

弘前市内事業場の好事例紹介

休暇取組推進の働きかけ

介護・福祉業 / 11人~50人

昨年度から年休の計画的付与制度を導入。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、**年5日の年休の確実な取得の説明パンフレット**を作成し、従業員に年休取得を勧めている。昨年度の年休取得率は85%となっている。

休暇を取得しやすい業務体制・仕事の進め方

建設業 / 11人~50人

年休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。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。

休暇を取得しやすい職場環境づくりの推進

製造業 / 11人~50人

職場では**代替要員の確保をしている**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）、年末に計画的に年休を付与している。朝礼で年休取得の勧奨と回覧で年休取得予定日の共有をしているため、年休取得率は7割を超えている。



年5日の年次有給休暇の取得 企業に義務づけ

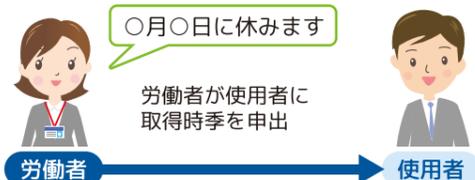


労働基準法が改正され、2019年4月より、使用者は、年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者に対し、毎年5日間、年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。年休を付与した（基準日）から1年以内に確実に取得させることが必要となっています。

労働者が自ら申し出て取得した日数や、労使協定で取得時期を定めて与えた日数（計画的付与）については、5日から控除することができます。

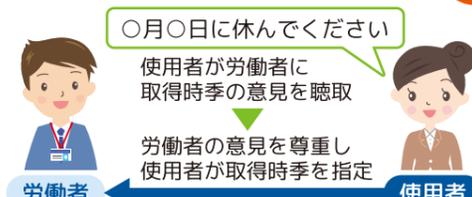
労働者の申出による取得

原則



使用者の時季指定による取得

新設



例

労働者が自ら5日取得した場合

使用者の時季指定は不要

労働者が自ら3日取得+計画的付与2日の場合

使用者の時季指定は不要

労働者が自ら3日取得した場合

使用者は2日を時季指定

計画的付与で2日取得した場合

使用者は3日を時季指定

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、ご活用ください。

青森の働き方改革

働き方・休み方改善ポータルサイト

働き方・休み方改善ポータルサイト

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

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、従業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。

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・6435・6071



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

弘前市の事業所の皆様へ

年次有給休暇活用のススメ

令和2年度版



Work Life Balance

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！



Hirosaki city



誰もが 休暇取得しやすい環境づくり に取り組みましょう！

なぜ
休暇の取得
が必要なの？

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。



年次有給休暇をしっかりと取得できないと...

- 従業員のストレス増加
 - 職場の雰囲気の悪化
 - 残業などのコストの増加
- 心身ともに疲労感
- 仕事の能率低下

計画的な年次有給休暇の取得により...

- 仕事の生産性向上！
 - 企業のイメージ向上！
 - 優秀な人材の確保！
- 地域イベントへの参加！
- 私生活の充実！
- 仕事へのやる気！



企業の視点
で見ると...

従業員の視点
で見ると...

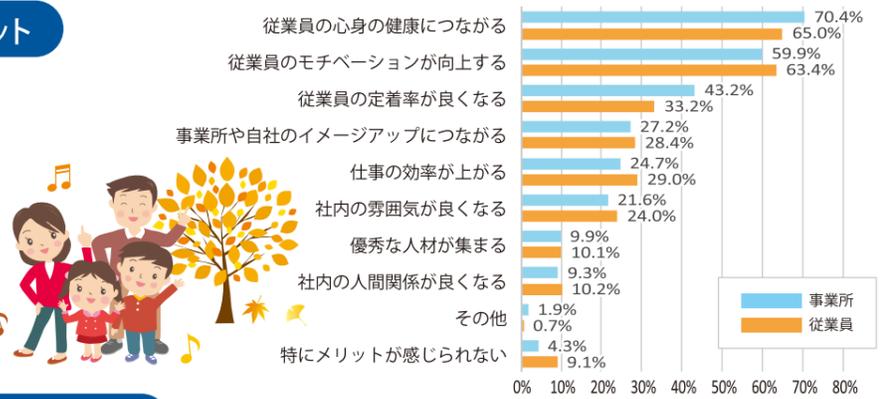
弘前市の年次有給休暇取得に関するアンケート調査結果

2019年度に弘前市内の事業場・従業員の皆様を対象に、年次有給休暇取得のアンケート調査を実施しました。

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、事業所、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。

