

人手不足の時代を生き抜くために

～賃金引き上げと

労働条件改善のための戦略とは？～

2024年12月10日

1

本日の アジェンダ

- 01 中小企業の現状
～抱えている問題とは～
- 02 労働条件（賃金）改善の
方法
- 03 賃金改善に活用できる
助成金とは
- 04 これからの働き方に
求められること
- 05 両立ができる職場へ
（実例と助成金の紹介）

2

【自己紹介】

名前：渋谷 恵美（しぶや めぐみ）

事務所名：しぶやめぐみ社会保険労務士事務所

仕事内容：社会保険労務士業

→社会保険労務士とは



社会保険

×

労務

の専門家！

略歴：大学卒業後、13年間食品の商品開発業務に携わる
出産を機に女性の働き方について悩み、独立を決意
2020年5月に独立開業

3



01

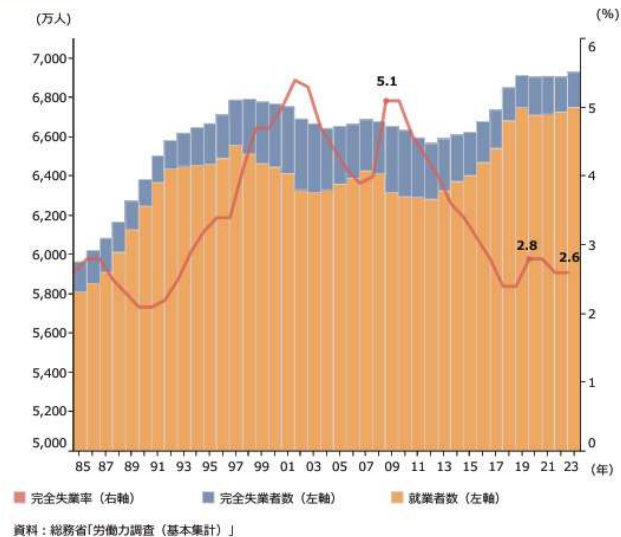
中小企業の現状 ～抱えている問題とは～

4

01

中小企業の現状

第1-2-26図 完全失業率・完全失業者数・就業者数の推移（再掲）



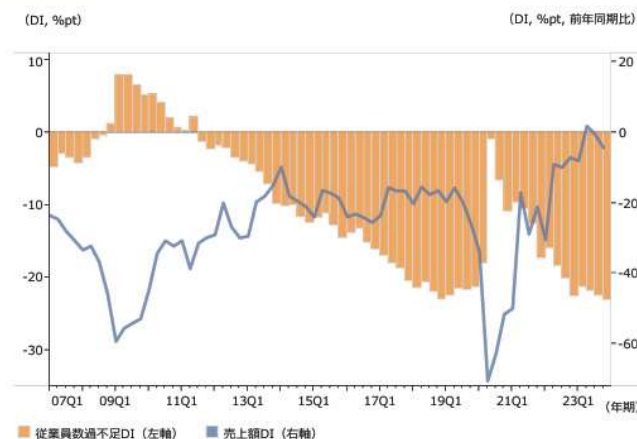
2024年版「中小企業白書」より

5

01

中小企業の現状

第1-3-9図 中小企業の売上額DI・従業員数過不足DIの推移（再掲）



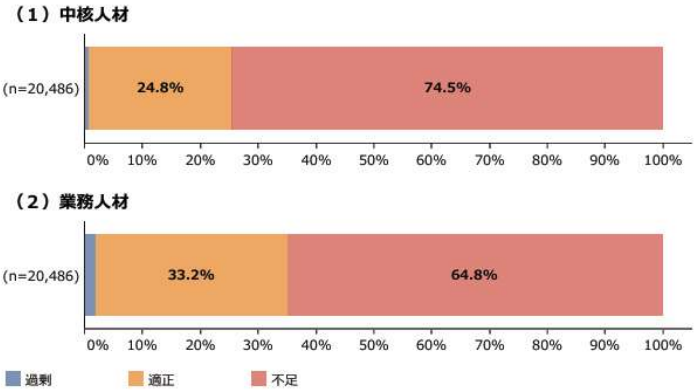
2024年版「中小企業白書」より

6

01

中小企業の現状

第2-1-2図 人材の過不足状況



資料：(株) 帝国データバンク「中小企業の経営課題とその解決に向けた取組に関する調査」

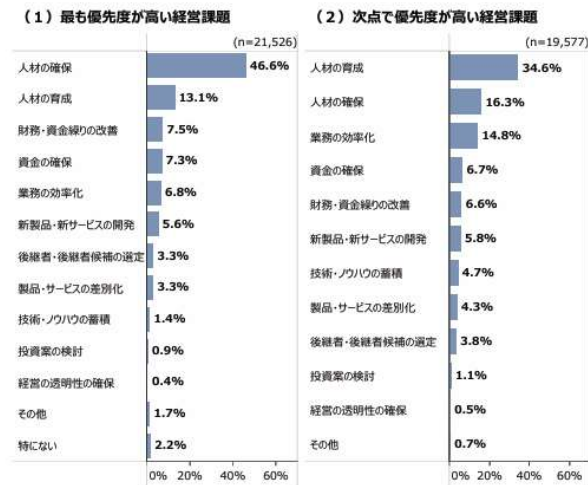
2024年版「中小企業白書」より

7

01

中小企業の現状

第2-1-1図 中小企業の経営課題



資料：(株) 帝国データバンク「中小企業の経営課題とその解決に向けた取組に関する調査」
〔注〕1.「現在の経営課題について、対応する優先度が高いと考えているもの」を上から順に三つ聞いたもの。ここでは、上位2位まで掲載している。
2. 1位（最も優先度が高い経営課題）について「特にない」と回答した企業は、2位以下を回答していない。

