平成２７年度地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業（新庄市）

# 実　施　報　告　書

株式会社東北情報センター

住　所：山形県新庄市十日町６１６２番１０
電　話：０２３３－２９－２４１１
ＦＡＸ：０２３３－２９－２４８８
E-mail：t－sato@ticsca.co.jp

# 目　次

Ⅰ．はじめに ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

Ⅱ．休暇取得促進策の検討業務概要 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

Ⅲ．アンケート調査の実施結果 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
１．事業場アンケート----------9
２．従業員アンケート---------- 31

Ⅳ．事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけ ・・・・・ 57
１．訪問事業場 ---------- 57
２．訪問内容 ---------- 57
３．訪問結果 ---------- 57

Ⅴ．今後の休暇取得促進策の方向性 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 60
１．本事業の取組状況について---------- 60
２．本事業の実施を促進するための今後の取組について---------- 65
３．方向性のまとめ ---------- 71

Ⅵ．休暇取得促進策の周知広報 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 73
１．事業場、労使団体---------- 73
２．児童・生徒・園児の保護者---------- 73
３．従業員、地域住民---------- 73

（資　料）
１．アンケート調査票---------- 75
２．アンケート調査対象事業場---------- 93
３．訪問対象事業場---------- 97
４．事業場訪問準備シート---------- 98
５．事業場説明用パンフレット----------100
６．事業場訪問報告書----------102
７．ポスター ----------106
８．リーフレット----------107
９．新庄市ホームページバナー広告----------109
１０．山形放送ラジオＣＭ原稿----------111
１１．ゆめりあビジョン映像----------112

## Ⅰ．はじめに

我が国では、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」等において、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現（年次有給休暇の取得促進、長時間労働時の抑制）のため、平成 32 年までの数値目標として、年次有給休暇取得率 70%、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を平成 20 年（10%）の５割減とすることを掲げており、国をあげてワーク・ライフ・バランスの実現に向け、目標を達成することが求められている。

このため、「平成 27 年度地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業（新庄市)」（以下、「本事業」という。）は、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、山形県新庄市において、関係機関による連絡会議を実施し、新庄市を中心とした地域のイベント等に合わせた年次有給休暇の取得促進など、年次有給休暇をはじめとする休暇の取得促進策の検討結果を取りまとめたうえで、休暇を取得しやすい環境を整備するため、広報媒体などを活用した休暇取得促進のための働きかけ等を行うとともに、地域の特性を活かした休暇取得促進の取組について好事例を収集したものである。

本事業では、新庄・最上地域で休暇取得にむけた環境づくりの取組を行った。

具体的な取組内容は、次のとおりである。

・事業場や地域への周知啓発
・労務管理の専門家による地域事業場への訪問
・関係者による連絡会議の開催

本事業を今後につなげていくためには、本事業の認知度を高め、休暇取得促進の取組を浸透させるため、本事業の趣旨や休暇取得促進策について、事業場や従業員に対して、十分な周知啓発が必要である。

また、本事業の実施に当たって、国と自治体との連携した取組が不可欠であり、周知啓発に当たっても、地域の特性を活かした効果的な取組を行うことが重要である。

さらに、事業場の経営トップは、休暇取得を促進することによるメリットとともに、休暇中のサポート体制や年次有給休暇の計画的付与制度の導入、休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善等の課題について、十分に認識し、休暇を取得しやすい職場づくりに取り組むことが重要である。

そして、事業場への働きかけを通じて、新庄まつりの期間だけでなく、年間を通じた休暇取得の動機づけを行い、休暇を取得しやすい環境づくりに対する意識を高めることが重要である。

最後に、アンケート調査並びに事業場訪問を通じて、貴重なご意見やご提案をいただいた事業場及び従業員の皆様、ご指導いただいた関係各位の皆様に心より感謝申し上げます。

平成２８年３日
株式会社東北情報センター

## Ⅱ．休暇取得促進策の検討業務概要

### １．連絡会議等の設置・運営

新庄市において、地域の特性を活かした休暇取得策の検討を行うため、関係者による連絡会議等を実施し、年次有給休暇をはじめとする休暇の取得促進策の検討結果をとりまとめた。

### ２．連絡会議の設置

（１）名称

平成 27 年度地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業（新庄市）にかかる連絡会議

（２）委員構成

【委　員】

・新庄市商工観光課　課長　荒川正一
・新庄市商工会議所　事務局長　柿﨑良子
・新庄観光協会　事務局長　大類好一
・一般社団法人最上労働基準協会　専務理事　能登谷祐
・新庄中核工業団地立地企業協議会　会長　佐藤東洋彦
・山形県社会保険労務士会最北支部　支部長　坂川達志

【オブザーバー】

・厚生労働省労働基準局労働条件政策課　課長補佐　川又修司
・山形労働局労働基準部監督課　課長　石澤敏昭
・新庄労働基準監督署　署長　千葉信浩
・山形県最上総合支庁産業経済部産業経済企画課　産業振興専門員　古瀬隆志

### ３．連絡会議の開催と検討内容

（１）第１回連絡会議

場所：新庄市民プラザ（新庄市大手町１番 60 号）
日時：平成 27 年　9 月 17 日（木）14：00
議題：アンケート調査、事業場訪問（ヒアリング、環境整備に関する働きかけ）について

議事概要は、以下のとおり。

＜第１回連絡会議の議事概要＞

**１．開　会**

**厚生労働省挨拶**

**Ａオブザーバー：**　事業については、本来お祭りに絡んで実施予定だったが、調達の関係でこの時期になってしまった。次年度以降も色々な地区でこういった事業を進めていくので、また宜しくお願いしたい。

厚生労働省において、昨年度から働き方改革ということで、例えば長時間労働の削減、年次有給休暇取得促進など、様々な事業に取り組んでいる。例えば長時間労働の削減については、今年からやっている「ゆう活」といったものがある。年次有給休暇については、取得率 70%としているが、現在まだ 50%前後を推移しているという状況。そのため、全国でポスターなど周知活動を行うと共に、こうした地区毎の年次有給休暇取得促進の事業を実施している。

また、今年の３月からポータルサイトを開設し、企業の事例を掲載している。様々な取組事例がここに載っているので、参考にしていただきたい。業種で検索できたり、自社の企業情報を入れると今どこの改善が必要かという情報も出るようになっている。

**２．委員紹介**

**３．説明**

**（1）事業の概要について**

**事務局：**　【資料１・２　説明】

質問なし。

**４．議　題**

**（1）アンケート調査について**

**事務局：**　【資料３－１・３－２・３－３・４　説明】

**Ｆ委員：**　資料３－３従業員用アンケート票について、対象事業場を見ると郡部以外から通われている方もいる。従業員用アンケートの２頁に「あなたの居住地を教えてください。」というところに新庄・最上地域しかないが、アンケート配布の段階で、新庄・最上地域に居住している人に限るという形でも無いのでは。

**事務局：**　特に新庄・最上地域だけということではないので、ここに「９．その他」を追加する。

**Ｆ委員：**　最初 200 社にアンケートを送って、このアンケートは好事例の収集を図るために、「本調査以外の目的には使用しません」という文言で送って、当該事業所に訪問するということであるが、調査を行ったところにまた訪問するというのが、どうなのか。アンケート調査はそのまま出すだけだが、その後実地で調査員も来ますということになると、このアンケートに書いたのが悪いから来るのではないかと普通思う。調査をして、更に訪問という流れが本当に大丈夫なのか、協力が得られるのか。調査結果が紙で返って来るのを待つのではなくて、50 社は送らずに、説明をしつつ、調査にも応じてもらうとした

方が現実的なのではないか。
**事務局：**　訪問する 50 社は新庄・最上ではある程度の規模のある事業場であるため、200 事業所からその 50 社を外したアンケート調査結果としてよいのか、との考えから、アンケート調査の対象にもするもの。
**Ｆ委員：**　アンケートを外すということではなく、その 50 社には最初にアンケート調査を実施する時に、制度についての説明にお伺いさせて頂きますと事前に言っておいた方が良いのでは、ということ。
**Ａオブザーバー：**　訪問については、より詳細な話を聞きたいということで行くもので、アンケート結果が悪いから行くという行政指導ではない。
**事務局：**　厚労省と調整して進めることとする。

**（２）事業場訪問（ヒアリング、環境整備に関する働きかけ）について**
**事務局：**　【資料４・５・６・７　説明】

**Ａ委員：**　本事業の根本的な目的というのは、今の最上管内の事業所の実態把握か、それとも、実際に取得していない状況が見られるからこれを改善しようとしているのか。また、訪問をする目的は、これだけのボリュームのものを更に詳細に聞くというのは、どういう意図があってのことなのか。
**事務局：**　目的について、まずは実態の把握をし、その結果などを持って説明に行く。広くチラシ等を配って、新聞、広告等で周知していくというもの。事業所訪問についても、アンケートの内容を掘り下げて聞くということではなくて、例えば、計画的付与制度というのはこういうもの、こういう形で取得したらどうかなど、どちらかというと啓発がメインになる。
**Ａオブザーバー：**　我々もこの地域の年次有給取得状況は分からない。このため、この地域の事業所の状況を把握するのがまず一つ。もう一つ、事業場訪問をするのは、詳細に聞くというのもあるが、アンケートを送っただけでは、読んで書くだけなので、実際にこういう制度があるなど、周知、啓発の点が中心になる。

**事務局：**　「かむてん」を入れてもよいか。
**Ａ委員：**　「かむてん」は、是非、入れてほしい。

**Ｆ委員：**　厚生労働省と新庄市が協力してというような形であるが、新庄市ではない事業場も何件かあったと思うが、少し説明がいるところもあるのではないか。
**Ｂ委員：**　新庄まつりに特化したような、その年次有給休暇の取得促進という考え方でそういうふうになったのではないかと思うが、実際、新庄まつり期間は小学校、中学校がお休みになる。となるとその親の方も（新庄市以外の地域の）会社を休んで引率したりとかしているということもある。
**Ｆ委員：**　この事業が新庄市の環境整備事業と名を打っているがどうか。
**Ａオブザーバー：**　基本的には新庄市の環境整備事業にはなるが、通勤圏内というのがどうしても新庄市だけではないので、周辺町村も入れた方が良いのではないかと広がりが

出てきているが、それで全市町村を入れるというわけにもいかず。「新庄市を中心として」とどこかに入れても良いが。

**Ｆ委員：**　最上郡とすればどうか。

**Ａオブザーバー：**　新庄市となった場合、新庄市に関連する企業は周辺にもあり、また、通勤している方もいるので、そこは広げてもらって構わないが、最上地域という役所があるわけではないので、全市町村、全部入ってもらうかとなると、その手続きが大変なことになるので、新庄市ということで中心的に名を打っている。そこは最上地域を入れるというのは、我々としては問題ない。

**事務局：**　それでは、このアンケート調査の表書きの部分については、２行目、「この度、厚生労働省が新庄市と連携を図りながら」と書いてあるが、ここを「厚生労働省が新庄・最上地域を対象として実施しております」という形に訂正する。

**Ｅ委員：**　200 社の中に入っている中核工業団地に東北情報センターからアンケートを送ってくれるのか。

**事務局：**　アンケートは受託機関（東北情報センター）から郵送する。
後々、チラシを作って、広くＰＲする時に、各事業場に配布をお願いすることがあるかもしれませんが。

**Ｅ委員：**　事業の目的は、有給休暇を皆に取らせたいという目的と、新庄まつりにうまく有給休暇を使って休ませたいという意向なのか。

**Ａオブザーバー：**　年休というのはなかなか、なにもない日に取るというのは難しいということもあるので、イベントとかある時に一緒に組み合わせて休むきっかけになるのではないかというのがこの事業の目的である。本来は新庄まつりと一緒にやりたかったのだが。この新庄まつりとくっつけた周知・ＰＲをしていきたいとは思っている。

**Ｅ委員：**　今、監督署の指導は厳しいから、有給休暇をとらないということはあまりないのではないかと思っているのだが。

**Ａオブザーバー：**　年休取得率は、現在 48.8％で、50％を割っている。そこを如何に増やすか。地域の取得状況を把握して、事業場の工夫している事例を集めて、それを周知したいというのが我々の目的の一つである。有給はどうしても、請求する側の方からアクションが必要であるが、なかなか請求出来ないという方もいるから、会社側が取りやすい環境整備をどのようにしているのかというのを我々が知りたいところである。

**Ｅ委員：**　私の方では、東北情報センターからアンケート調査が来るから協力してもらいたいというような内容で話をすれば良いか。

**５．その他**

次回、12 月 16 日水曜日、午後２時から「ゆめりあ」の会議室で実施予定。

（２）第２回連絡会議

場所：最上広域交流センター「ゆめりあ」（新庄市多門町１番２号）

日時：平成 27 年 12 月 16 日（水）14：00

議題：アンケート調査及び事業場訪問結果、提言内容、休暇取得促進策の周知広報について

議事概要は、以下のとおり。

＜第２回連絡会議の議事概要＞

**１．開　会**

**２．議　題**

**（1）アンケート調査及び事業場訪問結果について**

**事務局：**　【資料１・２　説明】

**（2）提言内容（案）について**

**事務局：**　【資料３　説明】

**Ａ委員：**　新庄市としても休暇取得促進だけではなく、様々な会社企業、事業主向けの月２回発行の市報とお知らせ版と一緒に工業団地の企業に送っている。

毎回中身を確認してくれる企業とそうでない企業が固定化されているので、ポスターの掲示やリーフレットの配布を行うことが、周知啓発に繋がるのか。従業員まで届けば活動のきっかけ作りにはなるが、会社で受け取っても従業員の周知まで行かないと、効果が薄くなるのではないか。それならば、職場という場所より、プライベートで出かける場所に、ポスターを掲示或いはリーフレットを設置し、仕事のタイミング以外でＰＲ出来ればより効果的ではないか。

**Ｂ委員：**　中小企業の事業主の意識改革を一番早く行わないと従業員へ伝わらないのではないかとアンケートの結果をみて感じた。ポスター、リーフレットを送って従業員の目の届くところに掲示してもらえれば効果はあると思うが、送ったままではなく、主だった企業に出向いて説明をした方が良いのではないか。

年次有給休暇を取得しやすくするために必要な取組は、事業主と従業員の意識が違うのではないか。事業主に対してはポスター、リーフレットの配布でも良いが、従業員に対して何らかのＰＲを行ってもらえれば良いと思う。

**Ｃ委員：**　年次有給休暇取得促進については、事業主の方では分かっているのだろうが、従業員の認知度は低いと思う。

従業員数が少ない事業場では、なかなか年次有給休暇が取得しづらいということがあるが、事業主と従業員との話し合いの場を持っていけるような雰囲気作りが必要だと思う。

**Ｄ委員：**　年次有給休暇はいろいろな理由で取得しづらい現状だが、それを浸透させようとすると、いろいろな制度を広報していかないといけない。

いろいろなものを配布しても見ているとは限らないので、別な方法でもっと呼びかけを

しないと重要性に気が付かないのではないか。
**Ｅ委員：**　経営者の立場としては、市から新庄まつりのために休暇取得促進に関する文書（協力依頼）を出してもらえるとやりやすいのではないか。

**Ｆ委員：**　有休が労働者の権利であることや、有休取得に対する会社のメリットを周知する必要があるのではないか。
**Ａオブザーバー：**　今、労働基準法の改正の動きがあり、年休の付与についても一部変更が盛り込まれている。
　また、周知という点で、学生のうちからいろいろな労働法の勉強をさせようというような改革もしているので、事業主の方々にもご協力頂ければと思う。

**（３）休暇取得促進策の周知広報について**
**事務局：**　【資料４・５　説明】
**事務局：**　【資料６　説明】
**Ｆ委員：**　ポスターとリーフレット共通で、これを見て分からない時、どこに問い合わせをするのか。問合せ先は、東北情報センターで良いのか。年次有給休暇については難しいので、一般的な問い合わせ先がいるのでは。
　また、「労働組合」という記載があるが、「労働組合」がどのくらいあるのか。ここの文面を取ってはどうか。
**Ａオブザーバー：**　統計上でいうと、全国で３割ない。最上地域というと更に低いのではないか。
**事務局：**　例えばこの文言を「労働団体」とかに置き換えると、抽象的になるのか。
**Ｆ委員：**　「労働者団体」とか
**Ａオブザーバー：**　企業の外部の団体ということではないことから「労働組合等」としたい。
**事務局：**　「労働組合等…」の表記は、厚労省の担当者と調整する。次に問い合わせ先であるが。
**Ａオブザーバー：**　ポスターに、厚労省のＨＰ検索を入れる。
**事務局：**　問い合わせ先については、東北情報センターとなっているが、参照で厚生労働省のＨＰにアクセスできるようにする。
　キャッチフレーズはどうか。言い回しを変えた例を事務局より。
**Ａ委員：**　あえて上段の文字（キャッチフレーズ）は外し、山車の写真を大きくした方が、インパクトがあるのでは、「何故この時期に新庄まつり？」逆転の発想で。
　そして、下の赤字のところを大きくして、そういうことなんだという読ませ方もあるのでは。
**事務局：**　キャッフレーズを「地域のイベントの開催日に年次有給休暇を積極的に活用しましょう」とする方が良いということで。
**Ｃ委員：**　ゆめりあビジョンで流してはどうか。
**Ｅ委員：**　工業団地入口付近に立て看板を設置しては（市の予算で）どうか。

　地方創生がらみで、長期有休を活用して起業化の取組をしてはどうか。

**事務局：**　会議開催前に新庄市に相談した際、周知方法として、人員不足で休暇を取得しにくい（介護施設、老人福祉施設）、商店街、コンビニエンスストア、郵便局等のご意見があった。

**Ｄオブザーバー：**　裏面の「具体的な取組は…」のグラフ、横軸（0%～100%）が短すぎる。

**３．その他**

**Ａオブザーバー：**　国の予算は単年度なので、今年は終わるが、来年度も継続して予算を要求しているので、予算が決まれば来年度も継続したい。

**事務局：**　休暇取得促進策の周知は１２月下旬から来年２月下旬まで行う。
厚生労働省への事業報告期限は平成２８年３月１８日。
第２回連絡会議を閉会とする。

## Ⅲ．アンケート調査の実施結果

本事業を進めるにあたり、新庄まつりが開催された８月 24 日～26 日の休暇取得促進の取組状況など地域の取組を把握し、好事例等を収集するため事業場、従業員双方に向けたアンケート調査を実施した。

### １．事業場アンケート

#### （１）調査の概要

調査の対象及び調査内容、方法等は以下のとおり。

| | |
|---|---|
| 調 査 対 象 | 新庄・最上地域の従業者数 10 人以上の事業場　計 200 社 |
| 調 査 内 容 | ・対象期間（8/24～8/26）における休暇取得促進の取組の有無<br>・対象期間における具体的な取組<br>・対象期間における年休の取得状況<br>・対象期間における年休の計画的付与制度の有無など |
| 具体的方法 | 対象地域の事業場に調査票を郵送し、返信用封筒にて回収 |
| 調 査 時 期 | 平成 27 年 10 月 9 日（金）～平成 27 年 10 月 28 日（水） |
| 有効回答数 | 110 社　回収率 55.0%（郵送事業場 200 社） |

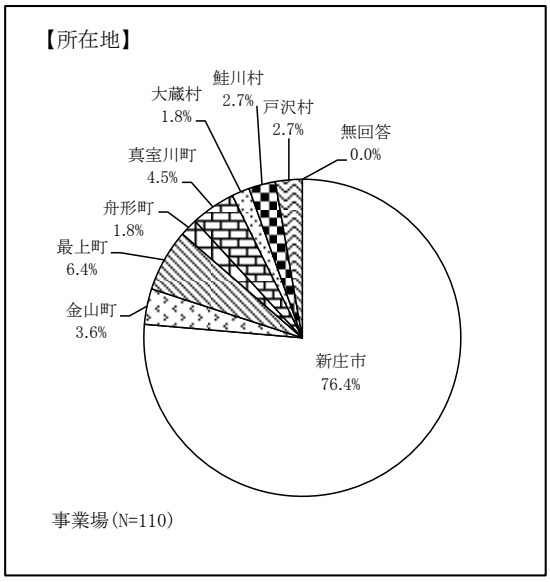
参考上の注意点：　①四捨五入の関係で、合計が 100%にならない項目がある。
②グラフ中の「N」は、有効回答数を表す記号。

（資料１　アンケート調査票　参照（P75））
（資料２　アンケート調査対象事業場　参照（P93））

#### （２）事業場の概要

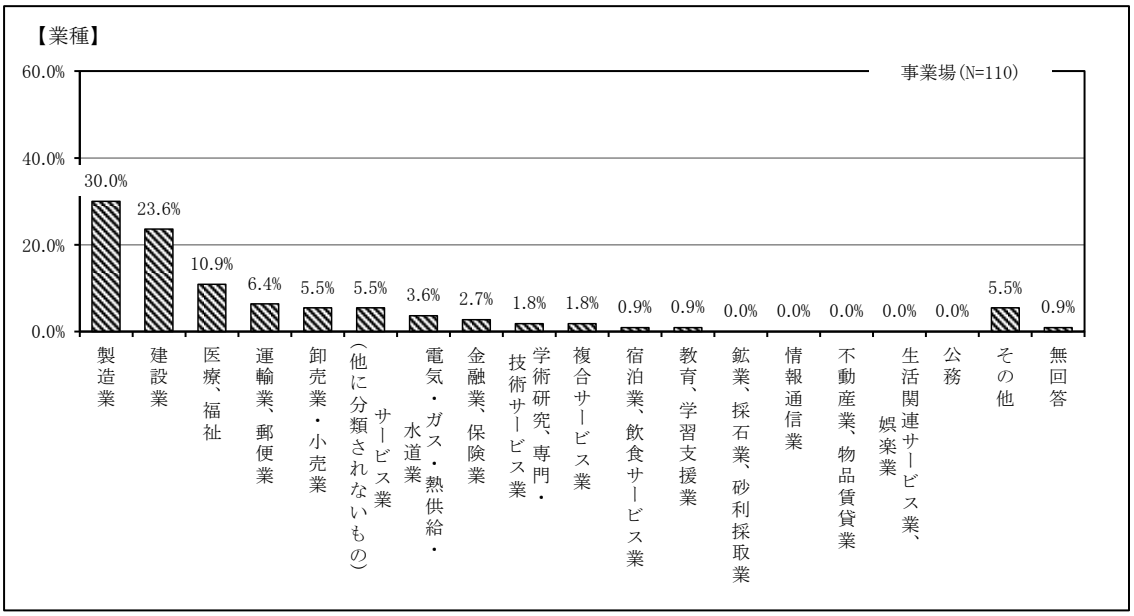
**問１．貴事業場の所在地はどちらですか。（○は一つ）**

所在地は、「新庄市」が 76.4%となった。



## 問２．貴事業場の業種（売上高がもっとも大きな事業）をお選びください。（○は一つ）

事業場の業種は、「製造業」が 30.0％で最も多く、次いで「建設業」(23.6％)、「医療、福祉」(10.9％)、「運輸業、郵便業」(6.4％) の順となった。

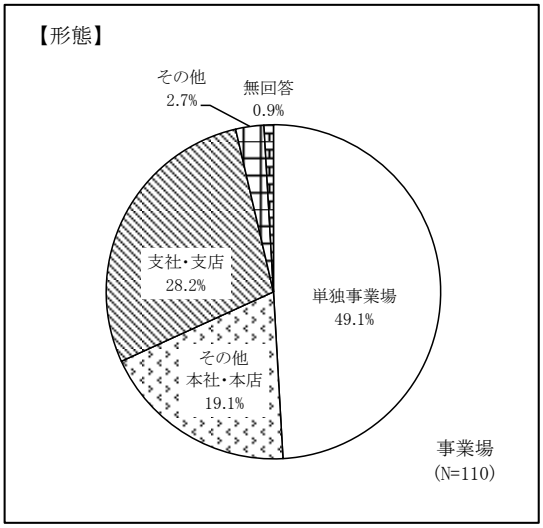



**【その他の業種】**

- 農業
- 運転免許の教習
- 廃棄物処理業
- 公共施設維持管理
- 自動車ディーラー
- 清掃業

## 問３．貴事業場の形態（本店／支店別）について、おうかがいします。（○は一つ）

事業場の形態は、「単独事業場」が 49.1％、「支社・支店」が 28.2％、「その他本社・本店」が 19.1％となった。

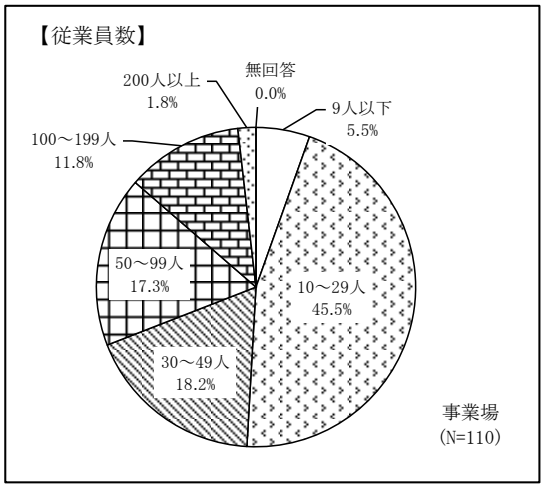



**【その他の形態】**

- 本社は東京でその製造工場
- 医療グループの一つ
- 法人の一施設

問４．貴事業場の従業員数（パート・アルバイト・契約社員等を含む）について、おうかがいします。（○は一つ）

事業場の従業員数は、「10～29 人」が 45.5%、「30～49 人」が 18.2%、「50～99 人」が 17.3%となった。

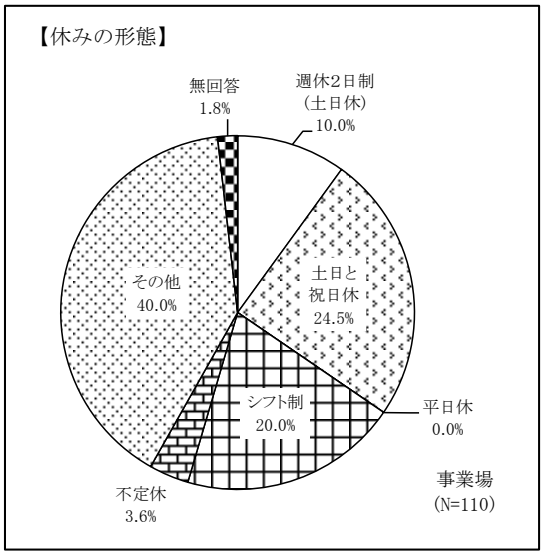


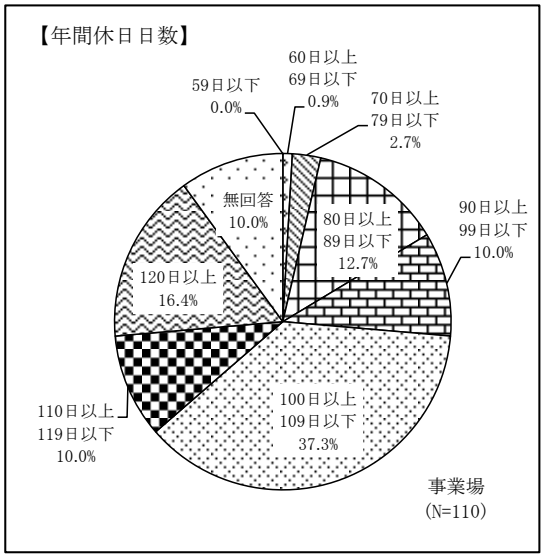

問５．事業場として休みと定めている形態及び年間休日日数について、おうかがいします。（○は一つ）

事業場として休みと定めている形態は、「週休２日制（土日休）」が 10.0%、「土日と祝日休」が 24.5%、「シフト制」が 20.0%となっている。また、「その他」が４割を占めているが、具体的には、「会社カレンダー」や「１年間の変型労働時間」、「日曜日、土曜日（隔週）」となっている。

年間休日日数は、「100 日以上 109 日以下」が 37.3%で、回答があった 99 社の平均は 103.8 日となっている。

［年間休日日数］　平均 103.8 日（N=99）



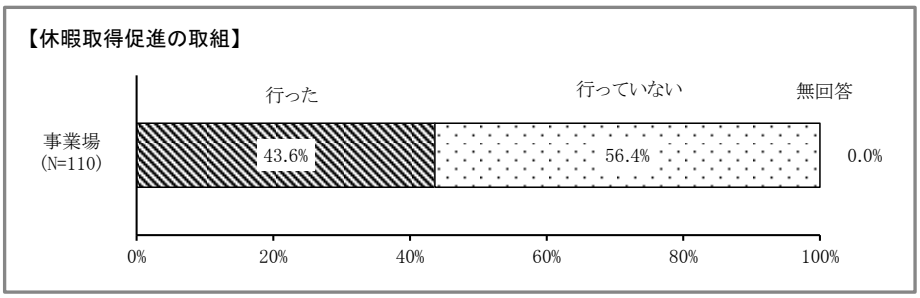
【その他の形態】

・会社カレンダー(17)
・１年間の変型労働時間(5)
・日曜日、土曜日（隔週）(2)
・第２・４土曜、日曜、祝(2)
・４週６休
・週休２日制　シフト制（介護現場）
・週休２日制（土日休）とシフト制業務係とその他で就業形態が異なる
・週休２日制（土日休、当社カレンダー）
・隔週２日制（土日休）
・隔週週休２日
・月２回土曜、日曜日、祝日
・第２・４・５土曜日、日曜日、祝日
・日曜、祝日、水曜日
・日曜、祝日、他土曜２日休
・日曜と祝日と変型休日（土）
・日曜他、会社カレンダーによる
・日曜日
・日曜日と会社の定めた休日
・変形労働時間
・職種により違う

## （３）地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業について

**問６．貴事業場では、８月 24 日～26 日の新庄まつりをはじめとする８月の期間において、年次有給休暇取得促進に向けて、何らかの取組を行いましたか。（○は一つ）**

年次有給休暇取得促進に向けた取組について、「行っていない」が 56.4%、「行った」が 43.6%となった。

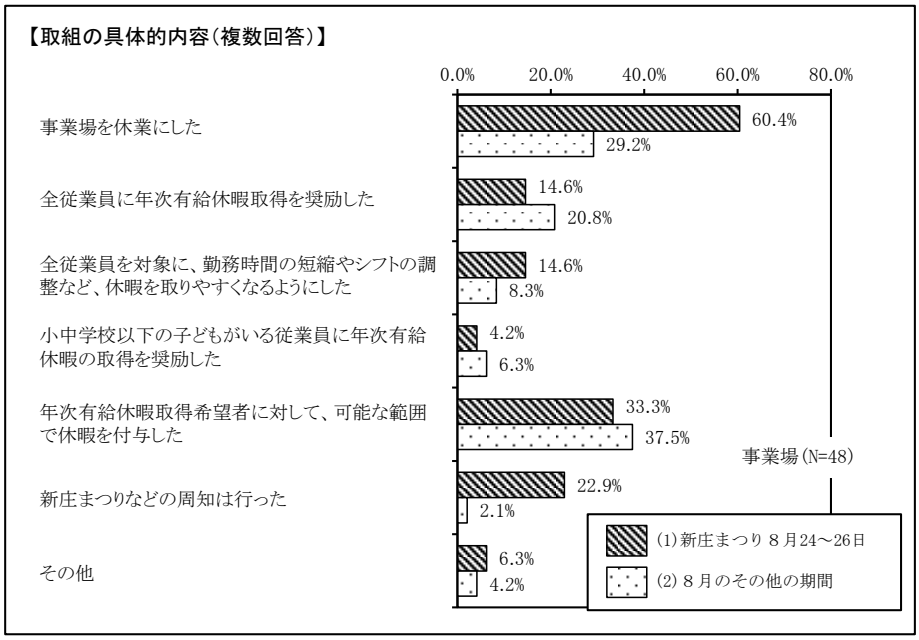



**問７．問６で「１．行った」と回答された事業場にお聞きします。**
**①具体的内容、②取組を行った理由、③従業員への周知方法についてお答えください。（あてはまるもの全て）**

**①具体的内容**

具体的内容については、新庄まつり（８月 24 日～26 日）の期間では、「事業場を休業にした」(60.4%）が最も多く、次いで「年次有給休暇取得希望者に対して、可能な範囲で休暇を付与した」(33.3%)、「新庄まつりなどの周知は行った」(22.9%）となった。

また、８月のその他の期間では、「年次有給休暇取得希望者に対して、可能な範囲で休暇を付与した」(37.5%）が最も多く、次いで「事業場を休業にした」(29.2%)、「全従業員に年次有給休暇取得を奨励した」(20.8%）となった。




**【その他の具体的内容】**

**（１）新庄まつり（８月 24 日～26 日）**

・業務に支障を来たさなければ取得するように指導

・町内の若連参加者を出勤扱いとしている

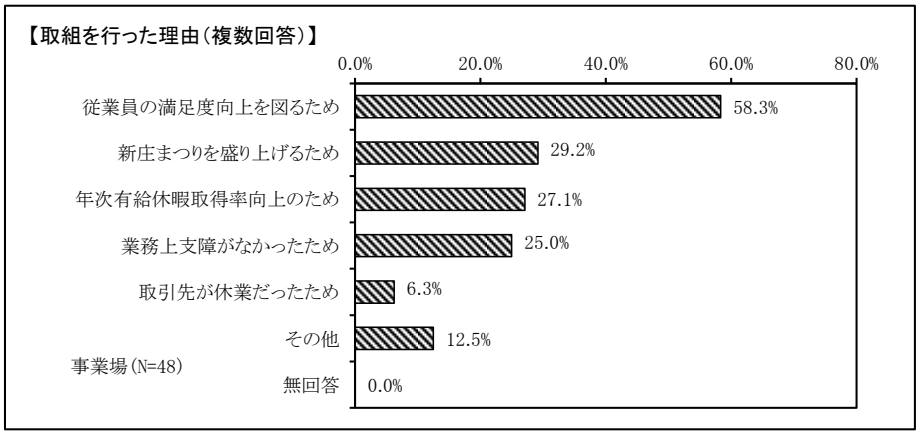
**（２）８月のその他の期間**

・お盆の休暇

・有給休暇の他に特別休暇 1 日付与

**②取組を行った理由**

取組を行った理由については、「従業員の満足度向上を図るため」（58.3%）が最も多く、次いで「新庄まつりを盛り上げるため」（29.2%）、「年次有給休暇取得率向上のため」（27.1%）、「業務上支障がなかったため」（25.0%）となった。




