

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

(静岡県)

「実施報告書」

目次

はじめに	2
1 休暇取得促進の検討・周知	3
(1) 連絡会議の設置・運営	3
(2) 休暇取得促進策の周知	23
2 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	34
3 事業に関するアンケート調査の実施について	54
(1) 事業場アンケート集計結果	54
(2) 従業員アンケート集計結果	82
4 ワーク・ライフ・バランス シンポジウムの実施について	109
(1) 実施概要	109
(2) アンケート集計結果	117
5 今後の休暇取得促進策の方向性	135
(1) 本事業の認知について	135
(2) 重点実施日（期間）における年次有給休暇の取得促進の取組について	137
(3) 本事業の効果について	138
(4) 年次有給休暇取得のメリットについて	139
(5) 今後の取組の課題について	140
6 提言リーフレット「年次有給休暇活用レポート」の作成	145

はじめに

日本では、「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」において、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 2008 年（10%）の 5 割減とすることが掲げられており、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。

静岡県では、昨年度に引き続き、県単位での年次有給休暇の取得促進のため、8月21日（金）の「県民の日」をはじめとする8月の期間の休暇取得促進を行った。

具体的には、8月の休暇取得促進に向けて、テレビ・ラジオCMの放映や公共施設へのポスター掲示、リーフレット配布、新聞広告・インターネット・各種広報誌への本事業内容の掲載による事業場や地域への周知啓発活動や、社会保険労務士が静岡県内の事業場（150社）を訪問し、日頃の年次有給休暇（年休）取得状況のヒアリング、8月の休暇取得や計画取得等の働きかけを行った。

また、今回も静岡市・浜松市の2か所でワーク・ライフ・バランスシンポジウムを実施した。静岡会場については昨年に引き続き静岡市と共催で実施した。有識者による基調講演や、昨年の訪問でヒアリングを行った企業を含め、県内の先進事例企業による取組発表、ディスカッションにより、地域の経営者、住民へワーク・ライフ・バランス推進、休暇取得促進の重要性を広めることができた。

本事業の実施にあたっては、昨年に引き続き、静岡県において長年活動実績のある「しずおか仕事と生活の調和連携推進協議会」を母体とする連絡会議にご参加いただいた自治体、団体の皆様と連携・協力を図ったことで、昨年の取組を踏まえた活動となったと思われる。

本事業では、連絡会議のメンバーである静岡県、静岡市、浜松市、島田市の自治体や、静岡県経営者協会、静岡県中小企業団体中央会、日本労働組合総連合会静岡県連合会、静岡県労働基準協会連合会、静岡県東部生産性本部、静岡県社会保険労務士会の方々、連絡会議の座長を務めていただいた静岡県立大学教授の犬塚協太氏、島田市・川根本町での本事業委託実施機関であるクロスメディアしまだの方々をはじめ、県内全域の事業場、従業員、住民の方々に多大なご協力をいただき、本事業を実施することができたことに御礼を申し上げます。

2016年3月
公益財団法人 日本生産性本部

1 休暇取得促進の検討・周知

(1) 連絡会議の設置・運営

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（静岡県）連絡会議

② 委員構成

(座長)	犬塚 協太	静岡県立大学 国際関係学部 教授 男女共同参画推進センター センター長
(委員)	常盤 哲司	一般社団法人 静岡県経営者協会 事務局長
	古井 敏夫	静岡県中小企業団体中央会 指導部付参事
	仲野 寛	公益社団法人 静岡県労働基準協会連合会 専務理事
	海野 有水子	日本労働組合総連合会 静岡県連合会 政策局長
	松島 通悦	静岡県 経済産業部 就業支援局 労働政策課 労働政策班 課長
	高林 直人	静岡県 くらし・環境部 県民生活局 男女共同参画課 計画班主査
	深澤 俊昭	静岡市 子ども未来局 子ども未来課 参与兼課長
	伏見 和芳	静岡市 市民局 男女参画・多文化共生課 課長
	杉山 裕倫	静岡市 経済局 商工部 商業労政課 雇用労働政策担当課長
	渥美 満枝	浜松市ユニバーサル社会男女共同参画推進課男女共同参画担当課長
	渡辺 武資	島田市 地域生活部 地域づくり課 課長
	石井 俊郎	静岡県社会保険労務士会 副会長
	小林 鋭次	静岡県東部生産性本部 専務理事
(厚生労働省)	川又 修司	労働基準局 労働条件政策課 課長補佐
	中村 玲子	労働基準局 労働条件政策課 課長補佐
	大川 友恵	労働基準局 労働条件政策課 働き方・休み方改善係長
	幡野 一成	静岡労働局 労働基準部 部長
	大石 伊佐夫	静岡労働局 労働基準部 監督課長
	内藤 匡樹	静岡労働局 労働基準部 労働時間設定改善指導官
	三浦 徹	静岡労働局 総務部 企画室 室長補佐
	渡邊 祐二	静岡労働局 職業安定部 職業安定課 課長補佐
	土屋 真由美	静岡労働局 雇用均等室 室長補佐 併任 地方機会均等指導官
	川口 達也	静岡労働局 労働基準部 働き方・休み方改善コンサルタント
	高林 伸行	静岡労働局 労働基準部 働き方・休み方改善コンサルタント
	水野 真人	静岡労働局 労働基準部 働き方・休み方改善コンサルタント

③連絡会議の開催と検討内容

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（静岡県） 第 1 回連絡会議	
開催日時	平成 27 年 5 月 15 日（金） 10 時～ 12 時
開催場所	静岡労政会館 視聴覚室
出席者（敬称略） 委員 厚生労働省 静岡労働局 オブザーバー 事務局	犬塚協太、常盤哲司、古井敏夫、仲野寛、松島通悦、高林直人、 片野祐里、松崎潤、藪崎勝哉（※）、小林鋭次 中村玲子、大川友恵 幡野一成、大石伊佐夫、内藤匡樹、加子勝巳（※） 金原和哉、福田みゆき、巻本一雄 長谷川真理、加藤孝、松永久志 ※は代理出席
議題	1. 主催者挨拶 2. 委員紹介 3. 本事業の概要について 4. 広報計画について 5. 事業場訪問について

<議事要旨>

- 1) 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（静岡県）にかかる連絡会議開催要綱について
 - ・要綱について承認された。
 - ・昨年度に引き続き、本連絡会議の座長として静岡県立大学国際関係学部教授犬塚協太氏の就任が承認された。
 - ・出席委員、オブザーバーの紹介を行った。
- 2) 本事業の概要について
 - ・事務局より、本事業の目的及び趣旨、概要について説明を行った（資料 3 参照）。
- 3) 広報計画について
 - ・事務局より、休暇取得促進の周知啓発に関する広報案（リーフレット及びテレビコマーシャル）の説明を行った（資料 4 参照）。
- 4) 事業場訪問について
 - ・事務局より、本年度の事業場訪問の実施方法（訪問先選定等）について説明を行った（資料 5 参照）。

<概要>

<事業概要について（資料3に基づく説明に対し）>

（委員）事業場の訪問は労働局でも行っており、それぞれの自治体も各自進められているので、訪問先の調整をうまくやっていただきたい。

（座長）おおむね昨年実施された取組が引き続きになっているものが多い。昨年の成果を踏まえて、より良くしていくということで改善されているところも出てきている。事業場訪問については、アンケート調査にご協力いただいた企業が非常に有望な候補ということで、そういった企業を中心とした訪問計画を立てている。裾野を少しでも広げていただくという意味で、社労士会の皆さまにも取組にご協力をお願いしたい。

<広報計画について（資料4に基づく説明に対し）>

○ リーフレットについて

（委員）配布先との関係で、イベントのことが書いてあるものは幼稚園、保育園向けには良いが、事業場中心であれば、そうではない方の案がいいと思う。昨年みたいに家族と地域とした場合、家族中心でなく働いている方もたくさんいるので、コマーシャルを見たときに反発心を持つ方もいると思う。

女性がヘルメットをかぶっているところは、女性の仕事の場も広がっているので、男性も女性もというPRにもなってくるから良いと思う。

（委員）家族よりも会社での働き方を強調したほうが良い。女性の活躍推進を図る面でも効果的である。

（委員）家族や地域からの反発についてはそこまで考えていなかったが、年次有給休暇を活用して、効率的に働いてというのは、その前段階の意識的なものに訴えかけていくわけである。現実として特に中小企業の場合は、そういった形でないとなかなか難しい。有給休暇という制度があるからというのはもちろん、その前段階で、休むことを目指して日々がんばって働こうというところからのスタートということでよいと思う。

（委員）典型的3世代家族を並べるのもやや鼻につくという気もしないでもない。それと、風船で上がっていくと切れてしまいそうに見えるので、しっかりとしたメッセージが出たデザインが良い。計画付与の文字がいっぱい入ってくると、押しつけ的な雰囲気があって、ポスターを貼るときに、うーんという感じになる。見ていて好感を覚えるような方が貼りやすい。それを考えると、写真中心の案の1が一番見やすい感じがする。

（委員）8月21日については、周りの地元の方たちに聞いても認知度が非常に低い。例えば、東京の都民の日は確か夏休みの期間ではなく、公立の学校は休みになるので、比較的知られているが、少なくとも8月21日は何なのかというのは入れていただきたい。

(委員) 静岡県としても、県民の日をアピールしていきたいと考えている。

(座長) こういう機会に県民の日も併せてアピールしていただくということも大事だと思う。家族ということをあまり強調しすぎると、家族を持っていない方とか、家族との関わりだけを重視していない方もあると思うのであまりよくない。地域の時間、これは元々こちらの事業が島田市・川根本町と一緒にやられていた、「家族の時間づくりプロジェクト」との関連性もあって、こういう表現が残っている。こちらの方は、事業場というよりは、広く県民あるいは労働者一般の皆さま方の意識喚起、啓発に適しているものではないか。

事業場に関しては、1から4の案の方がより良いかと思われる。今回は特によくポイントが押さえてあると思うのは、キャッチコピーというか、効率的に働いてしっかり休める職場づくりに取り組もうとしていることである。経営者も、働いている人みんなでそういった職場づくりそのものをまずやっていかなければどうにもならないという声にもつながっていき、応える形になっている。

2種類作って、それぞれ対象に分けて配布できると個人的には一番いいと思った。どうしても1つに絞るということになると、1から4の案の方が良いという意見が多いのかもしれない。

