

**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（秩父地域）
実施報告書**

平成 28 年 3 月

株式会社日本能率協会総合研究所

【目次】

1. 事業の目的ならびに実施概要	1
2. 休暇取得促進の検討・周知	2
(1) 連絡会議の設置・運営	2
(2) 休暇取得促進策の周知	8
3. 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	19
4. 事業に関するアンケート調査の実施	25
(1) 事業場アンケート調査結果	25
(2) 従業員アンケート調査結果	55
5. 今後の休暇取得促進策の方向性	86
(1) 本事業の認知度や取組の実施状況	86
(2) 重点実施日における過ごし方と本事業の評価	91
(3) 年次有給休暇取得の現状と年次有給休暇取得促進の制度等	95
(4) 休暇取得促進に向けた今後の方向性	104
6. 提言リーフレット「年次有給休暇活用レポート」の作成	106

1. 事業の目的ならびに実施概要

「仕事と生活の調和」ワーク・ライフ・バランス憲章等において、2020年までの数値目標として、年次有給休暇取得率を70%、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2008年（10%）の5割減とすることを目標として、国を挙げてワーク・ライフ・バランスの実現を推進しているところである。しかしながら2014年の年次有給休暇取得率は47.6%、週労働時間60時間以上の雇用者の割合は8.5%となっており、目標達成に向け国として社会的な気運の醸成や支援策を積極的に行うことが求められている。

地域におけるワーク・ライフ・バランスの気運の醸成のためには、地域における特性に着目し、地域のイベントなどに合わせて、休暇取得促進や所定外労働の削減を図るなど、地域が一体となって働き方・休み方の見直しに向けて取組を進めることが有効であると考えられる。

このため、本事業においては、秩父地域において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取りまとめたうえで、秩父地域内の小中学校が学校休業日（全日または半日）となる12月3日の秩父地域の一大イベントである「秩父夜祭の本祭」をはじめとする各種の秩父地域のイベントをきっかけとする休暇取得促進のため、広報媒体を活用した働きかけ等を実施するとともに、更なる休暇取得の促進を図っていくことを目的として、秩父地域での休暇取得促進の取組についての好事例を収集してリーフレットとして配布した。

なお、本事業は平成26年度に実施した事業に引き続き2年度目として実施した。

本事業では、以下の4つの事項を実施した。

- ① 休暇取得促進策の検討・周知
- ② 対象地域内の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
- ③ 事業に関するアンケート調査の実施
- ④ 提言リーフレットの作成

本事業の実施にあたっては、秩父地域の市町および「ちちぶワーク・ライフ・バランス連絡会議」との連携を図ることで、効果的な休暇取得促進活動を行うことができた。また、本事業では、秩父市、横瀬町、皆野町、長瀬町、小鹿野町、秩父地区労働基準協会をはじめ、秩父地域の多くの事業場の方々に多大なご協力を頂いた。

2. 休暇取得促進の検討・周知

(1) 連絡会議の設置・運営

秩父地域において平成 25 年度に設置された「ちちぶワークライフバランス連絡会議」の活動をふまえ、秩父地域の特性を活かした休暇取得促進策の検討・周知を行なうための連絡会議（以下「連絡会議」という。）を設置した。

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（秩父地域）連絡会議

② 委員構成

委員およびオブザーバーは以下のとおりである。

（五十音順 敬称略）

	氏名	所属等
委 員	加藤 聡	一般社団法人秩父地区労働基準協会 事務局長
	坂本 正明	小鹿野町 産業振興課長
	高野 直政	横瀬町 振興課長
	田端 保之	秩父市 産業観光部商工課長
	村田 晴保	皆野町 産業観光課 課長
	横山 和弘	長瀨町 産業観光課 課長

オブザーバー	川又 修司	厚生労働省労働基準局労働条件政策課 課長補佐
	大川 友恵	厚生労働省労働基準局労働条件政策課 働き方・休み方改善係長
	子安 成人	埼玉労働局 労働基準部監督課長
	野中 信孝	埼玉労働局 労働基準部監督課 主任監察監督官
	沼澤 由美	秩父労働基準監督署 署長

③ 連絡会議の開催と検討内容

第1回連絡会議	
開催日時	平成27年9月30日(水) 14:30~16:00
開催場所	秩父労働基準監督署 会議室
出席者 【委員】	阿保拓也(代理出席)、加藤聰、加藤利伸(代理出席) 田端保之、本間康仁(代理出席)
【オブザーバー】	川又修司、大川友恵、子安成人、野中信孝、沼澤由美
議題	1. 連絡会議設置について 2. 本事業の概要について 3. 休暇取得促進策の周知広報について 4. 地域内の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について 5. 事業に関するアンケート調査について 6. その他

【第1回連絡会議 議事要旨】

はじめに、25年度のワークライフバランス連絡会議と今年度事業開催の経緯の説明が行われた。続いて、今年度の事業の経緯について説明が行われ、議題に入った。

1) 連絡会議設置について

- ・連絡会議設置要綱が承認された。
- ・委員及びオブザーバーが紹介された。

2) 本事業の概要について

- ・事務局より、本事業の目的や内容、スケジュールなどについて説明を行なった。

3) 休暇取得促進策の周知広報について

- ・事務局より、配付・掲示用資料(リーフレット、事業場への説明用資料、ポスター(A案「イベントデザイン」、B案「おにぎり通信デザイン」の各2種類))を掲示、説明を行なった。

4) 地域内の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について

- ・事務局より、秩父地域の50事業場訪問について従業員50名以上の事業場に加え、従業員30名以上の事業場への直接訪問と働きかけの内容やヒアリング項目、訪問者(社会保険労務士の同行)について説明を行なった。

5) 事業に関するアンケート調査について

- ・事務局より、事業場向けアンケート、従業員向けアンケートの方法や調査項目などの説明を行なった。

6) 主な意見 (抜粋)

① 対象イベントについて

- ・秩父地域は、お祭りが非常に多いが、「秩父夜祭」がクローズアップされると、秩父市内のコトとして他人事に思う人や事業場もある。
- ・秩父地域は、観光関連の事業に関わる人も多いため、休暇取得のきっかけとしての「秩父夜祭」は、サービス業などから反感を持たれる可能性がある。「秩父夜祭」以外のイベントなどもきっかけとして利用した方が良い。
- ・秩父地域は、「秩父夜祭」以外の秋・冬のイベントは日曜日に開催されるものが殆どなので、日時が決まっているイベントでは、休暇取得にはつながりにくいと思う。
- ・開催時期に幅があり、サービス業の人にも休暇取得のきっかけになるようなイベントがあった方が良くと思う。
- ・地元に住んでいる人でも以外に知らない秩父地域のイベントや「花」などもあるので、紹介するのもきっかけになるのではないか。
- ・「氷柱」も良いが、秩父市と小鹿野町、横瀬町にしか無いので、皆野町や長瀨町にも共通で紹介できるイベントの方が好ましい。

② ポスター・リーフレットのデザインについて

- ・B案の「おにぎり通信」は、作者が皆野町の出身で秩父地域に関わりがあることと、家族がモチーフになっているので良いと思う。
- ・B案の「おにぎり通信」は、子育て中のファミリーに対象が限定される可能性もあるので、著作権使用料が高くなるならわざわざ使わなくとも良いのではないかと。

■ 第1回連絡会議の様子



第2回連絡会議	
開催日時	平成28年2月8日(月) 14:30~16:00
開催場所	秩父労働基準監督署 会議室
出席者 【委員】	加藤聡、加藤利伸(代理出席)、原島淳(代理出席) 本間康仁(代理出席)、三橋博臣(代理出席)、茂木美代香(代理出席)
【オブザーバー】	川又修司、野中信孝、沼澤由美
議題	1. 事業周知・啓発媒体作成及び配布状況 2. 事業場訪問結果 3. 事業場・従業員アンケート結果 4. 今後の休暇取得促進策 5. 提言リーフレット(案) 6. その他

【第2回連絡会議 議事要旨】

- 1) 事業周知・啓発媒体作成及び配布状況について
 - ・事務局より、作成した周知・啓発用媒体の紹介と配布状況の報告を行なった。
- 2) 事業場訪問結果について
 - ・事務局より、事業場への訪問結果の報告を行なった。
- 3) 事業場アンケート調査結果について
 - ・事務局より、事業場アンケートの結果について報告を行なった。
- 4) 従業員アンケート調査結果について
 - ・事務局より、従業員アンケートの結果について報告を行なった。
- 5) 今後の休暇取得促進策(案)の検討について
 - ・事務局より、今後の休暇取得促進策(案)について説明を行なった。
- 6) 提言リーフレット(案)の検討について
 - ・事務局より、提言リーフレット(案)について説明を行なった。
 - ・委員より、最終ページのイベントのカレンダーについて、4月以降のカレンダー及び今後のイベントを掲載した方が良いという意見が出され、パンフレットの配布時期に合わせて4月以降の8月くらいまでの内容を掲載することとし、各市町から紹介イベントなどの情報とパンフレット配布部数を事務局に連絡することとした。
- 7) 主な意見(抜粋)
 - ① 今後の休暇取得促進策について
 - ・次年度28年度にこの事業を実施するのであれば、本年は秩父夜祭の「12月3日」が土曜日なの

で、やり方を変えることを考慮する必要がある。

- ・ 秩父地域を代表する「秩父夜祭」でさえ休暇取得した割合が 12.9%にすぎないので（図 3 4）、それ以外の行事・イベントでは休暇取得のきっかけになりにくい。来年度事業では、“祭り”に関連付けたやり方を見直す必要があると考えられる。
- ・ 特定の 1 日（あるいは数日）の限定した重点実施日を設定するのではなく、年間を通じて「四季など」の要素を取り入れて考えていくべきではないか。
- ・ 秩父地域の行事やイベントは、春・夏の方が多いことも考慮し、通年での年休取得促進のためには、事業実施時期を早めることも検討すべき。
- ・ 秩父地域では第 3 次産業の従事者が半数以上を占めているのではないか。接客や宿泊関連業の事業者には、“祭り”を契機とした年休取得の促進はポスターやリーフレットだけでは難しい。
- ・ 各事業場に対して、「自分のところでは「経営トップ」の意識をどのように変えていくか、組織の雰囲気はどうやって変えていくか」に対して参考にできる内容を提示できるような事業を考える必要がある。
- ・ 従業員は、年休取得については事業場側に遠慮せざるを得ないので、事業場への働きかけに特化した方がよいのではないか。

② 提言リーフレット（案）について

- ・ 中面左ページ 2. 「活動報告」は、事業場への説明パンフレットから削除してもよいのではないか。
- ・ 「活動報告」に替えて、事業場と従業員の認識のギャップがある項目などをアンケートから紹介し、事業主や経営者側に年休取得を促す内容とした方がよい。
- ・ 資料 5 「今後の方向性」での、年次有給休暇が取得されにくい理由や年次有給休暇を取得しやすくするために必要な取組などでの労使の認識のギャップを提示した方がよい。
- ・ 最終ページの上段のカレンダーについては、説明用パンフレットの配布時期に合わせて、4 月以降でよい。秩父地域のイベントも今後の予定を掲示したほうがよい。

③ その他

- ・ 資料 2. 事業場訪問について、委員より社労士の同行の効果について質問があった。事務局より、専門家として事業場訪問時には適切な説明が実施されたが、事例の紹介や訪問先にあわせた臨機応変な対応は、難しいこともあったことを説明した。
- ・ 資料 3. 事業場アンケートについて、訪問先事業場の本事業の認知ルートとして「行政からの連絡」と「事業実施者による事業場の直接訪問」の割合が 100%ではなく、55%に留まっている理由について質問があった。事務局より、訪問先事業場のアンケート回答者が、訪問時の担当者とは異なる可能性を説明した。
- ・ 資料 4. 従業員アンケートについて、付問 21b の「イベントそのものへの参加の仕方や年次有給休暇取得目的のズレ」についての説明が求められた。事務局より、例えば、「「休み」について事業場からとやかく言われるのは嫌」、あるいは「祭りの役員になった人はきっちり休むが、それ以外の見物の人には休まなくても、夕方から祭りに参加すればいい」といった、従業員個々の「休暇取得」の捉え方があると考えられることを説明した。

■ 第2回連絡会議開催の様子



(2) 休暇取得促進策の周知

本事業の実施にあたり、周知・啓発用媒体を下記の通り作成した。配布状況は下表の通りであった。

1. 周知・啓発用媒体作成状況

- ① 配布用リーフレット：28,000部
- ② ポスター：1,000部
- ③ 説明用リーフレット：150部
- ④ 駅貼りポスター：40部
- ⑤ 電車中吊り広告：2,000部
- ⑥ 秩父地区労働基準協会会員宛のリーフレット・ポスター
- ⑦ インターネット・サイトの立上げ

2. 啓発・周知媒体配付・掲示状況

① リーフレット・ポスター配布・掲示一覧

対象	方法・依頼先等	媒体種類				
		ポスター	リーフレット	事業場説明用パンフレット	鉄道駅貼りポスター	中吊り広告
事業場	秩父地区労働基準協会	600	600			
	秩父商工会議所	3	90			
	荒川商工会	1	100			
	皆野町商工会	6	100			
	長瀬町商工会	1	330			
	西秩父商工会		400			
	直接訪問（50 事業場）	117	1,531	128		
地域住民	秩父市	26	3,265			
	横瀬町	5	3,313			
	皆野町	12	4,181			
	長瀬町	2	2,695			
	小鹿野町	2	4,567			
	西武鉄道		30		5	1,980
	秩父鉄道	10	100		10	
その他	埼玉労働局	20	180	10		
	秩父労働基準監督署	5	100	10		
	その他（埼玉県施設等）	15	270			
	予備分等	175	6,148	2	25	20
合計		1,000	28,000	150	40	2,000

※鉄道駅貼りポスターは、秩父市の協力を得て、西武鉄道5箇所、秩父鉄道10箇所の計15箇所に掲示

※自治体別配布先内訳

	世帯別配付/ 回覧リーフレット	市民窓口 等配付リー フレット	商工会議 所/商工会 用リーフレット	商工会議 所/商工会 用ポスター	公共施設の 掲示ポスタ ー	道の駅貼り 付けポスタ ー	鉄道駅貼り ポスター
秩父市	2,885 部*1	380 部	190 部	4 部	15 部		11 部*2
横瀬町	3,233 部	80 部				2 部	
皆野町	3,981 部	200 部	100 部	6 部		2 部	
長瀬町	2,615 部	80 部	300 部	1 部	1 部		
小鹿野町	4,437 部	130 部	400 部		1 部	2 部	
合計	17,151 部	870 部	1,020 部	11 部	17 部	6 部	11 部

*1：秩父市は行政区分ごとに回覧を実施、その他の4町は毎戸配布を実施した

*2：秩父市は道の駅の貼り付けの代わりに、市内の秩父鉄道10駅と西武秩父駅へのポスター掲示を実施した（秩父鉄道：三峰口、白久、武州日野、武州中川、浦山口、影森、御花畑、秩父、大野原、和銅黒谷）

道の駅は、果樹公園あしがくぼ、両神温泉薬師の湯、みななの3箇所でポスター掲示を実施した

② 配布用リーフレット

■配布用リーフレットのデザイン (A4)

(表面)

年次有給休暇で出かけよう！ ちちぶのイベントへ

家庭も会社も地域の一部。みんなで取り組もう！

厚生労働省は、平成 26 年度に引き続き、秩父地域の皆様と連携を図りながら、地域における休暇取得促進の働きかけを行う「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」を行います。

12 月 3 日に行われる秩父夜祭の本祭など秩父地域のイベントに合わせて年次有給休暇を活用し、地域のイベントに参加する時間、家族と触れ合う時間、自分のための時間をつくるなど、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図りましょう。

休暇の取得促進に向けて、**労使が協力して、**

- 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

などに取り組むことが必要です。

事業主の皆様へ 年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう！

11月	12月	1月	2月	3月
12日	* 12/3(木) 秩父夜祭り本祭	1日	2日	3日
			ロフバイ	カククリ
			労分庫	
			いびご野り	

年次有給休暇の計画的付与制度とは？

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を振り替え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、労働者にとっては予定した活動を行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営が可能になります。

厚生労働省 埼玉労働局 秩父労働基準監督署

秩父市 横瀬町 皆野町 長瀬町 小倉野町

一般社団法人 秩父地区労働基準協会

お問い合わせ先

【厚生労働省委託事業実施機関】株式会社日本労働関係協会研究所
〒129-0011 東京都葛飾区立公署 3F-402 TEL.03-5774-4771

<http://www.jmar.co.jp/nenjyukyuu/>

働く人にやさしく、すみやすいまち「ちちぶ」を目指そう！
年次有給休暇を活用して
家族と地域と自分の時間をつくりましょう！

●年休を取得することのメリットは

昨年度の取組後のアンケートで、秩父地域の休暇の現状と今後の方向性について調査しました。

『従業員が年次有給休暇を取得することのメリット』を尋ねたところ、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」、「社内の雰囲気良くなる」、「仕事の効率が上がる」という回答が多くみられました。

従業員が年次有給休暇を取得することのメリット(複数回答)



●秩父地域ではこんな取組をしている事業場があります

年休の計画的付与

次年度のカレンダーを前年度の11月位に作成する際に、年休の計画的付与日数3日間は秩父事業所毎のカレンダーに組み込んでいます。
 年休の3日間の使い方としては、夏のお盆期間の土日、年末年始、5月のゴールデンウィーク等に繋げて、連続して休めるようにしています。

応援体制作り

作業場内での移動ができるように、専従ではなく、多能工化し、ある作業種で人手が足りなくなると、応援ができる体制を作っています。そのため、年休を取得しやすい雰囲気があります。
 また、年休の取得が少ない人には個人面談の際、取得に向けた働きかけを行っています。

年休の取得状況把握

年次有給休暇取得率100%を目指して、各人の取得状況をチェックしたり、定期的な研修の際に健康管理の重要性をテーマにして年休取得の働きかけを行っています。
 一部の部門では、週・月のミーティングの際に上司が従業員に対して年休取得の予定を出すように働きかけています。

年休取得目標の設定

今年度から、各職員が月1日を目安に年休を取得できるようにシフトを組むことを部門責任者に指示しています。
 来年度は職員全員が年間15日取得することを目標にしています。

秩父地域おすすめイベント

紅葉



10月に奥秩父から始まり、11月下旬の嵐山まで続きます。秩父市大滝の中津峡をはじめ、皆野町の奥秩父自然史公園「国神の大観音」、小倉野町の秩父三輪の滝と併せられる名瀑「女神の滝」周辺の紅葉など景観が先寒。長瀬町では紅葉まつりとして7月の石もみじ公園や安曇山神社などでライトアップが、また、皆野町でも今年から「秩父華厳の滝」でライトアップが行われます。

氷柱



氷柱は秩父地方の冬の楽しみが作り上げる水の芸術です。奥秩父の「三十輪(みそつち)の氷柱」、小倉野町の「黒ノ内氷柱」、長瀬町の「あしがくぼの氷柱」の秩父三輪大氷柱は、1月上旬から2月下旬が見るとなります。清津にはライトアップした幻想的な氷柱を見ることが出来ます。

花



小倉野町皆神小倉屋上では部分草が例年2月下旬から1月中旬に咲きます。長瀬町では1月上旬～2月中旬、安曇山山頂付近に3種類2500本のロウバイが咲き誇ります。3月下旬からはカタクリの花が咲き始めます。大塚カタクリの里、長瀬カタクリの里、皆野町カタクリの里、あしがくぼ山の花畑などが各地に散らばっています。

いちご狩り



いちご狩りは秩父、長瀬町、小倉野町、皆野町にて、早い年度では12月中旬頃からオープンしはじめます。

③ 公共施設用ポスター

■公共施設用ポスターのデザイン (B2)

有給休暇で出かけよう！ ちちぶのイベントへ

秩父草津の滝(皆野町) あしがくぼの水柱(横瀬町)

コミネモミジ(横瀬町) 三十槌(みそつち)の水柱(秩父市)

月の石もみじ公園(長瀬町) 尾ノ内溪谷の水柱(小倉野町)

「おにぎり通商」がママさん通商〜ニノ古知子
【集英社】月刊YOU(連載中)
©ニノ古知子・集英社

ニノ古知子先生は
毎月1回、おにぎり通商で
おにぎりの魅力を
お伝えしています！

**家庭も会社も地域の一部。
みんなで取り組もう！**

休暇の取得促進に向けて、
労使が協力して、

- 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

などに取り組む必要があります。

事業主の皆様へ 年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう！

厚生労働省 埼玉労働局 秩父労働基準監督署
 秩父市 横瀬町 皆野町 長瀬町 小倉野町
 一般社団法人 秩父地区労働基準協会

お問い合わせ
 【厚労省労働政策研究センター】
 株式会社日本経済団体連合会研究所
 〒105-0011 東京都港区芝公園 3-1-22
 TEL:03-3578-7671
<http://www.jmar.co.jp/men/jyukyuu/>



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必要があります。
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 経営者が率先して
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

などが考えられます。

休暇の計画的な取得のために、事業場全体の年間計画に、年次有給休暇を 組み込みましょう!

Step 1 労働時間等見直しガイドライン

1 仕事の仕方を見直し、労働時間を短縮しましょう

従業員が健康で元気に生活を送れるよう、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。

2 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柔軟に対応しましょう。

3 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求め、自ら率先し職場の環境を改善するための意識改革や働き方の実現に取り組まましょう。

Step 2 事業場での具体的な取組

1 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。

2 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環境づくりを進め、取得状況を定期的に確認するなどしましょう。

3 所定外労働を削減する

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、その原因を排除し業務内容を見直しましょう。

Step 3 年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう!

年次有給休暇の計画的付与制度とは

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの分については、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出来る制度です。
この制度を導入することによって、休暇取得の確率が高まり、予定した活動を行いやすくなります。

◆付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の日数にできます

年次有給休暇の付与日数のうち5日は、個人が健康に取得できる日数として必ず確保しなければならないが、残りの日数は計画的付与の日数にできます。

例) 年次有給休暇の付与日数が10日の従業員

5日	5日
計画的付与の日数	確保される日数

例) 年次有給休暇の付与日数が20日の従業員

10日	10日
計画的付与の日数	確保される日数

※健康確保のために5日確保は必須です。計画的付与は健康確保に十分な日数を確保した上で実施する必要があります。

◆企業や事業場の実態に応じた方法を活用しましょう

- 企業または事業場全体の休職による一斉付与方式
全従業員に対して一斉に年次有給休暇を取得させる。異部門など、健康を止めずに全従業員を休ませることである事業場などで活用されています。
- 席・グループ別の契約制付与方式
席・グループごとの契約で年次有給休暇を取得する方式。退席・サードスペースなど、休日を増やすことが難しい席、事業場でも活用されています。
- 年次有給休暇付与計画による個人別付与方式
年次有給休暇を取得する日を個人別に定める方式。夏季、年末年始、ゴールデンウィークの空か、誕生日や結婚記念日など従業員の個人的記念日を優先的に定めておくケースが一般的です。

◆年休を取得することのメリットは

昨年度の取組後のアンケートで、秩父地域の休職の現状と今後の方向性について調査しました。

「従業員が年次有給休暇を取得することのメリット」を尋ねたところ、事業場、従業員ともに、「心身の健康につながる」、「モチベーションが上がる」、「社内の雰囲気は良くなる」、「仕事の効率上がる」という回答が多くみられました。

従業員が年次有給休暇を取得することのメリット(複数回答)



◆秩父地域ではこんな取組をしている事業場があります

年休の計画的付与
次年度のカレンダーを前年度の11月に作成する際に、年休の計画的付与日数3日数を秩父事業場所定のカレンダーに組み込んでおく。
年休の5日間の空かとしては、夏のお盆期間の土日、年末年始、5月のゴールデンウィーク等に繋げて、連続して休めるようにしています。

応援体制作り
作業場内での稼働ができるように、専従だけでなく、柔軟化し、ある作業場で人手が足りなくなると、応援ができる体制を作っています。そのため、年休を取得しやすい雰囲気があります。
また、年休の取得が少ない人は個人面談の際、取得に向けた働きかけを行っています。

年休の取得状況把握
年次有給休暇取得率 100%を目指して、各人の取得状況をチェックしたり、企業対話研修の際に経営者等の意識性をテーマとして年休取得の働きかけを行っています。
一般の部門では、週・月のミーティングの際に上司が従業員に対して年休取得の予定を掛けよう働きかけを行っています。

年休取得目標の設定
今年度から、各従業員1日を目処に年休を取得できるようにソフト目標として各部署別に設定しています。
今年度30名従業員が年間15日取得することを目標にしています。

⑤ 駅貼りポスター

■ 駅貼りポスターのデザイン (B1)

**有給休暇で出かけよう！
ちちぶのイベントへ**

秩父華厳の滝(皆野町) あしがくぼの水柱(横瀬町)

コミネモミジ(横瀬町) 三十橋(みそつち)の水柱(秩父市)

月の石もみじ公園(長瀨町) 尾ノ内溪谷の水柱(小倉野町)

「おにぎり通商〜ダマママに会い〜」ニノ吉親子
【集英社】月刊YOU(連載中)
©ニノ吉親子・集英社

ニノ吉親子先生は
職場で勤務中
お休みの優先権に
なっています！

休暇の取得促進に向けて、
労使が協力して、

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

家庭も会社も地域の一部。
みんなで取り組もう！

などに取り組む必要があります。

事業主の皆様へ 年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう！

厚生労働省 埼玉労働局 秩父労働基準監督署
 秩父市 横瀬町 皆野町 長瀨町 小倉野町
 一般社団法人 秩父地区労働基準協会

お問合せ先
 【厚生労働省の事業実施機関】
 株式会社日本職業安全協会研究所
 〒105-0011 東京都港区芝公園 3-1-22
 TEL:03-3570-7671
<http://www.jmar.co.jp/men/jyukyuu/>

実施日：10月26日（月）～11月22日（日）

掲示駅：西武鉄道 西武池袋線：池袋駅、所沢駅、飯能駅、横瀬駅、西武秩父駅
 秩父鉄道：御花畑、秩父、皆野、長瀨

その他、秩父市の協力により、駅貼りポスターは、計 15 箇所に掲示した
 掲示状況（計）

西武鉄道 西武池袋線：池袋駅、所沢駅、飯能駅、横瀬駅、西武秩父駅（2 箇所）

秩父鉄道：三峰口、白久、武州日野、武州中川、浦山口、影森、御花畑（2 箇所）、秩父（2
 箇所）、大野原、和銅黒谷、皆野、長瀨

(西武秩父駅)



(所沢駅)



(秩父)



⑥ 西武鉄道電車中吊り広告

■電車中吊り広告のデザイン (B3)

**年次有給休暇で出かけよう！
ちちばのイベントへ**

家庭も会社も地域の一部。みんなで取り組もう！

休暇の取得促進に向けて、労使が協力して、

- 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

などに取り組む必要があります。

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう！

年次有給休暇の計画的付与制度とは？
年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、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、労働者にとっては予定した活動を行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営が可能になります。

詳しくは
秩父 休暇のススメ

お問合せ先
【厚生労働省委託事業実施機関】
株式会社日本能率協会総合研究所
〒105-0011 東京都港区芝公園 3-1-22
TEL:03-3578-7671

厚生労働省 埼玉労働局 秩父労働基準監督署 秩父市 横瀬町 皆野町 長瀬町 小籠野町 一般社団法人 秩父地区労働基準協会

実施日：11月23日（月）～11月29日（日）



⑦ インターネット・サイトの立上げ
(画面図添付)

年次有給休暇 活用のススメ
働く人にやさしく、すみやすいまち
「ちちぶ」を自慢しよう!

年次有給休暇で出かけよう!

ちちぶのイベントへ

高文寺町の滝(撮影: 〇)

高しげの滝(撮影: 〇)

ユキキリ(撮影: 〇)

二十番ひまわり(撮影: 〇)

ゆのぼり(撮影: 〇)

元ノ内新緑の寺(撮影: 〇)

ちちぶのイベント「イベント」は、
このサイトを通じて、ぜひ、お楽しみください。

メリット
MERITS
準備づくり
HOWTO
事例紹介
STYLES
なぜ必要?
WHY
秋分祭事紹介
EVENTS
関連情報
LINKS

家庭も会社も地域の一部。みんなで取り組もう!

厚生労働省は、平成26年度に引き続き、秋分祭地の各様と連携をとりながら、地域における秋分祭事等の推進を目的として、「地域の特色を活かした秋分祭事等のための環境整備事業」を行いました。

12月3日に行われる秋分祭事の本祭りと秋分祭地のイベントに合わせて年次有給休暇を活用し、地域のイベントに参加する時間、家族と過ごす時間、自分のための時間をとるなど、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現を図りましょう。

リーフレット(PDF)はこちらをクリック!

11月	12月	1月	2月	3月
祝日	*12/31(木) 秋分祭礼本祭			
		春分	ロウバイ	新緑祭
				カタクリ

厚生労働省
 国土交通省
 秋分祭事推進委員会

秋分祭 実行委員会
 高文寺町
 高しげの滝
 高文寺町

一般社団法人 秋分祭地対策委員会

3. 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

秩父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、社会保険労務士との訪問を実施した。訪問時は、年次有給休暇の計画的付与制度の導入や休暇取得勧奨日の設定など、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、すでに取り組みられている休暇取得促進策の内容や課題等の情報収集を行った。

また、秩父地域の祭りやイベントなどを契機とした休暇取得の勧奨を依頼するとともに、本事業の周知・広報用のリーフレットの配布およびポスターの掲示を依頼した。

事業場訪問にあたっては、埼玉県社会保険労務士会秩父支部から推薦を受けた社会保険労務士と同行した。

① 訪問時説明等内容

- ・ 本事業、休暇取得のための環境整備の趣旨説明
- ・ 年次有給休暇の計画的付与制度等の周知
- ・ 秩父地域の祭りやイベントなどを契機とした休暇取得勧奨の依頼
- ・ 昨年度の本事業の重点実施日に関連した休暇取得状況や取組事例等のヒアリング・情報収集
- ・ 事後アンケートへの協力依頼 等

② 面談者

- ・ 各事業場の事業主、もしくは人事労務管理者等

③ 訪問事業場

- ・ 秩父労働基準監督署及び秩父地区労働基準協会よりご紹介いただいた事業場、もしくは商工会議所・商工会のホームページに掲載されている会員名簿より抽出した事業場で、従業員数の多い事業場を優先的に訪問した。
- ・ 平成26年度に訪問した事業場のうち、年次有給休暇の取得率が70%を超える事業場への訪問を避けて実施した。訪問事業場の内訳は⑥の通り。

④ 訪問期間

平成26年10月21日～12月8日

⑤ 訪問結果

(ア) 本事業に対する理解と協力姿勢

- ・ 本事業の趣旨については、十分に理解していただいた。今後、年次有給休暇の取得促進に向けて、積極的に働きかけていきたいという意向がある事業場が多い。また、人員不足や経営環境により直ちに年次有給休暇の取得促進ができない事業場においても、年次有給休暇取得促進の意義は理解していただいた。

(イ) 日頃の年次有給休暇の取得状況

- ・ 訪問事業場における年休取得率は、全体平均は 51%程度であり、従業員数が 50 人未満の事業場では平均 47%、50 人以上では 53%と 6 ポイント程度の差がある。
- ・ 年次有給休暇取得率が 40%未満の事業場 10 箇所は、運輸・金融保険・娯楽業などのサービス業、従業者 50 人未満の製造業で、うち 7 箇所がシフト制である。
- ・ また、会社の規模や部門や役職、個人によるバラツキがみられる。上場企業、従業員が 50 人以上の工場の製造部門、シフトの決まった病院・介護施設の職員、パート社員、女性、若年層などは、取得率が総じて高い。零細企業、管理職、工事・施工部門（繁忙期）、研究開発・設計部門の専門職、管理部門、そして男性中高年層は、取得率が総じて低い。
- ・ 年休の活用は、冠婚葬祭、町内会の活動、自身の病気・怪我、介護や通院、子供の行事などに多く使っているようである。また、秩父のイベントに関しては、秩父夜祭を始め、川瀬祭り、龍勢祭り、鉄砲祭りなど各地の祭りの関係者が年休を取得しているとのことである。若い人は、出勤日である土曜日・祝日や飛び石連休に合わせて年休を取得することも多いようである。
- ・ 年休の取り易さは、サービス業を除きほとんどの事業場の担当者は自主的に取りやすい環境であると認識していた。また、病院・介護施設やシフト制の製造部門では、シフト作成時に各人が年休希望を出して責任者が調整するようにしていた。

(ウ) 昨年度の本事業の重点実施日に関連した休暇取得状況

- ・ 秩父夜祭（12 月 3 日）が公休日・指定休日である事業場は 18 箇所、計画的付与日・全員年休（計画的付与制度は利用していない）・有休奨励日が各 1 箇所である。一方、以前は公休日としていたが、所定休日を取り消した事業場が 2 箇所あった。
- ・ 秩父夜祭を、公休日または指定休日としている理由としては、祭りの関係者が多い、交通規制で物流や通勤に支障が出る、休みたい人が多いなどである。また、介護施設のデイサービスなど交通事情により部門全体を公休日とする事業場もある。祭りの関係者などは 12 月 3 日の本祭のみならず 12 月 2 日や 12 月 4 日も年休を取って連続して休む人もいる。休日にしなくても年休を奨励している企業もある一方、ホテル、小売店などのサービス業は書き入れ時でもあるため年休の取得者は少ない。
- ・ なお、埼玉県民の日（11 月 14 日）は、子供を持つ女性社員やパート社員での年休取得があるが、男性社員、特に中高年や役職者の年休取得はほとんどない。

(エ) 年次有給休暇の計画的付与制度の認知状況と導入の具体例

- ・ 計画的付与制度を「知っている」と回答した事業場は 70%（35 箇所）である。従業員が 50 人以上の事業場の制度に対する認知度が高く、業種では製造業・医療福祉が 70%以上と高く、サービス業は 30%程度と低い。

(具体例)

- ・ 年休取得率適正化のために計画的付与制度を本社主導で導入して 8/13、8/14 を全社一斉の有給休暇にした。
- ・ 年に 4 日間、お盆の 8/13、8/14、秩父夜祭 12/3、年末 12/28 を対象としている。
- ・ 計画的付与制度は利用していないが、秩父夜祭の 12 月 3 日を毎年全社で年休として休業している。

- ・ 数年前にお盆の3日間、計画的付与制度を導入したことがあるが、入札の関係で止めた(建設業)。
- ・ 以前に計画的付与制度を導入して一斉休日を取り入れたが、従業員の評判が良くないため取りやめた(製造業)。

(オ) すでに取り組んでいる休暇取得促進策の具体例

- ・ 従業員自身が年次有給休暇の残日数をリアルタイムで把握できるよう手帳やカードを配布したり、パソコンで確認できるようにしている事業場が10箇所あった。また、所属長や労務担当者が従業員個々の年次有給休暇の取得状況を把握できるよう管理している事業場があった。
- ・ 年次有給休暇取得促進については、部門長やチームリーダーに従業員の年次有給休暇取得を促すよう活動している事業場が8箇所であった。また、人事労務担当者から、年次有給休暇取得が少ない従業員に対する直接の働きかけが9事業場で行われていた。
- ・ 体制・制度面等の工夫として、多能工化(5箇所)、応援体制の整備(2箇所)、欠員対策要員や人員体制の強化などを実施している事業場(2箇所)があった。閑散期の人員計画の見直しと仕事の見える化を実施し、年次有給休暇の計画を立てやすくしている事業場があった。
- ・ また、年次有給休暇の取得率向上を目的とし、「会社として年休取得100%を目標とし、年休奨励日を10日間設定し、5~6割の利用実績がある」など、年休奨励日や指定年休日を設けている事業場が2箇所あった。

(具体例)

年次有給休暇取得状況把握の工夫

- ・ 従業員個人が年休残数を管理できるようにカードや手帳を配布している。(6)
- ・ 社内の従業員のPCから随時年休取得の状況確認ができるようにしている。(4)
- ・ 職員は申請時に使う「年休簿」が「出勤簿」と一緒に事務所に置いてあるので、いつでも確認できる。／従業員は各部門に設置している「出勤簿」で残日数等が確認できる。(7)
- ・ 所属長が管理しており、個人別にカードを作成している。
- ・ 労務担当がエクセルで集計して社内システムで管理している。
- ・ 総務部がタイムカードを電子化してシステムで管理している。毎週1回従業員に知らせるとともに毎月給与締切日に年次有給休暇の取得を含む勤怠状況を確認してもらっている。

年次有給休暇取得促進の働きかけ

[職場のリーダーへの働きかけ]

- ・ 年に数回、部門長会議の際に、従業員が年休を捨てることのないように部門ごとに仕事量を見ながら取得を促してほしいことなどを働きかけている。
- ・ 仕事が暇な時には取得するよう工場長として働きかけている。
- ・ 総務部から各職場のチームリーダーに年休取得を促すように働きかけている。／班ごとのミーティングや朝礼の際に「年休はリフレッシュ休暇として活用OKだから申請を促すようにしてくれ」と総務課から班長に働きかけている。(3)
- ・ 各部門のリーダーがシフト表作成時に年休取得の希望を聞いている。／事務局が職員にシフトを組む際に年休を月1日は入れるように指導している。／毎月のシフト編成時に各人が希望を出してリーダーが調整している。(2)

- ・ 前月までの勤怠を総務センターがまとめてエクセルで年休取得日数、時間外労働時間等を集計し、月1回の労使定例報告会で発表して話し合いを行っている。年休消化率5割未満の従業員をリストアップして総務センターが直接声をかけて状況をチェックしている。年4回各部門長を集めて、年休取得率の低い部門に対しては取得促進を働きかけている。上司が年休を取得するように働きかけをしても取らない人に対しては、「アニバーサリー休暇を取るように」などと、具体例を示して促してもらっている。

[年次有給休暇取得が少ない従業員に対する働きかけ]

- ・ 年休取得の少ない従業員に対して部門長から促すように、管理部門が部門長に働きかけている。／シフトを組む際に人手の多い日に年休を入れるように促してほしいと働きかけた。(4)
- ・ 年休をほとんど取らない人も中にはいるので、部門長から促してもらったり、総務グループの者が声かけをして理由を聞いたり取得を促したりしている。年休取得率の一番低い部門に対して、総務部が製造部長に年休取得促進を働きかけたため、部長の判断で今年10月30日に当該部門一斉に年休を取得した。
- ・ 各工場には必ず2、3名の年休取得率の低い従業員がいるので、10月に各工場長が集まった際に報告して該当者に対して促してもらうよう伝えた。
- ・ 年休がかなり残っている人に対しては、管理チームが週1回の幹部会議の際に部・課長から促してもらうように働きかけている。単に「年休を取ったら？」でなく「バースデー休暇を取ったら？」とタイミングや工夫をして促すように伝えている。
- ・ 極端に取得率の低い人に対しては、総務部が本人に直接声をかけている。年2回査定評価をする際の面談時にデータを見ながら年休取得状況を話題にしている。
- ・ 年休取得は個人の自主性に任せているが、特に取得の少ない人には個人面談の際に促している。

