

山梨働き方改革推進支援センター

オンラインセミナー



「今日からできる『快適テレワーク環境』の作り方と自律的な働き方」

2026年1月21日、13:30から14:30

おしきり労務管理ラボ

特定社会保険労務士 押切貴之

# 講師プロフィール

- 講師：おしきり労務管理ラボ

- 特定社会保険労務士 押切 貴之

- 取り扱い業務：

- 安全衛生／人事労務コンサルタント／就業規則／労災保険／社会保険・労働保険／給与計算等

- 略歴：

- 民間化学メーカーにおいて約35年間研究開発業務と技術サービス業務に従事

- 会社退職後、令和3年10月に社労士事務所を開業

- 現在は、顧問先への労務管理支援・安全衛生管理体制の構築支援・化学物質管理支援、**山梨働き方改革推進支援センター専門家**、独立行政法人高齢障害求職者雇用支援機構70歳雇用推進プランナーに従事

- 顧問先などへ安全講和を多数開催

## このセミナーでお話すること

- 【導入編】なぜテレワークは定着しないのか？ その壁を乗り越えるための思考法  
スライド4 からスライド19
- 【解決編】テレワークにおける「快適な環境作り」と「自律的な働き方」について  
スライド20からスライド29
- 【まとめ】快適環境と自律がもたらす未来への展望  
スライド30からスライド31
- 【その他】お役立ち情報  
スライド32からスライド37



# 【導入編】 なぜテレワークは定着しないのか？ その壁を乗り越えるための思考法

## 【導入編】なぜテレワークは定着しないのか？ その壁を乗り越えるための思考法

### ●肌感覚

- 「最近、オフィスに人が戻ってきたと感じませんか？」

### ●現状の認識

- 新型コロナウイルスの5類移行後、出社回帰の動きが顕著。
- 「テレワークはあの一時だけのものだったのか？」という疑問。



## 【導入編】なぜテレワークは定着しないのか？ その壁を乗り越えるための思考法

### ●テレワークとは（定義）

- 「情報通信技術（ICT＝Information and Communication Technology）を活用した時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」のこと。
- Tele（離れて）とWork（仕事）を組み合わせた造語です。要するに本拠地のオフィスから離れた場所で、ICTを使って仕事をすることです。

### ●テレワークの種類

- 在宅勤務：自宅で働くこと
- サテライトオフィス勤務：本拠地以外の施設で働くこと
- モバイル勤務：移動中や出先で働くこと

（引用）厚生労働省・総務省 テレワーク総合ポータルサイト（<https://telework.mhlw.go.jp/telework/about/>）

## 【導入編】なぜテレワークは定着しないのか？ その壁を乗り越えるための思考法

### ●法律上のテレワーク（在宅勤務）の位置づけ

法律名	テレワーク（在宅勤務）の位置づけ
育児・介護休業法	<ul style="list-style-type: none"><li>・三歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていない者の所定労働時間の短縮措置等の代替措置（在宅勤務又は始業時刻変更等の措置）（第23条第2項1号）</li><li>・三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置（在宅勤務・時短勤務等2以上の措置）（第23条の3第1項2号）</li></ul>
障害者雇用促進法	合理的配慮の具体例として、障害による通勤・勤務困難への対応策
高年齢者雇用安定法	<ul style="list-style-type: none"><li>・高齢者の就業確保措置の一環</li><li>・体力面等を考慮した柔軟な働き方の手段</li></ul>
女性活躍・次世代法	<ul style="list-style-type: none"><li>・一般事業主行動計画における目標・取組項目</li><li>・働きやすい環境整備の手段として推奨</li></ul>

## 【導入編】なぜテレワークは定着しないのか？ その壁を乗り越えるための思考法

### ●全国におけるテレワークの実施状況（新型コロナウイルス前後の比較）

#### □令和元年（2019年）9月末（新型コロナウイルス感染拡大前）

- ・ テレワークを「導入している」又は「具体的な導入予定がある」と回答した企業は**約3割**であり、**増加傾向**にあり。
- ・ 産業別には**情報通信業及び金融・保険業**に多い。

#### □令和2年（2020年）8月末 **\* 同年1月16日：国内で感染者が初めて確認**

- ・ 在宅勤務を中心に導入する企業の割合は前年比で倍以上の**47.5%**の達した。
- ・ 産業別では「**情報通信業**」が9割以上導入。
- ・ 導入目的は、「非常時（感染症の流行など）の事業継続」の割合が7割近く。

#### □令和3年（2021年）8月末

- ・ テレワークを導入している企業の割合は **51.9% に達し半数を超えた**。
- ・ 導入目的は、「新型コロナウイルス感染症への対応（感染防止や事業継続）のため」の割合が9割を超えており最も高い。

