

働き方改革を契機に貴社の課題解決を進めましょう！！

課題 1

人手不足

求人を出しただけではなかなか人は集まりにくくなっています。
人材採用や定着に関して成功事例をご紹介します。

課題 2

生産性向上 & 業務効率化

設備・IT導入を支援する補助金・助成金を利用して業務効率化を図れます。
・・・IT導入補助金・時間外労働等改善助成金など

課題 3

魅力ある職場づくり & 社員育成

人材の定着・育成を支援する助成金が多数あります。
受給のサポートをいたしますので、この機会に活用してみませんか？

最低限押さえておきたい 働き方改革で変わる6つのポイント

いつから	変わること	ポイント
H31.4	<ul style="list-style-type: none">年5日の年次有給休暇の取得の義務化労働時間の状況を客観的に把握するよう義務化勤務間インターバル制度の導入促進	年次有給休暇については、 10日以上 付与の労働者について、取得日数が 5日 に満たない方については会社から 時期を指定して年次有給休暇を付与しなければなりません。労働時間の把握については、現在もガイドライン で使用者の労働時間の把握について示されていますが、法制化となり、タイムレコーダーなど客観的な状況把握が必要となります。そして、終業時刻と次の日の始業時刻 を一定時間空けるよう努力義務が設けられます。勤務間インターバルを設けた場合に支給される助成金も利用できます。
H32.4	<ul style="list-style-type: none">罰則付きの残業時間の上限規制の創設	現在は、実質無制限になっている時間外労働の上限時間が 単月で100時間、2カ月ないし6カ月の期間を通じ 80時間以内 となります。
H33.4	<ul style="list-style-type: none">正規雇用労働者と非正規雇用労働者との均等待遇	手当や賞与において待遇が異なっている場合は、見直しが必要となります。非正規から正規雇用への転換によりモチベーションをアップさせたり、多様な働き方を選択できる勤務制度・賃金制度の構築が求められています。
H35.4	<ul style="list-style-type: none">月60時間超の時間外労働に対する割増賃金50%以上の適用	現在、大企業で実施されている割増賃金の割増率が中小企業にも拡大となります。まずは、労働時間の把握を行い個々の業務について標準化し、業務効率を高める取り組みが必要になります。