○ テレビコマーシャルについて

(委員) CMについては皆さんのライフスタイル、それぞれ休暇を過ごすということがある。家族が強調されすぎではないかと思うので、その辺も見ながら決めていただきたい。チラシとの整合性ということで、おのずと方向性が決まってくると思う。

(委員) ポスターとCMというのは似たような図案でいく方が強調されるのか、違う方が効果的なのかというのが、判断がつかない。この中で見ると、文字が少ない方がいい感じはする。

(委員) 文字が画面に出ても読めないのではないかという感じがしたので、効果があるような音声とか、そういうものを出した方がいいのではないか。

サラリーマンがCMを見るのは、夕方や19時頃ではなく、20時とか21時頃ではないか。

(委員) 職場でテレビを見るということはあまりないと思う。ポスターは事業場を対象に、テレビは家族、家で見ている人を対象として、それぞれ分ければいいのでは。

(委員) 休暇もいいが、働いているという素晴らしさもアピールしつつ、また休暇もというと、見る方も惹きつけられるところがあると思う。効率的に働いて休むということがすごく良い働き方になるというような感動的なCMがあってもいいのではないか。

(委員) 「効率的に働いて」という言葉は生産性の向上のためにも必ず必要なのではないか。ただ単に休暇を取ろうということであればかつてからやっていたが、今回の取組というのは働き方自体を変えていこうということでもあるから、ぜひとも効率性の部分は残しておいていただきたい。

(委員) CM だから、わずか 15 秒の中でどうインパクトを与えるかということが主眼になってくると思う。あまりあちこち取り入れるのも難しいと思うので、むしろインパクトのあるような感じで映した方がいいと思っている。そういう意味だと、案の 3 は最初にパッと青空が出て、何の CM かなというような注目されるような形で、仕事して休むのだということがアピールできる。

(委員) 家族をお持ちでない方も中にはいるので、そればかりを強調してしまうのもどうなのかというところは感じている。働いている部分も必要なので、独身の方にも伝わるようなものができるとなおいい。

(委員) 効率的に働いてしっかり休めると打ち出すのであれば、働くことと休むことのシーン、両方載せていくのが良い。

(委員) 基本的に、CM は、事業者向けなのか、家族向けなのか。いくら労働者が休みたくても、事業者側がそういう環境になければ休めない。その辺りをもう少し出していかないと意味がない広告物になってしまうのではないかな。

(事務局) マスメディアを使って、一部事業主だけというわけではなく、テレビという媒体を使って出すというときには、広くターゲットを置いておくということがある。

(座長) 事業主、労働者、もっと広く言うと県民、市民全体に取り組んでもらうということで、ターゲットは全部であると思う。その意味での気運醸成ということが最終的な目的である。

その方向性を考えたときに、昨年度は CM まで手が回らなかったが、事業主あるいは職場そのものへの働きかけは積極的にやっていただいた。今年度は広く意識啓発を図るということで、CM というやり方は一つ重要なメディアの使い方としてはあり得ると思う。

確かに効果としてのメリットがどこまであるかということについての検証は難しいかもしれないが、いろいろな手立てを使うということで、ポスターやリーフレット等、ターゲットを絞った取組は一方で実施しつつ、県民に広く、気運醸成ということのために、CM を使っていくもの。

(委員) 雇用主より労働者の方が圧倒的に人数が多い。労働基準法の考え方からすると、年次有給休暇は請求権であるから、労働者が請求しない限りは事業主は取得させる義務がないというのが基本である。この CM 自体のターゲットは、「効率的に働いて休みましょう」と、いわゆる労働者向けで良いのではないかな。一方、リーフレット等は事業主を対象とする。これによって、ターゲットは両方ともカバーできると考える。

<事業場訪問について（資料5に基づく説明に対し）>

（委員）事業場訪問の対象候補（アンケート回答事業場）の従業員別で、99人以下が一番社数が多い403社であるが、この中には従業員1人、もしくは家族でも事業者というものも含まれるのか。従業員数が1人、もしくは家族だけで経営しているところを訪問しても、有効に機能するのかどうか疑問である。

（事務局）アンケートを配布した対象は30人以上の事業場であるため、99人以下であっても、基本的には30名以上である。

（座長）今回はアンケート回答をいただいた企業中心ということで、昨年度の事業と継続して、その成果をうまく使った形での効率的・効果的なやり方であると評価できる。

県内の地域の産業構造の特性を生かし、例えば製造業の多い地域なら、そういったところが関わっていただくことは、波及効果も大きい。地域と業種をクロスさせて、地域ごとに多い業種は特に重点的に対象にすることなどが考えられる。社労士会にもお願いしていただければと考える。

もう一つ、業種だけではなく規模も色々ある。実数としての労働者の数に対しての波及効果ということでは、当然大きな規模の企業の取組はそれだけ影響が大きい。また、訪問した企業だけでなく、関連会社、下請会社や子会社、あるいは取引先もある。その訪問した会社だけが休暇取得の取組を一生懸命しようと思っても、取引先との関係でうまくいかないとすれば、逆にそういった取引先にもぜひご理解をいただくため、そのような企業も紹介していただき、どんどんネットワークを広げていただく。アンケートを直接回答いただいた企業だけではなく、他にも対象を広げることも必要である。

以上

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（静岡県） 第 2 回連絡会議	
開催日時	平成 27 年 7 月 24 日（金） 10 時～ 12 時
開催場所	静岡県産業経済会館 第 1 会議室
出席者（敬称略） 委員 厚生労働省 静岡労働局 オブザーバー 事務局	犬塚協太、常盤哲司、古井敏夫、高林直人、深澤俊昭、伏見和芳 杉山裕倫、渥美満枝、渡辺武資、石井俊郎、小林鋭次 大川友恵 大石伊佐夫、内藤匡樹、土屋真由美、加子勝巳（※） 金原和哉、福田みゆき、巻本一雄、片野祐里、松崎潤 加藤孝、松永久志、竹内孝太郎 ※は代理出席
議題	1. 新任委員紹介 2. 広報・事業場訪問の実施状況について 3. アンケート項目について 4. シンポジウムについて

<議事要旨>

1) 新任委員のご紹介について

- ・今回より、静岡市子ども未来局子ども未来課参与兼課長深澤俊昭氏、静岡市市民局 男女参画・多文化共生課課長伏見和芳氏、静岡市経済局商工部商業労政課雇用労働政策担当課長杉山裕倫氏の新任、静岡県社会保険労務士会副会長の交代に伴い、八木道雄氏から石井俊郎氏への変更について説明を行った。

2) 広報・事業場訪問の実施状況について

- ・事務局より、広報の実施と事業場の訪問状況について説明を行った。
- ・事業場の訪問状況として、以下の事例を紹介。

昨年に引き続き今年も訪問した卸売会社の例。有給休暇の取得について、実態把握のための従業員アンケートを行ったところ、「冠婚葬祭の葬や病気の時にしか取ってはいけない」と思っていたことが分かったため、有給休暇取得促進がワーク・ライフ・バランス推進を行う中で一番手を付けやすく、効果が高いのではないかと考え、まずは社を挙げて休暇取得のキャンペーンを実施。8月が繁忙期であるので、まず「ゴールデンウィークまでに1人1日休もう」とするなど、休める環境づくりをトップの方針で取り組んでいる。

新規の企業については、サプライチェーン、お客さまあつての仕事であり、有給休暇取得が難しいというご意見を聞くことが多い。

人事部長等からは、採用の面ではワーク・ライフ・バランス、もしくは女性活躍という面でも必要であることから取り組んでいるという意見聞かれた。会社説明会では、育児と仕事の両立についての説明は必要。学生から直接取組を聞かれることもある。ただ、企業によっては、「社長やトップ、もしくは会長との意識ギャップがある」という意見もある。

東部地域は観光業がメインであり、8月の休暇取得が進まないのは業種上やむを得ない部分がある。繁忙期、閑散期がはっきりしているので、年間を通した休暇取得促進を考えていかなければいけないという意見があった。

他にも浜松のたこ祭り、三島の祭りなどの大きな祭りについては、地域に根差したものなので、そこに応じて休みを取る。もしくは逆にサービス業は忙しくなるという意見もあった。

清水区の商社（従業員規模 130 人ほど）の例。中途採用を中心に行ってきたため、30 代以上の社員が多い。平成 24 年よりリフレッシュ休暇制度を導入し、それ以降の取得率は、それ以前の 50%から 70%に高まった。計画的な申請制度、月次で個人別に年休取得状況の把握ができる仕組み、部署別に取得状況が把握でき、かつ、上司からも指導できるような体制を整えた。休暇が増えた効果として、定着率は高まってきているのではないかと。中途採用は大変厳しい状況だが、非常にいい人材を採用できるようになった。土日休みがない元住宅販売会社に勤務していた者の転職では、休暇が取れることが魅力に映ったようである。

三島のパチンコ屋の例。5 年前から新卒採用を始めた。若い層については、比較的休暇を取ることについてのハードルは高くない。普段、時間外の削減については非常に指導しているが、休暇については取れているという状況で、特に指導はしていない。パソコンでシフト表等を見ながら休みの状況を確認できる環境は整えている。管理職が取れていないため、3カ月に3日のリフレッシュ休暇を特別休暇として付与している。

富士の製紙会社の例。岳南鉄道の地域では、岳南排水という公共排水を共同で利用しているその一帯の工場は7月末に1週間休みになるということであり、かねてよりその間5日間は休暇の取得に当てている。全体的に若い層については、比較的休暇を取っているが、中高年になるほど休暇をなかなか取らない。

3) アンケート項目について

- ・事務局より、事業場、従業員のアンケート案について説明を行った。

4) シンポジウムについて

- ・事務局より、シンポジウムの実施案について説明を行った。

<概要>

<広報・事業場訪問の実施状況について（資料2、資料3に基づく説明に対し）>

（委員）昨年度訪問し今年も訪問したのは27社であるが、新規訪問、昨年度訪問企業をどのように選定したのか。

（事務局）昨年度訪問企業の再訪問の基準としては、既に取り組みが十分できていて、有給休暇取得率も非常に高い企業ではなく、有給休暇取得率は50%以下を目安として、昨年の報告書ベースになるが、これから取り組まなければならないという課題意識を持っている企業を50社程度選定し、訪問依頼を行った。新規訪問を優先させたので、半分に断られたわけではないが、今年は27社に今後の取り組みなども含めて、再度話を伺った。

新規訪問企業については、アンケートに回答いただいた企業約660社のうち、規模が大きな企業というところで、従業員数100人以上をメインに、東部・中部・西部が均等になるように依頼状を送り、電話連絡の上で応諾いただいたところに訪問した。初めはどうしても東部地域が少なくなったので、沼津は多かったが、伊豆や三島、富士地区を中心に追加で依頼をさせていただいた。

