

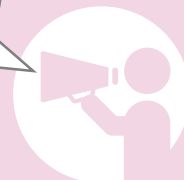
令和5年度 第2回富山地方労働審議会 関連資料

2024年4月から

労働条件明示のルール

が変わります

詳しくは裏面や
厚生労働省ホームページ
もご覧ください！



労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に あらかじめ 説明することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるとときは、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）に転換する制度です。

全ての労働者に対する明示事項

1

就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」※¹ についても明示が必要になります。

有期契約労働者に対する明示事項等

2

更新上限の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。

更新上限を新設・短縮する場合の説明 【雇止め告示※²の改正】

下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者にあらかじめ(更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで)説明することが必要になります。

- i 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- ii 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

3

無期転換申込機会の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※³に、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります。

4

無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※³に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

均衡を考慮した事項の説明 【雇止め告示※²の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者)とのバランスを考慮した事項※⁴(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

- ※¹ 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。
- ※² 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)
- ※³ 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。
- ※⁴ 労働契約法第3条第2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。

(注) 無期転換ルール適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

詳しい情報や相談先はこちら

- ・ 改正事項の詳細を知りたい → 厚生労働省ウェブサイト ①
- ・ 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → 無期転換ポータルサイト ②
- ・ 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の紛争について
→ 都道府県労働局/監督課、雇用環境・均等部(室)、全国の労働基準監督署 ③



労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第66回）		資料 3 - 1
令和 5 年12月26日		

3 こども未来戦略について（雇用環境・均等局関係）

令和 5 年12月26日

厚生労働省 雇用環境・均等局

Ⅱ. こども・子育て政策の強化：3つの基本理念

2. 3つの基本理念

（1）若い世代の所得を増やす

（略）

○ さらに、賃上げの動きを全ての働く人々が実感でき、将来への期待も含めて、持続的なものとなるよう、「L字カーブの解消などを含め、男女ともに働きやすい環境の整備、「同一労働同一賃金」⁷の徹底と必要な制度見直しの検討、希望する非正規雇用の方々の正規化を含め、雇用の安定と質の向上を通じた雇用不安の払拭に向けた実効性ある取組を進める。

○ こうした施策を支える基盤として、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットを構築するため、週所定労働時間10時間以上20時間未満の労働者を雇用保険の適用対象とすることし、2028年度に実施するため、所要の法案を次期通常国会に提出する。また、いわゆる「年収の壁（106万円・130万円）」を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大や最低賃金の引上げに取り組むことと併せて、当面的対応策として、「年収の壁・支援強化パッケージ」⁸を着実に実行し、さらに、制度の見直しに取り組む。

（略）

（2）社会全体の構造・意識を変える

（略）

○ また、企業においても、出産・育児の支援を投資と捉え、職場の文化・雰囲気を変え、男性、女性ともに、希望どおり、気兼ねなく育児休業制度を使えるようにしていく必要がある。この点については、特に、企業のトップや管理職の意識を変え、仕事と育児を両立できる環境づくりを進めていくことが重要である。同時に、育児休業制度自体についても、多様な働き方に対応した自由度の高い制度へと強化するとともに、職場に復帰した後の子育て期間における「働き方」も変えていく必要がある。特に、出生率の比較的高い地方から東京圏への女性の流出が続いている現状を踏まえ、全国の中小企業を含めて、女性が活躍できる環境整備を強力に進めていくという視点が重要である。

（略）

⁷ 「働き方改革」の一環として導入された、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）等に基づく不合理な待遇差の禁止。

⁸ 令和5年9月27日全世代型社会保障構築本部決定。

- 育児休業を取りやすい職場づくりと、育児休業制度の強化、この両方がある、子育て世帯に「こどもと過ごせる時間」を作ることができ、夫婦どちらかがキャリアを犠牲にすることなく、協力して育児をすることができる。このためには、地域や規模に関係なく全ての企業の協力が不可欠であり、働き方改革の推進とそれを支える育児休業制度等の強化など、「加速化プラン」で掲げる具体的な施策について、政府・経済界・労働界が一体となって、官民挙げて強力に取り組んでいくこととする。

(略)

(3) 全てのこども・子育て世帯を切れ目なく支援する

(略)

