

ラベルプリンタ導入で時短しよう★★★

～時短・生産性を向上させる工夫～

①

先日パソコンに詳しい従業員が退職してしまった。彼にしかできない業務があったのに、どうしよう。

困ったなあ

パソコンでは主にどのようなことをされていたんですか。

②

帳簿作成などの事務作業とかいろいろだよ。特にうちには自社開発のドリンクがあって、そのラベル作成や印刷もパソコンで行っていたんだけど、その作業は複雑で彼にしかできないんだ。

私も作ってみたいけど、複雑だったなあ。

③

パソコンでのラベル作成が難しければ、ラベルプリンターを導入し、誰でもラベル印刷ができる環境にされてはどうですか。パソコンを使うより、効率的になりますよ。

そんなものがあんなにかが

導入には助成金が利用できるですよ

④

助成金を利用し、ラベルプリンターを導入したところ、誰でも簡単に使いこなせるもので助かりました。時短になった分をほかの作業時間に充てることができるようになりました。

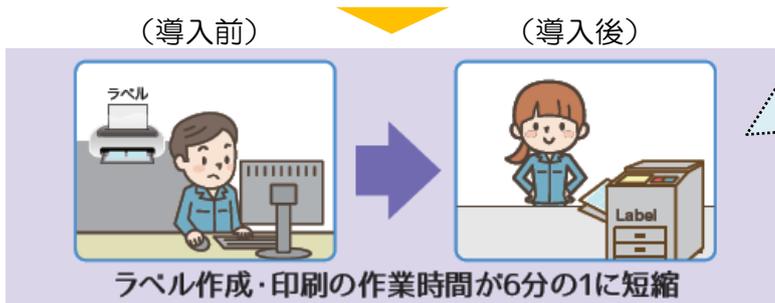
作業が効率化され、人材も定着した

取組事例紹介

※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」「設備投資★★」に該当

業種：飲料品小売業 従業員数：12名

店舗オリジナル商品のドリンクに貼るラベル作成・印刷業務は、パソコンの操作が煩雑のため、手順の分かる従業員に限られ、業務効率が悪かったことから、ラベルプリンター導入※により業務の効率化に取り組んだ。



【ラベルプリンター導入経費の一部を助成】

○業務改善助成金

助成率 最大80%

上限額 最大100万円

【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

◆ 常時使用労働者数や生産性要件等により助成率が変化する等、助成金等には一定の要件があります。

- ・以前はパソコンでラベルのデザインやレイアウトの作成・印刷をスキルのある担当者が付きっきりで作業していたが、ラベルプリンターの導入により、誰でも簡易な操作で作業が可能となった。
- ・ラベルプリンター導入により、業務効率が改善し、長時間労働が解消した。

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

育児を応援！評価制度も見直しましょう

～育児の両立支援に関する工夫～

①

今度、製造部にいる主任が育児休業を取得するんだけど・・・

それは良いことですね。何か問題でも起きたんですか。



②

その主任の部下が、「主任が抜けた穴は私が埋めなければならないから、負担が大きくなる」と愚痴っているのを聞いてね。顔には出さないけど、モチベーションが下がっているようだ。

それは心配ですね

欠員を補充する余裕はないし



③

両立支援には周りの理解や協力が必要ですが、職場内の負担のことも考えなければなりません。育児休業により抜けた人員をフォローした方を評価し、処遇に反映する制度の導入を考えてみてはどうでしょうか。

そうですね

そのために



④

育児休業取得時の欠員を穴埋めしたり、同僚らをフォローした従業員を評価する新たな制度を導入したところ従業員からの評判も良好で、モチベーション向上につながりました。

従業員の満足度も向上し、人材定着につながった



取組事例紹介

業種：製造業 従業員数：47名

欠員の補充が困難な部署で育児休業により欠員が生じた場合は、業務分担を見直しつつ、さらに同一部署内の従業員のモチベーションを向上させるため、雇用管理制度の改正に取り組んだ。

＜処遇改善のため雇用管理制度を改正＞

- 役職者に欠員が出た場合、その役職者の業務を兼務した者を評価する。
- 人員不足を補うための業務改善、効率化を提案し、実行した者を評価する。

評価した結果を将来的なキャリアに考慮、賞与として支給

【評価処遇制度を新設した場合は・・・】

- 人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）
上限額 最大72万円

- ◆ 目標達成時の状況により助成額が変化する等、助成金を受給するには一定の要件があります。



- ・新たに役職手当を制度化したことにより、業務負担が大きくなる従業員のモチベーションを低下させずに、業務を継続することができた。
- ・今まで周りに迷惑がかかると思い、休業の申し出を躊躇していた従業員も育児休業を積極的に利用するようになり、育児休業の取得率が向上した。

