

## 「新潟県働き方改革推進支援センター」のご案内

『働き方改革』に取り組む事業主の皆さまを支援します。

就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用などについて、  
社会保険労務士等の専門家が無料でご相談に応じます。

電話、メール、来所により相談を受付

【新潟県働き方改革推進支援センター】

お問合せや  
ご相談は  
こちらまで

電話：025-250-5222

(フリーダイヤル：0120-009-229)

メール：soudan@sr-niigata.jp

住所：新潟市中央区東大通2丁目3-26 1F

【受付時間】9：00～17：00（土・日・祝日を除く）

- ▶ ご希望に応じて、専門家が直接企業に訪問することも可能です。
- ▶ 出張相談会・セミナーも開催いたしますのでご利用ください。

働き方改革全般について、様々なご相談を受け付けます

例えば、以下のようなお悩みをもつ事業主の方からのご連絡をお待ちしております。

- 36協定について詳しく知りたい
- 非正規の方の待遇をよくしたい
- 賃金引上げに活用できる国の支援制度を知りたい
- 雇用管理の改善について、具体的な取組を知りたい
- 助成金を利用したいが、利用できる助成金分からない



どうぞお気軽に、  
ご相談ください。

等



# 働き方改革に対応するための中小企業・小規模事業者支援について

都道府県などが主催した地域の関係会議

各都道府県内の企業に対し、**幅広く周知**

働き方改革推進支援センター

協働

各都道府県に47箇所設置  
【常駐型専門家57人 派遣型専門家151人】

- 窓口相談等による個別支援 (常駐型専門家)
  - ・ 労務管理のアドバイス、36協定や就業規則の支援等
- 企業訪問支援 (派遣型専門家)
- 出張相談会 (商工会議所等と連携)

- 事業主向けセミナー (商工会議所等と連携)
  - ・ 改正法等の周知
  - ・ 改善事例の紹介 等

【専門家による支援】

就業規則等の整備方法や助成金の活用などを含めたアドバイス

連携

経営指導員等向けの労務管理に関するセミナー

(厚生労働省委託事業)

経営支援

(生産性向上、IT導入、人材確保 等)

【よろず支援拠点】

生産性向上、IT投資、企業経営等に関する相談について、企業経営の専門家と連携を図り一体的に支援

【商工会・商工会議所・中央会】

・ 会員企業が労務管理に関する相談がある場合にセンターを紹介  
・ 事業主向けセミナーの共同開催  
・ 会員数：商工会：81万者、  
商工会議所125万者、  
中央会：262万者

・ 無駄な業務の削減・合理化、機械・設備導入等による業務プロセスの見直し  
・ 正規-非正規間のそれぞれの待遇状況について確認 など

・ 業務プロセスの見直しに即した働き方の確立、時間外労働等の上限規制への対応  
・ 正規-非正規間の不合理な待遇差を解消 など

就業規則等の整備等 など

時間外労働等改善助成金等 (時間外労働上限設定コース・団体推進コース)

