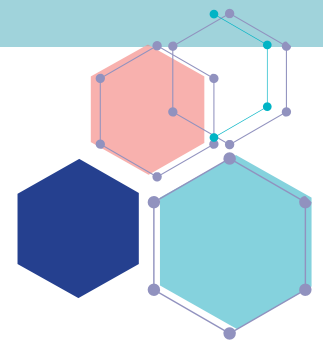


名古屋市 働き方改革対応支援事業



法 対 応 専 門 家 派 遣

1. 昭和金属株式会社（卸売業，小売業）
2. 昭和酒類販売株式会社（卸売業，小売業）
3. 有限会社デジャヴ（卸売業，小売業）
4. 株式会社ネージュエル（卸売業，小売業）
5. 株式会社ユニオンサービス（卸売業，小売業）
6. 有限会社ランブール（卸売業，小売業）
7. 株式会社アフエクシオン（生活関連サービス，娯楽業）
8. 株式会社tendre（生活関連サービス，娯楽業）
9. 株式会社pilglim（生活関連サービス，娯楽業）
- 10 株式会社PROVIO（生活関連サービス，娯楽業）

昭和金属株式会社



COMPANY DATA

所在地 名古屋市中区中京南通2-8

創業 1953年

代表者 代表取締役 井出上 泰彦

社員数 6名（2021年1月現在）

企業URL <http://www.showa-kinzoku.co.jp/index.html>

業種 卸売業、小売業

働き方改革に向けた就業規則の整備

昭和金属は60年以上、アルミニウムとアルミニウム合金製品の製造販売をおこなっています。

伝統のある会社で、就業規則そのものは作成されていましたが、過去に作成されて以来、内容が更新されておらず、規程の内容が現状と乖離していたり、働き方改革関連法の改正内容に対応ができていない状況でした。

改正された関連法へ対応するため、就業規則の全面的な見直しと、この機会に正社員とパートタイマーの役割を明確にし、同一労働同一賃金に向けた取り組みも進めていきました。

課題の分析

就業規則の見直し

● 就業規則の全面的な見直しで法対応

古い規程なので、見直す必要は感じていたものの、問題が起きているわけではなかったもので、なかなか手をつけられていませんでした。特に有給休暇は管理はできているものの取得が促進されておらず、取得を促す規則・制度が必要でした。

同一労働同一賃金

● 報酬の違いを説明する準備

就業規則は正社員もパートも同じものを使用しており、現場レベルで責任の度合いは決めていたものの、業務の責任範囲について明文化されたものがありませんでした。そのため、賃金や手当の違いについて説明を求められた場合、具体的に示せない状況にありました。

有給休暇の取得について ディスカッション

古くなっている就業規則は全面的な改訂が必要でしたが、特に有給休暇の規定については、改訂するだけでなく、どのようにすれば取得しやすくなるかについて、ディスカッションをおこないました。

その結果、有給休暇の取得に消極的な社員が多いため、「有給休暇取得推進日」を設けて、会社側から積極的に取得してもらいやすい環境づくりをおこなうことになりました。

業務の洗い出しと 役割の違いを明確に

正社員とパートタイマーの役割を明確にするために、社員へヒアリングをおこないました。

業務内容や責任の範囲、トラブル時の対応範囲など、業務の洗い出しをおこない、正社員とパートタイマーの役割の違いを明確にしました。

役割が明確になったことで、賃金や手当の違いについて説明がしやすくなり、改めて手当の目的や内容を見直すことにもつながりました。

取り組み

就業規則の改訂

内容が古いものであったため、全面的な改訂をしました。

特に有給休暇については、時期指定や計画的付与の内容を追加したことに加えて、有給休暇取得推進日を設定することで、安心して休暇が取得できるようになりました。

雇用形態別就業規則の作成

正社員とパートタイマーの役割を明確にして、それぞれについて就業規則を作成することで、適正な賃金や手当が支払われるようにしました。

役割を規則として明文化したことで、今後は待遇差もきちんと説明ができます。

また、基準を満たしたパートタイマーが、正社員へ転換できる規定も追加しました。

事業を振りかえって

もっと働きやすい環境へ整備

就業規則については、これまで気にはなっていました。が、忙しく手が回っていませんでした。あまり気にしたこともありませんでしたが、色々と改定が必要などころがあるのに驚きました。

有給休暇も取りやすくなりそうなので、より働きやすい職場になっていけばいいと思います。



(事務担当者様)

有給でプライベートの充実

有給休暇は持っていても、周りに気を遣って取得をためらっていました。

新しく有給休暇取得推進日が設けられれば、会社が後押ししてくれているので、気兼ねなく休むことができそうですし、今はコロナで難しいですが、日程が決まっていれば旅行などの予定も立てやすいです。



(営業担当者様)

VOICE

「新しい規則と継続的な改善」

今回の事業を通じて、なかなか進まずにいた弊社の就業規則のリニューアルが大きく進展しました。

はじめは古い規則を新しくするだけのつもりで取り組みましたが、自社の労働環境について見直す良いきっかけとなりました。今後もさらなる改善を進めるとともに、今回作成した就業規則がきちんと運用されるための体制作りも合わせて取り組んでいきます。



代表取締役 井出上 泰彦 様

昭和酒類販売株式会社



COMPANY DATA

所在地 名古屋市守山区西川原町280番地

創業 1955年

代表者 代表取締役社長 三浦 孝治

社員数 20名（2021年1月現在）

企業URL <http://www.showasake.jp/>

業種 卸売業, 小売業

人生100年時代へ向けて 高齢者も活躍できる職場へ

昭和酒類販売は、約10,000アイテムの取扱い商品を、あらゆる業種、業態の取引先に対し、企画・提案・供給をおこなっています。

社員には、できる限り長く働いてもらいたいという思いがありますが、今の就業規則では、定年が60歳であり、65歳までの再雇用制度は規程化していますが、65歳以降の規程はなく、運用のみで65歳以降の社員を再雇用していました。

