



報道関係各位

平成 28 年 12 月 20 日

【照会先】

福井労働局 雇用環境・均等室  
室長 野添 雅恵  
監理官 高柳 純子  
指導官 川口 ひろみ

TEL (0776) 22-3947

### 「年次有給休暇の取得状況等に関する調査」の調査結果について

福井労働局（局長 早木 武夫）では、このほど、「年次有給休暇の取得状況等に関する調査」の結果を取りまとめたので公表します。

年次有給休暇（以下「年休」という。）の取得促進は、総労働時間の縮減につながることから、福井労働局では、今回の調査結果を踏まえ、年末年始の年休の取得促進等と呼びかけます。

また、適切な労働時間で働き、ほどよく休暇を取得することにより、社員の能力がより発揮され業務の効率化につながることから、長時間労働の削減など、働き方を見直すためのコンサルタントの派遣を行います。

#### 【調査結果のポイント】

- 1 年休取得率の平均は 36.7%

※年休取得率 = (全取得日数 / 全付与日数) × 100 (%)

- 2 年休取得がゼロだった正社員の割合は 14.6%

- 3 年間の所定休日が多い方が「年休取得率」も高い。

- 4 1週間の労働時間が60時間を超えた正社員がいる企業は 22.4%

#### 〈調査対象〉

労働者 100 人以上の県内企業 354 社（有効回答数 246 社 有効回答率 69.5%）

#### 〈調査内容と調査の対象期日〉

- ・平成 27 年 4 月 1 日～平成 28 年 3 月 31 日、または、同年 1 月 1 日～平成 27 年 12 月 31 日までの間の年休の取得状況等について調査
- ・平成 28 年 7 月 3 日から 7 月 9 日の一週間の労働時間が 60 時間を超えた労働者数等について調査

#### 〈調査実施期間〉

平成 28 年 7 月 25 日から 10 月 21 日

#### 〈調査方法〉

福井労働局から別添調査票を調査対象企業に対して郵送し、FAX にて回収。

#### 【添付資料】

- ① 「平成 27 年(度)年次有給休暇の取得状況等に関する調査の結果概要」
- ② リーフレット「仕事と生活の調和のために、年次有給休暇を計画的に活用しよう。」
- ③ リーフレット「働き方・休み方を見直してみませんか？～無料コンサルティングのご案内～」

## 「平成 27 年(度) 年次有給休暇の取得状況等に関する調査」の結果概要

## ○企業の属性

総 数	246 (100.0%)
[産業]	
建設業	8 ( 3.3%)
製造業	72 (29.3%)
電気・ガス・熱供給・水道業	1 ( 0.4%)
情報通信業	7 ( 2.8%)
運輸業, 郵便業	12 ( 4.9%)
卸売業, 小売業	34 (13.8%)
金融業, 保険業	6 ( 2.4%)
不動産業, 物品賃貸業	2 ( 0.8%)
学術研究, 専門・技術サービス業	2 ( 0.8%)
宿泊業, 飲食サービス業	5 ( 2.0%)
教育, 学習支援業	6 ( 2.4%)
医療, 福祉	64 (26.0%)
複合サービス事業	8 ( 3.3%)
サービス業 (他に分類されないもの)	19 ( 7.7%)
[企業規模]	
500 人以上	25 (10.2%)
300~499 人	37 (15.0%)
100~299 人	184 (74.8%)
[労働組合の有無]	
あり	71 (28.9%)
なし	175 (71.1%)

