

中小企業の「働き方改革」 取組事例集

～他社の取組を参考に自社の取組を進めましょう～



働き方が変わります！

中小企業の皆さま「働き方改革」はじめていますか？

年5日 有給休暇の 確実な取得	時間外労働 の上限導入	正規・非正規間の 不合理な 待遇差解消
施行日 2019年4月1日	施行日 2019年4月1日 (中小企業:2020年4月1日)	施行日 2020年4月1日 (中小企業:2021年4月1日)

- 働き方改革関連法が成立し、2019年4月から順次施行されています
- 「働き方改革」は、働く方々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です
- 日本の雇用の7割を担う中小企業・小規模事業者の皆様にぜひとも進めて頂きたいのが、「働き方改革」です
- 魅力ある職場にすることで、人手不足解消にもつながります

働き方改革って言われてもなあ…とっていませんか？

【従業員のモチベーション】

- 今いる従業員の環境を良くして離職を防ぎたい…
- 労働条件に曖昧な部分があるので、明確にしてトラブルを防ぎたい…
- パート従業員の力をもっと引き出せないか…



【採用】

- 新たに採用を行いたいが応募がない…

【働き方・休み方】

- 人員が増えない中で残業を減らせるか…
- まずは完全週休2日制をめざしたい…
- 業務を効率化して生産性を高めたい…

大阪労働局では、「働き方改革」に取り組んでおられる大阪府内の中小企業にご協力いただき、取組事例集を作成しました。

皆様におかれましても是非、ご参考にしていただき、自社の働き方改革に取り組んでいただければ幸いです。

目次

〈掲載企業〉23社

時間外労働の削減

CASE	業 種	企業名	従業員規模	ページ
01	製 造 業	三元ラセン管工業株式会社	1～50人	4
02	旅 館 業	株式会社大和屋本店	51～100人	6

年次有給休暇の取得促進

03	介 護 事 業	社会福祉法人豊中ファミリー	251～300人	8
04	建 設 業	株式会社クラフト	1～50人	10
05	建 設 業	三国産業株式会社	1～50人	12
06	製 造 業	梅南鋼材株式会社	1～50人	14
07	製 造 販 売 業	三洋化学工業株式会社	51～100人	16

時間外労働の削減・年次有給休暇の取得促進

08	印 刷 業	フジミ印刷株式会社	1～50人	18
09	商 社	西川産業株式会社	151～200人	20
10	製 造 業	株式会社中央電機計器製作所	1～50人	22
11	製 造 業	株式会社山田製作所	1～50人	24
12	製 造 業	株式会社Re:fa	1～50人	26
13	製 造 業	パースルパナソニックファクトリーパートナーズ株式会社豊中事業所	51～100人	28
14	製 造 業	大同化工機工業株式会社	251～300人	30
15	製 造 業	YAMAKIN株式会社	251～300人	32
16	排水処理設備業	ディンク株式会社	1～50人	34

業務の効率化・生産性の向上

17	建 設 業	株式会社KMユナイテッド	1～50人	36
18	情 報 通 信 業	サントリースステムテクノロジー株式会社	201～250人	38
19	製 造 業	株式会社高洋商会	1～50人	40
20	製 造 業	株式会社廣野鐵工所	101～150人	42
21	製 造 販 売 業	A社	51～100人	44

勤務間インターバル

22	製 造 販 売 業	レッキス工業株式会社	151～200人	46
----	-----------	------------	----------	----

テレワーク

23	卸 売 業	パナソニックFSエンジニアリング株式会社	251～300人	48
----	-------	----------------------	----------	----

お知らせ

用語解説	54
------	----

CASE 01

三元ラセン管工業株式会社

小さな町工場でも若者が誇りを持って働き続けられる会社づくりを目指し、経営者自ら先頭に立ち全員で日々改善活動に取り組むことで、「長時間労働の削減」「休暇の取りやすい風土」を実現し、働きやすい職場づくりを行う。

取組前

きっかけ・時期・課題

○海外との価格競争に打ち勝つため量産品は製造せず、高付加価値の特注品に特化する方針に転換した。「多品種」「短納期」の受注生産を実現し、同時に若手人材の確保・維持のため、短納期でも「長時間労働を抑制しつつ、休暇が取りやすい職場風土」を実現する必要があった。

取組後

成果・効果

- 完全週休二日制を目指し、120日を超える年間休日を実現した。
- 従業員の多能工化を促進し、短納期に対応しつつ残業を抑止することができた（月労働時間40時間削減、残業ゼロ実績あり）。
- 従業員が一丸となる取り組みを進めることで、業務効率化と同時に「従業員のモチベーション向上」が実現した。

取組内容や仕組み

- 【取組の推進力と体制】
- 3S活動、ISO認証の自力取得などを通して、経営者が先頭に立ち、従業員が一丸となって取り組む体制づくり・風土づくりを行った。
 - 業務改善のための提案制度や「一日一善」活動をとおして、日々の改善を継続した。
 - 優れた業務改善提案は直ちに採用することで、業務の効率化と同時に、従業員のモチベーション向上が実現した。



企業概要

三元ラセン管工業株式会社

所在地：大阪市城東区
従業員：24名
事業概要(業種)：金属製造業

【取組の内容】

働きやすい環境づくり

- ・付加価値の高い多品種・短納期の受注生産により、価格や納期における交渉力を獲得。
- ・各人が資格カードを持ち、作業できる工程を明示。資格取得を促すこと等により従業員の多能工化を図る。その結果、短納期に対応しつつ残業を抑止することができた。
- ・従業員が当番制で業務効率化策の提案を行い、優れた提案は直ちに採用している。このことにより業務効率化と同時に、従業員のモチベーション向上が実現した。

IT活用による業務効率化

- ・自社に適したITシステムを導入することによりペーパーレス化。
- ・受注、図面作成、書類管理が一貫してパソコン画面上で可能になり、作業を大幅に効率化。

長時間労働の削減

- ・まずは完全週休二日制を目指し、120日を超える年間休日を実現した。
- ・多能工化によって短納期でも休暇を取りやすい風土を形成（資格カード、教育訓練）。
- ・旋盤、溶接、非破壊検査、それぞれ複数の者が作業可能。事務職にも仕入品検査を教え、半日ずつ担当している。
- ・IT活用により図面の前例検索が一発で可能になった。これにより、多品種・短納期生産に対応するための設計業務が効率化できた。

【苦労した点、工夫した点、成功の秘訣】

○先代経営者の急逝により事業を継承後、量産品を製造せず特注品に特化することにした。現場では懐疑的な声もあった。毎朝10分弱の朝礼の中で、経営者の考えを従業員にすべて伝えることで、根気よく理解を得ることに努めた。

CASE 02

株式会社大和屋本店

株式会社大和屋本店は、100年以上の歴史を持つ老舗旅館「大和屋本店」を経営している。交通の便の良い道頓堀エリアに立地し、大阪市内では数少ない畳の部屋で宿泊できる旅館として、インバウンドにも人気の旅館である。これまで手書きで行っていた予約・顧客情報の管理業務におけるIT導入を行った。加えて、小さな変化(改善)を積み重ね、現場の理解を得ながら、少しずつではあるものの着実に業務効率化(時間外労働の削減)による「働きやすい環境づくり」を進めている。

取組前

きっかけ・時期・課題

○顧客満足度を高めて、旅館の稼働率や客単価を上げるためには、生産性向上が重要と考えた。
人手不足が深刻で、かつ、離職率が高い業界であり「働きやすい環境づくり」に取り組む必要があった。

取組後

成果・効果

○IT活用により、手書き・転記の業務を削減した。年間で約1,800時間(1日あたり4～5時間、1件あたり3分程度の入力時間削減)が実現した。
○現場の理解を得ながら、小さな変化(改善)を積み重ねるための環境づくりを行った結果、従業員の意識が前向きになり、モチベーションが向上した。

取組内容や仕組み

【取組の推進力と体制】

○「フロント」「調理場」「宴会場(客室係)」間で情報(予約状況や料理の内容)の共有を促進するため、「新システム(ホテル旅館向け予約・顧客管理システム)」の導入を行った。
○毎月の幹部会議で、優秀な改善の表彰を行った。

【取組の内容】

IT活用による情報共有で、手書き・転記の業務を削減

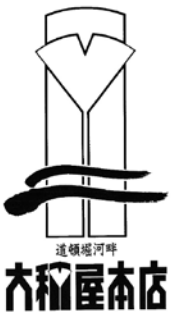
・「ホテル旅館向け予約・顧客管理システム」を導入したことで、予約状況や料理の内容などの情報を共有しやすくなり、手書きや電話連絡などの手間を省き、ミスを無くすことができた。
たとえば、電話予約に対して、表計算ソフトと手書きの台帳に入力・転記していたものが、一度のシステム入力ですべて済むようになり、入力時間を大幅に削減することが可能になった。
・食材をインターネット経由で発注するシステムを導入し、仕入れ先ごとに発注する時間や、合計金額を集計する作業を削減した。



企業概要

株式会社大和屋本店

所在地：大阪市中央区
従業員：60名
事業概要(業種)：旅館業



小さな変化を積み重ねるための環境づくり

・日々の業務に対する改善のアイデアや改善結果を「アイデアカード」「改善カード」に書いて、社内でも共有する取り組みを行っている。
・毎月の幹部会議では、集まった「アイデアカード」「改善カード」の中から優秀な改善を表彰しており、日々の小さな変化(改善)を奨励する環境づくりを行った。
・結果として、従業員の業務に対する意識が変化し、業務の効率化に積極的に取り組むようになった。

【苦労した点、工夫した点、成功の秘訣】

○今まで慣れている仕組みを変えることには、現場からの抵抗もあった。そこで、たとえばIT活用による新システム導入への移行前15日間は、新・旧両方のシステムに入力してもらうこととした。このように試行期間を設けることで、徐々に新システムに慣れ、効率化を実感してもらうことにより、前向きな取り組みが実現した。
「現場の理解を得ながら一緒に取り組むこと」「少しずつでも根気よく着実に取り組むこと」「働き甲斐の創設」がポイントだと考えている。

Q 労働時間はどう把握すれば良いの？

A ●労働基準法においては、労働時間や残業代(割増賃金)について、ルールを設けていることから、使用者には、労働時間を適正に把握する責務があります。
●労働時間の把握は、タイムカードによる記録、PCなどの使用時間の記録等の客観的な方法や使用者による現認(現に確認すること)が原則になります。これらの方法をとることができず、やむを得ない場合には、適正な申告を阻害しない等の適切な措置を講じた上で、自己申告によることができます。

社会福祉法人豊中ファミリー

意識改革と業務仕分けを行い、人材充足の向上を図ると共に、ワーク・ライフ・バランスの取れた職場・より長く働ける職場を目指す。

取組前

きっかけ・時期・課題

- 5年ほど前までは体力のある若手職員や新卒の有資格者を主に採用していたが、採用が難しい状況が続くようになり採用方針を転換する必要性に駆られた。
- 人手不足の為、管理職も現場業務を行っていたが、管理業務が疎かになり負のスパイラルに陥った。
- 職員の中心メンバーが育児を行うようになり、効率的な働き方を追求する必要が生じた。

取組後

成果・効果

- 業務効率を図ることと、職員が協力し合い、お互いしっかり休めるよう意識改革を行ったことにより、年次有給休暇取得等、勤務調整がよりしやすくなった。

年次有給休暇取得率	2016年度	64.5%	10.6日/人	
	2018年度	87.7%	16.5日/人	23.2%UP
月平均時間外労働時間数	2016年度	8.9時間		
	2018年度	8.6時間		
- 業務効率を図ることと、職員が協力し合い、お互いしっかり休めるよう意識改革を行ったことにより、年次有給休暇取得等、勤務調整がよりしやすくなった。
- 育児休業・産前産後休業取得率100%達成。
- 職員同士「お互い様」の機運がより高まり、育児休業は取得するものという考え方が定着した。

取組内容や 仕組み

【取組の推進力】(経営者自らによる主導等)

- 施設長を含む管理職が中心となり行う。
- 「人を充足させることで安定した人員配置が行える」という考え方を重視し取り組みを行った。

【取組の体制】(労使コミュニケーションの手法等含む)

- 2カ月に1度行われる職員会議・月に1度開催する安全衛生委員会で課題の共有を図った。
- 事業計画で策定している3つの柱①人材確保②人材育成③労働環境を整える、を常に意識するよう周知を行った。



企業概要

社会福祉法人豊中ファミリー

所在地：豊中市
従業員：288名
事業概要(業種)：介護事業



【取組の内容】

業務の見直し

- ・業務の仕分けを行い、専門性の高い業務は正職員である介護職員が担い、食事の準備・配膳・片付け・ごく簡単な介助・掃除・洗濯等はパート採用のシニアスタッフが行うこととし正職員の業務負担を軽減させた。
- ・管理業務を明確化し、管理職は管理業務に専念するよう指導を行った。

