

令和2年度 働き方改革アドバイザー・ブラッシュアップ事業  
活 動 報 告 書

この報告書は、令和2年度に「働き方改革アドバイザー・ブラッシュアップ事業」で活動いただいたアドバイザーの方々の活動報告を掲載しています。

公益財団法人 愛知県労働協会  
働き方改革アドバイザー・ブラッシュアップ事業 活動報告書

令和 2 年 9 月 1 1 日

アドバイザー 氏名	有 田 恵 子		
活動先	A 社（業種：部品製造・研磨作業など）32名		
活動期間	令和 2 年 7 月 2 7 日 から 令和 2 年 9 月 1 0 日 まで	訪問回数	3 回
活動先からの 要望 (助言を希望する 課題、期待する 研修内容)	<p>①コロナの影響による休業が続くことが避けられない中、有給休暇付与 5 日義務化の運用について教えてほしい。</p> <p>②従来のように生産量が安定しない中、時間外労働と法定外休日労働の合計時間数で、年間 6 回を限定し特別条項の 1 か月の時間外労働時間数上限時間数を超えない働き方を指導してほしい。</p>		
具体的な提案 活動内容	<p>①コロナの影響により、生産量が極端に落ちる月は 80% 減少となり、雇用調整助成金申請をして休業手当の補てんをしている中、出勤日は生産に従事してもらっている。</p> <p>有給休暇付与 5 日義務化は会社のやるべき義務であり、休業日の中から 5 日間を労働日として有給休暇を付与する必要がある。この日の雇用調整助成金申請は申請出来ないことを説明。</p> <p>②働き方改革を推し進める目的は、労働者を保護するためと同時に、労働法を使って生産性を上げ、企業を活性化させるところにあると説明。</p> <p>◆時間外労働と法定外休日労働の法的規制をすることで、従来の人海戦術だった考え方から脱却して、時間当たりの効率や生産性が低ければ残業代が膨らむことを強く意識出来るきっかけになったはず。</p> <p>法律改正が後押しとなって、会社が従業員に体質改善を呼びかけるタイミングとして頂きたい。</p> <p>コロナ禍の中、社会の動きが時間当たりの効率や生産性を追求する方向へ加速している。</p> <p>◆令和 2 年度の最低賃金はコロナの影響で上昇が抑えられたものの長期的に見れば、全国平均 1000 円を目指している途上である。</p> <p>人材を投入してきたところが設備投資することで自動化・機械化へ移行できれば、国際競争力も高められる可能性がある。</p> <p>従来では到底交渉できない、発注者ファーストで、受注者負担を強いることが当たり前だったグレーゾーンの交渉を、堂々と交渉して言える体制づくりに変えることが重要。</p>		

<p>活動後の 活動先の反応 ・アドバイザー の所感</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法令遵守を優先したうえで、雇用調整助成金等の申請が可能であることを理解できた。</li> <li>・納期ありきの人材を投与することが当たり前だった意識が、生産性という意識へ舵を取った様子。 高品質で低価格の期待に応えるのではなく、高品質ならば高価格での交渉が出来る技術力をアピールした交渉をする意識が芽生えた。 引き続き、技術力・対応力の研鑽が求められる。</li> </ul>
<p>今後の見通し</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・技術力・対応力の向上とともに、法令遵守の意識が高まった。 法律を軽んじていたところがあったが、法律を守った上で、恩恵を受けることが出来る理解が進んだ。 物事を判断する時に、原則である法律はどのように規定しているのかを確認していくことが期待できる。</li> <li>・毎月の時間外労働・休日労働時間数を把握し、労働時間の上限を守る方向へ徹底していくと思う。</li> </ul>

公益財団法人 愛知県労働協会  
働き方改革アドバイザー・ブラッシュアップ事業 活動報告書

令和 2 年 1 2 月 2 2 日

アドバイザー 氏名	有 田 恵 子		
活動先	B 社（業種：自動車部品製造作業など）28名		
活動期間	令和 2 年 1 0 月 1 日 から 令和 2 年 1 1 月 3 0 日 まで	訪問回数	3 回
活動先からの 要望 (助言を希望する 課題、期待する 研修内容)	<p>①コロナの影響による休業が続き、生産量が安定しない中、時間外労働と法定外休日労働の合計時間数で、年間 6 回を限定し特別条項の 1 か月の時間外労働時間数上限時間数を超えない働き方を指導してほしい。</p> <p>②時間外労働、休日労働ありきの考え方から脱却し、効率よい働き方とは何かを確認し、実践していくきっかけづくりを提案してほしい。</p>		
具体的な提案 活動内容	<p>①コロナの影響により、生産量が極端に落ちる月もあり、雇用調整助成金申請をして休業手当の補てんをしている中、出勤日は生産に従事してもらっている。</p> <p>得意先からの要望で業務量が大幅に集中することもあり、働き方改革の法令に沿った運用も注意する必要がある。</p> <p>働き方改革法令で求めていることは、年間 7 2 0 時間の上限の遵守、2 ヶ月から 6 か月の平均で 8 0 時間以下とすること等を、具体的事例を交えて解説、指導した。</p> <p>②働き方改革を推し進める目的は、労働者を保護するためと同時に、生産性を上げ、企業を活性化させるところにあると説明。</p> <p>◆従来の人材を投入する対応策から脱却し、業務の流れや方法等全体を見直すことで、業務効率化を図るキッカケにさせることだと説明した。法律改正に対応する仕組みを作るために、従業員に効率化を呼びかけるタイミングとして頂きたい。</p> <p>コロナ禍の中、社会の動きが時間当たりの効率や生産性を追求する方向へ更に加速していくはずと説明し、思いつく限りの努力・実践を呼びかけた。</p> <p>◆世界が電気自動車へ移行しようとする中、部品製造・加工という、マイナーな業界になっているが、会社の存在意義を再度確認し、従業員の意識を高めることは大変重要だと説明した。</p>		

