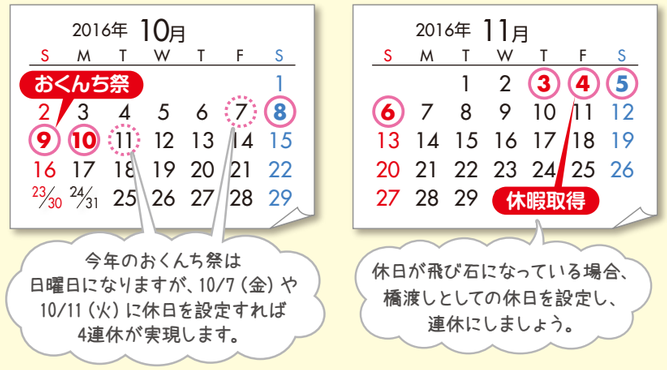
年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう!

年次有給休暇の「計画的付与制度」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。この制度を導入することによって、休暇取得の確実性が高まり、予定した活動を行いやすくなります。

こんな活用があります！



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推進の呼びかけ
2. 管理者が率先して休暇取得
3. 労働組合等による企業・労働者への働きかけ

などが考えられています。

休暇の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！

★ 人吉地域でもこんな取り組みをしている事業場があります ★

おくんち祭当日（10/9）を工場の一斉休業日にしています。（製造業）	地元のお祭りに合わせた"地方祭休暇"を毎年１日設定し、営業所を一斉休業しています。（建設業）	勤務年数に応じて〇日は必ず年休を取得してもらう「ゆとり休暇制度」を導入しています。（医療福祉）	1ヵ月に1日以上、年休を取得する「ワンデイオフ運動」を実施しています。（建設業）	年度始めにメモリアル休暇の予定日を決定して、毎月の給与明細にも明示しています。（建設業）
普段からの職員間のコミュニケーションを大事にして、休暇取得しやすい環境をつくっています。（小売業）	年休の繰越分は失効する前に100%消化してもらうように労使協定で定めています。（製造業）	年休取得状況のグラフを事業場内に掲示して、休暇取得の意識付けを行っています。（専門サービス業）	誕生日等の記念日を事業場内の予定表に記入し、当日は出来る限り休めるように配慮しています。（建設業）	従業員による話し合いの機会を毎月１回設けて、職場環境の改善を図っています。（製造業）

働き方・休み方改善ポータルサイト

厚生労働省では、企業の皆さまが社員の働き方・休み方の改善に向けた検討を行う際に活用できる「働き方・休み方改善ポータルサイト」を開設しています。サイトでは、専用指標によって企業診断ができる「働き方・休み方改善指標」や、「企業における取組事例」などを掲載しているほか、社員の皆さまが自らの働き方・休み方を振り返るための診断なども行えます。

働き方・休み方改善ポータルサイト　検索

http://work-holiday.mhlw.go.jp

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 地方経済総合研究所　熊本県熊本市中央区紺屋今町9-6 熊本紺屋今町ビル８階　TEL.096-326-8634