（引用）総務省 「通信利用動向調査の結果」（令和元年、同2年、同3年）

## 【導入編】なぜテレワークは定着しないのか？ その壁を乗り越えるための思考法

### ●全国におけるテレワークの実施状況（新型コロナウイルス前後の比較）

#### □令和4年（2022年）8月末

- ・テレワークを導入している企業の割合は、引き続き **5割を超えていた**。
- ・一方、今後導入予定の企業の割合は、減少傾向であった。
- ・導入目的は、「新型コロナウイルス感染症への対応（感染防止や事業継続）のため」の割合が87.4%。

#### □令和5年（2023年）8月末 **\* 同年5月8日に5類へ移行**

- ・テレワークを導入している企業の割合は**約5割で昨年に続き減少傾向**。
- ・導入目的は、「勤務者のワークライフバランスの向上」、「非常時の事業継続に備えて」が増加している。

#### □令和6年（2024年）8月末

- ・テレワークを導入している企業の割合は、**47.3%。前年に引き続き減少**。
- ・導入目的として、「新型コロナウイルス感染症への対応」が前年より減少。
- ・一方、「勤務者のワークライフバランスの向上」、「業務の効率性（生産性）の向上」が増加。

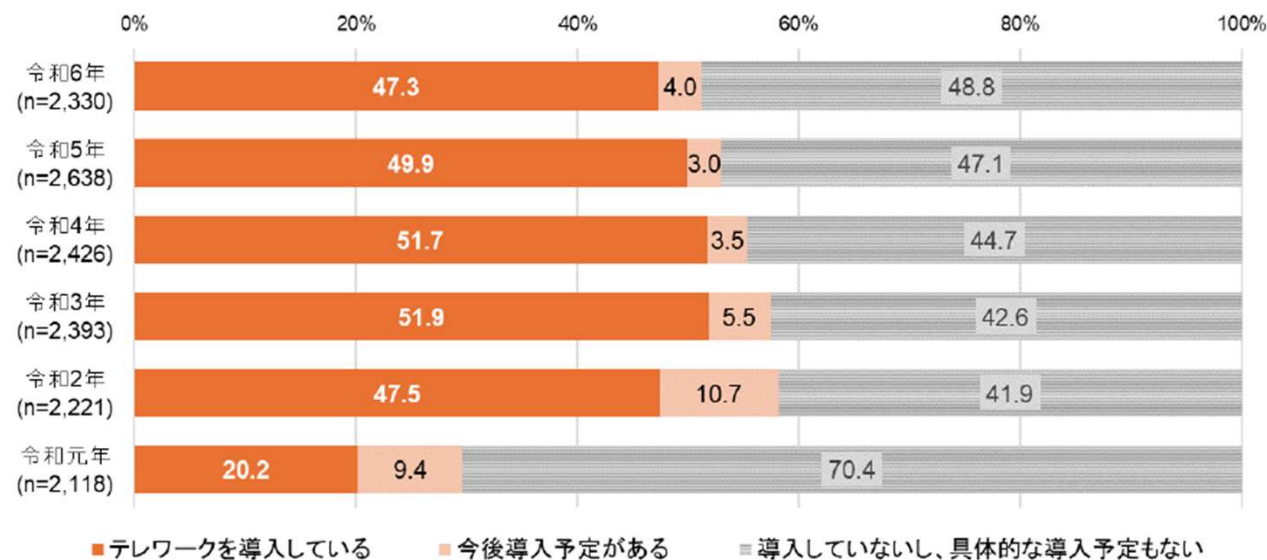
（引用）総務省 「通信利用動向調査の結果」（令和4年、同5年、同6年）

## 【導入編】なぜテレワークは定着しないのか？ その壁を乗り越えるための思考法

### ●統計データ

#### テレワークの導入状況（企業）（令和元年～令和6年）

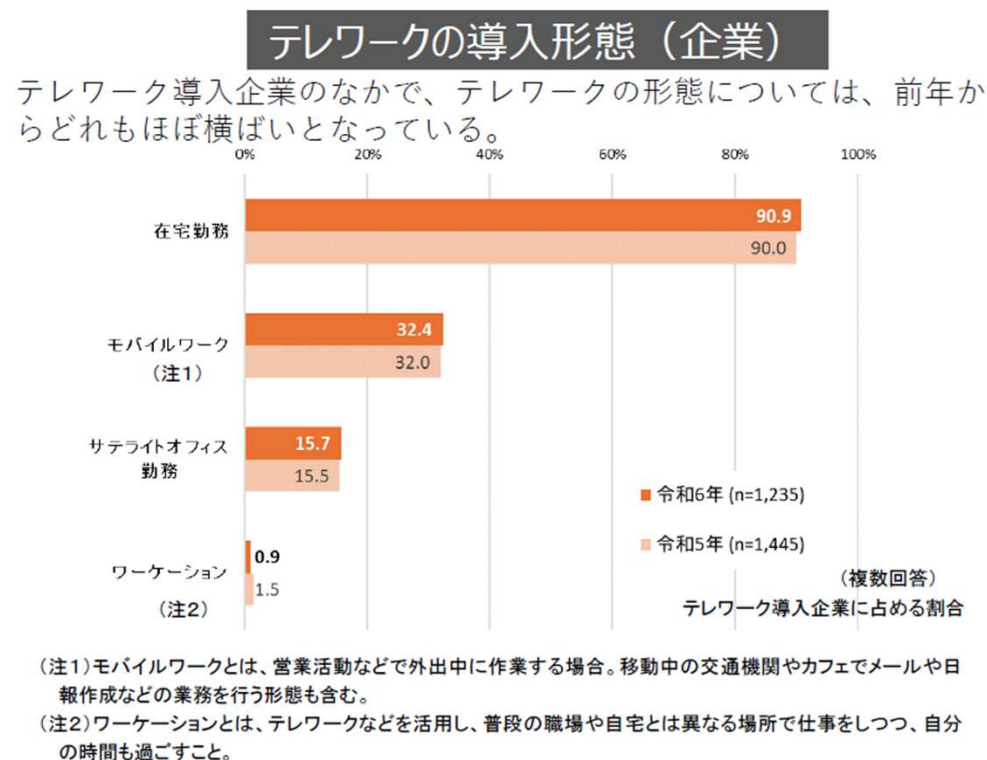
テレワークを導入している企業の割合は47.3%となっており、令和4年から減少傾向となっている。



