

事業主の皆さんへ

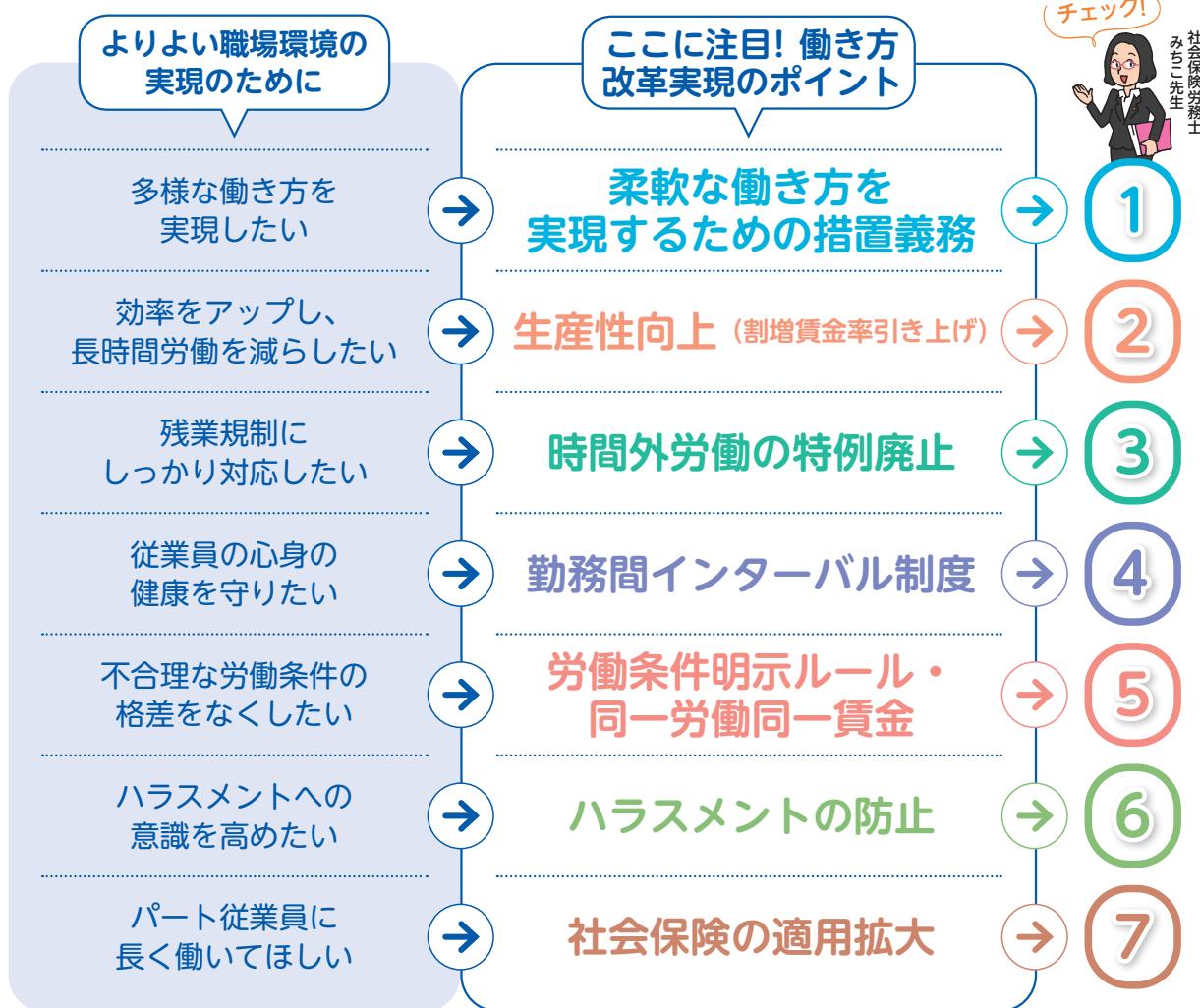
働き方改革を

一步
前へ

進めていますか？

働き方改革って？

現在の日本は、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」や「育児や介護との両立など、働く人のニーズの多様化」などに直面しており、就業機会の拡大や個々の事情に応じて働ける環境整備が求められています。働く人の事情により、多様で柔軟な働き方を自分で選択できる社会を実現すること、これが働き方改革です。働き方改革は、単なる法令対応ではなく、人材確保・定着や生産性向上にもつながる重要な取り組みです。



