

春季における年次有給休暇の取得促進に努めましょう



**もっと自分らしい
働き方
休み方**

Refresh!

年次有給休暇を
上手に活用し
働き方・休み方を
見直しましょう

●「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
●年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を
活用すれば休暇の分散化にもつながります。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

春の訪れに
年休で
ゆとりある
時間を。

事業主の皆様へ

年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう。

働き方・休み方の改善をこれからも継続的に行うためには、計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する年次有給休暇の計画的付与制度（※1）や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年次有給休暇（※2）の活用が効果的です。

労使一体となって年次有給休暇を上手に活用するために、この春季に向けて導入をご検討ください。

詳しくは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。雇用環境・均等室にお問い合わせください。

（年次有給休暇取得促進特設サイト URL）

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>



（※1）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は、労使協定を締結すれば、計画的に取得日を割り振ることができる制度です。

（※2）年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結すれば年5日の範囲内で時間単位の取得が可能となります。

お問い合わせ先：雇用環境・均等室 〔電話番号〕017-734-4211

関係資料：別添1（年次有給休暇取得促進リーフレット）

もっと自分らしい
働き方
休み方
Refresh!



春の訪れに
年休で
ゆとりある
時間を。

年次有給休暇 を上手に活用し 働き方・休み方を見直しましょう

- 「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

働き方・休み方改善ポータルサイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

年次有給休暇取得促進特設サイト



年休取得促進
特設サイト▶



もっと自分らしい 働き方 休み方

年次有給休暇 を上手に活用し 働き方・休み方を見直しましょう

年次有給休暇とは

年次有給休暇は、法律で定められた労働者に与えられた権利です。
正社員、パートタイム労働者、シフト制労働者などの区分に関係なく、
以下の要件を満たしている全ての労働者に、年次有給休暇は付与されます。

労働基準法において、労働者は

1. 半年間継続して雇われている
2. 全労働日の8割以上を出勤している

この2点を満たしていれば
年次有給休暇を
取得することができます。

● 年次有給休暇の比例付与の詳細はこちら ▶

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/roudousya.html>



年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」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、
労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が
高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

① 日数 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。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

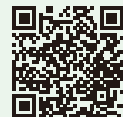
◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

② 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用
個人別付与方式	個人別に付与	年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を指定

● 年次有給休暇の計画的付与制度の詳細はこちら ▶

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/planned-granting/>



時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。
労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ちます。

● 時間単位の年次有給休暇の詳細はこちら ▶

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/holiday/time-unit.html>



労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となっています。

注) 時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な5日間から差し引くことはできません。

第2回化学物質管理強調月間について

令和6年度に、産業界における自律的な化学物質管理活動を推進するとともに、広く一般に職場における危険・有害な化学物質管理の重要性に関する意識の高揚を図るため、「化学物質管理強調月間」が創設され、令和7年度に第2回を迎えました。

各職場においては、化学物質管理活動の定着に向けて、この期間に『化学物質管理』に関する集中的な取組（点検・措置・意識高揚活動等）を行いましょう。

強調月間：令和8年2月1日から2月28日まで

スローガン：慣れた頃こそ再確認 化学物質の扱い方



当局健康安全課からの情報発信はこちら

⇒ https://jsite.mhlw.go.jp/aomori-roudoukyoku/newpage_01061.html

職場の化学物質管理の道しるべ「ケミガイド」はこちら

⇒ <https://chemiguide.mhlw.go.jp>



お問い合わせ先：労働基準部健康安全課 〔電話番号〕017 - 734 - 4113

関係資料：別添2（「化学物質管理強調月間」リーフレット）



あなたの職場にいますか？

化学物質管理者



慣れた頃こそ再確認 化学物質の扱い方

2

月は化学物質管理強調月間

関連情報は
特設サイトへ



労働安全衛生関係法令の改正により、
令和6年4月から業種・事業規模を問わず、
化学物質管理者の選任やリスクアセスメント等に
基づく適切な管理等が義務づけられています。

化学物質の自律的な管理に関する自主点検表

✓ が見つからない場合は、解説やリンク先の情報等を参照して確認をしましょう。



①事業場で製造・取り扱っている化学物質がリスクアセスメント（R A）対象物であるかを把握していますか。



解説

- 化学物質を化学的に合成するほか、混合、濃縮・希釈、他物質を添加、小分け等により化学物質等を含む製品化を行うことも「製造」に該当します。
- 令和7年4月1日、令和8年4月1日時点のR A対象物は[こちらのリスト](#)をご覧ください。
- 令和9年4月1日に約150物質が追加される予定です。追加物質については、[こちらのリスト](#)をご確認ください。

R7,R8追加分



R9追加分



②化学物質管理者を選任していますか。



解説

- R A対象物の製造・取扱事業場等において化学物質管理者を選任することが義務となっています。化学物質管理者は、化学物質の自律的な管理のキーパーソンです。
- 化学物質管理者の選任については、以下のQ&AのNo.2-1-1～2-1-10をご確認ください。[化学物質による労働災害防止のための新たな規制に関するQ&A](#)



③R Aを実施していますか。



解説

- リスクアセスメントとは、作業による労働者への危険または健康障害を生じるおそれの程度を見積もり、リスクの低減対策を検討することです。
 - 厚生労働省では、R Aの実施を支援するため業種別マニュアルの作成を進めています。次のマニュアルに従ってR Aを実施した場合は、右上の □ に ✓ をつけてください。
 - ・業種・作業別マニュアル
 - ・建設業における化学物質取り扱い作業におけるリスク管理マニュアル
- (参考) Q1-1 [なぜリスクアセスメントを行わなければならないのか。](#)
Q1-2 [リスクアセスメントはどのような手順で実施するのか。](#)

業種・作業別マニュアル
(業種・作業別) (建設業)



参考



④R Aの結果に基づくリスク低減措置を行っていますか。



解説

- 法令に講ずべき措置が定められている場合は、リスクアセスメントの結果に関わらず、定められた措置を必ず実施しなければなりません。
- ③のマニュアルで定められたリスク低減措置を行った場合は、右上の □ に ✓ をつけてください。

(参考) Q12-1 [リスクアセスメント実施後のリスク低減措置の実施は義務か。](#)
Q12-2 [リスクを低減するためにはどのような措置を講ずるべきか。](#)



⑤安全データシート（S D S）とリスクアセスメントの結果等を労働者に周知し、教育を行っていますか。



解説

- 化学物質を取り扱う労働者が常時S D Sを確認できるよう周知するほか、労働者に教育や周知を行う必要があります。

(参考) Q15-1 [入手したSDSを労働者に周知しなければならないか。](#)
Q15-2 [ラベルやSDSの記載内容を労働者に教育する義務はあるか。](#)



⑥（保護具を使用している場合）保護具着用管理責任者を選任していますか。



解説

- 保護具着用管理責任者の選任については、以下のQ&AのNo.2-2-1～2-2-3をご確認ください。[化学物質による労働災害防止のための新たな規制に関するQ&A](#)



⑦（化学物質の譲渡・提供を行っている場合）
ラベル表示を行い、S D S等による通知を行っていますか。



解説

- 化学物質を譲渡又は提供する者は、相手方にS D Sの交付等により危険有害性等を通知する必要があります。

(参考) Q13-1 [SDSはいつ交付しなければならないのか。](#)
Q13-2 [ホームページでSDSを提供しても良いか。](#)



まずはホームページで必要な対応をチェック!

ケミガイド

検索

<https://chemiguide.mhlw.go.jp/>



※記載の製品において、規制対象となるのはリスクアセスメント対象物の場合です。