事例と支援策

資料２－２

1. 中小企業の働き方改革の取組事例

- 「中小企業・小規模事業者の人手不足対応事例集」(中小企業庁)から
- 「生産性向上事例集」（厚生労働省）から
- 「働き方・休み方改善ポータルサイト」(厚生労働省)から
  - **50人以下企業の例を抜粋。他の規模の事例もポータルサイトに多数掲載しています。**
- 「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」(厚生労働省)から

2. 支援策情報

- 働き方改革支援ハンドブック
- 働き方改革リンク集

女性 | 高齢 | 外国人 | 兼業等 | 生産性 | その他

株式会社KMユナイテッド

所在地：大阪府大阪市都島区都島北通1-2-14　　創業：2013年
資本金：1,000万円　　従業員数：31人　　事業概要：建設工事

- 技術の伝承が課題。男性・日雇い勤務が業界の常識の中、全員正社員雇用女性採用を行う。
- 一人前の職人になるには10年かかる世界で、作業工程を切り分けることで、経験の無い人材も短期間で戦力となる人材育成システムを展開。

取り組み前（きっかけ）

人材確保・育成、技能伝承が困難に

- ✓ 塗装業界は、３Kといわれがちな職場で、若手採用に苦戦。
- ✓ また、せっかく採用した若者も定着しなかった。
- ✓ ベテランの高齢化もあり、一流の技術を伝承するには、時間的に限界だった。
- ✓ リーマンショック後、作業単価が下落。

同社HPより

取り組み後（効果）

順調に利益が向上

- ✓ 意匠性があり、付加価値の高い塗装を、経験２年の若手女性職人がチャレンジ。複数の有名建築物で技能を発揮。
- ✓ ライフイベントで現場に出られない職人のために、DIY塗装ショップを開設し、インストラクターとして実演指導、販売を行うなど順調に業務展開。

出所は下記

若手女性職人の活躍

- ✓ 入社２年のインストラクターとなった若手女性職人が、他の職人たちの身の上相談に乗ったり、夢や課題をヒアリングし経営にフィードバックしている。

経済産業省（2016）「平成27年度 新・ダイバーシティ経営企業100選」p.28

取り組み内容や仕組み

多様な人材の採用、全員正社員採用

- ✓ 性別・国籍・年齢・経験の有無に関わらず、やる気のある人材を採用。
- ✓ 全員正社員として採用し、安定雇用を図った。

細分化した作業工程に特化した育成システム

- ✓ 作業工程を切り分け、経験が無くとも短期間で育成できる分野から始める人材育成システムを確立。
- ✓ また、育成対象となる工程を絞ることで、3年という短期間で一人前を目指すプロフェッショナルな育成システムによるキャリアパスを確立。

女性躍進の取り組み

- ✓ 女性職人が妊娠中に建設現場以外で働けるペイントショップ（店舗＆通販）での業務を用意。
- ✓ 育児・介護のための短時間勤務を導入し、柔軟な勤務体制を可能とした。
- ✓ 夫婦同席での面接を行い、家庭と仕事の両立の理解を深めた。
- ✓ 電動アシスト付き台車の導入により、身体的負担を軽減。

女性 高齢 外国人 兼業等 生産性 その他

たしろこーひー

田代珈琲株式会社

所在地：大阪府東大阪市永和1-25-11　創業：1933年
資本金：1,000万円　従業員数：16人　事業概要：卸小売業

- 新しいビジネスモデルを構築するため、優秀な人材を求めていた。
- 自社のビジョンの方向性を明確にし、柔軟な勤務形態を構築したことで、優秀な女性社員の獲得を実現。

取り組み前（きっかけ）

新しいビジネスモデル構築のため、人材確保が課題であった

- ✓ 新しいビジネスモデルを構築するためには人材を人財に変える必要性があった。
- ✓ それには優秀な人の確保が不可欠であったが、人材確保については課題が多かった。
- ✓ 当社が人材確保に着手する時期は、リーマンショック後の就職氷河期であったことから女性を主なターゲットとした。

取り組み後（効果）

人財の確保に成功

- ✓ 新しいビジネスモデルの構築から自社のビジョンの方向性が明確になり、当社に興味を持つ方が増え、特に優秀な女性社員の人財確保につながった。
- ✓ 労働環境の問題が解決されたことで、社員のモチベーションが上がり、定着率も向上。

同社より写真提供

取り組み内容や仕組み

柔軟な勤務形態を構築

- ✓ 結婚・子育て中の社員が短時間労働に契約変更することや、育児が落ち着いた時期にフルタイム雇用へ契約変更することを可能とした。
- ✓ 労働環境について、完全週休二日制の実施と有給休暇の100%強制取得を実施。
- ✓ 完全週休二日制と有給休暇取得を達成できた要因は、多能工化であり、だれが休んでも困らない体制を構築できたのは、小人数の中小企業ならではの強みであると考えている。

同社HPより

女性 | 高齢 | 外国人 | 兼業等 | 生産性 | その他

てんひこさんぎょう

株式会社天彦産業

所在地：大阪府住之江区南港南5-5-26　　創業：1875年
資本金：2,083万円　　従業員数：40人　　事業概要：卸売業（国内外における特殊鋼、ステンレス、シリコロイの素材販売、加工販売）

- 海外営業に対応するため、語学力ある人材が必要だった。
- 女性社員の語学力を生かし、女性のみの営業部隊を結成し、ウェブによる海外展開を実施。女性ならではのきめ細かな対応が評価され、海外売上が倍増。

取り組み前（きっかけ）

語学力のある人材の確保

✓ *語学力がある人材の確保は急務だった。*

✓ *採用活動では男子学生は少数だったが、優秀な女子学生が沢山応募してくれたため、女性採用を増やすことにした。*

鉄鋼業界のイメージ

✓ 鉄鋼業界のイメージとして男性社会だと思われていた。

取り組み後（効果）

海外取引率の倍増

✓ 女性社員のみの海外営業部門では、女性ならではの顧客のニーズを丁寧にすくい取るきめ細かな対応が評価された。

✓ 女性だけの海外営部門の活躍で海外売上高が倍増した。

有休消化率の上昇

✓ 有休消化率は年々上昇しており、休暇を取りやすい社風が形成されてきている。

社員の定着と女性の活躍

✓ 女性の管理職が３名誕生した。

✓ 離職率が低下し、過去５年間での退職者は１名のみ。

取り組み内容や仕組み

「天晴（あっぱれ）カーニバル」の開催

✓ 毎年、社員の家族を会社に招待するイベントを開催。

女性社員の語学力を活用

✓ 語学が堪能な女性社員の発案で、女性だけの営業部隊を立ち上げ、ウェブを活用した海外向けサービスを展開した。

お互い様の精神で、休暇を取りやすく

✓ 各種休暇制度も充実させ、子どもの入学・卒業式や運動会、授業参観日、親の介護業務など、家族関係の行事等では、優先して休暇を取得できる社風づくりに取り組む。

✓ 年次有給休暇取得率を１００％を目指して５カ年計画を立てた。

柔軟な勤務体系

✓ 在宅勤務制度を制度化した。

✓ ノー残業日を設定して長時間労働を防止した。

設備面のリニューアル

✓ 女性更衣室や、全トイレをリニューアルした。

同社HPより

女性 | 高齢 | 外国人 | 兼業等 | 生産性 | その他

ワンゲイン株式会社

所在地：大阪市浪速区難波中2丁目7番23号 広和ビル3F　創業：2003年　資本金：1000万円　従業員数：10人　事業概要：インバーター・充電器・ソーラーパネルの輸入卸売業

- 能力や意欲があるにも関わらず、家庭の事情によりフルタイム勤務が難しい女性社員がいた。
- 短時間正社員制度を活用した女性管理職の活躍により、他の社員のモチベーションが向上。「原則ノー残業」を徹底することで、社内外に好影響。

取り組み前（きっかけ）

フルタイム勤務が難しい女性社員の存在

✓ 能力や意欲があるにもかかわらず、育児などの家庭の事情により、フルタイム勤務が難しい女性社員がいた。

ノー残業に向けた取り組み

✓ 会社方針として、原則ノー残業を目指した。その際、「定時以降に取引先から問い合わせがあった際にはどうするのか」といった懸念もあった。

取り組み後（効果）

仕事と家庭を両立するロールモデルができた

✓ 管理職に抜擢した短時間勤務の女性社員の活躍により、仕事と家庭を両立するロールモデルが確立し、「短時間勤務でも昇進して責任のある仕事ができる」と他の社員のモチベーション向上にもつながっている。

「ノー残業の会社」という対外的な認知の確立

✓ ノー残業を徹底することで「ワンゲインはノー残業の会社である」と対外的にも認知され、「連絡は定時内でしなければ」と取引先にも思ってもらえるようになった。

✓ 業務の優先順位と進め方の見直しにより生産性が向上。

取り組み内容や仕組み

短時間正社員制度の導入

✓ 正社員でも短時間勤務ができる制度を設計。

360度評価にもとづき短時間正社員を管理職に

✓ 短時間正社員制度が適用された正社員が管理職に抜擢。

✓ 内部からは不満が出る懸念もあったが、同社では社員同士が互いに評価し合う360度評価を行っており、この評価結果をもとにした登用であったため、納得を得ることができた。

原則ノー残業の確立

✓ 原則ノー残業を徹底。業務の優先順位のつけ方や進め方などをしっかりと考えさせている。

✓ 場合によっては、経営者自らが社員の抱えている業務を確認し、今日中に終わらせるべき仕事と明日に回せる仕事を指示するなどの目配りをしている。

生産性向上の具体的事例　- 洗濯業 -

設備の導入・マニュアル作成による生産性の向上とPOSシステム導入による顧客に合った販売促進

【企業概要】

株式会社 ミッキークリーニング

（愛媛県、従業員80人）洗濯業（36店舗）

ねらい

- 県内にある全店舗の品物を一括して本社工場でクリーニングし、仕上げ作業まで実施している。
- 設備導入により生産性の向上を図ると共に、POSシステムによるレジ業務の効率化とPOSデータに基づく販促による売上げの拡大を目的とした。

実施プロセス

- 地元の商工会に取組内容の相談をしたところ、アドバイスを受け取組みを始めた。
- 工場への設備導入は専務が、販促活動は部長がリーダーとなって、会議では現場の工 場内作業者や受付担当者等との意見交換をしながら取組みを行った。

