

「働き方改革推進支援センター」 支援事例2023

「働き方改革推進支援センター」は、中小企業・小規模事業者の皆さまの働き方改革の取り組みを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。センターでは、労務管理の専門家が無料で、時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金、その他働き方改革を広く支援する取り組みに関する個別相談やコンサルティングを実施しています。働き方改革に取り組みたい中小企業・小規模事業主の皆さま、是非ご相談ください！

働き方改革推進支援センター

検索



- 労働時間・休暇のサポート事例 P1～5
- 同一労働同一賃金のサポート事例 P6～11
- 効率化・改善のサポート事例 P12～14
- 労務管理・就業規則の作成や見直しのサポート事例 P15～21
- 助成金活用のサポート事例 P22～23

目次

<労働時間・休暇のサポート事例>

- P1 株式会社エムズプレシジョン【大阪】
- P2 奥出雲石油有限会社阿井食品センター【島根】
- P3 岸田木材株式会社【富山】
- P4 南部運送株式会社【岐阜】
- P5 運送業【広島】

<同一労働同一賃金のサポート事例>

- P6 エルベラン【兵庫】
- P7 株式会社木楽家本舗【大阪】
- P8 放射線利用事業・検査診断事業【愛媛】
- P9 株式会社teto【福岡】
- P10 藤戸歯科医院【大阪】
- P11 株式会社ムロ井【岡山】

<効率化・改善のサポート事例>

- P12 お茶の卸売・小売販売【京都】
- P13 貨物自動車運送業【山梨】
- P14 株式会社ナルセ金属【愛知】

<労務管理・就業規則の作成や見直しのサポート事例>

- P15 一般社団法人あお【宮崎】
- P16 小片鉄工株式会社【新潟】
- P17 友栄北海道かいこうマーケット株式会社【北海道】
- P18 ほっぷ整骨院【静岡】
- P19 有限会社光測量設計事務所【愛媛】
- P20 私立幼稚園・私立保育園【和歌山】
- P21 株式会社メディカルSTYLE【福岡】

<助成金活用のサポート事例>

- P22 たばこ・宝くじ販売店【滋賀】
- P23 梅山自動車工業株式会社【栃木】

株式会社 エムズプレシジョン

(金型部品製造業)

会社概要

- 所在地／大阪府八尾市
- 設立年／1954年1月
- 代表取締役／水谷 陽亮
- 従業員数／34名 (2023年1月現在)

労働時間・休暇の サポート事例

時間外労働の削減と年次有給休暇取得促進の具体策の導入

支援先企業の抱える課題

日々技術力を磨いて時代を生き抜いてきたが、個人の技能や努力に頼る面があり、業務量に偏りが生じ、月60時間を超える時間外労働が散見され、年次有給休暇の取得が少ない人もあるなど、労働環境を改善する必要があった。

専門家支援に基づく取り組み

人によって時間外労働時間数や年次有給休暇取得日数にバラツキがあり、業務分担の見直しが不可欠であった。時間外労働が多く、年次有給休暇の取得が少ない者については疲労の蓄積も懸念された。そこで、まず具体的な状況を把握するために労働時間等設定改善委員会を開催して従業員の意見を聞いた。その上で「労働時間等に関する苦情、意見、要望の受付窓口」の設置、「労働者の疲労蓄積度チェックリスト」の活用、「年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定」の締結を決議し、実行した。



取り組みによって得られた成果

月60時間超の時間外労働は減り、年次有給休暇の取得日数も相当増加した。取り組み内容の掲示など、働き方改革関係の周知を行ったことも意識改革につながると思われる。

代表者コメント



代表取締役 水谷 陽亮氏
労働基準監督署が、安全衛生関係の規制強化等の定期監督に訪れた際に、時間外労働の削減と年次有給休暇取得促進にも取り組むよう指導があったことがきっかけでした。私自身も改善の必要性を痛感し、一連の取り組みを通じて、従業員にも時短意識が芽生え、少しずつ効果が出始めており、今後も継続していきたいと思っています。

専門家コメント



社会保険労務士 福本 隆氏
以前、労働局の働き方・休み方改善コンサルタントを務めていた時に学んだ取り組み方法も参考に、労働基準監督官の指導内容を踏まえて提案しました。取り組み内容はオーソドックスなものですが、ポイントは「従業員の意見を聞く」ということです。多くの従業員の声を反映することで、より良い職場づくり・環境づくりができるものと考えています。

奥出雲石油有限会社 阿井食品センター

(食品小売業)

会社概要

- 所在地／島根県仁多郡奥出雲町
- 設立年／1964年5月
- 代表取締役／岩田 一郎
- 従業員数／16名（2023年12月現在）

労働時間・休暇の
サポート事例

時間外労働の削減と生産性向上による人材確保と定着

支援先企業の抱える課題

時間外労働が一部の正規雇用労働者に偏っており、長時間労働の傾向にある。非正規雇用労働者へ業務分担をしたいが、子育て中や学生であるため、勤務時間帯に制約があり、所定労働時間の延長は困難である。

専門家支援に基づく取り組み

長時間労働が離職の動機となっていた。そこでまずは、時間外労働が発生している原因を分析した。結果、手作業による入金・売上の集計や、領収書、釣銭支払等が要因となって、作業時間の増加及び時間外労働が発生し、生産性が上がらないという負のスパイラルとなっていることを発見した。そのため、精算業務を自動化させつつ、労働時間短縮に先行して賃金引上げを実施し、併せて労働能率の増進を図ることを目的として、業務改善助成金を活用し、セルフレジを導入した。



取り組みによって得られた成果

セルフレジを導入したことにより、生産性が向上し、賃金引上げの環境整備ができた。新入社員でもすぐに一人で業務を行うことができるので、訓練時間も大幅に短縮できた。

取り組み担当者コメント

阿井食品センター 店長 山田 淳氏



36協定の作成を働き方改革推進支援センターに相談したところ、訪問コンサルティングにて、時間外労働の削減についても相談することができました。削減のための費用については、賃金引上げも併せて実施することから、業務改善助成金の提案を受けました。セルフレジの導入により効率化が図られ、社員も時間外労働が減り、大変喜んでいました。

