
イクボス企業同盟参画企業における長時間労働削減施策緊急アンケート
長時間労働削減には、「強制力」、「トップメッセージ」、「全員参画」がカギ

政府は働き方改革実現会議を発足させ、一億総活躍社会の実現を目指す一方で、大手広告代理店の新入社員が過労死する痛ましい事件も発生しており、長時間労働を原因とした社会問題はいまだに後を絶ちません。NPO法人ファザーリング・ジャパン(東京都千代田区、代表 安藤哲也)では、これまでイクボス(部下等のワークライフバランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司)推進に賛同する大企業を中心に「イクボス企業同盟」を創設する等、イクボスを増やす取り組みの中で長時間労働是正を含む働き方改革を進めてまいりました。

そこで、今後、政府が国をあげて行う働き方改革の一環で長時間労働是正が加速することをかんがみ、すでに長時間労働削減の取組に挑戦しているイクボス企業同盟参画企業(2016年11月20日時点116社)に対して、長時間労働削減施策の取組アンケートを実施(2016年11月21日～12月8日WEB調査)いたしました。回答社数は89社となりました(調査概要は下記のとおり)。

調査結果から、

- ◆「取り組んでいる社数が多い長時間労働削減施策ランキングトップ20」
 - ◆「効果が高かったと思う長時間労働削減施策ランキングトップ10」
 - ◆「効果率(効果ある施策/取組社数)が高い長時間労働削減施策ランキング」
- 等が明らかになり、長時間労働削減には、「強制力」「トップメッセージ」「全員参画」がカギであることが見えてきました。

【「NPO法人ファザーリング・ジャパン代表理事 安藤哲也」コメント】

「男性は育児に向いていない」。そんな思い込みで子育てに関わらない父親はまだ多いが、子どもが父親に懐かないのは能力の問題ではなく、働き過ぎで母親よりも育児に関われる時間が取れないことが問題なのです。父親支援のFJではこの観点から、長時間労働是正について啓発の事業を展開してきましたが、実際に父親たちが働く企業のワークライフバランスの取り組み、とりわけ経済成長期に多くの企業で定着してしまった長時間労働のデフォルト状態を改善するために、企業がどのような施策に取り組み、またどの施策が成果を上げたかについてイクボス企業同盟の加盟企業に調査をお願いしました。

この結果が、まだ長時間労働が常態化し、育児から父親を遠ざけている企業の働き方改革に寄与することを願っています。

【Q1】 長時間労働削減の取組みとして貴社が行っている(行った)取組みを選んでください。
(複数回答可)

◆取り組んでいる社数が多い長時間労働削減施策ランキングトップ20◆

順位	長時間労働削減を目的とした取組 (複数回答可)	取組社数
1	経営層から社内に向けて長時間労働是正へのメッセージを発信している	53
2	時間管理①：各人の労働時間を集計し、役員会に報告。長時間労働部署へ是正措置求める	50
2	新任管理職に対し労働時間管理を含む研修を行っている	50
2	有給休暇取得の進捗等を管理する仕組み	50
5	ノー残業デー (一律：例>全社毎週水曜日)	49
6	定刻に帰宅を促す一斉アナウンス	43
6	有給休暇の計画取得の徹底	43
8	社内パンフレット、イントラ、掲示物による長時間労働是正の啓発	39
9	労使で残業時間の進捗等を管理する仕組み	36
9	長時間労働削減を目的とした業務プロセス改革の推進	36
11	PCログ管理 (タイムカードとPCログオフ時間かい離の把握)	35
12	ノー残業デー (頻度一律：例>全社週一、曜日は職場が決定)	33
13	一斉消灯 (その後、点灯可能)	30
13	原則〇時以降の残業禁止。〇時以降の残業申請の厳格な運営	30
15	社内におけるワークライフバランスの好事例の見える化	28
15	代休取得の徹底管理	28
17	管理職全員を対象にワークライフバランス研修を行っている	27
17	三六協定遵守の状況が見える化し全社員に周知	27
19	労使で有給休暇取得の進捗等を管理する仕組み	26
20	会議運営ルールの徹底	24

〔講評〕

今回のアンケート回答89社がこれまで長時間労働削減施策として取り組んできた上位を見ると、トップメッセージが1位。2位以降、労務管理、研修、風土、業務改革など多岐にわたって実施されている。

