

働き方改革推進に関する取組について（令和3年1月～令和3年12月）
 （一社）香川労働基準協会

当協会は、主たる事務所を高松市に置き、県下に5支部、2,500の会員事業場で組織し、香川労働局、各労働基準監督署、関係団体等と連携・協力して、働き方改革推進の取組について、周知・啓発に努めております。

取組	時期	記事内容
・広報 機関誌 「労基かがわ」 毎月5日発行 3,700部	1月5日	・高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドラインの概要 ガイドラインの概要 ・ハラスメント対応特別相談窓口を開設の案内
	2月5日	・36協定の見直し ・香川労働局長のベストプラクティス企業訪問 ・副業・兼業における時間外労働・割増賃金（Q&A）
	3月5日	・パートタイム・有期雇用労働法の概要 ・香川働き方改革推進支援センターの案内 ・えるぼし認定事業場の紹介等
	4月5日	・令和3年度労働行政の最重点施策の概要 ・女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出等の概要 ・キャリアアップ助成金の概要 ・最低賃金以上かどうかを確認する方法（Q&A）
	5月5日	・香川働き方改革推進支援センターの案内 ・総合相談コーナーの案内 ・複数の会社等で働かれている方の労災保険給付（Q&A）
	6月5日	・業務改善助成金の概要 ・人材確保等支援助成金の概要
	7月5日	・母性健康管理指導事項連絡カードの概要 ・働き方改革推進支援助成金の概要 ・高校生を対象とした求人（Q&A）
	8月5日	・パワーハラスメント防止措置等の概要 ・育児・介護休業法の改正の概要 ・令和2年度「過重労働解消キャンペーン」の監督実施結果 ・高年齢者雇用安定法の改正（Q&A）
	9月5日	・香川働き方改革推進支援センターの案内 ・業務改善助成金の拡充の概要 ・香川県地域両立支援推進チーム・長期療養者就職支援担当者 ・連絡協議会合同会議の概要 ・テレワーク導入に当たっての留意点と助成金（Q&A）

	10月5日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 産業雇用安定助成金の概要 ・ 働き方改革説明会の案内 ・ 過労死等防止対策推進シンポジウムの案内 ・ 年5日の年次有給休暇の取得 (Q&A)
	11月5日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働条件、健康管理に関する相談窓口の案内 ・ 「えるぼし」「くるみん」認定通知書交付式の概要 ・ 「しわ寄せ」防止キャンペーン月間のお知らせ
	12月5日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 香川県の最低賃金のお知らせ ・ 公正な採用選考の取組 ・ ハラスメント対応特別相談窓口の案内 ・ 最低賃金の種類、対象となる手当 (Q&A)
取 組	時 期	セミナー・講習会
・ 普及啓発 セミナー等開催	6月25日	管理監督者を対象とする労務管理等講習会
	7月26日	労務管理説明会（丸亀、坂出監督署と共催）
	9月7日	雇用管理研修（建設業）
	10月19日	労働条件セミナー（高校生を対象）
	11月16日	雇用管理研修（建設業）
	12月13日	労務管理説明会（東かがわ監督署と共催）
	12月15日	労務管理説明会（観音寺監督署と共催）

「人」を起点とする新しい経営の実現へ

デジタル化が生み出す
人事労務戦略イノベーション

「ビジネスと人権」が企業に
与えるインパクト
～グローバル社会において社労士と
目指す企業づくり～

働き方の革新を通じた
「人を大切にする企業」づくり
～社労士と共創する働きがいのある
職場と未来の社会～

急激に変化する時代を乗り越えるために、
企業は、新たな課題に直面しています。
デジタル化、グローバル、働き方改革の諸課題への対応。
今、経営に不可欠な3つのテーマをもとに
全国規模のオンライン・イベントを開催いたします。
「人を大切にする企業」づくりから
「人を大切にする社会」の実現へ
社労士と一緒に考えてみませんか。

オンライン開催

HR INNOVATIONS 2022

2022.1.7

申込受付スタート

詳しくは特設サイトをご覧ください。

<https://www.sr-seminar.com/hrinnovations2022/>



2月2日(水)13時よりライブ配信

デジタル化が生み出す 人事労務戦略イノベーション

【イベント概要】

With CORONAからBeyond CORONAへ
企業が、デジタル化という大きな変革に対応し、
持続的成長を続けるための手がかりを発信します。
労働力人口が減少する中で、
デジタル化推進の先にある新しい働き方を、
企業の活力につなげる人事労務戦略を、
今、考え、行動するべきときがきました。

2月24日(木)14時よりライブ配信

「ビジネスと人権」が 企業に与えるインパクト ～グローバル社会において社労士と目指す企業づくり～

【イベント概要】

強制労働や人権侵害に抵触する企業は、サプライチェーンから排除される。
そんな国際社会の実現に向けて、国連や主要7カ国(G7)が動き出しました。
本ウェビナーでは「ビジネスと人権」における国内外の情報を集めて提供するとともに、
人事・労務の問題となが向き合ってきた社労士として、
グローバル社会における企業の在り方を提示します。

3月4日(金)13時よりライブ配信

働き方の革新を通じた 「人を大切にする企業」づくり ～社労士と共創する働きがいのある職場と未来の社会～

【イベント概要】

新型コロナの感染拡大による社会や生活の変化により、
「働くこと」への価値観が大きく変わっています。
これからのBeyond CORONAの時代においては
労働時間削減などに取り組む「働き方改革」とどまらず、
働き方そのものの革新を通じて、従業員の働きがいや生きがいを追求する
人を大切にする企業づくりが強く求められています。
「人を大切にする企業」づくりから「人を大切にする社会」の実現へ。
社労士と一緒にいま為すべきことを考えていきましょう。

デジタル化が生み出す
人事労務戦略イノベーション

オンライン開催

「人」を起点とする新しい経営の実現へ

HR INNOVATIONS 2022

2022.2.2 13時よりライブ配信

1月7日(金)より申し込み受付スタート

【イベント概要】

With CORONAからBeyond CORONAへ

企業が、デジタル化という大きな変革に対応し、持続的成長を続けるための手がかりを発信します。労働力人口が減少する中で、デジタル化推進の先にある新しい働き方を、企業の活力につなげる人事労務戦略を、今、考え、行動する 때가きました。

