

オンライン説明会（2026年11月25日/今治労働基準監督署）

---

# 働き方改革推進支援センターの 活用と企業支援事例

— 制度の導入・見直しを、無料で専門家がサポートします —

---

**愛媛働き方改革推進支援センター**

社会保険労務士 小浦佳子

（厚生労働省委託事業／委託先：全国社会保険労務士会連合会）

# 本日も話すること

当センターは「**実際にどう進めるか**」を支援する立場から、支援メニューと事例をご紹介します。

- 1 当センターの概要と支援メニュー 無料・専門家対応・労働局／監督署との連携
- 2 働き方改革・多様な働き方への支援 変形労働時間制（1か月単位）・フレックスタイム制
- 3 就業規則の作成・見直し支援 法改正対応・実態に合う規程整備
- 4 同一労働同一賃金への対応支援 不合理な待遇差の点検・説明できる状態へ
- 5 助成金の活用支援 働き方改革推進支援助成金 ほか

# 愛媛働き方改革推進支援センターとは

中小企業・小規模事業者の「働き方改革、何から手を付ければ？」に、専門家が伴走します。

働き方改革に関する様々な課題に対応するワンストップ相談窓口として、  
社労士等の専門家が、中小企業事業主の方からの労務管理上の相談に応じています。

**相談無料、秘密厳守**です。

ただし、同テーマの場合、原則として3回までを上限としています。

愛媛働き方改革  
推進支援センター

ご相談・お問い合わせはこちら

平日 9:00～17:00



0120-005-262



089-907-2206



ehime@workstylereform.net

相談無料  
秘密厳守  
専門家が  
サポート!

# 3つの支援メニュー

## 窓口相談

電話・メール・来所

働き方改革やあらゆる労務管理の疑問に、社会保険労務士などの専門家が、その場でお答えします。  
まずはお気軽にご連絡ください。

## 専門家派遣

企業訪問／オンライン

社会保険労務士などの専門家が、自社の実情に合わせて繰り返し伴走。  
制度づくりを具体化します。

## セミナー・出張相談会

本日のような説明会 等

最新情報の提供と、その場での個別相談。企業・団体単位でも実施します。  
最近では、事業所内でのハラスメントセミナーの依頼が増えています。

すべて無料・秘密厳守

# ハラスメントセミナーの依頼

## 令和8年10月1日からハラスメント対策が強化されます！

### カスタマーハラスメント対策の義務化【改正労働施策総合推進法・指針の内容】

職場における「カスタマーハラスメント」とは、職場において行われる

- ①顧客等の言動であって、
- ②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、
- ③労働者の就業環境が害されるもの

であり、①～③の要素を全て満たすものをいいます。

※電話やSNS等のインターネット上において行われるものも含まれます。

①顧客等とは、顧客、取引の相手方、施設（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等）の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者を指します。

（今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある者も含みます。）

②社会通念上許容される範囲を超えた言動の例

- 【言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの】
- ・そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
  - ・契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
  - ・対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
  - ・不当な損害賠償要求

- 【手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの】
- ・身体的な攻撃（暴行、傷害等）
  - ・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
  - ・威圧的な言動
  - ・継続的、執拗な言動
  - ・拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

### カスタマーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

#### ◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①カスタハラには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②カスタハラの内容及びあらかじめ定められた対応の内容（※）を、労働者に周知する
- （※）管理監督者にその場の対応の方針について指示を仰ぐ、可能な限り労働者を一人で対応させない、犯罪に該当し得る言動は警察へ通報する、本社・本部等へ情報共有を行い指示を仰ぐ 等

#### ◆相談体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
- ④相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

#### ◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑥被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑦再発防止に向けた措置を講ずる

#### ◆対応の実効性を確保するために必要なカスタハラを抑止のための措置

- ⑧特に悪質と考えられるカスタハラへの対応の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対応を行うことができて体制を整備する

#### ◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知する
- ⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

※対策を講ずる際には、消費者の権利や、障害者差別解消法における、障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供義務に留意する必要があります。

※その他、自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタハラを行った場合、その取引先等の事業主から事実確認等の措置の実施に関して必要な協力を求められた際は、これに応じるよう努めなければなりません。

