

2019年度

**働き方改革対応支援事業
専門家派遣事例集**

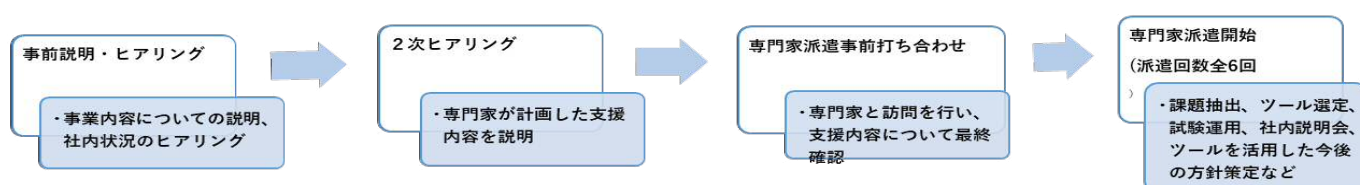
令和元年度 名古屋市働き方改革推進事業について

事業の目的

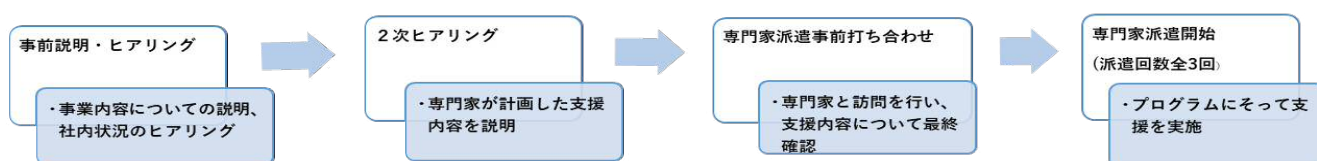
働き方改革関連法が2019年4月から順次施行され、企業にはより迅速な対応が求められています。本市では各企業の皆様の課題解決のため、法対応に関する助言を行う専門家の派遣、もしくは企業の生産性向上を図るためにコミュニケーションツールやテレワーク、ITツールの導入などに関する助言をおこなう専門家を派遣する支援を行いました。

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3・・・法対応専門家派遣

(建設業、学術研究，専門・技術サービス業、サービス業、
教育，学習支援業)

・建設業

有限会社青山建工	・・・・・・・・4
株式会社伊藤建設工業	・・・・・・・・5
ツルヤ株式会社	・・・・・・・・6
東洋通信工業株式会社	・・・・・・・・7
日本クリーナーサービス株式会社	・・・・・・・・8
株式会社ラゴムデザインユニット	・・・・・・・・9
株式会社リクラス	・・・・・・・・10

・専門・技術サービス業

株式会社エム・イー・テクノロジー	・・・・・・・・11
------------------	------------

・サービス業

有限会社内川自動車商会	・・・・・・・・12
-------------	------------

・教育，学習支援業

ガッコウプラス株式会社	・・・・・・・・13
-------------	------------

生涯働きたいと思える

職場環境の形成

働き方の意識改革で

柔軟な働き方の実現

有限会社 青山建工

業 種 : 建設業
住 所 : 名古屋市中村区城主町4-2
従 業 員 数 : 17名
資 本 金 : 500万円
電 話 番 号 : 052-482-6182
F A X : 052-482-8020
H P : <http://aoyama-kenko.com/>

【課題】 人手不足とスキルアップ

有限会社青山建工は中村区に本社を置き「型枠解体」を行っている会社です。職人不足と若手職人の定着率の低さ、それに伴い年次有給休暇の取得率の低さにも問題があり改善する必要がありました。年次有給休暇の取得率を向上させるには職人達の意識改革や法律への理解も必要だと感じていながらも、日常の業務が優先され、会社としての制度や職人たちへの説明、理解を求めるタイミングが思うようにとれずにいました。



