

# ボランティア休暇制度等の導入促進に 向けた厚生労働省の取組について

雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室

R4.8.2

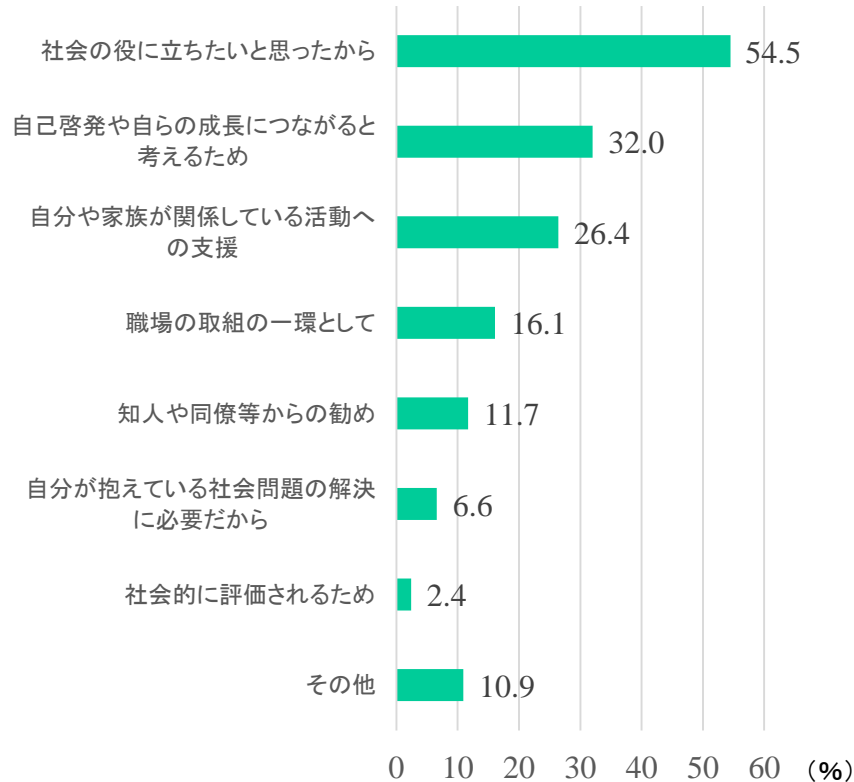
# ボランティア休暇制度等を導入する必要性について

近年、地域貢献活動、社会貢献活動、自然・環境保護活動、災害復興支援活動などのボランティア活動への感心が高まっているが、一方で、参加の妨げとなる要因として、参加する時間がないなどの時間的制約が大きな課題となっている。

このため、年次有給休暇の取得促進とともに、従業員が積極的にボランティア活動に参加できるよう、情報提供等の支援を行うだけでなく、ボランティア休暇制度の導入が求められている。

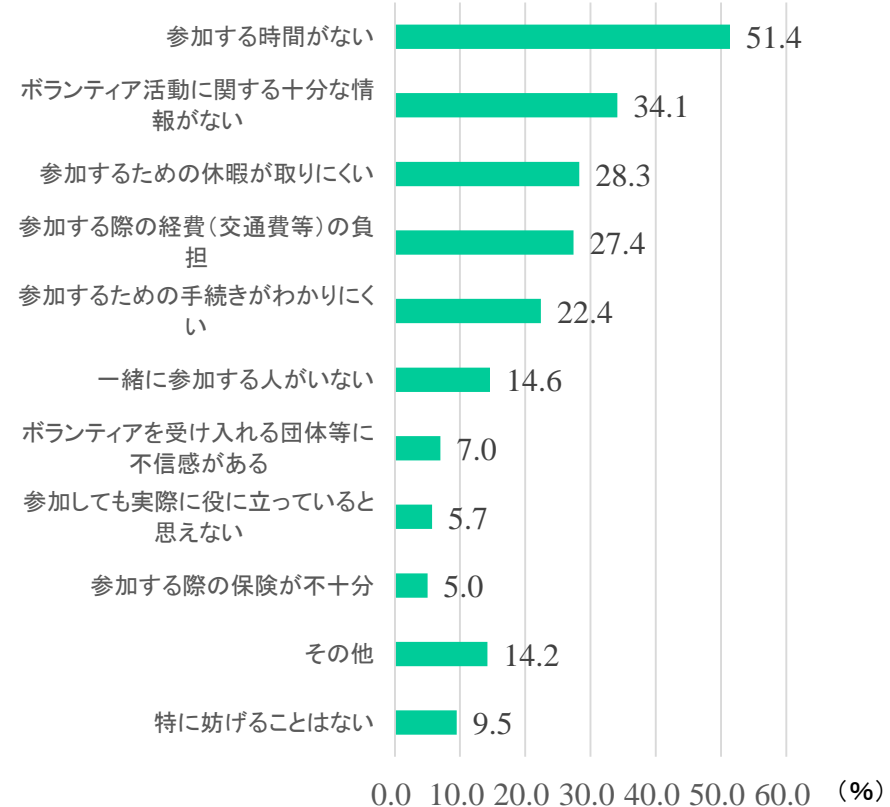
## ボランティア活動の参加理由

(n=497) (複数回答、不明を除く)



