

働き方改革による 労働環境の整備・生産性の向上

1 大阪働き方改革推進会議

大阪府域における働き方改革を総合的に推進し、“大阪を元氣!”にします。

- 大阪では、平成27年11月から、行政機関、労働団体、経済団体、金融機関を構成団体とする「大阪働き方改革推進会議」において、関係機関による連携した事業や幅広い情報共有、意見交換を行ってきました。
- 特に平成28年度からの3か年は基本方針に分野別の課題を掲げるとともに、「ロードマップ」に基づきフォローアップを行うことで構成団体のそれぞれの役割や補完関係が可視化され、相互連携や認識の共有が図られてきました。
- 平成30年に「働き方改革関連法」が成立したことを踏まえ、同年10月に開催された「第5回大阪働き方改革推進会議」において、中小企業における働き方改革の支援を重点課題として位置付け、新たに各業種を所管する行政機関や中小企業・小規模事業者等の経営をサポートする団体等が会議に加わりました。
- 大阪は中小企業の割合が多く、働き方改革による人材確保の好循環、成長と分配の恩恵を強く受ける地域であることから、働き方改革を中小企業・小規模事業者等に円滑に浸透させ、“大阪を元氣!”にするため、大阪働き方改革推進会議は、各構成団体間で積極的な情報共有や意見交換を行い、連携を図っていきます。



第5回働き方改革推進会議の様子

第5回大阪働き方改革推進会議 (30.10.16)

行政機関	労使団体等	金融機関
・大阪府 ・大阪市 ・堺市 ・大阪労働局 ・近畿総合通信局 ・近畿財務局 ・近畿厚生局 ・近畿経済産業局 ・近畿地方整備局 ・近畿運輸局	・連合大阪 ・関西経済連合会 ・大阪商工会議所 ・堺商工会議所 ・大阪府商工会連合会 ・大阪府中小企業団体中央会 ・大阪府社会保険労務士会	・大阪信用金庫 ・池田泉州銀行 ・りそな銀行 ・近畿大阪銀行
オブザーバー ・近畿税理士会 ・全国労働保険事務組合連合会大阪支部 ・大阪産業保健総合支援センター ・中央労働委員会西日本事務所 ・大阪府よろず支援拠点 ・大阪働き方改革推進支援・貴金相談センター		
中小企業における働き方改革部会		

これまでの取組例

ノー残業デー・WLB推進月間の取組

11月を「ノー残業デー、ワーク・ライフ・バランス推進月間」として時間外労働の削減、働き方・休み方の改善等を促進する気運の醸成を図りました。



金融機関との包括連携協定を締結

金融機関と連携して、助成金制度の活用や周知など働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等を支援する取組を行いました。



2019年度取組

万博開催を2025年に控え、人材確保を図りつつ大阪経済の再生に寄与するため、大阪働き方改革推進会議基本方針に基づき、毎年度「大阪働き方改革推進会議・実行計画」を作成し、各構成団体で連携して取り組んでいます。

取組ポイント

- ◆ 中小企業・小規模事業者への働き方改革関連法の円滑な浸透
- ◆ 多様な人材の活躍促進
- ◆ 人手不足等により特に労働環境の改善が求められる業種への対策

大阪労働局ホームページで、会議内容やイベント・セミナー情報を随時発信しています。

- ・大阪働き方改革推進会議の内容は、随時、大阪労働局ホームページで発信しています。
- ・大阪労働局や会議構成団体が実施する働き方改革関連法のセミナー・イベント情報もホームページに一元化して掲載しています。



(例) 働き方改革に関するイベント情報ページ

2 働き方改革関連法（改正労基法等）の円滑な施行

○ 労働時間法制の見直しへの対応

- ・ 時間外労働の上限は、**月45時間、かつ、年360時間**が原則です。

特例による場合であっても、できる限りこの水準に近づける努力が求められます。このため、新たに労働時間の延長や休日労働を適正なものとするための指針を厚生労働大臣が定め、必要な助言・指導を行うこととしています。

その際、当分の間、中小事業主に対しこの助言・指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮することとしています。

○ 年次有給休暇の付与義務への対応

- ・ **年5日の年次有給休暇の付与義務の定着**のために、労使の年次有給休暇に対する意識改革を推進します。

中小企業への適用スケジュール

- 1 年5日の有給休暇取得が義務化
- 2 労働時間の状況の把握義務

- 3 時間外労働の上限規制



1

年5日の年次有給休暇取得が義務化

- ▶ **年次有給休暇が年10日以上ある労働者についてそのうち5日は必ず取得させなければなりません。**

[2019年4月以降に年10日以上発生する年次有給休暇に適用]

- ▷ 以下を組み合わせて取り組みましょう。

- ① 労働者自身に年次有給休暇の取得日を指定させる。
- ② 労使協定を締結し「年次有給休暇の計画的付与」を行う。
⇒ 一斉付与方式、グループ別付与方式などいくつかのパターンがあります。
- ③ 労働者の希望を聞いた上で、使用者が取得日を指定して休ませる。（今回新たに加わった方法）



取得日や残日数を把握できるよう
年次有給休暇管理簿を
作る必要があります。

年に10日以上有給休暇が
発生する労働者であれば
パート・アルバイト等も対象です。



2

労働時間の状況の把握義務 (ガイドラインから法律で義務化)

- ▶ **すべての労働者について、労働時間の状況を把握しなければなりません。** [2019年4月から適用]

- ▷ 客観的な方法（タイムカード、パソコンのログインからログアウトまで、など）、その他適切な方法で労働時間を把握する必要があります。

- ▷ 管理監督者なども、把握する対象に含まれます。

- ▷ 把握した記録は、3年間保存が必要です。



3

時間外労働の上限規制

- ▶ **残業（時間外労働）の上限が罰則付きで法律に規定されます。** [中小企業は2020年4月から始まる36協定に適用]
- ▷ 時間外労働の上限は、原則として**月45時間・年360時間**となります。

- ▷ 臨時的な特別の事情がある場合（**年6回まで**）でも

- ✓ 時間外労働 … **年720時間以内**
- ✓ 時間外労働 + 休日労働 … **月100時間未満かつ、複数月（2～6か月）平均で80時間以内**

とする必要があります。

法律による上限（臨時的な特別の事情がある場合）
(年6回まで)

- ✓ 年720時間
- ✓ 複数月平均80時間*
- ✓ 月100時間未満*

* 休日労働を含む

法律による上限（原則）

- ✓ 月45時間
- ✓ 年360時間
- 法定労働時間**
- ✓ 1日8時間
- ✓ 週40時間



【上限規制の適用が猶予・除外となる事業・業務があります】

- ◆ 猶予（5年間）：自動車運転の業務／建設事業／医師
- ◆ 適用除外：新技術・新商品等の研究開発業務

【「法定外労働時間」と「所定外労働時間」の違い】

※ ここでの「時間外労働」は、「法定労働時間」を超える時間をいいます。企業ごとに定めた「所定労働時間」を超える時間とは、必ずしも一致しません。

ここもチェック！

36協定をチェック！

- ✓ 「法定労働時間」は原則**1日8時間・1週40時間**(※)であり、これを超えて働かせる場合には「時間外労働に関する協定届」（36協定）を所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。

(※) 特例対象事業場は、1日8時間・1週44時間。

休日労働時間をチェック！

- ✓ 「月100時間未満」「複数月平均80時間」の計算には、休日労働が含まれます。

○ 相談支援体制

- 各労働基準監督署の「労働時間相談・支援コーナー」にて、労働時間相談・支援班が、中小企業に向けて働き方改革関連法(改正労基法)のための窓口相談を行い、集団指導、説明会及び訪問支援を実施します。
- 「大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター(大阪労働局委託事業)」にて、労務管理・賃金制度の専門家が、電話や来所等の相談に応じ、無料の出張相談や各種セミナーを実施します。



- 働き方改革関連法が成立し、2019年4月から順次施行されます。
- 「働き方改革」は、働く方々が個々の事情に応じた多様な柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です。
- 日本の雇用の7割を担う中小企業・小規模事業者の皆様にはぜひとも進めて頂きたいのが「働き方改革」です。
- 魅力ある職場にすることで、人手不足解消にもつながります。

4 不合理な待遇差の禁止

5 60時間超の割増賃金(50%)

2021.4~

2022.4~

2023.4~

4

非正規雇用労働者への不合理な待遇差の禁止

- 同じ企業の中で、**正社員と非正社員との間で、賃金などの待遇に不合理な差をつけることが禁止されます。**
- 非正社員から尋ねられたら、待遇差の内容や理由を説明する必要があります。
[労働者派遣法の適用は2020年4月から]
[中小企業の適用(パート・有期)は2021年4月から]
- 正社員**(正規雇用労働者)と非正社員(非正規雇用労働者)を比べます。