65歳以降も納得・安心して働いてもらうため、就業規則、賃金・退職金の規程について、見直しをおこなうことにしました。

課題の分析

再雇用規程の見直し

● 再雇用後のルールを決める

現在の就業規則では、65歳以降はその都度、労働条件などについて話し合いをおこなって、個別に条件を決めていました。しかし、今後高齢者にも活躍してもらうことを考えると、労働条件を決定するための共通したルールが必要でした。

また、65歳以上の賃金等の条件は、会社規程として設けていないため、個別に話し合っ賃金の提示をおこなっていたので、こちらも就業規則と同様に基準が必要でした。

業務範囲を定める

65歳以降の社員を再雇用するため、現在の就業規則を定年65歳に延長、継続雇用制度は70歳までとしました。役割や役職については、どういった業務に携わってほしいか、会社の要望をもとに決定することにして、業務内容を明示するようにしました。

また、これまでの経験を活かして、若手の指導もおこなってもらうことを業務として盛り込み、後進育成の方法としても、再雇用制度の整備を進めることにしました。

業務に合わせた賃金設定

賃金の決定について、まずは依頼する業務を整理することから始めました。

依頼する業務内容とその責任の範囲について、現職との差なども考慮に入れながら、賃金規程を作成しました。社員へは、就業規則と併せて賃金についての説明会をおこない、規程の見直しに至る経緯の説明と会社としての想いを伝えるようにしました。

取り組み

再雇用の就業規則と賃金規程の作成

定年の延長に合わせて再雇用制度での就業規則と賃金規程を作成しました。再雇用者は業務内容・責任の範囲が現役とは変わるため、条件の明示をしっかりとおこない、納得して働いてもらいます。新しく作成した就業規則と賃金規程については、社員へ説明会をおこないました。社員からの質問にも細かく丁寧に答えて、しっかりと理解してもらうようにしました。

事業を振りかえって.....

長く働けるように業績回復

新型コロナウイルスで仕事が減っていく中、このような形で社員が長く働けるように、会社が様々な取り組みをおこなっていることを知り、少し安心ができました。ただ、業績が完全に持ち直しているわけではないので、回復に向けて、色々と取り組んでいく必要があると考えています。



(営業担当者様)

まだまだ頑張っています

定年後はどのように考えていました。別のところで働くにもこんな状況なので、見つかりづらいかなどは思っていました。今回定年延長の話もあり、長く親しんだ職場で、まだ働けることは率直に嬉しく思います。まだまだ厳しい状況が続きますが、社員一丸となり踏ん張るときだと感じています。



(配送担当者様)

VOICE

「社員に活躍してもらうための働きやすい職場環境」

新型コロナウイルスで社会情勢が大きく変わる中においても、地場問屋という立場を守りつつ、お客様へのニーズに柔軟に対応するためにも、社員が持つ能力を十分に発揮してもらうことが一番の肝であります。今後も働き方改革を通して、社員満足度を高め、社内の生産性向上と働きやすい職場づくりを推進していきます。



代表取締役社長 三浦 孝治 様

有限会社デジャヴ



COMPANY DATA

所在地 名古屋市中区栄3-20-14
住吉ビル

創業 2006年

代表者 代表取締役 奥村 一繁

社員数 7名 (2021年1月現在)

企業URL <https://info@deja-vu-f.com>

業種 卸売業, 小売業

有給休暇を確実に取得して 心身のリフレッシュ！

デジャヴは中区栄エリアで隠れ家のようなフラワーショップを営んでおり、今年で25周年になります。

これまで、ある程度有給休暇の取得は進んでいましたが、社員により有給休暇の取得状況に差がありました。そこで、改めて有給休暇の取得状況をしっかりと管理していくために、会社の体制や管理方法について見直しをおこなうことにしました。

また、トップから社員へ、有給休暇をしっかりとっていくことと、そのための体制を整えていくことをメッセージとして発信しました。

課題の分析

有給休暇の 取得

● 有給休暇の取得状況が偏らない制度づくり

以前より有給休暇の取得は推進していましたが、取得のタイミングを逃してしまうと業務繁忙期に入ってしまう、取得ができなかったり、特定の社員が取得できないということがおきていました。

正確に有給休暇の取得日数を把握するための管理簿と、社員全員が等しく有給休暇を取得できる体制と制度が必要でした。

取り組み

休んでも困らない 体制を作る

有給休暇を取得しても、業務に支障がでないように、まずは季節ごとの業務量、社員の配置、取引先との調整などの年間の予定を書き出し、業務を可視化することで、年間の業務計画を作成しました。

業務計画を作成したことで、繁忙期を避けて有給休暇の取得計画が立てられるようになりました。

また、特定の人しかできない、わからない、という業務をできる限りなくし、安心して有給休暇が取得できる環境を作ることを心がけました。

有給休暇を年間で管理

年5日の取得を確実にこなうため、社員それぞれが年間の有給休暇予定表を作成しました。

社員の有給休暇予定表と会社の業務計画を照らし合わせながら、繁忙期や複数の申請が重なった日程については、調整をおこない、会社全体の有給休暇取得予定表を作成し、社内で共有することにしました。

