

MORE!

CHANGE

LET'S TRY

Hataraki

Kata

Kaikaku

中小企業の経営者・事業主の皆さまへ

「働き方改革」と聞くと、あなたはどう感じられますか？
何を思い浮かべますか？

なんか難しそうな取組み、自社には関係ない、大企業がやるもの、といったイメージはないでしょうか。

では、「業務効率化」、「人材確保」、「社員の健康増進」、「魅力ある企業づくり」にご興味はありませんか？
もしも、“これらが「働き方改革」を通してなら実現できるのです”と言ったら、どうでしょうか。

しかし、「働き方改革」に関連する事項は企業ごとに異なり、多岐に渡ります。

例えば、社内に人事・労務を専業とする部署や専任の担当がおらず「働き方改革」に取り組むきっかけがない、専任の担当を設定したが思うように進まない、というケースはないでしょうか。

そういった時には、大阪府労働環境課にお任せください。
企業が元気になって、お勤めの従業員の方々がイキイキと、毎日楽しく働くことができる、そんな職場環境づくりをご提案し、貴社の「働き方改革」を伴走支援します。

本書もくじ

「働き方改革」って何？メリットはあるの？..... P. 1

日本経済の活性化 大阪の持続的成長..... P. 1

人手不足 魅力ある企業づくり..... P. 3

人手不足 多様な人材の活躍..... P. 4

リスクマネジメント..... P. 6

三方よしの働き方改革..... P. 6

他の会社はどうやってるの？ P. 7

CASE.1 「働き方改革関連法」..... P. 9

CASE.2 「育児と仕事の両立支援」..... P. 11

CASE.3 「人手不足」..... P. 13

CASE.4 「新型コロナとテレワーク」..... P. 15

大阪府と一緒に始める「働き方改革」..... P. 17

お申込み先..... P. 19

「働き方改革」って何？メリットはあるの？

「働き方改革」は日本の企業文化を変える、日本人のライフスタイルを変える、大きな取組みです。一つの企業だけでも、大企業だけでも、実現できません。日本の従業員の7割は中小企業にお勤めです。また、大企業の働き方改革のしわ寄せが中小企業にいかないようにするなど「どうやったら社会全体で働き方を変えていけるのか」を考えなくてはなりません。

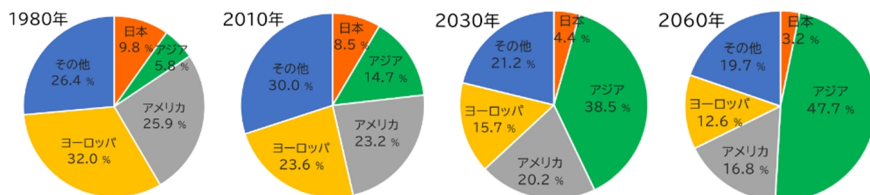
2019年4月から、働き方改革関連法が順次施行されています。時間外労働の上限規制、年次有給休暇の年5日の取得義務、同一労働同一賃金の導入など、働き方のルールがいま大きく変わっています。なぜいま「働き方改革」が必要なのでしょう。