専門家コメント

社会保険労務士 木村 雄治氏



今回の支援で時間外労働が発生している原因がわかり、解決策として助成金を活用し、生産性向上を図るための機械を導入しました。現在は、時間外労働の削減のほか、非正規雇用労働者が他の業務を行う時間も確保でき、職場内最低賃金の引上げもできたことから、モチベーションアップにつながり、人材確保と定着が図られています。

岸田木材株式会社

(製材業)

会社概要

- 所在地／富山県氷見市
- 設立年／1883年
- 代表取締役／岸田 毅
- 従業員数／36名（2023年12月現在）

労働時間・休暇の サポート事例

継続的な働き方改革を着実に推進

支援先企業の抱える課題

就業規則が未改訂で現在の法改正に対応できておらず、必要な項目も十分に盛り込まれていなかった。労働時間の管理や時間外労働の申請のルールが不明瞭であり給与計算担当者の負担が大きかった。

専門家支援に基づく取り組み

就業規則、36協定及び1年単位の変形労働時間制に関する協定書を就業時間の実態に合わせて見直すとともに、育児・介護休業法の改正に伴う育児・介護休業規程を刷新して、男性の育児休業取得を促進し、職員の家庭参加に繋げた。また、不明瞭だった労働時間管理や時間外労働の申請ルールについては、働き方改革推進支援助成金（労働時間適正管理コース）を活用し、勤怠管理と給与計算をクラウド上で紐付けることができるシステムを導入。給与計算担当者の負担の軽減及び時間外労働の申請のルールの明確化を実現した。

取り組みによって得られた成果

就業規則の改訂を従業員に周知し、勤怠管理を新たに導入したことで曖昧であった時間外労働の申請のルールが明確化された。



取り組み担当者コメント

専務取締役 岸田 真志氏



働き方改革の必要性は感じていましたが、どこから行すべきか分かりませんでした。そこで働き方改革推進支援センターを利用しました。様々な課題を解決し、当社の働き方改革も進んだように思います。従業員が働きやすい職場づくりを行い、地球環境の保全と住環境の充実を目指す企業として、地域への貢献を進めたいと思います。

専門家コメント

社会保険労務士 宮下 智弘氏



支援先企業様には、多年度にわたり支援を行わせていただきました。改善意識が高かったため、様々な提案がしやすかったと思います。課題を一つクリアすることで、より具体的な課題が表出しますが、その度に働きやすい職場づくりに繋がりました。今後も改善意識を持って働き方改革に取り組んで頂きたいと思っています。

南部運送株式会社

(一般貨物自動車運送事業)

会社概要

- 所在地／岐阜県大垣市
- 設立年／1969年12月
- 代表取締役／高橋 まなみ
- 従業員数／9名 (2024年1月現在)

労働時間・休暇の
サポート事例

ドライバー賃金制度改定、助成金活用による労働時間集計の効率化

支援先企業の抱える課題

就業規則が古く、給与規程等に課題のある内容だった。また、紙ベースの時間管理に対し、負担感を感じていたが、どのような対策でデジタルに移行すればよいか有益な情報が乏しかった。

専門家支援に基づく取り組み

専門家から、歩合給等の給与体系の整備について提案を受け、妥当な歩合率のシミュレーションを繰り返し行い、各ドライバーにも面談の上説明し、意見も取り入れながら、全員の同意を得て給与体系の整備を行った。また、事務員の賃上げのタイミングであったため、業務改善助成金を活用することとした。結果的に、その助成を受け、デジタル式タコグラフを購入できることになった。



取り組みによって得られた成果

賃金計算ルールの明確化により、労使の関係を良好にさせる効果があった。今後は、デジタル式タコグラフの導入により、業務が改善されると期待する。

代表者コメント

代表取締役 高橋 まなみ氏



専門家より、数あるデジタル式タコグラフの中から自社に合ったものを一緒に考えて提案して下さって、非常に助かりました。その他、給与規程の変更なども含め、当社としてすべきことを整理立てて教えてもらったおかげで、法令順守、健康対策に配慮できる会社に向かっていきます。ありがとうございました。

専門家コメント

社会保険労務士 川口 潤氏



支援企業においては、デジタル式タコグラフ導入前の現在でも、過重労働対策として、残業時間が長いと予想されるドライバーを優先的に手集計し、業務の偏りなどをできるだけタイムリーに改善されようとしています。そういった代表者の姿勢を見ても、この会社・従業員をしっかり守るという覚悟を感じます。私としても引き続きお役に立てるようサポートしていきます。

会社概要

- 所在地／広島県
- 従業員数／200名（2023年12月現在）

労働時間の適正な管理と時間外労働の削減

支援先企業の抱える課題

運送業は2024年問題への対応が求められている。限られた資源の中で長時間労働の削減、年次有給休暇の取得、そして、これらの影響による売上減少の対策や人材確保等に向けた取り組みが重要な課題である。

専門家支援に基づく取り組み

まず、従業員間の業務の偏りを分析し、業務の見直しを図った。従来は運行記録表を手書きで作成していたことから、労働時間の適正な管理及び時間外労働の削減を図るためにデジタル式運行記録計を導入した。また、業務の見直しに合わせて、事業場内に勤務間インターバル制度及び年次有給休暇の計画的付与制度を導入し、長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進を実現することができた。その結果、従業員にとって働きやすい職場環境の実現に至った。

取り組みによって得られた成果

1か月あたりの時間外労働時間を従来の100時間から80時間に削減することができ、年次有給休暇を取得しやすい職場の雰囲気となった。

取り組み担当者コメント



今回の取り組みで、従業員の時間外労働を削減することができました。また、年次有給休暇の計画的付与制度を導入したことで、従業員がそれぞれの希望時季に合わせて休暇を取得しやすくなり、「子どもの学校行事に参加できるようになった」等の喜びの声も聞かれ、仕事と生活の調和を図りやすい職場環境を実現することができました。

専門家コメント

社会保険労務士 関 勇作氏



担当者の想いに耳を傾け、共感することにより、現実的な解決策を提案させていただくことに尽力しました。また、担当者自らが、時間外労働の上限規制から生じる問題点等、複雑かつ多岐にわたる検討事項に対し、一つひとつ粘り強く前向きな姿勢で向き合っていたいただいたことが今回の結果につながったのではないかと思います。

エルベラン

(洋菓子小売業)