フルタイムで
無期雇用の労働者

✓ **パートタイム労働者**
✓ **有期雇用労働者** *1
✓ **派遣労働者** *2

*1) 有期雇用とは1年単位・半年単位など期間を区切った雇用です

*2) 派遣労働者は、派遣先の正社員と比較する方式のほか、派遣元との労使協定方式も可能です

- 賃金は、総額で比べるのではなく、「基本給」や「賞与」など**個々の支払い項目ごと**に比べます。
- 「待遇」には、**教育訓練や福利厚生**も含まれます。
- 不合理な差がないか(均衡・均等といえるか)、3つの要素で確認します。

①職務の内容(業務の内容 + 責任の程度)

↳ 権限や、苦情対応・ノルマの程度

②人材活用の仕組みと運用(職務内容や配置の**変更の範囲**)

↳ 転勤・昇進など人事異動

③その他の事情(合理的な労使慣行など)

①②③を考慮して「均衡」に

均衡
正規 ≥ 非正規
(バランスのとれた待遇)

①②が同じなら「均等」に

均等
正規 = 非正規
(差があってはならない)

! 具体例を示す
ガイドライン
があります

取組手順

パートや有期の方はいますか? → 正社員と待遇差はありますか? → 違いの理由を整理しましょう → 不合理でないと説明できますか? → 必要あれば改善に着手 → 「取組手順書」を公表しています

5

月60時間超の 残業の割増賃金

- 中小企業でも、**月60時間を超える残業(時間外労働)に対して50%増の割増賃金の支払いが必要になります。**
[2023年4月から]

- 大企業では、2010年4月から月60時間を超える残業に50%増の割増賃金の支払いが必要。
- 2023年4月には、中小企業に対する猶予措置が廃止されます。

その他

働き方改革関連法 その他の主な内容

- ✓ **フレックスタイム制の拡充**
 - 働き方がさらに柔軟になります。
[2019年4月から]
- ✓ **勤務間インターバル努力義務**
 - 翌日の出社までに一定以上の時間を空けて、働く方の生活時間や睡眠時間を確保しましょう。
[2019年4月から]

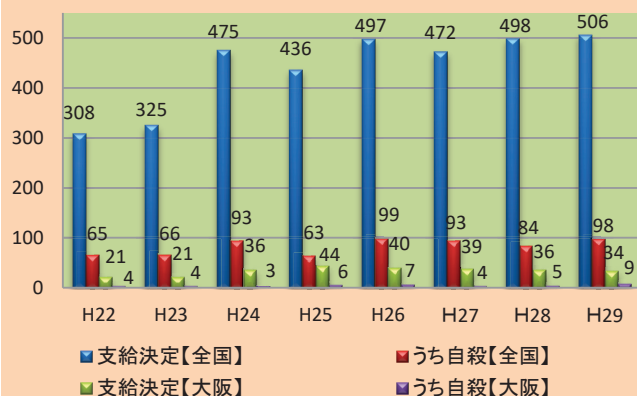
3 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底

○ 過重労働撲滅のための取組を実施します

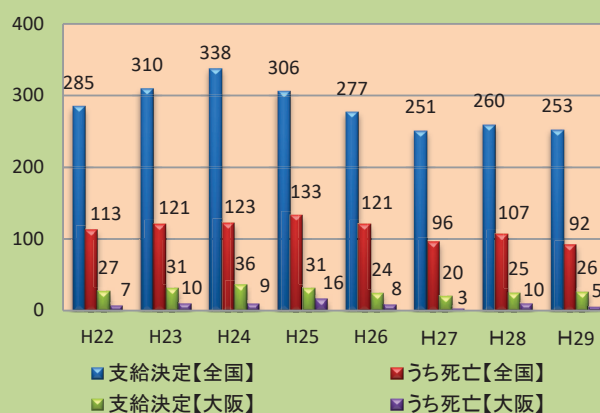
過労死や過労自殺(未遂も含む)は全国で年間200件前後発生しており、長時間労働を抑制し働く人々が健康を確保しながら活躍できる環境を整備することが働き方改革実現のためにも喫緊の課題となっています。このため、