## ボランティア活動への参加の妨げとなる要因

(n=2,997) (複数回答、不明を除く)

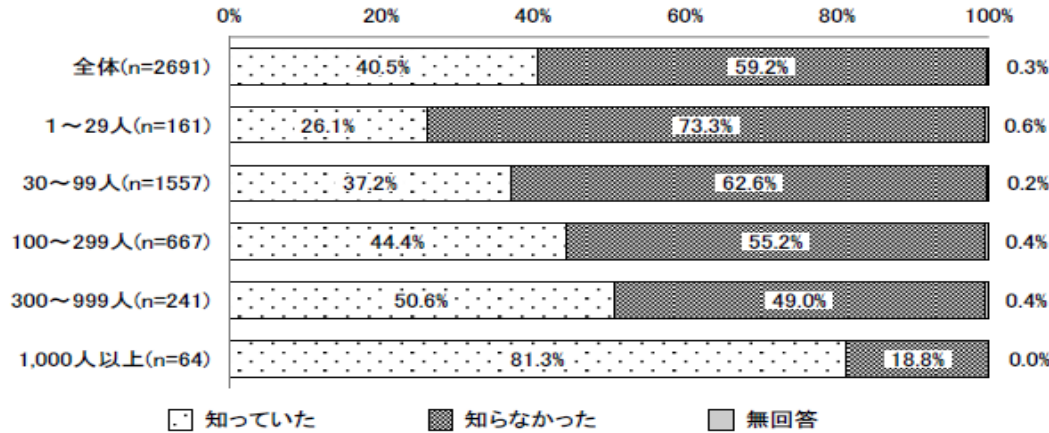


※対象：2018年の1年間でボランティア活動を「したことがある」と回答した人  
(資料出所) 内閣府「令和元年度 市民の社会貢献に関する実態調査」

# ボランティア休暇制度の導入状況

- ボランティア休暇制度の認知度について、「知っていた」が40.5%となっている。

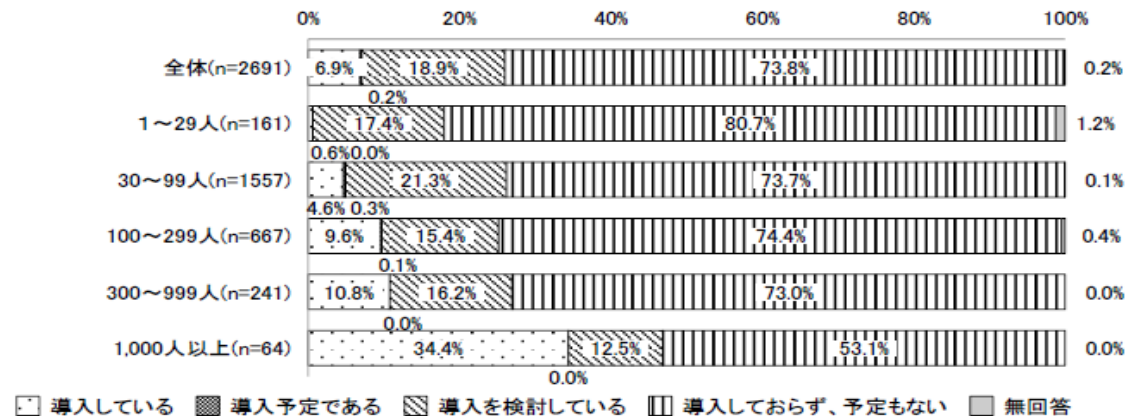
## ボランティア休暇制度の認知の有無(企業規模別)



