

中小企業における労働環境改善の

取組事例集



©2014 大阪府もずやん

大阪府労働相談センター

①労働環境の改善に向けた支援

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。

人材を確保したい

有給休暇の取得を
促進したい

雇用を維持したい

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・お問い合わせ先》

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

- TEL:06-6946-2605
月～金曜 9:00～12:15、13:00～18:00
(土・日・祝日及び年末年始を除く)
- FAX:06-6946-2635

労働環境改善事業

検索



《主な関係機関》

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。



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。



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。



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。



高等職業技術専門校等

(北大阪・東大阪・南大阪・夕陽丘高等職業技術専門校
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。



②トピック 労働基準法の改正

<中小企業においても2023年4月から適用>

月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が、25%以上から**50%以上**に引き上げられますので、ご注意ください。

深夜・休日労働の取扱い



○深夜労働との関係

月60時間を超える時間外労働を深夜の時間帯に合わせる場合、深夜割増賃金率25%+時間外労働割増賃金率50%=75%となります。

○休日労働との関係

月60時間の時間外労働時間の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれませんが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。

代替休暇



月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため、引き上げ分の割増賃金の支払の代わりに有給の休暇(代替休暇)を付与することができます。

就業規則の変更



割増賃金率の引き上げに合わせて就業規則の変更が必要となる場合があります。

③取組事例

令和4年度に支援を行った中小企業の中から、6社の取組事例をご紹介します。

1 株式会社 magnet

●テレワーク / ●育児休業

2 株式会社リーフプラス

●障がい者雇用 / ●育児休業

3 株式会社テクノフロント

●育児休業

4 アイワ工業株式会社

●時間単位の有給休暇

5 有限会社イーデス・スポーツクラブ

●正社員登用

6 有限会社やさい工場

●DX(業務管理システム)

事例1 テレワーク 育児休業

株式会社 magnet

所在地 堺市堺区

事業区分 雑貨製造卸売

従業員数 23名

資本金 920万円



取組ポイント **テレワークの練習**

部署によっては導入が難しかったが、月に一回練習で実施し続けたことで、環境が整備され、柔軟な働き方に繋がりが従業員満足度が向上した。

取組ポイント **フリーアドレス制**

座席を自由にしたことで社員間のコミュニケーションが増加し、業務の生産性が向上した。

人材確保等支援助成金

テレワークコース(厚生労働省)

テレワークを導入・実施し、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた事業主を支援



背景やきっかけ

- ・コロナ禍からテレワークを導入してきたが、社員間でテレワーク制度運用に対する認識が異なってきた。
- ・育児に取組む社員の増加に伴い、育児休業制度の整備が急務であった。
- ・男性の育児に対する意識が変わり支援制度を整備したかった。

取組み

- ・テレワークの実験・考察を繰り返し、同社に合うスタイルを社員と検証した。
- ・育児休業を取得する社員に対しこれまで個別対応していたものを、制度として整備した。
- ・男性の育児休業に関する制度の周知を図った。

成果

- ・テレワークを就業規則に明記したことで、ルールに則った統一的な運用ができるようになった。
- ・育児休業制度がある職場として安心して入社してもらえる職場環境が実現した。
- ・従業員の家族からも信頼を獲得することができた。



取組ポイント **男性育休**

これまで男性が育児休業を取得する際、周囲の視線が気になっていた。しかし、就業規則を整備したことで気兼ねなく取得できるようになり、従業員満足度も向上し、従業員の家族にも喜ばれた。

両立支援等助成金

出生時両立支援コース(厚生労働省)

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主を支援

「社長からのメッセージ」

社員の人数が少ない時はその都度対応していたのですが、人生プランを含め、入社時の不安解消のためにも規程を整備して良かったです。弊社では四半期ごとに社員で話し合う日を作り、現在のルールや働き方が合っているかを相談しています。特に、テレワークは今後更に多様化していくなかで、対応は年度ごとに検証していかなければいけないと思っています。



代表取締役 平岡和正

事例2 障がい者雇用 育児休業

お客様、そして従業員にとって
Plus となる企業をめざして

株式会社リーフプラス

所在地 茨木市

事業区分 物流加工、広告代理

従業員数 25名

資本金 1,000万円



背景やきっかけ

- ・人手不足により特定の従業員に依存した業務があり、増員してカバーしたいが採用に苦慮していた。
- ・女性が長く働き続けられるための産休・育休制度の整備が急務であった。

取組み

- ・府立高等支援学校への見学、大阪府障がい者雇用促進センターの支援を受け、業務を細分化した。
- ・復職後でも仕事と育児を両立できるよう、産休・育休中の社員の代替要員として派遣スタッフを雇用するなど、職場環境づくりを進めた。

