

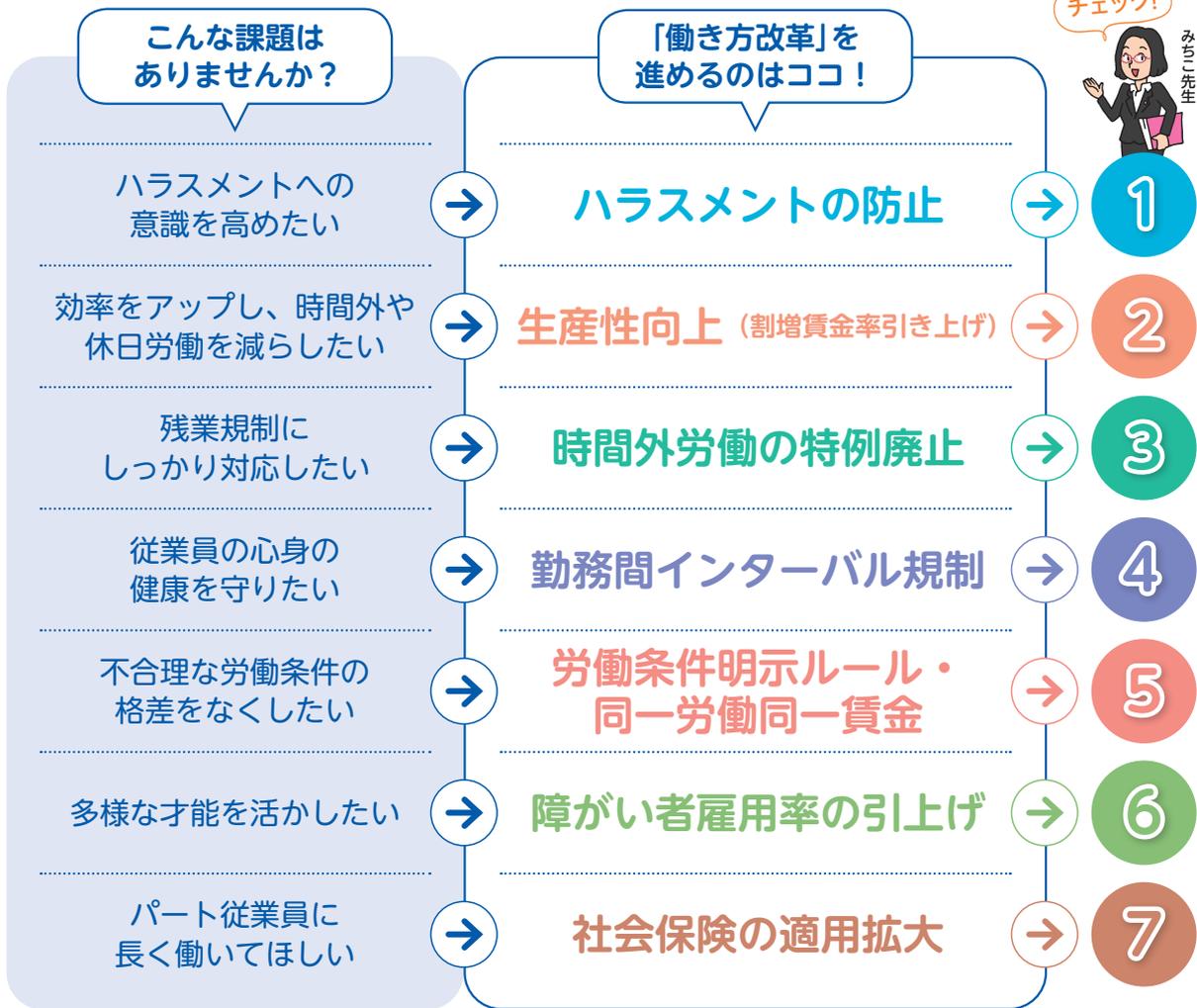
事業主の皆さまへ

働き方改革を

一歩前へ進めていますか？

働き方改革って？

現在の日本は、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」や「育児や介護との両立など、働く人のニーズの多様化」などに直面しており、就業機会の拡大や個々の事情に応じて働ける環境整備が求められています。働く人の事情により、多様で柔軟な働き方を自分で選択できる社会を実現すること、これが働き方改革です。



取り組みに関するポイントとチェックリスト付！

1

“これくらいなら”とハラスメントを見過ごしていませんか

2023年4月から、中小企業も職場におけるパワーハラスメント、セクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関する防止対策が義務化されています。

