

「働き方改革」について

平成30年7月30日
新潟県働き方改革推進支援センター

議題

1. 働き方改革について
2. 長時間労働の是正について
3. 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案の概要について
4. 各種支援策について

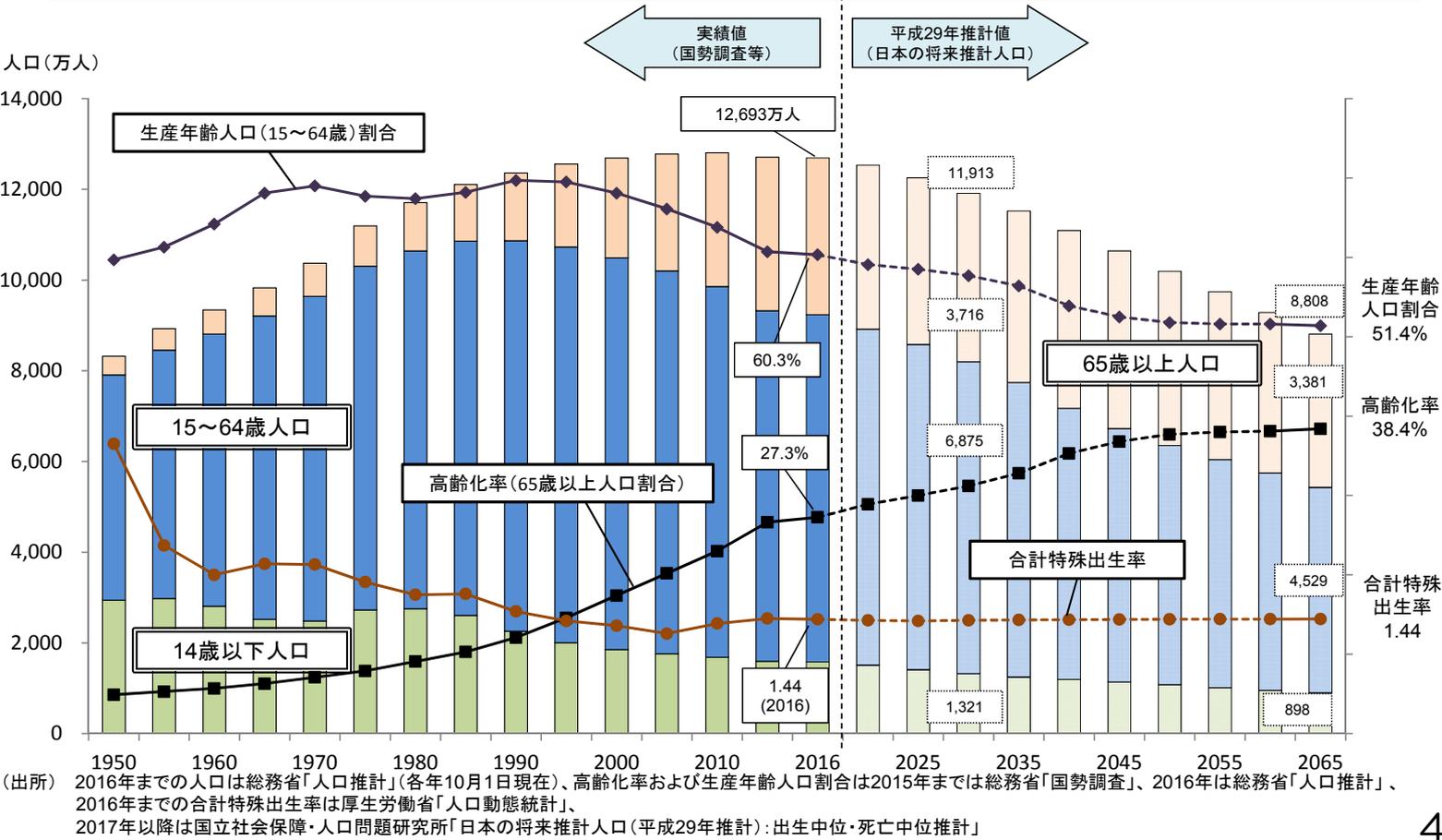
働き方改革について

「働き方改革」のポイント

- 基本的な背景
 - **少子高齢化による労働力人口の減少・人手不足の現状**
(2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計)
- アベノミクス、一億総活躍の目指すもの
 - 女性・高齢者等の活躍促進
 - **女性・高齢者等の労働力化の制約要因をなくす必要**
(※) **長時間かつ硬直的な労働時間（正規雇用）**
低賃金と不安定な雇用（非正規雇用） 等
- 「働き方改革」は、「魅力ある職場づくり」の実現による**中小企業・小規模事業者の人手不足解消のチャンス**

日本の人口の推移

○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。



働き方改革の位置づけ

- ◎ 平成28年6月に閣議決定された「**ニッポン一億総活躍プラン**」において、「戦後最大の名目GDP600兆円」、「希望出生率1.8」、「介護離職ゼロ」の3つの目標に向けた、「新・三本の矢」を提示。
- ◎ 働き方改革は、成長と分配の好循環を形作っていくための新・三本の矢を貫く横断的な課題であり、最大のチャレンジと位置づけられている。
- 平成28年8月 内閣改造後の記者会見において、安倍内閣総理大臣から「**働き方改革実現会議**」開催及び年度内の計画とりまとめを発表。

ニッポン一億総活躍プラン (平成28年6月2日閣議決定) (抜粋)

1. 成長と分配の好循環メカニズムの提示

…一億総活躍社会は、女性も男性も、お年寄りも若者も、一度失敗を経験した方も、障害や難病のある方も、家庭で、職場で、地域で、あらゆる場で、誰もが活躍できる、いわば全員参加型の社会である。…誰もが活躍できる一億総活躍社会を創っていくため、「戦後最大の名目GDP600兆円」、「希望出生率1.8」、「介護離職ゼロ」という強い大きな目標を掲げ、この3つの的に向かって新しい三本の矢を放つ。

- 新たな第一の矢は、「希望を生み出す強い経済」である。…
- 新たな第二の矢は、「夢をつむぐ子育て支援」である。…
- 新たな第三の矢は、「安心につながる社会保障」である。…

…成長か分配か、どちらを重視するのかという長年の論争に終止符を打ち、「成長と分配の好循環」を創り上げる。…つまり、新・三本の矢は、三つすべてがそろっていないと意味がない。まさに三本あわせて究極の成長戦略となるものである。そして、こうした成長と分配の好循環を形作っていくためには、新・三本の矢に加えて、これら三本の矢を貫く横断的な課題である働き方改革と生産性向上という重要課題に取り組んでいくことが必要である。…

2. 一億総活躍社会の実現に向けた横断的な課題である働き方改革の方向

最大のチャレンジは働き方改革である。多様な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならない。…

平成28年8月3日 安倍内閣総理大臣記者会見

目指すは戦後最大のGDP600兆円。さらには、希望出生率1.8、介護離職ゼロ。この3つの的に向かって「一億総活躍」の旗を一層高く掲げ、安倍内閣は「未来」への挑戦を続けていきます。

