

働き方改革の資料集

1. なぜ「働き方改革」なのか (p.4)
2. 非正規雇用と無期転換 (p.8)
3. 女性の活力をいかす (p.11)
4. 職場におけるハラスメントとは (p.15)
5. 支援策と情報ツール (p.19)



ユースエール

えるぼし

くるみん プラチナくるみん

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業は「ユースエール企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができ、認定された企業が求人票などに使用できるマークです。

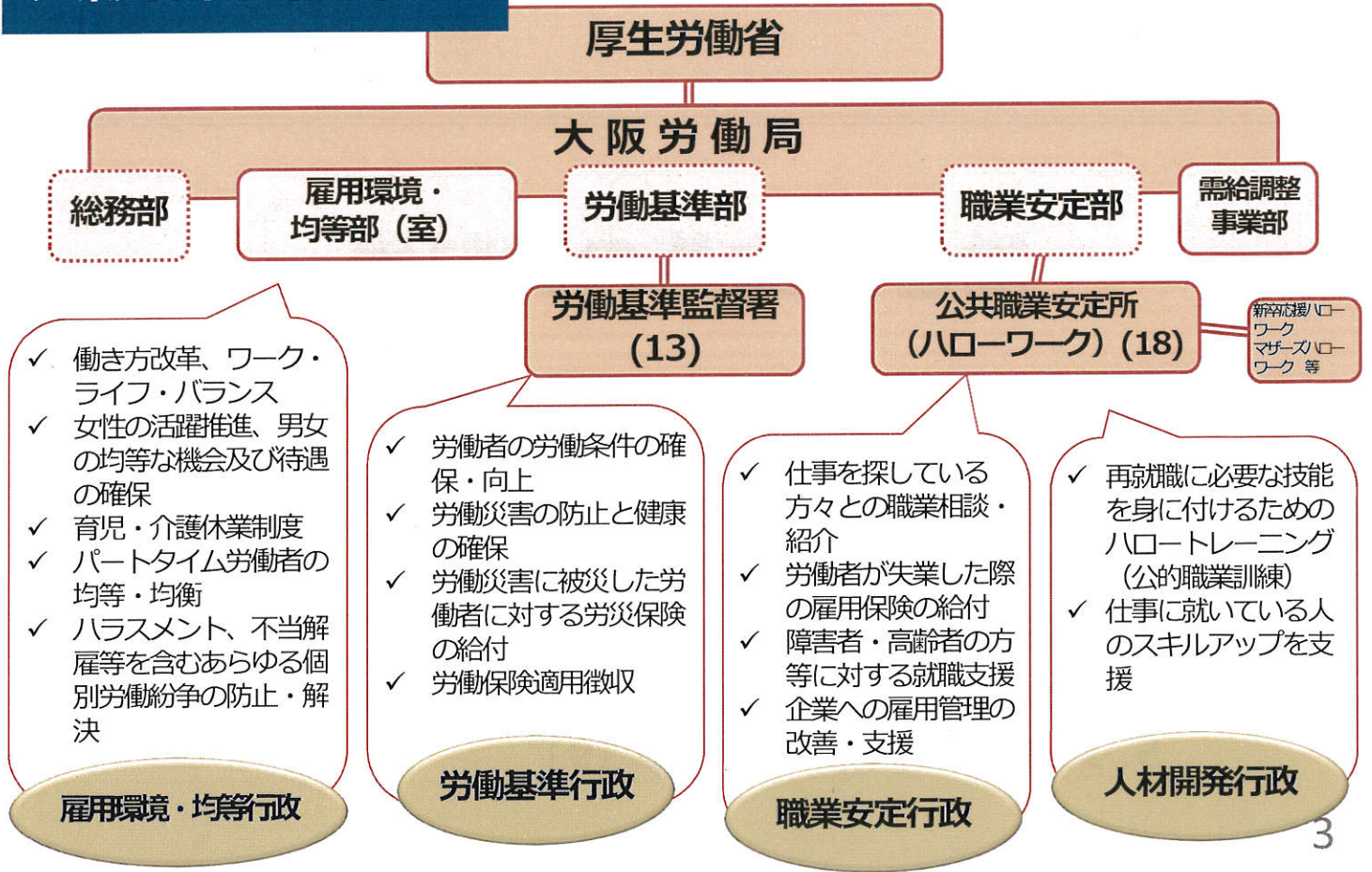
採用の競争倍率や継続勤務年数が男女とも同じ程度、女性管理職が多い、など、「女性の活躍推進企業」として厚生労働大臣の認定を受けた企業が求人票などに使用できるマークです。

企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための目標を達成するなど、一定の基準を満たし、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けた企業が求人票などに使用できるマークです。

☆大阪労働局では「働き方改革宣言」も募集中



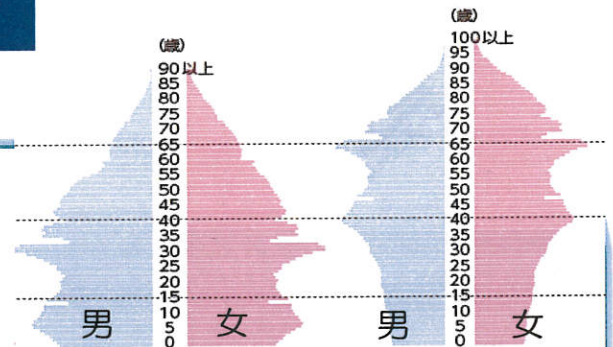
大阪労働局の紹介



1. なぜ「働き方改革」なのか

1980 (昭和55) 年

2014 (平成26) 年



○ 基本的な背景

→ **少子高齢化による労働力人口の減少・人手不足**

(2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計)

○ アベノミクス、一億総活躍の目指すもの

→ 女性・高齢者等の活躍促進

→ **女性・高齢者等が働くための制約要因をなくす必要**

(※) **長時間かつ硬直的な労働時間 (正規雇用)**
低賃金と不安定な雇用 (非正規雇用) など

○ 「働き方改革」とは、「魅力ある職場づくり」で **中小企業・小規模事業者が人手不足を解消するチャンス**

※ **小規模事業者こそ、生産性・経営力の伸びしろ大**

大阪の「働き方改革」 1. なぜ働き方改革

【大阪の特徴】

- ✓ 大阪は中小企業の割合が多い
- ✓ 中小企業で働き方改革を進めることにより、人材確保の好循環、経済社会の好循環の恩恵を強く受ける地域

【大阪の課題】

- ✓ 女性の就業率が全国と比較して低い
- ✓ 20歳・30歳層の若者が東京圏に流出している
- ✓ 非正規雇用労働問題、長時間労働など全国共通の課題が大阪においても重要課題

参考：《大阪働き方改革にかかる今後の基本方針》
(H28.10.31第2回大阪働き方改革推進会議)

【大阪労働局と金融機関の連携協定】

地域の実情に応じた働き方改革をさらに進め、生産性向上を労働時間の短縮や賃上げにつなげるため、地域の産業に対する知見やネットワークを有する金融機関と連携

H28.8.2

大阪信用金庫と締結 **【全国初※】**

H28.10.21

池田泉州銀行と締結

H28.10.25

りそな銀行、近畿大阪銀行と締結

H29.5.16

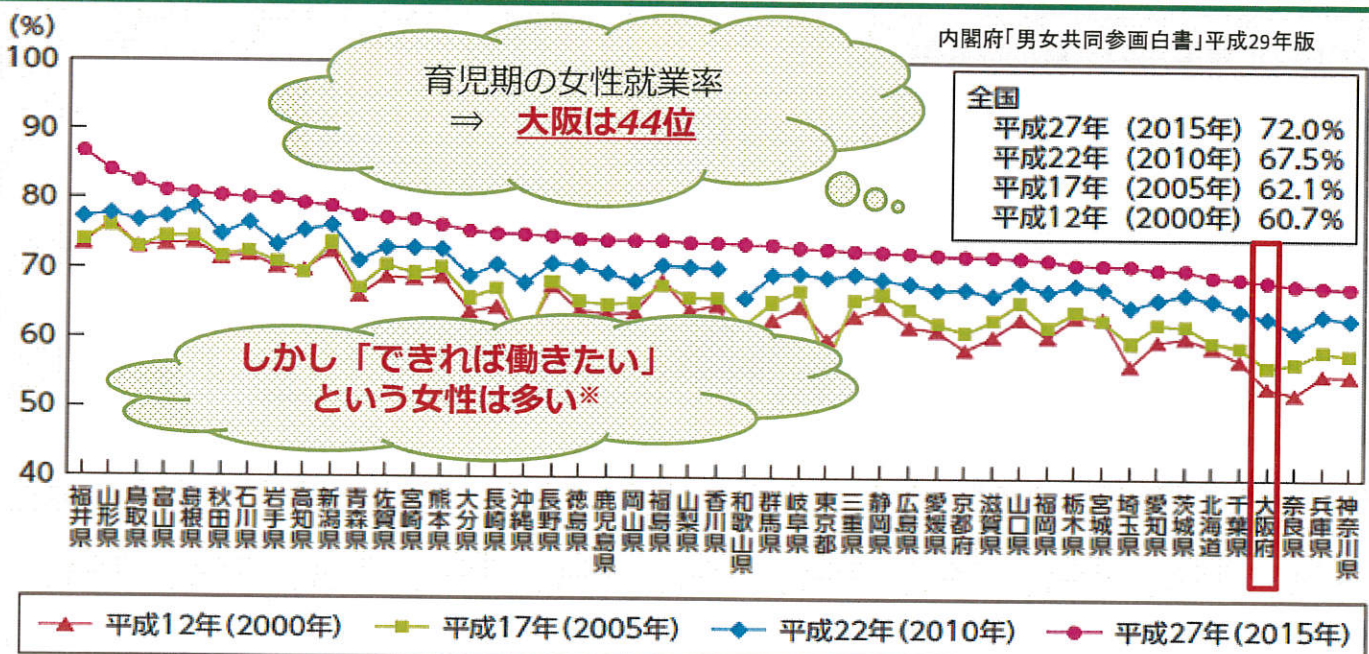
北おおさか信用金庫と協定締結

※ 平成29年10月末時点では、全国で23の労働局が80件の金融機関との連携協定を締結

5

1. なぜ働き方改革

都道府県別 女性の就業率（25～44歳）の推移



※ 現在就業していない25～44歳女性のうち、就業を希望する者は、全国で136万人 (H28労働力調査)

