

5. あなたの職場でも取り組んでみませんか？

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう！

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。(労働基準法 39条 6項)

この制度を導入することによって、休暇取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定した活動を行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営が可能になります。

企業や事業場の実態に応じた方法を活用しましょう

- ① 企業または事業場全体の休業による一斉付与方式**
全従業員に対して同一の日に年次有給休暇を与える方法。製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用されています。
- ② 班・グループ別の交替制付与方式**
班・グループに交替で年次有給休暇を付与する方法。流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場で活用されています。
- ③ 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式**
年次有給休暇を付与する日を個人別に決める方法。夏季、年末年始、ゴールデンウィークのほか、誕生日や結婚記念日など従業員の個人的な記念日を優先的に充てるケースがあります。



休暇取得に向けた環境づくりに取り組みましょう！！

休暇の取得促進に向けて、労使が協力して取り組むことが必要です。具体的には、

- 1 経営のトップによる社内への休暇取得促進の呼びかけ**
- 2 管理者が率先して休暇を取得**
- 3 労働組合等による企業、労働者への働きかけ**

計画的な取得のために、事業場全体の年間計画に、年次有給休暇を組み込みましょう

秩父地域ではこんな取組をしている事業場があります

年休の計画的付与

次年度のカレンダーを前年度の11月位に作成する際に、年休の計画的付与日数3日間を秩父事業所版のカレンダーに組み込んでいます。年休の3日間の使い方としては、夏のお盆期間の土日、年末年始、5月のゴールデンウィーク等に繋げて、連続して休めるようにしています。

応援体制作り

作業班内での移動ができるように、専従ではなく、多能工化し、ある作業班で人手が足りなくなると、応援ができる体制を作っています。そのため、年休を取得しやすい雰囲気があります。また、年休の取得が少ない人には個人面談の際、取得に向けた働きかけを行っています。

「働き方・休み方改善ポータルサイト」を活用して、働き方・休み方改善のヒントを見つけましょう



厚生労働省が運営する「働き方・休み方改善ポータルサイト」(http://work-holiday.mhlw.go.jp)では、働き方・休み方の改善に役立つ情報をご提供しています。

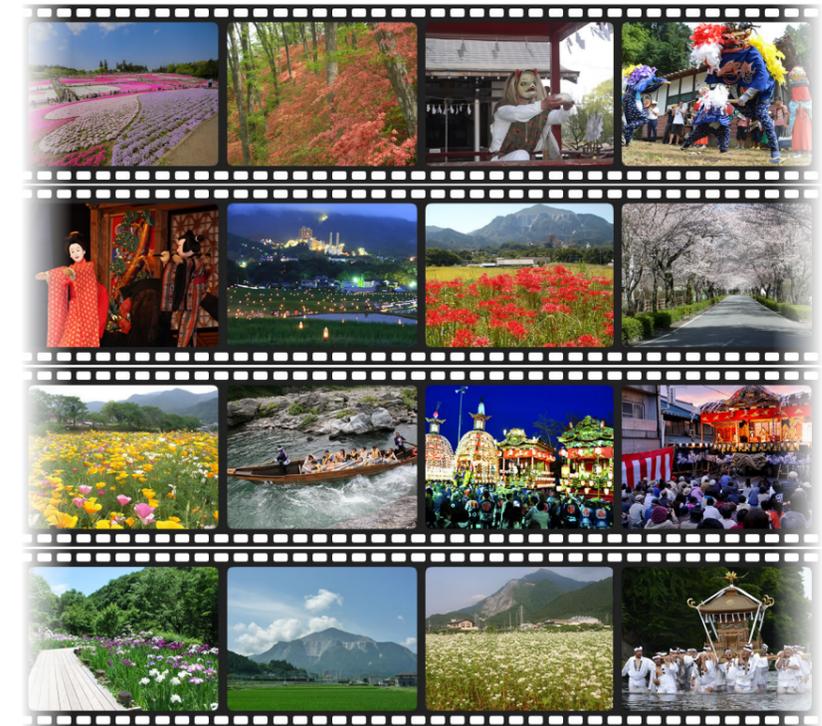
- ◆ 働き方・休み方改善指標(所定外労働の状況、年次有給休暇の取得率等)による自己診断ができます。
- ◆ 診断結果に基づく対策方法をご提案しています。
- ◆ 企業の具体的な取組事例(所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進、朝型の働き方の取組等)をご紹介します。
- ◆ 働き方・休み方改善に関する自治体の取組を掲載しています。