**【その他の意見】**

・年間カレンダーにて 25 日は公休、他希望者は自由に取得

・新庄市民が多いため、毎年休日としている。新庄まつりの期間は新庄市内外で学校も休みとなっているため

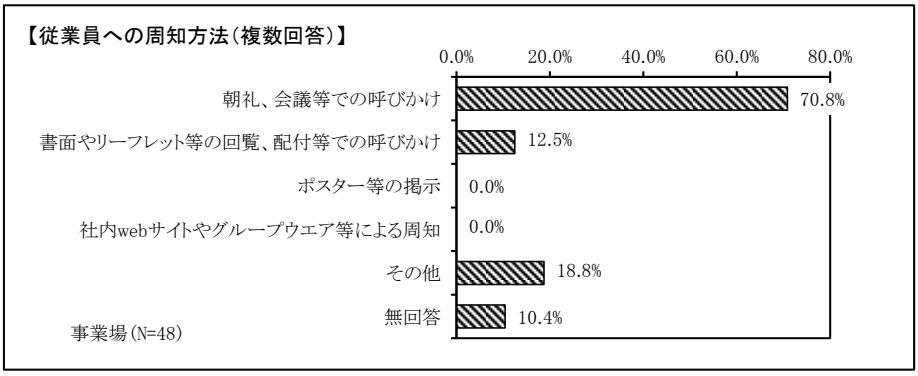
・地域貢献

・業務上支障があるため

・有休取得者が多く、業務に支障があったため

### ③年次有給休暇取得促進に向けた従業員への周知方法

年次有給休暇取得促進に向けた従業員への周知方法については、「朝礼、会議等での呼びかけ」（70.8%）が最も多く、次いで「その他」（18.8%）、「書面やリーフレット等の回覧、配付等での呼びかけ」（12.5%）となった。

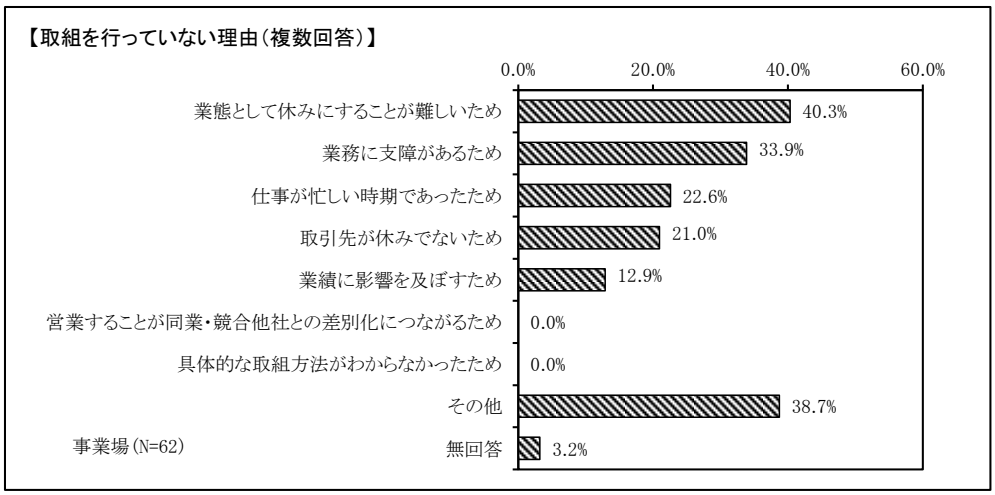



**【その他の意見】**

- 会社設立時より毎年休み
- 別にない、みんな取得している
- 各自都合に合わせて取得している
- 総務からの声掛け
- 労働組合による活動

### 問８．問６で「２．行っていない」と回答された事業場にお聞きします。行っていない理由についてお答えください。（あてはまるもの全て）

行っていない理由については、「業態として休みにすることが難しいため」（40.3%）が最も多く、次いで「その他」（38.7%）、「業務に支障があるため」（33.9%）となった。




**【その他の意見】**

- 支店のため
- 支店とのかねあいも有り
- 当社、本社及び他事業所が通常営業のため
- 本社が休みではない、業務に支障がなければ、休める人は休んでいるため

・8 月 25 日のみ休業日にしている　年間カレンダーに設定
・取得促進は行っていませんが、毎年 24 日と 25 日は会社の休業日にしています
・年間の休日に含まれている　8 月 24 日はフリー対応
・前もって 8 月 24～26 のうち 2 日間を休みとしている
・25 日をまつり休日としているから
・もともと休み
・完全休業ができないため、各自の都合と当番選出
・新庄市の関係者、出身者は自発的に休暇をとっている
・休みたい人は各自で取得しているため
・社員個人の判断で取得しているため、また新庄市以外の祭りがあり、それらに合わせて各自休暇を取得しているため。盆休暇とか！
・毎年のことであり、休暇取得促進を取り組まなくても休みを取得しやすい環境であるため
・自由（取得）お盆以外に取得する人、新庄まつり、夏季休暇がある　以外に夏季休暇をとる人が多い
・新庄市民が 11 人と半分以下である。その他、尾花沢市 3 人、最上町 5 人、真室川町 5 人、村山市 1 人、金山町 2 人
・無理に休ませる必要はないと思う
・日、祝日の他、月 2 日間の休みがあるためそれを利用
・十分な休日日数を設定しているため
・特に新庄まつりとは関係がないから（地元ではない）
・夜間の業務であるため
・指定休日を取っているため

**問９．８月 24 日～26 日（新庄まつり）及びその前後（８月中）の休暇取得状況をご記入ください。**

８月 24 日（月）の休暇取得者は、回答事業場 89 社の平均で 13.3 人であった。そのうち、一日の年次有給休暇取得者の取得者平均は 3.0 人、半日等の年次有給休暇取得者の取得者平均は 0.7 人であった。

(N=89)

| 日付 | 勤務・休暇状況 | 平均（合計人数） |
|---|---|---|
| ８月24日（月） | 休暇取得者（公休含む） | 13.3人（1,184人） |
| | うち、一日の年次有給休暇取得者数 | 3.0人（　267人） |
| | うち、半日等の年次有給休暇取得者数 | 0.7人（　60人） |

８月 25 日（火）の休暇取得者は、回答事業場 87 社の平均で 20.6 人であった。そのうち、一日の年次有給休暇取得者の取得者平均は 5.0 人、半日等の年次有給休暇取得者の取得者平均は 0.4 人であった。

(N=87)

| 日付 | 勤務・休暇状況 | 平均（合計人数） |
|---|---|---|
| ８月25日（火） | 休暇取得者（公休含む） | 20.6人（1,796人） |
| | うち、一日の年次有給休暇取得者数 | 5.0人（　433人） |
| | うち、半日等の年次有給休暇取得者数 | 0.4人（　31人） |

８月 26 日（水）の休暇取得者は、回答事業場 92 社の平均で 10.6 人であった。そのうち、一日の年次有給休暇取得者の取得者平均は 3.6 人、半日等の年次有給休暇取得者の取得者平均は 0.5 人であった。

(N=92)

| 日付 | 勤務・休暇状況 | 平均（合計人数） |
|---|---|---|
| ８月26日（水） | 休暇取得者（公休含む） | 10.6人（　975人） |
| | うち、一日の年次有給休暇取得者数 | 3.6人（　335人） |
| | うち、半日等の年次有給休暇取得者数 | 0.5人（　49人） |

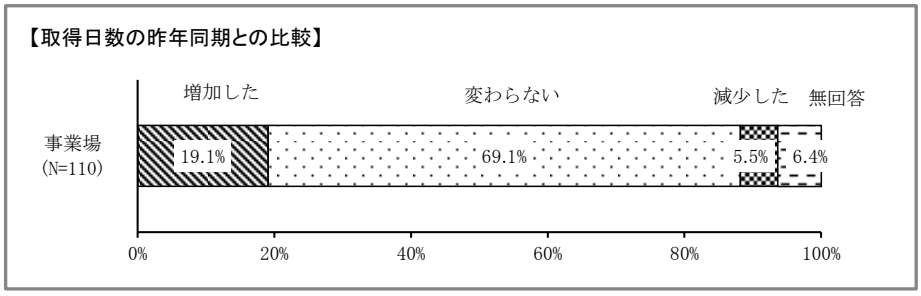
その他８月中の休暇取得者は、回答事業場 87 社の平均で 43.9 人であった。そのうち、一日の年次有給休暇取得者の取得者平均は 17.5 人、半日等の年次有給休暇取得者の取得者平均は 5.7 人であった。

(N=87)

| 日付 | 勤務・休暇状況 | 平均（合計人数） |
|---|---|---|
| その他８月中 | 休暇取得者（公休含む） | 43.9人（3,819人） |
| | うち、一日の年次有給休暇取得者数 | 17.5人（1,522人） |
| | うち、半日等の年次有給休暇取得者数 | 5.7人（　497人） |

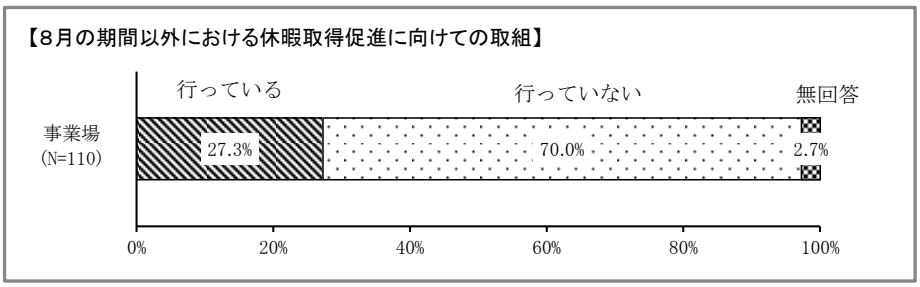
**問 10. 貴事業場では、８月の期間における年次有給休暇の取得日数は、昨年同期と比較して変化しましたか。（○は一つ）**

８月の期間における年次有給休暇の取得日数については、昨年同期と比較して、「変わらない」が 69.1%、「増加した」が 19.1%、「減少した」が 5.5%となった。



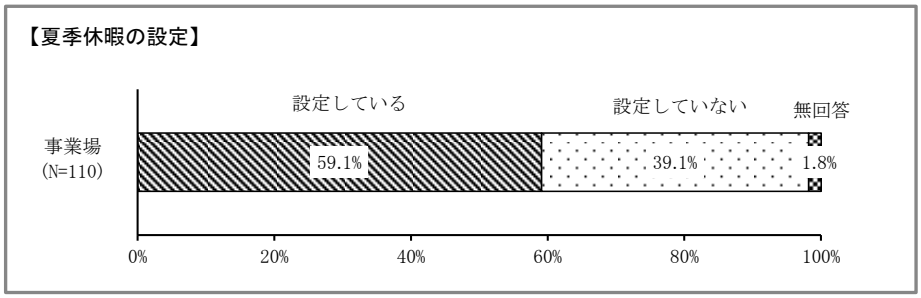

**問 11. ８月 24 日～26 日の新庄まつりをはじめとする８月の期間以外で年次有給休暇取得促進の取組を行っていますか。（サービス業等で新庄まつり期間が繁忙のため休暇設定が困難な場合等）（○は一つ）**

８月 24 日～26 日の新庄まつりをはじめとする８月の期間以外で年次有給休暇取得促進の取組については、「行っていない」が 70.0%、「行っている」が 27.3%となった。



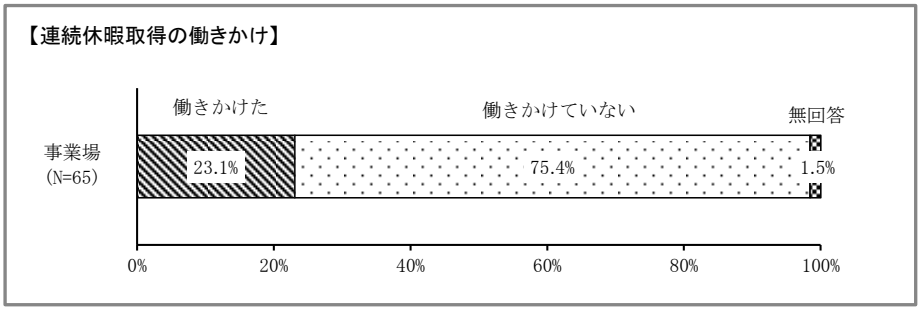
問 12. 貴事業場では、年次有給休暇とは別に夏季休暇を設定していますか。（○は一つ）

夏季休暇については、「設定している」が 59.1%、「設定していない」が 39.1%となった。




問 13. 問 12 で「１．設定している」と回答された事業場にお聞きします。
夏季休暇に年次有給休暇を組み合わせた連続休暇の取得を働きかけましたか。
（○は一つ）

夏季休暇に年次有給休暇を組み合わせた連続休暇の取得を働きかけについては、「働きかけていない」が 75.4%、「働きかけた」が 23.1%となった。



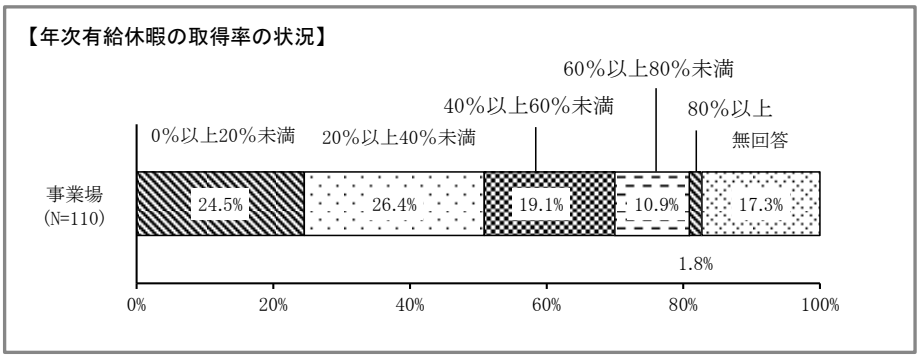

（４）年次有給休暇の取得状況について

問 14. 貴事業場の平成２６年（または平成２６年度）１年間における年次有給休暇の取得状況を教えてください。

$$※年次有給休暇取得率 = \frac{全従業員の年間延べ取得（消化）日数}{全従業員の年間延べ付与日数（繰越日数は除く）} \times 100$$

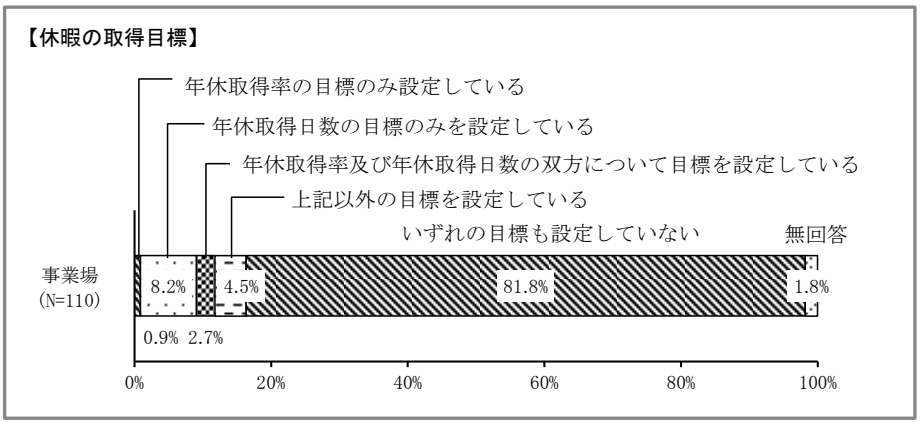
平成２６年（または平成２６年度）１年間における年次有給休暇の取得状況について、全従業員の平均年次有給休暇取得率は、「20%以上 40%未満」が 26.4%と最も多く、次いで「０%以上 20%未満」が 24.5%、「40%以上 60%未満」が 19.1%となった。また、平均取得率の回答があった 91 事業場の平均年次有給休暇取得率は 37.2%となった。

| | 事業場（N=91） |
|---|---|
| 平均取得率 | 37.2% |




## 問 15. 貴事業場では、年休取得率や年休取得日数などの目標を定めていますか。（○は一つ）

年次有給休暇の取得目標については、「いずれの目標も設定していない」が 81.8%、「年休取得日数の目標のみを設定している」が 8.2%となった。

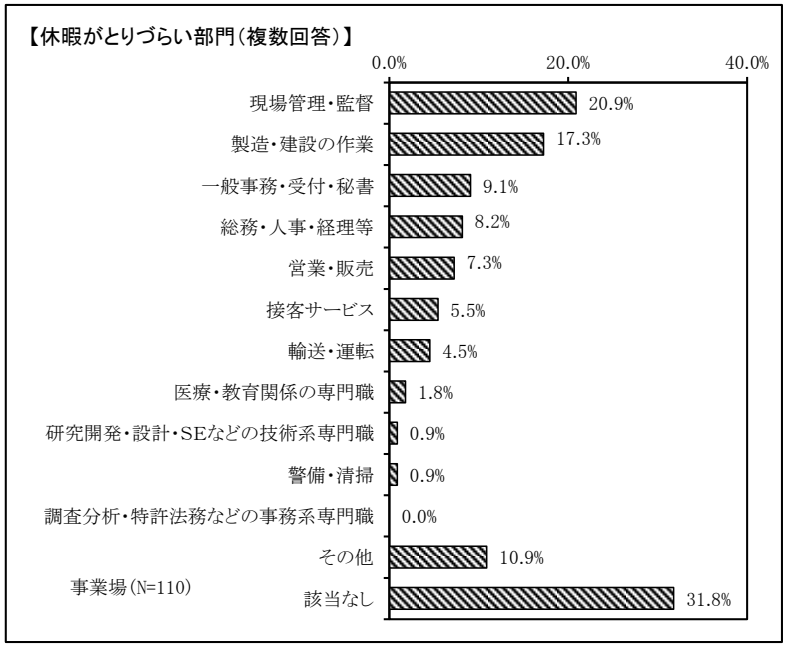



**【具体的な目標】**

・閑散期は積極的に取る。春・夏休み以外は教習生がいない
・個別、誕生日
・旅行の奨励
・夏季休暇（全職員）、冬季休暇（契約職員）の全消化
・取得日と年間計画

問 16. 貴事業場の職種の中で年次有給休暇を取得しづらい部門についてお尋ねします。
（あてはまるもの全て）

年次有給休暇を取得しづらい部門については、「該当なし」（31.8%）が最も多く、次いで「現場管理・監督」（20.9%）、「製造・建設の作業」（17.3%）、「一般事務・受付・秘書」（9.1%）となった。



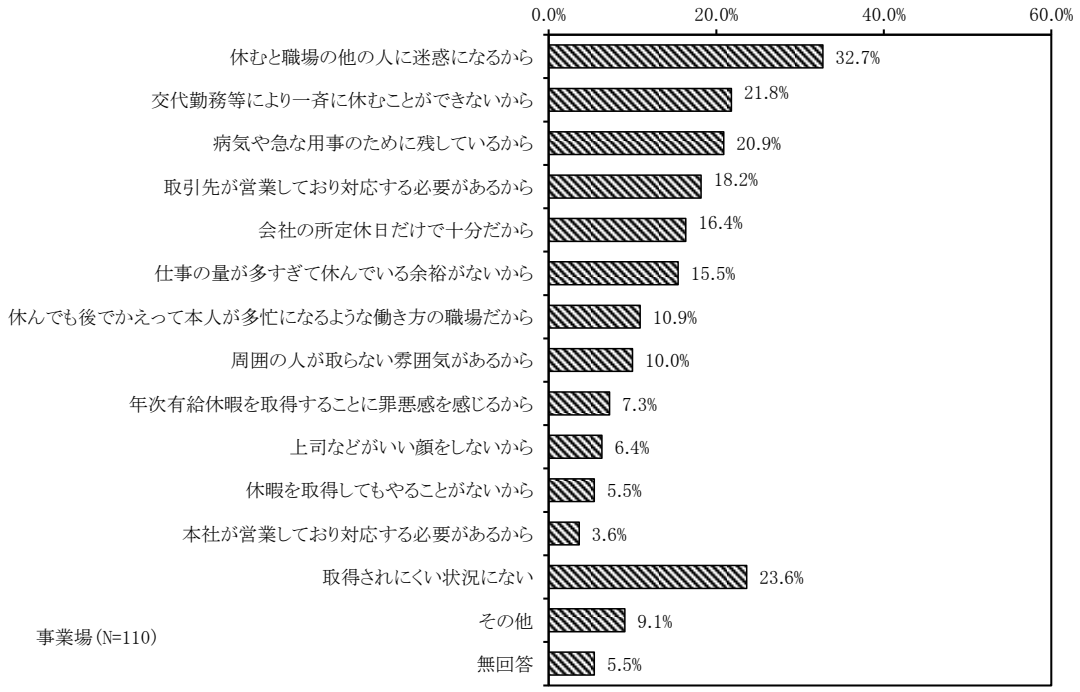

**【その他の部門】**

・介護業務(3)
・介護、調理
・保守点検
・業務全て（ｼﾌﾄが組まれている）
・機械修理
・従業員数が 16 名のため全般的に取得しづらい
・直接処遇職員
・現場

問 17. 貴事業場で年次有給休暇が取得されにくいのはどのような理由によると思われますか。（あてはまるもの全て）

年次有給休暇が取得されにくい理由については、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」（32.7%）が最も多く、次いで「交代勤務等により一斉に休むことができないから」（21.8%）、「病気や急な用事のために残しているから」（20.9%）、「取引先が営業しており対応する必要があるから」（18.2%）となった。また、「取得されにくい状況にない」は 23.6%となった。

【休暇が取得されにくい理由（複数回答）】

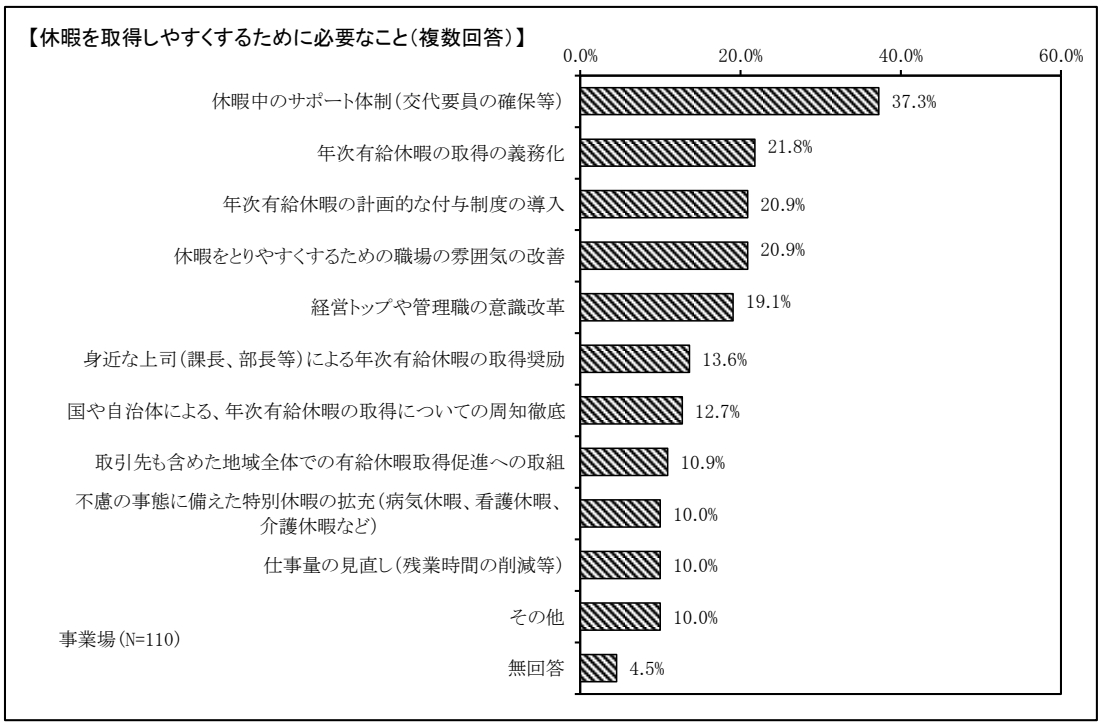



【その他の意見】

・現場の工期などもありなか難しい
・無理して休む必要がない
・賞与に影響するから
・現場が動くため
・ルート配送のため、欠員が出ると対応できない
・「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」、「休んでも後でかえって本人が多忙になるような働き方の職場だから」、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」は部門による
・人員の不足により有休では対応できない（勤務を変更して対応）
・人員が足りない
・年間５日間の連続休暇があるため、そちらを利用している

問 18. 貴事業場で年次有給休暇を取得しやすくするために何が必要であるとお考えですか。
（あてはまるもの全て）

年次有給休暇を取得しやすくするために必要なことについては、「休暇中のサポート体制（交代要員の確保等）」（37.3%）が最も多く、次いで「年次有給休暇の取得の義務化」（21.8%）、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」、「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善」（20.9%）となった。

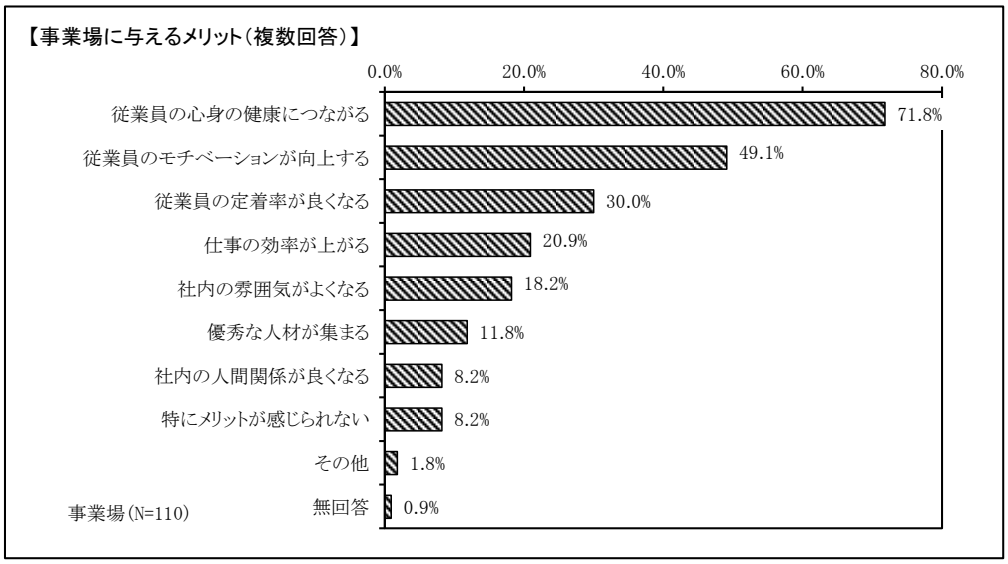



**【その他の意見】**

・フルタイムの従業員の確保
・人員の募集
・受注単価の上昇
・発注の平準化と余裕のある工期の設定
・休暇を増やしても企業が存続できるための国の保障制度
・人員増によるコスト増を許容する消費者意識
・取得しやすいので、必要ない
・充分機能している（間に合っている）
・取得されにくい状況ではないので
・閑散期は取得しやすい状況にある

問 19. 年次有給休暇を従業員が積極的に取得することで事業場にとってどんなメリットがあるとお考えですか。（あてはまるもの全て）

年次有給休暇を従業員が積極的に取得することで事業場に与えるメリットについては、「従業員の心身の健康につながる」（71.8%）が最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」（49.1%）、「従業員の定着率が良くなる」（30.0%）となった。




【その他の意見】

・必要な時に必要な社員が取得している現状なのでメリットデメリットは考えられない

問 20. 問 19 で「８．特にメリットが感じられない」と回答された事業場にお聞きします。その理由を教えてください。

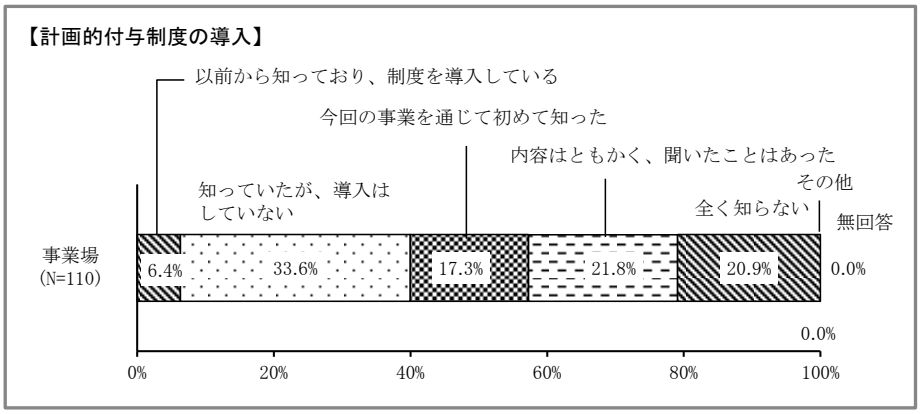
・本人が行事等で取得している
・普通、常識的に休暇を取らせているのでメリットは感じない
・どうしても休まなくてはならないときは休むが無理をして休む必要はないと思う
・日、祝日の他、月 2 日の休みがあるから。(時短制度)
・従業員をできるだけ休ませて誰が得をするのか教えてほしい。零細企業には酷な制度
・週休 2 日にすることをクリアするのが現状ではやっと
・人数が少ない事業所のため、改善を行うが、調整が難しい
・本当に小さな製造業なので、メリットなど感じられない。デメリットなら大きく感じている。1 個造って幾らの仕事。単価に有休分なんて乗せられない！
・強いて言えば、定着率がグループ内で高い

## （５）年次有給休暇取得促進の制度について

問 21. 年次有給休暇の「計画的付与制度」をご存知でしたか。また、制度を導入していますか。（○は一つ）

※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。

年次有給休暇の「計画的付与制度」の認知度及び導入状況については、「知っていたが、導入はしていない」が 33.6%、「内容はともかく、聞いたことはあった」が 21.8%、「全く知らない」が 20.9%となった。




問 22. 問 21 で「１．以前から知っており、制度を導入している」と回答された事業場にお聞きします。

導入内容について具体的に教えてください。

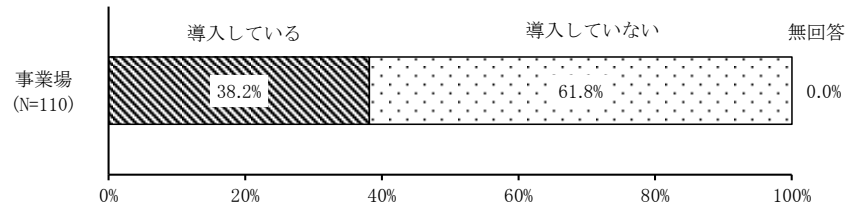
・年間 4 日一斉年休日を設定している
・8 月のお盆休みに会社の休日と有休を組み合わせて連休にしている（7～8 日程度）
・計画的付与日数＝4 日間
・有給休暇消化率が悪いため、夏季に 3 日休暇を割り振っている
・本部人事から年次有給休暇の取れていない従業員をリストアップして年次有給休暇を取るように情報を流している
・勤続年数により、年度当初に「年次有給休暇計画付与希望調書」を提出させる

問 23. 時間単位の年次有給休暇を導入していますか。（○は一つ）

※時間単位の年次有給休暇とは、労使協定を結べば、５日間の範囲内で、時間を単位とする年次有給休暇を取得できる制度です。

時間単位の年次有給休暇の導入状況については、「導入していない」が 61.8%、「導入している」が 38.2%となった。

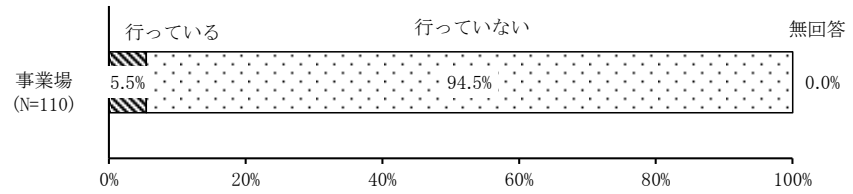
【時間単位休暇の導入】




問 24. 貴事業場では、誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてるような取組を行っていますか。（○は一つ）

記念日休暇の取組については、「行っていない」が 94.5%、「行っている」が 5.5%となった。

【記念日休暇の取組】




**【具体的な取組】**

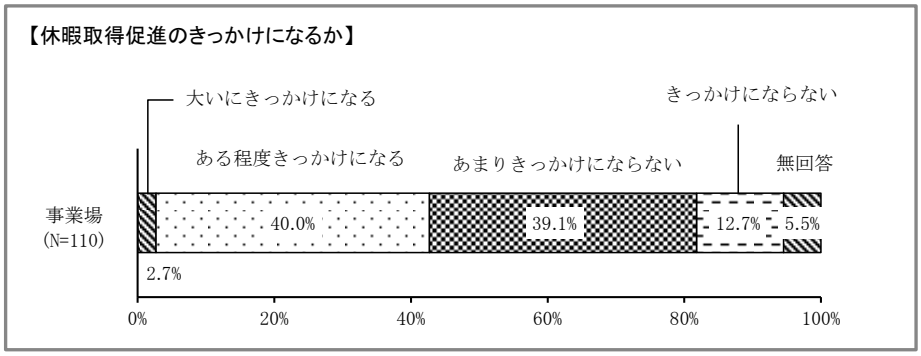
・誕生日休暇を設けている(2)
・アニバーサリー休暇(2)
・メモリアル休暇というものがある

