

「働き方改革」のすすめ

～今こそ 魅力ある職場づくりを！～



ひと、暮らし、みらいのために

宮城労働局

Miyagi Labour Bureau

なぜ「働き方改革」が必要なのでしょう？

我が国は今、急速に少子高齢化が進んでおり、労働力人口の減少が見込まれています。

このような中で、経済を持続的に発展させるためには……
働きたいと希望する方すべてが活躍できるようにするとともに、
働く人一人一人の生産性を高めていくことが不可欠です。

しかし働く現場ではさまざまな**問題**があります。これを見直していこうというのが「**働き方改革**」です。

例えば…

「長時間労働」が問題です

長時間労働は、健康の確保を困難にします。また、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因ともなります。

長時間労働を自慢するかのよう
な風潮が蔓延・常識化している
現状を変えていきましょう

長時間労働を是正すると、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつきます。時間当たりどれだけの成果をあげるかに意識が向かい、労働生産性向上につながります。

「正規・非正規の不合理な処遇の差」が問題です

正規・非正規労働者の間に不合理な処遇の差があると、「非正規」労働者は正当な処遇がなされていないという気持ちとなり、頑張ろうという意欲をなくしてしまいます。

世の中から「非正規」という言葉を
一掃していきましょう

正規と非正規の理由なき処遇の差を埋めていくと、働く人の頑張ろうという意欲を引き出すことができ、それによって労働生産性の向上が期待できます。

「働き方改革」の具体的テーマは……

「働き方改革」の具体的テーマとしては、長時間労働の是正や非正規労働者の処遇改善のほか、次のようなものがあります。

職場の安全と心身の健康は「働き方改革」の前提条件

1. 長時間労働の是正

- ・時間外労働の上限規制の導入(法改正予定)
- ・勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備
- ・健康で働きやすい職場環境の整備 など

2. 非正規雇用の処遇改善

- ・同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備
- ・非正規雇用労働者の正社員化などキャリアアップの推進 など

3. 女性・若者が活躍しやすい環境整備

- ・女性活躍の推進
- ・就職氷河期世代の正社員採用 など

4. 病気の治療や子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進

- ・治療・子育て等と仕事との両立支援策の推進
- ・障害者就労支援の推進 など

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

- ・テレワーク など

6. 賃金引き上げと労働生産性向上

- ・生産性向上の支援による賃上げ環境の整備 など

7. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実

- ・中途採用の拡大
- ・給付型奨学金 など

8. 高齢者の就業促進

- ・65歳までの継続雇用と65歳以上の就業機会確保 など

9. 外国人材の受入れ

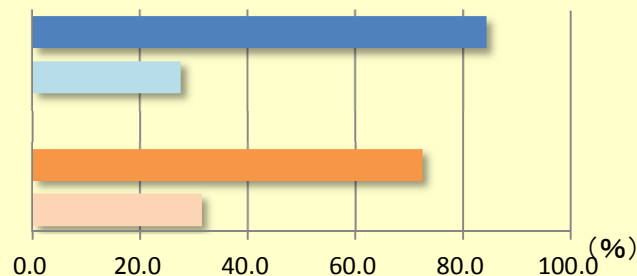
- ・外国人材の受入れ環境の整備 など

「働き方改革」は労働者にも企業にもメリットがあります

「働き方改革」とは、要は、
すべての労働者（非正規労働者、女性、若者、治療の必要な人、障害者、高齢者・・・を含む）にとって、
働きやすく働きがいのある職場をつくっていくこと（＝魅力ある職場づくり）です。

働きやすく働きがいのある職場においては、
① 労働者の**意欲**が高まります
② 労働者の**職場定着**が進みます
③ 企業の**業績アップ**が期待できます

