

静岡県における

# 年次有給休暇制度 活用レポート



厚生労働省 静岡労働局 静岡県 静岡市 浜松市 島田市 一般社団法人静岡県経営者協会 静岡県中小企業団体中央会  
公益社団法人静岡県労働基準協会連合会 日本労働組合総連合会静岡県連合会 静岡県社会保険労務士会 静岡県東部生産性本部

# 休暇取得に向けた環境づくりへの取り組み

厚生労働省では、平成26年度、地域の皆様と連携を図りながら、休暇取得促進の働きかけを行う「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を行いました。

昨年度は全国に先駆けて島田市・川根本町で取り組みを行い、今年度は静岡県全体での取り組みとなりました。

8月21日(木)の「県民の日」をはじめとする8月の期間の休暇取得促進や、静岡市・浜松市と共催でシンポジウムを開催するなど、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を図る環境づくりを支援しました。



## 具体的な取組内容

### 事業場や地域への周知・啓発

8月の休暇取得促進に向けて、駅や公共施設へのポスター掲示、リーフレット配布、新聞広告・インターネット・各種広報誌への本事業内容の掲載を行いました。

### 労務管理の専門家による地域事業場への訪問

社会保険労務士が、静岡県内の事業場を訪問し、日頃の年次有給休暇(年休)取得状況のヒアリング、8月の休暇取得や計画取得等の働きかけを行いました。休暇取得についての好事例や、積極的な取組、各社の課題を直接ヒアリングすることができました。



リーフレット▶

◀訪問用パンフレット

## 静岡市・浜松市と共催でシンポジウムを開催

静岡市・浜松市と共催で、シンポジウムを開催しました。浜松市では、渥美由喜氏(内閣府少子化危機突破タスクフォース政策推進チームリーダー)の基調講演と、聖隷浜松病院、株式会社遠鉄百貨店、有限会社春華堂による事例発表とパネルディスカッション、静岡市では、小室淑恵氏(株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長)の基調講演と、しずおか信用金庫、大和リース株式会社静岡支店、矢崎計器株式会社島田製作所による事例発表とパネルディスカッションを行いました。両会場とも、犬塚協太氏(静岡県立大学国際関係学部教授)にコーディネーターを担当していただきました。



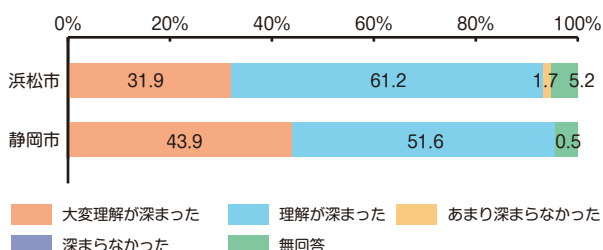
浜松市(10月8日)の様子



静岡市(11月5日)の様子

### 参加者アンケート

シンポジウムを通じてワーク・ライフ・バランスへの理解度が深まりましたか。

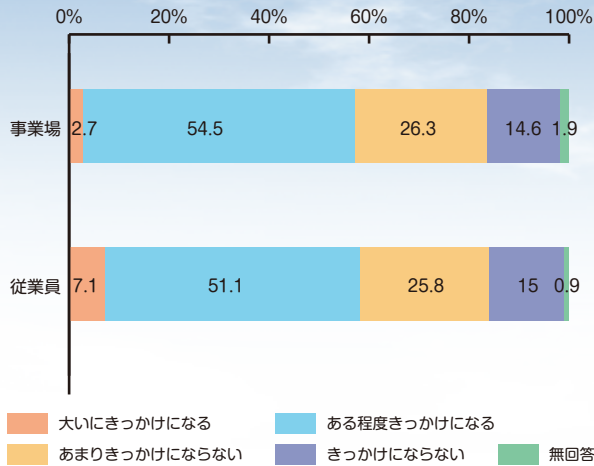


### 参加者の声

- ・年休取得促進や時間外削減のメリットや、その促進策は参考になった。
- ・実際の取り組みを聞く事が出来、参考になった。
- ・仕事の効率化、オフの時間など、時間の使い方をポジティブに考えることが大切だと気づいた。
- ・「仕事以外の柱をワーク・ライフ・バランスを通じて見つける事」が参考になった。
- ・まずは経営層の意識改革がポイントになると思うので、こういった勉強になる機会を増やしてほしい。