**問 25. 年次有給休暇の取得促進のため、事業場として実施していることがありましたら、自由にご記入ください。**

・計画的に取得促進を行っている(3)
・暇な時期での取得推進
・社員の有給休暇取得率を毎月記録し、消化率をアナウンスしている
・シフト制のため、各部署毎に勤務調整をしながら積極的に休暇を取るように勧めている
・会社が繁忙期ではない状況では家庭内行事への有効活用を指導
・新庄祭り近くになると、有休消化できるように、みんなで仕事量を減らさず、スムーズに対応できるように調整している。
・総務からの声掛け
・旅行の奨励
・年次有給休暇を取得するよう奨励している
・休暇取得強化月間の設定（年 2 回）
・促進せずとも従業員は取が、私（事業主）本人は日曜日も休日もありません
・早めにいってもらえば体制を整えるが、急では対応できないこともある
・当社は束縛していない

**問 26. 本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると思われますか。（○は一つ）**

本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると思うかについては、「きっかけにならない」（12.7%）と「あまりきっかけにならない」（39.1%）を合わせた割合は 51.8%、また「大いにきっかけになる」（2.7%）と「ある程度きっかけになる」（40.0%）を合わせた割合は 42.7%となった。



問 27. 問 26 で「１．大いにきっかけになる」または「２．ある程度きっかけになる」と回答された事業場にお聞きします。
具体的な理由を教えてください。

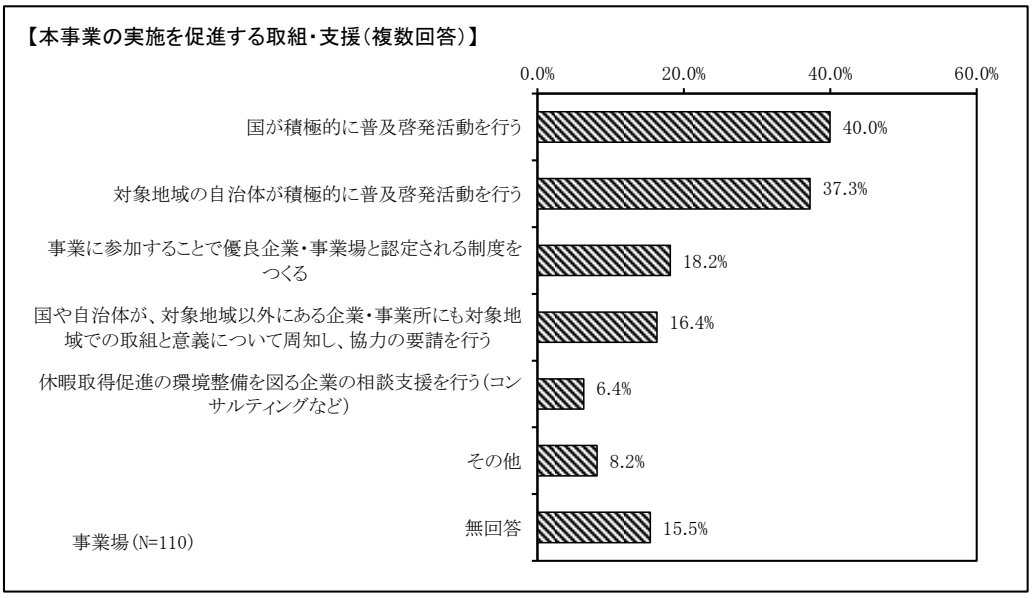
・意識改革につながる(15)
・有給休暇を取得しやすくなる(10)
・有給休暇取得の意識づけになった(3)
・休暇取得促進の様々な取組を知る事ができた(2)
・従業員に対する対応がしやすい
・計画的であればシフトが組みやすいから
・従業員のなかには、このような働きかけがあることを知らない方々が多いと思われる。
・外的な力により、変化が期待できる
・計画的に付与することは、会社の工程管理に役立つから
・地域全体で周知されれば、休みにする企業が増えるかもしれない。取引先との仕事を調整しやすくなる
・国の制度に対して、実行するのが基本だと思うから
・するとしないでは大違いだと思う。積極的に声掛けするだけでも効果があると思う。
・この事業実施で従業員にも年次有給休暇取得促進の制度について周知した人もいるのではないでしょうか。
・学校行事参加のため等は有休を取りやすい理由になってもイベントというとなかなか取りづらい理由であるが、それをきっかけに波及していくと思われる。
・弊社では本人が必要とする時に有給休暇を利用し、社員それぞれのライフスタイルで取得しています。
・考えるきっかけになった
・事前に年休請求が提出しやすくなるため
・全体の 9 割以上の職員が利用した
・計画的に年次有給休暇を取得でき従業員もより休める
・業種や業務形態がそれぞれ違うため、即実践は難しいかもしれないが、他社の好事例がいいきっかけ作りになるのではと期待する
・イベントへ参加することによる年休取得の増加が考えられる
・今まであまり知らなかったので考えたことがなかった
・アンケートの設問により、年休消化の重要性を感じた。今後の休暇奨励の参考にしたい

問 28. 問 26 で「３．あまりきっかけにならない」または「４．きっかけにならない」と回答された事業場にお聞きします。
具体的な理由を教えてください。

・会社の業務内容によるため(9)
・本事業を実施しなくても自由に休暇を取得しているため(9)
・人員数によるため(5)
・本事業が周知されていないため(2)
・経営者の意識の問題だから(2)
・現状の働き方や仕事の収益等を考えるときっかけになるとは考えづらい
・休暇を取得しても、給料が上がらなければ、（従業員の満足度が上がらなければ）きっかけはないに近いと思う。
・サービス業であるため、繁忙期は有休を取らない仕組になっている。その代わり他の月で有休を取るようにしている。また、本人、家族の病気の時も、有休が使える
・多忙な時は取得が難しい。その中で、どうしても休まなければならない時は、それぞれ休んでいると思う。
・従業員は休暇を増やすことよりも、まず給料を増やしてもらう事を望んでいる。両方を一挙にできるのであれば、それに越したことではないが、資本の充実している一部大手企業や役所関係と当社のような零細企業を一律に考えるのはおかしい
・個人の急な用事や病気等、または不幸のために確保している方がほとんどであり、製造業のように多くの方が有休を進んでとるようになれば仕事が回らなくなる可能性が出てくる
・他事業所でも余剰人員は一人もいない。苦である
・現状が精一杯
・本質的な改善になっていないから
・風土、意識が変わらなければ、周知だけでは現状現在と同じ
・当社の社員と話し合っていないので（与えてはいる）
・業務と休暇のバランス、経済状況など多面的な要素のかかわりがあると思われる
・地域のイベントは時期が限定されているため。年間を通した取得率の向上にはつながらないと思う
・束縛していないから
・会社がそういう雰囲気のため
・必要があれば休むが、特に用事がないのに休む必要がない
・本人の意思によると思われる
・人員の高齢化により記念日の等の意識が薄い
・現場の都合上休暇をとりにくい時期もあるようだが、会社全体として休暇はとりやすいので何も問題がないように思うため
・特に不満がないので
・効果があるか不明

**問 29. 本事業の実施について、どのような取組・支援等があれば、事業への参加・協力（休業・年次有給休暇の奨励）がしやすくなると思われますか。（あてはまるもの全て）**

事業への参加・協力がしやすくなる取組・支援については、「国が積極的に普及啓発活動を行う」（40.0%）が最も多く、次いで「対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行う」（37.3%）、「事業に参加することで優良企業・事業場と認定される制度をつくる」（18.2%）、「国や自治体が、対象地域以外にある企業・事業所にも対象地域での取組と意義について周知し、協力の要請を行う」（16.4%）となった。



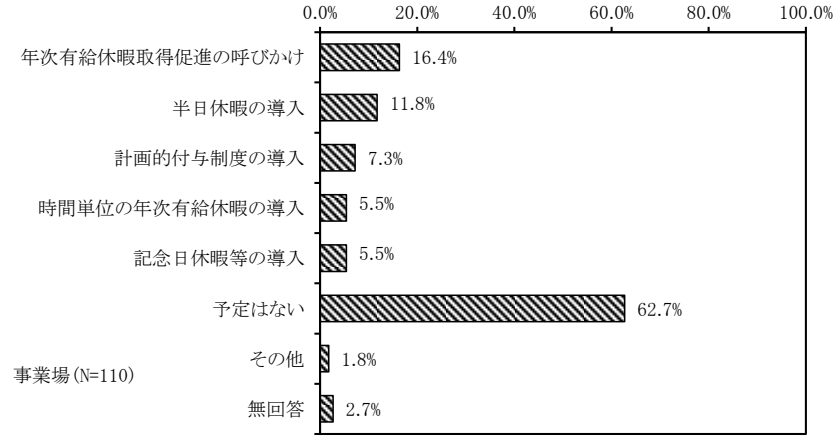

**【その他の意見】**

- 参加企業（零細設定）へ金銭的補助（たいていの政策は、大企業保護及び選挙対策の特定業種の保護ばかり）
- 取得率に応じて助成する
- 減税（優遇措置）
- 職場環境と協働意識のとらえ方である
- 増員といっても収入に見合った配置をしているので難しいが…。

問 30. 来年度以降、年次有給休暇の取得促進について、貴事業場で取組を予定しているものはありますか。（あてはまるもの全て）

来年度以降に予定している年次有給休暇の取得促進の取組については、「年次有給休暇取得促進の呼びかけ」（16.4%）が最も多く、次いで「半日休暇の導入」（11.8%）、「計画的付与制度の導入」（7.3%）となった。一方、「予定はない」は 62.7%となった。

【来年度以降に予定している休暇取得促進の取組（複数回答）】




【その他の意見】

・本社で計画しているため、内容はわからない
・特段不服であるとの申立てもないので予定はない

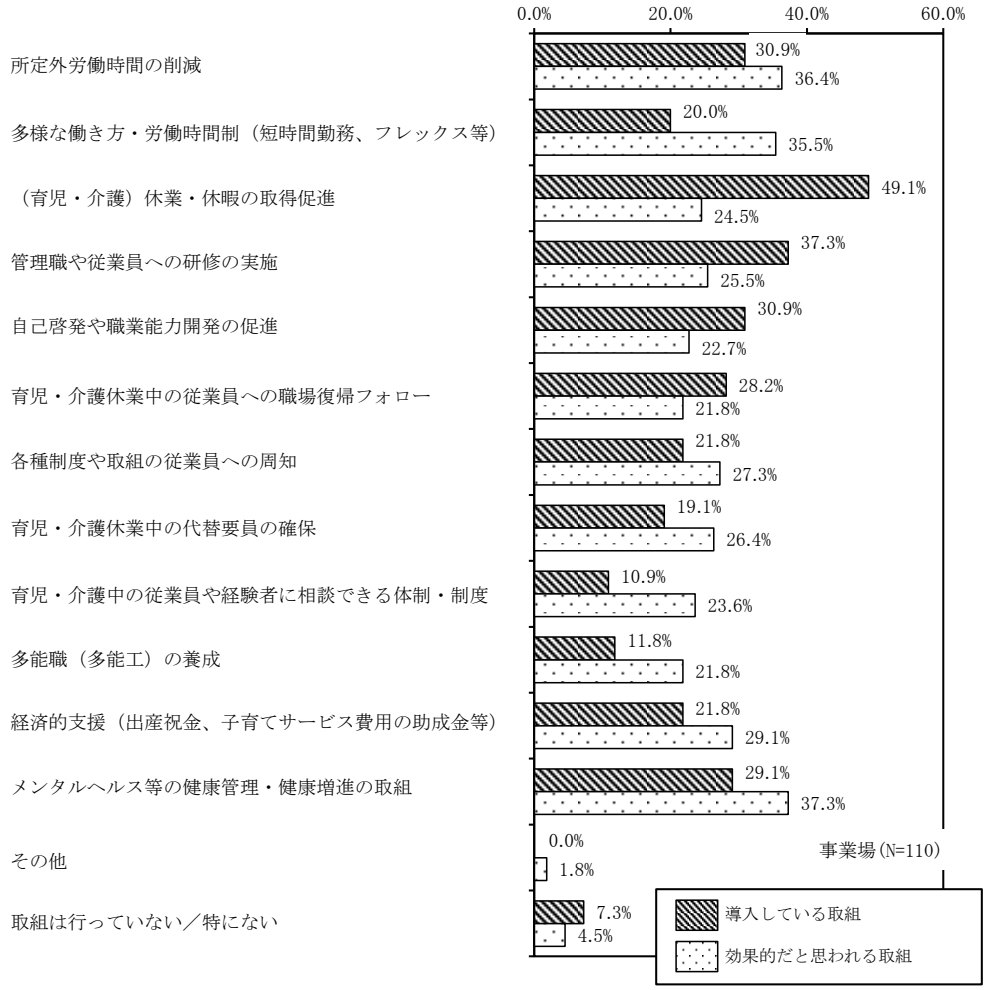
問 31. 以下は、ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組例です。以下のうち、貴事業場で導入されている取組と、（２）効果的だと思われる取組について、該当する番号を選び〇を付けてください。（あてはまるもの全て選んで〇を記入してください。）

※なお、「効果的だと思われる取組」については、現在貴事業場で導入されていないものについても、導入されたら効果が出ると考えられる場合には番号に「〇」を付けてください。

ワーク・ライフ・バランスを推進するため、導入している取組は、「(育児・介護）休業・休暇の取得促進」(49.1%）が最も多く、次いで「管理職や従業員への研修の実施」(37.3%)、「所定外労働時間の削減」、「自己啓発や職業能力開発の促進」(30.9%）となった。

また、効果的だと思われる取組は、「メンタルヘルス等の健康管理・健康増進の取組」(37.3%）が最も多く、次いで「所定外労働時間の削減」(36.4%)、「多様な働き方・労働時間制（短時間勤務、フレックス等)」(35.5%）となった。

【ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組（複数回答）】



## ２．従業員アンケート

### （１）調査の概要

調査の対象及び調査内容、方法等は以下のとおり。

| | |
|---|---|
| 調 査 対 象 | 新庄・最上地域の従業者数 10 人以上の事業場　計 200 社に勤務する従業員 1,000 人（１事業場あたり５人を選定し、調査票を配布） |
| 調 査 内 容 | ・対象期間（8/24～8/26）における休暇取得促進の取組の有無<br>・対象期間における具体的な取組<br>・対象期間における年休の取得状況<br>・対象期間における年休の計画的付与制度の有無など |
| 具体的方法 | 対象地域の事業場に調査票を郵送し、返信用封筒にて回収 |
| 調 査 時 期 | 平成 27 年 10 月 9 日（金）～平成 27 年 10 月 28 日（水） |
| 有効回答数 | 478 人　回収率 47.8%（配布数 1,000 人） |

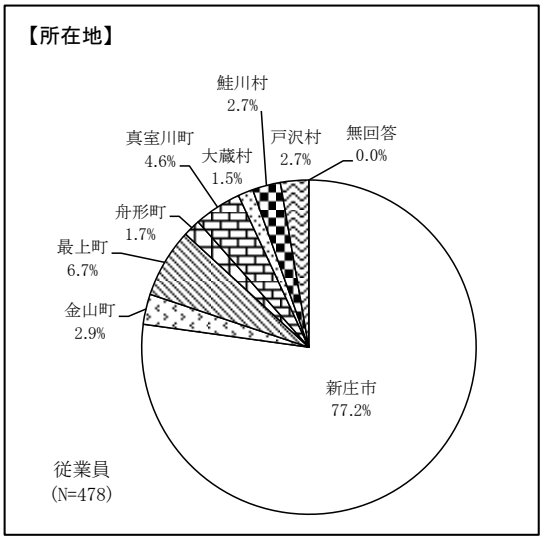
参考上の注意点：　①四捨五入の関係で、合計が 100%にならない項目がある。
②グラフ中の「N」は、有効回答数を表す記号。

### （２）従業員の概要

#### １）お勤めの事業場

**問１．あなたがお勤めの事業場の所在地は、どちらになりますか。（○は一つ）**

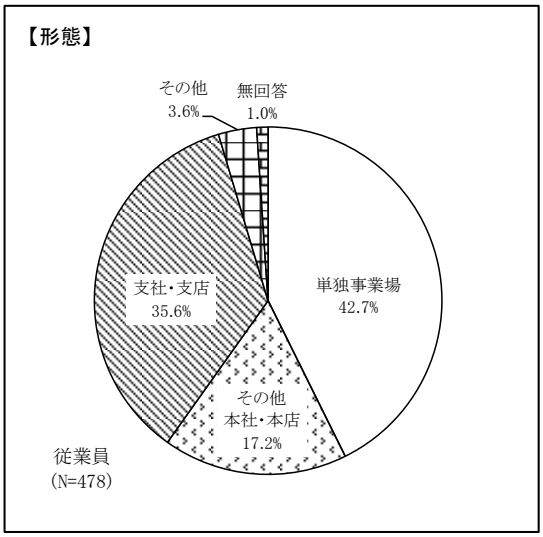
お勤めの事業場の所在地は、新庄市（77.2%）、最上町（6.7%）、真室川町（4.6%）、金山町（2.9%）となった。



問２．あなたがお勤めの事業場の形態（本店／支店別）について、おうかがいします。（○は一つ）

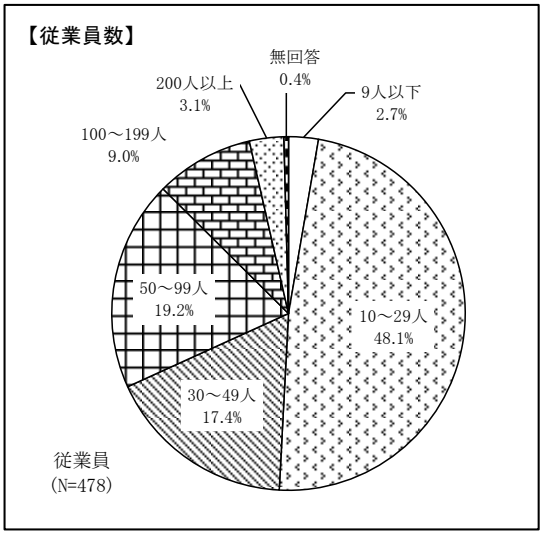
お勤めの事業場の形態は、「単独事業場」（42.7%）、「支社・支店」（35.6%）、「その他本社・本店」（17.2%）となった。

【その他の形態】
- 工場(5)
- 法人(4)
- 子会社
- 事業所




問３．あなたがお勤めの事業場の従業員数（パート・アルバイト・契約社員等を含む）について、おうかがいします。（○は一つ）

お勤めの事業場の従業員数は、「10～29 人」(48.1%)、「50～99 人」（19.2%）、「30～49 人」（17.4%）となった。

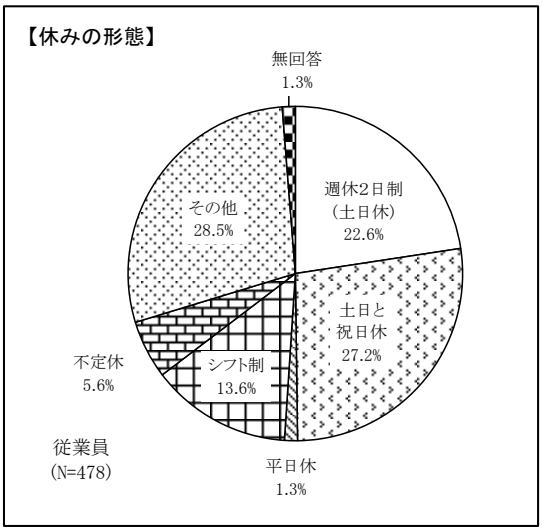


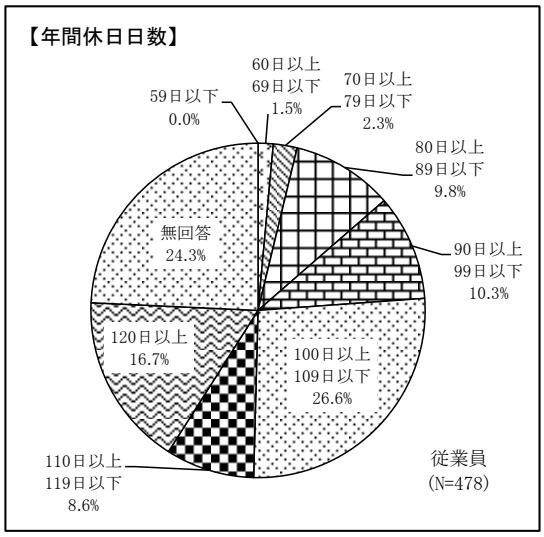
## 問４．あなたがお勤めの事業場の休みと定めている形態及び年間休日日数について、おうかがいします。（○は一つ）

お勤めの事業場の休みと定めている形態は、「その他」（28.5％）、「土日と祝日休」（27.2％）、「週休２日制（土日休）」（22.6％）となった。

年間休日日数は、「100 日以上 109 日以下」（26.6％）、「120 日以上」（16.7％）、「90 日以上 99 日以下」（10.3％）となった。

［年間休日日数］　平均 104.6 日（N=362）



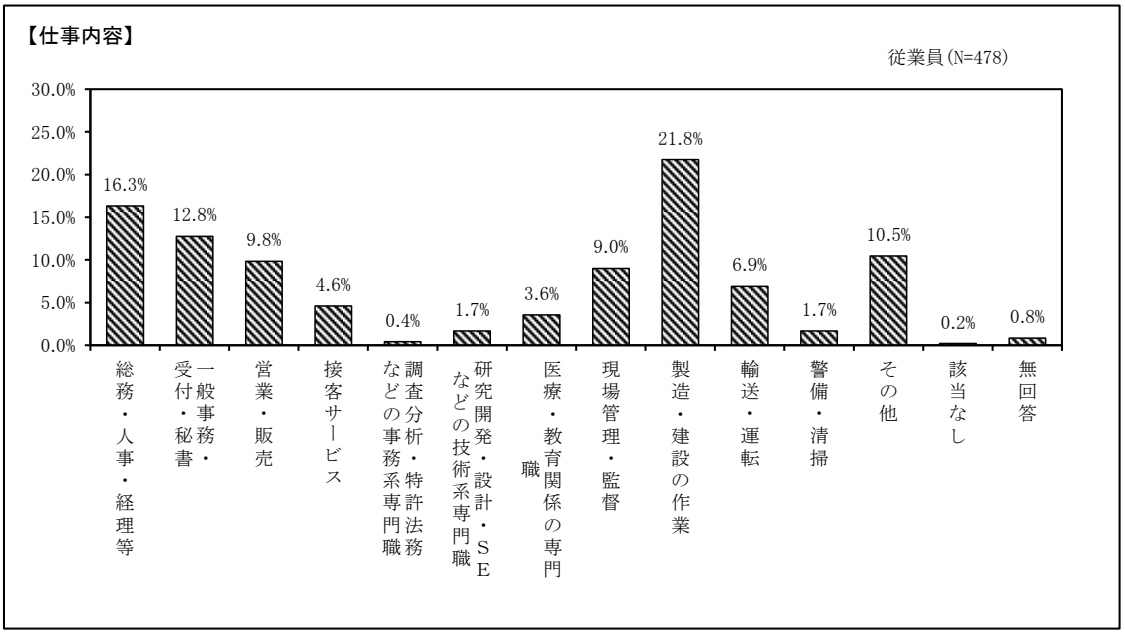




### 【その他の休みの形態】

- 会社カレンダー(37)
- 第 2、4 土曜日、日曜、祝祭日(8)
- 第 2、4、5 土曜日、日曜、祝日(5)
- 日、祝、不定期土(5)
- 4 週 6 休(4)
- 隔週 2 日制(4)
- 第 2、4 土曜日(3)
- 日曜日、土曜日隔週(3)
- 日曜日(2)
- 日と祝日休(3)
- 隔週の土曜と日曜(2)
- 変形週休 2 日制(2)
- 変形労働時間制(2)
- 日曜日、祝日変形労働
- 日曜日、月 2 回土曜日、年末年始、お盆休み、GW、新庄祭り
- 日曜と第 2 土曜とお盆、年末年始
- 日曜、祝日、盆休み、年末年始休暇
- 日曜、祝日、土曜日は隔週
- 日曜、祝日、水曜日のみ月 2 回
- 日他
- 日、祝日、他
- 日、祝祭日、夏期、年末年始、第 2、4 土曜日
- 日、祝、第 2、4 水曜日
- 土日と祝日休、繁忙期土曜出勤あり
- 第 2、4 土曜日+祝日、日曜+社休日
- 祝日休、日休月数回の水曜日
- 基本土日休だが土日仕事のこともある
- 閑散期は土日と祝日休、繁忙期は土曜半日出勤
- 4 週 6 休と祝日
- 年間フレックスタイム
- 変則 2 日制

問５．あなたがお勤めの事業場での仕事内容について、おうかがいします。（○は一つ）

お勤めの事業場での仕事内容は、「製造・建設の作業」（21.8%）、「総務・人事・経理等」（16.3%）、「一般事務・受付・秘書」（12.8%）、「その他」（10.5%）となった。



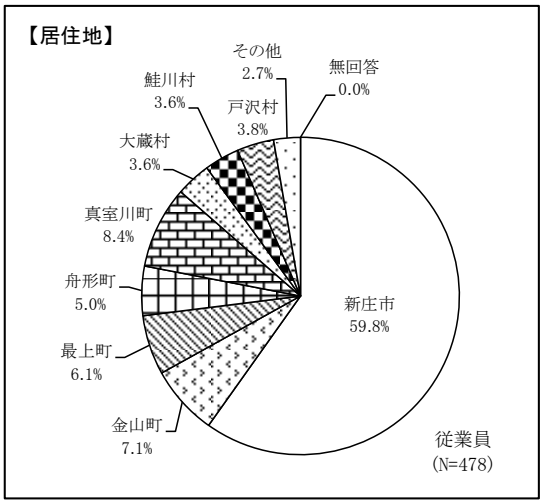

【その他の仕事内容】

・介護(7)
・福祉(6)
・印刷業(4)
・金融業(2)
・メンテナンス
・印刷業、企画デザイン
・印刷業、制作
・管理的な仕事
・施設・管理職
・商品開発、検査
・障害者支援・介護
・障害者福祉施設
・整備
・生産計画（営業事務）
・製品検査
・農業
・品質管理

## ２）ご自身

問６．あなたの居住地を教えてください。（○は一つ）

居住地は、「新庄市」（59.8%）、「真室川町」（8.4%）、「金山町」（7.1%）となった。

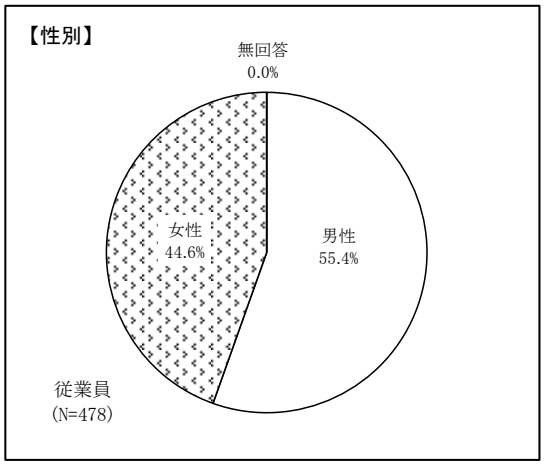



【その他の居住地】

・尾花沢市(3)
・鶴岡市
・大石田

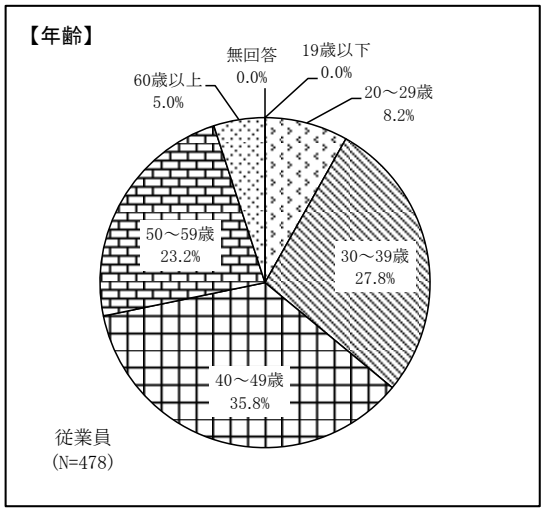
## 問７．あなたの性別を教えてください。（○は一つ）

性別は、「男性」(55.4%)、「女性」(44.6%) となった。



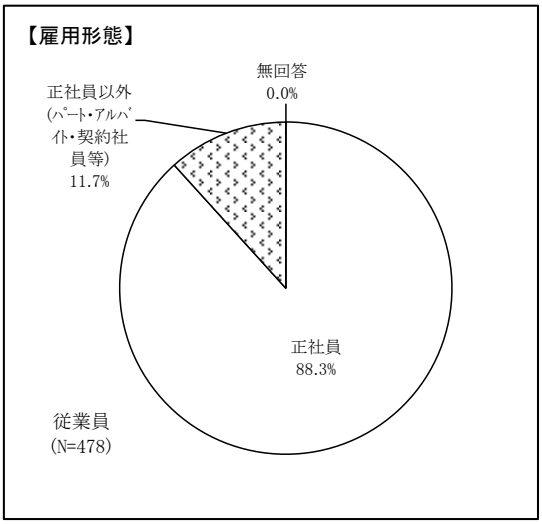

## 問８．あなたの年齢を教えてください。（○は一つ）

年齢は、「40～49 歳」(35.8%)、「30～39 歳」(27.8%)、「50～59 歳」(23.2%) となった。



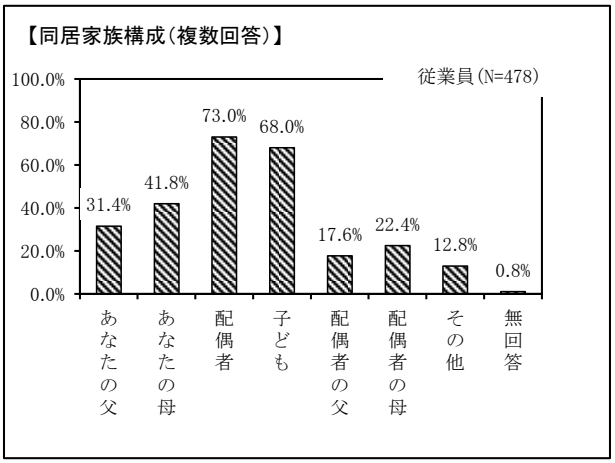

## 問９．あなたの雇用形態を教えてください。（○は一つ）

雇用形態は、「正社員」(88.3%)、「正社員以外（パート・アルバイト・契約社員等)」(11.7%) となった。



問 10. あなたの同居する家族の構成について教えてください。（あてはまるもの全て）

同居する家族の構成は、「配偶者」（73.0%）、「子ども」（68.0%）、「あなたの母」（41.8%）、「あなたの父」（31.4%）となった。

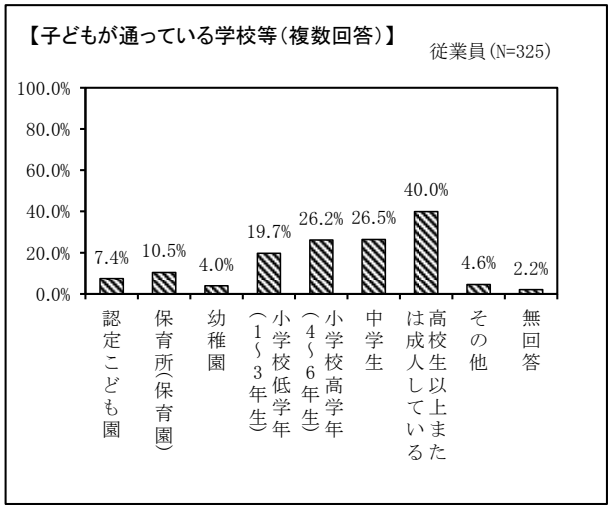



**【その他の家族構成】**

- 祖父母(21)
- 兄弟・姉妹(15)
- 配偶者の祖父母(12)
- 一人暮らし(8)
- 配偶者の兄弟・姉妹(4)
- 義兄弟・姉妹(3)
- 甥・姪(3)
- 祖祖父母

問 11. 問 10 で「４．子ども」と回答された方にお聞きします。
通われている学校等は次のうちどれですか。（あてはまるもの全て）

同居する子どもが通っている学校等は、「高校生以上または成人している」（40.0%）、「中学生」（26.5%）、「小学校高学年（４～６年生）」（26.2%）となった。



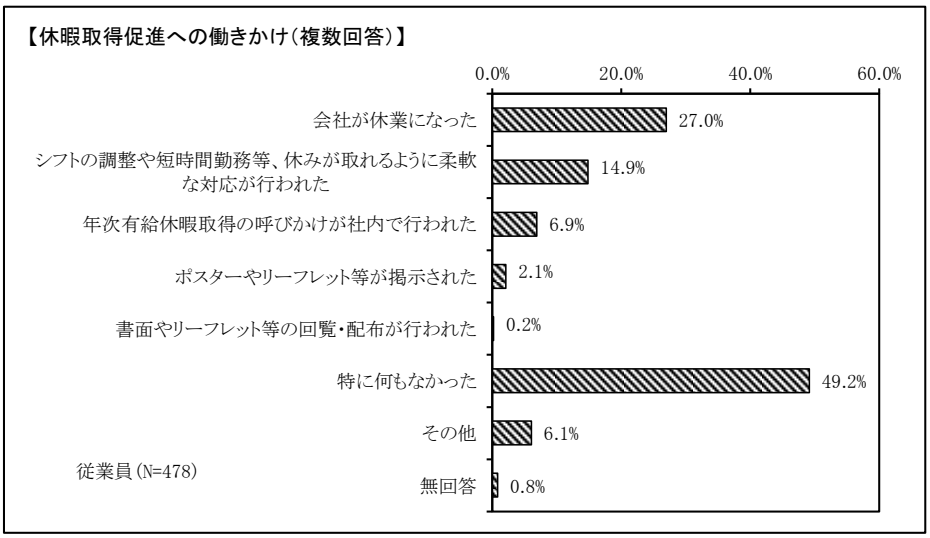

**【その他の通っている学校等】**

- 自宅(11)
- 託児所
- 児童館

## （３）地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業について

### 問 12. お勤めの事業場では、新庄まつりに関連して８月 24 日～26 日の年次有給休暇取得を促す働きかけはありましたか。（あてはまるもの全て）

８月 24 日～26 日の年次有給休暇取得について事業場でとられた措置については、「特に何もなかった」（49.2%）が最も多く、次いで「会社が休業になった」（27.0%）、「シフトの調整や短時間勤務等、休みが取れるように柔軟な対応が行われた」（14.9%）、「年次有給休暇取得の呼びかけが社内で行われた」（6.9%）となった。