その最大のチャレンジは、「働き方改革」であります。長時間労働を是正します。同一労働同一賃金を実現し、「非正規」という言葉をこの国から一掃します。最低賃金の引上げ、高齢者への就労機会の提供など、課題は山積しています。今回新たに働き方改革担当大臣を設け、加藤一億総活躍大臣にその重責を担っていただきます。加藤大臣のもと、「働き方改革実現会議」を開催し、塩崎厚労大臣と緊密に連携しながら、年度内を目途に「働き方改革」の具体的な実行計画を取りまとめられます。そして、スピード感をもって実行していく考えであります。

「働き方改革実現会議」の概要

□ 趣旨

働き方改革の実現を目的とする実行計画の策定等に係る審議に資するため、開催するもの。

□ 構成員

議長 安倍晋三 内閣総理大臣

議長代理 加藤勝信 働き方改革担当大臣

塩崎恭久 厚生労働大臣

構成員 麻生太郎副総理兼財務大臣、菅義偉官房長官、石原伸晃経済再生担当大臣兼内閣府特命担当大臣（経済財政政策）、松野博一文部科学大臣、世耕弘成経済産業大臣、石井啓一国土交通大臣

(有識者)

生稲晃子 女優

岩村正彦 東京大学大学院法学政治学研究科教授

大村功作 全国中小企業団体中央会会長

岡崎瑞穂 株式会社オーザック専務取締役

金丸恭文 フューチャー株式会社代表取締役会長兼社長グループCEO

神津里季生 日本労働組合総連合会会長

榊原定征 日本経済団体連合会会長

白河桃子 相模女子大学客員教授、少子化ジャーナリスト

新屋和代 株式会社りそなホールディングス執行役人材サービス部長

高橋 進 株式会社日本総合研究所理事長

武田洋子 株式会社三菱総合研究所政策・経済研究センター副セン

ター長チーフエコノミスト

田中弘樹 株式会社イトーヨーカ堂 執行役員人事部部長

樋口美雄 慶應義塾大学商学部教授

水町勇一郎 東京大学社会科学研究所教授

三村明夫 日本商工会議所会頭

□ 進め方

第1回を平成28年9月27日に開催。

有識者議員全員から、働き方改革についての考え方、審議すべきテーマ等について発言。

安倍総理から、本会議では、当面、次のようなテーマを取り上げる旨御発言。

1. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
2. 賃金引き上げと労働生産性の向上
3. 時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正
4. 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問題
5. テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方
6. 働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備
7. 高齢者の就業促進
8. 病気の治療、そして子育て・介護と仕事の両立
9. 外国人材の受入れの問題

29年3月28日（決定とりまとめ）まで、計10回開催・議論

働き方改革実行計画

平成29年3月28日
働き方改革実現会議決定

1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義

- (1) 経済社会の現状
- (2) 今後の取組の基本的考え方
- (3) 本プランの実行
(コンセンサスに基づくスピードと実行)
(ロードマップに基づく長期的かつ継続的な取組)
(フォローアップと施策の見直し)

2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

- (1) 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
(基本的考え方)
(同一労働同一賃金のガイドライン)
 - ① 基本給の均等・均衡待遇の確保
 - ② 各種手当の均等・均衡待遇の確保
 - ③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保
 - ④ 派遣労働者の取扱
(法改正の方向性)
 - ① 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備
 - ② 労働者に対する待遇に関する説明の義務化
 - ③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備
 - ④ 派遣労働者に関する法整備
- (2) 法改正の施行に当たって

3. 賃金引き上げと労働生産性向上

- (1) 企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善
- (2) 生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備

4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

- (基本的考え方)
(法改正の方向性)
(時間外労働の上限規制)
(パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策)
(勤務間インターバル制度)
(法施行までの準備期間の確保)

- (見直し)
(現行制度の適用除外等の取扱)
(事前に予測できない災害その他事項の取扱)
(取引条件改善など業種ごとの取組の推進)
(企業本社への監督指導等の強化)
(意欲と能力ある労働者の自己実現の支援)

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

- (1) 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
- (2) 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
- (3) 副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

- (1) 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援などの充実
- (2) 多様な女性活躍の推進
- (3) 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備

7. 病気の治療と仕事の両立

- (1) 会社の意識改革と受入れ体制の整備
- (2) トライアングル型支援などの推進
- (3) 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化

8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

- (1) 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進
(男性の育児・介護等への参加促進)
- (2) 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

- (1) 転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定
- (2) 転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化

10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備

10.1. 高齢者の就業促進

10.2. 外国人材の受入れ

10.3. 10年先の未来を見据えたロードマップ

- (時間軸と指標を持った対応策の提示)
- (他の政府計画との連携)

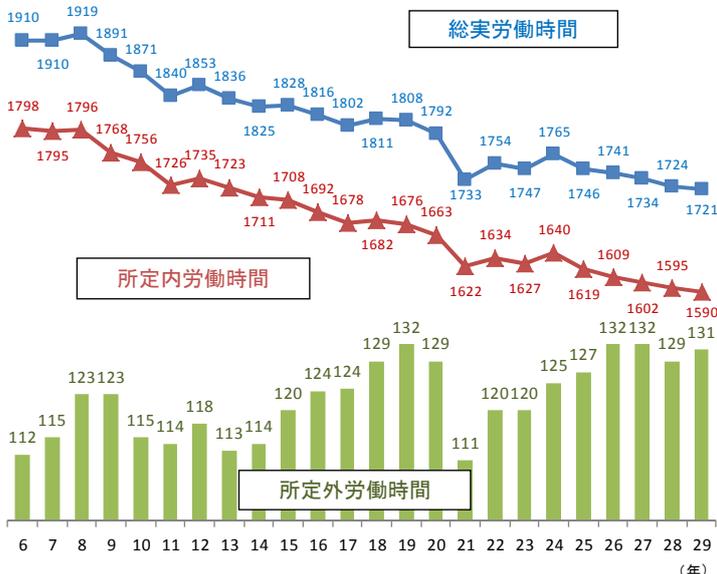
長時間労働の是正について

年間総実労働時間の推移

年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者（パートタイム労働者以外の者）の総実労働時間についてほぼ横ばいで推移するなかで、総実労働時間が比較的短いパートタイム労働者の比率が平成8年頃から高まったこと等がその要因と考えられる。

なお、平成21年には、前年秋の金融危機の影響で製造業を中心に所定内・所定外労働時間がともに大幅に減少したが、その後、総実労働時間は1700時間台で推移している。

年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



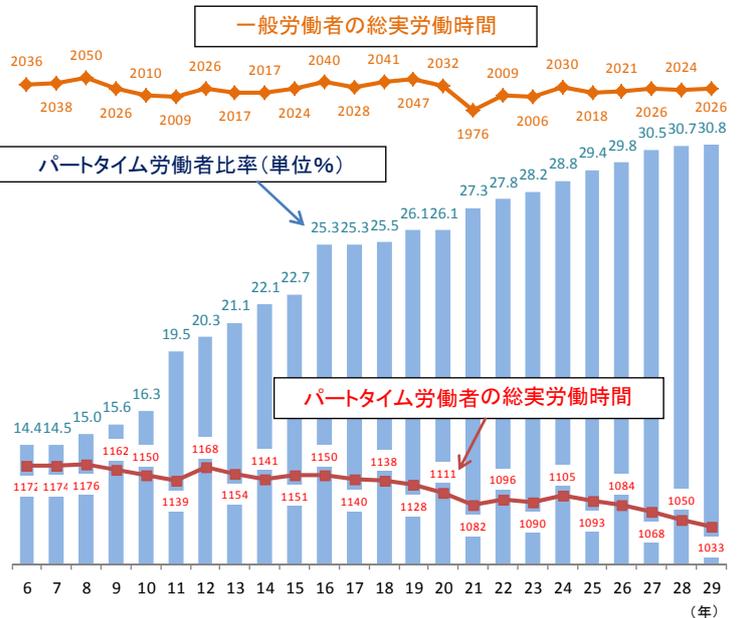
(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 調査産業計、事業所規模5人以上