子育て中の女性を雇用する企業からは・・・ (大阪マザーズハローワークHPより)

- お子さんの保育園のお迎えの時間や学校からの下校時間までの就業となることから、効率良く仕事を進めてくれるので、他の社員にも好影響があります
- 子育てが大変な中、働きに出る女性は仕事に積極的であり、責任感も強いです

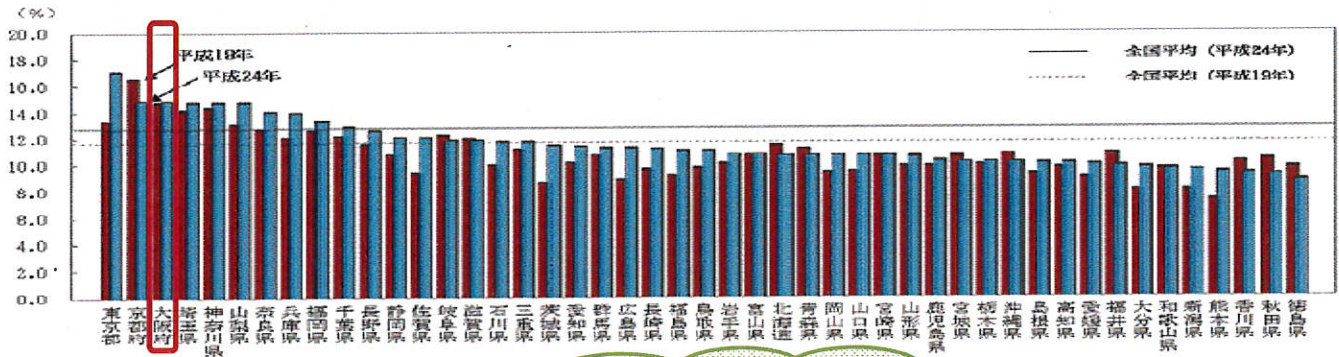
6

1. なぜ働き方改革

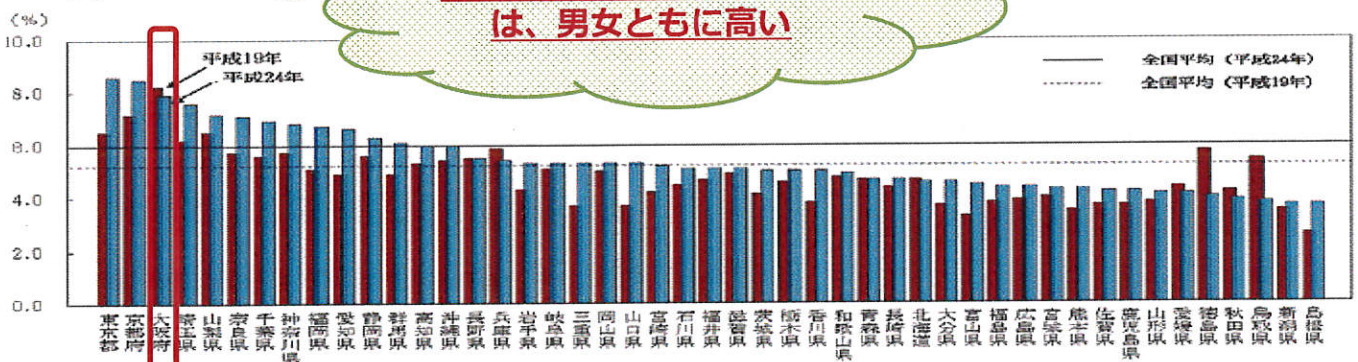
高齢者の男女、都道府県別就業希望者比率（平成19年、24年）

資料：就業構造基本調査／総務省統計トピックスNo.72

男



女



7

3. 非正規雇用と無期転換

正規雇用と非正規雇用について

正規雇用とは

労働関係法令上、「正規雇用」や「正社員」という確立した定義は存在しない。

○ 正規雇用の一般的な要素（※）

- ① 労働契約の期間の定めがない（無期雇用）
- ② フルタイム労働
- ③ 直接雇用

上記に加え、大企業等では、以下の要素も満たすイメージ

- ④ 勤続年数に応じた処遇
- ⑤ 勤務地や業務内容の限定がなく、時間外労働がある

非正規雇用とは

○ 上記①～③のいずれかを満たさない雇用形態（※）

○ 統計上の「非正規の職員・従業員」（総務省「労働力調査」）

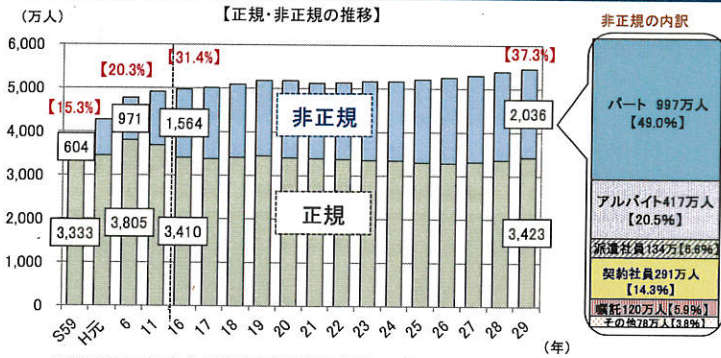
→ 勤め先での呼称が、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」である者

（※）「非正規雇用のビジョンに関する懇談会」報告（平成24年3月、厚生労働省職業安定局）より

本懇談会では、正規・非正規という雇用形態を巡る課題に焦点を当てる観点から、便宜的に上記の整理としている。

動向

- 非正規雇用は、平成6年から以降現在まで緩やかに増加（役員を除く雇用者全体の37.3%・平成29年平均）。
- なお、直近（平成30年1月現在）では、2,119万人（38.1%）。
- また、正社員として働ける機会がなく非正規で働いている者（不本意非正規）の割合は、非正規雇用労働者全体の14.3%（平成29年平均）となっている。



（資料出所）平成11年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9
平成16年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10
【不本意非正規の状況（平成29年平均）【年齢別・雇用形態別】】

	人数（万人）	割合（%）		人数（万人）	割合（%）
全体	273	14.3(▲1.3)	全体	273	14.3(▲1.3)
15～24歳	21	9.3(▲1.8)	パート	80	8.4(▲1.2)
25～34歳	57	22.4(▲2.0)	アルバイト	43	10.8(▲2.4)
35～44歳	51	14.5(▲2.3)	派遣社員	45	35.4(▲1.4)
45～54歳	60	15.4(▲1.5)	契約社員	79	30.2(▲0.6)
55～64歳	58	14.8(▲0.6)	嘱託	18	17.0(+ 0.8)
65歳以上	27	9.2(+ 1.0)	その他	8	12.3(▲1.8)

（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成29年平均）Ⅱ-16表
（注）割合は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態について主な理由に関する質問に対して、回答した者の数を分母として算出している。（）内の数値は対前年差。

課題

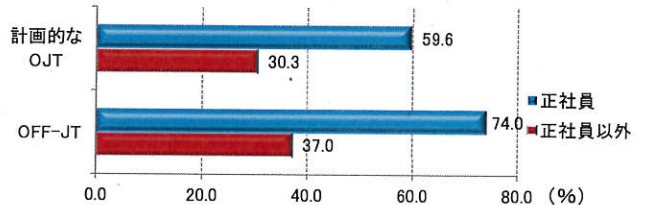
- 非正規雇用には、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発機会が乏しい、セーフティネットが不十分等の課題。

【一般労働者と短時間労働者の平均賃金（平成29年・時給ベース）】

一般労働者		短時間労働者	
正社員・正職員	正社員・正職員以外	正社員・正職員	正社員・正職員以外
1,937円(▲0.7%)	1,293円(▲0.5%)	1,432円(1.6%)	1,081円(2.0%)

（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成29年）雇用形態別 第1表
注）一般労働者の平均賃金は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値。
（）内は、平成28年からの増減率。

事業所における教育訓練の実施状況



（資料出所）厚生労働省「能力開発基本調査」（平成28年度）事業所調査 第1表

【各種制度の適用状況】

(%)	雇用保険	健康保険	厚生年金	退職金制度	賞与支給制度
正社員	92.5	99.3	99.1	80.6	86.1
正社員以外	67.7	54.7	52.0	9.6	31.0

（資料出所）厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成26年）個人調査 第14表

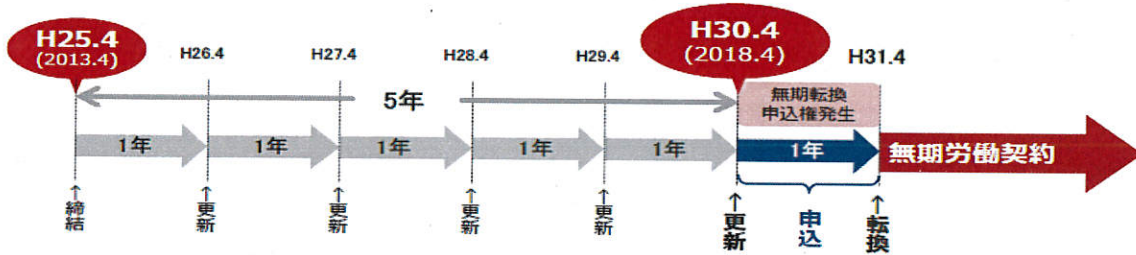
無期転換ルールと継続雇用の高齢者に関する特例について 2. 非正規

無期転換ルールとは？

● 問合せ：大阪労働局指導課 06-6941-8940

- 有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。
- 通算5年のカウントは、平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象です。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

