



宮崎労働局

## Press Release

宮崎労働局発表  
平成30年6月25日解禁

### 【照会先】

宮崎労働局 雇用環境・均等室  
室長 丸山 太一  
監理官 多田真理子  
(電話)0985(38)8821

## 「働き方改革」及び「夏の生活スタイル変革（ゆう活）」に向けた取組の要請について



政府では、誰もが生きがいを持ってその能力を発揮できる一億総活躍社会の実現に向け、長時間労働の削減などの「働き方改革」を推進しています。本年4月6日には「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」を国会に提出しており、この法案で長時間労働是正のための時間外労働の上限規制や、年5日の年次有給休暇の時季指定の事業主への義務付けなどを設けることとしています。

一方、本県においては、平成28年8月24日、宮崎労働局、宮崎県、経済団体、労働組合及び有識者による宮崎県雇用政策懇談会の場において「宮崎『働き方改革』共同宣言」を採択し、また、本年度からは宮崎県働き方改革推進支援センターを設置するなど、県内企業の「働き方改革」を県内の実現するための支援を行っているところです。

こうした「働き方改革」の一環として、政府として平成27年から、明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、夕方以降を家族と過ごす時間などに充てられるよう、「朝型勤務」や「フレックスタイム制」などの推進により夏の生活スタイルを変革する国民運動を「ゆう活」として展開しています。

併せて、仕事と生活の調和推進のため、特に夏季休暇と年次有給休暇を組み合わせた連続休暇の取得などの有給休暇の取得促進について啓発を行っています。

このため、「働き方改革」及び夏の期間における朝型勤務やフレックスタイム制の活用、連続休暇の取得促進など、企業の実情に応じた「ゆう活」等の取組を行っていただくよう、経済団体及び労働組合に下記の日時で要請をいたします。

## 記

| 団体名称                  | 所在地                                   | 要請日                  |
|-----------------------|---------------------------------------|----------------------|
| 一般社団法人宮崎県<br>商工会議所連合会 | 宮崎市錦町 1-10<br>宮崎グリーンスフィア壱番館 7 階       | 6 月 27 日(水)<br>9:00  |
| 宮崎県商工会連合会             | 宮崎市松橋 2 丁目 4 番 31 号<br>宮崎県中小企業会館 2 階  | 6 月 27 日(水)<br>9:30  |
| 宮崎県中小企業団体<br>中央会      | 宮崎市松橋 2 丁目 4 番 31 号<br>宮崎県中小企業会館 3 階  | 6 月 27 日(水)<br>10:00 |
| 宮崎県中小企業家同<br>友会       | 宮崎市恒久南 3-3-2 恒吉ビル 2 階                 | 6 月 27 日(水)<br>10:30 |
| 宮崎県経営者協会              | 宮崎市錦町 1-10<br>宮崎グリーンスフィア壱番館 7 階       | 6 月 28 日(木)<br>13:15 |
| 一般社団法人宮崎県<br>工業会      | 宮崎市佐土原町東上那珂 16500 - 2<br>工業技術センター 3 階 | 6 月 28 日(木)<br>14:30 |
| 日本労働組合総連合<br>会宮崎県連合会  | 宮崎市別府町 3-9<br>労働福祉会館 4 階              | 6 月 29 日(金)<br>10:50 |

※当日取材でお越しの際は、当局までご一報いただきますと幸いです。

### －添付資料－

- 資料 1－1 「働き方改革」及び「夏の生活スタイル変革（ゆう活）」に関する  
要請書（経済団体）
- 資料 1－2 「働き方改革」及び「夏の生活スタイル変革（ゆう活）」に関する  
要請書（連合）
- 資料 2 「ゆう活」って何のこと
- 資料 3 宮崎県の労働時間等の実情
- 資料 4－1 民間企業における「ゆう活」取組事例(全国)
- 資料 4－2 働き方・休み方改善コンサルタントについて
- 資料 5 仕事休もっ化計画リーフレット

平成30年6月〇日

経済団体の長 殿

## 「働き方改革」及び「夏の生活スタイル変革（ゆう活）」 に関する要請書

政府では、誰もが生きがいを持ってその能力を発揮できる一億総活躍社会の実現に向け、長時間労働の削減などの「働き方改革」を推進しています。本年4月6日には「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」を国会に提出しており、この法案で長時間労働是正のための時間外労働の上限規制や、年5日の年次有給休暇の時季指定の事業主への義務付けなどを設けることとしています。

「働き方改革」の実現のためには、日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本人の働くということに対する考え方そのものを転換し、これまでの働き方を大きく見直すことが必要です。各々の企業においては、長時間労働を前提としたこれまでの労働慣行を改め、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成するなど、それぞれの実情に応じた取組を行うことが望まれます。

