

働き方改革

制度説明資料 (令和3年度)

- 働き方改革の総合的かつ継続的な推進 (P1)
- 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等 (P2)
- 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保 (P5)
- 総合的なハラスメント対策の推進 (P10)
- 女性の活躍推進 (P11)
- 中小企業・小規模事業者における「働き方改革」(P12)
- 「働き方改革」実現に向けた対策の方向性 (P13)

資料・情報

- 「働き方改革」の取り組みやノウハウ・好事例の提供 (P14)
- 相談窓口のご案内 (P16)
- 人手不足対応事例集のご紹介 (P18)
- 各種助成金活用のご案内 (P19)
- 各種情報提供サイトのご案内 (P21)



『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じるのが目的です。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

2018年7月6日 公布

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、国が「基本方針」（閣議決定）を策定。

【雇用対策法の改正】「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に改称】

※（衆議院において修正）中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現します。

ワーク・ライフ・バランスとは、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らが希望するバランスで展開できる状態



Ⅱ 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

施行日：2019年4月1日

中小企業の適用は2020年4月1日

※中小企業における割増賃金引き上げの適用は
2023年4月1日

労働時間に関する制度の見直し（労基法の改正）

残業時間の上限規制

原則として

月 **45** 時間
年 **360** 時間



【特例】臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも

- ・年720時間以内
- ・複数月平均80時間以内（休日労働を含む）
- ・月100時間未満（休日労働を含む）

※原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月まで。

【適用猶予・除外の事業・業務】

【自動車の運転業務】

改正法施行5年後（2024年4月1日）に、上限規制を適用します。
（適用後の上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討します。）

【建設事業】

改正法施行5年後（2024年4月1日）に、上限規制を適用します。
（ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月80時間以内・1か月100時間未満の要件は適用しません。この点についても、将来的には一般則の適用について引き続き検討します。）

【医師】

改正法施行5年後（2024年4月1日）に、上限規制を適用します。
（ただし、具体的な上限時間等については、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとしています。）

【新技術・新商品等の研究開発】

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ません。

※ 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します。

月60時間を超える時間外労働の割増率引き上げ

(中小企業への猶予措置を廃止)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに

50%

(これまでは、中小企業の割増賃金率は25%)

1か月の時間外労働

(1日8時間、1週40時間を超える労働時間)

60時間以下

25%

60時間超

50%

年5日の年次有給休暇の取得を企業に義務づけ

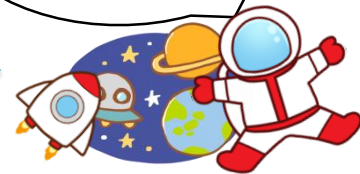
使用者が労働者の希望を聴き、
希望を踏まえて時季を指定。

年5日以上



使用者が労働者に取得時季の希望を聴取し、希望を踏まえ取得時季を指定

これまでは…
労働者自らが申し出
なければ休暇は取得
できず、そもそも休暇
の申し出がしにくいと
いう状況がありました。



【年次休暇中】

「フレックスタイム制」の拡充

これまで1か月間であった労働時間
の清算期間を拡充。

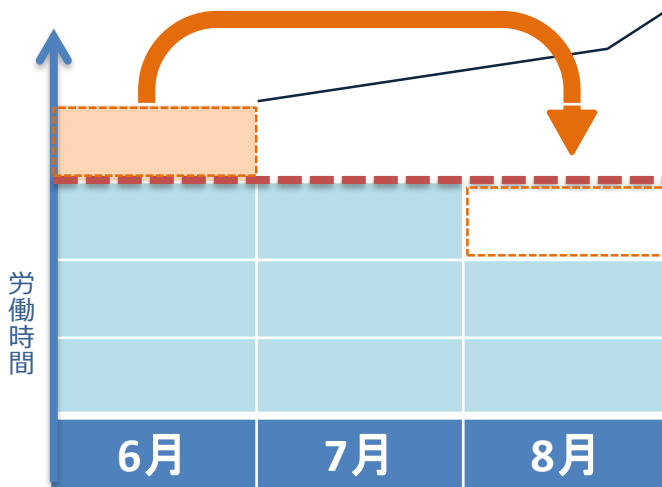
3か月

例えば…

「6～8月の3か月」の中で
労働時間の調整が可能となる
ため、子育て中の親が8月の
労働時間を短くすることで、
夏休み中の子どもと過ごす時間
を確保しやすくなります。



【清算期間3か月の「フレックスタイム制」のイメージ】



これまでは1か月単位で清算するため、この分の割増賃金を支払う必要がありました。

3か月の平均で法定労働時間以内にすれば、割増賃金の支払いは必要ありません。

法定労働時間

これまでは所定労働時間（通常は法定労働時間以内で設定）働いていない場合、欠勤扱いとなっていました。

6月に働いた時間分があるので、8月は働かなくても欠勤扱いとはなりません。

清算期間が3か月になると、6月に働いた時間分を、8月の休んだ分に振り替えできます。

長時間労働時の医師による面接指導の強化（一般労働者）

時間外労働が一定時間を超え、
本人の申出があった場合

医師による面接指導（義務）



労働時間の把握義務の明確化

（管理監督者も含め客観的な方法による把握の義務付け）

健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、

すべての人の労働時間の状況

が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう法律で義務付け



「産業医・産業保健機能」の強化

①産業医の活動環境の整備

事業者から産業医への 情報提供を充実・強化

事業者は、長時間労働者の状況や労働者の業務の状況など産業医が労働者の健康管理等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。

