



千葉労働局発表
平成27年1月30日

担当	厚生労働省 千葉労働局労働基準部監督課 監督課長 江口勇次 主任監察監督官 篠崎和代 (電話) 043(221)2304
----	--

報道関係者 各位

**働き方改革（長時間労働の抑制・年次有給休暇の取得促進）を支援する
「働き方・休み方改善ポータルサイト」を1月30日に開設します**
～働き方改革の「取組事例」21社を公表～

- ◆ 「日本再興戦略」改訂2014(H26.6.24閣議決定)において、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、また、平成26年6月に「過労死等防止対策推進法」が成立するなど、長時間労働対策の強化が喫緊の課題となっています。
- ◆ こうした状況を踏まえ長時間労働対策について、平成26年9月30日付けで**厚生労働大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を設置**し、平成27年1月からは**都道府県労働局においても「働き方改革推進本部」を設置**し、企業の自主的な働き方の見直しを推進しています。【別添1参照】
- ◆ 厚生労働省では、このような企業の自主的な**働き方改革を支援するため「働き方・休み方改善ポータルサイト」を開設**します。【別添2参照】
- ◆ ポータルサイトでは、当初、長時間労働削減推進本部の方針のもと収集した、働き方改革に取り組んでいる**企業21社の「取組事例」が公表**されます。事例は今後、順次追加する予定となっています。
- ◆ 千葉労働局(局長 小澤真一)においても、順次労働局長等が管内の主要企業等を訪問し、働き方の見直しについての意見交換を行うとともに、取組事例や好事例等を収集し、企業の了解を得た上でポータルサイトに掲載することとしています。

1 「働き方・休み方改善ポータルサイト」

<http://work-holiday.mhlw.go.jp>

2 運用開始日

平成27年1月30日(金)

3 主なコンテンツ

働き方改革に取り組む企業の「取組事例」の紹介

「働き方・休み方改善指標」による企業診断

- ・ 企業診断の結果に基づき、対策を提案
- ・ 提案内容に関連した取組を実施している企業の取組事例を紹介



<トップ画面のイメージ>

(別添資料)

- 1 平成27年1月15日付け千葉労働局報道発表資料
- 2 「働き方・休み方改善ポータルサイト」について



千葉労働局発表
平成 27 年 1 月 15 日

担 当	厚生労働省 千葉労働局労働基準部監督課 監督課長 江口勇次 主任監察監督官 篠崎和代 (電話) 043(221)2304
--------	--

報道関係者 各位

「働き方改革」の実現に向けて ～千葉労働局働き方改革推進本部を設置しました～

週の労働時間が 60 時間以上の者の割合を 5%まで減らし、
年次有給休暇の取得率を 70%とすること
を目標に取り組んでまいります。

千葉労働局（局長 小澤真一）では、局長を本部長とする「千葉労働局働き方改革推進本部」を設置し、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等、千葉県内の企業における「働き方改革」の実現に向けた取組を強化することといたしましたので、お知らせいたします。

取組の背景・目的

労働者の心身の健康確保、仕事と生活の調和、女性の活躍促進等を進めます。

法定労働条件が守られるべきことは当然ですが、これを前提とした上で、個々の企業において、労使の話し合いを通じて、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、始業及び終業の時刻の設定の見直し、勤務地や勤務時間等を限定した多様な正社員制度、適正な労働条件の下でのテレワークの普及などの「働き方改革」を進めていくことが求められています。

平成 26 年 6 月 24 日に閣議決定された『日本再興戦略』改訂 2014』では、新たに講ずべき具体的施策として「働き方改革の実現」が掲げられ、また、平成 26 年 11 月 28 日に施行された「まち・ひと・しごと創生法」（平成 26 年法律第 136 号）では、基本理念として「仕事と生活の調和を図ることができるよう環境の整備を図ること」などが掲げられています。

推進本部の実施事項

企業経営陣への働きかけ・支援、先進的な取組事例の収集、周知等、地域における働き方改革の気運の醸成等を図ります。当面、新成長戦略（平成 22 年 6 月閣議決定）で掲げられた、平成 32 年までに週の労働時間が 60 時間以上の雇用者の割合を 5%まで減らすこと、年次有給休暇取得率を 70%とすることを目標とします。

労働時間等の現状（参考資料 1 参照）

千葉県における 1 か月当たりの総実労働時間は 139.8 時間と全国平均（145.5 時間）より短くなっているものの、所定外労働時間は 10.6 時間と全国平均と同水準です（平成 25 年）。一方、週の労働時間が 60 時間以上の雇用者の割合は 10.2%と全国平均（9.6%）より多く、全国で多い順で 5 番目となっており、いわゆる「労働時間分布の長短二極化」の傾向がより強くなっています。

