

当室の働き方・休み方コンサルタントは、企業訪問をしてフォローアップ調査をおこなっています。訪問企業のなかで、キラリと光る好事例を紹介します。

※助成金を活用した好事例は、活用した助成金を記してあります。企業独自で取組まれていた好事例は、活用助成金欄がありません。

## 1 年次有給休暇の取得のしやすさ

①業種	自動車整備業
②労働者数	5～29人
③地域	南信
④活用助成金	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）
⑤取組事例	皆勤時の報奨金制度を廃止
⑥具体的内容	助成金を活用して就業規則を見直した。その中で、皆勤時の報奨金制度が年次有給休暇の取得を阻害につながっていたため廃止した。なお、当該報奨金分の賃金は別の手当に組み込み、勤怠状況にかかわらず支給している。
⑦効果	年次有給休暇を活用して定期健康診断の再検査に自主的に行くなど、年次有給休暇の取得しやすさが健康への意識向上にもつながっている。
⑧取組のきっかけ	中小企業団体中央会の指導を受けたため。

## 2 労働時間の削減／休日出勤の原則禁止

①業種	建設業
②労働者数	30～49人
③地域	南信
④活用助成金	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）
⑤取組事例	休日出勤の原則禁止
⑥具体的内容	休日出勤は原則禁止とし、やむを得ず休日出勤せざるを得ない場合は社長の許可を得なければならない。また振替休日も明確にし、必ず取得しなければならない。

⑦効果	当該助成金への取組をきっかけに実施。今までは、「間に合わなければ休日出勤すればいい」という考えがあったが、今は勤務日に仕事を終わらせようと集中して行うようになった。
⑧取組のきっかけ	働き方改革の取組の一環として。

### 3 独自の特別休暇制度

①業種	理容・美容業
②労働者数	30人～49人
③地域	中信
④取組事例	時間単位の特別有給休暇制度（クイックアウト制度）
⑤具体的内容	年次有給休暇とは別の時間単位の有給休暇制度。遅い時間の出勤時や早上がり時、中抜け時に活用できる。付与日数は役職によって異なる。
⑥効果	柔軟な働き方の実行により、心身のリフレッシュやワーク・ライフ・バランス推進につながっている。
⑦取組のきっかけ	ベテラン社員が増えてきて、体力的・時間的な負担を少しでも減らしたいという発想から。

### 4 労働時間の管理／年休の取得しやすさ

①業種	理容・美容業
②労働者数	50～99人
③地域	中信
④取組事例	予約のコントロール
⑤具体的内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・最終受付時間を決め、遅い時間の予約は取らない</li> <li>・次回予約をお勧めする</li> <li>・スタッフの休日・休暇を予め予約システムに入れる</li> </ul>
⑥効果	次回予約により先の予定が見えることで、年次有給休暇の取得計画が立てやすい。また、取得予定を予め予約システムに入れることで予約が入らず確実に取得できる。

⑦取組のきっかけ	店舗数、従業員数も増え、予約状況や従業員の休みを一元化し、わかりやすくしたいと考えたから。
----------	---

## 5 働きやすさ／仕事と生活の両立

①業種	医療業
②労働者数	5～29人
③地域	中信
④取組事例	労使の話し合いによる診療時間の見直し
⑤具体的内容	19 時までの診療時間では育児との両立が難しいという声からスタッフが上がった。クリニックとしても働きやすい職場づくりを推進する一方、診療時間短縮による経営面の影響をどうするかという課題もあった。労使で十分に話し合った結果、診療時間を 18 時までに変更し、遅くとも 18 時 30 分には退勤すること、診療時間短縮分を補うために年間 132 日の所定休日を 120 日とすることを労使で合意した。
⑥効果	保育園へのお迎えも可能となり、家庭や育児との両立がしやすくなっている。
⑦取組のきっかけ	専門職（歯科衛生士）の不足、新卒・既卒・常勤・パートも含めて採用困難の為、既存の社員に長く働いてもらいたい。

## 6 時間外労働の考え方

①業種	卸売業・小売業
②労働者数	30～49人
③地域	中信
④活用助成金	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）
⑤取組事例	労務管理システムの導入及びシステムを活用した残業の事前申請制
⑥具体的内容	労働時間の適正把握・管理に向けて、助成金を活用して IC カード打刻による労務管理システムを導入。また、当該システムを活用して、残業の事前申請制を導入。時間外労働は部門長が認めた場合に限りしている。

