

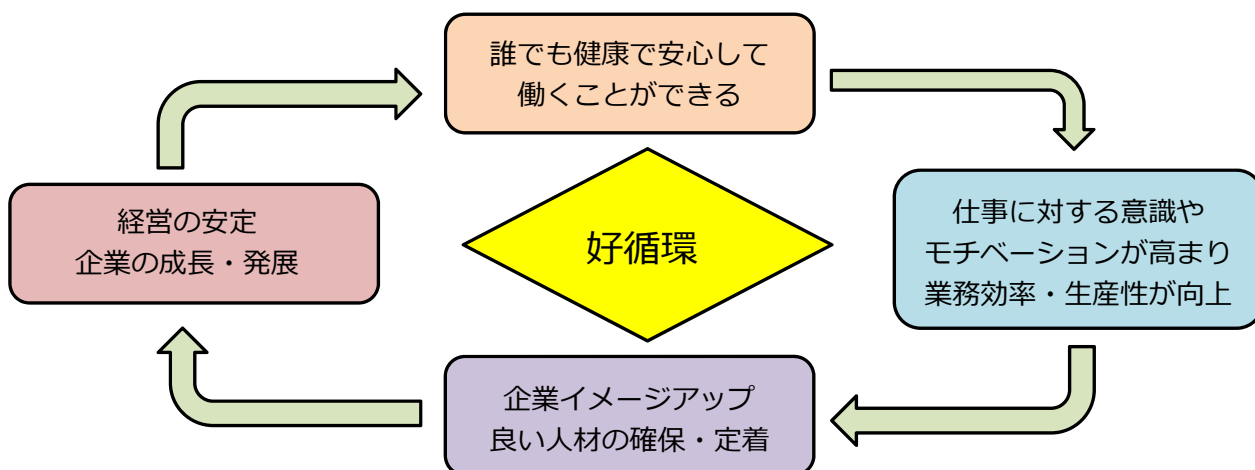
「働き方改革」を進めましょう！

労働力人口が減少していく中、女性や高齢者が働きやすく、また、意欲と能力のある者が活躍しやすい職場環境を作り、労働生産性を上げて成長を持続させるためには、長時間労働の削減などの「働き方改革」が重要な課題となっています。長野県では、経済団体、労働団体、長野労働局、長野県のトップを委員とする「長野県働き方改革・女性活躍推進会議」において、平成 28 年 2 月 4 日、「信州『働き方改革』共同宣言」（※下記参照）を確認しています。また、同会議を発展させ、平成 30 年 4 月 19 日に立ち上げた「長野県就業促進・働き方改革戦略会議」では、長野県内の産業を担う人材の就業促進及び長時間労働の抑制、休暇の取得促進、多様な働き方の導入等の「働き方改革」の推進に取り組んでいます。

それぞれの企業においては、長時間労働を前提としたこれまでの労働慣行を改め、労使の話し合いを通じ、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成するなど、課題解決に向け、各企業の実情に応じた「働き方改革」を進めることが求められています。

「働き方改革」に取り組むメリット

「働き方改革」を進め、誰もが健康で安心して働くことができるようになれば、働く方々の仕事に対する意識やモチベーションが高まり、メリハリをつけた働き方により業務効率が向上することが期待されます。その結果、良い人材の確保や定着が進むことで、企業の成長、発展につなげることができます。



信州「働き方改革」共同宣言

～ 生き活きと働き人生を楽しめる長野県を目指して ～

人口減少が進む中、活力ある長野県を創るためには、長野県で暮らし、働くすべての人が、自らの能力を発揮し、人生を楽しむことができる社会づくりを進めていく必要があります。

そのためには、長時間労働の削減や休暇取得の促進、多様な勤務制度の導入等により、仕事と家庭の両立ができる職場環境を整備するとともに、女性の活躍を一層推進していかなければなりません。

また、一人多役の促進やシニア層が元気に活躍できる人生二毛作社会の確立など、自然と共生し心豊かな暮らしができる長野県ならではの、多様な働き方・暮らし方の定着・創造も重要です。

私たちは、こうした共通認識のもと、本日ここに「長野県働き方改革・女性活躍推進会議」を立ち上げ、男性も女性も、若者も高齢者も、障がいがある人もない人も、県民誰もが、その能力を十分に発揮しながら生き活きと働き、人生を楽しむことができる働き方の定着・創造に向け、「オール信州」で取り組んでいきます。

長野県経営者協会 長野県中小企業団体中央会
長野県商工会議所連合会 長野県商工会連合会
日本労働組合総連合会長野県連合会
長野労働局 長野県

「働き方改革」の取組例

企業において、「働き方改革」を進めるに当たっては、自社の労働時間等の現状、業務の実態、働く方のニーズなどを把握し、自社の課題解決に向けた取組を労使の話し合いの下に進めましょう。

