

効率的に働いて、 しっかり休める 職場作りに 取り組みましょう!

厚生労働省では、昨年度に引き続き、静岡県において
「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」を行います。
島田市及び川根本町での本事業の取り組みとともに、
8月21日(金)の「県民の日」をはじめとする8月の期間にあわせ、
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す。



今年は県民の日(8月21日)に
年次有給休暇を取得すると、
土日と組み合わせ3連休に
することも可能です。

ふじのくに静岡県の誕生日

県民の日の イベントに出かけましょう!

明治9年8月21日に今の静岡県が誕生して今年で139年になります。
静岡県を身近に感じるイベント情報や、施設の無料開放、割引もあります。
休暇を取って皆で出かけましょう。

休暇取得に向けた環境づくりに 取り組みましょう!

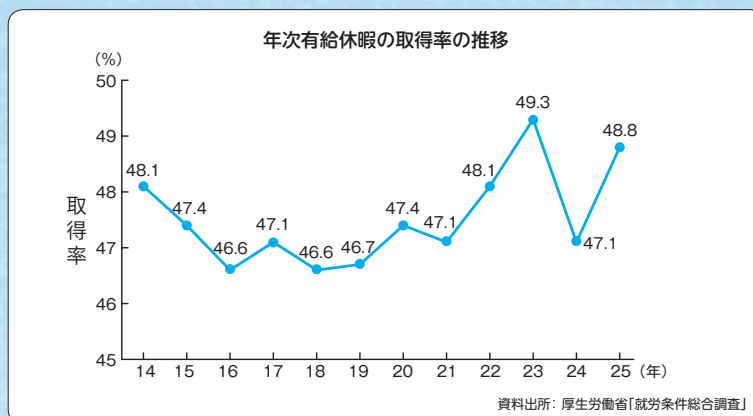
休暇の取得促進に向けて、それぞれの立場で皆様が当事者となって取り組む必要があります。具体的には下記のような取り組みが考えられます。

- 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 パースデー休暇や半日休暇など多様な休み方の採用

年次有給休暇取得の現状

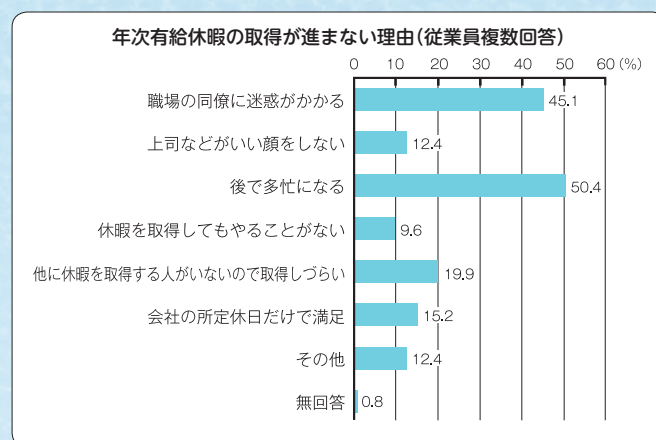
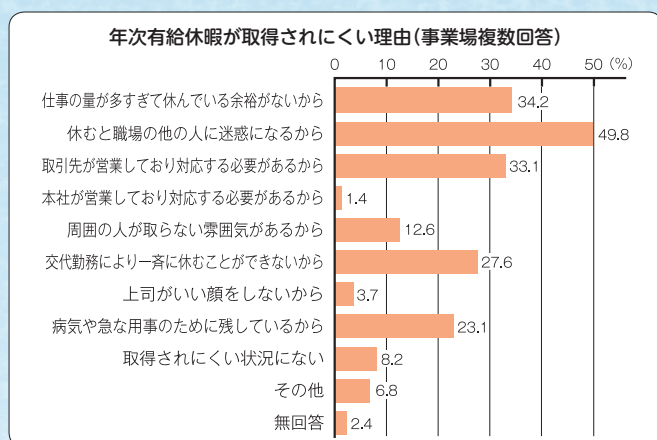
「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」で示す「仕事と生活の調和が実現した社会」を実現するため、「仕事と生活の調和のための行動指針」では、2020年(平成32年)までの数値目標として、年次有給休暇取得率70%、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%にすることが掲げられています。

