

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することなどのメリットがあります。

2018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!

8 AUGUST 2018 平成30年

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

10 OCTOBER 2018 平成30年

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

5日に休暇を設定

3連休に合わせてプラス1休暇を
設定しましょう!

活 用 の ご 案 内

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>

働き方・休み方改善コンサルタント

労働時間や休暇制度など、さまざまなお悩みや疑問点について、「働き方・休み方改善コンサルタント」がアドバイスや資料の提供を行い、解決のお手伝いをさせていただきます。個別訪問のほか、会社で行う研修会などの講師派遣も無料でっておりますので、お気軽にご利用ください。

【お問い合わせ先】

大分労働局 雇用環境・均等室
〒870-0037 大分市春日町17-20
大分第2ソフィアプラザビル3階
TEL:097-532-4025

年次有給休暇 活用 レポート

WORK
LIFE
BALANCE

大分市における



平成29年度版

高崎山管理公社 第283号

1 大分市で休暇取得促進に向けた環境づくりに取り組みました

厚生労働省は、昨年度に引き続き大分市と連携して「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8月と10月を年次有給休暇取得のための重点実施期間と位置づけ、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。

①連絡会議の開催

地域の特性を活かした休暇取得促進策の検討を行うため、関係者による連絡会議を平成29年5月から平成30年2月にかけて4回開催。

②周知広報

リーフレット、ポスターの配布等により、8月及び10月に合わせた休暇取得の働きかけ。

③事業場直接訪問

社会保険労務士による大分市内の事業場100社の訪問による計画的な年次有給休暇取得等の働きかけ。

④シンポジウムの開催

中小企業におけるワーク・ライフ・バランス推進に向けたシンポジウムを開催。

⑤事業に関するアンケート調査

大分市内の事業場1,000社、従業員3,000人を対象にアンケートを実施。



大分市内事業場の好事例紹介

大分市ではこのような取り組みをしている事業場があります

経営トップからの声かけ

- 毎月1回は年次有給休暇を取得するよう、社長からの声かけと月初に当月の年次有給休暇取得申請書を従業員ごとに提出させています。(設備工事業)
- 閑散期の年次有給休暇取得を社長からも奨励しているほか、取引先の夏季休暇や年末年始休暇の状況に合わせて、計画的付与を実施しています。(運送業)

休暇中のサポート体制の充実

- 年間4日、年次有給休暇の計画的付与を実施しているほか、部署間で人繰り等の情報を共有。従業員からの積極的な年次有給休暇利用もあり100%近い取得率を達成しています。(医療・福祉サービス業)
- 来月分の勤務シフトを組む段階で、社員は毎月1日の年次有給休暇を取得するようにしています。また本所、分所の間で社員の融通が行える体制を目指しています。(医療・福祉サービス業)
- 複数人が同じ仕事のできる多能工化を進めるほか、年次有給休暇の取得奨励日を設けています。(設備工事業)

このような取り組みが

- 仕事の生産性の向上!
- 企業イメージの向上!
- 優秀な人材の確保!

へとつながります。



独自の休暇制度の導入

- 年次有給休暇と別に「教育休暇」や「リフレッシュ休暇」を設け、子どもの学校行事や従業員のリフレッシュに利用させています。また、年次有給休暇等の休みが十分取得できるよう、勤務のローテーションが組める人員配置を行っています。(医療・福祉サービス業)
- 年次有給休暇の計画的付与のほか、ファミリー休暇、パワーアップ休暇といった独自の休暇制度を設けています。また、年次有給休暇の取得率向上が支店のポイントにつながる評価制度も設け、全社で取り組んでいます。(金融・保険業)

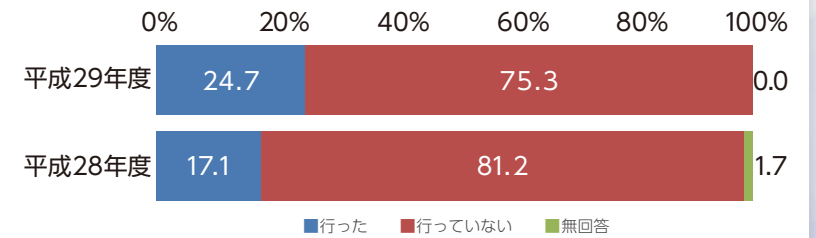
計画的な休暇取得の促進

- 勤務年数に関わらず、入社日に年次有給休暇を20日付与しています。年度初めに取得計画を立て、途中確認や調整を行いながら取得率向上につなげています。(設備工事業)
- 夏季・年末年始に年次有給休暇の計画的付与を実施しています。(専門技術サービス業)
- 年間5日の計画的付与の実施のほか、年次有給休暇取得奨励日を設け、休暇を取得しやすい環境を整えています。(専門技術サービス業)
- 各部門・現場ごとに年次有給休暇の取得や時間外勤務の削減目標を設定し、毎月の進捗をみることができるシステムを導入した結果、年休取得率改善につながっています。(医療・福祉サービス業)

