

MODRE!

CHANGE

LET'S TRY

働き方改革

Next Work Style

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？

なんか難しそうなお取り組み、自社には関係ない、大企業がするもの、といったイメージはないでしょうか。

では、「業務の効率化」、「人材確保」、「従業員の健康増進」、「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」を通して実現できるのです”と言ったら、どうでしょうか。

例えば、新型コロナウイルス感染対策に有効であるとされている「テレワーク」も業務分担を明確化し、生産性向上を実現できる「働き方改革」の一つです。

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るように進まない、というケースはないでしょうか。

そんな時は、大阪府労働相談センターにお任せください。
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. 3
日本経済の活性化 大阪の持続的成長	P. 3
人手不足 魅力ある企業づくり.....	P. 5
人手不足 多様な人材の活躍.....	P. 6
働き方改革の効果.....	P. 8
三方よしの働き方改革	P. 8
直近の法改正「女性活躍推進法」.....	P. 9
直近の法改正「育児・介護休業法」.....	P. 9
他の会社はどうやってるの？	P. 11
野田金属工業株式会社（時間単位の有給取得）.....	P. 13
株式会社三共製作所（外国人雇用）.....	P. 15
株式会社竹屋化学研究所（女性活躍・育児休暇取得）.....	P. 17
株式会社吉村商店（障がい者雇用・高齢者雇用延長）.....	P.19
株式会社マテックス（社員研修・資格取得支援）	P.20
株式会社日宝（障がい者雇用）	P.21
有限会社カワイ彫刻工芸（障がい者雇用・外国人雇用）	P.22
大阪府と一緒に始める「働き方改革」	P. 23
お申込み先	P. 24
大阪府労働相談センターとは	P. 25

「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、さらには育児・介護休業法の改正など、働き方のルールが大きく変わっています。

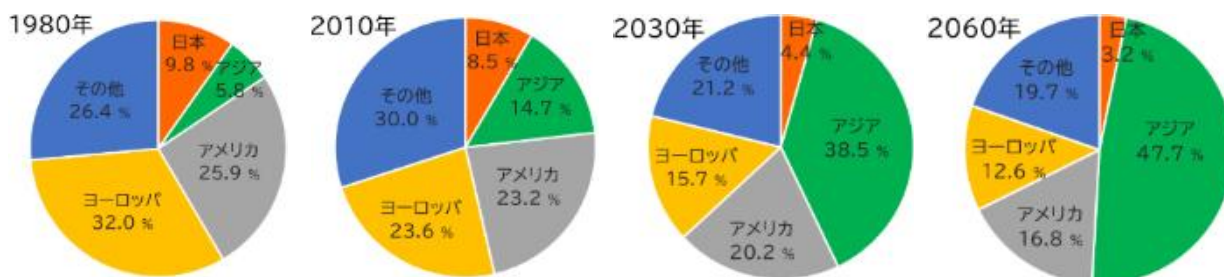
なぜいま「働き方改革」が必要なのでしょう。

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1990年の1位から2021年は31位に下降しています。

IMD「世界競争力年鑑」2021年 総合順位

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

IMD「世界競争力年鑑」日本の総合順位の変遷



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であり、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。



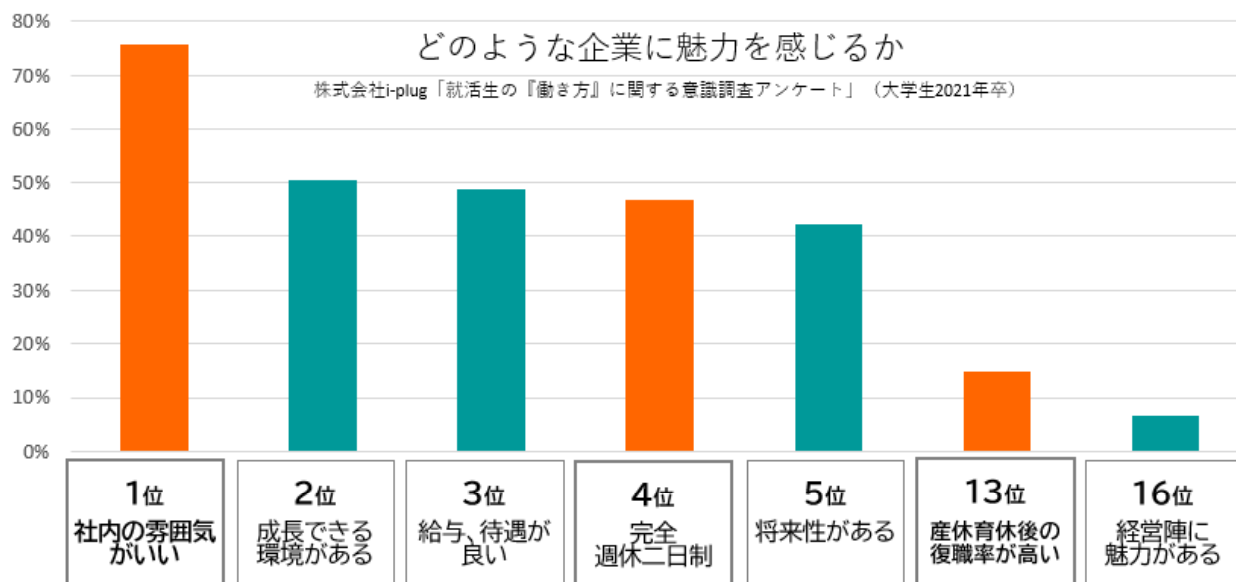
※1 GDP(Gross Domestic Product):国内総生産。国内で一定期間内に生産されたモノやサービスの付加価値の合計額。

