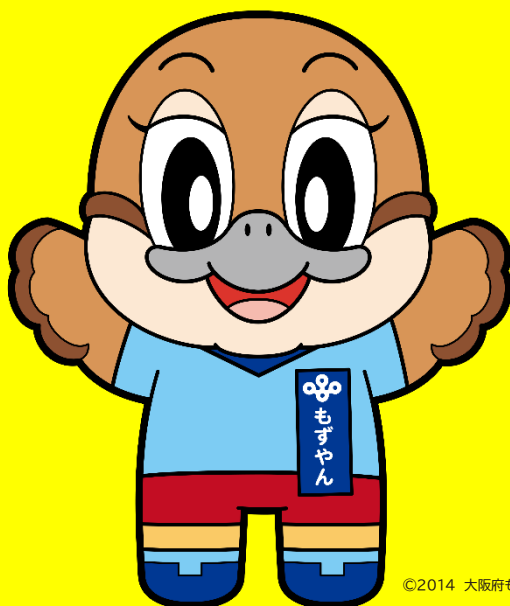


中小企業における働き方改革

取組事例集



©2014 大阪府もずちゃん

①労働環境の改善に向けた支援(労働環境改善事業)

中小企業の経営者・事業主のみなさまの「こんなお悩み」の解決に向け、大阪府と一緒に考え、支援しています。

女性や高齢者、
外国人など、
多様な人材を確保
したい

有給休暇の取得を
促進したい

従業員の定着を
図りたい

長時間労働を
縮減したい

テレワークを
導入・推進したい

育児・介護制度を
整備したい



《概要》

大阪府では、人材確保、育児・介護等の制度整備、業務効率化など、中小企業の様々なお悩みをお伺いし、それぞれに応じた改善案を提案するとともに、その取組みの伴走支援を行っています。

Step1 中小企業から大阪府へ申込み

Step2 府職員が企業から悩みをお伺いし、課題を整理(※)

Step3 関係機関と連携し、改善案をご提案

Step4 改善案の具体化に向けて伴走支援



悩みを解決し
企業の更なる
魅力向上へ

(※) 直接訪問のほか、お電話やテレビ会議システムを使ったWEB方式がご選択いただけます。
ご希望の方法をお選びください。



《お申込み・お問い合わせ》

大阪府 商工労働部 雇用推進室 労働環境課 労働環境推進グループ

- 電話番号: 06-6946-2605
月～金曜 9:00～12:15、13:00～18:00
(土日祝・年末年始除く)

労働環境改善事業

検索



《主な関係機関》

OSAKA しごとフィールド 中小企業人材支援センター

「求める人材が集まらない」「採用できてもすぐに辞めてしまう」など、人材採用や職場定着の課題に対し、専任のアドバイザーが個別に相談に応じます。その他、採用活動、人材の定着に役立つセミナーや様々なマッチングメニュー等により、企業の人材確保を支援します。



 OSAKA しごとフィールド

大阪府 障がい者雇用促進センター

障がい者雇用に関する相談や各種セミナーの開催、事業主と求職者のマッチング等のサポートを行っています。



公益財団法人大阪産業局

人材採用等の課題整理から実務までワンストップでサポートするほか、経営相談やDX推進相談等、大阪の中小企業等の支援を行っています。



ぎせんこう

(北大阪・東大阪・南大阪・夕陽丘高等職業技術専門学校
大阪障害者職業能力開発校)



機械加工や電気工事、自動車整備、情報処理など、
様々な分野の職業訓練を実施し、人材の育成や、
訓練生と中小企業とのマッチングを行っています。
また、在職者向けの職業訓練も実施しています。