【例：平成25年4月から、1年間の有期労働契約を更新し続けている場合】



※ 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定め（労働協約、就業規則、個々の労働契約等）がない限り、直前の有期労働契約と同一となります。労働条件を変える場合は、別途、就業規則などの改定などが必要です。

対象となる労働者

- 原則として、契約期間に定めがある「有期労働契約」が同一の会社で5年を超える全ての方。契約社員やパートタイマー、アルバイト、派遣社員などの名称は問いません。

継続雇用の高齢者の特例とは？

- 無期転換ルールの適用により、通常は、定年後引き続き雇用される有期雇用労働者についても無期転換申込権が発生しますが、有期雇用特別措置法（※1）により、適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主の下で、定年に達した後、引き続いて雇用される有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）については、無期転換申込権が発生しないとする特例が設けられています。特例の適用に当たり、事業主は本社・本店を管轄する都道府県労働局（※2）に認定申請を行う必要があります。

※1 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法第6条：平成27年4月1日施行
※2 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

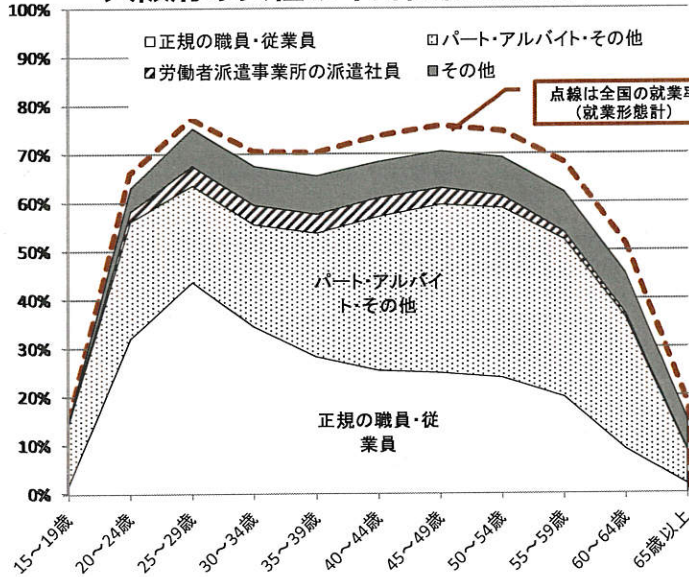
3. 女性の活力をいかす

女性の就業パターン

大阪府の女性は、子育て期以降、パートなど非正規雇用で働く場合が多い

「理想の働き方」は、子どもが小学生以降は「フルタイムの仕事」とする女性も多い

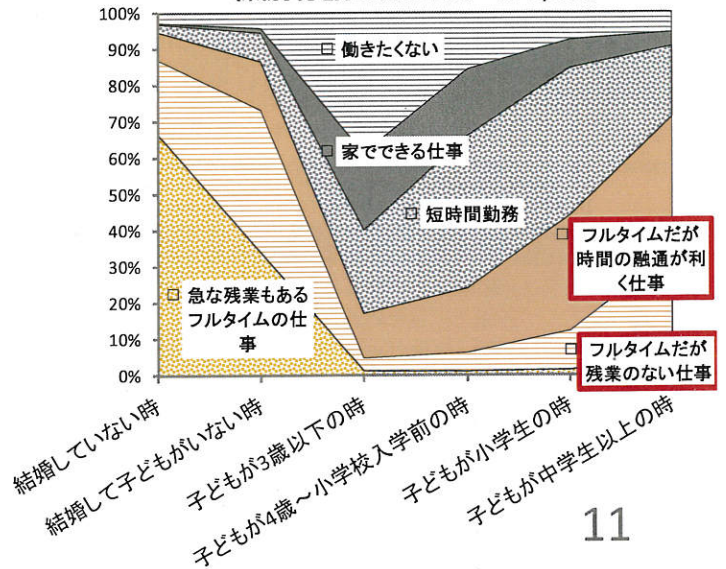
大阪府の女性の年齢階級別就業率



出典：(左) H27国勢調査より作成
(右) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「子育て支援策等に関する調査2014報告書(未就学の父母アンケート調査)概要」

- 両立支援をアピールした求人 ⇒ p22
- パートから正社員への転換 ⇒ p24, 28

ライフステージごとの「理想の働き方」
(未就学児を持つ母親の回答) (n=2,000)



3. 女性

「ワーク・ライフ・バランス」と関係法の沿革

ワーク・ライフ・バランスへの動き	労働時間のルール	労働時間のルール (女性労働者)
	1947/S22 □ 労働基準法 制定 ・1日8時間・週48時間が原則 ・労使協定により時間外労働が可能	(→労働基準法) ・女性について、時間外労働制限(1日2時間、年150時間など)、深夜業禁止を規定 <i>女性の「保護」のため、労働時間を制限</i>
1988/S63 閣議決定「年間総労働時間を1800時間程度に向けてできる限り短縮する」	1987/S62 (全面施行は1997/H9) □ 労働基準法 改正 ・週40時間の原則を明記	1985/S60 (施行は1986/S61) ■ 男女雇用機会均等法 制定 □ 労働基準法 改正 ・女性の時間外労働制限を一部緩和 <i>女性の職業と家庭の調和を謳っていた</i>
1992/H4 □ 時短促進法 制定	1991/H3 (施行は1992/H4) ■ 育児(・介護)休業法 制定	1997/H9 (施行は1999/H11) ■ 男女雇用機会均等法 改正(努力義務→義務規定) □ 労働基準法 改正 ・女性の時間外労働制限、深夜業禁止について、妊産婦を除き撤廃 <i>「女性保護」の労働時間制限を廃止</i>
2003/H15 (施行は2005/H17) ■ 次世代育成支援対策推進法	2001/H13 (施行は2002/H14) ■ 育児(・介護)休業法 改正 ・育児・介護を行う男女労働者の請求による時間外労働・深夜業の制限	1999/H11~2002/H14 上記労基法改正の激変緩和措置(大臣告示)
2005/H17 □ 労働時間等設定改善法 制定 (時短促進法を抜本改正)		
2007/H19 官民トップ会議「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」		
2015/H27 (施行は2016/H28) ■ 女性活躍推進法		

すべての者の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)をめざす

育児・介護を行う男女の職業と家庭の両立が目的

女性の保護や、女性の職業と家庭の両立を支援する考え方から、男女を問わず育児・介護を行う労働者の両立支援へ、さらに、すべての労働者のワーク・ライフ・バランスの確保へと、労働法制も展開してきた

参考文献: 伊岐典子「女性労働政策の展開—正義」「活用」「福祉」の視点から—(2011年労働政策研究・研修機構)、濱口桂一郎「働く女子の運命」(2015年文春新書)、等

女性活躍推進法

中小企業におかれましても、女性活躍推進法に基づき、①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析 ②行動計画の策定・社内周知・公表 ③行動計画を策定した旨の届出 ④情報公表 に取り組んでみませんか。

注：女性活躍推進法では、常時雇用する労働者※が300人以下の企業については、行動計画の策定、届出、情報公表等が努力義務となっています。
※パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。

◎行動計画を策定し、目標を達成した中小企業事業主への助成金もあります
(問合せ：大阪労働局指導課 06-6941-8940)

<ステップ1> 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析（採用割合、勤続年数、労働時間の状況、管理職割合、など）

<ステップ2> 行動計画の策定、社内周知、公表

ステップ1で分析した課題に基づき、目標を定め、目標を達成するための具体的な取組内容の決定を行い、行動計画として策定し、労働者へ周知、外部に公表しましょう。

<ステップ3> 行動計画を策定した旨の届出

※都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ届出してください。

⇒ 数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況を点検しましょう。

女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について学生をはじめとした求職者が簡単に閲覧できるように公表しましょう。

◆情報公表先は「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください。

株式会社A 女性活躍推進法に基づく行動計画

3. 女性

女性技術者を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、以下の行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成29年4月1日～平成32年3月31日

2. 当社の課題

- (1) 技術職に女性の応募が少ない。
- (2) 女性の大半が事務職で総務部に配置され、配置先が偏っている。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：技術職の女性採用者数を取組前より2人以上増加させ、技術職の採用者の女性比率を30%以上にする。

<取組内容>

- ・平成29年4月～
技術職の女性を増やすため、学生向けパンフレットを作成する。
- ・平成29年5月～
女子学生を対象とした現場見学会を毎年開催する。
- ・平成29年11月～
理系大学・高专での学生向け説明会を実施。

<後略>

【課題分析の視点例】 …採用について分析する場合

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い雇用管理区分がないか（特に総合職等の基幹的職種）。
- （「採用した労働者に占める女性労働者の割合」が低い場合）応募者の男女比率と比べ、採用段階で女性を絞り込んでいないか（「男女別の採用における競争倍率」が女性の方が高くなっていないか）。
- （「男女別の採用における競争倍率」が男女同等であるのに、採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い場合）募集方法に課題はないか。