2024年版「中小企業白書」より

8

01

中小企業の現状

「後継者不在率」推移



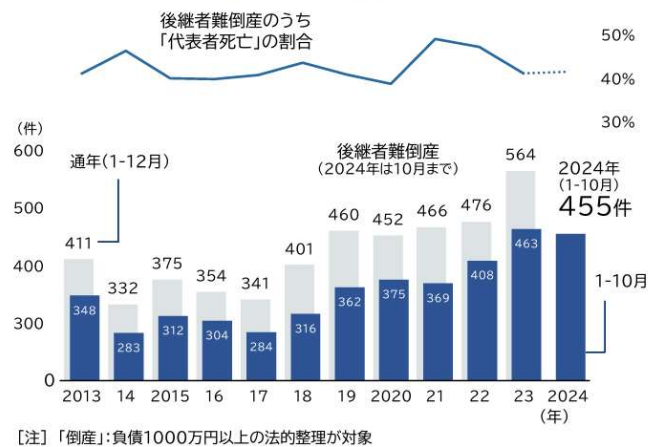
帝国データバンク「全国「後継者不在率」動向調査（2024年）」より

9

01

中小企業の現状

「後継者難倒産」件数推移



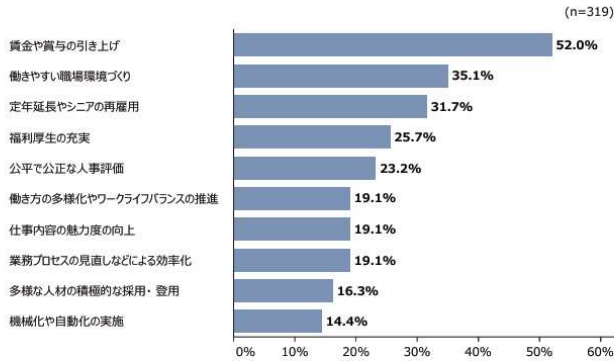
帝国データバンク「全国「後継者不在率」動向調査（2024年）」より

10

01

中小企業の現状

第1-3-9 参考2図 人手が不足していない企業のその要因（再掲）



資料：（株）帝国データバンク「企業における人材確保・人手不足の要因に関するアンケート」（調査期間2023年5月12日～16日）
（出所）経済産業省「産業構造審議会経済産業政策新機軸部会（第20回）資料5 少子化対策に資する地域の包括的成長について」（2024年2月20日）
（注）1.本調査全体における有効回答企業数は1,033社。人手が不足していない企業の「人手が不足していない要因」に対する回答の集計のうち、上位10項目について表示している。
2.「人手が不足していない」と回答した346社のうち、中小企業319社分を集計。なお、ここでの中小企業とは、中小企業基本法上の中小企業者を指す。
3.複数回答のため、合計は必ずしも100%にならない。

2024年版「中小企業白書」より

01

中小企業の現状

○転職入職者が前職を辞めた理由（男性）

区 分	計 ²⁾	個人的理由										その他の理由		
		仕 事 内 容 等 が 合 意 でき ず 辞 職 した	生 産 力 等 が 合 意 でき ず 辞 職 した	好 ま しい 人 間 関 係 が 築 け ず 辞 職 した	不 安 社 会 等 が 辞 職 の 原 因 とな っ た	少 額 の 賃 金 等 が 辞 職 の 原 因 とな っ た	労 働 条 件 等 が 辞 職 の 原 因 とな っ た	結 婚	出 産 ・ 育 児	介 護 ・ 親 戚	そ の 他 の 個 人 的 理 由	雇 主 側 の 理 由	社 会 的 理 由	そ の 他 の 理 由
令和5年（%） （2023）														
男	100.0	7.4	5.1	9.1	5.2	8.2	8.1	0.3	0.3	0.5	17.3	16.9	5.8	14.0
19 歳 以 下	100.0	9.4	0.2	23.0	2.1	5.9	28.4	-	-	-	19.4	3.5	0.4	4.8
20 ～ 24 歳	100.0	5.8	7.1	7.5	4.9	10.5	11.4	0.7	0.1	0.2	22.9	5.1	3.9	15.0
25 ～ 29 歳	100.0	14.1	8.5	6.4	7.3	11.7	10.6	0.8	0.8	0.1	19.7	5.1	1.4	12.5
30 ～ 34 歳	100.0	8.2	5.6	12.0	10.0	14.1	10.8	0.7	1.0	0.3	17.7	4.5	3.6	10.9
35 ～ 39 歳	100.0	10.8	5.9	11.3	9.0	11.3	8.6	0.2	0.8	0.6	12.5	5.7	9.5	12.6
40 ～ 44 歳	100.0	9.0	6.4	14.6	9.5	8.4	8.4	0.1	0.1	1.3	16.4	4.6	2.3	18.0
45 ～ 49 歳	100.0	7.3	8.0	11.1	6.8	5.1	8.9	-	0.0	1.0	20.8	3.7	5.1	22.2
50 ～ 54 歳	100.0	10.9	6.0	6.8	5.1	9.8	5.1	-	-	1.0	16.8	4.3	16.3	17.7
55 ～ 59 歳	100.0	3.7	3.0	12.9	2.1	9.8	6.3	0.1	-	0.8	14.8	6.2	9.5	30.2
60 ～ 64 歳	100.0	2.9	2.6	6.4	0.4	1.1	2.1	-	-	0.4	10.2	54.6	5.4	10.1
65 歳 以 上	100.0	0.8	0.2	1.7	0.4	2.0	1.0	-	-	0.1	19.8	61.0	7.5	4.2

令和5年雇用動向調査結果の概要より

01

中小企業の現状

区 分	計 ²⁾	個人的理由										その他の理由			
		持仕 事の内 容に興 味を	生能 力・個 性・資 格を	好職 場の く人 間関 係が	会社 の得 失が 不安 だつ た	給料 等 が 低 い	労働 条件 が 悪 い	結 婚	出 産・ 育 児	介 護・ 看 護	そ の 他 の 個 人 的 理 由	期 間 満 了・ 退職 した	会 社 合 格	そ の 他 の 理 由 (出 向 等 を 含 む)	
令和5年（%） （2023）															
女	100.0	5.0	5.4	13.0	4.6	7.1	11.1	1.6	1.6	1.2	25.1	9.8	5.3	6.9	
19 歳 以 下	100.0	6.3	1.0	22.9	0.2	7.3	5.2	0.0	-	0.0	22.1	0.8	7.5	9.7	
20 ～ 24 歳	100.0	3.9	3.0	13.3	8.7	9.1	15.6	1.6	0.3	1.4	25.1	4.5	2.4	6.9	
25 ～ 29 歳	100.0	9.0	6.1	14.8	3.7	7.2	18.4	5.3	1.4	0.2	17.7	4.5	4.9	6.0	
30 ～ 34 歳	100.0	1.9	5.2	9.6	3.9	7.2	8.8	2.7	5.2	0.4	35.6	7.1	4.1	7.8	
35 ～ 39 歳	100.0	5.8	9.2	13.1	6.4	8.9	7.0	1.2	2.6	0.4	26.9	6.8	5.2	6.0	
40 ～ 44 歳	100.0	5.1	6.9	8.2	4.1	7.4	17.6	1.3	3.7	1.0	26.8	8.5	3.4	4.9	
45 ～ 49 歳	100.0	5.2	2.6	18.7	5.5	7.9	12.6	0.1	1.6	1.8	22.9	8.2	5.6	5.5	
50 ～ 54 歳	100.0	3.8	7.5	8.9	5.6	4.4	6.7	0.1	-	5.1	27.4	10.1	8.7	10.7	
55 ～ 59 歳	100.0	2.9	3.9	15.7	3.5	10.3	7.8	0.2	-	1.7	28.3	11.0	5.8	8.6	
60 ～ 64 歳	100.0	3.4	6.9	6.9	0.5	2.5	2.4	-	-	1.2	23.1	43.3	3.5	5.8	
65 歳 以 上	100.0	7.0	4.2	13.8	1.3	1.9	2.2	-	-	0.1	17.5	31.0	12.5	4.4	

令和5年雇用動向調査結果の概要より

01

中小企業の現状

【まとめ】

- ・人材の確保、育成は企業にとっては急務の課題
- ・人材を確保するためのキーワードとして「賃金の引上げ」が挙げられる
人材を確保したいと考える多くの企業が実施傾向にある
- ・その他のキーワードとしては「働きやすさ」が挙げられる
人間関係が良好で、仕事と家庭・プライベートを両立しやすい
環境整備が望ましい

