



大阪労働局発表  
平成27年6月25日

担	大阪労働局労働時間課
当	(代表) 06 (6949) 6494

平成27年度 ゴールデンウィーク期間及び夏季期間中における連続休暇等の調査結果

### 『働き方改革が浸透 ーGW・夏季休暇とも増加 8事業場で朝型勤務もー』

大阪労働局（局長 中沖 剛）では、本年1月に「働き方改革推進本部」を設置し、フレックスタイム制・朝型勤務などの働き方の見直しおよび年次有給休暇の取得促進をリーディングカンパニーを中心に要請・推進している。

その中で、大阪府内の392事業場（従業員500人以上）を対象（回答230事業場）として、「平成27年度 ゴールデンウィーク期間及び夏季期間中における連続休暇の実施(予定)状況調査」を実施し、その結果を以下にとりまとめた。

今年度は連続休暇の日数が増加し、8事業場で朝型勤務に取り組む(予定含む)など「働き方改革」に対する企業の理解が進んできているという結果となった。

- ・連続休暇の実施 ⇒ リフレッシュ効果の促進
- ・フレックスタイム制の導入 ⇒ 自主的、柔軟な働き方の選択
- ・朝型勤務 ⇒ 夕方の悠々とした自由時間を確保＝「ゆう活」の促進

#### ー調査結果の概要ー

##### 連続休暇の実施

○ゴールデンウィーク期間

平均 5.6日、最大13日連続で実施（前年4.9日、12日）

○夏季期間

平均 7.3日、最大30日連続で実施予定（前年6.5日、30日）

※計画的付与の活用により長期連続休暇が実現

##### フレックスタイム制の導入

○調査対象の34.3%の事業場で導入、製造業では70.2%の事業場が導入

##### 朝型勤務

○調査対象のうち、8事業場が導入

「ゆう活」、時間外労働の削減、消費電力削減等の効果を期待

## 調査結果

○ゴールデンウィーク期間	⇒表 1
1 平均連続休暇日数は5.6日で前年比14.3%増加	
・連続休暇実施事業場 201事業場 (調査対象の87.4%)	
製造業6.5日 (前年6.4日)、非製造業5.2日 (前年4.4日)	
2 7日以上の連続休暇を実施する事業場は調査対象の18.4% (前年比3.3ポイント増)	
製造業39.6% (前年比5.6ポイント増)、非製造業10.8% (前年比2.6ポイント増)	
3 最も長い連続休暇は13日間	
4 年次有給休暇の計画的付与実施事業場 21事業場 (調査対象の10.4%)	⇒表 3-1

○夏季期間	⇒表 2
1 平均連続休暇日数は7.3日で前年比12.3%増加	
・連続休暇実施予定事業場 202事業場 (調査対象の87.8%)	
製造業7.4日 (前年7.2日)、非製造業7.2日 (前年6.2日)	
2 7日以上の連続休暇実施予定事業場は調査対象の48.5% (前年比4.8ポイント増加)	
製造業 58.5% (前年同比)、非製造業 45.0% (前年比6.8ポイント増)	
3 最も長い連続休暇は30日間	
4 年次有給休暇の計画的付与実施事業場 55事業場 (調査対象の27.2%)	⇒表 3-1

○その他	
1 年次有給休暇の計画的付与の活用	⇒表 3-2
・連続7日以上の連続休暇実施予定事業場のうち、計画的付与を実施する事業場の割合	
ゴールデンウィーク期間 32.4%、夏季期間で33.7%	
2 フレックスタイム制・未消化年休積立制度の導入	⇒表 5
・夏季7日以上の連続休暇取得予定事業場 (製造業) では約9割がフレックスタイム制を導入	
・未消化年休積立制度は、調査対象の35.2%の事業場が導入	
3 朝型勤務の実施	⇒表 5
今回の調査では、8事業場で朝型勤務を導入 (予定を含む)	

### (参考1) 年次有給休暇の計画的付与とは

計画的付与の対象とすることができるのは、年次有給休暇の付与日数のうち、5日を超える部分に限られる。(労働基準法第39条第6項)

年次有給休暇の計画的付与の方式には次のようなものがある。

- ・事業場全体の休業による一斉付与の方式
- ・班別の交代制付与方式
- ・年次有給休暇の付与計画表による個人別付与方式

### (参考2) フレックスタイム制度とは

1か月以内の一定期間 (清算期間) の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業および就業の時刻を選択して働く制度 (労働基準法第32条の3)。通常、必ず労働しなければならないコアタイム、労働者が選択できるフレキシブルタイムがある。