POINT ハラスメントの防止



ハラスメント防止のため、「社内方針の明確化と周知・啓発」「相談体制の整備」「被害を受けた労働者へのケア」や「再発防止」が求められています。

ある保険代理店の場合

1 Aさんから、子どもはまだなのかと聞かれて困っています。

B課長から、男のくせに子どもの体調不良で休むのかと言われて、困りました。

教えてくれてありがとう。

つらかったね申し訳ない。社長と相談して対応を考えるよ。

2 …ということが発生しました。

すぐに対応を考えませんと。

すぐに被害者のケアと対象者に注意・再発防止策もやらないと

3 どんな発言や習慣・考え方があるのか見える化するため相談窓口を作りましょう。抑止効果もありますよ。

ハラスメント研修を定期的実施し何気ない一言がハラスメントになる可能性にも気づいてもらいましょう。

さっそく始めよう！

4 後日

ハラスメントになりそうな発言も少なくなりコミュニケーションや働き方に対する考え方も変わってきています。

相談があるのは改善のチャンスです。研修も続けてください。

Check

- 1 ハラスメントの種類や内容を理解していますか。 はい いいえ
- 2 従業員にハラスメントに対する周知や研修をしていますか。 はい いいえ
- 3 仕事や人間関係の悩みを相談しやすい職場の雰囲気づくりに取り組んでいますか。 はい いいえ
- 4 ハラスメントの相談窓口を従業員の分かる場所に明示していますか。また、安心して相談・通報できるようになっていますか。 はい いいえ
- 5 実際にハラスメントが起きたとき、すぐに対応がスタートできそうですか。 はい いいえ
- 6 被害者・加害者への具体的な対応策はありますか。 はい いいえ

2

長時間労働に頼ることなく、生産性を高めることができますか

長時間の残業が続くと、人件費がかさむだけでなく、従業員の疲労も気になります。時間外労働が必要な業務や時間をしっかり確認し、業務配分の見直しや人員の再配置、納期調整、作業効率化のための設備導入などで生産性の高い職場に変えましょう。

POINT

時間外労働(残業)割増賃金率



2023年4月から、中小企業も月60時間を超える時間外労働(残業)の割増賃金率が25%から50%に引き上げられています。

ある金属加工業者の場合

1 あれ、今日も残業？

はい。急ぎの発注が来ましたからね。

急ぎで頼まれるのは信頼の証ですから頑張りますよ！

2 Aさんのグループの残業が多くて気になっています。

急ぎの発注が続いているからね。

受注があるのはありがたいし彼らも頑張ってくれているけど…。

3 月に60時間を超える残業手当は、割増率が50%にアップします。

月に45時間を超える残業は、年6回までに制限されています。

人件費負担も気になるし残業が多いと心身の負担も心配だね。

4 勤務配分や人員配置を見直してみましょう。システムで時間や業務を管理することも大事です。

さっそく取りかかろう！

そのためには、みんなのスキルアップもはからないと。

はい！

Check

- 従業員一人ひとりの労働時間・業務量・スキルを把握・管理していますか はい いいえ
- 長時間労働になっている原因(業務量の偏り・人員配置・作業手順など)を調査確認していますか。 はい いいえ
- 不急不要な残業や持ち帰り仕事をしていないか、日々チェックをしていますか。 はい いいえ
- 時間外労働が60時間を超えた場合、正しく給与計算していますか。 はい いいえ
- 時間外労働を削減できる機器やシステムの導入などを検討していますか。 はい いいえ

3

残業の規制に対応できていますか

労働時間は原則1週40時間、1日8時間以内と定められており、残業（時間外労働・休日労働）を実施するためには、36協定を結ばなければなりません。36協定を結んだ場合も残業時間には上限が定められているため、従業員の残業時間に注意しましょう。

POINT

時間外労働の上限規制猶予の廃止



自動車運転業務や建築業などでは時間外労働の上限の適用が猶予されていましたが、2024年4月に猶予期間が終了となりました。就業シフトの見直し、人員増、作業効率アップのためのハードやソフトの導入など対応を進めましょう。

あるトラック運送業の場合

1 月末に、急な長距離の配送の依頼が来ましたが、受けますか？

急な話だけとお得意様からだからな。

そうだな、Bさんをお願いしようか。今月はまだ拘束時間に余裕があったはずだ。

2 社長、大丈夫ですか。36協定を結んでも、月間だけではなく、年間の上限もありますよ。

そうだった。年間を通して確認しなきゃ。

それにしても、距離やエリアで必要な時間が違うからスケジュール調整が大変だよ。

3 スケジュールや労働時間をすぐに確認できるツールを導入してはいかがですか？

そうだね、人力ではもう限界だよ。

4 ツールで、業務全体を見直して効率化できる部分を洗い出して改善に取り組みましょう。

働き方改革や処遇改善もやって採用も強化しなきゃ。

そのためには運賃アップ交渉や外注先確保とかやるのがたくさんあるぞ。

頑張りましょう！

Check

- 1 始業・終業時刻と残業（時間外労働・休日労働）を正確に把握できていますか。 はい いいえ
- 2 残業（時間外労働・休日労働）をさせる場合、36協定を締結し、協定有効期間前日までに届け出をしていますか。 はい いいえ
- 3 残業が月45時間・年360時間を超えそう、または超えている場合、「特別条項付き」の36協定を締結し、届け出をしていますか。 はい いいえ
- 4 36協定を締結する場合、従業員代表は民主的な手続きで選出されていますか。 はい いいえ
- 5 残業時間と限度時間を超えた月数は、上限の範囲内に収まっているか確認していますか。 はい いいえ

