

働き方改革

取り組みの必要性と 制度整備のポイント



働き方・休み方改善コンサルタント



厚生労働省 東京労働局 雇用環境・均等部 指導課



働き方・休み方改善コンサルタントとは？

- 経験豊富な社会保険労務士の中から任命された「働き方・休み方改善コンサルタント」
- 労働時間短縮のノウハウ等ワーク・ライフ・バランスの取り組みに向けた電話相談
- 企業への個別訪問によるアドバイス
- 講習会への講師派遣等で企業を支援



働き方・休み方改善コンサルタントとは？

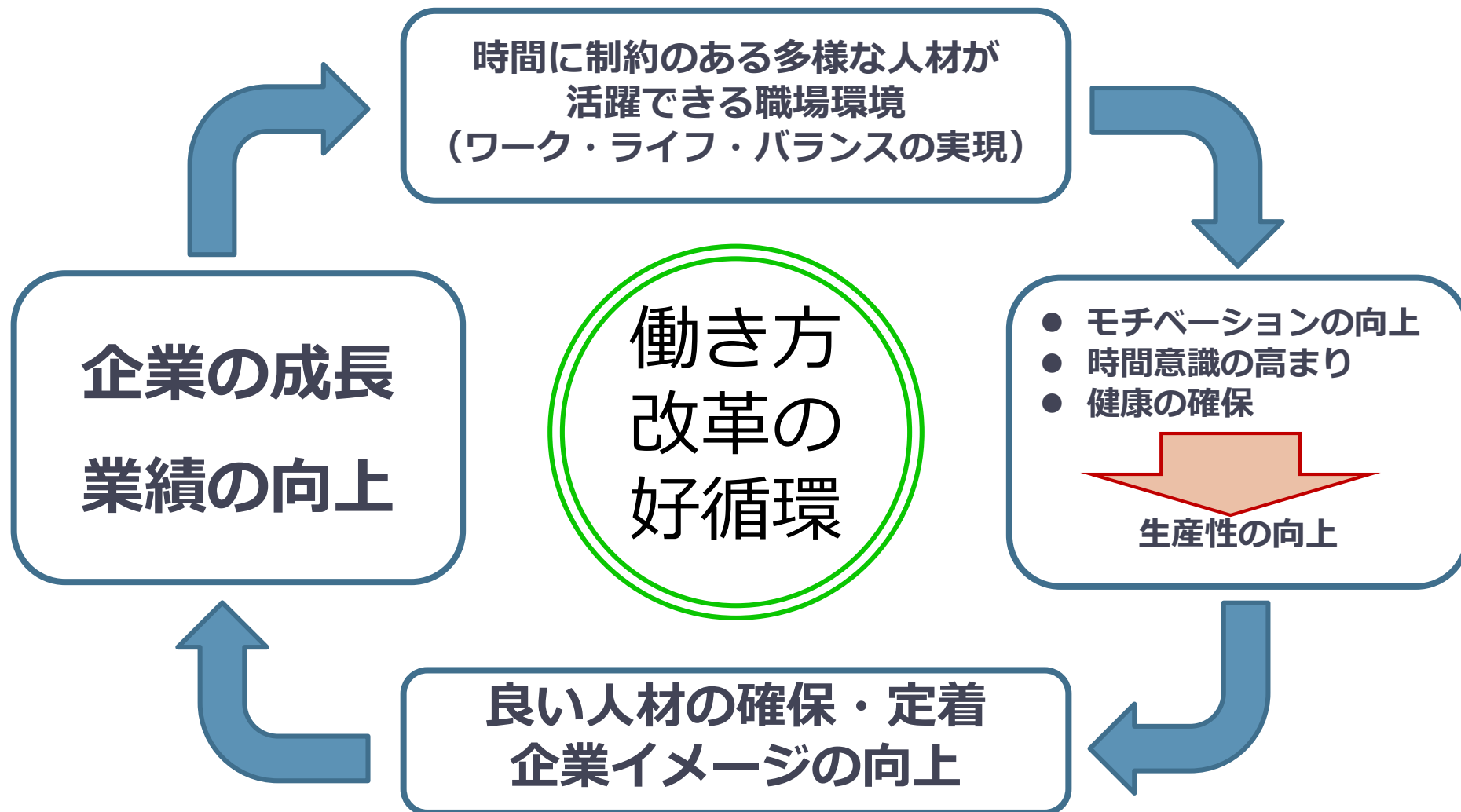
○ ワークショップの開催

講師の話から知識を習得するだけでなく、参加者全員が各自の取り組み事例を発表し、必要に応じてコンサルタントから助言を受けながら、問題解決方法について意見交換を行う参加型の講習会です。

年間を通じて開催しています。

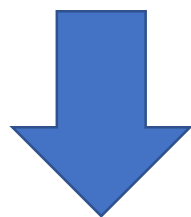


働き方改革とは？



働き方・休み方改善の必要性 1

長時間労働や、休暇も
取れない生活が常態化する



- メンタルヘルス不調の発生など、生産性が低下する
- 離職リスクの上昇や、企業イメージの低下など、さまざまな問題を生じさせる

働き方・休み方改善の必要性 2

適切な労働時間で働き、
ほどよく休暇を取得する



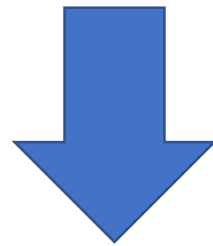
仕事に対する社員の意識や
モチベーションを高めるとともに、
業務効率の向上にプラスの効果が
期待される。



社員にメリット！

働き方・休み方改善の必要性 3

社員がより能力を発揮しやすい環境を整備する



企業全体の生産性を向上させ、収益の拡大や、
企業の成長・発展につながる

企業にメリット！

働き方改革の必要性 《まとめ》

- ◆ 社員のために、そして企業経営の観点からも、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進が求められている。
- ◆ 働き方改革を実行し、ワーク・ライフ・バランスを実現することで、充実した生活から仕事上の良いアイデアが生まれる等、社員と企業の双方にメリットがある。
