



働き方改革 トリセツ

あいち



Vol.Ⅳ 実践編

働き方改革に取り組むための取扱説明書(トリセツ)

目 次

- P1 1. アフターコロナにおける「働き方改革」のこれから
- P2 2. 愛知県内の企業の状況は？
- P5 3. 働き方改革の実践例
 - i) 社内のコミュニケーションの充実
 - ii) 人事評価・モチベーション
 - iii) 管理職のマネジメント力の向上
 - iv) 多様な働き方による生産性の向上
 - v) 各業界からのメッセージ
- P15 4. 行政支援ア・ラ・カルト
- P17 5. 働き方改革関連法のおさらい
- P18 6. 「多様で柔軟な働き方の実現」に向けた制度改正

1. アフターコロナにおける「働き方改革」のこれから

働く人の置かれた個々の事情に応じて「多様な働き方が選択できる社会の実現」を目指す「働き方改革」は、全ての人安心して働くことができる環境づくりはもとより、企業の人手不足解消や生産性の向上にもつながる重要な取組です。

2019年4月以降、時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金など「働き方改革」を進めるための法改正（働き方改革関連法）が順次施行される中、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、企業は感染症対策と事業活動の両立に加えて、法改正（働き方改革関連法）への対応を進めていくこととなりました。

アフターコロナ時代を見据え、「働き方改革」の取組を後戻りさせることなく、企業と働く人が共に「働き方改革」の必要性を理解し、着実に進めていくことが大切です。

この冊子は、アフターコロナにおける働き方改革の取組の参考としていただくため、コロナ禍における働き方改革の取組状況等の調査結果や企業の働き方改革の取組事例、相談窓口などをご紹介します。



2. 愛知県内の企業の状況は？

※愛知県が県内に本社を有する企業等を対象に実施したアンケート調査結果から作成

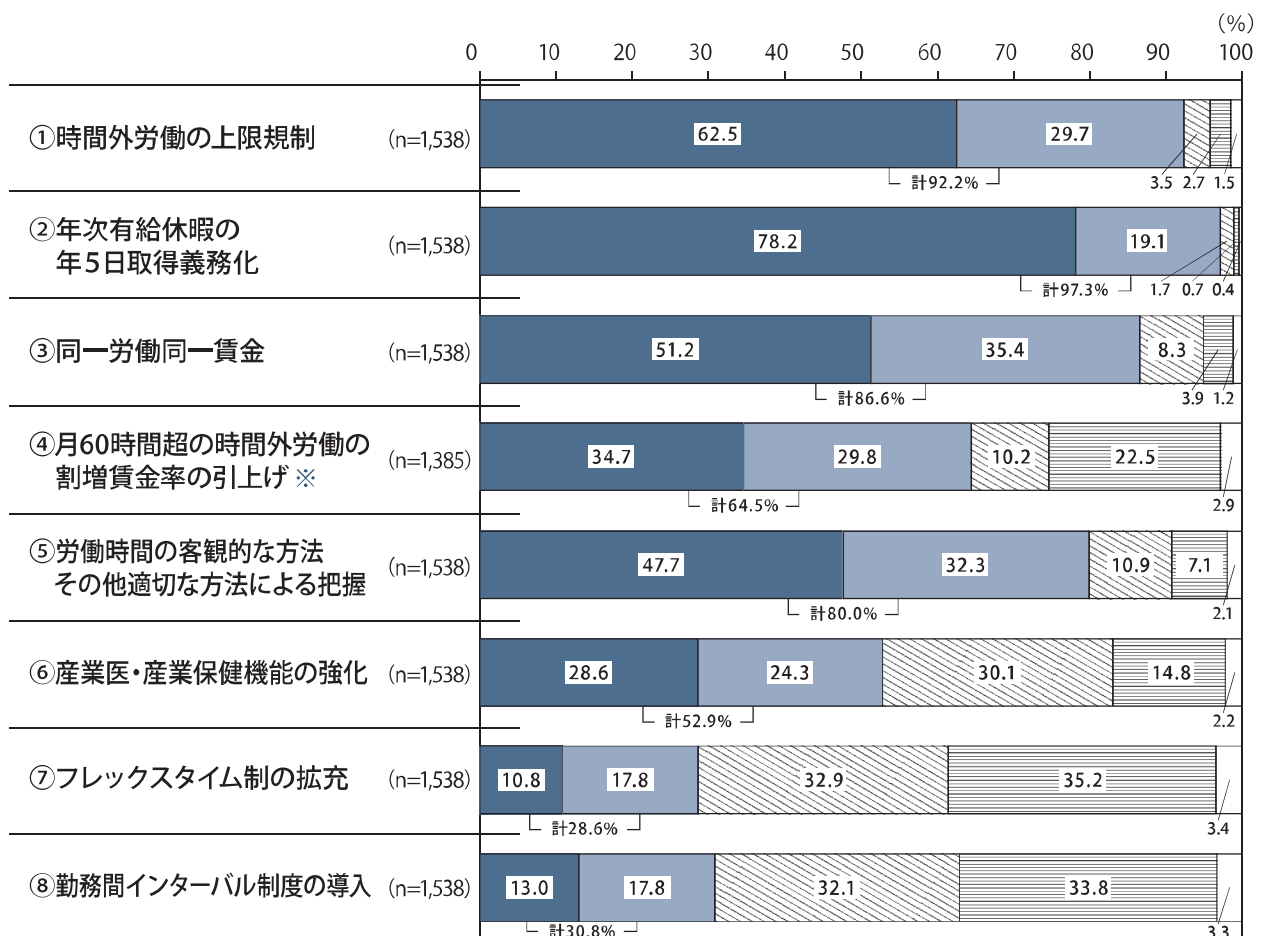
働き方改革関連法に関する取組状況

- 「時間外労働の上限規制」、「年次有給休暇の年5日取得義務化」は、「対応を完了している」、「対応中」と回答した企業等が9割を超えており、取組が進んでいます。
- 一方、「フレックスタイム制の拡充」、「勤務間インターバル制度の導入」は、約3割に留まっています。



働き方改革関連法に関する取組状況は？

- 対応を完了している ■ 対応中である
 ▨ あまり対応できていない ▩ 今後対応予定 □ 無回答



働き方改革関連法の概要は17ページをご覧ください。

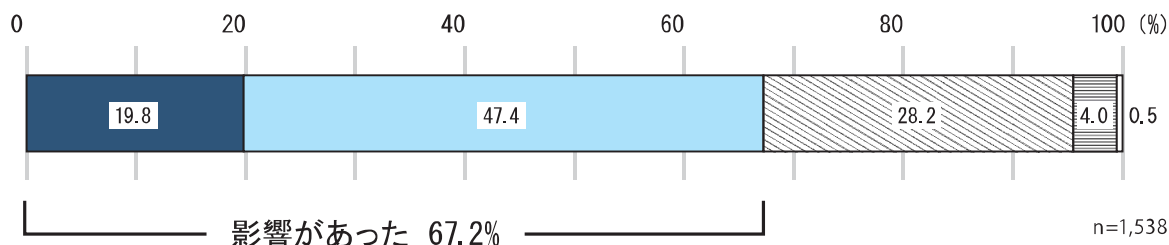
※2023年4月1日から、月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の引き上げが中小企業にも適用されます。
 【現行:25%以上 → 2023.4.1~:50%以上】

