

下記の【「**年次有給休暇取得促進**」「**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活用下さい。

働き方改革推進取組事例（年次取得促進・労働時間削減）

番号	年次取得促進 労働時間削減	「年次有給休暇取得促進」 「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	年次有給休暇取得 促進	生産性向上による残業時間削減と高い年次有給休暇取得率の実現	埼玉	製造業	婦人服縫製を行う社員数22人の企業。縫製の最終工程は、大型検針機で異物を特定し、小型検針機で異物の位置を特定してから除去する等複数の作業を要する。働き方改革推進支援助成金の活用で 高感度の検針機を投入 。結果、異物特定と位置特定の一工程化で 作業時間が短縮 。同時に作業員の多能工化を図る等で生産性が向上。月平均の残業時間が半減。これに伴い年次有給休暇の取得環境を整備。取得率92.5パーセントを実現。	 https://jsite.mhlw.go.jp/saitama-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/hatarakikat-kaikaku/rodoikan-consultant_jirei_00014.html
2	年次有給休暇取得 促進	荷役作業の効率化によるドライバーの拘束時間削減と年次有給休暇の取得促進	埼玉	運送事業	建設機材等重量物を輸送する社員数12人の企業。重量物の積降作業は、移動式クレーンを用いて荷の品質保持や作業員の労働災害防止等安全の考慮が必要で相当の時間を要する。独自に「ARKER（アーカー）」という 脱着式コンテナの開発 により、積卸における作業時間の短縮と安全性の向上を実現。結果、ドライバーの拘束時間削減や年初の年次有給休暇付与により取得促進を実現。	 https://jsite.mhlw.go.jp/saitama-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/hatarakikat-kaikaku/rodoikan-consultant_jirei_00013.html
3	年次有給休暇取得 促進	作業の能力向上による残業時間削減と年次有給休暇取得率100%の達成	埼玉	製造業	キャンピングカー等特殊車両の製造を行う社員数13人の企業。社員8人の山形工場では冬期の雪掻き作業が長時間労働の要因。36協定は上限時間を80時間に設定。働き方改革推進支援助成金の活用で 除雪車を購入 。結果、除雪車の使用による 作業能力が大幅な向上 で、最も長い作業員の残業時間を46.6時間に削減。また、年2回の年次有給休暇の一斉計画付与等で取得率100パーセントを達成。	 https://jsite.mhlw.go.jp/saitama-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/hatarakikat-kaikaku/rodoikan-consultant_jirei_00012.html
4	労働時間削減	若手からベテランまで全員参加の会議で業務効率化の議論と「働きやすい職場」づくり	岩手	その他	総合建設コンサルタント業を営む社員数79人の企業。毎月、各部署で働き方の改善に向けた課題・施策検討、取組の進捗確認を行う会議を実施。毎年、 全社で働き方改革発表大会を開催し、取組を共有 。社内横断的な課題について、プロジェクトチームを組成し、システムによる業務効率化等を推進。繁忙期に部署を超えた応援体制の構築に取り組む。各部署で、若手からベテランまで全員参加して議論を進めたことで、 働きやすい職場を自らの手で作るという意識が社員に浸透し、成果につながった 。	 https://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/040035.pdf
5	労働時間削減	社員とのコミュニケーションにより業務負荷軽減策への取り組み、無理のないスケジュールの実現	東京	製造業	広告・印刷関連事業を行う社員数36人の企業。少人数でも仕事を回せる仕組みづくりのため、 部署ごとに業務の洗い出しと振り分けを実施 。慣習で続けていた業務の見直しやシステムの活用、シフト制により業務負担を軽減。 顧客との交渉により稼働時間を短縮 。直接受注を増やし、無理のないスケジュールを組めるようになったことも働き方改革に寄与。社員とコミュニケーションをとりながら進めたことで、働き方改革が成功し、 組織風土が変化 。社員の満足度・意欲の向上にもつながっている。	 https://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/040036.pdf
