

東京労働局における 働き方改革の取組について

平成29年9月



東京労働局 雇用環境・均等部

- CONTENTS -

統計編	年間総実労働時間の推移（全国）	P1
	産業別・規模別労働者1人平均労働時間	P4
	週60時間以上就業する雇用者数及び割合の推移	P5
	年次有給休暇の取得状況	P6
	産業別年次有給休暇の取得状況（全国）	P7
	通勤時間と帰宅時間	P8
	女性の年齢階級別労働力率の推移（全国・東京）	P9
	女性の管理職への登用状況（全国・東京）	P11
	女性活躍に係る現状と問題点	P12
取組編	東京労働局における「働き方改革推進本部」の設置	P14
	「働き方改革」の要請のための企業訪問	P15
	「働き方改革」に関する共同宣言	P16
	「働き方改革」のすすめ（東京都と共同作成したリーフレット）	P18
	「働き方改革」及び「夏の生活スタイル変革『ゆう活』」の推進について	P19
	「働き方・休み方改善コンサルタント」の活動	P20
	東京都との雇用対策協定に係る推進窓口での活動	P21

統計編

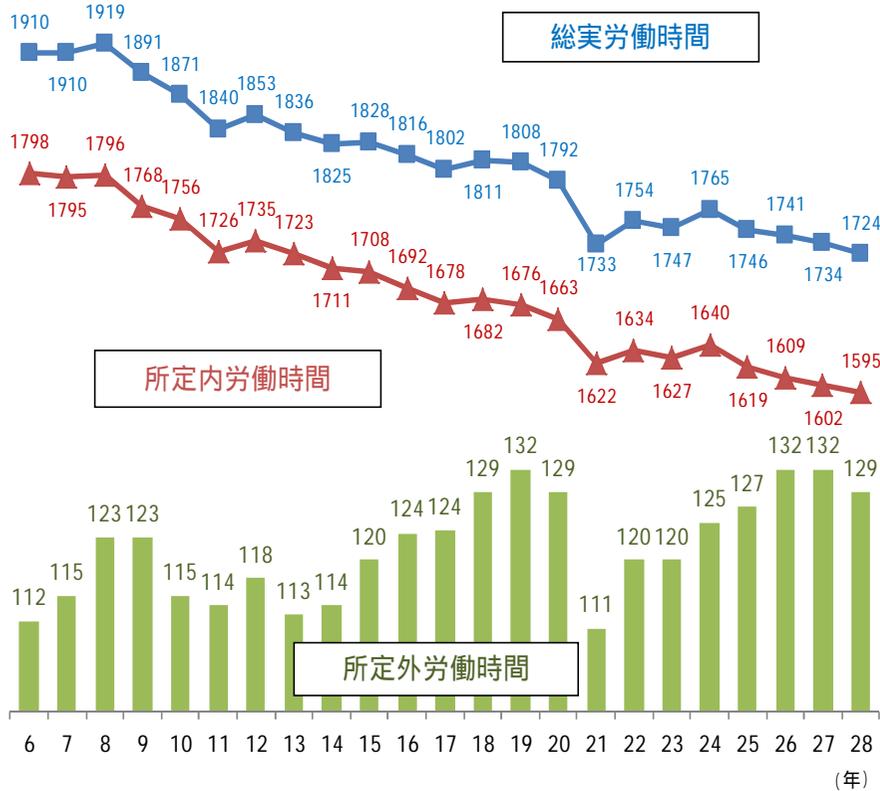


年間総実労働時間の推移(全国)

年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者(パートタイム労働者以外の者)についてほぼ横ばいで推移するなかで、平成8年頃からパートタイム労働者比率が高まったこと等がその要因と考えられる。

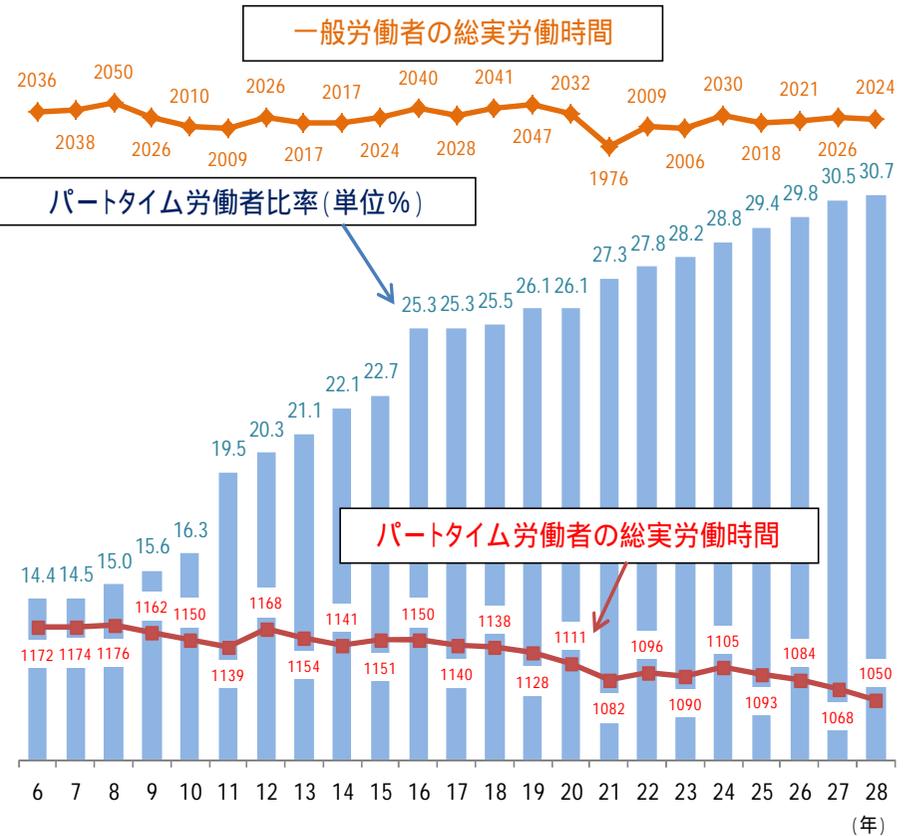
なお、平成21年には、前年秋の金融危機の影響で製造業を中心に所定内・所定外労働時間がともに大幅に減少したが、その後、総実労働時間は1700時間台半ばで推移している。

年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模5人以上

就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模5人以上

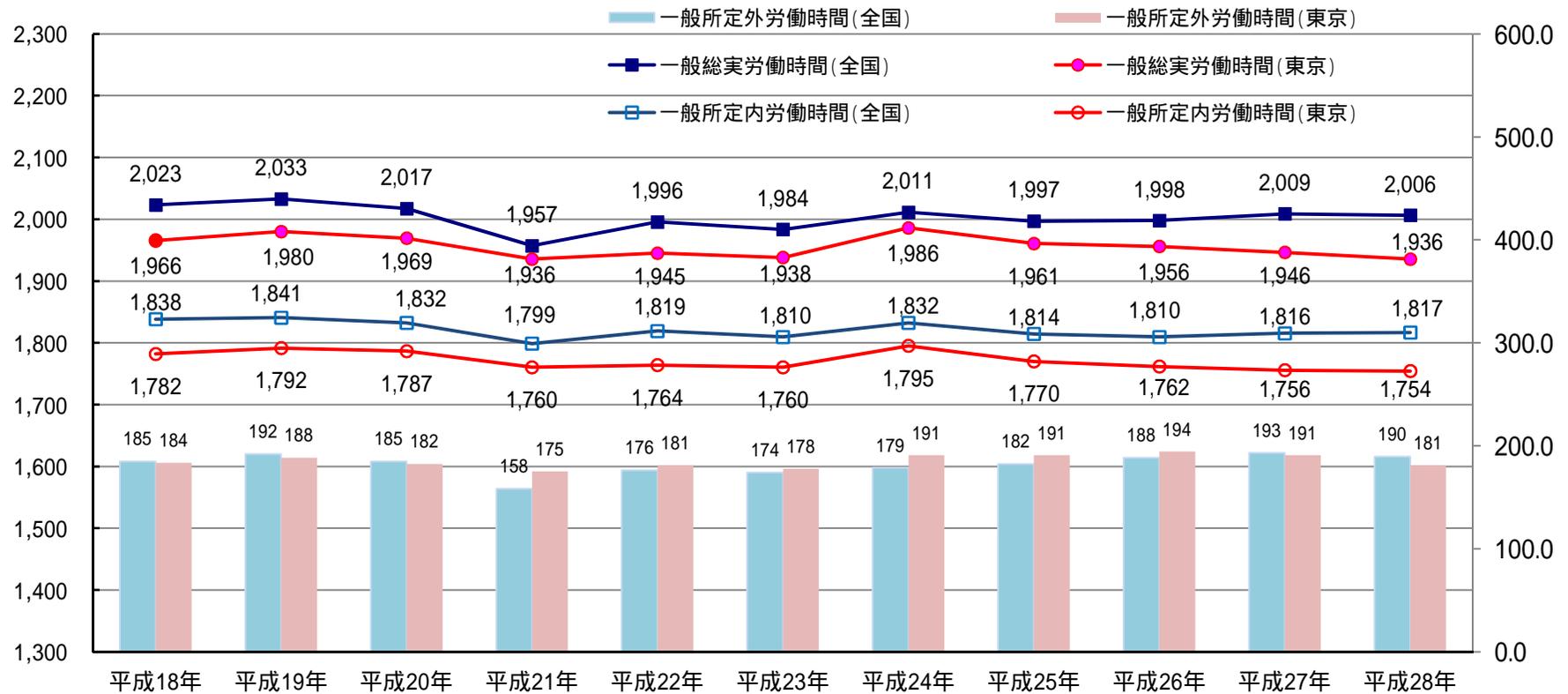
年間総実労働時間の推移

一般労働者、パート労働者とも、東京では全国に比べて、総実労働時間及び所定内労働時間は短く推移している。

(総実労働時間:時間)
(所定内労働時間:時間)

年間総実労働時間の推移(全国、東京)(一般労働者)

(所定外労働時間:時間)

