

平成27年5月21日

一般社団法人 山梨県労働基準協会連合会 会長 殿

山梨労働局長



「夏の生活スタイル変革」に関する要請書

近年、労働力人口が減少していく中で、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ることで、労働生産性を上げて成長を持続させることが重要な課題となっております。

しかしながら、我が国においては、長時間労働により国民が豊かさを実感できていない現状にあります。こうした現状を打破するために、長時間労働の削減など働き方の見直しが求められています。

こうした中、3月27日に安倍内閣総理大臣から、まずは、明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、夕方には家族などと過ごせるよう、夏の生活スタイルを変革する新たな国民運動を展開するとの指示がなされました。具体的には、夏の時期に、「朝型勤務」や「フレックスタイム制」を推進し、夕方早くに職場を出るといった生活スタイルに変えていくよう、国民運動として国全体に浸透させるものです。

つきましては、各企業においても、夏の期間において、働く人が朝早く出勤し、夕方には家族などと過ごせるよう生活スタイルを変革するために、「朝型勤務」や「フレックスタイム制」を活用するなど、それぞれの企業の実情に応じた労使の自主的な取組を可能な範囲で行うことが望まれます。

貴団体におかれましても、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。

夏の生活スタイル変革

山梨労働局・働き方改革推進本部

はじめよう！夕方を楽しく活かす働き方。『ゆう活』について

『ゆう活』とは

『ゆう活』（ゆうやけ時間活動推進）は、勤務終了時刻が早まることで生まれる夕方の時間で、生活を豊かにしていくという考え方から名付けられました。今まで勤務時間に充てられていた“夕”方の時間に、“悠々”とした自分の時間が生まれることでより一層生活を豊かにしていく。

『ゆう活』を通じて、国民の働き方が変わることで、生活スタイルの変革を推進します。

① ゆうやけ時に

② 悠々とした時間が生まれる。

③ 友人と会える。

④ 遊ぶ時間が増える。

家族で過ごす⑤ 優しい時間ができる。

新しい人・モノ・ことと自分が⑥ 結ばれる。

勤務時間が、1、2時間早まることで生まれる

自分の時間で生活を豊かにしていこう。



『ゆう活』のロゴマークについて
夕方を想起させるオレンジ色を基調に、
豊かな時間が広がっていくことを表現したデ
ザインです。

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、本年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

- ① 長時間労働削減の徹底に向けた重点監督の実施
 - i 相当の時間外労働時間が認められる事業場等
 - ii 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。
- ② 相談体制の強化
- ③ 労使団体への要請
- ④ 過労死等の防止に向けた取組

働き方改革・休暇取得促進チーム

- ① 本省幹部による企業経営陣への働きかけ
- ② 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
- ③ 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～）

省内長時間労働削減推進チーム

若手職員からの意見聴取や民間企業へヒアリング等を行い、以下の方策を検討・実施

- ① 長時間労働に係る負担軽減方策について
- ② 早期退庁・休暇取得促進方策について
- ③ 早期退庁後や休暇の有効な活用事例について

働き方改革推進本部

（本部長 都道府県労働局長）

企業の自主的な働き方の見直しを推進

- ① 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）
- ② 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）

〈協力要請・連携〉

- ・ 都道府県
- ・ 市町村
- ・ 事業主団体
- ・ 労働団体 等

「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」の見直しに向けた取組について

趣旨

○ 長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進などによる、働き過ぎ防止を図るためには、労働基準法等の遵守を超えて、働き方そのものの見直しが必要であり、企業トップによる強いリーダーシップが不可欠。

厚生労働省としても、企業訪問等を通じて企業経営陣に対し、企業における働き方改革について、働きかけるとともに、先進的に取り組んでいる企業や今後具体的な取組を検討している企業の情報を広く発信することにより、各企業の働き方の見直しに向けた取組を促進することとしたい。

