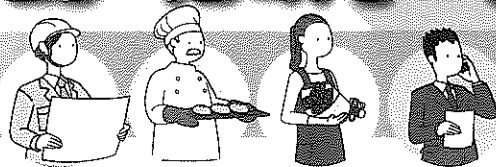


中小・小規模事業者の皆さま

働き方改革の対応、準備はできていますか



改正法が順次施行・適用されています

- 年休(年次有給休暇) 5日の時季指定義務
- 時間外労働の上限規制
原則月45時間、年360時間
臨時的な特別の事情 年720時間、単月100時間未満、複数月80時間
- 子の看護休暇・介護休暇 1時間単位の取得
- 障害者法定雇用率 2.3% 43.5人以上
- 同一労働同一賃金
正社員とパート・有期雇用労働者の均衡・均等待遇
- 70歳までの就業機会確保措置(努力義務)
- テレワークの推進と副業・兼業の促進

令和4年(2022)

パワハラ防止

- ①社内方針の明確化と周知・啓発 ②対応するための体制づくり
- ③迅速・適切な対応 ④プライバシー保護、不利益取扱い禁止

女性活躍「一般事業主行動計画」の策定・届出 101人以上

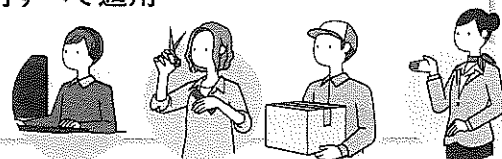
令和5年(2023)

月60時間超の時間外労働割増率 50%

令和6年(2024)

時間外労働上限規制猶予措置廃止

建設業 災害復旧・復興を除き上限規制すべて適用
自動車運転業務 上限年960時間へ



福島働き方改革推進支援センターではこれらの他に就業規則、ハラスメント、その他労務管理、助成金の活用等専門家の事業所訪問、働き方改革に関する事業所内研修、商工会議所・商工会での出張相談等無料で支援を行っています。

電話、メール、来所、Web相談も受け付けています

福島働き方改革推進支援センター

(福島県社会保険労務士会)

〒960-8252 福島市御山字三本松19-3 [月～金 9:00am～5:00pm 土、日、祝日を除く]

TEL 0120-541-516 FAX 024-533-2380

e-mail fsr-hatarakikata@lily.ocn.ne.jp



厚生労働省福島労働局委託事業

福島働き方改革推進支援センター行き

(福島県社会保険労務士会)

FAX 024-533-2380

専門家派遣依頼申込書

貴社名		代表者名	
所属部署		役職 担当者名	
住所 〒			
電話		希望日時	月 日 ()
e-mail			: ~

相談したい内容 (いくつでも ☒ できます)

☐ 働き方改革の内容を知りたい	☐ 長時間労働の是正について知りたい
☐ パート・有期雇用者の待遇改善を図りたい	☐ 派遣法の改正について詳しく知りたい
☐ パート等の契約について検討したい	☐ 派遣の対応について検討したい
☐ 賃金・労働時間制度を見直したい	☐ 就業規則を作成したい
☐ 労働条件を確立したい	☐ 就業規則を見直したい
☐ 変形労働時間制を導入したい	☐ うつ病の社員の対応について相談したい
☐ 病気療養と仕事をどう両立させるか	☐ 子育て・介護と仕事をどう両立させるか
☐ 定年延長、再雇用を考えたい	☐ 安全衛生管理体制を強化したい
☐ 助成金をもっと活用したい	☐ パワハラ防止について知りたい
☐ 人手不足にどう対応するか	☐ その他労務管理
☐ 事業所内研修 下欄に希望日時、テーマを記入	

* 経営相談は経済産業省中小企業庁のよろず支援拠点と連携しています。

☐ 生産効率の向上、販路拡大、経営改善に取り組みたい

[具体的な内容]

関与している社会保険労務士が (いる ・ いない)