Ⅲ-1. 「加速化プラン」において実施する具体的な施策

1. ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化や若い世代の所得向上に向けた取組

(6) いわゆる「年収の壁（106万円／130万円）」への対応

- いわゆる106万円・130万円の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げに引き続き取り組む。
- こうした取組と併せて、人手不足への対応が急務となる中で、壁を意識せずに働く時間を延ばすことのできる環境づくりを後押しするため、当面の対応策として、2023年10月より実施している「年収の壁・支援強化パッケージ」（（1）106万円の壁への対応（①キャリアアップ助成金の新設、②社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外）、（2）130万円の壁への対応（③事業主の証明による被扶養者認定の円滑化）、（3）配偶者手当への対応（④企業の配偶者手当の見直し促進））を着実に実行する。また、「年収の壁」を意識せずに働くことが可能になるよう、制度の見直しに取り組む。

3. 共働き・共育での推進

（1）男性育休の取得促進～「男性育休は当たり前」になる社会へ～

- 国際的に見ても低水準にある夫の家事・育児関連時間を増やし、共働き・共育てを定着させていくための第一歩が男性育休の取得促進である。「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、官民一体となって取り組む。このため、制度面と給付面の両面からの対応を抜本的に強化する。
- なお、こうした対応を図るに当たっては、各種施策によって、かえって女性側に家事・育児負担が偏ってしまうという事のないように十分に留意しなければならない。

制度面の対応

- まず、制度面では、男性の育児休業取得率について、現行の政府目標（2025年までに30%）を大幅に引き上げる。具体的には、国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）について育児休業の内容にも留意しつつ、先行的に目標の前倒しを進め、公務員、民間の双方について、以下のように男性の育児休業取得率の目標を引き上げる。

（男性の育児休業取得率の目標）

2025年 公務員85%（1週間以上の取得率）、民間50%

2030年 公務員85%（2週間以上の取得率）、民間85%

（参考）民間の直近の取得率²⁰：女性80.2%、男性17.13%

- また、2025年3月末で失効する次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）を改正し、その期限を延長した上で、一般事業主行動計画について、数値目標の設定や、PDCAサイクルの確立を法律上の仕組みとして位置付けるとともに、今後の次世代育成支援において重要なのは「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」であるという観点を明確化した上で、男性の育児休業取得を含めた育児参加や育児休業からの円滑な職場復帰支援、育児に必要な時間帯や勤務地への配慮等に関する行動が盛り込まれるよう促す。あわせて、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）における育児休業取得率の開示制度について、常時雇用する労働者数が300人超の事業主に拡充するため、所要の法案を次期通常国会に提出することとし、これを踏まえて有価証券報告書における開示を進める。

²⁰ 厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」。

給付面の対応

（略）

- 男女ともに、職場への気兼ねなく育児休業を取得できるようにするため、現行の育児休業期間中の社会保険料の免除措置及び育児休業給付の非課税措置に加えて、育児休業を支える体制整備を行う中小企業に対する助成措置を大幅に強化する取組を推進する。具体的には、業務を代替する周囲の社員への応援手当の支給に関する助成の拡充や代替期間の長さに応じた支給額の増額を行う。あわせて、「くるみん認定」の取得など、各企業の育児休業の取得状況等に応じた加算等による実施インセンティブの強化を図る。