年次有給休暇取得促進の体制・制度面等の工夫

- ・ 5年位前から多能工化を推進している。／ブロック間を移動できる多能工化を採り入れている。(2)
- ・ 工場長の交代により多能工化の推進とともに年休取得を推進するようになった。
- ・ 多能工化を導入したり、時間を工夫して効率化を図っている。消防団活動は出勤扱いにしている(火災の翌日など)。パートで入ってきた人で6か月間有休がない人でも地区の民生委員などで休む場合は、申請すれば半休扱いにしている。25年、35年勤務者にはリフレッシュ休暇がある。
- ・ 今年初めから応援体制づくりに取り組んでおり現在も継続中である。今まで4~5人のチームで1人休むと仕事が止まってしまった。そこで、別チームの者に教育・訓練を行って、足りないチームへいつでも応援ができるようにした。そのため休み易くなった。
- ・ ①他部門からの応援体制ができている、②従業員が旅行などで自発的に有休を取得している、③欠勤対策要員を確保していることの3点により、年休取得率82%を達成している。
- ・ 指定年休日を年休取得率向上のため3年前に設け、毎年4~5日を土曜出勤日に当てている。管理部門では多能工化的に各グループの中で人のやりくりができるようにしている。
- ・ 会社として年休取得100%を目標としている。飛び石連休につなげる、県民の日、秩父夜祭など10日間の年休奨励日を設けており、5、6割程度の人が使っている。
- ・ 繁忙期(今年は2月~4月と9月~12月が繁忙期)があるので、生産の量に応じた人員計画を立て、仕事量の少ない時期に年休を取ってもらうようにしている。仕事の見える化を行って計画を

立て易くしているため年休も取り易い。

- ・ 余裕のある人員体制を敷いている。年休取得率適正化のために計画的付与制度を本社主導で導入して 8/13、8/14 を全社一斉の有給休暇にしたことにより、70%の年休取得率となった。

管理職に対する意識付け、ほか

- ・ 昨年度の本事業でポスターの掲示とチラシを配布したことで、管理職も年休取得の意識が高まった。
- ・ 昨年度の本事業に関して事務部門が院長に説明したところ、院長は理解を示して院長自ら昨年末の各部門責任者の集まりで年休取得率アップを促した。今年 9 月の各部門長が集まるチーフスタッフ会議の際に、院長が取得率の最も低いリハビリ課のリーダーに対して部門の年休取得促進を働きかけた。
- ・ 各部門リーダーは部下に対して年休取得を働きかけている立場であるが、管理部門がリーダー自身の取得促進を図るために立ち話などで個別に働きかけを行っている。

(カ) 昨年度訪問事業場 21 箇所の本年度の状況

- ・ 年休取得率は、事業場 4 箇所が 10 ポイント以上の大幅な上昇、5 箇所が 3 ポイント程度の上昇があり、計 9 事業場で平均 47%から平均 54%に 7 ポイント上昇していた。また、9 事業場は例年並みの取得率で平均 55%である。一方、3 事業場では、仕事量の増加や退職者・産休による人員減少により、平均 47%と前年に比べて 10 ポイント低下していた。
- ・ 昨年度の事業場訪問により、事務局から経営トップの理解を得て業務命令として年休取得を推進した事業場や工場長の交代により多能工化の推進とともに年休取得を推進するようになった事業場があった。
- ・ およそ半数の 10 事業場では、年休取得促進の意識が高く、従業員の取得状況を把握し取得が少ない社員に上長や管理部門から個別に働きかけが行なわれていた。

⑥ 訪問事業場一覧

- ・ 訪問事業場の業種内訳は、製造業 29 箇所（48%）医療福祉 11 箇所（22%）サービス業 7 箇所（14%）建設業 3 箇所（6%）である。
- ・ 従業員規模別の内訳は、30 人未満 9 箇所（18%）30~49 人 8 箇所（16%）50~99 人 23 箇所（46%）100 人以上 10 箇所（20%）である。

訪問日	No.	訪問先	業種	住所
10月21日	1	サービス業本社	サービス業	秩父市
	2	製造業本社	製造業	秩父市
	3	建設業本社	建設業	秩父市
10月22日	4	建設業本社	建設業	秩父市
	5	製造業本社	製造業	横瀬町
10月23日	6	製造業本社	製造業	秩父市
	7	製造業本社	製造業	秩父市
10月26日	8	福祉施設	医療・福祉	秩父市
	9	製造業本社	製造業	秩父市
10月27日	10	福祉施設	医療・福祉	長瀬町
	11	製造業本社	製造業	秩父市
	12	医療施設	医療・福祉	皆野町
10月29日	13	福祉事業所	医療・福祉	皆野町
	14	製造業本社	製造業	秩父市
11月5日	15	製造業本社	製造業	秩父市
	16	食品製造業	製造業	秩父市
	17	製造業本社	製造業	秩父市
	18	福祉施設	医療・福祉	小鹿野町
11月6日	19	製造業本社	製造業	秩父市
	20	福祉施設	医療・福祉	秩父市
	21	製造業本社	製造業	秩父市
11月10日	22	製造業	製造業	秩父市
	23	製造業本社	製造業	小鹿野町
	24	医療施設	医療・福祉	秩父市
	25	福祉施設	医療・福祉	秩父市
11月13日	26	医療施設	医療・福祉	秩父市
	27	製造業	製造業	秩父市
	28	サービス業本社	サービス業	秩父市
11月17日	29	製造業本社	製造業	秩父市
	30	製造業本社	製造業	小鹿野町
	31	建設業本社	建設業	秩父市
	32	製造業本社	製造業	秩父市
11月18日	33	製造業	製造業	皆野町
	34	製造業本社	製造業	長瀬町
11月20日	35	運輸業	運輸業	横瀬町
	36	製造業本社	製造業	秩父市
11月24日	37	製造業本社	製造業	小鹿野町
	38	医療施設	医療・福祉	秩父市
	39	製造業本社	製造業	秩父市
	40	娯楽業本社	娯楽業	秩父市
	41	複合サービス事業本部	複合サービス事業	秩父市
11月25日	42	製造業本社	製造業	小鹿野町
	43	製造業	製造業	横瀬町
	44	製造業本社	製造業	秩父市
	45	福祉施設	医療・福祉	長瀬町
11月26日	46	製造業本社	製造業	秩父市
	47	製造業	製造業	皆野町
	48	金融・保険業本社	金融・保険業	秩父市
	49	ガス業	ガス業	秩父市
12月8日	50	製造業	製造業	長瀬町

4. 事業に関するアンケート調査の実施

本事業では、休暇取得促進に向けて、地域全体への周知活動を行ってきたが、その効果を測るべく、秩父地域の事業場、従業員の双方を対象にアンケート調査を実施した。アンケートの結果は、昨年度の結果と比較できる項目については、比較分析を実施した。

事業場アンケート調査および従業員アンケート調査は、直接訪問を実施した事業場、秩父地区労働基準協会会員の事業場等に対して、秩父夜祭（本祭）12月3日以降に郵送にて実施した。各事業場の事業主と従業員の方に調査票記入後、郵送にて返信するよう依頼した。

(1) 事業場アンケート調査結果

調査の概要

(ア) 調査方法

秩父地域（秩父市、横瀬町、皆野町、長瀬町、小鹿野町）の事業場に郵送にて配布・回収

(イ) 調査対象

秩父地域に所在する事業場

※事業場配布数 565 事業場

(ウ) 調査期間

2015年12月11日（金）～2015年12月28日（月）

(エ) 有効回答票数

	秩父市	横瀬町	皆野町	長瀬町	小鹿野町	不明	合計
配布数	311	49	74	79	52		565
回収数	71	15	10	9	9	1	115
回収率 (%)	22.8	30.6	13.5	11.4	17.3	-	20.4

I. 秩父地域のイベントに合わせた年次有給休暇取得促進の取組についてお聞きします。

問1. 貴事業場では、秩父地域において、「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」として、12月3日（木）の秩父夜祭（本祭）など秩父地域のイベントに合わせて「年次有給休暇取得促進の取組」が行われていることをご存じでしたか。該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

本事業の取組実施についての認知は、「国の事業であり、年次有給休暇取得促進の取組を行っていることを知っていた」（41.7%）が最も多く、次いで「取組について知らなかった」（20.9%）、「国の事業であることは知らなかったが、取組の大体の内容は知っていた」（20.0%）、「取組について漠然と知っていた」（16.5%）であった。

なお、訪問先事業場の95.2%は、何らかの形で本事業を認知していた。

昨年度と比べると、「国の事業であり、年次有給休暇取得促進の取組を行っていることを知っていた」の割合が11.3ポイント上昇し、「取組について知らなかった」割合が9.5ポイント減少した。

■ 図1. 事業内容の認知状況



- 1. 国の事業であり、年次有給休暇取得促進の取組を行っていることを知っていた
- 2. 国の事業であることは知らなかったが、取組の大体の内容は知っていた
- 3. 取組について漠然と知っていた
- 4. 取組について知らなかった
- 無回答

付問 1a 本問 1 で「1」～「3」と回答された事業場にお聞きします。

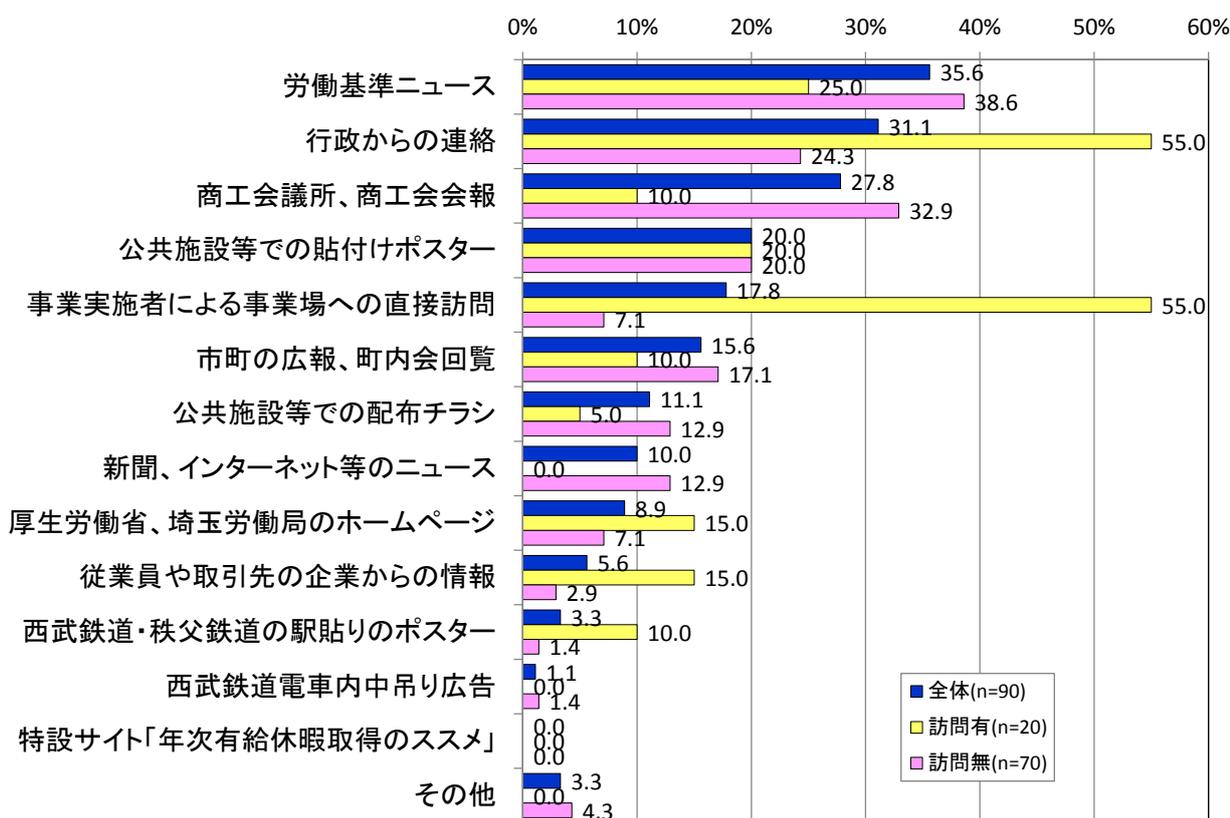
年次有給休暇取得促進の取組を行っていることをどのようなルートでお知りになりましたか。
該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

本事業の取組を知ったルートは、「労働基準ニュース」(35.6%) が最も多く、次いで「行政からの連絡」(31.1%)、「商工会議所、商工会会報」(27.8%)、であった。

訪問先事業場では、「行政からの連絡」、「事業実施者による事業場への直接訪問」(ともに 55.0%) が多く、訪問していない事業場では「労働基準ニュース」(38.6%)、「商工会議所、商工会会報」(32.9%)、「行政からの連絡」(24.3%)、「公共施設等での貼付けポスター」(20.0%) が多かった。

昨年度と比べると、訪問先事業場では「行政からの連絡」(55.0%) の割合が 24.2 ポイント増加し、次いで「事業実施者による事業場への直接訪問」(55.0%) が 16.5 ポイントの増加、「公共施設等での貼付けポスター」(20.0%) で 12.3 ポイント増加しているが、「労働基準ニュース」(25.0%) が 13.5 ポイント減少していた。

■ 図 2. 本事業の取組を知ったルート



※全体の降順

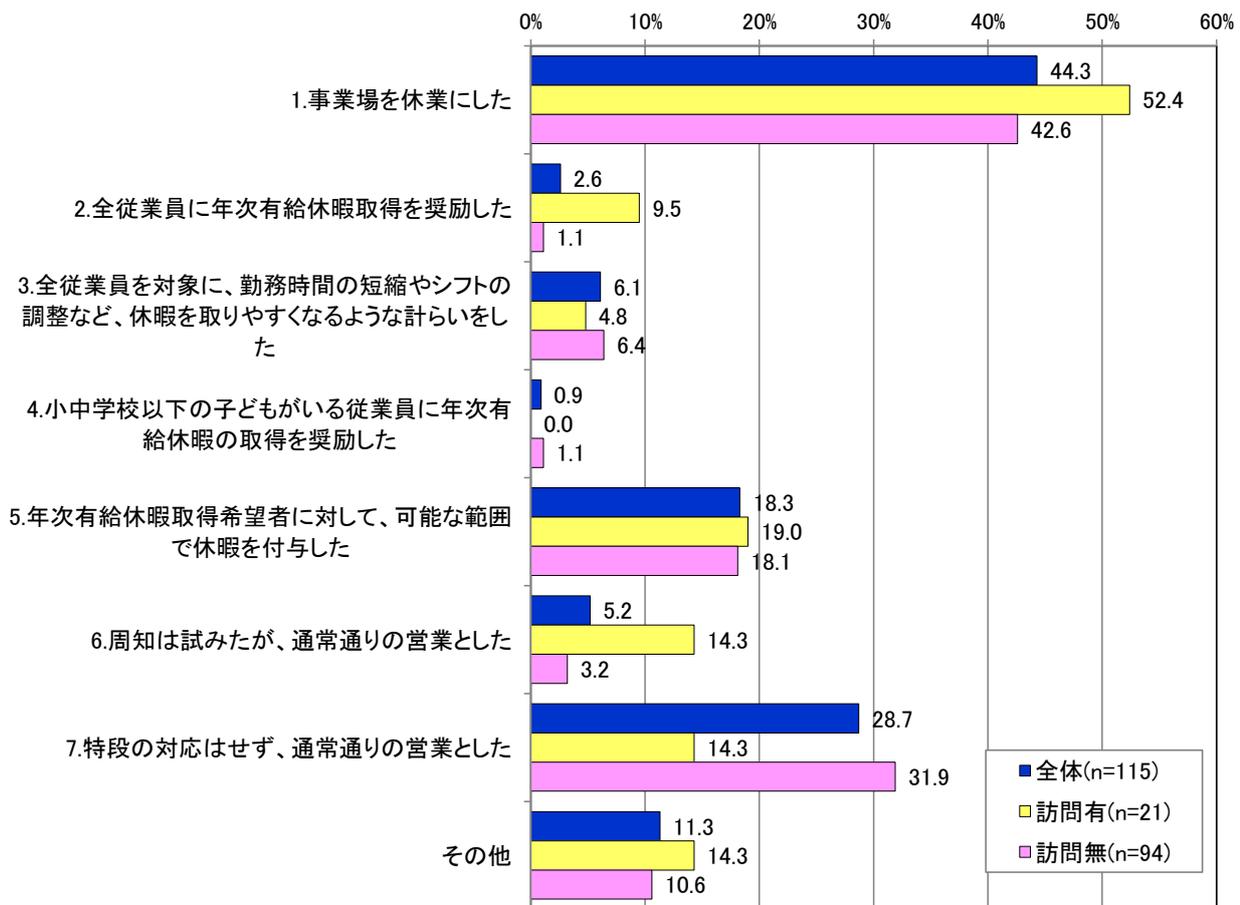
● 12月3日(木)の秩父夜祭の本祭における年次有給休暇取得促進の取組についてお聞きします。

問2. 貴事業場では、秩父夜祭の本祭(12月3日(木))における「年次有給休暇取得促進の取組」についてどのような対応をされましたか。該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

秩父夜祭の本祭(12月3日(木))では、取組を行った事業場が60.0%、取組を行なわなかった事業場が28.7%であった。内訳は、「事業場を休業にした」が44.3%(訪問有52.4%、訪問無42.6%)と最も多く、次いで「特段の対応はせず、通常通りの営業とした」が28.7%(訪問有14.3%、訪問無31.9%)であった。

昨年度と比べると、「事業場を休業にした」割合が8.1ポイント上昇したものの、「特段の対応はせず、通常通りの営業とした」が、3.3ポイント増加した。訪問先事業場では「事業場を休業にした」割合が16.2ポイント上昇し、「特段の対応はせず、通常通りの営業とした」はやや低下(-2.9ポイント)したのに対して、訪問していない事業場では「事業場を休業にした」割合は6.8ポイント上昇したが、「特段の対応はせず、通常通りの営業とした」割合も4.4ポイント増加した。

■ 図3. 本事業への対応【秩父夜祭の本祭】



付問 2a 本問 2 で「1」～「5」のいずれかを選択された事業場にお聞きます。

①当該取組を行った理由、②従業員への周知方法 について、該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

① 当該取組を行った理由

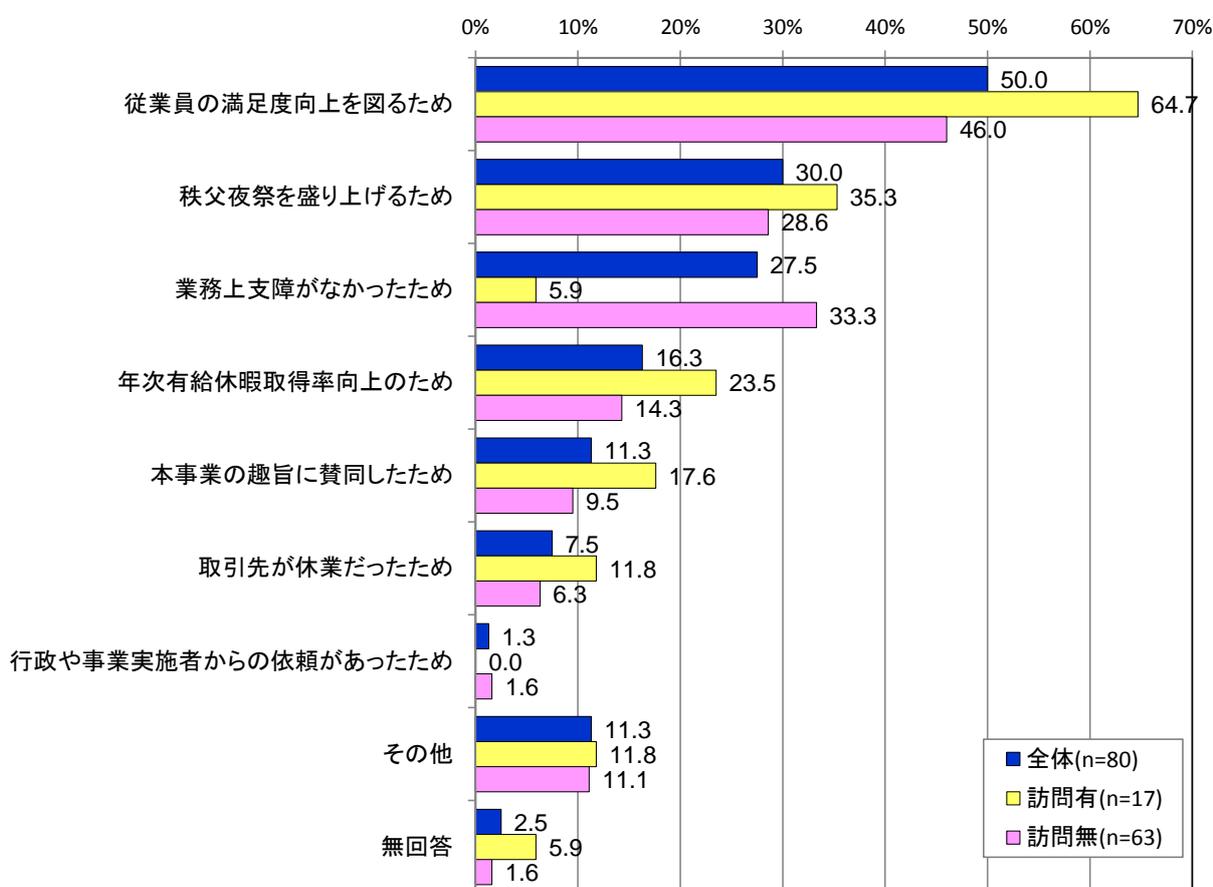
取組を行った理由は、「従業員の満足度向上を図るため」(50.0%)が最も多く、次いで「秩父夜祭を盛り上げるため」(30.0%)、「業務上支障がなかったため」(27.5%)であった。「年次有給休暇取得率向上のため」の回答は、16.3%となっている。

訪問先事業場では、「従業員の満足度向上を図るため」が64.7%と最も多く、次いで「秩父夜祭を盛り上げるため」(35.3%)、「年次有給休暇取得率向上のため」(23.5%)が多い。「業務上支障がなかったため」は5.9%と低い。

昨年度と比べて、「従業員の満足度向上を図るため」が5.3ポイント増加、「秩父夜祭を盛り上げるため」は15.6ポイント低下し、「業務上支障がなかったため」は6.4ポイント増加した。

昨年度と比べてみると、訪問先事業場での取組理由は、昨年度1位の「従業員の満足度向上を図るため」は14.5ポイントの減少、2番目の「秩父夜祭を盛り上げるため」は1.9ポイント上昇、3番目の「年次有給休暇取得率向上のため」は9.8ポイント低下した。訪問していない事業場では、昨年度1位の「秩父夜祭を盛り上げるため」が20.3ポイントの大幅な減少、2番目の「従業員の満足度向上を図るため」は10.4ポイント上昇、3番目の「業務上支障がなかったため」は10.0ポイント増加した。

■ 図 4. 本事業への取組理由【秩父夜祭の本祭】



※全体の降順

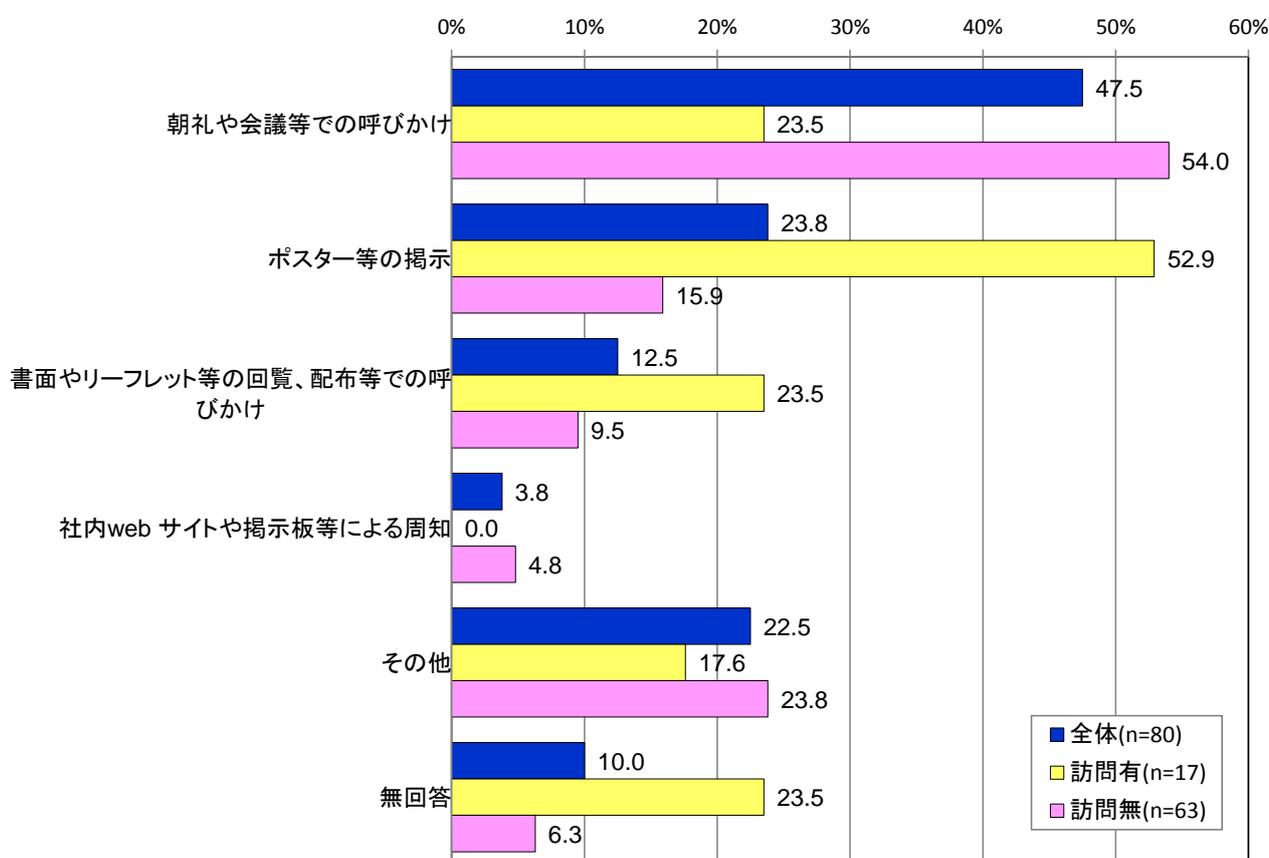
従業員への周知方法

従業員への周知方法としては、「朝礼や会議等での呼びかけ」(47.5%)が最も多く、次いで「ポスター等の掲示」(23.8%)、「書面やリーフレット等の回覧、配布等での呼びかけ」(12.5%)、「社内webサイトや掲示板等による周知」(3.8%)であった。

訪問先事業場では、「ポスター等の掲示」(52.9%)が最も多く、次いで「ポスター等の掲示」、「書面やリーフレット等の回覧、配布等での呼びかけ」(ともに23.5%)であった。

昨年度と比べると、「朝礼や会議等での呼びかけ」の割合が9.8ポイント上昇した。一方、訪問先事業場での「朝礼や会議等での呼びかけ」は30.7ポイント低下したが、訪問した21事業場中14箇所は、「公休・指定休日・全員年休・計画的付与日」など会社カレンダーで周知済みであった。

■ 図 5. 従業員への周知方法【秩父夜祭の本祭】



※全体の降順

【その他の内容】

- ・ 年間カレンダーに記載し、社員に配布済みのため特に周知は行なわない (18)
- ・ 毎年休日としているので周知は行なわない (5)
- ・ 年休の取得は、自己申告するようにしているので特に周知は行なわない (2)
- ・ 周知は、部署ごとに行なうことにしている

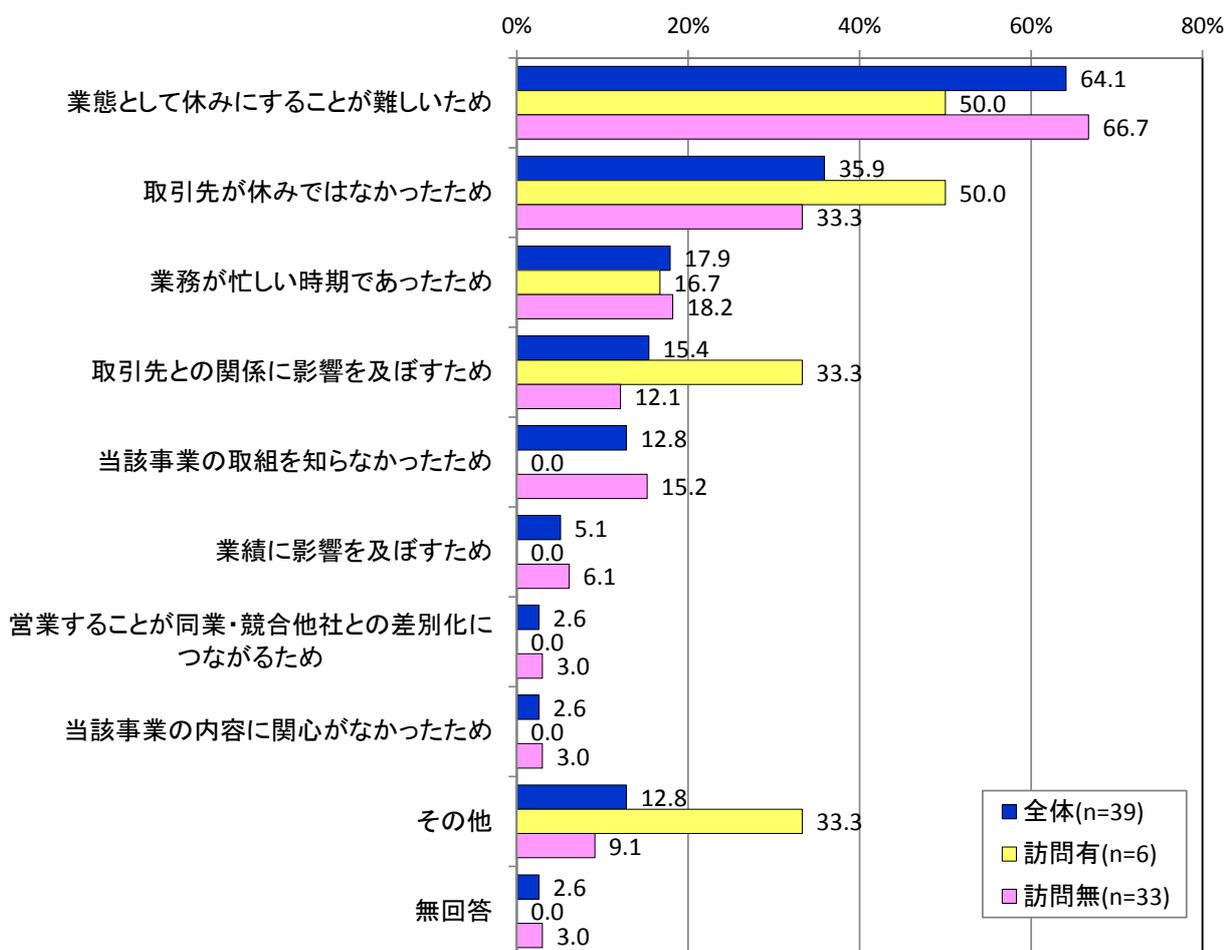
付問 2b 本問 2 で、「6」または「7」を選択した事業場にお聞きします。

そのように対応された理由について、該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

特段の対応はせず、通常通りの営業とした理由は、「業態として休みにすることが難しいため」が 64.1%と最も多く、次いで「取引先が休みではなかったため」が 35.9%、「業務が忙しい時期であったため」が 17.9%、「取引先との関係に影響を及ぼすため」が 15.4%となっている。

昨年度と比べ、「業態として休みにすることが難しいため」が 13.0 ポイント増加、「取引先が休みではなかったため」が 4.1 ポイント減少、「業務が忙しい時期であったため」は 8.0 ポイント低下した。

■ 図 6. 通常通りの営業とした理由【秩父夜祭の本祭】



※全体の降順

【その他の内容】

- ・ 事業場が秩父市外のため、業務への影響が無いいため通常通りの営業をした (2)
- ・ 年間の所定休日にしていないため
- ・ 病院事業であるため

問3. 貴事業場の12月3日（木）の秩父夜祭（本祭）の休暇取得状況をご記入ください。

秩父夜祭の本祭（12月3日（木））の休暇取得者は、平均値で、全体で14.3名（訪問先事業場では28.2名、訪問していない事業場では11.6名）となっている。

■表 1. 秩父夜祭の本祭（12月3日（木））の休暇取得状況

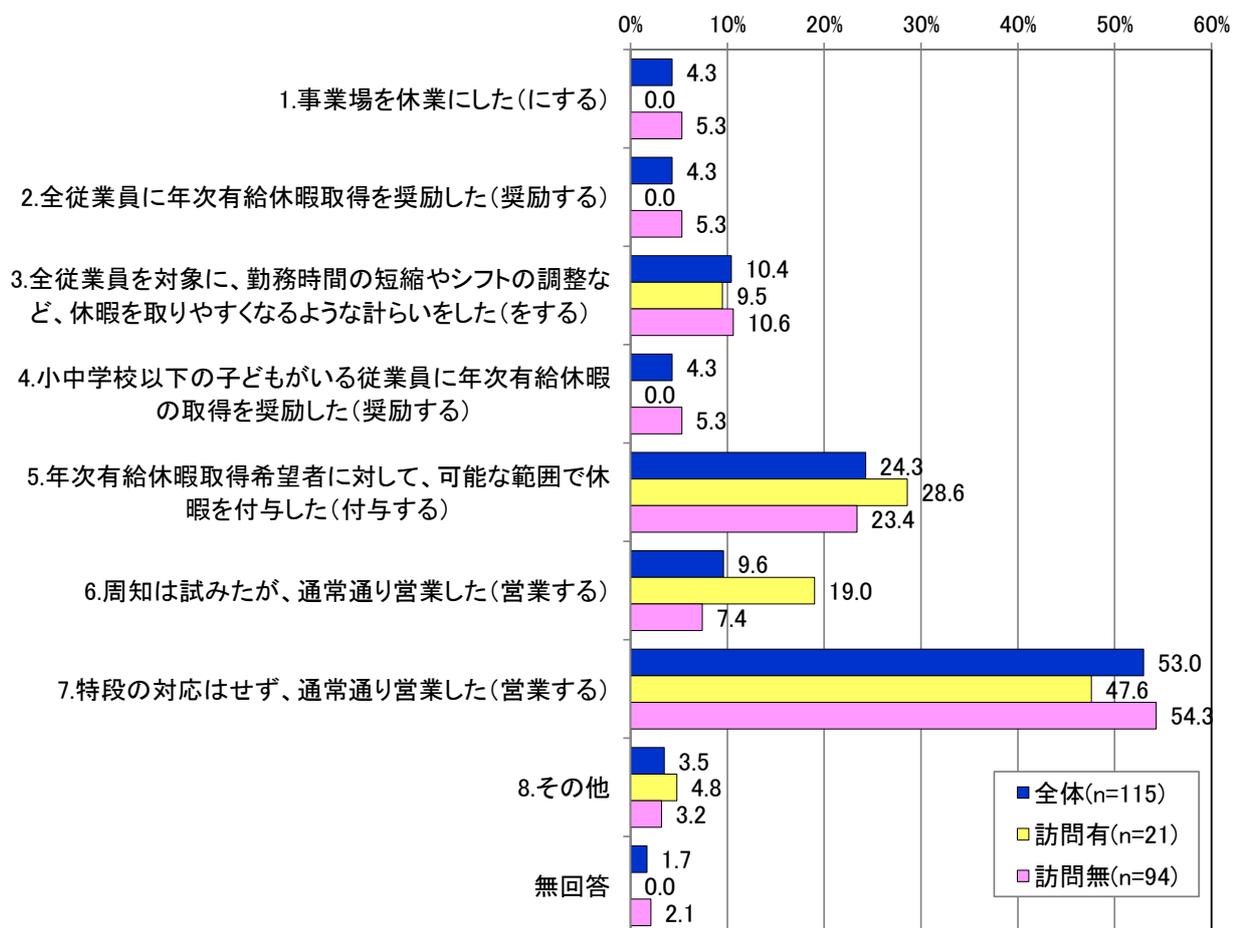
		平均	最少	最大
全体	休暇取得者（公休含む）	14.3名	0名	100名
	（うち1日の年次有給休暇取得者）	3.7名	（0名）	（40名）
	（うち半日の年次有給休暇取得者）	1.6名	（0名）	（16名）
訪問有	休暇取得者（公休含む）	28.2名	0名	100名
	（うち1日の年次有給休暇取得者）	2.6名	（0名）	（13名）
	（うち半日の年次有給休暇取得者）	1.8名	（0名）	（9名）
訪問無	休暇取得者（公休含む）	11.6名	0名	93名
	（うち1日の年次有給休暇取得者）	4.0名	（0名）	（40名）
	（うち半日の年次有給休暇取得者）	1.6名	（0名）	（16名）

● 秩父地域の各種イベントに合わせた年次有給休暇取得促進の取組についてお聞きします。

問4. 貴事業場では、秩父地域内で季節に合わせて開催される各種イベント（前述の秩父夜祭を除く）に合わせた「年次有給休暇取得促進の取組」についてどのような対応をされましたか（されますか）。予定も含めて、該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

秩父夜祭を除く秩父地域内の各種イベントに合わせた年次有給休暇取得促進の取組については、取組を行なった（行う予定を含む）事業場が 41.8%、取組を行なわなかった（行わない予定を含む）事業場が 53.0%であった。内訳は、「特段の対応はせず、通常通り営業した（営業する）」が 53.0%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（付与する）」が 24.3%であった。「全従業員に年次有給休暇取得を奨励した（奨励する）」、「小中学校以下の子どものいる従業員に年次有給休暇の取得を奨励した（奨励する）」という回答は、ともに 4.3%となった。