ポリテクセンター



求職者対象の職業訓練を実施しており、就職意欲
あふれる訓練生を無料で紹介しています。また、在
職者を対象とした人材育成支援も行っています。



大阪働き方改革推進支援・ 賃金相談センター

働き方改革に関する様々な課題に対応するワンス
トップの相談窓口として、社会保険労務士が中小
企業からの労務管理上の相談に応じています。



②魅力ある職場環境づくりに向けて

誰もが働きやすい職場環境づくりを進めることにより、企業の魅力がアップし、人材の確保や従業員の定着にもつながります。中小企業の経営者・事業主のみなさまには、働き方改革に積極的に取り組んでいただき、従業員のみなさまとともに、より魅力ある職場環境づくりを進めていきましょう！

●主な取組み例

<職場環境整備>

- ・定年の引き上げ、継続雇用制度の導入
- ・奨学金返還支援制度の導入
- ・施設のバリアフリー



<多様な休暇制度など>

- ・年次有給休暇の計画的付与制度の導入
- ・時間単位の年次有給休暇取得制度の導入
- ・育児休業の取得促進
- ・特別休暇(バースデー休暇やリフレッシュ休暇等)の導入
- ・時間外勤務の縮減(ノー残業デーの設定等)



<生産性を高める業務体制の構築>

- ・多様な勤務体系の推進
(時差出勤、短時間勤務、フレックスタイム制、週休3日制など)
- ・テレワークの導入・推進
- ・DX化の推進



<従業員の能力向上とキャリア形成支援>

- ・従業員に対するリスキリング(資格取得等)支援
- ・キャリアコンサルティング制度の導入
- ・職業能力評価基準を核とした人材育成システムの導入

③取組事例

令和5年度に労働環境の改善に取り組まれた中小企業の中から、8社の取組事例をご紹介します。

《高年齢者の積極的な雇用》

1 株式会社 HSM……………P7、8

●定年の引き上げ

2 株式会社アヴァンティ……………P9、10

●定年の引き上げ / 時間単位の年次有給休暇

3 株式会社マツダ……………P11、12

●継続雇用制度の導入

4 トキハマエクスプレス株式会社……………P13、14

●継続雇用制度の導入

《育児休業の取得促進》

5 株式会社スイデン……………P15、16

●育児休業に対する理解促進

6 シャープ化学工業株式会社……………P17、18

●産休・育休制度の整備 / テレワーク制度の整備

《職場定着》

7 相和運輸倉庫株式会社……………P19、20

●特別休暇の導入

8 株式会社藤原電子工業……………P21、22

●メンター制度の導入 / 年間休日数の見直し

事例1 定年の引き上げ

株式会社 HSM

所在地:大阪市鶴見区

業 種:訪問介護事業

従業員数:22名(2024年1月現在)



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

- ・後期高齢者人口の急増に伴い、介護サービスのニーズが高まる一方、業界の慢性的な人材不足の状況に対処する必要があった。
- ・若年層の人材確保が容易でないことから、高年齢の従業員がより長く安心して働ける環境を早急に整備する必要があった。

◆取組み内容

- ・当初は、定年制の廃止を考えていたが、定年に近い従業員との意見交換で「定年があることにより働く目標を持つことができ、モチベーションを維持できる」との意見が寄せられたことから、定年年齢を65歳に引き上げた。
- ・高年齢者を積極的に雇用していく方針に切り替えた。

◆働き方改革でどう変わった？

- ・定年年齢を引き上げたこと、かつ高年齢者を積極的に雇用していく方針に切り替えたことにより、必要な従業員数の確保に成功した。
- ・従業員がより長く安心して働ける環境を整備することができた。

<事務所>



<介護サービスの様子>



◆企業からのメッセージ

同社では高年齢の従業員を始めとしてすべての従業員がより長くより安心して働ける職場環境づくりをめざしています。

定年年齢を65歳としましたが、今後も従業員との意見交換を定期的に行い、更なる働き方改革を進めていきたいと考えています。



代表取締役 潮 賢

事例2 定年の引き上げ 時間単位の年次有給休暇

株式会社アヴァンティ

所在地: 豊中市

業 種: 製造業

(鉄道車両部品開発製造販売)

従業員数: 15 名(2024 年 1 月現在)