（略）

（２）育児期を通じた柔軟な働き方の推進 ～利用しやすい柔軟な制度へ～

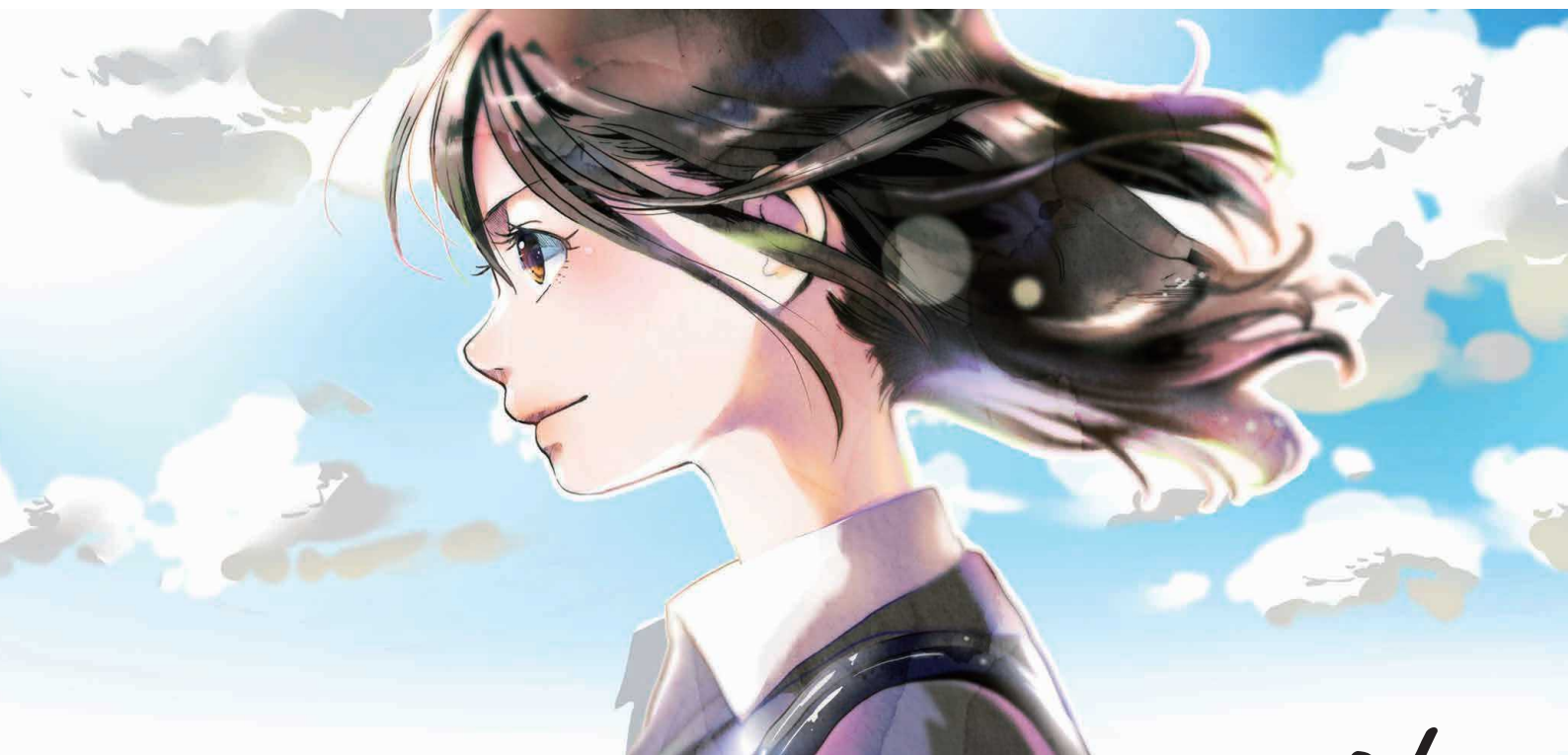
- 育児期を通じて多様な働き方を組み合わせることで、男女で育児・家事を分担しつつ、育児期の男女が共に希望に応じてキャリア形成との両立を可能とする仕組みを構築するとともに、好事例の紹介等の取組を進める。
- こどもが3歳になるまでの場合においては、現行の育児・介護休業法上、短時間勤務を措置することが事業主に義務付けられており、フレックスタイム制を含む出社・退社時刻の調整等が努力義務となっている。これらに加え、新たに子育て期の有効な働き方の一つとして、テレワークも事業主の努力義務の対象に追加するため、所要の法案を次期通常国会に提出する。
- また、こどもが3歳以降小学校就学前までの場合においては、育児・介護休業法で、柔軟な働き方を実現するため、①フレックスタイム制を含む出社・退社時刻の調整、②テレワーク、③短時間勤務制度、④保育施設の設置運営等、⑤休暇から、事業主が職場の労働者のニーズを把握しつつ複数の制度を選択して措置し、その中から労働者が選択できる制度（「親と子のための選べる働き方制度（仮称）」）を創設する。さらに、現在はこどもが3歳になるまで請求することができる残業免除（所定外労働の制限）について、対象となるこどもの年齢を小学校就学前まで引き上げるため、所要の法案を次期通常国会に提出する。
- さらに、子や家庭の状況（例えば、障害児・医療的ケア児を育てる親やひとり親家庭等）から、両立が困難となる場合もある。労働者の離職を防ぐ観点から、事業主に対して、妊娠・出産等の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向を聴取し、その意向に対する自社の状況に応じた配慮を求めることとするため、所要の法案を次期通常国会に提出する。