取り組みに関するポイントとチェックリスト付！



全国商工会連合会

2025年度働き方改革推進支援助成金
(団体推進コース)

1

柔軟に働き方を選べますか

育児・介護休業法が改正され、男女ともに仕事と育児・介護を両立できるよう、事業主には雇用環境整備や制度周知などが義務または努力義務として求められています。



育児・介護休業法

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、子どもの看護休暇の見直しや残業免除の対象拡大、テレワークの導入、介護休暇を取得できる要件の緩和、介護離職防止のための雇用環境整備などが義務化あるいは努力義務化されました。

あるシステム開発業の場合



Check

- 1 仕事と育児・介護を両立できるよう、就業規則などの見直しを行っていますか。 はい いいえ

2 育児・介護休業を申し出やすい仕組みを作っていますか。 はい いいえ

3 学校閉鎖や感染症罹患など、緊急時の申請方法や申請先を社内で検討できていますか。 はい いいえ

4 本人の介護以外（通院の付き添いや事務手続きなど）にも使用できることを労働者に周知していますか。 はい いいえ

5 育児介護とともに時間単位での休暇取得ができるよう就業規則を整備し、労働者に周知していますか。 はい いいえ

2

長時間労働に頼らないことと、生産性の向上が両立できていますか

長時間の残業が続くと人件費がかさむだけでなく、従業員の疲労も気がかりです。長時間労働が必要な業務や時間をしっかり確認し、業務の見直しや人員の再配置、作業効率化のための設備導入などで生産性の高い職場に変えましょう。

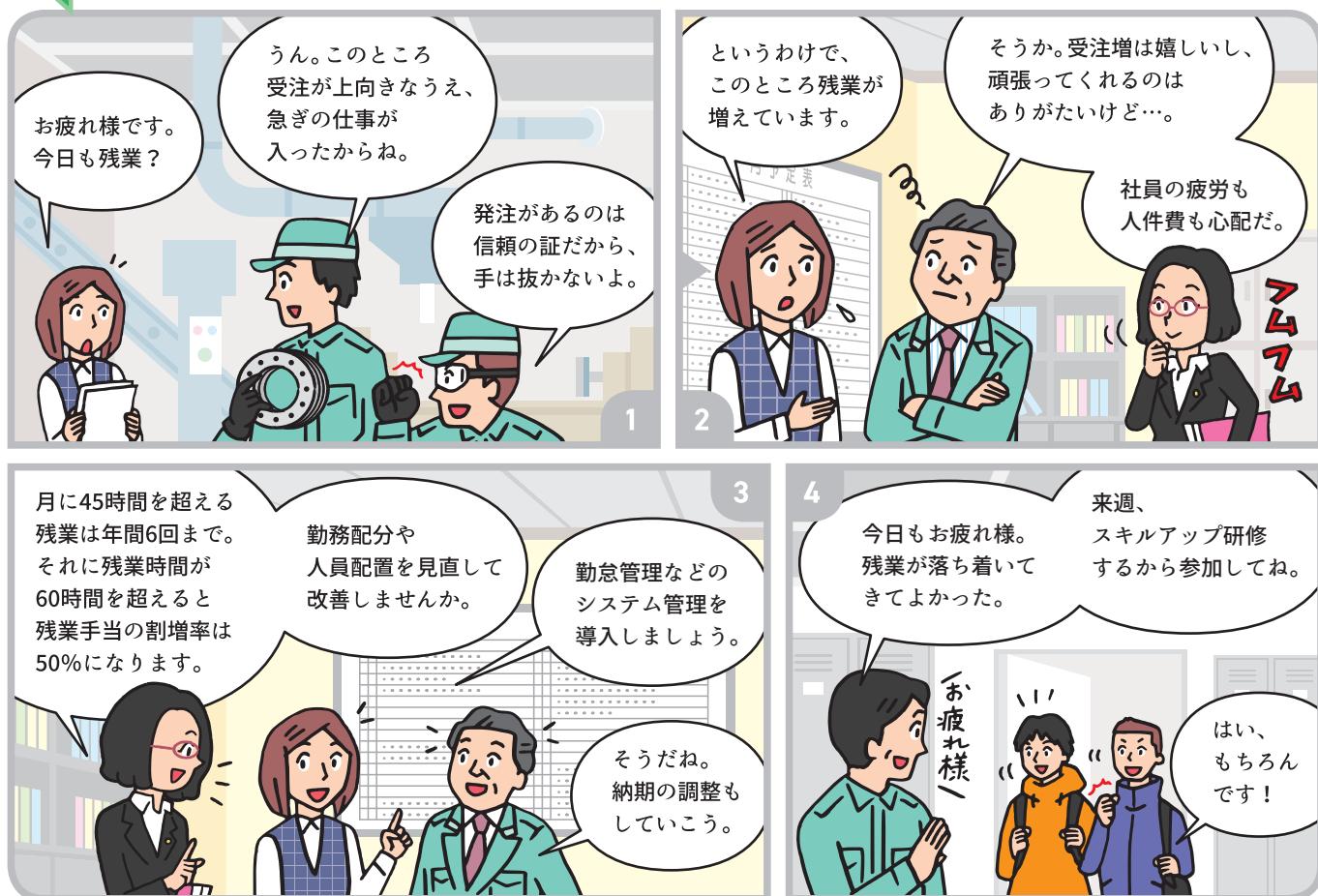
注目!



