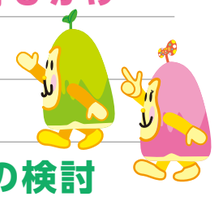
休暇取得に向けた環境づくりに取り組みましょう!!

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
4. バースデー休暇や半日休暇など多様な休み方の検討



などが考えられます。

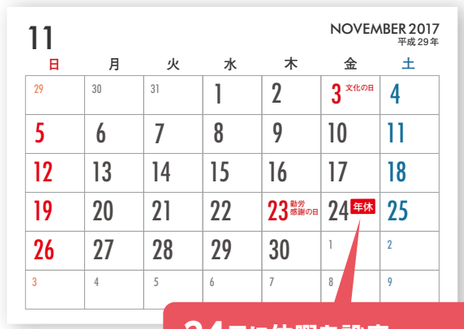
年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう!

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、その協定に基づき、計画的に休暇取得日を定めることができる制度です。事業主にとっては労務管理がしやすく計画的な業務運営ができること、従業員にとってはためらいを感じずに、年次有給休暇を取得できることなどのメリットがあります。

2017年は、例えば こんな活用ができます!

七夕まつり
七夕まつりや夏季休暇に合わせて休暇を設定しましょう!



24日に休暇を設定
飛び石になっている休日とあわせて連休を設定しましょう!

働き方・休み方改善ポータルサイト

厚生労働省では、企業の皆様が社員の働き方・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、社員の皆様が自らの働き方・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

大分市における

年次有給休暇活用レポート

平成28年度版

高崎山管理公社　第258号

厚生労働省　大分労働局　大分市

平成28年度厚生労働省委託事業実施機関　問い合わせ先　株式会社大銀経済経営研究所　〒870-0823　大分市東大道1丁目9番1号 大分銀行宗麟館3階　TEL097-546-7770

1 大分市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28年度、大分市と連携し、「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。本事業では「大分七夕まつり」と「おおいた食と暮らしの祭典」の2イベントを重点実施期間と位置づけ、関係者による連絡会議の開催や、社会保険労務士による市内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、新聞広告による事業場や地域の皆様への年次有給休暇取得の呼びかけを行うなど、地域のイベントに合わせて年次有給休暇を活用し、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。

大分市内事業場の好事例紹介

大分市ではこのような取組みをしている事業場があります

サービス業

夏季休暇・年末年始の休暇に合わせて年休の一斉付与を実施。
土日を含めて4日間の連続休暇を取得するリフレッシュ休暇制度などに取り組んでいます。

小売業

部署ごとに計画的な休暇取得を推進しており、10日間と6日間の連続休暇やバースデー休暇などの取得に取り組んでいます。

設備工事業

会社の人事評価の一つに休暇の取得を設け、社員は年次有給休暇の取得を行うことが、上司は部下に休暇を取得させるマネジメントを行うことが評価につながるような管理体制としています。また、営業担当者の休暇取得推進のため、個別企業の担当者を2名以上とする正・副制度を実施しています。

2 大分市の年次有給休暇取得に関するアンケート結果

1. 大分市における年次有給休暇の取得状況

大分市内の事業場の前年度1年間における年次有給休暇取得率は、平均40.3％でした。
業種別では「製造業」や「医療・福祉業」で、従業員規模別では「200人以上」の事業場で平均取得率が5割を超え、全体よりも高くなっています。

		20%未満	20%以上40%未満	40%以上60%未満	60%以上80%未満	80%以上	無回答	平均取得率(無回答除く)
全　体		18.0	21.9	22.8	12.9	6.5	18.0	40.3
業種別	卸売・小売業	30.9	19.8	18.5	4.9	6.2	19.8	30.9
	サービス業	19.6	23.2	25.0	7.1	8.9	16.1	39.2
	建設業	18.0	26.0	16.0	12.0	6.0	22.0	38.2
	製造業	5.3	21.1	23.7	23.7	10.5	15.8	52.4
	医療・福祉業	3.4	24.1	27.6	17.2	3.4	24.1	50.2
	運輸・郵便業	20.0	24.0	12.0	32.0	0.0	12.0	38.4
	その他	14.3	19.5	31.2	13.0	6.5	15.6	42.8
従業員規模別	9人以下	27.7	12.8	12.8	12.8	8.5	25.5	37.0
	10～29人	15.7	27.8	25.9	8.3	5.6	16.7	38.0
	30～49人	29.5	25.0	27.3	9.1	0.0	9.1	30.7
	50～99人	12.9	24.2	21.0	14.5	11.3	16.1	45.4
	100～199人	18.2	20.0	29.1	12.7	3.6	16.4	40.0
	200人以上	5.3	13.2	13.2	28.9	10.5	28.9	57.7

