

発行所 川崎美嘉子社会保険労務士事務所  
〒260-0013  
千葉県千葉市中央区中央1-7-8 シグマビル9階  
TEL: 043-216-5601 FAX: 043-216-5602  
URL: <http://www.kawasaki-sr.com>  
発行人 社会保険労務士 川崎 美嘉子

業務内容 健康保険・厚生年金・労災保険・雇用保険の手続き  
就業規則・賃金規程、労使協定等の作成・届出  
各種給付金・助成金の支給申請  
人事制度構築支援  
給与計算

## CONTENTS

page

1 過重労働解消キャンペーン  
重点監督の結果、5割で違法な残業

2 **特集** より良い職場づくりのために  
パワハラ防止のマネジメント

### 4 TOPICS

- ストレスチェックの実施方法について報告書を公表
- ブラック企業対策案、ハローワークで求人受け付けず
- 産能大の経営施策調査  
2015年の影響要因は「人材の不足」がトップ
- 平成27年度の雇用保険、健康保険、介護保険料率

6 法改正予定一覧

7 すっきりわかる。年金  
定年後の再雇用、  
老齢年金の調整の仕組みは？

8 正しく知ろう労働時間  
朝の掃除は労働時間？

8 労務ひとこと  
働き方・休み方改善ポータルサイト

## 過重労働解消キャンペーン

# 重点監督の結果、5割で違法な残業

厚生労働省は1月27日、昨年11月に実施した「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果を公表しました。

この重点監督は、長時間労働削減推進本部の指示のもと、過労死等に関する労災請求のあった事業所や、若者の使い捨てが疑われる事業所など4,561事業所に対して集中的に実施されたものです。重点監督の結果、全体の83.6%にあたる3,811事業所で労働基準関係法令の違反がありました。

### 5割で違法な時間外労働

主な違反内容としては、「違法な時間外労働があったもの」が2,304事業所と全体の50.5%を占めています。この比率は昨年の定期監督等における比率(21.7%)とくらべて大幅に高い

ものとなっています。

その他、「賃金不払い残業があったもの」が955事業所(20.9%)、「過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの」が72事業所(1.6%)ありました。

違法な時間外労働があった2,304事業所において、時間外・休日労働が最長の人を確認したところ、月100時間を超えるものが715事業所(31.0%)、月150時間を超えるものが153事業所(6.6%)、月200時間を超えるものも35事業所(1.5%)ありました。

厚生労働省では、今後とも正指導に従わない事業所に対する確認をおこなひ、応じない場合は送検も視野に入れて対応するとしています。

### 監督指導の事例

#### <測量業の事例>

会社は始業・終業時刻をタイムカードにより把握し、時間外労働を労働者からの残業申請により管理していると説明。調査の結果、タイムカードと残業申請の記録に100時間を超える大幅な乖離があり、賃金不払い残業も認められた。

#### <製造業の事例>

正社員のうち、各部門の長以下の専門職の労働者すべてを、管理監督者として取り扱い、時間外労働にかかる割増賃金を支払っていなかったが、労働者の職務内容、責任と権限、勤務態様、賃金の処遇等を確認したところ、管理監督者とは認められなかった。

#### <協同組合の事例>

出勤簿、超勤命令簿等の労働関係書類を調査したところ、労働時間に乖離が生じており、休憩時間を多く取得したこととして残業時間を抑制していたことがわかった。

**特集** より良い職場づくりのために

# パワハラ防止のマネジメント



パワハラというと暴力や暴言、陰湿な職場イジメを想像しますが、実際にはそのようなひどい例だけではありません。むしろ、会社や現場の上司が対応に苦慮しているのは、「そんなつもりではなかった」という例ではないでしょうか。ここでは、パワハラを防止するために上司におさえておいてほしいマネジメントのポイントをご紹介します。

## 企業に大きな損失を招く

パワハラは従来、どちらかという個人の問題として放置されてきました。しかし、パワハラが起きる職場では、全体的に社員の士気が低下し、生産性も低下していきます。問題が表面化すると、会社は対応に追われ訴訟対策が必要になります。企業イメージも低下してしまいます。

