

平成30年度香川働き方改革推進会議

平成30年9月26日(水) 15:00~16:30
高松サポート合同庁舎南館 102会議室

【次第】

- 1 開会あいさつ 香川労働局長

- 2 説明
 - (1) 働き方改革関連法について 香川労働局

 - (2) 中小企業・小規模事業者支援策について
 - ① 厚生労働省関係施策 香川労働局
 - ② 経済産業省関係施策 四国経済産業局
 - ③ 香川県施策 香川県

- 3 意見交換

- 4 今後の取組について

香川働き方改革推進会議構成員等名簿

【構成員】

(敬称略)

	氏名	所属機関・役職等
労使団体等	森 信夫	日本労働組合総連合会香川県連合会 会長
	遠山 誠司	香川県経営者協会 会長
	渡邊 智樹	香川県商工会議所連合会 会長
	篠原 公七	香川県商工会連合会 会長
	国東 照正	香川県中小企業団体中央会 会長
	奥山 環	一社) 香川労働基準協会 会長
	植田 博司	香川県社会保険労務士会 会長
香 川 県	浜田 恵造	香川県知事
国の機関	吉岡 勝彦	四国経済産業局地域経済部長
	亀澤 典子	香川労働局長

【オブザーバー】

(敬称略・所属名各五十音順)

	山下 益明	一社) 香川県中小企業診断士協会 会長
	福家 正一	香川県働き方改革推進支援センター統括責任者
	本多 八潮	香川県よろず支援拠点 チーフ・ディレクター
	大天 健一	独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構香川支部 生産性向上人材育成支援センター 調査役
	大内 智隆	四国税理士会香川県支部連合会 会長
	砂川 秀喜	四国総合通信局情報通信部 情報通信振興課長
	蓮井 明博	高松信用金庫 理事長
	和田めぐみ	日本政策金融公庫 高松支店長
	田淵 和子	独) 労働者健康安全機構 香川産業保健総合支援センター 副所長

平成30年度 香川働き方改革推進会議出席者名簿

平成30年9月26日 (水)

【構成員】

* 敬称略

	機関名	役職	氏名	代理出席	随行者役職	氏名
労使団体等	日本労働組合総連合会香川県連合会	会長	森 信夫		副事務局長	立石 猛
	香川県経営者協会	会長	遠山 誠司			
	香川県商工会議所連合会	専務理事	高畠 正博	○		
	香川県商工会連合会	会長	篠原 公七			
	香川県中小企業団体中央会	会長	国東 照正		総務企画部長	小松原 伸浩
	一社) 香川労働基準協会	会長	奥山 環		専務理事	安部 哲朗
	香川県社会保険労務士会	会長	植田 博司		事務局長	笠井 和久
香川県	香川県	商工労働部長	浅野 浩司	○	労働政策課長 労働政策課長補佐	瀧本 浩司 宮崎 芳子
国の機関	四国経済産業局	地域経済部産業人材政策室長	松本 一博	○		
	香川労働局	局長	亀澤 典子			

【オブザーバー】

* 敬称略・機関名50音順

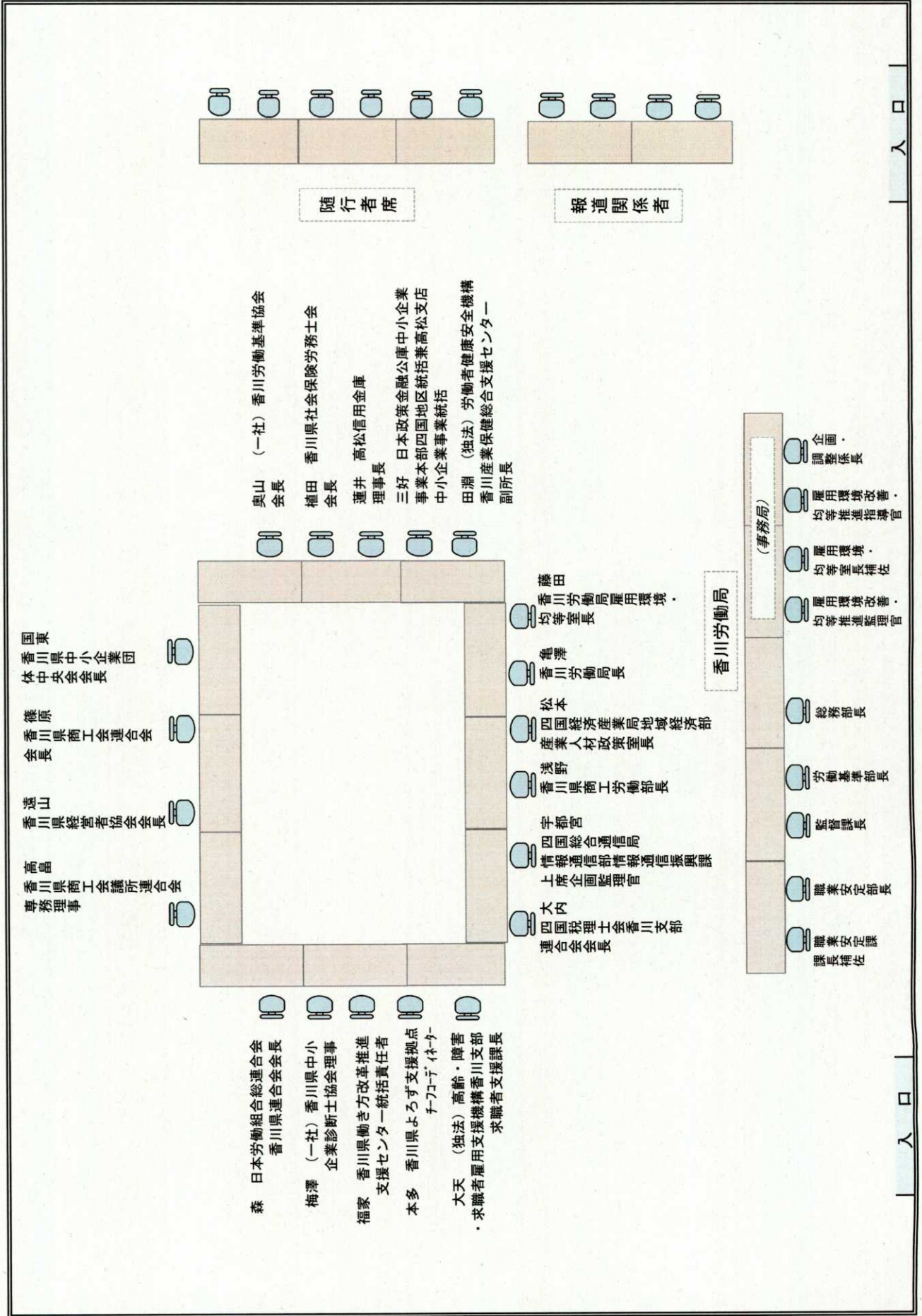
	機関名	役職	氏名	代理出席	随行者役職	氏名
	一社) 香川県中小企業診断士協会	理事	梅澤 秀樹	○		
	香川県働き方改革推進支援センター	統括責任者	福家 正一			
	香川県よろず支援拠点	チーフコーディネーター	本多 八潮			
	独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構香川支部	求職者支援課長	大天 健一			
	四国税理士会香川県支部連合会	会長	大内 智隆			
	四国総合通信局	情報通信部情報通信振興課 上席企画監理官	宇都宮和孝	○		
	高松信用金庫	理事長	蓮井 明博			
	日本政策金融公庫	中小企業事業本部四国地区統括 兼高松支店中小企業事業統括	三好 純	○		
	独) 労働者健康安全機構 香川産業保健総合支援センター	副所長	田淵 和子			

【事務局】

	機関名	役職	氏名			
香川労働局	総務部	部長	生方 勝			
	雇用環境・均等室	室長	藤田 恭子			
	労働基準部	部長	稲葉 典行			
	職業安定部	部長	平 知久			
	労働基準部監督課	課長	小松 良弘			
	職業安定部職業安定課	課長補佐	川田 一哉			
	雇用環境・均等室	雇用環境改善・均等推進監理官	森脇 忠臣			
		室長補佐	山下 昌利			
		雇用環境改善・均等推進指導官	竹内 浩二			
	企画・調整係長	森長 由紀子				

平成30年度 香川働き方改革推進会議 座席表

平成30年9月26日(水) 高松サンポート合同庁舎南館1階 102会議室



平成 30 年度香川働き方改革推進会議

配布資料一覧

- 1 香川働き方改革推進会議要綱改正案
- 2 説明資料 「働き方改革関連法について」
 - ・パンフレット「働き方改革 ～一億総活躍社会の実現に向けて～」
 - ・リーフレット「36 協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針」
 - ・リーフレット 「年次有給休暇の時期指定義務」
- 3 説明資料 「中小企業・小規模事業者支援策について」
- 4 働き方改革の推進に向けた関係機関の今後の取組について（案）

《各関係機関資料》

- 1 日本労働組合総連合会香川県連合会資料
「働き方改革推進会議 労側意見の概要」
- 2 香川県経営者協会資料 「年休取得促進に向けた取り組みのお願い」
- 3 （一社）香川労働基準協会資料
「働き方改革に関する取組について（平成 30 年度）」
- 4 香川県社会保険労務士会資料 「人を大切にする企業」づくり
- 5 香川県働き方改革推進支援センター資料
- 6 香川県よろず支援拠点資料
- 7 生産性向上人材育成支援センター資料

《労働局関係資料》

- 1 香川県最低賃金
- 2 取り組みませんか？「魅力ある職場づくり」で生産性向上と人材確保
- 3 平成 30 年度雇用・労働分野の助成金のご案内（簡略版）

香川働き方改革推進会議設置要綱(案)

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、人材の確保・定着の観点から、法定労働時間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など、従来の働き方を見直す「働き方改革」を進めていくことが求められている。

特に、香川県下においては、総労働時間が全国と比較して長い状況にあり、長時間労働の解消を始めとする働き方改革の実現は、人口の県外流出を防ぎ、地元企業に優秀な人材が就職し、定着することにも資すると考えられる。

また、香川県の雇用の約8割を占める中小企業・小規模事業者において働き方改革の取組を促進するためには、働き方改革の基本的な考え方や支援策のきめ細かな周知を行っていくことが必要である。

このような中、平成30年7月6日に公布された「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」により改正された「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」第10条の3において、中小企業における取組が円滑に進むよう、国は関係者により構成される協議会の設置等に努めることとされた。

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に、企業トップへの働きかけや、中小企業・小規模事業者の取組支援を行うとともに、地域全体の機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に、香川働き方改革推進会議を設置する。

3 構成員

日本労働組合総連合会香川県連合会会長

香川県経営者協会会長

香川県商工会議所連合会会長

香川県商工会連合会会長

香川県中小企業団体中央会会長

(一社)香川労働基準協会会長

香川県社会保険労務士会会長

香川県商工労働部長知事

四国経済産業局地域経済部長

香川労働局長

4 実施内容

- (1) 働き方改革の推進のための取組方針の決定
- (2) 働き方改革の推進のための団体・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) 人材の確保・定着に向けた労働環境、処遇改善等のための必要な取組

(5) 中小企業・小規模事業者の取組支援

~~(5) (6) その他必要な取組~~

5 かがわインターンシップ推進協議会の設置

上記4(4)を円滑に実施するために、かがわインターンシップ推進協議会を設置する。

6 会議

構成員による協議及び情報交換等を行うため、事務局は、必要に応じ会議を招集する。また、必要に応じて構成員以外の参加者を招集することを妨げない。

併せて、(事務局は円滑な推進会議を開催するために幹事会を必要に応じ開催する。また、必要に応じて構成員以外の参加を招集することを妨げない。)

7 庶務

会議の庶務は、当面、香川労働局雇用環境・均等室において処理する。

改正 平成30年1月26日

改正 平成30年9月26日

衆議院による雇用対策法改正案の修正

(中小企業における取組の推進のための関係者間の連携体制の整備)

第十条の三 国は、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、多様な就業形態の普及、雇用形態又は就業形態の異なる労働者との間の均衡のとれた待遇の確保その他の基本方針において定められた施策の実施に関し、中小企業における取組が円滑に進むよう、地方公共団体、中小企業者を構成員とする団体その他の事業主団体、労働者団体その他の関係者により構成される協議会の設置その他のこれらの者の間の連携体制の整備に必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

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に対する附帯決議

(平成 30 年 5 月 25 日衆議院厚生労働委員会) (抄)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

五 地域の実情に即した働き方改革を進めるため、新設される規定に基づき、地方公共団体、中小企業団体をはじめとする使用者団体、労働者団体その他の関係者を構成員として設置される協議会その他のこれらの者の間の連携体制の効果的な運用を図ること。その際、いわゆる「地方版政労使会議」など、各地域で積み上げてきた行政と労使の連携の枠組を活用し、働き方改革の実が上がるよう、努めること。

【説明資料】

働き方改革関連法について

働き方改革

～ 一億総活躍社会の実現に向けて ～

働く方々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ます。

働き方改革全体の推進

ポイント
Ⅰ

労働時間法制の見直し

P 2 ～ 9 参照

働き過ぎを防ぐことで、働く方々の健康を守り、多様な「ワーク・ライフ・バランス」を実現できるようにします。

ポイント
Ⅱ

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

P 10 ～ 14 参照

同一企業内における正規雇用と非正規雇用の間にある不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても「納得」できるようにします。

働き方改革の全体像

働き方改革の基本的な考え方

「働き方改革」は、働く方々が、**個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革**です。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要があります。

働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

中小企業・小規模事業者の働き方改革

「働き方改革」は、我が国雇用の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。

魅力ある職場とすることで、人手不足解消にもつながります。

職場環境の改善などの「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。

取組に当たっては、「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の強みもあります。

「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、「働き方改革」により魅力ある職場をつくりましょう。

労働時間法制の見直し

(労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法等の改正)

施行期日 2019年4月1日

※中小企業(P6 []参照)における残業時間の上限規制の適用は 2020年4月1日

※中小企業における月60時間超の残業の、割増賃金率引き上げの適用は 2023年4月1日

見直しの目的

「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

- ⇒ 長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくすること等によって、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。
- ⇒ 働き過ぎを防いで健康を守る措置をしたうえで、自律的で創造的な働き方を希望する方々のための新たな制度をつくりまします。

見直しの内容

①	残業時間の上限を規制します
②	「勤務間インターバル」制度の導入を促します
③	1人1年あたり5日間の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます
④	月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げます (25%→50%) ▶ 中小企業で働く人にも適用 (大企業は平成22年度～)
⑤	労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます ▶ 働く人の健康管理を徹底 ▶ 管理職、裁量労働制適用者も対象
⑥	「フレックスタイム制」により働きやすくするため、制度を拡充します ▶ 労働時間の調整が可能な期間 (清算期間) を延長 (1か月→3か月) ▶ 子育て・介護しながらでも、より働きやすく
⑦	専門的な職業の方の自律的で創造的な働き方である「高度プロフェッショナル制度」を新設し、選択できるようにします ▶ 前提として、働く人の健康を守る措置を義務化 (罰則つき) ▶ 対象を限定 (一定の年収以上で特定の高度専門職のみが対象)
⑧	産業医・産業保健機能の強化

