職場風土の改善に取り組んだ。

<労使会議の開催>

- 全従業員が参加する会議を月に1回程度の頻度で開催し、議題についてはジャンルや内容を問わないようにした。
- 会議は労使が対等の立場で、また、従業員が意見を言いやすいものとなるように、経営陣が極力口を挟まず、従業員の意見を尊重するように心がけた。
- その場で意見が言いにくい従業員は目安箱やメール等で事前に意見を言えるようにした。
- 会議で決まったことは即座に実行をモットーにした。

【労使委員会で決まったこと一例】

- ・配偶者誕生日休暇の創設
- ・業務効率化のための新設備導入
- ・サマータイムウィンタータイムの導入
- ・全社禁煙
- ・職場内にドリンクバーの設置



- ・労使会議で決定したことが即座に実行されることで、従業員のモチベーションが向上し、従業員全体の働き方改革への機運が醸成された。
- ・従業員が決定した制度は従業員各自が責任をもって守るようになったことから、実効性が高いものとなった。

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

非正規社員の処遇を見直しましょう

～同一労働同一賃金に関する取り組み～

① この前、有期契約社員が自身の賃金が正社員より低いと嘆いていてね。そんな契約社員なんだから当たり前だろ。

契約社員の賃金は、職務や業績に応じたものとはなっていないのですね。

それを承知で入社しただろう

② 契約社員は基本給だけだよ。契約社員ごとに能力は違うとは思うけど、みんな時給で横並びの方が分かりやすいでしょ。

職務や能力を評価せず、雇用形態だけで一方的に正社員と差を設けては、契約社員のモチベーションはあがりません。

③ 雇用形態に関わらず、その方の職務や業績をきちんと評価して、処遇改善につなげましょう。そうすれば、契約社員のモチベーションはあがるはずですよ。

賃金規定の見直しには助成金が支給されます

それもそうだね

④ 契約社員の処遇について、しっかり分析したところ、正社員とほとんど変わらない職務や責任を負っている従業員がいることがわかりました。分析結果に基づいて契約社員の処遇改善を行い、モチベーション向上につなげています。

正社員との待遇差を見直したことで契約社員の人材定着につながった

取組事例紹介

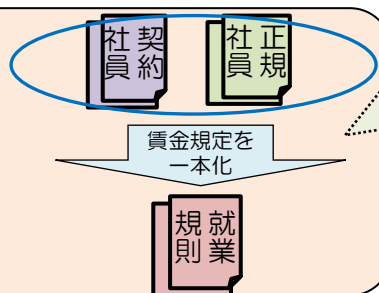
※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」「非正規労働者の手当改善★」に該当

業種：製造業 従業員数：80名

正社員と同様の職務を行っていても給料に差があることや、昇給の基準も明確でないことが非正規社員の不満となっていたことから、処遇改善に取り組んだ。

<雇用形態にかかわらず賃金規定の整備>

- 雇用形態にかかわらず、その人の仕事ぶりや能力に応じて適正に評価し、賃金に反映する制度を導入した※。



【キャリアアップ助成金】
○賃金規定等共通化コース
有期契約社員に正社員と共通の職務等に応じた賃金規定を導入した場合、助成額 **最大 72万円** が支給される。
◆ 助成金には一定の要件があります。

- ・有期契約社員の賃金規定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。
- ・有期契約社員の処遇が改善されたことで、人材の定着につながった。

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

✉ hatarakikatotoyo@aichi-sr.com

非正規社員にも家族手当を

～同一労働同一賃金に関する取り組み～



① この前、契約社員に子供が生まれてね。みんなでお祝したよ。

それは良かったですね。そう言えば、御社には扶養手当があったはずですが、その方も対象になるのですか。

② うちの規定では契約社員には扶養手当がないんだよ。扶養手当や住宅手当は長く勤めてもらう予定の人だけを対象としているんだ。

契約期間の定めがあることだけをもって差を設けることは良いことではありませんね。

③ 政府が示している同一労働同一賃金の考え方では、個々の手当について、その手当を支給する根拠や目的に照らして合理的かどうかを考える必要があります。この機会に生活手当の支給要件を見直しませんか。

