

2019年度

**働き方改革対応支援事業
専門家派遣事例集**

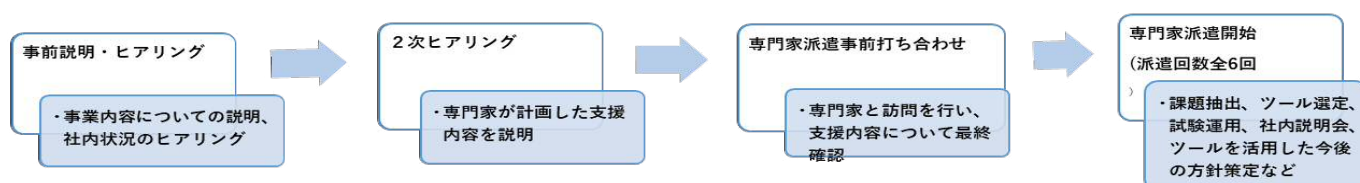
令和元年度 名古屋市働き方改革推進事業について

事業の目的

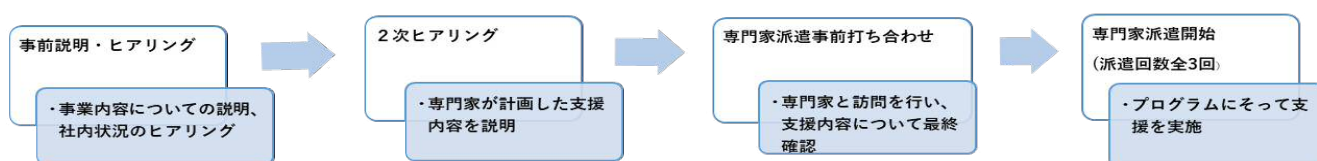
働き方改革関連法が2019年4月から順次施行され、企業にはより迅速な対応が求められています。本市では各企業の皆様の課題解決のため、法対応に関する助言を行う専門家の派遣、もしくは企業の生産性向上を図るためにコミュニケーションツールやテレワーク、ITツールの導入などに関する助言をおこなう専門家を派遣する支援を行いました。

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4・・・法対応専門家派遣

(医療, 福祉, 卸売業・小売業, 宿泊業, 飲食サービス業、
生活関連サービス業, 娯楽業)

・医療, 福祉

株式会社イノバル	・・・・・・・・4
有限会社オートプレステージ	・・・・・・・・5
医療法人晃生会光輪歯科	・・・・・・・・6
合同会社誠援会	・・・・・・・・7
有限会社小さな手	・・・・・・・・8

・卸売業・小売業

中日印章印刷株式会社	・・・・・・・・9
ナゴヤフード株式会社	・・・・・・・・10
株式会社港やまき	・・・・・・・・11

・宿泊業, 飲食サービス業

株式会社御九献	・・・・・・・・12
---------	------------

・生活関連サービス業, 娯楽業

株式会社アクト・ユートラベル	・・・・・・・・13
----------------	------------

育児しながら働ける環境整備

離職を防止するために

株式会社 イノベル

業 種 : 医療, 福祉
住 所 : 名古屋市名東区一社1丁目79番地
第六名昭ビル3階
従 業 員 数 : 20 名(正社員 10 名)
資 本 金 : 900万円
電 話 番 号 : 052-734-2006
F A X : 052-734-2008
H P : <http://www.ca-up.net/>

【課題】働き方改革関連法へ対応した就業規則の整備

株式会社イノベルは、主に訪問介護の事業をおこなっており、女性従業員の多い職場です。育児や介護をしながら仕事を続けることは大変難しく、離職につながるケースもありました。また、働き方改革関連法の施行もあり、就業規則の管理徹底や同一労働同一賃金など、この機会に会社として育児をしながら仕事が続けられる環境を整えたいと考え、現行の就業規則の見直しを検討していました。