総実労働時間、所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出している。

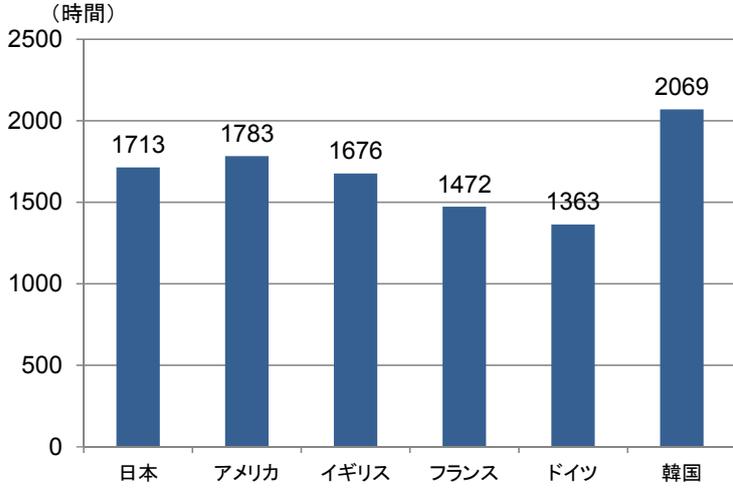
就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



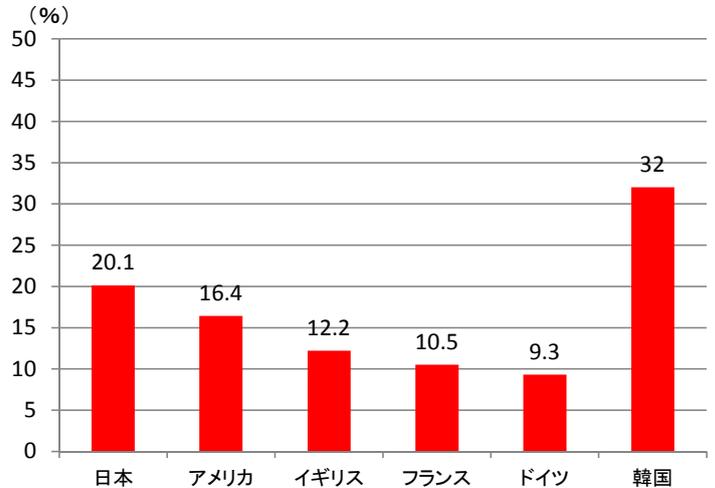
年平均労働時間と長時間労働者の各国比較

- 日本は欧州諸国と比較して、年平均労働時間が長い。
- また、49時間/週以上働いている労働者の割合が高い。

○年平均労働時間



○49時間/週以上働いている労働者の割合



<事務局注>

※ 年平均労働時間は、2016年の各国の就業者一人当たりの年間労働時間を示す。

<事務局注>

※ 2016年の各国の就業者一人当たりの週労働時間が49時間以上の割合を示す(アメリカは2013年、韓国は2015年)。

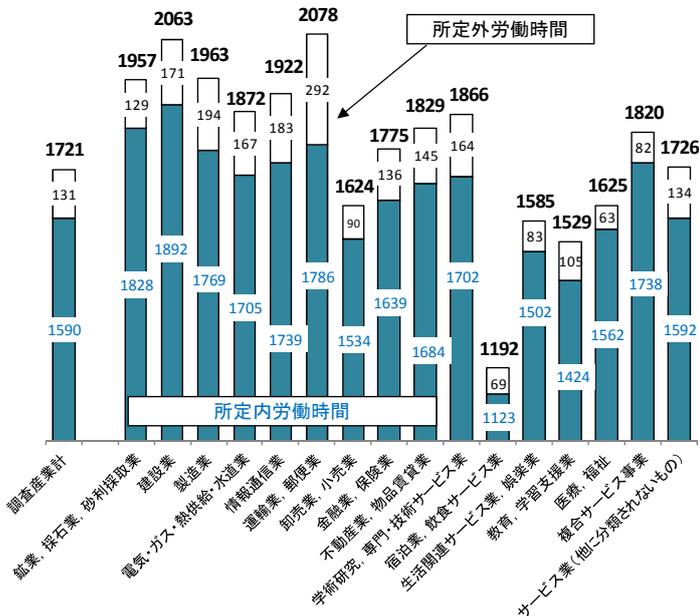
(資料出所) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2018」

(資料出所) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2018」
ILO「ILOSTAT Database」(日本は総務省「労働力調査」)

産業別労働時間

産業別に見ると、年間総実労働時間は「運輸業、郵便業」、が最も長く、次いで「建設業」が長くなっている。また、所定外労働時間は「運輸業、郵便業」が最も長く、次いで「製造業」が長くなっている。
また、週60時間以上働く者の割合についても「運輸業、郵便業」で最も高くなっている。

産業別年間総実労働時間(パートタイム労働者を含む)(平成29年)



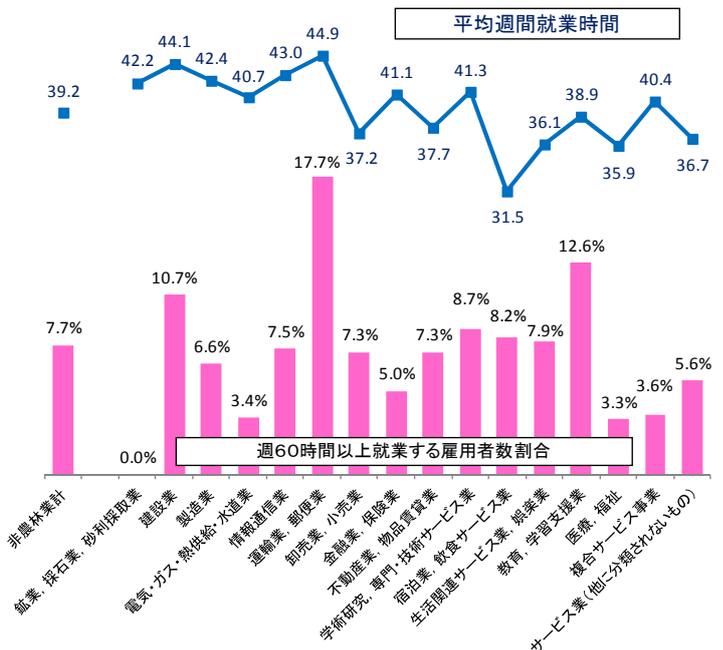
(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 事業所規模5人以上

