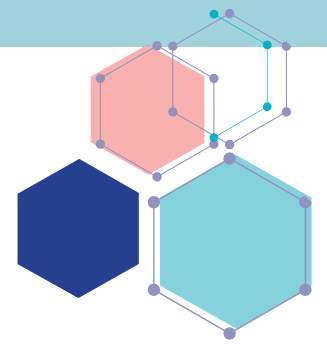


名古屋市 働き方改革対応支援事業



法 対 応 専 門 家 派 遣

1. 株式会社三交イン（宿泊業，飲食サービス業）
2. 株式会社中店（宿泊業，飲食サービス業）
3. 天ぷら やじま（宿泊業，飲食サービス業）
4. 有限会社イマージュ企画（サービス業）
5. 有限会社AB商会（サービス業）
6. 合同会社大須メディアクォータ（サービス業）
7. 公益財団法人服部国際奨学財団（サービス業）
8. 株式会社トリニティ（サービス業）
9. 株式会社フロンティア（情報通信業）

株式会社三交イン



COMPANY DATA

所在地 名古屋市中村区名駅3丁目21-7

創業 2010年

代表者 代表取締役社長 村田 陽子

社員数 152名 (2021年1月現在)

企業URL <https://www.sanco-inn.co.jp/>

業種 宿泊業, 飲食サービス業

雇用形態を問わず 長く働ける職場環境を整える

三交インは東海エリアを中心に、ホテル事業を運営しています。

ホテル各店舗では、多くの非正規社員が就業しています。業務内容は正社員と変わらないものもありますので、待遇について見直しをおこなう必要を感じていました。

また、雇用形態に関係なく多くの社員に長く働いてもらうため、就業規則の見直しをおこない、長く働いてもらえる職場環境の整備に取り組むことにしました。

課題の分析

待遇の見直し

● 業務と責任の範囲を明確にする

雇用形態に分けて就業規則は作成していますが、業務上で正社員と非正規社員の区別がハッキリしていませんでした。お客様へのサービスの質を落とすことなく、業務区分や責任の範囲を明確にして、モチベーションが下がらない待遇の見直しが必要でした。

就業規則の見直し

● 環境が変わっても働ける制度が必要

ホテル各店舗においては、シフトを組んで勤務時間を調整していますが、現在の社員がこの先、今と同じ勤務形態で働けなくなった場合、受け入れる制度が十分ではありませんでした。様々な状況に対応できる制度を整える必要がありました。

業務を整理して 均等・均衡待遇を図る

まずは業務の棚卸をおこない、どのような業務があるか改めて整理をしました。

正社員と非正規社員で業務と責任の範囲を分けていき、店舗間の配置転換や緊急時などについても、正社員と非正規社員で対応の違いを設けることにしました。

福利厚生については、違いを設けることはしていませんが、給与については、業務や責任の範囲によって決めていくことにしました。

就業時間を見直して 働きやすい職場をつくる

社員の中には今後、育児や介護で休業や短時間勤務を希望する可能性がありますので、対応するための制度について検討をおこないました。

勤務時間は、短時間勤務とフレックス勤務の導入に向けて、フレックス勤務のコアタイム設定、短時間勤務の時間帯と対象年齢などについて、検討をおこないました。また、必要になると想定される育児・介護休暇規程についても見直しをおこなうことにしました。

取り組み

同一労働同一賃金

正社員と非正規社員の業務範囲、責任の範囲を明確にしました。
店舗間異動や緊急時の対応は正社員のみとなりますが、同じ業務で責任について違いがあるものは、不合理な格差がでないようにしました。

短時間勤務・フレックス勤務の導入

短時間勤務とフレックス勤務を導入しました。
介護や育児で通常の勤務ができなくなった社員がやむなく退職することがなくなり、社員の定着が期待できます。
また、育児・介護休暇も見直しをおこない、安心して休めるように制度を整えました。

事業を振りかえって

働き方改革が理解できた

働き方改革については、何となくの知識しかありませんでしたが、ワークショップで働き方改革がどういったものか、それに対して会社が今後どんな取り組みをしていくのか、わかりやすく説明があり、全体の理解が進みました。
業務の範囲が明確になったことで、非正規の方も気持ちよく働いてくれればいいなと思います。



(店舗スタッフ様)

新しい発見がありました

育児休業は子供の面倒を見るためだけだと思っていました。
説明会でこのような休暇制度は、女性が社会から切り離されずに、スムーズに戻ってこれるようになるための制度というお話など、自分が考えていたこと以上のお話が聞けて、色々と発見がありました。
せっかくの制度なので、タイミングがきたら活用していこうと思います。



(事務担当者様)

VOICE

「今後も課題解決を継続していく」

今回の事業に参加して、当社の課題はもちろんですが、改めて働き方改革の本質を勉強ができ、様々な面でもよききっかけとなりました。
有給休暇については、現在アナウンスしたばかりで温度感も高いのですが、時間の経過と共に薄れていくことも想定されますので、定期的に発信していきます。
全体についてみると、課題解決のためにまだまだ時間が必要にはなりますが、今回レクチャーいただいた内容も含めて社内でも検討してまいります。



