

# 「働き方改革」の実現に向けて

平成30年1月

厚生労働省静岡労働局

# 「働き方改革」の基本的な考え方について

# 「働き方改革」のポイント

## ○ 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

#### 人口減少（2015年→2040年）

静岡県 ▲66.5万人（減少率18.0%）：全国 ▲1,617万人（減少率12.7%）⇒ **全国を上回る減少率**

※ 静岡県の人口減少のうち15歳～64歳の生産年齢人口は▲58.1万人の減少 ⇒ **人口減少の約9割が働き手の主力**

※※ 1995年以降継続して転出超過の状況にあり、**人口の社会減が増加**（近年は特に15～24歳の女性の転出超過が目立つ）

#### 高齢化（2015年→2040年）

静岡県（高齢化率） 27.6%→37.0%：全国26.6%→35.3% ⇒ **全国を上回るスピードで高齢化が進展**

※高齢化率＝総人口に占める65歳以上の高齢者の割合

#### 人手不足の現状

★**人手不足は今後も継続するおそれがある。**

## ○ 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(正社員)**

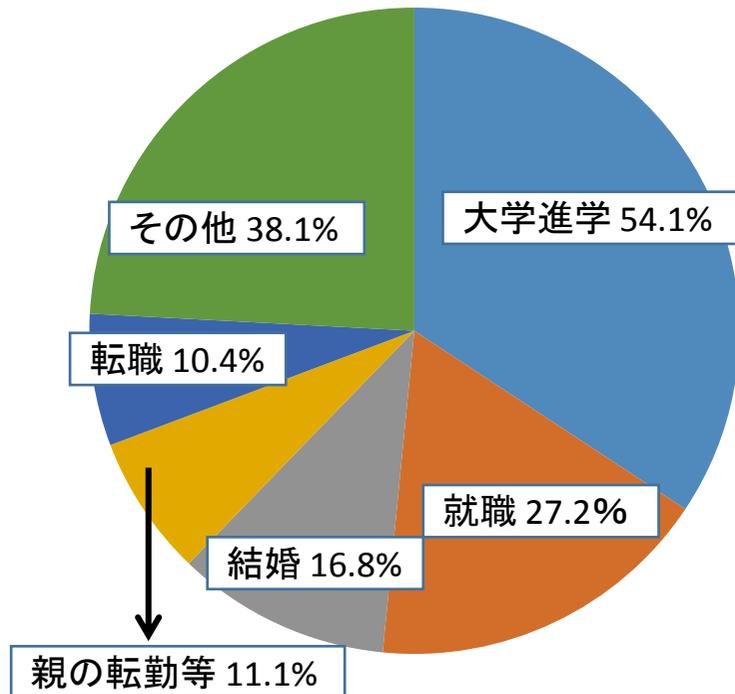
**低賃金と不安定な雇用(非正規)等**

## ○ 「働き方改革」は、「魅力ある職場づくり」の実現による人手不足解消のチャンス



# 県外転出した若者の意識と魅力ある職場づくり

転出のきっかけ(複数回答可)



Uターンしたくない理由(複数回答可)

理由	比率
今の生活に不満がない	34.2%
やってみたい仕事や勤め先がない	33.8%
給与水準の高い仕事がない	31.1%
交通のアクセスが悪い	30.7%
娯楽・レジャーの場や施設がない	25.0%

出身地へのUターン意向

理由	比率
絶対に戻りたい	4.7%
まあ戻りたい	23.1%
どちらでもいい	34.5%
あまり戻りたくない	26.6%
絶対戻りたくない	11.1%

3割弱がUターン意向を示す  
★3割強が判断を保留(どちらでもいい)

Uターン時の重視点(複数回答可)

理由	比率
求めている給与水準の仕事がある	41.5%
やってみたい仕事が見つかる	33.5%
住宅費用の負担が軽い(家賃・土地代等)	32.0%
交通のアクセスが良い	29.4%
人間関係が良好	27.8%

県内企業の「魅力ある職場づくり」の実現

★若者のUIターンを促進

(資料出所)静岡県:若年層の県外転出者に対する意識調査

○判断を保留している若者達へ県内企業の「魅力ある職場づくり」の実情を伝えることによりUIターンへの背中を押す。  
○また、温暖な気候と豊かな自然環境に恵まれた地で、子育てをしながら充実した暮らしができれば移住者の増加にもつながる。

# 働き方改革実行計画

(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)

## 1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義

2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

3. 賃金引き上げと労働生産性向上

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

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

7. 病気の治療と仕事の両立

8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備

11. 高齢者の就業促進

12. 外国人材の受入れ

13. 10年先の未来を見据えたロードマップ

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

## I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする（雇用対策法）。

## II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

### 1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法）

- ・ 時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を上限とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。  
（※）自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・ 月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・ 企画業務型裁量労働制の対象業務への「課題解決型の開発提案業務」と「裁量的にPDCAを回す業務」の追加、高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。（企画業務型裁量労働制の業務範囲を明確化・高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化）

### 2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

- ・ 事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

### 3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- ・ 事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

## III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

### 1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、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。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、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のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。（※）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

### 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化

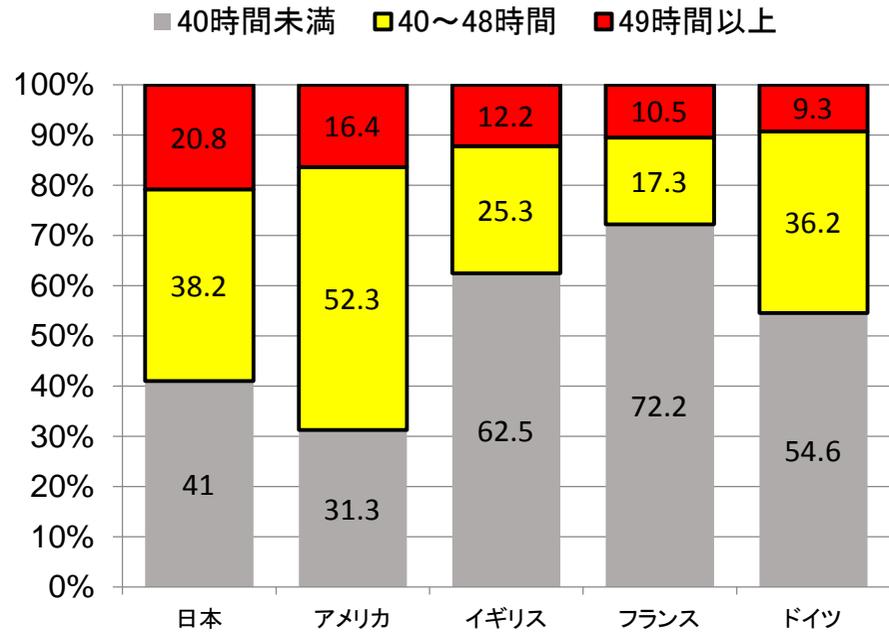
### 3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

# 時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正

● 週49時間以上働いている労働者の割合は、欧州諸国では1割であるが、わが国では2割。

## 長時間労働者の構成比（週当たりの労働時間）



(資料出所) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2017」  
ILO「ILOSTAT Database」

<注>

※ 長時間労働者の構成比については、2016年の各国の就業者一人当たりの週労働時間を示す(アメリカは2013年、日本は2015年)。データは、ILO「ILOSTAT Database」による。

※ 端数処理のため、計100%とはならない(ドイツ)。

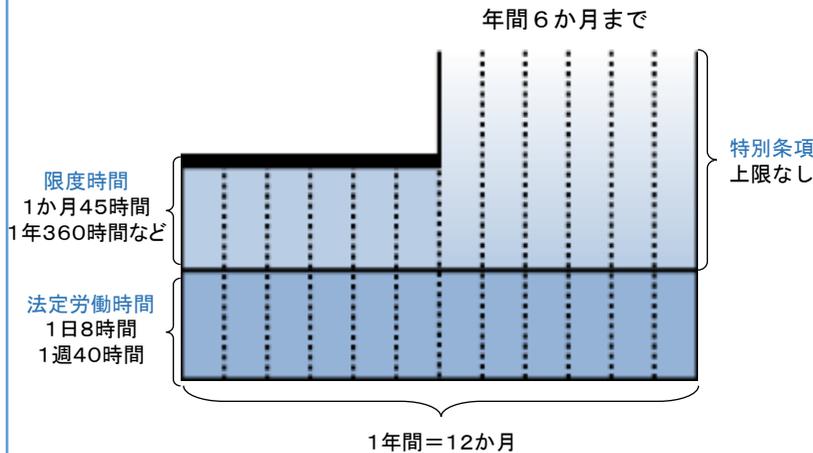
### 【現行】

#### ○時間外労働の限度時間

大臣告示で、限度時間を定めている。  
(法的拘束力なし)