こうした「働き方改革」の一環として、政府として平成27年から、明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、夕方以降を家族と過ごす時間などに充てられるよう、「朝型勤務」や「フレックスタイム制」などの推進により夏の生活スタイルを変革する国民運動を「ゆう活」として展開しています。また、昨年2月からは、働き方改革を促し、消費活性化のきっかけとするため、月末金曜日の早期退社を促す「プレミアムフライデー」も開始しているところです。

国家公務員については、より一層の業務の効率化を図り、朝型勤務やフレックスタイム制等を活用するなど、本年度も働き方を含めた生活スタイルの変革に向けた取組を率先することとしています。

つきましては、本年も各企業において、それぞれの企業の実情に応じた労使の自主的な取組を行っていただくことを期待しています。

本年の取組におきましては、「ゆう活」は単なる始業時刻の前倒しではなく、仕事と生活の調和の実現を目指すものであり、業務の効率化の取組を併せて実施することが重要であることを改めて示すとともに、これまで各企業において積み重ねてきていただいた取組事例を周知しながら、広く「ゆう活」が浸透するよう展開してまいります。

併せて、仕事と生活の調和推進のため、特に夏季休暇と年次有給休暇を組み合わせた連続休暇の取得などの有給休暇の取得促進についての取組も期待しています。

これまでも貴団体からは、傘下団体・企業等への「働き方改革」や「ゆう活」に関する周知啓発に関し格別の御協力を賜ってきたところですが、改めてこの取組の趣旨を御理解いただき、傘下団体・企業等に対します周知啓発に向けた御協力の程、何とぞよろしくお願い申し上げます。

宮崎労働局長 吉田 研一

平成30年6月29日

日本労働組合総連合会宮崎県連合会会長 殿

## 「働き方改革」及び「夏の生活スタイル変革（ゆう活）」 に関する要請書

政府では、誰もが生きがいを持ってその能力を発揮できる一億総活躍社会の実現に向け、長時間労働の削減などの「働き方改革」を推進しています。本年4月6日には「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」を国会に提出しており、この法案で長時間労働是正のための時間外労働の上限規制や、年5日の年次有給休暇の時季指定の事業主への義務付けなどを設けることとしています。

「働き方改革」の実現のためには、日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本人の働くということに対する考え方そのものを転換し、これまでの働き方を大きく見直す必要があります。各々の企業においては、長時間労働を前提としたこれまでの労働慣行を改め、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成するなど、それぞれの実情に応じた取組を行うことが望まれます。

こうした「働き方改革」の一環として、政府として平成27年から、明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、夕方以降を家族と過ごす時間などに充てられるよう、「朝型勤務」や「フレックスタイム制」などの推進により夏の生活スタイルを変革する国民運動を「ゆう活」として展開しています。また、昨年2月からは、働き方改革を促し、消費活性化のきっかけとするため、月末金曜日の早期退社を促す「プレミアムフライデー」も開始しているところです。

国家公務員については、より一層の業務の効率化を図り、朝型勤務やフレックスタイム制等を活用するなど、本年度も働き方を含めた生活スタイルの変革に向けた取組を率先することとしています。

つきましては、本年も各企業において、それぞれの企業の実情に応じた労使の自主的な取組を行っていただくことを期待しています。

本年の取組におきましては、「ゆう活」は単なる始業時刻の前倒しではなく、仕事と生活の調和の実現を目指すものであり、業務の効率化の取組を併せて実施することが重要であることを改めて示すとともに、これまで各企業において積み重ねてきていただいた取組事例を周知しながら、広く「ゆう活」が浸透するよう展開してまいります。

併せて、仕事と生活の調和推進のため、特に夏季休暇と年次有給休暇を組み合わせた連続休暇の取得などの有給休暇の取得促進についての取組も期待いたします。

貴団体におかれましても、この取組の趣旨を御理解いただき、各企業において労使間で協議を行い、「働き方改革」や「ゆう活」が進むよう、ご配慮いただきますよう、何とぞよろしくお願い申し上げます。

宮崎労働局長 吉田 研一



宮崎労働局は、『**WORK STYLE REVOLUTION 働き方改革 宮崎**』のスローガンの下、「働き方改革」を推進しています。各企業の実情に応じて労働環境を見直していただき、労働者の方が働きやすい環境を整えていただくことが目的です。

この「働き方改革」の一環として、活動時間の長い夏ならではの周知啓発運動を展開することとしました。その名も「夏の生活スタイル変革」、通称

# ゆう活

朝早くから働き始めて、明るい夕方のうちに仕事を終わらせ、夕方からは家族や友人との時間を楽しむことを推進して、**ワークライフバランスを実現していきましょう!**



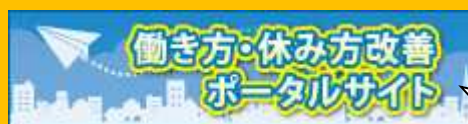
## さあ、帰ろう。きうめく夕方が待っている。

### 宮崎労働局

#### 雇用環境・均等室

宮崎市橘通東3-1-22  
TEL 0985-38-8821

働きやすい職場、働きたい職場の実現



CLICK!