- ・ 月80時間を超える時間外・休日労働を行う事業場に対して監督指導を実施します。
- ・ 強化された企業名公表制度を活用して、効果的な監督指導を実施します。
- ・ 違法で重大・悪質な過重労働事案については、過重労働撲滅特別対策班(かとく)が捜査を行い厳正に対処します。
- ・ 過労死等防止対策推進シンポジウムを開催し、「過労死等の防止」を広く呼びかけます。併せて経済団体、労働団体に対し、要請を行います。
- ・ 「トラック輸送における取引環境・労働時間改善大阪府地方協議会」及びコンサルタント事業の成果を活用したアドバンス事業を通じて、自動車運転者の労働条件の確保改善を図ります。

精神障害に係る労災支給決定状況



脳・心臓疾患に係る労災支給決定状況



大阪労働局長と大阪府副知事から、経済団体、労働団体等へ時間外労働の削減をはじめとする「働き方改革」に向けた取組の要請を実施



平成29年度 重点監督の実施結果

(実施期間：平成29年11月1日～11月30日)

	全国	大阪
監督実施件数	7,635	484
違反率	65.9%	63.4%
主要事項での違反率		
違法な時間外労働があったもの	37.3%	35.5%
うち月100時間を超えるもの	38.7%	39.0%
賃金不払残業があったもの	7.0%	6.6%
健康障害防止措置が未実施のもの	10.2%	12.8%

- ・ 貨物自動車運送事業における過労運転防止及び荷役作業による労働災害防止のための荷主関係団体へ協力依頼を実施します。
- ・ 全ての建設工事において、適正な工期設定等を行い長時間労働は正等を推進することを目的とした「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」をあらゆる機会を通じて、周知します。

○ 健康確保対策を推進します(過重労働による健康障害防止)

長時間労働者に対する医師による面接指導の実施、長時間労働者に関する情報の産業医への提供等について、指導の徹底を図ります。

○ 健康確保対策を推進します(産業医・産業保健活動の強化)

改正安衛法により、産業医・産業保健機能が強化されたことについて、周知を図るとともに、健康確保関係法令の遵守徹底を指導します。

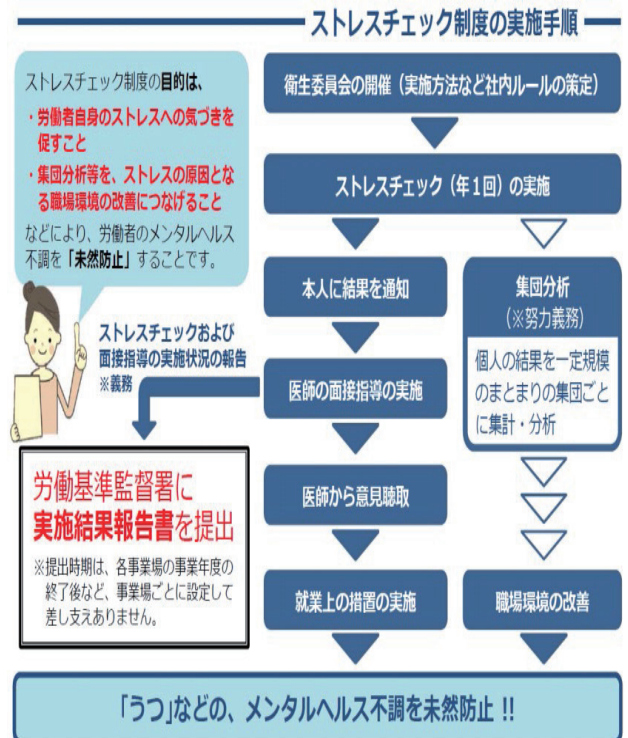
- ・ 労働者数50人以上の事業場において産業医の選任の徹底を指導するほか、産業医の選任義務のない労働者数50人未満の事業場の健康管理対策について産業保健総合支援センター及び地域産業保健センターの利用勧奨を行います。
- ・ 長時間労働者に関する情報の産業医への提供等について指導します。

○ 健康確保対策等を推進します(メンタルヘルス対策)

