

2019年度

**働き方改革対応支援事業
専門家派遣事例集**

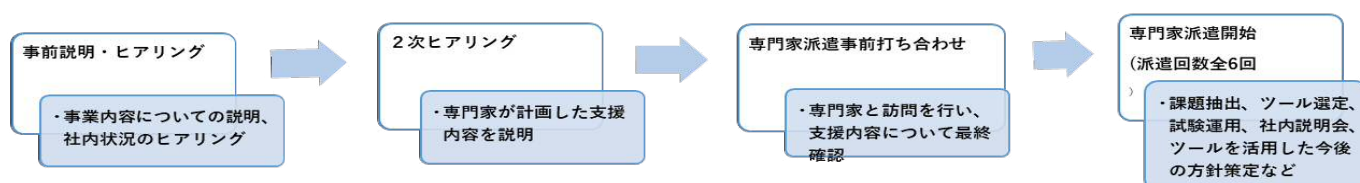
令和元年度 名古屋市働き方改革推進事業について

事業の目的

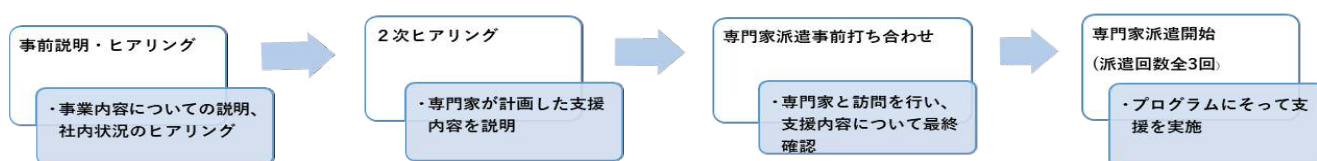
働き方改革関連法が2019年4月から順次施行され、企業にはより迅速な対応が求められています。本市では各企業の皆様の課題解決のため、法対応に関する助言を行う専門家の派遣、もしくは企業の生産性向上を図るためにコミュニケーションツールやテレワーク、ITツールの導入などに関する助言をおこなう専門家を派遣する支援を行いました。

事業内容詳細

生産性向上専門家派遣（対象企業10社）



法対応専門家派遣（対象企業30社）



※3回の派遣終了後に社内ワークショップを実施

本事例集について

令和元年度は

「生産性向上専門家派遣・10社」 「法対応専門家派遣・30社」の企業の皆様にご参加いただきました。

ここでは専門家のアドバイスによりどのような取り組みを企業が行ったのか取りまとめております。

●ファイル2・・・法対応専門家派遣（製造業、運輸業，郵便業）

・製造業

コヅカテクノ株式会社	・・・・・・・・4
三栄化学株式会社	・・・・・・・・5
タナカ印刷株式会社	・・・・・・・・6
田中金型株式会社	・・・・・・・・7
株式会社T.F.A	・・・・・・・・8
株式会社ファースト	・・・・・・・・9
名商技研工業株式会社	・・・・・・・・10

・運輸業、郵便業

株式会社KYOTSU	・・・・・・・・11
株式会社第一フジタクシー	・・・・・・・・12
東陽興業株式会社	・・・・・・・・13

働き方改革に対応した

就業規則の見直し

働きやすい職場環境づくり

コヅカテクノ株式会社

業 種 : 製造業
住 所 : 名古屋市港区宝神1丁目155号
従 業 員 数 : 55名
資 本 金 : 3000万円
電 話 番 号 : 052-381-5471
F A X : 052-381-5483
H P : <http://www.kozuka-t.co.jp/>

【課題】働き方改革に合った法整備

コヅカテクノ株式会社は、主に自動車関係のプラスチック金型の設計および試作品の製作などを行っている半世紀以上の歴史を誇る会社です。従業員は55名、年齢層に偏りがなく、また、大きな問題もなく順調に経営を続けています。一方で、社内で作成した就業規則であるため労務管理上、今回の働き方改革の法対応が十分とはいえない点がありました。この働き方改革対応支援事業を機に、企業としてどのような対応が必要なのか専門家に相談することにしました。