会社概要

- 所在地／兵庫県西宮市
- 設立年／1964年
- オーナーシェフ／柿田 衛二
- 従業員数／35名（2023年12月現在）

同一労働同一賃金の
サポート事例

従業員の職務内容を整理して基準が明確な人事評価制度を導入

支援先企業の抱える課題

「同一労働同一賃金」に対応する必要があったが、人事評価制度と呼べるものがなく、従業員間で均等・均衡待遇が図られているか不明だった。更に、人材育成の観点からも、人事評価制度の構築が必要であった。

専門家支援に基づく取り組み

従業員の職務を洗い出して可視化し、その結果を基に、等級毎の職務内容を明確にした。その後、各等級において「期待される役割」・「必要とされる知識技能」を明確にし、会社として、その等級・ポジションにいる従業員の職務内容や必要とされる役割、知識技能について、従業員にしっかりと説明できるような人事評価制度の構築を行った。また、昇格を目指す社員には、どのような役割や知識技能を今後身に着ければよいかを人事評価制度により示すことができるようになった。



取り組みによって得られた成果

人事評価制度を構築し、評価項目に代表が考える理想の従業員像を取り入れることによって、社員がどの方向を目指して進んでいけばよいかを明確化できた。

代表者コメント



オーナーシェフ 柿田 衛二氏

以前から人事評価の際、どういう基準を設ければ従業員と会社にとって良いのかを悩んでいましたが、今回の取り組みにより、明文化できました。従業員との面談でも、現状、果たすべき役割、希望するポジションに必要な技能や知識、期待するアクションを共有しやすくなり、従業員と会社が共に成長できるスタートラインが整いました。

専門家コメント



社会保険労務士 小島 幹也氏

同一労働同一賃金に対応するため、正社員と非正規雇用労働者で賃金や支給基準が異なる点について明確で、合理的な説明ができる人事評価制度の構築を目指しました。また、人材育成という視点も取り入れるため、代表に理想の従業員像をイメージしてもらい、主にこういった所を磨いてほしいかをヒアリングし、評価項目に反映しました。

株式会社 木楽家本舗

(家具小売業)

会社概要

- 所在地／大阪府八尾市
- 設立年／2004年4月
- 代表取締役／大町 圭司
- 従業員数／50名（2023年12月現在）

同一労働同一賃金の
サポート事例

「同一労働同一賃金」対応をテコにした人事評価制度の導入

支援先企業の抱える課題

正社員と非正規雇用労働者の職務、責任、役割の違いが明確になっておらず、賃金設定、待遇差について説明できる状態ではなく、同一労働同一賃金への対応に不十分な点を感じていた。

専門家支援に基づく取り組み

専門家より、同じ職務や役割に応じて不合理な待遇差がないかを確認するために、販売、配送、事務、システムなど職種ごとに、自社がスタッフに求める職務、専門知識、スキル（コミュニケーション、リーダーシップ、問題解決能力、チームワーク、協力、責任感など）を列挙し、人事評価に活用できる項目を整理することを提案された。そこで、従業員が日々行っている職務や役割を列挙し、それぞれの従業員の職務を洗い出して可視化を行った上で、結果、不合理な待遇差は無いと判断した。



取り組みによって得られた成果

人事評価項目を活用して冬季賞与を決定した。その際に、同じ職務や役割に対して不合理な待遇差がないかなども確認しながら、策定した内容の見直しを図った。

代表者コメント



代表取締役 大町 圭司氏

これまで人事評価制度もなく、給与決定（昇給含む）に対する明確なルールがなかったので、一つの目安ができてよかったと思います。評価制度が組織内の信頼と公平性を高め、ポジティブな組織文化を形成できると信じています。同一労働同一賃金に対しても、まだ完全ではありませんが、従業員に説明できる基準はできてよかったと思います。

専門家コメント



社会保険労務士 品川 典久氏

単なる「同一労働同一賃金」に対しての対応ではなく、従業員のパフォーマンス、モチベーションの向上につなげるにはどうしたらよいかを念頭に討議を重ねました。また、人材の育成、リテンションの改善となるよう、今後の運用が最も大切と思われます。制度が定着し、軌道に乗れば、優秀な人材を維持、および採用につながると確信しています。

放射線利用事業・検査診断事業

会社概要

- 所在地／愛媛県
- 設立年／1979年
- 従業員数／192名（2023年12月現在）

同一労働同一賃金の サポート事例

職務分析・職務評価の結果を活用し、非正規雇用労働者の賃金制度を整備

支援先企業の抱える課題

正社員の賃金制度は整備されていたものの、非正規雇用労働者については、整備がされておらず、その作成にあたり、正社員と非正規雇用労働者との間で均衡待遇が図られているかどうか、現状を把握する必要があった。

専門家支援に基づく取り組み

正社員の評価基準と同水準の非正規雇用労働者の賃金制度の作成にあたり、職務の内容を洗い出して可視化し、その大きさを客観的に評価する手法である職務分析・職務評価を用いて、正社員と非正規雇用労働者との間で均衡待遇が図られているかどうかについて現状把握を行った。結果、均衡待遇が図られていると考えられた。その結果をもとに、正社員の役割給を決定する際に重視している職務要素も勘案して、均衡のとれた役割等級制度を決定した。

取り組みによって得られた成果

賃金制度の評価に、職務分析・職務評価による職務のポイント化（見える化）を導入したことで、賃金決定の考え方、設定の仕方がより納得できるものとなった。

取り組み担当者コメント



正社員については賃金制度が整備されていたものの、非正規雇用労働者に対しては特段等級に応じた賃金制度の整備がされていませんでした。この度、非正規雇用労働者の賃金制度の作成にあたり、職務分析・職務評価による職務のポイント化を利用したことで、賃金の考え方、設定の仕方について改めて納得できました。

専門家コメント



社会保険労務士 小浦 佳子氏

非正規雇用労働者の賃金制度の整備について、職務分析・職務評価を使って正社員の評価制度に寄せたものを作成できればと思い、取り組みました。結果、均衡待遇は図られていると判断できたため、今までの評価基準を活かしつつ、本支援で得た成果も活用し、賃金制度の作成を支援しました。結果として、納得できるものができたと考えています。

株式会社 teto

(訪問理美容)