★生産性を向上しつつ長時間労働をなくすためには、これらの見直しとあわせ、

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) を通じて長時間労働をなくしていくことが必要です。

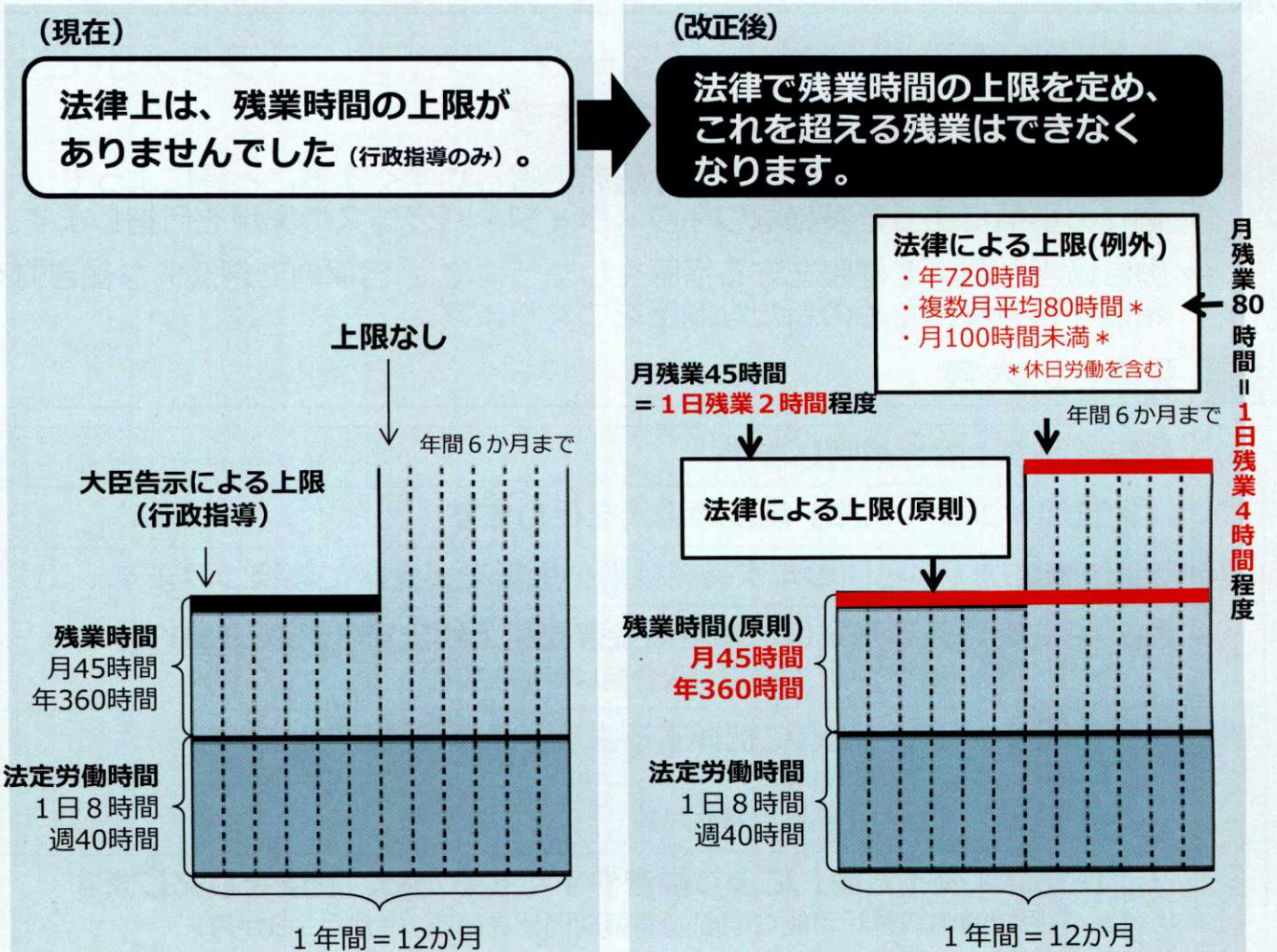
このような取り組みが全ての職場に広く浸透していくよう、厚生労働省では、周知・啓発や中小企業への支援・助成を行っていきます。

① 残業時間の上限を規制します

労働基準法の改正：施行期日 2019年4月1日

※中小企業(P6参照)における適用は2020年4月1日

残業時間の上限を法律で規制することは、70年前（1947年）に制定された「労働基準法」において、初めての大改革となります。



36協定(時間外労働・休日労働に関する協定)*の締結、届出た協定に基づいて労働させる場合

- ◎ 残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。
(月45時間は、1日当たり2時間程度の残業に相当します。)
- ◎ 臨時的な特別の事情があつ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）
 を超えることはできません。
(月80時間は、1日当たり4時間程度の残業に相当します。)
また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

※ 2019年4月1日(中小企業においては2020年4月1日)以後の期間のみを定めている協定に適用

(改正後)

※ただし、上限規制には適用を猶予・除外する事業・業務があります。

【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、上限規制を適用します。 (ただし、 <u>適用後の上限時間は、年960時間</u> 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、複数月平均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、将来的な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。)
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。
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。

～中小企業の事情に配慮しながら助言指導を行います～

時間外労働の上限は、月45時間、かつ、年360時間が原則です。特例による場合であっても、できる限りこの水準に近づける努力が求められます。このため、新たに労働時間の延長や休日労働を適正なものとするための指針を厚生労働大臣が定め、必要な助言・指導を行うこととしています。

その際、当分の間、中小事業主に対しこの助言・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、人材確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮することとしています。

～取引環境の改善も重要です～

長時間労働の是正には取引環境の改善も重要です。

労働時間等設定改善法では、事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めることと規定されました。

② 「勤務間インターバル」制度の導入を促します

労働時間等設定改善法の改正：施行期日 2019年4月1日

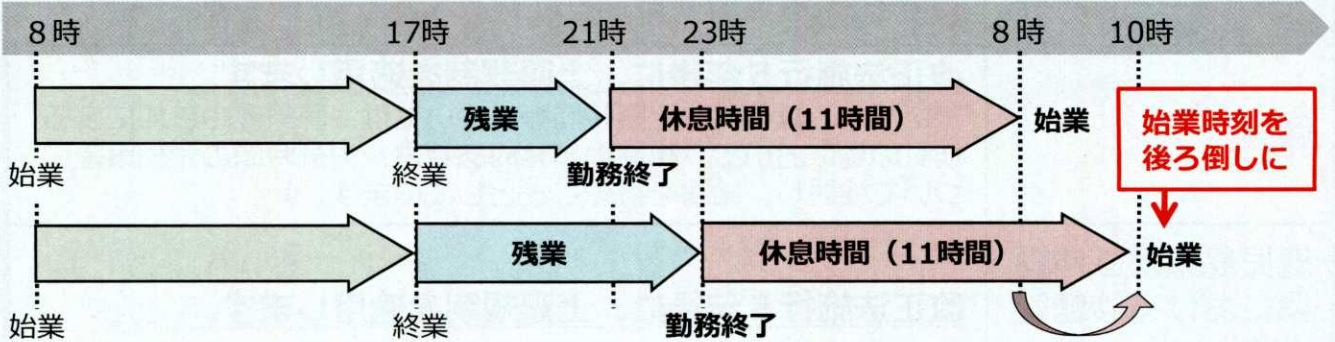
「勤務間インターバル」制度とは？

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時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】



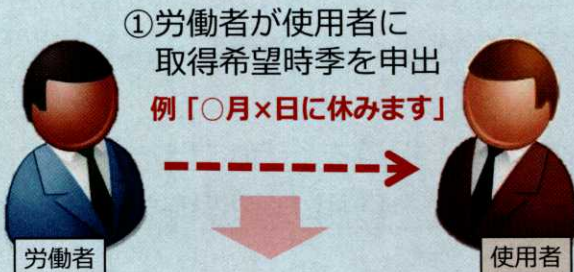
※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法などもあります。

③ 年5日の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます

労働基準法の改正：施行期日 2019年4月1日

(現在)

労働者が自ら申し出なければ、年休を取得できませんでした。



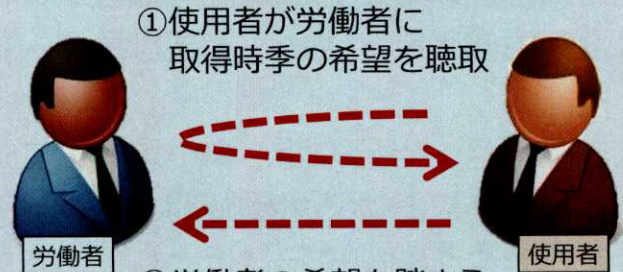
②〇月×日に年休が成立

そもそも、①の希望申出がしにくいという状況がありました。

→ 我が国の年休取得率：49.4%

(改正後)

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日は取得していただきます。



②労働者の希望を踏まえ使用者が取得時季を指定
例「〇月×日に休んでください」

③〇月×日に年休が成立

※2019年4月1日以後の最初の基準日から適用

④ 月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げます

労働基準法の改正：施行期日 2023年4月1日

(現在)			(改正後)		
月60時間超の残業割増賃金率 大企業は 50% 中小企業は 25%			月60時間超の残業割増賃金率大企業、中小企業ともに50% ※中小企業の割増賃金率を上げ		
	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)			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	60時間超		60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%	大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%	中小企業	25%	50%

① 資本金の額または出資の総額		② 常時使用する労働者数		
※中小企業	小売業	5,000万円以下	小売業	50人以下
	サービス業		サービス業	100人以下
	卸売業	1億円以下	卸売業	300人以下
	それ以外	3億円以下	それ以外	300人以下

⑤ 労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます

労働安全衛生法の改正：施行期日 2019年4月1日

(現在)

- 割増賃金を適正に支払うため、労働時間を客観的に把握することを通達で規定
→ 裁量労働制が適用される人などは、この通達の対象外でした。

【理由】

- ・ 裁量労働制の適用者は、みなし時間※に基づき割増賃金の算定をするため、通達の対象としない。
- ・ 管理監督者は、時間外・休日労働の割増賃金の支払義務がかからないため、通達の対象としない。

(改正後)

※「みなし(労働)時間」とは、実際の労働時間にかかわらず、あらかじめ定められた時間労働したものとみなすことをいいます。

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づけます。

労働時間の状況を客観的に把握することで、**長時間働いた労働者に対する、医師による面接指導※を確実に実施します。**

※「労働安全衛生法」に基づいて、残業が一定時間を超えた労働者から申出があった場合、使用者は医師による面接指導を実施する義務があります。

⑥ 「フレックスタイム制」を拡充します

労働基準法の改正：施行期日 2019年4月1日

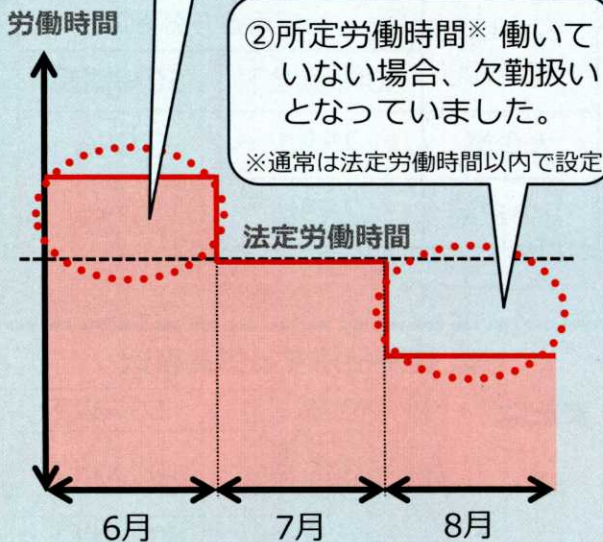
(現在)

労働時間の清算期間：1か月

① 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。

② 所定労働時間※ 働いていない場合、欠勤扱いとなっていました。

※通常は法定労働時間以内で設定



(改正後)

労働時間の清算期間：3か月

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。

① 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。

② 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。

例えば、こんなメリットがあります！

「6・7・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。**



★ 子育てや介護といった生活上のニーズに合わせて労働時間が決められ、より柔軟な働き方が可能になります。

⑦ 「高度プロフェッショナル制度」を新設します

労働基準法の改正：施行期日 2019年4月1日

制度の
目的

自律的で創造的な働き方を希望する方々が、高い収入を確保しながら、メリハリのある働き方をできるよう、本人の希望に応じた自由な働き方の選択肢を用意します。

要点

1

健康の確保

制度の創設に当たっては、長時間労働を強いられないよう、以下のような手厚い仕組みを徹底します。

(1) 制度導入の際には、法律に定める企業内手続が必要


- ① 事業場の労使同数の委員会（いわゆる「労使委員会」）で、対象業務、対象労働者、健康確保措置などを5分の4以上の多数で決議すること（＝すなわち、労働者側委員の過半数の賛成が必要になります）
- ② 書面による本人の同意を得ること（同意の撤回も可能）

(2) 現行の労働時間規制から新たな規制の枠組みへ

現在の労働時間規制とは… { **いわゆる36協定** (時間外・休日労働の規制)
時間外・休日及び深夜の**割増賃金**

高い交渉力を有する高度専門職 (具体例は下記「要点2」参照) については、その働き方にあった健康確保のための**新たな規制の枠組み**を設ける

新たな規制の枠組み = 在社時間等に基づく健康確保措置

- **年間104日以上、かつ、4週4日以上**の休日確保を義務付け
- 加えて、以下のいずれかの措置を義務付け
 - ※どの措置を講じるかは労使委員会の5分の4の多数で決議
 - ① **インターバル規制** (終業・始業時刻の間に一定時間を確保)
+ 深夜業 (22~5時) の回数を制限 (1か月当たり)
 - ② **在社時間等の上限の設定** (1か月又は3か月当たり)
 - ③ 1年につき、**2週間連続の休暇取得** (働く方が希望する場合には1週間連続×2回)
 - ④ **臨時の健康診断の実施** (在社時間等が一定時間を超えた場合又は本人の申出があった場合)
- 在社時間等が一定時間 (1か月当たり) を超えた労働者に対して、医師による面接指導を実施 (**義務・罰則付き**)  面接指導の結果に基づき、職務内容の変更や特別な休暇の付与等の事後措置を講じる

要点

2

対象者の限定

制度の対象者は、高度な専門的知識を持ち、高い年収を得ている、ごく限定的な少数の方々です。

(1) 対象は高度専門職のみ

- ・ 高度の専門的知識等を必要とし、従事した時間と成果との関連が高くない業務

具体例：金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務、コンサルタントの業務、研究開発業務など

(2) 対象は希望する方のみ

- ・ 職務を明確に定める「職務記述書」等により同意している方

(3) 対象は高所得者のみ

- ・ 年収が「労働者の平均給与額の3倍」を「相当程度上回る水準」以上の方
= 交渉力のある労働者・・・具体額は「1075万円」を想定

高度プロフェッショナル制度に関するQ&A

【Q】

高度プロフェッショナル制度で、みんなが残業代ゼロになる？

【A】

高度プロフェッショナル制度の対象は、高収入 (年収1075万円以上を想定) の高度専門職のみです。制度に入る際に、対象となる方の賃金下がらないよう、法に基づく指針に明記し、労使の委員会でしっかりチェックします。

【Q】

高度プロフェッショナル制度は、後から省令改正など、行政の判断で対象が広がる？

【A】

対象業務や年収の枠組みを法律に明確に規定し、限定しています。行政の判断でこれらが広がることはありません。

⑧ 「産業医・産業保健機能」を強化します

(1) 産業医の活動環境の整備

労働安全衛生法の改正：施行期日 2019年4月1日

(現在)

産業医は、労働者の健康を確保するために必要があると認めるときは、事業者に対して勧告することができます。

事業者は、産業医から勧告を受けた場合は、その勧告を尊重する義務があります。

(改正後)

事業者から産業医への情報提供を充実・強化します。

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こととします。

産業医の活動と衛生委員会との関係を強化します。

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なければならないこととし、衛生委員会での実効性のある健康確保対策の検討に役立てます。

(2) 労働者に対する健康相談の体制整備

労働安全衛生法の改正：施行期日 2019年4月1日

(現在)

事業者は、労働者の健康相談等を継続的かつ計画的に行う必要があります(努力義務)。

(改正後)

産業医等による労働者の健康相談を強化します。

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こととします。

(3) 労働者の健康情報の適正な取扱いルールの推進

労働安全衛生法、じん肺法の改正：施行期日 2019年4月1日

(新設)

事業者による労働者の健康情報の適正な取扱いを推進します。

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します。

○産業医とは？

- 産業医とは、労働者の健康管理等について、専門的な立場から指導や助言を行う医師のことです。労働安全衛生法では、労働者数50人以上の事業場においては、産業医の選任が事業者の義務となっています。また、小規模事業場(労働者数50人未満の事業場)においては、産業医の選任義務はありませんが、労働者の健康管理を医師等に行わせるように努めなければなりません。

