

働き方改革推進支援助成金





働き方改革とは？

「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。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上や、就業機会の拡大、意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくることが不可欠です。

働く方の置かれた事情に応じて、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

中小企業の働き方改革はなぜ必要？

「働き方改革」は、日本国内雇用の約7割を担う中小企業・小規模事業者においても、着実に実施することが必要です。
魅力ある職場とすることで、人手不足の解消にもつながります。

職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要です。

改革に取り組むに当たっては、「意識の共有がされやすい」など、中小企業・小規模事業者だからこそその強みもあります。

「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、「働き方改革」を進めてより魅力ある職場をつくりましょう！

時間外労働の上限規制

施行

大企業：2019年4月～／中小企業：2020年4月～

■時間外労働の上限規制とは

残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情なくこれを超えることはできません。

臨時的な特別の事情があっても、
以下を超えることはできません。

✓ 年720時間以内

✓ 複数月平均80時間以内 休日労働を含む

(「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内)

✓ 月100時間未満 休日労働を含む

月80時間は、1日当たり4時間程度の残業に相当します。
また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。
※上記に違反した場合には、罰則(6か月以下の懲役または30万円以下の罰金)が科されるおそれがあります。

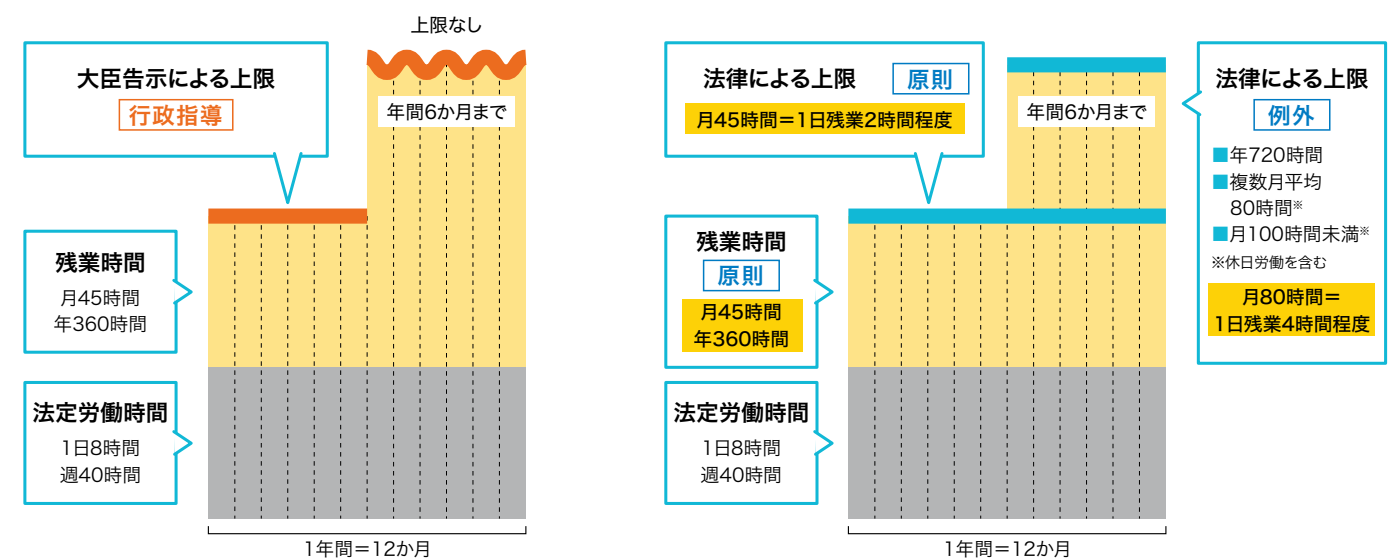
■改正前と改正後のポイント

改正前

法律上は、残業時間の上限がありませんでした(行政指導のみ)。

改正後

法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。



時間外労働の上限規制

2024年4月1日から上限規制が適用される事業・業務があります。

以下の事業・業務については、上限規制の適用が猶予されていましたが、
2024年4月1日から上限規制が適用されます。

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予後の取扱い (2024年4月1日から)
建設事業	上限規制は適用されません。	●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、 ☑ 月100時間未満 ☑ 2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。
自動車運転の業務		●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ☑ 月100時間未満 ☑ 2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。
医師		●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1,860時間となります。 ●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 とする規制は適用されません。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について、 ☑ 月100時間未満 ☑ 2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。	上限規制がすべて適用されます。

●新技術・新商品等の研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

なお、今回の法改正によって労働安全衛生法が改正され、新技術・新商品等の研究開発業務については、1週間当たり40時間を超えて労働した時間が月100時間を超えた労働者に対しては、医師の面接指導が罰則付きで義務付けられました。事業者は、面接指導を行った医師の意見を勘案し、必要があるときには就業場所の変更や職務内容の変更、有給休暇の付与などの措置を講じなければなりません。

同一労働同一賃金

施行

2020年4月～ ※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、2021年4月1日～

■同一労働同一賃金とは

正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差が禁止されました。

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)について、以下の①～③を統一的に整備します。

1 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されました。「同一労働同一賃金ガイドライン」において、どのような待遇差が不合理に当たるか否かの考え方と具体例を示しています。

均衡待遇規定 不合理な待遇差の禁止	① 職務内容 ② 職務内容・配置の変更の範囲 ③ その他の事情 の違いに応じた範囲内で、待遇を決定する必要があります。
均等待遇規定 差別的取扱いの禁止	① 職務内容 ② 職務内容・配置の変更の範囲 が同じ場合、待遇について正社員と同じ取扱いをする必要があります。

派遣労働者については、次のいずれかを確保することが義務化されました。

- ① 派遣先の労働者との均等・均衡待遇
- ② 一定の要件※を満たす労使協定による待遇

※同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金と比べ、派遣労働者の賃金が同等以上であることなど。

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○→◎	○→◎	△→○+労使協定
均等待遇規定	○→○	×→○	×→○+労使協定
ガイドライン	×→○	×→○	×→○

[改正前]→[改正後]
○規定あり △配慮規定 ×規定なし ◎規定の解釈の明確化

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」など、自身の待遇について事業主に説明を求めることができるようになりました。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容(雇入れ時)	○→○	×→○	○→○
待遇決定に際しての考慮事項(求めがあった場合)	○→○	×→○	○→○
待遇差の内容・理由(求めがあった場合)	×→○	×→○	×→○

[改正前]→[改正後]
○説明義務の規定あり ×説明義務の規定なし

3 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても、行政ADRの対象となります。

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○→○	×→○	○→○
行政ADR	△→○	×→○	×→○

[改正前]→[改正後]
○規定あり △部分的に規定あり(均衡待遇は対象外) ×規定なし

年次有給休暇の時季指定

施行

大企業・中小企業とも2019年4月～

■年次有給休暇の時季指定とは

労働基準法が改正され、使用者は、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者に対し、毎年5日、年次有給休暇を確実に取得させる必要があります。

年次有給休暇は法律で定められた労働者に与えられた権利です。

以下の要件を満たしたすべての労働者に、年次有給休暇は付与されます。

- 半年間継続して雇われている
 - 全労働日の8割以上を出勤している
- この2点を満たしていれば年次有給休暇を取得することができます。

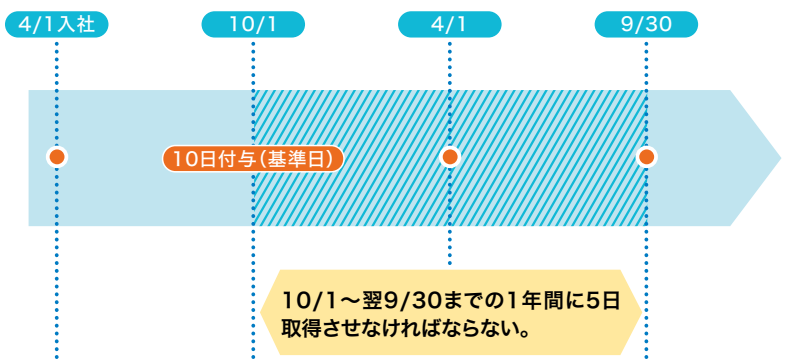
法改正のポイント

● 対象者は、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者（管理監督者を含む）に限ります。

● 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、使用者は「労働者自らの請求」、「計画年休」及び「使用者による時季指定」のいずれかの方法で年次有給休暇を取得させる必要があります。