（出典）総務省 「令和6年通信利用動向調査の結果」

## 【導入編】なぜテレワークは定着しないのか？ その壁を乗り越えるための思考法

### ●統計データ



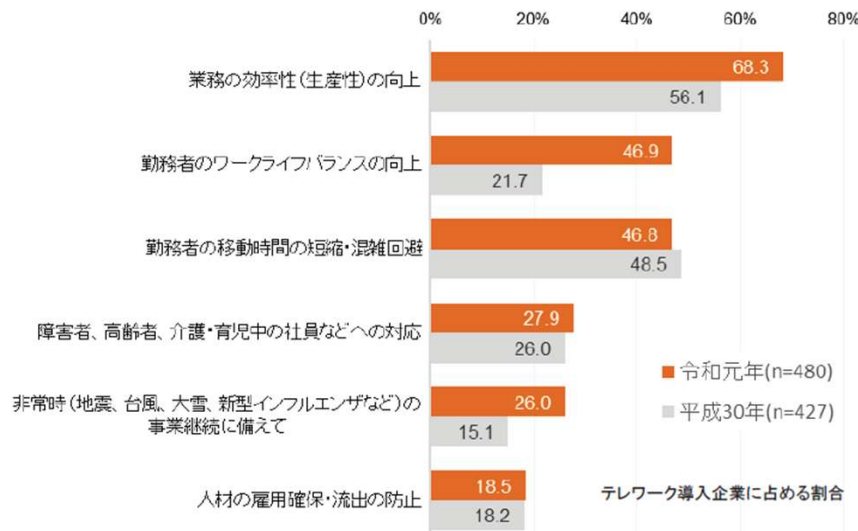
（出典）総務省 「令和6年通信利用動向調査の結果」

## 【導入編】なぜテレワークは定着しないのか？ その壁を乗り越えるための思考法

### ●統計データ

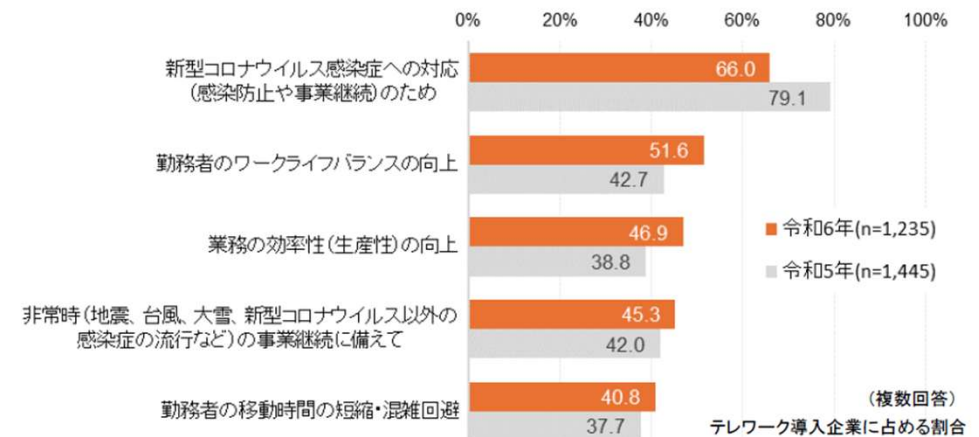
#### テレワークの導入目的

テレワークの導入目的は、「定型的業務の効率性（生産性）の向上」「勤務者のワークライフバランスの向上」「勤務者の移動時間の短縮」の割合が高い。



#### テレワークの導入目的（企業）

テレワークの導入目的は、「新型コロナウイルス感染症への対応」が前年より減少している一方、「勤務者のワークライフバランスの向上」、「業務の効率性（生産性）の向上」が増加している。



