

“今”に効く人材戦略から、課題解決のヒントを。

攻めの人材戦略

人材確保・定着は、「休み方」に向き合うことから

従業員を休ませることは、人材確保・定着に向けて重要な要素です。「年次有給休暇取得」が義務化されて、約4年。その間、働き方を取り巻く環境も大きく変わってきており、徐々に有給休暇の取得率も高まってきました。しかしまだ十分とはいえず、今後の会社経営においても休める環境づくりは不可欠です。今回は、人材確保・定着につながる「休み方」のポイントについて紹介します。



休むことは従業員・会社、双方にメリットが

法定休日のほか、年次有給休暇※の取得は従業員の健康と生活に役立つだけでなく、会社にとっても生産性の向上など大きなメリットがあります。仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のためには、労働時間や休日数、年次有給休暇の取得状況など、労働者の健康と生活に配慮し、多様な働き方に対応することが重要になります。

※年次有給休暇の取得は労働基準法によって労働者に与えられた権利です。使用者は、従業員が雇入れ日から6カ月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤している場合には、年次有給休暇を付与しなければなりません。

- 従業員が取得できないと…
- 従業員のストレス増加
- 職場の雰囲気悪化
- 疲労の蓄積

- 休暇の取得によって…
- 仕事の生産性向上
- 企業のイメージアップ
- 運転時や作業時の安全性向上



“ためらい”が年次有給休暇取得率アップの障壁に

年次有給休暇がどのくらい取得されているのか？現状を考えてみましょう。厚生労働省の調査によると、物流業界では59.5%であり、全産業平均の58.3%を上回る取得率です。しかしながら国では2025年までに「取得率70%以上」を目標に掲げており、さらなる取得率アップに向けた取り組みが求められています。

取得率が上がらない要因としてもっとも多いのが、取得への“ためらい”です。その理由としては、「周囲に迷惑がかかる」「後で多忙になる」「職場の雰囲気取れづらい」などが挙げられます。よって取得率アップには、“ためらい”を感じさせない職場環境づくりがカギとなってきます。

「計画的付与制度」の活用で“ためらい”なく有給休暇を取得

計画的付与制度とは、「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、労使協定を締結することで、経営者が計画的に休暇取得日を割り振ることができる」制度です。この制度を導入することによって、会社は労務管理がしやすく、一方従業員は“ためらい”を感じず年次有給休暇が取りやすくなります。

〈例〉
 年次有給休暇の付与日数が20日の従業員の場合
 そのうち5日 → 従業員が自由に取得可能
 残り15日 → 経営者が計画的に付与可能

〈制度の活用例①〉 閑散期に実施

業務が比較的落ち着いている時期に休暇を付与

● **メリット**

業務に支障をきたさず、年次有給休暇の取得率アップが可能



〈制度の活用例②〉 記念日休暇を設定

結婚記念日や子供の誕生日などを「アニバーサリー休暇」として設定し、休暇を付与

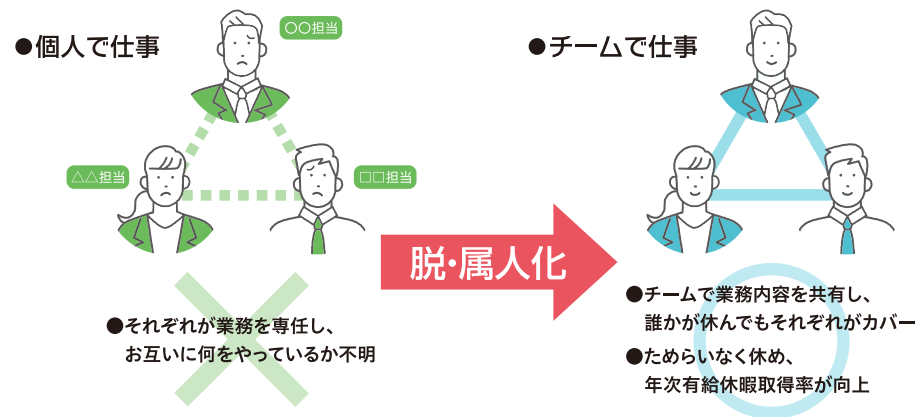
● **メリット**

職場の理解が得やすい。日にちが確定しているので、計画的に休みを与えやすい など

休みやすい職場環境をつくるポイントは、「脱・属人化」

年次有給休暇の取得が進んでいる企業の取り組みとしては、「脱・属人化」が挙げられます。これは従業員の業務の進行状況について、部のリーダーのみならず、同僚も把握し、仕事を個人ではなくチームで行うことで、休暇で不在となっても業務が

回るようにするものです。個人個人が業務を遂行するのはもちろん重要ですが、チームの中で仕事の進行状況を共有することは、休みやすい職場環境づくりの一步となります。



2024年問題が目前に迫り、人材確保・定着は大きな経営課題です。働く人々を取り巻く環境が複雑化している今、「休み方」に向き合うことは課題解決のひとつとして不可欠な取り組みといえるでしょう。

出典：厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」「年次有給休暇制度について」「令和4年就労条件総合調査の概況」「働き方・休み方改善取組事例集」