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）

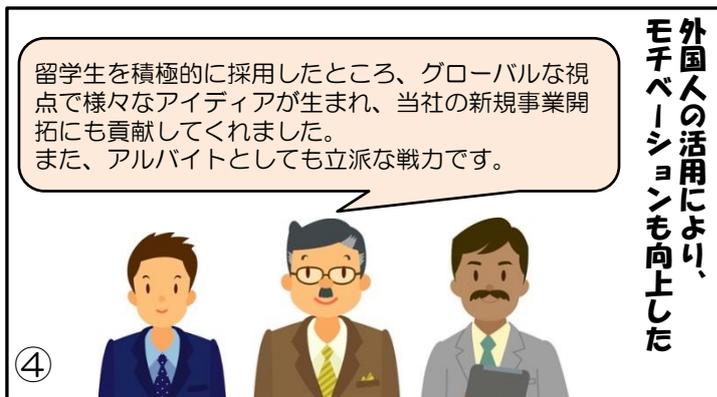
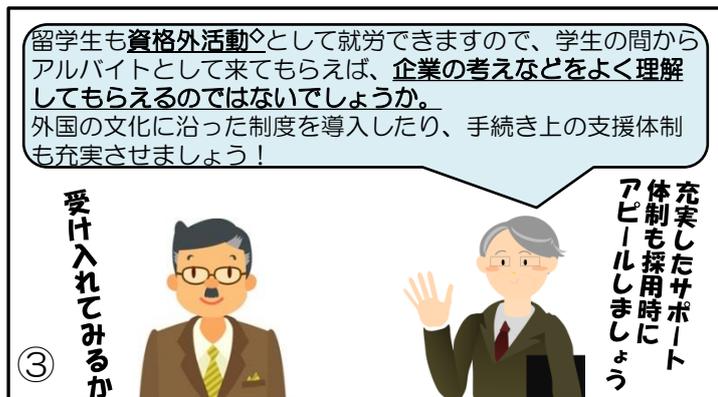
☎0800-200-5262

✉ hatarakikatatoyo@aichi-sr.com

人手不足・社員の定着でお悩みの事業主様！

採用にもグローバルな目を

～多様な人材活用のすすめ～



◇：事前に入国管理局に申請することで、在留資格以外の活動（アルバイト等）ができること。勤務時間は原則週28時間以内です。

取組事例紹介

業種：情報通信業 従業員数：46名

多様な人材を活用するために留学生などの外国人を多く採用したいと考え、留学生の積極的採用のため、社内体制の整備に取り組んだ。

<アルバイトの積極的採用>

○卒業後に正社員に転換ができる学生アルバイトの募集を行い、早期取り込みを図る。

<国の文化に沿った制度の導入>

○国によって、文化は様々であることから外国人の希望に応じて臨機応変に対応ができる制度の導入。
(例：中国の春節時期の長期休暇、イスラム教の礼拝時間等)

<在留資格に関する手続きサポート体制>

○資格外活動許可や在留資格の変更手続きのフォロー制度の導入。



- ・外国人は意欲的で、積極的に主張することも多く、社内が活気づくとともに生産性も向上した。
- ・外国人ならではの発想で、新しいアイデアが生まれ、また、海外進出にあたっては、外国人社員を市場の担当者とすることで、スムーズにビジネス展開が進んだ。

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！

ノー残業デー定着への取組み

～労働時間(残業)を短くする工夫～



①

つぎあい残業は勘弁して！

今の時期はそれほど忙しくないのに、残業が慢性的に発生している。早く帰ってほしいのに。

労働時間削減の取組として、「ノー残業デー」を導入してみてもいいですか。

②

ノー残業デーかぁ。よく聞くけど、それって、仕事を他の日に押し付けるだけで、結局は残業の抑制にはならないんじゃないの？

確かにノー残業デーを導入しても上手く機能しない例はありますが・・・

③

やってみるかな

ノー残業デーを定着させるには、言葉だけではなく、制度の運用を現場任せにせず組織的に行うなどの管理が不可欠です。しかし、定着すれば、従業員の働き方への意識は必ず変わるはずです！

④

ノー残業デーを制度化し、定着するように徹底的に管理したところ、徐々にノー残業デーが定着しました。その結果、従業員ひとりひとりが定時で仕事を終わらせるために工夫するようになりました。