- ◆ 今後、少子化がますます深刻化していく中で、優秀な人材を確保し、定着させる上においても非常に重要な経営課題である。

働

フレックスタイム制度 (労働基準法第32条の3)

1日の労働時間の長さを固定的に定めず、3箇月以内の一定の期間の総労働時間の範囲で、社員が自ら各日の労働時間を決め、その生活と業務との調和を図りながら、効率的に働くことができます。

社員が主体的に労働時間を決める制度です。



フレックスタイム制の適正な導入のために (資料1)

フレックスタイム制のわかりやすい解説&導入の手引き (資料1)

働

短時間勤務制度



就業意識の多様化が見られる中、ライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現させます。

これまで、育児や介護をはじめとする様々な制約によって就業を継続できなかった方々の就業の継続や、就業の機会を得られなかった方々の就業を可能にする働き方です。



「短時間正社員制度」導入支援マニュアル（資料2）

働

勤務間インターバル制度



勤務間インターバルは、勤務終了から次の勤務開始までに一定時間以上の「休息時間」を設けることで、毎日、社員の生活時間や睡眠時間を確保するものです。

日々、必ず一定の休息時間を取り入れることで、疲労の蓄積を防ぐこの考え方に、関心が高まっています。



勤務間インターバル制度導入事例（資料3）

ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、労使の自主的な取組が重要です。（資料3）

働

時差出勤・朝型（ゆう活）の働き方

時差出勤とは、その日のスケジュールに合わせて始業・終業時刻を前倒し（後ろ倒し）にすることにより、効率的な働き方を実現するものです（1日毎の労働時間数は変わりません）。

朝型の働き方とは、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しようとするものです。



夏の生活スタイル変革（ゆう活）について（資料4）



休

年次有給休暇の計画的付与制度

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を結べば、計画的に年次有給休暇取得日を割り振ることができる制度です。

