

年次有給休暇取得促進に向けた今後の方向性

年5日の年次有給休暇取得の義務化への対応方法の情報提供

アンケート調査結果では、平成31年度の労働基準法改正による「年次有給休暇の年5日の取得義務化」については「良く知っている」「ある程度知っている」を合わせて9割の事業場で認知されていました。

一方、年5日の年次有給休暇取得義務化の対象者や実施時の留意点、労働者ごとに年次有給休暇の管理簿の作成が求められていることについては5～6割程度の認知に留まっていました。

本事業では、本年度に引き続き「年次有給休暇の年5日の取得義務化」への具体的な対応策について、社会保険労務士などの専門家による情報提供を進めていきます。

安心して年次有給休暇が取得できる環境整備についての情報提供

「年次有給休暇の年5日の取得義務化」の実施に当たり、事業場での最大の課題は、「年次有給休暇取得者の代替要員の確保」が挙げられています。また、従業員アンケートの年次有給休暇の取得を阻害する要因として、「代替要員がいないため、休むと職場に迷惑をかける」「休むと後で多忙になる」を挙げる方がそれぞれ4割（1位）、3割（3位）と多くなっていました。

業務の見直しや効率化、従業員の多能工化、チームでの業務対応などの事例の提供などを実施し、年次有給休暇を取得しやすい環境整備により、離職者の減少などが期待できるように活動してまいります。

市内の年次有給休暇取得促進に向けた具体的な取組

昨 年までは年次有給休暇は個人の希望に任せていたので、部署により取得率に大きな差があった。本年度からの年次有給休暇取得義務化を機に事業場では、年次有給休暇の計画的付与制度を導入し、人事労務管理者が、従業員と個人面談を実施し希望に沿う形で付与している。

また、事業場では「年次有給休暇義務化の説明パンフレット」を作成し従業員に取得を勧めている。そのため、会社からの時季指定による抵抗感はなく、部署別の取得率の差もなくなっている。なお、今年度の取得率は85%となっている。

（介護・福祉業 11人～50人）

年 年次有給休暇をとりやすい雰囲気をつくるため粘り強く取得勧奨をしている。特にGWや夏季休暇については強く取得を勧めている。人員増は難しいが、多能工化やソフト導入による業務効率化、業務配分の調整やクライアントとの調整など、メリハリをつけて働ける環境づくりに努めていることで、年次有給休暇取得の義務が10日になってもすぐに対応できる。

（建設業 11人～50人）

管 理職は代替要員がいないので休まない傾向があるが、職場では代替要員の確保に協力的なので取得しやすい雰囲気ではある。GWや夏季休暇（お盆の時期）、年末に計画的に年次有給休暇を付与している。朝礼で年次有給休暇の勧奨と回覧で年次有給休暇予定日の共有をしているため、年次有給休暇取得率は7割を超えている。

（製造業 11人～50人）



年次有給休暇の計画的付与制度を活用しましょう

この制度を導入することによって、年次有給休暇取得の確実性が高まり、予定した活動を行いやすくなります。

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、計画的に年次有給休暇取得日を割り振ることができる制度です。

年次有給休暇の付与日数のうち

5日は **個人が自由に取得出来る日数**

として必ず残しておかなければなりませんが、残りの日数は **計画的付与の対象** にできます。

例

年次有給休暇の付与日数が

10日の従業員

5日

5日

20日の従業員

5日

15日

従業員が自由に取得できる

労使協定により計画的に付与できる

問い合わせ先

〈厚生労働省委託事業実施機関〉 株式会社 日本能率協会総合研究所
〒105-0011 東京都港区芝公園三丁目1番22号 TEL. 03・3578・7575

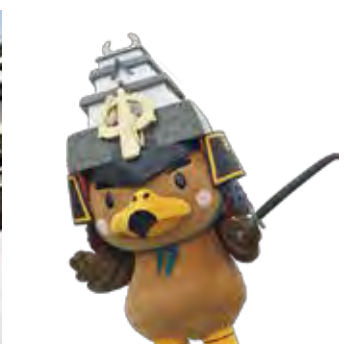


青森労働局 弘前労働基準監督署 弘前市 弘前商工会議所 公益社団法人 弘前観光コンベンション協会
青森県中小企業団体中央会 一般社団法人 弘前地区労働基準協会 連合青森 津軽地域協議会