「ゆう活」で夏の生活スタイル変革!!  
～朝型勤務・フレックスタイム制の薦め～

『ゆう活』って何のこと…



『ゆう活』とは「ゆうやけ時間活動推進」の略称で、  
勤務終了時刻が早まることで生まれる夕方の時間で、  
生活を豊かにしていくという考え方から名付けられました。

→ 厚生労働省ホームページ

[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/summer/](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/summer/)

→ 内閣官房ホームページ

<http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/summerstyle/renraku/siryou2.pdf#search=%E3%82%86%E3%81%86%E6%B4%BB>



忙しくて定時に終わらない

いつも残業になっちゃう

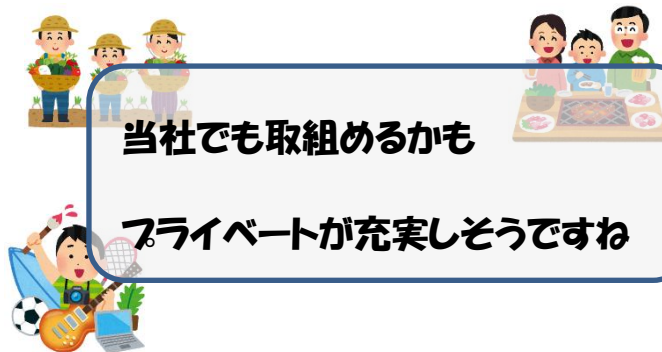
始業・終業を労働者が自主管理する「フレックスタイム制」や  
終業後の残業より始業前の早出を奨励する「朝型勤務」を採用  
している企業もあります。

→ 朝型勤務の取組事例(働き方・休み方改善ポータルサイト)

伊藤忠商事(株) <http://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/0401.pdf>

(株) L O O P <http://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/0416.pdf>

(株) オプト <http://work-holiday.mhlw.go.jp/detail/0421.pdf>



当社でも取組めるかも

プライベートが充実しそうですね

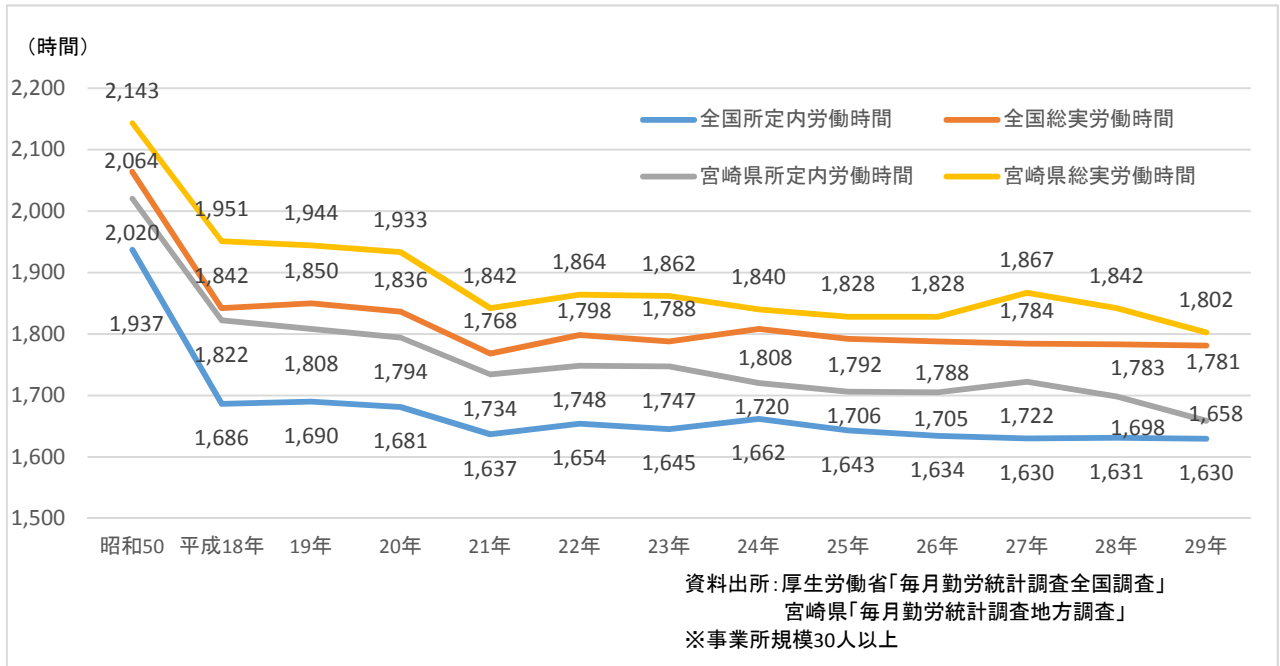


今まで勤務時間に充てられていた“夕”方の時間に、“悠々”とした自分の時間が生まれることで  
より一層生活を豊かにしていく。『ゆう活』を通じて、国民の働き方が変わること、生活スタイルの  
変革を推進します。



