

# 働き方改革いばらき2017

人材の確保・経営戦略・CSR活動につながる

## START!

# ワーク・ライフ・バランス

ひとつ「働き方」を変えてみよう!



カエル! ジャパン  
Change! JPN

茨城労働局

男女ともに働きやすい雇用環境を実現するため、「女性の活躍推進」、「ワーク・ライフ・バランスの推進」、「働き方改革」をワンパッケージで効果的に推進していきます。

本リーフレットに関するお問い合わせは、下記あてお気軽にどうぞ。

照会先	茨城労働局雇用環境・均等室 相談・指導部門
住 所	〒310-8511 水戸市宮町1-8-31 茨城総合労働庁舎6階
電 話	029-277-8295      F A X 029-277-6265

POINT

## ワーク・ライフ・バランスとは？

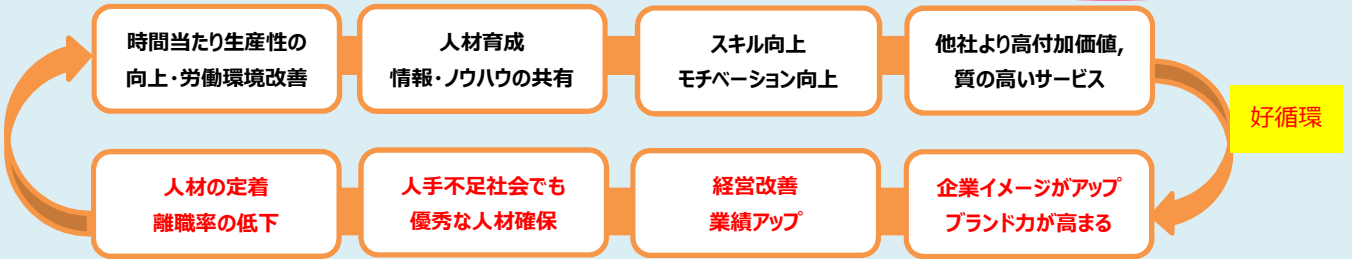
社員全員が対象

- 仕事上(“ワーク”の部分)の責任を果たせると同時に、
- 生活(“ライフ”の部分)で「取り組みたいこと」・「取り組む必要があること」に取り組めること …をいいます。

POINT

## ワーク・ライフ・バランスは「経営戦略」

業績アップにつながる



このような **好循環サイクル**を築けるのが「ワーク・ライフ・バランス」！

POINT

## まずは「働き方改革」

### 人手に余裕があった頃(90年代まで)の働き方

- 体力勝負のタフな仕事、重工業の比率「高」  
重労働→ なるべく男性が働く・女性は家事
- 作れば作っただけ売れる  
長時間労働が、業績アップに直結
- 同じ条件の人が活躍  
残業・転勤等に対応できる人を優遇
- 社員同士はライバル(成績争いの個人戦)  
ノウハウを共有しない、属人化した個人戦  
→ 残業可能な社員に業務集中

パワハラなどのハラスメント行為が発生しやすい労働環境

### 人手不足の今の時代に求められる働き方

- 頭脳労働の比率「高」、男女間で差がない仕事「増」  
男女区別なく活躍することができる組織へ
- なるべく短時間で働く  
「時間当たり生産性」(短時間で成果を出すこと)を意識
- 多様な人材を揃える  
互いに違う角度から提案・新しい付加価値を生む  
→ 多様化する市場への対応力「増」
- 様々な事情を抱える人でも能力を発揮。チームで助け合う  
育児・介護・難病・障がい・LGBTなどを、仕事をする上でマイナス条件にしない労働環境を作る。全員参加型の組織。  
→ チーム内での助け合いで、ノウハウの共有・業務の属人化の防止

