

4 年次有給休暇の取得促進に向けて

事業場訪問やアンケートの結果から、事業主・従業員共、年次有給休暇取得のメリットを理解しているものの、交代要員の不足、休みづらい職場の雰囲気などの要因により、取組が十分に進んでいない状況がうかがえます。そのため、今後の年次有給休暇取得促進に向けて、以下のような取組を進めることが重要です。

- ①経営トップが進んで働き方・休み方の改善に取り組みましょう。
⇒社内への休暇取得促進の呼びかけ
- ②休暇を取得しやすい雰囲気づくり、職場環境の改善を検討しましょう。
⇒労使での話し合いの機会づくり／代替人員の育成によるフォローアップ体制の充実／作業手順の見直し、省力化機械の導入、IT化の推進等による業務の効率化 など
- ③休暇を確実に取得できるよう計画的な休暇取得を推進しましょう。
⇒年次有給休暇の計画的付与制度の導入／有給休暇取得計画（年間）の策定 など

旭川市や国などでは、働き方改革の実行に取り組む企業を支援しています……

旭川市では、企業のワーク・ライフ・バランス推進の取組を促進するため、社会保険労務士をアドバイザーとして派遣し、実情に応じたアドバイスを行う支援事業を行っています。
問合せ先：旭川市総合政策部政策調整課（TEL:0166-25-5358）
また、北海道労働局では、働き方改革に向けて企業が抱える様々な課題に解決するための相談窓口「働き方改革推進支援センター」を設置し、企業の方を支援しています。旭川市には出張所も設置されています。
問合せ先：北海道働き方改革推進支援・賃金相談センター
（札幌市中央区北4条西5-1 アステイ45ビル3階/TEL:0800-919-1073）
北海道働き方改革推進支援・賃金相談センター出張所
（旭川市八条通15丁目74-9/TEL:0120-332-360）

5 市内にはこんな取組をしている事業場があります

職員の年次有給休暇取得について、会社として年間13日の目標を設定。職員が個々に年間の休暇取得計画を策定するほか、各人の取得状況を人事部でも把握し、取得が進んでいない職員に対しては休暇取得の呼びかけを行う。（金融業・保険業、100人以上）

全職員に有給休暇の残日数や消滅期限を示すことで休暇取得を促進。有給休暇は1時間単位で取得可能であり、子供の授業参観やお迎えに活用したり、昼休みに1時間追加して遠出のランチを楽しんだり充実した生活を過ごす職員も多い。また、余裕のある人員配置を心がけ、毎年1名以上の採用を実施。（広告業、20～49人）

顧客への単一担当制をやめ、複数人にて担当することで、特定の個人に依存しない社内体制を整備。休暇で誰か1人がいない時であっても、業務に支障をきたさないよう工夫することで休暇を取得しやすい環境を整備。（金融業・保険業、10人以下）

年次有給休暇の取得促進の一環として、年3日のメモリアル休暇を付与。また、店舗のシフト作成時には、従業員個人の希望を調整し、年次有給休暇を取得しやすくなるように配慮。（卸売・小売、100人以上）

6 年次有給休暇の計画的付与制度を活用しましょう

「年5日の年次有給休暇の確実な取得」を実現するための方法として、年次有給休暇の計画的付与制度の活用が考えられます。

年次有給休暇の計画的付与制度とは

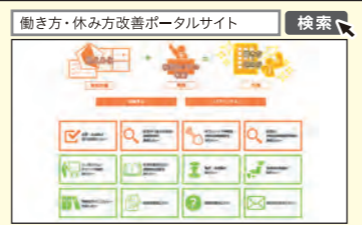
年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの分について、労使協定を結び、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。会社にとっては労務管理がしやすく計画的な業務運営ができるというメリットが、従業員にとってはためらいを感じずに休めるというメリットがあります。

