

まち・ひと・しごと創生会議第12回資料
まち・ひと・しごと創生基本方針2017について

慶應義塾大学樋口美雄

- 第3回働き方改革支援チーム（平成29年5月12日開催）において、地域アプローチによる働き方改革の今後の取組の方向性を取りまとめた。

今後、この考え方に沿って、地域での働き方改革を一層強力に推進すべき。

働き方改革における「地域アプローチ」の現状と今後の方向性

1. 地域働き方改革包括支援センター（ワンストップセンター）

現状

平成28年度	平成29年度（予定）
16県	20県
（うち推進交付金6県）	（10県）

今後の方向性

先駆的・優良な取組例の横展開を図ることにより、地域の実情に応じた働き方改革を全国に展開

2. 働き方改革アドバイザー

現状

平成28年度	平成29年度（予定）
養成 3県	8県
派遣 36県	43県
（うち推進交付金16県）	（27県）

今後の方向性

- ・働き方改革アドバイザーの養成・派遣の更なる普及拡大を目指す
- ・働き方改革アドバイザーの普及状況を踏まえ、スキルアップの方策を検討

3. 労働関係助成金等

現状

- ・労働関係助成金の整理統合（29年4月～）
- ・生産性要件を新たに導入（29年4月～）
- ・金融機関の経営支援との連携等

今後の方向性

- ・地域働き方改革会議の議論等も踏まえ、労働関係助成金の活用促進を図る
- ・地方大学の振興及び若者雇用等に関する有識者会議の議論を踏まえ、地方採用枠、地域限定社員等の推進を検討

○ また、有識者からは次のような有益な意見が出されたので、こうした意見を十分に踏まえて、地方創生推進交付金等を活用しつつ、さらなる支援策を検討すべき。

- ・ 働き方改革に関心のない企業には、理念を示しても効果がない。経営上のメリットを強調するアプローチ（例えば、「儲けるための働き方改革」と打ち出すなど）が有効。
- ・ 働き方改革は一時的なコスト増を伴うため、業務改革とセットで実施する必要がある。企業の取組事例を示す際にも、業務改革の内容も含め、時系列、プロセスと共に示すべき。
- ・ 働き方改革の入口では、財務諸表を理解できて、業務改善を提案できる専門性が必要である一方、出口では、取組を文書化・規程化できる専門性が必要。このため、中小企業診断士、社会保険労務士の活用等、関係省庁が縦割りを排して取り組むべき。
- ・ 支援に活用できる企業事例のデータベース化が望まれる。また、企業事例は動画で示すと理解が深まる。
- ・ 企業へのアウトリーチは、業界の特色を踏まえた支援が効果的。
- ・ 介護と仕事の両立、治療と仕事の両立に悩んでいるのは働き盛りの年代である。特に、地縁血縁を活用した両立がしやすい地方で働き方改革が進めば、こうした有能な人材を獲得できる。
- ・ 働き方改革は採用にも効果的。地方創生インターンシップでも、働き方改革に取り組む地方企業を学生にアピールする工夫が必要。
- ・ 若い女性に地方に目を向けてもらうためには、魅力的な雇用機会を確保することが重要で、この観点からも、地方企業で働き方改革を進めることが重要。

「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」

～事業主が従業員の転勤の在り方を見直す際に役立ててほしい資料（平成29年3月30日公表）～

《 事業主のニーズに対応 》

- ✓ 従業員の仕事と家庭の両立へのニーズに着目して、自社の転勤のあり方を見直したい
- ✓ 人材の確保、育成、能力発揮を、持続可能な形で行っていききたい
- ✓ 勤務地限定正社員などの「多様な正社員」制度を導入したい、又は、見直したい

《 経緯 》

- まち・ひと・しごと創生総合戦略（2015改訂版）
（平成27年12月24日閣議決定）
「転勤の実態調査を進めていき、企業の経営判断にも配慮しつつ、労働者の仕事と家庭生活の両立に資する『転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）』の策定を目指す」
- 企業における転勤の実態を調査（(独)労働政策研究・研修機構）
- 「転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）」の策定に向けた研究会を開催（平成29年1月～3月）
池田 心豪（独）労働政策研究・研修機構 主任研究員
（座長）佐藤 博樹 中央大学大学院戦略経営研究科 教授
武石 恵美子 法政大学キャリアデザイン学部 教授
平野 光俊 神戸大学大学院経営学研究科 教授
山中 健児 石寄・山中総合法律事務所 弁護士
- 研究会の報告書（平成29年3月29日）を踏まえ、「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」を厚生労働省HPで公表

《 主な内容 》

1. 転勤に関する雇用管理について踏まえるべき法規範

- （1）配転命令権
- （2）転勤に関連するその他の法規範

2. 転勤に関する雇用管理を考える際の基本的な視点

3. 転勤に関する雇用管理のポイント

- （1）現状把握
 - ① 目的の確認
 - ② 異動の状況
 - ③ 転勤に関する取扱いの状況
 - ④ 異動の目的・効果の検証
- （2）基本方針（転勤を実施する規模）
- （3）転勤に関する雇用管理の類型ごとの運用メニュー例

ア 勤務地を限定しないことを原則とする場合

- ① 転勤に関する対応や原則の明確化
- ② 転勤対象者への個別の対応

イ 勤務地の変更の有無や範囲により雇用区分を分ける場合

- ① 雇用区分の設定・運用の基本方針
- ② 処遇の均衡（賃金、昇進・昇格）
- ③ 転換制度

ウ その他（労働者が決定に関与する場合）