13

≪ 我が社ほどのタイプ？ 女性の活躍状況のタイプ別分類 ≫

3. 女性

	採用した労働者に占める女性の割合	男女の平均勤続勤務年数の差異	管理職に占める女性労働者の割合	特徴や課題
目安の値	20%以上	70%以上	20%以上	
自社の値	___ %	___ %	___ %	
タイプ①	○	○	×	採用女性割合が高く、就業継続も進んでいるが、管理職割合は低い。両立支援環境は整っているが、女性の配属・役割・評価等に問題があり、女性がキャリアアップできていないのではないかと
タイプ②	○	×	×	採用女性割合は高いが、両立支援環境や職場風土、労働時間等に問題があり、就業継続が困難となり、その結果、管理職への登用も進んでいないのではないかと
タイプ③	○	×	○	管理職割合が高い理由が、採用女性割合が著しく高いため、女性が多数派の企業でありながら職場のマネジメントは男性中心となっていないかと
タイプ④	×	○	× (○)	勤続年数の男女差は小さいが、採用ができておらず、女性管理職も育っていない（育っていても一部の職種・部署に限られている）。社内における女性の役割が限定されており、配置等に男女で偏りがあるのではないかと
タイプ⑤	×	×	× (○)	女性がほとんど活躍できていない（あるいは一部の女性のみが活躍している）。社内に女性に適した仕事が少ないという認識があり、両立支援環境が整っていない、長時間労働を前提とした働き方になっている等、女性を受け入れる環境が整っていないのではないかと
タイプ⑥	○	○	○	採用女性割合が高く、就業継続もできており、管理職割合も高い。男女間の賃金格差や女性役員割合等、さらなる女性活躍推進に向けて課題はみられないかと

4. 職場におけるハラスメントとは？

1) と 2) については、
事業主に法律上の義務が
あります

職場における主なハラスメントの種類と、法的整備について

1) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

事業主による、以下の「不利益取扱い」については、従来より禁止



妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止	男女雇用機会均等法第9条第3項
育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止	育児・介護休業法第10条等

平成29年1月1日からは、上記に加えて以下の「ハラスメント」の防止措置について事業主に義務付け

上司・同僚からの妊娠・出産等に関する言動により妊娠・出産等をした女性労働者の就業環境を害することがないよう防止措置を講じること	男女雇用機会均等法第11条の2	「マタハラ」 「パタハラ」
上司・同僚からの育児・介護休業等に関する言動により育児・介護休業者等の就業環境を害することがないよう防止措置を講じること	育児・介護休業法第25条	

2) セクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメントについては、平成11年度より、防止措置が事業主に義務づけられています。

「セクハラ」

職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により労働者の就業環境を害することがないよう防止措置を講じること	男女雇用機会均等法第11条
--	---------------

3) パワーハラスメント

平成23年度「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」により、パワハラ

「パワハラ」

4. ハラスメント

事業主が講ずべきハラスメント防止対策

妊娠・出産・育休・介護休業等ハラスメント、セクシュアルハラスメント防止対策

男女雇用機会均等法

第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

※妊娠・出産・育休・介護休業等ハラスメントについても同趣旨の条文あり。(均等法第11条の2、育介法第25条)

<p>事業主(社長・人事部長等)</p> <p>連携</p> <p>相談窓口</p> <p>相談</p> <p>妊娠・出産・育休等ハラスメント セクシュアルハラスメント</p>	均等法・育介法に基づく指針に、ハラスメント防止措置が、下記のとおり定められています。	
	事業主の方針の明確化及び周知啓発	ハラスメントの内容、あってはならない旨の方針を明確化し、周知すること 行為者には厳正に対処する旨の方針と対応内容を定め、周知すること
	相談に応じ、適切に対処するための体制整備	相談窓口を設置し、窓口担当者が適切に対応できるようにすること あらゆるハラスメントの内容に一元的に対応することが望ましいこと
	ハラスメントの事後の迅速かつ適切な対応	事実関係を迅速かつ正確に確認すること 事実確認ができた場合、被害者に対する措置を適正に行うこと 事実確認ができた場合、行為者に対する措置を適正に行うこと 再発防止に向けて措置を講じること
	ハラスメントの原因解消のための措置	業務体制の整備など、事業主や妊娠等をした労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講じること (妊娠等ハラスメントのみ)
	併せて講ずべき措置	相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること 相談したこと等を理由として不利益取扱いをしてはならない旨を定め、周知すること

ダウンロードして使える
ハラスメント対策
社内周知文〔例〕

● ダウンロードページ（大阪労働局） ⇒
● 問合せ：大阪労働局指導課 06-6941-8940



ハラスメントは許しません！

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇 〇〇

職場におけるハラスメントは、従業員の尊厳を傷つけるとともに、従業員が能力を発揮できず、また職場環境も悪化し、会社にとっても業務の遂行を阻害し社会的評価に影響を与える問題です。
わが社では下記のハラスメントを許しません！！

社名だけ記載してもかまいませんが、代表者名も明記し、トップからのメッセージであることを明確にすることが望ましいです。

①

セクシュアルハラスメント

従業員の意に反する性的な言動のことです。

例えば

- ・性的な冗談、質問
- ・わいせつ図面の掲示
- ・性的な噂の流布
- ・身体への不必要な接触
- ・性的な言動により就業意欲を阻害する行為
- ・交際、性的な関係の強要 等



例えば

- ・出張中の車内で上司に胸や腰を触られた
- ・同僚に取引先で自分の性的な内容の情報を意図的に流された
- ・抗議しているのに、同僚が業務パソコンでアダルトサイトを閲覧している

妊娠、育児休業、介護休業等ハラスメント

従業員が妊娠等した場合、あるいは育児休業や介護休業等を利用（又は利用しよう）した場合に、その従業員の就業環境を害することです。上司や同僚による以下の言動が該当します。

- ・制度利用を阻害する言動
- ・それを理由に解雇や不利益な取扱いを示唆する言動
- ・それを理由に行つ嫌がらせ 等

例えば

- ・産休を取りたいと言ったら上司に「休むなら辞めてもらおう」と言われた
- ・育休を取りたいと相談したら上司に申出をしないと言われた
- ・介護短時間勤務中、同僚から毎日嫌味を言われる

パワーハラスメント

職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は就業環境を悪化させることで

例えば

- ・身体的攻撃 ・精神的攻撃
- ・人間関係からの切り離し
- ・過大な要求 ・過小な要求
- ・個の侵害 等

例えば

- ・みんなの前で大声で叱責された
- ・挨拶しても無視され、会話してくれない
- ・終業間際に過大な仕事を押し付けられる
- ・交際相手の有無を聞かれ、過度に結婚を推奨された

ハラスメントの内容、どのような行為が禁止されているかを明確に記載する必要があります。なるべく具体的にイメージできるように記載しましょう。吹き出し内の例は、会社内でありそうな事例にさしかえてもらっても構いません。

- ★「職場」とは、従業員が業務を遂行している場所を指し、取引先等も含みます。また、勤務時間外の宴会等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当します。
- ★「従業員」とは、正社員、パート社員、契約社員、派遣社員等、当社で働いているすべての従業員です。

17

★妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、妊娠等ハラスメントの発生の原因や背景となることがあり、また、性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがあります。このような言動を行わないよう注意しましょう。

★セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚だけでなく、取引先の方や顧客等も行為者、取引先や顧客等からセクシュアルハラスメント行為を受けた場合もご相談ください。

★取引先の方や顧客等へのセクシュアルハラスメントも当然許されません。

★セクシュアルハラスメントについては、異性に対する行為だけでなく同性に対する行為も対象となります。また、被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。

このように、自社の労働者が取引先の労働者や顧客等へのセクシュアルハラスメントの行為者とならないよう、併せて周知することが望ましいです。

就業規則の懲戒規定の、ハラスメントが懲戒になる根拠を示した条文を明記して下さい。

従業員がハラスメントを行った場合は、就業規則第〇条「懲戒の事由」第△項に該当することとなり、処分されることがあります。その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

- ① 行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
- ② 当事者同士の関係（職位）
- ③ 被害者の対応（告訴等）・心情等

②



ハラスメント被害に遭っている方は、勇気を出して相談してください

●当社の相談窓口

人事部 大阪太郎 TEL:06-0000-0000(内線000) Email:

人事部 関西花子 TEL:06-0000-0000(内線000) Email:

当社顧問弁護士 〇〇法律事務所 浪速 次郎 先生 (TEL:06-

★実際に生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合や放置すれば就業環境がある場合、上記ハラスメントに当たるか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、

★相談者だけでなく、行為者等のプライバシーも守って対応します。④⑤

★相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方についても、不利益な取り扱いを

相談窓口は、社内窓口のみでも、外部窓口のみでも、両方でもかまいません。実際に確実に相談できる相談窓口の個人名や役職名を明記してください。

左記以外の記載例

例1 総務課長

(役職者は通常1名であり対応者がわかるため可)

例2 総務課

(総務課全員が対応可であればこの表示でもかまいません。担当者が決まっているなら、担当者名を必ず明記してください。)



休業等の制度利用のためには、業務配分の見直し等が必要な場合があります。制度にはありませんが、早めに上司等に相談して下さい。また、気持ちよく制度を利用するためにも、日頃から業務に携わる社員とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。

●セクシュアルハラスメント、妊娠等ハラスメントについては、下記内容について定め、派遣社員を含む社員全員に周知をすることが必要です。（上記チラシ例の番号に対応しています）

