

〔働き方改革に向けた各種取組み〕

平成30年7月に『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』（通称『働き方改革関連法』）が公布されました。この法律により、労働基準法をはじめとする関係法律計8本が改正され、平成31年4月1日から順次施行されました。

働き方改革関連法の目玉でもある『時間外労働の上限規制』については、一般産業については令和2年4月1日から全面適用されており、一方、限度基準の適用除外業種である建設業、自動車運転者等についても、原則として令和5年4月1日から適用されます。

働き方改革関連法の趣旨は、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する『働き方改革』を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等への取組みを求めているのであります。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大が懸念される中、以下に述べる概略及び働き方改革が求められる背景をご理解いただき、着実な取組みをお願いします。

【労働基準法が変わります！】

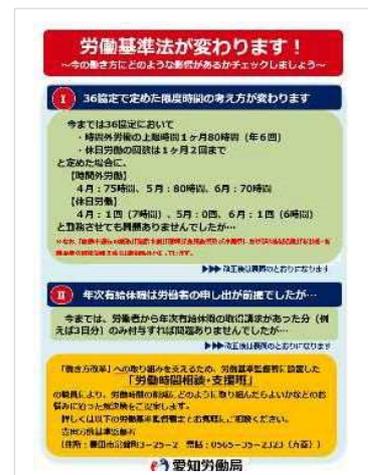
働き方改革関連法における労働基準法の改正で、どの企業においても取組みが求められる、皆さまの関心が高い項目として、『労働基準法が変わります！』に記載する

- ① 時間外労働の上限規制
- ② 年次有給休暇の取得義務

の2つが挙げられます。

改正内容を理解することも大切ですが、その前に、労働者を雇用するうえで守るべき基本的なルールが労働基準法でどのように定められているのか、いま一度、添付する『働き方に応じた適正な労務管理を実施しましょう』及び『適正な労務管理のためのチェックシート』に基づき、貴社の現状をご確認願います。

基本的なルールを踏まえたうえで、改正項目に沿った労務管理にご対応いただきたいのですが、特に、前掲2項目に対応するためには、おそらく『人材確保』への取組みが不可欠になるかと思えます。



《参考：日本の人口推移》

一方、別の問題として、少子高齢化が進展し、近い将来、人口減少に伴う労働力不足に陥ることが予想されています。労働力不足時代を乗り切るためにも、各企業におかれましては、働き方改革関連法への対応をひとつの契機として、『人材確保』の必要性和真摯に向き合ってくださいよう問題提起させていただきます。

	2015年	2065年(推計)
総人口	12,709万人	8,808万人 (30.7%減)
労働力人口 (15～64歳)	7,728万人	4,529万人 (41.4%減)
高齢化 (65歳～)	3,387万人	3,381万人 (0.2%減)

「働き方改革」とは…魅力ある職場づくりを目指す「人材確保対策」!!

さて、ひと言で『働き方改革』といっても、労務管理の現状や抱える問題点は企業あるいは業態によって多様であり、そのため、対応すべき取組みも様々となるため、「これをすれば大丈夫」といった特効薬はありません。例えば、

- ・働き方改革関連法の施行に向けた留意事項
- ・時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般
- ・変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入
- ・長時間労働の削減に向けた取組み

といった法制度で対応し得るのであれば、労働基準監督署に設置する『労働時間相談・支援コーナー』で労働時間あるいは年次有給休暇制度の運用基準、導入手続き等の問合せに対応しています。中小企業事業主の皆さまと一緒に考え、お悩みに沿った解決策をご提案いたしますので、是非ともお気軽に『労働時間相談・支援コーナー』へお寄りいただきたく、あるいは、ご希望いただければ個別訪問の形で対応させていただきますので、通常の臨検監督とは一線を画した『労働時間相談・支援コーナー』をご利用願います。

【愛知働き方改革推進支援センター】

一方、労働基準監督署とは別に、外部委託の形で『愛知働き方改革推進支援センター』を開設し、働き方改革全般についてのご相談を受け付けています。具体的には、中小企業診断士や社会保険労務士などの労務管理・企業経営の専門家が、

- ・人材確保・人材育成・社員定着
- ・生産性向上（業務効率化、IT活用）
- ・高齢者活用・女性活躍推進・外国人の就労
- ・補助金・助成金制度の活用

（『助成金案内』の一例《時間外削減・年休促進他》を参考添付）

といった人材確保・育成あるいは多様で柔軟な働き方の実現に向けた総合的な支援を実施いたします。また、

- ・ハラスメント防止対策への取組み
- ・同一労働・同一賃金

についても相談対応可能であり、**無料**でご利用いただけますので、『愛知働き方改革推進支援センター』のリーフレット裏面にて申し込みいただけます。

○連絡先 電話：0120-006-802

F a x：052-364-9028

E-mail：aichi@task-work.com



【アプリ等】

その他、厚生労働省のホームページには、一般労働条件確保等の支援としてパソコンやスマホで気軽に利用できる情報サイトが掲載されています。

『スタートアップ労働条件』は、働き方改革関連法の施行に伴い様式が変更された36協定あるいは就業規則の『作成支援ツール』と、労務管理・安全衛生管理の質問に答えることで自社の労働条件や就労環境が診断できる『WEB診断』で構成されています。

