

■建設業 ■主な取り組み：人材確保のための教育制度の導入、勤怠管理の改善

## 1 企業概要

所在地	高鍋町		
設立年	昭和35年		
資本金	2.0（千万円）		
従業員数	総数 ※雇用関係にある人数	うち常用労働者数	うち正社員数
	25人	25人	23人

採用状況	採用者数	在職者	定着率
	平成26年度	—	—
	平成27年度	—	—
	平成28年度	3人	3人
平均勤続年数	16年	平均年齢	41歳

Before

## 2 現在の状況・課題

### 既に取り組んでいる雇用管理制度

休暇・労働時間	パートは時給。8:30～17:00、月2回土曜日休み。1か月変形労働時間制。
---------	--

### 魅力ある職場づくりに対する意識について

#### ■事業主の意識

雇用環境を改善し、若年者を採用して技術伝承したい

### 現在の課題

人材確保・若年者の採用  
労働時間、休憩時間等の管理  
週休2日制を実施したい

### 3 支援内容・取り組み状況

#### 雇用管理アドバイザーが提案した取り組み

##### ■改善の概要

人材確保のための教育制度の導入  
勤怠管理の改善

##### ■導入支援のポイント（提案理由、工夫など）

求人窓口として、Indeed 広告・逆求人イベントを案内する。初めてマイナビなどを使った場合には、効果が上がり採用できるが、その後退職する可能性も高い。理由としては、社内の教育体制の不備や理想と違ったことである。現在、社内教育体制が整っていないので、早急に教育制度の導入を勧める。同時に、キャリアアップ助成金の有期実習型訓練の活用を検討する。

勤怠管理については、電子タイムカードを導入して、1分単位で残業を支払うように指導。今後、クラウド型電子タイムカードの導入を検討。固定残業代については、労働条件通知書に30時間分で支給することを明示するよう助言した。また、固定残業代の計算式を伝え、給与変更の際には労働条件通知書に固定残業時間を明示するようにした。

パートタイマーの休憩時間の管理が実態と合っていない為、午前・午後の休憩を廃止し、昼休憩のみとした。

平成29年1月及び10月の改正育児介護休業法が反映されておらず、公共事業の入札にも点数カウントで影響するため、早急に改正するよう助言した。

短時間正社員のカテゴリーを構築し、就業規則を改正することを提案した。今後短時間正社員の定義を明確にし、就業規則に落とし込む予定である。

##### ■特記事項（支援の際に障害となった事情・課題。それをどのように解決したかなど）

週休2日制の実施について、従業員から要望も出ており、求人募集要件にも週休2日制を明示したいところだが、現在は人員が不足し実施できていない。当面の間は、年次有給休暇の計画的付与などを活用し、年次有給休暇の取得率を上げ、実労働時間を減らすことを目標とするよう助言した。

#### 導入支援の経過、結果

##### ■提案した取り組みの導入状況

平成30年4月より、週休2日制を実施することとなり、就業規則と育児介護休業規則を改訂する。対象者がいればキャリアアップ助成金を活用する。

#### 今後の取組計画、課題

現場作業員を含めて、電子タイムカードを活用し労働時間把握できればよい。  
コスト負担が課題となる。

#### 雇用管理アドバイザーの感想

これまで社労士などの専門家を活用しておらず、社外の専門家を通じて、法律改正の情報や助成金活用をしていきたいという気持ちが伝わってきた。

## 1 企業概要

所在地	宮崎市		
設立年	昭和52年		
資本金	2.0（千万円）		
従業員数	総数 ※雇用関係にある人数	うち常用労働者数	うち正社員数
	50人	50人	45人

採用状況	採用者数		在職者	定着率
	平成26年度	—	—	—
	平成27年度	—	—	—
	平成28年度	—	—	—
平均勤続年数		13年	平均年齢	36.5歳

Before

## 2 現在の状況・課題

## 既に取り組んでいる雇用管理制度

職場定着のための人材育成・研修プログラム	教育体制が整っており、安心して働くことができる。
人材確保のための企業 PR	自社 HP 内に採用情報を掲載している。

## 魅力ある職場づくりに対する意識について

## ■事業主の意識

人を育て個性の発揮できる活力溢れる企業を創ります。

## 現在の課題

業績が好調なため、人材確保の対策が急務である。  
定着率は95%と高い。

### 3 支援内容・取り組み状況

#### 雇用管理アドバイザーが提案した取り組み

##### ■改善の概要

ハローワーク求人を見た求職者が、すぐに採用 HP の情報に辿り着けるように工夫を提案した。You Tube や写真などを活用することで、実際に働いているスタッフの表情、想いを伝えられるようアドバイス。また、Indeed 有料広告と自社採用 HP へのリンクにより、応募者へのアプローチを増加させる仕組みづくりを提案した。