総務人事部 岡村 将幸 様

株式会社中店



COMPANY DATA

所在地 名古屋市中区栄3-30-8

創業 1995年

代表者 代表取締役社長 鈴木 淑久

社員数 38名（2021年1月現在）

企業URL <https://www.houraiken.com/>

業種 宿泊業，飲食サービス業

これまでの働き方を見直して 魅力ある職場を作る

中店は、あつた蓬菜軒の松坂店を運営しています。

お客様に満足してもらえるお店づくりに励んだ結果、今ではひつまぶしを求めて行列ができるほどですが、今後は社員にも満足してもらえる職場環境を作っていく必要があると感じていました。

「飲食業界は拘束時間が長い」という風習から抜け出して、働きやすく魅力のある職場にするため、これまでの働き方を見直す取り組みをすることにしました。

課題の分析

時間外労働の削減

● 職人の慣習が時間外労働を増やしていた

朝早くから出社して下処理などの仕込みをおこない、営業時間後も練習などをおこなうことが多く、どうしても拘束時間が長くなっていました。また、若い職人は誰よりも早く来て、一番遅く帰るといった慣習が残っていて、このことも時間外労働を増やしてしまう要因の一つでした。

有給休暇の取得

● 有給休暇が取得しづらい雰囲気が出来ていた

有給休暇の取得について、会社としては促進をしていましたが、ベテランの職人ほど有給休暇の取得に消極的になっていました。ベテランの職人の有給休暇取得が進まないことで、若い職人が有給休暇を取得しづらい雰囲気を作っていました。

業務を分けてチーム制に ノー残業のチームを作る

従来通りのシフトでは、時間外労働の削減が難しいと感じましたので、下処理チームと料理の提供をおこなう厨房チームに分けることにしました。

下処理チームは、早朝から昼までの間に仕込みをおこない、8時間の勤務後は時間外労働をしないこととして、時間外労働の削減を図りました。

また、組織全体での時間外労働の削減と、公平なスキル向上機会の確保のため、下処理チームと厨房チームは交代制とすることにしました。

ベテラン職人の意識改革と 休める仕組みづくり

ベテランの職人は休むことに対して、どうしても消極的になっていきますので、改めて法改正について説明をおこない理解をもらうようにしました。

併せて、就業規則へ時季指定の条文を追記して、有給休暇を取得してもらう仕組みを明確にするようにしました。また、誰が休んでも店舗運営に支障がでないように、業務の平準化とシフトの調整をおこなうことにしました。有給休暇管理簿は紙で保存されていましたが、取得状況がわかりづらかったため、パソコンで管理することにしました。

取り組み

就業シフトの見直し

下処理チームと厨房チームの交代制にして、下処理チームは時間外労働をおこなわないようにしました。厨房チームは下処理がなくなったことで、業務負担が減って、結果として全体的な時間外労働の削減に繋がっています。

就業規則へ時季指定を追記

有給休暇についての法改正のや時季指定の条文化などを説明し、休暇を取った際の会社としてのフォロー体制を伝えたことで、少しずつベテランの職人も有給休暇の取得が進むようになってきました。全体の休暇取得が増えることに併せて、ヌケモレを防ぐため、取得状況管理を手書きの紙からPCでの管理に移行させました。

事業を振りかえって

仕事にもっと前向きになれた

若手のうちは、朝早く来て仕込みをしているのも修行だと思っていました。今回の取り組みを聞いて、会社はこんなことを考えてくれたんだと嬉しく感じました。体が資本の仕事になりますので、しっかり体を休める時間ができたので、より一層仕事に励んでいきたいと思います。



(厨房担当者様)

働きやすい職場になりました

職人さんたちは朝早くから夜遅くまで働いているので、飲食業界は働き方改革とは無縁だと思っていました。新しくシフトを組みなおして、業務の見直しもおこなったことで、時間外労働が削減されてきていますし、有給休暇も取得しやすくなってきました。家のことも以前より出来るようになって、これからも長く働いていけそうです。



(ホール担当者様)

VOICE

「お客様も社員も満足できるお店に」

お店として美味しいのは当たり前で、お値段以上の満足感を得て頂きたいと考えており、その上でお客様と直接関わる接客係もとても重要な役割です。接客係の半分以上は女性社員であり、残業時間の削減、有給休暇の取得率向上等改善していくことにより、仕事と家庭の両立ができ、結果としてお客様にも満足して頂ける料理、接客になると考えています。この職場で長く働きたいと思えるように、魅力ある職場づくりを進め「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現していきます。



店長 古川 敦嗣 様

天ぷら やじま



COMPANY DATA

所在地 名古屋市東区砂田橋5-2-10

創業 2013年

代表者 店主 矢島 知典

社員数 13名 (2021年1月現在)