（厚生労働省）広報や事業場訪問に関し、種々ご協力いただき大変感謝申し上げます。今回初めてテレビCMで広報させていただいたが、実際目にした方や、周りの人の感想、どんな反応があったのかお聞きしたい。

（委員）見掛けてはいるが、やはり何かをしながら見ているので、ほかのCMが間に入ってしまうと、サラッと通り過ぎてしまうのが正直なところである。家族もあまり反応は見られなかった。

（座長）目や耳にすごく強い刺激になって、ぱっとそっちを見たり、注目してしまうようなCMではないと思うので、何かしながら、聞いたり・見たりするようなことの多い時間帯であり、見逃したり、聞き流したりもあるのかもしれない。テレビ番組の中で取り上げられるコーナーがあって、そこでCM自体が流されると、少しは関心を引かれることもあると思う。今後予定している8月の番組の中で、そういう取り上げ方をさせていただけるとありがたい。放送される時間帯の工夫なども、テレビ局等でしていただけるとありがたいと思う。

（委員）先ほどの訪問事例として、採用の際に休暇の説明が必要だという事業場の話があった。やはり最近の採用に当たっては、休暇について関心が高いという感覚はあるか。

（事務局）休暇の少ない会社からの転職の方にとっては、転職後の会社で休暇制度があるということが一つの魅力として映っているようだという話は何社からか頂戴した。先ほど申し上げた住宅販売の会社に勤めている方などは、転職前は全く土日が休めず、量販店の販売員の方もやはり土日が休めないため、若い方にとっては土日が休めるというのが一つ大きな魅力になっているようだ。

(座長) 転職される場合には、そこが魅力になるのは分かると思う。特に子どもがいる方は、土日休めればかなり良い状況になると思うので、逆に言えば、取り組んでいる企業にとっては、人材獲得のための大きな利点になると思う。そのあたりをほかの企業でも理解いただければ良いと思う。

(委員) 監督署で受ける従業員からの相談の中で、年次有給休暇に関する相談が多い。休みを取って生活を楽しみたい、自由に使う、そういう時間を自分も持ちたいという関心はかなり高い。

監督署にいて、相談の項目を分類すると、年次有給休暇に関する相談は上位を占めている。かなり前からそういう状況にあるが、そういうことを社長は知らないかもしれない。社長に言ったら「うちは年休なんて制度はないぞ」と言われたという相談に対し、「それは違う、労働基準法で定めがあるから請求できる」というような話を毎日のようにしている状況。従業員の年休に関する相談・関心は非常に高い。これはいろいろな説明会でも言うのだが、給料を上げるのは大変でも、年休取得率を高めることで、従業員は非常に喜ぶと思う。

(座長) 大学生が今は就活で大変だが、若い世代は、休暇がちゃんと取れる企業かどうかということは、企業選択の時の重要な要素として考えている。優秀な若い人材に来てほしい会社であればあるほど、しっかり取り組んでおかないといい人は来てくれないというところを、トップの方に理解いただくような働きかけが、引き続き必要。トップの方にエビデンスを示してご理解いただくようなチャンスが必要だと思う。引き続きご尽力いただきたい。

先ほどの新規訪問の会社の中で、いわゆるサプライサイドというか、顧客側や取引先というような会社側の事情で、「うちの会社はなるべくワーク・ライフ・バランスで、休暇を取得したいのだが、何しろ相手がいるのでうまくいかない」という声がよくあるという話であった。これも実際に、その時に相手を説得していくためには、具体的にそういうことに取り組んでいる企業の事例なども出していただけるといいかと思う。

例えば静岡市内のある証券会社だと、「うちの会社は、残業は何時までしかやらない」ということを、ホームページ等を使って外部にもどんどん公表されている。そういう形で顧客や取引先にはあらかじめ理解いただくという、積極的な姿勢を示しているところもある。

他にもワーク・ライフ・バランスに熱心に取り組んでいる東京の企業の事例もある。もちろんトップの社長以下、取引先への説得や理解を求めるときの働きかけを熱心にするのだが、一つの会社だけでは限界もあることから、同じような悩みを共有している同業のほかの会社もあるので、同業の業界団体で共通の課題として取り扱う。業界団体側がむしろ積極的に休暇取得や、就業時間をきちっと守ることに取り組み、それをさらに業界団体全体として外部にも発信する。そういうことをするきっかけもできたという話を伺ったことがある。個々の企業だけの努力では難しいところは、同じような条件にあるほかの会社も巻き込むような形でやっているところもあるということも、ぜひ情報で伝えていただければありがたいと思う。

<アンケートについて（資料4に基づく説明に対し）>

（委員）従業員のアンケート回答者について、年齢の選択肢が20代からとなっている。19歳以下は対象にはならないのか。10代に回答をお願いするのも少し酷かというのはあるので、そういう意味で20代以降でいいと思うが、その場合は注釈を加える必要があるのでは。

年次有給休暇の取得が進まない理由の設問（事業場用問15、従業員用問21）の選択肢に、例えば「罪悪感がある」という項目を入れたらどうか。日本人の場合は、有給を取ると何かさぼっているような感じ、ずるいな、真面目ではないと思われるかなとか、人の目を気にするというのがある。心理学的な要素もあるが、可能であればご検討いただきたい。

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の設問（事業場用問16、従業員用問25）について。原則5日の年休の時季指定を義務づける改正法案が国会に提出されている。これを踏まえた選択肢を検討してはどうか。

事業場用問27で、ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組例として、選択肢に、多様な正社員制度ということを入れたらどうか。

（事務局）まず問1の20歳以下というところについて、昨年の経緯からいくと、子どもがいるか、いないかというところで分けたが、10代は対象でないのかという明確な議論があったわけではないので、検討させていただければと思う。

休暇の取得のための選択肢についてもいただいた意見を踏まえて検討し、皆さまに諮らせていただく。ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組例として多様な正社員制度についても検討する。

（委員）3000事業所の選び方は、去年もアンケートをやっているが、重複先等の関係を教えてもらいたい。

（事務局）去年は民間のデータを購入して、規模の大きなところを中心に実施した。規模というのは100人以上のところであり、事業所全部だと静岡は20万あるが、100人以上は3000社なかったので、それ以下の企業についても、30人以上の規模を抽出し、3000になるように調整をして、配布したという経緯があり、零細企業は対象ではない。今年もそれに準じることを想定している。

（委員）去年回答いただいた企業への再配布はどれぐらい検討しているのか。何を言いたいかという、心の変化というか、時系列的なことも見たいという気持ちもあるので、どのように考えているのか、「また来たか」とうるさがられることもあるので、そのへんの兼ね合いもあると思うが。

（事務局）事業所訪問では昨年度アンケートに回答いただいた企業を対象としたこともあり、昨年回答いただいた企業には確実に今年度もお声掛けをさせていただく。プラス新規企業も加えて3000社に配布予定である。

(座長) これは純粋なランダムサンプリングではないということか。専門的な立場で気になるところは、この事業全体の意図にも関わると思うが、要するにこれは同じところに繰り返し働きかけて、意識付けをどんどん深めていくということが目的であるならば、そういうサンプリング自体に、有意性をあえて持たせてしまうという発想も分からなくはないが、一般的にいうとアンケートとか世論調査というのは、やはり客観性が非常に大事だ。

それからもう一つは、従来同じことをやった場合も、継続して始めからパレート調査みたいな、同じ集団にずっと継続的に調査を投げかけていくという、その手法で何かを見たい場合は、当該のところに何度も何度もやるということがむしろ正しい。逆にいえば一般的な動向を押さえて特徴を見たい場合は、あえてそういった前年度のサンプルは排除して、新規だけに限って動向を見ていくということが、普通は一般的だと思う。そのへんは調査設計の段階で、目的とか意図等、調査のやり方、方式がきちんと対応していないと、妙なバイアスが入ってしまうということが私は心配だが大丈夫か。

(事務局) 今日いただいた意見を踏まえて検討を行う。

(座長) そこはもう一度検討をよろしくお願ひしたい。

アンケート調査票について、事業場用の、従業員のほうと設問を揃えたという問 15 だが、そこで先ほど意見が出たように、罪悪感があるというような形で、少し個人的な意識の在り方というか、労働観というか価値観みたいなものまで聞くということは、私は賛成だ。ほかの人との兼ね合いということよりも、当事者自身の罪悪意識、働き方意識みたいなもの問題性は結構大事だと思っているので、これを入れるというのはいいと思う。

選択肢の 1 番だが、「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がない、休んでも後で本人が多忙になるから」というのは、前半と後半はちょっと違う気がする。つまり仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないということは、客観的に見て従業員がどういう人であろうと絶対的に仕事量が多いので、誰がやってもなかなか休めないという状況になっているということが意図だと思う。後半は客観的な仕事量の問題ではなく、本人自身の仕事だ。それは本人に由来する場合もあると思うが、能力的に仕事の効率が悪い人なので、仕事の絶対量としては客観的に見ると大したことはないが、その人にとっては休むとあとで非常に多忙になると。もう一つの理由は働き方というか、働かせ方というか、仕事自体のやり方が非常にうまくないので、結果的に仕事の能力は別に低くはないが、やってみるとあまり生産性が上がらないので、うっかり休んでしまうとあとで大変になるという話だ。少なくとも前半で聞いた内容と、後半で聞いた内容とちょっと違う気がする。

よって、1 番と 2 番は別にして、1 番はとにかく仕事量が多いと、客観的に見ても仕事の絶対量の問題としてなかなか休めないという話。2 番の場合はやはり働き方、働かせ方、あるいは個人の能力、そういう問題に対して結果的に取得が進まないということ。これを一緒にしてしまわないほうがいいと思う。

事業場用問 17 だが、年次有給休暇を従業員が積極的に取得することのメリットということであるが、このほかに例えば従業員の定着率がよくなるという内容も考えられる。5 番の「優秀な人材が集まる」ということは、採用段階でいい人が来てくれるということだと思うが、それだけではなくて長く働き続けられるという意味で、こういう取組をやればやるほど、いい人材がずっと定着してくれるというメリットがやはり大事だと思う。それは 1 項目ぐらい入れたほうがいい。

