

労務通信

2017.11月号

有給休暇取得に関する動向とキッズウィークへの対応



◆有給休暇取得の現状

厚生労働省は、年次有給休暇を取得しやすい環境整備を促進するため、平成26年度から10月を「年次有給休暇取得促進期間」とし、さまざまな広報活動を行っています。しかし、わが国の有給休暇の取得状況は低水準にあります。

厚生労働省の「就労条件総合調査」によると、有給休暇の取得率はこの15年間、ずっと50%弱で停滞し続けています。一方で政府は、2020年までに有給取得率を70%以上まで引き上げることを目標として掲げています（内閣府「第4次男女共同参画基本計画」）。

また、有給休暇の平均取得日数でみると、最新（2015年）の平均取得日数は8.8日です（パートタイム労働者を除いた労働者の平均値）。意外に多い結果とも感じられますが、その実態は、特定企業に勤務する取得日数の多い労働者が平均値を押し上げているだけであり、大半の労働者は有給休暇をほとんど取得できていないというのが現状ではないでしょうか。

◆労働基準法改正で義務化も

法整備も進んでいます。9月に厚生労働省が公表した「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」では、労働基準法の改正案として、使用者は、年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対し、そのうちの5日を、時季を指定して与えるよう義務化することが盛り込まれています。法案の内容にて改正法が成立すれば、企業は対応を迫られることとなります。

◆キッズウィークの影響と企業対応

また、来年からは、「キッズウィーク」（地域ごとに夏休みなどの一部を他の日に移して学校休業日を分散化する取組み）がいよいよスタートします。これにより、小・中学校に通う子どもを扶養する従業員が、学校の日程に合わせて会社を休まざるを得なくなり、有給休暇を取得する、ということも増えそうです。

企業の対応策としては、例えば、「年次有給休暇の計画的付与制度」の活用などが考えられます。自社の現状に照らしあわせ、年次有給休暇の無理のない計画づくりを行いたいものです。

『こころの健康』相談窓口より

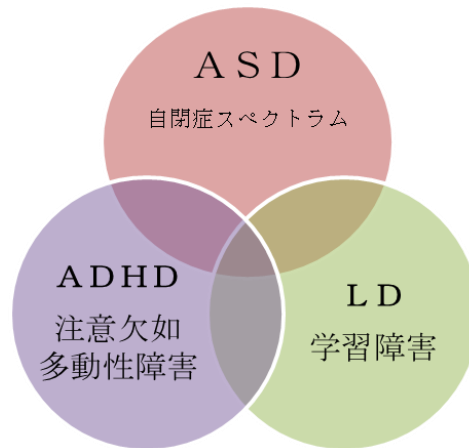
◆大人の発達障害について

みなさんの職場において、次のような症状をもつ方はいらっしゃるでしょうか。

- 職場の空気が読めない
- コミュニケーションが苦手
- こだわりが強い
- 仕事のミスや抜け漏れが多い
- 衝動的に行動する

上記のような症状がみられる場合、その方は発達障害があるかもしれません。発達障害はこれまで、子ども特有の病気と思われていましたが、最近では「大人の発達障害」として診断されるケースも増えており、発達障害者への職場の対応が困難な状況が起こっています。

発達障害の 主な特徴



発達障害は医学的には脳機能障害の一種といわれています。発達障害の人は、コミュニケーションをとることが苦手だったり、ルールを守ったり、一つのことに集中しミス抜け漏れなく社会生活を送ったりすることに困難を感じる場合があります。発達障害は大きく3つに分けられますが、上記の図のようにそれぞれが重なる部分もあり、環境や状況によって特徴が出やすかったり、出にくかったりします。そのため、発達障害への理解が不十分なまま、教育や指導を行うと、二次障害としてうつ病等の精神障害を発症してしまう可能性も否定できません。

発達障害の方が安定して働き続けるためにまず必要なことは、職場の上司、同僚の理解です。その方の障害特性について理解し、働く上での配慮ができるかどうかです。厚生労働省ではこの秋から全国の労働局で一般従業員向けに「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の開催を行っております。一人でも多くの方が正しい知識を身につけ、障害者雇用への理解が深まることを願っています。

◎養成講座開催予定についてはこちら

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000170029.pdf>