総実労働時間、所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出している。

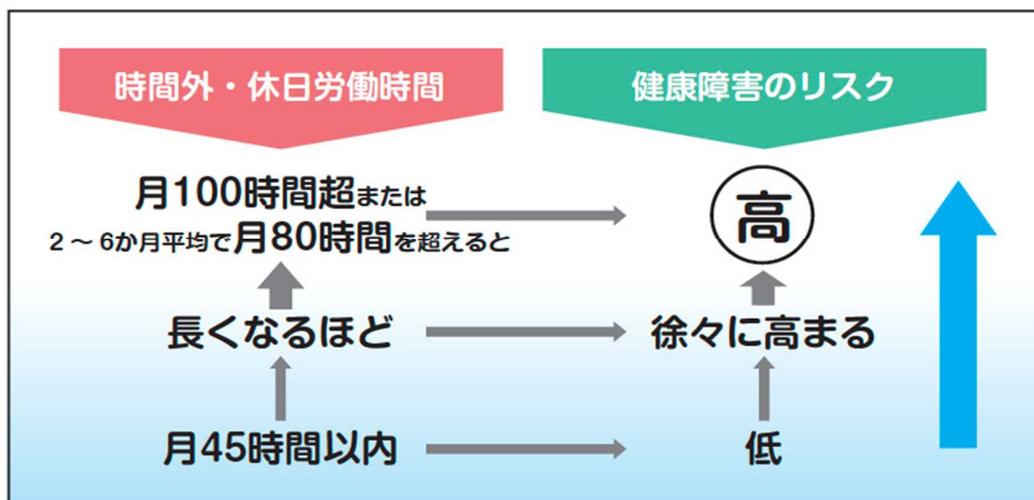
産業別週60時間以上就業する雇用者数割合及び平均週間就業時間(パートタイム労働者を含む)(平成29年)



(資料出所) 総務省「労働力調査」

(注) 週60時間以上就業する雇用者数割合については、雇用者(休業者を除く)総数に占める週間就業時間(年平均結果)が60時間以上の者の割合である。

時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係



- ① 上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
- ② 業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
- ③ 「時間外・休日労働」とは、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のことです。
- ④ 2～6か月平均で月80時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの月平均の時間外・休日労働時間が80時間を超えるという意味です。

出典：厚生労働省パンフレット『STOP! 過労死』1ページ

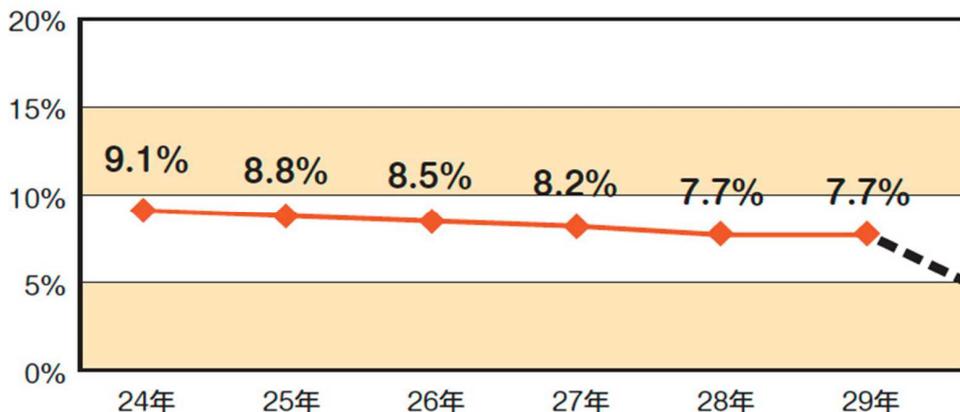
http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11202000-Roudoukijunkyoku-Kantokuka/0000138040_1.pdf

週60時間以上の雇用者比率の抑制

2020年までに、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下にすることを目標にしています。

※ 平成22年6月18日付け「新成長戦略」（閣議決定）

■ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合の推移



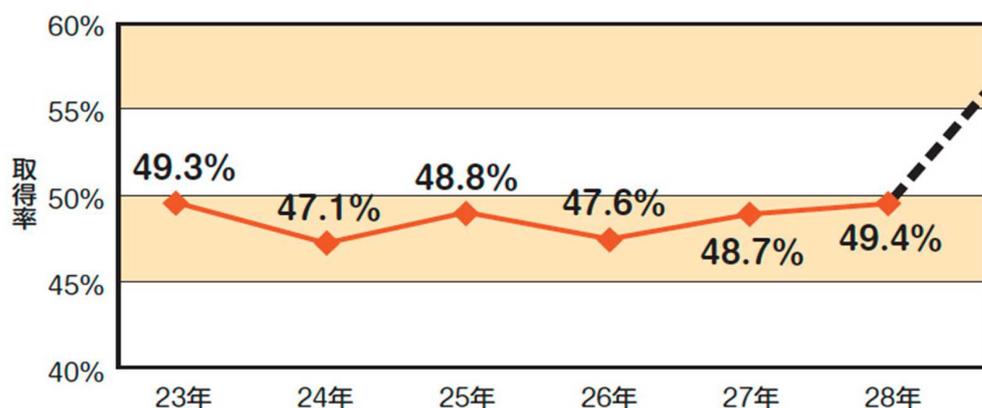
※ 資料出所：総務省「労働力調査」

年次有給休暇取得率

2020年までに、年次有給休暇取得率を70%以上にすることを目標にしています。

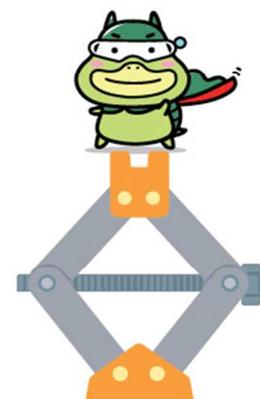
※ 平成22年6月18日付け「新成長戦略」（閣議決定）

■ 年次有給休暇の取得率の推移



※ 資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

70%以上



働き方改革の意義

～「働き方改革実行計画」より～

- 「働き方」は「暮らし方」そのものであり、働き方改革は、日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本の働くということに対する考え方そのものに手を付けていく改革。
- 長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活の両立を困難にし、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。
- 長時間労働を是正すれば、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く。
- 経営者は、どのように働いてもらうかに関心を高め、単位時間当たりの労働生産性向上につながる。

働き方改革を推進するための 関係法律の整備に関する法律案 の概要

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」(閣議決定)を定めることとする。(雇用対策法)

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。
- (※)自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。(高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化)
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)

- ・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。(※)同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I:公布日

II:平成31年4月1日(中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日)