企業URL <https://www.tenpura-yajima.com>

業種 宿泊業, 飲食サービス業

業界の慣習に捕らわれない 働きやすい職場環境を目指す！

飲食の業界では、職人が朝早くから夜遅くまで働くことが当たりまえという風潮が残っています。

そのため、働き方改革についてもまだまだ中身が知られていなかったり、なかなか実践に向けての対策が準備できていないところが多く、「天ぷら やじま」もその中の一つでした。

そのような状態を改善するため、長時間労働の是正や、有給休暇の取得、就業規則の見直しをおこない、飲食業界であっても働きやすい職場づくりを目指しました。

課題の分析

時間外労働の削減

● 個人の意識を変えることがスタート

飲食業界では、昔ながらの慣習で職人は修行も兼ねて、朝早くから仕込みをおこない、夜は遅くまで技術の練習などをおこなっています。

そのことが時間外労働が増える大きな要因になっていましたが、そういうものだと体に染み込んでいる社員の意識改革が必要でした。

有給休暇の取得

● 有給休暇が取得できる環境が必要

店舗の休み以外は、出勤するのが当然という考えがあり、有給休暇の取得はなかなか進んでいませんでした。

先輩の職人も休むことが少ないため、若い職人はより休みにくい環境になっていたため、有給休暇を取得してもらいやすい仕組みと制度が必要でした。

業務形態を一新して 時間外労働を無くしていく

時間外労働を削減するために、まず36協定を見直し、時間外労働について社員と話し合いをおこないました。どのようにすれば時間外労働が削減できるか考えた結果、昼は天井屋、夜は寿司屋と別の営業スタイルに変え、社員を別々に配置できるようにしました。同時に就業規則も見直しをおこない、勤務時間の規程を改訂しました。

柔軟な制度で 有給休暇の取得促進

時間外労働を無くす取り組みで昼と夜の営業スタイルが変わったことにより、半日勤務や休みが取りやすい環境が出来上がりました。有給休暇取得にあたって1日単位では取りづらいこともあるため、半日休暇の制度も取り入れ、社員にとってより取得しやすい環境づくりをおこないました。また、休暇の確実な取得のため、就業規則の改訂と有給休暇管理簿の作成をすることにしました。

取り組み

営業形態の刷新

昼と夜で別の営業スタイルにすることで、半日勤務や、休暇中の社員の代替要員を確保しやすくなり、全体的な時間外労働の削減が可能に。同時に、時間外労働の上限設定について、再度社員へ内容の説明をおこないました。話し合いをおこなうことで、しっかりとルールを守るようそれぞれに意識改革をしてもらいます。

就業規則の改訂と有給休暇管理簿作成

有給休暇管理簿の作成により、社員の有給休暇日数を把握できるようにするとともに、就業時間と有給休暇の計画的付与について就業規則を改訂。時間外労働や有給休暇取得についてのルールを明確化しました。

事業を振りかえって

飲食業界だからであきらめない

毎日店舗に出勤して働いて、先輩から技術を学び、営業時間が終わった後に、自分の練習のため遅くまで残ることが当然と思っていました。腕を磨くことを疎かにする訳ではありませんが、飲食業界でも、こうした取り組みができるのは嬉しいです。リフレッシュできる分、仕事にさらに集中して頑張っていきたいと思います。



(調理担当者様)

休みを使って自分磨き

店舗のスタイルが変わることに少し戸惑いはありますが、それ以上に働きやすい職場になることや、有給休暇がしっかりとれるような環境にしてもらえたことに感謝しています。これまで出来なかった、新しい趣味を探したり、プライベートも充実させていきたいと考えています。



(ホール担当者様)

VOICE

「飲食業界でも働き方改革を諦めない」

飲食業界では、社員は若いうちは修行をするものと考えている面もあることから、長時間労働が常態化している傾向があると思います。それではいけないと常々考えていたもので、今回の事業が店の職場環境を見直す良いきっかけとなりました。今回の事業で終わりではなく、今後も社員が公私ともに充実できるような職場づくりを目指していきたいと考えております。



店主 矢島 知典様

有限会社イマージュ企画

COMPANY DATA

所在地 名古屋市千種区茶屋が坂1-5-17

社員数 28名 (2021年1月現在)

創業 1972年

企業URL <http://image-kk.com/>

代表者 代表取締役 大澤 光弘

業種 サービス業

多様性に対応した 働きやすい職場環境へ

イマージュ企画は、写真撮影・印刷・出版の企画制作を営んでいます。

新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、テレワークの導入を考えていましたが、社内規程や賃金について、どのように決めていけばいいか、わからずにいました。

また、今後、多様な人材の採用も考えていましたので、同一労働同一賃金やキャリアアップ、様々な状況に対応できる賃金規程も取り入れたいと考えていました。

そこで、テレワークの導入に向けて、就業規則や賃金規程、労働時間の管理方法などの整備について取り組むことにしました。

課題の分析

社内規程の見直し

● 様々な環境下でも安心して働ける環境整備

新型コロナウイルス対策や多様な人材の受け入れにテレワークを考えていましたが、テレワークに対応した、就業規則、賃金規程などが整備されていませんでした。

そのため、どのような環境でも安心して働いてもらえるように、テレワーク規程や賃金、手当などについて検討が必要でした。

労働時間の管理

● 多様な人材を受け入れられる労働時間の管理方法

現場での撮影や制作物の進捗によって、労働時間が左右されることが多く、それぞれの状況に合わせる必要がありましたので、労働時間の管理が煩雑になっていました。今後、多様な人材を受け入れていくためにも労働時間の管理方法について、検討が必要でした。