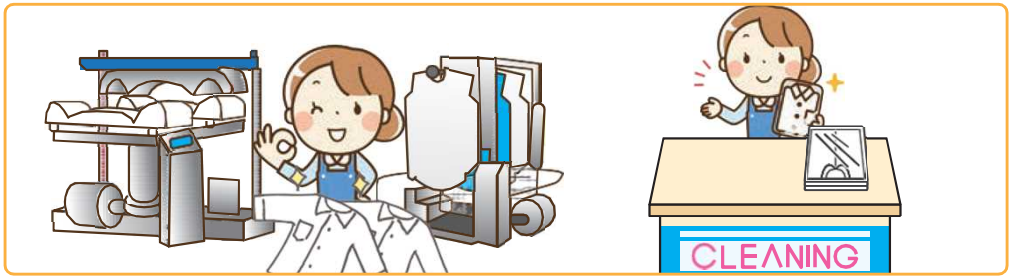
実施内容①

新型設備の導入・既存設備の更新

- カッターシャツの袖全体をプレスする機材を新規導入した。それ以外の既存設備は１枚ずつ仕上げるシングルタイプから、１度に２枚ずつ仕上げることのできるダブルタイプに更新した。
- 新規設備については、誰でも高品質の仕上げができるよう、専務が中心となって使用マニュアルを作成した。

成果①

- 袖部分の仕上がりの品質が向上した。また、手際よく高品質の仕上げができるような　マニュアルを作成したことにより、新人でも機械操作が可能で熟練者と同じ高い品質が保てるようになった。
- 既存の機材を更新したことにより同じ時間で生産数がほぼ２倍になり、高品質化により売上が増加した。



実施内容②

POSシステムの導入

- レジの操作性向上により、受付従業員の作業効率の向上を図った。
- 顧客別の利用履歴データを抽出することでニーズを把握した。そして、カッターシャツのみを定期的に出す顧客を絞り出し、背広上下とカッターシャツのセットで割引を行うなどの、より顧客に合った多彩な販促を行った。

成果②

- POSシステムの導入により、レジへの登録可能な品目が増え、全店舗統一的に正確な品目の入力が可能になった。また、正確なデータに基づく売上げの分析が可能になった。
- POSシステムを活用した販促により、売上が増加した

成果のポイント

- 新規設備の導入と既存設備の更新による生産性向上及びPOSシステムの導入による多彩な販促により、売上が増加した。
- POSシステムの導入により、レジへの登録可能な品目が増え、正確なデータに基づく売上の分析が可能になった。

生産性向上の具体的事例　- 飲食業 -

スマートフォンで確認できる動画マニュアル作成と経営分析ソフト導入による店舗毎の対策検討

【企業概要】

株式会社 めんや

（愛知県、従業員285人）飲食業（ラーメン店、９店舗）

ねらい

- 博多ラーメン店を多店舗展開している。人手不足の中で、新規出店による規模拡大に向けた人材の確保・育成及び既存店の経営改善を図ろうとした。

実施プロセス

- 外部コンサルタントのアドバイスをきっかけに、取組みを始めることを決定し、取組みの検討の際にもコンサルタントの支援を得た。
- 経営者と幹部で、新規アルバイトが理解しやすい業務マニュアルの検討や各店舗の課題把握、対策検討に資する情報収集方法について議論した。

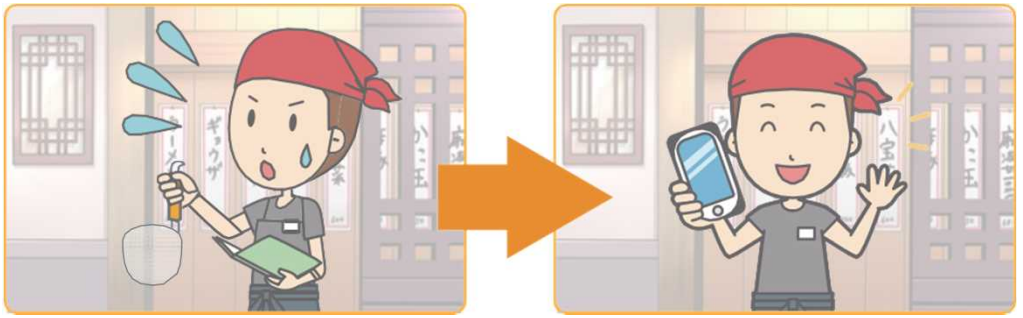
実施内容①

スマートフォンで確認できる動画マニュアルの作成

- これまで飲食店でアルバイトをしたことがない人でも短期間で業務を習熟できるよう、ホールでの顧客対応やキッチンでの調理手順などの業務内容について、スマートフォンでも確認できる動画マニュアルを社内にて担当者が作成した。
- まずは一店舗をモデルに導入してから、全店統一的に導入した。

成果①

- 各店で統一できていなかった作業工程を標準化し、個人によるばらつきの均一化が図られた。これにより、全体の業務効率が上がり、営業利益率が0.5%程度改善した。
- また、従来は３０日程度かかっていた新規アルバイトの育成が２５日程度に短縮できた。



実施内容②

経営分析ソフトの導入

- 店舗別や商品別の売上、利益、販売数量等が早期に把握できるようになった。
- また、ソフトを用いた経営分析結果を利用して経営幹部や経理人員の育成を図り、マネジメントを強化した。

成果②

- 各店舗の責任者によりバイトシフトの効率化と各店舗ごとの営業戦略といった対策が 可能となり、営業利益が１%程度増加した。

成果のポイント

- スマートフォンで確認できる動画マニュアルによって、作業工程が標準化し、新規アルバイトの育成が５日程度短縮できた。
- 作業工程の標準化や経営分析ソフトの導入によって、営業利益が１%程度増加した。

生産性向上の具体的事例　- 宿泊業 -

顧客管理システムの導入、健康増進 メニュー、従業員のマルチタスク化による顧客満足度・リピーター率の向上

【企業概要】

株式会社 希望荘

（三重県、従業員75人）宿泊業（１館）

ねらい

従業員の経験や記憶を頼りにした手書きの予約台帳による宿泊者情報の管理に限界を感じるようになり、顧客管理の効率化を図ろうとした。また、健康増進を目的とした各種メニューを提供することで、さらなる顧客満足度の向上を目指した。

実施プロセス

・中小企業団体中央会に取組内容の相談をしたところ、職員から紹介を受け取組みを開始した。同会のアドバイスも参考に、社長と副支配人が主体となって、フロント業務を行う従業員の話も聞きながら宿泊客情報のデータ化（手書き台帳からの移行）等を進めた。また、地元自治体のアドバイスも踏まえ、新たな食事メニューの開発も行った。管理職会議等で各部署の所属長が横の連携を密に取り合うことにより、「『1.5人化生産性向上運動』（従業員のマルチタスク化）」も推進した。

実施内容①

顧客管理システムの導入

・手書き台帳で管理していた顧客情報をデータ化することによって、容易に宿泊者情報 の確認や従業員同士の情報共有をできるようにした。

成果①

・顧客満足度が向上し、宿泊客が前回宿泊したときの食べ物の好み、アレルギーの有無、送迎バス利用の有無などにも、予約段階で把握できるようになった。業務の効率化の結果、空き時間でより丁寧な接客サービスが可能になった。

実施内容②

健康増進メニューの提供

・施設内に温泉施設があることから、療養効果を高めるための利用方法を説明すると共 に、健康増進を目的として、栄養価が高く、低カロリーの食事メニューを開発した。

成果②

・女性利用客の満足度が高まった結果もあり、リピーター率が向上した。

実施内容③

「『1.5人化生産性向上運動』（従業員のマルチタスク化）」の推進

・フロント担当の従業員がエプロンを着用して配膳業務を行ったり、送迎バスドライバ　ーが送迎業務後に布団敷きを手伝う等、各部署の所属長が横の連携を密に取り合って　他部署の業務をサポートし合えるようにした。

成果③

・配膳や布団敷きで利用客を待たせることが減少し、繁忙時と閑散時が平準化され、生 産性向上が図れた。

成果のポイント

・**顧客管理システムの導入、健康増進メニューの提供、「『1.5人化生産性向上運動』（従業員のマルチタスク化）」の推進により、顧客満足度やリピーター率が向上し、利益率も好転した。**

ダイワエレクス株式会社

働き方・休み方改善ポータルサイト

滋賀県栗東市
社員数　　２３名
業種　　製造業

取組の目的
事業の拡大や経営陣の世代交代に対応するため、マネジメントの構築が重要課題と位置づけている。課題解決に向け、経営首脳や従業員の意識課題が必要であるが、そのためには従業員の理解が不可欠であり、まずは勤務環境の改善から取組を行うことが必要と考え、取組を実施している。

＜現在の取組＞

○ノー残業デー、ノー残業ウィークの設定

毎週水曜日や月1回（水曜日以外）の「ノー残業デー」を設定している。

また、年３回、繁忙期（ＧＷ、盆休みの時期等）の前後に「ノー残業ウィーク」を設定している。

○作業管理の細分化

各社員の作業管理を1ヶ月単位の管理から1週間単位に変更するとともに、「就業週報」にあらかじめ残業予定時間数を申告してもらい、部署ごとで検証の上、無駄な残業を削減し、必要に応じ業務の割り振りを行っている。

○日々の労働時間の管理徹底

毎日、昼休み後にミーティングを行い、当日午後と明日の作業予定を把握するとともに、残業申請もミーティング内で行わせ、例えば、定型的な見積もり作成等、当日に残業する必要のない申請は認めないこととしている。この管理を徹底することにより、「必要のない残業」の意識付けが図られている。

また、どうしても当日に業務を行う必要がある時は、可能な限り他部署からの応援や作業を交代するなど、残業を回避する手立てを講じている。他者の業務や残業時間数の「見える化」により、業務の割り振りが広く行われ、持ち場以外の仕事ができるようになったり、社員自ら業務の効率化を考えるようになっている。

○年次有給休暇の取得促進

・取得単位の細分化

取得単位を１日単位だけでなく、半日単位、時間単位での取得も可能としている。

・連続休暇の取得促進

毎年１回、全社員が平日５日間の連続休暇を取得し、土日合わせて９連休となる仕組みとしている。休暇の計画は休暇日が重ならないよう計画表を掲示して「見える化」している。