## 8月の取組後にアンケート調査を事業場及び従業員の皆様に実施し、本事業の効果をはかり今後の方向性をまとめました。

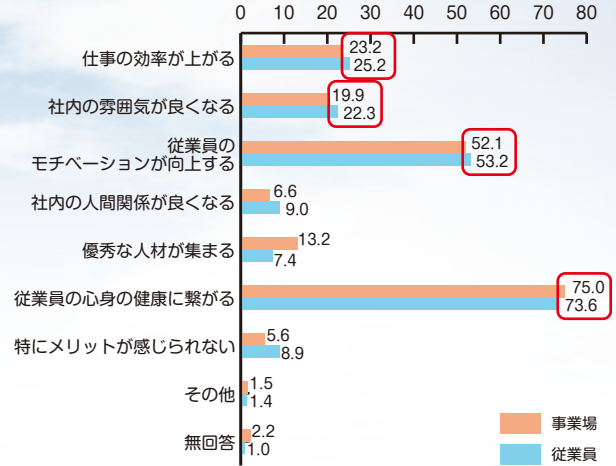
### 本事業が年休取得促進のきっかけになりましたか。



事業場、従業員双方の約6割が、本事業の実施が、年間を通した年休取得促進のきっかけになると回答しました。



### 年休を取得することのメリットは。



事業場、従業員調査ともに「従業員の心身の健康に繋がる」が最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」「仕事の効率が上がる」「社内の雰囲気が良くなる」ことがメリットにあげられました。従業員の健康とモチベーションの向上は、企業発展の原動力であり、労使が協調して年休の取得促進に取り組むベースとなり得る共通認識と考えられます。また、年休取得促進をきっかけに、互いに助け合えるような職場環境の改善や、日頃からの業務の平準化、効率化に向けた取組にもつながります。

## 年休取得を促進するための提言

### 時間に制約がある人が働ける環境の整備

年休取得がもたらすメリットについては理解がある一方、年休取得を含めたワーク・ライフ・バランスの推進については、余裕がある企業が取り組むものだという考えが見受けられます。また、年休を取得した分、後で多忙になる、他の人の迷惑になるといった考えから、従業員の多くが年休取得についてためらいを感じています。しかし、少子高齢化による労働人口の減少により、優秀な人材を確保し、定着を図っていくことがより一層困難になっていくことが予想され、育児や介護を抱えながら働く人が当たり前になる中で、時間に制約のある人が働ける環境を整備しないと企業経営が成り立たなくなっていくでしょう。

### 仕事の見直し

年休の取得促進や育児や介護など、時間に制約のある人が働き続けられる環境を整備するためには、仕事の進め方の工夫や、属人的になりがちな仕事を見直す取組が必要です。

### 休暇取得を通じた地域活性化

休暇取得も含め、働きやすい環境づくりについて、地域ぐるみで取り組めば、賛同する企業も増えてくと共に、地域での経済活動、サービス産業の活性化にもつながり、魅力があり若い人が定着できる地域づくりにつながります。

年休取得促進により、効率的に働いて、しっかり休む職場づくりを労使で進めるきっかけにしましょう。

## 職場内でできるところから取り組んでみましょう。

### 休暇中の代替要員の確保等への支援

年休取得によって業務の遅滞が生じないよう、日頃から業務の平準化や従業員の能力開発によって職域拡大を図りましょう。

### 休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくり

年休の意義や自社に適した休暇制度の導入、年休取得時の業務対応などについて労使で話し合う場を設けて、職場や事業場における休暇取得に対する認識の共有化を図りましょう。

# 年休の「計画的付与制度」を活用しましょう!

## 年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう!

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの分については、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。この制度の導入で、休暇取得の確実性が高まり、予定した活動を行いやすくなります。