ストレスチェックに取り組んでいる、労働者数50人以上の事業場の割合を、2022年までに90%以上とします。

ストレスチェック結果に基づき集団分析を実施した事業場の割合を、2022年までに85%以上とします。

- ・ **ストレスチェックの未受検者を無くすことや面接指導等を申しやすい職場環境づくり、集団分析結果を活用した職場環境改善など、総合的なメンタルヘルス対策に取り組むよう指導します。**
- ・ ストレスチェック未実施事業場について、集団指導を実施する等取組の強化を図っていきます。
- ・ 小規模事業場におけるストレスチェック制度の普及を含めたメンタルヘルス対策の取組のため、大阪産業保健総合支援センターが実施する各種支援について情報提供を行います。
- ・ 職場のパワーハラスメントの防止のため、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用した周知・啓発を行うとともに、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」等を活用し、パワーハラスメント対策の取組内容について周知を図ります。



【お知らせ】

労働大阪

ストレスチェック実施後の報告書の提出について

～「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書」～

平成27年12月に施行されました労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度において、労働安全衛生規則様式第6号の2「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書」（以下「報告書」という。）を所轄労働基準監督署へ提出することが義務付けられました（労働者数50人以上の事業場に限る）。

報告書の様式については、下記URLに掲載していますので、掲載された様式を用いて提出していただくようお願いします。

★厚生労働省ホームページ「安全衛生関係主要様式」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudokijun/anzen/anzenisei36/index.html

ストレスチェック制度の情報は、厚生労働省ホームページで！

ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス対策

検索

○ 健康確保対策を推進します(健康診断及び事後措置)

- ・ **健康診断及び事後措置の実施についての徹底を図ります。**
- ・ 事業者が労働者の健康状態を的確に把握し、異常の所見がある場合には、医師等の意見も踏まえ、適切な措置を講じるよう指導します。

4 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

○ パートタイム・有期雇用労働法や改正労働者派遣法の施行に向けて周知を図ります

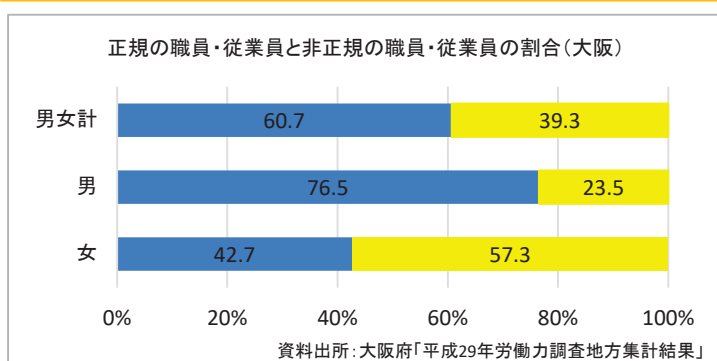
- ・ 2020年4月から施行されるパートタイム・有期雇用労働法や改正労働者派遣法について、施行までに管内事業主の取組が着実に進むよう、説明会や企業訪問等、あらゆる機会を通じて周知を図ります。
(※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、2021年4月1日)

○ 正規雇用と非正規雇用の間の不合理な待遇差の解消に取り組みます

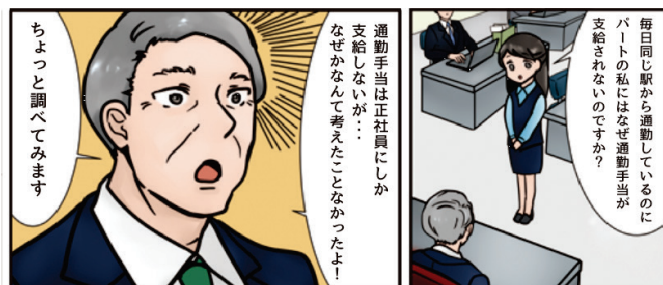
- ・ パートタイム・有期雇用労働法や改正労働者派遣法と併せて施行される「同一労働同一賃金ガイドライン」(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)の内容について、「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」等を活用しながら周知を図ります。
また、大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターを活用し、特に中小企業・小規模事業者に対して、同一労働同一賃金の考え方に基づいた非正規雇用労働者の待遇改善に対するきめ細かな支援を行います。

○ 非正規雇用労働者の均等・均衡待遇や正社員転換に取り組む事業主を支援します

- ・ 非正規雇用労働者の正社員化や待遇改善を実施した事業主を支援する、「キャリアアップ助成金」の周知を積極的に行い、活用促進を図ります。



働き方改革関連法セミナーの様子



パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書(抜粋)