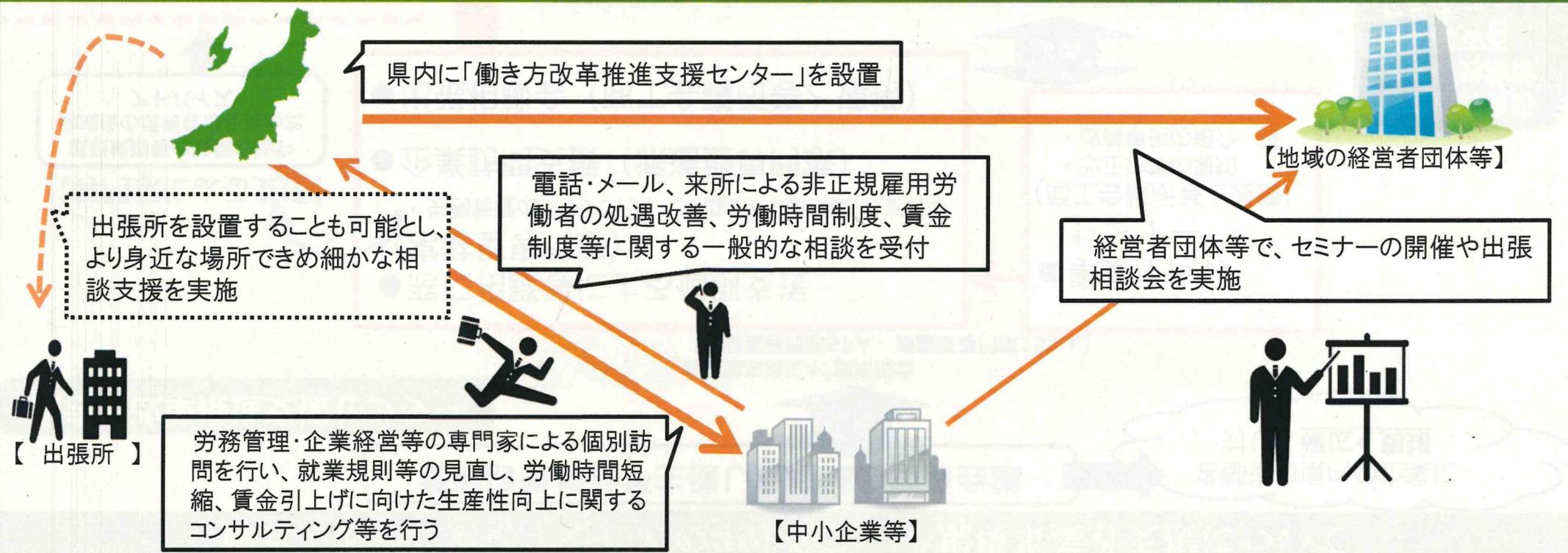
中小企業・小規模事業者

当初2年間は36協定締結支援対象を優先。同一労働同一賃金支援対象は上記と併せて3年間で支援。

# 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(新潟県)

- ①「同一労働同一賃金ガイドライン案」等を参考とした企業における非正規雇用労働者の処遇改善
- ②過重労働防止に資する時間外労働の上限規制への対応に向けた弾力的な労働時間制度の構築や生産性向上による賃金引上げ
- ③民間団体等の委託により、県下に「働き方改革推進支援センター」を設置し、関係機関と連携を図りつつ、労務管理・企業経営等の専門家による個別相談援助を実施するとともに、経営者団体と連携しセミナー・出張相談会を実施する。  
また、センターに出張所を設置することも可能とし、より身近な場所できめ細かな相談支援を実施する。

## 働き方改革推進支援センターの設置



# 「働き方改革」推進についてのお願い

厚生労働省新潟労働局

本格的な人口減少社会の中、若者、女性、高齢者、障害者等すべての働く人が、意欲と能力を十分発揮し、働きがい、生きがいを持って、十分に活躍できる職場環境を構築しつつ、人材の確保と定着を促進し、生産性を高め、持続的な経済成長を維持することは、喫緊の課題です。  
新潟労働局では、関係機関・団体と連携し、新潟で働いて良かったと実感できる社会の実現を目指すため、「働き方改革」を強力に推進しています。

「働き方改革」の推進と生産性の向上により、働く人と企業の双方にとってWIN-WINとなる好循環ができます。



## 新潟県における「働き方改革」の指標（労働時間関係）

年間総労働時間（事業規模5人以上）の推移

新潟県は全国に比べて総実労働時間が長くなっています。

（単位：時間）

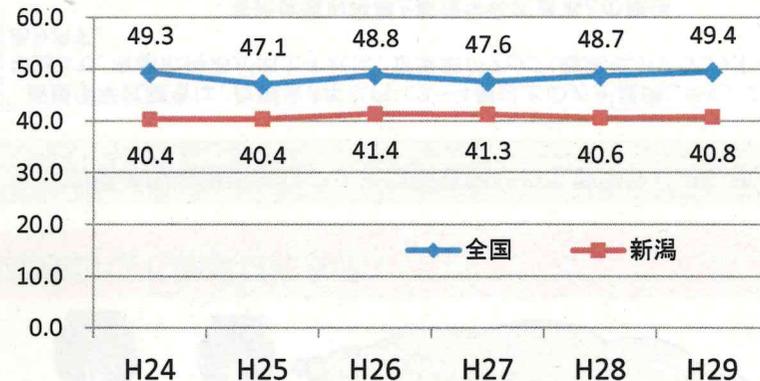
	総労働時間		
	新潟県	全国	格差
平成22年	1,812	1,754	58
平成23年	1,820	1,747	73
平成24年	1,840	1,765	74
平成25年	1,802	1,746	56
平成26年	1,807	1,741	66
平成27年	1,818	1,734	84
平成28年	1,810	1,724	86
平成29年	1,815	1,721	94