■ 図 7. 各種イベントに合わせた年休取得促進の取組

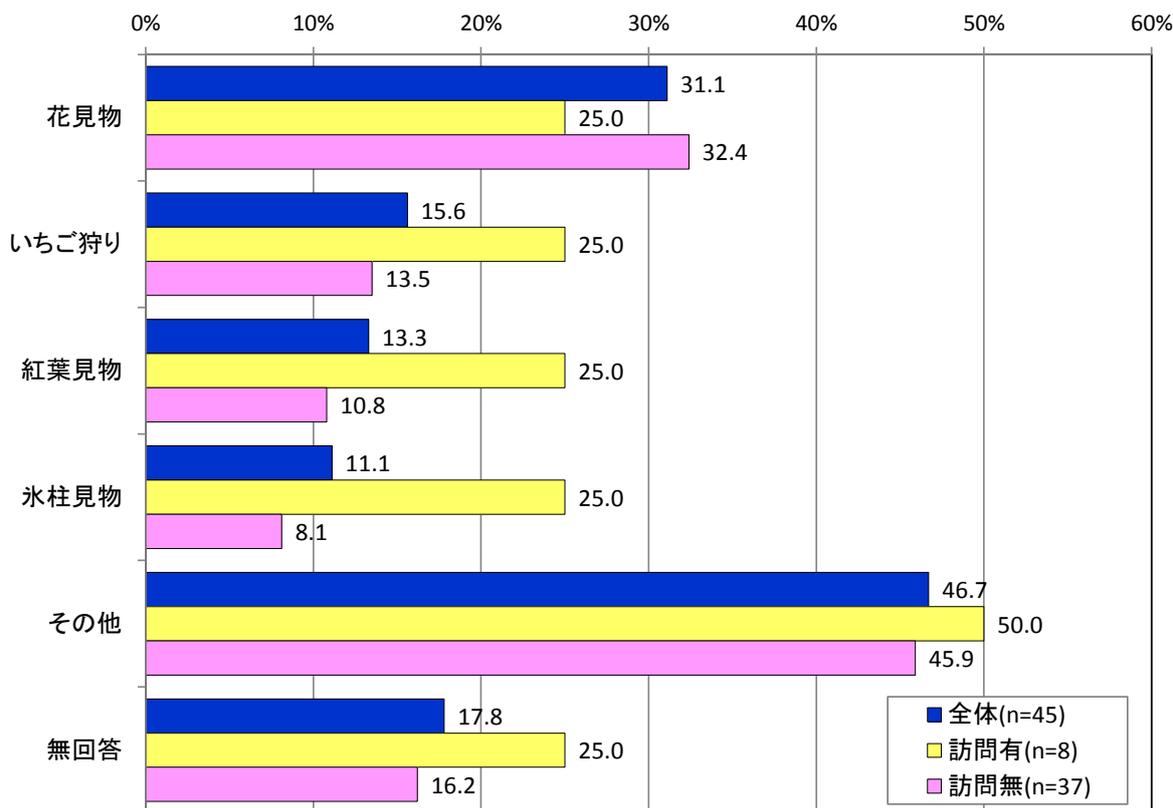


付問 4a 本問 4 で、「1」～「5」のいずれかを選択された事業場にお聞きます。

どのような地域のイベントに合わせて当該取組をされましたか(されますか)。予定も含めて、該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

年次有給休暇取得促進の取組をした(する予定の) 45 事業場において、どのような秩父地域のイベントに合わせて取組を行うかについては、「花見物」が 31.1%と最も多く、次いで「いちご狩り」(15.6%)、「紅葉見物」(13.3%)、「氷柱見物」(11.1%)であった。

■ 図 8. 取組（予定の）秩父地域のイベント



※全体の降順

【その他の内容】

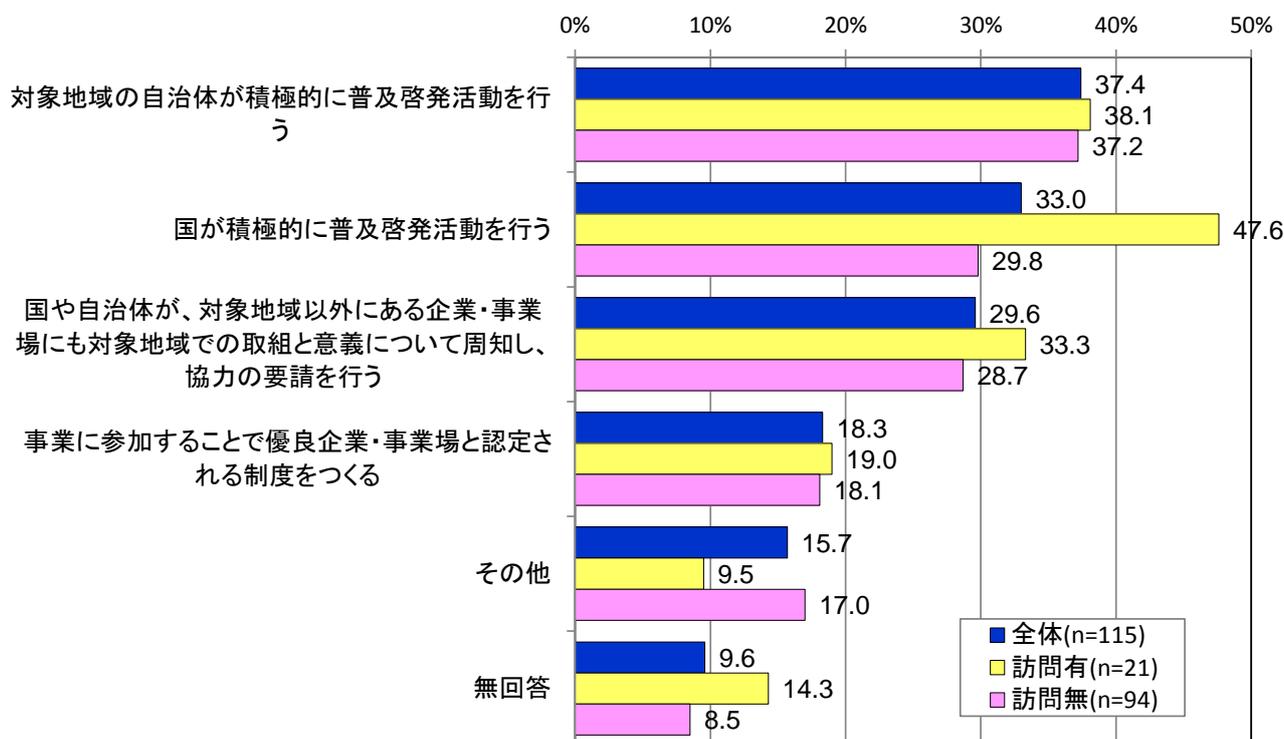
- ・ 地域のイベントや近所のお祭り (7)
- ・ 夏祭りなど (3)
- ・ 学校行事やイベント (2)
- ・ 山田の春祭り
- ・ 秩父音頭祭り
- ・ 龍勢祭り
- ・ 特にイベントを指定していない。自由 (4)

問5. 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。該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

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・支援等は、「対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行う」が37.4%と最も多く、次いで「国が積極的に普及啓発活動を行う」が33.0%、「国や自治体が、対象地域以外にある企業・事業場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」が29.6%、「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」が18.3%であった。

昨年度と比べて、「対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行う」は1.7ポイントの減少、「国が積極的に普及啓発活動を行う」は0.3ポイントの減少、「国や自治体が、対象地域以外にある企業・事業場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」は2.3ポイント減少した。

■ 図9. 本事業に対して、あると良い取組や支援



※全体の降順

【その他の内容】

- ・ 老人福祉施設なので／サービス業（飲食店）であるため、できない。
- ・ シフト勤務のため、当日シフトに入っている人員以外は公休になる。
- ・ 親企業の協力
- ・ 業績向上、業績改善
- ・ 有給休暇を与えるべく、その費用を、国か自治体にめんどろをみてもらいたい。
- ・ このような取組がなくても、有休はすでに取りやすいので支援等は必要ない。

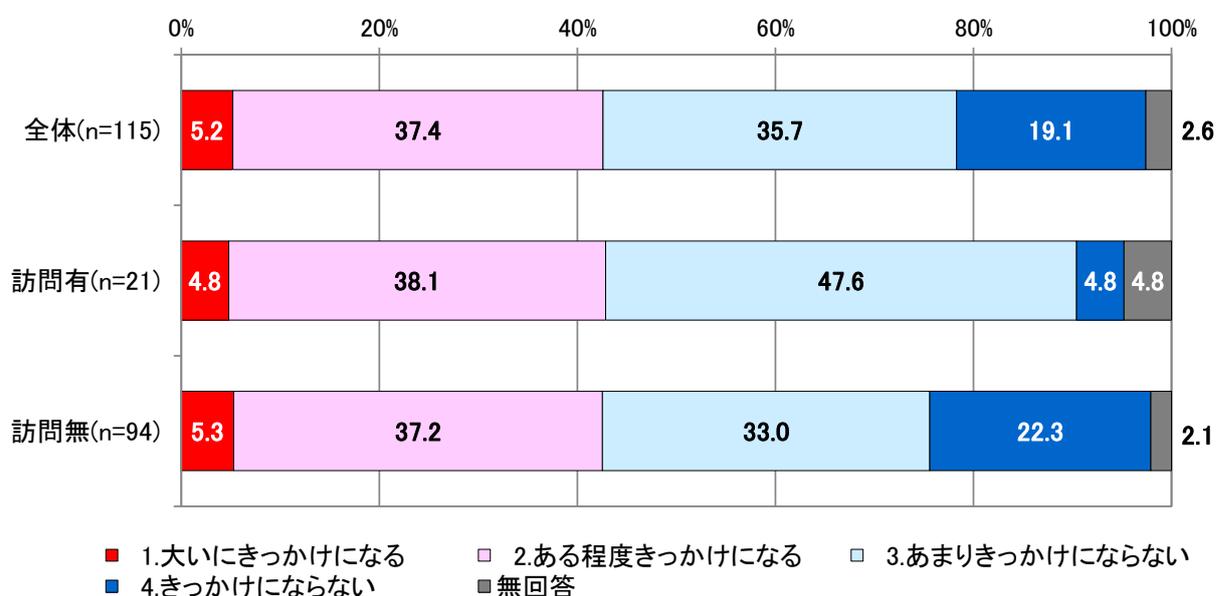
問6. 本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると思われますか。該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

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かについては、「大いにきっかけになる」(5.2%)と「ある程度きっかけになる」(37.4%)を合わせて42.6%と、全体の4割以上の事業場で年次有給休暇取得促進のきっかけになると回答している。

訪問先事業場と訪問していない事業場での「きっかけになる」と回答した割合は同程度であったが、「きっかけにならない」の割合は、訪問先事業場が4.8%と低いのに対して、訪問していない事業場での割合は22.3%と2割を上回っていた。

昨年度と比べ、「きっかけになる」と回答する割合が19.0ポイント減少した。「大いにきっかけになる」は0.6ポイントの減少、「ある程度きっかけになる」が18.4ポイント減少した。「あまりきっかけにならない」が10.3ポイント、「きっかけにならない」は7.5ポイント増加した。

■ 図 10. 本事業の実施が年次有給休暇取得促進のきっかけになるか



付問 6a 本問 6 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。具体的な理由を下記枠内にご記入ください。

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回答した事業場では、「国や自治体からの働きかけがあれば会社が対応を考えるようになる」、また、「年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成につながる」という意見があった。

また、地域のイベントをきっかけとすることで、「年休を取得する目的を作ることができる」という理由も挙げられた。

【具体的な理由の内容】

- ・ 国も普及啓発に力を入れていることを明示することで、有休取得の後押しになる。／自治体が積極的に普及活動を行っているので協力する気持ちになる (5)
- ・ 国や地域の自治体などからの働きかけが積極的にあれば、会社も参加・協力に動き、その結果、有休取得の促進につながる。逆にこういった事業がなければ会社としては動かないのでは。
- ・ 事業主の考え方、認識に影響を与えるため。
- ・ 国や自治体が積極的に普及活動を行ってくれば、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気・環境になると思う。
- ・ 周りが変わってくれば、休暇取得しやすくなる。
- ・ このような取組があるということが従業員へ周知されること自体に意味がある。
- ・ 地域のイベントは年に数回開催され、それに合わせて年休取得奨励日を設定することで、年間を通した年休取得促進につなげることができる。
- ・ 職員に年休取得を働きかける上で、「積極的に年休をとり、家庭サービスを」と呼びかけるきっかけになる。
- ・ 各種イベントに参加するか迷っている時、「年次有給休暇取得促進の取組」があれば、有休を取り参加をする後押しになる。休む理由付けができる。／年休を取得する目的を作ることができる。／漠然とした有休奨励活動よりも具体的に取り組むことができ、本人の動機付けともなる。(3)
- ・ 心理的に休暇が取りやすくなるから。意識づけがされる。／年次有給休暇が取りやすくなる。(休むことに罪悪感を感じなくてよくなる。)／休暇取得者が同僚に気づかぬままに休暇申請が出せると思う。(3)

付問 6b 本問 6 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。具体的な理由を下記枠内にご記入ください。

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らないと回答した事業場では、「飲食業などで地域のイベントにあわせた休暇自体が難しい」、「取引先が通常通り稼働している」といった理由が多くなっている。また、「既に年次有給休暇の取得促進を会社が進めている」、「年次有給休暇の取得率が高いのでこの事業が年次有給休暇取得促進のきっかけになるか疑問である」という理由も挙げられていた。

【具体的な理由の内容】

- ・ 業務上、全従業員を休みにすることができないため。／一斉休業は無理。(2)
- ・ 飲食店 16 店舗で営業のため難しい。／週末休みの人等には向いているが逆にサービス業には向いてないと思う。／観光客を受け入れる業態としては繁忙時の休暇の取得はそもそも無理。／業種的に無理だと思う。(11)
- ・ 本事業所は 365 日の営業であるため、イベントに合わせることは容易ではない。
- ・ 他の地域との事業展開が大半であり、地域的理由での取組には効果は期待できない。／市外、県外の仕事が多いため。／取引先が通常通り稼働しているため、休みが多いと業務がまわらない。／各事業場により取引先等諸事情があるため (5)
- ・ 有休取得について会社で奨励している。／有給休暇を取りにくい環境ではないため、今とそれほど変わるとは考えにくい。／年休取得はシフトによる公休と組み合わせで行っており、年度の終わりにはすべて消化している。／有休を取得したければいつでも取得できる状況にあるため。／各自でほぼ自由に取得できるため、取得率が高い。／親や子の世話、本人の個人的理由で、各人が有給休暇を取得している。日数的には 12～22 日であり、当社ではとりたてて取得の奨励は必要でないと思う。(10)
- ・ 季節ごとに開催されるイベントよりも各従業員の個々のイベント又は育休などに対応した休暇を得る方が大事で、それは各事業場と従業員とで話し合うべきことで、国や自治体で決めてしまうことは問題になると思う。
- ・ イベントの役員であれば別だが、一般的には休暇はとらない。／地元のイベントには、関係者以外は有休を取得してまで休むことが少ないと思う。／地域のイベントは、休日が多いため有給休暇を必要としない。(9)
- ・ 有給休暇を与えたくても、零細会社はムリ。給与体系や仕事内容により中小企業以下の会社には、この制度は難しい。／人が採用できなければ、休みを与えられない。／人員基準を守らなければならないため、休める人数も限られる。／休暇取得については仕事量の多寡、割ける人材の多寡による部分が大きいと思う。／仕事が忙しいため。(4)
- ・ 地域の祭は休業としているため。／年間を通した取得促進のきっかけになるかは正直わからない。／特段取得率が上がったりしているようには感じられないため。／社員間でもともと有休は互いに都合を聞き決めているので、“地域の特性”というこの事業が特別きっかけになるとは思わない。
- ・ 建設業は天気によって左右されやすい職種のため、天気によっては平日でも会社が休みになることがあり、進んで有休を取得する人は少ないから。
- ・ そもそもパートさんが多い事業所で欠勤が多いため。

Ⅱ. 年次有給休暇取得の状況についてお聞きします。

問7. 貴事業場の平成 26 年（又は平成 26 年度）1 年間における年次有給休暇の取得率を教えてください。（下記回答欄におおよその割合（%）でも結構ですので、ご記入ください。）

平成 26 年（又は平成 26 年度）1 年間における年次有給休暇の取得率は 53.45%（訪問有 51.25%、訪問無 54.04%）と、秩父地域の年次有給休暇の取得率は全国平均を上回っている

■ 表 2. 平成 26 年（又は平成 26 年度）1 年間における
年次有給休暇の取得率

全従業員の前年次有給休暇 取得率	平均	最少	最大
全体	53.45%	0%	100%
訪問有	51.25%	24%	89%
訪問無	54.04%	0%	100%

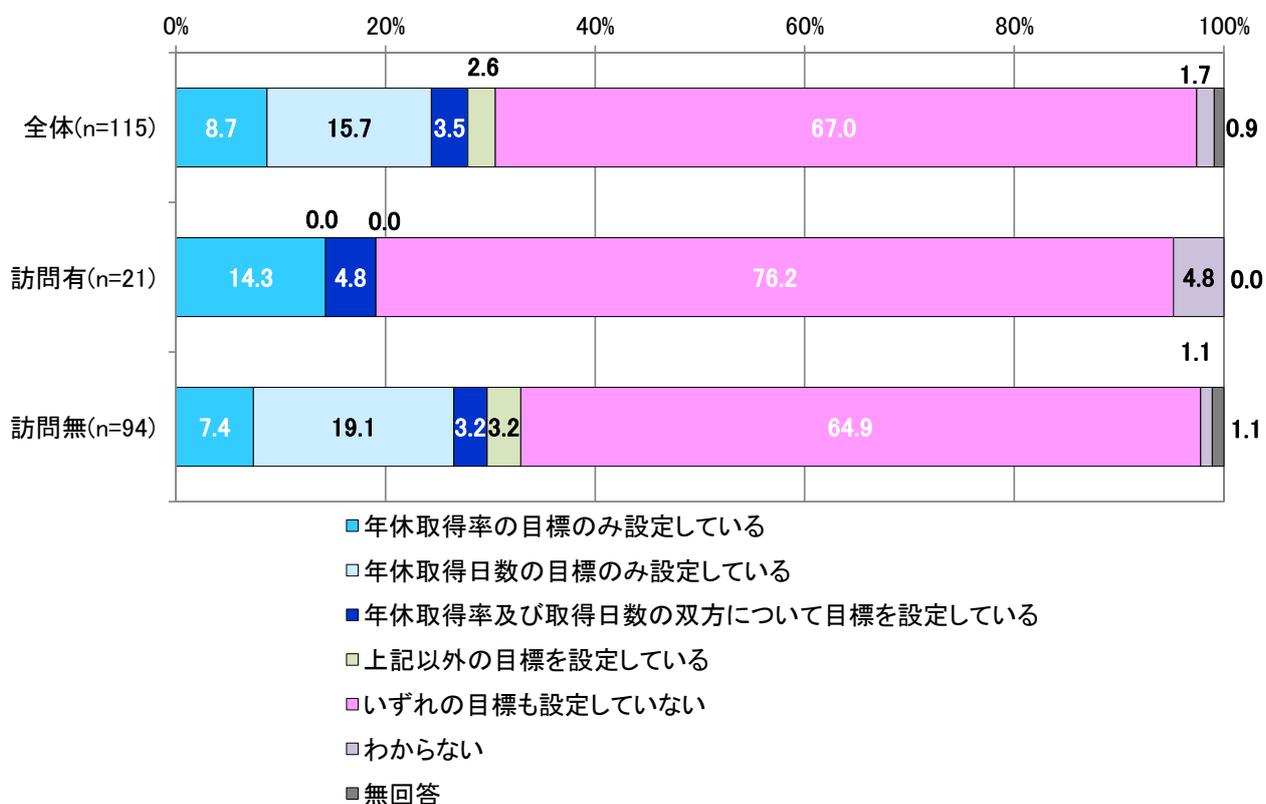
問8. 貴事業場では、年休取得率や年休取得日数などの目標を定めていますか。該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

年休取得率や年休取得日数などの目標については、「いずれの目標も設定していない」が67.0%と最も多く、次いで「年休取得日数の目標のみを設定している」(15.7%)、「年休取得率の目標のみを設定している」(8.7%)、「年休取得率及び取得日数の双方について目標を設定している」(3.5%)であった。

何らかの目標を設定している事業場は30.5%の凡そ3割であった。

昨年度と比べ、「年休取得率の目標のみ設定している」が4.9ポイント増加、「年休取得日数の目標のみを設定している」が1.2ポイント増加し、何らかの目標を設定している事業場が7.4ポイント増加した。

■ 図 11. 年休取得率や年休取得日数などの目標を定めているか

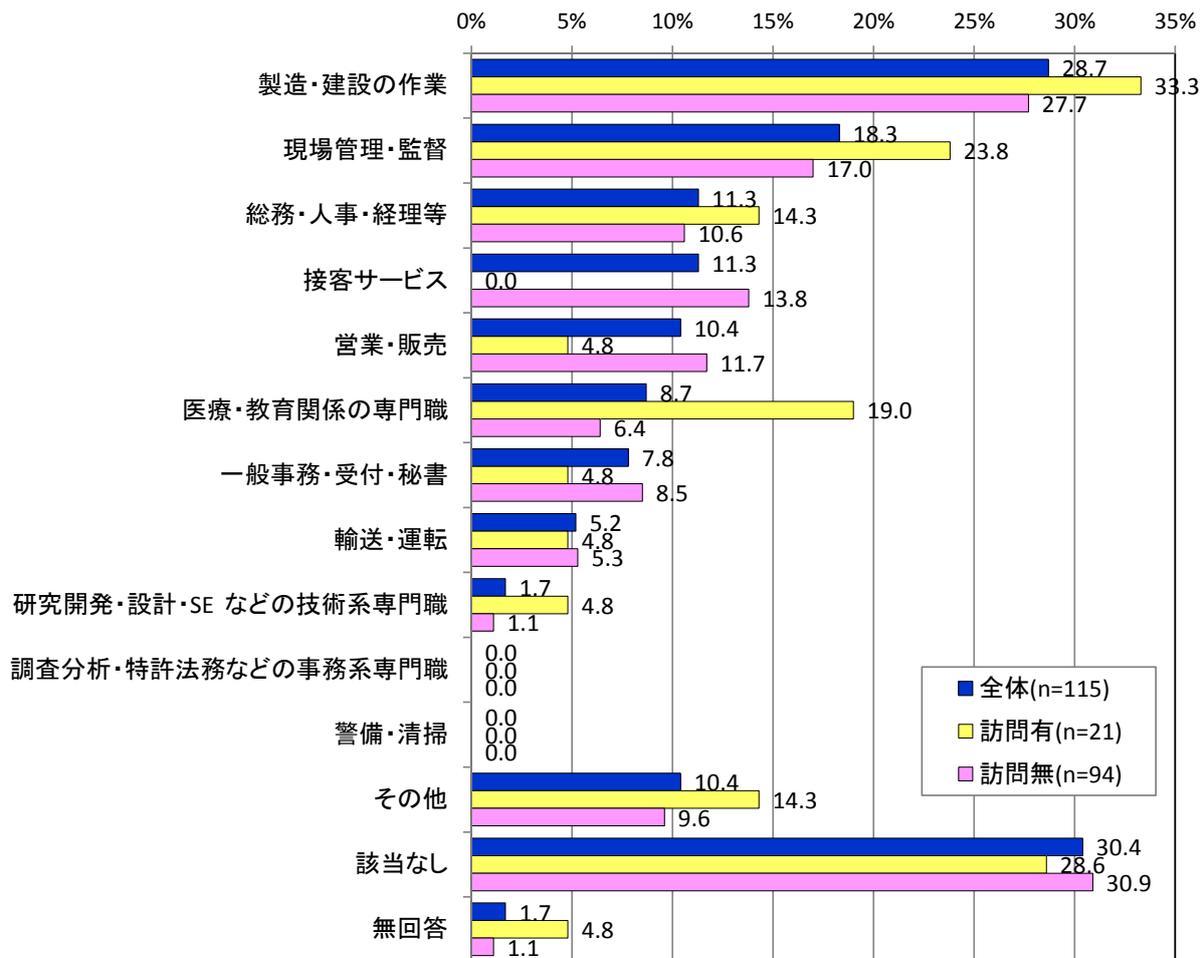


問9. 貴事業場の職種の中で年次有給休暇が取りづらい部門についてお聞きします。該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

年次有給休暇がとりづらい部門としては、「製造・建設の作業」が 28.7%と最も多く、次いで「現場管理・監督」が 18.3%、「総務・人事・経理等」が 11.3%であった。

昨年度と比べ、「製造・建設の作業」は 9.1 ポイント、「現場管理・監督」は 0.2 ポイントそれぞれ増加した。また、「総務・人事・経理等」と「接客サービス」がともに 1.0 ポイント増加した。

■ 図 12. 年次有給休暇がとりづらい部門



※全体の降順

【その他の内容】

- ・ 品質保証/検査部門
- ・ 介護職
- ・ 工事現場作業
- ・ 設備管理部門
- ・ 部長以上の管理職
- ・ 顧客対応・出荷を行なう部署
- ・ 全ての部署部門

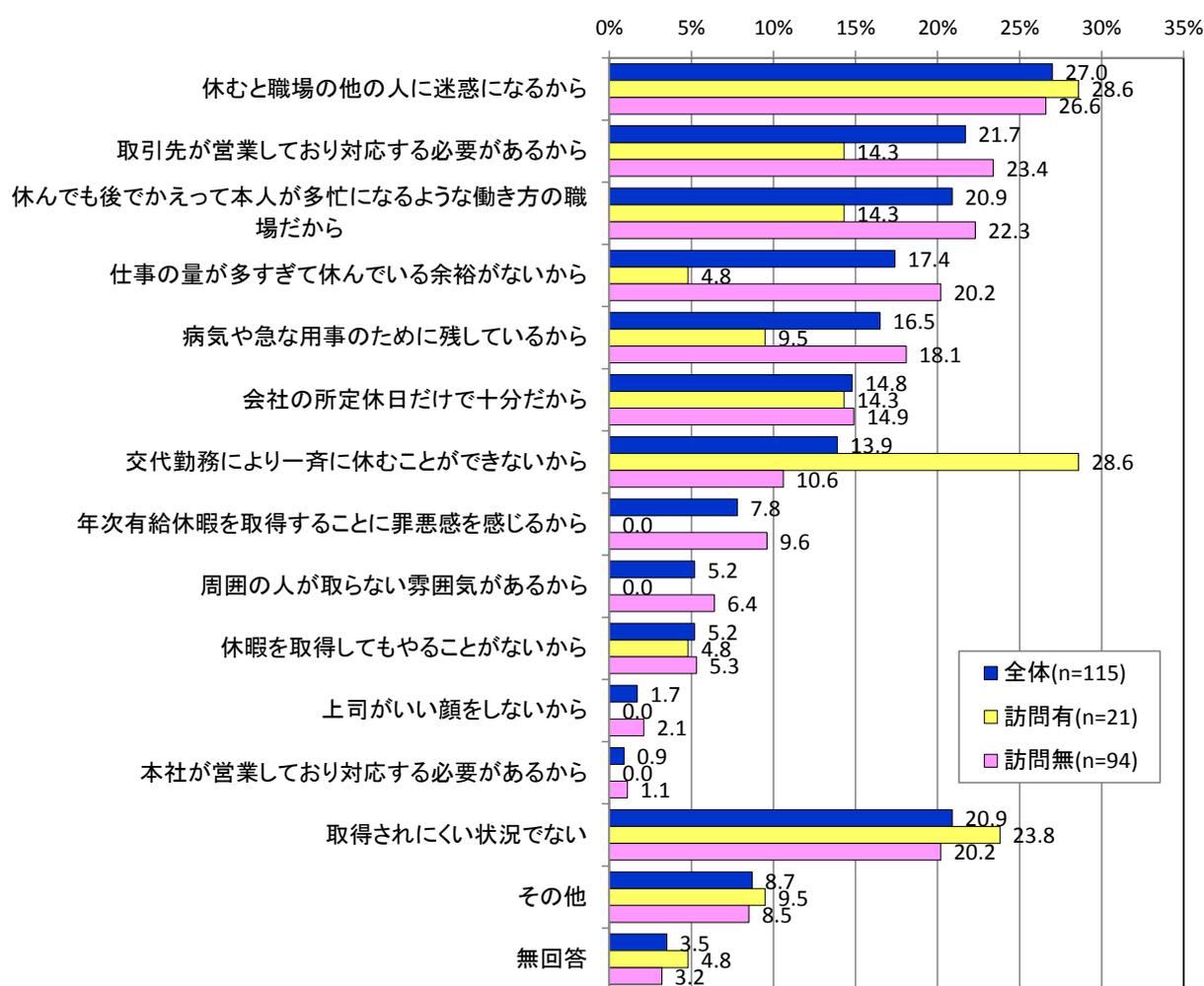
問10. 貴事業場で年次有給休暇が取得されにくいのはどのような理由によると思われますか。該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

年次有給休暇が取得されにくい理由としては、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」が27.0%と最も多く、次いで「取引先が営業しており対応する必要があるから」が21.7%、「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」が20.9%であった。

また、取得されにくい状況ではないと回答した事業場が20.9%であった。

昨年度と比べ、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」は2.7ポイント減少、「取引先が営業しており対応する必要があるから」は8.7ポイント、「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」が0.7ポイントそれぞれ減少した。

■ 図 13. 年次有給休暇が取得されにくい理由



※全体の降順

【その他の内容】

- ・ 人手不足／人員に余裕がない／少人数の職場のため (4)
- ・ 天気によって公休が増えることがあるため (2)
- ・ 上司（管理職）の取得率が悪い
- ・ 病院事業のため

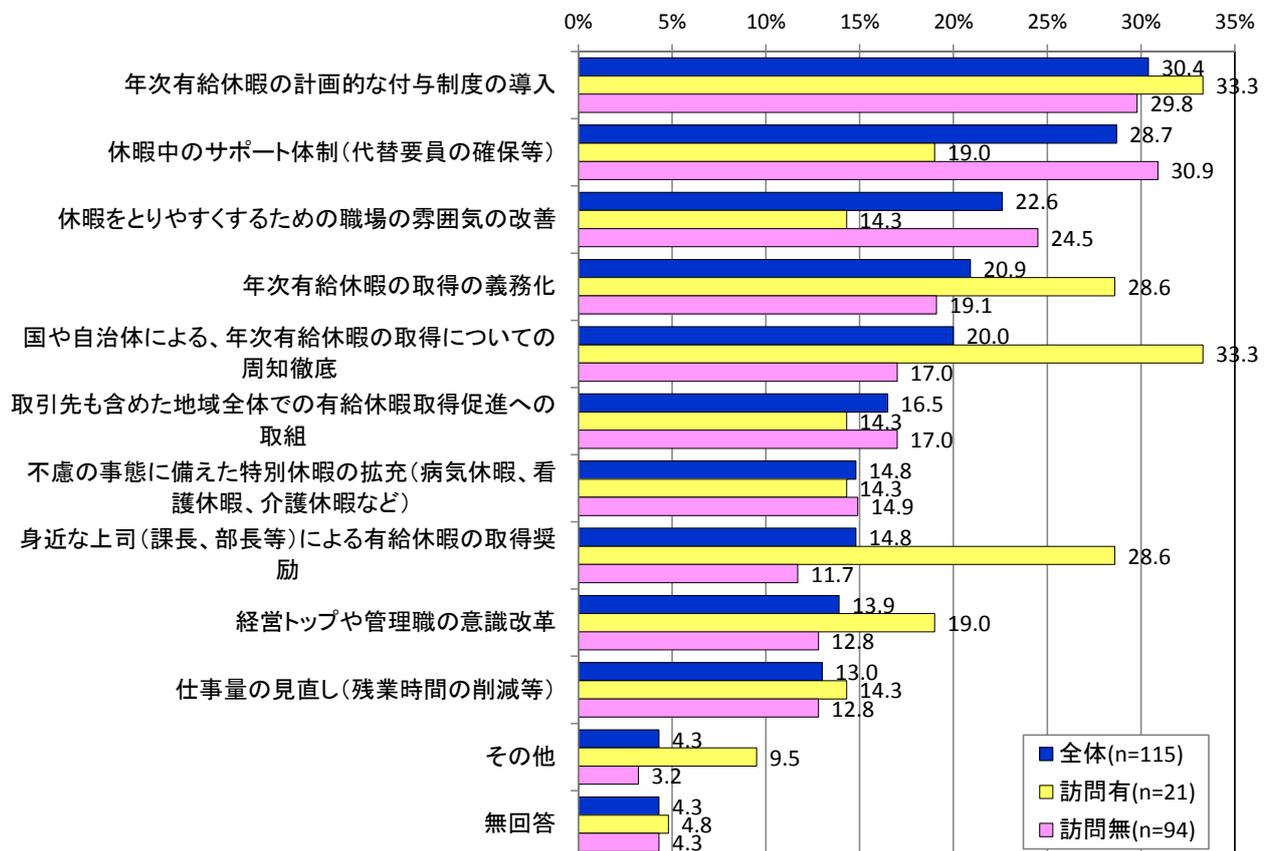
問11. 貴事業場で年次有給休暇を取得しやすくするために必要と考えることについて、該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

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、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」が30.4%と最も多く、次いで「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」が28.7%、「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善」が22.6%であった。

訪問先事業場では、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」と「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」がともに33.3%と最も多く、次いで「年次有給休暇の取得の義務化」、「身近な上司（課長、部長等）による有給休暇の取得奨励」（ともに28.6%）が多かった。

昨年と比べてみると、本年度は昨年度2番目に多かった「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」が2.1ポイント増加し、最も多くなっている。「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」は2.5ポイント減少、「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善」が5.7ポイント低下した。

■ 図 14. 年次有給休暇を取得しやすくするために必要な取組



※全体の降順

【その他の内容】

- ・ 人材確保／人員不足の解消／職員の増加
- ・ 社員の意識改革

問12. 年次有給休暇の取得促進のため、貴事業場として実施していることがありましたら、下記枠内にご自由にご記入ください。

年次有給休暇の計画的付与、年休取得奨励日の設定、労使での年休取得状況の情報共有、人員増加や代替要員確保、連続休暇取得の奨励などが挙げられた。

【実施内容】

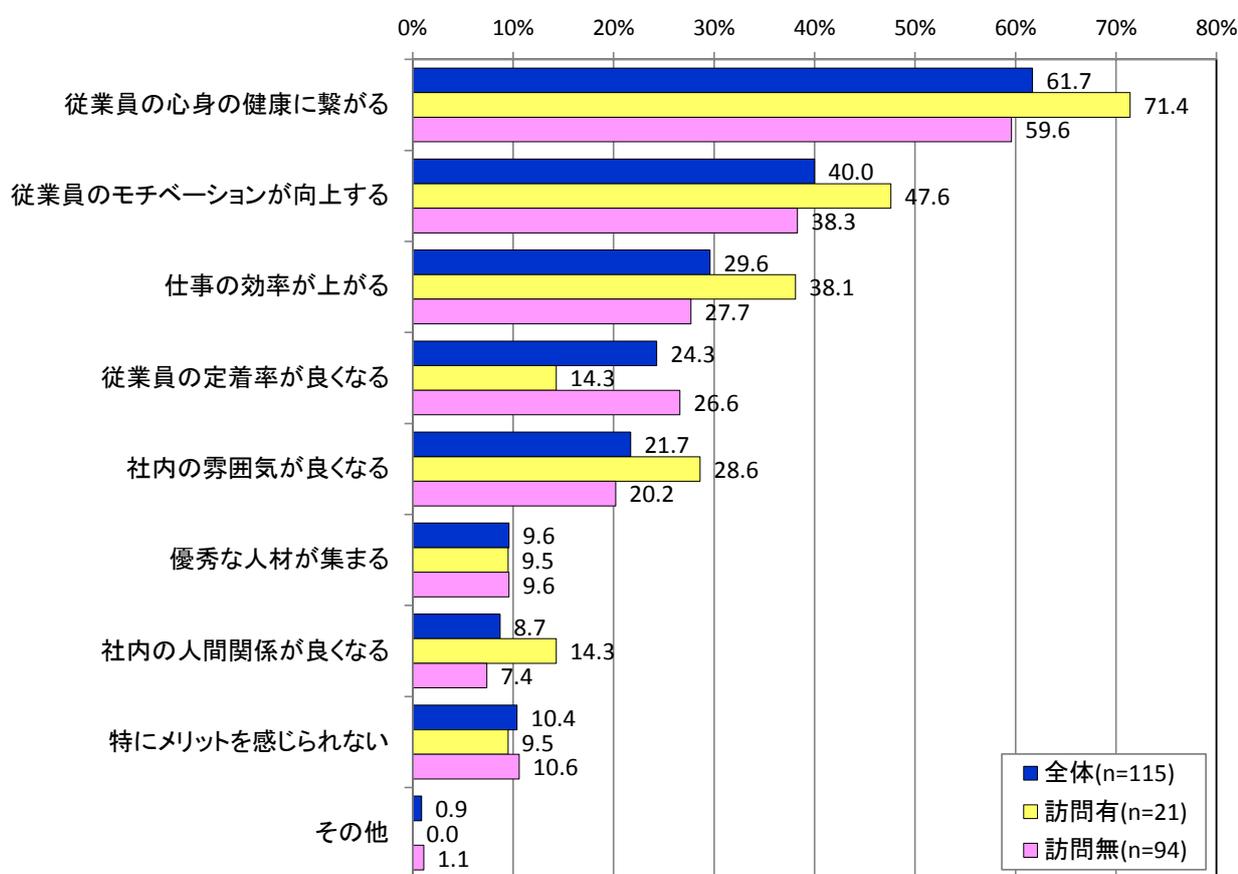
- ・ 年次有給休暇の計画的付与。／年休取得奨励日の設定。／有給奨励日を2日設定した。(4)
- ・ 時間単位の年休取得制度の導入
- ・ 労使での年休取得状況の情報共有／年休取得率の月次データの作成・確認・共有(2)
- ・ 土曜出勤日の年休取得促進／大型連休・飛び石連休に合わせ連続して休暇の取得を促す。／1週間～10日間の連続した年休取得の奨励／閑散期に年休を合わせて長い連続休暇の取得を奨励／人員の余裕のある月は年休を積極的に取得するようにしている。(5)
- ・ 朝礼で年休取得を促す。
- ・ 休暇のとりやすい雰囲気作り
- ・ 作業員の増員／スタッフ数を充足させ、休み易い環境を整備。／代替要員の確保(2)
- ・ 県の年休取得目標に合わせ行動計画を策定し70%の取得を目指している。

問13. 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どんなメリットがあるとお考えですか。
該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

年次有給休暇を従業員が積極的に取得することによる事業場のメリットについては、「従業員の心身の健康に繋がる」が61.7%と最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」が40.0%、「仕事の効率が上がる」(29.6%)、「従業員の定着率が良くなる」(24.3%)であった。
一方、「特にメリットを感じられない」と回答した事業場は10.4%であった。

昨年度と比べると、「従業員の心身の健康に繋がる」は8.6ポイントの減少、「従業員のモチベーションが向上する」は2.3ポイント増加した。

■ 図 15. 年次有給休暇を従業員が積極的に取得するメリット



※全体の降順

付問 13a 本問 13 で「8. 特にメリットを感じられない」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。
具体的な理由を下記枠内にご記入ください。