【取り組み内容】就業規則の改定



早速、就業規則・パートタイム就業規則・給与規程、および育児介護休業規程を確認し、「従業員の分類・試用期間」「定年と再雇用・65歳以降の雇用」「休職・服務規律」「振替休日・代休・休日労働・遅刻早退の取り扱い」「役職手当・固定残業代」について検討しました。「従業員の分類・試用期間」では、分類の定義を明確にし、漏れや重複無く分類を行い、試用期間は法的意義と判例を確認しました。「定年と再雇用・65歳以降の雇用」については、高年齢者雇用安定法を確認し、今後対応が増えることも見据え、特例の手続きを行うこととしました。「休職・服務規律」については、やる気のある真面目な従業員が、さらに安心して働ける快適な職場となるよう規程の整備を検討しました。「振替休日・代休・休日労働・遅刻早退の取り扱い」については、規程の内容を分かりやすく、さらに従業員それぞれの事情に合わせて取得しやすい取り扱いになるよう検討しました。「役職手当・固定残業代」については、判例を確認し、法令と通達に対応できる規程になるよう検討しました。また、各種規程の立て付けや文言の統一など分かりやすさについても検討をおこないました。

今回検討を進める中で、厚生労働省「モデル就業規則」、「有期雇用特別措置法の制度概要」、「固定残業代を含める場合は、適切な表示をお願いします。」を参考にしながら、就業規則などの見直しを行いました。今回の取り組みで、働き方改革に伴う労働法の改正に対応した規程、従業員に分かり易い規程、やる気がある従業員や真面目な従業員が安心して働ける規程を整える事ができました。

【参加企業の声】働き方改革に対する理解と実践

今回の取り組みにより、労働諸法令および働き方改革への理解が、社内幹部及び従業員により一層深まりました。今後は、就業規則などの改定作業と全従業員への説明を行って行きます。これからも労使がともに「和」の精神を基とする企業理念を念頭に、金型づくりから生まれる製品のひとつひとつでお客様に感動をお届けできる企業であり続けていくことが大切であると考えています。



従業員が安心して 長期就業できる職場へ

三栄化学株式会社

業 種 : 製造業
住 所 : 名古屋市港区天白町5丁目38
従 業 員 数 : 38名
資 本 金 : 1000万円
電 話 番 号 : 052-661-4888
F A X : 052-661-4880
H P : -

【課題】労働環境の整備と強化

三栄化学株式会社は名古屋市南区に本社を置き、ゴム・プラスチック製品を扱う従業員数38名の会社です。数年前から外国人技能実習生も数名受け入れ、またハローワークからの紹介で障がい者雇用にも積極的に取り組んでおります。数年前から就業規則、36協定、残業時間管理等、労働環境の整備を進めてきましたが、人材不足が恒常化し働き方改革で企業としてどのような対応が必要なのか、「働き方改革専門家派遣」で専門家に相談し時間外労働削減や年次有給休暇取得促進など、労働環境のさらなる整備強化を図りたいと考えておりました。



【取り組み内容】年次有給休暇取得促進と就業規則の改定

取り組み内容や課題を明確にするため、専門家を交え就業規則及び業務内容の現状分析を実施。「時間外労働の上限規制」については一部の工場の数名の従業員について規定以上の時間外労働が発生しており、原因を明確にするため業務分析をおこないました。作業量や範囲に偏りが見られたため同じ部署や関連部署への業務の引継ぎができないか、各部署の責任者とも協議を進めながら、負荷がかかっている従業員の業務分担の割振りを検討。併せて該当の従業員が抱え込んでしまわないよう声がけしながら進めていくこととしました。

