

「働き方改革」のすすめ

～今こそ 魅力ある職場づくりを！～



ひと、くらし、みらいのために

宮城労働局

Miyagi Labour Bureau



(メルマガ登録ページ)



(空メール登録)

○宮城労働局メールマガジンのご案内（是非登録を！無料です）

最新の人事労務管理情報をリアルタイムでお届けするメールマガジンを発行しています。

【宮城労働局メールマガジン】

(登録ページからの登録)

<https://mdh.fm/e?kN202Y9Nkj>

(空メール送信による登録)

miyagiroudou@km.moweb.jp

○宮城労働局ホームページもご覧ください！

企業の人事労務管理に生かせる情報や、働く人・働きたい人に役立つ情報が満載です。

【宮城労働局ホームページ】

<https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku>



(宮城労働局HP)

なぜ「働き方改革」が必要なのでしょう？

我が国は今、急速に少子高齢化が進んでおり、労働力人口の減少が見込まれています。

このような中で、経済を持続的に発展させるためには……
働きたいと希望する方すべてが活躍できるようにするとともに、
働く人一人一人の生産性を高めていくことが不可欠です。

しかし働く現場ではさまざまな**問題**があります。これを見直していこうというのが「**働き方改革**」です。

例えば…

「長時間労働」が問題です

長時間労働は、健康の確保を困難にします。また、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因ともなります。

長時間労働を自慢するかのよう
な風潮が蔓延・常識化している
現状を変えていきましょう

長時間労働を是正すると、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつきます。時間当たりどれだけの成果をあげるかに意識が向かい、労働生産性向上につながります。

「正規・非正規の不合理な処遇の差」が問題です

正規・非正規労働者の間に不合理な処遇の差があると、「非正規」労働者は正当な処遇がなされていないという気持ちとなり、頑張ろうという意欲をなくしてしまいます。

世の中から「非正規」という言葉を
一掃していきましょう

正規と非正規の理由なき処遇の差を埋めていくと、働く人の頑張ろうという意欲を引き出すことができ、それによって労働生産性の向上が期待できます。

「働き方改革」の具体的テーマは……

「働き方改革」の具体的テーマとしては、長時間労働の是正や非正規労働者の処遇改善のほか、次のようなものがあります。

職場の安全と心身の健康は「働き方改革」の前提条件

1. 長時間労働の是正

- ・時間外労働の上限規制の導入
- ・勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備
- ・健康で働きやすい職場環境の整備 など

2. 非正規雇用の処遇改善

- ・同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備
- ・非正規雇用労働者の正社員化などキャリアアップの推進 など

3. 女性・若者が活躍しやすい環境整備

- ・女性活躍の推進
- ・就職氷河期世代の正社員採用 など

4. 病気の治療や子育て・介護等と仕事の両立、 障害者就労の推進

- ・治療・子育て等と仕事との両立支援策の推進
- ・障害者就労支援の推進 など

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

- ・テレワーク など

6. 賃金引上げと労働生産性向上

- ・生産性向上の支援による賃上げ環境の整備 など

7. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、 人材育成、格差を固定化させない教育の充実

- ・中途採用の拡大
- ・給付型奨学金 など

8. 高齢者の就業促進

- ・65歳までの継続雇用と65歳以上の就業機会確保 など

9. 外国人材の受入れ

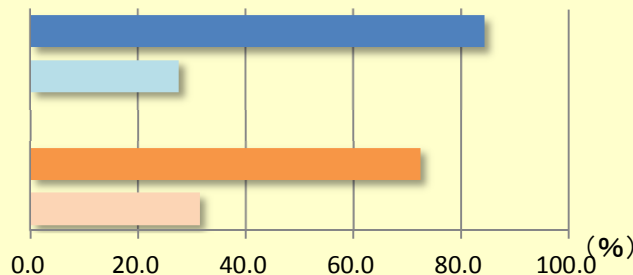
- ・外国人材の受入れ環境の整備 など

「働き方改革」は労働者にも企業にもメリットがあります

「働き方改革」とは、要は、
すべての労働者（非正規労働者、女性、若者、治療の必要な人、障害者、高齢者・・・を含む）にとって、
働きやすく働きがいのある職場をつくっていくこと（＝魅力ある職場づくり）です。

働きやすく働きがいのある職場においては、
① 労働者の**意欲**が高まります
② 労働者の**職場定着**が進みます
③ 企業の**業績アップ**が期待できます