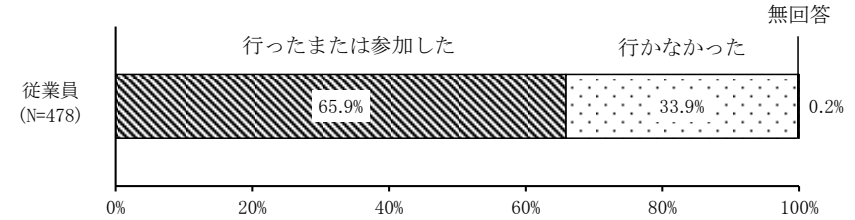

**【その他の働きかけ等】**

・会社が休み(15)
・毎年 10 月頃に来期の休日を決める（所長やトップの判断で促したりそうでなかったりする）
・夏期休暇を仕事の都合を見て２日取れる
・真室川まつりの際は休日になった
・地元社員が多いため、まつりに関係している人、子供が小さい人ほど優先的に休みをとっている
・会社自体は、休みだが、本社が営業日のため毎年（土日以外は）休日出勤。祭りに参加する人は優先して休む。それ以外の人で休出対応
・社内での指定休日が開催期間の１日
・シフト制なので休みに当たれば休める、仕事上新庄祭りは通常より忙しい
・休めない(2)
・なるべく出勤するように言われた。休む人が多いため
・有休を取る時にイヤミを言われた
・忙しい時期になるため
・8/26 は営業日だった
・新庄でないので特に関係ない

問 13. 今年の新庄まつり（８月 24 日～26 日のいずれか）に行ったまたは参加しましたか。（○は一つ）

新庄まつりへの参加状況については、「行ったまたは参加した」（65.9%）、「行かなかった」（33.9%）となった。

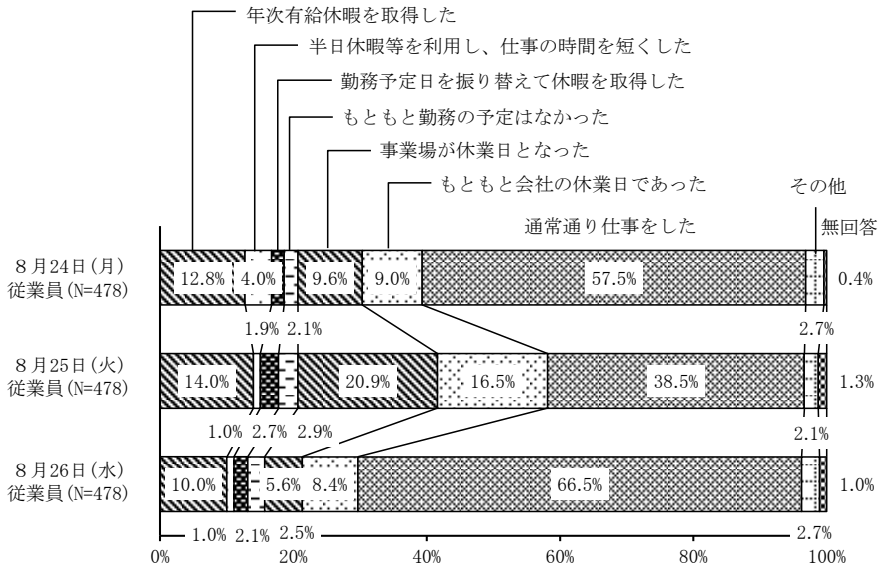
【新庄まつりへの参加状況】




問 14. 新庄まつり（８月 24 日～26 日）及びその前後（８月中）のご自身の勤務・休暇状況について、おうかがいします。（○はそれぞれ一つ）

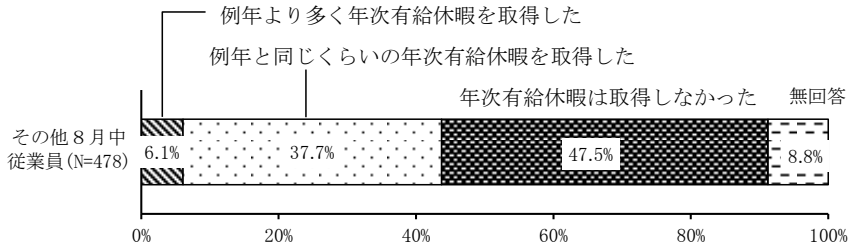
新庄まつり（８月 24 日～26 日）の勤務・休暇状況については、３日間ともに「通常通り仕事をした」が最も多く、24 日は 57.5%、25 日は 38.5%、26 日は 66.5%となった。また、「年次有給休暇を取得した」では、25 日が 14.0%と最も多く、次いで 24 日が 12.8%、26 日が 10.0%となっている。25 日については、「事業場が休業日となった」が 20.9%となった。

【新庄まつり（8月24日～26日）の勤務・休暇状況】



８月中の勤務・休暇状況については、「年次有給休暇は取得しなかった」(47.5%)、「例年と同じくらいの年次有給休暇を取得した」(37.7%)、「例年より多く年次有給休暇を取得した」(6.1%) となった。

【8月中の勤務・休暇状況】




**【その他の勤務・休暇状況（８月 24 日（月））】**

・半日会社休み(3)
・夏季休暇(2)
・1 時間の勤務時間短縮
・時間休
・15 時で終業
・通常より早く勤務終了
・13～22 時まで勤務
・代休取得
・1 ヶ月の休みを当てた
・喪中

**【その他の勤務・休暇状況（８月 25 日（火））】**

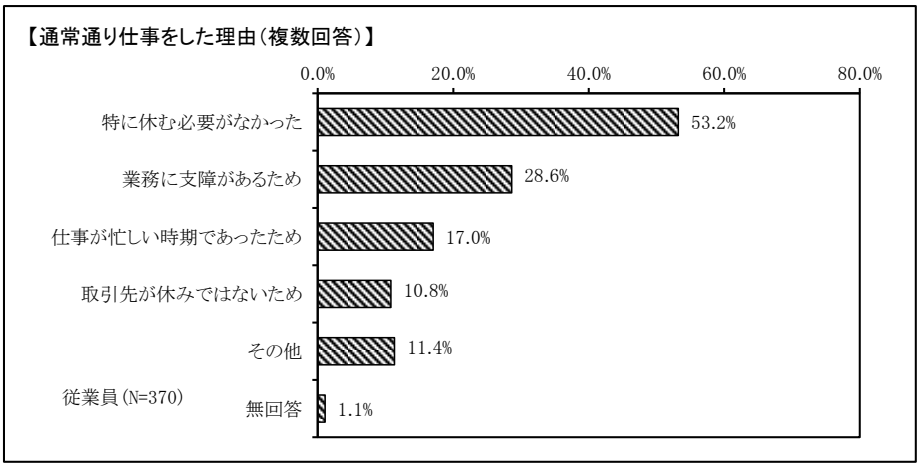
・休みをもらった
・1 ヶ月の休みを当てた
・夏季休暇
・夜勤 22 時～翌 7 時まで
・半日勤務
・シフトで休日にしてもらった
・代休取得
・個別休暇取得
・夜休みだったが忙しいので仕事に出た

**【その他の勤務・休暇状況（８月 26 日（水））】**

・休みをもらった
・欠勤
・出社日になっていたが休みを申請して休み（代休扱い？）を取った
・営業日だった
・公休で対応
・夏季休暇
・夏期休予定が仕事になった
・急遽仕事となった
・明け
・もともと出勤日
・半日勤務
・シフトで休日にしてもらった

問 15. 問 14 で「7．通常通り仕事をした」と回答された方にお聞きします。
通常通り仕事をした理由はなんですか。（あてはまるもの全て）

通常通り仕事をした理由については、「特に休む必要がなかった」（53.2%）が最も多く、次いで「業務に支障があるため」(28.6%)、「仕事が忙しい時期であったため」(17.0%)となった。

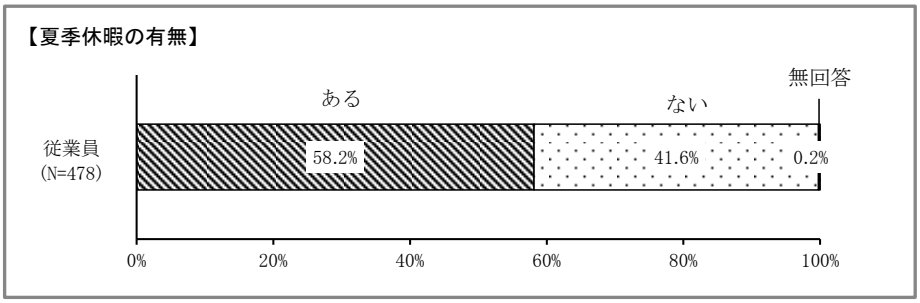



【その他の意見】

・会社が休みでないため(18)
・新庄まつりには関係ないから(2)
・休みが取りづらい(2)
・休める人数が決まっているため休みたくても休めない社員がほとんど
・日直当番だったため
・8/24、25 休んだため
・8 月 25 日しか事業場が休日にしていないため
・8/26 は会社が営業日のため休まなかった
・新庄市内の人が多く休むため仕事をした
・新庄市在住の職員が優先的に休みを取るため
・他の人との調整
・そういう仕事だから
・いつも仕事をしているので慣れている
・夜祭りの参加なので、日中は仕事をした（早めに終了した）
・部下社員に休暇を与えるため
・祭りだから休みではない。他の人（市民）が有休取得している
・参加予定がないため
・交替制なので 3 日間休むのを遠慮した
・シフト制のため
・24 日は夜祭りをメインの目的としていたため
・通常業務のため、仕事をした（有休の日数が決まっているから、休みをとれない）
・祭りの工事のため
・会社の繁忙期になっている
・新庄まつりで休みを取る必要性なし

問 16. あなたのお勤めの事業場では、年次有給休暇とは別に夏季休暇がありますか。（○は一つ）

夏季休暇については、「ある」（58.2%）、「ない」（41.6%）となった。

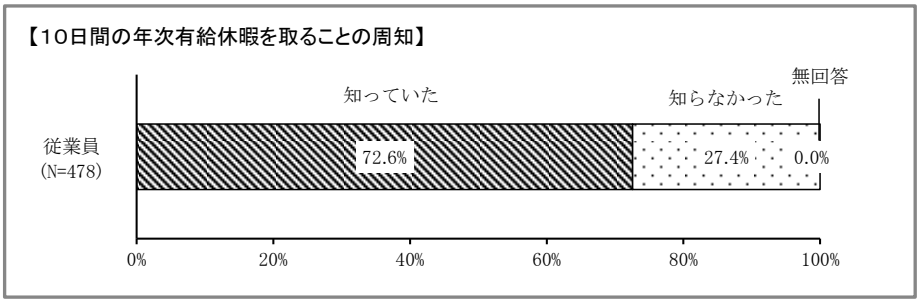



（４）年次有給休暇の取得状況について

問 17. 半年間継続して雇われていて、全労働日の８割以上出勤していれば、10 日間の年次有給休暇を取ることができることを知っていましたか。（○は一つ）

※週所定労働日数が４日以下かつ所定労働時間が 30 時間未満の労働者は、所定労働日数に応じて比例付与されます。

10 日間の年次有給休暇を取ることができる認知状況については、「知っていた」（72.6%）、「知らなかった」（27.4%）となった。

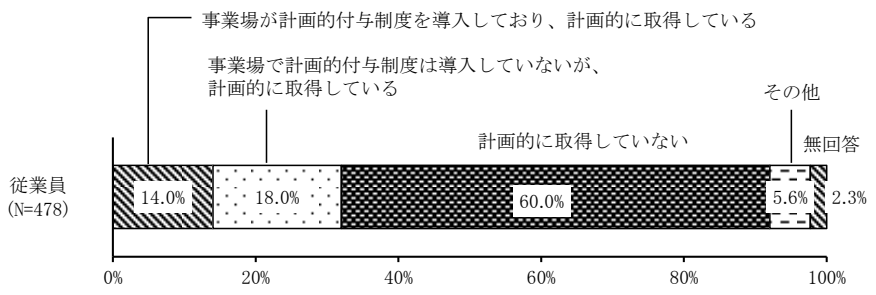


問 18. 年次有給休暇を「計画的」に取得していますか。（○は一つ）

※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。

年次有給休暇の「計画的」な取得については、「計画的に取得していない」（60.0%）が最も多く、次いで「事業場で計画的付与制度は導入していないが、計画的に取得している」（18.0%）、「事業場が計画的付与制度を導入しており、計画的に取得している」（14.0%）となった。

【計画的な年次有給休暇の取得】




【その他の意見】

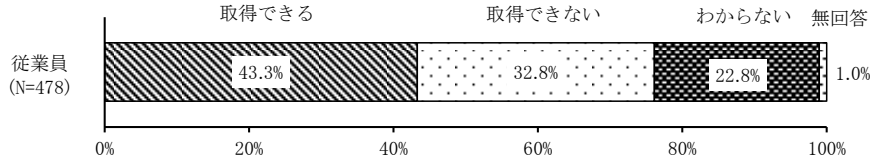
・必要があれば取得している(10)
・休めない(4)
・年次有給休暇はない
・計画的に取得できない状況にある
・シフト制により休暇はとれない
・何か理由がないと取得しづらい
・休日出勤の振替休みだけで有休はとっていない
・有休をあまり取ったことがない、公休でほぼ十分
・外来日があるので
・土曜の休日に有給休暇を当てる
・必要な時にだけ（病院や身体不調等）
・年 3 日の一斉年休取得日がある
・事業者が家族なので有給休暇の概念が特にない

問 19. あなたがお勤めの事業場では、年次有給休暇を時間単位で取得できますか。
（○は一つ）

※時間単位の年次有給休暇とは、労使協定を結べば、５日間の範囲内で、時間を単位とする年次有給休暇を取得できる制度です。

時間単位の年次有給休暇の取得については、「取得できる」(43.3%)、「取得できない」(32.8%)、「わからない」(22.8%) となった。

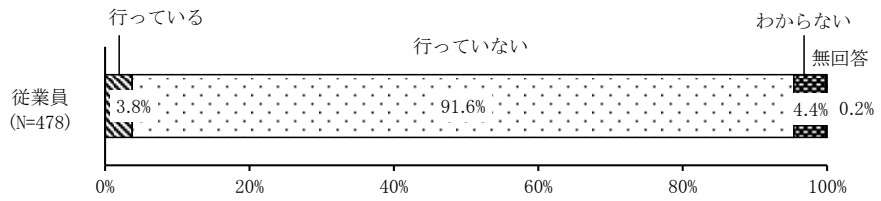
【時間単位の休暇取得】




問 20. あなたがお勤めの事業場では、誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてるような取組を行っていますか。（○は一つ）

記念日休暇の取組については、「行っていない」(91.6%)、「行っている」(3.8%)、「わからない」(4.4%) となった。

【記念日休暇の取組状況】

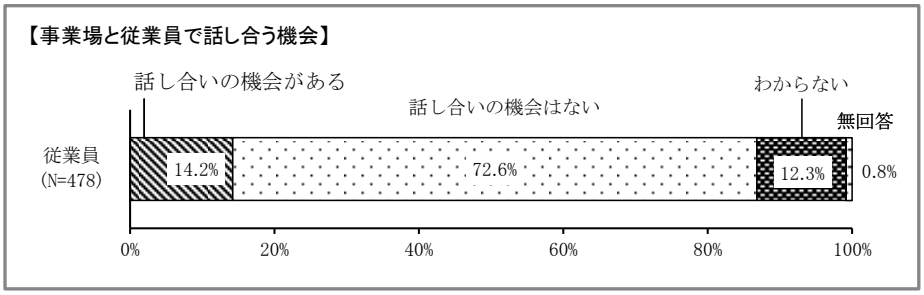



【具体的な記念日】

・誕生日(6)
・アニバーサリー休暇(6)
・子供の誕生日など少し早く退社できる
・アニバーサリー休暇として、有給休暇を取得する制度があるが、実際は、業務が多すぎて取得する余裕がないため取得していない。なお、2 日/人取得する権利がある
・法人全体（就業規則）で婚姻休暇、リフレッシュ休暇が存在している
・希望休の提出(2)

問 21. あなたがお勤めの事業場では、事業場と従業員の間で、年次有給休暇等のお休みの取り方などについて、話し合う機会はありますか。（〇は一つ）

事業場と従業員で話し合う機会については、「話し合いの機会はない」（72.6%）、「話し合いの機会がある」（14.2%）、「わからない」（12.3%）となった。



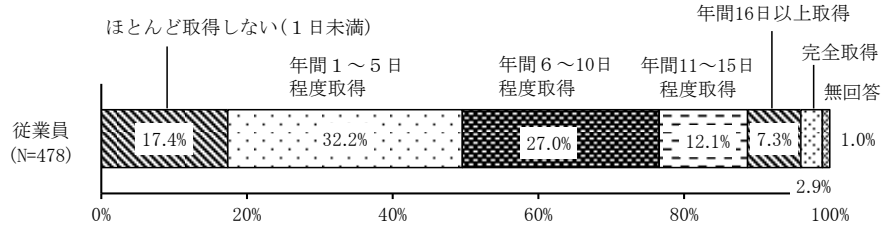

【具体的な機会】

・労使協議会、各種会議(17)
・ダブりがないように取得するため話し合う(4)
・上司と相談して(3)
・夏季休暇取得推進について(2)
・お盆休み、年末年始休みについて
・特別休暇（夏休み、冬休み等あり）
・従業員の会など(2)
・月 1 回組合含めての話し合いあり
・週 1 回の打ち合わせ会
・月間計画（前月）作成時に個人毎に聴取し、休暇が取れるよう調整
・有給休暇に限らず、年 1 回全体懇親会があり。意見等が話し合われる場がある
・月 1 回程度の社内ミーティングで話し合われている
・生産予定に準じ、あり得る。また、祭り等の有休取得者の増が見込まれる場合等
・出勤日に休業者が多数いた場合、振替休日を設定するかどうかの話し合い
・子供の学校行事がある時
・通常の雑談で
・必要な時
・通達や口頭により
・休みの取り方について説明を受けた
・休んでもスタッフが足りるか
・会社側から、一方的に忙しい日は有休を使用してはダメとの話はある（その月ごとに）
・年間フレックスタイムで休日を決める時
・自分が休むことを伝え、仕事の内容を話し合う（休んだために仕事に無理がないように）
・希望の申し出はお互い様とし、気持ちよく休めるように話し合う
・その都度、1 ヶ月間の年休計画回覧
・年間取得目標を定め、取得状況の確認を行っている
・3 日前に出すこと（不幸は別）

## 問 22. あなたの日頃の年次有給休暇の取得状況についておうかがいします。（○は一つ）

日頃の年次有給休暇の取得状況については、「年間１～５日程度取得」（32.2%）、「年間６～10 日程度取得」(27.0%)、「ほとんど取得しない（１日未満）」(17.4%) となった。

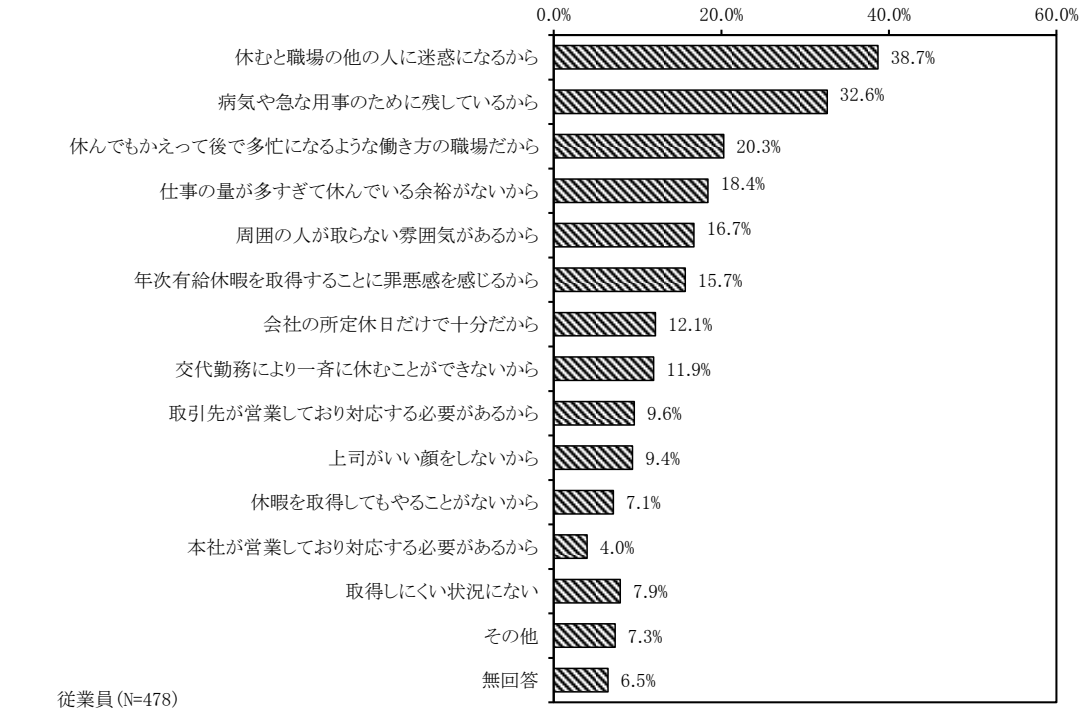
【日頃の年次有給休暇の取得状況】




## 問 23. あなたがお勤めの事業場で、年次有給休暇の取得が進まない理由についておうかがいします。（あてはまるもの全て）

休暇の取得が進まない理由については、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」（38.7%）が最も多く、次いで「病気や急な用事のために残しているから」(32.6%)、「休んでもかえって後で多忙になるような働き方の職場だから」(20.3%)、「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」（18.4%）となった。

【休暇の取得が進まない理由（複数回答）】

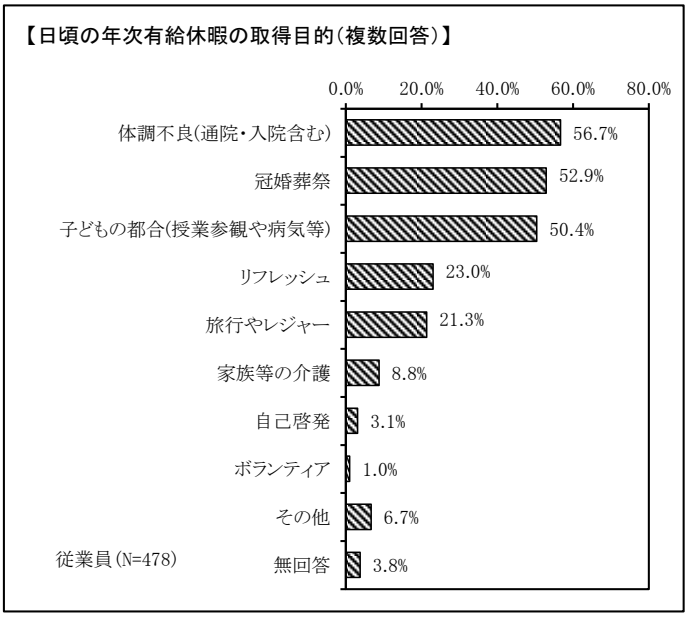


【その他の意見】

・代休制度を利用できるため(3)
・有給休暇があるのかわからない、使ったことがない(2)
・休日の勤務があると代休となり、人手不足となるため(3)
・仕事をこなせない(2)
・会社側で取得させない方針(2)
・特に休む必要がないから(2)
・年次有休は昇格の査定にかかわるから
・現場が稼動しているから
・忙しい日に限り
・人数が少ないため
・他職種で運営しており、有休を取得すると楽な職種と話になる
・もともとないものと考えているから
・有給休暇の日数があまりないため
・冠婚葬祭
・わからない
・年次有給休暇は取得しやすい(2)

## 問 24. あなたの日頃の年次有給休暇の取得目的についてうかがいます。（あてはまるもの全て）

日頃の年次有給休暇の取得目的については、「体調不良（通院・入院含む）」（56.7%）が最も多く、次いで「冠婚葬祭」（52.9%）、「子どもの都合（授業参観や病気等）」（50.4%）、「リフレッシュ」(23.0%)、「旅行やレジャー」（21.3%）となった。

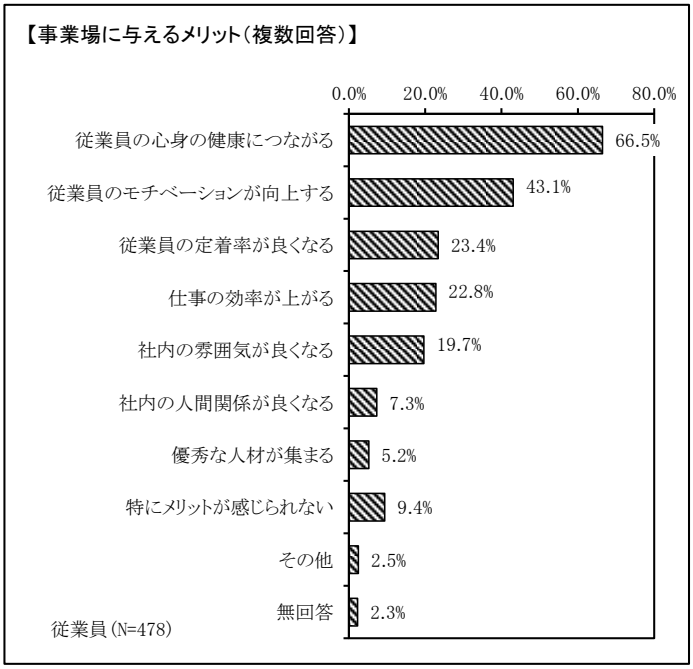



【その他の取得目的】

・家事都合(7)
・取得してない(4)
・田植え、稲刈りなどの農作業(3)
・新庄祭りのはやし参加、部落行事(2)
・地域活動(2)
・特になし(2)
・お盆等
・バイト
・労働組合活動
・勤務表を作る前に予定がある日をあらかじめ休みにしておく
・家族の通院（治療）の付添

問 25. 年次有給休暇を従業員が積極的に取得することは、あなたが勤務する事業場にとってどんなメリットがあるとお考えですか。（あてはまるもの全て）

年次有給休暇を従業員が積極的に取得することで、事業場に与えるメリットについては、「従業員の心身の健康につながる」（66.5%）が最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」（43.1%）、「従業員の定着率が良くなる」（23.4%）、「仕事の効率が上がる」（22.8%）、「社内の雰囲気が良くなる」（19.7%）となっている。




【その他のメリット】

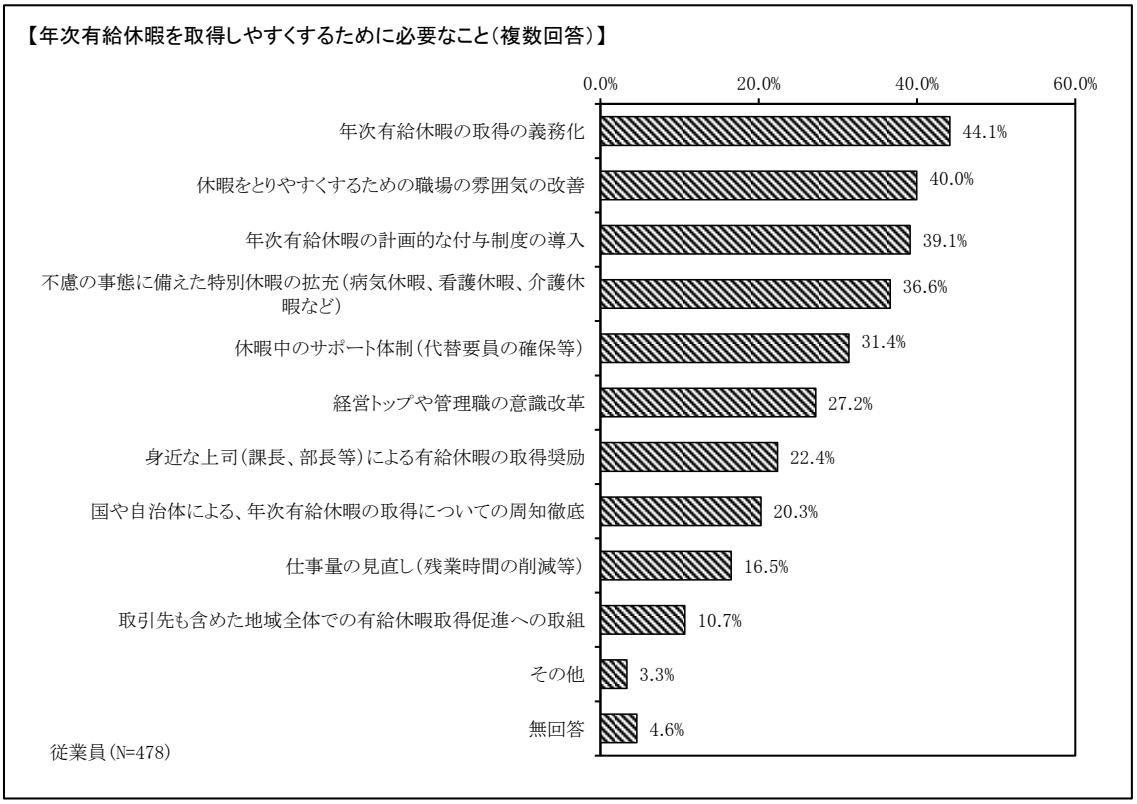
・わからない(2)
・従業員の家族の安定にも繋がるので家庭を理由とする離職率が減少する
・子供の都合に合わせてくれるのでとても助かる

問 26. 問 25 で「８．特にメリットが感じられない」と回答された方にお聞きします。
その理由を教えてください。

・周囲に迷惑をかけるため(4)
・休んだ本人はゆっくりするかも知れないが、周囲の人間がその分仕事をしなければならなくなるから
・他の人が残業などでカバーするから
・休んだ人がいる分、他の人のカバーが必要である
・人数が限られているため(4)
・自分の仕事が増えるため(3)
・忙しいため、休みがとりにくい。
・皆の不満は減ると思う。友人、家族その他長期の休みがないため思い出や計画するということがほぼない。
・わからない、理由がない
・所定休日で十分、そんなに休む必要がない
・取得したい時に取得できるので必要以上に取得してもメリット感はない
・休まざるを得ない状況にあっても他の人のフォローがない。休んだ分残業しろと言われる
・流れ作業のため仕事に穴があく
・有休を使う前に休日出勤を使われるから、あまり休めない。よほどのことがない限り、有休は使わない。
・法律（業種）上、現場を離れることが出来ない。下請業者にも影響が出る。
・有休を取得することによって仕事の効率が良くなったり、より良い環境になるとは思えないため
・休暇を取ったからといって、特に変わることが実際にないため
・製造工場だから
・有給休暇を取得することで何か変わるとは思わないから
・休みを取るのは体調不良や用事等のため
・メリットを求めて取るものではない
・その休日を取得する分、後の仕事がきつくなる（休日を取るように全体的には言われているが）
・休む人数が増えると生産できなくなるから

## 問 27. 年次有給休暇を取得しやすくするために必要と考えることについておうかがいします。（あてはまるもの全て）

年次有給休暇を取得しやすくするために必要なことについては、「年次有給休暇の取得の義務化」（44.1%）が最も多く、次いで「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善」（40.0%）、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」（39.1%）、「不慮の事態に備えた特別休暇の拡充（病気休暇、看護休暇、介護休暇など）」（36.6%）、「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」（31.4%）となっている。



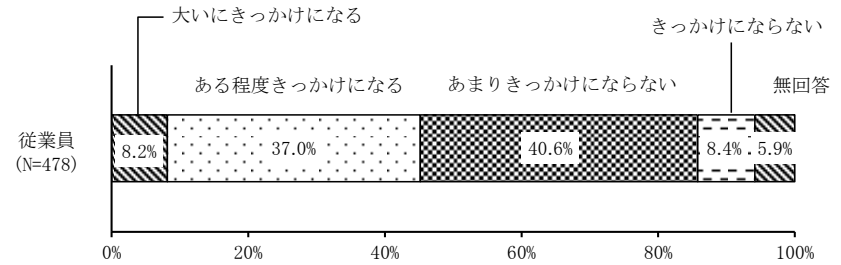

**【その他の必要なこと】**

- 介護保険法の改正、配置基準の見直しなど
- 事業場の管轄エリアに合った人員構成の見直し
- 上司自らが取得すること
- 祝日を多くする
- 法改正
- 有給休暇の取得日数を昇給評価対象から外す
- 取得しにくい状況にないため現状のままで良い。年次有給休暇の取得の義務化は個人の都合があるので逆に困る人もいる
- 急な用事でも取得できる
- わからない(4)

問 28. 本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると思われますか。（○は一つ）

本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると思うかについては、「きっかけにならない」（8.4%）と「あまりきっかけにならない」（40.6%）を合わせた割合は 49.0%、また「大いにきっかけになる」（8.2%）と「ある程度きっかけになる」（37.0%）を合わせた割合は 45.2%となった。

【休暇取得促進のきっかけになるか】




問 29. 問 28 で「１．大いにきっかけになる」または「２．ある程度きっかけになる」と回答された方にお聞きします。
具体的な理由を教えてください。

・有給休暇所得促進のきっかけとなるため(24)
・会社や個人の意識づけになる(15)
・制度的な改善による有休取得の義務化(14)
・年間必ず何日の年次有給休暇を取得しなければならないといった決め事をしてほしいため
・有給休暇を取得しやすくなる(13)
・休暇取得促進の様々な取組を知ることができた(5)
・何かあった時に使わせてもらえるので大変助かっているが、計画的に使うなど考えたことがなかったので、そういうこともできるのだなとわかった。
・再認識させられた
・休暇について自覚するため
・多くの社員が有給休暇取得に関心を持つようになると思う。
・考えるきっかけにはなると思う。
・統計を取ることにより、行政をひっくるめた何らかの動きがあるのではないかなという希望があると思う。
・社会的に年次有給休暇取得の重要性について周知されれば、それがいずれは当たり前のことになり、仕事のストレスなどが軽減することにつながるような気がするから。
・振替休暇しか使わないので、有給休暇を取得できる環境になればいいと思う。
・考える機会のきっかけとなることを期待する。
・このようなアンケートを実施したので、なんらかの良い結果につながると信じている