詳しくは特設サイトをご覧ください。 <https://www.sr-seminar.com/hrinnovations2022/digital/>



SPECIAL GUEST



慶應義塾大学大学院
商学研究科教授: 鶴 光太郎



フューチャー株式会社
代表取締役会長兼社長: 金丸 恭文



株式会社SoW Insight
代表取締役社長: 中条 薫



法政大学キャリア
デザイン学部教授: 田中 研之輔

Event Schedule

2月2日(水)13時よりライブ配信

時間	プログラム	登壇者
13:00~13:05	開会挨拶	全国社会保険労務士会連合会 会長: 大野 実
13:05~13:15	来賓挨拶	調整中
13:15~14:00	基調講演	慶應義塾大学大学院商学研究科教授: 鶴 光太郎
14:00~14:10	休憩	
14:10~15:40	パネルディスカッション デジタルファーストの時代 変化する人の意識 ~今こそ、人の心に寄り添うとき~	【パネラー】 ・慶應義塾大学大学院商学研究科教授: 鶴 光太郎 ・フューチャー株式会社 代表取締役会長兼社長: 金丸 恭文 ・株式会社SoW Insight 代表取締役社長: 中条 薫 ・法政大学キャリアデザイン学部教授: 田中 研之輔 【モデレーター】 全国社会保険労務士会連合会 副会長: 石倉 正仁
15:40~15:45	閉会宣言	全国社会保険労務士会連合会 副会長: 石倉 正仁

主催: 全国社会保険労務士会連合会

共催: 日本経済新聞社

後援: 厚生労働省

デジタル庁

「ビジネスと人権」が
企業に与えるインパクト

～グローバル社会において社労士と目指す企業づくり～

オンライン開催

「人」を起点とする新しい経営の実現へ

HR INNOVATIONS 2022

2022.2.24 14時よりライブ配信

1月7日(金)より申し込み受付スタート

【イベント概要】

強制労働や人権侵害に抵触する企業は、サプライチェーンから排除される。
そんな国際社会の実現に向けて、国連や主要7カ国(G7)が動き出しました。
本ウェビナーでは「ビジネスと人権」における国内外の情報を集めて提供するとともに、
人事・労務の問題となが向き合ってきた社労士として、
グローバル社会における企業の在り方を提示します。

詳しくは特設サイトをご覧ください。 <https://www.sr-seminar.com/hrinnovations2022/global/>



SPECIAL GUEST



内閣総理大臣補佐官
(国際人権問題担当):
中谷 元



ILO駐日代表:
高崎 真一



経済産業省大臣官房
ビジネス・人権政策調整室長:
豊田 原



帝人株式会社 CSR・
信頼性保証部企業倫理・
コンプライアンスグループ長:
黒瀬 友佳子

Event Schedule

2月24日(木)14時よりライブ配信

時間	プログラム	登壇者
14:00~14:05	開会挨拶	全国社会保険労務士会連合会 副会長:河村 卓
14:05~15:05	ビデオメッセージ	内閣総理大臣補佐官(国際人権問題担当):中谷 元
	基調講演 「ビジネスと人権」の企業に 与える影響～最新動向～	ILO駐日代表:高崎 真一
15:05~15:15	休憩	
15:15~16:30	パネルディスカッション 「ビジネスと人権」の 企業事例から見る 対応のポイントとは	【パネラー】 ILO駐日代表:高崎 真一 経済産業省大臣官房 ビジネス・人権政策調整室長:豊田 原 帝人株式会社 CSR・信頼性保証部企業倫理・コンプライアンスグループ長:黒瀬 友佳子 社労士:薦田 勉 【モデレーター】 全国社会保険労務士会連合会 副会長:河村卓
16:30~16:35	閉会宣言	全国社会保険労務士会連合会 副会長:河村 卓

1月21日から講義動画(録画)を配信します。
詳しくは特設サイトをご確認ください。

【配信コンテンツ】

- ・ビジネスと人権に関する行動計画(NAP)の目指すところと企業に期待すること
 - ・高度外国人材活用について・・・等
- 他にもさまざまなコンテンツを配信予定です。

働き方の革新を通じた
「人を大切にする企業」づくり
～社労士と共創する働きがいのある職場と未来の社会～

オンライン開催

「人」を起点とする新しい経営の実現へ

HR INNOVATIONS 2022

2022.3.4 13時よりライブ配信

1月7日(金)より申し込み受付スタート

【イベント概要】

新型コロナの感染拡大による社会や生活の変化により、「働くこと」への価値観が大きく変わっています。これからのBeyond CORONAの時代においては労働時間削減などに取り組む「働き方改革」とどまらず、働き方そのものの革新を通じて、従業員の働きがいや生きがいを追求する人を大切にする企業づくりが強く求められています。「人を大切にする企業」づくりから「人を大切にする社会」の実現へ。社労士と一緒にいま為すべきことを考えていきましょう。

詳しくは特設サイトをご覧ください。

<https://www.sr-seminar.com/hrinnovations2022/hatarekikatakaikaku/>

SPECIAL GUEST



株式会社日本総合研究所
主席研究員: 藻谷 浩介
【撮影: 青木 優佳】



東京大学社会科学研究所
教授: 水町 勇一郎



株式会社ダッドウェイ
取締役: 栗田 京子



太陽生命保険株式会社
人事部部長兼人事課長:
渡邊 秀雄

Event Schedule

3月4日(金)13時よりライブ配信

時間	プログラム	登壇者
13:00~13:05	開会挨拶	全国社会保険労務士会連合会 副会長: 若林 正清
13:05~14:05	講演・対談 地方創生と働き方の捉え方	株式会社日本総合研究所主席研究員: 藻谷 浩介 社労士: 岡本 洋人
14:05~14:10	休憩	
14:10~14:45	対談 高齢者就労の実践	太陽生命保険株式会社 人事部部長兼人事課長: 渡邊 秀雄 社労士: 山口 寛志
14:45~14:50	休憩	
14:50~15:25	座談 男性の育児参加がもたらす 組織の成長	株式会社ダッドウェイ 取締役: 栗田 京子 社労士: 菊地 加奈子 / 社労士: 影山 貴敏
15:25~15:35	休憩	
15:35~16:55	パネルディスカッション 社労士と共創する 未来の社会に向けた 人事労務管理の在り方	【パネラー】 東京大学社会科学研究所教授: 水町 勇一郎 社労士: 安中 繁 / 社労士: 大竹 光明 / 社労士: 宇佐美 理世 【モデレーター】 社労士: 大津 章敬
16:55~17:00	閉会宣言	社労士: 大津 章敬

2月1日から講義動画(録画)を配信します。
詳しくは特設サイトをご確認ください。

【配信コンテンツ】

- ・「人を大切にする企業と社会」へ—DiversityとCapabilityの時代の人事と法
- ・新しい働き方と健康と企業経営の関係とは?
- ・同一労働同一賃金への対応と人事管理への展開
- ・ワーケーション、週休3日制、兼業・副業、両立支援...等 他にもさまざまなコンテンツを配信予定です。



働き方改革は、
専門家に相談。

中小企業・小規模事業者の皆さま

社労士による訪問相談サービスを利用してみませんか

労務管理の専門家である社労士が
あなたの会社を訪問して



「働き方改革」

を支援します！

相談無料

令和3年度中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業（専門家派遣事業）

受託者：  全国社会保険労務士会連合会
JAPAN FEDERATION OF LABOR AND SOCIAL SECURITY ATTORNEY'S ASSOCIATIONS