(大臣告示)

- 「1か月45時間」、「1年360時間」等
- 「特別条項」を結べば、例外的に限度時間を超えることができる。(年間6か月まで)
- ※特別条項には、上限時間の規定なし。

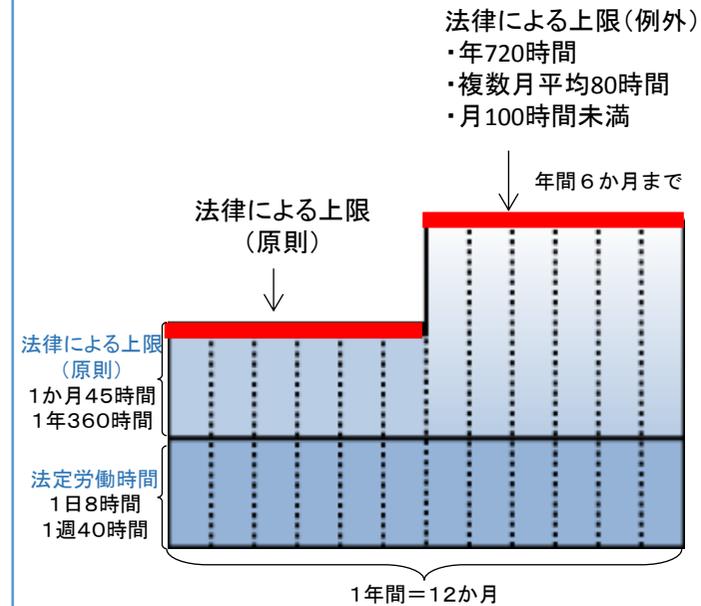


### 【改革後】

#### 時間外労働の上限時間を法定化する。

(法律)

- 原則：月45時間、年360時間
- 例外(特別条項)：年720時間、月100時間未満、複数月平均80時間
- ※特別条項は年間6か月まで



#### ○休日労働の限度時間定めなし。

(※現行の大臣告示は、「時間外労働」のみが対象であり、「休日労働」させる場合の労働時間数は対象としていない。)

○「月100時間未満、複数月平均時間」の上限について、休日労働の時間数を含むものとする。

# 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

● 正規雇用労働者と非正規雇用労働者間に大きな待遇格差。

一般労働者		短時間労働者	
正社員・正職員	正社員・正職員以外	正社員・正職員	正社員・正職員以外
1,950円 (▲0.4%)	1,299円(3.3%)	1,410円(3.1%)	1,060円(1.5%)

(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成28年)雇用形態別 第1表  
 注)一般労働者の平均賃金は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値。  
 ()内は、平成27年からの増減率。

(%)	雇用保険	健康保険	厚生年金	退職金制度	賞与支給制度
正社員	92.5	99.3	99.1	80.6	86.1
正社員以外	67.7	54.7	52.0	9.6	31.0

(資料出所)厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成26年)個人調査 第14表

● 我が国の全雇用者の約4割は非正規雇用。うち約半数がパート。

- 非正規雇用労働者(2016年):2,023万人(全雇用者の**37.5%**)  
 (内訳)パート:48.8%、アルバイト:20.5%、契約社員:14.2%など
- 非正規雇用労働者の割合(2016年、男女別・年齢別)

	25-34歳	35-44歳	45-54歳	55-64歳
男性	15.8%	9.8%	8.9%	31.3%
女性	39.5%	<b>53.8%</b>	<b>59.2%</b>	66.8%

(資料出所)総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成28年平均) 第II-1表

● 35歳以上の女性は、結婚や子育てを理由に、自ら非正規雇用を選択する率が高い傾向。

- 不本意非正規の割合(2016年平均):297万人(非正規労働者全体の**15.6%**)

	25-34歳	35-44歳	45-54歳	55-64歳
男性	38.4%	39.4%	43.4%	26.7%
女性	17.5%	11.7%	12.5%	9.2%

(資料出所)総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成28年平均) 第II-16表

# 中小企業・小規模事業者における 「働き方改革」実現に向けた現状 と課題、その対策

# 中小企業において「働き方改革」を実施するに当たっての現状と課題及び必要性

## 人手不足の現状

- 平成29年11月の有効求人倍率は1.59倍（静岡県）
- 少子高齢化の状況下において、人手不足は今後も継続するおそれ
- 大企業より、中小企業の方が人手不足感が強い中、雇用管理の改善や賃金の上げが課題

## 「働き方改革」で求められる対応

※原則として労働者（同居の親族、役員等を除く。）を雇用する全ての企業（法人格の有無を問わない。）が対象。

- 月45時間・年360時間、特例として年720時間等、時間外労働の上限が法律で定められ、これを超えて働かせることができなくなる。（罰則あり）（※）

- 正規雇用と非正規雇用の不合理な待遇差を解消し、非正規雇用でも納得が得られる待遇を受けられることが必要となる。（※）

## 中小企業における現状・課題

- 月の法定時間外労働が45時間を超える事業場の割合は、大企業より中小企業の方が低いものの、人手不足の中、どのように労働時間を短縮するかが課題
- 中小企業における時間外労働の要因として、「取引先の納期や発注量への対応」を挙げる企業が多い
- 36協定未締結企業が多いが、労働法に対する理解が不十分なことも課題

- 中小企業における正規雇用と非正規雇用の賃金の差は、大企業と比べて大きくない
- 一方で、正規雇用と非正規雇用の待遇差の理由が曖昧であり、賃金制度等が未整備な事業者も存在

**「働き方改革」は、我が国雇用の7割を占める中小企業・小規模事業者において着実に実施することが必要。**

- 大企業より人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上等に取り組むとともに、職場環境や待遇の改善などにより、「魅力ある職場づくり」が求められる。
- 「働き方改革」は、生産性向上・経営力向上や「魅力ある職場づくり」の実現による、中小企業・小規模事業者の人手不足解消のチャンスとなる（小規模事業者こそ、生産性・経営力の伸びしろが大きいことにも着目）。

長時間労働の是正

同一労働同一賃金等

# 平成30年度 厚生労働省予算案における重点事項（ポイント）

計数は、平成30年度予算案。（）内の計数は、平成29年度当初予算額。

## 働き方改革の着実な実行

### 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

- **同一労働同一賃金の取組の周知・相談支援** 19億円（6.9億円）
  - 「同一労働同一賃金導入マニュアル」の作成・周知啓発
  - 働き方改革推進支援センターにおける個別相談支援
- **非正規雇用労働者のキャリアアップの推進** 827億円（592億円）
  - キャリアアップ助成金の新たな加算の仕組み創設 等

### 長時間労働の是正や柔軟な働き方がしやすい環境整備

- **時間外労働の上限規制など長時間労働の是正** 82億円（36億円）
  - 労働時間の縮減等に積極的な中小企業等への助成金の拡充や働き方改革推進支援センターによる労働時間制度等に関する相談支援 等
- **医療従事者等の業種ごとの勤務環境の改善** 48億円（21億円）
  - 医療従事者・トラック運転者・建設業従事者など、業種ごとの取組の支援
- **柔軟な働き方がしやすい環境整備** 7.5億円（6.8億円）
  - 雇成型・自営型テレワークの就業環境の整備
  - 副業・兼業の普及促進
- **産業医・産業保健機能の強化** 45億円（36億円）
  - 産業医・保健師などによる訪問指導の拡充 等

### 生産性向上、賃金引上げのための支援

- **介護、生活衛生等の分野における生産性向上の推進** 59億円（52億円）
  - 介護や生活衛生の分野における生産性向上のためのガイドライン作成・普及啓発
  - 介護事業所におけるICT化の推進や介護ロボットの活用促進 等
- **最低賃金や賃金引上げに向けた生産性向上等のための支援** 247億円（209億円）
  - 最低賃金引上げに向けた中小企業等が行う設備投資への助成の拡充や設備投資等により雇用管理改善を図る企業への助成の新設
  - 働き方改革推進支援センターにおける業務改善方法の提案 等