【Q2】 上記で選択した長時間労働削減の取り組みのうち貴社で効果が高かったと思うものを選んでください。(複数回答可)

◆効果が高かったと思う長時間労働削減施策ランキングトップ10◆

順位	長時間労働削減に効果が高いと思う取組 (複数回答可)	回答社数
1	ノー残業デー (一律: 例>全社毎週水曜日)	27
2	時間管理①: 各人の労働時間を集計し、役員会に報告。長時間労働部署へ是正措置求める	21
3	経営層から社内に向けて長時間労働是正へのメッセージを発信している	18
4	PCログ管理 (タイムカードとPCログオフ時間かい離の把握)	17
5	有給休暇の計画取得の徹底	16
6	ノー残業デー (頻度一律: 例>全社週一、曜日は職場が決定)	15
7	一斉消灯 (その後、点灯可能)	14
7	有給休暇取得の進捗等を管理する仕組み	14
9	原則〇時以降の残業禁止。〇時以降の残業申請の厳格な運営	11
10	定刻に帰宅を促す一斉アナウンス	10
10	管理職による見回り & 残業者への声掛け	10
10	管理職全員を対象にワークライフバランス研修を行っている	10

〔講評〕

今回のアンケート回答89社がこれまで長時間労働削減施策として取り組んできたもののうち、効果があると選択された施策を見てみると、全社方針として全員に波及する施策とその個々へのアプローチ施策が多く見受けられる。

効果理由(フリーコメントより主なものを抜粋):

- ◆少なくとも「水曜日だけは早く帰る」という意識付けが社内に浸透した。
- ◆経営トップの本気度を管理職が認識してマネジメントしなければ残業の削減は難しい。
- ◆一斉消灯はチャイムがわりになっており、これ以上はやめよう、という自主的意識を働かせるきっかけになっている。
- ◆ある程度の上限を半強制的に設定し型にはめることで、あとから業務効率化を行う必要性を感じ実行に移すことができる。
- ◆社員一人一人がデッドライン(終業時間)を意識した業務遂行も大切であり、定時退社や一斉消灯は効果がある。

◆効果率が3割以上の長時間労働削減施策ランキング◆

順位	長時間労働削減を目的とした取組	効果あり (A)	取組社数 (B)	効果率 (A/B)
1	PC強制シャットダウン	4	4	100%
2	ノー残業デー（一律：例>全社毎週水曜日）	27	49	55%
3	強制消灯（その後、点灯不可）	2	4	50%
4	PCログ管理（タイムカードとPCログオフ時間かい離の把握）	17	35	49%
5	管理職による見回り&残業者への声掛け	10	21	48%
6	一斉消灯（その後、点灯可能）	14	30	47%
7	ノー残業デー（頻度一律：例>全社週一、曜日は職場が決定）	15	33	45%
8	時間管理①：各人の労働時間を集計し、役員会に報告。長時間労働部署へ是正措置求める	21	50	42%
9	役員による見回り&残業者への声掛け	4	10	40%
9	時間管理②：各人が業務内容と時間を実績で記録し、各職場でシェア	4	10	40%
11	有給休暇の計画取得の徹底	16	43	37%
11	管理職全員を対象にワークライフバランス研修を行っている	10	27	37%
11	原則〇時以降の残業禁止。〇時以降の残業申請の厳格な運営	11	30	37%
14	経営層から社内に向けて長時間労働是正へのメッセージを発信している	18	53	34%
15	管理職の評価指標に部下の労働時間管理がある	4	12	33%
15	警備員による見回り&残業者への声掛け	1	3	33%
17	原則残業禁止。残業申請の厳格な運営	3	10	30%
17	時間当たり生産性に関する評価指標がある	3	10	30%

〔講評〕

今回のアンケート回答89社がこれまで長時間労働削減施策として取り組んできたものと効果があると選択された施策を効果率として算出してランキングした。効果率の高い施策を見ていくと、強制力の高い施策が多いことがわかる。

