

平成28年6月30日

公益社団法人神奈川労務安全衛生協会 会長 殿

「働き方改革」及び「夏の生活スタイル変革（ゆう活）」
に関する要請書

厚生労働省では、労働力人口が減少していく中、女性や高齢者が働きやすくまた意欲と能力のある者が活躍しやすい職場環境を作り、労働生産性を上げて成長を持続させるため、長時間労働の削減などの「働き方改革」を推進しております。「働き方改革」は、先日政府としてまとめた「一億総活躍プラン」においても「最大のチャレンジ」とされるなど、政府全体として非常に重要な課題です。

「働き方改革」の実現のためには、これまでの働き方を大きく見直すことが必要です。各々の企業においては、長時間労働を前提としたこれまでの労働慣行を改めたり、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成するなど、それぞれの実情に応じた取組を行うことが望まれます。

神奈川労働局においては、平成27年1月に神奈川働き方改革推進本部を設置し、長時間労働の削減や休暇の取得促進などの働き方改革の取組を進めているところです。

こうした「働き方改革」の一環として、政府では昨年からは、明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、夕方以降を家族と過ごす時間などに充てられるよう、「朝型勤務」や「フレックスタイム制」などの推進により夏の生活スタイルを変革する国民運動を「ゆう活」として展開したところです。

国家公務員については、より一層の業務の効率化を図り、朝型勤務やフレックスタイム制等を活用するなど、本年度も働き方を含めた生活スタイルの変革に向けた取組を率先することとしています。

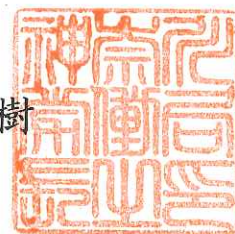
つきましては、本年も各企業においても、それぞれの企業の実情に応じた労使の自主的な取組を可能な範囲で行うことが期待されております。

本年の取組におきましては、昨年の取組に関する企業アンケート調査の結果等を踏まえ、「ゆう活」の本来の趣旨は単なる始業時間の前倒しではなく仕事と生活の調和の実現などであることや、業務の効率化に併せて取り組むことが重要であること、などのポイントを周知しながら、広く「ゆう活」が浸透するよう展開してまいります。

これまでも貴団体からは、傘下団体・企業等への「働き方改革」や「ゆう活」に関する周知啓発に関し格別の御協力を賜ってきたところでありますが、改めてこの取組の趣旨を御理解いただき、傘下団体・企業等に対する周知啓発に向けて、御協力の程、何とぞよろしくお願い申し上げます。

なお、周知啓発についてお取り組みいただいた場合は、結果をご連絡いただけましたら幸いです。

神奈川労働局長 藤 永 芳 樹



民間企業における「ゆう活」の取組状況

参考

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)

・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。

1

民間企業における「ゆう活」の取組状況(詳細)

回答企業の業種・企業規模について

- ご回答いただいた企業の業種・企業規模の内訳は以下のとおりであった。

業種	業種	業種	企業規模
・金融業:15社	・鉱業:2社	・小売業:1社	・大企業:47社
・製造業:14社	・ガス業:2社	・福祉事業:1社	・中小企業:4社
・運輸業:5社	・情報通信業:2社	・教育業:1社	※中小企業基本法による分類
・各種団体:4団体	・専門サービス業:2社	・農業:1社	
	・電気業:1社		

取組内容について

- 以下のとおり、「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)であった。その他全てを組み合わせると取り組んだ企業も2社あった。

ア. 始業時間・終業時間の前倒し:29社

イ. 終業後の労働時間を始業前へのシフトの働きかけ:23社

ウ. フレックスタイム制の中での運用(コアタイムの前倒しも含む):8社

複数回答

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)であった。自由記述において「当社もこれ(政府の「ゆう活」の取組)に賛同し、ワーク・ライフ・マネジメントの側面からも取組を実施することとした」という記載からも、政府が行った周知・啓発も一定の効果があったことが推察される。
- なお、夏季限定で取組を実施している企業が2/3(34社)、通年で実施している企業が1/3(17社)であった。

2

民間企業における「ゆう活」の取組状況(詳細)

対象者について

- 全社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)。職種を限定(例:保守職以外の社員)したり、希望者のみとする企業もあった(8社)。
- 部門や職種を限定する場合、店舗や工場等での業務に従事している人や、海外のお客様対応をしている人等が、主として除外されている。
- 育児や介護等の個別事情により取組が難しい社員に対して、従来の始業時間のままとしたり、フレックスタイム制で対応するなどの配慮を行う企業は3/4強(39社)であった。

ゆう活の取組を推進するための工夫

- ノー残業デーや早帰りデー(フレックスタイム制を活用しつつも、標準的な終業時間より前の退社を促す)を設定した企業が3/4弱(37社)あった。
- 終業時間等を意識させるため、一定の時間に社内放送や一斉メールなどを行う企業も約半数(26社)あった。
- 終業後の時間外労働を削減するため、一定時刻以降の時間外労働を禁止するなど、半ば強制的な手段を用いている企業も1/3程度(19社)あった。
- 始業前の時間外労働に対する割増賃金率のアップや朝食の提供など、企業で一部費用を負担し、朝型の働き方を促す企業も10社あった。
- 19時退社の年間達成率の数値目標を設け、取組を促進している例も見られた。
- 労働時間管理等に関する書籍の文庫を設置し、社員にむけて貸し出し、従業員の気運を醸成する例も見られた。

3

民間企業における「ゆう活」の取組状況(詳細)

業務効率化に関する取組

- 会議における資料削減や事前配布などによる会議時間の短縮に取り組んだ企業が1/3強(20社)あった。また、会議の出席者の範囲の見直しや、会議の廃止をする企業も12社あった。
- 部門ごとの業務効率化の取組内容や結果を社内で共有している企業は1/3強(19社)。
- 業務分担や人員配置の見直しなど組織レベルの大きな見直しを実施したり(10社)、集中して業務に取り組む時間の設定などの業務遂行上の工夫を取り入れる企業(8社)も見られた。
- その他、日次・週次の業務目標設定と業務終了予定時刻を事前に申請・承認させ、その内容を超えた時間外労働をする場合には承認取消・再申請をさせるなど、徹底した管理をすることで効率的な働き方を促す企業もあった。

取組の効果について

- 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)あり、「変わらない」と回答する企業は1/3(17社)あった。一方で、「増えた」と回答する企業が7社あった。
- 労働時間が「増えた」と回答した理由は、取組以外が原因(大規模なシステム改修や大型の新規プロジェクトなどで労働時間が増えた)とする企業が6社あり、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。
- 従業員の労働時間に対する意識については、「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。
- 労働生産性の向上については、「向上した」と回答した企業が2/3(34社)であった一方で、労働時間に対する意識と同様に、1社が「社内でも賛否両論ある」と回答。
- 健康面での変化については、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近く(13社)あった。

4

民間企業における「ゆう活」の取組状況(詳細)

今後の方針について

- 今後、通年で実施していく企業や来年度も夏季限定で実施するとしている企業をあわせると、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。

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。

5

「ゆう活」に関する民間企業への調査 概要

□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)

- ・実施期間:平成27年9月10日～9月30日
- ・調査対象: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
- ・調査方法:厚生労働省から人事担当者にメールで送付
- ・回答企業数: 51(回答数)/52(依頼数)