### 女性・若者の活躍の推進

- **多様な女性活躍の推進** 289億円（160億円）
  - 子育て等により離職した女性等の復職の支援
  - 男性の育児休業の取得促進 等
- **若者等に対する一貫した新たな能力開発** 2.7億円
  - 業界定着に向けた基礎から一人前レベル取得までの一貫した支援

### 人材投資の強化、人材確保対策の推進

- **スキル習得機会の拡大** 1,227億円（675億円）
  - 社会人のリカレント教育講座の多様化
  - ITリテラシートレーニングの推進 等
- **人材確保対策の総合的な推進** 278億円（239億円）
  - 雇用吸収率の高い分野でのマッチング支援の強化
  - 求人者のニーズを踏まえた求職者の掘り起こし
  - 雇用管理改善に対する助成 等
- **保育・介護人材の確保** 31億円（29億円）
  - 保育補助者の雇上げ支援の拡充
  - 介護未経験者への入門的研修 等

### 治療と仕事の両立、障害者・高齢者等の就労支援

- **治療と仕事の両立支援** 20億円（14億円）
  - 両立支援コーディネーターの育成・配置の推進
  - 長期療養者に対する就職相談支援の強化 等
- **障害者の就労促進** 146億円（132億円）
  - 障害者雇用ゼロ企業に対するチーム支援の実施
  - ハローワークへの専門職員の配置などによる精神障害や発達障害など多様な障害特性に対応した支援 6
- **高齢者の就労促進** 250億円（220億円）
  - ハローワークの「生涯現役支援窓口」の増設
  - 継続雇用等を行う企業への助成の拡充 等

# 働き方改革実行計画における取組と支援

## 3-1 生産性の向上（その1）

生産性の向上を図る上では、労働環境を充実させるとともに、従業員に対して生産性向上のための教育訓練等への取組が重要。

### 1. 生産性の向上に関する取組事例の紹介

- (1) 静岡労働局における県内企業訪問、金融機関との連携等を通じた好事例の収集と周知
- (2) 働きやすく生産性の高い企業・職場表彰ポータルサイト〔<http://koyoukanri.mhlw.go.jp/index.html>〕
- (3) 働き方・休み方改善ポータルサイト〔<http://work-holiday.mhlw.go.jp>〕



### 2. 生産性を向上させた企業に対する労働関係助成金の割増支給

助成金の申請を行う直近の会計年度における「生産性」が、①その3年前に比べて6%以上伸びていること、または、②その3年前に比べて1%以上（6%未満）伸びていること（この場合は金融機関の「事業性評価」（成長性等の評価）が必要）。また、①、②ともに生産性要件の算定対象期間中に事業主都合による離職者を発生させていないこと。

〔対象となる助成金（平成29年度）〕労働移動支援助成金、地域雇用開発助成金、職場定着支援助成金、建設労働者確保育成助成金、65歳超雇用推進助成金、両立支援助等助成金、キャリアアップ助成金、人材開発支援助成金（例）キャリアアップ助成金（正社員化コース）の場合・・・有期契約労働者等の正規雇用労働者への転換を助成

- 有期契約→正規雇用の場合 1人あたり中小企業 57万円 大企業 42.75万円  
※生産性の向上が認められる場合は、中小企業で72万円 大企業は54万円  
※他にも助成額は異なりますが、有期→無期 無期→正規への転換の場合も助成されます。

## 3-1 生産性の向上（その2）

### 3. 生産性向上人材育成支援センターの支援

中小企業における人材育成と労働者の職業能力開発を通じた生産性向上の支援。

#### 生産性向上支援訓練

幅広い職務階層を対象に「生産管理」、「品質管理」、「原価管理・コスト削減」、「流通・物流システム」、「クラウド活用によるデータ管理・分析」、「マーケティング」等、生産性の向上に効果的な訓練コースを設定。生産性向上に資する様々なカリキュラムを基に、企業が抱える課題やニーズに応じた訓練コースのカスタマイズも可能。



Q:訓練は何時間ですか？

A:訓練はご要望に合わせて12～30時間の範囲内で、座学と演習とを組み合わせで実施します。

Q:受講料はいくらですか？

A:受講料は1人あたり、  
12～18時間コース:5,000円  
(税別)  
19～30時間コース:6,000円  
(税別)  
となります。

Q:訓練はどこで実施しますか？

A:自社の会議室での実施やポリテクセンター等の外部の研修施設の利用など、お客様の要望に応じた対応が可能です。

Q:誰が教えてくれるのですか？

A:訓練は、機構が民間機関等に委託して実施します。

#### 【お問い合わせ】

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構静岡支部 ポリテクセンター静岡  
生産性向上育成支援センター TEL: 054-285-7184または7153

## 3-2 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善（その1）

正規と非正規の理由なき格差を埋めていけば、自分の能力が正当に評価されているという納得感が醸成され、働くモチベーションを誘引するインセンティブとなり、それによって労働生産性も向上していく。

### 1. キャリアアップ助成金による取組支援

非正規雇用労働者（有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者）のキャリアアップ（正社員化、人材育成、処遇改善）に取り組んだ事業主に対して、一定の要件を満たした場合、その取組費用の一部を助成。

【お問い合わせ】 静岡労働局職業安定部職業対策課 TEL：054-271-9970

【厚生労働省ホームページ キャリアアップ助成金制度の説明】

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/part\\_haken/jigyounushi/career.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html)



### 2. 静岡県非正規雇用労働者待遇改善支援センターによる相談援助（委託事業）

同一労働同一賃金への取組など、非正規雇用労働者の待遇改善に関する相談や助言を電話・メール、訪問により実施中（無料、完全予約制）。

【お問い合わせ・相談】 静岡県非正規雇用労働者待遇改善センター

TEL：054-252-3065 URL：<http://taigukaizen.com>

※ 平成29年度は株式会社東海道シグマに委託実施。



### 【全般的なお問い合わせ】

静岡労働局雇用環境・均等室 TEL 054-252-5310

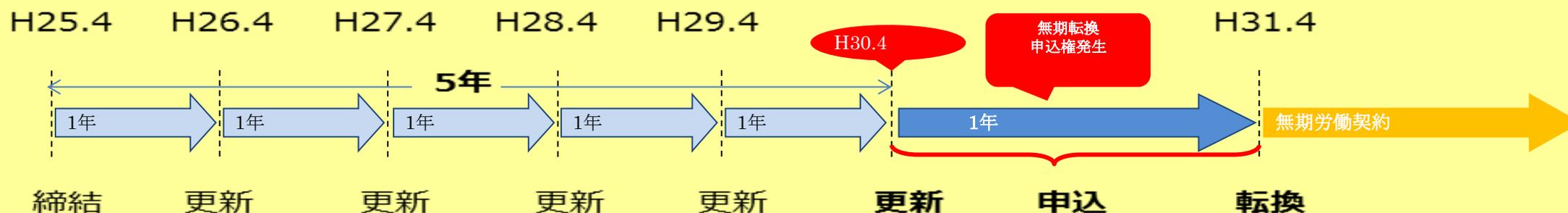
## 3-2 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善（その2）

### 無期労働契約への移行（無期転換ルール）

- 労働契約法が改正され、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールが平成30年4月より本格化します。
- 原則として契約期間に定めがある有期労働契約が5年を超える全ての方が対象となり、契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問いません。
- 継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例を希望される企業の皆様は、有期雇用特別措置法に基づく計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受ける必要があります。

★無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。また、有期契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限を一方向的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



●無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。労働条件を変える場合は、別途、就業規則などの改定などが必要です。

