

Press Release

平成 27 年 1 月 29 日

【照会先】

労働基準局労働条件政策課

課 長 補 佐 小島 敬二

中央労働時間設定改善指導官 大屋 勝紀

(代表電話) 03(5253)1111(内線 5391)

(直通電話) 03(3502)1599

報道関係者 各位

働き方改革(長時間労働の抑制・年次有給休暇の取得促進)を支援する「働き方・休み方改善ポータルサイト」を1月30日に開設します 〜働き方改革の「取組事例」21社を公表〜

- ◆ 「日本再興戦略」改訂 2014(H26.6.24 閣議決定)において、「働き過ぎ防止のための 取組強化」が盛り込まれ、また、平成 26 年 6 月に「過労死等防止対策推進法」が成立 するなど、長時間労働対策の強化が喫緊の課題となっています。
- ◆ こうした状況を踏まえ長時間労働対策について、平成 26 年 9 月 30 日付けで**厚生労 働大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を設置**し、平成 27 年1月からは**都 道府県労働局においても「働き方改革推進本部」を設置**し、企業の自主的な働き方の 見直しを推進しています。【別添 1 参照】
- ◆ このような企業の自主的な**働き方改革を支援するため「働き方・休み方改善ポータル** サイト」を開設します。【別添 2 参照】
- ◆ ポータルサイトでは、長時間労働削減推進本部の方針のもと収集した、働き方改革に取り組んでいる企業 21 社の「取組事例」を公表します。事例は今後、順次追加する予定にしています。【別添3参照】
- 1 「働き方・休み方改善ポータルサイト」 http://work-holiday.mhlw.go.jp
- **2 運用開始日** 平成 27 年 1 月 30 日(金)
- 3 主なコンテンツ
 - ① 働き方改革に取り組む企業の「取組事例」の紹介
 - ② 「働き方・休み方改善指標」による企業診断
 - ・ 企業診断の結果に基づき、対策を提案
 - ・ 提案内容に関連した取組を実施している企業の取組事例を紹介



<トップ画面のイメージ>

【別添資料】

- 1 「長時間労働削減推進本部」や各都道府県労働局の「働き方改革推進本部」について
- 2 「働き方・休み方改善ポータルサイト」について
- 3 働き方改革に取り組んでいる企業 21 社の「取組事例」について
- 【参考】週60時間以上就業する雇用者数及び割合の推移、年次有給休暇の取得率等の推移

長時間労働削減推進本部

【趣旨】

「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)に、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、 本年6月に「過労死等防止対策推進法」が成立。長時間労働対策の強化は喫緊の課題。

⇒ 大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を設置(平成26年9月30日)

本 部 長 厚生労働大臣

本部長代理 厚生労働副大臣(労働担当)、厚生労働大臣政務官(労働担当)

事務局長 労働基準局長

過重労働等撲滅チーム

- ① 長時間労働削減の徹底に向けた 重点監督の実施
 - i 相当の時間外労働時間が認められる 事業場等
 - ii 過労死等に係る労災請求がなされた 事業場等を対象に、重点監督を実施。
- ② 相談体制の強化
- ③ 労使団体への要請
- ④ 過労死等の防止に向けた取組

〈協力要請・連携〉

• 都道府県

• 労働団体

働き方改革・休暇取得 促進チーム

- ① 本省幹部による企業経営陣への働き かけ
- ② 地方自治体との協働による地域レベ ルでの年次有給休暇の取得促進
- 切れ目のない年次有給休暇取得促進

各都道府県労働局に設置 (平成27年1月~)

省内長時間労働 削減推進チーム

若手職員からの意見聴取や 民間企業へヒアリング等を行い、 以下の方策を検討・実施

- ① 長時間労働に係る負担軽減方策につい τ
- ② 早期退庁・休暇取得促進方策について
- ③ 早期退庁後や休暇の有効な活用事例に ついて

働き方改革推進本部

(本部長 都道府県労働局長)