### (参考3) 朝型勤務とは

「やむを得ない残業は朝に回して、夕方に退社する取組。」を国民的な運動として推進。

朝食を用意する企業や、サマー期間のみ始業時間を前にずらすなど様々な取り組みが見られる。

## 夏季連続休暇実施ケース（例）

### ①A事業場（製造業）

- ・労使で夏季に連続10日間を確保する協定を結んでいる。
- ・夏季特別休暇、週休日、年次有給休暇の計画的付与を組み合わせて全社一斉休暇を実施予定。

#### 実際の休暇予定

8/7(金)	8/8(土)	8/9(日)	8/10(月)	8/11(火)	8/12(水)	8/13(木)	8/14(金)	8/15(土)	8/16(日)
夏季特別 休暇	週休日	週休日	夏季特別 休暇	年休計画 付与	年休計画 付与	年休計画 付与	年休計画 付与	週休日	週休日

### ②B事業場（製造業）

- ・7月中旬から8月末までの子供の夏休み期間に合わせて、週休日・祝日以外に最大5日間の夏季休暇を組み合わせて連続休暇を取得するように従業員に推奨している。
- ・夏季休暇の活用により、労使協定による独自休暇、年次有給休暇の計画的付与を合わせて、個別に12日間の連続休暇取得が可能。

#### 実際の休暇例

8/8(土)	8/9(日)	8/10(月)	8/11(火)	8/12(水)	8/13(木)	8/14(金)	8/15(土)	8/16(日)	8/17(月)	8/18(火)	8/19(水)
週休日	週休日	夏季休 暇	夏季休 暇	年休計 画付与	独自休 暇	独自休 暇	週休日	週休日	夏季休 暇	夏季休 暇	夏季休 暇

### ③C事業場（大学）

- ・就業規則により、夏季期間（8月上旬から9月中旬）の間、お盆に夏休み特別休暇5日間（連続）をはさんだ9日間の一斉休暇に加えて、個別に15日間（分割・連続どちらでも可）の夏休み特別休暇を取るよう定めており、週休日も含めて最大30日間の連続休暇が可能となっている。  
なお、夏季期間は土日が休み（通常期は日曜日のみ）となり、連続休暇が取りやすくなっている。

## 調査方法

### 第1 調査の概要

#### 1 調査対象

常時雇用する労働者数が企業全体で500人以上の大阪府内の392事業場を対象とした。

#### 2 調査方法

郵送配布、FAXによる回収によるアンケート調査

#### 3 調査対象期間

- ① 平成26年及び27年の4月16日から5月15日までの各30日間
- ② 平成26年及び27年の7月1日から9月30日までの各3か月間

#### 4 調査事項

- ① ゴールデンウィーク期間及び夏季期間中における連続休暇の状況
- ② 年次有給休暇の計画的付与の有無
- ③ 平成26年と27年を比較しての連続休暇の増減の有無及びその理由

#### 5 調査回答事業場数及び調査回答率

230事業場（製造業57、非製造業173）、58.7%

### 第2 用語の定義

#### 1 連続休暇

調査対象期間中の週休日（土曜日・日曜日など）、特別休日（国民の休日・会社の特別休日など）、年次有給休暇の計画的付与による休暇や、これらの組合せによる3日以上連続した休日・休暇をいう。

表 1

## ゴールデンウィーク期間中における連続休暇実施事業場数(実施率)と実施事業場の平均連続休暇日数・連続休暇実施状況

産業区分	調査回答事業所	年	連続休暇実施事業場数	平均連続休暇日数	連続休暇日数別事業場数とその割合										7日以上
					3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日以上	
製造業	57	26年結果	53 (93.0%)	<b>6.4</b>	0 (0.0%)	19 (35.8%)	6 (11.3%)	10 (18.9%)	0 (0.0%)	6 (11.3%)	2 (3.8%)	5 (9.4%)	5 (9.4%)	0 (0.0%)	18 (34.0%)
		27年結果	53 (93.0%)	<b>6.5</b>	0 (0.0%)	2 (3.8%)	14 (26.4%)	16 (30.2%)	4 (7.5%)	13 (24.5%)	1 (1.9%)	2 (3.8%)	1 (1.9%)	0 (0.0%)	21 (39.6%)
非製造業	173	26年結果	146 (84.4%)	<b>4.4</b>	2 (1.4%)	121 (82.9%)	8 (5.5%)	3 (2.1%)	1 (0.7%)	9 (6.2%)	1 (0.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.7%)	12 (8.2%)
		27年結果	148 (85.5%)	<b>5.2</b>	1 (0.7%)	28 (18.9%)	90 (60.8%)	13 (8.8%)	2 (1.4%)	12 (8.1%)	1 (0.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.7%)	16 (10.8%)
合計	230	26年結果	199 (86.5%)	<b>4.9</b>	2 (1.0%)	140 (70.4%)	14 (7.0%)	13 (6.5%)	1 (0.5%)	15 (7.5%)	3 (1.5%)	5 (2.5%)	5 (2.5%)	1 (0.5%)	30 (15.1%)
		27年結果	201 (87.4%)	<b>5.6</b>	1 (0.5%)	30 (14.9%)	104 (51.7%)	29 (14.4%)	6 (3.0%)	25 (12.4%)	2 (1.0%)	2 (1.0%)	1 (0.5%)	1 (0.5%)	37 (18.4%)