Point.1 日本経済の活性化 大阪の持続的成長

停滞する日本経済を活性化するという点からも「働き方改革」の重要性は高まっています。

わが国のGDP※1の世界シェアは、2060年には1980年の1/3以下に落ち込むとの予測があります。

日本の世界に占めるGDP推移
内閣府「選択する未来」委員会報告 解説・資料集

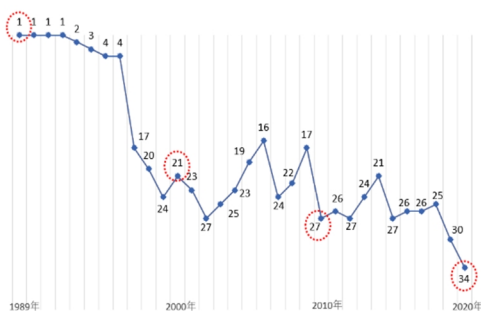


IMD^{※2}(国際経営開発研究所)が発表した世界競争力で日本は1989年の1位から2020年は34位に下降しています。

IMD「世界競争力年鑑」2020年 総合順位

順位	国名	順位	国名
1	シンガポール	21	アイスランド
2	デンマーク	22	ニュージーランド
3	スイス	23	韓国
4	オランダ	24	サウジアラビア
5	香港	25	ベルギー
6	スウェーデン	26	イスラエル
7	ノルウェー	27	マレーシア
8	カナダ	28	エストニア
9	UAE	29	タイ
10	アメリカ	30	キプロス
11	台湾	31	リトアニア
12	アイルランド	32	フランス
13	フィンランド	33	チェコ
14	カタール	34	日本
15	ルクセンブルク	35	スロベニア
16	オーストリア	36	スペイン
17	ドイツ	37	ポルトガル
18	オーストラリア	38	チリ
19	米国	39	ポーランド
20	中国	40	インドネシア

IMD「世界競争力年鑑」日本の総合順位の推移



2025年の大阪万博や、アフターコロナを見据えたとき、大阪の持続的成長は重要なテーマとなり、それを支えるのはイノベーションと活発な企業活動です。

「働き方改革」を通じ、非効率な業務プロセスや、マネジメントを見直し良好な職場環境を実現することは、貴社のイノベーションと企業活動成果の最大化に繋がります。

このように「働き方改革」は「生産性改革」と捉えることもできます。

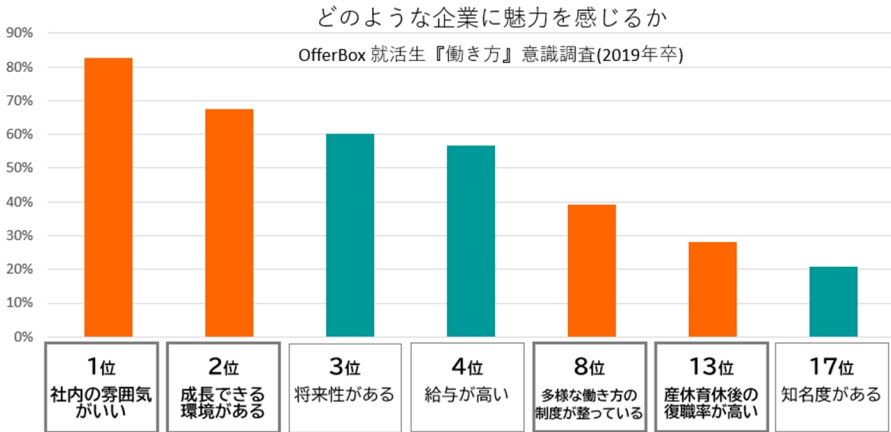


※1 GDP(Gross Domestic Product):国内総生産。国内で一定期間内に生産されたモノやサービスの付加価値の合計額。
 ※2 IMD(国際経営開発研究所:International Institute for Management Development)

Point.2-1 人手不足 魅力ある企業づくり

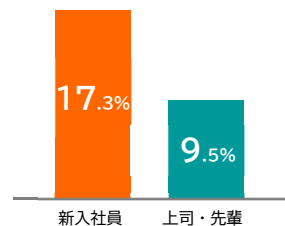
人手不足が年々深刻化する中で、中小企業の持続的発展のためには「働き方改革」により、職場環境を向上させることで自社の魅力を高め、人材を確保・定着させることが重要です。

就活生が魅力を感じる企業は、1位「社内の雰囲気がいい」、2位「成長できる環境がある」です。また、企業の知名度よりも「多様な働き方の制度が整っている」「産休育休後の復職率が高い」企業を求めています。



