

平成29年度版

「働き方改革」の実現に向けて

～「すべての人が生き活きと働くかながわ」を目指して～

施策編



神奈川県労働局

目 次

- 1 「働き方改革」とは
- 2 働き方改革に取り組むメリット
- 3 雇用管理制度と「働きやすさ」「働きがい」との関係(イメージ)
- 4 働き方改革に取り組むポイント
- 5 働き方改革の推進と長時間労働の是正
- 6 具体的な取組の例
- 7 時間外労働の抑制等について
- 8 労働時間等設定改善法及び労働時間等見直しガイドラインの概要
- 9 働き方・休み方改善コンサルタント活用のご案内
- 10 職場意識改善助成金
- 11 女性の活躍推進及び仕事と家庭の両立支援対策の推進に関する主な施策①
- 12 女性の活躍推進及び仕事と家庭の両立支援対策の推進に関する主な施策②
- 13 両立支援等助成金
- 14 若者ステップアッププログラム
- 15 労働局・ハローワーク等による障害者雇用促進のための主な施策
- 16 障害者の法定雇用率引き上げ及び精神・発達障害者しごとサポーター養成講座
- 17 高齢者の雇用促進について
- 18 事業場における治療と職業生活の両立支援①
- 19 事業場における治療と職業生活の両立支援②
- 20 同一労働同一賃金の実現に向けた非正規雇用労働者の待遇改善
- 21 「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
- 22 国の処遇改善・人材育成支援策
- 23 各種優良認定表彰制度(ユースエール・えるぼし・くるみん・安全衛生優良企業表彰制度)

「働き方改革」とは

日本経済再生に向けて、最大のチャレンジは働き方改革である。「働き方」は「暮らし方」そのものであり、働き方改革は、日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本の働くということに対する考え方そのものに手を付けていく改革である。

多くの人が、働き方改革を進めていくことは、人々のワーク・ライフ・バランスにとっても、生産性にとっても好ましいと認識しながら、これまでトータルな形で本格的改革に着手することができてこなかった。その変革には社会を変えるエネルギーが必要である。

働き方改革実現会議・働き方改革実行計画の概要

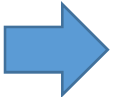
働き方改革実現会議の概要

- 一億総活躍社会をひらく最大のチャレンジである「働き方改革」について、その実行計画の策定等に係る審議を実施。
- 議長 : 内閣総理大臣
議長代理 : 働き方改革担当大臣、厚生労働大臣
構成員 : 副総理兼財務大臣、官房長官、経済再生担当大臣兼内閣府特命担当大臣(経済財政政策)、文部科学大臣、経済産業大臣、国土交通大臣、他有識者15名
- 第1回を平成28年9月27日に開催し、第10回目の平成29年3月28日に働き方改革実行計画を決定

働き方改革実行計画構成

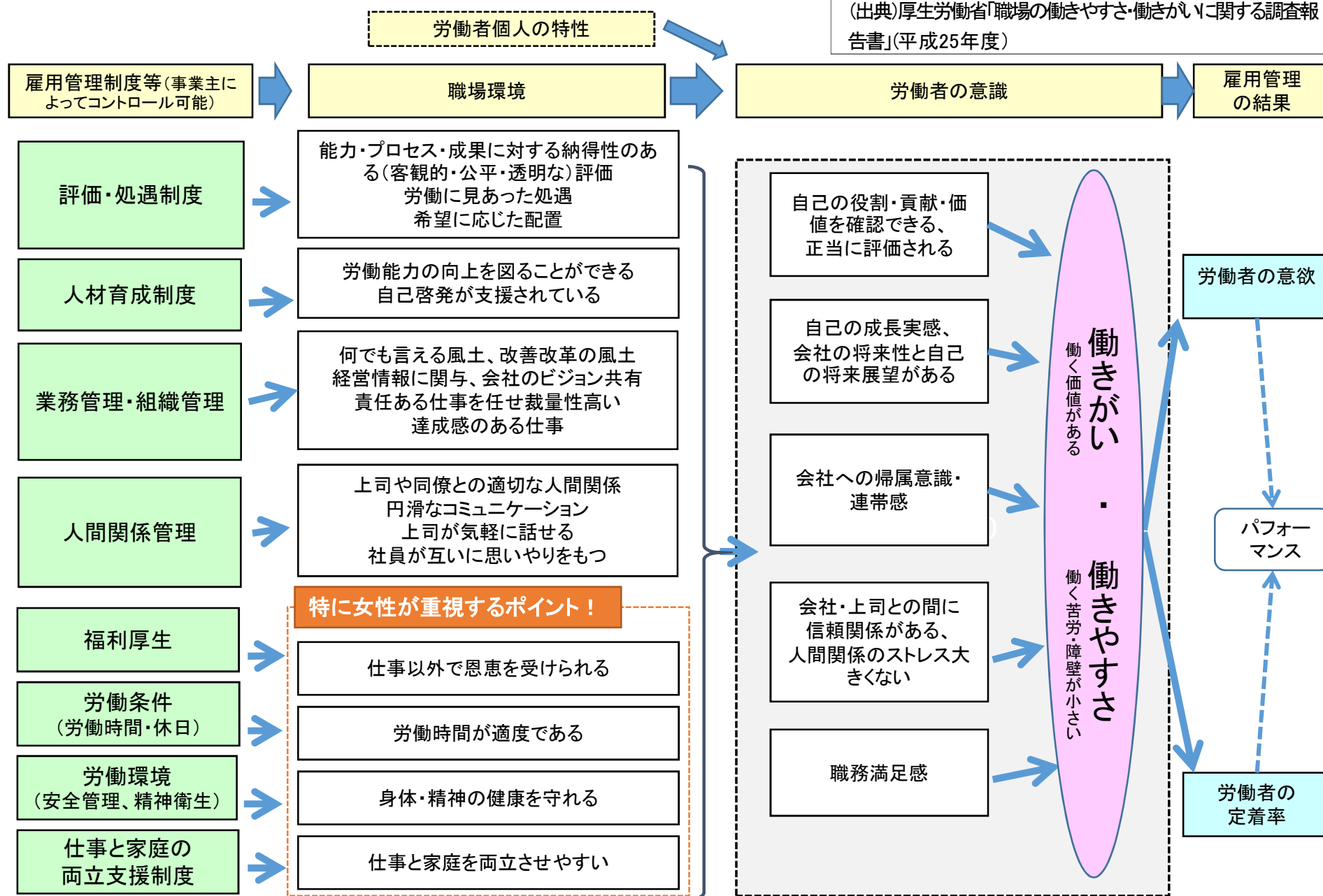
- | | |
|--------------------------------|------------------------------|
| 1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義 | 8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労 |
| 2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善 | 9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援 |
| 3. 賃金引き上げと労働生産性向上 | 10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備 |
| 4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正 | 11. 高齢者の就業促進 |
| 5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備 | 12. 外国人材の受入れ |
| 6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備 | 13. 10年先の未来を見据えたロードマップ |
| 7. 病気と治療と仕事の両立 | |

