

# 中小企業こそ、 働き方改革を！

～働き方改革のすべてがわかる～



## 働く場の改善

長時間労働の是正／ハラスメント対策

## 多様で柔軟な働き方が可能となる環境整備

多様な働き方の整備と非正規社員の待遇改善

## キャリア構築の支援と活躍推進

女性の活躍推進／若者の雇用推進／高年齢者の活躍推進／人材開発・キャリア支援

## 制約のある社員の活躍支援

育児と仕事の両立支援／介護と仕事の両立支援／病気の治療と仕事の両立支援／障がい者の雇用推進

# 働き方改革に 取り組む目的

## 働き方改革は人材活用戦略

社会から選ばれる会社づくりをめざす

働き方改革は、働きやすい職場環境を整備し、社員のスキルアップ・モチベーションアップを図ることで労働生産性を高め、企業の業績アップをめざす「人材活用戦略」です。

今までの仕事の進め方や職場風土を変えていくのは簡単なことではありません。

しかし、働き方改革に取り組み、社員に最大限に能力を発揮できる機会が提供できれば、現在働いている社員の定着を促し、新たな優秀な社員の採用も可能となり、事業を継続・発展させていくことができます。

今こそ、働き方改革を積極的に推進して、“社会から選ばれる会社づくり”をめざすことが必要です。

### 【本冊子の見方】

本冊子は「働き方改革」を推進する11の項目について記載しています。

#### ◎関心のある内容から探す

右上図「働き方改革 取組項目 体系図」から各項目の記載ページにお進みください。

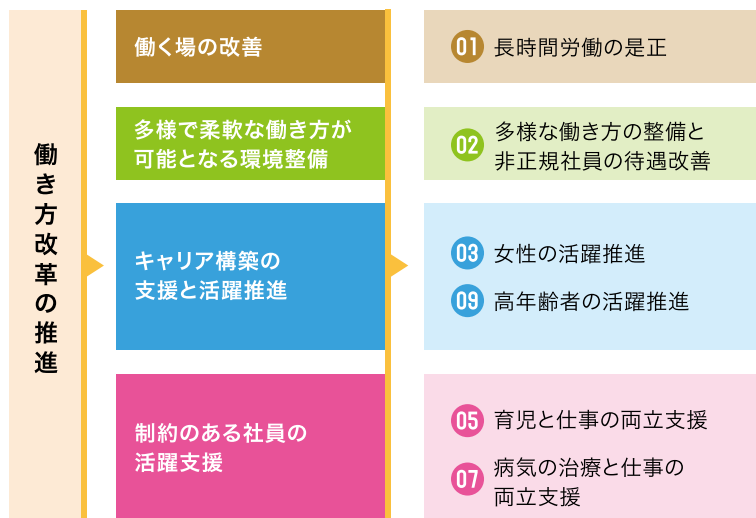
#### ◎経営者の方

各取組項目の「概要」「メリット」を中心にご覧ください。

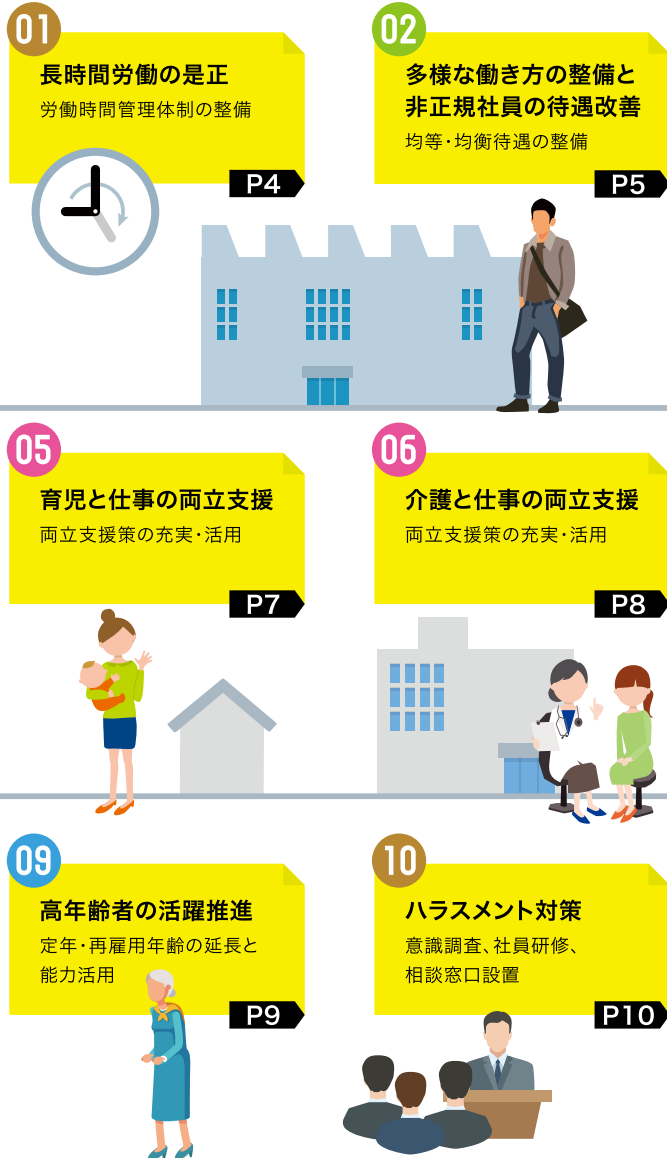
#### ◎担当者の方

各取組項目の「実施内容」「助成金」を中心にご覧ください。