産業医の活動と衛生委員会 との関係を強化

事業者は、産業医から受けた勧告の内容を事業場の労使や産業医で構成する衛生委員会に報告することとし、衛生委員会で実効性のある健康確保対策の検討に役立てる。

②労働者に対する健康相談の体制整備、労働者の健康情報の適正な取扱いルールへの推進

産業医による労働者の 健康相談を強化

事業者は、産業医等が労働者からの健康相談に応じるための体制整備に努めなければならない。

事業者による労働者の健康 情報の適正な取扱いを推進

事業者による労働者の健康情報の収集、保管、使用及び適正な管理について、指針を定め、労働者が安心して事業場における健康相談や健康診断を受けられるようにする。

「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の改正）

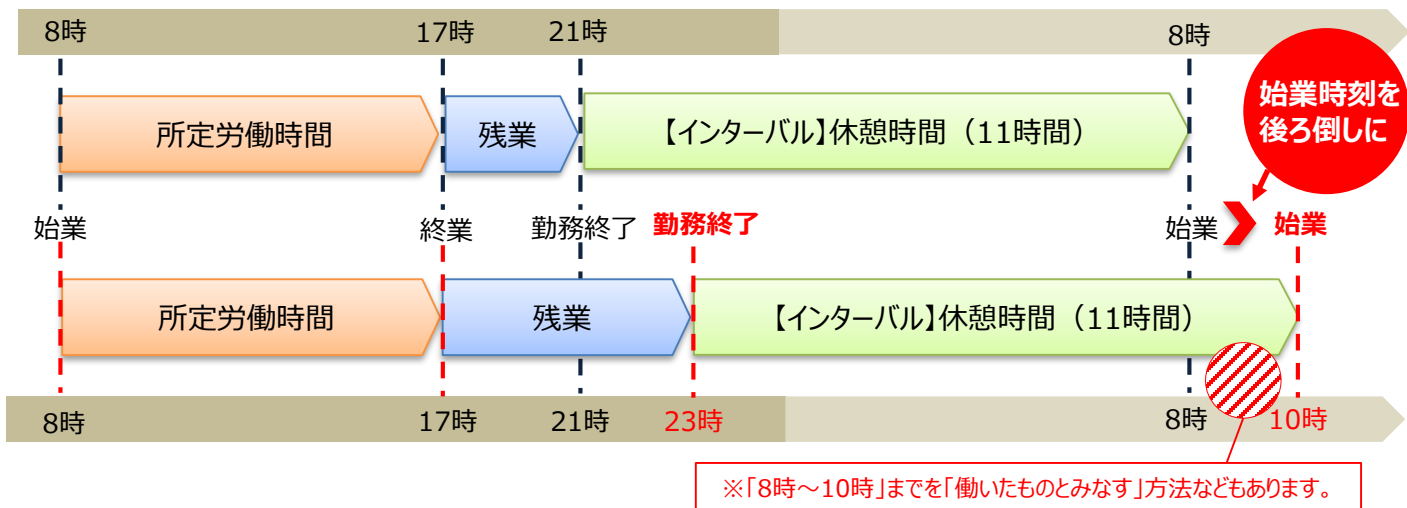
「勤務時間インターバル」制度の導入促進

「勤務間インターバル」制度とは？

1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を確保する仕組みです。

この仕組みを企業の努力義務とすることで、働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保します。

【例：11時間の休息時間（インターバル）を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】



Ⅲ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

施行日：2020年4月1日
中小企業の適用は2021年4月1日

不合理な待遇差を解消するための規定の整備

パートタイム労働者・有期雇用労働者

同一企業内における通常の労働者（正規雇用労働者）とパートタイム労働者・有期雇用労働者（非正規労働者）との不合理な待遇の禁止に関し、均等・均衡ルールを整備。【パートタイム・有期雇用労働法に改正】

パート・有期雇用労働者と通常の労働者を比較して、その待遇について不合理と認められる相違を設けてはならない。

※「通常の労働者」とは、「いわゆる正規型の労働者及び事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者（無期雇用フルタイム労働者）」をいいます。

※「パートタイム労働者（短時間労働者）」とは、「1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」をいいます。

※「有期雇用労働者」とは、「事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者」をいいます。

① 均衡待遇規定の明確化

それぞれの待遇（基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など）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。

「**均衡待遇規定**（不合理な待遇差の禁止）」の内容

- ①職務内容（業務の内容＋責任の程度） ②職務内容・配置の変更範囲 ③その他の事情
の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止