6	労働時間削減	社員のエンゲージメントを重視して、ABWやマイプレイス勤務の実践により、生産性の向上と労働時間の削減	東京	製造業	ワークプレイス事業や設備機器・パブリック事業を営む社員数2,427人の企業。2016年に自社の実態把握を開始し、働き方改革の資料として社員のエンゲージメントも重視。年次有給休暇の取得計画を作成するなど、全社的な取り組みを開始。2018年の 新オフィス開設を機に、ABWを実践 。パフォーマンスの最大化につながる働き方について、社員が自律的に考えられるように工夫を凝らす。 マイプレイス勤務やフレックスタイム勤務制度等も導入 し、多様な働き方が可能に。生産性が高まり、法定外労働時間の削減や年次有給休暇の取得率向上を実現。	 https://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/040037.pdf
7	労働時間削減	テレワーク中心の働き方でもコミュニケーションを活性化し、「長く働きたい」会社づくり	東京	情報通信業	「議決権電子行使プラットフォーム」を運営する社員68人の企業。社員がテレワークと出社を主体的に選択できる ハイブリッドワークを推進 。テレワーク中心の働き方で見えてきたコミュニケーションの活性化といった課題に対して、様々な取組を実施。「働きやすさ」を拡充する取組等により、 8割強の社員が「会社に満足している」「長く働きたい」と社員アンケートで回答 。	 https://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/040038.pdf
8	年次有給休暇取得 促進	労使が参加する働き方改革推進委員会による業務の把握と人事PTが作成する「450分のレシピ」による生産性向上と休暇が取得しやすい職場の実現	東京	製造業	精密機器・電気機器の研究・開発・生産、サービス等を行う社員23,457人の企業。 労使による働き方改革推進委員会を設置 し、各事業所と連携しながら働き方改革に関する実態把握・施策検討に取り組む。各職場の働き方・休み方への課題に応じた解決策の検討や取組の浸透を図る生産性向上のための 取組事例集「450分のレシピ」の展開、ワーク・ライフ・バランス推進期間の設定 等により生産性高くメリハリをつけた働き方を推奨。業務の属人化を解消し、チームプレーを重視する組織風土を醸成することで休暇が取得しやすい職場環境を実現。	 https://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/040039.pdf

番号	年次取得促進 労働時間削減	「年次有給休暇取得促進」 「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	QRコード	詳細はこちら (2次元バーコード/URL)
9	労働時間削減	生産性の高い働き方を高く評価し、個々の社員のライフステージに寄り添い、仕事もプライベートも充実させる体制づくり	東京	情報通信業	各種コンピュータ・ソフトウェアの設計/開発等を行う社員299人の企業。「決められた時間内で生産性高く仕事をし、プライベートも充実させるべきである」との考え方を経営トップから徹底して発信。 生産性が高い働き方を評価する考え方を明示し、メリハリのある働き方が浸透 。企業は社員の自己実現のための伴走者と考え、個々のライフステージに寄り添い、社員の自律的な選択を尊重。		https://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/040040.pdf
10	労働時間削減	多様な勤務シフトの導入と丁寧なコミュニケーションによる社員のワークエンゲージメントの向上	大阪	医療、福祉	有料老人ホーム等を運営する社員3,094人の企業。社員一人ひとりのライフステージに応じた多様な働き方を実現し、人材の確保につなげるため、1回の勤務時間を10時間にする 多様なシフトパターンを新たに導入 。全施設に導入する前に一部の施設でテスト導入し、運用方法を見直した上で正式導入。定着のために丁寧なコミュニケーションを心がける。新卒採用、中途採用が増加したほか、社員のプライベートの充実化につながり、 ワークエンゲージメントが向上 。		https://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/040041.pdf
