

# 「働き方改革」アドバイザー 10のセミナー

社会保険労務士

DCえんFP事務所 遠藤芳之

## • 本日のセミナー内容

- I. 「働き方」のふたつの捉え方
- II. 広義の「働き方改革」とは
- III. 「働き方改革」のテーマ

### 講師紹介

■ 講師名：遠藤 芳之（えんどう よしゆき）

■ 保有資格：

社会保険労務士

ファイナンシャルプランナー（CFP）

一級DCプランナー

■ 略歴：

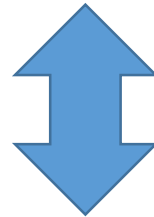
1955年愛知県半田市生まれ。半田市内で育ち、1976年国立豊田工業専門学校建築科卒業後、東京本社の建設会社に入社。工事部（現場監督）を24年、営業部（住宅事業部含む）を15年。主にRC造・S造等の建物の建築、住宅・マンションの企画・販売等に携わる。また建設会社勤務と並行して2009年4月からFPの支部活動に加わり、相談員・セミナー講師・セミナー等の企画等を通じてFPとしての能力を研鑽。2015年6月 東京本社の建設会社を定年退職後、翌年2月に開業社会保険労務士登録。2016年8月に社会保険労務士DCえんFP事務所を半田市乙川向田町に開設。

なりより、働き方改革については、40年のサラリーマン生活で必要性を身をもって感じていました。本年3月31日の愛知社会保険労務士会の岩崎仁弥先生のセミナーで感銘を受け、更に6月2日3日の二日間「働き方改革支援コンサルタント養成講座」を受講し得た知識を基に、実行の強力サポート役を勤めます。

# I.「働き方」のふたつの捉え方

「働き方」改革にはふたつの捉え方がある？

ひとつは、2019年4月1日から順次施行される改正内容に沿った法律で強制される「働き方改革」  
= 狭義の働き方改革



もうひとつは、一億総活躍社会の実現に向けての成長戦略としての「働き方改革」  
= 広義の働き方改革

# 狭義の働き方改革：順次施行される改革関連法

Point

1

施行：2019年4月1日～ ※中小企業は、2020年4月1日～

## 時間外労働の上限規制が導入されます！

時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、  
臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、  
複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定する必要があります。

Point

2

施行：2019年4月1日～

## 年次有給休暇の確実な取得が必要です！

使用者は、10日以上<sup>1</sup>の年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、  
毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。

Point

3

施行：2020年4月1日～ ※中小企業は、2021年4月1日～

## 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の 不合理な待遇差が禁止されます！

同一企業内において、  
正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間で、  
基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されます

## 主な改正内容と施行期日 2019年4月施行

### ①時間外労働の上限規制

適用猶予(施行日から5年間):自動車運転業務、建設事業、  
医師、鹿児島・沖縄県の砂糖製造業

適用除外:新技術・新商品等の研究開発業務

### ②年次有給休暇(年5日)を使用者が時期指定し付与

### ③高度プロフェッショナル制度の創設

### ④フレックスタイム制見直し(清算期間の延長など)

### ⑤労働時間の状況の把握の義務化

### ⑥産業医等の機能強化

### ⑦勤務インターバル制度の導入(努力義務)

## 主な改正内容と施行期日 2020年4月施行

- ⑧短時間・有期雇用労働者と正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止
- ⑨労働者の待遇に関する説明義務の強化
- ⑩行政による履行確保及び裁判外紛争解決手続の整備
- ⑪派遣労働者と派遣先労働者との不合理な待遇の禁止

## 主な改正内容と施行期日 2023年4月施行

- ⑫月60時間超の時間外労働の割増賃金率を50%以上  
⇒中小企業に対する措置を廃止

業種	中小企業者 (下記のいずれかを満たすこと)		小規模企業者
	資本金の額又は出資の総額	常時使用する従業員の数	常時使用する従業員の数
①製造業、建設業、運輸業 その他の業種(②～④を除く)	3億円以下	300人以下	20人以下
②卸売業	1億円以下	100人以下	5人以下
③サービス業	5,000万円以下	100人以下	5人以下
④小売業	5,000万円以下	50人以下	5人以下