働き方改革推進支援センター

ひと、くらし、みらいのために
 厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労務管理の専門家である社労士があなたの会社までお伺いします！

今年度から「**同一労働同一賃金**」への対応が中小企業にも求められています。

働き方改革関連法は順次対象が拡大され、中小企業・小規模事業者にも、2020年4月から「時間外労働の上限規制」が適用になり、2021年4月からは、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を是正するための「同一労働同一賃金」への対応が求められています。

「働き方改革推進支援センター」での窓口相談、社労士の訪問相談サービスを利用してみませんか！

全国47都道府県に設置されている「働き方改革推進支援センター」では、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、就業規則や賃金規程の見直し、助成金の活用、テレワーク対応など、働き方改革に関連する労務管理上の課題について、窓口での対面や電話・メールでの無料相談を行っています。

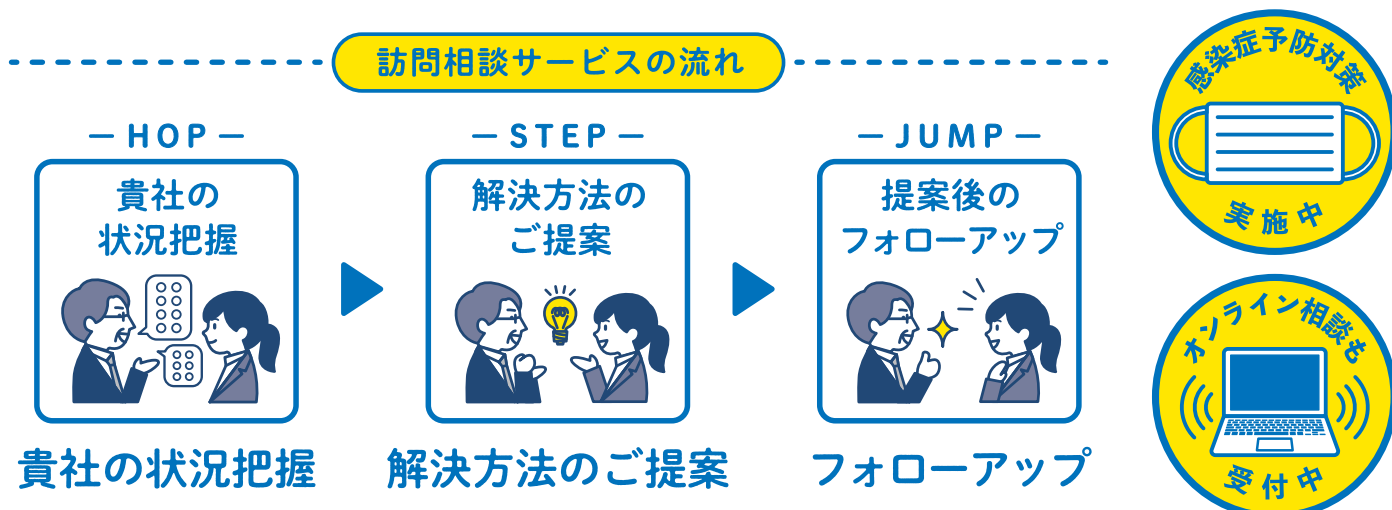
また、社労士が会社までお伺いする訪問相談サービスも行っていますので、お気軽にご利用ください。後日、社労士等から、電話でご案内をさせていただく場合がありますが、その際には、是非ご利用をご検討してみてください。

※すでに訪問相談サービスを利用されている中小企業・小規模事業者の皆さまにも、この資料をお送りしています。再度のご利用もできますので、お気軽にご相談ください。

相談は無料です。1回2時間、3回の相談を標準としています。

労務管理の専門家である社労士が、労働時間の上限規制への対応や同一労働同一賃金の実現など、「働き方改革」に取り組む中小企業・小規模事業者を訪問して、

ホップ・ステップ・ジャンプの3段階の相談支援により、解決に向けてリードします。



どんな相談が多いの？

残業を減らしたいが、やり方が分からない。

36協定の作り方が分からない。

新型コロナウイルス対策として、テレワークや時差通勤を実施したいのだが、就業規則は変更しなくていいのだろうか、従業員にはどう伝えたらいいだろうか。

せっかく時間をかけて仕事を教えたのに、従業員が退職してしまう、どうしたら定着率を上げることができるだろうか。

パートタイマーと正社員の賃金や手当をどう見直せば、同一労働同一賃金になるのか、難しく分からない。

いろんな助成金があるが、使い方が分からない。

就業規則を見直したいが、どこから手を付けたらいいか分からない。

「働き方改革」と言われても、そもそも労働関係の法律は複雑で何から手を付けたらいいか、分からない。

最低賃金が毎年上がり、どう対応したらいいのが困っている。

そのお悩み、ぜひ専門家に
ご相談ください！

働き方改革グッドプラクティス2020

社労士による訪問相談サービスを利用した企業の体験談を紹介します。

効率化・改善部門

昇給制度を明文化し、モチベーション向上

株式会社 丸五商会（兵庫県姫路市）
従業員数：20人

💡 専門家からのアドバイス

- 1 営業職の勤務実態の「見える化」
- 2 生産性向上策として「納品時の積み忘れ撲滅」をテーマにした自主改善運動
- 3 「ノー残業デー規定」の運用強化

💡 経営者の声

時間外労働の対応に苦慮していたが、営業職の時間管理を強化する施策を助言していただき、**時間外労働が減少傾向**に。また、曖昧だった昇給制度を明文化することにより従業員のモチベーション向上につながったほか、**仕事の効率化が図れるようになった**。

同一労働同一賃金部門

不合理な待遇差のチェックと改善策

医療法人 こやなぎ内科循環器科クリニック（佐賀県鳥栖市）
従業員数：7人

💡 専門家からのアドバイス

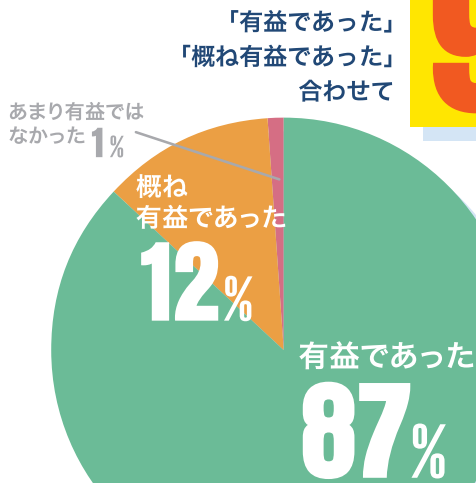
- 1 「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」を使用し、正社員と非正規雇用労働者との間の待遇差を確認
- 2 均衡待遇の実現と「キャリアアップの見える化」をアドバイス

