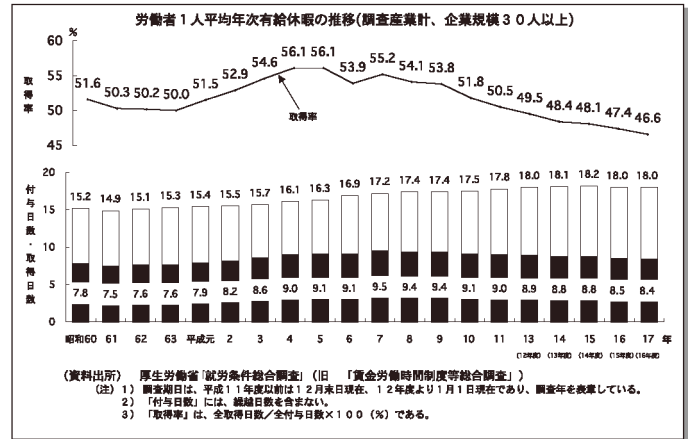


## ■ 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備

### ① 労使の意識改革

- ・ 労働者が育児・介護等に必要な時間を確保しつつ、心身の疲労を回復させ、健康で充実した生活を送るためには、年次有給休暇の取得が必要不可欠です。
- ・ 労働者が年次有給休暇を完全取得できるよう、休暇を取得しやすい雰囲気づくりや、休暇取得に対する労使の意識改革が必要です。



休暇の取得日数の減少及び取得率の低下傾向が続いています。平成17年には、8.4日(46.6%)となっています。

### 事例2-1 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備

#### ○ カレンダーを見れば従業員の休暇予定が一目で分かります

リフレッシュカレンダー 4月

	sat 1	sun 2	mon 3	tue 4	wed 5	thu 6	fri 7	sat 8	sun 9	mon 10	tue 11	wed 12	thu 13	fri 14	sat 15
伊藤														早帰り 🐸	
黒田															
山縣							有給休暇 🐸			有給休暇 🐸					
松方															
大隈							早帰り 🐸								
桂												有給休暇 🐸			

休暇予定日などにシールを貼付

部門毎に1年間の休暇カレンダーを掲示し、各人が休暇シールや早帰りシールを貼っています。休暇取得の意識啓発や職場内で休暇取得を話題にする機会を作ることができます。

### ② 年次有給休暇の計画的取得の促進

- ・ 年次有給休暇の取得促進のためには、計画的な業務運営を可能にしつつ休暇取得の確実性も高める計画的な年次有給休暇取得を一層進めることが大切です。計画的な年次有給休暇の取得に向けて労使で1年間の仕事の繁閑や段取りを話し合う中で、労使双方の合理的な仕事の進め方を理解し合うこともできます。
- ・ 事業主は、各人の業務量を把握し、個人別年次有給休暇取得計画表の作成、年次有給休暇の取得促進を旨とした業務体制の整備、取得状況の把握を行うことが求められます。
- ・ 年次有給休暇の計画的付与制度(労働基準法第39条第5項)の活用も有効です。

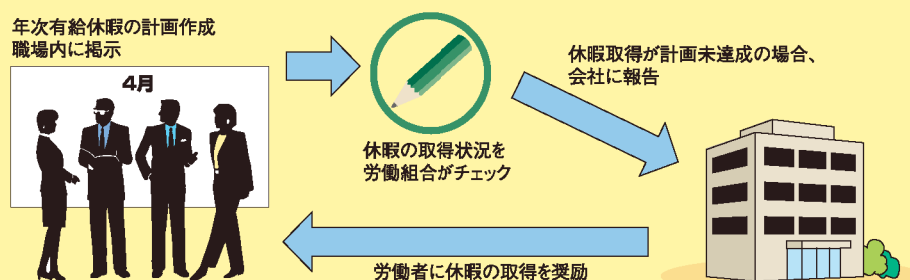
## 事例 2-2 しっかり休んで、しっかり働くために

### ○ 労使が協力して年次有給休暇の計画的な取得に取り組む

未取得の有給休暇をなくすため、労使間の協調のもと、以下のような取組を行っています。

- ① 職場単位で休暇計画を作成して休暇の計画表を職場内に掲示
- ② 労働組合が休暇の取得状況をチェック
- ③ 休暇が計画通りに取得されていない場合には、労働組合から会社側に報告
- ④ 会社から休暇を取得していない労働者に休暇を取得するよう奨励

会社としても、休暇は従業員のリフレッシュにつながり、職場の活性化に寄与すると考えています。また、年間20日もの休暇であっても、**計画的に取得**してもらうことで**業務の支障もありません**。



この会社では、従業員**全員がほぼ100%**の年次有給休暇を取得しています。

### ③ その他の取組

## 事例 2-3 長期休暇をとりやすくするために

### ○ 年次有給休暇 5 日間をいつでも連続取得（フリーバカンス制度）

- ・ 土日の週休日を含めれば、7～9日連休となります。
- ・ 各部門において、業務に影響がないよう各員と上司が年初の面談時に日程調整をした上で、休暇の取得時期を調整する運用をしています。
- ・ 業務計画をきちんと立て、労働者本人の考えで休暇を取得していく職場風土が生まれました。
- ・ この会社では、年次有給休暇の平均取得日数は**約15日**、取得率が**70%超**となりました。

### ○ 9 日間の夏休み取得キャンペーンの実施（5 + 4 キャンペーン）

- ・ 年次有給休暇 5 日と前後の土日 4 日を合わせた 9 日間の夏休みを取得するキャンペーンです。
- ・ キャンペーンポスターを作成し、各部署の目立つスペースや社員の休憩所などに掲示しています。
- ・ 周囲に遠慮せずに連続休暇を取得できる雰囲気づくりに役立っています。
- ・ 休暇を取得するには、商品の付加価値を高め、また労働生産性を高める工夫と努力が必要であり、結果として**会社の利益にもつながっています**。

- ・ 連続休暇取得及び 1 日単位の休暇取得の阻害とならず、かつ、労働者の希望によるものであることを前提とした半日単位での年次有給休暇の取得についても、前向きな取組が望まれます。