企業の自主的な働き方の見直しを推進

- ① 労働局長、労働基準部長による企業経営陣への働きかけ ・市町村 (什事の進め方の見直しによる時短など) ・事業主団体
 - ② 地方自治体、労使団体等との連携による働き方の見直し **に向けた地域全体における気運の醸成** (年次有給休暇の取 得促進など)



「地方創生」につなげる

- 仕事と生活の調和を図る ことができる環境の整備
- 地域の特性を生かした、 魅力ある就業の機会の創出







「働き方・休み方改善ポータルサイト」を利用して 働き方改革を進めてみませんか

厚生労働省では、企業の皆さまが社員の働き方・休み方の改善に向けた検討を行う際に活用でき る「働き方・休み方改善ポータルサイト」を、1月 30 日に開設しました。サイトでは、専用指標によって 企業診断ができる「働き方・休み方改善指標」や、「企業における取組事例」などを掲載しています。

長時間労働や休暇が取れない生活が常態化すれば、社員のメンタルヘルスに影響を及ぼす可能 性が高くなり、生産性が低下します。また、企業としては、離職リスクの上昇や、イメージの低下など、 さまざまな問題が生じることになります。社員のために、そして企業経営の観点からも、長時間労働の 抑制や年次有給休暇の取得促進が求められています。



「働き方・休み方改善ポータルサイト」http://work-holiday.mhlw.go.jp

(平成27年1月30日開設)

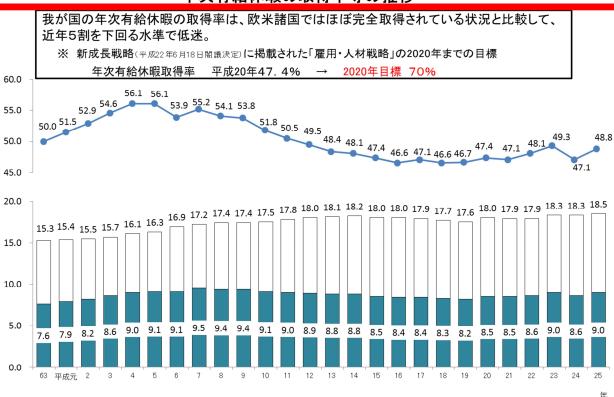
働き方改革取組事例一覧(平成 27 年1月現在)

業種	企業名	取組の目的
卸売業、小売業	伊藤忠商事株式会社	残業ありきの働き方を今一度見直し、所定勤務時間帯(9:00-17:15)
		での勤務を基本とした上で夜型の残業体質から朝型の勤務へと改
		め、効率的な働き方の実践を通して、総労働時間の削減を図るもの。
卸売業、小売業	三井物産株式会社	「社員一人ひとりが生き生きと働ける会社」の実現。
製造業		労使委員会である人事制度検討委員会にて「WLB3ヵ年計画
		(2012 年度~2014 年度)」を策定。
		「限られた時間の中で成果を発揮する働き方の実現」、「育児・介護
		等の生活環境の変化が発生した場合にも、キャリアをあきらめずに働
		ける仕組み作り」を目的に、2012 年度は育児支援、2013 年度は介護
		支援、2014 年度は長時間労働対策をテーマとして推進してきた。
	日新火災海上保険株 式会社 カシオ計算機株式会社	残業を含めた労働時間全体を短縮することによって、ワークライフバ
		ランス(家族との団らん・自己啓発・健康増進等の時間の確保)を実
		現し、健康で働き甲斐のある職場を創出する。
金融業、保険業		病気により入院が必要となった場合の「特別病気休暇」や、病気によ
		る長期欠勤から復帰した場合、本人の体調に合わせた働き方ができ
		る「アフターケア制度」があり、安心して療養に専念し復帰することを目
		的とした制度を整えている。
製造業		「仕事は定時で終えるべき」というメッセージのもと、時間外勤務ゼ
		口運動や、女性社員からの時間単位で年次有給休暇を取得したいと
		要望も考慮して、時間単位制度を導入している。
製造業	富士ゼロックス株式会 	生産性を向上し、社員と会社がともに持続的に成長できる環境を実
	社	現するため、働き方の変革を進める。
卸売業、小売業		社員一人ひとりの成長を支援する「働きがいのある会社」と、多様な
		人材の多様な働き方を支援する「働きやすい会社」を目指し、社員一
		人ひとりが能力を発揮できる制度・環境の整備を行っています。
金融業、保険業	野村證券株式会社	社員満足度調査を実施し、職場環境の改善や社員の満足度向上な
		ど働きやすい職場づくりを目指す。
卸売業、小売業		社員一人ひとりが個性と能力を発揮し、いきいき働くことが、お客様
		満足や企業価値の向上につながると考え、働く環境の整備を進めて
		います。
金融業、保険業	 株式会社千葉銀行 	性別に関係なく、意欲・能力のある社員が活躍できる職場を目指す。
	ᆂᆂᄔᄗᄣᄱ	社員一人ひとりが「生産性高い働き方」を追求し続け、「多様な働き
金融業、保険業	東京海上日動火災保 険株式会社	方」を認め合う風土を作っていくために、「夜型長時間労働を前提とした働き方」を変革し、かつ、個人・組織の力を高めるといった「好循環」
		に関こり」で炙早し、パノ、個人・私概の力で同ののこいづに「灯循環」