時間外労働(残業)割増賃金率

2023年4月から、中小企業も月60時間を超える時間外労働(残業)の割増賃金率が25%から50%に引き上げられています。月60時間を超える時間外労働については、代替休暇制度を設けることも可能です。

ある金属加工業者の場合



Check

- 1 労働者一人ひとりの労働時間・業務量・スキルを把握できていますか。
 はい いいえ
- 2 1ヶ月、1年の中でどの時期に時間外や休日労働が増えているか把握し、それを解消する方法(変形労働時間制の導入、人員配置など)を検討できていますか。
 はい いいえ
- 3 不要不急な残業や持ち帰り仕事をしていないか、日々チェックをしていますか。
 はい いいえ
- 4 時間外労働が60時間を超えた場合の割増率は、法定以上になっていますか。
 はい いいえ
- 5 時間外労働の削減を促進する設備やシステムの導入などを検討していますか。
 はい いいえ

3

残業の規制に対応できていますか

労働時間は原則1週40時間、1日8時間以内であり、残業（時間外・休日労働）をさせるためには、36協定を締結して届け出る必要があります。また、残業できる時間には上限があるため、時間の管理に注意しましょう。

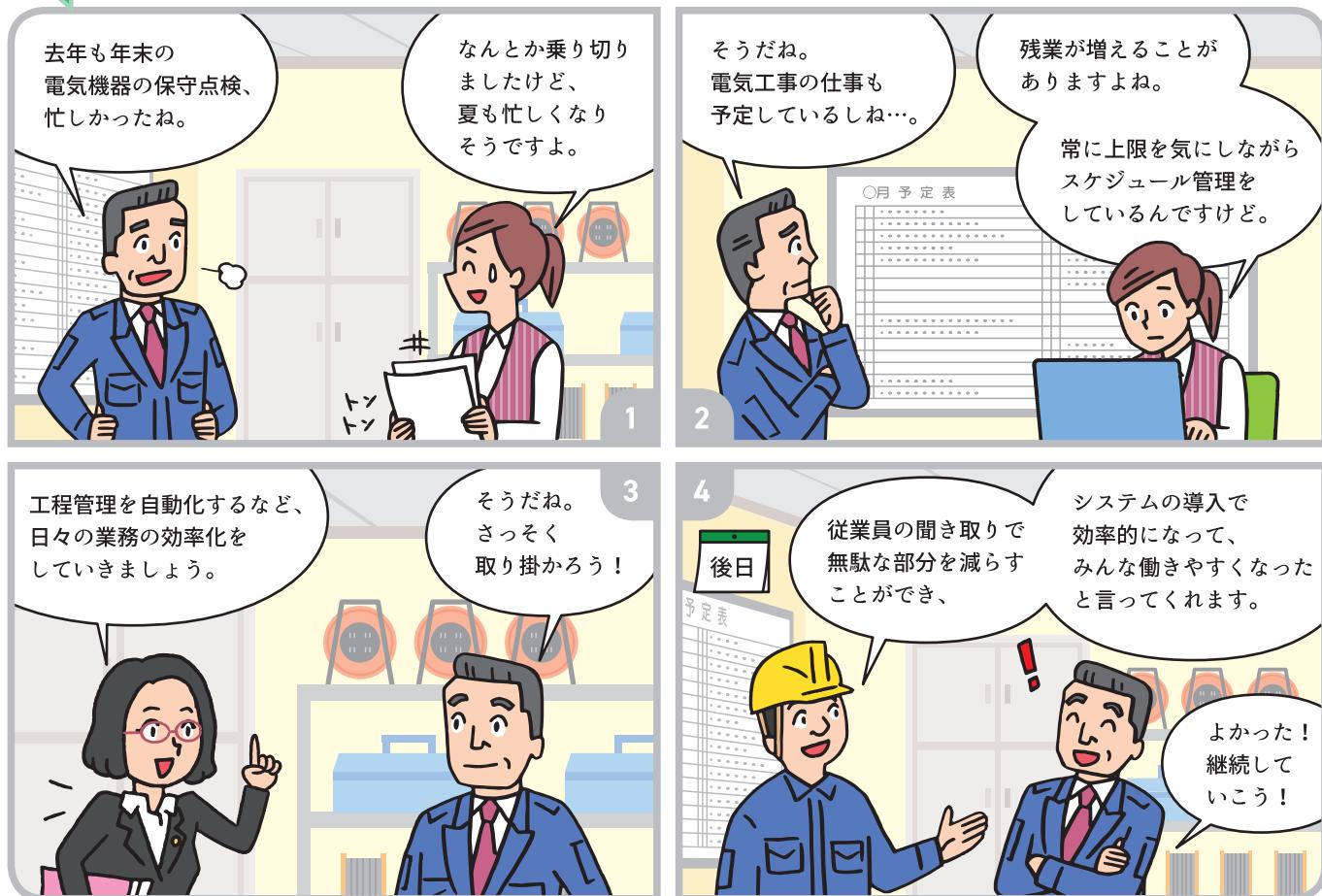
注目!



時間外労働の上限規制猶予の廃止