【取り組み内容】 職人の意識改革と職場づくりの形成



年次有給休暇の取得率を向上させるために、まずは職人の意識改革から始めることになりました。社歴の長い職人ほど、有給休暇を取得することに罪悪感があり、仕事を休まないことに美徳を感じている職人もいます。そして先輩の職人が休まないことで、若手の職人も休みづらくなっていました。そのような状況を払拭するため、専門家による法律に関する講習を行い、法律を理解してもらうことと、多様で柔軟な働き方が可能であることを認識してもらいました。併せて、「健康で長く働いてもらいたい」「働きたいと思える職場を作りたい」と会社の思いを伝え、全員で働きやすい職場づくりを行っていく気運を醸成しました。

有給休暇取得にあたっての会社の規程について、時季指定を盛り込むこととし、労働条件や就業規則について、改めて見直しを進めていくことにしました。

会社の制度が整っても、職人不足の問題は解消されていません。定着率向上の一端として、若手のスキルアップに関する社内研修や、外部委託研修をすることで刺激を受けられる環境を作りました。スキルアップすることで仕事に対する責任感・やりがいが増え、魅力ある職場をつくることで、新しい人材も確保できると考えたためです。また、経験豊富な60歳以上の職人の雇用も検討しており、若手からベテランまで最大限の力が発揮できる職場づくりを進めていくことになりました。

【参加企業の声】 魅力ある職場づくりにむけて

今回の専門家派遣への参加にあたり、「何とかしたい」という思いはありましたが、本当に変えていくことが出来るのか、不安はありました。しかし、専門家へ思いや現状の課題をぶつけていくことで、法改正を機に、会社としてどうすべきなのか、どうなるべきなのか、今まで以上に考える機会を頂きました。

「この会社で一生仕事がしたい」と思ってもらえる、魅力ある職場づくりのために、今回のアドバイスを活かし、「働き方改革」を進めていく所存です。



安心して働ける職場づくりで 新規採用の促進と事業拡大を目指して

計画的有給休暇の取得

株式会社 伊藤建設工業

業 種 : 建設業
住 所 : 名古屋市港区正保町6-24
従 業 員 数 : 8名
資 本 金 : 5900万円
電 話 番 号 : 052-381-4989
F A X : 052-383-8275
H P : <http://www.ito-ken.com/>

【課題】業種イメージ払拭による新規人材確保

解体工事業は建設業界全体のイメージがキツイ・労働時間が長い等マイナスにとられることが多いので求人を出してもなかなか人が集まりません。

伊藤建設工業では、『家族の支えがあってこそ仕事ができる』という社長の方針で同業界では珍しく18時以降残業はありません。女性においては『朝はゆったり』10時出勤。主婦や子育て中の社員だけでなく若い社員にも大変喜ばれています。しかしながら、正社員8名という少人数のため、今後更なる事業拡大を目指すには新しい人材が必要となります。今回の法対応に合わせて会社規程や環境を見直し、更に発展できる素養がないか確認をすることにしました。



【取り組み内容】現状確認と助成金制度を利用



課題解決のため、以下の5つの取り組みを実施しました。

- ①アドバイザーと36協定確認。建設業のため、時間外制限までには5年の猶予があること、今後の従業員代表者の選任方法についてレクチャーがありました。
- ②すでに従業員へ付与されている有給休暇管理は起算日が違う為、個人ごとにカレンダーを作って現行管理、今後、増員した場合は、一斉付与も考慮に入れることも視野に入れるよう提案があり、今後検討の必要があることがわかりました。
- ③アドバイザーの提案により、助成金を利用して音の小さい消音タイプの工機アタッチメントを購入し、騒音によるクレーム対応が減少した結果、大幅な作業時間の短縮を図ることができ、生産性を向上させました。
- ④女性社員の妊娠を機に当社で初めての育児休業取得に向け、出産手当金・保険料免除・養育特例・育児休業給付金・出産後の短時間勤務等利用できる制度を一目でわかるようにしたリーフレットを作成して社内に周知し、安心して育児休業後働きながら子育てができる環境づくりを整えました。
- ⑤就業規則が整ったこと、作業効率を上げる設備が購入できたこと、この環境を広報していくために、ホームページを活用。小規模だからこそかなう充実した福利厚生の社員旅行（令和元年11月には創業以来念願のハワイに社員全員で参加）や忘年会の様子をアップ。ホームページをご覧になった方が伊藤建設工業はオンオフともに充実した環境であることが伝わるように工夫をしました。

