

年次有給休暇の取得促進に向けて

事業場訪問、アンケートの結果からは、事業主・従業員共、年次有給休暇取得のメリットを理解しているものの、交代要員の不足、休みづらい職場の雰囲気などの要因により、取組が十分に進んでいない状況がうかがえます。そのため、今後の年次有給休暇取得促進に向けては、以下のような取組を進めることが重要です。

- ①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。
⇒社内への休暇取得促進の呼びかけ
- ②休暇を取得しやすい雰囲気づくり、職場環境の改善を検討しましょう。
⇒労使での話し合いの機会づくり／代替人員の育成によるフォローアップ体制の充実／作業手順の見直し・機械化の導入による業務の効率化 など
- ③休暇を確実に取得できるよう計画的な休暇取得を推進しましょう。
⇒年次有給休暇の計画的付与制度の導入／有給休暇取得計画（年間）の策定 など



市内にはこんな取組をしている事業場があります

- 職員の年次有給休暇取得について、会社として年間13日の目標を設定。職員が個々に年間の休暇取得計画を策定するほか、各人の取得状況を人事部でも把握し、取得が進んでいない職員に対しては休暇取得の呼びかけを行う。
(金融業・保険業、100人以上)
- 全職員に有給休暇の残日数や消滅期限を示すことで休暇取得を促進。有給休暇は1時間単位で取得可能であり、子供の授業参観やお迎えに活用したり、昼休みに1時間追加して遠足のランチを楽しんだり充実した生活を過ごす職員も多い。また、余裕のある人員配置を心がけ、毎年1名以上の採用を実施。
(広告業、20～49人)
- 顧客への単一担当制をやめ、複数人にて担当することで、特定の個人に依存しない社内体制を整備。休暇で誰か1人がいない時であっても、業務に支障をきたさないよう工夫することで休暇を取得しやすい環境を整備。
(金融業・保険業、10人以下)
- 年次有給休暇の取得促進の一環として、年3日のメモリアル休暇を付与。また、店舗のシフト作成時には、従業員個人の希望を調整し、年次有給休暇を取得しやすくなるように配慮。
(卸売業・小売業、100人以上)

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。この制度を導入することによって、事業主にとっては労務管理がしやすく、従業員にとっては年次有給休暇を活用しやすくなるなどのメリットがあります。

例えば、2018年度はこのような活用が考えられます。



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よう

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

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。



平成29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（旭川市）

問合せ先 旭川市 旭川市役所 総務課 企画・広報係
株式会社北海道二十一世紀総合研究所

〒060-8640 札幌市中央区大通西3丁目 北洋ビル6F
TEL:011-231-3053

平成29年度版 旭川市の事業者の皆様へ

年次有給休暇取得促進に向けて



PHOTO : ©Asahikawa city

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29年度、旭川市と連携を図り、地域における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。
夏季（7月末～8月）と冬季（12月下旬～2月）において、旭川夏まつりや旭川冬まつりなどの地域イベントに合わせた休暇の取得促進を呼びかけたほか、取組周知に向けて市内事業場への訪問、シンポジウムの開催などを行い、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

夏季（7月末～8月）と冬季（12月下旬～2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、公共施設や経済団体・業界団体などへのポスター掲示、新聞やフリーペーパーでの広告掲載、市内路線バスの車内広告などを行いました。



周知リーフレット（夏季）



周知リーフレット（冬季）



周知ポスター（夏季）



周知ポスター（冬季）



フリーペーパー掲載広告（夏季）



フリーペーパー掲載広告（冬季）

◆労務管理の専門家による市内事業場への訪問

社会保険労務士が市内事業場84社を訪問し、日頃の年次有給休暇の取得状況、各社の休暇取得促進に向けた取組や課題などについてヒアリングしたほか、年次有給休暇の計画的付与制度の紹介などを通じた休暇取得促進の働きかけを行いました。



訪問時の配布パンフレット

※休暇取得に向けた環境づくりを働きかけるため、年次有給休暇の計画的付与制度の紹介のほか、休暇取得奨励日の設定、休暇を取得しやすい社内環境整備のあり方などを整理。

ワーク・ライフ・バランス シンポジウムの開催

11月6日に、旭川グランドホテルにおいて、ワーク・ライフ・バランス シンポジウムを開催しました。当日は、市内の事業主、従業員、学生など、多くの方にご参加頂きました。