【具体的な理由】

- ・ 休んでもすることがないと言う社員が多いため。
- ・ 生産高が落ちる→売上が落ちる→従業員の給料が減る。急な仕事に対応できない→客先が減る→売上が落ちる→従業員の給料が減る。
- ・ 休むと体がなまり、事故につながる。
- ・ パートさんが多く、欠勤がそもそも多い。
- ・ 他の人の負担が増えるから。

Ⅲ. 年次有給休暇取得促進の制度についてお聞きします。

問14. 年次有給休暇の「計画的付与制度」をご存じでしたか。また、貴事業場では導入していますか。
該当する番号を 1 つ選んで○印をつけてください。

※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。

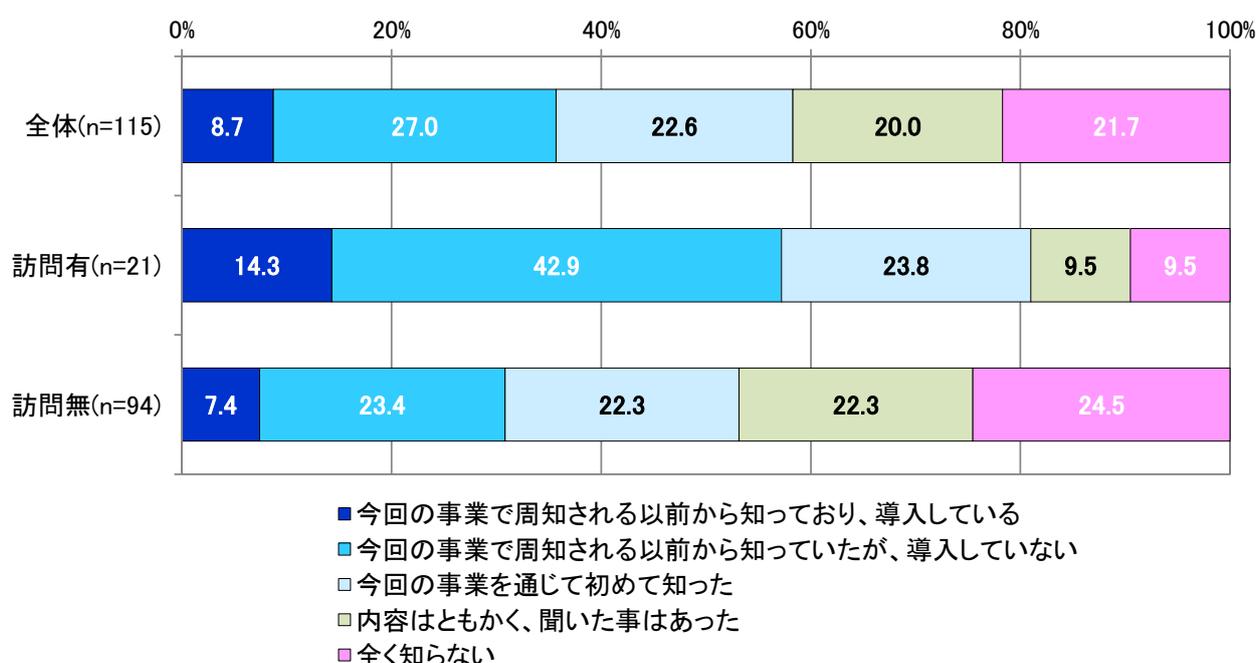
年次有給休暇の「計画的付与制度」の認知・導入状況については、「今回の事業で周知される以前から知っていたが、導入していない」が 27.0%と最も多く、次いで「今回の事業を通じて初めて知った」が 22.6%、「内容はともかく、聞いた事はあった」が 20.0%、「今回の事業で周知される以前から知っており、導入している」が 8.7%で、合計すると 8 割弱の事業場が何らかの形で制度を認識していた。

一方、「全く知らない」という回答は 21.7%（訪問有 9.5%、訪問無 24.5%）、であった。

昨年度と比べてみると、「今回の事業で周知される以前から知っており、導入している」の割合は昨年度と同じ 8.7%であった。「今回の事業で周知される以前から知っていたが、導入していない」は 0.2 ポイント増加、「今回の事業を通じて初めて知った」は 1.3 ポイントの減少、「内容はともかく、聞いた事はあった」は 3.9 ポイントの減少、「全く知らない」は 6.5 ポイント増加した。全体で何らかの形で認識があった割合は 5.0 ポイント減少した。

訪問先事業場では、「今回の事業を通じて始めて知った」が 6.6 ポイント上昇し、「今回の事業で周知される以前から知っていたが、導入していない」も 8.4 ポイント上昇した。

■ 図 16. 年次有給休暇の計画的付与制度に対する認知および導入有無



付問 14a 本問 14 で「1. 今回の事業で周知される以前から知っており、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下記枠内にご記入ください。

【導入の具体的内容】

- ・ 出勤率の低い「出勤日となっている土曜日」を中心に計画的付与を行なっている。(2)
- ・ 秩父夜祭を含め年4日計画。全社員一斉消化日としている。
- ・ 今年度は、6月19日、12月4日の2日間。
- ・ 有休年度更新直前の駆け込み取得が多くなっていたため、年休取得時期の分散を図るために導入した。
- ・ お盆休み、クリスマスの公休日の飛び石の場合に連休にするなど導入している。
- ・ 秩父夜祭りや、夏季、冬季休暇時に計画的付与を利用している。
- ・ 以前より労使間での取得計画をしている。

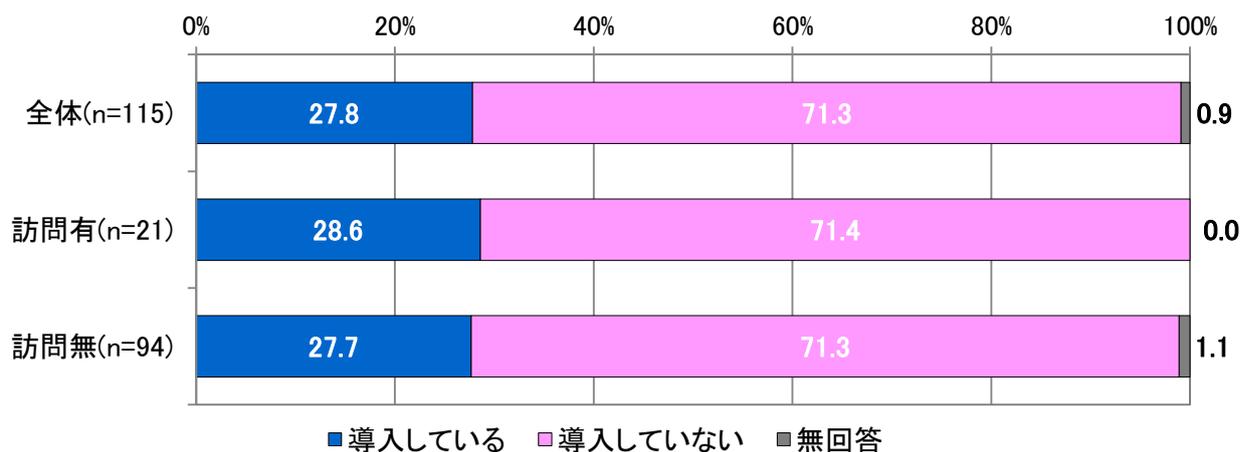
問15. 貴事業場では、時間単位の年次有給休暇を導入していますか。該当する番号を 1つ 選んで○印をつけてください。

※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与えることができるものです。

時間単位の年次有給休暇を導入している事業場は 27.8%であった。

昨年度と比べ、「導入している」割合は 1.9 ポイント減少し、「導入していない」は 3.9 ポイント増加した。

■ 図 17. 時間単位の年次有給休暇の導入有無

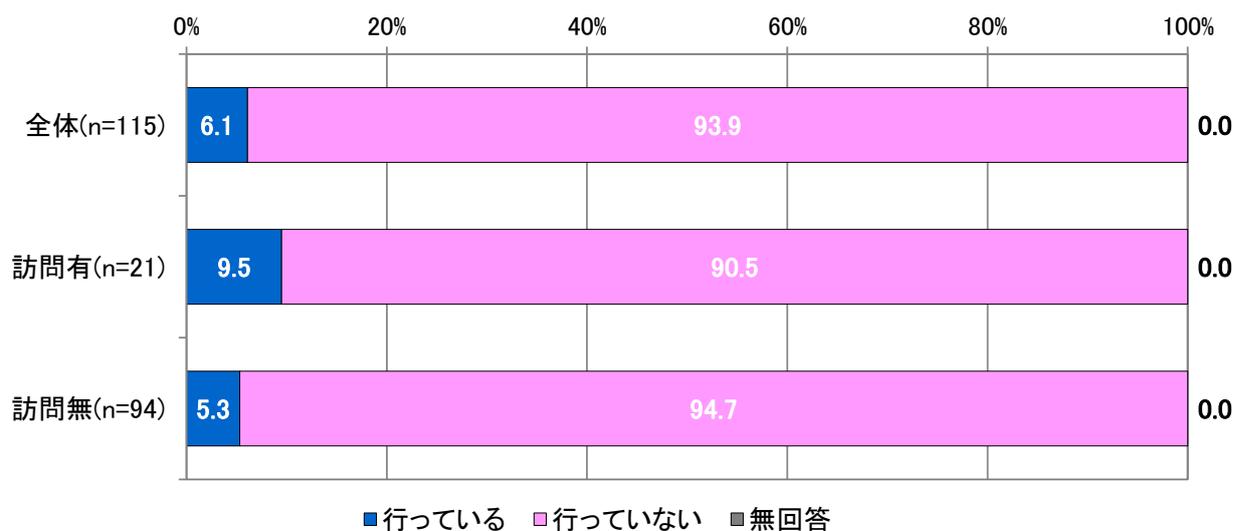


問16. 貴事業場では、誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてるような取組を行っていますか。該当する番号を 1 つ選んで○印をつけてください。

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る事業場は 6.1%であった。

昨年度と比べて、「行っている」事業場は 2.6 ポイント減少し、「行っていない」が 6.2 ポイント増加した。

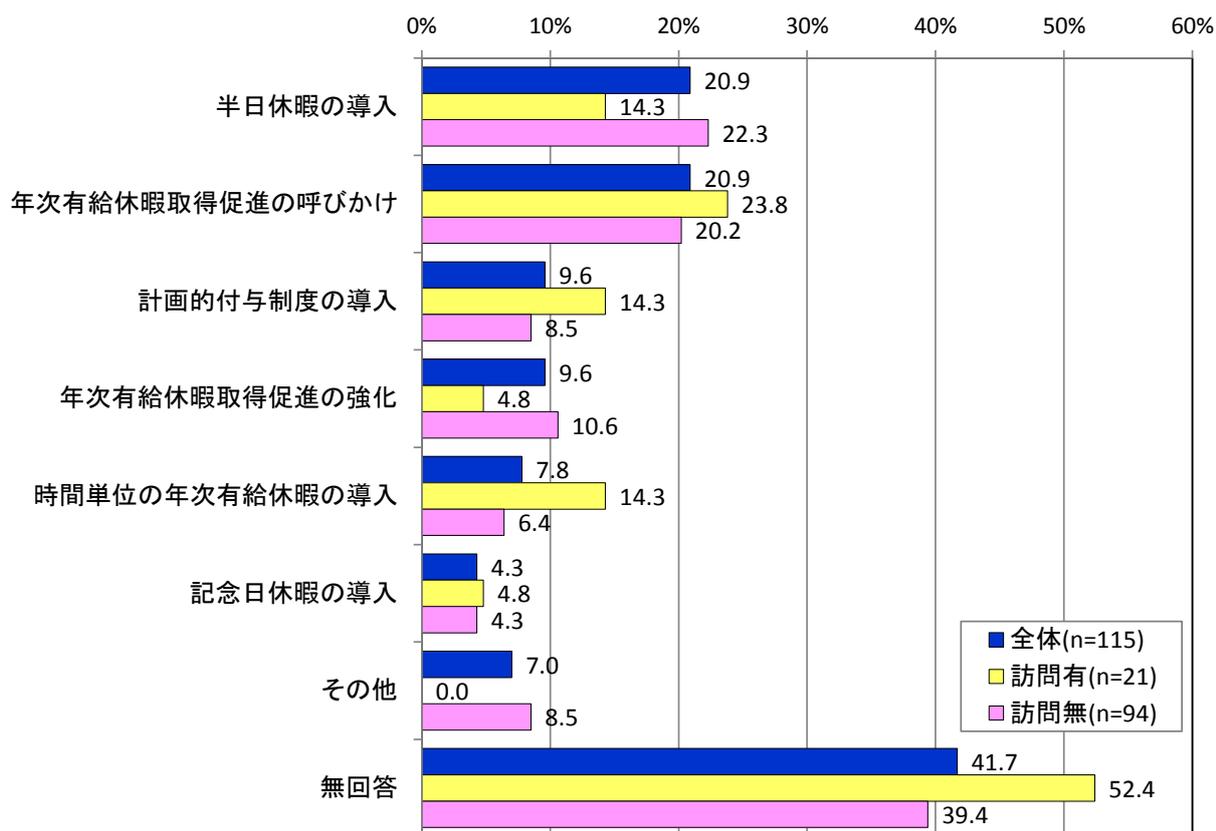
■ 図 18. 記念日休暇の取組有無



問17. 来年度以降の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。予定がある場合は具体的な取組について、該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

来年度以降の年次有給休暇の取得促進について、事業場で取組を予定しているものとしては、「半日休暇の導入」と「年次有給休暇取得促進の呼びかけ」がともに20.9%と最も多く、次いで「計画的付与制度の導入」が9.6%、「年次有給休暇取得促進の強化」が9.6%、「時間単位の年次有給休暇の導入」が7.8%であった。

■ 図 19. 来年度以降の年次有給休暇取得促進の取組について



※全体の降順

【その他の内容】

- ・ 学校行事の参加を対象に年に1日、通常の有給休暇とは別に休暇を付与する制度
- ・ 閑散期はできるだけ有休を取得できる、会社の雰囲気作り
- ・ 取得率低位者に対する個別フォロー

問18. 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) 貴事業場で導入している取組と、(2) 効果的だと思われる取組について、該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

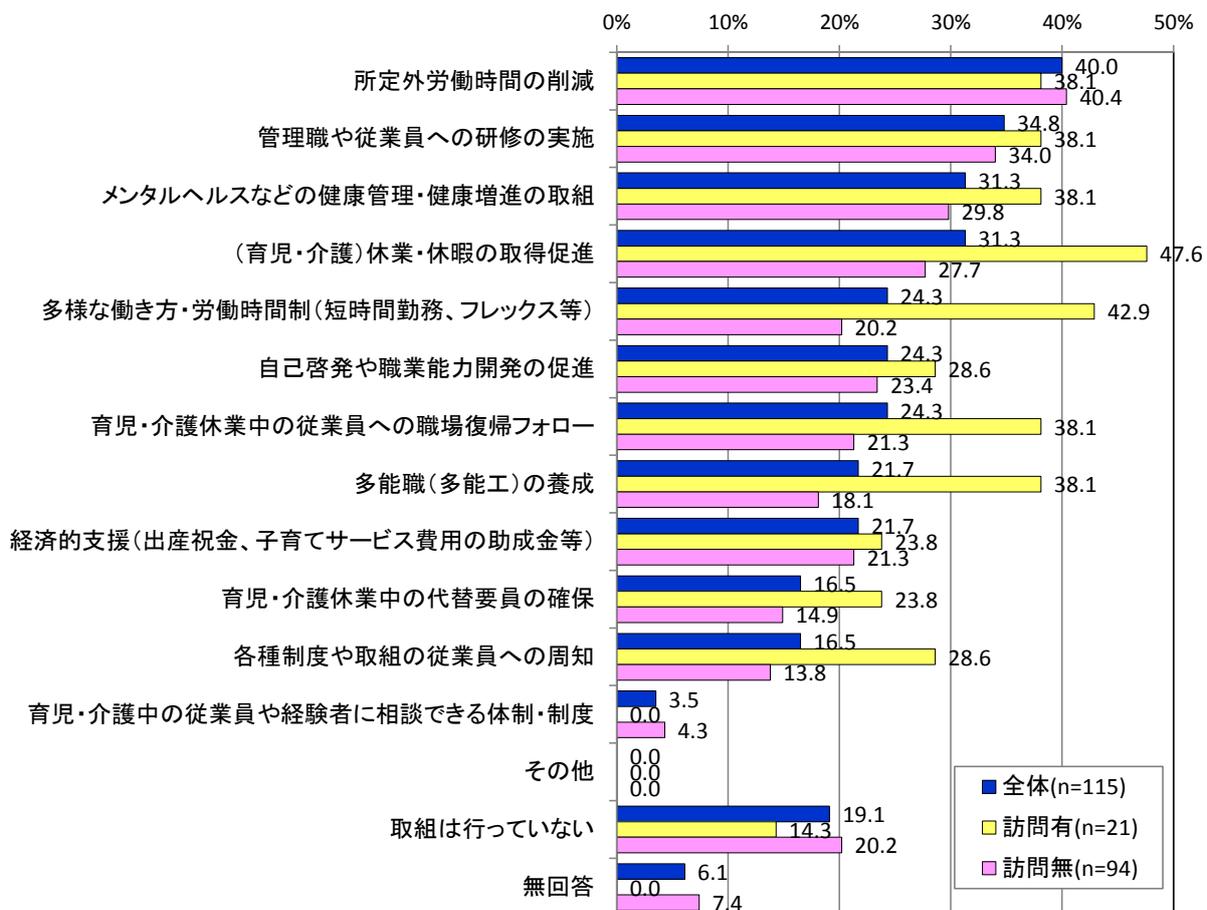
(1) 貴事業場で導入している取組

ワーク・ライフ・バランスを推進するためにすでに導入している取組は、「所定外労働時間の削減」が40.0%と最も多く、次いで「管理職や従業員への研修の実施」が34.8%、「メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組」と「(育児・介護)休業・休暇の取得促進」がともに31.3%であった。

訪問先事業場では、「(育児・介護)休業・休暇の取得促進」が47.6%と最も多く、以下「多様な働き方(短時間勤務、フレックス等)」が42.9%、「管理職や従業員への研修の実施」、「メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組」、「(育児・介護)休業中の従業員への職場復帰フォロー」「多能職(多能工)の養成」の4点がともに38.1%となっている。

昨年度と比べると、「所定外労働時間の削減」は11.7ポイント、「管理職や従業員への研修の実施」は5.8ポイントそれぞれ上昇していた。「(育児・介護)休業・休暇の取得促進」は0.6ポイント減少した。

■ 図 20. 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



※全体の降順

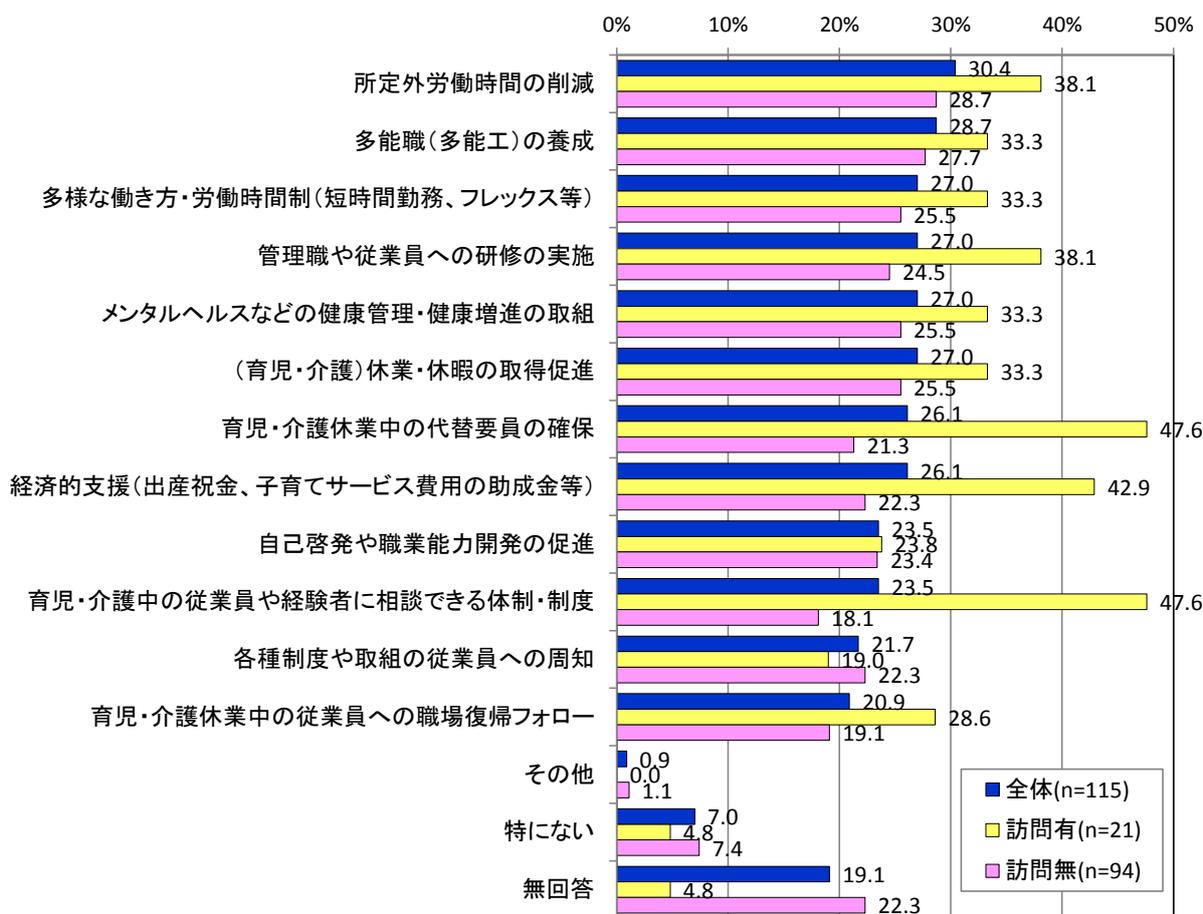
(2) 効果的だと思われる取組について

ワーク・ライフ・バランスを推進するために効果的だと思われる取組は、「所定外労働時間の削減」が 30.4%と最も多く、次いで「多能職（多能工）の養成」が 28.7%、「多様な働き方（短時間勤務、フレックス等）」、「管理職や従業員への研修の実施」、「メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組」、「（育児・介護）休業・休暇の取得促進」の 4 項目が 27.0%となった。

訪問先事業場では、「育児・介護休業中の代替要員の確保」「育児・介護休業中の従業員や経験者に相談できる体制・制度」がともに 47.6%と最も多くなっている。

昨年度と比べると、「所定外労働時間の削減」は 5.8 ポイント上昇、「多能職（多能工）の養成」は 9.9 ポイント、「メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組」は 5.3 ポイント、「（育児・介護）休業・休暇の取得促進」が 3.8 ポイント、「管理職や従業員への研修の実施」は 3.1 ポイントそれぞれ増加した。

■ 図 21. ワーク・ライフ・バランスを推進するために効果的だと思われる取組



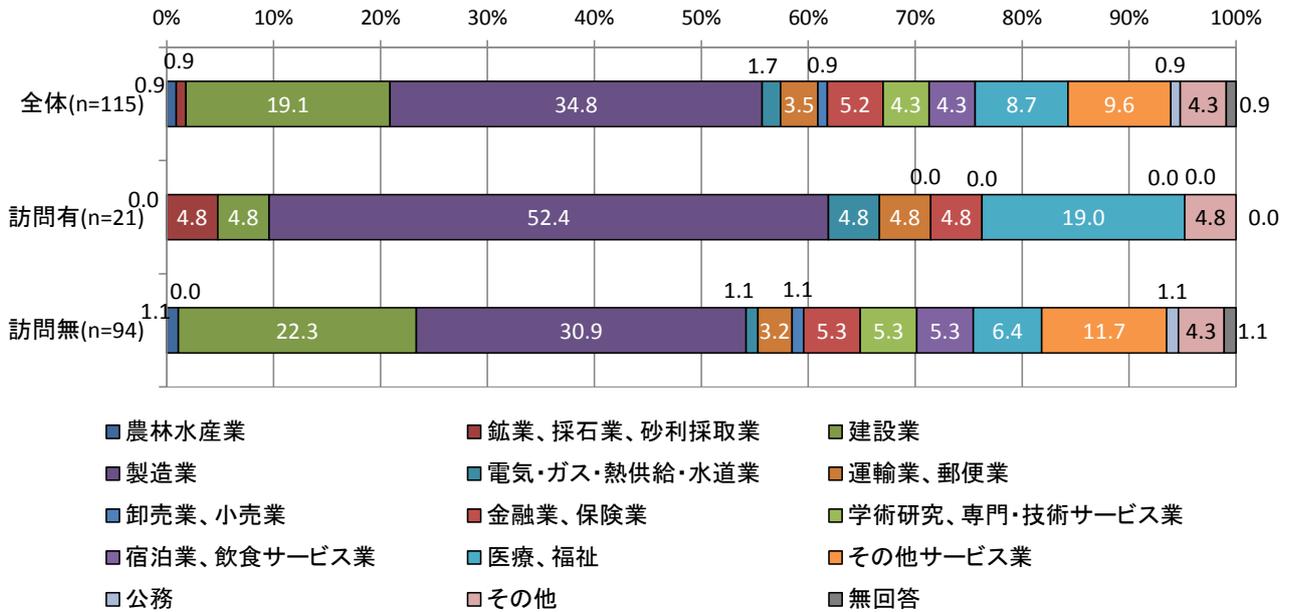
※全体の降順

IV. 最後に、貴事業場の概要についてお聞きします。

問19. 貴事業場の業種をお選びください。

事業場の業種は、「製造業」(34.8%)が最も多く、次いで「建設業」(19.1%)、「その他サービス業」(9.6%)であった。

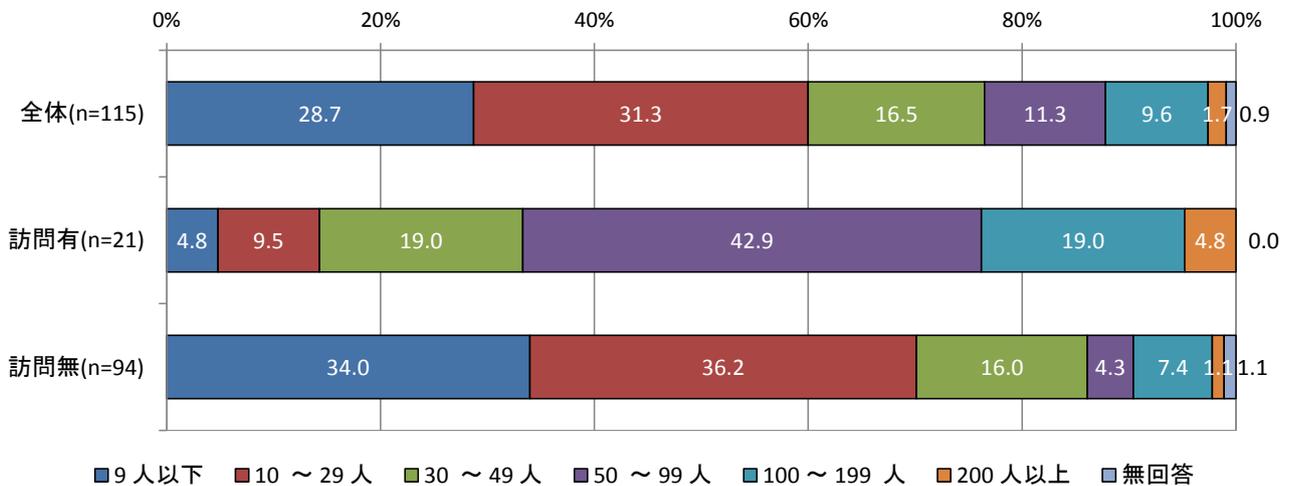
■ 図 22. 事業場の業種



問20. 貴事業場の従業員数を教えてください。

事業場の従業員数は、「10～29人」(31.3%)が最も多く、次いで「9人以下」(28.7%)、「50～99人」(16.5%)であった。

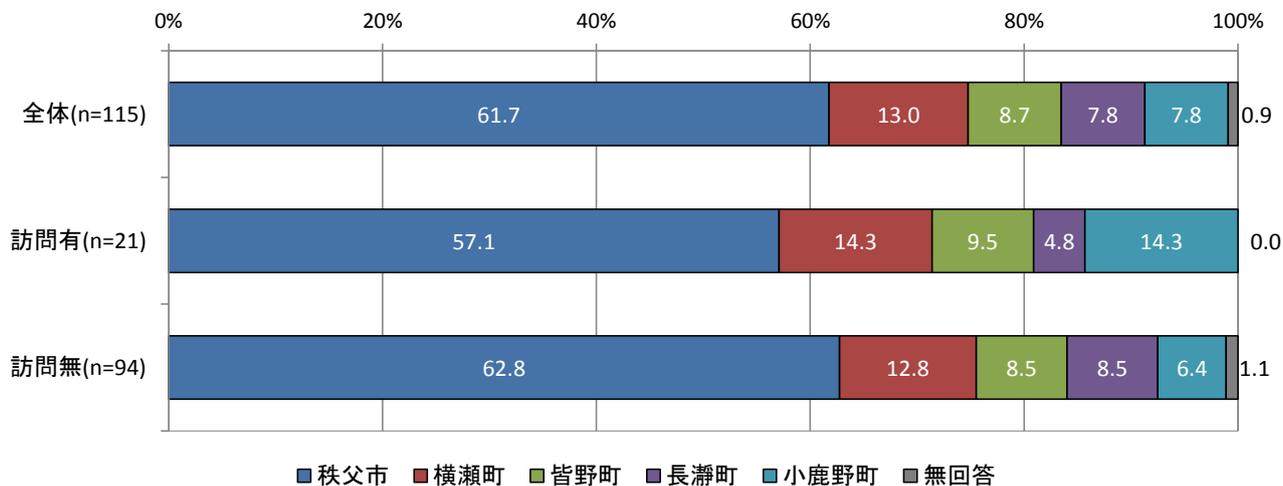
■ 図 23. 事業場の従業員数



問21. 貴事業場の所在地を教えてください。

事業場の所在地は、「秩父市」(61.7%)、「横瀬町」(13.0%)、「皆野町」(8.7%)、「長瀬町」(7.8%)、「小鹿野町」(7.8%)であった。

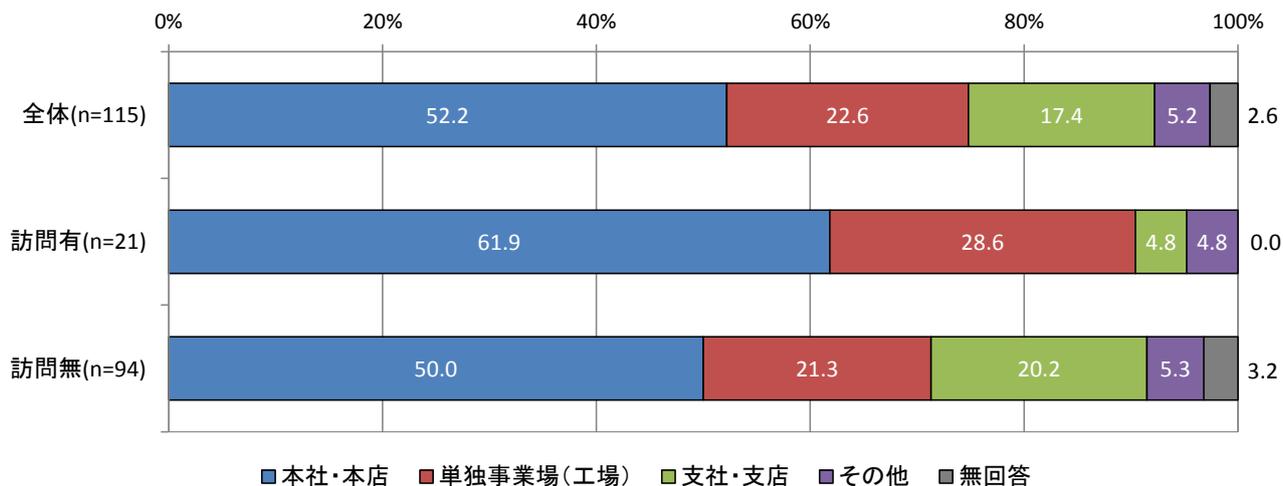
■ 図 24. 事業場所在地



問22. 貴事業場の形態（本/支店・事業場区別）を教えてください。

事業場の形態は、「本社・本店」(52.2%)、「単独事業場(工場)」(22.6%)、「支社・支店」(17.4%)であった。

■ 図 25. 事業場の形態



(2) 従業員アンケート調査結果

調査の概要

(ア) 調査方法

秩父地域（秩父市、横瀬町、皆野町、長瀬町、小鹿野町）の事業場に郵送にて配布・回収

(イ) 調査対象

秩父地域の事業場で働く従業員に対して調査（各事業場以下の①および②に該当する従業員に依頼）

① 中学生以下の子供を持つ従業員 2名

② 中学生以下の子供を持たない従業員 1名

※事業場配布数 565 事業場×3名、計 1,695 名

(ウ) 調査期間

2015年12月11日（金）～2015年12月28日（月）

(エ) 有効回答票数（事業場の所在地）

	秩父市	横瀬町	皆野町	長瀬町	小鹿野町	合計
配布数	933	147	222	237	156	1,695
回収数	165	47	27	31	23	293
回収率（%）	17.7	32.0	12.2	13.1	14.7	17.3

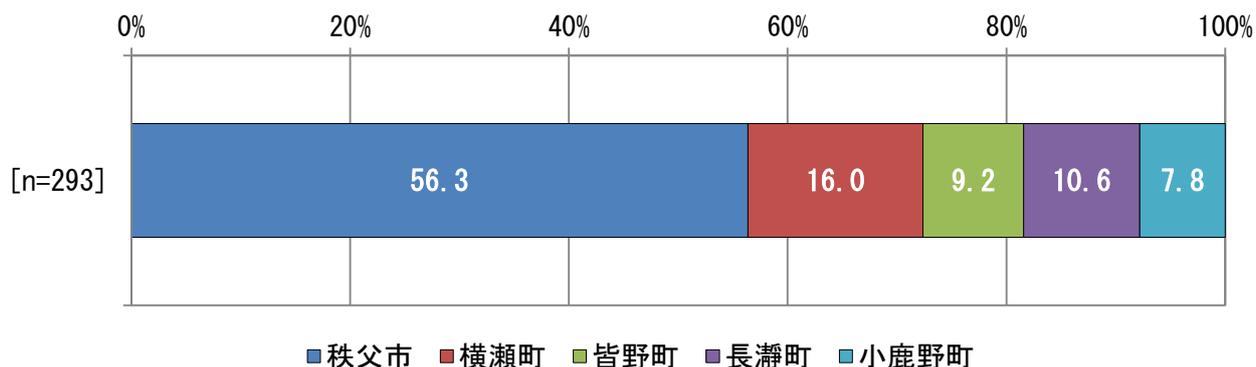
I. あなたがお勤めの事業場についてお伺いします。

問1. 事業場の所在地はどちらになりますか。該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

勤め先の事業場の所在地は、「秩父市」が 56.3%、「横瀬町」が 16.0%、「皆野町」が 9.2%、「長瀬町」が 10.6%、「小鹿野町」が 7.8%であった。

昨年度と比べると、「秩父市」が 5.8 ポイント、「小鹿野町」が 3.1 ポイント減少し、「横瀬町」が 4.8 ポイント、「長瀬町」が 4.7 ポイント増加している。

■ 図 26. 事業場所在地

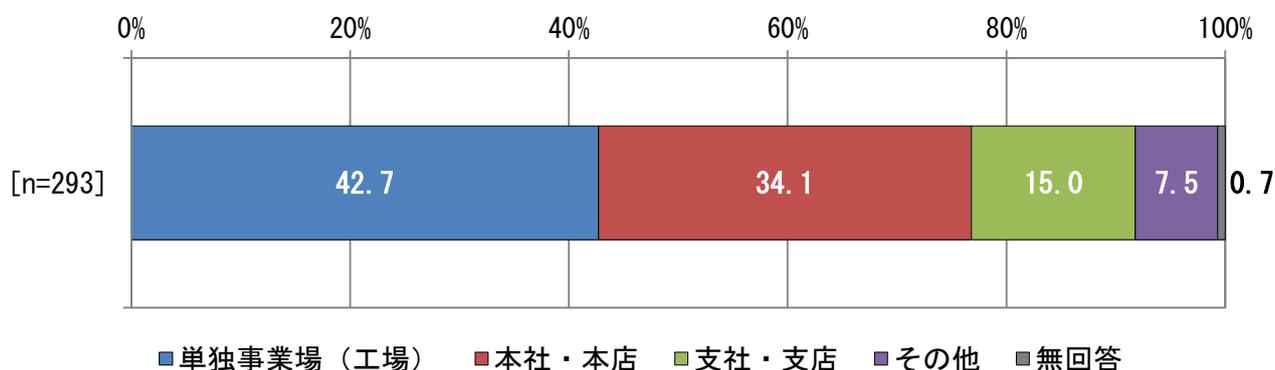


問2. 事業場の形態（本／支店・事業所区別）について、該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

勤め先の事業場の形態としては、「単独事業場」が 42.7%、「本社・支店」が 34.1%、「支社・支店」が 15.0%であった。

昨年度と比べると、「本社・支店」の割合が 7.8 ポイント増加した。

■ 図 27. 事業場の形態



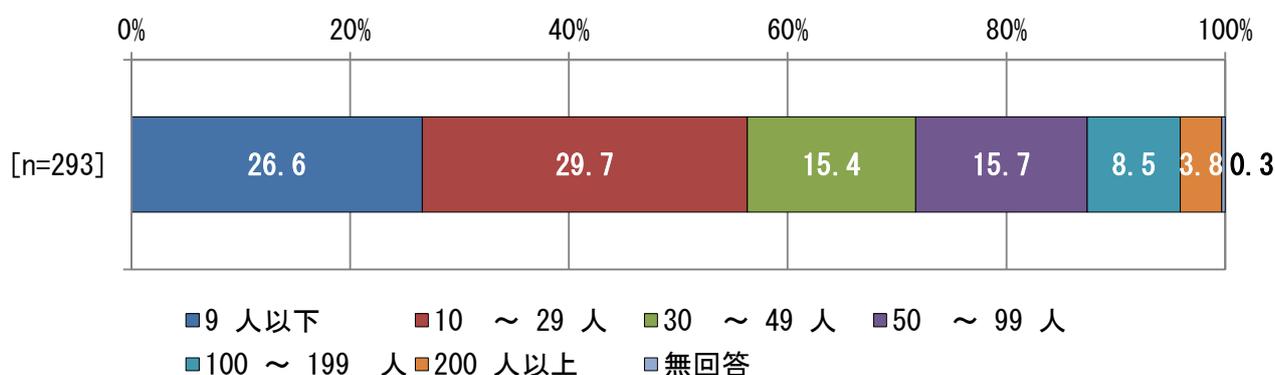
【その他の内容】

- ・ 本社・現場／作業所／現場作業所／工事現場／事業所／工場（6）
- ・ 医療／診療所／特養老人ホーム（3）
- ・ 秩父事業所・総務・資材・生活設計・営業
- ・ コンビニ
- ・ 大学の附属施設

