

厚生労働省千葉労働局 定例記者会見配付資料

<新着情報・重要なお知らせ>

1. 雇用調整助成金の特例措置等を延長します

9月末に期限を迎える雇用調整助成金の特例措置、緊急雇用安定助成金、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（以下「雇用調整助成金の特例措置等」という。）については、本年12月末まで延長します。

そのうえで、感染防止策と社会経済活動の両立が図られる中で、休業者数・失業者数が急増するなど雇用情勢が大きく悪化しない限り、雇用調整助成金の特例措置等は、段階的に縮減を行っていきます。

担当 【雇用調整助成金】職業安定部職業対策課 電話：043-221-4393

担当 【休業支援金・給付金】新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金コールセンター

電話：0120-221-276

2. 若者雇用促進法に基づく優良企業の認定（ユースエール認定）を行いました

若者雇用促進法に基づく「ユースエール認定企業」として、今年度第2号、第3号及び第4号となる3つの企業の認定を行いました。

ユースエール認定制度は、平成27年10月1日施行の若者雇用促進法によって創設された、**若者の採用・育成に積極的に雇用管理の状況などが優良な中小企業**が、都道府県労働局への申請により、認定を受けることができるものです。認定企業は、認定マークを広告、商品、求人広告などに使用でき、優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。

また、労働局やハローワークによる重点的なマッチング支援、助成金の加算措置などを受けることができます。

認定企業の紹介



認定企業名：株式会社イーエスケイ（木更津市）
 認定日：令和2年7月9日
 業種：情報処理・提供サービス業
 常時雇用労働者：64人（申請日時点）



	主な認定要件	認定企業の実績
1	直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下であること	離職率 16.7%
2	前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間（※1）が20時間以下かつ、月平均の法定外労働時間（※2）60時間以上の正社員が1人もいないこと	月平均所定外労働時間 13.2時間 、60時間以上の 該当者なし
3	前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上であること	年平均取得日数 14.3日

（※1）所定外労働時間：就業規則等で定められた所定内労働時間を超えた労働時間

（※2）法定外労働時間：1週40時間、1日8時間を超えた労働時間

（次ページに続く）

認定企業の紹介



認定企業名：企業組合千葉県森林整備協会（富津市）
 認定日：令和2年7月14日
 業種：林業・その他の木製品製造業
 常時雇用労働者：13人（申請日時点）



	主な認定要件	認定企業の実績
1	直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下であること	離職率 0%
2	前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間（※1）が20時間以下かつ、月平均の法定外労働時間（※2）60時間以上の正社員が1人もいないこと	月平均所定外労働時間 9.8時間 、 60時間以上の 該当者なし
3	前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上であること	年平均取得日数 10.6日

（※1）所定外労働時間：就業規則等で定められた所定内労働時間を超えた労働時間
 （※2）法定外労働時間：1週40時間、1日8時間を超えた労働時間

認定企業の紹介



認定企業名：株式会社アルファ・オイコス（佐倉市）
 認定日：令和2年7月30日
 業種：産業用電気機械器具製造業
 常時雇用労働者：128人（申請日時点）



	主な認定要件	認定企業の実績
1	直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下であること	離職率 16.6%
2	前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間（※1）が20時間以下かつ、月平均の法定外労働時間（※2）60時間以上の正社員が1人もいないこと	月平均所定外労働時間 11.0時間 、 60時間以上の 該当者なし
3	前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上であること	年平均取得日数 12.2日

（※1）所定外労働時間：就業規則等で定められた所定内労働時間を超えた労働時間
 （※2）法定外労働時間：1週40時間、1日8時間を超えた労働時間

担当：職業安定課職業紹介係 若年担当（田中） 電話：043-221-4081

10月は 「年次有給休暇 取得促進期間」 です。

新しい働き方・休み方が
始まっていきます。

新しい働き方・休み方を実践する第一歩として
「年次有給休暇の計画的付与制度」の導入を！

年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式
を活用すれば、休暇の分散化にもつながります。



(働き方・休み方改善ポータルサイト)



(年休取得特設サイト)



働き方の新しいスタイル



テレワークや
ローテーション勤務



時差通勤で
ゆったりと



オフィスは
ひろびろと



会議は
オンライン



対面での打合せは
換気とマスク

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署 | ちばの魅力ある職場づくり公労使会議

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

年次有給休暇取得促進特設サイト [検索](#)

新しい働き方・休み方を実践するために 年次有給休暇を上手に活用しましょう

●年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「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、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日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、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

2020年10月

日	月	火	水	木	金	土
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

この期間に個人ごとに計画年休を取得

年休の計画的付与期間

Aさんの計画年休 (9, 10)

Bさんの計画年休 (23, 24)

プラスワン休暇 (+1) (12)

1) 年次有給休暇付与計画表による 個人別付与方式の導入例

例えば、毎週金曜日に
年次有給休暇の計画的付与を活用すると？

年次有給休暇を土日と組み合わせると、連続休暇になります。また、12点囲みのような日に年次有給休暇をさらに組み合わせること(プラスワン休暇)も考えられます。

2) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

3) 活用方法 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	年次有給休暇の付与の方法	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を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	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	個人別に付与	年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を指定

●時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ちます。

〈労使協定で定める事項〉

① 時間単位年休の対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めてください。一部の者を対象外とする場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限られます。

② 時間単位年休の日数

1年5日以内の範囲で定めてください。

③ 時間単位年休1日分の時間数

1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかを定めてください。1時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてください。(例)所定労働時間が1日7時間30分の場合は8時間となります。

④ 1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数

2時間単位など1日の所定労働時間数を上回らない整数の時間単位を定めてください。

●就業規則や労使協定のモデルは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。

注) 時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な5日間から差し引くことはできません。