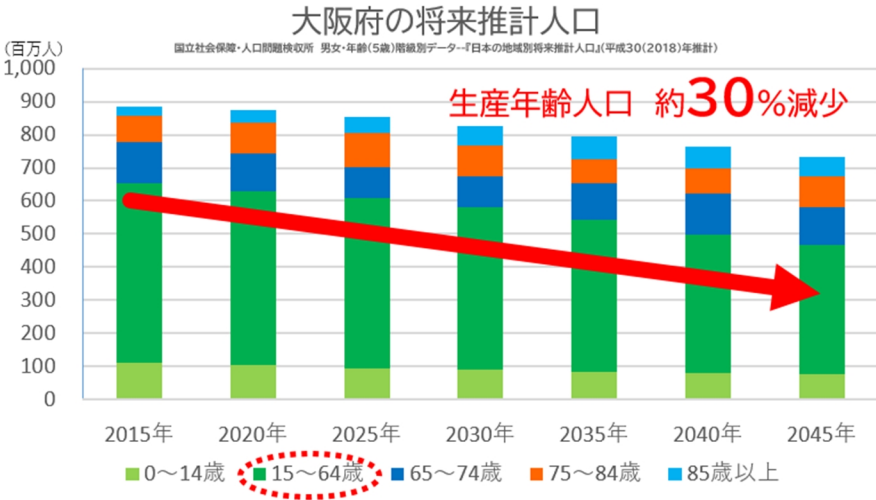
新入社員が仕事に求めている条件でも「仕事環境の心地よさ」に上司・先輩層の調査結果とは差があり、若年層がいかに職場環境の良さに企業の魅力を見出しているかが分かります。

仕事環境への心地よさを重視
イマドキ若手社員の仕事に対する意識調査 2020
株式会社日本能率協会マネジメントセンター

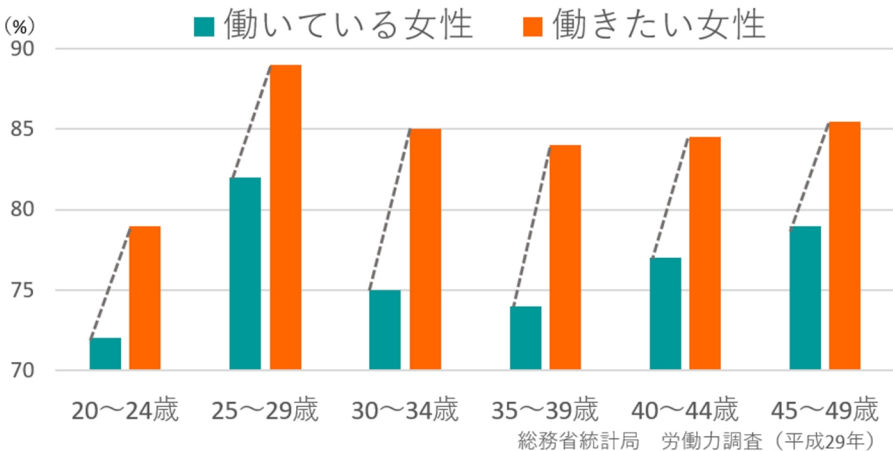


Point.2-2 人手不足 多様な人材の活躍

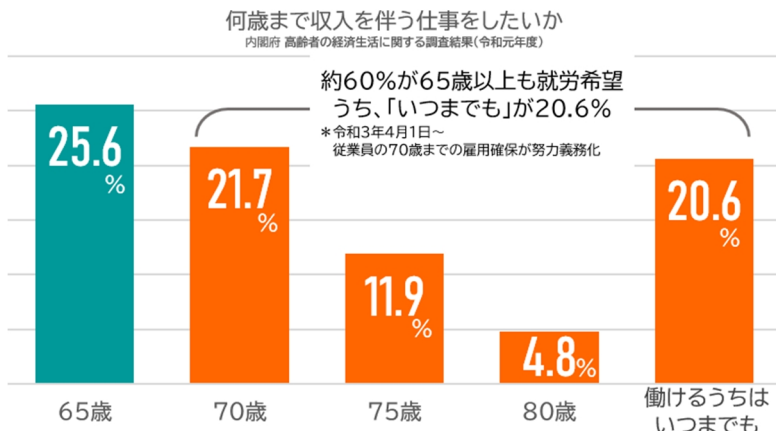
大阪は、少子高齢化の進行により、現役世代が大幅に減少することが見込まれています。