⑦効果	事前申請制の導入により、「申請された残業はその業務に適した時間か」「そもそもその残業は必要なのか」を部門長が考えるきっかけになった。機器・制度導入前の時間外労働時間数は月平均 37 時間であったが、導入後は 21 時間と大幅削減できた。
⑧取組のきっかけ	今回の取組以前は、固定残業性を採用し、月 50 時間の固定時間外手当を支給していました。それだけ時間外労働が多かったこともありますが、固定化・定量化してしまうことにより会社側、労働者側双方が無頓着になり、仕事の質を問いつけ、生産性を向上させることを無意識に放棄していることに気づいたことがきっかけです。 システム導入により、労働時間を機械的に明確にできる事よりも、その為の設備投資を行うことにより、労働の品質向上に会社が本気で取組む姿勢を示せること。さらに、従業員の会社への信頼感の向上も期待できると考えました。

#### 7年次有給休暇の取得のしやすさ

①業種	医療業
②労働者数	5～29人
③地域	北信
④取組事例	年次有給休暇の取得しやすい環境整備
⑤具体的内容	<p>年次有給休暇を取りたいときにとれるようスタッフを多めに採用している。全員が 100%取得しても業務に支障がなく、経営がなりたつようにするのが経営者の役割と考えている。また、時間単位年休制度も導入している。</p> <p>日曜日以外に水曜日を休診日として年間休日は 119 日である。今は患者ファーストではなくスタッフファーストであるとの考えのもと、あまった経営資源は経営者への還元より、スタッフが安心して働ける環境整備に投資するようにしている。</p>
⑥効果	<p>年次有給休暇取得率は、ほぼ 100%である。</p> <p>ここ数年退職者はほとんどいない。</p> <p>経営者としても以前よりスタッフ間の人間関係などのトラブルに頭を悩ませることがなくなった。</p>
⑦取組のきっかけ	労働環境に満足していないとスタッフの労働意欲も上がらないと考えたため。離職率にも影響する。

## 8 助成金の活用

①業種	医療業
②労働者数	50～100人
③地域	南信
④活用助成金	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）
⑤取組事例	自動釣銭機連動 POS システムの導入
⑥具体的内容	会計窓口で1日120名の患者の料金精算を行っている。日頃、釣銭の間違いや最終の集計金額が合わなく、会計事務担当者の心理的、時間的負担が大きかった。
⑦効果	助成金を活用して自動釣銭機連動 POS システムを導入した。 釣銭の間違いがほとんどなくなった。また窓口終了とほぼ同時に集計記帳ができ労働者の心理的負担、集計のための時間（多い時には2時間）がなくなった。 患者への信頼、会計時の待ち時間が縮小された。
⑧取組のきっかけ	会計事務所の助言により取組んだ

## 9 助成金の活用

①業種	建設業
②労働者数	50人～100人
③地域	東信
④活用助成金	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）
⑤取組事例	遠隔会議ソリューションシステムの導入
⑥具体的内容	以前から特殊技術などで、現場との打ち合わせが課題になっていた。助成金を活用して遠隔会議ソリューションシステムを導入した。
⑦効果	現場への直行直帰を可能にし、労働時間が大きく削減できた。 契約内容（図面など）と施工方法・技術等の間違いがなくなり労働者への負担が削減した。 客先の信頼関係が向上した。
⑧取組のきっかけ	労働局のホームページで助成金の情報を見つけた。

## 10 労働時間の話し合い

①業種	製造業
②労働者数	5～29人
③地域	中信
④活用助成金	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）
⑤取組事例	労使の話し合いの機会の継続
⑥具体的内容	<p>助成金制度を活用する前から不定期ではあるが、働き方改革を議題に会議を行ってきた。助成金申請を機に、労使の話し合いの機会を3か月ごとに定期的で開催することにした。</p> <p>時間外労働・休日労働・年次有給休暇の取得状況・生産状況をデータで示し、会議を行っている。</p> <p>次回開催日時を会議終了時に決めて全員が参加できるようにしている。安全会議とは別の日時で設定している。</p> <p>また、月次で時間外労働・休日労働・年次有給休暇の取得状況を大きな一覧表で工場内に張り出している。</p>
⑦効果	時間外労働の削減の意識は高まっている。発表されたデータを見て自律的に時間外労働の削減や年次有給休暇の取得に取り組んでいる。
⑧取組のきっかけ	働き方改革に伴い、時間外労働の削減と年次有給休暇取得を行うにあたり意識付けをする為の良い機会と考えた。