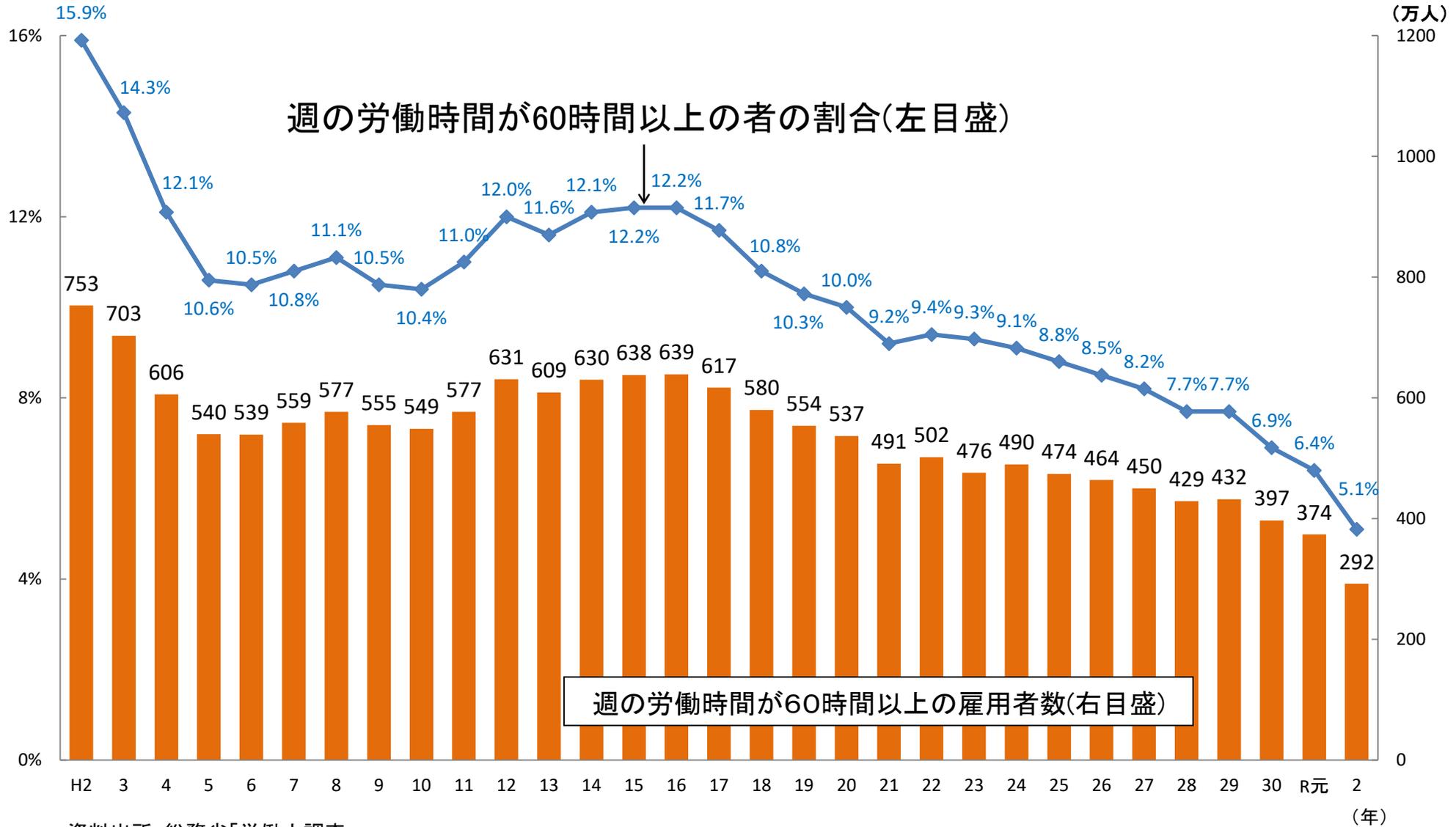


長時間労働の抑制、年次有給休暇取得促進等により、ワーク・ライフ・バランスの観点から、多様で柔軟な働き方を実現すること

(施策番号Ⅳ-3-1)