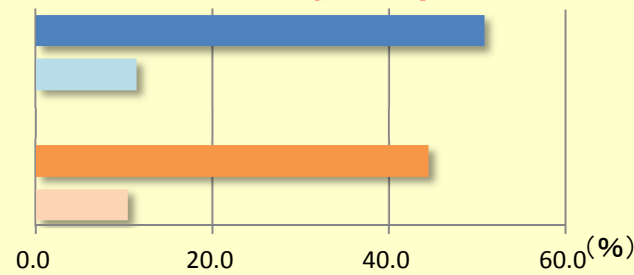
1. 働きやすく、働きがいのある職場は労働者の意欲が高い



仕事に対する意欲が「高い」
「どちらかといえば高い」とする者の割合

■ =働きやすい職場

2. 働きやすく、働きがいのある職場は労働者の勤務継続の意向が強い

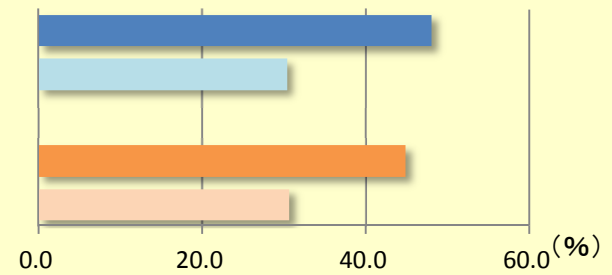


「今の会社ですずっと働き続けたい」
とする者の割合

■ =働きやすい職場

■ =働きがいのある職場

3. 働きやすく、働きがいのある職場は企業の業績が上がる



会社の業績が「上がっている」「どちらか
といえば上がっている」とする者の割合

■ =働きがいのない職場

(資料出所)厚生労働省「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査」(平成26年)

過重労働・過労死等を防止するための法的義務

労働基準法に定められた「労働時間」の基準

1.労働時間

- ・労働時間は原則として1日8時間以内・週40時間以内
- ・労働時間の実態を適正に把握するためのガイドラインあり

2.休日

- ・休日は週1日(または4週に4日)
- ・勤続年数等に応じて年次有給休暇を付与(※1)

3.36協定

- ・時間外・休日労働の場合は労働組合等との間で36協定を締結し、監督署に届出
- ・時間外労働には上限の定めあり(※2)
- ・届出をしなかったり、上限を超えた時間外・休日労働は違法

4.割増賃金

- ・時間外・休日労働に割増賃金を支払う
- ・時間外は25%増以上(※3)、休日労働は35%増以上

労働安全衛生法に定められた「健康管理」の基準

1.定期健康診断

- ・年1回(深夜業務・有害業務は半年に1回)の定期健康診断を行う

2.医師の面接指導

- ・長時間労働により疲労蓄積した労働者には、本人申出により医師の面接指導(※4)

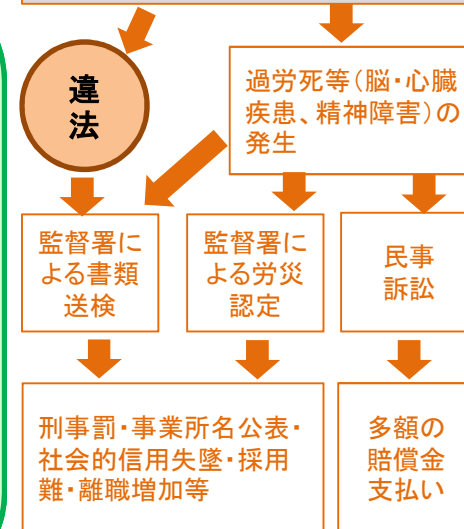
3.ストレスチェック(※5)

- ・年1回の労働者のストレスチェックを行う
- ・高ストレス者から申出があれば医師の面接指導や事後措置を行う

4.衛生委員会の設置(※5)

- ・社内に労使で「衛生委員会」を設置し、長時間労働者の健康対策、メンタルヘルス対策について調査審議を行う
- ・「メンタルヘルス指針」を参考に「心の健康づくり計画」を策定しましょう

長時間労働



(※1) 2019年度より、年休が10日以上付与されている労働者には、5日分を時季指定で付与することが義務化

(※2) 上限は、現在、原則月45時間などの基準が告示で示されているが、2019年度(中小企業は2020年度)より、これが法律上の規定となり、それを超えた場合は罰則が適用

(※3) 月60時間超は50%増以上(2023年度より、この規定が、現在猶予されている中小企業にも適用)

(※4) 現在、月100時間超は義務、月80時間超は努力義務。2019年度より、新しい技術・商品・サービスの研究開発者や、健康管理時間が一定以上の高度プロフェッショナル制度適用者で、一定要件に合致する者も義務化

(※5) 常時50人以上の労働者を使用する事業場の義務。そのほか「産業医の選任」「衛生管理者の選任」も義務

働き方改革推進関連法(※1)のポイント

(※1) 「働き方改革推進関連法」は労働基準法をはじめとする働き方改革に係る各法律を改正するものであり、平成30年6月29日に成立しました。

(※2) A：平成31(2019)年4月1日施行、B：平成32(2020)年4月1日施行、C：平成33(2021)年4月1日施行、D：平成35(2023)年4月1日施行

