

# 働き方改革推進支援センターに寄せられた 相談事例への具体的対応

ひと、くらし、みらいのために



# 働き方改革推進支援センターによる相談事例への対応①

## 1 時間外労働の上限規制について

相談事例	センターの対応	利用可能な支援策
<p>料理店という業種柄、季節的な繁忙期があり、改善を図りたい。</p> <p>一部の職歴が長い従業員に責任のある業務が偏っており、新入社員に成長できる業務を割り当てることができていない。 【宿泊・飲食サービス業】</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>1年単位の変形労働時間制度の導入</u>を提案。</li> <li>2. 経営層と従業員の個人面談を実施し、経営方針や従業員のキャリアアップ体制の周知を図り、<u>従業員同士で教え合う風土形成、仕組みの構築</u>について助言。</li> <li>3. <u>業務手順書や作業マニュアルの作成を促し、調理や盛り付け等の動画作成等</u>についても提案。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 社労士等の専門家による               <ol style="list-style-type: none"> <li>①労務管理のアドバイスや協定書の作成支援</li> <li>②不要な業務の洗い出しや業務プロセスの改善などのコンサルティング</li> </ol> </li> <li>2. 時間外労働等改善助成金（①外部専門家によるコンサルティングの実施、②労働能率の増進に役立つ設備・機器等の導入などに要した費用に対する助成）</li> </ol>
<p>時間外労働への管理職への認識が不足しているため、一部の職員が常時、時間外労働を行っている状態であり、どのような対策を行えばよいか。 【医療・福祉業】</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>管理職に、所定労働時間の意義と労働契約について再教育する必要があることや、労働者にも、所定時間内の能率的労働意識向上について再教育する必要があること</u>を助言。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 時間外労働等改善助成金（生産性向上を目的とした社内教育に要した費用に対する助成）</li> </ol>
<p>繁忙期は、残業が増えることから社員の健康面への影響が懸念される。 【製造業】</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 36協定を厳守する方針を再徹底する必要があることを指摘。</li> <li>2. 協定時間を超過しそうな社員について、               <ol style="list-style-type: none"> <li>①部署責任者が毎日タイムカードを確認</li> <li>②それができない部署については、管理部門の責任者が確認し、指導するなどの労務管理手法の改善を助言。</li> </ol> </li> <li>3. <u>残業縮減の具体的方策として、マネジメントの徹底（残業申請書の理由の深堀り）、外注活用、人材育成による仕事の分担、設備投資</u>などを提案。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 社労士等の専門家による労務管理の改善（労働者間の業務の平準化、繁忙期に対応したシフト編成等）による長時間労働の是正に関する取組事例等を示したアドバイス</li> <li>2. 産業保健関係助成金（ストレスチェックとその後の面接指導などに要した費用に対する助成）</li> <li>3. 人材確保等支援助成金（人材育成のための社員の訓練の実施）</li> </ol>

## 働き方改革推進支援センターによる相談事例への対応②

### 2 年次有給休暇の時季指定について

相談事例	センターの対応	利用可能な支援策
数年前から、所定休日の確保のため工事を受注する際には、遠方の工事を受注することを避けてきたが、このような状況で、更に年次有給休暇の5日付与はなかなか難しい。 【建設業】	1. 年次有給休暇の計画的付与制度の導入や、工期と工期の間に年次有給休暇を取得するよう奨励すること等について助言。	1. 社労士等の専門家による労務管理の改善（労働者間の業務の平準化、繁忙に対応したシフト編成等）による長時間労働の是正に関する取組事例等を示したアドバイス  2. 改正法に対応した労務管理、助成金等の支援策等に関する個別相談やセミナー等の利用  3. 働き方改革推進支援助成金（令和2年度新設予定）（年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備を行う事業主を支援するための助成金の活用）
一部の従業員で年次有給休暇を取得しない人がいる。どう対応したらよいか。 【建設業、運輸業、宿泊業ほか】	1. 労働者ごとに制度の趣旨を個別に説明して、年次有給休暇の取得に理解を求めことや、特定の個人に業務が集中していないか確認し、必要に応じ業務分担、勤務シフトの工夫を行うよう助言。	
飲食店を営んでいるが、シフト制の勤務体系のため、1人が休暇を取得すると、他の従業員で負担をしなければならない。どう生産性を向上させるかが課題。 【宿泊業・飲食サービス業】	1. 特定の個人への業務の集中状況や業務分担、勤務シフトの組み方など事業主による具体的な課題の洗い出しを行うよう助言した上で、解決の方向性について継続した相談支援の利用を提案。	
30人規模の警備業を営んでいるが、24時間365日体制で施設の警備依頼を受けており、年次有給休暇の5日付与が困難である。 【警備業】	1. 年次有給休暇の計画的付与の方法として個人別付与も可能であることを助言。	