従業員意識変革に成功！

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：66名

ノー残業デーを導入したが、形だけであり、実際はノー残業デーであっても、残業する従業員が少なからずいる状況であった。

<ノー残業デー定着への工夫例>

- ノー残業デー当日に従業員全体にアナウンスのうえ、定時時間にチャイムや音楽を鳴らす。
- 定時になったら、管理職・役員が率先して帰宅する。
- 残業を行う場合、事前申告・承認を必須とする。
- 従業員ごとにノー残業デー実施日が異なる場合において、ノー残業デー対象従業員の机の上に「定時退社日」と書かれたのぼりを設置し、定時退社であることを同僚らにアピールする。 など

規
就
則
業

ノー残業デーの取組みは就業規則等に明記！



- ・週に1回でも「ノー残業デー」を導入し、実行させることで、従業員それぞれが「定時までに終わらせる」という意識をもつように、それぞれが残業削減に取り組んだ結果、36協定の上限を見直した*。
- ・特定の曜日（あるいは指定された日）の残業がなくなるため、従業員がプライベートの予定を立てやすくなり、従業員のワーク・ライフ・バランス推進につながった。

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

時間は有限！業務負担を見直しましょう

～労働時間(残業)を短くする工夫～

①

今度、新規プロジェクトを立ち上げるんだけど、その責任者に任命した営業職の従業員が「また残業が増える。」と嘆いていてね。その人のスキルアップに必要だと思って任せただけだな。

もっと喜んでくれると思った

②

その方が元々担当していた仕事もあったと思いますが、どうされたのですか。

しばらくはそのままでよ。それぐらい踏ん張ってくれなきゃ、立派な幹部にはなれないよ。

その方が元々担当していた

③

仕事を増やすだけでは、従業員が疲弊するだけです。「時間は有限である」という意識を持ちましょう。例えば、業務の棚卸しを行い、分析することで業務負担を見直すことも可能ではないでしょうか。

洗い出しかあ

今のままでは、人が定着しません

④

早速、会社全体で業務の棚卸しを行ったところ、部署間で重複している業務や、一部の従業員への負担が大きい業務も見つかりました。棚卸しの結果を踏まえて、業務の削減や仕事の割り振りを見直しています。

業務の棚卸しが業務効率化へのきっかけとなった

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★」に該当

業種：卸売業 従業員数：92名

これまで、新たな業務を提案する者の評価を高くしてきたため、多くの従業員が新規業務を提案してくれていたが、新規業務を始めることで多忙を強いられる従業員の疲弊につながっていた。

＜業務を効率化した者を評価する制度の導入＞
既存業務の効率化、業務改善を行った者、業務の棚卸しにより、業務負担の平準化に成功した者を評価する制度を導入した。

規 就
則 業

仕事の断捨離を制度化する

【評価処遇制度を新設した場合に助成】

○人材確保等支援助成金
（雇用管理制度助成コース）
上限額 最大72万円

◆ 目標達成時の状況により助成額が変化する等、助成金を受給するには一定の要件があります。

- ・従業員のモチベーションが上がるとともに、業務負担の緩和により全体的な残業時間短縮につながった。
- ・廃止した業務に関連する売上げ・業績への影響度合いを評価し、それを経営戦略に利用することで、無駄のない新規事業立ち上げを行うことが可能となった。
- ・業務負担を平準化したことにより、長時間労働が解消し、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

✉ hatarakikatatoyo@aichi-sr.com

人手不足・社員の定着でお悩みの事業主様！

残業代削減分を従業員に還元しましょう

～労働時間(残業)を短くする工夫～



取組事例紹介

業種：製造業 従業員数：72名

残業時間が減少しない原因のひとつに残業手当を生活給の一部としている従業員が残業時間削減に非協力的であることがあったことから、その不満解消に向け、処遇制度見直しに取り組んだ。

<残業を削減した従業員を評価する制度の導入>

○賞与規定の見直し

- ・残業時間を削減した従業員を評価
- ・業務の効率化に取り組んだ従業員を評価



賞与の原資には、残業削減により削減された人件費を活用！

【賞与制度を新設した場合は・・・】

○人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）
上限額 最大72万円

◆ 目標達成時の状況により助成額が変化する等、助成金を受給するためには一定の要件があります。

- ・残業時間が減ることで収入が減ることを危惧していた従業員も、残業が削減された結果が賞与として反映されることで、積極的に業務の効率化を目指すようになった。
- ・残業時間の削減に取り組んだ実績を賞与に反映させることで、企業の思いが従業員に浸透し、経営側と従業員がより一丸となって、働き方改革に取り組む企業風土となった。

