

働き方ポータルサイトを開設しました!

千葉県では中小企業様を応援すべく、働き方改革に関する情報をまとめた「千葉県働き方改革ポータルサイト」を開設しました。
お役に立つ情報を多数掲載しております。



働き方改革を進めるポイント!

- point 1 **経営トップの本気が重要!**
トップが自らの言葉で強力に意思表示を行うことが重要です。
- point 2 **社員が主人公!**
社員が納得して取り組むことが出来るかが重要です。
- point 3 **業務の棚卸、見直しを!**
まずは現状の「働き方」を理解し、業務の棚卸など基本的なことから始めましょう。
- point 4 **担当者を置くとスピードアップ!**
担当者を通じて取り組みを推進させることが重要です。
- point 5 **積極的なコミュニケーション!**
会議の開催や社員へのアンケート、インタビューも効果的です。

テレワークを進めるポイント!

- point 1 **現状の整理、目的設定!**
自社内で対象となる業務・部門は何か?
そこで働く人の働き方についてなど、経営と現場がひとつになってその組織に相応しいテレワークについて議論し、導入目的を明確にすることが重要です。
- point 2 **環境の検討・整備!**
テレワークを行うには、それを支えるICT環境の整備も重要です。
指示や報告をはじめ、会議への参加を可能にするツールや資料の電子化とその取り扱いについても検討してみましょう。
- point 3 **トライアルを通じて、課題・効果を把握しましょう!**
期間や対象を決めてテレワークにトライしてみましょう。
対象者や社内の関係者からもヒアリングし、トライアルによる効果や課題などを確認し、テレワーク定着につなげていきましょう。

【お申込み・お問い合わせ】

千葉県「働き方改革」推進事業 事務局(株式会社パソナ内)
TEL 043-238-9865 E-mail : chiba-hatarakikata@pasona.co.jp

令和3年度 千葉県「働き方改革」推進事業
(本事業は千葉県より株式会社パソナが運営を受託しています)

千葉県内中小企業の

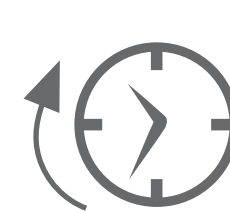
働き方改革を 応援します!

無料

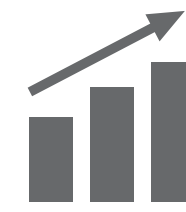
オンライン
による支援可



1 働き方改革アドバイザーの派遣



長時間労働の是正



生産性向上



人材の定着・確保

2 テレワーク専門家の派遣・トライアル支援



在宅勤務



モバイルワーク



多様な働き方

【お申込み・お問い合わせ】

千葉県「働き方改革」推進事業 事務局(株式会社パソナ内)
TEL 043-238-9865 E-mail : chiba-hatarakikata@pasona.co.jp