さらに、有給休暇管理簿を作成して、既に作成された年間の有給休暇取得予定表と合わせて、新しく申請された有給休暇を管理してきます。

また、有給休暇申請書のフォームを作成し、有給休暇の申請が記録に残るようにしました。

有給休暇管理簿の作成

有給休暇管理簿を作成し、社員の有給休暇取得状況を管理できるようにしました。有給休暇管理簿の他に、社員それぞれの年間休暇予定表を作成して、取り纏めたものを、会社全体の年間休暇予定表として社内で共有できるようにしました。これにより、前もって社員全員がお互いに予定を把握できるようになりましたので、気兼ねなく休めるようになります。

事業を振りかえって

スキルアップにも役立つ

この業務はあの人が担当しているのと、そのままにしていたものもありましたが、休みの時に連絡をしなければならぬこともあって、申し訳ない気持ちでいました。

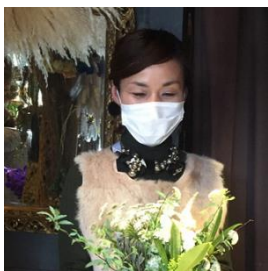
皆が気持ちよく有給休暇を取得できるように、業務を平準化したことは、自分のスキルアップになりますし、若い社員への教育についても、どんな業務を教えればいいのか育成計画が立てやすくなりました。

一年通した計画が立ちました

有給休暇はこれまでも取れなくて困るということはありませんでしたが、今回、社員それぞれが年間で休暇予定表を作成して、会社からも年間の業務予定を出してもらえたことで、一年間の有給休暇の取得予定が立てられました。

予定がハッキリしたことで、この時期までにどのくらい業務を終えておく必要があるかスケジュールを立てやすくなりました。

イレギュラーはあると思いますが、その時は相談してお互いに調整が出来ればと思います。



(店舗社員様)



(店舗社員様)

VOICE

「効率を上げしっかりと有給休暇取得」

有給休暇を取得しやすくするには、業務に支障がないこと、年間の業務量をあらかじめ予想していくことが必要です。特に当社では季節ごとに大事な時期があります。

休んだ人の仕事は他の人がカバーできるよう、日頃から調整しておくことが必要になりますし、仕事が滞らないように業務をきちんと管理して生産性をあげていく工夫をすることに他なりません。

そうして生まれた休暇でリフレッシュして、その力を創意工夫や、新たなクリエイティブな創作にあてていってほしいと思います。



代表取締役 奥村 一繁 様

株式会社ネージュエル

COMPANY DATA

所在地 名古屋市昭和区川名本町1-10

社員数 28名（2021年1月現在）

創業 1948年

企業URL <http://negel.co.jp/>

代表者 代表取締役 岡田 直人

業種 卸売業, 小売業

就業時間と待遇を見直して 同一労働同一賃金の実現

ネージュエルは石油製品、不動産、保険と大きく3つの事業を営んでいます。

石油製品事業ではガソリンスタンドを営業していますが、店舗によってはコンビニエンスストアを併設しています。このガソリンスタンドとコンビニエンスストアは、他の事業部とは就業時間が異なっていて、勤務時間の管理が煩雑となり時間外労働が増える傾向にあったため、管理方法の見直しに取り組むことにしました。

また、待遇面についても雇用形態によって、手当などの格差が生じないように、見直しをおこなうことにしました。

課題の分析

時間外労働の削減

● 現場に合わせた時間管理の見直し

ガソリンスタンドとコンビニエンスストアは、シフト勤務を取っていましたが、業務状況に合わせた形で細かくシフトが調整できていないため、時間外労働が発生することが多く、労働時間の管理方法などを見直す必要がありました。

同一労働 同一賃金

● 明確な理由のない待遇の違いを是正

正社員・契約社員・パートの待遇（給与・手当など）について、昇給額や福利厚生について一部違いがありましたが、具体的な理由を示すものがなく、不合理な格差をなくすために見直しが必要でした。

細かなシフトの調整で 業務をスムーズに回す

ガソリンスタンドとコンビニエンスストアの業務の見直しと、労働時間の管理方法について検討しました。忙しい時間帯に社員を増やすなど、実際の業務と照らし合わせ、シフトパターンも細かくすることで、交代時の引継ぎなどをスムーズにおこなえるようにしました。労働時間の管理にはタイムカードを使用することにして、正確な労働時間の管理ができるようにしました。

待遇が違う理由を ハッキリとさせる

業務の洗い出しをおこなうことに合わせて、正社員・契約社員・パートそれぞれの評価方法について見直しをおこないました。また、正社員の就業規則へ異動や災害時対応の旨を追加して、責任の範囲の違いを明示していくことにしました。福利厚生については、基本的に違いは設けませんが、給与については、評価や業務遂行能力に応じて差をつけることにしました。

取り組み

労働時間の管理

現状に合わせた勤務のシフトを作成して、人員配置などバランスを取るようにしました。労働時間の管理はタイムカードでおこないますが、押し忘れ防止のため、当面は出退勤時に管理者の確認と、本部からの制度変更周知をおこなっていきます。

賃金規程

主に契約社員・パートの賃金規程を見直しました。福利厚生において、雇用形態問わず交通費を支給するなど、非正規社員への待遇が改善されました。評価方法も見直しをしましたので、社員の定着が期待できます。

事業を振りかえって

格差のない働きやすい職場

私は正社員ではないので、通勤手当などの手当関係、福利厚生はあまり関係ないものだと勝手ながら思っていました。

今回会社が、名古屋市の事業に参加し、そういった格差をなくしていこうという動きがあるようですので、待遇が良くなるのであれば、どんどんやって欲しいです。

この取り組みがどんどん進めば、社員間の雰囲気もさらに良くなると思います。



(ガソリンスタンドスタッフ様)

