



建設分野

雇用管理改善 好事例集

長野県版

平成29年1月



特定非営利活動法人
LMCサポートセンター

はじめに

現在我が国では、各産業界において、少子高齢化の影響による人材不足が懸念されております。特に建設業界においては、中小零細企業が多く、不安定な雇用形態の労働者も珍しくなく、その構造的な特性の影響もあり、雇用管理上の問題を多く抱えています。また、建設分野においては若年層の構造比率の減少や短期退社も目立っており、将来的な技術者・技能労働者の不足が強く懸念されております。

このような状況の中、当センターでは、厚生労働省「人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業」を受託実施し、雇用管理改善を通じた「魅力ある職場づくり」の必要性やメリット等についてセミナーを開催し、魅力ある職場づくりに前向きに取り組もうとしている建設会社に対して、業界における雇用管理に精通した社会保険労務士を「雇用管理アドバイザー」として派遣し、雇用管理制度導入のため相談・指導・助言などを行ってきたところです。

この事例集は、雇用管理制度導入の相談支援活動の取組を通じ、他の事業主が雇用管理上の課題解決に取り組む上で参考となる実践的な方策となることを目的として作成したものです。

この好事例集の活用により、「魅力ある職場づくり」に向けた具体的な取組が効果的に実施され、県内の建設業界全体で意識の底上げと将来を担う若年労働者等を含む人材の確保を図り、高い意欲と能力を持つすべての労働者が安心して働くことのできる労働環境整備のため、雇用管理改善のお役に立てていただければ幸いです。

平成29年1月

建設分野雇用管理改善好事例集 目次

はじめに

「雇用管理アドバイザー」による相談支援とは 1

事例① A社 3

事例② B社 6

事例③ C社 9

事例④ D社 12

事例⑤ E社 15

事例⑥ F社 18

事例⑦ G社 20

事例⑧ H社 23

雇用管理アドバイザー一覧 27

～ 「雇用管理アドバイザー」による相談支援とは ～

平成28年度「人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業」(啓発実践コース)では、雇用管理の改善の必要性や具体的な進め方に関心を持っている中小建設会社を対象に、雇用管理アドバイザーを派遣して、魅力ある職場づくりに役立つ相談支援を行いました。

こんなことでお困りではありませんか？

- ・若年者の入職、職場の定着率を高めたい
- ・賃金体系や賞与制度の課題を指摘してもらいたい
- ・社員の士気がUPする人事考課・評価制度を作りたい
- ・外国人の技能実習生を受け入れたい
- ・社会保険未加入対策について知りたい
- ・定年後の継続雇用者のために多様な就労形態を導入したい
- ・女性の技能労働者が活躍できる職場環境を整えたい
- ・マイナンバー制度対応、社内規定を作りたい
- ・建設労働者確保育成助成金制度の活用方法を知りたい

雇用管理アドバイザーとは

建設業における人事・労務管理に精通した社会保険労務士等が務めます。中小建設会社様からの要請に基づいて企業訪問し、雇用管理の改善を進める上での課題を整理し、課題解決のための手順・方法等について相談支援を行います。

～ 雇用管理改善啓発セミナーとは ～

平成28年度「人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業(啓発実践コース)」では、長野県内で「雇用管理改善啓発セミナー」を3回開催しました。

このセミナーは、建設会社における雇用管理のレベルアップを目的に、建設業の事業主と労務管理担当者を対象に実施するもので、セミナーの内容は以下のとおりです。講師は、建設業の状況に精通した社会保険労務士が務めました。

【日程と会場】

長野会場：平成28年5月30日(月) 長野市若里市民文化ホール

松本会場：平成28年6月 2日(木) 松本勤労者福祉センター

伊那会場：平成28年6月14日(火) 伊那市生涯学習センター

【セミナーの内容】

- (1) 建設業の人材不足の現状
- (2) 社会保険未加入問題の現状と課題
- (3) 雇用管理責任者の選任とその役割
- (4) 「魅力ある職場づくり」の必要性和メリット
- (5) 建設業で活用可能な助成金制度
- (6) 質疑応答とアンケート

