

厚生労働省は、平成28年度に引き続き静岡市と連携し、地域における休暇取得促進の働きかけをおこなう「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、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図る環境作りを支援しています。

年次有給休暇を活用して
地域のイベントや施設に出かけましょう！



8月清水みなとまつり

11月大道芸ワールドカップ

年次有給休暇を利用して家族や地域や自分の時間を
作りましょう！



夏季休暇や年末年始休暇、祝日の前後に年次有給休暇を設定して、長期休暇も考えましょう！

例えば・・・
祝日に年次有給休暇をからめて
連続休暇取得 など

8	August 2017					
SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT
		1	2	3	4 祝日 文化の日	5 祝日 山の日
6 祝日 山の日	7	8	9	10 祝日 山の日	11	12
13	14 祝日 山の日	15	16	17 祝日 山の日	18	19
20 祝日 山の日	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

11	November 2017					
SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT
			1	2 祝日 文化の日	3 祝日 文化の日	4 祝日 文化の日
5 祝日 文化の日	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22 祝日 文化の日	23 祝日 文化の日	24 祝日 文化の日	25
26 祝日 文化の日	27	28	29	30		

年次有給休暇取得を促進して社員のやる気を
アップさせたい中小企業の事業者を支援します

職場意識改善助成金のご案内
(職場環境改善コース)

労働時間等の設定の改善により年次有給休暇の取得促進や所定外労働の削減などに取り組む中小企業に対して、その実施に要した費用の一部を助成するものです。

支給対象となる取り組み例として

労働の適正化を測りたい

労務管理用ソフトウェア・機器、デジタル式運行記録計等の導入・更新など

労働効率の増進を図りたい

小売業のPOS装置、自動車修理業の油圧式リフト等の導入・更新など

労務管理について専門家に相談したい

社会保険労務士等によるコンサルティングなど

- ・助成対象費用の3/4~1/2（上限100万円）が助成額となります。
- ・「事業実施承認請求書」の提出期限は10月16日です。

詳しくは

●● 静岡労働局雇用環境・均等室
054-252-5310まで お問合せください

働き方・休み方改善ポータルサイト

厚生労働省では、企業の皆様が社員の働き方・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。サイトでは、専用指標によって企業診断ができる「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社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。

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



静岡市内の事業場の皆様へ

年次有給休暇 活用のススメ

平成29年度版

WORK LIFE BALANCE

ワーク・ライフ・バランス



静岡労働局



平成29年度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（静岡市）
問合せ先 厚生労働省事業実施機関
日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会 TEL054-252-2110

誰もが休暇を取得しやすい環境づくりが大切です！

年次有給休暇の取得促進に向けて、労使が協力して取り組みましょう。例えば以下のような取り組みが考えられます。

1 経営のトップから社内の休暇取得を呼びかけましょう

2 管理者が率先して休暇を取得しましょう

3 労働組合等による、企業・労働者への働きかけも考えられます

4 パースデー休暇や半日休暇など多様な休み方を検討しましょう

STEP 1 労働時間等見直しガイドライン

仕事の時間を見直して、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おくれるよう、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。

従業員ひとりひとりのさまざまな事情へ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体制を整備しましょう。
- 従業員ひとり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。

経営者が率先して取り組みましょう

- 経営者は労働時間等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為の意識改革や柔軟な働き方の実現にとりくみましょう。

STEP 2 職場での具体的な取り組み

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。

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すすめ、取得状況をこまめに確認するなどしましょう。

所定外労働時間を削減する

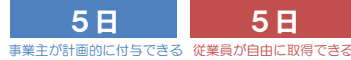
- ノー残業デーを導入したり、長時間労働が続いている場合は、その原因を検討し業務内容を見直しましょう。

STEP 3 年次有給休暇の計画的付与制度を活用しましょう

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は、労使協定を結べば、計画的に年次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、従業員にとっては、予定した活動を行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の従業員



例2 年次有給休暇の付与日数が20日の従業員



制度を導入することのメリット

- 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。
- 従業員** …… ためらいを感じずに、年次有給休暇を取得できます。

制度活用の方法

- 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	詳細	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で休ませることができる事業場などで活用
交代制付与方式	班、グループ別に交代で付与	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	従業員個人ごとに付与	従業員の個人的な記念日（例：誕生日や結婚記念日）を優先的に充てるなどとして活用

休暇を取得することのメリットは？

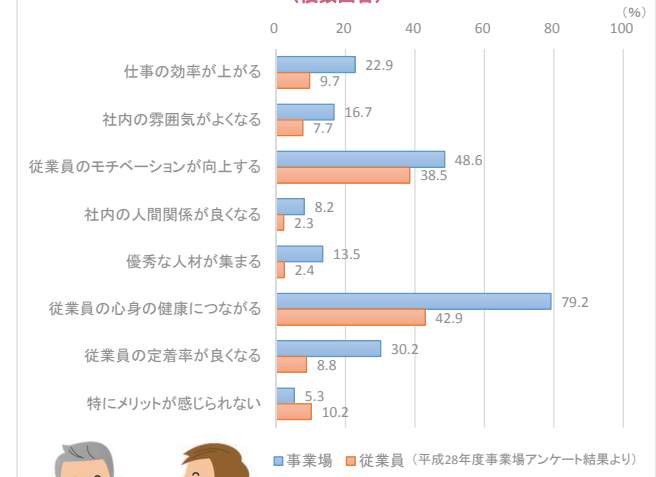
昨年度のアンケートで静岡市内の休暇の現状と今後の方向性について調査しました。

「従業員が年次有給休暇を取得する事のメリット」は、「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」が多く、事業場、従業員の認識は概ね共通しています。

年次有給休暇を取得しやすい環境は、仕事に対する意識やモチベーションを高め、仕事の生産性を向上させ、イメージの向上や優秀な人材の確保につながるなど、事業場、従業員双方にメリットがあると考えられます。



従業員が年次有給休暇を取得する事のメリット (複数回答)



静岡市内でもこんな取組をしている事業場があります！

事例の（ ）内の人数は従業員規模

経営トップによる社内への呼びかけ



毎月取得日数の確認をし、管理職から休暇取得の呼びかけを行っている。（葵区 情報通信 従業員20～49人）

メールによる月1回の社長メッセージで、休暇取得を呼びかけている。（葵区 小売 従業員9人以下）

計画的な休暇取得を推進



半期毎の初めに、従業員に3日間の年次有給休暇取得予定日を提出してもらう。（葵区 小売・卸売 10～19人）

年間休日取得表を全員が策定、見える化し、毎月の幹部会議にて年次取得状況を報告している（葵区 製造 200人以上）

休暇を取得しやすい職場環境づくりの推進

マルチジョブ化（多能工化）により休暇時のサポートを可能にしている（清水区 小売・卸売 20～49人）

幹部に連続休暇を取るようすすめる、部下が取りやすくなるようにしている。（清水区 飲食・宿泊 20～49人）