

厚生労働省 資料目次

資料名 () は対応する質問事項	頁
●過重労働の解消と仕事と生活の調和の実現に向けた働き方・休み方の見直し (1(2)ア①) 1
●働き方・休み方改善コンサルタント (1(2)ア① イ①) 2
●働き過ぎていませんか？働かせすぎていませんか？ ～働き方・休み方改善指標を活用して、効率的に働いてしっかり休みましょう～ (1(2)ア①, ②, ③ イ②, ③) 3
●業種別「働き方・休み方改善ハンドブック」の開発・普及 (1(2)ア①, ③ イ③) 5
●働き方・休み方改善ハンドブックのご案内：宿泊業（旅館・ホテル業編） (1(2)ア①, ③ イ③) 6
●働き方・休み方改善ハンドブック：情報通信業（情報サービス業編）のご案内 (1(2)ア①, ③ イ③) 8
●地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業 (1(2)ア① イ①, ③) 10
●「職場意識改善助成金」のご案内（職場環境改善・改善基盤整備コース） (1(2)ア① イ①, ③) 11
●「職場意識改善助成金」のご案内（テレワークコース） (1(2)ア① イ①, ③) 13
●労働時間法制の見直し (1(2)ア④ イ④) 15
●適正な労働条件下におけるテレワークの普及促進策の概要（平成26年度） (2(2)①) 16
●女性の活躍推進・仕事と家庭の両立支援に係る施策の概要 (2(2)①, ④) 17
●次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施 (2(2)①) 18
●次世代育成支援対策推進法の概要と改正のポイント (2(2)①) 19
●次世代育成支援対策推進法の改正について (2(2)①) 20
●くるみん税制 (2(2)①) 21
●育児・介護休業法の概要 (2(2)①) 22
●平成26年度両立支援等助成金 (2(2)①) 23
●男性の育児参加を促進するための育児休業給付の充実 (2(2)①) 24
●キャリアアップ助成金について (2(2)①) 25

厚生労働省 資料目次

資料名 () は対応する質問事項	頁
●母性健康管理について (2(2)②) 26
●平成26年4月から産前産後休業期間中の保険料免除が始まります (2(2)②) 27
●子育て支援制度の各種手続き(概要) (2(2)②) 29
●待機児童解消加速化プラン (2(2)③) 31
●緊急プロジェクト(平成25・26年度) (2(2)③) 32
●中小企業における育休復帰支援プログラム(仮称) (2(2)④) 33
●イクメンプロジェクト (3(2)①) 34
●仕事と介護の両立支援推進のためのアイデア集 (4(2)①) 35
●仕事と介護の両立支援事業 (4(2)①) 36

過重労働の解消と仕事と生活の調和の実現に向けた 働き方・休み方の見直し

平成26年度

○長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進に向けた自主的取組の推進

- 働き方・休み方改善コンサルタントの相談、助言・指導による改善への取組の推進
 - ・業種等の特性に応じた個別指導及び体験・参加型の研修の実施
 - ・助成金支給事業主・団体に対するフォローアップとしてのコンサルティング
 - ・今後の施策の在り方を検討するための実態調査

○働き方・休み方の見直しに向けた事業主等の取組の推進

- ・働き方・休み方改善指標の普及に向けた効果的広報施策の検討
- ・効果的な情報発信
- ・業種別「働き方・休み方改善ハンドブック」の作成
- ・「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」の実施

○労働時間等設定改善推進助成金の支給

時間外労働が長い又は交代制勤務など変則的な勤務形態となる中小企業が多数を占める団体が、傘下事業場の労働時間等の設定改善に向けて、団体として、セミナーの開催や個別指導等の取組を行った場合にその事業に要した費用を助成する。

○職場意識改善助成金の支給

労働時間等設定改善法に基づき、中小企業事業主が、所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進、その他労働時間等設定改善のため必要な取組を実施した場合に助成を行う。

○特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及

病気休暇をはじめとした労働者の健康の回復、心身のリフレッシュのためや、地域活動・ボランティア活動への参加等特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及促進

