



大阪労働局発表
平成28年6月30日

担	大阪労働局雇用環境・均等部
当	(代表) 06 (6941) 8940

平成28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

仕事と生活の調和のために連続休暇取得を！

—GW・夏季休暇ともに7日以上連続休暇実施事業場が増加—

大阪労働局（局長 苧谷 秀信）は、大阪府内の407事業場（従業員500人以上）を対象（回答223事業場）として、「平成28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。

本調査は、ゴールデンウィーク及び夏季期間が国民の祝日やお盆休みなど、連続休暇を取得するのに最も適した時期の一つであることから、その実態を把握し、結果を公表することにより、連続休暇の取得に向けての気運の醸成を図ることを目的としている。

- ・連続休暇の実施 ⇒ リフレッシュ効果の促進
- ・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

—調査結果の概要—

連続休暇の実施

○ゴールデンウィーク期間（4月16日～5月15日）

平均 4.7日、最大10日連続で実施（前年5.5日、11日）

7日以上の連続休暇を実施事業場は54事業場（前年比11.7ポイント上昇）

○夏季期間（7月1日～9月30日）

平均 6.9日、最大30日連続で実施予定（前年7.2日、30日）

7日以上の連続休暇実施事業場は62事業場（前年比4.5ポイント上昇）

朝型勤務

○調査対象のうち、10事業場（5.4%）が導入（前年10事業場）

「ゆう活」、時間外労働の削減、消費電力削減等の効果を期待

今回の調査結果では、連続休暇の実施に暦の影響が見受けられる事業場が多く、今年のゴールデンウィーク及びシルバーウィークが飛び石連休であることから、前年と比較して平均連続休暇日数は減少した。

ただし、ゴールデンウィークにおいて、3連続休暇の実施事業場のなかでも、3連続休暇を2回実施している事業場もあり、連続休暇の合計日数が前年と比較して増加した事業場が多く見られた。

また、一部の事業場では年次有給休暇の計画的付与の実施等から、7日以上連続休暇を実施する事業場も前年と比較して増えており、連続休暇取得に対する企業の理解が進んできている結果ともなった。

大阪労働局においては、今回の調査結果も踏まえ、夏季における連続休暇取得促進に向けた重点的広報「プラスワン休暇」で休み方を変えよう。働き方を変えよう。」に取り組むこととしている。

調査結果

○ゴールデンウィーク期間

⇒表 1

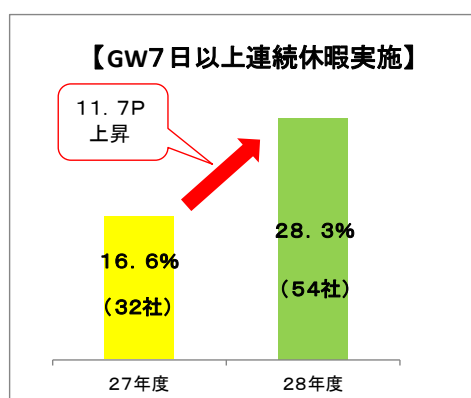
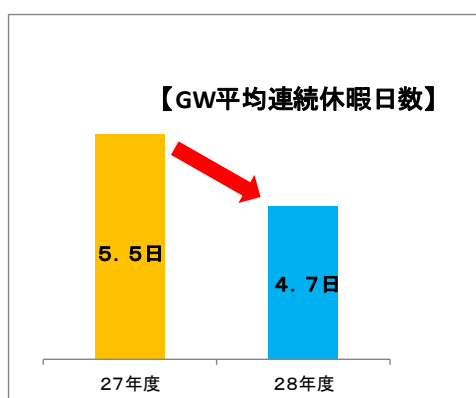
1 平均連続休暇日数は4.7日（前年5.5日）