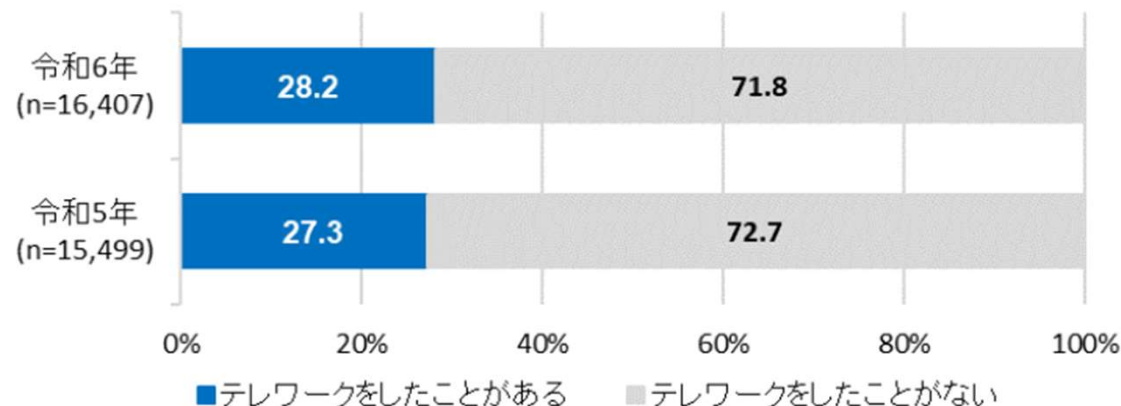
（出典）総務省 「令和6年 通信利用動向調査の結果」

## 【導入編】なぜテレワークは定着しないのか？ その壁を乗り越えるための思考法

### ●統計データ

#### テレワークの実施経験（個人）

過去1年間の個人のテレワークの実施経験は、「テレワークをしたことがある」が前年より微増となり、28.2%となっている。

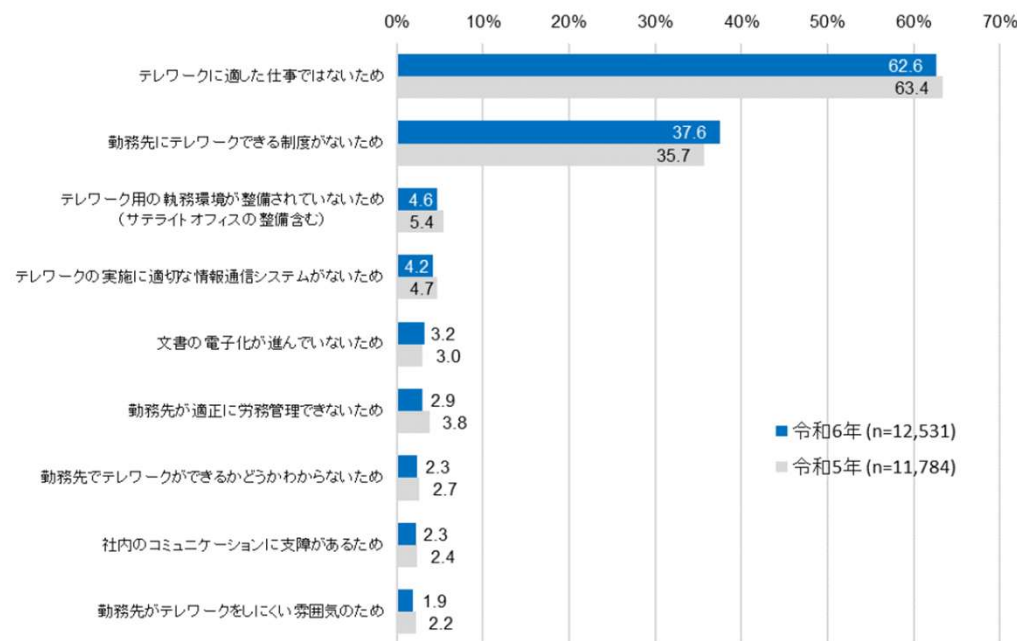


（出典）総務省 令和6年「通信利用動向調査の結果」

## 【導入編】なぜテレワークは定着しないのか？ その壁を乗り越えるための思考法

### ●統計データ

#### テレワークを実施しない理由



15歳以上の企業等勤務者でテレワーク実施経験がない者からの回答

(出典) 総務省 令和6年「通信利用動向調査の結果」

## 【導入編】なぜテレワークは定着しないのか？ その壁を乗り越えるための思考法

### ●全国におけるテレワークの実施状況のまとめ

#### □新型コロナウイルス前後の比較

- ・ 感染症拡大前（20.2%）→拡大後（47.5%）→5類移行前（約52%）→5類移行後（約47%）
- ・ 「完全に元に戻った（0になった）」わけではないが、全国的に見れば「揺り戻し」が起きている。

#### □テレワークの導入目的

- ・ 感染症拡大前
  - ① 業務の効率性（生産性）の向上（約66%）
  - ② ワークライフバランスの向上（約47%）
  - ③ 勤務者の移動時間の短縮等（約47%）
- ・ 5類移行後
  - ① 感染症防止や事業継続（約66%）
  - ② ワークライフバランスの向上（約52%）
  - ③ 業務の効率性（生産性）の向上（約47%）

#### □実施している層とそうでない層の二極化が進んでいる可能性がある

- ・ 「テレワークに適した仕事でない」（約63%）
- ・ 「勤務先にテレワークの制度がない」（約37%）

## 【導入編】なぜテレワークは定着しないのか？ その壁を乗り越えるための思考法

### ●山梨県におけるテレワークの実施状況の概要

（令和4年10月1日現在で実施、15歳以上の有業者440,700人が対象）

□1年間にテレワークを実施した者：45,900人（対象者に占める割合：10.5%）

□1年間におけるテレワークの実施頻度：20%未満（32,200人が回答：最も多い）