表 2

## 夏季休暇期間中における連続休暇実施予定事業場の平均連続休暇日数並びに連続休暇日数別事業場数及びその割合

産業区分	調査回答事業所	年	連続休暇実施(予定)事業場数	平均連続休暇日数	連続休暇日数別事業場数とその割合										7日以上	10日以上
					3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日以上		
製造業	57	26年結果	53 (93.0%)	7.2	3 (5.7%)	6 (11.3%)	11 (20.8%)	2 (3.8%)	0 (0.0%)	2 (3.8%)	24 (45.3%)	4 (7.5%)	0 (0.0%)	1 (1.9%)	31 (58.5%)	5 (9.4%)
		27年予定	53 (93.0%)	7.4	0 (0.0%)	2 (3.8%)	19 (35.8%)	1 (1.9%)	0 (0.0%)	1 (1.9%)	25 (47.2%)	4 (7.5%)	0 (0.0%)	1 (1.9%)	31 (58.5%)	5 (9.4%)
非製造業	173	26年結果	144 (83.2%)	6.2	49 (34.0%)	9 (6.3%)	16 (11.1%)	15 (10.4%)	3 (2.1%)	3 (2.1%)	25 (17.4%)	13 (9.0%)	9 (6.3%)	2 (1.4%)	55 (38.2%)	24 (16.7%)
		27年予定	149 (86.1%)	7.2	4 (2.7%)	15 (10.1%)	57 (38.3%)	6 (4.0%)	3 (2.0%)	7 (4.7%)	22 (14.8%)	15 (10.1%)	6 (4.0%)	14 (9.4%)	67 (45.0%)	35 (23.5%)
合計	230	26年結果	197 (85.7%)	6.5	52 (26.4%)	15 (7.6%)	27 (13.7%)	17 (8.6%)	3 (1.5%)	5 (2.5%)	49 (24.9%)	17 (8.6%)	9 (4.6%)	3 (1.5%)	86 (43.7%)	29 (14.7%)
		27年予定	202 (87.8%)	7.3	4 (2.0%)	17 (8.4%)	76 (37.6%)	7 (3.5%)	3 (1.5%)	8 (4.0%)	47 (23.3%)	19 (9.4%)	6 (3.0%)	15 (7.4%)	98 (48.5%)	40 (19.8%)

表 3-1

調査対象期間中に連続休暇を実施する事業場のうち年次有給休暇の計画的付与を実施する事業場数(割合)とその平均付与日数

## ゴールデンウィーク期間中

産業区分	年	年次有給休暇の計画的付与を実施する事業場数(割合)	平均付与日数
製造業	26年結果	11 (20.8%)	1.4
	27年結果	9 (17.0%)	1.3
非製造業	26年結果	10 (6.8%)	1.2
	27年結果	12 (8.1%)	1.0
合計	26年結果	21 (10.6%)	1.3
	27年結果	21 (10.4%)	1.1

## 夏季期間中

産業区分	年	年次有給休暇の計画的付与を実施する事業場数(割合)	平均付与日数
製造業	26年結果	28 (52.8%)	2.1
	27年予定	28 (52.8%)	2.1
非製造業	26年結果	24 (16.7%)	2.9
	27年予定	27 (18.1%)	3.0
合計	26年結果	52 (26.4%)	2.4
	27年予定	55 (27.2%)	2.5

表 3-2

連続7日以上の連続休暇を実施する事業場のうち、年次有給休暇の計画的付与を実施する事業場数(平成27年)

