

効率的に働いて、 しっかり休める職場づくりに取り組みましょう！

例えば・・・

Challenge 01 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。



8月 2019 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 2020 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



Challenge 02 学校の夏休み・冬休みにあわせて休暇を設定しましょう。

旭川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時間追加して遠出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。
(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・小売、100人以上)

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



・働き方・休み方の改善に役立つ情報を掲載
・働き方・休み方改善指標による自己診断
・診断結果に基づいた対策の提案
・企業における取組事例を紹介

働き方・休み方改善ポータルサイト

検索



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

旭川市シンボルキャラクター
あさひぴー



年次有給休暇 活用のススメ



旭川市キャラクター
ゆっきりん

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！

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するため、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に改善することが重要です。

従業員にも会社にもメリット

従業員がしっかり休むことで、以下のようなメリットがあります。

- ・従業員の心身の健康につながる
- ・従業員の定着率が良くなる
- ・従業員のモチベーションが向上する
- ・仕事の効率が上がる

計画的な年次有給休暇の取得により

- ・企業イメージの向上
- ・優秀な人材の確保

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。



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
取り組む必要があります。

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 従業員が自由に
計画的に付与できる 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 従業員が自由に
計画的に付与できる 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。



TOPIC 2019年4月から、「年5日」の年休を労働者に取得させることが使用者の義務となりました

Point. ① 対象者

年次有給休暇が**10日以上付与される労働者**が対象です。
※法定の年次有給休暇付与日数が10以上の労働者に限られます。
※対象労働者には**管理監督者**や**有期雇用労働者**も含まれます。

Point. ② 年5日の時季指定義務

使用者は、労働者ごとに、付与した年次有給休暇のうち**5日**については、**付与した日(基準日)から1年以内**に時季を指定して取得させなければなりません。

Point. ③ 時季指定の方法

使用者は、時季指定に当たっては、**労働者の意見を聴取**すると共に、できる限り**労働者の意見を尊重し、希望に沿った取得時季**になるよう、努めなければなりません。

Point. ④ 時季指定を要しない場合

既に**5日以上**の年次有給休暇を請求・取得している労働者に対しては、使用者による**時季指定をする必要はなく、また、することもできません。**

つまり、

●「使用者による時季指定」、「労働者自らの請求・取得」、「計画年休」のいずれかの方法で労働者に年5日以上の年次有給休暇を取得させれば足りる。

●これらいずれかの方法で取得させた年次有給休暇の合計が5日に達した時点で、使用者からの時季指定をする必要はなく、また、することもできない。

ということになります。

【例】 入社日：2019/4/1 休暇付与日：2019/10/1

