

年次有給休暇の取得促進への提言

事業場訪問、アンケートの結果から、本事業の取組が理解され、年次有給休暇取得がもたらすメリットも十分承知されており、また事業主・従業員の年次有給休暇取得促進のきっかけづくりが進んでいることもうかがえます。さらなるステップアップのため今後の年次有給休暇取得促進へむけて必要な事は次の3点です。

1. 経営トップが進んで働き方・休み方の改善に取り組ましましょう。
(社内への取得促進の呼びかけ)

2. 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。
(計画的付与制度導入、休暇取得予定表を作成)

3. 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。(労使の話し合いの機会づくり、休暇中のサポート体制の充実)

事業主も従業員も一緒に考え、
できることから始めましょう！

市内にはこんな取り組みをしている事業場があります

①経営トップによる社内への取得促進の呼びかけ

会議にて毎月取得状況の報告をし、積極的な取得を呼びかける。
(葵区 建設 10～19人)

管理職への意識付と部下への呼びかけを始めた。閑散期にまとめて取得するよう呼びかけている。(清水区 運輸50～99人)

管理職と労働組合、双方による取得状況確認及び計画的取得の呼びかけ。(駿河区 金融・保険 200人以上)



②計画的な休暇取得を推進



年度始めまでに1年間の年次有給休暇の申込を受付。年間の休暇の予定を全部入れて、全員計画を立てるようにしている。後日変更は可能。(葵区 小売・卸売 9人以下)

年次有給取得年間計画表の作成を行っている。(駿河区 情報通信 20～49人)

勤務表作成時に各自で年次有給休暇の取得数を把握している。また取得状況について上司が確認している。(葵区 医療・福祉 100～199人)

③休暇を取得しやすい職場環境づくりの推進

同じ職種の人と交代で休めるよう、複数名体制になるような配慮をしている。(葵区 製造 20～49人)

多能工化による交代勤務要員の獲得と育成。休日当番体制の見直しを行っている。(清水区 小売・卸売 20～49人)



課ごとに業務状況により、交代で取得するよう管理職が調整し、完全取得を目指すよう指導している。(駿河区 教育支援 20～49人)

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、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。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。

例えば・・・

○は夏季休暇、●は年次有給休暇設定日とする
など2018年はこんな活用が考えられます

8 August

SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT
				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

大道芸ワールドカップ期間

11 November

SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT
				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	

働き方・休み方改善ポータルサイト<http://work-holiday.mhlw.go.jp>

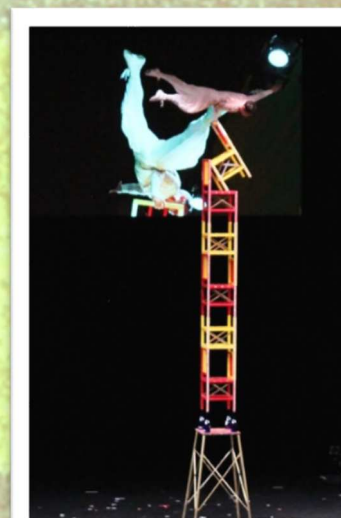
働き方・休み方改善ポータルサイト

検索

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推進のための環境整備事業（静岡市）

問い合わせ先 厚生労働省委託事業実施機関 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会 静岡市葵区御幸町8-1 JADEビル6F TEL054-252-2110



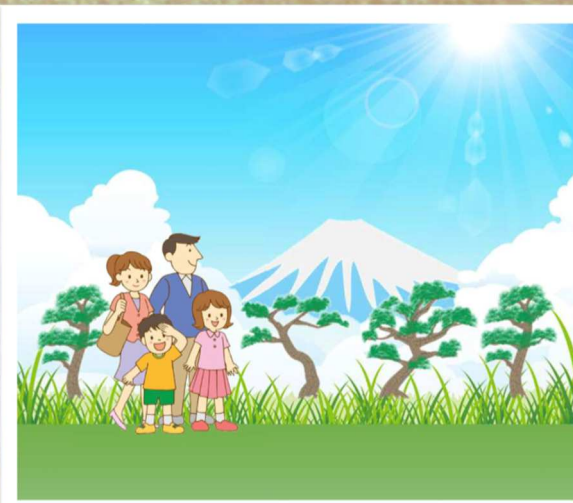
厚生労働省委託事業 地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業