・実施し、成果を上げることを期待したいから
・働きやすい環境に向けて期待も込めて回答した。
・仕事（時間、単位）で有休がとれるといいと思う。
・誕生日に休暇を取れるように心がけたい
・しっかり働いて、しっかり休む。それができる環境づくりのための前進につながると思うから。つながっていってほしいと願う。
・少しの期待
・有給休暇を気兼ねなく、全体で理解し合い、取得できる具体的な方法を上司を含め話し合えるようになる気がする。働く人がいるから会社、職場が成り立っていることへの感謝を上司も感じる必要があると思う。
・自分の職場は計画休暇等が確立しているので、満足しているが、他社では休めない、言いにくいとの話を聞くことがあるので、事業主の意識の改革や、サポート体制ができればと思う。
・上司が変われば変わると思うから
・イベントに参加したくても、休暇を積極的に申請しづらい職場も多々あるので、行政を通じて働きかけた方がスムーズに話が進むと思う。
・国や自治体からの働きかけにより、経営者の意識改革につながると思うので。
・何もしないよりはよい。遊びで休みをとることにまだ罪悪感を感じるので、このような形で会社や従業員に「大丈夫だよ」と国の機関から伝わることは良いと思う。
・国で有休の取得を積極的に呼びかければ、もっと取得しやすくなると思う。周囲へ気を遣って休みを取れないこともあるので、職場に周知するきっかけになってほしい。
・地域の特色を活かした働き方をすることにより、他の地域と差別化することができる
・人材の確保を行い、有給休暇取得促進につながるよう指導する
・本事業で実態を把握できれば、この情報を何かの形で公にすることが出来るかもという思いがある。我社がもっと魅力ある会社になるためにも、国からのバックアップがあればと思い、そのきっかけになることを期待している。
・このアンケートの結果が公表されることであれば。
・アンケートの結果が広く知られて良い方に進めばと思う。
・正直わからないがアンケートの結果をどのようにフィードバックし本事業の浸透に役立てるかによると思う。
・このアンケートの集計を公表することにより、他の事業所の現状を知ることができ、働きがいのある環境が実現できればと期待する。
・人口が減っていく中で、地元の活動を活発にするには子供、老人だけでは無理なので、休みを取りやすくして社会人も参加しやすくして盛り上げるために町全体で考える時間を作ってくれると思う。
・地域に貢献する人材作りに大いに反映できると思われる。
・自分が持っている権利をしっかり認識することで、地域への貢献力が確実に高まり、その姿を見て育ってきた子供たちの地元離れに歯止めをかけることにもつながっていくと思うため。
・このアンケート結果によって、少しでも会社の事業主などが考えてくれたらいいと思うから。
・会社に対する有給休暇取得の呼びかけになりそうだから（なってほしいから）

・休暇をとりやすくなるような雰囲気になれば、もっと改善できると思う。
・この事業のＰＲをもっとすべきである。国民が理解できるまで
・「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」、「不慮の事態に備えた特別休暇の拡充」、「仕事量の見直し」、「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善」、「経営トップや管理職の意識改革」、「国や自治体により、年次有給休暇の取得についての周知徹底」、「年次有給休暇の取得の義務化」の改善につながるから
・「転勤族」→居住地勤務の拡大を図れれば、家族の時間も増え、有休取得も更に有意義になると思う。しかし、転勤族としては地元まつりへの参加が出来ない状況にあり、参加する意義がないとなると、地域色は色あせて参加もしなくなると思う。そのため有休を取ってまで参加は考えない。
・公休が 100 日に満たない会社であるため、地域行事の参加はむずかしい状態にあるので、取得促進はいいきっかけになると思う。祭日が就業日で大変である。
・仕事が落ち着いていれば、ちょっとリフレッシュしようかな、などと思う気持ちが湧いて、心の切り替えが出来ると思う。
・会社側が従業員に対して、仕事の効率を考える。
・取得への環境作りが一番だと思うから。
・どのくらいの有休があるか知ればある程度のきっかけになると思ったから。
・学校の行事などで使うことが多いので助かる。子供が 3 人いるのですごく行事が多く、平日も行事があるので有給休暇があると助かる。
・会社側への積極的な働きかけがあると思う。
・有休が推進されることで、皆が休暇を取得する体制が少しは整うと思うため。
・今の時代、仕事があるだけありがたいのですが、生活の状況などがあるので、有休をとりたくてもとれないのが現状で苦しい時である。
・よりよい仕事の効果が期待できると思う
・同業種で実施されれば、現場も休業できる可能性もある
・そうすれば取得できるかと思う。
・ブラック企業の撲滅！
・事業内容が具体的にどのようなものかわからないが少しはきっかけになるのかなと思って。
・実際には、出来ることと出来ないことがある。誰かが休めば、別の方がその業務をしなければ、仕事がたまるので、ある程度の人材やスキルが必要である。子育世代や、楽しいイベントはみんなが休みたくなるので難しいかと思う。
・特に新庄まつりは 25 日、26 日が休みの方がいいと思う。特に「不慮の事態に備えた特別休暇の拡充」、「取引先も含めた地域全体での有給休暇取得促進への取組」は大変助かると思う。
・サービス業のため休みが少ない。月 5 回程度。有休はまず使えない。なぜ休みを取れないか不満であるため社員のやる気は増えると思う。
・休みをとりやすくなるための改善になっていくと思う。
・今後も実施してもらいたい
・もっと大体的にすると効率的だと思う。
・だんだんと年次有給休暇取得するようになってきている。
・休みを取りやすい会社だから

・個人ではなく会社、地域で促進したほうが取得しやすいから。
・お祝事などあらかじめ予定できるものなど年間の計画の時に、休みの連絡が出来る週や、月毎に話し合う場があり時間休や通院などを知らせ助け合っている。
・中小企業ほど人員不足による取得に無理がある
・皆で仕事を分け与えれば雇用につながると思われるから
・新庄まつりで有休をつかえばそれだけでいい。
・元々年次有給休暇の計画的な付与制度が導入されている
・たまたま月曜日（定休日）にあてはまらなければ。新庄まつりは行かない。ぜひ整備を期待する。

問 30. 問 28 で「３．あまりきっかけにならない」または「４．きっかけにならない」と回答された方にお聞きします。
具体的な理由を教えてください。

・会社（事業主・経営者）の意識が変わらなければ効果が出ないから(22)
・会社側からの声掛けがあれば良いが、ないと思う。
・社風が変わらなければ、休暇取得に気持ちよくつながらないと思う。
・取得には職場の理解が必要。官公庁は休めるが、民間は休めない。そこを変えなければ取得促進にならない
・交替制の職員が年休を取りにくい状況にあると、不定休でない職員も取りにくい状況は変わらないと思う。まず職場の環境の改善が第一だと思う。
・企業風土そのものを変えなければ効果は期待できないから
・数が限られている、代替要員の確保ができないため(20)
・会社の業務内容によるため(18)
・休暇取得の義務化など、国を挙げて取り組まなければ難しいため(12)
・国が企業にだけ押し付けている気がする。企業の保護も手厚くならないと末端には回ってこない
・現状で満足しているため(7)
・有給休暇を取りやすい職場になっているため(5)
・完全取得しているから
・個別休暇、誕生日休暇があるため、有給休暇は冠婚葬祭の時に取得する。
・取得する、しないは個人の都合なので、取得促進のきっかけにはあまりならないと思う。
・以前から自由に取得できている
・この職場は有休を取りやすい環境（上司が嫌な顔はしない）だと思う。それぞれの仕事量のバランスや仕事の都合（会議）の頻度によるものがあると思う。が、今は本人の意識で取らないのではないかとも思う。
・仕事の内容で休みの時に用事が出来る、休暇を取得するのはそれほどむずかしくない
・年次有給休暇は自由に取るものであり、会社から指示されてとるのではない
・アンケートの効果に期待できないため(5)
・今回のアンケートの結果を企業などに情報提供しても抜本的な業務削減や正規雇用に

よる人員増を検討していかなければ、何の意味もないと思うから。
・アンケートどまりで終わってしまうから。
・事務的なアンケートで現状把握はできると思うが、休暇取得促進にはつながらないと。
・アンケートだけで終わりそうだから
・以前に比べれば有休は取得しやすくなりましたが、まだまだ周囲に対する罪悪感は拭い去ることはできない。またこのようにアンケートがあったとしても集計された結果が手元に届くことはないのでなかなか難しいと思う。
・アンケート等を実施しても有休を取らない人は興味を示さないと思うから。
・調査は調査で終わってしまうから。個人的には休暇を取れれば、それに越したことはないが、「誰かが休めば、誰かが働く」というギリギリの人員で行っている現場が多数かと思う。特に新庄・最上においては。個人の休暇を優先した結果、給料が下がるということもあり得る。
・アンケートだけではきっかけにならず、できれば直接指導してもらえるとありがたい。有休は取れない状態です。
・アンケート後のレスポンスがはっきりしないため
・この程度のアンケートを行っている時点で、効果が期待できると思えないから。
・アンケートにすぎない
・アンケートを実施したとしても反映するとは限らないから
・休んでもすることがないため(3)
・景気の影響により有給休暇どころでない(2)
・今の状態に慣れてしまっているものを変えるのは難しい。今まで積極的に有給休暇を取得していた人はより取得するかもしれないが、それほど取得していない人はあまり変わらないのではないかと思う。
・固定概念が強いから
・会社側は急には変わらないと思う。仕事の量が減るわけではない。一部の人間だけが取得して（会社は黙認)、他の人は取得できない状況。取得できるように義務化あるいは各会社へ指導してほしい。
・勤勉なのは日本人の国民性だと思うから、簡単には変わらないと思う。
・正規雇用が少ない現状では進まないと思う。
・末端までは伝わらないだろう。民間では無理だろう。
・変わらないと思う
・該当しない（取得できない）
・こんなもので有給休暇促進につながるとは思わない
・少しの間考えることはあっても、現状を変えるまでのきっかけにはならないと思う。
・具体的な社会の仕組が変わるわけでもなく、また実現するまでにたくさんの時間とお金がかかりそうなため
・変わらないから
・戸沢村に事業所がありますが 7 名の内 6 名が新庄の方で営業できなくなる状況、改善できないと思う。
・休み人は休む、休まない人は休まないということだと思うので変わらない
・今回のアンケートを行った人は、このような事業が実施されているということを知る

機会となったが、そうでない人たちは有休取得が促進されているということを知らず、今まで通りの現状と変わらないと思う。職員みんなに「このような制度がありますよ」という通知をしなければ会社側が有休取得に積極的であっても、職員の有休に対する意識はかわっていかないような気がする。

・家の都合や冠婚葬祭はOKでもリフレッシュ休暇については容認していない傾向がすごく感じられるから。
・休暇は特にリフレッシュ等に使うものではなく、今のところ、病院に行くとか、その他の用事（私用）があるときにのみ取得しているのでそんなに変わりはないと思う（会社自体が小さいので）
・平日だとして3日間も休みを取得すると、業務に影響する。また子供が小さい時は休むことは当然という雰囲気はあると思う。でも、すでに子供が高校生となれば、無理に休む必要はないと思う。子供が小さい方がいる場合は、きっかけになるかもしれない。
・休日出勤での振替休日にするため休みが取りづらいからほとんど使わない。
・忙しいと、代休の消化もままならないので、有給休暇取得まで至らない。
・有休消化の前に、その月の休日出勤が引かれてしまうから。
・休日出勤の振替で十分休みがとれる。また自分の働いている会社では、同じ部署の人に負担がかかるため、長期休暇は無理だと思う。
・仕事をしないと生活が苦しい。
・売上げの減少により給与が少ないため
・休みが増えても仕事が減らないので、休日出勤が増えるため
・仕事の量が減らないし、有休を取った後が忙しくなってしまうため。
・仕事が忙しくなれば、仕事優先だし、休んでる場合ではなくなるから
・国や自治体での有給休暇取得の制度が見直しされ、明確なものになれば、これも良いきっかけになると思う。
・年次有給休暇をとる習慣がないためとりづらい。周囲の人もとっていないので気が引ける。会社の休みだけで十分と感じている。仕事が滞るので有休は無理な感じがする。
・いろいろと難しいため
・体制に無理がある
・このような事に協力的ではないと思う。
・地域で大きなイベントがあれば、施主や発注者の理解は得られると思うが、年間を通してのきっかけにはならないと思える。
・変化を感じない
・仕事が忙しければ、結局みんな責任感から有給休暇をとらないので、取得の促進になるとはあまり思えないから。
・意味がない
・有給休暇を取得してリフレッシュも必要だと思っているが、いざそうなるとためらってしまう。そういう環境ではない！！
・なかなか人相手なので難しいと思う。
・期待できない
・周知徹底されるとは思わないから

・そのような職種・業種だと理解しているから
・あまり意味がないと思うから
・業界全体で考えると無理がある
・生産性、効率性向上につながりにくいため
・職場環境や経営体質が問題の事業所が多いと思われるため。先に違法労働の取締りが必要
・地域の特性を活かした休暇取得とのことで、新庄祭りなどある特定の期間についての取得促進のきっかけでは「年間を通した」取得促進は難しいのではないか
・そういった取得があることをこのアンケートで初めて知ったから
・広く知られていないため
・会社にメリットがないと思う。
・自治体等が自ら休業（休暇）を取得すべきでは。
・お役所仕事だから
・ワンオフ納期対応、タイムリー納入など、本業の立ち位置（下請）から休みをコントロールし外部に周知できない。
・業務に新庄まつり等は関係ない。
・地域の特性を活かした休暇取得はすでにある程度進んでいるように感じる。
・会社の状況によるため、仕事が減っていれば休みは多くなるし、仕事が多ければ会社の利益が上がりボーナスが増えるかも…
・客先が地域外にあるため
・想像ができないから
・当事業所ではリフレッシュ休暇等もあり、なかなか有休取得には至っていない。他企業が率先して有休消化に踏み出せばメディア等を通じ変化が見られると思う
・きっかけになるよう頑張ってください
・最終的には各事業所の判断によると思うため
・各事業所の対応によるから
・本人が必要としていないのに休暇をとらない
・先に長期の休みが必要になる時は、いつかわからないのでなるべくとっておきたい
・休みがあれば良いというものではない
・今以上に必要と思わない
・取引先が県外のため、地域の行事には関係がないうえ、特に 8 月は盆休み等があり、稼働日が限られている
・改善されるかは何ともいえない

## Ⅳ．事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけ

新庄市内及び周辺地域の事業場における休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけを目的として、１１月上旬から１２月上旬にかけて、社会保険労務士と同行訪問を実施した。

年次有給休暇の計画的付与制度や休暇取得奨励日の設定等、労働者が休暇を取得しやすい環境整備の情報提供を行うとともに、すでに取り組まれている休暇取得促進の内容、課題等の情報収集を行った。

### １．訪問事業場

新庄市を中心に５０事業場（新庄市４７事業場、舟形町１事業場、最上町 1 事業場、金山町１事業場）を訪問した。

訪問事業場の業種別内訳は、次のとおり。

| 業　　種 | 事業場数 |
|---|---|
| 製　造　業 | ２１ |
| 建　設　業 | １１ |
| サ　ー　ビ　ス　業 | 6 |
| 運　輸　業 | 3 |
| 卸　売　・　小　売　業 | 3 |
| 金　融　・　保　険　業 | 3 |
| 教育，学習支援業 | 1 |
| 医　療　，　福　祉 | 1 |
| 複合サービス事業 | 1 |
| 合　計 | ５０ |

（資料３　訪問対象事業場　参照（P97））

### ２．訪問内容

次の内容について、説明・ヒアリング等を行った。

・本事業の概要説明
・年次有給休暇の計画的付与制度等の周知
・対象期間を中心とした従業員への休暇取得奨励日の設定日などの働きかけ
・すでに取り組んでいる休暇取得促進策の内容聞き取り　等

（資料４　事業場訪問準備シート　参照（P98））
（資料５　事業場説明用パンフレット　参照（P100））

### ３．訪問結果

#### （１）ヒアリング要旨

ヒアリング要旨は、次のとおり。

（資料６　事業場訪問報告書　参照（P102））

・対象期間（８月２４日～２６日）等においては、すでに休業としている事業場や年次有給休暇取得希望者に可能な範囲で休暇を付与する事業場が､36 事業場(約 7 割)と多かった。
・新庄まつり以外の地域のイベント等に合わせた年次有給休暇取得促進の取組を行っ

ている事業場は、3 事業場と少なかった。

・計画的付与制度の導入については、人員確保や納期等を理由に難しいという事業場がみられた。

・記念日休暇の取組を行う事業場もみられた。

・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取組を行っている事業場は 27 事業場（約 5 割）であった。

・説明用パンフレットを活用しながら、年次有給休暇取得促進に向けた職場の環境づくり等について働きかけを行ったところ、人員確保の観点から、休暇制度を見直し、記念日休暇や計画的付与を検討したいとする事業場もみられた。

### （２）取組事例

次のような取組が好事例として挙げられた。

◇新庄まつりや地域のイベントに合わせた年次有給休暇取得促進の具体例

| 内　　容 | 業　　種 |
|---|---|
| 朝礼や会議等で呼びかけている。 | 金融・保険業 |

◇計画的付与制度導入の具体例

| 内　　容 | 業　　種 |
|---|---|
| 上期・下期に各１回の有給休暇を付与している。 | 金融・保険業 |
| 夏休みに年次有給休暇を付与している。 | 金融・保険業 |
| ＧＷなどの祝祭日の間に使用して長期連休になるようにしている。 | 建設業 |
| 年末年始、お盆に付与している | 製造業 |
| 労働組合との話し合いにより毎年決めている。 | 製造業 |
| 年間 3 日を計画的に付与して、休みを長くしている。 | 製造業 |

◇記念日休暇や特別休暇の具体例

| 内　　容 | 業　　種 |
|---|---|
| アニバーサリー休暇 | 金融・保険業 |
| 勤続 25 年で 5 日の特別休暇 | 運輸業 |
| 勤続年数に応じたリフレッシュ休暇 | 製造業 |
| 年に 5 日のリフレッシュ休暇 | 製造業 |
| 10 年勤続、20 年勤続で 3 日の特別休暇 | 金融・保険業 |

◇仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取組例

| 内　　容 | 業　　種 |
|---|---|
| 時間外労働を少なくしている。月 30 時間以内（繁忙期)。 | サービス業 |
| 運行管理の徹底と安全管理により残業が基本的に無いようにしている。 | 運輸業 |
| 会社方針として年次有給休暇を 80%以上消化するよう従業者に周知している。 | 卸売・小売業 |
| 毎週水曜日、金曜日をノー残業デーとしている。 | 金融・保険業 |
| ノー残業デーを月に 2 回設けている。 | 製造業 |
| 火曜日・木曜日はノー残業デーとしている。 | 製造業 |
| 会社と従業員代表との間で、話し合いの場を設けている。 | 製造業 |

## （３）計画的付与制度導入に向けての課題等

◇計画的付与制度導入に向けての課題等

| 内　　容 | 業　　種 |
|---|---|
| 365 日営業のため、また人員確保のため難しい。 | サービス業、<br>卸売・小売業 |
| 人員不足で休ませることができない。 | 医療，福祉 |
| 現場毎に工期が異なるために難しい。 | 建設業 |
| 運行管理の都合上、非常に難しい | 運輸業 |
| 繁忙期・閑散期の差が著しくまた納期に応じなければならない。 | 製造業 |
| 納期の都合や生産工程計画の変更が頻繁にある。 | 製造業 |
| 製品の種類、納期の都合で導入できない。 | 製造業 |
| 本社の計画で決まるため、こちらでは決められない。 | 製造業 |

## Ⅴ．今後の休暇取得促進策の方向性

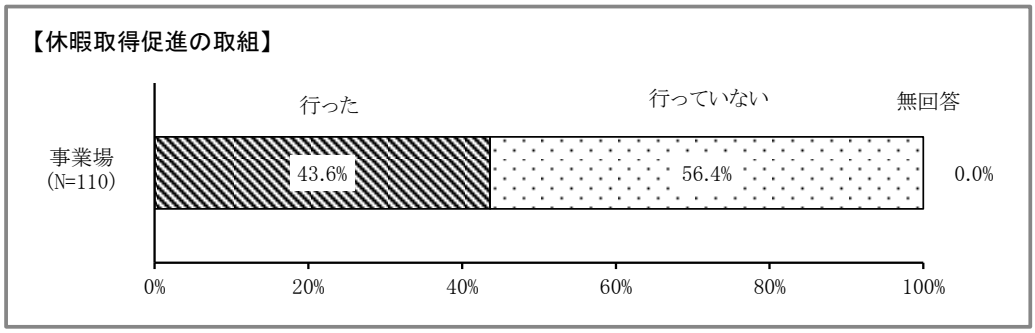
本事業で実施したアンケート調査結果等から把握された課題等についてとりまとめ、地域における休暇取得促進策の今後の方向性について検討を行った。

### １．本事業の取組状況について

#### （１）８月における取組状況

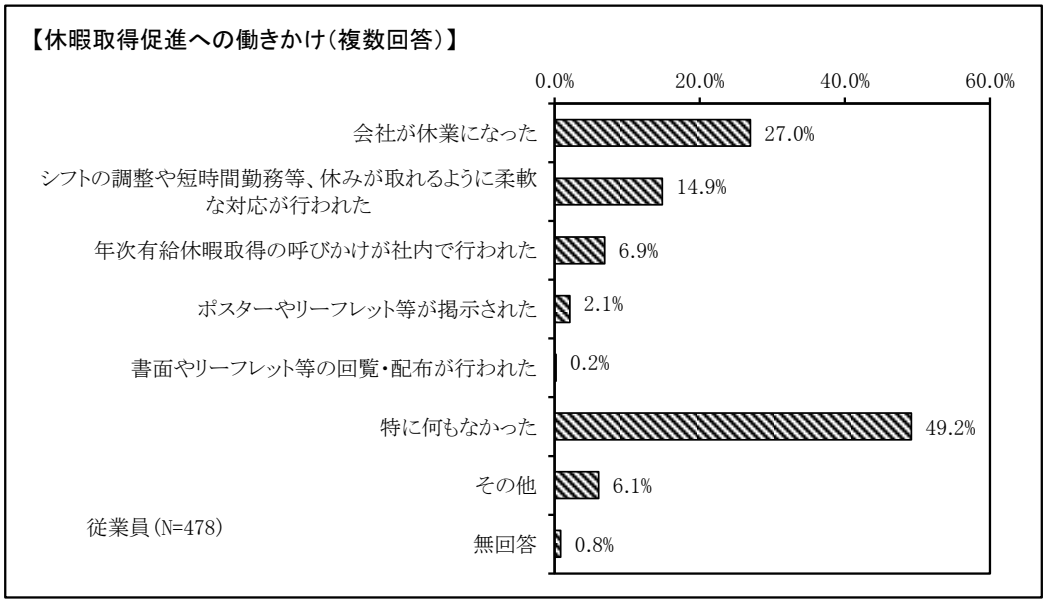
８月 24 日～26 日の新庄まつりをはじめとする８月の期間において、年次有給休暇取得促進に向けて、何らかの取組を行った事業場は 43.6％と、取組を行っていない事業場の 56.4％を下回っている。

取組状況（事業場）




一方、従業員に対し、勤務先から新庄まつりに関連して、８月 24 日～26 日の年次有給休暇取得を促す働きかけがあったか尋ねたところ、「特に何もなかった」という回答が 49.2％を占めており、「会社が休業になった」は 27.0％となっている。

勤務先での働きかけ（従業員）



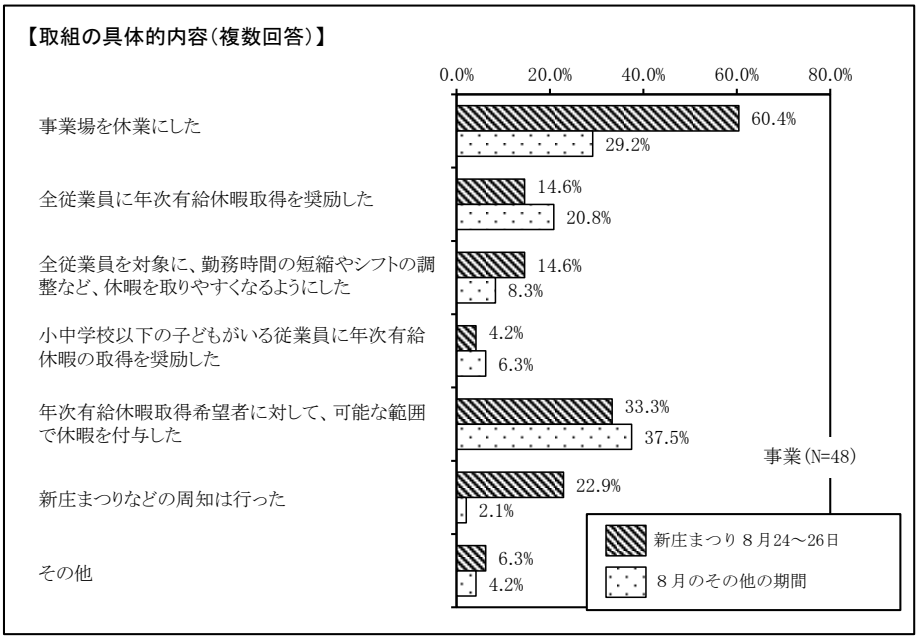
## （２）具体的な取組内容と従業員の勤務状況

取組を実施した事業場の具体的な取組内容は、新庄まつりの期間では「事業場を休業にした」が 60.4％と最も多く、次いで「年次有給休暇取得希望者に対して、可能な範囲で休暇を付与した」が 33.3％となっている。

また、８月のその他の期間では、「年次有給休暇取得希望者に対して、可能な範囲で休暇を付与した」が 37.5％、「事業場を休業にした」が 29.2％となっている。

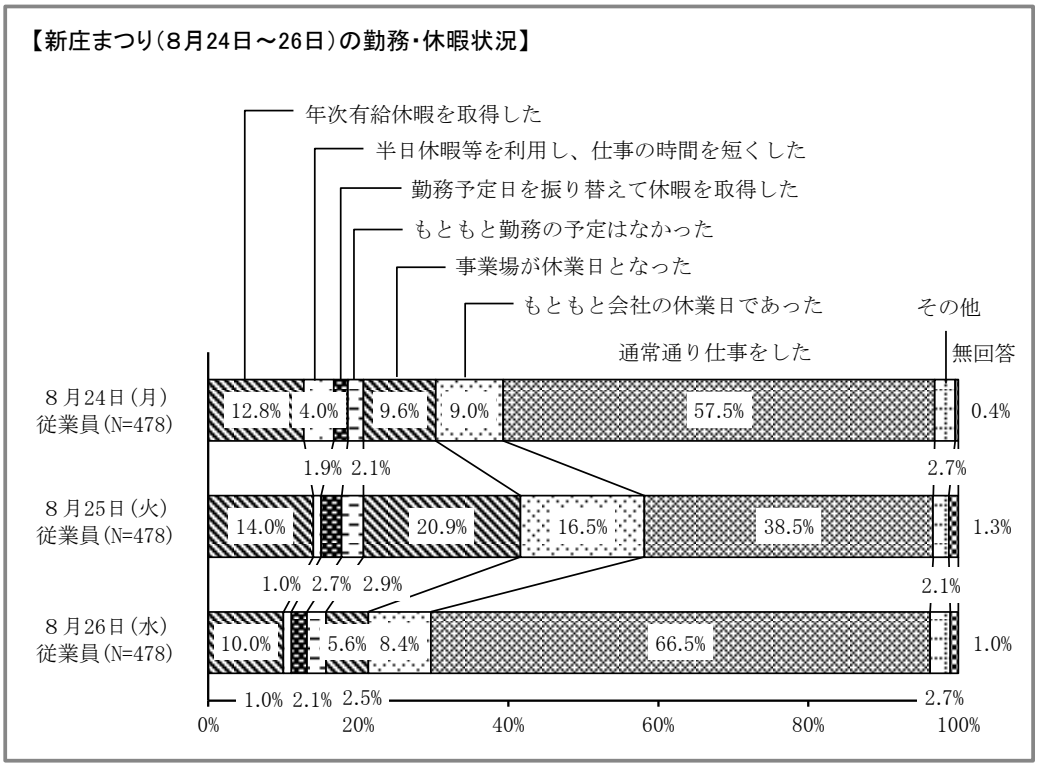
取組を実施した事業場では、新庄まつりの期間は事業場を休業にする取組が６割を超え、さらに、新庄まつりの期間に限らず、８月は休暇取得に向けた取組が行われていることがうかがえる。

**具体的な取組内容（事業場）**



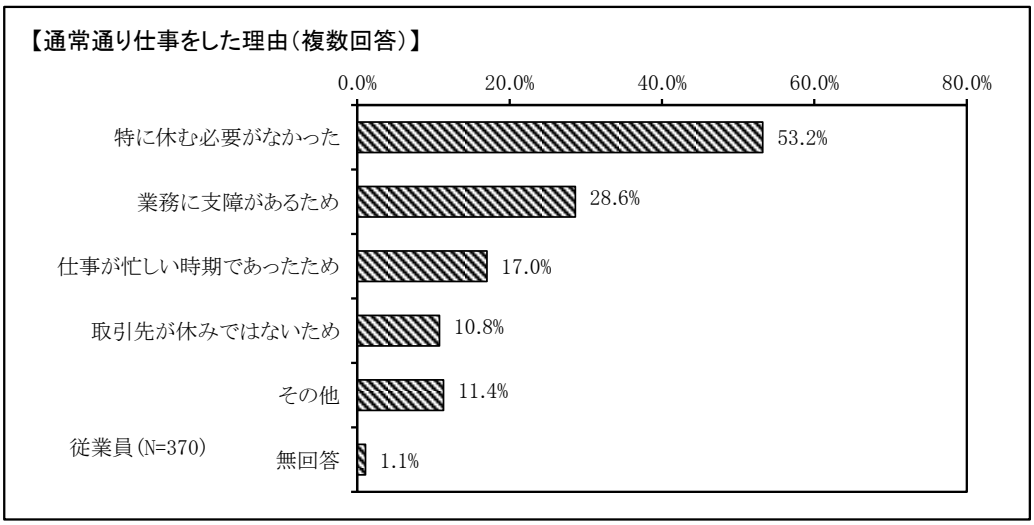
従業員の新庄まつりの期間の勤務状況についてみると、宵祭りの 24 日と後祭りの 26 日は、「通常通り仕事をした」が６割前後となっているが、本祭りの 25 日は、事業場の休業を含めて何らかの形で休暇を取得した従業員が 58.1％と約６割となっている。

**従業員の勤務状況（従業員）**




なお、「通常通り仕事をした」理由についてみると、「特に休む必要がなかった」が 53.2％と最も多く、次いで「業務に支障があるため」の 28.6％となっている。

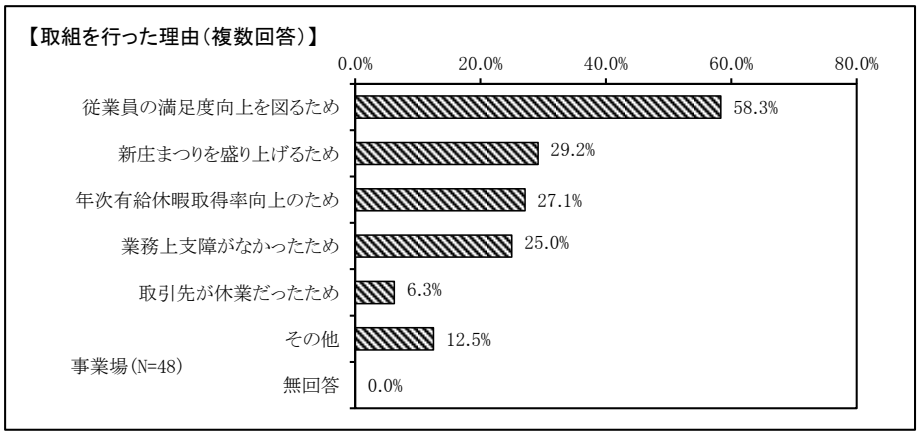
**通常通り仕事をした理由（従業員）**



## （３）取組の実施理由

取組の実施理由についてみると、「従業員の満足度向上を図るため」が 58.3%と最も多く、次いで「新庄まつりを盛り上げるため」が 29.2%となっている。

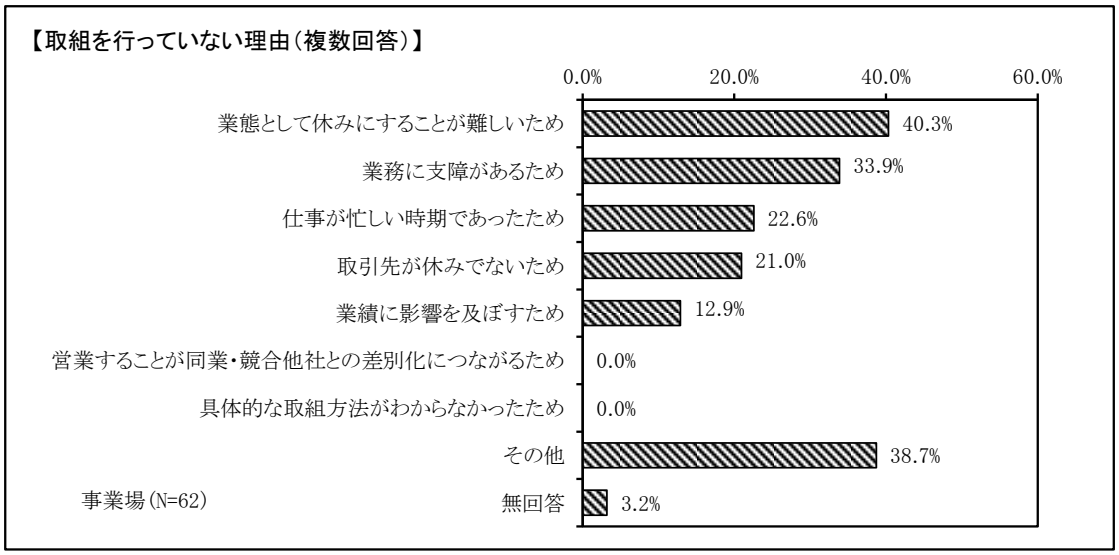
**取組の実施理由（事業場）**




取組を行わなかった理由についてみると、「業態として休みにすることが難しいため」が 40.3%と最も多く、次いで「その他」の 38.7%、「業務に支障があるため」が 33.9%となっている。