## 宮崎県の労働時間等の実情

### (1) 年間総実労働時間の推移



※所定内労働時間

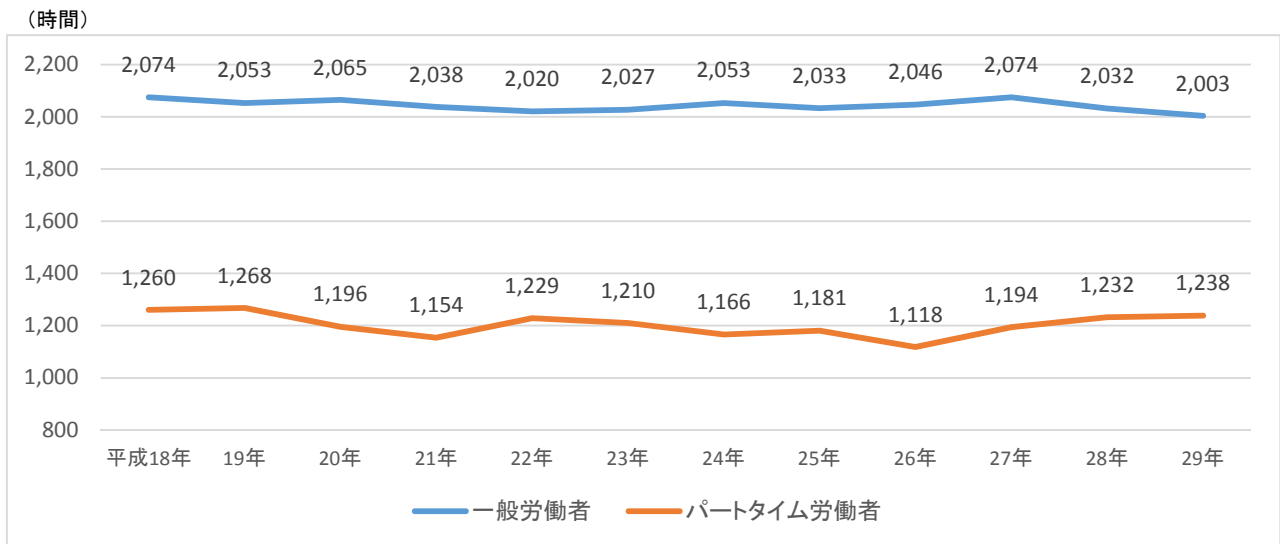
事業所の就業規則等で定められた始業時刻と終業時刻の間の、休憩時間を除いた実際に労働した時間。

※所定外労働時間

早出、残業、臨時の呼出し、休日出勤等による労働時間。

※総実労働時間

### (2) 一般労働者・パートタイム労働者の総実労働時間数推移



※一般労働者・・・常用労働者からパートタイム労働者を除いた者

※パートタイム労働者

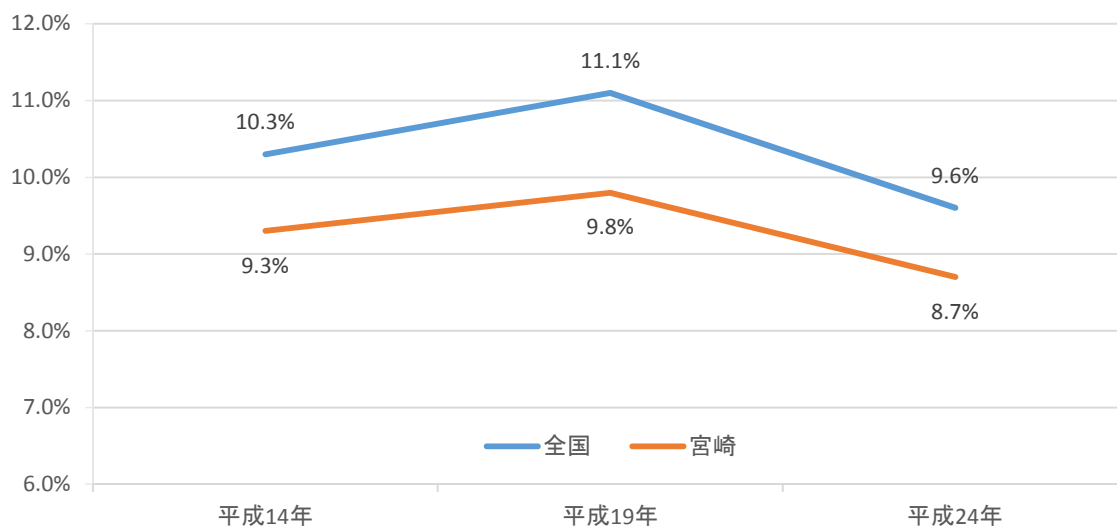
①一日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者