静岡市における 年次有給休暇取得 促進に向けて

平成29年度版



静岡労働局



静岡市における

1. 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28年度に引き続き静岡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」を行いました。8月の夏季休暇取得促進や11月の大道芸ワールドカップ開催期間の年次有給休暇取得促進、シンポジウム開催など、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。

2. 具体的な取り組み内容

①事業場や地域への周知・啓発

8月と11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、駅やスーパーマーケット・公共施設へのポスター掲示、市広報紙での呼びかけ、ラジオでの広報、新聞広告、インターネット掲載を行いました。

②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を訪問し、日頃の年次有給休暇取得状況のヒアリング、休暇取得促進や年次有給休暇の計画的付与制度等の働きかけを行いました。年次有給休暇取得についての好事例や、取り組み、各社の課題をヒアリングしました。



3. ワーク・ライフ・バランスシンポジウムの開催

11月13日 グランシップ交流ホールに於いてワーク・ライフ・バランス シンポジウムを開催しました。静岡市内の事業主、従業員、一般の方、学生など多数ご参加頂きました。

主催 厚生労働省 静岡労働局 静岡市 静岡新聞社

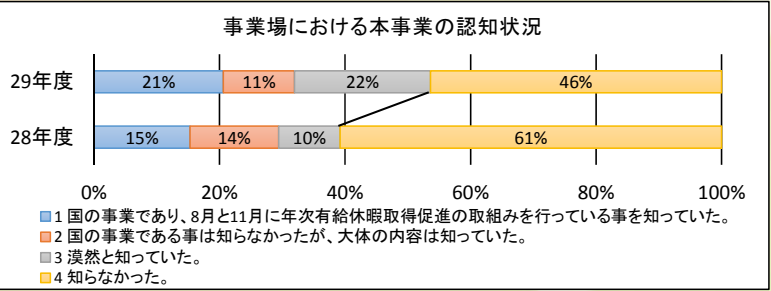
基調講演
「なぜ今ワーク・ライフ・バランスが必要なの？」
講師 安藤哲也氏
(NPO法人ファザリングジャパン理事長)

