

働き方改革推進支援センターによるサポート事例

- ① 人材のマルチ化による長時間労働の是正
- ② 従業員参加型による問題解決
- ③ 販路拡大に向けた支援
- ④ 勤務シフトの見直しによる業務改善
- ⑤ 非正規雇用労働者の処遇改善
- ⑥ 定年後再雇用の賃金規程の見直し
- ⑦ 就業規則の整備による魅力ある職場づくり
- ⑧ 就業規則の改定による従業員の定着促進
- ⑨ 変形労働時間制の活用
- ⑩ 勤務時間限定正社員制度の導入による人材確保
- ⑪ 業務プロセスの改善による労働時間の短縮
- ⑫ 働き方改革関連法の対応に向けた総合的な支援

働き方改革推進支援センターによるサポート事例①（長時間労働の是正）

事例①

○従業員 9名
○業種 飲食業

【支援前の状況】

食材製造部門の社員が長時間労働の傾向にある。

【専門家(社会保険労務士)の助言内容】

①人材のマルチタスク化

従業員に所属部門以外の業務も習熟させることで、製造部門のシフト制を提案。

②休日の確保を前提としたシフト

従業員の休日の確保を徹底するため、1か月のシフトを作成する前に、事前に希望日を申請させ、実際の業務量と調整しながら出勤日を決定する仕組の導入を提案。

③助成金の活用に向けた助言

生産性向上の観点から、高度な食材製造機等の費用を助成する時間外労働等改善助成金の申請手続きを紹介。

【支援後の効果】

- 人材のマルチタスク化により、所定外労働時間の削減の効果がみられた。
- 直近の最長の時間外労働時間数 **86時間（7月）**
⇒ **60時間（8月）**
⇒ **54時間（11月）**

【愛媛県働き方改革推進支援センター】

事例②

○従業員 18名
○業種 製造業

【支援前の状況】

業務内容や職場環境について、社員から不満の声があり、「働き方改革」を行いたいが、進め方が分からない。

【専門家(社会保険労務士)の助言内容】

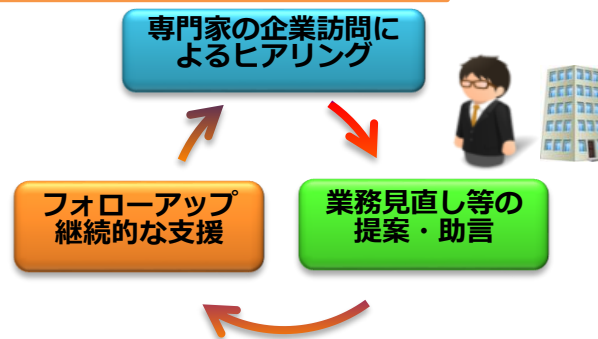
職場の実態を把握した上、課題の抽出と問題解決に向けた **従業員全員が参加する会議の開催を提案**。
全ての会議に専門家が同席し、必要な助言を実施。

【支援後の効果】

- 年休取得率向上、時間外労働の削減に係る目標を設定した **取組方針（労務管理の研修の実施、計画年休制度の開始等）** を策定し、取組を実施中。
- 直近の時間外労働時間数（8月～10月の1人あたり月平均）
18.8時間（2017年）⇒ **12.6時間（2018年）**

【京都働き方改革推進支援センター】

センターのアウトリーチ型支援



働き方改革推進支援センターによるサポート事例②（他機関との連携事例）

事例③

- 従業員 7名
- 業種 サービス業

【支援前の状況】

- ・ 賃金制度の諸手当の支給基準や、労働時間の管理など労働条件全般で曖昧な部分があり、支援をしてほしい。
- ・ 新規顧客の確保ができない

【専門家（社会保険労務士）の助言内容】

①就業規則の作成の意義を説明

就業規則には、労働時間、賃金の取り決めだけでなく、人事・服務規律等も定めることから、労使のトラブル防止につながるものであることを助言。

②話し合いの機会の整備

労働時間管理上の問題点やその解消に向けて、労使の話し合いの機会を設けることを提案。

③よろず支援拠点との連携

よろず支援拠点のコーディネーターと連携を図り、事業場に同行して販路拡大に関する支援を実施。

【支援後の効果】

- ・ 助言内容を踏まえて、**就業規則を作成中**。
- ・ よろず支援拠点の助言を受けながら、販路拡大に向けた取組（売上拡大、経営改善）を継続的に実施している。
- ※ 事業主からのコメント：「これまで知らなかった各種制度を知ることができたこと、**労務管理と経営相談がワンストップで受けれたことは有意義であった**」