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

✉ hatarakikatotoyo@aichi-sr.com

人手不足・社員の定着でお悩みの事業主様！

メールの挨拶文は省略しましょう

～労働時間(残業)を短くする工夫～



① 上司へメールを送るたびに、挨拶文を考えることや宛先を誰にするかを考えることが手間なんです……。要件だけを簡潔に送りたい。
本文より挨拶文の方が長くなる

② 毎日のようにメールがたくさん送られてくけど、数が多すぎて、どれが私にとって重要か、返信が必要なのか分からないよ。
社長も従業員もメールには苦労されているようですね。

③ 業務効率化の工夫として、日々のメールについて、送る方法や内容を見直すことも大切ですよ。
見直してみるか
ちりも積もれば山になりますよ

④ メール本文に上司への挨拶文を省略することを指示したところ、従業員も最初のうちは戸惑っていましたが、徐々に浸透し、業務の簡素化に成功しました。
メール作成業務が削減され、生産性も向上した

取組事例紹介

業種：情報通信業 従業員数：98名

日々、情報の共有や報告を行う社内メールについて、多くの人を「TO」や「CC」に入れなければならない、また、挨拶文も考えなければならないことから、メール業務の効率化に取り組んだ。

<メール送信・受信業務の効率化>

- メール送信時の「日頃よりお世話になります。」「よろしくお祈りします。」といった「気遣い文」は、どんな上役に送信するときも不要であること、相手の職名も省略してよいこと、また、用件のみを必要最小限の長さで作成することを組織決定した。
- メールの送信にあたって、「TO」はメールの相手、CCは情報共有の相手であることを改めて理解させるとともに、各部署のメーリングリストを作成し、迅速な宛先設定を可能とした。



- ・メールの送受信を効率化することは、1件1件の業務量でみたときに小さいものであるが、それが積み重なることによって、大きな業務量削減につながった。
- ・簡潔なメールのやり取りを行うようになったことから、情報共有も迅速化し、ほかの業務へも良い影響を与えるようになった。

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

✉ hatarakikatotoyo@aichi-sr.com

勤務間インターバル導入のすすめ(製造業)★★★★

～労働時間(残業)を短くする工夫～

①

昨日、機械トラブルがあって、その修復が深夜までかかったみたいだ。その対応を行った職員が朝から出勤しているけど、身体が心配だ。

それは心配ですね。仕事が終わったら、しっかり休んでもらわなければなりませんよ。

目黒君も心配...

②

こちらとしても、休んでもらって構わないんだけど、責任感の強い従業員だから、きっちり始業時刻に出勤をしているんだ。何か良い方法はないだろうか。

今のままでは、長時間労働となる可能性も高まりますね。

③

たとえば、勤務間インターバルを導入し、強制的な休憩時間を設けてみるのはどうでしょうか。勤務間インターバルは長時間労働の解消にもつながるはずですよ。

導入に助成金が利用できる

インターバルが

④

助成金を活用し、勤務間インターバルを導入したところ、従業員の健康増進につながり、従業員からの評判も良好でした。

従業員の健康も確保され、人材定着につながった

◇：勤務終了後、一定時間以上の「休憩時間」を設けること

※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」

「インターバル導入★★★★+設備投資★★★★」に該当

取組事例紹介

業種：自動車部品製造業 従業員数：69名

生産現場では、設備トラブル時に急遽、深夜時間帯に勤務する必要があるが、次の始業まで休憩時間が確保できず、労働者の健康状態が憂慮されたことから、勤務間インターバル導入※に取り組んだ。

<導入した勤務間インターバルの概要>

○勤務終了時間に応じて、翌日の入社時間を調整し、11時間の休憩時間(インターバル)※を確保する。

	21:00	23:00	8:00	9:00	10:00
例1	勤務	休息11H			勤務
例2	勤務		休息11H		勤務

インターバルの確保に労務管理ソフトを導入※

【勤務間インターバル導入の設備投資費用に助成あり！】
○時間外労働等改善助成金(勤務間インターバル導入コース)
助成率最大 80%
上限額最大 50万円
◆助成金には一定の要件があります。

- ・深夜勤務における負担の軽減につながり、メリハリある働き方や安定的な生活サイクルを作り出すことができるようになった。
- ・従業員の働き方を把握できる仕組みができたことから、きめ細やかなマネジメントが徹底できるようになった。

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

人手不足・社員の定着でお悩みの事業主様！

勤務間インターバル導入のすすめ(介護業)★★★★

～労働時間(残業)を短くする工夫～

①

夜勤明けで疲れました。しかも、朝の引き継ぎ時にトラブルが起きて、その対応で残業もしたから、なおさらです。早く帰って休みたい・・・。

それは大変だったね。次のシフトは今日の準夜勤の予定だけど、大丈夫かな？

もうお屋前だ...

