



# 愛知労働局

## 働き方改革応援レシピ ～休日・休暇制度編～

1 年休を細かく刻んでみよう

2 誕生日はみんなでお祝いしよう

3 休日増加＝応募者増加

4 山を越えたら休みましょう

5 ミッション！介護離職を回避せよ

6 年末年始は家族とともに



## 取組事例紹介

業種：製造業 従業員数：100名

年次有給休暇の取得率を向上させるため、年次有給休暇の時間単位付与制度を導入し、年次有給休暇を柔軟に使えるよう取り組みを行った。

※時間単位付与制度を導入する際は次の事項について労使協定を締結する必要がある。

- 対象労働者の範囲
- 取得可能な時間単位年休の日数(年5日以内。前年度の繰り越しがあれば、その分も含めて5日以内。)
- 取得可能な時間単位年休1日の時間数(端数が1時間に満たない場合は1時間単位に繰り上げる。)
- 取得単位を1時間以外とする場合はその時間数(例：2時間単位、4時間単位)

- 年次有給休暇が時間単位で取得できるようになったことから、子供が風邪を引いた際の病院への送迎等、労働者の状況によって柔軟に年次有給休暇が使用できるようになった。
- 年次有給休暇を取得しやすい企業風土となり、取得率が向上した。
- 年次有給休暇の取得率を求人広告等でアピールしたところ、求職者からの応募が増加した。



## 取組事例紹介

業種：製造業 従業員数：50名

年次有給休暇の取得率を向上させるため、「記念日休暇」を定め、誕生日や結婚記念日等（記念日が休日であれば、その前後）に年次有給休暇を取得するようにした。

○誕生日や結婚記念日は事前に把握ができるので、年次有給休暇の計画的付与の制度を利用し、各労働者の年次有給休暇の取得日を指定した。  
※年次有給休暇の計画的付与については、労使協定で定める必要がある。

- ・労働者にとっても、自身の記念日に休暇を取得することによって、ワーク・ライフ・バランスの意識が高まり、全体的な年次有給休暇の取得率も向上した。
- ・記念日と併せて記念品を贈るなどを行うことで、労働者の会社への帰属意識が高まり、離職率の低下につながった。
- ・年次有給休暇の取得率が高いことを求人広告等で積極的にアピールしたところ、採用につながった。





## 取組事例紹介

業種：建設業 従業員数：28名

他業種と比べ、休日数の少ないことが若者の建設業界離れの要因と考えたため、1日の労働時間や休日日数について見直しを行った。

	改正前	改正後
就業時間	8:00～17:00 (休憩90分) 1日7.5時間労働	8:00～17:30 (休憩90分) 1日8時間労働
年間休日	88日/年間 (隔日土曜休み)	105日/年間 (原則毎週土日休み) 1年単位変形制導入

- 1日の就業時間を30分延長し、年間休日を17日増加させることで完全週休2日制に近づけることにした。
- 休日の少ないイメージを払拭し、求人応募の増加につながった。



## 取組事例紹介

業種：建設業 従業員数：70名

年次有給休暇の取得率を向上させたいが、納期等の関係から、どうしても工事の期間中は休みを取得しにくい状況であった。

### <山越え休暇>

- 工事を終えたタイミングで、工事に参加していた従業員に対し、年次有給休暇をまとめて取得するよう呼びかけた。
- 連続休暇を取得させるために作業員の現場を振り替えるなどの配置についての配慮を行った。
- 現場代理人等の管理職が率先して休暇をとるように呼びかけた。

- ・現場に参加していたチーム全員に年次有給休暇の取得勧奨を行うことで、誰もが年次有給休暇を取得しやすい環境が整備された。
- ・工期ひっ迫で長時間労働となっていた労働者も長期休暇によってリフレッシュすることができた。