【参加企業の声】事業拡大のための新規採用に向けて

今回の専門家の訪問により、活用できる制度を多く知ることができ、社内に反映することができました。これまで社員を大切に、いろいろなことに取り組んできましたが、今後は更に改革を進め、業界では珍しく残業がなく男女問わず働きやすい職場であることを発信し、働く新しい仲間を増やしてまいります。



長時間労働をなくし

働き甲斐ある職場に

ツルヤ株式会社

業 種 : 建設業
住 所 : 名古屋市北区安井1丁目34番地27号
従 業 員 数 : 6名
資 本 金 : 1000万円
電 話 番 号 : 052-914-1455
F A X : 052-914-2643
H P : <http://www.tsuruya-arc.co.jp/>

【課題】 就業形態の多様化

ツルヤ株式会社は、設計・施工・管理を「医療施設」に特化した店舗設計会社で、名古屋を中心としたお客様の空間づくりを行っています。

過去、従業員が工期に追われて長時間労働により疲弊した経験を踏まえ、現在は仕事の受け方など根本から見直した環境を整えています。今後定年を迎える従業員や新卒社員の入社など、幅広い層の従業員と共によりよい就業環境で会社を成長させていきたい思いがあり、就業形態の多様化に伴う労務管理について専門家のアドバイスをもらうことになりました。



【取り組み内容】 時間管理方法の見直しと非正規・再雇用の就労条件見直し



はじめに現在の時間外労働の管理、36協定の届出、年次有給休暇の管理について現状を確認しました。時間外労働の管理は、一般従業員のみならず、管理監督者も時間管理が必要になったことを理解し、これまで現場入り前後で必ず事務所へ立ち寄っていましたが、事前に開始時間と終了時間を上長へ連絡することで直行直帰も認める方向で検討を進めました。直行直帰することにより会社に立ち寄るための移動時間が無くなり、時間外労働の削減にも効果が期待できます。

併せて36協定の記載事項について見直しを行い、次回より新書式での提出にあたり、「どこに」「どのように」「どこまで」記載するのか専門家のアドバイスを受けながら検討を行いました。

次に非正規従業員の処遇について、現在特に大きなトラブルは無いものの今後非正規従業員が増える可能性を踏まえ、分かりやすい人事・賃金制度の整備と差異の理由などについて事前準備を進めました。

定年を迎える従業員の再雇用については、企業としては熟練の技術力を大切にしていきたいと考えていながらも前例が無かったため、対象者の働き方に対する意向の確認時期や就労条件の提示についてモデルケースとなる事例を参考に調整を進めていくこととしました。

今後は法令遵守されている正しい企業姿勢が社内外に共有されることで、従業員の定着や採用力も高まると思われます。

【参加企業の声】 従業員の成長とともに

現状の労務管理状況を確認し、正しい事業運営とは何かが認識できました。その内容をワークショップを通して従業員に共有し理解を得ることもできました。

この環境の中で昨年度迎えた新卒者と熟練技術者が協力しあって、生産性を向上させていくことを期待しています。そのためには、従業員自身の将来が見えるような昇給・昇格システムが大切であると、改めて認識しました。今後、人事制度を整備し自身がどう成長していくべきか、どう学んでいくかが明確になりますので、従業員の成長とともに益々会社が成長していくことを目指します。



時間外労働削減と 生産性向上に向けて

東洋通信工業株式会社

業 種 : 建設業
住 所 : 名古屋市西区大野木2-18-1
従 業 員 数 : 45名
資 本 金 : 1816万円
電 話 番 号 : 052-505-9011
F A X : 052-505-9010
H P : [http://www.toyotsushin.co.jp/
index.html](http://www.toyotsushin.co.jp/index.html)