それもどうかな

賃金規定の見直しには助成金が支給されます

④ 手当について支給要件を見直したところ、扶養手当を正社員だけに支給しているのは不合理な格差と判断される可能性があります。今では正社員も契約社員にも扶養手当を支給しています。

助成金も活用しました

扶養手当が支給され、契約社員の満足度が向上した

取組事例紹介

※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」「非正規労働者の手当改善★」に該当

業種：小売業 従業員数：60名

扶養手当や住宅手当などの一部の生活手当が正社員のみを支給され、非正規社員に対しては支給されておらず、それが非正規社員の不満となっていたことから、処遇改善に取り組んだ。

<扶養手当、住宅手当等の均衡・均等待遇>

各種手当について、正規職員、非正規職員との間に不合理な格差がないかを分析し、不合理な格差が認められた場合は非正規職員にも支給するよう規定を見直した※

手当	分析結果	合理的判断
扶養手当	○扶養親族の有無等に応じて支給されるもの。 ○職務の内容の相違で支給の必要性が大きく左右されるものではない。	不合理な格差
住宅手当	○正社員は転勤等があるため、住宅にかかる費用負担が大きい。 ○契約社員は転勤予定がないため、費用負担が小さい	合理的な格差

(分析例)

【キャリアアップ助成金】

○諸手当制度共通化コース
有期契約社員に正社員と共通の諸手当を新規に設けた場合、助成額 **最大 48万円** が支給される。
◆助成金には一定の要件があります。

- ・契約社員に対しても、正社員と共通の生活手当が支給されたことで、雇用の安定が図られた。
- ・契約社員の処遇改善が図られたことで、契約社員のモチベーションが向上した。

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

カバーレスでメンテナンス時間短縮 ★★★

～時短・生産性を向上させる工夫～

この前、搬出用ベルトコンベヤの非常停止ボタンが押されて機械が停止したんだけど、復旧までにとっても時間がかかってしまったよ。

復旧にはそれほど時間がかかるものなんですね。

① 大したトラブルじゃなかったけど

そうなんだよ。トラブルが発生したときは、発生箇所の補修するのはもちろんだけど、立ち上げ前には改めて全体を点検する必要があるんだ。うちのコンベヤは大型で各部に巻き込まれ防止のカバーがあるから、余計に点検の時間がかかっているね。

② 高出力だから、立ち上げにも時間がかるよ

そこまで高出力でなくてもよいのであれば、たとえば、ベルトコンベヤを最大動力80W以下の低出力のものに変更してはどうでしょうか。低出力のものであれば、コンベヤを小型化できますし、場合によっては、カバーレスも実現可能です。

③ 低出力のため、省エネにもなります

カバーをつけなくてもいいの!?

低出力のベルトコンベヤを導入したところ、機械も小型化され、点検時間などが大幅に短縮されました。また、再立ち上げの時間も短いことから、すぐに定常作業に戻れ、生産性も向上しています。

④ 毎月の電気代も節約できました

カバーレスにより、メンテナンスも楽々!

低出力化により、メンテナンス時間大幅短縮!

◇: 「機械の包括的な安全基準に関する指針」の本質的安全設計方針に基づく。形状、作業状況等により、覆いが必要な場合もある。

※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

取組事例紹介

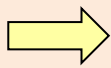
業種: 製造業 従業員数: 50名

工場内にある製品搬出用のベルトコンベヤは大型で各部に巻き込まれ防止の覆いが設けられていたため、非常時に機械を停止した場合、復旧までに時間を要していたことから、保守部門労働者が長時間労働となっていた。

<低出力の小型ベルトコンベヤを導入※>

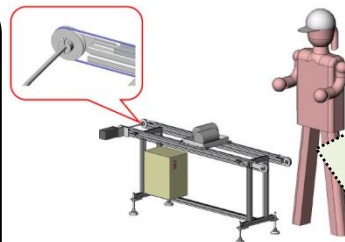
(従来の駆動方法)

- チェーンと歯車により、高推力。
- 電圧 AC200V
- 出力 200W
- 防護カバーが必須。



(新たな駆動方法)

- マグロの釣糸とプーリーにより、低推力。
- 電圧 DC24V
- 出力 20W
- 防護カバーが不要。



小型・カバーレス化により、メンテナンス時間大幅短縮!