出典：月刊社労士2018年7月号

## Ⅱ. 広義の「働き方改革」とは？

### “素朴な疑問”

広義の実際の「働き方改革」って何をするの？  
それをしたら、どうなるの？

### “何をするか？”

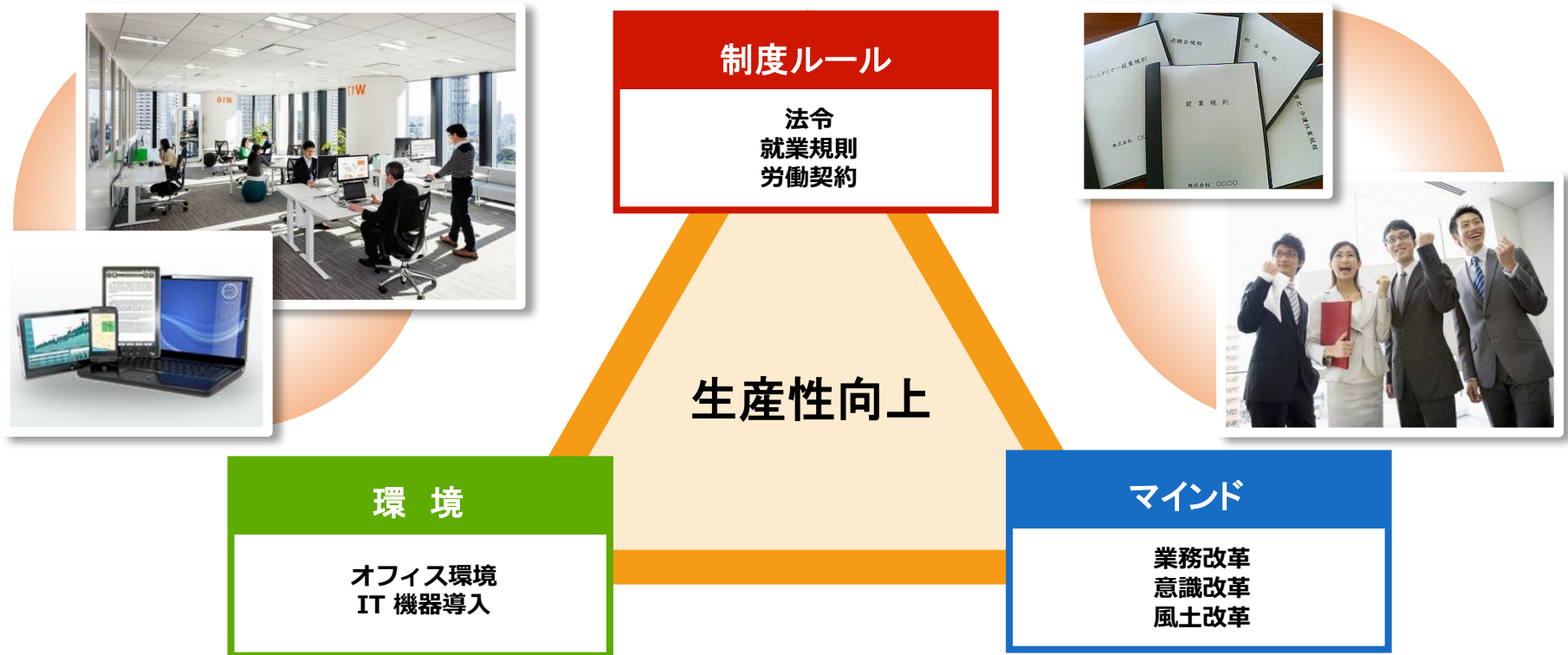
1. 社員が **働きやすい職場環境を整備** する
2. 社員区分ごとに**適切なキャリア支援** を行う
3. 社員の**スキルアップ・モチベーションアップ**を図る