建築業や自動車運転業務などでは時間外労働の上限の適用が猶予されていましたが、2024年4月に猶予期間が終了しています。従業員の労働時間をしっかりと把握し、就業シフトの見直し、人員増、業務効率アップのためのハードやソフトの導入など対応を進めましょう。

ある電気工事事業者の場合



Check

- 始業・終業時刻と残業時間数（時間外労働・休日労働）を正確に把握できていますか。 はい いいえ
- 残業（時間外労働・休日労働）をさせる場合、36協定を締結し、協定有効期間前日までに届け出をしていますか。 はい いいえ
- 残業が月45時間・年360時間を超えそう、または超えている場合、「特別条項付き」の36協定を締結し、届け出をしていますか。 はい いいえ
- 36協定を締結する場合、労働者代表は民主的な手続きで選出されていますか。 はい いいえ
- 残業時間と限度時間を超えた月数は、上限の範囲内に収まっているか確認していますか。 はい いいえ
- 月45時間を超えて時間外労働させる労働者がいる場合、適切な安全確保措置を取っていますか。 はい いいえ

4

勤務終了後、次の勤務が始まるまで きちんと休むことができていますか

業務を終えてから次の業務に就くまで一定以上の時間を設けることは、従業員の健康維持や生産性の向上などにつながります。勤務間インターバル制度の導入は2019年4月から事業主の努力義務になっています。

注目!