事例③

C社

企業の概要

業 種：管工事業

創 業：1971（昭和46）年

従業員数：7名（うち常用労働者7人、うち正社員5人）

常用労働者の平均勤続年数：17年

常用労働者の平均年齢：51歳

1. 既に企業が取り組んでいる雇用管理制度

- (1) 評価・処遇制度関係
給与：正社員は月給制、その他は日給制
評価制度はなく、就業規則もない。
- (2) 研修体系制度関係
技能の取得のほとんどがOJT。資格については自己研鑽。
- (3) 健康づくり制度関係
法定の定期健康診断の受診のみ実施
- (4) 休暇・労働時間制度関係
現場に合わせて休日及び勤務
- (5) 業務管理・組織管理・人間関係制度関係
タイムカードを使用
- (6) 福利厚生関係
建設業退職金共済制度
車輛貸与（直行・直帰が多いため）

2. 事業主の雇用管理改善を通じた魅力ある職場づくりに対する意識について

- (1) 事業主の意識
現在いる社員は勤続年数も長く特にトラブル等も無かったが、今後新しい社員を採用する時などに、ある程度キチンとした規程や体制づくりが必要と感じていた。
- (2) 従業員の意識
今まで、細かい事は言われず、細かい事も言わずの、なれ合い的な職場で、特に問題があったり不満があったりではない。居心地の良い職場になれば。

3. 対象企業が抱える雇用管理上の課題

労働基準法等の労働法規が守られていないようで、法令遵守を最優先にその上乘せとして、事業所にあった職場づくりの提案

4. 対象企業に提案する雇用管理制度

- (1) 制度の概要
就業規則・賃金規程・育児介護休業規程の作成
1年単位の変形労働時間制の導入・運用
定額残業制の設定及び運用
- (2) 導入支援のポイント（提案理由、工夫など）

1年単位の変形労働時間制の休日カレンダーについては毎年、仕入先から配布される年間カレンダーを参考にした。(事務員等はカレンダーをもとに勤務)

始業時刻は全員同じにした。終業時刻については、事務員は適宜休憩を取ることが可能だが、現場の作業員は時間を決めないと休憩できなく、また熱中症や過労を未然に防ぐ必要もあることから下表のようにした。

建設業は現場によって納期が迫り残業時間が長くなることがあることから、残業を行う場合には食事(夕食)を取る時間を具体的に設定した。終業時刻から40分間(17時50分～18時30分)は残業時の休憩時間として食事・休憩の確保に努める。

年間休日数については完全週休二日制の導入は困難であるが、年間休日が100日程度あった方がよいとのことから1日の所定労働時間を「7時間50分」に設定した。

【作業員】

| 始業 | 終業 | 休憩 |
|-------|--------|---------------|
| 8時00分 | 17時50分 | 10時00分～10時30分 |
| | | 12時00分～13時00分 |
| | | 15時00分～15時30分 |

【事務員】

| 始業 | 終業 | 休憩 |
|-------|--------|---------------|
| 8時00分 | 17時00分 | 12時00分～13時00分 |
| | | 15時00分～15時10分 |

定年については、一般的な60歳定年、継続雇用で65歳までの規程にしたが現在70歳代の社員もいることから「65歳を超えて雇用することがある」との規程を盛り込んだ。

残業代については、基本給に含まれているとの説明から、定額残業制の導入を勧めた。具体的な金額(時間数)については、過去のタイムカードをもとに計算して、別途支給が無いようにとの考えのようだったが、全く別途支給の残業代の支払いが無いのは定額残業制自体に問題が発生することも考えられることから、限度時間(工作物の建設等の事業には限度時間の適用は無いが)の範囲内での設定を勧めた。