※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」となっています。また、「完全週休二日制」は「成長できる環境」や「給与・待遇面」と同じく魅力的だと感じられています。

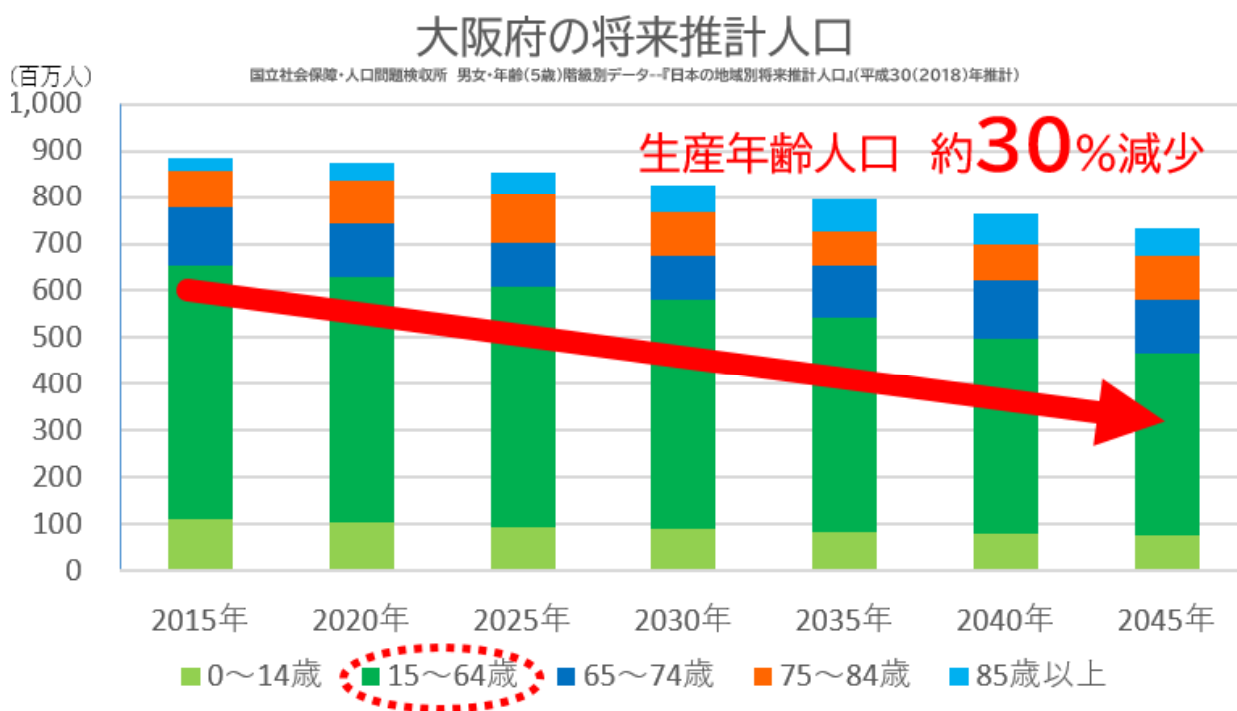


働き方について気になるポイントは、約半数の学生が「どのような社員が働いているか」のみならず、「時間外労働やサービス残業がないか」「有休休暇が取得しやすいか」を挙げています。