【取り組み内容】就業規則の見直しと周知



まず時間外労働の管理方法について検討しました。膨大な時間外労働が発生しているわけではありましたが、介護者への対応次第で予定終業時間より遅れてしまうことが度々ありました。それらは管理者が現場で時間外労働を随時把握することが難しい状況であったため、現在使用している時間外労働命令書に沿っての管理とタイムカードに残業理由を記載することは継続して行いつつ、その上で管理者にもしっかりと意識づけをしてもらうため、従業員から時間外労働の事前報告の徹底と本社から管理者へ状況確認を行うことにしました。

同一労働同一賃金については、正社員と非正規社員の賃金差の理由として「緊急時の対応の有無」を規程に明記することにしました。正社員は「緊急時の対応」が発生し、非正規社員は緊急時の対応が発生しない、という点を賃金差についての従業員への説明事項として規程に盛り込んでいくことにしました。

続いて育児・介護休業に関する規程について検討しました。現行の就業規則とは別規程を作成することにして現行の就業規則を修正し「詳細は別途記載」という形で入れることに決めました。作成した規程は12月末に労働基準監督署へ提出し、対象者には別途説明をするようにしました。

最後にこれらの検討内容や決定事項などについて社内ワークショップを実施。働き方改革関連法の施行にあたり、就業規則の管理徹底や育児・介護休業に関する規程及び同一労働同一賃金について、これから会社として取り組むことを説明することができました。また、従業員からの意見も聞くこともでき、一様に理解・納得をもらうことに繋がりました。

【参加企業の声】働きやすい職場づくりの実践スタート!!

育児・介護休業規程は見直しが完了し、労働基準監督署へ提出しました。直近で取得予定の従業員へはしっかりした説明をおこない、他の従業員への説明も順次進めていくことで、より働きやすい職場環境への整備を図っていきます。同一労働同一賃金の課題については、規程をこれから作成していくため、作成後に従業員への周知や説明を進めていきます。

今回の専門家派遣への参加で、理解しきれていないことやどのように進めていけば良いか迷っていたことがクリアになり、従業員にとってより良い職場環境づくりに繋がりました。



就業規則を見直し

職場環境の改善

残業時間削減と有給休暇の取得促進

有限会社 オートプレステージ

業 種 : 医療, 福祉
住 所 : 名古屋市昭和区八事富士見801
従 業 員 数 : 50 名 (正社員 25 名)
資 本 金 : 300 万円
電 話 番 号 : 052-835-1545
F A X : 052-835-1545
H P : -

【課題】 残業時間管理と年次有給休暇の取得

有限会社オートプレステージは、名古屋市昭和区に本部を置き、愛知県内5か所で介護事業を営む会社です。以前より就業規則や賃金規程の見直し、雇用契約書、36協定、キャリアパス表、職務評価表や残業時間管理等、労働環境の整備を進めていました。

しかし、これまで自社で取組みを進めていたものの、法改正に対応するためには更なる時間外労働の削減や年次有給休暇取得促進の必要があり、どこから手をつけていけばいいかわからず、専門家の意見を求めるため、事業への参加を決意しました。



【取り組み内容】 労働時間管理の見直しと年次有給休暇の規程整備

まずは労働時間の管理について見直しを行いました。これまでは従業員ごとにシフトを組み、出来るだけ残業することが無いよう人員の配置や時間調整を行ってききましたが、入居者の状態や作業の遅れなどにより、予定にない残業が多く発生していました。想定以上の残業が発生したことで翌シフトまでの休息時間が短くなり、体力的な負担が重くなることも課題でした。そこで、一日の業務を整理し残業する際の報告体制を整備。残業をする場合は管理者への業務をどのくらいの時間で行う予定なのか報告し、管理者は残業が予定通り終わるかなどの確認をとるようにしました。また、自分がやらなければならない仕事なのか、引き継ぎをすることで他のスタッフでも対応できる仕事なのか、統一した基準を設けムダな残業を減らしていくことにしました。体力的な負担軽減には、新しく介護機器を導入することで労働効率を向上。制度面でも勤務間インターバル制度を導入して、しっかりと休息時間が取れる仕組みづくりを進めています。