交流会 ワールドカフェ
「ワーク・ライフ・バランスの実現をめざして
～企業と学生の対話～」
ファシリテーター
犬塚協太氏（静岡県立大学国際関係学部教授）

懇談会 市内企業・学生
入場者数 102名（企業76、学生22、その他4）

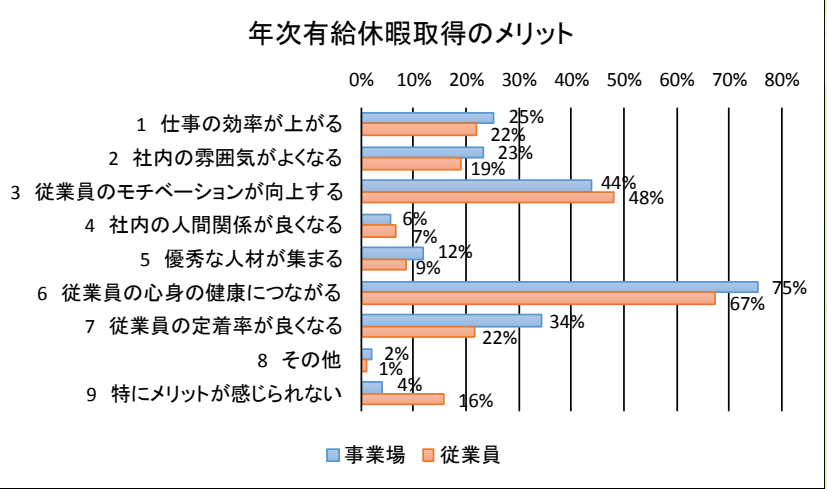


11月の取組後、事業場及び従業員の皆様にアンケート調査を実施し、本事業の効果をはかり、今後の方向性をまとめました



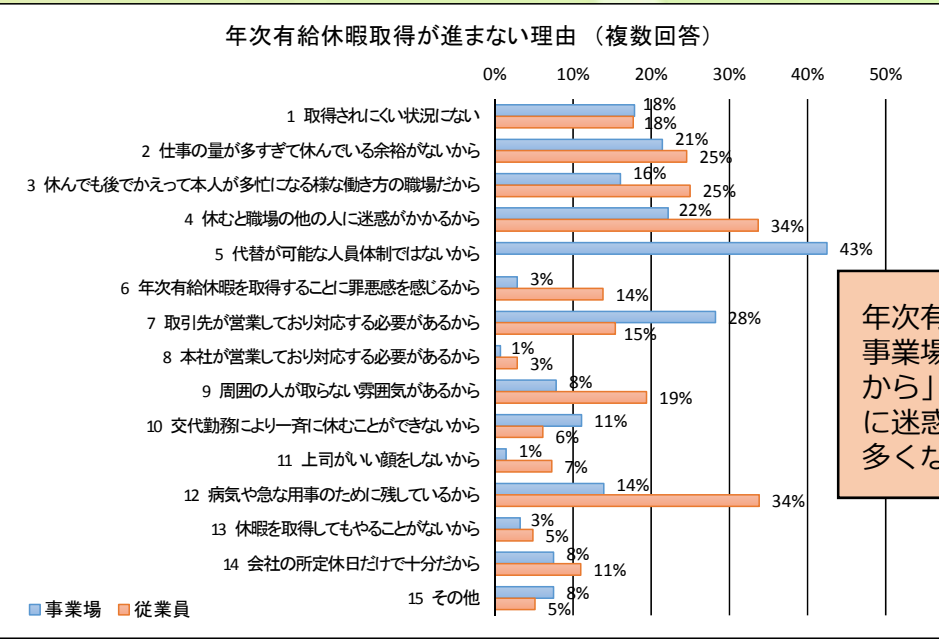
昨年度からの働きかけの結果、事業の認知度が上昇しました

昨年度（平成28年度）は何らかのかたちで事業知っていた事業場の割合が4割以下でしたが、継続的な働きかけの結果、本年度の認知度は上昇しました



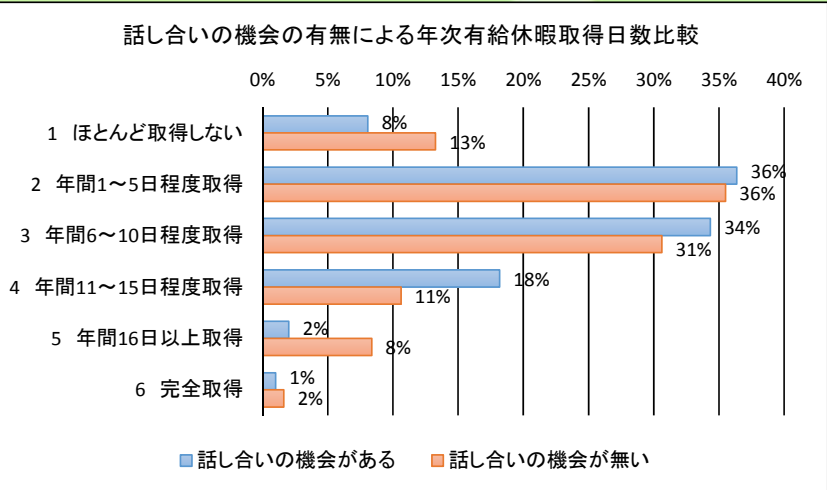
休暇を取得することは、従業員の心身の健康、モチベーションの向上につながると認識されています

年次有給休暇を積極的に取得することのメリットは「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」が事業場、従業員とも多く、事業場、従業員の認識は概ね共通しています



休暇中のサポート体制など、休暇を取得しやすい環境を整備することが必要とされています

年次有給休暇取得が進まない理由として、事業場は「代替可能な人員体制ではないから」、従業員は「休むと職場の他の人に迷惑がかかるから」を選んだ方が最も多くなっています



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

労使で休暇について話し合う機会がある事業場の従業員のほうが、話し合いの機会が無い事業場の従業員と比べ、年間にほとんど休暇を取得しない割合が少ない傾向となっています