働き方・休み方改善ポータルサイト

秩父地域の皆様へ

地域の特性を活かして！ 年次有給休暇活用レポート

年次有給休暇を活用して秩父夜祭など地域のイベントに参加しましょう



	4月			5月			6月			7月			8月			9月		
	上旬	中旬	下旬															
秩父市のイベント																		
シャクナゲ																		
ソバの花																		
さるすべり																		
横瀬町のイベント																		
芝桜																		
寺坂棚田ホテルかがり火まつり																		
寺坂棚田彼岸花まつり																		
皆野町のイベント																		
桜																		
ポピー																		
アジサイ																		
長瀬町のイベント																		
桜																		
ハナビシソウ																		
ラフティング																		
小鹿野町のイベント																		
しだれ桜・花もち																		
花しょうぶまつり																		
ダリア園まつり																		

1. なぜ年次有給休暇の取得が必要なの？

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現のためには、労働時間や休日数、年次有給休暇の取得状況など、従業員の健康と生活に配慮し、多様な生き方に対応したものへ改善することが重要です。



年次有給休暇をしっかりと取得できないと...

- ◇労働者のストレス増加
- ◇職場の雰囲気悪化
- ◇残業などのコスト増加

計画的な年次有給休暇の取得により...

- ☆仕事の生産性向上!
- ☆企業イメージの向上!
- ☆優秀な人材の確保!

2. 秩父地域で休暇取得促進にむけた環境づくりに取り組みました

厚生労働省では、平成 27 年度、秩父市・横瀬町・皆野町・長瀬町・小鹿野町と連携し、「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を行いました。秩父地域の関係者による連絡会議の開催、社会保険労務士による地域の事業場訪問での計画的な年次有給休暇取得等の働きかけ、ポスターやリーフレット、車内吊り広告による事業場や地域の皆様への年次有給休暇の取得の呼びかけを行うなど、地域内の小中学校が学校休業日となる秩父夜祭(本祭)の 12 月 3 日(重点実施日)をはじめとする秩父地域の各種イベントをきっかけとする、年次有給休暇を活用した、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けた環境づくりを支援しました。

