

# 民間企業における「ゆう活」の取組状況

- 民間企業に対する「ゆう活」普及に向けた厚生労働省の取組状況 . . . . . 1
- 平成27年9月のアンケート調査実施企業に対するフォローアップ調査 . . . . . 3
- 参考1 「民間企業における『ゆう活』取組事例」 . . . . . 6
- 参考2 「働き方・休み方改善コンサルタント」 . . . . . 12
- 参考3 「働き方・休み方改善ポータルサイト」に「ゆう活」取組事例  
を掲載する企業一覧 . . . . . 14



平成29年10月27日  
厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

# 民間企業に対する「ゆう活」普及に向けた厚生労働省の取組状況 (平成29年度)

## 労使団体への働きかけ

厚生労働本省及び都道府県労働局で、主要な労使団体に対し「ゆう活」を含む「働き方改革」の取組について、要請を実施。

○厚生労働本省では経済産業省と協力し、プレミアムフライデーとともに、以下のとおり要請を実施。

5月23日 日本労働組合総連合会

5月24日 (一社)日本経済団体連合会、全国中小企業団体中央会 5月25日 日本商工会議所

○都道府県労働局では、管内の経営者協会、商工会議所、商工会、連合等の合計1,359の労使団体に対し、訪問又は文書による要請を実施。

## 企業の経営トップへの働きかけ

厚生労働本省及び都道府県労働局において、リーディングカンパニーや、地域で社会的影響力が大きい中堅・中小企業の経営トップ層に対する働きかけを実施。



全国で500社を超える企業に対し働きかけ

# 民間企業に対する「ゆう活」普及に向けた厚生労働省の取組状況 (平成29年度)

## 労使団体への要請や民間企業への働きかけの内容

- 「ゆう活」の取組事例集（参考1参照）を配布することで、好事例を横展開。
- 働き方や休み方の見直しに取り組む企業の相談窓口である、働き方・休み方改善コンサルタント（都道府県労働局に配置された専門家。参考2参照）の周知。
- 「働き方・休み方改善ポータルサイト（※）」上に、「ゆう活」の取組事例（掲載企業一覧は参考3参照）を業種・従業員規模・取組内容ごとに検索可能な特設ページを開設。

（※）「働き方・休み方改善ポータルサイト」は、社員の働き方・休み方の見直しや、改善に役立つ情報を提供するためのサイトで、月平均3万8千件のアクセスがある（平成29年度実績）。

また、「ゆう活」の特設ページは平成29年5月19日に開設したが、月平均1,450件のアクセスがある。



「ゆう活」をきっかけとした働き方改革を促していく。

# 平成27年9月のアンケート調査実施企業に対するフォローアップ調査

平成27年9月、「ゆう活」の趣旨に合う取組について、厚生労働省でヒアリング等を実施した企業に対してアンケート調査を実施し回答を得た企業51社に対して、今般、その後の取組状況等について、フォローアップ調査を実施。

- ・実施期間：平成29年9月21日から10月16日
- ・調査方法：厚生労働省から人事担当者に調査票を郵送
- ・回答企業数：37（回答数）／51（依頼数）
- ・回答率：72.5%



## <フォローアップ調査結果の概要>

### ○「ゆう活」の取組内容について

回答された37社のうち、32社（86%）で「ゆう活」としての取組を継続。

具体的には、

- （1）「始業・終業時間の前倒し」を行う企業が19社（51%）、
- （2）「フレックスタイム制」により行う企業が10社（27%）、
- （3）「終業後の労働時間を始業前にシフトさせる働きかけ」を行う企業が8社（22%）等となっている（複数回答）。

なお、5社（14%）については、顧客との関係等から、現在は行っていない。

# 平成27年9月のアンケート調査実施企業に対するフォローアップ調査

## ○平成27年からの「ゆう活」取組内容の変更状況について

「ゆう活」の取組を継続している32社において、

(1) 「取組内容を変更していない」企業が9社(28%)、

(2) 「フレックスタイム制を導入する等取組内容を変更した」企業が23社(72%)となっている。

## ○「フレックスタイム制を導入する等取組内容を変更した」企業(23社)における取組効果について

(1) 従業員の労働時間に対する意識

→19社(83%)が「高まった」と回答。

・・・無回答が4社(17%)