この制度を導入することによって年次有給休暇が取りやすくなると考えられます。



「労働時間等見直しガイドライン」活用の手引（資料5）
年5日の年次有給休暇の確実な取得 分かりやすい解説（資料5）

休

時間単位での年次有給休暇制度

労使協定を締結することにより、年に5日を限度として、時間単位（※）で年次有給休暇を与えることができるようになります。



- ※ 30分単位など1時間未満の単位は認められません。
- ※ 時間単位で取得した年次有給休暇は、5日以上の取得義務の判断において算入されません。



改正労働基準法のあらし：年次有給休暇の時間単位付与（資料6）

働き方・休み方改善ポータルサイトの活用

働き方・休み方改善ポータルサイトを活用して働き方・休み方改革に取り組んでみませんか？

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/> **働き方・休み方** 検索

診断機能をリニューアルしました

働き方・休み方改善ポータルサイト

働き方・休み方改善指標による企業の自己診断ができます
また、自社の社員の働き方・休み方を診断し、現状を認識することができます

働き方・休み方改善を進めるための支援策に関する情報を掲載しています

企業の取組事例について、業種別、規模別等に検索できます

労働者の休み方に着目した取組等について知ることができます

事例集やパンフレットを掲載しています

サイトのリニューアルでさらに使いやすく！



働き方・休み方改善ポータルサイト（資料7）

働き方・休み方改善ポータルサイトの活用

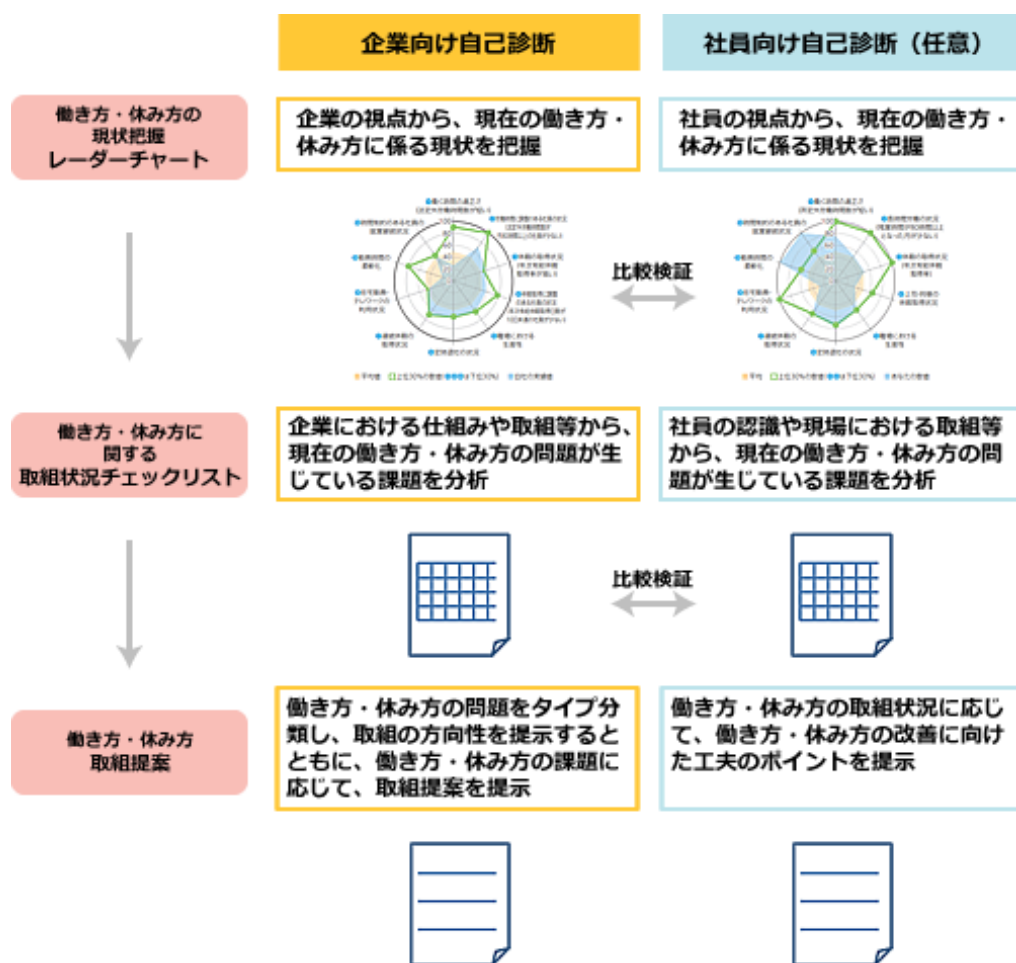
- ① 働き方や休み方に関する問題の有無がわかる！
- ② 企業の人事労務担当者が自社の状況をチェックすることで、働き方や休み方に関する実態や課題が分析できる！
- ③ 自社の働き方や休み方の改善に向けて、対策を検討するためのヒントが得られる！