自分からも職場改善に取り組む

交通費など、正社員でなくても出してもいいのではないかと感じていたので、今回の取り組みで変わると聞いたので、良かったと思います。

時間外労働については、イレギュラーもあるので簡単ではないですが、実情に合わせたシフトパターンなど、会社側にも色々と考えてもらっているの、現場で出来そうなことは、率先して取り組んでいきます。



(コンビニスタッフ様)

VOICE

「実情に合わせた規則をつくり

誰もが働きやすい職場に」

コンビニ、ガソリンスタンドで頑張っている社員は、本社とは違う時間帯で働いている中で、なかなか実情に合わせた規則が整備できていなかったの、心苦しく感じていました。今回の取り組みで、いろいろと整理できたのは本当によかったです。これからも継続的に評価と改善を進めていき、みんなが働きやすい職場を作っていきたいと思います。



マネージメント部 工藤 志保 様

株式会社ユニオンサービス



COMPANY DATA

所在地 名古屋市南区芝町189番地

創業 1974年

代表者 代表取締役 毛利 雄

社員数 15名 (2021年1月現在)

企業URL <http://www.unionweb.jp/>

業種 卸売業, 小売業

社員の意識改革をおこない 時間外労働の削減！

ユニオンサービスは、主に労働組合やきょうされん向けにイベント記念品やあっせん品の販売をおこなっています。

取り扱いをしている商材の特性上、お中元やお歳暮の時期が最繁忙期になっています。

特に営業職については、恒常的に時間外労働が長くなる傾向がありました。働き方改革の法改正に合わせて、繁忙期の時間外労働削減に向けた社員の意識啓発をおこなっていましたが、それだけでは結果につながらないため、就業規則など会社の規程から見直して対応策を検討することにしました。

課題の分析

時間外労働の削減

● 時間外労働を減らすための制度設計

時間外労働削減の意識啓発はおこなっていましたが、主に営業職の社員には浸透しきれずに、時間外労働が恒常的に発生していました。

繁忙期における業務の集中は物理的に避けることができないため、これまではアルバイトを採用して対応してきましたが、採用が年々難しくなるなか、他の対策が必要でした。

また、就業規則など会社の規程については、見直しをおこなう時期にもなっていましたので、改正法および、現在の就業形態に沿った内容へ見直しが必要でした。

業務状況を見直して 規則を考える

現在の業務の状況を確認して、就業規則の見直しをおこないました。

始業・終業時間、休憩時間、有給休暇などについて、修正と追記をおこないました。

営業職については、外回りや直行直帰も多いのですが、場合によっては、予定が早く終わることもありましたので、事業場外みなし労働時間制を採用することにしました。早く終わっても所定労働時間勤務したとみなすことにより、時間外労働削減への意識を向上させていきます。

繁忙の時期に合わせて 働き方を変える

時間外労働が大幅に増えるお中元・お歳暮といった時期以外は、そこまでの時間外労働が発生していませんので、1年間で勤務時間をコントロールできる、1年単位の変形労働時間制を活用することにしました。

これにより、休日を定めるだけでなく、労働時間そのものをフレキシブルにして、繁忙期・閑散期でメリハリある働き方ができるようになります。

取り組み

就業規則の改訂

就業規則を今の業務状況に合わせた内容へ改訂をおこないました。
改訂した内容については、社員へ説明会をおこない、質問にも丁寧に答えることで、新しくなった就業規則への理解を促しました。
また、1年間の変形労働時間制を導入し、業務状況に合わせた働き方ができるようになりますので、時間外労働の削減が期待できます。

事業を振りかえって

勉強になりました

これまで、就業規則のことをそれほど気にかけたことはありませんでした。説明会を実施してくれたことで就業規則の細かいところまで、どんな内容が記載されているのか、改めて見直すいい機会になりました。

勤務時間が状況によって変わるので、これからは時間の管理を、自分自身がしっかりと意識していかなければならないと感じました。



(営業担当者様)

空いた時間は有効活用したい

普段はあまり時間外労働は発生しないのですが、業務が集中する時期には、時間外労働が増えるのは仕方がないかなと思っていました。

業務量に応じて勤務時間が変わるようになれば、それほど忙しくない時期には早く帰れるようになりますので、空いた時間は自己研鑽などに使っていきたいと思います。



(営業担当者様)

VOICE

「メリハリのある働き方の実現」

営業職は時間外労働が生じやすく、繁忙期にはさらに長時間になっていました。就業規則を見直す時期になっていましたので、その過程で時間外労働削減に向けて検討を重ねていました。事業へ参加して、1年単位の変形労働時間制へ見直しをおこなえたので、業務状況に応じた働き方ができるようになります。これまでの働き方を変えたくないベテランから反発が出ることも予想されますが、少しずつでもメリハリある働き方の機運を上げていければと思います。



執行役員 森 竜介 様

有限会社ランブール

Limbourg co., Ltd.