- ①ハラスメントの内容、ハラスメントを防止するという事業主の方針
- ②行為者に対しては厳正に対処する旨の方針・対処内容
- ③相談窓口

④相談者・行為者のプライバシーを保護する方針

⑤相談者や事実関係の確認に協力した者に不利益な取り扱いをしない方針

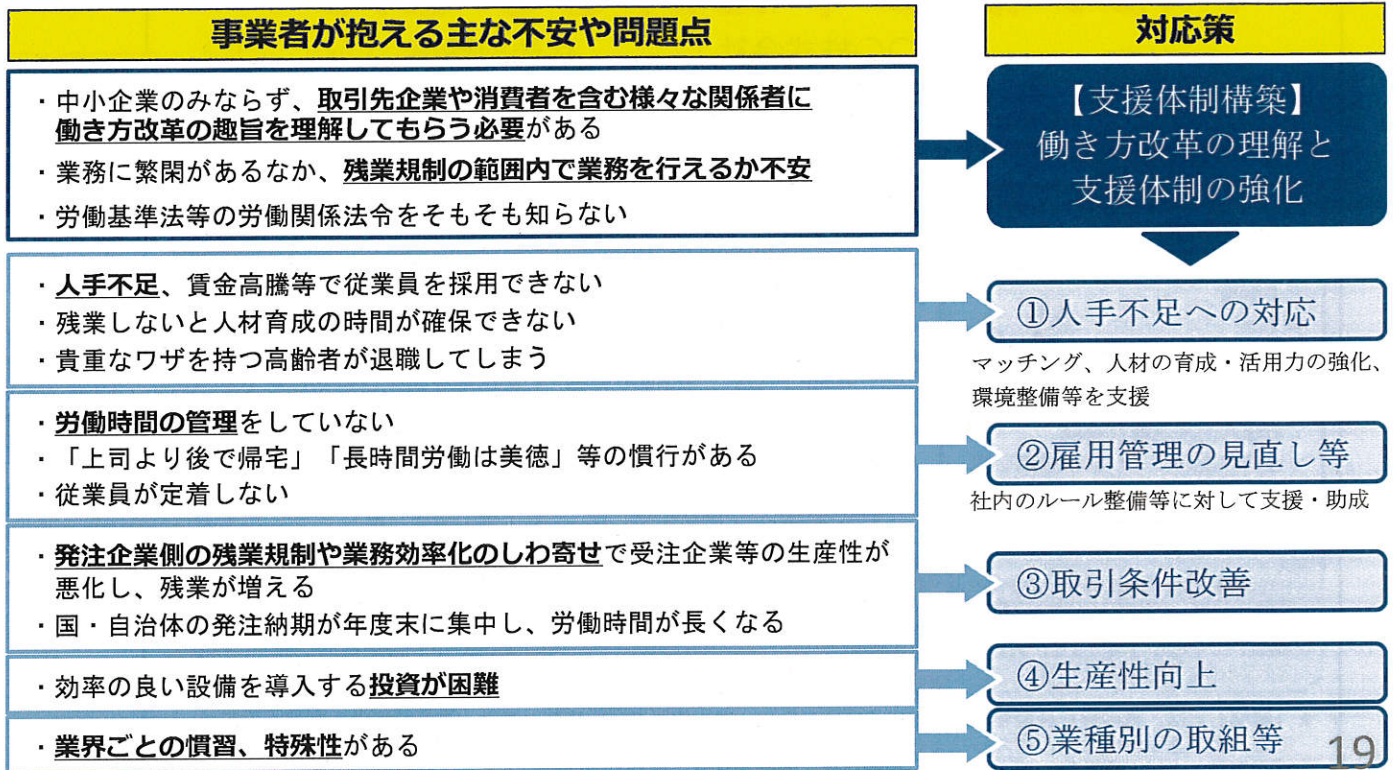
●パワーハラスメントについては、法制化はされていませんが、具体的な対策の導入が求められています。セクハラ等ハラスメント防止対策を参考に総合的ハラスメント対策を講じることが効果的です。このチラシ例では、パワーハラについても相談に応じる例として作成されています。

18

5. 支援策と情報ツール

厚生労働省・中小企業庁における予算案
30年度当初予算総額：2,113億円 (1,555億円)
29年度補正：1,700億円

- 「働き方改革」で求められる対応や必要性について、中小企業・小規模事業者に対して周知徹底を図るとともに、**全都道府県に相談のための拠点**を設け、各地域の商工会・商工会議所等と連携して、「働き方改革」に取り組む中小企業等を支援。



5. 情報

課題別メニュー

- まずは人手不足を解消したい
→ **ハローワーク求人充足ガイド p.22-24**
- 改正法案は我が社に影響するのか
- 働き方改革を進めたいが、どこから着手したらよいのか
→ **大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター p.25**
→ **労働時間相談・支援コーナー p.26**
- 業務効率化や生産性向上への助成制度は？
→ **働き方改革支援ハンドブック p.31-34**
→ **大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター p.25**
- 他社の働き方改革の状況を知りたい
→ **働き方・休み方改善ポータルサイト p.28**
→ **ワーク・ライフ・バランス推進に向けたワークショップ p.29**

- 女性の活躍を進めたいが、手掛かりがない
- 他社の女性活躍推進の状況を知りたい
 - 中小企業のための女性活躍推進サポート p.36
 - 女性の活躍推進企業データベース p.30
- 育休復帰者がいる部署の業務マネジメントに苦慮している
 - 育休復帰支援プラン策定マニュアル p.36
 - 中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業 p.36
- 介護を担う従業員が増えそうだ
 - 仕事と介護の両立支援実践マニュアル p.36
 - 中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業 p.36
- ハラスメント対策について、もっと知りたい
 - あかるい職場応援団（パワハラ対策関係） p.35
 - セクシュアルハラスメントを含むハラスメント総合対策については、大阪労働局雇用環境・均等部 指導課へ

21

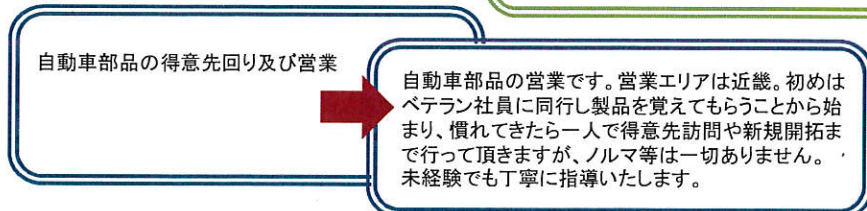
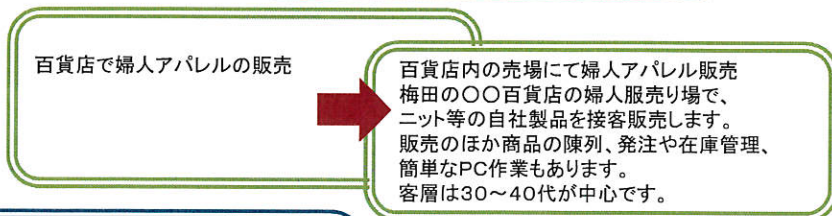
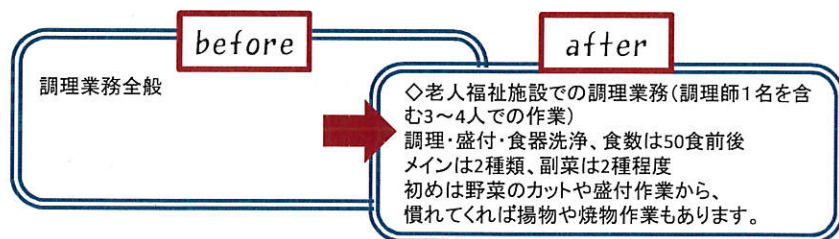
求人充足のためのガイド

府内で毎日のべ約2万人にご覧いただくハローワーク求人。注目されるにはコツがあります

「仕事の内容欄」をもっと詳細に書きましょう



求人票の「仕事の内容欄」は求職者が一番注目している項目です！
求職者が具体的なイメージを描けるように、①取扱材料（重さ等）の説明②具体的な作業内容③具体的な勤務シフト（夜勤の有無等）については、必ず記載しましょう！



「特記事項欄」「備考欄」を使って、
会社のアピールをしましょう

【仕事と子育てが両立できる求人】

利用可能託児所あり（社内及び社内外：徒歩3分）
勤務時間を子供の送迎時間に合わせられます。
学校行事の際は時間単位の休暇取得可

* 給与参考例 *

入社後3年半・経験2年・単身者：
275,000円
（夜勤4回分、精動手当、休日手当、時間外手当を含む）

写真やパンフレットを登録しましょう

写真やパンフレットを求人検索パソコンに登録できます！（A3サイズ10枚まで）

5.情報

事業所情報（写真）を求人検索パソコンに登録できます



荷物エレベーター
(作業効率向上)



作業場スペース
(高さに工夫、上履き、エアコン)



男女別トイレ



休憩室
(モニター、炊事場)



休憩室
(マッサージ椅子、テレビ)



男女別更衣室
(休憩椅子、目隠しかテン)

ハローワーク布施作成資料より

23

5.情報

近畿圏ハローワークなどからの現場情報

2018.6.29「近畿ブロックの雇用動向」ほか

● 企業の生の声（充足率向上の取組）

- ✓ 営業・施工管理職について、始業時間の繰り下げ、給与のアップ、作業風景等の画像を登録。
- ✓ 就業規則を改正し、補助員と位置付けた新職種の求人を作成。仕事を分担しスタッフの負担を減らすなど業務改善（設備工事業）
- ✓ 土日祝にも仕事がある職場で、平日のみの勤務と土日祝のみの勤務とを分けて募集（建設業）
- ✓ 男性中心の職種で女性の採用を進めるため、更衣室やトイレ等を充実（製造業）
- ✓ 子育て中の方の学校行事や子供の病気等への配慮、福利厚生の実施（電子部品・デバイス・電子回路製造業）
- ✓ 募集のタイミングをはかる。子育て世代がターゲットなので、新学期・GWが過ぎた頃が狙い時（化粧品卸売業）
- ✓ キャリアアップ助成金の申請を契機に、処遇や資格取得支援制度などを新たに整備し、それを求人票に明記（自動車整備業）

