

休むことは、会社にも従業員にもメリット

年次有給休暇は、法律で定められた労働者の権利です。そして今年4月からは、年次有給休暇の取得が義務化され、「使用者は、法定の年次有給休暇が10日以上のすべての労働者に対し、毎年5日以上、年次有給休暇を確実に取得させること」が必要になりました。

従業員が年次有給休暇を取得すれば、精神的・肉体的疲労を軽減し、気持ちにも余裕ができるので、安全性・生産性の向上、さらには働きやすい職場環境の実現により人材確保にもつながっていきます。つまり会社にさまざまなメリットをもたらすのです。

巻頭企画

休める環境づくりで、
安全性・生産性向上と
人材確保を

「働き方改革」を 経営の活力に!

年次有給休暇の取得が義務化

今年4月から、働き方改革の一環として年次有給休暇の取得が義務化されました。有給休暇を取得することは、従業員の心身の疲労回復やQOL※(生活の質)の向上、さらに生産性や企業イメージアップなど多くのメリットがあります。

今回は「働き方改革」を経営に活かす、休みやすい職場環境づくりと運送業界における年次有給休暇取得の現状、取得促進を図るため厚生労働省が導入を進める「計画的付与制度」について紹介します。

※QOL: quality of life

会社のメリット

年次有給休暇を取得できないと

- 従業員のストレス増加
- 職場の雰囲気が悪化
- 仕事への意欲が低下

心身ともに
疲労蓄積
仕事の能率低下

年次有給休暇の取得により

- 心身の疲労軽減
- 運転時・作業時の安全性向上
- 仕事の生産性向上

など

メリット

安全性・生産性が向上。
労働環境の健全化によって人材確保も!



仕事が落ち着いているときに休めたので、趣味のツーリングに出掛けて息抜きできました。



休日に有給休暇をプラスして、家族で実家に帰省。心身ともに癒やされました。



結婚記念日を休みにして、夫婦水入らずの時間を過ごし、生活にメリハリができました。



メリット

リフレッシュして生活充実、
仕事へのモチベーションアップ!

従業員のメリット

年次有給休暇取得は、従業員の健康と生活に配慮した経営において不可欠な取り組みです。

もっと休める職場環境づくりのために「計画的付与制度」

年次有給休暇取得率が上がらないのは“ためらい”が原因

運送業界における年次有給休暇取得率は51.4%です。これは全産業平均の51.1%とほぼ同じ割合ですが、国が2020年までに達成を目指す取得率70%には、まだまだ遠い数字です。取得率が上がらない要因としては、従業員

の“ためらい”があげられます。年次有給休暇を取得することとで、「周りに迷惑がかかる」「後で多忙になる」「職場の雰囲気等で取得しづらい」などの理由があるようです。そのため、年次有給休暇取得にためらいを感じさせない環境を整えることが、取得率アップにつながります。

出典：厚生労働省「平成30年就業条件総合調査の概要」

厚生労働省が推進する「計画的付与制度」を活用

従業員がためらいを感じずに年次有給休暇を取得するためには、計画的付与制度の導入が効果的です。

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、会社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。

「計画的付与制度」導入のメリット

会社

労務管理がしやすく、計画的な業務運営が可能

従業員

ためらいを感じずに、年次有給休暇を取得可能

会社が計画的に与えられる日数

例1

年次有給休暇の付与日数が10日の従業員の場合

5日 経営者が計画的に付与できる

5日 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日の従業員の場合

15日 経営者が計画的に付与できる

5日 従業員が自由に取得できる

計画的付与制度の導入条件

「就業規則による規定」、「労使協定の締結」が必要になります。

年次有給休暇および計画的付与制度について詳しくは厚生労働省ほか「年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説」をご覧ください。

年次有給休暇 わかりやすい解説

検索

年次有給休暇は、法律で定められた従業員の権利です

年次有給休暇の付与日数※

継続勤務年数	6カ月	1年6カ月	2年6カ月	3年6カ月	4年6カ月	5年6カ月	6年6カ月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

※経営者は、従業員が雇入れの日から6カ月間継続勤務し、その6カ月間の全労働日の8割以上を出勤した場合には、原則として10日の年次有給休暇を与えなければなりません。

休み方は会社・従業員の都合に合わせてフレキシブルに選択

計画的付与制度は、個人別に導入することができます。閑散期を利用するほか、誕生日・結婚記念日など従業員の個人的な記念日を優先的に充てるケースもあります。

例1

閑散期に休暇を付与

業務が比較的落ち着いている時季に計画的付与を実施。

メリット

・業務に支障をきたさず、年次有給休暇の取得率向上が可能。

例2

アニバーサリー休暇制度を設定

従業員本人の誕生日や結婚記念日、子供の誕生日などを「アニバーサリー休暇」として設定。

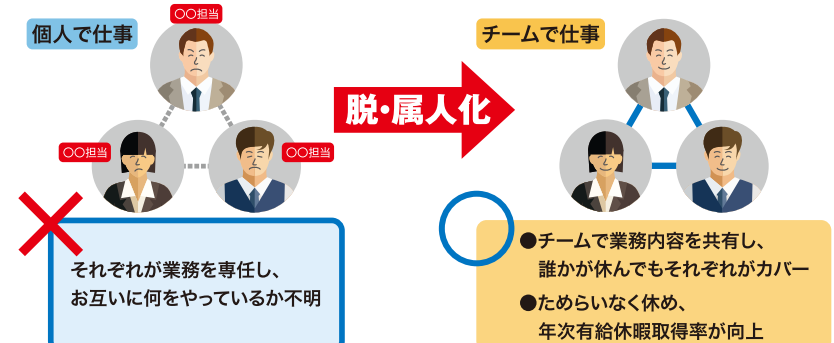
メリット

・年次有給休暇の取得に対する職場の理解が得やすい。
・誕生日や記念日はあらかじめ日にちが確定しているので、計画的に休みを取りやすい。

休める環境をつくるためにチームで業務内容を共有

年次有給休暇の取得を進めるポイントに、“脱・属人化”があります。これは従業員が専任で行っている業務の内容・進行状況について、班長のみならず、同僚も把握し、個人ではなく(属人化させず)チームで行うことで、従業員が

休暇で不在となっても業務が回るようにするものです。従業員それぞれが専任でしっかり業務に取り組むことは重要ですが、できる部分はチームで共有し、ためらいなく休みやすい職場環境をつくっていきましょう。



出典：厚生労働省ほか「年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説」、厚生労働省「年次有給休暇取得促進特設サイト 事業主の方へ」、公益社団法人全日本トラック協会「トラック運送業界の働き方改革実現に向けたアクションプラン」

休むことで安全性・生産性を高める「働き方改革」を、
経営の活力にしていきたいと思います！