↳ 関与社会保険労務士にご相談ください。

* 厚生労働省の委託事業ですから安心です。

申し込み頂いた会社、個人情報相相談支援事業に関する以外には使用致しません。

女性活躍、ワーク・ライフ・バランス普及啓発事業

企業の魅力を高める！



人材採用・定着のための

ワーク・ライフ・バランス！！

「働き方改革」に必要なものとは？

働き方改革に求められる3つの要素



個人の努力だけで対応するのではなく、職場の問題を「職場主体」で解決する必要がある。



単に働く時間を短くすることだけではなく、「創造的な働き方」にシフトしていく。



対処療法で乗り越えるものではなく、「持続可能な働き方」を形作っていく。

業務に対する生産性を見つめなおす

●ソフト的アプローチとハード的アプローチ

段取り変更等のソフト面と、ITやロボット投資による省力化のハード面の両方を考える。

●データ化・見える化

作業やノウハウをデータ化・見える化することで、ソフト(多能工化等)・ハード(設備導入)のアプローチにつながる。

●ムリ・ムダ・ムラの削減

設備や人への負担(ムリ)、原価を高める要素(ムダ)、仕事量・負荷のバラつき(ムラ)の削減や標準化を考える。



生産性の向上は副次的に人材の確保にもつながります！

「持続可能な働き方」に必要な要素とは

「持続可能な働き方」にするには、どのような要素が必要でしょうか。

心身ともに健康でやりがいを持って長期的に働き続けられる
職場環境

- ✓ ダイバーシティへの対応なども含んだ働きやすさ
- ✓ 効率的な仕事ができているか
- ✓ 安全・清潔な職場



土台となる職場環境が整っていないと、パフォーマンスが下がるだけでなく、離職増や採用難という問題も引き起こします。

業績・成果を上げつつ、変化に対応し、中長期的に価値を生み出していけること

- ✓ 活発なコミュニケーション
- ✓ チャレンジを推奨する文化などの組織活性度
- ✓ 相互に成長を支援し合える関係性



目先の仕事に振り回されていたり、「とりあえず」で業務クオリティが低下していませんか？
「働き方改革」は対処療法で乗り越えるものではなく「持続可能な働き方」が鍵になります。

「働き方改革」実施でぶつかりやすい壁

- ✓ 施策が決まったことすら忘れてた。
- ✓ この取り組みをやって誰が評価してくれるの？
- ✓ 誰かが施策を実施する準備をしてくれたらやるけど…。

- ✓ 働き方を変えるためにまた「無駄な会議」が増える。
- ✓ みんなで話し合うことに意味は？
- ✓ 解決策？とりあえず話せばいいんでしょ？



- ✓ 面倒だからやりたくない。
- ✓ 働き方のマズさがばれるのは嫌。
- ✓ 自分の仕事は高度だから時間では測れない。

- ✓ 課題はもうわかっているからわざわざ抽出しない。
- ✓ 人の課題はよく見えるけど自分の課題には目をつぶる。

現状を顧みず施策を優先してしまったことによる“副作用”が起きています。
時間数のみを厳しく管理する改革では、サービス残業や管理職への労働強化が発生してしまいます。

どんなに素晴らしい施策を導入しても、その効果は組織内の関係性の質に大きく左右されます。
働き方改革における人材開発と組織開発は、両輪で進めることが重要です。

職場課題の原因を「見える化」しましょう



- 業務量が多い
- 人手不足
- 自分だけ帰れない雰囲気



- コミュニケーション不全 ●役割分担が不明確
- お互いの関係性 ●リーダーシップ ●パワーバランス
- 暗黙の決まり事 ●前提 ●思い込み ●固定観念



隠れた真因を「見える化」する対話の中で、職場の管理職も含めた**メンバー全員＝「自分たち」**が問題事象を生み出している当事者であり、また、組織の状態を変えていけるのも他ならぬ「自分たち」であることへの気づき生まれます。

職場メンバー全員による対話を通じて「何が本質的な問題なのか？」を発見していくプロセスそのものが、問題を根本から解決していくために必要不可欠です。

コストメリット（費用対効果）

ワークライフバランスの実現により、コスト面でも様々な効果がもたらされます。（公的資料をもとに試算）

例）内閣府男女共同参画会議「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会」報告書

（<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/wlb/index-wlb200409.html>）

出産後も女性従業員が
働き続けられれば
大企業で1人あたり22万円
中堅企業で16万円
採用コストが削減



* 恒常的な残業をなくすことで精神的に安定した成果も出すことが出来る

メンタルヘルス疾患による
休業者が出ると
1人422万円のコストが発生



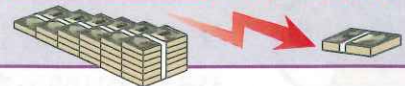
残業を制限すると
メンタルヘルス疾患による
休業者が半年で3割減少

残業時間を
1日30分短くするだけで
以下のコストが削減

従業員50名の
企業の場合 年間約 1,180万円

従業員500名の
企業の場合 年間約 13,508万円

従業員1000名の
企業の場合 年間約 30,723万円



現在、新卒採用・中途採用ともに売り手市場としての傾向が強まっており、学生・求職者に対するアピール競争が激化、優秀な人材を採用することはさらに難しくなっています。

ワーク・ライフ・バランスを推進することで、「社員を大切にできる会社」「働き方が柔軟な先進企業」というイメージを作ることができ、人材の獲得に大きなプラスとなります。

さらに、ワーク・ライフ・バランスの実現によって、採用した優秀な人材が長く活躍できるようになります。採用だけではなく、「優秀な人材の定着」「人材育成・研修コストの回収」という点でも大きな効果があるワーク・ライフ・バランスに取り組み、企業の魅力を高めましょう！