事業場用問 27 の、ワーク・ライフ・バランスの推進の取組例の設問について。働き方について、先ほどの言葉だと「多様な正社員制度」というような項目を入れてはどうかということだが、正社員に限定するかどうか。非正規社員であっても働き方の柔軟性があるということが、ワーク・ライフ・バランスということでは肝心である。もちろん正社員も当然就業上の労働時間の規定が結構きつということからいうと、柔軟性が重要である。例えばフレックスタイムみたいな形で仕事の時間を割り振りができたりする、あるいは伸び縮みさせたりすることができるか、先ほども指摘があったようにライフステージごとに、ある時期は比較的長く働いて、ほかの時期はちょっと短めに働くというような形で、勤務時間とか労働時間の柔軟性があるか、そういうことが聞き方としては一つ上げられるかと思う。多様な正社員制度という項目で、そこを全部吸収させられるかどうか分からないので、少なくとも勤務時間の柔軟性、働き方の柔軟性などが選択肢の中にはあってもいいのでは。

もう一つは特に女性の場合に、ワーク・ライフ・バランスの推進にすごく大きな影響力があるのは、逆にいうとワーク・ライフ・バランスがなかなか取りにくい、仕事と家庭が両立しにくいというような大きな背景で、私どもが調べていて一番目立つことは、やはりロールモデルがないということである。特に管理職以上になると、「ああいう形で働けば、ワークとライフのバランスを取りながら女性でも長く働き続けられるんだな」というような、先輩にあたる人たちの事例や実例がなかなかない。そういう方を意図的に企業の側が増やしていくとか、そういう努力をしておかないと、あとに続く人たちがなかなか続かないということがある。ロールモデルを意識的に増やすとか、あるいは先輩に相談できる制度やメンター制度、そういう形で意識的に積極的に、従業員がワーク・ライフ・バランスに気付いたり、それを取りやすくなるような制度を設けておく、ペアサポートみたいなことかもしれない。このような制度のことも選択肢に入れておくこともよいのではないか。

<シンポジウムについて（資料5に基づく説明に対し）>

（委員）局長に説明をしたときに、「そもそもなぜシンポジウムが10月とか11月なのか、重点実施期間が8月なら、シンポジウムも8月にやるのではないのか」という話になった。

（厚生労働省）実際にこの事業をやっていく上で、スケジュール的に厳しい部分もあって、まずは8月に向けて周知、広報していき、その上でシンポジウムをということになると、どうしても秋にずれ込んでしまうというのが、今までのスケジュールである。ご指摘の点は、事業を実施するに当たって検討させていただければと思う。

（座長）講師の方二人の名前が挙がっているが、この方二人は浜松と静岡それぞれどちらに来るという予定を、ある程度念頭において決めているのか。

（事務局）これから静岡市とも調整をしながら進めていく。

（座長）昨年司会を含めて行って、ぜひお願いしたいのは、基調講演だけではなくて、後の事例発表も、基調講演の講師に残っていただくことをお願いしたい。事例発表のポイントをまとめる形でやっているが、外からの視点とか、一般的な全体の動向とかをよくご存じの方に意見を出していただく

ことで、実際の事例、それから聞きに来てくださっている方々にも、講演だけではいただけなかった新しい情報とか、見方も提示していただけるということのメリットも大きいと思う。

それから浜松市の企業の候補は、これはみんな浜松市内に所在地があるが、静岡市の候補に上がっている会社は、富士とか三島とか、静岡市内に限定していないようだが、これは何か理由はあるのか。

(事務局) 西部の浜松市は、今回は浜松市で固まったが、浜松に近い磐田や湖西なども考えられる中で、たまたま浜松市に固まったということがある。静岡市は昨年、島田市の矢崎計器に発表いただいたが、静岡市に限らず東部、中部の企業含めて挙げたもの。

(座長) 別にそこは限定しているわけではないということであるが、静岡市の場合は共催で実施するわけで、市のほうの希望もあるかもしれない、また調整が必要かもしれないが、よろしく願いしたい。とりあえず今の時点ではこの委員の皆さま方にも、例えばこれ以外にもいい企業候補を挙げていただくときに、大まかな地域で、東側、西側ぐらいのところを考えていただくということで柔軟に考えて、どんどん出していただきたい。

それでは新たな検討意見なども踏まえて、事務局で引き続き検討や修正をよろしく願いしたい。

以上

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（静岡県） 第 3 回連絡会議	
開催日時	平成 27 年 12 月 18 日（金） 10 時～12 時
開催場所	静岡県産業経済会館 第 1 会議室
出席者（敬称略） 委員 厚生労働省 静岡労働局 オブザーバー 事務局	犬塚協太、常盤哲司、古井敏夫、仲野寛、海野有水子 高林直人、深澤俊昭、伏見和芳、杉山裕倫、渥美満枝、渡辺武資 石井俊郎、小林鋭次 中村玲子 中山克美、大石伊佐夫、内藤匡樹、三浦徹、渡邊祐二、土屋真由美金原和哉、 福田みゆき、巻本一雄、片野祐里、松崎潤 長谷川真理、加藤孝、松永久志
議題	1. シンポジウム開催、事業場訪問、アンケート調査結果報告 2. 今後の方向性（案）について 3. 提言リーフレット（案）について

<議事要旨>

- 1) シンポジウム開催、事業場訪問、アンケート調査結果報告
 - ・事務局より、シンポジウム開催概要とアンケート結果の報告、事業場訪問の結果報告、重点実施日の後に行ったアンケート調査の報告を行った。

- 2) 今後の方向性（案）について
 - ・事務局より、今年度の取組を通じた今後の方向性について説明を行った。

- 3) 提言リーフレット（案）について
 - ・事務局より、提言リーフレット（案）について説明を行った。

<概要>

<シンポジウム開催、事業場訪問、アンケート調査結果報告について（資料 2,3,4 に基づく説明に対し）>

（委員）今回女性の活躍応援事業所表彰をシンポジウムとセットで実施したことは、ワーク・ライフ・バランスの普及のため、表彰などの活動に繋がる意味では良かったと思う。表彰事業所の方とも話をさせて頂いた際に、各事業所の取組の輪を広げていきたいという話もあったので、今後、情報交換の場を作っていくことを検討している。

（座長）取組の輪を広げることは私もすごく大事だと思う。県でも事例集を作成されたが、他の事業所はどういう取組をしているのかということへの関心も高いらしいので、そういう意味での情報交換の場や、意見交換の場をコーディネートして頂くことも行政の役割と思うので、よろしく願いたい。

（委員）11月20日のシンポジウムを厚生労働省、静岡労働局と共催という形で実施させていただいた。非常に良い内容のシンポジウムを開催できたことを御礼申し上げます。また委員の皆さまには、周知、広報等にご尽力頂いたことを感謝申し上げます。

年次有給休暇を取得しやすくするために必要なことは、職場環境の中での意識が挙げられる。従業員や、上司の目もあってなかなか取りづらい状況の中で、職場の体制、環境としての意識が変わる必要がある。静岡市でも、朝型勤務、ゆう活ということで試行的な取組があった。やはり何か仕掛けがあることで、職員、あるいは職場の意識が変わるきっかけになるだろう。

有給休暇取得については、多様な働き方、あるいは生活と仕事を両立させる意識啓発の取組を進めるための制度的な仕掛けが必要であり、ちょっとしたきっかけでも雰囲気が変わることを当課でも感じたので、そのような取組をまたこの場でも検討して、いい仕掛、アイデアが出てきたら良いと感じている。

（座長）仕掛という点で言うと、親子一緒になって様々な取組や、休暇を有効に活用できるような、きっかけ作りの工夫をされていると感じた。これは家庭側からの仕掛の1つの例だと思うが、ぜひ企業も様々なアイデアを考えていただけると嬉しいと思う。

（委員）静岡市のシンポジウムに参加させていただいた。大企業は制度ができていますので休暇については取れる状況があると思うが、中小企業はなかなか難しいという感触を持った。お仏壇のやまきのように、トップの判断で推進するのが一番よい。休暇を100%消化するのは難しい中、お仏壇のやまきは120%取得を奨励するという話が出ていた。全部取ってしまうと、病気になった時や、突発の何か用が出た時に困るので、休暇を残す方が結構いるということがアンケートの結果に出ているようだが、同社の場合は100%以上消化すれば表彰するという話も出ていた。そういうことをしていかないと、平均で70%、80%消化しようといった目標を掲げた場合には、突発の用のために必ず残す考え方をするので、各企業でもっとうまく工夫してやらなければいけないと思った。

(座長) 本当に先進的でトップが頑張っていてリードしている企業は、やはりそういう工夫、仕掛を考えていることを改めて確認できた。ぜひこれを他の企業も参考にさせていただき、中にはインセンティブを与えてでも積極的に休暇を取りたいという気持ちに従業員の方々がなれるような仕組みをつくる工夫も必要だと改めて感じている。

(委員) 全般的に言うと、中小零細企業が社労士の顧問先の中心である。今回の場合には対象が 50 名以上という前提でやっているのですが、私たちが顧問をしているところとイコールになるかどうかという点はあるかと思う。

実際やってみて、徐々に経営者の方たちが意識を持ち始めたということでは、動くということは一歩前進だろうと考えている。今回の結果からもそう見えるということだ。

来年度以降、県単位での事業がないと言われたのは非常に残念である。私たちの顧問先である中小零細企業の場合は、一步一步前進をしていくことの積み重ねによって取り組んでいけると思う。来年度、予算上はないが、継続していかなければ、小さな企業において、なかなか浸透していかないのではないかと思っている。従って今回事業場訪問を行ったこともあり、本当に前進をしているということもあり、今後更に進めさせてもらえばありがたいという感想である。

(座長) やはり少しずつ経営者の皆さまの意識も変わってきており、本当に社労士会の皆様方の 2 年に亘る大変なご尽力の効果が上がってきて本当に良かったと思う。おっしゃるとおり継続が大事なので、ぜひ今後のことについても、皆さま方からご意見を頂ければありがたい。

(委員) ワーク・ライフ・バランスについて、佐々木先生のお話を伺って、企業のトップの方の意識がすごく大事だと感じた。もちろんアンケートにもあるように、従業員の方の意識も少しずつ変えていかなければいけないが、仕掛という部分では、やはりトップの方の意識をまず変えていただき、今度は前向きに取り組んで頂くような仕組みを行政で考えていくのが大事ではないかと感じている。

(座長) キーワードとしてはトップの方の意識を変えていく、あるいは中小企業で働く人々の取組が中心的な対象になる。おおむねその辺が大事なターゲットだという事が皆さま方のご意見を伺う中で共通した課題として見えてきたと思う。行政としてもぜひ取り組んで頂きたい。

