

下記の【「**年休取得促進**」「**労働時間削減**」にかかる**スローガン例**】を参考に、ポスターの『**わが社は・・・に取り組もう！！**』（空欄部分）に、自社や部署の取組を書き込みましょう。

なお、既に社内等で採用してるスローガン等を記載しても構いません。

また、「**取組概要**」や「**詳細はこちら**」をご覧ください、働き方改革推進の一助としてもご利用下さい。

働き方改革推進取組事例（年休取得促進・労働時間削減）

番号	年休取得促進 労働時間削減	「年休取得促進」 「労働時間削減」 にかかるスローガン例	都道府県	事業内容	取組概要	詳細はこちら (2次元バーコード/URL)
1	労働時間削減 年休取得促進	・年間シフトの作成と手厚い人員配置で、残業時間の削減と年次有給休暇の取得促進	茨城	医療・福祉業	職員が予定を立てやすくするため、シフトは1年単位で作成し、新年度が始まる前には翌年度全体の早番・遅番を明示。かつ手厚い人員配置等により、働きやすく休みやすい職場づくりを推進。また社内クラウド整備、業務用スマホ・インカム、キャッシュレス決済の導入により業務効率化を推進。 これまで土曜日にしていた仕事を平日にこなせるようになり、残業時間も月平均8時間程度となった。また年次有給休暇の取得率約90%を実現した。	 https://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/04599.pdf
2	労働時間削減 年休取得促進	・クラウド型勤怠システムの導入で時間外労働の削減 ・「勤務間インターバル制度」「時差出勤制度」活用で有休取得率UP	埼玉	機械部品製造業	働き方改革推進支援助成金を活用したクラウド型労務管理ソフトの導入により、バックオフィスの事務作業だけではなく社内全体の申請・承認業務を効率化を実現、売上を伸ばしながら時間外労働を削減することができた。 さらに、最新の生産設備の導入や多能工化を積極的に進めたことに加え、勤務間インターバル制度、時差出勤制度の導入により、生産性向上、年次有給休暇の取得率84%を実現できた。	 https://jsite.mhlw.go.jp/saitama-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/hatarakikat-kaikaku/rodojikan-consultant_jirei_00007.html
3	労働時間削減 年休取得促進	・時間内に仕事を終えるという意識改革で時間外労働削減 ・●●休暇制度の導入で、仕事と家庭の両立（時間単位、パースディ、リフレッシュ）	埼玉	建設業	長時間労働の抑制のため、夜間は20時30分になると自動でパソコンがシャットダウンされ、朝は7時まで立ち上げることができない仕組みを導入した。これにより休息時間をしっかり確保するとともに、時間内に仕事を終えるという意識付けがされるようになり、生産性を向上しながら時間外労働を削減することができた。 年次有給休暇については、時間単位での取得制度、失効した年休を積み立て、私傷病の際に利用することができる制度を採り入れたことにより、残日数を気にせずに取得することができるようになり、取得率が向上した。	 https://jsite.mhlw.go.jp/saitama-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/hatarakikat-kaikaku/rodojikan-consultant_jirei_00008.html