後日

○ 無期転換ルールの円滑な運用

- ・ 労働契約法第18条に基づく「無期転換ルール」(有期雇用労働者の申込みにより有期労働契約から無期労働契約に転換する仕組み)により、契約を更新して5年を超えた有期契約労働者に無期転換申込権が発生します。
- ・ 無期転換ルールを意図的に避けることを目的とした雇止め等が懸念されることから、事業主には、多様な正社員制度の導入も含め、無期転換ルールへの適切な対応を強く促すとともに、あらゆる機会をとらえて労使双方に対して無期転換ルールの周知を図ります。
- ・ 無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的での雇止め等を把握した場合には、事業主に積極的に啓発指導を行います。

6 働き方・休み方改善の促進

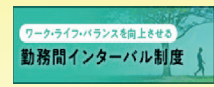
○ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方・休み方の見直しを推進します

政府目標として掲げられている「年次有給休暇取得率70%以上」及び「労働時間週60時間以上の雇用者の割合を5%以下」を2020年までに達成するために、以下の内容に取り組みます。

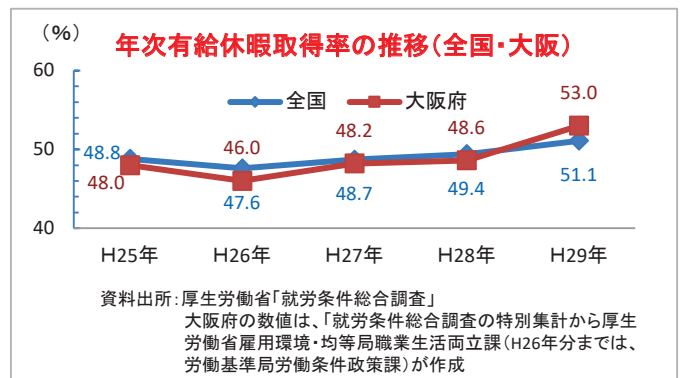
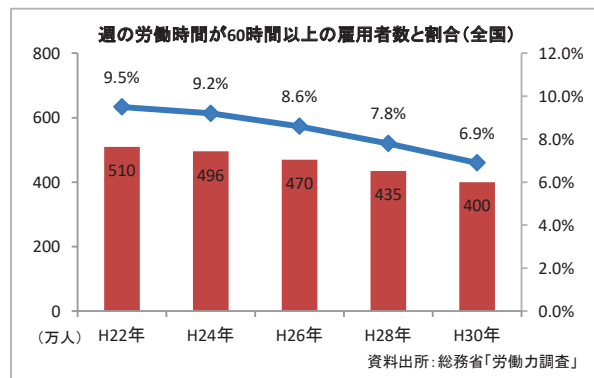
- ・ 時間外・休日労働の削減、年次有給休暇管理簿の作成・周知、勤務間インターバルや朝型の働き方の導入促進等が盛り込まれた「改正労働時間等設定改善指針」の周知・啓発を行います。
- ・ 「働き方・休み方改善コンサルタント」による労働時間等の設定改善のための助言・指導、ワークショップを実施します。
- ・ 働き方・休み方の改善を促す企業・社員向けの自己診断ツールの提供、企業の取組事例の紹介等を行う「働き方・休み方改善ポータルサイト」の活用促進を図ります。

「勤務間インターバル制度」とは？

勤務終了後、一定時間以上の「休息時間」を設けることです。



国では、2020年までに知らなかった企業割合を**20%未満**導入している企業割合を**10%以上**にすることを目標としています。



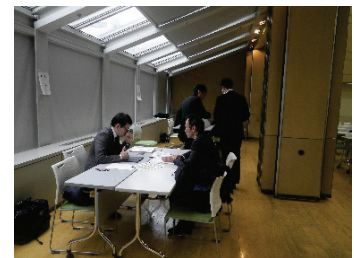
7 中小企業・小規模事業者等への支援と生産性向上の推進

○ 労働時間相談・支援コーナーの取組

- ・ 各労働基準監督署において労働時間相談・支援コーナーを設け、労働時間相談・支援班が中小事業主に向けて、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止のための窓口相談を行い、**集団指導、説明会及び、訪問支援を実施します。**

(平成31年1月末日現在の実績)