主な改正項目	改正の概要	施行日(※2)	
		大企業	中小企業

I 長時間労働の是正・多様で柔軟な働き方の実現等

1. 時間外労働の罰則付き上限規制	<ul style="list-style-type: none"> ○時間外労働の上限を月45時間・年360時間を原則とし、これを超えた場合に罰則適用(注1) ○臨時的な特別な事情がある場合、年間6ヶ月まではこの上限を超えることが可能だが、その場合でも、①単月100時間未満(休日労働含む)、②複数月平均80時間以下(休日労働含む)(注2)、③年720時間以下のすべてを満たす必要がある ○自動車運転業務や建設事業等については適用猶予・除外あり 	A	B
2. 時間外労働の割増賃金引き上げ	○月60時間を超える時間外労働の50%割増賃金について、中小企業への猶予措置を廃止(注3)		D
3. 年次有給休暇の確実付与義務	○年次有給休暇付与日数が10日以上労働者に対して、毎年5日分を使用者が時季指定で付与することが義務化	A	A
4. 労働時間の状況の把握義務	○労働時間の状況の客観的な方法等による把握の義務(管理監督者・裁量労働制適用者を含むすべての労働者について把握する必要(高度プロフェッショナル制度適用者を除く))	A	A
5. フレックスタイム制の見直し	○フレックスタイム制における「清算期間」(注4)の上限を1ヶ月から3ヶ月に延長(1ヶ月を超える場合は届出制)	A	A
6. 高度プロフェッショナル制度(特定高度専門業務・成果型労働制)の創設	<ul style="list-style-type: none"> ○職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)の労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする ○ただし、①本人の同意と労使委員会の決議、②「健康管理時間」(=「在社時間」+「社外で労働した時間」)の把握、③年104日以上かつ4週4日以上の日付与、④次のa～dの健康確保措置のいずれかの実施、⑤在社時間が一定時間を超える者に対する医師の面接指導、などのすべてを満たすことが必要 (a)勤務間インターバル制度、(b)1ヶ月又は3ヶ月あたりの「健康管理時間」の上限設定、(c)年2週間以上の連続休暇(年休除く)、(d)一定の条件に該当する者への臨時健康診断 ○対象労働者の同意の撤回に関する手続を労使委員会で定める 	A	A
7. 勤務間インターバル制度導入の努力義務	○勤務間インターバル制度(前日の終業時間と翌日の始業時間の間に一定以上の休息時間を確保する制度)の努力義務	A	A
8. 発注上の配慮の努力義務	○取引先の労働者の長時間労働の原因となる、短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わない努力義務	A	A
9. 産業医・産業保健機能の強化	○産業医に対する情報提供や、産業医の活動の衛生委員会への報告の強化	A	A

II 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1. パート労働者・有期雇用労働者の 均等・均衡待遇の義務	○パート労働者と有期雇用労働者の通常の労働者との均等・均衡待遇を行うことが義務化(注5・6)	B	C
2. パート労働者・有期雇用労働者に対する 均等・均衡待遇に関する説明義務	○パート労働者と有期雇用労働者に対して、通常の労働者との均等・均衡待遇について説明することが義務化(注6)	B	C
3. パート労働者・有期雇用労働者の 福利厚生施設の利用機会付与の義務	○パート労働者・有期雇用労働者に対して、福利厚生施設の利用機会提供が義務化	B	C
4. パート労働者・有期雇用労働者に対する 均等・均衡待遇等ガイドライン	○パート労働者・有期雇用労働者に対する均等・均衡待遇の解釈を明確化するためのガイドラインを新たに設ける	B	C
5. [派遣元] 派遣労働者の 均等・均衡待遇等の義務	○派遣元事業主が派遣労働者に対して、①派遣先労働者との均等・均衡待遇、又は②一定要件以上の待遇(注7)を行うことが義務化	B	B
6. [派遣元] 派遣労働者に対する 均等・均衡待遇等に関する説明義務	○派遣元事業主が派遣労働者に対して、派遣先労働者との均等・均衡待遇等について説明することが義務化	B	B
7. [派遣先] 派遣労働者と比較すべき 労働者の処遇情報の提供義務	○派遣先が派遣元事業主に対して、職務内容や職務内容・配置の変更範囲が派遣労働者と同一の雇用労働者の処遇に関する情報を提供することが義務化	B	B
8. [派遣先] 派遣労働者の均等・均衡 待遇等のための配慮義務	○派遣先が派遣元事業主に対して、派遣先労働者との均等・均衡待遇等ができるよう、情報提供等の配慮を行うことが義務化	B	B
9. [派遣先] 派遣労働者に対する教育訓練、 福利厚生施設利用等の措置の義務	○派遣先が派遣労働者に対して、教育訓練、福利厚生施設の利用機会提供等の措置をとることが義務化	B	B

