

★**職場意識改善助成金が利用しやすくなりました！！**

「労働時間等の設定の改善」により、職場の士気を高めたり、仕事と生活の調和に取り組む中小企業主を支援します。具体的には、次のような場合に該当します。

- ★飲食店で食器洗い乾燥機の導入など労働能率を向上させる設備・機器を導入・更新したい
- ★労働時間管理の適正化を図りたい
- ★労務管理について専門家に相談したい
- ★有給休暇の取得を促進して社員のやる気をアップさせたい

【対象事業主】中小企業のみ

『年次有給休暇の年間平均取得日数が 9 日未満』または『月間平均所定労働時間数が 10 時間以上』の企業

【助成内容】

1. 支給対象～いずれか1つ以上実施
  - ※⑨は今回拡充された項目です
  - ①労務管理担当者に対する研修
  - ②労働者に対する研修、周知・啓発
  - ③外部専門家によるコンサルティング
  - ④就業規則・労使協定等の作成・変更  
(計画的付与制度の導入など)
  - ⑤労務管理用ソフトウェア等の導入・更新
  - ⑥労務管理用機器等の導入・更新
  - ⑦デジタル式運行記録計(デジタコ)等の導入・更新
  - ⑧テレワーク用通信機器等の導入・更新  
(パソコン、タブレット、スマートフォンは対象外)
  - ⑨労働能率の増進に資する設備・機器等(POS装置、自動車修理業の自動車リフト等)の導入・更新

2. 具体的成果目標の設定([ ]は⑨の場合の目標値)

目的	成果目標
a年次有給休暇の取得促進	労働者の平均年休取得日数を1日[4日]以上増加させる
b所定外労働の削減	月間所定外労働時間数を1時間[5時間]以上削減させる

3. 成果目標等の評価期間

6か月から3か月に短縮され達成しやすくなった

4. 支給額 (⑨は要件を満たさない場合は不支給)

達成状況	abともに達成	どちらか達成	未達成
補助率	3/4	5/8	1/2
上限額	80万円	66万円	53万円

★**朝型勤務の効用は？**

「夜型」を自任するビジネスマンは少なくないが、最近になって「健康管理」や「労働時間短縮」の観点から朝型勤務を推奨する企業が出てきた。

事例1)

電話がかかかってこない朝6時30分から、「後で勉強すればよい」と判断したものに集中して目を通す。早朝勤務で考えをまとめておくと、部下への指示の仕方も変わり、指示を受けた部下も仕事がやり易い効果がある。早く仕事が終わった午後は、勉強会に出席して視野を広めることができる。

事例2)

今までは始業時間ぎりぎりの8時40分に来て夜10時頃まで会社に残ることもあったが、朝型に切り替えてからは7時から仕事を開始し夜7時には退社できる。朝に作業をすると夜残業する2倍位の効率があるからだ。夜よりも朝の方が考えをまとめやすい。

事例3)

伊藤忠は、午後8時以降の残業を原則禁止し、早朝勤務を促す「早朝勤務促進の制度」を試験導入した。役員、海外社員を除く約2,600人が対象。夕方以降の残業より早朝午前5時～8時台の時間外手当の割増率を高く設定した。午後8時前には人事部担当者が社内を巡回し退社を呼びかける。その結果、月平均37時間であった残業が4時間半減った。一日の使い方がうまくなり、一人ひとりの集中力向上だけでなく組織全体の業務パフォーマンスを高めることにつながっているようだ。