□テレワークの実施場所：自宅（41,300人）＞モバイルワーク（3,100人）＞サテライトオフィス（1,300人）

□テレワークを実施した者が占める職業：「専門的・技術的職業従事者」（19.3%）＞「管理的職業従事者」（18.3%）＞「事務従事者」（16.8%）＞・・・＞「建設・採掘従事者」（7.8%）＞「輸送・機械運転従事者」（4.5%）

（引用） 資料 「山梨県 令和4年就業構造基本調査 結果の概要」

## 【導入編】なぜテレワークは定着しないのか？ その壁を乗り越えるための思考法

### ●日本型雇用システム「メンバーシップ型」の特徴

#### □日本の働き方の特色

- 職務内容（ジョブ）を明確にせず、新卒一括採用で「就社」するスタイル。
- 個人の成果よりも、部署やチームへの貢献が求められる。
- 明確な指示書ではなく、その場の空気や阿吽の呼吸で集団作業を行う「**メンバーシップ型**」雇用。

#### □これまでの強み

- 全員が同じ場所にいることで、スムーズな連携と適宜の判断が可能だった。
- 協調性やリーダーシップといった、集団作業に適した素養が重視されてきた。

（引用）大内伸哉著「誰のためのテレワーク？近未来社会の働き方と法より」明石書店（2021年5月25日）

## 【導入編】なぜテレワークは定着しないのか？ その壁を乗り越えるための思考法

### ●テレワークと相性の悪いボトルネック

#### □構造的な課題

- ・ 専門性の高いプロフェッショナル（ジョブ型人材）を受け入れにくい土壤がある。
- ・ 終身雇用や年功序列といった日本型雇用システムが、テレワーク普及のボトルネックになっている。

#### □テレワークで求められる本来の働き方

- ・ **場所や時間にとらわれない、集団作業ではない自律的な働き方**。
- ・ 「あうんの呼吸」に頼らない、**質・量ともに密なコミュニケーション（報連相）**。
- ・ **曖昧さを排した業務上の判断と遂行能力**。

（引用）大内伸哉著「誰のためのテレワーク？近未来社会の働き方と法より」明石書店（2021年5月25日）

## 【導入編】なぜテレワークは定着しないのか？ その壁を乗り越えるための思考法

### ●DXがもたらす変化と未来

#### □デジタルトランスフォーメーション（DX）の影響

- ICTやAIの活用により、人間と機械の業務仕分け（業務のスマート化）が進む。
- 「人間しかできない仕事」が明確になることで、「**ジョブ型雇用**」（職務基準）への移行が不可避となる。