## 働き方改革 取組項目 体系図



## INDEX



# 働き方改革の メリット

## ■ 企業の成長・発展につながる 「働き方改革」

### 1. 優秀な人材確保・社員の定着

働き方改革に取り組み、その成果をアピールすることで企業イメージが向上し、採用難の中でもより優秀な人材を採用できます。社員の離職率も減少します。

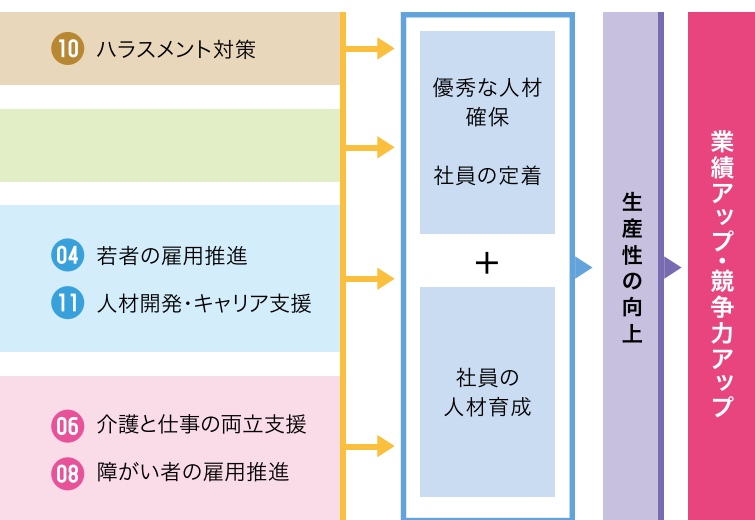
### 2. 社員の人材育成

働き方改革の取組を通じて、社員の人材育成や能力開発につながり、結果として社員の満足度もアップします。

### 3. 生産性の向上と業績アップ

不要な業務を見直し、効率化を進めることで生産性が向上し、そのことにより、利益率の向上など業績アップにつながります。

優秀な人材を確保し業績を向上させるために、助成金などのさまざまな支援策を上手に活用して、働き方改革を推進しましょう。



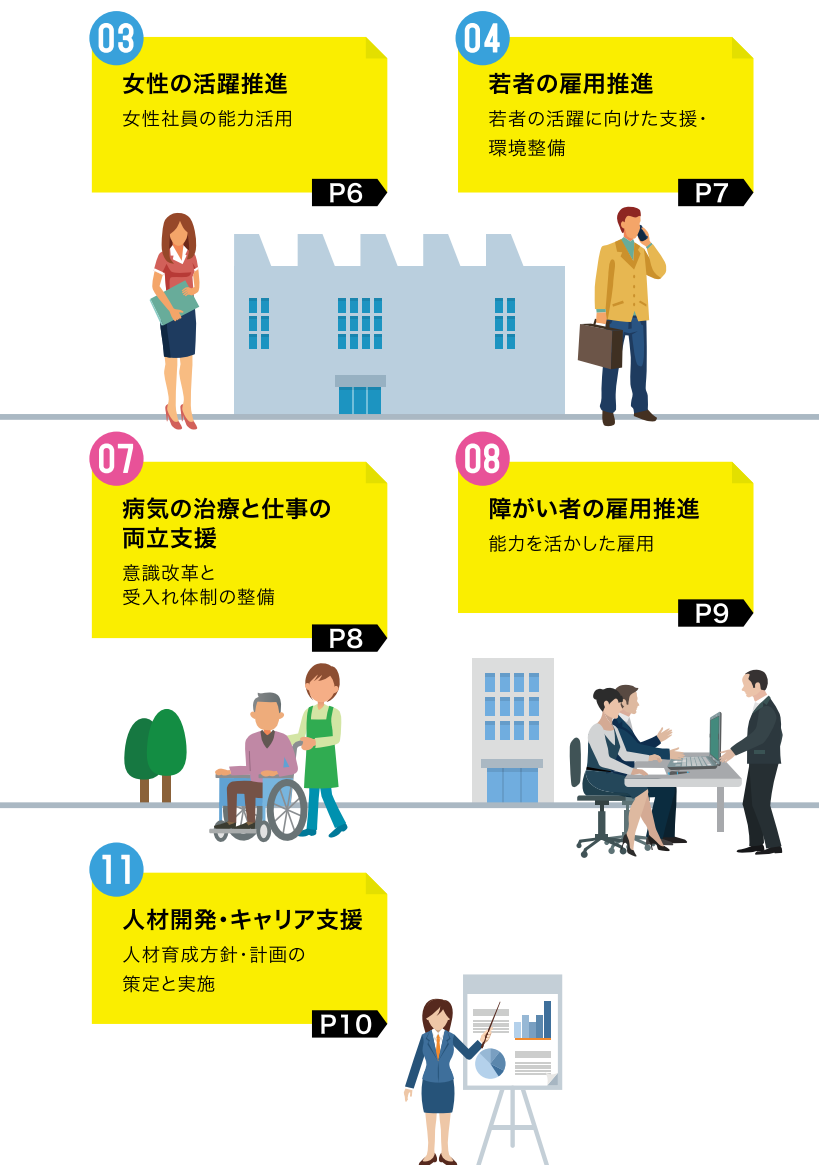
**03**  
女性の活躍推進  
女性社員の能力活用  
P6

**04**  
若者の雇用推進  
若者の活躍に向けた支援・  
環境整備  
P7

**07**  
病気の治療と仕事の  
両立支援  
意識改革と  
受入れ体制の整備  
P8

**08**  
障がい者の雇用推進  
能力を活かした雇用  
P9

**11**  
人材開発・キャリア支援  
人材育成方針・計画の  
策定と実施  
P10



# 01 長時間労働の是正

## 労働時間管理体制の整備

**概要** ▶ 2018年6月29日に成立した働き方改革関連法により、時間外労働の上限規制が導入されるとともに、36協定に記載しなければならない事項が労働基準法に明記されました。

**メリット** ▶

魅力ある職場づくり

優秀な人材確保・定着

生産性と競争力アップ

**実施内容** ▶ **1. 時間外労働の上限規制の導入** 2019年4月1日（中小企業：2020年4月1日）施行\*

36協定で次の記載が必要となります。