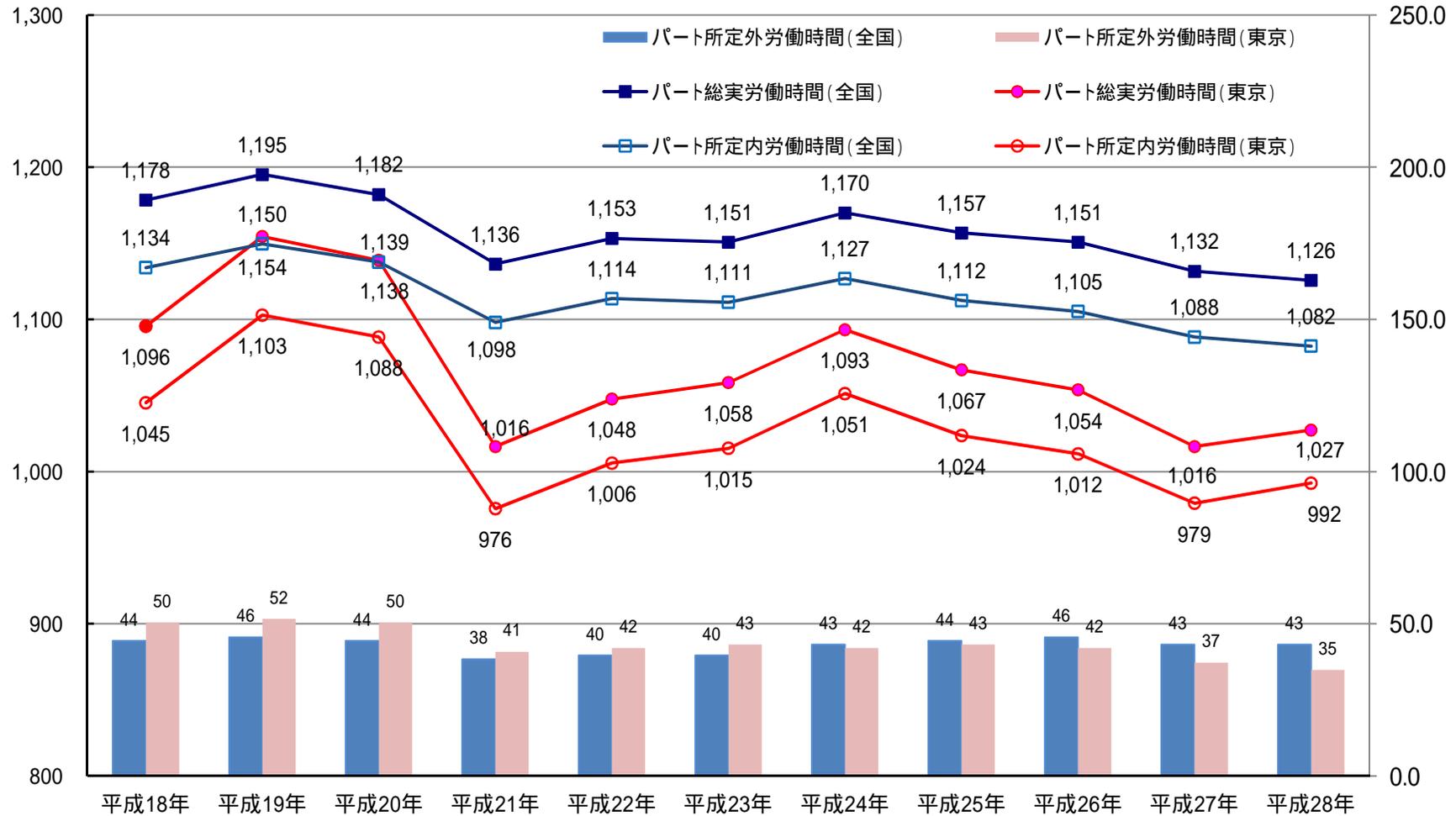


(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」(注) 事業所規模30人以上。

年間総実労働時間の推移

(総実労働時間:時間)
(所定内労働時間:時間)

年間総実労働時間の推移(全国、東京)(パート労働者) (所定外労働時間:時間)



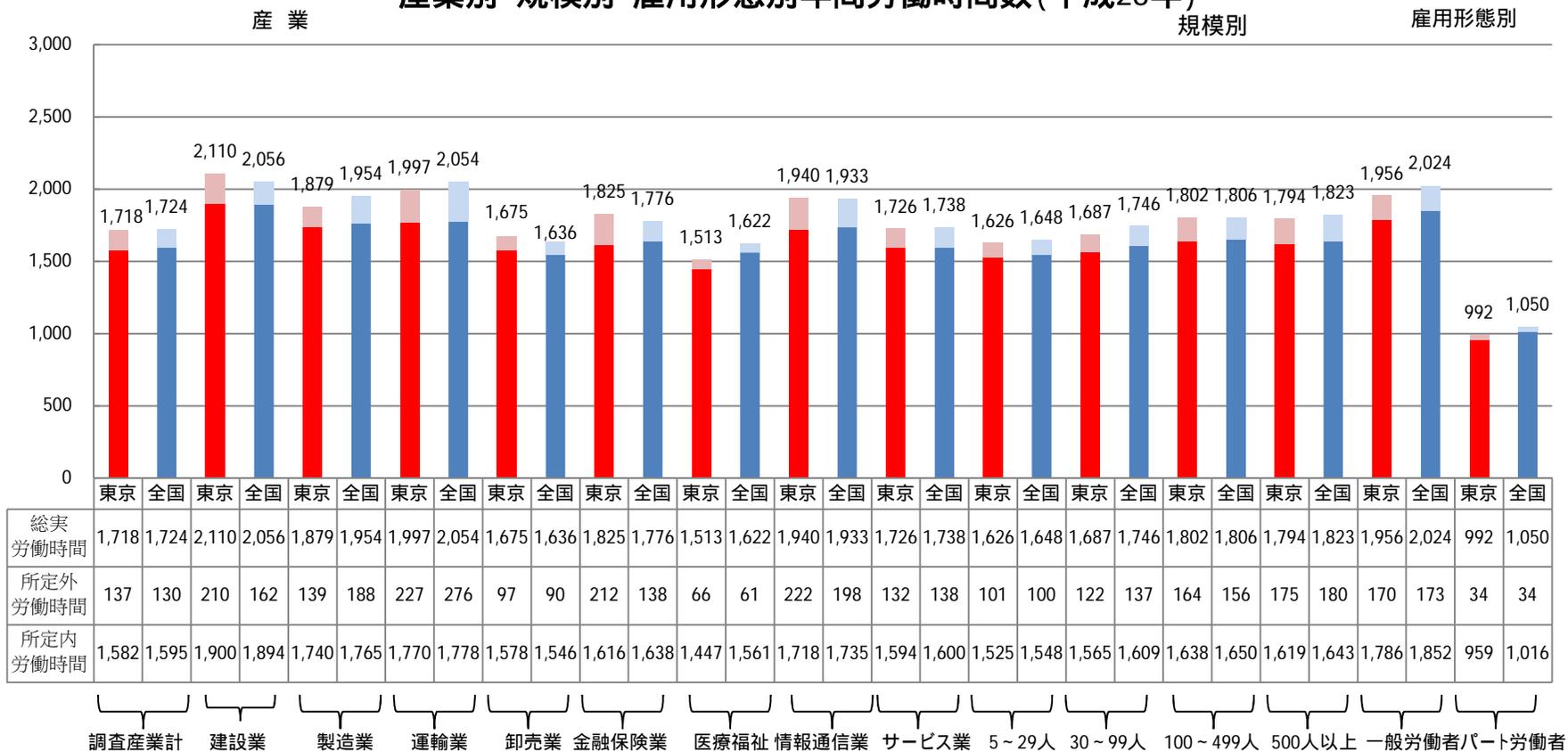
(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」(注) 事業所規模30人以上。

産業別・規模別労働者1人平均労働時間

建設業、卸売業、金融保険業等においては、全国に比べて東京の労働者1人当たり総実労働時間及び所定外労働時間が長くなっている。

年間総実労働時間

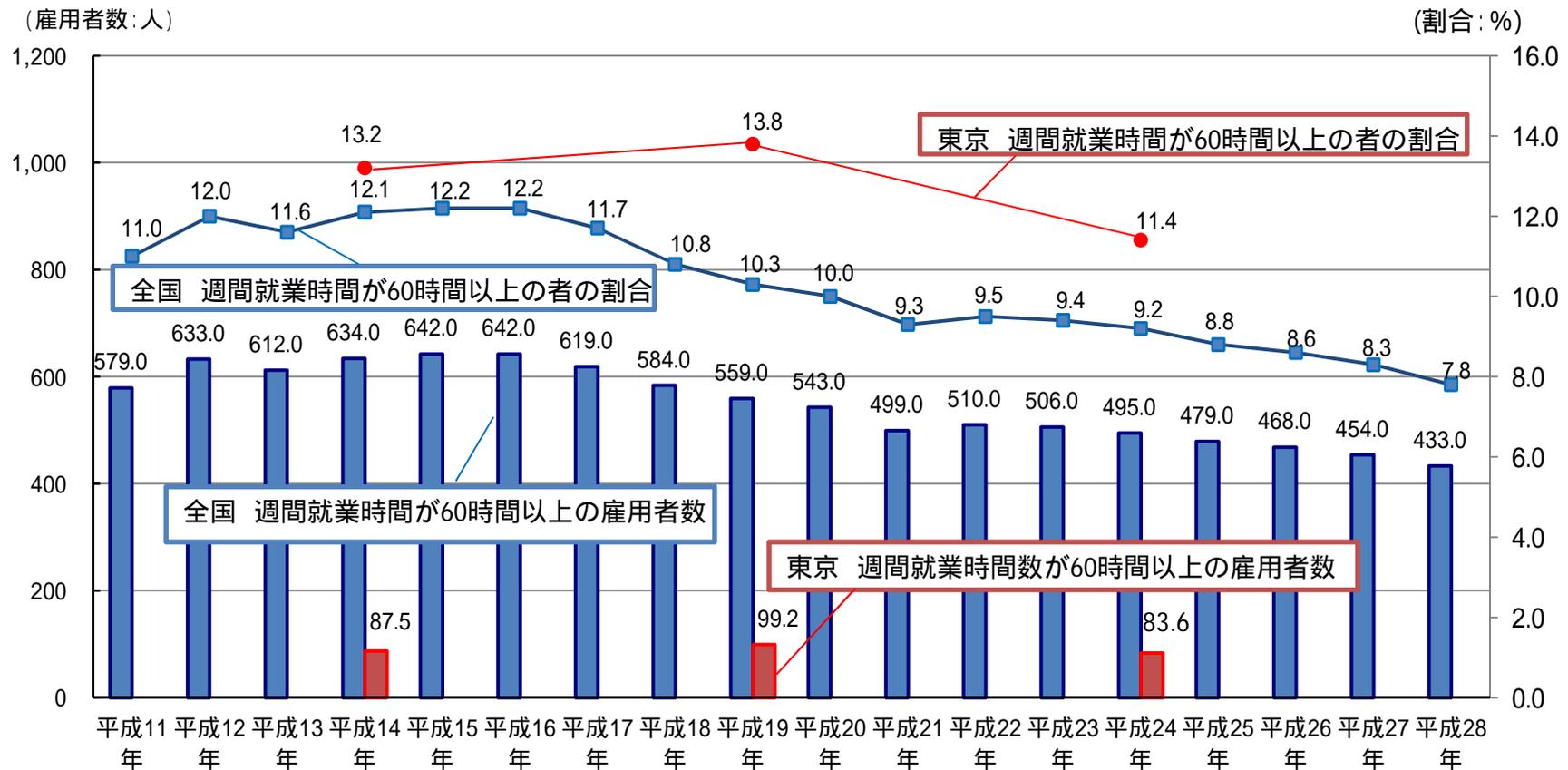
産業別・規模別・雇用形態別年間労働時間数(平成28年)



