

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！

まずは、ゴールデンウィークからはじめよう！



まずは、ゴールデンウィークからはじめよう！

チームのサポートがあれば、仕事も休日も、もつと輝く。

仕事休もっ化計画

ワーク・ライフ・バランス

休もっ化計画1 仕事と生活の調和のために、計画的に年次有給休暇を取ろう。

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 話し合いの機会をつくり、年次有給休暇を取りやすい会社にしよう。

【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年度からスタートします。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！

5月1日と2日を休むと9連休!!

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署
働き方・休み方改善ポータルサイト <http://work-holiday.mhlw.go.jp/>



業務は各人責任を持って、仕事はチームで効率的にチームの中で情報共有することで休みやすい環境に

職場内で定期的にミーティング等を行うなど、積極的にコミュニケーションを図ることで、各社員の業務の進行状況等について、所属長のみならず同僚も把握することが出来ます。

また、仕事を個人ではなくチームで行うことで協力体制を構築することで、当該社員が休暇で不在となっても、業務が回る職場環境を整える事が出来ます。



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。

2018年3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



5月1日と2日を**年次有給休暇の「計画的付与制度」**すると**9連休!**
さらに前後に「**プラスワン休暇**」組み合わせることで**大型連休に!!**

働き方・休み方改善コンサルタント

Dr.カイゼン©

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。*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
組み合わせて、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て連続休暇に
することができます。また、[]点回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4月+5月のゴールデンウィーク

日	月	火	水	木	金	土
22	23	24	25	26	27	28
29	30	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

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



○大阪労働局では、企業の人事労務等に関し専門的知識・経験を有する「**働き方・休み方改善コンサルタント**」が、無料で、希望される企業を訪問し、事業主から労働時間全般のご相談に応じています。

【相談例】時間外労働削減、年次有給休暇取得促進、36協定見直し、フレックスタイム制、
変形労働時間制、裁量労働制 など

○大阪労働局及び各労働基準監督署内の**総合労働相談コーナー**では、年次有給休暇制度など労働基準法の
解釈に関する労使からのご相談に応じています。

問合せ先：大阪労働局雇用環境・均等部 指導課 06-6949-6494