○衛生委員会とは？

- 衛生委員会とは、労働者の健康管理等について、労使が協力して効果的な対策を進めるために、事業場に設置する協議の場です。衛生委員会のメンバーは、総括安全衛生管理者、産業医、衛生管理者、衛生に関する経験を有する労働者で構成されます。労働者数50人以上の事業場においては、衛生委員会の設置が事業者の義務となっています。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

～ 同一企業内における正規・非正規の間の不合理な待遇差の解消 ～
(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

施行期日 2020年4月1日

※中小企業(P6参照)におけるパートタイム・有期雇用労働法(注)、労働契約法の適用は
2021年4月1日

改正の目的

正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と
非正規雇用労働者(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)との
不合理な待遇の差をなくす。

どのような雇用形態を選択しても、待遇に納得して働き続けられるよ
うにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

改正の概要

① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与
などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。
ガイドラインを策定し、どのような待遇差が不合理に当たるかを明確に示します。

② 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」など、自身の待遇につい
て説明を求めることができるようになります。
事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

③ 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)の規定の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。
「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
象となります。

(注) パートタイム労働法は有期雇用労働者も法の対象に含まれることとなり、
法律の略称も「パートタイム・有期雇用労働法」に変わります。

① 不合理な待遇差をなくするための規定を整備します

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」をパート・有期・派遣で統一的に整備します※。

※ 派遣については派遣先との均等・均衡または労使協定による待遇決定（次ページ参照）

(1) パートタイム労働者・有期雇用労働者

パートタイム労働法、労働契約法の改正：施行期日 2020年4月1日

※ 中小企業(P6 [] 参照)における適用は 2021年4月1日

「均衡待遇規定」の内容

①職務内容※、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

「均等待遇規定」の内容

①職務内容※、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

※ 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

(現在)

○ 均衡待遇規定

パートタイム労働者…規定あり / 有期雇用労働者…規定あり

○ 均等待遇規定

パートタイム労働者…規定あり / 有期雇用労働者…規定なし

(現在)

どのような待遇差が不合理に当たるか、明確性を高める必要がありました。

(改正後)

① 均衡待遇規定の明確化

それぞれの待遇(※)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。

※ 基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

② 均等待遇規定

新たに有期雇用労働者も対象とする。

(改正後)

③ 待遇ごとに判断することを明確化し、**ガイドラインの策定**などによって規定の解釈を明確に示します。

④ 労働契約法の「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」規定が削除されます。

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎ ①	△ → ○または 労使協定 ④
均等待遇規定	○ → ○	× → ○ ②	× → ○または 労使協定
ガイドライン	× → ○	× → ○ ③	× → ○ ⑤

④⑤は次ページ参照

(2) 派遣労働者

労働者派遣法の改正：施行期日 2020年4月1日

(現在)

○ 派遣労働者と派遣先労働者の待遇差 ⇒ 配慮義務規定のみ

★ 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。

<考え方>

- 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、以下の2つの方式の選択制とします。
 - 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

(改正後)

○ 下のいずれかを確保することを義務化します。(前ページの表④)

(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

※ 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す。

○ 派遣先事業主に、派遣元事業主が上記(1)(2)を順守できるよう派遣料金の額の配慮義務を創設。

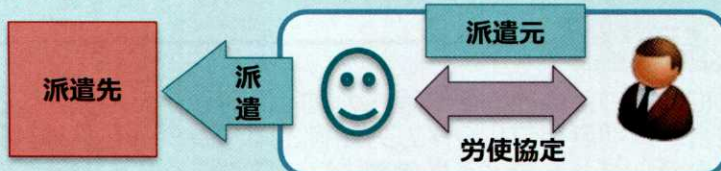
○ 均等・均衡待遇規定の解釈の明確化のため、ガイドライン(指針)の策定。根拠を規定。(前ページの表⑤)

(1) 派遣先労働者との均等・均衡方式



- 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派遣先の措置の規定を強化。

(2) 労使協定による一定水準を満たす待遇決定方式



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(イ)、(ロ)に該当するものに限る)
 - (イ) 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
 - (ロ) 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

「同一労働同一賃金ガイドライン案」の概要

- 本ガイドライン案は、いわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者・パートタイム労働者・派遣労働者）との間で、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ないのかを示したものである。この際、典型的な事例として整理できるものについては、問題とならない例・問題となる例という形で具体例を付した。なお、具体例として整理されていない事例については、各社の労使で個別具体的に事情に応じて議論していくことが望まれる。
 - 今後、本ガイドライン案については、関係者の意見や国会審議を踏まえて、最終的に確定する。
- (詳しくはこちら) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



給与明細書

基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出勤手当	円
休日出勤手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

基本給

「①職業経験・能力に応じて」、「②業績・成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給しようとする場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者・パートタイム労働者の賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容・職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

役職手当等

役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の役職・責任に就く有期雇用労働者・パートタイム労働者には、同一の支給をしなければならない。

また、役職の内容、責任に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

※ 同様の手当…特殊作業手当（同様の作業の場合）
特殊勤務手当（同様の勤務の場合）
精皆勤手当（同一の業務内容の場合）

通勤手当等

有期雇用労働者・パートタイム労働者には無期雇用フルタイム労働者と同一の支給をしなければならない。

※ 同様の手当…単身赴任手当（同一の支給要件を満たす場合）

賞与

賞与について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の貢献である有期雇用労働者・パートタイム労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドライン案には示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体的に事情に応じて議論していくことが望まれる。

時間外手当等

無期雇用フルタイム労働者と同一の時間外、休日、深夜労働を行った有期雇用労働者・パートタイム労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

② 労働者に対する、待遇に関する説明義務を強化します

事業主が労働者に対して説明しなければならない内容を、パート・有期・派遣で統一的に整備します。

パートタイム労働法の改正：施行期日 2020年4月1日

※中小企業(P6〔 〕参照)における適用は 2021年4月1日

労働者派遣法の改正：施行期日 2020年4月1日

- ① 有期雇用労働者に対し、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。
 - ② 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、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（求めた場合）を創設。
 - ③ 説明を求めた場合の不利益取扱い禁止を創設。
- ★ 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す。

【改正前→改正後】 ○：説明義務の規定あり ×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
待遇内容（※）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由	× → ○	× → ○	× → ○

※賃金、福利厚生、教育訓練など

+ + +

説明を求めた場合の不利益取扱いを禁止

③ 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)※の規定を整備します

※ 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。

行政による助言・指導等や行政ADRの規定をパート・有期・派遣で統一的に整備します。

パートタイム労働法の改正：施行期日 2020年4月1日

※中小企業(P6〔 〕参照)における適用は 2021年4月1日

労働者派遣法の改正：施行期日 2020年4月1日

- 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。
- ★ 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の対象となります（無料）。

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：部分的に規定あり ×：規定なし
(均衡待遇は対象外)

【問い合わせ先】

- 労働基準法の改正（ポイントⅠの①③④⑥⑦）に関するお問い合わせ

香川労働局労働基準部監督課 (TEL) 087-811-8918
高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎北館3階

- 労働安全衛生法の改正（ポイントⅠの⑤⑧）に関するお問い合わせ

香川労働局労働基準部健康安全課 (TEL) 087-811-8920
高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎北館3階

- 労働時間等設定改善法の改正（ポイントⅠの②）に関するお問い合わせ

香川労働局雇用環境・均等室 (TEL) 087-811-8924
高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎北館2階

- パートタイム・有期雇用労働法（ポイントⅡ（派遣労働者除く））に関するお問い合わせ

香川労働局雇用環境・均等室 (TEL) 087-811-8924
高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎北館2階

- 労働者派遣法の改正（ポイントⅡ（派遣労働者））に関するお問い合わせ

香川労働局職業安定部需給調整事業室 (TEL) 087-806-0010
高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎北館3階

- 具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせ

香川県働き方改革推進支援センター (TEL) 0800-888-4691
高松市番町2丁目2番2号 高松商工会議所会館5階 香川県経営者協会内

電話相談等による
個別相談

常駐する専門家（社会保険労務士等）が事業主からの来所、電話、電子メールによる相談に応じます。



非正規雇用労働者の処遇改善は
どうしたらよいか

企業訪問
による相談支援

企業訪問による個別支援を希望する事業主に
対して、専門家を派遣し
相談支援を行います。

36協定について
教えて欲しい

商工会議所等における
**出張
相談会**

商工会議所等と連携してセンターの出張相談会を実施します。

長時間労働の
上限規制への対応や
労務管理はどうしたらよいか

商工会議所等における
**セミナー
開催**

商工会議所等と連携して働き方改革に関する無料セミナーを開催します。

活用できる助成金には
どのようなものがあるか

相談窓口

香川県働き方改革推進支援センター

高松商工会議所会館5階 香川県経営者協会 内
住所／香川県高松市番町2丁目2番2号

0800-888-4691 着信者払い

受付時間／午前9時～午後5時（土・日・祝日・12月29日～1月3日を除く）

soudan@kagawakeikyo.jp

平成30年度 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業（厚生労働省委託事業）

相談無料



36協定で定める時間外労働及び休日労働 について留意すべき事項に関する指針

(労働基準法第三十六条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等に関する指針)

- 2019(平成31)年4月より、36(サブロク)協定(※1)で定める時間外労働に、罰則付きの上限(※2)が設けられます。
- 厚生労働省では、時間外労働及び休日労働を適正なものとするを目的として、36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意していただくべき事項に関して、新たに指針を策定しました。

(※1) 36(サブロク)協定とは

⚠ 時間外労働(残業)をさせるためには、36協定が必要です!

- 労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされています。これを「法定労働時間」といいます。
- 法定労働時間を超えて労働者に時間外労働(残業)をさせる場合には、
 - ✓労働基準法第36条に基づく労使協定(36協定)の締結
 - ✓所轄労働基準監督署長への届出が必要が必要です。
- 36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「1日、1か月、1年当たりの時間外労働の上限」などを決めなければなりません。

(※2) 時間外労働の上限規制とは

⚠ 36協定で定める時間外労働時間に、罰則付きの上限が設けられました!

- 2018(平成30)年6月に労働基準法が改正され、36協定で定める時間外労働に罰則付きの上限が設けられることとなりました(※)。(※)2019年4月施行。ただし、中小企業への適用は2020年4月。
- 時間外労働の上限(「限度時間」)**は、**月45時間・年360時間**となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。
- 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、**年720時間、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)を超えることはできません。また、月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

36協定の締結に当たって留意していただくべき事項

① **時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。** (指針第2条)

② 使用者は、36協定の範囲内であっても**労働者に対する安全配慮義務を負います。**また、**労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意する必要があります。** (指針第3条)

- ◆36協定の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条の安全配慮義務を負うことに留意しなければなりません。
- ◆「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」(平成13年12月12日付け基発第1063号厚生労働省労働基準局長通達)において、
 - ✓1週間当たり40時間を超える労働時間が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まるとされていること
 - ✓さらに、1週間当たり40時間を超える労働時間が月100時間又は2~6か月平均で80時間を超える場合には、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされていることに留意しなければなりません。

③ 時間外労働・休日労働を行う**業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確**にしてください。 (指針第4条)

④ **臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間・年360時間）を超えることはできません。**限度時間を超えて労働させる必要がある場合は、**できる限り具体的に定めなければなりません。**この場合にも、**時間外労働は、限度時間にできる限り近づけるように努めてください。**（指針第5条）

◆限度時間を超えて労働させることができる場合を定めるに当たっては、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければなりません。

「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

◆時間外労働は原則として限度時間を超えないものとされていることに十分留意し、(1)1か月の時間外労働及び休日労働の時間、(2)1年の時間外労働時間、を限度時間にできる限り近づけるように努めなければなりません。

◆限度時間を超える時間外労働については、25%を超える割増賃金率とするように努めなければなりません。

⑤ **1か月未満の期間で労働する労働者の時間外労働は、目安時間（※）を超えないように努めてください。**（指針第6条）

（※）1週間：15時間、2週間：27時間、4週間：43時間

⑥ **休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするように努めてください。**（指針第7条）

⑦ **限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保してください。**（指針第8条）

◆限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置について、次の中から協定することが望ましいことに留意しなければなりません。

(1) 医師による面接指導、(2)深夜業の回数制限、(3)終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）、(4)代償休日・特別な休暇の付与、(5)健康診断、(6)連続休暇の取得、(7)心とからだの相談窓口の設置、(8)配置転換、(9)産業医等による助言・指導や保健指導

⑧ **限度時間が適用除外・猶予されている事業・業務についても、限度時間を勘案し、健康・福祉を確保するよう努めてください。**（指針第9条、附則第3項）

◆限度時間が適用除外されている新技術・新商品の研究開発業務については、限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければなりません。また、月45時間・年360時間を超えて時間外労働を行う場合には、⑦の健康・福祉を確保するための措置を協定するよう努めなければなりません。

◆限度時間が適用猶予されている事業・業務については、猶予期間において限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければなりません。

指針の全文はこちら <https://www.mhlw.go.jp/content/000350259.pdf>

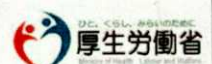
ご不明な点やご質問がございましたら、厚生労働省または事業場の所在地を管轄する都道府県労働局、労働基準監督署におたずねください。

➤ 問合せ先：厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課 03-5253-1111（代表）

➤ 最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署は以下の検索ワードまたはQRコードから参照できます。

検索ワード：**都道府県労働局** または **労働基準監督署**

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



年次有給休暇の時季指定義務

- 労働基準法では、労働者の心身のリフレッシュを図ることを目的として、一定の要件を満たす労働者に対し、毎年一定日数の年次有給休暇を与えることを規定しています。（※）

（※）年次有給休暇（労働基準法第39条）

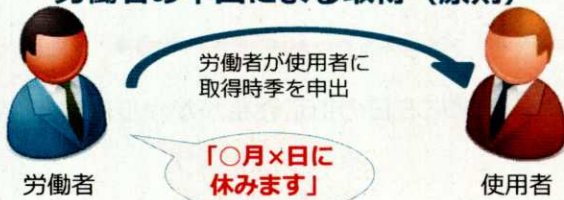
雇入れの日から起算して6か月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者（管理監督者を含む）には、年10日の有給休暇が付与されます。

- 継続勤務6年6か月で年20日が限度となります。
- パートタイム労働者など所定労働日数が少ない労働者については、所定労働日数に応じた日数の有給休暇が比例付与されます。

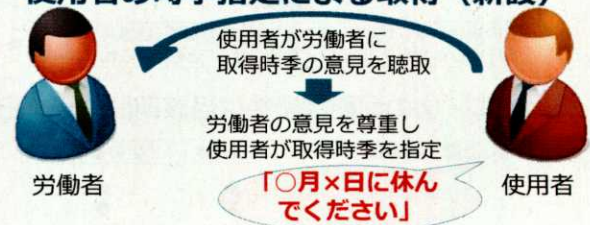
- 年次有給休暇は、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされていますが、職場への配慮やためらい等の理由から取得率が低調な現状にあり、年次有給休暇の取得促進が課題となっています。
- このため、今般、労働基準法が改正され、**2019（平成31）年4月から、全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要**となりました。

時季指定義務のポイント

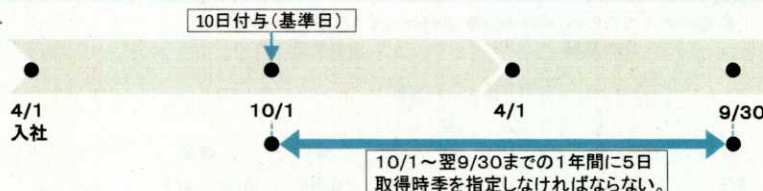
労働者の申出による取得（原則）



使用者の時季指定による取得（新設）



〔例〕4/1入社の場合



- ◆対象者は、年次有給休暇が**10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）**に限ります。
- ◆労働者ごとに、年次有給休暇を**付与した日（基準日）**から**1年以内に5日**について、使用者が取得時季を指定して与える必要があります。
- ◆年次有給休暇を5日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要です。