さらに、使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。

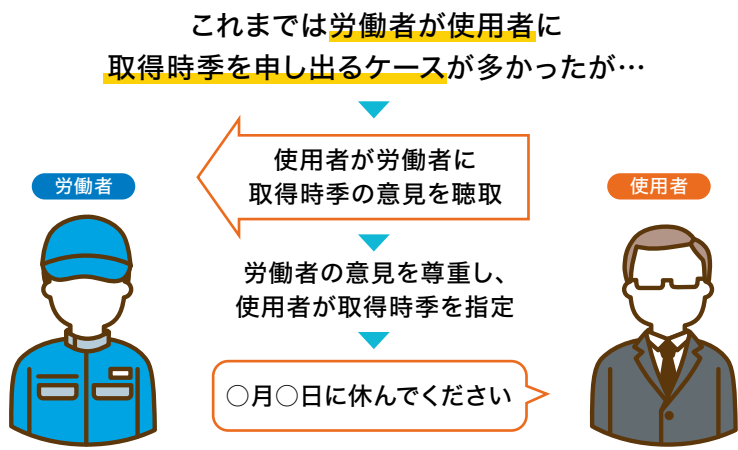
例えば4月1日入社の場合



使用者による時季指定とは？

法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者（管理監督者を含む）に対して、年5日までは、使用者が労働者の意見を聴取した上で、時季を指定して取得させる必要があります（労働者が自ら請求・取得した年次有給休暇の日数や、労使協定で計画的に取得日を定めて与えた年次有給休暇の日数（計画年休）については、その日数分を時季指定義務が課される年5日から控除する必要があります）。

使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければなりません。



目次

業種別掲載企業

【建設業】	
大津建設株式会社	07
有限会社タムカンパニー	08
株式会社東洋ハウス工業	09
なかじま建設有限会社	10
真柄建設株式会社	11
有限会社山下組	12
横田造園株式会社	13
株式会社吉川造園	14
【運輸業】	
奈良県合同陸運株式会社	15
菱木運送株式会社	16
【医療・福祉】	
株式会社ウエストトラスト・ライフサポート	17
株式会社クオレ	18
社会福祉法人若竹福社会	19
【情報通信業】	
株式会社サティライズ	20
株式会社ワイ・シー・シー	21
【その他】	
学校法人東雲学園イナバ自動車学校	22
有限会社エヌ・エス・エス	23
有限会社奥州秋保温泉蘭亭	24
クリーニング エイトドライ	25
ベストパートナーズ税理士法人 村上事務所	26



「休日増加・ICT建機導入・多能工化」の三位一体改革で生産性向上

大津建設株式会社 建設業



代表取締役
熊本孝司氏

安全と健康を第一に、休みを増やして働きやすい環境へ

土木工事を中心に地域に根ざして事業展開している大津建設株式会社。人材不足や競争激化など、建設業界を取り巻く環境が厳しさを増す中、熊本社長は、人材確保対策や生産性向上に向けて、長年にわたり、さまざまな取り組みを行ってきた。2022年からは休日増加への取り組みを開始。2年かけて年間休日を87日から96日、105日へと段階的に増やし、2023年1月より4週8休に移行した。

仕事を「面白い」と感じてもらえるように多能工化を推進

新入社員が欲しいが人材確保は難しい。そこで、仕事を面白いと感じてもらえるように、一人一人の適正や興味を見極めながら、いろいろな仕事を経験できるようにしている。また、資格取得や人材の育成にも力を入れ、多能工化を推進し、従業員の活躍を支援。さらに、ICT建機の導入で、生産性向上を図るとともに、熟練者でなくても機械自体で制御できるようにし、属人化の改善・作業の質の標準化等を実現した。



改革ストーリーはWebで！



支援社会保険労務士
久保春恵氏（広島県）

POINT /

働き方改革のポイント

- ① 「4週6休」から「4週8休」へ
従業員から「家族と過ごす時間が増えた」「身体をしっかりと休ませられた」など喜びの声が増え、ワークライフバランスが向上した
- ② ICT施工技術の導入
属人化（熟練工頼り）の改善・省人化、作業日数の短縮・人工の削減、事故発生リスクの低減、生産性向上などの効果があった
- ③ 多能工化を積極的に推進
様々な業種を経験できるよう資格取得のサポートに注力し、人材を育成することにより、従業員一人一人の仕事の幅が広がった

働き方改革でどう変わった？

4週8休で土曜休みが増え、子どもも喜んでいます

ICT建機導入で効率化され作業量が減り、段取りをゆっくり考える時間が増えました。また、子どもの部活の送迎や見学、試合の応援は土曜日が多く、以前は誰も行けないこともありましたが、2023年からは4週8休になったので参加しやすく、子どもも喜んでくれることが嬉しいです。



工務室長
中篠迫晶さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役 / 熊本孝司
- 本社所在地 / 広島県三次市
- 従業員数 / 33名（2023年1月現在）
- 創業 / 1960年3月
- 設立 / 1967年1月
- 資本金 / 2,000万円
- 事業内容
建設業（土木工事業、建築工事業等）、下水道排水設備工事業、土木建築設計管理業、介護福祉用具の販売・貸与業、農業、食品製造業ほか

ITを活用し事務作業の効率化と有給休暇取得促進の同時実現

有限会社タムカンパニー 建設業



代表取締役
鈴木貴久氏

IT活用でバックオフィス業務を効率化

従来、経営者自らが管理部門を担当し、総務・経理等の事務作業に時間がとられ、経営的な業務を行うことが困難になってきた。このため、事務員を採用するとともに、企業と社労士事務所をつなぐクラウドの『業務支援システム』を導入し、経営者が費やしていた時間や労力を軽減し、他の重要な基幹業務に注力することにした。また、手作業で行っていた給与計算業務も正確かつ効率的に行えるようになった。給与明細は従業員のスマホに配信することで配布作業が不要になり、管理部の担当者の工数削減につながった。こうした一連の取り組みの結果、総務担当者の負担軽減が実現した。

勤務状況をリアルタイムに把握

従来のタイムカードや出勤簿では、締切日に集計しないと残業時間などの勤務状況が把握できなかった。勤怠管理システムを導入し、毎日リアルタイムで把握できるようにするとともに、シフトの設定や日々の人員配置状況の把握も可能となった。また、1か月の勤怠集計が簡単に給与計算と連動し面倒なチェック作業が大幅に軽減した。さらに、事前に設定した残業時間の上限に近づくとアラートが表示される他、有給休暇の管理機能も備わっており、労働時間管理、年次有給休暇の取得促進につなげることができるようになった。



改革ストーリーはWebで！



支援社会保険労務士
後藤昌雄氏（愛知県）

POINT /

働き方改革のポイント

- ① 長時間労働の削減
『業務支援システム』の導入により、労働時間管理や、賃金計算等の間接業務の効率化、生産性の向上につながり当該部門の長時間労働時間の縮減に役立った
- ② 有給休暇の取得促進
勤怠管理システムの導入によって、有給休暇の取得状況や残日数等をリアルタイムで確認できるようになり、消化漏れを未然に防止することにより有給休暇の取得を促進

働き方改革でどう変わった？

給与明細のスマホ配信は便利

給与明細のスマホへの配信システムによっていつでも必要な時に明細の確認ができるので、大変役に立っています。また、勤怠管理システムを利用することにより残業や休暇申請などの紙提出が減り、ペーパーレスにつながっています。



メンテナンス部
鈴木隼介さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役 / 鈴木貴久
- 本社所在地 / 愛知県名古屋市
- 従業員数 / 8名（2022年12月現在）
- 設立 / 1999年3月
- 資本金 / 300万円
- 事業内容
1. 機械設備、揚排水ポンプ及び各種自動制御盤の設計/修理・改造工事/製作/メンテナンスサービス/据付工事
2. 各種電気工事

介護離職を防ぎ仕事と介護を両立できる 働き方の制度を構築

株式会社東洋ハウス工業 建設業



代表取締役社長
中野渡修氏

会社として制度を構築し、 介護に直面する従業員をバックアップ

自身も介護経験がある中野渡修社長は、従業員が介護と仕事の両立に奮闘している状況を何とかしたいとの想いから、両立支援制度の構築に着手。まずは、両立支援のベースとなる育児・介護休業規程を整備。さらに、家族介護を担う従業員が今までどおり仕事を続けるには枠にはまった働き方では限界があったため、自分で仕事の時間を調整して無理なく業務を行えるように介護フレックスタイム制を導入した。

従業員の働き甲斐を引き出すために 定年を廃止

定年は65歳と定めていたが、定年に近づいた従業員は、会社に貢献してくれるパフォーマンスをキープして、成果を見せてくれていた。会社立ち上げ当初から尽力してくれている従業員を大切に、共にゴールまで走りたいと考え、定年廃止を選択。より安心して働き続けられる環境が整い、65歳を迎えた従業員のモチベーション向上につながっている。



改革ストーリーは
Webで!



支援社会保険労務士
田村由理氏(青森県)

POINT /

働き方改革のポイント

- 1 介護フレックスタイム制の導入
柔軟な勤務時間設定により、柔軟な対応や仕事の効果的配分を実現
- 2 両立支援体制の構築
もともとあったお互い様精神が活性化し、風通しの良い職場風土が定着
- 3 定年の廃止
モチベーションが向上し、従業員のイキイキしたパフォーマンスがお客様サービス向上にも寄与

働き方改革でどう変わった?

