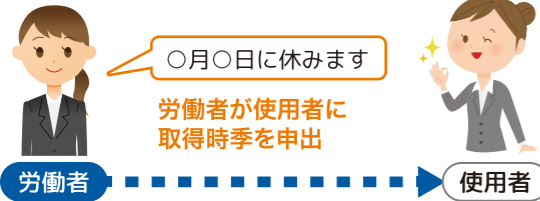


各種制度を活用して、 年休取得率を向上 させましょう！

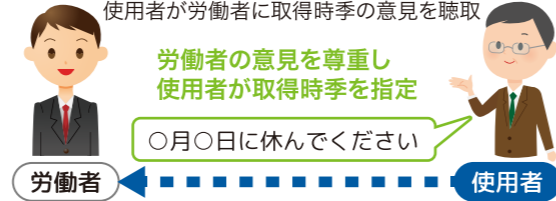
年次有給休暇の計画的付与制度

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、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。

原則 労働者の申出による取得



新設 使用者の時季指定による取得



例	労働者が自ら5日取得した場合	労働者が自ら3日取得+計画的付与2日の場合	労働者が自ら3日取得した場合	計画的付与で2日取得した場合
	使用者の時季指定は不要	使用者の時季指定は不要	使用者は2日を時季指定	使用者は3日を時季指定

時間単位の年次有給休暇制度

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で時間単位の取得が可能となります。子どもの学校行事や家業の手伝いなど労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ちます。

詳しくはこちらへアクセス！
年次有給休暇の計画的付与制度、
時間単位の年次有給休暇の詳細
情報を掲載しています。

新しい働き方・休み方 を上手に活用しましょう

新型コロナウイルス感染症等の影響により、
新しい働き方・休み方が注目されています。

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に改善することが重要です。事業所の特性に応じた、新しい働き方・休み方を取り入れて、働きやすい会社づくりを目指しましょう。

- テレワークやローテーション勤務の活用
- 時差通勤でゆったりと
- オフィスはひろびると
- 会議はオンラインで

新しい働き方



新しい休み方

- 年次有給休暇の計画的付与制度の導入
- 時間単位の年次有給休暇制度の活用

弘前市内で 休暇取得促進に向けた環境づくりに取り組みました

弘前市及び関係団体と連携し、休暇取得促進に向けた環境づくりを進めるため、ポスターやリーフレットを作成し、広報ひろさきに合わせた毎戸配付や、事業所への配布、地元新聞社やFMラジオでのコマーシャル活動を行ってきました。その他、事業所の皆さまを対象に、社会保険労務士が年休の取得状況等のヒアリングやワーク・ライフ・バランスシンポジウムの動画配信等を実施しました。

