

令和6年度
助成金
スタート

【中小企業限定】建設業事業者の長時間労働改善 のためのワークショップ(オンライン)のご案内

主催：大阪労働局 大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター

生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に！！
人材確保（新規採用や従業員の定着）にも有効な取り組みをしませんか？

専門家（社労士）の「ポイント講義」と参加企業の「情報共有・情報交換」のためのワークショップです。ワークショップについては、裏面もご覧ください。

助成金を活用して、**業務改善・生産性向上**に取り組みませんか？

働き方改革推進支援助成金 業種別課題対応コース（建設業）が募集中！です。

※本助成金は国の予算額に制約されるため、11月29日以前に、予告なく受付を締め切ることがあります。

このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や週休2日制の推進等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆様を支援します。ぜひ、ご活用ください。

<助成金を受給するための成果目標 例>

- ・ 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数を縮減させること
- ・ 年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入すること
- ・ 9時間以上の勤務間インターバルを導入すること
- ・ 全ての対象事業場において、4週における所定休日を1日から4日以上増加させること など

ワーク
ショップ

対 象：中小企業の建設事業者（使用者・労働者）
開 催 方 法：オンライン（zoomを利用します）

第
1
回

日 程：令和6年7月18日（木） 7/5（金）申込締切
13:30～15:00

URL：<https://form.run/@hatarakikata-osaka-ljNWR17mS624el7gJkxf>

※お申し込み後、ID・パスワードをお知らせします。



第
2
回

日 程：令和6年7月30日（火） 7/19（金）申込締切
13:30～15:00

URL：<https://form.run/@hatarakikata-osaka-ZPykJaoEBNW60hs8wCJg>

※お申し込み後、ID・パスワードをお知らせします。



第
3
回

日 程：令和6年8月7日（水） 7/26（金）申込締切
13:30～15:00

URL：<https://form.run/@hatarakikata-osaka-lq8AP0faVOymEJbqGdWH>

※お申し込み後、ID・パスワードをお知らせします。



【申込みの際のお願い】

- ① 使用者側から出席される方は、企業内で労働時間等の設定改善、各種休暇の取得促進に取り組む立場の方の出席をお願いいたします（代理の方の出席も可）。
- ② 業務の都合等により、労働者代表又はその代理の方の出席が困難なときは、使用者側の出席者のみの参加でも差し支えありません。
- ③ 開催方法は「オンライン（ZOOM）」です。「マイク・カメラ」等のご確認をお願いいたします。
- ④ 予定人数を超える参加申し込みがあったときは、先着順で締め切ることがあります。
（多数のお申し込みがあったときには、追加開催を検討いたします。）
- ⑤ 申込締切後、参加をご希望の場合は下記の雇用環境・均等部指導課までご連絡下さい。

大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課

〒540-8527 電話：06-6949-6494

大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階



ひと、暮らし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

大阪労働局

ご参考

「建設業事業者の長時間労働改善のためのワークショップ」例 ～ワーク・ライフ・バランス、働きやすい職場環境の整備のために～

建設業事業者の現場で特に問題となっている「課題」について、参加企業のみならず同士で、情報の交換をしていただきます。現場でお困りの課題について、解決法や対策などを話し合いませんか？

いままで、参加された企業様においておおむね「有意義だった」とお答えいただいております。

< 現場でよくある課題 >

「現場と経営者、ベテランと若手従業員の意識のギャップがある」

「労働時間を減らすことを望まない従業員がいる」

「元請企業や提携先の理解が得られない」

「生産性の向上、業務の効率化に対する抵抗がある」

昨年度の参加者による感想

- ・ 従業員は必ずしも労働時間の短縮を望んでいない。どんどん働いて稼ぎたい者もいる。いろいろな考え方があるので、調整に困っている。他社の取り組み事例が聞けてよかった。
- ・ 建築の仕事（業界）には、特有の文化や企業風土がある。他の会社と連携して1つの仕事をおこなうので、自分の会社だけ働き方を変えることはできない。ただ、世間の意識も徐々に変わりつつあるのかもしれない。
- ・ 上司（ベテラン社員）が昔ながらの古い価値観で仕事をしようとする。そのため、若い従業員がどんどんやめていく（定着しない）。「なんとかしなければならぬ。働き方を変えなければならぬ」という危機感が足りないと思う。
- ・ 現場でのコミュニケーションを重視していることが、人材の定着につながるという話が聞けて、参考になった。



是非、ワークショップに参加されませんか。

初めての参加でも、順番に説明しながら進行します。ご安心ください。
(Zoomワークショップが初めての方も参加いただいております)