(2) 労働時間(前年同時期と比較して)

→14社(61%)が「減った」と回答。

・・・「変わらない」が5社(22%)、無回答が3社(13%)、「増えた」が1社(4%)

(3) 労働生産性の向上

→14社(61%)が「向上した」と回答。

・・・無回答が8社(35%)、「向上しなかった」が1社(4%)

## 平成27年9月のアンケート調査実施企業に対するフォローアップ調査

今回のフォローアップ調査により、各企業においては、「ゆう活」の取組について、自社の業種・業態に合った形に必要な見直しを図り、従業員の労働時間に対する意識を高めつつ、労働時間の短縮や労働生産性の向上を図っていることがうかがえた。

今回は、平成27年9月のアンケート調査実施企業にフォローアップ調査を行ったが、今後、調査の規模を拡大し、民間企業における「ゆう活」の取組状況および好事例を把握し、それをさらに横展開することで「ゆう活」の取組を拡大していきたいと考えている。



# 民間企業における「ゆう活」取組事例



平成29年5月  
厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

# 民間企業における「ゆう活」取組事例

## 本事例集について

一昨年より働き方改革の一環として「ゆう活」を政府として推進しておりますが、各企業においては様々な取組事例を積み重ねてきていただきました。本資料には、「ゆう活」をきっかけとして、職場の意識改革などに取り組み、好循環を生み出した事例等を掲載しています。本事例をご参考に、積極的に働き方改革に取り組んでいただき、「ゆう活」の本来の趣旨である「仕事と生活の調和」の実現の一助となれば幸いです。

なお、働き方や休み方の見直しに取り組む企業に対しては、[働き方・休み方改善コンサルタント\(都道府県労働局に配置された専門家\)](#)がご相談を承っておりますので、必要に応じてご利用ください。





## 民間企業における取組状況(朝型勤務)

### A社(広島県 金融業 従業員数:約1,300人)

- 取組
- ・平成28年度から通勤事情を考慮し、交通アクセスの良い3店舗を対象とし、9月の1ヶ月間「ゆう活」を実施。
  - ・始業時刻(基本は8:30)を最大7:30まで繰り上げ可能とする。
  - ・取り組みやすくするため、前日の17時まで申請を可能としている。
  - ・「ゆう活」適用者が退社しやすい雰囲気をつくるため、「朝型勤務適用者用カード」を作成し、周囲に知らせている。
- 自己評価等 社員からは「朝集中して仕事できた」「夕方に家族団らんができた」「ゆう活を実施しない社員の時間管理意識が高まった」等好評であったため、来年度は、取組を拡充する方向で検討予定。

### B社(東京都 航空業 従業員数:約32,000人)

- 取組 働き方の見直しのため、以下の社内ルールを設定。
- ◆退社ルール:原則、終業時刻での速やかな退社とし、遅くとも20:00までに退社
  - ◆会議ルール:原則、会議は17:30まで
  - ◆メール・電話発信ルール:原則、メール・電話の発信は平日18:30まで、土日は禁止
- また、間接部門については、基本の勤務時間(8:45~17:45)のほか、複数の勤務時間帯から選択が可能な制度を導入し、朝型勤務(7時から勤務開始可)も推奨。
- 自己評価等 本社の時間外労働時間が前年度同期比で約2割減少。

## 民間企業における取組状況(朝型勤務)

### C社(岩手県 小売業 従業員数:約1900人)

- 取組 平成28年度から、6月から9月の期間に朝型勤務制度を導入。本部の社員(約100名)の勤務時間を、30分前倒し、8:30~17:30として朝型勤務を実施。
- 自己評価等 取組について、対象者にアンケートを実施したところ、「子どもの送迎が楽になった」、「夕方に自分の時間が確保できるようになった」という大きく2つの声があり、好評であった。WLBの実現に効果があるため、10月以降も通年で取組を行うことを決定。

### D社(秋田県 製造業 従業員数:約400人)

- 取組 5月から9月まで、始業時刻を1時間前倒し、勤務時間を7:30~16:15として朝型勤務を実施。全従業員のうち、約90%が実施した。
- 自己評価等 ・従業員から「取組期間を長くして欲しい」という希望が寄せられ、好評である。  
・WLBに取り組む企業であるということで、対外的に企業イメージが向上した。