【課題】業務管理の方法と時間管理

東洋通信工業株式会社は、通信技術を核に音声ネットワークシステムの提案、販売、工事、保守を一貫して手がけています。時間外労働の削減においては、会社代表が自ら指揮を執って、取り組みを行っていますが、現場の従業員はそれぞれの担当業務に追われ、思うように計画が進まずにいました。これまでのやり方を見直す必要があると感じていながらも、どうやって変えるのか、いつ終わらせるのかといった方法や時間の管理について、さらなる意識レベルでの改革が課題となっています。



【取り組み内容】業務内容の見直しと社内ICT化の推進



時間外労働の削減に向けて「残業月45時間未満の達成」を全従業員に向けて掲げました。最初の取組みとして「朝礼」の見直しを行いました。これまでは当日の業務の確認として行っていましたが、仕事の終了時間、残業が必要なのかまで予測させ、労働時間そのものを意識させるようにしました。次に、残業時間をグループ単位でグラフ化しました。グループ内で自分だけでなく、他のメンバーの状況も把握出来る様にしたことで、互いに助け合うチームワークを再認識させました。そして時間外労働を削減できたグループには、賞与加算する制度も創設し、業務効率を上げることで評価される仕組みにしました。また、工期の都合などで休日出勤をしたものの、代休が取れないケースがあったため、振替休日制度を徹底することにしました。

従業員の行動を変えるだけでなく、会社の取組みとしてICT化を進めました。報告書などで大量の紙を使用していたが、データ管理へ移行しペーパーレス化を行うことで効率化が進んできています。そして社内ネットワークの構築を徹底し、調整部門を創設、トラブル発生時には専門部隊が駆け付けける体制を作り、外回りの全従業員にモバイルパソコンを持たせ、情報共有、データベース化、報告書作成などに係る時間を削減させることに繋がりました。

【参加企業の声】残業時間削減に向けて

今回の専門家派遣では、会社の課題について話が出来て良かったと感じております。会社全体の取組みとしては、徐々に成果が出てきつつありますが、取引先との都合により、一部残業が多くなってしまいう従業員もいるため、会社としての取組みをしっかりと理解し行動してもらう工夫が必要だと考えています。

会社として出来ることは進めていきながら、全従業員への理解と行動促進をこれからも継続しておこない、当社の働き方改革を進めてまいります。

後継者として 時代に即した新たな体制の整備を

有給休暇取得促進と

就業時間の管理

日本クリーナーサービス株式会社

業 種 : 建設業
住 所 : 名古屋市中村区猪之越町1丁目1番10号
従 業 員 数 : 15名 (パート職員 1名)
資 本 金 : 1000万円
電 話 番 号 : 052-461-2391
F A X : 052-461-7282
H P : <https://www.kensetumap.comcompany/298711/>

【課題】有給休暇取得促進と勤務形態による時間外労働の是正

日本クリーナーサービス株式会社は、河川・トンネル・橋梁などの土木工事を主な業務としています。今回の法改正において有給休暇の年間5日の取得が義務化されましたが、有給休暇の取得率は個々人で差があり、いかに取得してもらうかが課題となっていました。また、工事の内容によっては勤務が夜間になる場合があり、時間外労働を適切に取り扱っているか確認し、先代からの慣習となってしまう従業員の働き方について見直しを図ることにしました。



【取り組み内容】休暇や労働時間に関する各種制度の導入

見直しを図るにあたって、そもそも有給休暇がどのように付与され、どのように管理していかなければならないかを、改めて確認しました。取得が義務化される5日がとれていない社員が円滑に取得できるようにと、専門家から「年次有給休暇の計画付与」の提案を受け、今後労使協定の話し合いや、就業規則の見直しを検討することとなりました。

就業規則見直しの検討と併せて、業務の関係で有給休暇を一日単位で取得するとすると抵抗がある社員のために、「半日有給休暇」の導入を決定。「半日有給休暇」を就業規則に規定するにあたり、不公平の発生しないよう、午前・午後の勤務時間についても見直しを行いました。それでも有給休暇取得に至らないケースも想定し「使用者による時季指定」制度を取り入れる事にしました。