ゴールデンウィーク期間

産業区分	7日以上連続休暇(連続実施)を実施する事業場数	計画的付与実施事業場数(割合)
製造業	21	6 (28.6%)
非製造業	16	6 (37.5%)
合計	37	12 (32.4%)

夏季期間

産業区分	7日以上連続休暇(連続実施)を実施する事業場数	計画的付与実施事業場数(割合)
製造業	31	19 (61.3%)
非製造業	67	14 (20.9%)
合計	98	33 (33.7%)

表 4-1

## 連続休暇の合計日数の前年との比較

## ゴールデンウィーク期間

産業区分	回答肢	回答事業場数	(割合)
製造業	増加した	25	(43.9%)
	減少した	12	(21.1%)
	変わらない	20	(35.1%)
	無回答	0	(0.0%)
非製造業	増加した	103	(59.5%)
	減少した	0	(0.0%)
	変わらない	56	(32.4%)
	無回答	14	(8.1%)
合計	増加した	128	(55.7%)
	減少した	12	(5.2%)
	変わらない	76	(33.0%)
	無回答	14	(6.1%)

## 夏季期間

産業区分	回答肢	回答事業場数	(割合)
製造業	増加する	10	(17.5%)
	減少する	1	(1.8%)
	変わらない	46	(80.7%)
	無回答	0	(0.0%)
非製造業	増加する	81	(46.8%)
	減少する	5	(2.9%)
	変わらない	73	(42.2%)
	無回答	14	(8.1%)
合計	増加する	91	(39.6%)
	減少する	6	(2.6%)
	変わらない	119	(51.7%)
	無回答	14	(6.1%)



表 4-2

【ゴールデンウィーク期間】

○連続休暇の合計日数が前年より**増加した**事業場数とその理由(割合)

製造業

(1)連続休暇日数が前年より増加した事業場・・・25(連続休暇実施事業場の47.2%)

(2)連続休暇日数が増加した理由(割合)

理由	事業場数(割合)
暦の関係によるもの	23 (92.0%)
休日を増加させたことによるもの	2 (8.0%)
景気の影響によるもの	0 (0.0%)
取引先・親会社等の都合によるもの	0 (0.0%)
その他	0 (0.0%)
無回答	0 (0.0%)

非製造業

(1)連続休暇日数が前年より増加した事業場・・・103(連続休暇実施事業場の70.0%)

(2)連続休暇日数が増加した理由(割合)

理由	事業場数(割合)
暦の関係によるもの	99 (96.1%)
休日を増加させたことによるもの	1 (1.0%)
景気の影響によるもの	0 (0.0%)
取引先・親会社等の都合によるもの	0 (0.0%)
その他	3 (2.9%)
無回答	0 (0.0%)

○連続休暇の合計日数が前年より**減少した**事業場数とその理由(割合)

製造業

(1)連続休暇日数が前年より減少した事業場・・・12(連続休暇実施事業場の22.6%)

(2)連続休暇日数が減少した理由(割合)

理由	事業場数(割合)
暦の関係によるもの	7 (58.3%)
休日を減少させたことによるもの	0 (0.0%)
景気の影響によるもの	0 (0.0%)
取引先・親会社等の都合によるもの	3 (25.0%)
その他	2 (16.7%)
無回答	0 (0.0%)

非製造業

(1)連続休暇日数が前年より減少した事業場・・・0

表 4-3

## 【夏季期間】

○連続休暇の合計日数が前年より増加する事業場数とその理由(割合)

## 製造業

(1)連続休暇日数が前年より増加する事業場・・・10(連続休暇実施事業場の18.9%)

(2)連続休暇日数が増加した理由(割合)

理由	事業場数(割合)
暦の関係によるもの	8 (80.0%)
休日を増加させたことによるもの	2 (20.0%)
景気の影響によるもの	0 (0.0%)
取引先・親会社等の都合によるもの	0 (0.0%)
その他	0 (0.0%)
無回答	0 (0.0%)

## 非製造業

(1)連続休暇日数が前年より増加した事業場・・・81(連続休暇実施事業場の54.4%)

(2)連続休暇日数が増加する理由(割合)

理由	事業場数(割合)
暦の関係によるもの	78 (96.3%)
休日を増加させたことによるもの	2 (2.5%)
景気の影響によるもの	0 (0.0%)
取引先・親会社等の都合によるもの	0 (0.0%)
その他	1 (1.2%)
無回答	0 (0.0%)

○連続休暇の合計日数が前年より減少する事業場数とその理由(割合)