（略）

- 上記の短時間勤務についても、男性育休促進と同様に、周囲の社員への応援手当支給等の体制整備を行う中小企業に対する助成措置の大幅な強化と併せて推進する。
- また、こどもが病気の際などに休みにくい等の問題を踏まえ、病児保育の拡充と併せて、こうした場合に休みやすい環境整備を行う。具体的には、こどもが就学前の場合に年5日間²³取得が認められる「子の看護休暇」について、対象となるこどもの年齢を小学校3年生修了時まで引き上げるほか、こどもの行事（入園式等）参加や、感染症に伴う学級閉鎖等にも活用できるように休暇取得事由の範囲を見直すため、所要の法案を次期通常国会に提出するとともに、取得促進に向けた支援を行う。
- また、仕事と育児の両立に取り組む労働者の心身の健康を守るため、企業における勤務間インターバル制度の導入やストレスチェック制度の活用など、労働者の健康確保のために事業主の配慮を促す仕組みを導入するとともに、選択的週休3日制度の普及にも取り組む。

（略）

²³ 就学前のこどもが2人以上の場合は、年10日間。



働く場所は私が見つける!

『どんな企業で、どんな働き方をしたいか』

『将来どうなりたいか』

相談したり、検索したりするけれど、
なかなか答えが見つからない。

実際に働いている先輩たちの
現状を知ること、

私の「働きたい場所」や
「なりたい私」が見つかるかもしれない。

私らしく、私が輝く未来を描くため、
一歩を踏み出してみよう。



Database



- ☒ 平均残業時間
- ☒ 育児休業取得率
- ☒ 女性管理職の割合
- ☒ 男女の賃金の差異
- ☒ 有給休暇取得率 など

“私らしい働き方”を見つけるためのヒントがあるかも。

女性の活躍推進企業 データベース

女性の活躍推進企業データベースとは、女性活躍推進法に基づき、
全国の企業が女性の活躍状況に関する情報・行動計画を公表しています。

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

あの企業はどんな働き方をしているの？

「育児休業はちゃんと取れるのかな？」

「残業はどれくらいあるんだろう」

就活していく中で、聞きたくても聞きづらい事も多いはず。

女性の活躍推進企業データベースでは、気になる企業の働き方についてもスマホでチェックすることが出来ます。
空いた時間や移動中にぜひ、チェックしてみてください！

まずは

企業名・業種・所在地などで 検索してみよう！

個人情報の登録不要・利用料無料 /

女性活躍 データベース

検索結果画面では、会社が自ら公表している現状の数字を簡単に見ることができ、お気に入り保存もできます。



業種別で表示

都道府県別で表示

企業規模で表示

東京都

株式会社 女性の活躍推進企業データベース

公表データ項目数 7



比較	お気に入り	女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画	次世代育成支援対策推進法に 基づく一般事業主行動計画	業種	企業規模	都道府県
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	サービス業（他に分類され ないもの）	10～100人	東京都

「えるぼし」「くるみん」など女性活躍やワーク・ライフ・バランスの認定を取得している企業かどうか分かります。

企業名検索では、気になる企業名を入れて個別に検索できます。

詳細検索では、気になる業種や地域別に、複数の企業を検索できます。

データベースで見ることができる項目（例）

- ▶ 採用者に占める女性の割合
- ▶ 年次有給休暇取得率
- ▶ 平均残業時間／月
- ▶ 育児休業取得率
- ▶ 平均勤続年数
- ▶ 採用10年前後の継続雇用率
- ▶ 女性管理職の割合
- ▶ 男女の賃金の差異 など

現在、全国 2.2万社を超える企業が、このデータベースで数字を公表しています！

女性の活躍推進企業

データベース

働く場所は、
わたしが見つける。

女性活躍推進法に基づき、
全国の企業が女性の活躍状況に関する
情報・行動計画を公表しています。

企業情報を見る

「女性の活躍推進企業データベース」は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（行動計画）と、自社の女性活躍に関する情報を公表するためのウェブサイトです。