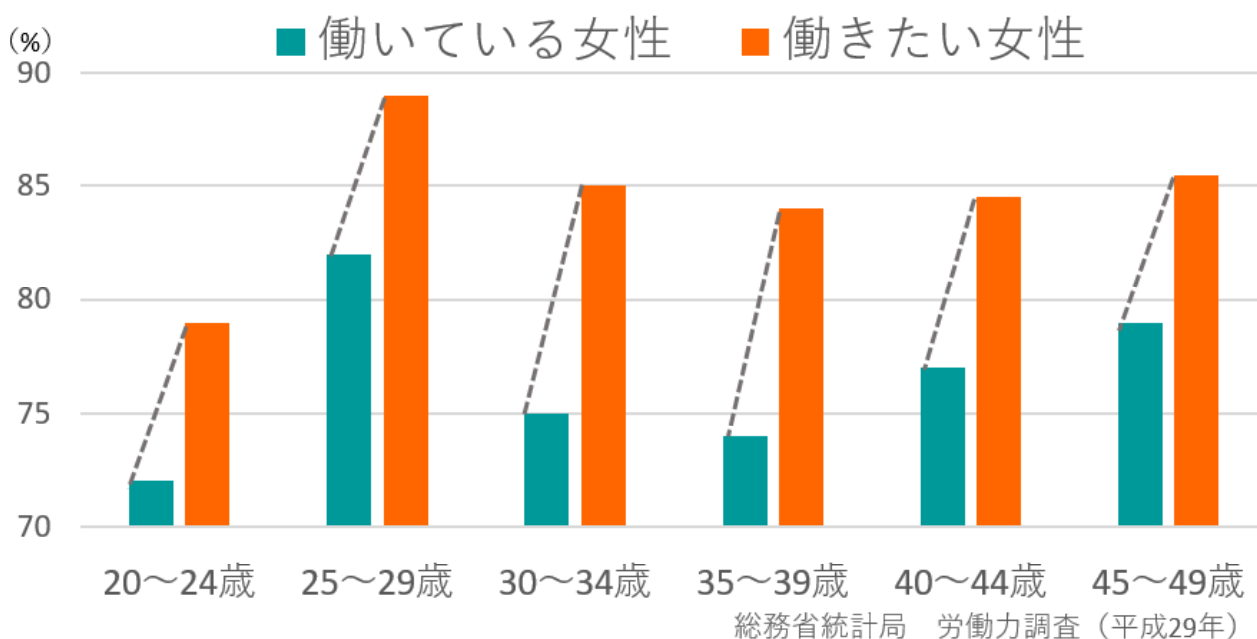
働き方について気になるポイント	
どのような社員が働いているか	54.9%
時間外労働やサービス残業がないか	54.5%
有休休暇が取得しやすいか	44.2%
転居が伴う転勤があるか	32.0%
結婚後の待遇、働き方を考慮してくれるか	30.4%
勤務場所が柔軟か(在宅勤務・テレワーク等)	15.7%
服装が自由か	12.6%

Point.2-2 人手不足 多様な人材の活躍

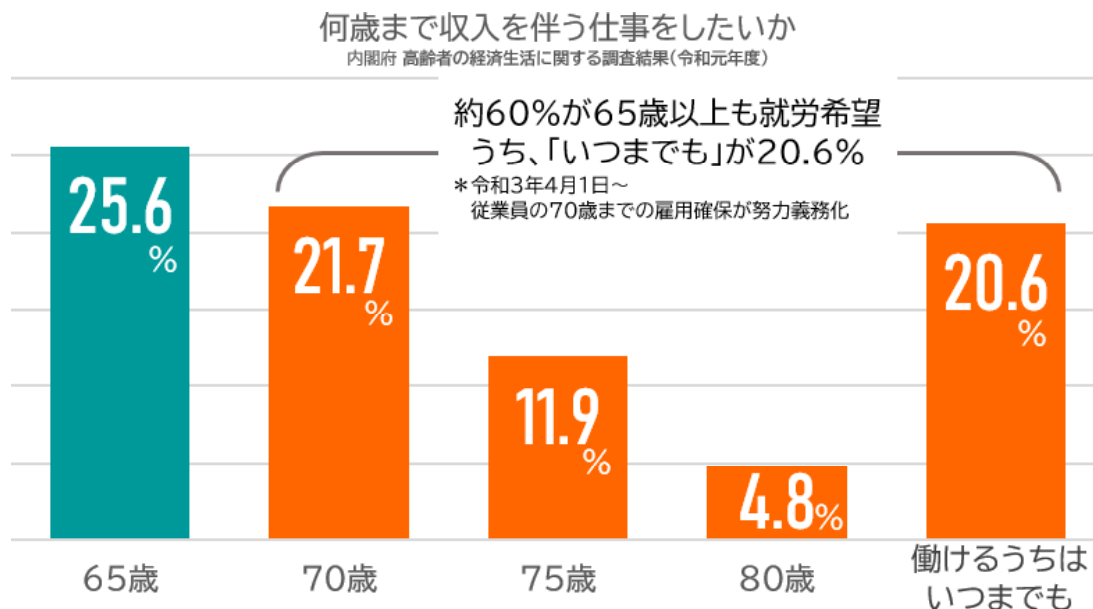
大阪は、少子高齢化の進行により、現役世代が大幅に減少することが見込まれています。