集団指導 132回・3,310事業場、説明会340回・15,918事業場
訪問支援 2,217事業場



労働時間相談・支援コーナーの相談対応

○ 中小企業・小規模事業者等の「働き方改革」への理解を図り、相談に応じて、「働き方改革」の推進を支援します

- ・ 平成30年度に引き続き、「大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター」(委託事業)を設置します。
- ・ 長時間労働の是正、非正規雇用労働者の待遇改善、生産性向上による賃金引上げ、人材の確保などの労務管理に関する課題などについて、社会保険労務士等の労務管理・賃金制度の専門家が電話や来所等による相談に無料で応じます。
- ・ 各企業が抱える様々な課題に対し、労務管理の専門家が企業に個別訪問を行い、解決に向けた支援を行います。
- ・ 商工会議所、商工会、市区町村等と連携して、「働き方改革」関連の各種セミナーや出張相談会(専門家派遣事業)を行います。
- ・ 「大阪府よろず支援拠点」、「大阪産業保健総合支援センター」などの関係機関と連携を図り、中小企業・小規模事業者等の課題に広く対応します。

大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター



連絡先はこちら↑



〈個別相談〉



〈セミナー〉

すべて無料



中小企業・
小規模事業者

- ◆働き方改革って何をしたらいいの？
- ◆残業を減らしたいけど・・・？
- ◆有給休暇の取得の進め方は？
- ◆不合理な待遇差って、どういふもの？
- ◆何か役立つ**助成金**はあるの？



企業訪問による相談支援

来所相談

電話相談

メール相談

事業主のご相談に**専門家（社会保険労務士等）**がお応えいたします。

非正規の方の待遇改善・労働時間の見直し・生産性の向上・人材の確保、育成 など

○ 各種助成金の活用促進

- ・ 生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む中小企業や、傘下企業を支援する事業主団体を対象とする、「時間外労働等改善助成金」の周知を積極的に行い、活用促進を図ります。
- ・ 最低賃金・賃金引き上げに向けた支援を図るため、中小企業・小規模事業者が生産性向上のための設備投資等を行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合にその設備投資等の一部を助成する、「業務改善助成金」の周知を積極的に行い、活用促進を図ります。
- ・ 企業での人材の確保・定着を目的に、雇用管理制度の導入等、労働環境の向上等を図る事業主等に対して助成する、「人材確保等支援助成金」の周知を積極的に行い、活用促進を図ります。

時間外労働等改善助成金

労働時間の設定改善を支援！

□ 時間外労働上限設定

「時間外労働の上限」設定を行うことを目的に、研修、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入などを実施し、改善の成果を上げる

□ 勤務間インターバル導入

勤務終了後、次の勤務まで一定時間以上の休息時間を設ける「勤務間インターバル制度」を導入することを目的に、研修、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入などを実施し、改善の成果を上げる

□ 職場意識改善

特別休暇規定の整備、所定外労働の削減に取組むことを目的に、研修、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入などを実施し、改善の成果を上げる

□ 団体推進

3社以上で組織する中小企業の事業主団体で、傘下企業の労働時間短縮や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に対し、その費用を助成（上限あり）

業務改善助成金

生産性の向上等を通じた最低賃金の引上げを支援！

□ 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、事業場内で最も低い賃金を上げるとその費用の一部を助成する

人材確保等支援助成金

労働環境の向上等を通じた、人材の確保・定着を支援！

□ 雇用管理制度助成

雇用管理制度（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度（保育事業主のみ））の導入を通じて従業員の離職率の低下に取り組む事業主に対して助成