問3. 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、て、該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

勤務先事業場の従業員は、「10～29人」が29.7%と最も多く、次いで「9人以下」が26.6%、「30～49人」が15.4%、「50～99人」が15.7%、「100～199人」が8.5%、「200人以上」が3.8%であった。

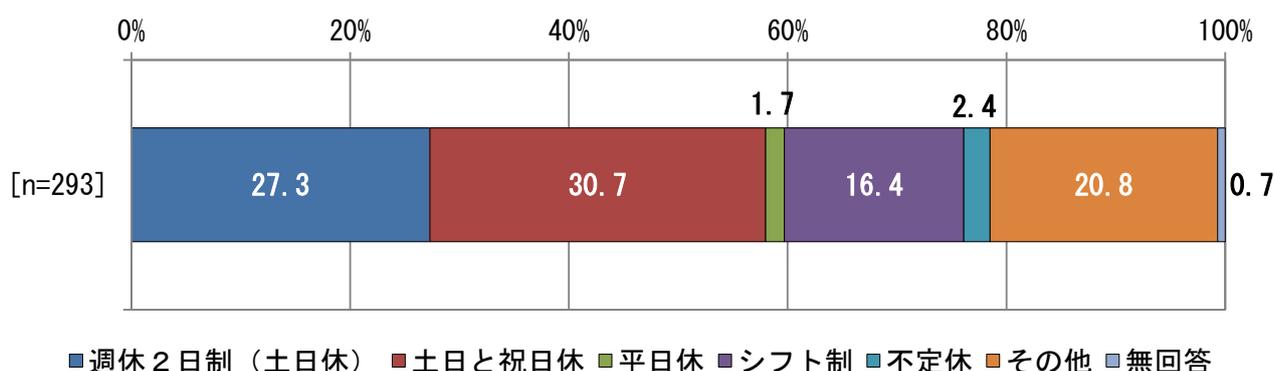
■ 図 28. 従業員数



問4. 事業場の休みの形態について、該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

事業場の休みの形態については、「土日と祝日休」(30.7%)と「週休2日制(土日休)」(27.3%)との合計で半数以上(58.0%)を占めており、「シフト制」が16.4%、「不定休」が2.4%、「平日休」が1.7%であった。

■ 図 29. 事業場の休みの形態



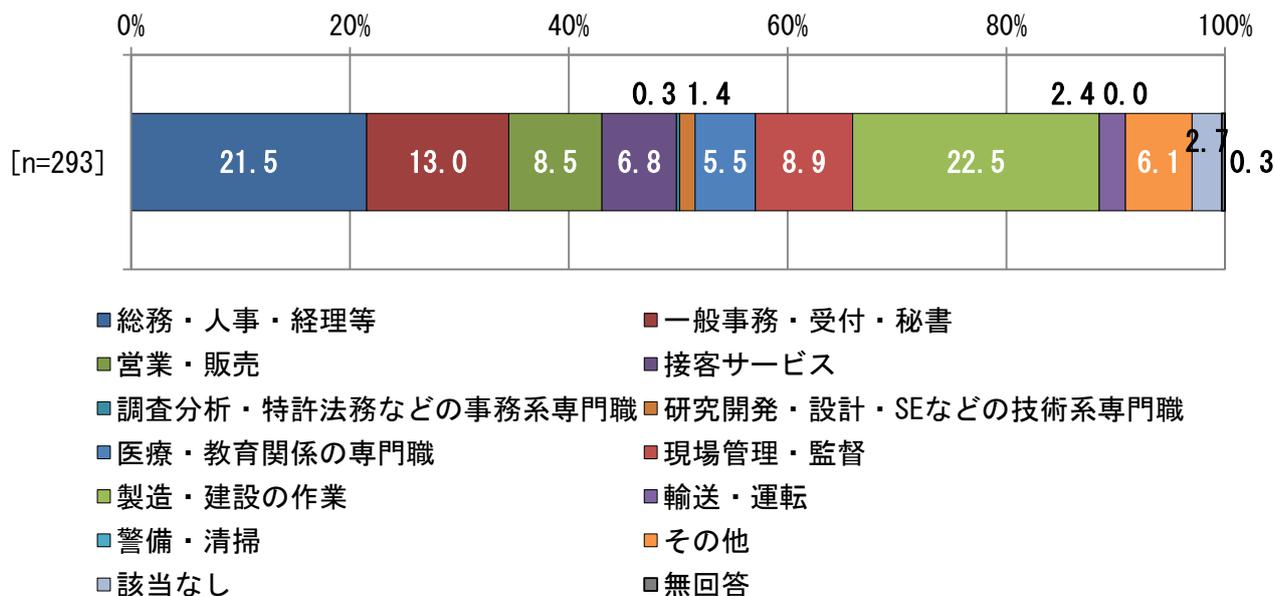
【その他の内容】

- ・ 1年単位の変形労働時間制／会社カレンダー（指定休日制）（17）
- ・ 週休2日制（水・日・祝日／木・日・祝日）（6）
- ・ 隔週休2日制（日と祝日と第2・第4土休）（5）
- ・ 土曜・日曜・祝日が休みだが、土曜日出勤がある（7）
- ・ 3週5休制
- ・ 日曜日のみ（6）
- ・ 日曜日と祝日（12）

問5. あなたの事業場での仕事内容について該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

事業場での仕事の内容は、「製造・建設の作業」が22.5%と最も多く、次いで「総務・人事・経理等」が21.5%、「一般事務・受付・秘書」が13.0%、「現場管理・監督」が8.9%、「営業・販売」が8.5%、「接客サービス」が6.8%、「医療・教育関係の専門職」が5.5%、「輸送・運転」が2.4%、「研究開発・設計・SEなどの技術系専門職」が1.4%、「調査分析・特許法務などの事務系専門職」が0.3%であった。

■ 図 30. 事業場での仕事内容



【その他の内容】

- ・ 自動車整備／サービス車の修理 (3)
- ・ 生産管理・事務／営業・管理／事務 (3)
- ・ 維持管理
- ・ 調理
- ・ 訪問介護
- ・ 林業 (山林現場)
- ・ 実験用動物作製・飼育
- ・ 倉庫業

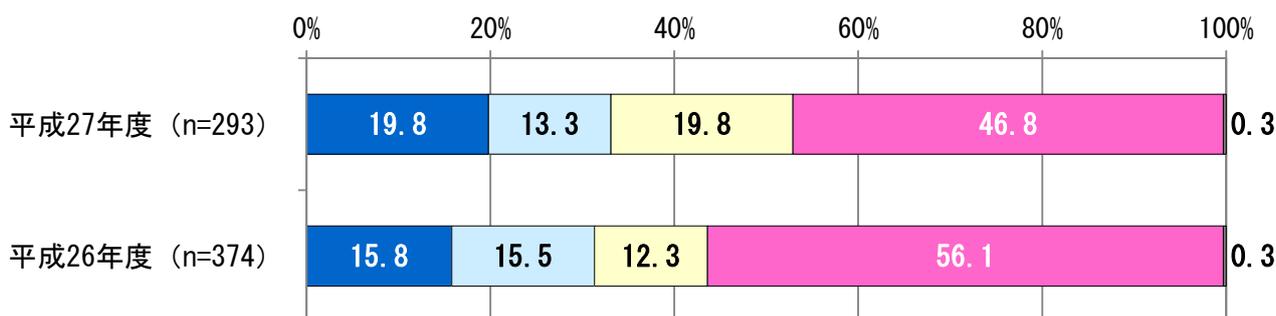
Ⅱ. 秩父地域のイベントに合わせた年次有給休暇取得促進の取組についてお聞きします。

問23. あなたは、秩父地域において、「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」として、12月3日（木）の秩父夜祭（本祭）など秩父地域のイベントに合わせて「年次有給休暇取得促進の取組」が行われていることをご存じでしたか。該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

本事業の年次有給休暇取得促進の取組の実施については、「取組について知らなかった」が46.8%と最も多く、次いで「国の事業であり、年次有給休暇取得促進の取組を行っていることを知っていた」と「取組について漠然と知っていた」がともに19.8%、「国の事業であることは知らなかったが、取組の大体の内容は知っていた」が13.3%であった。大体の内容まで知っていたのは33.1%であった。

昨年度と比べてみると、大体の内容まで知っていた合計の割合は1.7ポイント増加、国の事業であることの認知は3.5ポイント上昇し、理解が進んでいた。また、「取組について漠然と知っていた」割合も8.0ポイント上昇していた。

■ 図 31. 本事業の取組の認知状況



- 1. 国の事業であり、年次有給休暇取得促進の取組を行っていることを知っていた
- 2. 国の事業であることは知らなかったが、取組の大体の内容は知っていた
- 3. 取組について漠然と知っていた
- 4. 取組について知らなかった
- 無回答

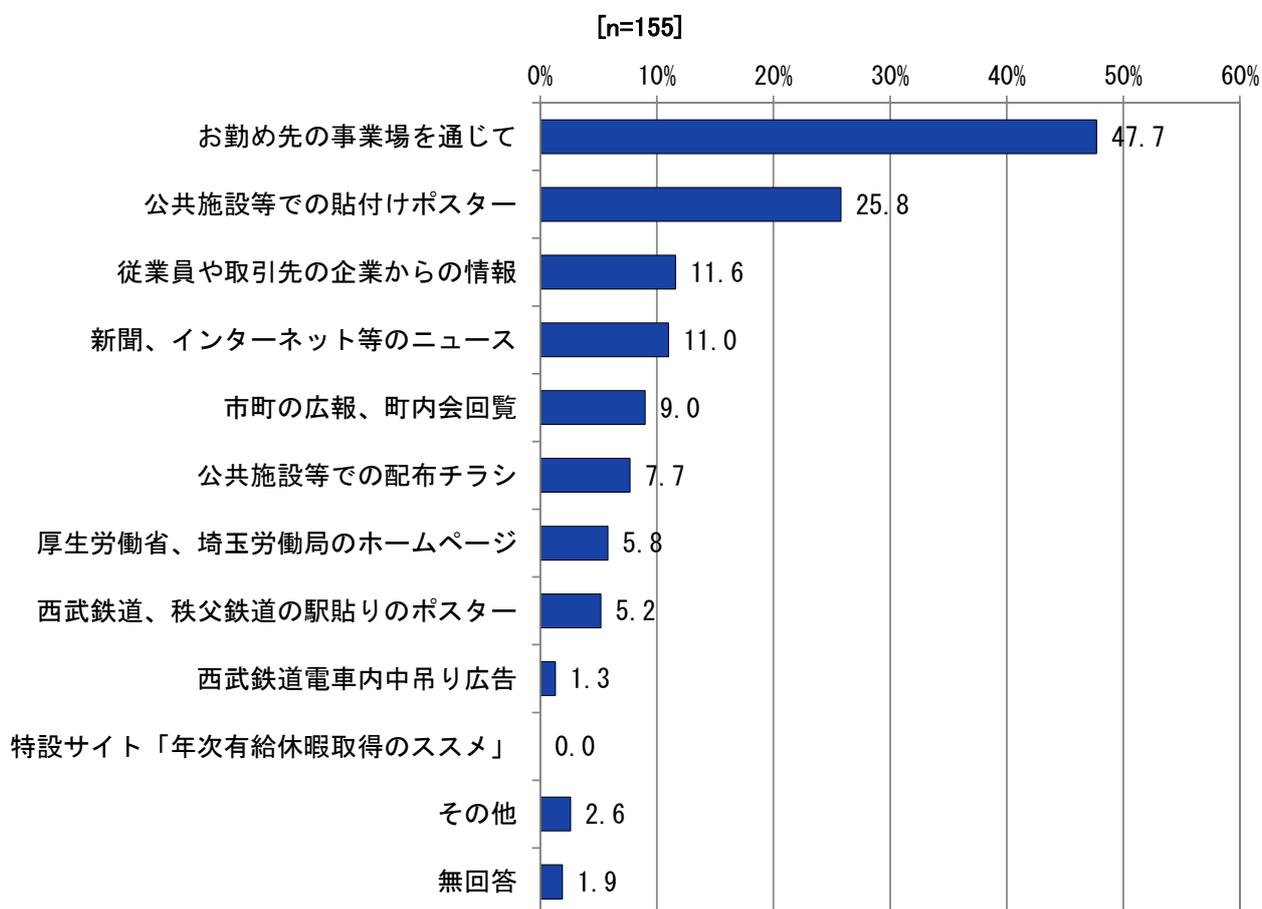
付問 6a. 本問 6 で「1」～「3」と回答された方にお聞きします。

年次有給休暇取得促進の取組を行っていることをどのようなルートでお知りになりましたか。
該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

本事業の年次有給休暇取得促進の取組を知ったルートとしては、「お勤め先の事業場を通じて」が47.7%と最も多く、次いで「公共施設等での貼付けポスター」が25.8%、「従業員や取引先の企業からの情報」が11.6%、「新聞、インターネット等のニュース」が11.0%であった。

昨年度と比べると、「お勤め先の事業場を通じて」が4.4ポイント低下、「公共施設等での貼付けポスター」が6.4ポイント低下、「従業員や取引先の企業からの情報」は昨年度の6.8%から11.6%に4.8ポイント上昇した。

■ 図 32. 本事業の取組を知ったルート



※降順

【その他の内容】

- ・ 労働基準監督署の講習会
- ・ 労働基準協会の集会
- ・ このアンケートで
- ・ テレビで

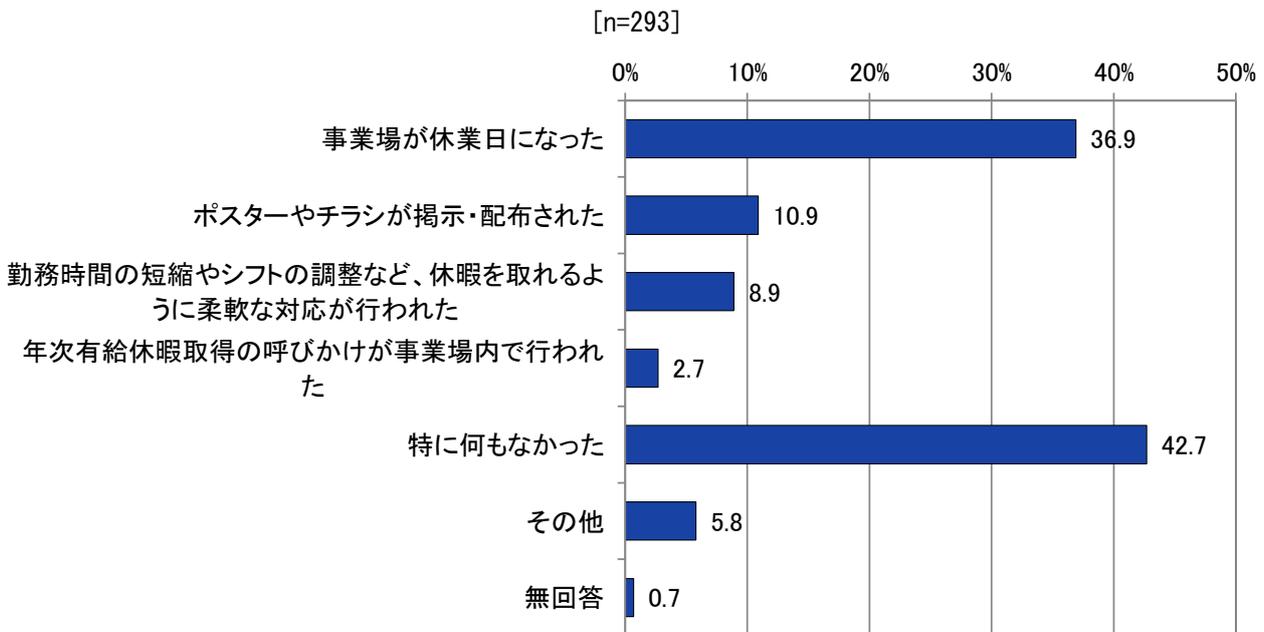
●12月3日(木)の秩父夜祭の本祭における年次有給休暇取得促進の取組についてお聞きします。

問6. あなたがお勤めの事業場では、秩父夜祭の本祭（12月3日(木)）における年次有給休暇取得促進に向けて何か働きかけはありましたか。該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

秩父夜祭の本祭（12月3日(木)）については、「特に何もなかった」が42.7%と最も多く、次いで「事業場が休業日になった」が36.9%、「ポスターやチラシが掲示・配布された」が10.9%、「勤務時間の短縮やシフトの調整など、休暇を取れるように柔軟な対応が行われた」が8.9%、「年次有給休暇取得の呼びかけが事業場内で行われた」が2.7%であった。
何らかの取組があった従業員は56.6%であった。

昨年度と比べ、「事業場が休業日になった」が9.7ポイント増加、「ポスターやチラシが掲示・配布された」は1.8ポイント低下し、「勤務時間の短縮やシフトの調整など、休暇を取れるように柔軟な対応が行われた」は昨年度と同じ8.9%であった。

■ 図 33. 職場における年次有給休暇促進に対する働きかけ【秩父夜祭の本祭】



※降順

【その他の内容】

- ・ 当初からの休日（8）
- ・ 有休消化の指定日／会社のカレンダーでの有休消化日（2）
- ・ 半休
- ・ 有休取得奨励日
- ・ 休日だが土曜日に振替え出勤がある
- ・ 昨年度までは休業日だった

問7. あなたの秩父夜祭の本祭（12月3日(木)）の勤務状況について、該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

秩父夜祭の本祭では、「通常通り仕事をした」が36.2%と最も多く、「事業場が休業日となった」が22.9%、「もともと会社の休業日であった」が19.1%、「年次有給休暇を取得した」が7.8%で、これらを含めて休業日あるいは休業日となった従業員の割合の合計は49.8%であった。

昨年度と比べると、「年次有給休暇を取得した」と「半日休暇等を利用し、仕事の時間を短くした」割合の合計は12.9%であり、昨年の13.3%とほぼ同水準であった。

■ 図 34. 秩父夜祭の本祭（12月3日(木)）の勤務状況



- 年次有給休暇を取得した
- 半日休暇等を利用し、仕事の時間を短くした
- 勤務予定日を振り替えて休暇を取った
- もともと勤務の予定はなかった
- 事業場が休業日となった
- もともと会社の休業日であった
- 通常通り仕事をした
- その他
- 無回答

【その他の内容】

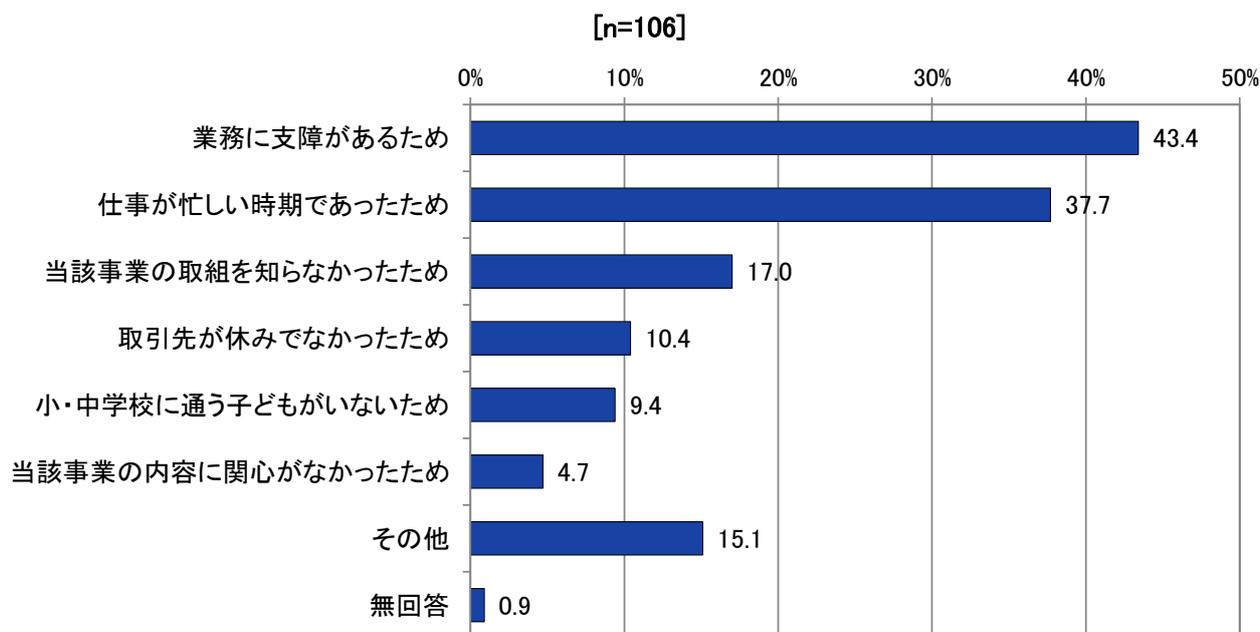
- ・ 事業場が半日休業日となった
- ・ 事業場が3日午後と4日午前が休業となった
- ・ 半日休暇等を利用したわけでは無いが早退した
- ・ 15:00までの勤務となった
- ・ 欠勤届を出して欠勤した
- ・ 天気予報が雨のため休暇を取った
- ・ 通常以上に仕事をした
- ・ 当番出勤をした

付問 8a. 本問 8 で「7. 通常通り仕事をした」を選択された方にお尋ねします。

通常通り仕事をした理由について、該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

秩父夜祭の本祭りに通常通り仕事をした理由は、「業務に支障があるため」が 43.4%と最も多く、次いで「仕事が忙しい時期であったため」が 37.7%、「当該事業の取組を知らなかったため」が 17.0%、「取引先が休みでなかったため」が 10.4%であった。

■ 図 35. 秩父夜祭の本祭りに通常通り仕事をした理由



※降順

【その他の内容】

- ・ 取る必要がなかった／通常業務後に本祭へ参加したため／夜に祭りにいけるため (4)
- ・ 会社が休みでないため／シフト上休みでなかった／当番の日だったため (4)
- ・ 他の人が有休を取得する予定があったため
- ・ 他の日に有休取得予定があったため
- ・ 出張予定があったため／講習会参加のため (2)
- ・ 市外の現場のため
- ・ 夜祭に行く予定がなかったため (2)

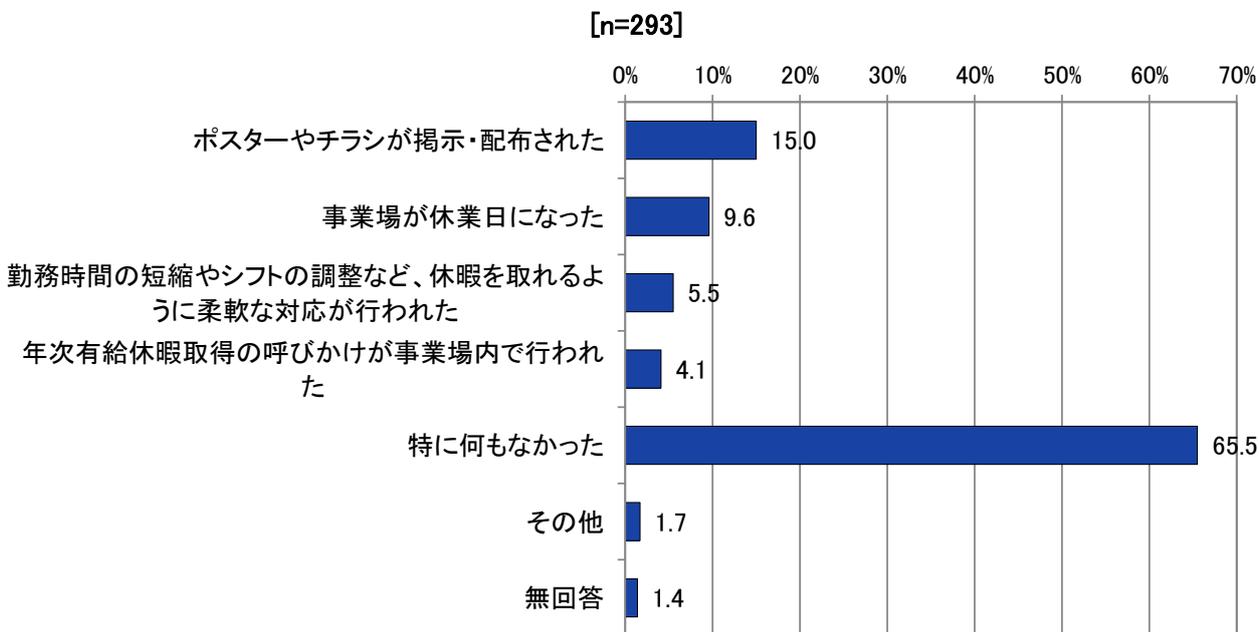
● 秩父地域の各種イベントに合わせた年次有給休暇取得促進の取組についてお聞きします。

問8. あなたのお勤めの事業場では、秩父地域の各種イベントに合わせた年次有給休暇取得促進に向けて何か働きかけはありましたか。該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

秩父地域の各種イベントに合わせた年次有給休暇取得促進に向けた事業場からの働きかけは、「特に何もなかった」が65.5%と最も多い。実施された働きかけでは「ポスターやチラシが掲示・配布された」が15.0%と最も多く、次いで「事業場が休業日になった」が9.6%、「勤務時間の短縮やシフトの調整など、休暇を取れるように柔軟な対応が行われた」が5.5%、「年次有給休暇取得の呼びかけが事業場内で行われた」が4.1%であった。

事業場から何らかの働きかけあった割合は、33.1%であった。

■ 図 36. 職場における年次有給休暇促進に対する働きかけ【秩父地域のイベント】



※降順

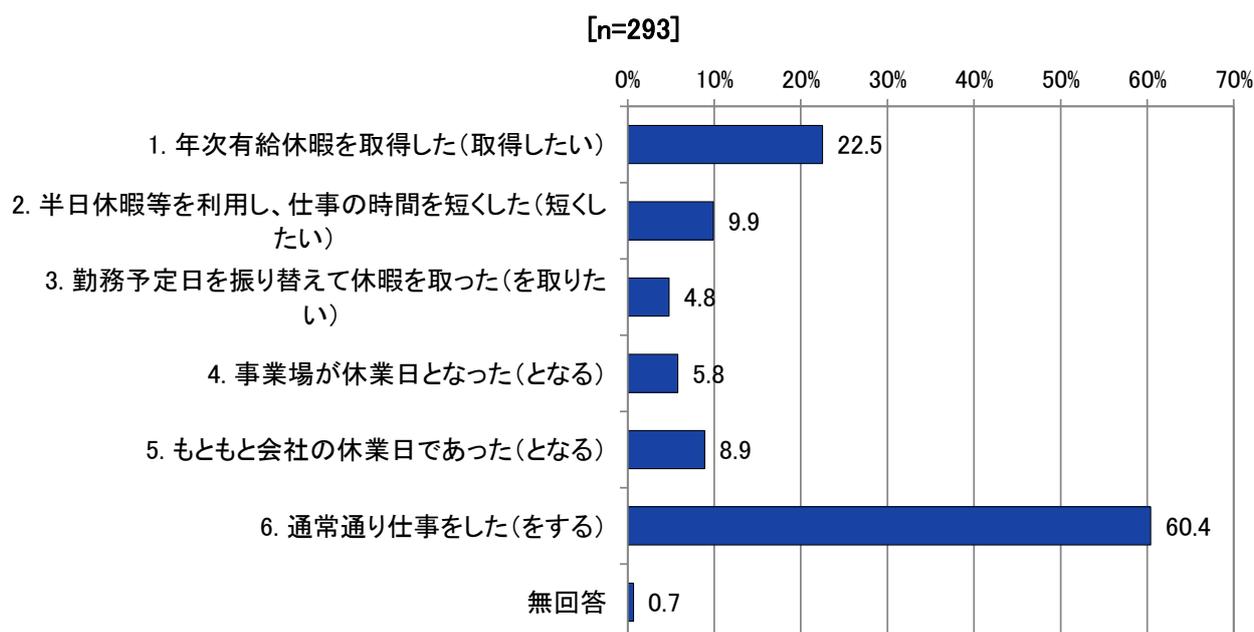
【その他の内容】

- ・ 予め年間休日日を決定しておく。
- ・ 秩父夜祭のみ毎年会社が指定する休日となっている。
- ・ 休みが重なると業務に支障が出るため、参加者の希望が優先される。
- ・ 半休
- ・ イベントの時は、お客様をお迎えする事業である。

問9. あなたは、秩父地域の各種イベント（前述の秩父夜祭を除く）に合わせた勤務状況について、予定や希望も含めて、該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

秩父夜祭を除く秩父地域の各種イベントに合わせた年次有給休暇促進に対する意向は、「通常通り仕事をした（をする）」が60.4%と最も多い。次いで「年次有給休暇を取得した（取得したい）」が22.5%、「半日休暇等を利用し、仕事の時間を短くした（短くしたい）」が9.9%、「勤務予定日を振り替えて休暇を取った（を取りたい）」が4.8%、「事業場が休業日となった（となる）」が5.8%、「もともと会社の休業日であった（となる）」が8.9%であった。

■ 図 37. 年次有給休暇促進に対する意向【秩父夜祭以外のイベント】

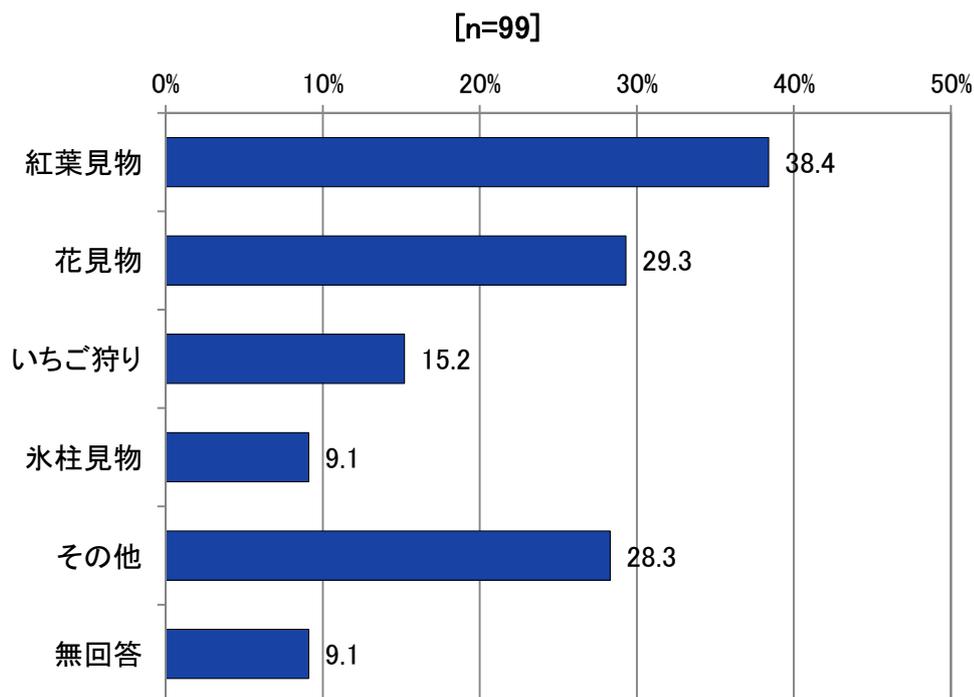


付問 10a. 本問 10 で、「1」～「4」のいずれかを選択された方にお聞きします。

どのような地域のイベントに合わせて年次有給休暇を取得する等されましたか(されますか)。
予定や希望も含めて、該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

年次有給休暇や半休などを利用して参加した(参加したいと思う)イベントは、「紅葉見物」が 38.4%と最も多く、次いで「花見物」が 29.3%、「いちご狩り」が 15.2%、「氷柱見物」が 9.1%であった。

■ 図 38. 年次有給休暇を取得して参加した(参加したい) イベント



※降順

【その他の内容】

- ・ 川瀬祭(川瀬まつりなどの、日程が土日祝日でない、お祭りやイベント) (7)
- ・ 地元の祭り/地域のイベント (6)
- ・ 小鹿野春祭り (2)
- ・ 鉄砲祭り
- ・ 吉田龍勢祭り
- ・ 子供の行事/学校行事 (2)
- ・ 旅行 (3)
- ・ 葬儀 (3)
- ・ ハイキング
- ・ レジャー

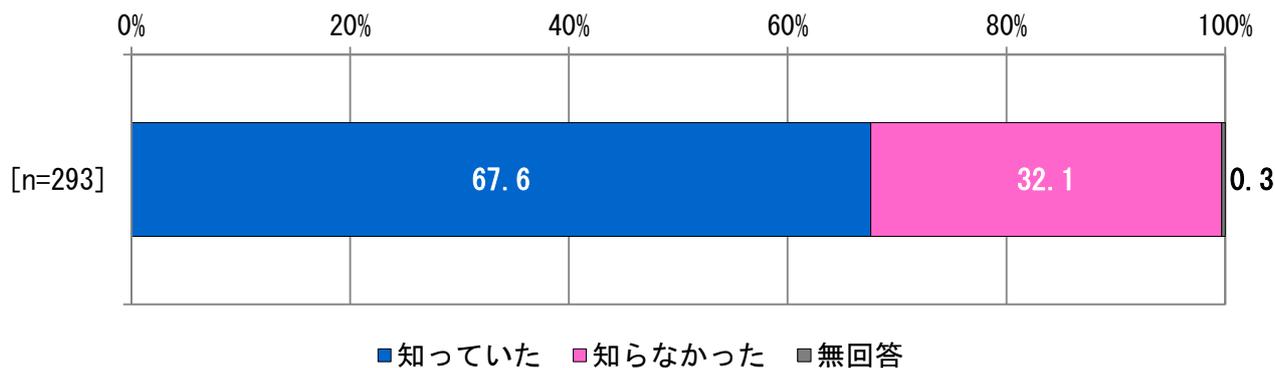
問11. 半年間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した場合、10日間の年次有給休暇が与えられることを知っていましたか。該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

※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。

年次有給休暇制度の認知状況は、「知っていた」が67.6%、「知らなかった」が32.1%であった。

昨年度と比べ、「知っていた」と回答した割合が5.5ポイント減少していた。

■ 図 39. 年次有給休暇の付与条件の認知



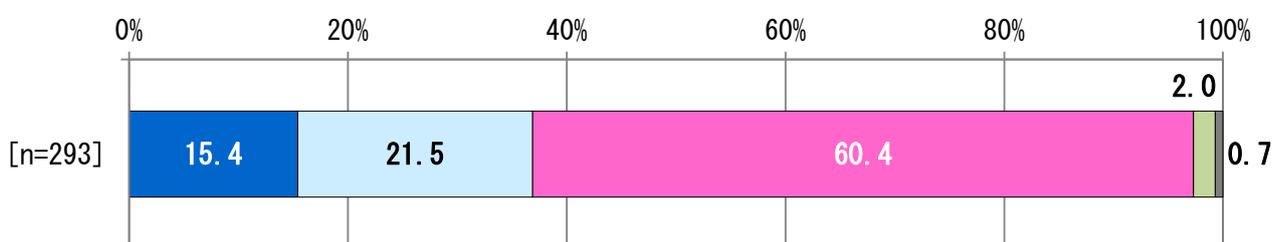
問12. 年間カレンダーや休暇予定表などで年次有給休暇を「計画的」に取得していますか。該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

※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」な取得状況については、「計画的に取得していない」が60.4%と最も多く、次いで「事業場が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」が21.5%、「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15.4%となっており、年次有給休暇を計画的に取得している従業員の合計は36.9%であった。

昨年度と比べると、「計画的に取得していない」と回答した割合が、6.0ポイント増加し、「計画的に取得している」の合計は1.0ポイント減少した。

■ 図 40. 年次有給休暇の計画的な取得



- 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
- 事業場が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
- 計画的に取得していない
- その他
- 無回答

【その他の内容】

- ・ 予定やイベントに合わせて取得している。
- ・ できる限り計画的に取得している。

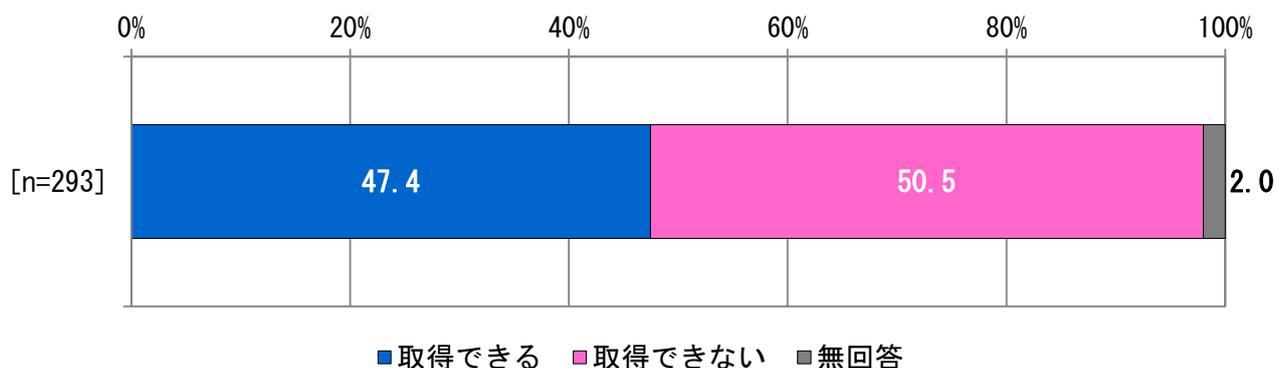
問13. あなたがお勤めの事業場では、年次有給休暇を時間単位で取得できますか。該当する番号を1つ選んで○印をつけてください