COMPANY DATA

所在地 名古屋市緑区ほら貝2-243

社員数 4名 (2021年1月現在)

創業 1999年

企業URL <http://www.limbourg.net/index.html>

代表者 代表取締役 豊田 美幸

業種 卸売業, 小売業

高齢者が働きやすい職場 笑顔があふれるゆとりある生活

ランブールは中古自動車や宝石の輸入販売会社で、以前までは他の企業と同じように若年層を募集・採用してきました。ですが、せっかく採用できて長期継続せずに退職してしまう状況が繰り返されていました。そこで、大きく方針転換をおこない、60歳以上を積極的に採用したところ、離職もなく安定して働いてもらえるようになったのですが、社員の年齢層が変わっても、業務そのものが変わるわけではありません。そこで、業務体制を見直し、体に負担の少ないゆとりある生活ができる職場を目指していくことにしました。

課題の分析

有給休暇の取得

● 有給休暇取得促進と短時間勤務の導入

採用した高齢者層は、一生懸命な仕事ぶりがお客様から大変評判がよく、仕事もしっかりこなしてくれる反面、仕事を優先する傾向が強く、有給休暇の取得が思うように進まないことが課題でした。

さらに、仕事以外でも、親の介護や孫の育児支援などの高齢者特有の理由で現在の就業時間帯では就業しづらくなるケースが出てきていました。

しかし、何とかこのまま残って働き続けてもらいたいと考え、有給休暇がしっかりと取得できる社員への負担が少ない環境の構築と、就業時間の見直しを進めることにしました。

有給休暇取得の意識改革と 取得状況がすぐにわかる 仕組みをつくる

社員が少ないため、これまで有給休暇の取得状況について「見える化」をおこなっていませんでした。加えて元より有給休暇の取得について意識が低かったこともあり、なかなか取得が進んでいませんでした。これらを解消するため、有給休暇の取得を促進している理由を社員に伝えて意識改革をおこない、積極的に取得してもらうように促しました。また、取得状況が一目でわかるよう、有給休暇取得管理簿を全体に見える形で掲載し、誰が何日取得しているかすぐにわかるようにしました。

短時間などそれぞれが 働きやすい勤務時間の設定

海外の業者とやり取りをする都合上、所定労働時間外の遅い時間帯の勤務が必要となり、社員の負担となっていました。更にプライベートの用事もこなそうと思うと、社員に負担がかかってしまい、現在の就業時間帯のままでは対応が難しい状況でした。こうした様々な事情に合わせた勤務が可能になるように就業時間の規定について見直しを実施。一度に幅広い勤務体系を組むと管理側も混乱を招くため、まずは短時間勤務から導入をしていくことにしました。

取り組み

有給休暇取得簿の作成

有給休暇について社員自身のためにも取得してほしいと説明することに加えて、管理簿を張り出すことで、さらに有給取得への意識付けをおこない、職場全体で取得しやすい雰囲気作りをおこないました。取得状況が把握できるようになったため、会社から休暇取得を促すことで、社員に安心して休んでもらえるようになりました。

就業規則へ 短時間勤務追加

就業時間の項目へ短時間勤務を追加しました。制度導入にあたり、業務分担の見直しやマニュアルの作成、担当者不在の場合でも対応出来る体制を整えることで短時間勤務をおこないやすくなりました。

事業を振りかえって

制度を活用しゆとりある生活

定年後に就職しましたが、有給休暇は取得するものだという意識に変化がありました。

さらにフルタイムではなく短時間勤務もできるので、趣味にも時間を割くことができ、毎日を楽しく過ごさせています。

サラリーマンの時には、恥ずかしながら家庭であまり話をすることはありませんでしたが、今は家族との会話が増えて家庭が明るくなりました。余裕がある生活は心を豊かにします。



(現場担当者様)

環境に合わせ柔軟な勤務

子育てが終わり一段落し、次は自分の人生を楽しもうと思った矢先に今度は親の介護をしなければいけない状況になってしまいました。

一度は仕事を辞めなければいけないかと考えていましたが、今回、勤務する時間を柔軟に対応していただけるようになったので、介護も今のところ問題なくできるようになり、ほっとしています。

社員の家庭事情にも寄り添ってくれるとても働きやすい職場です。



(現場担当者様)

VOICE

「働き方改革は発想の転換から」

当社の働き方改革は採用の発想の転換です。高齢者に入っていただいたことで、これまでの社会経験や人生経験が生かされ、電話応対や接客で丁寧な対応をしていただけることから、お客様の評判も良く信頼につながっています。このような方々に長く働いてもらうためにも、社内の環境整備は継続的に進めてまいります。



代表取締役 豊田 美幸 様

株式会社アフェクション



COMPANY DATA

所在地 名古屋市東区矢田1丁目16-49

創業 1996年

代表者 代表取締役 中村 結城

社員数 64名（2021年1月現在）

企業URL <http://www.vancouncil.jp/>

業種 生活関連サービス業、娯楽業

制度の運用を見直して 時間外労働の削減など働き方改革を推進

アフェクションは、名古屋市内に4店舗、春日井市に1店舗の美容室を運営しています。

店舗ごとに営業時間を定めていますが、繁忙時期や人員の不足による長時間労働、休日数の確保に頭を悩ませていました。

対策として、1か月変形労働時間制を導入してはいるものの、きちんと運用できているか不安が残ります。

そこで、時間外労働の上限規制をはじめ、有給休暇の取得促進、パートやアルバイト社員との同一労働同一賃金に関して、専門家から助言をもらうことにしました。

課題の分析

労働時間の 管理

●現在の運用方法について見直し

ひと月の中で業務の繁忙時期に偏りがあったため、1か月変形労働時間制を導入しましたが、労働時間のカウント方法や時間外労働の考え方について、不安が残っていました。また、有給休暇の管理方法や取得を促進する取り組みについて悩んでいました。

同一労働 同一賃金

●業務内容の違いを明確にしづらい

理美容業では責任の程度の違いはあっても、業務を役職によって、しっかりと分けることが難しい業種です。そのため、正社員とパート・アルバイト等の社員との均衡・均等待遇が保たれた賃金制度及び福利厚生等をどう設計すればいいか悩んでいました。