働き方改革に取り組むメリット

- 基本的な背景
 - **少子高齢化による労働力人口の減少・人手不足の現状**
(2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計)
 - アベノミクス、一億総活躍の目指すもの
 - 女性・高齢者等の活躍促進
 - **女性・高齢者等の労働力化の制約要因をなくす必要**
(※) 長時間かつ硬直的な労働時間 (正規雇用)
低賃金と不安定な雇用 (非正規雇用) 等
 - 全ての労働者 (非正規労働者、女性、高齢者、若者、治療中の人、障害者など) にとって、働きやすく働きがいのある職場 (魅力ある職場) をつくること
 - 働きやすく働きがいのある職場では、
労働者の意欲の向上、労働者の職場定着、企業の業績アップが期待できる
-  「働き方改革」は、
「魅力ある職場づくり」の実現による **企業の人手不足解消のチャンス**
※ **中小企業・小規模事業者こそ、生産性・経営力の伸びしろ大**

雇用管理制度等と「働きやすさ」「働きがい」との関係（イメージ）

（出典）厚生労働省「職場の働きやすさ・働きがいに関する調査報告書」（平成25年度）



※ 上図では、「雇用管理制度等」→「職場環境」→「労働者の意識」としているが、「雇用管理制度等」が直接的に「労働者の意識」に影響を及ぼしていることも想定される

働き方改革に取り組むポイント

なぜ「働き方改革」に取り組むのか・・・

事業の継続的发展(優秀な人材を確保し、企業間競争で生き残る)のため

どういう手順で取り組むか・・・

(1) トップの方針の明確化
→ 発信

- ・働き方改革は「経営課題」なので、トップの判断が必要
- ・方針を定めたら社内に発信
- ・管理職を含む社内全体に周知

(2) 現状把握→課題の整理

- ・法令遵守状況を確認
- ・働き方・休み方改善指標による診断
- ・労働時間、年休取得状況などのデータのほか、社内アンケート等で職場環境の問題点を把握

(3) 目標と取組→実施

- ・長時間労働の抑制
- ・生産性向上(業務の効率化)
- ・柔軟な働き方
- ・年次有給休暇の取得促進
- ・仕事と生活の両立支援
- ・女性の活躍推進

(4) 進捗状況の把握→改善

- ・定期的に進捗状況を把握し、問題点があれば見直し改善

働き方改革の推進と長時間労働の是正

(背景)

- ・長時間労働に起因する「脳・心臓疾患」「精神障害」の労災認定件数の高止まり
- ・「ワーク・ライフ・バランス」(仕事と生活の調和)の重要性に対する気運の高まり
- ・長時間労働が日本の産業経済の「生産性」を低下させているという認識の広がり

⇒ 長時間労働の是正が「働き方改革」の重要な柱として位置づけ

①時間外労働の上限規制法案の概要

【原則】

1月＝45時間 1年＝360時間……＊現在の限度基準(厚生労働大臣による告示)と同じ

【特例】

1月＝100時間未満……(時間外労働と休日労働を合算した時間)

2～6か月の平均＝80時間……(時間外労働と休日労働を合算した時間)

1年＝720時間……(時間外労働時間)

※1月45時間を超える回数は1年に半分以下とすること

②様々な観点からの長時間労働是正に向けた取組

- ・勤務間インターバル制度の導入の推進
- ・「働き方」の見直しによる労働時間の削減と計画的年次有給休暇取得の促進
- ・取引条件の改善に向けた取組の推進(建設事業、自動車運転事業、IT産業など)
- ・専門職の不足分野における人材育成・確保に向けた取組(医療分野など)

③多様な働き方を推進する環境等の整備

- ・長時間労働とならない政策を講じた上での在宅勤務やテレワークの促進に向けた環境整備
- ・病気の治療と仕事の両立の推進に向けた環境整備(トライアングル型サポート体制の構築など)
- ・「働き方」や労働法制に関する労働者や学生の理解の促進

具体的な取組の例

具体的に取り組む場合の例として考えられる主なもの

①長時間労働の抑制

【労働時間を減らす】

- ・ノー残業デー ・全館一斉消灯 ・システムをシャットダウン
- ・〇時以降の残業禁止 ・〇時以降の残業は社長承認制
- ・労働時間管理のIT化

【柔軟な働き方】

- ・日々の始業終業時刻を決められる「フレックスタイム制」
- ・残業を翌日の始業前に行う「朝型勤務」
- ・通勤時間や出張からの帰社時間を有効活用できる「テレワーク」

【業務の効率化を図る】

- ・業務の棚卸しにより優先順位をつける
- ・資料の簡素化・定型化
- ・多能工化
- ・会議の効率化（出席者見直し、1時間厳守、資料の簡素化や事前配付等）
- ・業務マニュアルの作成、ノウハウの共有化
- ・業務量の平準化
- ・人員の再配分

②年次有給休暇の取得促進

- ・土日に続けて年休を取得「プラスワン休暇」
- ・計画的付与制度
- ・期初に年休取得予定日を登録

- ・土日と祝日の谷間となる平日の年休取得を奨励
- ・半日単位や時間単位での年休取得
- ・年休取得状況の把握

③仕事と生活の両立支援

- ・育児目的休暇
- ・短時間勤務制度
- ・フレックスタイム制
- ・テレワーク
- ・育児や介護に関する社内制度の周知
- ・介護離職防止のため、節目の社員（40歳、50歳など）に介護制度等に関する基礎知識を周知

