



## 働き方・休み方改革取組事例集について

新年度がスタートしましたね。2019年の「働き方改革関連法」施行から5年が経ちました。この間、官民あげて「働き方改革」が急速に進められていることはご存知の通りですが、並行して「休み方改革」という取り組みも進展しています。

厚生労働省は、「働き方・休み方改善ポータルサイト」(以下、ポータルサイト)で、企業が自社の社員の働き方・休み方の見直しや改善に取り組む際に役立つ情報を提供しており、「働き方・休み方改革取組事例集」も掲載されています。この事例集は、毎年情報がアップデートされており、2024年3月に令和5年度最新版が公開されました。



事例集では、働き方・休み方改革を推進する目的に焦点を置き、それぞれの目的に応じた取り組みが、企業事例を通じて紹介されています。安定的な人材の採用と定着のために、さらに働きやすい環境の整備として柔軟な働き方の導入などを検討される際にとっても参考になりますので、ぜひご活用ください。

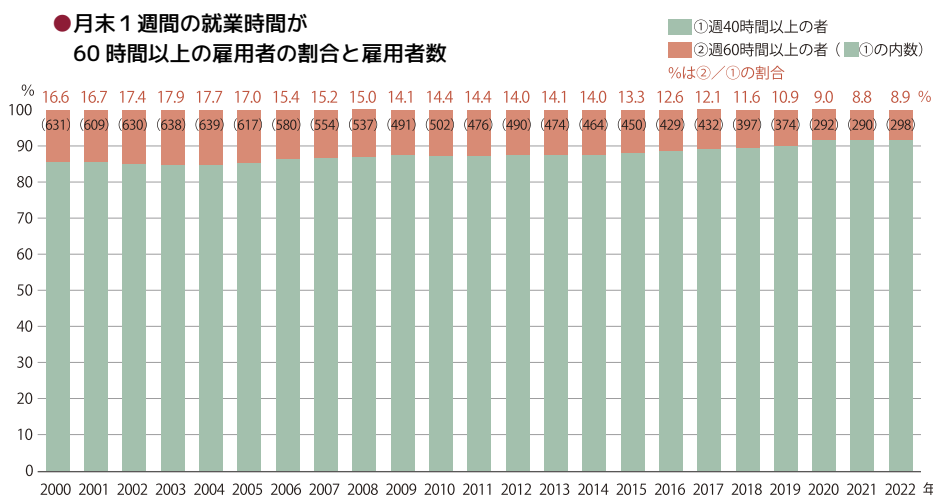
今号は、事例集から、働き方・休み方改革の現状と課題、働き方・休み方改革に取り組む意義などを取り上げてご紹介します。

### 1. 働き方・休み方改革の現状と課題

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」において、2025年までに週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とすることが目標に掲げられています。

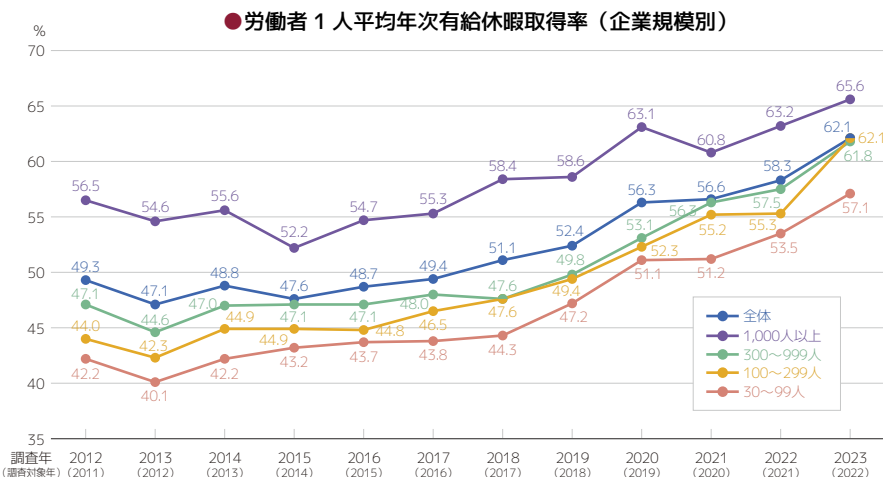
数値目標の対象とされている月末1週間の就業時間が40時間以上である雇用者のうち、その就業時間が60時間以上である者の割合をみると、近年は減少傾向を示していますが、2022年は8.9%と目標達成には至っていません。

また、年次有給休暇取得率は、2023年調査(2022年の状況)で62.1%となっており、依然として政府目標の70%とは乖離があります。企業規模別に見ると、「1,000人以上」の65.6%に対して、「300~999人」で61.8%、「100~299人」で62.1%、「30~99人」で57.1%と、大企業に比べて中小企業の取得率が低い傾向にあります。



資料出所:総務省「労働力調査」(2011年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)をもとに作成