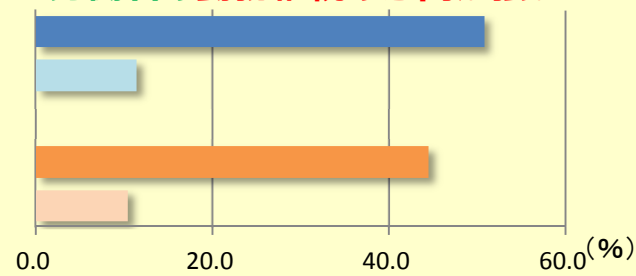
1. 働きやすく、働きがいのある職場は 労働者の意欲が高い



仕事に対する意欲が「高い」
「どちらかといえば高い」とする者の割合

■ =働きやすい職場

2. 働きやすく、働きがいのある職場は 労働者の勤務継続の意向が強い

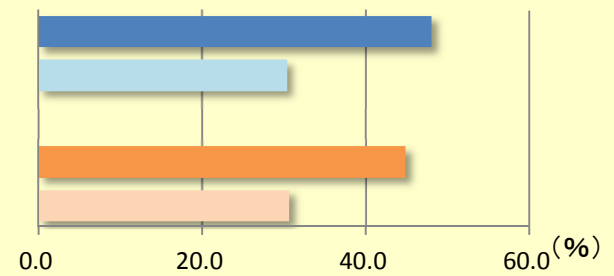


「今の会社ですずっと働き続けたい」
とする者の割合

■ =働きやすい職場

■ =働きがいのある職場

3. 働きやすく、働きがいのある職場は 企業の業績が上がる



会社の業績が「上がっている」「どちらか
といえば上がっている」とする者の割合

■ =働きがいのない職場

(資料出所)厚生労働省「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査」(平成26年)

例えば「長時間労働是正」であれば、こんなところから…

時間外労働の削減

- ・長時間労働の抑制について、経営トップがメッセージを発信
- ・「ノー残業デー」「ノー残業ウィーク」の設定とその徹底
- ・「ノー残業デー」に管理職が部下の全員退社まで見届ける
- ・「朝型勤務」の導入
- ・部下の長時間労働抑制について、管理職の人事考課に盛り込む
- ・長時間労働抑制に関する管理職向け教育の実施
- ・長時間労働の抑制に関する労使の話し合いの機会の設定
- ・業務計画、要員計画、業務内容の見直し
- ・長時間労働の抑制を目的とした取引先との関係見直し

労働時間や休暇について
自己診断できる
「働き方・休み方改善指標」
<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>
を活用して、
問題点や課題を発見し、
対策を検討してみましょう。

年次有給休暇の取得促進

- ・年次有給休暇の取得促進について、経営トップがメッセージを発信
- ・毎月1日、年休取得の徹底・年に4回（年末年始、ゴールデンウィーク、お盆、秋の連休）連続1週間の休暇取得
- ・年次有給休暇の計画的付与制度の創設
- ・部下の休暇取得に積極的な管理職を評価する人事評価の仕組みの導入
- ・年次有給休暇取得促進に関する労使の話し合いの機会の設定
- ・年次有給休暇残日数を社員各自に通知
- ・休暇・休業時の業務フォローアップ体制の構築

その他の多様な働き方

- ・テレワークを活用した在宅勤務制度の導入等
- ・年休以外の休暇制度（例：バースデー休暇、勤続年数節目休暇、ボランティア休暇等）の導入
- ・フルタイム勤務ができないなどの事情のある社員のために、多様な正社員制度の導入等

過労死等を防止するための法的義務

労働基準法に定められた「労働時間」の基準

1.労働時間

- ・労働時間は原則として1日8時間以内・週40時間以内
- ・労働時間の実態を適切に把握するためのガイドラインあり

2.休日

- ・休日は週1日(または4週に4日)

3.36協定

- ・時間外・休日労働の場合は労働組合等との間で36協定を締結し、監督署に届出
- ・時間外労働の上限は基準(※1)に適合したものにする必要
- ・届出をしなかったり、上限を超えた時間外・休日労働は違法

4.割増賃金

- ・時間外・休日労働に割増賃金を支払う
- ・時間外は25%増以上(※2)、休日労働は35%増以上

労働安全衛生法に定められた「健康管理」の基準

1.定期健康診断

- ・年1回(有害業務は半年に1回)の定期健康診断を行う

2.医師の面接指導

- ・長時間労働により疲労蓄積した労働者には、本人申出により医師の面接指導(月100時間超は義務、月80時間超は努力義務)

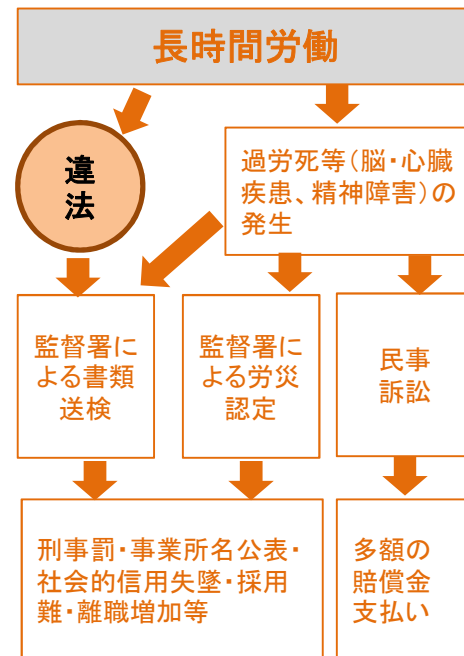
3.ストレスチェック(※3)

- ・年1回の労働者のストレスチェックを行う
- ・高ストレス者から申出があれば医師の面接指導や事後措置を行う

4.衛生委員会の設置(※3)