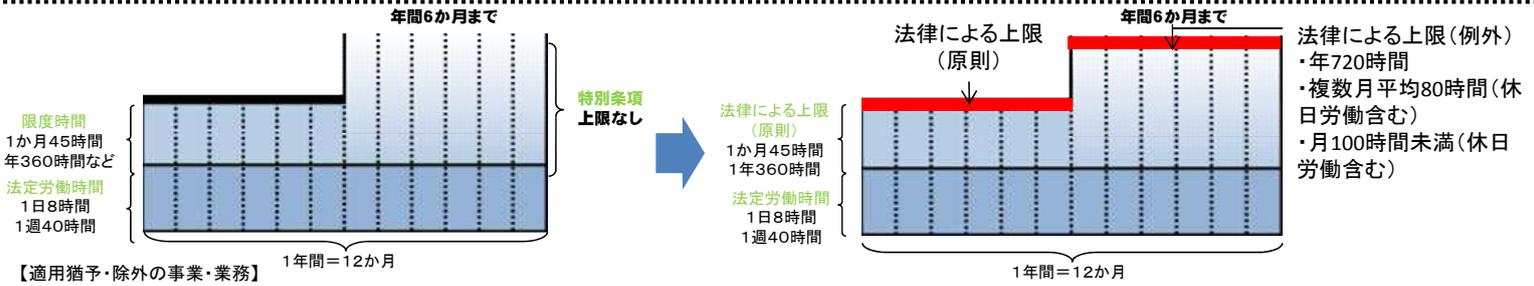
III:平成32年4月1日(中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日)

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

(1) 長時間労働の是正

① 時間外労働の上限規制の導入

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。



【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。(ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。)
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 具体的な上限時間等は省令で定めることとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。(改正法施行5年後に、一般則を適用)
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

※行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第9項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。(経過措置)

<参照条文:改正後の労働基準法第36条>

- 7 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。
- 9 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し 平成27年法案と同内容

- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。(平成35年4月1日施行)

③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得 平成27年法案と同内容

- ・使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)。

18

④ 労働時間の状況の把握の実効性確保

- ・労働時間の状況を省令で定める方法(※)により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)
※省令で使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすることを定める

(2) 多様で柔軟な働き方の実現

① フレックスタイム制の見直し 平成27年法案と同内容

- ・フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。

② 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設

- ・職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を確実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。

平成27年法案からの修正点

- ・健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時的健康診断のいずれかの措置の実施を義務化(選択的措置)。

- ・また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)

2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)

○ 勤務間インターバル制度の普及促進

事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

○ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進 平成27年法案と同内容

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

- 事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場) 等
- 事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場) 等

各種支援策について

働き方改革支援策①

相談窓口

- 働き方改革や人手不足について、どうすべきか悩んでいませんか？
以下の窓口へ、お気軽にお越しください。
各分野の専門家が無料でご相談に応じます。

<p>相談窓口① よろず支援拠点</p>	<p>◎生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が相談に応じます。</p> <p>◎経営課題に応じた適切な支援機関を紹介します。</p> <p>【お問い合わせ先】 各都道府県よろず支援拠点 ▶中小企業基盤整備機構 よろず支援拠点</p> 
<p>相談窓口② 働き方改革推進支援センター</p>	<p>◎労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直しなど、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。</p> <p>◎様々な関係機関と連携し、出張相談会やセミナー等を実施します。</p> <p>【お問い合わせ先】 各都道府県働き方改革推進支援センター ▶働き方改革推進支援センターのご案内</p> 
<p>相談窓口③ ハローワーク</p>	<p>◎働き方改革に取り組む企業の求職者への周知、求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。</p> <p>【お問い合わせ先】 各都道府県労働局職業安定部、公共職業安定所 ▶都道府県労働局所在地一覧</p> 

課題 1

人手不足

- 人手不足にどのように対応すべきか悩んでいませんか？

中小企業の成功体験をご紹介します

<p>支援策① 中小企業・小規模事業者 人手不足対応 ガイドライン</p>	<p>◎人手不足に取り組む中小企業の好事例（多様な人材が活躍できる職場づくりや、IT・設備投資による業務効率化等）を業種や企業規模ごとに整理しました。</p> <p>▶中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドラインの概要</p>  <p>▶中小企業・小規模事業者の人手不足対応事例集</p> 
--	--

働き方改革支援策②

課題 2 生産性向上 & 業務効率化

■生産性向上や業務効率化等に取り組みませんか？

補助金・助成金で設備・IT導入を支援します

支援策① ものづくり・商業・サービス補助金	◎革新的なサービス開発・生産プロセスの改善に必要な設備投資を支援します。 【お問い合わせ先】 各都道府県地域事務局（都道府県中小企業団体中央会） ▶平成29年度補正「ものづくり・商業・サービス経営力向上支援補助金」の公募について
支援策② IT導入補助金	◎生産性向上に資するITツール（ソフトウェア）の導入を支援します。 <1次公募期間>平成30年4月20日～6月4日 【お問い合わせ先】 ▶平成29年度補正サービス等生産性向上IT導入支援事業
支援策③ 小規模事業者持続化補助金	◎商工会・商工会議所と作成した経営計画に基づいて行う販路開拓等を支援します。 <公募期間>平成30年3月9日～5月18日 【お問い合わせ先】 所在地を管轄する商工会・商工会議所 ▶平成29年度補正「小規模事業者持続化補助金（小規模事業者支援/パッケージ事業）」の公募を開始します
支援策④ 中小企業の投資を後押しする大胆な固定資産税の特例	◎生産性向上特別措置法案に基づき、高い労働生産性の向上を目指す企業が導入する設備について、3年間固定資産税を軽減（ゼロ～1/2）します。 ◎合わせて、「ものづくり・商業・サービス補助金」等の予算措置を拡大・重点支援します。 【お問い合わせ先】 中小企業庁 財務課 TEL:03-3501-5803 ▶生産性向上特別措置法案による支援

生産性向上 & 業務効率化

支援策⑤ 人材確保等支援助成金	◎金融機関と連携し、省力化のための装置など生産性向上に資する設備等の導入と、資金アップを実施した企業を支援します。 【お問い合わせ先】 都道府県別の雇用関係各種給付金申請等受付窓口 ▶雇用関係各種給付金申請等受付窓口
支援策⑥ 業務改善助成金	◎生産性向上に資する設備・機器の導入等を行うとともに、事業場内最低賃金を引き上げた企業を支援します。 【お問い合わせ先】 各都道府県労働局雇用環境・均等部（室） ▶雇用環境・均等部（室）所在地一覧
支援策⑦ 時間外労働等改善助成金	◎出勤管理のソフトウェア導入・更新費用、専門家による業務効率化指導、生産工程の自動化・省力化等、労働時間短縮や生産性向上を支援します。 【お問い合わせ先】 各都道府県労働局雇用環境・均等部（室） ▶雇用環境・均等部（室）所在地一覧

その他

▶労働時間に関する現行制度の内容等についてのお問い合わせは、【労働基準監督署に設置されている「労働時間相談・支援コーナー」】まで労働時間に関連する法令など、ご不明な点がございましたら、お気軽にお尋ねください。

▶都道府県労働局所在地一覧

参考

支援策⑤・⑦ 「雇用関係助成金」の助成要件など 厚生労働省ホームページの「事業主の方のための雇用関係助成金」をご覧ください。 ▶事業主の方のための雇用関係助成金
支援策⑥ 「業務改善助成金」の助成要件など 厚生労働省ホームページの「業務改善助成金：中小企業・小規模事業者の生産性向上のための取組を支援」をご覧ください。 ▶業務改善助成金：中小企業・小規模事業者の生産性向上のための取組を支援