（※）労働者が自ら申し出て取得した日数や、労使協定で取得時季を定めて与えた日数（計画的付与）については、5日から控除することができます。

- （例）
- 労働者が自ら5日取得した場合 ⇒ 使用者の時季指定は不要
 - 労働者が自ら3日取得+計画的付与2日の場合 ⇒ 〃
 - 労働者が自ら3日取得した場合 ⇒ 使用者は2日を時季指定
 - 計画的付与で2日取得した場合 ⇒ 〃 3日 〃



- 使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければなりません。
- 使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。

法定の基準日（雇入れの日から半年後）より前に年次有給休暇を付与する場合などの時季指定義務の取扱いについては、裏面を参照してください。

※法定の基準日と異なり、

- 入社日から年次有給休暇を付与する場合や、
- 全社的に年次有給休暇の起算日を合わせるために2年目以降に付与日を変える場合などについては、以下のような取扱いとなります。

①法定の基準日（雇入れの日から半年後）より前に10日以上年次有給休暇を付与する場合
⇒使用者は付与した日から1年以内に5日指定して取得させなければなりません。



②入社した年と翌年で年次有給休暇の付与日が異なるため、5日の指定義務がかかる1年間の期間に重複が生じる場合（全社的に起算日を合わせるために入社2年目以降の社員への付与日を統一する場合など）

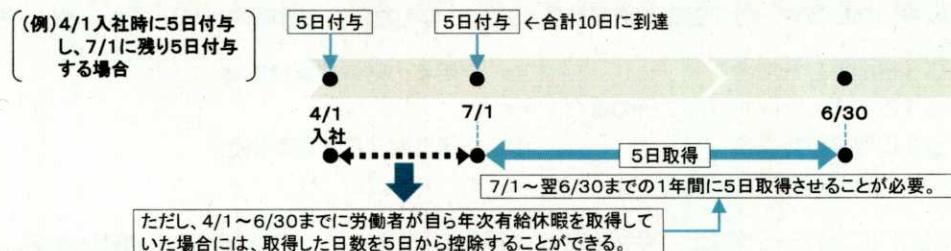
⇒重複が生じるそれぞれの期間を通じた期間（前の期間の始期から後の期間の終期までの期間）の長さに応じた日数（比例按分した日数）を、当該期間に取得させることも認められます。



③上記①・②の期間経過後は当該期間の最終日の翌日からの1年間に5日の指定義務がかかります。



④10日のうち一部を法定の基準日より前倒して付与し、労働者が自ら年次有給休暇を取得した場合
⇒分割して前倒して付与した場合には、付与日数の合計が10日に達した日からの1年間に5日の指定義務がかかります。当該日以前に、分割して前倒して付与した年次有給休暇について労働者が自ら取得していた場合には、取得した日数を5日の指定義務から控除することができます。



ご不明な点やご質問がございましたら、厚生労働省または事業場の所在地を管轄する都道府県労働局、労働基準監督署におたずねください。

- 問合せ先：厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課 03-5253-1111（代表）
- 最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署は以下の検索ワードまたはQRコードから参照できます。

検索ワード： 都道府県労働局 または 労働基準監督署

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



【説明資料】

中小企業・小規模事業者支援策について

○香川労働局

○四国経済産業局

○香川県

平成 30 年度 中小企業・小規模事業者支援策について

H30.9.26 香川労働局

○「働き方改革関連法」の周知徹底

改正法の概要を、中小企業・小規模事業者を含む地域の事業主に広く、かつ速やかに周知する

- ・労働局幹部（各監督署長、安定所長を含む）が労使団体等を訪問し、会員企業等への周知協力を依頼
- ・関連法周知資料を、各監督署、安定所のほか各行政窓口に配布
- ・関連法周知資料を、働き方改革推進支援センター等を通じ配布
- ・各市町広報紙、関係団体等広報紙等への記事掲載を依頼
- ・「働き方改革フォーラム」など事業主等を集めた説明会のほか、あらゆる機会を通じた改正内容の説明や資料配布

○「香川県働き方改革推進支援センター」の活用促進

特に中小企業・小規模事業者の働き方改革に向けた取組を推進するため、労働局はもとより、各種支援機関の HUB としての機能を発揮し、総合的支援を行う。

- ・事業主等からの相談への対応・専門家による個別訪問による支援
- ・商工会議所等と共同開催による事業主向けセミナーの開催
- ・商工会議所等における出張相談会の実施

○ 働き方改革の推進に向けた労働時間相談・支援班による対応

法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分ではない中小規模の事業者における法制度の理解、長時間労働の削減に向けた自主的な取組を、労働基準監督署において、集団的、個別的手法を用い、きめ細やかに支援する。

- ・説明会等の開催
- ・支援を希望する中小規模事業場に対する個別訪問による支援

○ 働き方改革に向けた取組を支援するための助成金の支給等

【労働時間法制の見直し関係】

- ・ 時間外労働等改善助成金
（時間外労働上限設定コース、勤務間インターバル導入コース、
テレワークコース）

【雇用形態に関わらない公正な待遇の確保関係】

- ・ キャリアアップ助成金

ほか

○ 金融機関を通じた周知

- ・ 働き方改革に関する連携協定の締結
- ・ 各金融機関の行員等を対象とした説明会の実施

○ 「香川働き方改革推進会議」の継続的な開催

香川働き方改革フォーラム 2018

日時 平成30年10月18日(木)
14:00から16:30

**参加
無料**

場所 サンポートホール高松
第2小ホール
(高松市サンポート2-1 シンボルタワー ホール棟5階)

プログラム

- 第1部 基調講演『働き方改革におけるIT活用』**
講師 三井住友海上経営サポートセンター
経営リスクアドバイザー **保坂 進 氏**
- 第2部 関係機関からの説明・発表等**
香川労働局、四国経済産業局、四国総合通信局ほか
- 第3部 県内中小企業による事例発表 (2社を予定)**

主催：香川働き方改革推進会議

共催：総務省四国総合通信局・四国経済産業局

お申込み方法 以下の項目にご記入の上、下記までFAX又はメール(hataraku@saylor.co.jp)によりお申込みください。

開催日	事業所名等	お名前	電話番号 【メールアドレス】	参加人数
10月18日			[]	人

FAX: 087-825-1150

申込先:かがわ働き方改革推進トップセミナー 事務局
フォーラムは、香川県の「かがわ働き方改革推進トップセミナー
事業」として、セーラー広告(株)が受託しています。

お問い合わせは **香川働き方改革推進会議 事務局**
香川労働局 雇用環境・均等室 (TEL 087-811-8924)

「働き方改革」への取り組みを支えるため、県下の労働基準監督署に

労働時間相談・支援コーナー

を設置しました。

香川労働局では、4月1日から、県下の労働基準監督署に、働く方々の労働条件の確保・改善を目的とした「労働時間改善指導・援助チーム」を編成しています。

このチームは2つの班で編成されます。「労働時間相談・支援班」では県下の労働基準監督署内に「労働時間相談・支援コーナー」を設置するなどし、主に中小企業の事業主の方に対し、法令に関する知識や労務管理体制についての相談への対応や支援を行います。「調査・指導班」では、任命を受けた労働基準監督官が、長時間労働を是正するための監督指導を行います。

専門の「労働時間相談・支援班」が、

以下のようなご相談について、お悩みに沿った解決策をご提案します。

- Ⓕ 時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般
- Ⓕ 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入
- Ⓕ 長時間労働の削減に向けた取組み
- Ⓕ 時間外労働の上限設定などに取り組む際に利用可能な助成金

時間外労働等改善助成金のご案内（平成30年4月～）

◆時間外労働の上限設定などに取り組む皆様を、**4つのコース**で強力サポート！

時間外労働上限設定コース

時間外労働の上限規制に対応するため、限度基準を超える時間数で36協定（特別条項）を締結している事業場が、一定の時間以下に上限設定を引き下げることが支援されます。

香川労働局雇用環境・均等室 Tel 087-811-8924

勤務間インターバル導入コース

休息時間が9時間以上となる「勤務間インターバル(※)」を新規導入、対象労働者の範囲の拡大、休息時間を延長する取組みを支援します。

※勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の休息時間を設けるもの

香川労働局雇用環境・均等室 Tel 087-811-8924

職場意識改善コース

年次有給休暇の取得促進や所定外労働の削減への取組み、所定労働時間を短縮して週40時間以下とする取組みを支援します。

香川労働局雇用環境・均等室 Tel 087-811-8924

テレワークコース

在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークを新規導入、または拡充して活用する取組みを支援します。

テレワーク相談センター Tel 0120-91-6479

事業主・労務管理担当の皆様へ



労働基準監督官による

労働時間個別訪問相談を受けてみませんか？

現在、労働基準監督署では、中小企業の皆様の以下のようなお悩み・疑問に対する、労働基準監督官による『個別訪問相談』を受け付けております。ご希望の方はお気軽にお申込みください。（受付数に限りがありますので、お早めにお申込みください。）

- ①労働基準法等の改正内容について
- ②36協定を含む労働時間制度全般について
- ③変形労働時間制に必要な書類の作成方法等について
- ④時間外労働等改善助成金等の支援制度について

あなたの会社にお邪魔します！

御社のご都合に合わせて訪問！

監督官がフロの目でアドバイス！

知りたいことをマンツーマンできける！

相談無料



労基法違反を未然にブロック！

窓口でききにくいことも…

下の申込書にご記入の上、管轄の労働基準監督署までFAXしてください。後日、担当官から日程調整のご連絡をいたします。ご相談の秘密は厳守されます。
ぜひこの機会をご利用ください！（これは立入監査等ではありません。）

<労働時間個別訪問相談 申込書>

事業場名		
所在地		
連絡先	☎	FAX
ご担当者職氏名		
相談したいこと	※上の①～④からご記入ください。（複数選択可）	上記以外の場合こちらに具体的にご記入ください。

※御社所在地の管轄の労働基準監督署あてFAXにてお申込みください。詳しくは裏面をご覧ください。

＜申込書 送信先＞

監督署	管轄地域	FAX	TEL
高松 労働基準監督署	高松市（国分寺町以外）、香川郡、 木田郡、小豆郡	087-811-8949	087-811-8946
	〒760-0019 高松市サンポート 3-33 高松サンポート合同庁舎北館 2F		
丸亀 労働基準監督署	丸亀市（飯山町・綾歌町以外）、 善通寺市、仲多度郡	0877-23-1920	0877-22-6244
	〒763-0034 丸亀市大手町 3-1-2		
坂出 労働基準監督署	坂出市、高松市国分寺町、 丸亀市飯山町・綾歌町、綾歌郡	0877-44-1355	0877-46-3196
	〒762-0003 坂出市久米町 1-15-55		
観音寺 労働基準監督署	観音寺市、三豊市	0875-25-9648	0875-25-2138
	〒768-0060 観音寺市観音寺町甲 3167-1		
東かがわ 労働基準監督署	さぬき市、東かがわ市	0879-25-4461	0879-25-3137
	〒769-2601 東かがわ市三本松 591-1		



「時間外労働等改善助成金」 (時間外労働上限設定コース) のご案内

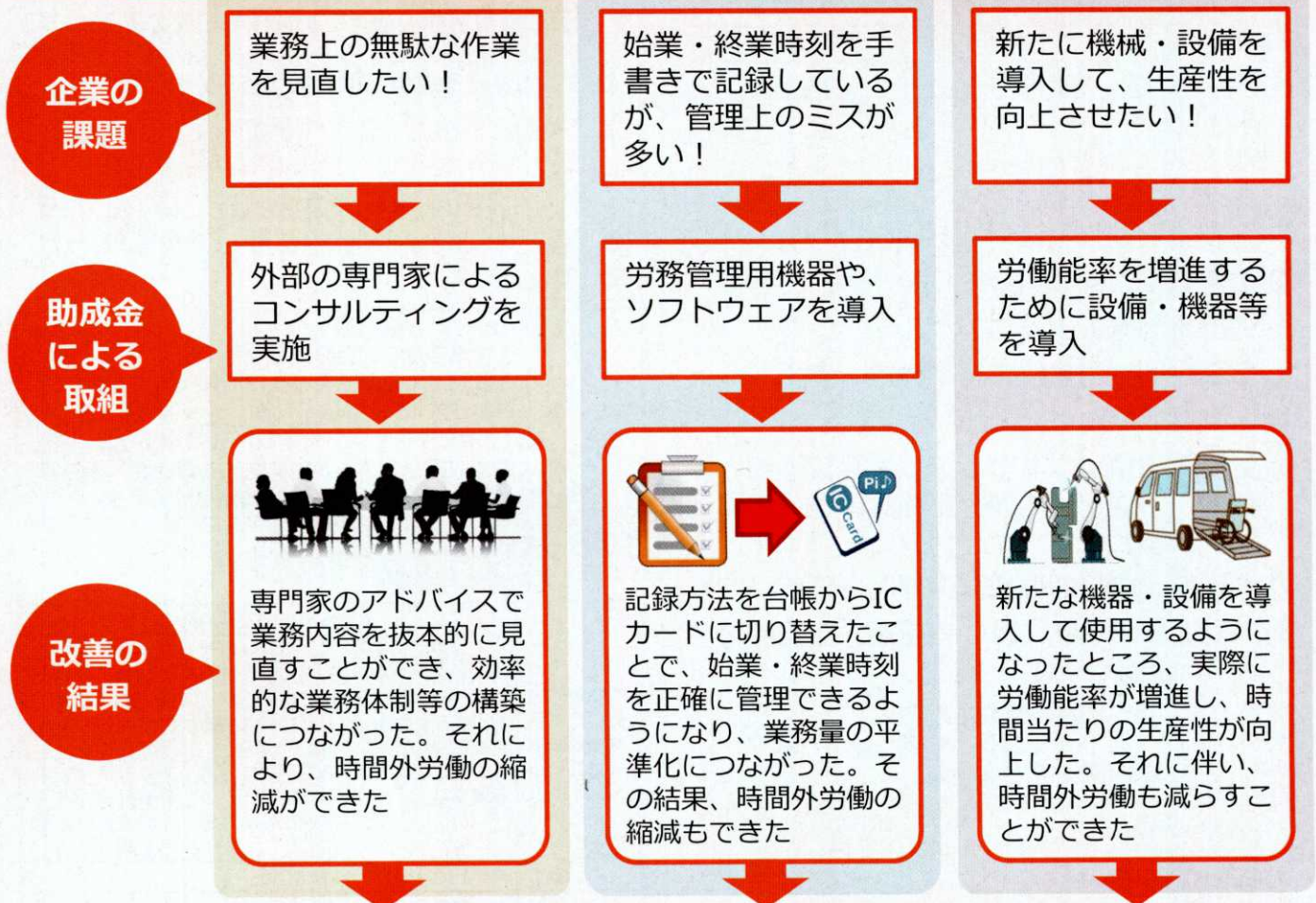
時間外労働の上限時間を適切に設定し長時間労働を見直すことで、働く方の健康や、ワーク・ライフ・バランスを確保しながら、生産性を向上させることが可能となります。

このコースは、長時間労働の見直しのため、働く時間の縮減に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。是非ご活用ください。

▶ 平成30年度から、以下のとおり助成内容を拡充しました

- 上限額を最大150万円までに引上げ
- 更に、週休2日制とした場合に上限額を加算（助成金の合計は200万円まで）
- 一定の要件を満たした場合に、助成率を 3/4 から 4/5に上乘せ
- 建設の事業、自動車運転業務に係る事業等、限度基準告示の適用除外業種も申請対象に追加
- 業務研修、人材確保等のための費用等、助成対象となる取組を追加

課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上を図ることにより、時間外労働の縮減が可能に!!