ベテラン職員の意識改革

- ・機械を使わずスタッフが直接介護を行った方が早いというベテラン職員に対し「年齢を重ねても働ける為の介護」を丁寧に説明し理解に努めた。

従業員の意識改革

- ・健康で長く働くことを目標に、『持ち上げない介護』を徹底させる為、会社方針を強く打ち出した。リフト導入を行い、職員の身体への負担軽減を図っている。

ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・育児短時間制度の取得促進を行うと共に、3歳までとしていた取得期間を就学前までとする新たな制度導入を行った。
- ・半日単位の年次有給休暇制度を設け、より取得しやすい状況を整えた。

正社員登用・人材育成

- ・これまで重視していた体力のある新卒の若手職員や有資格者を主に採用する方針を改め、無資格未経験者の採用も積極的に行うこととし人員確保に繋げた。また、時間をかけた教育に重点を置くこととし、例えば一通りの仕事を覚えるのに半年ほどかけ、夜勤はその後、本人の習熟度を確認した後配置するよう配慮している。
- ・シニア層の活用を重視し、短時間勤務のシニアスタッフの採用を積極的に行った。
- ・短時間スタッフの意欲向上の為、正社員登用制度を積極的に推進。
平成31年4月には4名のスタッフを正社員化した。

【苦労した点、工夫した点、成功の秘訣】

- 意識改革は容易いものではなかったが、会社としての方針を曲げず、しかし強引に押し進めるのではなく、対話を重ね職員の理解を求め続けたことが成功の秘訣と考える。
また、人員が不足している時間帯を短時間であれば働きたいという地域のシニア層を活用するという発想の転換が功を奏したと考える。

【利用した外部資源】(相談窓口、専門家、助成金等)

- 社会保険労務士と密に連携を行い、取り組みを進めた。

株式会社クラフト

仕事の単価を正確に図り見える化し、生産性を意識。
日報により連絡・相談の体制を図り、業務の改善を行った。

取組前

きっかけ・時期・課題

- 月間平均時間外労働時間 20時間13分
- 年次有給休暇取得率 60.19% (2014年度)
- ・個人で仕事を完了させることが多いため、1人で抱え込み、人材育成が出来ておらず、分業も出来ない。
- ・コミュニケーション不足で効率が悪く、従業員同士の業務内容の把握が出来ていない。
- ・時間外におよんでいる原因が分からない。
- ・休日出勤時の労働時間・休憩時間などまとめて申告されている。
- ・日々の管理が出来ていない。

取組後

成果・効果

- 月間平均時間外労働時間 19時間47分
- 年次有給休暇取得率 83.63% (2018年度)
- 全社員の年次有給休暇に対する意識が「取りにくく、気を遣うもの」から「有効活用すべきもの」へと変化した。
- 相談窓口の創設により、1人で業務を抱え込むことなく、人員を投入する・外注する等の工夫もできるようになった。

年度	生産性（時間当たり）	年次取得率
2014	100%	60%
2015	110%	83%
2016	99%	80%
2017	105%	93%
2018	149%	83%



- 業務を見える化することにより、目標・目的を明確化し、それぞれの成長を促す。

取組の目的

取組内容や 仕組み

- 【取組の推進力】（経営者自らによる主導等）
- 年次有給休暇取得促進の周知と啓発に関する経営者によるトップメッセージ発信。
- 経営者自らが相談窓口となり、業務の配分を調整。
- 【取組の体制】（労使コミュニケーションの手法を含む）
- 社員全員で考える機会を設ける。（毎週月曜日）個々の業務の報告・今週のスケジュール・外注する内容等を報告。
- 2019年3月から毎週水曜日13:00-13:30、5Sの一環として掃除をしている。部署を超え2人1組で実施することにより、他部署の物品・備品の配置等を把握することが出来、日ごろ関わりの薄い社員と作業を交えながらコミュニケーションをとることが出来ている。
- 【取組の内容】
- 各自の年次有給休暇取得状況を掲示し、見える化。ためらいなく取得する風土をつくった。
- 時間単位年次有給休暇制度の導入。



企業概要

株式会社クラフト

所在地：大阪市阿倍野区

従業員：8名

事業概要（業種）：サイン、看板、ディスプレイの企画・設計・製作・施工



- 相談窓口設置により、相談を通じて他の社員の事情や業務量を把握。
- 年次有給休暇の時効消滅を防止するため、毎年の付与日に合計残日数をメールで送信。
- 毎日の終業時、日報を求めている。日報の負担を軽減するために、プルダウン等による記入方法の効率化を図っている。
- 日報には、その日の時間ごとの作業・業務内容・残業申請・早朝残業申請・明日の予定を記入。上長が毎日確認をし、チェック時刻を入力することになっている。さらに日報と会計ソフトの勤怠時間を一致させることにより、正確な労働時間の管理が可能になった。

【業務の見える化】

- 各商談の粗利を見える化。
- 日報に作業・業務ごとにかかった時間を記入することにより、商談ごとに材料費・外注加工費だけではなく、労務費も計上し、正確な粗利を見える化出来るようになった。

【業務の削減】

- 商談ごとの粗利が正確に把握できているので、従業員・顧客へのフィードバックも正確にできるようになり、利益の上がらない商談（従来から継続しているが、利益が低い・慣例として受注している業務等）の値上げ交渉などが出来るようになった。

【人事評価の構築】

- 2016年度 仕事の洗い出し・棚卸。 社会保険労務士と契約をし、評価制度を構築。
- 2018年度 プレススタートし、調整を繰り返した。
- 2019年度 本格的にスタート。

【顧客との交渉】

- 得意とする業務による付加価値を労務費として見積に計上し、その根拠をお客様に説明・了承してもらえるようになった。

【従業員の意識改革】

- 単に与えられた仕事をするのではなく、仕事の効率や取り組み方によって、担当案件の利益を生み出しているのは自分であるという意識に繋がるようになった。

【苦労した点、工夫した点、成功の秘訣】

- 従業員に対して日報の作成など負担をかけることになるが、必要性を理解してもらうため十分に説明をした。会社の業績と従業員の成長の角度から理解を求めた。経費を計ることが難しい管理部門の労務費についても、商談ごとに按分し、単価に反映させたことにより、会社の利益を正確に把握することが可能になった。

【利用した外部資源】

- 大阪労働局 ワークショップ参加 働き方改革宣言掲載。
- 税理士により、バラバラになっていた会計と生産の管理が繋がるようにシステムを改良した。
- 社会保険労務士と契約し、評価制度を構築した。

三国産業株式会社

休日・休暇の取りづらいいと言われる建設業の分野において、有給休暇取得を進めており、取得率100%を目指している。

完全週休二日制を導入し、建設業界には未だ数少ない雇用環境を整えた。平均年齢が30歳前後の社員を「日本一の杭工事スペシャリスト集団」として育成するために資格取得支援を行い、各人のスキルアップを図り、業績向上に向けて改革を進めている。

取組前

きっかけ・時期・課題

○人材の確保・定着の必要性

5年ほど前より人手不足が顕著となり採用活動を強化したが、なかなか解消されなかった。長期的な成長持続の観点から、技術者自らが主体的に技術向上に取り組み、イノベーションの促進など企業基盤の強化に繋げていく必要があった。

取組後

成果・効果

○有給休暇の取得日数の増加

取組前…H25年度平均取得日数 3日

直近…H30年度平均取得日数 10.5日

○年間総労働時間の減少

・平成25年より週休二日制導入による所定労働日の減少に加えて有給休暇取得日数が増加したことにより、年間総労働時間を約200時間削減できた。

<対策前>

H25.1月～H25.12月⇒平均年間総労働時間 約1800時間

<対策後>

H30.1月～H30.12月⇒平均年間総労働時間 約1600時間

○社員の士気向上

・会社が国家資格取得を積極的にバックアップしたこともあり、社内で資格取得勉強会を開催するなど、自主的に仕事に取り組む姿勢が現れてきた。また仕事に誇りを持って「かっこいい働き方」をしようというスローガンが社内に浸透し、各人のモチベーションアップに繋がった。

○採用アップ

・週休二日制を導入するなど、休日数を増やしたこともあり、平成25年は応募人数0人だったが本年度は17人の採用実績となった。
・ユースエール認定企業の基準を概ねクリアしたことからハローワーク経由の高卒採用が増えており、特に沖縄県からの応募・採用が増えている。また正社員の定着率も向上している。



取組内容や 仕組み

企業概要

三国産業株式会社



所在地：箕面市

従業員：26名

事業概要(業種)：建設業

【取組の推進力】

○働き方の見直しを経営者・役員が主導。

○経営陣の主導により5年ほど前から取り組んでいる。

【取組の体制】

○創業者の「社員を大切にする」という想いのもと、労働時間だけでなく「社員が生き生きと働ける職場環境」を整備する体制を整えている。

【取組の内容】

業務の効率化

- ・事務職は固定席からフリーアドレス席へ変更、併せてペーパーレス化を図り、業務効率を上げた。
- ・クラウドサービスを活用することで、現場でもすぐに本社備え付け資料を確認することができるようになり、作業以外の時間が短縮された。また、日報による勤怠管理をクラウドサービスに変更することにより、日報作成のために帰社する時間や日報作成時間の削減に繋がった。

年間休日の増加

・毎週土曜日を休日とし完全週休二日制を実現した。

有給休暇消化率100%を目指す取り組み

- ・有給休暇取得推奨日を設定し、有給休暇を取りやすい雰囲気づくりをしている。
- ・半日単位での有給取得も勧めている。
- ・特に新人には会社が積極的に長期休暇取得を促している。また役職者が率先して休暇取得することで、社員に休暇取得を促している。

育児・介護・治療等と仕事の両立

- ・治療のための短時間勤務制、子育て中の社員を短時間正社員採用する制度を設けている。
- ・男性の育児休業取得あり。
- ・本年3月より完全リモートワークで経理(仕分け・記帳)担当者を1人雇用した。ペーパーレス化を進める中、経理は在宅勤務できる環境が整った。また経理職で募集したところ在宅勤務希望という主婦から応募があり、互いの利害が一致し、採用に至った。

【苦労・工夫した点】

○社員の理解・協力を得ること。

働き方の見直しについて、本年6月、第1回目の社員総会を開催し、労使の意見交換の場を設けた。

梅南鋼材株式会社

年次有給休暇の取得率向上

取組前

きっかけ・時期・課題

○H16年頃に新卒採用を始めたが定着せず、給与や休日等を改革し、定着に繋がたいと考えた。

取組後

成果・効果

○労働時間削減、年休取得率向上等の改革により人材が定着。

取組内容や 仕組み

【取組の推進力】

○人材確保のため全社員に「魅力ある会社とは何か」、とアンケートを実施した結果100項目の回答があり、労働時間削減や年休取得率向上に繋がった。

【取組の体制】

○代表取締役主導のもと、総務部部长を中心とし改革を推進した。

【取組の内容】

年次有給休暇の取得促進

- ・「有給休暇取得計画表」を作成し、部門別に調整することにより、取得を促進した。
- ・「有給休暇取得計画表」を掲示し「見える化」することにより、全社員が取得状況を把握し取得促進を図る。
- ・仕事の進捗状況を共有し多能工化を図り、休暇を取得しやすい体制づくりに努める。
- ・有休取得率100パーセントを目指しているが、まずは、政府目標でもある70パーセントを目指す予定。
- ・計画的付与を実施。

時間外労働の削減

- ・残業は原則16:30までに申請。やはり製造部門が多いが、時間外20時間以上で上司が指導。

付加価値の向上

- ・鋼材の販売を中心としていたが、加工中心にシフト。短納期で1個からの加工を受注することにより高い付加価値率を確保し、価格や納期の交渉力を向上。

企業概要

梅南鋼材株式会社



所在地：大阪市西成区

従業員：44名

事業概要(業種)：製造業(鋼材の加工販売業務全般)

IT活用による業務効率化

- ・文書・図面管理システムを導入し、紙ファイルを廃止。受注案件ごとに関連書類を全て紐付けしてサーバ上に保存。案件を処理する過程で必要となる種々の確認作業を瞬時に行うことができ、業務が大幅に効率化した。

労使のコミュニケーション

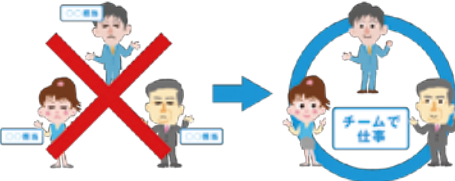
- ・若手の離職が相次いだ時期があったため、従業員全員に魅力ある会社の条件を問い、労働条件に関する要望は委員会で検討し、順次改善。
- ・経営情報を従業員に開示し、休日・休暇を予め加味した年間業務計画を全員で議論。

Q

年次有給休暇の取得率が低いので、アドバイスが欲しい!