- ・連続休暇実施事業場 191事業場（調査対象の85.7%）

製造業6.6日（前年6.6日）、非製造業4.0日（前年5.1日）

2 7日以上連続休暇を実施した事業場は調査対象の28.3%（前年比11.7ポイント上昇）

製造業61.1%（前年比22.2ポイント上昇）、非製造業15.3%（前年比7.4ポイント上昇）



3 最も長い連続休暇は10日間

4 年次有給休暇の計画的付与実施事業場

27事業場（調査対象の14.1%）

⇒表 3-1

○夏季期間

⇒表 2

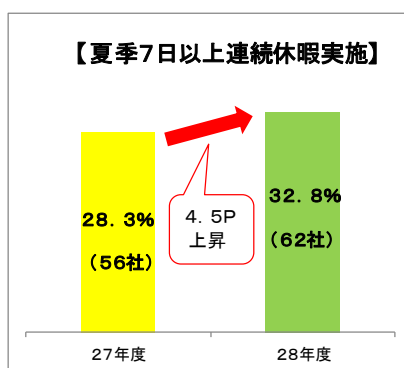
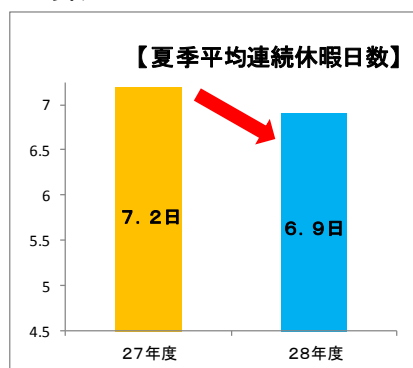
1 平均連続休暇予定日数は6.9日（前年7.2日）

- ・連続休暇実施予定事業場 189事業場（調査対象の84.8%）

製造業7.8日（前年7.6日）、非製造業6.5日（前年7.1日）

2 7日以上の連続休暇実施予定事業場は調査対象の32.8%（前年比4.5ポイント上昇）

製造業 57.4%（前年比1.8ポイント上昇）、非製造業 23.0%（前年比4.9ポイント上昇）



3 最も長い連続休暇予定は30日間

4 年次有給休暇の計画的付与実施事業場

67事業場（調査対象の35.4%）

⇒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 38.9%、夏季期間で61.3%

2 朝型勤務（ゆう活）の実施

⇒表 5

10事業場で朝型勤務（ゆう活）を導入予定（調査対象の4.5%）

（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） ゆう活とは

朝早くから働き始め、明るい夕方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、国民が豊かさを実感できるようにすることを目的としています。

○大阪での連続休暇実施ケース（今回の調査結果から）

① ゴールデンウィーク期間・A事業場（製造業）

- ・労使で話し合いを行い、期間中に独自休暇2日を行うことで連続10日間の全社一斉休暇を実施。

実際の休暇例（10日連続）

4/29(金)	4/30(土)	5/1(日)	5/2(月)	5/3(火)	5/4(水)	5/5(木)	5/6(金)	5/7(土)	5/8(日)
祝日	週休日	週休日	独自休暇	祝日	祝日	祝日	独自休暇	週休日	週休日

② 夏季休暇期間・B事業場（非製造業）

- ・労使で夏季に連続休暇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ることで全社一斉休暇を実施予定。

実際の休暇予定（11日連続）

8/11(木)	8/12(金)	8/13(土)	8/14(日)	8/15(月)	8/16(火)	8/17(水)	8/18(木)	8/19(金)	8/20(土)	8/21(日)
祝日	夏季特別 休暇	週休日	週休日	計画年休 付与	計画年休 付与	計画年休 付与	計画年休 付与	計画年休 付与	週休日	週休日

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407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27年及び28年の4月16日から5月15日までの各30日間
- ② 平成27年及び28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
- ③ 年次有給休暇の計画的付与の有無
- ④ 平成27年と28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