「年次有給休暇」についてですが、現在の規程では従業員が急用・急病で申し出てきた際や、外国人実習生が帰省したいと申し出てきた際に取得させる申告制となっています。これまで会社側からの周知もなく、付与時期も個々でバラバラの状態でしたので、このような状況を改善すべく有給休暇の付与時期や取得日数・取得手続きについて有給休暇取得管理簿を作成、計画的な取得ができるよう見直しました。年次有給休暇の付与時期は全従業員毎年4月1日に一斉付与とし、ゴールデンウィーク、お盆休み、年末年始に各1日、年に3日の計画的付与という形式に改め、12月の段階で残り2日以上取得していない従業員には面談・協議のうえ1月～3月の期間に日にちを決めて取得促進させいくことにしました。

洗い出した課題とは別に専門家から推奨された勤務間インターバルの導入を実施、前日の終業時刻から翌日一定の休憩時間を確保することで、十分な生活時間や睡眠時間を確保でき、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら就業してもらえることを期待されています。

【参加企業の声】環境に則した仕組みづくり

今回の事業参加で何をどうすればいいのかわからなかったことや、誰にアドバイスをもらえばいいか悩んでいたことが解決の方向へ向かうことができました。就業規則の改定と勤務間インターバル制度の導入も進めることができ、従業員にとってより良い就業環境へと見直す良いきっかけとなりました。今後は、「同一労働同一賃金」について課題と対策を社内で情報を共有し、話し合いながら取り組んでいきたいと思っております。

働き方改革を深く知り、

よりよい会社へ!

長時間労働の管理と改善

年次有給休暇取得の促進

タナカ印刷株式会社

業 種 : 製造業
住 所 : 名古屋市北区天童町4-11
従 業 員 数 : 10名 (正社員 10 名)
資 本 金 : 1000万円
電 話 番 号 : 052-912-5227
F A X : 052-912-1515
H P : <https://tanakainsatsu.co.jp>

【課題】 労務管理と今後の法改正への対応

タナカ印刷株式会社では、長年社内に対応してきた労務管理について、気付かないうちにルール違反になっていないか、安心して働ける職場になっているかなど、ここ最近の目まぐるしい変化に正しく対応できているか不安を抱えていました。現在の労務管理は適正なのか、改正法への対応はどのように進めるべきなのか、頭を悩ませていました。



【取り組み内容】 就業ルールの見直し



取り組みの始めに時間外労働の協定書の届け出について再確認しました。労働者と事業主の間の協定(36協定)は、毎年労働基準監督署に届け出る必要があるものですが、出せばいいというものではありません。協定の範囲内できちんと収まるように時間外労働の管理も必要になりますので、あわせて代表者の選任方法についてもアドバイスを受けながら、内容の見直しを行いました。

次に、年次有給休暇の取得・時季指定について、現在の有給休暇の取得状況や管理方法について、確認しながら検討をしました。年次有給休暇は、多くの従業員は5日間の取得はできていますが、部署や人によっては取得義務の5日間に至らないケースもありました。従業員全員に5日間の取得をしてもらえるように、就業規則の中に時季指定の規定を明記し、これを周知し管理していくことで、有給休暇取得促進を進めていくこととしました。

続いて同一労働同一賃金について現状を踏まえて確認しました。2021年4月より、正社員と非正規雇用労働者の不合理な待遇差を禁止する同一労働同一賃金が施行されるので、給与の決定方法についてなど、あらためて賃金規程の見直しを図る必要があり、業務内容の見直しや責任の範囲、正社員と非正規雇用労働者の違いはどういった所になるのか、早急に検討を進めることにしました。今後、定年後継続雇用の従業員も出てくることから、給与・各種手当についてしっかりと説明が出来るように、専門家のアドバイスを基に準備を進めていくことになりました。

【参加企業の声】 社内周知で安心して働ける会社に

今回、社内ワークショップを実施し、36協定の内容を再確認したことで、時間外労働に対する意識が上がりました。また、就業規則の変更点の説明をして頂き、ルールを周知したことで、安心して働ける職場になると思います。今後は、新しい機械の導入も見据え、より効率の良い仕事をし、時間外労働の削減にも努め、有給休暇の取得も促進させ、社員には豊かな時間の使い方ができるようになってほしいと思います。