**[原則]** 時間外労働の上限について、月45時間、年360時間とする。

- 1- 時間外労働の上限を超えて労働した労働者に講ずる健康確保措置
- 2- 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率など

**[例外]** 臨時的な特別な事情がある場合（製品トラブル・大規模なクレームへの対応等）

- 例外 1** 時間外労働のみで年720時間以内とする。
- 例外 2** 1ヵ月における時間外労働および休日労働できる時間を100時間未満とする。
- 例外 3** 2～6ヵ月における期間の平均をいずれも80時間以内（休日労働含む）とする。
- 例外 4** 月45時間を超える月は6回以内とする。



**[罰則]** 原則・例外に違反した場合には罰則（6ヵ月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科される。

※ただし、一部の業種で業務の特殊性から、時間外労働の上限規制の適用除外、猶予の措置が行われます。

今般の法改正では、**例外 1**～**例外 4** について毎月労働時間の状況を把握するために、年次有給休暇管理簿の整備を含めた労働時間管理体制が必要になります。改正法の施行日に合わせて労働時間管理体制を整備しておきましょう。

### 労働時間管理簿の記載例

氏名	例外 1 時間外労働 年間合計 (720時間以内)	例外 2 1ヵ月の時間外・ 休日労働 (100時間未満)	例外 3 時間外労働+休日労働合計の平均(80時間以内)					例外 4 月45時間を超え る月の回数 (年6回まで)	年次有給休暇 取得日数 (最低年5日)
			2ヵ月 平均	3ヵ月 平均	4ヵ月 平均	5ヵ月 平均	6ヵ月 平均		
A	356.32	28.15	32.29	29.34	31.11	29.58	21.33	4回	8日
B	364.03	34.24	34.24	29.55	31.40	30.36	24.22	5回	4日