厚生労働省「毎月勤労統計調査」事業所規模5人以上

週60時間以上就業する雇用者数及び割合の推移

東京では、週60時間以上就業する雇用者数の割合が、全国に比べて高く推移している。

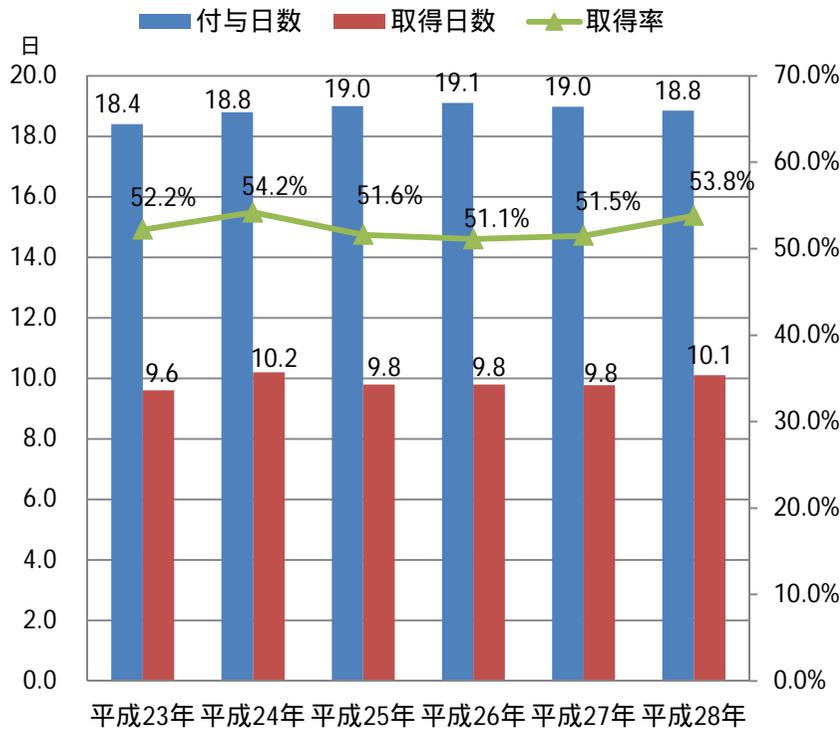


(資料出所) 厚生労働省「労働力調査」 総務省「就業構造基本調査(東京分)」

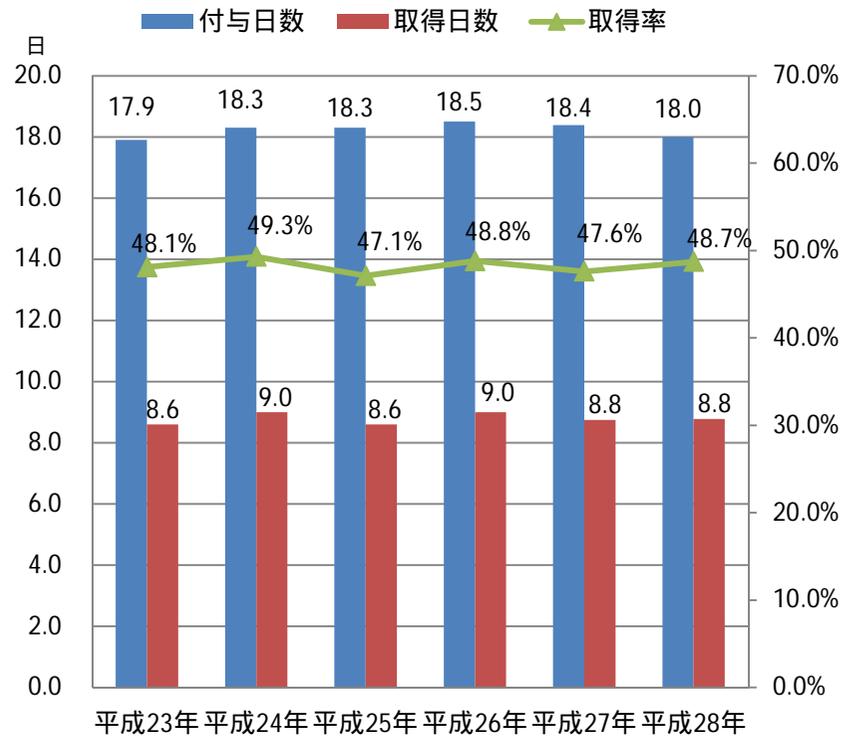
年次有給休暇の取得状況

全国の年次有給休暇の取得率は40%台後半であるが、東京における年次有給休暇の取得率は、ここ数年50%台前半で推移している。

年次有給休暇の取得状況(東京)



年次有給休暇の取得状況(全国)



厚生労働省「就労条件総合調査」の特別集計(厚生労働省労働基準局労働条件政策課)により東京労働局が作成。

注 上記の年数表示は調査年を示しており、各数値は表示年の前年の状況を示している。

産業別年次有給休暇の取得状況(全国)

年次有給休暇の取得状況は、産業別にばらつきがみられる。



資料出所:厚生労働省「就労条件総合調査」

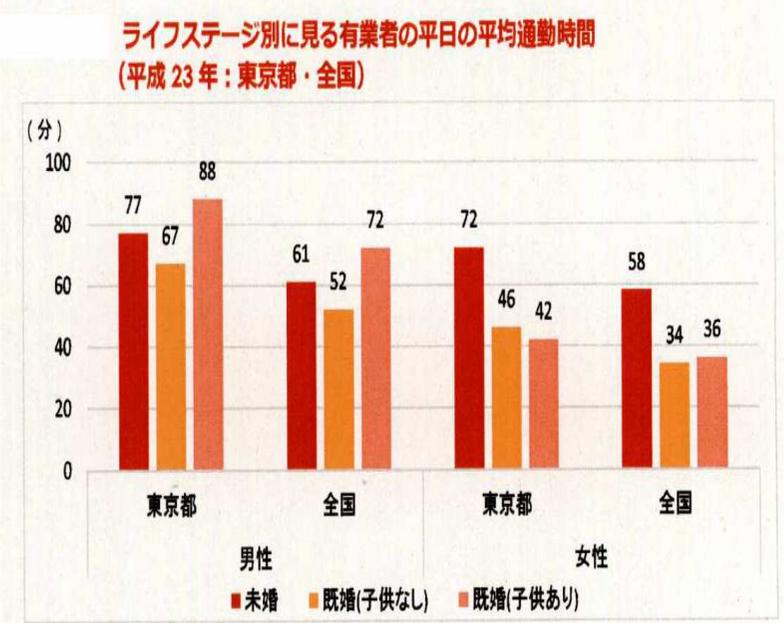
(注) 1) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。

2) 「取得率」は、全取得日数 / 全付与日数 × 100 (%) である。

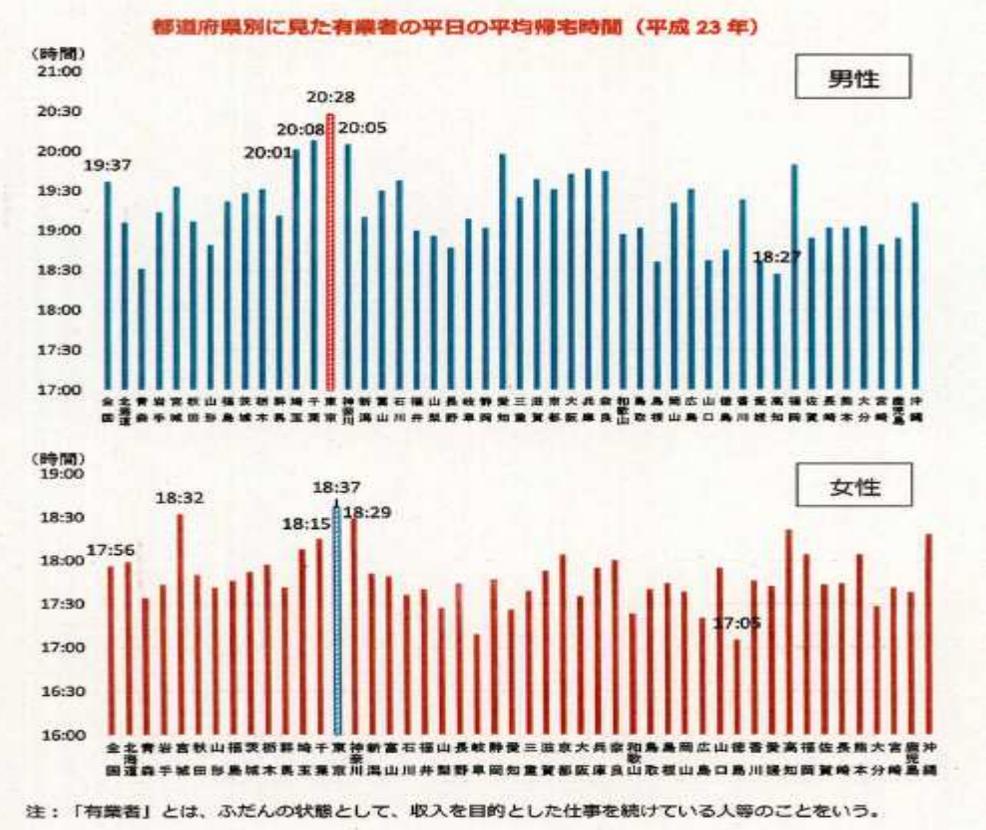
「運輸業、郵便業」について、H23のデータ(平成24年調査)より平成21年経済センサス基礎調査による抽出替えを行ったことから、平成19年10月に民営化された郵便事業(株)が新たに調査対象となった。
H26のデータ(平成27年調査)より調査対象が「常用労働者が30人以上である会社組織の民営企業」から「常用労働者が30人以上である民営法人」に変更され、更に「複合サービス事業」が調査対象に追加された。