勤務間インターバル制度

終業時刻から次の始業時刻までの間に一定以上の休息時間（インターバル）を設けることで従業員の生活や睡眠の時間を確保しようとする制度です。制度を導入することで人材の確保や定着も期待できます。

ある宿泊施設の場合



Check

- 1 労働者の勤務時間を正確に把握できていますか。 はい いいえ
- 2 労働者それぞれの業務終了から翌日の始業までの時間を把握していますか。 はい いいえ
- 3 業務が集中する時期、曜日、部署、担当や時間帯などがわかりますか。 はい いいえ
- 4 翌日以降のシフトや勤務開始時間を調整できる仕組みがありますか。 はい いいえ
- 5 勤務時間を調整しながら、業務を円滑に進める仕組みを考えていますか。 はい いいえ
- 6 フレックスタイム制や変形労働時間制など、業務の開始・終了時刻を柔軟に調整できる仕組みを検討していますか。 はい いいえ

5

正社員もパートタイマーも、労働条件について確認していますか

2024年4月から、すべての労働者を対象に、「就業場所・業務の変更の範囲」について、書面による労働条件の明示が必要となりました。パートタイマー・アルバイトなどの非正規労働者についても同様に対応する必要があります。

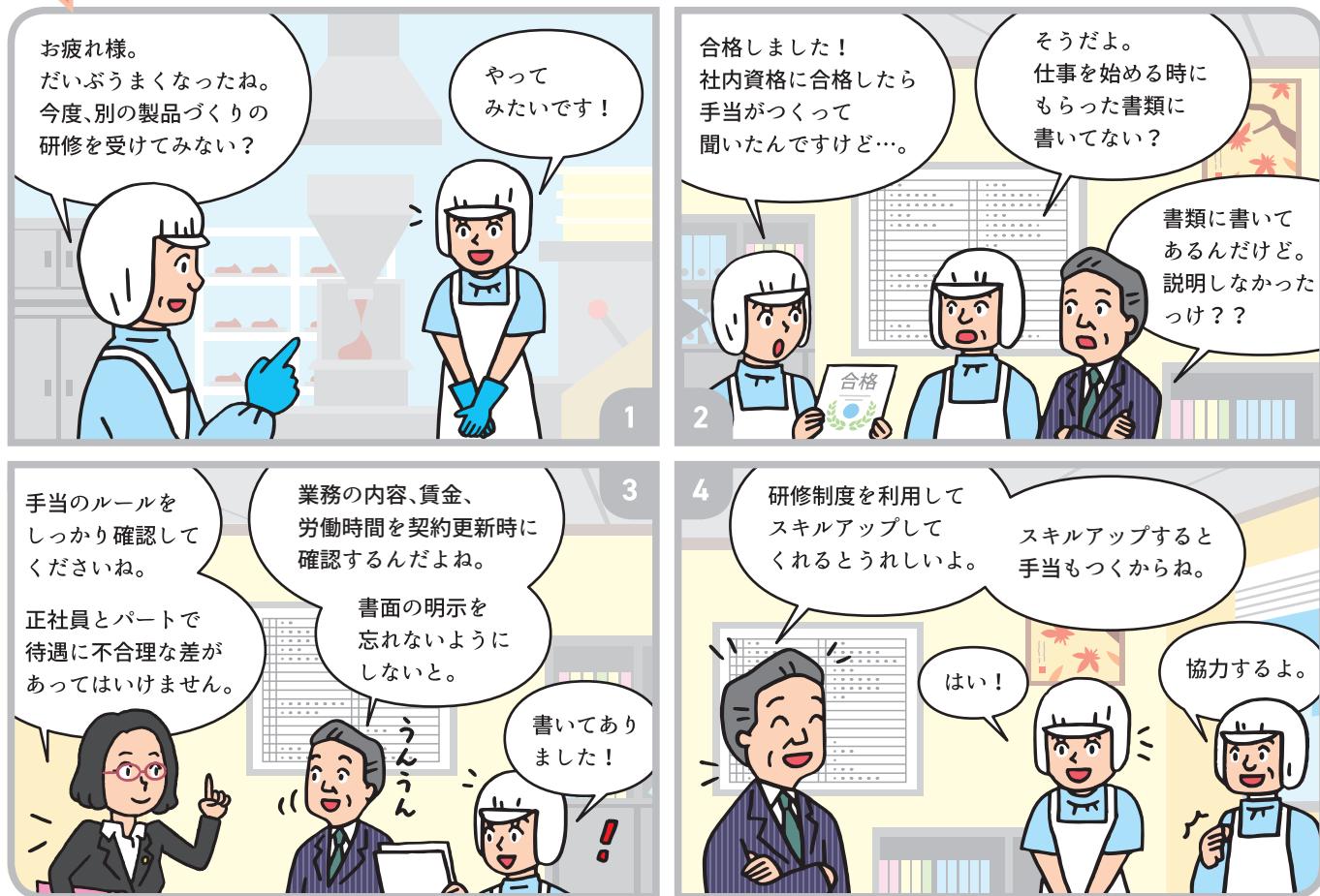
注目!