添付資料

週60時間以上就業する雇用者数及び割合の推移



資料出所:総務省「労働力調査」

(注)資料は非農林業雇用者数により作成。

平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。

働き方改革推進支援助成金

令和3年度予算額 6,543,767 (7,292,042) 千円

コース名	助成概要	支給要件	助成率	助成上限額	助成対象	賃金加算
労働時間短縮・ 年休促進支援 コース 1,451,086千円 (2,614,338千円)	労働時間の短縮や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に向けた取組む中小企業事業主に助成	助成対象の取組を行い、以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外労働時間数の縮減 ②特別休暇の整備 ③時間単位の年休の整備	費用の 3/4 を助成 事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、 4/5 を助成	成果目標の達成状況に基づき、 ①～③の助成上限額を算出 合計は 200 万円 ①月80時間超の協定の場合に 月60時間以下に設定：100万円 ※月60時間超80時間以下の設定に留まった場合：50万円 ※月60時間超80時間以下の協定の場合に、 月60時間以下に設定：50万円 ②50万円 ③50万円	労働時間短縮や生産性向上に向けた取組 ①就業規則の作成・変更 ②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む） ③外部専門家によるコンサルティング ④労務管理用機器等の導入・更新 ⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 ⑥人材確保に向けた取組等	賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成金の上限額を更に 15万円～最大150万円加算 【5%以上の場合は、 24万円～最大240万円加算 】
勤務間インターバル導入コース 1,878,648千円 (2,143,398千円)	勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること		勤務間インターバル時間数に応じて ・9時間以上11時間未満 : 80 万円 ・11時間以上 : 100 万円		
労働時間適正管理推進コース (新規) 1,610,057千円 (0千円)	労務・労働時間の適正管理を推進し、労働時間等の設定の改善の成果を上げた中小企業事業主に対して助成	助成対象の取組を行い、新たに勤怠・賃金計算等をリンクさせたITシステムを用いた時間管理方法を採用するとともに、労務管理書類の5年間保存について就業規則等に規定すること。また、労働時間適正把握に係る研修を実施すること。		上限額 : 50 万円		
団体推進コース 1,603,976千円 (2,534,306千円)	傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成	事業主団体が助成対象の取組を行い、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	定額	上限額 : 500 万円 複数地域で構成する事業主団体（傘下企業数が10社以上）の場合は 上限額 : 1,000 万円	①市場調査 ②新ビジネスモデルの開発、実験 ③好事例の周知、普及啓発 ④セミナーの開催 ⑤巡回指導、相談窓口の設置 等	なし

「働き方改革」に向けた周知・啓発事業

令和3年度予算額 90,131千円(114,136千円)

中小企業・小規模事業者等が、労働時間制度の見直しや、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けた取組を行い、「働き方改革」を実現していくためには、「働き方改革関連法」の法改正内容を正しく理解し、働き方改革の好事例を参考にしながら、国の支援策を活用の上、労働環境の整備、生産性向上の推進を図ることが重要である。このため、以下の事業内容により、広く周知・啓発を行う。

働き方改革の好事例の収集及び周知

- 中小企業・小規模事業者等が、自社内の働き方改革に取り組むに当たり、先進的な取組を行っている企業の取組、効果に関する好事例を収集。
- 事例集・動画や、「働き方改革特設サイト」内で記事コンテンツ化を行い、広く周知を実施。



