

中小企業・小規模事業者のみなさまへ

# 働き方改革 お手伝いします!

残業が月60時間を  
超えたらこれまでと  
どういう点が違うん?

パートの手当の  
見直しが必要  
って本当なん?

労働時間の規制へ  
適切に対応するには  
どうすりゃいいん?

人手を確保して、定着  
させていくための環境整備は  
どうすればいいん?

ハラスメント対策は  
結局何をしたら  
いいんね?

就業規則に  
問題ないか見てえや

助成金、労務管理等、働き方に  
関する各種ご相談をお受けして、  
課題解決のための改善提案を  
社会保険労務士など

専門家がサポートします。

## ご相談方法

- 電話
- 来所
- メール

専門家による訪問  
コンサルティング  
1事業所に原則3回まで  
無料で訪問

ウチが利用できる  
助成金って  
あるんかいね?



[厚生労働省広島労働局委託事業]

お問い  
合わせ先

## 広島働き方改革推進支援センター

〒730-0011 広島市中区基町11番13号 合人社広島紙屋町アクセス4F 株式会社東京リーガルマインド(LEC広島本校内) (紙屋町東電停から徒歩3分)

0120-610-494

9:00~17:00 (土・日・祝日を除く)

FAX.082-500-6540

Email:hir-hatarakikata@lec.co.jp

URL:https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/hiroshima/

令和6年度中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業(都道府県センター事業)  
本事業は、厚生労働省広島労働局から株式会社東京リーガルマインドが受託して実施する事業です。



お申し込みは裏面をご覧ください



# 広島働き方改革推進支援センター

## FAX.082-500-6540

必要事項をご記入いただき、上記FAX番号にお送りください。

企業相談 FAX申込書	
会社名	
業種	
住所	〒
TEL	
メールアドレス	
従業員数	
担当者名 (部署・役職含む)	
企業訪問 希望日	第1希望            月            日 <input type="checkbox"/> 午前・ <input type="checkbox"/> 午後 第2希望            月            日 <input type="checkbox"/> 午前・ <input type="checkbox"/> 午後 第3希望            月            日 <input type="checkbox"/> 午前・ <input type="checkbox"/> 午後

ご相談内容	
<input type="checkbox"/> 同一労働同一賃金（不合理な待遇差の解消）（ <input type="checkbox"/> パート・有期 <input type="checkbox"/> 派遣） <input type="checkbox"/> 長時間労働の是正（時間外労働の上限規制） <input type="checkbox"/> 年次有給休暇・特別休暇の取得促進 <input type="checkbox"/> 生産性向上による賃金引上げ <input type="checkbox"/> 助成金（業務改善助成金・キャリアアップ助成金・その他助成金） <input type="checkbox"/> 育児・介護休業法について <input type="checkbox"/> その他（	<input type="checkbox"/> 職務分析・職務評価 <input type="checkbox"/> 3 6 協 定 <input type="checkbox"/> 就業規則 <input type="checkbox"/> 人手不足の解消 <input type="checkbox"/> しわ寄せ防止 <input type="checkbox"/> ハラスメント防止
<p>上記以外のご相談にも対応させていただきますので、ご不明な点があれば、お気軽にお問合せください。</p>	

### 支援事例

**業種：放課後等デイサービス**

事業内容	働き方改革のポイント
放課後等デイサービスを運営している。小学生～高校生までの障がいがあるお子さんや発達に特性のあるお子さんが放課後や休日等に、通所する施設。施設内外での様々な活動を通して、日常生活上の支援、社会性の向上（ルールや感情のコントロール、他者を思いやる気持ち）、学習指導等を行う。	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 職務分析・職務評価の手法の活用 職務分析・職務評価の手法を活用することで、自社の正社員・パートタイマーの基本給における均等・均衡待遇の現状が把握できる。</li> <li>② 説明義務にも対応できる賃金制度 基本給における待遇差について、パートタイマーから説明を求められた場合にも、明確に説明する事ができる。</li> <li>③ 「人材」の育成につながる 職務の棚卸を行う事で、等級ごとに必要な教育訓練を検討することができる。職務レベルの向上により、「人材」の育成につながる。</li> </ol>