また、「働き方改革」を進めるための取組み事例は以下を参考にしてください。すぐに効果が現れないものもありますが、まずは、できる取組から進めましょう。

なお、課題解決にあたっては、目標を定め、定期的に取り組状況を点検・評価することが大切です。また、制度があっても活用されていない等、問題点があれば柔軟に取り組を見直し、改善することも重要です。

A 長時間労働の是正

- ・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
- ・「朝型勤務」「勤務間インターバル」の導入
- ・管理職自らによる「ノー残業デー」「ノー残業ウィーク」の実施
- ・管理職による部下の労働時間の管理、「ノー残業デー」等の定時退社の徹底
- ・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

B 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導入
- ・管理職自らによる年休取得（月1回、年数回の連続1週間休暇等）の徹底
- ・管理職による部下の年休取得の管理
- ・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

C 非正規労働者の処遇改善

- ・意欲・能力に応じた正社員への転換推進
- ・多様な正社員制度（短時間正社員、勤務地限定正社員、職務限定正社員制度等）の導入及び希望等を踏まえた「多様な正社員」への転換推進
- ・意欲・能力に応じた賃金、教育訓練、福利厚生等の面での待遇改善

D 女性の活躍促進

- ・女性活躍推進法一般事業主行動計画の策定及び行動計画に基づく取組
- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い場合の採用選考基準や、その運用の見直し
- ・従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与
- ・出産・子育て等をしながら働き続けることを支援するため、上司を通じた男性労働者の働き方の見直しなど育児参画の促進

E その他

- ・年次有給休暇以外の休暇制度の導入（病気休暇、ボランティア休暇、勤続年数節目休暇、バースデー休暇など）
- ・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
- ・治療と仕事の両立支援
- ・管理職等が労働者の仕事と子育て・介護の両立を宣言（イクボス・温かボス宣言）
- ・育児・介護と仕事の両立支援
- ・高齢者就業促進 ・ 障害者就業促進
- ・人材育成 ・ テレワークを活用した在宅勤務制度の導入 など

「働き方改革」を進める企業への支援

企業において、それぞれの実情に応じた「働き方改革」の取組を進めるに当たっては、助成金制度など企業への支援を活用し、取組を加速させましょう。

- **「時間外労働等改善助成金」**（関連する取組例：A、B）
※支給対象となる取組を実施し、各コースごとの成果目標を達成した場合に支給されます。
 - ・職場意識改善コースで、年次有給休暇取得日数の増加又は所定外労働時間の削減の成果目標の達成状況に応じ、対象経費の1/2～3/4助成、上限67～150万円
 - ・勤務間インターバル導入コースで、9時間以上の勤務間インターバル導入で、対象経費の3/4助成、上限20～50万円
 - ・時間外労働上限設定コースで、特別条項付36協定を締結し、要件に該当する事業主において、36協定の延長する労働時間を短縮するなどの成果目標の達成状況に応じ、対象経費の3/4～4/5助成、上限50～150万円（加算額25～100万円）
- **「キャリアアップ助成金」**（関連する取組例：C、E）
 - ・正社員化コースで、有期から正規へ転換した労働者1人あたり42.75～72万円
- **「業務改善助成金」**（関連する取組例：A、C、E）
 - ・事業場内最低賃金を一定額以上引上げ、設備投資等を行った場合で、対象経費の7/10～3/4助成、引上げ額30円以上で引き上げる労働者数に応じ上限50～100万円
- **「両立支援等助成金」**（関連する取組例：D、E）
 - ・出生時両立支援コース（男性の育児休業）で、1人目の場合、28.5～72万円
 - ・育児休業等支援コース（育休取得時）で、28.5万円～36万円
 - ・女性活躍加速化Aコースで、女性活躍促進法に基づき行動計画を策定し、対策を実施の場合28.5～36万円
- **「人材確保等支援助成金」**（関連する取組例：C、E）
 - ・雇用管理制度助成コースで、評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度の導入を通じて、離職率低下目標達成により、57～72万円
 - ・人事評価改善等助成コースで、生産性向上に資する人事評価制度を整備し、定期昇給等のみによらない賃金制度を設けることを通じて賃金アップを行い、制度整備助成で50万円、離職率低下目標達成で80万円
- **「65歳超雇用推進助成金」**（関連する取組例：E）
 - ・65歳継続雇用促進コースで、①65歳への定年の引上げの場合10～150万円、②66歳以上への定年の引上げの場合15～160万円、③定年の定め廃止で20～160万円
- **「障害者雇用安定助成金」**（関連する取組例：E）
 - ・障害や傷病治療と仕事の両立支援制コースで、労働者の障害や傷病の特性に応じた治療と仕事を両立できる制度導入及び専門人材を配置し制度を実施した場合、専門人材の配置等の環境整備助成で20～30万円
- **「人材開発支援助成金」**（関連する取組例：E）
 - ・一般訓練コースで、職務に関連した20時間以上の訓練の実施に対し、賃金助成が1人1時間あたり380～480円、訓練経費助成が実費相当額の30～45%