💡 経営者の声

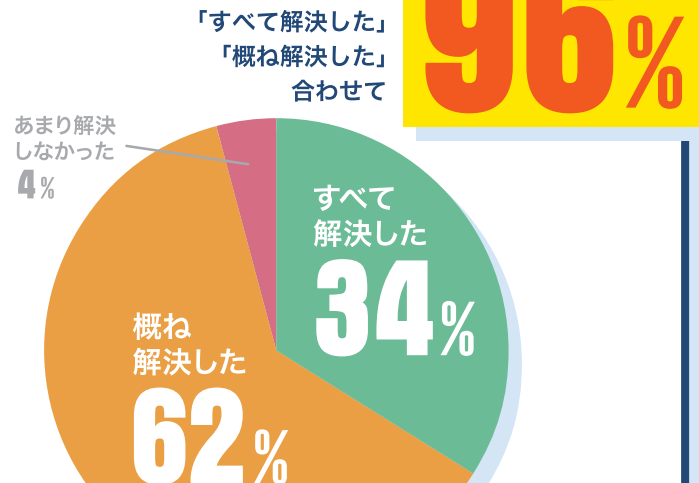
専門家のアドバイスにより、正社員と非正規雇用労働者との間の待遇差について理解。改善を進めていくなかで、**給与の支給基準の見直しや手当を設けた理由を改めて再認識**し様々な気づきがあった。

昨年度の満足度調査の結果から（有効回答数：21,285 事業所）

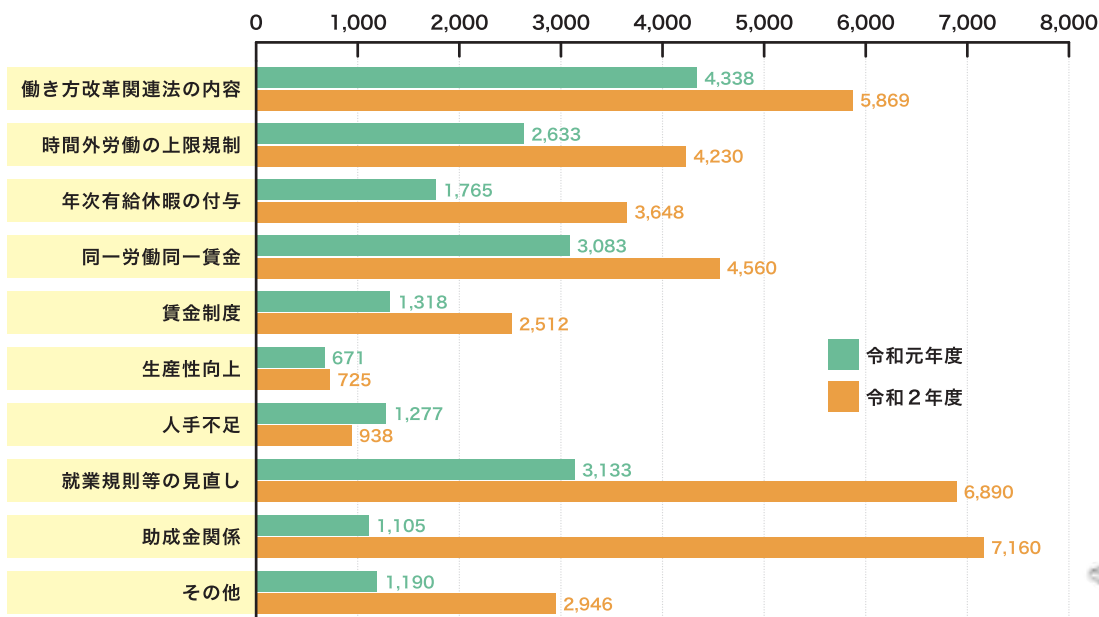
Q. 相談支援の有益度は？



Q. 課題は解決した？



Q. 相談支援を希望したきっかけは？（複数回答）



多くの皆さまにご満足いただいています！



相談申し込み・お問い合わせ先



◀ 相談のお申し込みはこちらから

相談をご希望の方は、働き方改革特設サイトの訪問相談申込フォーム、もしくは別紙の申込書に必要事項を記入して、FAXにてお申し込みください。
後日、担当する社労士から電話又はメールでご都合をお伺いさせていただきます。

中小企業・小規模事業者の皆さま向け働き方改革特設サイト
<https://hatarakikata-sharoushi.org>

お問い合わせ先 全国社会保険労務士会連合会委託事業運営本部
E-mail: sr-jimukyoku@shakaihokenroumushi.jp

★限定プレゼント実施中！

相談の申し込みをいただいた方には、本事業の訪問相談サービスによる優良事例をまとめた「働き方改革グッドプラクティス2020 支援事例集」を差し上げます。



※画像はイメージです

【厚生労働省委託事業】働き方改革推進支援事業 訪問相談サービスFAX申込書

オンラインでの
相談も可能です!

相談
無料

全国 社会保険労務士会 連合会
委託事業運営本部 行

※申込受付は2022年3月10日まで

(全国共通) **FAX: 03-3548-8466**



本用紙に
必要事項を記入
してください



上記番号にFAXで
お送りください
※FAXに関するお問い合わせ先
TEL:03-3548-8460



後日、
担当する社労士から
電話又はメールでご都合を
お伺いします

企業名 所在地

〒 -
都道
府県

電話番号 メールアドレス

() @

部署・役職名 ご担当者名

希望する相談内容について（複数選択可）

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 時間外労働の上限規制、36協定の結び方 | <input type="checkbox"/> 労働時間の削減、裁量労働制など労働時間管理 |
| <input type="checkbox"/> 年次有給休暇の取得促進に関する対応 | <input type="checkbox"/> 就業規則の作成・見直し |
| <input type="checkbox"/> 賃金規程・賃金制度の見直し | <input type="checkbox"/> 非正規雇用労働者の同一労働同一賃金に関すること |
| <input type="checkbox"/> テレワーク、時差通勤などの導入 | <input type="checkbox"/> 従業員の採用、定着対策 |
| <input type="checkbox"/> 仕事のIT化など、生産性向上の対策 | <input type="checkbox"/> 最低賃金の引上げなど賃金処遇対策 |
| <input type="checkbox"/> 助成金の活用方法 | <input type="checkbox"/> その他
() |

従業員数 就業規則の有無

人（パートを含む） 有 ・ 無

業務内容（任意）

- ア.建設業 イ.製造業（主要な生産物 ()） ウ.情報通信業 エ.運輸業
オ.卸売業（主要な取扱商品 ()） カ.小売業（主要な取扱商品 ()）
キ.金融業・保険業 ク.不動産業 ケ.宿泊業 コ.飲食業 サ.生活関連サービス業・娯楽業
シ.教育・学習支援業 ス.医療施設 セ.福祉施設 ソ.社団法人・NPO 法人
タ.その他 ()