通勤時間と帰宅時間

東京都では、通勤にかかる時間が長く、帰宅時間は全国で最も遅くなっている。



注1：「有業者」とは、ふだんの状態として、収入を目的とした仕事を続けている人等のことをいう。
 注2：「通勤時間」は、0～24時までの時間の使い方を睡眠、仕事、家事、身の回りの用事などの行動の種類別に分類したときに、自宅と仕事場（又は学校）の行き帰りに充てられる時間として集計されたものをいう。途中で寄り道をした場合でも、ふだんの経路から大きく外れなかった場合は、その移動に要した時間もここに含める。



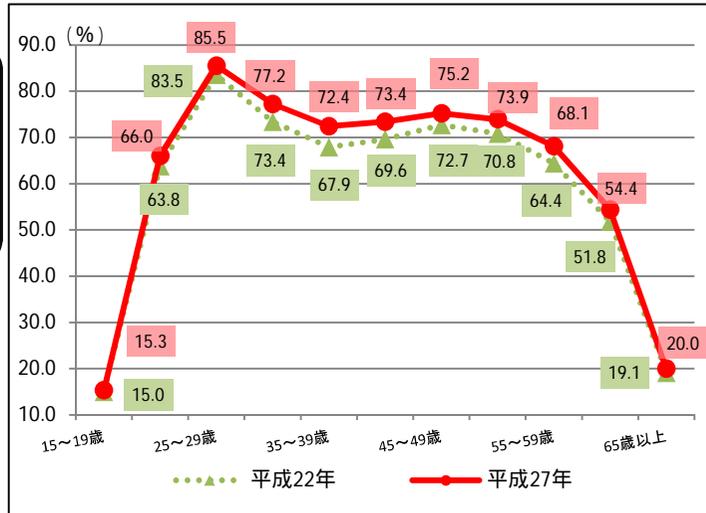
資料出所：総務省「平成23年生活基本調査」 東京都「平成28年東京都女性活躍推進白書」

女性の年齢階級別労働力率の推移(全国、東京)

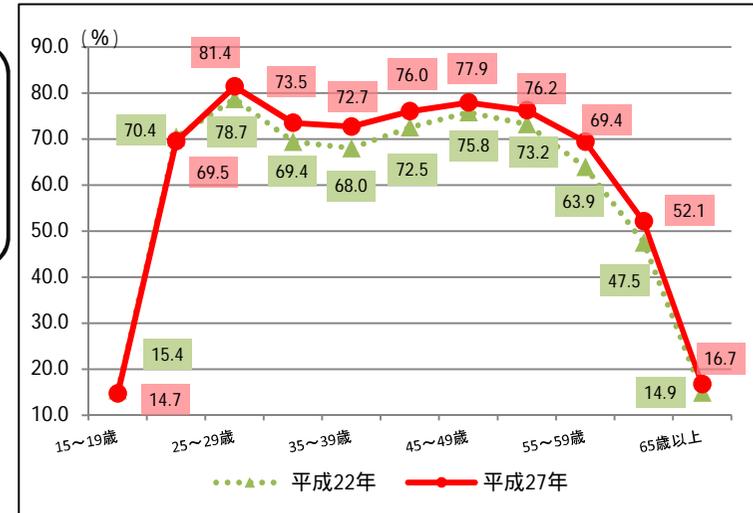
東京都では、若年層における女性労働力率の高さを背景として、全国に比べて女性労働力率は高い(東京都52.5%、全国49.8%(平成27年))。東京都では、M字の左のピークが高いことも相まって、M字カーブの谷が(近年浅くなってはきているものの)全国より深く、またM字の底から右のピークへの上昇が弱い傾向。(1-1)、(1-2)

配偶関係別に見ると、未婚では概ね全国と同程度が高く、有配偶では15~34歳の各層では全国より高いものの、35~59歳の各層では全国より低い。(2-1)、(2-2)

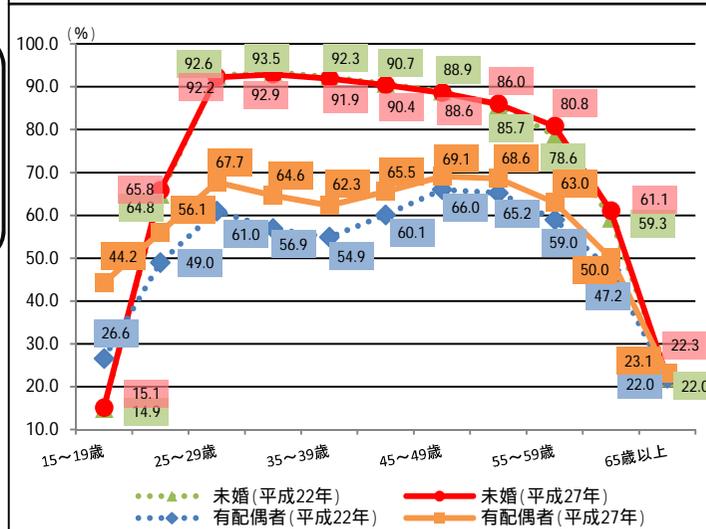
No1-1
年齢階級別
で見た女性
の労働力率
の推移(東京
都)



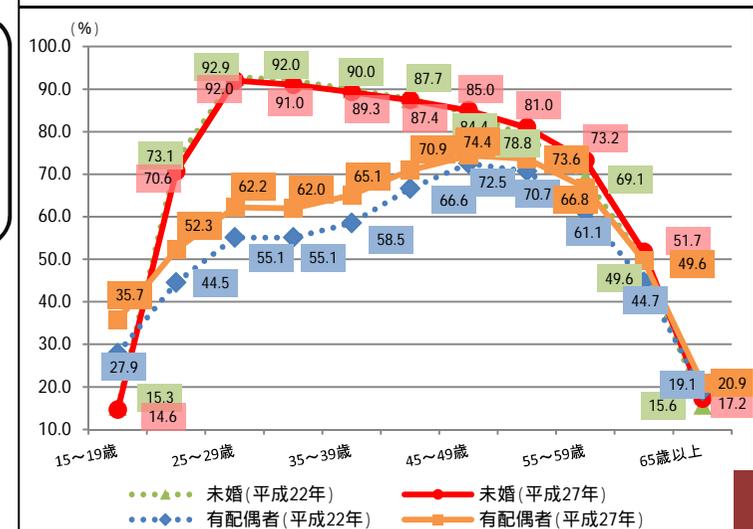
No1-2
年齢階級別
で見た女性
の労働力率
の推移(全
国)



No2-1
年齢階級別・
配偶関係別
で見た女性
の労働力率
の推移(東京
都)



No2-2
年齢階級別・
配偶関係別
で見た女性
の労働力率
の推移(全
国)

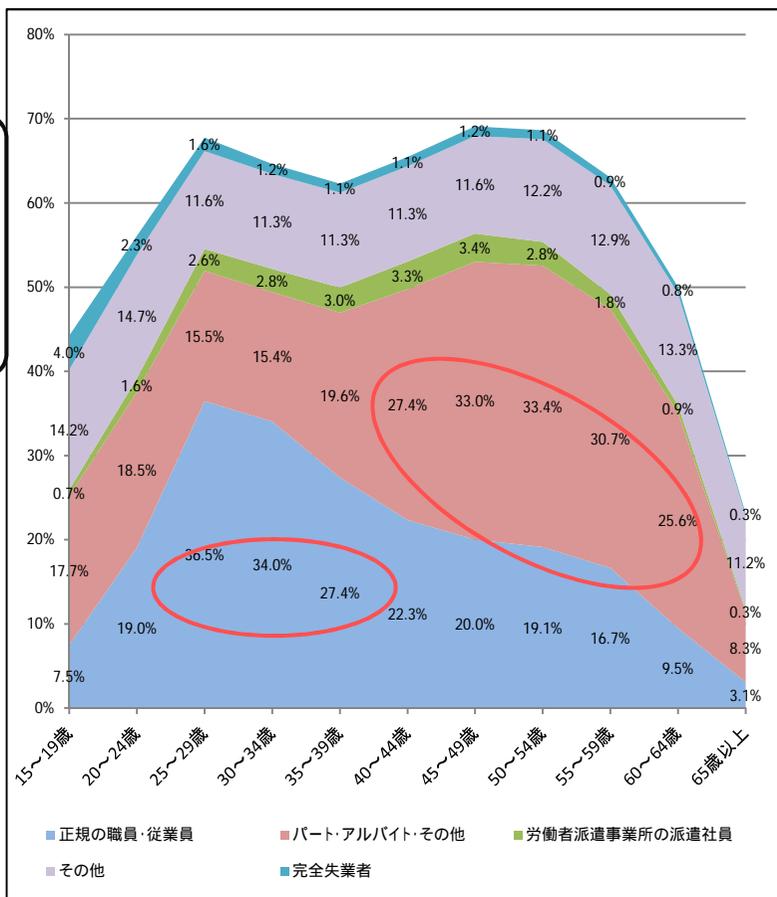


No1-1~No2-2
総務省「国勢調査」

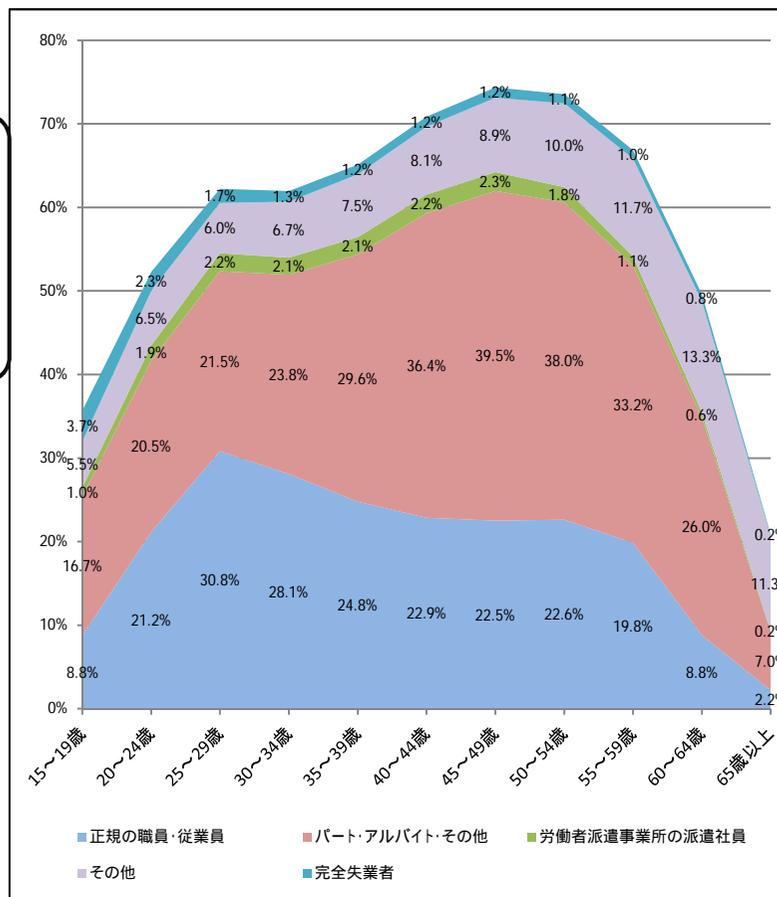
女性の年齢階級別労働力率の推移(全国、東京)