令和元年度版

弘前市の事業者の皆様へ

年次有給休暇取得促進に向けて



Hirosaki city



弘前市で 年次有給休暇取得促進に向けた環境づくり に取り組みました

厚生労働省では、令和元年度、弘前市と連携し、「地域の特性を活かした年次有給休暇取得促進のための環境整備事業」を行いました。

【ねぶたまつり(8月1日～7日)】や【菊と紅葉まつり(10月18日～11月10日)】をはじめとする地域の各種イベントをきっかけとする、年次有給休暇を活用した、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けた環境づくりを支援しました。

事業場や地域への周知・啓発

◆ 夏(ねぶたまつり)と秋・冬(菊と紅葉まつり、雪燈籠まつり)のイベントをきっかけとした年次有給休暇取得促進のポスター・リーフレットを作成し、広報誌による毎戸配布やまちの掲示板への掲示、公共施設や事業場への配布、新聞への掲載を行いました。また、FMラジオのコーナーによる周知も行いました。



具体的な 取組内容

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70社を訪問し、年次有給休暇取得率向上の依頼を実施するとともに、本事業の趣旨説明や計画的付与制度に関する説明を行いました。また合わせて、各社の年次有給休暇の取得状況や具体的な取組、課題や解決策、地域のイベントを活用した年次有給休暇の取得についてご意見を伺いました。



ワーク・ライフ・バランス シンポジウムの開催

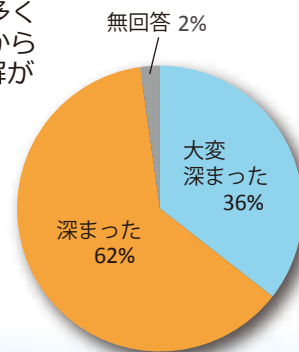


12月12日、弘前市民会館において、ワーク・ライフ・バランス シンポジウムを開催しました。

当日は、市内の事業主、従業員など、多くの方にご参加いただき、9割以上の方から「ワーク・ライフ・バランスへの理解が深まった」とご評価いただきました。



■ 大変深まった ■ 深まった
■ あまり深まらなかった ■ 深まらなかった ■ 無回答

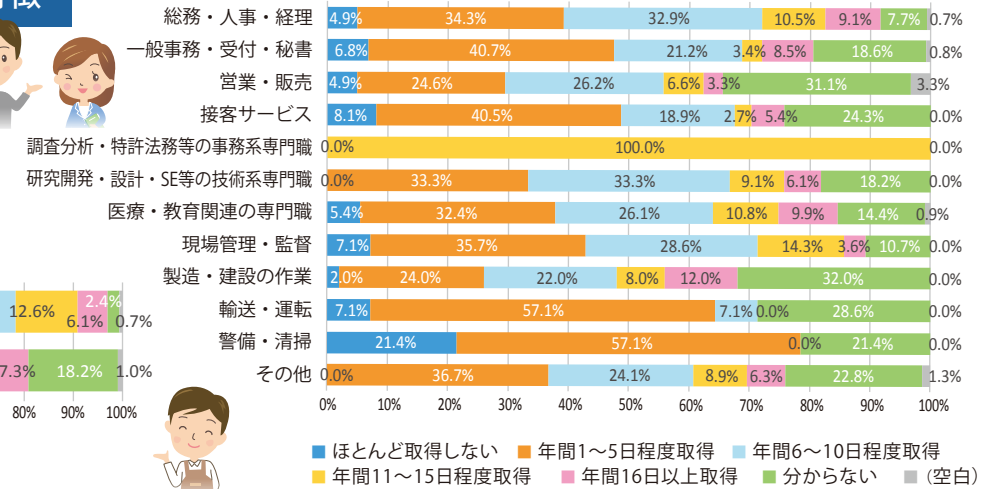
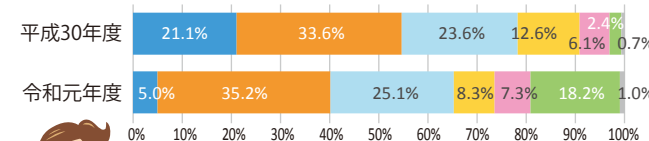