### 2. 労働基準法に関わる法改正の施行日と必要な労務管理

施行日	法改正内容	必要な労務管理
2019年4月1日	一定日数(年5日)の年次有給休暇の確実な取得	<ul style="list-style-type: none"> <li>・36協定の見直し</li> <li>・就業規則の見直し</li> <li>・労使協定の見直し</li> <li>・雇用契約書等労働条件の見直し</li> <li>・労働時間管理体制の整備</li> <li>・年次有給休暇管理簿の作成</li> </ul>
	フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1ヵ月→3ヵ月に延長可能に	
	特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制)の創設	
2019年4月1日 (中小企業:2020年4月1日)	時間外労働の上限規制の導入((上記1)に記載)	
2023年4月1日	月60時間超の時間外労働の割増賃金率の見直し	



#### 時間外労働等 改善助成金

所定外労働の削減や年次有給休暇取得促進のため、職場意識改善の研修実施や労働時間管理のための機器を導入した費用の一部を助成する助成金。職場意識改善コース、時間外労働上限設定コース、勤務間インターバル導入コース、団体推進コース、テレワークコース\*があります。

【お問合せ】

神奈川県労働局 雇用環境・均等部 企画課 TEL.045-211-7357

\*テレワークコースについては、テレワーク相談センター(一般社団法人 日本テレワーク協会) TEL.0120-91-6479

# 02 多様な働き方の整備と非正規社員の待遇改善

## 均等・均衡待遇の整備

**概要 ▶** 正社員と非正規社員との間の不合理な待遇差をなくし、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

**メリット ▶** 優秀な人材確保・定着 社員のスキルアップ 生産性と競争力アップ

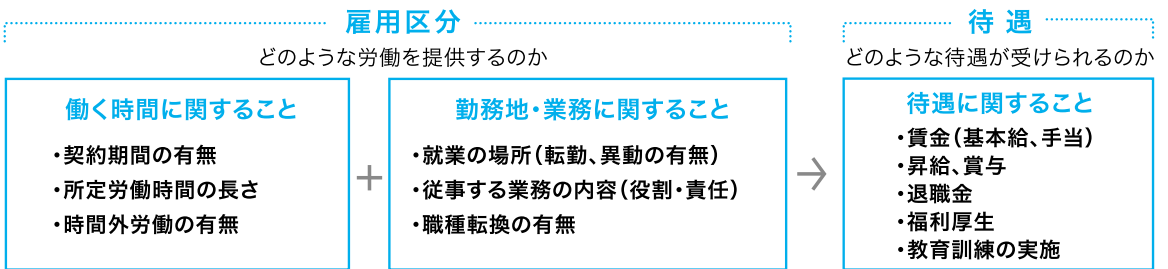
**実施内容 ▶ 1.非正規社員の待遇の決定** 2020年4月1日(中小企業:2021年4月1日)施行

～働き方の違い(雇用区分:雇用形態ごとの労働条件)によって待遇が決まる～

待遇内容は、働きや貢献に見合ったものとし、正社員との待遇の均等、均衡待遇をはかる必要があります。人材活用のしくみや運用の違いに基づき、雇用区分と待遇について次のように整理しましょう。

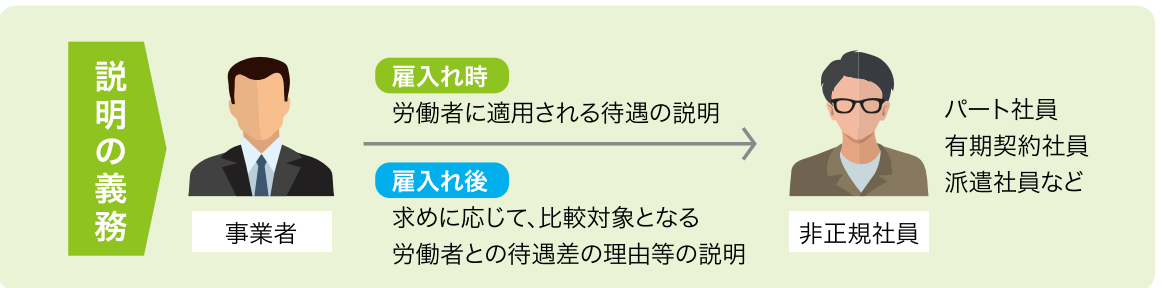


均等待遇とは…同じ仕事をしていて同じ責任が求められているのであれば、正規か非正規にかかわらず同等の待遇となっていること。  
均衡待遇とは…労働条件によって待遇が変わる場合、バランスの取れた待遇差となっていること。