運用の再確認をおこない 社員説明会の実施

まずは運用に不安が残っていた1か月変形労働時間制を見直したところ、10人以上の社員がいる店舗と、そうでない店舗で休日数が変わることがわかりました。

そこで、今後は10人以上の店舗かどうか、シフトを組む社員に確実に共有。どの時間帯に社員数を増やすかなどの人員配置を考慮し、休日が取りやすく、残業を減らせるシフトの作成をおこなっていくことにしました。また、有給休暇の取得率向上については、店舗ごとに取得促進月間を設け、会社から働きかけをおこなうことにしました。

それぞれの処遇について 細分化して見直し

同一労働同一賃金について、専門家のアドバイスをもとに、課題分析をしました。

正規と非正規の社員同士にどんな差異がどの程度あるのか、その差異に合理的な理由はあるのか、賃金だけでなく、福利厚生面でも異なる部分がないか確認しました。業務内容は同じであっても、役職のみが異なる場合が多いため、これをどのように仕分けるのか検討を重ねて、均衡・均等待遇が保たれる仕組みを目指しました。

取り組み

就業規則の改訂と 説明会の実施

就業規則の労働時間を変形労働時間へ適用するため、1か月単位の労働時間制の部分を見直し、社員向けの説明会を実施。有給休暇が半日単位で取得できることや、育児休業について周知をおこないました。誰にでもわかりやすく、法律的な用語を出来るだけかみ砕いて説明することによって休暇取得の促進を図りました。

均等・均衡待遇への準備

業務と責任の範囲と賃金差について、細かく理由を検討していきました。格差がある場合には理由が説明できるようになって、就業規則などへ落とし込んでいく準備ができました。

事業を振りかえって

ワーク・ライフ・バランスの 取れた職場環境に

説明会で分かりやすく説明してくれましたので、有給休暇、労働時間、シフトの組み方などについて理解することができました。

法改正について会社がしっかりと取り組んでいることは、とても良いことだと思いますし、社員全員がワーク・ライフ・バランスがとれて、長く働くことができる環境づくりを会社がしてくれていると感じました。



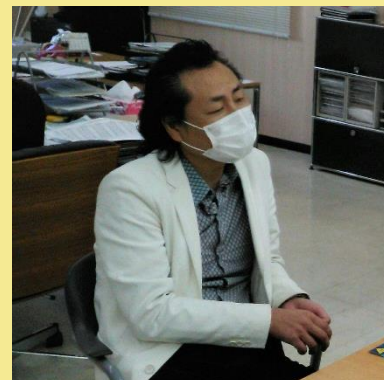
(スタッフ様)

VOICE

「法改正と実務との調整が課題」

同一労働同一賃金や有給休暇など、目まぐるしく法律が変わっていく中で、社員がワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができるように体制づくりをしなければと考えていました。業界の常識と労務の常識の間での調整が必要なのことがわかり、導入していた変形労働時間制の運用方法など、確認をおこなえた点はとてもよかったです。同一労働同一賃金の最新の判例を知ることもでき、とても参考になりました。

法改正について、社員と共有する機会にもなりましたし、今後も多様な働き方を推進していき、会社の成長につなげたいと考えています



総務部長 松本 邦裕 様

株式会社tendre



COMPANY DATA

所在地 名古屋市中区栄1丁目16-15

創業 2006年

代表者 代表取締役 長田 美奈

社員数 7名 (2021年1月現在)

企業URL <http://www.tendre.jp/>

業種 生活関連サービス業, 娯楽業

有給休暇の100%取得 育児と仕事の両立支援体制の構築にむけて

tendreは美容師である社員7名全員が女性で、在籍している社員のうち3名が育児休業中です。

すべての社員が働きやすい職場環境を実現するため、時間外労働の削減をはじめとする働き方改革関連法への対応も積極的におこなっていて、あいち女性の輝きカンパニー認証、名古屋市女性の活躍推進企業認定、ユースエール認定など様々な公的な認証も受けています。

今回、働き方改革関連法へのさらなる対応に向けて有給休暇の100%取得と、育児と仕事との両立支援体制への対応の2点を検討していくことになりました。

課題の分析

有給休暇の取得

● 有給休暇の正しい知識

有給休暇について、漠然とした知識はありましたが、取得の出来る期間や、いつ何日発生するかなど、正確な情報は把握できていませんでした。
また有給休暇の取得は労働者の権利ではありますが、業種柄、休んだ時には他のスタッフへ接客を依頼することもあり、スタッフ間の調整も必要でした。

育児と仕事の両立

● 育児への支援体制をつくる

産休・育休により美容師としてのスキルが鈍ることへの不安もありますが、最近では、新型コロナウイルスの影響も相まって保育園への入所が難しいケースが出てきています。
入所できないために職場復帰できない、といったことが無いような支援体制が必要でした。

正しい知識と認識の共有

労働基準法で定められている有給休暇とは何かについて、専門家を交え、社員同士でディスカッションをおこないました。

有給休暇の日数、取得できる期間（時効）、計画的付与などについて議論をしました。

また、有給休暇取得時には他のスタッフへ接客依頼することもありますので、スタッフ間の配慮が必要であるということを再度全員で共有しました。

育休後も安心して働ける 職場の整備

育休後も安心して働ける職場にするため、会社の近くで提携保育園を契約することにしました。

ビジネス街ということもあり、比較的多くの保育園がありますが、スタッフが子供を預けるにあたり気になる点（開園時間、安全確保への取り組みなど）をクリアできているかを、実際に現地に赴き検討しました。

提携保育園を契約することにより、スタッフが安心して仕事に専念でき美容師としてのキャリアを継続することができるようになります。

取り組み

有給休暇の知識

有給休暇取得率100%を目指して、漠然としていた有給休暇について、正しい知識を学ぶ機会を作りました。

また、自分だけでなく周りのスタッフへの配慮も含め、全員が共通認識をもつことで、気持ちよく休暇が取れるようにしています。

働く親の支援体制

会社の近隣で提携保育園を準備しました。時間や安全面もクリアした保育園でスタッフも安心して子どもを預けられることで、業務に専念でき、美容師としてのキャリアも継続できるようになりました。

事業を振りかえって.....