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

また、ご不明な点やご質問がございましたら、事業場の所在地を管轄する都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室 におたずねください。



労働局の所在地一覧は、厚生労働省HPに掲載しています。
<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

時間外労働等改善助成金

検索

時間外労働上限設定コースの助成内容

対象事業主

平成28年度又は平成29年度において「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」に規定する限度時間を超える内容の時間外・休日労働に関する協定を締結している事業場を有する中小企業事業主（※1）で、当該時間外労働及び休日労働を複数月行った労働者（単月に複数名行った場合も可）がいること。

（※1）中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A		B	
	資本または出資額		常時使用する労働者	
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下		50人以下	
サービス業	5,000万円以下		100人以下	
卸売業	1億円以下		100人以下	
その他の業種	3億円以下		300人以下	

支給対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施すること～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※2)
- ② 労働者に対する研修(※2)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※3)
- ⑦ テレワーク用通信機器の導入・更新(※3)
- ⑧ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(※3)

(※2) 研修には、業務研修も含まれます。

(※3) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

利用の流れ

申請書の記載方法については、申請マニュアルをご活用ください。

「交付申請書」を事業実施計画書などの必要書類とともに、最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)に提出(締切は12月3日(月))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施

労働局に支給申請(締切は2月15日(金))

成果目標

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

事業主が事業実施計画において指定した全ての事業場において、平成30年度又は平成31年度に有効な36協定の延長する労働時間数を短縮して、以下のいずれかの上限設定を行い、労働基準監督署へ届出を行うこと。

- ① 時間外労働時間数で月45時間以下かつ、年間360時間以下に設定
- ② 時間外労働時間数で月45時間を超え月60時間以下かつ、年間720時間以下に設定
- ③ 時間外労働時間数で月60時間を超え、時間外労働時間数及び法定休日における労働時間数の合計で月80時間以下かつ、時間外労働時間数で年間720時間以下に設定

- 上記の成果目標に加えて、週休2日制の導入に向けて、4週当たり5日から8日以上範囲内で休日を増加させることを成果目標に加えることができます。

支給額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、支給対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。

助成額	以下のいずれか低い額
	I 1企業当たりの上限200万円
	II 上限設定の上限額及び休日加算額の合計額
	III 対象経費の合計額×補助率3/4(※4)
	(※4) 常時使用する労働者数が30名以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑧を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

【IIの上限額】

● 上限設定の上限額

事業実施後に設定する時間外労働時間数等	事業実施前の設定時間数		
	ア 時間外労働時間数等が月80時間を超えるなどの時間外労働時間数を設定し、その実績を有する事業場	イ 時間外労働時間数で月60時間を超えるなどの時間外労働時間数を設定し、その実績を有する事業場(アに該当する場合を除く)	ウ 時間外労働時間数で月45時間を超えるなどの時間外労働時間数を設定し、その実績を有する事業場(ア、イに該当する場合を除く)
成果目標①	150万円	100万円	50万円
成果目標②	100万円	50万円	—
成果目標③	50万円	—	—

● 休日加算額

事業実施後	事業実施前			
	4週当たり4日	4週当たり5日	4週当たり6日	4週当たり7日
4週当たり8日	100万円	75万円	50万円	25万円
4週当たり7日	75万円	50万円	25万円	—
4週当たり6日	50万円	25万円	—	—
4週当たり5日	25万円	—	—	—

「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）のご案内

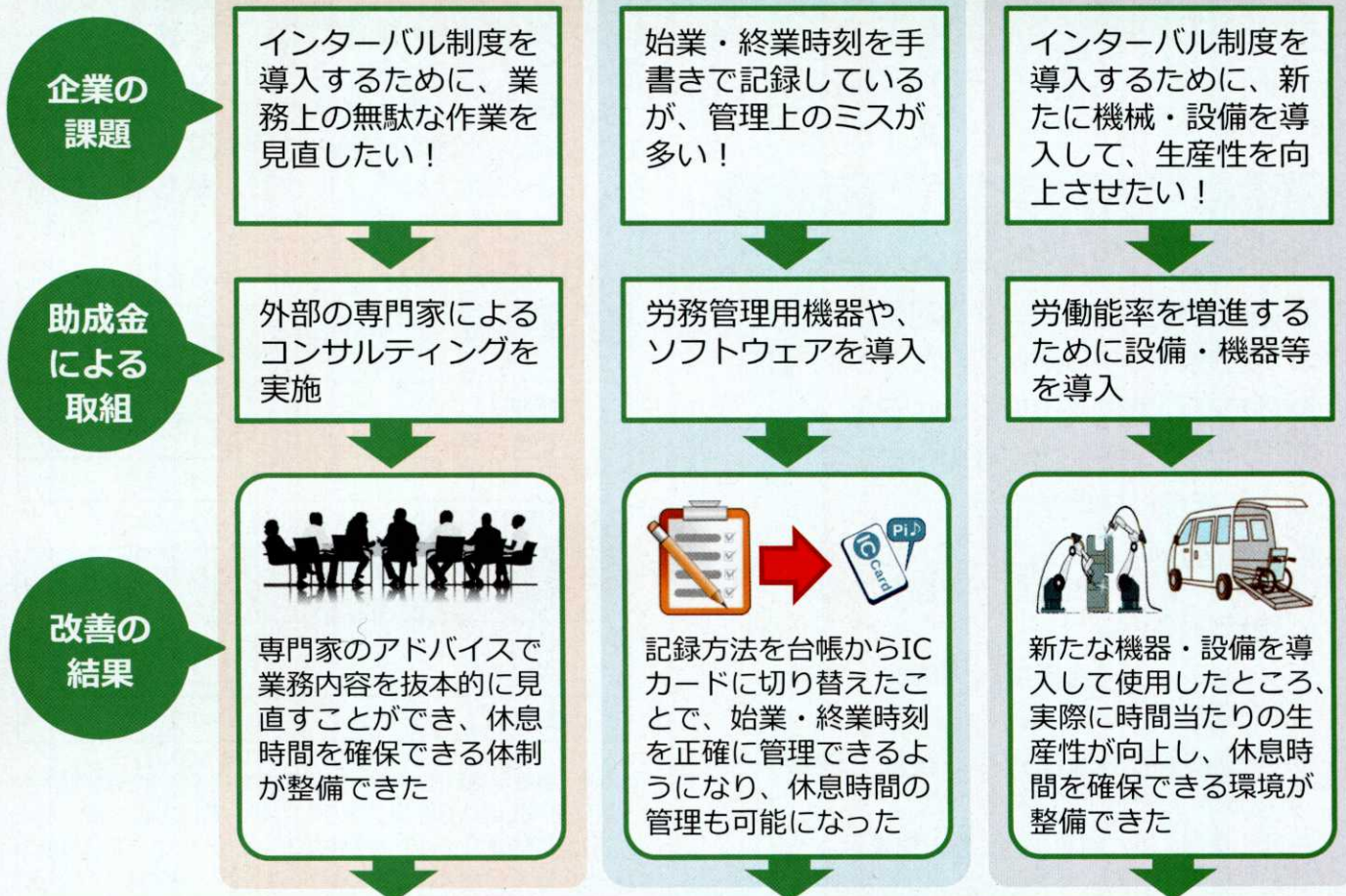
「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息時間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るものです。

このコースでは、勤務間インターバルの導入に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。是非ご活用ください。

▶ 平成30年度から、以下のとおり助成内容を拡充しました

- 一定の要件を満たした場合に、助成率を 3/4 から 4/5に上乗せして支給
- 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入、業務研修、人材確保等のための費用等、助成対象となる取組を追加

課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上などを図ることにより、勤務間インターバルを導入 !!

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

また、ご不明な点やご質問がございましたら、事業場の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室 におたずねください。



労働局の所在地一覧は、厚生労働省HPに掲載しています。
<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

時間外労働等改善助成金

検索

勤務間インターバル導入コースの助成内容

対象事業主

労働者災害補償保険の適用事業主であり、次の①から③のいずれかに該当する事業場を有する中小企業事業主(※1)であること

- ① 勤務間インターバルを導入していない事業場
- ② 既に休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場
- ③ 既に休憩時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場

(※1) 中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

支給対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施すること～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※2)
- ② 労働者に対する研修(※2)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※3)
- ⑦ テレワーク用通信機器の導入・更新(※3)
- ⑧ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(※3)

(※2) 研修には、業務研修も含まれます。

(※3) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

成果目標

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

- **新規導入**【対象事業主が①に該当する場合】
新規に所属労働者の半数を超える労働者を対象とする勤務間インターバルを導入すること。
- **適用範囲の拡大**【対象事業主が②に該当する場合】
対象労働者の範囲を拡大し、所属労働者の半数を超える労働者を対象とすること
- **時間延長**【対象事業主が③に該当する場合】
所属労働者の半数を超える労働者を対象として、休憩時間数を2時間以上延長して、9時間以上とすること。

支給額

上記「成果目標」を達成した場合に、支給対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。補助率と上限額については、「新規導入」に該当するものがある場合は表1により、「適用範囲の拡大」又は「時間延長」のみの場合は表2により、最も短い休憩時間数に応じたものになります。

【表1】新規導入に該当するものがある場合

休憩時間数 (※4)	補助率 (※5)	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

【表2】適用範囲の拡大・時間延長のみの場合

休憩時間数 (※4)	補助率 (※5)	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3/4	20万円
11時間以上	3/4	25万円

(※4) 事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休憩時間数のうち、最も短いものを指します。

(※5) 常時使用する労働者数が30名以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑧を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5となります。

利用の流れ

申請書の記載方法については、申請マニュアルをご活用ください。

「交付申請書」を事業実施計画書などの必要書類とともに、最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)に提出(締切は12月3日(月))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施

労働局に支給申請(締切は2月15日(金))

中小企業事業主の皆さまへ

「時間外労働等改善助成金」のご案内 (テレワークコース)

労働時間等の設定の改善*及び仕事と生活の調和の推進のため、
**在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークに取り組む
中小企業事業主を支援します！**

- 社員の育児や介護と仕事の両立を支援したい
- 社員の通勤負担を軽減したい
- ワーク・ライフ・バランスを推進して社員のやる気をアップさせたい
- 優秀な人材を確保したい

＝ テレワーク

平成
30年度
から

**対象労働者一人当たりの支給額の上限が20万円に
変更になりました** ★ 平成29年度「15万円」→「20万円」に拡充！

※ 「労働時間等の設定の改善」とは、各事業場における労働時間、年次有給休暇等に関する事項について労働者の生活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対応した、より良いものとしていくことをいいます。

対象事業主

① テレワークを新規で導入する中小企業事業主

※ 試行的に導入している事業主も対象です

または

② テレワークを継続して活用する中小企業事業主

※ 過去に本助成金を受給した事業主は、対象労働者を2倍に増加してテレワークに取り組む場合に、2回まで受給が可能です

中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります

業種	A. 資本または出資額	B. 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

助成内容

1

支給対象の取組

テレワークの導入・実施に関して、以下の取組をいずれか1つ以上実施してください。
取組に要した費用を助成します(裏面の4. 支給額を参照ください)。

<input type="checkbox"/> テレワーク用通信機器の導入・運用* (例) web会議用機器、 社内のパソコンを遠隔操作するための機器 など ※ パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません	<input type="checkbox"/> 就業規則・労使協定等の作成・変更 (例)テレワーク勤務に関する規定の整備
<input type="checkbox"/> 保守サポートの導入	<input type="checkbox"/> 労務管理担当者や労働者に対する研修、周知・啓発
<input type="checkbox"/> クラウドサービスの導入	<input type="checkbox"/> 外部専門家(社会保険労務士など)による導入のためのコンサルティング

2 成果目標

「1. 支給対象の取組」を実施する際は、以下の「成果目標」をすべて達成することを目指して実施してください（達成状況に応じて支給額が変わります）。

- ① 評価期間に1回以上、対象労働者全員に、在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークを実施させる
- ② 評価期間において、対象労働者が在宅またはサテライトオフィスにおいてテレワークを実施した日数の週間平均を、1日以上とする
- ③ 年次有給休暇の取得促進について、労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数を前年と比較して4日以上増加させる
又は
所定外労働の削減について、労働者の月間平均所定外労働時間数を前年と比較して5時間以上削減させる

3 評価期間

「2. 成果目標」の達成の有無は、事業実施期間（交付決定の日から平成31年2月15日まで）の中で、1か月から6か月の期間で設定する「評価期間※」で判断します。

※評価期間は申請者が事業実施計画を作成する際に自ら設定します

4 支給額

「1. 支給対象となる取組」の実施に要した経費の一部※を、「2. 成果目標」の達成状況に応じて支給します。

※以下の「対象経費」に該当する費用が対象です

対象経費	助成額
謝金、旅費、借損料、会議費、雑役務費、印刷製本費、備品費、機械装置等購入費、委託費 <small>（注） 契約形態が、リース契約、ライセンス契約、サービス利用契約などで「3.評価期間」を超える契約の場合は、「3.評価期間」の間の経費のみが対象</small>	対象経費の合計額 × 補助率 （上限額を超える場合は 上限額 ※） <small>※「1人当たりの上限額」×対象労働者数 又は 「1企業当たりの上限額」のいずれか低い方の額</small>

成果目標の達成状況	達成	未達成
補助率	3/4	1/2
1人当たりの上限額	20万円	10万円
1企業当たりの上限額	150万円	100万円

<支給例>

労働者100人の企業で、総務、経理部門5人に1人当たり30万円の機器を導入する場合

所要額 30万円×5人 = 150万円

○成果目標達成の場合 → 20万円×5人 = 100万円を助成

●成果目標未達成の場合 → 10万円×5人 = 50万円を助成

利用の流れ

- ① 「**時間外労働等改善助成金交付申請書**」を事業実施計画書などの必要書類とともに、テレワーク相談センターに提出（**締切は12月3日（月）**）
※ 後日、厚生労働省から交付決定通知書が送付されます

- ② 交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施

- ③ 事業実施期間終了後、テレワーク相談センターに**支給申請**（締切は2月末日）
※ 厚生労働省から支給されます

お問い合わせ先

テレワーク相談センター

※時間外労働等改善助成金テレワークコースに関する申請書やお問い合わせなどの受付は、厚生労働省委託事業テレワーク相談センター事業の受託者である、一般社団法人日本テレワーク協会により行われています。

テレワーク 相談

検索

所在地：東京都千代田区神田駿河台1-8-11 東京YWCA会館3階
電話：0120-91-6479 URL：<http://www.tw-sodan.jp/>

非正規雇用労働者のキャリアアップを支援します！

キャリアアップ助成金のご案内

「キャリアアップ助成金」は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者など、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、**正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度**です。