② 均等待遇規定

新たに有期雇用労働者も対象とする。

「**均等待遇規定**（差別的取扱いの禁止）」の内容

- ①職務内容（業務の内容＋責任の程度） ②職務内容・配置の変更範囲
が同じ場合は差別的取扱い禁止

③待遇ごとに判断することを明確化し、同一労働同一賃金ガイドラインの策定などによって規定の解釈を示します。

【取組の手順】

短時間労働者・有期雇用労働者はいますか？

いる

いない

正社員と短時間労働者・有期雇用労働者の待遇に違いはありますか？

対応の必要はありません。将来雇用の予定がある場合は、準備をしておきましょう。

ある

ない

待遇に違いがある場合は、待遇の違いが働き方や役割の違いに応じたものであると説明できますか？

今すぐ対応すべき課題はありません。

できない

できる

待遇の違いが不合理であると判断される可能性があるため、不合理な待遇の違いの改善に向けて、早急に取組を進めましょう

労働者から説明を求められたときに待遇の違いの内容や不合理な待遇差ではない理由について説明できるよう、整理しましょう。

同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されています。
事業主は、正社員と短時間労働者・有期雇用労働者の働き方の違いに応じて、**均衡な待遇(均等な待遇)の確保**を図るための措置を講じなければなりません。

納得!



Point!

正規・非正規雇用労働者ともに、自身の待遇について

納得感

をもって働けるよう、不合理な待遇差が禁止されました。

派遣労働者 【派遣法の改正】

① 派遣先の労働者との 均等・均衡待遇



- 派遣労働者と派遣先労働者との均等待遇・均衡待遇規定を創設。
- 教育訓練、福利厚生施設の利用、就業環境の整備などの派遣先の措置の規定を強化。

② 一定の要件を満たす 労使協定による待遇



- 派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と以下の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇決定。（派遣先の教育訓練、福利厚生は除く。）

・賃金決定方法（次の①②に該当するものに限る）

- ① 協定対象の派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額と同等以上の賃金額となるもの
- ② 派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるもの

- ・派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること
- ・派遣元事業主の通常の労働者（派遣労働者を除く）との間に不合理な相違がない待遇（賃金を除く）の決定方法
- ・派遣労働者に対して段階的、体系的な教育訓練を実施すること

①②いずれかを確保 することを義務化 【選択制】

※ 併せて、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設しました。

派遣労働者の待遇差に関する規定の整備にあたっては、「**派遣先均等・均衡方式**」と「**労使協定方式**」の**選択制になります**。

派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮する上で、派遣先の労働者との均等・均衡は重要な観点です。

しかし、派遣先の賃金水準と職務の難易度が常に整合的とは言えないため、結果として、派遣労働者の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得ます。

こうした状況を踏まえ、2つの方式の選択制とします。

派遣先事業主に、派遣元事業主が①②を順守できるよう派遣料金の額の配慮義務を創設

均等・均衡待遇規定の解釈の明確化のため、ガイドライン（指針）の策定（根拠を規定）

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

同一労働同一賃金ガイドラインは、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものではないのか、原則となる考え方と具体例を示したものです。

(詳しくはこちら) ▶厚生労働省HP /同一労働同一賃金ガイドライン

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



【同一労働同一賃金ガイドラインのポイント】

ガイドラインにおけるそれぞれの待遇のパターン

パターン1

同一の〇〇を支給しなければならない。

通勤手当、出張旅費、食事手当、病気休暇、
慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除等



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パゆちゃん」

パターン2

同一の業務を行う場合は、**同一**の〇〇を支給しなければならない。

特殊作業・特殊勤務手当、精皆勤手当、時間外・深夜・休日手当、
単身赴任手当、地域手当、福利厚生施設、社宅、
法定外有給休暇、安全管理措置

パターン3

同一の業務を行う場合は、**同一**、**相違**がある場合は、**相違**に応じた
〇〇を支給しなければならない。

基本給（昇給）、役職手当、教育訓練、賞与

ガイドラインに示されていない**退職手当**、**住宅手当**、**家族手当**等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消が求められます。

労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

パートタイム労働者・有期雇用労働者、派遣労働者について、待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

有期雇用労働者

本人の**待遇内容及び待遇決定に際しての考慮事項**に関する**説明義務**を創設。

パートタイム労働者 有期雇用労働者 派遣労働者

(労働者が事業主に説明を求めた場合)
事業主に**正規雇用労働者との待遇差の内容・理由**等の**説明義務**を創設。

併せて、説明を求めた場合の解雇その他不利益取扱いの禁止を創設。



この改正によって、非正規雇用労働者は、
「正社員との待遇差の内容や理由」
についても説明を受けられるようになりました。

履行確保措置・行政ADRの整備

行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定をパートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者で統一的に整備しました。（裁判外紛争解決手続きの整備）

有期雇用労働者・派遣労働者について、行政による裁判外紛争解決手続（行政ADR）の根拠規定を整備。

裁判外紛争解決手続（行政ADR）とは？

事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

この改正によって、「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となりました。（無料・非公開）



これらの改正により

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差を解消し、どのような雇用形態を選択しても納得の得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できる社会の実現を目指します。

Ⅳ 総合的なハラスメント対策の推進

職場のパワーハラスメント対策が事業主の措置義務となりました !!

