

構成事業主の皆様

主催：ヒューマンリング協同組合
事務局

働き方改革推進支援助成金取組支援『個別相談会・巡回指導・共同購入』ご報告

表題の件、下記により構成事業主の皆様に向けた取り組み支援事業のご報告をいたします。

取り組み 支援事業	個 別 相 談 会 10 時 ～ 17 時	巡 回 指 導 1 社／90 分	共 同 購 入 構成事業主様利用
日 程	①2022/1/19 （水） ②2022/1/24 （月） ③2022/2/4 （金）	2022 年 1 月 24 日 ～ 2022 年 2 月 4 日	2022 年 1 月 31 日 ～
アドバイザー	社会保険労務士佐藤秀樹	社会保険労務士佐藤秀樹	—
参加企業数	5 社	10 社	全構成事業主様
取組内容	組合事務所にて相談会開催	直接事業所訪問	リモート可能となる機器導入 ☐ MAXHUB 購入 ☐ カメラ機器購入※ ☐ ポケトーク購入※ ※組合より構成事業主へ無料貸出し

巡回指導支援実施内容

No.	企業名	業 種	支 援 内 容
1	A 社	小売業	現在、離職率を減らすために、リーダーがどんな風に顧客サービスをチームとして行うのか、また部下に声がけするのか等主体的に考える機会を与えていました。若手社員が運営の中心となることで、コミュニケーションも増え、企業理念や経営方針など組織全体に考え方が浸透しやすくなったとの話が聞けました。さらに、些細なことでも提案・要求できる場をつくることで社員が納得感を持ち、気持ちよく働ける環境づくりを進めることができることで仕事に対する姿勢も変わっていくことと思います。男性の育児休業、介護休業、在宅勤務、時差出勤等取り入れる制度の一つでも多く取り扱うことが離職率を減らす方向であると推奨した。厚生労働省では、仕事と介護、仕事と治療の両立や、企業の子育て支援や女性活躍の推進、認証マークがありますからぜひ挑戦していただきたいです。
2	B 社	小売業	政府は、成長と分配の好循環について、分配の原資を稼ぎ出す「成長」と次の成長につながる「分配」を同じタイミングで進めることが、新しい資本主義を実現するためのポイントだとしています。つまり、経済政策と雇用政策はどちらか一方ではなく、連携して対応していくものと考えられます。コロナ後の経済立て直して経済・産業支援を行うなら、同時に雇用への支援も力を入れて行われるべきと考えます。非正規雇用労働者の処遇向上はこれからの大きなテーマになるはずです。今後、非正規の正社員化や処遇改善を支援するキャリアアップ助成金の拡充や変更が行われる可能性もありますので、労働者の意欲向上、優秀な人材確保に取り組む場合や、非正規雇用の労働者を多く抱えている場合は、キャリアアップ助成金の申請をお勧めしました。
3	C 社	小売業	経営者にもわかりづらいなかで技能実習生に対して年次有給休暇義務化に関して時季指定説明が困っているとの相談がありました。労使協定の作成について悩まれていたので後日メールにて雛型をお送りしました。まずは、セミナーを全従業員に見て習得していただけるよう指導した。意思疎通しづらい場合はポケトークを利用して技能実習生とのやり取りをするよう推奨しました。
4	D 社	その他 産業	給与に関して助言が欲しいとの話が出た。そこで制度についての説明をすることになり、まず「賃金制度」は、等級や評価に基づいて給与や賞与を決定する制度のことで、基本給・手当・賞与制度で構成され、社員の何を評価するのかによって賃金が上下します。そのため、構成要素のどの部分が手厚いか、どのように賃金が上がる仕組みになっているのかを見てみると、会社全体の方針や人事戦略が明確にできます。また、手当の内容も会社の方針を明確に表しているので、賃金制度は給与のことだけでなく手当もセットで考えることになります。「評価制度」とは、従業員の能力や企業への貢献度などについて評価を実施する制度です。評価制度は処遇を決めるだけでなく、企業の業績や従業員の職務遂行能力を判断する重要な制度です。「賃金制度」と「評価制度」は互いにリンクするものであり、両制度を導入することで、経営方針の明確化及び賃金設計の見える化により、従業員がキャリアジョンを描け、モチベーションアップにつながります。まず仕事の洗い出し、難易度、重要度をそれぞれの業務ごとに検討していくことが重要であるため取りかかっていただきたいと提案しました。