### E社(東京都 不動産業 従業員数:約130人)

- 取組 ・夏季に、希望者を対象に出勤・退勤の時刻を1時間繰り上げる「朝型勤務」を導入。  
・同時に社員の出勤・退勤時刻の現状を把握した上で、会議の運営方法、資料の簡素化、ルーティン業務の整理、処理方法の見直しを実施。  
・特に、若手社員について、中堅社員が、仕事の優先度や求められる仕事の完成度(レベル感)についてあらかじめ指示するなど「業務の交通整理」を指導。
- 自己評価等 社員からは「朝、集中して効率よく仕事ができる」など、働き方の見直しが好評であり、業務効率化を図りながら、今後もWLBの実現のための取組として実施する予定。

# 民間企業における取組状況(フレックスタイム制度)

## F社(兵庫県 製造業 従業員数:約380人)

### ○取組

- ・7:00～20:00を「オフィスアワー」と定め、朝型勤務(フレックスタイム制度)を推奨し、20時以降の時間外労働を減らすことで、「仕事の能率向上」と「総労働時間の削減」の両立を目指している。
- ・社長の年頭挨拶で、「朝型勤務を活用して定時後の時間外労働を抑制しWLBを実現しよう」という強いメッセージを発信しているほか、社長と社員の懇談会を継続実施。
- ・「オフィスアワー」終了前に、社内放送やPC画面上で終業を呼びかけるとともに、各部署全員が時間外労働時間を確認できるよう、一覧表で時間外労働の見える化を図っている。

### ○自己評価等

社員からは「朝に仕事をし、定時で帰ることができる」「20時で帰宅する意識ができた」と好評であり、また、時間外労働時間は全体的に昨年度より減少した。

## G社(東京都 製造業 従業員数:約3,500人)

### ○取組

WLBを経営戦略と位置づけ、平成20年度から労使プロジェクトとして取り組んでいる。

#### ①時間を意識した働き方を推奨

- ・全部署での取組計画の策定
- ・働き方計画表の活用(各社員が、前年の自分の働き方を振り返り、毎月改善計画を立てて、それを実行する取組)

#### ②朝型勤務と早期退社の奨励(フレックスタイム制度・時間単位年休)

- ・朝型勤務者への朝食の無料提供
- ・本社退館(強制消灯)を20時から19時に前倒し

### ○自己評価等

上半期の時間外労働時間が前年同期比で一人あたり3.5時間/月減少

# 民間企業における取組状況(その他)

## その他の事例

- ・朝型勤務等働き方改革で短縮した勤務時間を支店の業績評価へ反映(金融業 約6,000人)
- ・「夜型の長時間残業の抑制」と「より柔軟で多様な働き方の実現」のため、フレックスタイム制度のコアタイム廃止(製造業 約3万人)
- ・早帰りする従業員を考慮し、夕方から所定時間外にかけて開催していた会議を朝へシフト(医療業 約50人)
- ・ホワイトボードやスケジューラーなどを活用し、始業時刻や終業時刻等を表示するようにし、職場ごとでの朝型勤務利用に関する意思表示を実施。(製造業 約1万人)
- ・「ゆう活」期間中は午後5時25分以降の部門間・店舗間の電話連絡を控えるルールを徹底(金融業 約6,000人)
- ・「ゆう活」で職場コミュニケーションのためのレクリエーションを実施(電気・ガス業 約8,000人)
- ・8:45までは「集中タイム」と称し、上司から部下に話しかけることを禁止(運輸業 約1,700人)
- ・早出残業の割増率を30%(終業時刻後は25%)に改定(製造業 約4,700人)
- ・終業後の時間活用について、健康増進支援(運動による心身への効果の情報提供・アロママッサージセミナーの開催)や子育て支援(知ると子育てが楽しくなる家庭学級の開催)や、能力開発支援(生産革新リーダーシップ、コミュニケーション力、自己研鑽用推薦図書紹介)等、支援策の提供(製造業 約700人)

### <ご参考>

ゆう活取組企業一覧(厚労省HP)