テレワーク推進に向けて 環境を整える

テレワークで業務をおこなってもらうために、就業規則や賃金規程を見直しました。

勤務時間の開始・終了についてはもちろんですが、光熱費や通信費、離席の時間などについても細かく取り決めをおこないました。

テレワーク時のコミュニケーションについては、チャット、WEB会議システムを活用することにして、セキュリティ面ではVPNを導入して、環境を整えました。

賃金規程については、短時間勤務など多様な働き方にも対応できる内容へ見直しをおこないました。

業務に必要な時間を見える化し 労働時間の管理を

これまで時間外労働が発生した場合には、その都度、連絡を入れて報告をおこなっていましたが、業務を見直し必要な時間を算出することで、どの程度の時間が必要か明確にしました。併せてこれまでの傾向などを踏まえて、想定される時間を見える化しました。

そして、算出した時間を基に労働時間の管理をおこない、時間外労働は事前申請制を導入することにしました。また納期前には、時間外労働が増加することから、社員の健康面を考え、勤務間インターバル制度も導入することにしました。

取り組み

就業規則・賃金規程の見直し

テレワークや多様な働き方に対応できるように、就業規則や賃金規程を見直しました。テレワーク勤務で発生し得る問題について、前もって検討をおこないました。様々な環境に対応できるようにしましたので、これまでなかなか希望の労働環境が見つからなかった魅力ある人材の採用が期待できます。

時間外労働の管理

業務見直しと時間外労働の申請制度を導入して、労働時間の管理ができるようになりました。また、勤務間インターバル制度を導入して「休息時間」を設けることで、社員の生活時間や睡眠時間を確保しました。これにより、健康保持や過重労働の防止を図れます。

事業を振りかえって

テレワークを積極的に活用

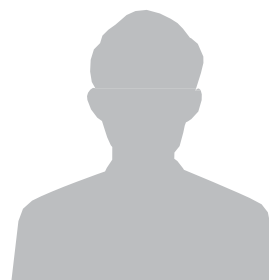
私自身の業務内容としては、テレワークでも問題ないのではないかと感じていました。今回、会社としてテレワークを取り入れるという話を聞いて、新型コロナウイルスのこともありますので、安心していきます。テレワークで業務を進める上で、コミュニケーションが上手く取っていただけるか心配していますが、テレワークへの慣れもあると思いますので、積極的に活用していきたいと考えています。



(スタッフ様)

健康で長く働けるように

納期の直前は、遅くまで残り、翌日は通常通り出勤するので、体への負担がありました。勤務間インターバル制度が導入されることで、一定時間は、次の勤務まで時間を取れるので、体を休めることができると思います。会社としても社員の健康に配慮してくれていますし、健康管理は自分自身が一番考えなければならないことなので、しっかりと考えてこの会社で長く働いていきたいと思っています。



(スタッフ様)

VOICE

「多様な働き方を支える環境づくり」

当社では、多様な人材を積極的に活用していく必要があると感じています。もちろん、現在いる人材にも長きにわたり働いてほしいと思っています。コロナ禍ということもあり、働き方について柔軟に対応できる環境づくりをしたいと考えていました。テレワークは社員に長く働いてもらうためと考えていましたが、規程類や賃金、ルールなど様々なものを整備していく必要があります。今回、事業へ参加したことで、様々な法改正に関する情報を得ましたが、これからも情報収集を継続していきたいと思っています。



代表取締役 大澤 光弘 様

有限会社AB商会



COMPANY DATA

所在地 名古屋市西区あし原町112

創業 1991年

代表者 代表取締役 清水 知加子

社員数 8名 (2021年1月現在)

企業URL <http://www.abshoukai.co.jp/>

業種 サービス業

働きやすい環境を整えて、時間外労働の削減 多様な働き方を推進する

産業廃棄物処理業は、マニフェストなど行政機関への提出書類が厳格で、廃棄物の持ち込み時間によっては朝早く出社することも多く、その後も通常業務に入るため、長時間労働になる傾向があります。

社員の負担を軽減し、働きやすい環境を整えるために、業務配分の見直しや勤務時間、職制を多様化して、それぞれの事情に合った働き方ができるように見直しを図りました。

課題の分析

時間外労働の削減

● これまでの役割を見直して業務を平準化する

AB商会の業務では、行政への提出書類において、大きな負担があると感じていました。書類についてはドライバーが主に作成をしており、顧客や処理場への持ち込みをおこないながら作成すると、どうしても事務処理の時間が遅くなり、時間外労働が増える要因に。書類作成はドライバーでなければならないのか、情報があれば事務担当で作成ができないか、業務のすみ分けと担当の見直しをおこないました。