5	E 社	小売業	2019 年 4 月から働き方改革関連法の施行により働き方の管理に注意が必要となり働きすぎを防ぐ努力をされています。労働時間の集計を日ごとに管理して時間外協定の上限規制項目ごとの見守り、年次有給休暇の 5 日完全取得について再度確認いたしました。勤怠管理の見える化を取り入れて、見落とすことなく社員の皆様の巻き込み全体で取り組むことを提案しました。
6	F 社	小売業	なかなか求人しても採用に結びつかず人手不足となりパートの方に勤務時間延長をお願いしていくなかで、社会保険の加入を推奨しているが扶養範囲の働き方を希望されることに悩んでいることをお聞きました。そこで社会保険加入のメリットの説明、特に能力の高い方には賃金引上げを行い気持ちよく働いていただけるよう検討をしていただきたいと思います。有給休暇については給与明細に残数のみ明示していたため管理簿についても作成するよう指導しました。
7	G 社	その他 産業	業務のシステム化を取り入れて社内全体の見直しを行っている最中であり、コロナ禍で売り上げも低迷しているため助成金の提案が欲しいとの話がありました。業務改善助成金、働き方改革推進助成金の提案をしましたが、事業場内最低賃金が香川県と差が大きいため業務改善助成金の要件に該当せず、働き方改革推進助成金を利用して生産性向上となる機器についても検討していただきたいと思います。
8	H 社	その他 産業	技能実習生の受け入れをするなかで、残業上限規制の説明が伝わらず組合の事務局からフォローをいつもお願いしているということをお聞きました。今回、組合からのポкетークを借りて意思疎通、リモートに MAXHUB を利用して板書にて理解促進に努めていただきたいと思います。今回のセミナーの DVD やテキストを是非活用して管理者だけでなく全員で自社の見直しをすることを提案しました。
9	I 社	その他 産業	時間外協定を社内掲示しているが知るべき内容、業時間上限規制ルールについて再度確認のうで説明しました。今後、上限時間を意識するためには、ノー残業デーの設定、仕事の受注の工夫、声掛けなどの取組事を紹介しました。今後、事務職について取り入れたいとの話があり在宅勤務について適切な導入と実施推進のためのガイドラインをお渡しして検討を推奨しました。
10	J 社	その他 産業	若年者採用に力を入れたいご相談でした。 Q 高卒の子ってどんな人材でしょうか？ A 若さ、フレッシュさ、素直さの評価を重視し、スポンジのように素直に物事を吸収する人材が多いので、企業の理念や想いをまっすぐ受け止め、成長して育てられることが魅力と考えています。 Q 高卒の平均初任給はどのくらい？ A 全国平均 16.7 万円です。大卒の初任給平均が 21 万円なので 4～5 万 円ほどの差があります。 Q 若い子はすぐに辞めるイメージがあるのですが、高卒新卒の離職率ってどのくらいなのか？ A 高卒就職者の離職率は勤続 3 年で約 40%、1 年で約 20%くらいでしょう。十分な情報や知識がない中で就職活動を行い、ミスマッチの末の離職となっているケースが多いです。 各自の性格やコミュニケーションから長い目でみた教育制度を整えていくことが重要と考えます。採用したいがゆえに、自社を良く見せすぎることは控えた方が良いでしょう。入社後のギャップとなり離職の原因になってしまいかねません。あくまで等身大の姿を見せることが大切です。また、求人票だけでは伝わりにくい「人間関係」や「社風」など「人」が影響する要素については、会社のホームページや求人サイトでアピールすることも重要です。さらに、就職活動を進める上で高校生がどのようなサポートを得てきたのかを確認するのも良いかもしれません。周囲の力を借りるのが苦手であったり、自分の中で物事を消化する傾向が強い場合は、入社後も孤軍奮闘して疲れてしまうかもしれません。そういった新入社員の場合は、入社後も寄り添ったサポートをこまめに行いフォローしてあげてください。