成果

- ・実習生(障がいのある方)の就業体験の受入れに向けて、社内環境の整備を進めている。
- ・妊娠を機に退職する社員がいなくなり、雇用維持に繋がった。



取組ポイント **業務の細分化**

封入、封緘などの物流加工業務、ピッキングや梱包業務など、作業を細分化したことで、障がいのある方が力を発揮し活躍できる業務を切り分けることができた。

取組ポイント **制度整備**



同社では、現在21名の女性が活躍している。女性が安心して長く働ける職場をめざして、仕事と育児が両立できる制度を整備したことで、雇用維持に繋がった。

両立支援等助成金

育児休業等支援コース(厚生労働省)

育児休業取得者の業務を代替する労働者を確保し、かつ育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主を支援

葉 (Leaf) の隅々まで張り巡らされた葉脈のように



お客様にプラス (Plus) となる企業をめざします。

《社長からのメッセージ》

今後も従業員全員が働きやすく、休みやすい職場環境づくりをめざしていきます。
支援学校への見学や大阪府障がい者雇用促進センターの活用を通して、障がい者を雇用するうえでの課題をクリアにし、就業体験の受入れから実際の雇用に繋げていきたいと考えています。



代表取締役 稲垣昌也

事例3 育児休業

株式会社テクノフロント

所在地 東大阪市

事業区分 製造業

(金型用鋼材加工販売)

従業員数 30名

資本金 2,250万円



時代の変化に対応し、全従業員が働きやすい職場環境づくりをめざす



背景やきっかけ

- ・育児休業を推進していく中で、就業規則等の整備を行っていく必要があった。
- ・担当業務を気にすることなく、育児休業を希望する全従業員が取得できる環境を整備していきたいと考えていた。

取組み

- ・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、就業規則の改定及び一般事業主行動計画を策定した。
- ・育児休業取得該当者への声かけによる取得を推進した。

成果

- ・規程整備後に、男性1名が育児休業を新たに取得した。
- ・性別に関係なく、育児休業を希望する全従業員が取得しやすいよう、声かけによる周知を行ったことで従業員の満足度が向上した。



取組ポイント **男性育休**



育児休業に関する規定を整備し、かつ積極的に取得を呼びかけたことで、該当者が育児休業を取得しやすい環境を作ることができた。

両立支援等助成金

育児休業等支援コース(厚生労働省)

「育休復帰支援プラン」に沿って、労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた事業主を支援

《社長からのメッセージ》

育休取得推進は企業側からすると、代替労働力の確保や業務引継ぎなど簡単ではない問題も多くあります。ただ、育休取得推進により従業員満足度も上がり、離職率の低下による長期キャリア形成が図りやすくなるなど、長期的な視点で考えると数多くのメリットがあると感じています。



代表取締役 長尾吉訓

事例4 有給休暇制度

さらなる挑戦！ アイワ工業のモットー

「短時間で済む用事に効率的に有給休暇を使いたい」というニーズに対応

アイワ工業株式会社



所在地 八尾市
事業区分 製造業
(金属表面処理加工)
従業員数 30名
資本金 1,000万円



背景やきっかけ

- ・社員が短時間の用事で有給休暇を使いにくそうにしていた。
- ・用事が済み職場に戻ってきてもらう方が、会社にとっても効率的であると考えた。

取組み

- ・時間単位の有給休暇制度を社員全員に説明し理解を深めた。
- ・顧問の社会保険労務士に相談し、就業規則を改定した。

成果

- ・有給休暇の取得率が向上した。
- ・令和3年10月から、時間休の制度を導入し、6か月間で延べ18回、41時間の利用があった。



取組ポイント **時間単位の有給休暇制度**



短時間で済む用事なのに半日から1日の有給休暇取得の申し出が散見された。顧問社労士に相談したところ、「一定の上限のもと、時間単位の有給休暇の取得を認めてはどうか？」との助言があった。制度導入によって、用事が済むとすぐに職場に戻って働くことにより、全体として効率的な働き方ができるようになった。

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

(厚生労働省)

生産性を向上させ、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む事業主を支援

《企業からのメッセージ》

ワークライフバランスが唱えられて久しいですが、大企業に比べて人的・資金的に余裕が乏しい中小企業にあって、労働の時間効率をあげることができ、会社・従業員双方が喜んでいきます。今後は育児・介護休暇等も制度として取り入れ、仕事と家庭生活で調和のとれた、より良い職場づくりに努力したいと思っています。



取締役 統括部長 柳井淳

事例5 正社員登用

従業員の雇用を 維持したい!!