令和3年度「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査

- ボランティア休暇制度の導入状況について、「導入しているが」が6.9%となっている。

## ボランティア休暇制度の導入状況(企業規模別)

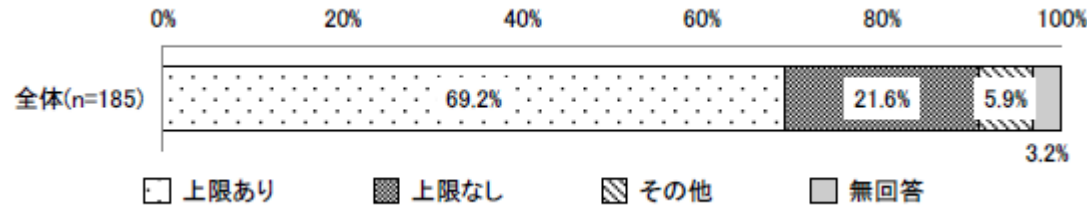


令和3年度「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査

# ボランティア休暇制度の導入状況

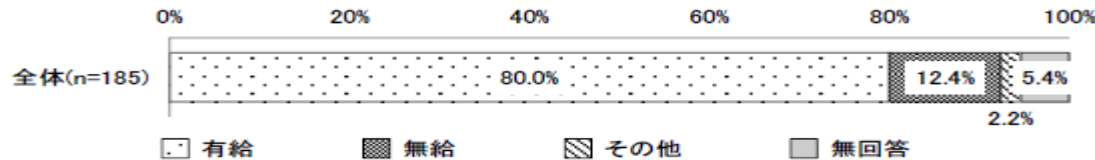
- ボランティア休暇の期間(日数)について、「上限あり」が69.2%となっている。

ボランティア休暇の期間(日数)の上限の有無



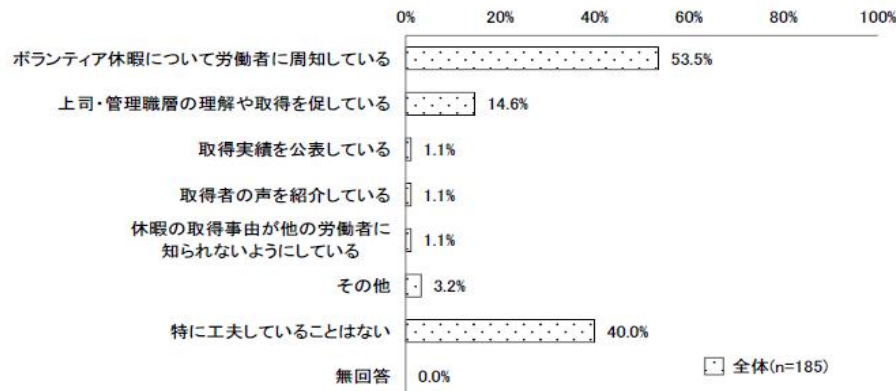
- ボランティア休暇の期間の給与の支払について、「有給」が80.0%となっている。