02

労働条件（賃金）
改善の方法

15

02

労働条件（賃金）改善の方法

STEP1 自社の賃金の実情を知ろう！

○法律は遵守できてる？

- ・ **最低賃金法**（富山998円、来年は？）
- ・ 労働基準法（時間外労働の割増比率等、基礎単価等）

○最低賃金に含まれない手当・・・精皆勤手当、通勤手当、家族手当
時間外手当など

ex) 1ヶ月21日、168時間の所定の場合

基本給	160,000円
通勤手当	10,000円
家族手当	30,000円
固定残業代	40,000円

計 240,000円

 $160,000円 \div 168時間 \approx 952円$

最低賃金割れ！

16

02

労働条件（賃金）改善の方法

大切なのは「先を見越した」賃金改善



2024年版「中小企業白書」より

中小企業の事業主の皆さまへ

2023年4月1日から

月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます

◆改正のポイント
中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が50%になります

	(2023年3月31日まで)		(2023年4月1日から)	
	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超過する労働時間)	月60時間超の残業割増賃金率	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超過する労働時間)	月60時間超の残業割増賃金率
大企業	25%	50%	25%	50%
中小企業	25%	25%	25%	50%

※2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

(※) 中小企業に該当するのは、①または②を満たすかどうかで企業単位で判断されます。

業種	① 資本金の額または出資の総額	② 常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
上記以外のその他の業種	3億円以下	300人以下

厚生労働省 中小企業庁

02

労働条件（賃金）改善の方法

令和7年4月1日から
高年齢雇用継続給付の支給率を変更します

高年齢雇用継続給付とは

60歳到達等時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の一定の一般被保険者の方に支給される給付です。

令和7年4月1日以降支給率が変わります。

令和7年4月1日以降の支給率

各月に支払われた賃金の低下率	賃金に上乘せされる支給率
64%以下(61%以下)	各月に支払われた賃金額の10%(15%)
64%超75%未満 (61%超75%未満)	各月に支払われた賃金額の10%(15%)から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合計が75%を超えない範囲で設定される率
75%以上	不支給

厚生労働省リーフレット「令和7年4月1日から高年齢雇用継続給付の支給率を変更します」より

02

労働条件（賃金）改善の方法

(最低賃金特設サイト)

<https://pc.saiteichingin.info/>

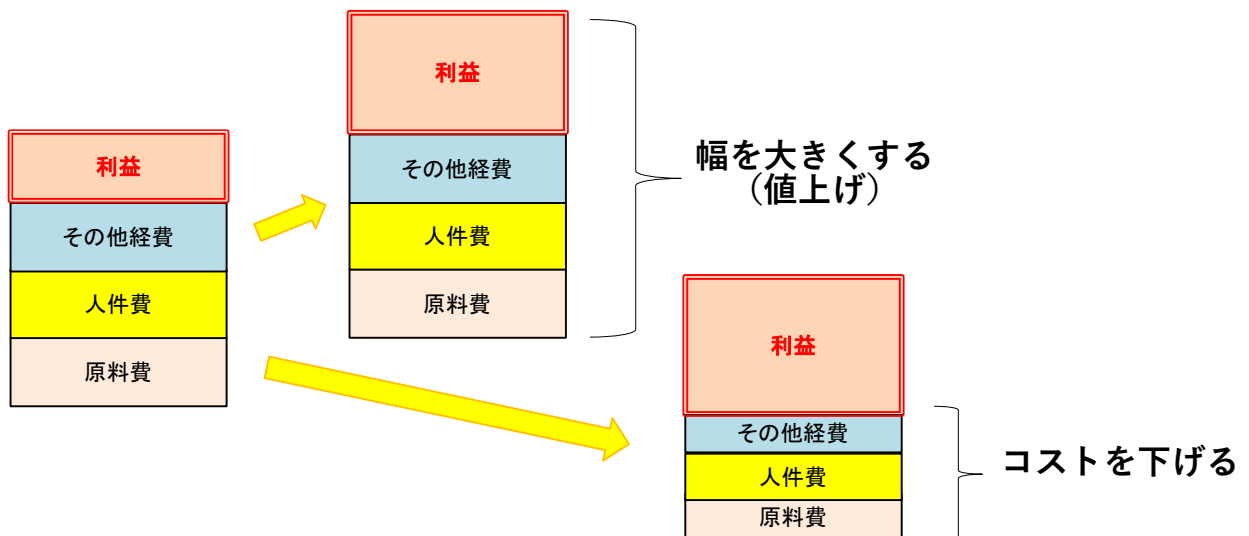
「中小企業最低賃金引上げ支援対策費補助金（業務改善助成金）申請マニュアル」より

19

02

労働条件（賃金）改善の方法

STEP2 賃金UPの原資確保の手段を考えよう



20

02

労働条件（賃金）改善の方法

○業務の改善・・・無駄な仕事はないか？

○生産性が向上する取組み

ex) 手作業で食器洗いで毎日60分残業 → 食洗器の購入
手で型に生地を充填 → デボジッターの購入



2人で1時間に600個
1個200円、時給2,000円



1個当たりのコスト
6.6円（3.3%）



0.5人で1時間に6,000個
1個200円、時給2,000円



1個当たりのコスト
0.16円（0.08%）

利益
その他経費
人件費
原料費

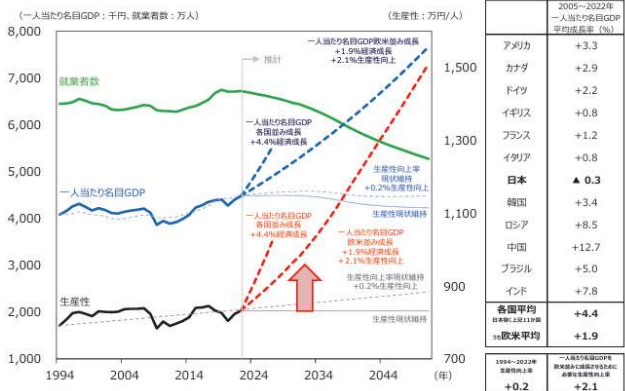
利益
その他経費
人件費
原料費

21

02

労働条件（賃金）改善の方法

第1-3-19図 就業者数の減少と国際競争に必要な生産性向上の試算（再掲）



資料：（左図）総務省「労働力調査（基本集計）」、「人口推計」、内閣府「国民経済計算」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」、（右図）内閣府経済社会総合研究所「国民経済計算年次推計（フロー編）ポイント 6. GDPの国際比較」（2023年12月）より中小企業庁作成
（注）国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」に基づく男女別の生産年齢人口及び65歳以上人口の変化率から算出した就業者数の推計値と、総人口の将来推計を前提として、1994～2022年の生産性向上率を維持した場合、国民一人当たり名目GDPを欧米並みに成長させる場合、国民一人当たり名目GDPを各国平均（日本を除く11カ国）並みに成長させる場合のそれぞれの場合における必要な生産性（就業者一人当たり名目GDP）について推計を行ったもの。