働き方改革支援策③

課題 3 魅力ある職場づくり & 社員育成

■魅力ある職場づくりや社員の育成に取り組みませんか？

助成金で、人材の定着・育成を支援します

支援策① 両立支援等助成金	◎育児休業の円滑な取得・職場復帰の支援や代替要員の確保を行った企業を支援します。 【お問い合わせ先】 各都道府県別の雇用関係各種給付金申請等受付窓口 ▶雇用関係各種給付金申請等受付窓口
支援策② 育児・介護支援プラン導入支援事業	◎社会保険労務士等の専門家である育児・介護プランナーが、育児・介護休業からの復帰プランの策定支援を行います。 【お問い合わせ先】 株式会社/ソナ 育児・介護支援プロジェクト事務局（委託先） TEL:03-5542-1740 ▶「育児プランナー」「介護プランナー」の支援を希望する事業主の方へ
支援策③ 65歳超雇用推進助成金	◎65歳以降の継続雇用延長や定年引上げ、高齢者向けの機械設備導入等を行う企業を支援します。 【お問い合わせ先】 （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 都道府県支部 高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課） ▶独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 都道府県支部
支援策④ 人材確保等支援助成金（再掲） （※）平成29年度までは職場定着支援助成金として実施	◎雇用管理制度や介護福祉機器の導入、介護・保育労働者に対する賃金制度整備等に取り組む企業を支援します。 【お問い合わせ先】 各都道府県別の雇用関係各種給付金申請等受付窓口 ▶雇用関係各種給付金申請等受付窓口

魅力ある職場づくり & 社員育成

支援策⑤ キャリアアップ助成金	◎非正規雇用労働者の正社員化や賃金規定等の増額改定、正規雇用労働者との賃金規定・諸手当制度の共通化等の取組を支援します。 【お問い合わせ先】 各都道府県別の雇用関係各種給付金申請等受付窓口 ▶雇用関係各種給付金申請等受付窓口
支援策⑥ 産業保健関係助成金	◎社員の健康づくりのための取組を支援します。 【お問い合わせ先】 （独）労働者健康安全機構 ▶独立行政法人 労働者健康安全機構 産業保健関係助成金
支援策⑦ 人材開発支援助成金	◎通常の業務を離れて行う社員訓練（OFF-JT）や通常の業務の中で行う社員訓練（OJT）について、経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。 【お問い合わせ先】 各都道府県別の雇用関係各種給付金申請等受付窓口 ▶雇用関係各種給付金申請等受付窓口

その他

▶人手不足・人材確保に関するお問い合わせは【ハローワーク】まで働き方改革に取り組む企業の求職者への周知、求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。

都道府県労働局職業安定部、公共職業安定所（ハローワーク）
 ▶都道府県労働局所在地一覧

▶中小企業の人材育成に関するお問い合わせは【生産性向上人材育成支援センター】まで人材育成に関する相談受付から、人材育成プランの提案、職業訓練の実施まで、中小企業等の人材育成を一貫して支援します。

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 生産性向上人材育成支援センター
 ▶独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 生産性向上人材育成支援センター

参考

支援策①・②・⑤～⑦ 「雇用関係助成金」の助成要件など 厚生労働省ホームページの「事業主の方のための雇用関係助成金」をご覧ください。 ▶事業主の方のための雇用関係助成金

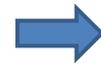
時間外労働等改善助成金（目的別）

- 業務を改善して、残業（時間外労働時間数等）を減らしたい。
- 休日の所定日数を増やしたい。



時間外労働上限設定コース

- 新たに勤務間インターバル制度を導入したい。
- 既に導入しているインターバル制度の時間数、適用範囲を拡大したい。



勤務間インターバル導入コース

- 業務を改善して、年次有給休暇の取得促進、所定外労働時間を短縮したい。



職場意識改善コース

- 団体の傘下企業に対して、時間外労働の削減に向けたセミナー、巡回指導、相談窓口の設置等の取組を行いたい。



団体推進コース

時間外労働等改善助成金（時間外労働上限設定コース）

【助成概要】

時間外労働の上限設定を行う中小企業事業主に対し助成

※ 限度基準告示の適用除外業種（建設の事業、自動車運転業務に係る事業等）も対象

【助成対象】

労働時間短縮や生産性向上に向けた取組に必要な経費

（外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入、人材確保・育成のための費用等）

【成果目標】

月80時間（休日労働を含む）・年720時間を超えるなどの特別条項付き36協定を締結している事業場が、一定の時間以下の上限設定を行うこと

【助成率】

費用の3/4を助成

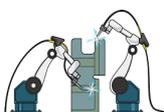
※ 事業規模30名以下かつ設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成

【上限額】

成果目標の助成上限額 150万円

【導入事例】

- ① POSレジシステム導入による、接客に係る待ち時間の短縮、顧客管理の一元化



- ② 産業ロボット導入による、製品の増産
- ③ 福祉車両の導入による、労働者の業務効率の向上



事業実施後の 上限設定時間数(月)	助成限度額	
	申請前に月80時間 以上で設定	申請前に月80時間 以内で設定
45時間以下	150万円	100万円
45時間超～60時間以下	100万円	50万円
60時間超～80時間以下	50万円	—

時間外労働等改善助成金（勤務間インターバル導入コース）

【助成概要】

勤務間インターバルを新規（又は適用拡大、時間数の延長）で導入する中小企業事業主に対し助成

【助成対象】

労働時間短縮や生産性向上に向けた取組に必要な経費

（外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入、人材確保・育成のための費用等）

【成果目標】

中小企業事業主が新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること

【助成率、上限額】

費用の3/4を助成

※ 事業規模30名以下かつ設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成

成果目標の助成上限額 50万円

【助成事例】

休憩時間数	補助率	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3/4	40万円
11時間以上	3/4	50万円

始業・終業時刻を手書きで記録しているが、管理上のミスが多い！



労務管理用機器や、ソフトウェアを導入



記録方法を台帳からICカードに切り替えたことで、始業・終業時刻を正確に管理できるようになり、休憩時間の管理も可能になった



26

時間外労働等改善助成金（職場意識改善コース）

【助成概要】

年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減などを推進する中小企業事業主に対し助成

【助成対象】

労働時間短縮や生産性向上に向けた取組に必要な経費

（外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入、人材確保・育成のための費用等）

【成果目標】

労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数を4日以上増加させること及び

労働者の月間平均所定労働時間数を5時間以上削減すること

【助成率、上限額】

成果目標の達成状況に応じて、費用の3/4～1/2を助成

※ 事業規模30名以下かつ設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成

成果目標の助成上限額 150万円

【助成事例】

成果目標の達成状況	補助率	1企業当たりの上限額
両方とも達成し、かつ年次有給休暇の年間平均取得日数を12日以上増加させた場合	3/4	150万円
両方とも達成	3/4	100万円
いずれか一方を達成し、かつ年次有給休暇の年間平均取得日数を12日以上増加させた場合	5/8	133万円
いずれか一方を達成	5/8	83万円
いずれも未達成	1/2	67万円