②一日の所定労働時間が一般の労働者と同じで、一週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者

※常用労働者

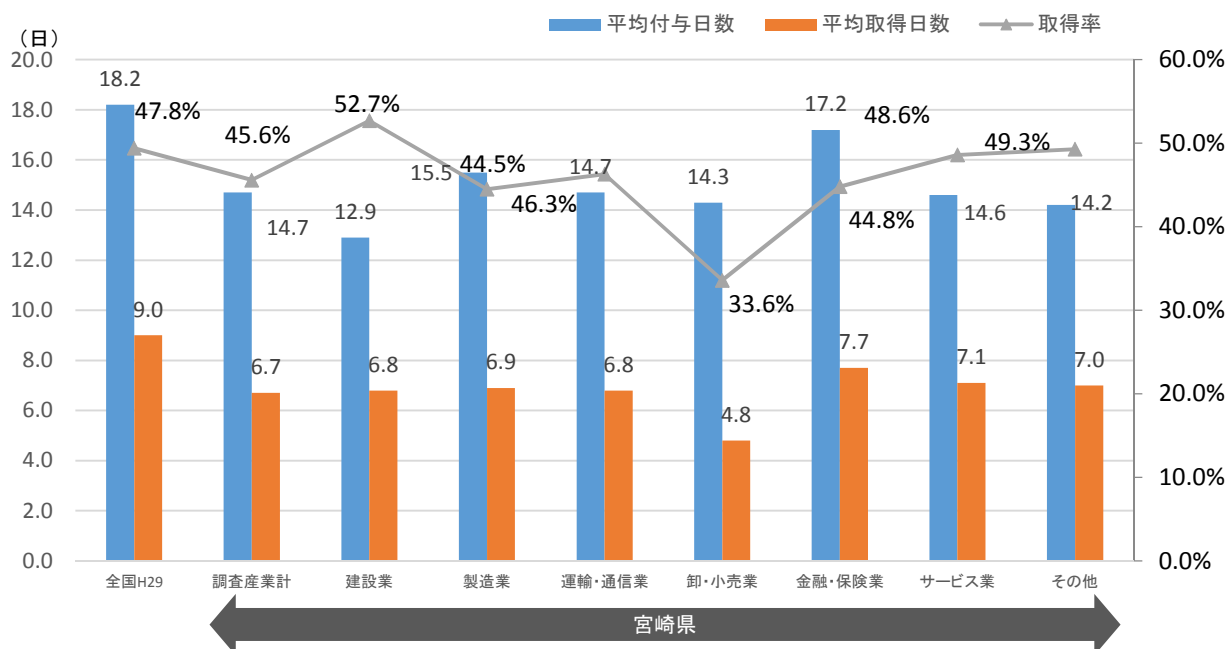
①期間を定めず、又は1か月を超える期間を決めて雇われている者

## (3) 週労働時間60時間以上雇用者の割合の推移



資料出所: 厚生労働省「就業構造基本調査」

## (4) 産業別年次有給休暇取得状況



資料出所: 厚生労働省「平成29年『就労条件総合調査』」、宮崎県「平成29年度労働条件等実態調査報告書」

※「平均付与日数」には、繰越日数は含まない。

※「平均取得日数」は、最近1年間に実際に取得した日数である。

※「取得率」は(平均取得日数/平均付与日数)×100(%)である。

# 民間企業における「ゆう活」取組事例



厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

# 民間企業における「ゆう活」取組事例

## 本事例集について

一昨年より働き方改革の一環として「ゆう活」を政府として推進しておりますが、各企業においては様々な取組事例を積み重ねてきていただきました。本資料には、「ゆう活」をきっかけとして、職場の意識改革などに取り組み、好循環を生み出した事例等を掲載しています。本事例をご参考に、積極的に働き方改革に取り組んでいただき、「ゆう活」の本来の趣旨である「仕事と生活の調和」の実現の一助となれば幸いです。

なお、働き方や休み方の見直しに取り組む企業に対しては、[働き方・休み方改善コンサルタント\(都道府県労働局に配置された専門家\)](#)がご相談を承っておりますので、必要に応じてご利用ください。