有限会社

イーデス・スポーツクラブ

所在地 大阪市東住吉区

事業区分 サービス業

従業員数 14名

資本金 300万円



背景やきっかけ

- ・2名の非正規社員の正社員化を考えていたが、就業規則に規定がなかった。
- ・顧問の社会保険労務士がいないため、相談先がなく困っていた。

取組み

- ・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て、規程を整備した。
- また、正社員登用時の面接試験に加えて、指導現場の観察試験も導入した。

成果

- ・正規、非正規の雇用形態を柔軟に選択でき、従業員の希望にかなう働き方ができるようになった。
- ・正社員化による賃金アップによって、従業員の知識、能力のみならず、モチベーションが向上した。



取組ポイント **規程整備**

check



就業規則に正規雇用への転換制度を新たに規定し、正社員を希望する社員の正社員化を行うことで、従業員の知識、能力、モチベーションが向上し、雇用の維持に繋がった。

キャリアアップ助成金

正社員化コース(厚生労働省)

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組みを実施した事業主を支援

《社長からのメッセージ》

2名の従業員の正社員登用を行った結果、待遇の向上により従業員のモチベーションが上がり、社内の雰囲気良くなったと感じております。今後は、定年引上げの実施や従業員の育成にも注力し、より一層、従業員が働きやすい職場環境を作っていきたいと思っています。



代表取締役 石井 薫

事例6 DX(業務管理システム)

業務効率化を図りたい!!

有限会社やさい工場

所在地 和泉市

事業区分 卸売・小売業

従業員数 30人(パート300人)

資本金 300万円



取組ポイント **業務のシステム化**

これまで紙で行っていた業務をシステム化したことで、情報がリアルタイムで共有できるようになった。また、情報入力の手間も省略できたことで、残業時間の削減・有給休暇の取得促進に繋がった。

《導入後》

- ・情報入力後の即時共有が可能
- ・集計の手間及びコストの削減

背景やきっかけ

- ・定例会議の際、各支店から担当者が集合する必要があった。
- ・各支店の情報共有を対面会議で行っており、情報共有に時差があった。
- ・テレワークを導入していないが、今後検討したいと考えていた。
- ・受発注の情報整理に時間がかかっていた。

取組み

- ・テレワークサポートデスクや大阪産業創造館の大阪DX推進プロジェクトに相談し、社内のDX化に向け検討を進めた。
- ・業務管理・受発注システムと勤怠管理システムを導入した。

成果

- ・日々の情報入力の作業を4時間から30分に短縮させるなど、手間を削減することができた。
- ・即座に情報共有できるようになり、業務の可視化ができた。
- ・残業時間を削減し、有給休暇の取得を促進することができた。



取組ポイント **オンライン会議**

オンライン会議を導入したことで、本社までの移動の負担がなくなった。また、時間を有効活用でき、残業時間の削減・有給休暇の取得促進に繋がった。

《導入後》

- ・移動時間及び、コストの削減



《社長からのメッセージ》

以前から各業務に時間がかかりすぎていることが気になっていたところ、労働環境改善事業の相談を受けて、制度や機器を導入するきっかけになりました。今後は、各店の情報共有や業務の可視化に加えて従業員の質の均一化にも取り組みたいと考えています。まだ試行錯誤していますが、働きやすく・長く働ける職場になるよう改善を続けていきます。



代表取締役 西田明良

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。



<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



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]

平日9時～12時15分、13時～18時(毎週木曜日は20時まで)

[お問い合わせ先]

- 労働相談 : 06-6946-2600
- セクハラ・女性相談 : 06-6946-2601
- 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】



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

- こころの健康に関する相談に対応

[お問い合わせ先] 06-6946-2608



3 きまえ研修(企業向け労働法研修)

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

[お問い合わせ先] 06-6946-2600

⑤人材育成支援のご案内

1

大阪府資格取得等人材育成支援事業補助金 (NEXT ステージ総合支援事業)



企業が新入社員に対し、資格取得を促す研修など人材育成の取り組みを行った場合、必要な費用の一部を補助します。

●研修の具体例

採用した社員に対する資格取得等のための研修

ア) 社外研修例:フォークリフト運転技能講習、準中型免許講習、ガス溶接技能講習、簿記検定取得研修

イ) 社内研修例:衛生管理者研修、運行管理者研修、危険物取扱者研修

●補助金額

補助額:研修費用の1/2相当と研修を受ける方の賃金の一部を補助

ア) 研修実施に係る費用(一人当たり)

上限額:8,000円(1日上限)×20日(日数上限)=160,000円

イ) 研修を受けた被雇用者に係る賃金相当額(一人当たり)

上限額:1,100円×8時間(1日上限)×20日(日数上限)=176,000円

●手続き <補助金支給までのStep>

Step 1	Step 2	Step 3	Step 4
求人掲載 ～採用	研修計画策定 ～補助金申請	研修実施 ～実績報告	補助金の支給
「にであう」の専用サイトに職場体験付き等の求人を掲載し、正規社員として雇用	研修計画を策定し、研修開始前までに申請	研修を実施し、研修完了後に実績を報告	申請書類の審査後、補助金を支給

※ご希望に応じて研修計画策定をアドバイザーが支援します。

◀申し込み方法や締め切り等、詳しくはこちら▶ [大阪府人材育成補助金](#) 🔍検索

大阪府資格取得等人材育成支援事業補助金事務局 コールセンター

電話番号 06-4790-6500 (平日 9:00~18:00)

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



《申し込みに関して》

各講座の実施校のHP、またはお電話にてご確認ください。



©2014 大阪府もずやん

〒540-0033
大阪府中央区石町 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5年3月発行