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

- ・健康で働き続けることができるのであれば、長く働いてほしいという思いを持っていた。
- ・従業員がより年次有給休暇を取得しやすくなる環境を作り、年次有給休暇取得率の向上を図りたいと思っていた。

◆取組み内容

- ・従業員が長く安心して働ける環境づくりの一環として、定年年齢を65歳、継続雇用年齢を70歳に引き上げた。
- ・大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターの社会保険労務士の支援を受け、就業規則の改定を行った上で、時間単位の年次有給休暇制度を導入した。

◆働き方改革でどう変わった？

- ・すべての従業員が長く安心して働くことのできる環境を整備できた。
- ・時間単位の年次有給休暇制度の導入によって、急な用事が発生した場合などに、柔軟に年次有給休暇を取得できるようになり、年次有給休暇の取得率向上につながった。

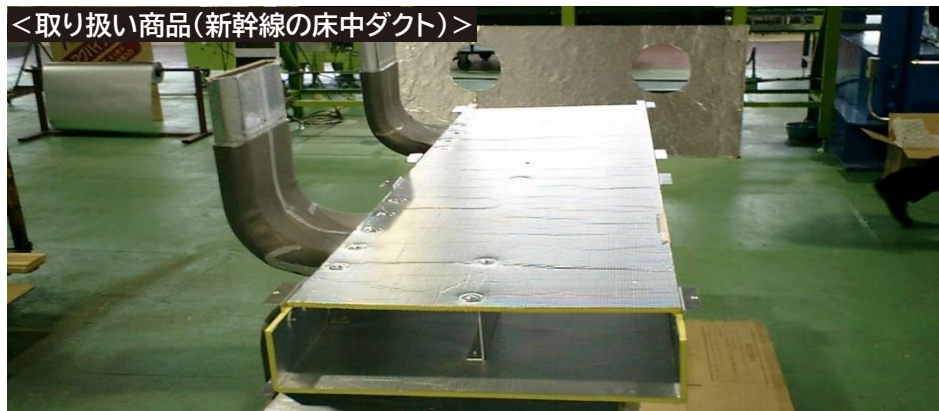
<作業指導している様子>



<作業中の様子>



<取り扱い商品(新幹線の床中ダクト)>



◆企業からのメッセージ

定年の引き上げも、時間単位の年次有給休暇制度の導入も従業員と会社にメリットがある取組みであったと感じています。

今後も、従業員がより働きやすい職場環境づくりをめざして、様々な働き方改革に取り組んでいきたいと思っています。



代表取締役 水島 洋

事例3 継続雇用制度の導入

株式会社マツダ

所在地:大東市

業 種:製造業

(アルミニウムの表面処理)

従業員数:20名(2024年1月現在)



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

- ・高齢従業員から若手従業員へ技術を継承していく十分な時間を確保する必要があった。
- ・高齢従業員のモチベーションを高めつつ、さらなる活躍推進を図りたいと思っていた。

◆取り組み内容

- ・70歳までの継続雇用制度を導入した。さらに、71歳以上であっても本人の希望や健康状態を勘案した上で、引き続き雇用していく方針とした。
- ・継続雇用制度を導入する上で、大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターの社会保険労務士の支援を受け、就業規則の改定を行った。

◆働き方改革でどう変わった？

- ・豊富な経験と知識を持ったベテラン社員から若手社員に技術継承する時間的余裕が生まれた。
- ・高齢従業員のモチベーションを高めることができ、従業員の定着を図ることができた。

<苛性処理の様子>



<染色処理の様子>



<取り扱い商品(タイヤのホイール)>



◆企業からのメッセージ

製造業界において、技術継承は重要な問題となっており、継続雇用年齢を引き上げることでより十分な時間を確保することができました。

今後も、高年齢従業員を始めとしてすべての従業員が働きやすくなる社内制度の整備、従業員に提供する選択肢の充実を検討していきたいと考えています。



代表取締役 松田 義治

事例4 継続雇用制度の導入

トキハマエクスプレス株式会社

所在地: 岸和田市

業 種: 運輸業

従業員数: 28 名(2024 年 1 月現在)