りを進めています。

続いて年次有給休暇取得促進については、有給休暇管理簿を作成するとともに、最低1日はゴールデンウィークなどの連休前後に取得してもらって、1月までに5日取得できていない従業員は面談・意見聴取を行い、2月又は3月で取得をしてもらう規定を就業規則に追加することにしました。

【参加企業の声】 働き方改革の意識向上

これまで、従業員へ積極的な意識づけのために声かけをしていましたが、思ったように改革が進んでいませんでした。今回、専門家へ相談できたことで働き方改革への企業としての意識を高めるきっかけづくりが出来ました。

また、会社としての方向性を話せたことで、従業員にも働き方改革の意識づけが出来たと思います。まだ変化の途中ではありますが、これから多方面での改革が出来ると考えております。

スタッフが安心して 働ける体制づくり

就業規則の見直し

医療法人晃生会 光輪歯科

業 種：医療、福祉
住 所：名古屋市北区大曾根4-20-31
従 業 員 数：8名（正社員8名）
資 本 金：—
電 話 番 号：052-914-8148
F A X：052-915-7111
H P：https://kourinshika.com/

【課題】職場環境にあった就業規則の整備

光輪歯科は、業界の特性として女性スタッフの多い職場ですが、スタッフの中には、育児・介護などの問題を抱えている方や、近い将来定年を迎える方も在籍し、そのようなスタッフに長く安心して働いてもらいたいと考えていながらも、そのための環境が準備できていませんでした。今のスタッフ、そして今後のためにも、光輪歯科の職場環境に適した就業規則や育児介護休業規定追加、継続雇用制度の導入などの追加や見直しが急務でした。



【取り組み内容】基盤となる就業規則の刷新と諸規程の見直し



課題解決策として、職場の基盤となる就業規則・諸規程について内容の変更と追加及び見直しを専門家にアドバイスをもらいながら、検討をすすめました。

就業規則はまず、働き方改革関連法の所定労働時間・年次有給休暇（付与日・事業主時季指定）・面接指導など、実態に即した形と現行にあった内容に修正しました。

育児介護休業規程については、育児休業は、最長2歳まで取得可能とするなど、介護休業・看護休業・介護休暇の部分も具体的に就業規則に反映しました。

また、継続雇用規程については、新規で作成をしました。内容については、定年退職日や定年後の継続雇用を具体的に明記し、規程をつくりました。

以上のように、就業規則の刷新と諸規程の策定をしました。

刷新した就業規則・諸規程を従業員へ周知する必要がある為、「働き方改革&新・就業規則のセミナー」を企画し、スタッフ全員が理解し、納得してもらう機会を設ける様にしました。

【参加企業の声】ワークショップ実施と情報の共有化

ワークショップは、「働き方改革&新・就業規則のミニセミナー」として、スタッフ全員参加で実施しました。また新しい就業規則については刷新次第、毎月のミーティング時に、働き方改革を盛り込んだテーマで具体的な内容の説明を実施していきます。

ワークショップ実施をした結果、情報及び就業規則内容変更の共有ができ、今回の専門家派遣につきましては、女性の多い職場環境を見直すよききっかけづくりとなりました。

今後は、スタッフがさらに安心して働き続けることのできる職場にしていきたいと思っております。



職場環境の改善

従業員のモチベーションアップのために

合同会社 誠援会

業 種 : 医療, 福祉
住 所 : 名古屋市千種区赤坂町 15-41
従 業 員 数 : 9名 (パート社員25名)
資 本 金 : 354万円
電 話 番 号 : 052-711-5706
F A X : 052-711-5700
H P : <https://www.seienkai.com/index.html>

【課題】従業員の処遇改善

合同会社誠援会（生活サポートセンターベル）は「名古屋市移動支援事業」「障害福祉サービス」の指定事業所で、主にヘルパーを利用者のもとへ派遣し、地域に密着したサービスを行っています。他の介護事業所と同様に、「人手不足」、「有給休暇の取得がなかなかできない」等の課題を抱えており、勤務時間の見直しや、就業規則の改定など、現在就業している従業員の処遇改善をどのようにしていけば良いのか専門家を交えて検討することにしました。