新たに機械・設備を導入して、生産性を向上させたい！



労働能率を増進するために設備・機器等を導入



新たな機器・設備を導入して使用するようになったところ、実際に労働能率が増進し、時間当たりの生産性が向上した。それに伴い、時間外労働も減らすことができた

27

時間外労働等改善助成金（団体推進コース）

【助成概要】

3社以上で組織する中小企業の事業主団体において、傘下企業の時間外労働の上限規制への対応等労働条件改善に向けて協議するための会議の開催、外部専門家によるコンサルティング、好事例の収集、普及啓発、セミナーの開催等労働時間短縮等労働条件改善に向けた生産性向上に資する取組に要した費用を助成

【助成対象】

会議開催費用、実態調査費用、セミナー開催又は受講費用、巡回指導費用、人材確保等のための費用等労働時間短縮や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に必要な経費

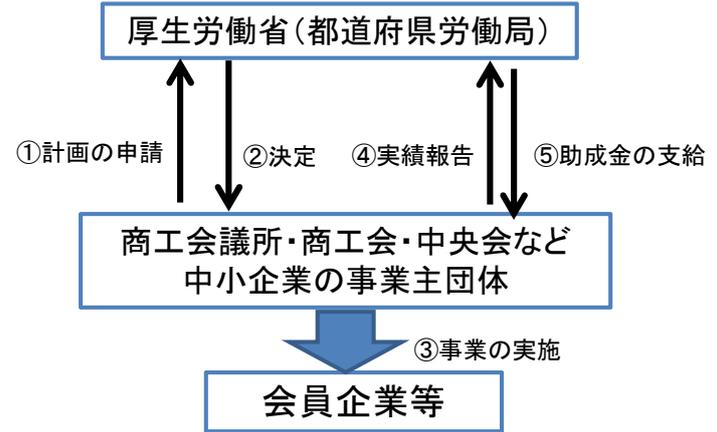
【成果目標】

支給対象となる取組内容について、事業主団体等が実施計画で定める時間外労働の削減又は賃金引上げに向けた改善事業の取組を行い、構成事業主の1/2以上に対して、その取組又は取組結果を活用すること。

【上限額】

上限額：500万円
都道府県又はブロック単位で構成する中小企業の事業主団体（傘下企業数が10社以上）の場合は、上限1,000万円

申請スキーム



申請事例



36協定の作成の手順や、労働時間管理などを教示するセミナー開催に係る経費を助成

会員企業を巡回し、生産性向上のための、業務改善・労務管理の改善に向けたアドバイスを行うコンサルタントに係る経費を助成



会員企業等の求人募集を団体がとりまとめて実施する経費を助成

最低賃金引上げに向けた生産性向上支援策

支援策の例：業務改善助成金

賃金引上げ



設備投資、
コンサル等



設備投資等に要した費用の一部が
助成されます。

助成対象
となる
措置の例

設備投資

- ▶ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮
- ▶ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
- ▶ 顧客・在庫・帳票管理システムの導入による業務の効率化

コンサルティング

- ▶ 専門家による業務フロー見直しによる顧客回転率の向上

その他

- ▶ 店舗改装による配膳時間の短縮

※中小企業の生産性向上を支援し、事業場内最低賃金（事業場内で最も低い賃金）の引上げを図るための制度です

事業場内最低賃金の 引上げ額	助成率	引き上げる労働者数	助成の上限額	助成対象事業場
30円以上	7/10 常時使用する労働者数が 企業全体で30人以下の 事業場は3/4 ↓ 生産性要件を満たした 場合には3/4 常時使用する労働者数が 企業全体で30人以下の 事業場は4/5	1～3人	50万円	事業場内最低賃金が 1,000円未満の 事業場
		4～6人	70万円	
		7人以上	100万円	
40円以上		1人以上	70万円	事業場内最低賃金が 800円以上1,000円 未満の事業場

生産性向上の具体的事例 - 洗濯業 -

設備の導入・マニュアル作成による生産性の向上とPOSシステム導入による顧客に合った販売促進

【企業概要】

株式会社 ミッキークリーニング
(愛媛県、従業員80人) 洗濯業 (36店舗)



ねらい

- ・ 県内にある全店舗の品物を一括して本社工場でのクリーニングし、仕上げ作業まで実施している。
- ・ 設備導入により生産性の向上を図ると共に、POSシステムによるレジ業務の効率化とPOSデータに基づく販促による売上げの拡大を目的とした。

実施プロセス

- ・ 地元の商工会に取組内容の相談をしたところ、アドバイスを受け取組みを始めた。
- ・ 工場への設備導入は専務が、販促活動は部長がリーダーとなって、会議では現場の工場内作業員や受付担当者等との意見交換をしながら取組みを行った。

実施内容①

新型設備の導入・既存設備の更新

- ・ カッターシャツの袖全体をプレスする機材を新規導入した。それ以外の既存設備は1枚ずつ仕上げるシングルタイプから、1度に2枚ずつ仕上げることでできるダブルタイプに更新した。
- ・ 新規設備については、誰でも高品質の仕上げができるよう、専務が中心となって使用マニュアルを作成した。

成果①

- ・ 袖部分の仕上がりの品質が向上した。また、手際よく高品質の仕上げができるようなマニュアルを作成したことにより、新人でも機械操作が可能で熟練者と同じ高い品質が保てるようになった。
- ・ 既存の機材を更新したことにより同じ時間で生産数がほぼ2倍になり、高品質化により売上が増加した。



実施内容②

POSシステムの導入

- ・ レジの操作性向上により、受付従業員の作業効率の向上を図った。
- ・ 顧客別の利用履歴データを抽出することでニーズを把握した。そして、カッターシャツのみを定期的に出す顧客を絞り出し、背広上下とカッターシャツのセットで割引を行うなどの、より顧客に合った多彩な販促を行った。

成果②

- ・ POSシステムの導入により、レジへの登録可能な品目が増え、全店舗統一的に正確な品目の入力が可能になった。また、正確なデータに基づく売上げの分析が可能になった。
- ・ POSシステムを活用した販促により、売上が増加した。

成果のポイント

- ・ 新規設備の導入と既存設備の更新による生産性向上及びPOSシステムの導入による多彩な販促により、売上が増加した。
- ・ POSシステムの導入により、レジへの登録可能な品目が増え、正確なデータに基づく売上の分析が可能になった。

30

生産性向上の具体的事例 - 飲食業 -

スマートフォンで確認できる動画マニュアル作成と経営分析ソフト導入による店舗毎の対策検討

【企業概要】

株式会社 めんや
(愛知県、従業員285人) 飲食業 (ラーメン店、9店舗)



ねらい

- ・ 博多ラーメン店を多店舗展開している。人手不足の中で、新規出店による規模拡大に向けた人材の確保・育成及び既存店の経営改善を図ろうとした。

実施プロセス

- ・ 外部コンサルタントのアドバイスをきっかけに、取組みを始めることを決定し、取組みの検討の際にもコンサルタントの支援を得た。
- ・ 経営者と幹部で、新規アルバイトが理解しやすい業務マニュアルの検討や各店舗の課題把握、対策検討に資する情報収集方法について議論した。

