

令和3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3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 2 月 28 日

アドバイザー 氏名	墨 華代		
活動先	A社（業種：金属加工業）70名		
活動期間	令和3年 9 月 21 日 から 令和4年 2 月 23 日 まで	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）	納期、仕事の偏り、人手不足等の影響で残業時間が36協定特別条項の上限・回数（年6回）を超える可能性がある。残業時間の削減を考えたい。		
具体的な提案 活動内容	アドバイス、指導内容 ・多能工化：仕事の偏りの是正・BCP等の目的で上記活動期間以前から、マニュアルの作成・部下の指導方法等検討指導を行っている。その結果、多能工化は進展しつつある。 ・業務の効率化：生産工程、事務部門のデジタル化をベンダーと一緒に検討している（一部実施済）。また業務内容の洗い出しを行い無駄・重複している業務の削減を図っている。 ・労働時間の管理ソフトを更新し、残業時間の上限に抵触する場合には上司と本人にアラートが提示されるように改善した。 ・採用：インターネット、紹介業者、訓練校の求人、ハローワーク等採用手段を拡大し、実績は上がってきている。		
活動後の 活動先の反応 ・アドバイザー の所感	上記の対策は実施しているが、急な受注・人手不足（コロナの陽性者も出ている等）のため、まだまだ道半ばの状態である。また、従業員各自の労働時間の考え方（残業が当たり前等）の改善も必要と考える。		
今後の見通し	担当者は前向きに取り組んでいるが、現場の管理職の残業削減の意識に温度差があり、今後の課題として改善していきたい。		

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 4 年 2 月 28 日

アドバイザー 氏名	墨 華代		
活動先	顧問先		
活動期間	令和3年 1 月 11 日 から 令和4年 2 月 26 日 まで	回数	(7 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に対する対応、また働き方改革を進めていく上において、企業活動、従業員に対して新しい視点、知識・スキル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、従業員に向けて研修会等、知識の向上・スキルアップの為、情報提供を行った。		
具体的な提案 活動内容	・事業主・従業員に受講を進めたい内容の、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。(7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1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。		

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 1 月 31 日

アドバイザー 氏名	田 畑 彰 悟		
活動先	A 社（自動車運送業、従業員数 約50名）		
活動期間	令和 3 年 5 月から 現在 まで	訪問回数	11 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）	労働時間の削減方法及び給与規程の見直し。		
具体的な提案 活動内容	・ 給与の中で時間外基礎単価に含めなければならない手当が含まれていなかったのその見直し ・ 給与体系のシンプル化 ・ 歩合給の対しての割増賃金の計算方法 ・ 有給取得時の歩合部分の計算方法 ・ 労働基準法上の労働時間の定義（待機、休息、休憩） ・ 運行管理の見直し（デジタコ、運行管理表、運行指示書、日報） ・ 昨年1年間の実績の労働時間から新給与改定時の試算 ・ 2023年60H超えの給与試算		
活動後の 活動先の反応 ・ アドバイザー の所感	法律上のお話と実務のお話でかけ離れすぎているのでなかなか難しい。会社として、法律は守っていきたいのは、わかるが取引先との関係もあるので、中小の運送業の場合、すべてを白でやっていくのは、無理がある。大企業が白になればなるほど、そのしわ寄せが中小企業に振りかかってくるのが肌で感じられた。		
今後の見通し	今後も手当の金額等、前給与より少し金額がアップするように調整をしながら、労使で話し合い、法律上問題のない給与体系の作成を目指す。		