一方、女性においては、働く意欲があるにもかかわらず出産や育児によって離職している方が少なくありません。



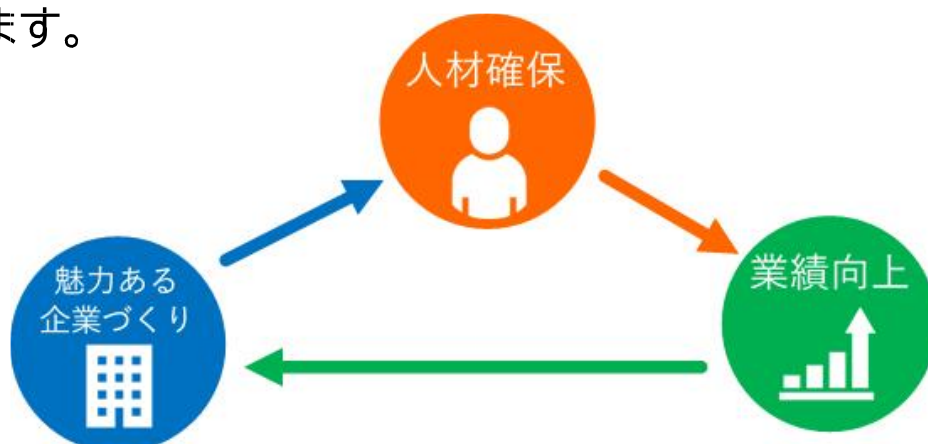
また、60歳以上の方の多くも65歳を超えて働き続けたいと考えています。



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。

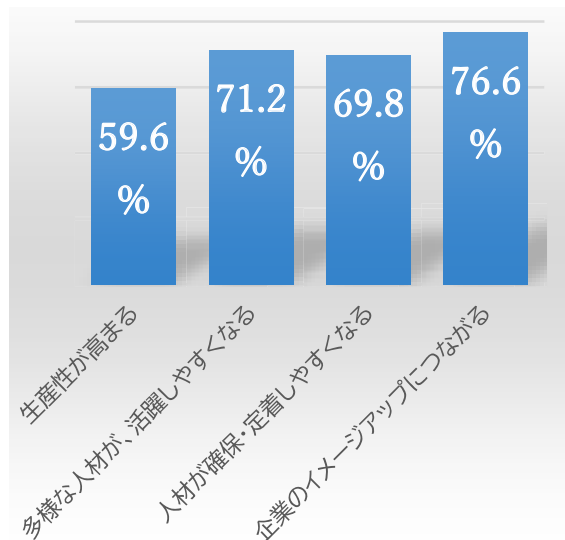


Point.3 働き方改革の効果

大阪府下に存在する雇用者数10人以上99人以下の企業に対しアンケート調査を実施。

働き方改革が企業に与える効果について、回答の約6~7割は「効果がある」「やや効果がある」となっており、企業の成長に働き方改革は有効であると考えられます。

※働き方改革を実施することで「効果がある」「やや効果がある」と回答した割合

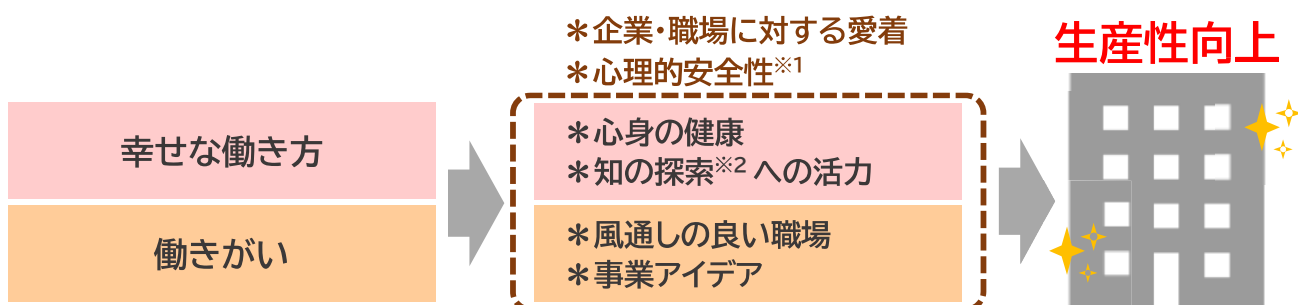


Point.4 三方よしの働き方改革

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、従業員の皆さんに「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。従業員よし、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 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。