1. 職場のパワーハラスメントとは何か？

職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすものをいいます。

なお、パワハラ指針においては、「客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。」とされています。

①「優越的な関係を背景とした言動」

「優越的な関係を背景とした言動」とは、パワーハラスメントを受ける労働者が行為者に対して**抵抗**又は**拒絶することができない蓋然性が高い関係**を背景として行われるものをいいます。

例えば

- ・職務上の地位が**上位の者**による言動
- ・**同僚**又は**部下**による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
- ・同僚又は部下からの**集団**による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

②「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動

「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、**社会通念に照らし**、当該言動が**明らかに当該事業主の業務上必要性がない**、又は**その態様が相当でないもの**を指します。

例えば、

- ・業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・業務を遂行するための手段として不適当な言動
- ・当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

【判断するに当たって】

以下の項目について、総合的に考慮することが適当とされています。

- ① 言動の目的、② 言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む言動が行われた経緯や状況、③ 業種・業態、④ 業務の内容・性質、⑤ 当該言動の態様・頻度・継続性、⑥ 労働者の属性や心身の状況、⑦ 行為者との関係性 等

③「労働者の就業環境が害される」

「労働者の就業環境が害される」とは、パワーハラスメントにより労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等**当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指します。**

【判断に当たって】

「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当とされています。

施行日

2020年6月1日

※ パワーハラスメントの措置義務について、
中小企業は、2022年3月31日までの間は、**努力義務**となります。

2. 事業主の講ずべき措置の内容とは何か？

事業主は、職場におけるパワーハラスメントの防止のために、①から⑩までの措置を必ず講じなければなりません

※ **法人、個人、業種、企業規模にかかわらず事業主の義務となります**

- ① 職場におけるパワーハラスメントの内容・パワーハラスメントを行ってはならない旨の**方針を明確化**し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、**厳正に対処する旨の方針・対処の内容**を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
- ③ **相談窓口**をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談者・行為者等の**プライバシーを保護**するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知すること
- ⑤ 相談したこと等を理由として、解雇その他**不利益取り扱いをされない旨**を定め、労働者に周知・啓発すること
- ⑥ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
- ⑦ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑧ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ⑨ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑩ 再発防止に向けた措置を講ずること（事実確認ができなかった場合も講ずること）

事業主は、左の①～⑤の全てを満たす規定・チラシ等を作成・整備
 チラシ等の例は
 岩手 雇用環境・均等室 検索

労働者に
 周知・啓発
 す 事業主の義務で

V 女性の活躍推進

女性活躍推進法が変わります

労働者には、「パートであっても1年以上継続して雇用されている」など、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。

労働者数101～300人の企業は次の2つが義務化されます。施行日：令和4年4月

- ① 女性活躍行動計画の策定・届出の義務化
- ② 自社の女性活躍に関する情報公表の義務化
厚生労働省令で定める項目から1項目以上を情報公表することが求められます。

労働者数301人以上の企業は次の2つが義務化されました。施行日：①令和2年4月 ②令和2年6月

① 行動計画の数値目標

数値目標1つ以上

改正

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」 1つ以上
 「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」1つ以上

② 情報公表項目について、以下のa,b各区分から1項目以上公表する必要があります。

a 職業生活に関する機会の提供	b 職業生活と家庭生活との両立
■ 採用した労働者に占める女性労働者の割合 ■ 労働者に占める女性労働者の割合 ■ 管理職に占める女性労働者の割合 ■ 男女別の再雇用又は中途採用の実績 など	■ 男女の平均継続勤務年数の差異 ■ 男女別の育児休業取得率 ■ 労働者の1か月あたりの平均残業時間 ■ 有給休暇取得率 など

特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

施行日：令和2年6月

女性の活躍推進に関する状況等が優秀な事業主の方への認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定が創設されました。



お問い合わせ先： 岩手労働局 雇用環境・均等室 TEL 019-604-3010

VI 中小企業・小規模事業者における「働き方改革」

「働き方改革」は、国内雇用の7割を担う中小企業・小規模事業者において着実に実施することが必要です。

課題1

人手不足の中、どのように労働時間短縮に取り組むかが課題

課題2

取引先からの短納期発注や急な対応などが長時間労働の原因

課題3

正規雇用と非正規雇用の待遇差の理由が曖昧であり、賃金制度等が未整備な事業者も存在

職場環境の改善など「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要です。

取組にあたっては、「意識の共有がされやすい」など、中小企業・小規模事業者だからこそその強みもあります。

人的資源の育成・管理		ワーク・ライフ・バランス支援策	
労働時間管理	・時間外労働の削減 ・年次有給休暇の取得促進	休業・休暇制度	
労働安全衛生	・健康診断・健康教育 ・メンタルヘルス対策	パート社員等から正社員への雇用形態の容易な変更	
人事制度	・目標管理の導入 ・給与制度の整備	均衡・均等待遇	
教育・研修制度	・キャリア形成支援		
福利厚生	・社内環境の整備など		