(注1)労働時間が1週40時間・1日8時間を超える場合は、使用者と過半数の労働者を代表する労働組合等間で「36協定」を締結する必要がありますが、この「36協定」で定める労働時間の上限はこれまで告示によって示されていました。このたびの改正によりその上限が法律で定められ、これを超えて労働をさせた場合は罰則が適用されることになりました。

(注2)労働時間が1週40時間・1日8時間を超える月の労働時間に、その直前1ヶ月間、2ヶ月間、3ヶ月間、4ヶ月間、5ヶ月間の労働時間を加えたそれぞれの期間の平均がいずれも月80時間以下である必要があります。

(注3)時間外労働の賃金の割増率は25%以上(休日労働の割増率は35%以上)です。さらに月60時間を超える時間外労働については割増率が50%以上となりますが、これまで中小企業にはこの規定の適用が猶予されてきていました。

(注4)フレックスタイム制は、あらかじめ決められた総労働時間の範囲内で、労働者が始業・終業の時刻を自主的に決めることができる制度ですが、その総労働時間を定める一定の期間を「清算期間」といいます。

(注5)「均等待遇」とは、通常の労働者と職務内容や職務内容・配置の変更範囲が同一の場合において、不合理な差別待遇をしてはならないことをいいます。「均衡待遇」とは、職務内容等が異なる場合において、通常の労働者とのバランスをとって処遇をすることをいいますが、その際、それぞれの待遇(例えば手当など)を適用するかどうかは、その待遇の性質・目的に照らして判断すべきものとされました。

(注6)パート労働者の均等・均衡待遇等については、既に「パートタイム労働法」により定められていた部分もありましたが、今回の改正により、新たに規定された有期雇用労働者と同じ扱いに整理されました。

(注7)派遣労働者の待遇について、「同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること」等の一定以上の要件を満たす内容を労使協定で定めることが必要です。

例えば「長時間労働是正」であれば、こんなところから…

時間外労働の削減

- ・長時間労働の抑制について、経営トップがメッセージを発信
- ・「ノー残業デー」「ノー残業ウィーク」の設定とその徹底
- ・「ノー残業デー」に管理職が部下の全員退社まで見届ける
- ・「朝型勤務」の導入
- ・部下の長時間労働抑制について、管理職の人事考課に盛り込む
- ・長時間労働抑制に関する管理職向け教育の実施
- ・長時間労働の抑制に関する労使の話し合いの機会の設定
- ・業務計画、要員計画、業務内容の見直し
- ・長時間労働の抑制を目的とした取引先との関係見直し

労働時間や休暇について
自己診断できる
「働き方・休み方改善指標」
<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>
を活用して、
問題点や課題を発見し、
対策を検討してみましょう。

年次有給休暇の取得促進

- ・年次有給休暇の取得促進について、経営トップがメッセージを発信
- ・毎月1日、年休取得の徹底・年に4回（年末年始、ゴールデンウィーク、お盆、秋の連休）連続1週間の休暇取得
- ・年次有給休暇の計画的付与制度の創設
- ・部下の休暇取得に積極的な管理職を評価する人事評価の仕組みの導入
- ・年次有給休暇取得促進に関する労使の話し合いの機会の設定
- ・年次有給休暇残日数を社員各自に通知
- ・休暇・休業時の業務フォローアップ体制の構築

その他の多様な働き方

- ・テレワークを活用した在宅勤務制度の導入等
- ・年休以外の休暇制度（例：バースデー休暇、勤続年数節目休暇、ボランティア休暇等）の導入
- ・フルタイム勤務ができないなどの事情のある社員のために、多様な正社員制度の導入等

長時間労働是正を図るための課題と方向性

- 長時間労働を是正するための課題として、下記のような3つの課題が指摘されています。
- これに対して、各企業や関係団体・行政が一丸となって、①～⑤の対策を進めていくことが重要です。

【課題1】

人手不足の中で長時間労働是正が困難

【課題2】

業務そのものの合理化・効率化への切り込みが弱い

【課題3】

取引先との関係で長時間労働是正が困難

【方向性①】 生産性の向上

処理すべき業務を、人手不足状況下で残業なしに処理するためには、労働生産性(＝労働者1人あたり1時間あたりの付加価値(成果))を高めることが必要(次のページ参照)