東京都の有配偶女性について就業形態等別割合を見ると、40～44歳層以降は「パート・アルバイト・その他」が「正規の職員・従業員」よりも高くなる。《 3-1》

3-1 有配偶女性の年齢階級別・就業形態等別割合(東京都)



3-2 有配偶女性の年齢階級別・就業形態等別割合(全国)



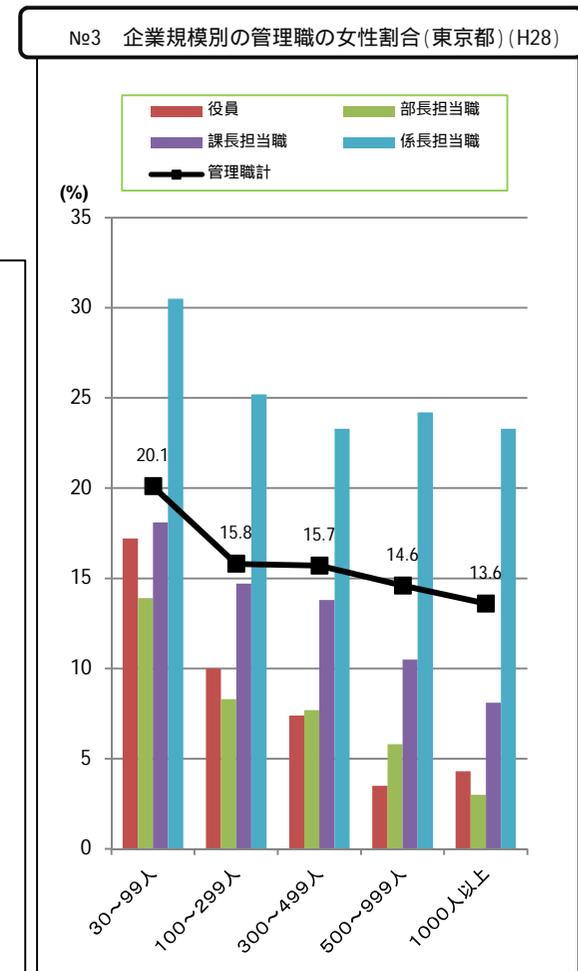
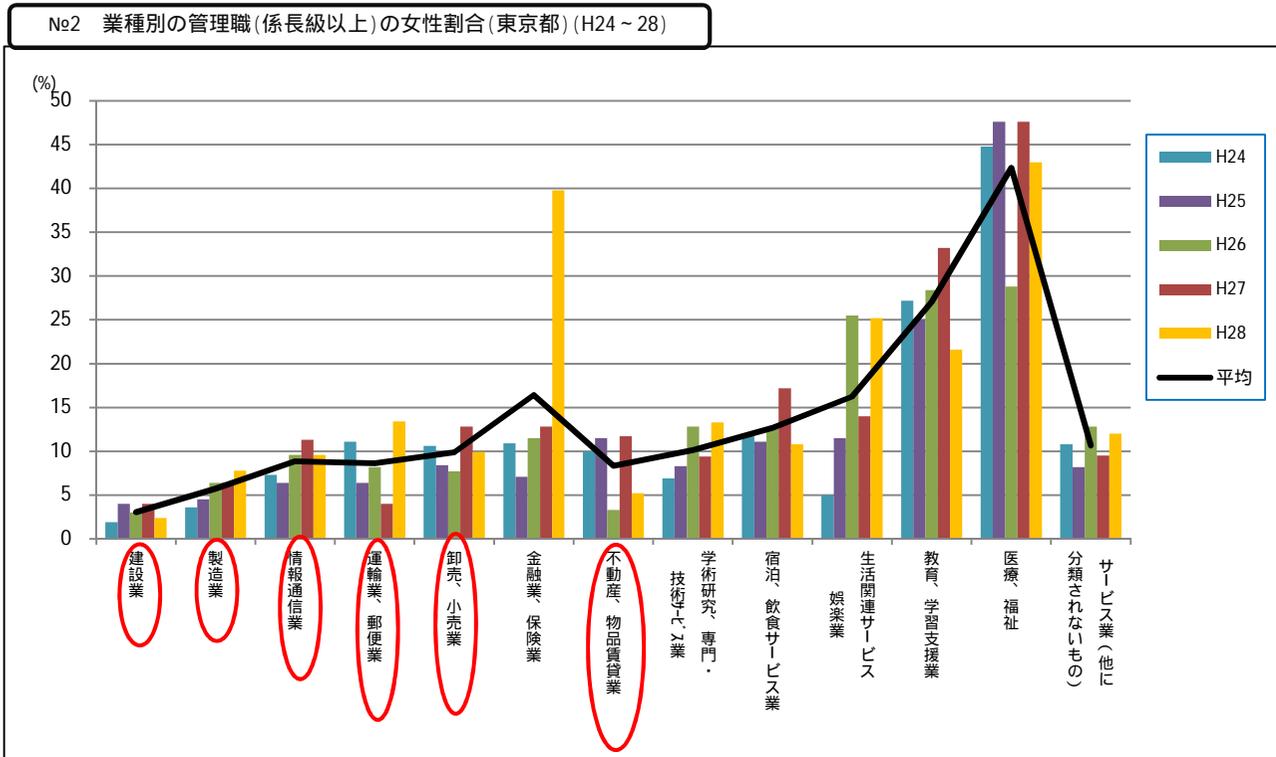
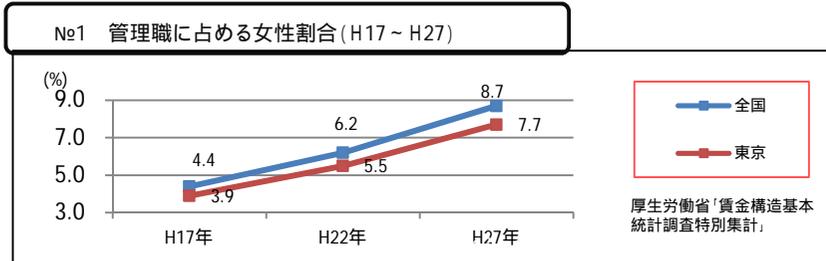
No.3-13-2 総務省「国勢調査」(平成27年)
 (注)「その他」は「雇用者」を除く「就業者」(「役員」「業主」「家族従業者」等)。

女性の管理職への登用状況(全国、東京)

管理職(課長相当職以上)に占める女性割合は、概ね全国と比べやや低い水準ながらも上昇傾向。(1)

業種別に、東京都の管理職(係長相当職以上)に占める女性割合を見ると、建設業、製造業、情報通信業、運輸・郵便業、卸売・小売業、不動産・物品賃貸業等で低い水準。(2)

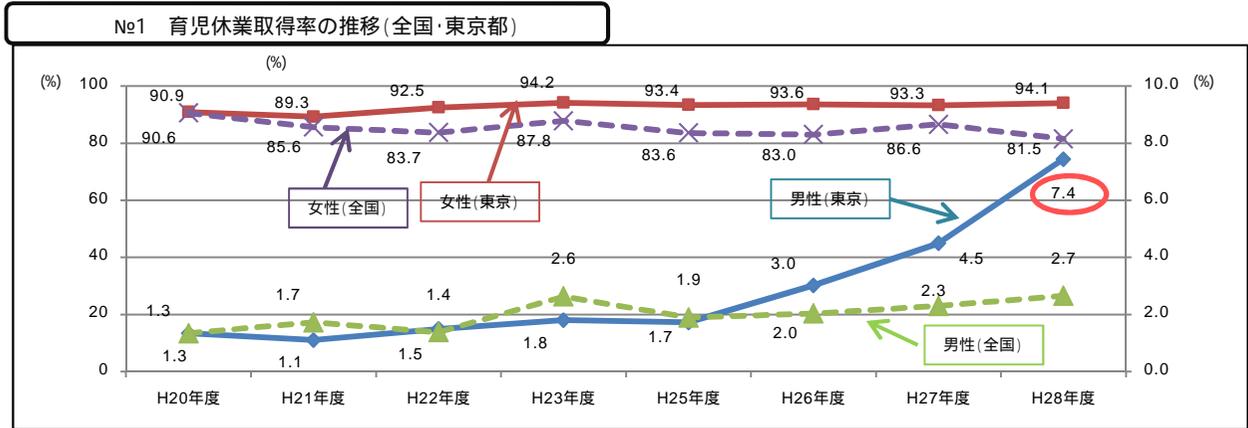
企業規模別に、東京都の管理職に占める女性割合を見ると、大規模企業ほど低い傾向。(3)



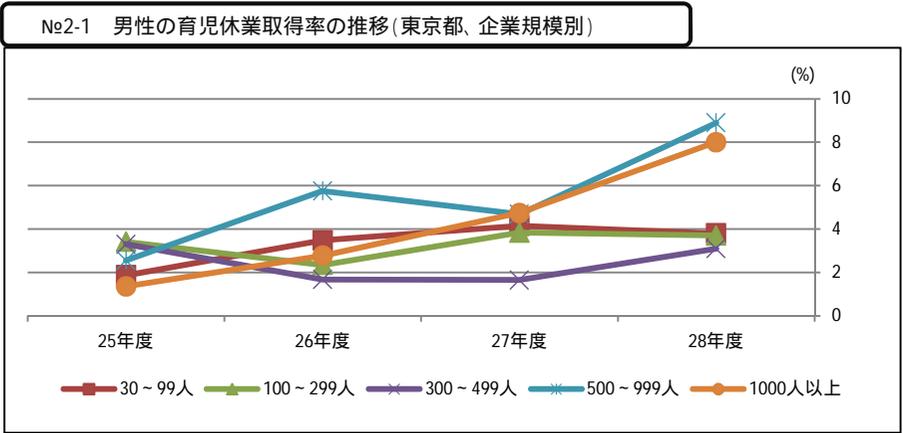
No.2~No.3: 東京都産業労働局「東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」により東京労働局作成

