

V) 各業界からのメッセージ 働き方改革の取組に関する各業界の声を紹介します。

建設業



- ◆ 働き方改革は、経営者や管理職の意識をいかに変えるかが重要です。「社員が一番」という考えを共有・実践・発信することで働き方改革の取組は進むと思います。
- ◆ 企業における問題をぼやかすと、改善することも成果を出すこともできません。恐れることなく問題を明確にすることから始めるべきであると思います。
- ◆ 人材不足は、どの業界、どの会社でも今後の共通課題です。これを解消するためには、働き方改革による職場環境の整備・改善の取組は必須です。また、求人活動については、ハローワークだけでなく、様々なチャンネルを活用する必要があると考え、自社のホームページを若者向けにしたり、ガテン系求人サイトと契約したりして、若い人材の採用と育成に力を入れています。

製造業



- ◆ 大企業が働き方改革の取組を進めると、下請企業は一時的に生産量が落ち込むなどの影響を受けますが、一方でこうした状況をビジネスチャンスと捉え、新たな分野に進出することも重要です。
- ◆ 働き方改革を進め、企業イメージを打ち出すことで若い就職希望者が増え、より良い人材を確保することができました。人材を確保できると社員に余裕ができ、仕事への意識や生産性が高まるといった好循環が生まれます。
- ◆ 業界の風習として受注から納品までの期間が非常に短く、急な注文に対応するために製造部門に負担がかかっていたため、取引先に発注時期を見直すよう働きかけました。
- ◆ 勤怠管理や社内コミュニケーションに関するシステム導入は、社員の働き方を「見える化」するので効果的であり、ぜひ導入すべきであると思います。また、顧問の社会保険労務士が主催する労務担当者向けの勉強会に参加し、当社以外の働き方改革の取組についての情報収集や意見交換を行っています。
- ◆ 取引先であるスーパーマーケットや食料品店が、当社の社員に配慮して、商談や打合せの日程を平日にしてくれるなど、社会全体として働き方改革への理解が浸透しているように感じます。
- ◆ 中小企業であっても大企業と同様の意識を持って、経営陣の明確な方針のもとで働き方改革に取り組むことが重要であると考えます。
- ◆ 製造設備関係の業界は繁忙期と閑散期の波が激しいため、概して勤務時間をコントロールすることが難しいと感じています。

運輸業

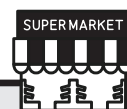
- ◆ 物流業界では、ドライバーの負担軽減を重視する当社と取引先との契約条件の交渉にはいつも苦勞しています。物流業界は2024年問題(自動車運転業務の時間外労働の上限規制が開始)を見据えた取組が課題となっていますが、人材不足を克服するためにも働き方改革の取組は必要性が高まっています。

観光・飲食サービス業



- ◆ コロナ禍で売上は深刻な打撃を受けました。しかし、その中でも働き方改革に取り組んだことで、我々にとって最も大切な「お客様に向き合える時間」を増やし、お客様に寄り添ったサービスを提供することができました。
- ◆ 新型コロナウイルスの感染拡大に伴って休館をしたり、Go To トラベルキャンペーンで急に利用客が増えたりと、ホテル経営は大変ではありますが、一人の社員がフロントやレストランサービス、調理補助など様々な仕事をこなすことができるようにして、頑張っています。
- ◆ 観光業界にとって、もてなし力の源泉は人材です。社員に対して魅力的な待遇を提供することが、お客様への積極的なサービスにつながり、ホテル・旅館の評判に返ってきます。この繰り返しこそが、観光施設の持続可能性を高めるのではないのでしょうか。

卸売業・小売業



- ◆ 同業者で構成するリモート勉強会を開催し、働き方改革関連法の周知や働き方改革の取組に当たっての課題の共有を行ったところ、改善に向けたアイデアが出るなど、とても有意義な機会になりました。
- ◆ 良い人材を確保し、会社を存続させたいのであれば、働き方改革に真剣に向き合い、取り組まないといけないと思います。
- ◆ 社員が互いに称え合い、支え合う職場環境づくりに力を入れています。優秀な人材が同じ業界の複数社で就職先を迷っている時、働き方改革を進めている当社を選んでもらえる取組の成果を感じます。

その他サービス業



- ◆ 福祉業界では人材が経営資源なので、社員同士が仲良く気持ちよく働ける環境をつくり、継続して働けるようにすることが重要です。働き方改革の取組はそれほど難しいことではないので、ぜひ取り組むべきであると思います。
- ◆ 顧問の社会保険労務士がいますが、働き方改革を進めるに当たっては、まずは自分たちの職場の課題をきちんと整理し、何を指すのか方針を決めて相談することが重要であると思います。
- ◆ 試行的かつ限定的に始めたテレワークがコロナ禍の影響で社内に浸透したという印象はあります。一方で、社員一人ひとりにパソコンを配備するなどコストがかかりますし、オフィススペースの効率化にまでは至っていません。