<今後の方向性(案)、提言リーフレット(案)について(資料 5、6 に基づく説明に対し)>

(委員) 来年からは、「しずおか仕事と生活の調和連携推進協議会」として活動していくが、静岡労働局監督課はどうしても取締行政なので、シンポジウムとかセミナーは得意ではなく、労務管理講習会とか、これをやると法律違反ですよ、という形になってしまう。来年度から先ほどの協議会で活動していく際には、ここにご出席の皆様、島田市、静岡市、浜松市以外の市や町にも広げて、シンポジウムやセミナー等が開催されると良い。特に、シンポジウムに出席した方々から東部でやってほしいという意見があったので、例えば、三島市や沼津市等に広がっていくように活動していくのはどうかと思っている。ぜひ、ご出席の方々には、この流れを途切れさせないように来年度またやっていただけらと思っています。

(座長) 東部はとりわけ、積極的な取組が必要と感じている。東部に限らず、他の市町も巻き込む形で拡大的に実施することや、経営トップの意識の変革や事業所側の働き方の改革が必要だということで、だいたい問題のポイントは見えてきたと言える。

(委員) 先ほど申し上げたように、啓発して理解を得ていくしかないので、是非、県、市、労働局と一緒に連携しながら、休暇取得の啓発を図っていくようサポートしていきたいと思う。先ほど座長が言われたように、大企業には大企業の、中小企業には中小企業の好事例を紹介できればよい。中小企業としては動きやすいが、大企業ではそれはできないというところもあるので、大企業としてはこのようにやったら良いのではないかという、うまい提案ができて啓発していければ良いのではないかと思っている。

(委員) 事業所数では 98~99%が中小企業と言われている中で、そのうちの7割はいわゆる中小企業で働いているが、さらにその下、行政用語でいえば小規模で、大体、製造業では 20 人、小売りなら 5 人以下ぐらいのところさらに中小企業の事業所数の 7 割を占めており、ここまでいくと普及どころの騒ぎではないのが実態かと思うが、1つは繰り返し訪問等を行うこと、1つは善意・理解を進めること、これは善意が中心的発想である。それを繰り返した中で、ある程度、どこかで義務化に向けての落としどころ、時期というのは難しいが、それがないと、なかなか進まない部分があると思う。義務化という中で、やらざるを得ないという言葉は変だが、反発が出ない程度の理解を得たところで義務化をしないと駄目であろう。今までのことを考えても、実施していくうちにこれが常識ということで当たり前になっていくので、そういったこともどこかで必要ではないかというのが本音である。

中小企業の場合、倒産の理由はもちろん資金繰りであるが、もう 1 つは人が採れなくて会社がやっていけないことも挙げられる。経営者も、そういったことも含めてそれなりの労働面の対策をしていかないと、人も採れないという中で「あなたの会社は駄目だぞ」と言う部分も必要ではないかと、本音として感じる。大前提は安定的な経営の継続であるので、経済政策的なものも含めて、両輪で徐々に進めていくしかない。

(委員) いろいろ難しいところはあると思うが、それなりに効果というか、少しずつ進んでいるという気はする。中小企業はお仏壇のやまきのように強烈な経営者が引っ張っていけばかなり進むと思うが、他の経営者がそこまでやるのは難しいという感じがする。その意味で、全体の意識が醸成されてくるというのが一回りだが、まずはそれを王道化することが必要である。

今の段階だと、計画的に取得をすることが現実的に取得率を増やす手段になる。法律に則った計画取得となると、労使協定とかいろいろ厳密な要件が必要になるので、そこまでいなくても、準計画的というか、法律に準じた計画取得を行うことが、宣伝をしやすいし受け入れやすいところかというのもある。その辺の宣伝、周知をするというのが 1 つの手だと考える。

年次有給休暇の付与は義務については、実際にとらないと、残りが 20 日あろうが 40 日あろうが何にもならない。国によっては有給休暇の残りの買い上げを義務化しているところがある。今の日本では買い上げは法律違反になるが、「買い上げを義務化しろ」という意見が出ているがどうしようか」ぐらいの議論があると、やはり休ませるのを今からやっておかないといけないかなと思う経営者も出てくるのかなという気がする。

(委員) 私はちょっと違った角度で、10人未満の事業所の話をさせて頂く。10人未満の事業所の問題点は、従業員と経営者が毎年のように年をとっていくことである。結果的に、経営者が仕事ができなくなったらその事業所は終わり、これが零細企業であることを認識して頂きたい。私は社労士の事務所をやっているが、社労士会からではなく、出前授業ということで高校に行って話をさせて頂いている。これは、私の感想で結構であるが、そういうものを、子どもたちにどう教えていくかということ先生方に熱く語り、10人未満の事業所に人を入れていただく。本来、10人未満の企業には新卒は来ない中、この流れを作って、それで中小企業、零細企業の労働条件をよくしていくということで、今取り組んでいる。

そうすることによって、経営者の方にも少しずつ理解をしていただくことが重要である。

(委員) 年次有給休暇については、私たち連合側からすると構成組織が加盟しており、全ての労使協定は産別でやっているの、連合静岡もしくは連合本部ではなかなか手を入れられないところがある。労使で話し合うことについては、製造業からサービス業とかいろいろなところが加盟しているので、労使の話し合いをしていただいているということで考えたい。自分たちが調査をしているわけではないので、正式なご回答ができないが、製造業等は、年間稼働率の中で年間カレンダーを組みながら年次有給休暇取得の取組をやっているところもあると思うし、その年や月によって、繁忙期とかそうでないところもあると思うので、そこは労使のところでも個々で実施していただいている。

個人については、日ごろ労働相談を実施している中で、有休が取れないというところが非常に多い。そもそも使用者側が「うちには有給休暇がないんだよ」と言う、そういう相談が本当に多い。「有給休暇は労働者の権利としてちゃんとそれぞれの働き方に合わせて付与されているので、きちんと確認してください」ということは申し上げるのだが、それでもなかなか理解ができないところがある。

継続して様々な啓発活動を実施していくところもあるが、やはり大手、中小、その下というところもあると思うので、それぞれ自分たちのところでできる取組から実施していくことを、まず私たちから示していなければいけない。

働く側も有休の取り方が分からないという方もいらっしゃるの、そこはきちんと、休みが取りたい時には、会社側にどういう手順で取ったらいいですかと聞くことも、自分たちとして行動していかなければいけないところもある。お互いさま精神で行っていくということ、労働者も使用者側もそう思っていければ良いと思う。

(座長) 私から1点、リーフレットを拝見して、最後のまとめとして今回の2年間の取組の総括で、出てきたデータや内容がきちんと踏まえられて良いと思うが、見せ方の工夫として、大事なポイントになるような、キーワードになる言葉とか、これは重要な内容だということは、見た目非常に強調されるように色を変えていただきたい。右側のページだと、例えば年休を取得するとどういうメリットがあるのかということ、メリットの内容について、丸がグラフにはついているが、それと同時に本文に色付けをして頂くとか。あるいは、特に最終的な提言、3ページ目の下のところは大事だと思うのだが、文章で書いてあるとなかなか読んでもらえないので、色をキーワードに入れるとか、あるいは、箇条書きにして、ポイントは列記して、ぱっとひと目で分かるような書き方の工夫をお願いしたい。その箇所に限らず全体についてだが、人目を引くというか、メリハリがついて見やすいよ

うな工夫もできればお願いしたい。

(座長) 皆さま方には、2年間に亘って大変熱心にご協力をいただき、それぞれの立場から積極的なこの事業への協力推進をしていただき、おかげさまで、シンポジウムを含めて、様々なイベントにも取組め、それから、アンケート結果から見ても一定の成果が得られてきたということで、いい流れができてきたと思う。

ぜひ、この流れを今後も継続することが何より大事だということは、今日も皆様方から散々出たご意見であるので、この事業で終わりではなく、今後ぜひ、静岡県という地域全体が積極的にこういった気運を盛り上げていくような地域になるように、取組を今まで以上に積極的に進めていただければありがたい。

全国の様々な動き、ワーク・ライフ・バランスの取組を拝見していると、経済的に今これだけ厳しい事情の中で、静岡県は何とかやってきている企業が多いほうの県だと思われる。静岡に比べると、都道府県によっては非常に深刻な経済状況になっているところがあるが、そういった地域から実は本当に積極的なワーク・ライフ・バランスの取組の企業やユニークな取組事例が出てきている。例えば、青森や島根、秋田等の地域で、全国的にも先進的なワーク・ライフ・バランス企業が出てきている。

こういった現実を考えると、静岡も、もっと追い込まれないと動かないのかもしれないが、気運としては良い方向にきている。横並びを好むということであれば、うまく全体を盛り上げていくことにより、企業も積極的に取組んでくれるのではないかという気もする。アンケートの結果がリーフレットに出ているが、人手不足でなかなかできないとか、仕事の量が多くてできないという意見はちょうど裏返しで、実はこういうワーク・ライフ・バランスの取組をすれば、定着率も上がるし、仕事の効率も上がるというデータも出てきている。この辺をぜひ、皆様方から積極的に各企業に伝えていただきたい。実はそこから変えていけば、先ほどの悩みが逆に解消していくのだという方向でのメリットを、ぜひどんどん訴えていただけるとありがたい。

(2) 休暇取得促進策の周知

事業場、地域住民への周知

静岡県の事業場を対象に、休暇取得促進周知用のリーフレットの配布及び設置依頼、周知用ポスターの配布及び掲出依頼を行い、重点実施日における年次有給休暇促進の働きかけ、休暇取得に向けた環境づくりの取組意識の醸成を図った。加えて、県民だより等、各種広報誌に周知を実施した。

①対象

- ・地域内事業場

②周知方法

- ・リーフレット 50,000部 (別途労基しずおか7月号 別紙印刷)
- ・周知用ポスター 2,500部
- ・広報誌、メールマガジンへの掲載

1) リーフレット配布先

静岡県経営者協会	800	会員向け送付600部+協会送付200部
静岡県中小企業団体中央会	450	会員向け送付250部+中央会送付200部
連合静岡	800	
静岡県労働基準協会連合会	300	
静岡県東部生産性本部	200	
静岡県社会保険労務士会 訪問企業	750	訪問企業1社につき5部
訪問社労士 顧問企業	80	16人×5部
静岡県社会保険労務士会	200	
静岡商工会議所	13,000	会員向け広報誌に同封
浜松商工会議所	14,000	会員向け広報誌に同封
静岡県商工会連合会	14,000	会員向け資料に同封
静岡県	700	県庁・出先機関分500部 男女共同参画課200部
静岡市	400	男女参画・市民協働推進課200部 商業労政課200部
島田市	200	
浜松市	100	
各市町公共施設 (市役所等含む)	700	35市町、1市町×20部
労働局、労働基準監督署、ハローワーク	600	
その他関係団体	2,400	県内関係団体240か所×10部
予備	320	
合計	50,000	
(労基しずおか 7月号)	10,000	7月号 別紙として封入

