

ワーク・ライフ・バランスと
多様で柔軟な働き方の実現をめざして



2020 働き方を 変える

work style reform



目次



ワーク・ライフ・バランスへの取組状況	2
年次有給休暇に関するルール	3
「休み方」を変える	5
いたばし good balance 会社賞 2019 受賞企業紹介	6
いたばし good balance 会社賞 2020 募集案内	10

2019年4月から、「働き方改革関連法」が施行され、企業の規模にかかわらず、使用者は、社員に対して『年5日の年次有給休暇を付与すること』が義務付けられました。

長時間労働や休暇が取れない生活が常態化すると、メンタルヘルスに悪影響を及ぼす可能性が高くなり、生産性は低下します。また、離職リスクの上昇や、企業イメージの低下など、さまざまな問題を生じさせることにもなります。

他方、適切な労働時間で働き、きちんと年次有給休暇を取得することは、仕事に対する意識やモチベーションを高めるとともに、業務効率の向上にプラスの効果が期待されます。

また、少子高齢化に伴う労働力人口の減少が進む中では、かつての男性を中心とした働き方を改め、女性、高齢者、障がい者、外国人など多様な人材が活躍できる職場をつくるのが、企業の継続・発展に向けた鍵を握ることになります。

そのためには、育児や介護、病気の治療など、社員が抱えるさまざまな事情と仕事の両立のため、十分な生活時間を確保することが重要な課題となってきます。

すべての働く人たちが、やりがいや充実感を感じながら、ライフステージに応じて多様な生き方ができる社会の実現に向け、板橋区内の多くの事業所にワーク・ライフ・バランスについて考えてもらうことを推進するため、「2020 働き方を変える」を発行いたしました。

皆様でござい読いただければ幸いです。

2019年10月
板橋区総務部男女社会参画課

ワーク・ライフ・バランスへの 取組状況

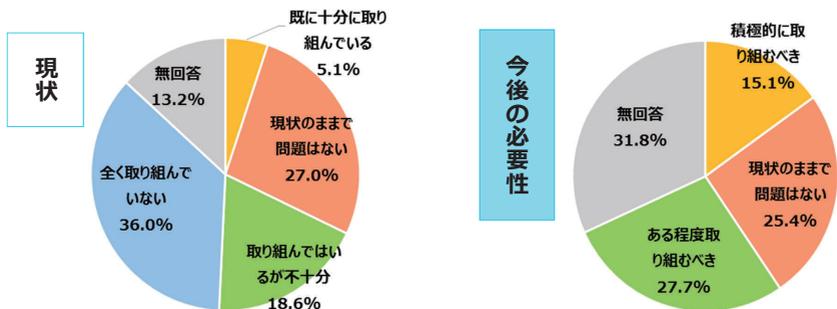
～板橋区男女平等に関する意識・実態調査※より～



ワーク・ライフ・バランスへの取組認識については、「既に十分に取組んでいる」は5.1%にとどまり、「全く取組んでいない」が36.0%となっています。

今後の必要性については、「積極的に取り組むべき」が15.1%、「ある程度取り組むべき」が27.7%であり、4割強の事業所でなんらかの取組を行う必要性を感じていることがわかります。

●図1 ワーク・ライフ・バランスへの取組の現状・今後の必要性



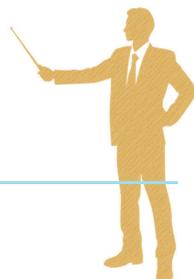
また、ワーク・ライフ・バランスの取組としてどのようなものがあるか尋ねたところ、「仕事のやり方の見直しや、長時間労働の削減」が59.5%で最も多く、「年次有給休暇の取得を奨励している」が57.0%と、多くの企業で休暇取得促進に向けた取組を実施していることがわかります。

●図2 ワーク・ライフ・バランスの取組内容



※ 区内事業所 1,000 社を対象に調査を実施 (2019 年 6～7 月。有効回答数：図 1=311 社、図 2=158 社。)

年次有給休暇に関するルール



2019年4月からの法改正内容とは？

全ての企業において、年10日以上の子年次有給休暇（年休）が付与される労働者に対して、年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。

対象者

法定の子年休付与日数が10日以上の労働者が対象です。

- *雇入れの日から6ヵ月継続勤務、8割以上の出勤が条件です。
- *管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。
- *「10日」は新規に発生した日数であり、前年度からの繰越分は含みません。

年5日の 時季指定義務

労働者ごとに、年休を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、取得時季を指定して年休を取得させなければなりません。