現場への直行・直帰が多いことから「従業員が、出張その他会社の用務をおびて会社外で勤務する場合で勤務時間を算定しがたいときは、原則として所定労働時間勤務したものとみなす。ただし、会社があらかじめ別段の指示をしたときは、この限りではない。」との規程を設けた。

(3) 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)

作業員は事務員より終業時刻が50分遅い時間になり、不公平感があるとの考えもあったが、現場への直行・直帰が比較的多いことから、事務員のように一日中事務所内での作業とは異なり、現場に向かう運転業務は比較的労働密度が低いことや基本給の違い等、その点を考慮に入ればつり合いがとれているのでは、となった。逆に所定休日数に差を設けてしまう方が社員間での不満になるとの結論になった。

労働者が10名未満と言うこともあり、今まで規程らしい規程がなくいきなり就業規則等を作成・運用することが社員にとって良い事なのか? 決まり事を文章化して周知することで、かえって勤務しづらい職場になるのでは? との懸念があった。

また、定額残業制の設定・説明により「過去の残業代は?」との問題も発生するのではとの不安があった。

いきなり提案した全てを導入・運用は過去の問題を掘り起こす結果にもなりかねないため、時間をかけて社員に説明し、導入する方向で今後は進めていくことにした。

5. 導入支援の経過、結果

(1) 提案した雇用管理制度の導入状況

年間休日カレンダー（労働日カレンダー）は、作成したカレンダーで実際運用してみて問題等ないか確認して来期以降に届出など行うことにした。

就業規則等については届出義務がないため、届出を行うことをせず事業所内の見やすい場所（休憩室）に設置し、周知を図るようにした。実際の運用等は社員の意見を参考にしながら、変更等も視野に入れて1年程度時間をかけて確定していくとのことであった。

(2) 助成金活用状況

・助成金名称（職場定着支援助成金、建設労働者確保育成助成金など）

なし

・申請状況（計画届提出済みなど）

なし

6. 対象企業の今後の取組計画、課題

時間外労働・休日労働に関する協定届や1年単位の変形労働時間制の協定届の雛型を渡し来年度以降は自社で作成・届出ができるようにした。

また、作成した就業規則もワード書式で渡してあるため、事業所の実情に合わせ自社でメンテナンスできるようにした。

7. 事業主からの感想（事業主や従業員の意識の変化など）

今年新たに採用した社員から、「雇入通知書（労働契約書）や就業規則は？」などと言われ労務の専門家に一度相談したいと思っていたが、なかなかきっかけがなく今回、良いきっかけができた。ただ、その採用した社員は既に退職してしまったが、今までの疑問や不安などの解消につながって、積極的に若年労働者の採用を考えるようになったし、社員の高齢化に伴い若年者の採用をしたい。

特に就業規則は、今後の労務管理の土台になる感じで良かった。

休日カレンダーの作成により社員は、あらかじめ休日がハッキリして自己の予定が立てやすくなった。（余暇や仕事以外の予定など）

8. 雇用管理アドバイザーの感想

事業所としては労務管理の必要性を感じてはいたが、時間管理や36協定の届出もなく、労務管理には無頓着な感じであったが、今後は世間並の基準までになって行くのではと思った。

インターネットで簡単に労務関係の事を調べることができ、新しく入社してくる社員には、トラブルの発生になる可能性も高いことから早めの対策（対応）が必要だと思った。

9. その他（他の事業主が雇用管理上の課題に取り組む上で参考となると考えられる事項があれば）

休日の確保は必要なので、変形労働時間制に限らず事業所内で休日カレンダーの作成はした方が良くと思う。また、カレンダーをもとに計画年休の導入なども検討した方が良くと思います。

現在、60代・70代の従業員がいることから、「65歳超雇用推進助成金」の活用を考えてみればと思います。（事業所には通知済み）

「人材不足分野(建設分野)における人材確保のための雇用管理改善促進事業」(啓発実践コース)