②

今日の準夜勤って、始まるまであと6時間しかない。これじゃ、身体がもたないですよ。

そう言われても、シフトを組んでるしなあ・・・

ゆっくり寝るゆっくり起きる

③

従業員が長時間労働となる、特に夜勤が続くような場合は、脳心臓疾患のリスクが高まります。従業員のために勤務間インターバル制度を導入し、休息をしっかりとってから次の勤務を始められる環境を目指しませんか。

導入に助成金が利用できます

従業員のためかあ

④

勤務間インターバルを導入し、終業時間と始業時間に休息時間を設けたところ、従業員がしっかりと休むことができ、従業員の健康増進につなげることができました。

ゆっくり休むことができます

従業員の健康も確保され、人材定着につながった

◇：勤務終了後、一定時間以上の「休息時間」を設けること

※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」

「インターバル導入★+設備投資★★=★★★★」に該当

取組事例紹介

業種：介護業 従業員数：42名

介護の現場は24時間体制で業務を行わなければならないことから、3交代の勤務シフトを組んでいたが、シフトによっては、勤務ごとの休息時間が十分に確保されず、従業員の疲弊につながっていたことから、夜勤・交代制シフト編成に勤務間インターバル制度を導入した。

＜勤務シフト編成の基準＞

- ①勤務と勤務の間隔は11時間以上あげる※。(勤務間インターバル)
- ②勤務の拘束時間は13時間以内とする。
- ③夜勤回数は月8回以内を基本とする。
- ④夜勤の連続回数は2回までとする。 など



【勤務間インターバル導入の設備投資費用に助成あり！】

○時間外労働等改善助成金 (勤務間インターバル導入コース)

助成率最大 80%

上限額最大 50万円

◆助成金には一定の要件があります。

- ・勤務時間と勤務時間の間に休息時間を強制的に設けることで従業員の休息が確保され、心身負担を軽減でき、その結果、介護サービスの質が向上し、顧客満足度も向上した。
- ・勤務編成を見直すことにより、従業員の休息時間が確保され、健康増進につながった。

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

作業場の照度を見直そう！



～高齢者雇用に関する工夫～



① 人手不足が深刻だ。良い若手はいないものか。

お困りですね。今は、高齢者の方も働くことに意欲的です。高齢者層の採用も積極的に進めてはどうでしょうか。

② 中途採用は行っているけど、高齢者からの応募は少ないなあ。それにうちは細かい手作業も多いから、難しいんじゃないかな。

高齢者の中では、視力の衰えを感じている方もいるかもしれませんね。

③ 視力が衰えている方でも問題なく働ける環境を整備されてみてはどうでしょうか。例えば、作業場の明るさを見直すだけでも、作業のしやすさが大きく向上する可能性があります。

導入には助成金が使えます

考えてみよう

④ 助成金を活用し、従来の照明からLED照明を導入したところ、作業がしやすくなったと従業員も大評判です。また、定年も延長し、高齢者層の採用につなげています。

高齢者層の人材確保！

取組事例紹介

※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」
「定年延長★+設備投資★★★=★★★★」に該当

業種：製造業 従業員数：48名

人手不足のため、高齢者も活用したいが、当該事業場は細かい手作業が多く、高齢者には困難である状況であったことから、職場環境の改善に取り組んだ。

<高齢者層にとって作業が行いやすい環境に整備>

- 作業場に設けられていた照明について、従来の蛍光灯より明るいLEDタイプを導入※し、高齢者層も作業が行いやすい照度とした。
- メガネ型ルーペ（拡大鏡）を導入し、従業員へ配布。細かな作業でも容易に行えるようにした。



【65歳超雇用推進助成金】

- 高年齢者雇用環境整備支援コース
LED照明等の設備導入費用を助成！
助成率 最大75%
上限額 最大1,000万円
- 65歳超継続雇用促進コース
定年年齢引上げに助成！
最大160万円
- ◆ 常時使用労働者数や生産性要件等により助成率が変化する等、助成金等には一定の要件があります。

- ・高年齢者層の職場環境を整えると同時に、定年年齢を引き上げる※ことで、様々な世代からの求人応募が増え、人材確保につながった。
- ・LED照明を導入し、作業場が明るくなったことで、従業員全体の作業精度・効率が向上した。
- ・ベテランの経験を若手社員に継承することで、人材育成にもなった。

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

✉ hatarakikatotoyo@aichi-sr.com