フレックスタイム制度や定年廃止で 安心して仕事ができます

家族の介護の用事は有給休暇で対応していましたが、有給休暇がどんどん減っていくため不安がありました。フレックスタイム制度のおかげで、有給休暇を使わず介護対応できることが増え、助かっています。定年も廃止となり、これまで培った長年の経験を活かしながら働き続けられ、とても良かったです。



営業担当
高橋千恵さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長 / 中野渡修
- 本社所在地 / 青森県十和田市
- 従業員数 / 2名 (2023年1月現在)
- 設立 / 1993年2月
- 資本金 / 2,000万円
- 事業内容
一般建築工事業、新築住宅の設計・施工、リフォーム工事など

働き方改革に取り組み、 社員と家族が安心して働ける企業を作る

なかじま建設有限公司 建設業



代表取締役
中嶋芳規氏

助成金を活用して効率化と時間外労働削減、 快適な職場づくりを実現

業務改善助成金を活用し、フォークリフトを購入。これにより、手作業で行っていた倉庫内の資材の積み下ろしが効率化され時間外労働の削減につながった。同時に時間給を引き上げたことで時間外労働を減らしても賃金は同じであるため、従業員の労働意欲が高まった。働き方改革推進支援助成金を活用して積算・工程管理・労務を一体的に管理するシステムを導入。社内では情報の一元化、共有ができることにより効率アップした。屋外ではなく倉庫内で資材を保管して、天井クレーンを設置することにより従業員が快適に働ける職場作りを行った。

女性が活躍できる職場づくりに取り組む

建設業自体がきつい、危険というイメージがある。熟練工の減少により今後の人手不足が考えられるため、未経験者や女性でも働ける会社にしていく必要がある。女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定にもいち早く取り組み、業界を活性化させようと奮闘してきた。2022年には、北陸初となる女性とび一級技能士が誕生し、女性も建設業界で活躍できることを多くの人に知ってもらえるきっかけになった。これからも、未経験者や女性でも活躍できる社会づくりに取り組んでいきたい。



改革ストーリーは
Webで!



支援社会保険労務士
宮下智弘氏(富山県)

POINT /

働き方改革のポイント

- 1 働き方改革の意義と必要性を理解して改善
長時間労働、慢性的人手不足という業界の特性を見据えて働き方改革の全体像を理解した上で取り組むべき方向性を見定めた
- 2 助成金を効果的に活用して働き方改革を実現
助成金情報を積極的に収集した上で効果的に活用して生産性向上や労働条件改善につながる機械設備を導入
- 3 未経験者や女性が働きやすい職場づくり
安全で効率的な作業環境のため次世代足場への転換を行い、未経験者や女性が働きやすい職場となった。資格取得に力を入れている

働き方改革でどう変わった?

働きやすい職場で責任感や、やりがい を感じることが多くなりました

社員同士の仲がよく、働きやすいです。最近では少しずつ大きな現場を任されるようになり、技術的にも精神的にも成長したと思います。責任感ややりがいを感じることも多くなりました。期待されていることを嬉しく思いますし、これからももっと大きな現場を経験し、後輩への指導にも力を注ぎたいと思います。



工事部
米田偉織さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役 / 中嶋芳規
- 本社所在地 / 富山県射水市
- 従業員数 / 14名 (2022年12月現在)
- 設立 / 2003年4月 (創業1999年)
- 資本金 / 300万円
- 事業内容
総合仮設足場工事業

経営労務診断を活用した働き方改革の加速 と人を大切にする企業の実現へ

真柄建設株式会社 総合工事業



代表取締役社長
真柄卓司氏

課題を明確にし、働き方改革の 更なる推進

2018年、働き方改革プロジェクトチームを発足。社員の労働生産性向上を目的に労働時間管理の徹底や休暇取得促進等、数々の改革を進め、効果を上げてきた。更なる改革推進のため、社労士診断認証制度による経営労務診断を受診。その結果、男性の育児休業取得率と女性管理職比率の低さ等、改善すべき課題が判明し、2022年度より取り組みを強化。

男性の育児休業取得と 女性活躍推進に取り組む

社内イントラへの掲示による情報の周知、相談窓口の設置、対象者への意向確認等、育児休業を取得しやすい環境の整備を行った。その結果、2022年度は対象男性社員2名全員が育児休業を取得。また、女性社員を対象とした女性活躍推進研修を実施。育成計画を作成し、5年後の女性管理職誕生を目標に今後も改革に取り組んでいる。



改革ストーリーは
Webで!



支援社会保険労務士
中宮浩之氏(石川県)

POINT /

働き方改革のポイント

- 社労士診断認証制度を活用した経営労務診断の実施**
課題が明確になり、働き方改革が効率的に加速。「人を大切にする企業」であることを社内外にPRすることができた
- 男性社員の育児休業取得率向上**
男性の育児休業を取得しやすい環境の醸成により、2022年12月まで延べ人数で13名が取得
- 1級建築士資格取得支援制度**
リスクリング志向が高まり、専門人材の育成により生産性向上につながった

働き方改革でどう変わった?

資格取得支援制度を活用し、1級建築士試験に合格できました

会社から機会をもらえたこと、私への期待を感じられたことでモチベーションはとて上がりました。今後も知識の向上を怠らず、今まで以上に会社に貢献したいです。また、同じように資格取得を目指す同僚や後輩に、私の経験を生かしたアドバイスを送りたいとも考えています。



北陸建築事業部・
建築工事業部 施工管理職
森下陽一郎さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／真柄卓司
- 本社所在地／石川県金沢市
- 従業員数／258名(2023年1月現在)
- 設立／1943年
- 資本金／3億5,000万円
- 事業内容
総合工事業(建設工事・土木工事)

IT技術の活用で人材不足解消と 職場環境改善を実現

有限会社山下組 建設業



代表取締役
山下永似氏

人手不足解消にシステムの導入に加えて 求職者向けにSNSを活用

山下組は建設現場の作業用足場を組み立てる鷹の会社。鷹は人材確保の難しい職種であり、人手不足対策として、まず補助金を活用し見積・発注・原価管理ソフトを導入。事務作業の標準化によって社長一人が担っていた事務作業を事務スタッフに任せることができ、社長が現場巡回や新規取引先の営業活動を行えるようになった。また、SNSやHPに社員の仕事風景を掲載し、求職者に鷹の魅力や社内の雰囲気ビジュアルを発信した。それを見た未経験でもやる気のある若い人の応募が増え、社員が増えたことでさらに有給休暇を取得しやすい環境になった。

職員全員でスマホを活用

DXを推進するに当たって、社員に苦手意識を持たせないよう、使い慣れているスマホを活用。勤怠管理アプリを導入し、スマホにより打刻・日報の送信ができるようにした。これまでは記録が紙ベースだったため、記録のため現場から帰社する必要があるため、移動時間を考慮して作業を急いで早く終える必要があった。アプリの導入により現場で打刻・日報の送信を済ませられるため、直行直帰が可能となった。また、移動時間が無くなることで生じる時間的な余裕、移動の負担の軽減から、安全意識の高まりにもつながった。



改革ストーリーは
Webで!



支援社会保険労務士
山下典子氏(京都府)

POINT /

働き方改革のポイント

- SNSやHPによる求職者への魅力発信**
SNSやHPに社員の仕事風景を掲載し、鷹の魅力ビジュアルを発信。3Kイメージを払拭し、業界未経験の若い人の採用につながった
- DXの推進にスマホを活用**
スマホで利用できる勤怠管理アプリを導入し、現場から打刻・日報の送信を可能にして移動の負担を軽減した
- 社会保険労務士の知見の応用**
取締役である奥様が社会保険労務士で、他業種の事例について知見があり、専門家としてのアドバイスを有効に活用できた

働き方改革でどう変わった?

有給休暇を取得しやすいので
子育てしやすい環境です

SNSを見て社外からは楽しそうな会社だねと言われますし、自分では一緒に現場で働いていない社員の近況を見られるのが楽しく、仲間意識を感じます。山下組は有給休暇を取得しやすく、子育てしやすい環境を作っていただいているので、ありがたいと思っています。



鷹工
中西海翔さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／山下永似
- 本社所在地／京都府宇治市
- 従業員数／29名(2022年12月現在)
- 設立／2001年
- 資本金／300万円
- 事業内容
仮設工事一式、土工事、コンクリート工事

「業務改善・有休取得促進・均衡処遇・人材育成」を労使共同で実施

横田造園株式会社 建設業



代表取締役
横田正実氏

労使で業務改善し労務コンプライアンスを推進

国・地方公共団体等の都市公園の整備・充実を手掛けるなど、緑豊かな環境づくりを創出する横田造園は、労務コンプライアンス推進に向けて、労使で業務改善に取り組んできた。隔週水曜日のノー残業デーのほか、4年前からはタイムカード打刻からタブレットによるクラウドシステム勤怠管理に変更。全社で時間管理、仕事効率への意識が共有化されている。また、法改正に伴い、就業規則の見直し、育児介護休業法・ハラスメント防止の対応も行った。

働きやすい環境づくりと 人材不足改善に向けた制度改革

若手スタッフから「やや休みにくい」という声もあり、他社事例を参考に計画的付与の時期・取得計画の共有化などの工夫を凝らし、有給休暇取得を促進した。また、従業員の半数は60歳以上という現状を踏まえ、社長の想い「働けるうちは何歳までも働けるしくみをつくりたい」の実現を目指して、雇用区分や各種手当を見直した。さらに、資格手当対象の決定に現場従業員の意見や要望を反映、複数の資格取得への意欲を促進し、人材育成と人材不足の改善を図った。



改革ストーリーは
Webで!



