

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



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める仕組みの導入を提案。

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）
- ・ 助成金の申請に向けて準備中。

【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。

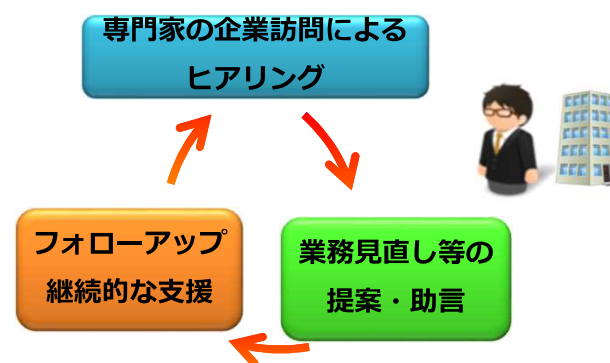


【支援後の効果】

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 **取組方針を策定**し、取組を継続中。

【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）を継続的に実施することにした。

【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しつつある。**

【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%程度増加見込み**。

【静岡県働き方改革推進支援センター】