同時に、休暇期間中の業務を周囲がフォローできるよう業務の割り振りも行っており、休暇を取得しやすい雰囲気を醸成している。

○労使の話し合い

代表取締役も含めた労使３名ずつで構成する職場改善委員会を開催し、勤務環境改善に向けた労使の話し合いを行っている。また、年２回、個人面談を実施し、労働者からの意見を聴いている。

現状とこれまでの取組の効果

○残業時間や休日、休暇のほか、業務の進捗状況などを「見える化」したことにより、無駄な残業が減り、業務効率が向上した。

一人当たりの１ヶ月平均残業時間
平成23年：約30時間　→　平成28年：17.7時間

○連続休暇が取得可能となり、社員のモチベーションが向上するだけでなく、連続休暇者のフォローや業務の割り振りを行うことで、徐々に社員の「多機能化」が進むこととなった。

一人当たりの休暇取得率
平成22年：約40%　→　平成28年：51%

（Ｈ３０．２）

学校法人猿橋幼稚園

山梨県大月市
社員数　　１９名
業種　　私立幼稚園

取組の目的

各職員が時間に余裕を持てるようになり、結果としてよい保育・教育を実現していくことが園の使命であると考えている。そのためには、職員全員が働きやすい園を目指していきたい。

＜現在の取組み＞

○トップメッセージ

○１年単位の変形労働時間制度を導入

当該幼稚園では、年間で業務に繁閑の差が大きいこともあり１年単位の変形労働時間制度を導入し、各月の繁閑に応じた適正な労働時間管理を実現。

○休憩の取得を徹底

幼稚園では、昼食時間＝労働時間となり、園児降園後に休憩を取得することが一般的である。従来から園児降園後に茶菓を用意し、ティータイムとすることが根付いていた。

しかし、事務作業や打ち合わせ等もあり所定の休憩時間数を確保することは難しかった。

そこで園長から職員会議の際に休憩の意義と休憩は必ず取得するようにという説明を実施。また副園長から、３:３０に休憩取得の声掛けとして園内アナウンスを入れることとした。

○業務分析（放課後日記）による課題抽出

一般的な事業場と違い、休憩の開始時間と終了時間が変則的であるため、休憩時間と業務時間の境界があいまいになりがちであった。

その結果、園児降園後の業務と休憩が不明確となり、残業や持ち帰り仕事が発生していた。

そこで業務分析（放課後日記というタイトルで実施）を実施した。

○業務分析を踏まえた改善

業務分析の結果、残業や持ち帰り仕事の原因が記録等の書類仕事であることが判明した。クラスだより・保育記録・連絡帳などの記載には集中して取り組む必要があるため、その仕事をするための職場環境を整えることとし、園長から持ち帰り仕事をなくすよう説明を実施した。

また、園内におけるコミュニケーション上の行き違いや重複伝達等があり整理する必要が判明したため、対策として担任を持たない（フリー）職員への業務依頼書式を整備した。

（おねがいカードとボックス：業務を依頼したい職員はカードに何をいつまで、どのくらいを書いてボックスに入れておく。フリー職員は随時箱を確認し優先順位に沿って業務を実施。）

さらに、分析結果として、業務の優先順位に関する課題が判明したため、業務にとりかかる前に優先順位をつけたメモを作成し、ポケットに入れてから仕事にあたることとした。

○個別ノー残業デー・早上がりデー制度（ぴょんデー）の導入

時間外勤務をせずに退勤できる日を確保したいという希望からノー残業デーを実施した。しかし、全職員が同日にノー残業とすることは業務上難しいため、ローテーションで一定の曜日をノー残業デーとした。なお、ノー残業デーを早上がりデー（ぴょんデー）とし、最終の送迎バスが戻ってきたら（おおむね午後４時）退勤可能としたため、結果的に所定終業時間よりも早く退勤できる制度となっている（７時間勤務程度）。なお、早い退勤でも賃金控除は行わない。

○出産退職後の職員に対する緊密なフォローアップと再勤務

（H29.8）

株式会社
エム・エスオフィス

働き方・休み方改善ポータルサイト

新潟県長岡市
社員数　　19名
業種　　経営コンサルタント業

取組の目的
全社員にとって働きやすい職場作りを通して、各人の目標達成がしやすくなるよう、ワーク・ライフ・バランス推進活動を実施する。

〈現在の取組〉

○トップメッセージ

○所定外労働削減の取組

①週１回の一斉退社の実施

週１日の一斉退社の曜日を設定し、ワーク・ライフ・バランス推進チームが社内メールを使って全社員へ呼びかけている。業務の都合で実施できない場合は、いつ振り替えるかを社員各自で設定し確実に実施するようにしている。

②カエル札

「カエル札」は、各自計画している退社時間を宣言することで、社員自身の時間管理意識の向上を図り、周囲も仕事を依頼する時間やタイミングに配慮することができる。（協力意識を高める）

③集中タイムカード

「集中タイムカード」は、勤務時間内に業務が終了するよう、集中して取り組む時間を提示することで、電話応対を代わるなど、周りの社員の配慮を促し作業効率を上げる取り組みを行っている。

○年次有給休暇の取得促進の取組

①月１日の有給休暇取得推奨日の設定

②アニバーサリー休暇（バースデー、ブライダル、その他記念日）の設定

③半休制度

今まで休暇は１日単位での取得しかできなかったが、午前半休、午後半休の取得が出来るよう就業規則を変更し、休暇届も細かく理由を明記しなくていいように変更した。

○育休復帰後の勤務時間

育休復帰後の勤務時間は、保育園送迎などの都合に合わせて会社、本人の合意の元、自由に設定できる。

○ワーク・ライフ・バランス推進チームを設立

社内にワーク・ライフ・バランス推進チームを設立し、月に１回会合を行い、社内アンケートを定期的に実施して社内の声をくみ上げたり、業務のムダを取り除き効率化を図る活動を実施している。また、かわら版としてワーク・ライフ・バランスに関する社内報を発行し、啓蒙活動を行っている。

〈今後の取組〉

○週２回の一斉退社の実施

業務の滞りがないように、“属人化排除”による業務の平準化を図った上で、週に２回、一斉退社日を実施する。

○有給休暇取得の利用促進

業務の滞りがないように、“属人化排除”による業務の平準化を図った上で、有給取得推奨日における有給取得率が１０％となるよう取り組みを行う。

現状とこれまでの取組の効果

経営トップを先頭に、楽しみながら社内の働きやすい職場づくりを実施した結果、平成２８年８月にくるみんマークの取得、さらに平成２９年６月には県内初のえるぼし第３段階を取得することができ、社内の働きやすい職場づくりへの意欲がますます向上している。

また、くるみんマークを求人票に掲載することで、女性の求人応募率が昨年と比較して２．６倍向上した。

(H29.6)

株式会社山十産業

山梨県南アルプス市
社員数　　１７名
業種　　鋼構造物工事業

取組の目的

年次有給休暇の取得率等が低く、トップ自らが働き方改革の必要性を強く感じていたため、社員のワークライフバランスの実現に向け、「年次有給休暇を取得することにためらいのない事業場」を目指した。

＜現在の取組み＞

○トップメッセージ

「オンとオフのメリハリをつけること」を目標に改革を推進する。きっちり働き、しっかり休む。ワークライフバランスに重きを置き、趣味や家族との時間を充実させよう。

○社内研修による意識改善

従業員に対し役員自ら以下の説明を行い、意識の向上を図った。

・当該事業場として考える「有効な残業」と「残念な残業」について

・会社の価値観について

・労使相互の目標の実現に必要不可欠なワークライフバランスについて

（同時に労働時間、年次有給休暇等に関する研修も実施した）

○働き方規定に３６協定締結事項である月間総残業時間数を明記。併せて残業申請制度を実施。

従来より３６協定内で限度時間を４０時間に設定している。より理解を深めてもらうために、働き方規定に当該限度時間を明記し社員に配付。さらに、少しでも残業をする場合には、残業の申請を必要とする残業申請制度を実施。

○年次有給休暇の計画的付与制度の実施

平成２９年４月１日より年次有給休暇の計画的付与制度を導入し、前期・後期で合計６日間の付与を実施。

○働き方規程の作成

社内における労働時間、ノー残業デー、振替休日の運用や、年次有給休暇の取得について記載された規程（働き方規程）を作成し、社長メッセージとともに社内に周知。

○年次有給休暇の取得促進ポスターの掲示

年次有給休暇取得促進ポスター（厚生労働省作成のもの）を毎シーズンごとに掲示。

＜今後の課題・取組＞

○計画的付与制度の円滑な運用

計画的付与制度については導入後間もないため、定着を図るための取組を実施検討中。

現状とこれまでの取組の効果

○休日出勤後の代休制度はあるものの、代休を取得しない社員が複数いた。しかし、働き方規程を作成し、振替休日制度の運用を始めた結果、勤務時間縮減につながった。

（以前は平均４０時間程度→現在３０時間）

○前年度の年次有給休暇取得率平均が約１０%と低調だったため、計画的付与制度を利用して2017年４月から年次有給休暇を計画的に一括で申請できるような書面を整えたほか、その他様々な取組も行い、連続６日で休むことも可能とした。その結果、2017年６月末現在、既に連続休暇（３～６日）の申請が複数見られている。

（H29．7）

冨士経編株式会社

福井県　鯖江市
社員数　　４１名
業種　　製造業

取組の目的

「人材」こそが企業の活力であり、企業存続は「人財」であると考える。事業基盤である社員一人一人が自ら考え行動し、その能力を最大限に発揮し、仕事の成果をあげ、働きがいを感じられるよう、積極的な支援に取り組む。

＜現在の取組＞

○トップメッセージ

○風通しの良い職場はコミュニケーションが大事

・職場の風通しがよりよくなるよう、また、社員が楽しんでもらえるよう、健康増進や福利厚生の一貫で「レクリエーション企画チーム」を設置し、会社として毎月、社員が参加できるものを企画している。

例えば、地域マラソン大会、ウォーキング、ボウリング、球技大会、バーベキュー等、このようなコミュニケーションがあるからこそ、仕事でもお互い様の精神が育っている。

○年次有給休暇の取得促進

一定日数の年次有給休暇について、確実な取得

・『10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、５日について、毎年、時季を指定して与える。』という法案が成立する前から先取りして取組を行っている。