支援社会保険労務士
益田淳子氏(東京都)

家庭、人を大切にし、 週休2日制を実現

株式会社吉川造園 建設業



代表取締役
吉川英晴氏

ユニフォームを新調し生産性・安全性向上

造園業という業種柄、屋外作業が多く暑さや雨雪などの悪天候により作業効率が低下し労働時間・身体的負担の増加、作業中断による時間外労働・休日労働の発生が課題であった。このような課題を改善するため、登山家も愛用するアウトドアブランドを作業用ユニフォームに採用し、全社員へ支給した。通気性や伸縮性に優れているため、暑さ対策がなされ格段に作業効率が向上した。また、登山にも使われるような雨具・靴の支給も同時に行い、これにより雨や雪などの悪天候時にも作業をすることができ、怪我などの安全対策にもつながった。

教育訓練制度、完全週休2日制の導入

造園業は専門的な技能・資格が求められるため、即戦力となる経験者の中途採用を行ってきたが、繰り返しの離職により人手不足に陥っていた。そこで新しく新卒採用を開始し、自社で長期的に育成していくこととした。教育訓練制度を導入し、造園技能学校、大型免許等を取得するための自動車学校への通学を所定労働時間内に行えるようにした。作業効率の向上等により時間外労働、休日労働を削減し完全週休2日制を導入。これにより年間休日が大幅に増加した。



改革ストーリーは
Webで!



支援社会保険労務士
青垣達也氏(福井県)

POINT /

働き方改革のポイント

- ① **夏季休暇に併せた有休の計画的付与**
夏季休暇に併せて連休取得できるようにし、交替での取得計画をミーティングで共有化などした結果、取得率は前年より20%アップ
- ② **雇用区分と手当等処遇の見直し**
雇用区分を再整理しつつ、正規・非正規、年齢にかかわらず職務の内容、人材活用のしくみの現状に即して各種手当を見直した
- ③ **資格取得へ従業員の要望を反映**
資格手当対象の新資格を現場従業員からの意見や希望を反映できる制度に変更し、複数資格取得へのモチベーションがあがった

VOICE 従業員の声

働き方改革でどう変わった?

働きやすく、風通しのよい
職場です

残業が少なく休みも取りやすいので、働きやすいです。未経験な仕事にもチャレンジ可能で、できる仕事が増え成長を感じます。「社員は家族」と考える社長のもと、毎日の朝礼、月末ミーティングだけでなく要望や意見をしやすい環境です。造園の仕事を通して顧客、地域住民に貢献していきたいと思っています。



工事部
石橋精治さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役 / 横田正実
- 本社所在地 / 東京都足立区
- 従業員数 / 24名(2022年11月現在)
- 設立 / 1982年12月
- 資本金 / 2,000万円
- 事業内容
建設事業(造園工事業、土木工事業等)、区指定管理事業、造園設計・管理・樹木生産販売・グリーンリース事業、フラワーショップ・レストラン飲食業、環境緑地事業

POINT /

働き方改革のポイント

- ① **ユニフォームを新調し生産性・安全性向上**
通気性・伸縮性に優れたアウトドアブランドのユニフォームの着用で屋外での作業がしやすくなり、作業効率が格段に向上
- ② **教育訓練制度の導入**
未経験者でも業務に必要な知識・技能を習得できるよう新たに教育訓練制度を導入。費用は全額会社で負担し、所定労働時間内に通学
- ③ **完全週休2日制の導入**
作業効率の向上、新卒採用に伴い、完全週休2日制を導入した。就業規則の改正・周知も行い制度の拡充を図った

VOICE 従業員の声

働き方改革でどう変わった?

アウトドアブランドの作業用ユニフォームのおかげで集中して作業できます

アウトドアブランドの作業用ユニフォームはとても動きやすく、安心して作業を行うことができます。ユニフォームへ袖をとおすと気持ちの切り替えができ、集中して作業をすることができます。造園技能学校では造園の基礎をしっかりと学ぶことができます。週休2日制により、仕事とプライベートをうまく両立できるようになりました。



造園業務
仲野七海さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役 / 吉川英晴
- 本社所在地 / 福井県福井市
- 従業員数 / 2名(2022年10月現在)
- 設立 / 1945年5月
- 事業内容
造園工事の設計、請負、施工

労務管理の適正化と働きやすさで、より安全で効率的な運行を実現

奈良県合同陸運株式会社 運輸業



代表取締役
奥田幸一氏

時間外労働の上限規制も見据えて 労働時間管理等の改善を実施

社長に就任して2年が経過し、約15年前の就業規則の改定が未着手だったことや、長距離輸送が主業務の為、運転手の労働時間管理に悩んでおり、時間外労働の上限規制を見据えた取組も実施しなければとの思いがあった。現状把握から実務運営に則した問題の検証を行い、就業規則や給与体系、労働時間管理等の改善を実施した。従来からの運行管理に加え、勤怠管理システムを導入することで、労働時間を正確に把握可能となり、より安全で効率的な運行予定を計画できるようになった。

安心して休めるように 年次有給休暇制度や給与体系を見直し

運送会社では従業員の定着も課題である。そこで、入社時から年次有給休暇を付与し、6か月待たずに年次有給休暇を取得できるようにした。入社間もない従業員の私生活も充実させることで定着につなげる狙いだ。また、給与体系も見直した。これまでは様々な手当が支給されていたが、計算方法が煩雑でわかりにくかったため、基本給を中心とした給与体系に改定。時間外労働時間分を分かりやすくし、また業務回数に応じて支払う手当を減らし基本給に組み入れることで安心して休める環境を整えた。



改革ストーリーは
Webで!



支援社会保険労務士
安岡香織氏(奈良県)

システムを活用し法令順守を図ることで、安全な輸送を実現

菱木運送株式会社 運輸業



代表取締役社長
菱木博一氏

法令遵守することにより事故を削減

スマートフォンをもとに構築したシステム(乗務員時計)により、改善基準告示を遵守するために必要な時間情報を自動的に算出し、ドライバーと運行管理者にタイムリーに提供。「指導」ではなく、遵守を「サポート」するシステムで、スマホアプリで「カウントダウン方式」による残余時間を表示するため、ドライバーの「自己管理」により改善基準告示を遵守できる。この結果、事故発生率が大幅に減少し自動車保険の割引率が5年以上継続してMaxの75%引きとなっている。

待機時間を減らす努力により労働時間 (時間外労働時間)を削減

自社の自助努力だけではどうしても解決できないのが「待機時間」。単に荷主に待機時間削減をお願いするだけでなく、リアルな数字を示した方が受け入れてもらいやすい。そのためシステム(乗務員時計)により、「待機時間」についてのタイムリーな情報を出して荷主に提示しつつ待機時間削減交渉を行うことにより、待機ゼロは無理としても待機時間削減を目指している。(待機時間2時間であれば1時間未満に改善を目指す。)



改革ストーリーは
Webで!



支援社会保険労務士
越川祥伸氏(東京都)

POINT /

働き方改革のポイント

- 業務の実情に合わせた変形労働時間制の採用**
1か月単位の変形労働時間制への変更により、1年の繋閉を意識する必要がなくなり、シフトも次月の業務量に応じ作成可能になった
- 正確な労働時間管理ができる体制の構築**
勤怠管理システムと給与システムの導入により、正確な労働時間管理ができる体制になり、データが可視化でき作業効率も格段に向上した
- 働きやすい会社を目指した規程の見直し**
年次有給休暇を入社時から取得可能としたほか、給与体系を手当中心から基本給中心にするなど、従業員が働きやすい規程に見直した

VOICE 従業員の声

働き方改革でどう変わった?

以前より休憩時間や休みも取りやすくなり働きやすいです

労働時間のシフトが1ヵ月になり、以前より休憩時間や休みも取りやすくなり、自分の中で運行を考えて業務を遂行できるようになりました。子供の運動会など、年次有給休暇を取りやすい職場環境を作ってくれているので、非常にありがたいです。今までの運送会社で、この職場が一番働きやすいです。



トラック運転手
長井尚功さん

POINT /

働き方改革のポイント

- 法令を遵守することにより事故削減**
改善基準告示が遵守できるようになったことにより事故発生率が減少し自動車保険の割引率がMaxの75%引きとなり、この割引率は5年以上継続している
- システム開発により法令遵守をサポート**
「乗務員時計」システムを構築。スマホアプリで時間情報を確認できるシステムで、「指導」ではなく、「サポート」を行っている
- 待機時間縮減により労働時間削減を実現**
乗務員時計により、自助努力で解決できない「待機時間」を削減するため、荷主が実態を受け入れやすいように、リアルな数字を示すことにより、待機時間1時間未満を目指している

IDEA これが活躍!