残業時間を見える化

働き方を意識した職場へ

残業時間の管理と

労務管理の徹底

株式会社 田中金型製作所

業 種 : 製造業
住 所 : 名古屋市守山区下志段味西新外651-1
従 業 員 数 : 43名 (正社員 40名)
資 本 金 : 1800万円
電 話 番 号 : 052-736-0661
F A X : 052-736-0663
H P : www.tnk-mold.com/index.html

【課題】 会社規程の法対応と時間外労働の削減

株式会社田中金型製作所は、守山区でプラスチック金型の製造・販売を行っている会社です。これまでも就業規則や賃金規程など会社規程について、法改正などがあるたびに自社で取り組みをおこなってきましたが今回の働き方改革関連法の改正にあたって、自社での取り組みで十分なのか、不足しているところはないか不安がありました。また、近年の人手不足により採用が思うように進まないことで、従業員への負担が増し残業時間も増えてきており、この課題に対しても会社としてどういった対応を進めていけばいいか模索していました。



【取り組み内容】 労使一体となり時間外労働の改善



課題を解決するため、時間外労働の管理方法と業務の実施体制について検討することとしました。まず時間外労働の管理方法ですが、以前より「ノー残業デー」「原則21時以降の残業禁止」を掲げて、時間外労働の削減についての取り組みを進めていましたが、当日の勤務状況は把握できても、週単位や月単位で個人別においてどのような状態にあるのかすぐに把握できず、後から時間外労働が多くなっていることに気付いていたため、従業員全員がすぐに見える場所へグラフを掲示。掲示される内容は「個人別・週毎・月毎・年間」の合計と、21時以降の残業発生回数としました。これにより無意識に行っていた時間外労働に対し、それぞれがどのくらいの残業が発生しているか把握できるようになり、時間外労働削減への意識を高めました。

個人の意識変革を進めながら、それでも時間外労働の多い従業員には個別の面談をおこない、どこに問題があるのか、会社としてサポート出来ることはないかなど、従業員だけに任せるのではなく会社としてサポートしていく体制を整え、会社と従業員が一体となり課題に取り組む仕組みづくりを行いました。

取り組みと併せて就業規則の記載内容について追加・修正、36協定新様式への記載内容などの検討を行い改正法への対応を進めていきました。

【参加企業の声】 よりよい職場環境を目指して

今回の事業に参加したことで、働き方改革関連法全体についてもですが会社個別の事情に沿ったアドバイスが聞け、大変参考になりました。

時間外労働の管理についても、新しい打ち手ができ今後さらに改善していきたいと思います。また、これまであまりなかった従業員と話す機会が持てたことで、それぞれの思いを知るいい機会になりました。



心身ともに健全な 職場環境を目指して

時間外労働削減と
計画的有給休暇の取得

株式会社 T.F.A

業 種 : 製造業
住 所 : 名古屋市守山区大字中志段味
西原2777-2
従 業 員 数 : 8名 (正社員 8名)
資 本 金 : 850万円
電 話 番 号 : 080-1533-3585
F A X : 052-778-8200
H P : -

【課題】長時間労働と言語の壁

株式会社T.F.Aは、社員の大半が外国人であることと、4種類の機械を10台導入しているが、限られた社員数で稼働させていることなどで業務の効率が落ち、長時間労働や休日労働が多くなっていった現状がありました。そのような中、来年度からの法改正により、働く時間に上限が設定されるため、今後は限られた社員、限られた時間で効率よく業務をこなすことが求められます。原因は、社員の大半が外国人であるため日本語を話せる社員に限られ、日本人のように時間帯によって単純に配置すればいいというわけではないことです。日本語を話せる社員と話せない社員を一緒に配置する必要がありますが、言語の問題でコミュニケーションが取りづらく、環境の変化により体調を崩す場合もあり、心身ともに注意をしなければなりませんでした。



【取り組み内容】業務内容の見直しで効率アップ !!