会社概要

- 所在地／福岡県福岡市
- 設立年／2014年6月
- 代表取締役／中山 貴史
- 従業員数／26名（2023年12月現在）

同一労働同一賃金の
サポート事例

同一労働同一賃金による処遇改善で従業員の満足度と定着率を向上

支援先企業の抱える課題

従来、当事業所は助成金を活用し従業員の正社員化や積極的に職場環境改善等を推進してきたが、今後も引き続き各種助成金を利用するには現状の制度を見直す必要があった。

専門家支援に基づく取り組み

今後も助成金を活用したいと思い、専門家に相談したところ、同一労働同一賃金への対応が必要であると指摘された。そこで、厚生労働省の「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」に基づき、会社の制度の点検を実施した。最初に労働者の雇用形態の把握、次に待遇の状況を確認し、そして各労働条件について均等・均衡待遇の検証を行い、正社員と非正規雇用労働者間の待遇差について説明ができるようにした。不合理と言える待遇差に関しては改善を検討し、その結果に基づき就業規則を改訂した。



取り組みによって得られた成果

正社員と非正規雇用労働者との間に待遇差があることに気付く良い機会となった。課題が明らかになったことで、効果的に改善を図れた。

代表者コメント



代表取締役 中山 貴史氏

同一労働同一賃金を意識して非正規雇用労働者の給与の基準を見直したことで、距離によって現場を選ぶスタッフがいなくなり、シフト管理が円滑になり、手取りが増えたことで定着率も向上しました。今後はスタッフの精神的豊かさと経済的豊かさの実現を考え、個々のキャリアアップに努め、生産性の向上を図りたいと思います。

専門家コメント



社会保険労務士 永松 勝秀氏

まず、同一労働同一賃金について社長が理解しやすいように難しい法律用語を使わず説明しました。厚生労働省の「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」の手順に沿って経営者が自ら雇用形態の把握から労働条件の待遇差に関する確認を実施した結果、正社員と非正規雇用労働者の不合理な待遇差が明らかになったため、直ちに改善を図ることができました。

藤戸歯科医院

(歯科医院)

会社概要

- 所在地／大阪府東大阪市
- 設立年／1996年10月
- 業務管理責任者／藤戸 敦子
- 従業員数／9名（2023年12月現在）

同一労働同一賃金の
サポート事例

職務分析・職務評価の結果を活用し、職務内容に応じた賃金制度を作成

支援先企業の抱える課題

責任者は、長年歯科医院の経営に携わっており、医院で働く従業員についてもほぼ固定で、経験も豊富であった。しかし、これからの経営を考えた際に経営改善項目が見当たらず、どこから手を付けようかと思案していた。

専門家支援に基づく取り組み

従業員の平均勤務年数は約20年と長く、職務は各自熟知している。しかしながら、各人の職務内容と評価基準が整理されておらず、課題が見えていない状況であった。そこでまず、それぞれの従業員の職務を洗い出して可視化した。そして、職務の大きさを点数化し、正社員と非正規雇用労働者との間で基本給について均衡待遇が図られているか確認した結果、均衡待遇が図られていないと考えられた。この結果を踏まえ、職務の大きさと処遇をバランスのとれたものに見直すようにアドバイスを受けた。



取り組みによって得られた成果

職務分析・職務評価の結果を活用し、職務内容に応じた賃金制度を作成することができた。更に、就業規則の見直しや、業務改善助成金の申請にもつながった。

代表者コメント

業務管理責任者 藤戸 敦子氏



職務分析・職務評価に取り組む中で、労務管理の重要性に気付かされました。これまで各従業員の職務内容等を正確に把握できていませんでしたが、適切な労務管理を行うことで経営改善につながるというアドバイスを専門家よりいただきました。今回、助成金の申請も行うこととなったため、賃金規程の内容も細かく確認するようになりました。

専門家コメント

社会保険労務士 上田 利博氏



今回は、職務分析・職務評価のセミナーがきっかけとなり、職務分析・職務評価に取り組んでいただきました。職務分析・職務評価を通じて、業務管理責任者が労務管理の重要性に気づき、積極的に経営改善しようとしたことにより、生産性向上の手がかりにつながる展開となったと思います。

株式会社ムロ井

(花小売業)

会社概要

- 所在地／岡山県岡山市
- 設立年／1990年7月
- 代表取締役／室井 賢次
- 従業員数／80名（2023年10月現在）

同一労働同一賃金の
サポート事例

魅力ある職場づくりに向け、正社員とパート労働者の不合理な待遇差の解消へ

支援先企業の抱える課題

正社員とパート労働者が多様な働き方をしていることから、同一労働同一賃金の観点より、正社員とパート労働者の不合理な待遇差があれば解消が必要と考え、職務分析・職務評価により現状を確認することにした。

専門家支援に基づく取り組み

専門家より、事業主はパートタイム・有期雇用労働者から求めがあった場合には、正社員との待遇差について説明責任があると説明を受け、現状の待遇差の確認を行うこととした。そこで、職務の内容を洗い出して可視化し、その大きさを客観的に評価する手法である職務分析・職務評価を実施し、基本給に関する均等・均衡待遇について確認した。その結果、正社員とパート労働者の責任の度合いや配置転換の有無等を踏まえ、基本給について均衡待遇が図られていると判断できた。



取り組みによって得られた成果

職務分析・職務評価を実施する過程で、多くの店舗において、適正な労働時間管理が課題にあがり、タブレット等を活用する改善策に取り組むことになった。

代表者コメント



代表取締役 室井 賢次氏

職務分析・職務評価の実施によって、正社員とパート労働者の間で基本給について均衡待遇が図られていることが分かり安心しました。また、業務内容や人員配置が明確になり、今後の社員の労働時間の適切な把握やITの活用など、経営改善の参考になりました。職務分析・職務評価の結果等を参考に、更に魅力のある職場にしていきたいと思います。

専門家コメント



社会保険労務士 宮地 義孝氏

今回の取り組みに対して、社長や担当者が好意的・協力的であったので助かりました。職務分析・職務評価を実施する上で、従業員の業務内容などの細かい聞き取りが必要であったため苦労しましたが、最終的に、業務内容や労務管理の再確認を行うことができました。職務分析・職務評価は、職場での課題の解決や職場環境改善に有効な手法です。