## 民間企業における取組状況(朝型勤務)

### A社(広島県 金融業 従業員数:約1,300人)

- 取組
- ・平成28年度から通勤事情を考慮し、交通アクセスの良い3店舗を対象とし、9月の1ヶ月間「ゆう活」を実施。
  - ・始業時刻(基本は8:30)を最大7:30まで繰り上げ可能とする。
  - ・取り組みやすくするため、前日の17時まで申請を可能としている。
  - ・「ゆう活」適用者が退社しやすい雰囲気をつくるため、「朝型勤務適用者用カード」を作成し、周囲に知らせている。
- 自己評価等 社員からは「朝集中して仕事ができる」「夕方に家族団らんができた」「ゆう活を実施しない社員の時間管理意識が高まった」等好評であったため、来年度は、取組を拡充する方向で検討予定。

### B社(東京都 航空業 従業員数:約32,000人)

- 取組 働き方の見直しのため、以下の社内ルールを設定。
- ◆退社ルール:原則、終業時刻での速やかな退社とし、遅くとも20:00までに退社
  - ◆会議ルール:原則、会議は17:30まで
  - ◆メール・電話発信ルール:原則、メール・電話の発信は平日18:30まで、土日は禁止
- また、間接部門については、基本の勤務時間(8:45～17:45)のほか、複数の勤務時間帯から選択が可能な制度を導入し、朝型勤務(7時から勤務開始可)も推奨。
- 自己評価等 本社の時間外労働時間が前年度同期比で約2割減少。

## 民間企業における取組状況(朝型勤務)

### C社(岩手県 小売業 従業員数:約1900人)

- 取組 平成28年度から、6月から9月の期間に朝型勤務制度を導入。本部の社員(約100名)の勤務時間を、30分前倒し、8:30～17:30として朝型勤務を実施。
- 自己評価等 取組について、対象者にアンケートを実施したところ、「子どもの送迎が楽になった」、「夕方に自分の時間が確保できるようになった」という大きく2つの声があり、好評であった。WLBの実現に効果があるため、10月以降も通年で取組を行うことを決定。

### D社(秋田県 製造業 従業員数:約400人)

- 取組 5月から9月まで、始業時刻を1時間前倒し、勤務時間を7:30～16:15として朝型勤務を実施。全従業員のうち、約90%が実施した。
- 自己評価等 ・従業員から「取組期間を長くして欲しい」という希望が寄せられ、好評である。  
・WLBに取り組む企業であるということで、対外的に企業イメージが向上した。

### E社(東京都 不動産業 従業員数:約130人)

- 取組 ・夏季に、希望者を対象に出勤・退勤の時刻を1時間繰り上げる「朝型勤務」を導入。  
・同時に社員の出勤・退勤時刻の現状を把握した上で、会議の運営方法、資料の簡素化、ルーティン業務の整理、処理方法の見直しを実施。  
・特に、若手社員について、中堅社員が、仕事の優先度や求められる仕事の完成度(レベル感)についてあらかじめ指示するなど「業務の交通整理」を指導。
- 自己評価等 社員からは「朝、集中して効率よく仕事ができる」など、働き方の見直しが好評であり、業務効率化を図りながら、今後もWLBの実現のための取組として実施する予定。3



# 民間企業における取組状況(フレックスタイム制度)

## F社(兵庫県 製造業 従業員数:約380人)

### ○取組

- ・7:00～20:00を「オフィスアワー」と定め、朝型勤務(フレックスタイム制度)を推奨し、20時以降の時間外労働を減らすことで、「仕事の能率向上」と「総労働時間の削減」の両立を目指している。
- ・社長の年頭挨拶で、「朝型勤務を活用して定時後の時間外労働を抑制しWLBを実現しよう」という強いメッセージを発信しているほか、社長と社員の懇談会を継続実施。
- ・「オフィスアワー」終了前に、社内放送やPC画面上で終業を呼びかけるとともに、各部署全員が時間外労働時間を確認できるよう、一覧表で時間外労働の見える化を図っている。

○自己評価等 社員からは「朝に仕事をし、定時で帰ることができる」「20時で帰宅する意識ができた」と好評であり、また、時間外労働時間は全体的に昨年度より減少した。

## G社(東京都 製造業 従業員数:約3,500人)

○取組 WLBを経営戦略と位置づけ、平成20年度から労使プロジェクトとして取り組んでいる。

### ①時間を意識した働き方を推奨

- ・全部署での取組計画の策定
- ・働き方計画表の活用(各社員が、前年の自分の働き方を振り返り、毎月改善計画を立てて、それを実行する取組)