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

- ・定年を迎える従業員からの「働きたい」という声があり、会社としても意欲や能力に応じて安心して引き続き働いてほしいという思いがあった。
- ・運送業界全体的に長時間労働の印象が強く、労働時間の短縮を実現することでイメージの刷新を図りたかった。

◆取り組み内容

- ・就業規則を見直し、法律で定められている継続雇用期間(65歳)を上回る年齢までの雇用延長を図った。また健康管理・安全衛生への配慮を手厚くし、高齢者が安心して継続的に働ける環境の整備を行った。
- ・労働時間の管理を徹底することで、長時間労働から脱却させる仕組みを作った。

◆働き方改革でどう変わった？

- ・雇用期間の延長により従業員に安心して働いてもらえるようになった。
- ・ホームページなどで他社との違いを明確に打ち出すことで人材不足に悩むことが少なくなった。
- ・時間外労働が半減し、また事故の発生率も大幅に減少した。

<社内研修の様子>



◆企業からのメッセージ

常に従業員には“楽しく仕事をしよう”“自社で仕事をして良かった”と思ってもらいたいと考えています。

今回の継続雇用の制度変更についても、従業員の老後の生活不安を解消する一助となれるのではないかと考え、導入しました。

労働環境の改善は同業他社との差別化になり、人材確保など自社の利益につながりますので、今後も継続的に行っていきたいです。



代表取締役 原田 幸之助

事例5 育児休業に対する理解促進

株式会社スイデン

所在地: 大阪市天王寺区

業種: 卸売業, 小売業

(電気機械器具卸売業)

従業員数: 185名(2024年1月現在)



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

- ・育児・介護休業法についての理解が十分でなく、社内において育児休業が取得しづらい雰囲気があった。(男性育休の取得率が低かった)
- ・管理職の育児休業取得に対する意識改革を行いたい。
- ・誰もが育児休業を取得しやすい職場環境を作りたい。

◆取組み内容

- ・育児・介護休業の取得に対する管理職への理解促進を目的に、法改正の内容や休業制度、ハラスメント防止等について解説する「めざせ！仕事と育児(介護)の両立！管理職向け研修」を実施。
- ・本社会議室とオンラインのハイブリッド開催とし、約30名の管理職が受講した。

◆働き方改革でどう変わった？

- ・管理職の育児休業取得に対する理解が進んだことで、社員が育児休業取得の申し出がしやすくなり、社内の雰囲気がよくなった。
- ・育児休業を取得しやすい職場環境づくりに取り組むことで、今後の人材確保に期待できるようになった。

<社内研修の様子>



<新商品の開発に向けて作業している様子>



◆企業からのメッセージ

『企業は人なり』と申しますように人は財産です。

当社の育児休業実績(2023年度)は、男性29% 女性100%となっておりますが、現状に満足することなく、日本の将来を担う子育て世代を積極的に応援し、1人ひとりがいきいきと活躍できる会社をめざし、今後も継続して改革を進めてまいります。



代表取締役 川合 雄治

事例6 産休・育休制度の整備 テレワーク制度の整備

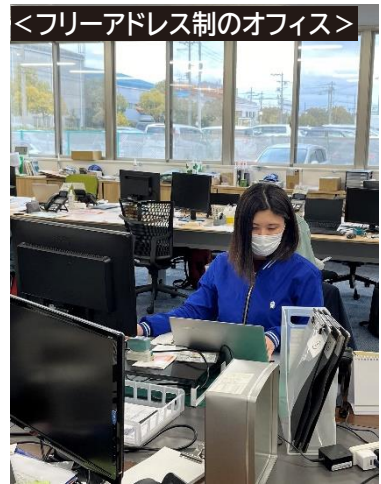
シャープ化学工業株式会社

所在地:堺市西区

業 種:製造業

(化学系の製造・販売業)