本DMについて、社労士等から電話等でご案内はありましたか？ 有 ・ 無

【働き方改革グッドプラクティス】

厚生労働省の事業の一環で、働き方改革推進支援事業における社会保険労務士ら専門家による支援を得て、働き方改革に取り組んだ中小企業の支援事例を選定する。学識3人の選定委員会が、社労士ら推薦の支援事例の中ら選ぶ。

働き方改革 積極的に

グッドプラクティス紹介(上)「労働時間・休暇部門」

厚生労働省が推進する「働き方改革」事業の一環で、長時間労働・待遇格差の是正や業務効率化に向けた事業者への取り組みを支援した中から、より参考となる支援事例を選定する「働き方改革グッドプラクティス」(主催：全国社会保険労務士会連合会)の選定12事例が、このほど発表された。

85の応募事例の中から書類審査で絞り込まれた24事例を、有識者3人の選定委員会(座長：今野浩郎、学識院大名教授)が審査し、「労働時間・休暇」(同労働同一賃金)「効率化・改善」の3部門各4事例を、グッドプラクティス(手本)として選んだ。選ばれた12の事例と選定委員会の講評を3回に分けて紹介する。今回は「労働時間・休暇」部門で選ばれた、奈良県合同陸運(奈良県桜井市)、館野建設(栃木県栃木市)、大柳電気(宮城県登米市)、石沢工業(東京都江東区)の各事例。講評は選定委員会委員の松浦民恵、法政大教授。

システム導入で時間外削減

【奈良県合同陸運】

奈良県桜井市

産性向上にもつながった」と評価している。

長距離トラックの運送業は長時間労働になりがちで、会社にとっても労働時間の正確な把握が難しいのが現状だ。2024年4月には法律で自動車運送業務の時間外労働の上限が厳格化される。

奥田幸一社長は「労働時間を正確に把握することによって、運転手の時間外労働の削減につながった」と成果を語る。



労務管理の改善やシステム変更により一丸となって取り組む

それまでは運行記録計(デジタコ)と日報を照合して労働時間を確認していたが、奈良働き方改革推進支援センターのアドバイザーを受け、クラウド型の勤怠管理システムを導入。労働時間をその日のうちに把握できるようになった。

従業員からも「労働時間を意識するようになり、運転する時間、休憩場所を考へて働くようになった」との声が出ているという。

奈良県合同陸運

【事業内容】 運送業
【設立年】 1955年
【代表者】 奥田幸一社長
【従業員数】 16人
【担当専門家】 社会保険労務士・安岡香織氏

週休2日で「3K」脱却

【館野建設】

栃木県栃木市

建設業界の仕事は「3K」というイメージが強く、若い人材の確保が課題だ。若手採用には、仕事のやりがいとともに休暇が取りやすいかが重要だといわれる。

館野建設は、若手の採用に積極的な企業を選定する厚生労働省の「ユースエール」を取得。従業員4人に1人が20代だ。



土日休みの完全週休2日制を実現した社内

館野建設は1年単位の變形労働時間制を採用しているが、横田雄作社長は休日を増やそうと土日の完全週休2日制を決定。2021年4月に導入した。

加えて5月の連休、お盆休み、年末年始の連休といった年次有給休暇を計画の付与により取得できるよ

館野建設

【事業内容】 建設業
【設立年】 1952年
【代表者】 横田雄作社長
【従業員数】 82人
【担当専門家】 社会保険労務士・石川知司氏

ゲーム感覚で課題攻略

【大柳電気】

宮城県登米市

働く者にとって、やりがいとともに次の仕事につながるために「休暇」も重要な。電柱や電線の新設・改修を手掛ける大柳電気は、元請け会社エナテックからの業務発注をこなすため、休んでいては仕事が終わらないという課題を抱えていた。

目標とプロセスを「見える化」し、課題をクリアする達成感をゲーム感覚で「攻略」することによって、若い従業員に取り組みやすいように工夫した。

高校教師だった鈴木栞氏は、父親が創業した会社を継ぎ、社長になった際、休日を取り戻すという課題を従業員を見て「何とかしてやりたい」と感じていた。

「地域活動に気兼ねなく参加できる」といった声が出て、やる気も上がった。担当した社会保険労務士の佐々木章良氏は「元教師



電柱や電線の新設・改修を手掛けるため高所での作業も多い

大柳電気
【事業内容】 電気工事
【設立年】 1988年
【代表者】 鈴木栞社長
【従業員数】 8人
【担当専門家】 社会保険労務士・佐々木章良氏

組織見直しで意識改革

【石沢工業】

東京都江東区

石沢工業は、建築資材用鉄筋の加工と組み立てを手掛ける。本社は東京都内千葉県に、鉄筋を組み立てるのは建設現場とそれぞれ分かれており、労働時間の管理が課題だった。

具体的には、建設現場からの要望により、鉄筋の納期が差し迫っている場合、千葉工場では時間外労働が増え、現場では対応できる社員にも偏りがあったため、特定の社員たちの長時間労働につながっていた。



準備作業後に行っている朝のミーティング

石沢社長は「管理職チームには若い社員も選任し、次の管理職候補として育成できる体制だ。社員の意識改革にもつながっている」と話す。

社会保険労務士の国分氏と話す。社会保険労務士の国分氏は「社内組織を見直すとい

奈良県合同陸運

【事業内容】 鉄筋工事業
【設立年】 1958年
【代表者】 石沢拓哉社長
【従業員数】 80人
【担当専門家】 社会保険労務士・国分真貴子氏

中小企業・小規模事業者の皆さまへ

「働き方改革」で、魅力ある職場づくりへ!

長時間労働の是正・年次有給休暇の取得促進

■ 時間外労働の上限規制とは?
時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間とし、臨時的な特別な事情がある場合でも、年720時間、単月100時間未満(休日労働を含む)、複数月平均80時間(休日労働を含む)を限度とします。月45時間を超えることができるのは、年間6カ月までです。

■ 年次有給休暇の確実な取得とは?
使用者は、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇のうち5日については、時季を指定するなどにより、確実に取得させなければなりません。

同一労働同一賃金の実現

■ 正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消

生産性の向上による待遇改善

■ 効率化による賃上げ等の待遇改善

相談無料

香川 働き方改革推進支援センター

相談受付時間：平日午前9時～午後5時 高松市康屋町5-9 プラタ59 2階 203

TEL.0120-000-849

厚生労働省
ひと、くらし、みらいのために
受託者：全国社会保険労務士会連合会
全国のセンター一覧はこちら

【同一労働同一賃金】

正規雇用者と非正規雇用者との間、不合理な待遇差を設けることを禁止するもの。事業主は、個々の待遇の性質・目的を踏まえ、職務内容や、勤務内容・配置の変更範囲、その他の事情に応じて待遇を決定する必要がある。2021年4月から全面施行されている。

