

ご提供サービスメニュー

◆ 「新しい働き方」
「規則制度改定への対応」のご支援 ◆

 **Blue Ocean Consulting**

◆働き方の変化や規則制度改定への取り組みなどでお悩みではありませんか？

- 経営者は、「従業員はこのような考えているだろうから・・・」「この人は大丈夫、頑張ってくれているから・・・」と考えているが、従業員からは「残業が多すぎるのではないかな・・・」「休みが取れない・・・」「育児休暇が取りにくい・・・」「有休申請がしづらい雰囲気だ・・・」などの声がありお互い一方通行でかみあわない。
- 若手有望な社員の離職率が上がり、ノウハウのある熟練社員が再雇用しない。大きな戦力であった女性社員が出産を機に退職してしまうといったことがおこっている。
- 在宅勤務に対応する制度ができていない。
- 法律改正に対応したいがやり方がわからない。忙しくて対応できていない。

◆背景

在宅勤務 テレワークの導入が順次進んでくる中で従業員の方の働き方を見直す必要に迫られてきております。同時に労働基準法による「時間外労働の上限規制」労働契約法 パートタイム労働法 労働者派遣法の改正による「不合理な待遇差を禁止」といった法律にも会社として期限内に対応し制度化していくことが求められております。

従業員の働きがい促進し企業の発展を促すためにはキャリアパスの明確化 働きに見合った給与の支給 業務時間 残業の考え方など経営者と従業員が納得できるものにしていくことが必要です。

経営者は、「従業員はこのような考えているだろうから・・・」「この人は大丈夫、頑張ってくれているから・・・」従業員側は、「残業が多すぎるのではないかな・・・」「休みが取れない・・・」「育児休暇が取りにくい・・・」「有休申請がしづらい雰囲気だ・・・」といった一方通行の視点で判断していることが多いのではないのでしょうか。

結果として、若手有望な社員の離職率が上がり、ノウハウのある熟練社員が再雇用しない。大きな戦力であった女性社員が出産を機に退職してしまうといったことがあらゆる企業でおこっています。

従業員が働きがいをもって仕事ができる環境を整え企業の発展につなげていくためには、双方が理解し認められた制度作りが必須となります。



働き方の変化や規則制度改定への対応には「働きがい改革」が必要

働き方改革



同一労働同一賃金

【求められていること】 解決策は
非正規労働者への、待遇
差の説明

これがあれば
説明できる

＜人事制度＞
等級制度
評価制度
賃金制度

長時間労働是正

残業時間規制・有休の強制付与

【求められていること】 解決策は
従業員の健康確保
脳血管疾患・心臓疾患
精神疾患の予防
過労死防止

これが必要

労働時間管理
業務の見直し
業務の効率化
健康管理の強化



＜社内インフラ・仕組みの整備＞

- 勤怠管理システム導入
- ICT化推進
- テレワーク化推進
- 有休取得促進
- 業務分析・役割分担の再構成
- カウンセリング制度の導入

働きがい改革 プログラム

人が育つ
人事制度

人が育つ
研修制度

人が育つ
キャリア
形成支援

働きがい改革 の実現



- 自律型人材が育ち、会社を支える従業員が増える
- 会社業績がUPする

会社と従業員
共に発展・共に幸せ



＜阻害要因＞
労使の意識のギャップ



意識のギャップを0に
納得と協力の関係構築

◆ご提供サービスメニュー◆ 「新しい働き方」「規則制度改定への対応」のご支援

◆ 社会保険労務士が的確なコンサルをご提供いたします

- ① テレワーク導入に伴い勤務時間・残業の労務管理・業務内容と評価方法の確立支援
- ② 給与体系の見直し テーブル作成支援
- ③ 就業規則の見直し 作成支援
- ④ パートアルバイト規定見直し 作成支援
- ⑤ 育児介護休業規程見直し 作成支援
- ⑥ 労働契約内容の見直し 作成支援
- ⑦ 評価制度の見直し作成支援
- ⑧ 制度定着のための研修支援

●テレワーク導入の為の手順例

1. 在宅業務の洗い出し
2. セキュリティへの取り組み(個人情報の漏洩や秘密情報の流出などは絶対に避けなければなりません。)
3. 在宅勤務対象者の決定→在宅時の始業と終業、残業などの労務管理方法の見直し。
4. 成果物や評価方法の決定(出社従業員と在宅勤務者との間での公平さの担保。)
5. 経営者と従業員の間で結ばれる契約等様々な制度を見直していくことが必要です。 .

◆ 料金：ご相談案件に応じて都度お見積りさせていただきます。