※ 助成金には支給要件、申請期限等があります。詳しくは長野労働局HP又は長野労働局へお問い合わせください。

- **「働き方・休み方改善コンサルタント」**（雇用環境・均等室 電話 026-223-0551）
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のため、働き方や休み方の見直しに取り組む企業に、電話のほか、個別訪問により改善に向けたアドバイスや資料提供、社内研修等の支援を無料で行っています。
- **「職場環境改善促進事業」**（長野県産業労働部労働雇用課 電話 026-235-7118）
雇用環境改善アドバイザーが企業訪問を行い、多様な働き方制度の導入・実践等の働きかけや専門家による支援を行い、企業における働きやすい職場環境づくりを推進しています。
- **「長野県働き方改革推進支援センター」**（長野市中御所字岡田 131-10・電話 0800-800-3028）
働き方改革に取り組む中小企業事業主の方々を支援するため、①長時間労働の是正、②非正規労働者の待遇改善、③賃金引き上げと労働生産性の向上、④魅力ある職場づくり等の取組の支援や国の助成金制度の活用へのアドバイス等について、専門家が相談対応（電話・メール・窓口）を行います。また、企業訪問による助言や、商工団体等におけるセミナー・出張相談等の対応も行っています。
- **「ポリテクセンター長野（生産性向上人材育成支援センター）」**（長野市吉田 4-25-12・電話 026-243-1290）
生産性向上に向けた企業の人材育成を支援するため、生産管理、品質管理、原価管理、物流、IoT、マーケティング等に関する知識・スキルを習得する生産性向上支援訓練を実施しています。

- **「働き方・休み方改善ポータルサイト」** <http://work-holiday.mhlw.go.jp/>
企業が、自社の社員の働き方・休み方の見直しや、改善を図る際に役立つ情報を提供しています。



- **「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://www.koyoukanri.mhlw.go.jp/>
雇用管理取り組み事例、助成金などの支援策や「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」等に関する情報を掲載しています。



- **「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」** <http://www.tayou-jinkatsu.jp/>
正社員への転換、人材の育成、処遇の改善など、非正規雇用労働者のキャリアアップに向けた取り組みを積極的に行っている企業の事例などを紹介しています。



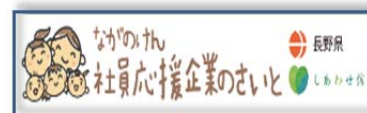
- **「女性の活躍・両立支援総合サイト」** <http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>
企業における女性活躍の情報や、仕事と家庭（育児・介護などを含む）の両立に役立つ情報を掲載しています。



- **「パート労働ポータルサイト」** <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>
パートタイム労働者の雇用管理に関する優れた取組事例、各種助成金制度及び「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」などに関する情報を掲載しています。



- **「ながのけん社員応援企業のさいと」** <http://nagano-advance.jp/>
社員の子育て応援宣言をしている企業、職場いきいきアドバンスカンパニー認証企業を掲載しています。



企業のイメージアップに向けて

仕事と育児の両立支援、女性労働者の活躍推進、若者の雇用管理等に積極的な企業に対する認定・認証制度があります。認定・認証企業は各制度に定めるメリットが受けられるほか、認定・認証マークの使用によって企業アピールをするなど企業イメージの向上につなげることもできます。

<p>「くるみん・プラチナくるみん認定企業」(長野労働局)</p>  <p>従業員の仕事と子育ての両立を支援する企業</p>	<p>「職場いきいきアドバンスカンパニー認証企業」(長野県)</p>  <p>多様な働き方等の制度を導入し、実践的な取り組みを行っている「一歩進んだ」企業</p>
<p>「えるぼし認定企業」(長野労働局)</p>  <p>女性の活躍推進に関する取組の状況等が優良な企業</p>	<p>「ユースエール認定企業」(長野労働局)</p>  <p>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</p>

長野県就業促進・働き方改革戦略会議 事務局



長野労働局 雇用環境・均等室
〒380-8572 長野市中御所1-22-1
電話026-223-0551



長野県 産業労働部労働雇用課
〒380-8570 長野市大字南長野字幅下692-2
電話026-235-7118