■ コロナ禍による働き方改革への影響

○ 2020年からの新型コロナウイルス感染拡大により、約7割の企業等が働き方改革の取組に影響があったとしています。

コロナ禍による働き方改革への影響は？

- 大きな影響があった
- 少し影響があった
- ▨ あまり影響はなかった
- 全く影響はなかった
- 無回答

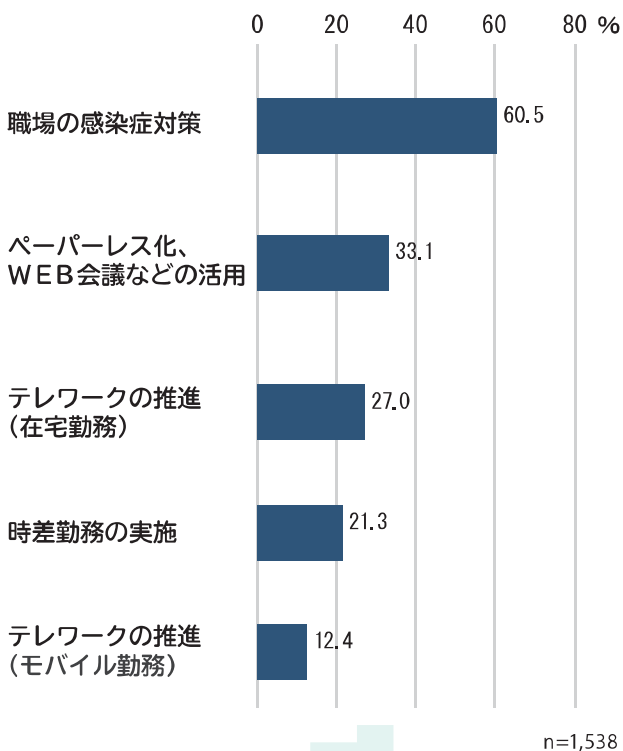


■ コロナ禍における働き方改革の取組状況

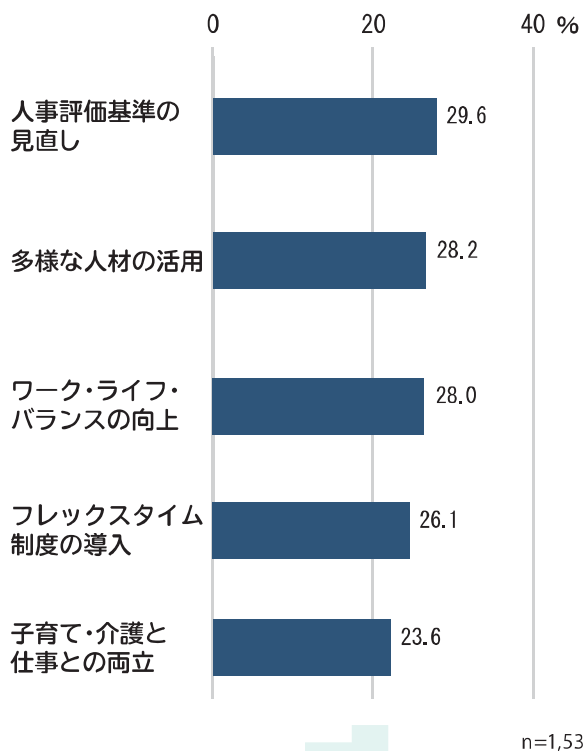
○ コロナ禍以後、「職場の感染症対策」、「ペーパーレス化・WEB会議などの活用」、「テレワークの推進(在宅勤務)」に取り組む企業等が多くなっています。

○ コロナ禍以後にテレワークなど多様な働き方が広がったこともあり、今後、「人事評価基準の見直し」や「多様な人材の活用」に取り組みたいと考える企業等が多くなっています。

コロナ禍以後に取り組んでおり、
今後も取り組みたいことは？(上位5項目)



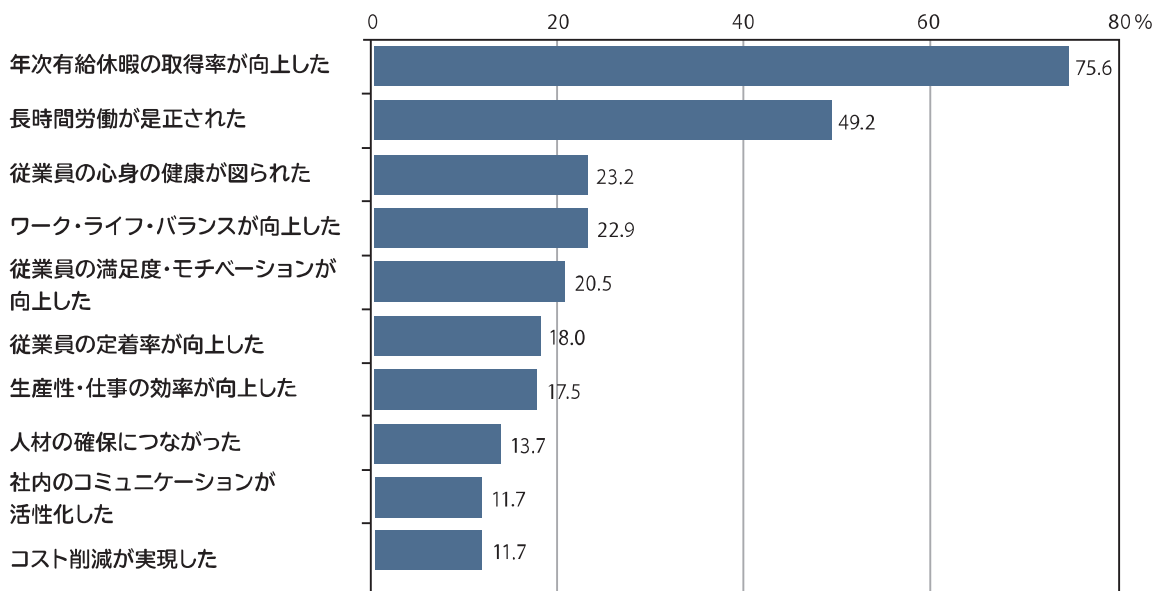
現在取り組んでいないが、
今後取り組みたいことは？(上位5項目)