【時間外労働の上限規制などに関するご相談でセンターをご利用いただいた中小企業事業主の声】  
働き方改革を進めるに当たり、どこから手をつけて良いかわからず悩んでいたが、働き方改革推進支援センターに相談したところ、無料で訪問の上、助言してくれたので感謝している。

## 働き方改革推進支援センターによる相談事例への対応③

### 3 人材確保・育成等について

相談事例	センターの対応	利用可能な支援策
<p>ハローワークに求人票を出しても、応募者が来ない。このため、人手不足により新規の仕事が受注できず売上が伸び悩んでいる。 【製造業】</p>	<p>1. <u>事業内容と会社の特徴を4つの視点（時間・No.1・公的・お客様）で見直し、求職者にとって魅力的な会社であることをPRするよう助言。</u></p>	<p>1. 社労士等の専門家による社内コミュニケーションの活性化を目的とした制度改善などのコンサルティング</p>
<p>製造現場において、外国人の派遣社員や技能実習生が増えている。意思疎通がやや困難になり、組織の一体感が保ちにくい状況である。 【製造業】</p>	<p>1. 組織風土改革に関する資料を示しながら他社の事例などを説明。</p> <p>2. 従業員一人ひとりの内発的な意識（ソフト）の醸成を目指すべきだが、<u>制度（ハード）を会社が整えることも必要</u>であることを助言（研修プログラムに人材育成の内容を盛り込む、管理職の人事評価項目に「部下の育成」「原価意識」を追加する等）。</p>	<p>1. 社労士等の専門家による社内コミュニケーションの活性化を目的とした制度改善などのコンサルティング</p>
<p>昨年採用した職員が退職してしまい、人材の定着が課題である。 【製造業】</p>	<p>1. 人材定着について労働時間、賃金、就業規則、業務内容等について聞き取りを行い検討。 検討の結果、賃金、就業規則等に特段の問題はないと史料。<u>労働時間と休日の不規則性が最大要因</u>であると分析。<u>効率化、多能工化等を図り、労働時間、休日の安定化に向けた取組を進めることを提案。</u></p>	<p>1. 時間外労働等改善助成金（①外部専門家によるコンサルティングの実施、②労働能率の増進に役立つ設備・機器等の導入などに要した費用に対する助成）</p>

#### 【人材確保に関するご相談でセンターをご利用いただいた中小企業事業主の声】

働き方改革推進支援センターの専門家の助言を参考にして、働き手のニーズに合うように勤務時間を限定した正社員の制度をつくって募集したところ、求職があり入社につながったので感謝している。

## 働き方改革推進支援センターによる相談事例への対応④

### 4 働き方改革に伴う「しわ寄せ」について

相談事例	センターの対応	利用可能な支援策
<p>時間外労働の削減をはじめとした働き方改革を進めていきたいが、元請から仕事の依頼があると応じないわけにはいかない。 【建設業】</p>	<p>1. 時間外労働については、勤務シフトの見直しと取引先の協力を得ながら、社員のモチベーションをアップできるような職場環境の改善を進めるよう助言。</p>	<p>1. 社労士等の専門家による、不要な業務の洗い出しや業務プロセスの改善などのコンサルティング 2. 時間外労働等改善助成金（①外部専門家によるコンサルティングの実施、②労働能率の増進に役立つ設備・機器等の導入などに要した費用に対する助成）</p>
<p>元請の意向で現場を完全週休2日制にするよう求められているが、そのため、平日5日の作業が厳しくなっている。対策としての人材確保も難しい。 【建設業】</p>	<p>1. 建設業雇用管理事例集を参考に、同業・類似業種の企業として可能な取組事項の検討を提案。 2. 助成金関係で提案した「人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）」の利用を検討中。</p>	<p>1. 人材確保等支援助成金（魅力ある職場づくりのために要した費用に対する助成）</p>
<p>納期管理が厳しい中、一定の品質が求められるため、納期を遵守するためには、残業でカバーをしなければならない。 【製造業】</p>	<p>1. 従業員一人ひとりの内発的な意識（ソフト）の醸成を目指すべきだが、制度（ハード）を会社が整えることも必要であることを助言（社内ワークショップの場を設け、時間外労働削減に向けて各自がどのように取り組むべきか話し合う等）。</p>	<p>1. 社労士等の専門家による、不要な業務の洗い出しや業務プロセスの改善などのコンサルティング 2. 時間外労働等改善助成金（①外部専門家によるコンサルティングの実施、②労働能率の増進に役立つ設備・機器等の導入などに要した費用に対する助成）</p>

#### 【働き方改革推進支援センターにおける「しわ寄せ」防止への取組】

- 労働時間等設定改善法に基づく著しい短納期発注防止への配慮や下請振興法の「振興基準」等について、セミナーなどの機会を活用した周知
- 「しわ寄せ」に関する相談者に対する「下請かけこみ寺」の窓口の教示 等