#### □結論

- DXの進展が、結果としてテレワークが広がる基盤（**ジョブ型雇用**）を整えていく。
- **環境変化を待つのではなく、自ら「自律的な働き方」へシフトする必要がある。**

（引用）大内伸哉著「誰のためのテレワーク？近未来社会の働き方と法より」明石書店（2021年5月25日）

# 【解決編】 テレワークにおける「快適な環境作り」と 「自律的な働き方」について

【解決編】テレワークにおける「快適な環境作り」と「自律的な働き方」について

## ●今日からできる「快適環境」の作り方（１）：作業環境の4要素

### ➤基本となる4つのチェックポイント

- ① 照明：机上是 **300ルクス以上** とすること。手元が暗い場合は卓上ライト等で補う。
- ② 室温・湿度：室温は **18℃～28℃**、湿度は **40%～70%** を目安に調整する。
- ③ 換気：窓の開閉や設備により、こまめに空気の入れ換えを行う。
- ④ 空間：手足を伸ばせる空間や、転倒防止のための整理整頓（配線コードの整理など）を行う。

（引用）厚生労働省 パンフレット「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」

【解決編】テレワークにおける「快適な環境作り」と「自律的な働き方」について

## ●今日からできる「快適環境」の作り方（２）：疲れない姿勢とツール

### ➤身体への負担を減らす配置

- ・ディスプレイ：画面の上端が目の高さと同じか、やや下になるように配置する。  
例）ディスプレイは、眼から40cm以上の距離。画面の上端は眼の高さまで
- ・キーボード・マウス：自然な姿勢で操作できるよう、ディスプレイと分離して位置を調整できるものを使用する。
- ・椅子：座面の高さを調整でき、傾き調整や肘掛けがあるものを推奨。

### ➤太陽光対策

- ・ディスプレイに光が映り込む（グレア）と目が疲れるため、ブラインドやカーテンで調整する。

（引用）厚生労働省 パンフレット「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」  
厚生労働省 「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」

# 【解決編】テレワークにおける「快適な環境作り」と「自律的な働き方」について



(引用) 厚生労働省 リーフレット「自宅等でテレワークを行う際の作業環境の整備について」

## 【解決編】テレワークにおける「快適な環境作り」と「自律的な働き方」について



### ●自律的な働き方（１）：時間の「メリハリ」と「中抜け」活用

#### ➤中抜け時間の活用ルール

- 銀行や役所の手続きなど、業務から離れる「中抜け」は、始業・終業時刻の調整や休憩時間としての取り扱いで対応可能です。
- ポイント：「いつ戻るか」を上司やチームに報告（メール等）することで、信頼関係を維持しつつ柔軟に働くことができる。

#### ➤長時間労働の防止（オン・オフの切り替え）

- 休日や深夜にメールを送らない、システムへのアクセスを制限するなど、物理的に区切りをつけることも重要。
- 意図的な「通勤時間（散歩など）」を作り、脳のスイッチを切り替える工夫も有効。

（引用）厚生労働省 パンフレット「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」

## 【解決編】テレワークにおける「快適な環境作り」と「自律的な働き方」について



### ●自律的な働き方（２）：能動的なコミュニケーション

#### ➤孤独感とメンタルヘルス対策

- テレワークは周囲に同僚がおらず、上司も変調に気づきにくい。
- 対策：業務連絡だけでなく、チャットツールやWeb会議を用いた雑談、朝会・夕会など、意識的なコミュニケーションの場を作る。

#### ➤ハラスメントへの注意

- テレワーク環境下でも、パワハラ・セクハラ防止措置はオフィス勤務と同様に適用される。
- 文面だけのやり取りは誤解を生みやすいため、丁寧な表現や、必要に応じた音声通話を心がける。

（引用）厚生労働省 パンフレット「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」

## 【解決編】テレワークにおける「快適な環境作り」と「自律的な働き方」について

### ●自律的な働き方（３）：成果とプロセスの「見える化」

#### ➤「あうんの呼吸」からの脱却

- ・上司は「具体的な指示」を出し、部下は「自律的な遂行」を行うことが効果的。
- ・仕事の進捗や成果が見えにくいため、プロセスをこまめに共有（見える化）するスキルが必要。

#### ➤評価への不安を解消する

- ・「見られていないから評価されないのでは？」という不安に対し、あらかじめ評価基準（成果・行動）を上司と擦り合わせておくことが望ましい。
- ・逆に「出勤しているだけで高評価」とならないよう、企業側も意識改革が必要。

