

2週間程度の長期休暇制度を導入しましょう

長期休暇制度導入は難しいとお考えではありませんか。問題点と対応策をQ&A形式でまとめました。

問題点1 仕事が忙しくて、長期休暇を導入しにくいのですが・・・

長期休暇を設定しやすい、3大連休（ゴールデンウィーク、夏季、年末年始）もしくは比較的業務が閑散な時期に長期休暇を設定しましょう。

問題点2 製造部門のようにラインを止めるなど、会社を一斉に休みにすることができないのですが・・・

会社全体での一斉休暇が難しければ、休暇期間が重複しないよう、班別・グループ別に交替で休ませる、もしくは従業員個別に長期休暇を付与しましょう。

問題点3 従業員が長期休暇を取ると、周りに迷惑が掛かるのですが・・・

突発的に長期休暇を取得すると周りに迷惑をかける可能性があるため、あらかじめ従業員一人ひとりの長期休暇を組み込んだ年度の業務計画を作成し、誰がいつ長期休暇を取得するかについての情報を共有しましょう。

問題点4 長期休暇制度を導入すると業務に支障を来すのですが・・・

長期休暇を前提とした業務体制を整備しましょう。具体的には、休む人の業務をカバーできるように従業員を多能工化したり、代行者に権限を委譲して業務に支障が生じないようにするなどが考えられます。

問題点5 長期休暇制度を導入してはいるものの、従業員がなかなか取得しようとしませんが・・・

各部門の長が配下の従業員の休暇取得状況を休暇管理簿などで常に把握し、各人が長期休暇を取ることに伴って業務に支障が出ないかチェックした上で、長期休暇の取得を働きかけましょう。



企業の取り組み事例

事例1 A社（従業員100人 旅行会社）

毎年4月1日に「連続休暇辞令」

毎年4月1日に、社長名で社員一人ひとりに対して「連続休暇辞令」が出されます。

これは、それぞれの社員がその年度に取る連続休暇の期間をあらかじめ指定するもので、具体的には、各自が年度末（1～3月）に翌年度の長期休暇（年次有給休暇と所定休日を組み合わせる2週間程度）の希望時期を申請し、チーム内で期間が重ならないように調整して、決定します。

事例2

B社（従業員4,500人 一般機械メーカー）

計画年休を利用した連続休暇の実現

会社独自の休暇制度である夏季休暇（3日間）などと一緒に付与方式の計画年休（年間4日）または休日出勤の振替休日を組み合わせ、連続した休暇の取得を年に数回実現しています。

事例3

C社（従業員7,100人 小売業）

積立休暇制度の導入

法定上失効した年次有給休暇を85日を限度に積み立てることができる制度です。積み立てた年次有給休暇の有効期限は無期限で、現在自分が持っている年次有給休暇を使い切ったときのみ、最長連続30日で以下の6つのケースに利用できます。（パート社員も対象）。

有給休暇を弾力的に使えるということで、取得率の向上に貢献しています。

ケース	内 容
病 気 療 養	仕事以外の理由による傷病のため連続1週間以上の休業を必要とする場合（診断書が必要）
家族の病気看護	家族の傷病のため、1週間以上の入院加療が必要な場合（診断書が必要）
自 己 啓 発	自己啓発、リフレッシュ、永年勤続時のリフレッシュ、定年前の準備期間として1週間以上の日数を必要とする場合
災 害	本人に責任のない事由により生じた家屋の災害の場合
そ の 他	育児休職、個人的ボランティア、食中毒菌の感染による就業禁止など

事例4

D社（従業員1,000人 IT関係）

さまざまな休暇制度の導入

さまざまな特別休暇を年次有給休暇と組み合わせ、仕事とのメリハリをつけながら休暇促進を図っています。

特別休暇名称	内 容
特別連続休暇制度	連続10日の特別休暇を年間のどの時期でも自由に取得可。連続10日が業務上困難な場合は、連続5日を2回に分けて取得することもできる。また、平日10日間の年次有給休暇と土日を合わせて16日の連続休暇を取得することも可。
プロジェクト休暇制度	プロジェクトやピーク作業終了時に、心身のリフレッシュを目的に年2日付与される特別休暇制度。会社として年次有給休暇と組み合わせて1週間の休暇にするよう奨励している。
リフレッシュ休暇	勤続5年ごとに5日から15日を付与。
記念日休暇	年1日付与。記念日の内容は問わない。
ボランティア休暇	年間10日まで可