働き方改革の取組による成果

- 7割を超える企業等が「年次有給休暇の取得率が向上した」と回答しています。このほかの成果としては、「長時間労働が是正された」、「従業員の心身の健康が図られた」、「ワーク・ライフ・バランスが向上した」などを挙げる企業等が多くなっています。

働き方改革の取組による主な成果は？【複数回答】（上位10項目）

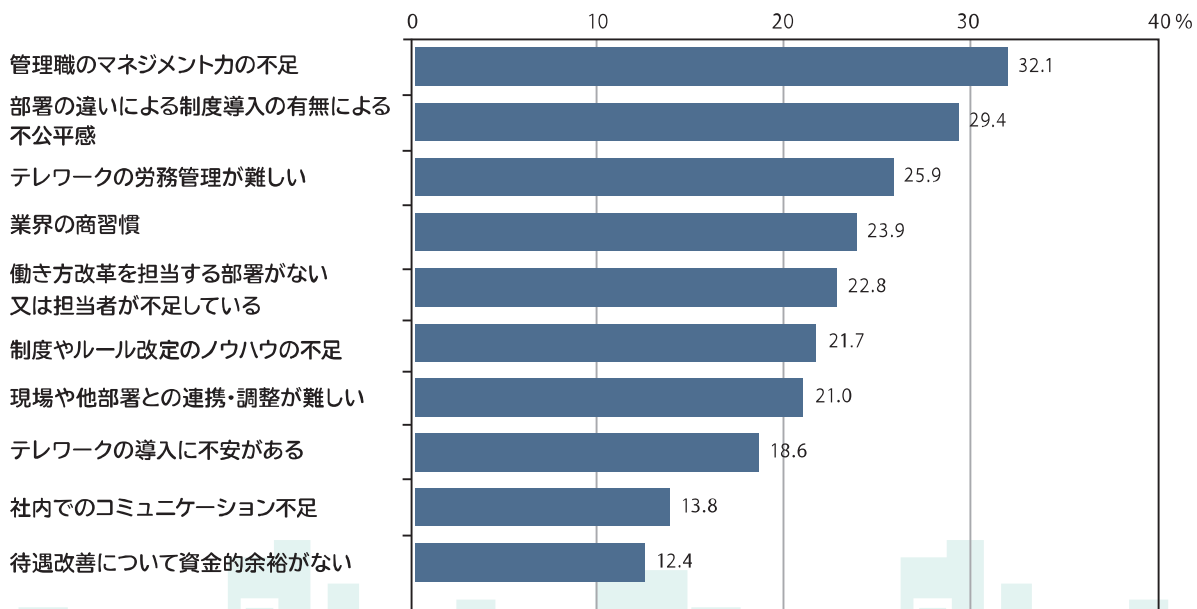


n=1,346

働き方改革を進める上での課題

- 「管理職のマネジメント力の不足」が最も高く、続いて「部署の違いによる制度導入の有無による不公平感」、「テレワークの労務管理が難しい」などとなっています。
- 働き方改革を進めるに当たっては、管理職のマネジメント力による役割が大きいと捉えていることが伺えます。また、社員の理解を得ながら取組を進めていくことが重要ですが、社内や社員間の調整が難しいと考える企業等も多い状況です。
- 「業界の商習慣」と回答した企業等もあり、業界全体で働き方改革に取り組むことが重要と考えられます。

働き方改革を進める上での課題は？【複数回答】（上位10項目）



n=1,538

3.働き方改革の実践例

i)社内のコミュニケーションの充実

Pick Up!



総合埠頭 株式会社

所在地 豊橋市 / 従業員 約40名 /
業種 運送業

三河港(明海埠頭)での港湾運送業(輸入自動車、石膏、飼料、バイオマスなど)、通関業、海運代理店業(各種申請代行)

働き方改革を進めるに当たっては、社内から消極的な意見もありましたが、コロナ禍の状況に対応するため、いい機会と捉えて積極的に取り組んでいます。



代表取締役社長
広浜 全洋氏

取組内容

01 設備投資と制度改正の両面による働き方改革の推進

当社では、クラウド型勤怠システムによる出退時間管理や、これまで時間と手間がかかっていた作業を簡素化・システム化しました。また、就業規則の改定を始め各種制度を見直し、制度改正と設備投資の両面から働き方改革に取り組みました。

当初は、システムによる残業申請などの手続きが面倒だとする社員もいましたが、慣れさえすれば手間が省けることなど、制度導入の趣旨を従業員に丁寧に説明することで理解を得ていきました。さらに、残業申請の意識付けを図り、労働時間の把握に努めています。



職場の様子(車両部)

Pick Up!



杉山重工 株式会社

所在地: 瀬戸市 従業員: 約60名
業種: 製造業
事業: 粉粒体を取り扱う機械装置やプラントの設計・製造・据付け

以前は、設計部門の長時間労働が慢性化しており、設計の精度不足や社内での納期遅れが頻発していました。そこで、これまで1人で各々の案件を担当していたのを複数人で携わるようにして負担を分散し、設計会議を通じて精度や進捗を相互に支え合う体制を整えました。

設計から製造、資材調達など全部門が集まる全体会議において、これまで以上に情報を共有し、コミュニケーション強化を図るとともに、毎週月曜日の朝礼において各部門で掲げている目標に対する進捗状況を発表し合うことで、各部署が仕事全体の進捗を意識するようになり、それに応じて調達部門も計画的に仕事を進めることができるようになりました。

また、時間外労働の削減に向けて製造部が自発的に始業前のミーティングを始めたことから、これが設計や資材の部門にも広がり、社内全体で働き方改革への機運が高まりました。



02 多様な働き方に向けた職場づくり

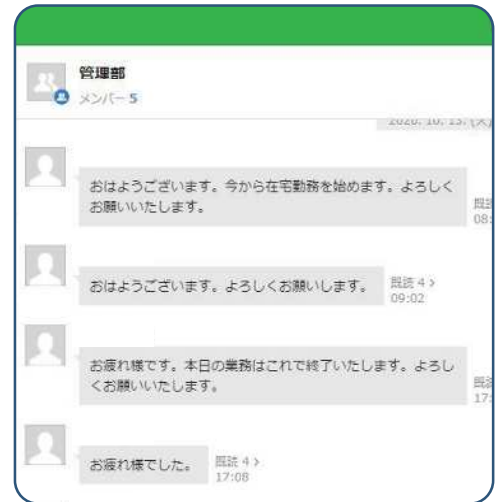


コロナ禍で事務的な仕事を担当している従業員のテレワークを導入しましたが、当初は自宅待機に近いものでした。そこで、パソコンの貸与やリモートデスクトップ接続のシステム導入などを行い、徐々に働ける環境を整えていきました。