年次有給休暇の取得率は、平成25年は48.8%と前年を上回りましたが、依然5割を下回る水準で推移しています。



昨年度の本事業において、静岡県内の事業場を対象にアンケートを実施したところ、年次有給休暇が取得されにくい理由として、事業場の約半数が「休むと職場の他の人に迷惑になるから」(49.8%)と回答し、次いで「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」(34.2%)、「取引先が営業しており対応する必要があるから」(33.1%)の順となりました。

また、従業員を対象に同じくアンケートを実施し、年次有給休暇取得が10日程度よりも少ない人に対して、年次有給休暇の取得が進まない理由について聞いたところ、約半数が「後で多忙になる」(50.4%)と回答し、次いで「職場の同僚に迷惑がかかる」(45.1%)の順となりました。



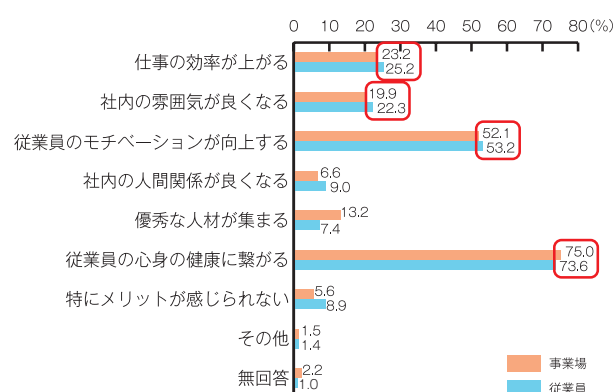
年次有給休暇を取得することのメリットは？

昨年度の本事業において、静岡県内の事業場、従業員を対象に年次有給休暇を取得することのメリットについてアンケートを実施しました。その結果「従業員の心身の健康に繋がる」とする回答が最も多く、次いで「従業員の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」ことがメリットに挙がりました。

従業員の健康とモチベーションの向上は、企業発展の原動力であり、労使が協調して年次有給休暇の取得促進に取り組むベースとなる共通認識と考えられます。

また、年次有給休暇取得促進をきっかけに、互いに助け合えるような職場環境の改善や、日頃からの業務の平準化、効率化に向けた取組にもつながります。

年次有給休暇を取得することのメリットはどのようなものがあると考えられますか。(複数回答)



休暇取得に向けた環境づくり

年次有給休暇の取得促進に向けて、労使で協力して取り組む必要があります。静岡県でも様々な取り組みをしている事業場があります。

A社 電気機械器具製造業

労使協議によって検討した制度(①半日年休制度 ②計画的(一斉)付与制度 ③積立保存休暇制度*)を導入し、毎年1・2回、労使協議会で部署別の年次有給休暇取得状況をチェックし、問題点があればその把握と解決策についての協議を行っています。

※「積立保存休暇制度」とは、消滅時効にかかった年次有給休暇を積み立ておく制度で、もともとは、私傷病によって長期休業する場合の生活補償のために利用されることが多かったものの、現在では家族の介護やボランティアのためにも利用されています。

C社 電気機器製造業

「男女共同参画推進チーム」をつくり、トップの方針として働く環境の制度の見直しを行っています。また、労働組合では「女性委員会」が作られ、女性の声を反映させています。さらに未使用の年次有給休暇をボランティア参加、病気療養に充てることができます。

B社 化学品卸売業

社員同士の仕事を「見える化」し、お互いに助け合う姿勢をとり、年次有給休暇を取得しやすい体制を作っています。社長自らがワーク・ライフ・バランスの必要性を従業員に説明すると共に、一人に仕事が偏らないようにし、年次有給休暇を取得しても仕事に支障がない体制づくりを行っています。また、社長が夏季の9連休での旅行をすすめたり、従業員との食事会を開催するなど、仕事以外の部分でも従業員を大切にしている試みを実施しています。

D社 新聞配達業

社長の方針により年次有給休暇取得を促進しており、休暇が取りやすくなるよう、1グループ7人で配達地域を担当し、休む場合はグループ内でフォローしています。また、必要な機械等を導入し、業務の見直しを行って、所定外労働の削減を行っています。

「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。この制度を導入している企業は、導入していない企業よりも年次有給休暇の平均取得率が8.1ポイント*高くなっています。 ※就労条件総合調査(平成25年)

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、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。

1 導入のメリット

事業主 労務管理がしやすく計画的な業務運営ができます。

従業員 ためらいを感じずに、年次有給休暇を取得できます。

2 導入例:例えば2015年の夏季休暇に導入すると?