## 休暇取得に向けた環境づくりに取り組みましょう!

休暇の取得促進に向けて、それぞれの立場で皆様当事者となって取り組むことが必要です。具体的には下記の3つの内容などに取り組みましょう。

2015							8
S	M	T	W	T	F	S	
						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						

2016							2
S	M	T	W	T	F	S	
	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						

夏季休暇と併せて長期休暇を設定しましょう。

飛び石になっている休日と併せて連休を設定しましょう。

1 経営トップによる社内への休暇取得推進の呼びかけ

2 管理者が率先して休暇取得

3 労働組合等による企業、従業員への働きかけ

静岡県でもこのような取組をしている事業場があります。

### ■東燃ゼネラル石油株式会社 清水油槽所(静岡市)

各部署のライン管理者には、毎月本社人事より当該部署に所属する各従業員の年休取得状況が報告され、それを基に各従業員に年休を計画的に取得するよう勤めております。清水油槽所では、夏季の休暇シーズンの2ヶ月前より休暇の調整を行い、土日を含め9連休を取得できた従業員も少なくありません。

また、本社人事より、部門別の年休取得状況が定期的に全取締役へ報告されている他、全従業員に対しても取得状況の配信が行われるなど、全社横断的な年休取得促進の取組が行われています。本社人事から従業員に発信される「有給休暇取得促進レター」も、このような取組の一つです。全管理職に対しては、毎年11月頃に、当該年の1~12月における年休の取得予定合計日数を提出させ、年休取得率が低い場合には、未取得となる理由に関して取締役が精査/確認を行う仕組みを取り入れています。また、管理職が年休取得率100%を達成することを目標とし、率先して年休を取得することにより、非管理職の年休取得に対する抵抗感をなくしています。

このような取組の結果、清水油槽所における全従業員の年休取得率は100%となっています。



### ■パルステック工業株式会社(浜松市)

創業間もない頃から週休二日制を導入するなど、経営者の従業員を大切に考える社風のもと、積極的なワーク・ライフ・バランスの醸成に取り組んできました。

年休取得については、時効により切捨てとなる年休を買取りしていましたが、取得率を上げる政策に転換し、年休取得率50%以上を目標に掲げ、「年間計画表」を用いて、総務課主導で各所属長と連携して年休取得率の向上に取り組んだ結果、直近の年休取得率は70%を超えており、従業員からは「年休が以前より取りやすくなった」、「仕事にメリハリができ、業務の効率化を考える時間が増えた」などの意見が寄せられ、リフレッシュだけではない年休取得のメリットも得られています。

また、毎週水曜日の「ノー残業デー」の徹底と拡充を図るため、「一般事業主行動計画」に落とし込んで周知徹底活動を展開しており、残業時間の短縮に効果を上げています。



## コラム



犬塚協太

静岡県立大学 国際関係学部 教授

休暇取得はこれまで、従業員の心身のリフレッシュなどがその主な効用で、企業や地域社会にとってのメリットがあまりはっきりとは理解されてきませんでした。しかし、今回の取り組みを通して明らかになったのは、積極的な休暇取得が、従業員にとってはもちろん、企業にとっても地域にとっても大きなメリットをもたらすという点です。子育てや介護など、男女を問わずすべての働き手が同時にその担い手でもあるような社会が確実に到来している今日、そうした「時間制約社員」を前提として、従来の男性中心の長時間労働に偏った働き方の転換に先んじて取り組んだ企業こそが、女性を含めて優秀な人材の確保と定着に成功して生産性を上げ、厳しい競争に生き残っていけるのです。それは働きやすく暮らしやすい地域社会の創造に直結し、地域の活性化を促す必須条件ともなっています。ワーク・ライフ・バランスの実現は余裕のある企業が取り組む課題ではありません。それに本気で取り組んだ企業だけが、余裕と将来性をもった経営戦略を立てることができるのです。

働き方・休み方改善ポータルサイトを活用して、働き方改革に取り組みませんか。地域における休暇取得促進も掲載しています。

<http://work-holiday.mhlw.go.jp>

平成26年度地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業(厚生労働省委託事業)

問い合わせ先 公益財団法人 日本生産性本部 東京都渋谷区渋谷3-1-1 TEL:03-3409-1122