年次有給休暇の取得率は全国平均で 48.8%で、近年 5 割を下回る水準で低迷しています。

(参考資料)

- 1 千葉県労働時間等の現状
- 2 千葉労働局における「働き方改革」実現に向けた取組
- 3 千葉労働局働き方改革推進本部 設置要綱
- 4 関係閣議決定等

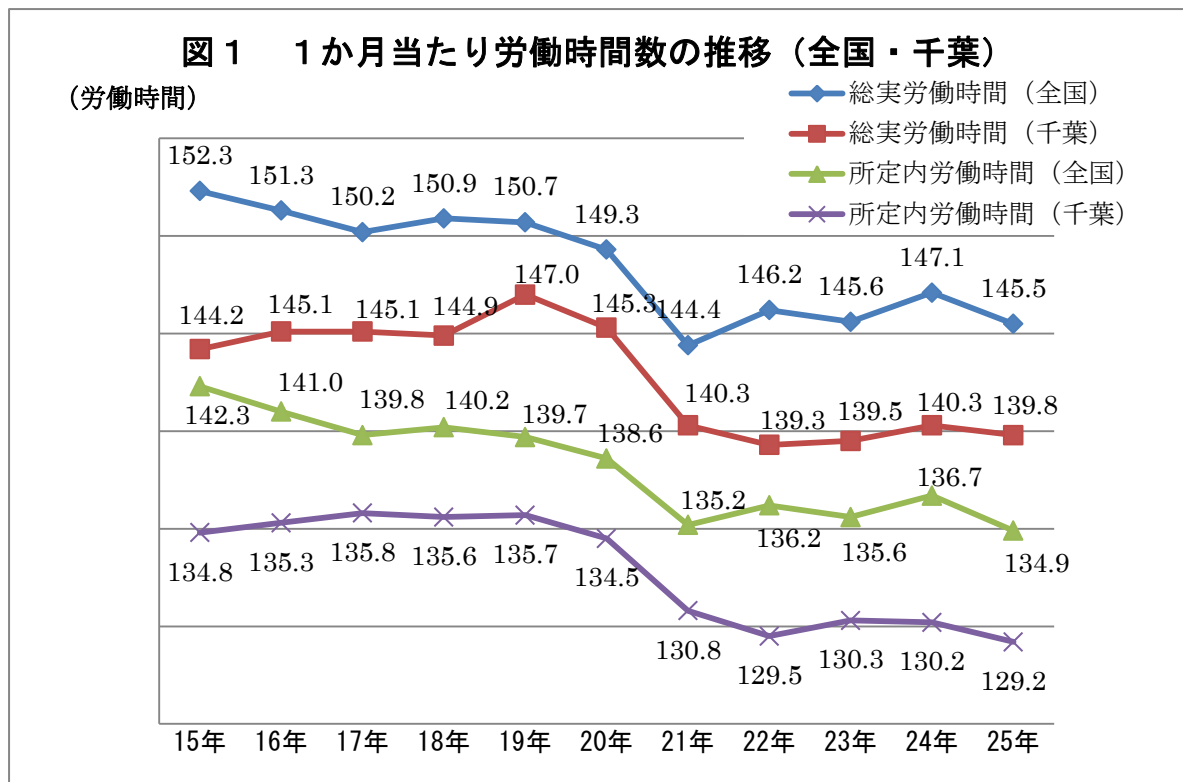
○ 千葉県の労働時間等の現状

平成 25 年の千葉県における 1 か月当たりの総実労働時間は 139.8 時間と全国平均 (145.5 時間) より短くなっているものの、このうち所定外労働時間は 10.6 時間と全国平均と同数となっています。(表 1)

一方、平成 24 年の千葉県における週間就業時間 60 時間以上の雇用者の割合は 10.2%と全国平均 (9.6%) より高くなっており (表 2)、これらのことからいわゆる正社員等一般労働者と非正規労働者間におけるいわゆる「労働時間分布の長短二極化」の傾向がより強くなっていることが窺えます。

年次有給休暇の取得状況について、中小企業団体中央会「H26 中小企業労働事情実態調査」によると千葉県における年次有給休暇取得率は 54.53%と全国平均 (48.82%) を上回っています。(表 3)