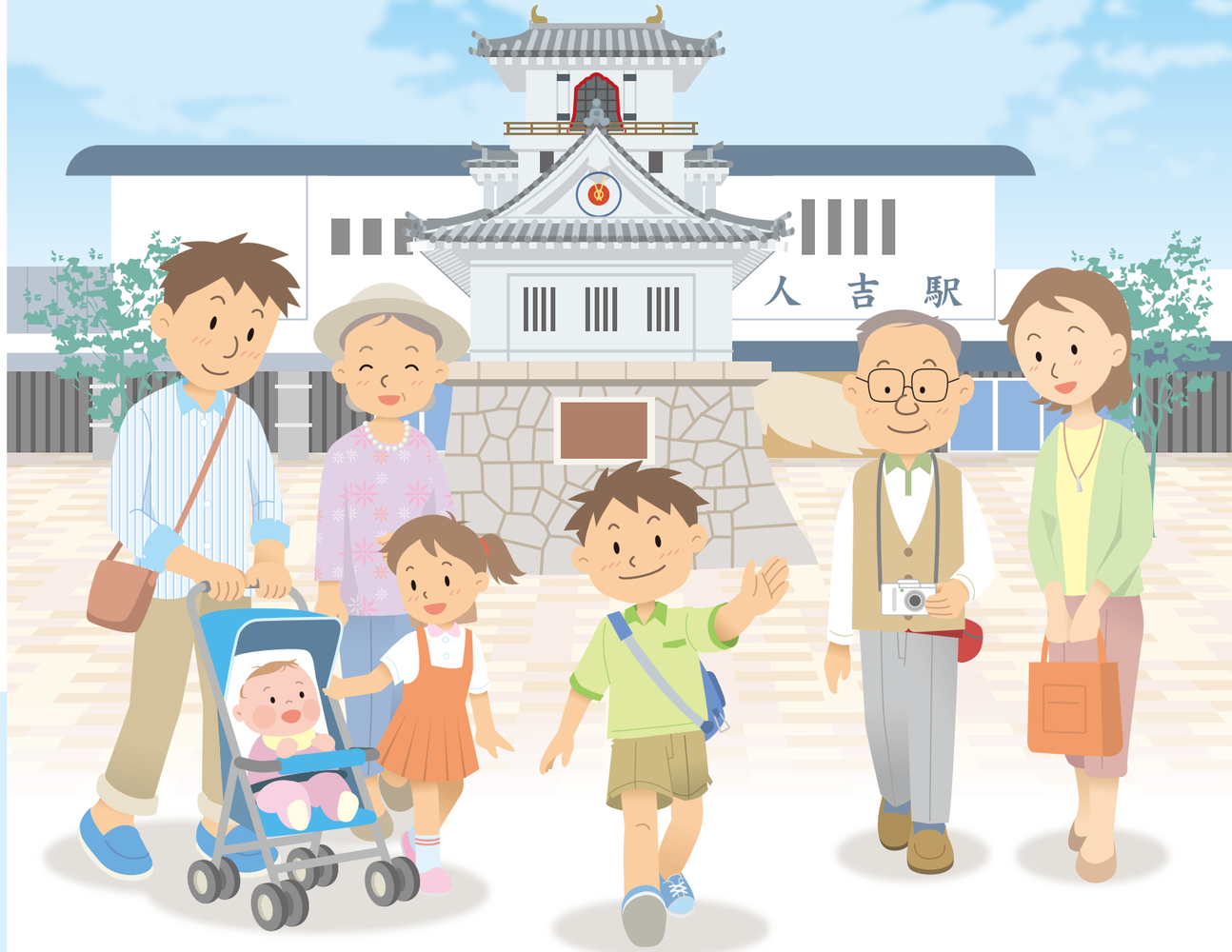
人吉地域の皆さまへ

地域の特性を活かして

年次有給休暇活用レポート

平成27年度版

WORK LIFE BALANCE



厚生労働省　熊本労働局　人吉労働基準監督署／ 熊本県／ 人吉市

REPORT
レポート

人吉地域における

休暇取得にむけた環境づくりへの取組

厚生労働省では、平成27年度、人吉市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」を実施しました。人吉市内の小・中学校が学校休業日となる10月9日（金）の「おくんち祭」に合わせて、年次有給休暇を活用して仕事と生活の調和（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

ポスター、パンフレットや地元ラジオ番組の放送などによる

事業場や地域への周知啓発

RKKラジオ公開生放送

ポスター掲示

パンフレット配布

重点実施日（10月9日）の休暇取得に向けた働きかけ

労務管理の専門家が地域の事業場を訪問

社会保険労務士が、人吉地域の66事業場を訪問し、日頃の年休取得状況のヒアリング、重点実施日の休暇取得や計画的休暇取得等の働きかけを行いました。重点実施日に対象児童を持つ従業員が優先的に休めるように配慮する、事業場全体を休業日にするなどの取組効果がありました。