ボランティア休暇の給与支払の有無



- ボランティア休暇の取得を進めるため、労働者への周知が53.5%、上司や管理職層の理解や取得を促すが14.6%となっている。

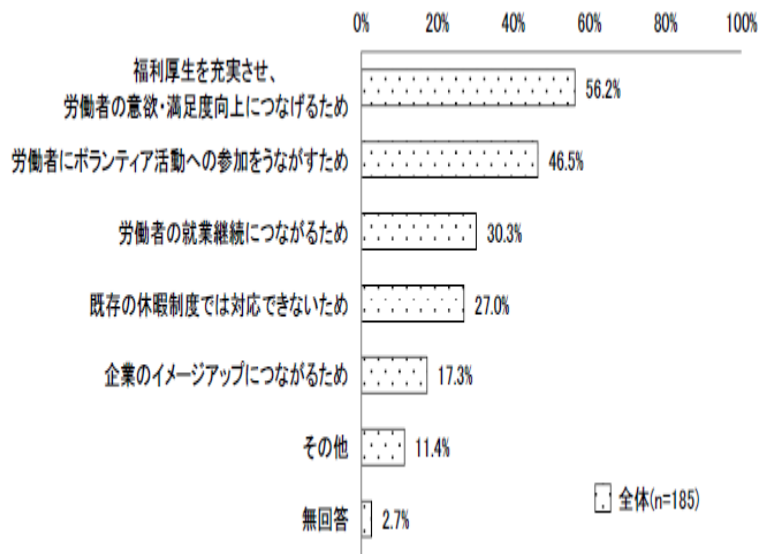
ボランティア休暇を取得しやすくするための工夫



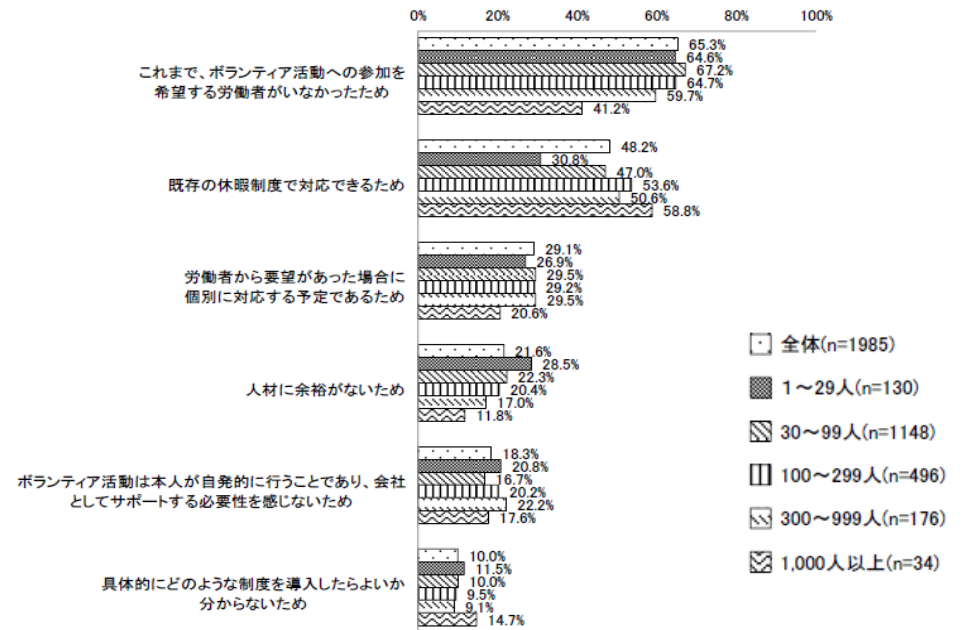
# ボランティア休暇制度の導入状況

- ・ ボランティア休暇制度を導入する理由について、「福利厚生を充実させ労働者の意欲・満足度向上につなげるため」が56.2%と最も高く、次いで「労働者にボランティア活動への参加をうながすため」(46.5%)、「労働者の就業継続につながるため」(30.3%)となっている。
- ・ ボランティア休暇制度を導入しない理由について、「労働者から要望がないため」が65.3%と最も高く、次いで「既存の休暇制度(年次有給休暇制度など)で対応できるため」(48.2%)、「労働者からの要望があった場合に個別に対応する予定であるため」(29.1%)となっている。

ボランティア休暇制度の導入理由(複数回答)