効果理由（フリーコメントより主なものを抜粋）：

- ◆強制力を高めることで従業員の意識付けに繋がる。
- ◆強制的な退社による、業務のしわ寄せや後ろ倒し等も懸念されたが、結果として、全社的な時間外勤務時間の削減につながった。
- ◆PC強制シャットダウンはPCが使用出来ないと、ほとんどの仕事が出来ないため。
- ◆役員（社長）から「早く帰れ」と言われると、全社員が従うため。

◆取組社数が多いものの効果率が1割以下の長時間労働削減施策ランキング◆

順位	長時間労働削減を目的とした取組	効果あり (A)	取組社数 (B)	効果率 (A/B)
1	社内パンフレット、イントラ、掲示物による長時間労働是正の啓発	2	39	5%
2	任意参加で定期的にワークライフバランスセミナーを行っている	0	19	0%
3	社内資料作成ルールの徹底	0	14	0%
4	社内におけるワークライフバランスの好事例への社内表彰	1	13	8%
5	社内メール運営の徹底	1	12	8%
6	時間管理③：各人が業務内容と時間について計画と実績で記録し、各職場でギャップの改善を検討	1	10	10%

〔講評〕

今回のアンケート回答89社がこれまで長時間労働削減施策として取り組んできたものの、効果があると選択されなかった施策のうち取組社数が10社以上の取組をランキングした。

ただし、単独施策として直接的な効果を感じられないものも、他の施策との組み合わせによって効果が発揮されている場合も考えられるという点に、留意したい。

実際、上記の施策を実施した企業の他の取組施策数の平均は下表であった。

順位	長時間労働削減を目的とした取組	他の施策 取組数平均
1	社内パンフレット、イントラ、掲示物による長時間労働是正の啓発	16
2	任意参加で定期的にワークライフバランスセミナーを行っている	17.8
3	社内資料作成ルールの徹底	15.9
4	社内におけるワークライフバランスの好事例への社内表彰	20.2
5	社内メール運営の徹底	19.5
6	時間管理③：各人が業務内容と時間について計画と実績で記録し、各職場でギャップの改善を検討	19.7

今回のアンケート回答89社がこれまで長時間労働削減施策として取り組んできた施策数は平均11.6施策であるため、効果があると選択されなかった上記施策を実施してきた企業は平均以上の施策に取り組んできたことがわかる。

◆取組施策をこれまで12以上取り組んできた企業（計38社）が
効果のあったと考える施策ベスト5◆

順位	長時間労働削減を目的とした取組	効果あり 回答社数
1	PCログ管理（タイムカードとPCログオフ時間かい離の把握）	14
2	ノー残業デー（一律：例>全社毎週水曜日）	10
2	ノー残業デー（頻度一律：例>全社週一、曜日は職場が決定）	10
2	有給休暇の計画取得の徹底	10
5	一斉消灯（その後、点灯可能）	9

〔講評〕

今回のアンケート回答89社がこれまで長時間労働削減施策として取り組んできた施策数は平均11.6施策であった。

数多くの施策を試行錯誤したり、組み合わせによる効果発揮を期待してきたことが推測される。

そこで取組施策をこれまで上記平均超の12以上取り組んできた企業を集計した結果、38社が該当。

当該38社の取組施策数の平均は17.9であり、そのうち効果があったと考える施策数の平均は4.5となった。

数多くの施策を実施してきた企業が効果ありと考えた施策の上位5つを見ると、全社施策として一貫して継続することで効果を発揮するものが選択されていると考えられる。

効果理由(フリーコメントより主なものを抜粋)：

- ◆PCログ管理により、勤務申請のない実質的な時間外労働は大きく減少した。
- ◆PCログ管理のかい離時間が数値化されると、有無を言わず指導できるため。
- ◆ノー残業デー時に残業する場合、残業予定時間と業務内容を記載し、部長、本部長に申請が必要になるため、本当に必要なものでないと申請しないため。