A

- 年次有給休暇の取得率が低い主な理由として、「みんなに迷惑がかかると感じるから」、「後で多忙になるから」といった理由から年次有給休暇への取得にためらいを感じる労働者が多いといった調査結果が出ております。
- そこで、取得率の向上に向けて、
 - ◇仕事を個人ではなくチームで行い、チームの中で情報共有を図って休みやすい職場環境とする。
 - ◇経営者主導のもと、取得しやすい雰囲気づくりや、労使の話し合いの機会をつくるなど、意識改革を行う。
 - ◇年次有給休暇の「計画的付与制度」を導入する。などの取組が考えられます。企業の実情に合った取組を「働き方改革推進支援センター」等の専門家が提案させていただきます。



三洋化学工業株式会社

年次有給休暇の取得推進

取組前

きっかけ・時期・課題

○平成23・24年度の2年間「職場意識改善助成金」を活用して、年次有給休暇の取得率が22年度47.7%から、23年度63.2%、24年度70.5%に向上。平成26年度、業績の低迷から47.3%に取得率が低下、ここであきらめず、取得率70%達成を目指して新たな取組に挑戦した。その結果、平成27年度で65.5%、平成28年度76.7%の取得率を達成することができた。採用時の応募が急増することとなった。

取組後

成果・効果

○年休取得に関して管理職・同僚の理解が高まった。
○風邪や家の急用以外で年休を取得することへの“ためらい感”の排除に取組み、取得しやすくなった。

取組内容や 仕組み

【取組の推進力】(経営者自らによる主導等)

○「社員だけでなくその家族も幸せになってほしい」という経営トップの号令のもと、全社一丸となって各自の「働き方」の見直しに取組んだ。

【取組の体制】(労使コミュニケーションの手法等含む)

○マネジメント会議で取組方針を共有化し、従業員代表の幹部との定期的な懇談会で進捗を確認するなど、労使で取組んだ。

【取組の内容】

○計画的付与制度を導入し、社員全員が各々、半期ごとに「年休カレンダー」に記入。このことを通じ、趣味や子供の学校行事などのために「計画的に休む」ということに関して職場・同僚の理解を得る。

○見える化(休みを事前に全社内では把握して業務調整する)を図る。

○休みを取得するために標準化できる仕事を整理し、部署内のジョブローテーションを行い、各人の仕事量の平準化を進めて、日常のスケジュールを上手に組立てることで無理のない休みの取得を実現した。



企業概要

三洋化学工業株式会社

所在地：大阪市平野区

従業員：71名

事業概要(業種)：プラスチック容器製造販売業

○「休むこと」にこだわるあまり、企業としての対応力が低下してしまうことを避け、「仕事＝拘束時間ではなく付加価値である」という意識の定着に努める。併せて、拘束時間＝評価と一律にみなさない「人事評価制度」を整備した。
○ワーク・ライフ・バランスについての顧客側の理解を得るため、日々の営業活動においてワーク・ライフ・バランスの取組が、顧客への利益に繋がることを説明する努力を続けた。

【苦勞した点、工夫した点、成功の秘訣】

○再度の挑戦ということで悩んだが、経営トップの号令に後押しされ、管理職・従業員が同じ目標を共有化できたことが成功の秘訣。

【利用した外部資源】(相談窓口、専門家、助成金等)

○「働き方・休み方改善コンサルタント」の来社を要請して、社長以下、全管理職並びに従業員代表の役員に、働き方・休み方改善の説明を実施し、取組んだ。

○「職場意識改善助成金(H23・24年度)」の支給を受け、取組んだ。

Q

年次有給休暇の管理が難しい!

A

●年次有給休暇の管理に当たっては、管理簿を作成することが重要です。「働き方改革推進支援センター」等の専門家にご相談頂ければ、年次有給休暇管理簿の作成方法についてアドバイスさせていただきます。

労働基準法の改正により、2019年4月から、使用者は、取得した時季、日数及び取得状況を管理する基準日を労働者ごとに明らかにした書類(年次有給休暇管理簿)を作成し、当該年休を与えた期間中及び当該期間の満了後3年間保存しなければなりません。

年次有給休暇管理簿は労働者名簿または賃金台帳とあわせて調整することができます。また、必要なときにいつでも出力できる仕組みとした上でシステム上で管理することも差し支えありません。

フジミ印刷株式会社

時間外労働削減・年次有給休暇取得促進

取組前

きっかけ・時期・課題

【取組前の状況】

- 小規模事業場の製造現場である当該事業所は、受注から納品まで短期間で高品質に仕上げるニーズが高く、応じるためにはやむを得ず、日々長時間労働になる傾向であった。
- 経営者は会社の収益と、従業員の疲弊、閉塞感のバランスに問題意識を持ちつつも、具体的打開策を見いだせない状況が続いていた。

【きっかけ】

- そこで、平成30年4月大阪労働局監督課の自主点検結果報告時に、「…納期の逼迫による残業が殆どです。残業時間が多いのは理解しているが、人員の確保もままならない状況で従業員に辛い思いをさせているのも事実です。早急に改善したい…」との事業主からの率直かつ切実な報告書を提出し、働き方・休み方改善コンサルタントの助言・相談を利用することとした。また、所轄労働基準監督署による指導や是正勧告を受けたこと、さらに働き方改革関連法への対応の必要性が、社内の労働環境改善に向けて不退転の気持ちで取組むきっかけとなった。

取組後

成果・効果

- 従業員は、経営トップの改善方針を理解し、意識改革が浸透した。
- 時間外労働の最長労働者の実績は約半減。
(H29.11月実績：80時間/月超⇒H31.2月3月実績：30～50時間)
- 年次有給休暇取得についても社内周知が進み、無理なく計画的に取得できる見通しが立った。
- 今年度は、新卒者1名を採用できた。また、会社はISOの認証取得を目指して事業を進め、危険物取扱主任者の資格取得を社員数人が目指すなど、目標を設定して達成に向けて取り組もうとする雰囲気、社内が活気づいてきた。

取組内容や 仕組み

【取組の推進力】

- まず経営者家族が結集して、コンサルタントからの改善プラン提案、他社事例や改善手法などを参考にして、自社の改善方針や取組方法を検討し、社員に向けて「社員の皆様に」の文書を、トップの意思表示として発信した。



企業概要

フジミ印刷株式会社

所在地：東大阪市
従業員：10名
事業概要(業種)：印刷業(グラビア印刷)

(意思表示部分にあたる文面を以下に一部引用紹介)

- ・ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、経営者と従業員が共に話し合って、推し進めなければ成立しません。
- ・…以下のことを提案させていただきたいと思います。皆様もご意見があれば遠慮なく申し出てください。…
- ・働き方改革とは、双方が考え、双方の利害が一致することにより、達成できるものであると信じます。
- ・共に納得できる職場となります。考えていきましょう。
- ・従業員皆様の協力が必須条件です。意識の改革も必要となってくるでしょう。経営者側も働き方改革については、勉強を始めたばかりで、わかっていない場面も多々あるかと思いますが、一緒に考え、知恵を出し合って、この課題に取り組んでいきましょう。

【取組の体制】

- 社長から「社員の皆様に」のメッセージ内容を各部門長(製造機械ごとの責任者)へ個別に話し、経営者と従業員の双方が、従来の働き方を見直し、考えて協力することを真摯に呼びかけた。
- また、顧客に対する納期や受注の調整管理において、経営者が誠実に努力する意識を強めた。
- さらに、労働力不足を解決するために、新規採用者を確保する。そして、各従業員の技術や能力の向上に繋がる資格取得などに、支援や教育の充実を図ることとした。

【取組の内容】

- 各機械別に、機械停止日を設定する。
- 年次有給休暇を5日、周囲との調整をしながら確実に取得する。
事業場内に休日・休暇の記入されたカレンダーを掲示し、見える化をして管理、周知を行う。
- 月に1度はノー残業デーを設定する。小規模事業場の特性を踏まえ、計画的に実施することは難しいが、例えば、原材料の入荷待ちが判明したなどの状況に応じ、フレキシブルで散発的なノー残業デー実施をすることが可能。つまり、「小回りが利く」対応ができる。
- 長時間の時間外労働を避けるため、実際に受注調整をした。収益は減少するが、今後に向けての過渡期ととらえ、労働環境改善を優先させる決断をした。

【苦勞した点、工夫した点、成功の秘訣】

- 当該年度は、地震や台風により工場設備に大きな被害を受け、厳しい状況が発生。それでも、会社全体が意識的に前向きな改善方向を目指す方針を進めたことが、問題解決に取り組む原動力となったと思う。

【利用した外部資源】(相談窓口、専門家、助成金等)

- 働き方・休み方改善コンサルタント

西川産業株式会社

コミュニケーションをよくし、
時間外労働削減と有給休暇取得率向上を実践。

取組前

きっかけ・時期・課題

- 平成23年度：年次有給休暇取得率 46.7%
※取組スタート時、時間の管理も含め改善を進めた。
- 平成23年度、社長の声掛けによりスタートした。以前から問題を意識はしていたが、具体的な取り組みを実施していなかった。

取組後

成果・効果

- 平成30年度：時間外労働 月平均10.5h
年次有給休暇取得率 80.3%
- 大学の就職課から「働きやすい会社」として女子学生に紹介してもらっており、優秀な女性総合職を採用出来ている。

取組の目的

- 使う人の希望と創る人の誠意の交差点を目指し、スマートな働き方で時代の変化に対応する。
- 2022年までに女性社員を全体の1/3にする。

取組内容や 仕組み

- 【取組の推進力】（経営者自らによる主導等）
 - 仕事をすることで人生を歩む原資＝収入が得られます。自分ばかりでなく身近な家族にとってもそれなりの収入が継続することが安心→満足につながるのではないのでしょうか。家族も享受できる福利厚生の実現も会社の重要な経営課題です。私の経営にかける思いは以上の通りです。

- 【取組の体制】（労使コミュニケーションの手法を含む）
 - ベテランから若手まで日常業務で改善したいことがあれば、業務改善報告書を提出する。社長をはじめとする役員が改善内容を確認し、水平展開すべき内容は、社内グループシステムで通知され、運用される仕組みとなっている。仕事のクオリティアップに全社員で努めている。
 - 月一度本社従業員の外出を控えさせ、話し合う機会を設けている。そこで労働時間・年次有給休暇・職場の問題などを話し合う。
 - 入社5年までの若手の従業員と社長の食事会を開催し、意見を聴く機会を設けている。



企業概要

西川産業株式会社  西川産業株式会社

所在地：大阪市東淀川区
従業員：178名
事業概要（業種）：機械・工具の専門商社

【取組の内容】

- 休日数が121日と多いにも関わらず、計画的付与制度を10日実施している（不足している場合には、法的基準の限度まで）。10日実施する事により年次有給休暇の取得率が向上した。休むことで支障が出ないよう、ジョブローテーション等（管理部であれば、一人が抱える総務・経理業務を複数人出来るようにローテーションした）によりコミュニケーションを図り多能工化を進めた。
- 時間外労働は、25時間を限度とする36協定を締結。
- 原則19時にサーバーの電源を切り、時間外労働が必要な場合には、翌朝7時の早出出勤をする事により効率的な仕事の進め方を習慣づけしている。
- 以前は、商社という業種なので、取引先との関係から時間外労働が非常に多かった。今では、取引先にも理解を求めるため、社長・営業所長が自ら各取引先を訪問し理解を求めた。原則19時完全退社を実現している。
- 年1回「5S」の日に、去年は職場の整理の代わりに仕事の棚卸を行い、やりたくない仕事、過去から引き継いでいるだけの仕事等（例：パソコンで抽出できるデータを手集計していた）をピックアップし、やらなくて良いと思われる業務については、社長の判断を仰いでいる。

【苦労した点、工夫した点、成功の秘訣】

- 17時には電話を「本日の業務は終了いたしました」のアナウンスに切り替え、業務用の携帯電話は持ち帰らないようにしている。
- 夫の転勤で退職した女性従業員2名をジョブリターン制度により、退職前の業務に復帰させた。
- 社長が、入退社の記録・年次有給休暇の取得率を自らチェックし、業務の平準化を指示することを繰り返すことで意識の変化を浸透させた。
※ジョブリターン制度：転勤等による退職の場合、復職の意思があれば、当社の営業所周辺に戻ってきた際に退職者本人が申し出すれば、復職可能となる。

【利用した外部資源】

- 大阪労働局ワークショップに参加し情報の収集をした。
- 「大阪府男女いきいき元気企業宣言」「大阪労働局 働き方改革宣言」掲載し、会社の気運醸成に活用している。
- 株式会社ママココのアドバイスにより女性会議を開催。
- 育児休業の復帰の不安解消のため、産休前、復帰前、復帰後に面談を実施している。

株式会社中央電機計器製作所

ダイバーシティ

取組前

きっかけ・時期・課題

○リーマンショック後に、取引先企業が製造拠点を海外にシフトしたことや国内市場が縮小しつつあるとの危機感から外国人雇用および女性活躍に力を入れ始めた。

全体	36名(平成18年度)
・外国人	1名
・女性従業員	5名
・法定外労働時間数	月平均 30h
・年次有給休暇取得率	25%(平成18年度)

取組後

成果・効果

○全体	44名(平成30年度)
・外国人	4名
・女性従業員	13名
・法定外労働時間数	月平均 20.3h
・年次有給休暇取得率	58%(平成30年度)

○女子大のキャリアセンターから女性の勤続年数が長くクレームもないと大企業より信頼して推薦してくれている。

取組の目的

○企業の社会的責任を果たすポリシーに基づき、社会から存続を求められる企業となるためでもある。最近では、近隣の小学生の社会見学や10年以上にわたり、アメリカの大学の見学を受け入れている。