パワハラはもはや個人の問題では済みません。職場環境の問題として企業が積極的にパワハラ対策を進めていかなければならないのです。

## べからず集では対応できない

パワハラ対策というと、「どういう言動がパワハラに該当するのか」という話になります。確かに現場の上司からすると、指導のつもりで言ったことがパワハラだと指摘される可能性もあるわけですから、「これはアウト」というものを列挙してもらった方がやりやすいのかもしれませんが。

しかし実際には、こうした「べからず集」では対応できないのです。

明らかに悪意をもって嫌がらせをしているケースや暴力などは別として、多くの場合は無意識的に相手を傷つけていたり意思疎通がうまくいかず誤解が生じているというレベルです。こうしたレベルでは、パワハラに該当するかどうかはケースバイケースで判断さ

れます。同じ言葉を言っても前後の文脈やそれまでの経緯、双方の信頼関係などによって受け止め方は変わります。

ですから、「これはパワハラに該当するか」という議論から入ると、時間がかかるばかりで肝心の問題解決が遠のいてしまうのです。

## より適切な方法はなかったか

必要なのは、パワハラに該当するかどうかを判断して処分を下すことではありません。言動を改善してもらうことです。あれもダメ、これもダメ、あなたのしたことはパワハラだ、と責めるだけでは上司は反発するか萎縮して指導に消極的になるだけです。

言動の改善を促すためには、パワハラかどうかという視点ではなく、一歩手前のレベルで考える必要があります。「それは適切だったか」「より適切な方法はなかったか」という視点です。

ここから、いくつかの事例を見ていきます。これらを参考に管理職研修でケーススタディをしてもよいでしょう。

### Case1：教育や指示をせず叱責する上司

10年以上営業の仕事をしていたAさんが商品企画室に異動になりました。新しい職場での仕事はまったくわからないのに、ベテランだからと何も教えてもらえません。わからない点を上司に質問すると、ため息ついて「そんなことも自分で考えられないのか。そんなんでよく営業をやっていたな」と言われました。A

さんはすっかり働く意欲を失ってしまいました。

このような例でこれがパワハラかどうかを議論しても時間がかかるばかりです。パワハラだと判断して上司を処分しても上司は反発や不満を感じるだけでしょう。逆にパワハラではないと判断して何も対処しなければAさんは意欲を失ったままです。今後もこの上司のもとで働く人は同じ思いをすることになるでしょう。

このようなケースでは、「より適切な方法はなかったか」を考えます。

この上司には「仕事は教えられるものではなく見て覚えるもの」という考えがあったのかもしれませんが。確かにこうしたやり方が有効な時代もありましたが、近年では実質的な教育効果を生まなくなってきました。

昔と違って今は、仕事に対する考え方や雇用形態が多様化しています。「ついてこれるヤツだけついてこい」といった画一的なマネジメントではなく、相手に配慮した個別的なマネジメントが求められているのです。

## パワハラ防止のマネジメント

### ■ 職務に必要な情報を提供する

Case1のAさんは営業経験もあるベテランなので上司は即戦力として期待していたのでしょう。しかし、これまでとはまったく違う仕事ですからいきなり成果をあげるのは無理な話です。

このように、新人には丁寧に教育をするのに異動してきた人にはあまり教育をしないという職場は多いものです。

必要な教育をおこなったり、職務をしやすいするための情報を提供することは部下の業績を引き上げることになり、上司自らのパワハラ防止にもつながります。

### ■ 指示は明確に、理由や目的も

指示が不十分でやるべきことが明確になっていないと、部下はとまどってしまいます。部下が成果を出せていないときはまず、上司の指示が明確だったか確認してみるべきでしょう。その職務の意義や目的、理由などもあわせて説明しておく、部下は十分にその職務を理解して進められるため仕事がスムーズにはかどります。

