年休の「計画的付与制度」を活用しましょう!

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう!

年次有給休暇の計画的付与制度とは

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの分については、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。この制度の導入で、休暇取得の確実性が高まり、従業員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に役立ちます。

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、それぞれの立場で皆様が当事者となって取り組むことが必要です。具体的には下記のような取組が考えられます。

1. 経営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取得
3. 労働組合による企業、労働者への働きかけ
4. バースデー休暇や半日休暇など多様な休み方の採用

静岡県でもこのような取組をしている事業場があります。

沢根スプリング株式会社

経営理念の中に「(社員の)人生を大切にする」を掲げ、ワクワクする働きがいのある職場、健康で幸せ、80%主義、自己成長を大事にされています。「残業・夜勤をしない」「有給休暇取得100%を目指す」という方針の下、2014年の残業時間は月平均4時間、年次有給休暇取得率は81.2%となっています。社員の誕生日のお祝いや、自己啓発の推奨、社員満足度調査の実施など、経営方針にワーク・ライフ・バランスの考えを取り入れ、トップダウンで休暇取得促進の取組を行っています。

富士フイルム株式会社 富士宮工場

富士フイルム全社で推進しているWork Style Innovation活動の一環として、休暇取得促進に取り組んでいます。事業場では、年間の休暇取得目標(H27年度は一人あたりの休暇取得日数14.5日/年以上)と施策内容を定め、全従業員に発信し周知をしています。H27年度は、新たに有給休暇の計画的付与と時間単位付与を導入しました。有給休暇の計画的付与はH27年度カレンダーで2日、H28年度カレンダーでは3日に増やします。また、月1日以上の休暇取得を推奨するキャンペーンを年に2〜3回実施したり、土曜出勤日や土日祝日に挟まれた出勤日を休暇奨励日とするなどの取組を実施しています。その他、計画的に休暇取得が行えるよう、各職場では月初のミーティングでメンバーの休暇取得予定を確認、予め就業管理システムに登録・承認することを徹底しています。また、人事部より休暇取得が少ない者の上長に対して、取得促進に向けたアプローチを行っています。事業場全体の取組と、各職場での取組を連動させて休暇取得の促進を行っています。

コラム

犬塚協太
静岡県立大学 国際関係学部 教授

2年間の取組を通し、休暇取得促進は地域の企業と労働者にとってはもちろん、もはや地域全体の生き残りをかけた必須の戦略という思いをあらためて痛感しています。これまで地域の職場では、残業や休日出勤を厭わず働く男性中心型雇用慣行が、女性の安定した長期にわたる仕事と家庭の両立を困難にし女性の社会的活躍を決定的に阻害してきたばかりか、当の男性自身の健康で安定した就業と効率的な働き方を否定するという矛盾した事態に直面していることが、これまでの取組の結果明らかとなりました。これは単に職場の問題に止まらず、魅力ある地域社会での生活の実現や産業の活性化にとっても大きな障害となっており、結果として人口減少や地域全体の衰退につながっています。持続可能な地域社会の活力こそが静岡県の地域産業存続にとっての大前提だとするならば、今こそ、この取組をきっかけに長時間労働・低休暇取得率に象徴される従来の慣行を徹底的に見直し、県を挙げて希望の未来へのギア・チェンジに取り組みましょう。

「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)をご紹介しています
- ◆働き方・休み方改革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　検索

平成27年度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(厚生労働省委託事業)
問い合わせ先 公益財団法人　日本生産性本部　東京都渋谷区渋谷3−1−1　TEL:03-3409-1122

8月21日は県民の日

静岡県における

年次有給休暇制度

活用レポート

厚生労働省　静岡労働局　静岡県　静岡市　浜松市　島田市　一般社団法人静岡県経営者協会　静岡県中小企業団体中央会
公益社団法人静岡県労働基準協会連合会　日本労働組合総連合会静岡県連合会　静岡県社会保険労務士会　静岡県東部生産性本部

静岡県における

休暇取得に向けた環境づくりへの取組

厚生労働省では、平成27年度、地域の皆様と連携を図りながら、休暇取得促進の働きかけを行う「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。静岡県全体での取組は昨年度に引き続き、今回で２年目となりました。

８月２１日（金）の「県民の日」をはじめとする８月の期間の休暇取得促進や、静岡市と浜松市でのシンポジウム開催など、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図る環境づくりを支援しました。

具体的な取組内容

事業場や地域への周知・啓発

８月の休暇取得促進に向けて、事業場へのリーフレット配布、施設へのポスター掲示、テレビ、ラジオＣＭ・新聞広告・インターネット・各種広報誌への掲載を行いました。

労務管理の専門家による地域事業場への訪問

社会保険労務士が、静岡県内の事業場を訪問し、日頃の年次有給休暇（年休）取得状況のヒアリング、８月の休暇取得や年休の計画的付与制度の導入等の働きかけを行いました。休暇取得についての好事例や、積極的な取組、各社の課題を直接ヒアリングしました。