また、適切な就業時間の管理の為、10月後半よりタイムカードを導入し正確な勤務時間の記録を取るようになりました。同時に、36協定の新様式での提出に合わせ、無駄な時間外労働が無いかなども見直しましたが、日ごろから時間外労働が発生しないよう声掛けがされていたため、目立った残業はなく、引き続き継続できるように管理を進めていく事になりました。

一方で、夜勤がある場合、翌日を休みにする、もしくは別途手当を支給していましたが、結果労働時間が短くなってしまいうケースや適切な賃金計算とならない可能性が判明しました。そこで、就業規則に1か月の変形労働時間制を取り入れて勤務時間を明記することで、時間外なのか就業時間の変更なのかをはっきりさせ、法定割増など適切な賃金の支払いができるよう整備することとしました。同時にフレックスタイム制の導入も検討しましたが、現場進捗の都合上、管理が難しいと判断し、同業の傾向をみつつ、今後の導入も引き続き検討することとしました。

【参加企業の声】組織内での共有と今後の課題

専門家を交えてワークショップ行ったことで社内全員で休暇や残業時間について意識付けをすることができました。

今後は、同一労働同一労働の施行も踏まえ、意味ある給与・手当の決め方を掘り下げて検討していき、更に働くモチベーションの上がる職場にしていきたいと思えます



チームワーク強化で

働き方改革を实践

生産性の向上はコミュニケーションが鍵

株式会社 ラゴムデザインユニット

業 種 : 建設業
住 所 : 名古屋市熱田区横田2丁目1-29
石川ビル2B
従 業 員 数 : 5名
資 本 金 : 300万円
電 話 番 号 : 052-678-8820
F A X : 052-678-8821
H P : <http://lagom-design.co.jp/>

【課題】 有給休暇取得促進、業務効率向上

株式会社ラゴムデザインユニットは、リフォームイノベーションを行う会社で創立3年目を迎えます。会社組織としての仕組みはそれなりに出来ていたましたが、働き方改革という観点でみると年次有給休暇の取得が思うように進んでいませんでした。従業員のキャリアアップを考えた場合、仕事もプライベートも充実した生活を送ってほしいと願っており、年次有給休暇の取得促進と仕事の生産性を上げることに取り組んでいきたいと考えていました。



【取り組み内容】 社内コミュニケーション活性化と情報共有



年次有給休暇管理については、有給休暇管理簿を作成したものの、単に有給休暇取得の有無や日数管理を行うだけになっていました。会社としては、従業員に有給休暇の取得を促進するような声掛けをしていましたが、業務の進捗状況や自身のキャリアアップにつながる取り組みの指導や検討がされておらず、職業人として「働くこと」と「休むこと」が一体的かつ総合的に議論されることがありませんでした。そこで、安心して有給休暇が取得できるようにするために、職場のコミュニケーションを活性化することに主眼を置きました。一番の不安である有給休暇を取得しても業務が停滞しないようにするためにはどうしたらよいか、また、有給休暇を有意義に活用するためにはどうしたらよいかを皆で検討する機会を定期的に持つことにしました。その第一歩として専門家同席のもと、社内ミーティングを行いました。

まず、参考のために、厚生労働省の「働き方・休み方改善ポータルサイト」から他社がどのように働き方や休み方について取り組んでいるかを共有しました。そして、社長から従業員に対し、今後は自分が担当している業務だけでなく営業から完成までの全体を把握・考慮しながら業務を進めることが出来る従業員になって欲しいと考えており、そのための支援も行っていきたいと、会社としての考えを明確に伝え、従業員への意識向上を図りました。加えて、業務全体を把握・理解するためには職場で活発にコミュニケーションを取ることが必要で、進捗状況や工程管理などを皆で把握しながら、有給休暇の取得などにより担当者が不在でもお互いにフォローできる環境の構築に取り組んでいくことにしました。一方で会社としては、能力開発や資格取得の支援を充実させることを検討しており、一人一人が、充実した職業人生を送れるようにサポートしていくことを今後も考えていくことにしました。