不合理な待遇格差を是正

グッドプラクティス紹介〈中〉【同一労働同一賃金部門】

厚生労働省が推進する「働き方改革」事業の一環で、長時間労働・待遇格差の是正や業務効率化に向けた事業者への取り組みを支援した中から、より参考となる支援事例を選定する「働き方改革グッドプラクティス」(主催・全国社会保険労務士会連合会)の12事例がこのほど発表された。

85の応募事例の中から書類審査で絞り込まれた24事例を、有識者3人の選定委員会(座長・今野浩一郎・学習院大名誉教授)が審査し、「労働時間・休暇(同一労働同一賃金・効率化・改善)」の3部門各4事例を、グッドプラクティス(本誌)として選んだ。前回(上)に引き続き、選ばれた事例と選定委員会の講評を紹介する。今回は同一労働同一賃金部門で選ばれた、エヌ・エフ・ティ(福岡県太宰府市、デジタル印刷(茨城県桜川市)、源(山梨県小菅村)、大津建設(広島県三次市)の4事例で、講評は選定委員会委員の水町勇一郎(東京大教授)。

個別面談で合意得る

【エヌ・エフ・ティ】

福岡県太宰府市

半導体の金型製造などを手掛けるエヌ・エフ・ティは創業以来、高い技術力で社会貢献することを目指し、人材教育や職場環境の整備に力を入れてきた。

定年後の継続雇用者が増えていくことが予想されたことから、パートタイム・有期雇用労働法が中小企業にも適用される2021年4月を目標に、非正規雇用者の待遇を見直した。

第一歩として、江藤祐二常務をトップとするチームを置いて、福岡働き方改革推進支援センターに相談し、基本的な考え方や進め方をまとめた手順書や、ウェブ上の「自主点検ツール」を使い、賞与や手当、退職金を含む賃金の水準、



装置を組み立て作業をする社員

エヌ・エフ・ティ

【事業内容】 半導体金型・製造装置の設計・製造
【設立年】 1985年
【代表者】 浜田博社長
【従業員数】 96人
【担当専門家】 社会保険労務士・永松勝秀氏

支給基準を「見える化」

【デジタル印刷】

茨城県桜川市

印刷工場の従業員は専門機を操り、必要な特殊技能が多い。一人前になるには時間がかかり、その後も個人の能力で生産性が大きく変わる。

デジタル印刷の工場勤務するのには、大半が非正規雇用のパートタイマーや有期雇用者だ。山口常男社長は技能、生産性などを見ながら各個人の手当を支払ってきたが、「支給基準が明確でなく、働く意欲が向上に結び付いていない」と悩んでいた。

さらにコロナ禍で注文が減り、会社の活力も減退していた。そうした折に茨城県働き方改革推進支援センターの協力を得て、賃金規定など就業規則を見直し、従業員が納得できるように、支給基準を「見える化」した。

竹田貴氏は「賃金・手当の基準が明確になり、従業員のモチベーションが上がったのではないかと話している。



製本部で品質チェックの研修に取り組む社員

デジタル印刷

【事業内容】 印刷業
【設立年】 1993年
【代表者】 山口常男社長
【従業員数】 25人
【担当専門家】 社会保険労務士・竹田貴氏

職務明確化で待遇改善

【源】

山梨県小菅村

温泉や道の駅の施設を運営する「源」の事業は、観光客の接客が中心だ。「労働環境を改善すれば、従業員は能力をもっと発揮するようになり、観光客の満足度も高まることになるのではないか」。同社の船木直美社長はそんな思いを、山梨働き方改革推進支援センターにぶつけてみた。

社会保険労務士の金井麻之美氏と相談し、賃金や諸手当、就業規則を点検したところ、正規雇用者と非正規雇用者との間に、不合理な待遇差があった。非正規雇用者の中には、待遇への不満や不公平感を訴える人もいた。まず正規雇用者、非正規雇用者双方の職務内容を整理し、非正規雇用者は3種類の役割を担っていた。それらの上で職務と待遇を関連付け、非正規雇用者の時給や賞与も、職務に応じた水準に決めた。



入浴施設内にある飲食店の調理場

源

【事業内容】 飲食業
【設立年】 2017年
【代表者】 船木直美社長
【従業員数】 83人
【担当専門家】 社会保険労務士・金井麻之美氏

納得感のある賃金体系

【大津建設】

広島県三次市

大津建設は2020年、若者が働きやすい中小企業として、厚生労働省が認定する「ユースエール」を取得するなど、労働時間の削減や、労働条件の改善などに取り組んできた。

ただ、19年以降、フィリピンなどの外国人技能実習生(実習生)を受け入れてから、実習生間で技能に違いがあるにもかかわらず、賃金が一律でいいのかわからないという声が上がった。それは実習生の間でも、同じような疑問が出ていたという。

広島働き方改革推進支援センターの社会保険労務士の久保春恵氏に、課題解決を相談した。大津建設の熊本孝司社長と協議し、久保氏は「実習生には職務内容に応じた賃金体系を採用することで、納得感が得られるのでは」と職務内容を明確に定義し、成果で評価する「ジョブ型」賃金制度を提案した。

久保氏が厚労省委託事業の「職務評価コンサルタント」としての活動経験があったことで、実習生の職務分析・賃金の検証作業がスムーズに進んだ。その結果、日本人社員と同様、人事考課の評価に基づき、昇給、賞与を支給することに決めた。

熊本社長は「賃金面で適正に差をつけることで、実習生たちに技能や努力を評価しているという会社の姿勢が明確に伝わり、日本語の習得を含め仕事へのやる気が一段と高まった」と話している。



林道工事で先輩社員から指導を受ける実習生

大津建設

【事業内容】 建設業
【設立年】 1960年
【代表者】 熊本孝司社長
【従業員数】 31人
【担当専門家】 社会保険労務士・久保春恵氏

中小企業・小規模事業者の皆さまへ

「働き方改革」で、魅力ある職場づくりへ!

同一労働同一賃金の実現

労務管理の専門家である社労士があなたの会社までお伺いします!



相談無料

■ 不合理な待遇差の禁止とは?

同じ企業で働く正社員と非正規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。

■ 待遇の違いについての説明責任とは?