【栃木県働き方改革推進支援センター】

事例④

- 従業員 20名
- 業種 運輸業

【支援前の状況】

長距離運行に従事する担当ドライバーが固定しており、月80時間程度の時間外労働が発生。

【専門家（社会保険労務士）の助言内容】

①専属化の解消に向けた提案

ドライバーのマルチタスク化や、長距離運行の合間に日帰り運行を設定する等の勤務シフトの工夫を助言。

②労働者に対する研修の実施

労働時間を確認したところ、不正確な運転日報となっている場合があったことから、デジタルタコメーターを導入することとし操作方法等について、労働者に対する研修を提案。

③産保センターの利用勧奨

健康診断の有所見者に対する必要な措置の実施に向けて、地域産業保健センター（産業医を配置）の利用を勧奨した。

【支援後の効果】

- ・ 複数のドライバーで長距離運行が実施できるよう、**労働者への意向確認や人員の再配置に向けた取組**を実施中。
- ・ 機器の操作方法や労働時間制度に関する研修会を実施し、**労働時間の適正な管理について労使双方で理解を深めた**。
- ・ 産保センターを利用して、健康診断結果有所見者に対する医師の面接指導等の対応を実施することができた。

【滋賀働き方改革推進支援センター】

働き方改革支援推進センターによるサポート事例③（非正規雇用労働者の待遇改善・賃金引き上げ）

事例⑤

- 従業員 7名(うち、非正規4名)
- 業種 卸売・小売業

【支援前の状況】

正社員と非正社員の処遇に大きな差がある。人手不足もあって正社員に特定の業務が集中。非正社員をキャリアアップさせたい。



【専門家（社会保険労務士）の助言内容】

①非正社員のキャリアアップ

正社員の長時間労働の改善等を図るため、非正社員への資格取得や正社員登用を推奨し、多能工化による生産性向上を提案。

②賃金規程の変更

非正社員の時給をランク分けし、更に等級ごとに個人評価に対応する時給を定めた賃金規程を提案。

③助成金の活用に向けた助言

①、②に対応するに当たり、対象となる助成金を紹介。



【支援後の効果】

- ・ 賃金規程の変更により、非正社員の**時給20円-30円昇給**
- ・ 非正社員がフォークリフトの資格取得と同時に、正社員へ登用した結果、**賃金総額1.5割増額（キャリアアップ助成金の活用）**。
- ・ これにより、事務職中心の非正社員が仕事の幅を広げ、特定の正社員の長時間労働を改善、**業務量の偏りが解消された。**

【和歌山県働き方改革推進支援センター】

事例⑥

- 従業員 12名(うち、非正規0名)
- 業種 製造業

【支援前の状況】

- ・ 定年後の再雇用を希望する者は稀であり、再雇用後の賃金は職務内容が変わらない場合でも、原則として一律に減額される規程となっていた。
- ・ 同一労働同一賃金の趣旨に沿った賃金規程に変更したい。



【専門家（社会保険労務士）の助言内容】

①同一労働同一賃金の考え方を説明

②職務内容等に応じて個別に待遇を決定する賃金規程を提案



【支援後の効果】

- ・ 現行の定年後の賃金規程を廃止。定年後についても、職務内容、勤続年数、勤務評価等を考慮し、**個別に待遇を決定する旨の賃金規程を整備**。
- ・ 各賃金項目の趣旨に沿って、**均等・均衡に配慮した適切な待遇の決定方法**とすることにより、再雇用後の労働者の賃金について、**基本給10%、賞与25%程度増加見込**。

【静岡県働き方改革推進支援センター】

働き方改革支援推進センターによるサポート事例（就業規則策定のサポート）

事例⑦

○従業員 7名(うち、非正規7名)
○業種 美容業(ネイルサロン)