資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

一般労働者の年次有給休暇の取得状況の推移

新潟県の有給休暇取得率は、全国平均を下回っています。

（単位：%）



資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」（特別集計）

- ▶ 休日を増やすことは現実的に無理がある・・・
- ▶ 人手不足で残業しなければ仕事が回らない状況だ・・・



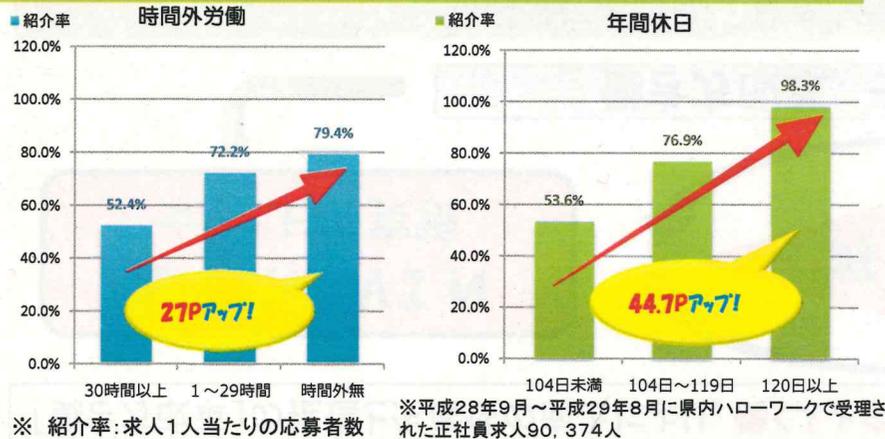
## 人材確保のため労働条件の改善を検討してみませんか？

### ハローワークの窓口でお聞きしました！「具体的な取組事例」

1. 認定制度の活用で企業のイメージアップ（ユースエール・くるみん・えるぼし）
2. ノー残業デーなどの実施、長時間労働抑制の目標設定
3. 有給休暇取得促進のための制度化
4. 若者の積極採用・定着促進
5. 労働生産性向上（風土・意識改革、研修等の充実、作業環境改善、多能工化）



### 時間外労働が少なくなり休日数が増えると応募者数は増加します！



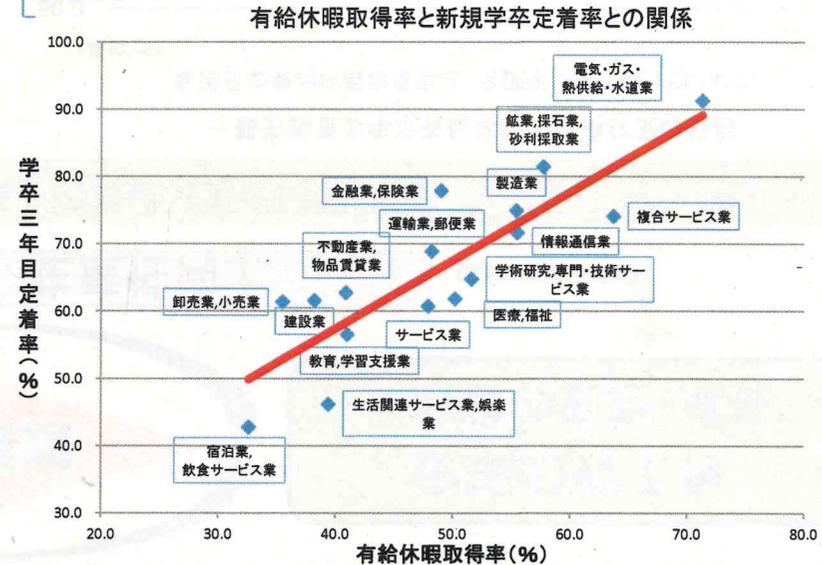
### 新潟県における有給休暇の取得促進の取組は次のとおりです！

	取組内容	導入比率
1	年休残日数を社員に通知	77.9%
2	管理職は部下の年休取得日数を実際に把握	58.4%
3	管理職に部下の年休取得状況の把握・管理を義務づけ	51.9%
4	年休の取得促進について労使の話し合いの機会を設ける	44.2%
5	業務量に応じた計画、要員、内容を見直し	42.9%
6	年休の計画的付与制度を導入	41.6%