事例5 E社（従業員350人 製造業）

年次有給休暇が取得しやすい環境づくり

「年次有給休暇チェックカード」を従業員全員に配布し、年次有給休暇の残日数、取得日数を従業員一人ひとりが管理しています。また、給与明細にも残日数を記入しています。

年次有給休暇チェックカードのイメージ（年休を使用するたびに日付を記入する）

	1	2	⋮	10	11	12	⋮	20
前年度からの繰り越し日数：10	4/11	5/2	⋮	10/9			⋮	
今年度の付与日数：20	11/2		⋮				⋮	

事例6 F社（従業員8,400人 建設業）

現場異動時休暇の導入

建設現場から次の建設現場・部署に着任するタイミングで、心身ともにリフレッシュするための休暇（現場異動時休暇）の取得を促進しています。

この結果、年次有給休暇の取得率が上がりました。

事例7 G社作業現場

休日予定の見える化

「私の休日宣言」と題した用紙に、作業所の土曜閉所日や自分が休む予定の土曜日などに何をするかを自分自身で書き入れたり家族に書き入れてもらい、それをデスク上や作業所の予定表などに掲示します。

あらかじめ休日の行動予定を立てることで、休日に向けて仕事を進めるモチベーションを高めることができます。

また、家族の声を受けるという効果的であり、「私の休日宣言」を作業所の見やすい場所に掲示し、「見える化」を図ることで、周囲も巻き込んで休日の確実な取得に向けた取り組みの輪を広げることが期待できます。

事例1～5 出典：(社)全国労働基準関係団体連合会「休む 休める 休ませる ここがポイント」

事例6 出典：厚生労働省「仕事と生活の調和推進プロジェクト」

事例7 出典：日本建設産業職員労働組合協議会「第1回 時短アイデア大賞・図画コンクール 事例・アイデア・作品集」

○ 労働時間等の設定の改善に関する相談等に応じるため、都道府県労働局に働き方・休み方改善コンサルタントが配置されています。労働時間、休暇・休日等の相談にご活用ください。相談などは無料です。

労働局名	郵便番号	所在地	電話番号
北海道労働局	〒 060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎	(代) 011-709-2311
青森労働局	〒 030-8558	青森市新町2-4-25 青森合同庁舎	(直) 017-734-4112
岩手労働局	〒 020-8522	盛岡市盛岡駅西通1丁目9番15号 盛岡第2合同庁舎	(直) 019-604-3006
宮城労働局	〒 983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎	(直) 022-299-8838
秋田労働局	〒 010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎	(直) 018-862-6682
山形労働局	〒 990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階	(直) 023-624-8222
福島労働局	〒 960-8021	福島市霞町1-46 福島合同庁舎5階	(直) 024-536-4602
茨城労働局	〒 310-8511	水戸市宮町1丁目8-31 茨城労働総合庁舎	(直) 029-224-6214
栃木労働局	〒 320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎	(直) 028-634-9115
群馬労働局	〒 371-8567	前橋市大渡町1-10-7 群馬県公社総合ビル8階	(直) 027-210-5003
埼玉労働局	〒 330-6016	さいたま市中央区新都心11番地2 ランド・アクセス・タワー 15階	(直) 048-600-6204
千葉労働局	〒 260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎	(直) 043-221-2304
東京労働局	〒 102-8306	千代田区九段南1丁目2番1号 九段第3合同庁舎13階	(直) 03-3512-1613
神奈川労働局	〒 231-8434	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎	(直) 045-211-7351
新潟労働局	〒 950-8625	新潟市中央区美咲町1丁目2番1号 新潟美咲合同庁舎2号館3階	(直) 025-288-3503
富山労働局	〒 930-8509	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎	(直) 076-432-2730
石川労働局	〒 920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎	(直) 076-265-4423
福井労働局	〒 910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎9階	(直) 0776-22-2652
山梨労働局	〒 400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号	(直) 055-225-2853
長野労働局	〒 380-8572	長野市中御所1丁目22-1	(直) 026-223-0553
岐阜労働局	〒 500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎3階	(直) 058-245-8102
静岡労働局	〒 420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎3階	(直) 054-254-6352
愛知労働局	〒 460-8507	名古屋市中区三の丸2丁目5番1号 名古屋合同庁舎第2号館	(直) 052-972-0254
三重労働局	〒 514-8524	津市島崎町327番2 津第2地方合同庁舎	(直) 059-226-2106
滋賀労働局	〒 520-0057	大津市御幸町6番6号	(直) 077-522-6649
京都労働局	〒 604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	(直) 075-241-3214
大阪労働局	〒 540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館9階	(直) 06-6949-6494
兵庫労働局	〒 650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー 16階	(直) 078-367-9151
奈良労働局	〒 630-8570	奈良市法蓮町387 奈良第3地方合同庁舎	(直) 0742-32-0204
和歌山労働局	〒 640-8581	和歌山市黒田二丁目3-3 和歌山労働総合庁舎	(直) 073-488-1150
鳥取労働局	〒 680-8522	鳥取市富安2丁目89-9	(直) 0857-29-1703
島根労働局	〒 690-0841	松江市向島町134番10 松江地方合同庁舎	(直) 0852-31-1156
岡山労働局	〒 700-8611	岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎	(直) 086-225-2015
広島労働局	〒 730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館	(直) 082-221-9242
山口労働局	〒 753-8510	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館	(直) 083-995-0370
徳島労働局	〒 770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎	(直) 088-652-9163
香川労働局	〒 760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎3階	(直) 087-811-8918
愛媛労働局	〒 790-8538	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎5階	(直) 089-935-5203
高知労働局	〒 780-8548	高知市南金田1番39号	(直) 088-885-6022
福岡労働局	〒 812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館4階	(直) 092-411-4862
佐賀労働局	〒 840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎	(直) 0952-32-7169
長崎労働局	〒 850-0033	長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル	(直) 095-801-0030
熊本労働局	〒 860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎9階	(直) 096-355-3181
大分労働局	〒 870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル6階	(直) 097-536-3212
宮崎労働局	〒 880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎	(直) 0985-38-8834
鹿児島労働局	〒 892-0816	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎	(直) 099-223-8277
沖縄労働局	〒 900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎1号館3階	(直) 098-868-4303