【方向性②】 人手不足対策

残業の発生を最小限にするために必要な人手を確保することが必要

【方向性③】 取引条件の改善

中小企業・下請企業の労働者の労働時間にしわ寄せがいかない、適正な取引関係を構築することが必要

【方向性④】 個別的支援

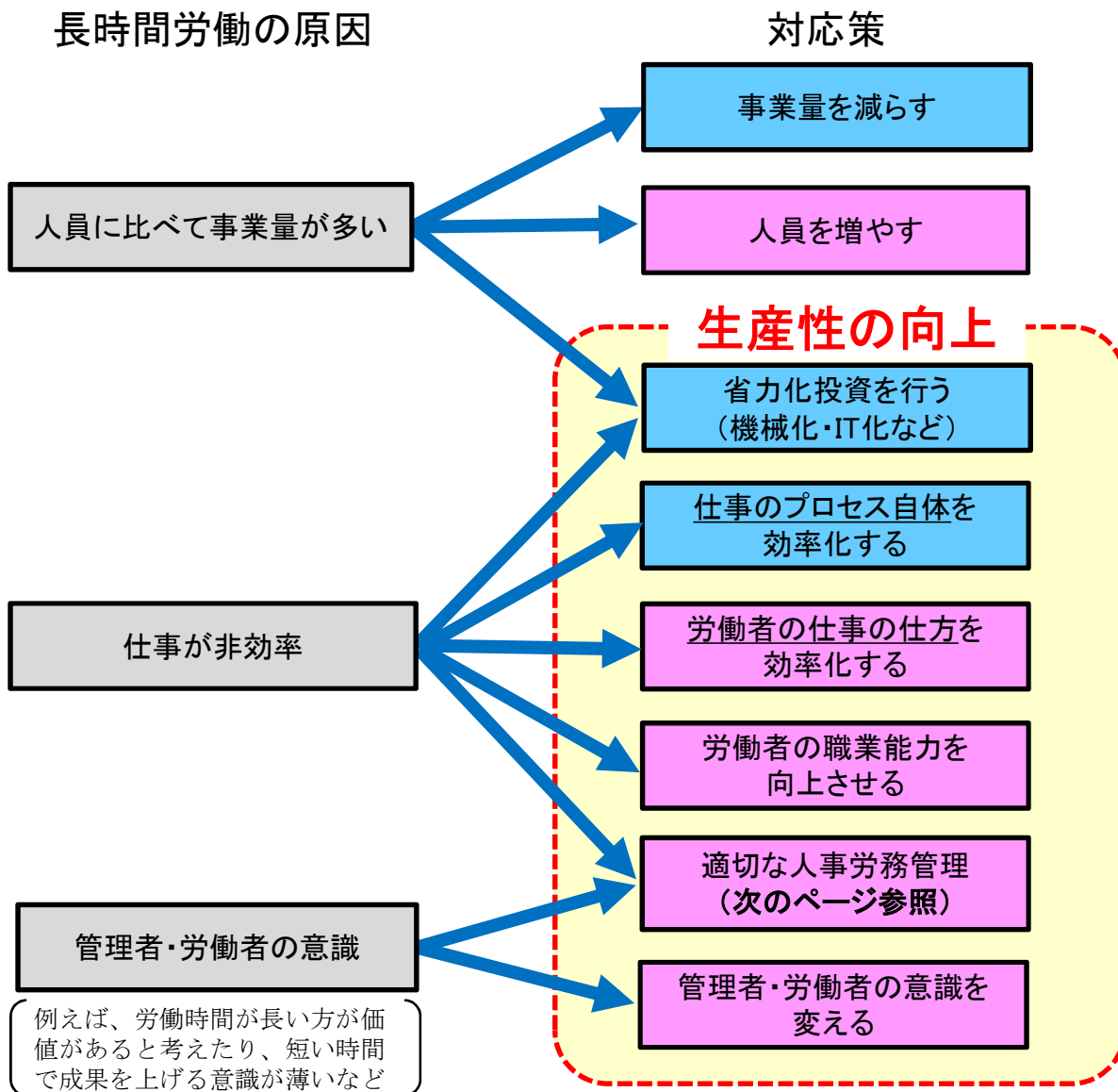
雇用管理や経営の手法に関する指導・ノウハウ提供や助成制度などの個別的支援

【方向性⑤】 業界別の取組

長時間労働を発生させている業界の特有事情に対する、業界ごとの対応

※ このほか、労働基準法等のルール遵守のための指導監督や啓発も強化

長時間労働是正を図るための「生産性向上」



① 長時間労働が発生する原因は、大きくわけて「人員に比べて事業量が多い」「仕事が非効率」「管理者・労働者の意識」が考えられます。

② 長時間労働を是正するための対応策としては、「生産性の向上」を図ることが重要です。

③ 「生産性の向上」を図るためには、生産性の向上に成功した他企業の**好事例**が参考となります。

生産性向上の好事例 宮城労働局

<https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/1/101/10141.html>

