

# 「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日に開設します。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。社員が自らの働き方・休み方を振り返るための診断も行えます。

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。

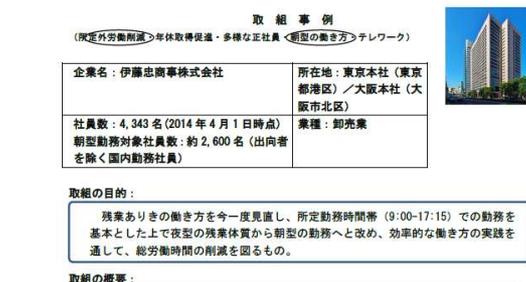
## 1 働き方改革ツールを提供します



## 3 診断結果に基づき対策を提案します

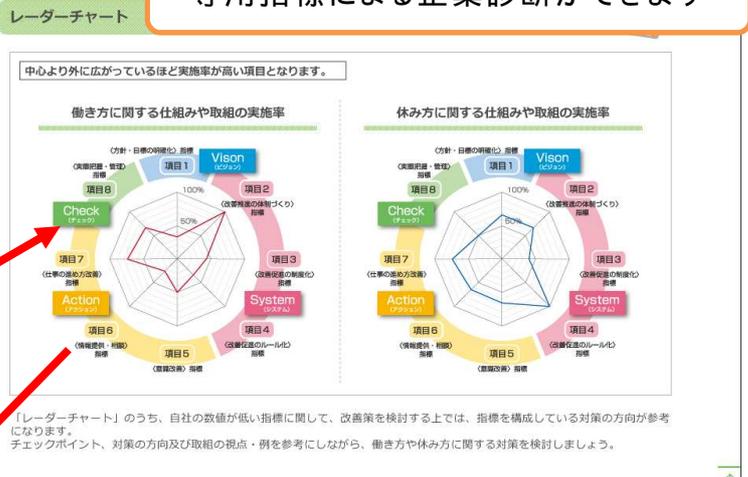


## 5 企業の取組事例を詳しく紹介します



## 2

## 専用指標による企業診断ができます



## 4

## 提案内容に関連した取組を実施している企業の取組概要を紹介します

取組・参考事例

働き方・休み方指標による診断を活用した取組・参考事例を見てください。

株式会社 愛知県

○企業の概要

|         |                |
|---------|----------------|
| 事業内容・業種 | 特殊印刷（水圧転写）及び塗装 |
| 従業員規模   | 34             |
| 取組ターゲット | 働き方 対象職種 全職種   |

○仕組みや取組の状況

|          |             |   |
|----------|-------------|---|
| 1.Vision | ①方針・目標の明確化  | ○ |
| 2.System | ①改善推進の体制づくり | ○ |
|          | ②改善促進の制度化   | ○ |
|          | ③改善促進のルール化  | ○ |
| 3.Action | ①意識改善       | ○ |
|          | ②情報提供・相談    | ○ |
| 4.Check  | ③仕事の進め方改善   | ○ |
|          | ④実態把握・管理    | ○ |

「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     | コニカミノルタ株式会社    | 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。<br>「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。                |
| 金融業、保険業 | 日新火災海上保険株式会社   | 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。<br>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     | カシオ計算機株式会社     | 「仕事は定時で終わるべき」というメッセージのもと、時間外勤務ゼロ運動や、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社    | 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現するため、働き方の変革を進める。  |
| 卸売業、小売業 | 双日株式会社         | 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 | 株式会社東急ハンズ      | 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。  |
| 金融業、保険業 | 東京海上日動火災保険株式会社 | 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」   |

| 業種              | 企業名             | 取組の目的  |
|-----------------|-----------------|--|
|                 |                 | の定着を図るもの。  |
| 製造業             | カルビー株式会社        | 個人の成長が会社の成長につながる。そのためには早く入社し、仕事を早く終えて、早く帰り、勉強をする、家族と過ごす、趣味を拓けるなど、1日を2度楽しんでほしい。   |
| 製造業             | 本田技研工業株式会社      | 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。ノー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。<br>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。 |
| 情報通信業           | NEC ネットエスアイ株式会社 | 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。   |
| 医療、福祉           | 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 【参考】<br>ると雇用の確保が困難になることもあった。また、利用者か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た。   |
| 不動産業、物品賃貸業      | 拓新産業株式会社        | 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         | 株式会社良品計画        | 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         | 住友生命保険相互会社      | 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。   |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 株式会社オプト         | 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。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。  |