夏の生活スタイル変革

○個々人がライフスタイルに合わせて仕事ができるようになることが最終目標
○まずは、明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、夕方は家族などと過ごす時間に充てる

長時間労働の抑制
ワーク・ライフ・バランスの実現

仕事の効率化を通じた労働生産性の向上
余暇充実による需要創出

国民が豊かさを実感

強い経済の実現を後押し
（先進国としての自信と誇りの回復）

今年の夏から、朝型勤務を勧奨（フレックスタイム制も適宜活用）！

※国家公務員については、今年の夏から率先して朝型勤務を進めるが、フレックスタイム制を活用した朝型勤務については、所要の法改正がなされた後、実施する。

30代　Aさん

【早めの帰宅で保育園にお迎え】
朝7時30分に出勤、午後4時まで仕事。保育園に直行して子どものお迎え。明るいうちに子どもと一緒にお風呂。ちなみに、朝は夫が子どもに朝食を食べさせ、保育園にお見送りして10時に出勤。

40代　Bさん

【夕方は一人暮らしの母に会いに】
朝8時に出勤。午後4時30分まで仕事。夕方からは、80代の母の顔を見に郊外の実家へ。母は、まだまだ元気で介護はいらないけれど、一人暮らしなので少し心配。

50代　C氏

【夕方は夫婦でテニスを楽しむ】
最近、運動不足を痛感し、妻と一緒にテニスを始めた私。定時退社したいので朝7時に出勤して1時間の「朝残業」。午後4時半の定時まで仕事をし、明るいうちに妻と一緒にテニスコートへ。

民間企業・自治体の朝型勤務の事例

「朝型勤務」とは、朝早く働きはじめ、夕方には仕事を終えること。長時間労働を抑制し、働く人々のワーク・ライフ・バランスを実現することが目的。

例えば、始業・終業時刻を早めて残業は原則認めない、始業時刻は変更せず残業は始業前の一定時間しか認めないなど、さまざまな手法が考えられる。

＜主な事例＞

【A社】

○所定勤務時間帯（9時-17時15分）での勤務を基本とし、夜型の残業体質から朝型の残業へと改善

・深夜勤務（22時-5時）の「禁止」、20時-22時勤務の「原則禁止」。

・早朝勤務時間（5時-8時）は、インセンティブとして、深夜勤務と同様の割増し賃金を支給。
7時50分以前始業の場合、5時-8時の割増率を8時-9時にも適用。

・8時前始業社員に対し、軽食を支給。

○2013 年10 月からトライアル。2014年5 月より正式導入。

○この結果、導入前と比べ、時間外勤務時間、時間外勤務手当（早朝割増を含む）ともに減少。

【B社】

○役員、本部長、プロジェクトメンバーの3名で20時40分から全フロアを回り、退社の声かけを実施。

○早朝出勤の社員に8時45分から「朝パン」を配布。2015年1月からはおむすびの配布に変更。

【C社】

○フレックスタイム制のコアタイムを、従来10 時であったものを9 時～15 時に前倒し。加えて、20 時以降の勤務を原則禁止。

【D市】

○夜間（午後10時以降）等の時間外勤務を原則禁止し、代替措置として翌日の早朝6時から8時の時間外勤務を推奨。

○水曜日には、市長や副市長が見回り退庁指導を行う。

第189回国会における安倍内閣総理大臣施政方針演説（平成27年2月12日）（抄）

（柔軟かつ多様な働き方）

あらゆる人が、生きがいを持って、社会で活躍できる。そうすれば、少子高齢社会においても、日本は力強く成長できるはずです。

そのためには、労働時間に画一的な枠をはめる、従来の労働制度、社会の発想を、大きく改めていかなければなりません。子育て、介護など働く方々の事情に応じた、柔軟かつ多様な働き方が可能となるよう、選択肢の幅を広げてまいります。

昼が長い夏は、朝早くから働き、夕方からは家族や友人との時間を楽しむ。夏の生活スタイルを変革する新たな国民運動を展開します。

夏休みの前に働いた分、子どもに合わせて長い休みを取る。そんな働き方も、フレックスタイム制度を拡充して、可能とします。専門性の高い仕事では、時間ではなく成果で評価する新たな労働制度を選択できるようにします。

時間外労働への割増賃金の引上げなどにより、長時間労働を抑制します。更に、年次有給休暇を確実に取得できるようにする仕組みを創り、働き過ぎを防ぎ、ワーク・ライフ・バランスが確保できる社会を創ってまいります。