従業員数:70名(2024年1月現在)



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

- ・これまで育児休業の取得例はなかったが、今回1年間の育児休業取得希望が出たことでキッチリとした制度を作りたかった。
- ・コロナ禍を機にテレワークの定着等による多様な働き方を実現したかった。
- ・有給休暇取得の促進を行いワーク・ライフ・バランスの充実を図りたかった。

◆取組み内容

- ・就業規則の改定や育児休業取得プランの作成を行うとともに、産前・産後休暇取得前の面談で社員の希望を聴き取り、出産後のフォロー体制を整備した。
- ・テレワーク規程を策定し、社内イントラの利便性を向上させることで、主に販売部門等でテレワークやフリーアドレス制を導入し、併せて全部署でDX化を進め、ペーパーレス化、業務効率化を図った。
- ・計画的に有給休暇を5連休で取得できる制度を作った。

◆働き方改革でどう変わった？

- ・長期間の育児休業取得のモデルケースを作ることが出来た。
- ・テレワーク定着のためのシステム整備等、DXの推進により社内業務全体がスピードアップし、残業時間が半減、年次有給休暇の取得率もアップした。

<事務所>



<固形分測定準備の様子>



<シーリング剤着色工程の様子>



◆企業からのメッセージ

当社には現在ベトナムに帰国して一年間育児休業を取っている社員がいます。彼女からの相談がなければ、本当は働き方改革のことを皆さんに言えるような立場ではありませんでした。

図らずとも多様化した職場が育児休業制度について真摯に取り組む機会となり、今後も展開できるようにになりました。同様にコロナ禍がDX化を推進し、テレワークの必然性を産んだわけですが、なんとか自然体で運用できるようになりました。

まだまだ不具合な部分はありますが、失敗を恐れず挑戦し改善していきます。



代表取締役社長 村上 幹男

事例7 特別休暇の導入 (バースデー休暇の導入)

相和運輸倉庫株式会社

所在地:堺市美原区

業 種:運輸業

従業員数:9名(2024年1月現在)



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

- ・時間外労働の上限規制等様々な問題を抱えている運送業界において、日々、物流を支えてくれている従業員に対し、誕生日を家族とゆっくり過ごしてほしいとの思いを持っていた。
- ・何らかの形で福利厚生制度の充実を図りたいと考えていた。

◆取組み内容

- ・会社から従業員へのお祝いとすることで、気兼ねなく、休暇を取得できるのではないかと考え、年1回の有給の特別休暇として『バースデー休暇』を創設した。
- ・誕生日月のうち、1日を休暇にできることを、従業員全員に周知し、休暇の取得を促した。

◆働き方改革でどう変わった？

- ・『バースデー休暇』を創設したことで、従業員の仕事に対するモチベーションが上がり、従業員満足度が向上した。

<トラックへ荷積みしている様子>



◆企業からのメッセージ

従業員が働きやすい環境を整備することによって、従業員各々が持てる力を最大限発揮するよう努めてくれると考えており、今後も、従業員との意見交換を行いながら、時代に即した特別休暇の導入を検討し、働きやすい職場環境づくりを進めていきたいと考えています。



代表取締役 小池 秀樹

事例8 メンター制度の導入 年間休日数の見直し

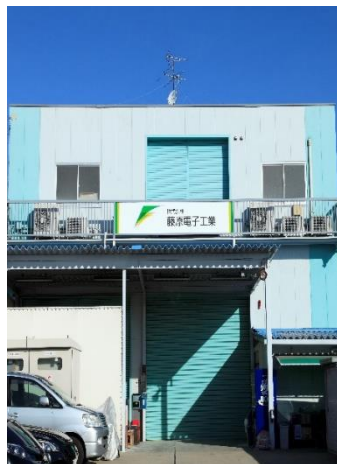
株式会社藤原電子工業

所在地:八尾市

業 種:製造業

(電気機器・金属加工部品の製造)