支援風景



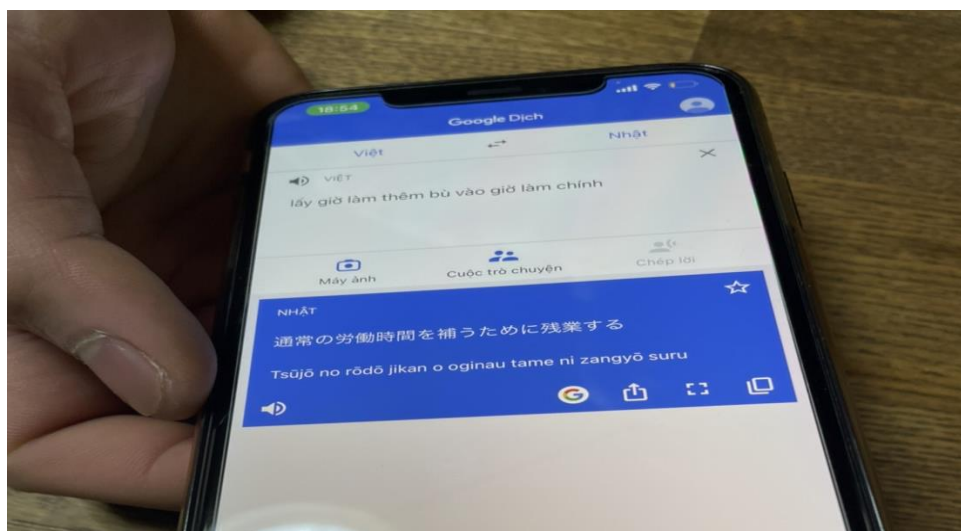
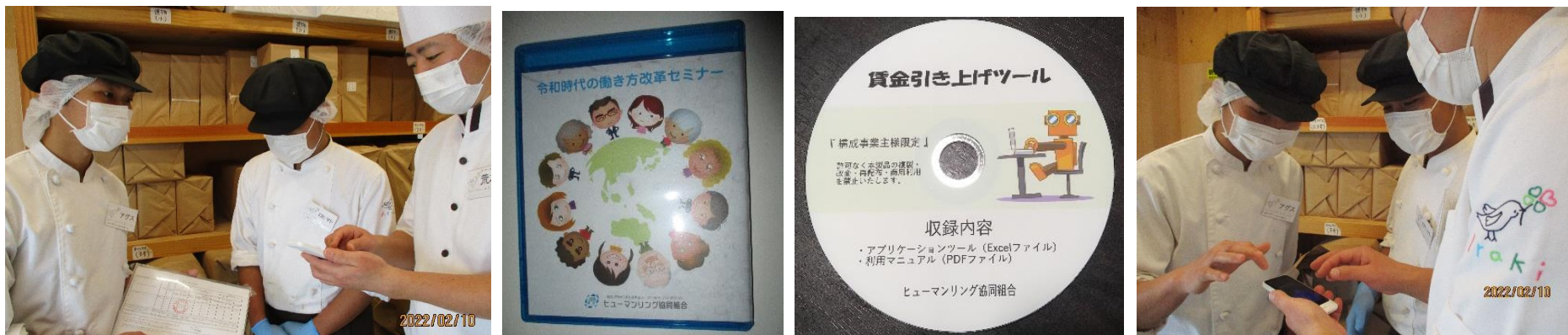
個別相談会支援実施内容