取組内容や仕組み

【取組の推進力】

○「物心両面の豊かさを追求し、関わる全ての人々と喜びを共有する企業を目指します」を理念に、お客様のみならず、社員の「喜び」も大切にしております。100年企業を目指し、ダイバーシティ経営を推進し続け、社員のライフスタイルが変わっても、未永く勤められる企業として邁進して参ります。

【取組の体制】

○社長及び経営企画室も含め、毎週の定例会議で共有している。



企業概要

株式会社中央電機計器製作所



所在地：大阪市都島区
従業員：46名
事業概要(業種)：製造業

【取組の体制・内容】

ダイバーシティによる社内の活性化

- ・生産現場への女性の配置、外国人の採用等ダイバーシティ経営を積極的に進めている。これまで6人の女性従業員が育児休業から復帰し、育児短時間勤務を利用しつつ継続勤務している。
- ・中国出身の女性社員が平成30年4月初の女性課長となり、各部で行っていた工数・納期の管理を一括管理する仕組みを構築。この仕組みにより集約した管理状況を毎週会議で報告するほか、工数オーバーや納期遅延の指摘、業務の標準化等を進言し、生産性の向上に貢献。

取引先大企業との関係

- ・基本設計のみ発注者が行い、詳細設計は自社が行う。若手社員であっても発注者と対等に協議し、自社のノウハウを生かした製品に仕上げることで双方にメリットが生まれている。

人材育成

- ・事務職採用の女性に、社内でものづくりの研修を行い、現在も3名が現場で従事している。
- ・設計アシスタントから社内外研修を受けて、3DCAD設計に従事する女性社員もいる。
- ・人間力向上・時期リーダー育成にも積極的に取り組んでいる。

時間外労働の削減

- ・残業は許可制。毎週水曜日をノー残業デーとし、終礼を行うことで定時退社を徹底。

【工夫した点】

外国人留学生を定着させる工夫

- ・文化の違いによるためとあきらめず、コミュニケーションを図り、指導しなければならない点は遠慮なく伝え、理解しあえるように心がけている。

育児休業後も復帰するための取組

- ・一定の制度では対応できないことがあり、個々の事情に合わせて柔軟に対応している。実際に、女性管理職の第2子の妊娠に伴い、午後13-17時まで短縮していた。そのほか保育所等の事情にも柔軟に対応している。

コミュニケーション

- ・2～3か月に1回のペースで女性限定の「ケーキの日」を社内で開催している。年2回ぐらいのペースで、会長宅にてワインの会を開催し、コミュニケーションを図っている。

工程管理の改善等の取組

- ・一括管理することにより、会社全体の問題点が見える化することが可能になり、一人で抱え込まず助け合えるようになった。

株式会社山田製作所

山田製作所はステンレスを含め幅広い材料を使用した各種製缶板金部品の製作を行っている。従業員18名の町工場であるがメディアに取り上げられ、NHKの「ルソンの壺」、プレジデント誌や東洋経済誌で「整理・整頓・清掃＝3S」で工場が最高のセールスマンになった」、「アフリカの視察団が集まる町工場の秘密」として紹介されるなど改善活動に取組む企業として知られている。しかし経営者や労働者に「残業は当たり前」という意識があり長時間労働が発生していた。技術の会社であるため残業削減には生産性向上のため「次世代ベテランの育成・権限移譲」や「業務改善」が必要である。そのため取組みの柱を以下のように定めた。

- 100時間を超えた月最長残業時間数を半分以上にする。
- 平均残業時間を月45時間以下にする。
- 権限移譲により個人負担を平均化させ若手の育成を行う。

取組前

きっかけ・時期・課題

ベテラン社員への過度の業務集中と長時間残業を是正する。

・注文生産であるため受注ごとに新たな設計・製作が必要であり技術者の「腕」に負うところが大きい。複数のベテラン技術者が定年退職し若手に業務をゆだねる体制となった後に、技術的・納期的に厳しい受注があり、担当者は月100時間を超える残業を余儀なくされた。その反省から工程管理や外注管理、他の技術者への権限移譲などの業務体制を見直す必要性が生じた。

取組後

成果・効果

3年間の取組期間に業務量は31%増加したが月平均残業時間は4%減少し、年次有給休暇取得率は10%から56%に増加した。

- ・具体的には2016年度の月49時間から2017年度は42時間に減少した。受注伸びの大きかった2018年度は月47時間に増加したが、業務量増加に比べ残業が増えていないことは改善の効果と考えられる。
- ・月最長残業時間は、取組開始翌年には70時間台になったが業務量増大及び退職者の業務肩代わりで2018年度は再び増加した。
- ・年次有給休暇は計画的付与により取得率が10%から56%に増加した。また、必要な時期に年休を自由に取得する雰囲気根付きつつある。

社長が率先して業務改善を指揮し、「チャレンジシート」に沿って改善活動を行った。

【取組の推進力】

- 会社の目標を記した「チャレンジシート」に社長が半期ごとの残業削減目標数値を宣言した。
- 「納期とチャレンジ度合い等」を考慮し社長判断により選択的な受注を行い残業を抑制した。「取り組みの体制」社員18名の企業であるため毎月の「チャレンジシート」の確認が改善活動状況の確認の場となった。

【取組の内容】

- 社長が長時間労働削減対策を発表した。
- 長時間労働についての知識を研修で共有した。
- 過去3年間の残業時間推移を発表し「見える化」を図った。
- 毎月残業時間も分析、次の会議でチェックし、個人に偏っている業務を平準化するなどのアクションのサイクルを回すようにした。



企業概要

株式会社山田製作所



所在地：大東市

従業員：18名

事業概要(業種)：製缶・板金加工、乾燥機及び炉、乾燥機部品、
設計開発製品の製作、情報に関する製品企画・開発

- 個人別の時間単位生産性指標である「人時生産性」を毎月チェックし、生産性目標が達成されているかを確認した。
- 年次有給休暇の計画的付与制度を導入し、個人別方式で年3日を付与。
- 年次有給休暇取得計画表及び実績表を作成した。
- 入社日に年次有給休暇を付与できるように就業規則を変更した。これにより、新入社員も入社直後から計画付与による取得が可能となった。
- 受注した製品の製作過程を発注者・受注者にスマホなどの画面で「見える化」するシステムを自社開発した。スマホ画面上で写真を確認することにより、顧客は設計変更や手直しをすぐ発注でき、納品前の立ち合い回数が削減された。受注側は「やり取りのデーター履歴」が残り、同じ注文時の担当選定や作業手順の確認時間を短縮できる。顧客を生産管理に巻き込むという発想で休日返上の立ち合い確認や残業を削減している。
- 基幹社員を労働局と、大阪府中小企業家同友会共催の「ワーク・ライフ・バランス実現のためのワークショップ」に参加させ「意識改善」を図った。
- 275項目の「山田製作所スキルマップ」を活用して能力開発の目標を定め各自実行している。
- 社長判断による「選別受注」が効果的であった。以前は「納期の厳しすぎる受注」も経営政策上受注し納期遵守のための残業が発生していた。そこで技術や顧客開拓上の「適度な背伸びの業務」の受注に優先順位をおき、まさに「社長しかできない決定」で売上げの伸びと残業削減、生産性向上を同時に実現した。

【苦勞した点・工夫した点】

- 社長は次のような感想を述べている。
今まで「中小企業零細企業だから出来ない、仕方がない」と後回しにしてきましたが労働環境の課題解決は経営者が本気になって改善の旗を振ることが絶対条件であると確認しました。しかし生産性の向上があつてこそその改革です。若手社員は残業削減を喜んでいますが、40歳代の社員は仕事をはかどらせる意識で「残業」が悪いとは思っていません。成果とかける時間のコスパ意識の醸成が大切だと感じています。

【利用した外部資源】

- 山田社長が労働局及び大阪府中小企業家同友会共催の「ワーク・ライフ・バランス推進のためのワークショップ」に参加したことがきっかけで「働き方・休み方改善コンサルタント」との協働を行った。

株式会社Re:fa

残業削減・年休取得促進

取組前

きっかけ・時期・課題

取組後

成果・効果

取組内容や 仕組み

○技術系社員の残業が多く、業務分担の見直しと多能工化が必要。

○年間売上げ14%増加という「業務が増えている」状況で残業削減を実現した。

【取組の推進力】

○2015年から自社流の働き方改革を進めていた中で、2019年から順次施行される働き方改革関連法案が後押しをした。

【取組の体制】

○専務取締役が中心となり、労働時間の「見える化」を行い、労働時間のシステム管理など適正な管理を行った。

○労使での労働時間等に関する話し合いの場を年に1回設けるなど体制づくりを行った。

【取組の内容】

労働時間管理体制(見える化)

・半月に一度「ワークレボリューション」と称した管理職全体会議を行い、各部署の残業時間・年休取得日数に関する情報を共有した。(全体での共有は携帯アプリを利用)



企業概要

株式会社Re:fa

所在地：大阪市西成区

従業員：12名

事業概要(業種)：製造業



多能工化を推進する

- ・業務分析を行い専門業務と一般業務に分類し教育及び業務再配置を行った結果、各人が事務業務と技術業務を両方実行可能となった(専門の技術業務と一般の事務業務など)。
- ・パート社員は一業務を2名で行う「バディシステム」を導入した結果休みが取得しやすくなり、また、1業務を2名で行い2名は常に変更するシステムにより多能工化に繋がった。
- ・事務業務と技術業務を両方実行可能にするため教育及び業務再配置を行った。

業務分担の見直し

- ・2017年12月の長時間残業の反省から、4つあった受注窓口を1か所に集中した。
- ・一元化管理によりスケジュールリングが容易になり、技術系社員に一時的に業務が集中することがなくなった。

従業員の時間生産性や時間管理スキルを改善する

- ・6か月ごとの上司と部下の個別面談を通じ業務実績フィードバックやスキルアップの希望を聞き取り、上司が行うサポートなどを話し合う。

従業員の意識改革

- ・朝礼を実施し、「13の質問」という書籍から、「報告・連絡・相談・確認を行いやすい職場とはどのような職場だと思いますか?」など例題をあげ、テーマに沿った内容について個々の考えを述べる。
- ・年に数回、コミュニケーション向上の社外研修等を受講させ、社員教育を行っている。

【苦労した点、工夫した点、成功の秘訣】

○2015年から働き方改革への取り組みを始め、業務に費やす時間中で見えない部分を「見える化」ということと、今までの経験からきているやり方や意識を変えていくことに苦労した。

○継続し続けたことにより、全体に意識が少しずつ高まり、日ごろの仕事のスケジュールや工程を可視化し、各部署がチームとして実行できるようになった。

○政府主導の「働き方改革」がきっかけで、残業削減や年休取得向上など従業員の気づきや新たな意識付けに繋がった。

○H28年、大阪労働局開催のワークショップに参加後、コンサルタントの助言により改善点が明確化した。

※NHKにて下記放映

H.29.5.12 関西熱視線

「働き方かえられますか?—企業と社員の大改革—」

H.29.6.14 おはよう日本

「人手不足 働き方を変える企業」

パーソルパナソニックファクトリー パートナーズ株式会社 豊中事業所

豊中事業所では溶接機に使用されるプリント基板を製造している。プリント基板工程は基盤にICチップ、コンデンサーや抵抗を装備する工程であり、実装機による自動組立工程、手作業組立工程や検査工程に分かれている。生産速度が工程ごとに異なり速度の遅い工程で滞留が生じ残業の原因となっていた。改善開始時の月平均残業時間は30時間であったが予測された増産期でも残業が増えない対策を業務改善を中心に実施した。

取組前

きっかけ・時期・課題

○事業所の50名近くが4ヵ月契約を反復する契約社員で、マニュアル整備、多能工化及び工程改善など働く環境整備が生産性向上に必要であった。「製造指図書」が古いままであり作業ミスを誘発する状況であった。また実装機は速度が遅く工程全体のボトルネックになっていた。今後予想される増産に対処するには工程改善が必要であった。

取組後

成果・効果

- 2016年11月から2018年12月までの活動の成果。
- 基準年の2015年度と2018年度の比較で以下の成果を得た。
 1. 月平均残業時間数を30.4時間から20.6時間と31%削減した。
 2. 残業月45時間超え社員数を80%減少させた。
 3. 生産量は26%増加したがその比率では残業は増えず、かつ人時生産性は45%向上した。
 4. 年次有給休暇取得率は78%から90%に増加した。

取組内容や 仕組み

【取組の推進力と体制】

- 豊中事業所長が「残業削減目標」を社員に周知した。
- 毎朝リーダー会議を行い前日の業務実態を報告し「現状と対策」を共有した。

【取組の内容】

- 2016年11月から以下の策を実施した。

実績管理を強化するための実施策

- ・工程ごとに実績管理チェックシートを作成し責任者を決め予定製造時間と実績の差異分析を行った。
- ・毎朝前日分の実績をリーダー会議で報告した。

多能工化の数値化

- ・スキル要素を点数表示し組織全体のスキルの「数値化して見える化」を行なった。スキルマップに基づき計画的な教育を行い「この人しかできない作業」を減らした。

作業指図書の標準化

- ・手作業で基盤に部品を取り付ける工程では作業指図書を見ながら部品取り付け作業を行う。ところが2000種類もある指図書は最新版ではなく、同機種で修正時期の違う複数の指図書があり作業の効率を阻害した。
- ・作業指図書の担当を決め使用頻度の多い400種類を最新化。増産期の2017年度は以下の活動を行った。



