

「ゆう活」の民間企業に対する周知啓発



平成29年6月30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方針 (平成29年度)

経済団体と企業への要請・働きかけ

厚生労働本省及び都道府県労働局でそれぞれ経済団体や企業の経営トップ等に対して、ゆう活を含む働き方改革の取組について、要請・働きかけを行っていく。

- 厚生労働本省では経済産業省と協力し、以下のとおり要請を実施
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

- 厚生労働本省から都道府県労働局に、各都道府県の経済団体や企業への働きかけを指示（6月6日）

各企業に対しては、本省と都道府県労働局で継続的に実施している、リーディングカンパニーや、地域で社会的影響力が大きな中堅・中小企業への企業訪問の中で働きかけを行う方針。

労働団体への要請

厚生労働本省から主要な労働団体に対し、傘下団体における取組が進むよう要請。地方においても同様に要請していく。

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方針 (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」の取組事例集の作成や、同様に早期退社を促す施策である「プレミアムフライデー」の取組事例集の作成（経産省）により、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）の周知。
- 働き方・休み方改善ポータルサイト上に、「ゆう活」の取組事例を業種・従業員規模・取組内容毎に検索可能な特設ページ（※）を開設。

（※）「ゆう活」取組事例掲載企業は次項参照



「ゆう活」をきっかけとした働き方改革を促していく。

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方針 (平成29年度)

「ゆう活」取組事例掲載企業一覧

計68社(平成29年6月30日現在)

旭硝子株式会社	株式会社静岡銀行	日本生命保険相互会社
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	日本たばこ産業株式会社
味の素株式会社	昭和電工株式会社	株式会社ハイデイ日高
伊藤忠商事株式会社	住友金属鉱山株式会社	東日本電信電話株式会社
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	社会福祉法人ひだまり
株式会社エムズメディカル	石油資源開発株式会社	ヒューリック株式会社
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	富士重工業株式会社
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	富士ゼロックス株式会社
株式会社オプト	タテホ化学工業株式会社	ブラザー工業株式会社
花王株式会社	株式会社千葉銀行	株式会社北都銀行
国立大学法人 鹿児島大学	中外製薬株式会社	一般社団法人北海道建設業協会
K I G U R U M I . B I Z 株式会社	株式会社デンソー	ボッシュ株式会社
キヤノン株式会社	株式会社東急百貨店	マツダ株式会社
キヤノンエコロジーインダストリー株式会社	東京ガス株式会社	三菱自動車工業株式会社
キリン株式会社	東京急行電鉄株式会社	株式会社武蔵野銀行
株式会社建設技術研究所	株式会社東邦銀行	株式会社薬王堂
国際石油開発帝石株式会社	株式会社富山富士通	株式会社安永
株式会社埼玉りそな銀行	トヨタ紡織株式会社	ユニ・チャーム株式会社
有限会社桜江町桑茶生産組合	ナカシマプロペラ株式会社	株式会社リコー
株式会社札幌丸井三越	株式会社名古屋銀行	株式会社りそな銀行
サトーホールディングス株式会社	日産自動車株式会社	りゅうせき商事株式会社
サントリ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
株式会社ジェータックス	日本航空株式会社	

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。3

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レーションを実施(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

民間企業等における「早期退社」 取組事例 ～ 「プレミアムフライデー」 ～

平成29年5月
経済産業省

はじめに

平成29年2月24日（金）から、「特別な人（家族・友人など）」との「特別な時間（⇒自身にとって「プレミアム」と感じられる時間）」の過ごし方を推奨する取組として「プレミアムフライデー」が始まりました。

本資料では、「プレミアムフライデー」をきっかけとして、早期退社に取り組んでいる企業の事例等を掲載しています。本資料を参考に、積極的に働き方改革に取り組んでいただき、「生活の豊かさ」や「幸せ」、充実感や満足感を実感できるライフスタイルの変革につなげていただければ幸いです。

なお、「プレミアムフライデー」は、特定の働き方・休み方・時間の過ごし方を指定するものではありません。今後、本取組が定着していく過程において、民間企業において働き方改革の実現に向け様々な取組や工夫がなされていくことを期待しています。