例えば、こんな使い方が考えられます

- ①夏季や年末年始に年次有給休暇を計画的に付与し、連続休暇に。
- ②祝日の間をブリッジホリデーとして、連続休暇に。
- ③閑散期に年次有給休暇の計画的付与日を設定し、年次有給休暇の取得を促進。
- ④アニバーサリー休暇制度を設定し、年次有給休暇の取得を促進。

働き方・休み方改善ポータルサイトを活用して働き方・休み方改善のヒントを見つけよう

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。



年次有給休暇取得促進に向けて



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！



1 年次有給休暇はどうして必要なの？

皆さんの周りにこういう従業員の方はいませんか？
 「毎日夜遅くまで仕事をして、心身ともにひどく疲れている」
 「仕事の予定が立たず、計画的に有休がとれない」
 「休日もなかなか休めず、家族とのだんらんができない」

有給休暇を取得するメリット

近年、深刻な人手不足が続く中、特定の従業員に大きな負担がかかる傾向があります。仕事漬けになると、生活リズムが崩れ、仕事の能率も低下します。きちんと休むことは、従業員の心身の健康を保つことはもちろん、それ以外にも会社にとってプラスとなる様々な効果が生じることになります。

従業員がしっかり休むことで、以下のようなメリットにつながります

- ・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
- ・仕事の効率が上がる



仕事が上手くいくことで私生活にも
 ハリが生じることに

従業員がいきいきと働く、生産性の高い職場に。それに伴い企業イメージも向上

・優秀な人材の確保・定着につながる

※会社にとっても、メンタルヘルスケア対策や余分な残業代などのコスト負担の軽減につながるというメリットがあります。



働き方改革により年5日の年次有給休暇の確実な取得が求められるようになります

働き方改革関連法の成立に伴い、労働基準法が改正され、2019年4月から、全ての企業において、「年5日の年次有給休暇の確実な取得（年10日以上の有給休暇が付与される労働者が対象）」が義務付けられます。さらに、これを達成できなかった場合には、労働者1人につき罰則（30万円以下の罰金）が科されることがあるため、会社のコスト負担が増す可能性もあります。

2 旭川市において有給休暇の取得促進に向けた環境づくりの取組を行いました

厚生労働省では、平成29年度から旭川市との連携のもと、地域における休暇取得促進の働きかけを行う「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」を行っています。

平成30年度は、夏季（7月末～8月）と冬季（12月下旬～2月）を対象期間として、ポスターやリーフレット、新聞広告等を通じた有給休暇取得の呼びかけを行ったほか、取組周知に向けた市内事業場への訪問、シンポジウムの開催などを行い、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図る環境づくりを支援しました。

また、市内の事業場600社、従業員3,000人を対象としたアンケート調査を実施し、本事業の効果を図ると共に、有給休暇取得の現状、休暇取得に係る意識、休暇取得促進に向けた取組や課題等を調査しました。