※別途労基しずおか7月号別紙として10,142部印刷、配布

2) ポスター配布先

静岡県経営者協会	610	会員向け直接送付600部＋協会10部
静岡県中小企業団体中央会	260	会員向け直接送付250部＋協会10部
連合静岡	350	
静岡県労働基準協会連合会	50	会員向け直接送付40部＋連合会送付10部
静岡県東部生産性本部	50	
静岡県社会保険労務士会 訪問企業	300	訪問企業1社につき2部
訪問社労士 顧問企業	80	16人×5部
静岡県社会保険労務士会	3	
静岡商工会議所	2	2事業所
静岡県商工会連合会	36	36事業所
静岡県	40	県庁・出先機関分30部 男女共同参画課10部
静岡市	20	男女参画・市民協働推進課10部 商業労政課10部
島田市	10	
浜松市	10	
各市町公共施設（市役所等含む）	350	35市町、各10部
労働局、労働基準監督署、ハローワーク	30	
その他関係団体	240	県内公共施設240か所
予備	59	
合計	2,500	

3) その他広報媒体

新聞広告

静岡新聞	7月第5週 全県版 一般紙 半5段 白黒	7月31日
中日新聞	7月第5週 東海本社版 一般紙 半5段 白黒	7月31日

電子媒体

静岡県経営者協会	メールマガジン	7月
静岡労働局	メールマガジン	7月
静岡県	メールマガジン	7月下旬
静岡新聞社	メールマガジン	7月9日
浜松商工会議所	メールマガジン	8月1日
Yahoo Japan	バナー掲載 Yahoo!Japan 130万imp	7月～8月

広報誌

連合静岡	かべ新聞 8月号
静岡県	県経済産業部広報誌「S e e d s」7月号
	県労働政策課広報誌「静岡労働福祉情報」7月号
県民だより	7月号 掲載

TV, ラジオCM

SDT 静岡第一テレビ	500GRP	7月6日 ～ 7月31日
	あいちゃん! 番組内告知	7月29日、8月
SATV 静岡朝日テレビ	500GRP	7月6日 ～ 7月31日
	番組内告知	8月
SBSラジオ	50本	7月6日 ～ 7月31日
	ほのぼのワイド内 告知コーナー (30秒ほど)	8月

■周知用リーフレット（仕上りサイズ：140mm×297mm）

色数：4×4C（両面カラー）、紙質：マットコート110kg、加工：A4



効率的に働いて、 しっかり休める 職場作りに 取り組みましょう!





厚生労働省では、昨年度に引き続き、静岡県において「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」を行います。島田市及び川根本町での本事業の取り組みとともに、8月21日(金)の「県民の日」をはじめとする8月の期間にあわせ、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図る環境づくりを支援します。

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。この制度の導入で、休暇取得の確実性が高まり、従業員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に役立ちます。

2015 CALENDAR						
日	月	火	水	木	金	土
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
						30
						31

県民の日

今年8月21日(金)に東京臨海副都心で開催される、土日に開催可能な運動に関するイベント開催です。

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、それぞれの立場で皆様が当事者となって取り組む必要があります。具体的には下記のような取り組みが考えられます。

- ① 経営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取得
- ③ 労働組合による企業、労働者への働きかけ
- ④ パースデー休暇や半日休暇など多様な休み方の採用

働き方・休み方改善ポータルサイトを活用して、働き方改革に取り組みませんか。地域における休暇取得促進事例も掲載しています。

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 静岡労働局 静岡県 静岡市 浜松市 島田市 一般社団法人 静岡県経営者協会 静岡県中小企業団体中央会 公益社団法人 静岡県労働基準協会連合会
 日本労働組合総連合会 静岡県連合会 静岡県社会保険労務士会 静岡県東部生産性本部
 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(厚生労働省委託事業) **問い合わせ先** 公益社団法人 日本生産性本部 東京都渋谷区渋谷3-1-1 TEL:03-3409-1122

年次有給休暇を取得することのメリットは？

昨年度の本事業において、静岡県内の事業場、従業員を対象に年次有給休暇を取得することのメリットについてアンケートを実施しました。その結果、「従業員の心身の健康に繋がる」とする回答が最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」「仕事の効率が上がる」「社内の雰囲気良くなる」ことがメリットに挙がりました。

従業員の健康とモチベーションの向上は、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共通認識と考えられます。



また、年休取得促進をきっかけに、互いに助け合えるような職場環境の改善や、日頃から業務の平準化、効率化に向けた取り組みにもつながります。

年休を取得することのメリットはどのようなものがあると考えられますか。(複数回答)



静岡県でもこのような取り組みをしている事業場があります。

物流業

ノー残業デーに残業した場合は、別の日をノー残業デーに振替可能にしています。また、残業の多い従業員に健康相談を実施したり、面談シートを個別に作成して本人への意識づけを行ったり、残業時間を1週間毎のシートで管理し、上司が状況をより把握しやすくしたりしています。さらに、上司が率先して年休取得、定時退社するよう心がけています。

製造業

労使の話し合いを機に「年休取得はよくないこと」という観念を払拭することを目指し、2か月連続して年休取得0の従業員には個別に年休取得を奨励しています。また、職場ごとに年休計画表を掲示して、周知(情報共有)と調整に役立てています。

化学製品 製造販売業

社員相互で上手な休み方の改善の良いところ取りが広がるよう促しています。事例紹介・事例共有化を社報、イントラネット、提案制度等色々なツールで行うなど、休暇に関連する業務改善・効率化についての全社活動が盛んであり、作業手順の見える化、標準化やツール類の整備等も進んでいます。



職場内でできるところから 取り組んでみましょう。

■休暇中の代替要員の確保等への支援

年休取得によって業務の遅滞が生じないよう、日頃から業務の平準化や従業員の能力開発によって職域拡大を回しましょう。

■休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくり

年休の意義や自社に適した休暇制度の導入、年休取得時の業務対応などについて労使で話し合う場を設けて、職場や事業場における休暇取得に対する認識の共有化を回しましょう。

8月21日(金)は
県民の日

今年は県民の日(8月21日)に年次有給休暇を取得すると、土日と組み合わせ3連休にすることも可能です。

ふじのくに静岡県の誕生日

県民の日の
イベントに出かけましょう!

明治9年8月21日に今の静岡県が誕生して今年で139年になります。静岡県を身近に感じるイベント情報や、施設の無料開放、割引もあります。休暇を取って奮って出かけましょう。

■周知用ポスター (サイズ: B2 (515×728mm))
 色数: 4×4C (片面カラー)、紙質: コート 135kg

効率的に働いて、 しっかり休める 職場作りに 取り組みましょう!

ふじのくに静岡県の誕生日 **8月21日**は
県民の日
イベントに出かけましょう!
静岡県は平成27年8月21日に今の静岡県が誕生して今年で199年になります。
 静岡県を豊かに感じイベント情報や、観光の無料観光、割引もあります。
 休暇を取って遊びましょう。





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できる制度です。この制度の導入で、休暇取得の確実性が上がり、従業員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に役立ちます。

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、それぞれの立場で習慣が当事者となって取り組むことが必要です。具体的には下記のような取り組みが考えられます。

- ① 経営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取得
- ③ 労働組合による企業、労働者への働きかけ
- ④ パースデー休暇や半日休暇など多様な休み方の採用

厚生労働省では、労使協定に引続き、勤務時間に対して「平成27年度地域の特長を活かした休暇取得促進のための職場環境改善」をすすめています。また、労使協定での年次有給休暇の割り振りにも、8月21日(日)の「県民の日」を優先的にする6月9日の通知があります。労使協定の締結に際しては、労使双方で話し合いを進め、働きやすい職場づくりに取り組まれます。

働き方改革推進の一環として、働き方改革推進センターが、働き方改革に関する相談窓口として、各地域に働き方改革推進センターを設置しています。

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 労働政策局 労働課 静岡支 浜松市 島田市 一社社員法人 静岡県労働者協会 静岡県中小企業団体中央会 公益社団法人 静岡県労働者協会連合会 日本労働組合総連合会 静岡県連合会 静岡県社会保険労務士会 静岡県労働者福祉本部
 平成27年度地域の特長を活かした休暇取得促進のための職場環境改善(厚生労働省発注事業) TEL:053-5255 公益社団法人 日本労働者本部 東京都港区赤坂3-1-1 TEL:03-3402-1122