### 求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の義務化【改正男女雇用機会均等法・指針の内容】

求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、

事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により求職者等による求職活動等が阻害されるものをいいます。

#### 【求職者等とは】

- 求職者（企業の求人に応募する者）
- 求職者以外の者であって、
  - ・ 事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者や、
  - ・ 教育実習、看護実習その他の実習を受ける者

#### 【求職活動等とは】

求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、例えば以下のものが含まれます。なお、**SNS等のオンラインを介したものでオンライン上で行われるもの**も含まれます。

（例）企業の採用面接への参加、企業の就職説明会への参加、企業の雇用する労働者への訪問、インターンシップへの参加、教育実習、看護実習等の実習の受講

### 求職者等に対するセクシュアルハラスメントの例

- ・ インターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛を感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと
- ・ 求職者等が労働者への訪問を行った際、当該労働者に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛を感じてその求職活動等の意欲が低下していること

### 求職者等セクハラ防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

#### ◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①求職者等セクハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②求職者等セクハラを行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対応の内容を、労働者に周知・啓発する
- ③求職活動等に関するルール（※）をあらかじめ明確化し、労働者及び求職者等に周知・啓発する

※ 例えば、面談時間及び場所の指定、実施体制、やり取りに用いるSNSの種類の指定等、面談等を行う際の規則など

#### ◆相談体制の整備

- ④相談窓口をあらかじめ定め、求職者に周知する
- ⑤相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

#### ◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑥事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑦被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑧行為者に対する措置を適正に行う
- ⑨再発防止に向けた措置を講ずる

#### ◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑩相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者及び求職者等に周知する
- ⑪労働者が事実関係の確認等の事業主の措置に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

お問い合わせ先 お近くの都道府県労働局 雇用環境・均等部（室） 受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

# 労働局・労働基準監督署との連携

監督署・労働局と連携し、指導の場から支援へ切れ目なくつなぎます。

## ① 説明会での連携

- ・ 監督署の「労働時間等説明会」等に当センターが参加
- ・ 長時間労働の是正、同一労働同一賃金、各種助成金を紹介

## ② 監督指導を契機とした連携

- ・ 監督指導で専門家の個別支援を希望した場合、監督署から当センターをご紹介
- ・ 企業訪問やオンライン相談で、是正・改善を継続サポート
- ・ 「指導への是正方法を相談したい」もお任せください

**企業の実情に合わせて、きめ細かく対応します。**

# こんなお悩み、ありませんか？

- ✓ 就業規則を見直したい／実態に合っていない
- ✓ 働き方改革を進めたいが、何から手を付ければよいか分からない
- ✓ 変形労働時間制・フレックスタイム制を導入したい
- ✓ パート・正社員の待遇差（同一労働同一賃金）が不安
- ✓ 使える助成金があるなら活用したい

→ どれも、当センターに**無料**でご相談いただけます。本日はこの5つに沿ってご紹介します。

# 1

## 働き方改革・多様な働き方への支援

変形労働時間制（1か月単位）・フレックスタイム制

# 変形労働時間制・フレックスの導入をサポート

1

労働時間制度について「自社に合う制度選び」と「導入手続」を一緒に進めます。

## よくあるご相談・課題

- ・ 業務の繁閑に労働時間が合っていない（残業が偏る）
- ・ 変形労働時間制・フレックスに関心はあるが仕組みが複雑
- ・ 労使協定や就業規則の書き方が分からない
- ・ 導入しても運用（勤怠管理）が回るか不安

## 当センターの支援

- ◆ 業務実態の整理と、自社に合う制度の選定を助言（1か月／1年／フレックス）
- ◆ 労使協定・就業規則など必要書類の作成を支援
- ◆ 勤務シフト・勤怠管理など運用設計まで伴走
- ◆ 助成金の活用もご案内