テレワーク開始後は、社内でコミュニケーションアプリを利用して、安否確認の調査アンケートやカレンダーへのスケジュールの記載など、社員間のコミュニケーションの充実に努めています。

テレワークを導入する時には、社員から、「面倒」、「不平等（テレワークが不可能な仕事をする社員もいるため）」、「効率が落ちる」などの消極的な意見もありました。しかし、アプリによりコミュニケーションが取りやすくなったことに加え、時差出勤や休業制度の活用を促進することにより、社員の理解と満足を得られるようになりました。

今後は、電話・FAX・来客対応など、交代勤務により事務所で勤務する社員の負担を軽減するため、電子化などの対応を検討しています。

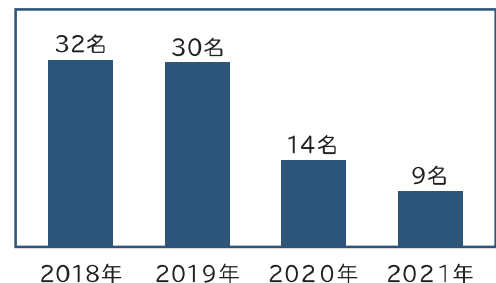


社内コミュニケーションアプリによる
始業報告

03 同一労働同一賃金への取組

同一労働同一賃金の取組を進めた結果、非正規社員の給与が最大で4割近く増えました。その結果、離職率が減少したことに加え、当日欠勤が減るなど、取組の効果が徐々に表れています。

また、夏冬の慰労会や季節ごとの慰労品配付、インフルエンザ接種費用の補助など、従業員の声を聞きながら福利厚生を拡充を図っています。



非正規社員の離職状況(推移)

Pick Up!



株式会社 名東水園

所在地: 長久手市 従業員: 約80名
業種: 小売業
事業: 魚類や爬虫類など水槽で飼育する
生き物のショップを展開



当社の働き方改革の取組は、経営者から総務担当者に特命的に委任されています。ただし、働き方改革を進めるに当たっては、管理職クラスの社員と総務担当者が綿密にコミュニケーションをとり、各部署や店舗の状況・課題・方針を丁寧に聞き出し、社員全員が納得できる最大公約数的な課題解決策や方針を打ち出すことを重視しています。

働き方改革を進める際、労務管理上の制度を整える以前に、世代間や部署間で遠慮なく話し合える環境をつくるのが不可欠だと考えています。社内コミュニケーション用のツールとしてSNSなども活用していますが、用途は連絡や情報共有に限定し、議論はオンラインではなく対面で行うルールにしています。こういったやりとりを重ね、皆が納得できる方針を共有することが重要です。

当社の経営者は「社員を褒める」というのが口癖になっています。お互いを称え合い、支え合う職場環境をつくっていくことも重要です。

ii)人事評価・モチベーション



株式会社 文創

所在地 名古屋市 / 従業員 約60名 /
業種 建設業

店舗、病院などの施設、ハウスメーカー、イベント会場、幅広い分野で内装の施工を行う。また、カーテンやインテリアの提案を行う専門部署もあり。

「腕一本の職人の世界」のイメージが強かった室内装飾業界で、正社員として安定した立場を保障しつつ、一人前になるまでの修行プロセスを明確にするとともに、その後の独立や技術向上まで支援して、仕事に打ち込める環境を整えています。



代表取締役
小西 一隆 氏

🌀 取組内容

01 安定した待遇の確約

技能職の高齢化が進む中、若い職人をどう確保し、育成していくかは大きな課題でした。特に、親御さんにとっては、わが子が職人の世界に飛び込むことに若干の抵抗を持っていました。

10年ほど前、社員として安定した雇用・収入を保障し、「職人」のイメージを払しょくし、カリキュラムに沿って育成を行う制度を導入しました。

最近では指導する側の若返りが進み、師弟関係の年齢差が縮まったことで、修行に対する取り組みやすさや意欲が高まっているように感じます。



社員研修の様子（天井クロス貼り）



社会福祉法人 ひまわり福祉会

所在地: 尾張旭市 従業員: 約250名
業種: 医療・福祉サービス業
事業: 障害者福祉に係る入所支援、生活介護、グループホーム、相談支援、就業・生活支援センター事業等

福祉介護業界は、いわゆる3K(きつい、汚い、給料が安い)職場として慢性的に人手が不足しており、当法人でも人材の確保に苦労していました。

人材確保のためには、職場環境を良くすることが重要と考え、愛知労働局が実施していた「AICHI WISH」や、愛知県「ファミリー・フレンドリー企業」、名古屋市「ワーク・ライフ・バランス推進企業」の認証を取得し、積極的に働き方改革を進めました。夜勤などの場合には、次の日が公休日になるようシフトを編成し、身体的な負担の軽減を図るようにしました。直近では、新型コロナウイルスの影響で、感染症対策が大変重要となっているため、十分な感染防止対策をしています。また、転職者が多い業界であるため、前職での経験もしっかり評価して待遇を決めるようにしています。



こうした地道な取組を経て、現在では離職率もかなり下がっており、安定的に人材を確保することができるようになっています。

02 一人前になることの「見える化」



当社では、一人前になった証として現場で活躍できるよう、男性には「JAK'S」、女性には「W(double)」という称号を与える制度を整え、平成29年には商標登録をしてブランド化を図りました。

これらは概ね5～6年で取得できますが、新人技能社員にとっては、目指す目標が明確になり、修行を前向きに捉え、精進することができるようになりました。



「JAK'S」「W(double)」のロゴ

03 職人としてのキャリア形成の環境づくり

「JAK'S」や「W(double)」の認定後、社内に残るか、独立して協力業者となるかを選択できます。

社内に残る場合には、役職者として人材育成に携わることになりますし、独立する場合には税理士による講習など学ぶ場を提供し、準備を支援します。

いずれの場合でも、若い技能社員のお手本となってもらいます。

また、会社で所有するトレーニング用住宅での技術向上に取り組むなど、生涯職人として腕を磨く環境を提供しています。



トレーニング用住宅での技能の伝承

Pick Up!