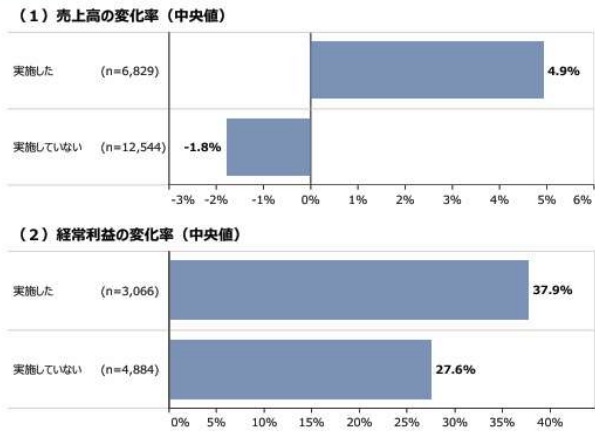
2024年版「中小企業白書」より

22

02

労働条件（賃金）改善の方法

第2-1-43図 売上高・経常利益の変化率（人手不足対応を目的とした設備投資の実施有無別、中央値）



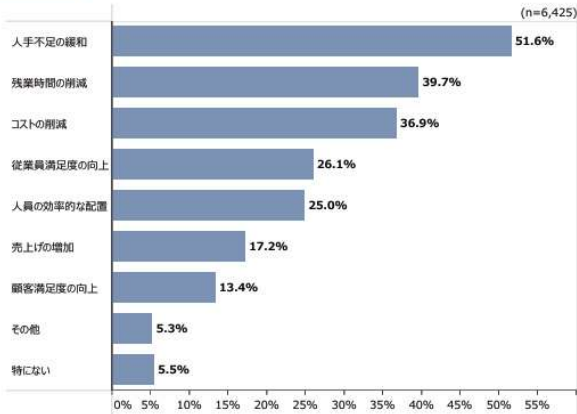
資料：（株）帝国データバンク「中小企業の経営課題とその解決に向けた取組に関する調査」
〔注〕1. 人手不足対応を目的とした設備投資は、直近5年間の実施有無を聞いたもの。
2. 売上高及び経常利益の変化率は、2022年と2017年を比較して算出したもの。
3. 対象企業全体の中央値は、売上高の変化率0.1%、経常利益の変化率31.2%。

2024年版「中小企業白書」より

01

労働条件（賃金）改善の方法

第2-1-44図 人手不足対応を目的とした設備投資の効果



資料：（株）帝国データバンク「中小企業の経営課題とその解決に向けた取組に関する調査」
〔注〕1. 複数回答のため、合計は必ずしも100%にならない。
2. 人手不足対応を目的とした設備投資を直近5年間に「実施した」と回答した企業について集計したもの。

2024年版「中小企業白書」より

02

労働条件（賃金）改善の方法

(令和6年8月時点版)

最低賃金引き上げを受けて賃上げに取り組む皆様へ

厚生労働省、中小企業庁では、
**最低賃金引き上げに伴う
 支援・後押しを強化しています**

助成金と補助金を組み合わせてご利用頂くことも可能です
 賃金引き上げに向けて、是非ご利用ください
※同一の補助対象（設備等）に対する重複利用は不可

業務改善助成金

事業場内で最も低い時間給を一定額以上引き上げ、生産性向上等に資する設備投資等を行った場合に、設備投資等にかかった費用の一部が助成されます。

キャリアアップ助成金

賃金規定等を改定し、非正規雇用労働者の基本給を3%以上賃上げする場合に、キャリアアップ助成金の「賃金規定等改定コース」が利用できます。
※最低賃金の改定に伴う賃金規定等の改定をした場合も対象になります。

IT導入補助金

最低賃金引き上げを受けて、最低賃金引上げ幅以上に賃上げの努力を行う場合、補助金の採択において加点措置が得られます。

詳しくは次のページで

本紙は最低賃金引き上げの影響を受けた事業者様向けに厚生労働省の支援策と経済産業省・中小企業庁の補助事業、賃上げを後押しするその他施策をご紹介します。具体的な情報についてはホームページ等でご確認ください。

厚生労働省 経済産業省 中小企業庁

厚生労働省「最低賃金引き上げを受けて
 賃上げに取り組む皆様へ」より

25

03

賃金改善に活用
できる助成金とは

26

03

賃金改善に活用できる助成金とは

○業務改善助成金

生産性向上のための設備投資等（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）を行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成する制度

賃金の引上げ



設備投資等



設備投資にかかった
費用の一部を助成

27

03

賃金改善に活用できる助成金とは

○事業所内で最も低い時給相当額の社員の賃金を引き上げること

- ・入社3ヶ月を超えないの方は含めない
- ・地域別最低賃金との差額が50円以内であること
（富山でいうと1,048円以下）

○全ての社員を新しい事業所内最低賃金に引き上げなければならない

28

03

賃金改善に活用できる助成金とは

<例：事業場内最低賃金950円、30円コースの場合>
全労働者の賃金を980円以上へ引き上げる必要があります。



30円コース、2名引上げとなるため、助成上限額は50万円（事業場規模30人未満の場合は90万円）である。

A：引上げ人数としてカウント

B・C：

新事業場内最低賃金以上に引き上げる必要がある。ただし、引上げ人数としては、申請コースの額（30円）以上引き上げているCのみ対象

D：既に新事業場内最低賃金以上なので、30円以上引き上げてもカウントしない。

「中小企業最低賃金引上げ支援対策費補助金（業務改善助成金）申請マニュアル」より

29

03

賃金改善に活用できる助成金とは

コース区分	① 引上げ額	② 引き上げる労働者数	③ 助成上限額	
			事業場規模 30人以上の事業者	事業場規模 30人未満の事業者
30円コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2～3人	50万円	90万円
		4～6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
45円コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2～3人	70万円	110万円
		4～6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
60円コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		2～3人	90万円	160万円
		4～6人	150万円	190万円
		7人以上	230万円	230万円
90円コース	90円以上	1人	90万円	170万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円

※特例事業者が適用できる賃金引き上げ労働者数10人以上の助成上限額区分については、P12Ⅲの2をご覧ください。

「中小企業最低賃金引上げ支援対策費補助金（業務改善助成金）申請マニュアル」より

30

03

賃金改善に活用できる助成金とは

☆設備投資等要件

ex) 機械設備（リースも一部可）、
コンサルティング、人材育成、教育訓練など

注）以下は対象外となります。

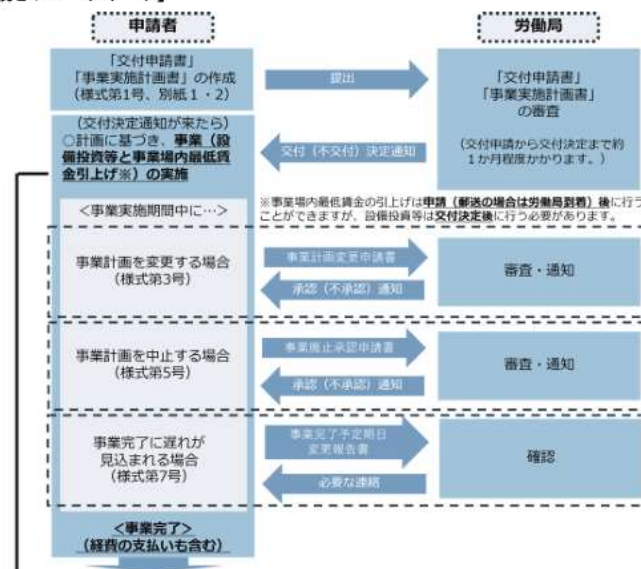
- ・単なる経費削減を目的とした経費（LED 電球への交換等）
- ・快適化を図ることを目的とした職場環境の改善経費（エアコン設置）
- ・通常の事業活動に伴う経費（事務所借料、光熱費等）
- ・交付決定日以前に導入又は実施した経費
- ・法令等で設置が義務付けられているもの
- ・申請事業場の労働者の労働能率増進が認められないもの