（引用）厚生労働省 パンフレット「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」

## 【解決編】テレワークにおける「快適な環境作り」と「自律的な働き方」について



おしきり労務管理ラボ  
OSHIKIRI LABOR MANAGEMENT Lab

### ●企業が考えなければならないこと（１）：テレワーク就業時の**ルール設定（就業規則）**

テレワークを円滑かつ適切に、制度として導入し、実施するに当たって  
あらかじめ労使で十分に話し合いたい事項の一例

導入目的	対象業務	対象となり得る労働者の範囲
実施場所	テレワーク可能日 (労働者の希望、当番制、頻度等)	申請等の手続
費用負担	労働時間管理の方法や 中抜け時間の取扱い	通常又は緊急時の 連絡方法

あらかじめ労使で十分に話し合い、定めましょう。

(引用) 厚生労働省 パンフレット「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」

## 【解決編】テレワークにおける「快適な環境作り」と「自律的な働き方」について

### ●企業が考えなければならないこと（２）：テレワーク就業時の「生産性」と「安全衛生」

#### 1. 「明るさ」と「姿勢」が生産性を決める

- 単に「法律だから守りましょう」ではなく、「暗い部屋（300ルクス未満）や合わない椅子での作業は、集中力を奪い、ミスを誘発する」と伝え、生産性向上の文脈で安全衛生（照度基準など）を語れます。

#### 2. 「つながらない権利」を守ることが集中力を生む

- 長時間労働対策として、休日や深夜のメール自粛やアクセス制限を行うことは、労働者の休息を守るだけでなく、オン・オフを明確にすることで勤務時間内の集中力（生産性）を高める効果があるとお伝えください。

#### 3. 「自律」こそがテレワーク成功の鍵

- 会社からの監視（管理）を強めるのではなく、労働者が自律的に業務遂行できるよう、仕事の進め方の教育やマネジメント研修を行うことが、結果として生産性向上とストレス軽減（メンタルヘルス対策）の両方につながります。

（引用）厚生労働省 パンフレット「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」

## 【解決編】テレワークにおける「快適な環境作り」と「自律的な働き方」について

### ●企業が考えなければならないこと（３）：テレワーク実施時の**セキュリティへの対応**

#### ➤対象労働者への教育：総務省「テレワークセキュリティガイドライン」（第5版）の活用

- URL：[https://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/cybersecurity/telework/](https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/cybersecurity/telework/)
- QR：



（引用）厚生労働省 パンフレット「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」

## 【まとめ】 快適環境と自律がもたらす未来への展望

## 【まとめ】快適環境と自律がもたらす未来への展望

### ●まとめ

#### ➤本日のポイント

- 環境整備：照明300ルクス・適切な姿勢で「**疲れない環境**」を整える。
- 自己管理：**時間管理と中抜け活用**で、ワークライフバランスを向上させる。
- 自律遂行：「**見えなくても信頼される**」コミュニケーションと**成果報告を習慣化**する。
- 導入準備：テレワークの就業時の**ルール設定（就業規則）**及び**対象労働者へのセキュリティ教育**。

#### ➤結び

- テレワーク最大のメリットは「柔軟性」ですが、生活と仕事が混ざりやすいデメリットもあります。ここを管理するのが「**自律**」の第一歩です。
- 「姿が見えない」からこそ、受け身ではなく**能動的な発信**が求められます。
- 冒頭で触れた「**ジョブ型**」への**移行期**において、テレワークは「**業務の効率性（生産性）の向上**」するための**ツール**として期待されます。

（引用）厚生労働省 パンフレット「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」

## 【その他】 お役立ち情報

## 【その他】お役立ち情報

### ●人材確保等支援助成金（テレワークコース）

良質なテレワークを新規導入・実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主が助成対象となります。

URL [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/telework\\_zyosei\\_R3.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/telework_zyosei_R3.html)