□ 人事評価改善等助成

生産性向上のための人事評価制度と賃金制度の整備を通じて、生産性の向上、賃金アップ及び離職率の低下に取り組む事業主に対して助成

□ 設備改善等支援

生産性向上に資する設備等を導入することにより、雇用管理改善（賃金アップ等）と生産性向上を図る事業主に対して助成

□ 働き方改革支援

働き方改革に取り組む（時間外労働等改善助成金を受給したこと）上で、人材確保が必要なため、新規雇用し一定の雇用管理改善を図る中小事業主に対して助成

※上記の他にも、介護事業主向け、保育事業主向け、建設事業主向け、中小企業団体向けの助成コースがあります。

POSレジシステムの導入による
計算ミスの防止と待ち時間の短縮



労務管理用機器等の導入



外部専門家による
コンサルティングを実施



▶ 各種助成金については
申請期限にご留意ください

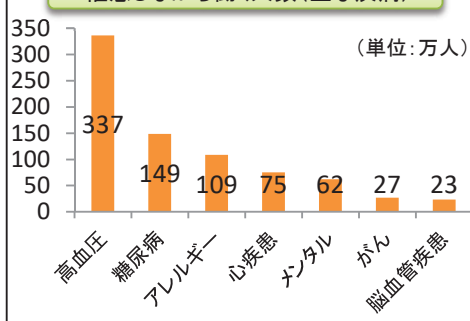
8 治療と職業生活の両立支援

○ 疾病を抱える労働者等の健康確保対策を推進します

- ・ 治療と職業生活の両立支援の周知の強化及び治療と職業生活が両立できる職場環境の整備を支援します。
- ・ 『「治療と職業生活の両立支援」の普及促進強化月間」を9月に設定し、大阪産業保健総合支援センター、労働基準監督署等が開催する説明会において周知を図ります。
- ・ 治療と職業生活の両立支援制度の周知状況を把握するため、「企業における病気休暇制度の状況」、「社内における両立支援体制の整備状況」等に関して、アンケートを行っていきます。
- ・ 地方自治体、関係団体等で構成する大阪府地域両立支援推進チームの活動等を通して、企業、医療機関等関係者の連携に取り組みます。
- ・ 事業者への支援に加え、治療やその間の各種支援を担う医療機関等とも連携をした総合的な支援の仕組づくりを進めるため、「両立支援コーディネーター」の活用を促進します。
- ・ 健康診断結果を踏まえた就業上の措置等の実施を指導します。
- ・ 経営トップによる健康管理の取組方針の表明等を通じた企業の積極的な取組を促進します。

日本の労働人口の約3人に1人が何らかの疾病を抱えながら働いています

罹患しながら働く人数(主な疾病)

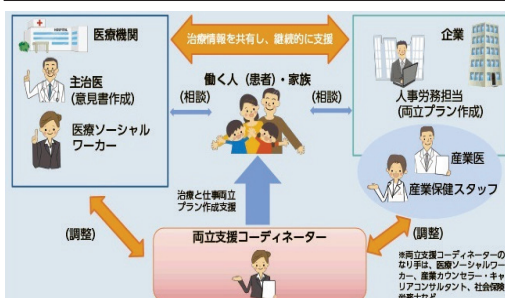


大阪労働局 今後の取組

- 2019年9月「治療と職業生活の両立支援」周知強化月間
- 病気休暇制度等の現状アンケート実施

治療と職業生活の両立支援を行うための環境整備

- 労働者や管理職に対する研修等による意識啓発
- 労働者が安心して相談・申出を行える相談窓口の明確化
- 短時間の治療が定期的に繰り返される場合などに対応するため、時間単位の休暇制度、時差出勤制度などの検討・導入
- 主治医に対して業務内容等を提供するための様式や、主治医から就業上の措置等に関する意見を求めるための様式の整備
- 事業場ごとの衛生委員会等における調査審議



治療と仕事の両立支援ナビ「ちりょうさ」



詳しくは厚生労働省のホームページをご覧ください。



治療と仕事の両立支援ナビポータルサイト

9 労働法制の普及等に関する取組について

○ これから社会に出て働く学生を対象に、労働法制の周知を図ります

- ・ これから社会に出て働く若者に対し労働法制の基礎知識の周知を図るため、管内の大学・短期大学からの依頼に基づき、局幹部が出向いて労働法制セミナーを実施します。
- ・ 大阪働き方改革推進会議メンバーと連携して、各機関の特性を生かした労働法制の周知に努めます。

○ 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組を実施します

- ・ 4月から7月の「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン期間中には、労働法制セミナーの開催等に併せて、大学・短期大学での出張相談を実施します。また、総合労働相談コーナーへ若者相談コーナーを設置するなど、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組を行います。

平成30年度 実績(大学・短期大学)

セミナー参加 24校 (2,960名)



《受講者の声》

- ・ アルバイトをするときに役立つ重要な話が聞けて良かった。
- ・ しっかりと知識を蓄えておくことが必要不可欠だと思った。
- ・ 困ったときには自分の判断だけで解決しようとせず、相談や解決を行政に頼ることで救われることは多いと思った。



労働法制セミナーの様子



教材例