# 制度の選び方（早見）

1

業務の実態から、労働時間の短縮に効く制度を一緒に見極めます。

## 1か月単位の変形労働時間制

### こんな場合に

月初・月末・特定週など、月内で忙しさに波がある

### しくみ

1か月以内で平均週40時間に収まるよう配分

## 1年単位の変形労働時間制

### こんな場合に

季節（繁忙期・閑散期）で業務量が変動する

### しくみ

1年以内で平均週40時間。年間の日数・時間に上限

## フレックスタイム制

### こんな場合に

始業・終業を働き手に委ねられる／柔軟に働きたい／育児・介護・病気治療との両立がしたい

### しくみ

清算期間内の総労働時間を決め、各日は自由に選択

※ いずれも労使協定・就業規則の整備が必要です。どれが自社に合うか、当センターが無料で整理をお手伝いします。

# 事例：1か月単位の変形労働時間制の導入

## モデル支援事例

【製造業・従業員約40名】月末の出荷集中で残業が偏っていた

## 課題

月末に業務が集中し時間外労働が増加。繁閑に労働時間が合わず、割増賃金の負担も課題。

## 支援内容

- ・業務量の推移を整理し、1か月単位の変形労働時間制を提案
- ・繁忙日は所定を長く、閑散日は短く設定し、月平均で週40時間に収まる勤務表を設計
- ・労使協定・就業規則を整備し、勤怠管理の運用ルールも助言

## 成果

月内の労働時間の偏りを平準化。恒常的な残業と割増賃金の負担を圧縮し、法定内の運用に。

# 事例：フレックスタイム制の導入

## モデル支援事例

【情報通信業・従業員約25名】柔軟な働き方で定着率を高めたい

## 課題

始業・終業を一律にしていたが、育児・通勤事情に対応できず、優秀な人材の離職を懸念。

## 支援内容

- ・コアタイム／フレキシブルタイムと清算期間を設計し、フレックスタイム制を導入
- ・労使協定・就業規則を整備し、時間外労働の考え方（清算期間の総枠）を整理
- ・勤怠システムでの時間管理・運用の定着まで支援
- ・企業様のご要望や職場の実態等に応じ、時間外労働の減少に伴う手取り収入減少の補填策をアドバイスをする  
こともあります。

## 成果

柔軟な働き方を実現しつつ、労働時間管理は適正に。採用・定着面でもプラスの効果。

# 事例：選択的週休3日制の導入

## モデル支援事例

【介護事業所】ワークライフバランスの実現を図り、柔軟な働き方で人材の確保・定着につなげたい

## 課題

介護業界の勤務体制では、一人一人の負荷が大きいため連続休暇の必要性があることと人手不足に対応するためにも職員の働きやすさに配慮が必要

## 支援内容

- ・職員のヒアリングにより週休2日制／週休3日制を選択できるようシフトを見直し、選択的週休3日制を導入
- ・制度導入にあたって、制度内容のメリット・デメリットについて丁寧に説明
- ・管理の負担軽減の取組・ICT化のアドバイス

## 成果

ワークライフバランスの実現を図り、求人への応募増加や離職率の低下に効果を発揮。

# 2

## 就業規則の作成・見直し支援

法改正への対応と、実態に合った規程整備

# 就業規則の作成・見直しをサポート

変形労働時間制やフレックスの導入も、待遇のルールも、就業規則の整備が土台になります。

## よくあるご相談・課題

- ・ ひな形のままで、自社の実態に合っていない
- ・ 法改正（年休5日、割増率、育児・介護、ハラスメント等）に対応できているか不安
- ・ 変形労働時間制・フレックス導入に伴う規定を追加したい
- ・ 作っても届出・周知の仕方が分からない

## 当センターの支援

- ◆ 現行規則を点検し、法令違反・不足箇所を洗い出し
- ◆ 法改正・自社の働き方に合わせて条文を整備（賃金・休暇・労働時間等）
- ◆ 変形労働時間制等の規定追加をサポート
- ◆ 労働者への周知・届出までご支援
- ◆ ハラスメント研修の講師派遣

