



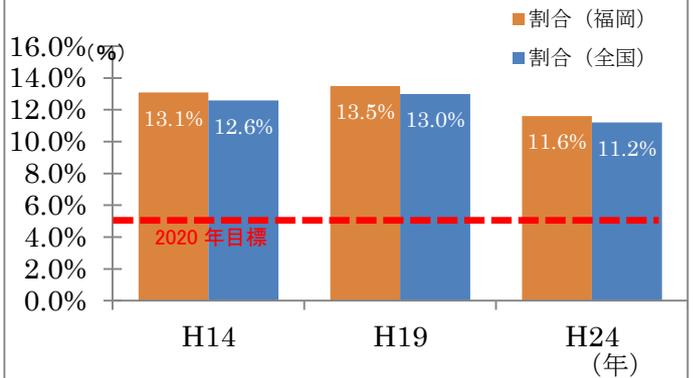
— 企業及び働く皆様へ —

11月15日(水)を

「一残業デー」にしませんか？

平成 22 年 6 月改訂された政府の「仕事と生活の調和推進のための行動指針」では、3年後の『2020 年までに週の労働時間が 60 時間以上の雇用者の割合を 5%以下とする』という目標が掲げられています。週 60 時間以上働く雇用者は、図 1. のとおり全国・福岡ともに、10% 前後で推移しており目標達成は非常に困難な状況です。

図 1. 週 60 時間以上就業する雇用者の割合



出所：総務省「就業構造基本調査」

図 2. のとおり有効求人倍率は平成 21 年度以来右肩上がりに上昇し、特に平成 26 年度以降は 1.0 倍を超えており、業種を問わず人手不足感が強まっています。

この様な人手不足の状況で、図 3. のとおり今春の新入社員意識調査の中で「『働き方改革』であなたが重要であると思うテーマは何か」という設問では「長時間労働の是正」が最多の 23.9% の方が選択しました。

図 2. 求人、求職及び有効求人倍率の推移 (全国)

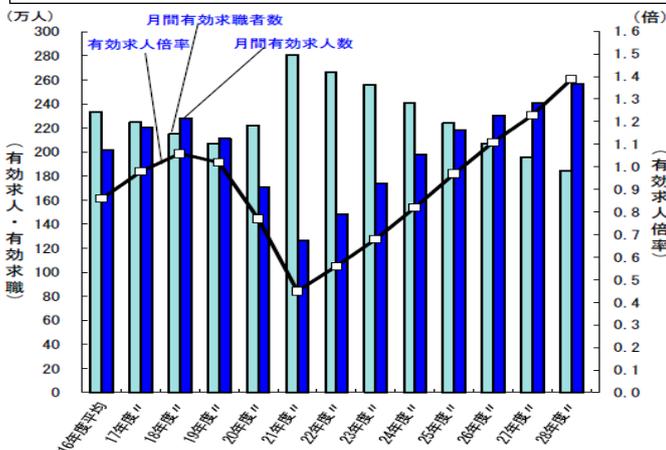
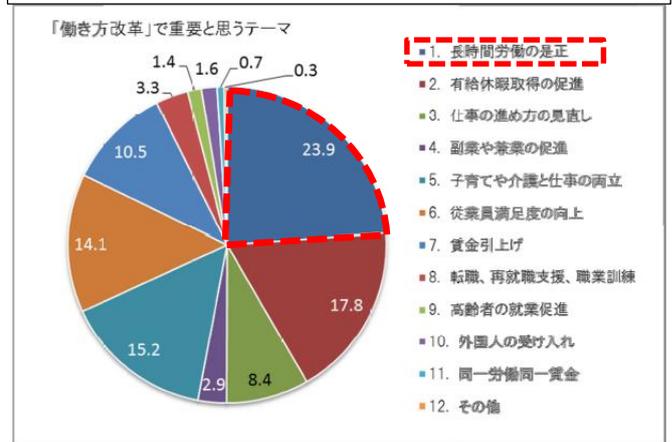


図 3. 新入社員 春の意識調査 (2017 年度)