##### ■導入支援のポイント（提案理由、工夫など）

現在は、HP の一部に採用ページがあるため、応募者が直接採用ページに辿り着くためにキーワードを模索し、求人ツールへ明示するようにした。HP の変更は手間と時間がかかるため、You Tube 動画を作成し、HP のリンクに貼り付けることで社長や社員の声を応募者に届けやすくする。

求人でも有料媒体を活用していないため、Indeed を中心に有料媒体の有効活用により、求職者へのアプローチ手段が増えることになる。

##### ■特記事項（支援の際に障害となった事情・課題。それをどのように解決したかなど）

一般的に採用に経費をかける慣習がないため、Indeed 活用事例や他社で活用した実績を伝えることを行った。

#### 導入支援の経過、結果

##### ■提案した取り組みの導入状況

新規事業部門の労働条件通知書及び就業規則を変更した。

#### 今後の取組計画、課題

採用専用 HP 及び動画を制作予定。

#### 雇用管理アドバイザーの感想

会社の業績・内容はしっかりしており、人事担当者も勉強熱心なので、提案内容をすぐに理解していただくことができました。

ホームページの作り込みもしっかりとできており、そのまま新規に採用ページに移行できるレベルである。ちょっとした工夫で、より多くの求職者にアピールできる可能性を感じました。

# 有限会社王生工業

■土木建設業 ■主な取り組み：就業規則・賃金制度の見直し、退職金制度の内容適性化、職場定着のための労働条件の改善

## 1 企業概要

所在地	宮崎市			採用状況	採用者数		在職者	定着率
設立年	昭和54年				平成26年度	3人	1人	33%
資本金	1.0 (千万円)				平成27年度	3人	2人	66%
従業員数	総数 ※雇用関係にある人数	うち常用労働者数	うち正社員数		平成28年度	6人	6人	100%
	28人	28人	28人	平均勤続年数	9.3年	平均年齢	51.9歳	

Before

## 2 現在の状況・課題

### 既に取り組んでいる雇用管理制度

評価・処遇制度	営業手当、資格手当、出張手当
休暇・労働時間	有給休暇、1年変形労働時間制
福利厚生	入学祝金、成人式祝金、同居家族誕生日祝金、勤続年数奨励金
職場定着のための人材育成・研修プログラム	資格取得資金貸与

### 魅力ある職場づくりに対する意識について

#### ■事業主の意識

【王生の5つの幸せ】

『地域・お客様・協力会社様・家族・自分が誇れる会社を創ろう！！』

社員同士が協力し合い、信頼の絆がある。絶えず改善し、現状に甘んじることなく、時代の変化、お客様のニーズの変化に柔軟に対応していく。会社に関わるすべての人に期待を抱かせる会社でありたい。社員一人一人が常に目標をもち、創意とチャレンジ精神をもつことにより、業界の常識を創造的に破壊し、オンリーワン企業を目指し続ける。プラス志向の発想（出来ない言い訳でなく、出来るための提案をする）と前段取り（常に効率化向上に努める）を重視していく。

その為に、就業規則、賃金規定を適正なものに改訂し、新たに退職金制度を導入し、雇用管理改善に取り組むたい。

### 現在の課題

時代に合った就業規則、賃金規定の見直し・退職金制度の内容適正化・職場定着のための労働条件の改善・退職後の競業禁止

### 3 支援内容・取り組み状況

#### 雇用管理アドバイザーが提案した取り組み

##### ■改善の概要

平成9年以降改訂していない就業規定を見直すとともに、実態と異なる賃金規定の改訂を代表者の意向を取り入れながら検討する。また、育児介護休業法の改正に伴う変更を提案。

職場定着のための労働条件の改善、新たに従業員の定着に資する退職金制度の導入を提案。

##### ■導入支援のポイント（提案理由、工夫など）

平成9年以降改訂していない就業規定を見直すとともに、実態と異なる賃金規定の改訂を代表者の意向を取り入れながら検討する。また、育児介護休業法の改正に伴う変更を行う。

退職後の競業禁止に関して、不正競争防止法違反、個人情報保護法違反として、厳罰化を行う。

社長が考えた退職金制度を実現するために、運用方法の明確化を行う。

#### 導入支援の経過、結果

##### ■提案した取り組みの導入状況

平成29年12月、新しい就業規則に改訂

平成30年4月、新たに退職金規程を実施予定

##### ●就業規則・賃金規定

1か月変形労働時間制度の正しい運用について、資料を使ってアドバイス（法定休日と所定休日の別など）。

退職金額の決定方法が基本給と紐付いているため、金額ベースでの表ならば給与変更時の不利益がないことなどを助言。他社でのトラブル事例を紹介。

旅費規程の役員日当が5万円だったので、税理士の意見を聴いて社員とのバランスで適正金額に変更することを助言。

休憩時間に労働した場合の残業が別手当名での支払いとなっており、未払い残業と勘違いされる恐れがあるため、通常の外労働割増賃金として支払うよう名称変更を勧める。

営業の残業単価に関して、手当が影響するため、手当を賞与シフトするように提案した。

代表者の意向として、入社5年は賃金がアップし、その後成果主義に移行したいとの要望に対し、職能資格とバンド型折衷案の賃金形態をお勧めする。昇進・昇格については、必要なキャリア、実績を社長が言葉化するようアドバイスする。