福島県では、以下の普及啓発及び支援を実施しています

イクボス宣言してみませんか？

職場でともに働く部下のワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）として、上司自らが宣言することです。

福島県では、働きやすい職場環境づくりをさらに推進するため、部下のワーク・ライフ・バランスを応援する事業所からの「イクボス宣言」を広く募集しています。宣言したことを届出いただきますと、仕事と生活の両立支援を推進している「イクボス宣言」企業として、県がホームページ等でPRいたします。

また、働き方改革の理解促進を目的として、企業・団体へ専門家を無料派遣する「イクボス出前講座」も実施しています。

働き方改革アドバイザーを無料で派遣します！

「従業員の働きやすい職場環境づくりに取り組みたいが、何から始めればいいのかかわからない」などの企業のお悩みを解決するため、福島県では、その企業の現状に応じた取り組みへの提案・アドバイスを行う専門家（中小企業診断士）を無料で派遣しています。

※対象：県内に事業所のある中小企業（常時雇用する従業員数が300人以下の企業）

福島県次世代育成支援企業認証制度

女性が働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組む中小企業や、仕事と生活のバランスが取れる働きやすい職場環境づくりに向けて、総合的な取組みを行っている企業を認証する制度です。認証を受けた企業名等を県のホームページ等で積極的に広報するなど、認証企業の社会的評価を高めるものです。

「認証は取得したいが規則の改正等が必要なのか？」などの疑問を解決するために、人事・労務の専門家（社会保険労務士）を無料で派遣しています。

働きやすい職場環境づくり推進助成金

企業における働きやすい職場環境づくりを推進するため、福島県次世代育成支援企業認証を取得している企業に対し、助成金を交付します。

○ソフト事業（働きやすい職場環境づくり事業、人材育成事業） ○ハード事業（社内の労働環境整備事業）

詳しくは福島県 商工労働部 雇用労政課までお問い合わせください。

働き方改革支援奨励金

男性の仕事を優先するライフスタイルの見直しを進め、男性にも育児や介護への参加を促進している企業や、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進により、仕事と生活の調和がとれた働きやすい職場環境づくりに取り組む企業に対し、奨励金を交付します。

【男性の育児休業取得】 【長時間労働是正】 【年次有給休暇取得促進】 【働き方見直しに関する複数の取組の総合的な実施】

詳しくは福島県 商工労働部 雇用労政課までお問い合わせください。



県内に生活する就労者は、震災復興の重要な担い手です。ひとりひとりのやる気・やりがい・生きがいを尊重し、活力と笑顔あふれる福島を築きましょう！

ワーク・ライフ・バランスに取り組む
企業を紹介するポータルサイト
www.pref.fukushima.lg.jp/w4/wlb/

【福島県】



商工労働部雇用労政課

TEL:024-521-7289

【受託事業者】

MIRAIZ
ミライズ株式会社

〒960-2261 福島県福島市町庭坂遼原三3-16

TEL:024-563-3581

福島県の

次世代育成支援企業認証を 取得してみませんか？

働きやすい職場環境づくりに
取り組む企業を県が応援します！



取得のメリット

- 企業のイメージアップにつながります
- 県の「働きやすい職場環境づくり推進助成金」を利用できます
- 県の「働き方改革支援奨励金(男性の育児休業取得、所定外労働の削減等の取組に対する奨励金)」の対象となります
- 県が行う入札等で優遇措置があります
- 県が主催する新卒採用企業合同説明会等に優先的に参加できます
- 県が御社の取組をPRします
- 県の融資制度が受けられます(保証料率の優遇があります) **中小企業のみ**
- 東邦銀行の融資商品「女性活躍応援プラン」の対象となります **中小企業のみ**
(通常金利より最大年0.2%引き下げ)
- 県内8信用金庫の融資商品「地方創生支援ローン」の金利優遇の対象となります
(金利については各信用金庫にお問い合わせください)

認証の種類

「働く女性応援」中小企業認証

対象 県内に事業所がある中小企業・法人
※従業員が300人以下の事業所

主な認証要件

- 一般事業主行動計画を策定し労働局へ届出ていること
- 下記5つの要件のうち2項目以上を達成していること
 - 1 長時間労働の解消に取り組んでいる企業
 - 2 女性が働きやすい企業
 - 3 多様な働き方を選べる企業
 - 4 従業員の家庭生活への参加を促進している企業
 - 5 働きやすい職場環境づくりに取り組むことを宣言している企業

※各要件にそれぞれ複数の認定項目があります。

「仕事と生活の調和」推進企業認証

対象 県内に事業所がある企業・法人
※企業 規模の要件はありません

認証要件

「仕事と生活の調和」取組状況チェック表の基礎項目及び評価項目の両方で要件を満たしていること

○基礎項目

法令を遵守した就業規則等を作成していること
(すべての項目で「はい」にチェックが付くこと)