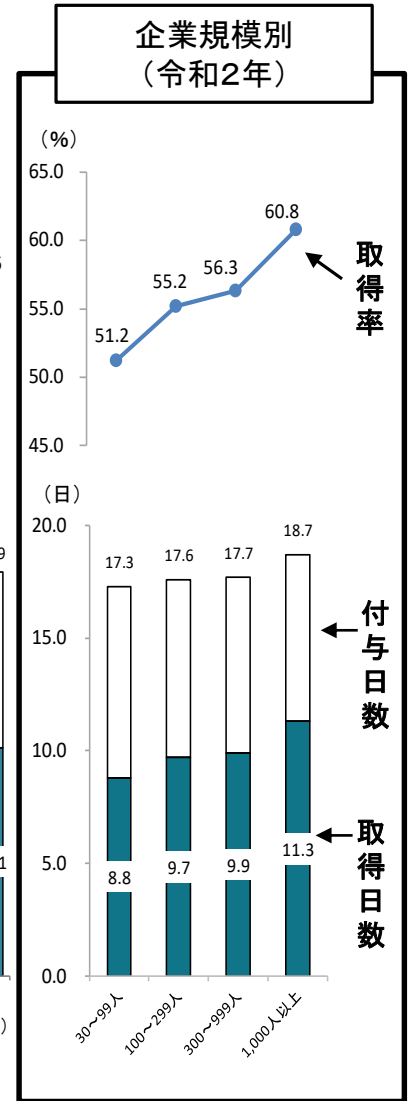
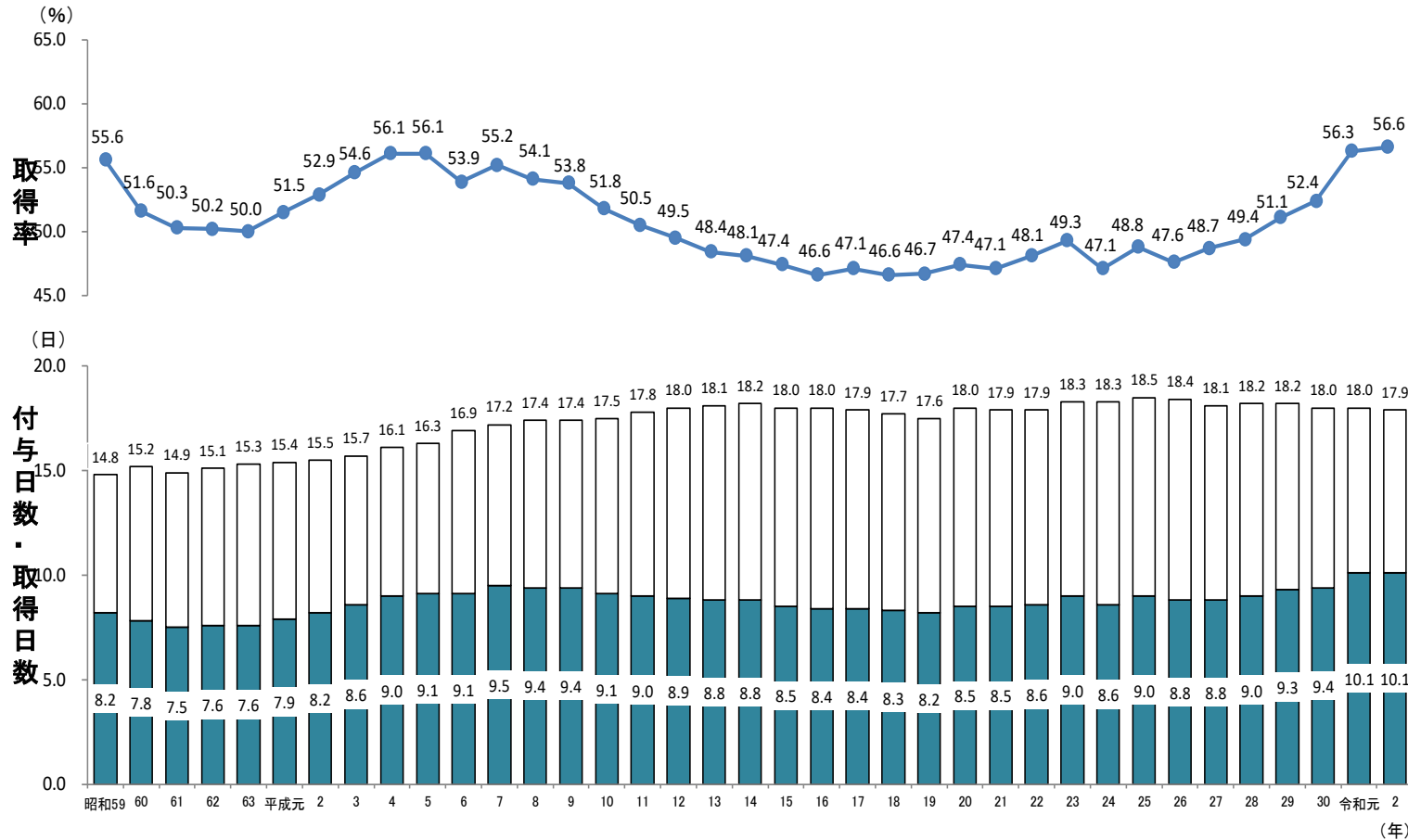
ボランティア休暇制度の未導入理由(複数回答)



(資料出所) 厚生労働省「令和3年度「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査」

# 年次有給休暇の取得率の推移

令和2年の年次有給休暇の取得率は56.6%と、前年より0.3ポイント上昇し、昭和59年以降過去最高となったものの、依然として、政府目標である70%とは大きな乖離がある。