【参考】URL : <https://premium-friday.com/>
「取り組み紹介」－「取り組みの種類から探す」－「社内啓発」からも、事例検索が可能です。

プレミアムフライデーについて

- 価値のある商品・サービスに対し適正な対価が支払われることで、**デフレ的な傾向を変える**とともに、**個人が「生活の豊かさ」や「幸せ」につながる、充実感や満足感を実感**できる生活スタイルへと変革。
- 「働き方改革」とも連動し、有休取得やフレックス制度の活用等により、環境作りを後押し。

「プレミアムフライデー」は、毎月末の金曜日、国民一人一人が、「特別な人（家族、友人など）」と、「特別な時間」を過ごすことで、生活における「豊かさ」「幸せ」につながる、充実感や満足感を感じることが出来る体験や時間を創出する取組

【実施方針】

- (1) 初回実施：平成29年2月24日（金） ※今後も「月末」の「金曜日」に実施
- (2) 実施主体：買物・観光・ボランティア・家族との時間など、「生活の豊かさ」や「幸せ」を感じられるような、付随する商品・サービス、イベントなどを地域・コミュニティ・企業等で検討
- (3) 対象地域・業種：全国各地で実施
- (4) 統一ロゴマーク

【使用イメージ】

企業等の具体的な取組はプレミアムフライデー推進事務局ホームページ上で随時掲載
URL: <https://premium-friday.com/>



早期退社実現に向けた取組①

- プレミアムフライデーをきっかけとして、**企業で実際に実施されている働き方改革の取組例**を紹介します。
- 早期退社の実施にあたり、“15時”にとらわれる必要はありません。
- 「ノー残業デー」の徹底、年次休暇の取得推奨など、まずはできるところから始めてみませんか。

(1) 経営層のコミットメント

- 経営層から社員に対する働き方改革・早期退社のメッセージ発信
- 経営者自らの早期退社の実践

(2) フレキシブルな退社時間の設定

- 「ノー残業デー」の徹底
 - － 定時退社や残業時間短縮を会社全体の取組として実施
- 有給休暇やフレックス制など、既存制度を活用した柔軟な退社時間設定の推奨
 - － 全休・半休の取得、就業時間の柔軟な変更など、職員の事情等を踏まえた実施
- 時間単位での有給休暇取得
 - － 就業規則の改正など、よりフレキシブルな退社時間の設定を可能とする制度整備

(3) 社員への意識付け・雰囲気作り

- 管理職から部下への積極的な声掛け、社内広報（ポスター、メール等）によるプレミアムフライデー実施日の告知
- 終業時のチャイムや社内消灯の実施や、以降の時間の会議・行事等の原則禁止

早期退社実現に向けた取組②

(4) 実情に応じた柔軟な対応

- 早期退社の実施日の柔軟な設定
 - －偶数月のみの実施/月末以外の金曜日や他の曜日での実施
 - －部内でグループ分けをし、ローテーションで早期退社を実施
- 生産計画、生産体制の見直し
 - －工場等の生産現場では、生産計画を調整し早期退社を実現

(5) 社内外への情報発信

- プレミアムフライデー当日のサービスやイベント情報を社内イントラで発信
- 働き方改革のベストプラクティス集の作成、早期退社のためのFAQを社内イントラに掲載
- 早期退社実施日の取引先・顧客等への周知（営業担当者やホームページ等の活用）

(6) 業務の見直しを通じた働き方改革の実現

- 若手・中堅層を中心としたワーキンググループで、業務上のムダの洗い出しや生産性向上に向けた提言を実施
- 管理職・担当職員との間で業務の摺り合わせを行い、管理職が業務のプライオリティ付けや不要な業務の選別を実施

早期退社実現に向けた取組(事例紹介)①

- 以降では、早期退社実現に向けた民間企業の具体的な取組を紹介します。

A社(東京都 通信サービス業 従業員数:約17000人)