大津鉄工 株式会社

所在地：弥富市 従業員：約170名

業種：製造業

事業：建物の基礎部分に使われるアンカーボルトや建築用のボルトやネジ製品の製造・販売・工事

企業の発展に人材の力は不可欠であり、人材の質の低下は企業力の低下につながります。守るべきは社員の健康であり、伸ばすべきは社員の能力であると考えています。

働き方改革の取組は、残業を減らすだけでは、結果として社員の技術向上の機会損失やモチベーションの停滞につながりかねません。そこで、3年程前に人事評価制度を導入し、各部署で6段階の等級と各等級を満たす要件(全社的要件、部署別要件)を設定しました。これにより、会社が社員に求めるレベルを明確にするとともに、成果を出して要件を満たした社員に対して等級の昇格と基本給や賞与等への反映を行い、モチベーションの向上を図りました。

各社員に目標と達成感を持たせることが大切であり、作業時間の短縮について上司と共に考え、成果が出れば、成功体験として社員の自信・達成感につながります。また、上司にとっても、努力する部下をサポートすることでマネジメント能力の向上につながっています。



iii)管理職のマネジメント力の向上



株式会社 マウンテック

所在地 津島市 / 従業員 約35名 /
業種 製造業

配電盤（キュービクル）などの製造に伴う
製缶板金作業、溶接及び板金プレス加工、
板金加工及び製缶板金加工、屋外・屋内用
装飾品の設計施工

配電盤の製造中心から、溶接や板金などの加工技術を活かした新事業に展開することで、仕事に繁閑の差がなくなり、残業も減るなど、社員が働き続けやすい会社へと変革しました。



代表取締役
山田 剛士氏

② 取組内容

01 会社の将来を見据え、経営と働き方改革を両立

私は家業を継ぐため、専務として当社に入りました。その頃は、長引く不況のあおりを受け、経営的に厳しい時期でもありました。こうした状況を打破するため、様々な勉強会等に出向き、社内にいるだけでは得られない情報を収集し、多くの貴重な経験をさせていただきました。

並行して、社内で中堅社員との勉強会を立ち上げ、書籍の読み合わせや、ディスカッションを通して会社の将来についての方向性などの擦り合わせを行い、現在では、その頃のメンバーが管理職になり、当社を支えています。

社長就任後は、毎年1回だった全社員との面談を3回に増やし、一人ひとりが望む働き方や人生設計について丁寧に話を聞き、寄り添った経営を心掛けています。

また、社員の有給休暇の取得を促進するため、社長自らが休暇を取りやすい雰囲気づくりに努めています。



工場での製品製造

Pick Up!



株式会社 流通システム中部

所在地: 大口町 従業員: 約12名
業種: 運輸業
事業: 食品を中心とした物流サービス

長距離の定期運送が売上の約7割を占めていた当社では、ドライバーの拘束時間が長く、身体的な負担も大きかったため、社長が仕事の種類を変えていくことを決断し、経営の軸足を近距離運送に移して社員の労働時間を抑えました。

方針転換をしてすぐ、新型コロナウイルス感染症の影響で予定していた大きな仕事を受注直前で取り止めになるなど大変な状況にありましたが、周囲の支えもあって持ち直すことができました。

物流業界も2024年から時間外労働の上限規制が適用されるため、働き方改革の取組は重要だと思います。



02 新規開拓による利益構造の転換

社長就任当時は、先代から受け継いだ配電盤関連の売上が70%以上を占めていました。安定した売上が見込める半面、年末や年度末に発注が偏ってしまい、全社を挙げて長時間の残業をせざるを得ない状況が常態化していました。

経営的には大きな判断でしたが、閑散期にも安定的な仕事が確保できるよう、これまで培ってきた技術やノウハウを活かし、建築板金やモニュメントの制作など新たな分野の開拓に乗り出しました。

新規開拓に着手した当初は、様々な問題が起きましたが、それをチャンスと捉え、情報収集や試行錯誤を繰り返し、丁寧に問題を解決することで、成功体験が積み重なり、自信へとつながることでまた新しいチャレンジへと続く、好循環が生まれています。



新規開拓事業として制作したモニュメント

03 新たな人材の確保と技術伝承による持続的な発展

ものづくりを生業にする当社にとって、新たな人材の確保と積み重ねたノウハウの伝承は大きな課題です。

時間外勤務の削減と有給休暇の取得促進により、ベテランの技術社員から「これくらいの働き方なら、もう少し現役を続けられる」という声を聴くようになりました。働きやすい職場にすることで、当社に興味を示す若い人材も増えつつあります。

また、中高年の社員と就職したての若い社員をペアで配置し、中高年の社員が図面からは読み取れない顧客ニーズや作業のコツを伝えています。若い社員が慣れてきた頃、教える側の社員を配置転換して企業の品質確保のためのバックアップをしてもらい、作業は若い社員に任せ、責任感を持って仕事に取り組んでもらっています。

失敗しないと人材は育たないので、それぞれの社員に応じた指導を行い、企業としての持続的な発展を目指しています。



技術の伝承

Pick Up!



アルプススチール 株式会社

所在地: 名古屋市 従業員: 約175名
業種: 製造業
事業: オフィス家具の開発・設計・製造



当社は、行政が実施する専門家派遣制度やセミナーへの参加を契機に、トップダウンで働き方改革に取り組むこととなりました。

まずは有給休暇の取得を促進するため、製造部門の多能工化を進めるとともに、これまで縦制的に配属されていた社員の部署横断的な人事異動を進め、社員一人ひとりの仕事を「誰かがわかる」、「できる状態」をつくり属人化の解消に取り組みました。

また、働き方改革への取組の切り口として各行政機関の認定・認証制度を取得してきました。認定・認証の更新に合わせて評価項目をチェックし、働き方改革や職場環境改善の取組を更に促進しています。

iv)多様な働き方による生産性の向上



株式会社 エーピーシー

所在地 安城市 / 従業員 約60名 /
業種 製造業

自動車用プラスチック製外装部品の製造、とりわけ異形押出成形モールの加工に特化した事業を展開

社長の世代交代を契機に経営方針を転換し、ダイバーシティ経営と多能工化により、高品質な製造と持続可能な働き方を実現しています。



代表取締役社長
安藤 寛高氏

取組内容

01 未来を見据えた経営方針

会社独自のSDGs推進キャラクター

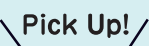


6年前、経営を引き継いだ頃、当社は典型的な家族経営の町工場で、「慢性的な人材不足」⇒「従業員が定着しないことに起因する品質低下」⇒「それらの課題を場当たりに補うことで起きる利益損失」が常態化していました。

そこで、社内に第三者的な組織である経営企画・ダイバーシティ推進室を設置し、意見を取り入れながら会社のビジョンを検討・発信し、「ダイバーシティ、多能工化、休みやすい職場」の3つのバリューを打ち立てました。

また、当社の持続的な発展を見据えた特命チームを立ち上げて、「社員の多様性を尊重」⇒「多能工化で働きやすい職場環境の実現」⇒「CO₂フリー電力(再エネ)導入」を基本スキームとするSDGsを推進しています。

令和元年度には「新・ダイバーシティ経営企業100選」として経済産業大臣表彰、令和3年には「愛知県SDGs登録制度」への登録など、先進的な取組事例として紹介されることが増えました。