▲ 働き方改革特設サイト

▼ 取組み事例集



▲ 制度解説動画



中小企業等

好事例を活用した、
・ 業務改善
・ 支援策の活用
・ 36協定、就業規則等の整備 等

中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

令和3年度予算額 6,678,664(9,096,924)千円

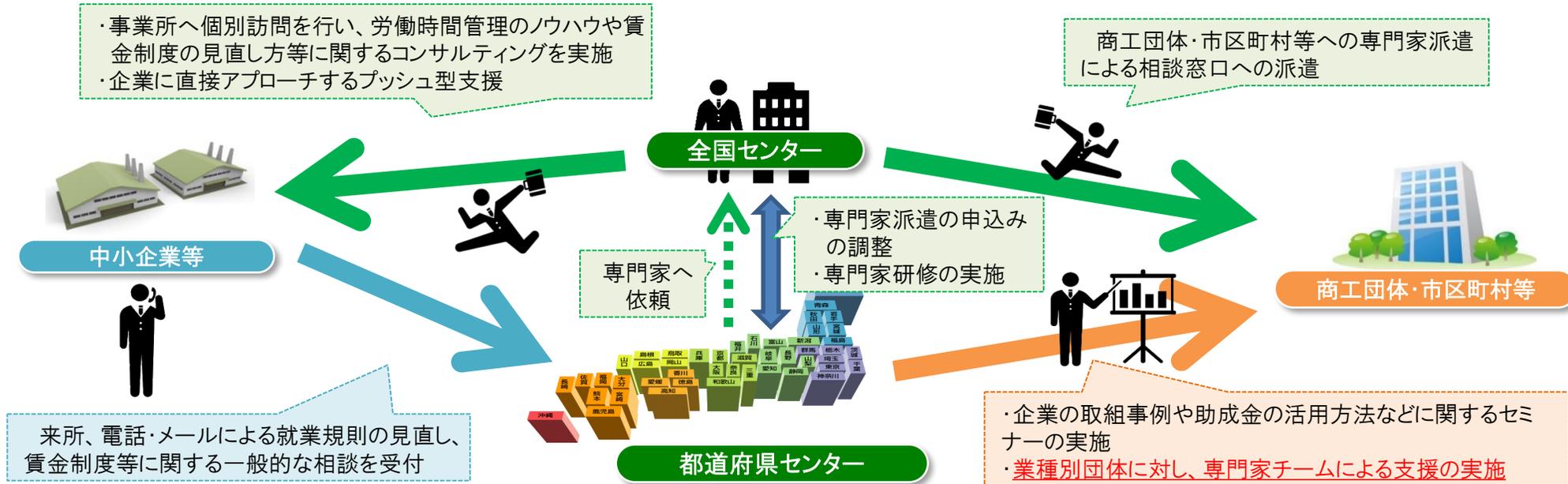
中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し前向きに取り組むことが重要であるため、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、

- 窓口相談や企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- 36協定届・就業規則作成ツールや同一労働同一賃金マニュアル等を活用した労務管理等の専門家による訪問コンサルティングの実施
- 各地域の商工会議所・商工会・中央会・市区町村等への専門家派遣による相談窓口への派遣

などにより、相談支援を行う。また、**ポスト・コロナ時代の新しい働き方を踏まえ、テレワーク相談センターと連携した支援**を行う。

さらに、**業種別団体に対し専門家チームによる支援を行う**ことにより、効果的・効率的な支援を行う。

働き方改革推進支援センター



医療従事者の確保・定着に向けた勤務環境改善のための取組

国民が将来にわたり質の高い医療サービスを受けるためには、長時間労働など厳しい勤務環境におかれている医療従事者の勤務環境の整備が喫緊の課題であることから、労務管理支援など、医療機関の勤務環境改善に向けた主体的な取組に対する支援の充実を図ることにより、医療従事者全体の勤務環境の改善に向けた取組の充実につなげる。

令和3年度予算額 755,053(672,650)千円

医療労務管理支援事業

623,756(516,209)千円

全国47都道府県の医療勤務環境改善支援センターに社会保険労務士などの労務管理の専門家(医療労務管理アドバイザー)を配置(※)し、医療機関からの各種相談に応じるとともに、医療機関の求めに応じ、医療労務管理アドバイザーを派遣し、上限規制の適用に向けた時短計画の策定支援、各都道府県において医療勤務環境改善マネジメントシステムの効果的な推進策を検討するための特別支援の実施など、医療従事者の勤務環境改善に向けた取組を支援する。

また、医療従事者の働き方改革に向けて、研修やセミナーなどを通じた法や制度の周知を図る。

(※)東京4名、大阪・愛知各3名
その他道府県2名



勤務環境改善に向けた調査研究事業

49,477(39,507)千円

医療従事者の勤務環境改善に資するため、以下の取組を行う。

- ・有識者による検討委員会の設置
- ・医療機関の勤務環境改善にかかる事例収集
- ・特別支援のためのスキルアップ研修の実施及び特別支援のタイアップ事業
- ・医療機関の労働実態(時間外労働、夜勤、連続勤務等)を把握するため、全医療機関を対象とした実態調査



マネジメントシステムの普及促進等事業

57,967(93,081)千円

勤務環境改善に関する好事例、国による支援施策、医療機関が自主的に勤務環境の改善に取り組む際に活用できる支援ツールなどを掲載したHP(いきいき働く医療機関サポートWeb)を運営する。

また、医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及・啓発のためのセミナーの開催、周知用リーフレットの作成・配布、インターネット広告等による周知を行う。