4

勤務終了後、次の勤務が始まるまできちんと休むことができますか

業務を終えてから次の業務に就くまで一定以上の時間を設けることは、従業員の健康維持や生産性の向上などにつながります。勤務間インターバル制度の導入は2019年4月から事業主の努力義務になっています。

POINT 勤務間インターバル制度



終業時刻から次の始業時刻までの間に一定以上の休息時間（インターバル）を設けることで従業員の生活や睡眠の時間を確保しようとする制度です。制度を導入することで人材の確保や定着も期待できます。また、健康保険証は、マイナ保険証の利用促進が図られています。

ある調剤薬局の場合

1 ようやく一段落しましたね。 お客様もまだまだマイナ保険証に慣れなくてちょっと時間がかかりますね。
マイナ受付はこちら
説明が必要なきももあるしね。

2 この時期は患者さんが増えるからね。
勤務と勤務の間隔が空けられるよう勤務間インターバル制度を導入しませんか。
これから、事務作業もしなきゃ。明日も早いし。

3 確かに、しっかり休むことは重要だね。
どうしたらいいのかな。
調剤、服薬指導、事務作業と仕事内容に合わせてシフトを見直してみてもどうですか。

4 後日
良かった！みんな元気になったしみなさんがマイナカードにも慣れて、業務がスムーズになってきたね。
シフトを見直して、ゆっくり休めるようになりましたね。

Check

- 1 従業員の勤務時間を正確に把握できていますか。 はい いいえ
- 2 従業員それぞれの業務終了から翌日の始業までの時間を把握していますか。 はい いいえ
- 3 業務が集中する時期、曜日、部署、担当や時間帯などが分かりますか。 はい いいえ
- 4 翌日以降のシフトや勤務開始時間を調整できる仕組みがありますか。 はい いいえ
- 5 勤務時間を調整しながら、業務を円滑に進める仕組みを考えていますか。 はい いいえ
- 6 フレックスタイム制や変形労働時間制など、業務の開始・終了時刻を柔軟に調整できる仕組みを検討していますか。 はい いいえ
- 7 従業員に、マイナ保険証を積極的に利用するよう呼びかけていますか。 はい いいえ

5

正社員もパートタイマーも、労働条件について書類で確認していますか

2024年4月からすべての労働者を対象に「就業場所・業務の変更の範囲」について書面による明示が追加になっています。パートやアルバイトについても同様です。

POINT

労働条件明示ルール・同一労働同一賃金



労働条件は書面で公布しなければなりません。また、働く場所や業務の内容を明らかにすることや待遇について、正規労働者と非正規労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者等）の間で不合理な差をつけてはいけません。2021年4月から中小企業も対象です。

ある小売事業者の場合

1 社員のCさん、研修を受けてスキルアップしたのでその分手当が増えたらしいよ。

あれ、私も同じ研修を受けたのに何も言われてないな…。

パートだから手当はもらえないんじゃない。

しまった。パートさんの手当のことを考えていなかった。

えっ、そうなの？頑張って研修受けたのに。

どうしよう。

2

3 正社員とパートで待遇に不合理な差があっては いけません。

業務の内容、賃金や労働時間も契約更新時に確認して明示しなければ いけません。

手当のルールを見直して、パートさんも仕事内容や研修受講など条件を満たしているなら手当を支給しないとね。

研修も、積極的に受けてもらおう。

4 頑張れば、報われるし、待遇がはっきりして安心です。

みんな大切な戦力だから、大事にしなきゃ。

お互いに頑張ろうね！

Check

- 1 誰が正規労働者で、誰が非正規労働者かを把握していますか。 はい いいえ
- 2 正規労働者と非正規労働者間の職務内容（業務の内容と責任の程度）、人材活用の仕組みや運用（転勤、配置転換、昇進の有無など）の違いを把握していますか。 はい いいえ
- 3 自社の手当や賞与、福利厚生などは何の目的で設けられているか、把握していますか。 はい いいえ
- 4 基本給や昇給を何を基準に決めているか、把握していますか。 はい いいえ
- 5 正規労働者と非正規労働者で待遇に差がある場合、不合理でないと説明できますか。 はい いいえ
- 6 労働条件を明示した書類を取り交わしていますか。 はい いいえ