弘前市の年次有給休暇取得に関するアンケート調査

事業場・従業員の皆様に対するアンケート調査より、年次有給休暇取得の現状をまとめました。

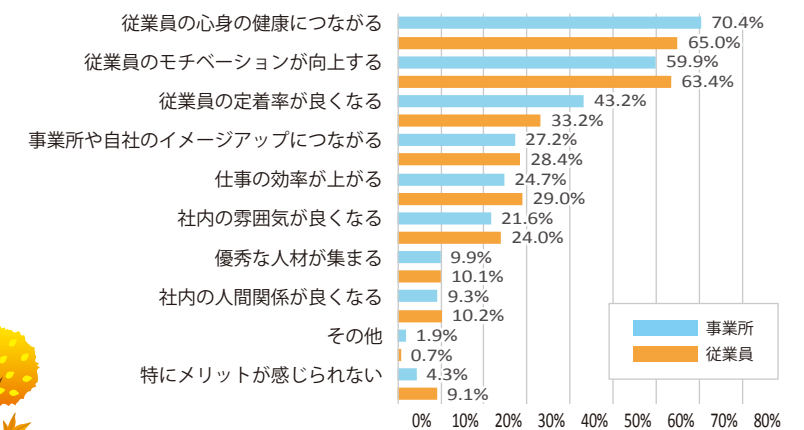
弘前市の年次有給休暇取得の特徴

年次有給休暇の取得状況を職種別にみると、「接客サービス」や「警備・清掃」といった、現場での作業が中心となる職種での取得状況が悪くなっています。また、昨年度の年次有給休暇の取得状況と比較すると、取得日数は増加傾向にあります。

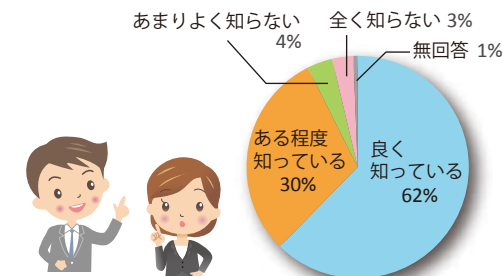


年次有給休暇取得のメリット

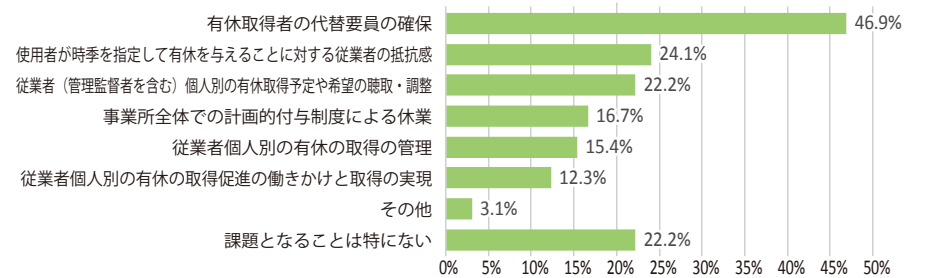
年次有給休暇取得のメリットは、事業場、従業員ともに「従業員の心身の健康につながる」、「従業員のモチベーションが向上する」が高くなっています。



年5日の年次有給休暇取得の義務付けの認知度と課題



年5日の年次有給休暇取得の義務付けは、「良く知っている」、「ある程度知っている」を合わせると9割を超えており、ほとんどの事業場で認知されていました。課題は「年次有給休暇取得者の代替要員の確保」が最も高くなっています。



年次有給休暇の取得を阻害する要因

年次有給休暇の取得を阻害する要因は、「仕事を代わってくれる人がおらず、休むと職場の他の人の迷惑になるから」との意見が多く、人員の確保、一人一人の生産性の向上、従業員の多能工化などに取り組む必要があると考えられます。

