



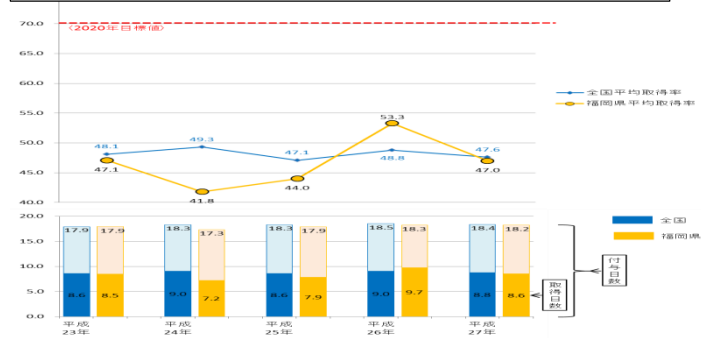
— 企業及び働く皆様へ —

ゴールデンウィークに

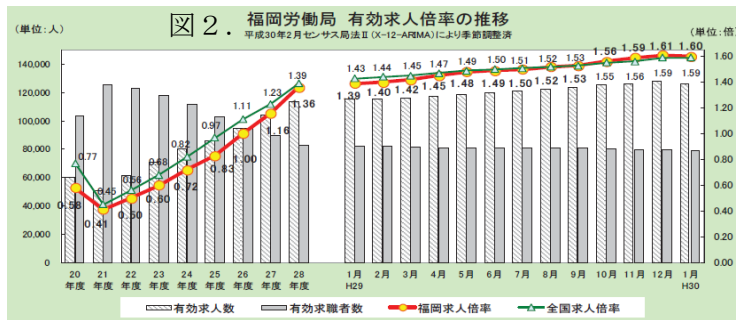
有給休暇 を加えませんか

平成 22 年 6 月改訂された政府の「仕事と生活の調和推進のための行動指針」では、2年後の『2020年までに年次有給休暇の取得率を 70%に引き上げる』という目標が掲げられています。取得率の方は、図 1. のとおり全国・福岡ともに、近年 50%前後で推移しており目標達成は非常に困難な状況です。

図 1. 年次有給休暇取得率



厚生労働省〈就労条件総合調査〉注：年表示は調査年（前年実績）

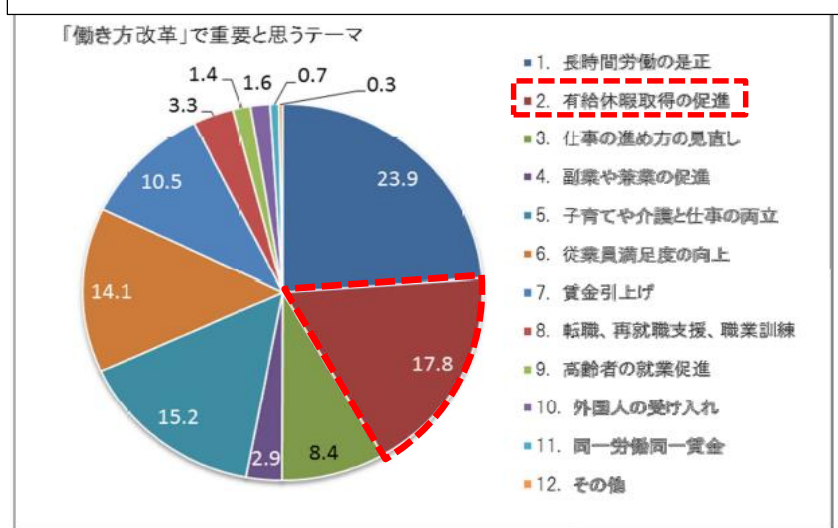


一方求人状況としては、図 2. のとおり有効求人倍率が平成 21 年度以来右肩上がりに上昇し、平成 26 年度以降は 1.0 倍を超えています。県内の有効求人倍率が、昨年 10 月以降全国平均を超えており、業種を問わず人手不足感が強まっています。

この様な人手不足の状況で、図 3. のとおり今春の新入社員意識調査の中で「『働き方改革』であなたが重要であると思うテーマは何か」という設問では「長時間労働の是正」と並び「有給休暇取得の促進」を約 2 割の方が選択しました。

人材確保の観点からも、休暇の取得促進は重要な要素といえます。

図 3. 新入社員 春の意識調査 (2017 年度)



(公財) 日本生産性本部

仕事は計画を立てて行うもの…

それでは休暇は？



土日、祝日に有給休暇を組み合わせると「2日（3日）+1」以上の連続休暇とすること。

(注：H26.11.18内閣府休み方改革ワーカーグループ報告書にて提言)

年休のうち5日を超える部分は、労使協定の締結により、予め取得日を特定することができます。

〈労基法第39条第6項〉

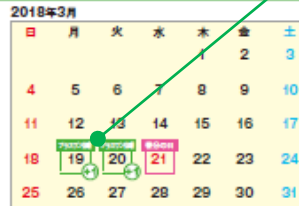
労使一体となって計画的に年次有給休暇を取得しよう



働き方・休み方を変える第一歩として、「プラスワン休暇」を実施しませんか？

+1 土日・祝日に年次有給休暇を組み合わせ、連休を実現する「プラスワン休暇」。

労使協調のもと、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」を活用しませんか？

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7.5ポイント高くなっています(平成27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。※取得率の算出方法

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 たまらいを感じずに、年次有給休暇を取得できます。

2) 導入例

例えば、2018年のゴールデンウィークに導入すると？

年次有給休暇を土日、祝日と組み合わせ、連続休暇に。

計画的付与の年次有給休暇を土日などと組み合わせると連続休暇にすることができます。また、□の欄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。



3) 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とできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の従業員
5日 5日

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の従業員
15日 5日

□の欄に計画的に付与する日数を記入し、5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象とすることができます。

4) 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
一括付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、調整を止めて全従業員を休ませることが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、交代制を維持することが多い企業、事業場などで活用

土日と「春分の日」の間の2日間+2年休取得した例

GWの前に+1年休取得した例

前半3連休と後半4連休の間を計画年休の付与日と特定した例

GWの後に+1年休取得した例



- ある程度まとまった休暇取得は心身のリフレッシュに非常に有効です。まずはゴールデンウィークから始めてみませんか。
- 年休取得の進んでいる企業では、ミーティングなどで業務進行状況の情報共有が図られています。チームのサポートがあれば、仕事も休日も、もっと輝くはずですよ。
- 接客娯楽業の様に“ゴールデンウィークこそ忙しい”という業界では、前後の時期で交代で休暇取得し英気を養う方法もあります。

リーフレット → [こちら](#)

※ 休暇の取得促進等ワーク・ライフ・バランス推進については専門家（働き方・休み方改善コンサルタント）がご相談に応じます → [こちら](#)