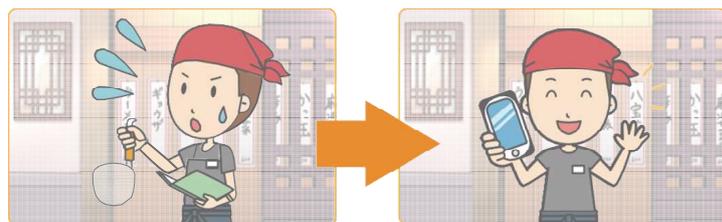
実施内容①

スマートフォンで確認できる動画マニュアルの作成

- ・ これまで飲食店でアルバイトをしたことがない人でも短期間で業務を習熟できるよう、ホールでの顧客対応やキッチンでの調理手順などの業務内容について、スマートフォンでも確認できる動画マニュアルを社内にて担当者が作成した。
- ・ まずは一店舗をモデルに導入してから、全店舗的に導入した。

成果①

- ・ 各店で統一できていなかった作業工程を標準化し、個人によるばらつきの一掃が図られた。これにより、全体の業務効率が上がり、営業利益率が0.5%程度改善した。
- ・ また、従来は30日程度かかっていた新規アルバイトの育成が25日程度に短縮できた。



実施内容②

経営分析ソフトの導入

- ・ 店舗別や商品別の売上、利益、販売数量等が早期に把握できるようになった。
- ・ また、ソフトを用いた経営分析結果を利用して経営幹部や経理人員の育成を図り、マネジメントを強化した。

成果②

- ・ 各店舗の責任者によりバイトシフトの効率化と各店舗ごとの営業戦略といった対策が可能となり、営業利益が1%程度増加した。

成果のポイント

- ・ スマートフォンで確認できる動画マニュアルによって、作業工程が標準化し、新規アルバイトの育成が5日程度短縮できた。
- ・ 作業工程の標準化や経営分析ソフトの導入によって、営業利益が1%程度増加した。

31

生産性向上の具体的事例 - 宿泊業 -

顧客管理システムの導入、健康増進メニュー、従業員のマルチタスク化による顧客満足度・リピーター率の向上

【企業概要】

株式会社 希望荘
(三重県、従業員75人) 宿泊業 (1館)



ねらい

従業員の経験や記憶を頼りにした手書きの予約台帳による宿泊者情報の管理に限界を感じるようになり、顧客管理の効率化を図ろうとした。また、健康増進を目的とした各種メニューを提供することで、さらなる顧客満足度の向上を目指した。

実施プロセス

・中小企業団体中央会に取組内容の相談をしたところ、職員から紹介を受け取組を開始した。同会のアドバイスも参考に、社長と副支配人が主体となって、フロント業務を行う従業員の話も聞きながら宿泊客情報のデータ化(手書き台帳からの移行)等を進めた。また、地元自治体のアドバイスも踏まえ、新たな食事メニューの開発も行った。管理職会議等で各部署の所属長が横の連携を密に取り合うことにより、「『1.5人化生産性向上運動』(従業員のマルチタスク化)」も推進した。

実施内容①

顧客管理システムの導入

・手書き台帳で管理していた顧客情報をデータ化することによって、容易に宿泊者情報の確認や従業員同士の情報共有をできるようにした。

成果①

・顧客満足度が向上し、宿泊客が前回宿泊したときの食べ物の好み、アレルギーの有無、送迎バス利用の有無などにも、予約段階で把握できるようになった。業務の効率化の結果、空き時間でより丁寧な接客サービスが可能になった。



実施内容②

健康増進メニューの提供

・施設内に温泉施設があることから、療養効果を高めるための利用方法を説明すると共に、健康増進を目的として、栄養価が高く、低カロリーな食事メニューを開発した。

成果②

・女性利用客の満足度が高まった結果もあり、リピーター率が向上した。

実施内容③

「『1.5人化生産性向上運動』(従業員のマルチタスク化)」の推進

・フロント担当の従業員がエプロンを着用して配膳業務を行ったり、送迎バスドライバーが送迎業務後に布団敷きを手伝う等、各部署の所属長が横の連携を密に取り合っ て 他部署の業務をサポートし合えるようにした。

成果③

・配膳や布団敷きで利用客を待たせることが減少し、繁忙時と閑散時が平準化され、生産性向上が図れた。

成果のポイント

・顧客管理システムの導入、健康増進メニューの提供、「『1.5人化生産性向上運動』(従業員のマルチタスク化)」の推進により、顧客満足度やリピーター率が向上し、利益率も好転した。

生産性向上の具体的事例

事例1 ホームページ用見積もりシステムの導入による業務効率の向上

【所在地】山形県 【従業員数】6人

【事業の種類】葬祭業

【課題と対応】見積り作成の負担軽減が課題であるため、営業担当を介さず、顧客自身が見積もりできるような仕組みを検討してきた。

顧客先を訪問したり顧客に来店してもらったりして、要望を1つ1つ確認しながらすべての見積もりを手で作成するのは、時間がかかる状況でした。そこで、助成金を活用してホームページ用見積もりシステムを導入しました。

顧客が、いつでも自分で見積もり額がわかるような仕組みを提供したい



社長
利用後の顧客の声を従業員全員で共有し、よかった点や今後改善すべき点を明らかにして、よりよいサービスの提供に活かしている。

以前は見積もり依頼に応じて見積もりを作成する必要があったが、ホームページ用見積もりシステム導入後は、顧客が自分で見積もりを作成した上で詳細な商談に入ることが多くなったので、成約率も向上することとなった。

見積もり作成にかかる時間の短縮及び成約率の向上によって生産性が向上し、1人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を60円引き上げた。

助成金活用のポイント

ホームページに見積もりシステムを掲載したことで、見積もり作成業務の効率化と、成約率の向上につながった。

事例2 原価管理・生産管理システムの導入による業務効率化

【所在地】鳥取県 【従業員数】10人

【事業の種類】障害者福祉事業

【課題と対応】就労継続支援事業における施設利用者の多様な作業機会を確保するために、製作する製品が、自動車部品、電気部品、紙製品、みやげ品等徐々に拡大し、その管理のための負担も増大していたので、生産管理業務の効率化を図ろうとした。

原価管理や生産管理をエクセルによる手入力で行っていたため、労力を要していました。そこで、助成金を活用して原価管理・生産管理システムを導入しました。

手作業による管理は時間がかかる

管理業務を効率化するために、原価管理・生産管理システムを導入したい



代表者と所長が中心となって、管理者間のコミュニケーションを密に図り、施設利用者にも柔軟な対応ができるよう努めている。

原価率の管理や生産状況の把握などが一元的に実施できるようになり、データの入力や図表の作成に要する時間が短縮した。それにより、施設内で働く障害者の個別の対応に注力し、一人一人の障害に応じて力を発揮できるような環境整備の検討や実施に時間を使うことができた。

生産管理にかかる時間の短縮によって生産性が向上し、6人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を30円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のポイント

原価率や生産状況を一元管理できるシステムを導入したことで、生産管理業務の効率化につながった。