これらことから、長時間労働の削減及び年次有給休暇の更なる取得促進を図るためにも「働き方改革」の実現に向けた取組を進める必要があります。



※資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」(事業所規模 5 人以上)

表1 1か月あたり労働時間数

	平成25年				平成24年			
	総実労働時間	全国順位	所定外労働時間	全国順位	総実労働時間	全国順位	所定外労働時間	全国順位
全国	145.5	—	10.6	—	147.1	—	10.4	—
千葉県	139.8	4	10.6	31	140.3	5	10.1	28
(近隣都県)								
茨城県	150.0	26	13.9	47	152.2	36	14.1	47
埼玉県	137.7	3	9.8	18	140.0	3	9.6	22
東京都	146.2	12	12.1	43	148.3	14	11.9	43
神奈川県	137.6	2	10.4	28	139.3	2	10.5	34

資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」(事業所規模5人以上)

※全国順位は少ない順。

表2 週間就業時間60時間以上の雇用者の割合(平成24年)

	割合	全国順位
全国	9.6%	—
千葉県	10.2%	43
(近隣都県)		
茨城県	8.5%	15
埼玉県	10.2%	42
東京都	11.2%	47
神奈川県	10.3%	44

資料出所：総務省「就業構造基本調査」

※全国順位は少ない順。

表3 労働者1人平均年次有給休暇の取得状況(平成25年)

○中小企業団体中央会「H26 中小企業労働事情実態調査」

	取得率 (%)	取得率 全国順位	平均付与 日数	平均取得 日数	取得日数 全国順位
全国	48.82	—	15.60	7.22	—
千葉県	54.53	5	15.29	7.78	7
(近隣都県)					
茨城県	55.76	2	14.46	7.63	9
埼玉県	55.68	3	15.67	8.43	2
東京都	45.46	31	16.85	7.62	11
神奈川県	54.24	6	16.58	8.76	1

※全国順位は多い順。また、福島県、栃木県、福井県、大分県、高知県、静岡県を除く41都道府県を対象としたもの。

○厚生労働省「就労条件総合調査」

	取得率 (%)	平均付与 日数	平均取得 日数
全国	48.8	18.5	9.0

※「就労条件総合調査」において、対象労働者は、常用労働者からパートタイム労働者を除いた労働者である。

○ 千葉労働局における「働き方改革」実現に向けた取組

千葉労働局では、以下の取組により、「働き方改革」に向け、千葉県等とも連携しつつ、県内企業の自主的な取組の促進、地域全体の機運の醸成を図ります。

1 労使団体への協力要請

労働局長等が、管内の事業主団体や労働団体を訪問し、働き方改革について会員企業等に対する取組の要請、本部の設置や「働き方・休み方改善ポータルサイト」(平成 27 年 1 月下旬開設予定、以下「ポータルサイト」といいます。)の周知等に対する協力の要請を行います。

2 企業トップへの働きかけ

労働局長等が、管内に本社機能を有し管内の経済社会に大きな影響力のある主要な企業のトップ等経営者を計画的に訪問し、各企業の実情に応じた長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進を始めとする働き方の見直しに取り組むよう働きかけます。

その際、企業が働き方の見直しを行うに当たって、参考となる好事例・ノウハウや支援措置など必要な情報を提供するとともに、他の企業にとって参考となる先進的な取組事例や好事例等を収集します。

3 取組事例の情報発信、各種会合等での周知啓発等

(1) 上記 2 の訪問企業等における取組内容等について、企業の実情を得て労働局のホームページやポータルサイトに掲載するなど、情報発信に努めます。

(2) 各種セミナー、会合等あらゆる機会を活用し、働き方改革の取組等について周知啓発を行います。

千葉労働局働き方改革推進本部 設置要綱

1 目的

労働者の心身の健康確保、仕事と生活の調和、女性の活躍推進等の観点から、法定労働条件の履行確保を前提とした上で、個々の企業において、労使の話し合いを通じて、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、始業及び終業の時刻の設定の見直し、勤務地や勤務時間等を限定した多様な正社員制度、適正な労働条件の下でのテレワークの普及など長時間労働や転勤を一律の前提とする雇用管理を見直す「働き方改革」を進めていくことが求められている。

「『日本再興戦略』改訂2014」（平成26年6月24日閣議決定）においても、「新たに講ずべき具体的施策」として「働き方改革の実現」が掲げられ、その具体策として「働き過ぎ防止のための取組強化」が明記されるなど、長時間労働対策の強化が政府としての喫緊かつ重要な課題となっている。

