

組織目標に年次有給休暇の取得を！



～休日・休暇を増やす工夫～

この前、採用面接時に求職者から年次有給休暇の取得率を聞かれてね。そんな聞かれても分からないよ。

年次有給休暇の取得状況は企業を選ぶときの大きな基準ですよ！この機会に取得率を計算してみましょう。

①

「それなら計算してみようかな」

年次有給休暇の取得率を計算してみたら、思ったより低いことが分かったよ。うちは管理職など一部の従業員があまり取っていないみたいで、それが全体の取得率を引き下げているなあ。

②

「こんなはずじゃ」

管理職の方は自身の責任感から年次有給休暇の取得をしない傾向にあります。年次有給休暇取得率向上を企業の目標に掲げ、部署ごとの取得状況をその部署の評価に加える仕組みなどを検討してみてください。

③

「それは面倒そうだな」

部署ごとの年次有給休暇の取得率を社内に公表し、取得率が低い部署の原因を調査し、業務改善を行うなどの取組みを行ったところ、管理職も年次有給休暇を取得するようになり、取得率が向上しました。

④

「私も積極的に休んでいます」

「年次有給休暇の取得率をPRし、企業イメージも向上！」

取組事例紹介

※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」「36協定上限引下げ★」に該当

業種：情報通信業 従業員数：45名

管理職が年次有給休暇を積極的に取得しないことで、その部下も年次有給休暇を取得しにくい風土となり、全体的な年次有給休暇の取得率を引き下げている状況から改善に取り組んだ。

<年次有給休暇取得率向上の組織目標設定>

- 年次有給休暇の取得率を組織目標として設定し、トップから管理者含め、従業員全員に対しメッセージの発信を行う。
- 部署ごとの年次有給休暇の取得状況を公表し、取得状況が低調な部署は原因を調査し、取得向上への取組みを行った。

<年次有給休暇管理の徹底>

- 「年次有給休暇チェックカード」を従業員全員に配布し、年次有給休暇の残日数、取得日数を従業員が管理できるようにした。

年次有給休暇チェックカードのイメージ（年休を使用するたびに日付を記入する）

	1	2	10	11	12	20
前年度からの繰り越し日数：10	4/11	5/2	10/9			
今年度の付与日数：20	11/2					

【時間外労働等改善助成金】

○職場意識改善コース

生産性向上のため、労務管理機器等を導入した場合に経費を助成！

助成率 **最大80%**

上限額 **最大150万円**

- ◆ 成果目標の達成状況や事業規模等により助成率が変化する等、助成金には一定の要件があります。

- ・部署ごとの年次有給休暇取得率が管理職の評価となることから、管理職も率先して年次有給休暇を取得するようになり、企業全体が年次有給休暇を取得しやすい風土となった。
- ・職場意識改善により、労働生産性が向上し、所定外労働が削減されたため、36協定の上限を見直した※。

御社の働き方改革を「働き方改革推進支援センター」は応援します！

詳しくは当センター特設サイトへアクセス ▶

愛知働き方改革推進支援センター

検索



QRコードでもアクセス可能です！

愛知働き方改革推進支援センター【平成31年度厚生労働省・愛知労働局委託事業】

相談窓口：名古屋市中種区千種通7-25-1 サンライズ千種3階（タスクール内）

☎ 0120-552-754

※受付日時：月～金曜日（祝日等を除く）午前9時～午後5時

✉ aichi@task-work.com