株式会社 タイセイ

所在地: 名古屋市 従業員: 約200名 業種: 卸売業、小売業
事業: 電線や電気部品関係の商社として創業、現在ではワイヤーハーネス製造や光ファイバー加工等も

当社には、以前から会社は従業員「みんなの会社」という経営者の考えが浸透し、社員を大切にする社風が確立していました。

時間外労働の削減と併せて多様な働き方を支援する制度の整備を進め、2021年4月から、育児等の理由によらず誰もが時短勤務ができる制度を導入し、家庭と仕事のバランスを取りたい社員のニーズに応えています。

また、多様な働き方を下支えするためのジョブローテーション制度を導入し、営業職以外も部署を横断する人事異動を行ったところ、業務改善提案や新たな問題提起が活発となる効果がみられ、時間外労働の削減にも繋がりました。





02 多様な人材が働きやすい職場づくり

当社では、社員の働きやすい環境づくりが製品の顧客満足度の向上につながると考えており、そのために、女性活躍を中心としたダイバーシティ経営を進めてきました。現在、女性比率約8割、外国籍従業員比率約4割と様々な社員が働いています。

また、社員一人ひとりのワークライフバランスの向上が不可欠であると考え、毎週金曜日は定時退社とし、令和4年からは誕生日休暇を試行的に導入するなど、社員のモチベーション向上を図っています。

普段から一人ひとりの休日出勤への意向を把握し、顧客からの急な注文に応じるため休日出勤が必要になった場合、従業員の希望に沿って対応しています。



多様な社員が働く職場

03 多能工化を推進する人事評価制度

当社では、従業員の多能工化を進めることで、バックアップ要因が確保でき、時間外勤務の平準化や有給休暇を取得しやすい環境が整っています。

特に3年前に導入した人事評価システムでは、熟練度による評価が難しい各工程においては、対応できる作業の種類を重視し、多能工化を実現できた社員について昇給や賞与に反映されるようにしています。

多能工化を進めることは、社員の作業レベルが相互に分かり、各工程における品質の確保・向上にもつながっており、不良品の発生を極限まで抑えることができ、取引先から「推し工場」と評価されるなど、「職場環境の向上」⇒「人材の定着」⇒「品質の向上」⇒「収益の増加」といった好循環が生まれています。



多能工化を重視する職場

Pick Up!



イー・バレイ 株式会社

所在地: 名古屋市 従業員: 約105名 業種: 学術研究、専門・技術サービス業
事業: 機械設計、電気・電子設計、ソフトウェア開発等の技術支援など

当社では、コロナ禍に伴う出勤率抑制を実現するため、テレワークが一気に推進されました。それに加え、配偶者の転勤に帯同する管理部門の社員が働き続けられるよう、社内での各種書類の電子化が浸透しました。

多様な働き方ができるようになり、社員は通勤のストレス低減や時間の有効活用が可能になり、企業としてもコスト削減につながっています。



V)各業界からのメッセージ

働き方改革の取組に関する各業界の声を紹介します。

建設業



- ◆ 働き方改革は、経営者や管理職の意識をいかに変えるかが重要です。「社員が一番」という考えを共有・実践・発信することで働き方改革の取組は進むと思います。
- ◆ 企業における問題をぼやかすと、改善することも成果を出すこともできません。恐れることなく問題を明確にすることから始めるべきであると思います。
- ◆ 人材不足は、どの業界、どの会社でも今後の共通課題です。これを解消するためには、働き方改革による職場環境の整備・改善の取組は必須です。また、求人活動については、ハローワークだけでなく、様々なチャンネルを活用する必要があると考え、自社のホームページを若者向けにしたり、ガテン系求人サイトと契約したりして、若い人材の採用と育成に力を入れています。

製造業



- ◆ 大企業が働き方改革の取組を進めると、下請企業は一時的に生産量が落ち込むなどの影響を受けますが、一方でこうした状況をビジネスチャンスと捉え、新たな分野に進出することも重要です。
- ◆ 働き方改革を進め、企業イメージを打ち出すことで若い就職希望者が増え、より良い人材を確保することができました。人材を確保できると社員に余裕ができ、仕事への意識や生産性が高まるといった好循環が生まれます。
- ◆ 業界の風習として受注から納品までの期間が非常に短く、急な注文に対応するために製造部門に負担がかかっていたため、取引先に発注時期を見直すよう働きかけました。
- ◆ 勤怠管理や社内コミュニケーションに関するシステム導入は、社員の働き方を「見える化」するので効果的であり、ぜひ導入すべきであると思います。また、顧問の社会保険労務士が主催する労務担当者向けの勉強会に参加し、当社以外の働き方改革の取組についての情報収集や意見交換を行っています。
- ◆ 取引先であるスーパーマーケットや食料品店が、当社の社員に配慮して、商談や打合せの日程を平日にしてくれるなど、社会全体として働き方改革への理解が浸透しているように感じます。
- ◆ 中小企業であっても大企業と同様の意識を持って、経営陣の明確な方針のもとで働き方改革に取り組むことが重要であると考えます。
- ◆ 製造設備関係の業界は繁忙期と閑散期の波が激しいため、概して勤務時間をコントロールすることが難しいと感じています。

運輸業

- ◆ 物流業界では、ドライバーの負担軽減を重視する当社と取引先との契約条件の交渉にはいつも苦勞しています。物流業界は2024年問題(自動車運転業務の時間外労働の上限規制が開始)を見据えた取組が課題となっていますが、人材不足を克服するためにも働き方改革の取組は必要性が高まっています。

観光・飲食サービス業



- ◆ コロナ禍で売上は深刻な打撃を受けました。しかし、その中でも働き方改革に取り組んだことで、我々にとって最も大切な「お客様に向き合える時間」を増やし、お客様に寄り添ったサービスを提供することができました。
- ◆ 新型コロナウイルスの感染拡大に伴って休館をしたり、Go To トラベルキャンペーンで急に利用客が増えたりと、ホテル経営は大変ではありますが、一人の社員がフロントやレストランサービス、調理補助など様々な仕事をこなすことができるようにして、頑張っています。
- ◆ 観光業界にとって、もてなし力の源泉は人材です。社員に対して魅力的な待遇を提供することが、お客様への積極的なサービスにつながり、ホテル・旅館の評判に返ってきます。この繰り返しこそが、観光施設の持続可能性を高めるのではないのでしょうか。

卸売業・小売業



- ◆ 同業者で構成するリモート勉強会を開催し、働き方改革関連法の周知や働き方改革の取組に当たっての課題の共有を行ったところ、改善に向けたアイデアが出るなど、とても有意義な機会になりました。
- ◆ 良い人材を確保し、会社を存続させたいのであれば、働き方改革に真剣に向き合い、取り組まないといけなと思います。
- ◆ 社員が互いに称え合い、支え合う職場環境づくりに力を入れています。優秀な人材が同じ業界の複数社で就職先を迷っている時、働き方改革を進めている当社を選んでもらえる取組の成果を感じます。