このような状況を打破するため、まずは機械を扱うスキル面と言語でのコミュニケーション面の二つを課題として対応策を検討し、同時に年次有給休暇の取得促進も図ります。

具体的な取り組みとしては、8人の社員をチーム制とし、二人ごとの4つのチームを結成。社員によって扱う機械には得意・不得意があるものの、扱う4種類の機械すべてに触れる機会を増やしつつ、なるべく苦手な機械に積極的に触ってもらいOJTでトレーニングを実施します。さらに、機械を扱うスキル面を育てるとの並行して、日本語が話せない社員には週1回日本語の勉強をしてもらうことでコミュニケーション面での課題にも対応していきました。

また、年次有給休暇の取得促進については、出身国の習慣や文化及び休暇に合わせ、社員それぞれ10日間の年次有給休暇の計画的取得を採用。これらの取り組みを確実に進めていくため、管理職向けのワークショップを実施することで、社内の理解を深めました。

【参加企業の声】労働環境改善の実現に向けて

事業に参加したことで、法改正に向けた対応の方向性が明確となり、ワークショップを行ったことによって社員も働き方改革を意識するようになりました。

取り組み全てをスムーズに行うことは難しいかもしれませんが、「時間外労働削減と有給休暇の計画的な取得」への決意は固まりました。

今回策定した取り組みを着実に実行することで、心身ともに健全な職場環境を目指していきます。



「良い仕事」をするための 働き方改革の対応

株式会社 ファースト

業 種 : 製造業
住 所 : 名古屋市天白区原1丁目815番地
従 業 員 数 : 40名 (正社員 35名)
資 本 金 : 5880万円
電 話 番 号 : 052-803-6131
F A X : 052-802-7131
H P : <https://first-sp.com/>

【課題】適正な労務管理状況の理解

株式会社ファーストは名古屋市天白区にて看板、サイン・ディスプレイ、電子看板の設計開発、製造販売まで一貫でおこなっている会社です。

今回の法改正にあたって社内で勉強会を開催していますが、「時間外労働の上限規制」や「年次有給休暇の取得」について正しく理解するために専門家のアドバイスを受けることにしました。



【取り組み内容】年次有給休暇の管理、給与等級表・育児休業規程の見直し



年次有給休暇の年5日取得義務化への対応にあたって、比較的有給休暇の取得はできているものの、有給休暇の残日数について従業員へ通知がされておらず発生日が個人で違っていたため、管理側に負担が生じていました。従業員にとっても自身が残り何日を保持しているのかすぐには分からない状態となっていたので、毎年4月1日を基準日として一斉付与し、改めて有給休暇管理簿を作成。お盆休みに2日ずつ計画的付与という形で確実に消化させ、12月の段階で残り3日以上取得していない従業員には面談で意見聴取し、1月～3月の間で取得日を指定するという形式に変更。有給休暇管理簿で確認を行いながら、毎月各従業員へ残日数を連絡する体制を整えました。

残業時間については適正な範囲を守っており時間外労働の上限規制には対応できていましたが、現在の給与体系では今後の同一労働同一賃金に対応できない可能性があったため、数年前に作成された給与等級表の見直しを実施。正社員は年俸制でランクや能力によって給与額を定めていたものの、細かい手当には等級が反映されておらず、正規と非正規の違いも明確に説明できない状態でした。そこで、等級表を作成し直してか月分の給与額を基本給部分と固定残業代部分に区分、他の手当（住宅手当・通勤手当）は等級表とは別途支給という形式に整理し、従業員にもわかりやすい内容とすることにしました。

また、従業員から育児休業の取得について相談を受けていたため、今後同様の相談が増えてくることを想定し育児介護休業規程を作成。育児休業後の職場復帰に不安があっては安心して取得が進まないため、復帰後の就業形態や評価の仕方などを整備して取得しやすい環境を整え、同一労働同一賃金にも対応できるようにしました。