④女性の活躍推進

- ・管理職候補を選定し、集中的に育成
- ・意識改革のため、女性社員や管理職に対する研修

時間外労働の抑制等について

適切な労働時間で働き、ほどよく休暇を取得することは、仕事に対する社員の意識やモチベーションを高めるとともに、業務効率の向上にプラスの効果が期待されます。社員の能力がより発揮されやすい環境を整備することは、企業全体としての生産性を向上させ、収益の拡大ひいては企業の成長・発展につなげることができます。

他方、長時間労働や休暇が取れない生活が常態化すれば、メンタルヘルスに影響を及ぼす可能性が高くなり、生産性は低下します。また、離職リスクの上昇や、企業イメージの低下など、さまざまな問題を生じさせることになります。社員のために、そして企業経営の観点からも、時間外労働の抑制等が求められています。

※脳・心臓疾患の発症前1か月間におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いとの医学的知見。

○時間外労働等に関する現行の制度について

(1) 労働時間の適正な把握

使用者には労働時間を適正に把握する責務があり、厚生労働省では「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を定めている。当該ガイドラインでは、タイムカードやICカードなどの客観的な記録を基礎として労働者の始業・終業時刻を確認し記録することなどを定めている。

(2) 時間外労働又は休日労働をさせようとする場合

労働時間については、労働基準法により原則として1日8時間、1週40時間以内と定められ、これを超えて時間外労働又は休日労働をさせようとする場合は、同法第36条による労使協定を締結し、行政官庁に届け出ることが義務付けられており、時間外労働の上限については、1週15時間、1か月45時間などの限度基準が告示により定められている。但し、臨時的に限度基準を超えて時間外労働をさせる特別の事情が予想される場合は、労使協定に特別条項を定めることができる。

○「働き方改革実行計画」における今後の対応の方向性

いわゆる36協定でも超えることができない罰則付きの時間外労働の上限規制を導入するとともに、さらに長時間労働を是正するため、企業文化や取引慣行の見直しを推進する。これにより、労働参加と労働生産性の向上を図るとともに、働く方の健康を確保しつつワーク・ライフ・バランスを改善し、長時間労働を自慢する社会を変えていく。

週間就業時間60時間以上の雇用者の割合（平成24年）

全 国	9.6%	
神奈川県	10.3%	全国44位

総務省「平成24年 就業構造基本調査」

政府目標
5%

年次有給休暇の取得状況（平成28年）

全 国	50.95%	
神奈川県	55.03%	全国3位

中小企業団体中央会「平成29年度 中小企業労働事情実態調査」

政府目標
70%

労働時間等設定改善法及び労働時間等見直しガイドラインの概要

労働時間等の設定の改善

- ・ 労働時間、始業・終業の時刻、休日数、年次有給休暇の日数や時節等の労働時間等に関する事項の設定を労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したもののへ改善すること
- ・ 事業主は、労働時間等の設定の改善を図るため、必要な措置を講ずるよう努めなければならない
- ・ 国は、事業主等に対し援助等を行うとともに、必要な施策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない

労働時間等設定改善指針の策定

- ・ 事業主等が労働時間等の設定を改善するという努力義務に適切に対処できるよう、具体的取組を進める上で参考となる事項を掲げるもの

労働時間等設定改善委員会

- ・ 労使間の話し合いの機会を整備するため労働時間等設定改善委員会を設置
- ・ 一定の要件を充たす委員会には、労使協定代替効果、届出免除といった労働基準法の適用の特例

労働時間等設定改善実施計画

- ・ 2以上の事業主が共同して作成し、大臣承認を受けた場合、計画内容の独禁法違反の有無を関係大臣が公正取引委員会と調整

「労働時間等見直しガイドライン」 (労働時間等設定改善指針)のポイント

1 基本的な考え方

- (1) 労働時間等の見直しを含めた仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、
 - ・ 少子化の流れを変え、人口減少課でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとするために必要な取組であるとともに、
 - ・ 企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるもの
- (2) 経営者自ら主導して、職場風土改革のための意識改革等に努めることが重要
- (3) 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定められた社会全体の目標の内容も踏まえ、各企業の実情に応じて仕事と生活の調和の実現に向けて計画的に取り組むことが必要
(社会全体の目標値) ○「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2020年までに5割減」
○「年次有給休暇取得率を2020年までに70%に引き上げる」 など

2 仕事と生活の調和の実現のために重要な取組

- (1) 労使間の話し合いの機会の整備
○ 労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会の整備 等
- (2) 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備
○ 取得の呼びかけ等による取得しやすい雰囲気づくり
○ 計画的な年次有給休暇の取得
○ 年次有給休暇の取得状況を確認する制度の導入
○ 取得率の目標設定の検討等
- (3) 所定外労働の削減
○ 「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
○ 長時間労働の抑制(長時間労働が恒常的なものにならないようにする等) 等
- (4) 労働者各人の健康と生活への配慮
○ 特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者
○ 育児・介護を行っている労働者
○ 単身赴任中の労働者
○ 自発的な職業能力開発を行う労働者 等への配慮

働き方・休み方改善コンサルタント活用のご案内

働き方・休み方改善コンサルタントが無料でご相談に応じます

神奈川労働局では、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法に基づき、労働時間や休日に関する改善、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善に取り組んでいます。また、雇用環境・均等部に「働き方・休み方改善コンサルタント」（以下「コンサルタント」といいます。）を配置し、労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等、事業場ごとの実情に応じた労務管理等について個別訪問によりアドバイスを行っております。

1 以下のような相談は、コンサルタントにご相談ください

- (1) 労働時間の削減に関する事
- (2) 変形労働時間制、フレックスタイム制など労働時間制度に関する事
- (3) 休日の設定に関する事
- (4) 年次有給休暇の計画的付与等、年次有給休暇取得促進に関する事
- (5) 労務管理等に関する研修会の講師派遣

など

2 コンサルタントの利用について

- (1) コンサルタントは専門的な知識、豊富な経験を有する社会保険労務士等が選任されておりますので、事業場の実情に即したアドバイスが可能です。
- (2) ご希望に応じてコンサルタントが個別に事業場を訪問しアドバイスや資料提供を行います（**無料です**）。
- (3) コンサルタントの個別訪問は労働基準監督署が行う立入調査ではありませんので、お気軽にご利用ください（**秘密は厳守いたします**）。
- (4) コンサルタントの個別訪問によるアドバイス等をご希望される場合は、申込書をFAXまたは郵送にて下記あて先までお申し込みください。