一方、女性については、働く意欲があるのに出産や育児などによる離職で働けていない方が少なくありません。



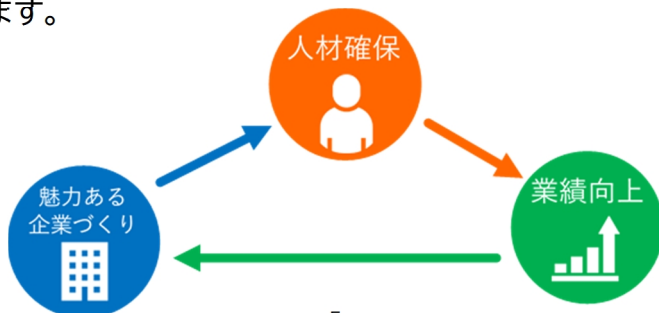
また、60歳以上の方の多くも65歳を超えて働き続けたいと考えています。



このように、働く意欲のある方がその能力を最大限に発揮しながら働けるようにしていくことが必要となっています。

しかし、長時間労働が当然視された男性社員中心の職場は少なくありません。長時間労働は、健康の課題だけでなく、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む要因となっています。

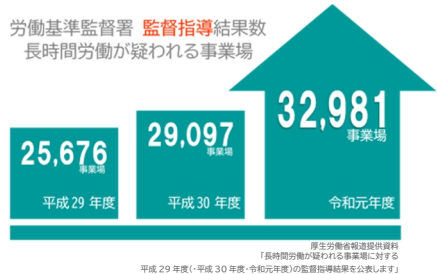
職場風土を向上させ、より短い時間で成果を出せる働き方に変えていくこと、働く意欲のある方が、個々の事情に応じて多様な働き方を選択できる、多様な人材が活躍できる職場が求められています。



Point.3 リスクマネジメント

「働き方改革」は各都道府県労働局の運営方針^{※1}に記載されていることから、その機運は高まっています。

一方、企業にとって必要不可欠な人材「ヒト」にまつわるトラブルは大きな損失にも繋がりますので、長時間労働やハラスメントなど人事労務管理のコンプライアンスの徹底は、行政指導や民事訴訟に対するリスクマネジメントの観点からも重要です。



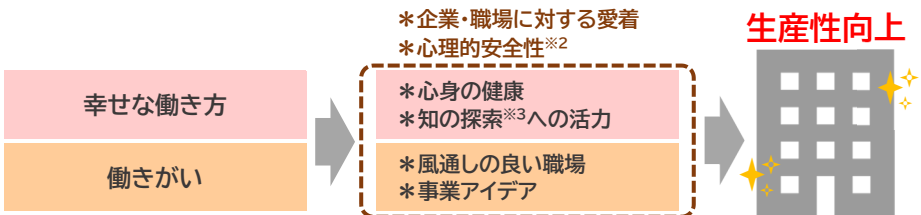
Point.4 三方よしの働き方改革

では、それぞれの企業・職場ではどのような取組みをすれば良いのでしょうか。

「働き方改革」を進めていく上で、経営者にとって一番大切なことは、社員の皆さんに「幸せな働き方」「働きがい」を提供していくことではないでしょうか。

「幸せな働き方」や「働きがい」は生産性を向上に繋がります。

生産性の向上は新たな活力や価値を生み出し、豊かな社会を作る原動力になります。社員よし、企業よし、社会よしの「三方よしの働き方改革」をめざしていきましょう。



※1 厚生労働省「令和2年度地方労働行政運営方針」

※2 心理的安全性とは、一人ひとりが恐怖や不安を感じることなく、安心して発言・行動できる状態。チームのパフォーマンス向上のためには、心理的安全性を高める必要があるとされています。

※3 イノベーションを起こす要因のひとつには、「知の探索」と「知の深化」の双方が必要といわれています。なかでも「知の探索」は企業の中長期的なイノベーションに関係します。