企業概要

パーソルパナソニックファクトリー
パートナーズ株式会社 豊中事業所



所在地：豊中市

従業員：企業全体で社員数は派遣労働者を含み7200名、
豊中事業所は溶接機に装着する部品の製造で社員63名

事業概要(業種)：製造アウトソーシング、労働者派遣等の事業

新型実装機導入 2017年10月

- ・プリント基板工程に高速実装機を導入し、大量品ロットに使用して短時間で量産が可能になった。実装機はプリント基板に自動的にチップを埋込む装置である。例えば1基板に1分かかっていたものが20秒で実装するなど、新型機は従来機の1/3の時間で部品実装できた。従来機は製品組み換えが頻繁に起きる少量生産用とし、使い分けして生産性を上げた。

ロット仕掛品検索システム開発

- ・どの仕掛品がどの工程に滞留しているか端末画面上で検索するシステムを社員が開発した。顧客からの問い合わせに各工程で毎日5人は仕掛品探しをしていたが見つかる速度が速くなった。
- ・仕掛品につけた「札」確認のため全工程を探し回り、1人当たり1日3時間かかっていたが事後は1時間に短縮された。

手作業配線工程改善（作業指図書）

- ・改善前は紙の作業指図書を機種変更ごとに保管場所に取りに行き机上のホワイトボードに貼って手元の配線を行っていた。
- ・現行機種指図書400枚が最新化され画面で基板の写真を確認できるようになった。画面指示と同じ作業を行えばよいのでスピードと精度が向上した。
- ・1人1日30機種の手作業配線を行い、「機種切替え時」は準備で1分必要であったが、改善後は準備に要する時間は10秒となった。」

【苦勞した点、工夫した点、成功の秘訣】

- 事業所長は改善活動の感想を次のように述べている。

「残業時間が問題視されている一方で、残業代が従業員の生活の支えともなっている実情もあり、残業削減のための取組みに、皆から理解を得ることに時間を費やした。高い生産数要求のもとで効率的に働き、残業削減努力を続けます。技能を向上させた、効率よく働き残業削減したなどの評価を行い処遇に反映させている。」

- 製造部社員の声

「多能工化の取組みについて、各従業員が自身の担当工程以外の作業を覚えることに最初は躊躇していたが協力しあえる組織風土に徐々に変わってきた。また新たに身につけた技能が評価に繋がっていくことにより、覚えて損はなかったという思いに繋がった。」

【利用した外部資源】（相談窓口、専門家、助成金等）

- 「労働時間等設定改善に関する自主点検結果表」によるコンサルタント利用申し込みがきっかけで大阪労働局「働き方・休み方改善コンサルタント」が訪問の上、2016年11月から2018年12月まで改善の手助けを行った。事業所長は労働局主催の「ワーク・ライフ・バランスを推進するワークショップ」に参加し長時間労働削減の手法なども学んだ。

大同化工機工業株式会社

- 1. 時間外労働に対する社員の意識改革(ソフト面)
- 2. 有給取得推進の為に制度変更(ソフト面)
- 3. 生産現場のIT化による生産性向上(ハード面)
- 4. 賞与・退職金・各種手当の是正(同一労働同一賃金)

取組前

きっかけ・時期・課題

- 80時間を超過する時間外労働があり、長年の経営課題であった。
- 現場は、繁忙期の長時間残業について常態化しており、繁忙期は長時間残業で乗り越える風土があった(長年)。
- 2014年の過労死等防止対策推進法の成立を契機として、経営方針として2014年10月より時間外労働削減を課題として取り上げた。

取組後

成果・効果

- 時間外労働時間実績 (回数の分母は従業員数×12ヶ月)

2014年10月-2015年09月	80時間超過回数: 56回
2015年10月-2016年09月	80時間超過回数: 0回
2015年10月-2016年09月 60時間超過回数: 179回	80時間超過回数: 0回
2016年10月-2017年09月 60時間超過回数: 81回	80時間超過回数: 0回
2017年10月-2018年09月 60時間超過回数: 33回	80時間超過回数: 0回
2018年10月-2019年06月 60時間超過回数: 45回	80時間超過回数: 0回
- 有給休暇取得推進(2017年10月～半休制度)

2016年12月-2017年11月	有給取得率: 30.00%
2017年12月-2018年11月	有給取得率: 34.82%
2018年12月-2019年07月	有給取得率: 37.26% (半年で昨年超、年間70%見込)

有休5日以上取得者数2019年07月時点 68.57% (今年度より管理)

※2017年10月より半休制度を導入。2018年10月より外出制度(病院や役所へ行くときなどに利用するための無給の休暇制度)の廃止。2019年4月より有給取得全員5日以上
の法改正により、取り組みを進めた結果、急速、かつ、大幅に有給取得率が向上した(最新実績では、半年で昨年1年間の実績を超え、今期1年間の取得率が70%となる見込み)。
ただし、その反動として時間外労働時間60時間超過回数の増加に繋がったことから、来期(2019年10月～)の目標管理の取組の仕切り直しを行う。



企業概要

大同化工機工業株式会社

所在地: 河内長野市

従業員: 285名

事業概要(業種): 住宅部材・住宅建材・住宅設備製造・販売
働き方改革・社会課題解決商品として、
アシストスーツTASKARを開発、販売

取組内容や 仕組み

【取組の推進力と体制】

- 経営トップのコミットメント
方針書への落とし込み。方針展開KGI・KPIの設定
- 外出制度を廃止し、半休(有給休暇の半日取得)制度を活用させ、有給取得率をUP
- 日次の有給取得状況及び時間外労働時間の情報共有及び月次結果に対するコミットメント

【取組の内容】

- 2014年からの意識改革
(時間外労働について行政の動き等について社員教育を定期的を実施)
- 各部方針展開により、年間の時間外労働削減及び有給取得率UPの目標管理(KGI=60時間迄を毎年前期比30%減/KPI⇒それに対する生産性向上・業務効率化の数値的目標管理)
- 2023年4月から、中小企業でも月60時間を超える時間外労働に対して50%増の割増賃金が必要になることから、2022年までに月60時間超の時間外労働を0回にすることを目標に設定して、2015年から取り組みを進めている。
- 2017年10月より半休制度導入(有給休暇の半日単位での取得制度)。また、2018年10月より外出制度を廃止した。その結果、労働者に半休制度を有効に活用してもらうことにより、有給取得率が向上した。
- IT化を進めることで指示書の仕訳等を自動化し、合理化を進めた。
(電子加工指示書の活用)

【苦勞した点、工夫した点、成功の秘訣】

- 苦勞した点は、長時間残業が常態化していた風土(従業員意識)を変え、理解を得る事。
会社方針として、仕事量を減らさず(アウトプットを増やし)、如何に投入時間を減らせるかを課題として設定した。その課題解決のために、各部にて数値目標をたてて、取組(方針展開)を行った。経営者がコミットし、費用対効果が出せる取り組みについては、時間短縮の為に投資も行った。手法として、費用と時短の見える化(外注依頼や派遣従業員の投入も費用と時短によるコストメリットの見える化)を推進した。
また積極的に現場にITを投入し、生産におけるバラツキ(ムラ・ムダ)の見える化を行った。
以上の取り組み等により、「改善着手ポイント」を明確にして、各部で数値目標をたてて取り組んだ。

YAMAKIN株式会社

時間見える化・基準の見える化 (労働時間の適正な把握)

取組前

きっかけ・時期・課題

- (営業) 時間外労働時間数平均 37.37時間/月
年次有給休暇取得率 30.9%(2018年度7月)
- 営業職が事業場外みなし労働時間制で長年運用されており、労働時間の把握もほぼ本人任せの状態。
 - タイムカード打刻基準で所定外労働時間を計算すると、営業拠点によっては全員が60時間以上であるところもあり、中には100時間という者もいる。
 - 事業場外みなし労働時間制のため、正確な把握が行えていない。
 - 年次有給休暇を取得しても顧客からの電話があり、休んだ気になれないとの声も多い。
 - 長時間労働が退職理由のひとつに繋がっていると思われる。

工場の時間外労働は少ない。営業職について事業場外みなし労働時間制を運用しており、長時間労働になりがち。まずは、実態を確認する作業を2018年7月から開始した。

取組後

成果・効果

- (営業) 時間外労働時間数平均 28.3時間/月
年次有給休暇取得率 38.7% (2019年度7月)

取組の目的

- 社員の定着、採用力の向上を目指す。

取組内容や 仕組み

【取組の推進力】

- 月平均の所定外労働時間数を20時間以下とする。プライベートを尊重し、仕事と生活の調和を元にした好循環を実現します。有給休暇の取得も推奨し、充実した自己研鑽の時間も得られるようにします。目指すキャリアの教育・育成を実施し、私たちの担う若者の成長をサポートします。



企業概要

YAMAKIN株式会社

所在地：大阪市天王寺区

従業員：275名

事業概要(業種)：1. 金・銀・白金・パラジウム及び各種貴金属地金の売買
2. 貴金属地金の加工
3. 貴金属の精製及び分析
4. 歯科材料の開発・製造及び販売

【取組の体制】

- 役員会の議題にあげる。また、月1回の安全衛生委員会で労使の話し合いの機会がある。

【管理職の意識改革】

- 管理部より、従業員の理解を求めた「営業職が長時間しないとお客様の満足がないのか。会社の利益よりも長時間労働が会社の損害になる。従業員に負担をかけて生み出す製品をお客様は求めているのか?」
- 事業場外みなし労働時間制の者も含め、労働時間とそれ以外の線引きについて周知し、徹底管理・把握。
- 所定労働時間と有給取得実績を安全衛生委員会等により毎月周知する。

【勤務実態の見える化】

- 営業拠点、個人別に傾向を見て、原因に対する対策を行う。
- 反対は多かったが、土日にかれる展示会参加メンバーを最低限人数(一例 6→4.5名)に変更。現在、特に目立ったトラブルはない。
- 業務の平準化を図れるように配置を工夫している。
- ICT化を検討。営業支援システム(内製)のオプション機能を随時追加中。
(例)
リアルタイムで反映するまでには至っていないが、タブレット等により、外出中に日報を作成し、出社時に反映させる。
極力短時間で日報を作成できるようにテンプレート化し、プルダウンで選択できるなど、随時、工夫を重ねている。

【苦勞した点、工夫した点、成功の秘訣】

- 成功の秘訣は、社長が会社全体の時間外労働平均20h/月にすることを目標として掲げ、社内に浸透させたこと。
- 年次有給休暇時の携帯電話対応を解消したが、自身の顧客に他のスタッフが対応することへの心理的抵抗感が強く、今後の継続課題となった。

【利用した外部資源】

- 大阪労働局 ワークショップ参加(平成30年度6月)

ディンク株式会社

残業削減、年次有給休暇取得促進

取組前

きっかけ・時期・課題

○平成18年、父が創業したディンク㈱に取締役として入社。その後平成25年に代表取締役社長に就任。当時業界で一般的であった、「休まず残業は当たり前」の考え方に違和感を感じ「短い時間で成果を出す」ため、働き方改革に取り組んだ。

取組後

成果・効果

○時間外労働時間数(平均)
(平成28年度) 11.8時間→(平成30年度) 5時間

取組内容や 仕組み

【取組の推進力】

○代表取締役社長の、「スタッフがいきいきと働ける職場環境を作ることが経営者の役目」という信念が推進力となった。

【取組の体制】

○代表取締役社長の主導のもと、部門長を中心に取り組みを進めた。

【取組の内容】

時間外労働の削減

- ・労務管理システムを導入したことにより労働時間や年休の取得状況が可視化され、また月1回の会議で時間外削減や年休の取得を促すなど周知を図ることにより社員の意識が向上し、時間外削減や年休取得に繋がった。
- ・確実に取得できていなかった振替休日の取得を徹底し、労働時間削減を図った。また、平日に振替休日を取らせることにより、社員に「平日に休むことができる」という意識を持ってもらう効果を狙った。
- ・受注・発注書類作成時等(事務作業)のダブルチェック、トリプルチェックなどを行っていたがチェックすることが目的となっていたので必要最低限にした。そのかわりチェックシートなどで確認するようにし、労働時間削減に繋がった。



企業概要

ディンク株式会社



所在地：八尾市

従業員：11名

事業概要(業種)：ダンボール工場向け排水処理設備の設計・
施工・メンテナンス

年次有給休暇の取得促進

- ・ITツールを活用し、情報共有システムにて仕事の進捗状況などをスマホで各人が確認できるシステムを導入した。その結果どこからでも進捗が確認できるようになり、休暇を取得しやすい体制になった。
- ・アニバーサリー年休(誕生日年休)を取得するよう促し、取得率向上に努めた。