※2 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

Point.5-1 直近の法改正「女性活躍推進法」

令和元年5月29日に一部改正され、順次施行されています。

📌 主な改正ポイント

- ✓ 一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大(令和4年4月1日～)
- ✓ 女性活躍に関する情報公表の強化(令和2年6月1日～)
- ✓ 特例認定制度(プラチナえるぼし)の創設(令和2年6月1日～)

Point.5-2 直近の法改正「育児・介護休業法」

令和3年6月に一部改正され、令和4年4月1日から段階的に施行されます。

📌 主な改正ポイント

- ✓ 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み(産後パパ育休)の創設(令和4年4月1日～)
- ✓ 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け(令和4年4月1日～)
- ✓ 育児休業の分割取得(令和4年10月1日～)
- ✓ 育児休業の取得の状況の公表の義務付け(令和5年4月1日～)
- ✓ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件緩和(令和4年4月1日～)

若者の「働き方について気になるポイント」のうち、「結婚後の待遇、働き方を考慮してくれるか」については、男女で大きな差が開いています。

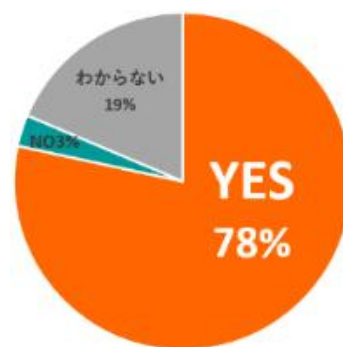
働き方について気になるポイント	男性	女性	その他
どのような社員が働いているか	55.3%	54.3%	100.0%
時間外労働やサービス残業がないか	54.6%	54.4%	66.7%
有給休暇が取得しやすいか	40.3%	48.4%	66.7%
転居が伴う転勤があるか	26.6%	37.8%	33.3%
結婚後の待遇、働き方を考慮してくれるか	16.6%	45.1%	0.0%
勤務場所が柔軟か(在宅勤務・テレワーク等)	15.5%	16.0%	0.0%
服装が自由か	11.1%	14.1%	16.7%

株式会社 i-plus 「就活生の『働き方』に関する意識調査アンケート」(大学生 2021 年卒)

また、男性の育児休業の取得について、若者への意識調査では、男女ともに 8 割近くが「もっと取得すべき」と回答しています。

育児は男女ともに協力が必要という考えが広がってきているともいえます。

男性は役職や職種に関わらず育休をもっと取得すべきだと思う



株式会社 i-plus 「就活生の『働き方』に関する意識調査アンケート」(大学生 2021 年卒)

法改正への対応は義務でもありますが、男女ともに育児に参加しやすく、継続就業できる職場環境にしていくことは、人材の確保・定着や従業員のモチベーションの向上など、多岐にわたり大きなメリットがあります。

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3年度までに

トータル **684** 件！



規程整備 **321** 件



人材確保 **252** 件



雇用維持 **111** 件

規程 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

- 新規雇用に関する
「大阪府雇用促進支援金」の活用
- 助成金を活用した新たな層の
人材募集（外国人・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

規程整備

(時間単位の有給休暇制度等)

野田金属工業株式会社

所在地 東大阪市鴻池徳庵町
 事業区分 製造業(建築用ステンレス板金加工業)
 従業員数 28名
 平均年齢 40歳
 資本金 3,700万円



『できないではなく、

どうしたらできるかを考える』



ギリシャマラソンスタート地点
モニュメント(自社製品)

きっかけ(課題)

- ・1時間程度で済む私用の用事でも、半日や1日の有給休暇で処理していた。
- ・半日有給休暇の時に、用事が済んだらすぐに出社すると半日の有給休暇をしっかりと取る人がいて、不平等感があった。
- ・会社としては生産性が落ちてしまうので、出来れば用事が済めば早めに出社して仕事をしてほしい。

時間単位の有給休暇制度導入(対策)

- ・用事が半日以上になってしまっても、半日+時間有給休暇で処理できる。
- ・1日、半日、時間有給休暇(年間40時間)のうち、どの組み合わせで処理をするかは従業員が決める。

(結果)

従業員と会社
双方に良かった!