また、平成26年11月28日に施行された「まち・ひと・しごと創生法」（平成26年法律第136号）の基本理念として、「仕事と生活の調和を図ることができるよう環境の整備を図ること」、「地域の特性を生かした（中略）魅力ある就業の機会の創出を図ること」が掲げられており、働き方改革の実現に向けた取組はこれらにも資する。

こうしたことから、働き方改革の実現に向けた取組をさらに強化するため、企業トップへの働きかけや気運の醸成を図ることを目的とする。

2 設置

働き方改革の実現に向けた対策を推進するため、働き方改革推進本部（以下「本部」という。）を設置する。

3 構成メンバー

本部長 労働局長
副本部長 労働基準部長
本部員 雇用均等室長、企画室長、監督課長、職業安定課長
【オブザーバー】
・千葉県

4 実施内容

- (1) 働き方改革の促進のための取組方針の決定
- (2) 働き方改革の促進のための団体・企業のトップへの働きかけ
- (3) 働き方の見直しに向けた地域全体における気運の醸成
- (4) その他働き方改革の促進のために必要な取組

5 会議

労働局長は、必要に応じ会議を招集する。

6 庶務

本部の庶務は、労働基準部監督課において処理する。

長時間労働削減推進本部

【趣旨】

「日本再興戦略」改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）に、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、本年6月に「過労死等防止対策推進法」が成立。長時間労働対策の強化は喫緊の課題。

⇒ 大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を設置（平成26年9月30日）

本部長 厚生労働大臣

本部長代理 厚生労働副大臣（労働担当）、厚生労働大臣政務官（労働担当）

事務局長 労働基準局長

過重労働等撲滅チーム

- ① 長時間労働削減の徹底に向けた重点監督の実施
 - i 相当の時間外労働時間が認められる事業場等
 - ii 過労死等に係る労災請求がなされた事業場等を対象に、重点監督を実施。
- ② 相談体制の強化
- ③ 労使団体への要請
- ④ 過労死等の防止に向けた取組

働き方改革・休暇取得促進チーム

- ① 本省幹部による企業経営陣への働きかけ
- ② 地方自治体との協働による地域レベルでの年次有給休暇の取得促進
- ③ 切れ目のない年次有給休暇取得促進

各都道府県労働局に設置
（平成27年1月）

省内長時間労働削減推進チーム

若手職員からの意見聴取や民間企業へヒアリング等を行い、以下の方策を検討・実施

- ① 長時間労働に係る負担軽減方策について
- ② 早期退庁・休暇取得促進方策について
- ③ 早期退庁後や休暇の有効な活用事例について

働き方改革推進本部

（本部長 都道府県労働局長）

企業の自主的な働き方の見直しを推進

- ① 労働局長、労働基準部長による企業経営陣への働きかけ（仕事の進め方の見直しによる時短など）
- ② 地方自治体、労使団体等との連携による働き方の見直しに向けた地域全体における気運の醸成（年次有給休暇の取得促進など）

〈協力要請・連携〉

- ・ 都道府県
- ・ 市町村
- ・ 事業主団体
- ・ 労働団体 等

「地方創生」につなげる

- 仕事と生活の調和を図ることができる環境の整備
- 地域の特性を生かした、魅力ある就業の機会の創出

都道府県労働局に、労働局長を本部長とする「働き方改革推進本部」を設置
（平成27年1月設置）

企業経営陣への働きかけ・支援、地域における働き方改革の気運の醸成

- 地域の経済団体・労働団体のトップ等に対し、働き方改革に対する協力を要請
- 労働局長や労働基準部長が、**地域のリーディングカンパニー**を訪問企業トップに対して、働き方改革に向けた取組を働きかけ働き方・休み方コンサルタントによる企業に対する助言等の支援
- 企業における**先進的な取組事例の収集、周知**

先進的な取組事例等について、本省**ポータルサイトを活用して情報発信**（平成27年1月本省に開設）

◆ **企業の自主的な働き方の見直しを推進**

◆ **地域における働き方改革の気運の醸成**

- 事業主団体主催の会合等あらゆる機会を通じた気運の醸成

「日本再興戦略」改訂 2014 (抄) (平成 26 年 6 月 24 日閣議決定)

第二 三つのアクションプラン

一. 日本産業再興プラン

2. 雇用制度改革・人材力の強化

2-1. 失業なき労働移動の実現／マッチング機能の強化／多様な働き方の実現

(1) ～ (2) (略)