お茶の卸売・小売販売

会社概要

- 所在地／京都府
- 従業員数／8名（2023年10月現在）

効率化・改善の サポート事例

助成金の活用をきっかけとした業務改善の取り組み

支援先企業の抱える課題

自社の働き方改革の取り組みを進める意向はあるものの、生産性の向上にあたりボトルネックとなっている部分が見つけられず、課題解決を図る方法を模索していた。

専門家支援に基づく取り組み

専門家より、生産性向上の設備投資に使える助成金の説明を受けた。そこで、具体的に助成金の活用を検討してみると、ラベルプリンターの監視のために定期的に時間外労働が発生していることが分かった。それをきっかけに、例えばラベルプリンターの増設で生産性が上がるのではないかと気付いた。また、助成金活用の検討にあたり、京都府の最低賃金で働いているパートタイマーを賃金アップの候補者とする等、計画書等の作成についても助言を受けた。

取り組みによって得られた成果

働き方改革推進支援センターに相談したことにより、効率化すべき業務を認識し、業務改善方法の検討につながった。

代表者コメント



出荷量が多い日には、だれか一人が残ってプリンターを見守るしかなく、以前より効率の悪さを感じておりましたが、助成金活用を検討する中で業務改善の糸口を見つけることができました。今年度、助成金の要件や申請について理解を深めることができたので、これを機に来年度の申請を考えています。

専門家コメント

社会保険労務士 中村 昭久氏



「業務改善と言ってもどうしたらいいのかわからない」という声をいただくことがよくありますが、業務改善を図るためのひとつの「きっかけ」として、助成金を活用するという方法もあると思います。助成金の仕組みに当てはめて検討することによって、改善のための検討事項や確認事項を要領よく押さえることができると思います。

貨物自動車運送業

会社概要

- 所在地／山梨県北杜市
- 設立年／1989年11月
- 従業員数／16名（2023年12月現在）

効率化・改善の サポート事例

遵法精神及び迅速正確な事務処理に基づいた賃金体系と運行計画の構築

支援先企業の抱える課題

長年積み重なった、複雑で間違いやすい配送管理であった。賃金計算は、諸手当を残業代に振り分けるなど違法な計算の可能性があった。運行方法も貨物自動車運送事業法や改善基準告示に違反するものが散見された。

専門家支援に基づく取り組み

業務改善として、煩雑な配送形態を整理し日報に基づいた管理しやすい配送表作成に取り組んだ。また、適正な運行指示書の作成及び分割休息の導入によって運行方法の改善を試みた。
賃金については、固定残業代制と出来高払い制の二制度が混在した賃金制であったため、ドライバーと法令に適した賃金の計算方法について協議し、賃金計算方法の改善に取り組んだ。

取り組みによって得られた成果

配送管理の合理化が、運行管理への合理化に有効であった。賃金の正確な計算法への改善と分割休息の適正な導入によって、改善基準告示違反が改善した。

取り組み担当者コメント



配送表を作成したことで煩雑な作業が合理化され、運行方法の工夫について選択肢が広がり、とても参考となりました。また、賃金のしくみ等について理解を深めることができ、大変有効な取り組みとなりました。今後もドライバーが働きやすい職場を目指したいと改めて決意したところです。

専門家コメント

社会保険労務士 中込 滋氏



当該事業所が支援に期待した最も重要な事項は、遵法姿勢を維持しながらの合理化や職場の健全発展を願った経営方針の見直しであったと思います。賃金の計算方法の改善をはじめ、配送管理の合理化や運行方法の工夫は、労務管理の合理化や健康への配慮が、会社の持続性ある健全発展の中心事項であることを改めて示した事例であると思いました。

株式会社 ナルセ金属

(金属製品製造業)

会社概要

- 所在地／愛知県名古屋市
- 設立年／2000年4月
- 代表取締役／成瀬 守男
- 従業員数／7名 (2024年1月現在)

効率化・改善の
サポート事例

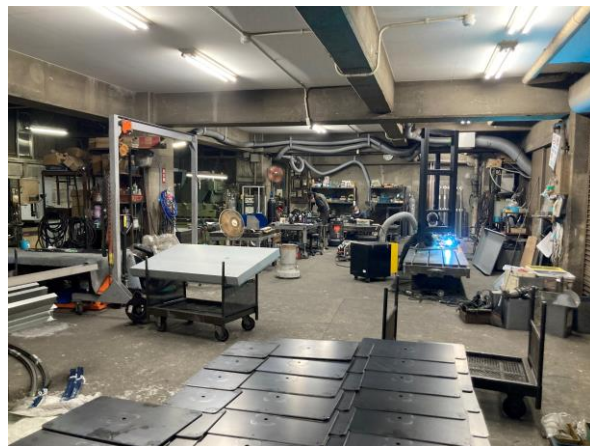
助成金を活用し最新機器を導入したことで業務効率が飛躍的に向上

支援先企業の抱える課題

従業員一同から「業務効率化を図ることで利益構造を改善し、ワーク・ライフ・バランスの確保や賃金の引上げに繋がってほしい」との意見が出されたものの、無理なく業務効率を上げるための情報が不足していた。

専門家支援に基づく取り組み

専門家から、働き方改革推進支援助成金の勤務間インターバル導入コースを紹介され、課題の解決に加え、長時間労働の抑制も図ることができると考え、助成金の申請に向けたサポートを受けた。助成金の活用で、経営的に無理なく溶接機器を最新の機器に入れ替えたことで、概ね1人あたり1日1時間の時間外労働を削減することができた。その結果、定時上がりが多くなるとともに、土曜日でも徐々に休めるようになり、各々がワーク・ライフ・バランスを確保できる環境になりつつある。



取り組みによって得られた成果

助成金を活用して最新機器を導入したことで、溶接部門における業務効率が飛躍的に向上し、従業員のワーク・ライフ・バランスを確保できつつある。

代表者コメント



助成金の活用という経営に無理のない方法で、生産性を向上する溶接機器を導入することができ、大変ありがたいです。助成金の申請は難しいというイメージがあるので、専門家に全面的にサポートしてもらい、大変助かりました。引き続き、従業員の声を大切にしながら、会社を盛り立てていきたいと思っています。