現在の登録企業数

31,259 社

（データ公表企業）

42,171 社

（行動計画公表企業）

女性活躍推進法に基づく行動計画、自社の女性活躍に関する情報を、

「女性の活躍推進企業データベース」で公表しましょう！

- 女性活躍推進法により、従業員数101名以上の企業は、一般事業主行動計画の策定・届出及び女性活躍に関する情報公表が義務づけられています。
- 情報公表については年1回以上の更新が義務付けられています。
- 「女性の活躍推進企業データベース」に登録すると更新の時期をメールでお知らせします。

2022年7月8日から、常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、「男女の賃金の差異」の情報公表が義務づけられています。



女性活躍推進法では、事業主に対し、適切な情報公表を行うことを求めています。誤った情報を公表し、虚偽の公表を行っていると思われる場合には、企業名公表の対象となる可能性もありますので、算定方法を確認の上、正確な情報公表をお願いします。

認定マーク

えるぼし認定・プラチナえるぼし認定

女性活躍推進法に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を認定する制度です。



情報公表のための
お役立ちツール

- ▶ データベース入力操作マニュアル
初めて本サイトで情報公表をする方に向けて操作方法を解説しています。
- ▶ 入力準備シート
データ算出や社内稟議など、入力の事前準備にご活用ください。

詳細検索

- ▶ 同業他社の取組を知りたい。
→ 業種から検索
- ▶ 地域の企業の女性活躍の状況を参考にしたい。
→ 都道府県から検索
- ▶ えるぼし認定を取得している企業を知りたい。
→ 企業認定等から検索

オープンデータ
ダウンロード

女性の活躍推進企業データベースでは、企業自らが公表しているデータを、オープンデータとして公開しています。
データは毎日更新されるため、最新のデータをcsv形式でダウンロードすることができます。

スマホ版

検索用に
スマホ版も
ご活用
ください。



※行動計画や情報の公表のお手続きはパソコンからお願いします。

行動計画策定・公表のための
お役立ちツール

- ▶ 一般事業主行動計画の策定例
- ▶ 行動計画策定支援ツール等



女性活躍推進法に基づく行動計画、自社の女性活躍に関する情報の公表

1 登録・修正の準備をする



自社の行動計画・データ等を登録・修正する

新規登録

最初に、自社の情報が登録されているかチェックをお願いします。企業名を入力し、確認ボタンをクリックしてください。結果は新しいウィンドウに表示されます。

企業名を入力

企業名を入力しても登録情報にマッチしない場合は、下記新規登録ボタンよりご登録ください。

登録メールアドレスが不明な場合、登録があるかどうか不確かな場合は、事務局までお問い合わせください。

修正

本サイトにご登録済のメールアドレスを入力し、確認ボタンをクリックしてください。修正・登録状況の確認を行うための専用URLをメールで送信します。

メールアドレスを入力

1つのメールアドレスで複数の企業を登録している方はこちらでも確認できます>

新規登録の方

基本情報を登録します。

登録済のメールアドレスが不明の方

「お問合せ」をクリックし、事務局へお問い合わせください。

更新・修正の方

本サイトに登録しているメールアドレスを入力し、確認ボタンをクリックします。

→修正用URLがメールで送られます。

2 「女性の活躍推進企業データベース」に公表する

更新・修正の方

メールの修正用URLをクリック

新規登録の方

基本情報の登録が完了

「登録状況一覧」が開きます

登録状況一覧

貴社の現在の登録状況は以下の通りです。

女性活躍推進企業データベース
データ公表 (えるぼし認定・プラチナえるぼし認定基準に係る実績等の公表もこちらから)
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の公表

未登録 新規登録する

女性活躍推進企業データベース

新規登録 新規登録したい内容を選択して「次のページへ」ボタンを押してください。

女性活躍推進法に基づくデータの公表

女性活躍推進法に基づくデータの公表、および、えるぼし認定企業向け認定基準に係る実績等の公表を同時に更新したい方はこちらから

次の画面へ進む

一般事業主行動計画の計画期間

年 月 日 ~ 年 月 日

※入力必須項目
※PDFを添付する場合も入力必須です。

一般事業主行動計画の内容

※入力必須項目
※PDFで全文掲載する場合も「PDF参照」等を入力してください。

※目標は1つ以上数値で定める必要があります。

受付メールの受取り

件名:【重要】【女性の活躍推進企業データベース】新規申請または更新申請を受け付けました
サイト管理者による掲載の手续に2~5営業日かかります。

掲載完了メールの受取り

件名:【重要】【女性の活躍推進企業データベース】に掲載しました
掲載完了メールを受け取ったら、公表が完了です。

登録・公表の方法でお困りの方は

入力操作マニュアルを参照する

初めて登録、情報公表をする方に向けての操作方法を解説しています。



こちらをクリック

お問い合わせをする

前担当者が異動、退職した等、メールアドレスが不明の場合には、こちらのお問合せフォームに入力・送信してください。サイト管理者より修正用URL受取りに関するご連絡を差し上げます。