### “どうなるか？”

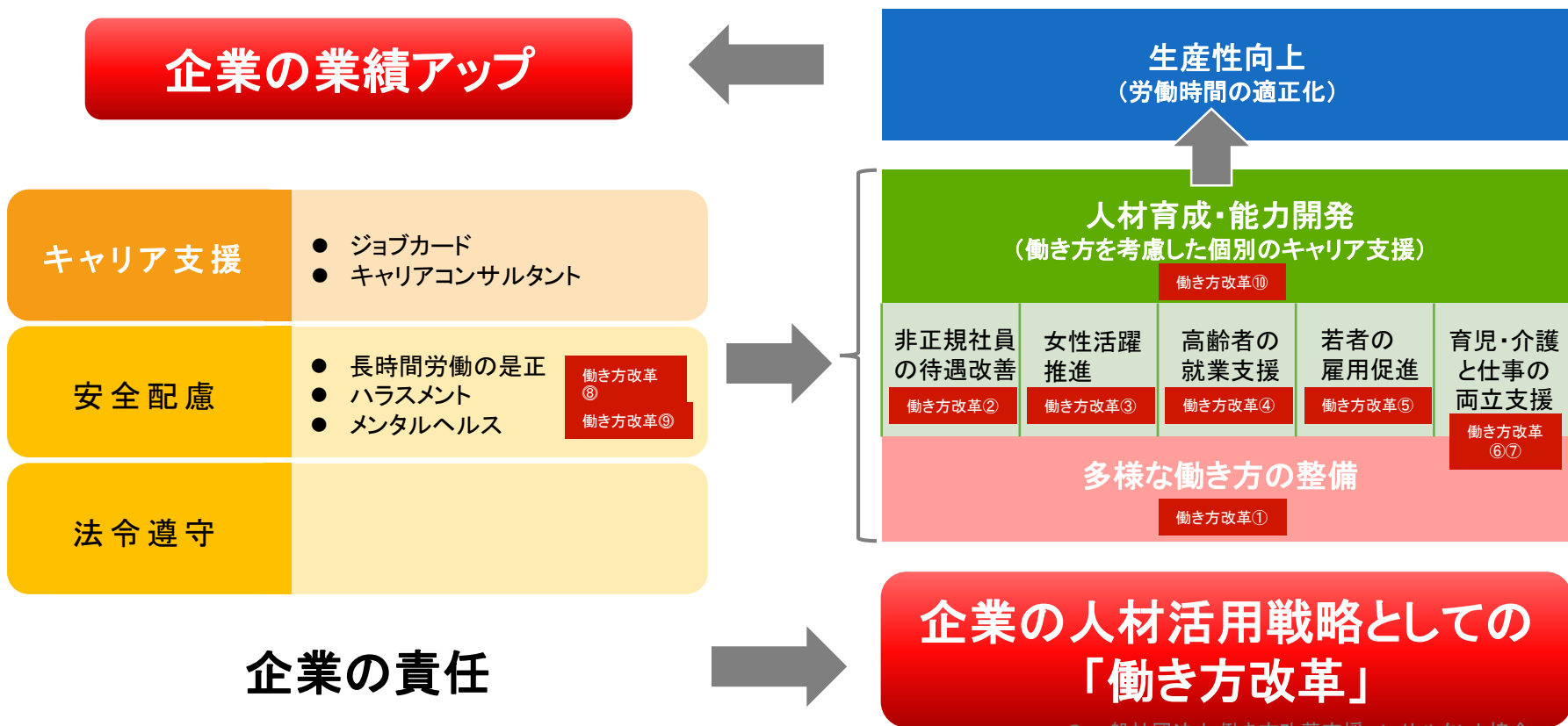
1. **労働生産性を高める**
2. **企業の業績アップさせる**

その為の「**人材活用戦略**」

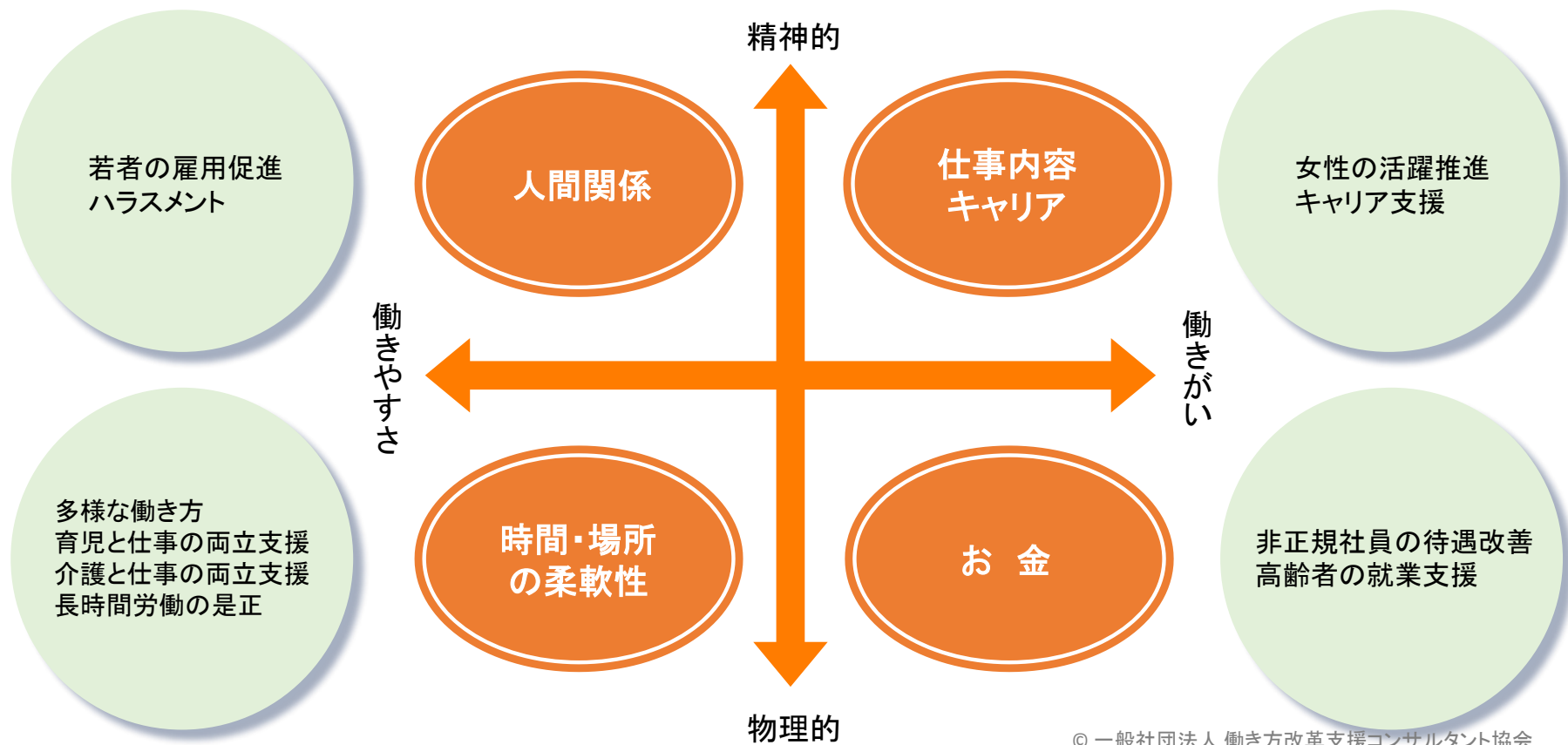
# 働き方改革へのアプローチ



# 「企業の“責任”」から「企業の“戦略”」へ



# 働きやすく働きがいのある職場



# 社員満足（ES）から“エンゲージメント”の時代へ

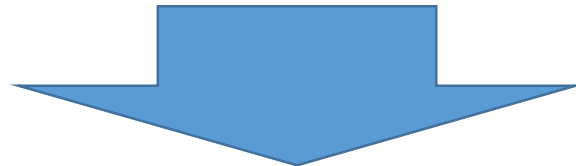
**エンゲージメント**とは、社員の会社に対する「**愛着心**」や「**思い入れ**」を表す人事用語。組織に対する単純なロイヤルティーや帰属意識（社員満足＝ES）を高めることとは異なり、個人と組織の成長の方向性が連動している、つまり**お互いに貢献しあえるような関係の構築**が重要だということ。