労使のコミュニケーション

- ・毎朝全体での朝礼を行い、その後部署ごとにミーティングを行って、一日の作業計画や進捗管理を常に意識するように従業員への意識づけを徹底した。

業務の効率化

- ・「一人ではできない仕事は作らない」をモットーに、多能工化を図った。
- ・社員が能力をフルに発揮できるような環境になるよう、適材適所の考えで人員配置を行った。

※大阪労働局等が主催する「働き方改革シンポジウムIN八尾～第2回働き方改革セミナー～」にパネリストとして登壇

【苦労した点、工夫した点、成功の秘訣】

工夫した点

- ・H28年に職場意識改善助成金を利用し労務管理機器を導入したことにより、時間外労働の状況などが可視化され改善点が明確化した。

苦労した点

- ・部門長の意識を変えることが一番難しかったが、話し合いを重ね長時間労働を行わない意識改善を行った。

成功の秘訣

- ・社長の意見がすぐに組織に反映でき、柔軟な組織改革が行えるという、中小企業の強みを最大限活用した。
- ・経営トップの方針・目標を明確化した。

株式会社KMユナイテッド

人手不足が深刻な建設業界において、「働きやすく生産性の高い職場づくり」を目指して、女性や外国人など多様な人材を積極的に採用して職人に育て上げ、業績を伸ばしている。働き方改革の取組の柱は、①多様な人材が活用できる職場環境の整備と、②ダイバーシティ推進による生産性の向上である。



企業概要

株式会社KMユナイテッド

所在地：大阪市都島区
従業員：40名
事業概要(業種)：建設塗装業



取組前

きっかけ・時期・課題

- 人材確保・育成、技能伝承が困難であった。
- 1. 塗装業界は3Kといわれがちな職場で若手採用に苦戦。
- 2. また、せっかく採用した若者も定着しなかった。
- 3. ベテランの高齢化もあり、一流の技術を伝承するには、時間的に限界であった。

取組後

成果・効果

- 1. 作業工程の分析、技術のデジタルアーカイブ化、重量物取扱の軽減等により、女性を含む職人を積極的に育成している。
- 2. 塗料を水性にし、スプレー塗布することで3倍近い作業効率化を実現したほか、昼間作業が可能となり深夜・休日労働によるコストを約60%削減した。
- 3. 性別・国籍・年齢・経験の有無に関わらず、やる気のある人材を採用。全員正社員として採用し、安定雇用を図った。

取組内容や
仕組み

【取組の推進力】

○創業者・社長である経営トップの率先主導により、人手不足が深刻な建設業界にあって、女性や外国人、高齢者といった様々な人材を生かす斬新な働き方改革に取り組む。結果、多くの外部表彰を受けるなど非常に高い評価を得ている。

【取組の内容】

多様な人材が活躍できる職場環境の整備

- ・人手不足の中で、技術の継承を図るため、職人の作業内容を分析した上で、階層別カリキュラムを作るなど、女性を始め多様な人材が未経験からでも技術を習得しやすい独自の教育プログラムを構築。あわせて、高い技術のベテラン職人を再雇用し、指導者として育成。
- ・女性の働きやすい職場環境に配慮し、時短勤務、保育施設等を整備。また、若者に魅力のある職場づくりのため、完全週休2日制・有給休暇奨励・退職金積立など、雇用環境を整えた。

ダイバーシティ推進による生産性の向上

- ・シンナーなどの有機溶剤による女性社員の健康不安をきっかけに、水性塗料に切り替えた。これにより工法改善が必要になったが、海外から先進的なスプレーを導入することで、従来の3倍近い作業効率となった。また、昼間でも作業可能となり、休日・夜間や残業対応によるコストも約60%削減。
- ・効果的な教育プログラムで高度な技術を習得した職人が、多様な発想を活かし、ベテラン職人と協力して従来単価の約20倍以上もする付加価値の高い新たな塗装商品を生み出している。

【外部表彰等】

- ダイバーシティ100選(平成28年)
- 働きやすく生産性の高い企業・職場表彰<最優秀・厚生労働大臣賞>
- グッドキャリア企業アワード 2018 厚生労働大臣表彰
- 首相施政方針演説で事例紹介(平成31年1月28日)
- Japan Ventures Awards 2019 中小企業長官賞受賞



サントリーシステムテクノロジー株式会社

社員主体の取組を実施するとともに、年間労働時間の5%を自己研鑽に充てるルールによる自己研鑽支援などを通じて、生産性の向上と働き方の改革を進めている。

取組前

きっかけ・時期・課題

- 平成27年から開始した、労働時間管理だけではなく社員がイキイキと働ける環境を整備する「イキイキプロジェクト」の取組以前においては、36協定の特別条項について、「45時間を超えてもよい月が6回もある」との意識になってしまい、適用者が多かった。
- 情報通信産業として、長期的な成長持続の観点から、技術者自らが主体的に技能向上に取り組み、その結果としてイノベーションの促進など企業基盤の強化に繋げる必要性があった。

取組後

成果・効果

- 特別条項の適用者数の削減及び過勤時間の削減に取り組んだ結果、
特別条項適用者数：平成27年 157人 ⇒平成30年 32人
過勤時間(1か月平均):平成27年 27.3時間⇒平成30年 19.5時間に減少した。
- IT運用プロセス整備(システム構成要素のデータベース化など)の品質向上活動により、システムユーザーからのサービスデスクへの問い合わせ・依頼件数が9.8%削減、障害件数も対前年26%減となった。
- 平成29年3月、厚生労働省第1回「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」の奨励賞を受賞した。

【取組の推進力】

- 社長自ら『イキイキプロジェクト』の重要性を定期的に発信。また、プロジェクト事務局もイントラにイキイキサイトを立上げ、過勤・年休等のデータ開示、アンケート実施、部活動の推進等を継続的に実施。

【取組の体制】

- 「イキイキプロジェクト」を部門ごと及び部門を超えて展開。時間外労働削減の面では、特別条項の意味合いを浸透させるとともに、業務の自動化・効率化等を進め、適用者の削減に取り組んだ。また部門ごとにイキイキした理想の姿を設定し、その姿を達成する為の具体的な目標・取組を決め実行。さらに、部門を超えた部活動を立上げ、様々な活動や取組を共有する場(ライトニングトーク)を月に1回必ず実施している。



SUNTORY SYSTEM TECHNOLOGY
SUNTORY

企業概要

サントリーシステムテクノロジー株式会社

所在地：大阪市北区

従業員：222名

事業概要(業種)：情報通信業

【取組の内容】

勤務時間の適正把握

- ・勤怠は2年前から日々の自己申告に加え、管理部門がPCのログイン・ログオフ時間との乖離を月2回チェックし、本人及び上司に対し個別にメールで注意喚起している。

社員の意識改革

- ・心身共に健康でイキイキ働くことが良いパフォーマンスに繋がる。というイキイキスローガンを意識し、これまでは残業してでも業務を完了させる事を優先してきたが、計画時点で残業しない為にどうすべきかを考えるよう意識が変化した。

管理職の意識改革と所管業務の削減

- ・マネジャーは、「ECRS運動(廃止・集約・入替・簡素化)」の観点から、残業ありきの業務計画を改め、業務効率化に取り組んだ。
例えば、休日・深夜の回線工事等は、極力まとめて実施するようにしたほか、メンバーが実施すべき業務を見直し役割分担を明確にした。

業務の効率化・業務の見える化

- ・部長会報告の損益等データを各部と管理部門が重複して作業していたが、後者に集約した。
- ・勤怠管理をマネジャー集計から管理部門集計に変更。マネジャーは管理部門の連絡を契機に必要な対応をすることとした。
- ・複数の月末締め作業を各々メール連絡していたが、イントラのカレンダーに掲載し、見える化し情報共有した。
- ・過勤データや年休取得状況等、これまでは管理職のみに開示していたデータを全社員に見える化し情報共有した。

その他の取組

- ・超勤削減(前年比10%減)・有給取得促進(5日以上取得100%)の目標設定、ノー残業デー、テレワーク制度、時間単位の有給休暇・代休制度、IT最新技術を研究試作しイノベーションを生み出すなど。
- ・年間労働時間の5%(年10日)を社内外の研修や自己学習に充てなければならないルール(「5%ルール」)の設定による自己研鑽支援。

【成功の秘訣】

- 経営者自らによる主導
- 社員主体の改善活動による相互刺激
- 労働時間削減だけを目標とせず、イキイキ働く事を目標に設定

株式会社高洋商会

「会社の強みである技術力・提案力・開発力・製造力を、将来に向かって継続的に磨き、強い意志を持って、これからの建設業界、取引業者、地域の繁栄に貢献していく」という考えのもと、社員一丸となり会社成長の目標に向かっている。そのためには、従来からのやり方を見直して、「職場環境の改善（仕事をしやすい環境づくり）」や「社員の生活環境の改善」に、会社が配慮することが、ポイントだと考えている。

取組前

きっかけ・時期・課題

- 過去からの業界の働き方として、休日が極端に少なく、月によって勤務日数にバラツキがあり、繁閑に応じて毎月の賃金変動するなどの問題があった。また、手作業（力仕事）が多く、設備投資が進んでいなかった。
- 以上のことなどが要因となり、若手を採用しても定着しない会社で（平均年齢50.5歳）、最も若い社員が30代後半だった。
- 建設業界を取り巻く環境は大変厳しく、現場管理や品質基準の高度化、高齢化による熟練作業員の引退、若年入職者の減少、技術継承の問題など、様々な課題に直面していることから、5年ほど前から少しずつ職場環境の改善の取り組みを進めてきた。

取組後

成果・効果

- 時間外労働について、年平均22時間～23時間に改善した。
- 雇用環境の改善により、若手の離職がほぼゼロにまで改善した。結果として社員数約40名のうち、10代～30代前半の若手社員が20名、30代後半以降のベテラン社員が20名と、バランスのとれた人員構成になった（現在の平均年齢 40.3歳）。

取組内容や仕組み

【取組の推進力と体制】

- 会社のビジョンを明確にし、社員と対話しながら根気よく取り組みを行い、結果（職場環境の改善）に繋げてきた。
- 「翌日の出勤が前日にわかる」といった旧来から続いていた状況を改善し、休日を増やした。また、繁閑に応じて毎月の賃金変動する状況を改善し、安定した収入を得られるようにした。若手メンバーの「安全委員会」、リーダークラスがメンバーの「知的資産経営」を開催。働き方改革の推進力になった。

【取組の内容】

職場の技術継承の推進、若手の定着、多能工化の確立

- ・旧来から「仕事は見て覚えるもの」という職人気質で、「若手を育成する・仕事を教える」ということを充分に行っていなかったが、座学をはじめ、入社後さまざまな研修を実施して、職場の教える空気を醸成した。
- ・写真付きの作業標準書を作成し効率的に教育した。やるべきことを見える化した。
- ・ジョブローテーションを行い、応援体制の確立にむけて多能工化を推進した。



企業概要

株式会社高洋商会



所在地：岸和田市

従業員：41名

事業概要（業種）：土木・建築用型枠の製造販売・企画設計

見える化・効率化の推進

- ・作業能力評価表を作成、見える化を行い、効率的に技術継承を推進した。
- ・給与体制を月給制に見直す等の改善を行ったことで、従業員のモチベーションアップに繋がった。
- ・鋼材の切断・パンチングを自動化する機械導入等の設備投資を行い、従来、手作業（力仕事）で行っていた作業を機械化した結果、効率が大幅に向上した。

IT導入による業務の効率化

- ・営業ツール（写真やカタログ）を資料（紙）で持参していたが、IT（タブレット端末）導入により、「最新の」「充実した」資料で、営業提案を効果的に行えるようになった。また、事務部門・製造部門等の他部門でも、ペーパレス化、システム化を推進した。
- ・今後も継続的にシステムの導入・改善を推進していく。

【苦労した点、工夫した点、成功の秘訣】

- 若手社員は、自分たちの仕事が、どのように世の中で役立っているか、工場内での作業だけでは、実感しにくい。そこで、製造担当の社員に営業と現場に同行、展示会への参加、顧客アンケートの結果を共有する、などの取り組みにより、自分たちの仕事がどのように世の中で役立っているのか実感してもらい、仕事に対する誇りとやりがいを感じてもらうようにしている。
- ベテラン社員について、長年会社を支えてきた仕事の進め方を改善して、意識改革を行うのはとても時間がかかる。「みんなが良くなるように」との思いで、色々と実行しているが、なかなか現場に伝わらずに理解が得られないこともある。
- 根気強く「取り組みを成果に」「成果が見えるように」との想いで取り組みを行っている。
- 会社のビジョンを社員と共有して、これからも対話を重ねながら少しずつ取り組んでいく。

株式会社廣野鐵工所

ワーク・ライフ・バランスの充実を目指した 働きやすい職場づくり

取組前

きっかけ・時期・課題

- 2017年本社工場移転に伴い、福利厚生設備や労働環境を整備充実させ、社員の満足度を重視する施策を経営トップ主導で進めてきた。
- 労働時間については、年間の繁閑が顕著で、繁忙期には、休日勤務が増え、長時間労働になることもあった。
- 年次有給休暇取得率は32%ほどで、低めで推移していた。
- 働き方改革による法改正に対応して労働環境の見直しをする過程で、現状の問題や課題を含めて包括的に取り組むこととした。
- 30歳未満の若手社員の構成比率が約38%と高い一方で、60歳以上の社員も約12%と多い特徴がある。

