



中小企業・小規模事業者の皆さまへ

こんなお悩みありませんか？



- ☒ 「働き方改革」で何から手を付けたら良いかわからない。
- ☒ 最低賃金が上がっているので、どう対応したらよいか知りたい。
- ☒ パートタイマーと正社員の賃金等を見直したい。(同一労働同一賃金)
- ☒ いろいろな助成金があるが、使い方がわからない。
- ☒ 就業規則を見直したい。
- ☒ 働き方の選択肢を増やしたい。
 - ・多様な正社員制度
 - ・選択的週休3日制
 - ・勤務間インターバル制度

※これらは相談の一例です



＼ぜひ／

働き方改革推進支援センターにご相談ください！

労務管理等の専門家が**全支援無料**で以下の支援を行っています。

コンサルティング

ご希望日に専門家が貴社を訪問またはオンライン対応にて課題解決に向けた支援を行っています。

個別相談

電話・メール・来所による個別相談を行っています。

セミナー開催 講師派遣

全体説明や個別テーマなど、**ご要望に応じたセミナー**を行っています。

「労働時間特別相談窓口」を開設しています

労働時間のことならなんでもご相談ください！

専門家が貴社の状況を踏まえて支援します

☒ 自社に合った労働時間制度を知りたい

☒ 36協定の作り方がわからない など



働き方改革サポートオフィス鳥取

〒680-0845 鳥取市富安1-152 SGビル4階

受付時間 平日 9:00～17:00

TEL 0800-200-3295 FAX 0857-30-0351

MAIL tottori@workstylereform.net

WEB <https://hatarakikataikaikaku.mhlw.go.jp/consultation/tottori/>

働き方改革サポートオフィス鳥取

検索



令和8年9月1日作成版



令和8年度 厚生労働省委託事業

中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

働き方改革サポートオフィス鳥取

FAX番号

専門家による無料相談 FAX申込書

0857-30-0351

メール・電話でもお申し込みいただけます。

申込日： 年 月 日

会社名 事業所名			
業種		従業員数	名 (うち非正規雇用労働者 名)
所在地	〒 -		
ご担当者氏名		担当部署/役職	
電話番号		メールアドレス	
相談希望日時 ※お申し込みいただいた後、専門家の選定・日程調整を行います。	第1希望 月 日 時から 第2希望 月 日 時から ☐ 専門家と後日日程調整を希望する		
相談内容 (複数選択可)	☐ 働き方改革で何から手を付けたら良いか分からない ☐ 長時間労働の是正 ☐ 同一労働同一賃金 ☐ 生産性向上(業務効率化・IT活用) ☐ 多様な働き方の実現(多様な正社員・勤務間インターバル・週休3日制) ☐ 人手不足解消に向けた雇用管理改善 ☐ 外国人、高齢者の雇用 ☐ 給与体系、就業規則の見直し ☐ 人材育成・教育訓練 ☐ 育児・介護休業規定の整備 ☐ ハラスメント対策 ☐ 女性の活躍推進 ☐ テレワーク勤務の導入 ☐ 年次有給休暇・特別休暇 ☐ 36協定 ☐ 柔軟な労働時間制度(変形労働時間制、フレックスタイム制など) ☐ 補助金・助成金制度の活用 ☐ その他()		
専門家相談を知ったきっかけ	☐ 労働局からの紹介 ☐ 労働基準監督署からの紹介 ☐ ハローワークからの紹介 ☐ 商工会議所・商工会からの紹介 ☐ 厚生労働省HP(働き方改革特設サイト) ☐ 労働局HP ☐ 過去にセンターを利用したことがある ☐ 金融機関からの紹介 ☐ よろず支援拠点からの紹介 ☐ 案内ポスター・チラシ ☐ 知人・取引先企業からの紹介 ☐ その他()		

お問い合わせ先

働き方改革サポートオフィス鳥取

〒680-0845 鳥取市富安1-152 SGビル4階

TEL:0800-200-3295

MAIL: tottori@workstylereform.net

※ ご記入いただいた情報は当センターが厳重に管理し、本事業の目的以外では使用しません。

はたサポ鳥取における相談内容（例）

相談項目	相談内容	支援の内容（例）
就業規則 労使協定	事業を開始するに 当たり労務関係で 必要な手続きが知り たい。	労働条件通知書、社会保険加入、労働者名簿、 3 6 協定 等必要事項と作成する上での留意点等 を説明し、不明点について回答した。
	助成金申請に向け た就業規則の見直 し	助成金申請要件に合致するよう、就業規則の作 成、見直しについて支援を行った。
変形労働時間 制	休日日数増加等カ レンダーの変更を行 う際の注意点は？ （1 年単位の変形 労働時間制）	年間労働時間が変わる事、割増賃金の単価等注 意事項を伝え、1 年単位の変形労働時間制のルー ルを再確認して適用することを勧めた。
ハラスメント	2026 年改正内容 について	2 0 2 6 年 1 0 月改正の改正内容について事業 主が講ずべき措置等について事業所の実態を聴き取 りながら説明を行い、改定すべき規程、新設する周 知事項等の一つずつ確認しながら支援を行った。
長時間労働の 是正	柔軟な労働時間の 管理方法（所定外 時間に労働する場 合）	始業・終業の繰り上げ繰り下げや変形労働時間制 の導入の検討を提案。その際就業規則の変更も必 要であることを説明した。