○ 産業別・規模別企業割合

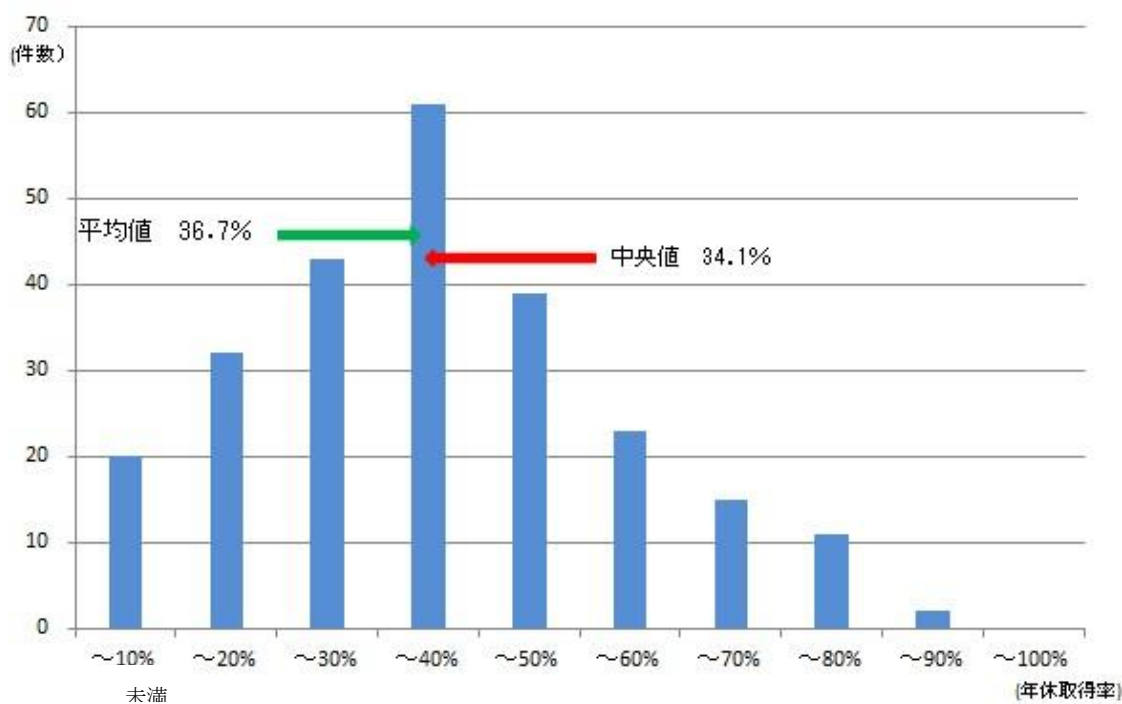
	100人～299人		300人～499人		500人以上	
	割合	企業数	割合	企業数	割合	企業数
合計	100.0%	184	100.0%	37	100.0%	25
建設業	3.8%	7	2.7%	1		
製造業	29.3%	54	29.7%	11	28.0%	7
電気・ガス・熱供給・水道業	0.5%	1				
情報通信業	3.8%	7				
運輸業、郵便業	6.0%	11	2.7%	1		
卸売業、小売業	12.5%	23	10.8%	4	28.0%	7
金融業、保険業	1.6%	3			12.0%	3
不動産業、物品賃貸業	1.1%	2				
学術研究、専門・技術サービス業	1.1%	2				
宿泊業、飲食サービス業	1.6%	3	5.4%	2		
教育、学習支援業	1.6%	3			12.0%	3
医療、福祉	26.6%	49	32.4%	12	12.0%	3
複合サービス業	2.2%	4	8.1%	3	4.0%	1
サービス業(他に分類されないもの)	8.2%	15	8.1%	3	4.0%	1

## 1 年次有給休暇取得率の平均は36.7%

(1) 対象企業において、平成27年4月1日から平成28年3月31日、または、平成27年1月1日から同年12月31日の1年間に付与された年次有給休暇（以下「年休」という。）の総計は889,668日、そのうち実際に取得した日数の総計は326,578日であり、年休取得率の平均は36.7%となった（図表1）。