【参加企業の声】安心して働ける職場として

「良い仕事をする」そのためには社内環境が整っていることが必要です。専門家のアドバイスにより従業員の処遇改善が行われ、安心して働いてもらえる職場づくりを進めることができました。効率よく働き、安心して休暇が取れることで今後もより良いものづくりを行っていきます。



スキルアップで労働時間削減

作業効率向上で仕事のムダを無くす

名商技研工業株式会社

業 種 : 製造業
住 所 : 名古屋市守山区菱池町15-41
従 業 員 数 : 65 名 (正社員 37 名)
資 本 金 : 1000万円
電 話 番 号 : 052-794-3888
F A X : 052-795-9599
H P : -

【課題】長時間残業の削減

名商技研工業株式会社は、東海地区でメインに、主に自動販売機の設置及び保守サービスを事業としています。こここのところ繁忙期に加えて、急な受注や人手不足も重なって長時間労働が常態化しており、社員が育つ前に退職してしまい、人材が育たない状況に陥っていました。社員のスキルを底上げし、長時間労働の削減で社員の満足度が向上すれば人手不足が解消され则认为、残業時間の削減に向けて課題解決策を検討することとしました。



【取り組み内容】作業時間短縮で業務効率アップ



残業時間の削減にあたって見直したのが、社員それぞれの業務効率です。業務が全てマニュアル化されていないため、ノウハウを共有できておらず、人によって作業手順の違いがあったり、教える人によってやり方が変わるなど、効率的ではありませんでした。そこで社員のスキルアップに重点を置き、定期的な教育訓練と作業手順の統一によりムダをなくし、作業効率の向上を目指すこととしました。

教育訓練は、講習会を開催しタブレットで作業工程のお手本動画を視聴。その後、社員それぞれの今の作業方法や意見を集約し、いかに安全かつ効率的に作業ができるかディスカッションを行いました。これにより、一定の方法しか知らなかった若手や、特定の業務を苦手と感じていた社員も、様々な作業方法を知りアドバイスをもらうことで、これまでよりスムーズに作業が行えています。さらに講習会では、先輩社員の実技指導や経験談を話してもらうなど、年齢・役職が異なる立場の話が聞けることで、社員間のコミュニケーションの活性化にもつながってきています。

こうした取り組みを続ける中で、少しずつ作業効率が改善されてきており、労働時間は以前よりも改善されることとなりました。また、作業手順や方法が共有されたことで、特定の人しかできないといった作業が減り、業務量の平準化にもつながってきています。さらに人材定着のためにどんなことでも相談できるよう、直属の上司以外での社内面談を実施し、フォローアップも行うことにしました。

これら取り組みに合わせ、就業規則などの見直しを、専門家のアドバイスを参考にしながら、時間外労働の上限規制施行時期前に整備することとしました。

【参加企業の声】働き方改革推進の動機付け

今回は、専門家の方にご指導頂き『働き方改革』を進めていく上で、よい動機づけになりました。今後、行動計画をつくり、長時間労働削減をさらに進めてゆき、就業規則については、現行の規程に基づき、見直しを検討することになりました。社員が働きやすい職場、働きたい職場にしていくためには何が必要なのか、日々考え、問題解決に向け、取り組んでいきたいと思っています。



コストを意識した 残業削減対策を社員全員で!!

株式会社 KYOTSU

業 種 : 運輸業, 郵便業
住 所 : 名古屋市千川区玉船町3-1
従 業 員 数 : 380人
資 本 金 : 7500万円
電 話 番 号 : 052-655-1361
F A X : 052-355-7554
H P : <http://www.kyotsu.net/index.html>

【課題】働き手の減少と長期労働の常態化

株式会社KYOTSUは、昭和23年創業から道路貨物運送業と倉庫管理業務を行っており、ISO9001の認証も取得しています。物流業界は、Amazonなどネットショップの利用が拡大しており、仕事量が増して長時間労働が常態化しています。また、シニア層の割合が急速に増える一方、若手や女性、中間層が極端に少ないという年齢構成の「ゆがみ」があり、ドライバーの高齢化と若年層の人材確保が難しくなっています。