【設備導入費用を助成!】

- 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%
- 助成額最大 200万円

◆助成金等には成果目標の達成状況等、一定の要件があります。

- ・ベルトコンベヤを小型化したことにより、点検箇所が減った。また、カバーレス化により、点検時間も大幅に短縮されたため、保守部門労働者の長時間労働が解消し、36協定の上限を引き下げた※。
- ・小型化によって、空きスペースを確保したため、新規設備を導入することができた。
- ・低推力で出力も小さいことから、電気代の節約につながった。

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

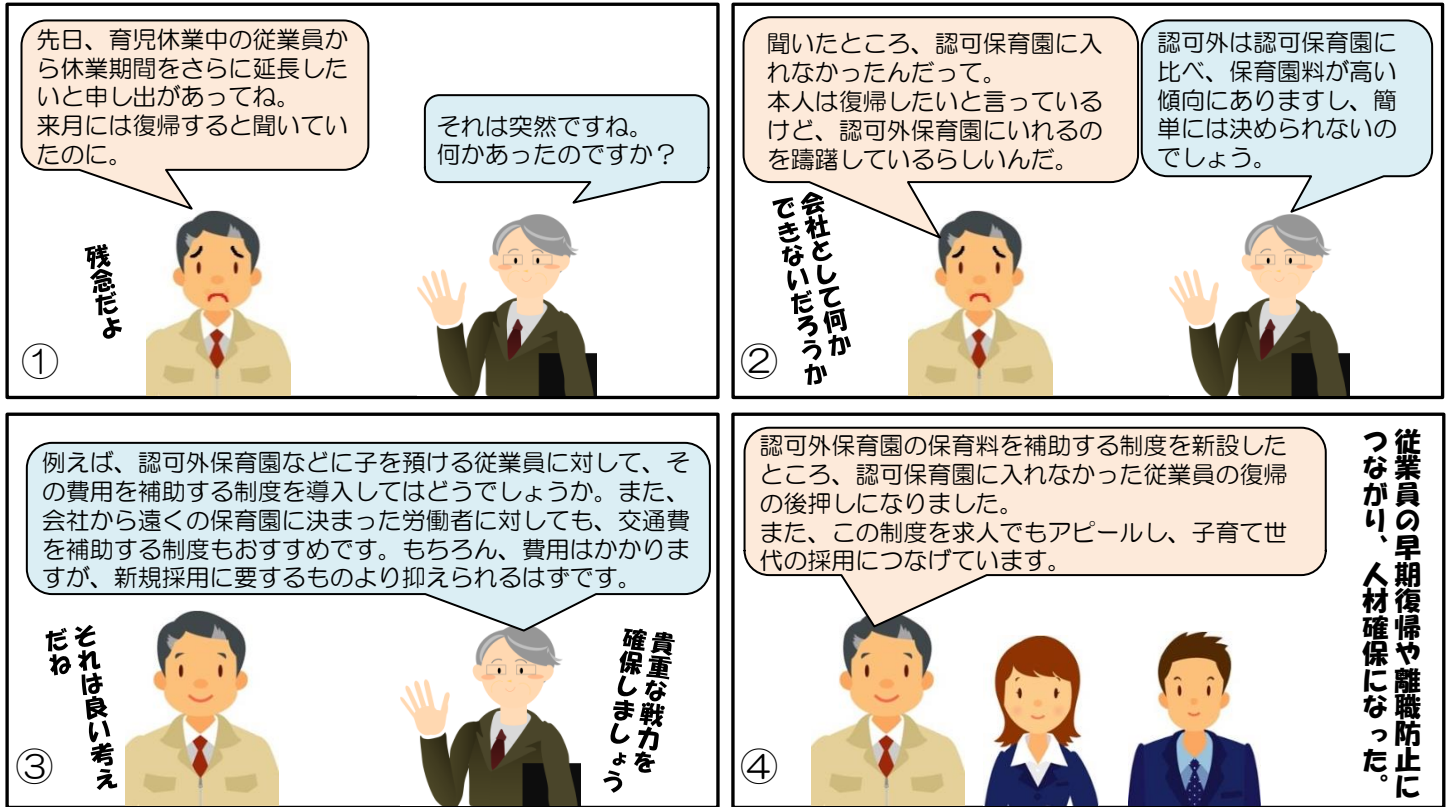
■ 豊橋出張所: 豊橋市花田町字石塚42-1(豊橋商工会議所内)