【問合せ・申込先】

神奈川労働局 雇用環境・均等部 指導課
働き方・休み方改善コンサルタント
電話 045-211-7380
FAX 045-211-7381
〒231-8434
横浜市中区北仲通5-57
横浜第2合同庁舎13階

個別訪問申込書

平成 年 月 日

神奈川労働局 指導課 あて

FAX 045-211-7381

働き方・休み方改善コンサルタントの個別訪問によるアドバイスを申し込みます。

事業場名称			
所在地			
電話番号	()	FAX	()
担当部署名	*個人情報保護の観点から、担当部署名のみご記入ください。		
事業内容		労働者数	人
相談事項			

【個別訪問の希望日時】（日程調整の都合上、希望日時は申込日から1週間以上開けてください。）

第1希望 平成 年 月 日 () 時頃

第2希望 平成 年 月 日 () 時頃

第3希望 平成 年 月 日 () 時頃

「個別訪問申込書」は神奈川労働局雇用環境・均等部指導課あてにFAX又は郵送してください。

FAX 045-211-7381
郵送 〒231-8434 横浜市中区北仲通5-57
横浜第2合同庁舎13階

(28.10)

職場意識改善助成金

(平成29年度)

職場意識改善助成金

こんな企業に▶ 労働時間や年休取得など労働環境をよりよくするための取組をしようと考えている中小企業事業主

職場環境改善コース

- 【対象】 前年度の年次有給休暇の年間平均取得日数が13日以下かつ月間平均所定外労働時間数が10時間以上の事業主
- 【取組】 労働時間等の設定の改善を行い、年次有給休暇の取得促進や所定外労働の削減に取り組む(成果目標:年休を4日以上増加かつ所定外労働時間を5時間以上削減)
- 【助成額】 ・いずれも達成 助成率4分の3(上限100万円)
・どちらか一方を達成 助成率8分の5(上限83万円)
・いずれも未達成 助成率2分の1(上限67万円)

勤務間インターバル導入コース

- 【対象】 現在勤務間インターバル制度を導入していないが、これから勤務間インターバル制度を導入しようとする事業主
- 【取組】 労働時間等の設定の改善を行い、勤務間インターバル制度を導入する
- 【助成額】
- | | 9時間以上11時間未満 | 11時間以上 |
|-------|-----------------|--------|
| ・新規導入 | 助成率4分の3(上限40万円) | 上限50万円 |
| ・対象拡大 | 助成率4分の3(上限20万円) | 上限25万円 |
| ・時間延長 | 助成率4分の3(上限20万円) | 上限25万円 |

所定労働時間短縮コース

- 【対象】 労働基準法の特例として法定労働時間が週44時間の事業場(特例措置対象事業場)、かつ、所定労働時間が週40時間を超え、週44時間以下の事業場を有する事業主
- 【取組】 労働時間等の設定の改善を行い、週所定労働時間を2時間以上短縮して40時間以下とする
- 【助成額】 助成率4分の3(上限50万円)

時間外労働上限設定コース

- 【対象】 限度基準を超える内容の時間外・休日労働に関する協定(特別条項)を締結している事業場を有する事業主
- 【取組】 労働時間等の設定の改善を行い、限度基準以下の上限設定とする
- 【助成額】 助成率4分の3(上限50万円)

テレワークコース

- 【対象】 テレワークを新規に導入する事業主
- 【取組】 労働時間等の設定の改善を行い、テレワークを導入し、かつ、労働者にテレワークを利用させる
- 【助成額】 ・達成 助成率4分の3 ・未達成 助成率2分の1
※いずれも1名当たり・1企業当たりの上限額あり

- ・職場意識改善助成金に関するお問い合わせは
神奈川労働局雇用環境・均等部企画課(045-211-7357)へ
- ・ここに記載されている事項以外にも詳細な要件があります。実際の支給申請に当たっては、交付要綱、支給要領や申請マニュアルをご確認の上、ご対応ください。
- ・厚生労働省ホームページ
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html

※テレワークコースに関しては、テレワーク相談センター(0120-91-6479)へ

女性の活躍推進及び仕事と家庭の両立支援対策の推進に関する主な施策①

- 神奈川県における25歳～44歳の育児をしている女性の有業率は41.1%と全国(52.4%)より下回っている。
- セクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いやハラスメントに関する相談が多い(平成28年度1,354件)。
- 施策に関する数値目標(全国) **「希望出生率1.8」「介護離職ゼロ」の実現を目指す**
 - ・第1子出産前後の女性の就業継続率 目標55%(2020年) 現状53.1%(2015年)
 - ・男性の育児休業取得率 目標13%(2020年) 現状2.65%(2015年)
 - ・介護休業取得率の現状 3.2%、介護離職者の現状 年間約10万人(2012年)
 - ・セクハラ防止に取り組んでいる企業 目標100% 現状59.2%

男女の均等な機会及び待遇の確保対策

1 男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保

- ・妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント防止対策に関する周知及び指導
- ・男女雇用機会均等法に基づく報告徴収、積極的な指導等による法の履行確保

2 ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

総合的ハラスメント対策の推進

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いやハラスメントに関する未然防止の徹底

- ・集団説明会の開催
- ・ハラスメント対応特別相談窓口の設置(平成29年11月1日～平成29年12月28日)

女性活躍推進法の実効性の確保

1 一般事業主行動計画の策定促進・認定制度の周知

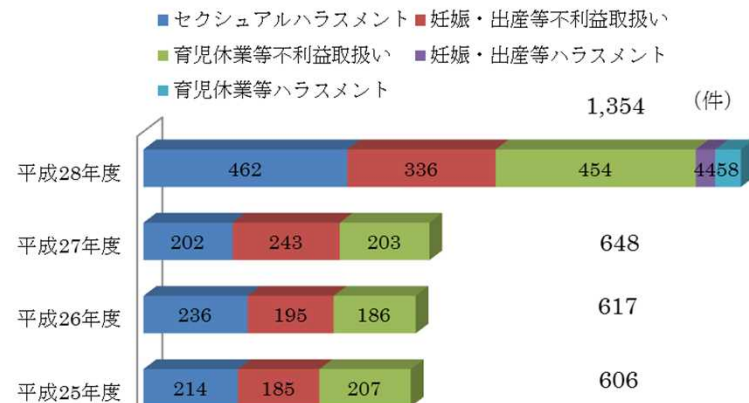
- ・報告徴収の実施による行動計画の進捗状況の把握及び助言
- ・女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定について、認定基準の周知及び取組促進