取組後

成果・効果

- 2019年3月に第9回「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞で審査員特別賞を受賞。また、同年、岸和田市都市景観賞も受賞。
- 就労環境における施設整備（社員食堂、フィットネス、シャワールーム、専用ロッカー、50畳の和室など）や福利厚生制度（社内表彰制度、ライフイベントごとの祝金制度、社内レクリエーションイベントなど）を充実させていることが高く評価された。
- 繁忙な特定期間が過ぎれば、年次有給休暇取得や休日確保が多くなる期間に移行することになり、オン・オフのメリハリのある働き方を実現して、年間を通して時間を有効活用できるようにした。
- 見直しや修正の試行錯誤を重ねつつ取組みや実践をより良くしようとしている会社の方針や行動によって、労働生産性向上、社員の士気向上、新規採用、社員定着率の向上に成果をもたらしている。

取組内容や 仕組み

【取組の推進力】

- 業務の指揮命令や管理監督にとどまることなく、働き方の見直しや企業内の改善を、事業主や役員が積極的に主導しており、社員の心身のリフレッシュや労使の適切な関わりを大切にしたい働きやすい職場づくりを推進している。



企業概要

株式会社廣野鐵工所

所在地：岸和田市
従業員：130名
事業概要(業種)：農業用機械部品製造業

【取組の体制】

- 年間の繁閑に対応して休日や労働時間を適切に設定できるよう、変形労働時間制を導入した。
- 賃金制度を改定し、時給制廃止で月給制にして毎月の賃金額の変動を避けて安定させることとした。

【取組の内容】

労働時間の短縮

- ・2019年4月から、各部門長がメンバーの労働時間管理をフォローすることとした。
- ・毎週金曜日は「ノー残業デー」。

年次有給休暇の取得促進

- ・一斉付与日をもって管理し、5日間の取得希望日を社員が年度初めに提出し、基本的に希望どおりに承認されている。
- ・取得予定の1か月前頃に再度希望を確認する機会を設け、フォローアップを実施して確実な取得をサポートしている。

【苦労した点、工夫した点、成功の秘訣】

- 社員、家族、地域、取引先を大切にし、双方向の理解や連携が大切と考えている。

【利用した外部資源】

- 行政機関等の各種セミナー、大阪労働局ワークショップに参加。

取組前

きっかけ・時期・課題

意識改革

- 個人商店経営の拡大延長のような企業体質で、会社組織としての完成度が低かった。
- 営業販売部門では、日々一店舗でも多く巡回して売上げを上げてきなさいという旧来の方法に従業員は違和感を特に覚え、ひたすら日々の業務を精一杯こなしていて、それが当たり前だと思ってきた。働き方が硬直的になり、長時間労働を厭わずマンネリ化していた。
- 時代の変化とともに、緑茶の販売売上げや収益拡大に厳しさが発生してきた。
- 現社長が数年前に就任し、低調な現状を開闊して発展するために、社内改革の必要性を感じていたが、また一方で、従来からの実直で堅実な働き方の長所も維持したいとの考えもあり、方向性や意識統一に苦慮していた。

取組後

成果・効果

- 会社と同じ方向性を持って、従業員が自ら考え、提案し、それに応じた行動をしようとする前向きな雰囲気が現れてきた。旧来の慣習や考え方の枠組みが払拭され、「どうにもならない」「何を言っても無駄だ」というような潜在的否定的な感覚から解放された。従業員が自分たちで変えていくのだという主体的意識をもち、話し合いや意見交換の風通しが良くなった。
- 異業種からの人員を増員したことで、新たな視点からの気づきが生まれ、効率的な営業や店舗巡回を展開するための業務改善について考え、議論することにも時間を充てるようになった。長時間労働の削減にも繋がっている。
- 人員増や年次有給休暇の取得促進などを含むこの改革を進めることで、人件費の負担は増えるが、従業員の満足感や納得感を確保することは、将来の発展に向けて、費用や負担を上回る価値や効果を生じるだろうと予測している。

取組内容や
仕組み

【取組の推進力】

トップから改革方針を発信

- ・H30.4月、経営者が全社員の前で経営目標を示し、「従前の当たり前」を見直して、社内改革を行う方針を宣言した。

従業員の意識変化

- ・保守的な業務のやり方や判断基準のままでは、収益拡大に繋がらない、社内の雰囲気が良くならない、という危機感も多くの従業員に生じてきていた。

担当者への委譲や分担

- ・人事や労務管理における改革については、経営者から委譲を受けた担当者が中心となって、経営者と従業員との橋渡し役を担うことになった。

企業概要

A社

所在地：－
従業員：86名
事業概要(業種)：飲料の製造、卸、販売

【取組の体制】

意識改革

- ・会社の改革方針は、収益改善とともに社内の意識改善を目指すものとして、従業員の多くが理解し、賛同を得られた。

人員の入替え

- ・しかしながら、改革に同調できない従業員もあり、何度か話し合いをしたが結局やむを得ず、進退伺いをして数名が退職することとなった。

【取組の内容】

- まず、従業員からの要望をヒアリングした。

- ・日々の作業に終始するような現状の労働環境設定を脱却するために、「休みが欲しい」「実労働時間の短縮」「賃金増額」などが挙げられ、対策に取組むこととなった。
- ・一人当たりの業務量を削減して実労働時間を短縮し、休日や休暇を確保するために、新規採用による人員増を行った。募集広告に「働き方改革に則って働きやすい職場づくりを一緒に進めましょう!」と示し、異業種の業務経験者で、目的を理解して社内改革に貢献する意欲を示した4名を採用した。
- ・今後、「意識を変えて会社も自分も変わるのだ」という改革を社内に浸透させ、次の段階として会社の組織的な仕組みを充実させていく予定である。
具体的には、業務分担の見直し、権限移譲、記録の保存、就業規則の変更や周知などを検討している。
現在、まずは就業規則の表現を、言い切り型から「ですます」調に、例えば「…と定める」は「…と定めます」に変更した。命令的でなく、就業規則を身近に感じて会社の規則やルールの理解を促し、従業員は就業規則によって守られている、また、就業規則に定められていることは守らなければならないという主体的な認識を強化する意図を込めている。

【苦勞した点、工夫した点、成功の秘訣】

- 経営者、各従業員、担当者、各部署の責任者、退職者、異業種からの入社者…、それぞれの立場や考えを出し合い、一つひとつ、様々な葛藤や軋轢を経てきた感がある。
- 話し合いの過程や経過を大切にし、同じ船に乗って目標を目指す気持ちを主体的に共有することが、会社の将来の発展を支えることになると思っている。

【利用した外部資源】

- 特になし

レックス工業株式会社

勤務間インターバル導入

取組前

きっかけ・時期・課題

○特に営業部門において、管理職・組合員を問わず、終業時刻後の就業が散見されたことに注視し、平成30年4月、「働き方改革宣言」で勤務間インターバル制度（9時間）の導入検討を打出し、「同年12月に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）」の支給申請に取組み、定期的な労使協議を行い、改善を図ることとした。

取組後

成果・効果

○社員のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が顕在化し、各人の健康管理に関する意識が高まっている。また、勤怠システムの更新（助成金を活用）で、勤務間インターバルの管理がしやすくなった。

取組内容や
仕組み

【取組の推進力】（経営者自らによる主導など）

○労使の定例会で労働組合の意見を聴取した。主な意見は以下の通り。

1. 睡眠時間は6時間を確保することを前提に、通勤時間を休息時間とする。
2. インターバル制度を運用する際はタイムカード管理にする。
3. 休息時間の満了時刻が次の勤務の所定就業時間以降に及ぶ場合、当該始業時刻から満了時刻までの時間は労働したものとみなす。

【取組の体制】（労使コミュニケーションの手法等含む）

○2カ月に1回程度定例会を開催して、労使協議を行った。

【取組の内容】

- 大阪労働局に「働き方改革宣言（勤務間インターバル制度導入の検討他2件）」並びに「時間外労働等改善助成金の申請」を行ったことを、従業員に周知・徹底した。
- 助成金支給額については、勤怠システムの更新に充当した。
- 勤務間インターバル制度の導入について労使協定を締結し、就業規則（勤務間インターバル）に新たな条文を追加挿入した。
- 管理職・従業員共に意識改革を図り「休息時間」の大切さを意識し、業務の効率化に取組んだ。



企業概要

レックス工業株式会社

REX

所在地：東大阪市

従業員：180名

事業概要（業種）：配管用機械器具製造販売業

【苦労した点、工夫した点、成功の秘訣】

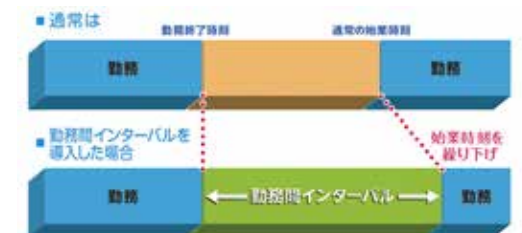
○労使の範を超えた積極的な協議が制度導入に結び付き、そのことが、働き方改革宣言の『「ワーク・ライフ・バランスを確保して、健康に、柔軟な職場環境を推進します」』に直結したと自負している。

【利用した外部資源】（相談窓口、専門家、助成金等）

- 2018年4月、働き方改革宣言を掲載した。
- 2018年12月、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）を活用した。
- 数次に亘り、働き方・休み方改善コンサルタントの訪問・指導を受けた。

Q 勤務間インターバル制度ってどんな制度？

- A
- 「勤務間インターバル制度」とは、労働者の方の終業時刻から、次の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を設ける制度です。
 - 勤務間インターバル制度を導入することにより、労働者の睡眠時間や生活時間を確保し、健康の確保と能率的な勤務が可能になります。
 - 制度を導入するためには、対象者、休息時間数、休息時間が次の勤務時間に及ぶ場合の勤務時間の取扱いなどについて、労使で話し合いを行うことが重要です。



パナソニックFSエンジニアリング株式会社

CASE

23

取組前

きっかけ・時期・課題

- 以前より、営業やサービスは業務で、自宅から直接お客様先へ出張する機会があり、社員からの声として、
1. 自宅で資料作成等を集中して行えないか。
 2. オフィスに出勤せず部分的に在宅勤務し、出張先へ直行できないか。
(午前中は在宅勤務し準備、午後より出張)
 3. インフルエンザ治療後の自宅待機期間中の対応として在宅勤務できないか。などの指摘があり、併せてパソコンを無線ネットワークで利用するインフラが整備され、コスト面も軽減されてきたこともあり、導入に向けた労使協議を経て、2012年に試験導入、2013年正式導入した。

取組後

成果・効果

制度導入の社員からの評価は高く、成果・効果については以下の通り。

生産性の向上

- ・業務に集中できる：電話対応・雑音等で業務が中断されることなく、没頭できる。仕事がかどった。
- ・業務効率アップ：資料作成や調査の仕事等、自己完結できる業務に最適であった。
- ・社員個人の段取力も向上：どのような仕事をするかそのためにどのように進めるか、日頃の自分の仕事の進め方・やり方を自ら見直すきっかけとなった。

通勤負担のカット

- ・時間の有効活用：時間の使い方は自分次第。時間の効果的使用を考えるきっかけとなり、時間への意識が向上した。
- ・心身の疲労を軽減：通勤に伴う心身的な疲労やストレスが軽減された。
- ・CO₂削減：自動車通勤者についてはCO₂削減に直結し、環境活動に貢献できる。

ワーク・ライフ・バランス

- ・家族との時間が増える：家族との絆が深まり生活面での満足感が高まった。
家事・育児の時間が取れる。
- ・個人の時間が増える：自己啓発などスキル向上や趣味のための時間が取れる。
- ・モチベーションアップ：時間にゆとりができ、仕事へのやる気が高まる。

【取組内容】

○導入に向けて、労使トップが出席する労使委員会を立上げ、適宜、経営幹部や責任者・組合員へ協議内容を報告し、1年かけて社内検討・提言・試験導入・検証を行い、正式導入に至った。

【取組の仕組み】

○全社員が本制度の主旨である『社員の自律を促す制度』を正しく理解し、全社員・全職場参加型で取組んだ。

企業概要

パナソニックFSエンジニアリング株式会社

所在地：豊中市

従業員：300名

事業概要(業種)：電気機械器具卸売業

また、本制度の使用については、以下の点に注意した運用ルールの理解が必要である。

- ・強制的に行うものではなく、本人の申請・必要に応じて行う自主性を尊重すること：使用にあたっては、在宅勤務可能な業務内容か、自宅のインフラ、子供や老親を預けるなど業務に専念できる自宅環境か、要確認のこと。
- ・働き方の選択の一つだが、主ではないこと(基本は職場のコミュニケーション優先)：使用日数上限や連続使用等の使用ルール設定、緊急時の連絡対応や呼出し出社があり得ることを理解すること。
- ・使用手続きの事前上司申請・承認は取りやすくする：勤務申請ルールを決め徹底、連絡方法・緊急連絡先の確認と関係者への徹底、使用後の成果物・勤務時間等をきちんと本人が上司に説明し、上司が内容確認し勤務承認する等ルールを明確に規定化すること。
- ・使用する際は、自宅での会社情報管理、PC・メモリ等管理への理解・注意徹底：機密情報や会社PC機材等持ち出し内容の確認・使用手続きの確認をすること。
- ・勤務時間は基本定時扱いとする：時間外勤務の場合はその場で上司へ連絡し、承認を得ること。
- ・個人負担がないよう、PC・携帯電話・ネットワーク機器を貸与すること：費用をかけることなく、社員満足の高い制度である。但し、制度を有効に機能させるためには、社員が自宅で勤務するための高いモチベーションを与える動機付け、誰も見ていないところできちんと仕事をする自制心が求められることを上司が正しく指導し、業務後の確認・チェックをきちんと行うことが重要である。