建設業者様

魅力ある職場づくりのための 雇用管理改善セミナー 個別相談

人材確保のための雇用管理改善策を支援します

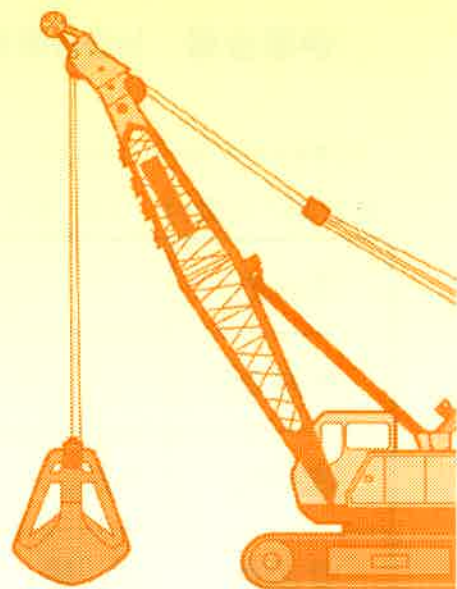
無料

STEP1 雇用管理改善啓発セミナー

建設関連企業の経営層を対象に、県内3会場(北信・中信・南信)にてセミナーを開催します。「魅力ある職場づくり」・「業界で生き残るために」・「人材の育成&確保方法」などをテーマに行います。

H27年度版:好事例集(長野県版)&建設業モデル就業規則を進呈します

申込書:裏面



STEP2 社労士による個別相談&支援

「雇用管理アドバイザー」(雇用管理・経営の専門家)が個別に事業所に訪問し、相談や悩みごとのアドバイスを行います。

★常時5名以上の労働者を雇用する雇用保険適用事業所が対象になります。

申込書:裏面

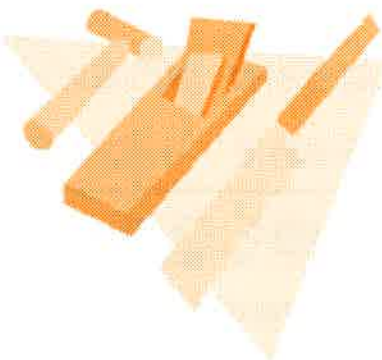
アドバイザー派遣
希望事業所

アドバイザー訪問
(1社あたり8回)

STEP3

魅力ある職場づくり実践セミナー

「好事例・効果的な雇用管理」・「平成28年度中に県内建設事業者が取組んだ内容等」などをテーマに長野市内でセミナーを行います。



申込み・
お問い合わせ先

NPO法人LMCサポートセンター
TEL/080-9400-7045

裏面もご覧
ください。

雇用管理改善啓発セミナー 申込書

無料

長野会場 H28年5月30日(月) 若里市民文化ホール 14:00~15:30
長野市若里3丁目22番2号

松本会場 H28年6月2日(木) 松本勤労者福祉センター 14:00~15:30
第6会議室
松本市中央4丁目7番26号

伊那会場 H28年6月14日(火) 伊那市生涯学習センター(いなっせ) 14:00~15:30
401号室
伊那市荒井3500-1

※ご希望会場の□枠へ「レ」印をしてください。

各会場とも受付 13:30~ セミナー終了後(15:30~) 社会保険労務士が個別相談に応じます

| | | |
|-----|-----|-----|
| 法人名 | | |
| 所在地 | | |
| 連絡先 | TEL | FAX |
| 参加者 | 役職 | 氏名 |

魅力ある職場づくりのための個別相談 申込書

無料

| | | |
|-----------------|----------|-------------|
| 法人名 | | |
| 所在地 | | |
| ご担当者様 | 役職 | 氏名 |
| 連絡先 | TEL | FAX |
| 個別相談: 専門家派遣希望時期 | 労働者数()名 | |
| 希望時期 | 平成28年 | 月 日 (午前・午後) |

お申し込み先: FAX 026-293-9592

厚生労働省長野労働局「人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善事業」に基づいて、NPO法人LMCサポートセンターが受託し、実施する事業です。