**エンゲージメント（信頼関係を前提とした組織への帰属意識の強化）**を向上させることで、優秀な人材を集め、離職を防ぎ、組織力の強化と業績向上の効果が期待できるということから、企業の人事戦略として注目されている。



## 「働き方改革」が本当に目指すべきところ

- 社員が**働きやすい環境**を整備し
- 労働**生産性を高める**ことで
- 会社の**業績をアップ**させ



- 社員の**賃金アップ**を図る
- 従業員**エンゲージメント**を向上させる

# Ⅲ.働き改革のテーマ

10) キャリア支援  
・人材開発

7) 介護と仕事の両立支援

6) 育児と仕事の両立支援

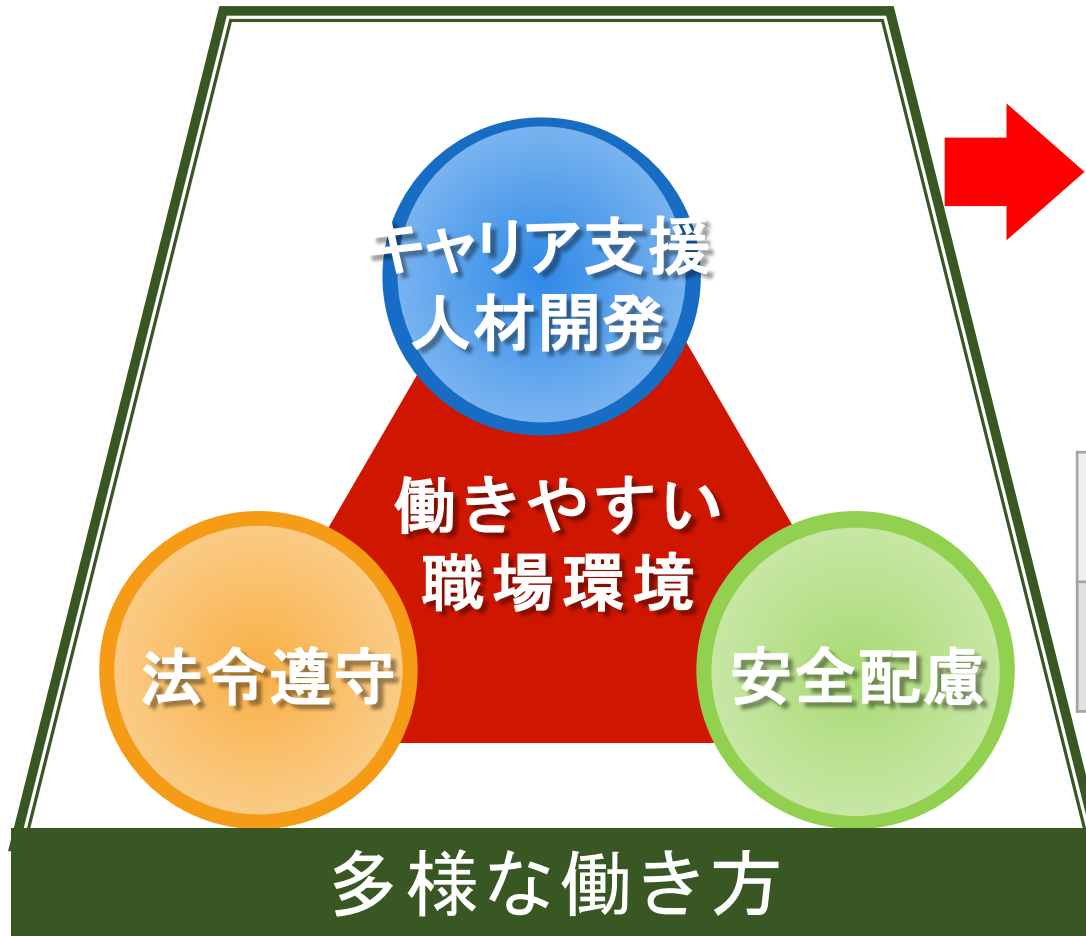
5) 若者の雇用促進

4) 高齢者の就業支援

3) 女性の活躍推進

2) 非正規社員の待遇改善

1) 多様な働き方の整備



生産性の  
向上  
企業の業績  
アップ  
社員の賃金  
アップ

9) ハラスメント対策

8) 長時間労働  
の是正



# 働き方改革における“10のテーマ”

1 多様な働き方の整備

2 非正規社員の待遇改善

3 女性の活躍推進

4 高齢者の就業支援

5 若者の雇用促進

6 育児と仕事の両立支援

7 介護と仕事の両立支援

8 長時間労働の是正

9 ハラスメント対策

10 人材開発・キャリア支援

# 働き方改革の背景には“法令”あり

① 多様な働き方の整備

労働基準法

労働契約法

② 非正規社員の待遇改善

パートタイム労働法

③ 女性の活躍推進

均等法

女性活躍推進法

④ 高齢者の就業支援

高年齢法

⑤ 若者の雇用促進

若者雇用促進法

⑥⑦ 育児・介護と仕事の両立支援

育児介護休業法

次世代育成支援対策推進法

⑧ 長時間労働の是正

労働基準法

ガイドライン

⑨ ハラスメント対策

育児介護休業法

労働安全衛生法

⑩ 人材開発・キャリア支援

職業能力開発促進法

## 各テーマで求められる施策（制度）

- |               |               |
|---------------|---------------|
| ① 多様な働き方の整備   | 社員区分の見直し      |
| ② 非正規社員の待遇改善  | パート社員の賃金制度整備  |
| ③ 女性の活躍推進     | えるぼし取得        |
| ④ 高齢者の就業支援    | 定年・継続雇用年齢の延長  |
| ⑤ 若者の雇用促進     | ユースエール取得      |
| ⑥ 育児と仕事の両立支援  | くるみん取得        |
| ⑦ 介護と仕事の両立支援  | トモニン取得        |
| ⑧ 長時間労働の是正    | 労働時間管理体制の整備   |
| ⑨ ハラスメント対策    | ハラスメント防止体制の整備 |
| ⑩ 人材開発・キャリア支援 | 教育体系の整備       |

各テーマの課題を解決  
するための**制度導入が  
必要**である

# “10のテーマ”と助成金の関係

① 社員区分の見直し	キャリアアップ助成金
② パート社員の賃金制度整備	キャリアアップ助成金
③ えるぼし取得	両立支援助成金
④ 定年・継続雇用年齢の延長	65歳超雇用推進助成金
⑤ ユースエール取得	人材確保等・人材開発支援助成金
⑥ くるみん取得	両立支援助成金
⑦ トモニン取得	両立支援助成金
⑧ 労働時間管理体制の整備	時間外労働等改善助成金
⑨ ハラスメント防止体制の整備	人材確保等・人材開発支援助成金
⑩ 教育体系の整備	人材開発支援助成金

働き方改革の制度導入には、**すべて助成金が活用できる**

# ①多様な働き方の整備

⇒なぜ、社員区分の見直しが必要なのか？

5年超の有期契約社員の無期雇用転換

無期雇用の短時間労働者と短時間正社員の違いは何か？

同一労働同一賃金（嘱託社員の賃金ダウン）

キャリアアップ助成金の正社員転換  
（転換前と転換後の労働条件や処遇の違いは何か）

## ②非正規社員の待遇改善

### ⇒パート社員が能力を発揮するための3つのポイント

point

1

#### 働きや貢献に見合った待遇にする

パート社員だからというだけで、一律の待遇にするのではなく、働きや貢献に応じて待遇を決定しましょう、というのがパートタイム労働法のねらいです。

point

2

#### パート社員と正社員を均衡待遇とする

パート社員の待遇を、正社員との働き方の違いに応じた「均衡(バランス)」待遇とするとき、働き方の違いは、次の2つの要件で比較します。

- ①職務の内容(業務の内容と責任の程度)
- ②人材活用の仕組みや運用など(転勤や配置変更の有無と範囲)