業務を平準化して 全体的な効率アップ

社員それぞれの業務を洗いだし、誰がどのような業務をどのくらいの時間をかけておこなっているのか、明確化しました。これにより業務の偏りがわかり、どの業務を誰に変更するかということと併せ、作業効率についても見直しをおこないました。

それぞれの環境に合わせた 働き方が選べるように

業務配分の見直しをおこなう中で、現在の勤務形態では、対応が難しくなってくる業務が出てきました。ドライバーは早朝の出勤、事務担当は書類の揃う時間が遅くなるなど、担当業務にあわせた柔軟性のある勤務形態が必要と感じました。そこで、勤務時間の調整がおこなえるよう、就業規則の勤務時間の見直しを図ることにしました。

取り組み

業務内容の整理

業務を洗い出し、各業務の効率の検討や担当変更などをおこなうことにより、業務の偏りが大きく解消されて業務を平準化することができました。この業務はあの人の担当という固定概念を取り払って、業務の効率化を考えました。

就業規則の見直し

スキルがあっても家庭の事情でフルタイム働くことができない社員などのため、就業規則に早朝勤務や短時間勤務の規程を盛り込むことで、生活に合わせた就業スタイルをとってもらえるようになりました。今後とも社員の事情にあわせて継続して見直しをおこなっていく予定です。

事業を振りかえって

継続的な改善が重要

客先を回って処理場へ廃棄物を持っていき、それから更に事務処理をおこなうのは、以前よりストレスに感じていました。今回のことで、自分以外にもある程度任せられるようになりそうなので、気持ちが楽になりました。今後もこういった取り組みは続けていった方がいいなと思います。



(現場担当者様)

お互いに協力し働きやすい職場

業務分担を見直すと聞いたときに、仕事が増えるのかなと思いましたが、そういうことではなさそうなので安心しました。手すきな時もあるので、お互いに協力しながら仕事ができれば、全体的な雰囲気もさらに良くなると思います。今後、勤務時間のことも相談できそうなので、この先も安心して働いていけそうです。



(事務担当者様)

VOICE

「様々な人が働きやすい職場に」

今回、それぞれの業務に踏み込んで時間外労働の削減に取り組めたのは、ずっと気になっていたことなので、いい機会をもらえました。また、なかなか採用しづらい業種で、いつも採用には頭を悩ませておりましたが、多様な働き方ができたり、時間外労働の削減でプライベートの充実が図れるようになることで、求職者の方にも魅力的な情報が提供でき、より良い方が新しく当社の仲間になっていただけるのではないかと期待でいっぱいです。



代表取締役 清水 知加子 様

合同会社大須メディアクォータ



COMPANY DATA

所在地 名古屋市中区大須4丁目2番7号

社員数 3名 (2021年1月現在)

創業 2009年

企業URL -

代表者 代表社員 近藤 伎郎

業種 サービス業

勤務規程を見直して 働きやすい職場環境へ改善する

大須メディアクォータは地域に密着した、広告業を営んでいます。

業務の繁忙が時期によって異なり、特に忙しい時期には、社員へ長時間の就業をお願いする場合がありますが、社員へは無理なく長く働いてもらいたいと考えていました。

就業規則は作成されていましたが、社員の負荷を軽減するために、勤務規程について見直しをおこない、合わせて休暇制度についても見直しをおこなうことで、働きやすい就業環境づくりに取り組むことにしました。

課題の分析

業務繁忙期の 負荷軽減

● 社員の負荷を軽減する方法

業務の繁忙時期には、長時間の就業をお願いしていますが、翌日も定められた時間からの就業となっていましたので、社員へ体力的にも精神的にも負荷がかかる状況になっていましたので、改善が必要でした。

休暇規程

● 誰が見ても分かりやすい制度が必要

就業規則に記載はされていますが、育児・介護休暇制度や有給休暇について、社員にあまり理解が浸透していなかったため、分かりやすい説明と制度の整備が必要でした。

業務の棚卸をおこない 就業時間の制度を見直す

業務の繁忙時期を整理するため、年間の業務棚卸をおこないました。業務の棚卸をおこなったことで、時期による、業務の繁忙・閑散が明確になりました。

これを基に、時間外労働削減のための対策として年間を通した変形時間労働制などの検討をおこないました。

また、負荷軽減に繋がる制度として、勤務間インターバルの導入についても検討をおこない、就業規則へ追記することにしました。

取り組み

分かりやすく説明をおこない 制度を理解してもらう

有給休暇は取得は出来ていましたが、管理簿は紙で作成されており、修正があった場合などは分かりづらくなってしまうため、excelの管理へ変更することにしました。女性社員が多いため、育児・介護休暇や有給休暇への関心は高いのですが、法令や制度の正しい認識が広まっていなかったため、説明会をおこない、しっかりと理解をってもらうようにしました。