31

03

賃金改善に活用できる助成金とは

【手続きフローチャート】

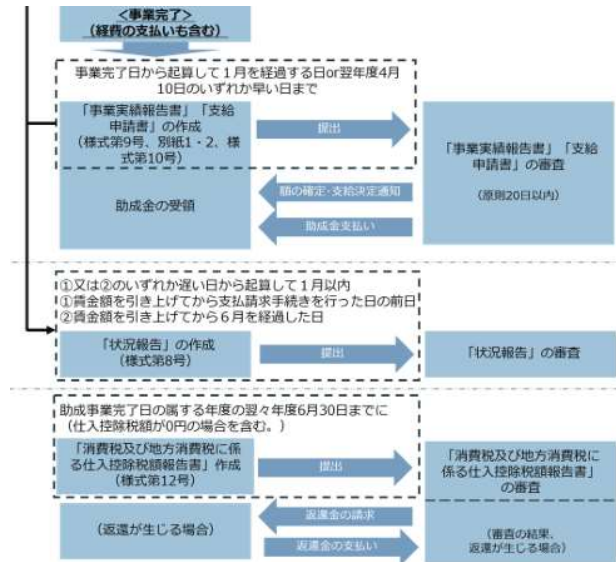


「中小企業最低賃金引上げ支援対策費補助金（業務改善助成金）申請マニュアル」より

32

03

賃金改善に活用できる助成金とは



「中小企業最低賃金引上げ支援対策費補助金（業務改善助成金）申請マニュアル」より

33

03

賃金改善に活用できる助成金とは

事例1 クッキー成型機を購入し 成型工程にかかる時間を大幅down

【背景】

- ・業種は製造小売業（洋菓子店）
- ・クッキー成型には時間がかかるだけでなく、ある程度能力のあるスタッフでないとうまく成型できないなど人員配置にも影響する工程であった
- ・生地練り方によっては焼成時に穴が開くなどロスも発生

【効果】

- ・成型機購入で、経験の浅いスタッフでも対応可能に
- ・ロス率を低減させ、コストの圧縮に成功

34

03

賃金改善に活用できる助成金とは

事例2 除雪機と薬剤噴霧器を購入し
職員の満足度もUP！

【背景】

- ・業種は障害福祉施設
- ・利用者に野菜等の栽培体験を行っていたが、夏場草むしり等に大幅な時間を割いていた、また積雪時には職員が駐車場の除雪作業を行っていた
- ・女性が多い職場で体力的な負担も多かった

【効果】

- ・除草剤の散布を効率よく行うことで夏場の除草作業が大幅に削減された
- ・1～2人で短時間で除雪作業を行うことができ、体力的な負担も削減できた

35

03

賃金改善に活用できる助成金とは

事例3 プリンターの購入で
業務の内製化に成功！

【背景】

- ・業種は小売・卸売業
- ・商品にオリジナルのデザインや画像をプリントして販売していた
- ・自社のプリンターはプリントできる生地が限られ、その他は外注で対応
外注先とのやり取りに時間がかかっていた

【効果】

- ・現状使用できた生地へのプリントにかかる時間が削減
- ・作業を内製化したことで、工数だけでなくコストも大幅に削減できた

36

04

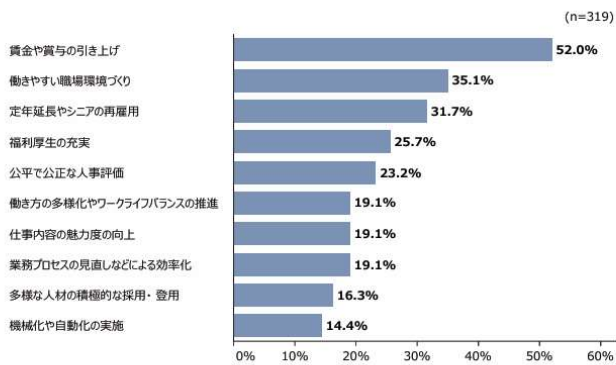
これからの働き方に 求められること

37

01

中小企業の現状

第1-3-9 参考2図 人手が不足していない企業のその要因（再掲）



資料：（株）帝国データバンク「企業における人材確保・人手不足の要因に関するアンケート」（調査期間2023年5月12日～16日）
（出所）経済産業省「産業構造審議会経済産業政策新機軸部会（第20回）資料5 少子化対策に資する地域の包括的成長について」（2024年2月20日）
（注）1. 本調査全体における有効回答企業数は1,033社。人手が不足していない企業の「人手が不足していない要因」に対する回答の集計のうち、上位10項目について表示している。
2. 「人手が不足していない」と回答した346社のうち、中小企業319社分を集計。なお、ここでの中小企業とは、中小企業基本法上の中小企業者を指す。
3. 複数回答のため、合計は必ずしも100%にならない。

2024年版「中小企業白書」より

38

01

中小企業の現状

○転職入職者が前職を辞めた理由（男性）

区 分	計 ²⁾	個人的理由										その他の理由			
		持てな か内容 に興味を	生能 かせ、 な個 か性 つ、 た資 格を	好ま し のく 人 間 か 関 係 が	不 安 社 の 将 来 が	少 な か 等 つ 収 入 が	労 働 条 件 が 悪 休 か 日 つ 等 の	結 婚	出 産 ・ 育 児	介 護 ・ 看 護	そ の 他 の 個 人 的 理 由	期 定 年 ・ 満 期 了 約	会 社 都 合	（そ の 他 の 理 由 を 含 む）	
令和5年（%） （2023）															
男	100.0	7.4	5.1	9.1	5.2	8.2	8.1	0.3	0.3	0.5	17.3	16.9	5.8	14.0	
19 歳 以 下	100.0	9.4	0.2	23.0	2.1	5.9	28.4	-	-	-	19.4	3.5	0.4	4.8	
20 ～ 24 歳	100.0	5.8	7.1	7.5	4.9	10.5	11.4	0.7	0.1	0.2	22.9	5.1	3.9	15.0	
25 ～ 29 歳	100.0	14.1	8.5	6.4	7.3	11.7	10.6	0.8	0.8	0.1	19.7	5.1	1.4	12.5	
30 ～ 34 歳	100.0	8.2	5.6	12.0	10.0	14.1	10.8	0.7	1.0	0.3	17.7	4.5	3.6	10.9	
35 ～ 39 歳	100.0	10.8	5.9	11.3	9.0	11.3	8.6	0.2	0.8	0.6	12.5	5.7	9.5	12.6	
40 ～ 44 歳	100.0	9.0	6.4	14.6	9.5	8.4	8.4	0.1	0.1	1.3	16.4	4.6	2.3	18.0	
45 ～ 49 歳	100.0	7.3	8.0	11.1	6.8	5.1	8.9	-	0.0	1.0	20.8	3.7	5.1	22.2	
50 ～ 54 歳	100.0	10.9	6.0	6.8	5.1	9.8	5.1	-	-	1.0	16.8	4.3	16.3	17.7	
55 ～ 59 歳	100.0	3.7	3.0	12.9	2.1	9.8	6.3	0.1	-	0.8	14.8	6.2	9.5	30.2	
60 ～ 64 歳	100.0	2.9	2.6	6.4	0.4	1.1	2.1	-	-	0.4	10.2	54.6	5.4	10.1	
65 歳 以 上	100.0	0.8	0.2	1.7	0.4	2.0	1.0	-	-	0.1	19.8	61.0	7.5	4.2	