【Q1】(選択肢以外の)その他の取り組み(自由記述)	
強制力	基幹システムの21:00以降シャットダウン
	オフィスの強制施錠 (入退室不可)
	高層階のオフィスで決められた時間に事務所エレベータの運転をストップ
	サーバー強制シャットダウン (午後8時)
	メールサーバーの強制シャットダウン (午後9時)
	残業は会議室で執務
モニタリング	管理職への勤怠データの実績値と予測値のシステムによる見える化 (このままのペースでいくと月末着地が何時間になるかを自動計算して表示)
	人事勤怠システムを用いて月内の早い段階で、残業が多い社員・上司には通達がいくよ うになっている。
	外部メールの上司転送 (添付ファイル付の場合上司のメールに自動転送) による持ち帰 り残業の抑制
	勤怠打刻データの全件チェックにより不明労働時間・サービス残業時間の有無を割出 し、該当部署へ指導・是正措置を求める。
	残業/年休の目標を部門予算として登録・公表
	派遣会社スタッフ(一部業務委託も含む)に、派遣元の勤務表以外に、自社で用意した勤 怠システムへの入力や指紋認証タイムカードでの出退勤記録を残し、限りなくリアルタ イムで労務管理
アナウンス	部門毎に労働時間の削減目標値を定め、残業削減、有休促進等の実効性ある取り組みを 部門毎に設定・実施
	残業日報のメール展開 (役員・本部長層に対して、各本部毎の80時間超過となる実績 値・予測値の人数を見える化して日報メールとして展開)
	ノー残業デーに生の社内放送を日替わりで実施 (役員、本部長、部長)。話す内容もそ の日の放送担当者が実施。
動機づけ	毎年2月と8月に、全行一斉定時退行励行週間を設定・実施
業務効率	5日連続営業日を有休取得(振休含む)取得した場合に報奨金を出している。
	10年以上前からテレビ会議、電話会議システムを活用し、会議にかかる移動時間の削減 業務効率向上や生産性向上を目的として、会議の見直し、業務内容の見直し、時差出勤 の実施による時間外勤務時間削減
	スタッフの直営店応援
勤務の柔軟性	スライド勤務 (7:30~10:30の始業時間が自由)
	バリュートタイム (終業前30分間の就労免除)
	朝型勤務
	フレックスタイム導入による労働生産性向上による時間外の抑制
	変形労働時間を利用して、業務の波に合わせた勤務計画の作成

【アンケート概要】

アンケート対象：イクボス企業同盟（2016年11月20日時点）参画企業116社

WEBアンケート実施期間：2016年11月21日～12月8日

イクボス企業同盟に2016年11月20日時点で参画している企業116社のうち
当アンケート回答89社<順不同>

全日本空輸株式会社	カゴメ株式会社
オムロン株式会社	株式会社東邦銀行
大東建物管理株式会社	イオンアイビス株式会社
イオンアグリ創造株式会社	株式会社千葉銀行
大東建託株式会社	株式会社アイネス
ブランシェス株式会社	マニユライフ生命保険株式会社
ソニー株式会社	株式会社伊予銀行
トヨタファイナンス株式会社	NTT都市開発株式会社
イオン九州株式会社	株式会社三井住友銀行
あいおいニッセイ同和損害保険	サイボウズ株式会社
ソフトバンク株式会社	株式会社フジクラ
三井住友ファイナンス&リース株式会社	ローラアシュレイジャパン株式会社
株式会社建設技術研究所	三井住友海上火災保険株式会社
UBS	株式会社ロマンライフ
株式会社測上ファインズ	株式会社デンソー
ジョンソンコントロールズ株式会社	株式会社朝日新聞社
大塚製薬株式会社	株式会社ビースタイル
リフォームスタジオ株式会社	マックスバリュ中部株式会社
アスクル株式会社	東京急行電鉄株式会社
住友電気工業株式会社	パナソニック株式会社
ミニストップ株式会社	株式会社マルナカ
株式会社ISTソフトウェア	株式会社日立ハイテクノロジーズ
AIGジャパン・ホールディングス株式会社	株式会社みずほフィナンシャルグループ
明治安田生命保険相互会社	三井化学株式会社
コクヨ株式会社	チューリッヒ保険会社
サントリーホールディングス株式会社	株式会社NTTビジネスアソシエ西日本
株式会社 百十四銀行	マックスバリュ北海道株式会社
サトーホールディングス株式会社	株式会社イオンファンタジー
パンフィックコンサルタンツ株式会社	イオンペット株式会社
北海道テレビ放送	マックスバリュ長野株式会社
株式会社日立ソリューションズ	マックスバリュ関東株式会社
花王株式会社	タルボットジャパン株式会社
東京海上日動火災保険株式会社	アサヒビール株式会社
富士ゼロックス株式会社	イオンビッグ株式会社
富国生命保険相互会社	清水建設株式会社
イオン株式会社	マックスバリュ九州株式会社
損害保険ジャパン日本興亜株式会社	株式会社ツヴァイ
イオン北海道株式会社	メガベトロ株式会社
株式会社資生堂	株式会社光洋
イオンフードサプライ株式会社	イオントップバリュ株式会社
ANAセールス株式会社	カルビー株式会社
株式会社ダイエー	イオン少額短期保険株式会社
帝人株式会社	クレーズ日本株式会社
三井住友カード株式会社	マックスバリュ東北株式会社
日本生命保険相互会社	