助成内容	助成額	※ < > は生産性の向上が認められる場合の額	
		中小企業の場合	大企業の場合
正社員化コース 有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用した場合 (1人当たり)	① 有期 → 正規	57万円 < 72万円 >	42万7,500円 < 54万円 >
	② 有期 → 無期	28万5,000円 < 36万円 >	21万3,750円 < 27万円 >
	③ 無期 → 正規	28万5,000円 < 36万円 >	21万3,750円 < 27万円 >
	※ 正規には「多様な正社員(勤務地・職務限定正社員、短時間正社員)」を含みます。 ※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用で直接雇用する場合、 ①③：1人当たり28万5,000円 < 36万円 > (大企業も同額) 加算 ※ 母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業所で35歳未満の対象労働者を転換等した場合、 ①：1人当たり95,000円 < 12万円 > (大企業も同額) 加算、 ②③：47,500円 < 60,000円 > (大企業も同額) 加算 ※ 勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、 ①③：1事業所当たり95,000円 < 12万円 > (大企業の場合、71,250円 < 90,000円 >) 加算		
賃金規定等改定コース 全て又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を、増額改定した場合 (対象労働者数に応じて、1事業所当たり)	① 全ての賃金規定等を2%以上増額改定		
	対象労働者数 1～3人	95,000円 < 12万円 >	71,250円 < 90,000円 >
	4～6人	19万円 < 24万円 >	14万2,500円 < 18万円 >
	7～10人	28万5,000円 < 36万円 >	19万円 < 24万円 >
	11～100人 * 1人当たり	28,500円 < 36,000円 >	19,000円 < 24,000円 >
	② 雇用形態別、職種別等の賃金規定等を2%以上増額改定		
	対象労働者数 1～3人	47,500円 < 60,000円 >	33,250円 < 42,000円 >
	4～6人	95,000円 < 12万円 >	71,250円 < 90,000円 >
7～10人	14万2,500円 < 18万円 >	95,000円 < 12万円 >	
11～100人 * 1人当たり	14,250円 < 18,000円 >	9,500円 < 12,000円 >	
※ 中小企業において3%以上増額した場合、 ①：1人当たり14,250円 < 18,000円 > 加算、②：1人当たり7,600円 < 9,600円 > 加算 ※ 「職務評価」の手法の活用により実施した場合、 1事業所当たり19万円 < 24万円 > (大企業の場合、14万2,500円 < 18万円 >) 加算			
健康診断制度コース 有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上に実施した場合 (1事業所当たり)		38万円 < 48万円 >	28万5,000円 < 36万円 >
賃金規定等共通化コース 有期契約労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した場合 (1事業所当たり)		57万円 < 72万円 >	42万7,500円 < 54万円 >
		※ 対象となる有期契約労働者等1人当たり 2万円 < 2.4万円 > (大企業の場合、1.5万円 < 1.8万円 >) 加算	
諸手当制度共通化コース 有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用した場合 (1事業所当たり)		38万円 < 48万円 >	28万5,000円 < 36万円 >
		※ 対象となる有期契約労働者等1人当たり 1.5万円 < 1.8万円 > (大企業の場合、1.2万円 < 1.4万円 >) 加算 ※ 共通化した諸手当2つ目以降につき、1手当当たり 16万円 < 19.2万円 > (大企業の場合、12万円 < 14.4万円 >) 加算	
選択的適用拡大導入時処遇改善コース 選択的適用拡大の導入に伴い、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金引上げを実施した場合 (基本給の増額割合に応じて、1人当たり)	増額割合 3%以上5%未満	19,000円 < 24,000円 >	14,250円 < 18,000円 >
	5%以上7%未満	38,000円 < 48,000円 >	28,500円 < 36,000円 >
	7%以上10%未満	47,500円 < 60,000円 >	33,250円 < 42,000円 >
	10%以上14%未満	76,000円 < 96,000円 >	57,000円 < 72,000円 >
	14%以上	95,000円 < 12万円 >	71,250円 < 90,000円 >
短時間労働者労働時間延長コース 有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用した場合 (1人当たり)	5時間以上延長	19万円 < 24万円 >	14万2,500円 < 18万円 >
	※ ただし、上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」と併せて実施し、労働者の手取り賃金が減少しない取組をした場合は、以下の通り1時間以上5時間未満の延長でも助成		
	1時間以上2時間未満	38,000円 < 48,000円 >	28,500円 < 36,000円 >
	2時間以上3時間未満	76,000円 < 96,000円 >	57,000円 < 72,000円 >
	3時間以上4時間未満	11万4,000円 < 14万4,000円 >	85,500円 < 10万8,000円 >
4時間以上5時間未満	15万2,000円 < 19万2,000円 >	11万4,000円 < 14万4,000円 >	

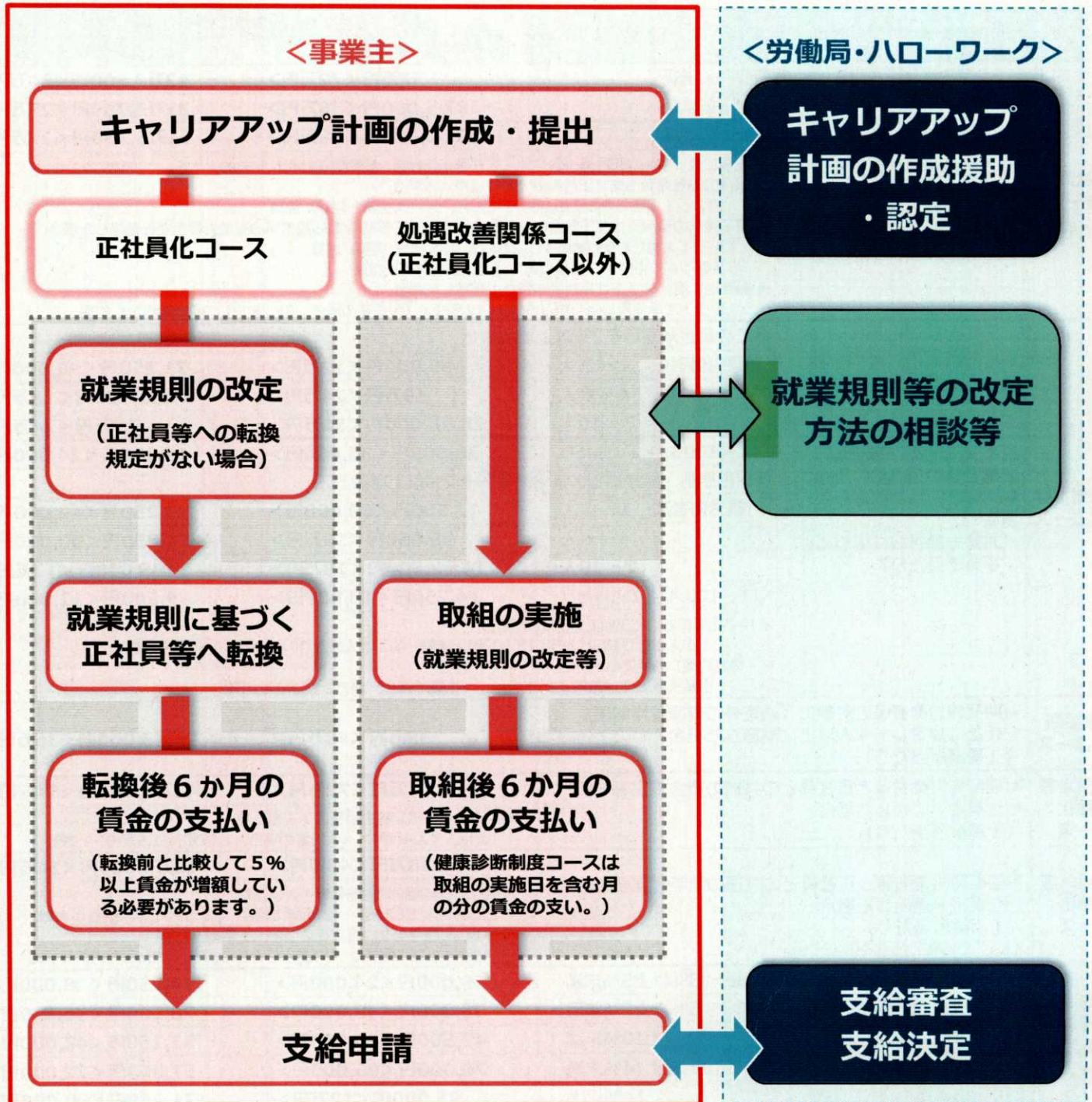
※ 人材育成コースについては、平成30年度から「人材開発支援助成金」に統合されました。

◆ 生産性の向上が認められる要件は、厚生労働省HP「生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます」をご確認ください。

◆ すべてのコースにおいて、助成人数や助成額に上限があります。

受給までの流れ

「キャリアアップ助成金」の活用にあたっては、
事前に「**キャリアアップ計画**」(労働組合等の意見を聴いて作成)等を作成し、
提出することが必要です。



◆ 詳細なパンフレットは、厚生労働省ホームページに掲載しておりますのでご確認ください。

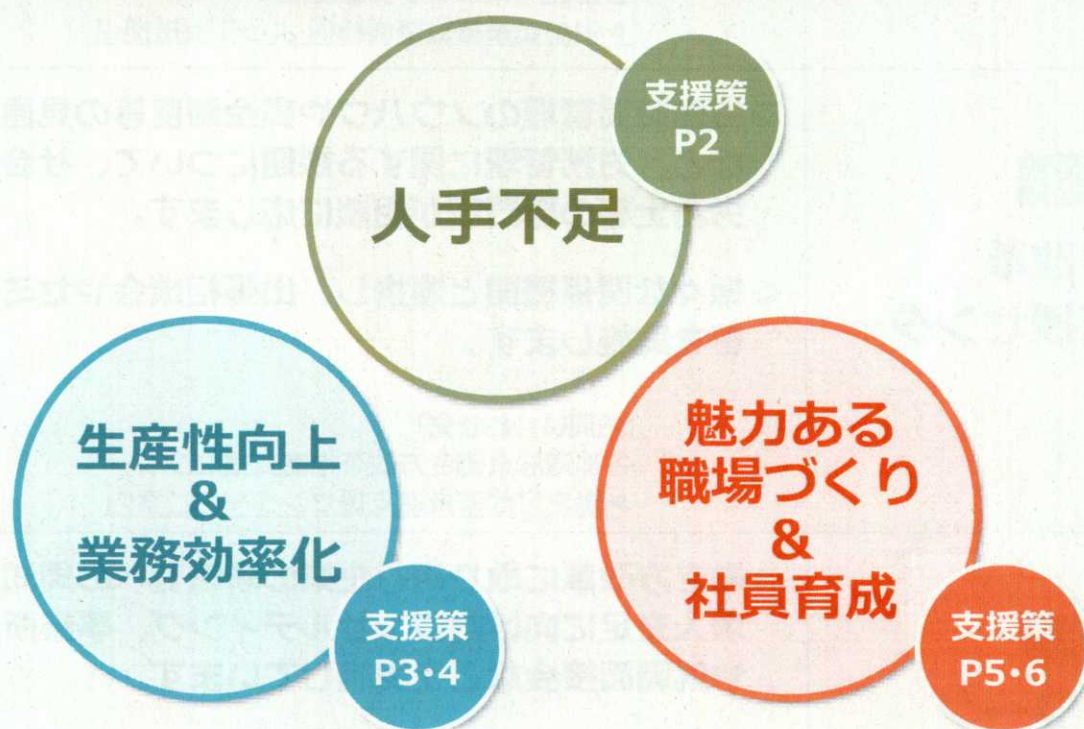
キャリアアップ助成金

検索

◆ **その他の支給要件等もありますので、まずは最寄りの都道府県労働局、ハローワークにお問い合わせください** (支給要件を満たさない場合は助成金を受給することができません)。

働き方改革支援 ハンドブック

働き方改革を契機に、
貴社の課題解決を進めましょう!!



全般的なお悩みは【相談窓口】へ (P1)

平成30年7月

厚生労働省

中小企業庁

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。

相談窓口①

よろず支援拠点

- ◎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。

【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](#)



相談窓口②

働き方改革 推進支援センター

- ◎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。

【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](#)



相談窓口③

ハローワーク

- ◎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。

【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](#)



■最終ページでは、貴社の課題を自己診断できるポータルサイトもご紹介しています。

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

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

◎ 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・小規模事業者人手不足対応ガイドラインの概要](#)



▶ [中小企業・小規模事業者の人手不足対応事例集](#)



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・助成金等で設備・IT導入等を支援します

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。

【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。

【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



<p>支援策⑤ 人材確保等支援 助成金</p>	<p>◎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、賃金アップを実施した企業を支援します。</p> <p>【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一覧</p> 
<p>支援策⑥ 業務改善助成金</p>	<p>◎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。</p> <p>【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</p> 
<p>支援策⑦ 時間外労働等改善 助成金</p>	<p>◎出退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。</p> <p>【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</p> 

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






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？

助成金等で、人材の定着・育成を支援します

<p>支援策①</p> <p>両立支援等助成金</p>	<p>◎ 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。</p> <p>【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一覧</p> 
<p>支援策②</p> <p>育児・介護支援 プラン導入支援事業</p>	<p>◎ 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。</p> <p>【お問い合わせ先】 株式会社パソナ 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</p> 
<p>支援策③</p> <p>65歳超雇用推進 助成金</p>	<p>◎ 66歳以上の継続雇用延長や65歳以上の年齢までの定年引上げ、高年齢者向けの機械設備導入等を行う企業を支援します。</p> <p>【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</p> 
<p>支援策④</p> <p>人材確保等支援 助成金（再掲）</p> <p>(※) 平成29年度までは職場定着支援助成金として実施</p>	<p>◎ 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。</p> <p>【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一覧</p> 

<p>支援策⑤</p> <p>キャリアアップ助成金</p>	<p>◎ 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。</p> <p>【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一覧</p> 
<p>支援策⑥</p> <p>産業保健関係助成金</p>	<p>◎ 社員の健康づくりのための取組を支援します。</p> <p>【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</p> 
<p>支援策⑦</p> <p>人材開発支援助成金</p>	<p>◎ 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。</p> <p>【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一覧</p> 

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・③～⑤・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](#)



貴社の課題や改善策の発見のために！

自己診断ツールもご活用ください

働き方・休み方改善 ポータルサイト

「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。

企業の取組事例の紹介や、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。

▼ 働き方・休み方改善ポータルサイト

見える化 + 経営トップの判断 = 働き方・休み方改善

実態把握 実践 改善

診断する ログインする

自己診断を行う

企業の取組事例を検索する

シンポジウム・セミナー情報を見る

課題別に対策を知りたい

働き方 休み方

検索

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

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた対策

相談体制・支援体制の強化、人手不足への対応

- **よるず支援拠点【50億円】<30当初>**
 - 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、専門家が相談に対応。
 - 経営課題に応じた適切な支援機関を紹介
- **働き方改革推進支援センター【15億円】<30当初>**
 - 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対応。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。

- **中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン**

- 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。

生産性向上のための支援

- ◆ **予算**
- **ものづくり・商業・サービス補助金【1,000億円】<29補正>**
 - 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。
- **IT導入補助金【500億円】<29補正>**
 - 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。
- **小規模事業者持続化補助金【100億円】<29補正>**
 - 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。
- **業務改善助成金【6億円】<29補正>【8.6億円】<30当初>**
 - 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。

◆ 税

- **中小企業の投資を後押しする大胆な固定資産税の特例【新規】**
 - 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、自治体の判断により固定資産税を軽減（ゼロ～1/2）。
 - これに合わせ、ものづくり補助金等の予算措置を拡大・重点支援
- **所得拡大促進税制【延長・拡充】**
 - 1.5%以上の賃上げを行った中小企業に前年度からの給与増加額の15%を法人税から税額控除。さらに、2.5%以上の賃上げに加えて人的投資や生産性向上に取組む企業には税額控除率を25%に上乗せ。

雇用管理の見直し等の支援

- **時間外労働等改善助成金【35億円】<30当初>**
 - 出退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。
- **キャリアアップ助成金【923億円】<30当初>**
 - 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。

魅力ある職場づくりのための支援

- **両立支援等助成金【25億円】<30当初>**
 - 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。
- **育児・介護支援プラン導入支援事業【3.1億円】<30当初>**
 - 社労士等の育児・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を支援。
- **65歳超雇用推進助成金【44億円】<30当初>**
 - 65歳以降の継続雇用延長や定年引上げ、高齢者向けの設備導入を行う企業を支援。
- **人材確保等支援助成金【92億円】<30当初>**
 - 雇用管理制度の導入、介護福祉機器の導入、介護及び保育労働者に対する賃金制度整備等を通じて従業員への雇用の安定に取り組み事業主等を支援。
- **産業保健関係助成金【45億円】<30当初>**
 - 社員の健康づくりのための取組を支援。
- **人材開発支援助成金【409億円】<30当初>**
 - 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。

平成30年度 かがわ働き方改革推進事業

事業の目的

県内企業の「働き方改革」を進め、労働環境の整備や、柔軟な働き方の推進を支援することで、「魅力ある職場づくり」を促し、人手不足の解消を目指す。

事業概要

<かがわ働き方改革推進事業>

かがわ働き方改革推進トップセミナー事業

経営者などのトップを対象にした、働き方改革の理解を深めるための2種類のセミナーを開催する。

①企業・行政トップセミナー(高松会場 1回)

日時・講師等 現在調整中

②中小企業経営者・人事労務担当者向けセミナー

[高松会場] ※香川働き方改革推進会議と共催

開催日時:10月18日(木) 14時~16時30分

会場:サンポートホール高松 第2小ホール

[東讃会場] 開催日時:11月12日(月) 14時~16時

会場:クアパーク津田 シルクホール

[中・西讃会場] 開催日時:11月28日(水) 14時~16時

会場:丸亀市猪熊弦一郎現代美術館 ミュージウムホール

働き方改革推進アドバイザー事業

県内中小企業に働き方改革を推進するためのアドバイザーを派遣し、働き方改革の説明や事例紹介、各種認証制度等の紹介、一般事業主行動計画の策定支援など、企業における働き方改革を推進する。