働き方・休み方改善指標の活用方法
2018年度版（資料8）

「働き方・休み方改善指標」について

働き方・休み方改善指標による自己診断



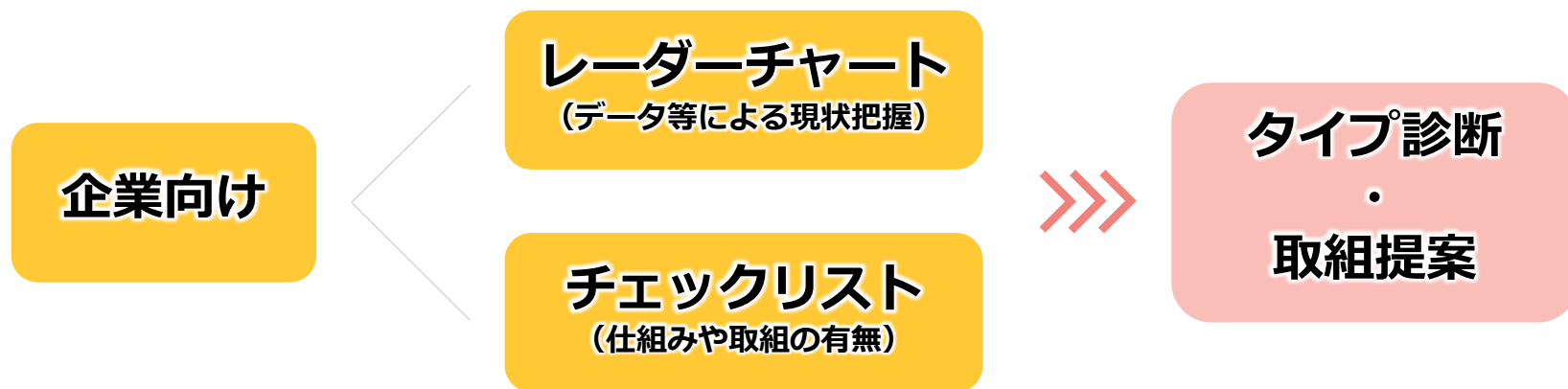
「働き方・休み方改善指標」には、企業向けと社員向けに、それぞれレーダーチャートとチェックリストがあります。

企業向けの指標を活用して、課題分析を行っていただくと、診断結果に基づいて企業として優先的に行うべき取組提案が示されますので、自社の課題や取組内容を分析・検討する際の参考としてください。

また、社員向けの指標は、社員が自身の働き方・休み方を自己診断するために活用いただくほか、社員全体を対象としたアンケート調査等により、社員の職場環境に対する認識や、日頃の仕事の進め方等を把握し、職場において改善が必要な取組を検討する際にも活用することができます。