◆基調講演『働き方改革をチャンスに。離職防止＆採用力UP』

講師：宇佐川邦子氏（㈱リクルートジョブズ ジョブズリサーチセンター センター長）



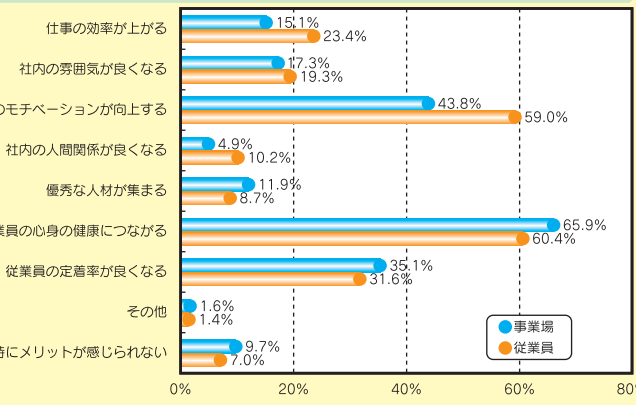
◆事例紹介等

『我が社のワーク・ライフ・バランス推進の取組』
（㈱ライナーネットワーク／旭川信用金庫）
『勤務間インターバル制度について』
厚生労働省

12月に、事業場及び従業員の皆様にアンケート調査を実施し、年次有給休暇に関する意識などについて取りまとめました。

休暇の取得は、従業員の心身の健康、モチベーションの向上に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（複数回答）

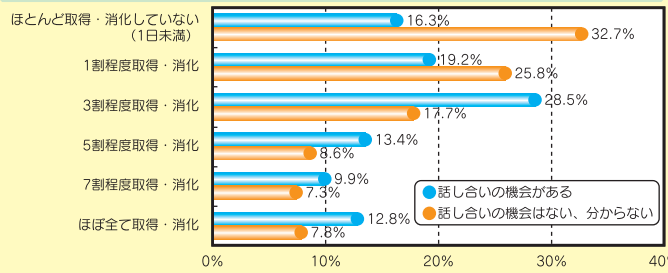


事業場、従業員共、年次有給休暇を積極的に取得することのメリットとして、「従業員の心身の健康につながる」「従業員のモチベーションが向上する」という回答が多く、労使の認識は概ね共通しています。

ただし、モチベーションの向上、仕事の効率向上は、事業場の回答割合が低く、従業員との意識にやや差がある状況もうかがえます。

労使で話し合うことで休暇への共通意識が高まり、休暇取得促進につながります。

事業場での休暇の取り方についての話し合いの有無による年次有給休暇の取得日数の比較

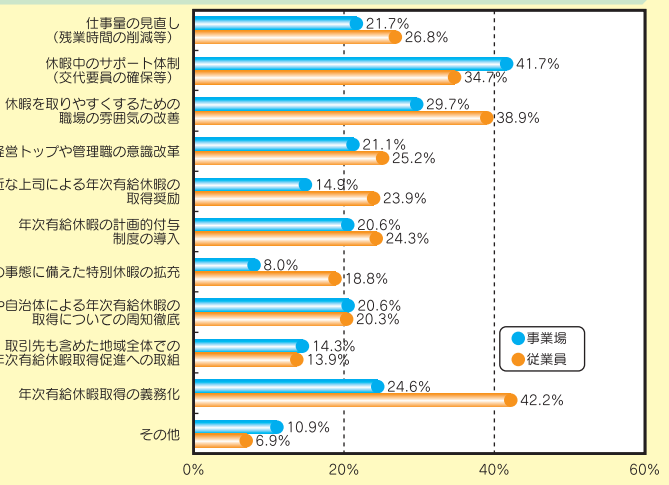


労使で休暇の取り方について話し合いの機会がある事業場の従業員の方が、話し合いの機会のない事業場の従業員と比べて、休暇の取得日数が多くなる傾向がみられます。



休暇の取得促進に向けて、休暇中のサポート体制、職場の雰囲気の改善が望まれています。

年次有給休暇を取得しやすくするために必要なこと（複数回答）



事業場、従業員共、年次有給休暇を取得しやすくするために必要なこととして、「休暇中のサポート体制」や「職場の雰囲気の改善」という回答が多くなっています。

また、従業員からは「年次有給休暇取得の義務化」を望む意見が多く、4割を占めています。