11	労働時間削減	選択的週休3日制の導入と働き方の見直しによる安心、安定して働ける職場の提供	東京	卸売、小売	機械工具等の卸売、小売を行う社員3,184人の企業。「企業には社員が安心して、安定して働ける職場を提供する義務がある」という考え方のもと、社員の仕事とプライベートのバランスを取りやすくする制度の一つとして、 選択的週休3日制度を導入 。利用時の事由は問わないが、個人の希望と会社の業務状況のバランスを確保するため、申請時に事業所長の承認を得ることとしている。本格導入前にトライアルを実施。この中で、多能工化による業務属人化の解消や、各人の業務の状況の共有など、 フォロー体制構築の必要性があらためて認識され、本格導入後にも生かされた 。		https://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/040042.pdf
12	労働時間削減	育児・介護事由に限らず休暇取得ができ、週3日、4日勤務制の導入で社員の離職防止	福岡	食品製造、販売	明太子の製造、販売等を行う社員数645人の企業。社員ができるだけ長く働き続けられるよう、育児・介護事由に限らず、柔軟な働き方ができる制度を導入。近年は 過当たりの勤務日数の下限を3日とする制度を新設し、週3日勤務（週休4日）や週4日勤務（週休3日）など、勤務日数の柔軟化 も実現。社員へのヒアリング結果に基づく制度設計により、 離職防止 につながっている。		https://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/040043.pdf
13	労働時間削減	DX化を進め、全社的に情報の一元化を図り業務効率の向上とデータの利活用で競争力向上による業績の伸長で、高い給与水準の実現	東京	建設業	建物の給排水設備保守管理を行う社員数73人の企業。ビルメンテナンスに特化したシステムを全社で導入し、 紙やホワイトボードで管理していた情報を一元化 。単純作業の効率化が図られ、社員がより高度な業務を担えるように変化。業務のDX化により、業務の質も向上。これまで蓄積してきた情報の分析も可能になり、 データの利活用が自社の競争力を高めることにもつながっている 。「成果が出やすくて理不尽がない職場」づくりを目指し、 女性技術者を中心とした人材育成の取組 も推進。残業時間を減らしつつ業績を伸長し、 同業他社比で高い給与水準を実現 。		https://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/040044.pdf
14	年次有給休暇取得促進	年次有給休暇取得率100%で社員自身のワーク・ライフ・バランスの充実による良いサービスの提供	東京	医療・福祉	訪問看護ステーション、居宅介護支援、福祉用具貸与・販売の事業を営む社員数100人の企業。2011年の創業以来、 年次有給休暇取得率100%の継続 、社員や管理職の創意工夫による残業時間の削減、各種の取り組みによるワークライフバランスの充実を図っている。また、 社員の離職率が2021年は2割程度であったが、2025年には1割程度に低下するなどの効果も見られた 。		https://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/110033.html
15	時間外労働削減	アジャイル開発手法による素早い価値の提供と残業をさせない働き方により、顧客と社員の「Feel Goodな明日をつくる」仕組みの計画と実践	大阪	情報通信業	プロジェクト管理ツールの提供、企業向けウェルビーイングサービスの提供、アジャイル開発によるシステムの構築の事業を営む社員数64人の企業。「無理をしてまで仕事をしない。」という代表者の方針のもと、 隔週週休3日の導入、リモートワーク、フレックスタイム制の実施 等を行っている。これら取り組みの結果、全労働者の 月平均の時間外労働時間は、2019年には9時間17分であったが、2024年には2時間44分に削減 できた。		https://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/110032.html
16	年次有給休暇取得促進	働き方の見直しによる休暇取得促進と従業員満足度の向上	広島	学術研究、専門・技術サービス業	非破壊検査、船体板厚計測、超音波ハッチカバー機密テスト、消防設備関連整備事業等を営む社員数154人の企業。業務の性質上、専門職や技術職が長時間となる傾向があった。 多能工化 等人材育成の推進、 個人からチームへの業務の配分の見直し 、働き方・休み方 改革に理解を示さない社員への説得 等により、5日間の連続休暇制度その他有給休暇取得促進策を実現することができた。これらの実施により、 従業員の満足度が向上 した。		https://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/110028.html