【参加企業の声】 個人の明確なキャリアアッププランとチームワークの向上へ

限られた時間の中で「どのように業務を進めていけば効率的か」「作業工程に遅れが生じてても大きな時間のロスが出ないようにするには何が必要か」などを考えながら業務を進めていく意識を全員が持ちました。また、作業効率や健康保持のために休暇を取ることの必要性が理解されたため、実際に周囲のフォロー体制を構築し、担当者の休暇中に電話などで問い合わせることがないようになってきました。今後も個人の明確なキャリアアッププランとチームワークの向上で、有給休暇の取得はもちろん、仕事もプライベートも充実した職場環境を作っていきます。



正しい知識を共有して

働きやすい職場環境へ

株式会社 リクラス

業 種 : 建設業
住 所 : 名古屋市北区田幡2-3-12
従 業 員 数 : 33名
資 本 金 : 1000万円
電 話 番 号 : 052-918-7918
F A X : 052-918-7883
H P : <https://reqlus.jp/>

【課題】時間外労働時間上限の認識

株式会社リクラスは、インテリアコーディネートやプランニング、リフォームなどを行っています。「時間外労働時間の上限規制」が2020年4月から適用となりますが、特に現場管理（工務）などは、移動時間も長く長時間労働になりやすい状況です。そんな中、様々なコンサルタントを入れて時間外労働削減に取り組み、システム化・クラウド化の推進を行ってきましたが、なかなか有効な手立てが見つからない状態でした。また、経営層には時間外労働削減への意識はあるものの、社内への理解が進んでいけないのも課題の一つでした。



【取り組み内容】社内規定の見直しと従業員の理解促進



取り組みの始めに就業規則や36協定の見直しを行いました。現行では統一して1年単位の変形労働時間制を導入していましたが、時間外労働の規定を確認し、部署ごとの実態に合わせて変更するよう検討を進めることにしました。また、新しい36協定の内容について説明を聞き、建設業については2024年3月まで時間外労働の適用が猶予される旨を理解した上で、現在の36協定の整備を進める必要があることを確認しました。

過去のコンサルタントからは、現場従業員へのヒアリングが行われず、現場の時間外労働削減に向けた意見が反映されていませんでした。そこで今回、従業員それぞれが自分達の業務でどんな業務が効率化できるのか、また効率化出来そうにない業務は何か、意見交換を行いながら、業務の洗い出しを実施しました。話し合いの中では、自身の担当業務が効率化出来そうにないと考えていても、他の従業員から効率化出来そうなアイデアが出るなど「どうすれば出来るか」という前向きな話し合いがなされ、その中で整理された効率化が「出来そう」な業務について、これからどのような方法で効率化を進めるか検討を進めることにしました。また、この動きを停滞させないために、今回の専門家からのアドバイスもあり、社内選抜で委員会などを発足し、継続的な取り組み方法も併せて検討していくことにしました。

【参加企業の声】スタッフとともに変化していく

今回、専門家派遣に参加したことで、就業規則や36協定の見直しが出来ました。それに合わせて従業員が残業時間を削減する必要があるという理解に留まらず、自分達の問題として認識してもらうことが出来、様々な意見が出たことが大きな収穫でした。

まずは、効率化が「出来そう」な業務から着手していき、今後は社内委員会の設置なども含めて、業務の効率化を進めて、時間外労働削減に取り組んでいきたいと思っています。



同一労働同一賃金 制度改革を活用し 社員の満足度を高め業績拡大

株式会社 エム・イー・テクノロジー

業 種 : 学術研究, 専門・技術サービス業
住 所 : 名古屋市昭和区阿由知通4-13
朝日生命名古屋東ビル3A
従 業 員 数 : 16名 (うちパート職員1名)
資 本 金 : 5000万円
電 話 番 号 : 052-859-2100
F A X : 052-859-2105
H P : <http://www.me-tech.co.jp/>