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

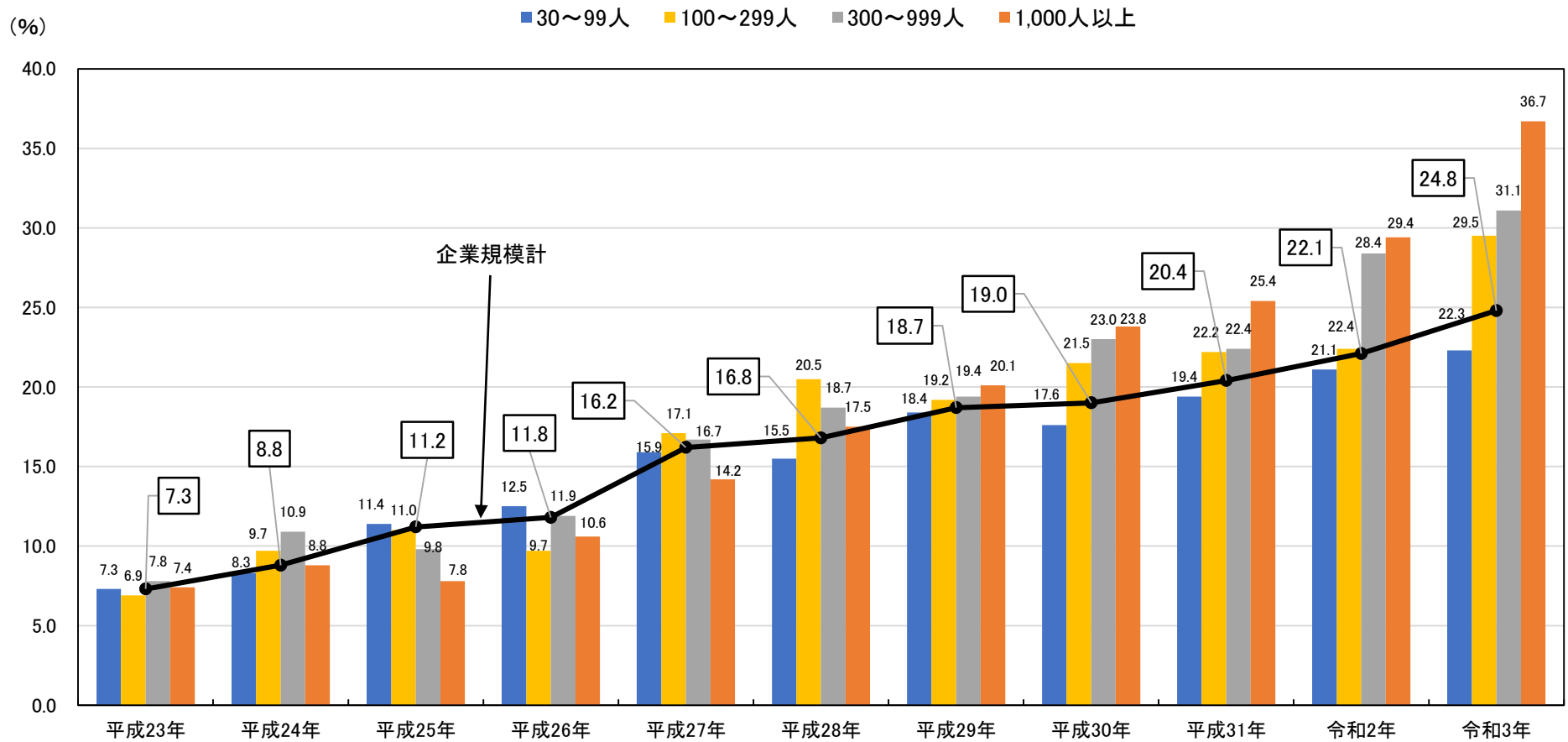
(注) 1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。

2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)で算出しており、1人平均の取得日数及び付与日数から算出した結果と必ずしも一致しない。

3) 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」→平成26年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民間法人」(※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた)。さらに、複合サービス事業を調査対象に加えた。

# 時間単位の年次有給休暇制度導入率の推移

## 時間単位の年次有給休暇制度導入率の推移(企業規模別)



(資料出所)厚生労働省「就労条件総合調査」

(注1)平成26年以前の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業」

平成27年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営法人」

(注2)時間単位の年次有給休暇制度が盛り込まれた改正労働基準法が施行したのは平成22年4月1日

# 労働時間等設定改善法の概要

## 労働時間等の設定の改善

- 労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季、深夜業の回数、終業から始業までの時間等の労働時間等に関する事項の設定を、労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものへ改善すること。
- 事業主は、労働時間等の設定の改善を図るため、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。また、他の事業主との取引に当たっては、短い期限の設定を行わないことや、発注内容の頻繁な変更を行わないこと、他の事業主の労働時間等の設定改善を阻害する取引条件を付けないこと等の配慮に努めなければならない。
- 国は、事業主等に対し援助等を行うとともに、必要な施策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない。

## 労働時間等設定改善指針の策定

事業主等が労働時間等の設定を改善するという努力義務に適切に対処できるよう、定めるもの  
(具体的取組を進める上で参考となる事項も規定)

## 労働時間等設定改善委員会/労働時間等設定改善企業委員会

- 労使間の話し合いの機会を整備するために設置(努力義務)
- 一定の要件を充たす委員会には、労使協定代替効果、届出免除といった労働基準法の適用の特例

## 労働時間等設定改善実施計画

2以上の事業主が共同して作成し、大臣承認を受けた場合、内容の独禁法違反の有無を関係大臣が公正取引委員会と調整

## 労働時間等設定改善指針(主な内容)

- 経営者自らが主導して、職場風土改革のための意識改革等に努めることが重要
- 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定められた社会全体の目標の内容も踏まえ、各企業の実情に応じて仕事と生活の調和の実現に向けて計画的に取り組むことが必要  
(社会全体の目標値)
  - 「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2020年までに5割減」
  - 「年次有給休暇取得率を2020年までに70%に引き上げる」 など

### 【仕事と生活の調和の実現のために重要な取組】

#### (1) 労使間の話し合いの機会の整備

- 労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会の整備 等

#### (2) 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備

- 年次有給休暇管理簿の活用
- 計画的な年次有給休暇の取得、年次有給休暇の連続取得
- 年次有給休暇の時間単位付与制度等の検討
- 転職が不利にならない等のための年次有給休暇付与の早期化の検討
- 子供の学校休業日に合わせた年次有給休暇取得への配慮 等