取組の概要

1. 本省幹部による企業経営陣への働きかけ

○労働基準局幹部が業界のリーディングカンパニーを訪問

⇒ 所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、テレワーク、多様な正社員等についての取組や、運用に当たっての課題等について意見交換。

2. ポータルサイトを活用した情報発信

○先進的な取組企業や今後取組予定の企業に関する情報を、ポータルサイトに掲載しPRする。

山梨労働局・働き方改革推進本部 (平成27年1月9日設置)

(目的)

長時間労働や転勤を一律の前提とする雇用管理を見直す「働き方改革」を実現するため、企業トップへの働きかけや気運の醸成を図ることにより、働き方改革の実現に向けた取組のさらなる強化を図る。

(構成員)

- 本部長 山梨労働局長
 - 副本部長 労働基準部長
 - 本部員 職業安定部長、雇用均等室長、監督課長、その他本部長が指名した者
- ※事務局は監督課に設置。第1回目会議は1月13日に開催。

〈協力要請・連携〉

- ・ 山梨県
- ・ 山梨県内市町村
- ・ 事業主団体
- ・ 労働団体

等

〈実施内容〉

- ① 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）
- ② 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）
- ③ 山梨県内企業における取組事例を山梨労働局ホームページや「働き方・休み方改善」ポータルサイト等に掲載する等の情報の発信

「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

企業の自主的な働き方の見直しを推進

「働き方」の見直しに向けた各取組のメニュー(例)

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
- ・「朝型勤務」の導入
- ・管理職自らによる「ノー残業デー」、「朝型勤務」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

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の導入
例：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
- ・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

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

※「働き方・休み方改善指標」を活用した労働時間や休暇に関する企業の実態の「見える化」を行い、問題点や課題を発見し対策を検討する等。

夏の生活スタイル変革

- 個々人がライフスタイルに合わせて仕事ができるようになることが最終目標
- まずは、明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、夕方は家族などと過ごす時間に充てる

長時間労働の抑制
ワーク・ライフ・バランスの実現

仕事の効率化を通じた労働生産性の向上
余暇充実による需要創出

国民が豊かさを実感

強い経済の実現を後押し
(先進国としての自信と誇りの回復)

今年の夏から、朝型勤務を勧奨(フレックスタイム制も適宜活用)！

※国家公務員については、今年の夏から率先して朝型勤務を進めるが、フレックスタイム制を活用した朝型勤務については、所要の法改正がなされた後、実施する。

【早めの帰宅で保育園にお迎え】

朝7時30分に出勤、午後4時まで仕事。保育園に直行して子どものお迎え。明るいうちに子どもと一緒に風呂。ちなみに、朝は夫が子どもに朝食を食べさせ、保育園にお見送りして10時に出勤。

30代 Aさん

【夕方は一人暮らしの母に会いに】

朝8時に出勤。午後4時30分まで仕事。夕方からは、80代の母の顔を見に郊外の実家へ。母は、まだまだ元気で介護はいらないけれど、一人暮らしなので少し心配。

40代 Bさん

【夕方は夫婦でテニスを楽しむ】

最近、運動不足を痛感し、妻と一緒にテニスを始めた私。定時退社したいので朝7時に出勤して1時間の「朝残業」。午後4時半の定時まで仕事をし、明るいうちに妻と一緒にテニスコートへ。

50代 C氏

民間企業・自治体の朝型勤務の事例

「朝型勤務」とは、朝早く働きはじめ、夕方には仕事を終えること。長時間労働を抑制し、働く人々のワーク・ライフ・バランスを実現することが目的。

例えば、始業・終業時刻を早めて残業は原則認めない、始業時刻は変更せず残業は始業前の一定時間しか認めないなど、さまざまな手法が考えられる。

<主な事例>

【A社】

- 所定勤務時間帯（9時-17時15分）での勤務を基本とし、夜型の残業体質から朝型の残業へと改善
 - ・深夜勤務（22時-5時）の「禁止」、20時-22時勤務の「原則禁止」。
 - ・早朝勤務時間（5時-8時）は、インセンティブとして、深夜勤務と同様の割増し賃金を支給。
7時50分以前始業の場合、5時-8時の割増率を8時-9時にも適用。
 - ・8時前始業社員に対し、軽食を支給。
- 2013年10月からトライアル。2014年5月より正式導入。
- この結果、導入前と比べ、時間外勤務時間、時間外勤務手当（早朝割増を含む）ともに減少。