少子化社会対策大綱（平成27年3月20日閣議決定）（抄）

○ライフスタイルに応じた多様な働き方の選択肢の確保

・育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度等の企業への制度導入・定着により多様な働き方を推進するとともに、働く意欲と能力のある女性の就業継続や再就職の支援など、多様な働き方を選択できる条件を整備する。

・フレックスタイム制の清算期間の上限の拡大を図ることにより、個人のライフスタイルに対応し、まとまった期間短時間で働くなど、一層柔軟でメリハリの効いた働き方を可能とし、子育てなど生活と仕事の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図ることを促進する。

・昼が長い夏は、朝早くから働き始め夕方からの時間を有効に使えるよう、夏の生活スタイルを変革する新たな国民運動を展開する。

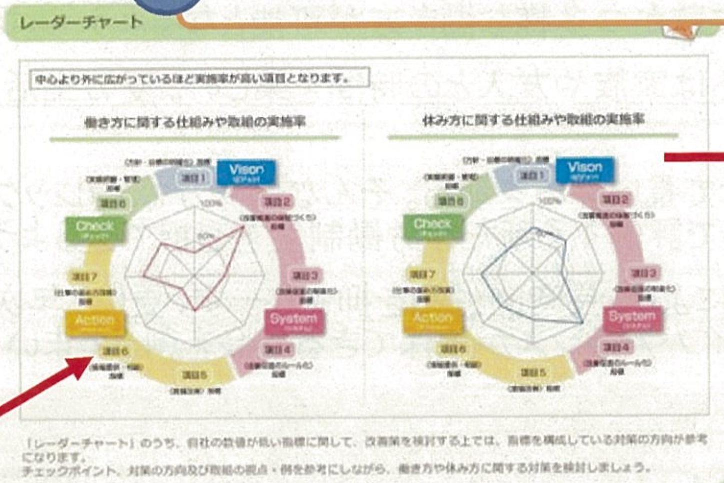
「働き方・休み方改善ポータルサイト」を利用して働き方改革を進めてみませんか

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。

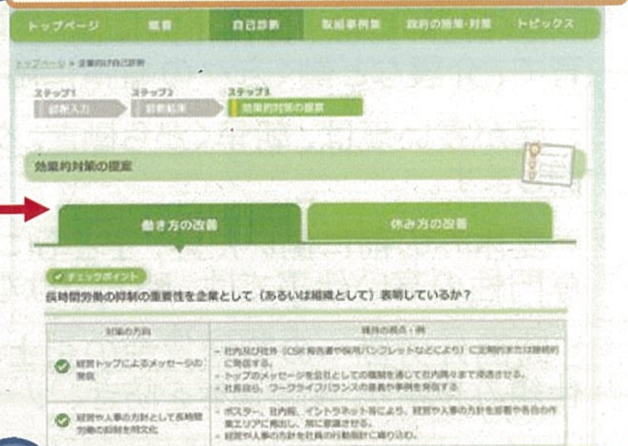
長時間労働や休暇が取れない生活が常態化すれば、社員のメンタルヘルスに影響を及ぼす可能性が高くなり、生産性が低下します。また、企業としては、離職リスクの上昇や、イメージの低下など、さまざまな問題が生じることになります。社員のために、そして企業経営の観点からも、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進が求められています。