令和5年雇用動向調査結果の概要より

39

01

中小企業の現状

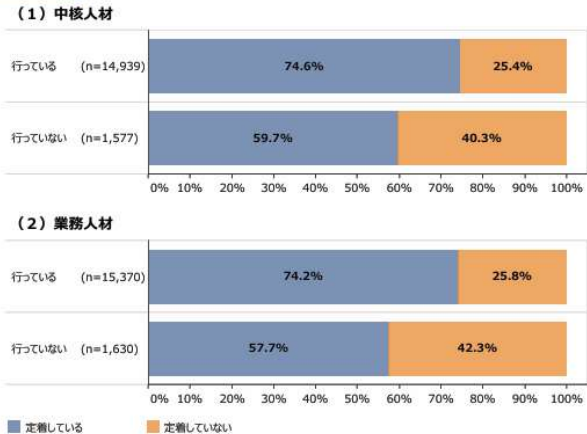
区 分	計 ²⁾	個人的理由										その他の理由			
		仕事の内容に興味を持てなかった	能力・個性が活かされた	職場の人間関係が好ましくない	会社の将来が不安だった	給料等収入が少なかった	労働条件が悪かった	結婚	出産・育児	介護・看護	その他の個人的理由	期間満了	会社都合	その他の理由（出向等を含む）	
令和5年（%） （2023）															
女	100.0	5.0	5.4	13.0	4.6	7.1	11.1	1.6	1.6	1.2	25.1	9.8	5.3	6.9	
19 歳 以 下	100.0	6.3	1.0	22.9	0.2	7.3	5.2	0.0	-	0.0	22.1	0.8	7.5	9.7	
20 ～ 24 歳	100.0	3.9	3.0	13.3	8.7	9.1	15.6	1.6	0.3	1.4	25.1	4.5	2.4	6.9	
25 ～ 29 歳	100.0	9.0	6.1	14.8	3.7	7.2	18.4	5.3	1.4	0.2	17.7	4.5	4.9	6.0	
30 ～ 34 歳	100.0	1.9	5.2	9.6	3.9	7.2	8.8	2.7	5.2	0.4	35.6	7.1	4.1	7.8	
35 ～ 39 歳	100.0	5.8	9.2	13.1	6.4	8.9	7.0	1.2	2.6	0.4	26.9	6.8	5.2	6.0	
40 ～ 44 歳	100.0	5.1	6.9	8.2	4.1	7.4	17.6	1.3	3.7	1.0	26.8	8.5	3.4	4.9	
45 ～ 49 歳	100.0	5.2	2.6	18.7	5.5	7.9	12.6	0.1	1.6	1.8	22.9	8.2	5.6	5.5	
50 ～ 54 歳	100.0	3.8	7.5	8.9	5.6	4.4	6.7	0.1	-	5.1	27.4	10.1	8.7	10.7	
55 ～ 59 歳	100.0	2.9	3.9	15.7	3.5	10.3	7.8	0.2	-	1.7	28.3	11.0	5.8	8.6	
60 ～ 64 歳	100.0	3.4	6.9	6.9	0.5	2.5	2.4	-	-	1.2	23.1	43.3	3.5	5.8	
65 歳 以 上	100.0	7.0	4.2	13.8	1.3	1.9	2.2	-	-	0.1	17.5	31.0	12.5	4.4	

令和5年雇用動向調査結果の概要より

40

これからの働き方に求められること

第2-1-34図 中核人材・業務人材の定着状況（日常のコミュニケーションの取組状況別）

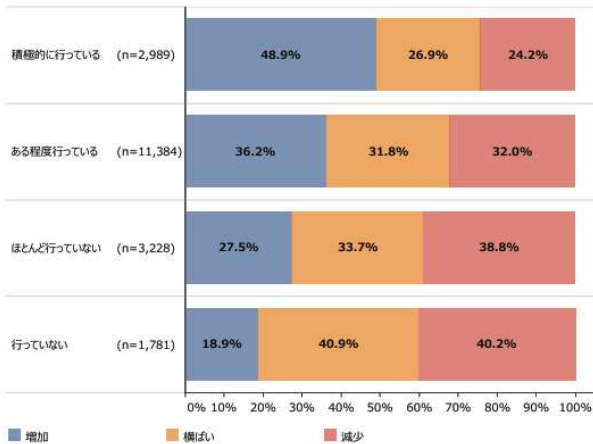


資料：（株）帝国データバンク「中小企業の経営課題とその解決に向けた取組に関する調査」
（注）1. 日常のコミュニケーションの取組状況について、「行っている」は「積極的にやっている」、「ある程度行っている」と回答した企業の合計。「行っていない」は「ほとんど行っていない」、「今は行っていないが、1年以内に行う予定」、「行っていない」と回答した企業の合計。「分からない」と回答した企業を除く。
2. 中核人材、業務人材の定着状況について、「定着している」は「十分に定着している」、「ある程度定着している」と回答した企業の合計。「定着していない」は「あまり定着していない」、「全く定着していない」と回答した企業の合計。「分からない」と回答した企業を除く。

2024年版「中小企業白書」より

これからの働き方に求められること

第2-1-17図 従業員数の変動状況（職場環境の整備への取組状況別）



資料：（株）帝国データバンク「中小企業の経営課題とその解決に向けた取組に関する調査」
（注）1. 「職場環境の整備」への取組状況について、「分からない」と回答した企業を除く。また、「行っていない」は「行っていない」、「今は行っていないが、1年以内に行う予定」と回答した企業の合計。
2. ここでは「従業員」とは、「常時雇用する正社員、パート・アルバイト」を指し、「経営者、役員、無給の家族従業員、派遣・下請従業員等」は含まない。
3. 従業員数の変化は、2023年と2019年を比較したもので、「分からない」と回答した企業を除く。

2024年版「中小企業白書」より

04

これからの働き方に求められること

大切なのは「先を見越した」環境改善

押さえない法改正①

「働き方改革」

厚生労働省リーフレット「『働き方』が変わります!!」より

事業主の皆さまへ

「働き方」が変わります!!

2019年4月1日から
働き方改革関連法が順次施行されます

- 1 施行：2019年4月1日～ ※中小企業は、2020年4月1日～
時間外労働の上限規制が導入されます!
時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、
臨時的特種な事情がある場合でも年720時間、毎月100時間未満（※注労働者数）、
複数月平均80時間（※注労働者数）を限度に設定する必要があります。
→特種な事情がある場合は、労働基準監督署に届け出ていただく等の手続きと記録簿を
厚生労働省HPにアップしました。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html
- 2 施行：2019年4月1日～
年次有給休暇の確実な取得が必要です!
使用者は、10日以上有給休暇が付与される全ての労働者に対し、
毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。
→時季指定の方法など、具体的な付与の仕組みを整理した資料を厚生労働省HPにアップしました。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00002.html
- 3 施行：2020年4月1日～ ※中小企業は、2021年4月1日～
正社員と非正規社員の間の不合理な待遇差が禁止されます!
同一企業内において、
正社員と非正規社員（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間で、
基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されます。
→改正法への対応に向けた手帳など、取組の参考となる情報を厚生労働省HPにアップしました。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

「働き方」に関する詳細・お問い合わせは【相談窓口】へ
改正法の詳細は厚生労働省HP「『働き方改革』の実現に向けて」をご覧ください。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

厚生労働省 (Pマーク)

43

04

これからの働き方に求められること

押さえない法改正②

「パワハラ防止法」

厚生労働省リーフレット「『パワーハラスメント防止措置』が
中小企業の事業主にも義務化されます!」より

中小企業の事業主の皆さまへ

労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されます!