知の探索(exploration):現在の知識の範囲を広げること 知の深化(exploitation):一定分野の知を継続して深めること

他の会社はどうやってるの？

大阪府と一緒に「働き方改革」に取り組む企業さん
増えてます！

令和2年度は

トータル **227** 件！



規定整備 **113** 件



人材確保 **75** 件



雇用維持 **39** 件

規定 整備

- 就業規則の新規作成
- 就業規則の修正
- 働き方改革関連法への対応
5日間/年の有給休暇取得の義務付け、
同一労働同一賃金、副業・兼業など
- 仕事と育児の両立制度の整備
- 仕事と介護の両立制度の整備
- 福利厚生充実の充実化
- コロナによる休業への対応
- テレワークへの対応

人材 確保

- 大阪府雇用促進支援金の活用
による新規人材募集
- 助成金を活用した新たな層の
人材募集（女性・高齢者・障がい者など）
- 企業の魅力アップのため、
福利厚生制度を拡充

雇用 維持

- 雇用調整助成金を活用し、
今の従業員の雇用を維持
- 副業・兼業の自由化
- 社員研修・資格取得支援の充実
- 社員に大阪府無料労働相談を案内

CASE.1 「働き方改革関連法」

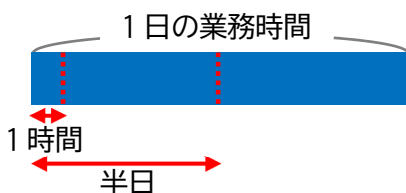
お悩み POINT

- 年間5日間以上の有給休暇の取得が義務付けられたが、社員に有給休暇を取得させるほどの余裕はない。なにか良い手立てはないか。
- 「同一労働同一賃金」や「パワハラ対応の義務化」が始まると聞いたが、条文を読んでもどういう意味が分からない。このままでいいのか不安。

大阪府からのご提案

advice.1 時間単位の有給休暇取得をご案内

有給休暇の取得を、従来の1日単位から半日や時間単位で取得できるように、制度の改変をご提案します。



取得例
1日単位×3回
半日単位×4回
=計5日間

例えば、労使双方にこんなメリットもあります。



事業主様

午前中は休んでも午後から出勤してくれると思うと安心

- 銀行や病院などちょっとした用事でも休みがとりやすい
- お昼休みに1時間休みを繋げて、同僚とゆっくりランチ会ができる
- 1時間早退して、家族とゆっくり外食に



社員様

advice.2 助成金制度をご紹介※1

新制度の導入にあたり、活用できる助成金制度をご紹介します。
例えば…

生産性 UP に繋がる
設備・機器の導入・更新 + 時間単位で取得できる
有給制度の新設 = **50**万円を支給

働き方改革推進支援助成金（年休促進支援コース）

advice.3 専門家をご紹介

時間単位の有給休暇取得には、就業規則の改変が必要※2です。
就業規則の改変にあたり、社会保険労務士のアドバイスを受けられるよう、専門機関をご紹介します。

advice.4 法制度をご説明

「同一労働同一賃金」や「パワハラ対応の義務化」など働き方改革関連法の「いろは」を大阪府職員が解説します。

ご説明方法は貴社への直接訪問のほか、お電話やテレビ会議システムを使ったWEBなどご希望の方法をお選びください。



※1 記載は一例です。助成金の申請・支給には申請要件と審査があります。

※2 就業規則の作成は従業員 10 人未満の場合は任意になります。(労働基準法第89条)

CASE.2 「仕事と育児の両立支援」

お悩み POINT

すでに出産・育児に関する休暇制度はあるが、女性社員は「育児に専念したいから」「保育園からの頻繁な呼び出しで職場に迷惑がかかるから」との理由で退職してしまう。

大阪府からのご提案

advice.1 新制度を導入

子育てや介護をしながら働き続けられる制度の導入や拡充として、短時間勤務、フレックスタイム、在宅勤務など新制度の導入をご提案します。

advice.2 助成金制度をご紹介します※1

新制度の導入にあたり、活用できる助成金制度をご紹介します。
例えば…

1. 子育て支援

- * 育休取得で**57**万円支給+代替員には**47.5**万円支給
- * 法律を上回る社内制度導入で**28.5**万円支給&社内制度利用の都度にも補助金支給
- * 男性の育児休暇取得を後押しする取組で上記**+10**万円支給