☎0800-200-5262

✉ hatarakikatatoyo@aichi-sr.com

保育園の選択肢を増やしましょう

～育児に関する両立支援の取組み～



① 先日、育児休業中の従業員から休業期間をさらに延長したいと申し出があった。来月には復帰すると聞いていたのに。

それは突然ですね。何かあったのですか？

② 聞いたところ、認可保育園に入れなかったんだって。本人は復帰したいと言っているけど、認可外保育園にいれるのを躊躇しているらしいんだ。

認可外は認可保育園に比べ、保育園料が高い傾向にありますし、簡単には決められないでしょう。

会社として何かできないだろうか

③ 例えば、認可外保育園などに子を預ける従業員に対して、その費用を補助する制度を導入してはどうでしょうか。また、会社から遠くの保育園に決まった労働者に対して、交通費を補助する制度もおすすめです。もちろん、費用はかかりますが、新規採用に要するものより抑えられるはずですよ。

それは良い考えだね

貴重な戦力を確保しましょう

④ 認可外保育園の保育料を補助する制度を新設したところ、認可保育園に入れなかった従業員の復帰の後押しになりました。また、この制度を求人でもアピールし、子育て世代の採用につなげています。

従業員の早期復帰や離職防止につながり、人材確保になった。

取組事例紹介

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

業種：情報通信業 従業員数：85名

認可保育園に入ることができず、育児休業の延長を余儀なくされた従業員の早期復帰を支援するため、各種補助制度の導入を行った。

<保育園料等各種補助制度の新設>

- 認可保育園に入れず、認可外・無認可保育園に入ることとなった従業員に対し、その費用の一部を補助する。
- 保育園が通勤ルートから外れた場所にある場合、自宅～保育園～最寄り駅間の移動にかかる費用等を月額4万円まで補助する。
- 子の看護休暇について、子が一人の場合でも最大10日間の取得※を可能とし、有給扱いとした。

【法定超の看護休暇導入に助成】

- 両立支援等助成金
- <育児休業等支援コース>
- 助成額上限 36万円

◆ 育児復帰支援プラン、生産性要件等、一定の要件があります。



各種補助制度により
子育て世代を応援！！

- ・認可保育園に入れず、やむなく休業延長をしていた従業員も早期に復帰することができ、人手不足解消につながった。
- ・各種補助制度を求人票で積極的にアピールしたところ、子育て世代からの応募が増加した。

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

人手不足・社員の定着でお悩みの事業主様！

クラウドでリアルタイム更新の実現 ★★★

～時短・生産性を向上させる工夫～

①

大きな問題には
よくなかったけど

うちは不動産営業をやってるんだけど、この前、従業員が顧客に紹介した物件が、実は売約済みのものでね。

それは大変でしたね。物件についてはどのような管理をされているのでしょうか。

②

大変な作業だよ

事務所にあるパソコンでうちが紹介できる物件を管理しているんだけど、そのデータは1日に1回事務職員が更新するようにしてるんだよ。だから、その日に売れたものまで管理が追いつかない。

③

それは便利だった

それでしたら、クラウドを活用した物件管理システムを導入してはどうでしょうか。物件の売買状況をリアルタイムで把握できますし、持ち歩く紙資料も減らすことができますよ。

