

民間企業への普及に向けた取組状況

●民間企業への普及に向けた厚生労働省の取組状況（平成30年度）	・・・	1
参考1 「民間企業における『ゆう活』取組事例」	・・・	4
参考2 「働き方・休み方改善コンサルタント」	・・・	10
参考3 「労働時間等設定改善指針（抜粋）」	・・・	12



平成30年11月2日
厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

民間企業への普及に向けた厚生労働省の取組状況（平成30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、要請を実施。
6月18日 （一社）日本経済団体連合会、全国中小企業団体中央会、日本商工会議所
日本労働組合総連合会

○都道府県労働局では、管内の経営者協会、商工会議所、中央会、連合等の4, 800を超える労使団体に対し、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

民間企業への働きかけ等の内容

- 働き方改革の実現に向けて、働き方改革関連法の周知とともに、「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。



働き方改革関連法の周知とともに、「ゆう活」の取組の普及を図り、働き方改革を推進。

労働時間等設定改善指針の改正

「ゆう活」の趣旨に沿う「朝型の働き方」に関して、労使が自主的に労働時間等の設定の改善を図る際に参考とする労働時間等設定改善指針^(注)を改正し、事業主に対して朝型の働き方の導入を検討するよう盛り込んだところである（平成30年10月30日公布、平成31年4月1日適用。参考3参照）。（注）当該指針は、労働時間等設定改善法に基づく指針である。

上記指針の浸透を図り、「ゆう活」の取組の更なる広がりを図ってまいりたい。



民間企業における「ゆう活」取組事例



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

平成27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

働き方・休み方改善コンサルタント

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。

労働時間等設定改善指針（抜粋）

（最終改正：平成30年10月30日（平成31年4月1日適用））

2 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置

（1）事業主が講ずべき一般的な措置

ト 終業及び始業の時刻に関する措置

（ハ）朝型の働き方

一定の時刻以降に働くことを禁止し、やむを得ない場合は始業前の朝の時間帯に業務を処理する等のいわゆる朝型の働き方は、勤務間インターバルと同様の効果をもたらす^{（注）}と考えられることから、その導入を検討すること。

なお、やむを得ず時間外労働を行った場合は、割増賃金を適切に支払わなければならないことに留意するとともに、時間外労働をできる限り短くするよう努めること。

（注）「勤務間インターバル」については、「勤務間インターバル（前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することをいう。以下同じ。）は、労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るために有効であることから、その導入に努めること。」と規定されている。