事業主は、非正規雇用労働者から、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。

長時間労働の是正・年次有給休暇の取得促進

■ 時間外労働の削減、休暇の取得促進で仕事の効率化

生産性の向上による待遇改善

■ 効率化による賃上げ等の待遇改善

香川 働き方改革推進支援センター

テレワークの労務管理に関する相談も受付中

相談受付時間:平日午前9時~午後5時 高松市康屋町5-9 プラタ59 2階 203

TEL.0120-000-849



厚生労働省委託事業
令和3年度 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業(専門家派遣事業)
受託者:全国社会保険労務士会連合会

全国のセンター一覧はこちら



グッドプラクティス紹介(下)【効率化・改善部門】

厚生労働省が推進する「働き方改革」事業の一環で、長時間労働・待遇格差の是正や業務効率化に向けた事業者への取り組みを支援した中から、より参考となる支援事例を選定する「働き方改革グッドプラクティス」(主催：全国社会保険労務士会連合会)の選定事例が11のほど発表された。

85の応募事例の中から書類審査で絞り込まれた24事例を、有識者3人ずつの選定委員会が審査し、「労働時間・休暇」「同労働同一賃金」「効率化・改善」の3部門各4事例を、グッドプラクティス(手本)として選んだ。

これまでの「上」「中」に続き、選ばれた事例と選定委員会の講評を紹介する。最終回の今回は「効率化・改善」部門で選ばれた、島崎歯科医院(福井県坂井市)、TSSソフトウェア(広島県市南区)、共栄工業(茨城県流山市)、システムクス(茨城県市南区)の4事例。講評は選定委員会座長の今野浩一郎(宇都宮大学名誉教授)。

効率化で患者との対話充実

【島崎歯科医院】

福井県坂井市

島崎歯科医院は開業以来、患者との信頼関係を大切にしている。患者との十分な対話時間を確保する観点から、全職員を交えて、業務効率化を話し合った。

歯科治療を行う際、カウンセリング室と治療室が別々だったため、患者の移動時間が生じてしまい、対話の時間がある程度減ってしまっていた。

そこでカウンセリング室に治療用リクライニングチェア1台を設け、移動することなく、カウンセリングから治療まで、一連の業務をすべて同室で行うことができる体制を整えた。移動時間は格段に減少し、作業効率も向上した。

患者数の増加以来、より



患者へのカウンセリング

【事業内容】 歯科医療
【設立年】 2014年
【代表者】 島崎廣詩院長
【従業員数】 8人
【担当専門家】 社会保険労務士・青垣達也氏

実態に即した労務管理実現

【共栄】

千葉県流山市

共栄は長時間労働の是正を目的に、六つの支店全ての労働時間を統一し、把握できる労務管理のクラウドシステムの導入を決めた。

これまで各支店から本社への労務関係書類の到着時期にずれがあり、効果的な是正策を検討するための前提情報が不足気味だった。

クラウドシステムの導入で、インターネット上で支店の壁を越えた労務情報の同時共有が可能となり、各支店の労働実態に即した対策を検討しやすくなった。

対策の一つとして、休日出勤を減らすために、休日出勤を認める場合の明確なルールを就業規則に定め、また年次有給休暇取得



営業所で行われている朝礼

【事業内容】 建材卸売業
【設立年】 1983年
【代表者】 室橋隆社長
【従業員数】 55人
【担当専門家】 社会保険労務士・三浦美佐子氏

工夫重ねて業務を改善

【働き方改革】

多様で柔軟な働き方を選択できる社会の実現に向けた取り組み。2018年に成立した働き方改革関連法は、正規雇用の労働者と、非正規雇用の労働者との間の不合理な待遇差の禁止や、時間外労働の罰則付き上限規制などを定めている。

満足度高いテレワーク

【TSSソフトウェア】

広島県広島市

システム開発などを手掛けるTSSソフトウェアは、国内での新型コロナウイルス感染症拡大を受け、試行的にテレワークの実施に踏み切った。

デジタル技術を扱う情報通信業だけに、システム対応では順調に進んだが、全社員がテレワークを行える環境整備を前提に、勤務時間の取り扱いなど、労務管理の制度設計を思案していた。

広島働き方改革推進支援センターの社会保険労務士の久保恵氏と協議した結果、職務内容により、テレワークを利用する際の基準を作成した。

感染防止の観点から通勤時間帯をずらしたことを就



テレワーク導入により機会が増えたオンライン会議

【事業内容】 情報通信業
【設立年】 1989年
【代表者】 岡田尚志社長
【従業員数】 75人
【担当専門家】 社会保険労務士・久保恵氏

社員納得の評価制度を構築

【システムクス】

静岡県浜松市

システムクスは、有為な人材を引き付ける魅力ある企業づくりの一環として、業務の経験年数や習熟度をポイント数として賃金・賞与に反映させ、賃金の能力向上につながる新たな人事評価制度を導入した。

新制度は、基準額に、点数化した評価点と上司面談の結果を要素として賃金・賞与額を決める。新制度導入に際しては、会社の業務や社風と調和した制度を目指し、社員の意見も制度設計の段階から積極的に取り入れ、評価項目や点数化の基準などを決めていった。

社員が制度設計に参加しているため、制度に対する社員の「納得度」は比較的高いという。社員からは



在宅勤務者も社内会議にオンラインで参加

【事業内容】 ネットワーク構築、ソフトウェア開発
【設立年】 1991年
【代表者】 宇佐見靖社長
【従業員数】 9人
【担当専門家】 社会保険労務士・砂川扶美子氏

中小企業・小規模事業者の皆さまへ

「働き方改革」で、魅力ある職場づくりへ!

生産性の向上による待遇改善

生産性の向上により生み出された利益を、労働者の待遇改善など、誰もが安心して働き、能力を發揮できる職場づくりの実現に繋げることで、労働者の満足度向上を促し、人手不足下でも雇用の定着が見込めます。

働き方改革推進支援センターでは、労働時間の削減や、賃金の引き上げ、生産性向上に取り組む事業者をサポートいたします。

同一労働同一賃金の実現

■ 正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消

長時間労働の是正・年次有給休暇の取得促進

■ 時間外労働の削減、休暇の取得促進で仕事の効率化

相談無料

香川 働き方改革推進支援センター

相談受付時間：平日午前9時～午後5時 高松市康屋町5-9 プラタ59 2階 203

TEL.0120-000-849

厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare

厚生労働省委託事業 令和3年度 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業(専門家派遣事業) 受託者：全国社会保険労務士会連合会

全国のセンター一覧はこちら



香川県医療勤務 相談無料 環境改善支援センター



- ✓ スタッフの健康を守りたい。(メンタルヘルス対応等)
- ✓ 仕事と子育て・介護を両立させたい。
- ✓ 快適な職場環境と経営の安全を両立させたい。
- ✓ スタッフのキャリア形成の支援をしたい。
- ✓ 離職を減らしたい。(退職・転職)

専門家に相談してみませんか？

医療勤務環境改善支援センターでは、**医療従事者の働き方・休み方の改善、働きやすさ確保のための環境整備の相談**を、医療労務管理アドバイザー（社会保険労務士等）、医業経営アドバイザー（医業経営コンサルタント等）が**無料**で行っております。