業種	企業名	取組の目的
		の定着を図るもの。
製造業		個人の成長が会社の成長につながる。そのためには早く出社し、仕
		事を早く終えて、早く帰り、勉強をする、家族と過ごす、趣味を拡げる
		など、1日を2度楽しんでほしい。
製造業	社	創業者の「よく働き、よく遊べ」の精神をもとに、時間を有効に活用す
		ることが創業当時から言われている。ノ一残業デーによる総労働時間
		短縮、「有休カットゼロ運動」を行いメリハリのある働き方を実現する。
卸売業、小売業	株式会社丸井グループ	2008 年当時、従業員から年次有給休暇取得によりプライベートを
		充実させたいとの要望があり、会社側も経営理念「お客さまのお役に
		立つために進化し続ける 人の成長=企業の成長」の実現に向け、仕
		事と私生活の質の向上をはかる必要を感じていた。
		当時、年次有給休暇の取得日数が業界最低水準にあったが、柔軟
		なシフト制・ローテーション勤務による働き方が有休取得の妨げになっ
		ているのではないかという仮説を立て、取得しやすい風土づくりに向け
		ワークライフバランスデー制度、半日有休制度を導入。
情報诵信業	NEC ネッツエスアイ株式 会社	長時間労働撲滅に向け、労使で議論し、総労働時間の短縮を図る。
	株式会社LOOP 	社員は主婦が大半を占め、早い帰宅を希望することが多く残業があ
医療、福祉		ると雇用の確保が困難になることもあった。また、利用者が早めの訪
		問時間帯を希望することがあるため、所定労働時間の繰り上げを行っ
		<i>t</i> =。
782* *		平成元年、学生向け合同説明会に初参加したものの学生の反応が
不動産業、物品		悪かったことをきっかけに、ONとOFFメリハリをつけた働き方を導入
賃貸業		し、浸透させてきたもの。
卸売業、小売業	株式会社ランクアップ	女性が一生涯イキイキ働ける会社。
卸売業、小売業		出産や育児、介護といったライフステージに立つ社員が増加し、これ
		らの社員がより働きやすくするためにはどうしたらいいのかといった観
		点から、制度の見直しを実施。
金融業、保険業	社	コンプライアンスを重視しつつ、トップダウンで業務の削減・効率化に
		取り組み、限られた時間の中でいきいきと密度高く働ける環境作りを
		推進。
		COOの提案により「いい会社プロジェクト」が 2013 年 8 月からスタート。
学術研究、専		COO、執行役員1名、事務局2名、各職場推薦者ら約 11 名で構成され
門 • 技術サービ ス業		る組織で、いい会社にしていくための会議を月に一度実施し、改善施策
		を実行する。時間単位の年次有給休暇制度もここで提案され、2015 年 4
		月から導入予定。



年次有給休暇の取得率等の推移



- (注) 1)
 - 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。 「付与日数」には、緑越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業」