※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与えることができます

年次有給休暇の時間単位での取得については、「取得できる」が47.4%、「取得できない」が50.5%であった。

昨年度と比べて、「取得できる」の割合は0.2ポイント減少した。

■ 図 41. 年次有給休暇の時間単位での取得

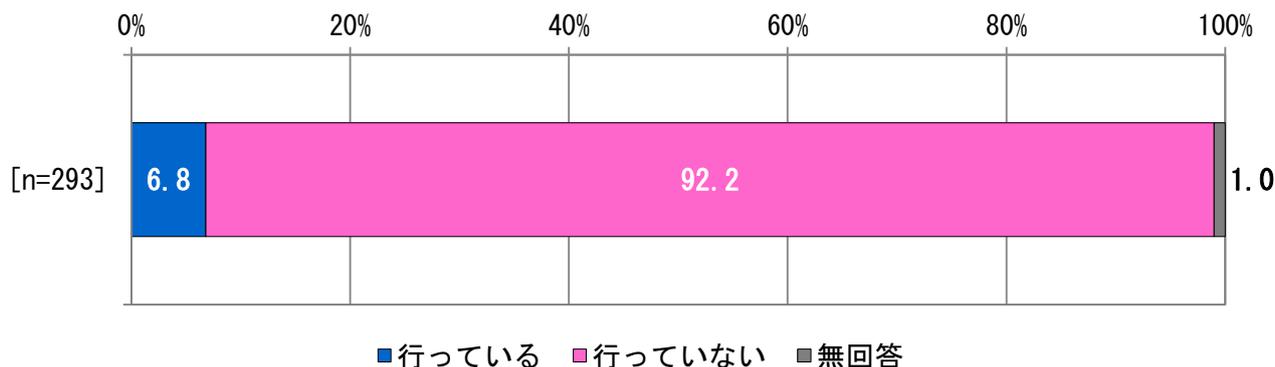


問14. あなたがお勤めの事業場では、誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてる様な取組を行っていますか。該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

勤務先の記念日休暇の有無については、「行っている」が6.8%、「行っていない」が92.2%であった。

昨年度と比べて「取得できる」の割合は0.3ポイント減少した。

■ 図 42. 記念日休暇の取組（制度）の有無



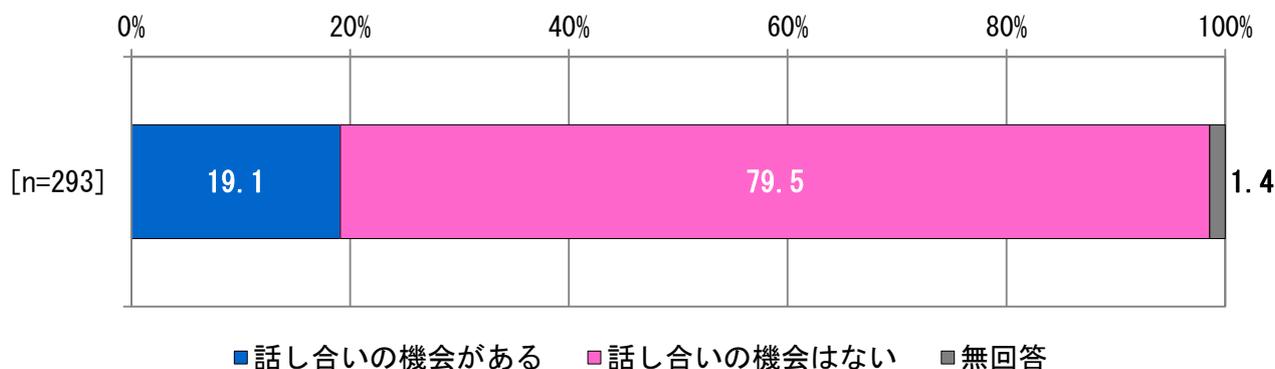
【具体的な取組内容】

- ・ アニバーサリー年休（記念日には年次有給休暇を取得しようという取組）（6）
- ・ バースデー休暇／バースデー年休（2日間）を取れる（5）
- ・ 結婚記念日

問15. あなたがお勤めの事業場では、事業場と従業員との間で、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がありますか。該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

事業場と従業員との間の話し合う機会の有無については、「話し合いの機会がある」が19.1%、「話し合いの機会がない」が79.5%であった。

■ 図 43. 年次有給休暇取得についての話し合いの機会



【話し合いの機会の内容】

- ・ 労働組合と企業側との話し合い／労使懇談会など (7)
- ・ 年始めに年間の休日を決める (2)
- ・ 半年に1度の定期会議
- ・ 月1回の全体ミーティング／部署内のミーティング (3)
- ・ 毎年実施の面談時、毎月の職場ミーティング時
- ・ その都度、必要に応じて／事前に休暇取得したい旨を上司に伝え、業務調整を行っている (6)
- ・ シフト制のため、話し合いを行わないと有給休暇を取れない
- ・ 朝礼時 (4)
- ・ 社長と雑談などで／工作中に／休憩時間を利用して話し合う／私用時(プライベートな時間に) (5)
- ・ 子供の学校行事や、自分の都合で休暇をもらえるか話してみる

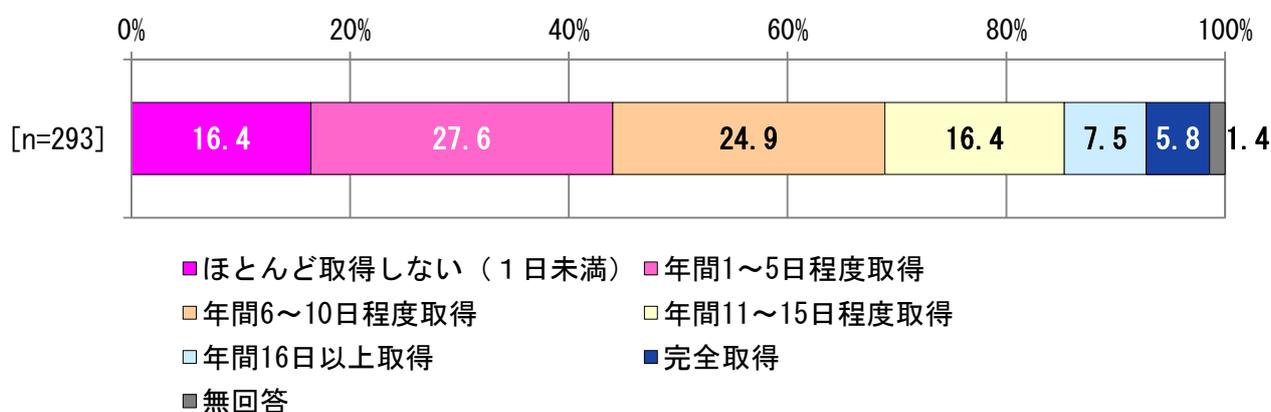
Ⅲ. 年次有給休暇の取得状況についてお伺いします。

問16. 日頃の年次有給休暇の取得状況について、該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

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」が27.6%と最も多く、次いで、「年間6～10日程度取得」が24.9%、「ほとんど取得しない（1日未満）」と「年間11～15日程度取得」がともに16.4%、「年間16日以上取得」が7.5%、「完全取得」が5.8%であった。

昨年度と比べると、昨年最も多かった「年間6～10日程度取得」（昨年度32.0%）と「年間11～15日程度取得」（昨年度18.0%）、「年間16日以上取得」（昨年度9.2%）がそれぞれ減少し、「年間1～5日程度取得」が4.8ポイント上昇し、「ほとんど取得しない（1日未満）」が4.0ポイント増加した。

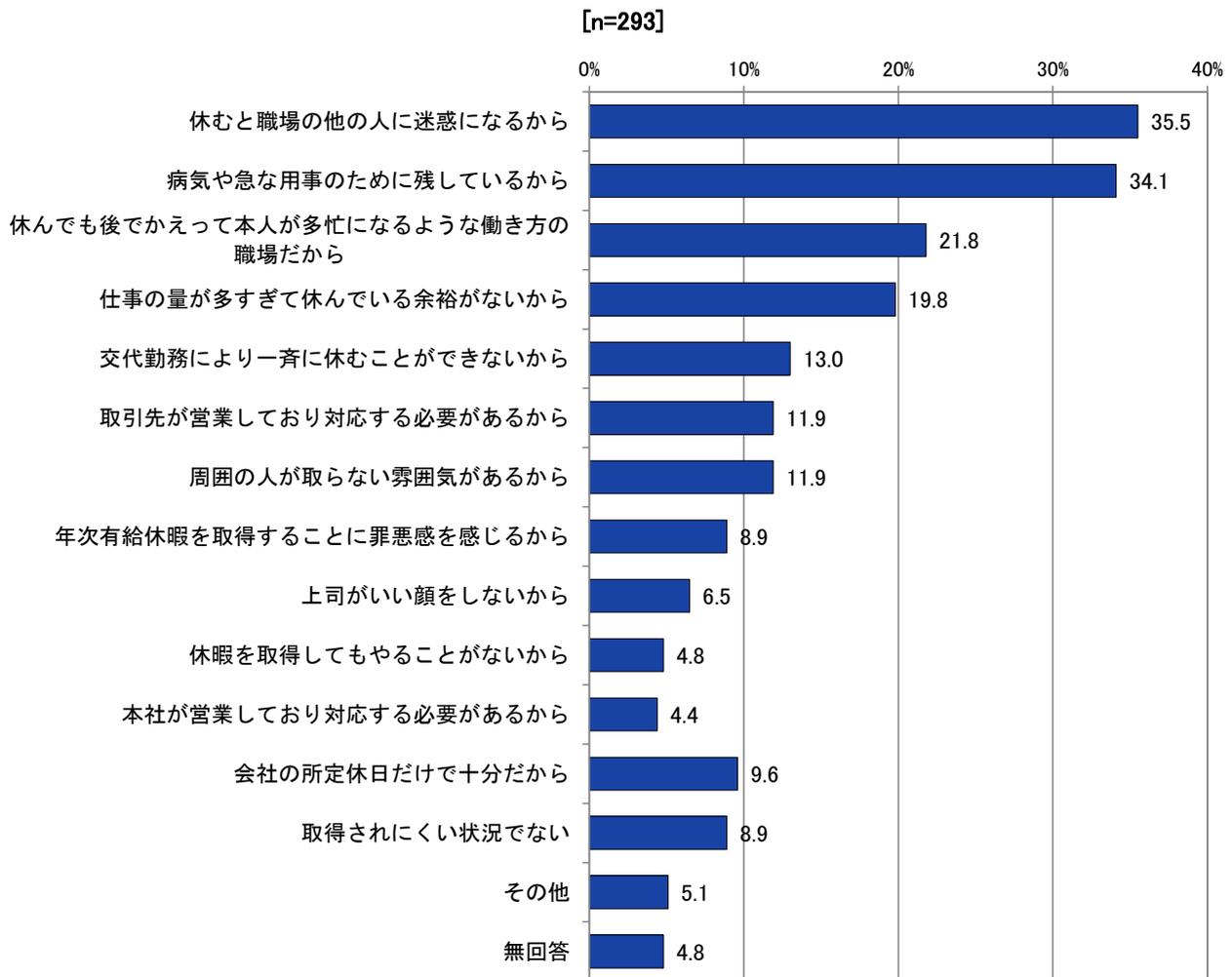
■ 図 44. 年次有給休暇の取得状況



問17. あなたのお勤めの事業場で、年次有給休暇の取得が進まないのはどのような理由によると思われますか。該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

年次有給休暇の取得が進まない理由は、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」が 35.5%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」が 34.1%、「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」が 21.8%、「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」が 19.8%であった。

■ 図 45. 年次有給休暇の取得が進まない理由



※降順

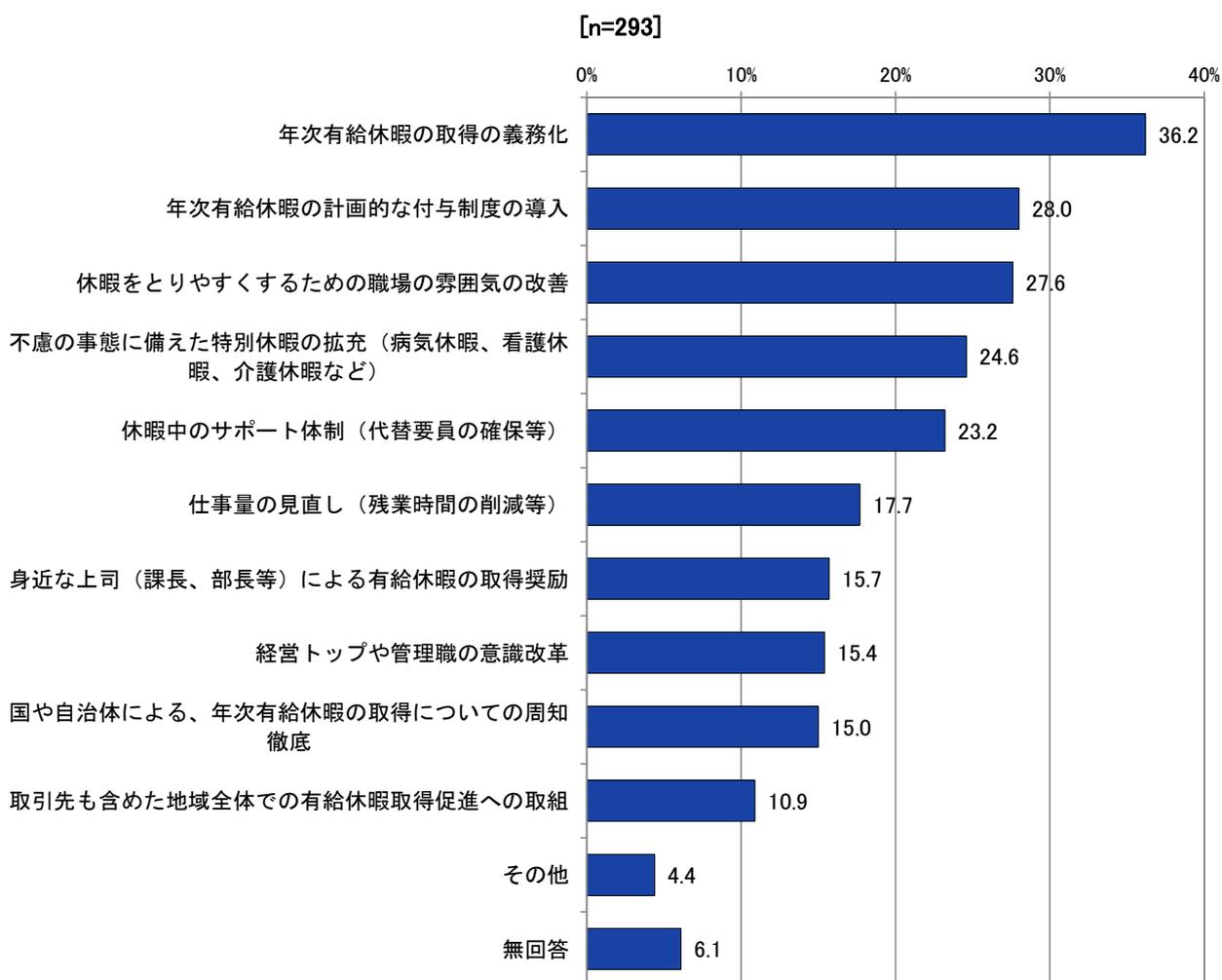
【その他の内容】

- ・ 社内全体で（年休取得に）関心がなさそう。
- ・ 周囲の人があまりとっていないから。
- ・ 人による（個人差が大きい）
- ・ 子供の行事や看護等により計画的に取ることが難しい。
- ・ 休日勤務の振替休があるため有給休暇が進まない。
- ・ 天気により公休日が増えるため。
- ・ サービス業種責任者のため。
- ・ パートなので。

問18. あなたのお勤めの事業場で、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、該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

勤務先の事業場で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は、「年次有給休暇の取得の義務化」が 36.2%と最も多く、次いで「年次有給化の計画的な付与制度の導入」が 28.0%、「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気改善」が 27.6%、「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）」が 24.6%、「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」（23.2%）が挙げられた。

■ 図 46. 年次有給休暇を取得しやすくするために必要な取組



※降順

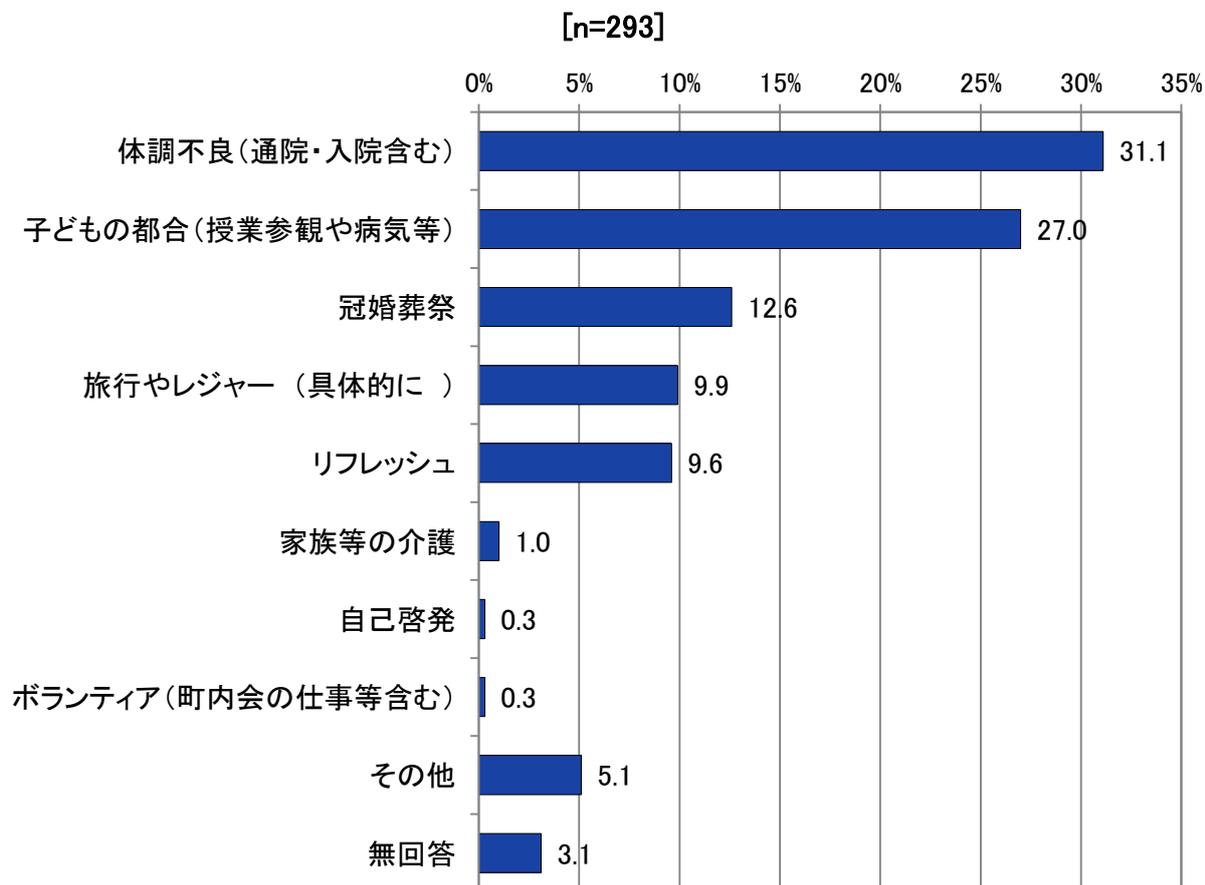
【その他の内容】

- ・ 時間単位取得制度の導入
- ・ 半休取得回数制限（年間14日間）の解除。
- ・ 職員数を増やす。(2)
- ・ 会社次第

問19. 日頃の年次有給休暇の取得状況について、該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

日頃の年次有給休暇の取得目的は、「体調不良（通院・入院含む）」が31.1%と最も多く、次いで「子どもの都合（授業参観や病気等）」が27.0%、「冠婚葬祭」が12.6%、「旅行やレジャー」が9.9%、「リフレッシュ」が9.6%であった。

■ 図 47. 日頃の年次有給休暇の取得目的



※降順

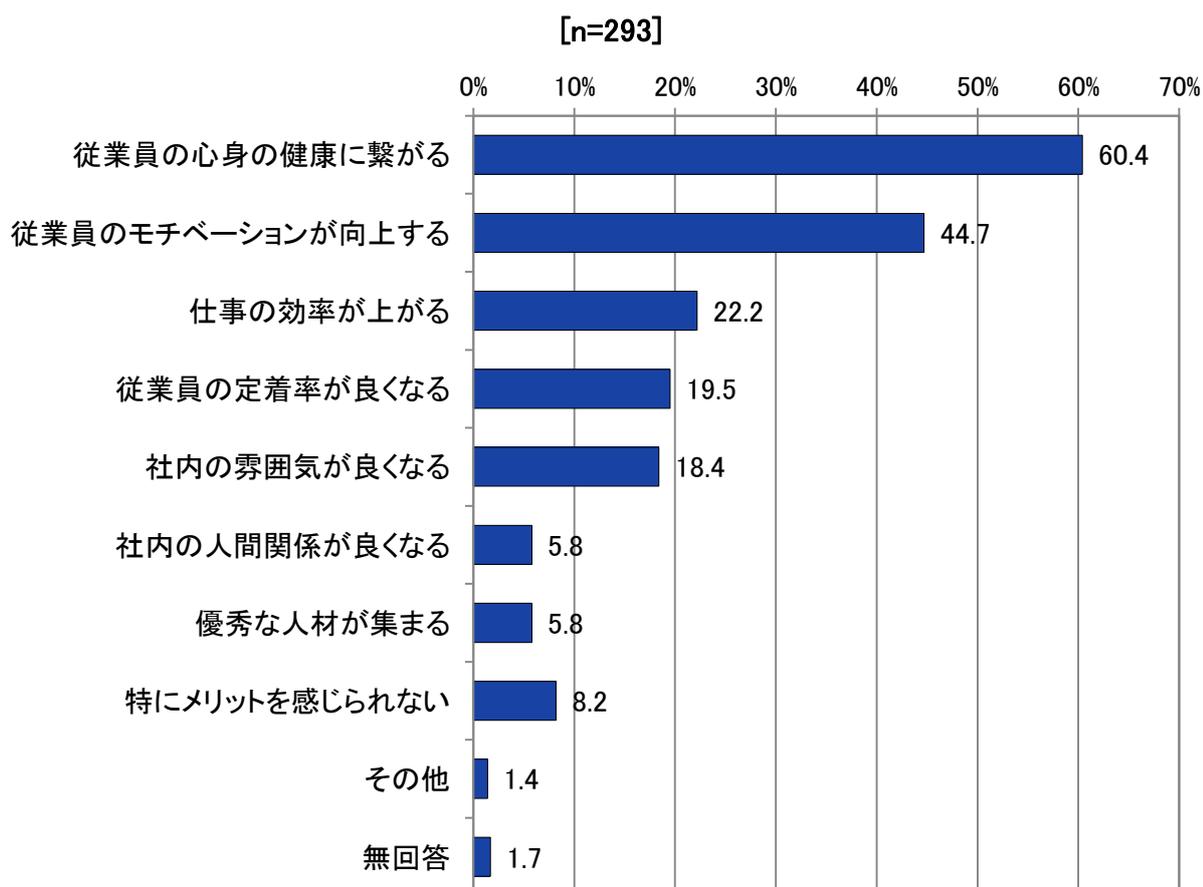
【その他の内容】

- ・ 地域の祭り／祭り等の地域行事／地域の行事 (3)
- ・ 指定された4日の中から必ず2日選択
- ・ 銀行・市役所等の用事／平日しか対応出来ない官公庁関係に行く時に取得 (2)
- ・ 家の雑用
- ・ 帰省
- ・ どれにも当てはまる

問20. 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？該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

年次有給休暇を従業員が積極的に取得することによる事業場にとってのメリットについては、「従業員の心身の健康に繋がる」が60.4%と最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」が44.7%、「仕事の効率が上がる」が22.2%、「従業員の定着率が良くなる」が19.5%であった。

■ 図 48. 年次有給休暇の取得による事業場のメリット



※降順

付問 20a. 本問 20 で「8. 特にメリットを感じられない」と回答された方にお尋ねします。
その理由を下記枠内に具体的にご記入ください。

「休むことにより仕事が溜まる」などの影響や、「他の職員への影響」などが挙げられた。

【理由の具体的内容】

業務上の負担

- ・ 残業が増える
- ・ 他の職員への負担が多くなる。業務の体質上顧客に迷惑がかかる。
- ・ 全部自分にはね返ってくるため取っただけ大変。
- ・ 休む人が増えると、仕事量が増えてしまうから。
- ・ 休暇を取ったからといって会社にも職場にも負担がかかるだけだから。
- ・ 従業員が積極的に有休を取得すると、営業が成り立たなくなり、従業員を増やさなければならぬ。

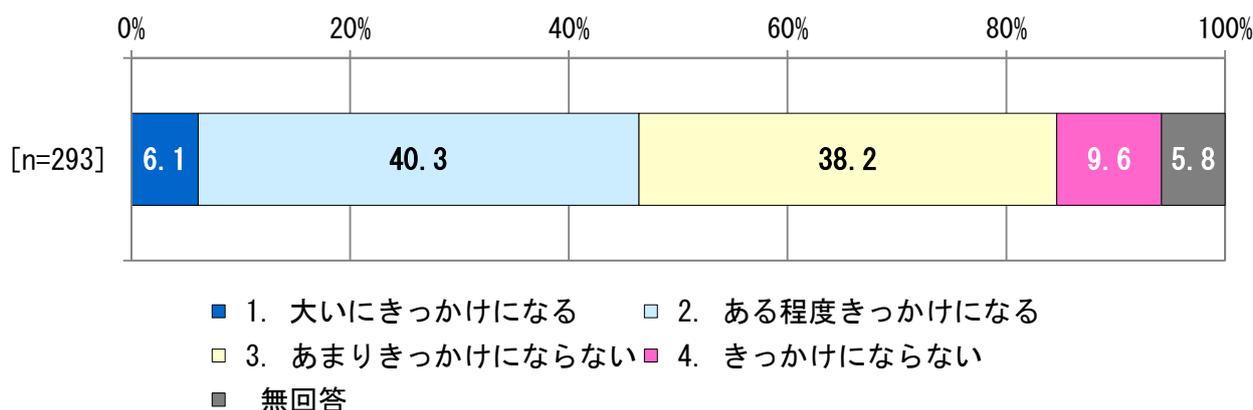
その他

- ・ 有休を取ってすることがない
- ・ モチベーションが下がる
- ・ 積極的に有給休暇を取得するという状況をあまり考えられないので

問21. 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。該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

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かどうかについては、「ある程度きっかけになる」が40.3%と最も多く、「大いにきっかけになる」は6.1%となっており、「きっかけになる」と回答した従業員の合計は46.4%であった。また、「あまりきっかけにならない」が38.2%、「きっかけにならない」が9.6%となっており、「きっかけにならない」と回答した従業員の合計は47.8%であった。

■ 図 49. 本事業実施が年次有給休暇取得促進のきっかけになるか



付問 21a. 本問 21 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。

具体的な理由を下記枠内にご記入ください。

「事業場や会社が年次有給休暇の取得について考える契機になる」、「従業員も年次有給休暇の取得の理由ができ罪悪感が減少した」、「年次有給休暇取得が話題になる」、「取得しない人にも考えるきっかけになる」という意見があった。

【理由の具体的内容】

年次有給休暇取得の気運の醸成

- ・ 地域の行事に合わせた有休取得が促進されていると認識することで、幾分か有休の取りやすい状況といったものが生まれるのではないかと考えたため。
- ・ 有給休暇がとりやすくなる(10)
- ・ 取得をしてもよいと思えるから。／このアンケート自体が有給を取得してもよいという意識につながる。(2)
- ・ 今まで取れていなかった人も取得しやすく多少なるような気がする。
- ・ 社員全体の意識の向上。
- ・ 世間一般の取得に対する流れの向上。
- ・ 人それぞれの考え方が違うので、いろいろなことを考えることができる。
- ・ 年次有給休暇制度の認知度は決して高くないと思われる。社内でもPRしていけば良いと思う。

国や自治体による働きかけがあること

- ・ 国や自治体に取り組んでくれることが良いと思う。／国や自治体による周知徹底が具体的になされればある程度きっかけになると思う。(8)
- ・ 内部だけでは進まない事業所も多いと思うので、外部からの働きかけというのも必要となる場合も多いだろうと思う。
- ・ 続ける事で本事業の目的が達成できる。

事業場や会社の意識改善

- ・ 事業主の意識改革により有給休暇実施につながる。／会社の経営体制によるが、意識改善のきっかけとなればよい。(5)
- ・ こういうアンケートのようなことを実施しているだけでも、各業者が有休について少なからず意識すると思うから。
- ・ 有休取得率を見直すきっかけになると思うから。／こういった行動があることで会社側も有休を使わせざるをえない考えになっていく気がする。(6)
- ・ 年次有給休暇取得について意識する機会が得られたのではないかと思う。こういったキッカケで労働組合と企業が話し合えれば改善の余地があるのではと思う。
- ・ 秩父地域は、おまつりが多い場所。地域の役員になってしまえば、休まざるを得ないのに、会社からは「また休むのか」と思われてしまうのが現状。また、子育て世代においては、子供の病気、学校行事で休まざるを得ない時も周りに気を遣って、病気の時は祖父母に頼りだしているのも現状。そのため、これらの取組はとてもありがたく感じるが、まずは会社の理解が大事だと思う。
- ・ 秩父に住んで、働いている方であれば、秩父のイベントに参加したいと思っていると思うので、この取組を皆知ることにより（会社が何らかの取組や理解をし）有休が取得しやすくなると思ったから。
- ・ 地域の会社が12月3日に休みになれば、本社が営業しているので、勤務先は休みにならなくても、今よりも休みを取れる人数が多くなるのではないかと思う。
- ・ 年次有給休暇をもっと取得しようと、取組を行うことで取れるようにシフト作りなどしていける。もっと推進して行ってほしい。
- ・ 我が社は、1日有休、半日有休取得の制度はあるが、時間単位での取得制度はない。時間休暇が取れば、休暇が取りやすくなると思うので、この調査を機会に期待したい。
- ・ 有給休暇の取得については、現状に満足。他社においては、経営者の意識の変更、取組に影響すると思う。
- ・ 職場の改善を希望する。
- ・ 義務化されればせざるを得ない。

従業員自身の意識改善

- ・ 以前よりは、ポスターなどのアピールによって有給休暇を取ることに罪悪感がなくなった。以前はあまり取ってはいけないものと思っていた。／年休を取る事に抵抗を感じる人も考えが変わると思われるから。／取らなくてはという気持ちになるから。／有給休暇取得の方向に意識がいくと思う。／すべての人が有給休暇を取らなくてはと考えるようになるから。(10)

- ・ 制度があることを知らなかったなので、認識できたことに意味があると思う。／年次有給休暇取得促進ということがあるのを、はじめて知った。知らなかった人が、これを機会に知ることができた。／職員の意識改革につながるため。(7)
- ・ 地域のイベントを理由にできるから。／休みを取得しない人への働きかけになるから良いと思う。／ポスターやチラシを見てきっかけになることもあるような気がする。／きちんとした理由がある方が休みを取りやすくなる。(7)
- ・ こうした内容が話題になることは、間違いないので、ある程度のきっかけになると思う。
- ・ 計画的な休暇取得に大いに寄与すると考えられるため。
- ・ このアンケート自体が有休を取得してもよいという意識につながる。(4)
- ・ 有休を使用したくてもできない人の要望が聞けるから。
- ・ 促すことで取得は上がると思料する。
- ・ 家族とのコミュニケーションが広がる。
- ・ 仕事以外でも人間関係が良くなると思う。
- ・ 交代制などキッカケとなる。

その他

- ・ きっかけになると思いたい。／何も実施しないよりはいいと思う。(2)
- ・ 秩父夜祭は、子供達は学校が休みだが会社は休みではないので、有休を取って連れて行くきっかけにはなるが、会社にお客様などは来るので、会社そのものを休みにすることはできない。
- ・ 少人数会社であるため仕事のことも考えて有休をとる。
- ・ 年次有給休暇取得促進ももっとテレビやマスコミで取り上げられればさらに良いと思う。

付問 21b. 本問 21 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ます。

具体的な理由を下記枠内にご記入ください。

「事業場や会社が年次有給休暇の取得についての意識を変え、体制などを整備しなければきっかけにならない」、また、「イベントそのものへの参加の仕方や年次有給休暇取得目的のズレ」、「事業の周知不足」を指摘する意見があった。また、「年次有給休暇の取得について既に取組がある」、「自由に取得できる状況にあるため、本事業が年間を通じた年次有給休暇の取得促進のきっかけになっていない」という意見があった。

【理由の具体的内容】

事業場・会社の意識

- ・ 事業者の意識次第なので。／どれだけ実施したとしても、事業所の意識が変わらなければ変わらないと思う。／事業主の考えや職場の環境が整わない限り、事業があったとしても取得促進には発展しないと思うので。(10)
- ・ 会社のトップクラスの人が従業員に呼びかけて有休を取らせないと何もならないと思うから。／会社側が促進しないと変わらない。／上司がやらないとならない。(3)
- ・ いくら周りで騒いでいても、ウチの会社は動じない。罰金制にでもしてくれれば動くと思う。／義務化した方が取得しやすい。／法令等による義務ではなく、強制力がないため。(3)
- ・ 業務の都合上やはり有休を取りにくい環境であるため、呼びかけ程度では改善されないとと思う。
- ・ 制度と実社会がかなり違う。
- ・ 時間が経てば普段通りになると思うから。
- ・ 有給休暇の取得を促すことは良いことだと思うが、現実問題として難しいと感じるから。
- ・ 有給休暇取得促進ができたとしても有休が取りやすくなるわけではない。

事業場・会社の体制

- ・ 職場の現場が同じであれば何もかわらない。／内部的な体制が変わらないと休暇促進にはつながらない。(4)
- ・ 仕事の配分の見直しを図らない限り休暇はとれないと思う。／仕事の内容で、取得できる人と、できない人がいるから。(2)
- ・ それぞれの従業員の業務が異なるため、代替要員の確保に手間が掛かってしまっているため。／各人が受け持つ仕事の内容に左右されるため、あまり関係ないから。／業務内容が特殊なため他の人ではできない。アンケートをしても制度が根本的に改革されるとは思わない。(3)
- ・ 零細企業だから。／元々少人数なので、現実的に難しいと思う。／小さい会社は、年休を取ることができないと思うから。(4)
- ・ 手間仕事なので仕事の遅れが出る。／休んでも他の人に迷惑がかかるし、後で自分が大変な思いをするだけだから、休暇の取得はなかなか実現しにくい。(2)

- ・ 現状で必要な時にはお休みしているし、1日平日休みがあるので、どうにかなっている。ただ休むことにより周囲の負担が増えるのは確かなので、休暇をほしいがあきらめることもあるのも現実。
- ・ 夜祭だけでは促進のきっかけにはならないと思う。取得を義務化し、休暇中のサポート体制を整えなければ実現しない。
- ・ 工事の工期等現場都合でなかなか休めないのと、人材不足のため休みを取りづらい。
- ・ 業界全体で人が足りない。

業種の特徴

- ・ 業種によって必然的に生かされる場所とそうでないところがある。／この事業が実施されても、自分の業種では、なかなか有給休暇を取得することが難しい。(2)
- ・ 全ての企業が当てはまる内容ではないため。／各業界すべてが同じ条件にあてはまる訳ではないから。(2)
- ・ 介護福祉施設で勤務しており、人手不足のため自由な時に有休を取れる状況でない。介護には、一定以上の職員が出勤していないと利用者に迷惑を掛けたり、思わぬ事故やサービスの欠除につながる。何かイベントがあるからといって、多数の職員が休むわけにはいかない。年間を通した有休取得の計画を個人でもって取得している。

事業の周知不足

- ・ 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が必要。
- ・ 周知不足 (2)
- ・ 実施を知らないのがほとんど。なので、きっかけにならない。
- ・ 「各々が本事業を知らないと思うから。→会社自体も意識していないのではないか。」と考えたため。
- ・ 啓発活動は大切であるが、個々の事業所に取組が浸透していない。
- ・ 主旨がわからない。／本事業の取組が漠然としているように感じる。
- ・ 休暇取得促進で環境整備につながるとは思えない。
- ・ 周知のポスターや、会社のトップの人との話だけでは、社員全体に伝わらない。地域行事も祭り等に参加していない限り、「仕事が終わってから行こう」としか思えない。
- ・ 夜祭以外にどのような取組がされているかが不明で、実際どの程度効果があるのかもあまり見えてこない。

地域イベント、地域が限定された取組であること

- ・ 地域イベントにあまり関心がない。／夜祭りだけでは促進のきっかけにはならないと思う。(2)
- ・ 地域イベントの日程は、業務が忙しくなる為、期待してない部分がある。
- ・ 地域の特徴は年に1～2回のことだから、定期的に取得できると助かる。
- ・ 自分で必要と思う事に有休は使用したいため。／病気や葬儀で有休を必要とするから。／本人が使用したい日は、別の日だから。(3)
- ・ 本支店が様々な地域にあるため、その支店だけその日に休暇をとるのは難しい。／地域

だけでは、対取引先などに迷惑をかける場合があるため。／取引先が仕事なら、年次有給休暇取得は難しい。(3)

- ・ 年次有給休暇の推進を会社が進めているわけではないが、取得しやすい状況ではある(一部の従業員を除く。)ため、強く意識はされないと思う。下請け企業なので取引先には迷惑をかけられない。

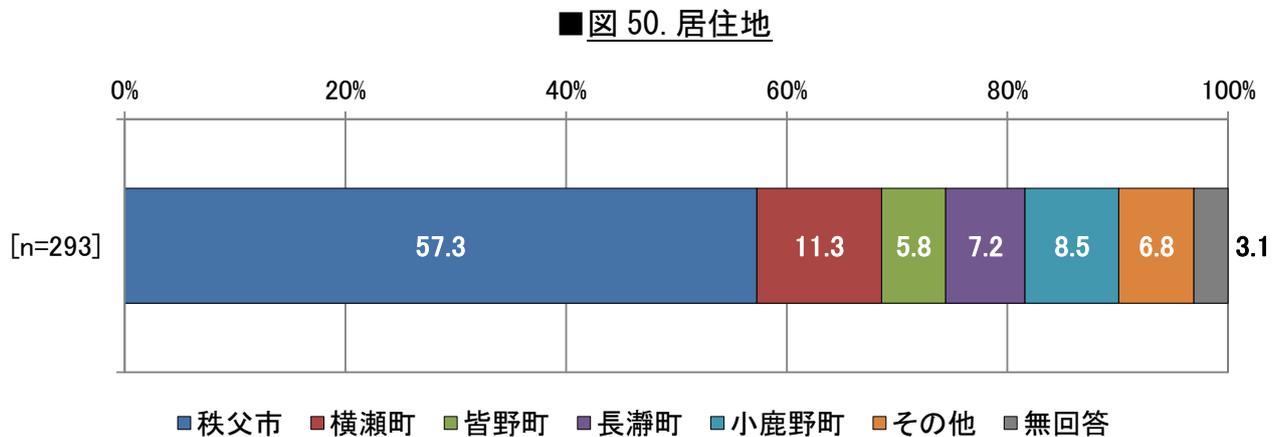
年次有給休暇は取得できている

- ・ 既に年次有給休暇取得促進を進めているため。
- ・ 事業に関係なく、社内で年休取得推進の取り組みを行っているため。
- ・ 自由に取得できるから。／自由に取れる。(2)
- ・ 現状特に問題ないから。／当事業場では年次有給休暇を取得しやすい環境であるため。
(6)
- ・ 秩父夜祭りの日は、元々、会社が休みだったり、有休は取りやすく、休みたい時に休めているので“きっかけ”には、ならないので。