【B社】

- 役員、本部長、プロジェクトメンバーの3名で20時40分から全フロアを回り、退社の声かけを実施。
- 早朝出勤の社員に8時45分から「朝パン」を配布。2015年1月からはおむすびの配布に変更。

【C社】

- フレックスタイム制のコアタイムを、従来10時であったものを9時~15時に前倒し。加えて、20時以降の勤務を原則禁止。

【D市】

- 夜間（午後10時以降）等の時間外勤務を原則禁止し、代替措置として翌日の早朝6時から8時の時間外勤務を推奨。
- 水曜日には、市長や副市長が見回り退庁指導を行う。

第189回国会における安倍内閣総理大臣施政方針演説

(平成27年2月12日) (抄)

(柔軟かつ多様な働き方)

あらゆる人が、生きがいを持って、社会で活躍できる。そうすれば、少子高齢社会においても、日本は力強く成長できるはずです。

そのためには、労働時間に画一的な枠をはめる、従来の労働制度、社会の発想を、大きく改めていかなければなりません。子育て、介護など働く方々の事情に応じた、柔軟かつ多様な働き方が可能となるよう、選択肢の幅を広げてまいります。

昼が長い夏は、朝早くから働き、夕方からは家族や友人との時間を楽しむ。夏の生活スタイルを変革する新たな国民運動を展開します。

夏休みの前に働いた分、子どもに合わせて長い休みを取る。そんな働き方も、フレックスタイム制度を拡充して、可能とします。専門性の高い仕事では、時間ではなく成果で評価する新たな労働制度を選択できるようにします。

時間外労働への割増賃金の引上げなどにより、長時間労働を抑制します。更に、年次有給休暇を確実に取得できるようにする仕組みを創り、働き過ぎを防ぎ、ワーク・ライフ・バランスが確保できる社会を創ってまいります。

少子化社会対策大綱 (平成27年3月20日閣議決定) (抄)

○ライフスタイルに応じた多様な働き方の選択肢の確保

・育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度等の企業への制度導入・定着により多様な働き方を推進するとともに、働く意欲と能力のある女性の就業継続や再就職の支援など、多様な働き方を選択できる条件を整備する。

・フレックスタイム制の清算期間の上限の拡大を図ることにより、個人のライフスタイルに対応し、まとまった期間短時間で働くなど、一層柔軟でメリハリの効いた働き方を可能とし、子育てなど生活と仕事の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図ることを促進する。

・昼が長い夏は、朝早くから働き始め夕方からの時間を有効に使えるよう、夏の生活スタイルを変革する新たな国民運動を展開する。

「働き方・休み方」改善ポータルサイトイメージ

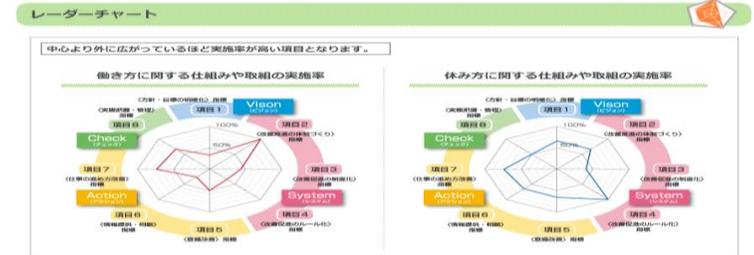
「働き方・休み方改善ポータルサイト」をご利用ください
 ～働き方改革を進めてみませんか～