【取り組み内容】年次有給休暇の管理と評価制度の導入

まずは、年次有給休暇の管理方法について見直しをしたところ、中途採用の従業員について有給休暇取得日の管理が煩雑になっていることが分かりました。そこで、全従業員の年次有給休暇の発生日を4月に統一するとともに、「年次有給休暇管理簿」を作成し、従業員から有給休暇取得の申請があれば、すぐに管理簿へ記載して管理することにしました。

また、年次有給休暇の管理方法の整備に合わせて、有給休暇が取得できる環境を整えるために、業務の見直しも行いました。送迎や清掃といった専門知識がなくてもできる仕事は「生活サポートセンターベル」の地域密着型施設の特性を活かして、近隣のシニアや働き方に制限がある方へ業務委託をすることで、介護の有資格者が本来の介護業務に集中できるよう、業務のすみわけを検討することとしました。

さらに、従業員には安定して働いてもらえるよう、新しい評価制度の導入を検討しました。特に勤続年数の長いリーダー格の従業員が積み上げてきた経験をムダにしないように、基本給や資格手当の報酬について見直しをおこない、一人ひとりのスキルを再確認することで、それぞれの事業所における人員配置などの運営体制についても話し合いをしました。

評価制度を導入することで、今の従業員だけでなく今後入社する方にも、資格取得や研修会の積極的な参加により、手当が加算されることが明確になっていれば、従業員のモチベーションアップにもつながると思われます。

以上のように、年次有給休暇の管理方法と業務内容による仕事のすみわけで、年次有給休暇の取得促進を図ることとしました。また、評価制度については引き続き検討していくことになりました。

【参加企業の声】従業員との情報共有で職場環境の改善

今回、専門家を交えワークショップを開くことにより、会社側も深い経験を持つ従業員の話聞く機会を持つことができました。今後は従業員と話す機会を積極的に設け、その意見を取り入れながら職場環境の改善を進めるとともに、処遇改善加算の申請を行うなど、介護保険法、労働基準法、個人情報保護法など、会社としてどのような対応が必要なのか課題をクリアしながら最適な「働き方改革」を目指していきます。



働きやすい職場環境の

形成で人材不足解消

有給休暇取得率向上と

働きやすい職場づくり

有限会社 小さな手

業 種 : 医療, 福祉
住 所 : 名古屋市港区本宮町2丁目38-6
宝本宮ハイツ108号
従 業 員 数 : 39 名 (正社員 14 名)
資 本 金 : 300万円
電 話 番 号 : 052-651-8887
F A X : 052-651-6767
H P : <http://chiisanate.net/>

【課題】 年次有給休暇取得の促進

有限会社小さな手は、人手不足が続いており取締役や特定の介護ヘルパーに大きな負担がかかっており、年次有給休暇の取得は、病気の時に取得するなど自身のリフレッシュや自己啓発などには使用できていませんでした。従業員の中には短時間労働者も多く在籍していますが、年次有給休暇の管理が整備できておらず、年次有給休暇の取得が進んでいません。従業員に長く働いてもらうためには、会社としても有給休暇を積極的に取得する雰囲気づくりを行い、年次有給休暇を病気のときなどに取得するだけでなく、プライベート充実のために取得してもらうため対策を取る必要がありました。



【取り組み内容】 年次有給休暇が取得しやすく働きやすい職場環境の形成



慢性的な人手不足解消のためにはどうしたらいいかを、社内で話し合うと同時に専門家とも話し合いを進めた結果、新しい人材募集に力を入れるのではなく、今働いてくれている従業員に少しでも楽しく健康に仕事をしてもらうことを今事業での方針とすることにしました。まず年次有給休暇の取得促進について、リフレッシュ休暇の導入と、一定時期までに取得が進まなければ会社が時季指定を行うことを検討。計画的に安心して有給休暇を取得できる環境整備を進めることとし、福利厚生の一環として専門の相談センターで無料のメンタルケアカウンセリングなどを受けられるようにしました。年次有給休暇が取得しやすい環境になれば、従業員がリフレッシュして仕事に取り組むことができ、意欲の向上やお互いをサポートしていく関係が構築されることにより仕事の効率化へ期待が持てます。