代表取締役 成瀬 守男氏

専門家コメント



支援先企業には、従業員が自主的に意見を出し、会社と一緒に育ててほしいとの思いがもともとあったと聞いています。従業員の方々からも働き方改革の提案が上がっているようです。創業130年以上の歴史がある会社が、新しい風を取り入れながら、どんな会社になっていくか見届けていきたいです。

社会保険労務士 川口 潤氏

一般社団法人あお

(社会福祉・児童福祉業)

会社概要

- 所在地／宮崎県宮崎市
- 設立年／2022年6月
- 代表理事／椎屋 美鈴
- 従業員数／7名（2024年1月現在）

労務管理・就業規則作成の
サポート事例

障害児通所支援施設のスタッフ採用および労務管理

支援先企業の抱える課題

新規開業の認可取得のためには、ハード・ソフト両面で質の高いサービス提供を目指すことが求められ、特にスタッフの研修及び処遇についてのキャリアパス要件を満たすことが必須条件だった。

専門家支援に基づく取り組み

スタッフの雇用等に係る労働基準及び労働・社会保険関係諸手続きの概要について説明を受け、労働条件通知書及び就業規則等について助言をしていただいた。また、宮崎市の障害福祉サービス事業所の認可取得要件の一つであるキャリアパス要件を満たす職位・職責・職務内容等に応じた任用要件及び賃金体系の整備に向けて、専門家より「福祉・介護職員処遇改善加算取得のための動画配信・資料」（東京都社会保険労務士会HP掲載）や国の俸給表を活用した、職位・職責・職務内容に応じた賃金体系モデル例の提示を受けながら作成した。



取り組みによって得られた成果

障害児通所支援施設の開業を目指して会社を設立し、約1年間の準備を経て、市の事業認可を取得し、施設開業を達成した。

代表者コメント



代表理事 椎屋 美鈴氏

施設の認可申請等の開業準備及び労務管理全般を支援していただきました。「分からないことが分からない」状態からのスタートでしたが、電子申請による情報処理も教えていただき、スムーズに準備を進めることができました。開業前の準備段階で専門家から助言指導をいただくことの重要さを、改めて感じました。

専門家コメント



社会保険労務士 岩村 茂氏

代表理事にとって、経営者としての労務管理は一からのスタートでした。しかし、スタッフの確保に向けて労働法令の遵守や雇用・労働条件への適切な対応の必要性を理解されています。特に年次有給休暇の取得義務や同一労働同一賃金等の法改正を踏まえた上で従業員の研修に力を注ぐ等、キャリアアップを図っていく姿勢が素晴らしいと思います。

小片鉄工株式会社

(ボイラ、バーナー等の熱産業機器製造業)

会社概要

- 所在地／新潟県小千谷市
- 設立年／1959年10月
- 代表取締役社長／小片 龍也
- 従業員数／59名（2023年10月現在）

労務管理・就業規則作成の
サポート事例

就業規則の全面改定で働きやすい職場へ

支援先企業の抱える課題

先代の社長が17年前に作成した就業規則を使用していたため、現在の法令に即した内容となっていないか、不安があった。そこで、今回の支援をきっかけに、会社と社員の双方にとって良い就業規則へ、全面的に見直したいと考えた。

専門家支援に基づく取り組み

厚生労働省のモデル就業規則を用いて、就業規則について一から説明を受け、理解を深めたうえで、専門家と共に見直すべき規定を検討した。例えば、給与規程の各種手当の目的や基準を明確にすることは、社員のモチベーションアップにつながると同時に、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を目指す、同一労働同一賃金の観点からも重要となることを認識した。



取り組みによって得られた成果

就業規則を全面的に見直すことで働きやすい環境になっただけでなく、就業規則を通じ、経営者の思いを伝えることができ、社員の士気が高まった。

代表者コメント

代表取締役社長 小片 龍也氏



就業規則の見直しにより、各種法令への理解を深める事ができ、また同時に会社として目指している「くるみん」「えるぼし」「ユースエール」等の各種認定の取得準備も進める事ができました。これからも社員の皆さんが毎日安心して楽しく働ける環境づくりを通じ、さらに雰囲気の良い働きやすい会社づくりに尽力して参ります。

専門家コメント

社会保険労務士 藤澤 恵理氏



支援先企業より、社員が安心して働き続けることができる職場を作りたいという思いがヒシヒシと伝わってきました。その思いを社員に伝えるため、就業規則は分かりやすい表現を使うように工夫することを助言させていただきました。また、就業規則を見直す中で、働きやすい職場づくりの重要性を一層認識いただいたことも良かったです。

友栄 北海道かいこうマーケット株式会社

(水産食料品製造業)

会社概要

- 所在地／北海道函館市
- 設立年／2012年4月
- 代表取締役社長／太田 寛人
- 従業員数／7名（2024年1月現在）

労務管理・就業規則作成の
サポート事例

就業規則の作成で正社員転換への道を拓き従業員のやる気アップ！

支援先企業の抱える課題

近年、看板商品の揚げかまぼこを全国展開するほか、「フィッシュケーキ」として東南アジアに販路を持つなどの事業拡大に伴い、短時間労働者の中から希望者を募り、正社員転換をさせる制度を設けたいと考えた。

専門家支援に基づく取り組み

正社員転換制度を設けるにあたり、従業員の勤務条件を確認したところ、聞き取りの段階で、従業員に守ってほしいルールなどが明らかになった。そこで、会社のルールブックである就業規則を作成し、その中に正社員転換制度を盛り込むことにした。そうした中、今まで特段の定めなく、慣例的に取得されていた慶弔休暇などを明確にすることができ、同時に欠勤時の取り扱い、懲戒規定なども新たに検討したことで、より安心して働くことができる環境を整備することができた。

取り組みによって得られた成果

正社員転換への道が拓けたことにより、働き方の選択肢が増え、従業員のモチベーションがアップし、より活気あふれる職場となった。

代表者コメント



代表取締役社長 太田 寛人氏

今回の取り組みで、通勤手当の支払方法や慶弔休暇の扱いなど慣例に行っていた部分が、就業規則を作成することにより、会社のルールとして明確になり、よりよい職場環境を整備することができました。これからも、ともに働く従業員とお客さまへの感謝の気持ちを忘れず、たくさんの「ありがとう」をいただける会社を目指してまいります。