4	労働時間削減 年休取得促進	・労働時間の見える化で労働時間の削減 ・働きやすい環境整備で有給休暇の取得促進	埼玉	建設業	クラウド型勤怠管理システムの導入により、社員自身が労働時間をデイリーに把握することが可能となった。このことから、作業の効率化、限られた時間で成果を上げるという意識改革に繋がった。幅広い世代の社員が各々のライフスタイルに応じた働き方ができるよう、子の看護休暇、介護休暇について法を上回る措置として有給での休暇としている。 労働者にとって働きやすい環境を整備してきた結果、社員の採用も順調で労働者の増員がさらなる時間外労働削減、有給休暇取得促進という好循環に繋がり、年次有給休暇の取得率は87%となった。	 https://jsite.mhlw.go.jp/saitama-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/hatarakikat-kaikaku/rodojikan-consultant_jirei_00009.html
5	労働時間削減 年休取得促進	・●●制度を利用した自身のライフスタイルに合わせた働き方の実現（時差出勤、特別休暇） ・SNSを活用して年次有給休暇の取得率100%	埼玉	不動産業	立場、役職などの垣根を越え、多様な生き方を選択、実現できるような様々な制度（社内FA制度、独自制度として社内副業制度、スポット時差出勤制度）の導入、管理職研修の実施、各作業についての分析、本社の21時完全消灯化により、時間外労働の削減に加え、自身のライフスタイルに合わせた働き方が実現できるようになった。 また、マネジメント層からのトップダウンによる発信、担当部署から社内SNSを活用した年次有給休暇の取得勧奨を行うことにより、年次有給休暇の取得率84%、育児休業取得率100%を実現することができた。	 https://jsite.mhlw.go.jp/saitama-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/hatarakikat-kaikaku/rodojikan-consultant_jirei_00011.html
6	労働時間削減	・スマホ活用&改善基準告示遵守で事故も労働時間も削減（運輸業） ・専用システムを活用した待機時間削減で、労働時間削減と売上げ確保（運輸業）	千葉	運輸業	スマートフォンをもとに構築したシステム（乗務員時計）により、改善基準告示を遵守するために必要な時間情報を自動的に算出し、ドライバーと運行管理者にリアルタイムに提供。“自己管理”により改善基準告示を遵守できるようにし、安全な輸送を実現。時間情報を見える化することにより自助努力で解決できない「待機時間」を削減するため、荷主が実態を受け入れてやすいように、リアルな数字を示すことにより、待機時間1時間未満を目指し、労働時間削減が実現した。	 https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/casestudy/file157/
7	労働時間削減	・週次での残業時間の確認と残業の要因分析で長時間労働解消	東京	情報通信業	クラウド型の勤怠管理システムを導入済で、勤怠はリアルタイムで確認できる体制となっている。このシステムを活用し、週次で残業時間を確認するとともに、組織的に残業の要因分析を行うことで長時間労働を予防。 社員が顧客先に常駐している現場では、月に1回定例会を開催し、顧客の要望を確認するとともに、自社の働き方改革に関する取組についても説明し協力を求めている。 各種取組により、時間外労働のさらなる削減に繋がり、固定残業手当を削減する代わりに基本給のアップを実現できた。	 https://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/04559.pdf