223事業場（製造業58、非製造業165）、54.8%

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	58	27年 結果	54 (93.1%)	6.6	1 (1.9%)	1 (1.9%)	12 (22.2%)	19 (35.2%)	2 (3.7%)	15 (27.8%)	2 (3.7%)	1 (1.9%)	1 (1.9%)	0 (0.0%)	21 (38.9%)
		28年 結果	54 (93.1%)	6.6	13 (24.1%)	0 (0.0%)	1 (1.9%)	7 (13.0%)	19 (35.2%)	0 (0.0%)	3 (5.6%)	11 (20.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	33 (61.1%)
非 製 造 業	165	27年 結果	139 (84.2%)	5.1	3 (2.2%)	27 (19.4%)	83 (59.7%)	15 (10.8%)	1 (0.7%)	7 (5.0%)	3 (2.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	11 (7.9%)
		28年 結果	137 (83.0%)	4.0	111 (81.0%)	0 (0.0%)	3 (2.2%)	2 (1.5%)	8 (5.8%)	1 (0.7%)	2 (1.5%)	10 (7.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	21 (15.3%)
合 計	223	27年 結果	193 (86.5%)	5.5	4 (2.1%)	28 (14.5%)	95 (49.2%)	34 (17.6%)	3 (1.6%)	22 (11.4%)	5 (2.6%)	1 (0.5%)	1 (0.5%)	0 (0.0%)	32 (16.6%)
		28年 結果	191 (85.7%)	4.7	124 (64.9%)	0 (0.0%)	4 (2.1%)	9 (4.7%)	27 (14.1%)	1 (0.5%)	5 (2.6%)	21 (11.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	54 (28.3%)

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	58	27年 結果	54 (93.1%)	7.6	0 (0.0%)	4 (7.4%)	18 (33.3%)	2 (3.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	25 (46.3%)	5 (9.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	30 (55.6%)	5 (9.3%)
		28年 予定	54 (93.1%)	7.8	2 (3.7%)	3 (5.6%)	7 (13.0%)	11 (20.4%)	4 (7.4%)	5 (9.3%)	14 (25.9%)	2 (3.7%)	6 (11.1%)	0 (0.0%)	31 (57.4%)	8 (14.8%)
非製造業	165	27年 結果	144 (87.3%)	7.1	5 (3.5%)	21 (14.6%)	85 (59.0%)	7 (4.9%)	3 (2.1%)	3 (2.1%)	10 (6.9%)	7 (4.9%)	1 (0.7%)	2 (1.4%)	26 (18.1%)	10 (6.9%)
		28年 予定	135 (81.8%)	6.5	72 (53.3%)	8 (5.9%)	11 (8.1%)	13 (9.6%)	6 (4.4%)	3 (2.2%)	8 (5.9%)	2 (1.5%)	11 (8.1%)	1 (0.7%)	31 (23.0%)	14 (10.4%)
合計	223	27年 結果	198 (88.8%)	7.2	5 (2.5%)	25 (12.6%)	103 (52.0%)	9 (4.5%)	3 (1.5%)	3 (1.5%)	35 (17.7%)	12 (6.1%)	1 (0.5%)	2 (1.0%)	56 (28.3%)	15 (7.6%)
		28年 予定	189 (84.8%)	6.9	74 (39.2%)	11 (5.8%)	18 (9.5%)	24 (12.7%)	10 (5.3%)	8 (4.2%)	22 (11.6%)	4 (2.1%)	17 (9.0%)	1 (0.5%)	62 (32.8%)	22 (11.6%)

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	27年 結果	11 (20.4%)	1.2
	28年 結果	16 (29.6%)	1.2
非製造業	27年 結果	7 (5.0%)	2.6
	28年 結果	11 (8.0%)	2.6
合計	27年 結果	18 (9.3%)	1.7
	28年 結果	27 (14.1%)	1.8

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	27年 結果	32 (59.3%)	2.3
	28年 予定	35 (64.8%)	2.3
非製造業	27年 結果	31 (21.5%)	3.1
	28年 予定	32 (23.7%)	3.3
合計	27年 結果	63 (31.8%)	2.7
	28年 予定	67 (35.4%)	2.8

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28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	33	14 (42.4%)
非製造業	21	7 (33.3%)
合計	54	21 (38.9%)

夏季期間（予定）

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	23 (74.2%)
非製造業	31	15 (48.4%)
合計	62	38 (61.3%)