専門家コメント



社会保険労務士 酒井 亮子氏

正社員転換規定を整備するにあたり、まずは、会社のルールブックとなる就業規則を作成することにしました。作成に際しては、「同一労働同一賃金」の考えに基づき、正社員と非正規雇用労働者との間に待遇差がある部分は、「その違いを説明できるか」という観点で検討を重ね、不合理な待遇差がないように配慮をしています。



ほっぷ接骨院

(療術業、接骨業)

会社概要

- 所在地／静岡県浜松市
- 設立年／2018年5月
- 院長／伊藤 隆太
- 従業員数／1名 (2024年1月現在)

労務管理・就業規則作成の
サポート事例

初めての雇用および就業規則の作成を支援

支援先企業の抱える課題

パートタイム従業員を雇い入れることにしたが、初めての雇用のため、手続きや労務管理等で気をつけるべきことが分からなかった。そんな折、会員となっている浜北商工会から働き方改革推進支援センターを紹介された。

専門家支援に基づく取り組み

労働関係法令の基本的な内容について説明を受け、従業員を雇用するにあたって必要となる労働条件通知書等の書類作成や労働保険の手続き、給与の計算の仕方や支払い方、年次有給休暇等、特に知りたかった内容については詳しく説明と助言を受けた。次に、職場のルール明確化のために就業規則を整備したいと考えていたため、厚生労働省のモデル就業規則等を活用し、説明と助言を受けながら事業所の実態に合うパートタイム従業員用の就業規則の作成に取り組んだ。

取り組みによって得られた成果

労使間の信頼と安心のためにしっかりと労務管理に取り組みたい、という思いがより強くなった。



代表者コメント

院長 伊藤 隆太氏



初めて従業員を雇い入れることになり、何を
していいかわからないところからの相談でし
た。種茂先生は、些細なことも聞きやすく、詳
しくアドバイスを下さいました。労働条件通
知書についても、しっかりとしたものを作成
し、交付できたと思います。従業員が安心し
て働ける場であるよう、今後も取り組んでい
きたいと思っています。

専門家コメント

社会保険労務士 種茂 純子氏



初めて人を雇い入れるにあたって、労働関係
法令に馴染みのない方にとっては労働条件
通知書の作成がまずは大きなハードルだと
感じられたので、解説を書き込んだ作成例を
作りしました。就業規則の作成は、相談者に
とって大変だったと思いますが、形になって
良かったです。

有限会社 光測量設計事務所

(測量設計業・宅地建物取引業)

会社概要

- 所在地／愛媛県松山市
- 設立年／1981年6月
- 代表取締役／村上 考
- 従業員数／2名（2023年12月現在）

労務管理・就業規則作成の
サポート事例

就業規則作成によるルールの特明確化と労働環境の整備

支援先企業の抱える課題

従業員数2名の事業所で、これまでは就業規則を作成していなかった。就業規則の必要性は感じていたが、どのように作成すればよいか、どのような内容を盛り込めばよいか、分からなかった。

専門家支援に基づく取り組み

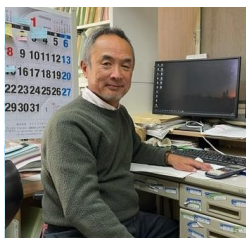
まず専門家より、厚生労働省のモデル就業規則をもとに、労働条件等の説明を受けた。その上で、当社の実態に沿った就業規則を、専門家の支援を受けながら作成した。また、時間外労働・休日労働の違い等についても説明していただき、36協定の作成等も併せて行った。さらに、労働環境をより向上させるための施策のひとつとして、「勤務間インターバル制度」を導入。休息時間を確実に確保することで、心身のリフレッシュを図ることが可能になった。



取り組みによって得られた成果

労働条件などの統一的なルールを体系的に整備したことで、より高い意識で働き方改革を遂行・推進していく土台ができた。

代表者コメント



代表取締役 村上 考氏

就業規則の必要性は感じていたものの、どのように作成すればよいか、作成してもそれが法令等に合っているのかなどが分からない状態でした。今回の支援で関係法令や制度に関する理解が高まり、これまで曖昧になっていたことが整理できました。実態に沿った就業規則の作成で会社と従業員が守るべきルールが明確になりました。

専門家コメント



社会保険労務士 二神 禎彦氏

今回の支援は新たな就業規則の作成サポートだったため、最初に作成することの意義を説明し、最新の法令に適合した整備を提案しました。最初の説明に共感いただいたことが大きかったと考えています。厚生労働省のモデル就業規則を基に、まずは事業所で作成、その後、きめ細かいヒアリングやレビューを繰り返しながら形にしていきました。

私立幼稚園・私立保育園

会社概要

- 所在地／和歌山県紀の川市
- 従業員数／15名（2023年12月現在）

就業規則等の見直しのサポート事例

就業規則、各規程の変更により、安心して勤務

支援先企業の抱える課題

行政の指摘により、賃金表の作成が必要となったが、その際、給与金額や手当、賞与、退職金等について、管理職が独断で決定していたことに気がつき、それらの整合性に疑念が生じた。

専門家支援に基づく取り組み

透明性を確保するために職員の勤務経験年数や職務、階級を調べ、現在の給与よりも総額で下がることがなく、また職員の序列も変ることがないように賃金表を作成した。役職手当や資格手当も、以前のように同じ手当でも金額が異ならないよう、経験年数により金額を変更した。併せて、年次有給休暇を計画的に付与して取得率を上げるため、就業規則を改定した。また、退職金規程も変更して、勤続年数と基本給により退職時の金額を明確にした。その他、育児・介護休業規程も改訂した。

取り組みによって得られた成果

給与決定や昇給の基準の明確化と就業規則の改定により、年次有給休暇の取得促進や、退職金の計算方法の確立等、納得感を持って働ける環境となった。

代表者コメント



給与の金額の決定や昇給方法が、分かりやすくなりました。また、年次有給休暇を計画的に取得でき、退職金も職員自身で計算出来るようになったことで、職員には安心して働いていただけると確信しています。今後も、働きやすい職場づくりのため、休暇や休業の制度を充実させていきたいと思っています。

専門家コメント

社会保険労務士 篠 宏明氏



特に中小企業では、給与の決め方や昇給の仕方等を明らかにすることにより、納得・安心して働けるようになって感じています。苦心したのは、今までの金額や序列をなるべく変えることなく賃金表に当てはめていくことでした。依頼のあった給与だけでなく、他の規程も変更したことが、結果的に良かったと思います。