魅力ある
職場づくり

利益増

好循環

人材
の確保

業績の
向上

「魅力ある職場づくり」には、
 ▶ 職場の管理職の意識改革
 ▶ 非効率な業務プロセスの見直し
 ▶ 取引慣行の改善（適正な納期設定など）
 も必要です。

このような取り組みがすべての職場に広く浸透していくよう、厚生労働省では周知・啓発や中小企業への支援・助成を行っています。

Ⅶ 「働き方改革」実現に向けた対策の方向性（厚生労働省・中小企業庁等において検討中の案も含む。）

「働き方改革」の理解を図り、相談に応じ、支援を届ける体制の強化

理解促進と相談支援体制の強化

地方自治体への支援

「働き方改革」で求められる対応や必要性について、中小企業・小規模事業者に対して、周知徹底を図るとともに、相談のための拠点を設け、各地域の商工会・商工会議所等と連携して、「働き方改革」に取り組む中小企業・小規模事業者を支援。
こうした体制強化に加え、地方自治体の中小企業・小規模事業者に対する取組を支援。

「働き方改革」実現に向けた社内環境整備等の支援

時間外労働の上限規制への対応など長時間労働の是正

同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

産業医・産業保健機能の強化

時間外労働の上限規制への対応や、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善に向け、必要な社内ルール整備等に対して支援・助成する。

【現在実施中の支援策：支援センター、働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）、キャリアアップ助成金など】

「働き方改革」実現に向けた取引条件の改善や生産性向上のための支援

中小企業・小規模事業者における取引条件の改善

賃金引上げや生産性・経営力向上の支援

賃金引上げや労働時間短縮等につなげるため、取引条件の改善や生産性向上に向けて支援。

【現在実施中の支援策：人材確保等支援助成金、業務改善助成金、働き方改革推進支援改善助成金（団体推進コース）など】

中小企業・小規模事業者における人手不足への対応の支援

女性、高齢者等が働きやすい環境整備

人材確保に向けたマッチング支援や雇用管理改善

人材の育成・活用力の強化

人手不足感の強い中小企業・小規模事業者において、女性・若者・高齢者等がさらに活躍できるよう、環境整備、マッチング、人材の育成・活用力の強化等を支援。

【現在実施中の支援策：両立支援等助成金、人材確保等支援助成金など】

働き方・休み方改善ポータルサイトもご活用ください。

「働き方・休み方改善ポータルサイト」では、web上で設問に答えていくことで、働き方・休み方の問題点を把握できるほか、課題別の対策も知ることができます。

そのほか、企業の実践事例の紹介や、シンポジウム・セミナー情報も掲載していますので、貴社の「働き方改革」にご活用ください。



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

働き方 休み方

検索

○しよくばらば（職場情報総合サイト）

職場改善に積極的な企業の残業時間や
有給休暇取得率、平均年齢などの職場情報
を検索・比較することができます。

<https://shokuba.mhlw.go.jp/>



しよくばらば

当サイトについて
CSV一括ダウンロード

利用方法
お問合せ

職場情報検索
リンク集



「しよくばらば」では、各企業の働き方や採用状況に関する
職場情報を検索・比較できます

○多様な人材活用で輝く企業応援サイト

パート・契約社員・派遣社員の正社員化、
処遇の改善、人材育成、多様な働き方の
推進などに取り組む企業の事例を紹介します。

<https://tayou-jinkatsu.mhlw.go.jp/>



○無期転換ポータルサイト

無期転換ルールに取り組んでいる企業の導入
事例のご紹介や、無期転換ルールについての
よくあるお問い合わせをQ&A形式でまとめ
ています。

<http://muki.mhlw.go.jp/>



○事業者のための労務管理・安全衛生 管理診断サイト（スタートアップ労働条件）

WEB診断をすることにより、労働基準法等の法
令や労務管理等に関連する基本的な知識を取
得し、長時間労働や労働災害の発生を未然に
防止することができます。

<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/>



○岩手県内の女性活躍・子育て支援・若者育成 支援企業（岩手労働局HP）

岩手県内の「えるぼし」「くるみん」「ユースエール」
認定企業の好事例集です。
女性活躍推進、子育て支援、若者の採用・育成、
時間外労働の縮減、年次有給休暇取得促進な
ど各社の取り組みを紹介しています。



https://jsite.mhlw.go.jp/iwate-roudoukyoku/roudoukyoku/gyoumu_naiyou/koyoukintou/_120951.html

○いわての働き方改革ポータルサイト（岩手県）

岩手県内企業の働き方改革の取り組み事例などを紹介しています。

<https://workstyle-iwate.com/>



○働き方改革特設サイト（支援のご案内）

働き方改革関連法の解説動画や各種助成金、無料相談窓口、中小企業の取組事例など、各種サポート情報を提供しています。

<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/>



○働き方・休み方改善ポータルサイト

働き方・休み方改善指標を活用した自己診断や企業の取組事例など、自社の社員の働き方・休み方の見直しや改善に役立つ情報を提供しています。

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



○パート・有期労働ポータルサイト

パートタイム・有期雇用労働法等対応チェックツールや企業の取組事例など、パートタイム・有期雇用労働に関する様々な情報を提供しています。



<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>



相談窓口

「働き方改革」や人手不足について、「お悩み」を抱えていませんか？

各分野の専門家が無料でご相談に応じます。

-お気軽にご相談ください-

岩手働き方改革推進支援センター

電話でのお問い合わせ

0120-664-643

〔開設時間9:00～17:00（土日祝を除く）〕
盛岡市仙北2-10-17 MSビル2号室

- 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。
- 様々な機関と連携し、出張相談会やセミナー等を開催します。



