



例えば・・・



地域のイベントにあわせて休暇を設定しましょう。

「旭川夏まつり」や「旭川冬まつり」といった地域のイベントに合わせて、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)を図る環境づくりに取り組みましょう。



旭川夏まつり

8月 2017 August						
日	月	火	水	木	金	土
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

2月 2018 February						
日	月	火	水	木	金	土
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28			

旭川冬まつり



祝日の前後に年次有給休暇を設定して、連続休暇にしましょう。



11月 2017 November						
日	月	火	水	木	金	土
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

暦の関係で休日が飛び石となっている場合に、休日の橋渡しとして計画的付与制度を活用し、連休とすることができます。

例えば、土曜日と日曜日を休日とする事業場で祝日が木曜日にある場合、金曜日に年次有給休暇を計画的に付与すると、合わせて4連休とすることができます。

24日に
休暇設定すると
4連休



取組事例や
自己診断を活用して
働き方・休み方改善の
ヒントを見つけよう

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



旭川市シンボルキャラクター
あさひっぴー



年次有給休暇 活用のススメ

仕事と休暇のメリハリをつけ、
働きやすい会社づくりを目指そう!



旭川市キャラクター
ゆめぎりん



厚生労働省では旭川市と連携を図りながら、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」を行います。

問い合わせ先

【厚生労働省委託事業実施機関】
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6階
TEL011-231-3053



厚生労働省 北海道労働局
旭川労働基準監督署



旭川市

旭川商工会議所 あさひかわ商工会 北海道中小企業家同友会道北あさひかわ支部
一般社団法人 旭川観光コンベンション協会

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…

経営トップによる社内への
休暇取得促進の呼びかけ

管理者が率先して
休暇を取得

労働組合等による企業、
労働者への働きかけ

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。

STEP 1

労働時間等見直しガイドライン

1 仕事の仕方を見直して、労働時間を短縮しましょう

従業員が健康で充実した生活を送れるよう、労働時間を短縮し、生活時間を十分確保できるようにしましょう。

2 従業員一人ひとりのさまざまな事情に対応して働く意欲を高めましょう

労働時間等の設定の改善にあたって、労使による話し合いの体制を整備しましょう。
従業員一人ひとりのさまざまな事情を踏まえ個々に対応しましょう。

3 経営者が率先して取り組みましょう

経営者は労働時間について積極的に理解を深め、自ら率先し職場の環境を変えるための意識改革や柔軟な働き方の実現に取り組みましょう。

STEP 3

年次有給休暇の「計画的付与制度」の活用

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取得しやすくなるなどのメリットがあります。

【例1】年次有給休暇の付与日数が10日の従業員

5日	5日
労使協定により 計画的に付与できる	従業員が自由に 取得できる

【例2】年次有給休暇の付与日数が20日の従業員

15日	5日
労使協定により 計画的に付与できる	従業員が自由に 取得できる

◎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、繰り越し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。

企業や事業場の実態に応じた方法を活用しましょう！

1 企業または事業場全体の休業による一斉付与方式

全従業員に対して同一の日に年次有給休暇を付与する方法。製造部門など、操業を停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されています。

2 班・グループ別の交代制付与方式

班・グループ別に交代で年次有給休暇を付与する方法。流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場で活用されています。

3 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式

年次有給休暇を付与する日を個人別に決める方法。夏季・年末年始、ゴールデンウィークのほか、誕生日や結婚記念日など従業員の個人的な記念日を優先的に充てるケースがあります。

STEP 2

事業場での具体的な取組



1 労使間の話し合いの機会をつくる

従業員の労働時間や心身の健康状態、年次有給休暇の取得状況などを労使で共有しましょう。

2 年次有給休暇を取得しやすい環境整備

年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりを進め、取得状況をこまめに確認するなどしましょう。

3 所定外労働時間を削減する

ノー残業デーを導入したり、長時間労働が続いている場合は、その原因を検討し業務内容を見直しましょう。



なぜ休暇の取得が必要なの？

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のためには、労働時間や休日数、年次有給休暇の取得状況など、従業員の健康と生活に配慮し、多様な生き方に対応したものの改善することが重要です。

年次有給休暇の取得促進

社員にも会社にもメリット

計画的な年次有給休暇の取得により…

・仕事の生産性向上！
・企業イメージの向上！
・優秀な人材の確保！

・地域イベントへの参加！
・私生活の充実！
・仕事へのやる気！



年次有給休暇をしっかりと取得できないと…

・心身ともに疲労感
・仕事の能率低下

・労働者のストレス増加
・職場の雰囲気の悪化
・仕事の生産性の低下