社会は大きく変化しているのに、いまでも、「人手に余裕があった頃」と同じ働き方になっていませんか？

### 「様々な事情を抱える社員」(時間的制約のある社員)が、これからどんどん増えていきます！

実際にこんなケースが出ています

- **ベテラン男性社員が、親の介護で、仕事を休む・辞める・短時間勤務になる**  
2017年には団塊世代が70代に突入！⇒ 要介護率はこれまで以上のスピードで跳ね上がる
- **「子育て」と「介護」の両方に追われる社員**  
晩婚化・晩産化の影響で「子育て」の時期が後ろ倒しとなり、子育てが終わる前に「親の介護」が始まる

長時間労働の是正、  
時間意識を高めて、  
短時間で効率よく働くことで、  
社員それぞれの時間を確保！

POINT

## 「長時間労働の是正」(ムダを省いて・短い時間で・効率よく働くこと)は、社員にも会社にもメリット

- 労働時間短縮には、「情報」・「ノウハウ」を共有(業務を見る化)し、チームで協力して仕事をするのが成功の“カギ”です
  - ▶ 一人で抱え込んでいた業務をチーム内でシェア、「複数担当者制」の導入で、業務の属人化を防止。⇒ 時間的制約のある社員も活躍
  - ▶ 早めの退社で独身社員は、婚活・自己研鑽に投資
  - ▶ 帰宅時間が早まることで、男性社員が子育てに参画。⇒ 妻の仕事復帰、夫婦間の育児協力体制により第2子を希望
  - ▶ 社員の意欲が高まり新商品・新サービス開発につながる。⇒ 企業のイメージアップ・業績アップ・優秀な人材の確保
  - ▶ 残業手当の抑制。一方で、業績アップによる増益を社員に還元(例：基本給増額・特別賞与の支給)

チームで働く意識を高め、ムダを省いて・短い時間で・効率よく働く ⇒ 自分の時間を有効に活用しよう！

## あなたの会社に毎晩遅くまで働いている方はいませんか

11月は過重労働解消  
キャンペーン

長時間労働や休日労働、休暇が取得できない状態などが続くと、労働時間への満足度や休暇取得の満足度が下がっていくだけではなく、健康障害に対する不安も増大します。

厚生労働省の新成長戦略（平成22年6月）において2020年までに週労働時間が60時間以上の雇用者数の割合を5%まで引き下げるとの目標が掲げられていますが、**7.7%（平成27年度）**となっています。

### ① 時間外・休日労働時間の削減に努めましょう！

- ◆ 時間外労働・休日労働に関する協定は、限度基準に適合していますか
- ◆ 特別条項付き協定により月45時間を超える時間外労働が可能な場合にも、実際の時間外労働は45時間以下とするよう努めましょう
- ◆ 休日労働についても削減に努めましょう
- ◆ 「ゆう活」、「プレミアムフライデー」を活用しましょう。

### ② 年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくり、計画的付与制度の活用などにより、年次有給休暇の取得促進を図りましょう！

### ③ 労働者の健康管理に係る措置を徹底しましょう！

- ◆ 健康管理体制を整備し、健康診断を実施しましょう
- ◆ 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等を実施しましょう

#### 所定外労働時間数

1位	愛知	13.3時間
2位	岡山	12.5時間
4位	栃木	12.3時間
9位	神奈川	11.5時間
10位	茨城	11.4時間
10位	東京	11.4時間
12位	群馬	11.2時間
16位	千葉	10.9時間
	全国平均	10.8時間
30位	埼玉	10.2時間
47位	奈良	7.5時間

茨城県は  
全国  
ワースト10

(毎月勤労統計調査平成28年年平均(厚労省))

## 「プラスワン休暇」で、休み方を変えよう。働き方を変えよう。

10月は年次有給休暇  
取得促進期間

### ■ 上半期の年次有給休暇取得状況の確認を！

国の「仕事と生活の調和推進のための行動指針（平成22年6月改訂）」で、2020年までに年次有給休暇（年休）取得率を70%まで引き上げるとの目標が掲げられていますが、取得率は、**48.7%（平成28年度）**となっています。