<https://task-work.com/iwate>



「働き方改革」を推進する為に専門家が無料で助言いたします。

岩手県よろず支援拠点

お問い合わせ先

019-631-3826

〔受付時間9:00～17:00（土日祝を除く）〕
公益財団法人いわて産業振興センター
盛岡市北飯岡2-4-26 先端技術センター2階

- 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。
- 経営課題に応じた適切な支援機関を紹介します。



<http://iwate-yorozu.jp/about/>

中小企業・小規模事業者のための経営相談所

岩手県よろず支援拠点

お知らせ よろず支援拠点とは 事例紹介 コーディネーター紹介 相談予約

売上げをアップしたい！ 資金繰りを改善したい... 「？」を「！」に悩みを解決

ご相談者様 無料相談 よろずチーム 専門家 専門家 専門家

小さな会社の「稼ぐ力」を大きくします。

よろず支援拠点は、中小企業庁が全国に設置しているいわて公営ビジネスコンサルティングチーム。数多くの専門家の知識や経験が結集し、貴社の悩みを見つめ、具体的な戦略を立て、成果に導きます。相談を担当するのは、さまざまなビジネス分野の第一線で活躍中のエキスパートたちです。どんなお悩みでもお気軽にご相談ください。

“中小零細企業を活性化することが岩手の活性化につながる”という理念に賛同し、集まったメンバーが、チームで貴社を力強く支えます。

STEP-1 相談

お問い合わせはこちら

岩手県のすべての労働基準監督署（7署）に設置

労働時間相談・支援コーナー

〔受付時間8:30～17:15（土日祝を除く）〕

窓口相談、電話相談どちらも受け付けておりますので、最寄の労働基準監督署までお気軽にご相談ください。

<https://jsite.mhlw.go.jp/iwate-roudoukyoku/kantoku.html>



※岩手労働局HP：岩手労働局管内労働基準監督署所在地一覧

県内 ハローワーク

<https://jsite.mhlw.go.jp/iwate-roudoukyoku/hw.html>

〔受付時間8:30～17:15（土日祝を除く）〕

- 働き方改革に取り組む企業を求職者へ周知！
- 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の開催。



※岩手労働局HP：岩手労働局管内ハローワーク所在地一覧

窓口相談、電話相談どちらでも受け付けておりますので、最寄のハローワークまでお気軽にご相談ください。

岩手労働局 雇用環境・均等室

019-604-3010

〔受付時間8:30～17:15（土日祝を除く）〕
盛岡市盛岡駅西通1-9-5 盛岡第2合同庁舎5階



- 働き方・休み方のご相談。
- 両立支援のご相談。
- 無期転換ルールのご相談。
- 同一労働同一賃金に関するご相談。
- 働き方改革推進支援助成金のご相談。
- 両立支援助成金のご相談。
- 業務改善助成金のご相談。

https://jsite.mhlw.go.jp/iwate-roudoukyoku/roudoukyoku/gyomu_naiyou/koyoukintou.html

岩手労働局職業安定部職業対策課 助成金相談コーナー

019-606-3285

〔受付時間8:30～17:15（土日祝を除く）〕
盛岡市盛岡駅西通2-9-1 マリオス6階

○各種助成金制度のご相談

（働き方改革推進支援助成金・両立支援助成金・業務改善助成金を除く）

岩手労働局職業安定部職業安定課 需給調整事業室

019-604-3004

〔受付時間8:30～17:15（土日祝を除く）〕
盛岡市盛岡駅西通1-9-5 盛岡第2合同庁舎5階

○労働者派遣法改正など派遣 事業に関するご相談

岩手産業保健総合支援センター

お問い合わせ先

019-621-5366

〔受付時間9:00～17:00（土日祝を除く）〕
盛岡市盛岡駅西通2-9-1 マリオス14階

- 医師による面接指導、労働者の健康確保に関する課題について、産業保健の専門家が相談に応じます。

<https://www.iwates.johas.go.jp/>



人手不足

人手不足にどのように対応すべきか、お悩みではありませんか？

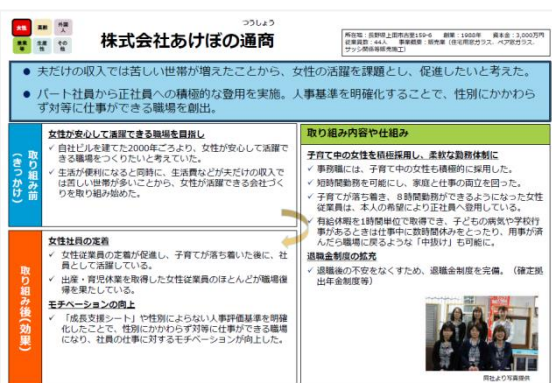
-ぜひご活用ください-

中小企業・小規模事業者の人手不足対応事例集

○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。



▶中小企業庁HP： <http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/koyou/2017/170703hitodebusokugl.html>