こうした人手不足の中、中途採用の社員も多く、離職の防止は最も重要です。社は「会社の発展とともに社員の幸せを目指す」を制定し、働き方改革を進めながら長く安心して働ける労働環境を作っていくためには、残業労働の削減に取り組んでいくことが課題となりました。



【取り組み内容】残業時間の目標と奨励手当の新設



長時間労働の改善に向けて、まずは残業時間の目標を設定することにしました。会社目標として、配送部門は月60時間以内、庫内部門は月30時間以内、さらに個人目標として、各自10%減を目安に設定しました。また、残業時間を減らしただけでは給与総額が減り、社員のモチベーションにも影響が懸念されましたので、残業単価の見直しを行い、さらに奨励手当を新設しました。この奨励手当は、各月で残業を40時間以内に抑制できた社員がその対象となることに取り決めました。

奨励手当は、残業が【0時間から20時間以内の者には月12,000円】【20時間超えから30時間以内は8,000円】【30時間超えから40時間以内は4,000円】の3つのカテゴリで設計し、労働条件の不利益変更にならないよう、社員の手取り額についてもシュミレーションをして実施した上で設定されています。

この制度は給料にかかわることなので、管理職と一般社員に分けて説明会を実施し、それぞれの立場に沿った説明を行い、制度と意義に対して理解を深めてもらうことにしました。

【参加企業の声】個々人の意識改革によるワークライフバランスの確保

奨励手当支給前は残業時間の平均が月40時間を超えた社員は、庫内部門で平均25人～30人でしたが、支給後は5人～10人へと人数が減りました。配送部門は11月～3月までは仕事量が增大して残業時間が大きく増える時期ですが、奨励手当導入後は毎年総平均残業時間よりも減らすことができました。残業時間を減らすために、業務内容や仕事量、範囲、段取りなどを見直し、配送部はルート設定とスケジュール管理、庫内部門はシフトを改正して作業の効率化を図ることにより作業量そのものを減らすといったことに取り組むことができました。特にリーダー、部門長など実際の現場監督者には残業時間は絶対削減しなければならないのだという気持ちを持ってリードしてもらい、コスト意識を高め、取り組みの意義や会社の安全配慮義務について理解してもらわなければなりません。今後はさらなる業務の効率化と残業時間削減に取り組み、仕事と家庭の両立を図っていきます。



ルールに沿った改正で

採用活動の強化

株式会社 第一フジタクシー

業 種 : 運輸業, 郵便業
住 所 : 名古屋市緑区鳴海町山下19番
従 業 員 数 : 174名 (正社員91名)
資 本 金 : 900万円
電 話 番 号 : 052-899-3901
F A X : 052-891-3200
H P : <http://www.fujitaxi.jp/>

【課題】ルールに沿った環境づくり

株式会社第一フジタクシーはフジタクシーグループの傘下、緑区に本社をもつタクシー会社です。数年前からドライバーの高齢化や慢性的な人材不足が課題となり、HPや求人サイト、ハローワークなどを通じて積極的な募集採用活動を行ってきました。しかし採用活動は多難を極め、なかなか新規採用がままならない状況が続いています。

そこで、処遇に関する取り組みを見直し、働き方改革関連法のルールに沿った就業環境にすることで、求職者が応募するきっかけとなればと思い、専門家のアドバイスを求めることにしました。



【取り組み内容】社内規程の見直し



働き方改革といっても自社で取り組めるものが何かや、何から始めればいいのか方向性が定まっていなかったため、どのような対応が必要なのか社内規程の見直しを行うことにしました。まずは年次有給休暇年5日取得義務化へ対応するため、有給休暇管理簿を改めて作成した上で、毎年4月1日を基準日として一斉付与へ就業規則を修正。5日以上取得していない従業員に対しては1月に面談・意見聴取して2月～3月で取得してもらう体制づくりを進めました。