【支援前の状況】

- ・ 事業立ち上げ後1年経過し、正社員化を進めたい。
- ・ 魅力ある事業所を実現するために、雇用管理体制の整備が重要と理解しているが、何処から手を付けたらいいのかわからない。

【専門家（社会保険労務士）の助言内容】

①就業規則見直しの助言

現在の就業規則は、昇進までのキャリアパスが見通せず、社員の士気向上には結びつかないため、モデル就業規則を紹介し、昇給や退職金など、個別に対応すべき点を助言した。

②36協定の締結の必要性について助言

相談過程で、新規顧客の増加により、残業が今後見込まれることが判明したことから、労働時間の把握の重要性を説明し、36協定の作成から届出までの過程をアドバイスした。

③年休の取得管理計画の整備

有給の法制度を紹介し、取得に向けた管理計画策定の取組を行うことを助言した。

【支援後の効果】

- ・ 就業規則や年休管理簿を整備したことで、社員の有給休暇の取得及びその状況の管理が円滑にできるようになった。
- ・ 改正労基法の準備として、年休管理計画策定の取組を開始
- ・ 36協定について労働基準監督署に届出。

【兵庫県働き方改革推進支援センター】

事例⑧

○従業員 4名(うち、非正規2名)
○業種 印刷業

【支援前の状況】

- ・ 12年間一度も見直しを実施しなかった就業規則を改定したい。「働き方改革関連法」とも整合性を取りたい。
- ・ 当社はどのような賃金体系が良いか教えてほしい。
- ・ 退職金規程を導入したい。

【専門家（社会保険労務士）の助言内容】

①就業規則の説明

モデル就業規則を提示の上、必要な変更箇所を示すとともに、ワーク・ライフ・バランスの観点から、計画年休制度、勤務間インターバル制度の導入についても勧奨した。

②賃金規程の変更

中長期的な企業の成長に向けて、職能資格給や成果給等、賃金UPを目指して業務に励むことが可能な賃金体系を提案。
退職金制度は、「中小企業退職金共済制度（中退共）」への加入を勧めた。

【支援後の効果】

- ・ 就業規則・賃金規程の整備は、従業員の定着、労働意欲の向上、求人充足などからも必要であることを事業主自らが認識した上で、改定を実現。
- ・ 就業規則等の整備を踏まえ、男女とも働きやすい職場となるように、今春までに、計画年休制度や、勤務間インターバル制度の導入を予定。
- ・ 退職金制度について、中退共へ加入することとなった。

【長野県働き方改革推進支援センター】

働き方改革支援推進センターによるサポート事例（人手不足解消に向けた支援）

事例⑨

- 従業員 10名(うち、非正規0名)
- 業種 設備工事業

【支援前の状況】

- ・ 求人票を出しても見向きもされない。入社された労働者も定着しない。
- ・ 就業規則に育児休業等も盛り込み、求人充足に活用を図るとともに、社員にも周知したい。

【専門家（社会保険労務士）の助言内容】

人手不足解消に係る手段を提案

- ・ 会社の現状（労働時間・休日の状況）をヒアリングし、労働時間制度は1年単位の変形労働時間制が最も適合している旨を提案（複数の制度を提案し、各制度のメリット・デメリットを説明した上で、事業主が選択）
- ・ 育児休業・介護休業規程について、現行法の内容を説明の上、就業規則への記載を提案
- ・ 労使協定の過半数代表者の選出方法を説明

【支援後の効果】

- ・ 専門家が提案した内容を事業主自らが理解した上で、1年単位の変形労働時間制を採用した。
- ・ 更に、育児・介護休業制度を改定し、人材定着に向けた職場づくりに取り組んでいる。
- ・ 上記取組により、社員が自身の労働条件を正確に把握できるようになった。

【岡山県働き方改革推進支援センター】

事例⑩

- 従業員 28名(うち、非正規3名)
- 業種 貨物取扱業

【支援前の状況】

- ・ 人手不足の解消に向け機械化を図っているが、性質上、機械で代替ができない作業があり、5名分の人員が不足している。
- ・ 長時間労働について、減少傾向ではあるものの、更なる取組を進めたい。
- ・ 年次有給休暇の取得率が低調であるので改善したい。