労働条件明示ルール・同一労働同一賃金

労働条件は書面で交付しなければなりません。また、労働条件の明示や待遇について、正規労働者と非正規労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者等）の間で不合理な差をつけてはいけません。

ある小売事業者の場合



Check

- 誰が正規労働者で、誰が非正規労働者かを把握していますか。 はい いいえ
- 正規労働者と非正規労働者の間の職務内容（業務の内容と責任の程度）、人材活用の仕組みや運用（転勤、配置転換、昇進の有無など）の違いを把握していますか。 はい いいえ
- 自社の手当や賞与、福利厚生などは何の目的で設けられているか、把握していますか。 はい いいえ
- 正規労働者と非正規労働者の基本の設計や昇給の基準を把握していますか。 はい いいえ
- 正規労働者と非正規労働者で待遇に差がある場合、不合理でないと説明できますか。 はい いいえ
- 労働条件を明示した書類を労働者に説明のうえ、労働条件開始日前までに取り交わしていますか。 はい いいえ

6

ハラスメントがなく 生き生きと働く環境になっていますか

2023年4月から、中小企業にも、職場におけるパワーハラスメント、セクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止対策が義務化されています。

注目!



ハラスメントの防止

ハラスメント防止のため、「社内方針の明確化と周知・啓発」「相談体制の整備」「被害を受けた労働者へのケア」や「再発防止」が求められています。今後はカスタマーハラスメント（カスハラ）防止のための雇用管理上の措置が義務づけられる予定です。

ある小売業（スーパー）の場合



Check

- 1 ハラスメントの種類や内容を理解していますか。 はい いいえ
- 2 労働者にハラスメントに対する周知や研修をしていますか。 はい いいえ
- 3 仕事や人間関係の悩みを相談しやすい職場の雰囲気づくりに取り組んでいますか。 はい いいえ
- 4 ハラスメントの相談窓口を労働者のわかるところに明示していますか。また、安心して相談・通報できるようになっていますか。 はい いいえ
- 5 実際にハラスメントが起きたとき、すぐに対応がスタートできそうですか。 はい いいえ
- 6 被害者・加害者への具体的な対応策はありますか。 はい いいえ

7

それに合った働き方と 社会保険加入を進めていますか

1週の所定労働時間が20時間以上の短時間労働者の社会保険（厚生年金・健康保険）の加入義務が段階的に拡大されます。

注目!



短時間労働者への社会保険適用拡大

2024年10月に51人以上の企業が適用拡大の対象となりました。この人数は、現在の厚生年金保険の適用対象者数でカウントします。厚生年金や健康保険に加入すると、老後の年金の増額や万が一の疾病、障害や遺族の給付が手厚くなり、従業員が安心して働けるようになります。

ある清掃業者の場合



Check

- 自社の社会保険加入済みの労働者数を把握していますか。 はい いいえ
- 加入対象者が拡大になった場合の加入義務となる、週所定20時間超の短時間労働者を把握していますか。 はい いいえ
- 加入対象の短時間労働者に加入が必要になること、加入のメリット・デメリット、希望しない場合の労働条件を説明し、労働者自身が働き方を検討できるよう対応していますか。 はい いいえ
- 短時間労働者の週所定労働時間、賃金、扶養の有無、加入意思を把握していますか。 はい いいえ
- 短時間労働者の社会保険の加入状況を把握していますか。 はい いいえ

チェックリストに「いいえ」がある場合は、お近くの商工会または働き方改革推進支援センターにご相談ください！

▶厚生労働省HP

厚生省 働き方改革

検索



▶働き方改革推進支援センターHP

働き方改革推進支援センター

検索



働き方改革推進支援センターHP

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/>

※本冊子の無断転載・無断転写(コピー)は、著作権法上の例外を除き、禁じられています。