#### (3) 時間外・休日労働の削減

- 「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
- 時間外労働の上限規制導入を踏まえた長時間労働の抑制
- テレワークの活用、深夜業の回数制限、勤務間インターバル、朝型の働き方の検討 等

#### (4) 労働者各人の健康と生活への配慮

- 特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者
- 育児・介護を行っている労働者
- 公民権の行使等を行う労働者
- 単身赴任中の労働者
- 自発的な職業能力開発を行う労働者
- 地域活動等を行う労働者

#### (5) 他の事業者との取引上の配慮

- 納期の適正化、頻繁な発注変更の抑制、発注方法の改善 等

災害を受けた地域の復興支援等におけるボランティア活動や地域活動等の役割の重要性に鑑み、事業主は、地域活動、ボランティア活動等へ参加する労働者に対してその参加を可能とするよう、特別な休暇の付与、時間単位付与制度の活用、労働者の希望を前提とした年次有給休暇の半日単位の付与等について検討するとともに、休暇等に係る制度を設けた場合にはその周知を図ること。



# ボランティア休暇制度等の導入促進に向けた厚生労働省の取組

1. ボランティア休暇制度の導入促進を目的として作成したリーフレット・ポスターやボランティア休暇を含む特別休暇を導入している企業の事例をとりまとめた「特別休暇制度導入事例集」による周知
2. 「働き方・休み方改善ポータルサイト」にボランティア休暇制度に関連する参考資料、他社の取組事例、就業規則への記載例等を掲載し、同サイトによる周知



ボランティア休暇リーフレット



特別休暇導入事例集



働き方・休み方改善ポータルサイトトップ画面

ボランティア休暇制度等に関するアイコン

3. 労働者が積極的にボランティア活動に参加できるよう、ボランティア休暇の導入をはじめ、企業が従業員のボランティア活動を支援するための環境整備の方法等を示し、ボランティア活動の普及を図ることを目的として、令和元年度に「ボランティア活動支援のすすめ」を取りまとめた。



ボランティア活動支援のすすめ



働き方・休み方改善ポータルサイトトップ画面

# ボランティア休暇制度等の導入促進に向けた厚生労働省の取組

4. 年次有給休暇の取得促進について、2019年(平成31年)4月から義務化された年次有給休暇の年5日の確実な取得に向けた周知及び履行確保を図るとともに、10月の「年次有給休暇取得促進期間」や連続休暇を取得しやすい時季(ゴールデンウィーク、夏季及び年末年始)に集中的な広報を実施する等、年次有給休暇の取得促進に向けた気運の醸成を図る。

## 年次有給休暇の年5日の確実な取得

○ 改正労働基準法により、2019年(平成31年)4月から、全ての企業において、年10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者(管理監督者を含む)に対して、年次有給休暇の日数のうち年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た。

## 時季を捉えた年次有給休暇の取得促進

○ 10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、年次有給休暇を取得しやすい時季(ゴールデンウィーク、夏季及び年末年始)に、集中的な広報を実施。

### <実施事項>

- ・都道府県、労使団体に対する周知依頼
- ・ポスター、リーフレットの作成
- ・ポスターの駅貼り広報
- ・専用WEBページの開設
- ・インターネット広告
- ・厚生労働省メールマガジン、月刊誌『厚生労働』による広報
- など



春季ポスター



夏季ポスター



年休取得促進期間ポスター



冬季ポスター

## 5. 時間単位の年次有給休暇制度について、同制度の導入促進を目的として作成したリーフレット、働き方・休み方改善ポータルサイトでの導入事例の掲載等により企業への導入促進を図る。

### 時間単位の年次有給休暇

○ 年次有給休暇の付与は原則1日単位であるが、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る。

＜労使協定で定める事項＞

- ① 時間単位年休の対象労働者の範囲
- ② 時間単位年休の日数
- ③ 時間単位年休1日分の時間数
- ④ 1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数



周知用リーフレット



周知用リーフレット



働き方・休み方改善ポータルサイトトップ画面

## 6. ボランティア休暇制度の導入や年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に対する助成等を実施。(「働き方改革推進支援助成金(労働時間短縮・年休促進支援コース)」の支給。)

### 令和4年度「働き方改革推進支援助成金」 労働時間短縮・年休促進支援コースのご案内

令和2年4月1日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制が適用されています。**  
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご利用ください。