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-



【平成28年度版】



【平成29年度版】

▶厚生労働省HP： <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053276.html>

ハローワークインターネットサービスを活用しましょう

「求人者マイページ」がさらに便利になります（令和3年9月21日更改）

「求人者マイページ」とは

求人者マイページは、求人サービスをオンライン上で受けられる事業者向けの専用ページです。
ハローワークインターネットサービスからオンライン上で開設できます。

ハローワークからオンラインで職業紹介

- ハローワークから求人者マイページを通じてオンラインで職業紹介を受けることができます。
 - 求職者とのやりとりを求人者マイページで完結できるため、採用業務が効率化します。
 - 応募者の情報を一元的にデータで管理できるため、個人情報の管理がしやすくなります。
- ※ オンラインハローワーク紹介を受けるには、求人者と求職者がともにマイページを開設している必要があります。

オンラインハローワーク紹介の流れ

①求人情報を掲載する

②ハローワークが求人者へ求人応募の可否を確認する

求人応募が可能か確認するため、ハローワークから求人者に対し電話連絡を行います。

※ 平日夜間や土曜日など求人者との連絡がつかない場合などには、電話連絡なくオンラインハローワーク紹介を行うことがあります。

③求職者が対象の求人に応募する

ハローワークが求職者マイページに送った求人に、求職者が応募すると職業紹介が成立します。
求人者マイページに応募通知が届き、紹介状や応募者の志望動機等を確認できます。

※ オンラインハローワーク紹介は、ハローワーク職員が職業相談の中で希望条件等の求職内容を確認している方を対象に、求人との適合性を判断した上で紹介するものです。

※ 紹介後、応募期限内（通常1週間程度）に求職者が応募しない場合もあります。

④採用選考をする

マイページのメッセージ機能で応募者と面接日時等の調整をし、選考を行ってください。

⑤マイページから選考結果の通知

採用選考終了後は、速やかに応募者・ハローワークに選考結果を連絡してください。
選考結果の連絡は、マイページから行うことができます。

求職者からの直接応募を受け付ける

- 「オンライン自主応募」は、ハローワークインターネットサービスに掲載した求人に対して、求職者がハローワークを介さずにマイページを通じて直接応募することをいいます。

オンライン自主応募に関する注意

- ・「オンライン自主応募」とは、求職者マイページを開設する求職者が、求職者マイページから求人者マイページを通じて求人に直接応募する方法をいいます。
- ・「オンライン自主応募」は求職者の自主的な求職活動であり、ハローワークの職業紹介を介しない応募方法となります。
- ・求職者からのオンライン自主応募は、職業紹介に当たらないため、ハローワーク等の職業紹介を要件とする特定求職者雇用開発助成金等は対象とはなりません。
- ・オンライン自主応募に伴って生じるトラブル等については当事者同士で対応することになります。

助成金

★生産性向上や業務効率化等に取り組みませんか？

★魅力ある職場づくりや社員の育成に取り組みませんか？

働き方改革推進支援助成金

長時間労働の見直しのため、働く時間の縮減等に取り組む中小企業事業主の皆様を支援します

- ★「働き方改革推進支援助成金」は、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備等に取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成するものです
- ★目的別に「労働時間短縮・年休促進支援コース」「勤務間インターバル導入コース」「労働時間適正管理推進コース」「団体推進コース」があります。
- ※交付申請期間は令和3年11月30日までとなります。

【お問い合わせ先】

岩手労働局 雇用環境・均等室

019-604-3010

〔受付時間8:30～17:15（土日祝を除く）〕
盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階

人材確保等支援助成金（テレワークコース）

良質なテレワークを新規導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果を上げる中小企業事業主を支援します

- ★テレワーク実施計画を作成・提出していただき、労働局長の認定を受けた中小企業が対象となります
- ★機器等導入助成では、支給対象経費の30%（100万円又は20万円×対象労働者数のいずれか低い額が上限）
- ★目標達成助成では、生産性要件を満たした場合は支給対象経費の35%、それ以外は支給対象経費の20%（100万円又は20万円×対象労働者数のいずれか低い額が上限）

【お問い合わせ先】

岩手労働局 雇用環境・均等室

019-604-3010

〔受付時間8:30～17:15（土日祝を除く）〕
盛岡市盛岡駅西通1-9-5 盛岡第2合同庁舎5階

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。

- ★育児休業等支援コースに新型コロナウイルス感染症により小学校等が休業となった際の子供の世話をを行うために休業した労働者に対し、年次有給休暇とは別に有給の特別休暇制度を与えた中小企業事業主に助成する「コロナ感染症対応特例」が新設されました

【お問い合わせ先】

岩手労働局 雇用環境・均等室

019-604-3010

〔受付時間8:30～17:15（土日祝を除く）〕
盛岡市盛岡駅西通1-9-5 盛岡第2合同庁舎5階

業務改善等助成金

設備投資（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）などにより生産性を向上させ、事業場内最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援します。

- ★事業場内最低賃金と県最賃との差額が30円以下で、事業場規模100人以下の事業場において、賃金の引上げ額と引上げ対象労働者の人数により20万円から600万円
- ※交付申請期間は令和4年1月31日までとなります。