年休の取得状況をこまめに確認し、取得しやすい職場の雰囲気づくりに取り組みましょう。

### ■ 労使が協力して、年休取得に取り組みましょう

年休とは、**労働者の心身の疲労を回復**させ、また、**仕事と生活の調和**を図るためにも労使が協力して取得を促進することが重要です。

- ① 経営トップによる社内への休暇促進の呼びかけ
- ② 管理者が率先して休暇を取得
- ③ 労働組合などによる企業、従業員への働きかけ

労使が協調して、土日、祝日に年次有給休暇を組み合わせて、

**「3（2日）+1日以上の休暇＝プラスワン休暇」**に取り組みましょう。

POINT

Q 年次有給休暇（年休）付与要件  
①入社後6か月（それ以降は1年間継続勤務）  
②所定労働日の8割以上出勤  
上記①②の要件を満たした場合は、勤続年数に応じて年休が発生します（20日上限）。

POINT

### ■ 取得を進めるために「計画的付与制度」を検討しましょう

年休は原則として、労働者の指定する時季に与えなければなりません、計画的付与について、労使協定を結んだ場合、計画的に年次有給休暇取得日を割り振ることができます。

計画的付与の方法として、

- ① 事業場全体の休業による一斉付与
- ② 班別による交代制付与
- ③ 年休計画表による個人別付与

Q 労働者の時季指定と時季変更権  
年休は計画的付与を行う場合を除き、労働者の指定する時季に与えなければなりません。  
ただし、労働者が指定した時季に年休を与えると事業の正常な運営を妨げる場合には、他の時季に変更することができます（時季変更権）が、代替りの時季を使用者が指定することはできません。

日数

付与日数から5日を除いた残りの日数

例：付与日数が20日の場合

15日（計画的に付与可能）

5日（労働者が自由に取得）

メリット

事業主：労務管理をしやすく、計画的な業務運営ができます  
労働者：ためらいを感じずに、年休を取得できます

## 「働き方・休み方改善コンサルタント」をご活用ください

こんなお悩みありませんか

- ・変形労働時間制やフレックスタイム制などを柔軟な制度を導入したい
- ・多様な正社員制度、無期転換ルールを検討したい
- ・年休の取得促進のために、計画的付与を行いたい

※ 茨城労働局が専門知識と豊富な経験を有する社会保険労務士等を“働き方・休み方改善コンサルタント”として任用しています。

**働き方・休み方改善コンサルタント**※が  
あなたの会社を訪問して、アドバイスをいたします。  
お気軽にご相談ください。  
**TEL 029-277-8295**  
相談無料

## 助成金制度を活用して、取組を加速しましょう

『仕事と育児・介護との両立を支援する助成金』、『女性の活躍促進への取組に対する助成金』、『最低賃金の引上げに向けた助成金』、『労働時間等の設定の改善に対する助成金』等の事業主向け助成金制度もございます。  
詳しくは、厚生労働省 HP をご覧ください。

## 働きやすい職場にする取組が、優秀な人材確保、企業イメージ向上につながります

### くるみん認定制度

次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と育児の両立のための環境整備に取組み、一定の要件を満たした事業主は、“子育てサポート企業”として認定を受けることができます。

認定基準のなかには、**所定外労働削減のための措置**、**年次有給休暇促進のための措置**、**多様な労働条件整備のための措置**などもあり、子育て中の労働者も含めた全社員を対象とした取組が求められています。

認定を受けた企業には、税制優遇措置（くるみん税制）があります。



プラチナくるみん  
認定マーク



くるみん認定マーク

### えるぼし認定制度

女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する実施状況等が優良な事業主は、“女性が活躍する企業”として認定を受けることができます。

認定基準のなかには、**継続就業率や労働時間等の働き方**などもあり、性別にかかわらず、全社員が働きやすい職場環境整備を行うことが求められています。

認定を受けた企業には、各府省が行う公共調達で加点評価の対象となります。



えるぼし認定マーク

中小企業の場合は、**女性活躍推進アドバイザーが無料で行動計画策定のお手伝いをいたします。**  
詳しくは厚生労働省 HP（「女性活躍推進法特集ページ」で検索🔍）をご覧ください。