年間訪問予定:300社

- 実施内容 : ○働き方改革の必要性の説明
 ○「かがわ働き方改革推進宣言企業」制度、「かがわ女性キラサポ宣言」制度の周知及び登録の働きかけ
 ○一般事業主行動計画の策定支援
 ○関係機関のセミナーや研修会、助成金等の情報提供
 ○働き方改革関連法関係のチラシの配布 ほか

働き方改革啓発促進事業

①「かがわ働き方改革推進宣言企業」制度の創設

働き方改革について、目標を設定し、宣言を行った企業等について、県HPに企業名や宣言内容を掲載するとともに、「jobナビかがわ」に宣言企業であることをマークで明示する。



②「かがわ働き方改革推進企業大賞」制度の創設

働き方改革推進宣言企業等のうち、優れた取組みを行っている企業を表彰する。

働き方改革モデル企業サポート事業

コンサルティングを希望する企業に社会保険労務士等の専門家を派遣し、年間を通じて企業の状況に応じたコンサルティングを実施するとともに、その成果をリーフレットにまとめ、県内取組み事例として広報する。

今年度は5社を選定し、実施中。

働き方改革環境づくり助成事業

働き方改革宣言を行い、社内労働環境の整備や、在宅勤務等の柔軟な働き方の推進を行う企業のうち、優れた事業計画を作成した企業に対し、その取組みに要する経費の一部を助成するとともに、その成果をリーフレット等で広報する。

今年度は8社を選定し、実施中。

<女性活躍促進事業>

働く女性活躍応援セミナー実施事業

女性の再就職を支援するとともに、企業等における女性活躍推進の取組みを促進するため、2種類のセミナーを開催する。

①再就職支援セミナー

[高松会場] 開催日時:10月17日(水) 9時~12時
会 場:高松テルサ 206会議室

[丸亀会場] 開催日時:11月6日(火) 9時~12時
会 場:丸亀市生涯学習センター 4階講座室

②人事・労務担当者向けセミナー

日時・会場等現在調整中

働く女性活躍促進啓発事業

①女性のための出張労働相談会

就労に関する相談や再就職に役立つ情報の提供などを行う相談会を開催する。

②「かがわ女性キラサポ宣言」制度

女性が活躍できる職場環境づくりに積極的に取り組んでいる企業等の目標を自主宣言し、宣言内容を県HPに掲載するとともに、「jobナビかがわ」に宣言企業であることをマークで明示する。



③「子育て行動計画策定企業認証マーク」制度

一般事業主行動計画を策定した企業(従業員100人以下)にマークを交付し、県HPに企業名や計画内容を掲載するとともに、「jobナビかがわ」にマーク取得企業であることを明示する。



④女性活躍促進に関する表彰、広報・啓発等

キラサポ宣言企業のうち、優れた取組みを行っている企業等を表彰するとともに、新聞・ホームページ等を活用した情報発信等を行う。

平成30年度かがわ

働き方改革 推進トツプセミナー

参加費無料
事前申込要

(香川働き方改革推進フォーラム2018)

働き方改革関連法が可決された今こそ、企業・行政のトツプから、人事労務担当者、働く人一人ひとりまで、本気の取り組みが必要とされています。今回は、中小企業の経営者や人事労務担当者等に向けたセミナーを、県内3カ所で開催します。IT等を活用した働き方改革の実例などが、具体的に学べるセミナーです。ぜひご参加ください。

高松
会場

平成30年10月18日(木)
14:00~16:30

定員▶200名

会場▶サンポートホール高松
第2小ホール(香川県高松市サンポート2-1)

セミナープログラム

■挨拶(10分)

■第1部(45分) 基調講演

【演題】「働き方改革におけるIT活用」

【講師】三井住友海上経営サポートセンター
経営リスクアドバイザー 保坂 進氏

■第2部(45分) 関係機関からの説明等

香川労働局、四国経済産業局、
四国総合通信局 ほか

■第3部(40分) 県内企業による事例発表

- ①(株)シニアライフアシスト
- ②(株)川田製麺



東讃
会場

平成30年11月12日(月)
14:00~16:00

定員▶100名

会場▶クアパーク津田 シルクホール
(香川県さぬき市津田町松原地内)

中西讃
会場

平成30年11月28日(水)
14:00~16:00

定員▶100名

会場▶丸亀市猪熊弦一郎現代美術館
2階 ミュージアムホール(香川県丸亀市浜町80-1)

セミナープログラム

■挨拶(5分)

■第1部(60分) 基調講演

【演題】働き方改革推進の秘訣
~生産性向上のためのIT活用~

【講師】中小企業診断士・社会保険労務士

山下 益明氏

ITコーディネータ・うどん県IT活用推進コンソーシアム

中庭 正人氏

■第2部(25分) 香川労働局からの説明等
「働き方改革関連法、助成金等」

■第3部(30分) 県内企業による事例発表
(有)EMクリーニング・明治屋

お問い合わせ・お申し込み先 / かがわ働き方改革推進トツプセミナー事務局

セミナーの参加を希望される方は、
事前に下記のいずれかの方法にて、申し込みをしてください。

- ①メール:hataraku@saylor.co.jp
- ②TEL:087-811-6665 ③FAX:087-825-1150



<http://www.saylor.co.jp/seminar2018/>

かがわ働き方

主催：香川県 共催：香川働き方改革推進会議

かがわのけん、かがわのけん。
香川県

応募フォーム

◎応募方法／セミナーの参加を希望される方は、事前に下記のいずれかの方法にて、申し込みをしてください。

- ①メール:hataraku@saylor.co.jp
- ②TEL:087-811-6665
- ③FAXの場合は、下記の応募フォームにご記入の上、お申込みください。



サンポートホール高松
〒760-0019
香川県高松市サンポート2-1
駐車場：地下駐車場(有料)をご利用ください。



クアパーク津田
〒769-2401
香川県さぬき市津田町松原地内
駐車場：50台(無料)



丸亀市猪熊弦一郎現代美術館
〒763-0022
香川県丸亀市浜町80-1
駐車場：JR丸亀駅地下駐車場
2時間無料(美術館1階受付にて駐車をご提示ください。)

参加希望セミナー

ご希望の日程に☑を入れてください。

- ①高松会場 10/18(木) 14:00~16:30 サンポートホール高松 第2小ホール
- ②東讃会場 11/12(月) 14:00~16:00 クアパーク津田 シルクホール
- ③中西讃会場 11/28(水) 14:00~16:00 丸亀市猪熊弦一郎現代美術館 2階 ミュージアムホール

会社名		
お名前		
住所	〒 -	
電話番号		
メールアドレス		
参加人数 参加者名		計 名

FAX:087-825-1150

働く、が変わる！

働き方 改革

はじめてみませんか？



働き方改革推進アドバイザーが

働きやすい 職場環境づくりを サポートします！

無料

回数
無制限



「誰もがいきいきと働ける環境をつくりたい」「業績・生産性を向上させたい」「でも、働き方改革って何をすればいいの?」といった悩みをもつ中小企業の経営者・人事担当者を対象に、アドバイザーが貴社の課題を分析し、状況に合わせた確かなアドバイスをいたします。また、貴社の現状・目標に応じて、様々な制度への登録・申請をお手伝いします。貴社の取組みをしっかりとサポートすることで、「なりたいたい」「したい」をベストな形で叶えます。企業・労働者双方にとってメリットのある職場づくりを一緒に目指しましょう。

企業にも、労働者にも大きなメリット！



「働き方改革」とは？

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着手する改革です。個々に応じて、多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会を追求する働き方改革を進めていくことで、人々のワーク・ライフ・バランスの実現、生産性の向上をめざします。

企業の
メリット

- ・企業のイメージアップ
- ・社員全体のモチベーションアップ
- ・生産性の向上

労働者の
メリット

- ・ワーク・ライフ・バランスの実現
- ・在宅勤務など、多様な働き方の実現
- ・子育て、介護等と仕事の両立

誰もが働きやすい職場環境に向けて！

支援概要・サポートの流れ

1 働き方改革のご説明及び 支援内容についてのご説明

働き方改革の必要性をプレゼンテーションいたします。そして働き方改革における現状の取組み状況や想定される課題をヒアリングし、貴社のこうありたい姿を明らかにしていきます。

2 課題の把握

貴社の職場環境・労務管理の状況を伺います。一緒に現状を分析していくことで、課題点を明らかにします。

こんなお悩みはありませんか？



- ・業績、生産性を向上させたい
- ・残業時間を減らしたい
- ・男女ともに長く働いてくれる職場にしたい
- ・働き方、休み方を見直したい
- ・子育て支援をしていることをPRしたい
- ・どんな制度が利用できるのか知りたい

でも何から始めたらいいのかわからない…そんな企業様に！

働き方改革取組成功事例



働き方改革の参考に！

1 仕事の見える化と標準時間の設定

1日当たりの1人の分担量が算出できるよう、作業の開始から終了までの工程をリストアップした加工指示書を作成し、仕事を見える化した。これにより、特定の社員に業務が集中することが減り、長時間労働の抑制につながっている。

2 業務改善と環境整備による生産性向上

「時間」をポイントに、不要な業務や時間短縮ができる業務を抽出。それぞれの対応策を検討して改善に取り組むことで、整理整頓やミス防止による時間削減につながり、生産性を向上することができた。

3 年次有給休暇取得に継続して取り組む

有休消化100%に向けた取組みとして、1年目に朝礼で3か月おきに、社員に有給休暇を消化するように呼びかけ、2年目から3か月ごとに社員毎の有休消化率を掲示し、取得率の低い社員の名前を読み上げて声かけを行った。それから20年以上たった今も4か月ごとに消化率を掲示し、継続的に取得促進を行っている。

その他、県内企業の「働き方改革」取組み事例はこちらをご覧ください。



▲ 働き方改革かがわモデルリーフレット

3 企業様に合ったサポート内容の提案

Step2で分析した課題点を基に、サポート内容をご提案いたします。貴社の現状・実情に応じて、様々な制度・取組みへの登録・申請へのサポートも行います。



制度・取組みの詳細は右ページ

働き方改革推進のための 制度・取組みをご紹介します！



働くすべての人が安心していきいきと働き続けることができる環境づくりを推進し、魅力ある多様な就業機会の創出や地域経済の活性化を通して「成長する香川」・「笑顔で暮らせる香川」の実現を目指します。

1 かがわ働き方改革推進宣言 NEW

香川県内の企業等における働き方改革の気運を高めていくことを目的に働き方改革について、目標を設定し自主宣言を登録いただくものです。

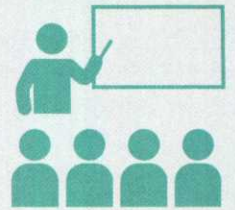


かがわ働き方改革
推進宣言マーク

対象 県内に本店・支店・支社・営業所等を有する事業所

2 かがわ働き方改革推進 トップセミナー NEW

経営者などのトップを対象にした、働き方改革の理解を深めるためのセミナーを開催します。



対象 企業経営者等

3 働き方改革モデル企業 サポート事業

働き方改革に取り組むモデル企業に対して専門家が一定期間コンサルティングを実施し、その成果を広くPRします。



対象 県内に本店・支店・営業所等を有する中小企業法で定める中小企業及び団体等

4 かがわ働き方改革 推進大賞表彰 NEW

働き方改革推進宣言を行った企業等の中から、取組みが他の模範となるよう優れている、もしくは着実な成果が認められる取組みについて表彰します。



対象 県内に本店・支店・支社・営業所等を有する事業所

5 かがわ働き方改革 環境づくり助成金 NEW

柔軟な働き方や、労働環境の整備等の働き方改革の推進に必要な設備整備を行う中小企業のうち、優れた事業計画を作成した企業に対して助成金を支給します。



対象 県内に本店、支店、営業所等を有する中小企業者

かがわーくネット

<http://www.pref.kagawa.lg.jp/rosei/>

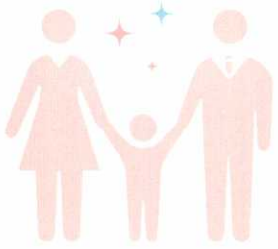
香川県で働く方に向けた役立つ情報や、制度などの最新の情報を数多く提供しています。

香川県商工労働部労働政策課

〒760-8570香川県高松市番町4-1-10東館6F
TEL:087-832-3366 FAX:087-806-0211
E-mail:rosei@pref.kagawa.lg.jp
【地図】[\[担当課検索\]](#)

[トップ](#) | [求職中・求人中の皆様へ](#) | [働く皆様へ](#) | [事業主の皆様へ](#) | [その他の情報](#) | [サイトマップ](#)

女性がもっと働きやすい環境へ！仕事と家庭の両立を支援！



女性活躍・両立支援のための 制度・取組みをご紹介します！

女性活躍とは？

経営者の意識改革や男女を通じた働き方の改革を進め、仕事と生活を両立できる環境を整備することなどにより、働きたいという希望を持って、働いたり、働こうとしている女性が、その思いを叶えることができることです。

女性活躍推進法 に基づき、

自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行い、その課題の解決に向けた数値目標と取組みを盛り込んだ「一般事業主行動計画」の策定が義務付けられています。



労働者**300人**以下の
企業は努力義務

かがわ女性キラサポ宣言



かがわ女性キラサポ
宣言マーク

働くことを希望する女性が、その能力を十分に発揮できるよう、キラめきながら働くことのできる職場環境づくりに向けてサポートする企業等にその内容を登録していただくものです。

対象 県内に本店・支店・営業所等を有する事業所

かがわ女性 キラサポ大賞

「かがわ女性キラサポ宣言」に登録し、男女共に安心していきいきと働き続けることができる環境づくりに取り組み、その成果が認められる事業所を表彰します。

対象 県内に本店・支店・営業所等を有する事業所

両立支援とは？

従業員の仕事と生活の両立を企業が支援し、従業員が働きやすい環境を整えることで、有能な人材が長く活躍できる、経営者・従業員双方にとってメリットのある取組みです。

次世代育成支援対策推進法 に基づき、

従業員の仕事と子育ての両立を図るための目標や目標達成のための内容等について定める「一般事業主行動計画」の策定が義務付けられています。



労働者**100人**以下の
企業は努力義務

子育て行動計画策定 企業認証マーク



働きながら子育てしやすい職場環境づくりに取り組む企業等に交付しています。認証されるとマークを自由に使用することができますので、従業員の採用のときや自社PRなどにご活用ください。

対象 県内に本社・本店を有する
常時雇用者数100人以下の企業等

働く女性活躍 応援セミナー



女性の再就職を支援するとともに、企業における女性活躍推進の取組みを促進するため各種セミナーを開催します。

対象 再就職を希望する女性及び
企業の人事・労務担当

女性活躍に役立つ情報はこちら！



かがわ女性の輝き 応援団

<https://kagayaku-kagawa.jp>

県内の女性の活躍に役立つ情報を紹介するホームページです。



両立支援助成金・認定マークについて

従業員の職業生活と家庭生活の両立を支援するための制度を導入したり、女性の活躍推進に取り組むなど、制度の利用を促進した事業主に対して、申請により予算の範囲内で支給されます。支給要件など詳細は香川労働局までお問い合わせください。

出生時両立支援コース	男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組み、子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上(中小企業は連続5日以上)の育児休業等を取得した男性労働者が生じた事業主に助成する。
介護離職防止支援コース	「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」に基づき職場環境整備に取り組むとともに、介護に直面する労働者の「介護支援プラン」を策定及び導入した事業主に支給する。
育児休業等支援コース	育児休業の円滑な取得・職場復帰のため、「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿った育児休業の取得・復帰等の取組みを行った中小企業事業主に支給する。
再雇用者評価処遇コース	妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復職できる再雇用制度を導入し、希望する者を採用した事業主に支給する。
女性活躍加速化コース	女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」及びその達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した事業主に支給する。