『確かめよう、労働条件！』の『労働条件（RJ）パトロール！』は、個性豊かなキャラクターと一緒に、現実の労働関係法令の知識をクイズやマンガを通じて楽しみながら身につけることができる厚生労働省の公式アプリです。

また、愛知労働局のホームページには、働き方改革への具体的な対応を4コマ漫画にまとめた『働き方改革応援レシピ』を掲載していますので、この場をお借りしてご紹介させていただきます。

【働き方改革推進支援助成金】

注）申請期日：令和5年11月30日

・労働時間短縮・年休促進支援コース



・勤務間インターバル導入コース



・労働時間適正管理推進コース



・団体推進コース



その他、適用猶予業種等対応コースもあります。

詳しくは厚生労働省HP参照

👉『働き方改革推進支援助成金』で検索

事業者のための労働管理・安全衛生管理診断サイト

スタートアップ労働条件



WEB診断
※PC・スマートフォン・タブレット
端末に対応しています

**36協定同等
作成支援ツール**
※PCに対応しています

**就業規則作成
支援ツール**
※PCに対応しています

労働基準監督署にそのま
ま提出できる36協定書を作
成できます！

労働基準監督署にそのま
ま提出できる就業規則を作
成できます！

労働管理・安全衛生管理の
課題を答え、労働条件や
就業規則が作成できます！

厚生労働省

スタートアップ労働条件

※内の電話番号の右側のマークにアクセスください。



アプリで

労働条件に関する法律を
クイズやマンガを通じて
学習できる！

確かめよう、労働条件！

確かめよう労働条件

Webで

働くときのQ&Aや
アルバイト向け情報で
労働条件がわかる！

厚生労働省

確かめよう労働条件




助成金…(TOT)

令和5年度豊田市介護サービス事業者講習会に係るホームページリンク

1. 介護労働者の労働条件の確保・改善のポイント

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000740605.pdf>



2. 過重労働による健康障害を防ぐために

<https://www.mhlw.go.jp/content/11303000/000553560.pdf>



3. 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000187488.pdf>



4. 労働時間の考え方：「研修・教育訓練」等の取扱い

<https://www.mhlw.go.jp/content/000556972.pdf>



5. 「シフト制」労働者の雇用管理を適正に行うための留意事項

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000870906.pdf>



6. 2024年から労働条件明示のルールが変わります

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001080267.pdf>



7. 愛知県の最低賃金

https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/jirei_toukei/chingin_kanairoudou/saiteichingin_toukei/saiteichingin.html

愛知県の最低賃金

地域別最低賃金

※令和5年10月1日から愛知県最低賃金が改正されます。
[改正実施日：令和5年10月1日]
最新改定最低賃金の概要はこちら

最低賃金名	時間単価(円)	適用対象者の範囲
愛知県最低賃金	1,027	愛知県内の事業場で働くすべての労働者に適用されます。 ※ 愛知県最低賃金が改正された地域を適用する場合は、愛知県最低賃金を適用されます。
令和5年10月1日 まで 愛知県最低賃金	996	



8. 業務改善助成金のご案内

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001140680.pdf>



9. 愛知働き方改革推進支援センターのご案内

<https://site.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/center.html>



10. 職場におけるハラスメント防止対策について

https://site.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/newpage_01089.html