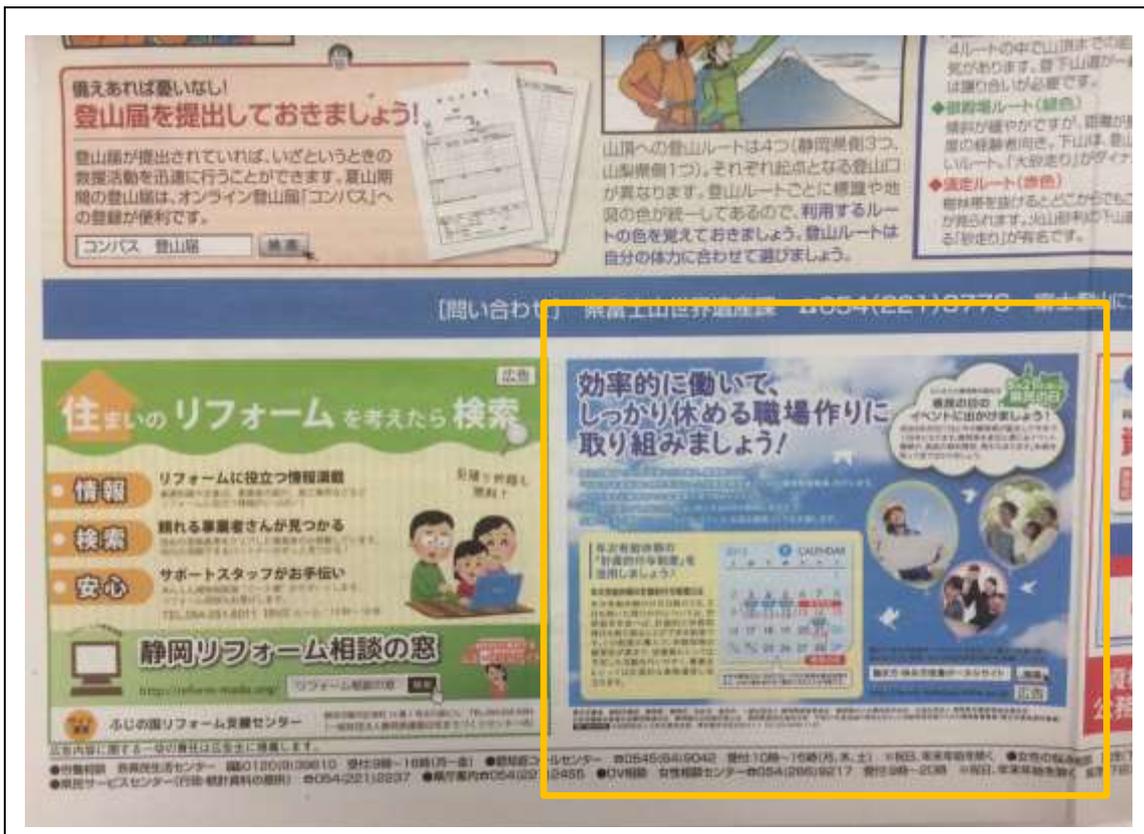
■新聞広告（静岡新聞 7月31日 全県版 番組面）



■新聞広告（中日新聞 7月31日 東海本社版(静岡版+遠州版) 朝刊 地域面）



■県民だより 7月号



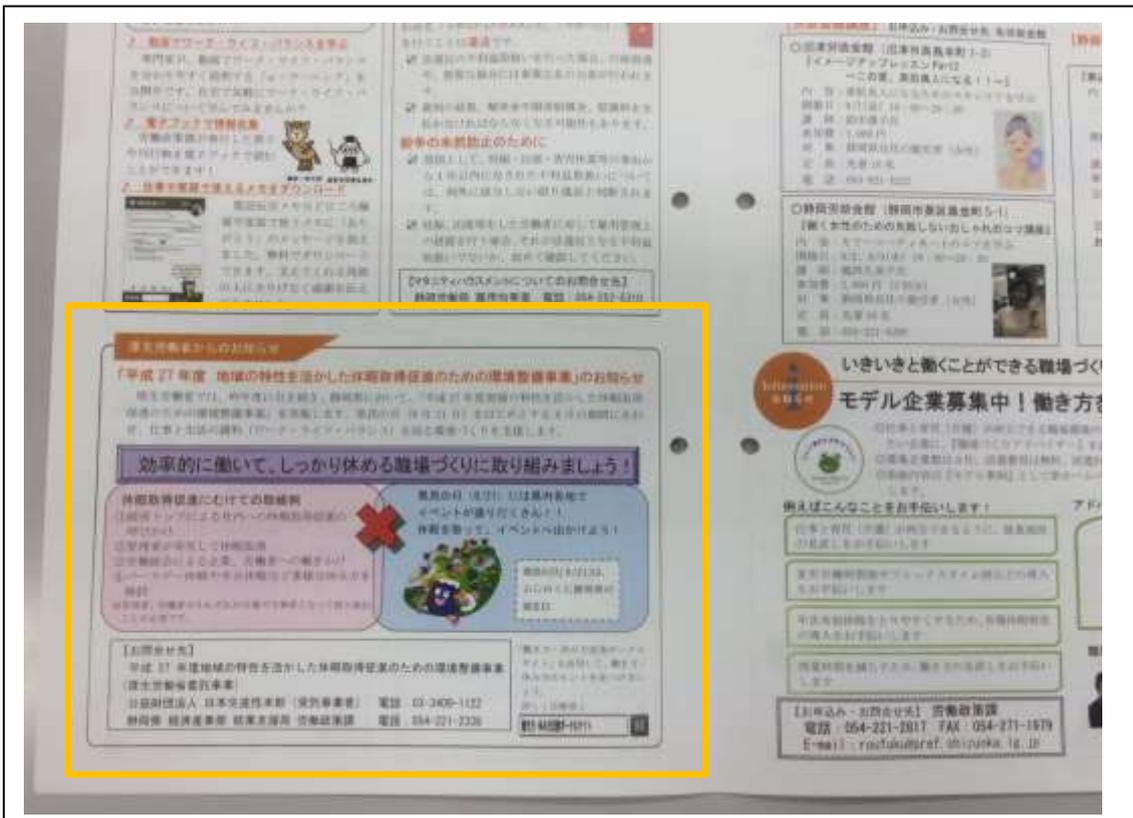
■バナー広告



■ 県経済産業部広報誌「S e e d s」 7月号



■ 県労働政策課広報誌「静岡労働福祉情報」 7月号



■テレビCM

CLIENT

日本生産性本部

TVCM
15"

TITLE

「風船篇」

青空の映像に
家族の写真が
入った風船が
飛んでくる。



(NA)

みなさん

お休み

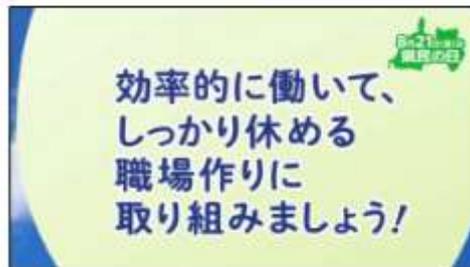
風船の数が増えて行く。

鳥のイラストが
横切ると...



とられていますか？

一番手前に
コピーが入った風船が
やってくる。



効率的に働いて

しっかり休める職場作りに

取り組みましょう！

続いて告知内容の
入った風船が
飛んでくる。



年次有給休暇の

計画的な活用を！

最後にタイトル入りの
風船が飛んでくる。



厚生労働省 静岡労働局

CLIENT

日本生産性本部

R-CM
20"

TITLE

「風船篇」

(NA)

みなさん

お休みちゃんと

とられていますか？

効率的に働いて

しっかり休める職場作りに

取り組みましょう！

年次有給休暇の

計画的な活用を。

ワークライフバランスを
目指す

厚生労働省 静岡労働局

2 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

地域内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、6月から7月にかけて、社会保険労務士による事業場訪問を実施した。訪問時は、休暇取得促進のためのパンフレット等を活用した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、すでに取り組んで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。

○訪問時説明等内容

- ・本事業の概要説明
- ・パンフレット等を用いた年次有給休暇取得促進の内容説明
- ・年次有給休暇の計画的付与制度等の周知
- ・8月の期間における休暇取得要請
- ・8月以降に実施予定のアンケート調査への協力要請
- ・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

○面談者

- ・各事業場の事業主又は人事労務責任者 等

○訪問事業場

- ・静岡県全域の事業場 150 社（うち昨年訪問 27 社）を訪問。訪問事業場の内訳は別紙の通り。

○訪問結果の概要

【8月の休暇取得奨励について】

お盆休みの期間に年次有給休暇の計画的付与制度を導入したり、夏季休暇（有休とは別）に連続して年次有給休暇を付与するなどの取組が見られた。また、「呼びかけなら行うことができる」「年間で休暇取得を推進している」など、一定の理解が見られた。一方、導入・検討できないという理由は、「繁忙期であるため取得は難しい」（宿泊、サービス業）、「顧客の理解が必要」「工場は365日稼働しているため、一斉取得は難しい」（製造業）、「年休取得率は高いので、この時期に特別な取組はしない」などの意見が見られた。

【年休の計画的付与制度について】

8月や年末等、決まった時期での一斉付与に加え、「年間計画で各自が年数日取るようにしている」「土日や夏季休暇に追加して長期休暇にしている」などの取組が見られた。一方、導入・検討できない理由としては、「事前に計画的に付与すると業務上不都合が生じる」「対顧客の事情に左右され、計画できない」（物流業等）、「各自で好きな時期に取得できているので必要性がない」「公休で十分」といった意見が見られた。

【時間単位年休について】

半日単位年休の導入は多かったが、時間単位の年休の導入は多くなかった。導入・検討できない理由としては、「中抜けを認めていたり、遅刻、早退で賃金を控除していないので必要が無い」「管理が煩雑になる」「始業・終業時刻の変更で対応可能」「シフトに影響する」などの意見が見られた。

【記念日休暇について】

本人や家族の誕生日、誕生月に取得できる休暇の導入や、年齢や勤続の節目ごとのリフレッシュ休暇の付与などの取組が見られた。一方、導入・検討できない理由としては、「すでに取得率が高く、取組の必要性を感じない」「個々の判断で記念日にこだわらず年休取得可能」「これ以上休暇を増やせない」「現行の制度で十分対応可能」「労使ともに必要性を感じない」などの意見が見られた。

【年休取得促進の課題と取組について】

課題については、「顧客・取引先の都合優先」「経営層や管理職、職場環境や世代による意識の問題」「業務量、人員採用、配置による問題」が多く見られた。また、人員不足で休暇が取れず退職者が出て、採用をしても人が集まらないという負のスパイラルに陥っているとの意見も聞かれた。また、歩合給等、賃金を稼ぎたい従業員に対しては休暇取得の必要性がない（運転手等）、所定外労働の削減を優先して取り組んでいるという意見もあった。

年休取得促進のための取組としては、「休暇取得状況のチェック、上司や労組からの取得促進」「年次有給休暇付与日数のうち、一定日数取得に向けた目標設定」「人員配置の見直し」「代替要員の確保」「多能工育成」「業務の改善、見直し」「仕事の見える化、仕事量の平準化」「取引先の理解促進」など、各社の工夫が見られた。

【休暇取得のメリットについて】

「従業員の心身の健康につながる」「モチベーションがあがる」だけでなく、「社内の雰囲気、コミュニケーションの向上」「業務の見直しにつながる」「作業効率が上がる」など、効率的な働き方につながるという意見が見られた。また、「従業員の定着につながる」「労働条件の向上」など、採用、定着面でも効果があるとの意見も見られた。

【その他】

訪問した企業は、年次有給休暇取得の必要性については認識しているところが多かった。また、ストレスチェックや休暇取得の義務化についても関心のある企業が見られた。昨年に引き続き訪問した企業については、休暇取得キャンペーン実施や休暇取得のための業務内容の精査などの取組が進み、今年度は休暇取得率の上昇が見込まれるというところもあった。また、「有休を管理するという発想がなかったが、管理するようになった」という事業場も見られた。