さらに、勤務環境改善に取組み、成果を上げた医療機関の事例を収集し、動画等を作成・配信する。



年次有給休暇の取得促進

(1) 時季を捉えた年次有給休暇の取得促進

【実施状況】

- 翌年度の年次有給休暇の取得計画の策定時期である10月の「**年次有給休暇取得促進期間**」に加え、年次有給休暇を取得しやすい時季(夏季、年末年始及びゴールデンウィーク)に、集中的な広報を実施

＜実施事項＞

- ・都道府県、労使団体(220団体以上)に対する周知依頼
- ・ポスター(12,000部)、リーフレット(205,900部)の作成
- ・ポスターの駅貼り広報(946箇所・1,061枚)
- ・専用WEBページの開設 ・インターネット広告
- ・厚生労働省メールマガジン、月刊誌『厚生労働』による広報 など

(2) 地方自治体との協働による地域レベルでの年次有給休暇の取得促進

【実施状況】

- 地域において、関係労使、自治体、NPO等が**協議会**を設置。地域のお祭り等に合わせた計画的な年次有給休暇の取得を企業、住民等に働きかけ、**地域の休暇取得促進の機運**を醸成

青森県弘前市	「弘前ねぶた祭り」(8月)をはじめとしたイベントに合わせた取組
新潟県新潟市	「新潟祭り」(8月)をはじめとしたイベントに合わせた取組

※令和2年度は主要なお祭り等の中止が決定しているが、地域の特性(地域のイベントや観光資源等)を活かした休暇取得促進のための働きかけ等を実施。

＜年次有給休暇取得促進ポスター＞

新しい働き方・休み方が始まっています。

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。

新しい働き方・休み方を実践する第一歩として「年次有給休暇の計画的付与制度」の導入を！
年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば、休暇の分散化にもつながります。

働き方の新しいスタイル

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署
働き方・休み方改善ポータルサイト | <https://work-holiday.wwhr.go.jp/>
【元々有給休暇取得促進特設サイト】

勤務間インターバル制度

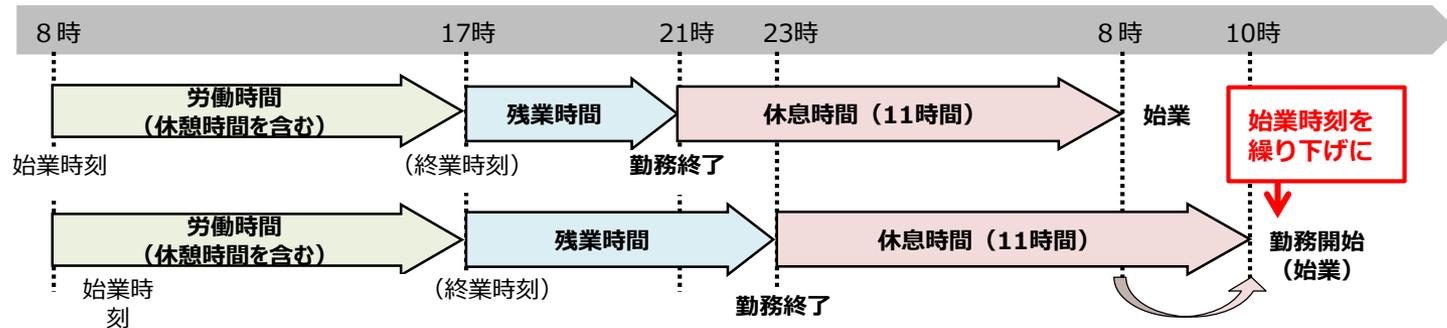
○労働時間等設定改善法（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法）が改正され、**勤務間インターバル制度を導入することが、事業主の努力義務**となりました（施行日：平成31年4月1日）。

注）「労働時間等設定改善法」は、事業主等に労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促すことで、労働者がその有する能力を有効に発揮することや、健康で充実した生活を実現することを旨とした法律です。

○**勤務間インターバル制度**とは、1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を確保する仕組みをいいます。

この仕組みの導入を事業主の努力義務とすることで、労働者の十分な生活時間や睡眠時間を確保しようとするものです。

【例：11時間の休息時間を確保するために、始業時刻を繰り下げたもの】



※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法などもあります。

勤務間インターバル制度の導入促進

- 業種別導入マニュアル（全業種版・IT業種版・建設業版）の作成・周知
 - ・都道府県、労使団体（220以上）に対する周知依頼
 - ・全業種版（77,000部）、IT業種版（17,000部）、建設業版（51,600部）
- 勤務間インターバル制度の導入に向けたシンポジウムの開催



