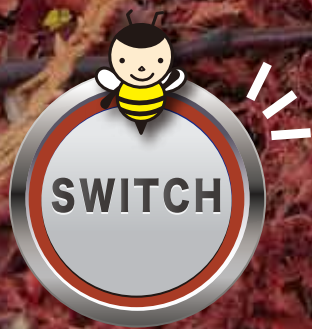


いい仕事を生むためには、
自分休暇が必要でした。



ワーク・ライフ・バランス
仕事と生活の調和のために、
連続休暇にスイッチ。

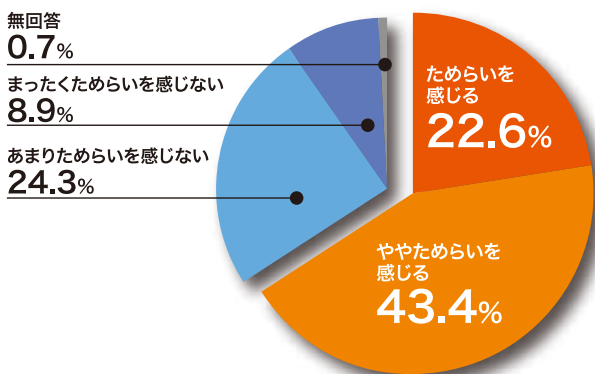
10月は年次有給休暇
取得促進期間です。

あなたの会社は、年次有給休暇が取りにくくなっていませんか？

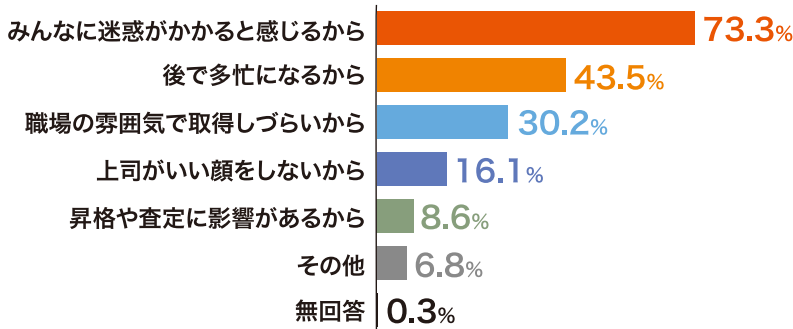
労働者の年次有給休暇の取得へのためらい…

全体の約3分の2の労働者は、年次有給休暇の取得にためらいを感じています。

◎年次有給休暇の取得へのためらい



◎ためらいを感じる理由(複数回答)



※資料出所：「労働時間等の設定の改善を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査（平成25年）」

休暇取得に向けた環境づくりに取り組みましょう。

事業場での具体的な取り組みの一例

1) 年次有給休暇を取得しやすい環境整備

経営者の主導の下、取得の呼びかけなどによる年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりや、労使の年次有給休暇に対する意識改革をしましょう。

2) 労使の話し合いの機会をつくる

年次有給休暇の取得状況を確認するとともに、取得率向上に向けた具体的な方策を話し合いましょう。

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8.6ポイント（平成24年）高くなっています。※ この制度を導入することによって年次有給休暇が取り易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。

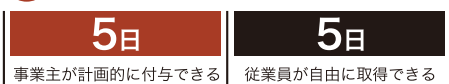
従業員

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



◎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。