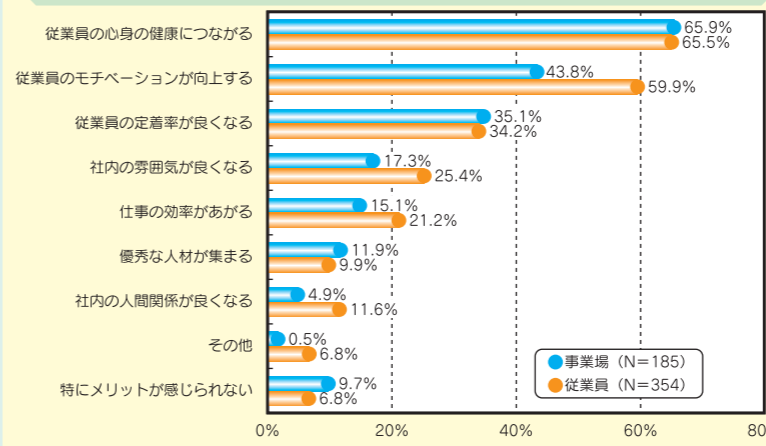


周知リーフレット（夏季）

3 労使双方へのアンケート結果からみた今後の方向性

従業員の方は、休暇取得がモチベーション向上、仕事の効率アップにつながると考えています。

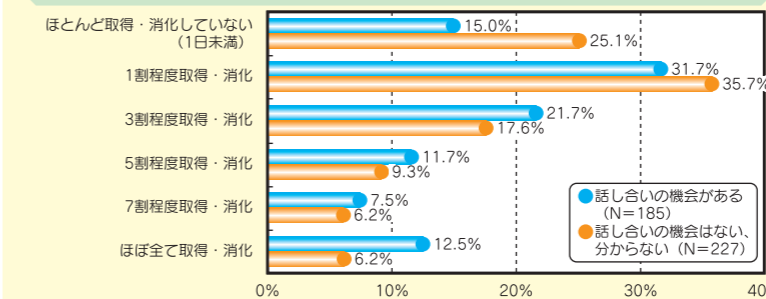
年次有給休暇を積極的に取得することのメリット（複数回答）



- ・事業場、従業員共、年次有給休暇を積極的に取得することのメリットとして、「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」「従業員の定着率が良くなる」との回答が多く、労使の認識は概ね共通しています。
- ・一方、労使の回答状況を比較すると、従業員からは、モチベーションの向上、仕事の効率の上昇、社内の雰囲気・人間関係の改善などをメリットとして捉える割合が高く、有給休暇の取得を促進することで、会社が考える以上の効果が生じると期待できます。

労使で話し合うことで休暇への共通意識が高まり、休暇取得促進につながります。

事業場での休暇の取り方についての話し合いの有無による年次有給休暇の取得日数の比較

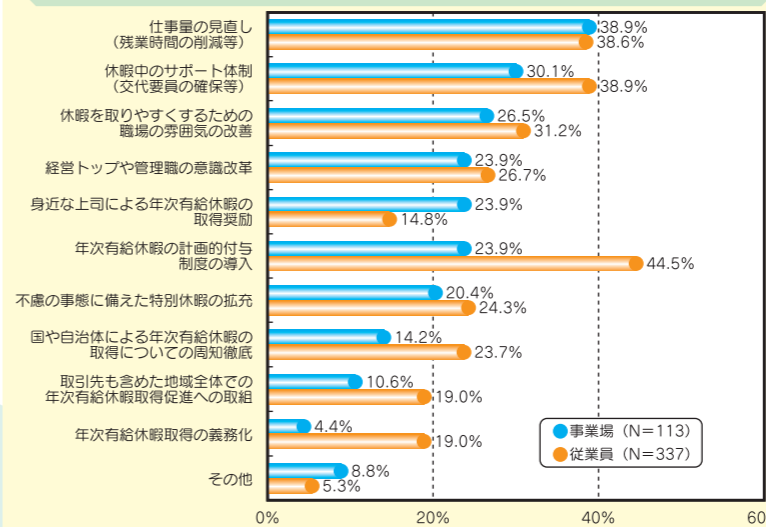


- ・労使で休暇の取り方について話し合いの機会がある事業場の従業員の方が、話し合いの機会のない事業場の従業員と比べて、休暇の取得日数が多くなる傾向がみられます。



休暇の取得促進に向けて、休暇中のサポート体制、職場の雰囲気の改善が望まれています。

年次有給休暇を取得しやすくするために必要なこと（複数回答）



- ・事業場、従業員共、年次有給休暇を取得しやすくするために必要なこととして、「休暇中のサポート体制」や「職場の雰囲気の改善」を挙げる回答が多くなっています。
- ・一方、従業員については、「年次有給休暇の計画的付与制度の導入」の回答割合が最も多くなっているほか、「年次有給休暇取得の義務化」を望む意見も多く、会社側の積極的な取組を期待している状況がうかがえます。