<全業種版>



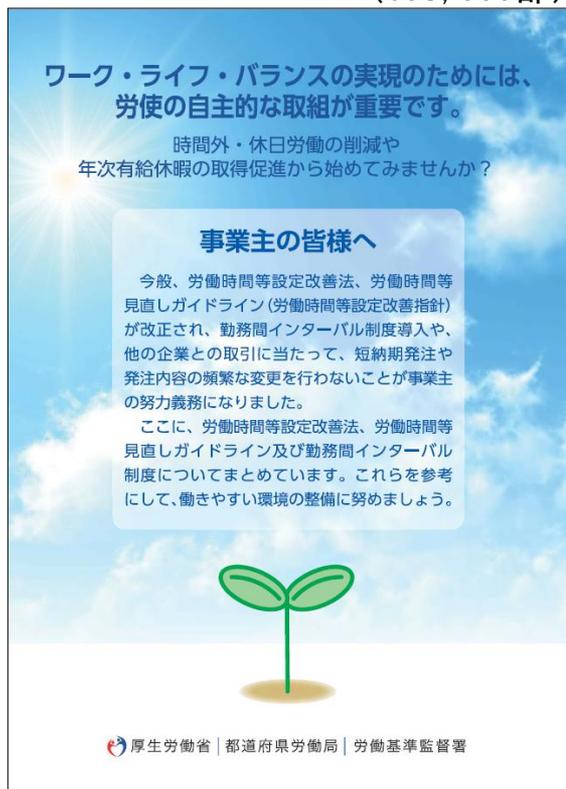
<建設業版>

労働時間等の課題について労使の話合いの機会の整備

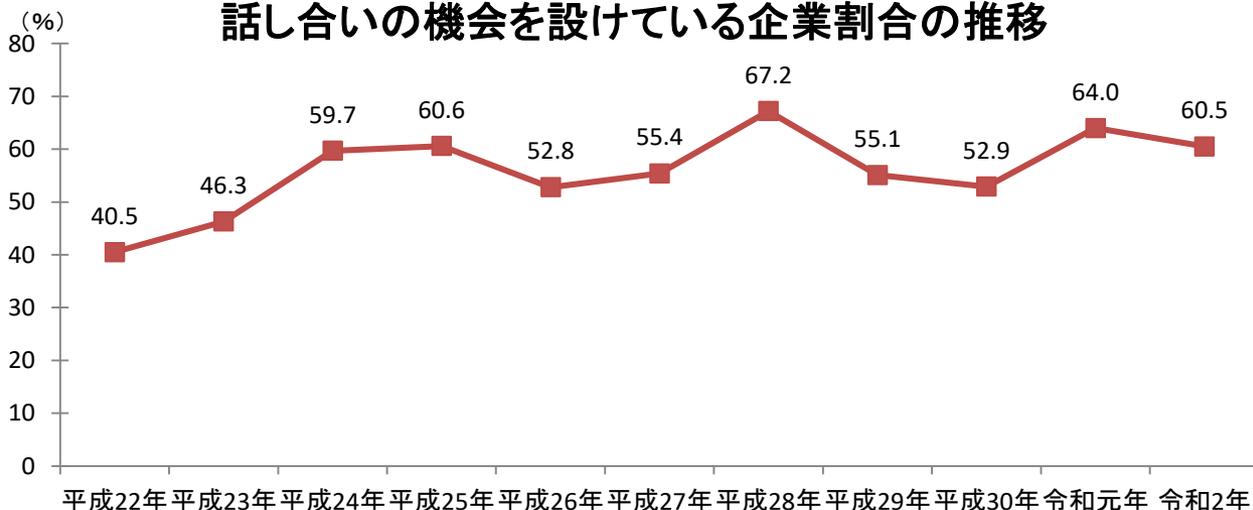
労働時間等設定改善法及び労働時間等設定改善指針において、事業主は、労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話合いの機会を整備することとされていることを踏まえ、法及び指針についてわかりやすく解説したパンフレットの配付や、働き方改革推進支援助成金(※)の活用等により、労使の話合いの機会の整備の促進を図っている。
(※労使の話合いの機会の整備を、助成金の支給要件としている。)

【労働時間等設定改善法・指針周知パンフレット】

(193,000部)