④ また、「生産性の向上」を図った場合の**助成金制度**や、「生産性の向上」に役立つ**職業訓練制度**の活用も有効です。

生産性の向上 宮城労働局

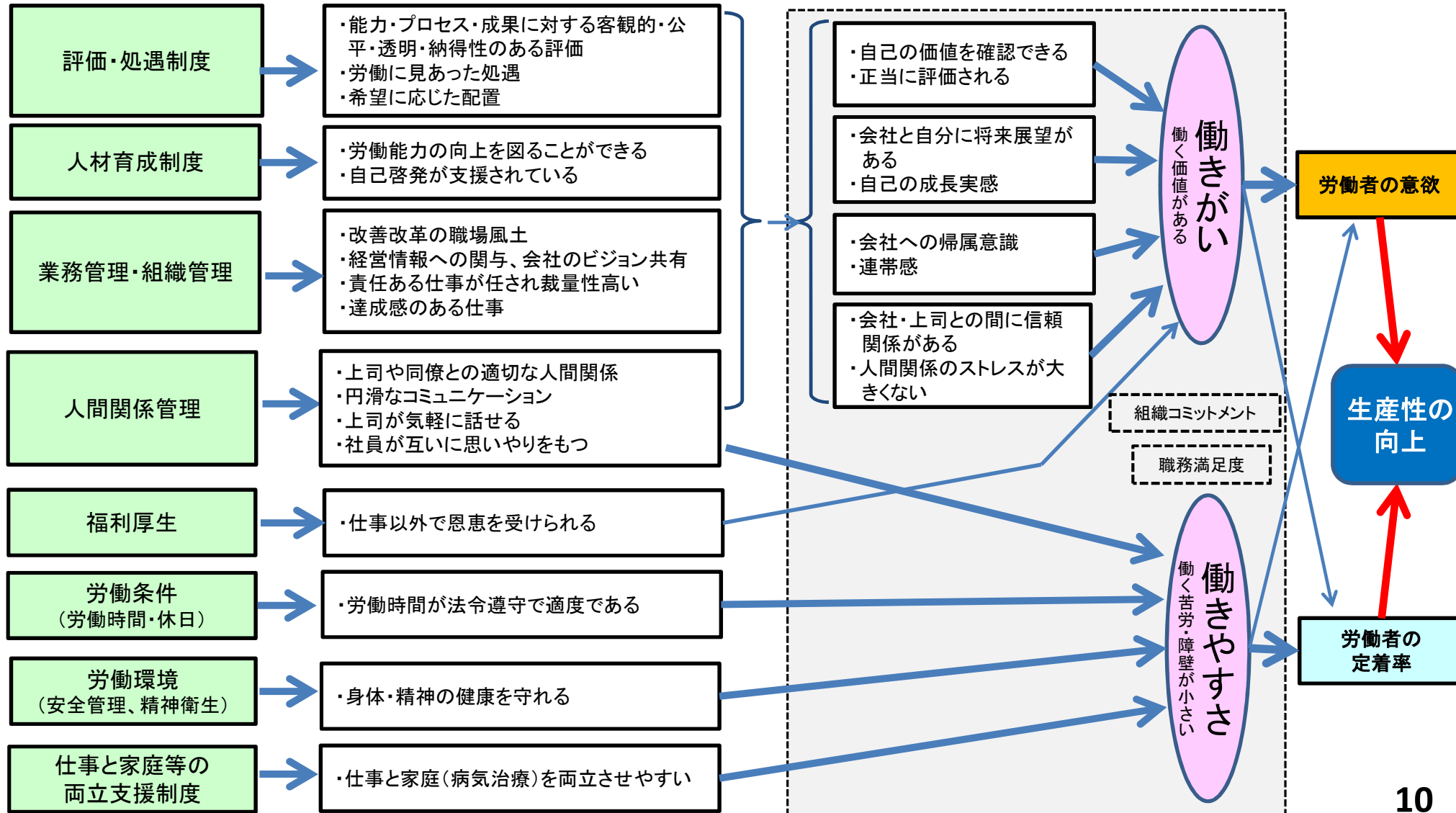
<https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/1/101/10140.html#siensaku>

 =主に職務・作業管理の問題

 =主に労働者の雇用管理の問題

適切な人事労務管理による「生産性向上」

●「働きがい」と「働きやすさ」を実現する「人事労務管理」によって、「生産性の向上」を図ることができます。



「働き方改革」のための支援策があります

1. 働き方改革に関する相談

(1) 働き方改革推進支援センター 0120-750-573

個別企業における働き方改革の具体的な進め方について専門の社会保険労務士が無料でご相談に応じています
(労働基準法改正への対応方法、労働時間削減、賃金制度見直し、生産性向上、人材確保、従業員の能力開発、非正規労働者の処遇、テレワーク、働き方改革の取り組みにおける助成金の活用方法など)