IV. 最後に、あなたご自身のことについてお伺いします。

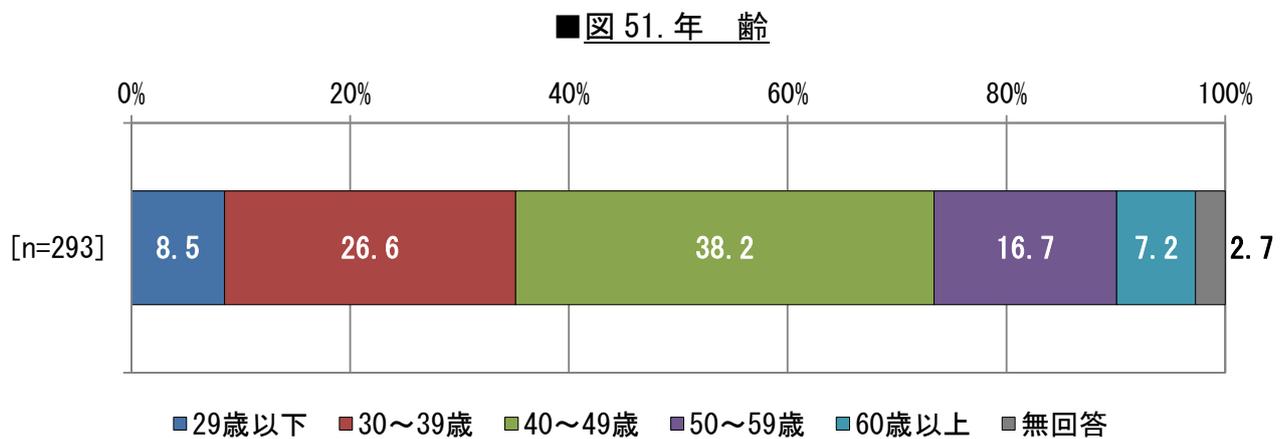
問22. あなたの居住地について、該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

居住地は、「秩父市」(57.3%)、「横瀬町」(11.3%)、「皆野町」(5.8%)、「長瀬町」(7.2%)、「小鹿野町」(8.5%)であった。



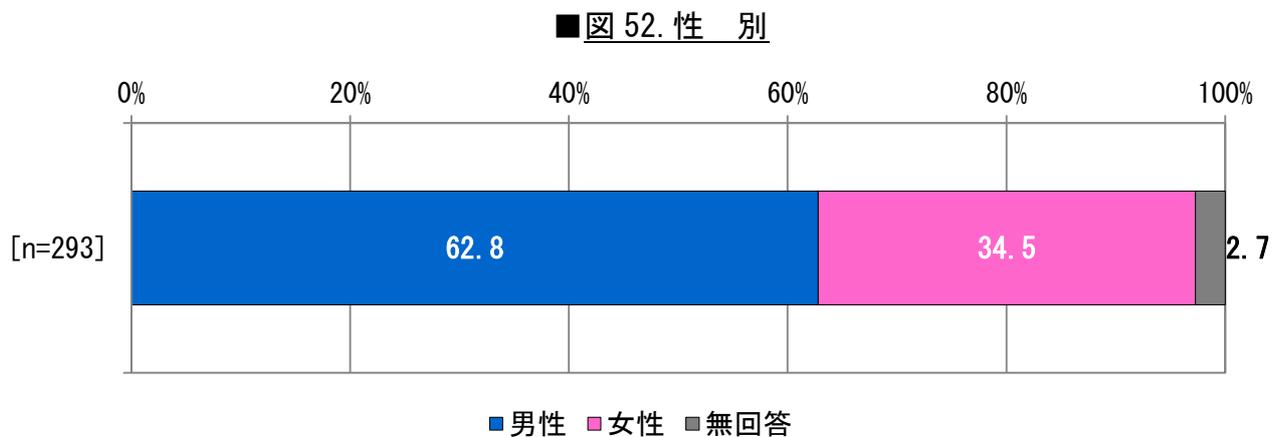
問23. あなたの年齢について、該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

年齢は、「29歳以下」が8.5%、「30～39歳」が26.6%、「40～49歳」が38.2%、「50～59歳」が16.7%、「60歳以上」が7.2%であった。



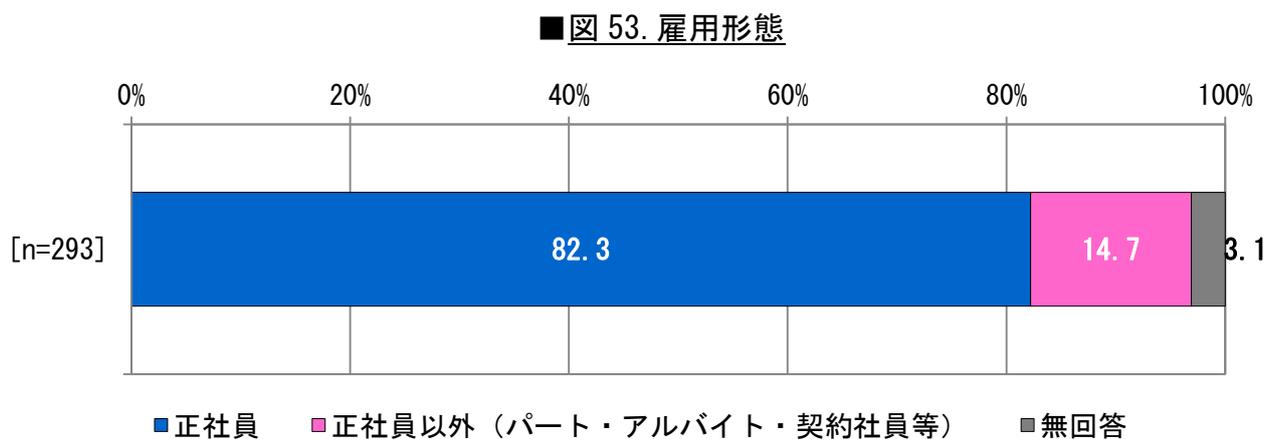
問24. あなたの性別について、該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

性別は、「男性」が62.8%、「女性」が34.5%であった。



問25. あなたの雇用形態について、該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

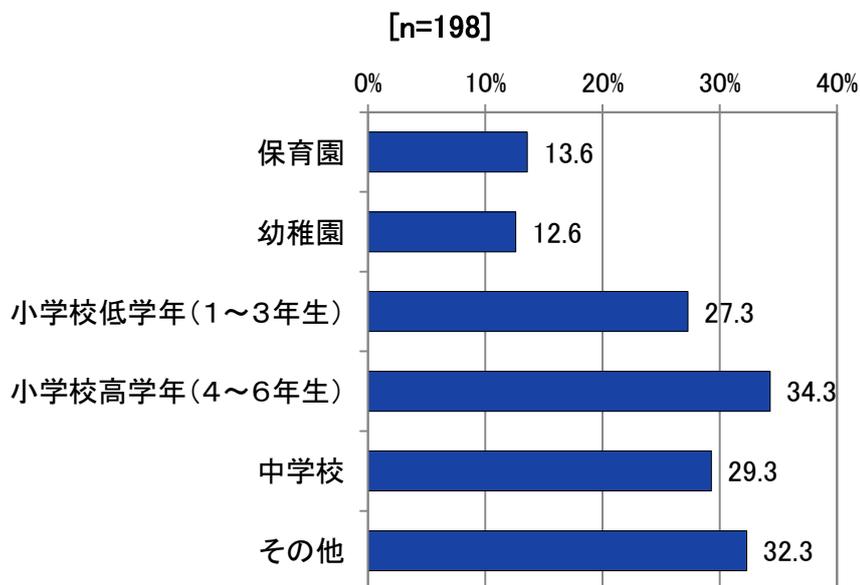
雇用形態は、「正社員」が82.3%、「正社員以外」が14.7%であった。



問26. お子様をお持ちの方にお尋ねします。通われている学校等は次のうちどれですか。該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

子どもの就学状況は、「保育園」が 13.6%、「幼稚園」が 12.6%、「小学校低学年」が 27.3%、「小学校高学年」が 34.3%、「中学校」が 29.3%であった。

■ 図 54. 子供の就学状況



5. 今後の休暇取得促進策の方向性

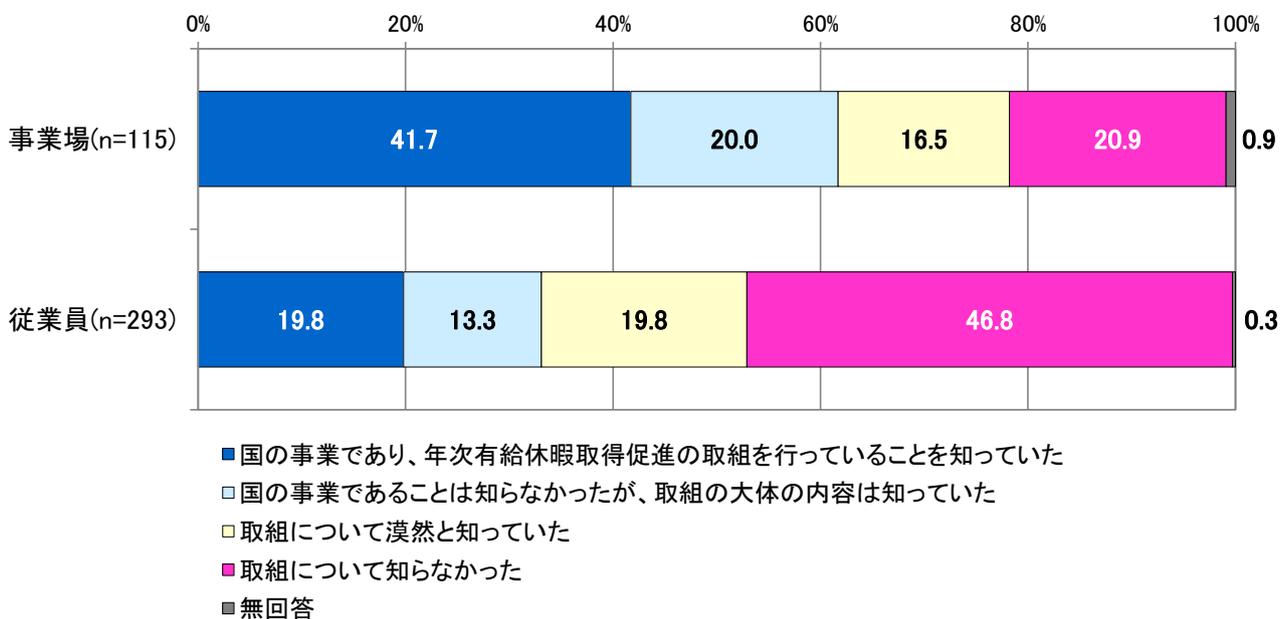
(1) 本事業の認知度や実施状況

① 事業の認知度

秩父地域における本事業の認知度については、事業場では、何らかの形で「知っていた」が78.2%（昨年度から8.7ポイントの増加）と高い認知度であった。特に、訪問した事業場においては、95.2%（昨年度から5.5ポイントの増加）の事業場が何らかの形で「知っていた」と回答しており、事業場訪問による周知の効果がうかがえる。

一方、従業員では、何らかの形で「知っていた」が52.9%（昨年度から9.7ポイントの増加）にとどまった。

■ 図 55. 本事業の取組の認知状況



② 認知ルート

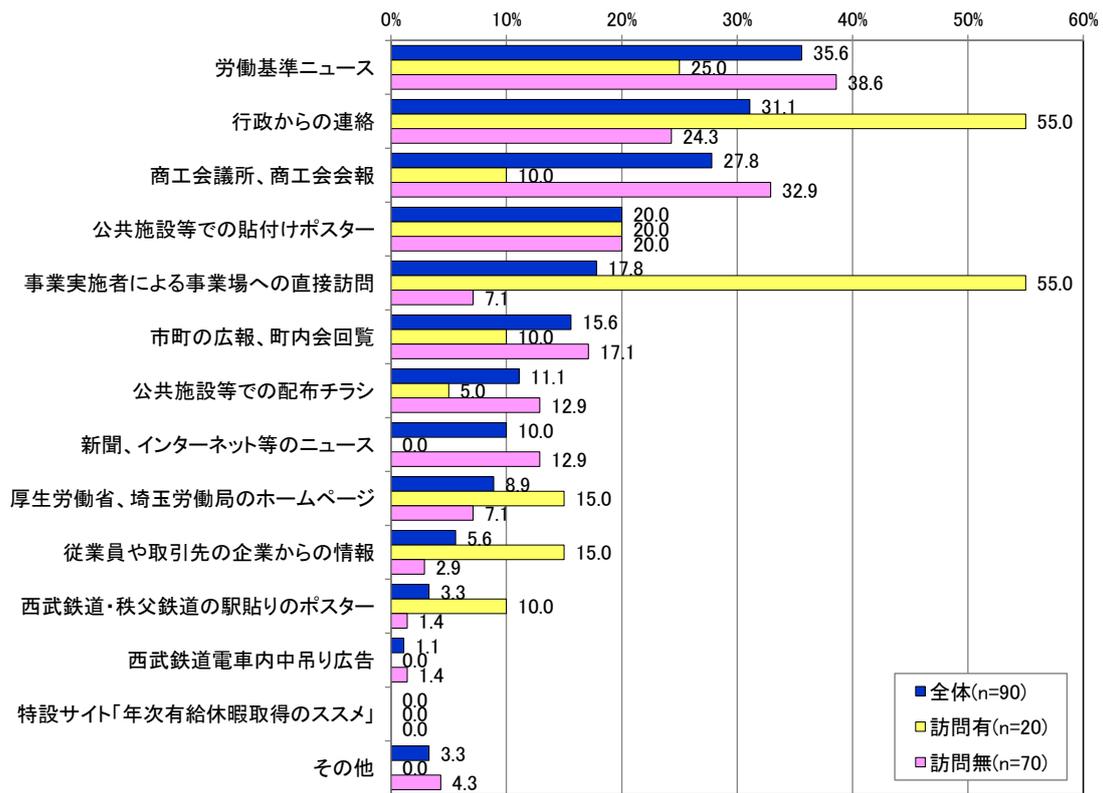
取組を知ったルートは、事業場では、「労働基準ニュース」が35.6%と最も多く、次いで「行政からの連絡」が31.1%、「商工会議所、商工会会報」が27.8%であった。

一方、従業員では、「お勤め先の事業場を通じて」が47.7%と最も多く、次いで「公共施設等での貼付けポスター」が25.8%、「従業員や取引先企業からの情報」が11.6%であった。

このことから、事業場の認知度が高まれば、事業場内でのポスター掲示などの働きかけにより、従業員の認知度が高まることが期待されるとともに、「公共施設等での貼付けポスター」のように国や自治体の関与をうかがわせる手段が有効であると考えられる。

(事業場)

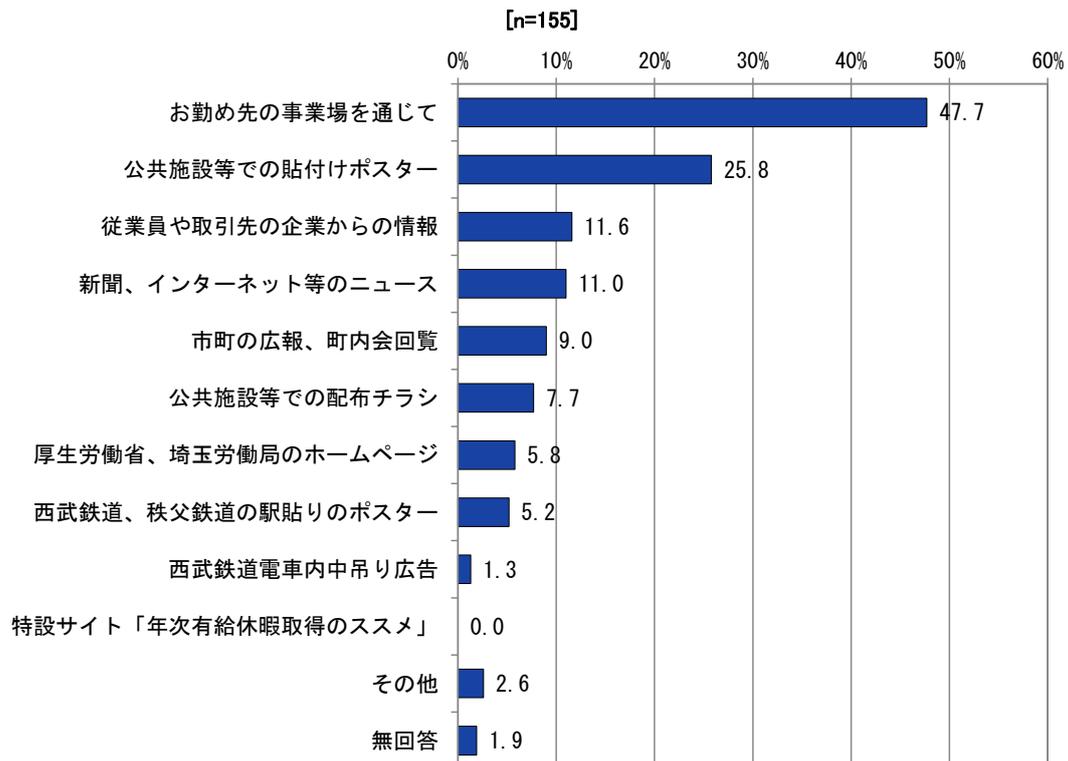
■ 図 56.本事業の取組を知ったルート



※全体の降順

(従業員)

■ 図 57.本事業の取組を知ったルート

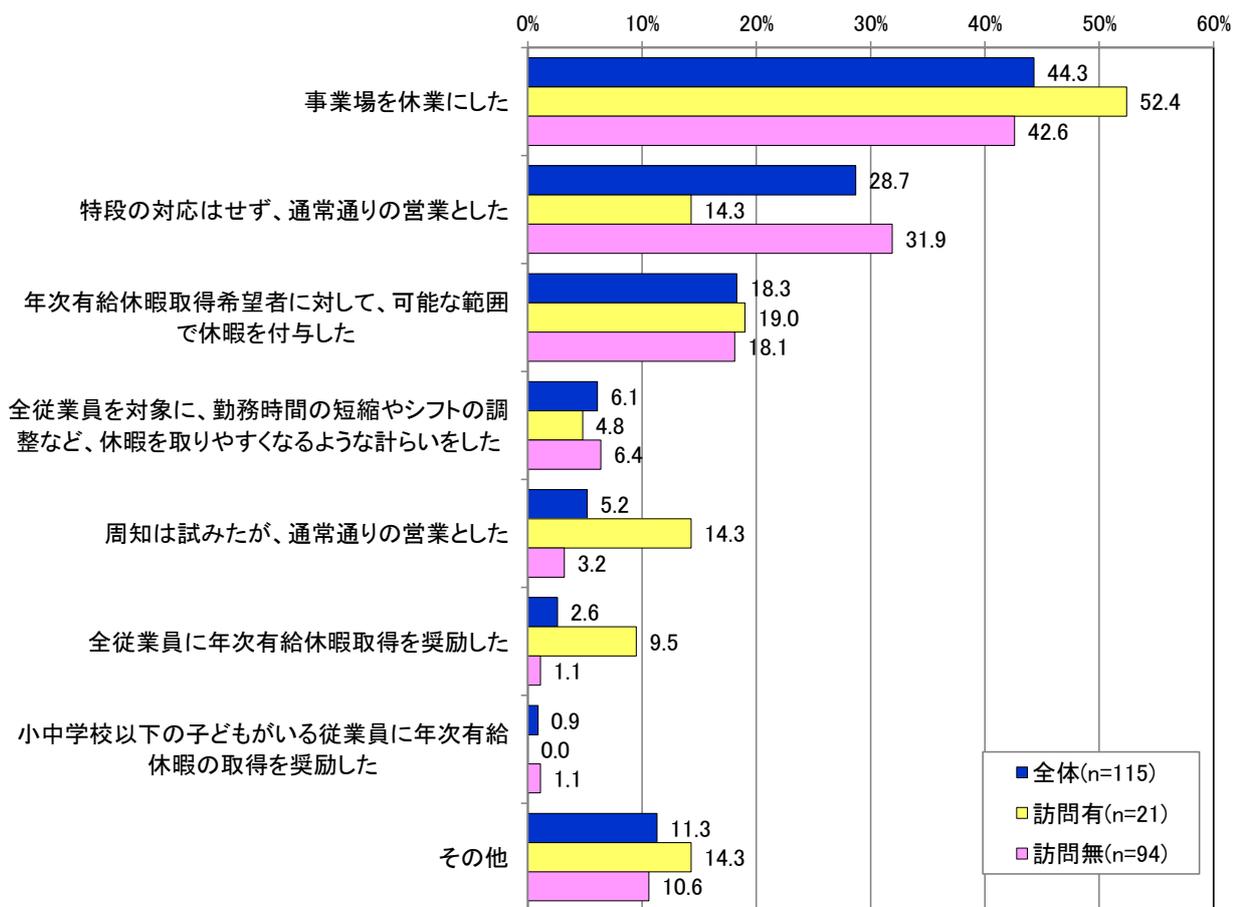


③ 取組の実施状況

秩父夜祭の本祭（12月3日(水)）では「事業場を休業にした」が44.3%、「年休取得希望者に対して可能な範囲で休暇を付与した」が18.3%あり、合計で65.2%の事業場が取組を「実施した」と回答していることから、本事業の取組により一定程度の成果があったことがうかがえる。

特に訪問先事業場においては、訪問していない事業場に比べて「事業場を休業にした」（訪問有52.4%、訪問無42.6%）、「特段の対応はせず、通常通りの営業とした」（訪問有14.3%、訪問無31.9%）と大きな差があった。

■ 図 58. 秩父夜祭の本祭(12月3日(木))における取組の実施状況



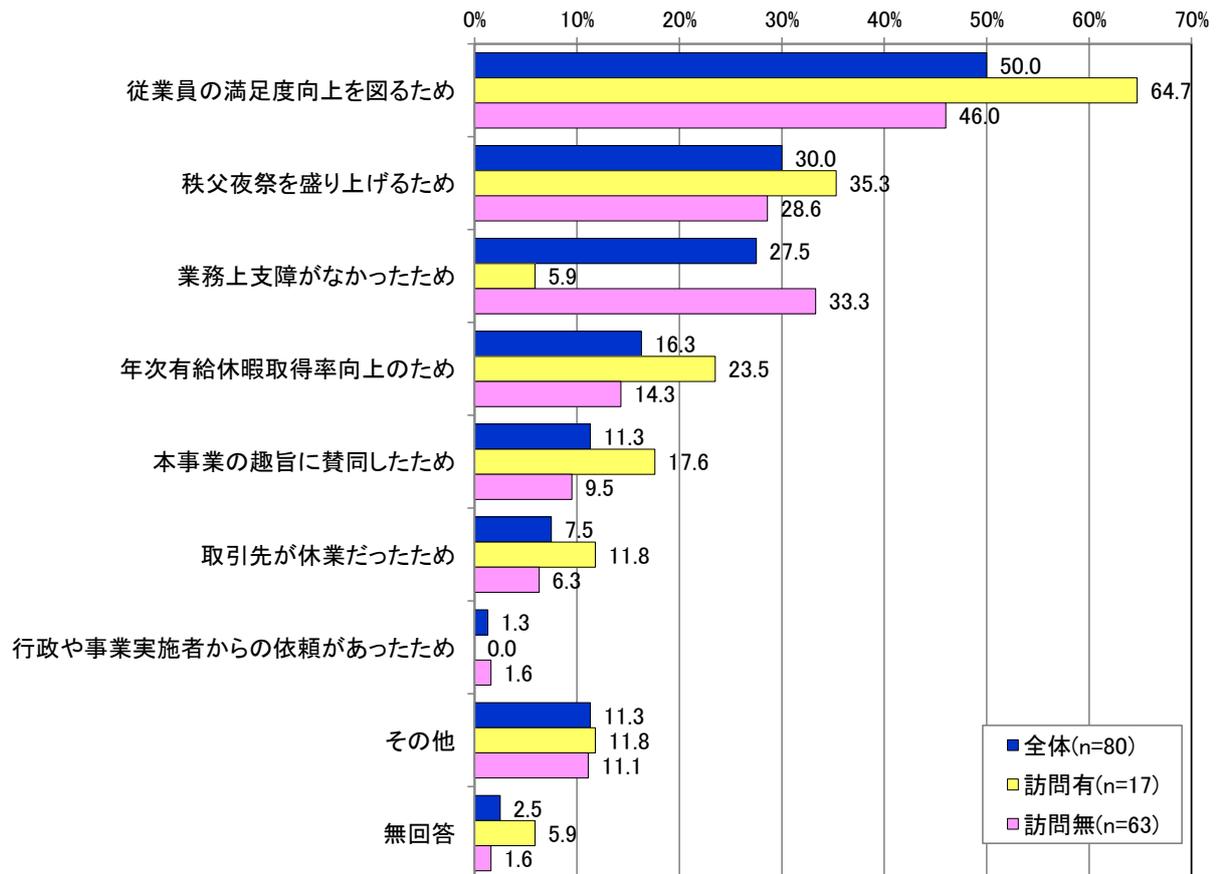
※全体の降順

④ 取組を行った理由

事業場における本事業の取組を行った理由は、「従業員の満足度向上を図るため」が 50.0%と最も多く、次いで「秩父夜祭を盛り上げるため」が 30.0%であった。

特に、訪問した事業場では、「従業員の満足度向上を図るため」は 64.7%の高い回答割合となっている。また、「秩父夜祭を盛り上げるため」(35.3%)、「年次有給休暇取得率向上のため」(23.5%)も訪問しない事業場に比べて高く、事業場訪問による周知活動の効果がうかがえる。

■ 図 59. 秩父夜祭の本祭(12月3日(木))における取組の実施理由



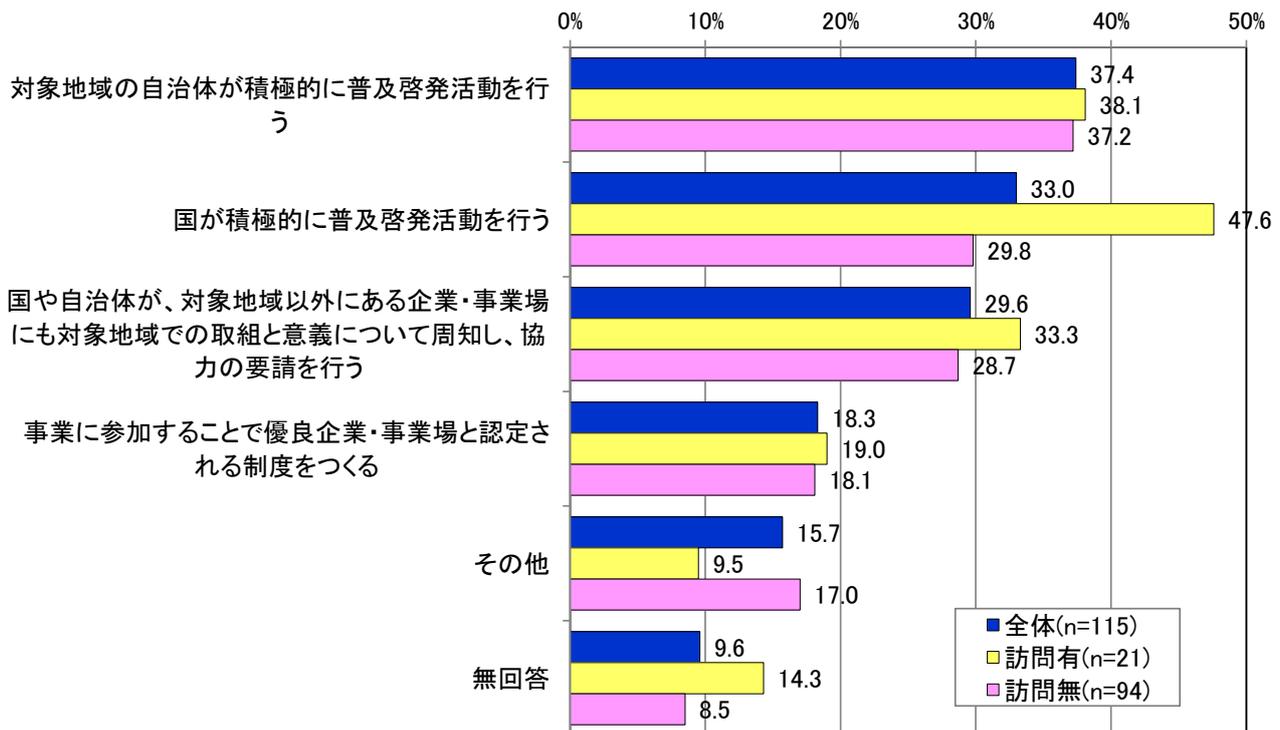
※全体の降順

⑤ 必要な取組・支援策等

事業場調査では、本事業への参加・協力（年休等の休暇の奨励）がしやすくなる取組・支援等として、「対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行うこと」が 37.4%と最も多く、次いで「国が積極的に普及啓発活動を行うこと」が 33.0%であった。

対象地域の自治体や国が積極的に普及啓発活動を行うことについて、期待されている役割は大きいものと考えられる。

■ 図 60.本事業への参加・協力がしやすくなる取組支援について



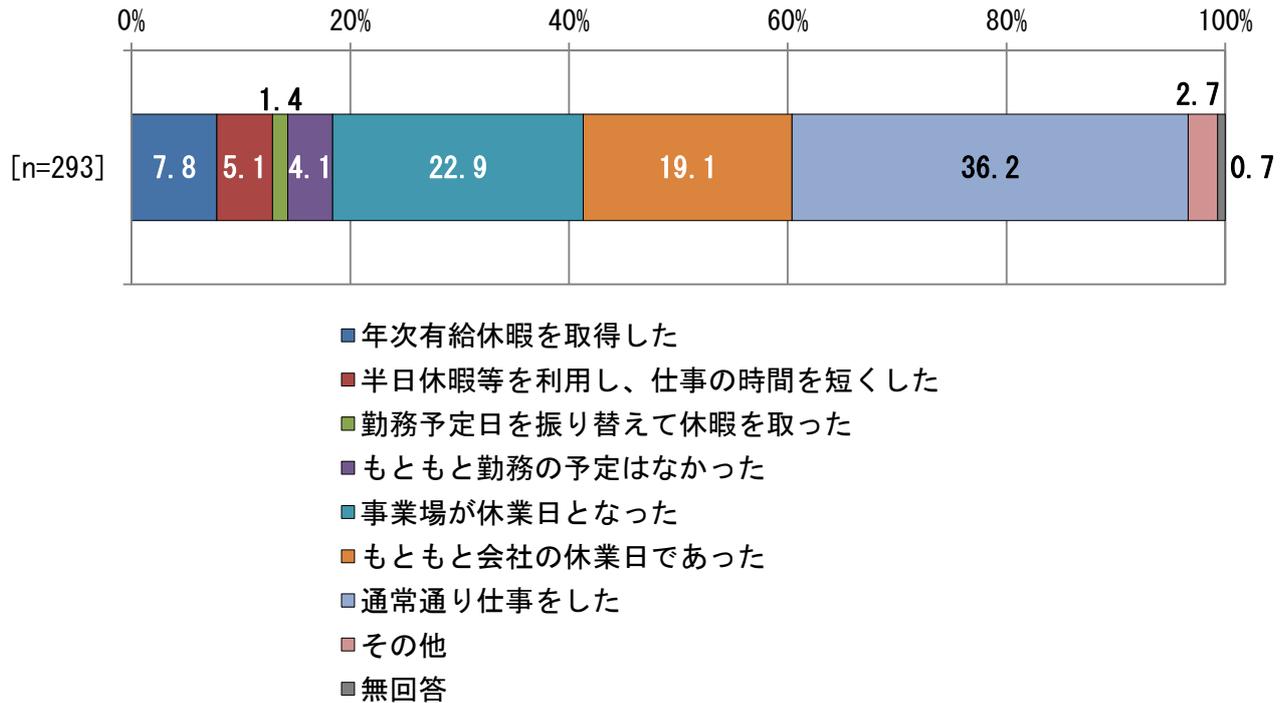
※全体の降順

(2) 秩父夜祭の本祭と秩父地域のイベントにおける過ごし方と本事業の評価

① 秩父夜祭における過ごし方

秩父夜祭の本祭では、「通常通り仕事をした」と回答した従業員の割合は36.2%であり、一方、「事業場が休業日となった」が22.9%、「もともと会社の休業日であった」が19.1%、「年次有給休暇を取得した」が7.8%で、これらを含めて休暇日あるいは休業日となった従業員の割合の合計は60.4%であった。

■ 図 61. 秩父夜祭の本祭(12月3日(木))における過ごし方

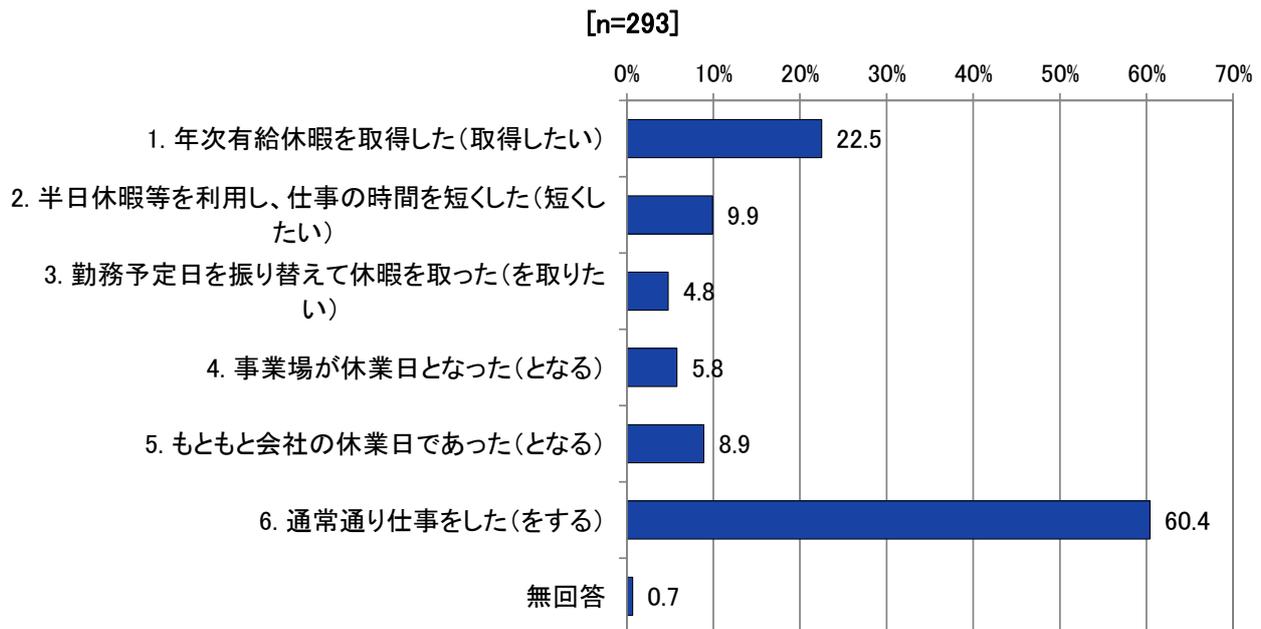


② 秩父地域のイベント(秩父夜祭以外)の過ごし方(予定を含む)

秩父地域のイベント（秩父夜祭以外）の過ごし方は、「通常通り仕事をした（をする）」と回答した従業員の割合が60.4%と最も多く、次いで「年次有給休暇を取得した（取得したい）」が22.5%であった。

何らかの形で休暇日あるいは休業日となった（とする予定の）従業員の割合の合計は38.9%であった。

■ 図 62.秩父のイベントにおける過ごし方(予定を含む)



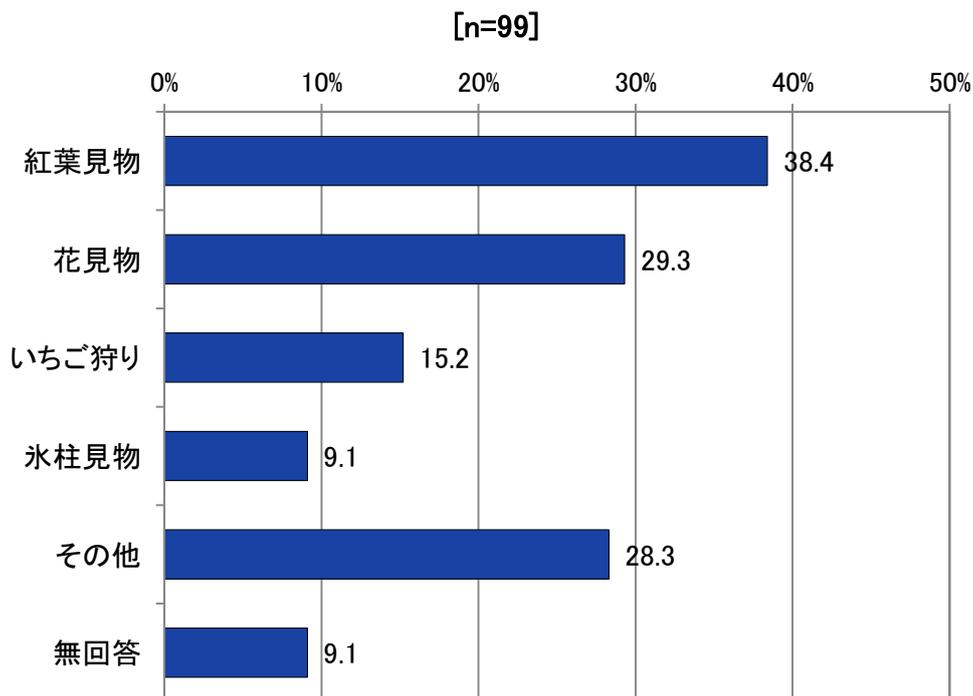
③ 年次有給休暇を取得して参加した(参加したい)イベント

従業員調査による年次有給休暇や半休などを利用して参加した(参加したいと思う)イベントは、「紅葉見物」が38.4%と最も多く、次いで「花見物」が29.3%、「いちご狩り」が15.2%、「氷柱見物」が9.1%であった。