誰もが安心して活躍し続けることのできる 職場を目指して

学校法人東雲学園イナバ自動車学校 自動車学校



理事長
安住 学氏

労働時間制度の選択制の導入

時間外・休日労働削減のため、労働時間制度の見直しをすすめている。変形労働時間制を導入するなどにより年間所定休日の増加につながったが、繁忙期のシフトは、定年後の高齢職員の負担が大きく就業意欲を減退させる懸念が生じた。そこで、労働時間制度を柔軟化、変形期間を3か月とする1年単位変形労働時間制に加え、1か月単位変形労働時間制を選択できるようにし、各高齢職員自身の状況に合わせ選択できるようにして週休2日の休日数を確保できる選択肢を確保した。半年に1回本人の希望に応じて労働条件を見直している。

賃金割増率の上乗せ

残業時間削減と同時に取組んだのが、割増賃金の上乗せである。時間外労働上限規制により法令違反とならないように労働時間制度見直し、残業削減の取組を進めていた。しかし、残業の大幅削減は、収入減等職員の生活に大きな影響を与えかねない。そこで、時間外労働割増率を1.25から1.5に引き上げることを検討。労働時間を見直すことにより可能と判断できたことから、割増率1.5に引き上げを実施した。



改革ストーリーは
Webで!



支援社会保険労務士
吉田佳寿美氏(鳥取県)

POINT /

働き方改革のポイント

- 1 柔軟な働き方ができる
継続雇用制度を導入**
1年単位変形労働時間制(3か月)に加え、定年後は1か月単位変形労働時間制も選択できるように労働時間制度を柔軟化
- 2 男性職員の育休取得**
男性職員の育休取得を促すために積極的な呼びかけを続けた結果、3名の男性職員が育休を取得
- 3 給与減防止の為、時間外割増率の引き上げ**
時間外の上限規制に対応するため、残業時間削減の取組を進めてきたが、職員の給与減防止のため、時間外割増率を1.5に引き上げ

VOICE 従業員の声

働き方改革でどう変わった?

仕事にメリハリができ、
自己研鑽時間も捻出できました



労働時間制度の見直しにより、年間休日が大幅に増加、メリハリをつけた働き方ができるようになり、自己研鑽(けん引免許指導員取得)の時間の捻出もできました。また、育児休業に対するイメージや学校の雰囲気も確実に変わってきていると感じます。



教習インストラクター
本家侑也さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 理事長／安住 学
- 本社所在地／鳥取県鳥取市
- 従業員数／70名(2022年12月現在)
- 創立／1962年
- 事業内容
 - 1. 鳥取県公安委員会指定自動車教習所
 - 2. フォークリフト厚生労働省登録講習機関
 - 3. ドローン講習
 - 4. 各種安全講習

雇用・労働関係の主な助成金の概要

・ 頁はパンフレット（簡易版）の該当ページ ・ ※印は賃金支援策パッケージの助成金

頁	助成金名	対象の取組み	助 成 内 容	助 成 額	主 な 留 意 点
8 頁	特定求職者雇用開発助成金	高齢者、障害者、母子家庭の母など就職困難者の雇入	ハローワーク等を通じた雇入れを助成	60万～240万円(短時間労働者は40万円～80万円)	該当者を雇用した場合ハローワークから通知がある。
9 頁	トライアル雇用助成金	すぐに常用雇用が難しい人の試行的雇用	一定期間(原則3か月)の試行雇用を助成	月4万円×3か月(該当者要件により加算、延長あり)	事前のトライアル求人の申込み、雇用開始後のトライアル雇用実施計画書の提出が必要。
1 1 頁	人材確保等支援助成金(※雇用管理等コース)	雇用管理制度の整備、雇用環境の改善、離職防止	制度導入や環境整備に要する費用の一部を助成	コースで異なる(20万円～325万円等)	コースによって、離職率低下目標の達成等の要件がある。
1 2 頁	65歳超雇用推進助成金(高齢・障害・求職者支援機構)	定年引上げや継続雇用、雇用管理制度の整備等による高齢者の雇用安定	高齢者雇用制度や管理制度の導入、無期雇用転換等への助成	コースで異なる(定年の引上げ15～140万円等)	定年延長等は、60歳以上の雇用保険被保険者がいて、就業業規則を改定することが要件。
1 3 頁	キャリアアップ助成金(※賃金改定コース)	有期・短時間・派遣労働者の処遇改善	正社員転換や賃金増額改定等を助成	コースで異なる(正社員化で1人あたり最大80万円、賃金増額で1人あたり4万円～7万円等)	キャリアアップ計画書の事前提出が必要。改善措置から一定期間経過後に申請。
1 4 頁	両立支援等助成金	育児・介護と仕事の両立支援、休業制度整備	育休取得、職場復帰支援、介護離職防止等の取組を助成	コースで異なる(育児休業支援30万円、介護休業支援40万円等)	制度整備に加え、取得環境の整備が必要。有給の介護休暇、育休代替要員の長期雇用に対する新規助成あり。
1 5 頁	※人材開発支援助成金	職務に関連した訓練、OFF-JT、OJT等の実施	研修費用、賃金の一部を助成	コースで異なる(経費助成45～75%、賃金助成800円/時間等、賃金要件加算あり)	訓練計画の事前提出が必要。(コースによってはキャリアコンサルティング実施も必要)経費の助成限度額あり
2 3 頁	※業務改善助成金	事業場内最低賃金の引上げのための生産性向上の取組み	生産性向上に資する設備導入費用等を助成	コースで異なる(助成率3/4～4/5、上限額30万円～600万円等)	事業場内最低賃金の引上げが前提。申請後に賃上げ、交付決定後に設備投資を行う。今年度は9月以降申請受付
2 4 頁	※働き方改革推進支援助成金	労働時間短縮、年休取得促進等労務管理改善の取組み	労働能率の増進に資する設備等の導入を助成	コースで異なる(助成率3/4～4/5、上限額25万円～550万円等、賃上げ加算あり)	有給休暇の取得に向けた管理簿や就業規則の整備が前提。成果目標の設定と達成が要件となる。