● 求人担当窓口の声

どのような求人が充足しやすいか

- ✓ 賃金の下限と上限の幅が大きい
- ✓ 人員構成、指導・研修体制など、仕事内容や職場の雰囲気が具体的にイメージできる
- ✓ 有給取得率が明記されている
- ✓ 充実した研修や福利厚生の実績がある
- ✓ 企業主導型保育園を持つなど、子育て世代が働きやすい職場環境

人手不足の中、事業主が工夫していること

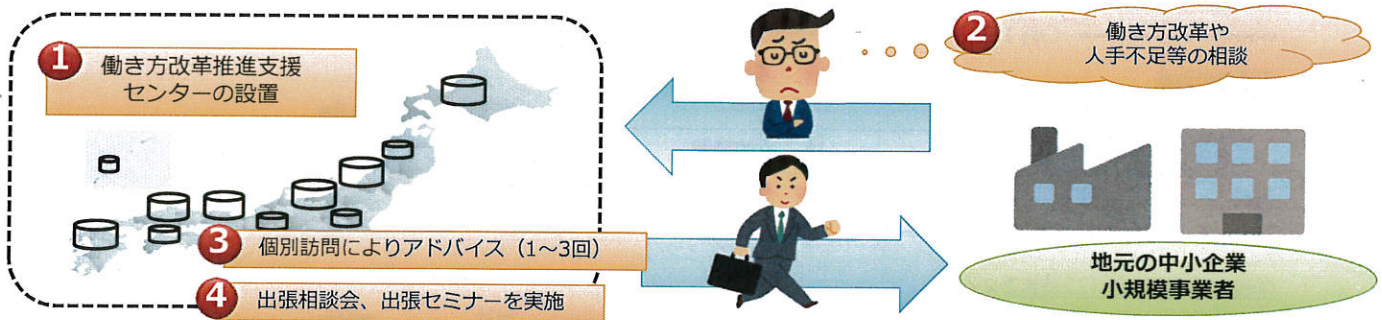
- ✓ 年間の休日を見直し、正社員の仕事の負担を減らし休日をとりやすくするためにパート募集をする
- ✓ 非正規から正規雇用への転換を図るとともに、地域限定社員制度を導入する

● 求人条件を変更し、充足につながった例

- ✓ フルタイムで求人募集したところ、応募者が一人もなかったため、パートタイムの求人に変更。
- ✓ 同時に、子育て中の従業員の休暇取得に柔軟に対応していることや、正社員登用の道を求人票でアピール。
- ✓ その結果、2名の求人に8名の応募があった。

24

中小企業・小規模事業者等の働き方改革を進めるため、全国47の「働き方改革推進支援センター」を設置。労務管理の専門家が、電話・メール相談等に応じるほか、個別に事業所を訪問し、助成金の活用など、課題解決のための改善提案を行う。また、出張相談会やセミナーを実施する。



- 助成金活用など支援**
- 非正規の方の待遇改善
 - 労働時間の見直し
 - 生産性の向上
 - 人材の確保・育成



大阪センター

大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター

大阪市北区茶屋町1-27 ABC-MARTビル5F
TEL : 0120-79-1149
E-mail : osaka-hatarakikata@lec-jp.com

相談無料

堺出張所

堺市堺区南瓦町1-19 グラン・ビルド堺東505
TEL : 0120-601-144
E-mail : osaka-hatarakikata04@lec-jp.com

近畿各府県センター

福井 0120-14-4864	兵庫 078-806-8425
滋賀 0120-376-020	奈良 0120-414-811
京都 0120-420-825	和歌山 0120-731-715

■ 相談支援体制 労働時間相談・支援コーナー

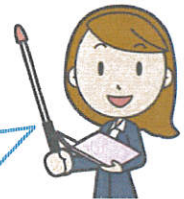
全国の労働基準監督署において、専門の「労働時間相談・支援班」が、労働時間に関する法制度の周知、長時間労働の削減のための助言・支援を行うほか、時間外・休日労働協定の適正化に係る窓口指導を実施。また、事業場にお伺いする個別訪問による相談にも対応。

具体的な相談事例



- ・会社の労働時間制度はこのままでいいのかな？
- ・残業時間を減らしたいとは思いますが、どうすればいいんだろう？
- ・有給休暇をうまく使いたいのはやまやまなだけで...

- ・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
- ・時間外労働の上限設定などに取り組む際に利用可能な助成金



■ 経営支援体制 時間外労働等改善助成金(職場意識改善助成金より改称)

中小企業・小規模事業者が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む事業主に対して助成するものであり、中小企業における労働時間の設定の改善の促進を目的とするもの。

時間外労働上限設定コース

時間外労働の上限規制に対応するため、限度基準を超える時間数で36協定(特別条項)を締結している事業場が、一定の時間以下に上限設定を引き下げること支援。

職場意識改善コース

年次有給休暇の取得促進や所定外労働の削減への取組み、所定労働時間を短縮して週40時間以下とする取組みを支援。

勤務間インターバル導入コース

休憩時間が9時間以上となる「勤務間インターバル(※)」を新規導入、対象労働者の範囲の拡大、休憩時間を延長する取組みを支援。

※ 勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の休憩時間を設けるもの

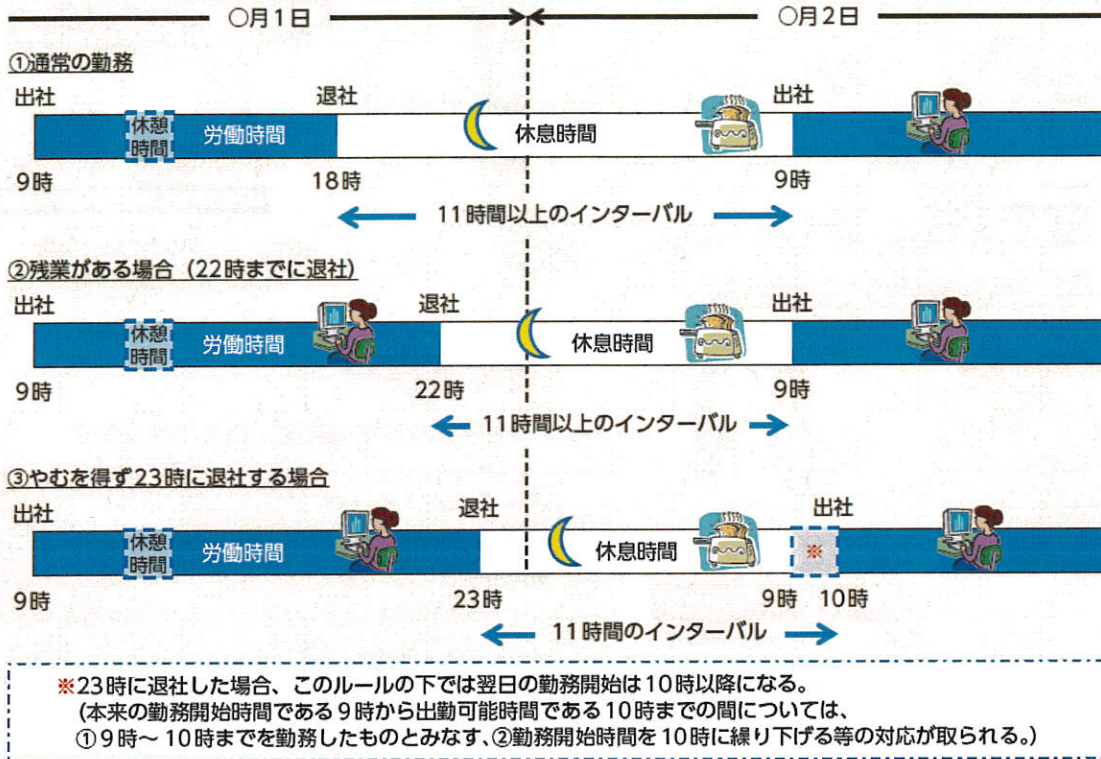
詳しくは次ページ

5.情報

(参考) 勤務間インターバルについて

「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。例えば、所定労働時間が9時から18時の8時間（休憩1時間）の職場で、11時間の「勤務間インターバル」をルール化した場合、下図のような働き方になる。

【勤務間インターバル】の考え方（イメージ）



参考：H28版
厚生労働白書

27

5.情報

働き方・休み方改善ポータルサイト

事例検索

働き方の自己診断
ツールもあります

(<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>)

＜事例＞ 三州製菓（埼玉県・製造業・社員243人）

・所定外労働の事前申請

【取組の目的】 伝統的価値観である「育児・家事・介護は女性の役割」という固定的役割分担意識を改革し、女性一人一人の潜在的能力を活かし、女性の自己実現を支援する目的で実施。

【トップのメッセージ】 男性正社員中心の会社から、男性女性が同じように活躍できる会社を目指しております。変化の激しい時代には、女性の視点で多角度から課題を解決できる会社が生き残り、発展できると考えております。

○基本的な取組

一人三役：担当以外2つ以上の業務を習得し互いの仕事をフォロー
一日一善：助け合いの風土づくり。朝礼時に助け合いの事例を発表
一人一研究：気づきや研究マインドを持つ社員の育成。表彰の対象

* 代替者がいるという安心感、次は自分が手伝いたいといった好循環の醸成。助け合いの風土により、年次有給休暇の取得促進、所定外労働時間の削減等ワーク・ライフ・バランス推進に多大に寄与している。なお、各制度は15年以上前から実施。