〔お問い合わせ〕 静岡労働局雇用環境・均等室 TEL 054-252-5310

# 3-3 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（その1）

## ➤現状・課題

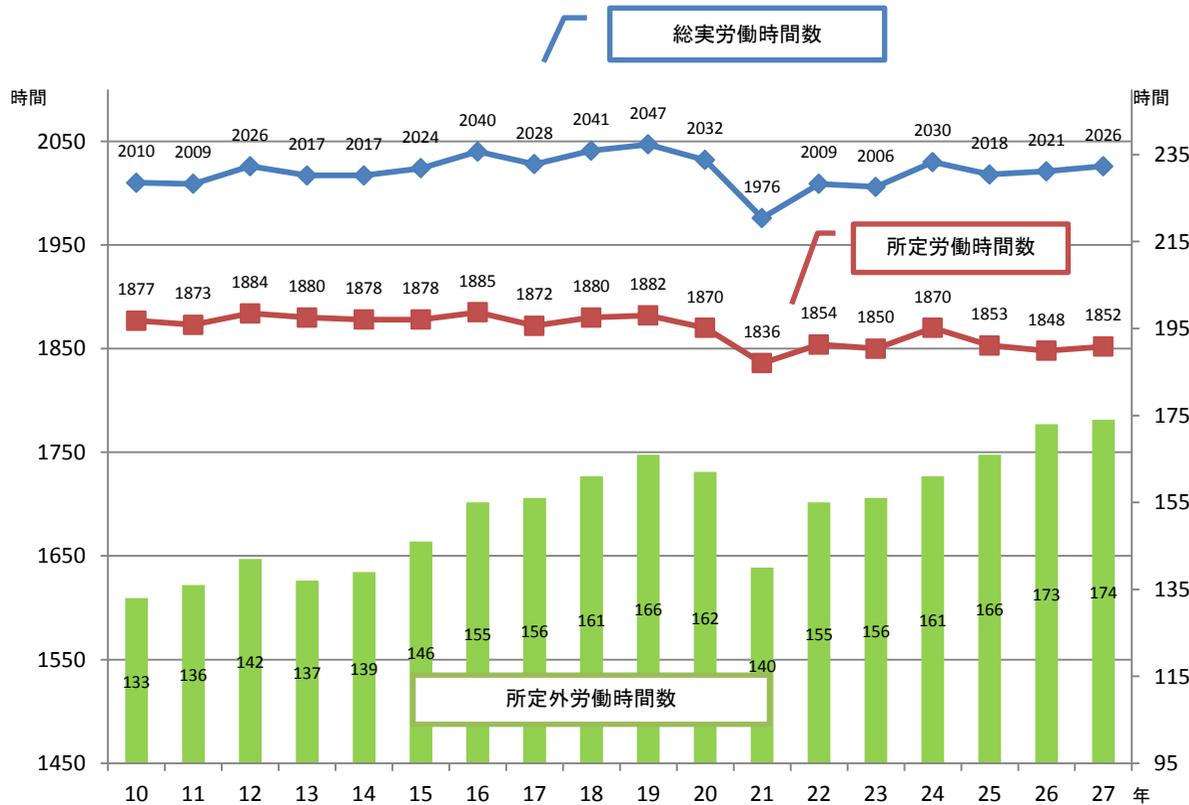
パート労働者を除く一般労働者の年間総実労働時間は全国、静岡県ともに平成10年以降2000時間前後で高止まりである。静岡県においては全国に比較して特に所定外労働時間が長くなっており、近年総労働時間は増加傾向にある。

長時間労働は健康確保の障害となるだけでなく、仕事と家庭生活の両立を困難にし、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でもある。

長時間労働を是正すれば、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く。経営者は、どのように働いてもらうかに関心を高め、単位時間（マンアワー）当たりの労働生産性向上につながる。

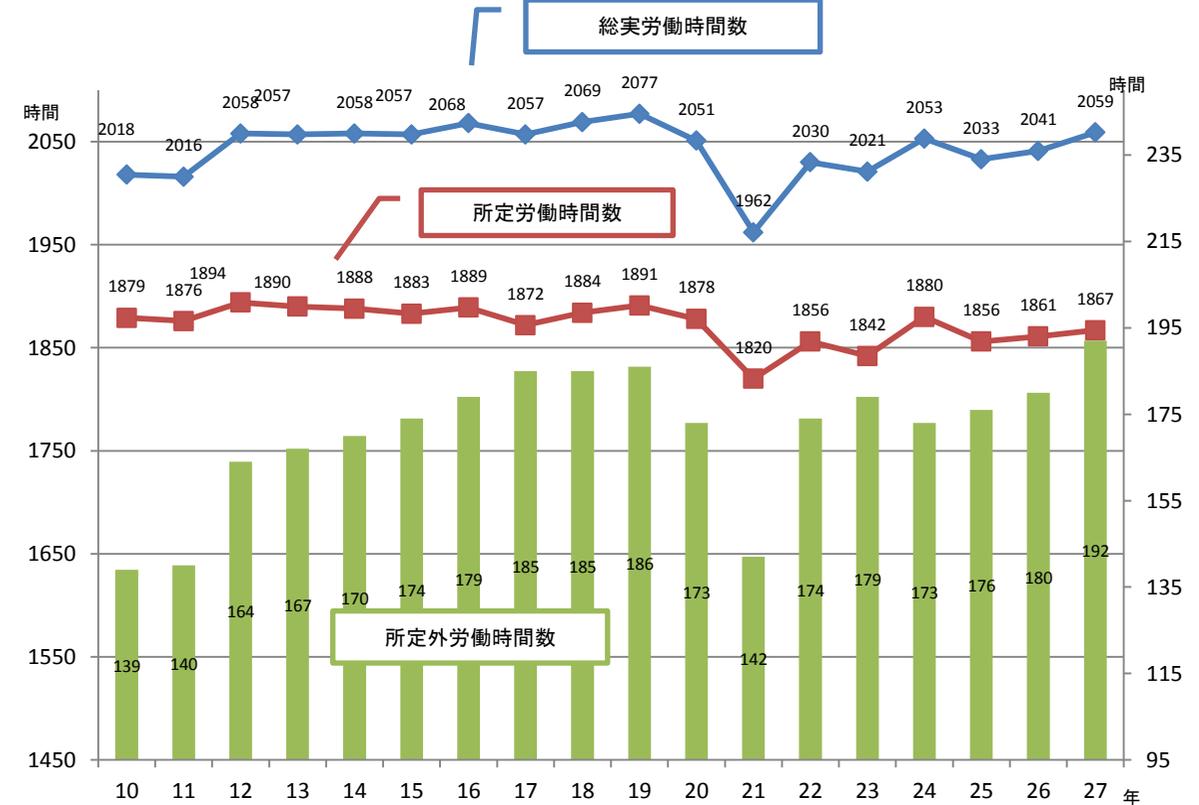
一般労働者（パートタイム労働者除く）の年間総労働時間等の推移

図3 年間総実労働時間数(全国)



(資料出所) 毎月勤労統計調査(厚生労働省)  
 ※事業規模5人以上。  
 ※年間の労働時間数は、月平均を12倍して小数点第1位を四捨五入したものの。

図4 年間総実労働時間数(静岡県)



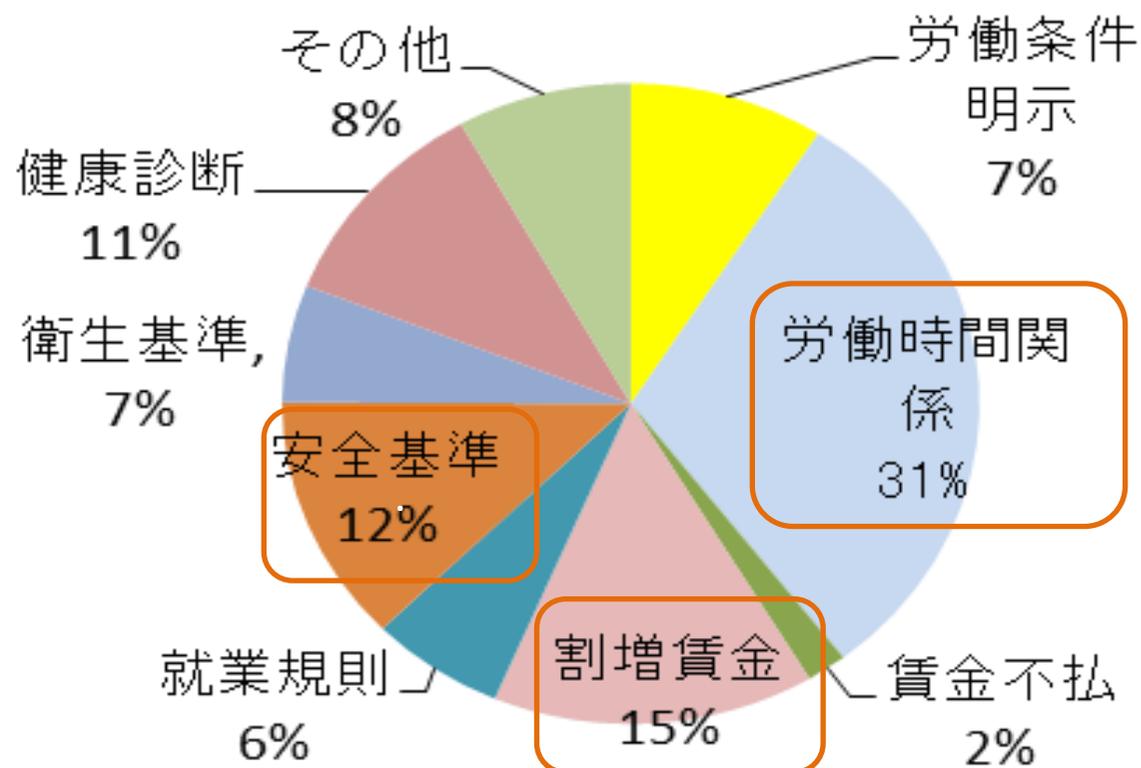
(資料出所) 毎月勤労統計調査(静岡県)  
 ※事業規模5人以上。  
 ※年間の労働時間数は、月平均を12倍して小数点第1位を四捨五入したものの。