労働時間等の課題について労使が 話し合いの機会を設けている企業割合の推移



資料出所:

厚生労働省「『仕事と生活の調和』の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査」

平成22年以降平成29年の調査対象:「農林業を除く従業員数30人以上の企業」

令和元年以降の調査対象:「農林漁業を除く従業員数30人以上の企業」

厚生労働省「働き方・休み方改革の取組及び仕事生活の調和の実現に関する調査研究 企業アンケート調査結果」(平成30年)

平成30年の調査対象:「農林水産業、公務(他に分類されないもの)を除く従業員数10人以上の企業」

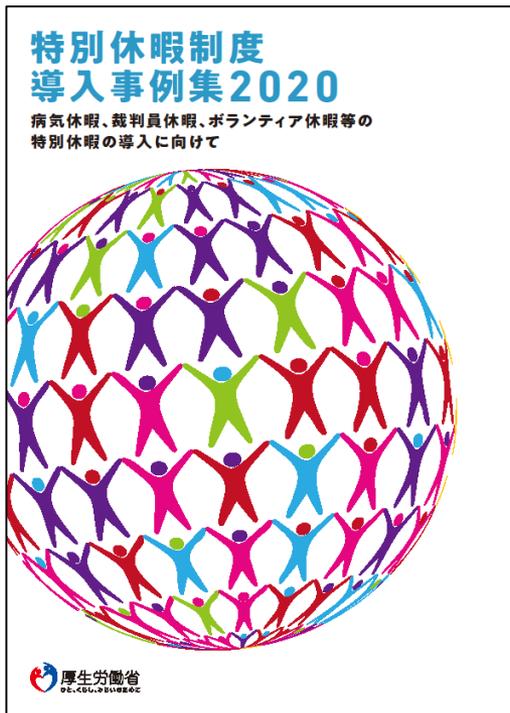
(注) 平成30年の数値については、「長時間労働の抑制に関する労使の話合いの機会」、「年次有給休暇の取得促進に関する労使の話合いの機会」の少なくとも1つに「設けている」と回答した企業の割合である。

病気休暇をはじめとした特別休暇の普及促進

病気休暇など労働者の健康の回復、犯罪等の被害に遭った労働者の被害の回復、骨髄提供に関わる検査や入院のために利用できる等の特別休暇について、企業の導入事例を紹介したパンフレットや制度導入のポイントをまとめたリーフレットの配布等を通じて、病気休暇をはじめとした特別休暇の普及促進を図る。

【特別休暇活用事例集】

(48,000部)



【リーフレットによる制度の周知】

(98,150部)



(95,650部)



(70,000部)



働き方改革に向けた労働時間等のルールの定着事業について

1. 事業概要

令和3年度予算額 82,227(82,553)千円

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及び副業・兼業の促進ガイドラインについて、中小事業主や労働者を対象としたセミナー等を開催。

2. 開催内容

労働時間や労働契約等に関するルール及び副業・兼業の促進について、裁判例等も交えながら解説するセミナーをオンライン形式等により開催する。開催概要は以下のとおり。

①一般労働者・事業主向けセミナー

- ・計139回開催(オンライン形式×44回及び13県×1回、24府県×2回、7府県×3回、2道県×4回、1都×5回)
(前年度:141回(47都道府県×3回))

②中小・小規模企業等向けセミナー(主に中小企業団体、業種別団体からの要望に応じて開催)

- ・計94回開催(オンライン形式含め47都道府県×2回開催)

③労働者向けセミナー(主に労働組合団体からの要望に応じて開催)

- ・計47回開催(オンライン形式含め47都道府県×1回開催)

※ セミナー終了後に、個別相談コーナーを設け、労働時間や労働契約等に関するルール、副業・兼業の促進に関するガイドライン等についての個別相談会を実施

3. 実績

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
セミナー参加者数 ※令和元年度は新型コロナウイルスの影響により2月下旬以降中止した	8,920人	19,779人	26,143人	12,730人	9,077人	11,042人
セミナー参加者のうち労働関係法令の理解が進んだと考える人の割合	96.9%	97.1%	99.0%	96.5%	97.4%	97.2%

テレワークの推進

テレワークとは

- ICT（情報通信技術）を活用し、**時間と場所を有効に活用**できる柔軟な働き方。
- 働く方の性別や年齢、居住する場所等にかかわらず、様々な方の多様な生活スタイルに応じた働き方を可能とする。