一度に５日の休暇を増やすことを避け、毎年1日ずつ、年次有給休暇の計画付与日数を増やし、生産性に影響がないことを確認し、取り組んでいる。

平成30年６月現在は４日取得となり、年間休日は合わせて109日（計画付与４日含む）となっている。

○外部講師による社内研修

・３交替勤務の社員も受講できるように、月２回、「業務改善研修」、「工程改善研修」を外部講師を招き行う。

外部講師を招く理由は、外部の目から職場を見ることにより、内部担当者では気づかない問題点を的確に指摘でき、社員に刺激を与え、働き方改革につなげるためである。

・今までの成果として「本物の５Ｓ」研修により、職場の整理整頓のみならず、社員全員が改善の種を見つける目を養い、「人材育成」、「ムダを省いてカイゼンできる職場環境」へつなげてきた。

○健康経営の取組

・受動喫煙で体に害を及ぼすこともあり、煙草を吸わない社員に「禁煙手当（1,000円）」を毎月支給している。女性は吸わない人が多いので喜んでもらえている。喫煙者の中には禁煙に成功した者もいる。

・メタボが気になる社員や、３交替勤務制の社員のため、外部から栄養士を招いて研修を行っている。

○プチ少子化対策の取組

３人目以上に「子ども手当」を補助

現状とこれまでの取組の効果

○所定外労働時間数（月間平均）

平成28年：１時間　→　平成29年：１時間

(H29年の受注量はH28年と比べ113%の増加)

○年次有給休暇の取得率

平成28年：15.9%　→　平成29年：22.3%

○育児休業取得率・育児休業からの復帰率

100%　　100%

（H30.6）

社会福祉法人ひだまり

滋賀県米原市
社員数　　５０名
業種　　医療、福祉

取組の目的
当法人は、全ての職員が、仕事と生活を共に充実しながら、バランスのとれた働き方を目指して取り組んできました。仕事と生活の両立を支援する事で、働きやすい環境となっています。また、職員育成への取り組みにも定評があり、無資格者には資格取得支援、有資格者には更なるキャリアアップを目指し、人事考課制度を実施しています。

○トップメッセージ

○会議時間の変更
各事業所では、月２回の職員会議を実施しています。以前は夕方から所定労働時間外での会議となる傾向がありましたが、ワーク・ライフ・バランスの実現に加えて、パート職員も参加できるようにするため、平成28年より朝一番の開催に変更しました。

その結果、パート職員等も参加できるようになり、意思疎通の向上などに繋がりました。

フルタイム労働者にとっても、以前の夕方の会議開催は時間外労働になることが多かったのですが、朝に開催することによって会議による時間外労働の削減に繋がりました。

○育児・介護が必要な家族がいる労働者への配慮
平成23年より、子供が夏休みで学校のない時期には、子供連れでの出勤を認めており、多い日には８人程度の利用があります。

また、通常の夜勤時間は17時～10時ですが、育児・介護などの家庭の事情により、21時～10時という夜勤勤務時間の選択も可能で、柔軟な勤務体制への対応をしています。

○個人別の有給休暇ファイルを活用した有給休暇の取得促進
有給休暇の申請方法や残日数管理表、申請書などを整備した労働者個人別ファイル（常時閲覧可）を備え付け、労働者自身が残日数を把握できるようにするとともに、取得日数が少ない労働者には管理者より声掛けを行うなど取得促進に努めています。

○入職時点で年次有給休暇と別に特別休暇を付与
以前は入職後６か月経過または基準日（４月１日）のうち、先に到来する日（以下、付与日）をもって付与していましたが、その場合、付与日までに病気などで休む場合は欠勤となっていました。

そのため、平成28年12月より、付与日前でも休まざるを得ない事情が生じることを考慮し、入職時点で１～３日の特別休暇（入職時期によって日数を決定）を付与することとしました。この特別休暇は、病気等の突発的な事由による場合に使用を認めています。

○ノー残業デーの創設
平成28年12月より、シフト作成後に個人別でノー残業日を設定し、時間外労働の削減と余暇支援に取り組むこととしました。

《平成29年度からの取組》
○パート職員から正規職員への転換

○育児介護休業規程の改定

○変形労働時間制の採用
労働時間制度を変形労働時間制にし、
パターンを作成した中で組合せが出来ることとした。

現状とこれまでの取組の効果
○年次有給休暇の取得状況の推移
・平成27年度　年間平均取得率50%（上半期25%）
・平成28年度　年間平均取得率49%（上半期32%）
(Ｈ３０.２)

株式会社現場サポート

鹿児島県鹿児島市
社員数　　34名
業種　　情報通信業

＜取組の目的＞　社員は単なる労働者ではなく仲間（パートナー）であるとの考えに基づき、「働きがい」「生きがい」が持てる環境を提供します。

■経営計画書の作成と全社員へ配布

本書では、経営方針、事業方針、社員に対する方針、お客様対応の方針など、会社としての優先事項、指針を明記し判断基準を設けることで生産性を上げるとともに、会社が理想とする現場主義、自律主義、行動主義のもとチームで支え合う働き方を社員一人ひとりが意識して働けるよう、以下のとおり働き方の共有を促しています。

◎時間当たりの生産性

当社では内部体制に関する方針として「時間当たりの生産性を意識します」を経営計画書に明記、全社員へ配布しています。

◎中期経営目標として一人当たりの生産性を数値目標化

毎年、一人当たりの生産性を社員に周知・レビューし、5年後の目標値を共有しています。

■残業・休日・振替出勤に関する事前申請手続きの徹底

残業・休日・振替出勤が発生する場合は所属長へ事前申請を行い、所属長の承認決裁が必要です。所属長にて働き方や仕事の進め方をチェックし、問題がある場合は指導することによって不必要な残業時間の発生を防止しています。

また残業時間・休日出勤・振替出勤は会社で利用しているクラウドサービスによるデータベースで見える化され、全社員に共有されています。

■働き方などに関する社長勉強会の実施

年86回の社長勉強会を通して働き方や各種方針を全社員に共有し、長時間労働の削減や時間当たりの生産性を高めることの理解を深めています。

■リフレッシュ休暇

毎年連続5日休暇を取得することを義務化し、リフレッシュ休暇を取得しない場合は業績評価を下げます。リフレッシュ休暇導入後、毎年取得率は100%です。

リフレッシュ休暇を導入することにより、業務の標準化に努め、働き方を変えていく意識も定着しました。

■IT化推進による仕事の情報共有

時間当たりの生産性を高めるためにITツールを導入し、リアルタイムな情報共有による仕事のスピードアップだけでなく、属人的なノウハウの共有を行い担当者が休暇の際のフォローがスムーズにできます。

■繁忙期における業務負荷の軽減やプロセスの見直しの定期実施

繁忙期の業務負荷軽減のために各部署からメンバーを選出し社内プロジェクトを立ち上げます。各業務工数や問題・課題を洗い出し、工数削減案や問題を解決するための対策を考え、それに応じて業務のシステム化や業務フローの改善を定期的に行っています。

■年齢制限なし短時間勤務制度

■社員満足度調査の実施

現状とこれまでの取組の効果

■2015年度・2016年度ユースエール認定　鹿児島1社目

○所定外労働時間

・週労働時間60時間以上の労働者の割合　0%

・月平均所定外労働時間　昨年比で約5時間減少

（2015年度平均30時間　⇒　2016年度平均25時間）

○年次有給休暇の取得率／取得日数

2015年度　71%　／14.3日　　2016年度　90%　／15.8日

（H29.2）

株式会社メディプラス

東京都渋谷区
社員数　30名
業種　 小売業

取組の目的
従業員が「健やかに」「永く」かつ
「効率よく」「楽しく」働ける環境づくり。

【現在の取組】

（１）業務間インターバル12時間の意識づけのための終礼(2016.4～)

翌日の始業時間（8:30）までのインターバルの時間を12時間以上確保するため、終業35分前から5分間、グループ全員で帰る時間の申告・共有を行う。

これにより、各社員の退社時間を把握・認識することで、翌始業時間の12時間前である20:30よりも退社時間が遅くなる社員がいた場合には、業務の分担をするなどの対応を職場単位で取っている。

加えて、残業が多くなりがちな部署の効率化や人員不足を全社的に解決するための足がかりとする。

（２）「CSO（チーフスマイルオフィサー）」の設置（2016.12～）

社内に「CSO（チーフスマイルオフィサー）」と呼ばれる、従業員の残業時間や有給休暇取得日数を把握管理する役職を設置。以下の取組を行うことで、働き過ぎによる効率性低下の防止及び業務効率化への意識付けを行っている。

①月間45時間以上の残業がある社員に対して、CSOからの直接面談を行うとともに、年次有給休暇とは別で強制的に代休を与える。

②有給休暇の消化計画を年間で立てさせるための面談を設定。

③長時間労働になっている社員の上司に対しては、部下の労働時間を削減に向けたマネジメントを行うよう、指導。

（３）「ファミラブ制度」による年次有給休暇取得促進（2015.12～）

社員の年次有給休暇取得を促進するため、以下の２点を中心とする「ファミラブ制度」を実施。年次有給休暇の取得のハードルを下げ、会社から取得のきっかけを提供することで、取得を促している。

①年に4回（お正月・お盆・GW・10月）、1週間の間6時間勤務の日を設定。（半日休暇の場合、３時間勤務するだけになり、休暇が取得しやすくする。）

②お正月・お盆には「商品券1万円分」を進呈し、家族でのレジャーや食事での利用を促すことで、「家族の為」という有給休暇取得の理由を会社が提供することで、取得しやすくしている。

（４）業務効率向上のための取組

従業員が効率的に業務に取り組むことができるよう、以下の取組を実施。

①それぞれの業務の要否を客観的に見て判断するため、所属部署・プロジェクトを超えて、「クラス」を設置し、お互いの業務の棚卸しをすることで、効率的な業務推進を目指している。

②朝礼が終わった後、5分間の業務に集中するための時間を設け、一日の業務を効率的に進めている。

現状とこれまでの取組の効果

〇残業時間の推移（従業員一人あたりの残業時間）
2015年7月度　39.2時間　⇒　2016年7月度　30.1時間
（1人当たり9.1時間の残業時間短縮を実現。）

〇年次有給休暇取得日数の推移
2014年9月1日～2015年8月31日　一人当たり 4.9日
2015年9月1日～2016年8月31日　一人当たり 9.4日
（年間4.5日の年次有給休暇取得率UP。）