2020年4月より上記新制度を盛り込んだ就業規則の見直しを行うことに加えて、従業員との個別面談を定期的を実施することで、今よりも快適に働ける職場づくりを進めていく予定です。

また、外部の研修に参加した際、学んだ知識を全従業員に伝えてノウハウが共有できる仕組みを作り、スキルの向上による仕事の効率化も目指すこととしました。今回検討した内容やこれから導入していく制度について、社内ワークショップで専門家から説明を行うことで従業員が法律への理解を深め、働きやすい職場環境の形成へ意識を高めることに繋がりました。

【参加企業の声】 「働き方改革」の推進と会社の方向性

専門家のアドバイスのおかげで我社の「働き方改革」が一步前に進み、会社としてどうしていくべきなのか考えさせられる良い機会を頂きました。これで終わるのではなく、今後の「働き方改革」に活かしていきたいと考えています。また、同時に会社の魅力も広めていく積極的なPRも実施していく中で慢性的な人材不足を解消していきたいと思います。



「働き方」の知識の共有と

キャリアアップ支援

中日印章印刷株式会社

業 種 : 卸売業, 小売業
住 所 : 名古屋市中区金山3-2-17
従 業 員 数 : 98 名 (正社員 52 名)
資 本 金 : 5000万円
電 話 番 号 : 052-323-1771
F A X : 052-323-2431
H P : <https://c-insho.com/index/>

【課題】 煩雑な勤務管理

中日印章印刷株式会社は大型ショッピングモールに店舗を複数構えているため、個々の従業員の勤怠管理や年次有給休暇の申請書を各店舗の責任者へ提出し、店舗責任者から本社の担当者へ提出され、処理しています。各店舗の従業員の多くは短時間勤務で、通常の有給休暇ではなく比例付与の対象者が多く在籍している状況です。そのため、年次有給休暇に対する制度の理解が進んでいない、間違いが多いなど、本社で処理を行う担当者の業務が煩雑になっていることが課題となっていました。



【取り組み内容】 会社全体での働き方改革の理解促進



年次有給休暇管理の改善策として、年次有給休暇の起算日を年始に統一し、誰がいつまでに年次有給休暇を取得しなければならないのか管理しやすく改定しました。また、従業員・各店舗責任者に対し「働き方改革関連法」（年次有給休暇制度など）の研修で理解を深めること、各店舗責任者の一次チェック体制を創ることで本社事務員の負担が軽減できると提案され取り入れる準備を進めました。

続いて、専門家に講習会を開催してもらい、労務管理の知識・メンタルヘルスケア・ハラスメントなどについても学ぶ機会も作りました。学んだ内容を従業員間でディスカッションをする事により、法理解・コミュニケーションを深めることにも繋がりました。年次有給休暇の制度だけではなく、こうした「働き方改革」の全体像を学ぶことにより「魅力ある職場づくり」にもつながっていきます。また従業員には自分の仕事に必要な能力について自己評価してもらった上で、上司との面談を実施しアドバイスをしながら、従業員自身に中長期的なキャリア目標と短期的なスキル・知識の習得目標を立ててもらうことで、キャリアアップを支援していくことにしました。それに合わせOJT・OFF-JTにもより一層力を入れていくこととしました。座学だけでなく店舗責任者からその都度指導をし、任せられる仕事を少しずつ増やしていくことでパート従業員のスキルアップにもつながり、各店舗責任者の負担軽減にもつながります。

【参加企業の声】 「働き方改革」を通して従業員の「生き方改革」

2020年4月以降から順次アルバイトを採用し、各店舗の責任者からアルバイトの教育・訓練を行っていきます。今までも教育・訓練は実施していましたが、責任者が不在時にも店を任せられるようにしていき、年次有給休暇取得の促進、アルバイトから正社員への転換を促進していく予定です。今回、専門家を交えて話したことで、より問題と対応策が明確になりました。仕事の時間は人生の3分の1とも言われますので「働き方改革」を学び実践していくことで、全従業員の「生き方改革」に繋がるのではないかと考えています。