働き方改革ツールを提供します。



専用指標による企業診断ができます。



「レーダーチャート」のうち、自社の数値が低い指標に関して、改善策を検討する上では、指標を構成している対策の方向が参考になります。チェックポイント、対策の方向及び取組の視点・例を参考にしながら、働き方や休み方に関する対策を検討しましょう。

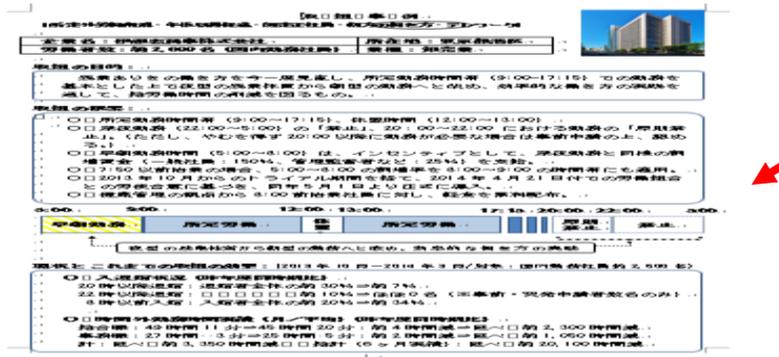
診断結果に基づき対策を提案します。



提案内容に関連した取組を実施している企業の取組概要を紹介します。

事業内容・業種	従業員規模	取組ターゲット	事例	取組事例
特殊印刷（水圧転写）及び塗装	34	働き方	対象職種	全職種
○ 仕組みや取組の状況				
1. Vision	①方針・目標の明確化			○
2. System	①改善推進の体制づくり ②改善促進の制度強化 ③改善促進のルール化			○
3. Action	①意識改善 ②情報提供・相談 ③仕事の進め方改善			○
4. Check	④実施把握・管理			○
○ 取組内容の概要				
<ul style="list-style-type: none"> 経営方針を転換したことを社長から従業員に説明 派遣社員を増加させ、派遣社員を一通りの作業ができるように指導 ソフト前を採用して短い時間に遠征できる目を作る 朝礼で自分の人生を大事だと強調 個々人の残業時間を貼りだし 				

企業の取組事例を詳しく紹介します。



山梨労働局ホームページに掲載

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

取組事例 《検討中のケース》

(所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク)

企業名 : A株式会社

所在地 : 東京都〇〇区

労働者数 : 約1,000名

業種 : 製造業

トップメッセージ

総労働時間を削減し、持続可能な働き方を実現するため、働き方の改革を進める

取組の目的

定時内で業務を終了することを基本とするよう意識改革を行い、併せて業務の簡素・合理化と勤務時間制度の見直し等により、総労働時間の削減を目指す。

取組の概要

【目標】① 年間総労働時間(平成25年実績2100時間)を1800時間以下にする。(達成期限:平成28年度末)

② 年休取得率(平成25年実績60%)を7割以上にする。(達成期限:平成27年度末)

○ 社長をトップとする「働き方改革検討委員会」を設置し、業務の簡素化・効率化及び労働時間削減に向けた方策を検討する。

① 検討項目

- ・現行の業務の洗い出しと検証
- ・業務の簡素化・効率化の方策
- ・長時間労働及び年休取得が進まない要因の把握、分析
- ・残業時間削減及び年休取得促進の方策
- ・社内の業務実施体制及び勤務時間制度の検証と見直しの方策

② 検討の実施期間 ⇒ 平成26年11月から平成27年〇月まで

③ 改善方策の実施時期 ⇒ 平成27年〇月以降、対応可能な方策から順次実施する(できる限り平成27年度中に改善方策を実施完了)