法律の事が理解できた

有給休暇に関する「これはどうしてこの日数なのか」といった日常ではわざわざ聞くまでもない疑問が質問できて法律って難しいんだと感じました。法律の厳しい取り決めの中でも柔軟に対応できるような給料体系やお休みの取得など会社が考えてくれていたんだと思えましたし、これからも頑張りたいと思っています。



(スタイリスト様)

将来も安心して働ける

自分自身は今すぐに関係してきませんが、会社の方で保育園を用意してくれているのは安心感があります。自宅近くなどで入れれば、それでいいのですが、なかなか難しいと聞いています。先のことにはなりますが、そういったタイミングを迎えた時には、こうした制度は活用していきたいと思っています。



(スタイリスト様)

VOICE

「正しい知識を持って環境作り」

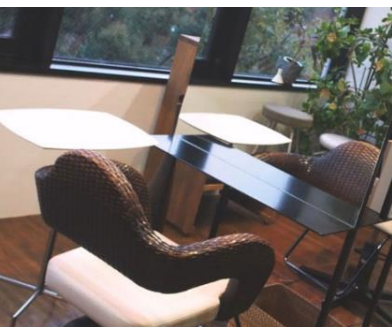
専門家の方には、社員1人1人の質問に丁寧に応えていただき、当社の社員がどこまで認識しているかを、知ることができました。

また、私自身も自分の中では理解していても、伝えるまでには至らないところを詳しくお話いただき、尚且つ、その上で質問も出てきて、社員と一緒に学べる時間となりました。これで有給休暇の取得期日も明確に全社員が把握できたため、お互いがサポートしあえる関係性を築いていける環境づくりをしています。



代表取締役 長田 美奈 様

株式会社Pilgrim



COMPANY DATA

所在地 名古屋市中区丸の内3-6-17
グリーンポートビル5階

創業 2006年

代表者 代表取締役 赤星 麻里

社員数 56名（2021年1月現在）

企業URL <https://www.pilgrim.ne.jp>

業種 生活関連サービス業、娯楽業

業務の見える化・均一化で時間外労働の削減 社員がより働きやすい職場へ！

Pilgrimはブライダルヘアメイクを主たる事業としておこなっています。

ブライダル業界は、FAXのやり取りが主流で、アナログなところも多い業界です。

事務スタッフはFAXで届いた書類を手入力しており、ヘアメイク等の現場を担当するスタッフも、現場での業務終了後、会社に戻りFAXを確認し、スケジュール管理をする必要があるなど、時間外労働が常態化していました。

社員が元気に長く働き続けるためには、時間外労働を削減し、ワークライフバランスを保つことが大切だと考え、業務の見える化・均一化を図り、業務の大幅な改善をおこなうことにしました。

課題の分析

時間外労働の削減

● 現在の業務フローの見直し

紙の資料やFAXで送られてくるものが多いため、業務の確認をするためには必ず会社に戻る必要があり、特に現場スタッフは作業後になるため、確認する時間が遅くなりがちで、紙ベースでの業務フローが時間外労働の大きな要因となっていました。

また、現場の管理者は自社スタッフ以外にも提携しているフリーランスのスタッフも指導する必要があり、スタッフが初めて出向く会場では、会場の業務マニュアルや導線等、頻繁に指導しなければならず、業務負荷がかかっていました。

紙の管理から システム管理へ

紙の管理では、必ず会社に戻って確認する必要がありますので、移動時間などで拘束時間が長くなってしまいます。この状況を改善するため、まず事務スタッフと現場スタッフの業務を分けて、会社と現場の行き来を無くしていくことにしました。また、現在紙で管理されている資料や業務の進捗状況については、結婚式場などの現場やオフィスなどどこにいても情報共有やスケジュールなどの進捗管理ができるように、システムで管理することにしました。

業務マニュアルも システム上で管理

新しいスタッフへ会場の説明などに、多くの時間が割かれていましたので、会場の業務マニュアル、導線表等を作成して、システム上から確認できるようにしました。管理者の負担軽減を目的として作成を進めることにしましたが、イレギュラーな内容まで細かく記載すると膨大な量になってしまいますので、基本的なことを押さえた内容にすることにしました。

取り組み

業務システムの構築

顧客・業務管理システム「Pits」（自社システム）を開発・導入しました。システム上でどこにいても、業務の進捗管理や情報共有をできるようになったことで、大幅な時間外労働の削減に繋がっています。時間外労働が削減されたことで、社員の定着にも繋がってきています。

業務マニュアルの作成

新しいスタッフはマニュアルを見て業務に取り組んでもらえるため、指導の時間が大幅に削減されています。さらに、事前教育がなされた上で会場での業務に入れるため、現場対応がスムーズになり、提携会場との信頼関係も深めることに繋がっています。