(3) 新たに講ずべき具体的施策

i) 働き方改革の実現

ii) ～ iii) (略)

まち・ひと・しごと創生法 (平成 26 年法律第 136 号) (抄)

(平成 26 年 11 月 28 日施行)

(基本理念)

第 2 条 まち・ひと・しごと創生は、次に掲げる事項を基本理念として行わなければならない。

一～三 (略)

四 仕事と生活の調和を図ることができるよう環境の整備を図ること。

五 地域の特性を生かした創業の促進や事業活動の活性化により、魅力ある就業の機会の創出を図ること。

六～七 (略)

また、「まち・ひと・しごと創生総合戦略」(平成 26 年 12 月 27 日閣議決定)においては、「若い世代の結婚・子育ての希望をかなえる」ための施策の 1 つとして「働き方改革」(仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現)が掲げられています。

「働き方・休み方改善ポータルサイト」を利用して 働き方改革を進めてみませんか

厚生労働省では、企業の皆さまが社員の働き方・休み方の改善に向けた検討を行う際に活用できる「働き方・休み方改善ポータルサイト」を、1月30日に開設します。サイトでは、専用指標によって企業診断ができる「働き方・休み方改善指標」や、「企業における取組事例」などを掲載しています。社員が自らの働き方・休み方を振り返るための診断も行えます。

長時間労働や休暇が取れない生活が常態化すれば、社員のメンタルヘルスに影響を及ぼす可能性が高くなり、生産性が低下します。また、企業としては、離職リスクの上昇や、イメージの低下など、さまざまな問題が生じることになります。社員のために、そして企業経営の観点からも、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進が求められています。

1 働き方改革ツールを提供します



3 診断結果に基づき対策を提案します



5 企業の取組事例を詳しく紹介します

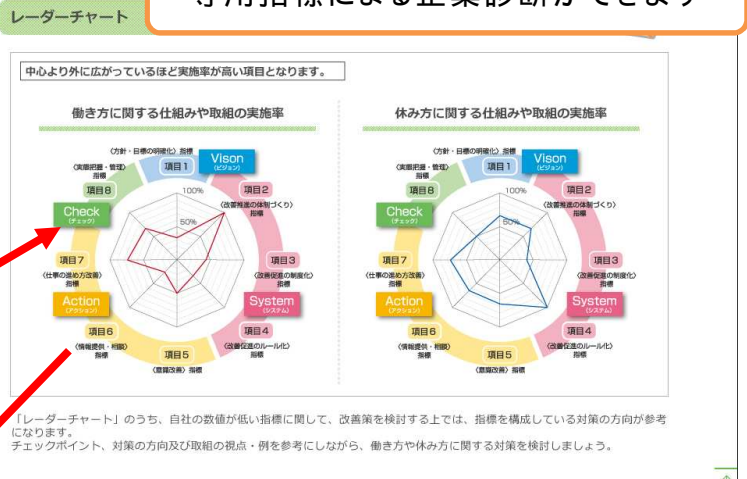
取組事例
(※特定外労働者) 年次取得促進・多様な正社員 (※働き方) テレワーク

企業名: 伊藤忠商事株式会社	所在地: 東京本社 (東京都港区) / 大阪本社 (大阪府北区)
社員数: 4,343名 (2014年4月1日時点) 朝型勤務対象社員数: 約2,600名 (出勤者を除く国内勤務社員)	業種: 卸売業

取組の目的:
残業ありきの働き方を今一度見直し、所定勤務時間帯 (9:00-17:15) での勤務を基本とした上で夜型の残業体質から朝型の勤務へと改め、効率的な働き方の実践を通して、総労働時間の削減を図るもの。

取組の概要:

2 専用指標による企業診断ができます



4 提案内容に関連した取組を実施している企業の取組概要を紹介します

取組・参考事例

働き方・休み方指標による診断を活用した取組・参考事例を見てください。

株式会社愛知

事業内容・業種	特殊印刷 (水圧転写) 及び塗装	
従業員規模	34	
取組ターゲット	働き方 / 対象職種: 全職種	
○ 仕組みや取組の状況		
1. Vision	①方針・目標の明確化	○
2. System	①改善推進の体制づくり	○
	②改善促進の制度化	○
	③改善促進のルール化	○
3. Action	①意識改善	○
	②情報提供・相談	○
4. Check	③仕事の進め方改善	○
	④実態把握・管理	○

「働き方・休み方改善ポータルサイト」 <http://work-holiday.mhlw.go.jp>

(平成27年1月30日開設)