point

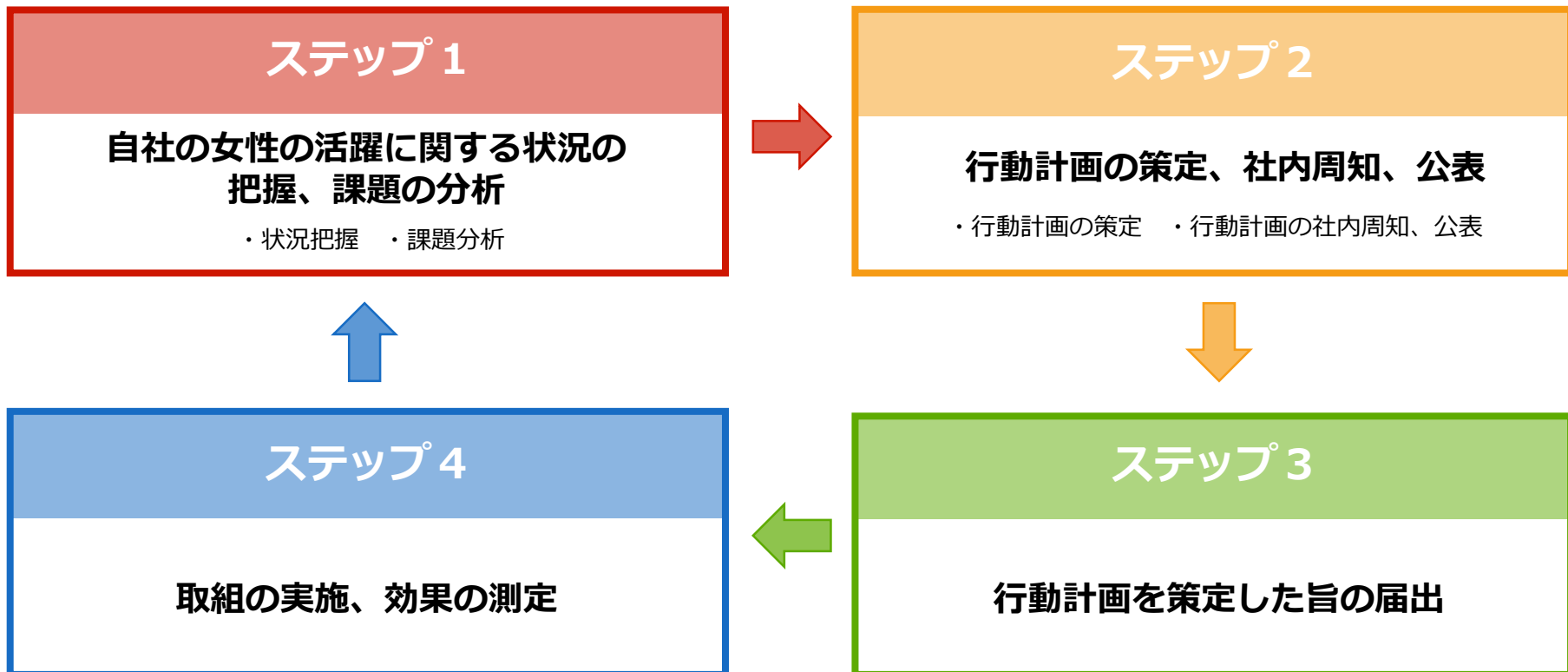
3

#### パート社員への説明責任を果たす

パートタイム労働法では、事業主は、パート社員から求められたときには、その待遇を決定するに当たって考慮したことを説明しなければならない、としています。

その際、職務分析に基づいた職務説明書を示せば、職務の内容を考慮した根拠のある待遇であることを説明できます。

# ③女性の活躍推進⇒えるぼし取得 行動計画策定までの流れ



## ④高齢者の就業支援⇒定年・再雇用年齢の延長

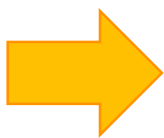
### 改正高年齢者雇用安定法

65歳以上の定年制を導入している

定年年齢は設けていない

希望者全員を65歳まで継続して  
雇用する制度を導入している

高年齢者雇用安定法の改正に伴う  
制度の見直しは必要ありません



60歳定年(65歳までの再雇用)の会社については、  
さらなる延長が求められる可能性あり

## ⑤若者の雇用促進⇒ユースエール取得

### 若者雇用促進法の概要

#### 1. 職場情報の積極的な提供(平成28年3月1日施行)

新卒段階でのミスマッチにおける早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいくため、労働条件を的確に伝えることに加えて、若者雇用促進法において、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供する仕組みを創設した。