#### 課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら (<https://jgrants.go.jp/>)



### 労働時間短縮・年休促進支援コースの助成内容

#### 対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

- 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主(※1)であること。
- 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
- 交付申請時点で、右記「成果目標」①から④の設定に向けた条件を満たしていること。

(※1)中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額		B 常時使用する労働者	
	上限額	人数	上限額	人数
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下	5,000万円以下	100人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下	1億円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下	3億円以下	300人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下		

#### 助成対象となる取り組み ~いずれか1つ以上を実施~

- 労務管理担当者に対する研修(※2)
- 労働者に対する研修(※2)、周知・啓発
- 外部専門家によるコンサルティング
- 就業規則・労使協定等の作成・変更
- 人材確保に向けた取り組み
- 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※3)
- 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※3)

(※2) 研修には、業務研修も含まれます。

(※3) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

#### ご利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)に提出(締切:11月30日(水))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施(事業実施は、令和5年1月31日(火)まで)

#### 労働局に支給申請

(申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または2月10日(金)のいずれか早い日となります。)

(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

#### 成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、達成を目指して取り組みを実施してください。

- 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数を削減させること。  
・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定  
・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定
- 年次有給休暇の計画的付与と制度を新たに導入すること。
- 時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入すること。
- 交付申請で規定する特別な取組(病欠休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、新型コロナウイルス感染症対応のための休業・特別休暇のための休暇)のいずれか1つ以上を新たに導入すること。

上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引き上げを行うことを成果目標に加えることができます。

#### 助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取り組みの実施に要した経費の一部を支給します。【助成額最大490万円】

助成額	以下のいずれか低い額	
	I 以下1~3の上限額および4の加算額の合計額	II 対象経費の合計額×補助率3/4(※5)
30万円	30万円	30万円
60万円	60万円	60万円
90万円	90万円	90万円
120万円	120万円	120万円
150万円	150万円	150万円
180万円	180万円	180万円
210万円	210万円	210万円
240万円	240万円	240万円
270万円	270万円	270万円
300万円	300万円	300万円
330万円	330万円	330万円
360万円	360万円	360万円
390万円	390万円	390万円
420万円	420万円	420万円
450万円	450万円	450万円
480万円	480万円	480万円
490万円	490万円	490万円

#### 【Iの上限額】

- 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	150万円	100万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定	50万円	—

- 成果目標②の上限額: 50万円

- 成果目標③、④の上限額: それぞれ25万円

- 賃金引き上げの達成時の加算額

引き上げ人数	1~3人	4~6人	7~10人	11人~30人
3%以上引き上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円(上限150万円)
5%以上引き上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)

## 7. ボランティア休暇制度の導入も含め、働き方・休み方の見直しに取り組む事業主に対して、「働き方・休み方改善コンサルタント」等によるコンサルティングを実施。

### 働き方・休み方改善コンサルタント

事業主等からの労働時間制度や年次有給休暇取得等に関する相談に対応するため、都道府県労働局に配置された「働き方・休み方改善コンサルタント」(※)が、ボランティア休暇制度の導入も含め、働き方・休み方の見直しに取り組む事業主等に対し、無料で相談やアドバイスを実施。

#### 【コンサルティング(個別訪問によるアドバイス)】

- 企業へ直接訪問し、労働時間や休暇制度の状況を把握のうえ、アドバイス、改善に向けた具体的な提案や資料の提供を実施

#### 【説明会への講師派遣】

- 労働時間や休暇制度に関する説明会などに講師として派遣

#### 【研修会(ワークショップ)の開催】

- ワーク・ライフ・バランスの実現に関する研修会を開催

(※) 社会保険労務士の資格を持つ者等、労働関係法令・制度に専門的な知識を持つ人物の中から、都道府県労働局長が任用した非常勤の国家公務員

### 働き方改革推進支援センター

働き方改革に向けて、特に中小企業・小規模事業者の方々が抱える様々な課題に対応するため、ワンストップ相談窓口として、「働き方改革推進支援センター」を47都道府県に開設。各センターに配置している、社会保険労務士などの専門家が、無料で事業主等からの労務管理上の悩みを確認した上で、企業の実態に即した労働時間制度、業種に応じた業務プロセス等の見直し方法、利用できる国の助成金などを含めたアドバイスを実施。

#### 【個別相談支援】

- 窓口相談、電話、メールなどの一般的な相談の受付
- 企業へ直接訪問し、事業主等が抱える様々な課題について親身に対応
- 商工会議所・商工会・中小企業団体中央会・市区町村等の相談窓口へ専門家を派遣し、より身近な場所での相談を実施

#### 【労務管理セミナー】

- 働き方改革関連法の周知、36協定の締結や就業規則作成に当たっての手法方法、その手法に合わせた労働関係助成金の活用等について、セミナーを開催。