人吉新聞掲載
（平成27年７月29日）

小中学校の児童・生徒を通じた 保護者と地域住民への周知

周知用リーフレットを配布し、年次有給休暇取得促進の働きかけを行いました。

人吉市の関係者による 連絡会議の開催

人吉地域の現状と課題の把握・整理を行い、休暇取得促進策の実施や意識醸成を図る方策を検討しました。

地域の特性を活かした ワーク・ライフ・バランス推進セミナー（福岡開催）

地域における先進的な取組として、人吉市における取組を発表しました。

識者の声

熊本県労働基準協会人吉支部 支部長
宮崎　昭［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（人吉市）　連絡会議 座長］

おくんち祭後のアンケート結果をみると、本事業を３年間実施したことなどによって、事業場の取組状況や保護者の休暇取得環境にも改善傾向がうかがえます。事業場向けアンケートでは年休を従業員が積極的に取得するメリットについて、「従業員の心身の健康に繋がる」、「従業員のモチベーションが向上する」、「社内の雰囲気が良くなる」などの回答が多くなっています。また、おくんち祭当日に何らかの休暇を取得した保護者のうち、約７割の方がリフレッシュできた、４割以上の方が仕事への好影響があったと回答していることなどを考えると、従業員の休暇取得環境等を整備し、働きやすい環境をつくることは、事業場にとってもメリットが大きいといえます。

休暇取得環境の整備という面では、普段から従業員同士のコミュニケーションを促進して、休暇が取りやすいような職場の雰囲気を醸成することも重要であり、年休の計画的付与制度の活用なども有効な施策であると思われます。

３年間の事業を通じて得られた成果を踏襲しつつ、今後も地域及び事業場が一体となった継続的な取組による休暇取得促進に期待したいと思います。

人吉市 教育長
末次　美代［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（人吉市）　連絡会議 委員］

文化庁は、昨年４月に「相良700年が生んだ保守と進取の文化～日本でもっとも豊かな隠れ里・人吉球磨～」を「日本遺産」に認定しましたが、そのストーリーを構成する文化財群の一つに「青井阿蘇神社とおくんち祭」があります。人吉市では、長い歴史を持ち地域の人たちに親しまれているおくんち祭りの神幸行列が行われる10月９日を、平成24年度より、国土交通省の「家族の時間づくりプロジェクト」に認定されたことをきっかけに、市内すべての小・中学校を学校休業日としています。

子どもたちが地元の祭に積極的に参加し体験する機会を作ることは、郷土の文化を学び、地域の宝物を護るとともに、見聞を広げ、郷土愛を育むことにも繋がり、伝統・文化の継承という面でも大きな意味があると考えています。平成25年度からは、厚生労働省の「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」の取組が人吉市でも始まりました。このような事業を通じて、家族で過ごす時間が創出できたことは、子どもたちにとっても嬉しいことであり、教育的な効果はもちろんのこと社会的にもより大きな効果をもたらしますので、今後の取組にも大いに期待しています。

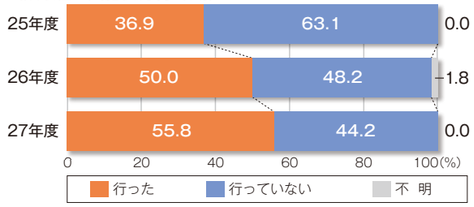
DATA
アンケート調査

おくんち祭（10月9日）後にアンケート調査を事業場及び小中学校等の保護者の皆様に実施し、本事業の効果をはかり今後の方向性をまとめました。

1 おくんち祭当日（10月９日）の年次有給休暇取得促進に向けた取組状況

重点実施日（10月９日）に向けて何らかの取組を行ったと回答した事業場は55.8%で、前年度調査よりも5.8ポイント増加しました。また、保護者のおくんち祭当日の勤務状況をみても、「年次有給休暇を取得した」という回答が19.6%と前年に比べて2.5ポイント増加しています。