株式会社安藤嘉助商店

岡山県倉敷市
社員数　　49名
業種　　リフォーム・新築・不動産業

取組の目的

・業種の特性上、先方への移動、資料受渡し、資料印刷などに多くの時間をとられて、所定外労働が自然と多く発生していたため、タブレット端末等システムの導入により所定外労働の削減を図る。

・お客様満足度だけでなく、従業員満足度、取引先満足度も高める。

・７年前から新卒採用を行い、全体の４割が女性社員となっている。結婚、出産後も女性が活躍できる職場環境を目指し、家庭と仕事の両立を図るための制度を確立する。

○所定外労働の削減

・平成26年度より、タブレット端末を全社員に支給するとともに、取引先にも貸出しを行っている。自社内及び自社と取引先との間でクラウドを利用してやりとりをし、また、打ち合わせはインターネット電話サービスなどを利用することで、先方への移動、資料受渡し、資料印刷等の時間を削減し、所定外労働の削減を図っている。

・平成27年９月より玉島本店を「水曜日定休」とした。

玉島本店はお客様満足度の優先のため、定休日を定めず、水曜日を「ノー残業デイ」としていたが、毎日事務所が開いているため、休日出勤が問題となっていた。

このため、他店舗と同様に「定休日」を導入し、完全に事務所を閉める日を設け、休日を確実に取得できるようにした。

・チーム制の導入

数人のチームでひとつの現場を担当し、情報を共有することで、主担当者が休暇を取っていたときに急な問い合わせがあっても他のスタッフで対応できる体制としている。

○テレワーク

・テレワークの導入

結婚に伴う住居の異動、出産前後など通勤が困難な場合に、従業員の申し出によりテレワークの導入が可能な制度を検討している。

特に、プランナーなどが行う図面作成や打ち合わせなどは、タブレット端末等でも可能であるため、現在使用しているシステムを利用することができ、従業員からの申し出があればいつでも導入は可能である。

現状とこれまでの取組の効果

○所定外労働の削減

・水曜日だけでなく、他の曜日にも定時退社を意識する従業員が増えた。

・１人当たりの平均所定外労働時間数について、前年比で20時間／月の削減に至っている。今後は全員が水曜日以外も定時で帰れるよう、制度、システムをブラッシュアップしていく予定である。

（H27.8）

株式会社技建

働き方・休み方改善ポータルサイト

沖縄県南城市
社員数　　５０名
業種　　建設業

取組の目的
働き方をみつめ、働く環境を整備することで、残業を減らすとともに、社員の定着率を維持し、健康維持を図りたい。

〈現在の取組〉

○　朝礼などを活用し社員に対して、経営者自らが残業を減らすという会社の姿勢を示している。

○　突発的な発注による作業、納品、または工事の遅れ、工程変更などによる作業の集中などのよる残業の発生を抑制するために、納品時期や発注タイミングなどを細目に顧客に提案。

この提案型営業によって顧客に対し工程管理の助言を行い、円滑な納品に努め、残業発生の抑制を行っている。

○　工場の工程管理を推進。ＩＳＯの仕組を活用しながら計画通りの操業や工程のムダをなくすことで労働時間短縮に努めている。

○　長時間労働による疲労に起因する病気、工場や現場でのけがを防止するために朝礼などを活用して社員の顔を見て、声を聴くことで寝不足や疲労のある社員の注意を喚起し健康チェックを実施している。

○　部署ごとに企画したレクリエーションに会社が費用を援助。有意義で効果のある休み方の提案を推進し、自主的なストレス解消や職場のコミュニケーション促進の取り組みを支援している。

〈今後の取組〉

○　周囲の生活環境・社会環境に配慮して工場の稼働時間短縮を目指す。

○　業界全体で働く環境整備に取り組むことを目指す。土木建設業界は多くの企業と人が関与、協力しており、計画的な工程と納品を推進して、突発的な残業や休日労働を減らし、社員と家族が過ごすための時間や休日を確保する。

現状とこれまでの取組の効果
○定着率の維持　新卒者の入社後３年以内の退職者ゼロ（直近１０年間）
勤続年数２０年以上の社員が全体の５０%を超える（H26.3現在）
○精神疾患などの健康障害での休職者・退職者ゼロ　（直近１０年間）
○定年（６０歳）後の継続雇用実施率１００%（直近１０年間）（H27.3）

株式会社オーザック

所在地：広島県福山市
社員数：38名
業種：製造業

取組の目的
①社員の頑張りを評価する客観的な基準がないために公正な評価が難しく、社員のモチベーションが上がりにくい。
②各人の業務量が見える化されていないことで業務配分に偏りが生じ、緊急時に応援が頼みにくい。
といった課題の解消に向けて取り組む。

〈現在の取組〉

所定外労働削減の取組

○業務効率の向上と多能工化の推進による業務の平準化

・製造部では、中期経営計画をもとに現場が必要と判断した技術・能力についてOJT計画を作成し、PDCAサイクルを回して質を高めることで、業務効率の向上を図っている。

・工場内に保有資格を掲示し見える化すること、国家試験の合格者に報奨金を支給することにより、社員の能力向上に向けた意欲と達成感を高めることで多能工化を推奨し、業務の平準化を目指している。

○仕事の見える化と標準時間の設定

・客観的に１日当たりの１人の分担量が算出できるよう、作業の開始から終了までの工程をリストアップした加工指示書を作成し、仕事を見える化した。

これにより、特定の社員に業務が集中することが減り、長時間労働の抑制につながっている。また、各工程に標準時間（目標時間）を設定することで、常に時間を意識するようになり、作業効率が向上している。

・標準時間内に作業が終わらない場合は、問題点を検証し、その原因が社員の作業能力不足のときは個別に研修の対象としている。

○コミュニケーションによる相互理解の促進

社員同士の認識の違いによるミスを防止し、部署内や部署間の連携をスムーズにするため、部署内のみならず、他部署とコミュニケーションを図る親睦会費用を設置し、その会費を会社が助成している。

現状とこれまでの取組の効果：（H27.4）

○上記の取組により、６年前に比べ所定外労働時間数、年次有給休暇取得日数に以下の効果が表れた。

所定外労働時間数
（１ヵ月１人平均）・・・６３．８%減少（８時間→２時間５４分）
年次有給休暇（年１人平均取得日数）・・３．３日増加（１日→４．３日）

○平成２４年１月より完全週休２日制を導入

○標準作業時間があることで常に時間を意識するようになり、生産性が向上した。

○自分にしかできないという業務が減り、年休取得日数が増加した。

○客観的に１日１人当たりの作業可能時間が算出できることにより、各部署、社員の対応可能量、対応可否、納期日の算出、受注可否の判断が容易になり、顧客対応がスムーズになった。

○円滑なコミュニケーションにより、認識の違いによるミスが減り、業務の効率化につながった。

株式会社ランクアップ

東京都中央区
社員数　　41名
業種　　小売業

取組の目的
女性が一生涯イキイキ働ける会社。

○トップメッセージ

弊社では41名中、約半数の社員がワーキングマザーとして働いており、その働きやすい環境づくりを評価され、2014年の東京都のワークライフバランス育児介護部門の認定企業に選ばれました。

女性がイキイキと一生涯働くことができる会社にするためには、まず長時間労働をしなくてもよい組織にすることが重要と考えています。

また、社員が夢をもって活躍できるよう、各自の目標設定の明確化、理念の浸透、福利厚生などの制度の充実という多方面から支援しております。

○年次有給休暇取得促進の取組

年次有給休暇は年間20日間付与。期限なく最大40日まで持つことが可能。時間単位で取得できる「２時間休」～「６時間休」制度を導入。

○リフレッシュ休暇

特別休暇として、勤続年数に関係なく年間５日間が付与される。年次有給休暇と組み合わせて最大11日間の連続休暇が取得可能。

○ボランティア休暇

有給扱いで年２回までボランティアに行ける制度。国内限定で宿泊代＋交通費全額支給。

○スーパー時短

平日に子どもを習い事に連れて行くことができるようスーパー時短（8:30～14:30勤務、休憩無し）を導入。

○所定外労働時間の削減の取組

定時は8:30～17:30だが、震災をきっかけに仕事が終われば17時に帰宅しても良いという「17時で帰っていいよ」制度を設けた。

現状とこれまでの取組の効果

○年次有給休暇の取得状況
ほぼ100%。休みを取るのが当たり前という雰囲気。

○所定外労働時間
東日本大震災前20時間/月⇒ほぼゼロ。17:00に帰宅しても17:30に帰宅しても給料は同じなので、17:00に帰らなければ損だという意識が社員に浸透している。

短い時間に集中して仕事に取り組む習慣が身につき、結果として残業時間減につながった。集中することで労働生産性があがり、業績も伸びている。

○業務の改善提案制度
社員の改善提案に基づき、病児シッター費用の会社負担、就業時間中のヨガ教室や無農薬野菜の支給、研修費用の全額負担など、特色ある取組を実施している。

（H26.11）

株式会社やまぐち食品

多様な人材活用で輝く 企業応援サイト

業種　　製造業
本社所在地　　北海道
正社員数（2015年5月30日現在）
　正社員：23名（男性19名、女性4名）、ほか役員5名
非正規雇用労働者数（2015年5月30日現在）
　パートタイマー：49名（男性1名、女性48名）

非正規雇用労働者の主な仕事内容　　製造業務、直売店での販売業務

取組のポイント
■ 客観的で明確なパートタイマー評価制度
⇒昇給に直結し仕事への意欲向上に寄与
■ 従業員の可能性を引き出す正社員転換制度
⇒将来の希望が見えるキャリア設計が可能に
■ 不平不満を減少させる処遇改善
⇒密なコミュニケーションにより意見を引き出す

同社は、1951年に創業。豆腐やこんにゃく、納豆等30～40品目ほどの食品を製造・販売しており、年商は約5億円である。1990年、恵庭市の工業団地である恵庭テクノパーク内に新工場を建設。2003年からは直売店「豆てっぽう」を大型スーパーマーケット内に出店し、現在は工場2か所、直売所4か所を展開する。

従業員の7割以上がパートタイマーであり、パートタイマーを会社にとって重要な経営資源として位置付けている。

１．取組の内容

◆明確な基準に基づく評価と、評価結果に連動した透明性の高い賃金設定

【熟練度に応じ、職務等級と要件を規定】

同社は、創業当初から豆腐関連食品の製造を行っていたが、近年価格競争が激化し、一層の生産効率化が必要になった。また、同社の工場は同業他社の工場が多く立地する工業団地内にあり、優秀なパートタイマーの新規採用と流出防止が喫緊の課題となっていた。