<p>活動後の 活動先の反応 ・アドバイザー の所感</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法令遵守を優先したうえで、雇用調整助成金等の申請が可能であることが理解できた。</li> <li>・納期を優先するあまり、人材を投与することが当たり前だった意識が、費用対効果の意識が強くなった。</li> </ul> <p>引き続き、技術力・対応力の研鑽が求められる。</p>
<p>今後の見通し</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・技術力・対応力の意識向上とともに、法令遵守の意識が高まった。法律より、まずは生産重視の思考から脱却し、法令遵守の上にも会社の利益を追求できる考え方へ鍵を取れたように感じる。</li> <li>・毎月の時間外労働・休日労働時間数を把握し、労働時間の上限を守る方向へ徹底していくと思う。</li> </ul>

公益財団法人 愛知県労働協会  
働き方改革アドバイザー・ブラッシュアップ事業 活動報告書

令和 3 年 3 月 1 8 日

アドバイザー 氏名	新 美 智 美		
活動先	A 社（業種：システムインテグレータ、従業員数 約1,200名）		
活動期間	2020年 4月 日 から 現在に至る	訪問回数	6 回
活動先からの 要望 (助言を希望する 課題、期待する 研修内容)	ハラスメントの懲戒事案があったことをきっかけに、会社としてのハラスメント対策を全面的に見直したいのでサポートをお願いしたい。		
具体的な提案 活動内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメント対策の社内プロジェクトの打ち合わせに、外部専門家として出席し、アドバイスをを行った。</li> <li>・ハラスメントアンケートの実施にあたり、質問項目の作成から、WEBアンケートシステムの構築、アンケート回収後の結果分析を行い、改善点に関するアドバイスをを行った。</li> <li>・規程類の見直しを委託され、就業規則の改定、ハラスメント防止指針の改定、懲戒規程の改定を行った。</li> </ul>		
活動後の 活動先の反応 ・アドバイザー の所感	ハラスメントアンケートは任意での実施だったが、全従業員の9割近くから回答が得られた。相談窓口には寄せられていない被害の実態を把握することが出来た。氏名は任意で記入する方式にしたが、記名で被害を訴えた従業員についてはヒアリングを行い、問題解決に結びつけることが出来た。また、アンケートの自由記入欄には「このようなアンケートを毎年やってほしい」という声も、複数寄せられた。		
今後の見通し	今年はコロナ禍で実施できなかったが、来年度はハラスメント防止研修を横断的に行う予定である。また、上記の通りハラスメントアンケートの要望が多く、来年度も実施を考えている。アンケートの結果から、取り組みの効果を把握し、不十分な点については、再度取り組みを行いたい。		

公益財団法人 愛知県労働協会  
働き方改革アドバイザー・ブラッシュアップ事業 活動報告書

令和 3 年 3 月 1 6 日

アドバイザー 氏名	山 下 智 章		
活動先	A 社（業種：建設業、従業員数 63名）		
活動期間	2020年 10月 日 から 2021年 3月 1日 まで	訪問回数	3 回
活動先からの 要望 (助言を希望する 課題、期待する 研修内容)	監督等現場勤務者の勤怠管理、残業時間管理をどうしたらよいか、現在、時間外手当を固定残業代として支払っているが問題ないか		
具体的な提案 活動内容	<p>直行直帰する現場管理者に対して、勤怠管理のアプリなどの活用を提案。残業なども上司への申請をスマホを活用して許可申請できる。いくつかの勤怠管理システムを紹介した。</p> <p>固定残業代について、裁判例資料を提示し、「時間」「金額」の明記、時間を超えたら超過残業代を支払うことなどの原則を説明する。会社の人件費節約にはならない。長時間労働の抑制にもつながらない。採用面において、不利（イメージが悪い）などの説明をし、廃止した方がよいのではないかと提案。</p>		
活動後の 活動先の反応 ・アドバイザー の所感	<p>勤怠管理システムについては、労務費などの原価管理も可能なものがあり、採用について積極的。</p> <p>固定残業代の制度を廃止する方向で検討している。</p>		
今後の見通し	賃金計算事務との関係で制度見直しを進められると思われる。		