(公財) 日本生産性本部

人材確保の観点からも、長時間労働解消は重要な要素といえます。

チャレンジふくおか「働き方改革推進会議」（構成団体：福岡県経営者協会、福岡県中小企業団体中央会、福岡県商工会議所連合会、福岡県商工会連合会、日本労働組合総連合会福岡県連合会、一般社団法人福岡銀行協会、福岡県、九州経済産業局、福岡労働局）では、福岡県内の企業・団体に「一斉ノー残業デー」の実施を呼びかけています。

「ノー残業デー」とは…

会社全体、あるいは部署ごとに、その日は残業をせず、定時（所定終業時刻）で、退社する日を設定することです。

無計画に仕事を進めていては、定時退社できるとは限りません。ノー残業デーを設定することで、計画的な仕事の進め方の習慣づけができます。

また、特定の方がノー残業デーでも定時退社できないことが多いならば、業務再配分などのきっかけになるかも知れません。



ノー残業デーは「働き方改革」の第一歩！

すべての人が健康に安心して働くことができる社会を実現するために、人材の確保・育成のためにも、効率的な働き方による時間外労働の削減等「働き方改革」が求められています。本年3月28日、政府として取りまとめた「働き方改革実行計画」においても“日本経済再生に向けて、最大のチャレンジは働き方改革である”と位置付けられています。

ノー残業デーを設定することにより“定時に終わるためにはどうしたらよいか”考えることが、働き方改革の第一歩となります。週に1回でも月に1回でも、業務を見直す機会ができると、普段の仕事も効率化が図れます。

他社でやれているなら、当社でも…

県内一斉の取組の目的は…

まだ、ノー残業デーを導入していない企業・団体には導入のきっかけづくりにしてください。

また、県内一斉で取組むことにより、取引先や社内他部署から連絡を懸念することなく定時退社できます。

初心忘れるべからず！！

“定時退社”を強調するあまり、労働時間把握記録の改竄や「持ち帰り」になっては本末転倒です。既に導入済みの企業・団体では、その取組意義を再確認していただく機会としてください。



なぜ「11月15日」？



従来より福岡労働局では、『勤労感謝の日』のある11月に「ゆとり創造月間」「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進期間」等種々の取組を行ってきました。

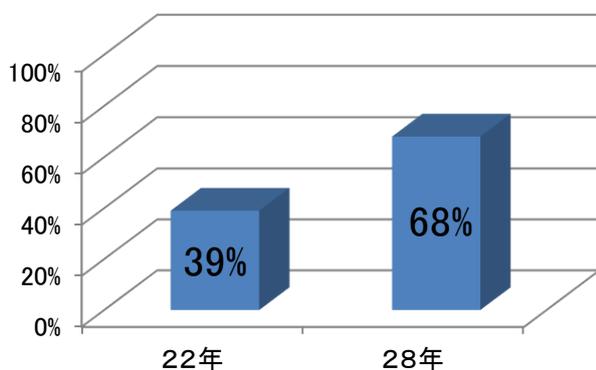
平成26年11月1日に施行された過労死等防止対策推進法において、11月を過労死等防止啓発月間と規定されていることもあり、同年より「過重労働解消キャンペーン期間」と位置づけています。