2 助成金等の活用による中小企業の取組の促進

- ・300人以下の中小企業に対する女性活躍推進に向けた取組の周知・啓発
- ・「両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)」の活用促進

セクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い、ハラスメントの相談件数の推移



※妊娠・出産等ハラスメント、育児休業等ハラスメントは平成29年1月からの新分類

女性の活躍推進及び仕事と家庭の両立支援対策の推進に関する主な施策②

仕事と家庭の両立支援対策の推進

- 1 改正育児・介護休業法の確実な履行確保
 - ・改正育児・介護休業法の周知徹底及び規定の整備指導
 - ・「イクメンプロジェクト」広報資料を活用した男性の育児休業の取得促進
- 2 両立支援に取り組む事業主に対する支援
 - ・「女性の活躍・両立支援総合サイト」「テレワーク活用の好事例集」
 - ・「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」等の周知
 - ・「両立支援等助成金」の活用促進

次世代育成支援対策の推進

一般事業主行動計画の策定促進・認定制度の周知

- ・次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」「プラチナくるみん」認定についてあらたな認定基準の周知及び取組促進



パートタイム労働対策の推進及び非正規労働対策に関する主な施策

パートタイム労働対策の推進

- 1 パートタイム労働法の履行確保
- 2 パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等に取り組む事業主への支援
 - 「パート労働者活躍企業診断・宣言サイト」の活用
 - 職務分析・職務評価の導入促進、パート労働ポータルサイトによる情報提供
- 3 短時間正社員制度の導入・定着促進

非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進

- 1 平成28年度から32年度までの5年計画として策定した「神奈川県正社員転換・待遇改善実現地域プラン」に基づく取組の推進
- 2 同一労働・同一賃金の実現等に向けて設置した「神奈川働き方改革推進支援センター」を活用した個別相談援助の実施
- 3 キャリアアップ助成金の活用促進

両立支援等助成金

出生時両立支援コース

- 【対象】 過去3年間に育児休業(連続14日以上、中小企業は連続5日以上)を取得した男性労働者がいない事業主で、男性の育児休業取得を支援する事業主
- 【要件】 男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組を行い、男性労働者が連続14日以上(中小企業は連続5日以上)の育児休業を取得した場合

助成額	中小企業	中小企業以外
育休1人目	57万円 <72万円>	28.5万円 <36万円>
育休2人目以降	14.25万円<18万円>	

再雇用者評価処遇コース

- 【対象】 妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した者の再就業を支援する事業主
- 【要件】 妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した者が就業可能と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場合

助成額	中小企業	中小企業以外
再雇用1人目	38万円 <48万円>	28.5万円 <36万円>
再雇用2～5人目	28.5万円 <36万円>	19万円 <24万円>

女性活躍加速化コース

- 【対象】 女性の活躍推進に取り組む事業主
- 【要件】 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数値目標達成に向けた取組目標を盛り込んだ「行動計画」を策定し、目標を達成した場合

【助成額】

(各コース1企業1回限り)

	中小企業 (注1)	中小企業以外
【加速化Aコース】 ※取組目標達成時	28.5万円<36万円>	—
【加速化Nコース】 ※数値目標達成時	28.5万円<36万円>	—
女性管理職比率が基準値以上に上昇	47.5万円<60万円>	28.5万円<36万円>

育児休業等支援コース

(平成29年度)

- 【対象】 労働者の育児休業取得と職場復帰を支援する中小企業事業主

I 育休取得時・職場復帰時

- 【要件】 「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者に育児休業を取得させて原職等に復帰させた場合

助成額	育休取得時	28.5万円<36万円>
	職場復帰時	28.5万円<36万円>
	育休取得者の職場支援の取組をした場合	19万円<24万円> ※「職場復帰時」に加算して支給

II 代替要員確保時

- 【対象】 労働者の育児休業取得と職場復帰を支援する中小企業事業主
- 【要件】 育児休業取得者の代替要員を確保し、休業取得者を原職等に復帰させた場合

助成額	支給対象労働者1人当たり	47.5万円<60万円>
	支給対象労働者が有期契約労働者の場合	9.5万円<12万円> 加算

介護離職防止支援コース

- 【対象】 労働者の介護と仕事の両立を支援する事業主
- 【要件】 「介護支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者に介護休業を取得させて原職等に復帰させた場合、又は介護制度を利用させた場合

助成額	中小企業	中小企業以外
介護休業の利用	57万円 <72万円>	38万円 <48万円>
介護制度の利用	28.5万円 <36万円>	19万円 <24万円>

事業所内保育施設コース

- 【対象】 労働者の育児と仕事の両立を支援する事業主
- 【要件】 労働者のための保育施設の設置、運営等を行う事業主・事業主団体
※「企業主導型保育事業」(内閣府)の実施期間中は、新規受付を停止中。
新規設置の場合、内閣府にお問い合わせください。

若者ステップアッププログラム

ハローワークにおけるフリーター等の正規雇用化に向けた支援

- フリーター等支援事業「就職氷河期世代等正社員就職実現プラン」を含む
- ユースエール認定制度
- キャリアアップ助成金

各種助成金制度等の助成制度等の活用による就職支援

- トライアル雇用制度対象者のうち45歳未満の者

ジョブカフェにおけるきめ細かな就職支援の実施

地域若者サポートステーションとの連携による就職支援

若者への職業能力開発機会の提供

- 公的職業訓練制度
- ジョブ・カード制度

労働局・ハローワーク等による障害者雇用促進のための主な施策

障害者の雇用の促進を図るため、**障害者雇用率制度に基づく事業主への雇用率達成指導や、障害特性等に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介**の実施、障害者雇用納付金制度の運用に加え、次のような雇用支援策を実施することにより、障害者本人や障害者を雇用する事業主を支援する。