その他には、「本社や支店が休みでないため」や「お盆など新庄市以外の祭りがあり、各自休暇を取得しているため」などの意見があったほか、年休所得促進の取組はしていないが既に新庄まつりの日を休業日にしているという意見も含まれている。

**取組を行っていない理由（事業場）**

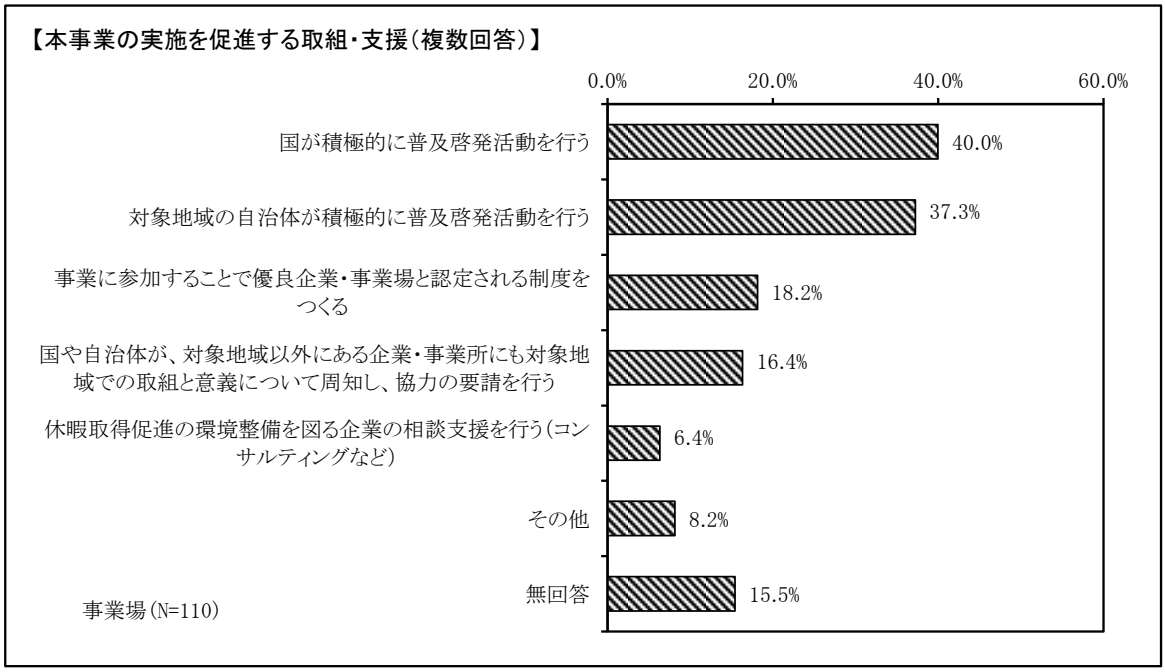


### （４）本事業に参加・協力しやすくなる支援策

本事業への参加・協力（休業・年次有給休暇の奨励）がしやすくなる取組・支援についてみると、「国が積極的に普及啓発活動を行う」が 40.0%と最も多く、次いで「対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行う」が 37.3%となっている。

このことから、休暇取得の促進に向けて、国や対象地域の自治体による支援に期待していることがうかがえる。

**本事業の実施を促進する取組・支援（事業場）**



## ２．本事業の実施を促進するための今後の取組について

### （１）本事業実施の効果

本事業の実施が年間を通じた年次有給休暇取得促進のきっかけになるかについて、「大いにきっかけになる」と「ある程度きっかけになる」を合わせた回答は、事業場で 42.7%、従業員で 45.2%となっている。

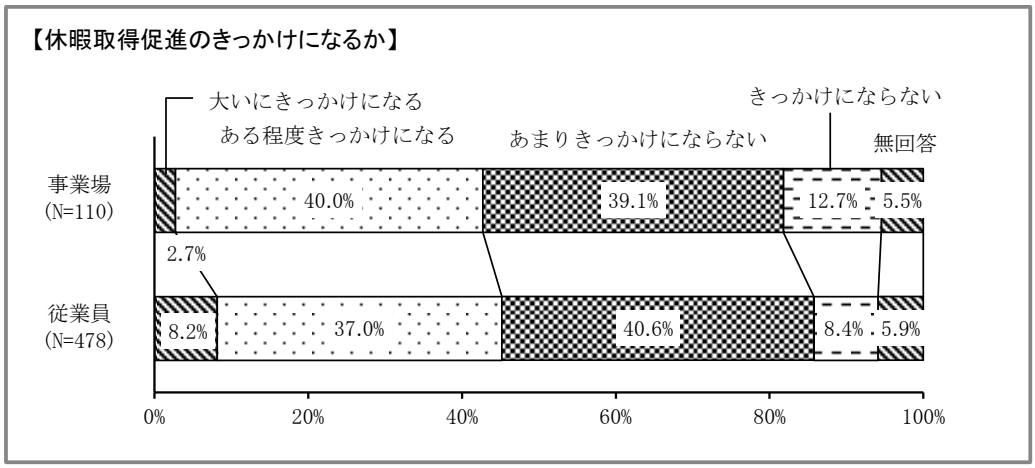
一方、「あまりきっかけにならない」と「きっかけにならない」を合わせた回答が、事業場で 51.8%、従業員で 49.0%となっている。

「あまりきっかけにならない」または「きっかけにならない」と回答した具体的な理由としては、事業場からは「本事業を実施しなくても自由に休暇を取得している」「本人の意思によるもの」など意見があった一方、従業員からは「事業主の意識が変わらなければ効果が出ないから」などの意見があった。

一方、「大いにきっかけになる」または「ある程度きっかけになる」と回答した具体的な理由としては、事業場・従業員ともに「意識改革につながる」「休暇取得の意識づけになる」「地域全体で周知されれば、休みにする企業が増えて取引先との調整もしやすくなる」などの意見があった。

このことから、今後、年次有給休暇の取得促進に向けて本事業の新庄・最上地域での十分な周知や事業場への働きかけが必要と考えられる。

**本事業が年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになるか（事業場・従業員）**



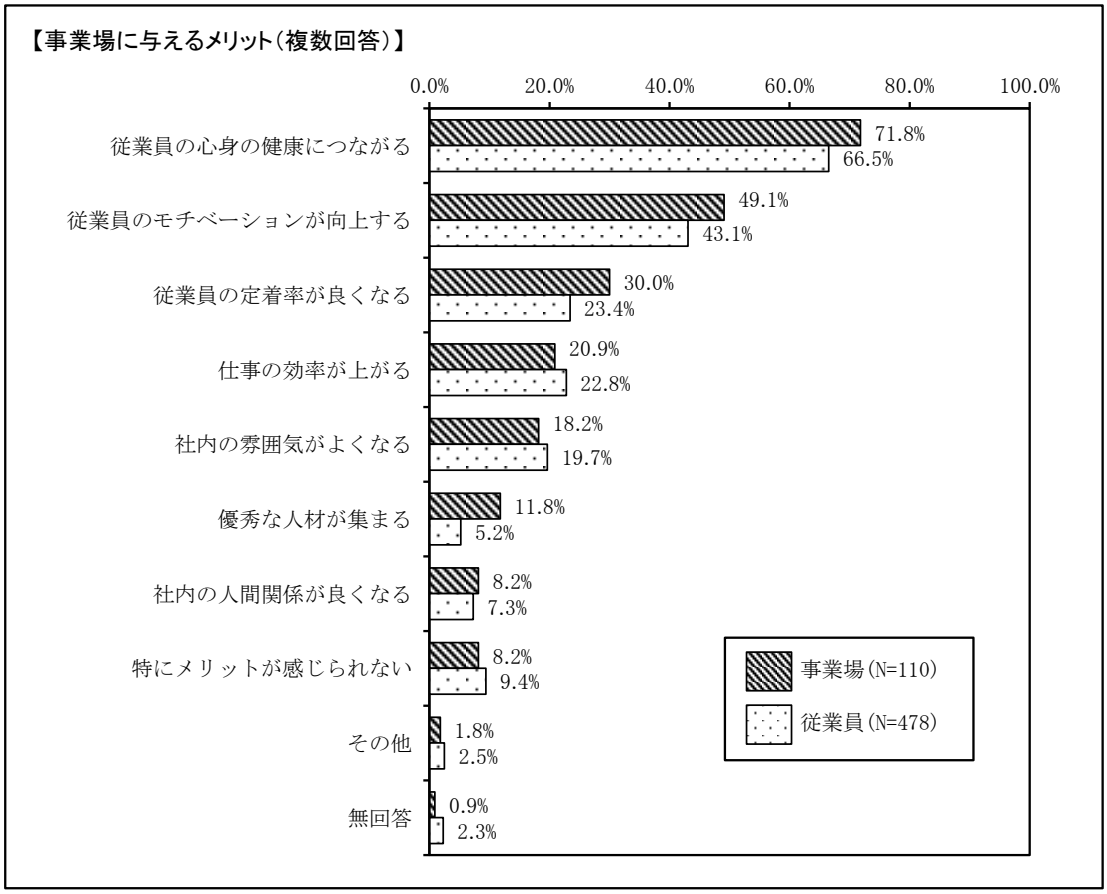
## （２）年次有給休暇取得のメリット

従業員の積極的な年次有給休暇取得が事業場に与えるメリットについて、事業場では、「従業員の心身の健康につながる」が 71.8%と最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」の 49.1%、「従業員の定着率が良くなる」の 30.0%となっている。

一方、従業員についてみると、「従業員の心身の健康につながる」が 66.5%と最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」の 43.1%、「従業員の定着率が良くなる」の 23.4%となっている。

このことから、事業場、従業員ともに、積極的な年次有給休暇取得がもたらす効果に対して共通の認識をもっていることがうかがえる。

**従業員の積極的な休暇取得が事業場に与えるメリット（事業場・従業員）**



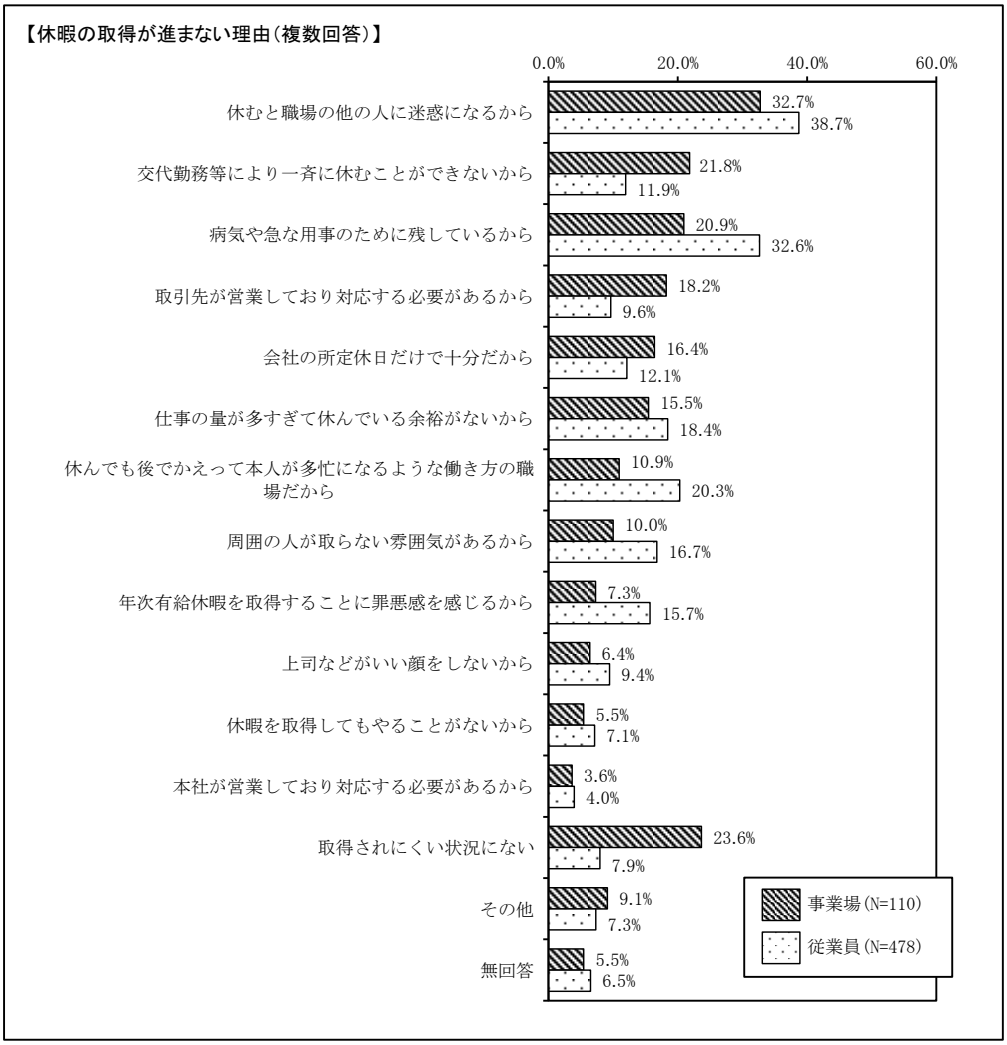
## （３）年次有給休暇の取得が進まない理由

年次有給休暇の取得が進まない理由について、事業場では、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」が 32.7%と最も多く、次いで「取得されにくい状況にはない」の 23.6%、「交代勤務等により一斉に休むことができないから」の 21.8%、「病気や急な用事のために残しているから」の 20.9%、「取引先が営業をしており対応する必要があるから」の 18.2%、「会社の所定休日だけで十分だから」の 16.4%となっている。

一方、従業員についてみると、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」が 38.7%と最も多く、次いで「病気や急な用事のために残しているから」の 32.6%、「休んでも後でかえ　って本人が多忙になるような働き方の職場だから」の 20.3%、「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」の 18.4%、「周囲の人が取らない雰囲気があるから」の 16.7%、「年次有給休暇を取得することに罪悪感があるから」の 15.7%となっている。

年次有給休暇の取得が進まない理由について、事業場はそもそも休暇が「取得されにくい状況にない」が多く、交代勤務や取引先への対応を理由とする割合が従業員より高いが、従業員は、多忙な働き方や休んでいる余裕がないこと、職場の雰囲気、罪悪感などを理由とする割合が事業場より高く、事業場と従業員の間に一部で認識の相違があることがうかがえる。

**年次有給休暇の取得が進まない理由（事業場・従業員）**



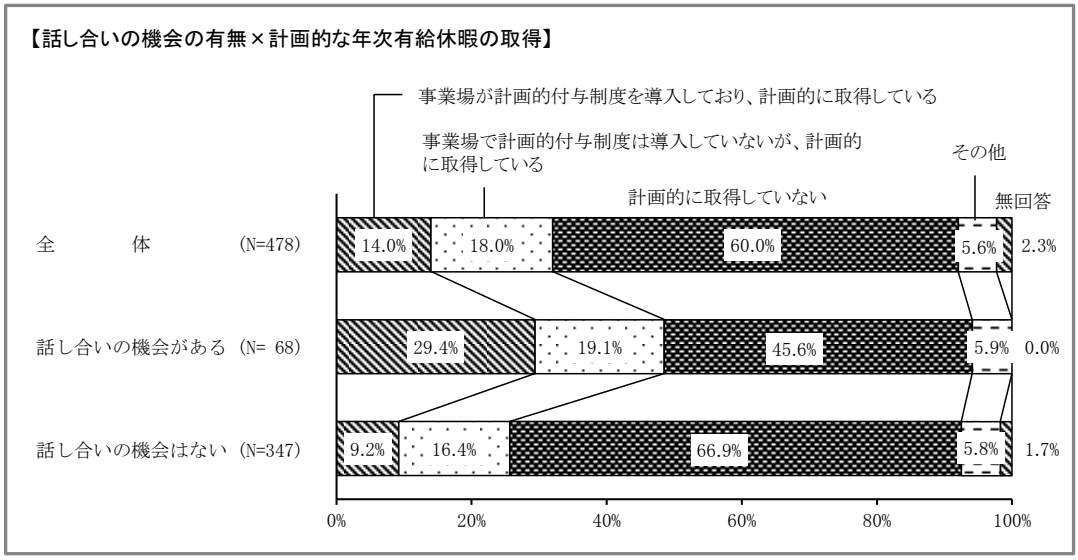
### （４）勤務先における労使間の話し合いの機会の有無と休暇取得の状況について

従業員に対して、休暇取得について事業場と話し合う機会があるか尋ねたところ、「話し合いの機会がある」という回答は 14.2%（資料１の 36 頁参照）にとどまっている。

しかしながら、労使間で話し合う機会の有無別に、従業員の計画的な年次有給休暇の取得状況についてみると、話し合いの機会がある事業場の従業員では「事業場が計画的付与制度を導入しており、計画的に取得している」が 29.4%、「事業場が計画的付与制度を導入していないが、計画的に取得している」が 19.1%と、合わせて 48.5%が計画的に取得している一方、話し合いの機会がない事業場の従業員では、それぞれ、9.2%、16.4%となっており、計画的な取得は 25.6%にとどまっている。

このことから、今後、年次有給休暇の取得促進の取組を行っていく上では、事業場に対して、労使間で休み方について話し合う機会を設けることを働きかけていくことも必要といえる。

**話し合いの機会の有無別計画的な年次有給休暇の取得（従業員）**



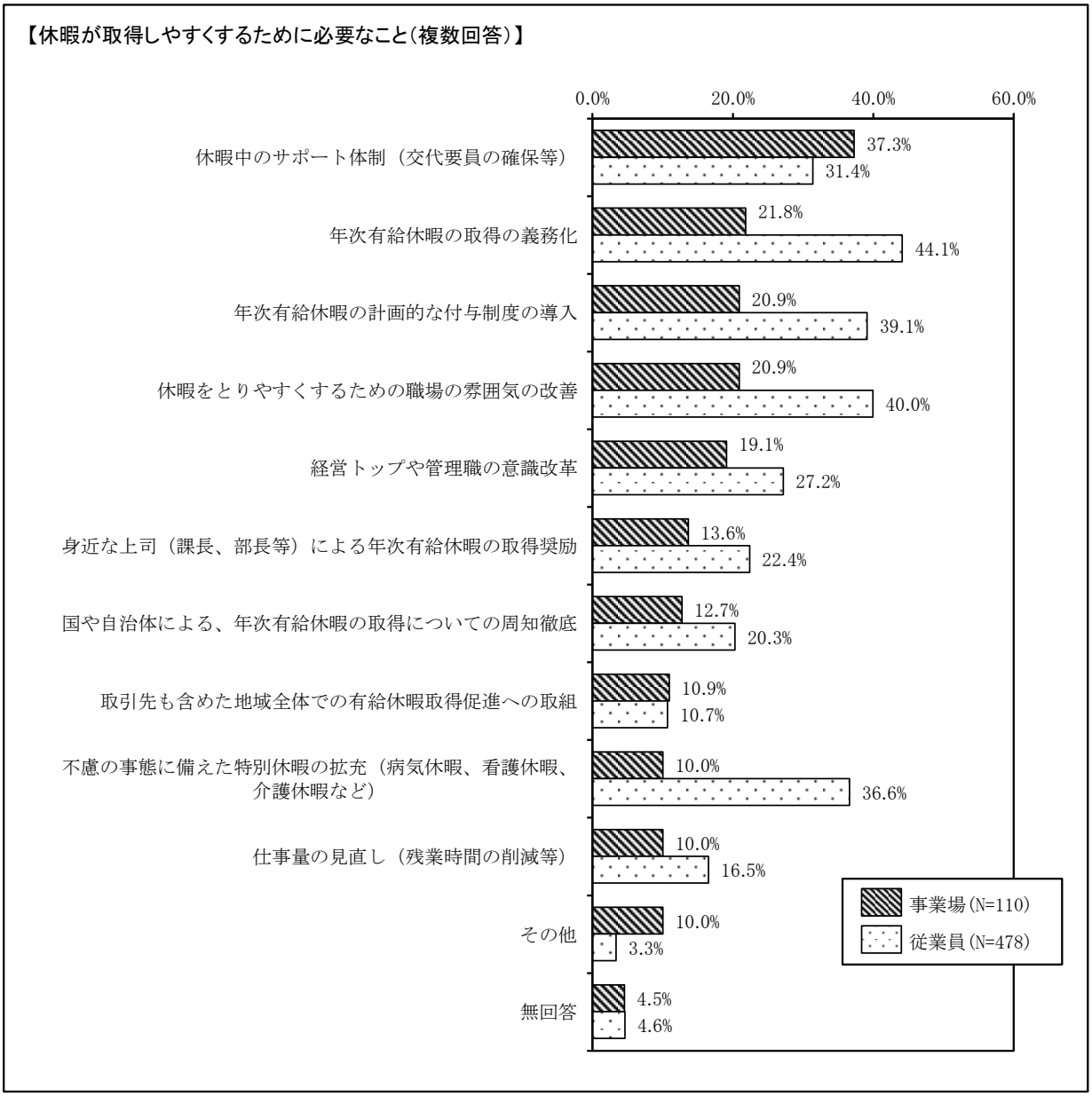
## （５）年次有給休暇を取得しやすくするための取組

年次有給休暇を取得しやすくするために必要な取組をみると、事業場では、「休暇中のサポート体制（交代要員の確保等）」が 37.3%と最も多く、次いで「年次有給休暇の取得の義務化」の 21.8%、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」及び「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善」の 20.9%となっている。

一方、従業員についてみると、「年次有給休暇の取得の義務化」が 44.1%と最も多く、次いで「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善」の 40.0%、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」の 39.1%となっている。

このことから、休暇中のサポート体制の整備といった制度的な改善とともに、年次有給休暇の計画的な付与制度の導入や、お互いに休暇を取得しやすい職場環境、職場の雰囲気づくりが必要といえる。

**年次有給休暇を取得しやすくするために必要な取組（事業場・従業員）**



## （６）ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組

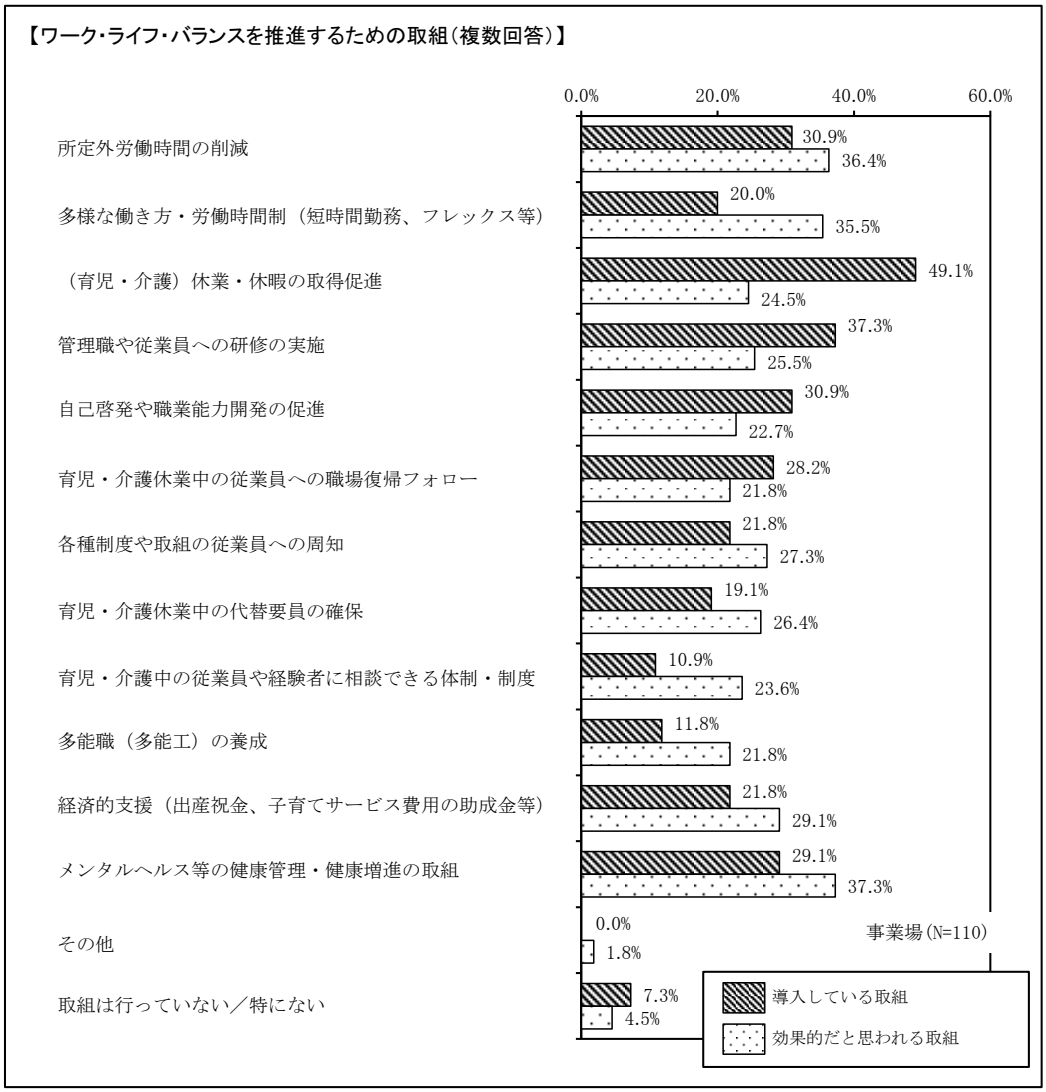
ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組は、９割以上の事業場で行われており（「取組は行っていない」が 7.3%）、事業場における関心の高さがうかがえる。

導入されている取組内容では、「（育児・介護）休業・休暇の取得促進」が 49.1%と最も多く、次いで「管理職や従業員への研修の実施」の 37.3%、「所定外労働時間の削減」と「自己啓発や職業能力開発の促進」の 30.9%となっている。

一方、効果的だと思われる取組内容では、「メンタルヘルス等の健康管理・健康増進の取組」が 37.3%と最も多く、次いで「所定外労働時間の削減」の 36.4%、「多様な働き方・労働時間制（短時間勤務、フレックス等）」の 35.5%となっている。

このことから、ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、現在導入されている取組のほかに労働時間短縮や、心身の健康面への配慮が求められていることがうかがえる。

**ワーク・ライフ・バランスを推進するために導入している取組・効果的と思われる取組（事業場）**

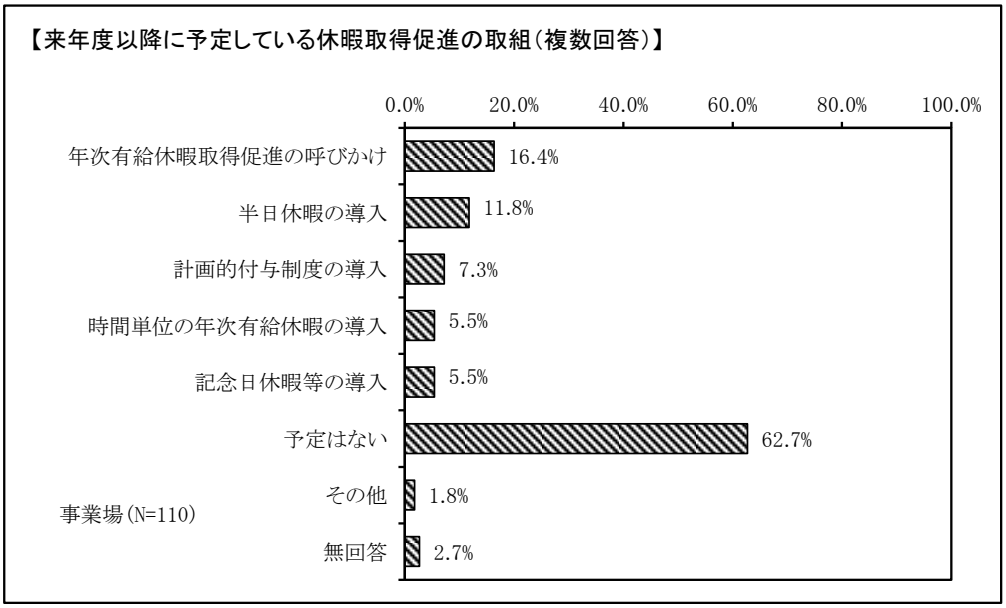


### （７）来年度以降に予定している年次有給休暇取得促進の取組

年次有給休暇の取得促進について、来年度以降に取組を予定しているものは、「年次有給休暇取得促進の呼びかけ」が 16.4％と最も多く、次いで「半日休暇の導入」の 11.8％となっている。その一方で、「予定していない」が 62.7％となっている。

このことから、事業場に対する年次有給休暇の取得促進に向けた一層の働きかけが必要といえる。

**来年度以降に予定している休暇取得促進の取組（事業場）**




## ３．方向性のまとめ

以上の検証結果を踏まえて、新庄・最上地域における地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業の今後の方向性として、次の事項が考えられる。

### （１）休暇取得促進策の周知

今年度は、新庄まつりをはじめとする８月の期間において、約４割の事業場が年次有給休暇の取得促進に向けた何らかの取組を行っており、また、その目的として、従業員の満足度向上や新庄まつりの盛り上げ等のため、事業場を休業にしたり、希望者に年休を付与する等、自主的な取組が行われていることが明らかとなった。一方で、業態として休みにすることが難しい、業務に支障がある等、休暇取得促進に向けた取組に苦慮している事業場の課題も明らかとなったところである。

また、本事業が年間を通した休暇取得促進のきっかけになると考えている事業場、従業員は、ともに約４割であり、「事業場及び従業員双方の意識改革につながる」「休暇取得の意識づけになる」等、事業実施による職場環境の改善に期待する声も聞かれた。

このため、本事業の認知度を高め、休暇取得促進の取組を浸透させるためには、本事業の趣旨や休暇取得促進策について、事業場や従業員に対して、十分な周知啓発が必要である。

具体的には、事業場に向けた周知啓発については、事業場への直接訪問による働きかけや、視覚的に分かりやすいポスターやリーフレット等広報媒体の活用、事業主団体を通じた周知等が有効である。また、従業員に向けた周知啓発については、事業場を通じた呼びかけや、視覚的に分かりやすい広報媒体の活用等が有効である。さらに、地域住民に対しても、公共施設へのポスター掲示や新聞折込などにより周知を図り、地域が一体となった取組を進めることで、周知効果が高まることが期待される。

周知啓発により、新庄まつりの日や８月の期間以外の年間を通じた休暇取得促進の気運を醸成し、休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めていくことが重要である。

### （２）地域の自治体との連携

本事業を通じた休暇の取得促進には、国による積極的な普及啓発活動とともに、対象地域の自治体による普及啓発活動による支援が求められていることが明らかとなった。

このため、本事業の実施に当たって、国と自治体との連携した取組が不可欠であり、周知啓発に当たっても、地域の特性を活かした効果的な取組を行うことが重要である。

### （３）事業場への働きかけ

従業員の積極的な年次有給休暇の取得が事業場に与えるメリットについては、事業場、従業員とも共通の認識をもち、理解されている。一方で、年次有給休暇が「取得されにくい状況にない」とする事業主と従業員の認識に若干の乖離が見られ、休暇の取得は従業員本人の意思によるものとの認識により、特に取組の必要性を感じていない事業主の意見もある中で、従業員からは、休んでも後でかえって多忙になるような働き方や職場の雰囲気が休暇を取得しにくくしていると感じているといった意見も見られたところである。

また、休暇取得について事業場と話し合う機会があるという従業員は約１割にとどまっているが、話し合いの機会がある従業員は、話し合いの機会がない従業員に比べると、休暇を計画的に取得できている実態も明らかとなった。話し合いの機会を設け、事業主と従業員が休暇取得に関する現状を共有し、事業場に適した対策を講じていくことが休暇取得促進に向けた取組に効果的であることがうかがえる。

これらのことから、事業場の経営トップは、休暇取得を促進することによるメリットとともに、休暇中のサポート体制や年次有給休暇の計画的付与制度の導入、休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善等の課題について、十分に認識することが重要である。

具体的には、日頃から業務の標準化や従業員の能力開発による職域拡大、仕事の進め方の工夫や、属人的になりがちな業務を見直すこと等の取組により、お互いに助け合う、休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めていくことが重要である。そのためには、働き方・休み方の現状と課題について労使で話し合う機会を設け、認識の共有化を図ることや、年次有給休暇の計画的付与制度の導入により、業務の見直し・効率化の契機にすることが考えられる。

こうした事業場への働きかけを通じて、新庄まつりの期間だけでなく、年間を通じた休暇取得の動機づけを行い、休暇を取得しやすい環境づくりに対する意識を高めることが重要である。事業場への働きかけに当たっては、業界団体等と連携した働き方・休み方改革の取組を実施することも効果的である。

## Ⅵ．休暇取得促進策の周知広報

休暇取得促進策の内容をわかりやすく紹介した広報媒体を作成し、休暇取得の働きかけを行った。

### １．事業場、労使団体

新庄商工会議所、最上労働基準協会及び新庄中核工業団地立地企業協議会を通じて、リーフレット、ポスターの配布を行った。

### ２．児童・生徒・園児の保護者

保育所、幼稚園及び学校を通じて、リーフレット、ポスターの配布を行った。

### ３．従業員、地域住民

リーフレットの新聞折込み、公共施設、郵便局、コンビニエンストアへのポスター掲示を行った。

また、新庄市ホームページのバナー広告、ラジオＣＭ等を通じて周知啓発を行った。

**【休暇取得促進策の周知方法】**

| 広報媒体 | 対象者 | 周知時期・期間 |
|---|---|---|
| ポスター（Ｂ２版）配布 | 事業場、労使団体等、<br>児童・生徒・園児の保護者 | １月 28 日～２月 26 日 |
| リーフレット（Ａ４版）配布 | 〃 | 〃 |
| リーフレット（Ａ４版）<br>新聞折込み（＊1） | 従業員、住民 | ２月８日 |
| 新庄市ホームページ<br>バナー広告 | 〃 | ２月１日～２月 29 日 |
| 山形放送ラジオＣＭ | 〃 | １月 18 日～２月 14 日 |
| ゆめりあビジョン（＊2） | 〃 | ２月１日～２月 29 日 |