### ②朝型勤務と早期退社の奨励(フレックスタイム制度・時間単位年休)

- ・朝型勤務者への朝食の無料提供
- ・本社退館(強制消灯)を20時から19時に前倒し

○自己評価等 上半期の時間外労働時間が前年同期比で一人あたり3.5時間/月減少

# 民間企業における取組状況(その他)

## その他の事例

- ・朝型勤務等働き方改革で短縮した勤務時間を支店の業績評価へ反映(金融業 約6,000人)
- ・「夜型の長時間残業の抑制」と「より柔軟で多様な働き方の実現」のため、フレックスタイム制度のコアタイム廃止(製造業 約3万人)
- ・早帰りする従業員を考慮し、夕方から所定時間外にかけて開催していた会議を朝へシフト(医療業 約50人)
- ・ホワイトボードやスケジューラーなどを活用し、始業時刻や終業時刻等を表示するようにし、職場ごとでの朝型勤務利用に関する意思表示を実施。(製造業 約1万人)
- ・「ゆう活」期間中は午後5時25分以降の部門間・店舗間の電話連絡を控えるルールを徹底(金融業 約6,000人)
- ・「ゆう活」で職場コミュニケーションのためのレクレーションを実施(電気・ガス業 約8,000人)
- ・8:45までは「集中タイム」と称し、上司から部下に話しかけることを禁止(運輸業 約1,700人)
- ・早出残業の割増率を30%(終業時刻後は25%)に改定(製造業 約4,700人)
- ・終業後の時間活用について、健康増進支援(運動による心身への効果の情報提供・アロママッサージセミナーの開催)や子育て支援(知ると子育てが楽しくなる家庭学級の開催)や、能力開発支援(生産革新リーダーシップ、コミュニケーション力、自己研鑽用推薦図書紹介)等、支援策の提供(製造業 約700人)

### <ご参考>

ゆう活取組企業一覧(厚労省HP)

[http://work-holiday.mhlw.go.jp/case/index.php?action\\_kouhyou\\_caseadvanced\\_yukatsu=true](http://work-holiday.mhlw.go.jp/case/index.php?action_kouhyou_caseadvanced_yukatsu=true)

# 働き方・休み方改善コンサルタントを利用してみませんか。

無料！

～事業場が抱える悩みにコンサルタントが対応します～

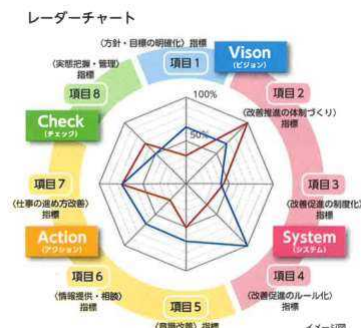
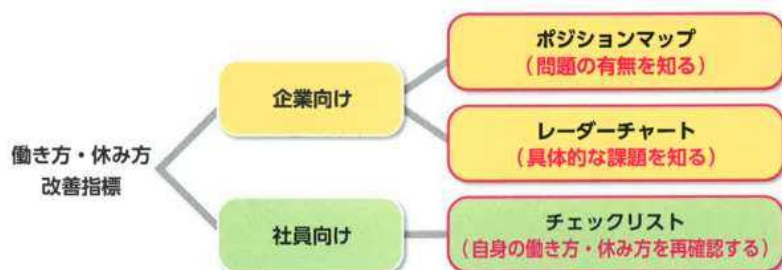


## 例えば・・・こんな疑問はありませんか？

- 働き方・休み方の見直し及び改善をどのように進めていけばよいか知りたい。
- 経営の効率化や活性化を図るため、また社員が心身ともに充実した状態で働くため、恒常的に長い時間外労働を削減したい。
- 時間外労働を削減するにあたり労使間でどのように進めていけばよいのかを知りたい。
- 労働時間管理の具体的な方法や変形労働時間制の導入について知りたい。
- 有給休暇を使用するにあたりどのようにルール決めができるのかを知りたい。
- 社内で行うハラスメント、メンタルヘルス、働き方改革の教育研修、セミナーの支援を求めたい。



## 働き方・休み方改善指標で課題を分析します。



## 事業場の課題に合わせ改善の提案などを行います。

- 働き方・休み方改善の好事例のご紹介
- 管理職による時間管理の徹底方法
- 従業員の能力を適正に評価できる仕組み
- 労働条件通知書、就業規則などの労働条件の明示の仕方
- 時間外労働の管理方法の見直し
- 帰りやすい職場の雰囲気づくり
- 時間外労働削減のための話し合い
- ノー残業デー・ノー残業ウィークの定着
- 各種助成金の紹介



## コンサルタント実績を紹介します。

事業場数 約810事業所  
規模 10名未満～1,000名超  
業種 卸・小売業、製造業、印刷業、医療・介護福祉業、建設業、情報通信業、接客娯楽業、金融・保険業、幼稚園、保育園、教育、各種団体等