調査結果

【Q1】 長時間労働削減の取り組みとして貴社が行っている(行った)取り組みを選んでください。(複数回答可)

長時間労働削減を目的とした取組(複数回答可)	取組社数
経営層から社内に向けて長時間労働是正へのメッセージを発信している	53
時間管理①: 各人の労働時間を集計し、役員会に報告。長時間労働部署へ是正措置求める	50
新任管理職に対し労働時間管理を含む研修を行っている	50
有給休暇取得の進捗等を管理する仕組み	50
ノー残業デー(一律: 例> 全社毎週水曜日)	49
定刻に帰宅を促す一斉アナウンス	43
有給休暇の計画取得の徹底	43
社内パンフレット、イントラ、掲示物による長時間労働是正の啓発	39
労使で残業時間の進捗等を管理する仕組み	36
長時間労働削減を目的とした業務プロセス改革の推進	36
PCログ管理(タイムカードとPCログオフ時間かい離の把握)	35
ノー残業デー(頻度一律: 例> 全社週一、曜日は職場が決定)	33
一斉消灯(その後、点灯可能)	30
原則〇時以降の残業禁止。〇時以降の残業申請の厳格な運営	30
社内におけるワークライフバランスの好事例の見える化	28
代休取得の徹底管理	28
管理職全員を対象にワークライフバランス研修を行っている	27
三六協定遵守の状況が見える化し全社員に周知	27
労使で有給休暇取得の進捗等を管理する仕組み	26
会議運営ルールの徹底	24
Q1その他の取り組み①	24
移動時間短縮化を考慮した全員対象としたテレワーク推進	23
管理職による見回り& 残業者への声掛け	21
空調システム強制停止	20
任意参加で定期的にワークライフバランスセミナーを行っている	19
ワークライフバランス月間の設定と定期的な取り組み	16
社内資料作成ルールの徹底	14
社内におけるワークライフバランスの好事例への社内表彰	13
管理職の評価指標に部下の労働時間管理がある	12
社内メール運営の徹底	12
役員による見回り& 残業者への声掛け	10
原則残業禁止。残業申請の厳格な運営	10
時間管理②: 各人が業務内容と時間を実績で記録し、各職場でシェア	10
時間管理③: 各人が業務内容と時間について計画と実績で記録し、各職場でギャップの改善を検討	10
時間当たり生産性に関する評価指標がある	10
Q1その他の取り組み②	10
残業者への声掛け& 記録(名前・ID等)	9
社内決裁迅速化の徹底	9
社員全員を対象にワークライフバランスセミナーを行っている	7
業界・関連業者と共に長時間労働抑制の活動	7
Q1その他の取り組み③	6
強制消灯(その後、点灯不可)	4
PC強制シャットダウン	4
部下の長時間労働に対し上司の罰則規定あり	4
インターバル規制がある(業務終了後、次の業務開始までに連続休息时间)	4
警備員による見回り& 残業者への声掛け	3
Q1その他の取り組み④	2

調査結果

【Q2】 上記で選択した長時間労働削減の取り組みのうち貴社で効果が高かったと思うものを選んでください。(複数回答可)