令和4年
4月1日より

令和2年6月1日に「改正労働施策総合推進法」が施行されました。
中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化され
ます（令和4年3月31日までは努力義務）。

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的攻撃 暴行・脅迫	● 殴打、足踏みを行う。 ● 相手に物を投げつける。
2 精神的攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	● 人格を否定するような言動を行う。 ● 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ● 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	● 1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
4 過大な要求 業務上明らかに必要でないことや 実行不可能なことへの強制・仕事の妨害	● 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま成果対応 できないレベルの業務目標を課し、達成できなかったこと に対し厳しく叱責する。
5 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経歴と かけ離れた程度の低い仕事を命じること や仕事を与えないこと	● 管理職である労働者を退職させるため、誰でも実行可能な 業務を行わせる。 ● 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与え ない。
6 偏見の侵害 私的なことと業務に立ち入ること	● 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な 個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者 に暴露する。

※個別の事案について、パワハラに該当するかどうかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。
また、相談窓口の相談者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と労働者の両方から丁寧に事業主様へ伝えることが必要です。

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

44

04

これからの働き方に求められること

押さえたい法改正③

「育児介護休業法の改定」

※2025年4月より段階的に施行

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内
令和7(2025)年4月1日から段階的に施行

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正を行いました。

①～③▶ 令和7(2025)年4月1日から施行

1 子の看護休暇の見直し 義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行期	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生終了まで
取得事由の拡大(3年を通知)	①病気、けが ②予防接種・健康診断	①病気、けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に併発する学級閉鎖等 ④入学(入学)式、卒園式
労使協定による継続雇用期間6か月未満 労使協定の停止	＜労使で定める労働者＞ ①週に所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	＜労使で定める労働者＞ ①週に所定労働日数が2日以下 ②2年未満
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

※ 取得可能日数は、施行日(令和7年)に5日、子が2人以上の場合は10日から変更ありません。

2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大 義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行期	施行後
従事可能な労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加 選択 適用する場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行期	施行後
代替措置(⑤)のメニューを追加	～代替措置～ ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	～代替措置～ ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※ 短時間勤務制度を適用することが困難と認められる具体的な事象があり、その事象に該当する労働者がいる場合において、労使協定を締結し労使協定を履行した上で、代替措置を講ずることとなります。

厚生労働省 都道府県労働局雇用課・均等課(室)

厚生労働省「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 改正ポイントのご案内」より

04

これからの働き方に求められること

① 柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

● 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置

● 事業主が選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

・事業主は、

- ・始業時刻等の変更
- ・テレワーク等(10日/月)
- ・保育施設の設置運営等
- ・新たな休暇の付与(10日/年)
- ・短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

※ テレワーク等と新たな休暇は、原則時間単位で取得可とする。詳細は省令。

の中から2以上の制度を選択して措置する必要があります。(※各選択肢の詳細は省令等)

・労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。

・事業主が措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

・個別周知・意向確認の方法は、今後、省令により、面談や書面交付等とされる予定です。

厚生労働省「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 改正ポイントのご案内」より

04

これからの働き方に求められること

② 所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大されます

施行日：令和7年4月1日

改正前

3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能



改正後

- 小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能に

厚生労働省「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 改正ポイントのご案内」より

47

04

これからの働き方に求められること

③ 育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます

施行日：令和7年4月1日

- 3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に**努力義務化**されます。

厚生労働省「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 改正ポイントのご案内」より

48

04

これからの働き方に求められること

④ 子の看護休暇が見直されます

施行日：令和7年4月1日

改正前

【名称】
●「子の看護休暇」

【対象となる子の範囲】
●小学校就学の始期に達するまで

【取得事由】
●病気・けが
●予防接種・健康診断

【労使協定の締結により除外できる労働者】
(1)引き続き雇用された期間が6か月未満
(2)週の所定労働日数が2日以下

改正後

【名称】
●「子の看護等休暇」

【対象となる子の範囲】
●小学校3年生修了までに**延長**

【取得事由】（※詳細は省令）
●感染症に伴う学級閉鎖等
●入園(入学)式、卒園式 **を追加**

【労使協定の締結により除外できる労働者】
●(1)を撤廃し、**(2)のみに**
(週の所定労働日数が2日以下)

厚生労働省「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 改正ポイントのご案内」より

49

04

これからの働き方に求められること

⑤ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

●妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主に義務づけられます。

- ・意向聴取の方法は、省令により、面談や書面の交付等とする予定です。
- ・具体的な配慮の例として、自社の状況に応じて、勤務時間帯・勤務地にかかる配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し等を指針で示す予定です。さらに、配慮に当たって、望ましい対応として、
 - * 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
 - * ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること等を指針で示す予定です。

厚生労働省「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 改正ポイントのご案内」より

50

04

これからの働き方に求められること

⑦ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります

施行日：令和7年4月1日

- 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する**個別の周知・意向確認の措置**
(※面談・書面交付等による。詳細は省令。)
- 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での両立支援制度等に関する**情報提供**
- 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい**雇用環境の整備**
(※研修、相談窓口設置等のいずれかを選択して措置。詳細は省令。)
- 要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務
- 介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止

3

厚生労働省「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 改正ポイントのご案内」より

51

04

これからの働き方に求められること



事例 1

祖母が病気で要介護状態に！
孫が介護制度の利用を申し出。

【背景】

- ・ 業種は社会保険労務士業
- ・ スタッフはパート社員
- ・ 年齢は33歳
- ・ 近所に住む祖母が病気で倒れるが、娘（スタッフの母親）の言うことは聞かず孫が言えはしづしづやるといった状況（介護との両立を申し入れ）

在宅勤務 + フレックス制度の活用

52

04

これからの働き方に求められること



事例 2 孫が白血病に。 パパとママ、祖母が協力して子供を支援

【背景】

- ・業種はパン屋さん
- ・スタッフはパート社員
- ・年齢は65歳
- ・近所に住む孫（小1）が白血病で長期入院。
付き添いが必要であり、娘が退職を検討。

パパは有給取得、ママと祖母が交互に介護休業を取得

53

04

これからの働き方に求められること

○育児・介護離職を防ぐためには「事前の準備」が 絶対的に必要！

- ・育児休業はもはや「当たり前」の制度（整備は必須）
 - ・介護はいきなり来る（育休との違い準備期間がない）
 - ・介護は「おめでたくない」話（積極的に言わない）
- ※介護の性質を念頭に置いておく

- ・・・すすめるべき準備として
- ・仕事と育児介護を両立できる制度を**運用ベース**まで持っていく
- ・心理的安全性が守られた職場づくりを心掛ける

54

04

これからの働き方に求められること

○失敗すること多い育児介護休業制度の導入・・・

他のスタッフへの待遇も併せて考える（配慮編）

- ・ただの「しわ寄せ制度」になっていないか？
- ・休業者本人と周りの同僚が「WIN-WIN」になることを目標とする
例）子の看護休暇、介護休暇の有給の有無
育児世代・介護世代のテレワークの義務化の可否
- ・そもそも導入が難しい状況がないか？
（長時間労働がある、休日出勤が多いなど）

55

04

これからの働き方に求められること

まずは同僚が理解をし、周りが受け入れられる体制づくり

- ・そもそも育児・介護休業などの制度を理解しているのか？
（規則に定めただけでは「周知した」とは言えない）
- ・制度を入れることでどんなメリットがあるのか？
（社員には損得感情がある）