2回目の相談時に、就業規則に係る勤務時間、会社カレンダー、有給休暇、残業対策、残業単価、営業手当、役職手当、資格手当、通勤手当について細かくアドバイス。

資格取得奨励（費用は会社負担）について、早期退職者への対策として返済免除条項を入社時に承諾書として作成するようアドバイス。

3回目の相談時に、試用期間の意味、1か月変形労働時間の活用注意点、所定外労働時間等の意味、休日の定義及び法定休日を日曜日に設定することによる運用方法、振替休日の活用法と注意点、年次有給休暇に係る内容確認と取得のための理由、取得促進、時季指定権の活用へのアドバイスをする。

また、10月以降の育児休業、介護休業に関する説明、遅刻等の手続きについてのルール確認、懲戒、無断欠勤などの取り扱い、始末書や損害賠償などの関係性を確認する。

さらに、定年退職、一般退職、嘱託への移行など、退職に関するアドバイスと説明を行う。退職届と業務引継ぎ、退職金に関して、関連性を持たせることで、引継ぎリスクを軽減する方法をアドバイスする。また、休職に関する内容と運用、復職の定義、退職金制度、役員退職弔慰金規程等についてアドバイス。

忙しさを理由に健康診断を受けない従業員の取り扱いに困っており、懲戒を含め強く対処するよう

にアドバイスする。

各種手当の概要確認、給与控除に関するアドバイス、賃金改定に関するアドバイスと法令上の意義、営業手当と残業代の関係性に係る注意の他、通勤手当を3段階に変更した。旅費規程の日当について、現行の取り扱いを変更し、税法上問題ないようにしたいとの希望があり、私見を述べる。

## 今後の取組計画、課題

- ①人材確保に対し、ハローワーク以外の求人ツールを積極的に取り組みたい。ホームページに求人情報のページを新規作成予定。
- ②福利厚生向上に向け、選択制401K制度を活用した非課税貯金制度の導入を検討する。

## 事業主からの感想(事業主や従業員の意識の変化など)

平成9年以降改訂していない就業規定と、実態と異なる賃金規定の改訂をするに当たり、雇用管理アドバイザーからの助言が大変役に立った。

## 雇用管理アドバイザーの感想

相談を始めた当初は、過去の会社経営の既成概念や労働法に関する多少の認識不足等があったが、社長が前向きであり、現行法の説明や事例の紹介などにより理解が深まり、雇用管理改善につながる助言をすることが出来た。

従業員思いの社長であり、従業員が資格を身に付け、業務の幅が広がるように支援されている点に非常に好感が持てた。今回の退職金制度の整備を皮切りに、今後一層の従業員が働きやすい、働きがいのある職場になっていくことが手に取るように実感できた。

なお、従業員が納得して働くために、現場作業員の評価制度の導入を希望されていたが、給与原資の利益に直結する評価項目の選定が定まらなかったため、将来の課題として残ったことが心残りであった。

## 提供資料

「労働契約の基本知識」、「労働時間と休日の資料」

## 1 企業概要

所在地	宮崎市			採用状況	採用者数		在職者	定着率
設立年	昭和24年				平成26年度	—	—	—
資本金	8.0 (千万円)				平成27年度	—	—	—
従業員数	総数 ※雇用関係にある人数	うち常用労働者数	うち正社員数		平成28年度	—	—	—
	5人	5人	4人	平均勤続年数	—	平均年齢	—	

Before

## 2 現在の状況・課題

## 既に取り組んでいる雇用管理制度

評価・処遇制度	現在評価制度はなし（現在は特に必要なし）
休暇・労働時間	日給月給制、1か月変形労働時間制

## 魅力ある職場づくりに対する意識について

## ■事業主の意識

雇用管理改善として就業規則を見直し、若い人に長く働き続けて欲しい。

## 現在の課題

- 助成金を活用したい。就業規則、給与等を見直したい。
- 現在、日給月給で1か月変形労働時間制を利用しているが、運用方法が良くわからない。退職金制度がないので作った方がよいのか。必要であれば評価制度を検討したい。
- 現在、給与支給日が未締め翌月5日であり、事務作業が追いつかないので、給与支給日を変更したい。給与支給日を変更することによる影響を知りたい。
- ハローワークから応募者が来ないので、Uターンなどをターゲットにするにはどうすればよいか。採用時の書類に身元保証人がないが、つけた方がよいか。どのような人を身元保証人にすればよいか。
- 試用期間の区切りと延長はどのようにしたらよいか。また、試用期間中の解雇の可否や、試用期間と期間雇用の違いが良く分からない。
- 退職金制度を401kを使って積み立てたい。中退共は併用できるのか。
- 有給休暇管理簿を作成してみたが、年次有給休暇の管理方法を知りたい。独自様式を作成し、運用するにあたり、厚生労働省のリーフレットを見てもルールが良く分からない。