- *半日単位の年休取得は「0.5日」分としてカウントされますが、時間単位の場合は「5日」に含めることができません。
- *違反した場合には罰則の適用があります。

時季指定の 方法

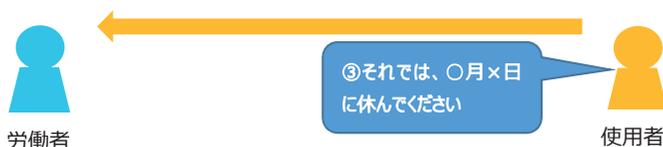
時季指定にあたっては、労働者の意見を聴取しなければなりません。

1 使用者が労働者に取得時季の意見を聴取

（面談や年休取得計画表、メール、システムを利用した意見聴取等、任意の方法による）



2 労働者の意見を尊重し、使用者が取得時季を指定



時季指定を 要しない場合

労働者自らの請求により、すでに年5日以上年休を取得している場合は、使用者による時季指定をする必要はありません。

* 労使協定で定めた計画年休については、その日数分は5日としてカウントされます。

ここまでのポイントを整理すると…

- ① 使用者による時季指定、労働者自らの請求・取得、計画年休のいずれかの方法で労働者に**年5日以上**の**年次有給休暇**を取得させれば足りる
- ② これらいずれかの方法で取得させた年次有給休暇の合計が**5日に達した時点で、使用者からの時季指定をする必要はない**



年次有給休暇 管理簿

使用者は、労働者ごとに**年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存**しなければなりません。

* 必要な時にいつでも出力できる仕組みとした上で、システム上で管理することも差し支えありません。

就業規則への 規定

休暇に関する事項は就業規則の絶対的**必要記載事項**（労働基準法第89条）であるため、**時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません。**

* 違反した場合には罰則の適用があります。



CHECK POINT 「休み方」改善のために

「量」の視点：年休取得日数だけでなく…

「偏り」の視点

- ・部署の違いによる取得の偏りはないか
- ・役職の違いによる取得の偏りはないか

「質」の視点

- ・連続休暇が取得できているか
- ・計画的に取得できているか
- ・希望する時季に取得できているか
- ・休暇取得中は心身ともに業務から離れているか

年休取得日数は、休み方を測るうえでの重要な指標です。しかし、「量」の視点ばかりに目が向いてしまうと、社員にとって無理のある休暇取得にもつながりかねません。

本来の目的である、社員の健康・モチベーションの維持向上や、多様な人材が活躍できる職場づくりのため、日数の増加だけにこだわらず、「偏り」や「質」にも目を向けてみませんか。



「休み方」を変える

～『いたばし good balance 会社賞』受賞企業の取組から～

板橋区ではワーク・ライフ・バランスの推進等に取り組む企業を『いたばし good balance 会社賞』として表彰しています。

ここでは、「休み方」を考えるにあたり、参考となる受賞企業の取組を紹介します。

休みやすい制度・仕組みづくり

- 従業員に年2回アンケートを実施し、職場の各セクションから委員を出して、結果について話し合い、必要に応じて就業規則の改正にむすびつけています。
(2012 受賞 新栄工業株式会社)
- 年休は1時間単位での取得が可能で、早く仕事が終わったときなど、効率よく年休を取得できるようにしています。(2014 受賞 株式会社ミドリ)

休みやすい風土・意識の醸成

- リフレッシュ休暇やアニバーサリー休暇という名称で、取得を奨励・促進しています。
(2014 受賞 はあもにい保育園 ※受賞時の名称)
- 年に1回は年休の連続取得を全員が行っています。誕生日の前後1ヶ月以内で取得可能なバースデイ休暇の制度があります。(2016 受賞 瀧野川信用金庫中板橋支店)

休みやすくするための業務・体制の見直し

- 特定業務のプロをつくらず、各社員が関連業務を幅広くカバーできるように、研修等を実施しています。(2013 受賞 日本政策金融公庫板橋支店)
- タスク管理もできるチャットワークを利用して社内で情報共有を行い、お互いの業務をカバーし合う体制づくりをしています。(2014 受賞 大友不動産有限会社)

PLUS α 特別休暇とは？

法定の年次有給休暇と別に、企業が独自に設ける休暇制度です。研修休暇、メモリアル休暇など、さまざまなタイプのものがあり、ワーク・ライフ・バランスをさらに一歩進めるために、導入する企業が増えてきています。 ※5日間の付与義務日数に含めることはできません。

◆受賞企業の取組◆

「特別休暇規程」があり、年次有給休暇とは別に、3日間の有給休暇を取得することができます。(2018 受賞 東京信用金庫板橋支店)