【課題】改正労働者派遣法への対応

株式会社エム・イー・テクノロジーは機械・電気の開発設計を行っています。取引先は大手が多く、仕事を受託して行う業務と取引先に社員を派遣して行う業務に分かれます。

2020年4月1日から施行の同一労働同一賃金は派遣に関しては、大企業も中小企業も一斉スタートとなる為、様々なセミナーへ参加しましたが、依然として情報が少なく、会社としてどのように対応するかが手探りで、対応方法の基盤作りはどこから着手すればいいか悩んでいました。そこで今回の取り組みに対し専門家の話を聞くこととなりました。



【取り組み内容】労使協定方式での協定案作成



働き方改革の法案の一つである同一労働同一賃金は、労働者派遣に関しては企業規模に関係なく施行が間近に迫っていますが、各社情報が少なく見本がないという状態です。

株式会社エムイーテクノロジーでは【派遣先均等・均衡方式】と【労使協定方式】のうち、労使協定方式を選択することは決めていたものの、実際にどのような労使協定を作成してよいか悩んでいました。

そこで専門家より労使協定のフォーマット案を提示してもらい、さらに、法案の賃金モデルから職種別・経験年数による調整指数・地域指数のほか通勤手当・退職金基準をもとに、取引先と単価を交渉するための材料を作成しました。また、幾度となく足を運んだセミナーで得た情報を専門家に確認することで内容を整理し、今後派遣先へ労使協定作成の交渉を進めていくこととなりました。併せて60歳超のパート社員が在籍していることもあり、同一労働同一賃金の観点から待遇の差について、基本給・諸手当・賞与の目的差がある理由について、改めて見直しをする事としました。

【参加企業の声】同一労働同一賃金の実現に向けて

今回専門家派遣へ参加したことで、これまであまりよく分からなかった働き方改革の法案を理解することができました。そして社内では大きな課題となっていた、同一労働同一賃金の施行による待遇の差について、基本給・諸手当・賞与の支払の目的・差がある理由について今一度見直しをすることと、これを社内共有することができ、どのように動いていけばいいか道筋ができました。取引先にも法案に向けた弊社の方針を提示していく準備を進めております。

元来、弊社内では同じ業務に就くものは平等であるべきと常々社内でも説いてきましたが、この方針を引き続き継続していき、よりよい社内環境作りをしていきます。

労務環境を見直し 働きやすい職場づくり

有限会社 内川自動車商会

業 種 : サービス業
住 所 : 名古屋市港区当知3-502
従 業 員 数 : 8名
資 本 金 : 300万円
電 話 番 号 : 052-383-0556
F A X : 052-383-0598
H P : -

【課題】労務環境の見直し及び整備

有限会社内川自動車商会は地元密着で自動車整備業を行っています。自動車業界は電気自動車が普及してきているものの、まだまだガソリン車が主流です。その中で、自動車整備業では大手チェーン店が勢力をのばしてきていますが、内川自動車商会は地元密着で多くの顧客から信頼を得ています。ただ、従業員の人数が少ないことから、代表取締役自身が営業に飛び回り、先代から引き継いだ労務管理の改善はなかなかできていないのが現状でした。

法改正に伴い、労務環境の見直し、働きやすい環境作りを目指す為、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】法改正に則した知識習得と仕組みづくり

専門家への相談の中で、「時間外労働・休日労働」「有給休暇の管理」「定年後継続雇用」の3点について取り組むことにしました。ベテラン社員の多い環境の中で、時間外労働・休日労働に関する規定はあるものの、ある程度社員の裁量に任せていることもあった為、改めて36協定の意義と内容の見直しを図りました。そして見直した内容を従業員へ共有することで、時間外労働や休日労働について、しっかりと認識をしてもらう事につながりました。

次の取り組みは有給休暇の管理ですが、これまでは口頭での申請とタイムカードで管理をしていましたが、これでは「いつ」「誰が」「何日」取得しているか、すぐには分かりませんでした。そのような状態を改善するため、有給休暇管理表を作成し、従業員一人一人の取得日数・残日数・繰越日数が明確にわかるようにしました。取得日数が明確になることで、取得日数が少ない従業員に対し会社から声掛けをして取得を促すことができます。