株式会社 メディカルSTYLE

(医療・福祉(訪問看護サービス))

会社概要

- 所在地／福岡県糸島市
- 設立年／2021年8月
- 代表取締役／毛利 幸彦
- 従業員数／6名 (2023年12月現在)

就業規則等の見直しの
サポート事例

各種労働関係法令の改正に即した就業規則等の見直し及び労務管理の整備

支援先企業の抱える課題

就業規則に定めたルールが企業の実態に合わず、経営者の理解も不十分なままであったため、職員との間にトラブルが生じるなど、労務管理の対応が十分に行き届いていない状況であった。

専門家支援に基づく取り組み

企業の実態に即したルールづくりのために、創業時の想いなど企業理念を就業規則に反映させたうえで、各規定を法改正に即して見直した。また、社労士診断認証制度「職場環境改善宣言企業」確認シートを活用し、明確化すべきルールを確認した。その際、各ルールが職員の安心につながる根拠等の説明を受け、労務管理の大切さを理解した。加えて、専門家から提示された各ルールを運用するための社内様式を参照し、職員のマネジメント・組織づくりに活かせる指導・育成の手法等への見識を深めた。



取り組みによって得られた成果

就業ルールの明確化で判断の根拠や法令遵守意識が確立し、安心して働ける環境が整備された。

代表者コメント



今回、就業規則の作成時に弊社の想いを反映させていただいた事で、スタッフが働きやすい職場を作る事ができました。会社のルールを明確化できた事で、様々な課題に対しても解決しやすいと感じております。今後もスタッフを大切に、支えて下さる方々へ感謝を忘れず、さらなる事業の発展につなげていきたいと思っております。

代表取締役 毛利 幸彦氏

専門家コメント



支援については経営者自身がプレイングマネージャーとして多忙の中、人を大切するルール・組織づくりに真摯に取り組んでいた、感謝申し上げます。職員の皆様が貴社理念の旗印のもと、自律的に働く姿に感銘を受けました。今後も支援先中小事業者に寄り添い、地域の支え手となれるよう努めてまいります。

社会保険労務士 大城 悦徳氏

たばこ・宝くじ販売店

会社概要

- 所在地／滋賀県大津市
- 設立年／2015年10月
- 従業員数／3名（2023年12月現在）

助成金活用による賃金
引き上げのサポート事例

キャリアアップ助成金の申請と就業規則（賃金規定）制定の支援

支援先企業の抱える課題

毎年最低賃金が引き上げられるなか、中小零細企業にとって従業員の賃金は現状維持が精一杯なのが本音である。経営者としてどのように対応していけばよいのか、苦慮していた。

専門家支援に基づく取り組み

専門家より、「キャリアアップ助成金」の「賃金規定等改定コース」の対象となるパート従業員の在籍、賃上げ額の違いによる助成金支給額の相違、賃金規定等の定め等の説明を受け、理解したうえでキャリアアップ計画を作成して労働局に提出した。また、厚生労働省のプレスリリース「令和5年度地域別最低賃金額改定の目安について」を見て、それを下回らないように賃金を改定し、9月より実施した。

取り組みによって得られた成果

労働局にキャリアアップ計画書を提出して認定された。また、就業規則（賃金規定）は、実情を鑑みながら労働関係法令に合致したものを作成した。

代表者コメント



助成金の申請は大変難しく感じていたので、商工会・労働局・働き方改革推進支援センターには感謝しています。計画の作成や就業規則（賃金規定）の作成について丁寧で確かなアドバイスを受けることができ、心強く感じました。支援の過程で労働基準法の色々な規定も知ることができたので、今後の会社経営に生かしていきたいと思っています。

専門家コメント

社会保険労務士 坂本 修造氏



日頃多忙な企業経営者が「働き方改革」や「助成金」について思案することは中々ありません。そこで、手順を資料に沿っていかに的確にお伝えするかに意を注ぎました。又、就業規則（賃金規定）等の作成の際には、必要な労働関係法令を解りやすくお伝えすることを心がけながら、支援させていただきました。

梅山自動車工業株式会社

(自動車整備業)

会社概要

- 所在地／栃木県宇都宮市
- 設立年／1953年12月
- 代表取締役／沓澤 究
- 従業員数／10名（2024年1月現在）

助成金活用の サポート事例

働き方改革推進支援助成金の活用を通じた職場環境改善支援

支援先企業の抱える課題

働きやすい職場環境の創出を目指し、従業員が積極的に利用しやすい有給休暇制度の導入を検討していた。その際に働き方改革推進支援助成金の存在を知ったものの、どこから手をつければ良いか分からなかった。

専門家支援に基づく取り組み

働き方改革推進支援助成金の申請に向け、まず専門家と共に就業規則を確認し、最新の法改正が反映されていない箇所を中心に、改定に向けての助言を受けた。そのうえで、年次有給休暇の計画的付与、及び時間単位の有給休暇、加えて新型コロナウイルス感染症対応のための特別休暇制度を導入した。次いで、助成金の申請書の作成についても助言を受けた。助成金を利用して高所作業車を導入したことで、従来1日がかかりだった足場の組立が不要となり、生産性が向上し、有給休暇制度の導入も実現させた。



取り組みによって得られた成果

柔軟な休暇制度の導入により、新型コロナウイルス感染症罹患の際も、安心して療養ができ、働きやすい職場環境を実現することができた。

代表者コメント

代表取締役 沓澤 究氏



働き方改革推進支援助成金の申請について、相談できる労務管理等の専門家が身近におらず不安を感じていたところ、働き方改革推進支援センターの支援を受け、初めての助成金申請を安心して行うことができました。新型コロナウイルス感染症対応のための特別休暇制度の導入後、早速活用する機会もあったので、新たに導入して良かったと感じています。

専門家コメント

社会保険労務士 坂本 佳奈美氏



日本の少ない労働力を企業が確保していくには、労働者目線に寄り添った、働きやすい職場環境の形成が不可欠であると感じています。支援先企業においては、助成金を上手に活用し、企業における金銭的な負担を軽減しながら、従業員にとって働きやすい職場環境を形成できた事は、とても良い取り組みだと思いました。