

長時間労働の抑制

「早く帰れ」と言うだけでは、長時間労働は無くなりません。

社内の制度、仕事のやり方、経営者や上司の意識を一体的に見直すことが必要です。

企業としての取組姿勢を明確化

いくら制度を整えても、長時間労働の抑制の重要性を従業員全体が共有しなければ、状況はなかなか改善しません。企業として取組姿勢を明確化し、社内に浸透させることが必要です。

方針	具体的な手法
経営トップによるメッセージの発信	<ul style="list-style-type: none">社内報やイントラネット、採用パンフレット等を通じ、社内外に定期的、継続的に発信経営トップのメッセージを職制を通じて社内のすみずみまで浸透させる経営トップ自身がワーク・ライフ・バランスの意義や事例を発信
経営や人事の方針として明文化	<ul style="list-style-type: none">ポスターや社内報、イントラネットなどにより、経営人事の方針を常に意識させる経営や人事の方針を、社員の行動指針に盛り込む

HINT

県いきいきGカンパニー認証制度

認証の際、認証事業所の取組宣言を印刷した認証書をお届けしています。社内に掲示したり、採用説明会で設置しておくなどの活用が可能です。

➡ 詳しくは25ページ



認証書イメージ

(左)ベーシック認証、(右)ゴールド認証

企業や部署全体での取組

「一斉退社日」を設定する、残業を原則何時までに制限する、残業する際には事前申請を必要とするなど、残業時間を制限するのが1つの方法です。労働時間について意識が高まり、仕事を早く終えようと効率化を図ることなどが期待できます。

方針	具体的な手法
勤務時間制度への反映	<ul style="list-style-type: none">フレックスタイム制、短時間勤務制度、テレワーク、在宅勤務制度などの柔軟な働き方を導入勤務終了時から次の勤務を開始するまでの間に、一定時間の非拘束時間（インターバル休息）を設ける「勤務間インターバル」を導入
従業員への働きかけ	<ul style="list-style-type: none">消灯やアナウンスにより退社を呼びかけノー残業デー、ノー残業ウィーク等、一斉定時退社日（期間）を設定夏季休暇や大型連休にあわせて、または業務の閑散期に、計画的に休暇を取得

事例

株式会社群馬銀行

長時間労働の抑制のため、自主定時退行日を設定したり、全行員が遅くとも19時までに退行する「スマ早運動」を実施。顧客との関係で生じてしまう時間外勤務も、あらかじめわかっているならば、始業時刻をその分遅らせることもできるようにするなど、さまざまな工夫を行っています。

➡ 詳しくは19ページ

業務効率化のヒント ～テレワークなど情報通信技術の活用

パソコンやスマートフォン、タブレット端末などを通じた情報通信技術（ICT）の利活用により、作業の効率化・省力化、情報の共有、移動時間の削減など、さまざまな業務効率化が可能となります。

その1つが「テレワーク」です。テレワークとは、情報通信技術を活用した、場所や時間にとられない柔軟な働き方のことです。活用の仕方により、仕事の手法は大きく広がっていきます。

実例

有限会社COCO-LO

業務の効率化や適切な業務管理等を目的として、外回りの全社員にスマートフォンを配付。アプリによる労務管理・業務報告を行うこととしています。各事業所にもタブレット端末を導入して、労務管理・業務報告等を一元管理しています。現場への直行・直帰が可能になり、職員の負担が軽減され、お客様情報の共有による業務効率向上が図られています。

➡ 詳しくは12ページ

HINT

「健康経営」とは？

「健康経営」とは、「従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること」です。

従業員の健康が損なわれれば、従業員が会社を休むことで負担が生じるだけでなく、出勤していても本調子でなく生産性が下がるなど、企業の経営に悪影響を及ぼします。さらに、国民医療費が増えれば、健康保険組合等の財政悪化を招き、結果として健康保険料の上昇という形で企業負担の増加にもつながります。

長時間労働の抑制は、「健康経営」の第一歩とも言えるでしょう。

(参考：経済産業省「企業の『健康経営』ガイドブック～連携・協働による健康づくりのススメ～(改訂第1版)」)

Column

群馬県庁の取組

群馬県でも、限られた人員や財源の中で、新たな課題に対応していくため、情報通信技術を活用した効率的な行政運営、職員が働きやすい職場づくりなどの「仕事の仕方」の改革に取り組んでいます。

働きやすい職場環境づくりでは、サテライトオフィス形式でのテレワークの試行、時間外勤務の縮減などによる総労働時間の縮減、メンタルヘルス対策などの取組を進めています。

職員がいきいきと活躍できる働きやすい職場づくりにむけた取組

- サテライトオフィス形式でのテレワークの試行
- 総労働時間の縮減
- メンタルヘルス対策



組織の力を
最大限に発揮