

中小企業・小規模事業者の皆さま

専門家によるコンサルティングサービスを利用してみませんか

NEXT WORK STYLE

働き方改革広がる



社労士等の労務管理の専門家があなたの会社を訪問して
「働き方改革」を支援します。

——— 働き方改革で魅力ある職場づくりを! ———

相談無料

秘密厳守

どんな相談ができるの? ▶ 詳しくは次のページへ

令和5年度中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業(全国センター事業)

受託者:  全国社会保険労務士会連合会
JAPAN FEDERATION OF LABOR AND SOCIAL SECURITY ATTORNEYS' ASSOCIATIONS

働き方改革推進支援センター

ひと、暮らし、みらいのために
 厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

中小企業・小規模事業者の皆さまへ

2019年4月より順次施行されている、「働き方改革関連法」への対応はいずれもお済みですか？

- 2019年4月より、**年次有給休暇の年5日の確実な取得**が、
- 2020年4月より、一部業種、業務を除き**時間外労働の上限規制**が施行されています。
- 2021年4月からは、**同一労働同一賃金**への対応が求められています。
- さらに、2023年4月からは、中小企業においても**月60時間を超える時間外労働の賃金割増率が25%から50%に引き上げ**られました。

働き方改革に関する様々なお悩み・疑問点について、お気軽に専門家にご相談ください。

上限規制



有給休暇



同一労働
同一賃金

こんなことで悩んでいませんか？

残業を減らしたいが、やり方が分からない。

「働き方改革」と言われても、そもそも労働関係の法律は複雑で何から手を付けたらいいのか、分からない。

パートタイマーと正社員の賃金や手当をどう見直せば不合理な待遇差を解消できるのか、教えてほしい。(同一労働同一賃金)

せっかく時間をかけて仕事を教えたのに、従業員が退職してしまう、どうしたら定着率を上げることができるのだろうか。



最低賃金が毎年上がり、どう対応したらいいのか困っている。

いろんな助成金があるが、使い方が分からない。

そのお悩み、ぜひ専門家にご相談ください！



訪問相談サービスの流れ

— HOP —

貴社の
状況把握



— STEP —

解決方法の
ご提案



— JUMP —

提案後の
フォローアップ



相談は無料

1回2時間程度、3回の相談を標準としています。

社労士等の労務管理の専門家が労働時間の上限規制への対応や同一労働同一賃金の実現など、「働き方改革」に取り組む中小企業・小規模事業者を訪問して、ホップ・ステップ・ジャンプの3段階の相談支援により、解決に向けてサポートします。

相談を希望される方は、別紙の申込書に必要事項を記入して、FAXにてお申し込みください。後日、担当する専門家から電話またはメールで訪問日時等を調整させていただきます。

中小企業の事業主の皆さま 対応はお済みですか。



2023年4月1日より、
月60時間を超える時間外労働の
割増賃金率が25%から50%に引き上げられました。

月60時間を超える時間外労働を深夜(22:00~5:00)の時間帯に行わせる場合には、**深夜割増賃金率25%+時間外割増率50%=75%**となります。



割増賃金の支払に代えて**代替休暇を付与**することができますが、それには事前に、労使協定を結ぶ必要があります。



就業規則の変更が必要になる場合があります。

国の助成金制度を活用してみませんか

働き方改革推進支援助成金

働き方改革に取り組む中小企業事業主に、環境整備に必要な費用の一部を助成します。



業務改善助成金

生産性向上のための設備投資などを行い、事業内最低賃金を一定以上上げた場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成します。

働き方改革推進支援助成金の活用方法(例) ～労働時間短縮・年休促進支援コースの場合～

時間外労働が月60時間を超える労働者が複数名存在する。
時間外労働が多くなると労働の能率が落ちるため、時間外労働を削減したい!



労働能率増進のための機器を導入し、生産性を向上させ、時間外労働を縮減



労働能率増進のための機器の導入費用に、**働き方改革推進支援助成金**を活用

助成率 費用の75%(一定の条件を満たした場合80%)

上限額 最大250万円(賃金の引上げ等の一定の要件を満たした場合、最大730万円)



36協定の変更(月60時間超の36協定を見直し)



取組の結果、生産性が向上し、時間外労働が月60時間未満となった!

厚生労働省では、働き方改革として、以下の施策を進めています。

長時間労働の是正・年次有給休暇の取得促進

従業員の時間外労働について、臨時的な特別の事情がなければ、月45時間、年360時間以内に収める必要があります。また、年次有給休暇が年10日以上付与される従業員に対しては、そのうち5日を会社が時期指定するなどにより、確実に取得させる必要があります。



◀ 詳しくはこちら
時間外労働の上限規制の
パンフレット



◀ 詳しくはこちら
年5日の年次有給休暇の
確実な取得パンフレット

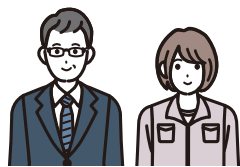


同一労働同一賃金の実現

正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消する必要があります。

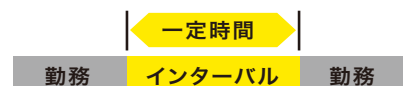


◀ 詳しくはこちら
多様な働き方の
実現応援サイト



勤務間インターバルの設定

終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間を確保する仕組みで、その導入が事業主の努力義務とされています。



◀ 詳しくはこちら
働き方・休み方改善ポータルサイト

育児や介護と仕事との両立

働きながら育児や介護を行うことのできる職場環境の整備に取り組む事業主を支援しています。男性労働者の育児休業取得への支援も行っています。



◀ 詳しくはこちら
厚生労働省委託事業
中小企業育児・介護休業等
推進支援事業HP



女性労働者の活躍推進

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定やえるぼし認定の取得など、女性活躍推進に取り組む事業主を支援しています。



◀ 詳しくはこちら
厚生労働省委託事業
女性活躍推進センターHP



不妊治療と仕事との両立

不妊治療を受けやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援しています。



◀ 詳しくはこちら
厚生労働省HP
不妊治療と仕事との
両立のために



良質なテレワークの推進

働く時間や場所を柔軟に活用できる働き方として、良質なテレワークを推進しています。



◀ 詳しくはこちら
厚生労働省HP
テレワーク普及促進
関連事業