働き方改革の役立ちツール

必要な時間情報を自動的に算出し、リアルタイムに伝える乗務員時計システム

時間情報は、「カウントダウン方式」による残余時間表示を採用、ドライバーを「サポート」する。この時間情報をもとにドライバーは「自己管理」で改善基準告示を遵守することができる。



乗務員時計システム

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役 / 奥田幸一
- 本社所在地 / 奈良県桜井市
- 従業員数 / 16名(2023年1月現在)
- 設立 / 1955年3月
- 資本金 / 1,000万円
- 事業内容
一般貨物自動車運送事業、利用運送事業

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長 / 菱木博一
- 本社所在地 / 千葉県八街市
- 従業員数 / 51名(2022年12月現在)
- 設立 / 1971年
- 資本金 / 2,000万円
- 事業内容
1. 一般貨物自動車運送事業
2. 貨物運送取扱業
3. 倉庫業
4. 上記に付帯関連する一切の業務

介護現場のDX化の推進で 業務の改善と介護サービスの向上

株式会社ウエストラスト・ライフサポート 介護事業



代表取締役
西尾公雅氏

企業の持続性を考えた働き方改革

西尾代表取締役は、「介護業界の現状として、離職率が高く、人手不足により残業や休みがとりにくいという課題がある。企業としての持続性を考えた時に、働く皆さんが心地よく、やりがいを感じながら長く働いていける環境づくりが大事ではないか」と考え、紙に記載した介護記録を台数の少ないPCに入力するなどのムダ、ムリ、ムラの3Mを削減し、働き方改革にチャレンジした。

DX化の推進で業務の改善、サービスの向上

業務改善助成金を活用して職員にタブレットを配布し、介護記録を作業の合間に入力できるように変更。クラウド型の情報共有グループウェアを導入し申し送り事項を随時共有できる仕組みを構築。記録や情報共有にかかっていた時間の3割程度（月375時間）削減。入居者のケアにより注力できるようになり、介護の記録のための残業も削減できた。巡視等にかかわる業務を介護ロボットで機械化。夜間帯の職員の業務負担を軽減。入居者の睡眠を妨げることなく、必要な対応に注力できるようになった。



改革ストーリーは
Webで!



支援社会保険労務士
辻本元彦氏(静岡県)

POINT /

働き方改革のポイント

- 記録のための残業時間の削減**
職員にタブレット端末を配布して、介護記録を作業の合間に逐一入力できるように変更し、記録のための残業時間を削減
- 申し送りの効率化、抜け誤解の防止**
クラウド型の情報共有グループウェアを導入し、情報共有のための時間の削減、情報の抜け誤解の防止、コミュニケーションの質の向上
- 夜間帯の業務負担の軽減、入居者の睡眠の質の向上**
巡視等にかかわる業務を介護ロボットで機械化し、夜間帯の職員の業務負担の軽減と入居者の睡眠の質の向上

VOICE 従業員の声

働き方改革でどう変わった?

入居者様と接する時間が増え、
望みをかなえることが出来ている

システムの導入によって記録や情報共有のための時間が3割程度減って、入居者様と接する時間が増えました。レクリエーションの時間などに相談も気軽に受けることができ、訪問販売に来てもらうなどの入居者様の望みをかなえることができました。管理者としても、入力が短縮でき、誰が見ているかわかるので、職員への指導を細かく行うことができています。



施設長
谷口由美子さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役 / 西尾公雅
- 本社所在地 / 静岡県富士市
- 従業員数 / 74名(2022年12月現在)
- 設立 / 2013年
- 資本金 / 5,000万円
- 事業内容
 - 1. 「富士山するがテラス」(介護付き有料老人ホーム(特定施設)93室)の運営
 - 2. 「富士山松岡ガーデン」(サービス付き高齢者住宅 29室、松岡ケアセンター(訪問介護拠点))の運営

コロナ禍でのICT活用による生産性向上・ 勤務環境改善と価値ある会社に向けて

株式会社クオレ 介護事業



取締役社長
鈴木裕子氏

コロナ禍での勤務環境改善とICT機器導入

コロナ禍で学校等の休業や子供の通院に対応できるよう特別休暇、時間単位の有給休暇を創設。働き方改革推進支援助成金を利用して、給与明細の電子化システム、勤怠管理システムを導入。施設のベッドに見守りセンサーを設置。訪問系の従業員にタブレットやスマホを配布。リモート会議システムを導入。ケアプランを在宅でできるようにし在宅勤務を導入。情報共有ができ、業務の効率化が推進され、現場でも柔軟なシフト調整が可能となり、時間外労働がほぼ0時間になった。

価値と働きがいを実感できる 人事評価制度

ライフイベントでキャリアを中断せざるを得ないこともある。介護看護は、勤続年数や資格だけでは評価できない部分がある。そのため、責任に応じて役割を設け、役割・責任を明確にし、それに応じて報酬を支給する「役割等級制度」を導入。評価基準は「チャレンジすること、そして人間力を評価すること」。「寄り添いのサービス提供」は作業でなく「愛」の提供であることを人事評価に盛り込み、面談を実施。従業員は、責任とやりがいを感じ、信頼されるサービスの提供につながった。



改革ストーリーは
Webで!



支援社会保険労務士
小林湖美氏(大阪府)

POINT /

働き方改革のポイント

- コロナ特別休暇、時間単位の有給休暇制度創設**
年休とは別に特別休暇が取得できるので安心して働ける。柔軟に取得できる時間単位の有給休暇により、柔軟なシフト調整が可能となり、現場の時間外労働はほぼ0となった
- ICT化の推進による勤務環境改善**
給与明細、勤怠管理の電子化、タブレットの配布、リモート会議システム導入等により情報共有、業務の効率化を推進
- 価値と働きがいを実感できる人事評価制度**
一人一人の役割・責任を明確にし、経験や年齢でなく「チャレンジ・実行・人間力」を評価する制度を導入

VOICE 従業員の声

働き方改革でどう変わった?

キャリアをあきらめることなく
仕事を続けられる

子どもがいてもリモートワークでき、時間単位有休で行事に参加でき、コロナで休校になっても対応できる。家庭での役割が大きい女性がキャリアをあきらめることなく仕事を続けられると感じる。自分自身も0歳の娘を働きながら育てた。今後もキャリアをあきらめない職場を作りたい。



経営本部課長
(本部長代行)
石川みゆきさん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 取締役社長 / 鈴木裕子
- 本社所在地 / 大阪府大阪市
- 従業員数 / 432名(2022年11月現在)
- 設立 / 1997年
- 資本金 / 3,300万円
- 事業内容
 - 1. 居宅介護支援事業(ケアプランセンター)
 - 2. 居宅サービス事業(訪問介護、訪問看護、デイサービス、有料老人ホーム)
 - 3. 地域密着型サービス事業(グループホーム、小規模多機能型居宅介護)
 - 4. 調剤薬局
 - 5. 配食サービス

ICT化推進と育児短時間勤務制度延長、 社会保険任意適用拡大で離職防止

社会福祉法人若竹福祉会 認定こども園、保育園



理事長
小角尚子氏

保育日誌等のICT化

認定こども園になり、幅広い年齢の子どもへの対応が必要で、保育業務、管理業務の負担が増加。保育日誌、出席管理、延長保育管理をICT化し、持ち帰り仕事がないようにした。朝の欠席連絡もICT化で、電話対応業務がなくなり、保育に集中できるようになった。

育児短時間勤務制度の延長、 社会保険任意適用拡大

所定労働時間を小学校就学前までは1日6時間週24時間以上、小学校3年生の年度末までは1日6時間週30時間以上とすることができるよう育児短時間勤務制度の延長を実施。社会保険の任意適用拡大事業所となり、短時間勤務者も社会保険に加入。子どもの成長に合わせて勤務時間を変えることができ、離職を防止。また、複数担任制度の導入と時差出勤手当を新設。柔軟なシフトを組むことができ、気兼ねなく休めるようになったことで仕事と子育ての両立がしやすくなった。



改革ストーリーは
Webで!



支援社会保険労務士
沼田博子氏(大阪府)

POINT /

働き方改革のポイント

- ICT化で業務改善**
保育日誌、出席管理、延長保育管理、朝の欠席連絡等をICT化。持ち帰り仕事、電話対応業務がなくなり、業務負担が軽減
- 育児短時間勤務制度の延長と社会保険の任意適用拡大**
育児短時間勤務制度の小学校3年生年度末までの2段階延長と短時間勤務者の社会保険任意適用拡大で、離職を防止
- 複数担任制と時差出勤手当の新設**
複数担任制で、気兼ねなく休めるようになった。時差出勤手当新設で、早いシフト、遅いシフトに対応する職員の処遇を改善

働き方改革でどう変わった?