従業員数:25名(2024年1月現在)



◆働き方改革を進めるに至ったきっかけ

- ・自信を持って、職場生活を送ることができる社員の育成を目的とする体系的な制度や体制が十分でなかったため、入社年数や職階に応じた能力を身に付けることができていなかった。
- ・月1回の土曜日を出勤日としており、その日に、一般的な社員研修を実施していたが、思うような育成に繋がらなかった。

◆取組み内容

- ・先輩社員のサポート(メンター制度の導入)や上司からのサポートを積極的に行うようにした。
- ・日々の業務の見直しと効率化を図ることで、月1回の土曜日出勤が廃止でき、完全週休2日制を導入した。上司を講師とする入社年数や職階に応じたスキルアップ研修会を実施し、従業員の能力向上を図る仕組みづくりを行った。

◆働き方改革でどう変わった？

- ・先輩や上司とのコミュニケーションが、円滑に図ることができるようになった。
- ・技術の伝承も、効率良く進められ、外国人の社員も含めて、社員全員が成長できていきいきと活躍できるようになり、生産性の向上にもつながった。

<スキルアップ研修の様子>



<作業指導>



<製造工場>



<製造設備>



◆企業からのメッセージ

先輩社員や上司のサポートを強化することで、外国人を含む社員全員の業務遂行能力の向上が図られ、安心して仕事に打ち込めるようになりました。

完全週休2日制の導入により、年間休日数が増加し、社員の採用活動も有利に進めることができると期待しています。



取締役社長 藤原 秀之

④大阪府労働相談センターについて

大阪府労働相談センターでは、働く人、雇う人の様々な職場のお悩み、困りごと、トラブル解決のための支援を行っています！
お気軽に何でもご相談ください。



1 労働相談

職場のお悩み、困りごとの相談を電話、面談及びオンラインでお受けしています。

働くこと、雇うことに関するトラブル、お気軽にご相談ください。

[相談日時]

月～金曜9:00～12:15、13:00～18:00(毎週木曜日は20:00まで)

[お問い合わせ]

- 労働相談 :06-6946-2600
 - セクハラ・女性相談 :06-6946-2601(女性相談員の対応可)
 - オンライン相談 :「オンライン労働相談予約システム」から要予約
- ◎外国語相談(英語・中国語・ベトナム語などの通訳)も可能【要予約】



特別労働相談も実施！

- 専門家(弁護士・社会保険労務士)による特別労働相談
 - 職場のメンタルヘルス専門相談
- 【要予約・1回のみ・45分】

NEW!

労働相談チャットボットを導入しました！

24時間、365日、6言語※による労働相談が可能です。
ぜひご利用ください。

※6言語(日本語、英語、中国語、ベトナム語、インドネシア語、ネパール語)



2 テレワークサポートデスク



企業・労働者のワンストップ窓口として、ハード面(環境整備)、ソフト面(労務管理)、メンタル面におけるテレワークに関するお悩みをサポートします。また、テレワークの導入・定着を促進するため、様々なイベントやセミナー、相談会を随時実施しています。

ハード面(環境整備)

- テレワーク導入に係る環境整備のアドバイス
- 資金面での助成を実施している窓口や、申請方法を案内

ソフト面(労務管理)

- 労務管理や就業規則等、企業のテレワークに係るソフト面の支援を実施

メンタル面

- テレワークによる孤独感など、こころの健康に関する相談に対応

[お問い合わせ] 06-6946-2608

3 企業向け労働法研修(きまえ研修)