<http://miyagi-hatarakikata.com/>

(2) 労働時間相談・支援コーナー

労働基準監督署内の労働時間相談・支援コーナーでは、時間外・休日労働協定（36協定）、変形労働時間制、長時間労働の削減やそのために活用できる助成金などについて無料でご相談に応じています

<https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/content/contents/000232837.pdf>

2. 取り組み企業の認定・表彰

(1) えるぼし（女性活躍推進企業の認定）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

(2) くるみん（子育て支援企業の認定）

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/index.html

(3) ユースエール（若者を積極的に採用・育成する雇用管理の優良な企業の認定）

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

(4) 働きやすく生産性の高い企業・職場表彰（働きやすさと生産性向上を両立させた企業の表彰）

<http://koyoukanri.mhlw.go.jp/award/index.html>

(5) 安全衛生優良企業（労働災害防止や健康確保が高水準の企業の認定）

http://anzeninfo.mhlw.go.jp/shindan/shindan_index.html

3. 働き方改革の取り組みのノウハウや好事例の提供

(1) 働き方改革の好事例企業

働き方改革を進めるためには、改革に成功している先進企業の事例が参考になります

<https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/1/101/10120.html>

働き方改革の好事例 宮城労働局

検索

(2) 生産性向上の好事例企業

働き方改革の最重要課題である「長時間労働是正」を成功させるためには、「生産性向上」を図ることが重要です。

そのためには生産性の向上に成功した好事例が参考になります。

<https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/1/101/10141.html>

生産性向上の好事例 宮城労働局

検索

(3) 働き方・休み方改善ポータルサイト

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

(7) 働きやすく生産性の高い職場のためのポータルサイト

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

(4) 女性の活躍・両立支援総合サイト

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

(8) 事業者のための労務管理・安全衛生管理診断サイト

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

(5) 無期転換ポータルサイト

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

● 人材確保に「効く」事例集

必要な人材が確保できないために、現在の社員の残業が多くなり「長時間労働の是正」が進まない場合があります。また「生産性の向上」を図るためには、従業員の職場定着と育成が重要です。このため、「人材確保」に成功した好事例が参考になります。

<http://koyoukanri.mhlw.go.jp/result/data/example.pdf>

(6) 多様な人材活用で輝く企業応援サイト

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

3. 助成金の支給 *要件等は随時見直しがありますので担当までお問い合わせ下さい

- (1) **時間外労働等改善助成金**（中小企業の労働時間短縮に向けた取り組みに助成）
 - ・時間外労働上限設定コースの場合、時間外労働の上限を月45時間、年360時間以下に設定を行う中小企業事業主に対し、実績に基づき対象経費の4/5を助成(上限あり)
 - ・勤務間インターバル導入コースの場合、労働時間等の設定の改善を図った上で9時間以上の勤務間インターバル設定で40～50万円
- (2) **キャリアアップ助成金**（非正規雇用労働者の無期・正規雇用への転換や賃金アップなどに助成）※
 - ・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28.5万円～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
- (3) **両立支援等助成金**（仕事と家庭の両立の取り組みに助成）※
 - ・女性活躍加速化コースの場合、取組目標達成で28.5万円or36万円、数値目標達成で28.5万円～60万円
- (4) **障害者雇用安定助成金**（障害者や治療を要する労働者の就労環境整備に助成）
 - ・障害や傷病治療と仕事の両立支援コースの場合、治療のための配慮を行う制度整備及び専門人材の配置・活用で40万円～50万円
- (5) **業務改善助成金**（生産性向上による賃上げに助成）※
 - ・生産性向上に資する設備の導入等の上で、事業場内の最低賃金をあげた場合、設備導入経費の75%or90%助成
- (6) **人材確保等支援助成金**（設備投資により生産性向上を図り雇用管理を改善した事業主に助成）※
 - ・①雇用管理制度を導入し目標の達成で57万円or72万円、②人事評価制度を整備し賃金アップで50万円or80万円、③設備投資で生産性向上、賃金アップで50万円～200万円
- (7) **人材開発支援助成金**（企業内での人材育成に助成）※
 - ・特定訓練コース・一般訓練コース・特別育成訓練コースの場合、訓練1人1時間あたり380円～960円（さらに経費助成の制度も）

※の助成金は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。

助成金には支給要件があります。またそのほかにも各種助成金があります。詳細は厚生労働省ホームページで！
お問い合わせ・支給申請は宮城労働局へ

((1)(3)(5) : 022-299-8844、(2)(7) : 022-205-9855、(4)(6) : 022-299-8062)