## 事例：就業規則の整備支援

### モデル支援事例

【建設業・従業員約20名】古い就業規則のまま届出がされておらず、労働基準監督署より指導を受け見直し

### 課題

ひな形を使って作成はしていたが、近年の改正が規則に反映されていなかった。届出もされていなかった。

### 支援内容

- ・ 現行規則を条文ごとに点検し、未対応・実態と乖離した箇所をご指摘
- ・ モデル就業規則を紹介し、年休5日取得義務・割増賃金・労働時間・休日休暇などについて、会社の実情に合わせて、最新の労働法令に沿った規定の仕方を説明
- ・ 完成した就業規則、給与規程、育児介護休業規程の内容に問題がないか確認
- ・ 改定内容を労働者へ周知する手順と、届出方法まで支援

### 成果

法令に適合し、実態にも合った就業規則へ。法律の内容を解り易く説明しながら、是正指導にも対応。

# 3

## 同一労働同一賃金への対応支援

不合理な待遇差の点検と、説明できる状態づくり

# 不合理な待遇差の点検をサポート

パート・有期雇用と正社員の間の「不合理な待遇差」の解消は、すべての企業の課題です。

## よくあるご相談・課題

- ・ 自社の待遇差が「不合理」に当たらないか分からない
- ・ 基本給・賞与・手当・福利厚生の違いを説明できるか不安
- ・ パート・有期雇用者から待遇差の説明を求められた
- ・ どこから点検すればよいか分からない

## 当センターの支援

- ◆ 雇用形態ごとに待遇（賃金・手当・賞与・休暇等）を一覧化して点検
- ◆ 待遇差が「不合理でない」と説明できるか、賃金、手当の項目ごとに確認
- ◆ 見直しが必要な項目を整理し、規程・運用の改善を助言
- ◆ パート・有期雇用労働法に沿った説明の準備を支援

## 事例：待遇差の点検・是正

### モデル支援事例

【サービス業・従業員約60名】パートと正社員の手当差を説明できるか不安

### 課題

通勤手当や慶弔休暇などの取扱いが雇用形態で異なり、不合理な待遇差に当たらないか懸念。

### 支援内容

- ・ 正社員・パートの待遇を項目ごとに一覧化し、差の理由を確認
- ・ 職務内容・責任・配置変更の範囲に照らして、説明可能性を点検
- ・ 説明が難しい項目について、規程・運用の見直し方針を整理

### 成果

待遇差の「根拠」を整理し、説明できる状態へ。従業員への説明にも備えられる体制に。

# 4

## 助成金の活用支援

取組を後押しする助成金の「入口」をご案内

# 使える助成金の「入口」をご案内

働き方改革の取組（労働時間の短縮・環境整備など）には、活用できる助成金があります。

## 働き方改革推進支援助成金

- ・労働時間短縮・年休促進支援コース
- ・業種別課題対応コース
- ・勤務間インターバル導入コース

## キャリアアップ助成金

- ・非正規雇用労働者の正社員化
- ・労働時間延長による社会保険加入
- ・処遇改善（同一労働同一賃金の取組 等）

## 業務改善助成金 ほか

- ・生産性向上（設備投資等）と事業場内最低賃金の引上げを支援

**当センターの役割：**自社に合う助成金の「当たりづけ」と要件整理・取組の設計をお手伝いします。

※ 申請手続・審査は各助成金の窓口（労働局 雇用環境・均等部 等）が担当します。詳細は個別にご案内します。

## 事例：助成金を活用した労働時間削減

### モデル支援事例

【建設業・従業員約35名】積算・書類作成に時間がかかり残業が常態化

### 課題

手作業の多い業務で長時間労働が常態化。生産性向上の投資に踏み切れずにいた。

### 支援内容

- ・業務課題を整理し、働き方改革推進支援助成金（業種別課題対応コース 等）の活用を提案
- ・生産性向上に資する設備・システム導入と労働時間削減の取組計画づくりを支援
- ・要件整理から取組の設計まで伴走（申請手続きの窓口もご案内）

### 成果

業務を効率化し、労働時間を削減。働きやすい職場づくりと生産性向上を両立。

# 5

## センターの利用について

その他よくある相談と利用方法

## その他よくある相談について

電話やメールで実際にあった相談の事例を紹介します。

### 実際にあった相談事例

- ・ 1年変形労働制の場合の残業の考え方と割増賃金の計算の仕方を教えて欲しい
- ・ カスタマーハラスメント対策はどのようにすすめたらよいか
- ・ 社員が病気になって休職したいと言われたが、どうしたらよいか
- ・ 遅刻ばかり繰り返す社員に対して、どのように指導したらよいか
- ・ 割増賃金や欠勤控除の計算の仕方があっているか確認してほしい