56

05

これからの働き方に 求められること

57

05

両立ができる職場へ（事例と助成金の紹介）

1 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金） 中小企業事業主のみ対象

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に支給します。

		支給額
① 第1種	1人目：20万円	※雇用環境整備措置を4つ以上実施の場合 30万円
	2人目・3人目：10万円	
② 第2種	1事業年度以内に30ポイント以上上昇した場合：60万円	※ブラチナくるみん認定事業主は15万円加算
	2事業年度以内に30ポイント以上上昇した（または連続70%以上）場合：40万円	
	3事業年度以内に30ポイント以上上昇した（または連続70%以上）場合：20万円	

※第2種は1事業主につき1回限りの支給。
※第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース（育児取得時等）との併給はできません。

おもな 要件

- ① 第1種（男性労働者の育児休業取得）
- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数実施
※1人目：2つ以上、2人目：3つ以上、3人目：4つ以上（産後/育児の申出期間設定状況で1つ追加の場合あり）
 - 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備を実施
 - 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する一定日数以上の育児休業を取得
※1人目：5日（所定労働日4日）以上、2人目：10日（所定労働日8日）以上、3人目：14日（所定労働日11日）以上
- ② 第2種（男性の育児休業取得率の上昇等）
- 第1種の助成金を受給済である
 - 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数実施
 - 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備を実施
 - 第1種（1人目）の申請をしてから3事業年度以内に、男性労働者の育児休業取得率（%）の数値が30ポイント以上上昇
または
第1種（1人目）の申請年度に子が出生した男性労働者が5人未満かつ育児休業取得率が70%以上の場合に、その後の3事業年度の中で2年連続70%以上となる
 - 第1種（1人目）の申請対象労働者以外で、男性の育児休業取得者が2人以上生じている



厚生労働省「2024（令和6）年度
両立支援等助成金のご案内」より

58

05

両立ができる職場へ（事例と助成金の紹介）

2 介護離職防止支援コース

中小企業事業主のみ対象

「介護支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた、または介護のための柔軟な就労形態の制度（介護両立支援制度）の利用者が生じた中小企業事業主に支給します。

①介護休業	休業取得時	30万円
	職場復帰時	30万円
	業務代替支援加算	新規雇用20万円、手当支給等5万円
②介護両立支援制度		30万円
個別周知・環境整備加算（AorBに加算）		15万円

※①②とも1事業主1年度5人まで

おもな要件

①介護休業

- 介護休業の取得、職場復帰について、プラン作成による支援を実施する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、本人の希望等を確認・結果記録の上、**プランを作成★**
- 業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が合計5日（所定労働日）以上の介護休業を取得
- 職場復帰時 ※休業取得時と同一の対象介護休業取得者のみ対象
- 介護休業終了後にその上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録
- 対象労働者を原則として原職等に復帰させ、支給申請日まで3か月以上継続雇用



＜業務代替支援加算＞ ※職場復帰時への加算
● 介護休業期間中の代替要員を新規雇用等で確保した場合（新規雇用）または、代替要員を確保せずに周囲の社員に手当を支給して業務を代替させた場合（手当支給等）に支給額を加算

②介護両立支援制度（介護のための柔軟な就労形態の制度）

- 介護両立支援制度の利用について、プラン作成による支援を実施する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、本人の希望等を確認・結果記録の上、**プランを作成★**
- 業務体制の検討を行い、いずれかの介護両立支援制度を対象労働者が合計20日以上（一部を除く）利用し、支給申請日まで継続雇用

・所定外労働の制限制度	・深夜業の制限制度	・介護のための在宅勤務制度	・介護のためのフレックスタイム制
・時差出勤制度	・短時間勤務制度	・法を上回る介護休暇制度＊1	・介護サービス費用補助制度＊2

注）＊1、2の制度は利用期間が利用開始から6か月を経過する日の間に一定の条件を満たすことが必要ですが、介護休業/介護両立支援制度の利用期間中に作成してもかまいません。（※介護休業/介護両立支援制度利用終了後に作成された場合は支給対象となりません。）

＜個別周知・環境整備加算＞ ※介護休業（休業取得時）または介護両立支援制度への加算
● 受給対象労働者に、介護に係る自社制度の説明、介護休業の取得時の待遇の説明を資料で行う
● 社内の労働者向けに、仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の措置を2つ以上講じる

厚生労働省「2024（令和6）年度
両立支援等助成金のご案内」より

05

両立ができる職場へ（事例と助成金の紹介）

3 育児休業等支援コース

中小企業事業主のみ対象

「育児復帰支援プラン★」を作成し、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中小企業事業主に支給します。

	支給額
① 育児取得時	30万円
② 職場復帰時	30万円

※①②とも1事業主2人まで（無期・有期1人ずつ）

おもな要件

①育児取得時

- 育児休業の取得、職場復帰についてプラン作成による支援を実施する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、本人の希望等を確認・結果記録の上、**プランを作成★**
- 対象労働者の育児休業（引き続き休業する場合は産前休業）の開始日の前日までに、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が連続3か月以上の育児休業（引き続き休業する場合は産後休業を含む）を取得



②職場復帰時

※「①育児取得時」と同一の育児休業取得者のみ対象

- 対象労働者の育児休業中に職務や業務の情報・資料の提供を実施
- 育児休業終了前にその上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録
- 対象労働者を原則として原職等に復帰させ、申請日までの間6か月以上継続雇用

厚生労働省「2024（令和6）年度
両立支援等助成金のご案内」より

05

両立ができる職場へ（実例と助成金の紹介）



事例

従業員3人の会社で男性育休を取得
助成金と制度をうまく活用して乗り切る！

工夫①

助成金の要件である「業務の棚卸」を行い、業務の効率化を図った

工夫②

新設された「産後パパ育休（出生時育児休業）」の制度を最大限に活用

工夫③

スタッフ全員で育休取得を支援

61

05

両立ができる職場へ（実例と助成金の紹介）

工夫①

例）スマートフォンなどの商品の引き渡し作業

→引き渡し作業は when お客様のご希望日
 who 窓口スタッフ
 how 指定された日時にあわせて商品の準備

窓口のすいている時間帯に引き取り時間を奨励しても
良いのではないかな？

窓口のすいている時間に引き取り作業を集中させる
ことで時間コストの削減を達成、他の作業ができるように

62

05

両立ができる職場へ（実例と助成金の紹介）

工夫②

出生時育児休業の「休業中に就業することが可能」を活用

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11 休業開始	12	13	14
15	16	17	18	19	20 出勤	21 育休
22	23 出勤	24 出勤	25 育休	26	27	28
29	30 出勤	31 育休				

取引先にも
育休取得を周知、
協力をいただいた

週明けや月末などの業務の繁忙日に出勤の申し出があった。
おかげで、業務をスムーズに回すことができた。

63

05

両立ができる職場へ（実例と助成金の紹介）

工夫③

みんなで育休取得に向けてがんばろう！といった雰囲気づくりを創出

- ・社長からのスタッフへの落とし込み
- ・「上司が取得できるなら自分なんて両立は容易だ」と思わせることで安心して働ける職場づくりに貢献



- ・「上司がいなくても頑張る」という気持ちが部下に芽生え、業務スキルの向上にもつながった
- ・みんなで「育休を取得してもらおう」と一致団結したことで、より良い関係性を構築できた
- ・「人が休む」ことへの不安感を払しょくできた

64

ご清聴ありがとうございました