当該取組の実施状況（事業場）

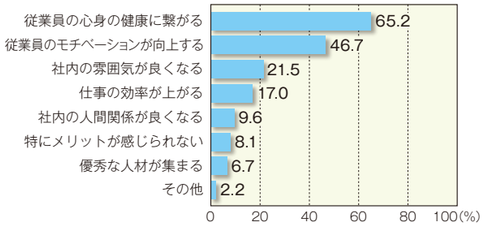


2 年次有給休暇を取得することのメリット

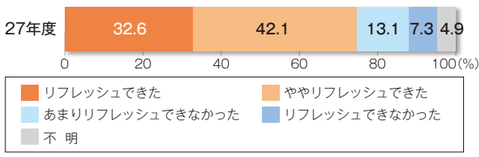
●従業員が年休を取得することのメリットは、従業員の心身の健康につながる、モチベーションの向上、社内の雰囲気が良くなるという回答が多く見られました。

●重点実施日（10/９）に何らかの休暇を取得した保護者では、７割を超える人がリフレッシュできたと回答しています。また、仕事への好影響があったという回答も４割以上みられました。

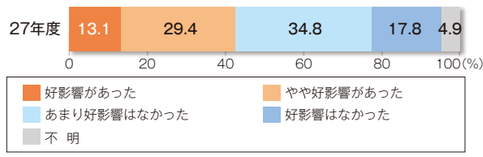
従業員が年次有給休暇を取得することのメリット（事業場）



10/9に休暇等を取得したことでリフレッシュできたか（保護者）



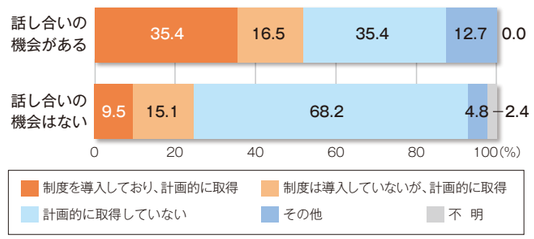
10/9に休暇等を取得したことで仕事への好影響があったか（保護者）



3 労使間の話し合いの機会の有無別の年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇の計画的取得状況については、「制度を導入しており計画的に取得」という回答は休暇取得について労使間で話し合いの機会がある保護者で35.4%となっているのに対して、話し合いの機会がない保護者では9.5%にとどまっています。また、「制度は導入していないが計画的に取得」という回答も話し合いの機会がある保護者の方が話し合いの機会がない保護者よりも、わずかですが多くなっています。話し合いの機会がある事業場に勤める保護者の方が休暇の取得環境が良好なことがうかがえます。

労使間の話し合いの機会の有無別の年次有給休暇の取得状況（保護者）



今後の方向性について

地域に即した休暇取得に向けて

アンケートからは、本事業を３年間実施したことで、事業場における年次有給休暇取得促進の取組が着実に進んでいることがうかがえる結果となりました。

今後も、おくんち祭当日の年次有給休暇に加えて、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るためにも、国や自治体等、地域一体となって、事業場に対し、直接訪問や各種会合時における経営層への呼びかけ等による直接的な働きかけを継続し、業界団体に対して、取組実施の協力要請を行うことが有効です。

事業場では、休暇取得を推進するうえで、業務が遅滞するなどの影響が生じないよう、日頃から従業員間の情報共有等を図り、お互いの仕事内容についての理解を深めることや、従業員一人ひとりが対応可能な職域の拡大を図ること、日頃から業務の平準化を可能な限り図ることなどにより、休暇中のサポート体制を整備することが重要です。

また、普段からの従業員同士のコミュニケーションを促進し、お互い様の気持ちを醸成し、休暇取得しやすいような職場の雰囲気をつくることも重要です。

現行の働き方や職場の労働環境等について見直しを行い、効果的な働き方や計画的な休暇の取得、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りましょう。

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、様々な事情で時間に制約のある人が働き続けられる環境をつくることが、より重要になってきます。ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を官民一体、地域ぐるみで実施し、すべての人が輝く職場づくり、地域づくりを目指しましょう。