

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。企業として取組む姿勢を明確にし、社内に浸透させていくことが大切です。

| 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経営トップ自身がワーク・ライフ・バランスを実践 |
| 経営や人事の方針として明文化 | <ul style="list-style-type: none">経営や人事の方針を、社員の行動指針に盛り込むポスターや社内報、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 |

HINT

群馬県いきいきGカンパニー認証制度

従業員のワーク・ライフ・バランス等を推進する事業所を認証する制度です。認証の際、事業所の取組宣言を印刷した認証書を発行しますので、社内に掲示したり、採用説明会で設置するなどの活用が可能です。

→詳しくは11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。この際、業務のやり方の見直しを並行して行うことが重要です。

| 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 |

実例

ぐんぎんシステムサービス株式会社

「一斉定時退社日（毎週水曜日）」「GSSプレミアムフライデー（毎週金曜日）」「YOU裕7デー（月3日）」「自主定時退社日（MY早帰り日）」「早帰り週間（年4回）」など、多くの残業削減策を展開。

→詳しくは17ページ