事務職員のデータ更新
作業も減ります

④

売上げ向上、
時間外労働削減！

クラウド型の物件管理システムを導入したところ、どこでも物件の売買状況や価格状況をリアルタイムに把握できるようになり、顧客に、より良い物件を紹介できるようになりました。また、ペーパーレス化により、業務効率も向上しています。

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：不動産仲介業 従業員数：70名

物件の管理を事務所のパソコンで行っていたが、物件の成約状況を担当者が手入力で更新する必要があり、リアルタイムに管理されていなかった。また、営業職がオープンハウス等で現地説明を行う際、パソコンから紙資料を印刷し、持ち参る必要があったことから、業務が煩雑となっていた。

<クラウド型の物件管理システムの導入※>

- 入力された情報がリアルタイムで更新されるクラウド型の物件管理システムを構築した。
- 出先でも物件情報の確認や更新が行えるタブレットPCを各営業職に配付した。

【システム導入費用を助成！】

○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%

上限額最大 200万円

◆助成金には成果目標の達成状況等、一定の要件があります。

所属
オフィス



出先でも最新
情報を紹介可能！

- 価格情報など最新の物件情報をリアルタイムに共有できるため、売却済みの物件を紹介してしまうなどのトラブルが減少し、成約率が向上した。
- 物件の紙資料を持ち歩く必要もなく、出先で資料作成ができるので、残業時間が減少した。これにより、36協定の上限を引き下げた※。

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

販売管理により生産性向上を目指そう★★★★

～時短・生産性を向上させる工夫～

① うちの営業職はみんな長時間労働でね。業務を効率化するのに良い手はないだろうか。

それはお困りですね。特にどのようなことが問題ですか。

② インテリア資材の卸売をやっているんだけど、とにかく取り扱う商品のメーカーや種類が多いんだよ。それに商品種別によって発注単位や発注方法が異なるから、気を付けないと過剰在庫になってしまう可能性がある。

メーカーもいろいろあるし…

③ それでしたら、電子商取引とFAX発注を一括して行える販売管理システムを導入されてはいかがでしょうか。種類別による発注単位もシステムで管理を行えますので、発注業務も効率化できるはずです。

FAXも一括！！

システム導入には助成金も活用できます

④ 自社の在庫状況も管理できる販売管理システムを導入したところ、営業職が頭を悩ませることなく、効率的な発注ができることから、過剰な発注も減りました。また、FAX送信もパソコン上で行えるようになり、業務も効率的になりました。

受発注業務の大幅な生産性向上を実現！

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：インテリア卸売業 従業員数：90名

インテリア業界特有の問題として、取得商品数やメーカー（職人含む）が多岐に渡っていること、また、壁紙・床材・カーテンなどの商品種別により発注単位が異なっていることが、効率的な受発注を妨げ、長時間労働の温床となっていた。

<受発注管理システムの導入※>

- 企業のニーズを整理し、ニーズに応じたシステムの構築（ニーズの例）
 - ・倉庫の在庫状況と発注の単位数から最適な発注個数が算出できる。
 - ・PC上の操作でFAX送信を可能とする。

受発注管理システム導入に助成あり！

【システム導入費用を助成！】

- 時間外労働等改善助成金
- <時間外労働上限設定コース>
- 助成率上限 80%
- 助成額上限 200万円

◆助成金等には成果目標の達成状況等、一定の要件があります。

- ・受発注業務が大幅に効率化されたことで、長時間労働が解消し、36協定の上限を引き下げた※。
- ・顧客ごとの発注状況を管理できるようになったことで、適切な時期に営業をかけることができるようになり、商談の成約率が向上した。