人材確保等支援助成金 テレワークコース 🔍



### ●テレワーク総合ポータルサイト

テレワーク導入企業の取り組み事例、セミナーやイベント情報、テレワークに関するQ&Aなど、役立つ情報や無料ダウンロードできる資料を掲載しています。

URL <https://telework.mhlw.go.jp/>

テレワーク総合ポータルサイト 🔍



（引用）厚生労働省 パンフレット「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」

## 【その他】お役立ち情報

# ●今日からできる！快適テレワーク環境チェックシート（簡易版）

まずは、仕事をする「空間」のチェックです。集中力と安全性を確保しましょう。

## 1. 作業場所・室内の環境

### ☐ 十分な明るさがありますか？

- ・机の上の明るさは **300ルクス以上** が目安です（新聞の文字が楽に読める程度）。部屋の照明だけで暗い場合は、卓上ライトを活用しましょう。

### ☐ 空調（温度・湿度）は適切ですか？

- ・目安は **室温18℃～28℃、相対湿度40%～70%** です。冷暖房や通風を利用して調整しましょう。

### ☐ 空気の入れ換えを行っていますか？

- ・窓の開閉や換気設備を活用し、定期的に新鮮な空気を取り入れましょう。

### ☐ 足元や周囲に危険なものはありませんか？

- ・電源コードや床に置いた書類などで転倒しないよう、整理整頓されていますか？

### ☐ 十分なスペースがありますか？

- ・作業中に手足を伸ばしたり、圧迫感を感じない程度の空間が確保されていますか？

（引用）厚生労働省 パンフレット「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」

## 【その他】お役立ち情報

### ●今日からできる！快適テレワーク環境チェックシート（簡易版）

肩こりや腰痛、目の疲れを防ぐためのポイントです。

#### 2. 姿勢・機器の配置（疲れにくい環境づくり）

- ☐ ディスプレイの高さは適切ですか？
  - ・ 画面の上端が、目の高さと同じか、やや下になるように配置されていますか？
- ☐ 画面への「映り込み」はありませんか？
  - ・ 太陽光や照明が画面に反射して見えにくくなっていませんか？ カーテンやブラインドで調整しましょう。
- ☐ キーボードとマウスの位置は適切ですか？
  - ・ 自然な姿勢で操作できる位置にありますか？ ノートPCの場合、外付けキーボード等の活用も有効です。
- ☐ 椅子は体に合っていますか？
  - ・ 足の裏が床にしっかり着く高さですか？（座面の高さ調整）
  - ・ 背もたれや肘掛けを活用し、体への負担を減らせていますか？

（引用）厚生労働省 パンフレット「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」

## 【その他】お役立ち情報

### ●今日からできる！快適テレワーク環境チェックシート（簡易版）

ひとりで仕事をするからこそ、意識的な自己管理が必要です。

#### 3. 健康管理・その他

- ☐ 「中抜け」や休憩のルールを確認しましたか？
  - ・ 業務から離れる際の連絡方法や、始業・終業時刻の調整ルールを上司と確認できていますか？
- ☐ 水分の補給やトイレ休憩は自由にとれていますか？
  - ・ 作業中でも気兼ねなく離席できる環境・雰囲気作りができていますか？
- ☐ 緊急時の連絡先は手元にありますか？
  - ・ 災害時や、心身の不調を感じた際の相談窓口・連絡先を把握していますか？

（引用）厚生労働省 パンフレット「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」

## 山梨働き方改革推進支援センター

- 当センターでは、中小企業・小規模事業者の皆様を支援するため、働き方改革に関する無料相談を実施しております。
- 来所・電話・メール・F A X・専門家派遣での相談が可能です。
- お問い合わせ先
  - 住所：〒400-0805 甲府市酒折1-1-11 日星ビル4階
  - 開所時間：平日9:00～17:00（年末年始を除く）
  - TEL：0120-755-099
  - FAX：055-269-8129
  - メール：[yamanashi@workstylereform.net](mailto:yamanashi@workstylereform.net)



**山梨働き方改革推進支援センターでは**  
中小企業・小規模事業者等の支援を行っています。

同一労働同一賃金への対応や非正規労働者の待遇改善を支援します！

パートタイマーと正社員の賃金や手当をどう見直せば、同一労働同一賃金になるのだろうか、難しくて分からない。

その悩み、ぜひ専門家に相談ください！

同一労働同一賃金とは、同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の公平な待遇の確保を目指すものです。（2021年4月1日より実施）

他にも、以下の取組をワンストップで支援しています！

- 長時間労働の是正
- 時間外労働の上限規制の対応や36協定書の作り方
- 生産性向上による賃金引上げ
- 人手不足の解消に向けた雇用管理改善
- 業務改善助成金やキャリアアップ助成金等の申請支援

ご希望の相談方法、選べます。相談は無料です。

**来所相談・電話相談**  
社労士等の専門家がセンターの相談ブースにて相談に応じます。電話での相談も受け付けています。  
【受付時間】原則 平日午前9時～午後5時

**メール相談**  
メールでの相談も可能です。  
メールアドレス [yamanashi@workstylereform.net](mailto:yamanashi@workstylereform.net)

**企業への訪問相談サービス**  
社労士等の専門家が会社までお伺いして、1回あたり2時間程度、3回を基準として、無料での相談をお受けします。

**セミナー開催**  
センターの企画により、随時、働き方改革セミナーを開催しています。

山梨働き方改革推進支援センター ☎ 0120-755-099 ☎ 午前9時～午後5時

厚生労働省委託事業 〈受託:全国社会保険労務士会連合会〉



おしきり労務管理ラボ  
OSHIKIRI LABOR MANAGEMENT Lab

ご清聴  
ありがとうございました