お問合せ/ご意見・ご感想 入力フォーム

入力が終わりましたら確認画面へお進みください。

お問合せ区分1

お問合せ区分2

「ご意見・ご感想」を選択された場合、以下のお名前・メールアドレス等の入力は任意となります。

企業名

※サイトの登録・更新等に関するお問い合わせはこちらから
<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

選択的週休3日制導入事例の紹介

選択的週休3日制に関して、各社の取組をご覧ください。自社の取組の参考としてください。

選択的週休3日制とは

「働く場所」や「働く時間」の柔軟化が進むいま、社員自身が週に働く日数を選べる「選択的週休3日制」は、働き方の柔軟性を高め、育児、介護、治療と仕事の両立、学び直し、余暇の充実、地域貢献など、働く人々のワーク・ライフ・バランスを促進する施策として期待されています。

「週休3日制」は1週間に3日の休日を設定することですが、当サイトでは、社員自身が本人の希望に合わせて1週間に休日を3日とする働き方の制度のことを「選択的週休3日制」として紹介しています。

選択的週休3日制は、導入企業の実施状況をみると、大まかに2つのタイプに分類されます（タイプ①、タイプ②）。

タイプ①のように、労働時間・給与水準を維持したまま選択的週休3日制を導入する場合、1か月単位の変形労働時間制やコアタイムなしのフレックスタイム制等の導入などが必要になります。

- ❗ 1か月単位の変形労働時間制やコアタイムなしのフレックスタイム制等の導入にあたっての留意点等は「1か月単位の変形労働時間制」 「フレックスタイム制のわかりやすい解説 & 導入の手引き」を参照ください。

なお、週休2日制の勤務形態から給与水準を維持したまま休日を増やす（労働時間を減らす）「週休3日制」（タイプ③）もあります。

タイプ③は、働く人々のワーク・ライフ・バランスの確保に加え、時間単価で見た場合、賃金額が上昇しているということができますが、企業においては、短い時間で、より多くの成果を出すという生産性の向上が求められます。

「選択的週休3日制」および「週休3日制」を導入するために、一斉の休日とするのか、交替で休日をとるのか、業務の繁閑や取引先との調整など、自社の状況に鑑みて検討することが重要です。

なお、本件に関する詳細や推進している企業事例をパンフレットにまとめています。

「働き方・休み方改革取組事例集（令和4年度）」や「働き方・休み方改革取組事例集（令和3年度）」も合わせてご覧ください。

選択的週休3日制導入事例の紹介

選択的週休3日制が、育児や介護などのライフイベントに応じた働き方の支援や人材確保などの観点から企業に着目されています。

「経済財政運営と改革の基本方針2022」では、「子育て、介護等での活用、地方兼業での活用が考えられることから、好事例の収集・提供等により企業における導入を促進し、普及を図る。」こととされており、本人の希望に合わせて柔軟な働き方ができるよう、事例の検証も踏まえて普及促進を図ることが期待されています。

当サイトでは、選択的週休3日制を導入している企業の取組事例を紹介しています。

社会福祉法人青谷学園



『働き方改革取組事例』厚生労働省

京都府／医療、福祉／102人

少子化による生産年齢人口の減少、経済情勢や他の業種の動向などにより、福祉人材の確保等は、ますます困難な状況となっている。障害者支援施設を運営している青谷学園は、2017年に「全ての職員が健康で長く働き続けられる職場環境づくりに取り組む」という健康宣言を公表し、女性職員の出産休業や育児休業の取得が自然なこととなり、次の段階として、男性職員も育児に積極的に関わることでできる環境を整えようという思いから、「イクメンのすすめ」を目標に掲げて、さらなる職場環境の改善に取り組んでいる。子育てサポート企業としての「くるみんマーク」を2011