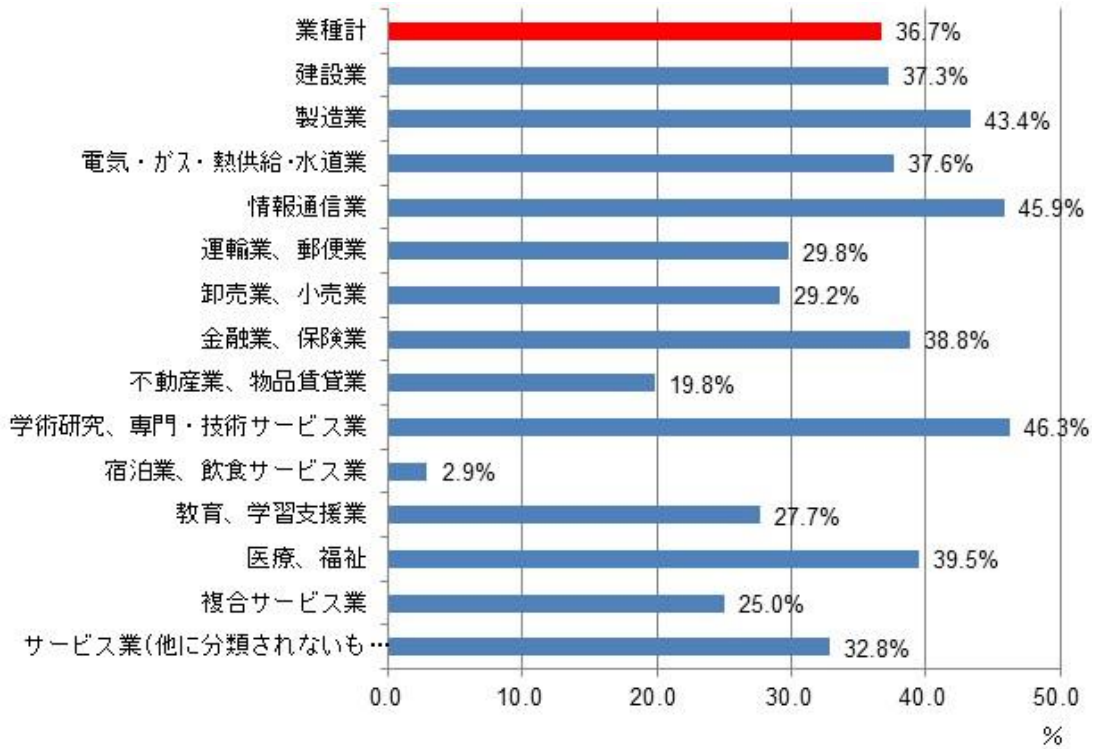
年休取得率「30%～40%未満」企業は61社で全体の24.8%と最も多く、次いで「20%～30%未満」企業43社(17.5%)、「40%～50%未満」企業39社(15.9%)の順に多かった。