1 「トライアル雇用」により相互理解を促進し、障害者の早期就職の実現や雇用機会を創出

（障害者トライアル雇用事業）

障害者を一定期間試行雇用することにより、適性或業務遂行可能性を見極め、相互理解を深めること等を通じて、障害者雇用を推進する。

2 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

知的障害者や精神障害者など職場での適応に課題を有する障害者に対して職場適応援助者（ジョブコーチ）を事業所に派遣し、きめ細かな人的支援を行うことにより、職場での課題を改善し、職場定着を図る。

3 就業面と生活面における一体的な支援

（障害者就業・生活支援センター事業）

障害者の職業生活における自立を図るため、身近な地域において雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関のネットワークを形成し、就業面と生活面にわたる一体的な支援を行う。

4 障害者の態様に応じた多様な委託訓練

企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等の地域の多様な委託訓練先を開拓し、様々な障害の態様に応じた公共職業訓練を実施する。

5 関係機関の「チーム支援」による、福祉的就労から一般雇用への移行の促進

（チーム支援事業）

就職を希望する障害者に対し、ハローワークを中心に、就労支援機関や医療機関等の関係者からなる「障害者就労支援チーム」による、就職の準備段階から職場定着までの一連の支援を実施する。

6 企業における障害者雇用についての理解促進及び職場実習の総合的かつ効率的な推進を図り、障害者雇用を促進 （福祉・教育・医療から雇用への移行推進事業）

企業、障害者、就労支援機関、特別支援学校等の一般雇用に対する不安感を払拭し、障害者本人やその保護者、就労支援機関・特別支援学校・医療機関の職員等と企業との相互理解を深めるために、就労支援に関するセミナーや先進的取組を行う企業の見学会を実施する。また、企業内での職場実習を一層推進する事業。

7 障害特性に応じた就労支援

（精神科医療機関とハローワークとの連携モデル事業）

精神科医療機関とハローワークとの連携モデル事業をハローワーク横浜にて実施する。

（精神障害者雇用トータルサポーターによる支援）

求職者本人に対するカウンセリングや就職に向けた準備プログラムを実施するとともに、企業に対して精神障害者の雇用に関する意識啓発などの業務を実施する。

（難病相談・支援センターと連携した就労支援）

ハローワーク横浜とハローワーク厚木に難病患者就職サポーターを配置し、難病相談支援センターと連携しながら、就職を希望する難病患者に対する就労支援や雇用継続等の支援を行う。

障害者の法定雇用率引き上げ及び精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

平成30年4月1日から

障害者雇用義務の対象に精神障害者が加わります

「障害者が地域の一員として共に暮らし、共に働く」ことを当たり前にするため、すべての事業主に、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。

平成30年4月1日から、障害者雇用義務の対象として、これまでの身体障害者、知的障害者に精神障害者が加わり、あわせて法定雇用率も変わります。

障害者の雇用により、以下のことが期待されます

共生社会の実現

・障害に関係なく、意欲や能力に応じて、誰もが職業を通して社会参加できる「共生社会」の実現につながります。

労働力の確保

・障害者の「できること」に目を向け、活躍の場を提供することで、企業にとっても貴重な労働力の確保につながります。

生産性の向上

・障害者がその能力を発揮できるよう職場環境を改善することで、他の従業員にとっても安全で働きやすい職場環境が整えられます。

法定雇用率が、平成30年4月1日から以下のように変わります

事業主区分	法定雇用率	
	現 行	平成30年4月1日以降
民間企業	2.0% ⇒	2.2%
国、地方公共団体等	2.3% ⇒	2.5%
都道府県等の教育委員会	2.2% ⇒	2.4%

※ 今回の変更に伴い、障害者雇用義務の民間企業の範囲が、従業員50人以上から**45.5人以上**に変わります。

あわせて、精神障害者である短時間労働者の算定方法が変わります

精神障害者の職場定着を促進するため、法定雇用率制度や障害者雇用納付金制度において、精神障害者である短時間労働者（※）に関する算定方法を、以下のように見直します。

精神障害者である短時間労働者であって、
雇入れから3年以内の方 又は
精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方
かつ、
平成35年3月31日までに、雇い入れられ、
精神障害者保健福祉手帳を取得した方

雇用率算定方法

対象者
1人につき **0.5 → 1**

※左記の条件を満たしていても対象にならない場合もあります。詳細は、ハローワークにお尋ねください。

※ 1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である方です。

※ 厚生労働省のホームページにQ & Aを掲載しております。

→ <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192051.html>

精神・発達障害者しごとサポーターを養成しませんか？

職場の中で、精神障害、発達障害のある方々を温かく見守り、支援する応援者である精神・発達障害者しごとサポーターを養成しませんか？

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の概要

- ◆内 容：「精神疾患（発達障害を含む）の種類」、「精神・発達障害の（予 定）特性」、「共に働く上でのポイント（コミュニケーション方法）」等について
- ◆メリット：精神・発達障害についての基礎知識や一緒に働くために必要な配慮などを短時間で学ぶことができます。
- ◆講座時間：90～120分程度（講義75分、質疑応答15～45分程度）を予定
- ◆受講対象：企業に雇用されている方であれば、どなたでも受講可能です。

※ 今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問いません。

※ 講座の開催日程は、都道府県労働局職業安定部職業対策課にお問い合わせください。

※ 受講された方には、「精神・発達障害者しごとサポーターグッズ」を進呈予定です（数に限りがあります）。

事業所への出前講座もあります



ハローワークから講師が事業所に出向きます。
また、精神・発達障害者の雇用でお困りのことがあれば、精神保健福祉士や臨床心理士の有資格者などに相談できます。



しごとサポーターポータルサイトを開設しました。
受講者の声をはじめ、幅広い情報をご覧ください。

しごとサポーター

検索

高齢者の雇用促進について

全人口に占める65歳以上人口の割合は上昇を続け、2016年には27.3%に達しています。更に2065年には38.4%と4割に達する見込みです。中長期的には労働者の減少も見込まれていることから、高齢者が長年培った知識、経験を十分に活かし、意欲と能力のある限り年齢にかかわらず働くことができる社会の実現が求められています。