育児休業の取得状況

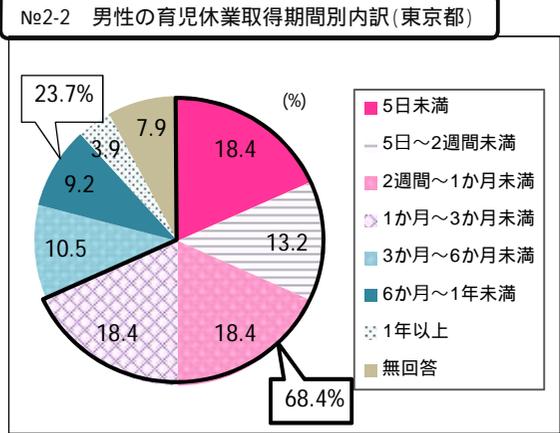
東京都における育児休業取得率は、女性は、平成22年度以降90%以上で推移。男性は、上昇傾向にあり平成28年度で7.4%。〔 1〕
 東京都における男性の育児休業取得率を企業規模別に見ると、1000人以上規模や500～999人規模で伸びが大きい。〔 2-1〕
 東京都における男性の育児休業取得期間(平成28年度)を見ると、3か月未満が68.4%を占めるが、3か月以上も23.7%。〔 2-2〕



東京：東京都産業労働局「東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」により東京労働局作成(平成24年度についてはデータなし)
 全国：厚生労働省「雇用均等基本調査」
 下記(注)参照



東京都産業労働局「東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」により東京労働局作成



東京都産業労働局「平成28年度 東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」

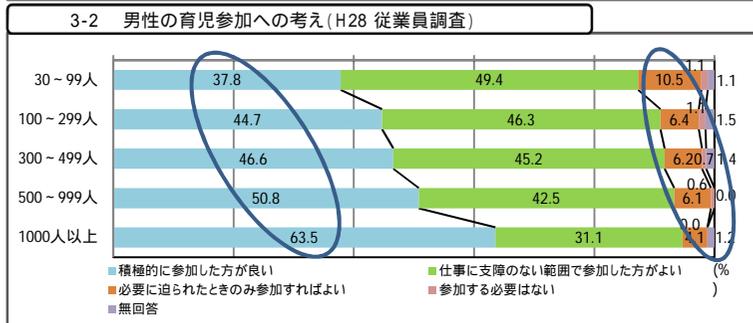
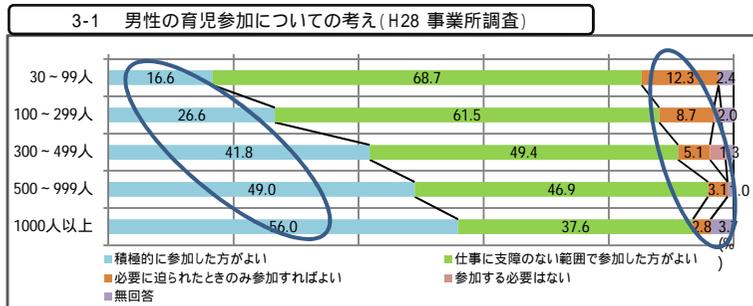
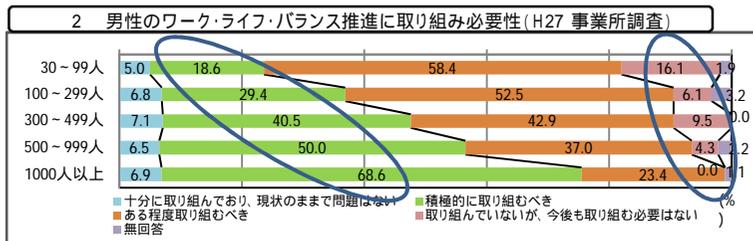
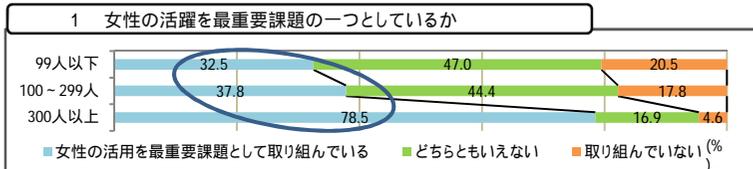
(No.1) (注) 東京都の育児休業取得率は、前年度1年間(4月1日～3月31日)に(配偶者が)出産した者のうち、調査時点までに育児休業を開始あるいは取得の申出をした者の割合。全国の育児休業取得率は、調査前々年10月1日から翌年9月30日の1年間(平成23年度より前の年度は調査前年度1年間)に(配偶者が)出産した者のうち、調査時点までに育児休業を開始あるいは取得の申出をした者の割合。

女性活躍や役割分担に関する意識の状況

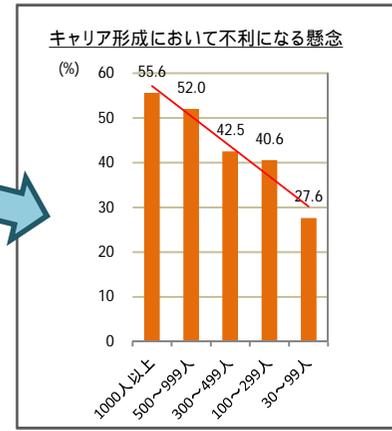
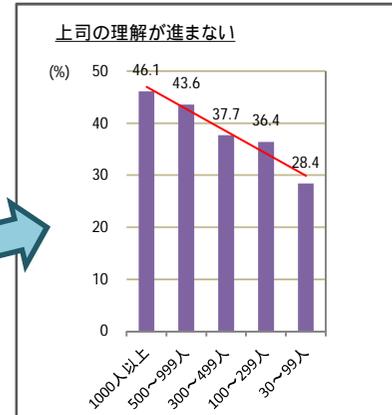
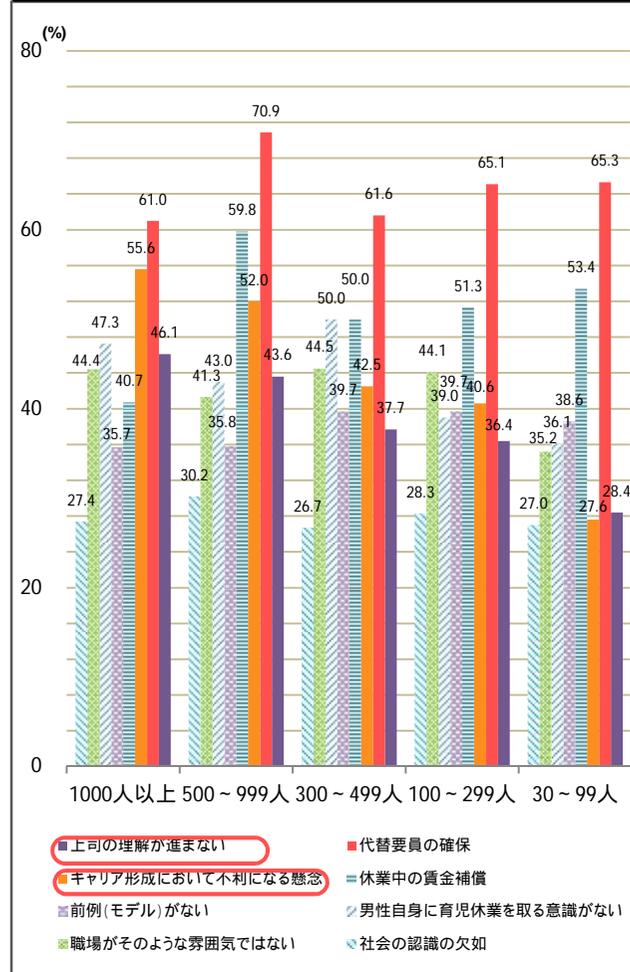
大規模企業及びその従業員の方が、女性の活躍推進や男性のワーク・ライフ・バランス推進等に積極的な回答が多い傾向。

(1) (2) (3-1) (3-2)

一方で、「男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題」として「上司の理解が進まない」や「キャリア形成において不利になる懸念」を従業員が挙げる割合は、大規模企業ほど高くなる傾向。(4)



4 男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題(従業員調査)(複数回答)



An aerial photograph of a dense urban skyline at dusk. The sky is a pale, hazy blue. In the center, a tall skyscraper is under construction, with two cranes visible at its top. The surrounding city is filled with numerous buildings of varying heights, some with lights glowing from their windows. The overall color palette is dominated by blues and greys, with some warm lights from the buildings providing contrast.

取組編

長時間労働削減推進本部

【趣旨】

「日本再興戦略」改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）に、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、平成26年6月に「過労死等防止対策推進法」が成立。長時間労働対策の強化は喫緊の課題。大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を設置（平成26年9月30日）

本部長 厚生労働大臣
本部長代理 厚生労働副大臣（労働担当）、厚生労働大臣政務官（労働担当）
事務局長 労働基準局長

過重労働等撲滅チーム

長時間労働削減の徹底に向けた重点監督の実施
相当の時間外労働時間が認められる事業場等
過労死等に係る労災請求がなされた事業場等を対象に、重点監督を実施。
相談体制の強化
労使団体への要請
過労死等の防止に向けた取組

過重労働対策の一層の強化

月100時間を超える残業が行われている事業場等への監督指導の徹底
局長自らが経営トップに是正勧告書を交付し是正指導
過重労働撲滅対策専従チームの新設
インターネットによる情報監視 等

働き方改革・休暇取得促進チーム

本省幹部による企業経営陣への働きかけ
地方自治体との協働による地域レベルでの年次有給休暇の取得促進
切れ目のない年次有給休暇取得促進

各都道府県労働局に設置
（平成27年1月～）

東京労働局 働き方改革推進本部

（本部長 東京労働局長）平成27年1月16日設置

企業の自主的な働き方の見直しを推進

労働局長、労働基準部長による企業経営陣への働きかけ（仕事の進め方の見直しによる時短など）
地方自治体、労使団体等との連携による働き方の見直しに向けた地域全体における気運の醸成（年次有給休暇の取得促進など）

省内長時間労働削減推進チーム

協力要請・連携

- ・東京都等地方公共団体
- ・事業主団体
東京経営者協会
東京商工会議所
東京都中小企業団体中央会
東京都商工会連合会 等
- ・労働団体
連合東京 等

ワーク・ライフ・バランスの実現
「地方創生」につなげる
仕事と生活の調和を図ることができる環境の整備
地域の特性を生かした、魅力ある就業の機会の創出

「働き方改革」の要請のための企業訪問

好事例の紹介、企業の自主的な働き方の見直しを推進するため、労働局幹部が、取り組みを進めている企業経営陣等を訪問しています。



平成29年2月28日
オエノンホールディングス株式会社

西永裕司代表取締役社長（右）に、
「働き方改革」の要請を行う、
渡延忠東京労働局長（左）



平成29年1月19日
花王株式会社

松井明雄人財開発部門副統括（右）に、
「働き方改革」の要請を行う、
渡延忠東京労働局長（左）



平成28年11月30日
協和発酵キリン株式会社

大内裕常務執行役員人事部長（右）に、
「働き方改革」の要請を行う、
渡延忠労働局長（左）



平成28年6月21日
ヒューリック株式会社

小林元取締役専務執行役員総合企画部長氏（中央左）に、
「働き方改革」の要請を行う、
古瀬陽子雇用環境・均等部長（中央右）



平成28年9月27日
昭和電工株式会社

平倉総務・人事部長（左）に、
「働き方改革」の要請を行う、
古瀬陽子雇用環境・均等部長（右）

「働き方改革」に関する共同宣言

東京労働局（局長 西岸正人）、東京都及び関係労使団体は、平成27年5月19日に、東京都主催の「平成27年度第1回東京の成長に向けた公労使会議」において、働き方改革に関する共同宣言を行いました。

