



## 1. 助成金

### 働き方改革推進支援助成金のご紹介について

本年度の雇用・労働分野の助成金の中で注目度が高いのが『働き方改革推進支援助成金』です。この助成金は、働き方改革への対応や、新型コロナウイルス感染症対策に関連したものなど 5 つのコースで構成されていますが、その中から主なものを 3 つピックアップしてご紹介します。

#### 1. 労働時間短縮・年休促進支援コース

労働時間の短縮や年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業が対象です。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により、改善の成果を上げた場合、その経費の一部が助成されます。

(交付申請期限 11 月 30 日)

	内 容
対象となる取り組み (1 つ以上実施)	(1)就業規則、労使協定の作成・変更 (2)研修 (3)専門家によるコンサルティング (4)労務管理用機器等の導入 など
成果目標 (1 つ以上実施)	(1)36 協定の月の時間外労働時間数の縮減 (2)所定休日の増加 (3)特別休暇の導入 (4)時間単位年休の導入
助成額	対象経費の 3/4 ※条件により 4/5 成果目標ごとに上限額あり

## 2. 新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース

新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークの新規導入（試行的に導入する場合でも可）を行う中小企業が対象です。取り組みに要した経費の一部が助成されます。

（交付申請期限 5月29日）

	内 容
対象となる取り組み （1つ以上実施）	(1)シンクライアント端末等の導入 ※単なるパソコン、タブレット等の購入は不可。 (2)就業規則、労使協定の作成・変更 (3)研修 (4)専門家によるコンサルティング
助成額	対象経費の 1/2 ※1 企業の上限額 100 万円

## 3. 職場意識改善特例コース

新型コロナウイルス感染症対策の 1 つとして、病気休暇制度やお子さまの休校等に関する特別休暇制度を導入する中小企業が対象です。取り組みに要した経費の一部が助成されます。

（交付申請期限 5月29日）

	内 容
対象となる取り組み （1つ以上実施）	(1)就業規則、労使協定の作成・変更 (2)研修 (3)専門家によるコンサルティング (4)労務管理用機器等の導入 など
助成額	対象経費の 3/4 ※条件により 4/5 1 企業の上限額 50 万円

## 4. さいごに

コロナウイルス感染症の関連で、労働者を解雇せずに休業等をさせ「雇用を維持する」際の雇用調整助成金を活用する企業が増加しています。一方、こちらの助成金は「働き方を変えて対応する」場合に活用できる助成金です。貴社で導入する、あるいは導入予定のある取り組みに合致する場合には、働き方改革推進支援助成金のご活用もぜひご検討いただければと思います。

本年4月から、改正健康増進法が全面施行されています。学校や病院、行政機関の庁舎等はずで敷地内禁煙となっていました。新たに企業や工場等などが、「原則屋内禁煙」となりました。厚生労働省の「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」では、企業が実施すべき事項、及び改正健康増進法で義務付けられる事項が一体的に示されています。その内容を表にしてまとめましたので、対応がお済みでない企業様は、計画の策定や措置の実施などガイドラインに則った対応を進めましょう。

### 1. 企業・労働者の役割

	内 容
企業	衛生委員会、安全衛生委員会等（以下「衛生委員会等」という。）の場を通じて、労働者の受動喫煙防止対策についての意識・意見を十分に把握し、事業場の実情を把握した上で、各々の事業場における適切な措置を決定することが求められる。
労働者	企業が決定した措置や基本方針を理解しつつ、衛生委員会等の代表者を通じる等により、必要な対策について積極的に意見を述べることを望ましい。

### 2. 受動喫煙対策に関する組織的な取り組み

	内 容
推進計画の策定	職場の実情を把握した上で、受動喫煙防止対策を推進するための計画を策定すること。
担当部署の指定	企業全体または事業場の規模等に応じて、受動喫煙防止対策の担当部署やその担当者を指定し、受動喫煙防止対策に係る相談対応等を実施させるなど、受動喫煙防止対策全般についての事務を所掌させること。
労働者の健康管理等	受動喫煙防止対策の状況を衛生委員会等における調査審議事項とすること。

	内 容
標識の設置・維持管理	施設内に喫煙可能な場所を定めようとするときは、当該場所及び施設の出入口の見やすい箇所に必要な事項を記載した標識を掲示すること。
意識の高揚及び情報の収集・提供	労働者に対して教育や相談対応などを行い、受動喫煙防止対策に対する意識の高揚を図ること。
労働者の募集及び求人の申込み時の受動喫煙防止対策の明示	労働者の募集及び求人の申込みにあたっては、就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項を明示すること。

### 3. 喫煙可能な場所における作業に関する措置

	内 容
20歳未満の者の立ち入り禁止	喫煙専用室等に案内してはならないことはもちろん、立ち入らせて業務を行わせないようにする。
20歳未満の者への受動喫煙防止措置	適用除外の場所(宿泊施設(個室)、老人ホームなどの入居施設(個室)、業務車両等)についても、立ち入らないよう措置を講じる。
20歳以上の労働者に対する配慮	実情に応じ、勤務シフト、喫煙専用室等の清掃、業務車両内での喫煙などに配慮する。

### 4. 受動喫煙防止対策

	内 容
1	企業内では、労働者に屋内で喫煙させない(※たばこの煙の流出を防止するための技術的基準に適合した、「喫煙専用室」や「指定たばこ(加熱式たばこ)専用喫煙室」は除く)。
2	望まない受動喫煙を防止するため、指定たばこ専用喫煙室を設ける施設の営業について広告または宣伝をするとき、指定たばこ専用喫煙室の設置施設であることを明らかにしなければならない。
3	受動喫煙を望まない者が指定たばこ専用喫煙室において業務や飲食を避けることができるよう配慮する。



こちらはヒヨドリ君

## 5. 喫煙室を設置する場合、全部で4種類に分けられます。

それぞれの内容は以下をご確認ください。施設における事業の内容や経営規模への配慮から、類型・場所ごとに、喫煙のための各種喫煙室の設置が認められています。喫煙が可能となる4タイプの喫煙室の分類は次のとおりです。



## 6. さいごに

受動喫煙対策に関連して、“たばこ休憩”や喫煙の制限、懲戒の可否等、労務管理上の問題も生じ得ます。受動喫煙対策を進めるとともにルールの整備も見直してみることをお勧めします。

### 【参考】

厚生労働省では、『なくそう！望まない受動喫煙』Webサイト』という特設サイトを開設し、法改正のポイントや受動喫煙対策事例を掲載しています。また、「全国统一 けむい問(もん)模試」とした知識を確認するページもありますので、一度参照されてみてはいかがでしょうか。

【 <https://jyudokitsuen.mhlw.go.jp/business/> 】

意見・ご質問は、お気軽にお問い合わせください。  
次号は5月31日に配信いたします。(石田久男)