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

政労使の代表などからなる「官民トップ会議」で、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた国民的な取り組みの大きな方向性を示す「憲章」と、企業や働く人の取り組み、国や地方公共団体の施策の方針を示す「行動指針」を策定（平成19年12月18日）。

その後の施策の進捗や経済情勢の変化を踏まえ、仕事と生活の調和の実現に向けて一層積極的に取り組む決意を表明するため、平成22年6月29日、政労使トップによる新たな合意が結ばれました。

2020年（平成32年）までに社会全体として達成することを目指す数値目標

- 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合 46.3%（平成23） → 全ての企業で実施
- 週労働時間60時間以上の雇用者の割合 9.3%（平成23） → 5%
- 年次有給休暇取得率 48.1%（平成22） → 70% など

憲章

なぜ、ワーク・ライフ・バランスが必要なのか。

- 人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実状況にある。
- 共働き世帯が増加する一方で、働き方や子育て支援などの社会的基盤は必ずしもこうした変化に対応しきれていない。
- 「ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現に取り組み、人材育成や公正な処遇の確保など雇用の質の向上につなげることが求められている。
- 人口減少時代において有能な人材確保が重要であり、ワーク・ライフ・バランスの推進はその可能性を高めるものである。

ワーク・ライフ・バランスが実現した社会とは。

ワーク・ライフ・バランスの推進により、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」を目指します。

具体的には、

- ① 就労による経済的自立が可能な社会
- ② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
- ③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

行動指針

企業と働く人の役割は。

基本姿勢

個々の企業の実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的に取り組んでいくことが基本

- 経営トップのリーダーシップの発揮による職場風土改革のための意識改革、柔軟な働き方の実現など
- 目標策定、計画的取り組み、点検の仕組み、着実な実行
- 業務の進め方・内容の見直しなどにより、時間あたりの生産性を向上

具体的取り組み

<就労による経済的自立>

- 人物本位による正当な評価に基づく採用
- 就業形態にかかわらず公正な処遇など

<健康で豊かな生活のための時間の確保>

- 労働時間関連法令の遵守の徹底用
- 労使による長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善のための業務見直しや要員確保の推進
- 取引先への計画的な発注、納期設定

<多様な働き方の選択>

- 育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワーク、在宅就業などの個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を支える制度整備と利用しやすい職場風土づくりの推進