### 3-3 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（その2）

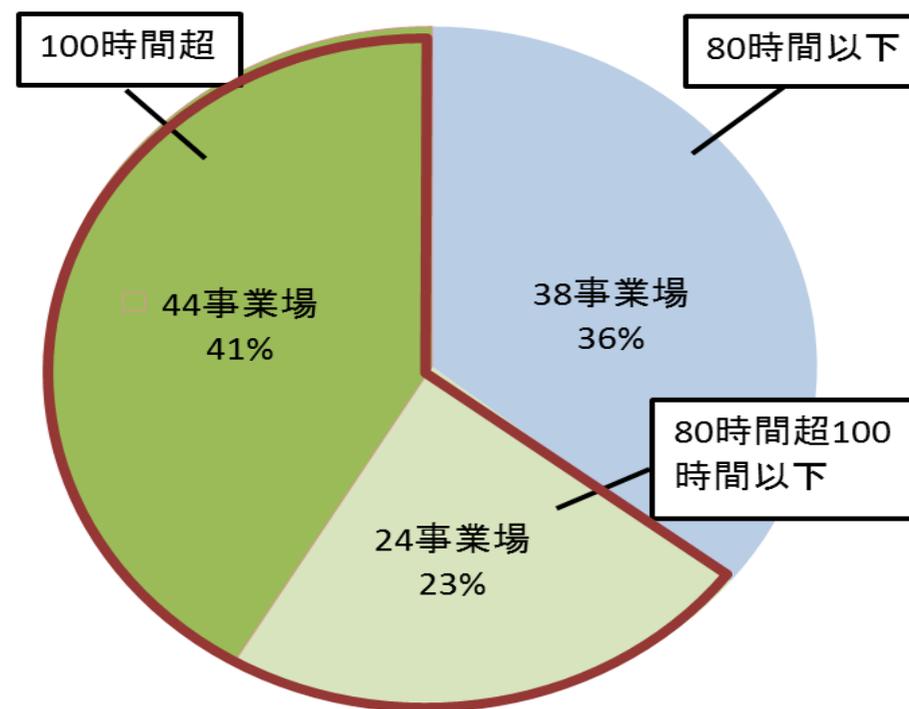
## 長時間労働が疑われる事業場への監督指導の状況

- 平成29年度上半期(29.4～29.9)において月80時間を超える時間外・休日労働が疑われる等の226事業場に対し監督指導を実施。
- そのうち、労働基準法、労働安全衛生法等に関し、70.1%(158事業場)に違反が認められ、是正指導を行った。
- 主要項目別の違反では・労働時間関係・割増賃金関係・安全基準関係の順で違反が認められた(グラフ1)。
- 時間外労働違反106事業場のうち、「時間外労働が最も長い労働者の時間外労働の状況」では『80時間を超え100時間以下』が24事業場、『100時間を超える』が44事業場認められた(グラフ2)。
- 100時間超えの違反事業場44事業場のうち14事業場(32%)が運輸業であり、運輸業での長時間労働の実態が伺える。

#### 1 主要項目別違反状況



#### 2 時間外労働違反106事業場の内訳



80時間を超えるものが68事業場(64%)

### 3-3 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（その3）

#### 長時間労働に関する意識の変革

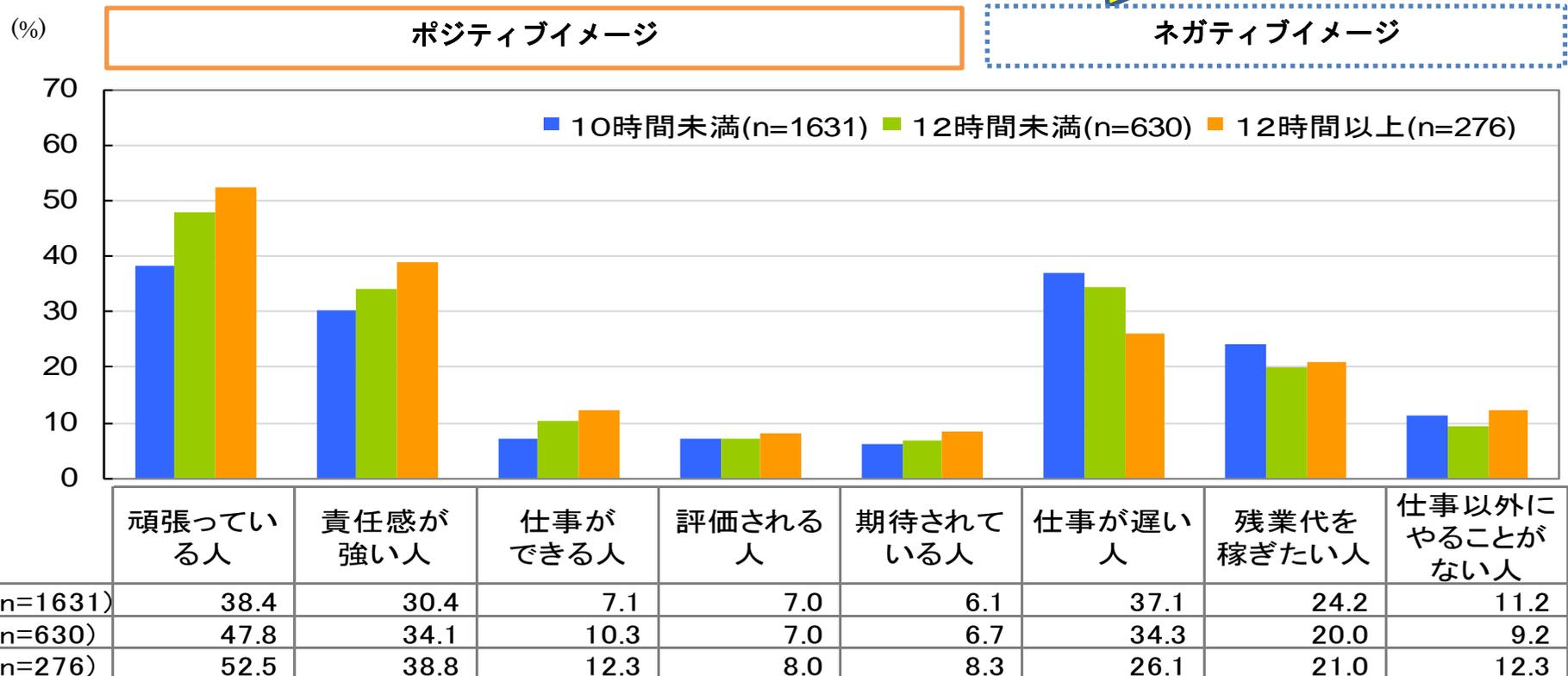
○労働時間が長い人ほど、上司が残業をしている人に対して「頑張っている人」「責任感が強い人」等のポジティブなイメージを持っていると考えている傾向が強い。

○労働時間が短い人ほど、上司が残業をしている人に対して「仕事が遅い人」「残業代を稼ぎたい人」等のネガティブなイメージを持っていると考えている傾向が強い。

○労働時間の長短が、上司の評価態度（の想定）に影響されている傾向が強い。

上司の意識改革が不可欠

一日の労働時間別 「上司が抱えている残業をしている人のイメージ（想定）」



資料出所:「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書」(平成26年5月内閣府) (複数回答)【母数:正社員】