【お問い合わせ先】

業務改善助成金コールセンター 03-6388-6155

【申請先】

岩手労働局 雇用環境・均等室 019-604-3010

盛岡市盛岡駅西通1-9-5 盛岡第2合同庁舎5階
〔受付時間8:30～17:15（土日祝を除く）〕

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。

- ★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
- ★賃金規定等改定コースの場合、非正規雇用労働者の賃金を2%以上アップで最高360万円

※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。
※企業規模により助成額（率）が異なります。
（中小企業等は優遇されます。）

【お問い合わせ先】

岩手労働局 職業安定部 職業対策課

助成金相談コーナー

019-606-3285

〔受付時間8:30～17:15（土日祝を除く）〕

盛岡市盛岡駅西通2-9-1 マリオス6階

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。

- ★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）

※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。
※企業規模により助成額（率）が異なります。
（中小企業等は優遇されます。）

【お問い合わせ先】

岩手労働局 職業安定部 職業対策課

助成金相談コーナー

019-606-3285

〔受付時間8:30～17:15（土日祝を除く）〕

盛岡市盛岡駅西通2-9-1 マリオス6階

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。

- ★65歳超継続雇用促進コース
定年等制度の措置内容や引き上げ幅と60歳以上の被保険者数に応じて、5万円～160万円

- ★高齢者評価制度等雇用管理改善コース
※雇用管理制度の整備等を行った場合に経費の一部が助成されます。

- ★高齢者無期雇用転換コース
※一定年齢の有期契約者を無期雇用に転換した場合に助成されます。

【お問い合わせ先】

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 岩手支部
高齢・障害者業務課

019-654-2081

〔受付時間8:45～17:00（土日祝を除く）〕

盛岡市菜園1丁目12-18盛岡菜園センタービル3階

産業保健関係助成金

労働者健康安全機構HP

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。

<https://www.johas.go.jp/Default.aspx?TabId=1253>

- ★心の健康づくり計画助成金
- ★ストレスチェック助成金
- ★職場環境改善計画助成金
- ★小規模事業場産業医活動助成金
（産業医コース・保健師コース・直接健康相談環境整備コース）
- ※詳しくは「労働者健康安全機構HP」でご確認ください。

【お問い合わせ先】

岩手産業保健総合支援センター

019-621-5366

〔受付時間9:00～17:00（土日祝を除く）〕

盛岡市盛岡駅西通2-9-1 マリオス14階

雇用関係助成金には受給要件があります。

受給要件などについては、厚生労働省HPの「事業主の方のための雇用関係助成金」をご覧ください。

雇用関係助成金

検索

▶ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/



「確かめよう労働条件」：労働条件に関する総合情報サイト

36協定の解説や割増賃金の計算方法、アルバイト雇入れ時の注意点など労働条件に関する様々な情報を掲載しています。



「アルバイトの労働条件を確かめよう!」キャラクター「たしかめたん」

確かめよう労働条件

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



若者雇用促進総合サイト

若者雇用促進法に基づいて職場情報の提供を行う企業の情報を検索できるデータベースです。



ユースエール認定企業マーク

わかもの雇用

<https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action>



女性の活躍を推進しています：女性の活躍推進企業データベース

自社の女性活躍に関する情報公開や、行動計画の外部への公表の際、厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性活躍データベース」をぜひ活用ください。



「えるぼし」認定マーク

女性の活躍 データベース

<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb>



女性の活躍・両立支援総合サイト：両立支援のひろば

企業における仕事と家庭の両立の取組を支援する情報を総合的に提供しています。



「子育てサポート企業」
としての認定マーク



両立支援のひろば

<http://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



「イクメンプロジェクト」サイト

男性の子育て参加や育児休業取得の促進等を目的とした情報サイトです。



イクメンプロジェクト

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>



あかるい職場応援団：ハラスメント対策の総合情報サイト

パワーハラスメント（パワハラ）、セクシュアルハラスメント（セクハラ）、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント（マタハラ）など職場におけるハラスメントの防止・解決に向けた情報提供のためのサイトです。



あかるい職場応援団

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



みんなチェック！
最低賃金。

会社員、パート、
アルバイトの方、学生さんなど
働くすべての人と
雇う人のためのルールだよ。

岩手県 最低賃金

令和3年
10月2日から
[時間額]

821 円

28円
UP

最低賃金とは、働くすべての人に
賃金の最低額を保障する制度です。

WEBサイト

最低賃金に関する情報サイト

<http://www.ashikagaku.go.jp/>

岩手県労働局



最低賃金に関するお問い合わせは、岩手県労働局または各労働基準監督署へ
岩手県労働局ホームページアドレス: <https://city.yamagata.go.jp/ashikagaku/index.html>

令和3年10月1日現在

働き方改革
助成金

働き方改革
推進支援資金

賃金引上げを支援する助成金を
積極的に利用しましょう。

賃金引上げが認められる事業主は、労働基準監督署の窓口にて相談ください。

詳しくはこちら

労働基準監督署

詳しくはこちら

この助成金制度は、労働者の賃金引き上げを支援するため、
労働基準監督署の窓口にて相談ください。

詳しくはこちら

労働基準監督署

働く人の権利を守るために