継続雇用においては、現在60歳前後の社員が多く、今後定年に伴い退職する従業員が急激に増加する恐れがあります。そのような事態を避けるため、時短勤務や日数限定など定年後も継続して働く選択ができるよう、制度の整備を検討していくことにしました。

【参加企業の声】制度を理解し新たなステージへ

働く時間、休む時間の大切さについて、繁忙の中、社員と共有して考える時間がなかなか取れませんでした。今回を機に仕事もプライベートも充実することができ、満足感が得られる職場づくりをしていきます。

さらに、数年後訪れる定年退職による人手不足に備え、定年後も安心して働き続けられる仕組み作りや、補助金や制度を利用することで資格を持った若年層の採用にも着手していきたいと思えます。

規模の小さな会社であっても、少しずつ働き方改革に取り組むことにより、従業員がこの職場で良かったと思えるようになるよう取り組んでまいります。



労働環境の整備

残業時間削減と年次有給休暇取得促進

ガッコウプラス株式会社

業 種 : 教育・学習支援業
住 所 : 名古屋市中区大須2-10-45
大須ステーションプラザ6F
従業員数 : 15 名 (正社員 12 名)
資 本 金 : 200 万円
電 話 番 号 : 052-253-6245
F A X : 052-253-6293
H P : <https://corp.gakko-plus.com/>

【課題】 どうやって働き方改革をすれば？

ガッコウプラス株式会社は若者向けの研修およびコワーキングスペースを営む、従業員数15名の平均年齢28歳の比較的若い会社です。残業が減らないことや休みがなかなか取れないなど、課題として感じていながらも、どのように対応したら良いのか、働き方改革はどうやって進めればいいのか、やり方が分かりませんでした。そこで、会社としてどのような対応が必要なのか専門家にレクチャーしてもらうことにしました。



【取り組み内容】 就業規則などの社内規程の整備



課題解決にあたり、専門家と一緒に社内規程や業務管理の方法を見直しました。すると労働時間管理を含めた時間外労働の削減と年次有給休暇取得の促進、就業規則及び36協定の見直しが必要であることが分かりました。

まず労働時間の管理についてですが、出勤簿はあるものの、すべて従業員の自主性に任せていたため、ある意味フレックスタイムのような状態であり、どこまでが所定労働時間でどこからが時間外労働なのか曖昧になっていました。会社としては個人の裁量に委ねることで、それぞれが能力を一番発揮できる環境を提供していると思っていましたが、従業員数が10名を超えてきたこともあり、やはりしっかりとしたルールの整備をしなければならないと考え検討を重ねました。そして、雇用契約書・就業規則・36協定の整備に合わせて所定労働時間と休憩時間を明文化し、基本給と歩合給のみの構成だった賃金体系に、固定残業手当制度（個別の契約で何時間相当が明記し、それを超えたら別途支給する）の導入を決めました。

また時間管理については、前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に11時間の休憩時間を確保できるよう前日の残業を許可制とし、勤務間インターバル制度を導入することにしました。同時に勤怠管理機器も導入し、始業と終業のメリハリをつけ、月45時間の時間外労働の上限規制に対応できる環境を整えました。

次に、年次有給休暇取得に対する取り組みを行いました。従業員によってバラバラだった基準日を、毎年9月1日を基準日として一斉付与し、年間スケジュールを見直して年末年始とお盆の休みに付け足す形で計画的付与をおこなうことにしました。そして、毎年6月ごろに有給休暇取得状況をチェックし、5日以上年次有給休暇を取得できていない従業員には面談・意見聴取の上、日時を指定し与える仕組みにしました。

【参加企業の声】 働き方改革法対応の動機付け

今回名古屋市の本事業に申し込んで本当に良かったと思います。専門家の力を借りなければ何も進まず焦るばかりだったと感じました。時間外労働が減り、従業員の意識が変わることで効率の良い仕事ができるのではないかと考えております。今後も、従業員が働きやすい職場にするために、さらに働き方改革に対応し、取り組んでいきたいと思っております。