1. 年次有給休暇の取得促進

・計画的な年次有給休暇取得を促進（5日連続休暇を年2回）
毎年会社が配布する手帳に従業員の5日連続休暇予定を記載し配布

2. 所定外労働の削減

・ノー残業デーの設定（月1回部門毎に設定）
・所定外労働削減の意識醸成のためのポスターの掲示

3. 多様な働き方の推進

- ①在宅勤務制度
- ②短時間正社員制度（フルタイムへの復帰も可能）の制定
- ③正社員登用制度（25年前から）
女性正社員34名のうち26%がパートからの移行者
- ④育児・介護など時間に制約がある人も働きやすい柔軟な勤務体系
パート社員を対象に午前の勤務・午後の勤務、所定労働時間を6時間・7時間等勤務時間に柔軟性のある体系の導入

4. 女性活躍・両立支援の推進

- ①男女共同参画推進委員会の発足
女性のいなかった部署へ配置する際、きめ細やかなフォローを行う等により営業職の採用や活躍を推進
女性管理職を平成32年までに35%を目標、現在28%
- ②育児・介護休業の周知
育児休業取得率 男女とも100%

現状とこれまでの取組の効果

【年次有給休暇取得率】
平成26年度：83% 平成27年度：86% 平成28年度：95%

【所定外労働時間】

平成26年度：20.8時間 平成27年度：18.3時間 平成28年度：16.2時間

28

ワーク・ライフ・バランス推進に向けたワークショップ 『平成28年度 大阪版 好事例集』



大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課では、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現が図られるよう、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など職場の勤務環境や労務管理の自主的な改善を促す援助として「ワークショップ」を開催しています。

平成23年度以降、50回開催し延べ440社以上の企業（平成29年3月末現在）にご参加いただき、ご参加いただいた企業のうち取組が顕著な企業の協力を得て、好事例集を作成しています。

※「ワークショップ」とは、共通の課題に対して、グループ討議により問題の解決を図る取組をいいます。

好事例集は、大阪労働局のホームページ（<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/>）の以下の場所でご覧いただけます。

ホーム > 各種法令・制度・手続き > 労働基準・労働契約関係 > 労働時間制度の基礎から設定改善対策まで > 取組事例(好事例集) > 「ワークライフバランス推進に向けたワークショップ」好事例集

29

女性の活躍推進企業データベース

「女性の活躍推進企業データベース」が
スマートフォン版になりました

～就活生や消費者、投資家にアピールするチャンスです～



厚生労働省では、各企業の女性活躍推進法に基づく行動計画や情報公表を掲載するツールとして「女性の活躍推進企業データベース」を運営しています。平成29年12月から「女性の活躍推進企業データベース」がスマートフォン版になったことにより、就活生をはじめとした求職者のアクセスが多数見込めます。学生や投資家をはじめ広く自社の取組をアピール出来るチャンスが増えますので、ぜひ登録・公表をお願いします。



「女性の活躍推進企業データベース」
登録企業からの声

- ✓ データベースを見た女子学生から応募が増え、優秀な人材を採用できた。
- ✓ 掲載したことで取引先から良い評価をもらい、イメージアップにつながった。
- ✓ 学生の女性活躍に対する関心も高くなってきており、採用活動におけるアピールポイントになっている。

求職者が注目する掲載項目

採用者に占める女性の割合
平均勤続年数又は採用10年前後の継続雇用率
育児休業取得率
月平均残業時間
年次有給休暇取得率
女性管理職の割合

30

5.情報

働き方改革支援 ハンドブック

働き方改革を契機に、
貴社の課題解決を進めましょう!!






全般的なお悩みは【相談窓口】へ (P1)

平成30年4月
厚生労働省
中小企業庁

相談窓口

■働き方改革や人手不足について、どうすべきか悩んでいませんか？
以下の窓口へ、お気軽にお越しください。
各分野の専門家が無料でご相談に応じます。

<p>相談窓口① よろず支援拠点</p>	<p>◎生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が相談に応じます。</p> <p>◎経営課題に応じた適切な支援機関を紹介します。</p> <p>【お問い合わせ先】 各都道府県よろず支援拠点 ▶中小企業基盤整備機構 よろず支援拠点</p> 
<p>相談窓口② 働き方改革 推進支援センター</p>	<p>◎労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直しなど、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。</p> <p>◎様々な関係機関と連携し、出張相談会やセミナー等を実施します。</p> <p>【お問い合わせ先】 各都道府県働き方改革推進支援センター ▶働き方改革推進支援センターのご案内</p> 
<p>相談窓口③ ハローワーク</p>	<p>◎働き方改革に取り組む企業の求職者への周知、求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。</p> <p>【お問い合わせ先】 各都道府県労働局職業安定部、公共職業安定所 ▶都道府県労働局所在地一覧</p> 

■最終ページでは、貴社の課題を自己診断できるポータルサイトもご紹介しています。

- 1 -

課題1

人手不足



■人手不足にどのように対応すべきか悩んでいませんか？

課題2





生産性向上 & 業務効率化

■生産性向上や業務効率化等に取り組みませんか？

中小企業の成功体験をご紹介します

<p>支援策① 中小企業・小規模事業者 人手不足対応 ガイドライン</p>	<p>◎人手不足に取り組む中小企業の好事例（多様な人材が活躍できる職場づくりや、IT・設備投資による業務効率化等）を業種や企業規模ごとに整理しました。</p> <p>▶中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドラインの概要</p> <p>▶中小企業・小規模事業者の人手不足対応事例集</p>  
--	--

補助金・助成金*で設備・IT導入*を支援します




<p>支援策① ものづくり・商業 ・サービス補助金</p>	<p>◎革新的なサービス開発・生産プロセスの改善に必要な設備投資を支援します。</p> <p>【お問い合わせ先】 各都道府県地域事務局（都道府県中小企業団体中央会） ▶平成29年度補正「ものづくり・商業・サービス経営力向上支援補助金」の公募について</p> 
<p>支援策② IT導入補助金</p>	<p>◎生産性向上に資するITツール（ソフトウェア）の導入を支援します。</p> <p><1次公募期間>平成30年4月20日~6月4日</p> <p>【お問い合わせ先】 ▶平成29年度補正「サービス等生産性向上IT導入支援事業」</p> 
<p>支援策③ 小規模事業者持続化補助金</p>	<p>◎商工会・商工会議所と作成した経営計画に基づいて行う販路開拓等を支援します。</p> <p><公募期間>平成30年3月9日~5月18日</p> <p>【お問い合わせ先】 所在地を管轄する商工会・商工会議所 ▶平成29年度補正「小規模事業者持続化補助金（小規模事業者支援パッケージ事業）」の公募を開始します</p> 
<p>支援策④ 中小企業の投資を 後押しする大胆な 固定資産税の特例</p>	<p>◎生産性向上特別措置法案に基づき、高い労働生産性の向上を目指す企業が導入する設備について、3年間固定資産税を軽減（ゼロ~1/2）します。</p> <p>◎合わせて、「ものづくり・商業・サービス補助金」等の予算措置を拡大・重点支援します。</p> <p>【お問い合わせ先】 中小企業庁 財務課 TEL:03-3501-5803 ▶生産性向上特別措置法案による支援</p> 

- 2 -



魅力ある職場づくりや社員の育成に
取り組みませんか？


助成金で、人材の定着・育成を支援します

<p>支援策⑤ 人材確保等支援助成金</p>	<p>◎金融機関と連携し、省力化のための装置など生産性向上に資する設備等の導入と、賃金アップを実施した企業を支援します。</p> <p>【お問い合わせ先】 都道府県別の雇用関係各種給付金申請等受付窓口 ▶雇用関係各種給付金申請等受付窓口</p> 
<p>支援策⑥ 業務改善助成金</p>	<p>◎生産性向上に資する設備・機器の導入等を行うとともに、事業場内最低賃金を引き上げた企業を支援します。</p> <p>【お問い合わせ先】 各都道府県労働局雇用環境・均等部(室) ▶雇用環境・均等部(室)所在地一覧</p> 
<p>支援策⑦ 時間外労働等改善助成金</p>	<p>◎出退勤管理のソフトウェア導入・更新費用、専門家による業務効率化指導、生産工程の自動化・省力化等、労働時間短縮や生産性向上を支援します。</p> <p>【お問い合わせ先】 各都道府県労働局雇用環境・均等部(室) ▶雇用環境・均等部(室)所在地一覧</p> 

<p>支援策① 両立支援等助成金</p>	<p>◎育児休業の円滑な取得・職場復帰の支援や代替要員の確保を行った企業を支援します。</p> <p>【お問い合わせ先】 各都道府県別の雇用関係各種給付金申請等受付窓口 ▶雇用関係各種給付金申請等受付窓口</p> 
<p>支援策② 育児・介護支援プラン導入支援事業</p>	<p>◎社会保険労務士等の専門家である育児・介護プランナーが、育児・介護休業からの復帰プランの策定支援を行います。</p> <p>【お問い合わせ先】 株式会社パノナ 育児・介護支援プロジェクト事務局(委託先) TEL:03-5542-1740 ▶「育児プランナー」「介護プランナー」の支援を希望する事業主の方へ</p> 
<p>支援策③ 65歳超雇用推進助成金</p>	<p>◎65歳以降の継続雇用延長や定年引上げ、高齢者向けの機械設備導入等を行う企業を支援します。</p> <p>【お問い合わせ先】 (独)高齡・障害・求職者雇用支援機構都道府県支部 高齡・障害者業務課(東京支部、大阪支部は高齡・障害者窓口サービス課) ▶独立行政法人 高齡・障害・求職者雇用支援機構 都道府県支部</p> 
<p>支援策④ 人材確保等支援助成金(再掲)</p> <p>(※)平成29年度までは職場定着支援助成金として実施</p>	<p>◎雇用管理制度や介護福祉機器の導入、介護・保育労働者に対する賃金制度整備等に取り組む企業を支援します。</p> <p>【お問い合わせ先】 各都道府県別の雇用関係各種給付金申請等受付窓口 ▶雇用関係各種給付金申請等受付窓口</p> 