【図表1】年休取得率の分布

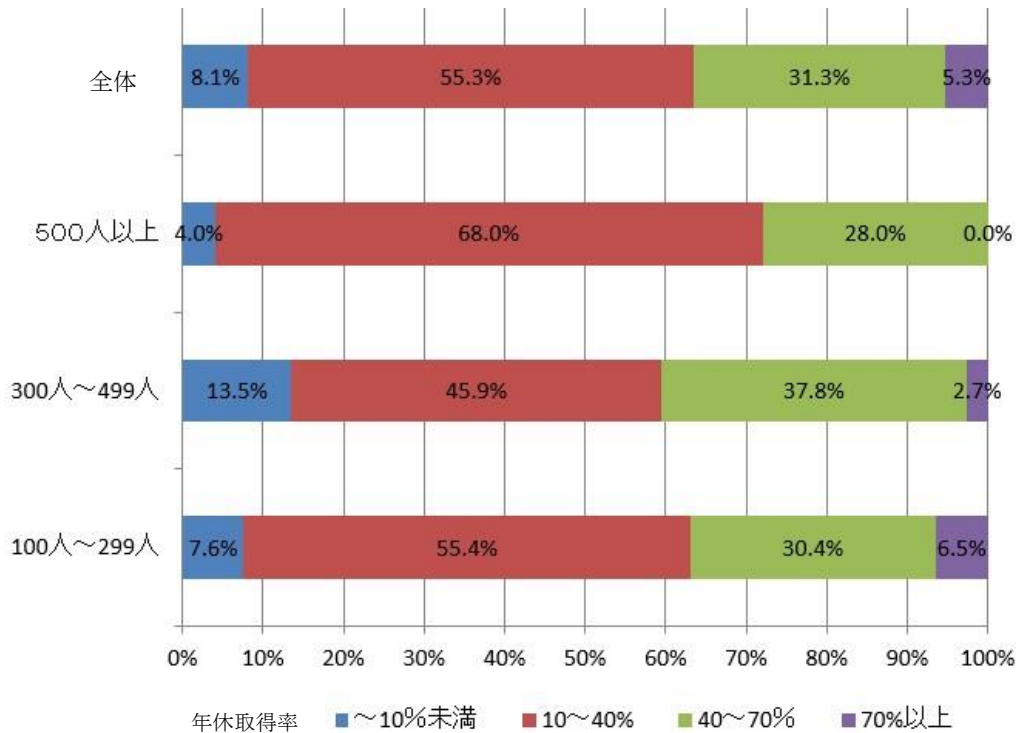


(2) 年休取得率を産業別、規模別にみると、図表2及び3のとおりである。

【図表2】業種別年休取得率



【図表3】企業規模別年休取得率



## 2 年休取得がゼロの正社員の割合は14.6%

対象企業の正社員の総数は46,050人、このうち平成27年度の年休取得がゼロの正社員は6,734人と、全体の14.6%を占めた。

また、年休取得ゼロの正社員が一人でもいた企業は209社(85%)であった。

年休取得ゼロの正社員を職種別にみると、「専門職」1,442人(21.4%)、「製造生産関連」1,375人(20.4%)、「営業販売等」1,332人(19.8%)の順に多かった。

【図表4】 職種別年休取得率ゼロの正社員割合

職 種	人数	%
計	6,734	100.0
管理職	850	12.6
総務・企画・経理	157	2.3
一般事務	452	6.7
営業販売等	1,332	19.8
製造生産関連	1,375	20.4
専門職	1,442	21.4
その他	930	13.8
無回答	196	2.9

## 3 年間の所定休日が多い方が年休取得率も高い

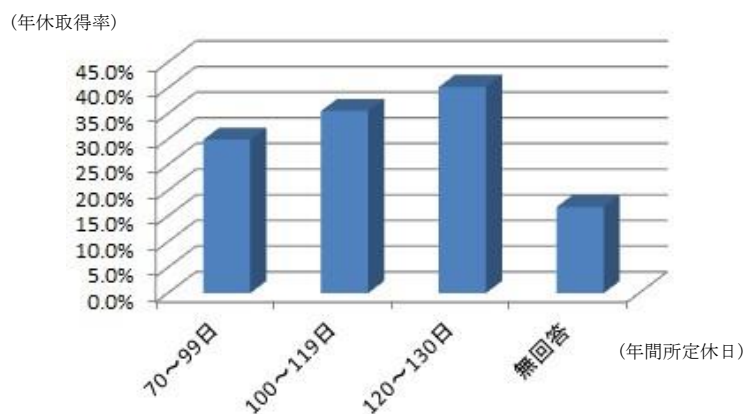
年間所定休日日数別の企業数は、図表5のとおりである。

年間所定休日日数別にみると、休日日数が多くなるほど年休取得率が高くなる傾向がみられ、年間休日日数70日～99日では29.9%、100日～119日では35.5%、120日～130日では40.2%となった(図表6)。