### 3 支援内容・取り組み状況

#### 雇用管理アドバイザーが提案した取り組み

##### ■改善の概要

就業規則、退職金制度、試用期間等について、細部に渡り事業主の意向を聞き取りながら改善提案した。

##### ■導入支援のポイント（提案理由、工夫など）

事業主の認識として、所定労働日に年次有給休暇を取ったら、その日にもらうべき給与を支払わなければならないこと。半休を認めるか、認めないかは会社が決められることなどを確認。年次有給休暇の権利発生時と利用時を図に書いて説明し、理解が得られた。

変形労働時間制については、就業規則に盛り込むこととした。連続出勤の場合、日曜日を法定休日にしておくと、計算が楽になると助言。

建設業退職金共済・中退共は戻らないので、401Kをお勧めした。福利厚生プランは、中退共との折衷案も気になっている。経営者には、小規模共済も一緒に利用できるのが有利。

若年者の離職防止は、自社の福利厚生制度を充実させた方がよいと助言。

採用時の身元保証について、法的性格の説明をすると同時に、具体的に身元保証人を取っていないとトラブルが大きくなった事案、身元保証人でトラブルが早期解決できた事案などを説明。身元保証人をつけたとしても、全ての債務を弁済させることができるものではないことを確認。資力のある人や連絡がつく人でなければ、いざという時の保証力に欠けることを説明。裁判上の請求の限界などにも言及した。また、身元保証人の効果的な活用法も伝えた。なお、雇入れ前、雇入れ時に労働者と確認すべき事項の裏づけとなる書類等に関しても合わせて説明する。

試用期間について、一般的な3ヶ月などの決め方だと、給与計算期間内で給与額の変更を行わなければならないこともあるため、給与締日までを試用期間にした方が運用が楽であることをアドバイス。また、延長するには就業規則に記載が必要なこと、延長も長くなりすぎると試用期間の意味がなくなる為、最長でも1年にしよう助言。試用期間中の解雇でも、解雇予告手当が必要になる場合があることや、解雇トラブルの可能性のあることを説明。具体例を提示し、安易な解雇の防止と安易な採用による雇用のミスマッチを防ぐことを助言した。解雇トラブルや雇用ミスマッチ対策として、期間雇用の活用法を説明する。

企業型確定拠出年金と中退共の違いを説明し、運用、制度リスクなどを解説。

給与支払いサイトについて、現在月末の給与締日を変更するより、支給日を変更した方が運用が簡単であることを助言。現在運用している支給日前仮払いシステムを活用しつつ、金融機関休日の場合には、後日に支払うことを基本とし、できる限り前日に支払う方向で運用するようアドバイス。

求人について、Indeed 広告やふるさと宮崎人材バンクを紹介。

##### ■特記事項（支援の際に障害となった事情・課題。それをどのように解決したかなど）

求人・採用について、技術を若い人に継承するために採用をしたいが、現在の景気が悪化した場合のことを考えると、焦って採用しなくてもよいのではないかと判断に迷っているようであった。

## 導入支援の経過、結果

### ■提案した取り組みの導入状況

有給休暇については、平成30年1月度から入社50年の社員の年次有給休暇管理簿を作成するに当たり、権利発生年月日、権利の追加・消滅年月日を無理矢理1月に合わせようとしていたために理解が進まなかったようである。

選択制401k導入については、再度、採用説明を行い、従業員が退職した場合のスキームを提供資料を使って説明する。

## 今後の取組計画、課題

就業規則の作成を行った。

企業型401Kの導入を行った。

## 雇用管理アドバイザーの感想

10人未満の企業でありながらも就業規則を作成し、従業員の労働環境を明確にしたことは非常に意義のあることである。

企業型401Kを福利厚生制度として導入する際にも従業員に説明会を行い、自社に就職していることのメリットを伝えている経営者の姿を見て、これからの時代に生き残る会社はこのような会社であると感じた。

## 提供資料

変形労働時間早見表、年次有給休暇記録簿6年半まで、年次有給休暇取得ルール周知文書、年次有給休暇届、有給発生月管理表、助成金一覧平成29年度版、労働条件通知書、無期転換資料、DC説明用資料、確定拠出年金導入までの流れ