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

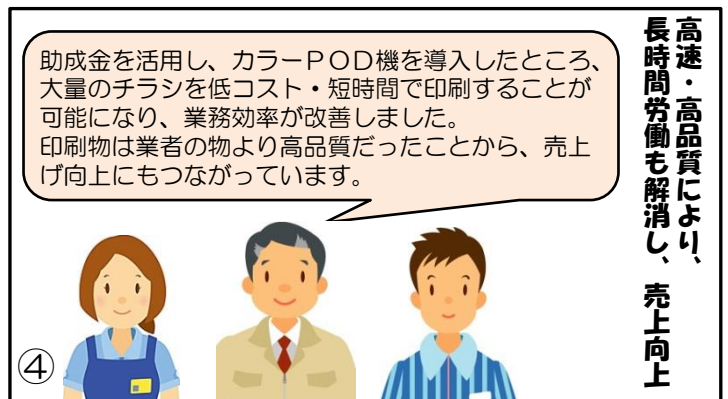
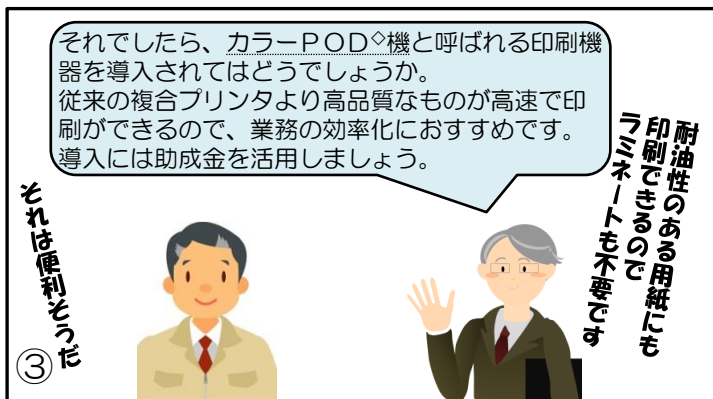
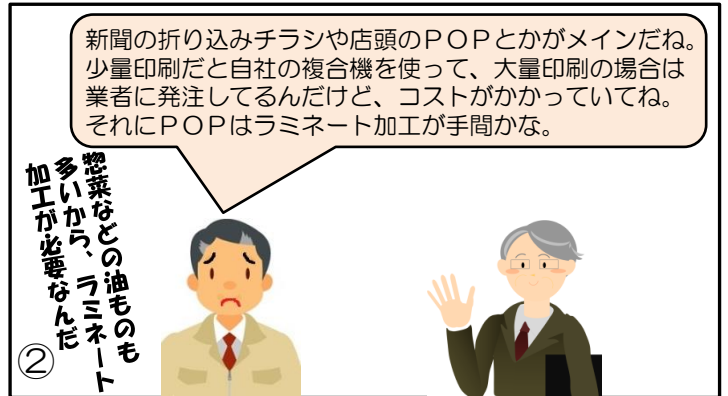
■ 豊橋出張所：豊橋市花田町字石塚42-1（豊橋商工会議所内）

☎0800-200-5262

✉ hatarakikatatoyo@aichi-sr.com

POD機で品質アップ・労働時間削減★★★★

～時短・生産性を向上させる工夫～



◇：プリントオンデマンドの略。薄紙・厚紙・コート紙など、さまざまな用紙に低コストで高速印刷が可能。

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

取組事例紹介

業種：小売業 従業員数：400名

多角的な店舗事業を展開していることから、様々な種類のチラシやPOPを作成する必要があるため、印刷業者に依頼すると、高コストとなり、時間も要していた。

惣菜等の油ものを扱う店舗において、POPには耐油性のラミネート加工を手作業で行う必要があった。

<カラーPOD機の導入※>

- 高品質・高速・低コストで印刷が可能な複合プリンタを導入した。
- 油が染みない耐油性用紙も導入し、印刷後のラミネート加工を不要とした。



耐油性の用紙によりPOP作成も手軽に！

【POD機導入費用を助成！】

○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%
助成額最大 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

◆助成金等には成果目標の達成状況等、一定の要件があります。

- ・従来は大量印刷にかかるコストが莫大なものとなっていたが、コストを抑えることに成功した。また、印刷物の仕上がりも飛躍的に向上したことから、POPの訴求力が増進した。
- ・ラミネート加工の手作業業務がなくなったことから、残業時間が減少した。これにより、36協定の上限を引き下げた*。

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