長時間労働削減を目的とした取組(複数回答可)	取組社数
ノー残業デー(一律:例>全社毎週水曜日)	27
時間管理①: 各人の労働時間を集計し、役員会に報告。長時間労働部署へ是正措置求める	21
経営層から社内に向けて長時間労働是正へのメッセージを発信している	18
PCログ管理(タイムカードとPCログオフ時間かい離の把握)	17
有給休暇の計画取得の徹底	16
ノー残業デー(頻度一律:例>全社週一、曜日は職場が決定)	15
一斉消灯(その後、点灯可能)	14
有給休暇取得の進捗等を管理する仕組み	14
その他の取り組み①	13
原則〇時以降の残業禁止。〇時以降の残業申請の厳格な運営	11
定刻に帰宅を促す一斉アナウンス	10
管理職による見回り&残業者への声掛け	10
管理職全員を対象にワークライフバランス研修を行っている	10
労使で残業時間の進捗等を管理する仕組み	9
新任管理職に対し労働時間管理を含む研修を行っている	8
代休取得の徹底管理	8
三六協定遵守の状況を見える化し全社員に周知	7
長時間労働削減を目的とした業務プロセス改革の推進	7
労使で有給休暇取得の進捗等を管理する仕組み	5
その他の取り組み②	5
役員による見回り&残業者への声掛け	4
PC強制シャットダウン	4
時間管理②: 各人が業務内容と時間を実績で記録し、各職場でシェア	4
管理職の評価指標に部下の労働時間管理がある	4
社内におけるワークライフバランスの好事例の見える化	4
会議運営ルールの徹底	4
移動時間短縮化を考慮した全員対象としたテレワーク推進	4
空調システム強制停止	3
原則残業禁止。残業申請の厳格な運営	3
時間当たり生産性に関する評価指標がある	3
強制消灯(その後、点灯不可)	2
社内パンフレット、イントラ、掲示物による長時間労働是正の啓発	2
ワークライフバランス月間の設定と定期的な取り組み	2
その他の取り組み③	2
警備員による見回り&残業者への声掛け	1
残業者への声掛け&記録(名前・ID等)	1
時間管理③: 各人が業務内容と時間について計画と実績で記録し、各職場でギャップの改善を検討	1
社員全員を対象にワークライフバランスセミナーを行っている	1
社内におけるワークライフバランスの好事例への社内表彰	1
社内メール運営の徹底	1
社内決裁迅速化の徹底	1
その他の取り組み④	1

アンケート項目

長時間労働削減の取り組み緊急アンケート

Q1 長時間労働削減の取り組みとして貴社が行っている(行った)取り組みを選んでください。(複数回答可)

- ノー残業デー(一律:例>全社毎週水曜日)
- ノー残業デー(頻度一律:例>全社週一、曜日は職場が決定)
- 定刻に帰宅を促す一斉アナウンス
- 一斉消灯(その後、点灯可能)
- 強制消灯(その後、点灯不可)
- 空調システム強制停止
- 警備員による見回り&残業者への声掛け
- 管理職による見回り&残業者への声掛け
- 役員による見回り&残業者への声掛け
- 残業者への声掛け&記録(名前・ID等)
- PCログ管理(タイムカードとPCログオフ時間かい離の把握)
- PC強制シャットダウン
- 原則残業禁止。残業申請の厳格な運営
- 原則〇時以降の残業禁止。〇時以降の残業申請の厳格な運営
- 労使で残業時間の進捗等を管理する仕組み
- 三六協定遵守の状況を見える化し全社員に周知
- 時間管理①:各人の労働時間を集計し、役員会に報告。長時間労働部署へ是正措置求める
- 時間管理②:各人が業務内容と時間を実績で記録し、各職場でシェア
- 時間管理③:各人が業務内容と時間について計画と実績で記録し、各職場でギャップの改善を検討
- 管理職の評価指標に部下の労働時間管理がある
- 管理職の評価指標に部下の労働時間管理があり、評価の25%以上を占める
- 部下の長時間労働に対し上司の罰則規定あり
- 時間当たり生産性に関する評価指標がある
- 新任管理職に対し労働時間管理を含む研修を行っている
- 管理職全員を対象にワークライフバランス研修を行っている
- 社員全員を対象にワークライフバランスセミナーを行っている
- 任意参加で定期的にワークライフバランスセミナーを行っている
- 経営層から社内に向けて長時間労働是正へのメッセージを発信している
- 社内パンフレット、イントラ、掲示物による長時間労働是正の啓発
- ワークライフバランス月間の設定と定期的な取り組み
- 社内におけるワークライフバランスの好事例の見える化
- 社内におけるワークライフバランスの好事例への社内表彰
- インターバル規制がある(業務終了後、次の業務開始までに連続休息时间)
- 代休取得の徹底管理
- 有給休暇の計画取得の徹底
- 有給休暇取得の進捗等を管理する仕組み
- 労使で有給休暇取得の進捗等を管理する仕組み
- 会議運営ルールの徹底
- 社内資料作成ルールの徹底
- 社内メール運営の徹底
- 社内決裁迅速化の徹底
- 移動時間短縮化を考慮した全員対象としたテレワーク推進
- 業界・関連業者と共に長時間労働抑制の活動
- 長時間労働削減を目的とした業務プロセス改革の推進
- Q1その他の取り組み①
- Q1その他の取り組み②
- Q1その他の取り組み③
- Q1その他の取り組み④
- Q1その他の取り組み⑤