資料出所：平成27年新潟労働局「年次有給休暇の取得状況等に関する調査」(事業場規模100人以上)での取得率70%以上の事業場の取組状況

### 有給休暇取得率がUPすれば新規学卒の定着率がUPします！

新規学卒就職者は、就職後3年以内に3～4割以上の方が離職します。こうした中において、有給取得率が向上すれば、定着率がアップ(離職率がダウン)する傾向があります。



### 生産性向上の事例

- 作業の効率化とその見える化・共有化
- 多能工化による柔軟な人員配置
- 復職後も復帰前の処遇で再雇用するジョブ・リターン制度導入

働き方改革 や 生産性向上 についての先進企業の取組事例については、厚生労働省の次のポータルサイトで検索できます。



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

# 「時間外労働等改善助成金」 (時間外労働上限設定コース)のご案内

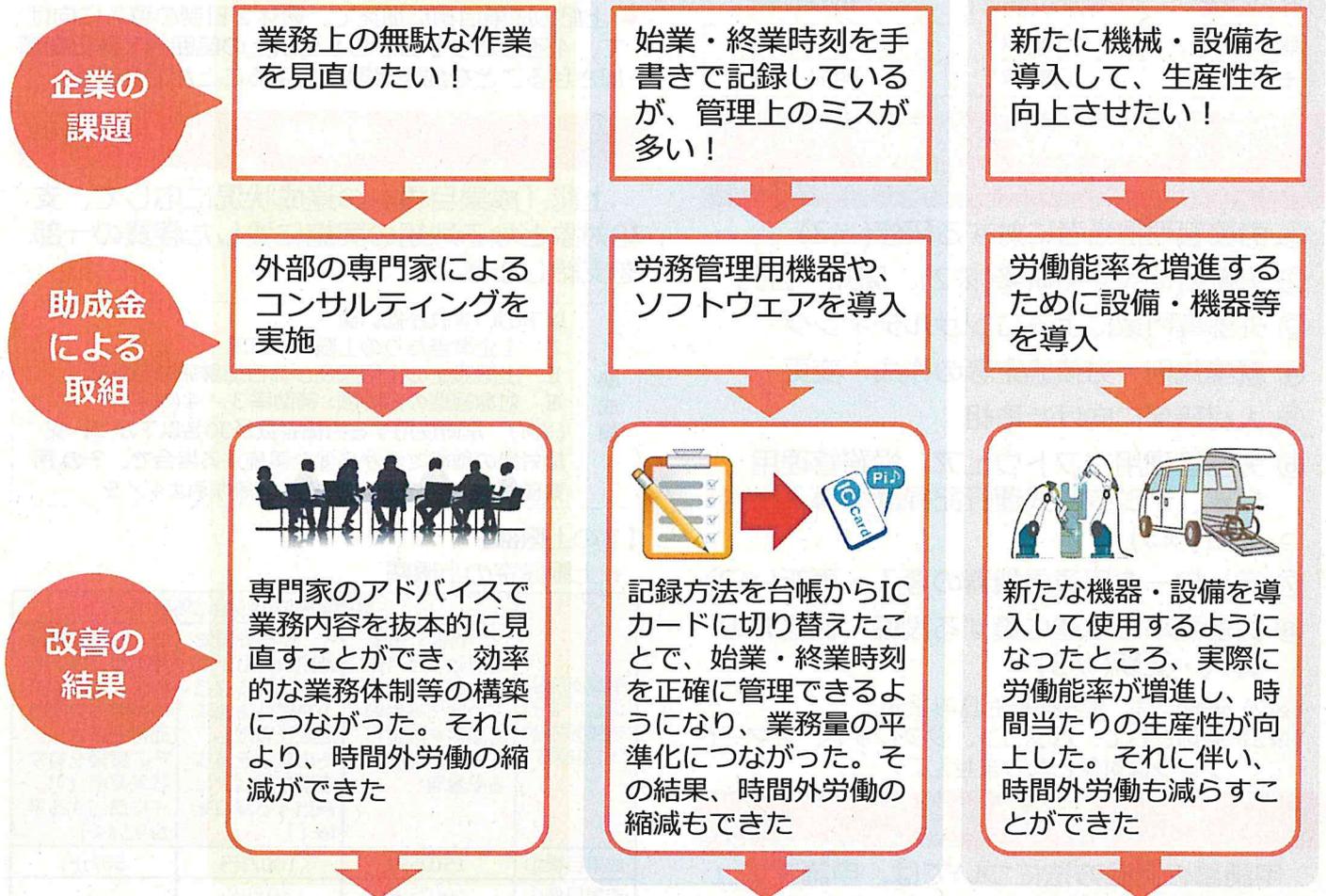
時間外労働の上限時間を適切に設定し長時間労働を見直すことで、働く方の健康や、ワーク・ライフ・バランスを確保しながら、生産性を向上させることが可能となります。