④ 改善方策の実施状況及び効果の把握 ⇒ 定期的に改善方策の実施状況をフォローアップし、効果を検証の上、必要に応じ修正する。

現状とこれまでの取組の効果

○ 労働時間の実績

① 時間外勤務時間(月/平均) 平成24年9月35.0時間 → 平成26年9月30.0時間 5時間の削減

② 総労働時間(年/平均) 平成24年2,120時間 → 平成25年2,100時間 20時間の削減

○ 年次有給休暇の取得率(社員平均) 平成24年 58%(11.5日) → 平成25年 60%(12.0日)

○ これまでの取組の効果

① 残業時間の削減 …… 毎週金曜日を「ノー残業デー」として、19時以降の残業を原則禁止とした結果、当日の残業時間数は減少したものの、他の勤務日における残業時間数が増加し、総労働時間の削減効果は乏しかった。

② 年休の取得 …… 各社員に年間の年休取得計画を作成し、管理者が定期的に取得状況を把握し、取得勧奨を行った結果、取得率は向上したものの、当初目標(取得率7割)は達成できなかった。

取組事例 《実施企業のケース》

(所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク)

企業名 : 伊藤忠商事株式会社

所在地 : 東京都港区

労働者数 : 約2,600名

業種 : 卸売業(商社)

取組の目的

残業ありきの働き方を今一度見直し、所定勤務時間帯(9:00-17:15)での勤務を基本とした上で夜型の残業体質から朝型の勤務へと改め、効率的な働き方の実践を通して、総労働時間の削減を図るもの。

取組の概要

- 所定勤務時間帯(9:00~17:15)、休憩時間(12:00~13:00)
- 深夜勤務(22:00~5:00)の「禁止」、20:00~22:00における勤務の「原則禁止」。(ただし、やむを得ず20:00以降に勤務が必要な場合は事前申請の上、認める。)
- 早朝勤務時間(5:00~8:00)は、インセンティブとして、深夜勤務と同様の割増賃金(一般社員:150%、管理監督者など:25%)を支給。
- 7:50以前始業の場合、5:00~8:00の割増率を8:00~9:00の時間帯にも適用。
- 2013年10月からのトライアル期間を経て、2014年4月21日付での労働組合との労使合意に基づき、同年5月1日より正式に導入。
- 健康管理の観点から8:00前始業社員に対し、軽食を無料配布。

現状とこれまでの取組の効果

トライアル期間の状況 : (2013年10月~2014年3月/
対象 : 国内勤務社員 約2,600名)



- 入退館状況(昨年度同時期比)
 - 20時以降退館 : 退館者全体の約30%⇒約7%
 - 8時以前入館 : 入館者全体の約20%⇒約34%
 - 22時以降退館 : 10%⇒ほぼ0名(※事前・突発申請者数名のみ)
- 時間外勤務時間実績(月/平均)(昨年度同時期比) ⇒ 計:延べ 約3,350時間減 総計(6ヶ月実績):延べ 約20,100時間減
 - 総合職 : 49時間11分⇒45時間20分 : 約4時間減⇒延べ 約2,300時間減
 - 事務職 : 27時間 3分⇒25時間 5分 : 約2時間減⇒延べ 約1,050時間減
- コスト/月(昨年度同時期比) ⇒ 全体:時間外勤務手当(含む早朝割増)・軽食コスト含め約4%削減…①+②
 - ・時間外勤務手当:早朝割増含め約7%減…①
 - ・軽食:平均約550名/日(東京:約500名/日、大阪:約50名/日)…②
- 社員の反応

夜の時間を活用してお客様との会食・社内でのコミュニケーションの機会創出、家に帰っての家族との団欒、読書等自己啓発に費やす時間が増え、総じて「メリハリのある働き方」の実現に寄与している等、多数の社員から朝型勤務のメリットを実感している、という声があがっている。

山梨労働局労働基準部の取組

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方ができる社会の実現のため、平成19年12月18日、「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されました。山梨労働局では、本憲章及び行動指針等を踏まえ、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進、仕事と家庭の両立支援の取組といった仕事と生活の調和実現のための施策を社会全体として推進しているところです。