No.	企業名	業 種	支 援 内 容
1	A 社	小売業	労働基準法では安全配慮義務が定められており、この観点からも管理監督者の勤怠管理が必要とされており、全従業員の生命・身体の安全を確保することを指導いたしました。 ホームページ等からも求人募集に多いに力を注がれており、今後は特に若手の募集に獲得したいと社長様の意気込みが立派でした。
2	C 社	小売業	残業をなくして日中に集中して職務遂行することを常に宣言しており、具体的には朝礼で今日の退社時刻目標の声かけしています。悪天候等の場合には、労使協定締結の有給休暇の促進、また取引先へ納品の調整等をして働きやすい職場作りを提案しました。従業員の働くモチベーションを向上させるため賃金引上げツールを使って昇給を勧めた。
3	G 社	その他産業	就業規則の見直しの依頼があり、固定残業代(みなし残業代)時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度(いわゆる「固定残業代」)を採用する場合についての質問があった。導入する場合、以下のような記載が必要です。 ① 固定残業手当(時間外労働の有無に関わらず〇時間分の時間外手当として△△円を支給) ② 〇時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給する。 根拠としては、次のとおりである。導入する場合は、各人ごとの計算が必要であり割増賃金の正しい計算(分母・分子)ができているかの確認を行う必要があることを指導した。 [参考:平成29年7月31日付け基監発0731第1号の通達の一部]◎労働基準法第37条が時間外労働等について割増賃金を支払うことを使用者に義務づけていることには、時間外労働を抑制し、労働時間に関する同法の規定を遵守させる目的があることから、時間外労働等に対する割増賃金を基本給や諸手当にあらかじめ含めて支払っている場合には、次のことに留意する必要があること。 (1)基本賃金等の金額が労働者に明示されていることを前提に、例えば、時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金に当たる部分について、相当する時間外労働等の時間数又は金額を書面等で明示するなどして、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを明確に区別できるようにしているか確認すること。 (2)割増賃金に当たる部分の金額が、実際の時間外労働等の時間に応じた割増賃金の額を下回る場合には、その差額を追加して所定の賃金支払日に支払わなければならない。そのため、使用者が「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(平成29年1月20日付け基発0120第3号)を遵守し、労働時間を適正に把握しているか確認すること。
4	J 社	その他産業	定年後の再雇用についての相談があった。これからは、高齢者もいきいきと働ける仕組みを作ることです。「定年退職した高齢者」に土日のみ働いてもらおうと「60歳以上限定」で募集を提案しました定年を迎えた自社社員を再雇用しながら、新規で高齢者の採用を継続し、 労働力確保していただきたいと思っています。シニアだからといって単純作業をさせるのではなく、各人がいきいきと働ける仕組みを構築し、シニアは経験豊富であるため、改善すべきところに気付くことも多く、また、自分の意見によって職場が変わることにやりがいを感じることもあります。高齢者に対してもいきいきと働ける仕組み作りをするということが大切であると推奨しました。そして高齢者も安心して働けるような仕組みを作ること大切です。厚生労働省は、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」(エイジフレンドリーガイドライン)を公表しています。事業者および労働者双方に対して求められる具体的な取組みを紹介しているので、こういったガイドラインも参考にお勧めしました。
5	K 社	その他産業	コロナの影響はさほど受けていなく、季節的に残業が多い時は予約等の状況をみてパートの増員声掛けをして正社員の残業時間を時間外協定の枠内に抑えようと社長自ら取り組みをされておりま す。人手不足がお悩みでしたので労働条件の向上(賃金引上げ・福利厚生の充実・やりがいの見せ方・教育訓練・技能検定の推進)をしていかないと同様の求人だけでは解消できないのではないかと提案しました。今後の課題として、退職金制度やパートの方を短時間正社員登用も視野に入れて取り組んでいただきたいと思っています。

支援風景



ポケットーク利用して時間外協定書の説明風景



これからの時代、ますます多様な人材を受け入れる流れが進むはずです。
そんなときに必要なのは、自社のビジョンを明確にした上で、きめ細やかに“相手に必要なこと”と向き合っていく姿勢ではないでしょうか。
これは日本人、外国人問わず欠かせないことですが、特に生活や文化的な背景が異なる外国人材の場合には、より丁寧に対応しなくてはなりません。
手間や時間はかかりますが、そうすることが将来に渡って事業を継続していくカギの一つだと思います。
今回紹介した取り組みは、外国籍の人のみならず、日本人にとっても「イキイキと働ける職場環境づくり」のヒントにもなるはずです。
ぜひ、外国人材の活用も含めて、企業の未来を見据えた動きをしていただきたいと願い今回の支援事業に取り組みました。

おわりに・・・

日ごろから当組合の事業にご支援頂きまして誠にありがとうございます。
このたび、ヒューマンリング協同組合として構成事業主の皆様の働き方改革に対して一助となれるよう取組支援を実施いたしました。
特に働き方改革関連法によって、2020 年 4 月より中小企業を含むほぼ全ての企業に「時間外労働の上限規制」が適用されています。
これまでも残業(時間外労働)に対する規制はありましたが、より明確に上限が定められたことになり対応に苦心されていることと思っています。
違反すると罰則もあるので、多くの企業が対応を余儀なくされ、従業員への意識改革にも取り組まれ、今後は割増賃金率も拡大されることから
残業が増えると経費が嵩むことにもつながるとの声も聞こえており、労働時間の適正な管理はどのような企業においても手を抜けない今後の
大きな課題といえます。
今回の事業を取り組むことで個々に抱える課題やご相談に対応すべくセミナー・個別相談会・巡回指導・遠隔地でも可能となる機器の導入を
実施したことで業種業態を問わず情報共有することができ皆様のお役に立てたことと思っています。
今後も、組合員様の労務管理への研修や相談等を通じてお手伝いさせていただきたいと思っておりますので引き続きよろしくお願いいたします。