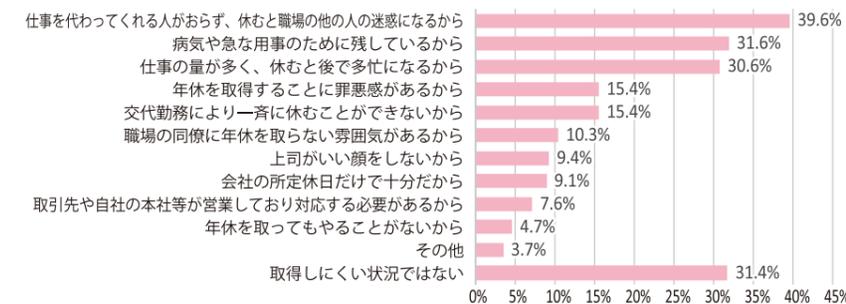
その他、離職者の減少や企業のイメージアップにもつながっていることから、労使双方にメリットがあることが伺えます。



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」、「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」との意見が多くなっています。

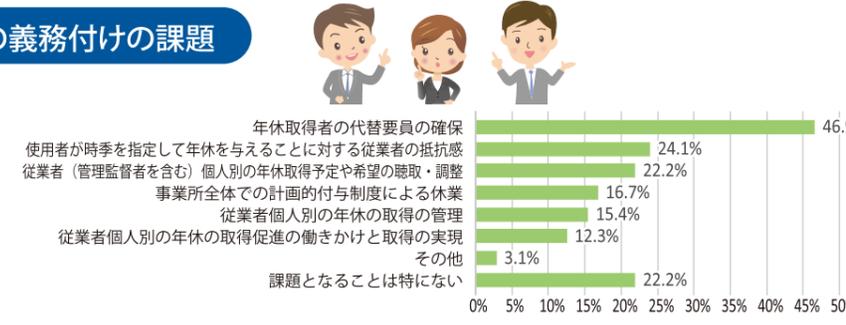
人員の確保の他、仕事を属人化させない仕組みづくり、休みやすい風土・意識の醸成等の取り組みが求められます。



年5日の年次有給休暇取得の義務付けの課題

年5日の年次有給休暇取得の義務付けの課題は「年休取得者の代替要員の確保」が最も高くなっています。

一人一人の生産性の向上、従業員の多能工化、業務のアウトソーシング化などに取り組む必要があると考えられます。



仕事はチームで行い、チームの中で情報共有を図って 休みやすい職場環境にしましょう。

どうやって
休暇の取得を
促進するの？



仕事をチームで行い、チームの中で仕事の進行状況等について情報共有することで、休みやすい職場環境にしていきたいと思います。

年次有給休暇の取得が進んでいる企業では、1週間ごとにミーティング等を行い、従業員の業務の進行状況等について所属長（課長など）のみならず、同僚等も把握し、仕事を個人ではなくチームで行うことで、当該従業員が休暇で不在となっても業務が回るよう取り組まれています。

スキル
マップ

また、誰がどのようなスキルを持っているのか「見える化」することもチームで仕事を共有する上で有効です。スキルマップを作成し、従業員の多能職(工)化に取り組みましょう。

	Aさん	Bさん	...
作業A	○	△	
作業B	◎	○	
...	△	○	

◎ = 指導できる ○ = 対応できる △ = 補助できる



年次有給休暇の 計画的付与制度 を活用しましょう！

企業によっては、まだまだ年次有給休暇を取得しづらい雰囲気がある企業も見られます。

企業側が休暇制度を充実させることで、従業員が年休を取得しやすい環境を整備することができます。

本事業では、地域のイベント等をきっかけとし、計画的付与制度を活用して年次有給休暇の取得の促進を図っています。

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。

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。

例 年次有給休暇の付与日数が10日の従業員 5日 5日

年次有給休暇の付与日数が20日の従業員 15日 5日

労使協定により計画的に付与できる 従業員が自由に取得できる

年次有給休暇の付与日数のうち5日は、個人が自由に取得できる日数として必ず残しておかなければなりません、残りの日数は計画的付与の対象にできます。

計画的付与制度には 次のメリットがあります！

- 事業主 労務管理がしやすく計画的な業務運営ができます。
- 労働者 ためらいを感じずに、年次有給休暇を取得できます。

年次有給休暇の計画的付与制度は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与える方法です。例えば、製造部門などで操業を止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・グループに交代で年次有給休暇を付与する方法です。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です。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。