

民間企業における「ゆう活」の取組状況



平成28年11月11日
厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

民間企業に対する「ゆう活」の普及に向けた政府としての取組状況

労使団体への働きかけ

- ・「ゆう活」が始まる前の5月に、主要な労使団体に対し、「ゆう活」を含む「働き方改革」の取組について厚生労働省及び経済産業省で、要請を実施。

5月26日 (一社)日本経済団体連合会 5月27日 日本商工会議所、全国中小企業団体中央会
5月25日 日本労働組合総連合会

- ・また、各都道府県労働局が管内の経営者協会、商工会議所、商工会、連合、建設業協会等の合計1,399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

○厚生労働本省における取組

他と比較して長時間労働の傾向が見られる運輸業、建設業、情報通信業のリーディングカンパニー等の経営トップ層に対する働きかけを実施

○都道府県労働局における取組

地域で社会的影響力が大きな中堅・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250社
に働きかけ

経済界及び各企業における取組状況

経済団体における取組

前頁の要請を受けて、経済団体では以下のような取組をしていただいた。

①傘下団体や会員企業等への呼びかけ

要請文の内容や留意事項等について、HPや広報誌などを通じ、傘下団体や会員企業等への周知や取組を呼びかけ。

②セミナーの合同開催と「経営トップによる働き方改革宣言」の採択

7/27に経済4団体(経団連・日商・同友会・中央会)が主催し、働き方・休み方改革セミナーを開催。その中で、経済4団体が中心となり、経営トップのリーダーシップの下、「朝型勤務」の導入などに取り組む「経営トップによる働き方改革宣言」を採択。(一社)日本建設業連合会等傘下団体計62団体(8/25現在)も共同。

<誰もがいきいきと働ける職場環境の実現に向けた取り組み>

1. **経営トップの明確な意志表明とリーダーシップの発揮**
経営トップは、働き方・休み方改革を経営方針に明確に位置づけ、社内に発信し、全社で共有する。また、行動計画や目標を定めトップダウンで実現する。
2. **管理職によるマネジメントの徹底と自らの意識改革**
管理職は、法令順守のみならず、経営方針を踏まえ労働時間管理を徹底する。また、自ら意識を改革し、率先してメリハリのある働き方や休暇取得に努める。
3. **具体的取り組み例**
 - ① 業務プロセスを見直し、効率化することにより、ムリ・ムダを省く。
 - ② ノー残業デーの徹底、深夜残業の原則禁止や朝型勤務の導入、フレックスタイム制やテレワークの活用を進める。
 - ③ 職場・個人単位での年休の計画的付与や半日・時間単位年休の導入を進める。
 - ④ プラスワン休暇(土・日・祝日の前後に年休を取得)や子どもの休みに合わせた年休の取得などにより、年3日程度の年休の追加取得を検討する。
 - ⑤ 年休実績を見える化し、取得率が低い社員に管理職が取得を働きかける。

宣言の一部



共同宣言採択時には
塩崎厚生労働大臣も出席

経済界及び各企業における取組状況

A社(東京都 製造業 従業員数:約3,500人)

○方針 WLBを経営戦略と位置づけ、H20年から労使プロジェクトとして取組

- 取組
- 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
 - ・朝型勤務者への朝食の無料提供
 - ・H28年度 本社退館(強制消灯)を20時から19時に縮減するよう取組中

○評価等 H28上半期の時間外労働時間が前年同期比で3.5時間/月減少(実績:19.1時間/月)

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、間接部門の所定勤務時間について、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。

○評価等 H27年度下期の本社の時間外労働時間が前年度同期比で約2割減少

経済界及び各企業における取組状況

C社(岩手県 小売業 従業員数:約1900人)

- 取組 H28年度から、6月から9月の期間に制度を導入。本部の社員(約100名)の勤務時間を、30分前倒しし、8:30～17:30として朝型勤務を実施。
- 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21日～9月20日まで、始業時間を1時間前倒しし、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。
- 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・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。
- 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。

経済界及び各企業における取組状況

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。
- 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、時間外労働は全体的に昨年度より減少した。

G社(広島県 金融業 従業員数:約1,300人)

- 取組
 - ・H28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。
- 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。