○働き方・休み方改善に向けた労働時間等のルールの定着

働き方や休み方の見直しに向けた労使の自主的な取組を促進するため、その前提となる労働時間や労働契約等に関するルールを十分に理解していない中小企業や労働者を対象としたセミナー等を開催

1 (2) 質問事項 ア① イ①

働き方・休み方改善コンサルタント

働き方・休み方改善コンサルタント制度の概要

- 恒常的な長時間労働の実態にある事業場に対し、働き方・休み方の改善のための相談、助言・指導を行うことを目的として、都道府県労働局に配置
 - 「働き方」の改善に加え、「休み方」に重点を置いた改善も意識しつつ、仕事の組み立て方や就労の仕方を見直す等、「働き方」と「休み方」を総合的に改善していくための相談、助言・指導
- ※ 「休み方」の改善 ⇒ 効果的な疲労の回復につながるような休日・休暇の付与・取得に改善していくこと

取組内容

- 働き方・休み方の改善に関する相談への対応や助言・指導を行うことにより、改善策の自主的検討・実施を推進
 - ・業種及び職種等の特性に応じた働き方・休み方の改善のための企業の診断及び改善指導(個別訪問)の実施
 - ・長時間労働の抑制等に向けた経営者の意識改革のための体験・参加型研修会(働き方・休み方の事例研究・課題解決)の実施
 - ・助成金支給団体・企業に対するフォローアップとしてのコンサルティングの実施
 - ・その他、電話・窓口相談への対応

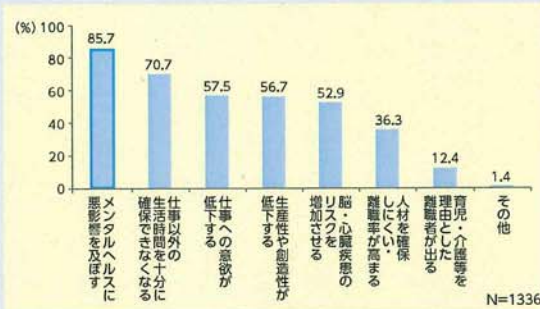
働き過ぎていませんか? 働かせすぎていませんか??

～ 働き方・休み方改善指標を活用して、効率的に働いてしっかり休みましょう～

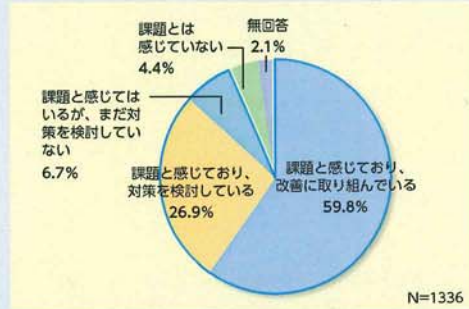
社員の生活時間には労働時間だけではなく、仕事以外の自由時間や家族とのふれあいの時間など様々な生活の時間があります。

企業や社員に行った労働時間や休暇に関する調査から、長時間労働や休日出勤、休暇が取得できない状態などが続くと、仕事時間や休暇取得についての社員の満足度が下がり、健康状態にもマイナスの影響を与えることが分かりました。

また、今回調査した企業では、長時間労働が続くと様々なマイナスの影響が生じると考えており（下図参照）、さらに長時間労働を経営上改善すべき課題と感じている企業が調査企業の約93%を占めていることがわかりました。そして、そのうち約60%は改善に取り組み、約27%は対策を検討しています。



社員に週60時間以上の長時間労働が続いた場合、一般的に、当らないし貴社にどのような影響が生じると思うか



長時間労働を、経営上改善すべき課題と思うか

出典) 本事業「従業員の労働時間と休暇に関する調査」(企業調査) (平成25年)

適切な労働時間で働き、ほどよく休暇を取得することにより、私生活を楽しみ、心身をリフレッシュすることは、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も期待されます。社員の能力がより発揮されやすい環境を整備することは、企業全体としての生産性を向上させ、収益の拡大ひいては企業の継続的な成長・発展につながります。

「取り組まなければいけない」とは思っているけど「取組の方法がよく分からない」

そこで

「課題の発見」や「取組」に活用できる **働き方・休み方改善指標** を開発しました

内容の一部を抜粋

ポジションマップ

縦軸: 年次有休取得率 (高い/低い)
横軸: 週労働時間60時間以上の雇用者の割合 (低い/高い)