【専門家（社会保険労務士）の助言内容】

①勤務時間限定正社員制度の提案

勤務時間や勤務場所を限定した正社員制度を導入し、求人票で情報発信し、求職者へアピールすることを提案。

②社員の意識改革に向けた取組を複数提案

- ・ 経営トップ自身が社員に対しメッセージを発信
- ・ 会社の方針に関するポスターや社内報の発信
- ・ 長時間労働抑制、年休取得率向上に向けたプロジェクトチームを結成し、労使の話合いの機会を設定。等

【支援後の効果】

- ・ 勤務時間限定正社員制度を採用したことより、**求人の応募の増加**につながった。
- ・ ミーティング等を活用して、効率的な仕事の進め方や年休取得促進等（ワーク・ライフ・バランスの有益性）に関する社員へのメッセージの発信を実施。

【愛知県働き方改革推進支援センター】

働き方改革支援推進センターによるサポート事例（業務プロセスの見直し・総合的な支援）

事例⑪

○従業員 29名(うち、非正規3名)
○業種 製造業

【支援前の状況】

- ・ 製造部門の社員が毎月2～3週は土日出勤を強いられる状況。これは、顧客との関係で、設計に時間を要し、納期に間に合わせるため、製造部門にしわ寄せが及んでいるもの。
- ・ 上記より、残業の多い社員は、毎月60時間程度の恒常的な残業が続いている。

【専門家（社会保険労務士）の助言内容】

受注から納品までの業務プロセスの見直しを提案

- ・ 受注決定後、目安となる設計・製造時間を設定し、ベテラン担当者による進捗管理のアドバイス
→ 作業進捗状況に応じて、応援体制や納期の延期交渉の実施
- ・ 終業時における、製品ごとのチームミーティングをアドバイス
→ 設計・製造の担当者同士の顔合わせの機会を増やし、疑問点や進捗状況について意見交換の実施
- ・ 残業時間の多い社員へのヒアリングをアドバイス
→ 仕事上の問題点、要望を確認するとともに、提言については、会社上層部へ伝達

【支援後の効果】

- ・ 製造図面が出来上がった時点で、設計部門以外によるチェックを実施することにより、従来発生していた「手戻り」が減少し、業務効率が高まった。
- ・ センター同席の下、労務担当者から経営者に対して、上記助言内容を伝えた結果、今後も社内のコミュニケーションを活発にする機会を制度的に作っていくことになった。

【岐阜県働き方改革推進支援センター】

事例⑫

○従業員 180名(うち、非正規60名)
○業種 製造業

【支援前の状況】

- ・ 業務内容に差異がない正社員と非正社員の処遇の一部に差がある。
- ・ 始業・終業前後の体操や清掃等が実質的に全社員義務づけられているにも関わらず労働時間が管理されていない。
- ・ 年次有給休暇の取得率（4割程度）が低く、改正法に対応して年休取得管理を見直す必要がある。

【専門家（社会保険労務士）の助言内容】

①同一労働同一賃金の考え方を説明

正社員と非正社員の不合理な待遇差の考え方についてが「トライン案」に基づき説明、事業主の説明義務についても必要性を説明。

②労働時間全般の見直しを提案

行政解釈・裁判例などを紹介し、どこまでが労働時間であるかを労使で認識して頂いたうえで、適正な労働時間の管理方法を提案。

③制度設計の提案

年次有給休暇の取得率向上に向けて、計画年休制度の活用を提案。

【支援後の効果】

- ・ 非正社員の処遇について、今後見直しを行う予定。
- ・ 始業前の体操時間等について、自由参加を明確にすることにより労働時間の考え方を労使で共有することができた。
- ・ 客観的な労働時間管理の定着に向け、**ICカードによる勤務管理システムを導入予定。**
- ・ 2019年4月からの改正法の施行に合わせて、個人別付与方式による年次有給休暇付与の開始に向けて、社内で準備中。

【奈良県働き方改革推進支援センター】