番号	年休取得促進 労働時間削減	「年休取得促進」 「労働時間削減」 にかかるとスローガン例	都道府県	事業 内容	取組概要	詳細はこちら (2次元バーコード/URL)
8	労働時間削減	・ 選択的週休3日制と子育て支援勤務制度で長時間労働の抑制	東京	情報通信業	同社は、同僚・家族・取引先・株主・社会に対してより多くの「幸せ・喜び」を提供することで、社員全員が自己実現を達成することを経営理念としている。そのための手段として、社員一人ひとりが多様で柔軟な働き方を選択できるよう、選択的週休3日制と子育て支援勤務制度を導入。オン・オフのメリハリをつけて働くという意識が高まり、長時間労働の抑制、社員のキャリア形成や公私両方の充実など、自己実現の幅が広がった。組織としても健康経営にも取り組み、健康経営優良法人の認定も取得できた。	 https://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/04555.pdf
9	年休取得促進	・ 部門を超えた応援で、年次有給休暇を取得しやすい職場づくり	新潟	製造業	残業時間そのものは特段深刻な状況ではなかったものの、人によるばらつきがあることが課題であった。また、業務が属人化しており休暇が取りやすい雰囲気ではなかった。 多能工化を図るとともに、生産部門の負担を平準化するため、開発部門や間接部門の人員を生産部門に応援派遣する仕組みを取り入れた。 当初は応援による業務負担を歓迎しない人もいたが、働き方改革の成果による売上増となった収益を賞与や年間休日増を通じて社員に還元することで、社員自身も成果を実感し、前向きに捉えられるようになっていった。その他、管理職自ら積極的に休暇を取得することで、有休取得しやすい雰囲気が醸成された。会社としてもユースエール認定企業にも継続認定され、採用面での効果にもつながっている。	 https://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/04558.pdf
10	年休取得促進 労働時間削減	・ 「●●補助金」制度で休暇取得促進（例：趣味に対する補助金」「親孝行に対する補助金」） ・ クラウド勤怠管理システムによる労務管理の徹底で残業時間の抑制	石川	建設業	年間平均 1 人10日間以上の取得を目標にすると共に、毎月、管理職に取得実績を配信して見える化することで、年次有給休暇取得に対する意識を高めている。また、年次有給休暇を取得して旅行や趣味の活動を行った社員に対して、1 か月に 1 回のみに限り費用の補助をする「趣味に対する補助金」制度を導入。	 https://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/04552.html
11	労働時間削減 年休取得促進	・ 労働者間の業務の平準化で、時間外労働削減と年次有給休暇の取得促進	岐阜	卸売業・小売業	管理職が部下の労働状況（シフト、実労働時間、時間外労働、年次有給休暇の取得状況や時間外労働上限の警戒通知など）をリアルタイムに把握できる勤怠管理システムを導入。 システム導入後、特定の従業員、部門に時間外労働が集中し業務が多い状況が即座に把握でき、業務の平準化を迅速に実施して、時間外労働削減及び年次有給休暇の取得促進が実現した。	 https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/casestudy/file169/
12	労働時間削減 年休取得促進	・ 「多能工化」推進で、時間外労働の解消と年次有給休暇の取得促進	岐阜	製造業	統一フォーマットで各工程の作業内容をマニュアル化し、属人化していた作業内容を誰が見ても学べる体制を構築。 特定の社員に見られた過重な時間外労働や年次有給休暇を取得しづらい状況を改善した。	 https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/casestudy/file170/
13	労働時間削減 年休取得促進	・ 誰が休んでもフォローできる体制づくりで有給休暇の取得促進と残業時間削減	岐阜	製造業	残業時間の削減や年次有給休暇を取得しやすいような環境づくりに徹底して取り組んだ。社員の理解を得るために、多能工化の促進、カイゼン活動、小集団活動等の様々な取組を通じて、まずはとにかく誰が休んでもフォローできる体制を整えようというメッセージを折に触れて発信した。 さらに、年次有給休暇とは別に、5日間連続のリフレッシュ休日を導入し、社員全員が毎年必ず5日間の連続休日を取得出来る体制を整えた。 その結果、徐々に意識改革が進み、年次有給休暇取得率や所定外労働時間の改善という成果につながった。	 https://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/04598.pdf
14	労働時間削減 年休取得促進	・ 目標設定と業務の見える化で、休暇取得をしやすい風土づくりと総労働時間の削減	大阪	不動産業・物品賃貸業	管理職も含めた目標設定や、業務の見える化と進捗管理ミーティングによる調整、休暇取得をしやすい風土醸成により、総労働時間は176.7時間から169.58時間にまで減少、年次有給休暇取得率は37.0%から80.5%にまで上昇し、どちらも大幅に改善した。 また、次期管理職候補の育成を目的に管理職の下にサブリーダーポジションを新設し、権限委譲を行ったことで、管理職の負荷軽減や休暇取得にもつながった。	 https://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/04593.pdf
15	労働時間削減 年休取得促進	・ 柔軟・多様な働き方で労働時間の削減と年次有給休暇の取得促進	大阪	警備業	「希望する出勤日や労働時間帯は本人に決めてもらい、事前申請すれば自由に変更可能」といった多様な働き方ができる職場をアピールして採用活動を実施。 多くの新規採用者を確保できたことにより、新たな交代要員制度を作成して年次有給休暇の促進と時間外労働の削減を実現した。	 https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/casestudy/file171/
16	労働時間削減 年休取得促進	・ 残業時間削減と年次有給休暇取得率向上で「働きがい改革」	広島	建設業	働き方改革に取り組むにあたって、当初は、残業時間の削減と年次有給休暇の取得率向上に着目していた。しかしながら、単に数値を達成することを目標とするのではなく、「働きがい」を高めることも意識して取り組むことにした。 まずは、社長から一般の社員まで幅広くアンケートを実施するとともに階層ごとのヒアリングを通じて課題を把握した。これらを踏まえて、ITツールの導入による業務の効率化や、仕事の見える化のためのリスト・フロー化を実施。 取組によって残業時間や年次有給休暇取得率が改善しただけでなく、個人事業主の集合的な風土から、皆で協力しあえる風土に変化した。	 https://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/04560.pdf