## 3-3 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（その4）

### 働き方・休み方改善ポータルサイトの活用

- 働き方・休み方ポータルサイトには、企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる働き方・休み方改善指標が設けられており、企業の現状を入力するだけで指標による診断が行われ、課題に対応する改善事例が示されるコンテンツが盛り込まれています。  
企業自らが働き方・休み方の見直しに気づき、具体的な取組のきっかけ作りを支援いたしますのでご活用下さい。

### 新ガイドラインの順守（平成29年1月20日策定）

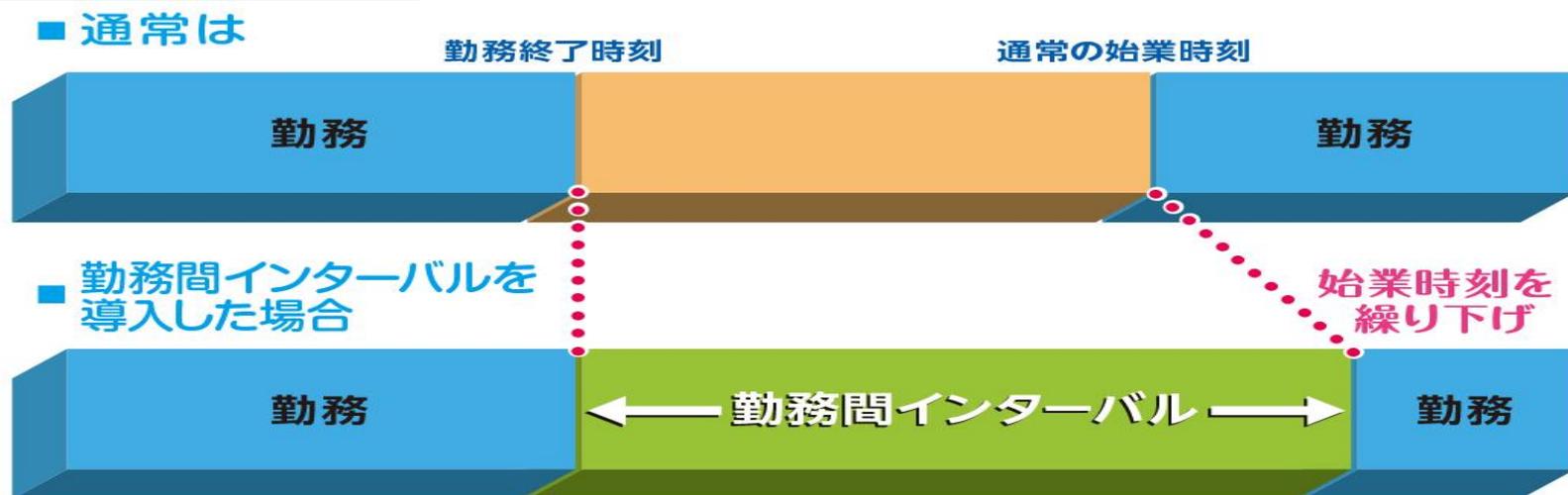
- 自己申告による労働時間が、労働実態と合っていないときの実態調査を明示  
自己申告により把握した労働時間と、入退場記録等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施する。
- 労働時間の考え方を明示  
労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれる時間をいう。  
例えば、参加が業務上義務付けられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当する。

### パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策

- 労働者が健康に働くための職場環境の整備に必要なことは、労働時間管理の厳格化だけではなく、上司や同僚との良好な人間関係づくりを併せて推進する必要があります。このため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行います。併せて、過労死等防止対策推進法に基づく大綱においてメンタルヘルス対策等の新たな目標を設定することを検討します。
- 労働者50人以上の事業場におけるストレスチェックを確実に実施し、メンタルヘルス対策の内容の充実を図ります。

### 3-3 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（その5）

#### 勤務間インターバル制度の普及



- 平成29年度から職場意識改善助成金（勤務間インターバル制度導入コース）が設けられており、企業の皆様に有効活用を図っていただくべく周知広報に取り組んでいます。なお、平成29年度の申請受付は終了しましたが（静岡県における申請件数は平成29年8月末現在で全国1位の実績）、平成30年度予算案においては予算額及び内容拡充が盛り込まれています。

#### ◆職場意識改善助成金（勤務間インターバル導入コース）の概要

職場意識改善助成金は「労働時間等の設定の改善」により労働時間の短縮や年次有給休暇の取得促進など、労働者の生活と健康に配慮する中小企業事業主を支援する制度です。

「勤務間インターバル導入コース」は勤務終業後、次の勤務までに一定時間以上の「休息期間」を設ける「勤務間インターバル制度」を新たに導入する、又は既にある制度の時間を拡充することを対象とします。

就業規則や労使協定の作成・変更など、同制度を導入する経費（謝金、旅費、会議費など）について、対象経費の合計額 × 補助率（上限を超える場合は上限額）を支給します。

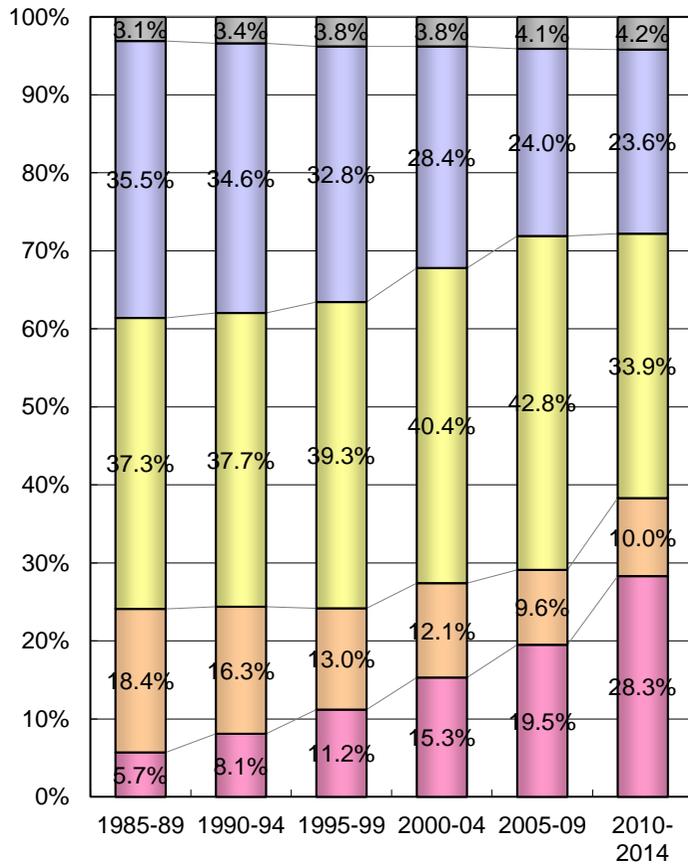
1 1時間以上のインターバルを新たに設けた場合は、補助率は3 / 4、上限額は50万円となっています。

詳しくは、厚生労働省HP（<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html>）をご覧ください。

# 3-4 女性の活躍促進・仕事と家庭の両立支援

- 約5割の女性が第1子の出産・育児により退職している。
- 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「自発的に辞めた」が29%、「両立が難しかったので辞めた」が約25%
- 静岡県の管理職に占める女性の割合は8.3%(全国13.4%)で、全国45位。
- 育児をしながら働き続けられる環境が整備されれば、女性は仕事を辞めず、管理職への登用の道も開ける。
- 現在の状況は、企業にとっては人材の損失となっており、また、働く女性にとってもキャリアの中断となりデメリットが大きい。

