

令和4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4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内容を掲載しています。

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 4年 3月 16日

アドバイザー 氏名	有田 知史		
活動先	A社（業務：卸売業）20名		
活動期間	令和 5年 2月24日 から 令和 5年 3月15日 まで	訪問回数	5 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>前回、就業規則を改訂したのが9年前で、先代社長の時に行ったものであったため、現在の時代に即した就業規則に改訂してほしいとの要望がありました。</p> <p>また、先代から事業を引き継いでから労務管理にあまり携わってこなかったため、これを機に就業規則の改訂の中で労務管理について色々と教えてもらいたいとの話もありました。</p>		
具体的な提案 活動内容	<p>各従業員の就業規則、賃金規程、退職金規程や、直近で大幅な法改正があった育児介護休業規程を含めた各種規程全般見直しの提案を行いました。</p> <p>また、社有車も数台保有していたことから車両管理規程の導入、これから出張が多くなることが見込まれることから出張旅費規程の導入も提案しました。</p> <p><主な変更内容></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働時間管理の出勤簿の廃止、残業の事前許可制の導入 ・ 勤怠管理システムの導入 ・ 副業規定の一律禁止から事前許可性への見直し ・ メンタルヘルス対応を中心とした休職規定の見直し ・ ハラスメント防止等を含めた服務規律の修正 ・ パート、嘱託等の同一労働同一賃金への対応 ・ 賃金規程における見直し（実態乖離に伴う固定残業手当の減額） ・ 育児・介護休業規程の見直し（令和4年4月改正～） ・ 車両管理規程の導入 ・ 出張旅費規程の導入 ・ その他細かい箇所の修正 		

<p>活動後の 活動先の反応 ・アドバイザー の所感</p>	<p>最後に就業規則を見直したのが約9年前と、就業規則及び各種規程について、やや時代遅れの内容になっていることが否めなかったが、現在の時代に沿った内容へ変更することができた。</p> <p>また、規則改訂にあたり、条文1つ1つを丁寧に説明したことで、現経営陣の労務管理についての正しい知識が身につき、規則改訂以降は法の正しい解釈に沿った運用をすることができるようになった。</p> <p>今回のケースは、現経営陣が労務管理の重要性を理解し、そのうえで適切な経営を行っていかうとする意欲が伺えたため、ほとんどの項目について特段の問題なく、より会社とその従業員がともにいい環境で働けるための変更をすることができた。</p>
<p>今後の見通し</p>	<p>今回の改訂では、賃金を含めた不利益変更も多いことから、就業規則の改訂についての説明会を来月初旬に開催する予定です。</p> <p>その際、主な変更点についての説明や会社の経過措置・代償措置の内容、各人ごとの賃金シミュレーションを配布する予定であり、こちらも特段の問題なくスムーズに行える予定となっています。</p>

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 5年 2月 15日

アドバイザー 氏名	田畑 彰悟		
活動先	B社（業種 運送業：20人 ）		
活動期間	令和4年 4 月 15 日 から 令和4年 7 月 31 日 まで	訪問回数	8 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）	2024年の時間外労働の制限や自動車運転者の労働時間等の改善のための基準の変更への対応策の提示や問題が起こった場合に戦うための規則の作成依頼		
具体的な提案 活動内容	<ul style="list-style-type: none">・ 運行指示時間からかけ離れた出庫に対するの対応策・ 1日の所定労働時間が8時間未満なので1日の所定労働時間を8時間に設定し、給与計算上と労働基準法上の時間外をイコールにする取り組み。・ 所定労働時間変更に伴う給与改定・ 給与改定に伴う従業員の年間収入の試算・ 所定労働時間及び給与改定の説明書類の作成・ 服務規律や懲戒事由の曖昧な表現の削除など		
活動後の 活動先の反応 ・ アドバイザー の所感	<ul style="list-style-type: none">・ もともと所定労働時間が7時間30分で所定超をすべて給与計算上1.25増しにしており、所定労働時間を8時間に設定した関係で監督署から調査があっても時間外労働の集計が労基法上の時間外と同じになるのでやりやすいとのこと。・ 時間外を減らすと給与が減る運転手にとって時間外が減っても現状の給与水準を保たなければならない。保つためには運送業者だけの問題ではないので難しいところである。		
今後の見通し	<ul style="list-style-type: none">・ 時間外が減った中での現状の売り上げをキープしていく必要があるので仕組みづくりを試行錯誤していく。		