■ 労働時間等の設定の改善について

多様な働き方に合わせた始業・終業時刻、休日、休暇など労働時間等の設定の改善に向けた下記の取組を行っています。

・ 働き方・休み方改善コンサルタントの活用

事業場の希望により専門家が助言、個別相談等を行います。

・ 職場意識改善助成金（テレワークコース）

労働時間等の設定改善に向けた職場意識の改善に積極的に取り組み、所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進等、必要な措置を講じ成果を挙げた事業主にかかった経費に対する一定割合の助成金を支給します。

・ 「働き方・休み方改善指標」・「働き方休み方ハンドブック」の周知

自社にどのような課題があり、その改善の取組に何が足りないのか等の診断や、改善取組の好事例を掲載。

■ 長時間労働者に対する過重労働による健康障害防止対策について

時間外・休日労働が1か月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者が申し出た場合は医師による面接指導を実施するよう事業主に呼びかけています。

山梨労働局職業安定部の取組・正社員求人確保の推進について

より良い人材確保のために
正社員の雇用を考えてみませんか？

正社員で就職したくても、できない方々がたくさんいます！

山梨県の有効求人倍率は0.95倍まで改善！

求職者数		14,634人
求人数		13,967人

しかし、

山梨県の**正社員募集求人**の有効求人倍率は0.51倍（平成27年3月現在）

求職者数		10,214人
求人数		5,248人

求める人材を確保するためには、求職者にとって一層魅力を感じることができる
求人にしていくことが必要です

正社員求人のお申し込みをご検討ください！

正社員雇用のメリットとは？

- 長期にわたる安定した雇用の下で、人材が、有する能力を十分に発揮することが期待できます。
- 採用後、長期的視点に立って、人材の指導・育成を計画的に実施できます。

山梨労働局職業安定部の取組・キャリアアップ助成金について

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者等の企業内でのキャリアアップに取り組む事業主を支援します

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主に対して助成する制度を創設しました。

労働者の意欲、能力を向上させ、事業の生産性を高め、優秀な人材を確保するために、ぜひ、この助成金をご活用ください。

助成内容		助成額（ ）は中小企業以外の額
① 正規雇用等 転換コース	有期契約労働者等を 正規雇用等 に転換または直接雇用した場合	① 有期→正規：1人当たり 50万円（40万円）★ ② 有期→無期：1人当たり 20万円（15万円） ③ 無期→正規：1人当たり 30万円（25万円）★ ※派遣労働者を派遣先で正規雇用として直接雇用する場合、1人当たり30万円加算（中小企業以外も同額）★ ※母子家庭の母又は父子家庭の父の場合、1人当たり①10万円、②③5万円加算（中小企業以外も同額）
② 多様な正社員 コース	<ul style="list-style-type: none"> 勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定し適用した場合 有期契約労働者等を勤務地限定正社員、職務限定正社員または短時間正社員に転換または直接雇用した場合 正規雇用労働者を短時間正社員に転換または短時間正社員を新たに雇い入れた場合 	① 勤務地・職務限定正社員制度規定・適用 ：1事業所当たり 40万円（30万円） ② 有期・無期→勤務地・職務限定、短時間正社員 ：1人当たり 30万円（25万円）★ ③ 正規→短時間正社員、短時間正社員の新規雇入れ ：1人当たり 20万円（15万円） ※派遣労働者を派遣先で多様な正社員として直接雇用する場合、1人当たり15万円加算（中小企業以外も同額）★ ※母子家庭の母又は父子家庭の父の場合、1人当たり10万円加算（中小企業以外も同額）
③ 人材育成 コース	有期契約労働者等に次の訓練を実施した場合 <ul style="list-style-type: none"> 一般職業訓練（Off-JT） 有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOff-JT+OJT） 中長期的キャリア形成訓練（専門的・実践的な教育訓練）（Off-JT） 育児休業中訓練（Off-JT） 	Off-JT《1人当たり》 賃金助成：1時間当たり 800円（500円） 経費助成：一般職業訓練、有期実習型訓練、育児休業中訓練 中長期的キャリア形成訓練 最大 30万円（20万円） ※育児休業中訓練は経費助成のみ OJT《1人当たり》 実施助成：1時間当たり 800円（700円）
④ 処遇改善 コース	すべてまたは一部の有期契約労働者等の 基本給の賃金テーブルを改定し、2%以上増額★ させた場合	① すべての賃金テーブル改定 ：1人当たり 3万円（2万円）★ ② 雇用形態別、職種別等の賃金テーブル改定 ：1人当たり 1.5万円（1万円）★ ※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり20万円（15万円）加算★
⑤ 健康管理 コース	有期契約労働者等を対象とする「 法定外の健康診断制度 」を新たに規定し、 延べ4人以上実施 した場合	1事業所当たり 40万円（30万円）
⑥ 短時間労働者の週所 定労働時間延長コース	有期契約労働者等の 週所定労働時間を25時間未満から30時間以上に延長し、社会保険を適用 した場合	1人当たり 10万円（7.5万円）