その他の取り組み(自由記述)

Q2上記で選択した長時間労働削減の取り組みのうち貴社で効果が高かったと思うものを選んでください。(複数回答可)

- ノー残業デー(一律:例>全社毎週水曜日)
- ノー残業デー(頻度一律:例>全社週一、曜日は職場が決定)
- 定刻に帰宅を促す一斉アナウンス
- 一斉消灯(その後、点灯可能)
- 強制消灯(その後、点灯不可)
- 空調システム強制停止
- 警備員による見回り&残業者への声掛け
- 管理職による見回り&残業者への声掛け
- 役員による見回り&残業者への声掛け
- 残業者への声掛け&記録(名前・ID等)
- PCログ管理(タイムカードとPCログオフ時間かい離の把握)
- PC強制シャットダウン
- 原則残業禁止。残業申請の厳格な運営
- 原則〇時以降の残業禁止。〇時以降の残業申請の厳格な運営
- 労使で残業時間の進捗等を管理する仕組み
- 三六協定遵守の状況を見える化し全社員に周知
- 時間管理①:各人の労働時間を集計し、役員会に報告。長時間労働部署へ是正措置求める
- 時間管理②:各人が業務内容と時間を実績で記録し、各職場でシェア
- 時間管理③:各人が業務内容と時間について計画と実績で記録し、各職場でギャップの改善を検討
- 管理職の評価指標に部下の労働時間管理がある
- 管理職の評価指標に部下の労働時間管理があり、評価の25%以上を占める
- 部下の長時間労働に対し上司の罰則規定あり
- 時間当たり生産性に関する評価指標がある
- 新任管理職に対し労働時間管理を含む研修を行っている
- 管理職全員を対象にワークライフバランス研修を行っている
- 社員全員を対象にワークライフバランスセミナーを行っている
- 任意参加で定期的にワークライフバランスセミナーを行っている
- 経営層から社内に向けて長時間労働是正へのメッセージを発信している
- 社内パンフレット、イントラ、掲示物による長時間労働是正の啓発
- ワークライフバランス月間の設定と定期的な取り組み
- 社内におけるワークライフバランスの好事例の見える化
- 社内におけるワークライフバランスの好事例への社内表彰
- インターバル規制がある(業務終了後、次の業務開始までに連続休息时间)
- 代休取得の徹底管理
- 有給休暇の計画取得の徹底
- 有給休暇取得の進捗等を管理する仕組み
- 労使で有給休暇取得の進捗等を管理する仕組み
- 会議運営ルールの徹底
- 社内資料作成ルールの徹底
- 社内メール運営の徹底
- 社内決裁迅速化の徹底
- 移動時間短縮化を考慮した全員対象としたテレワーク推進
- 業界・関連業者と共に長時間労働抑制の活動
- 長時間労働削減を目的とした業務プロセス改革の推進
- その他の取り組み①
- その他の取り組み②
- その他の取り組み③
- その他の取り組み④
- その他の取り組み⑤

Q2-2効果が高かったと思う理由(任意:自由記述)

貴社名

【本件に関するお問い合わせ先】

NPO法人ファザリング・ジャパン イクボスプロジェクト担当理事 塚越

住所: 〒101-0054 東京都千代田区神田錦町3-21 ちよだプラットフォームスクウェア1320

メール: gyoumu@fathering.jp