2. 介護支援

- * 介護休暇取得で**57**万円支給
- * 仕事と介護の両立を図る社内制度導入で**28.5**万円支給

3. 女性のキャリア支援

- * キャリアセミナーなどの目標設定・実施で**47.5**万円支給

両立支援助成金（出生時両立支援コース、育児休業等支援コース、介護離職防止支援コース、女性活躍加速化コース）

※1 記載は一例です。助成金の申請・支給には申請要件と審査があります。

advice.3 専門家をご紹介

助成金の申請にあたり、社会保険労務士のアドバイスを受けられるよう、専門機関をご紹介します。

advice.4 制度周知をお手伝い

制度が整備されていても社員の方が知らなければ利用できません。また、利用できるかは「職場の空気」が重要なポイントとなります。

制度を利用しやすいよう、社員の方への制度周知について大阪府がフォロー。育児介護休業法^{※1}を含むきまえ研修を併せ、全社員様を対象に制度周知のお手伝いを行います。

大阪府の「きまえ研修」なら “きまえ良く”講師を派遣！

Point.1 完全無料

Point.2 講師が直接貴社へ訪問

Point.3 オーダーメイド講座

労働関係法の法律の解釈や、ハラスメント対策の指針など貴社の社員研修に講師を無料派遣します。研修内容はご相談に応じてオーダーメイドで作成しますので、経営者・管理職層のみならず、全社員向けや新入社員向けなど、ご要望に応じて実施します。

お問い合わせ・お申込みはお電話ください。

電話番号:06-6946-2610

※1 正式名称:育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

CASE.3 「人手不足」

お悩み POINT

- 中堅層の離職者が多く、人手不足と人手不足による長時間労働の常態化に悩んでいる。
- 求人票を出しているが応募が少ない。

大阪府からのご提案

advice.1 福利厚生制度を拡充

企業の魅力向上と従業員の方のモチベーションを上げるため、新たな福利厚生制度の導入をご提案します。

advice.2 研修・資格取得制度を拡充

従業員の方のモチベーションを上げるため、社内研修制度の拡充と業務に関係する資格取得を支援する制度の新たな導入をご提案します。

advice.3 パート社員を正社員化

現在雇用しているパート社員の正社員雇用化と、今までと違った新たな求人層の雇用をご提案します。

advice.4 副業・兼業を自由化

副業・兼業を可能とする社内規定整備をお手伝いします。

advice.5 相談機関をご紹介

助成金申請や制度整備について社会保険労務士に相談できる専門機関に加え、社員様が社内では話しづらい職場のお悩みの相談先として「大阪府労働相談センター」をご紹介します。

毎週木曜日は20時まで相談可能なため、終業後にもご相談可能です。

大阪府労働相談センター
電話番号:06-6946-2600

月曜日～金曜日 9時から12時15分、13時から18時※木曜日のみ20時

advice.6 助成金制度をご紹介します※1

advice.1～4 実施にあたり、活用できる助成金制度をご紹介します。
例えば…

1. 福利厚生制度の拡充

生産性 UP に繋がる
設備・機器の導入・更新 + 特別休暇の新設 = 50万円
所定休日の増加 = 50万円

& 事業所内最低賃金の引き上げ = 最大240万円

計 最大340万円支給

2. 研修・資格取得

* 社内研修や業務資格取得費を最大150万円/人(50万円×3回)支給

* 仕事と介護の両立を図る社内制度導入で28.5万円支給

3-1. 契約・パート・派遣社員

* 契約・パート・派遣社員の正社員化で最大95万円/人支給

3-2. 新たな求人層の開拓

今までの求人層から対象を拡大し雇用にチャレンジ！

試用期間

12万円/人(4万円/人×3か月) +

採用時

障がい者…最大240万円/人支給

ひとり親家庭…最大60万円/人支給

4. 副業・兼業

* 副業・兼業者への健康診断費用を10,000円/人助成

5. 離職率低下

* 社員の管理計画設定 & 離職率低下目標達成で57万円支給

働き方改革推進支援助成金(労働時間短縮・年休促進支援コース)、人材開発支援助成金(特定訓練コース)、キャリアアップ助成金(正社員化コース)、
トライアル雇用助成金、特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)、人材確保等支援助成金(雇用管理制度助成コース)