その他年次有給休暇に関する情報は下記もご覧ください

青森の働き方改革

検索

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

青森労働局では、ホームページに働き方改革特設サイトを設け、『働き方改革・人財力向上』に係る取組への主な支援制度、各種資料を掲載しておりますので、ご利用ください。

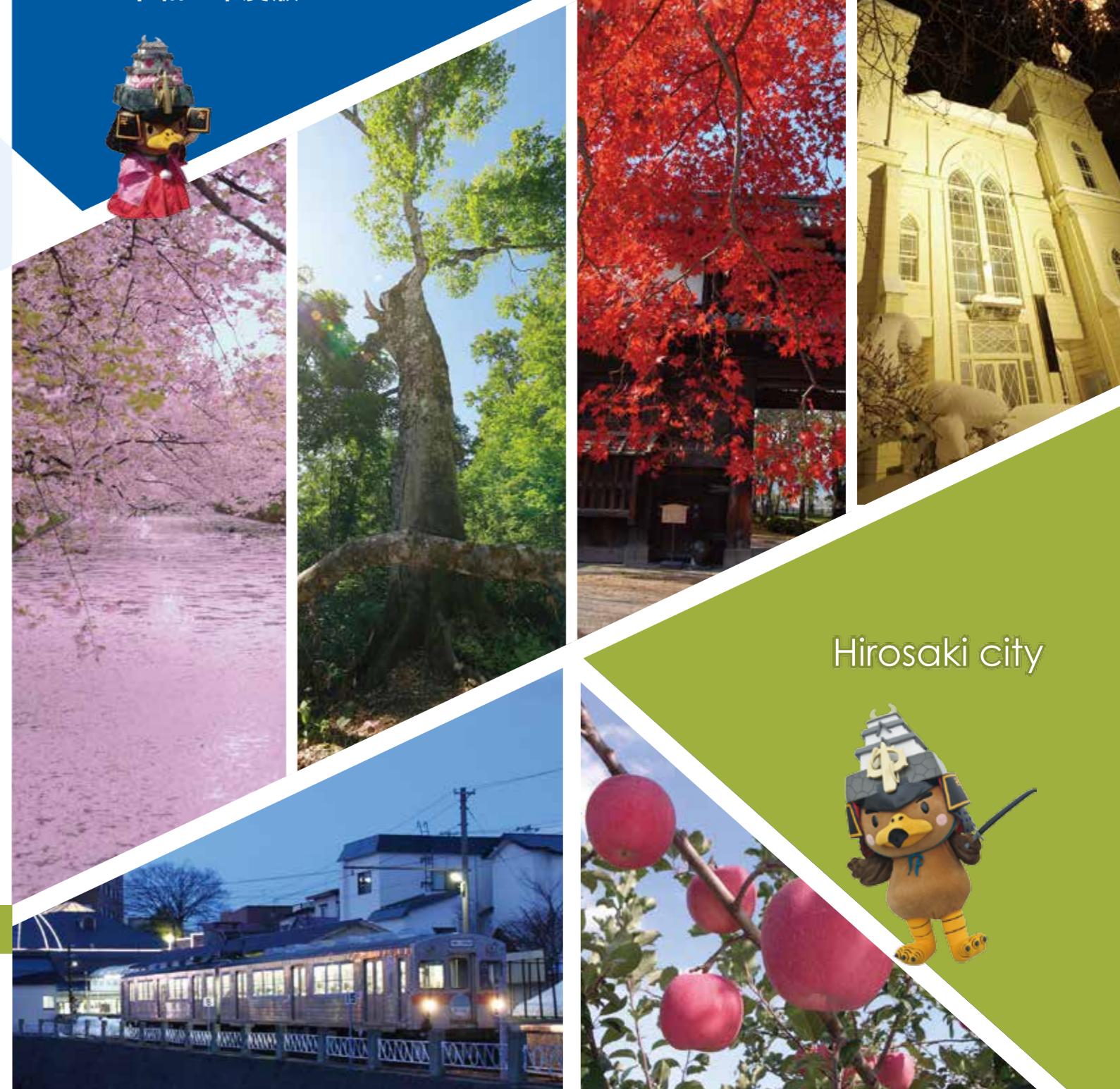
厚生労働省では、企業の皆様が従業員の働き方・休み方の改善に向けた検討を行う際に活用できる「働き方・休み方改善ポータルサイト」を開設しています。企業診断や取組事例を活用して、働き方・休み方の改善にご活用ください。



弘前市の事業所の皆さまへ

年次有給休暇 取得促進に向けて

— 令和2年度版 —



Hirosaki city



Work Life Balance

よく働いて しっかり休める 働きやすい会社づくり を目指しましょう!

