

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

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
- ③ 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て
- 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（仕事の進め方の見直しによる時短など）
- 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）

〈協力要請・連携〉

- ・ 都道府県
- ・ 市町村
- ・ 事業主団体
- ・ 労働団体 等

「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。

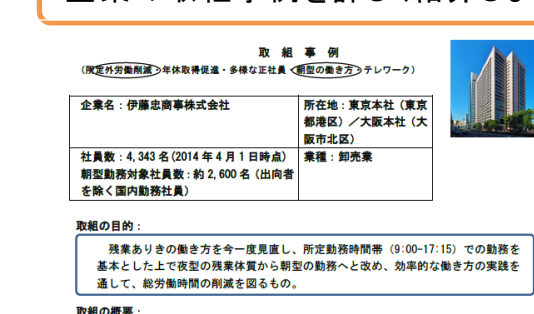
1 働き方改革ツールを提供します



3 診断結果に基づき対策を提案します



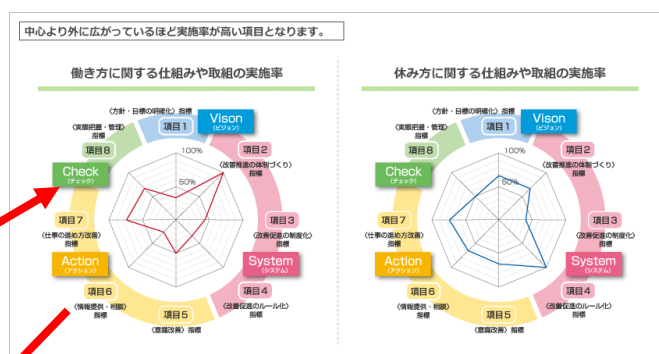
5 企業の取組事例を詳しく紹介します



2

専用指標による企業診断ができます

レーダーチャート



「レーダーチャート」のうち、自社の数値が低い指標に関して、改善策を検討する上では、指標を構成している対策の方向が参考になります。

チェックポイント、対策の方向及び取組の視点・例を参考にしながら、働き方や休み方に関する対策を検討しましょう。

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・参考事例を見てみましょう。

株式会社愛知			
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	事例	取組事例
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		○
	③仕事の進め方改善		○
4.Check	①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>

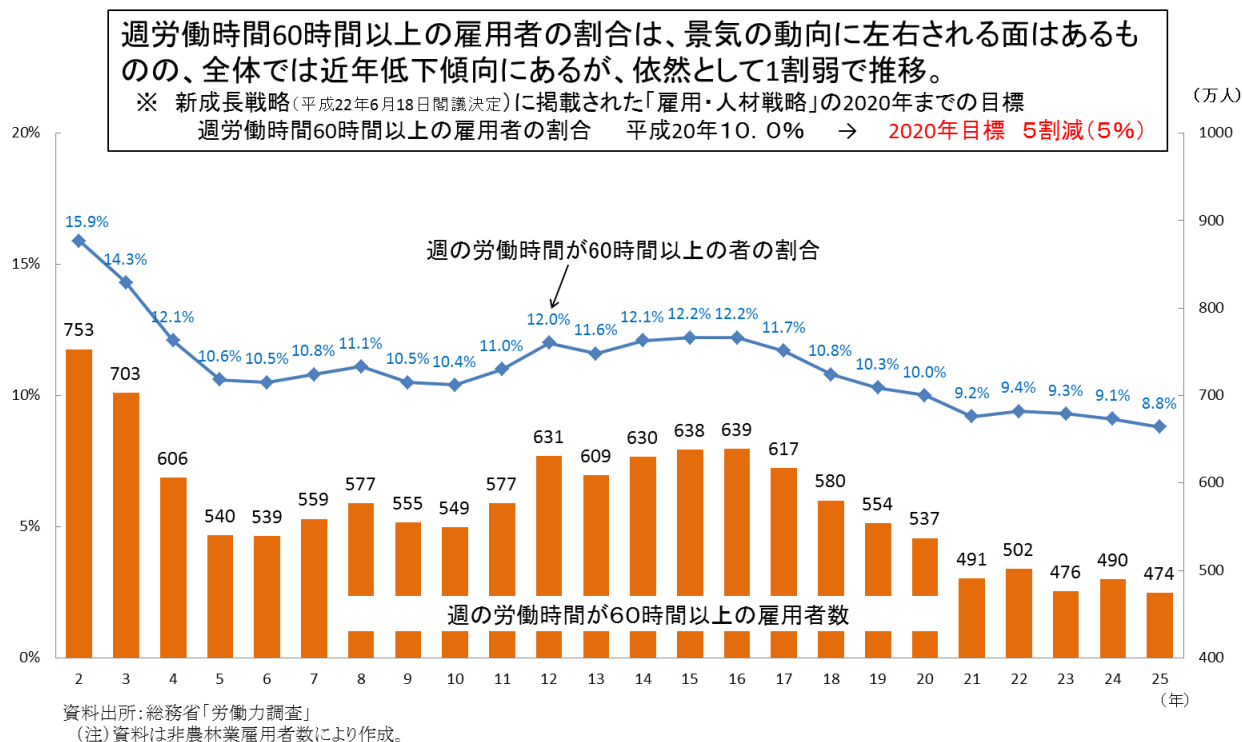
（平成27年1月30日開設）

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。 「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。 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。 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が多く残業があ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。

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