生涯現役社会の実現に向けて

○ 平成29年6月時点で、高年齢者雇用安定法による高年齢者雇用確保措置を実施している企業の割合は99.7%、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は75.2%となっています。その多くが継続雇用制度の導入によるものであり、65歳以上の定年引上げ、または定年制の廃止による措置を講じている企業は20.1%と低調に推移している状況です。

一方で、高齢者は7割近くが65歳を超えても働きたいと答えています。

※「平成29年『高年齢者の雇用状況』集計結果」(神奈川労働局)

2012年の高齢者雇用安定法の改正により、65歳までの雇用機会は確保されてきましたが、高齢化が進む中、65歳以上の定年延長や継続雇用制度の導入によって、高齢者の方が安心して働くことができるよう、社内制度を整備していただき、働く意欲ある高齢者を戦力として活用いただくことができる社会にしていくことが求められています。

事業場における治療と職業生活の両立支援①

治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン ①

がん、脳卒中などの疾病を抱える従業員に対して、適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行い、治療と仕事が両立できるようにするため、職場における取組などをまとめた企業向けの「ガイドライン」を公表（平成28年2月23日）

※平成28年度までに参考資料としてがん、脳卒中、肝疾患に関する留意事項をまとめた。今後、その他の疾患についても順次作成していく予定。

概要

1 治療と仕事の両立支援のため企業が取り組むべき環境整備

■研修等による両立支援に関する意識啓発

当事者やその同僚となりうる全ての労働者や管理職に対して研修等を通じて意識啓発

■相談窓口の明確化等

労働者が安心して相談・申出を行える相談窓口及び情報の取扱い等を明確化

■休暇・勤務制度の整備

短時間の治療が定期的に繰り返される場合等に対応できる休暇・勤務制度を検討・導入

【休暇制度】時間単位の年次有給休暇、傷病休暇・病気休暇

※時間単位の年次有給休暇がある企業割合：16.2%（平成27年）

※病気休暇制度がある企業割合：22.4%（平成25年）

【勤務制度】短時間勤務制度、在宅勤務（テレワーク）、時差出勤制度、試し出勤制度

※短時間勤務制度を導入している企業割合：14.8%（平成26年）

※在宅勤務（テレワーク）を導入している企業割合：11.5%（平成26年）

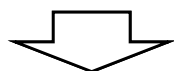
事業場における治療と職業生活の両立支援②

治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン ②

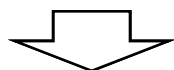
2 個別の両立支援の進め方

① 労働者が事業者へ申出

- ・労働者から、主治医に対して、業務内容等を記載した書面を提供
- ・それを参考に主治医が、症状、就業の可否、作業転換等の望ましい就業上の措置、配慮事項を記載した意見書を作成
- ・労働者が、主治医の意見書を事業者へ提出



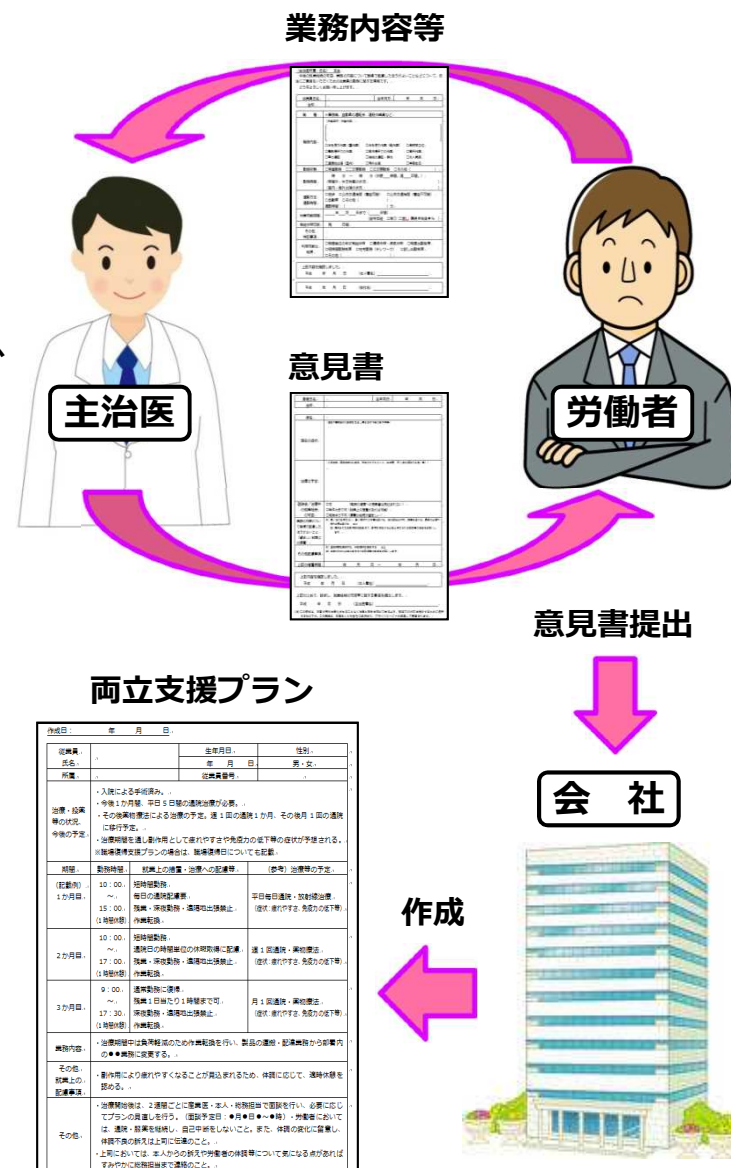
② 事業者が産業医等の意見を聴取



③ 事業者が就業上の措置等を決定・実施

- ・事業者は、主治医、産業医等の意見を勘案し、労働者の意見も聴取した上で、就業の可否、就業上の措置（作業転換等）、治療への配慮（通院時間の確保等）の内容を決定・実施

※「両立支援プラン」の作成が望ましい



同一労働同一賃金の実現に向けた非正規雇用労働者の待遇改善

非正規雇用労働者については、正規雇用と比べ、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が少ない等の課題があり、雇用の安定や処遇の改善を図ることが重要である。

正規雇用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）の均等・均衡待遇や正社員転換に取り組む事業主への支援を行う必要がある。