## 製造業

(1)連続休暇日数が前年より減少する事業場・・・1(連続休暇実施事業場の1.9%)

(2)連続休暇日数が減少する理由(割合)

理由	事業場数(割合)
暦の関係によるもの	0 (0.0%)
休日を減少させたことによるもの	1 (100.0%)
景気の影響によるもの	0 (0.0%)
取引先・親会社等の都合によるもの	0 (0.0%)
その他	0 (0.0%)
無回答	0 (0.0%)

## 非製造業

(1)連続休暇日数が前年より減少する事業場・・・5(連続休暇実施事業場の3.6%)

(2)連続休暇日数が減少する理由(割合)

理由	事業場数(割合)
暦の関係によるもの	3 (60.0%)
休日を減少させたことによるもの	0 (0.0%)
景気の影響によるもの	0 (0.0%)
取引先・親会社等の都合によるもの	0 (0.0%)
その他	2 (40.0%)
無回答	0 (0.0%)

表 5

## ワークライフバランスを推進するため、取組んでいる(予定含む)制度について

(全体)

(夏季7日以上連続休暇取得予定事業場)

		事業場数	(割合)			事業場数	(割合)
製造業 (57事業場)	フレックスタイム制	40	(70.2%)	うち (31事業場)	27	(87.1%)	
	朝型勤務	1	(1.8%)		1	(3.2%)	
	在宅勤務・サテライトオフィス	11	(19.3%)		8	(25.8%)	
	未消化年休の積立制度	38	(66.7%)		22	(71.0%)	
	その他	8	(14.0%)		4	(12.9%)	
非製造業 (173事業場)	フレックスタイム制	39	(22.5%)	うち (67事業場)	18	(26.9%)	
	朝型勤務	7	(4.0%)		2	(3.0%)	
	在宅勤務・サテライトオフィス	16	(9.2%)		9	(13.4%)	
	未消化年休の積立制度	43	(24.9%)		21	(31.3%)	
	その他	25	(14.5%)		6	(9.0%)	
合計 (230事業場)	フレックスタイム制	79	(34.3%)	うち (98事業場)	45	(45.9%)	
	朝型勤務	8	(3.5%)		3	(3.1%)	
	在宅勤務・サテライトオフィス	27	(11.7%)		17	(17.3%)	
	未消化年休の積立制度	81	(35.2%)		43	(43.9%)	
	その他	33	(14.3%)		10	(10.2%)	

# さあ、帰ろう。キラめく夕方が待っている。

仕事を早めにはじめて、早めに終わる。そして、夕方からはオフを楽しむ。それが“ゆう活”という新しい働き方。

「平日は無理・・・」と諦めていたことが、働き方次第でできるようになるかもしれません。

日が長くなるこの夏、あなたの職場でも“ゆう活”してみませんか？

ハッピーアワー  
の時間から  
暑気払い。



去年は諦めた  
平日の花火大会  
にもGO!



英会話に行って、  
その後、なんなら  
合コンにも。



早く帰ると、  
フロもゆったり。  
ごはんもゆったり。



子どもと公園で  
待ち合わせて  
キャッチボール!



毎夕ランニング。  
その結果、  
ダイエットにも。



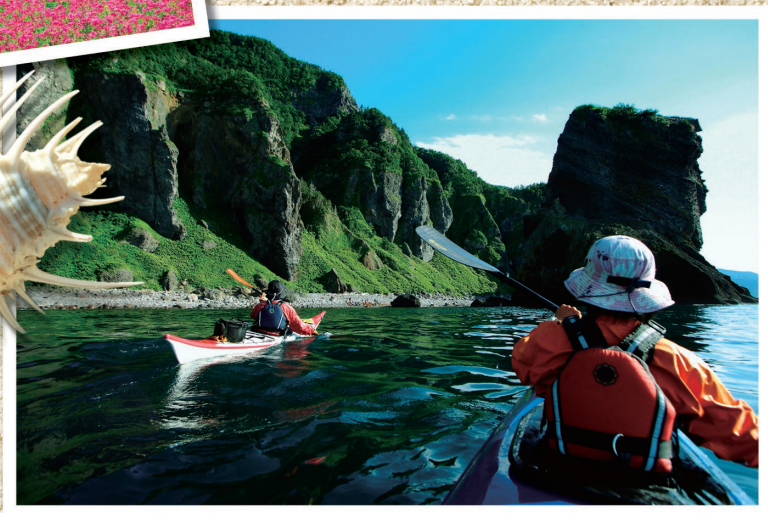
行きたかった  
お料理教室で  
レシピ倍増!