- ・社内に労使で「衛生委員会」を設置し、長時間労働者の健康対策、メンタルヘルス対策について調査審議を行う
- ・「メンタルヘルス対策指針」を参考に「心の健康づくり計画」を策定しましょう

長時間労働



(※1) 労働時間延長の上限の限度基準

| 期間 | 限度時間 |
|-----|-------|
| 1か月 | 45時間 |
| 3か月 | 120時間 |
| 1年 | 360時間 |

(※2) 月60時間超は50%増以上(中小企業は猶予)

(※3) 常時50人以上の労働者を使用する事業場の義務。そのほか「産業医の選任」「衛生管理者の選任」も義務。

「働き方改革」のための支援策があります

1. 働き方改革の取り組みのノウハウや好事例の提供

- (1) 働き方・休み方改善ポータルサイト
<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>
- (2) 女性の活躍・両立支援総合サイト
<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>
- (3) 働きやすく生産性の高い職場のためのポータルサイト
<http://koyoukanri.mhlw.go.jp/>
- (4) 多様な人材活用で輝く企業応援サイト
<http://tayou-jinkatsu.mhlw.go.jp/>
- (5) 無期転換ポータルサイト
<http://muki.mhlw.go.jp/>
- (6) 事業者のための労務管理・安全衛生管理診断サイト
<http://startup-roudou..mhlw.go.jp/>
- (7) 人材確保に「効く」事例集
※ 効果的な人材確保ノウハウが満載
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000157860.pdf>

2. 取り組み企業の認定・表彰

- (1) えるぼし（女性活躍推進企業の認定） →認定企業は公共調達における加点評価、低利融資の対象となります
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>
- (2) くるみん（子育て支援企業の認定） →認定企業は公共調達における加点評価、税制優遇の対象となります
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/index.html
- (3) ユースエール（雇用管理を改善して若者を積極的に採用・育成する企業の認定）
→認定企業は公共調達における加点評価、低利融資、助成金支給額の加算の対象となるほか、若者雇用促進総合サイト掲載などによって企業の魅力PRができます
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000100266.html>
- (4) 働きやすく生産性の高い企業・職場表彰（労働者から見て魅力ある企業の認定） →認定企業は注目度が上がります
<http://koyoukanri.mhlw.go.jp/award/index.html>
- (5) 安全衛生優良企業（災害防止や健康確保が高水準の企業の認定） →認定企業は健康・安全・働きやすさをPRできます
http://anzeninfo.mhlw.go.jp/shindan/shindank_index.html

働き方改革を
進めると
人材確保も
うまきいきます！

3. 助成金の支給

(1) 職場意識改善助成金（労働時間短縮に向けた取り組みに助成）

- ・職場環境改善コースの場合、労働時間等の設定の改善を図った上で、年休取得日数の増又は所定外労働時間の減の目標の達成で対象経費の1/2～3/4助成
- ・勤務間インターバル導入コースの場合、労働時間等の設定の改善を図った上で9時間以上の勤務間インターバル設定で20～50万円

(2) キャリアアップ助成金（非正規雇用の正規化などに助成）※

- ・正社員化コースの場合、無期・正規へ転換した労働者1人あたり21.375万円～72万円

(3) 両立支援等助成金（仕事と家庭の両立の取り組みに助成）※

- ・女性活躍加速化コースの場合、取組み目標達成で28.5万円or36万円、数値目標達成で28.5万円～60万円

(4) 障害者雇用安定助成金（障害者や治療を要する労働者の就労環境整備に助成）

- ・障害・治療と仕事の両立支援制度助成コースの場合、治療のための配慮を行う制度整備で10万円

(5) 業務改善助成金（生産性向上による賃上げに助成）※

- ・生産性向上に資する設備の導入等の上で、事業場内の最低賃金をあげた場合、設備導入経費の7割～8割助成

(6) 職場定着支援助成金（職場環境を整備して労働者を職場定着させた場合に助成）※

- ・①評価処遇制度、②研修制度、③健康づくり制度、④メンター制度導入で各10万円、職場定着目標の達成で57万円or72万円

(7) 人事評価改善等助成金（人事評価制度と賃金制度の整備により生産性向上等を図った場合に助成）※

- ・制度整備で50万円、生産性向上などの目標達成で80万円

※の助成金は企業が生産性の向上を図った場合に助成額が優遇されます。

(8) 人材開発支援助成金（企業内での人材育成に助成）※

- ・特定訓練コース・一般訓練コースの場合、訓練1人1時間あたり380円～960円（Off-JTの場合はさらに経費助成も）

助成金には支給要件があります。またそのほかにも各種助成金があります。詳しくは宮城労働局へ、または

雇用関係助成金

検索