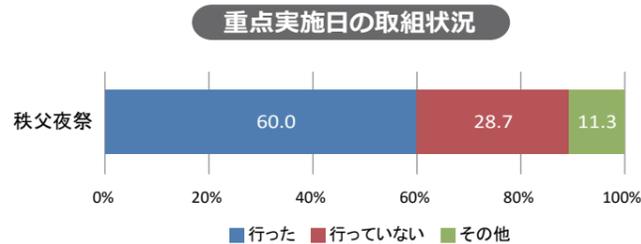


3. 秩父地域の年次有給休暇取得に関する労使の意識など

取組後の事業場・従業員の皆様に対するアンケート調査により、秩父地域の休暇の現状と今後の方向性についてまとめました。

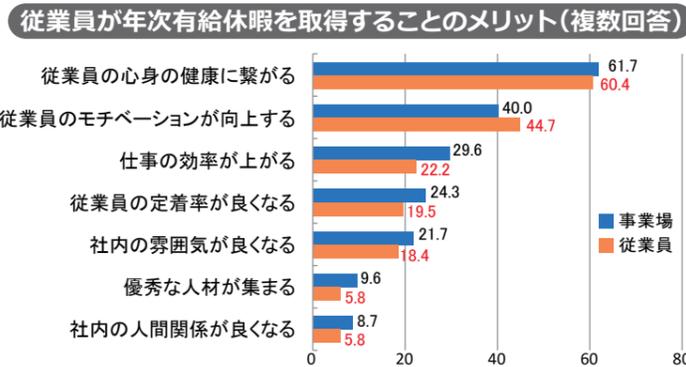
1 重点実施日の取組状況

秩父夜祭(12月3日)に向けて、事業場を休業したり、年次有給休暇取得を奨励するなど、何らかの取組を行った事業場は、6割となりました。



2 年休を取得することのメリット

事業場、従業員ともに、「心身の健康につながる」、「モチベーションが向上する」、「仕事の効率が上がる」、「社内の雰囲気が良くなる」という回答が多くみられました。

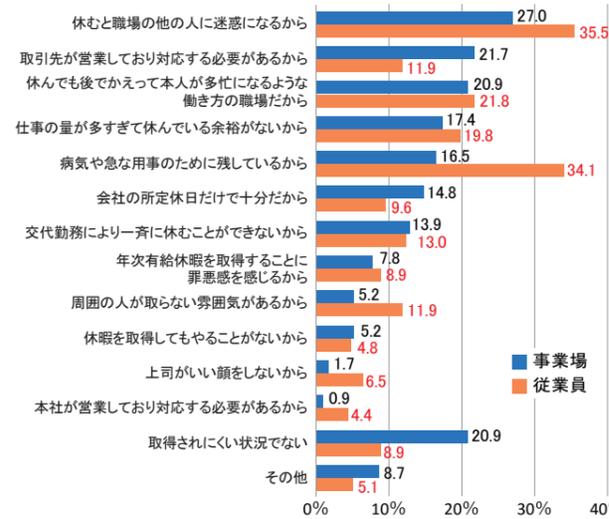


3 年休取得に関する労使の認識のギャップ

年次有給休暇が取得されにくい理由

「休んでも後でかえって本人が多忙になるような働き方の職場だから」、「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」は労使とも2割前後の割合であり、共通の認識を持っています。

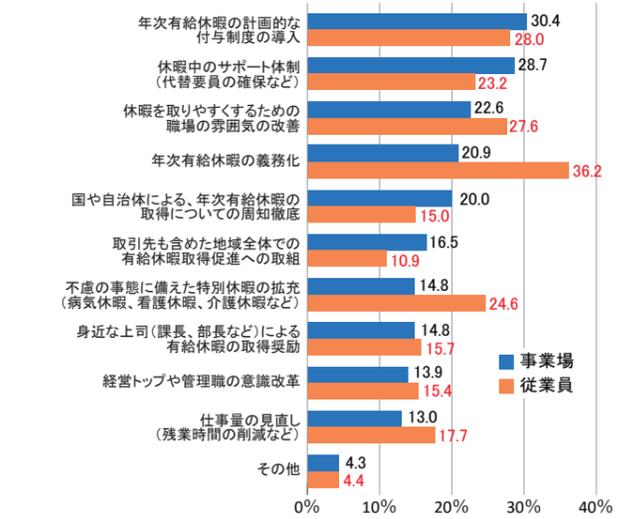
しかし、「取得されにくい状況でない」、「取引先が営業しており対応する必要があるから」と回答した事業場の割合が2割前後である一方、従業員の割合は1割前後であり、労使の認識に差がみられます。



年次有給休暇を取得しやすくする取組

「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」、「休暇中のサポート体制(代替要員の確保等)」、「休暇をとりやすくなるための職場の雰囲気改善」が重要であることは、労使が共通の認識を持っています。

また、従業員では、「年次有給休暇の取得の義務化」、「不慮の事態に備えた特別休暇の拡充(病気休暇、看護休暇、介護休暇など)」との回答が事業場の回答より10ポイント以上多く、これらの取組も求められているといえます。

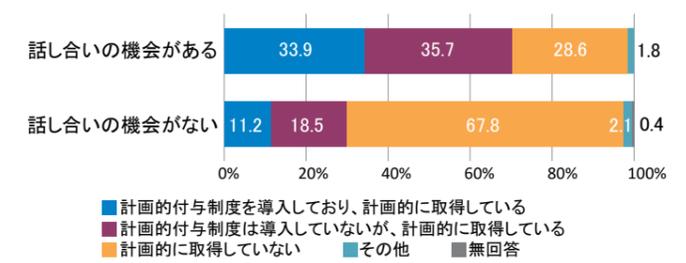


4 労使の話し合いの機会と年休の計画的な取得の関係

年次有給休暇の取得について「話し合いの機会がある」と回答した従業員の 69.9%は計画的な休暇の取得ができていました。「話し合いの機会はない」と回答した従業員で計画的な休暇の取得ができていたのは 29.6%でした。

事業場で年次有給休暇の取得について話し合いの機会を持つことが、計画的な休暇取得に有効であるといえます。

話し合いの機会と年休の計画的な取得の関係



4. 今後の方向性について

アンケート調査結果から、年休取得がもたらすメリットについて理解がある一方、計画的付与制度の導入、互いに助け合えるような職場環境の改善、休暇を取得しやすい環境づくりなどが課題となっています。

少子高齢化による労働力人口の減少が予想される中、育児や介護などの事情を抱える人が働き続けられる環境をつくるのが、今後より重要になってきます。

このため、日頃からの業務平準化への取組に加えて、仕事の進め方の工夫や、仕事を分担できるような取組などが求められます。現行の働き方や休暇の過ごし方などについて労使間で問題を共有し、話し合う機会をつくるのがとても重要です。

また、休暇取得を含め、働きやすい環境づくりについて、地域が一体で取組むことが重要です。地域ぐるみで取組めば、賛同する企業も増えてくるとともに、若い人が地域に定着できる環境づくりにもつながります。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を官民と地域が一体で実践し、働く人にやさしく、住みやすいまち『ちちぶ』を目指しましょう。