ワーク・ライフ・バランスの推進は、働く人にとって家族との団らん、趣味、自己啓発等の時間が確保でき、健康増進、ストレス解消等につながります。また、企業の皆さまにとっても仕事の生産性向上や企業イメージの向上、優秀な人材の確保等のメリットにつながります。

弘前市には 四季折々の地域のイベントのほか、沢山の自然があります。これらを活用して、地域が一体となって休暇取得促進を図ることも有効な働き方・休み方改革のひとつです。また、ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、制度や職場環境の整備、従業員同士の相互理解などの対策が必要です。

本リーフレットでは、弘前市の年次有給休暇取得に関する企業の現状や、市内企業の取組み、効果的な年次取得促進策等をご紹介します。ぜひ活用ください。



弘前市内の 年次取得促進に向けたあり方 について

効果的な年次取得促進策について

弘前市内の企業では、年次取得率や年次取得日数等の目標設定を行っている企業や、計画的付与制度を導入している企業が増加しています。今回のアンケート調査結果から、**年次取得に対して何らかの目標設定を行っている企業群では、目標設定を行っていない企業群より、年休の合計取得日数の平均が高いという結果が得られました。**また、**半日単位や時間単位の年休を導入している企業群でも同様の結果がみられました。**

このことから、年次取得率や取得日数の目標設定や取得計画を立てること、時間単位の年次有給休暇の有効な活用が求められます。また、多くの企業では、年次取得に対してメリットを感じつつも、業務量の調整や代替要員の確保が課題となっています。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等の取組みを進めることにより、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりが期待されます。

弘前市内事業所の好事例の紹介

年休については、「取得しやすい」という職員の声を多く聞いています。令和元年度の管理監督職の年次取得率平均が94.6%となっていることから、管理職や上司の積極的な年次取得が、企業全体の取得しやすい環境を作り出していると思われます。(福祉業)

これまで、業務日程の調整がつかないという理由で、年5日の年次取得ができていませんでした。しかし、昨年度から年次取得計画を立てたところ、全従業員が5日の年次取得を行うことができ、取得日数も386日から915日と大きく増加しました。(卸売業)

テレワークでの在宅勤務が進んだ結果、年休が取得しやすくなりました。業務のマニュアル化や案件の共有化を進めたところ、誰が休んでもカバーできるような仕組みができはじめて、午前在宅勤務、午後半日年休を取得する社員もでてきました。(金融・保険業)

休暇取得促進に関する アンケート調査を実施 しました



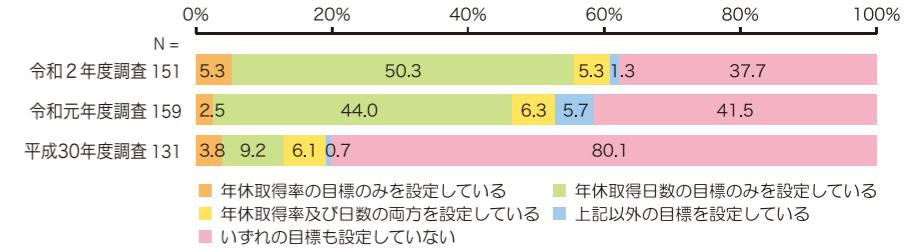
令和2年12月から令和3年1月にかけて、弘前市内の事業所の事業主400名及び当該事業所において雇用されている従業員2,000名の方に休暇取得促進に関するアンケート調査を実施しました。

調査結果から得られた弘前市内の事業所の年次取得率は46.6%となっており、全国平均の56.3%(平成31年・令和元年就労条件総合調査/厚生労働省)に比べ、やや低くなっています。弘前市内においても、引き続き年次取得に向けた取組みが求められるところですが、以下では、アンケート調査から主な結果をご紹介します。

年次取得日数等の目標設定をしている事業所が増えています

年次取得日数等の目標設定状況は、「年次取得率の目標のみ設定」「年次取得日数の目標のみ設定」「両方を設定」を合わせると、約6割の事業所で、年次取得に向けて目標を設定しており、過去の調査と比べ増加していることが分かります。