※1 記載は一例です。助成金の申請・支給には申請要件と審査があります。

CASE.4 「新型コロナとテレワーク」

お悩み POINT

- 新型コロナウイルス感染症の影響で業績が悪化している。
- テレワークを始めたが、機材整備のハード面、人事評価や就業規則などのソフト面の両方の対応が思うように進まず困っている。
- 長引くテレワークでメンタルに不調を訴える従業員が出始めたが、どう対応したらいいのかわからない。

大阪府からのご提案

advice.1 融資・助成金制度^{※1}をご紹介します

新型コロナウイルス感染症に特化した融資・助成金をまとめてご紹介します。

例えば…

* 無担保無利子融資 最大**2億**円(小規模事業は**4,000**万円)

* 雇用維持で **15,000**円+研修費**2,400**円/人助成

* 副業・兼業…事業縮小の必要により社員を出向させる場合、出向元・出向先に支給。

● 出向**運営経費** 最大計**12,000**円/日(9/10)助成

賃金、教育訓練、労務管理に関する調整経費など、出向中の経費を助成。

● 出向**初期経費** **10**万円/人

就業規則や出向契約書の整備費用、教育訓練、機器・備品整備など出向の準備措置の経費を助成。

新型コロナウイルス感染症特別貸付（特別利子補給制度）
雇用調整助成金（新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例）、産業雇用安定助成金

* その他

- 感染予防として自宅内で行う研修の助成金 人材開発支援助成金
- 失業対策の民間の職業訓練校のための助成金 求職者支援訓練（認定職業訓練実施奨励金）
- 高齢者向け職場環境改善（設備投資）のための助成金 エイジフレンドリー補助金
- ベビーシッター利用促進の助成金 企業主導型ベビーシッター利用者支援事業
- 突然の解雇を避けるための助成金 労働者移動支援助成金（再就職支援コース）

※1 記載は一例です。融資・助成金の申請・支給には申請要件と審査があります。

advice.2 テレワークの整備を伴走サポート

*大阪府はテレワークの導入・定着、メンタルのお悩みまでトータルサポートしています。

*テレワークは多様な働き方の選択肢のひとつとして、新型コロナウイルス感染症への対応のみならず、優秀な人材の確保や離職防止にも有効です。



大阪府テレワークサポートデスク
電話番号:06-6946-2608

大阪府と一緒に始める「働き方改革」

「働き方改革」に関連する事項は事業者ごとに異なり、多岐に渡ります。

中小企業は、経営者と従業員の距離が近く、職場での意識の共有がされやすい、会社の意思決定が速いなど、中小企業ならではの強みもあります。しかしながら、中小企業では人員に限りがあり、人事・労務を専業とする部署や、専任の担当者がいないといったケースもあります。だからこそ、「働き方改革」を大阪府と“一緒に”始めませんか。