「働き方・休み方改善指標」について

企業向け自己診断



「企業向け」は、人事労務担当者が記入します。

「レーダーチャート」と「チェックリスト」の2つで構成されており、それぞれ企業の人事労務担当者が記入します。企業全体だけでなく、特定の部署や職場を対象に診断を行うことも可能です。働き方・休み方改善に向けた今後の対策を検討するため、労働時間や休暇取得等の実態をデータに基づいて把握するとともに、関連する自社の仕組みや制度の有無を再確認し、今後の取組の示唆を得ることを目的としています。

個々の企業に対する取組提案は、タイプ診断・チェックリストの結果に基づいて、必要な取組が提案されるようになっています。

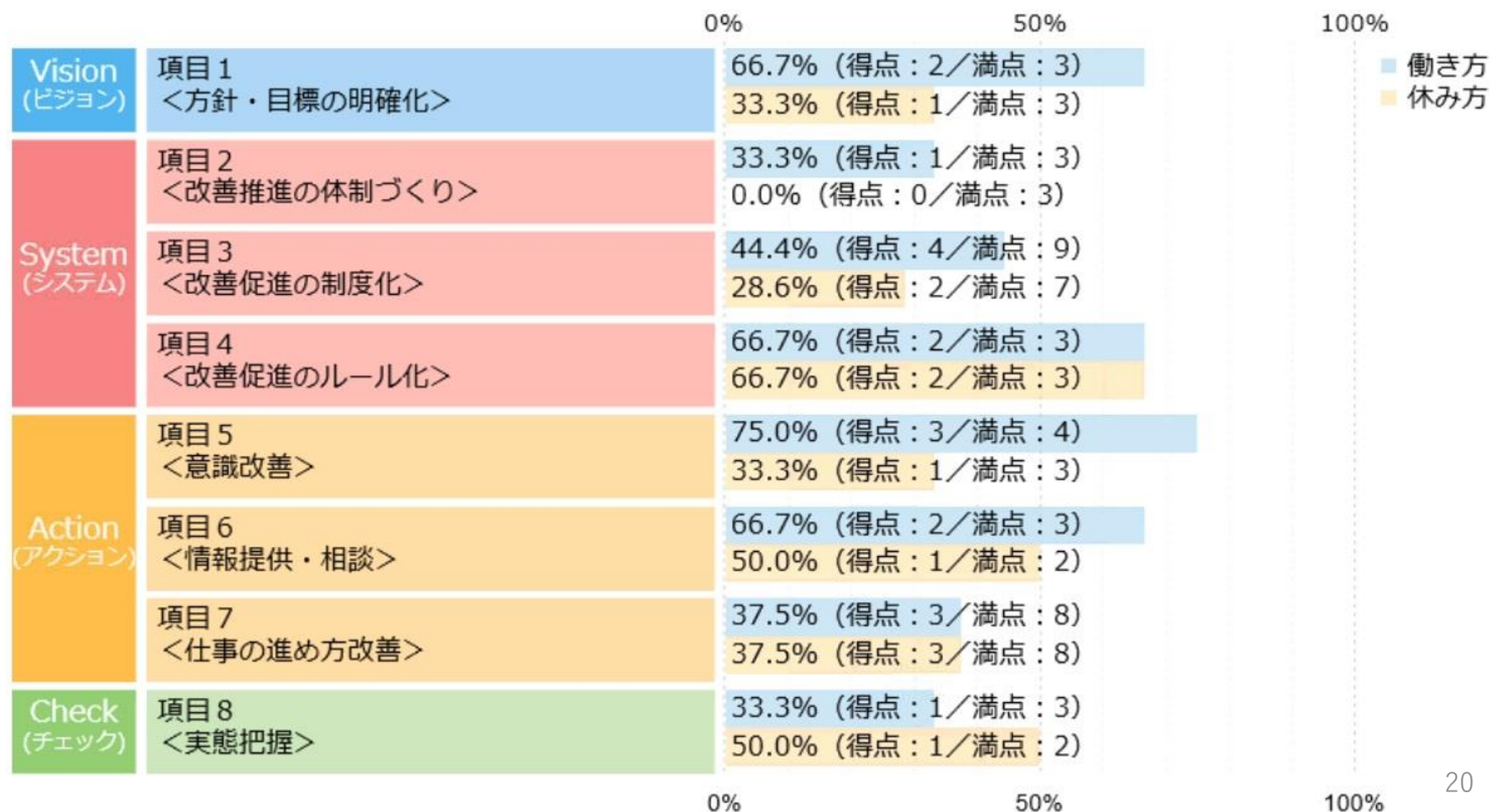
「働き方・休み方改善指標」について

現状把握：レーダーチャート
















































「働き方・休み方改善指標」について

取組チェック：チェックリスト



「働き方・休み方改善指標」について

タイプ分類

タイプ分類		指標の状況				
		【1】 労働時間の長さ	【2】 休暇の取得状況	【3】 生産性の高いメリハリある働き方・休み方	【4】 柔軟な働き方	【5】 時間制約のある社員の活躍
		① 働く時間の適正さ ② 労働時間に課題のある社員の状況	③ 休暇の取得状況 ④ 休暇取得に課題のある社員の状況	⑤ 職場における生産性 ⑥ 定時退社の状況 ⑦ 連続休暇の取得状況	⑧ 在宅勤務・テレワークの利用状況 ⑨ 勤務時間の柔軟化	⑩ 時間制約のある社員の就業継続状況