S: 働き方に問題あり
 A: 働き方に問題あり
 B: 働き方に問題あり
 C: 休み方に問題あり
 D: 働き方と休み方に問題あり

見やすいポジションマップやレーダーチャートで自社の状況や取組の重点ポイントが確認できます。社員自身に気づきを与えるためのチェックシートも用意しています。

詳しくは裏面を参照ください

レーダーチャート

項目1: Vision (ビジョン) (方針・目標の明確化) 指標
項目2: System (システム) (改善促進の制度化) 指標
項目3: Image (イメージ) (改善促進のルール化) 指標
項目4: Action (アクション) (情報提供・相談) 指標
項目5: Check (チェック) (情報提供・相談) 指標
項目6: Vision (ビジョン) (情報提供・相談) 指標
項目7: System (システム) (改善促進の制度化) 指標
項目8: Image (イメージ) (改善促進のルール化) 指標

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進の取組を行う際、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など「働き方・休み方改善指標」を活用して、課題の抽出から必要な取組ポイントを把握し、取組を実施しましょう。おおまかな手順を説明します。

※詳しくはパンフレットを参照下さい。下記ホームページにて閲覧・ダウンロードできます。

http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kinrou/140312_01.html

2014年4月下旬に掲載を予定しています。

①パンフレットを入手します。

※パンフレットは、都道府県労働局にて配布していますが、数に限りがありますので、インターネット利用環境がございましたら上記のアドレスを使ってダウンロードしていただき、ご活用ください。



「ポジションマップ」「レーダーチャート」から「働き方・休み方の自社の現状(課題)の見える化」を行います

レーダーチャートでは、課題を8つの指標に分類しています

- ① 〈方針・目標の明確化〉指標
- ② 〈改善推進の体制づくり〉指標
- ③ 〈改善促進の制度化〉指標
- ④ 〈改善促進のルール化〉指標
- ⑤ 〈意識改善〉指標
- ⑥ 〈情報提供・相談〉指標
- ⑦ 〈仕事の進め方改善〉指標
- ⑧ 〈実態把握・管理〉指標

分類された課題(指標)毎にパンフレットに示された「チェックポイント」を確認し「対策の方向」や「取組の視点・例」を参考に、対策を検討し実施します。

②働き方・休み方改善指標により課題の「見える化」を行います。

左図の「企業向け」に開発された「ポジションマップ」「レーダーチャート」により、現状(実態)を把握します。

③課題を分析して、取組の施策を検討します。

②の実態から、改善の達成目標を立て、取組施策を検討します。

④取組施策を実施します。

働き方・休み方の改善に向けて、施策を実施します。

⑤経過を観察し、取組の効果を分析します。

取組施策を実施した後も、長時間労働や年次有給休暇の状況を定期的に把握して取組の効果を把握し、さらなる改善に取り組みます。

またパンフレットには、労働時間や年次有給休暇について、社員自身の理解を促し、職場での働き方・休み方の改善にご活用いただける「働き方・休み方チェックリスト」を用意しています。

チェックリストを活用することにより、社員各自が自身の働き方・休み方を振り返り、また、職場のマネジメントについても必要に応じて改善策を検討していただくための気付きを得られることが期待されます。(右図参照：パンフレットから抜粋)

チェックリスト

2. あなたの仕事の進め方について

あなたの仕事の進め方や考え方について、各項目のあてはまる回答ひとつを選択してください。各項目は、あなたやあなたの職場の仕事の進め方についてお聞きしています。質問に回答しながら、ご自身の仕事の進め方の良い点、改善すべき点について検討してください。

		1	2
		はい	いいえ
仕事の考え方について	1-1 時間をかけるほど良い仕事ができると思う。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1-2 周囲が残業していると先に帰りにくいと思う。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1-3 仕事をしている以上、残業するのが当たり前だと思う。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