2 大分市の休暇取得に関する意識など

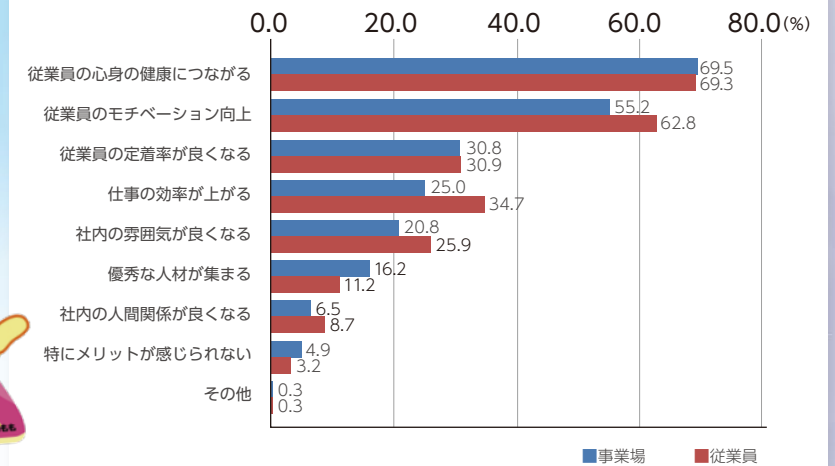
年間を通じた年次有給休暇取得促進の取り組み

年間を通じて年次有給休暇取得促進の取り組みを行ったと回答した事業場は24.7%となりました。取り組み状況はまだ低い水準といえますが、前年度から7.6ポイント上昇しており改善の兆しがみられます。



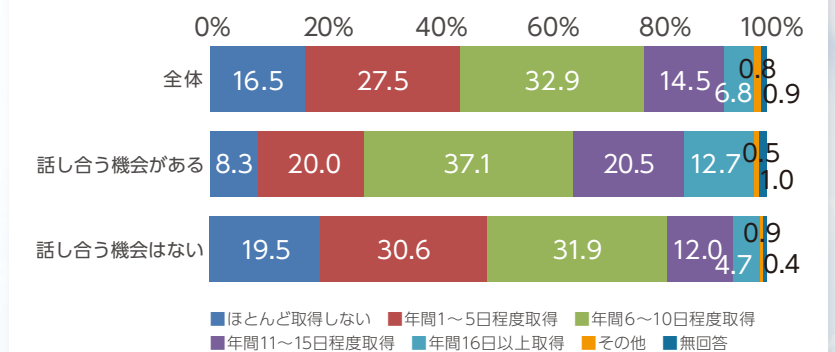
年次有給休暇を取得することのメリット(複数回答)

事業場、従業員ともに「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向上」という回答が多くみられました。また、モチベーションの向上や仕事の効率化につながると回答した従業員の割合は事業場よりも高く事業場が考える以上の効果が期待されます。



労使間の話し合いの機会の有無別年次有給休暇の取得状況

事業場と従業員との間で休暇の取得等について話し合いの機会を持つことが、年次有給休暇の取得につながっていることがうかがえます。



3 今後の方向性について

- アンケート調査結果から、本事業の認知度や取り組み状況は前年度に比べ改善したものの、取り組み状況については依然低い水準といえます。国・自治体・事業主団体等が連携して事業場や従業員、市民に向けて継続的な周知広報を行っていく必要があります。
- 年次有給休暇の取得促進には、経営者層の理解が不可欠です。経営者層に対して、他企業の取り組み事例や、年次有給休暇の計画的付与制度の活用などについて情報提供を行い、それらを通して休暇取得促進の重要性について理解を深めてもらうことが重要です。
- 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、長時間労働の是正、心身の健康などにつながるほか、業務の効率化が図られることで生産性の向上も期待されます。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取り組み、地域の活性化につなげましょう。