はじめよう!夕方を楽しく活かす働き方。

# ゆう活

働き方を変えよう。  
休み方を変えよう。  
人生を輝かせよう。



**+1**

夏季休暇も、土日も。  
「プラスワン休暇」で  
連続休暇に。

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。

 厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp> 働き方・休み方改善ポータルサイト <http://work-holiday.mhlw.go.jp>

# 労使一体となって、 計画的に年次有給休暇を取得しましょう。

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  
休暇を実施しましょう。

2015年7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	海の日 20	+ プラスワン休暇 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8.1ポイント高くなっています(平成25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、2015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。

計画的付与の年次有給休暇などと土日、夏季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。

2015年8月

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

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

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。

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	従業員個人ごとに付与	従業員の個人的な記念日(例:誕生日や結婚記念日)を優先的に充てるなどとして活用

# 働き方・休み方改善コンサルタントとは？



- ・所定外労働を削減して、従業員の健康を確保するには？
- ・変形労働時間制を導入するには？
- ・年次有給休暇の計画的付与制度とは？等々

→ 企業からの労働時間全般の相談等に  
応じています。

**全て無料!**

## 個別相談の実施

事業所の労働時間等の現状分析を行い、好事例等を参考に改善方法を提示します。

労働時間関係助成金制度の活用等についてもアドバイスしています。

[平成26年度実績]

窓口相談 859回(延べ)  
電話相談 2,682回(延べ)  
訪問件数 305件

## 好事例の紹介

ワークショップ等で収集した好事例から厳選した“大阪版7つの好事例集!”を作成。職場の改善に役立てていただけます。

# 働き方・休み方の改善 (ワークライフ バランスの実現)

## ワークショップの開催

長時間労働の解消に積極的に取り組む事業場を中心に、グループワークを実施。

各社貴重な情報を交換するとともに、豊富な改善事例を収集しています。

[平成26年度実績]

11回実施 74社 121名参加

## セミナー等の実施

長時間労働解消のためのセミナーや、事業主団体等における労働時間の基礎研修の講師など、幅広くセミナー等を実施しています。

[平成26年度実績]

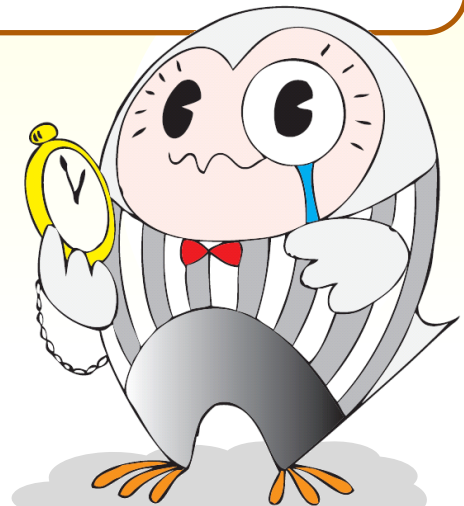
21回実施 161名参加

※コンサルタントは専門的な知識・経験を有する  
社会保険労務士等から任用されています。  
国家公務員法により秘密は厳守いたします。

電話：06-6949-6494

大阪労働局 労働基準部 労働時間課  
〒540-8527 大阪府中央区大手前4-1-67  
大阪合同庁舎第2号館9階

ご利用のお申込みは裏面の利用申込書によりFAX等  
お願いします。後日、コンサルタントからご連絡します。



働き方・休み方改善コンサルタント  
**Dr.カイゼン®**

# 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

大阪労働局労働基準部労働時間課 へ

事業場所在地

事業場名

担当者職氏名

電話番号 ( ) -

業種

労働者数 人

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。

相談事項	※該当項目に <input type="checkbox"/> を付けてください。複数の項目でも結構です。 <input type="checkbox"/> 労働時間関係 <input type="checkbox"/> 休日関係 <input type="checkbox"/> 年休関係 <input type="checkbox"/> その他
相談事項	※具体的にご記入ください。 ..... ..... .....

お申し込みは、下記へ先に、郵送またはFAXにより、直接お申込みください。

〒540-8527

大阪府中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎 第2号館 9階

大阪労働局 労働基準部 労働時間課

電話 : 06-6949-6494

**FAX : 06-6949-6034**

〈個人情報の取り扱いについて〉

本紙に書かれた個人情報については、働き方・休み方改善コンサルタントの利用申込の把握のみに使用し、当該事業場の許可なく第三者へ提供することはありません。

(H27.4)