勤務間インターバルの導入

社員の負荷軽減のため、勤務間インターバルを導入しました。インターバルは9時間として、就業規則にも追記しています。

休息時間をしっかりと設けることで、社員の負荷が軽減され、無理なく長く働ける職場になりました。

有給休暇管理簿の改定と 休暇制度の見直し

有給休暇管理簿をexcelデータで管理して誰が見ても分かりやすくしました。データとして整理することで取得状況の管理も簡単になりました。また、育児・介護休暇、有給休暇についての説明会をおこない、就業規則の改定もおこないました。

事業を振りかえって

知識が広がりました

勤務間インターバルは初めて聞く制度でした。一定の休息期間を置くことは、しっかりと休息が取れるので、業務効率の改善に繋がっていくと感じています。有給休暇については、5日間の取得義務化もありますが、説明会があったおかげで、知識も増えまし、有給休暇を取得する空気が醸成できましたので、取りやすくなったと感じています。



(事務担当者様)

働き方改革に終わりは無い

今回の事業に関わったことで、業務の課題や管理体制の見直しなど、企業として取り組まなければならない課題を見つけることができました。制度を作って終わりではなく、改善をおこなったり、新しく取り入れたりと、終わりは無いと思っています。これからは多様な働き方に対して、柔軟に対応していきたいと思いました。



(労務管理担当者様)

VOICE

「どんな状況でも働きやすい職場へ」

当社は社員が少なく、これまで大々的に労務に力を入れられてきませんでした。社員には長く働いて欲しいと思っていますし、女性が多い職場なので、いつどんな環境になっても働き続けたいと思ってもらえる職場環境づくりをして、人員を増やしていきたいと思っています。

今回の取り組みで、法改正について改めて学ぶ機会になりました。

今後も、環境改善をおこなって、働きやすい職場づくりを推進していきます。



代表社員 近藤 伎郎 様

公益財団法人服部国際奨学財団



COMPANY DATA

所在地 名古屋市瑞穂区檀浜通5-21-2

創業 2008年

代表者 理事長 瀬田 大

社員数 4名 (2021年1月現在)

企業URL <https://hattori-zaidan.or.jp/>

業種 サービス業

職場のルールを明文化して 安心して働ける職場環境づくり

服部国際奨学財団は、日本人学生及びアジア諸国からの留学生に対する奨学金の支給をおこなっています。

社員が10名未満のため、就業規則の作成届出義務はありませんが、社員が私傷病を理由に休職の申し出があった場合などに不要なトラブルを避けるため、就業規則の整備に取り組むことにしました。

課題の分析

ルールの明文化

● トラブルを未然に防ぐルールづくり

就業規則を作成していなかったがために、以前社員がメンタルで休職した際に苦慮した経験がありました。そういった事態を未然に防ぎ、スムーズな対応をするためにも、会社としてルールの明確化が必要でした。

また、同一労働同一賃金への準備がされておらず、正規社員との待遇差が合理的となるパート社員の就業規則作成も必要でした。

ルールを実態に合わせて 細かく取り決める

就業規則の作成にあたって、基本的な内容を確認した上で、実態に合わせて就業時間や休日について、私傷病休職及び復職について、条文の検討をおこないました。

休日は、振替休日と代休の違いについて確認と記載をおこない、割増賃金について明記をしました。

休職と復職については、休職命令の発令、休職期間、休職期間満了時の取扱い、復職時の手続き、通算規程、休職中の賃金や社会保険の負担など、細かく記載事項について検討をおこないました。

取り組み

法改正を反映した 会社規程の作成

パート社員の就業規則においては、正社員との違いを明確にするため、業務内容について改めて見直しを実施。業務の範囲と責任を明確にした上で、待遇に差異を設ける場合には、不合理な格差とならないように検討の上、作成を進めました。

また、就業規則の作成に合わせて、36協定の記載内容についても確認をおこなうとともに、パワハラ禁止規定を定めて、懲戒規定と服務規律に連動させるよう検討をおこないました。

就業規則の整備

正社員及びパート社員の就業規則を整備しました。
就業時間、休日、休職や復職規定、パワハラ禁止規定など、法改正に合わせた就業規則を作成したことで、様々なことへのルールが明確になりました。また、細かいところでは、社有車についてや、今後の採用に向けて自転車通勤についてのルールも決めました。
今後、整備した就業規則に沿って判断ができますので、社員にとっても安心して働ける環境を整えることができました。

事業を振りかえって

安心感は業務効率にも繋がる

人数が少ないので、何かあればその都度相談をしていましたが、就業規則が整備されて、様々なことが明確化されたことで、安心して働けるようになりました。
安心して業務に取り組めることで、業務の効率化や雇用形態による業務分担につながると考えています。
また、学生のサポート役である財団の活動の継続にもなると思います。



(事務局員 長尾様)

VOICE

「働き方改革への理解が進みました」

36協定の内容を再確認したり、年次有給休暇の取得促進といった働き方改革関連法について理解を深めるとともに、就業規則及び諸規程を作成し、社員全員に周知しました。
また、パート社員就業規則を作成する際、同一労働同一賃金に留意しました。
当財団の奨学生が好感を持ち就職を希望するような事務所でありたく、これからも社員が気持ちよく働ける職場づくりを進めていきたいと思ひます。



