

目指します！ 働きやすか福岡



写真提供：福岡県観光連盟

＼休みやすか／ ＼定時で帰るばい／

10月は"年次有給休暇
取得促進期間"です。

11月17日(水)は
"県内一斉ノー残業デー"です。

職場の『働きやすか』度アンケートにご協力ください！

チャレンジふくおか「働き方改革推進協議会」では、「働きやすさ」について
簡単なアンケートを実施しています。 **回答期間：令和3年10月1日(金)～10月31日(日)**



**チャレンジふくおか「働き方改革推進協議会」は、国・県・労使が一体となって、
福岡県の働き方改革を推進するための取り組みを行っています。**

福岡県経営者協会、福岡県商工会議所連合会、福岡県商工会連合会、福岡県中小企業団体中央会、日本労働組合総連合会福岡県連合会、福岡銀行協会、
福岡県社会保険労務士会、福岡県中小企業診断士協会、日本産業カウンセラー協会九州支部、福岡県、経済産業省九州経済産業局、厚生労働省福岡労働局（順不同）

 厚生労働省 | 福岡労働局 | 労働基準監督署

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

●お問合せ
福岡労働局雇用環境・均等部企画課
☎ 092-411-4763

(令和3年9月作成)

よく働いて!

しっかり休む!

年次有給休暇を活用して 新しい暮らしを始めませんか!

職場の『働きやすか』度アンケートにご協力ください!

チャレンジふくおか「働き方改革推進協議会」では、福岡県内で働くみなさまや事業主のみなさまが、「働きやすさ」の何を重視しているかについて、簡単なアンケートを実施しています。
アンケート結果は、「働きやすか」職場づくりに役立ててまいります。



回答期間: 令和3年10月1日(金) ~ 10月31日(日) 問合せ先: 福岡労働局雇用環境・均等部企画課 TEL 092-411-4763

●年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「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、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。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

1) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

◎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。

2) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、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
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用
個人別付与方式	個人別に付与	年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を指定

●時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

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。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。

〈労使協定で定める事項〉

① 時間単位年休の対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めてください。一部の者を対象外とする場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限られます。

② 時間単位年休の日数

1年5日以内の範囲で定めてください。

③ 時間単位年休1日分の時間数

1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかを定めてください。1時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてください。(例)所定労働時間が1日7時間30分の場合は8時間となります。

④ 1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数

2時間単位など1日の所定労働時間数を上回らない整数の時間単位を定めてください。

●就業規則や労使協定のモデルは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の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。

注) 時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な5日間から差し引くことはできません。