子育てと両立しながらやりがいを感じて仕事に取り組んでいます

子育てに専念した後、扶養の範囲内から働きはじめ、社会保険の任意適用拡大や短時間勤務制度の延長で、扶養を外れて働くことを決めました。子育てと両立しながら、やりがいを感じて働いています。また、ICT化が進んでいて、保育日誌も勤務時間内に書きます。いずれ正職員に転換することもできると思うと毎日充実して働くことができます。



認定こども園志紀保育園
保育教諭

(左)上田あかねさん
(右)松下麻由美さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 理事長 / 小角尚子
- 本社所在地 / 大阪府八尾市
- 従業員数 / 46名(2022年12月現在)
- 設立 / 1954年
- 事業内容
 - 1. 認定こども園の運営
 - 2. 保育園の運営

テレワーク、フレックスタイムの導入で 柔軟な働き方を実現

株式会社サティライズ 情報通信業



代表取締役
遠藤 徹氏

就業管理システムの導入により 時間外労働の縮減とテレワークの実現

自社で行っていた給与計算業務などの負担軽減と作業時間の短縮を実現した。また勤怠管理システムを導入し出勤簿をデジタル化したことにより、日ごろ見落としがちな従業員自身の累積残業時間を自分で確認することが可能となり、あらかじめ設定した上限時間を超過することを防止。さらに、当該システムはクラウドであるためどこからでも打刻可能であり、テレワークにおける労働時間管理を可能とし、コロナ禍におけるテレワークの円滑な導入、運用に役立った。

フレックスタイムの導入により柔軟な働き方を実現

労働基準法が改正され清算期間の上限が「1か月以内」から「3か月以内」に延長となり、当社でも導入することにした。3か月単位のフレックスタイム労働時間制は月ごと、および清算期間での時間外労働の清算を行うとともに、所定労働時間と実労働時間の過不足時間を管理する必要があるが、システムを活用して負担なく管理業務が継続できるようになった。これにより、従来はできなかった月をまたいだ繁忙への効率的な業務配分や、社員の生活上のニーズへの対応ができるようになり、より柔軟な働き方が可能になった。



改革ストーリーは
Webで!



支援社会保険労務士
後藤昌雄氏(愛知県)

POINT /

働き方改革のポイント

- 長時間労働の縮減**
ITを活用し、労働時間管理や賃金計算業務の効率化、生産性の向上を達成。3か月単位のフレックスタイム制の管理も楽にできるようになり、結果として時間外労働の削減につながった
- 有給休暇の取得促進**
管理者や社員自身が、有給休暇の取得状況や残日数等をリアルタイムで確認ができるようになり、取得の促進に役立った
- テレワークの推進**
クラウド型の勤怠管理システムの導入により、どこからでも打刻が可能となり、テレワークの労働時間管理が容易となり、コロナ禍でのテレワークを推進することができた

働き方改革でどう変わった?

テレワークとフレックスタイムで働きやすい環境

テレワークや現地作業の対応などが柔軟に対応できるため働きやすい環境となっています。また、フレックスタイムが3か月単位となったので勤務時間を調整しやすくなりました。



ソリューション企画部
長屋光泰さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役 / 遠藤 徹
- 本社所在地 / 愛知県名古屋市
- 従業員数 / 14名(2022年12月現在)
- 設立 / 2008年4月
- 資本金 / 1,000万円
- 事業内容
 - 1. システムインテグレーション&コンサルティング(調査・提案・企画・設計・導入・運用)
 - 2. ハードウェア・周辺設備及びソフトウェア構築・販売

「働き方改革」から 「働きがい改革」へ

株式会社ワイ・シー・シー 情報通信業



代表取締役社長
長坂正彦氏

社内方針の確立と社員の意識改革で 時間外労働の削減、有給休暇の取得促進

一般社団法人情報サービス産業協会が厚生労働省の委託を受けて実施した業界の働き方改革を実現するためのコンサルティングの対象となったことをきっかけに、社内のコミュニケーションの活性化とスキル見える化に取り組むこととした。この取り組みを通じて、社員同士の情報共有と業務量の平準化による効率化が重要視されるようになった。さらには時間外労働を真に必要な場合に限定すべきとの意識が社員に醸成された。この結果、平均時間外労働は2017年度の28時間から2021年度20時間へと着実に減少した。この間年次有給休暇の取得率も41%から60%へと改善することができた。

リモートワークの推進により客先常駐が半減

システムの納入先や社外パートナー企業との共同開発拠点に常駐して業務を担当するいわゆる客先常駐については、コロナ禍により客先でテレワークが導入されたことに対応して、当社社員も甲府の本社から遠隔作業を実施できるよう環境を整備した。具体的には本社内に高セキュリティ確保区画を新設し客先との作業環境へリモート接続を行い受託作業ができるようになった。これにより移動時間及び出張・宿泊回数が減少し、社員の疲労低減やコスト削減につながった。コロナ禍前には50人ほどいた客先常駐社員は現在では20~30人と半減している。



改革ストーリーは
Webで!



POINT /

働き方改革のポイント

- 社内方針の徹底と社員の意識改革により時間外労働時間減少**
コミュニケーションの活性化とスキル見える化という社内方針に基づく取り組みを通じて効率化と時間外労働の削減、年次有給休暇の取得促進を実現
- 地方企業にとってこそ効果が大きいオンライン型研修**
コロナ禍において集合研修をオンライン型に移行。時間的、地理的制約が軽減し社員の研修参加率のアップにつながった
- リモートワークの推進で客先常駐の負担軽減**
当社では在宅ワークは育児、介護など出勤困難者に限定。一方客先常駐は、リモートワークの環境を整備して推進したことで該当者が半減した

働き方改革でどう変わった?

上司が気さくに話しかけてくれ、
何でも言える気さくな職場です

入社以来20年間一貫してヘルスケア部門を担当しています。医療機関へのシステム導入等の作業は休診日に限られるためどうしても深夜労働や休日出勤が避けられません。そういう中で会社の方針を受けて残業を減らすという気運が社員間で高まり実際に減りました。私も家族のことを考え休日出勤をできる限りしないようになりました。



ヘルスケアシステム部
保坂大輔さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長 / 長坂正彦
- 本社所在地 / 山梨県甲府市
- 従業員数 / 178名 (2022年4月現在)
- 設立 / 1966年5月創立
- 資本金 / 2億1,200万円
- 事業内容
官公庁、外郭団体、医療機関等の公的分野を中心に業務ソリューションビジネスを展開

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

- 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
- 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
- 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

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

VOICE 従業員の声

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

働き方改革推進支援助成金を活用し、 時間外労働短縮とSDGsを同時に達成

有限会社エヌ・エス・エス 自動車整備業



代表取締役
中田哲義氏

時間外労働短縮に向けて フロンガスの回収・注入装置を導入

創業から70年以上にわたり地域密着で自動車整備業を営んできた有限会社エヌ・エス・エスでは、夏・冬に集中するエアコンのフロンガス注入作業の影響で時間外労働が発生、その改善が大きな課題だった。今回、助成金を活用して高額なフロンガスの回収・注入装置を導入。2人ペアで約30分かかっていた作業が、設備の導入により1人で5分程度と時間が大幅に短縮。さらにフロンガスが確実に回収できるようになり、SDGsにも貢献できた。

社員の意見を取り入れながら 働きやすい魅力ある職場へ

これまでも社員からのヒアリングの場として、労働時間・休日管理委員会を開催し、会社全体として働きやすく魅力ある職場づくりを検討してきた中田社長。年次有給休暇については、年5日の取得は全員達成していたものの個人差があったため、委員会に提案。年次有給休暇の計画的付与のほか、年次有給休暇が気軽に利用できるよう時間単位年次有給休暇を導入、さらにコロナ感染症特別休暇も新設した。



改革ストーリーは
Webで!



支援社会保険労務士
久保春恵氏(広島県)

POINT /

働き方改革のポイント

- フロンガス自動回収・注入装置の導入**
装置導入で1人作業が可能となり、作業時間も大幅に短縮、従業員の労力軽減が図れた
- 年次有給休暇取得促進に向けた取組**
年次有給休暇の計画的付与・時間単位年休、コロナ感染症特別休暇の制度導入により、働きやすい魅力ある職場環境ができた
- 風通しの良い職場風土の醸成**
働き方改革推進の取組を行い、社員に周知徹底した結果、新たに社員から男性育児休業の相談が寄せられ今後の対応を専門家に相談している

働き方改革でどう変わった?