- テレワークとは「tele=離れたところで」と「work=働く」を合わせた造語

就業場所による分類

- ① 自宅で仕事を行う**在宅勤務**
- ② 出張時の移動中などに公共交通機関内やカフェ等で仕事を行う**モバイル勤務**
- ③ 共同のワークスペースなどを利用して仕事を行う**サテライトオフィス勤務**

の3形態に分類

就労形態による分類

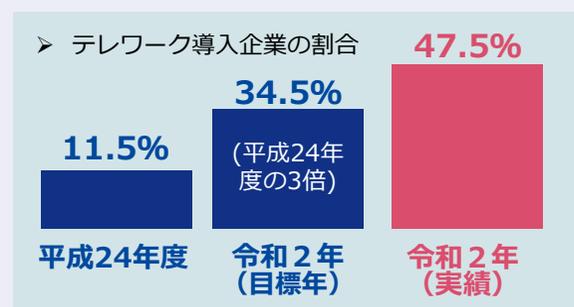
- 企業等に雇用されている**雇用型テレワーク**と、個人事業主のような形態の**自営型テレワーク**に分類

政府目標と現状

世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画（令和元年6月14日閣議決定）で政府目標を提示

政府目標①→目標達成

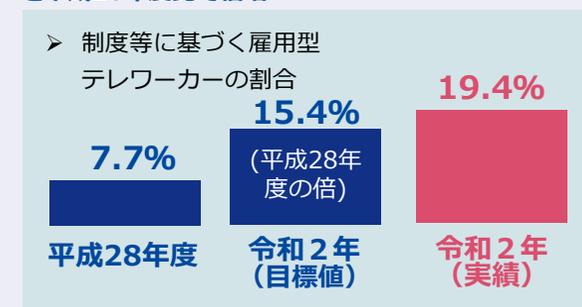
令和2年までに
テレワーク導入企業を平成24年度比で3倍



出典：総務省「通信利用動向調査」

政府目標②→目標達成

令和2年までに
テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合を平成28年度比で倍増



出典：国土交通省「テレワーク人口実態調査」

関係府省による連携

- ・ テレワークは総務省、厚生労働省、国土交通省、経済産業省の四省で連携して推進を図っている。
- ・ 平成28年度より、4省副大臣による関係府省連絡会議を開催、連携の強化を図っている。

総務省（幹事省）

情報通信政策
テレワーク推進に資する高度情報通信基盤の整備及び利活用促進

厚生労働省

労働政策
適正な労働条件下における良質なテレワークの普及促進

国土交通省

国土交通政策
都市部への人口・機能の過度の集中による弊害の解消と地域活性化等

経済産業省

産業政策
テレワークに係る産業振興

令和3年度 雇用型テレワークの導入・定着促進のための施策概要

- ▶ 適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・定着促進のため、テレワークガイドラインに沿った取組を企業に促すためのセミナー・表彰や、テレワークを新規に導入する中小企業事業主への助成等の事業を実施。

1. 雇用型テレワークガイドラインの周知

テレワークガイドラインの周知広報

テレワークを適切に導入及び実施するにあたっての注意すべき点について周知・啓発を実施。

テレワークモデル就業規則の作成

テレワークガイドラインに則したモデル就業規則を作成し、各種セミナー等を通じて周知を行う。

2. 企業等への相談対応、テレワーク導入費用の助成による支援

テレワーク相談センターの設置・運営

- ・ テレワーク相談センターを設置し、企業等への訪問コンサルティングやテレワーク導入のアドバイス等、導入支援を実施。
- ・ 働き方改革推進支援センターと連携し、地域の相談ニーズに対応。

国家戦略特別区域における導入支援

国家戦略特別区域内に相談窓口を設けるなどして、自治体と連携した各種支援をワンストップで実施。

人材確保等支援助成金(テレワークコース)

良質なテレワークを新規導入し、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し、テレワーク用通信機器の導入等に係る経費を助成。

3. 適正な労務管理下でテレワークを導入・定着させている企業の事例紹介

企業向けセミナーの開催

総務省と連携し、労務管理上やセキュリティ上の留意点の解説や、企業の導入事例を紹介するセミナーを開催。

厚生労働大臣表彰「輝くテレワーク賞」

総務省と連携し、先進企業等に対し表彰を行い、その取組を企業向けのシンポジウム等を通じて幅広く周知。