1	働き方・休み方共に課題あり 【1】～【5】すべて平均未満					
2	労働時間の長さに課題あり 【1】が平均未満		 又は 	 又は 	 又は 	 又は 
3	年次有給休暇の取得に課題あり 【2】が平均未満(【1】は平均以上)			 又は 	 又は 	 又は 
4	メリハリある働き方・休み方に課題あり 【3】が平均未満(【1】【2】は平均以上)				 又は 	 又は 
5	柔軟な働き方に課題あり 【4】が平均未満(【1】～【3】は平均以上)					 又は 
6	時間制約のある社員の活躍に課題あり 【5】が平均未満(【1】～【4】は平均以上)					
7	働き方・休み方共に課題が少ない 【1】～【5】すべて平均以上					

「働き方・休み方改善指標」について

具体的な取組提案

取組の方向性

- 働き方・休み方ともに問題があります。働き方・休み方の改善に向けて、まずはトップから方針・目標を発信し、推進体制づくりを行いましょ。また現状分析をふまえて、今後の取組内容を検討するとよいでしょう。
- 社員がより働きやすく、より能力を発揮できるよう、提案された取組以外にも働き方・休み方改善で実施していない取組があれば参考にしてみましょ。

具体的な取組提案内容

✓ (全社における) 方針・目標の明確化

【働き方】 [関連する取組・参考事例を見る](#)