- ◆ 現場の作業員の中には、休日よりも時間外勤務手当の支給を望む者もおり、時間外労働を厳しく抑えることはモチベーションの低下につながるので、対応に苦労しています。



4. 行政支援ア・ラ・カルト



愛知県内には様々な相談窓口があります！

■ 愛知県の労働相談窓口

あいち労働総合支援フロア 労働相談コーナー	052-589-1405
相談時間:月～金9:30～18:00 土10:00～17:00(祝日・年末年始を除く) ※弁護士相談も実施しています(事前予約制)	
東三河総局企画調整部産業労働課	0532-55-6010
新城設楽振興事務所山村振興課	0536-23-6104
尾張県民事務所産業労働課	052-961-8070
海部県民事務所産業労働課	0567-24-6104
知多県民事務所産業労働課	0569-22-4300
西三河県民事務所産業労働課	0564-26-6100
同上 豊田庁舎 豊田加茂産業労働・山村振興グループ	0565-32-6119
相談時間:月～金9:00～17:30(祝日・年末年始を除く)	

■ あいちテレワークサポートセンター

名古屋市中村区名駅3丁目21-7 名古屋三交ビル2階
ツドイコ名駅東カンファレンスセンター内
URL:<https://www.aichi-telework.pref.aichi.jp/>

TEL:052-581-0510

利用時間:月～金9:00～17:00(祝日・年末年始(12/29～1/3)を除く)



- テレワークの導入に関する相談対応、機器操作体験、情報発信等をワンストップで実施する拠点です。
- アフターコロナの働き方改革としてテレワークの継続や活用が一層求められており、こうした支援を行っています。

■ あいちテレワーク・モデルオフィス

名古屋市中村区名駅3丁目21-7 名古屋三交ビル2階
ツドイコ名駅東カンファレンスセンター内
URL:<https://www.aichi-telework.pref.aichi.jp/model-office/>

TEL:052-526-0410

利用時間:月～金9:00～18:00(祝日・年末年始(12/29～1/3)を除く)



- 県内中小企業で働く方等を対象に、テレワーク環境を無料で提供するとともに、ICT(情報通信技術)機器等に関する相談に対応します。
- あいちテレワークサポートセンターと連携して、テレワークの導入や定着を支援しています。

■ あいち労働総合支援フロア

名古屋市中村区名駅4丁目4-38 ウィンクあいち(愛知県産業労働センター)17階

URL:<http://rodoshien-aichi.jp/>

利用時間:月~金9:30~18:00、土10:00~17:00(祝日・年末年始を除く)



- あいち労働総合支援フロアは、労働・就業に関するサービスの拠点として、産業労働情報コーナー(図書コーナー)、職業適性相談コーナー、労働相談コーナー及び就労支援コーナーを設けて、労働・就業に関する幅広い最新情報の提供や様々な相談にお応えしています。

■ 愛知働き方改革推進支援センター

名古屋市中村区千種通7-25-1サンライズ千種3階(タスクール内)

URL:<https://task-work.com/aichi/>

TEL:0120-006-802 利用時間:月~金9:00~17:00(祝日・年末年始を除く)



- 就業規則の作成・変更や助成金の活用など、自社の働き方改革の推進に取り組む事業主を支援します。

※2022年度以降変更になる可能性があります。

■ 働き方・休み方改善ポータルサイト(厚生労働省)

URL:<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



- 働き方・休み方改善ポータルサイトでは、企業・社員の方が「働き方・休み方改善指標」を活用して自己診断をしたり、企業の取組事例や働き方・休み方に関する資料などを確認することができます。

認定制度へ登録しましょう!

働き方改革は、少しずつでも、具体的に始めることで成果が出ます。愛知県では、認定制度により企業の取組が一般の方に届くよう支援をしています。

■ 愛知県ファミリー・フレンドリー企業



ファミフレネットあいち

URL:<https://famifure.pref.aichi.jp/>



- ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む企業を奨励し、その取組を広く紹介するための登録制度です。
- 企業のイメージアップ、人材確保につながるほか、優れた取組を実施している企業を知事が表彰する制度もあります。