[http://work-holiday.mhlw.go.jp/case/index.php?action\\_kouhyou\\_caseadvanced\\_yukatsu=true](http://work-holiday.mhlw.go.jp/case/index.php?action_kouhyou_caseadvanced_yukatsu=true)

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のため、働き方や休み方の見直しに取り組む企業に、専門家が無料でアドバイスや資料提供等の支援を行う、「働き方・休み方改善コンサルタント」を、ゆう活要請時に併せて周知を実施。

## 対象

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のため、働き方や休み方の見直しに取り組む企業（規模・業種は問わない）

## 支援内容

都道府県労働局に配置された「働き方・休み方改善コンサルタント」が、以下のような悩みや要望に対応

- ・「従業員の健康のため、長時間労働を改善したい。」
- ・「フレックスタイム制や裁量労働制を導入したいけど、手続きがわからない。」
- ・「優秀な人材を確保するためにも年次有給休暇をはじめ休暇制度を充実したい。」
- ・「労働時間や休日・休暇等の全般について、専門家に相談したい。」
- ・「ゆう活に取り組みたいが、何をしたらいいかわからない。」

※「働き方・休み方改善コンサルタント」は、社会保険労務士の資格を持つ者等、労働関係法令・制度に専門的な知識を持つ人物の中から、都道府県労働局長が任用した非常勤の国家公務員。

※「働き方・休み方改善コンサルタント」の利用は、全て無料。また、相談の秘密は厳守。

# 働き方・休み方改善コンサルタント

## 利用方法

「働き方・休み方改善コンサルタント」制度は、以下のような方法で利用可能

### 1 コンサルティング（個別訪問によるアドバイス）

「働き方・休み方改善コンサルタント」が事業場に伺い、労働時間や休暇制度の状況を診断のうえ、アドバイスや改善に向けた具体的な提案や資料の提供を実施。

### 2 説明会への講師派遣

労働時間や休暇制度に関する説明会などに、「働き方・休み方改善コンサルタント」を講師として派遣。

### 3 研修会（ワークショップ）の開催

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得向上に成果を上げている事例などを教材として、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に関する研修会を開催。

# 「働き方・休み方改善ポータルサイト」に 「ゆう活」取組事例を掲載する企業一覧

参考3

計67社（平成29年10月27日現在）

旭硝子株式会社	株式会社静岡銀行	日本たばこ産業株式会社
アサヒグループホールディングス株式会社	株式会社七十七銀行	株式会社ハイデイ日高
味の素株式会社	昭和電工株式会社	東日本電信電話株式会社
伊藤忠商事株式会社	住友金属鉱山株式会社	社会福祉法人ひだまり
エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ株式会社	西武鉄道株式会社	ヒューリック株式会社
株式会社エムズメディカル	石油資源開発株式会社	富士重工業株式会社
王子ホールディングス株式会社	損害保険ジャパン日本興亜株式会社	富士ゼロックス株式会社
オエノンホールディングス株式会社	太平洋セメント株式会社	ブラザー工業株式会社
株式会社オプト	タテホ化学工業株式会社	株式会社北都銀行
花王株式会社	中外製薬株式会社	一般社団法人北海道建設業協会
国立大学法人 鹿児島大学	株式会社デンソー	ボッシュ株式会社
K I G U R U M I . B I Z 株式会社	株式会社東急百貨店	マツダ株式会社
キヤノン株式会社	東京ガス株式会社	三菱自動車工業株式会社
キヤノンエコロジーインダストリー株式会社	東京急行電鉄株式会社	株式会社武蔵野銀行
キリン株式会社	株式会社東邦銀行	株式会社薬王堂
株式会社建設技術研究所	株式会社富山富士通	株式会社安永
国際石油開発帝石株式会社	トヨタ紡織株式会社	ユニ・チャーム株式会社
株式会社埼玉りそな銀行	ナカシマプロペラ株式会社	株式会社リコー
有限会社桜江町桑茶生産組合	株式会社名古屋銀行	株式会社りそな銀行
株式会社札幌丸井三越	日産自動車株式会社	りゅうせき商事株式会社
サトーホールディングス株式会社	日本郵船株式会社	株式会社L O O P
サントリーホールディングス株式会社	日本航空株式会社	
株式会社ジェータックス	日本生命保険相互会社	