

民間企業等における「早期退社」取組事例 ～ 「プレミアムフライデー」 ～

平成29年5月
経済産業省

はじめに

平成29年2月24日（金）から、「特別な人（家族・友人など）」との「特別な時間（⇒自身にとって「プレミアム」と感じられる時間）」の過ごし方を推奨する取組として「プレミアムフライデー」が始まりました。

本資料では、「プレミアムフライデー」をきっかけとして、早期退社に取り組んでいる企業の事例等を掲載しています。本資料を参考に、積極的に働き方改革に取り組んでいただき、「生活の豊かさ」や「幸せ」、充実感や満足感を実感できるライフスタイルの変革につなげていただければ幸いです。

なお、「プレミアムフライデー」は、特定の働き方・休み方・時間の過ごし方を指定するものではありません。今後、本取組が定着していく過程において、民間企業において働き方改革の実現に向け様々な取組や工夫がなされていくことを期待しています。

【参考】URL：<https://premium-friday.com/>
「取り組み紹介」－「取り組みの種類から探す」－「社内啓発」からも、事例検索が可能です。

プレミアムフライデーについて

- 価値のある商品・サービスに対し適正な対価が支払われることで、**デフレ的な傾向を変える**とともに、**個人が「生活の豊かさ」や「幸せ」につながる、充実感や満足感を実感**できる生活スタイルへと変革。
- 「働き方改革」とも連動し、有休取得やフレックス制度の活用等により、環境作りを後押し。

「プレミアムフライデー」は、毎月末の金曜日、国民一人一人が、「特別な人（家族、友人など）」と、「特別な時間」を過ごすことで、生活における「豊かさ」「幸せ」につながる、充実感や満足感を感じることができる体験や時間を創出する取組

【実施方針】

- (1) 初回実施：平成29年2月24日（金） ※今後も「月末」の「金曜日」に実施
- (2) 実施主体：買物・観光・ボランティア・家族との時間など、「生活の豊かさ」や「幸せ」を感じられるような、付随する商品・サービス、イベントなどを地域・コミュニティ・企業等で検討
- (3) 対象地域・業種：全国各地で実施
- (4) 統一ロゴマーク 【使用イメージ】

企業等の具体的な取組はプレミアムフライデー推進事務局ホームページ上で随時掲載
URL: <https://premium-friday.com/>



早期退社実現に向けた取組①

- プレミアムフライデーをきっかけとして、企業で実際に実施されている働き方改革の取組例を紹介します。
- 早期退社の実施にあたり、“15時”にとらわれる必要はありません。
- 「ノー残業デー」の徹底、年次休暇の取得推奨など、まずはできるところから始めてみませんか。

(1) 経営層のコミットメント

- 経営層から社員に対する働き方改革・早期退社のメッセージ発信
- 経営者自らの早期退社の実践

(2) フレキシブルな退社時間の設定

- 「ノー残業デー」の徹底
 - － 定時退社や残業時間短縮を会社全体の取組として実施
- 有給休暇やフレックス制など、既存制度を活用した柔軟な退社時間設定の推奨
 - － 全休・半休の取得、就業時間の柔軟な変更など、職員の事情等を踏まえた実施
- 時間単位での有給休暇取得
 - － 就業規則の改正など、よりフレキシブルな退社時間の設定を可能とする制度整備

(3) 社員への意識付け・雰囲気作り

- 管理職から部下への積極的な声掛け、社内広報（ポスター、メール等）によるプレミアムフライデー実施日の告知
- 終業時のチャイムや社内消灯の実施や、以降の時間の会議・行事等の原則禁止

早期退社実現に向けた取組②

(4) 実情に応じた柔軟な対応

- 早期退社の実施日の柔軟な設定
 - 偶数月のみの実施/月末以外の金曜日や他の曜日での実施
 - 部内でグループ分けをし、ローテーションで早期退社を実施
- 生産計画、生産体制の見直し
 - 工場等の生産現場では、生産計画を調整し早期退社を実現

(5) 社内外への情報発信

- プレミアムフライデー当日のサービスやイベント情報を社内イントラで発信
- 働き方改革のベストプラクティス集の作成、早期退社のためのFAQを社内イントラに掲載
- 早期退社実施日の取引先・顧客等への周知（営業担当者やホームページ等の活用）

(6) 業務の見直しを通じた働き方改革の実現

- 若手・中堅層を中心としたワーキンググループで、業務上のムダの洗い出しや生産性向上に向けた提言を実施
- 管理職・担当職員との間で業務の摺り合わせを行い、管理職が業務のプライオリティ付けや不要な業務の選別を実施