夏季休暇と併せて
長期休暇を
設定しましょう。

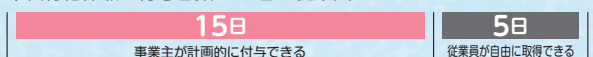


3 日数:付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の従業員



例2 年次有給休暇の付与日数が20日の従業員



◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰越分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

4 活用方法:企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場・活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	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
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用
個人別付与方式	従業員個人ごとに付与	従業員の個人的な記念日(例:誕生日や結婚記念日)を優先的に充てるなどして活用

「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
- ◆企業の具体的な取り組み事例(所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進、朝型の働き方の取り組み等)をご紹介します
- ◆働き方・休み方改善に関する自治体の取り組みを掲載しています

働き方・休み方改善ポータルサイト

検索



「職場意識改善助成金」のご案内

(職場環境改善コース)

「労働時間等の設定の改善」※により、仕事と生活の調和に取り組む
中小企業事業主を支援します。

上限額を100万円に
引き上げました!!

- 労働時間管理の適正化を図りたい
- 労務管理について専門家に相談したい
- 有給休暇の取得を促進して社員のやる気をアップさせたい
- 飲食店での食器洗い乾燥機の導入など労働能率を向上させる設備・機器を導入・更新したい

※「労働時間等の設定の改善」とは、各事業場における労働時間、年次有給休暇等に関する事項について労働者の生活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対応した、より良いものとしていくことをいいます。

対象事業主

雇用する労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数が13日以下であって月間平均所定外労働時間数が10時間以上であり、労働時間等の設定の改善に積極的に取り組む意欲がある中小企業事業主

助 成 内 容

1 支給対象となる取り組み

～いずれか1つ以上実施してください～

- 労務管理担当者に対する研修
- 労働者に対する研修、周知・啓発
- 外部専門家によるコンサルティング
(社会保険労務士、中小企業診断士など)
- 就業規則・労使協定等の作成・変更
(計画的付与制度の導入など)
- 労務管理用ソフトウェア
- 労務管理用機器
- デジタル式運行記録計(デジタコ)
- テレワーク用通信機器
- 労働能率の増進に資する設備・機器等
(小売業のPOS装置、自動車修理業の自動車リフトなど)

などの
導入・更新

(注:成果目標をいずれも達成した場合のみ、支給対象となります。)

(※)原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

2 成果目標

支給対象となる取り組みは、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

	目的	成果目標
a	年次有給休暇の取得促進	労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数(年休取得日数)を4日以上増加させる
b	所定外労働の削減	労働者の月間平均所定外労働時間数(所定外労働時間数)を5時間以上削減させる

3 評価期間

「2.成果目標」の評価期間は、事業実施期間中(事業実施承認の日から平成28年2月15日まで)の3か月を自主的に設定してください。

4 支給額

「1.支給対象となる取組」の取組の実施に要した経費の一部を、「2.成果目標」を達成した場合に支給します。

対象経費	助成額	成果目標の達成状況	a・bともに達成	どちらか一方を達成	どちらも未達成
謝金、旅費、借損料、会議費、雑役務費、印刷製本費、備品費、機械装置等購入費、委託費	対象経費の合計額×補助率 ※ 上限額を超える場合は上限額	補助率	3/4	5/8	1/2
		上限額	100万円	83万円	67万円

詳しくは 静岡労働局 054-254-6352 までお問い合わせください。

厚生労働省HP http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisiki.html

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

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)

【問合せ先】 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