### ■ 感情をおさえ、不適切な言動は繰り返さない

Case1では、質問してきた部下に対し、ため息をついてキャリアを否定するような発言をしています。

上司も人間ですから、ついイライラして感情的な発言をしてしまうこともあるでしょう。しかし、それを繰り返してはいけません。感情的な発言をしてしまったと思ったら、気をつけて言動を修正していきましょう。

### Case2：できない部下にいらだつ上司

経理課長は、仕事が遅く対人関係でもよくトラブルを起こすBさんの指導に苦しんでいました。Bさんは仕事のミスも多く、課長は何度も同じことを注意しなければなりません。はじめは「ここが間違っている。マニュアルを見て確認しなさい」という注意の仕方でしたが、何度もミスを繰り返すため次第に口調が強くなり、「違うと言ってるだろう！バカじゃないのか」と怒鳴ってしまいました。

仕事のできる上司とできない部下はパワハラが起りやすい組み合わせの

1つとされています。上司は自分や仕事のできる部下を基準に考えるため、できない部下にイライラしてパワハラの言動になってしまうのです。

### ■ 叱った後はフォローする

誰しも、つい感情的になり行き過ぎた発言をしてしまうことはあります。ただし、暴言を吐いてしまったときはきちんと謝っておくことが大切です。最悪なのは、叱った後に無視するような態度をとることです。これでは部下に「パワハラを受けた」と受け取られても仕方ありません。

叱った後は、ちょっと思いやりを示したり気をつけて声掛けをし、関係を修復しておくことです。そうすると、部下も叱られた点を素直に受け止めることができるでしょう。

ただし中には、フォローしても執拗にパワハラを訴え続ける部下もいます。また、上司の言動をすべて悪意に解釈して被害を訴える例もあります。こうした場合は会社として上司を孤立させないようサポートが必要でしょう。

### Case3：言葉が足りない上司

Cさんは気が利く方ではありませんが、指示された業務は間違いなくこなすタイプでした。自分では仕事に自信をもってまじめにやってきたつもりなのに、新しく着任した上司から「君のしていることは仕事じゃなくて作業だ」と言われ、すっかりやる気をなくしてしまいました。

### ■ コミュニケーションを意識的に増やす

この上司の言葉は相手を見下した表現とも取れますが、新しい職場で改革を促そうとして「単純作業に終わらずもっと考えて工夫してほしい」という期待を込めたのかもしれませんが。

説明が足りなかったり、コミュニケーションが不足していると、相手は自分で勝手に理由を想像してしまいま

す。「わたしのことが嫌いなんだろう」「だからこんな嫌がらせをするんだ」などと誤解が生じて、発奮させるつもりで言ったことが逆に意欲を失わせる結果になります。

忙しい職場では、つい忙しさに取り紛れてコミュニケーションが減ってしまう傾向があります。上司の方から意識して声をかけるなどコミュニケーションを増やすことが大切です。

Case3の場合、これまでのやり方や考え方を改めてほしいということを中心に説明した上であれば、厳しい言い方でも誤解されることはなかったでしょう。

### ■ 部下の仕事ぶりを認める

また、改革を促すつもりなら今の仕事ぶりを認めたうえで指導するなどの配慮も必要です。部下にとっては仕事ぶりを認めてもらうことは自分の存在価値を認めてもらったのと同じことです。自分の価値を認めてくれる人からなら、多少厳しく指導されても素直に受け入れることができるでしょう。

### 組織の問題が隠れていることも

多くはこうしたマネジメント方法の改善で回避できますが、背景に組織の問題が隠れていることもあります。たとえば、到底達成できないノルマを課して部下を厳しく責め立てる行為はパワハラに見えますが、その上司も会社から到底達成できないノルマを課されているケースもあります。

誰が悪いと特定して責任を追及するだけでは職場は改善できません。「より適切な方法はなかったか」「職場をよりよくするためにどうすればいいか」と考えていくことが大切です。