6

障がいを持つ人にも 仕事に従事してもらっていますか

「共生社会の実現」を目指して障がい者も働きやすい環境づくりが求められています。法定雇用率の引き上げに伴い、雇用環境を整える必要のある企業が増えます。

POINT

障害者雇用率



民間企業における障害者雇用率は2024年4月から2.5%となりました。2026年度には2.7%へ引上げが予定されており、雇用保険加入義務である週20時間超の企業が対象となります。合わせて2024年4月から障害者雇用促進法が改正され、障害の状態に応じて実雇用率に算定できるようになっています。

ある食品加工業者の場合

1 社長！会社も大きくなって、従業員数が38人を超えたので2026年から障害者の方を雇用する必要がありますね。

そうか！うちの会社だとどんな業務をやらしてもらえば良いんだろうね。

注意することは何か、教えてください。

お任せください！

2 障がいの内容や程度、体力、集中力、理解度を考慮して、仕事の行程を考えています。従業員の障がいなどに対する理解を深める研修も大切です。

障がい者を雇用している企業

なるほど！スムーズに連携が取れていますね。

3 どのような業務に携わってもらえるのか、主要な障がいの種類ごとに検討してみましょう！

受入体制も話し合っておきましょう！

そうだね！実際に仕事をする現場のリーダーの意見を聞いて見よう！

4 後日

みんなも、教え方やコミュニケーションがうまくなりました。

仕事がいねいで助かっています！

事業にも良い影響が出ていますね。

Check

- 1 法定雇用障がい者数について、把握していますか。 はい いいえ
- 2 障がいの内容や程度など、どういった方なら安全に安定して仕事ができるか検討していますか。 はい いいえ
- 3 障がいに対する理解を深める研修をしていますか はい いいえ
- 4 どういった工夫をしたら大きく作業工程を変えることなく仕事に取り組んでもらえるか検討していますか。 はい いいえ
- 5 動線上に危険な段差や物の配置がないか、業務現場を確認していますか。 はい いいえ

7

短時間労働者の社会保険加入の準備を進めていますか

短時間労働者であるパート・アルバイト等の社会保険加入が段階的に拡大・義務化されます。週所定労働時間20時間以上の短時間労働者がいる企業は、対象者を確認し、準備を進めましょう。

POINT

短時間労働者への社会保険適用拡大



2024年10月からは51人以上の企業が適用拡大の対象となります。この人数は、現在の厚生年金保険の適用対象者数でカウントします。厚生年金や健康保険に加入すると、老後の年金の増額や万が一の疾病、障害や遺族の給付が手厚くなり、従業員が安心して働けるようになります。

ある宿泊施設の場合

インバウンドが増えて忙しくなっているね。パートさんたちも大活躍だ。

社会保険加入者がそろそろ50人を超えます。

事業が順調で、従業員が増えましたからパートさんにも社会保険に入るかどうか考えてもらわないと。

パートやアルバイトの人も働く時間によっては社会保険の対象になるんだっけ。

でも、短い時間で働きたいという人も多いからなあ。

仕事に慣れてスキルも上がっていくのでできれば長い時間働いてもらおうと助かるんですけど。

1

2

3

4

時間を延ばして社会保険に加入する時の助成金もありますよ。

社期保険加入のメリットを説明してできるだけ長い時間働いてもらえるように話をしてみましょう！

そうだね！さっそく、みんなと話をしてみるよ。

パートさんたちが、積極的に経験を伝えてくれるので、とても助かります。

社会保険料の負担は増えたけど、みんなが納得して、意欲的に働いてくれるようになって良かった。

後日

Check

- | | | |
|--|-----------------------------|------------------------------|
| 1 自社の社会保険加入済みの従業員数を把握していますか。 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 2 対象者が拡大になった場合の、加入義務となる短時間従業員を把握していますか | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 3 加入対象となる短時間従業員に対し、時間的余裕をもって加入義務になることの説明をしていますか。 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 4 短時間労働者の週所定労働時間、賃金、扶養の有無、加入意思を把握していますか。 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 5 従業員の社会保険の加入状況を把握していますか。 | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |

チェックリストに「いいえ」がある場合は、お近くの商工会または働き方改革推進支援センターにご相談ください！

▶厚生労働省HP

厚生省 働き方改革

検索



▶働き方改革推進支援センターHP

働き方改革推進支援センター

検索



働き方改革推進支援センターHP <https://hatarakikatatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/>

※本冊子の無断転載・無断転写(コピー)は、著作権法上の例外を除き、禁じられています。