気持ちよく働ける職場づくり

配送部門業務の改善

ナゴヤフード株式会社

業 種 : 卸売業, 小売業
住 所 : 名古屋市南区堤起町一丁目51番地
従 業 員 数 : 91名 (正社員 56名)
資 本 金 : 4140万円
電 話 番 号 : 052-612-8891
F A X : 052-612-3322
H P : <http://www.nagoyafood.co.jp/>

【課題】 配送部門の時間外労働の削減

ナゴヤフード株式会社は、食料品の卸売業を営んでおり、「管理」「仕分け」「営業」の3部門構成で仕入れ加工から納品までの業務を行っています。営業部門の中でも配送部門は、取引先との窓口としての業務に加え、検品、納品など業務が多岐にわたっており、他部門と比較すると業務量が多く配送部門に時間外労働が偏っていました。配送担当者の時間外労働を削減するには業務効率を上げる必要がありましたが、どのように取り組んでいけばいいかわからないのが大きな課題でした。



【取り組み内容】 配送部門業務の現状把握と改善



時間外労働を減らすために、まずは業務のムダはないか、不要な残業はないかなど、配送担当者の業務の洗い出しをするため、配送担当者との同行や、他の営業担当者へのヒアリングを専門家が先行し、業務の現状把握をしました。その結果、長時間労働の解決への手がかりとなる2つの問題が分かりました。1つ目は、賞味期限チェックや、朝に準備する牛乳や野菜、魚などを配送先別に分ける作業スピードが経験値によって差があること、2つ目は、仕分け部門の一部業務を行っていたり、取引先との長年の慣行で通常の荷降ろし以外の入庫作業などを行っていたことです。本来の業務以外での負担が大きくなってしまい、時間外労働の増加につながっていました。

これらを改善すれば「一日数時間の時間外労働の削減ができるのでは？」と考え、取り組み計画を検討することにしました。配送担当者の作業スピードについては、人の経験値に頼らず誰がやっても配送の品質と安定が保てるような手順書の作成を検討し、仕分け部門との業務連携については、朝のチェック業務の一部を仕分け部門へ移行する方向で仕組みづくりを考えられないか検討しました。取引先との慣行で行っていた入庫作業などについては、荷降ろし方法の変更を提案して取引先の負担を考慮しつつも、配送担当者に荷降ろし以外の作業は行わせないよう依頼することにしました。

また、会社幹部も交え各部門の従業員と問題点などを共有するため、「作業スピードの改善」「仕分け部門との業務連携及び仕組みづくり」「配送先納品方法の変更依頼」といった今後の取り組みについてワークショップを実施しました。

【参加企業の声】 取り組みプランの共有と実践

今回の事業に参加し、各担当者にヒアリング及びワークショップを実施したことで、問題点の共有ができました。早速、配送業務の時間短縮化などの取り組みを始めたことで、時間外労働の削減も効果が出てきました。

今後も組織改革を含め、業務の改善を一つ一つスケジュールに落とし込み、従業員全員で共有し、取り組みを推し進め「気持ちよく働ける職場」にしていきたいと思えます。



働きやすい職場環境

にするための改革

適正な労働時間と年次有給休暇取得

株式会社 港やまき

業 種 : 卸売業, 小売業
住 所 : 名古屋市中村区四丁目15-19
大清ビル
従 業 員 数 : 22名 (正社員 18名)
資 本 金 : 3000万円
電 話 番 号 : 052-582-3081
F A X : 052-581-1610
H P : <http://www.minatoyamaki.net/>