**このコースは、長時間労働の見直しのため、働く時間の縮減に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。是非ご活用ください。**

## ▶ 平成30年度から、以下のとおり助成内容を拡充しました

- 上限額を最大150万円までに引上げ
- 更に、週休2日制とした場合に上限額を加算（助成金の合計は200万円まで）
- 一定の要件を満たした場合に、助成率を 3/4 から 4/5に上乘せ
- 建設の事業、自動車運転業務に係る事業等、限度基準告示の適用除外業種も申請対象に追加
- 業務研修、人材確保等のための費用等、助成対象となる取組を追加

## 課題別にみる助成金の活用事例



**生産性の向上を図ることにより、時間外労働の縮減が可能に!!**

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

また、ご不明な点やご質問がございましたら、事業場の所在地を管轄する  
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室 におたずねください。

労働局の所在地一覧は、厚生労働省HPに掲載しています。  
<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

時間外労働等改善助成金

検索

# 時間外労働上限設定コースの助成内容

## 対象事業主

平成28年度又は平成29年度において「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」に規定する限度時間を超える内容の時間外・休日労働に関する協定を締結している事業場を有する中小企業事業主（※1）で、当該時間外労働及び休日労働を複数月行った労働者（単月に複数名行った場合も可）がいること。

（※1）中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

## 支給対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施すること～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※2)
- ② 労働者に対する研修(※2)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※3)
- ⑦ テレワーク用通信機器の導入・更新(※3)
- ⑧ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(※3)

(※2) 研修には、業務研修も含まれます。

(※3) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

## 利用の流れ

申請書の記載方法については、申請マニュアルをご活用ください。

「交付申請書」を事業実施計画書などの必要書類とともに、最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)に提出(締切は12月3日(月))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施

労働局に支給申請(締切は2月15日(金))

## 成果目標

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

事業主が事業実施計画において指定した全ての事業場において、平成30年度又は平成31年度に有効な36協定の延長する労働時間数を短縮して、以下のいずれかの上限設定を行い、労働基準監督署へ届出を行うこと。

- ① 時間外労働時間数で月45時間以下かつ、年間360時間以下に設定
- ② 時間外労働時間数で月45時間を超え月60時間以下かつ、年間720時間以下に設定
- ③ 時間外労働時間数で月60時間を超え、時間外労働時間数及び法定休日における労働時間数の合計で月80時間以下かつ、時間外労働時間数で年間720時間以下に設定

- 上記の成果目標に加えて、週休2日制の導入に向けて、4週当たり5日から8日以上範囲内で休日を増加させることを成果目標に加えることができます。

## 支給額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、支給対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。

助成額	以下のいずれか低い額
	I 1企業当たりの上限200万円
	II 上限設定の上限額及び休日加算額の合計額
	III 対象経費の合計額×補助率3/4(※4)
	(※4) 常時使用する労働者数が30名以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑧を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

### 【IIの上限額】

- 上限設定の上限額

事業実施後に設定する時間外労働時間数等	事業実施前の設定時間数		
	ア 時間外労働時間数等が月80時間を超えるなどの時間外労働時間数を設定し、その実績を有する事業場	イ 時間外労働時間数で月60時間を超えるなどの時間外労働時間数を設定し、その実績を有する事業場(アに該当する場合を除く)	ウ 時間外労働時間数で月45時間を超えるなどの時間外労働時間数を設定し、その実績を有する事業場(ア、イに該当する場合を除く)
成果目標①	150万円	100万円	50万円
成果目標②	100万円	50万円	—
成果目標③	50万円	—	—

- 休日加算額

事業実施後	事業実施前			
	4週当たり4日	4週当たり5日	4週当たり6日	4週当たり7日
4週当たり8日	100万円	75万円	50万円	25万円
4週当たり7日	75万円	50万円	25万円	—
4週当たり6日	50万円	25万円	—	—
4週当たり5日	25万円	—	—	—