東京商工会議所
東京都商工会連合会
東京都中小企業団体中央会
東京経営者協会
日本労働組合総連合会
東京都連合会



写真中央が舛添東京都知事、その右から西岸東京労働局長、村越東京都商工会連合会会長、御手洗東京経営者協会副会長
舛添都知事の左から、前田東京商工会議所副会頭、大村東京都中小企業団体中央会会長、大野日本労働組合総連合会東京都連合会会長

共同宣言

経済社会のグローバル化が進展する中、東京はその国際ビジネス拠点としての魅力を一層向上させ、世界の都市間競争に勝ち抜くことが重要である。そのためには、世界から多くの外資系企業を誘致すると同時に、都内の企業も付加価値やイノベーションの創造、生産性の向上を遂げ、新たな投資の呼び込みや雇用の創出、優秀な人材の確保・育成を図る必要がある。

さらに、2020年に開催されるオリンピック・パラリンピック東京大会では、多くの都民が大会を観戦し、楽しむことはもとより、おもてなしの心で世界中から訪れる人々をボランティアとして歓迎するなど、時間にゆとりある生活を実現し、成熟した都市となることも必要である。

しかしながら、長時間労働を行う者の割合は高く、年次有給休暇の取得率は低い水準にとどまるなど、少子高齢化が進む中で、すべての労働者が仕事と生活の調和を十分に実現できている状況にはない。

また一方、グローバル化に対応する中で、プロフェッショナルな能力を有する労働者がその能力を十分に発揮し、企業において重要性が高まっている創造的な仕事を行うための環境整備も求められている。

世界一の都市・東京の創造のためには、働き方の見直しは重要な課題であると認識し、すべての労働者が意欲と能力を十分発揮し、付加価値の創造や生産性の向上を図ると同時に、将来にわたりゆとりを実感し、様々なライフイベントに対応でき、地域活動への積極的な参加なども容易となる仕事と生活の調和のとれた働き方を実現することが望まれる。

このため、東京都及び東京労働局並びに各団体は、次のような「働き方改革」に向けて、先進的な事例を紹介するなどの活動を通じ、気運の醸成を図っていくことを表明する。

- 1 ライフイベントに柔軟に対応できる制度の構築による働き方改革
 - 労働者が長い職業人生の中で、健康であり、最大限に能力を発揮できることを目的としたリフレッシュリカレント教育のための休み方
 - 次世代育成の観点から、子育て目的や不妊治療などに対する休み方
 - 各々の労働者の育児や介護等のライフイベントに柔軟に対応できる適切な労働環境の下でのテレワークの仕組み
- 2 労働時間の見直しによる働き方改革
 - メリハリのある働き方ができるフレックスタイム制度等の積極的な活用のほか、労働者の健康を確保するための下記のような時間管理
 - ・ 週1回程度のノー残業デーを設定すること
 - ・ 一定時刻以降の時間外労働を原則廃止すること
 - ・ 年間の上限となる時間外労働時間数を適切に設定し、労働者個人単位で、毎月の業務内容と予定時間外労働時間を管理すること
 - ・ やむを得ない残業は始業前に効率的に処理し、特に、明るい時間の長い夏季は、店舗の営業時間や従業員の通勤時間、保育所の開所時刻を考慮して、可能な職場では「朝型の働き方」を行うこと
- 3 休み方の見直しによる働き方改革
 - 計画年休の活用などによる年次有給休暇の取得促進
 - オリンピック・パラリンピック東京大会を成功させるための「都市ボランティア」等地域貢献活動を容易にする休み方

「働き方改革」のすすめ

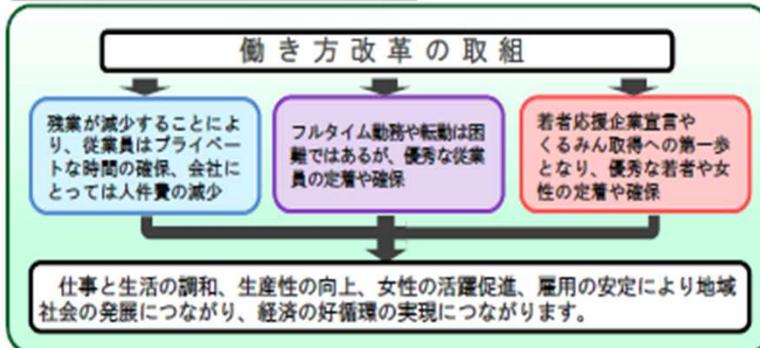
～ワーク・ライフ・バランスの実現のために～

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現のためには、労働生産性を向上させることが不可欠です。そのため働きやすい職場をつくり、労働者の意欲や能力が十分発揮されるよう、「働き方改革」に取り組んでみませんか。

「働き方改革」とは

◆ 労働者の意欲や能力が発揮されるよう、残業時間の削減、年次有給休暇の取得促進、テレワークの導入、多様な正社員制度の導入等、労働者の意欲や能力が発揮される、働き方の見直しの取組を広く「働き方改革」と呼んでいます。

働き方改革に取り組むメリット



東京労働局



東京都

東京における「働き方改革」の取組

都内の経済団体*1、労働組合*2、東京都及び東京労働局は、平成27年5月19日、「働き方改革」への取組を推進することにより、将来にわたって、ゆとりを実感し、様々なライフイベントに対応でき、地域活動への積極的な参加なども容易となるなど、東京において仕事と生活の調和を実現するため、気運の醸成を図っていくことを宣言いたしました。

*1 東京商工会議所、東京都工連連合会、東京都中小企業団体中央会及び東京経営者協会
*2 日本労働組合総連合会東京連合会

共同宣言文（平成27年5月19日公表）

経済社会のグローバル化が進展する中、東京はその国際ビジネス拠点としての魅力・競争力を向上させ、世界の都市競争に勝つことが重要である。そのためには、世界から多くの優秀な企業を誘致すると同時に、都内の企業も付加価値やイノベーションの創出、生産性の向上を遂げ、新たな成長の呼び込みや雇用の創出、優秀な人材の確保・育成を図る必要がある。

さらに、2020年に開催されるオリンピック・パラリンピック東京大会では、多くの都民が大会を歓迎し、楽しむことはもとより、おもてなしの心で世界から訪れる人々をボランティアとして歓迎するなど、国際にゆとりある生活を実現し、成熟した都市となることも必要である。

しかしながら、長時間労働を行う者の割合は高く、年次有給休暇の取得率は低い水準にとどまるなど、少子高齢化が進む中で、すべての労働者が仕事と生活の調和を十分に実現できている状況にはない。

また、グローバル化に対応するため、プロフェッショナルな能力を有する労働者がその能力を十分に発揮し、企業において重要な役割を果たしている創造的な仕事を行うための環境整備も求められている。

世界一の都市・東京の創出のためには、働き方の見直しは重要な課題であると認識し、すべての労働者が意欲と能力を十分発揮し、付加価値の創出や生産性の向上を図ると同時に、将来にわたってゆとりある生活を送るライフイベントに対応でき、地域活動への積極的な参加なども容易となる仕事と生活の調和のとれた働き方を実現することが望まれる。

このため、東京都及び東京労働局並びに各団体は、次のような「働き方改革」に向けて、本格的な取組を断行するなどの活動を遂げ、気運の醸成を図っていくことを決意する。

- ライフイベントに柔軟に対応できる制度の構築による働き方改革
 - 労働者が長い職業人生の中で、健康であり、暮らしたに力を発揮できることを目的としたリフレッシュやリカレント教育のための休み
 - 次世代育成の観点から、子育て目的や不妊治療などに対する休み
 - 各々の労働者の意見や介護等のライフイベントに柔軟に対応できる適切な労働環境の下のテレワークの仕組み
- 労働時間の見直しによる働き方改革
 - メリハリのある働き方ができるフレックスタイム制度等の積極的な活用のほか、労働者の健康を確保するための下記のような時間管理
 - 週1回程度のノー残業デーを指定すること
 - 一時帰休の活用や労働時間短縮の活用
 - 年間の上限となる労働時間や労働時間短縮に規定し、労働者個人単位で、毎月の労働時間や予定時間外労働時間を管理すること
 - ゆとりを導かない残業は労働前に効果的に把握し、時に、取るべき時間の良い見直し、休憩の取組時間や従業員の通勤時間、保養等の時間短縮を考慮して、可能な職場では「短時間の働き方」を行うこと
- 休ム時間の見直しによる働き方改革
 - 有給休暇の活用などによる年次有給休暇の取得促進
 - オリンピック・パラリンピック東京大会を成功させるための「都市ボランティア」等地域貢献活動を容易にする休み

「働き方改革」についてのQ & A

Q	A
1 「働き方改革」は、東京労働局と東京都による独自の取組ですか。	「働き方改革」は、地域の実情等を踏まえて行うことが大切ですので、今回、東京労働局と東京都が協働して、取組をすすめています。また、全国の労働局でも取り組まれようとしています。
2 「働き方改革」は、企業の義務ですか。	義務ではありません。経済の好循環の実現のほか、人口減少が進む中で、女性や高齢者等すべての人々が健康で安心して働くことができるよう、多様で柔軟な働き方を実現することが重要であることから、御理解をいただいた企業に自主的な取組をお願いしているものです。
3 企業が「働き方改革」をPRできますか。	東京労働局は御社の御了解がいただければ、東京労働局のサイト（ http://tokyroudoukyoku.jcite.mhlw.go.jp/ ）又は厚生労働省本省の特設サイト（ http://work-holiday.mhlw.go.jp/ ）に掲載させていただきます。御社のイメージアップや知名度の向上の方策として御活用ください。