【課題】長時間労働の改善

株式会社港やまきは、名古屋駅前柳橋中央市場の目抜き通りに店舗を構える卸売の会社です。取扱品目は、鮮魚のみならず冷凍食品も取り扱っており、高級魚から海藻、国産品から輸入品まで幅広く豊富な商品を取り扱っています。また、入荷状況によって毎日価格が変わる商品を市場に不慣れな方でも分かりやすく表示し、ウロコ取り、内臓出し、三枚おろし、切身などの加工も行っています。始業時刻は午前3時ですが、従業員によってはその1時間程前に出社することもあり、仕入、加工、販売が終わった後に、得意先の営業時間に合わせ配達と営業をおこなうため長時間労働が課題となっています。取り組み時点では働き方改革への対応が十分とは言えない点があり、今回は年次有給休暇の取得の推進、労働時間の短縮、そして賃金制度の整備について取り組むこととしました。



【取り組み内容】厚生労働省の資料を参考に 総合的な見直し



まずは年次有給休暇の取得の推進について検討しました。現在の就業規則に対し、厚生労働省「モデル就業規則」「年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説」を参考にし、就業規則と法令の休日と有給休暇の規程を確認するとともに、1年単位の変形労働制のカレンダーの周知徹底、休日勤務の必要性の確認の厳格化を検討しました。

労働時間の短縮については、厚生労働省「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」を参考にし、仕入れ担当者の負担の軽減、部門責任者の責任の明確化、配達と営業の訪問先および訪問ルートの再編成など、仕事の効率化を検討しました。

賃金制度の整備については、仕事の効率化による賃金の減少やモチベーション低下につながらないように、厚生労働省「固定残業代を含める場合は、適切な表示をお願いします」を参考に制度設計を行いました。

これらの取組みにより、会社として労働諸法令、および働き方改革への理解が深まり、有給休暇を確実に取得するための仕組みづくりを進めることにつながり、大きな課題であった「休日労働の削減」「早朝の時間外労働の削減」「配達や営業に伴う時間外労働の削減」に対し、改善を進めていく準備を整えられました。また、効率化による労働時間の短縮によって給与の低下を招かない賃金制度の構築もおこないました。

最後に検討した内容をワークショップで従業員へ説明をおこない、社員へ意識づけと行動をしてもらうようにしました。

【参加企業の声】労使一体となり環境変化に対応した継続的な取り組み

今後については、就業規則などの改定と配達や営業の更なる効率化、そして立地環境を含む経営環境の変化への対応が取り組むべき課題となります。労使が一体となり、新しい考え方と手法を取り入れた経営をすることが大切であると考えます。



従業員が快適に働ける 環境づくりを目指して

株式会社 御九献

業 種 : 宿泊業、飲食サービス業
住 所 : 名古屋市中区栄4丁目5番地14号
従 業 員 数 : 28名
資 本 金 : 3000万円
電 話 番 号 : 052-262-5354
F A X : -
H P : <https://mamayasakae.owst.jp/>

【課題】古くからの慣習

株式会社御九献(店名：ままや)は名古屋の中心部で料理店を営んでおり、従業員は女将・板前・調理補助・ホール接客・事務といった職種に分かれており、そのうち調理業務は仕込みの関係で残業が恒常化。専門意識が強く「お客様が感動する料理を提供したい」との思いから、以前は朝7時から仕込みを開始し、休憩時間も短時間しか取らないといった働き方をすることもありました。こうした背景の中、従業員全員が気持ちよく健康的に働ける職場環境にするため、労働条件や労働環境の整備をしていこうと方針が示され、今回の「働き方改革対応支援事業」で専門家指導のもと「時間外労働の削減」「年次有給休暇の取得」「就業規則」などの課題と働き方に付随する職場環境についても改善を図ることにしました。



【取り組み内容】組織・職場の改善と就業規則の見直し



調理担当部門の時間外労働対策としては、人員不足によるところが多いとの判断で2名の板前を新たに採用。次に『調理補助』というポジションで1名採用し、その結果ローテーションで従来より多くの休みを取ることができるようになり、日々の業務負担も以前に比べると4分の3ほどに軽減。しかし月45時間の上限規制に対応するには、まだまだ休憩時間などの工夫が必要で、特に板前は職人意識が高く休んでほしくても、なかなか休みを取得せず個人レベルでの意識改革を行うため、健康管理を含めて継続した指導を行うこととしました。

