

# 社会保険労務士法人アドバンス



認定番号：17001

新規認定日：平成30年2月7日

更新日：令和元年8月1日

## 〈達成している項目〉

28の取組項目中、**27項目**達成！

### I 実現に向けての手法・工夫

生産性向上の取組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>自己啓発の取組みの支援制度がある</li> <li>資格手当制度がある</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>申請日前1年間において、上記のうち、資格手当制度の利用の実績がある</li> </ul>
管理職へのアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> <li>部下の時間外労働時間及び年次有給休暇取得状況の把握を徹底している</li> </ul>
従業員へのアプローチ	<ul style="list-style-type: none"> <li>働き方改革に係る研修の受講機会を提供している</li> <li>「ノー残業推進月間」等のキャンペーンを実施している</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>申請日前1年間において、社内の親睦を図るイベントの開催実績がある</li> <li>申請日前1年間において、サークル活動その他の労働者が余暇を利用して行う活動への助成の実績がある</li> </ul>

### II 分野別の取組み

#### (1) 非正規雇用の処遇改善，正規雇用の推進

非正規雇用労働者の処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>職務に応じた非正規雇用労働者の賃金規程がある</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>申請日前1年間において、上記の適用の実績がある</li> </ul>
正規雇用労働者の増加	<ul style="list-style-type: none"> <li>直近の正規雇用労働者の数【ア】が、3年前の正規雇用労働者の数【イ】と比較して5%以上増加している。</li> <li>申請日における正規雇用労働者の数が、上記【イ】の正規雇用労働者の数を下回っていない。</li> </ul>
働き方改革に対応した人事評価・処遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>時間外労働の削減により捻出した時間外勤務手当相当額を、賃金、賞与等の増額によって労働者に還元する制度がある</li> <li>相談室の設置等の職場における各種ハラスメントの防止の措置がある</li> </ul>

## (2) 長時間労働の是正

長時間労働の削減	<ul style="list-style-type: none"><li>・深夜残業を原則禁止している</li><li>・「ノー残業デー」の設定等の勤務時間の縮減を奨励する施策をとっている</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>・時間外労働の上司による事前承認を徹底している</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>・直近の事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働45時間以上の正社員が1人もいない</li></ul>
年次有給休暇取得の促進	<ul style="list-style-type: none"><li>・時間単位又は半日単位での休暇制度がある</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>・3日以上連続した年次有給休暇を取得する年間計画の策定を義務化している</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>・直近の事業年度の正社員の年次有給休暇の取得状況において、平均取得日数が10日以上である</li></ul>
業務改善の推進	<ul style="list-style-type: none"><li>・会議時間の見直し</li></ul>

## (3) ワーク・ライフ・バランスの確保

治療と仕事の両立の支援	<ul style="list-style-type: none"><li>・疾病の治療及び通院のための休暇制度</li><li>・短時間勤務制度</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>・申請日前1年間において、上記のうち、短時間勤務制度の利用の実績がある</li></ul>
介護と仕事の両立の支援	<ul style="list-style-type: none"><li>・福利厚生アウトソーシングサービスによる介護サービスによる介護サービスの割引</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>・申請日前3年間に、家族の介護を理由として退職した正規雇用の労働者がいない</li></ul>
子育てと仕事の両立の支援	<ul style="list-style-type: none"><li>・育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律に基づく事業主が講ずべき措置を上回る制度がある</li><li>・児童福祉法に規定する認可外保育所を事業所内において整備している</li><li>・男性の育児休暇取得の推進</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>・申請日前1年間において、男性の育児休暇取得の実績がある</li><li>・直近の事業年度において、男性の育児休業取得率が7%以上である</li></ul>

## (4) ダイバーシティの推進

若者が働きやすい環境整備	<ul style="list-style-type: none"><li>・若者の定着を支援する制度がある</li></ul>
積極的な中途採用	<ul style="list-style-type: none"><li>・申請日前1年間に、新たに正規雇用労働者（45歳以上の者）を雇い入れた</li></ul>
高齢者の活躍の推進	<ul style="list-style-type: none"><li>・65歳以降の継続雇用制度がある</li></ul>
多様な人が多様な働き方をする職場づくりの促進	<ul style="list-style-type: none"><li>・テレワーク制度がある</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>・申請日前1年間において、上記の利用の実績がある</li></ul>

## 〈ひとことコメント〉

当事務所は正社員比率も高く、育児や介護と仕事の両立に関する悩みを抱えている職員も多いため、その悩みにしっかりと寄り添って支援できる制度づくりにはこれまでも特に力を入れてきました。ただし、そういった制度を導入する際は、対象となるスタッフの意見だけを聴くのではなく、その周囲のスタッフとのバランスが取れた制度にすることを心掛けています。そのような方針で、実際に発生した課題を一つ一つ「解決」していくことで、大きな「働き方改革」へ発展するのだと思います。そのためには、スタッフとの日頃からの密なコミュニケーションが最も重要ですので、仕事以外でもコミュニケーションのとれる場所や機会づくりを積極的に進め、口だけではなく先ずは「隗より始めよ」をモットーに行動する社労士事務所を目指していきます！

▼フットサルチームを結成。ユニフォーム作成費用を助成しました。



▲伴 芳夫 所長