【リーフレット・ポスター】

【テレビＣＭ】

静岡市・浜松市でシンポジウムを開催

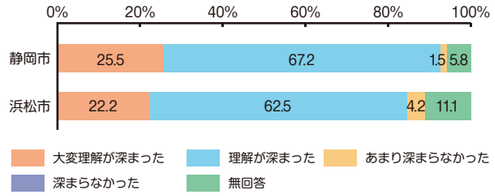
静岡市・浜松市で、「ワーク・ライフ・バランス　シンポジウム」を開催しました。静岡市では、佐々木常夫氏（株式会社佐々木常夫マネージメント・リサーチ　代表取締役）の基調講演と、株式会社お佛壇のやまき、静岡鉄道株式会社、富士フイルム株式会社による事例発表と犬塚協太氏（静岡県立大学国際関係学部教授）をコーディネーターに迎えたパネルディスカッション、浜松市では、佐々木常夫氏の基調講演と、沢根スプリング株式会社、浜松信用金庫、パルステック工業株式会社による事例発表と犬塚協太氏をコーディネーターに迎えたパネルディスカッションを行いました。

静岡市会場（11月20日）の様子

浜松市会場（10月27日）の様子

参加者アンケート

シンポジウムを通じてワーク・ライフ・バランスへの理解度が深まりましたか。



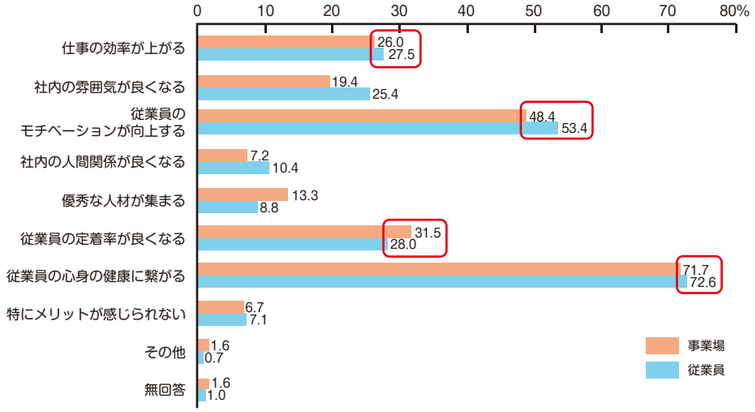
参加者の声

- ワーク・ライフ・バランスは個人が効率的に仕事を遂行するだけではなく、経営者と労働者とが全体で取り組むべきことだと改めて確認できた。
- 「個人や企業が共に成長していく戦略」としてワーク・ライフ・バランスを考えることができた。

８月の取組後、事業場及び従業員の皆様にアンケート調査を実施し、本事業の効果をはかり、今後の方向性をまとめました。

年休を取得することは、従業員の心身の健康、モチベーション向上、従業員の定着、仕事の効率の向上にもつながると認識されています。

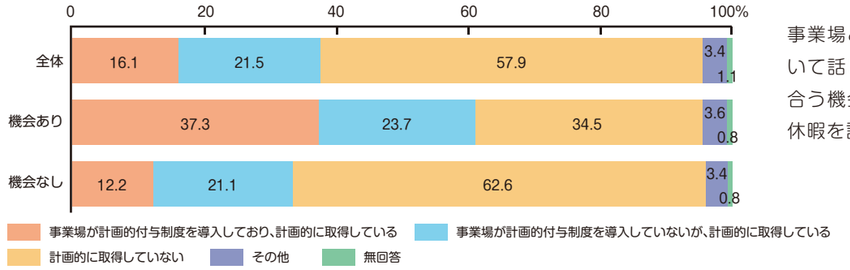
■年次有給休暇を積極的に取得することのメリットについて（複数回答）



年次有給休暇を従業員が積極的に取得することのメリットについては、事業場、従業員ともに「従業員の心身の健康に繋がる」が最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」「従業員の定着率が良くなる」「仕事の効率が上がる」となっています。

労使で話し合うことで、休暇取得の取組がより進んでいくと考えられます。

■労使での休暇取得についての話し合いの有無別、年次有給休暇の計画的付与制度の導入・取得状況（従業員）



事業場と従業員との間で、休暇取得について話し合う機会がある従業員は、話し合う機会がない従業員よりも、年次有給休暇を計画的に取得しています。

年次有給休暇の取得促進のための提言

事業場訪問、アンケート調査の結果から、年休取得がもたらすメリットについて認識され、少しずつ、休暇取得促進に向けた取組の必要性についての理解が浸透してきていることがうかがえます。

一方で、計画的付与制度の導入、休暇中のサポート体制の充実、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。

このため、日頃から業務平準化への取組に加え、仕事の進め方の工夫や、属人的になりがちな仕事を見直す取組などが求められます。**現行の働き方・休み方などについて、労使間で話し合う機会をつくり、課題を共有することも重要です。**

こうした取組を進めるためには、事業場の経営トップの意識改革が不可欠です。地域において工夫して取り組んでいる好事例も多くあることから、これらの情報を参考に、休暇取得促進の重要性について理解を深め、**経営トップが進んで働き方・休み方の改善に取り組みましょう。**

また、休暇取得を含め、働きやすい環境づくりについて、地域が一体となって取り組むことが重要です。地域ぐるみで取り組めば、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国、自治体、労使団体等が連携し、地域の企業とその従業員で一体となって実践することで、効率的に働いて、しっかり休める職場づくりに取り組みましょう。