【図表5】 年間所定休日別企業割合

年間所定休日	企業数
計	246
70～99日	24
100～119日	143
120～130日	74
無回答	5

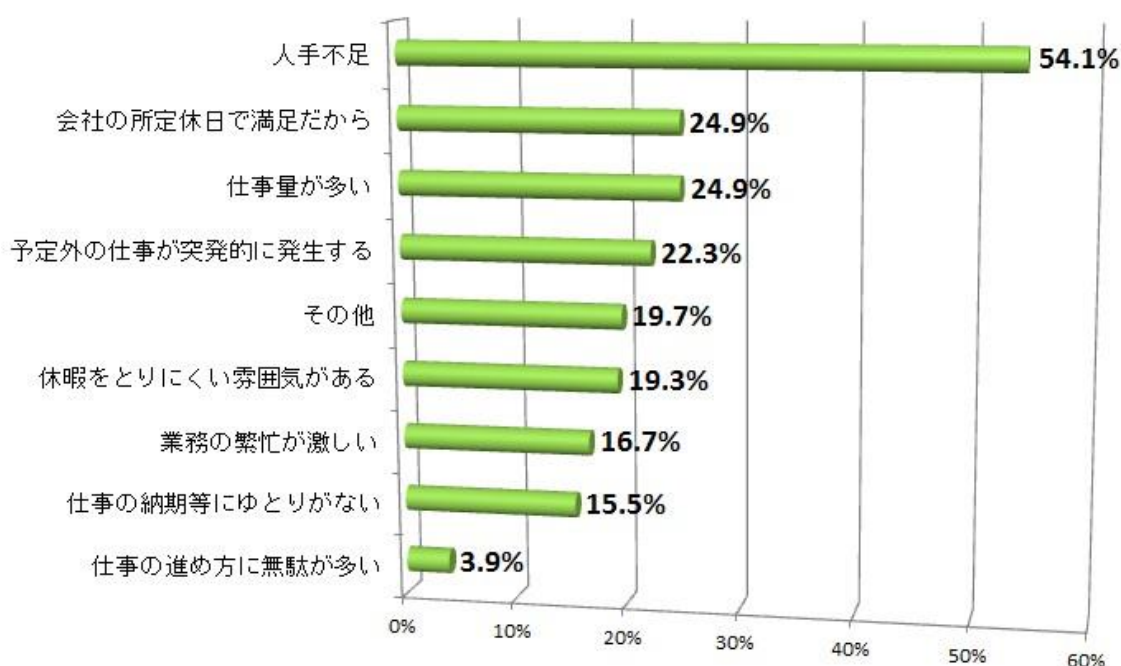
【図表6】 年間所定休日別年休取得率



#### 4 年休取得が進まない理由のトップは人手不足

年休取得率が70%未満の企業（233企業）に、取得が進まない理由を聞いたところ、多かった理由は「人手不足」（54.1%）、「会社の所定休日で満足だから」（24.9%）、「仕事量が多い」（24.9%）、「予定外の仕事が発生的に発生する」（22.3%）となった。

【図表7】年休取得が進まないと考える理由（複数回答）



#### 5 年休取得促進の取組について（複数回答）

年休の取得促進のために取り組んでいる内容について、年休取得率40%未満の企業と70%以上の企業を比較したものが、図表8である。

「年休の残日数を社員に通知している」は、年休取得率40%未満企業53.2%、70%以上企業61.5%と、どちらも取り組んでいる企業の割合は高い。

一方、「管理職は、実際に部下の取得日数を把握している」は、40%未満企業25.6%、70%以上企業69.2%、「管理職に部下の取得状況の把握・管理を義務づけている」は、40%未満企業17.3%、70%以上企業30.8%と、取組割合に10%以上の差がみられた。

以上のことから、年休取得を促進する上で、管理職の積極的な関与が有効な鍵であることが窺える。

【図表 8】年休取得促進の取組状況（複数回答）

取組内容	年休取得率 40%未満 企業 156 社の取組	年休取得率 70%以上 企業 13 社の取組	③40%未満 企業との差
	①取組数（比率）	②取組数(比率)	(②-①)
管理職は、実際に部下の取得日数を把握している。	40（ 25.6% ）	9（ 69.2% ）	43.6%
管理職に部下の取得状況の把握・管理を義務づけている。	27（ 17.3% ）	4（ 30.8% ）	13.5%
年次有給休暇の残日数を社員に通知している。	83（ 53.2% ）	8（ 61.5% ）	8.3%
取得率の低い(残日数の多い)社員に、メール等により個別に取得を勧奨している。	1（ 0.6% ）	1（ 7.7% ）	7.1%
全社・部署・個人等で取得日数、取得率等に関する数値目標を設定している。	5（ 3.2% ）	1（ 7.7% ）	4.5%
業務量・業務負荷に応じて、業務計画、要員計画、業務内容を見直している。	17（ 10.9% ）	2（ 15.4% ）	4.5%
休暇時の業務フォローアップ体制(顧客・取引先情報の共有等)を構築している。	20（ 12.8% ）	2（ 15.4% ）	2.6%
取得促進に関する労使の話し合いの機会を設けている。	11（ 7.1% ）	1（ 7.7% ）	0.6%
取得促進に関する研修を実施している。	1（ 0.6% ）	0（ 0.0% ）	-0.6%
年次有給休暇の計画的付与制度を導入している。	15（ 9.6% ）	1（ 7.7% ）	-1.9%
その他	16（ 10.3% ）	1（ 7.7% ）	-2.6%
社員の休暇制度に関する意識・意向をアンケートや聞き取り調査等により定期的に把握している。	4（ 2.6% ）	0（ 0.0% ）	-2.6%
部下の取得状況の管理が、管理職の人事考課(評価)に盛り込まれている。	4（ 2.6% ）	0（ 0.0% ）	-2.6%
年次有給休暇の取得促進について経営トップがメッセージを発信している。	30（ 19.2% ）	2（ 15.4% ）	-3.8%
業務の繁忙に応じた休業日を設定している。	19（ 12.2% ）	1（ 7.7% ）	-4.5%
取得促進のための周知・啓発(ポスター掲示等)、制度利用の情報提供を行っている。	8（ 5.1% ）	0（ 0.0% ）	-5.1%
誕生日・記念日等の決まった日や申告した日を年次有給休暇とする休暇制度の設定をしている。	19（ 12.2% ）	0（ 0.0% ）	-12.2%
時間単位での取得を導入している。	57（ 36.5% ）	3（ 23.1% ）	-13.5%