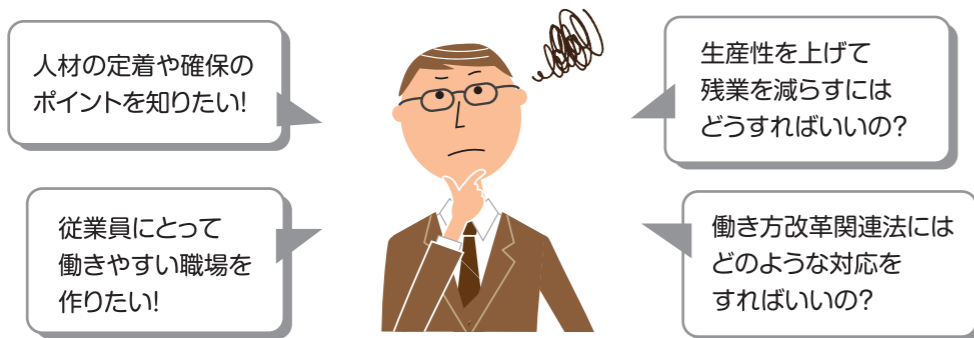


1 働き方改革アドバイザーの派遣

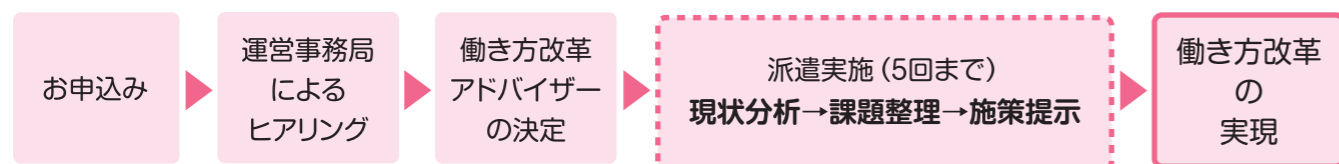
働き方改革関連法への対応や生産性の向上など、働き方改革にお悩みのある中小企業等に対し、社会保険労務士・中小企業診断士・経営コンサルタント等の「働き方改革アドバイザー」を派遣し、企業にあった働き方改革の取組を支援します。

【ご利用対象・定員】 千葉県内の中小企業・事業者 20社程度

無料
1社5回まで
派遣可能



働き方改革アドバイザーの派遣による支援の流れ



働き方改革アドバイザーによる支援事例

農業 (アドバイザー: 中小企業診断士)

支援前の状況	<ul style="list-style-type: none"> 同一労働同一賃金について、具体的に何をすべきか理解したい 法令に則った対応を行いたい
アドバイザーの助言内容	<ul style="list-style-type: none"> 正社員とパート社員の待遇と勤務形態の違いを洗い出した 雇用形態それぞれの待遇と責任範囲や期待値について、リスト化して共通点・相違点を明確化した
成果	<ul style="list-style-type: none"> 正社員のみ対象としていた手当てをフルタイムパート社員にも支給することとした パート社員の交通費を正社員と同等へと変更した

両支援における留意事項

- 本事業における「中小企業・事業者」とは、原則として中小企業基本法第2条に規定する中小企業者及び小規模企業者、その他同程度の民間企業、社団法人、財団法人等法人格を有するものとなります。
- 新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、マスクの着用や「3密」を回避するなどの感染防止対策にご協力をお願いします。相談内容やインターネット環境などの状況に応じて、派遣先企業と相談の上、派遣に代えてオンラインによる支援を行うことも可能です。

2 テレワーク専門家の派遣・トライアル支援

新たにテレワーク導入を希望する、もしくは、テレワーク導入後に課題が生じている中小企業等を対象に、テレワーク導入に必要なシステムの検討や業務の洗い出し、労務管理、情報セキュリティ対策などについてアドバイスを行う専門家を派遣し、テレワークの社内試行を支援します。