その中で、ノー残業デーが最も多く導入されている水曜日を基本とし、月の半ばでもある11月15日（水）を「県内一斉ノー残業デー」の日としました。

県内一斉ノー残業デー アンケート結果概要

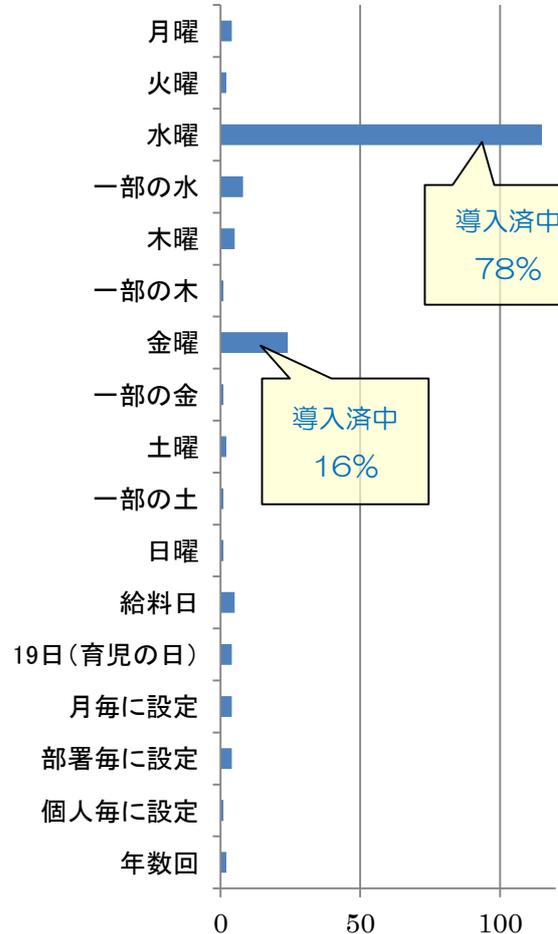
ノー残業デーを導入していますか？

ノー残業デー導入割合



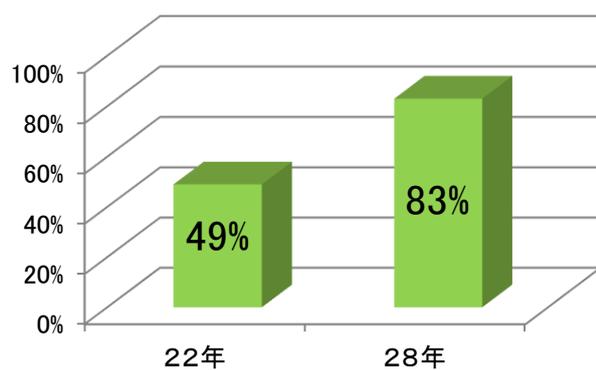
ノー残業デーを導入している場合、どのように設定されていますか？

ノー残業デー設定状況



県内一斉設定日にノー残業デーを実施していただけますか？

県内一斉日実施割合

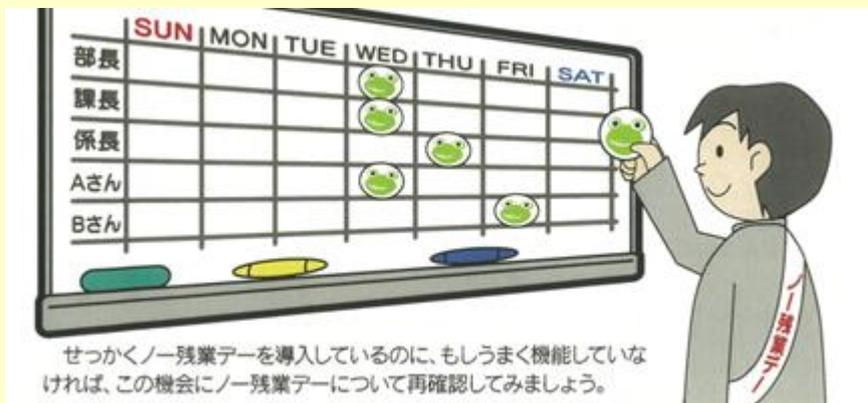


「一斉」は難しいのですが…

仕事の内容や社休日によっては、11月15日は実施困難な場合もあると思います。そのような場合は他の日で差支えないので、ノー残業デーを設定してください。

部署により仕事量の波のタイミングが異なり、全社一斉が難しい企業もございます。そのような場合には、部署ごとに曜日を変えるなどの方法により、ノー残業デーに取り組んでいただければと思います。

また、一部には、労働者個人ごとに設定しているところもあります。



参考(リンク)

- ☆ [リーフレット](#) (裏面のアンケートにもご協力ください)
- ☆ [ワーク・ライフ・バランスについて](#)
- ☆ [働き方・休み方改善ポータルサイト](#)
- ☆ [専門家 \(働き方・休み方改善コンサルタント\) による戸別訪問サービス](#)