表 4-1

連続休暇の合計日数の前年との比較(調査回答事業所)

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 (58事業所)	増加した	25	(43.1%)
	減少した	21	(36.2%)
	変わらない	8	(13.8%)
	無回答	4	(6.9%)
非製造業 (165事業所)	増加した	74	(44.8%)
	減少した	52	(31.5%)
	変わらない	13	(7.9%)
	無回答	26	(15.8%)
合計	増加した	99	(44.4%)
	減少した	73	(32.7%)
	変わらない	21	(9.4%)
	無回答	30	(13.5%)

夏季期間

産業区分	回答肢	回答事業場数	(割合)
製造業 (58事業所)	増加する	20	(34.5%)
	減少する	24	(41.4%)
	変わらない	10	(17.2%)
	無回答	4	(6.9%)
非製造業 (165事業所)	増加する	15	(9.1%)
	減少する	103	(62.4%)
	変わらない	21	(12.7%)
	無回答	26	(15.8%)
合計	増加する	35	(15.7%)
	減少する	127	(57.0%)
	変わらない	31	(13.9%)
	無回答	30	(13.5%)

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(件数)

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46. 3%)

(2)連続休暇日数が増加した理由(複数回答可)

理由	事業場数
暦の関係によるもの	25
休日を増加させたことによるもの	3
景気の影響によるもの	0
取引先・親会社等の都合によるもの	0
その他	2
無回答	0

非製造業

(1)連続休暇日数が前年より増加した事業場・・・74(連続休暇実施事業場の54. 0%)

(2)連続休暇日数が増加した理由(複数回答可)

理由	事業場数
暦の関係によるもの	67
休日を増加させたことによるもの	4
景気の影響によるもの	0
取引先・親会社等の都合によるもの	0
その他	4
無回答	3

○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(件数)

製造業

(1)連続休暇日数が前年より減少した事業場・・・21(連続休暇実施事業場の38. 9%)

(2)連続休暇日数が減少した理由(複数回答可)

理由	事業場数
暦の関係によるもの	21
休日を減少させたことによるもの	0
景気の影響によるもの	0
取引先・親会社等の都合によるもの	0
その他	0
無回答	0

非製造業

(1)連続休暇日数が前年より減少した事業場・・・52(連続休暇実施事業場の38. 0%)

(2)連続休暇日数が減少した理由(複数回答可)

理由	事業場数
暦の関係によるもの	50
休日を減少させたことによるもの	0
景気の影響によるもの	0
取引先・親会社等の都合によるもの	0
その他	0
無回答	2

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(件数)

製造業

(1)連続休暇日数が前年より増加する事業場・・・20(連続休暇実施事業場の37.0%)

(2)連続休暇日数が増加した理由(複数回答可)

理由	事業場数
暦の関係によるもの	15
休日を増加させたことによるもの	4
景気の影響によるもの	0
取引先・親会社等の都合によるもの	0
その他	1
無回答	1

非製造業

(1)連続休暇日数が前年より増加した事業場・・・15(連続休暇実施事業場の11.1%)

(2)連続休暇日数が増加する理由(複数回答可)

理由	事業場数
暦の関係によるもの	11
休日を増加させたことによるもの	2
景気の影響によるもの	0
取引先・親会社等の都合によるもの	0
その他	2
無回答	2

○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(件数)

製造業

(1)連続休暇日数が前年より減少する事業場・・・24(連続休暇実施事業場の44.4%)

(2)連続休暇日数が減少する理由(複数回答可)

理由	事業場数
暦の関係によるもの	20
休日を減少させたことによるもの	1
景気の影響によるもの	0
取引先・親会社等の都合によるもの	0
その他	0
無回答	3

非製造業

(1)連続休暇日数が前年より減少する事業場・・・103(連続休暇実施事業場の76.3%)

(2)連続休暇日数が減少する理由(複数回答可)

理由	事業場数
暦の関係によるもの	98
休日を減少させたことによるもの	0
景気の影響によるもの	0
取引先・親会社等の都合によるもの	0
その他	0
無回答	5