このような背景の下、同社の重要な経営資源であるパートタイマーの仕事に対する意欲及び資質・技術の向上を図るためには、明確な人事考課に基づく評価の実施が不可欠であると考え、2006年にパートタイマーに対する職務等級規定を導入した。

パートタイマー職務等級規定では、職務等級を1等級（補助業務）から4等級（高度熟練判断業務）までの4区分に、また各等級を1～5号俸（1等級のみ1～2号俸）に分類し、賃金規定では各等級の各号俸によって時給額を設定している。

【明確な基準による人事考課に基づき、昇格・昇給を決定】

職務等級は、評価表（評価・等級自己査定シート）に基づく人事考課によって決定される。評価表では、知識やスキル、仕事に対する姿勢等が細かい評価項目に分けられ、その項目ごとに自己評価及び上長による評価を行うよう定められている。上長は各項目の評価に加え、総合評価（S～Dの5段階評価）も行う。

総合評価でS又はAと判断された者は昇格する。全ての評価は、直属の上司のみではなく常務もチェックし、評価者によって評価結果にばらつきがないよう注意している。

評価項目が公開され、また結果もフィードバックされることから、昇格するためにはどのようなスキルを身につければ良いかが分かりやすく、透明性の高い制度となっている。

【高い等級のパートタイマーをリーダー職に登用】

2013年、パートリーダーという呼称のリーダー制度を新たに創設し、全社で現在3名ほどのパートリーダーが活躍している。

パートリーダーに登用されるのは3～4等級のパートタイマーであり、他のパートタイマーへの連絡事項伝達や、正社員の少ない現場においては生産計画の作成等、責任のある仕事を任されている。また、パートリーダーには「リーダー手当」という名前の手当が月額3,000～5,000円程度支給されている。

◆職務等級と連動した透明性の高い正社員転換制度を整備

同社には、前述の職務等級制度と連動した正社員転換制度があり、パートタイマーから正社員への転換を積極的に推進している。

正社員転換の候補者となる条件は、①職務等級が4等級（最高ランク）であること、②本人の希望があること、③上長の推薦があること、の3点である。形式的な転換試験はなく、上記の条件を満たしたパートタイマーについては、最終的に役員の決裁で正社員転換が決定する。

この正社員転換制度についてはパートタイマーの就業規則に明示しており、毎年1～2名程度が正社員に転換している。正社員転換制度導入に際しては、社員会代表とパートタイマー代表に説明した上で意見書を求め、また社内報「やまちゃん通信」で全員に周知した。

更にパートタイマーとの懇談会や面接の機会を通じて制度の周知を促しており、透明性の高い制度として全ての従業員に認知されている。

正社員転換した者は、パートタイマーとして働いていた頃の経験を生かして質の高い現場マネジメントを行っている。現在、パートタイマー出身者の中からチームリーダーが3名誕生しており、将来的にはマネージャー (※1) への昇格も検討中である。

(※1)　なお、同社には「揚げ課」、「豆腐課」といった「課」が扱う品目ごとに設置されており、課の下に更に細かい製造ラインに応じて「チーム」がある。チームリーダーは、そのチームを統率する役職であり、マネージャーは「課」を統率する役職である。

◆品質を確保するための教育研修と計画的ジョブローテーション

食品製造業のため、正社員・パートタイマーといった雇用形態に関わらず、品質・衛生・安全についての教育訓練が不可欠である。同社では月1回、外部講師を招聘して「衛生研修」を行っており、衛生に関する知識の習得や意識啓発に努めている。

この研修には、パートタイマーであっても正社員と同様に参加することができ、原則としてパートリーダー以上は全員参加するよう定めている。衛生研修は業務後に行うが、その時間は勤務時間として時給の支払い対象となっている。

また、クレームがあった際には、クレームを受けた製品に関係するチーム全員が集まり、正社員とパートタイマーが一緒に原因や対策を話し合うこととしている。対策等をまとめるレポートも正社員と同様に課している。

こういった事案にパートタイマーと正社員が一緒に取り組むことによって再発防止効果が高くなるほか、従業員同士のコミュニケーションも活性化すると考えている。

更に、需要の季節変動に対応するため、パートタイマーにも計画的に複数の製造ラインを経験させている。これにより技能の幅を広げ、誰もがどの部署の仕事にも対応できる体制を整えている。

◆就業規則、福利厚生等パートタイマーの貢献に報いる制度

【パートタイマーの就業規則を整備し、正社員と同等の福利厚生を規定】

同社では、「仕事内容以外は正社員もパートタイマーも同じ」と考えており、産前産後休暇、育児休業、介護休業等を就業規則に明示するとともに、パートタイマーでも正社員と同じ要件で取得できるよう定めている。

なお、健康診断は法定の要件を満たさないパートタイマーを含む全員に対して実施し、費用は全額会社が負担している。制服の貸与基準、懇親会等についてもパートタイマーと社員は同等に扱っている。

【パートタイマーの意見を汲み上げるシステムの整備】

シフト制のため全員の勤務時間が一律ではなく、従業員同士のコミュニケーション、特にパートタイマーの意見や不平・不満を十分に上司が聞き取る機会が不足しているという認識から、パートタイマーの意見を汲み上げる様々な取組を行うようになった。

その一つが、昼食休憩の時間の一部を利用して不定期に開催している「昼休み懇談会」である。職場グループ単位や、常務の声かけによってパートタイマーを集め、昼食をとりながら現場管理者、総務管理者、役員と意見交換を行う機会を設けている。

また、アンケートやチームリーダー・常務による面談を行って、仕事上の問題や労働環境の改善に関する意見を直接パートタイマーから拾い上げ、可能な限り迅速に対応している。

その他、「ありがとうカード」という従業員同士が感謝の気持ちを伝え合うカードを作ったり、アンケートの自由記述を上長及び社長が一枚ずつチェックして本人にフィードバックしたりするなどの取組を行い、パートタイマーが気持ち良く働ける環境づくりに努めている。

２．効果と課題、今後の運用方針

◆透明性の高い評価・昇給制度が、意欲向上と効果的な人材育成に寄与

パートタイマーに職務等級を整備し、評価及び昇給に連動させることで、「頑張ればその分時給が上がる」という認識が浸透し、パートタイマーの仕事への意欲が向上した。

また、明確な評価制度により、昇給のためにどのようなスキルを身につける必要があるかが分かりやすくなったため、効果的な人材育成にもつながっている。

◆正社員転換制度により優秀な人材確保・定着に成功

同社の近隣には大手食品製造業の工場が多く立地しており、優秀なパートタイマーの定着（流出防止）が重要な課題である。正社員転換制度の整備により、希望すれば正社員への道が開かれているという認識がパートタイマー全体に広がったため、パートタイマーの仕事への意欲が向上し、優秀な人材の流出を防ぐことができている。

また、募集の際に正社員転換制度があることを明示していることもあり、「いずれは正社員になりたいから」と他社からパートタイマーが移ってくるケースもあった。評価制度や福利厚生も含め、より働きがいのある会社として、他社との差別化が図られている。

更に当制度の導入により、パートタイマーの中に良い意味での競争意識が芽生え、パートタイマー全体の資質や技能が向上した。これにより、パートタイマーの中に核となる人材が育ち、彼らがキーマンとなることで全体の生産力が安定してきている。

◆働く側のニーズに配慮しつつ、更なる戦力化を目指す

同社では、今後もパートタイマーに活躍してもらうための施策を続けていきたいと考えている。同社には正社員に転換を希望するパートタイマーもいる一方で、配偶者の扶養内での勤務を希望するパートタイマーや、子育てのため働く時間に制約のあるパートタイマーも多い。

働く側の多様なニーズに配慮しつつ、更に同社の戦力として活躍してもらうためにはどのような施策が必要か、今後の検討課題とする。

株式会社コープライフサービス

多様な人材活用で輝く 企業応援サイト

正社員と非正社員の人事制度を一本化し、「非正社員⇨一般職正社員⇨総合職正社員」と相互に行き来できる仕組みを構築。

業種　　金融業、保険業
本社所在地　　福岡県
正社員数（2015年7月1日現在）
　正社員（総合職）：16名（男性9名、女性7名）
　正社員（一般職）(※1)：12名（女性12名）
　うち短時間勤務 (※2)：3名（女性3名）
非正規雇用労働者数（2015年7月1日現在）
　パートスタッフ（シニアスタッフを含む）(※3)：8名（女性8名）
　シニアスタッフ（フルタイム型）：1名（男性1名）

非正規雇用労働者の主な仕事内容　主として損害保険及び生命保険の募集業務

同社は、福岡を拠点に、生協組合員を対象にした損害保険及び生命保険等の保険代理店業務を主事業としている。正社員、パートスタッフの区別なく意見を吸い上げ、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。

１．取組の内容

◆均衡待遇と正社員転換を狙いとして、正社員とパートスタッフの人事制度を一本化

【優秀な人材を有効活用するため正社員とパートスタッフの人事制度を一本化】

優秀なパートスタッフに正社員として働きたいという思いを持つスタッフがおり、企業側も優秀なパートスタッフを正社員として受け入れ、更なる活躍を促したいと考えていた。この実現に向け、優秀なパートスタッフを正社員として転換する場合の対応を具体化するため、2009年度に正社員とパートスタッフの人事制度を一本化し、刷新した。

具体的な内容としては、等級制度・人事考課制度の見直しや正社員転換制度の導入、賞与や退職金の支給方法の見直し等である。

【評価項目表を用い、面談を行いながらランクを決定】

同社では正社員には1～7ランクの、パートスタッフには1ランクの等級制度を設けている。正社員の1ランクは高卒新規採用者、2ランクは大卒新規採用者であり、パートスタッフの1ランクは正社員の1ランクに等しい。

パートスタッフは2ランクに昇格する力があると認められると、正社員転換の候補者となる（正社員転換すると2ランクに昇格するが、本人が希望しないなどで正社員転換をしない場合は1ランクのまま留まる）。

各ランクに評価項目を設定しており、年に2回実施する人事考課の結果により、昇格が可能となる。評価項目は大きくは業績評価、態度評価、能力評価からなり、3段階で評価する。

人事考課の運用方法は正社員もパートスタッフも同様であり、評価項目表を用いてまず自己評価を行う。その後、面談を行いながら上長による一次考課及び二次考課を経て、ランクが確定される。