《具体的対策》

1 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善

- ① 神奈川働き方改革推進支援センターの活用促進
- ② 地方自治体と連携した「神奈川県正社員転換・待遇改善実現地域プラン」の推進
- ③ 正社員化や処遇改善を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」の活用促進
- ④ 雇用均等指導員による均等・均衡待遇に関する相談支援

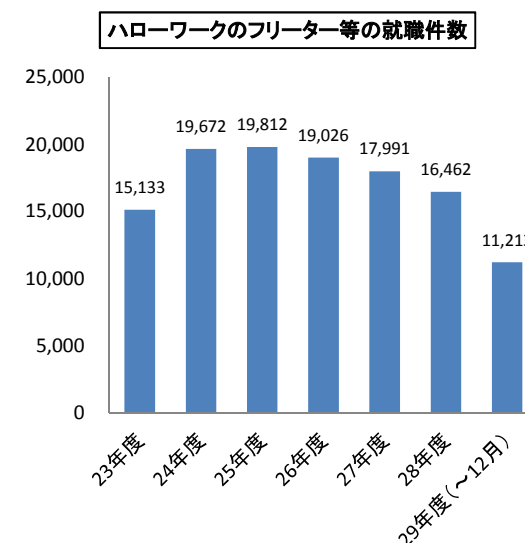
2 フリーター等の正社員就職の支援

- ① 横浜わかものハローワークにおいて正社員実現のためのセミナー等の開催
- ② ハローワーク等を利用して就職した者を中心とした職場定着支援の実施
- ③ 各種助成金を活用した企業に対する雇入れ支援等の実施

3 派遣労働者の就業機会確保及び就業条件の確保対策の推進

4 雇用関係助成金の活用による企業の生産性向上

地域の関係機関や事業主団体及び金融機関とも連携し、事業主に対して制度の積極的な活用を促し、企業の生産性向上の取組を支援する。



「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」を開設しました。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。

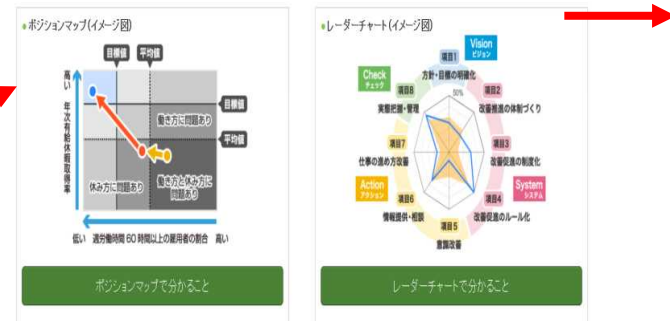
1 働き方改革ツールを提供します



2 専用指標による企業診断ができます

企業向け自己診断

働き方・休み方改善指標（企業向け）とは、企業の人事労務担当者が労働時間や休暇取得の実態や、これに関連する自社の取組や制度を再確認するための指標であり、今後の対策を検討する際に活用することを目的に作成しています。
この指標は「ポジションマップ」と「レーダーチャート」の2つで構成されています。



5 企業の取組事例を詳しく紹介します

取組事例
（東京外資系企業）年次有給休暇促進・多様な正社員・新型の働き方・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（大阪府大阪市北区）
社員数：4,343名（2014年4月1日時点） 新型勤務対象社員数：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、所定勤務時間等（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：

〇トップメッセージ
本取組は、「企業経営の発展」と「働き方・休み方の改善」を両立させることを目的として、

3 診断結果に基づき対策を提案します



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

企業概要	働き方	休み方
企業名：伊藤忠商事株式会社		
社員数：4,343人		
業種：卸売業		
取組の概要		
1.Vision	労働時間の削減	
2.System	休暇取得の促進	
3.Action	働き方・休み方の見える化	
4.Check	経営トップの判断	

「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)

国の処遇改善・人材育成・人材確保支援策



各種優良認定 表彰制度

ユースエール えるぼし くるみん認定 安全衛生優良企業表彰制度等

◆「ユースエール」認定企業

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業(常時雇用する労働者が300人以下)を若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が認定する制度



認定企業のメリット

常時雇用する労働者が300人以下の事業主

ユースエール認定企業

4つの支援内容

- ① ハローワークなどで重点的PRを実施
「若者雇用促進総合サイト」に認定企業として掲載(下記参照)
- ② ユースエール認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能
- ③ 自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能
- ④ 若者の採用・育成を支援する関係助成金の加算措置 等

※その他、認定基準や制度の詳細については、厚生労働省のホームページを参照してください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000100266.html>

※公共調達における加点評価及び日本政策金融公庫による低利融資の対象となる場合があります。

※キャリアアップ助成金等の加算支給の対象となります。

●女性の活躍を推進する企業「えるぼし」認定企業



採用、継続就業、労働時間等の働き方、管理職比率、多様なキャリアコースについて、女性の活躍推進に関する取組状況が優良な企業として、厚生労働大臣が認定する制度

<1段階目> <2段階目> <3段階目>

※女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定企業」が公共調達で有利になります！

●子育てサポートを行っている「くるみん」認定企業

女性の育児休業取得率が高く、男性も育児休業等を取得している、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進の取組を行っているなどの子育てサポートの取組が行われている企業として、厚生労働大臣が認定する制度



※次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定企業」が公共調達で有利になります！

●均等・両立推進企業表彰制度

「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」又は「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」について、他の模範ともいえるべき取組を推進している企業を表彰し、これを広く国民に周知することにより、上記のような職場環境の整備の促進に資する制度です。【厚生労働大臣最優良賞・厚生労働大臣優良賞】

労働時間や休日に関する改善、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善について、事業場ごとの実情に応じた労務管理等、電話や個別訪問により、「働き方休み方コンサルタント」がサポートします！

※認定企業は、「ユースエール」、「えるぼし」、「くるみん」のマークを商品や求人広告等に使用することができ、魅力ある職場づくりに、取り組んでいる企業であることをアピールできます！

■安全衛生優良企業制度

労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善しているとして、厚生労働省から認定を受ける制度です。

この認定を受けるためには、過去3年間労働安全衛生関係の重大な法違反がないなどの基本事項に加え、労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働防止対策、安全管理など、幅広い分野で積極的な取組を行っていることが求められます。