時間単位の有給休暇を導入した感想

- ・用事が済んですぐに仕事に行っても損した気分にならない。
- ・子育てしていると、お迎えや授業参観、懇談や家庭訪問など、用事が多いので助かっている。
- ・用事が済んだらすぐに出勤してくれるので、同僚への負担が少なく済む。
- ・会社としても生産性の落ち込みを最小限に抑えられ、上手に言えば増員しなくて済む。

働き方改革推進支援助成金(厚生労働省)

労務・労働時間の適正管理の推進に取り組む事業主を支援

例) 労務管理機器・ソフトウェア導入等



働き方改革だから取り入れたのではなく、みんなにとっていい方法なので取り入れた。

今回の時間単位の有給休暇の導入は少し管理が大変ですが、従業員・会社の双方にとってメリットが大きいと思います。なにより従業員から「時間有給休暇が有るから助かる。」「無駄な有給休暇の消化が減りうれしい。」という言葉や、導入して良かったと感じております。これからは従業員が働きがいを持って仕事に取り組み、会社としても結果が得られることを従業員と共に考え、取り組んでいきたいと考えております。



代表取締役社長 山本秀雄

人材確保 (外国人雇用等)

株式会社三共製作所

所在地 東大阪市鴻池町
事業区分 製造業(金属部品切削加工業)
従業員数 138名
平均年齢 37.9歳
資本金 1,000万円



取組の効果

今や10ヶ国人が仲良く働いている。出身国間での争いも無く、社員同士の交流も順調！



きっかけ(課題)

- ・社員を募集しても集まらない。
- ・技術教育をしても、会社をやめてしまう可能性が大きい。
- ・外国人従業員が1ヶ国だと、日本人従業員と分かれて、不和リスクを負う。

PICK UP

外国人雇用を始めた当初は外国人採用国籍を1ヶ国に絞っていましたが日本との文化の違いなどが強調され、トラブルを引き起こすこともありました。

現在の取組

- ・技能実習生(多国籍)の受入推進
- ・外国人技術者の育成ノウハウの確立
- ・外国人技術者と日本人、実習生との相互のコミュニケーションを深める(勉強会実施)

今後の展望

- ・今後の継続性を考えた受け入れ可能な国の選定
- ・外国人技術者のモチベーションアップに繋がる教育・指導マニュアルの作成と活用
- ・日本人社員とのすみ分けの検討と継続

★人材確保等支援助成金(厚生労働省)
(外国人労働者就労環境整備助成コース)

・外国人労働者の就労環境の整備に取り組む事業主に対して、その経費の一部を助成するものです。

対象経費:通訳費、翻訳機器導入費、社内標識類の設置費、マニュアル類の翻訳料等



社員の多国籍化という選択

～これから働き方改革を始める企業様へメッセージ～

これまでの主流は海外進出でしたが、反対に国内において社員の多国籍化も一つの方法です。しかし海外の人材をむやみに入れても、社員の1～2割程度で頭打ちになり、それ以上の雇用は大きなリスクとハードルが生じます。

そんな時には日本人と海外の人材との働き方の調整・ルールが必要になってきます。このノウハウ作りを先に進めることをお勧めします。



代表取締役 CEO 松本輝雅

達成内容概要

日本人のなかで製造業離れが進み、ブラジル日系2世3世も長期では期待できない。そこで国籍を問わず採用し、実習生を受け入れたことにより全社員の50%、製造部門の60%以上が外国人となった。

雇用維持 (女性活躍・育児休暇取得等)

株式会社竹屋化学研究所

所在地 東大阪市長堂
事業区分 製造業(建築用ポリマー
セメントモルタル)
従業員数 30名
資本金 3,000万円



達成内容

- 2017年：研究開発部 女性課長職
- 2020年：研究開発 男性1名3週間の育児休暇取得
- 2021年：営業部 男性1名1か月の育児休暇取得

女性活躍、進んでいます！！



きっかけ(課題)

- ・特定の従業員に依存した業務がある。
- ・従業員の考え方に変化を感じるようになった。(家族との時間が大切など)
- ・従業員が長く働き続けられるためには、職場環境の整備が不可欠。
- ・男女ともに活躍できる会社を目指す。

現在の取組

- ・研究開発部門に女性課長(30代)を登用
- ・育児休暇制度取得を奨励(その結果、男性従業員2名が取得)
- ・育児休暇取得中従業員のためのフォロー体制を構築
- ・上司が率先して有給休暇を取得することによる有給休暇促進