この際に、正社員希望を持つパートスタッフとは、どのようなスキルを身につければ正社員転換候補者になれるかなどを具体的に話し合っている。二次考課まで終えた記入済みの評価項目表は、本人に必ずフィードバックされ、必要があればフィードバック面談も実施される。

正社員とパートスタッフの等級制度

【パートスタッフと正社員の均衡に配慮した給与設定】

上記の人事制度改革に伴い、賃金制度も見直しがかけられた。後述する正社員転換制度の導入によりパートスタッフと正社員とを行き来できる仕組みに変更することに伴い、パートスタッフと正社員の処遇の均衡を図るため、賃金表は異なるものの、1ランクの時間当たり基本給与水準（月例賃金ベース、賞与は除く）は原則同一に設定された。

人事制度の見直し以前もパートスタッフに賞与・退職金を支給していたが、それぞれ寸志・退職慰労金程度であったことから、働きぶりやランクにより異なった額を支給する、正社員と同様の考え方での支給基準に変更した。なお、支給水準は正社員とは異なる。

なお、同一ランクでのパートスタッフと正社員の時間当たり基本給与の水準は等しく設定しているものの、正社員とパートスタッフでは労働時間や転勤の可能性に相違があるため、実際には正社員に対しての給与は係数をかけた水準としている。

◆パートスタッフを含む労使の協議により正社員転換制度を導入

【正社員・パートスタッフ双方の意見を吸い上げて多様な選択肢がある正社員転換制度を導入】

同社では、以前はパートスタッフからの正社員転換は行われてこなかった。しかし、2009年度の人事制度刷新時に、正社員転換制度を導入することとした。

この人事制度の一本化に当たり、企業側1名及び正社員とパートスタッフ複数を含む労働者側5名をメンバーとし、人事部を事務局とする「人事制度検討チーム会」を立ち上げた。この会は1年半の間に定期的に11回開催され、様々な意見を吸い上げるとともに問題点等を議論してきた。

パートスタッフには育児中の30～40代の主婦が多く、彼女らからは正社員転換制度に対して慎重な意見も少なくなかったという。それは主に、正社員になると仕事の責任が重くなったり、労働時間が長くなったりするので、あまり変化を好まない意見であった。

これに対し、同社は、パートスタッフにもこれまで以上に活躍して欲しいとの働きかけを行った。また同時に、反対するスタッフの中には正社員がフルタイム勤務であることや転勤を伴う異動があることにハードルを感じている者もいたため、転勤を課さず内勤で事務のみに職務を限定する一般職区分や、6時間勤務の短時間正社員制度を新規に導入するなど多様な選択肢を設けることで、パートスタッフの悩みに応えた多様な働き方の選択肢がある正社員転換制度の整備を進めていった。

【人事考課制度と連動した正社員転換の要件と個別面談の実施】

前述のとおり、人事考課に基づくランクにおいて、パートスタッフが2ランク相当の力量を持つと認められた場合、自動的に正社員転換候補者として登録される。

候補者登録後は、人事担当者が候補者に対して正社員になれる可能性や正社員としての労働条件等を説明するための個別面談を行い、そこで本人の正社員希望の意思が確認できれば、経営会議を経て正社員へ転換することとなる。転換のための筆記試験等は課していない。

なお、パートスタッフが正社員に昇格するまでの期間は最短1年11か月、転換時期は年に1回、昇格時期の4月である。

【正社員として多様な働き方を柔軟に選択し、行き来できる仕組み】

正社員転換後の労働時間は、本人の希望に基づきフルタイム（7時間15分）及び短時間（6時間）から選択できる。また、転換直後は短時間勤務であっても、その後本人が希望すればフルタイムに移行することが可能である。

フルタイムと短時間の相互の移行に回数の制限はない。なお、短時間勤務の場合の賃金は、フルタイムの場合の時間案分で設定されており、時間当たり賃金は同一である。

育児・介護を理由とするほか、県外への転居等特別な事情が認められる場合にはフルタイムから短時間への移行も認められる。また、一般職区分の正社員に転換後、本人が希望し、企業側が認めれば総合職区分への移行も可能である。

これらの制度変更により、2009年当時のパートスタッフ約30名のうち、約3分の2が正社員に転換している。この結果、制度導入前はおおよそ1対3であった正社員とパートスタッフの人数比率が逆転し、3対1程度になっている。 なお、転換直後は短時間勤務を希望し、仕事に慣れてくるとフルタイムに移行するケースが多くみられる。

ちなみに同社では、社員のワーク・ライフ・バランスに配慮した所定労働時間の短縮並びに労働時間単価の見直しのため、フルタイム正社員の所定労働時間の見直しも行ってきた。2009年以前は7時間45分であったものを2015年現在は7時間15分まで短縮し、残業もほとんどない職場を実現できている。

この背景には、家庭との両立を図る女性等にとって15分、30分の差は大きく、労働時間短縮を本気でやっていかないと優秀な人材が定着しないという会社の考えがある。

各雇用区分の関係

◆パートスタッフにも正社員と同様の能力開発機会

以前よりパートスタッフには正社員と同様の能力開発の機会を付与しており、これは同社の原則となっている。損害保険や生命保険はその制度に変更があるたびに保険会社による研修が開催されており、正社員もパートスタッフも企業側の指示によりこれを受講している。

また、パートスタッフに対しても正社員と同様に、「保険募集人(※4)」等の資格取得の費用援助や報奨金支給を行っており、パートスタッフも、自己啓発支援等を通じて全員が「保険募集人」資格を保有している。

(※4)「保険募集人」とは、生命保険あるいは損害保険の保険を募集する業務を担う際に必要とされる資格であり、保険法で定められ、保険会社あるいは代理店に所属して試験に合格することで資格を取得する。

２．効果と課題、今後の運用方針

◆評価の実施や正社員転換により、能力開発が進むとともに社員の定着率が向上

評価項目表により、自身がどのような能力を身につければ良いかが分かるようになり、能力開発に対する意欲が高まったと認識している。

また、従来はパートスタッフが「それは正社員の仕事だから」と仕事に線引きしてしまう風潮があったが、パートスタッフを正社員に積極的に転換してきたことで、正社員転換者やそれを目指すパートスタッフの仕事や能力開発に対する意欲が高まり、組織風土が大きく変わってきた。

また、転換先として転勤を課さずに内勤事務のみの一般職区分を設けたり、勤務時間をフルタイム・短時間から選択可能とするなど、パートスタッフの意見を取り込みながら制度を設計したことで、正社員転換希望者が増加した。

パートスタッフの年平均離職率も、人事制度改定前の2005～2009年平均は10.10%だったのに対して2010～2014年平均は4.89%と低下し、スタッフの定着率の向上を図ることができたと考えている。

多様な生活環境に対応するため、何らかの事情で正社員として勤務できなくなった場合にも退職せずにすむよう、制度上は正社員からパートスタッフに移行することも可能である。

今後も「パートスタッフ⇔一般職区分の正社員（フルタイム・短時間）⇔総合職区分の正社員」と相互に行き来可能となる柔軟な仕組みを運用できるように努めたい。

◆処遇改善に係る取組について

正社員と一本化した等級制度・人事考課制度としたことで、パートスタッフは自身の能力や働きぶりが正当に評価され、これが処遇に反映されていると考えており、仕事に対する意欲の向上がみられている。これらの等級制度・人事考課制度についても、制度として円滑に機能しており、引き続きの運用を予定している。

現在、会社の業績をパートスタッフも含めて賞与に反映させてほしいという意見があり、労使の人事制度検討委員会で検討中である。社員の意欲が上がるのであれば、積極的に制度の導入を検討したいと考えている。

働き方改革支援ハンドブック

働き方改革を契機に、貴社の課題解決を進めましょう!!

全般的なお悩みは【相談窓口】へ (P1)

平成30年4月

厚生労働省

中小企業庁

相談窓口

■働き方改革や人手不足について、どうすべきか悩んでいませんか？
以下の窓口へ、お気軽にお越しください。
各分野の専門家が無料でご相談に応じます。

相談窓口① よろず支援拠点	◎生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が相談に応じます。 ◎経営課題に応じた適切な支援機関を紹介します。 【お問い合わせ先】 各都道府県よろず支援拠点 ▶中小企業基盤整備機構 よろず支援拠点
相談窓口② 働き方改革推進支援センター	◎労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直しなど、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。 ◎様々な関係機関と連携し、出張相談会やセミナー等を実施します。 【お問い合わせ先】 各都道府県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のご案内
相談窓口③ ハローワーク	◎働き方改革に取り組む企業の求職者への周知、求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。 【お問い合わせ先】 各都道府県労働局職業安定部、公共職業安定所 ▶都道府県労働局所在地一覧

■最終ページでは、貴社の課題を自己診断できるポータルサイトもご紹介しています。

課題1

人手不足

■人手不足にどのように対応すべきか悩んでいませんか？

中小企業の成功体験をご紹介します

支援策① 中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン	◎人手不足に取り組む中小企業の好事例（多様な人材が活躍できる職場づくりや、IT・設備投資による業務効率化等）を業種や企業規模ごとに整理しました。 ▶中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドラインの概要 ▶中小企業・小規模事業者の人手不足対応事例集

課題2

生産性向上＆業務効率化

■生産性向上や業務効率化等に取り組みませんか？

補助金・助成金等で設備・IT導入等を支援します

支援策① ものづくり・商業・サービス補助金	◎革新的なサービス開発・生産プロセスの改善に必要な設備投資を支援します。 【お問い合わせ先】 各都道府県地域事務局（都道府県中小企業団体中央会） ▶平成29年度補正「ものづくり・商業・サービス経営力向上支援補助金」の公募について
支援策② IT導入補助金	◎生産性向上に資するITツール（ソフトウェア）の導入を支援します。 ＜1次公募期間＞平成30年4月20日～6月4日 【お問い合わせ先】 ▶平成29年度補正サービス等生産性向上IT導入支援事業
支援策③ 小規模事業者持続化補助金	◎商工会・商工会議所と作成した経営計画に基づいて行う販路開拓等を支援します。 ＜公募期間＞平成30年3月9日～5月18日 【お問い合わせ先】 所在地を管轄する商工会・商工会議所 ▶平成29年度補正「小規模事業者持続化補助金（小規模事業者支援パッケージ事業）」の公募を開始します
支援策④ 中小企業の投資を後押しする大胆な固定資産税の特例	◎生産性向上特別措置法案に基づき、高い労働生産性の向上を目指す企業が導入する設備について、3年間固定資産税を軽減（ゼロ～1/2）します。 ◎合わせて、「ものづくり・商業・サービス補助金」等の予算措置を拡大・重点支援します。 【お問い合わせ先】 中小企業庁 財務課　TEL:03-3501-5803 ▶生産性向上特別措置法案による支援