○評価項目

仕事と生活の両立に関する指標において一定以上の点数を取得していること

チェック項目例

- 育児休業
- 育児のための短時間勤務
- 介護休業 など

詳細については県のホームページでご覧いただけます

福島県次世代育成支援企業認証制度

検索

福島県次世代育成支援企業認証制度に関するお問い合わせ先

機関名	所在地	電話番号
県北地方振興局 (地域づくり・商工労政課)	〒960-8670 福島市杉妻町2-16 北庁舎4階	024-521-2657
県中地方振興局 (地域づくり・商工労政課)	〒963-8540 郡山市麓山一丁目1番1号	024-935-1292
県南地方振興局 (地域づくり・商工労政課)	〒961-0971 白河市昭和町269番地	0248-23-1546
会津地方振興局 (地域づくり・商工労政課)	〒965-8501 会津若松市追手町7番5号	0242-29-5292
南会津地方振興局 (地域づくり・商工労政課)	〒967-0004 南会津郡南会津町田島字根小屋甲4277番地1	0241-62-5207
相双地方振興局 (地域づくり・商工労政課)	〒975-0031 南相馬市原町区錦町一丁目30番地	0244-26-1142
いわき地方振興局 (地域づくり・商工労政課)	〒970-8026 いわき市平字梅本15番地	0246-24-6006
県庁雇用労政課	〒960-8670 福島市杉妻町2番16号	024-521-7289

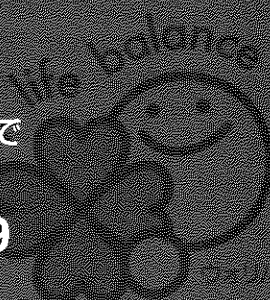
県では、次世代育成支援企業認証取得を支援するため、ワーク・ライフ・バランスアドバイザーを派遣しています。

対象事業者 県内に事業所がある中小企業・法人（従業員が300人以下）

支援内容 県が委嘱した社会保険労務士を最大2回（1回2時間程度）まで無料で派遣して、認証取得のアドバイスをいたします。

申込方法 県庁雇用労政課のみでの受付となります。 **TEL:024-521-7289**

※おかけ間違いのないようご注意ください。



働きやすい職場環境を目指す経営者、管理職のみなさまへ――。

“イクボス宣言”

してみませんか！



「イクボス」とは？

職場でともに働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス※を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のことを指します。対象は男性に限らず、女性も含まれます。

※ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

ワーク・ライフ・バランスとはみんなが充実感を感じながら働き、家庭や地域生活などにおいても、多様な生き方ができる社会や、それぞれのライフステージに応じて希望する生き方ができる社会を目指すものです。

イクボス宣言の効果

- 企業のイメージアップにつながります
- トップの意識が変わることにより従業員の意識を変えることができます
- 風通しのよい職場環境づくりに寄与します
- 県と労働局も宣言企業を積極的にPRします

ワーク・ライフ・バランスのとれた企業になることによる効果

- 男女がともに働きやすい職場環境づくりに寄与します
- 人材の確保・定着
- トップの意識が変わることにより従業員の意識を変えることができます
- 従業員の健康面への好影響
- 従業員のモチベーションアップ など



「イクボス宣言」申し込みは裏面へ！

イクボス宣言書の作成例や詳しい情報はコチラから→

福島県 イクボス宣言企業

検索





提出先・お問い合わせ先

↑ **FAX 024-521-7931** ↑

個人情報が含まれますので、おかけ間違いの無いようにお願い致します。

福島県商工労働部 雇用労政課

TEL:024-521-7289 〒960-8670 (住所の記載は不要です)

E-mail koyourousei@pref.fukushima.lg.jp

イクボス宣言届出用紙

趣旨に御賛同いただける方は、下記必要事項に記入し、「**イクボス宣言書**」を添付して、FAX・郵送・メールのいずれかでお送りください。

添付していただく「イクボス宣言書」は、雇用労政課のHPよりダウンロードした宣言書(例)又はオリジナルの宣言書のどちらでもOK!

届出いただいた宣言企業は雇用労政課のHP等でPRさせていただきます!



ふりがな			
①事業所名			
②事業所情報	業種	従業員数	
	電話番号	E-mail	@
③所在地	〒 -		
④担当者情報	氏名	部署	
⑤宣言者情報	氏名	職名	
⑥宣言日			
⑦事業所のホームページ (任意)			
⑧その他 特記事項			

◎宣言書の作成(例)は福島県商工労働部雇用労政課ホームページからダウンロードできます◎

◎届出いただいた事業所につきましては、雇用労政課ホームページ等に掲載させていただきます◎