今後の目標

- ・階層別研修により、男女を問わず、次期管理者候補の意識付け
- ・育児休暇取得の円滑化(事前ヒアリング・取得申請書・計画書の作成)
- ・従業員に育児休暇制度の取得状況の開示及び代替者の確保
- ・出産後の職場復帰に向けたキッズルームの設置



両立支援助成金
(厚生労働省)

check 仕事と育児・介護などを両立できる“職場環境づくり”を支援

Q：なぜ男性育休が取りやすい雰囲気を作れているのですか？

A：「あとは何とかしておくから安心して休めよ」と、育児休暇はしっかり育児に専念して欲しいと社員誰もが応援しているからです。



従業員全員が長く働き続けられる会社であることに重きを置いて仕組みや環境作りに取り組んでいます。

人生の中でも多くの時間を共に過ごす仕事仲間ですから、働きやすく休みも取りやすい職場を整えていくことは経営陣の大切な仕事です。

休暇でしっかりリフレッシュしたあと、また明日からも出勤したいと思える会社で私自身も働きたいですからね。

なにより男性女性に関係なく優秀な従業員がたくさん活躍し、きっちり評価される会社こそ、社会に広く貢献していけると信じています。

代表取締役社長 竹谷 裕人



人材確保

(障がい者雇用／高齢者雇用延長)

「常に変化を恐れず、
時代の変化に対応」

株式会社吉村商店

所在地 大阪市鶴見区
事業区分 木材製品製造用
従業員数 34名
平均年齢 55歳



代表取締役 吉村正博

取組のきっかけ

- ・ 木工製品の制作は、職人の技能が必要であり、求人を出しても応募がない。
- ・ 製造作業員の高齢化が進み、定年が60才では事業が存続できない。
- ・ 作業内容も多岐にわたり、根気のいる作業もある。

障がい者の活躍

それぞれの適正に応じた仕事を担ってもらうことで、生産性もアップ！
(従業員数から、障がい者の雇用義務はないが、積極的に採用している)



成果

- ・ 多様な人材が活躍し、活気のある職場環境が整うことで、ますます生産性が向上！

具体的取組①

- ・ 定年を70才に変更
- ・ 希望すれば雇用延長できるように規定整備

具体的取組②

- ・ 障がい者を採用
- ・ 適正に配慮したうえで作業分担を実施



特定求職者雇用開発助成金 (厚生労働省)

高齢者・障がい者等の就職困難者を継続して雇い入れる事業主を助成

高齢者の活躍

定年を過ぎた方でも働く意欲のある人は長く雇用し、戦力となって活躍してもらっている。



雇用維持

(社員研修・資格取得支援)

「社員一人一人に
成長してほしい。」

株式会社マテックス

所在地 岸和田市上野町

事業区分 電気通信工事業

従業員数 5人

資本金 1,000万円



課題(きっかけ)

- ・系統的な研修制度が無い
ため、従業員のキャリア形成が
思うように図れない。
- ・有資格者でないと、現場に
立入ることができないため、
受注機会を損失することが
多々あった。

取組内容

- ・定期的に社内で勉強会を
実施。
- ・資格取得の受験費用を
会社が負担し、支援を図る
ことで全員が電気工事士を
取得した。

結果

- ・従業員の知識・技能が
アップし、現場での
作業効率が大幅に向上
した。
- ・今後はさらに上級の
第1種電気工事士の
取得を目指す。

【効果】

- ・資格取得による新規受注、販路が拡大(公共事業の受注増加)
- ・勉強会実施によるコミュニケーション能力向上で共同作業が円滑になった。



代表取締役
江夏 和之

《社長メッセージ》

従業員全員が電気工事士の資格を取得できたことで、取引先からの信頼もあがり、仕事の受注量も増加傾向になりました。また、従業員個人のキャリア形成にもつながり、会社・従業員両者にメリットがあると感じています



人材開発支援助成金 (厚生労働省)

雇用する労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職務に関連した専門的な知識及び技能の修得実施などを行った事業主を助成。

人材確保【進行中】

(障がい者雇用)