支援策⑤ 人材確保等支援助成金	◎金融機関と連携し、省力化のための装置など生産性向上に資する設備等の導入と、賃金アップを実施した企業を支援します。 【お問い合わせ先】 都道府県別の雇用関係各種給付金申請等受付窓口 ▶雇用関係各種給付金申請等受付窓口
支援策⑥ 業務改善助成金	◎生産性向上に資する設備・機器の導入等を行うとともに、事業場内最低賃金を引き上げた企業を支援します。 【お問い合わせ先】 各都道府県労働局雇用環境・均等部（室） ▶雇用環境・均等部（室）所在地一覧
支援策⑦ 時間外労働等改善助成金	◎出退勤管理のソフトウェア導入・更新費用、専門家による業務効率化指導、生産工程の自動化・省力化等、労働時間短縮や生産性向上を支援します。 【お問い合わせ先】 各都道府県労働局雇用環境・均等部（室） ▶雇用環境・均等部（室）所在地一覧

その他

▶ 労働時間に関する現行制度の内容等についてのお問い合わせは、
【 労働基準監督署に設置されている「労働時間相談・支援コーナー」】まで
労働時間に関連する法令など、ご不明な点がございましたら、お気軽にお尋ねください。

▶都道府県労働局所在地一覧

参考

支援策⑤・⑦ 「雇用関係助成金」の助成要件など
厚生労働省ホームページの「事業主の方のための雇用関係助成金」をご覧ください。
▶事業主の方のための雇用関係助成金

支援策⑥ 「業務改善助成金」の助成要件など
厚生労働省ホームページの「業務改善助成金：中小企業・小規模事業者の生産性向上のための取組を支援」をご覧ください。
▶業務改善助成金：中小企業・小規模事業者の生産性向上のための取組を支援

課題3 魅力ある職場づくり＆社員育成

■魅力ある職場づくりや社員の育成に取り組みませんか？

助成金等で、人材の定着・育成を支援します

支援策① 両立支援等助成金	◎育児休業の円滑な取得・職場復帰の支援や代替要員の確保を行った企業を支援します。 【お問い合わせ先】 各都道府県別の雇用関係各種給付金申請等受付窓口 ▶雇用関係各種給付金申請等受付窓口
支援策② 育児・介護支援プラン導入支援事業	◎社会保険労務士等の専門家である育児・介護プランナーが、 育児・介護休業からの復帰プランの策定支援を行います。 【お問い合わせ先】 株式会社パソナ　育児・介護支援プロジェクト事務局（委託先） TEL:03-5542-1740 ▶「育児プランナー」「介護プランナー」の支援を希望する事業主の方へ
支援策③ 65歳超雇用推進助成金	◎65歳以降の継続雇用延長や定年引上げ、高齢者向けの機械設備導入等を行う企業を支援します。 【お問い合わせ先】 （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課） ▶独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 都道府県支部
支援策④ 人材確保等支援助成金（再掲） （※）平成29年度までは職場定着支援助成金として実施	◎雇用管理制度や介護福祉機器の導入、介護・保育労働者に対する賃金制度整備等に取り組む企業を支援します。 【お問い合わせ先】 各都道府県別の雇用関係各種給付金申請等受付窓口 ▶雇用関係各種給付金申請等受付窓口

支援策⑤ キャリアアップ助成金	◎非正規雇用労働者の正社員化や賃金規定等の増額改定、正規雇用労働者との賃金規定・諸手当制度の共通化等の取組を支援します。 ［お問い合わせ先］ 各都道府県別の雇用関係各種給付金申請等受付窓口 ▶雇用関係各種給付金申請等受付窓口
支援策⑥ 産業保健関係助成金	◎社員の健康づくりのための取組を支援します。 ［お問い合わせ先］ （独）労働者健康安全機構 ▶独立行政法人 労働者健康安全機構 産業保健関係助成金
支援策⑦ 人材開発支援助成金	◎通常の業務を離れて行う社員訓練（OFF-JT）や通常の業務の中で行う社員訓練（OJT）について、経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。 ［お問い合わせ先］ 各都道府県別の雇用関係各種給付金申請等受付窓口 ▶雇用関係各種給付金申請等受付窓口

その他

▶ 人手不足・人材確保に関するお問い合わせは【ハローワーク】まで

働き方改革に取り組む企業の求職者への周知、求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。

都道府県労働局職業安定部、公共職業安定所（ハローワーク）

▶都道府県労働局所在地一覧

▶ 中小企業の人材育成に関するお問い合わせは【生産性向上人材育成支援センター】まで

人材育成に関する相談受付から、人材育成プランの提案、職業訓練の実施まで、中小企業等の人材育成を一貫して支援します。

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 生産性向上人材育成支援センター

▶独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構生産性向上人材育成支援センター

参考

支援策①-①～⑤-② **「雇用関係助成金」の助成要件など**

厚生労働省ホームページの「事業主の方のための雇用関係助成金」をご覧ください。

▶事業主の方のための雇用関係助成金

貴社の課題や改善策の発見のために！

自己診断ツールもご活用ください

働き方・休み方改善ポータルサイト

「働き方・休み方改善ポータルサイト」では、web上で設問に答えていくことで、働き方・休み方の問題点を把握できるほか、課題別の対策も知ることができます。

企業の取組事例の紹介や、シンポジウム・セミナー情報も掲載していますので、貴社の「働き方改革」にご活用ください。

働き方　休み方　検索

http://work-holiday.mhlw.go.jp/

働き方改革に関連するウェブサイト

2018.10

<厚生労働省・大阪労働局関係>

◆各種セミナーや関連法説明会は、大阪労働局HP「働き方改革推進」ページで案内中！

労働条件全般		
働き方・休み方改善ポータルサイト	● 企業向け、社員向けの「働き方」「休み方」の自己診断 ● 働き方改革の取組事例の検索	http://work-holiday.mhlw.go.jp/
スタートアップ労働条件	● 事業者のための労務管理・安全衛生管理診断サイト ● 36協定作成支援ツール	http://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/index.html
確かめよう労働条件	労働条件に関する総合情報サイト	http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/
こころの耳	働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト	http://kokoro.mhlw.go.jp/
あかるい職場応援団	パワハラ対策についての総合情報サイト	https://no-pawahara.mhlw.go.jp/
多様な働き方		
多様な人材活用で輝く企業応援サイト	● 非正規社員の正社員化、処遇の改善、人材育成の資料集や事例 ● 「地域限定正社員」を含む多様な正社員の資料集や事例	http://tayou-jinkatsu.mhlw.go.jp/index.html
パート労働ポータルサイト	■ パートの処遇見直しに役立つ職務分析・職務評価コンサルティング（個別訪問で支援）（厚生労働省委託） ■ 短時間正社員導入支援マニュアル	https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/
有期契約労働者の無期転換ポータルサイト	無期転換ルールについて解説	http://muki.mhlw.go.jp/
多様な人材		
若者雇用促進総合サイト	若者雇用促進法に基づいて職場情報の提供を行う企業の情報を検索できるデータベース	https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action
65歳超雇用推進マニュアル	定年引上げ、継続雇用延長、定年制の廃止、再就職の受入れなど、制度を見直す手順、企業事例、チェックリスト	ttp://www.jeed.or.jp/elderly/data/manual.html （高齢・障害・求職者雇用支援機構）
障害者の雇用支援ハンドブック・マニュアル	■ 障害者雇用マニュアル・コミック版 ■ はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～	http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/index.html （高齢・障害・求職者雇用支援機構）

女性の活躍　／　仕事と家庭の両立

女性の活躍・両立支援総合サイト	■ 女性の活躍推進企業データベース ■ ポジティブ・アクション情報ポータルサイト ■ 両立支援のひろば（仕事と育児の両立関係）	http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/index.html
育休復帰支援プラン策定マニュアル	● 復帰支援の３つのステップ、仕事のタイプ別モデルプラン ● 育休や復職（時短含む）を円滑にする上司との面談チェックシート ● 男性が育休を取得するタイミング例	http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000067027.html
仕事と介護の両立支援実践ﾏﾆｭｱﾙ	● 社内周知チェックリスト、社内研修テキスト ● ケアマネ相談チェックリスト（従業員用） ● 介護支援プラン策定マニュアル	http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html
イクメンプロジェクト	● イクメン・イクボスの事例、体験談 ● 社内研修テキスト	https://ikumen-project.mhlw.go.jp/
テレワーク相談センター	● テレワークに関する相談窓口、訪問支援、各種資料 ● テレワーク関係助成金（厚生労働省委託）	https://www.tw-sodan.jp/index.html
転勤に関する雇用管理のﾋﾝﾄと手法	転勤に関する法的ルールの基礎知識から、家庭との両立への配慮まで	http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000213.html

中小企業への支援事業

大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター	労働時間、非正規の方の処遇改善、生産性向上と賃金引上げを電話相談や個別訪問で支援（大阪労働局委託）◆セミナー随時	http://partner.lec-jp.com/ti/hataraki-oosaka/
中小企業のための女性活躍推進サポート	女性の活躍に向けた課題分析、行動計画策定、「えるぼし」認定について個別訪問で支援（厚生労働省委託）	http://www.josei-suishin.com/
中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業	仕事と育児・介護の両立環境整備を「育児プランナー」「介護プランナー」が個別訪問で支援（厚生労働省委託）	http://ikuji-kaigo.com/

＜中小企業庁・近畿経済産業局関係＞

ミラサポ（未来の企業★応援サイト）	中小企業・小規模事業者の未来をサポートするサイト・補助金等の国や公的機関の支援施策情報の提供など(中小企業庁委託)	https://www.mirasapo.jp/
大阪府よろず支援拠点	中小企業・小規模事業者の経営のお悩みを解決するための無料相談窓口（（公財）大阪産業振興機構が運営）	https://www.yorozu-osaka.jp/
下請かけこみ寺	中小企業の取引上の様々な悩み相談を受付 （中小企業庁委託　（公益）大阪産業振興機構が運営）	http://www.mydome.jp/deal/suppoakekomi.html