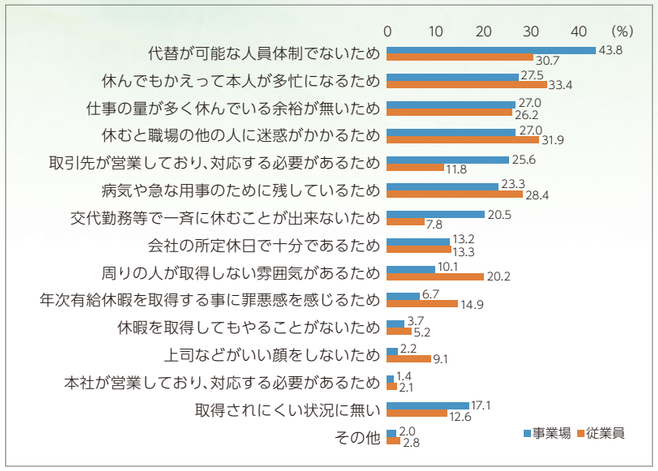
全体より5ポイント以上プラス

2. 年次有給休暇取得に関する労使の認識

●年次有給休暇が取得されにくい理由

事業場の回答では「代替が可能な人員体制でないため」が最も多く、従業員の回答では「休んでもかえって本人が多忙になるため」「休むと他の人に迷惑がかかるため」「代替が可能な人員体制ではないため」などが多くみられました。回答割合に差があった項目をみますと、「取引先が営業しており、対応する必要がある」「交代勤務等で一斉に休むことができない」などは事業場の割合が高く、「周りの人が取得しない雰囲気がある」「年次有給休暇を取得する事に罪悪感を感じる」などは従業員の割合が高いなど、労使の認識に違いがみられます。

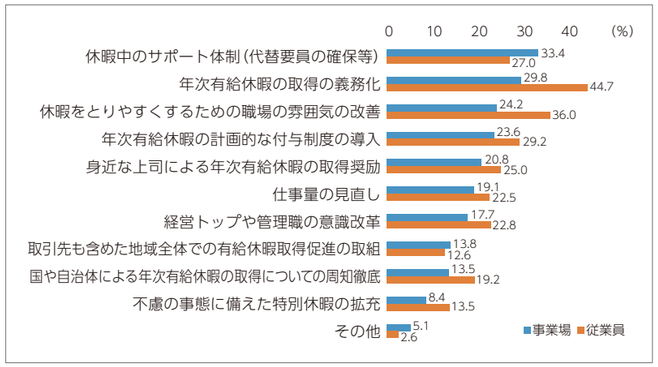
年次有給休暇が取得されにくい理由（複数回答）



●年次有給休暇を取得しやすくする取組

事業場の回答では「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」や「年次有給休暇の取得の義務化」などが多く、従業員の回答では「年次有給休暇の取得の義務化」「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善」などが多くみられました。また、従業員では、取得の義務化や雰囲気の改善を望む回答が、事業場の回答より10ポイント以上多く、これらのことから休暇取得のための制度見直しや、職場環境の改善などの取組が必要と思われます。

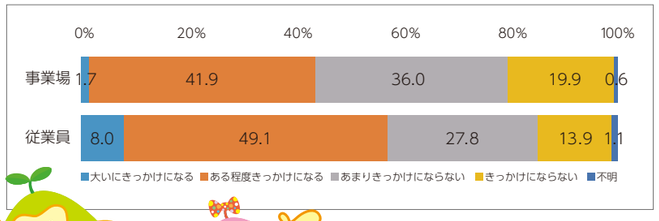
年次有給休暇を取得しやすくする取組（複数回答）



●本事業が年次有給休暇取得促進のきっかけになるか

事業場の４割以上、従業員の５割以上が本事業の実施が年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると回答しました。本事業によって年次有給休暇取得促進に向けた取組が進んでいることが感じられます。

本事業が年次有給休暇取得促進のきっかけになるか



3 今後の方向性について

○アンケート調査結果から本事業は年次有給休暇の取得促進に一定のきっかけを与えるものの、事業の認知度や重点実施期間に合わせた取組など、改善の必要があることがわかりました。
○ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、国・自治体・団体等が連携して、計画的付与制度の活用など制度に関する情報提供や、取組事例の紹介等を行い、それらを通じて、経営トップが休暇取得促進の重要性について理解を深め、業務の平準化や見直し、休暇中のサポート体制の整備、職場の雰囲気の改善や計画的付与制度の導入、上司による取得奨励など、休暇を取得しやすい環境づくりに取り組むことが重要です。
○誰もが休暇を取得しやすい職場環境の整備は、従業員の定着や優秀な人材の確保にもつながり、長時間労働の是正や心身の健康をもたらし、業務の効率化が図られ、生産性の向上にも期待が持てます。すべての人がしっかりと休み、生き生きと働き続けられる環境づくりに地域全体で取り組み、地域の活性化につなげましょう。