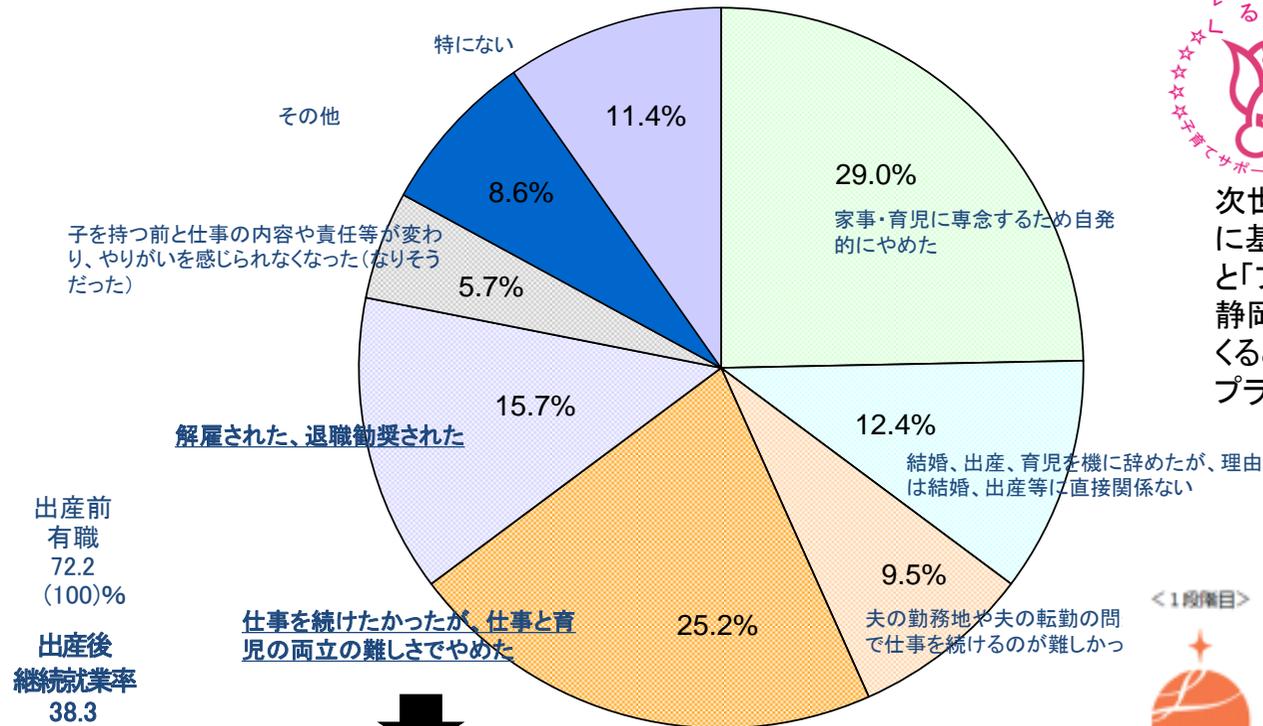
【第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化】



就業継続(育休利用)     就業継続(育休なし)  
 出産退職                 妊娠前から無職  
 その他・不詳

(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所  
「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」

【妊娠・出産前後に退職した理由】



出産前  
 有職  
 72.2  
 (100)%  
 出産後  
 継続就業率  
 38.3  
 (53.1)%  
 (※)

- ①勤務時間があいそうもなかった(あわなかった) (56.6%)
- ②自分の体力がもたなそうだった(もたなかった) (39.6%)
- ③職場に両立を支援する雰囲気なかった (34.0%)
- ④子どもの病気等で度々休まざるを得なかった (26.4%)
- ⑤つわりや産後の不調など妊娠・出産にともなう体調不良のため (20.8%)
- ⑥育児休業を取れそうもなかった(取れなかった) (17.0%)
- ⑦保育園等に子どもを預けられそうもなかった(預けられなかった) (17.0%)

(資料出所) 三菱UFJリサーチ & コンサルティング  
「平成27年度仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書」



次世代育成支援対策推進法  
 に基づく民定マーク「くるみん」  
 と「プラチナくるみん」  
 静岡県認定企業数  
 くるみん67社(全国7位)  
 プラチナくるみん7社(全国3位)

(平成29年11月末現在)



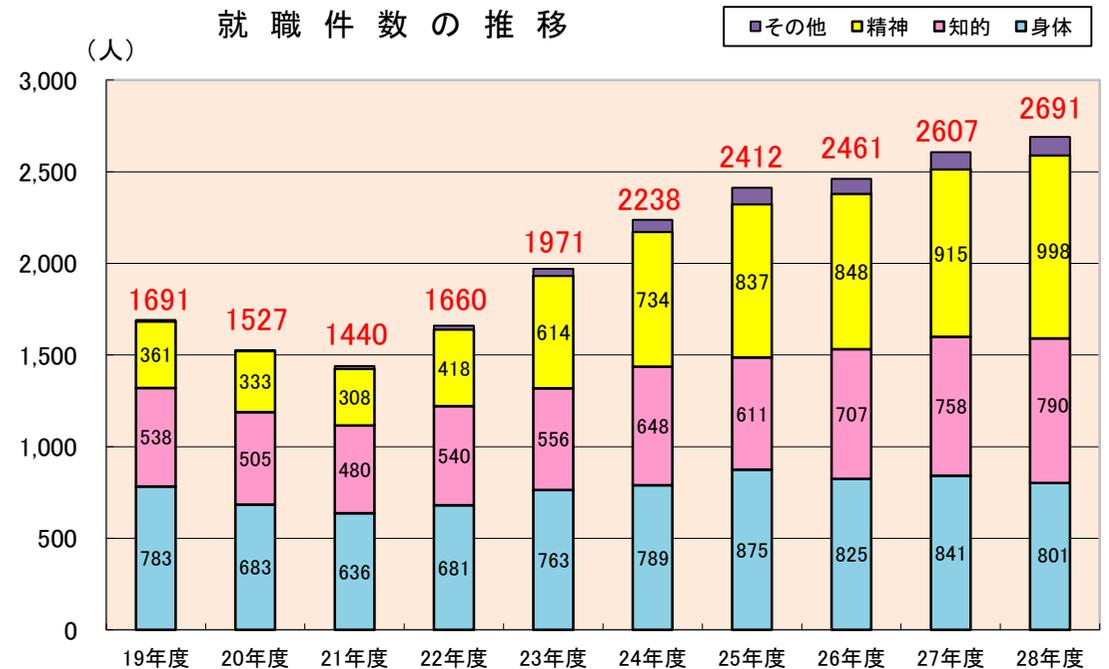
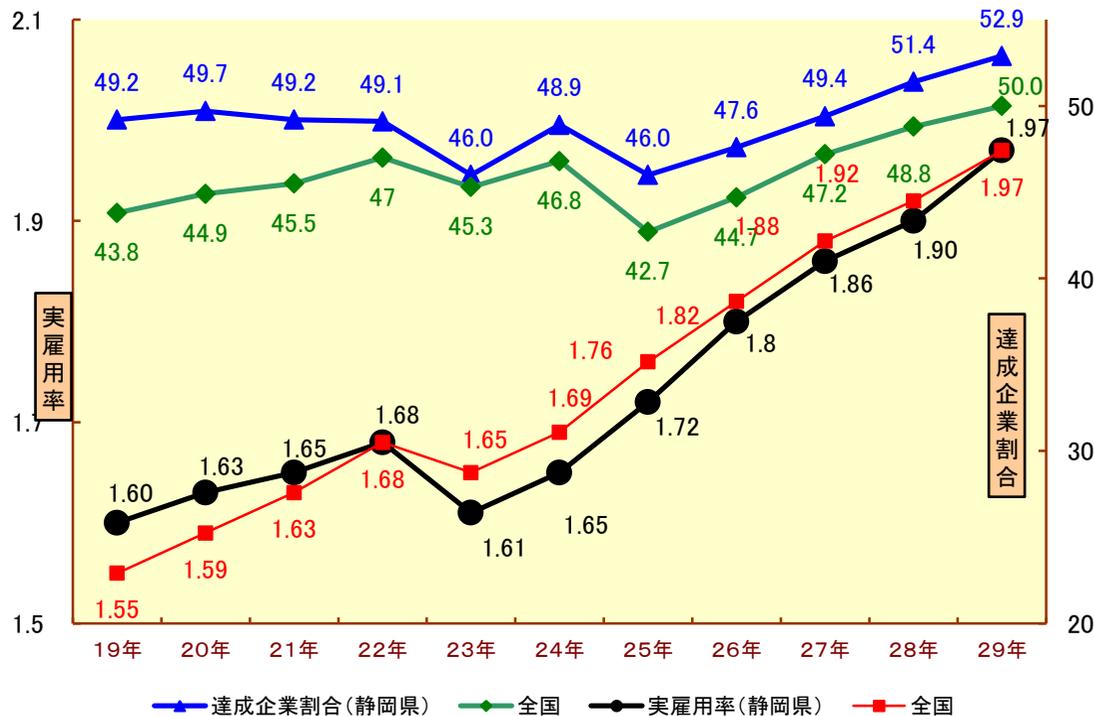
女性活躍推進法に基づく  
 認定マーク「えるぼし」  
 静岡県認定企業数  
 6社(全国12位)