#### 2. ハローワークにおける求人不受理(平成28年3月1日施行)

ハローワークにおいて、一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けない仕組みを創設した。

#### 3. ユースエール認定制度(平成27年10月1日施行)

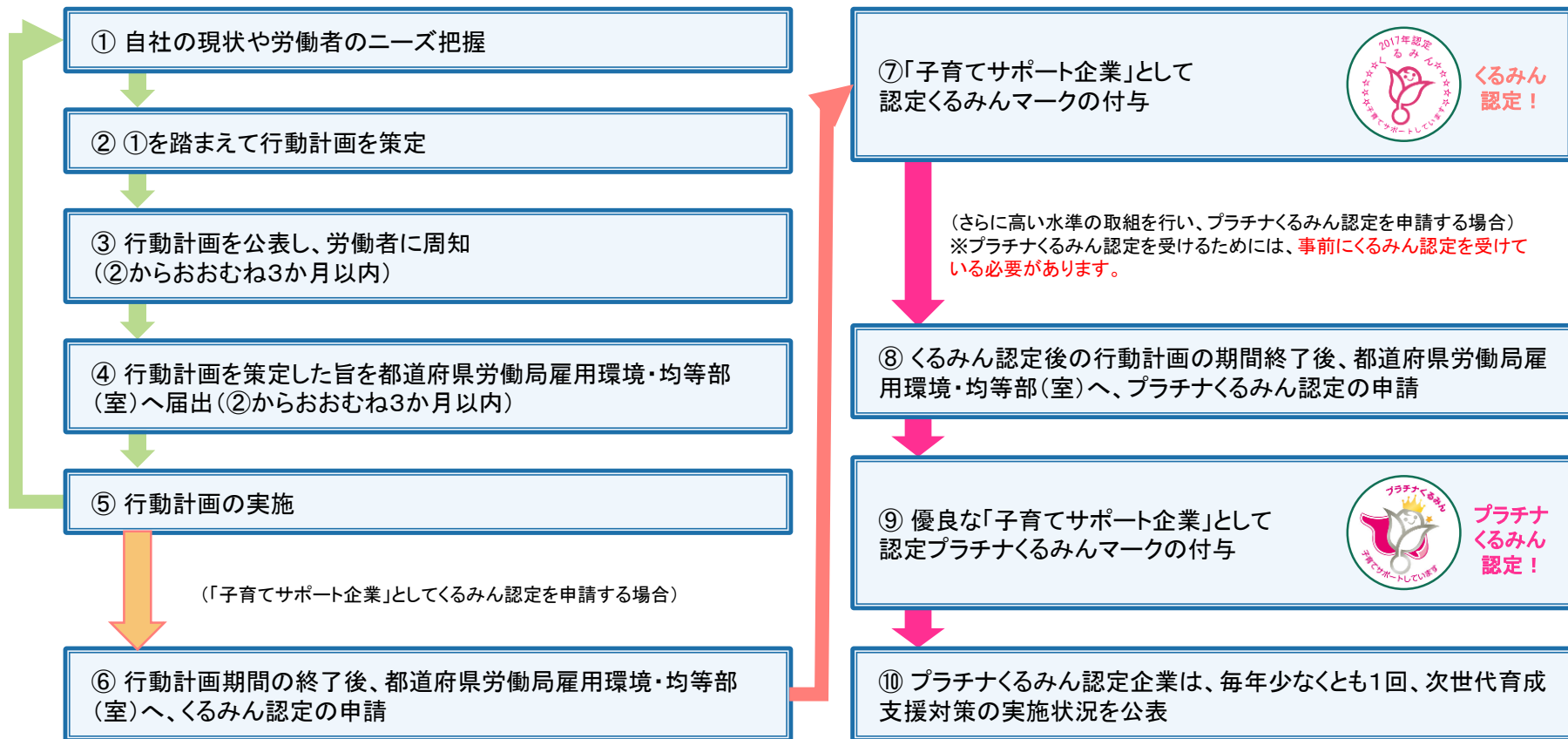
若者雇用促進法において、若者の採用・育成に積極的で若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業について、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度を創設した。



