

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

意義

長時間労働の是正や多様な働き方を進めていく仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進は、我が国社会の持続的発展に不可欠な『未来への投資』。

ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議

関係閣僚、団体の代表（日本労働組合総連合会会長、（社）日本経済団体連合会会長、日本商工会議所会頭など）、有識者などにより構成

「憲章」及び「行動指針」

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」で示す「仕事と生活の調和が実現した社会」を実現するため、企業や働く者、国民の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を定める。（平成22年6月29日改定）

数値目標設定指標	現状	目標値
		2020年
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割合	59.7%(2012年)	全ての企業で実施
週労働時間60時間以上の雇用者の割合	9.1%(2012年)	2008年から5割減(5%)
年次有給休暇取得率	49.3%(2011年)	70%

【数値目標(抜粋)】

（国の果たすべき役割）

国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む。

【憲章(抜粋)】

（国の取組）

- 全国や地域での国民の理解や政労使の合意形成を促進する。
- 先進企業の好事例などの情報の収集・提供・助言、中小企業が行う労働時間等設定改善の支援等、仕事と生活の調和の実現に取り組む企業を支援する。
- 労使による長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善の取組を支援する。
- 改正労基法(平成22年施行)に基づく割増賃金引き上げへの対応や年次有給休暇取得促進を図るため改正した「労働時間等見直しガイドライン」の周知等により、長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進を図る。

【行動指針(抜粋)】

内閣府調整の下、各省が効果的な取組を実施

仕事と生活の調和推進事業の実施

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25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
- 労使自らが効果的・効率的に取組むための支援ツールの開発・普及等
 - ・ 労使自らが自主的に働き方・休み方の現状を評価できる「働き方・休み方改善指標」の開発
 - ・ 業種の特性に応じた改善方法を盛り込んだ「働き方・休み方改善ハンドブック」の開発・普及
- 地域の特性を活かした休暇取得の促進

○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の改善に向けて、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

○職場意識改善助成金の支給

労働時間等の設定の改善に向けて、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

○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(154人)
- 「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
- 平成25年度: 150名配置

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

助言・指導による改善事例

【A局: W株式会社(建設業)】

- ・業務閑散期において連続休暇を取得できるよう、年次有給休暇の計画的取得制度を導入したこと等により、100%近い年休取得率を達成

【B局: X株式会社(製造業)】

- ・仕事を標準化することによる業務の「見える化」や部署ごとの年間休日カレンダーの社内掲示による情報共有化等により、年間平均残業時間を前年比6分の1に削減

【C局: Y株式会社(情報サービス業)】

- ・残業が多く発生したり休みが取りにくい部署や担当者の原因について、毎月のミーティングにおけるチェックを実施すること等により、会社全体で約50%の残業を削減

「働き方・休み方改善指標」の開発・普及

依然として長時間労働の実態が認められることから、「働き方」と「休み方」の見直しを行うことが喫緊の課題となっている。このため、企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる「働き方・休み方改善指標」を委託事業により開発し、広く普及・啓発することにより、取組を推進させることとする。

検討会の設置・運営

① 企業の取組事例の収集

・調査対象企業の検討 ・調査の実施 ・事例の収集

② 企業の取組事例から指標となりうる項目の洗い出し

・労働時間等見直しガイドライン等の措置と企業の事例の共通項目の整理

③ 指標の決定

・項目について優先順位・ランク付け等の検討、決定
・指標の決定

指標のイメージ

労働者用

企業用

【指標】(例)

① 年次有給休暇の平均取得率はどのくらいですか。

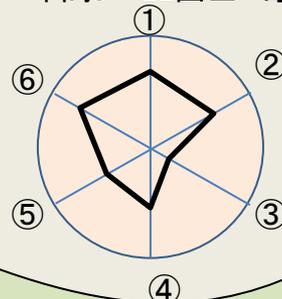
0～20% 21～40% 41～60%
61～80% 81%以上

② 労働者1人あたりの年間の時間外労働は平均してどのくらいですか。

0～50時間 51～100時間 101～150時間
 151～200時間 201時間以上

③ 労使の話合いの機会を、どのくらいの頻度で設けていますか。

設けていない 年1回 年間2～4回
年間5～11回 毎月1回以上



指標またはレーダーチャートの事項ごとに自己診断し、得意分野や課題を把握・分析して、取組の参考とする

指標の普及

- ・ホームページで公開
- ・パンフレットの配布(労働組合・業界団体等を通じて各企業・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