(平成29年11月末現在)

# 3-5 障害者の就労支援

- ◆ 静岡県内の障害者の雇用環境は着実に改善してきているが、依然として雇用義務のある企業の約3割が障害者雇用ゼロ。
- ◆ ハローワークが中心となって地域の福祉施設、特別支援学校や障害者就業・生活支援センター等と連携した「チーム支援」により、就職の準備段階から就職後の職場定着までの一貫した支援を実施。

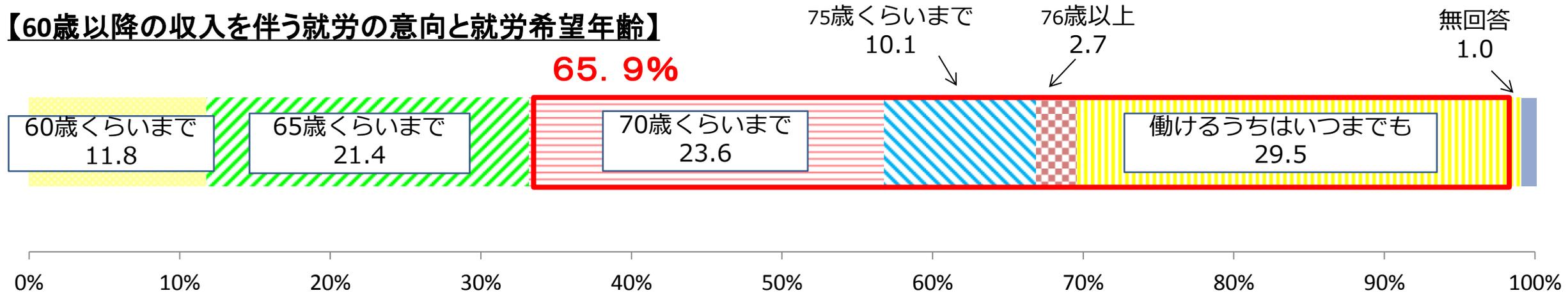
- 静岡県の雇用障害者数（10,962人）、実雇用率（1.97%）ともに過去最高を更新。
- 平成28年度の県内ハローワークを通じた障害者の就職件数は2,691件（対前年比3.2%増）と、6年連続で過去最高を更新。
- 実雇用率は着実に伸びているが、依然として法定雇用率（2.0%）を下回り、法定雇用率達成企業割合は52.9%と全国水準（50.0%）を上回ったものの、全国39位の状況。
- **平成30年4月に法定雇用率が2.2%（現行2.0%）に引き上げとなり、さらに平成33年4月までに2.3%へ引き上げとなる。**  
対象企業も従来の従業員50人以上から43人へと拡大。



## 3-6 高年齢者の就業促進

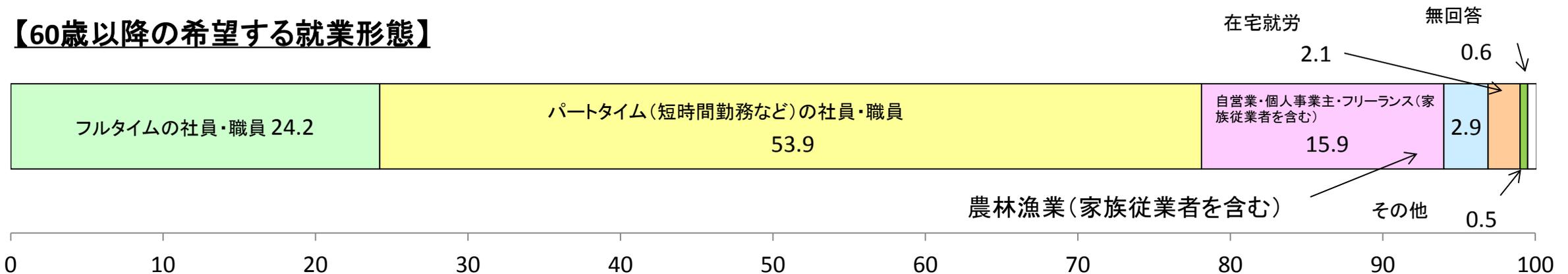
- 65歳を超えて働きたいと回答した人が約7割を占めているが、実際に働いている人は2割に止まる。
- 60歳以降の希望する就業形態として、パートタイムが最も多い。
- 静岡県内の高年齢者雇用確保措置実施済企業は99.7%、希望者全員が65歳以上まで働ける企業割79.3%、70歳以上まで働ける企業割合24.4%と4社に1社しかない状況（平成29年6月1日現在）。
- 労働力人口が減少していく中で、我が国の成長力を確保していくためには意欲ある高齢者がエイジレスに働くための多様な就業機会を提供していく必要がある。

### 【60歳以降の収入を伴う就労の意向と就労希望年齢】



資料出所:内閣府「平成25年度 高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(平成25年)  
 (注1)60歳以上の男女を対象とした調査(n=1,999)

### 【60歳以降の希望する就業形態】



資料出所:内閣府「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」(平成25年)  
 (注2) 35～64歳の男女を対象とした調査(n=2,214)。【60歳以降の希望する就業形態】の対象は35～64歳の男女のうち、60歳以降も収入を伴う就労の意向がある者。

# 參考資料

# 静岡県最低賃金



# 832円



平成29年10月4日から



**必ずチェック！  
使用者も、労働者も**

※ 次の賃金は、最低賃金の対象から除外されます。  
精皆勤手当・通勤手当・家族手当  
時間外手当・休日手当・深夜手当  
臨時に支払われる賃金（結婚手当等）  
1月をこえる期間ごとに支払われる賃金（賞与等）

## 「業務改善助成金」の拡充について

中小企業・小規模事業者が、生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成します。なお、平成29年度補正予算（案）に基づき、静岡県の事業場で30円以上又は40円以上の引き上げを行った場合についても助成対象となりました。

お問い合わせ先：静岡県最低賃金総合相談支援センター（静岡県中小企業団体中央会内）電話：0800-200-5451  
申請先：静岡労働局雇用環境・均等室 電話：054-252-5320 〒420-8639 静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎



# 都道府県別の雇用情勢

都道府県名	有効求人倍率 (平成29年11月)	完全失業率 (平成29年 7～9月)		有効求人倍率 (平成29年11月)	完全失業率 (平成29年 7～9月)		有効求人倍率 (平成29年11月)	完全失業率 (平成29年 7～9月)
北海道	1.16	3.2	岐阜県	1.81	2.2	佐賀県	1.25	1.8
青森県	1.27	2.9	<b>静岡県</b>	<b>1.59</b>	<b>2.4</b>	長崎県	1.24	2.6
岩手県	1.44	2.2	愛知県	1.86	2.3	熊本県	1.64	2.9
宮城県	1.65	2.7	三重県	1.69	2.3	大分県	1.43	2.0
秋田県	1.44	2.5	滋賀県	1.38	2.3	宮崎県	1.43	2.5
山形県	1.66	2.0	京都府	1.49	2.6	鹿児島県	1.25	2.9
福島県	1.43	2.2	大阪府	1.68	3.6	沖縄県	1.14	3.5
茨城県	1.5	2.5	兵庫県	1.32	2.8			
栃木県	1.34	2.5	奈良県	1.38	2.9	全国	1.56	2.8
群馬県	1.61	2.0	和歌山県	1.29	1.8			
埼玉県	1.3	2.7	鳥取県	1.66	2.0			
千葉県	1.28	2.7	島根県	1.63	1.1			
東京都	2.12	2.7	岡山県	1.84	2.4			
神奈川県	1.19	2.8	広島県	1.91	2.5			
新潟県	1.56	2.7	山口県	1.51	2.4			
富山県	1.8	1.9	徳島県	1.45	2.4			
石川県	1.85	2.1	香川県	1.74	2.4			
福井県	2.01	1.9	愛媛県	1.55	2.5			
山梨県	1.43	2.2	高知県	1.26	2.7			
長野県	1.72	1.8	福岡県	1.6	3.4			

(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

注 1)有効求人倍率は一般(パート含む)、受理地別、季節調整値。

2)完全失業率はモデル推計値、原数値。