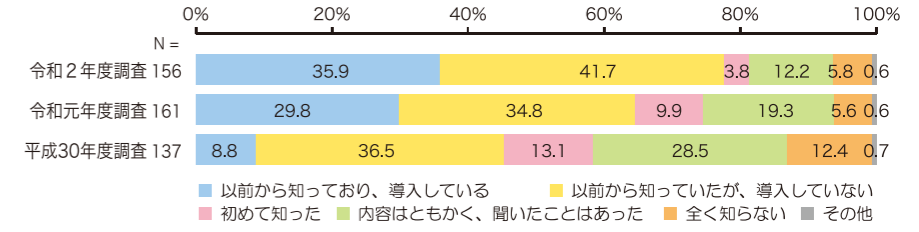
年次取得率や年次取得日数等の目標設定の状況(事業所)



計画的付与制度を導入している事業所が増えています

計画的付与制度の導入状況は、「以前から知っており、導入している」が35.9%、「以前から知っていたが、導入していない」が41.7%となっており、約8割の企業では計画的付与制度について知っており、導入企業は年々増加しています。

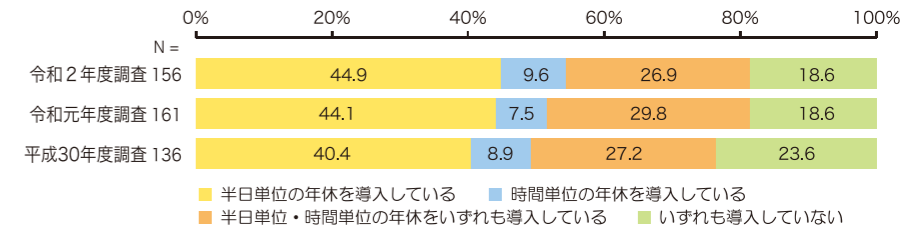
計画的付与制度の導入状況(事業所)



半日単位や時間単位の年休の導入は横ばいです

半日単位や時間単位の年休の導入は、「半日単位の年休を導入している」が44.9%と最も高く、次いで「半日単位・時間単位の年休をいずれも導入している」が26.9%となっています。令和元年度調査と比較すると、半日単位の年休、時間単位の年休ともにほぼ横ばいとなっています。

半日単位や時間単位の年休の導入(事業所)

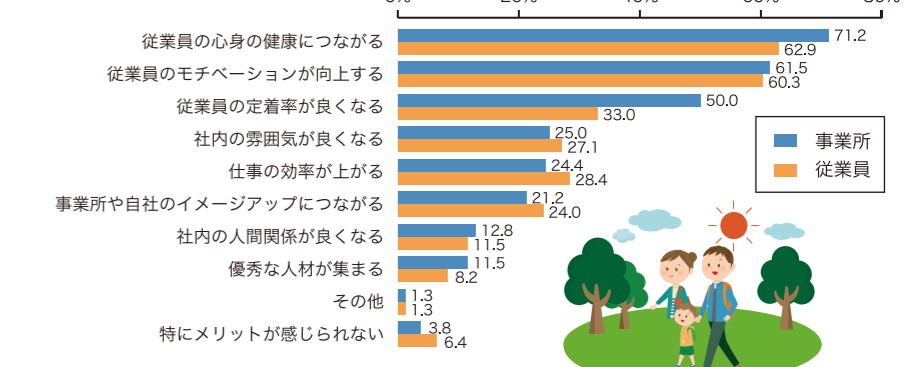


多くの事業所や従業員は年次取得に対してメリットを感じているものの、依然として業務量の調整や代替要員の確保が課題となっています。

年次取得のメリットについて、事業所調査、従業員調査ともに「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」「従業員のモチベーションが向上する」「従業員の定着率が良くなる」といったメリットを多く感じていることが分かります。

一方で、年休の取得を阻害する要因としては、「業務量の多さや代替要員の確保等、社内的な就業環境による要因」や「病気や急な用事のために残しておきたい等、個人的な要因」「取引先の業務に合わせる必要がある等社外との関係による要因」が高くなっています。

年次取得のメリット(事業所・従業員)



年休の取得を阻害する要因(事業所)