(注) 1 数値は、非農林業就業者のもの 3 括弧内の数字は雇用者数を表しており、単位は万人  
2 就業時間不詳の者がいるため、計100%とならない



資料出所:厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに作成



## 2. 働き方・休み方改革に取り組む意義

働き方・休み方改革は多くの企業にとって必須の課題ですが、「法律で規制されているから」という理由だけで取り組んでいるとしたら、その認識では不十分だと考えます。労働人口の減少や人材の多様化が進むなかで、働き方・休み方改革の取り組みを通じて企業に求められることは、働く時間の制約の有無にかかわらず、「**誰もが活躍できる職場づくり**」を行うことにあるからです。

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進を図ることは、「誰もが活躍できる職場づくり」という**目的**を達成するための**手段**です。従って、企業は、自社の社員が限られた

時間で質の高い仕事をして、時間あたりの生産性を高める働き方・休み方に改めていくことが重要です。

もし、自社に「時間外労働が減ったり年次有給休暇の取得が増えたりしたもの、仕事の質や仕事に対する社員の意欲が低下した」といった状況が生じているとすれば、手段が目的化してしまっているのかも知れません。

働き方・休み方改革を通じて多様な人材が活躍できる職場を実現するという目的が達成できているかどうかを意識しながら、働き方・休み方改革の本質的な取り組みを進めていきましょう。



## 3. 働き方・休み方改善指標を用いた自己診断

ポータルサイトには、「**働き方・休み方改善指標**」を活用して働き方・休み方に関する自社の現状把握や取り組み状況がチェックできる自己診断機能があります。

働き方・休み方改善指標は企業向けと社員向けがあり、**企業向けの指標**を活用し課題分析を行うと、診断結果に基づき企業として優先的に行うべき取り組みの提案が示されます。

また、**社員向けの指標**は、社員が自身の働き方・休み方を自己診断するために活用できるほか、社員全体を対象としたアンケート調査等により、社員の職場環境に対する認識や、日頃の仕事の進め方等を把握し、職場において改善が必要な取り組みを検討する際にも活用することができます。

- **企業向け自己診断**
- **社員向け自己診断**

## 4. 働き方・休み方改革の企業事例

事例集では、**働き方・休み方改革を推進する目的**を3つのタイプに分け、各目的タイプに関連する主な取り組みについて企業事例が紹介されています。

	タイプ①	タイプ②	タイプ③
目的	<b>適正な</b> 働き方・休み方の実現	<b>メリハリある</b> 働き方・休み方の実現	仕事の特性やライフスタイルに応じた <b>柔軟な</b> 働き方の実現
	全社的に、時間外労働削減による労働時間の適正化や一定の年次有給休暇の取得率を実現	業務のカバー体制や標準化などの取組を実施し、業務の繁閑に対応しながら連続休暇を取得するなど、メリハリある働き方をしつつ休暇の質の向上を実現	勤務時間や勤務場所の柔軟化や、長時間働くことよりも生産性高く働くことを評価することで、仕事の特性やライフスタイルに応じた働き方を実現
主な取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 長時間労働の抑制</li> <li>● 年次有給休暇の取得率向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 業務の繁閑に応じた働き方・休み方</li> <li>● 生産性を高める業務体制・仕事の進め方</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 勤務時間の柔軟化</li> <li>● 勤務日数の柔軟化</li> <li>● 勤務場所の柔軟化</li> <li>● 働き方にかかわらず、成果やプロセスを公正に評価</li> </ul>



自社の実状や課題に合わせて、働き方・休み方改革の目的タイプとその取り組みを選択し、事例集 P12～P13 にある一覧表から、該当する企業事例を参照していただければと思います。企業事例は、事例集 14 ページ以降に掲載されています。

## 5. さいごに

2019 年の「働き方改革関連法」施行から 5 年が経ち、企業を取り巻く環境および働く人たちの意識も次のように変化しています。

### ●働く場所・時間

コロナ禍でのリモートワーク等の普及を契機に、働く場所や時間をワークスタイルに合わせて選択できるようになりました。

### ●価値観や生活スタイルの個別・多様化

職業人生の長期化が想定されるなか、仕事に対する価値観や育児・介護等による生活スタイルが個別・多様化してきています。

### ●キャリア形成意識の高まり

自らが望むキャリアに対する意識の高まりに加え、副業・兼業を始めとする多様な働き方も増えてきました。

このように働く人たちのライフスタイルや仕事・生活へのニーズが多様化するなか、企業には「仕事と仕事以外の生活を両立しながら**誰もが活躍できる職場づくり**」が求められています。そのためには、時間外労働の抑制や年次有給休暇の取得率向上といった適正な働き方・休み方の実現を進め、限られた時間のなかで効率的に働き、しっかりと休めるような環境を整えるとともに、仕事の特性やライフスタイルに応じた柔軟な働き方も実現していくことが必要です。

自社の働き方・休み方の課題解決に向けて、今回ご紹介した事例集をご活用いただければ幸いです。