次に年次有給休暇についてですが、これまでは自ら申し出てきた従業員には取得させていましたが、逆に申し出てこない従業員は1日も取得できていないことが過去にあり、こうした状況を是正するため有給休暇の一斉付与制度と計画的付与制度を導入。有給休暇管理簿を作成し時季指定の条文を追加することで全従業員に年5日取得してもらう制度を整えました。

ルールの改正と並行して「職場環境改善」もおこない、店内の煙や空気の流れを考慮した換気システムの整備と店内の全照明を電磁波が少なく太陽光と同等の光を発する特注のLEDに切り換え、料理の演色性の向上、更にはお客様だけでなく従業員も快適に過ごせる環境づくりを工夫することができました。

【参加企業の声】より長く働ける環境へ

新たな人員の補充、就業規則の改定、そして働く場所の改修を行うことにより働き方改革関連法の対応を進めることができ従業員も明るく活気が出てきました。しかし、当社はまだまだ発展途上段階です。従業員が充実感を感じ、より長く勤めてもらえる職場づくりに今後も力を注いでいこうと思っております。



働きやすい職場環境

に向けた取り組み

働き方改革や働き方の多様性に対応

株式会社 アクト・ユートラベル

業 種 : 生活関連サービス業, 娯楽業

住 所 : 名古屋市中区錦3-5-28

錦サンライズビル

従 業 員 数 : 12名 (正社員 10 名)

資 本 金 : 7300万円

電 話 番 号 : 052-951-4451

F A X : 052-971-2901

H P : <http://www.web-acty.jp>

【課題】働き方改革に合わせた就業規則の整備

株式会社アクトユートラベルは、旅行会社ということもあり、今まで以上に外国人人材採用を積極的に増やしていく必要があると感じていました。そのためにはまず、現行の働き方改革に対応した規程の整備が重要でした。しかし、何をどのように整えていけばよいか分からないことが多くありました。

また、働き方の多様性に対応することが、働き方改革の一つだと感じており、働き方改革に合わせた就業規則などの整備が急務であり、法律的な観点から専門家の助言が必要でした。



【取り組み内容】働き方の多様性に合わせた就労環境の構築



働き方改革及び働き方の多様性に対応するため三つの項目を検討し、取り組みました。

一つ目は、就業時間と営業時間の見直しについてです。就業時間と店舗の営業時間が同じであるため、就業時間内で社内業務の処理が追いつかないことが多くあったため、お客様に影響が出ない程度に店舗の営業時間を短縮、留守番電話対応としました。また、早番・遅番などのシフトは継続検討していきます。

二つ目は、時間外労働削減策の実施や勤務間インターバル制度の導入検討についてです。時間外労働の上限規制が2020年4月から適用されるということで、時間外労働削減はすぐに取り組む必要があります。労働時間のメリハリをつけるために時間外労働の申請制度を導入し進めていくこととしました。申請が無い場合は、会社に残らずに帰宅を促すなどの方策をとり、時間外労働の削減に成功しました。また、良好な労働環境を維持する目的で、一定の休息時間を確保することで、従業員が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働き続けることができるように勤務間インターバル制度の検討を行い、導入して運用していくこととしました。

三つ目は、年次有給休暇の取得促進策についてです。毎年5日、年次有給休暇を確実に取得させる必要がありますが、さらに取得しやすくするための方策を考えました。株式会社アクト・ユートラベルは変形労働時間制を導入しているため、土曜出勤日もあります。土曜日の業務量は平日と比べると少ないので、各部署のシフト調整をしながら土曜日を年次有給休暇取得の促進日と位置付け、すすめていくこととしました。

【参加企業の声】取り組み課題の明確化

今回、専門家に労務関係の法律や運用方法のアドバイスを受け、取り組み課題が明確になりました。また、社内ワークショップを実施し、取り組みについて議論することができました。今後は、今回策定した取り組み項目を実施・運用していくことが重要であり、同時に定期的な会議で、議題の一つとして「生産性を向上させるための意見交換会」を設け、定期的に改善できる事項を見つけながら改善に取り組んでいきます。