時間単位有給休暇ができて仕事にも
心のゆとりができました

休みの日は「話し合い」で調整してくれていましたが、希望日が重なり心苦しい日もありました。このたび1時間ごとに有給休暇が取得できるようになり、とても助かっています。プライベートにゆとりができたことで、仕事にも心のゆとりができました。社員に寄り添ってくれる職場なのが良いところです。



事務
小笠原真理さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／中田哲義
- 事業内容
自動車整備業(車検、点検整備等)
- 本社所在地／広島県安芸高田市
- 従業員数／7名(2023年1月現在)
- 創業／1949年6月
- 設立／1996年2月
- 資本金／300万円

[取組担当者からの一言]



中田裕美さん

助成金の申請を初めて担当することになり、36協定や就業規則など、これまでのフロント受付の業務とは違う内容に苦労しました。皆が働きやすくなるために頑張って取り組みました。無事申請が出来て安心しました。

働き方改革と新規事業推進で コロナと闘う

有限会社奥州秋保温泉蘭亭 ホテル・旅館業



支配人
伊藤正治氏

新規採用・社員教育

従業員の多数を占めていたパート・アルバイトから新規採用の正社員に切り替えマルチタスク人材を増やす人事計画を実施。職務分析・職務評価コンサルティングやキャリアコンサルティングを実施し、スキルマップ作成やキャリアプランを構築、新規事業担当者のマルチタスク化を推進。社内・社外研修をさらに充実させ、マルチタスク人材の増加、業務効率化やサービスレベル向上を図る。

IT化推進による生産性向上

労働時間削減及び設備老朽化の対策として、生産性向上のための投資を積極的に推進。IT化やSNS対策に重点をおき、若手中心のYouTubeチームを結成し社外への発信を続けている。助成金・補助金を有効活用し、設備投資による生産性向上や時間外労働削減を実現。



改革ストーリーは
Webで!



支援社会保険労務士
佐々木章良氏(宮城県)

POINT /

働き方改革のポイント

- マルチタスク人材の育成**
温泉旅館は多くの職種が助け合うことで成り立っており、マルチタスク人材を増やすことで休みの取りやすい職場環境が実現
- 生産性の向上への取組**
IT化により、予約状況確認や発注業務を紙ベースからオンライン確認に変更。時間ロスが削減され、大幅な業務効率化が実現
- 助成金・補助金の活用**
新型コロナウイルスの影響でホテル業の業績が大幅に悪化している中、助成金・補助金活用で投資費用を圧縮、集客や生産性向上に寄与

働き方改革でどう変わった?

業務の洗い出しにより、
従業員の意識が変化

セミセルフレジの導入等のIT化にあたり、業務の洗い出し・改善案を出すことで、全従業員の目的や問題解決意識が芽生え始め、提案力も向上。新システム導入にかかわることで、自ら勉強や質問をする流れができ、上下関係なく教えあえる等コミュニケーション向上のきっかけとなっている。



管理部マネージャー
山尾晋哉さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 取締役／菅原幸子
- 事業内容
1.宿泊業
2.グランピング業
- 本社所在地／宮城県仙台市
- 従業員数／83名(2022年12月現在)
- 設立／1995年(創業1964年)
- 資本金／3,000万円

労務管理改善で働きやすい職場環境づくり と助成金で生産性の向上

クリーニング エイトドライ クリーニング業



代表
林 浩二氏

労務管理の改善

労働条件通知書・雇用契約書の内容を見直した。これまで不定期だった昇給時期を最低賃金の引上げ時期近くに合わせることを就業規則に規定し、助成金の活用と賃金の引上げが計画的に実施できるようになった。正社員の休日を完全週休2日制にすることでパートタイム社員も休日が取りやすい環境になり、半日有給休暇制を導入したことにより勤務意欲の向上・生産性の向上で人件費負担増、労働力減をカバーすることができた。

助成金（業務改善助成金）の活用

POSレジシステムを導入するために、業務改善助成金を活用した。導入したことにより、受付日・仕上り日・支払合計が自動化され、受付完了まで1人5分～8分かかっていたのが、3分～4分に短縮され、早く2分で出来るようになった。また、新人スタッフ養成に従来6か月要していたのが3か月程度になった。結果として、社員同士の意思疎通が強化されて、チームワーク力が強くなったように感じられる。また働きやすい環境というのが労働力を引き出せることにもなっていると感じている。



改革ストーリーは
Webで！



支援社会保険労務士
吉田俊哉氏（長崎県）

POINT /

働き方改革のポイント

- 就業規則作成と退職金制度の導入**
就業規則が整備され、退職金制度ができたことで安心感が生まれ、会社に対する信頼が高まった
- 労務管理の改善**
適正な労務管理が徹底され、完全週休2日制や半日有給休暇制の導入により、勤務意欲の向上や生産性の向上ができた
- 助成金の活用**
助成金でPOSレジシステムの導入により、業務の効率化や新人育成期間の短縮等生産性が向上、チームワークが強くなった

働き方改革でどう変わった？

働きやすく、働き甲斐のある 職場になりました

社員の意見を大切にしたい職場環境改善が実施され、休日や労働時間も希望に沿うようになっています。また、POSレジ導入により業務効率化が進み、管理体制やサービスの質も向上しています。従業員一人一人の個性を尊重し、能力を最大限に発揮できます。モチベーションアップにもつながっています。



クリーニング店
受付スタッフ
前田一恵さん

VOICE 従業員の声

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表 / 林 浩二
- 本社所在地 / 長崎県大村市
- 従業員数 / 13名（2022年12月現在）
- 創業 / 1960年
- 事業内容
衣類等クリーニングサービス全般

長時間労働削減に向けて ワンチームで改革

ベストパートナーズ税理士法人 村上事務所 税理士法人



代表社員税理士
村上慎一郎氏

従業員が健康であることが大切と考え、 長時間労働削減に着手

代表の村上慎一郎さんは、「従業員が最大限に能力を発揮できる職場」であるためには、従業員が健康であることが大切であり、自社の働き方改革としてまずは長時間労働の削減を実現すべきと考えた。決算や申告などの繁忙期もあるため、「業務効率化」と「質の確保」の同時実現への不安もあったが、会社が業務効率化（生産性向上）を通じて雇用環境の改善（長時間労働削減、有給休暇取得率向上）を行うという目標を労使で共有し、全社一丸となって取り組んだ。

業務の洗い出し・選別を行ったうえで 共通化できる仕組みを導入

属人化している業務が多く、進捗管理や従業員間での連携が取りづらい状況で、特定の従業員に時間外労働が偏る、繁忙期に十分な休息時間が設けられないなどの課題があった。そこで、現状の業務を洗い出し、重要度・頻度などを基準に選別を行ったうえで、共通化できる仕組みとしてクラウド業務システムを導入。その結果、従来の15%程度の時間を効率化でき、担当者以外でも顧客対応が可能になった。従業員の健康維持を最優先に考え、11時間の勤務間インターバル制度の導入も実現した。



改革ストーリーは
Webで！



支援社会保険労務士
大門充子氏（富山県）

POINT /

働き方改革のポイント

- 勤務間インターバル制度の導入**
長時間労働の削減に向けて、まず在社できる時間を決め、その中で業務をやりきるにはどうすべきかという視点で改革に取り組んだ
- クラウド業務システムによる業務改革**
属人化していた業務を共通プラットフォームで進めることで、従業員間の情報共有等が即座に行えるようになり、業務時間を大幅に削減できた
- 労働時間への意識改革**
勤怠システム導入で本人も上司も時間外労働時間等がリアルタイムで確認できるようになり、労働時間への意識が向上した

働き方改革でどう変わった？

システムの導入により業務全体の 大幅な効率化が図れました

特に「ノウハウや知識の属人化」「膨大な紙資料」の二点が課題でしたが、クラウド業務システムの導入により、顧問先の情報をデータベースに一元化し全従業員が共有可能となり、紙資料もシステム上にデータ化することでアクセシビリティが向上し、業務全体の大幅な効率化が図れました。



監査部
相山卓也さん

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表社員税理士 / 村上慎一郎
- 本社所在地 / 富山県高岡市
- 従業員数 / 20名（2022年12月現在）
- 設立 / 1967年 9月
- 資本金 / 300万円
- 事業内容
税務会計、経営支援、相続・事業承継、創業支援

「働き方改革」無料相談のご案内

≫ 働き方・休み方改善コンサルタント（無料）

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のため、働き方や休み方の見直しに取り組む企業に、専門家が無料でアドバイスや資料提供等の支援を行います。

対象となる方

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のため、働き方や休み方の見直しに取り組む企業（規模・業種は問いません）

支援内容

都道府県労働局に配置された「働き方・休み方改善コンサルタント」が、次のようなお悩みやご要望にお応えします。

- 従業員の健康のため、長時間労働を改善したい。
- フレックスタイム制や裁量労働制を導入したいけど、手続きがわからない。
- 優秀な人材を確保するためにも年次有給休暇をはじめ休暇制度を充実したい。
- 労働時間や休日・休暇等の全般について、専門家に相談したい。

※「働き方・休み方改善コンサルタント」は、社会保険労務士の資格を持つ者等、労働関係法令・制度に専門的な知識を持つ人物の中から、都道府県労働局長が任用した非常勤の国家公務員です。
※「働き方・休み方改善コンサルタント」のご利用は、全て無料です。また、ご相談の秘密は固くお守りします。

