

Work Life Balance  
ワーク・ライフ・バランス  
仕事と生活の充実を図りましょう！

効率的に働いて

# 年次有給休暇 を活用しましょう！



**DAIDOGEI**  
WORLD CUP IN SHIZUOKA

年次有給休暇を取得してみんなで11月の  
大道芸ワールドカップin静岡を楽しもう！

厚生労働省委託事業 「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」  
厚生労働省は、静岡市と連携を図りながら地域における休暇取得推進の働きかけをおこなっております



## 事業主の皆様へ 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分については、労使協定を結べば、計画的に休暇日数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、休暇取得の確実性が高まり、従業員にとっては予定してい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

5日 5日

事業主が計画的に付与できる 従業員が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の従業員

15日 5日

事業主が計画的に付与できる

従業員が自由に取得できる

11月は年次有給休暇を土日祝日に絡めて、連続休暇を計画しましょう！！



例えば・○は年次有給休暇設定日とするなど11月はこんな活用が考えられます

大道芸ワールドカップ期間



静岡労働局



平成30年度地域の特性を活かした休暇取得推進のための環境整備事業（静岡市）

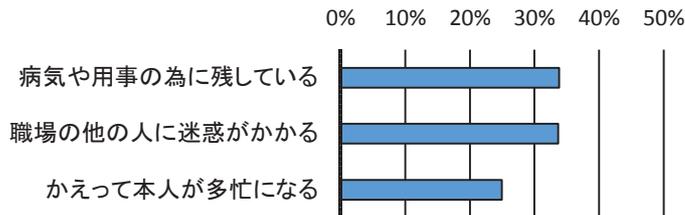
問い合わせ先 厚生労働省委託事業実施機関 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会

静岡市葵区御幸町8-1 JADEビル6F TEL.054-252-2110

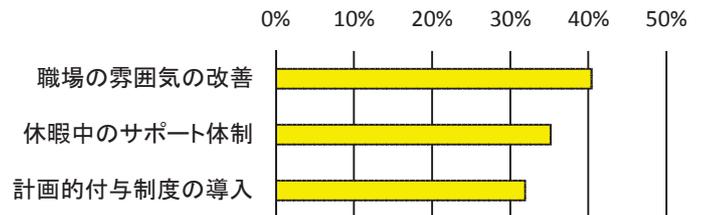
貴事業場で年次有給休暇が取得されにくい理由は？  
（上位3回答）※複数回答

貴事業場で年次有給休暇を取得しやすくするために  
必要と考えることは？（上位3回答）※複数回答

従業員



従業員



この結果からさらなる年次有給休暇取得促進のために必要な事は次の3点が考えられます。  
参考として全国の取組好事例も記載します。

①経営トップがリーダーシップをとり、働き方・休み方の改革・仕組み作りに取り組みましょう。  
（休暇中のサポート体制の整備）



**参考事例①-1**（場所：北海道、業種：建設、従業員規模：20～49人）  
ワーク・ライフ・バランス関連の勉強会や研修会には、できる限り社長にも参加してもらい、社長の言葉で社内的重要性を呼びかけてもらっている。

↓成果↓

独自の特別休暇制度や地域貢献活動等の取組が外部から評価され、企業表彰の受賞、メディアへの掲載を通じ取組の有用性を従業員も実感するようになった。

**参考事例①-2**（青森県、医療・福祉、100～199人）  
管理職が自らの部署の「仕事しらべ」を徹底的に実施。全ての階層のスタッフの業務内容、コツなどをマニュアル化し、担当の不在時にも誰もが代行可能。

↓成果↓

取組後残業時間が減少、年次有給休暇取得率が向上。離職率低下、妊娠による退職も減少。

②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。  
（計画的付与制度の導入・休暇取得予定表の作成）

**参考事例②-1**（静岡市、小売・卸売、20～49人）  
家族旅行など家族行事への利用を目的とし、公休日を含む連続5日間の年休取得制度「ファミリー休暇制度」を導入。

↓成果↓

「従業員満足度」が向上し、離職率も低下している。

**参考事例②-2**（東京都、情報サービス、200人以上）  
年度初めにそれぞれ休暇取得計画を策定。また、飛び石連休の間の平日等を全社の一斉年休取得日として設定。

↓成果↓

取組の結果、売上・利益を維持すると共に、従業員はその必要性・有用性を理解。



③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。  
（定期的な労使の話し合いの機会を設定、休暇取得促進の呼びかけ）

**参考事例③-1**（兵庫県、技術サービス、50～99人）  
毎年、残業削減、ワーク・ライフ・バランスの実現も含めた事業計画を全従業員で協力して作成し、毎年の決起集会の場で共有。

↓成果↓

応募者が増え、募集に費用をかけなくても人材が集まるようになり、定着率も向上した。



**参考事例③-2**（京都府、製造、20～49人）  
ワーク・ライフ・バランスの取組を定着させる上で重要であるとの考えから全従業員のスケジュールを共有するシステムを導入。

↓成果↓

互いの業務内容や繁忙度、情報を把握できるようになり、他部署へのヘルプや情報交換等がスムーズに行えるようになった。

お知らせ

労働基準法が改正され、平成31年4月より、使用者は、10日以上有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年5日（※）、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。

（※）計画的付与制度をはじめ、労働者が取得した年次有給休暇の日数分は時季指定の必要がなくなります。

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

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。