雇用関係助成金

検索

労働者が働き続けられる職場をつくりましょう

背景

今後、少子化が進み、働く人の数が減少していくものと見込まれています

育児・介護や病気の治療などの負担があっても、働き続けたいと希望する労働者が増加しています

必要な人材を確保するためには、募集採用活動の強化のみならず、現在の労働者の職場定着を図ることが不可欠です

育児・介護や病気の治療など、働く上での制約条件をもつ労働者でも、一定の配慮により大きな活躍をすることが可能です

目標

労働者が働き続けられる職場(ワークライフバランスのある職場)を作りましょう

実現の手法

義務

法定労働時間・法定休日の遵守、育児・介護休業制度(※)や看護・介護休暇制度(※)

※労働者の申し出により付与義務が発生

各種取組み

長時間労働の是正、勤務間インターバル制度、特別な休暇制度(リフレッシュ休暇・病気休暇など)の導入、年次有給休暇の取得促進、テレワーク など

支援策

働き方・休み方改善ポータルサイト、働き方・休み方改善取組事例集、時間外労働等改善助成金、育児休業給付、介護休業給付、両立支援等助成金、障害者雇用安定助成金(障害や傷病治療と仕事の両立支援コース)

※詳細は、<https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/2/230.html>

ワークライフバランス 宮城労働局

検索

効果

労働者の勤続年数が伸びて、労働者の職業能力が向上

労働者の企業に対する信頼や意欲が向上

生産性の高まりが期待できる

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。

相談窓口①

宮城労働局

- ◎ 働き方改革？取り組みたいけどよくわからない…
- ◎ パート法が改正になって有期雇用労働者にどんな変化ができるのか？など、お問い合わせ下さい。
【お問い合わせ先】 雇用環境・均等室 TEL 022-299-8844
- ◎ 労働条件・健康確保について、どの部署に、何を相談すればいいかわからない場合など、お問い合わせ下さい。
【お問い合わせ先】 労働基準部監督課 TEL 022-299-8838
- ◎ 派遣労働者の均等・均衡待遇について、お問い合わせ下さい。
【お問い合わせ先】 需給調整事業課 TEL 022-292-6071

相談窓口②

監督署

- ◎ 過重労働・過労死を防止するための法的義務などについて、具体的に説明します。
- ◎ 個別の指導・セミナー等の説明会も実施しています。
【お問い合わせ先】 *各監督署の労働時間相談・支援コーナーまで
仙台 TEL 022-299-9072 石巻 TEL 0225-22-3365
古川 TEL 0229-22-2112 大河原 TEL 0224-53-2154
瀬峰 TEL 0228-38-3131

相談窓口③

ハローワーク

- ◎ 働き方改革に取り組む企業の周知。
- ◎ 求人充足に向けたコンサルティング及び事業所見学会、就職面接会などを実施しています。
【お問い合わせ先】
仙台 TEL 022-299-8811 大和 TEL 022-345-2350
石巻 TEL 0225-95-0158 塩釜 TEL 022-362-3361
古川 TEL 0229-22-2305 大河原 TEL 0224-53-1042
白石 TEL 0224-25-3107 築館 TEL 0228-22-2531
迫 TEL 0220-22-8609 気仙沼 TEL 0226-24-1716

厚生労働省「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」

中小企業・小規模事業者の皆様へ 平成30年度

働き方改革について 無料で相談を お受けします。

お気軽に
ご相談ください
TEL 0120-750-573

たとえば

- 長時間労働を是正したい。
- 生産性を向上して従業員の処遇を改善したい。
- 36協定について詳しく知りたい。
- 非正規の方の待遇をよくしたい。
- 賃金引上げに活用できる国の支援制度を知りたい。
- 人手不足に対応するため、どのようにしたらよいか教えて欲しい。
- 助成金を利用したいが、利用できる助成金が見つからない。 など

ご希望に応じて、専門家が企業を訪問してご相談いたします。

相談の流れ



仙台相談窓口

窓 口 宮城働き方改革推進支援センター
宮城県社会保険労務士会内
仙台市青葉区本町1-9-5五城ビル4F
TEL 0120-750-573
E-mail: hatarakikata@miyagi-hatarakikata.com

相談日 毎日(土日祝祭日除く)

相談時間 9時~17時

出張相談会 定期開催「古川相談窓口」

場 所 宮城労働基準協会 古川支部内
大崎市古川駅南2-9-48
開催日時 毎月第2・4水曜日 10時~15時
申込方法 宮城労働基準協会古川支部へ、
直接、お問い合わせください。
TEL 0229-23-2257

※出張相談会は、企業、各経済団体のご要望により、随時開催します。まずは、左記までお問い合わせください。

URL: <http://www.miyagi-hatarakikata.com/>