「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

2013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	5/1	5/2	5/3	5/4

地域の特徴を活かした休暇取得促進のための環境整備事業

事業の目的

- 地域の特徴を活かした休暇取得促進策について検討
(地域ぐるみのイベント、小中学校の休校日などに合わせた事業場における休暇の設定 など)
- 休暇取得促進の実現のための働きかけを実施
- 地域レベルでの休暇取得促進手法の好事例を収集
- 平成25年度実施 (静岡県島田市及び川根本町、熊本県人吉市)

事業の基本概要

休暇取得促進策の検討

地域の特徴を活かした休暇取得促進策について、地方自治体をはじめとした関係者による連絡会議を実施。

厚生労働省

委託

成果報告

ワーク・ライフ・バランス推進
に取り組む団体や法人
(受託者)

運営・参画

成果の把握・分析

事業成果等

<例>

(事業場)

- ・ 年次有給休暇の計画的付与制度等の導入事業場の増加
- ・ 休暇取得奨励日等の導入事業場の増加

(労働者)

- ・ 年次有給休暇の取得増加

など

具体的取組の実施

地域への働きかけ

- ・ 事業場 : 労働者への休暇取得勧奨日の設定などを働きかけ
: 年休の計画的付与制度等の周知
- ・ 小中学校 : 児童を通じた保護者への休暇取得の働きかけ
- ・ 地域住民 : イベント参加等を通じた休暇取得への働きかけ
- ・ その他 : ポスター掲示、メディアを媒体とした休暇取得への気運醸成 など

イベント等の実施

- ・ 小中学校における休校日の設定
- ・ お祭りなどイベント等の開催
- ・ 学校などによる行事の開催
- ・ 公共施設などの無料利用
- ・ 協力店舗などにおける各種特典
- ・ 他の自治体との連携による集客効果の拡大 など

平成25年度労働時間等設定改善推進助成金(中小企業団体の取組に対する支援)

助成金制度の概要

中小企業の事業主団体が、労働時間等の設定改善を図るため、継続的な計画を策定し、傘下の事業場に対してセミナーの開催や巡回指導等を団体として実施した場合に、これに要した費用を助成する。

助成金支給の要件等

1. 支給対象団体

地域単位の中小企業事業主の団体で、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

2. 支給対象となる事業(上限400万円 1年限り)

- ① 方針策定等の事業
(傘下の事業主を集めた会議を開催し、事業の取組内容を検討する等)
- ② 好事例の収集、普及啓発の事業
(傘下事業場に対し、アンケート調査等を実施し、その結果を周知する等)
- ③ セミナーの開催の事業
(所定外労働時間削減や年次有給休暇の取得促進のためのセミナー開催等)
- ④ 巡回指導等の事業(個別指導、相談会等)
- ⑤ 重点的な指導が必要な事業場に対する巡回指導等(外部専門家による個別指導)

平成25年度職場意識改善助成金(中小企業の取組に対する支援)

助成金制度の概要

中小企業が労働時間等の設定の改善を図るための計画を策定し、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等の必要な措置を講じ、効果的に実施した場合に助成金を支給する。

助成金支給の要件等

1. 支給対象事業主

労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数が9日未満又は月間平均所定外労働時間数が10時間以上の事業主

2. 支給対象となる事業

(事業内容)

- ① 労働時間管理適正化事業(労働時間管理システムの導入等)
- ② 職場意識改善事業(社内の意識改善に関する取組み)

(助成額)

実費とするが、上限額を以下のように定める。

- ① 労働時間管理適正化事業、上限額60万円。
- ② 職場意識改善事業、上限額20万円。