どんな業種でもヒアリングを重ねて業務理解 貴社に寄り添うパートナーに

大阪府には知識・経験豊富なスタッフが多数在籍しております。
徹底したヒアリングにより貴社の強みを理解し、
貴社の更なる成長に貢献いたします。

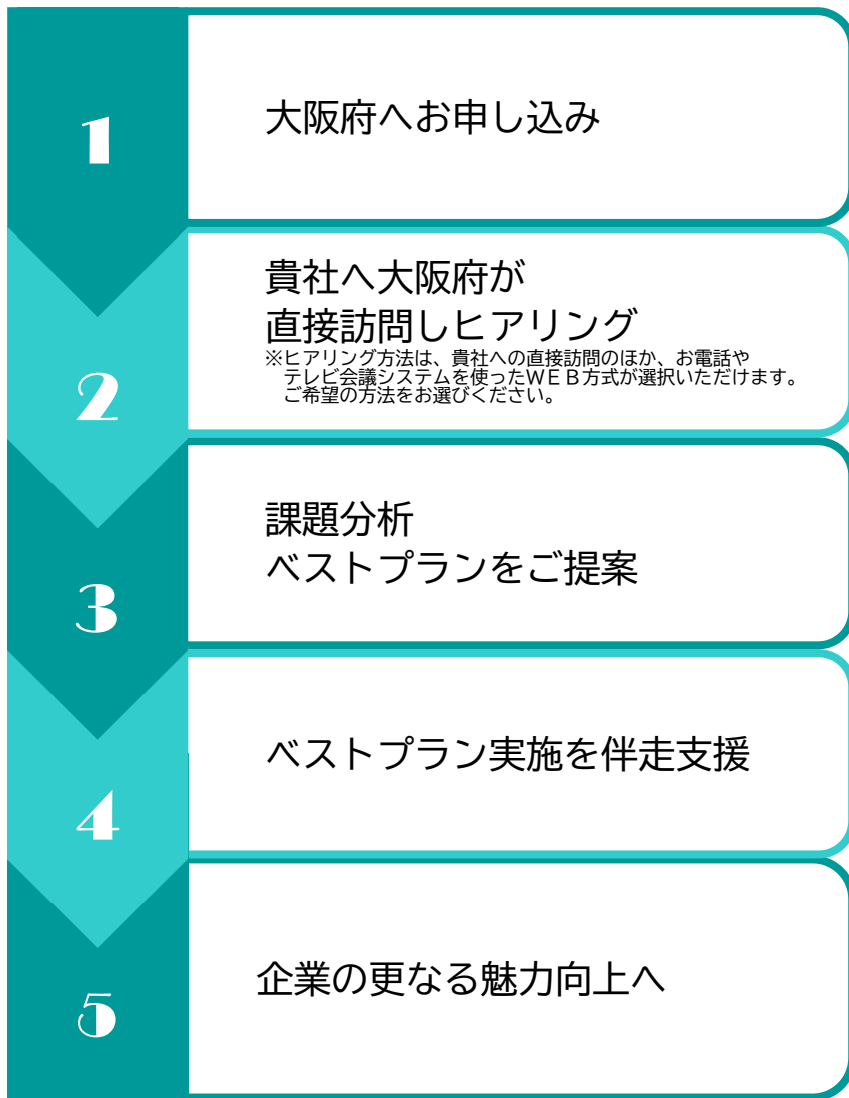
府民の皆さまの 今より「もっといい」

働き方改革の本質は今より「もっといい」職場の整備です。
顕在化している課題への対応だけではなく、豊富な経験と徹底的な貴社解析により
潜在ニーズを仮定し、貴社の想定していなかった新たな働き方改革にもアプローチを
行う事で、更なる企業魅力の開拓に繋がります。

プロフェッショナルをご紹介 行政だから、安心できる

公正を徹底して求められる行政だからこそ、
ご紹介先の業界団体には自信があります。
民間企業とは一味違った安心感をご提供します。

* ご支援の流れ



お申込みは
インターネット・お電話・FAX から



大阪府 労働環境課
労働環境推進グループ



<http://www.pref.osaka.lg.jp/sogorodo/keihatu/roudoukankyokaizen.html>

TEL : 06-6946-2605

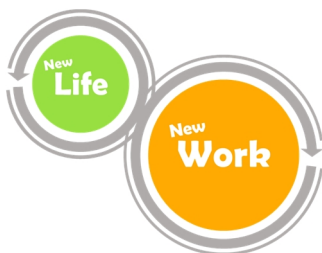
FAX : 06-6946-2635

住所：大阪府中央区石町2 - 5 - 3
労働センター（エル・おおさか）南館3階



従業員の皆さまへ

従業員の皆さまも、「働き方改革」に参加しましょう。
「働き方改革」は事業主の方だけの努力では達成しません。
従業員の皆さまも一緒になって働き方を見直すことで、
働きがいのある、そして、ワーク・ライフ・バランスの取れた
充実した毎日を実現しましょう。



MORE
MOST