

「ゆう活」の民間企業に対する取組方針等



令和元年6月28日
厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

民間企業における「ゆう活」に資する取組状況を調査

調査の概要

- ・実施期間 : 平成30年10月～11月
- ・実施方法 : 民間委託（「働き方・休み方改革の取組及び仕事と生活の調和の実現に関する調査研究（平成30年度）」）
- ・回答企業数 : 1,182社

調査結果の概要

○「ゆう活」に資する取組の実施状況：「実施している」は32.6%

○実施内容（複数回答）

- ・ノー残業デー・ノー残業ウィークの実施 : 68.8%
 - ・フレックスタイム制を利用 : 35.8%
 - ・残業時間の制限等 : 26.8%
 - ・始業時刻・終業時刻の前倒し : 11.7%
- など

○「ゆう活」に資する取組の実施理由（複数回答）

- ・社員のワークライフバランスの意識向上を図りたいから : 67.0%
 - ・業務の効率化を図りたいから : 58.4%
 - ・ノー残業デー等の定着を図りたいから : 50.6%
- など

○「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

「ゆう活」を実際に導入している企業では

「ゆう活」を実際に導入している企業においては、社員から「朝、集中して効率よく仕事ができる」、「朝に仕事をし、定時で帰ることができる」等の声が寄せられており、業務の効率化や職場の意識改革等に資するものという評価がなされている。

令和元年度の取組方針

「ゆう活」の取組を実際に導入している企業では、「ゆう活」の取組が業務の効率化や職場の意識改革等に資するものと評価されており、「ゆう活」の取組は、「働き方改革」の取組を進める大きな契機になるものとする。

前記の調査結果からは、「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」について広く周知を行うとともに、地域で社会的影響力が大きい企業等に対して個別に導入促進を働きかけることや、企業の好事例を横展開する取組を更に推進する。

<今年度の主な取組方針>

○ポスター（1万2千部）、リーフレット（20万5千部）による周知

○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において、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

○民間企業への働きかけ

上記要請に加え、都道府県労働局等で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

○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



2

別添

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。



1

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」「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。

2

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ほしい」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