年間1万件を超える労働相談の経験を踏まえ、中小企業等が実施する労働法や労働問題に関する研修に、無料で講師を派遣しています。お気軽にご利用ください。

<研修テーマ>

- 労働関係法令等の基礎 / ●職場のハラスメント対策

[お問い合わせ] 06-6946-2610



大阪府労働相談センター

<所在地>

大阪市中央区石町 2-5-3 エル・おおさか南館3F

<アクセス>

- ・Osaka Metro 谷町線・京阪電鉄「天満橋駅」より西へ 300m
- ・Osaka Metro 堺筋線・京阪電鉄「北浜駅」より東へ 500m

⑤人材確保・育成に関する支援

1 大阪外国人材採用支援センター



大阪府内の中小企業における外国人材採用に関する様々な課題に対し、在留資格に基づいた支援機関と連携した支援を行います。経営課題と採用ニーズのヒアリングを行い、解決に向けたアドバイスを行うとともに適切な支援機関への取りつなぎまで、外国人材の採用をワンストップでサポートします。

《お申し込み》

外国人材マッチングプラットフォーム運営事務局

電話番号:06-6267-1290 受付時間:9:00~17:30(土日祝・年末年始除く)

WEB またはお電話にてお問い合わせください

2 テクノ講座(在職者向けの短期職業訓練)



現在働いている方と事業主を対象に、職業に関する様々な分野の講座を「ぎせんこう」(※)で開催します。また、事業主や団体等のご要望に合わせた独自カリキュラムの設定も可能です。

ぜひ、人材育成やスキルアップにご活用ください。

(※)高等職業技術専門学校(北大阪、東大阪、南大阪、夕陽丘)、大阪障害者職業能力開発校



《お申し込み》

各講座の実施校のホームページ、またはお電話にてご確認ください

⑥トピック 労働基準法の改正

<時間外労働の上限規制が全ての事業・業務に適用されます>

建設事業、自動車運転業務、医師については、時間外労働の上限規制の適用が5年間猶予されていましたが、2024年4月から適用されます。

2024年4月から適用される事業・業務

●工作物の建設の事業



建設業では、災害時における復旧及び復興の事業を除き、時間外労働の上限規制が原則どおり(月45時間・年360時間)に適用されます。

●自動車運転の業務



自動車運転者は、特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。

自動車運転の業務に従事する労働者は、別途、運転時間や勤務間インターバルについて定めた「改善基準告示」(※1)を遵守する必要があります。

※1 改善基準告示とは、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」をいう。

●医業に従事する医師

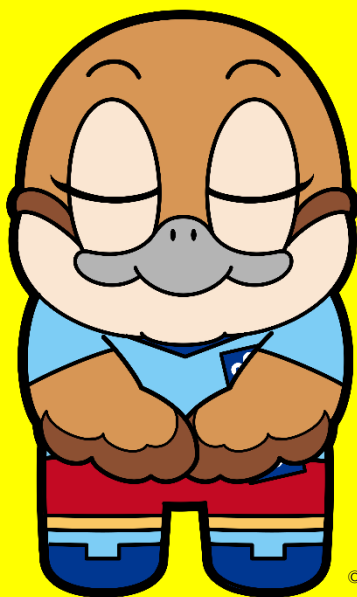


特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1860時間(※2)となります。

※2 特別条項付き36協定を締結する場合、特別延長時間の上限(36協定上定めることができる時間の上限)については、A水準、連携B水準では、年960時間(休日労働含む)、

B水準、C-1水準、C-2水準では、年1,860時間(休日労働含む)となります。

- ・A水準 ⇒ 全ての勤務医に対して、原則的に適用される
- ・連携B水準 ⇒ 地域医療の確保のため、本務以外の副業・兼業として派遣される際に適用される
- ・B水準 ⇒ 地域医療の確保のため、自院内で長時間労働が必要な場合に適用される
- ・C-1水準 ⇒ 臨床研修医・専攻医の研修のために長時間労働が必要な場合に適用される
- ・C-2水準 ⇒ 専攻医を卒業した医師の技能研修のために長時間労働が必要な場合に適用される



©2014 大阪府もずやん

〒540-0033
大阪市中央区石町 2-5-3 エル・おおさか南館3F
大阪府 商工労働部 雇用推進室 労働環境課（労働相談センター）
Tel 06-6946-2605

令和6年3月発行