## 6 「1週間60時間超え正社員」のいた企業は55社、550人

平成28年7月3日から7月9日までの1週間において、労働時間が60時間を超えた正社員がいた企業は55社（22.4%）、60時間超え正社員は550人（1.2%）であった。

また、60時間超え正社員が10%以上いた企業は11社（4.5%）であった。

労働時間が60時間を超えた正社員がいた企業55社を産業別にみると、「製造業」（36.4%）、「運輸業、郵便業」（10.9%）、「卸売業、小売業」（10.9%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（10.9%）であった。

## 7 労働組合の有無別主要事項の状況について

調査主要事項を労働組合の有無別にみると、図表9のとおりである。

【図表9】労働組合の有無別主要事項の状況

事 項	全 数	労働組合あり	
		労働組合あり	労働組合なし
有効回答企業(社)	246	71	175
平均勤続年数(正社員)(年)	12.2	15.1	11.1
平均勤続年数(パートタイマー)(年)	6.3	7.2	5.9
一人平均年休付与日数(日)	16.6	17.8	15.8
一人平均年休取得日数(日)	6.1	6.4	5.9
年休取得率(%)	36.7	36.1	37.1
年休取得ゼロの比率(対正社員)(%)	14.6	10.9	17.5
年間所定休日数(日)	110.8	113.3	109.7
週60時間超え正社員の比率(%)	1.2	1.3	1.1

ワーク・ライフ・バランス

**仕事と生活の調和  
のために、  
年次有給休暇を  
計画的に活用しよう。**



**「休暇」で、  
家族と旅行へ。**



**「休暇」で、  
趣味を楽しむ。**

**+1**

**「プラスワン休暇」で、  
毎日を充実させよう。  
仕事を充実させよう。**



**「休暇」で、  
大切な人と過ごす。**

# 「プラスワン休暇」で、休暇取得に向けた環境づくりを行い、年次有給休暇の取得率向上を実現しましょう。

年次有給休暇の取得促進に向けて、労使が協力して取り組むことが必要です。

**1** 経営のトップによる社内への  
休暇取得促進の呼びかけ

**2** 管理者が率先して  
休暇を取得

**3** 労働組合などによる企業、  
従業員への働きかけ

計画的な休暇の取得のために、事業場全体の年間計画に、年次有給休暇を組み込みましょう。

働き方・休み方を変える第一歩として、「プラスワン休暇」を実施しましょう。

**+1**

ワーク・ライフ・バランス  
仕事と生活の調和のために、  
「プラスワン休暇」で  
連続休暇に。

労使協調のもと、土日、祝日に  
年次有給休暇を組み合わせ、  
3日(2日)+1日以上の休暇を実施しましょう。

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう。

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を結べば、計画的に年次有給休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度を導入している企業は、導入していない企業よりも年次有給休暇の平均取得率が5.3ポイント高くなっています(平成26年)\*。

この制度を導入することによって年次有給休暇が取りやすくなると考えられます。\*就労条件総合調査

## 1. 導入のメリット

**事業主** 労務管理がしやすく計画的な業務運営ができます。

**従業員** ためらいを感じずに、年次有給休暇を取得できます。

## 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日の従業員

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の従業員

5日	5日	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	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

○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. 導入例

年末年始に導入すると?