（＊1）：山形新聞、読売新聞、朝日新聞、毎日新聞、河北新報及び日本経済新聞

（＊2）：ＪＲ新庄駅併設の最上広域交流センター（ゆめりあ）内の情報案内センター壁面に設置されている広告放映設備で、46 インチ相当のモニター９台で構成された 138 インチ相当の大型マルチビジョンである。

**【ポスター・リーフレットの配布数】**

| 配布先名称 | ポスター<br>（部） | リーフレット<br>（部） |
|---|---|---|
| 新庄中核工業団地立地企業協議会 | 82 | 410 |
| 新庄商工会議所 | 1,601 | 3,246 |
| （一社）最上労働基準協会 | 474 | 474 |
| 保育・教育施設、小中学校 | 25 | 3,678 |
| 公共施設 | 12 | － |
| コンビニエンスストア | 16 | － |
| 郵便局 | 6 | － |
| 連絡会議委員 | 11 | 42 |
| 厚生労働省 | 10 | 20 |
| 山形労働局 | 10 | 20 |
| 新庄労働基準監督署 | 10 | 20 |
| 山形県最上総合支庁 | 10 | 20 |
| 新聞折込み | － | 23,700 |
| 合　計 | 2,267 | 31,630 |

（資料７　ポスター　参照（P106））
（資料８　リーフレット　参照（P107））
（資料９　新庄市ホームページバナー広告　参照(P109)）
（資料 10　山形放送ラジオＣＭ原稿　参照（P111））
（資料 11　ゆめりあビジョン映像　参照（P112））

# （　資　　料　）

## 資料１　アンケート調査票

厚生労働省委託調査

**事業場アンケート票**

平成２７年１０月

### 「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」
### アンケート調査ご協力のお願い

株式会社東北情報センター

拝啓

皆様ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。

この度、厚生労働省が新庄・最上地域を対象として実施しております「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」に、皆様のご理解とご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

本事業では、新庄まつりをはじめとした地域のイベント等に合わせて、年次有給休暇を活用し、効率的に働いてしっかり休むことを通じて、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図る環境づくりに取り組んでまいります。

このアンケート調査は、本事業を進めるにあたり、新庄まつりが開催された８月 24 日～26 日の休暇取得促進の取組状況など地域の取組を把握し、好事例等の収集を図り、今後の厚生労働省の施策に活用するため実施いたします。つきましては、大変お忙しいことと存じますが、本調査へのご協力をお願い申し上げます。なお、本調査は、厚生労働省より業務委託を受けております株式会社東北情報センターが実施いたします。

ご不明の点等がありましたら、下記の担当者までお尋ねください。

敬具

○　ご回答いただいた内容は、本調査の目的以外には使用いたしません。

○　調査票にご記入の上、平成２７年１０月２８日（水）までに同封の返信用封筒（切手不要）にて返送くださいますよう、お願い申し上げます。

**【記入上のご注意】**

◆　該当事項に○印をつけてください。記述式の場合は、記入欄にご記入ください。

◆　選択肢で「その他」に○を付ける場合、なるべく具体的な事柄をご記入ください。なお、特に断りのない限り、調査にご回答いただく時点は、平成２７年１０月１日現在の状況でお答えください。

**【問い合わせ先】**

株式会社東北情報センター　（担当：佐藤武、近藤広見）
〒996-0091　山形県新庄市十日町 6162 番 10　TEL：0233-29-2411　FAX：0233-29-2488

**【貴事業場の名称等】**

アンケート調査票の記入内容について問い合わせさせていただく場合がありますので、ご記入をお願いします。

| | |
|---|---|
| 貴事業場名／貴社名 | |
| ご担当者所属部署・氏名 | （役職）　　（お名前） |
| ご連絡先 | TEL　　（　　） |

## Ⅰ．貴事業場の概要について

問１．貴事業場の所在地はどちらですか。（○は一つ）

| | | | |
|---|---|---|---|
| １．新庄市 | ３．最上町 | ５．真室川町 | ７．鮭川村 |
| ２．金山町 | ４．舟形町 | ６．大蔵村 | ８．戸沢村 |

問２．貴事業場の業種（売上高がもっとも大きな事業）をお選びください。（○は一つ）

| | |
|---|---|
| １．鉱業、採石業、砂利採取業 | 10．学術研究、専門・技術サービス業 |
| ２．建設業 | 11．宿泊業、飲食サービス業 |
| ３．製造業 | 12．生活関連サービス業、娯楽業 |
| ４．電気・ガス・熱供給・水道業 | 13．教育、学習支援業 |
| ５．情報通信業 | 14．医療、福祉 |
| ６．運輸業、郵便業 | 15．複合サービス業 |
| ７．卸売業、小売業 | 16．サービス業（他に分類されないもの） |
| ８．金融業、保険業 | 17．公務 |
| ９．不動産業、物品賃貸業 | 18．その他（　　） |

問３．貴事業場の形態（本店／支店別）について、おうかがいします。（○は一つ）

| | |
|---|---|
| １．単独事業場 | ３．支社・支店 |
| ２．その他本社・本店 | ４．その他（　　） |

問４．貴事業場の従業員数（パート・アルバイト・契約社員等を含む）について、おうかがいします。（○は一つ）

| | |
|---|---|
| １．９人以下 | ４．５０～９９人 |
| ２．１０～２９人 | ５．１００～１９９人 |
| ３．３０～４９人 | ６．２００人以上 |

問５．事業場として休みと定めている形態及び年間休日日数について、おうかがいします。（○は一つ）

| | |
|---|---|
| １．週休２日制（土日休） | ４．シフト制 |
| ２．土日と祝日休 | ５．不定休 |
| ３．平日休（　　曜日） | ６．その他（　　） |

| | |
|---|---|
| 年　間　休　日　日　数 | 日 |

## Ⅱ．「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」について

問６．貴事業場では、８月 24 日～26 日の新庄まつりをはじめとする８月の期間において、年次有給休暇取得促進に向けて、何らかの取組を行いましたか。（○は一つ）

| | |
|---|---|
| １．行った　→【問７へ】 | ２．行っていない　→【問８へ】 |

問７．問６で「１．行った」と回答された事業場にお聞きします。
①具体的内容、②取組を行った理由、③従業員への周知方法についてお答えください。
（あてはまるもの全て）

①具体的内容

| | (1) 新庄まつり 8 月 24～26 日 | (2) 8 月のその他の期間 |
|---|---|---|
| １．事業場を休業にした | 1 | 1 |
| ２．全従業員に年次有給休暇取得を奨励した | 2 | 2 |
| ３．全従業員を対象に、勤務時間の短縮やシフトの調整など、休暇を取りやすくなるようにした | 3 | 3 |
| ４．小中学校以下の子どもがいる従業員に年次有給休暇の取得を奨励した | 4 | 4 |
| ５．年次有給休暇取得希望者に対して、可能な範囲で休暇を付与した | 5 | 5 |
| ６．新庄まつりなどの周知は行った | 6 | 6 |
| ７．その他<br>（　　） | 7 | 7 |

②取組を行った理由

１．新庄まつりを盛り上げるため
２．年次有給休暇取得率向上のため
３．従業員の満足度向上を図るため
４．業務上支障がなかったため
５．取引先が休業だったため
６．その他（　　）

③年次有給休暇取得促進に向けた従業員への周知方法

| |
|---|
| １．朝礼、会議等での呼びかけ<br>２．書面やリーフレット等の回覧、配付等での呼びかけ<br>３．ポスター等の掲示<br>４．社内 web サイトやグループウエア等による周知<br>５．その他（　　） |

問８．問６で「２．行っていない」と回答された事業場にお聞きします。
行っていない理由についてお答えください。（あてはまるもの全て）

| |
|---|
| １．仕事が忙しい時期であったため<br>２．業務に支障があるため<br>３．業態として休みにすることが難しいため<br>４．業績に影響を及ぼすため<br>５．取引先が休みでないため<br>６．営業することが同業・競合他社との差別化につながるため<br>７．具体的な取組方法がわからなかったため<br>８．その他（　　） |

問９．８月２４日～２６日（新庄まつり）及びその前後（８月中）の休暇取得状況をご記入ください。

| 日　付 | 勤　務　・　休　暇　状　況 |
|---|---|
| ８月２４日（月） | １．休暇取得者（公休含む）　（　　名）<br>２．うち、一日の年次有給休暇取得者数　（　　名）<br>３．うち、半日等の年次有給休暇取得者数　（　　名） |
| ８月２５日（火） | １．休暇取得者（公休含む）　（　　名）<br>２．うち、一日の年次有給休暇取得者数　（　　名）<br>３．うち、半日等の年次有給休暇取得者数　（　　名） |
| ８月２６日（水） | １．休暇取得者（公休含む）　（　　名）<br>２．うち、一日の年次有給休暇取得者数　（　　名）<br>３．うち、半日等の年次有給休暇取得者数　（　　名） |
| その他８月中 | １．休暇取得者（公休含む）　（　　名）<br>２．うち、一日の年次有給休暇取得者数　（　　名）<br>３．うち、半日等の年次有給休暇取得者数　（　　名） |

問 10. 貴事業場では、８月の期間における年次有給休暇の取得日数は、昨年同期と比較して変化しましたか。（○は一つ）

| | | |
|---|---|---|
| １．増加した | ２．変わらない | ３．減少した |

問 11. ８月２４日～２６日の新庄まつりをはじめとする８月の期間以外で年次有給休暇取得促進の取組を行っていますか。（サービス業等で新庄まつり期間が繁忙のため休暇設定が困難な場合等）（○は一つ）

| | |
|---|---|
| １．行っている | ２．行っていない |

問 12. 貴事業場では、年次有給休暇とは別に夏季休暇を設定していますか。（○は一つ）

| | |
|---|---|
| １．設定している　→【問 13 へ】 | ２．設定していない　→【問 14 へ】 |

問 13. 問 12 で「１．設定している」と回答された事業場にお聞きします。
夏季休暇に年次有給休暇を組み合わせた連続休暇の取得を働きかけましたか。（○は一つ）

| | |
|---|---|
| １．働きかけた | ２．働きかけていない |

## Ⅲ．年次有給休暇の取得状況について

問 14. 貴事業場の平成２６年（または平成２６年度）１年間における年次有給休暇の取得状況を教えてください。

$$※年次有給休暇取得率 = \frac{全従業員の年間延べ取得（消化）日数}{全従業員の年間延べ付与日数（繰越日数は除く）} \times 100$$

| | |
|---|---|
| 全従業員の平均年次有給休暇取得率（概数でも可） | ％ |

問 15. 貴事業場では、年休取得率や年休取得日数などの目標を定めていますか。（○は一つ）

１．年休取得率の目標のみ設定している
２．年休取得日数の目標のみを設定している
３．年休取得率及び年休取得日数の双方について目標を設定している
４．上記以外の目標を設定している（具体的に　　）
５．いずれの目標も設定していない

問 16. 貴事業場の職種の中で年次有給休暇を取得しづらい部門についてお尋ねします。
（あてはまるもの全て）

| | |
|---|---|
| １．総務・人事・経理等 | ８．現場管理・監督 |
| ２．一般事務・受付・秘書 | ９．製造・建設の作業 |
| ３．営業・販売 | 10．輸送・運転 |
| ４．接客サービス | 11．警備・清掃 |
| ５．調査分析・特許法務などの事務系専門職 | 12．その他 |
| ６．研究開発・設計・ＳＥなどの技術系専門職 | （　　） |
| ７．医療・教育関係の専門職 | 13．該当なし |

問 17. 貴事業場で年次有給休暇が取得されにくいのはどのような理由によると思われますか。
（あてはまるもの全て）

１．仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから
２．休んでも後でかえって本人が多忙になるような働き方の職場だから
３．休むと職場の他の人に迷惑になるから
４．年次有給休暇を取得することに罪悪感を感じるから
５．取引先が営業しており対応する必要があるから
６．本社が営業しており対応する必要があるから
７．上司などがいい顔をしないから
８．周囲の人が取らない雰囲気があるから
９．交代勤務等により一斉に休むことができないから
10．病気や急な用事のために残しているから
11．休暇を取得してもやることがないから
12．会社の所定休日だけで十分だから
13．取得されにくい状況にない
14．その他（　　）

問 18. 貴事業場で年次有給休暇を取得しやすくするために何が必要であるとお考えですか。
（あてはまるもの全て）

１．年次有給休暇の計画的な付与制度の導入
２．不慮の事態に備えた特別休暇の拡充（病気休暇、看護休暇、介護休暇など）
３．休暇中のサポート体制（交代要員の確保等）
４．仕事量の見直し（残業時間の削減等）
５．休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善
６．経営トップや管理職の意識改革
７．身近な上司（課長、部長等）による年次有給休暇の取得奨励
８．国や自治体による、年次有給休暇の取得についての周知徹底
９．取引先も含めた地域全体での有給休暇取得促進への取組
10．年次有給休暇の取得の義務化
11．その他（　　）

問 19. 年次有給休暇を従業員が積極的に取得することで事業場にとってどんなメリットがあるとお考えですか。（あてはまるもの全て）

| |
|---|
| １．仕事の効率が上がる<br>２．社内の雰囲気がよくなる<br>３．従業員のモチベーションが向上する<br>４．社内の人間関係が良くなる<br>５．優秀な人材が集まる<br>６．従業員の心身の健康につながる<br>７．従業員の定着率が良くなる<br>８．特にメリットが感じられない　　→【問 20 へ】<br>９．その他（　　） |

問 20. 問 19 で「８．特にメリットが感じられない」と回答された事業場にお聞きします。その理由を教えてください。

| |
|---|
| |

## Ⅳ．年次有給休暇取得促進の制度について

問 21. 年次有給休暇の「計画的付与制度」をご存知でしたか。また、制度を導入していますか。（○は一つ）

| |
|---|
| １．以前から知っており、制度を導入している　　→【問 22 へ】<br>２．知っていたが、導入はしていない<br>３．今回の事業を通じて初めて知った<br>４．内容はともかく、聞いたことはあった<br>５．全く知らない<br>６．その他（　　） |

※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。

問 22. 問 21 で「１．以前から知っており、制度を導入している」と回答された事業場にお聞きします。
導入内容について具体的に教えてください。

| |
|---|
| |

問 23. 時間単位の年次有給休暇を導入していますか。（○は一つ）

| | |
|---|---|
| １．導入している | ２．導入していない |

※時間単位の年次有給休暇とは、労使協定を結べば、５日間の範囲内で、時間を単位とする年次有給休暇を取得できる制度です。

問 24. 貴事業場では、誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてるような取組を行っていますか。（○は一つ）

１．行っている
（具体的に　　）
２．行っていない

問 25. 年次有給休暇の取得促進のため、事業場として実施していることがありましたら、自由にご記入ください。

| |
|---|
| |

問 26. 本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると思われますか。（○は一つ）

１．大いにきっかけになる
２．ある程度きっかけになる
【問 27 へ】

３．あまりきっかけにならない
４．きっかけにならない
【問 28 へ】

問 27. 問 26 で「１．大いにきっかけになる」または「２．ある程度きっかけになる」と回答された事業場にお聞きします。
具体的な理由を教えてください。

| |
|---|
| |

問 28. 問 26 で「３．あまりきっかけにならない」または「４．きっかけにならない」と回答された事業場にお聞きします。
具体的な理由を教えてください。

| |
|---|
| |

問 29. 本事業の実施について、どのような取組・支援等があれば、事業への参加・協力（休業・年次有給休暇の奨励）がしやすくなると思われますか。（あてはまるもの全て）

１．国が積極的に普及啓発活動を行う
２．対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行う
３．事業に参加することで優良企業・事業場と認定される制度をつくる
４．休暇取得促進の環境整備を図る企業の相談支援を行う（コンサルティングなど）
５．国や自治体が、対象地域以外にある企業・事業所にも対象地域での取組と意義について周知し、協力の要請を行う
６．その他（　　）

問 30. 来年度以降、年次有給休暇の取得促進について、貴事業場で取組を予定しているものはありますか。（あてはまるもの全て）

１．半日休暇の導入
２．時間単位の年次有給休暇の導入
３．計画的付与制度の導入
４．年次有給休暇取得促進の呼びかけ
５．記念日休暇等の導入
６．予定はない
７．その他（　　）

問 31. 以下は、ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組例です。以下のうち、（１）貴事業場で導入されている取組と、（２）効果的だと思われる取組について、該当する番号を選び〇を付けてください。（あてはまるもの全て選んで〇を記入してください。）
※なお、「効果的だと思われる取組」については、現在貴事業場で導入されていないものについても、導入されたら効果が出ると考えられる場合には番号に「〇」を付けてください。

| | (1)導入されている取組 | (2)効果的だと思われる取組 |
|---|---|---|
| １．所定外労働時間の削減 | 1 | 1 |
| ２．多様な働き方・労働時間制（短時間勤務、フレックス等） | 2 | 2 |
| ３．（育児・介護）休業・休暇の取得促進 | 3 | 3 |
| ４．管理職や従業員への研修の実施 | 4 | 4 |
| ５．自己啓発や職業能力開発の促進 | 5 | 5 |
| ６．育児・介護休業中の従業員への職場復帰フォロー | 6 | 6 |
| ７．各種制度や取組の従業員への周知 | 7 | 7 |
| ８．育児・介護休業中の代替要員の確保 | 8 | 8 |
| ９．育児・介護中の従業員や経験者に相談できる体制・制度 | 9 | 9 |
| 10．多能職（多能工）の養成 | 10 | 10 |
| 11．経済的支援（出産祝金、子育てサービス費用の助成金等） | 11 | 11 |
| 12．メンタルヘルス等の健康管理・健康増進の取組み | 12 | 12 |
| 13．その他（具体的に　　） | 13 | 13 |
| 14．取組は行っていない／特にない | 14 | 14 |

アンケートは以上です。本調査にご協力頂きまして有難うございました。
記入が終わりましたら、別添の【返信用封筒（切手不要）】へ入れ、
平成２７年１０月２８日（水）までに郵便ポストにご投函ください。

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

厚生労働省委託調査

**従業員アンケート票**

平成２７年１０月

## 「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」
## アンケート調査ご協力のお願い

株式会社東北情報センター

拝啓

皆様ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。

この度、厚生労働省が新庄・最上地域を対象として実施しております「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」に、皆様のご理解とご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

本事業では、新庄まつりをはじめとした地域のイベント等に合わせて、年次有給休暇を活用し、効率的に働いてしっかり休むことを通じて、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図る環境づくりに取り組んでまいります。

このアンケート調査は、本事業を進めるにあたり、新庄まつりが開催された８月 24 日～26 日の休暇取得促進の取組状況など地域の取組を把握し、好事例等の収集を図り、今後の厚生労働省の施策に活用するため実施いたします。つきましては、大変お忙しいことと存じますが、本調査へのご協力をお願い申し上げます。なお、本調査は、厚生労働省より業務委託を受けております株式会社東北情報センターが実施いたします。

このアンケート調査は無記名で実施し、ご回答いただいた内容は全て統計的に集計・分析いたしますので、個人が特定されるようなことはございません。

ご不明の点等がありましたら、下記の担当者までお尋ねください。

敬具

○　ご回答いただいた内容は、本調査の目的以外には使用いたしません。
○　調査票にご記入の上、平成２７年１０月２８日（水）までに同封の返信用封筒（切手不要）にて返送くださいますよう、お願い申し上げます。

**【記入上のご注意】**

◆　調査設問は両面にあります。
◆　該当事項に○印をつけてください。記述式の場合は、記入欄にご記入ください。
◆　年次有給休暇は、法律で定められている労働者に与えられた権利です。
労働基準法において、労働者は、半年間継続して雇われていて、全労働日の８割以上出勤していれば、10 日間の年次有給休暇を取ることができると定められています。（週所定労働日数が４日以下かつ週所定労働時間が 30 時間未満の労働者は、所定労働日数に応じて比例付与されます。）

**【問い合わせ先】**

株式会社東北情報センター　（担当：佐藤武、近藤広見）
〒996-0091　山形県新庄市十日町 6162 番 10
TEL：0233-29-2411　　FAX：0233-29-2488

## Ⅰ．あなたがお勤めの事業場について

問１．あなたがお勤めの事業場の所在地は、どちらになりますか。（○は一つ）

| | | |
|---|---|---|
| １．新庄市 | ４．舟形町 | ７．鮭川村 |
| ２．金山町 | ５．真室川町 | ８．戸沢村 |
| ３．最上町 | ６．大蔵村 | |

問２．あなたがお勤めの事業場の形態（本店／支店別）について、おうかがいします。（○は一つ）

| | |
|---|---|
| １．単独事業場 | ３．支社・支店 |
| ２．その他本社・本店 | ４．その他（　　） |

問３．あなたがお勤めの事業場の従業員数（パート・アルバイト・契約社員等を含む）について、おうかがいします。（○は一つ）

| | |
|---|---|
| １．９人以下 | ４．５０～９９人 |
| ２．１０～２９人 | ５．１００～１９９人 |
| ３．３０～４９人 | ６．２００人以上 |

問４．あなたがお勤めの事業場の休みと定めている形態及び年間休日日数について、おうかがいします。（○は一つ）

| | |
|---|---|
| １．週休２日制（土日休） | ４．シフト制 |
| ２．土日と祝日休 | ５．不定休 |
| ３．平日休（　　曜日） | ６．その他（　　） |

| | |
|---|---|
| 年　間　休　日　日　数 | 日 |

問５．あなたがお勤めの事業場での仕事内容について、おうかがいします。（○は一つ）

| | |
|---|---|
| １．総務・人事・経理等 | ８．現場管理・監督 |
| ２．一般事務・受付・秘書 | ９．製造・建設の作業 |
| ３．営業・販売 | 10．輸送・運転 |
| ４．接客サービス | 11．警備・清掃 |
| ５．調査分析・特許法務などの事務系専門職 | 12．その他 |
| ６．研究開発・設計・ＳＥなどの技術系専門職 | （　　） |
| ７．医療・教育関係の専門職 | 13．該当なし |

## Ⅱ．あなたご自身のことについて

問６．あなたの居住地を教えてください。（○は一つ）

| | | |
|---|---|---|
| １．新庄市 | ４．舟形町 | ７．鮭川村 |
| ２．金山町 | ５．真室川町 | ８．戸沢村 |
| ３．最上町 | ６．大蔵村 | ９．その他（　　） |

問７．あなたの性別を教えてください。（○は一つ）

| | |
|---|---|
| １．男　性 | ２．女　性 |

問８．あなたの年齢を教えてください。（○は一つ）

| | |
|---|---|
| １．１９歳以下 | ４．４０～４９歳 |
| ２．２０～２９歳 | ５．５０～５９歳 |
| ３．３０～３９歳 | ６．６０歳以上 |

問９．あなたの雇用形態を教えてください。（○は一つ）

| | |
|---|---|
| １．正社員 | ２．正社員以外（パート・アルバイト・契約社員等） |

問 10．あなたの同居する家族の構成について教えてください。（あてはまるもの全て）

| | |
|---|---|
| １．あなたの父 | ５．配偶者の父 |
| ２．あなたの母 | ６．配偶者の母 |
| ３．配偶者 | ７．その他（　　） |
| ４．子ども　→【問 11 へ】 | |

問 11．問 10 で「４．子ども」と回答された方にお聞きします。
通われている学校等は次のうちどれですか。（あてはまるもの全て）

| | |
|---|---|
| １．認定こども園 | ５．小学校高学年（４～６年生） |
| ２．保育所（保育園） | ６．中学校 |
| ３．幼稚園 | ７．高校生以上または成人している |
| ４．小学校低学年（１～３年生） | ８．その他（　　） |

## Ⅲ.「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」について

問 12. お勤めの事業場では、新庄まつりに関連して８月 24 日～26 日の年次有給休暇取得を促す働きかけはありましたか。（あてはまるもの全て）

| |
|---|
| １．年次有給休暇取得の呼びかけが社内で行われた |
| ２．会社が休業になった |
| ３．シフトの調整や短時間勤務等、休みが取れるように柔軟な対応が行われた |
| ４．書面やリーフレット等の回覧・配布が行われた |
| ５．ポスターやリーフレット等が掲示された |
| ６．特に何もなかった |
| ７．その他（具体的に　　） |

問 13. 今年の新庄まつり（８月 24 日～26 日のいずれか）に行ったまたは参加しましたか。（〇は一つ）

| | |
|---|---|
| １．行ったまたは参加した | ２．行かなかった |

問 14. 新庄まつり（８月 24 日～26 日）及びその前後（８月中）のご自身の勤務・休暇状況について、おうかがいします。（〇はそれぞれ一つ）

| 日付 | 勤務・休暇状況 | |
|---|---|---|
| **８月 24 日（月）** | | |
| | １．年次有給休暇を取得した | ５．事業場が休業日となった |
| | ２．半日休暇等を利用し、仕事の時間を短くした | ６．もともと会社の休業日であった |
| | ３．勤務予定日を振り替えて休暇を取得した | ７．通常通り仕事をした　→【問 15 へ】 |
| | ４．もともと勤務の予定はなかった | ８．その他（　　） |
| **８月 25 日（火）** | | |
| | １．年次有給休暇を取得した | ５．事業場が休業日となった |
| | ２．半日休暇等を利用し、仕事の時間を短くした | ６．もともと会社の休業日であった |
| | ３．勤務予定日を振り替えて休暇を取得した | ７．通常通り仕事をした　→【問 15 へ】 |
| | ４．もともと勤務の予定はなかった | ８．その他（　　） |
| **８月 26 日（水）** | | |
| | １．年次有給休暇を取得した | ５．事業場が休業日となった |
| | ２．半日休暇等を利用し、仕事の時間を短くした | ６．もともと会社の休業日であった |
| | ３．勤務予定日を振り替えて休暇を取得した | ７．通常通り仕事をした　→【問 15 へ】 |
| | ４．もともと勤務の予定はなかった | ８．その他（　　） |
| **その他８月中** | | |
| | １．例年より多く年次有給休暇を取得した | |
| | ２．例年と同じくらいの年次有給休暇を取得した | |
| | ３．年次有給休暇は取得しなかった | |

問 15. 問 14 で「７．通常通り仕事をした」と回答された方にお聞きします。
通常通り仕事をした理由はなんですか。（あてはまるもの全て）

| |
|---|
| １．仕事が忙しい時期であったため<br>２．業務に支障があるため<br>３．取引先が休みではないため<br>４．特に休む必要がなかった<br>５．その他（具体的に　　） |

問 16. あなたのお勤めの事業場では、年次有給休暇とは別に夏季休暇がありますか。（○は一つ）

| | |
|---|---|
| １．ある | ２．ない |

## Ⅳ．年次有給休暇の取得状況について

問 17. 半年間継続して雇われていて、全労働日の８割以上出勤していれば、10 日間の年次有給休暇を取ることができることを知っていましたか。（○は一つ）

※週所定労働日数が４日以下かつ所定労働時間が 30 時間未満の労働者は、所定労働日数に応じて比例付与されます。

| | |
|---|---|
| １．知っていた | ２．知らなかった |

問 18. 年次有給休暇を「計画的」に取得していますか。（○は一つ）

| |
|---|
| １．事業場が計画的付与制度（※）を導入しており、計画的に取得している<br>２．事業場で計画的付与制度は導入していないが、計画的に取得している<br>３．計画的に取得していない<br>４．その他（具体的に　　） |

※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。

問 19. あなたがお勤めの事業場では、年次有給休暇を時間単位で取得できますか。（○は一つ）

| | | |
|---|---|---|
| １．取得できる | ２．取得できない | ３．わからない |

※時間単位の年次有給休暇とは、労使協定を結べば、５日間の範囲内で、時間を単位とする年次有給休暇を取得できる制度です。

問 20. あなたがお勤めの事業場では、誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてるような取組を行っていますか。（○は一つ）

１．行っている
（具体的に　　）
２．行っていない
３．わからない

問 21. あなたがお勤めの事業場では、事業場と従業員の間で、年次有給休暇等のお休みの取り方などについて、話し合う機会はありますか。（○は一つ）

１．話し合いの機会がある
（具体的にどのような機会があるか　　）
２．話し合いの機会はない
３．わからない

問 22. あなたの日頃の年次有給休暇の取得状況についておうかがいします。（○は一つ）

１．ほとんど取得しない（１日未満）
２．年間１～５日程度取得
３．年間６～１０日程度取得
４．年間１１～１５日程度取得
５．年間１６日以上取得
６．完全取得

問 23. あなたがお勤めの事業場で、年次有給休暇の取得が進まない理由についておうかがいします。（あてはまるもの全て）

１．仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから
２．休んでもかえって後で多忙になるような働き方の職場だから
３．休むと職場の他の人に迷惑になるから
４．年次有給休暇を取得することに罪悪感を感じるから
５．取引先が営業しており対応する必要があるから
６．本社が営業しており対応する必要があるから
７．周囲の人が取らない雰囲気があるから
８．交代勤務により一斉に休むことができないから
９．上司がいい顔をしないから
10．病気や急な用事のために残しているから
11．休暇を取得してもやることがないから
12．会社の所定休日だけで十分だから
13．取得しにくい状況にない
14．その他（　　）

問 24. あなたの日頃の年次有給休暇の取得目的についてうかがいます。（あてはまるもの全て）

| | |
|---|---|
| １．体調不良（通院・入院含む） | ６．リフレッシュ |
| ２．子どもの都合（授業参観や病気等） | ７．自己啓発 |
| ３．冠婚葬祭 | ８．ボランティア |
| ４．家族等の介護 | ９．その他 |
| ５．旅行やレジャー | （　　） |

問 25. 年次有給休暇を従業員が積極的に取得することは、あなたが勤務する事業場にとってどんなメリットがあるとお考えですか。（あてはまるもの全て）

| | |
|---|---|
| １．仕事の効率が上がる | ６．従業員の心身の健康につながる |
| ２．社内の雰囲気が良くなる | ７．従業員の定着率が良くなる |
| ３．従業員のモチベーションが向上する | ８．特にメリットが感じられない　→【問 26 へ】 |
| ４．社内の人間関係が良くなる | ９．その他（　　） |
| ５．優秀な人材が集まる | |

問 26. 問 25 で「８．特にメリットが感じられない」と回答された方にお聞きします。
その理由を教えてください。

問 27. 年次有給休暇を取得しやすくするために必要と考えることについておうかがいします。
（あてはまるもの全て）

１．年次有給休暇の計画的な付与制度の導入
２．不慮の事態に備えた特別休暇の拡充（病気休暇、看護休暇、介護休暇など）
３．休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）
４．仕事量の見直し（残業時間の削減等）
５．休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善
６．経営トップや管理職の意識改革
７．身近な上司（課長、部長等）による有給休暇の取得奨励
８．国や自治体による、年次有給休暇の取得についての周知徹底
９．取引先も含めた地域全体での有給休暇取得促進への取組
10．年次有給休暇の取得の義務化
11．その他（　　）

問 28. 本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると思われますか。
（○は一つ）

| | | | |
|---|---|---|---|
| １．大いにきっかけになる<br>２．ある程度きっかけになる | 【問 29 へ】 | ３．あまりきっかけにならない<br>４．きっかけにならない | 【問 30 へ】 |

問 29. 問 28 で「１．大いにきっかけになる」または「２．ある程度きっかけになる」と回答された方にお聞きします。
具体的な理由を教えてください。

問 30. 問 28 で「３．あまりきっかけにならない」または「４．きっかけにならない」と回答された方にお聞きします。
具体的な理由を教えてください。

アンケートは以上です。本調査にご協力頂きまして有難うございました。
記入が終わりましたら、別添の【返信用封筒（切手不要）】へ入れ、
平成２７年１０月２８日（水）までに郵便ポストにご投函ください。