## ストレスチェックの 実施方法について報告書を公表

厚生労働省は、労働安全衛生法の改正により本年12月から義務付けられる「ストレスチェック」の具体的な実施方法などについて検討結果を取りまとめ公表しました。

### 職場の環境改善が目的

ストレスチェックとは、労働者の心理的な負荷の程度を把握するために医師・保健師等によっておこなわれる検査です。これがすべての事業所に義務付けられます（ただし、従業員数50人未満の事業所は当分の間努力義務）。

ストレスチェックの目的は、労働者の気づきを促すとともに、労働者のストレスの程度を把握することで職場環境の改善につなげていくことです。

ストレスチェックを実施した場合、企業は検査結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施する必要があります。面接指導の結果、医師の意見を聴き、必要に応じて作業転換などの就業上の措置を講じなければなりません。

厚生労働省では、この法律改正のために検討会を設けて、具体的な制度の運用方法などについて検討をおこなってきました。今回公表されたものはこの検討会の報告書です。この後、厚生労働省では、報告書をもとに省令や指針などを策定していく見込みです。

### 年1回以上、医師等により実施

報告書では、ストレスチェックは年1回以上実施するものとし、実施できる者は医師、保健師のほか一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士となっています。

ストレスチェック項目は、3つの領域（仕事のストレス要因、心身のストレス反応、周囲のサポート）を含めることを必須とし、標準項目として、旧労働省が委託研究により開発した「職業性ストレス簡易調査票<sup>\*</sup>」を示すとしています。ただし、標準項目を参考に各企業が独自に項目を選定することもできます。

※旧労働省が東京大学大学院の川上教授らに委託し開発された57項目からなるストレスチェックの調査票。

### 本人同意は事後に限る

法律の定めにより、医師等ストレスチェック実施者は本人の同意なく検査結果を企業に提供することはできません。報告書では、結果を企業に提供する際の労働者の同意の取得方法は、事前の同意などは不適当で、次の2つの方法に限定すべきとしています。

- ①結果を本人へ通知した後に個人ごと  
に同意の有無を確認する。
- ②本人から面接指導の申出があった場合に同意があったものとみなす。

### 結果は就業措置等に限定して用いる

面接指導を実施した場合、企業は医師から意見を聴き、必要に応じて就業上の措置を講じなければなりません。ただし、企業が入手した個人のストレスチェック結果については、就業上の措置に必要な範囲で限定的に用いるべきで、



そのまま上司、同僚等に開示することは不適當です。

### 不利益な扱いは禁止

ストレスチェックの結果、面接指導を申し出たことを理由に労働者へ不利益な取り扱いをすることは法律で禁止されています。さらに報告書では、次のような行為も禁止されるべきとしました。

- ①ストレスチェックを受けないことを理由とした不利益取扱い。
- ②ストレスチェック結果の提供に同意しないことを理由とした不利益取扱い。
- ③高ストレスと評価された労働者が面接指導の申出をおこなわないことを理由とした不利益取扱い。
- ④面接指導の結果を理由とした解雇、退職勧奨、雇用契約の不更新などの行為。
- ⑤医師の意見と著しく内容・程度の異なる措置（労働者の不利益となるもの）

\* \* \* \* \*

ストレスチェックの結果は、本人にとってセンシティブ（機微）な問題ですから、取り扱いに十分に配慮しなければなりません。一方で、高いストレスがある者には就業上の措置を講じたり、職場単位で改善を求められることもあるため、社内の運用方法を慎重に検討しなければなりません。

### ストレスチェック制度の概要

年1回、医師または保健師等によるストレスチェックを実施

検査結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施

医師の意見を聴いたうえで、必要な場合には作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な措置を講じる

## ブラック企業対策案、ハローワークで求人受け付けず

1月9日、若者の雇用対策について検討している労働政策審議会の部会に報告書案が提示され、残業代不払いなど労働法令違反が繰り返し認められる企業についてハローワークでの求人を一定期間認めないなどの対策案が盛り込まれました。