その他サービス業



- ◆ 福祉業界では人材が経営資源なので、社員同士が仲良く気持ちよく働ける環境をつくり、継続して働けるようにすることが重要です。働き方改革の取組はそれほど難しいことではないので、ぜひ取り組むべきであると思います。
- ◆ 顧問の社会保険労務士がいますが、働き方改革を進めるに当たっては、まずは自分たちの職場の課題をきちんと整理し、何を指すのか方針を決めて相談することが重要であると思います。
- ◆ 試行的かつ限定的に始めたテレワークがコロナ禍の影響で社内に浸透したという印象があります。一方で、社員一人ひとりにパソコンを配備するなどコストがかかりますし、オフィススペースの効率化にまでは至っていません。

- ◆ 現場の作業員の中には、休日よりも時間外勤務手当の支給を望む者もおり、時間外労働を厳しく抑えることはモチベーションの低下につながるので、対応に苦勞しています。



4. 行政支援ア・ラ・カルト



愛知県内には様々な相談窓口があります！

■ 愛知県の労働相談窓口

あいち労働総合支援フロア 労働相談コーナー	052-589-1405
相談時間:月～金9:30～18:00 土10:00～17:00(祝日・年末年始を除く) ※弁護士相談も実施しています(事前予約制)	
東三河総局企画調整部産業労働課	0532-55-6010
新城設楽振興事務所山村振興課	0536-23-6104
尾張県民事務所産業労働課	052-961-8070
海部県民事務所産業労働課	0567-24-6104
知多県民事務所産業労働課	0569-22-4300
西三河県民事務所産業労働課	0564-26-6100
同上 豊田庁舎 豊田加茂産業労働・山村振興グループ	0565-32-6119
相談時間:月～金9:00～17:30(祝日・年末年始を除く)	

■ あいちテレワークサポートセンター

名古屋市中村区名駅3丁目21-7 名古屋三交ビル2階
ツドイコ名駅東カンファレンスセンター内
URL:<https://www.aichi-telework.pref.aichi.jp/>

TEL:052-581-0510

利用時間:月～金9:00～17:00(祝日・年末年始(12/29～1/3)を除く)



- テレワークの導入に関する相談対応、機器操作体験、情報発信等をワンストップで実施する拠点です。
- アフターコロナの働き方改革としてテレワークの継続や活用が一層求められており、こうした支援を行っています。

■ あいちテレワーク・モデルオフィス

名古屋市中村区名駅3丁目21-7 名古屋三交ビル2階
ツドイコ名駅東カンファレンスセンター内
URL:<https://www.aichi-telework.pref.aichi.jp/model-office/>

TEL:052-526-0410

利用時間:月～金9:00～18:00(祝日・年末年始(12/29～1/3)を除く)



- 県内中小企業で働く方等を対象に、テレワーク環境を無料で提供するとともに、ICT(情報通信技術)機器等に関する相談に対応します。
- あいちテレワークサポートセンターと連携して、テレワークの導入や定着を支援しています。

■ あいち労働総合支援フロア

名古屋市中村区名駅4丁目4-38 ウィンクあいち(愛知県産業労働センター)17階

URL:<http://rodoshien-aichi.jp/>

利用時間:月~金9:30~18:00、土10:00~17:00(祝日・年末年始を除く)



- あいち労働総合支援フロアは、労働・就業に関するサービスの拠点として、産業労働情報コーナー(図書コーナー)、職業適性相談コーナー、労働相談コーナー及び就労支援コーナーを設けて、労働・就業に関する幅広い最新情報の提供や様々な相談にお応えしています。

■ 愛知働き方改革推進支援センター

名古屋市千種区千種通7-25-1サンライズ千種3階(タスクール内)

URL:<https://task-work.com/aichi/>

TEL:0120-006-802 利用時間:月~金9:00~17:00(祝日・年末年始を除く)



- 就業規則の作成・変更や助成金の活用など、自社の働き方改革の推進に取り組む事業主を支援します。

※2022年度以降変更になる可能性があります。

■ 働き方・休み方改善ポータルサイト(厚生労働省)

URL:<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



- 働き方・休み方改善ポータルサイトでは、企業・社員の方が「働き方・休み方改善指標」を活用して自己診断をしたり、企業の取組事例や働き方・休み方に関する資料を確認することができます。

認定制度へ登録しましょう!

働き方改革は、少しずつでも、具体的に始めることで成果が出ます。愛知県では、認定制度により企業の取組が一般の方に届くよう支援をしています。

■ 愛知県ファミリー・フレンドリー企業



ファミフレネットあいち

URL:<https://famifure.pref.aichi.jp/>



- ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む企業を奨励し、その取組を広く紹介するための登録制度です。
- 企業のイメージアップ、人材確保につながるほか、優れた取組を実施している企業を知事が表彰する制度もあります。

■ あいち女性輝きカンパニー認証制度



あいち女性輝きカンパニー認証制度

URL:<https://aichi.jyokatsu.jp/advance/authentication.html>



- 女性の活躍促進に向け、トップの意識表明や採用拡大、職域拡大、育成、管理職登用のほか、ワーク・ライフ・バランスの推進や働きながら育児・介護ができる環境づくりなどの取組を行っている企業等を「あいち女性輝きカンパニー」として県が認証することにより、働く場における女性の「定着」と「活躍」の拡大を図ります。

5.働き方改革関連法のおさらい



働き方改革の実現に向けて、働き方改革関連法が順次施行されました。企業の実態を踏まえ、今一度、内容の確認をしましょう！

項目	概要	施行日	
		大企業	中小企業
時間外労働の上限規制 (労働基準法)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 時間外労働の上限：原則月45時間、年360時間 ○ 特別条項付き協定を締結した場合、年720時間以内、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定、月45時間を上回る回数は年6回まで 	2019.4.1	2020.4.1
上限規制の5年間適用猶予の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ○ 建設事業、自動車運転の業務、医師、鹿児島県及び沖縄県の砂糖製造業 	2024.4.1 [2024.3.31まで] 5年間適用猶予	
使用者の時季指定による年次有給休暇 (労働基準法)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者に対して、毎年、時季を指定して5日の年次有給休暇を取得させることを使用者に義務付け 	2019.4.1	
高度プロフェッショナル制度の創設 (労働基準法)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 年収1,075万円以上の特定高度専門業務従事者に対する労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする ※ 年間104日以上の子休日確保等、健康・福祉確保措置等を講じる 	2019.4.1	
フレックスタイム制の拡充 (労働基準法)	<ul style="list-style-type: none"> ○ フレックスタイム制の清算期間の上限を1か月から3か月に延長 	2019.4.1	
長時間労働者の医師による面接指導制度の拡充 (労働安全衛生法)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 医師の面接指導が必要な労働者の労働時間の要件が月100時間から月80時間に拡大 	2019.4.1	
労働時間の状況の把握義務 (労働安全衛生法)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業者の労働時間の状況の把握義務 ※ 把握方法として客観的な方法その他適切な方法とする(管理監督者を含むすべての労働者) 	2019.4.1	
月60時間超の時間外労働の割増賃金率引上げ (労働基準法)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 中小企業における月60時間超の時間外労働に係る割増賃金率を50%以上とする 	—	2023.4.1
勤務間インターバル制度の導入促進 (労働時間等設定改善法)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息確保に努める(努力義務) 	2019.4.1	
同一労働同一賃金	(パートタイム・有期雇用労働法)	<ul style="list-style-type: none"> ○ パートタイム労働者・有期雇用労働者と同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇差の解消 	
	(労働者派遣法)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 派遣先の労働者との均等・均衡待遇 ○ 一定要件を満たす労使協定による待遇確保 	

