

情報サービス業の中小企業・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



あなたの会社では  
働き方改革を進めていますか？

労務管理に関する皆様のお悩みを解決できるよう、  
労務管理に知見のある社会保険労務士等が  
皆様のお悩みを解決するための方法をご提案し、  
課題の解決まで一緒にお手伝いします！  
詳しくは中面をご覧ください！

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

オンライン相談も  
受付中



秘密厳守

どんな相談ができるの？ ▶ 詳しくは次のページへ

都道府県働き方改革推進支援センター

# 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%に引き上げられています。

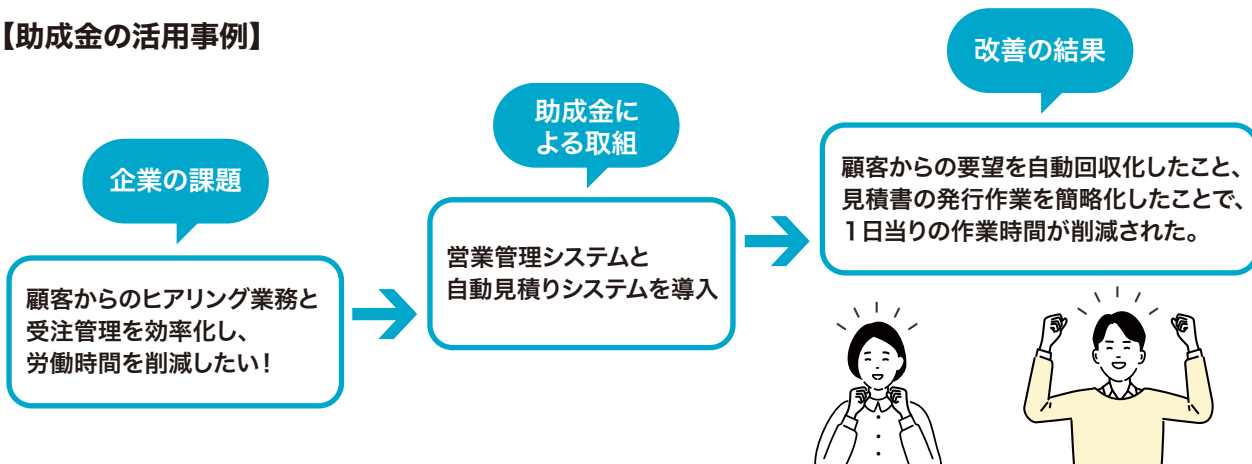
- ◆月60時間を超える時間外労働を深夜(22:00~5:00)の時間帯に行わせる場合には、深夜割増率25%+時間外割増率50%=75%となります。
- ◆時間外割増賃金の支払いに代えて代替休暇を付与することができますが、それには事前に労使協定を結ぶ必要があります。あわせて、就業規則の変更が必要になる場合があります。

## 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」業種別課題対応コース(情報通信業等)のご案内

このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や勤務間インターバルの導入等に向けた環境整備に取り組む、情報通信業、宿泊業の中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご利用ください。

#### 【助成金の活用事例】



生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

#### 【助成対象となる取組】

- 労務管理担当者に対する研修
- 労働者に対する研修、周知・啓発
- 外部専門家によるコンサルティング
- 就業規則・労使協定等の作成・変更
- 人材確保に向けた取り組み
- 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運航記録計の導入・更新
- 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新

#### 【成果目標】

- ① 月時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の縮減(最大250万円)
- ② 年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入(25万円)
- ③ 時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入(25万円)
- ④ 9時間以上の勤務間インターバルの導入(最大150万円)

※上記①~④の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上引き上げることを成果目標に加えることができます。

# 働き方改革推進支援センターの専門家が 皆様のお悩み解決のお手伝いをします。

労務管理に知見のある**社会保険労務士等の専門家**が、  
皆様のお悩みの**解決策**をご提案し、課題解決のお手伝いをします。

このようなお悩みがあれば、ぜひご相談ください

労働時間を削減するためには  
どうすればいいか、  
業界事情に詳しい専門家に相談したい。

発注者からの厳しい納期や急な仕様変更、  
顧客対応を求められて、  
休日の確保や勤務時間管理が難しい。

技術者が魅力を感じるような職場づくりを  
どのように進めていけばいいだろうか。

助成金を活用したいが、  
どのようなものが活用できるのだろうか。

## 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。

各種施策への対応や助成金の活用など様々なお悩みについて  
働き方改革推進支援センターにてワンストップで相談できます。

働き方改革推進支援センターのご案内はこちら

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



# 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。

時間外労働の上限規制の  
パンフレット

年5日の年次有給休暇の  
確実な取得パンフレット



◀ 詳しくはこちら ▶



## IT業界の働き方・休み方の推進

IT業界の長時間労働への対応策や、調査・分析結果など様々な情報をご紹介します。



◀ 詳しくはこちら

IT業界の働き方・  
休み方の推進



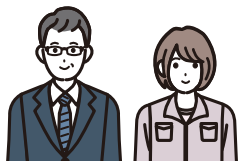
## 同一労働同一賃金の実現

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。



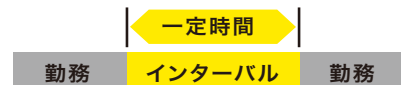
◀ 詳しくはこちら

厚生労働省HP  
同一同一賃金  
特集ページ



## 勤務間インターバル制度の導入

終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息时间(インターバル)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

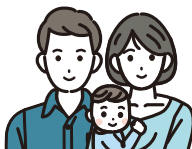
## 中小企業向けの両立支援

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ほし認定の取得など、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HP  
女性活躍推進法特集ページ



## 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