\* \* \* \* \*

若年期は生涯にわたるキャリア形成のスタートとして重要な時期となりますが、近年の新規学卒者の離職率は卒業後3年時点で大卒者が約3割、高卒者が約4割にもなります。

労働力人口が減少する中、若者が安定した雇用環境で職業能力を向上させ、働きがいを持って仕事に取り組ん

でいくことができるように、政府は、若者の雇用対策について検討してきました。報告書案に盛り込まれた主な対策を紹介しましょう。

### ハローワークが求人受けず

現在、ハローワークは求人内容が違法でない限りすべての企業の求人申し込みを受け付けなければなりません。しかし、賃金不払残業等の労働法令違反が繰り返し認められる企業の求人もあり、新卒一括採用の慣行のもと、就業経験が少ない新卒者が、こうしたいわゆるブラック企業からの求人に応募し、社会の入り口でトラブルに巻き込まれることは、キャリア形成のスタート地点でのつまずきとなります。

そこで、賃金不払残業等の労働法令違反が繰り返し認められる企業からの求人申し込みを一定期間受理しないこと

が適当だと指摘しています。法令違反には、男女雇用機会均等法や育児介護休業法違反により企業名を公表された場合も含まれます。

### 年休の取得実績など積極提供

求人募集への応募者や応募を検討している新卒者から求めがあった場合に、企業は次の項目ごとに企業において情報の提供をおこなうことが適当としています。

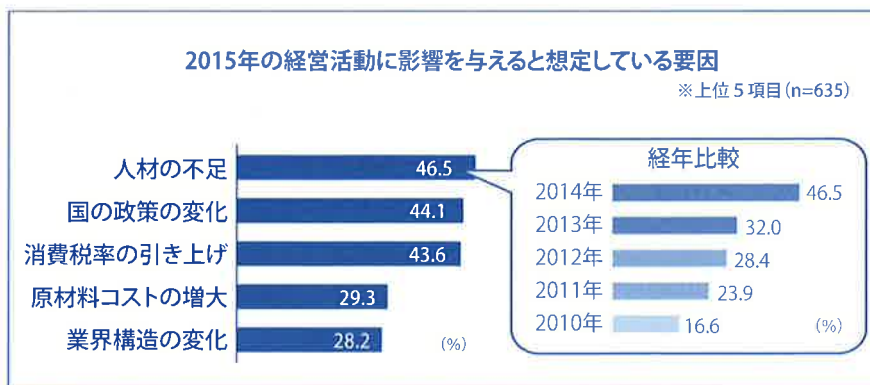
- ①募集・採用に関する状況  
(過去3年間の採用、離職者数など)
- ②雇用管理に関する状況  
(年次有給休暇、残業の実績など)
- ③職業能力の開発・向上に関する状況  
(研修の有無など)

その他、若者の採用、育成に積極的に取り組んでいる企業を認定し助成金を手厚くする制度などが提案されています。

## 産能大の経営施策調査 2015年の影響要因は「人材の不足」がトップ

産能率大学が昨年12月に発表した「2015年の中小企業の経営施策」調査結果によると、2015年の経営活動に影響を与えると想定される要因は

「人材の不足」が46.5%で最多となりました。この調査は、従業員数6人以上300人以下の中小企業の経営者を対象におこなったものです。



### 年々高まる人材不足

「人材の不足」については、2010年の調査開始から年々増加してきており、今回の調査でトップになっています。少子高齢化の進展により、いよいよ人材不足を感じる経営者が半数近くに達しました。

### 取り組みたい施策は「営業力の強化」が最多

中小企業の経営者が2015年に取り組みたい経営施策は、「営業力の強化」(35.9%)、「利益率の向上」(35.3%)、「市場シェアの拡大」(34.0%)と積極的な施策が並びました。前年比で大幅に増加したものは「従業員の新規採用」で3.8ポイントの増加でした。