■ あいち女性輝きカンパニー認証制度



あいち女性輝きカンパニー認証制度

URL:<https://aichi.jyokatsu.jp/advance/authentication.html>



- 女性の活躍促進に向け、トップの意識表明や採用拡大、職域拡大、育成、管理職登用のほか、ワーク・ライフ・バランスの推進や働きながら育児・介護ができる環境づくりなどの取組を行っている企業等を「あいち女性輝きカンパニー」として県が認証することにより、働く場における女性の「定着」と「活躍」の拡大を図ります。

5.働き方改革関連法のおさらい



働き方改革の実現に向けて、働き方改革関連法が順次施行されました。企業の実態を踏まえ、今一度、内容の確認をしましょう！

項目	概要	施行日	
		大企業	中小企業
時間外労働の上限規制 (労働基準法)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 時間外労働の上限：原則月45時間、年360時間 ○ 特別条項付き協定を締結した場合、年720時間以内、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定、月45時間を上回る回数は年6回まで 	2019.4.1	2020.4.1
上限規制の5年間適用猶予の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ○ 建設事業、自動車運転の業務、医師、鹿児島県及び沖縄県の砂糖製造業 	2024.4.1 [2024.3.31まで] 5年間適用猶予	
使用者の時季指定による年次有給休暇 (労働基準法)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者に対して、毎年、時季を指定して5日の年次有給休暇を取得させることを使用者に義務付け 	2019.4.1	
高度プロフェッショナル制度の創設 (労働基準法)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 年収1,075万円以上の特定高度専門業務従事者に対する労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする ※ 年間104日以上の子休日確保等、健康・福祉確保措置等を講じる 	2019.4.1	
フレックスタイム制の拡充 (労働基準法)	<ul style="list-style-type: none"> ○ フレックスタイム制の清算期間の上限を1か月から3か月に延長 	2019.4.1	
長時間労働者の医師による面接指導制度の拡充 (労働安全衛生法)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 医師の面接指導が必要な労働者の労働時間の要件が月100時間から月80時間に拡大 	2019.4.1	
労働時間の状況の把握義務 (労働安全衛生法)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業者の労働時間の状況の把握義務 ※ 把握方法として客観的な方法その他適切な方法とする(管理監督者を含むすべての労働者) 	2019.4.1	
月60時間超の時間外労働の割増賃金率引上げ (労働基準法)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 中小企業における月60時間超の時間外労働に係る割増賃金率を50%以上とする 	—	2023.4.1
勤務間インターバル制度の導入促進 (労働時間等設定改善法)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息確保に努める(努力義務) 	2019.4.1	
同一労働同一賃金	(パートタイム・有期雇用労働法)	<ul style="list-style-type: none"> ○ パートタイム労働者・有期雇用労働者と同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇差の解消 	
	(労働者派遣法)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 派遣先の労働者との均等・均衡待遇 ○ 一定要件を満たす労使協定による待遇確保 	

6.「多様で柔軟な働き方の実現」に向けた制度改正

★育児・介護休業法が改正されます！

少子高齢化に伴う労働力人口の減少下において、出産・育児・介護による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等が両立できるよう、2022年4月から「育児・介護休業法」が順次改正されます。



【改正の内容】

施行日：2022.4.1

○育児休業を取得しやすい雇用環境整備、個別の周知と意向確認

- ・育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
- ・妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。

○有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

- ・有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。
- ・労使協定を締結した場合には、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。

施行日：2022.10.1

○男性の育児休業取得促進のための出生時育児休業[産後パパ育休]の創設

- ・子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設
- ・休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。
※現行の育児休業(1か月前)よりも短縮
- ・分割して取得できる回数は、2回とする。
- ・労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。

○育児休業の分割取得等

- ・育児休業(上記の休業を除く)について、分割して2回まで取得することを可能とする。
- ・1歳以降に延長して育児休業を取得する場合の休業開始日の柔軟化

施行日：2023.4.1

○育児休業の取得の状況の公表の義務付け

- ・常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。

★社会保険の適用が拡大されます！

2022年10月から、パート・アルバイト(短時間労働者)の社会保険(健康保険・厚生年金保険)の適用が拡大されます。

【改正の内容】

パート・アルバイト(短時間労働者)について、社会保険(健康保険・厚生年金保険)の適用対象とすべき事業所の企業規模要件(現行、従業員数501人以上)が段階的に引き下げられ、2022(令和4)年10月からは101人以上の規模に、2024(令和6)年10月からは51人以上の規模となります。

また、加入対象となるパート・アルバイト(短時間労働者)は、2022(令和4)年10月から右記の要件を全て満たす方となります。



- ①週の所定労働時間が20時間以上
- ②月額賃金が88,000円以上
- ③2か月を超える雇用の見込みがある
- ④学生ではない



愛知県労働局労働福祉課

2022年2月発行