

# 働き方改革 支援します!

「働き方改革」と言われても、そもそも『労働関係の法律は複雑』で何から手を付けたらいいか、分からない

パートタイマーと正社員の賃金や手当をどう見直せば、『同一労働同一賃金』になるのだろうか、難しくて分からない

『就業規則を見直したい』が、どこから手を付けたらいいか分からない

『36協定』の作り方が分からない

『残業を減らしたい』が、やり方が分からない

いろんな『助成金』があるが、使い方が分からない

時間をかけて育てた従業員が退職してしまう。どうしたら『定着率』を上げることができるだろう



## こんなことで悩んでいませんか?

### そのお悩み、ぜひ社会保険労務士などの専門家にご相談ください!

ご相談方法は  
こちら



相談  
無料



来所相談・電話相談

社労士等の専門家がセンターの相談ブースにて相談に応じます。電話での相談も受け付けています。



メール相談

メールでの相談も可能です。  
(E-mail:hokkaidou-hatarakikata@lec-jp.com)



企業への専門家派遣  
(訪問相談サービス)

社労士が会社までお伺いして、1回あたり2時間程度、3回を標準として、無料で相談をお受けします。

## 北海道働き方改革推進支援センター

厚生労働省  
北海道労働局委託事業

〒060-0001 北海道札幌市中央区北1条西3丁目3-33リープロビル3階  
(地下鉄大通駅7番出口徒歩3分、札幌駅前地下歩行空間9番出口徒歩1分)

無料通話  
フリーコール

# 0800-919-1073

受付時間 9:00~17:00  
(土・日・祝日を除く)



FAX 011-206-8365 mail hokkaidou-hatarakikata@lec-jp.com

URL <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/hokkaidou/>

詳しくはこちら



北海道働き方  
改革推進支援  
センター

●札幌時計台

お申し込みは裏面をご覧ください

## 企業相談 FAX申込書

必要事項をご記入いただき、上記FAX番号にお送りください。

会社名			
業種			
住所	〒 -----		
TEL・FAX			
従業員数			
担当者名 (部署・役職含む)			
<input type="checkbox"/> 企業訪問  <input type="checkbox"/> センター来所	相談 希望日	第1希望	月 日 時～
		第2希望	月 日 時～
		第3希望	月 日 時～

※来所相談をご希望の際は事前に電話・メール・FAXにてご予約いただきますようお願い申し上げます。

### ご相談内容

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 同一労働・同一賃金（不合理な待遇差の禁止）について | <input type="checkbox"/> 助成金について           |
| <input type="checkbox"/> 働き方改革関連法全般について            | <input type="checkbox"/> 年次有給休暇の取得について     |
| <input type="checkbox"/> 時間外労働の上限規制について            | <input type="checkbox"/> 人材確保に資する技術的な相談    |
| <input type="checkbox"/> 賃金規定の整備・賃金引上げに向けた環境整備     | <input type="checkbox"/> テレワーク導入の際の留意点について |
| <input type="checkbox"/> 改正育児・介護休業法について            | <input type="checkbox"/> ハラスメント対策について      |
| <input type="checkbox"/> その他（                      | ）  |

### 相談事例

#### 印刷業

##### 【相談内容】

就業規則が昔作ったままの状態で改定をしていないため、法令を遵守するように改定したい。改定すべきポイントなどを教えてほしい。

##### 【専門家の支援】

現状の就業規則をチェックし、年次有給休暇に関する規定、副業・兼業に関する規定等、改正に対応した形となるように改定ポイントのアドバイスを行った。何回かやりとりを繰り返して、法令に沿った形に改定を行っていった。

##### 【支援後の効果】

最初はどこから手をつけたらよいかわからない状態であったが、やりとりを繰り返すうちに事業主が自身で労働基準法等の法令の内容を理解し、自社の実態に沿うように就業規則を自力で改定することができた。また、自社の労働者の雇用を守り、待遇を維持したいという事業主の思いを就業規則に反映させることができた。

#### 建設業

##### 【相談内容】

社員の現場での労働時間の把握が困難。それぞれの現場で工期に間に合わせるように働いているので時間外労働の削減が難しい。何か良い方法はないだろうか。

##### 【専門家の支援】

労働時間の把握のために、勤怠管理のデジタル化を助言した。また業務の段取りや作業の進捗状況を管理者で共有し、現場間の繁忙状態をコントロールするようアドバイスした。

##### 【支援後の効果】

勤怠管理のデジタル化で全社員の労働時間を適時把握、毎月15日頃に残業を確認し、多い社員に気を付けるよう伝えている。また作業の進捗を共有することで、作業量が多い現場に人数を集める効率的な業務進行が可能となり、時間外労働の削減に繋がっている。