それぞれの社員が自分で働き方を選択でき、それによって自分のスタイルに合った雇用区分の働き方ができるようになることが大切です。雇用区分ごとに労働条件が異なる場合は、それぞれの区分ごとに就業規則を整備しておきましょう。

**2.非正規社員への説明責任** 2020年4月1日(中小企業:2021年4月1日)施行



キャリアアップ助成金

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者の正社員化、処遇改善に対する助成金。  
正社員化コースのほか、賃金規定等改定コース、短時間労働者労働時間延長コース、賃金規定等共通化コース等があります。目的に合わせて活用しましょう。

(正社員化コース)	中小企業1人あたり	中小企業以外1人あたり
有期 → 正規	57万円 <72万円>	42万7,500円 <54万円>
有期 → 無期	28.5万円 <36万円>	21万3,750円 <27万円>
無期 → 正規	28.5万円 <36万円>	21万3,750円 <27万円>

【お問合せ】 神奈川労働局 職業対策課 神奈川助成金センター TEL.045-650-2859(直)

◎1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は20人まで  
生産性要件を満たした場合は<>の額を支給

### ☕ Break Time / 職務評価

職務評価とは、社内の各職務内容を比較し、困難度や責任の重さ等を相対的に判断する手法で、非正規社員の均等・均衡待遇の実現や、仕事ぶりや業績を判断する人事評価を適正に行うために必要となるものです。代表的な手法として要素別点数法があります。

詳しくはこちら ▶ [職務分析・職務評価導入支援サイト](#)



# 03 女性の活躍推進

## 女性社員の能力活用

**概要 ▶** 女性の活躍推進に関する取組（「採用」「定着」「登用」）を進め、女性が仕事に意欲的に取り組めるような職場環境づくりをめざします。

**メリット ▶**

優秀な人材確保・定着

社員のスキルアップ

**実施内容 ▶ 1. 自社の女性の活躍に関する状況の把握・課題分析**

採用者に占める女性比率、勤続年数の男女差、労働時間の状況、管理職に占める女性比率など

**2. 状況把握・課題分析を踏まえた一般事業主行動計画の策定・社内周知・公表・届出**

行動計画の内容：(a)計画期間（おおむね2年から5年）、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期

**3. 女性の活躍に関する情報公表（女性労働者の割合、女性管理職の割合等）**

**4. 行動計画の実施・評価**

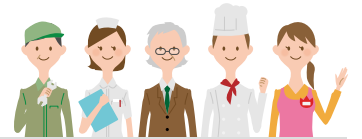
女性の活躍推進に関する取組（「採用」「定着」「登用」）の実施状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により厚生労働大臣の認定（えるぼし）を受けることができ、認定マークを自社商品等につけ、女性の活躍推進の取組をアピールすることができます。

えるぼし認定マーク→



**お問合せ ▶**

神奈川県労働局 雇用環境・均等部 指導課 TEL.045-211-7380



両立  
支援等  
助成金

**女性活躍加速化コース**

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、「数値目標」の達成に向けた取組目標を盛り込んだ「一般事業主行動計画」を策定して、目標を達成した事業主に支給する助成金。

		1企業につき1回限り	常用労働者数300人以下	常用労働者数301人以上
加速化Aコース	数値目標の達成に向けた取組目標を達成した場合に支給	受給できる額	28.5万円 <36万円>	対象外
加速化Nコース	数値目標の達成に向けた取組目標を達成したうえで、その数値目標を達成した場合に支給	受給できる額	28.5万円 <36万円>	対象外
			女性管理職比率が基準値以上に上昇	47万5千円<60万円>

【お問合せ】神奈川県労働局 雇用環境・均等部 企画課 TEL.045-211-7357

生産性要件を満たした場合は< >の額を支給



**Break Time / 一般事業主行動計画**

一般事業主行動計画の作成は、行動計画策定支援ツール(Excel)やモデル行動計画を活用することができます。

詳しくはこちら▶

行動計画策定支援ツール



募集中!



かながわ女性の活躍応援サポーター



**Break Time / くるみん・プラチナくるみん・トモニン**

【くるみん・プラチナくるみん】

次世代育成支援対策推進法に基づき厚生労働大臣から認定を受けたことを対外的に明らかにするマークです。



【トモニン】

仕事と介護を両立できる環境の整備促進のための登録制度のシンボルマークです。



※いずれも社員の募集・採用の際に、募集要項、会社案内、企業のホームページ等にマークを掲載し、企業の取組のアピールが可能