事務局長 米山 正弘 様

株式会社トリニティ



COMPANY DATA

所在地 名古屋市中村区名駅南一丁目18番19号
第二原ビル7階

創業 2007年

代表者 代表取締役 天野 雅之

社員数 96名（2021年1月現在）

企業URL <https://www.trinitas.co.jp/>

業種 サービス業

社員参加型で改善！労働時間削減とメンタルヘルス対策でより良い労働環境

トリニティでは、働き方改革関連法に準拠した就業規則の抜本改正とテレワーク勤務規程の新規作成をおこないました。

就業規則は社員一人一人へ配布し、改正事項についての定期説明会の開催や個別相談対応をおこない、また社内ポータルサイトへ掲載し、社員がいつでも確認できるよう、オープンな社内体制を構築しています。

「生産性向上による時間外労働の削減」と「社員の心身の健康」が両輪であるという考えのもと、時間外労働の削減とメンタルヘルス対策について、客先常駐での様々な環境で勤務するすべての社員からの意見を吸い上げ、よりよい労働環境の構築を図っていきました。

課題の分析

時間外労働の削減

● 社内外すべての環境における時間外労働の削減

トリニティではもとより、時間外労働の削減には個人の意識改革に力をいれてきました。しかし、客先常駐の社員は常駐先の企業の考えにより、労働環境が左右され、なかなか足並みを揃えた取り組みが出来ずにいました。

自社内においても、注意喚起にとどまり、時間外労働削減の具体策を模索していました。

メンタルヘルス対策

● 休職理由を振り返り傾向を探る

オープンな環境にありながらも休職者が発生していました。

健康であるからこそ、生産性の高い仕事ができると考えているものの、過去から現在にいたる、休職者などについて分析がしっかりとできてはならず、どのような対応をしていくべきか検討を進めていました。

取り組み

全社員の意見を吸い上げ 自分たちで決めた取り組みで 時間外労働削減へ

個人の意識改革は進めていましたが、客先常駐の社員は常駐先の環境により左右されます。

足並みの揃った取り組みをおこなうため、客先常駐も含めた社内すべての社員から課題点や実践できそうな取り組み策など意見を吸い上げました。

意見をまとめ、会社としての方向性を定めた後、社員へ共有をおこない、常駐先企業へも取り組みへの理解と協力を依頼しました。

また、定期的に改善策を提案できる機会を設け、社員の自律を促す仕組みをつくりました。

健康にも意識を向け 退職者を減らす

休職者についての事例分析は、休職からの退職者を減らすため、継続しておこないつつ、まずは社員へ向けて健康に関する情報発信をおこなうことにしました。

睡眠や食生活など健康に関する様々なテーマを毎月選定して、定期的に情報発信することにより、社員それぞれに身心の健康について意識改革を促していきます。

今後は、健康診断の数値が一定程度改善した社員にインセンティブを与えるなど、自社の表彰制度と絡めた運用が出来ないかも検討を進めています。

常駐先企業に対する 取り組みの理解促進

社員から吸い上げまとめた意見を社員と共有し、常駐先企業へ取り組みの理解と協力を繰り返し説明を実施しています。
また定期的な提案機会を設け参加型の仕組みを構築しました。常駐先企業には徐々にですが、理解がひろがっています。

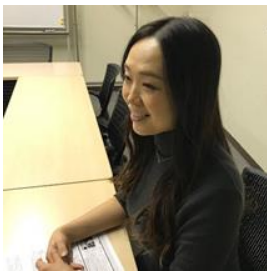
社内掲示板を 活用した情報発信

衛生委員会で運動機会の推進や、食生活の改善といった社員に発信するための情報を検討。
まとめた資料を社内掲示板へ掲載し、自らの健康について意識するよう促していくことにしました。
第1回は睡眠時間の確保について発信していく予定です。

事業を振りかえって

新しい生活様式に合わせた職場

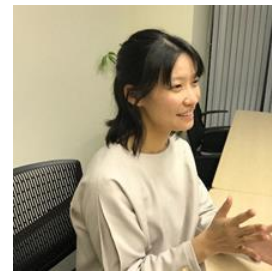
コロナ禍において新しい生活様式へと環境が変化していく中、社員を取り巻く環境や健康に対して、柔軟に対応していくことが必要になっています。当社では2つの取り組みをおこない、勤務環境の改善をおこないました。今後もこれらの取り組みの結果について検証をしていきます。また、社員と直接会えず、意思疎通が取りにくい環境になってしまいましたが、積極的にオンライン会議を活用し、在宅勤務の社員とのコミュニケーションを大切にしています。今後も安心して社員が働くことができ、かつ柔軟に対応ができるように模索して取り組んでいきたいと思えます。



(管理部M様)

開かれた職場で改善を推進

弊社では、社員からの改善提案に対して、前向きに検討し、良い提案であれば採用し、提案した社員を表彰したりして、会社からの一方的な改善ではなく、社員と一体になって改善をおこなっています。2つの取り組みについても、社員からの意見の吸い上げや情報提供等、開かれた組織を具体化しました。対面でのミーティングが難しい中、オンライン会議ツールを利用して、直接会っているのと変わらない環境でミーティングをしたり、社内ポータルサイトを一新し、情報交換や相談がしやすい環境を用意したりしています。