問  
合  
先

宮崎労働局 雇用環境・均等室

働き方・休み方改善コンサルタント＜狩野、猪野＞ 受付担当：小松、谷宮

〒880-0805 宮崎市橘通東3丁目1番22 宮崎合同庁舎 4F

TEL: 0985-38-8821 FAX: 0985-38-5028

申込先 宮崎労働局 雇用環境・均等室 宛 (FAX : 0985-38-5028)

(無料)働き方・休み方改善コンサルタント  
利 用 申 込 書

平成 年 月 日

働き方・休み方改善コンサルタントを利用したいので、申し込みます。

|                                                                                                                                                                                                          |                                                             |                 |   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-----------------|---|
| 事業場の名称                                                                                                                                                                                                   |                                                             |                 |   |
| 所在地                                                                                                                                                                                                      | 〒<br>電話 (      -      -      ) ・ FAX (      -      -      ) |                 |   |
| 事業の種類<br>(業務内容)                                                                                                                                                                                          |                                                             | 労働者数<br>(パート等含) | 人 |
| 担当者職氏名                                                                                                                                                                                                   |                                                             |                 |   |
| 希望する事項に、○をご記入ください<br>1. 事業場訪問 (希望日：平成 年 月 日 午前・午後)<br>2. 社内教育・セミナー等の講師<br>(実施希望日：平成 年 月 日、時間： 時 分～ 時 分)<br>(研修対象者： ) ・ (参加人数： 名)<br>3. 資料 (パンフレット・好事例等) の提供<br>4. その他 ( )                                |                                                             |                 |   |
| 特におたずねになりたい事項があれば、○をご記入ください<br>1. 職場の意識改善を図りたい<br>2. 仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) の進め方について<br>3. 労働時間等の見直しを図るに際し労使間でどのように進めて行けばよいか<br>4. 所定外労働の削減の具体的な進め方について<br>5. 年次有給休暇の使用と管理方法について<br>6. その他 (例えば、助成金制度 ) |                                                             |                 |   |

※記載された個人情報については、本事業以外で使用することはありません。  
必要事項をご記入の上、FAX・郵送等により、下記まで申し込みください。

【申し込み・問い合わせ先】 受付担当：小松、谷宮

宮崎労働局 雇用環境・均等室 働き方・休み方改善コンサルタント 狩野、猪野

〒880-0805

宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎4F

電話：0985-38-8821 FAX：0985-38-5028

暑い夏 海に 山に  
花火に 夏祭りに  
休暇を取って  
人生の充実を



休もっ化  
計画1

仕事はチームで行い、チームの中で情報共有を図ることで  
休みやすい職場環境にしよう。

休もっ化  
計画2

土日・祝日にプラスワン休暇して、  
連続休暇にしよう。

休もっ化  
計画3

年次有給休暇の  
「計画的付与制度」を活用しよう。

### 【キッズウィーク】

地域ごとに夏休みなどの一部を他の日に移して学校休業日を分散化する  
取組(キッズウィーク)が平成30年度から始まります。  
子供たちの親を含め、働く方々は年次有給休暇を取得しましょう!





# 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？



土日・祝日に年次有給休暇を  
組み合わせて、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  
組み合わせて、3日（2日）+1日以上の  
休暇を実施しよう。

2018年7月

| 日  | 月         | 火  | 水  | 木  | 金                   | 土  |
|----|-----------|----|----|----|---------------------|----|
| 1  | 2         | 3  | 4  | 5  | 6                   | 7  |
| 8  | 9         | 10 | 11 | 12 | 13<br>プラスワン休暇<br>+1 | 14 |
| 15 | 16<br>海の日 | 17 | 18 | 19 | 20                  | 21 |
| 22 | 23        | 24 | 25 | 26 | 27                  | 28 |
| 29 | 30        | 31 |    |    |                     |    |

## 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8.5ポイント高くなっています（平成28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) 導入例

#### 例えば、2018年の夏季休暇に導入すると？

年次有給休暇を土日、夏季休暇と  
組み合わせて、連続休暇に。

土日、夏季休暇に計画的付与の年次有給休暇を組み合わせて連続休暇にすることができます。また、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で、大型連休にすることも可能です。

2018年8月

| 日  | 月                   | 火          | 水          | 木          | 金          | 土         |
|----|---------------------|------------|------------|------------|------------|-----------|
|    |                     |            | 1          | 2          | 3          | 4         |
| 5  | 6                   | 7          | 8          | 9          | 10         | 11<br>山の日 |
| 12 | 13<br>夏季休暇          | 14<br>夏季休暇 | 15<br>夏季休暇 | 16<br>計画年休 | 17<br>計画年休 | 18        |
| 19 | 20<br>プラスワン休暇<br>+1 | 21         | 22         | 23         | 24         | 25        |
| 26 | 27                  | 28         | 29         | 30         | 31         |           |

### 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

| 5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 |

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の従業員

| 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 |

◎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。

### 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  |