\* 令和3年度の助成金活用例です。助成金は毎年要件が変更されます。最新情報を確認してください。

【介護休業取得時には助成金】

- 両立支援等助成金  
(介護離職防止支援コース)
- 助成額 最大72万円

◆助成金には、一定の要件があります。

## 取組事例紹介

業種：製造業 従業員数：30名

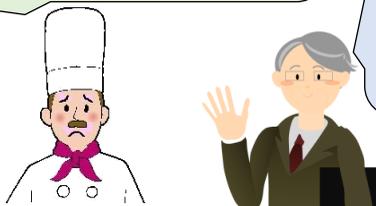
会社の中心的な立場である40代労働者が親の介護を理由に退職したことを機に介護制度を整備し、親族の介護を理由とした離職を防ごうと取り組んだ。

- 介護支援プランを作成し、介護休業だけでなく、短時間勤務制度等の制度を整備し、親族の介護が必要な労働者に対し、労働者の状況に応じた多様な選択肢を制度化した。
- 法定を超える有給の介護休暇を新設した（法定は1人につき5日）。
- 介護に直面した労働者に対する相談窓口を整備し、周知を行った。

- ・親の介護に直面した労働者も介護支援プランにより、離職を免れ、ベテラン労働者の急な離職の防止につながった。
- ・介護は労働者全員が直面する問題であったが、安心して働ける環境を整備したことにより、満足度が向上した。

① 年末年始や夏休み期間など、うちのような飲食店は繁忙期なんだ。けど、この前、従業員が年末年始くらい休みたいといって愚痴っていたね。

このまま辞められてしまっただう困るよ



今では、ほとんどの小売店や飲食店が年末年始も当たり前のよう営業していますね。

② そうなんだよ。うちだって年末年始くらい休んで家族と過ごしたいんだ。でも、他社が営業しているなかでうちだけ休んでしまうと、そのまま客離れにつながってしまうのではないかな不安だよ。

社会全体がサービス過剰な気がするよ

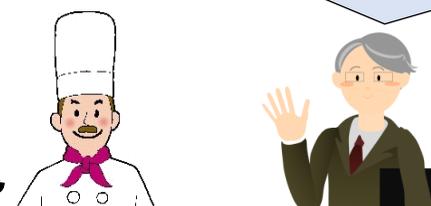


そうとも限りませんよ！

③ いまやテレビなどのマスメディアでも大きく取り上げられることもあり、働き方改革という言葉が世間でも定着しつつあります。

その中で、他社に先駆けて休みを増やしたのであれば、もちろん、短期的にはマイナスかもしれませんが、長期的にみればプラスになる可能性は大いにありますよ。

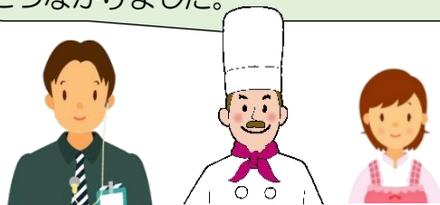
そのとおりかもしれないよ



企業イメージ向上につながるよ

④ 思い切って、大みそかと元日を休業にしたところ、当然その期間の売上はなくなりましたが、「働き方改革を進める企業」という世間の評判が広まり、逆に、その後の売上向上につながりました。また、いい人材が当社への入社を希望してくれるようになり、人材確保につながりました。

年末年始は家族で団らん  
イメージ向上に成功！  
年末年始休業で企業イメージ向上に成功！



【新聞広告】  
働き方改革に伴う全店舗一斉休業のお知らせ

新聞広告等で働き方改革を広くアピール

## 取組事例紹介

業種：飲食業 従業員数：200名

全店舗年中休まず営業をしていたが、一部の従業員から年末年始ぐらいいっきり休みたいという声もでており、また、離職率が悪化していたことから、思い切って、年末年始の期間、全店舗を一斉休業とすることにした。

### <年末年始一斉休業の実施>

- 大みそかと元日の2日間、全店舗を休業とする。
- 利用客への周知方法として、ただ単に休業ということ伝えるのではなく、あくまでも働き方改革の一環として、従業員のためであるということを念頭に置き、各種ポスターや新聞広告等で周知を実施する。

- ・休業日を設けたことで、従業員が年末年始にしっかりリフレッシュすることができ、従業員満足度が向上した。
- ・休業することで2日分の売上はなくなったが、新聞等各種広告でしっかりアピールしたことで、「働き方改革を進める企業」として認知され、その後の売上向上につながった。また、企業イメージが向上し、人手不足解消にもつながった。