# ご相談は、この流れで（すべて無料）

5

STEP 1  
お問い合わせ  
（電話・メール）



STEP 2  
内容の確認・  
専門家のアサイン



STEP 3  
訪問／オンライン  
で個別支援

本日は、当センターの支援を**広く概要**としてご紹介しました。  
個別の詳しいご相談・お問い合わせはお気軽にご連絡ください。

お問い合わせ・ご相談窓口（無料）

愛媛働き方改革推進支援センター

TEL **0120-005-262**

（受付：平日 9:00～17:00 / 来所は事前予約制）

〒790-0067 愛媛県松山市大手町2丁目5-7 4階

FAX : 089-907-2206

メール : ehime@workstylereform.net

# 愛媛働き方改革推進支援センターについて

5

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に、どう対応したらよいかわからない。
- ☑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！
- ☑自社に合った労働時間制度を知りたい
- 専門家が貴社の状況を踏まえて支援します
- ☑36協定の作り方がわからない など

## 愛媛働き方改革推進支援センター

〒790-0067 松山市大手町2丁目5-7 4階

受付時間 平日 9:00~17:00

TEL 0120-005-262 FAX 089-907-2206

MAIL ehime@workstylereform.net

WEB <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/ehime/>

愛媛働き方改革推進支援センター



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

## 愛媛働き方改革推進支援センター

その悩み、  
まずは無料相談！

中小企業・小規模事業者の働き方改革を、  
専門家が無料でサポートします！



相談料  
0円！

専門家が  
サポート！

専門家派遣  
も無料！

こんなお悩みありませんか？

- 残業を減らしたい
- 人材を採用・定着させたい
- 有給休暇を取りやすくしたい
- 就業規則を見直したい
- 業務を効率化したい
- 助成金を活用したい

## ご相談の流れ

- 1 ご相談
- 2 現状確認
- 3 改善提案
- 4 継続サポート

課題解決に向けて、最後までサポートします！

お申込みは簡単！まずはお問い合わせください！

- 1 お電話で 0120-005-262  
受付時間 平日 9:00~17:00
- 2 FAXで 089-907-2206
- 3 メールで ehime@workstylereform.net

ご相談は無料です！お気軽にご連絡ください！

## スマホで簡単アクセス！



愛媛働き方改革推進支援センター  
<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/ehime/>

## 愛媛県内の事業者を全力サポート！

- 働き方改革  
長時間労働の是正や働きやすい職場づくりを支援します
- 労務管理改善  
就業規則や労務協定の整備などをサポートします
- 生産性向上  
業務の効率化やIT導入などを支援します
- 助成金活用  
各種助成金の活用をサポートします
- 人材確保・定着  
採用強化・定着に向けた支援を行います

働く人も、  
会社も、  
まるごと元気に！



## 愛媛働き方改革推進支援センター

秘密は厳守します。  
安心してご相談ください！

〒790-0067  
松山市大手町2丁目5-7 4階  
TEL 0120-005-262  
受付時間 平日 9:00~17:00  
FAX 089-907-2206  
MAIL ehime@workstylereform.net  
WEB <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/ehime/>

※このチラシのイラストはすべて作成しました。

オリジナルキャラクターを作成し、  
親しみやすく・声かけやすい  
愛媛センターへ

## 愛媛働き方改革推進支援センター 公式キャラクター

ミカンりさん

業務をギュッと効率化！  
定時退社で甘い時間を。

## プロフィール

- 誕生日 11月3日(愛媛みかんの旬の時期)
- 出身地 愛媛県みかん山
- 仕事 働き方改革アドバイザー
- 特技 業務のムダをギュッとしぼること
- 好きな場所 道後温泉
- 好きな言葉 「段取り八分、仕事二分」
- 苦手なもの ムダな会議、長時間労働、紙だらけの業務