6.「多様で柔軟な働き方の実現」に向けた制度改正

★育児・介護休業法が改正されます！

少子高齢化に伴う労働力人口の減少下において、出産・育児・介護による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等が両立できるよう、2022年4月から「育児・介護休業法」が順次改正されます。



【改正の内容】

施行日：2022.4.1

○育児休業を取得しやすい雇用環境整備、個別の周知と意向確認

- ・育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
- ・妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。

○有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

- ・有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。
- ・労使協定を締結した場合には、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。

施行日：2022.10.1

○男性の育児休業取得促進のための出生時育児休業[産後パパ育休]の創設

- ・子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設
- ・休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。
※現行の育児休業(1か月前)よりも短縮
- ・分割して取得できる回数は、2回とする。
- ・労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。

○育児休業の分割取得等

- ・育児休業(上記の休業を除く)について、分割して2回まで取得することを可能とする。
- ・1歳以降に延長して育児休業を取得する場合の休業開始日の柔軟化

施行日：2023.4.1

○育児休業の取得の状況の公表の義務付け

- ・常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。

★社会保険の適用が拡大されます！

2022年10月から、パート・アルバイト(短時間労働者)の社会保険(健康保険・厚生年金保険)の適用が拡大されます。

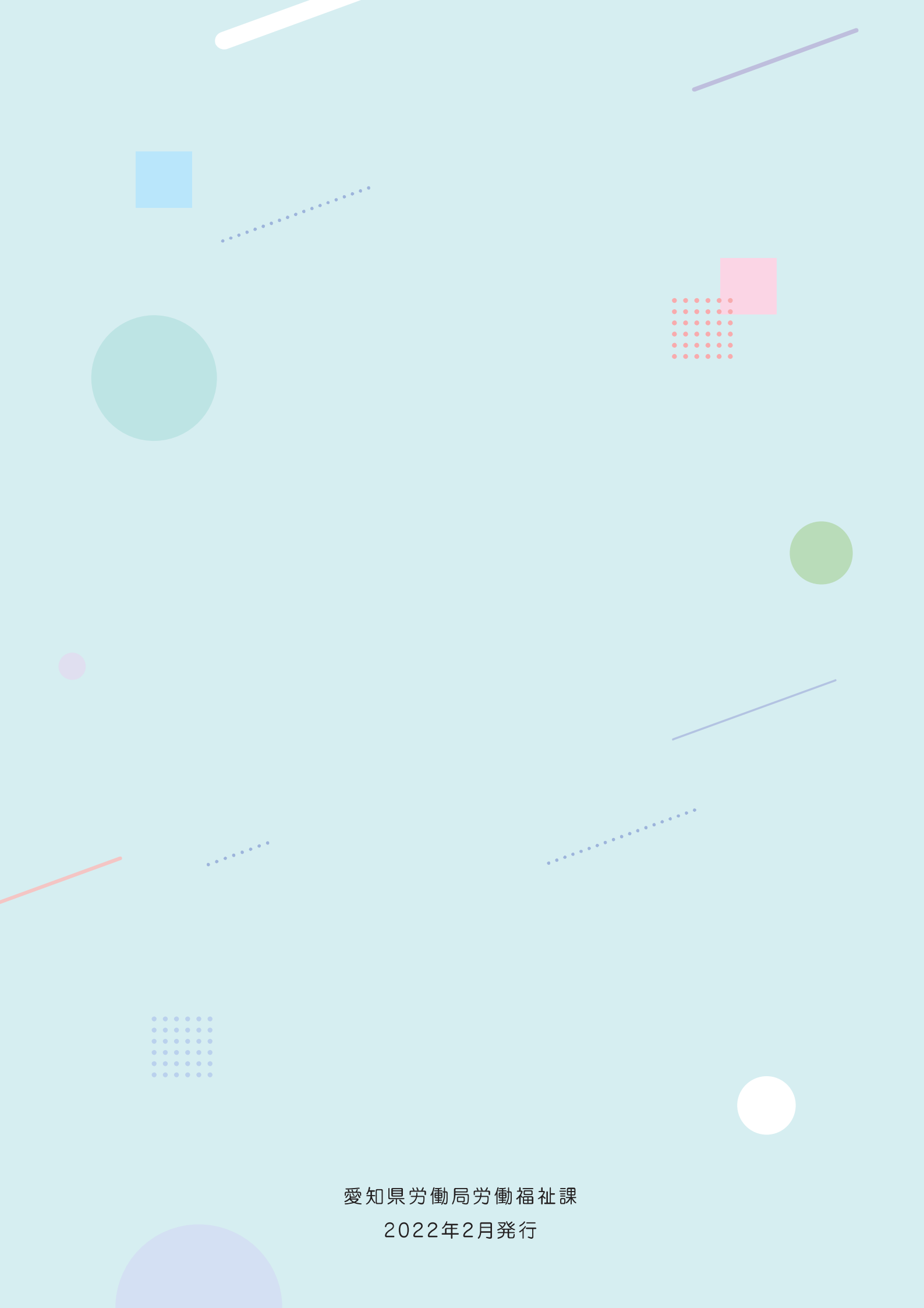
【改正の内容】

パート・アルバイト(短時間労働者)について、社会保険(健康保険・厚生年金保険)の適用対象とすべき事業所の企業規模要件(現行、従業員数501人以上)が段階的に引き下げられ、2022(令和4)年10月からは101人以上の規模に、2024(令和6)年10月からは51人以上の規模となります。

また、加入対象となるパート・アルバイト(短時間労働者)は、2022(令和4)年10月から右記の要件を全て満たす方となります。



- ①週の所定労働時間が20時間以上
- ②月額賃金が88,000円以上
- ③2か月を超える雇用の見込みがある
- ④学生ではない



愛知県労働局労働福祉課

2022年2月発行