

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

5. 年間休日数を増やす取組

年間休日数を増やしていくことは、従業員のプライベートの時間が充実して心身のリフレッシュができ、仕事に対するモチベーションや集中力の向上も期待できます。また、人手不足の中で、従業員の確保・定着につながります。なお、見直しによって、休日出勤が増えてしまう事態が起きないように注意が必要です。

《県内の実践企業での主な成果》

- ・従業員ニーズをもとに年間休日総数を増やした結果、業績に悪影響が出ることはなく、求人での応募者の質も向上した。

このような企業に
オススメ!

✓ 従業員満足度を向上
したい

✓ 求人を出しても応募者
が少ない (少ない)

✓ 年間休日数が他社平均
と比べ少ない

■ 標準手順 ■ 休日を見直すための様々な方法

方法1. 客観データでの他社比較による見直し

- 国が発表している統計データ(図1参照)を活用し、年間休日総数の全国平均値と比較して、冷静に自社の現状を把握した上で見直す。

方法2. 休日カレンダーの見直し

- 休日出勤が多い場合、事業所や工場毎に、現状の実態に合った休日設定に見直す。

例：全社同一による休日カレンダー設定の見直し

方法3. 所定労働時間の見直し

- 労使の話し合いによって、所定労働時間も見直し、休日数を増やす。

例：見直し前：7時間45分/日

⇒ 見直し後：8時間/日(法定労働時間の限度まで)
により、年間休日を約8日増やす(図2参照)

【ポイント】 所定労働時間を増やすことで従業員に不利益が生じないよう、労使双方がよく話し合い、十分な理解と協力の下に、行う必要があります。

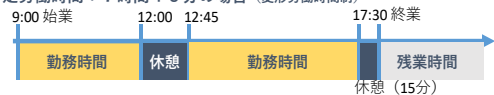
※ 「年間休日総数」の業界平均値は、厚生労働省ホームページ(「就労条件総合調査」の「結果の概要」)で確認できます。
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23c.html>

企業規模	1企業平均	労働者1人平均
1,000人以上	115.5日	119.1日
300~999人	113.7日	115.7日
100~299人	111.1日	112.5日
30~99人	107.5日	109.0日
平成31年調査計	108.9日	114.7日

【出典】厚生労働省：「平成31年就労条件総合調査」の「年間休日総数」

図1：国が発表している「年間休日総数」の統計データ

所定労働時間：7時間45分の場合(変形労働時間制)



所定労働時間：8時間の場合



図2：所定労働時間の見直し

■ 企業実践事例 ■ 東洋電装株式会社(製造業/従業員57名/広島市)

取組前

- ・「ライフ時間」を増やしたいという従業員からの高いニーズあり。(育児や介護中の従業員に配慮した短時間勤務制度は導入済)
- ・一方で、所定内労働時間(7時間45分)内では業務が完了せず、残業している従業員が多い。

取組
内容

- ・従業員の意見を聴いた上で、所定内労働時間の見直し分(1.5分増/日~見直し前：7時間45分⇒見直し後：8時間)も原資として、年間休日を大幅に11日増やした(H29カレンダー：104日⇒H30カレンダー：115日)。

取組後
(成果)

- 働き方改革に関する会社の考え方の理解度：従業員の8割が共感
- 取組を社外に情報発信した結果、求人での応募者の質も向上しており、働き方改革が人材採用活動時のアドバンテージになっている。

社長の声・休日を増やしても、業績に悪影響が出ることはなかった。



👉 専門コンサルタントの
ここがポイント!

年間や月・週での繁閑を精査し、「休日」や「休暇」を増やすか検討

- 「休日」を増やす方法以外にも、別ページ掲載の「休暇」を促進する方法もあります。まずは、年間や月・週単位での事業所や店舗別での業務の繁閑とその勤務体制を精査していくことから取り組みましょう。
- 「休みを増やしても業績に悪影響はない」といった実践企業の声も多く聞かれます。労働市場は完全な「売手市場」の中で、新卒者等は企業選択する際に「年間休日総数」にも注目しています。「求人を出しても人がこない」場合には、自社の年間休日総数が適当であるか見直ししてみましょう。