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 17 日

アドバイザー 氏名	有田 知史		
活動先	A 社（業務：金融業）830名		
活動期間	令和 3 年 8 月 5 日 から 令和 4 年 3 月 17 日 まで	訪問回数	9 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)	これまで専門家に依頼せず社内で就業規則の作成・改訂を行ってきたが、最近の法改正のスピードについていけず、また、現在の就業規則の内容についても社内独自で改訂等を行ってきたため、それが適法な内容になっているかどうかを確認してもらいたい。		
具体的な提案 活動内容	就業規則本則だけではなく、給与規程、退職金規程等を含めた各種規程を含めた規程全般見直しの提案を行った。 その際、既に企業の風土を盛り込んである規定が各所に含まれており、そのうち法的にも問題ない部分についてはそれを活かしつつ、法改正等により現状法律に適合していない内容等を変更していくことになった。 <主な変更内容> ・労働時間管理の事前許可制の導入 ・休職規定の大幅な見直し ・懲戒規定の見直し ・ハラスメント防止等を含めた服務規律の修正 ・パート就業規則等同一労働同一賃金への対応 ・給与規程の見直し（手当の見直し、計算方法等） ・育児・介護休業規程の見直し（令和4年4月改正～） ・その他細かい箇所の修正		
活動後の 活動先の反応 ・アドバイザー の所感	これまで専門家を利用したことがなかったこともあり、独自の理解・運用を行っていたが、本来の正しい労務管理についての知識・理解が深まったことにより、労務管理の重要性を認識し、労務管理に対する姿勢が変わっていった。また、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。 本来、法的に変更したほうが望ましい内容であっても、企業の風土や経営者の理解、経営資源（人事担当者の人員数等）、既存の運用		

	の仕方等により、一度にすべてを正すことが難しい非常に難しいと感じた。そのため、やはり就業規則については一度作成したらそこで終わりではなく、法改正も考慮し、数年ごとに専門家の意見を取り入れつつ、内容の見直しを検討していく必要があると改めて実感した。
今後の見通し	まだ法律との不整合な箇所が僅かではあるが残っているおり、また、令和4年4月以降も育児休業（令和4年10月改正）、パワハラ、個人情報保護等の法改正に対応するため、引き続き支援を行っていく予定。 就業規則の主要な部分については法律との適合もされており、今後の運用を正しく行っていけば労務リスクの発生は相当程度抑えられると思われる。

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

令和 4 年 3 月 17 日

アドバイザー 氏名	有田 知史		
活動先	B社（業種：食品製造業）160名		
活動期間	令和 3 年 10 月 14 日 から 令和 3 年 12 月 1 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）	今後、自社工場のロボット化（自動化）に伴い、人員が不要になってくることが予想されるが、どのように対処すればよいか教えて欲しい。また、令和4年10月から社会保険の適用拡大によりパート従業員が社会保険の加入対象になるため、その基礎知識及び対処方法についての助言をしてほしい。		
具体的な提案 活動内容	経営の必要性を要因とする人員整理についての一通りの流れ及び令和4年10月からの社会保険の適用拡大についての基本的な内容及び注意点について、資料を提供しながら経営陣はじめ幹部社員へ説明をすることになった。その際、パート従業員の中で社会保険に加入したくない（配偶者の扶養から外れたくない）という者が一定数いたためその対処方法についても説明することになった。 <人員整理について> ・コロナ禍における大企業の人員整理についての例を示しつつ、希望退職の募集から退職勧奨・解雇までの流れを一通り説明して、会社側から出てきた疑問点について回答をした。 <社会保険適用拡大について> 基本的な内容についての説明を一通り行った後、会社のパート従業員はそのほとんどが適用拡大の対象になることがわかったため、その中で社会保険に加入したくない従業員をピックアップして、人員整理を行う前に、本人と社会保険には加入しなければいけない旨、どうしても加入したくないのであれば社会保険の適用拡大の対象にならない企業へ転職を行う等も検討してはどうか。という話し合いを行った。		

活動後の 活動先の反応 ・アドバイザー の所感	この時期に社会保険の適用拡大について概ね理解できたことが非常によかった。令和4年10月からの適用拡大開始に向けて早い段階から準備することができるので助かった。 また、人員整理についても簡単には解雇できないこと、そのためには退職金上乘せ等の措置を行いつつ、解雇を行う前のタイミングで希望退職等により解決したほうがリスク回避になったこともよく分かったとのこと。 国の政策の意図に反して（国でも検討段階で非正規については加入したくないこと予想されるところだったが）、社会保険の適用拡大について、パート従業員で社会保険に加入したくない人数が予想以上に多かったことに驚いた。 加入したくない理由について、ヒアリングを進めていく中では、将来もらえる年金より目の前の給与手取り額に目が行く（今の生活を優先して考える）、扶養から外れると配偶者の家族（扶養）手当が支給されなくなってしまう、といった要因が分かった。
今後の見通し	人員整理については、新工場完成後に行うこと、社会保険の適用拡大の話も絡んでくるため、実際に行動するのは当面先だが、そのための準備を、これから余裕を持って行えることから、解雇にあたってのトラブルを回避しつつ適正な人員整理が行えると考えられる。