◆ ★部分は、平成28年3月31日までの間、支給額を増額または要件を緩和しています。

ポジティブアクションの推進

固定的な役割分担意識や過去の経緯から、仕事上の格差が男女間に生じていることに対する企業の自主的かつ積極的な取組です

■女性管理職の増加 ← 女性の勤続年数の伸長の取組 第1子出産後就業継続にあたって困難だった理由)

- ①勤務時間が合いそうもなかった65.4%
- ②職場に両立を支援する雰囲気になかった49.5%

(資料出所) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」



均等・両立推進企業表彰

均等・両立について、他の模範ともいえるべき取組を推進している企業を「均等・両立推進企業」として表彰しています

■ファミリー・フレンドリー企業部門基準 (働き方改革に係るもののみ抜粋)

- ①年休の取得率（賞により50%以上/60%以上）
- ②法定時間外労働の企業全体の平均
(平均して1人年間150時間未満)

※公募時期：例年1月～3月

次世代法行動計画及び認定

次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備などに取り組むに当たって、①計画期間②目標③目標達成のための対策及びその実施時期を定めるものです

○行動計画の内容（参考とする事項として、指針に掲載）

＜育児をしていない従業員も含めて対象とする取組＞

- ・ノー残業デーの導入・拡充、所定外労働の削減
- ・年次有給休暇取得の促進
- ・短時間正社員制度の導入・定着
- ・在宅勤務、テレワークの導入

等

○認定基準

- ・計画期間2～5年
- ・行動計画の目標の達成
- ・男性の育児休業取得（300人以下企業特例有り）
- ・女性の育児休業取得率75%以上(同上)
- ・所定外労働削減の措置or年休取得促進のための措置などを目標を定めて実施

ほか

※認定を受けると商品、求人広告にくるみんマークをつけることができます。

※※次世代育成支援に資する試算の導入を一般事業主行動計画の目標に掲げて認定を受けた場合には税制優遇を受けられる場合があります。



イクメン企業・イクボスアワード

男性の子育て参加や育児休業取得の促進等の取組を行っています

■ イクメン企業アワード

働きながら子どもを産み育てることができる労働環境の整備を推進するため、男性の育児参加を積極的に促進しつつ業務改善を図る企業を表彰。（公募時期：6～8月頃）

■ イクボスアワード

部下の「育児と仕事の両立」を推進するために配慮し、部下の育休取得や短時間勤務があっても業務を滞りなく進めるための工夫をしつつ、自らも仕事と生活を充実させている「イクボス」を表彰。企業・団体からの推薦により表彰しています。（公募時期：6～8月頃）

※育メンプロジェクトHP参照

<http://ikumen-project.jp/index.html>

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



両立支援等助成金

従業員の仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主に対し、助成金制度があります

- 中小企業両立支援助成金 代替要員確保コース
期間雇用者継続就業支援コース
育休復帰支援プランコース 等