## 平成27年度の 雇用保険、健康保険、介護保険料率

### 雇用保険料率は据え置き

厚生労働省は2月12日、平成27年度の雇用保険料率を告示しました。平成27年度の保険料率は現在のまま据え置かれることとなりました。

### 健康保険料率および 介護保険料率を決定

協会けんぽでは、平成27年度の健康保険料率を右のように変更することを決定しました。全国平均は10.0%で前年と同じですが、都道府県ごとの保険料率は前年と変わっています。

※健康保険組合は別途ご確認ください。

40歳から64歳までの被保険者が

負担する介護保険料については、保険料率を現在の1.72%から1.58%に引き下げることにしました。

健康保険料率および介護保険料率は、厚生労働大臣の認可を受けた後、正式に決定されます。

### 例年より1ヵ月遅れ

今回は衆議院の解散にともない予算案の閣議決定が遅れたことから、新しい健康保険料率・介護保険料の適用は、例年より1ヵ月遅れの4月分（5月納付分）からとなります。

改定後の健康保険料率

北海道	10.14%	滋賀県	9.94%
青森県	9.98%	京都府	10.02%
岩手県	9.97%	大阪府	10.04%
宮城県	9.96%	兵庫県	10.04%
秋田県	10.06%	奈良県	9.98%
山形県	9.97%	和歌山県	9.97%
福島県	9.92%	鳥取県	9.96%
茨城県	9.92%	島根県	10.06%
栃木県	9.95%	岡山県	10.09%
群馬県	9.92%	広島県	10.03%
埼玉県	9.93%	山口県	10.10%
千葉県	9.97%	徳島県	10.10%
東京都	9.97%	香川県	10.11%
神奈川県	9.98%	愛媛県	10.03%
新潟県	9.86%	高知県	10.05%
富山県	9.91%	福岡県	10.09%
石川県	9.99%	佐賀県	10.21%
福井県	9.93%	長崎県	10.07%
山梨県	9.96%	熊本県	10.09%
長野県	9.91%	大分県	10.03%
岐阜県	9.98%	宮崎県	9.98%
静岡県	9.92%	鹿児島県	10.02%
愛知県	9.97%	沖縄県	9.96%
三重県	9.94%		

## 法改正予定一覧

今年4月からは障害者の法定雇用率を達成できない場合のペナルティである納付金制度の対象企業が拡大されます。100人超の企業は早めの対策が必要でしょう。

パート法については、相談窓口を設置して雇入れ時に相談窓口を文書で明示する必要があります。雇用契約書等のフォームを変更しておきましょう。

今年10月からの施行が予定されていた年金の受給資格期間の短縮については、消費税の10%への引き上げが平成29年4月に先送りされることにもない、施行日が平成29年4月に延期される見込みです。

### ■今年の変更予定

4月	障害者雇用促進法	納付金制度、100人超の企業へ拡大
4月	パート法	差別禁止の対象拡大、雇入れ時の説明義務、相談窓口の設置と明示、過料や企業名公表制度など
4月	労働契約法	高度専門労働者と定年後継続雇用者について無期転換ルールに特例
4月	次世代法	新たな認定制度（プラチナくるみん）の創設、行動策定指針の改正
4月	第3号被保険者の記録不整合問題への対応	過去10年間の不整合期間の特例追納を3年間だけ可能とし、年金額を回復する機会を提供
10月	労働者派遣法	違法派遣の労働契約申込みみなし
10月	国民年金の保険料納付	後納制度が過去2年→5年に（時限措置によりH27.9までは過去10年間の後納可能）
12月	安全衛生法	50人以上の企業にストレスチェックを義務化（4ページ参照）

### ■来年以降の変更予定

H28. 1月	マイナンバー制度	マイナンバーの利用開始
H28. 4月	障害者雇用促進法	障害者の差別禁止、配慮義務
H28. 7月	国民年金の保険料納付	納付猶与制度の対象者30歳未満→50歳未満
H28. 10月	パートの社会保険	パートの社会保険適用基準を「週20時間以上」等 <sup>*</sup> に。ただし500人以下の企業は対象外
H29. 4月	年金の受給資格期間	老齢基礎年金等の受給に必要な保険料納付済期間等を25年→10年に短縮
H30. 4月	障害者雇用促進法	精神障害者の雇用義務化

