

「ゆう活」の民間企業への普及に向けた 厚生労働省の取組について



令和元年11月1日
厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

「ゆう活」の普及に向けた厚労省の取組（令和元年度）①

平成30年度に行った調査結果から、「ゆう活」の趣旨やその内容がまだ十分に知られていない現状が確認されたことから、「ゆう活」について幅広く周知を図るため、次の取組を実施。

＜平成30年度調査結果概要＞

- 「ゆう活」に資する取組の実施状況
 - ・「実施している」は32.6%
 - ・「ゆう活に資する取組を導入していない」は67.4%
- 「ゆう活に資する取組を導入していない」理由（複数回答）
 - ・業務に支障が出るから：63.9%
 - ・具体的にどのような制度を導入したらよいか分からないから：13.9%
 - ・ゆう活の取組を知らないから：13.0% など

＜取組内容＞

1) ポスター及びリーフレットによる周知

ポスター（約1万3千枚）及びリーフレット（約20万6千枚）を作成。全国705か所で駅貼り広告を実施。

今年から、あなたの会社にも「ゆう活」を取り入れませんか。

「ゆう活」とは、日照時間が長い夏は早くから働き、その分早めに仕事を終えて、まだ明るい夕方の時間を有効に活用しようとする取組です。

「朝型勤務」や「フレックスタイム制」などの導入が効果的です。

ゆう活の取組を通じて、業務の効率化が図られ、長時間労働が抑制されるなど、企業にも様々なメリットがあります。



暑い夏メリハリを付けた働き方で充実した人生を

仕事休もっ化計画

仕事はチームで行い、休みやすい職場環境に！

重要な仕事こそ計画的に

今年から、あなたの会社にも「ゆう活」を取り入れませんか。
「ゆう活」とは、日照時間が長い夏は早くから働き、その分早めに仕事を終えて、まだ明るい夕方の時間を有効に活用しようとする取組です。「朝型勤務」や「フレックスタイム制」などの導入が効果的です。ゆう活の取組を通じて、業務の効率化が図られ、長時間労働が抑制されるなど、企業にも様々なメリットがあります。

厚生労働省 | 北海道厚労局 | 労働基準監督署
労働政策・企画課ウェブサイト <https://www.hokkaido.ahhr.go.jp/>

ゆう活 (ゆう活について) (印刷用QRコード)

2) 働き方・休み方改善ポータルサイトによる企業の好事例の発信

厚生労働省が管理する「働き方・休み方改善ポータルサイト」のトップ画面に、「企業のゆう活の取組事例を知りたい」（アイコン）を作成し、ゆう活の取組事例の周知を行っている（1,673件クリック/月）。

<掲載事例>

掲載事例

- 伊藤忠商事株式会社** (東京都港区)
 - 社員数: 4,343名 (2014年4月1日時点)
 - 業種: 卸売業
 - 取組の目的: 残業ありきの働き方を全年度見直し、所定勤務時間外(9:00-17:15)での勤務を基本とした上での残業削減から始まった取組へと変わり、効率的な働き方の実現を通して、総労働時間の削減を図るもの。
 - 取組の概要:
 - トップメッセージ: 本取組は、「多様な働き方改善」、「業務効率化を通じた生産性向上」及び「お客様対応強化」を目指したものである。「働き方改善」を推進していくためには、社員一人ひとりの「意識改革」が最も重要である。この取組を事業に浸透させることが社員の健康増進や女性を中心とした業務推進を支える社員の活躍支援(メリハリのある働き方)の促進にも繋がるものと考えている。
 - 所定勤務時間外(9:00-17:15)、休憩時間(12:00-13:00)
 - 深夜勤務(22:00-5:00)の「禁止」、20:00-22:00における勤務の「原則禁止」。
 - ただし、中社を問わず200日以上勤務の必要場合は例外申請の上、認められる。
 - インセンティブとして、早退勤務時間(5:00-8:00)は、深夜勤務と同様の割増賃金(一般社員 150%、管理職等相当 25%)を支給。また、健康管理の観点から8:00前就業人員に対し、給食を無料提供する。
 - 7:50以前就業の場合、5:00-8:00の出勤率を8:00-9:00の出勤率にも適用。
 - 2013年10月からトライアル期間の効果を確認。2014年4月21日付での労働組合との労務協議に基づき、同年6月1日より正式に導入。
- opt** (東京都千代田区)
 - 業種: 専門サービス業
 - 取組の概要: 業務ありきの働き方を全年度見直し、所定勤務時間外(9:00-17:15)での勤務を基本とした上での残業削減から始まった取組へと変わり、効率的な働き方の実現を通して、総労働時間の削減を図るもの。
- AGC** (東京都千代田区)
 - 業種: 製造業
 - 取組の概要: 業務ありきの働き方を全年度見直し、所定勤務時間外(9:00-17:15)での勤務を基本とした上での残業削減から始まった取組へと変わり、効率的な働き方の実現を通して、総労働時間の削減を図るもの。

<働き方・休み方改善ポータルサイト>

働き方・休み方改善ポータルサイト

文字サイズ: 標準 | 大 | 特大

トップ | 検索 | 自己診断 | 事例検索 | 課題別の対策 | 効果・支援策 | 労働者の休み方等 | 各地域の取組 | セミナー情報 | 参考資料

見える化 | 経営トップの判断 | 改善

企業の(働き方改善)取組事例を検索したい

労働者の休み方等に知りたい

各地域の取組を

クリック

計74件（令和元年11月1日現在）

3) 経済団体および労働団体への要請

厚生労働本省及び都道府県労働局では、主要な経済団体および労働団体に対して、ゆう活を含む働き方改革の取組が進むよう要請を実施。

○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の周知とともに要請を実施

- ・（一社）日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会
- ・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、商工会、連合等の合計1,974の労使団体に対し、訪問又は文書による要請を実施。

4) 民間企業への働きかけ

上記要請に加え、都道府県労働局で実施す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・中小企業に対して、「ゆう活」取組の好事例（別添）を横展開する等により「ゆう活」に資する取組の導入を働きかけ。



全国で500社を超える企業に対し働きかけ

以上のとおり、「ゆう活」の取組等について周知に努めてきたが、「ゆう活」に資する取組をはじめ、民間企業における働き方改革の推進状況について、実態調査を行い、更なる普及に向けた取組を検討してまいりたい。

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例(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「朝集中して仕事ができる」「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例(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例(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