

はじめましょう！ 夕方を楽しく活かす働き方「ゆう活」



明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、夕方には家族などと過ごせるよう、夏の生活スタイルを変革する「働き方改革」

最大2時間20分も違う「朝の時間」

	日の出時刻	日の入時刻
夏至6/21	4:48	19:22
冬至12/21	7:08	16:54

【ゆう活の働き方1(朝型勤務)】

◆ 「朝型の働き方」(やむを得ない残業は朝に回して、夕方に退社) → 生産性を上げつつ、多様なライフスタイル

〈企業の実践例〉



メリット

- ▶ 職場全体が「早く帰りやすい」雰囲気
- ▶ 男性の育児参加を増やす
- ▶ 夜に働けない人も、短時間勤務にしないで済む
- ▶ 地域の活性化、通勤混雑の緩和も

【ゆう活の働き方2(フレックスタイム制の活用)】

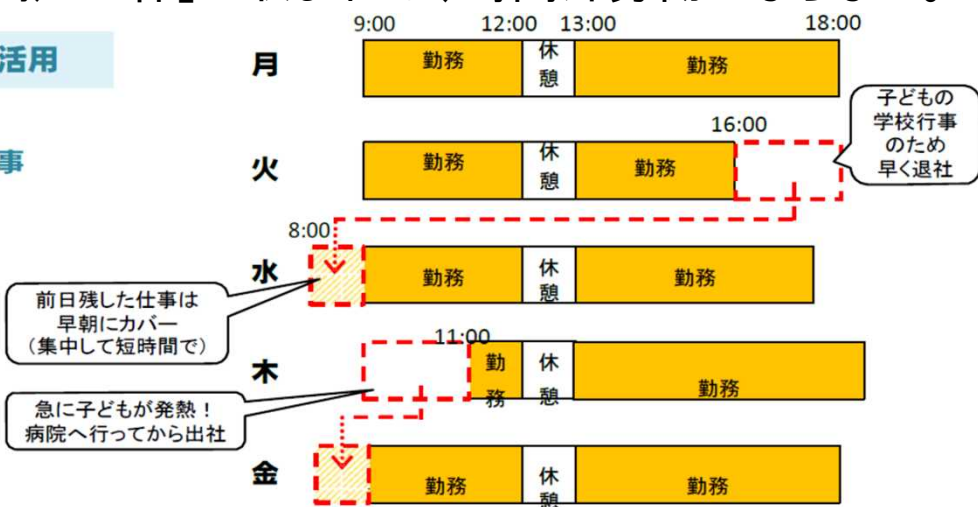
フレックスタイム制とは？

- ・労働者が始業時刻・終業時刻を自由に決める制度。
- ・一定の期間(清算期間)をとおして労働時間が週平均40時間(特例事業場は44時間)の「枠」に収まれば、時間外労働にならない。

フレックスタイム制の活用

- ▶▶▶ 育児・介護に関する
 - ✓ 突発的な出来事
 - ✓ 様々な予定
 への対応が可能に

短時間勤務にしないで育児ができる！



夏の生活スタイル変革(ゆう活)に関するアンケート調査概況(平成27年9月 厚生労働省が実施)

・政府における「夏の生活スタイル変革」(ゆう活)実施後の段階で現状等を把握するため、アンケート調査を実施。メディア上で把握した「ゆう活」の趣旨に合う取組について、厚生労働省でヒアリング等を実施した企業51社から回答を得た。

・質問内容は以下のとおり。

1. 取組の内容
2. 取組の時期
3. 取組の対象者
4. 取組を推進する上での工夫
5. 実施に当たって配慮した点
6. 業務効率化に資する取組
7. 取組の効果(労働時間、労働時間に対する意識、労働生産性の向上、労働者の健康面)
8. 今後の方針
9. 取組の結果として生じた問題点や取組を行う上での課題、「ゆう活」に関しての意見

取組内容について

- 以下のとおり、「始業・終業時間の前倒し」を実施した企業が半数強(29社)、「終業後の労働時間を始業前へのシフトの働きかけ」を実施した企業が半数弱(23社)であった。その他全てを組み合わせると取り組んだ企業も2社あった。
 - ア. 始業時間・終業時間の前倒し: 29社
 - イ. 終業後の労働時間を始業前へのシフトの働きかけ: 23社
 - ウ. フレックスタイム制の中での運用(コアタイムの前倒しも含む): 8社

複数回答

ゆう活の取組を推進するための工夫

- ノー残業デーや早帰りデー(フレックスタイム制を活用しつつも、標準的な終業時間より前の退社を促す)を設定した企業が3/4弱(37社)あった。
- 終業時間等を意識させるため、一定の時間に社内放送や一斉メールなどを行う企業も約半数(26社)あった。
- 終業後の時間外労働を削減するため、一定時刻以降の時間外労働を禁止するなど、半ば強制的な手段を用いている企業も1/3程度(19社)あった。
- 始業前の時間外労働に対する割増賃金率のアップや朝食の提供など、企業で一部費用を負担し、朝型の働き方を促す企業も10社あった。
- 19時退社の年間達成率の数値目標を設け、取組を促進している例も見られた。
- 労働時間管理等に関する書籍の文庫を設置し、社員にむけて貸し出し、従業員の気運を醸成する例も見られた。

民間企業における「ゆう活」に関する総括・課題について

- 一部「ゆう活」は「始終業時間の前倒しするものであり、朝早く出社すればよい」という誤解が見られる。あくまでも「ゆう活」の主眼は「長時間労働の抑制」につなげることであり、業務効率化と働き方への意識の変革も図っていく運動である。単に「朝早く出社する」だけでなく、このような趣旨の運動であるということを再度周知・徹底していく必要がある。
- 「ゆう活」の取組は、ただ仕組み・制度を導入すれば良いというものではなく、会議の効率化や早帰り等を社員に徹底させなければ、取組の効果を発揮しえないということについて、企業に対してより一層周知していく必要がある。

鳥取労働局