○背景等

- ・社内業務の効率化・生産性の向上をめざし働き方改革を推進してた中で、プレミアムフライデーの趣旨に賛同し、導入。

○実施内容

- ・毎月末金曜日の午後3時を退社奨励時間とする

○早期退社実現に向けた取組

- ・4月から毎月1万円を支援金として全社員に支給
- ・月末金曜日に限らず、毎月好きな日に午後3時退社ができる制度を取り入れ、全社員が早期退社が実現できるように対応
- ・コアタイムを廃止し、業務状況などに応じて始業・終業時刻を日単位で変更できるスーパーフレックスタイム制を導入

○効果

- ・グループ会社でも早期退社の取組を実施した結果、全社員の約3割が15時台に退社し、約5割が18時までには退社。

早期退社実現に向けた取組(事例紹介)②

B社(神奈川 製造業 従業員数:約23000人)

○背景等

- ・ 3年前から「働き方改革」を実施しており、早期退社の取組の構想があがっていたところ、プレミアムフライデーを契機に早期退社の取組を導入。
- ・ 日本人の働き方への意識を変えていくには、海外のようにメリハリのある働き方を更に推進していく必要性を感じ、カラダとライフの充実を目指して取組を強化。

○実施内容

- ・ 月末金曜日の15時退社を推奨

○早期退社実現に向けた取組

- ・ 実施日前日に全社員あて一斉メールを送付
翌日の早期退社実施の案内に加え、管理職へ積極的な早期退社への声かけを求める
- ・ 実施日当日の始業時(8:30)に早期退社実施の社内アナウンスを放送
- ・ 社内イントラ内にプレミアムフライデー導入に当たるFAQを掲載した他、各事業所周辺でのイベントや近隣商業施設のサービス情報を提供
- ・ 実施日の他の金曜日への振替など、業務・事業所に応じた柔軟な対応の実施

○効果等

- ・ 導入直後、本社では社員の約6割が早期退社を実施。
- ・ 19時以降の在席人数も大幅に減っており、残業の削減に寄与した。

早期退社実現に向けた取組(事例紹介)③

C社(東京都 衣料品の製造・販売業 事務職社員数:約450人)

○背景等

- ・プレミアムフライデー実施日に、販売促進のキャンペーンの実施を決定。
- ・キャンペーン実施に合わせ、会社として早期退社にも取り組むべきとのマーケティング部門から経営層への提案を受け、取組策を検討。
- ・働き方改革を推進しようとする経営層の理解もあり、まずは、強制力のない形で、できる範囲から早期退社に取り組むこととした。

○実施内容

- ・月末金曜日の終業時間を15時とする

○早期退社実現に向けた取組

- ・管理職が、意識的に社員に対し声掛けを実施することで、社員の早期退社や業務の段取り工夫などに関する意識付けを促す。
- ・早期退社しやすい雰囲気づくり
(早期退社実施日について、①社内ポスターでの周知(常時)
②全社員宛メールでの告知(前日・当日)、③業務終了のチャイム・アナウンス)

○効果

- ・社員の約8割が15時退社を実現。
- ・実施日は、業務にメリハリをつけ、早く帰ろうとする意識が社員に芽生えつつある。8

早期退社実現に向けた取組(事例紹介)④

D社(東京都 クレジット会社 従業員数:約2700人)

○背景等

- ・従前より、「ノー残業デーの推進」「有給休暇の取得促進」など多様な働き方に取り組んできたが、今後、社員の仕事と生活のより一層の充実、「働き方改革」をさらに加速させる新たな取組として自社版プレミアムフライデーを導入。

○実施内容

- ・平日の1日(原則、最終金曜日)を指定し、15時の退社を基本とする取組の導入。
(所定労働時間との差は勤務免除、有給扱い)

○早期退社実現に向けた取組

- ・早期退社実施日を、最終金曜日以外の平日にも振替可能とする
- ・社内における働き方改革、生産性向上に向けた意識、機運醸成
(特に、経営層の理解とリーダーシップの下、管理職による声掛け、社員の取組状況把握などを実施)

○効果

- ・実施日を振替可能とする柔軟な対応を図ることで、2～3月の取得率99.6%を達成
(参考) 社員の声
 - ・「15時退社できるよう仕事の段取りを意識するようになった」
 - ・「比較的空いている平日に買い物することができた」

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。