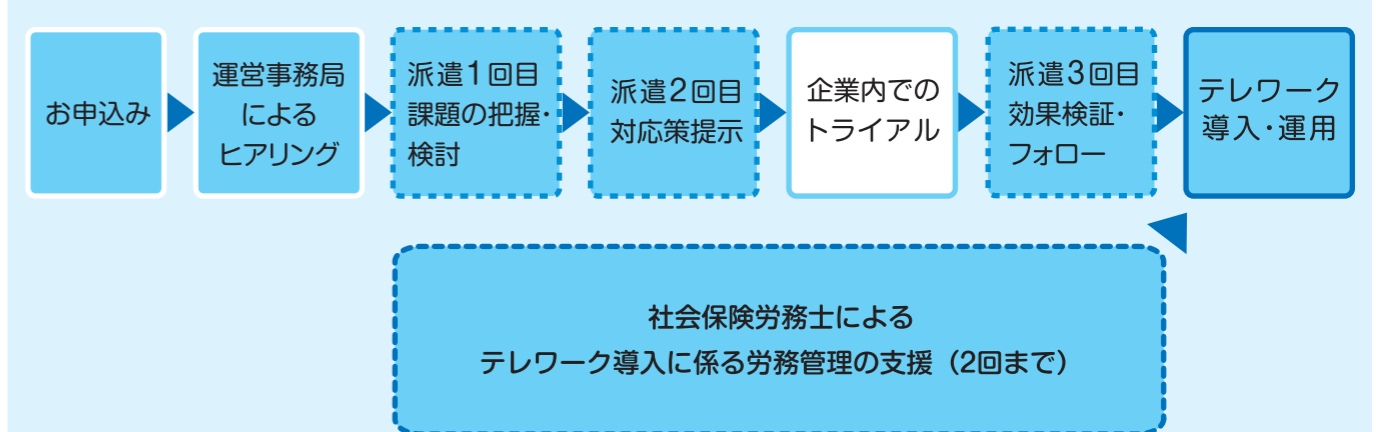
【ご利用対象・定員】 千葉県内の中小企業・事業者のうち、新規にテレワークの導入を希望する企業等 20社 (ただし、導入済みであっても運用に課題があり、活用されていない企業等もご利用いただけます。)

無料
1社3回+2回まで
派遣可能

【支援内容】

- 専門家派遣(テレワークの専門家3回、労務管理の専門家2回、計5回まで)
- テレワークの社内試行に必要なツール等の貸出

テレワーク導入支援・トライアル支援の流れ



- 派遣に加えて、支援期間中はオンライン・メールなどによる相談も可能です。
- テレワークトライアルの開始時期は各企業により異なります。
- トライアルで使用するツール等は必要に応じて貸出します。支援期間終了後、撤去及びサービス終了等を行います。

- 募集企業は予定社数になり次第、終了とさせていただきます。
- 派遣終了後、派遣結果報告書(A4 1枚程度)を提出していただきます。
- 実施結果について、県の広報にご協力いただく場合があります。(企業情報は厳守いたします)
- 企業規模、地域、業種等に偏りがある場合、調整させていただくことがあります。
- 両支援の併用はできません。

人材確保等支援助成金（テレワークコース）のご案内

良質なテレワークを新規導入し、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る中小企業事業主を支援します！

<p>助成対象となる取組</p>	<p>① 就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更 ② 外部専門家によるコンサルティング ③ テレワーク用通信機器の導入・運用 ④ 労務管理担当者に対する研修 ⑤ 労働者に対する研修</p>	
<p>助成対象となる取組の実施期間</p>	<p>テレワーク実施計画認定日以降、機器等導入助成の支給申請日まで ※機器等導入助成の支給申請は、テレワーク実施計画認定日から起算して7か月以内に実施</p>	
<p>評価期間</p>	<p>機器等導入助成</p>	<p>計画認定日から起算して6か月以内の連続する3か月 ※評価期間の始期は事業主が設定</p>
	<p>目標達成助成</p>	<p>評価期間（機器等導入助成）の初日から1年を経過した日から起算した3か月間</p>

支給額等は次のとおりです。詳細は支給要領等をご確認ください。

① 機器等導入助成

支給要件

- 新たに、テレワークに関する制度を規定した労働協約または就業規則を整備すること。
- テレワーク実施計画認定日以降、機器等導入助成の支給申請日までに、助成対象となる取組を1つ以上行うこと。
- 評価期間（機器等導入助成）における、テレワークに取り組む者として事業主が指定した対象労働者のテレワーク実績が、次のいずれかを満たすこと。
 - ✓ 評価期間（機器等導入助成）に1回以上対象労働者全員がテレワークを実施する 又は
 - ✓ 評価期間（機器等導入助成）に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする

支給額

支給対象経費の30%

- ※以下のいずれか低い方の金額が上限額
- ・100万円 又は
 - ・20万円×対象労働者数

② 目標達成助成

支給要件

- 評価期間後1年間の離職率が、計画提出前1年間の離職率以下であること。
- 評価期間後1年間の離職率が30%以下であること。
- 評価期間（目標達成助成）に、1回以上テレワークを実施した労働者数が、評価期間（機器等導入助成）初日から1年を経過した日における事業所の労働者数に、計画認定時点における事業所の労働者全体に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上であること。

支給額

支給対象経費の20%（35%）

- ※以下いずれか低い方の金額が上限額
- ・100万円 又は
 - ・20万円×対象労働者数

※〈〉内は生産性要件を満たした場合に適用

ご利用の流れ等については裏面をご確認ください。

- 使用者が適切に労務管理を行いながら、労働者が安心して働くことのできる形で良質なテレワークを推進し、定着させていくことができるよう、厚生労働省では「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」を策定しています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html
- テレワークの導入に当たっては、セキュリティへの配慮も必要です。テレワークセキュリティガイドライン（総務省）などもご参照ください。
https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/telework/index.htm

ご利用の流れ

1

テレワーク実施計画の作成・提出

- ✓ 提出期限までに、事業主の主たる事業所（通常は本社）の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。）へ提出



管轄労働局が
テレワーク実施計画を
認定

2

認定を受けたテレワーク実施計画に基づき、テレワークを可能とする取組（※）を実施

評価期間（機器等導入助成）においてテレワークを実施

- ✓ 計画認定日以降、以下3の支給申請日までに、取組の実施（機器購入の場合は納品）・支払を終えることが必要。
- ✓ 計画認定日から起算して6か月間を経過する日までの期間内において、事業主が連続する3か月間を「評価期間（機器等導入助成）」として設定し、テレワークに取り組む（評価期間の始期は事業主が設定）。

※支給対象となる取組（カッコ内の数字は上限額）

対象となる取組の詳細については厚生労働省HPをご確認いただくか、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

✓ テレワーク用通信機器の導入・運用

- ネットワーク機器（15万円）
- サーバ機器（50万円）
- NAS機器（10万円）
- セキュリティ機器（30万円）
- ウェブ会議関係機器（1万円／対象労働者1人）
- サテライトオフィス利用料（30万円）

✓ 労務管理担当者に対する研修（10万円）

✓ 労働者に対する研修（10万円）

✓ 外部専門家によるコンサルティング（30万円）

✓ 就業規則・労使協定等の作成・変更（10万円）

3

①機器等導入助成に係る支給申請

- ✓ 上記2の実施後、計画認定日から起算して7か月以内に、管轄労働局へ支給申請書を提出
- ✓ テレワークに関する制度を就業規則等で新たに規定することが必要
- ✓ 上記2の評価期間（機器等導入助成）において、前頁のテレワーク実績基準を満たすことが必要



助成金の支給

支給対象経費の
30%

※以下いずれか低い方が上限
・100万円 又は
・20万円×対象労働者数

4

評価期間（目標達成助成）においてテレワークを実施

- ✓ 上記2の評価期間（機器等導入助成）の初日から1年を経過した日から起算した3か月間（評価期間（目標達成助成））において、テレワークを実施。

5

②目標達成助成に係る支給申請

- ✓ 上記4の評価期間（目標達成助成）の終了日の翌日から起算して1か月が経過する日までに、管轄労働局へ支給申請書を提出
- ✓ 前頁の離職率目標を満たすことが必要
- ✓ 上記4の評価期間（目標達成助成）において、前頁のテレワーク実績基準を満たすことが必要



助成金の支給

支給対象経費の
20%（35%）

※以下いずれか低い方が上限
・100万円 又は
・20万円×対象労働者数

※（）内は生産性要件を満たした場合に適用

助成金の詳細・問合せ先

助成金の支給要件や申請方法等の詳細については、厚生労働省HPをご確認いただくか、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

人材確保等支援助成金

検索



厚生労働省HPへは
こちらのQRコードからも
アクセス可能です。