

長時間労働の削減

年休取得の促進・休暇

時間・場所等の多様な働き方

多様な人材の活躍

## 3. 計画年休の導入

年次有給休暇の計画的付与制度（計画年休）は、前もって休暇取得日を従業員に割り振るもので、年休取得率の向上に直結するほか、労務管理がしやすく計画的な業務運営が行えるメリットがあります。一方で、従業員も、会社から時季を指定されることで気兼ねなく休むことができるメリットがあります。

《県内の実践企業での主な成果》

- 従業員が気兼ねなく年末年始に長期休暇を取得することが可能になったことで、従業員の心身リフレッシュや健康維持につながった。

このような企業に  
オススメ！

☑ 年 5 日の年休取得義務化に対処したい

☑ 「休めない」という声に対処したい

☑ 業務の閑散期に年休取得を促したい

### ■ 標準手順 ■ 年次有給休暇の計画的付与制度（計画年休）の導入ポイント

#### 従業員から見た、計画年休のメリット

- 会社側から事前に日程を割り当てられるため、気兼ねなく年休を取得できる。

#### 企業側から見た、計画年休のメリット

- 労務管理がしやすく計画的な業務運営が行える。
- 「年 5 日の年休取得義務化」の日数としてもカウントできる。

#### 【ステップ 1】付与方式の決定

一斉付与方式	全社や事業所単位で休業する日を決めて一斉付与します。製造業のように操業をストップし、全員を休ませることのできる職場に適しています。新規採用者など、付与日数が足りない者には特別有給休暇を与える等の措置をとります。
交替制付与方式	チーム別に交替で付与する方式です。定休日を増やせない流通・サービス業などの職場に適しています。
個人別付与方式	従業員ごとに付与日を設定する方式です。夏季、年末年始、GWの他に、アニバーサリー休暇として個人的な記念日に計画付与することも可能です。

#### 【ステップ 2】対象日数等を決定

- 付与日数から 5 日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。従業員が自由に取得できる「5 日」を除いて対象日数を決めます。（図 1 参照）
- この他に「付与対象者」「付与日数の少ない者の扱い」「付与日の変更手続き」等を定めて労使協定を書面で締結します。

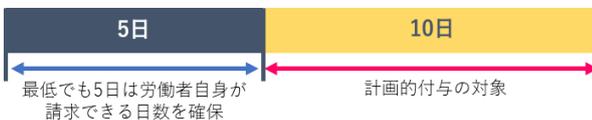


図 1：計画的付与の対象日数（年休付与日数 15 日の場合）

【ポイント】まずは計画年休の付与日を、定休日や土日祝日と組み合わせて連休にする「**プラスワン休暇**」に取り組んでみましょう。

【注】会社側が前もって計画的に休暇取得日を割り振る「計画年休」を導入する場合には、就業規則による規定と労使協定の締結が必要になります。  
⇒ 詳しくは、厚生労働省ホームページに掲載されているパンフレット「**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。  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000463186.pdf> ～就業規則や労使協定のモデルも掲載されています～

### ■ 企業実践事例 ■ 平和建設株式会社（建設業／従業員 31 名／福山市）

取組前

- 工期を守ることが最優先事項となり、「休めない、休まない」という考えが従業員に根付いていた。
- 「現場を任されている」各自の考えを尊重し、勤務調整を任せられた結果、年休取得率が 25%と低調だった。

取組内容

- 比較的業務調整しやすい、**年末年始の期間に、通常の休日に加えて、その前後の日**に**休暇取得を奨励**した。個人によっては最大 10 日連休が可能となった。
- ※『有給休暇チケット』発行による取得促進も同時に実施 [⇒別ページ『年休取得の意識付け』参照]



取組後（成果）

- 他取組との相乗効果で、会社全体で、年休取得率：約 20%増（25%→44%）。
- 「休めない・休まない」という社内風土が改善でき、従業員の心身リフレッシュや健康維持につながった。



専門コンサルタントの  
ここがポイント！

「自由に取得できる年休がなくなると困る」という不安を解消する

- 計画年休は、現状として年休取得率が低く、そのことを具体的に解消する対策であるということを丁寧に説明することが求められますが、「**突発的な出来事の際に休めなくなる**」という**不安を解消する必要があります**。特別な事情により計画していた取得日を変更するケースに備え、労使協定にその手続きを記載し、従業員の不安を解消しましょう。