※他に「勤続1年以上」「月8万8千円以上」という適用基準などが設けられています。



## 朝の掃除は労働時間？

労働基準法の中でも「労働時間」は奥の深いテーマです。知っているようで正確には知らないこと、誤解していることも多いのではないのでしょうか。

ここでは、「労働時間」についてよくある誤解や素朴な疑問を取り上げて解説していきます。

\* \* \* \* \*

労働時間とは、就労のために「使用者の指揮命令下におかれている」時間をいいます。言い換えると、「拘束時間から休憩時間を除いた時間」ですが、実際の現場では「これは労働時間？」と判断に迷うような時間があります。

たとえば朝、始業前に職場の掃除をする時間は労働時間でしょうか？ 職場によっては、慣行的に始業時刻前に皆で、あるいは一部の人で掃除をするところがあるでしょう。清掃業者などを入れていない場合、こうした職場の掃除はその職場の誰かがやらなければ

ならないものですが、一方では自分たちが働きやすい環境を整えるための任意の自発的活動としておこなわれていることもあります。

### 強制的なものか、自発的なものか

これも、指揮命令下にあるかどうかで考えます。つまり、命令によって強制的に掃除をさせている場合は労働時間になり、労働者が自発的に掃除をしている場合は労働時間になりません。

そうは言っても、日本社会では協調性が強く求められるため、命令によるものか、自発的なものか判断しづらいケースも多いのではないのでしょうか。以下、具体的なケースを見てみましょう。

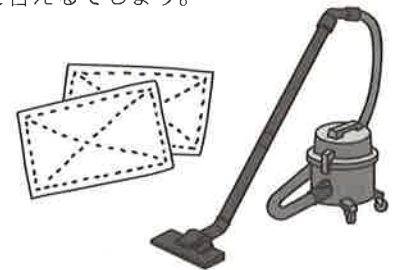
### 当番制やマイナス評価は

たとえば、各社員が朝、気がついたときに自分の周りだけ掃除したり、好意的に同じチームの人の机を拭いてあ

げたりするケース。これは労働時間と言えないでしょう。

一方、何曜日の朝は誰がどこを掃除するなど当番制にして事実上強制的に掃除をさせており、使用者がその強制の事実を知りながら容認しているようなケース。この場合は労働時間と言えるでしょう。

また、形としては命令になっておらず、「できれば参加しましょう」などどうたっている、始業前の掃除に参加しないことで上司から叱られたり、マイナスの評価材料になるなど、労働者にとって不利益な取り扱いがおこなわれるケース。これも事実上の強制がおこなわれていることになり労働時間と言えるでしょう。



### 労働ひとこと

厚生労働省は長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進など、「働き方改革」を支援する「働き方・休み方改善ポータルサイト」を開設しました。

昨年6月に過労死等防止対策推進法が

成立し、9月には「長時間労働削減推進本部」が設置されるなど、政府は働き過ぎ防止のための取組を強化しています。

ポータルサイトはこうした取組の一

環として開設されたもので、「働き方・休み方改善指標」による自己診断ができるようになっていきます。

具体的には、労働時間や休みの現状などを入力していくと、働き方と休

## 働き方・休み方改善ポータルサイト

み方のどちらに問題があるのか（ないのか）が視覚的に把握できるポジションマップや、現在の取組状況を体系的に把握できるレーダーチャートが示されます。これらを使って働き

方や休み方の改善を検討できるというわけです。

また、働き方改革に取り組んでいる企業20社以上の事例を見ることができます。単に休暇制度が充実して

いるという事例だけではありません。長時間労働を抑制するためにいかに効率よ

く仕事を進めていくか、休みを取りやすくするためにいかにカバーし合える体制を整えておくかといった工夫が見られ、あらゆる規模の企業において参考にできる内容となっています。