(管理部N様)

VOICE

「制度・規程を刷新し企業理念体現」

わが社の「社員と会社と顧客が三位一体となって成長する」という企業理念において、社員の成長は最重要項目と考えています。

2020年10月に人事制度を刷新し、人事制度の一つである評価制度では、個人の成長と周りへの情報共有を評価項目に盛り込みました。社員それぞれが、異なる場所で就業しているわが社では、時間外労働の削減と社員の健康対策は、一筋縄では解決できない問題ですが、企業理念を体現する為にも、また、社員が成長し、かつ働きやすい環境になるよう、今後も制度の構築、運用を進めていきます。



代表取締役 天野 雅之 様

株式会社フロンティア



COMPANY DATA

所在地 名古屋市瑞穂区洲山町二丁目14番地

社員数 14名（2021年1月現在）

創業 2005年

企業URL <https://www.frontier-web.co.jp/>

代表者 代表取締役 杉原 範彦

業種 情報通信業

大切な人材を守るための 働きやすい職場環境に向けた取り組み

フロンティアはWEBデザインやホームページ（システム開発）・ECサイト制作をおこなっていて、SDGsなど社会的な活動にも積極的に取り組んでいる企業です。

社員に長く働いてもらうことに加えて、今後の少子高齢化を考えると、子育て中の女性など幅広い人材を積極的に採用したいと考えていましたが、どのような取り組みが必要かわかりませんでした。

そこで、幅広い人材の確保や、社員が安心して働き続けられることを目指して、職場環境の整備に取り組むことにしました。

課題の分析

柔軟な働き方

● 環境の変化にも不安にならない職場

幅広い人材を採用したいと考えていますが、育児や介護が必要になった場合や、新型コロナウイルスのように感染症が起きた場合に、テレワークや気兼ねなく休めるという制度が無いため、制度と環境の整備が必要でした。

36協定の 見直し

● 業務に合わせた時間外労働を定める

旧書式での36協定は提出していますので、今後は新書式での提出になります。しかし、現在の業務に合わせた内容で記載をしたいのですが、どのように記載をすればいいのかわからずにいました。

人に合わせた職場で 安心して働いてもらう

幅広い人材に活躍してもらえる職場にするため、テレワークや休暇制度について検討をおこないました。テレワークを導入するため、業務の仕分け、情報伝達の方法や実施方法などについて話し合い、環境の違いなども考慮してルールを決めていきました。また、感染症などの対策として病気休暇制度を取り入れることにしたので、万が一、病気にかかった場合でも、安心して休暇が取れるようになりました。

業務を見直して細分化し 適した時間外労働の設定

新書式での36協定を作成するにあたって、業務内容の棚卸しをおこないました。業務を細分化して、しっかりと区分けをおこなうことで、業務範囲を明確にすることができました。これにより、それぞれの業務における適した時間外労働の上限が定められましたので、新書式の36協定へ適正な内容が記載できるようになりました。

取り組み

テレワークの導入と休暇制度

希望者はテレワークでの就業ができるようになりました。これにより、ワークライフバランスを考えた働き方ができるようになりました。また、病気になった場合の特別休暇制度が新設されて、社員が安心して休めるようになりました。

36協定の見直し

今後提出する新書式へ対応するため、記載する内容を見直しました。内容の見直しにあたり業務を細分化したことで、それぞれの業務負荷がわかり、社員間の業務の平準化にも繋がりました。

事業を振りかえって

新制度でより良い職場環境に

以前より社員のことを考えて、色々な制度を作ってくれていることは感じていました。新型コロナウイルスがきっかけになりますが、今回、テレワークについて考えることができましたし、新しい休暇制度も取り入れることができました。新しい制度になりますので、運用をしていく中で、色々と課題がでてくるとは思いますが、改善をおこなうながら、より良い制度にしていきたいと思えます。



(事務担当者様)

変化する時代への対応

今回のことで色々なことを考えるきっかけになりました。自身はまだ直接的に関係は無いのですが、将来を見据えた時、育児や介護に直面しても、仕事が続けられる環境があれば安心できると思います。また、新型コロナウイルスでも実感しましたが、いつ誰がどうなるか分からない時代になって、どんな状況にも対応できるように、自分も会社も準備を進めていくことが大事だと感じています。



(開発担当者様)

VOICE

「多様な働き方を支える環境づくり」

当社は、もともと働きやすい環境を構築していきたいと思っており、特に子育て世代の女性が働きやすい環境にするべく、多様な働き方などを本格的に検討したかったため、取り組みに参加することにしました。

そして、コロナ禍という状況下、テレワークの推進や病気休暇制度を導入し、働き方について柔軟に対応できる環境づくりを推し進めることができました。

また、取り組みの中で働き方改革関連の法改正についても情報を得ましたので、今後役に立てていきたいと思えます。



代表取締役 杉原 範彦 様