計画的付与の年次有給休暇などと土日、年末年始を組み合わせると連続休暇にすることができます。また、○点線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で、大型連休にすることも可能です。

2016年12月～2017年1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
1	2	3	4	5	6	7

# 働き方・休み方を見直してみませんか？

～ 無料コンサルティングのご案内 ～



労働力人口が減少していく中、労働生産性を上げて成長を持続させるため、長時間労働の削減など、働き方を見直すことが必要不可欠となっています。

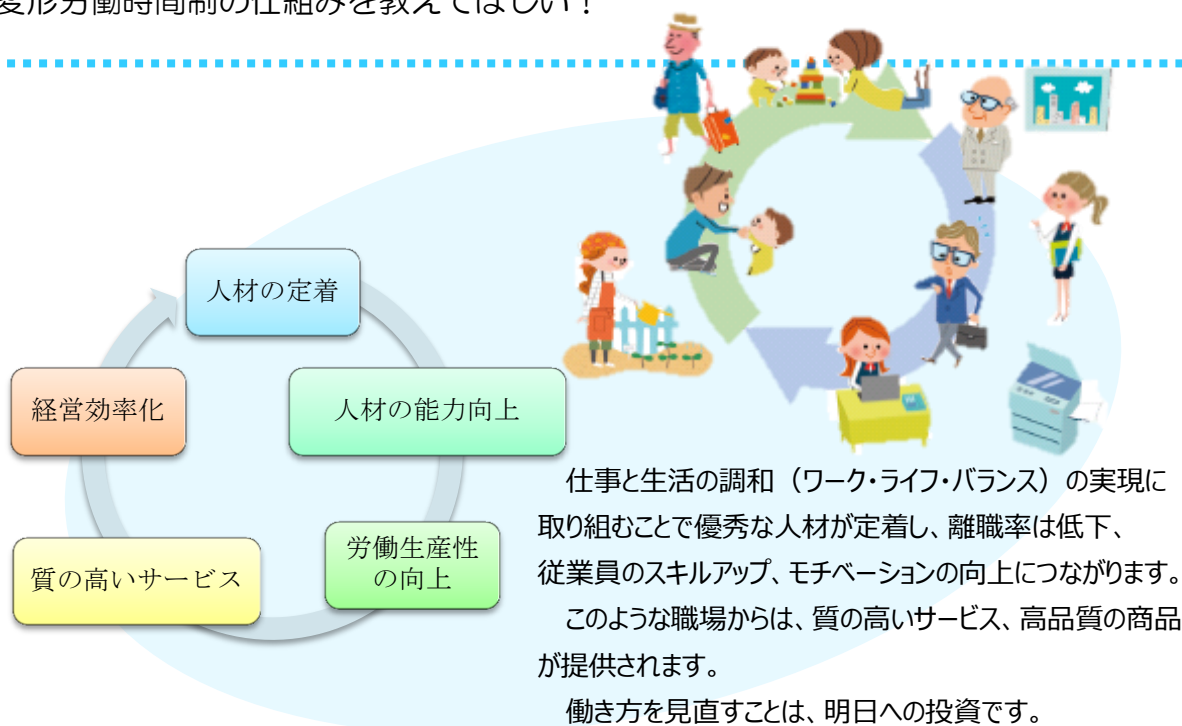
福井労働局では、働き方の見直しの取組を進めようと考えている企業に対して、当局配置の「働き方・休み方改善コンサルタント」が訪問し、お悩みの解決に向けた効果的な取組についてアドバイスや情報提供等を行っております。

コンサルティングは是正指導を目的としたものではありませんのでお気軽にご利用下さい。相談内容の秘密は厳守されます。



こんな悩みや課題を抱える企業様にご利用いただいています。

- ★会社の運営に合わせた労働時間制度をアドバイスしてほしい！
- ★労働時間の適正な管理方法を確立したい！
- ★ムダな残業を減らしたい！
- ★定着率をアップさせたい！
- ★変形労働時間制の仕組みを教えてください！



申し込みは、電話またはFAX(裏面)で

## 福井労働局 雇用環境・均等室

〒910-8559 福井市春山1丁目 1-54 福井春山合同庁舎9階  
電話 0776-22-3947 FAX 0776-22-4920

年 月 日

福井労働局 雇用環境・均等室

働き方・休み方改善コンサルタント 行

( FAX 0776 ( 22 ) 4920 )

働き方・休み方改善コンサルティング申込書

事業場	名称	
	所在地	〒 ー
ご担当者	部署	
	職氏名	
	電話番号	( ) ー
	FAX 番号	( ) ー
相談内容		
希望日時	第1希望	年 月 日 ( ) 午前・午後
	第2希望	年 月 日 ( ) 午前・午後

※ 個別訪問日時については、別途ご連絡の上、日程調整させていただきます。