認定マーク

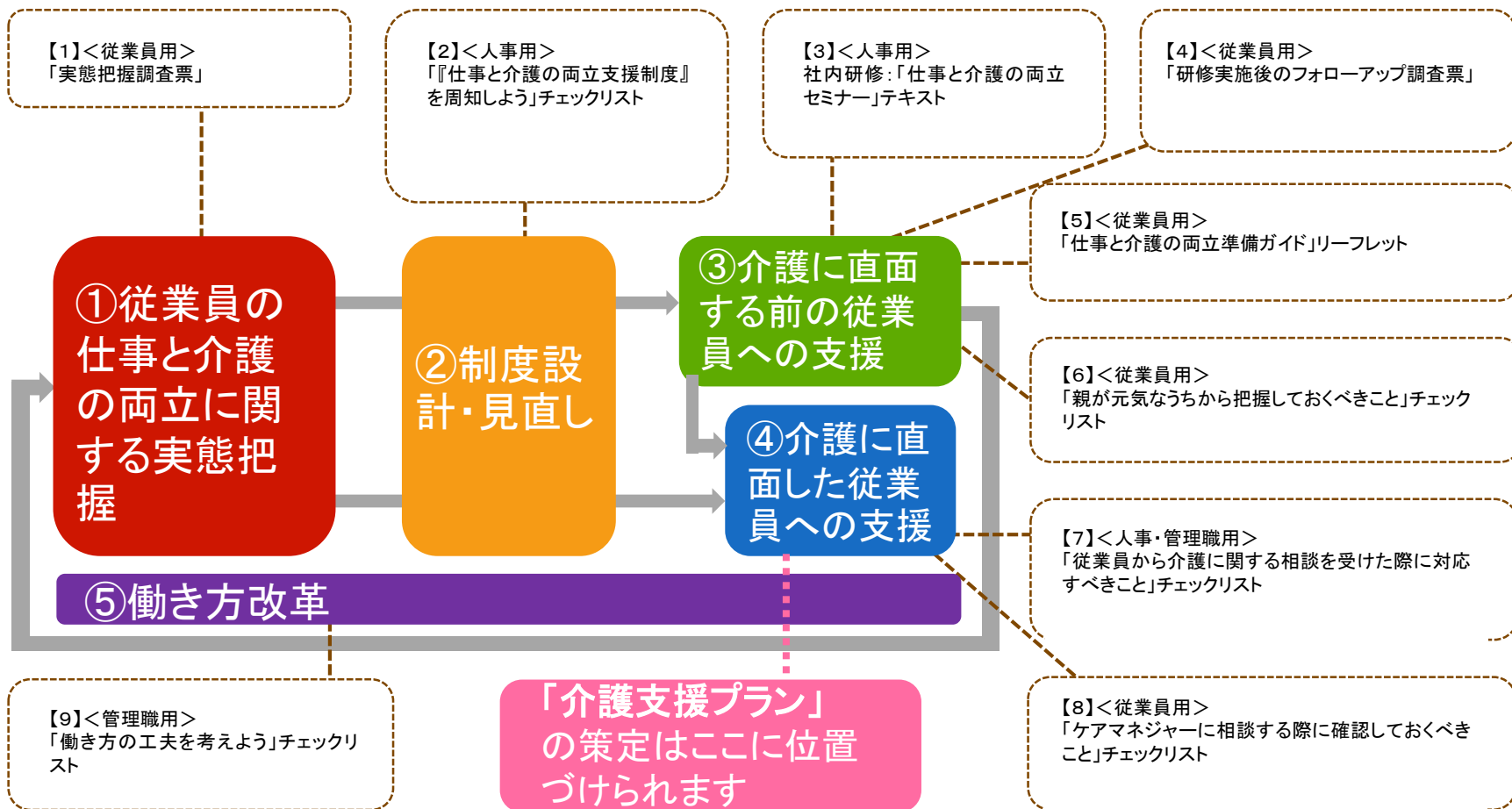
# ⑥育児と仕事の両立支援

## ⇒くるみん認定とは？



# ⑦介護と仕事の両立支援⇒トモニン取得

## 介護と仕事の両立支援対応モデル



# ⑧長時間労働の是正⇒労働時間管理体制の整備

## 労働時間改善活動の全体像

トップメッセージ

労働時間管理体制の整備

(管理者・責任者の選任、委員会設置、規程の作成、相談窓口の設置等)

労働時間の現状把握・改善目標設定

データ  
分析

社員への周知・教育

(業務改善、意識改革)

労働時間等改善委員会の定期開催

(年間活動計画、議事進行・議事録作成)

データ  
分析

# ⑨ハラスメント対策

## ハラスメント対策 “7つの仕組み”

### 予防するために

- 1 トップのメッセージ**
  - 組織のトップが、職場のパワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す
- 2 ルールを決める**
  - 就業規則に関係規定を設ける、労使協定を締結する
  - 予防・解決についての方針やガイドラインを作成する
- 3 実態を把握する**
  - 従業員アンケートを実施する
- 4 教育する**
  - 研修を実施する
- 5 周知する**
  - 組織の方針や取組について周知・啓発を実施する

### 解決するために

- 6 相談や解決の場を設置する**
  - 企業内・外に相談窓口を設置する、職場の対応責任者を決める
  - 外部専門家と連携する
- 7 再発防止のための取組**
  - 行為者に対する再発防止研修等を行う



# ⑩人材開発・キャリア支援⇒教育体制の整備

## 事業内職業能力開発計画の構成

事業内計画は、会社の経営計画の中にあつて人材育成計画の中核を担うものになります。

主に以下のような8つの構成で作られるなかで「経営理念・経営方針」「人材育成方針・目標」「雇用管理方針など」が中心となります。

### 基本構成

①経営理念・経営方針

②人材育成方針・目標

③雇用管理方針など

④職務要件、職務評価基準

⑤キャリアマップ(個人別職務評価)

⑥教育訓練体系図

⑦教育訓練計画

⑧教育訓練カリキュラム

# 私たちの使命

“社会から選ばれる会社作り”を支援する