また、その他の回答では、「秩父川瀬祭」、「小鹿野春祭り」、「吉田龍勢祭り」などが挙げられ、季節に関わらず、地元で行なわれる祭やイベントへの参加意向が示された。

このことから、秩父地域における年次有給休暇取得の促進活動は、通年で実施することも有効である可能性がうかがえる。

■ 図 63.年次有給休暇を取得して参加した(参加したい)イベント



※降順

④ 本事業の評価

「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か」について、42.6%の事業場で年休取得促進のきっかけになるとの回答であった。

従業員調査では、46.4%が年休取得促進のきっかけになるとの回答であった。

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回答した事業場では、「国や自治体からの働きかけがあれば会社に対応を考えるようになる」、また、「年次有給休暇を取得しやすい雰囲気の醸成につながる」という意見があった。また、地域のイベントをきっかけとすることで、「年休を取得する目的を作ることができる」という理由も挙げられた。

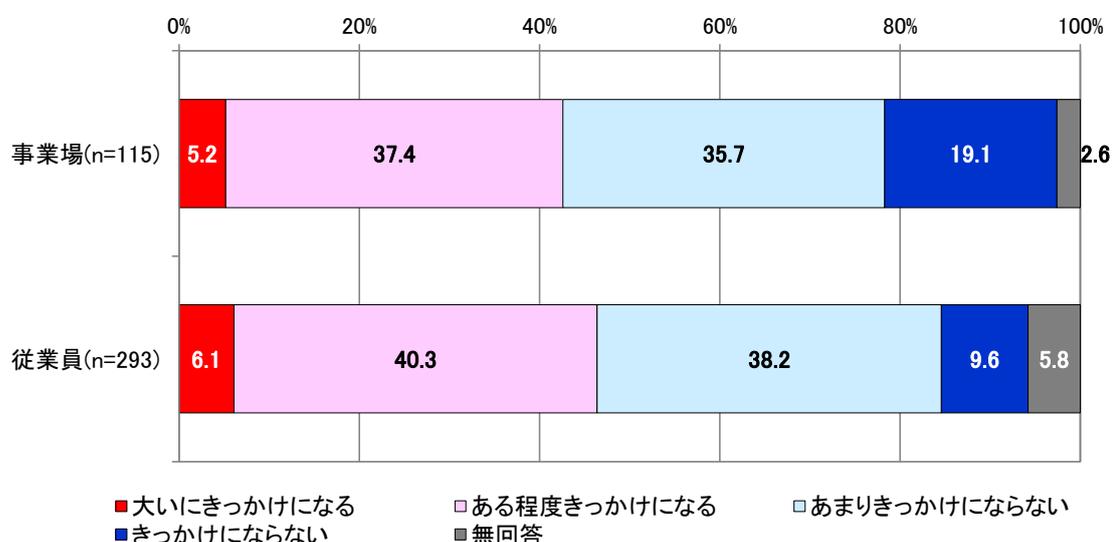
また、従業員調査では、「事業場や会社が年次有給休暇の取得について考える契機になる」、「従業員も年次有給休暇の取得の理由ができ罪悪感が減少した」、「年次有給休暇取得が話題になる」、「取得しない人にも考えるきっかけになる」という意見があった。

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らないと回答した事業場では、「飲食業などで地域のイベントにあわせた休暇自体が難しい」、「取引先が通常通り稼働している」といった理由が多くなっている。

また、従業員調査では、「事業場や会社が年次有給休暇の取得についての意識を変え、体制などを整備しなければきっかけにならない」、また、「イベントそのものへの参加の仕方や年次有給休暇取得目的のズレ」、「事業の周知不足」を指摘する意見があった。

これらのことから、事業主や経営層に対し本事業の趣旨・目的をより理解してもらえるように継続して働きかけを実施するとともに、従業員に対する一層の周知を行うことが重要である。また、患者や利用者などへの対応が常時あるいは需要の発生に合わせて必要な医療・介護事業、サービス業などの従業員では、イベントの開催に合わせた休暇取得が難しく、こうした業種・業態に配慮した働きかけが必要と考えられる。

■ 図 64.本事業が年次有給休暇取得促進にきっかけになりますか



(3) 年次有給休暇取得の現状と年次有給休暇取得推進の制度等

① 年次有給休暇の取得の状況

事業場における平成 26 年(年度)の年次有給休暇取得率の平均は、53.45%で、全国平均の 47.6%を上回る結果であった。

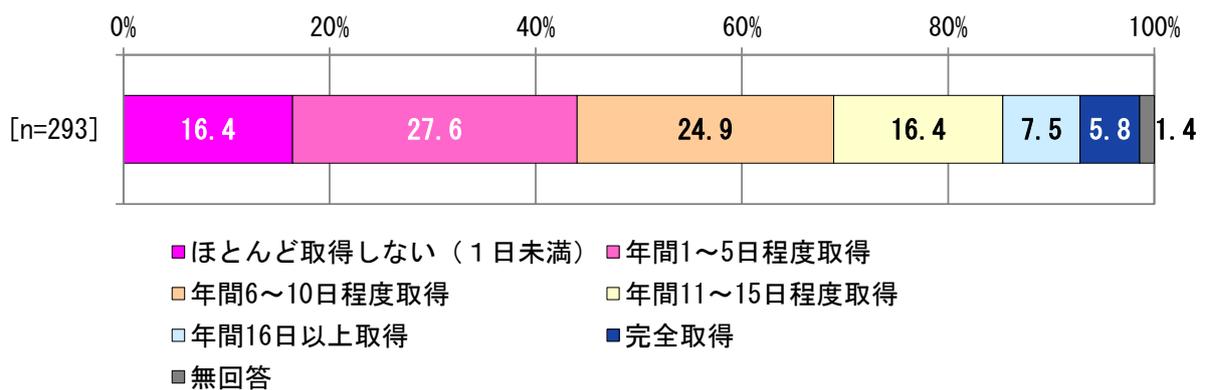
■表 3. 平成 26 年(又は平成 26 年度) 1 年間における

年次有給休暇の取得率

全従業員の平均年次有給休暇 取得率	平均
全体	53.45%
訪問有	51.25%
訪問無	54.04%

また、従業員調査による年休の取得状況は、「年間 1～5 日程度」が 27.6%と最も多く、「年間 11 日以上」は 29.7%、「年間 5 日以下」は 44.0%であった。

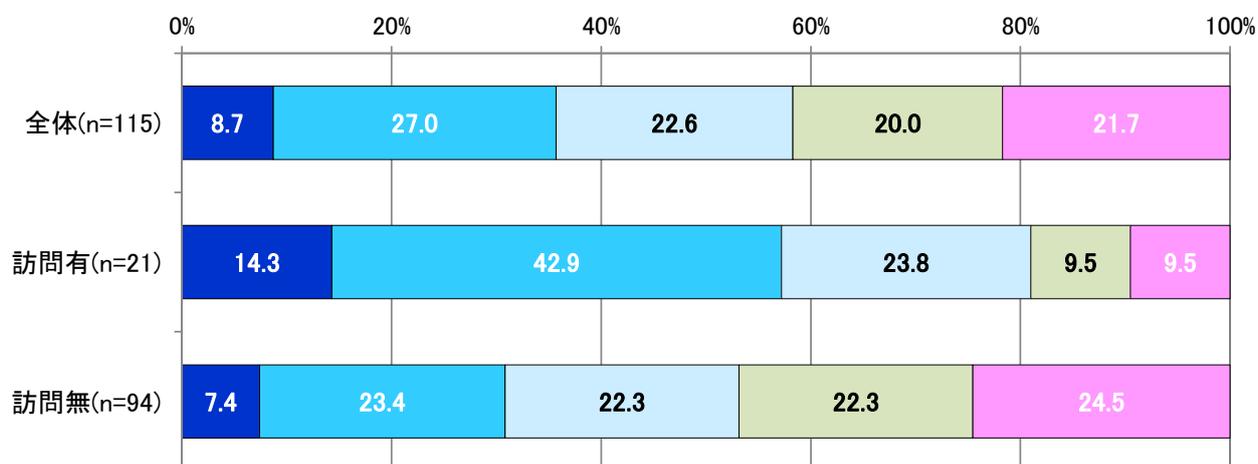
■図 65. 年次有給休暇の取得状況



② 年次有給休暇の計画的付与制度の認知状況

「計画的付与制度」の内容を知らない事業場は41.7%であった。また、今回の事業を通じて初めて知った事業場が22.6%であり、計画的付与制度の認知度が依然として低いことから、「計画的付与制度」の更なる周知・広報活動が必要である。

■ 図 66. 年次有給休暇の計画的付与制度に対する認知および導入有無



- 今回の事業で周知される以前から知っており、導入している
- 今回の事業で周知される以前から知っていたが、導入していない
- 今回の事業を通じて初めて知った
- 内容はともかく、聞いた事はあった
- 全く知らない

また、事業場訪問によるヒアリングでは「計画的付与制度」は全社一斉休業であると理解し、検討していない事業場が多かったことから、「計画的付与制度」が部署・グループ・個人別に運用可能であることなど、より内容の認知度を上げる必要がある。

③ 年次有給休暇取得のメリット、必要な取組

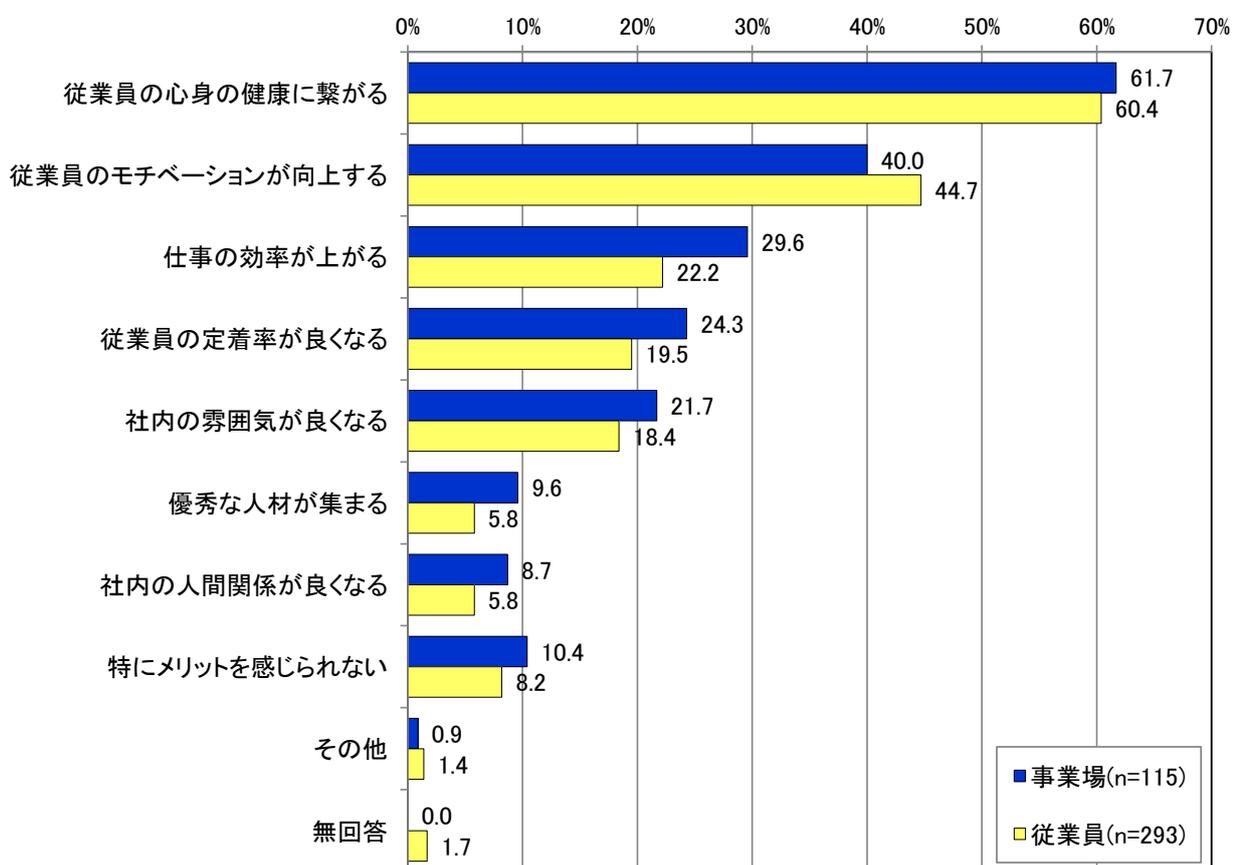
年休を従業員が積極的に取得することのメリットについて、事業場では、「従業員の心身の健康に繋がる」が61.7%、次いで、「従業員のモチベーションが向上する」が40.0%となった。

訪問事業場では、上記のメリットについて、肯定的な回答がより高い割合となっており（「従業員の心身の健康に繋がる」(71.4%)、「従業員のモチベーションが向上する」(47.6%)）、訪問の際に休暇取得のメリットについて説明を行った効果がうかがえるとともに、従業員の心身の健康を保ち、仕事に対するモチベーションを向上させて、従業員満足度の向上を図り、イキイキと働ける職場環境づくりを目指す事業主の意向がうかがえる。

また、従業員では、「従業員の心身の健康に繋がる」が60.4%、次いで、「従業員のモチベーションが向上する」が44.7%となった。

上記2項目については、企業発展の原動力であり、労使が協調して年休の取得促進に取り組むベースとなり得る共通認識といえる。

■ 図 67.従業員が年次有給休暇を取得することのメリット



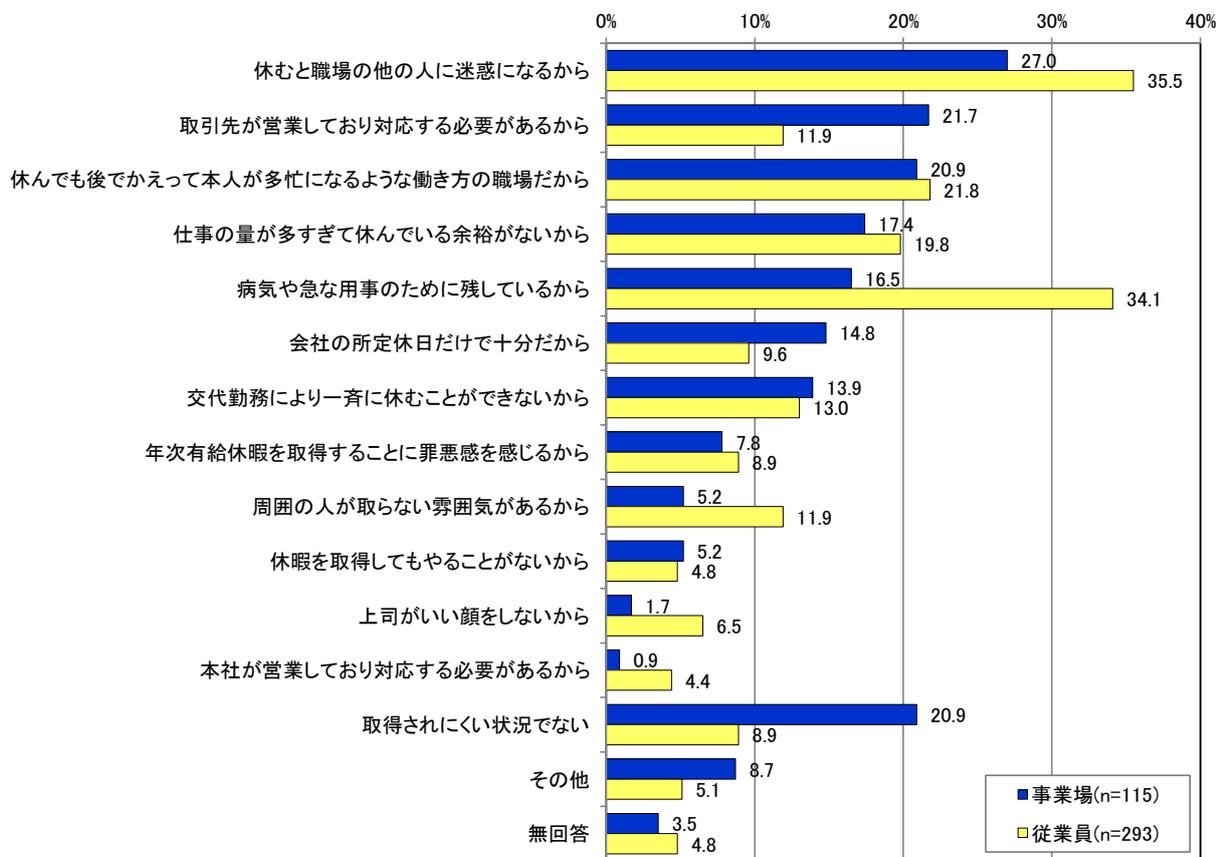
※事業場の降順

④ 年次有給休暇を取得しやすくするために必要なこと

年休が取得されにくい理由についてみると、事業場では、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」が27.0%と最も多く、次いで、「取引先が営業しており対応する必要があるから」が21.7%、「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」が20.9%であった。

従業員では、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」が35.5%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」が34.1%、「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」が21.8%、「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」が19.8%であった。

■ 図 68.年次有給休暇が取得されにくい理由



※事業場の降順

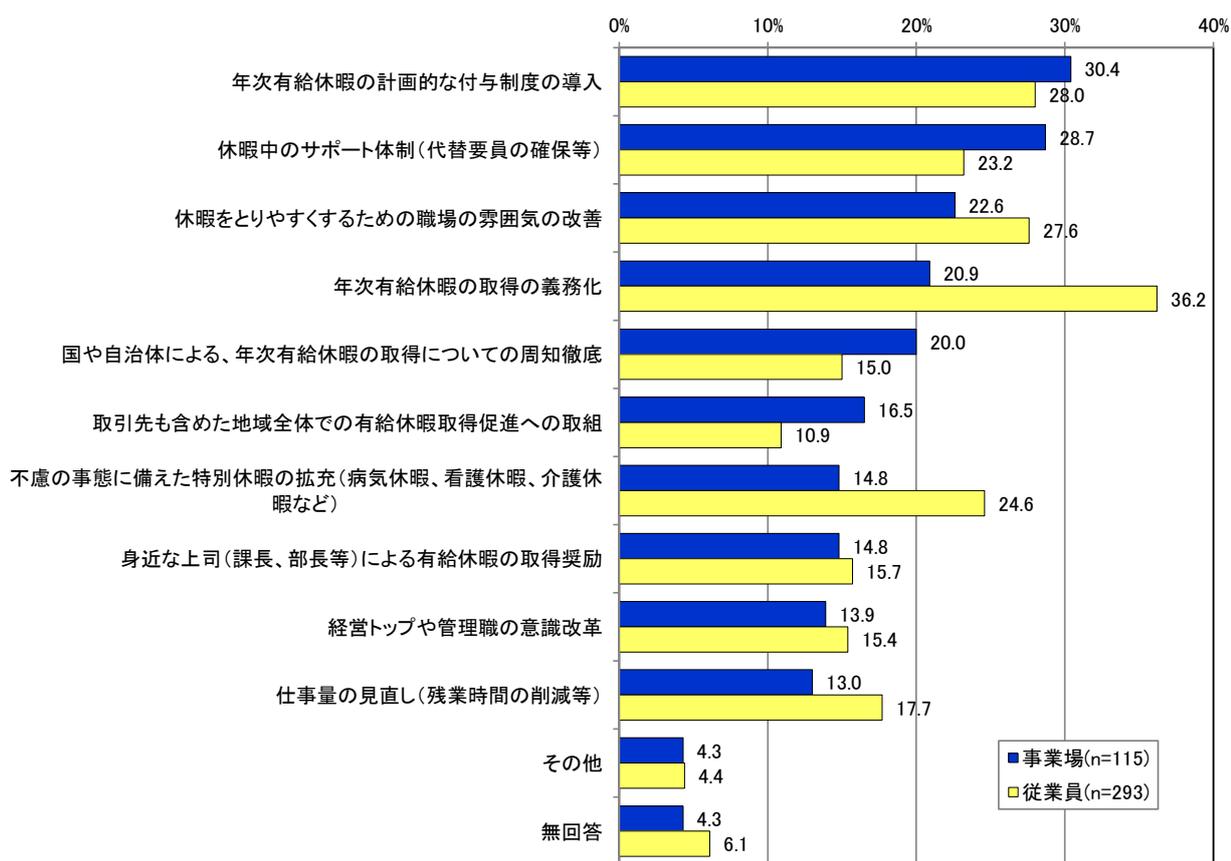
一方、年休を取得しやすくするために必要なことをみると、事業場では「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」が30.4%と最も多く、次いで「休暇中のサポート体制(代替要員の確保等)」が28.7%、「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善」が22.6%であった。

従業員では、「年次有給休暇の取得の義務化」が36.2%と最も多く、次いで「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」が28.0%、「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善」が27.6%、「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)」が24.6%、「休暇中のサポート体制(代替要員の確保等)」(23.2%)が挙げられた。

これらのことから、計画的付与制度の導入や互いに助け合えるような職場環境の改善、上司の意識改善により職場の雰囲気の改善を行うことが休暇取得促進につながるといえる。

日頃から業務の見える化、平準化あるいは従業員の能力開発による多能化などにより、従業員一人ひとりが対応可能な業務範囲の拡大を図り、従業員同士が互いに協働して休暇が取得しやすい職場環境をつくることが重要であるといえる。

■ 図 69. 年次有給休暇を取得しやすくするために必要な取組



※事業場の降順

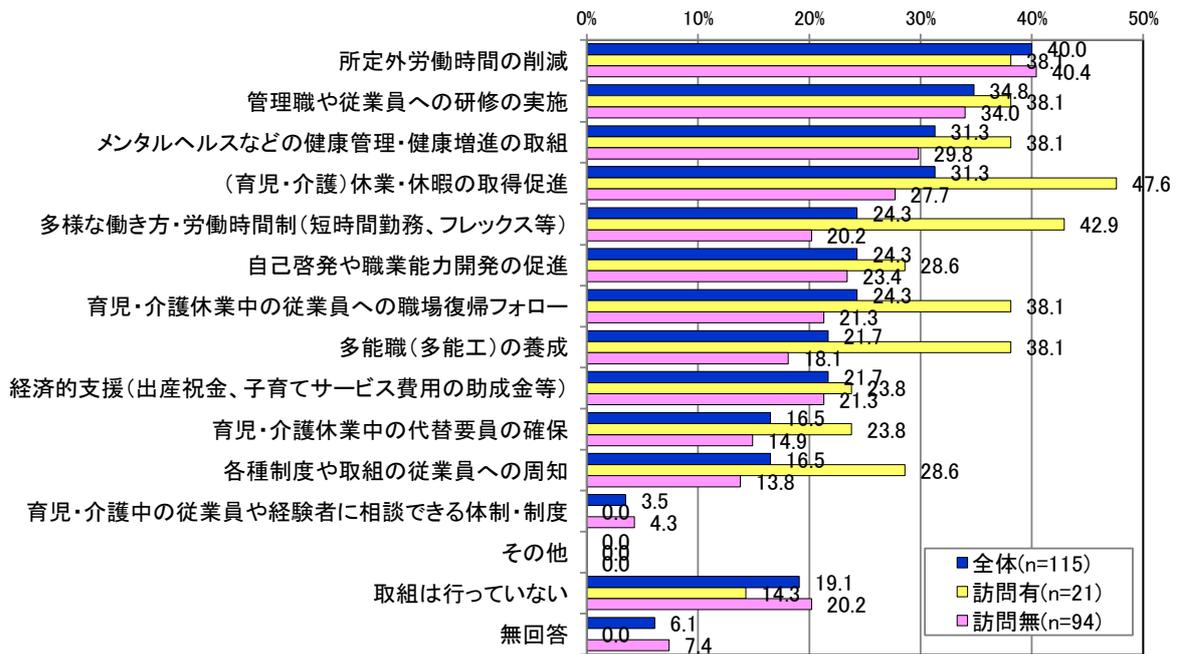
⑤ ワーク・ライフ・バランスを推進するために導入している取組

ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組は、74.8%の事業場で何らかの取組が行われていた。

取組内容は、「所定外労働時間の削減」が40.0%と最も多く、次いで「管理職や従業員への研修の実施」が34.8%、「メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組」と「(育児・介護)休業・休暇の取得促進」がともに31.3%であった。昨年度と比べると、「所定外労働時間の削減」は11.7ポイント、「管理職や従業員への研修の実施」は5.8ポイントそれぞれ上昇していた。

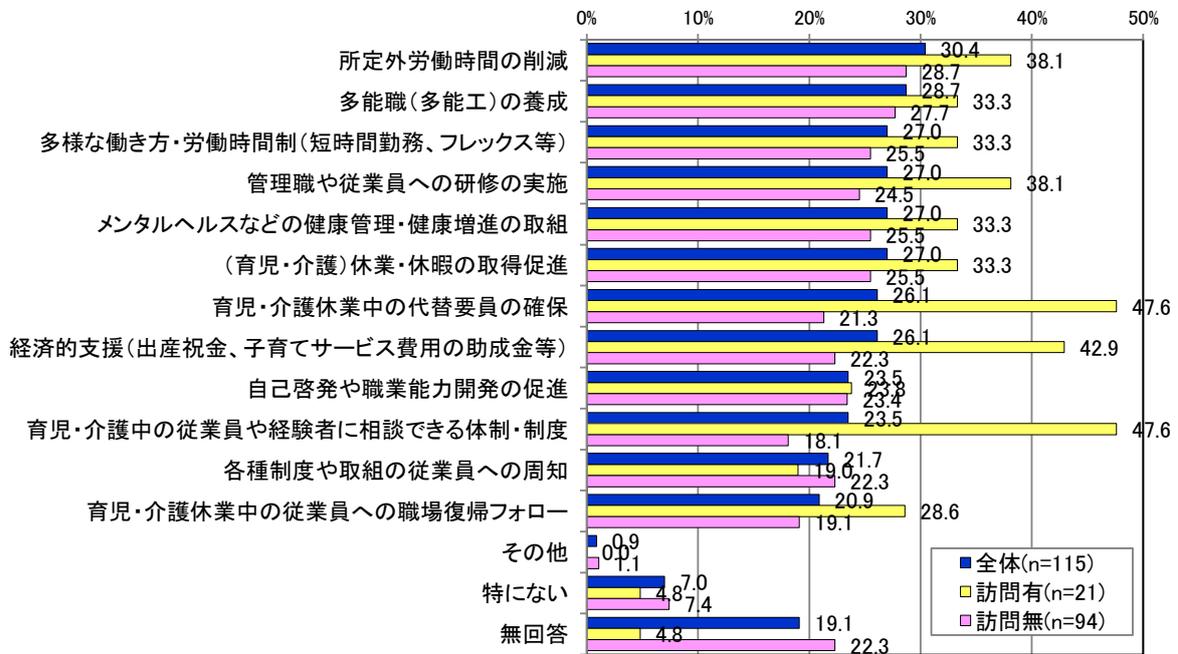
また、効果的だと思われるワーク・ライフ・バランスを推進するための取組については、「所定外労働時間の削減」が30.4%と最も多く、次いで「多能職(多能工)の養成」が28.7%、「多様な働き方(短時間勤務、フレックス等)」、「管理職や従業員への研修の実施」、「メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組」、「(育児・介護)休業・休暇の取得促進」の4項目が27.0%という結果であった。

■ 図 70. 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



※全体の降順

■ 図 71. ワーク・ライフ・バランスを推進するために効果的だと思われる取組



※全体の降順

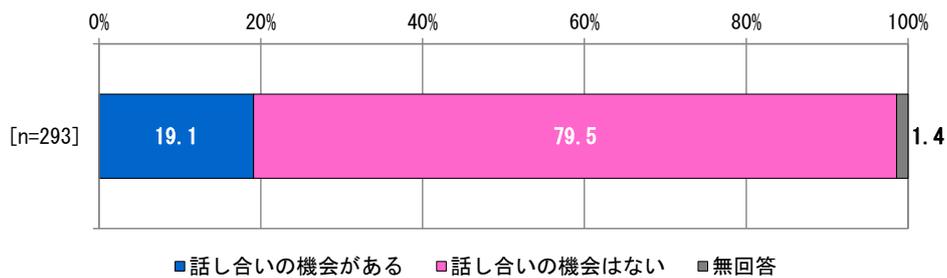
⑥ 勤務先における労使間での話し合いの機会の有無について

従業員が、勤務先で事業場と従業員の間で年次有給休暇等の休みの取り方などについて「話し合いの機会がある」と回答した割合は 19.1%であった。

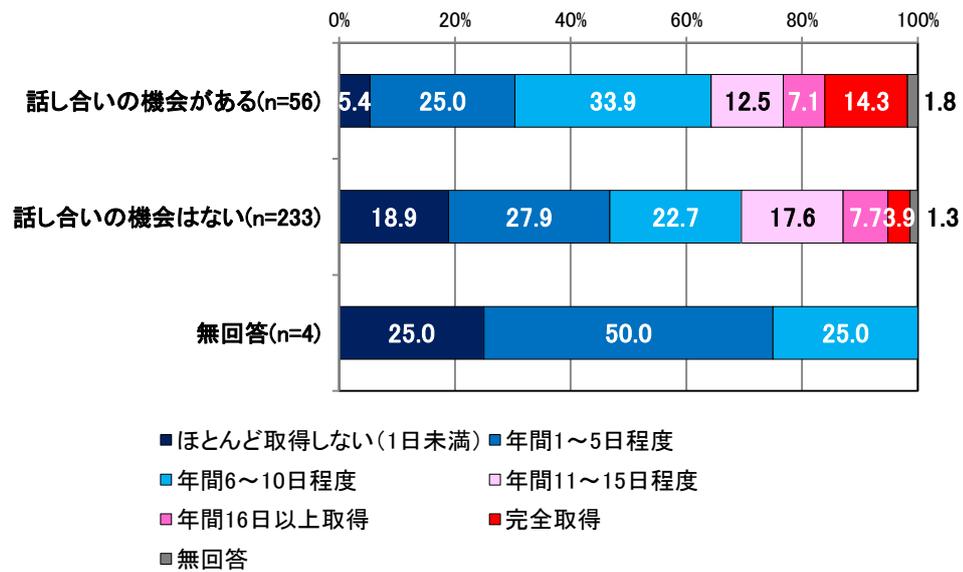
「話し合いの機会」と「年休取得日数」の関係では、「話し合いの機会がある事業場」では「ほとんど取得しない」割合が 5.4%にとどまるのに対して、「話し合いの機会はない事業場」では 18.9%と 13.5 ポイント多くなっている。

「完全取得」の割合でも、「話し合いの機会がある事業場」が 14.3%であるのに対して、「話し合いの機会はない事業場」では 3.9%と 10.4 ポイント少なくなっている。

■ 図 72. 年次有給休暇取得についての話し合いの機会（全体）

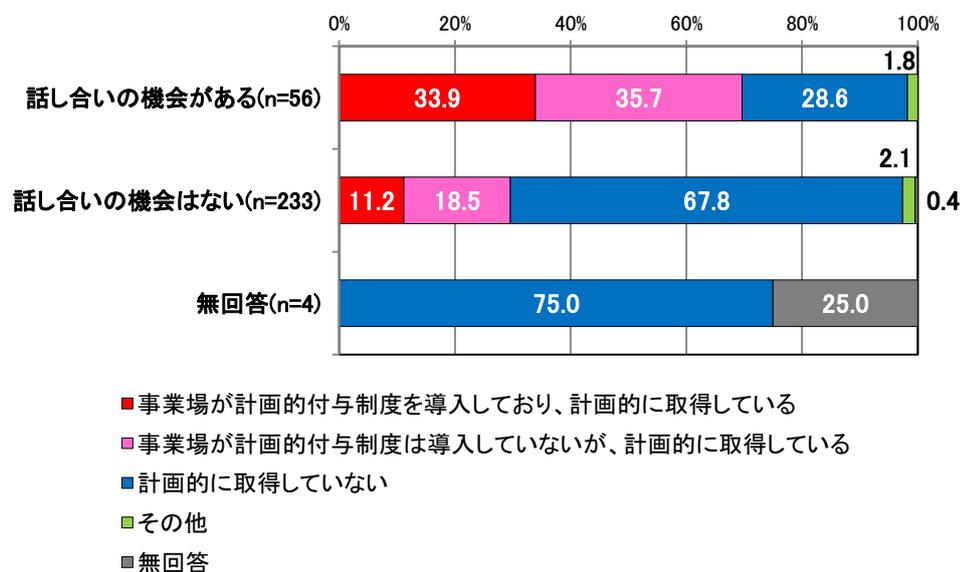


■ 図 73. 年休取得日数（話し合いの機会別）



また、「話し合いの機会」と「計画的な休暇の取得」の関係では、「話し合いの機会がある事業場」では「計画的に取得している」割合が 69.6%であるのに対して、「話し合いの機会はない事業場」では 29.7%にとどまっている。

■ 図 74. 計画的な休暇取得状況（話し合いの機会別）



秩父地域においては、労使間の話し合いの機会がある割合は少ないものの、年休の取得率が全国平均よりも高いことから、比較的休暇の取得がしやすい環境であることがうかがえる。

また、年休の取得日数や計画的な休暇取得でみられるように、事業場と従業員の間での年次有給休暇の取得に関する話し合いの機会が設けられることにより取得状況が改善されていることから、話し合いの機会の拡大により、更なる年休取得が促進されることが期待できる。

(4) 休暇取得促進に向けた今後の方向性

年次有給休暇の取得を促進するためには、いかに事業主、従業員の労使双方の意識を変化させて、取得に前向きに取り組んでもらうかが鍵となる。そこで、本事業で明らかになったデータを活用し、今後の方向性について検討を行った。

1) 国、自治体、労使団体等の連携した周知・啓発活動

休暇取得促進のための行動を促すものとして事業場、従業員ともに要望が挙がったのは、「対象地域の自治体の普及啓発」、「国の普及啓発」であり、事業場、従業員ともに行動を促すための公的な後押しを求めている。

このため、国、自治体、労使団体等が協働で、様々なツールを活用して、継続して働きかけることが重要である。事業場に対しては、ポスター、リーフレット、労使団体の広報等を活用した国、自治体や労使団体等からの働きかけや、直接訪問による効果が大きく、従業員に対しては、勤め先の事業場によるポスター掲示など、事業場を通じた周知が効果的であることから、事業場への実効性のある働きかけを行っていくことが有効であると考えられる。

これらを通じ、地域の特性を活かした休暇取得促進に向けた取組についての理解がより浸透し、事業主・従業員双方の意識改革につながり、計画的に年次有給休暇を取得できる制度の導入や、サポート体制の整備、休暇を取得しづらい雰囲気への払拭等、職場の環境改善につながるものと考えられる。

2) 事業主や経営トップ等の理解促進

休暇取得促進について、事業場の経営トップの理解が不可欠である。

しかし、中小零細企業だから人員に余裕が無い、取引先が営業しているため休暇取得は難しい等、年次有給休暇の取得に否定的な意見も聞かれる。一方で、年次有給休暇を積極的に取得することが、従業員の心身の健康につながり、モチベーションの向上、仕事の効率アップ、従業員の定着率の向上等のメリットがあることについて、事業場、従業員ともに、共通の認識を持っていることがうかがえる。また、労使間で話し合いの機会がある事業場の従業員は、話し合いの機会のない事業場の従業員よりも、休暇日数が多く、計画的に休暇を取得していることも明らかとなった。

こうしたことから、経営トップに対して、労働基準法等の法的な理解を図るとともに、他社の好事例を提供する等により、休暇取得促進の重要性について理解を図らせることが必要である。また、日頃からの業務の標準化や従業員の能力開発による職能拡大、仕事の進め方の工夫、俗人的になりがちな業務を見直すこと等の取組や、労使の話し合いの機会を設け、休暇取得に対する認識の共有化を図ること（例えば、事業場の全体ミーティングなどの場で、「取得のためのメニュー」（記念日休暇、部門単位休暇、グループ単位休暇などや、半日休暇など）を紹介すること）、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等、休暇を取得しやすい職場づくりを勧めていくための支援も重要である。

3) その他

- ① 地域における休暇取得に対する関心度を高めるためには、地元感覚、地域交流の関係づくりが重要になると考えられる。そのために第一歩が「地域資源の把握」である。「秩父夜祭」は地域の代表的な行事となっているが、秩父市以外の秩父地域の4町の事業者や居住者では、“秩父市の祭り”という意識が強いようであり、むしろそれぞれの地元にある行事やイベントへの思い入

れが強い様子もうかがえた。

そこで、今年度はポスター、リーフレット作成にあたり、各町にある程度の共通性を持たせながら特長的なイベントの情報も盛り込んだ。これにより、秩父地域のイベントのシンボルとしての秩父夜祭の開催日（12月3日）を重点実施日として訴求するとともに、サービス業の年次有給休暇の取得促進も考慮し、各町の季節感のある行事・イベントを組合せて実施日を限定せずに訴求していった。

しかし、観光客の多い秩父地域では、観光客に対する物販やサービス業に従事する方も多く、制作したポスターやリーフレットだけではイベントの繁忙期での年次有給休暇の取得促進事業と受止められやすく、イベント前後での閑散期などでの休暇取得促進の事業意図が伝え切れない部分があった。

来年度以降の事業では、サービス業を営む事業場などでの訪問時に、より丁寧な事業意図の説明と、休暇取得によるメリットを訴求して行く必要がある。

- ② 従業員調査では、休暇は主に「本人都合（体調不良など）」や「こども都合」で取得されていた。こうした点を考慮すると、従業員自身では「アニバーサリー休暇」が計画しやすく、誕生日（自身、家族）、結婚記念日などのきっかけで取得する可能性が高いと考えられる。しかし、導入している事業場は6.8%とわずかであり、今後、事業場に対して制度の制定を支援することが重要と思われる。

また、子どもが関わる休暇取得促進のための取組として、「学校行事」との関係が考えられる。実際、学校行事への参加を対象に「年に1日、通常の有給休暇とは別に休暇を付与する制度」の創設を検討している事業場もあることから、こうした働きかけの可能性がうかがえる。

6. 提言リーフレット「年次有給休暇活用レポート」の作成

事業の総括として、本事業の概要およびアンケート結果、地域の事業場の取組等をまとめた提言リーフレットを作成し、アンケート対象事業場等に送付し、今後の休暇取得促進を図るとともに、関係機関にも送付した。

対象：秩父地域内事業場・関係機関

配布部数：2,600

① 提言リーフレット配布一覧

対象	方法・依頼先等	配布部数
事業場	秩父地区労働基準協会	515
	秩父商工会議所	30
	吉田地域商工研究会	20
	西秩父商工会吉田支部	20
	西秩父商工会	200
	荒川商工会	20
	皆野町商工会	200
	長瀬町商工会	330
	直接訪問（50 事業場）	50
地域住民等 （窓口/公共施設等）	秩父市	410
	横瀬町	50
	皆野町	30
	長瀬町	70
	小鹿野町	20
その他	埼玉労働局	180
	秩父労働基準監督署	100
	その他（埼玉県施設等）	270
	予備分等	85
合計		2,600