株式会社日宝

所在地 和泉市テクノステージ
事業区分 プラスチック成形
および金型製作
従業員数 65名
資本金 5,000万円



悩み

- 将来の事を考え若手職員の採用を検討するも、採用に苦慮している。
- 幅広い人材の採用についても意欲はあるが受入の環境に不安があり、採用活動に踏み出せない。

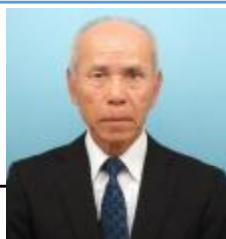
労働環境改善 事業活用

- 大阪府の労働環境改善事業を知り相談し、人材確保に関する支援機関の紹介や助成金活用、府立高等支援学校見学などのアドバイスを受ける



発展

- アドバイスを基に就労実習に取り組んでいる府立高等支援学校の見学会に参加し、採用の選択肢を拡充できた。
- 実習見学や意見交換会を通じ、学生の仕事に向き合う姿勢を直に見ることで働くことへの熱意を感じ、教員から生徒が職場で活躍する為の工夫やノウハウなどを聞くことができた。
- 新たな人材確保の方法を発見でき、引き続き高等支援学校と交流中。



～大阪府労働環境改善事業を受けて～

大阪府という公的な機関からの提案なので信頼ができました。障がい者雇用については従来から取り組んでいましたが、受入の環境整備等が万全に出来ているか不安を抱えていました。しかし、支援学校の見学会を通して様々な気づきがあり、不安が解消されました。

今後は支援学校の職業体験の受入なども一層進めていきたいと考えています。

代表取締役社長 下 俊男

人材確保【進行中】 (障がい者・外国人雇用)

有限会社カワイ彫刻工芸



所在地 東大阪市若江東町
事業区分 プラスチック金型製造
従業員数 16名
資本金 300万円



労働環境改善事業の取組み
④ 複数の府立高等支援学校
採用見学に同行



障がい者雇用に向けて
活動中

外国人労働者2名の
雇用

幅広い人材への
募集へ展開

労働環境改善事業に相談
④ 意識変革による採用
の選択肢拡大



～ベトナム人労働者の2人より～

面接で社長から「未経験でも一から教える」と言われ安心感があったことが入社決め手です。現在も仕事のアドバイスや日常生活も家族ぐるみで助けてもらっています。専門用語に苦労していますが、仕事への意見を聞かれるなど、気にかけてもらい、働きやすい職場です。今後は1日1日新しいことを覚えて全ての工程を1人でできるようになりたいです。

ベトナム人労働者のヤンさん(左) ホアアングさん(右)

～大阪府労働環境改善事業を受けて～

人材不足に悩んでおり労働環境改善事業を活用した結果、採用の選択肢を拡大させることが出来ました。さらに府立高等支援学校の見学に行き、障がい者雇用の実現に向けた準備を進めていましたが、外国人労働者の採用の話があり、幅広い人材の採用に向けてチャレンジしていたことから面接・採用に至り、現在2名の雇用をしています。



代表取締役 金丸祥之(右)

採用後は、2人とも業務後に自宅で勉強するなど真面目に仕事に取り組んでいるので、今後の成長に非常に期待していますし、仕事面でも生活面でもできるだけサポートをしていきたいと考えています。

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図りやすい、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無く、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。

お申込み・詳細は インターネット・お電話から

- ④ インターネット（大阪府ホームページ）
<http://www.pref.osaka.lg.jp/sogorodo/keihatu/roudoukankyokaizen.html>
- ④ TEL：06-6946-2605
（月～金曜9：00-18：00※土・日・祝・年末年始休）
- ④ FAX：06-6946-2635



労働環境改善事業



お申し込み後の流れ

貴社へ大阪
府職員が
直接訪問
ヒアリング※

課題分析
ベストプラ
ンをご提案

ベストプラ
ン実施を
伴走支援

企業の更なる
魅力向上へ

※ヒアリング方法は、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。

大阪府労働相談センターとは

「労働相談」と「労働環境改善事業」などを通じ、職場のお悩み、困りごと、トラブル解決、「働き方改革」推進のための支援を行っています。

本冊子を読んで、分からないところやもっと知りたいことなど、お気軽になんでもご相談ください。

センターのご案内

1 労働相談

「有給休暇ってもらえるの?」といった疑問に思うこと、「給料を払ってもらえない」「セクハラを受けている」といった今直面していることなどについて、働く人、雇う人のさまざまな相談をお受けしています!

2 労働環境改善事業

「働き方改革」をはじめとする職場の労働環境の改善に関するお悩みを、直接訪問などによる伴走支援にて解決へのサポートを行います。

3 テレワークサポートデスク

テレワークのご相談を総合的にお受けします。

4 きまえ研修

完全無料で講師派遣。

ニーズに合った社内研修を実施します。

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。



大阪府商工労働部 労働環境課（労働相談センター）

Tel 06-6946-2605

〒540-0033 大阪府大阪市中央区石町 2-5-3 エル・おおさか南館3F

令和4年3月発行