● これらの助成金の内容は、予告なく変更する場合があります。

● ここに記載されている事項以外にも詳細な要件が定められています。支援要領や、「支給申請の手引き」は厚生労働省ホームページ(<http://www.mhlw.go.jp/>)に掲載しています。
※厚生労働省 HP トップページから「両立支援助成金」でサイト内検索

! 各コースの支給額のうち、生産性要件を満たした場合は、労働関係助成金が割増されます。
詳しくは、厚生労働省HP「生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます」をご参照ください。

くるみんマーク・プラチナくるみんマーク



行動計画^{※1}に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができます。

えるぼし



女性活躍推進法に基づく行動計画^{※2}を策定した企業のうち、取組み状況が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

※1 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画:常時雇用者数100人以下の事業主は策定が努力義務とされています。

※2 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画:常時雇用者数300人以下の事業主は策定が努力義務とされています。

助成金・認定マークのお問い合わせ

香川労働局雇用環境・均等室

〒760-0019 高松市サンポート3番33号高松サンポート合同庁舎北館2F
<https://jsite.mhlw.go.jp/kagawa-roudoukyoku/>

お問い合わせ先(受託運営者) 株式会社 穴吹カレッジサービス

〒760-0022 香川県高松市西内町5-11 2F
TEL:087-823-0303

かがやくけん、かがわけん。



香川県商工労働部労働政策課

TEL:087-832-3369

〒760-8570 香川県高松市番町四丁目1-10

勤怠管理のペーパーレス化、
年次有給休暇の取得日数
増加を実現。



3S活動で作業時間
の短縮と効率化、
技術の継承を実現



ワーク・ライフ・バランス

WLBを実現し、働き方
と休み方の質を向上。
さらに生産性向上へ。



経営者と従業員が、会社を変える



働き方改革 かがわモデル

経営者のみなさま
働き方改革の取組みを推進して、
効果を実感してみませんか？



香川県内の企業の
「働き方改革」取組み事例 をご覧ください。

コミュニケーションを
円滑にするスキルを学び、
風通しの良い職場に！



業務改善と環境改善に
取組み、働きやすい
会社を全員で作る！



平成29年度働き方改革モデル企業サポート業務
香川県では、専門家のサポートを受けて働き方改革を推進する取組みを、モデル企業5社で実施しました。各社とも様々な課題を抱えていましたが、適正なアプローチをし、意欲を持って取組んだ結果、目覚ましい成果を上げました。

働き方改革かがわモデル取組み事例①

ワーク・ライフ・バランス

WLBを実現し、働き方と休み方の質を向上。さらに生産性向上へ。

株式会社マール 業種：リラクゼーション業 代表：梶浦 幸代 従業員数：9名 所在地：高松市

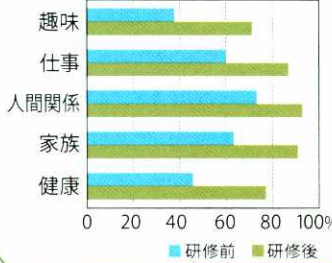
現状・課題

子育てをしながら働く中で、休みを取りやすい反面、休むと収入が減る働き方から、雇用の安定化を図ることでワーク・ライフ・バランスが実現できる環境を提供したいと思いました。また、技術の高い従業員に業務負担が集中することや、日々の業務について達成レベルに差があるために、従業員同士の軋轢が生じていました。それを解決するために、無駄の削減、業務レベルの向上、生産性向上が求められていました。

成果1 WLB実現で、働き方の質も向上

休日取得の増加と、過ごし方の改善を促すと、「ライフ」の満足度がアップ。そのことが、「ワーク」における接客と技術向上につながりました。働き方の面では、個人の目標設定を元に、強みを生かせる新メニュー開発ができ、売上増加への糸口をつかむことができました。

休日5つの欲求満足度の変化



改革ポイント (取組内容)

- 安定した雇用形態に改善、WLBを実現する勤務シフト・休日取得の促進。
- 個人面談を行い、個人目標を生かした新メニュー開発への取組み。
- 業務洗い出しを経て、マニュアル作成、時間管理のための日報作成、研修実施によるコミュニケーション能力向上、技術向上に着手。

成果2 業務レベルアップと生産性向上

マニュアルが完成し、業務の無駄やダブリが無くなり、日々の業務に対するストレスが軽減しました。接客面でもレベルアップし、お客様に喜ばれています。日報管理によるタイムマネジメントの結果、効率化が図られ、従業員が技術向上にあてる時間を確保できるようになりました。

働き方改革では、従業員の“ライフ”が充実することで、“ワーク”の向上につながりました。今後も生産性の向上を目標に、働きやすい環境作りに努めて参ります。



代表 梶浦 幸代氏

働き方改革かがわモデル取組み事例②

勤怠管理のペーパーレス化、年次有給休暇の取得日数増加を実現。

株式会社シニアライフアシスト 業種：老人福祉・介護事業 代表取締役社長：小竹 和夫 従業員数：78名 所在地：高松市

現状・課題

勤怠管理をすべて紙ベースで行っていたため、事務職員が把握するまでにタイムラグを生じていました。老人ホームでの交代勤務のため、申請者にとっては申請しにくく、上長は部下の勤務状況を把握しづらい状況。事故渋滞による遅刻申請にも時間がかかるなど、紙による申請方法に問題を感じており、良い手立てはないものかと模索していました。

改革ポイント (取組内容)

- 全体会議にて働き方改革の取組みについての意識共有。
- 勤怠報告書類を無くし、新勤怠システムを導入。マニュアル作成と従業員への説明会を実施。
- 管理職による「ワーク・ライフ・バランス会議」を実施。
- 導入前後の従業員の意識変化や、勤怠申請にかかる時間の調査を実施。
- 有給休暇の取得日数の実績管理。

成果1 勤怠管理システム導入による効率化

パソコン、スマホから出勤・退勤、休暇申請などができるシステムは、管理職の仕事の効率化に役立っています。従業員がシステムに慣れるまで、根気よく丁寧に対応する必要がありましたが、導入後は、所属長がリアルタイムで申請状況を把握できるため、部下とのコミュニケーションアップにもつながっています。

成果2 有給休暇を年平均12日取得

自分や家族の病気や急用に備えて有給休暇を残しておきたいというスタッフも多いのですが、計画取得を促して月に1日は取得するようにしています。平成29年12月時点で平均12日(前年比28%増)を超えているので、ワーク・ライフ・バランスの実現に着手に近づいていると言えるでしょう。



この取組みを通し、トップを含め、会社全体が目標を持って実践することが、ワーク・ライフ・バランスへの第一歩だと実感しています。
代表取締役社長 小竹 和夫氏

業務改善と環境改善に取組み、働きやすい会社を全員で作る!

ワイビー株式会社

業種：持ち帰り・配達飲食サービス業 代表取締役社長：野田 祐一
従業員数：正社員9名、契約社員7名、アルバイト100名 所在地：丸亀市

現状・課題 ワーク・ライフ・バランスを実現し、スタッフが働きやすく、働き甲斐のある会社を実現するために、働き方改革に取組みたいが、何にどのように取組んでよいのか迷っていました。そこで、当社にとっての生産性向上を妨げる要因は何か、スタッフにとって働きやすい職場とは何かなどを、店長と共に考え理解する機会をつくり、実践するために、この事業に参加しました。

改革ポイント (取組内容)

- 月1回、社労士を招き、社長と正社員全員参加の勉強会で、働き方改革の意義や労働時間と業務効率の関連性を学ぶ。
- 働きやすい会社の理想像を描き、共有する。
- 生産性向上を妨げる要因を抽出して、改善。
- スタッフ同士が互いに承認しあえる職場風土づくりへの取組み。

働き方改革は、今あることを変えるところから始めましょう! そして、働きやすい環境を作り、みんなで明るい未来を作りましょう。

代表取締役社長 野田 祐一氏

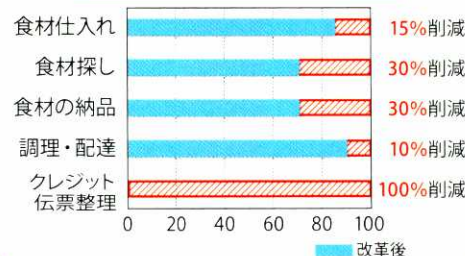


成果1 業務改善と環境整備による生産性向上

全店舗で、「時間」をポイントに、不要な業務や時間短縮ができる業務を抽出。それぞれの対応策を検討して改善に取組みました。その結果、冷蔵・冷凍庫内の食材配置を扉に表示し、スタッフの食材探しや納品にかかる時間を短縮、さらに、過剰発注や在庫切れがなくなり、経費削減も。より効率的な導線への変更、整理整頓やミス防止による時間削減で、生産性を向上することができました。



改革前を100とした場合の削減時間



成果2 気持ちよく、やる気が出る職場に

承認することの大切さを学んだ店長が、スタッフに「ありがとう」などの声かけを意識的に行いました。お互いを認めるコミュニケーションによって、人間関係が良くなりました。

コミュニケーションを円滑にするスキルを学び、風通しの良い職場に!

株式会社ユーミック

業種：電気めっき業 代表取締役社長：上村 芳久 従業員数：48名 所在地：高松市

現状・課題 職場内でのコミュニケーション不足を感じており、役職者が「上手な叱り方」を身に付ける等、コミュニケーション力を高める機会が必要だと思いました。また、介護休業に関する社内規程が自社ニーズに対応したものでないことや、女性が活躍できる職場にしたいと思うものの、長らく製造現場に女性を配置していないため、設備や体制面が整っていないことも課題でした。

成果1 職場内コミュニケーションの向上

アンガーマネジメント講習を、幹部、係長級、主任級、他一部従業員に向けて実施しました。職場コミュニケーションに深く関係する2項目において、改善の兆候が見られました。中でも「怒る必要のあることは、上手に怒れ」「必要のないことは怒らない」という考え方は、多くの人に学びを与えたようでした。



講習前後で点数が減少し改善された2項目

- 職場のコミュニケーションに課題があると思う
- 上司とのコミュニケーションはあまり円滑でない



今回の取組みは、当社の働き方改革の大きな足掛かりとなりました。残っている課題に向けて、引き続き、働き方改革を続けていく所存です。

管理部 石本 麻利江氏

改革ポイント (取組内容)

- 職場内コミュニケーションスキルの向上
 - ・ アンガーマネジメント講習会
 - ・ 講習受講の前後にアンケートを実施
- 介護と仕事の両立支援に向けた取組み
 - ・ 介護に関するアンケートを実施
 - ・ 介護規程を改訂し、周知する
- 女性が働きやすい環境づくりへの取組み
 - ・ 面談、研修やスキルアップの情報提供
 - ・ 女性の配属先を検討し、求人を開始

成果2

介護規程の改訂と女性従業員の求人

対象10名にアンケートを実施し、現状把握をしました。介護規程を改訂し、年度末までに従業員に周知する予定です。女性が働きやすい環境作りについては、女性従業員や現場の役職者にヒアリングを行い、製造現場での配属先や業務内容を決定し、新たな採用に向けて求人しました。

3S活動で作業時間の短縮と効率化、技術の継承を実現

有限会社EMクリーニング・明治屋

業種：洗濯業
従業員数：11名

社長：喜田 弘
所在地：丸亀市



現状・課題 家族経営の為、作業にルー
ル化されたものがなく、恒常的に残業が発
生していました。そのため就業時間内に機
械操作の研修や営業会議をする時間が確
保できず、休日出勤も多い状態でした。社
長一人しか行えない技術があり、技術継承
をどのように進めるかということも課題でした。

改革ポイント (取組内容)

- 3S (整理・整頓・清掃) 活動による仕事
のスピードアップ
・店舗受付エリアのレイアウト変更、
物品配置変更
・工場内の動線の確保、在庫管理の
見える化など
- 各機械の作業工程を見直し、1時間当
たりの作業能率を上げる
- 作業手順の掲示、ルールの明確化で、
一人に集中しない作業体制づくり
- 技術継承のための機械研修を就業時
間内に行う



選出頂きありがとうございました。発
生していた無駄を見直し、削減する
ことで、利益につながるということ
を実感できる良い機会となりました。
社長 喜田 弘氏

成果1

工場内を大変革! 残業ゼロ化

不要な機械を廃棄、整理整頓して工場
内の通路を確保。移動時間、作業時間と
もに短縮できました。機械操作手順や備
品の在庫、作業進捗状況などを表示した
ラベルを張り、定位置化。工場から店舗
への納品時間が早まり、残業早出ゼロを
実現し、生まれた時間の一部を技術継承
の研修時間にあてることができました。

工場で商品が仕上がるまでの時間



接客の向上と 成果2 従業員満足度アップ

商品出しも早くなり、受付での
接客の質が向上しました。レイア
ウト変更や備品収納・配置変更
をパートさんも含めた従業員全員

で実行。自ら改善に携わったことで物を探す時間が減り、お互いを
サポートする雰囲気が生まれました。休日出勤もなくなり従業員の満
足度も上がりました。

働き方改革モデル企業をサポートした専門家



仲井 京子氏
仲井京子社会保険
労務士事務所所長

今 回プロジェクトに参加させて
いただき、短い期間でし
たがその分スピード感をもって進め
ることができました。何かを始め
る際はファーストギアが大変。で
もそこから行動へ「一気に」駆け上
がることで、見えてくるものがある
のではないのでしょうか。今回もス
タート時が一番大変でしたが、取
組企業同士の交流もあり「一気に」
の拍車がかかったように感じます。
改革は仲間がいれば心強い!?



谷川 由紀氏
高松太田社労士事務所
代表

働 き方改革の目的は、生産性
を向上させ企業の価値を高
めることです。その“変革”のため
には、人事制度の見直しや企業風
土を変える等、いくつかの変えな
ければならない壁があり、何から
始めてよいかわからず悩まされて
いるケースも。その場合は、まず現
状を把握し自社の課題を明確にし
ましょう。そして、社内のコミュ
ニケーション(共有)を見直すこと
で驚くほど変革が加速します。



植田 博司氏
植田社会保険労務士
事務所代表

働 き方改革は、新聞やテレビ
で見えるものではなく、自社
で取り組むものです。みんなが生
き生きと働くヒントは、自社にたく
さん隠されています。それをみん
なで見つけて形にしていけることが、
働き方改革です。みんなが生き生
きと働く会社が提供するサービス
や商品は、世の中に幸せを届ける
と思います。今回、働き方改革に
取り組んだ5社は、大きな成果を
あげています。Next Your Turn!



働き方改革の推進に向けた関係機関の今後の取組について(案)

平成30年9月26日 香川働き方改革推進会議

取組の方向性

県内企業に対し、働き方改革関連法について広く周知し、改正法への対応を促すとともに、特に中小企業・小規模事業者に対する支援を手厚く行うことにより、働き方改革の取組を促進する。

関係機関連携・協働の取組

「香川県働き方改革推進支援センター」が、県内の働き方改革推進の拠点として、関係機関との連携を図り、働き方改革関連法を周知するとともに、各企業の取組事例を集約し、積極的に発信する。また、企業の実態に沿った支援を、必要に応じ関係機関が協働して行う。

各関係機関が共通して行う取組

- 働き方改革関連法や企業の取組好事例の周知
 - ・ 香川働き方改革フォーラム2018の開催
 - ・ 労使等を対象とする研修会等の実施
 - ・ 経営団体等における傘下会員向けの研修会
- 企業、特に中小企業・小規模事業者における取組の支援
 - ・ 専門家派遣による個別支援
 - ・ 各団体や金融機関等による顧客に対する支援策や支援機関の情報提供
- 関連情報の提供
 - ・ 働き方改革に取り組む企業の好事例の提供
 - ・ 助成金等各種支援策や支援機関、関係機関の情報提供

国や県の取組

- 法令・制度に関する相談対応、各種支援制度の情報提供
- 専門家による支援の実施
- 助成金の支給等による支援

関係機関の連携・強化

- 香川働き方改革推進会議の開催