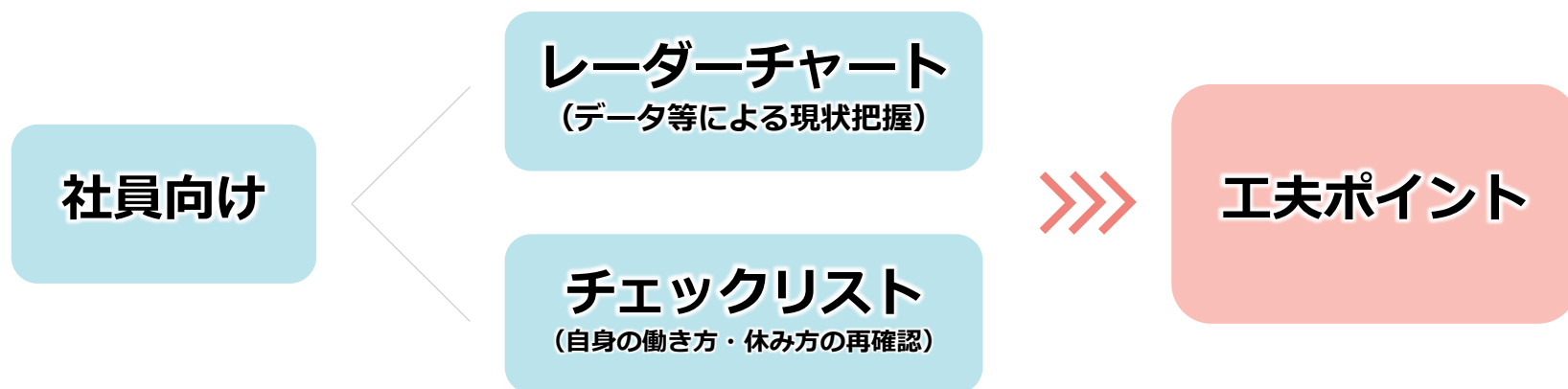
下記の取組で実施していないものはありますか	以下のような取組を検討してみましょう
長時間労働の抑制を経営や人事の方針として明文化している。	<ul style="list-style-type: none">• 業務効率化や、ワークスタイル変革推進（所定外労働削減を含む）を経営課題と認識してもらうため、経営計画に盛り込んだうえで、計画策定時と計画期間中にトップから随時メッセージを発信する。

【休み方】 [関連する取組・参考事例を見る](#)

下記の取組で実施していないものはありますか	以下のような取組を検討してみましょう
年次有給休暇の取得促進を経営や人事の方針として明文化している。	<ul style="list-style-type: none">• 業務効率化や、ワークスタイル変革推進（年次有給休暇取得促進を含む）を経営課題と認識してもらうため、経営計画に盛り込んだうえで、計画策定時と計画期間中にトップから随時メッセージを発信する。
全社・部署・個人等で年次有給休暇取得日数や取得率等の数値目標を設定している。	<ul style="list-style-type: none">• 経営計画やトップメッセージに、年次有給休暇取得促進に関する具体的な目標数値を掲げる。目標の設定には、安全衛生委員会等、労使による協議の場を活用する。• トップダウンによるメッセージ発信と本部、部署ごとの年次有給休暇取得促進に関する数値目標の設定をリンクさせる。

「働き方・休み方改善指標」について

社員向け自己診断



「社員向け」は全社員、あるいは改善の取組を推進しようとする職場や事業場・部門等の社員が記入します。社員本人が回答するものになりますので、社員アンケート調査の形式で実施してもよいでしょう。

「レーダーチャート」と「チェックリスト」の2つで構成されており、全社員、あるいは改善の取組を推進しようとする職場や事業場・部門等の社員が実施します。社員が自身の働き方・休み方を確認し、また、職場の改善について考える際に活用できるツールという位置づけに加えて、企業の人事労務担当者が働き方・休み方に関する社員の認識や実態、職場の状況を確認することで、企業・社員の認識の違いや、企業・職場における取組の有効性を確認する際に活用することを目的としています。

働き方・休み方改善ポータルサイト その他の機能

働き方・休み方改善ポータルサイト

Google カスタム検索

文字サイズ 標準 大 特大

トップ 概要 自己診断 **事例検索** 施策・支援策 各地域の取組 セミナー情報 参考資料 課題別

メールマガジン シェア ツイート

見える化 + 経営トップの判断 働き方・休み方

実態把握 実践 改善

✓ 企業・社員向け自己診断をしたい	🔍 企業の（働き方改革）取組事例を検索したい	🔑 ボランティア休暇等特別な休暇制度を知りたい	🔍 企業の特別な休暇制度事例を検索したい
🕒 勤務間インターバル制度について知りたい	🌟 企業のゆう活の取組事例を知りたい	📅 労働者の休み方に着目した取組等を知りたい	📖 仕事の進め方など課題別の対策を知りたい
👤 シンポジウム・セミナー情報を知りたい	🎓 制度・支援策を知りたい	📍 各地域の取組を知りたい	📁 事例集やパンフレットを探したい
📄 取組を掲載したい	❓ 疑問を解決したい	✉️ 問い合わせをしたい	