早期退社実現に向けた取組(事例紹介)①

- 以降では、早期退社実現に向けた民間企業の具体的な取組を紹介します。

A社(東京都 通信サービス業 従業員数:約17000人)

○背景等

- ・ 社内業務の効率化・生産性の向上をめざし働き方改革を推進してた中で、プレミアムフライデーの趣旨に賛同し、導入。

○実施内容

- ・ 毎月末金曜日の午後3時を退社奨励時間とする

○早期退社実現に向けた取組

- ・ 4月から毎月1万円を支援金として全社員に支給
- ・ 月末金曜日に限らず、毎月好きな日に午後3時退社ができる制度を取り入れ、全社員が早期退社が実現できるように対応
- ・ コアタイムを廃止し、業務状況などに応じて始業・終業時刻を日単位で変更できるスーパーフレックスタイム制を導入

○効果

- ・ グループ会社でも早期退社の取組を実施した結果、全社員の約3割が15時台に退社し、約5割が18時までに退社。

早期退社実現に向けた取組(事例紹介)②

B社(神奈川 製造業 従業員数:約23000人)

○背景等

- ・ 3年前から「働き方改革」を実施しており、早期退社の取組の構想があがっていたところ、プレミアムフライデーを契機に早期退社の取組を導入。
- ・ 日本人の働き方への意識を変えていくには、海外のようにメリハリのある働き方を更に推進していく必要性を感じ、カラダとライフの充実を目指して取組を強化。

○実施内容

- ・ 月末金曜日の15時退社を推奨

○早期退社実現に向けた取組

- ・ 実施日前日に全社員あて一斉メールを送付
翌日の早期退社実施の案内に加え、管理職へ積極的な早期退社への声かけを求める
- ・ 実施日当日の始業時(8:30)に早期退社実施の社内アナウンスを放送
- ・ 社内イントラ内にプレミアムフライデー導入に当たるFAQを掲載した他、各事業所周辺でのイベントや近隣商業施設のサービス情報を提供
- ・ 実施日の他の金曜日への振替など、業務・事業所に応じた柔軟な対応の実施

○効果等

- ・ 導入直後、本社では社員の約6割が早期退社を実施。
- ・ 19時以降の在席人数も大幅に減っており、残業の削減に寄与した。

早期退社実現に向けた取組(事例紹介)③

C社(東京都 衣料品の製造・販売業 事務職社員数:約450人)

○背景等

- ・プレミアムフライデー実施日に、販売促進のキャンペーンの実施を決定。
- ・キャンペーン実施に合わせ、会社として早期退社にも取り組むべきとのマーケティング部門から経営層への提案を受け、取組策を検討。
- ・働き方改革を推進しようとする経営層の理解もあり、まずは、強制力のない形で、できる範囲から早期退社に取り組むこととした。

○実施内容

- ・月末金曜日の終業時間を15時とする

○早期退社実現に向けた取組

- ・管理職が、意識的に社員に対し声掛けを実施することで、社員の早期退社や業務の段取り工夫などに関する意識付けを促す。

- ・早期退社しやすい雰囲気づくり

(早期退社実施日について、①社内ポスターでの周知(常時)

②全社員宛メールでの告知(前日・当日)、③業務終了のチャイム・アナウンス)

○効果

- ・社員の約8割が15時退社を実現。
- ・実施日は、業務にメリハリをつけ、早く帰ろうとする意識が社員に芽生えつつある。8

早期退社実現に向けた取組(事例紹介)④

D社(東京都 クレジット会社 従業員数:約2700人)

○背景等

- ・従前より、「ノー残業デーの推進」「有給休暇の取得促進」など多様な働き方に取り組んできたが、今後、社員の仕事と生活のより一層の充実、「働き方改革」をさらに加速させる新たな取組として自社版プレミアムフライデーを導入。

○実施内容

- ・平日の1日(原則、最終金曜日)を指定し、15時の退社を基本とする取組の導入。
(所定労働時間との差は勤務免除、有給扱い)

○早期退社実現に向けた取組

- ・早期退社実施日を、最終金曜日以外の平日にも振替可能とする
- ・社内における働き方改革、生産性向上に向けた意識、機運醸成
(特に、経営層の理解とリーダーシップの下、管理職による声掛け、社員の取組状況把握などを実施)

○効果

- ・実施日を振替可能とする柔軟な対応を図ることで、2~3月の取得率99.6%を達成
(参考)社員の声

- ・「15時退社できるよう仕事の段取りを意識するようになった」
- ・「比較的空いている平日に買い物することができた」