【苦勞した点、工夫した点、成功の秘訣】

苦勞した点

- ・営業やサービスの業務の従事者は導入に理解が得やすく、導入後の活用も積極的であるが、間接部門(管理部門)は当初、手続きやテレワークでの業務内容の説明が面倒に感じ、また業務を行う場所について会社・自宅の違いにあまり違いを感じないとの意見もあり、制度への理解と社内全体の浸透に当初苦勞したこと。
- ・勤務状況が見えない点を不安に感じる上司がおり、積極的な活用を躊躇すること。

工夫した点

- ・会社全体へ当制度の浸透を図るには、まず全管理職に一度制度を利用してもらい、体験いただくとともに制度の理解、よりよい活用への意見を聴取するなど、制度の正式導入前に試験期間(2ヶ月程度)を設定し制度の理解促進を図ったこと。
- ・社員に対しても後日、一度経験してもらう試験期間を設け、実施していただくことで、全社理解が図れたこと。
- ・勤務状況は見えなくても、コミュニケーション上必要ならメール電話で連絡や報告を積極的に取ってよいこと、残業は基本しないこととし、残業については上司へ事前に指示を確認すること。
- ・管理が甘いと遅刻や欠勤の対応に使われやすいため、事前申請を原則とすること。
- ・情報セキュリティが重要なので、書類や記録媒体の持出しをしないよう会社貸出しPCのみで業務が完結する内容を基本とし、持出す場合は社内手続き・許可を得ることとすること。

成功の秘訣

- ・制度導入成功の秘訣は、上司がテレワークの積極活用に理解があるかどうかである。
- ・テレワークでは勤務が見えないことから、当日のコミュニケーションが疎かになりやすい。必要な情報の連絡や残業の事前ルールを決めておくことが必要である。
- ・テレワークが取得しやすいよう、申請は上司との簡潔な手続き(取得日・業務内容を簡単な記載で申請)で行えるようにすることが必要である。

お知らせ

相談窓口のご案内

課題解決の支援について	大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター 	◎働き方改革関連法に関する相談のほか、労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談（訪問相談も可能）に応じます。 ◎様々な関係機関と連携し、出張相談会やセミナー等も実施します。 ▶検索ワード: 働き方改革推進支援センター
	大阪府よろず支援拠点 	◎生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が相談に応じます。 ◎経営課題に応じた適切な支援機関をご紹介します。 ▶検索ワード: よろず支援拠点
	大阪府内ハローワーク 	◎求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。 ▶検索ワード: ハローワーク
	大阪産業保健総合支援センター 	◎医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、産業保健の専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード: 産業保健総合支援センター
	大阪府医療勤務環境改善支援センター 	◎医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的なサポートをします。 ▶検索ワード: いきサポ 
法律について	大阪府内労働基準監督署（労働時間相談・支援コーナー） 	◎時間外労働の上限規制や年次有給休暇などに関する相談に応じます。 ▶検索ワード: 労働基準監督署 
	大阪労働局 【パートタイム・有期雇用労働法】雇用環境・均等部指導課 【労働者派遣法】需給調整事業部 	◎正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消に関する相談に応じます。 ▶検索ワード: 働き方改革関連法 

中小企業の成功事例

人手不足	人手不足対応ガイドライン（中小企業・小規模事業者）	◎人手不足に取り組む中小企業の好事例（多様な人材が活躍できる職場づくりやIT・設備投資による業務効率化等）を業種や企業規模ごとに整理しました。 【検索ワード】 ▶人手不足対応ガイドライン概要 	▶人手不足対応事例 
------	----------------------------------	--	---

生産性向上&業務効率化

〈ご注意！〉※補助金・助成金：公募期間、申請期間が定められているものがあります。

補助金・助成金等で設備導入等支援	ものづくり・商業・サービス補助金 	◎革新的なサービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善等に必要な設備投資等を支援します。 【お問合せ】 ・都道府県中小企業団体中央会 
	IT導入補助金 	◎生産性向上に資するITツール（ソフトウェア）の導入を支援します。 【お問合せ】 ・IT導入支援事業コールセンター 
	中小企業の投資を後押しする大胆な固定資産税の特例 	◎生産性向上のための設備投資を支援します。 ▶生産性向上特別措置法に基づく固定資産税の軽減（ゼロ～1／2） 【お問合せ】 ・生産性向上特別措置法による支援  ▶中小企業投資促進税制、商業・サービス業・農林水産業活性化税制、中小企業経営強化税制による特別償却または税額控除 【お問合せ】 ・中小企業税制サポートセンター 
	業務改善助成金 ▶検索ワード：業務改善助成金 	◎生産性向上に資する設備・機器の導入等を行うとともに、事業場内最低賃金を引き上げた企業を支援します。 【お問合せ】 ・大阪労働局 雇用環境・均等部企画課
	時間外労働等改善助成金 ▶検索ワード：時間外労働等改善助成金 	◎出退勤管理のソフトウェア導入、専門家による業務効率化指導、生産工程の自動化・省力化等、労働時間短縮や生産性向上を支援します。 【お問合せ】 ・大阪労働局 雇用環境・均等部企画課

魅力ある職場づくり&社員育成

助成金等による人材の定着・育成

両立支援等助成金

▶ 検索ワード：
両立支援等助成金



◎育児・介護休業の円滑な取得・職場復帰、女性活躍推進等により職業生活と家庭生活の両立支援に取り組む企業を支援します。

【お問合せ】
・大阪労働局 雇用環境・均等部企画課

キャリアアップ助成金

▶ 検索ワード：
キャリアアップ
助成金



◎非正規雇用労働者の正社員化や賃金規定等の増額改定、正規雇用労働者との賃金規定・諸手当制度の共通化等の取組を支援します。

【お問合せ】
・大阪労働局 助成金センター

人材確保等支援助成金
(働き方改革コース)

▶ 検索ワード：
人材確保等支援助成金



◎新たに労働者を雇い入れ、雇用管理改善のための計画を策定し、人員配置の変更、労働者の負担軽減その他の雇用管理改善の取組を支援します。

【お問合せ】
・大阪労働局 助成金センター

人材開発支援助成金

▶ 検索ワード：
人材開発支援
助成金



◎人材育成のための社員に対する訓練の実施や教育訓練休暇を付与する取組を支援します。

【お問合せ】
・大阪労働局 助成金センター

65歳超雇用推進助成金

▶ 検索ワード：
65歳超雇用推進
助成金



◎66歳以上の継続雇用延長や65歳以上の年齢までの定年引上げ、高齢者向けの成果を重視する評価・報酬体系の構築などの雇用管理制度導入等を行う企業を支援します。

【お問合せ】
・(独法) 高齢障害求職者雇用支援機構



産業保健関係助成金

▶ 検索ワード：
産業保健関係
助成金



◎社員の健康づくりのための取組を支援します。

【お問合せ】
・(独法) 労働者健康安全機構



(参考)「雇用関係助成金(※)」の助成要件など

(※)「両立支援等助成金」、「65歳超雇用推進助成金」、
「人材確保等支援助成金」、「キャリアアップ助成金」、
「人材開発支援助成金」

⇒厚生労働省ホームページ「事業主の方のための雇用関係助成金」
をご覧ください。



貴社の課題や改善策の発見のために!

働き方・休み方改善ポータルサイト

- ◆Web上で設問に答えていくことで、働き方・休み方の問題点を把握できるほか、課題別の対策も知ることができます。
- ◆企業の取組事例の紹介やシンポジウム・セミナー情報も掲載していますので、貴社の「働き方改革」にご活用ください。

▶ 検索ワード:働き方・休み方



最低賃金特設サイト

- ◆①最低賃金制度の概要 ②現在適用されている全国の地域別最低賃金額や特定(産業別)最低賃金額等の確認 ③Web上でご自身の就労地域や支払われている賃金額等に関する設問に答えていくことで、最低賃金額の比較などが行えます。

▶ 検索ワード:最低賃金制度



36協定届等作成支援ツール

- ◆時間外労働を行うには、36(サブロク)協定届を作成し所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

就業規則作成支援ツール

- ◆常時10人以上の労働者を使用している事業所では、就業規則を作成し所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

▶ 検索ワード:スタートアップ労働条件



～パートタイム・有期雇用労働法～

- ◆自社の状況が改正法の内容に沿ったものか点検することができます。

▶ 検索ワード:同一労働同一賃金

(対応のための取組手順書)



用語解説

き	休日	労働協約、就業規則、個別の労働契約等においてその日に労働義務がないとされている日。
	休日の振替	事前の手続きにより休日と労働日を入れ替えること。
	休日労働	法定休日（1週1日又は4週4日の休日）における労働。
	勤務間インターバル	一日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を確保する仕組み。
け	計画的付与（計画年休）	付与年休のうち、5日については個人の自由による取得のために留保し、5日を超える部分については労使合意の下で計画的に付与できるというもの。
さ	最長労働時間（月）	事業場において労働時間が最も長い労働者が、1年間で最も長く労働した月の労働時間。
	36協定	時間外又は休日に労働させる場合には、事業場の労働者の過半数で組織する労働組合等と労使協定（いわゆる36協定）を締結し、事前に所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。
	残業時間の上限規制	・時間外労働の上限規制が大企業は2019年4月から、中小企業は2020年4月から導入されます。 ・今回の改正によって、法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができません。 ・臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を守らなければなりません。 ○時間外労働が年720時間以内。 ○時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満。 ○時間外労働と休日労働の合計について、2～6か月平均80時間以内。 ○時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月が限度。 ・特別条項の有無に関わらず、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にしなければなりません。 ・上記に違反した場合は、罰則が課されるおそれがあります。 ・上限規制の適用が猶予・除外となる事業・業務があります。
し	就業規則	労働時間、休日・休暇・休憩・賃金・退職など働く上での労働条件に関する内容や労働者の就業上遵守すべき規律などをまとめたもの。業務命令の根拠となる。
	所定労働時間	就業規則等に記された始業時刻から終業時刻までの時間（休憩時間は除く）。
	時間外労働（法定時間外労働）	1日又は1週の法定労働時間を超える労働。
	時季指定義務	使用者は、年10日以上、の年次有給休暇が付与される労働者（管理監督職を含む）に対して、労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。既に5日以上、の年次有給休暇を請求・取得している労働者に対しては使用者による時季指定をする必要はなく、また、することもできません。

た	代休	休日労働や長時間労働、深夜労働が行われた場合に、その代償措置として、以後の特定の労働日の労働義務を免除するものです。現に行われた労働がこのような「代休」を与えることによって、休日労働等でなくなるものではありません。
ち	賃金	労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの。
と	特別休暇	休暇の目的や取得形態を任意で設定できる会社独自の特別な休暇制度。
ね	年次有給休暇	休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を与える旨を労働基準法39条で規定した法定休暇。
	年次有給休暇管理簿	年次有給休暇を取得した時季、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした書類。
	年次有給休暇付与日数	雇い入れ後6か月、その後1年（基準日）ごとに8割以上出勤した場合に付与される年次有給休暇の日数。所定労働日数の少ない労働者に対しては、それに応じた日数が比例付与されます。
ふ	フレックスタイム制	一定の期間（清算期間）の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を選択して働ける労働時間制度。
へ	変形労働時間制	一定の期間（1年、1か月など）における1週あたりの所定労働時間の平均が法定労働時間を超えない労働時間制度。
ほ	法定休日	使用者が労働基準法第35条によって労働者に与えることが義務づけられている週1回の休日（変形休日制を含む）をさし、事業場においてこの基準を上回って与えることとしている国民の休日、会社創立記念日等は含まれません。
ろ	労使協定	労働基準法上、一定の法定事項について、使用者と事業場の労働者の過半数で組織する労働組合等との間で締結する書面による協定で、強行法規の規制を解除（免罰的効果）するもの。36協定（時間外・休日労働協定）、計画年休協定、賃金控除協定などがあります。
	労働時間	・労働者が使用者の指揮監督下に置かれている時間。 ・労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされています。これを法定労働時間といいます。 ・労働者数が1～9人の商業、映画演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業の法定労働時間は週44時間という特例措置があります。
	労働日	労働契約上、労務の提供を行う（働く）義務のある日。

中小企業の「働き方改革」
取組事例集
2019

大阪労働局

ホームページ https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/_121761.html

令和元年10月発行