働き方・休み方改善ポータルサイト 事例検索



働き方・休み方改善ポータルサイト

Google カスタム検索



文字サイズ

標準

大

特大

トップ

概要

自己診断

事例検索

課題別の
対策

施策・
支援策

労働者の
休み方等

各地域の
取組

セミナー情報

参考資料

メールマガジン



トップ > 取組・参考事例検索

取組・参考事例検索

働き方・休み方の改善に当たっては、社内の推進体制づくりや制度・ルールの導入、情報提供、仕事の進め方の改善など、さまざまな取組があります。各社の取組をご覧いただくことができます。自社の取組の参考としてご覧ください。

取組・参考事例一覧

働き方・休み方改善指標による診断を活用した取組・参考事例を見てみましょう。

「絞込検索」で見たい企業を絞り込みます。

また「表示設定」を押下すると、検索結果が複数ページある場合にページを選ぶことや、検索結果を当初の「ブロック形式」の表示から、一覧表形式で表示（働き方・休み方の取組内容に分けて）することができます。

絞込検索

461件中 1件 ~ 15件表示



1

2

3

4

5



表示設定

働き方・休み方改革を進めるための支援施策

トップ > 働き方・休み方改革を進めるための支援策

働き方・休み方改革を進めるための支援策



年次有給休暇の取得促進

厚生労働省では、年次有給休暇の取得促進に向けた周知広報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

事業主等のみなさまからの労働時間制度や年次有給休暇取得等に関する相談に応じるため、都道府県労働局に「働き方・休み方改善コンサルタント」を配置しています。相談は無料で行うことができますので、お気軽にお近くの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にお問い合わせください。



時間外労働等改善助成金

中小企業における労働時間等の設定の改善を通じた職場意識の改善を促進するため、職場意識改善に取り組む事業主を助成する制度についてご紹介しています。



特別な休暇制度の普及促進

特別な休暇制度とは、休暇の目的や取得形態を労使による話し合いにおいて任意で設定できる法定外休暇を指します。



ワーク・ライフ・バランスを向上させる
勤務間インターバル制度

勤務間インターバル制度普及促進のための取組

「勤務間インターバル」は、勤務終了後、一定時間以上の「休息期間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するものです。厚生労働省では「勤務間インターバル」の導入を促進するため、様々な取組を実施しています。



テレワークの推進

テレワークとは、ICTを活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。テレワークには、働く方のワーク・ライフ・バランスの実現や、仕事の生産性・効率性の向上など様々なメリットがあります。厚生労働省では、総務省・国土交通省・経済産業省等の関係府省と連携し、テレワークの普及促進を行っています。

働き方・休み方改善コンサルタント



配布資料

- 仕事のムダをなくし、労働時間、休日、休暇制度を見直したい。
- フレックスタイム制や朝方勤務等、柔軟な労働時間制度を導入したい。
- 年次有給休暇の取得を促進したい。



カエル! ジャパン
Change! JPN

訪問などにより、**無料**で、働き方・休み方をアドバイスします。

お申込み、お問合わせ先は

☎03-6867-0211

〒102-8305 東京都千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14F

◀各参考資料一覧▶

- ・資料1：フレックスタイム制の適正な導入のために
フレックスタイム制のわかりやすい解説&導入の手引き
- ・資料2：「短時間正社員制度」導入支援マニュアル
- ・資料3：勤務間インターバル制度導入事例
ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、労使の自主的な取組が重要です。
- ・資料4：夏の生活スタイル変革（ゆう活）について -はじめよう！夕方を楽しく活かす働き方
- ・資料5：「労働時間等見直しガイドライン」活用の手引
年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説
- ・資料6：改正労働基準法のあらまし：年次有給休暇の時間単位付与
- ・資料7：働き方・休み方改善ポータルサイト
- ・資料8：働き方・休み方改善指標の活用方法2018年度版