9. 介護労働者の転倒災害（業務中の転倒による重症）を防止しましょう

<https://www.mhlw.go.jp/content/001101744.pdf>



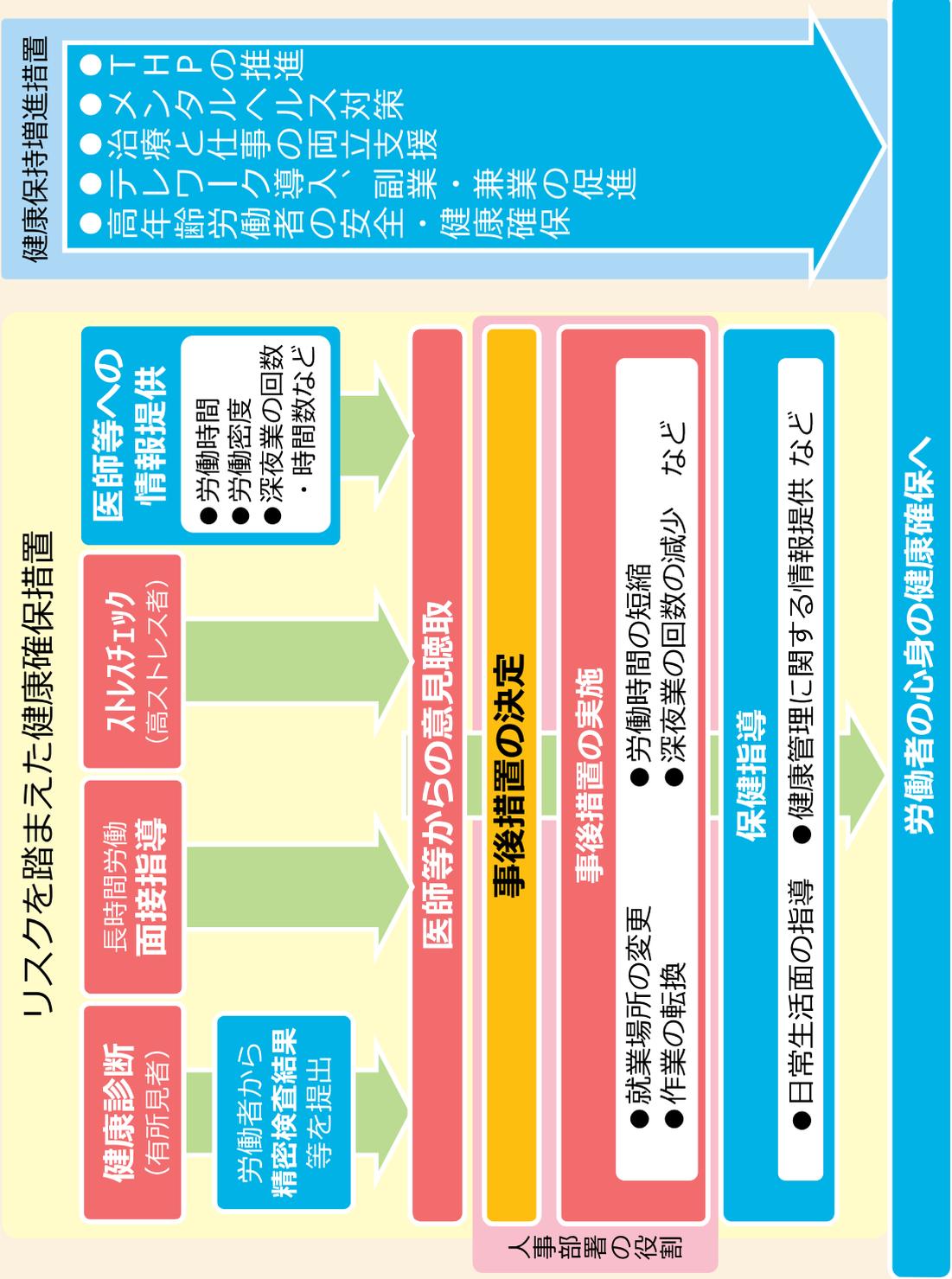
10. 介護・看護作業による腰痛を予防しましょう

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/131025-01.pdf>



「リスクを踏まえた健康確保措置」と「健康保持増進措置」の関係

- リスクを踏まえた**健康確保措置**と**健康保持増進措置**を**総合的に推進**。
- マイナスをゼロにする取組から、ポジティブな取組へ。



- 健診、面接指導、ストレスチェックの実施後の措置はほぼ同じ。
- **総合的に評価すること**で、適切な推進を。

出前講座のご案内



- 愛知労働局及び管下労働基準監督署では、管内事業場へのリスクアセスメント等の普及促進を図るため、「**リスクアセスメント出前講座**」を行います。

様式ダウンロード・WEB申込み等は、愛知労働局ホームページへ

お問合せは、愛知労働局労働基準部安全課または最寄りの労働基準監督署にお願いします。



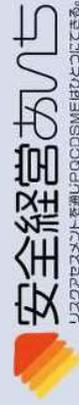
安全経営あいち賛同事業場制度



- ◆ 「安全経営あいち®」に賛同いただける事業場
- ◆ **監督署あて**
- ◆ **申請書を提出してください。**

申請の主な要件

- ・ 愛知県内の事業場であること
- ・ 監督署のリスクアセスメント集団指導などに出席していること



- 「登録証」をお渡しします。
- 「安全経営あいち®」のロゴマークを使用できるようにします。
- 愛知労働局HPP内「賛同事業場一覧」に掲載します。（承諾いただいた場合）

「安全経営」に取り組む姿勢と、その基礎となるリスクアセスメントに積極的に取り組み姿勢を、同時に事業場内外に示し、企業価値向上の一助としていただけます。