

「ゆう活」の民間企業に対する周知啓発



平成28年6月24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28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26日 (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

○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(5月31日)

企業の経営トップへの働きかけは、本省では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に、都道府県労働局では上記業種において、地域で社会的影響力が大きな中堅・中小企業に重点的に働きかける方針。

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28年度)

労使団体への要請や民間企業への働きかけの内容

昨年の取組に関する民間企業、国家公務員へのアンケート結果等を踏まえ、今年度は特に以下に留意して、労使団体への要請や民間企業への働きかけを行いたい。

- 「ゆう活」は単なる始業時間の前倒しであるという誤解がみられたが、本来の目的は長時間労働の抑制やワーク・ライフ・バランスの実現であるということ
- ただ始業時間の前倒しを実施すれば良いというわけではなく、業務や会議の効率化、早帰り等を社員に徹底させなければ、上記目的を達成しえないということ
- 労働時間が減少したと回答した企業で共通的に見られた、「夜間の時間外労働の禁止」や、「一定時刻以降の会議禁止」などの半ば強制的な取組や業務効率化の取組が重要であるということ
- 「ゆう活」の目的をフレックスタイム制の活用で達成しようとしている企業も多くあったことを踏まえ、フレックスタイム制等の柔軟な働き方のための制度の活用が有用であるということ

夏の生活スタイル変革(ゆう活)に関するアンケート調査概況 (平成27年9月 厚生労働省が実施)

参考

・政府における「夏の生活スタイル変革」(ゆう活)実施後の段階で現状等を把握するため、アンケート調査を実施。メディア上で把握した「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51社から回答を得た。

・質問内容は以下のとおり。

1. 取組の内容
2. 取組の時期
3. 取組の対象者
4. 取組を推進する上での工夫
5. 実施に当たって配慮した点
6. 業務効率化に資する取組
7. 取組の効果(労働時間、労働時間に対する意識、労働生産性の向上、労働者の健康面)
8. 今後の方針
9. 取組の結果として生じた問題点や取組を行う上での課題、「ゆう活」に関する意見

①取組内容について:「始業・終業時間の前倒し」を実施した企業が半数強(29社)、「終業後の労働時間を始業前へのシフトの働きかけ」を実施した企業が半数弱(23社)。

②取組時期について:政府の取組等をきっかけに、今年の夏から取組を始めた企業は半数以上(27社)。
なお、夏季限定で実施している企業が2/3(34社)、通年で実施している企業も1/3強(17社)。

③対象者について:全従業員を対象として実施した企業は1/3強(21社)、部門を限定(例:本社部門のみ)して実施した企業は1/3程度(19社)。残りは職種限定(例:保守職以外の社員)、希望者のみの取組として実施。

④業務効率化に関する取組:会議時間の短縮に取り組んだ企業が1/3強(20社)、会議の廃止や出席者の範囲の見直しを実施した企業が1/4弱(12社)。また、人員配置の見直しなどの組織レベルの見直し(10社)や、社内の電話を禁止して業務に集中して取り組む時間を設定する企業も見られた(8社)。

⑤取組効果について

(1)労働時間:時間外労働を含む労働時間については「減った」と回答した企業が半数強(26社)で、「変わらない」と回答した企業は1/3程度(17社)。一方で「増えた」と回答する企業が7社あり、その原因として、取組以外の理由(大規模なシステム改修や大型の新規プロジェクトなど)を挙げた企業は6社あった。一方で、「早出と定時退社の奨励を実施したものの、従業員に徹底できず、早出の分労働時間がのびてしまった」と回答する企業が1社あった。

(2)従業員の労働時間に対する意識:「高まった」と回答した企業が3/4以上(43社)であった一方で、1社が「社内でも賛否両論ある」と回答。

(3)労働生産性の向上:「向上した」と回答した企業が2/3(34社)であった一方で、1社が「社内でも賛否両論ある」と回答。

(4)健康面での変化:過半数(28社)の企業が「変わらない」と回答したが、「規則正しい生活リズムを保てるようになった」「休職者は減少傾向」という企業も見られた。「わからない」と回答した企業が1/4強(13社)。

⑥今後の方針について:今後も取組を継続する企業が半数以上(28社)であり、残りは未定という回答であった。現時点で来年度は実施しない予定と回答した企業はなかった。

夏の生活スタイル変革(ゆう活)に関するアンケート調査総括 (平成27年9月 厚生労働省が実施)

民間企業における「ゆう活」に関する総括・課題について

- 一部「ゆう活」は「始終業時間の前倒しするものであり、朝早く出社すればよい」という誤解が見られる。あくまでも「ゆう活」の主眼は「長時間労働の抑制」につなげることであり、業務効率化と働き方への意識の変革も図っていく運動である。単に「朝早く出社する」だけでなく、このような趣旨の運動であるということを再度周知・徹底していく必要がある。
- 「ゆう活」の取組は、ただ仕組み・制度を導入すれば良いというものではなく、会議の効率化や早帰り等を社員に徹底させなければ、取組の効果を発揮しえないということについて、企業に対してより一層周知していく必要がある。
- 労働時間が「減った」と回答している企業においては、夜間の時間外労働を禁止したり、一定時刻以降の会議を禁止するなどの半ば強制的な取組あるいは業務に集中する時間(会議を行わない、部署間の電話はしない)の設定などの業務効率化の取組が共通的に見られた。今後は国として、こういった効果のあがった取組を全国の企業により一層周知していく必要がある。

➡ 厚生労働省としては、「働き方改革」への取組の中で、これらの課題を意識した労使団体や民間企業への働きかけに努めていく方針。