1 働き方改革ツールを提供します

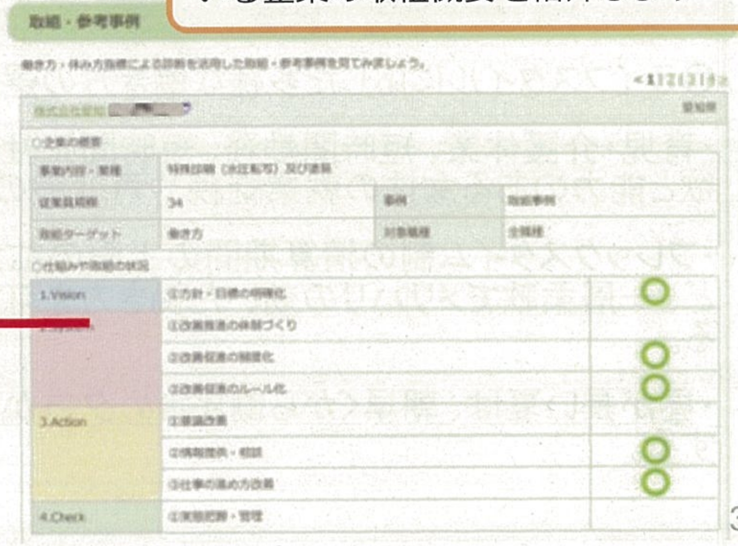
2 専用指標による企業診断ができます



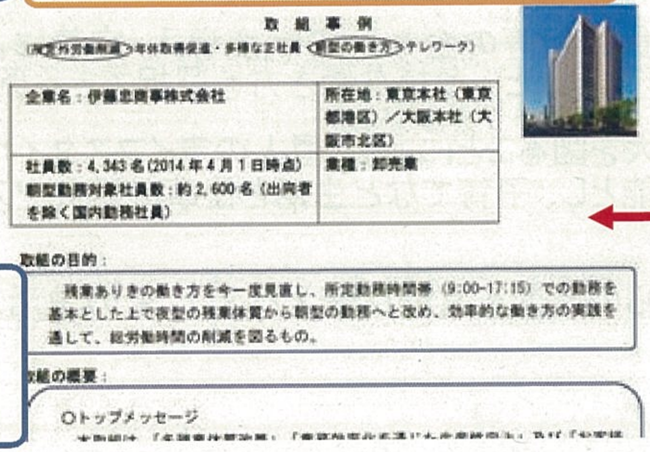
3 診断結果に基づき対策を提案します



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



5 企業の取組事例を詳しく紹介します



「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日開設予定）

ポータルサイト 掲載例（案）

取組事例 《実施企業のケース》

（所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク）

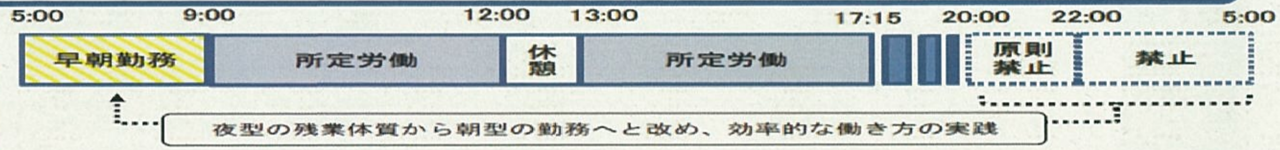
企業名 ：伊藤忠商事株式会社	所在地 ： 東京都港区
労働者数 ： 約2,600名	業種 ： 卸売業（商社）

取組の目的

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。

取組の概要

○ 所定勤務時間帯（9:00～17:15）、休憩時間（12:00～13:00）
○ 深夜勤務（22:00～5:00）の「禁止」、20:00～22:00における勤務の「原則禁止」。（ただし、やむを得ず20:00以降に勤務が必要な場合は事前申請の上、認める。）
○ 早朝勤務時間（5:00～8:00）は、インセンティブとして、深夜勤務と同様の割増賃金（一般社員：150%、管理監督者など：25%）を支給。
○ 7:50以前始業の場合、5:00～8:00の割増率を8:00～9:00の時間帯にも適用。
○ 2013年10月からのトライアル期間を経て、2014年4月21日付での労働組合との労使合意に基づき、同年5月1日より正式に導入。
○ 健康管理の観点から8:00前始業社員に対し、軽食を無料配布。



現状とこれまでの取組の効果

トライアル期間の状況：（2013年10月～2014年3月／対象：国内勤務社員　約2,600名）

○ 入退館状況（昨年度同時期比）
20時以降退館：退館者全体の約30%⇒約7%　　22時以降退館： 10%⇒ほぼ0名（※事前・突発申請者数名のみ）
8時以前入館：入館者全体の約20%⇒約34%

○ 時間外勤務時間実績（月／平均）（昨年度同時期比）　⇒ 計：延べ　約3, 350時間減　　総計（6ヶ月実績）：延べ　約20, 100時間減
総合職：49時間11分⇒45時間20分：約4時間減⇒延べ　約2, 300時間減
事務職：27時間　3分⇒25時間　5分：約2時間減⇒延べ　約1, 050時間減

○ コスト／月（昨年度同時期比）　⇒　全体：時間外勤務手当（含む早朝割増）・軽食コスト含め約4%削減…①＋②
・時間外勤務手当：早朝割増含め約7%減…①
・軽食：平均約550名／日（東京：約500名／日、大阪：約50名／日）…②

○ 社員の反応
夜の時間を活用してお客様との会食・社内のコミュニケーションの機会創出、家に帰っての家族との団欒、読書等自己啓発に費やす時間が増え、総じて「メリハリのある働き方」の実現に寄与している等、多数の社員から朝型勤務のメリットを実感している、という声があがっている。