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

## 資料２　アンケート調査対象事業場

アンケート調査対象事業場一覧

| No. | 所在地 | 業　　種 |
|---|---|---|
| 1 | 新庄市 | 製造業 |
| 2 | 新庄市 | 医療，福祉 |
| 3 | 新庄市 | 製造業 |
| 4 | 新庄市 | 製造業 |
| 5 | 新庄市 | 建設業 |
| 6 | 新庄市 | 卸売・小売業 |
| 7 | 新庄市 | 製造業 |
| 8 | 新庄市 | 卸売・小売業 |
| 9 | 新庄市 | 建設業 |
| 10 | 新庄市 | 製造業 |
| 11 | 新庄市 | 製造業 |
| 12 | 新庄市 | 製造業 |
| 13 | 新庄市 | 複合サービス事業 |
| 14 | 新庄市 | 医療，福祉 |
| 15 | 新庄市 | 製造業 |
| 16 | 新庄市 | 運輸業 |
| 17 | 新庄市 | 製造業 |
| 18 | 新庄市 | 製造業 |
| 19 | 新庄市 | 製造業 |
| 20 | 新庄市 | 電気・ガス・熱供給・水道業 |
| 21 | 新庄市 | 製造業 |
| 22 | 新庄市 | 建設業 |
| 23 | 新庄市 | 卸売・小売業 |
| 24 | 新庄市 | 製造業 |
| 25 | 新庄市 | 運輸業 |
| 26 | 新庄市 | 建設業 |
| 27 | 新庄市 | 製造業 |
| 28 | 新庄市 | 製造業 |
| 29 | 新庄市 | 製造業 |
| 30 | 新庄市 | 製造業 |
| 31 | 新庄市 | 建設業 |
| 32 | 新庄市 | 医療，福祉 |
| 33 | 新庄市 | 運輸業 |
| 34 | 新庄市 | 製造業 |
| 35 | 新庄市 | 製造業 |
| 36 | 新庄市 | 運輸業 |
| 37 | 新庄市 | 医療，福祉 |
| 38 | 新庄市 | 製造業 |
| 39 | 新庄市 | 製造業 |
| 40 | 新庄市 | 医療，福祉 |
| 41 | 新庄市 | 建設業 |
| 42 | 新庄市 | 製造業 |
| 43 | 新庄市 | 製造業 |
| 44 | 新庄市 | 製造業 |
| 45 | 新庄市 | 製造業 |
| 46 | 新庄市 | 医療，福祉 |
| 47 | 新庄市 | 医療，福祉 |
| 48 | 新庄市 | 製造業 |
| 49 | 新庄市 | 建設業 |
| 50 | 新庄市 | 製造業 |

| No. | 所在地 | 業　　種 |
|---|---|---|
| 51 | 新庄市 | 金融・保険業 |
| 52 | 新庄市 | 運輸業 |
| 53 | 新庄市 | 鉱業 |
| 54 | 新庄市 | サービス業 |
| 55 | 新庄市 | 卸売・小売業 |
| 56 | 新庄市 | 製造業 |
| 57 | 新庄市 | 医療，福祉 |
| 58 | 新庄市 | 運輸業 |
| 59 | 新庄市 | 製造業 |
| 60 | 新庄市 | 製造業 |
| 61 | 新庄市 | 製造業 |
| 62 | 新庄市 | 建設業 |
| 63 | 新庄市 | 建設業 |
| 64 | 新庄市 | 運輸業 |
| 65 | 新庄市 | 建設業 |
| 66 | 新庄市 | 建設業 |
| 67 | 新庄市 | 運輸業 |
| 68 | 新庄市 | 製造業 |
| 69 | 新庄市 | 建設業 |
| 70 | 新庄市 | 卸売・小売業 |
| 71 | 新庄市 | 金融・保険業 |
| 72 | 新庄市 | 製造業 |
| 73 | 新庄市 | 製造業 |
| 74 | 新庄市 | 建設業 |
| 75 | 新庄市 | 卸売・小売業 |
| 76 | 新庄市 | 建設業 |
| 77 | 新庄市 | 製造業 |
| 78 | 新庄市 | 卸売・小売業 |
| 79 | 新庄市 | 建設業 |
| 80 | 新庄市 | 建設業 |
| 81 | 新庄市 | 建設業 |
| 82 | 新庄市 | サービス業 |
| 83 | 新庄市 | サービス業 |
| 84 | 新庄市 | サービス業 |
| 85 | 新庄市 | 卸売・小売業 |
| 86 | 新庄市 | 教育，学習支援業 |
| 87 | 新庄市 | 建設業 |
| 88 | 新庄市 | 電気・ガス・熱供給・水道業 |
| 89 | 新庄市 | 製造業 |
| 90 | 新庄市 | 運輸業 |
| 91 | 新庄市 | 製造業 |
| 92 | 新庄市 | 卸売・小売業 |
| 93 | 新庄市 | 金融・保険業 |
| 94 | 新庄市 | 製造業 |
| 95 | 新庄市 | 建設業 |
| 96 | 新庄市 | 製造業 |
| 97 | 新庄市 | 卸売・小売業 |
| 98 | 新庄市 | 建設業 |
| 99 | 新庄市 | 製造業 |
| 100 | 新庄市 | 製造業 |

| No. | 所在地 | 業　　種 |
|---|---|---|
| 101 | 新庄市 | 建設業 |
| 102 | 新庄市 | 製造業 |
| 103 | 新庄市 | 製造業 |
| 104 | 新庄市 | サービス業 |
| 105 | 新庄市 | 教育，学習支援業 |
| 106 | 新庄市 | 教育，学習支援業 |
| 107 | 新庄市 | 建設業 |
| 108 | 新庄市 | 製造業 |
| 109 | 新庄市 | 建設業 |
| 110 | 新庄市 | 建設業 |
| 111 | 新庄市 | サービス業 |
| 112 | 新庄市 | サービス業 |
| 113 | 新庄市 | 建設業 |
| 114 | 新庄市 | 建設業 |
| 115 | 新庄市 | 建設業 |
| 116 | 新庄市 | 卸売・小売業 |
| 117 | 新庄市 | 卸売・小売業 |
| 118 | 新庄市 | 金融・保険業 |
| 119 | 新庄市 | 複合サービス事業 |
| 120 | 新庄市 | サービス業 |
| 121 | 新庄市 | 製造業 |
| 122 | 新庄市 | 製造業 |
| 123 | 新庄市 | 建設業 |
| 124 | 新庄市 | 建設業 |
| 125 | 新庄市 | 電気・ガス・熱供給・水道業 |
| 126 | 新庄市 | 製造業 |
| 127 | 新庄市 | 建設業 |
| 128 | 新庄市 | 製造業 |
| 129 | 新庄市 | サービス業 |
| 130 | 新庄市 | 建設業 |
| 131 | 新庄市 | 卸売・小売業 |
| 132 | 新庄市 | 建設業 |
| 133 | 新庄市 | 製造業 |
| 134 | 新庄市 | サービス業 |
| 135 | 新庄市 | 卸売・小売業 |
| 136 | 新庄市 | 卸売・小売業 |
| 137 | 新庄市 | 製造業 |
| 138 | 新庄市 | 製造業 |
| 139 | 新庄市 | 卸売・小売業 |
| 140 | 新庄市 | 製造業 |
| 141 | 新庄市 | 建設業 |
| 142 | 新庄市 | サービス業 |
| 143 | 新庄市 | 卸売・小売業 |
| 144 | 新庄市 | サービス業 |
| 145 | 新庄市 | 製造業 |
| 146 | 新庄市 | 製造業 |
| 147 | 新庄市 | 製造業 |
| 148 | 新庄市 | 製造業 |
| 149 | 新庄市 | サービス業 |
| 150 | 新庄市 | 卸売・小売業 |

| No. | 所在地 | 業　　種 |
|---|---|---|
| 151 | 新庄市 | 電気・ガス・熱供給・水道業 |
| 152 | 新庄市 | サービス業 |
| 153 | 新庄市 | 卸売・小売業 |
| 154 | 新庄市 | 運輸業 |
| 155 | 新庄市 | 林業 |
| 156 | 金山町 | 製造業 |
| 157 | 金山町 | 複合サービス事業 |
| 158 | 金山町 | 建設業 |
| 159 | 金山町 | 医療，福祉 |
| 160 | 金山町 | 建設業 |
| 161 | 最上町 | 製造業 |
| 162 | 最上町 | 製造業 |
| 163 | 最上町 | 製造業 |
| 164 | 最上町 | 医療，福祉 |
| 165 | 最上町 | 建設業 |
| 166 | 最上町 | 医療，福祉 |
| 167 | 最上町 | 製造業 |
| 168 | 最上町 | 医療，福祉 |
| 169 | 最上町 | 建設業 |
| 170 | 最上町 | 卸売・小売業 |
| 171 | 舟形町 | 複合サービス事業 |
| 172 | 舟形町 | 製造業 |
| 173 | 舟形町 | 医療，福祉 |
| 174 | 舟形町 | 医療，福祉 |
| 175 | 舟形町 | 建設業 |
| 176 | 真室川町 | 建設業 |
| 177 | 真室川町 | 複合サービス事業 |
| 178 | 真室川町 | 医療，福祉 |
| 179 | 真室川町 | 製造業 |
| 180 | 真室川町 | 林業 |
| 181 | 真室川町 | 製造業 |
| 182 | 真室川町 | 建設業 |
| 183 | 真室川町 | 医療，福祉 |
| 184 | 真室川町 | 運輸業 |
| 185 | 大蔵村 | 複合サービス事業 |
| 186 | 大蔵村 | 建設業 |
| 187 | 大蔵村 | 医療，福祉 |
| 188 | 鮭川村 | 製造業 |
| 189 | 鮭川村 | 製造業 |
| 190 | 鮭川村 | 製造業 |
| 191 | 鮭川村 | サービス業 |
| 192 | 戸沢村 | サービス業 |
| 193 | 戸沢村 | 製造業 |
| 194 | 戸沢村 | 製造業 |
| 195 | 戸沢村 | 医療，福祉 |
| 196 | 新庄市 | 宿泊業、飲食サービス業 |
| 197 | 新庄市 | 宿泊業、飲食サービス業 |
| 198 | 新庄市 | 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 199 | 新庄市 | 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 200 | 新庄市 | 生活関連サービス業、娯楽業 |

## 資料３　訪問対象事業場

訪　問　対　象　事　業　場　一　覧

| No. | 所在地 | 業　　種 |
|---|---|---|
| 1 | 新庄市 | 製造業 |
| 2 | 新庄市 | 製造業 |
| 3 | 新庄市 | 製造業 |
| 4 | 新庄市 | 建設業 |
| 5 | 新庄市 | 卸売・小売業 |
| 6 | 新庄市 | 製造業 |
| 7 | 新庄市 | 卸売・小売業 |
| 8 | 新庄市 | 建設業 |
| 9 | 新庄市 | 金融・保険業 |
| 10 | 新庄市 | 製造業 |
| 11 | 新庄市 | 複合サービス事業 |
| 12 | 新庄市 | 製造業 |
| 13 | 新庄市 | 運輸業 |
| 14 | 新庄市 | 製造業 |
| 15 | 新庄市 | 製造業 |
| 16 | 新庄市 | 建設業 |
| 17 | 新庄市 | 製造業 |
| 18 | 新庄市 | 建設業 |
| 19 | 新庄市 | 製造業 |
| 20 | 新庄市 | 製造業 |
| 21 | 新庄市 | 製造業 |
| 22 | 新庄市 | 建設業 |
| 23 | 新庄市 | 医療，福祉 |
| 24 | 新庄市 | 運輸業 |
| 25 | 新庄市 | 建設業 |
| 26 | 新庄市 | 金融・保険業 |
| 27 | 新庄市 | サービス業 |
| 28 | 新庄市 | 卸売・小売業 |
| 29 | 新庄市 | 建設業 |
| 30 | 新庄市 | 建設業 |
| 31 | 新庄市 | サービス業 |
| 32 | 新庄市 | サービス業 |
| 33 | 新庄市 | サービス業 |
| 34 | 新庄市 | 教育，学習支援業 |
| 35 | 新庄市 | 製造業 |
| 36 | 新庄市 | 運輸業 |
| 37 | 新庄市 | 製造業 |
| 38 | 新庄市 | 製造業 |
| 39 | 新庄市 | 建設業 |
| 40 | 新庄市 | 建設業 |
| 41 | 新庄市 | サービス業 |
| 42 | 新庄市 | 製造業 |
| 43 | 新庄市 | サービス業 |
| 44 | 新庄市 | 建設業 |
| 45 | 新庄市 | 製造業 |
| 46 | 新庄市 | 製造業 |
| 47 | 新庄市 | 金融・保険業 |
| 48 | 舟形町 | 製造業 |
| 49 | 最上町 | 製造業 |
| 50 | 金山町 | 製造業 |

## 資料４　事業場訪問準備シート

### 地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業（新庄市）
### 「事業場訪問準備シート」

１．記載のお願い：以下の＜Ⅰ．当日までに記載＞について事前にご記入くださいますよう、お願い申し上げます。＜②企業概要（緑色の部分）＞は任意でご記載をください（記入が難しい箇所は空欄で結構です）。当日、訪問する社会保険労務士（当社より委嘱）にお渡しください。

２．資料ご準備のお願い
＜Ⅱ．当日の流れ＞をご一読のうえ「②貴社の休暇取得の状況等についてヒアリング」について、ご回答の準備をお願いします。資料として可能な範囲でご準備をいただければ幸いでございます。（例）年次有給休暇に関する社内資料や周知のためのパンフレット等

### Ⅰ．当日までに記載

①基本情報

| | |
|---|---|
| 企業名 | |
| 所在地（訪問場所） | |
| 所属・役職 | |
| お名前<br>（ご連絡担当者）<br>（当日ご対応者） | |
| 連絡先 | 電話　　Ｅメール |

②企業概要

| | |
|---|---|
| 業種（事業内容） | |
| 従業員数 | 従業員数　　人　（うち正社員　　人、パート・契約社員　　人） |
| 年次有給休暇の概要※ | ※付与日数、取得日数、取得率など取得状況がおおよそわかるものを記入ください。 |
| 年次有給休暇制度等の状況 | （導入されているもの全てに○をつけてください。）<br>・計画的付与制度<br>・時間単位の付与制度<br>・記念日休暇等の設置<br>・その他（　　） |

## Ⅱ．当日の流れ

①地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業についてご説明・働きかけ

下記につきまして社会保険労務士（当社より委嘱）よりご説明・働きかけをさせて頂きます。

（１）地域の特性を活かした休暇取得促進事業について
　　新庄まつりをきっかけとした休暇取得促進の取り組み等

（２）仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

（３）休暇取得に向けた環境づくりについて
　　計画的付与制度等

②貴社の休暇取得の状況等についてヒアリング

下記を中心に貴社のお取組、現状、今後の方針についてお伺いをいたします。

（１）企業概要＜緑色の部分＞
　　事業内容、従業員、年次有給休暇の取得状況、年次有給休暇制度の有無および活用状況について

（２）新庄まつりをはじめとした地域のイベント等の「休暇取得奨励日」について
　　「休暇取得奨励日」の取組方針について
　　※当日社会保険労務士よりご紹介いたします。

（３）「計画的付与制度」等の休暇制度について
　　年次有給休暇の「計画的付与制度」等を活用した連続休暇制度の取組方針について
　　※当日社会保険労務士よりご紹介いたします。

（４）年次有給休暇取得についての現状と課題、今後の方針について
　　①仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取組や基本方針
　　②年次有給休暇の取得の課題と取得のための取組について
　　③年次有給休暇の取得の効果・メリットについて
　　④年次有給休暇制度の今後の方針について

以上

本事業に関するご不明な点は下記までお問い合わせください。

連絡先：株式会社東北情報センター　技術部
［担当］佐藤武・近藤広見
〒996-0091 山形県新庄市十日町 6162-10
E-Mail:t-sato@ticsca.co.jp / kaki@ticsca.co.jp
電話：0233-29-2411　ＦＡＸ：0233-29-2488

## 資料５　事業場説明用パンフレット

【　表　面　】

# 休暇取得に向けた環境づくりに取り組みましょう！

休暇の取得促進に向けて、
労使が協力して取り組むことが必要です。

具体的には…

1. 経営のトップによる社内への休暇取得促進の呼びかけ
2. 管理者が率先して休暇を取得
3. 労働組合等による企業、労働者への働きかけ
4. バースデー休暇や半日休暇など多様な休み方の検討

などが考えられます。

## Step1 労働時間等見直しガイドライン

**❶仕事の仕方を見直して、労働時間を短縮しましょう**

従業員が健康で充実した職業生活を送れるよう、労働時間を短縮し、生活時間を十分確保できるようにしましょう。

**❷従業員一人ひとりのさまざまな事情へ対応して、働く意欲を高めましょう**

- 労働時間等の設定の改善にあたって、労使による話し合いの体制を整備しましょう。
- 従業員一人ひとりのさまざまな事情を踏まえ個々に対応しましょう。

**❸経営者が率先して取り組みましょう**

経営者は労働時間について積極的に理解を深め、自ら率先し職場の環境を変えるための意識改革や柔軟な働き方の実現に取り組みましょう。

## Step2 事業場での具体的な取組

**❶労使間の話し合いの機会をつくる**

従業員の労働時間や心身の健康状態、年次有給休暇の取得状況などを労使で共有しましょう。

**❷年次有給休暇を取得しやすい環境整備**

年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりを進め、取得状況をこまめに確認するなどしましょう。

**❸所定外労働時間を削減する**

ノー残業デーを導入したり、長時間労働が続いている場合は、その原因を検討し業務内容を見直しましょう。

## Step3 年次有給休暇の「計画的付与制度」の活用

**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日を除いた残りの分については、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。この制度を導入することによって、休暇取得の確実性が高まり、予定した活動を行いやすくなります。

年次有給休暇の付与日数のうち5日は、個人が自由に取得できる日数として必ず残しておかなければなりませんが、残りの日数は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日の従業員**

| 5日 | 5日 |
|---|---|
| 労使協定により計画的に付与できる | 従業員が自由に取得できる |

**《例2》年次有給休暇の付与日数が20日の従業員**

| 15日 | 5日 |
|---|---|
| 労使協定により計画的に付与できる | 従業員が自由に取得できる |

## 企業や事業場の実態に応じた方法を活用しましょう

**❶企業または事業場全体の休業による一斉付与方式**

全従業員に対して同一の日に年次有給休暇を与える方法。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されています。

**❷班・グループ別の交代制付与方式**

班・グループに交代で年次有給休暇を付与する方法。流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場で活用されています。

**❸年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式**

年次有給休暇を付与する日を個人別に決める方法。夏季、年末年始、ゴールデンウィークのほか、誕生日や結婚記念日など従業員の個人的な記念日を優先的に充てるケースがあります。

## なぜ休暇の取得が必要なの？

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のためには、労働時間や休日数、年次有給休暇の取得状況など、従業員の健康と生活に配慮し、多様な生き方に対応したものへ改善することが重要です。

年次有給休暇の取得促進 ≫ 従業員にも会社にもメリット

**計画的な年次有給休暇の取得により…**

★仕事の生産性の向上！
★企業イメージの向上！
★優秀な人材の確保！

地域イベントへの参加
私生活の充実
仕事へのヤル気向上

**年次有給休暇をしっかり取得できないと…**

★労働者のストレス増加
★職場の雰囲気の悪化
★残業などのコストの増加

心身ともに疲労感
仕事の能率低下

休暇を取得することで従業員の心身の健康につながる、仕事のモチベーションが上がるなどたくさんのメリットがあります。

**働き方・休み方改善ポータルサイト**

取組事例や自己診断を活用して働き方・休み方改善のヒントを見つけよう

- ◆働き方・休み方「見える化」診断
- ◆会社の診断に沿った対策方法の提案
- ◆働き方・休み方改善ハンドブックを掲載
- ◆企業における取組事例を詳しく紹介

働き方・休み方改善ポータルサポート　検索

## 資料６　事業場訪問報告書

### 地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業（新庄市）
### 「事業場訪問報告書」

① 基本情報

| | |
|---|---|
| 企業名 | |
| 所在地（訪問場所） | |
| 訪問日時 | |
| 訪問者 | |
| 応対者所属・役職 | |
| 応対者 | |
| 連絡先 | |
| 事業場提出資料 | |

※基本情報の記載は必須

②企業概要

| | |
|---|---|
| 業種（事業内容） | |
| 従業員数 | 従業員数　人　（うち正社員　人、パート・契約社員　人） |
| 連絡先 | |
| 年次有給休暇の概要※ | 年次有給休暇日数<br>取得日数　　日<br>取得率　　％<br>※付与日数、取得日数、取得率など取得状況がおおよそわかるものを記入ください。 |
| 年次有給休暇制度等の状況 | （導入されているもの全てに〇をつけてください。）<br>・計画的付与制度<br>・時間単位の付与制度<br>・記念日休暇等の設置<br>・その他（　　） |

下記のとおりご報告いたします。

<table>
<tr><td>①アドバイスの内容<br>（事業紹介の内容および休暇取得に向けた具体的なアドバイス内容）</td><td>（例）<br>・ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の重要性とメリットについて<br>・有給休暇取得促進に向けた職場の環境づくりについて<br>・年次有給休暇の計画的付与制度について<br>・プラスワン休暇について<br>・業務の見直しによる効率的な働き方について</td></tr>
<tr><td rowspan="3">②ヒアリングの内容（事前確認シート・ヒアリングのポイントに関する内容）</td><td>Ⅰ.「休暇取得奨励日」について</td></tr>
<tr><td>◆（8 月 24 日～26 日の新庄まつりに合わせた年次有給休暇取得促進の取組状況）<br>（下記の該当するもの全てに〇）<br>（１）具体的な取組<br>①事業所を休業にする<br>②全従業員に年次有給休暇の取得を奨励する<br>③小中学校以下の子どもがいる従業員に年次有給休暇を奨励する<br>④年次有給休暇取得希望者に可能な範囲で休暇を付与する<br>⑤その他（　　）<br><br>（２）従業員への周知<br>①朝礼や会議等で呼びかける<br>②書面やリーフレット・ポスターを回覧・配布・掲示する<br>③社内イントラや掲示板に掲載する<br>④その他（　　）</td></tr>
<tr><td>◆（地域のイベント等に合わせた年次有給休暇取得促進の取組状況）<br>（下記の該当するもの全てに〇）<br>（１）イベント名等（　　）<br>時　　期（　　月）<br><br>（２）具体的な取組<br>①事業所を休業にする<br>②全従業員に年次有給休暇の取得を奨励する<br>③小中学校以下の子どもがいる従業員に年次有給休暇を奨励する<br>④年次有給休暇取得希望者に可能な範囲で休暇を付与する<br>⑤その他（　　）<br><br>（３）従業員への周知<br>①朝礼や会議等で呼びかける<br>②書面やリーフレット・ポスターを回覧・配布・掲示する<br>③社内イントラや掲示板に掲載する<br>④その他（　　）</td></tr>
<tr><td>ヒアリングの内容（事前確認シート・ヒアリングのポイントに関する内容）</td><td></td></tr>
</table>

◆（地域のイベント等に合わせた年次有給休暇取得促進の取組予定）

（取組予定がある場合、下記の該当するもの全てに○）

（１）イベント名等（　　）
　　時　　期（　　月）

（２）具体的な取組
①事業所を休業にする
②全従業員に年次有給休暇の取得を奨励する
③小中学校以下の子どもがいる従業員に年次有給休暇を奨励する
④年次有給休暇取得希望者に可能な範囲で休暇を付与する
⑤その他（　　）

（３）従業員への周知
①朝礼や会議等で呼びかける
②書面やリーフレット・ポスターを回覧・配布・掲示する
③社内イントラや掲示板に掲載する
④その他（　　）

（４）休暇取得奨励期間を設ける、もしくは検討をする

（５）その他休暇取得奨励に関する取組を行う、もしくは検討をする

## Ⅱ.「計画的付与制度」等の休暇制度について

年次有給休暇の「計画的付与制度」等を活用した連続休暇制度の導入状況

年次有給休暇の「計画的付与制度」（下記の該当するものひとつに○）
１．既に導入している
（具体的に：　　）
２．導入していないが、検討することができる
３．導入できない、検討できない
（その理由：　　）

「時間単位」の年次有給休暇（下記の該当するものひとつに○）
１．既に導入している（具体的に　　）
２．導入していないが、検討することができる
３．導入できない、検討できない
（その理由：　　）

「記念日（誕生日や結婚記念日等）」の年次有給休暇（下記の該当するものひとつに○）
１．既に導入している（具体的に　　）
２．導入していないが、検討することができる
３．導入できない、検討できない
（その理由：　　）

| | |
|---|---|
| | Ⅲ．年次有給休暇取得についての現状と課題、今後の方針について |
| | 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取組や基本方針について |
| | 年次有給休暇の取得の課題と取得に向けた取組について<br>【課題】<br>【取組】<br><br>（取組例）<br>・休暇を取りやすくするための業務体制の構築<br>・「ノー残業デー」や「仕事の見直し」による所定外労働の削減<br>・労使による年休取得状況のチェックと進捗フォロー |
| | 年次有給休暇の取得の効果・メリットについて<br>（効果・メリット例）<br><br>（例）<br>・仕事の効率が上がる・社内の人間関係が良くなる<br>・社内の雰囲気が良くなる・仕事の進め方が効率的になる |
| | 年次有給休暇制度の取得促進に向けた今後の方針について |
| 所　感<br>（訪問企業に対する全体的な感想、企業の状況、特記事項、検討課題　等） | |

以上

## 資料７　ポスター

地域のイベントの開催日に
年次有給休暇を積極的に活用しましょう
家庭も会社も地域の一部です。
みんなで取り組もう！
休暇取得
奨励日
新庄・最上地域には他にも多種、多彩な
まつりやイベントがあります。
日程等については
観光もがみ
検索
● 事業主の皆様 年次有給休暇の「計画的付与制度」を
活用しましょう！
休暇の取得促進に向けて、労使が協力して取り組むことが必要です。
具体的には…
1 経営のトップによる社内への休暇取得促進の呼びかけ
2 管理者が率先して休暇を取得
3 労働組合等による企業、労働者への働きかけ
4 バースデー休暇や半日休暇など多様な休み方の検討
などが考えられます。
年次有給休暇に関する詳しい情報は
厚生労働省　年次有給休暇
検索
厚生労働省　山形労働局　新庄労働基準監督署／　新庄市
問い合わせ先　【厚生労働省委託事業実施機関】株式会社 東北情報センター　〒996-0001 山形県新庄市十日町6162番10　TEL 0233-29-2411

## 資料８　リーフレット

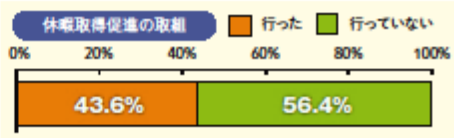
【　表　面　】

【　裏　面　】

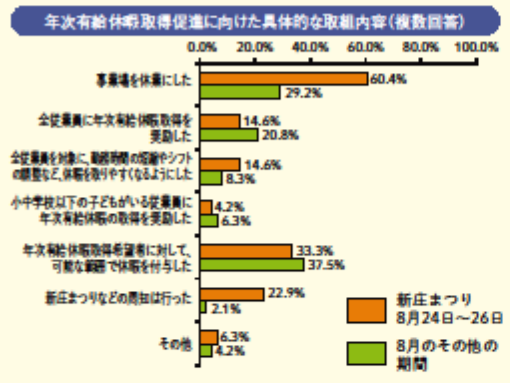
アンケート調査を事業場および従業員の皆様に実施し、新庄・最上地域の休暇の現状と今後の方向性についてまとめました。

## 新庄まつりをはじめとする8月の期間の年次有給休暇取得促進に向けた取組状況

年次有給休暇取得促進に向けて、何らかの取組を行った事業場は43.6%となっています。

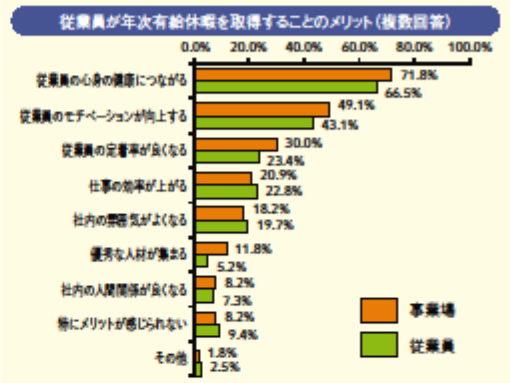



## 具体的な取組は…




新庄まつり期間では「事業場を休業にした」、8月のその他の期間では「年次有給休暇取得希望者に対して、可能な範囲で休暇を付与した」という答えが最も多くなっています。

## 年休を取得することのメリットは




事業場、従業員ともに、「心身の健康につながる」、「モチベーションが向上する」、「定着率が良くなる」、「仕事の効率が上がる」という答えが多くみられました。

## 新庄・最上地域の事業場ではこんな取組をしています

◆毎年、新庄まつりの8月25日を一斉休業日として、年間カレンダーに組み込んでいます。

◆ゴールデンウィークなどの祝祭日が暦の関係で飛び石となっている場合に、休日の橋渡しとして計画的付与制度を活用し、長期連休を実現しています。

◆年次有給休暇取得率を80%以上とすることを会社方針として従業者に示し、休暇取得促進に向けた休暇計画表を事前に提出させる等の取組を実施しています。

◆年次有給休暇とは別に、年5日のリフレッシュ休暇を導入しています。

## 今後の方向性について

アンケート調査結果から、年休取得がもたらすメリットについて理解がある一方、計画的付与制度の導入、休暇中のサポート体制の充実、互いに助け合えるような職場環境の改善、休暇を取得しやすい環境づくりなどが課題となっています。

少子高齢化による労働力人口の減少が予想される中、育児や介護などの事情を抱える人が働き続けられる環境をつくることが、今後より重要になってきます。

このため、日頃から業務平準化への取組に加え、仕事の進め方の工夫や、属人的になりがちな仕事を見直す取組などが求められます。現行の働き方・休み方などについて、労使間で問題を共有し、話し合う機会をつくることも重要です。

また、休暇取得を含め、働きやすい環境づくりについて、地域が一体となって取り組むことが重要です。地域ぐるみで取り組めば、賛同する企業も増えてくるとともに、若い人が地域に定着できる環境づくりにもつながります。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を地域で一体となって実践し、働く人にやさしく、住みやすい地域づくりを目指しましょう。

## 資料９　新庄市ホームページバナー広告

①新庄市ホームページ

**地域のイベント等に合わせて年次有給休暇を積極的に活用しましょう！**

厚生労働省は、新庄市と連携して休暇取得促進の働きかけを行っています。

計画的に休暇を取得することは、心身の健康にもつながります。

休暇の取りやすい環境づくりにみんなでいっしょに取り組みましょう!

②東北情報センターホームページへ

②東北情報センターホームページへ
http://www.ticsca.co.jp/
株式会社 東北情報センター
新しい技術で未来を考える
お客様の視点に立った
ソリューションをご提案します
東北情報センター
事業内容
●システム開発事業
ソフトウェアの委託開発を中心とする事業
●データベース事業
各種データベース構築やアンケート調査等を行う事業
●コンサルティング事業
システム導入支援や各種計画策定行う事業
●指定管理事業
公共施設の管理運営を行う事業
お知らせ
●2015.11.30 2016年3月卒業見込み学生等の募集は終了しました。
●2014.10.03 ISMS認証取得のお知らせ
●2014.06.20 第27回 定時株主総会を開催しました
●2013.06.21 第26回 定時株主総会を開催しました
●2012.12.25 創立２５周年を迎えて
●2012.10.01 「やまがたITソリューション
弊社の取り組み
●ＣＳＲ活動方針
●情報セキュリティ基本方針
●個人情報保護方針
所在地
●新庄本社
〒996-0091 山形県新庄市十日町6162-10
TEL (0233)-29-2411
FAX (0233)-29-2488
厚生労働省委託事業
平成27年度地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業(新庄市)
地域のイベント等に合わせて
年次有給休暇を
積極的に活用しましょう！
③厚生労働省委託事業内容掲載ページへ
http://www.ticsca.co.jp/kyuka.html
株式会社 東北情報センターのホームページです。システム開発やデータベース及びコンサルタント業務を主に行っています。
TIC Touhoku Information Center Co.,Ltd.
株式会社 東北情報センター
お問い合せ電話番号
0233-29-2411
ホーム
会社案内
事業内容
採用情報
お問い合わせ
地域のイベント等に合わせて
年次有給休暇を
積極的に活用しましょう。
この度、当社では厚生労働省から「平成27年度地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業（新庄市）」を受託し、実施運営しています。
国では、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現（年次有給休暇の取得促進、長時間労働の抑制）のため、2020年までの数値目標として、年次有給休暇取得率70%、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を５%とすることが掲げられています。そのための具体的な取組として、それぞれの地域の特性を活用した地域単位での休暇の取得促進が有効とされています。
本事業においては、新庄まつり（8月24日～26日）をはじめとした地域のイベント等に合わせた休暇取得の取組を把握し、好事例等の収集を図ることを目的とし、アンケート調査、および企業への休暇取得促進についての説明や具体的働きかけ、事業場の休暇取得の状況についてヒアリングを実施しました。
今般、このアンケート調査結果等から把握された課題等についてとりまとめ、地域における休暇取得促進策の今後の方向性を検討し、休暇取得促進のためのポスター、リーフレットを作成いたしました。
つきましては、新庄・最上地域の皆様におかれましては、是非これらをご活用頂き、休暇のとりやすい環境づくりにみんなでいっしょに取り組みましょう！
平成27年度ポスター(PDF)
平成27年度リーフレット(PDF)
<担当事務局>
株式会社東北情報センター　技術部　佐藤武・近藤広見
E-Mail:t-sato@ticsca.co.jp / kaki@ticsca.co.jp
株式会社 東北情報センター 新庄本社
〒996-0091 山形県新庄市十日町6162-10
TEL (0233)-29-2411
FAX (0233)-29-2488
Copyright Touhoku Information Center Co.,Ltd. All rights reserved.

## 資料 10　山形放送ラジオＣＭ原稿

# ＹＢＣラジオＣＭ原稿【確定稿】

2016/1/6 発行

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| スポンサー | 東北情報センター　様 | ２０　秒 | タイトル | 環境作り　篇 |
| 期間 | １６　年　　１　月　　日～　１６　年　　２　月　　日 | | | |
| ＢＧＭ | (有) | | アナ | 女性アナウンサー |

※あかるく読んで下さい

ＭＱ　地域のイベント開催日に

年次有給休暇を積極的に活用しましょう！

厚生労働省は、新庄市と連携して

休暇取得促進の働きかけを行っています。

計画的に休暇を取得することは、

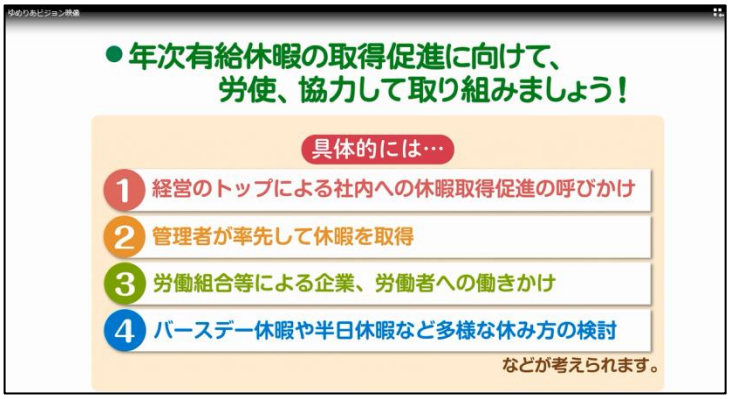
心身の健康にもつながります。

休暇のとれる環境作り、

みんなでいっしょに取り組みましょう！

担当　大塚教宣　　０８０－３１７０－６２６３　　YBC－RADIO

## 資料 11　ゆめりあビジョン映像



ゆめりあビジョン上映風景