ご利用方法

「働き方・休み方改善コンサルタント」制度は、以下のような方法でご利用いただけます。お申し込みは、ご希望の利用方法とともに、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までご連絡ください。

① コンサルティング（個別訪問によるアドバイス）

「働き方・休み方改善コンサルタント」が事業場にお伺いし、労働時間や休暇制度の状況を診断のうえ、アドバイスや改善に向けた具体的な提案や資料の提供を行います。

② 説明会への講師派遣

労働時間や休暇制度に関する説明会などに、「働き方・休み方改善コンサルタント」を講師として派遣します。

③ 研修会（ワークショップ）の開催

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得向上に成果を上げている事例などを教材として、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に関する研修会を開催します。

お問い合わせ先 ▶ 都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室

※都道府県労働局の所在地・電話番号は、厚生労働省HPに掲載しています。

都道府県労働局 一覧

検索



≫ 労働時間相談・支援コーナー（無料）

専門の「労働時間相談・支援班」が、以下のようなご相談について、お悩みに沿った解決策をご提案します。



- 労働基準法等の改正内容
- 時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般
- 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入
- 長時間労働の削減に向けた取り組み
- 時間外労働の上限設定などに取り組む際に利用可能な助成金



時間外労働の上限規制に対応するため、残業時間を減らしたいけど、どうすればいいんだろう？

うちの会社の労働時間制度はこのままでいいのかな…？



年5日の有給休暇を取得させないといけないって聞いたんだけど…



このようなお悩みはありませんか？

窓口相談、お電話相談どちらでも受け付けていますので、お気軽に、**お近くの労働基準監督署にお問合せください。**



労働時間相談・支援班が、個別訪問による相談・支援も行っています。

労働基準法等の改正内容の説明とともに、ご希望に応じた相談・支援を行います。

お問い合わせ先 ▶ 労働基準監督署

※労働基準監督署の所在地・電話番号は、厚生労働省HPに掲載しています。

労働基準監督署 一覧

検索



働き方改革推進支援センター

働き方改革推進支援センターとは

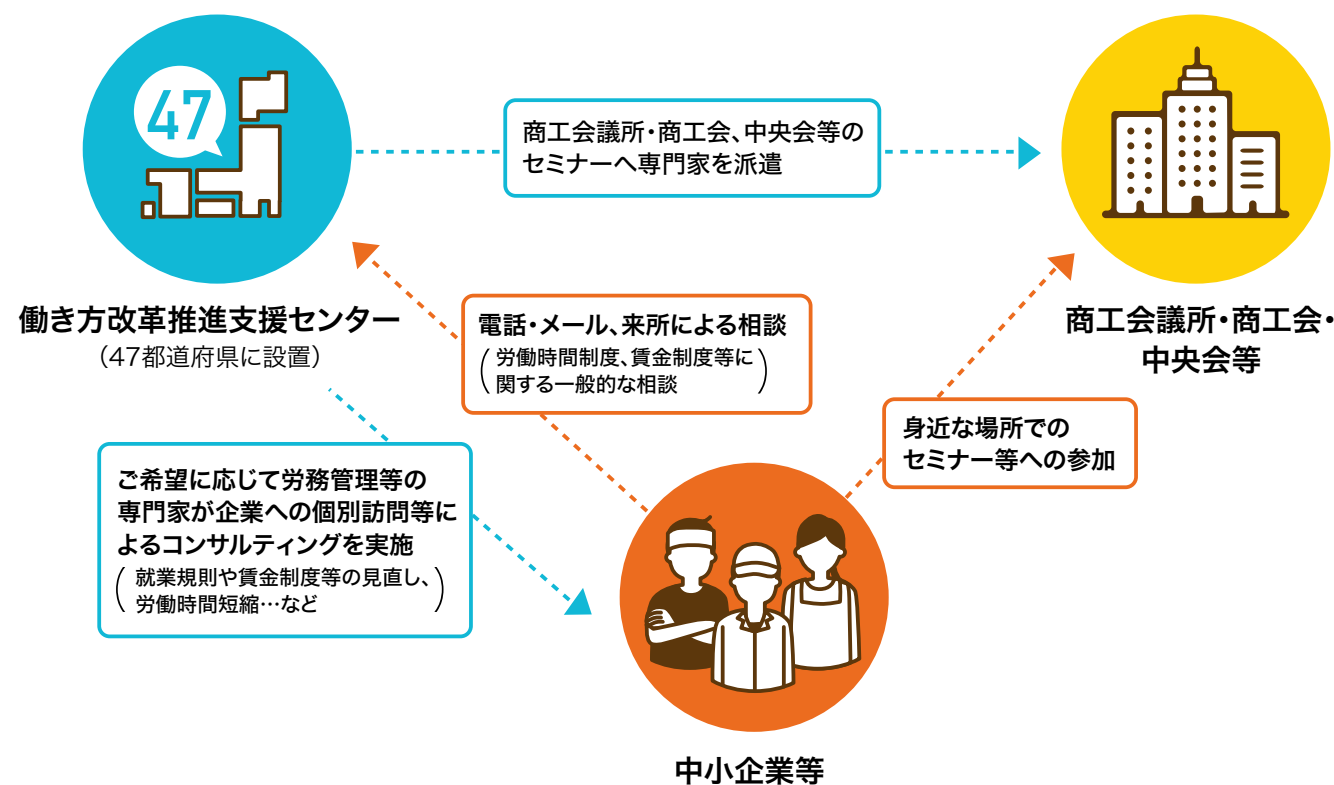
働き方改革推進支援センターでは、就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用など、「働き方改革」に関する様々なご相談に総合的に対応し、支援することを目的として、全国47都道府県に設置されています。

4つの取り組みをワンストップで支援します。

1. 長時間労働の是正
2. 同一労働同一賃金等非正規雇用労働者の待遇改善
3. 生産性向上による賃金引上げ
4. 人手不足の解消に向けた雇用管理改善

例えば、このようなことを総合的に検討して支援！

- 企業の実態に即した労働時間制度
- 業種に応じた業務プロセス等の見直し方法
- 利用できる国の助成金



支援の対象となる方

全ての事業主の方がご利用いただけます。例えば、以下のようなお悩みをもつ事業主の方からのご連絡をお待ちしております。

- 36協定について詳しく知りたい
- 人手不足に対応するため、どのようにしたらよいか教えてほしい
- 非正規雇用労働者の待遇をよくしたい
- 助成金を利用したいが利用できる助成金が分からない…など
- 賃金引上げに活用できる国の支援制度を知りたい

働き方改革推進支援センターの支援内容

各センターに配置している社会保険労務士などの専門家が、無料で事業主の方からの労務管理上のお悩みをお聞きし、就業規則の作成方法、賃金規定の見直しや労働関係助成金の活用などを含めたアドバイスを行います。具体的には、以下の支援を実施していますので、お気軽にご利用ください。

個別相談支援

- 窓口相談、電話、メールなどにより一般的な相談の受付。
- 希望に応じて、企業へ個別訪問等によるコンサルティングを実施。
- 商工会議所・商工会・中小企業団体中央会・市区町村等でのセミナー等へ専門家を派遣し、より身近な場所での相談等を実施。

働き方改革セミナー

- 働き方改革関連法の周知、36協定の締結や就業規則作成に当たっての手法方法、その手法に合わせた労働関係助成金の活用等についてセミナーを開催します。

働き方改革推進支援センターでは次のような支援を行っています。

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

働き方改革グッドプラクティス2021

社労士による訪問相談サービスを利用した企業の体験談を紹介しています。



労働時間・休暇部門

時間外労働の上限規制を見据えた就業規則の改定、労務管理の適正化

- 奈良県合同陸運株式会社（奈良県桜井市）
- 従業員数：16人

専門家からのアドバイス

- 1 正確な労働時間の把握のため、クラウド型勤怠システムの導入
- 2 勤怠システムと連携した給与システムの導入
- 3 変形労働時間制の単位を1年から1カ月に変更

経営者の声

就業規則改定や時間外労働の上限規制への必要性を感じていた。実務運営に則した問題の検証と具体的な改善策を提案してもらい、就業規則や給与体系、時間管理等が改善でき、より安全で効率的な運行ができるようになった。

同一労働同一賃金部門

有期雇用者等の増加を見据えた待遇改善個別面談で合意形成

- 株式会社エヌ.エフ.ティ（福岡県太宰府市）
- 従業員数：96人

専門家からのアドバイス

- 1 賃金支給の目的や金額設定などについて分析し、ガイドライン、判例、賃金統計資料等を基に検証
- 2 パートタイム及び有期雇用者の賞与・昇給・退職金を将来的に見直し、パートタイムについては皆手当を新設

経営者の声

今回の支援で、正社員とパートタイム・嘱託社員との待遇差を見直すきっかけとなった。各種手当・賞与・昇給などの主旨や性質を整理することで、正社員とパートタイムに大きな違いはないことが認識でき、待遇改善の一步となった。

詳しい支援内容や働き方改革推進支援センターの連絡先はこちら