株式会社東邦銀行



『働き方改革取組事例』厚生労働省

福島県／金融業、保険業／2,728人

短時間勤務制度導入当初は、子育てや介護の事情を持つ従業員を支援するための制度として、勤務時間を4時間、5時間、6時間を選択肢として運用していた。その後、2017年10月、新たな働き方の選択肢として選択的週休3日制（週4日勤務）が追加された。その後も制度の見直しは継続的に行われ、2021年4月には、さらに7時間勤務の形態も追加された。これらの制度整備の目的は、主には従業員の働き方の支援と雇用安定化であり、具体的には、家庭生活と会社生活との両立、働き方の多様性への対応、従業員のモチベー

年に取得するなど、育休を取りやすい風土づくりに取り組んできているが、2017年から働き方改革を新たに始めた。

シヨンの向上、優れた人材の定着といったことが挙げられる。

SOMPOひまわり生命保険株式会社



『働き方改革取組事例』厚生労働省
東京都／金融業、保険業／2,706人

2016年度からスタートした中期経営計画において、「健康応援企業」になることを社外に宣言。「健康応援企業」の実現に向け、まず社員自らが健康でなければならないと考えており、社員が長く健康で働き続けることのできる環境づくりと、生産性向上に取り組むために「働き方改革」を推進している。

グループ全体として「安心・安全・健康のテーマパーク」をスローガンとして掲げ、事業に取り組んでいる。これまでは生命保険に加入いただいた後、お客様が病気になったときなど、ネガティブな場面でお客様とつながることが多かった。病気になることなく、長く健康に生き続けられるようなサービスを提供できないか、ということを考え、健康応援企業として、お客様に健康になっていただくためにできるサービスの検討にグループの中でも早期に着手した。

健康に資するような働き方の制度・取組の検討にも、2016年から少しずつ取り組んできた。

週4勤務制度は、働き方の選択肢を増やすことで、仕事と育児・介護の両立を支援する環境を整え、介護・育児離職を防ぐこと、シニア社員の多様な働き方を支援し、多様な働き方を認めることを目的に制度を導入した。

SMB C日興証券株式会社



『働き方改革取組事例』厚生労働省
東京都／金融業、保険業／9,440人

SMBCグループでは、すべての従業員がモチベーション高く「働きがい」を感じられる職場環境を整え、組織全体の生産性を向上させるために、グループ各社で「働き方改革」に積極的に取り組んでいる。

SMB C日興証券では、2018年7月に公布された「働き方改革関連法」（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律）への対応など、ワーク・ライフ・バランスや働き方改革の実現に向けた人事諸制度の見直しを進めている。社員の年代ステージごとの意識変化やライフイベントに応じた各種制度を整備することで、社員のエンゲージメントを高め、自律的なキャリア形成を支援するような多様な働き方の選択肢の提供が必要との課題認識のもと、週3日・週4日勤務制度などの導入を検討した。

株式会社リコー

RICOH

『働き方改革取組事例』厚生労働省
東京都／製造業／7,613人

2017年から社長直轄の全社横断プロジェクトにおいて、「働き方変革」に取り組んでいる。「一人ひとりがイキイキと働き、個人およびチームとして最大のパフォーマンスを発揮し、新たな価値を生み出し続けることができる働き方を実現する」ことを目指して、時間や場所を自ら選択できる働き方の制度を段階的に拡充してきた。

2020年8月からはリモートワークを新しい働き方として標準化し、社員一人ひとりの生活や業務に合わせた効率的な働き方を推進している。当初は「創ろう！ My Normal」をスローガンに、自分自身の働き方をデザインしようという機運を醸成してきたが、社員間のコミュニケーションを促進する目的から、2021年11月に「創ろう！ Our Normal」という表現に変え、現在はリモートワークと対面のハイブリッドな働き方で、組織・チームとして最適な働き方を模索している。

株式会社USEN-NEXT HOLDINGS



『働き方・休み方改革取組事例集』（2022）厚生労働省
東京都／情報通信業／4,692人

2017年の経営統合に伴いグループのビジョン・ミッションを策定。これを実現するために社員一人ひとりの働き方が本質的にどうあるべきかを考え、働き方改革に着手した。

働き方改革の推進にあたっては、「働き方改革＝マネジメント改革」と捉え、マネジメントが方針を理解し実行することが働き方改革であるとの考えの下、トップダウンでマネージャーを説得しながら進めていった。