東京労働局

東京労働局 労働基準部 労働時間課
〒102-8306
東京都千代田区九段南一丁目2番1号
九段第三合同庁舎13階

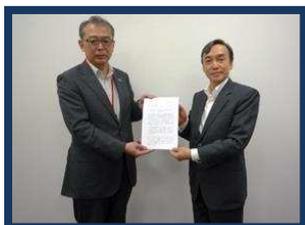


東京都

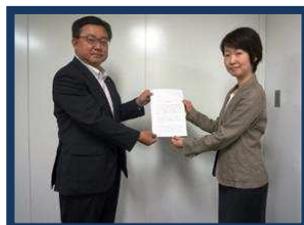
東京都 産業労働局 雇用政策部 労働環境課
〒163-8001
東京都新宿区西新宿二丁目8番1号
都庁第一本庁舎31階

「働き方改革」及び「夏の生活スタイル変革『ゆう活』」の推進について

「東京労働局働き方改革推進本部」は、平成29年6月19日から6月28日にかけて、東京労働局長及び雇用環境・均等部長が主要な使用者団体、労働者団体を訪問し、「働き方改革」及び「夏の生活スタイル変革『ゆう活』」推進の周知啓発等に関する協力要請を行いました。



6月21日
一般社団法人東京経営者協会



6月20日
東京商工会議所



6月20日
東京都商工会連合会



6月28日
東京都中小企業
団体中央会



6月19日
連合東京

「働き方改革」及び「夏の生活スタイル変革(ゆう活)」に関する要請書

政府では、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、長時間労働の削減などの「働き方改革」を推進しております。「働き方改革」は、本年3月28日に政府としてまとめた「働き方改革実行計画」においても「日本経済再生に向けて、最大のチャレンジ」と位置づけられるなど、非常に重要な課題です。

(中略)

「働き方改革」の実現のためには、日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本人の働くということに対する考え方そのものを転換し、これまでの働き方を大きく見直すことが必要です。各々の企業においては、長時間労働を前提としたこれまでの労働慣行を改めたり、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気や醸成するなど、それぞれの実情に応じた取組を行うことが望まれます。

こうした「働き方改革」の一環として、政府として一昨年から、明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、夕方以降を家族と過ごす時間などに充てられるよう、「朝型勤務」や「フレックスタイム制」などの推進により夏の生活スタイルを変革する国民運動を「ゆう活」として展開しています。

(中略)

これまで貴団体には、一昨年5月に「働き方改革に関する共同宣言」を行っていただいたほか、傘下団体・企業等への「働き方改革」や「ゆう活」に関する周知啓発に関し格別の御協力を賜ってきたところでありますが、改めてこの取組の趣旨を御理解いただき、傘下団体・企業等に対します周知啓発に向けた御協力の程、何とぞよろしくお願い申し上げます。

東京労働局長 渡延 忠

「働き方・休み方改善コンサルタント」の活動

個別訪問

経験豊富な社会保険労務士等が任命されている「働き方・休み方改善コンサルタント」（以下「コンサルタント」という）が、ご希望に応じて東京都内の企業を個別訪問し、働き方・休み方の改善の助言や他社の導入事例等の情報提供を行っています。

具体的には、「仕事のムダをなくし、労働時間、休日、休暇制度を見直したい」、「フレックスタイム制や朝型勤務等、柔軟な労働時間制度を導入したい」、「年次有給休暇の取得を促進したい」といった相談に対応するなど、企業の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けたサービスを提供しています（平成28年度：訪問企業数448件）。



仕事と生活の調和に向けたワークショップ

当部指導課では、東京都内の企業を対象に、参加者がコンサルタントと一緒にワーク・ライフ・バランスの実現に向けた問題点の洗い出しや解決策の検討について、討議形式のワークショップを開催しています。

（平成28年度：開催回数11回 参加企業数77社）。



講師派遣

コンサルタントは、労働基準監督署で実施する集団指導や講習会、地区労働基準協会等の関係団体主催の講習会におけるワーク・ライフ・バランスに係る講座の講師も努めています。

（平成28年度：派遣講習会17件）。



東京都との雇用対策協定に係る推進窓口での活動

東京都との雇用対策協定に基づき、平成28年度は東京都・（公財）東京しごと財団・東京労働局・ハローワーク新宿の職員等が助成金等の相談・申請や、働き方改革の取組相談等の事業主向け支援サービスをワンストップで提供する「TOKYO働き方改革・正規雇用化推進窓口」において、当部指導課の「働き方・休み方改善コンサルタント」1名が毎日交替で企業からの相談に対応しました。

平成29年度は東京都・（公財）東京しごと財団・当部指導課の「働き方・休み方改善コンサルタント」が、飯田橋の「TOKYOライフ・ワーク・バランス推進窓口」において、引き続き助成金（働き方改革宣言奨励金・働き方改革助成金）の相談・申請や、働き方改革の相談等に対応しています。

また、平成28年度は窓口において東京都・東京しごと財団・東京労働局の共同で、東京都内で事業を営む事業主を対象に「働き方・休み方改善セミナー」を計7回開催しましたが、平成29年度も東京都・東京労働局の共同で東京都の働き方改革宣言奨励金申請事業場に係る事前研修を計40回開催する予定です。

「TOKYOライフ・ワーク・バランス推進窓口」

設置場所

文京区後楽2-3-38 K.I.S 飯田橋6階

利用時間

月～金曜日 9:00～17:00（土日祝・年末年始は休み）

働き方・休み方改善コンサルティングは9:30～17:00



「働き方改革宣言奨励金に係る研修」

研修の内容

- ・「働き方改革に取り組む必要性について及び制度整備のポイント」：東京労働局
- ・奨励事業の内容及び奨励金支払いまでの流れについて：東京都

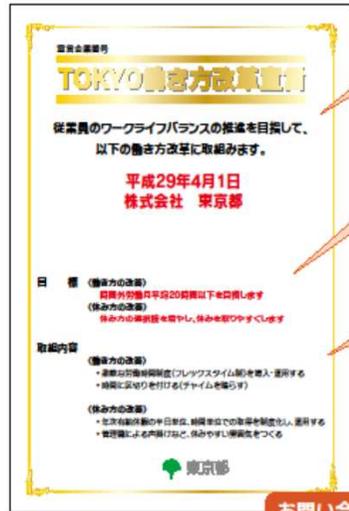
（平成29年度実績）「各回定員40名程度」

第1回 平成29年5月23日PM 第2回 平成29年5月24日PM
第3回 平成29年5月25日PM 第4回 平成29年5月30日AM
第5回 平成29年5月30日PM 第6回 平成29年6月1日PM

平成29年度は
約40回開催予定。



TOKYO働き方改革宣言(イメージ)



働き方改革宣言文
働きやすい職場を目指すため、キャッチフレーズを宣言しましょう。

目標
「働き方の改善」「休み方の改善」について、社内の実態を踏まえ、各々目標を設定します。取組期間は2年以上3年以内です。

取組内容
「働き方の改善」「休み方の改善」について、目標達成のために行う具体的な取組内容を設定します。できることから始めましょう。

※宣言書は東京都ホームページで公表いたします。
※宣言書の文字数には制限がありません。

お問い合わせ先一覧

A 「働き方改革宣言奨励金」の活用に関する問い合わせ先…
東京都労働相談情報センター 03-5211-2248 亀戸事務所 03-3682-6321
大崎事務所 03-3495-4872 国分寺事務所 042-323-8511
池袋事務所 03-5954-6505 八王子事務所 042-645-7450

B 「働き方改革助成金」の活用に関する問い合わせ先…
☎(公財)東京しごと財団 雇用環境整備課 TEL:03-5211-2396
〒102-0072 千代田区飯田橋2-6-6 ヒューリック飯田橋ビル 4階

C 「働き方改革宣言」に関する問い合わせ先…
TOKYOライフ・ワーク・バランス推進窓口
東京都と東京労働局が進める「働き方改革」について、事業者向け支援サービスに関する相談や書類提出がワンストップでできる窓口です。
〒112-0004 文京区後楽2-3-28 K・I・S飯田橋ビル 6階 TEL:03-3868-3401

「働き方・休み方改善コンサルタント活用のご案内」
TOKYOライフ・ワーク・バランス推進窓口において、経験豊富な社会保険労務士の中から任命された、東京労働局の「働き方・休み方改善コンサルタント」が、働き方・休み方の改善に向けた取組に必要な相談や企業へのアドバイスを行います。
東京労働局 雇用環境・均等部 指導課 TEL:03-6867-0211

※本窓口は、民間の委託を仰ぐものです。本人の資格と能力に基づく公正な判断を要するよう事業者の理解とご協力をお願いいたします。
詳細は <http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/qual/consult.html>

働き方・休み方を変えよう

TOKYO働き方改革宣言企業

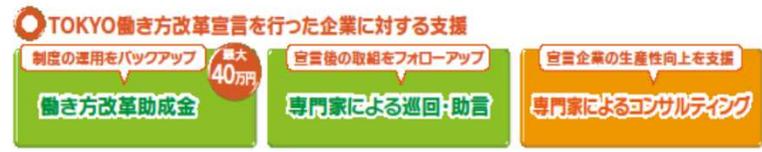
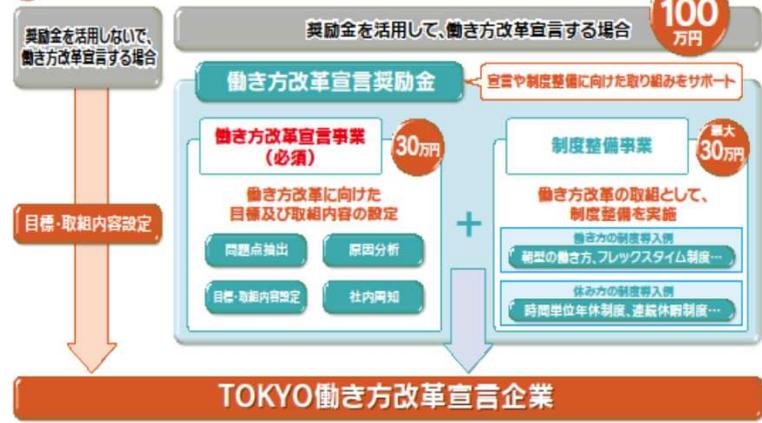
募集のご案内

東京都は、都内企業の働き方改革の気運を高めていくため、「TOKYO働き方改革宣言企業」制度を創設しました。長時間労働の削減や年次有給休暇等の取得促進に向けた働き方・休み方の改善(働き方改革)は、人材の確保や定着、経営力の向上につながります。こうした働き方改革を推進する企業等を募集します。



○ TOKYO働き方改革宣言企業(宣言企業)とは
従業員の長時間労働の削減及び年次有給休暇等の取得促進のため、2~3年後の目標及び取組内容を定め、TOKYO働き方改革宣言(宣言)を行い、全社的に取り組む企業等です。

○ TOKYO働き方改革宣言をするには…



東京都産業労働局