その他




▶労働時間に関する現行制度の内容等についてのお問い合わせは、【労働基準監督署に設置されている「労働時間相談・支援コーナー」】まで労働時間に関する法令など、ご不明な点がございましたら、お気軽にお尋ねください。



▶都道府県労働局所在地一覧

参考


<p>支援策⑤・⑦ 「雇用関係助成金」の助成要件など</p> <p>厚生労働省ホームページの「事業主の方のための雇用関係助成金」をご覧ください。 ▶事業主の方のための雇用関係助成金</p> 
<p>支援策⑥ 「業務改善助成金」の助成要件など</p> <p>厚生労働省ホームページの「業務改善助成金：中小企業・小規模事業者の生産性向上のための取組を支援」をご覧ください。 ▶業務改善助成金：中小企業・小規模事業者の生産性向上のための取組を支援</p> 

<p>支援策⑤ キャリアアップ助成金</p>	<p>◎非正規雇用労働者の正社員化や賃金規定等の増額改定、正規雇用労働者との賃金規定・諸手当制度の共通化等の取組を支援します。</p> <p>【お問い合わせ先】 各都道府県別の雇用関係各種給付金申請等受付窓口 ▶雇用関係各種給付金申請等受付窓口</p> 
<p>支援策⑥ 産業保健関係助成金</p>	<p>◎社員の健康づくりのための取組を支援します。</p> <p>【お問い合わせ先】 (独)労働者健康安全機構 ▶独立行政法人 労働者健康安全機構 産業保健関係助成金</p> 
<p>支援策⑦ 人材開発支援助成金</p>	<p>◎通常の業務を離れて行う社員訓練(OFF-JT)や通常の業務の中で行う社員訓練(OJT)について、経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。</p> <p>【お問い合わせ先】 各都道府県別の雇用関係各種給付金申請等受付窓口 ▶雇用関係各種給付金申請等受付窓口</p> 

その他


▶人手不足・人材確保に関するお問い合わせは【ハローワーク】まで働き方改革に取り組む企業の求職者への周知、求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。

都道府県労働局職業安定部、公共職業安定所(ハローワーク)
▶都道府県労働局所在地一覧




▶中小企業の人材育成に関するお問い合わせは【生産性向上人材育成支援センター】まで人材育成に関する相談受付から、人材育成プランの提案、職業訓練の実施まで、中小企業等の人材育成を一貫して支援します。

(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構 生産性向上人材育成支援センター
▶独立行政法人 高齡・障害・求職者雇用支援機構 生産性向上人材育成支援センター



参考

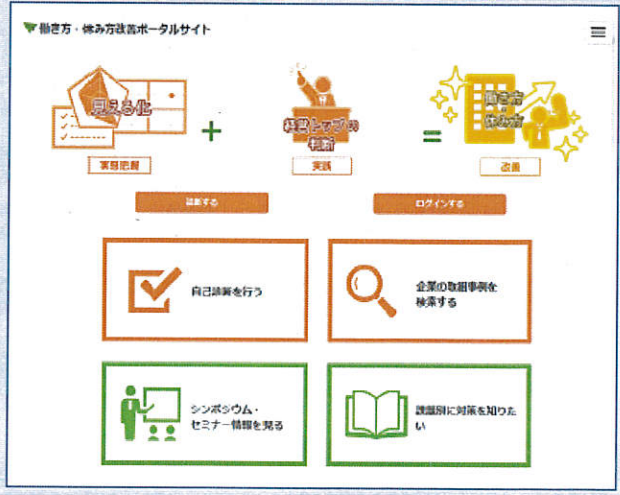
<p>支援策①・③・⑤・⑦ 「雇用関係助成金」の助成要件など</p> <p>厚生労働省ホームページの「事業主の方のための雇用関係助成金」をご覧ください。 ▶事業主の方のための雇用関係助成金</p> 

貴社の課題や改善策の発見のために！

自己診断ツールもご活用ください

働き方・休み方改善ポータルサイト

「働き方・休み方改善ポータルサイト」では、web上で設問に答えていくことで、働き方・休み方の課題点を把握できるほか、課題別の対策も知ることができます。企業の取組事例の紹介や、シンポジウム・セミナー情報も掲載していますので、貴社の「働き方改革」にご活用ください。



働き方 休み方

検索

<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>










働き方改革に関連するウェブサイト

事業主の皆様への
参考情報




2018.7

<厚生労働省・大阪労働局関係>

労働条件全般		
働き方・休み方改善ポータルサイト	<ul style="list-style-type: none"> 企業向け、社員向けの「働き方」「休み方」の自己診断 働き方改革の取組事例の検索 	http://work-holiday.mhlw.go.jp/ 
スタートアップ労働条件	<ul style="list-style-type: none"> 事業者のための労務管理・安全衛生管理診断サイト 36協定作成支援ツール 	 http://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/index.html
確かめよう労働条件	労働条件に関する総合情報サイト	http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/ 
こころの耳	働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト	 http://kokoro.mhlw.go.jp/
あかるい職場応援団	パワハラ対策についての総合情報サイト	https://no-pawahara.mhlw.go.jp/ 
多様な働き方		
多様な人材活用で輝く企業応援サイト	<ul style="list-style-type: none"> 非正規社員の正社員化、処遇の改善、人材育成の資料集や事例 「地域限定正社員」を含む多様な正社員の資料集や事例 	 http://tayou-jinkatsu.mhlw.go.jp/index.html
パート労働ポータルサイト	<ul style="list-style-type: none"> パートの処遇見直しに役立つ職務分析・職務評価コンサルティング（個別訪問で支援）（厚生労働省委託） ◆大阪セミナー8/2 短時間正社員導入支援マニュアル 	 https://part-tanikan.mhlw.go.jp/
有期契約労働者の無期転換ポータルサイト	無期転換ルールについて解説	 http://muki.mhlw.go.jp/
多様な人材		
若者雇用促進総合サイト	若者雇用促進法に基づいて職場情報の提供を行う企業の情報を検索できるデータベース	https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action 
65歳超雇用推進マニュアル	定年引上げ、継続雇用延長、定年制の廃止、再就職の受入れなど、制度を見直す手順、企業事例、チェックリスト	 http://www.jeed.or.jp/elderly/data/manual.html <small>（高齢・障害・求職者雇用支援機構）</small>
障害者の雇用支援ハンドブック・マニュアル	<ul style="list-style-type: none"> 障害者雇用マニュアル・コミック版 はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～ 	http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/index.html <small>（高齢・障害・求職者雇用支援機構）</small> 

女性の活躍 / 仕事と家庭の両立		
女性の活躍・両立支援総合サイト	<ul style="list-style-type: none"> 女性の活躍推進企業データベース ポジティブ・アクション情報ポータルサイト 両立支援のひろば（仕事と育児の両立関係） 	 http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/index.html
育休復帰支援プラン策定マニュアル	<ul style="list-style-type: none"> 復帰支援の3つのステップ、仕事のタイプ別モデルプラン 育休や復職（時短含む）を円滑にする上司との面談チェックシート 男性が育休を取得するタイミング例 	 http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000067027.html
仕事と介護の両立支援実践マニュアル	<ul style="list-style-type: none"> 社内周知チェックリスト、社内研修テキスト ケアマネ相談チェックリスト（従業員用） 介護支援プラン策定マニュアル 	 http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html
イクメンプロジェクト	<ul style="list-style-type: none"> イクメン・イクボスの事例、体験談 社内研修テキスト 	 https://ikumen-project.mhlw.go.jp/
テレワーク相談センター	<ul style="list-style-type: none"> テレワークに関する相談窓口、訪問支援、各種資料 テレワーク関係助成金（厚生労働省委託） 	 https://www.tw-sodan.jp/index.html
転職に関する雇用管理のヒントと手法	転職に関する法的ルールの基礎知識から、家庭との両立への配慮まで	 http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000213.html
中小企業への支援事業		
大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター	労働時間、非正規の方の処遇改善、生産性向上と賃金引上げを電話相談や個別訪問で支援（大阪労働局委託）◆セミナー随時	 http://partner.lec-jp.com/ti/hataraki-osaka/
中小企業のための女性活躍推進サポート	女性の活躍に向けた課題分析、行動計画策定、「えるぼし」認定について個別訪問で支援（厚生労働省委託）◆大阪セミナー10/25, 12/12	 http://www.josei-suishin.com/
中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業	仕事と育児・介護の両立環境整備を「育児プランナー」「介護プランナー」が個別訪問で支援（厚生労働省委託）◆大阪セミナー7/17, 7/18	 http://ikui-kaigo.com/

<中小企業庁・近畿経済産業局関係>

ミラサポ（未来の企業★応援サイト）	中小企業・小規模事業者の未来をサポートするサイト・補助金等の国や公的機関の支援施策情報の提供など（中小企業庁委託）	 https://www.mirasapo.jp/
大阪府よろず支援拠点	中小企業・小規模事業者の経営のお悩みを解決するための無料相談窓口（公財）大阪産業振興機構が運営	 https://www.yorozu-osaka.jp/
下請かけこみ寺	中小企業の取引上の様々な悩み相談を受付（中小企業庁委託（公益）大阪産業振興機構が運営）	 http://www.mydome.jp/deal/suppoakekomi.html