また、「医療勤務環境改善マネジメントシステム」の導入によって勤務環境の改善が促進されるよう、医療機関には直接、医療労務管理アドバイザーを派遣いたします。

医療勤務環境改善マネジメントシステム
(PDCAサイクルによる改善)



ワーク・ライフ・バランスが改善し、働きやすい環境が創出



医療従事者・患者・経営、それぞれがWIN-WINとなるような好循環をつくる



医療機関経営者の皆さんからのご相談・お問い合わせ先

香川県医療勤務環境改善支援センター (香川県健康福祉部医務国保課内)

〒760-8570 香川県高松市番町四丁目1番10号 FAX:087-806-0248 メール:imu@pref.kagawa.lg.jp

☎087-832-3321

受付時間 月曜日～金曜日(祝日・年末年始を除く) 8:30～17:15(12:00～13:00を除く)

○**医業経営**に関することは、上記お問い合わせ先まで → 医業経営アドバイザーを派遣します

○**医療労務**に関することは、香川県社会保険労務士会まで

香川県高松市南岡町1-60 エスアールビル4F TEL 087-861-6899 FAX 087-862-6733
E-mail / kagawa-sr@mrh.biglobe.ne.jp URL / http://www.kagawa-sr.jp/

今こそ、「働き方改革」!

どんな時も「働きがい」のある仕事・職場であるために

団塊の世代が全て 75 歳以上になる 2025 年、
団塊ジュニアが全て 65 歳以上になる 2040 年に向けて、
医師・医療従事者の「働き方改革」の推進は、
「地域医療構想」や「医師の偏在対策」等と共に、
一体的に推進していくべき大きな課題です。

2024 年には、医師の時間外労働の上限規制が始まります

あなたの医療機関では、医師について以下の項目を満たしていますか?

- 医師の労働時間の客観的な把握・管理
- 医師の労働実態を踏まえた 36 協定の締結
- 長時間労働医師に対する面接指導の実施
- タスクシェア、タスクシフト等業務分担の見直し 等



加えて、年間の時間外・休日労働の時間数が 960 時間を超える医師の勤務する医療機関については、令和 3 年(2021)年度には、「医師の労働時間短縮計画」を策定する必要があります。

※平成 28 年 10 月の改正医療法施行以降、各医療機関の管理者は、計画的な勤務環境改善に向け、自主的な取組を進めていくことが求められています。

※このリーフレットは、裏面を職場に貼るなどしてご活用ください

地域の医療を未来につなぐために、 あなたの職場からも「働き方改革」を！

いきいき働く医療機関サポート Web (いきサポ) には、
あなたの医療機関でも出来そうなことがたくさんあります。

いきサポ

「いきサポ」は、厚生労働省が開設する Web サイト
医療従事者の勤務環境改善に役立つ情報を集約し、
提供しています。

- 国の法令等、最新の関係情報
- 医療機関の取組事例
- セミナー等イベントの資料や動画
- 「自己診断」機能

経営改善に
繋がったという事例
などもあります。



お試しください！

自分の働いている医療機関と、
他の医療機関とで、勤務環境改善の
取組状況についての比較ができます。

- 医療機関向け
- 個人向け (医師・看護師)

- 様々な「手引き」、調査研究等の資料

勤務環境改善の具体的な「取組の進め方」を掲載しています

- 医療分野の「雇用の質」向上のための
勤務環境改善マネジメントシステム
導入の手引き (改訂版)
平成 30 年 3 月
- 医師の「働き方改革」へ向けた
医療勤務環境改善マネジメントシステム
導入の手引き (簡易版 / 詳細説明版)
平成 31 年 3 月

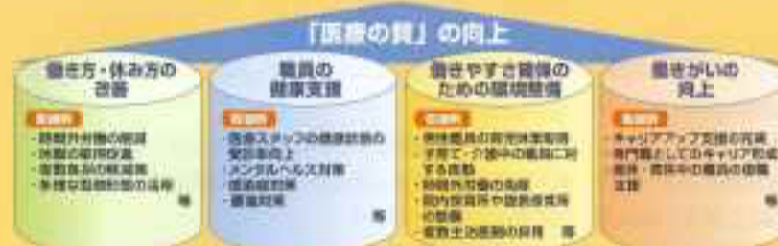


★「いきサポ」のホームページから
ダウンロードできます
→「資料ダウンロード」>「医療
勤務環境改善マネジメントシス
テム関係」



4つの領域のうち、まずは自機関にとって
優先順位の高い領域から取り組んでみましょう

<医療機関の勤務環境改善の4つの領域>



単なる時間短縮だけでなく、その先の取組へ！

「働きやすい職場」づくりが、好循環を生み出します！



医療従事者、患者、経営にとって、
Win-Win-Winの好循環

- ・医療従事者＝負担軽減、働きがい向上 等
- ・患者＝質の高い医療が受けられる 等
- ・経営＝経営の安定化、コストの適正化 等

いきサポのURL <http://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/>

もしくは

いきサポ

検索

click



「医療勤務環境改善マネジメントシステム」は、それぞれの職場の実状にあった形で、自主的に継続的に勤務環境の改善を行っていただくための仕組みです

医療勤務環境改善マネジメントシステム普及促進セミナーを開催します

(令和 2 年 11 月～ オンライン開催 / Zoom)

本セミナーでは、「勤務環境改善」促進に役立つ情報を提供します！
(開催日・時間、取り組みに興味のある方、ふるってご参加ください)

詳しくは **いきサポ** にアクセス！

医療勤務環境改善支援センター(勤改センター) をご利用下さい

医療勤務環境改善支援センターには、
健康で安心して働くことができる快適な職場づくりを支援する
専門家(アドバイザー*)がいます

例えばこんな質問に・・・

- 周囲の病院はどんな取組をしているの？
- 職員のキャリアアップを図って、もっと働きがいのある職場にしたいのだけど…。
- 勤務間インターバルを導入したいのだけど、どうやったらいいのかな？
- 自院で使える補助金・助成金はないだろうか？
- 特別償却制度について詳しく知りたいのだけど…。 等々

例えばこんなサポートも・・・

- 種センター主催のセミナー開催
- 院内勉強会などへの講師(アドバイザー)派遣
- 電話や訪問による個別支援
- マネジメントシステムの導入等、PDCAサイクルによる取組の支援 等々

医療機関の勤務環境改善のことなら、
医療勤務環境改善支援センターへ
ご相談ください(無料)

*「医療勤務環境改善支援センター」は、医療法に基づき、各都道府県が設置しています。
各センターには医療機関の実態やニーズの把握、医療勤務環境改善マネジメントシステム
の導入等の支援業務を無料で行う、「医療勤務管理アドバイザー」と「医療経営アドバイザー」
が配置されています。



あなたの地域の勤改センターリストは「いきサポ」にあります。

詳しくは  にアクセス!