事業を振りかえって

操作性の高いシステム開発

これまでは紙で管理していたものを、システムで管理するにあたり、難しい操作は出来るだけしなくて済むものにしました。また、どこにいても、誰がみても同じ情報を共有できるようにこだわり、依頼をする側はなるべく業務を軽減できるようシステムを構築。依頼を受ける側も安心して業務受託できるように配慮しました。稼働が始まり目に見えて時間外労働が削減されてきたので、よかったと思います。



(システム担当者様)

システム導入で負担が軽減

今までは、現場での仕事後に会社に戻り、FAXを確認して事務処理をおこなう事が必須でした。システムの導入により、会社に戻る必要がなくなりましたので、遠隔や在宅での情報の確認が可能になり、あらゆる面でのロスが明らかに軽減しました。またペーパーレスにもなり脱アナログ化が図れています。



(現場担当者様)

VOICE

「すべての関係者に 良い環境の整備ができた」

システムを構築することは「アナログ」の弊社にとって未知の世界に踏み込む気持ちでした。結果は、システムの導入により社員はもちろんのこと、所属フリーランス、取引先とも信頼関係が深まりましたし、時間外労働の削減と、業務効率の改善にもなり、すべてにいい環境・いいサイクルを提供できることができたと感じています。



代表取締役 赤星 麻里 様

株式会社PROVIO



COMPANY DATA

所在地 名古屋市中区丸の内2-18-32
カーサ丸の内803

創業 2020年

代表者 代表取締役 平形 紀子

社員数 5名 (2021年1月現在)

企業URL <https://provio.jp/>

業種 生活関連サービス業, 娯楽業

就業規則を整備して スタッフの働きやすい環境整備へ！

株式会社PROVIOは、ブラジリアンワックス脱毛専門店を主たる事業としています。

この業界では、昔ながらの修行文化がまだ多く残っており、長時間労働や低賃金などの問題が解決されていない状況です。

そんな業界特有の雰囲気からの脱却を目指し、せっかく自社を選んでくれた社員が長く働き続けることができる環境を整備するため、また、働き方改革関連法への対応をするために社内の統一ルールである就業規則を作成することにしました

課題の分析

就業規則の 整備

● 就業規則作成によるルールの明文化

就業規則が整備されていないため、オーナーのルールが会社としてのルールになっており、業界特有の修行文化もあってか、少しの思い違いで社内トラブルに発展することもありました。そんな中全員の認識を統一するためには、明文化したルールが必要でした。

同一労働 同一賃金

● 同一労働同一賃金への対応

社員と非正規社員の待遇差について、規則がないため、あいまいな状態になっており、説明ができませんでした。同一労働同一賃金に対応するためには、明確な基準を設ける必要がありました。

ルールを明確にして 気持ちいい職場に

就業規則の作成にあたっては、労働時間関係などの絶対的必要記載事項はもとより、全社員が気持ちよく働くことができ、職場の秩序維持に大きな役割を果たす、「服務規律」について様々なルールをしっかりと明文化しました。

例えば、始業時刻と同時に業務を開始し、終業後は速やかに退社しなければならない旨を明記したり、消耗品の節約・私用の禁止などを明記したりしました。

会社のSNSを利用することも多いことから、SNSの利用に関する注意点についても明記しました。

業務の棚卸しをして 同一労働同一賃金の実現

就業規則を作成するにあたり、賃金に関する事項の明記も必要なため、同一労働同一賃金への対応もおこなうことにしました。

既存の業務の棚卸しをおこなうことで、待遇に差を設けるべき理由のない「顧客への施術手当」や「通勤手当」については、正規・非正規に関わらず同等に支給することにしました。

基本給については、職務の内容及び責任の程度を入念に比較した結果、均衡待遇を確保しなければならないことがわかりました。

取り組み

就業規則の作成

就業規則作成義務のある事業所ではありませんが、統一したルールが必要でしたので、就業規則を作成しました。

法に基づいたルールと服務規律の明文化により、全員が同じ認識のもと安心して働ける職場環境になりました。

同一労働同一賃金

業務の棚卸しをおこなったことで、正規・非正規社員の待遇差について説明ができるようになりました。

同等の量や責任の業務については均等待遇とし、違いがあるものは均衡待遇をとって、不合理な格差を解消。同一労働同一賃金を実現することができました。

事業を振りかえって

ルールが出来て安心しました

今までは、このような就業規則がなかったので、困った時や迷ったときに、何を基準に判断していいかわかりませんでした。

会社として就業規則というルールを設定してくれましたので、これからは記載された内容に沿って、いろいろなことを判断していただけます。

これを機に、よりいい方向へ改善が進んでくれればいいなと思います。



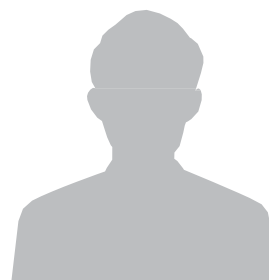
(スタッフ様)

統一されたルールで働ける

就業規則について、少人数の企業は作成義務がないことを初めて知りました。

自身は大きなトラブルになったことはありませんが、どうなんだろうと思うところもありましたので、今回就業規則が出来たことで、誰かの判断に委ねることがなくなったので、よかったです。

給与のことも、なぜ違うのかハッキリしましたし、納得して働いていきます。



(スタッフ様)

VOICE

「改善を続けて職場を良くしていく」

統一したルールが無かったことで、無用なトラブルに発展し、育成していた社員が辞めてしまうこともあったため、今回、当社にしっかりと就業規則が出来上がったことを喜ばしく感じています。

規則是整備できましたが、よりよい職場環境を築いていくには継続的に改善をおこなっていくことが大事ですので、今後は労働時間や賃金についても、社員と協力しながら改善をおこなっていきます。



代表取締役 平形 紀子 様