表 5

朝型勤務(ゆう活)実施状況(予定)について

			事業場数	(割合)
製造業 (58事業場)	27年実績	実施	2	(3.4%)
		未実施	55	(94.8%)
		無回答	1	(1.7%)
	28年予定	実施予定	1	(1.7%)
		実施予定無し	54	(93.1%)
		無回答	3	(5.3%)
非製造業 (165事業場)	27年実績	実施	8	(4.8%)
		未実施	147	(89.1%)
		無回答	10	(6.1%)
	28年予定	実施予定	9	(5.5%)
		実施予定無し	147	(89.1%)
		無回答	9	(5.5%)
合計 (223事業場)	27年実績	実施	10	(4.5%)
		未実施	202	(90.6%)
		無回答	11	(4.9%)
	28年予定	実施予定	10	(4.5%)
		実施予定無し	201	(90.1%)
		無回答	12	(5.4%)

朝型勤務(ゆう活)未導入理由について

理 由	製造業	非製造業	合計
業務内容に合わない	2 (3.6%)	50 (32.5%)	52 (24.8%)
勤務体制に合わない	8 (14.3%)	14 (9.1%)	22 (10.5%)
取引先等との関係	2 (3.6%)	6 (3.9%)	8 (3.8%)
フレックスタイム制度等を既に導入	7 (12.5%)	7 (4.5%)	14 (6.7%)
実施に向けて検討中	1 (1.8%)	4 (2.6%)	5 (2.4%)
必要性を感じない	12 (21.4%)	11 (7.1%)	23 (11.0%)
その他	4 (7.1%)	8 (5.2%)	12 (5.7%)
無回答	20 (35.7%)	54 (35.1%)	74 (35.2%)
計	56	154	210

「プラスワン休暇」で、
休み方を変えよう。
働き方を変えよう。

「プラスワン休暇」で
行きたかったあの場所へ。



夏季休暇に、土日に。休みを1日プラスして連続休暇に。



「プラスワン休暇」で、
夏をのんびりすごす。



「プラスワン休暇」で、
家族の笑顔に出会う。

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。

「プラスワン休暇」で、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。

2016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	20	21	22	23
24/31	25	26	27	28	29	30

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. 導入例

例えば、2016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。

2016年8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			

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27年度実績]

窓口相談 403回(延べ)

電話相談 2,904回(延べ)

訪問件数 292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27年度実績]

9回実施 86社 123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27年度実績]

23回実施 339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。

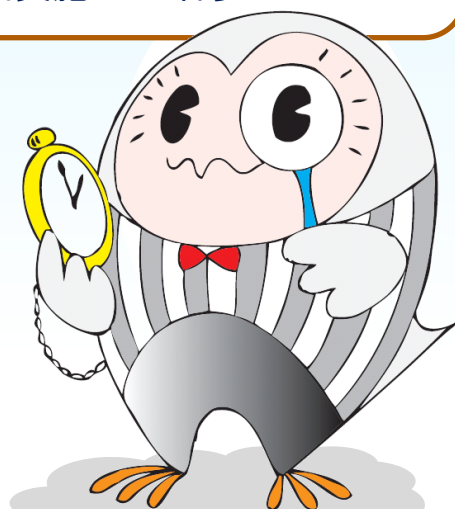
電話：06-6949-6494

大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課

〒540-8527 大阪市中央区大手前4-1-67

大阪合同庁舎第2号館8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 雇用環境・均等部 指導課 あて

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 ☐ を付けてください。複数の項目でも結構です。 ☐ 労働時間関係 ☐ 休日関係 ☐ 年休関係 ☐ その他
相談事項	※具体的にご記入ください。 ----- ----- -----

お申し込みは、下記あて先に、郵送またはFAXにより、直接お申込みください。

7540-8527

大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎 第2号館 8階

大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課

電話：06-6949-6494

FAX : 06-6946-6465

〈個人情報取り扱いについて〉

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。

(H28.4)