株式会社ZOZO



『働き方・休み方改革取組事例集』（2022）厚生労働省
千葉県／卸売業、小売業／1,513人

近年、特に社内の部門や職種が多様化してきたことから、3年ほど前から、会社一律で働き方を定めるのではなく、各部門に適した働き方の検討を進めてきた。こうした背景の下、カスタマーサポ

塩野義製薬株式会社



『働き方・休み方改革取組事例集』（2022）厚生労働省
大阪府／製造業／5,693人

中期経営計画で掲げた2030年Vision「新たなプラットフォームでヘルスケアの未来を創り出す」を実現するために、従業員が目指すべき人材像として「Shionogi Way：他者を惹きつける尖った

ートを主業務とするホスピタリティ本部においては、顧客対応の品質向上につなげるため、ライフスタイルや時代に合わせた働き方を実現し、より社員の能力を発揮できるような制度の検討を行った。ホスピタリティ本部には正社員が約100名所属しており、メールやチャットによる顧客対応が主な業務である。テレワークも一部で導入しているが、顧客情報を扱う部署であるため、基本的には出社しての業務が中心となっている。その中で、個々人の働き方の希望を聞き取ると、毎日8時間働きたいというタイプの社員と、長時間集中して働き、その分休日を増やしたいというタイプの社員がいることが分かった。そこで、働き方の多様性を高めるため、選択的週休3日制を導入することとした。

強みを持ち、新しいことにチャレンジを続ける人」を策定した。社員一人ひとりがチャレンジし、自律的に能力を磨いて成長していくために、どのような働き方や制度が望ましいかを考え、働き方改革を進めてきた。

株式会社エクシオジャパン



『働き方・休み方改革取組事例集』（2022）厚生労働省 [🔗](#)
神奈川県／医療、福祉／250人

働き方改革を進めるうえでは、保育施設の施設長に対するアンケートを毎年度実施し、職場環境の改善に関する意見を確認している。あるとき、保育施設で働く現場社員から、通勤時間が長く負担が大きいため、1日あたりの労働時間を長くし、その分出勤回数を減らしたいという意見が聞かれたことから、職場環境の改善策の一つとして選択的週休3日制の導入を検討することとした。

社会福祉法人合掌苑



『働き方・休み方改革取組事例集』（2021）厚生労働省 [🔗](#)
東京都／医療、福祉／216人

「施設の入居者が幸せになるためには、世話する職員が幸せでなければならない」との考えのもとに、「職員満足度（ES）を上げることこそ顧客満足度（CS）の向上に繋がる」と位置付け、数々の取組を行ってきている。

エンカレッジ・テクノロジー株式会社



『働き方・休み方改革取組事例集』（2021）厚生労働省 [🔗](#)
東京都／情報通信業／121人

コロナ禍において、出勤機会を減らして社員の安全を確保しながらも、業務を滞りなく継続させるための全体の総労働時間は減らすことなく確保する目的で、出勤日を減らす代わりに1日当たりの労働時間を増やすなど、社員個々に勤務形態を選択できる変形労働時間制を導入した。

株式会社Spelldata



投稿事例 [🔗](#)
東京都／情報通信業／5人

従業員の力＝会社の力であると考え、従業員が快適に心地よく働くことで、会社が活性化し、サービス向上に繋がると考えています。Spelldataではライフステージの変化が激しい女性に優しい会社を目指しています。小規模な会社だからこそできる、従業員の要望に寄り添った柔軟な制度を積極的に取り入れ、短時間勤務でも効率良く生産性の高い働き方を実現することを目指しています。

メタウォーター株式会社



『働き方改革取組事例』厚生労働省 [🔗](#)
東京都／建設業／2,961人

外国企業等との市場競争の激化や労働力の減少、若年層を中心とした勤労観の変化といった会社を取り巻く環境の変化に適応し、会社と従業員各人がともに成長しながら新たな付加価値を生み出していくため、ワークスタイルの変革に取り組んでいる。

[↑](#) 上へ戻る

概要 事例投稿 アンケート 関連サイト よくある質問 サイトマップ [本サイトについて/お問い合わせ](#)