続いて36協定の見直しを行い、残業時間を月45時間・年360時間に規定。疲労や睡眠不足を抱えて業務を行うことは、乗車したお客様にも被害が及ぶ大きな事故に繋がる可能性があるため、しっかりとした健康管理を目的に勤務間インターバル制度導入も検討。休憩時間を11時間として試験運用を行い検証をしながら、並行して残業を減らす仕組みづくりを今後構築していくことで、従業員が良好な体調を維持できるような環境整備を進めることにしました。

こうした取り組みをしっかりと社内に根付かせるには人手不足解消が重要となるため、無期転換の条件を継続雇用期間5年以上から4年以上として、在籍中の有期雇用者やこれから入社を希望する方へ安定した就業環境をアピールすると共に、従業員の新規採用活動や定着率向上を図り、より良い職場環境の構築を目指すことにしました。

【参加企業の声】採用活動の強化に向けて

当社本部には労働組合があるため、今回の専門家派遣でアドバイスを受けた内容は組合でも協議の上、進めていくこととなります。「働き方改革関連法」への対応を進めることで当社の人材募集・採用活動の強化を効率的に実施できる可能性が見え、一歩前進することができました。

今後も特殊な労働時間や雇用形態の中、正しい知識を持って取り組んで参ります。



創業60年に向けた多様な人材活用と ゆとりある働き方への取り組み

東陽興業株式会社

業 種 : 運輸業, 郵便業
住 所 : 名古屋市港区船見町56番地
従 業 員 数 : 60名
資 本 金 : 4000万円
電 話 番 号 : 052-611-2461
F A X : 052-613-2837
H P : <https://www.toyo-kogyo.com/>

【課題】働きやすい時間・場所・ルールの策定

東陽興業株式会社は今年創業60周年を迎えます。しかし、現在は創業当時と違い、少子化や高齢化など大きく環境が変わってきました。そんな一変した環境に対応するためには、女性やシニアといった幅広い人材の採用も必要となってきます。

多様な人材の採用にあたっては、働く人自身の都合や環境に合わせた就業時間や就業場所の改革が必要となるため、就業規則の見直しや働く場所の刷新を始めることにしました。



【取り組み内容】ライフステージに合わせた魅力ある職場づくり



人材採用をより行いやすくする方法を考えた結果、まずは福利厚生の充実を図ることを検討しました。社員は本人の希望や家庭の事情、現在のライフステージなど様々な状況があるため、柔軟な働き方が出来るよう、年次有給休暇に加えて別途希望や都合に合わせた休日を取得できるようにしました。同時に、新たな休暇制度の導入に合わせてお互いの業務について調整を行ったり、協力し合うことが出来る体制を整備していきました。さらに、法定有給休暇に加えて、入社3カ月目で3日間の年次有給休暇を付与することとしました。

次に女性ドライバーの採用・就業にあたり、産休・育休など職場復帰の支援プランやフルタイムでは働きにくい子育て世代の女性が、本人の都合に合わせた時間で働けるように、新しい勤務形態としてパートドライバー制度を導入することにしました。2020年夏に完成予定の新社屋には女性社員受け入れのため、女性専用の更衣室・トイレも新たに準備しています。さらに業界に先駆けて導入する65歳定年制は降給などもせず働けるように、シニアにとっても働きやすく働き甲斐のある職場環境の整備も行われました。安全面を考慮した車両や装置にも積極的な投資や研修を行うことで、業務そのものへも安心して従事できる環境整備も進められています。

【参加企業の声】60周年を迎えるにあたり

今回は、専門家より労務関係の法律や運用方法のアドバイスを受けました。その上で企業の実情に応じた「働き方改革」を進めることにより「魅力ある職場づくり」を実現し、職場環境や待遇の改善などから人材の確保にもつながっていけるよう、今回策定した取り組みを継続運用して、60周年に向け努力していきます。