「はい」の数⇒ / 3

業種別「働き方・休み方改善ハンドブック」の開発・普及

年次有給休暇の取得促進や所定外労働の削減は、労働者の健康と生活に役立つだけでなく、労働者の心身の疲労の回復、生産性向上など、企業にとって大きなメリットがある。このため、企業の担当者や労働者個人が活用できる年休カレンダーなどを盛り込んだハンドブック(仮称)を開発し、働き方・休み方の改善を通じたワーク・ライフ・バランスの普及広報を業界等を通じて行う。

検討会の設置・運営

① 年休取得の促進や所定外労働の削減の取組が進んでいる企業事例の収集
 ・事例収集企業の検討 ・インタビューの実施 ・事例の収集

② 取組が進んでいる企業の具体的方策(※)の洗い出しと検討
 (※)・年休カレンダー ・個別チェックシート
 ・取得率の目標設定 ・取得状況を確認する制度
 ・ノー残業デーの導入 等

③ 具体的方策の導入方法の検討と決定

ハンドブックの普及

- ・ホームページで公開
- ・パンフレットの配布(業界団体・労働組合等を通じて各企業・労働者へ)
- ・都道府県労働局・労働基準監督署で配布
- ・都道府県労働局に配置する働き方・休み方改善コンサルタントが活用

ハンドブックのイメージ

取得状況を確認する制度の導入方法

取得率の目標設定の方法

年休カレンダーの導入方法

企業にとってのメリット

年休取得促進・所定外労働削減の取組の好事例

年休カレンダー
 2014年4月

日	月	火	水	木	金	土
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

働き方・休み方 **改善** ハンドブックのご案内

宿泊業（旅館・ホテル業編）

離職者が多く、
人材が
定着しない

～効率的な働き方を実現し、
若者にとって魅力ある業界に！～

若者を
採用したいのだが、
なかなか
上手いかない

休日を増やしたり、
残業時間を削減したりすると
現場の仕事に
無理が生じることが
心配…



効率よく
休日を設定するには
どうしたら
いいだろう…

残業を減らしたいが、
サービスの質が
下がるのではないかと

働き方・休み方改善ハンドブック 宿泊業（旅館・ホテル業編）で紹介している
働き方・休み方改善の取組事例を参考に、
見直しを行いましょう！

取組事例満載！

顧客評価を
下げることなく、
働き方・休み方を
改善している旅館・
ホテルの取組事例



効率的な経営と
メリハリのある働き方を
実現している
旅館・ホテルの
取組事例



ハンドブックのダウンロードはこちらから！ ↓

自社の現状や問題意識をしっかりと把握し、自社に合った取組テーマを選びましょう

働き方・休み方の見直し3つの柱と7つのテーマ

1

休日の確保

テーマ1 休日を確実に休む

- 休館日の拡大設定
- 休日を前提としたシフト設定
- 連続休暇の設定推奨 ● ユニークな休暇制度

テーマ2 年次有給休暇^{以下、有給休暇という}を取得する

- 有給休暇を取得しやすい職場環境づくり
- 「年次有給休暇の計画的付与制度」の活用
- 有給休暇カレンダーの活用
- 休日+有給休暇で「旅行体験」

2

労働時間の把握と「ムダ」の削減

テーマ3 労働時間を把握する

- 労働時間把握の仕組み導入
- 業務ごとの所要時間の記録

テーマ4 「ムダ」の削減

- 管理職の教育
- 現場との実態の共有と話し合い
- 残業抑制施策の展開
- 業務繁閑予測に応じたシフト設定
- 1年単位の変形労働時間制の上手な活用

3

働き方・休み方を改善するための環境づくり

テーマ5 業務改善

- ムダな業務の削減
- サービスの見直し

テーマ6 応援体制の整備

- マルチタスク型人材[※]の育成

テーマ7 経営改革

- 生産性の向上
- 組織体制の見直し
- 休憩環境の整備

※ここでは、マルチタスク型人材=複数のタスク(仕事)をこなせる人材のことを意味します



まずは「働き方・休み方を改善するための環境づくり」を

しっかりと行い、「休める」環境をつくった上で、

「休日の確保」や、「労働時間の把握と「ムダ」の削減」の
取組をすすめましょう

効率的な働き方の実現

若者にとって魅力ある業界に！

各取組の詳細説明および取組事例は「働き方・休み方改善ハンドブック 宿泊業(旅館・ホテル業編)」に記載されています