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 5年 2月 17日

アドバイザー 氏名	田畑 彰悟		
活動先	A社（業種 倉庫管理：300人 ）		
活動期間	令和4年 7 月 1 日 から 令和5年 1 月 31 日 まで	訪問回数	10 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）	令和4年10月より社会保険適用拡大に伴い、該当者への制度の説明及び10月以降の働き方や加入のメリット・デメリットの説明をしてほしい。		
具体的な提案 活動内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経営陣に対し今回の適用拡大の制度に伴う会社負担の増加の試算、従業員への説明のデモンストレーション、適用拡大によるメリット・デメリットの説明をした。 ・ 社会保険未加入者で今回の適用拡大による加入該当者に対し、勤務時間中に、何グループかに分け、制度説明、給与、将来の年金、加入のメリット・デメリットを説明した。 ・ 未加入の条件である契約の取り交わし ・ 制度該当者の資格取得手続き ・ 社会保険の調査の立ち合い 		
活動後の 活動先の反応 ・アドバイザー の所感	<p>・ 女性のパートタイマーの多くが健康保険上の扶養に入っている方が多く、今回の制度適用により社会保険加入になると扶養から外れるため、勤務時間を減らす人の割合が多かった。反対に強制的に加入させられるということであれば、いっそ多く働こうという方も少数だがいた。人材が不足しているなかでの勤務時間を減少は企業としては、人材不足を加速させる事案として疑義が残るものであった。</p>		
今後の見通し	<p>・ 勤務時間が減ることにより、業務が滞ることもあるので採用に力を入れたり、少ない人数で業務をこなす仕組みづくりを考えていく。</p>		

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

2023年 4月 1日

アドバイザー 氏名	墨 華代		
活動先	A社（業種：建設業）50名		
活動期間	2023年 1月 13日 から 2023年 3月 28日 まで	訪問回数	4 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）	建設業の2024年問題に関して残業時間の削減、生産性の向上についてアドバイスを受けたい。		
具体的な提案 活動内容	・ 残業時間の削減について 現状：現場の工程の遅れ、現場監督の残業削減に対する意識不足 工期の逼迫、従業員が残業を歓迎している等が原因として 考えられる。 提案等：工程を精査し無駄な工程がないかを現場従業員、監督、 工程管理者を交えて検討をする。 勤怠管理、工程管理、現場管理等のデジタル化を検討する 労働時間管理（法定休日、変形労働時間制等）の検討		
活動後の 活動先の反応 ・アドバイザー の所感	勤怠管理等のデジタル化はトップの理解もあり、進行している。 労働時間管理も完全週休2日制、法定休日を土曜日とする等改善を 進めている。 従業員、管理者の意識の変革は、まだ途上である		
今後の見通し	トップ、管理者が改善に前向きであるため、時間はかかるかもしれ ないが目標の達成は可能と考えられる。		

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

2023年 4月 1日

アドバイザー 氏名	墨 華代		
活動先	B社（業種：卸売業）200名		
活動期間	2022年 10月 3日 から 2022年 12月 16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）	テレワークの導入についてアドバイスが欲しい		
具体的な提案 活動内容	当初は試験的に導入したい意向があり、育児・介護中の社員を対象として期間限定で導入していくことにした。 ・社員のテレワーク実施に対する意向のヒアリング ・役員等に対する制度・導入目的等の説明 ・導入の時期等具体的運用について 等の検討を行った ・テレワーク就業規則、テレワークセキュリティ規程の作成 規程を作成し、導入に向けての準備を整えることができた。		
活動後の 活動先の反応 ・アドバイザー の所感	社員の働きやすい環境の整備を目標にしていることから、テレワークに対する諸問題も前向きに解決していくことができると考えられる。		
今後の見通し	希望者を募集し試行段階のため、今年末頃実態の分析検討を行う予定。		

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

2023 年 4 月 1日

アドバイザー 氏名	墨 華代		
活動先	顧問先		
活動期間	2022年 1 月 17 日 から 2023年 3 月 17 日 まで	回数	12 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)	社会状況等の大きな変化は企業活動、従業員のスキルに関しても新しい視点、知識等が要求されていると考えられる。そのため顧問先の事業主、従業員に対し法改正・DX・助成金・研修会等の情報提供を行った。		
具体的な提案 活動内容	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主・従業員に受講を進めたい労働協会の研修会等のリーフレットを、顧問先に送付した。(3回) ・事業主・従業員に受講を進めたい、厚生労働省、中小企業庁、商工会議所等の講習、研修、講演等の情報を顧問先に送付した(毎月2回程度) 		
活動後の 活動先の反応 ・アドバイザー の所感	顧問先より、送付した研修等の受講をして、参考になった・勉強になった、有益な情報だった等の報告を受けている。		
今後の見通し	各方面の研修等の情報提供をすることにより、事業主・従業員のスキルアップを図っていきたい。		