8月の休暇取得奨励について

【既に導入している】

- ・盆休み制度を導入済み。他に6～8月に2日連続休暇制度(個々人が任意に取得)あり。
- ・8月12日(水)～8月16日(日)全社一斉休業(複数)
- ・8月に4日間、計画的付与(一斉付与)している。
- ・7・8月に3日間(夏期休暇)を有休とは別途付与。
- ・夏期休暇5日付与+リフレッシュ休暇付与(勤続10年以上)実施。
- ・全社的な取組ではないが、各社員年休を3日程取得して、土日曜を含め5連休の夏季休暇を取るよう指示している(7, 8月多忙な社員は9月に取得するよう指示)。
- ・リフレッシュ休暇(5日/年)を8月に充てる職員が多い。
- ・今年度より「年休取得推進運動」を実施、年間を通じて取り組んでいる。
- ・平成27年4月度から5日間の計画的な取得に努めている。
- ・三島大社夏祭りの15日～17日は休みで、プラス5日休暇取得できている。

【導入は難しいが、検討することができる】

- ・サービス業のため8月は取組を予定していないが、子供のいる家庭に向けて周知はしても良い(車販売業)。
- ・8/9-16日と夏休みがあるため、稼働日が少なくその他の有休取得は難しいが、イベント等の案内をすることは可能
- ・有給休暇は本人の意思のため呼びかけは可能だが強制はしない。
- ・葬祭部門は8月のお盆に休暇も取れるが、廃棄物処理部門は困難である。
- ・9月は比較的取りやすいため、呼びかけていく。(宿泊業)
- ・サービス業のため、8月は繁忙期。別の時期に取得できるように工夫している。(旅館業)
- ・休暇促進を図るため導入の検討材料として取り入れる意向。

【導入できない、検討できない】

- ・8月は繁忙期のため 休暇取得は困難。(宿泊業、飲食業、小売業等)
- ・導入したい気持ちはあるが、顧客の理解がないと難しい。(新聞販売店)
- ・県民の日そのものを知らなかった。
- ・親会社による。
- ・全国各地に拠点があり、静岡だけ、または、各県の県民の日をそれぞれ設けることは難しい。
- ・年休取得率が高い水準にあるため、実施予定はなし。
- ・365日稼働しているため、一斉休業は無理。取れる人は取れるようにする体制づくり。
- ・公共交通事業のため、年中無休。休日はシフト制で取得している。(交通運輸業)
- ・有休取得促進に対する従業員からの要望なし、会社として検討せず。

計画的付与制度について

【既に導入している】

- ・5月に1日・8月に4日一斉付与あり
- ・法定の年休のうち5日を連続して本人の希望時期に与えるもの。強制ではない。
- ・8月の夏季休業の一部に計画年休を充て、休暇の長期化を図っている。
- ・12月30日を計画的付与日としている。
- ・年間で5連続休暇取得の促進
- ・平成27年度から3日間、平成28年度からは5日間の予定
- ・リフレッシュ休暇 3日間連続休暇
- ・サービス部門にて職場単位で月に1日～2日取得を目標にしている。
- ・月に一度は年休を取るよう呼びかけ、取らない社員には声掛けしている。
- ・就業規則により計画的に付与することがある。
- ・有給休暇の外枠で個人ごとに5日間の連続休暇の取得を義務付け、ほぼ100%取得
- ・土日を挟んで連続7日、ミニで3日、3カ月に1日。年間12日は必ず取得。
- ・3カ月毎に1日、8月に2日 年間合計6日
- ・年間1日:従業員本人の計画により
- ・リフレッシュ年2回 金曜日から月曜日につなげ、3日となるようにしている。強制的に取得。年間カレンダーが出た時点で各所属で事前に把握できている。
- ・一斉付与6日、奨励日5日 新入社員もカレンダー通りに有休を取得することができる。取引先との調整で土曜日が多く、稼働しても親会社が動いていないのでその調整の意味として導入した。
- ・金融庁からの指導等もあるため必ず5日間休暇をとってもらう
- ・自分の都合で休暇を設定して休める制度があったが、最近意識が薄くなってきて実際は運用されていない

【導入は難しいが、検討することができる】

- ・現状、8/12～8/14の内、1日を強制的に休暇消化させているので協定書で計画付与日とする案を挙げることも可能。
- ・有休よりは公休日を増やすことで対応
- ・就業規則の整備後に行う。
- ・素案はできている。経営者のOK待ち。
- ・法律が改正され検討する必要性が生じたら

【導入できない、検討できない】

- ・人員配置に支障をきたす
- ・臨機応変に社員に対応して貰わないと業務に支障をきたすため(食品製造業)
- ・社員の方から申請すべきものであり、会社から押し付けて消化させるものではない。
- ・会社全体の休日ローテーションがあり、新たに休日を設定するのは難しい。
- ・社員の担当業務に専属性があり代替がきかないので、会社から付与することは難しい。(青果物卸売業)
- ・年休とは別にリフレッシュ休暇を強制的に取得させているため。
- ・一旦計画付与日を決定すると変更できないため
- ・特別休暇の定着が優先度が高いため
- ・記念日休暇を付与することで今のところ余力なし
- ・逆に従業員から計画表の提出を義務付けている
- ・好きな日程で有休取得できなくなる
- ・各自で有休を消化できているので計画的付与を行うと逆に反発があり得る
- ・子会社単独での制度を取ることはできない
- ・公休すら消化できていない状況であるため(小売業)
- ・対顧客の事情に左右され、計画できない(物流業)
- ・従業員側からの要望がなく、また経営課題にも上がっていない
- ・全国展開しているため難しい。自由に取得できる方が良いという意見が多い。
- ・繁忙期が年によって変化、無理が生じる。
- ・全社一斉の休暇は取れないため個々人の取得要望に任せたほうが取得が進む傾向にある。
- ・現場の取得率に差異は無く、特定休暇も利用しているため
- ・当ホテルは休館日の設定が無く、休暇を取得させる余地が無い。(宿泊業)
- ・月に10日程度の公休があるため、ことさら年次有給休暇を計画的に付与する必要性は感じない。(製造業)
- ・平成26年度に所定休日の日数を増やしたばかりだから
- ・計画的付与としても結局振替を申し出る者が出たりして、より管理が煩雑になりそうだから(輸送用機械器具製造業)
- ・労働基準法が改正されれば検討せざるを得ない

時間単位年休について**【既に導入している、検討することができる】**

- ・年間5日間を限度に1時間ごと取得。
- ・半日単位で取得。
- ・2時間ごとで取得。
- ・半日年休制度はあるが、遅刻早退があっても賃金控除がないため時間単位の導入はしていない。
- ・半日単位は採用している。通勤に時間がかかる方が多く、数時間休むよりは、4H・4Hでの取得の方が取りやすく、リフレッシュになる。
- ・半日年休制度はあるが、管理が難しくなるため時間単位の導入までは見合わせたい。
- ・半日年休制度はあり。一日丸々休みたいというニーズの方が強いのではないかな。

【導入できない、検討できない】

- ・中抜け(有給)を認めているので、ニーズを感じていない。(食品卸売業)
- ・一日丸々休みたいというニーズの方が強いのではないかな。半日制度はあり。
- ・シフトを組んで業務を回しているため、時間単位の付与は難しい。
- ・ニーズがあるか不明。
- ・労務管理ソフト未対応、管理工数が増大のため。
- ・公休ですら消化できていない状況であるため
- ・全社一斉の休暇は取れないため個々人の取得要望に任せたほうが取得が進むのでは。
- ・コアタイムなしのフレックスタイムの採用により本人の都合で時間をずらすことが可能なため。ただし利用がしにくい部署(製造部門)もある。
- ・始業・終業時刻の変更、勤務時間の短縮等に対応しているため
- ・子供のいる社員には積極的に学校行事に参加するよう促している。

記念日休暇について**【既に導入している、検討することができる】**

- ・誕生日休暇
- ・創立記念日
- ・出産休暇・結婚休暇
- ・リフレッシュ休暇(年数日)
- ・特別休暇制度。半期に1日ずつ連休で取得を奨励。
- ・リフレッシュ休暇(5日連続/年、強制)
- ・ファミリーフレンドリー休暇5日間
- ・制度としてはないが、各自が取っている
- ・20、30、40歳の節目でのリフレッシュ休暇
- ・記念日ではないが有給休暇時効消滅分を最大30日積立できる

【導入できない、検討できない】

- ・年次有給休暇の取得率は決して低くなく、新たな休日を設ける予定はない。
- ・本人の意思を尊重したいため
- ・導入後 廃止すると不利益変更になる怖れがあるため
- ・業務多忙により、休日を増やすことは難しい。
- ・年間出勤カレンダーを変更して休日数が増加したばかりなので。
- ・就業規則等で規程はしていない
- ・計画的付与制度を本年4月から始めたばかりのため
- ・現状特に必要性を感じていない。
- ・既に有給休暇を月1回取得する風土が根付いているため
- ・人間的に不可能、また取得率からみて必要と思わない。
- ・子会社単独での制度を取ることはできない。以前は、創立記念日休暇があったようだが、月初(1日)であるため、取れる人と取れない人との差が出てきたため、廃止した経緯あり。
- ・公休ですら消化できていない状況であるため(建設業、小売業等)
- ・女性社員から、リフレッシュ休暇、誕生日休暇の声は挙がっているが、現状では難しい(卸売商社)
- ・労使共に必要性を感じていない
- ・現状の休暇制度を維持するだけでも困難な状況で、導入できない
- ・従業員自身の判断で記念日に休暇取得している者もいるが、制度導入は難しい
- ・個々人の自由でとるものであって記念日だからといって取りたくない者もいるのでは
- ・希望があれば、現行の特定休暇で対応できるため
- ・繁忙期や多客日に記念日が重なる場合があるため。月に8公休ありその中で記念日に使ってもらいたい。
- ・来客予定者数は変動するので、そのような日に年次有給休暇を取得されても困る。(旅館業)
- ・各自が記念日に休暇を必要とするなら、通常の申請をしてくれればよく、会社はそれを拒むものではない。
- ・派遣社員は働きたい、残業したいのが本音。稼ぎたい人には不要。
- ・現場重視の業種のため、現実的でない。

年休取得推進の課題について**【顧客、取引先都合の問題】**

- ・顧客からのランダムな発注・要請の対応。
- ・営業の顧客対応は担当者個人がしており休暇取得阻害要因となっている(卸売業等)
- ・取引先の営業日カレンダーに合わせて休日を設定せざるを得ないため、会社として休日を一方的に増やすのが難しい。
- ・製造業であるため、一斉に連続休暇を取ることは難しい。
- ・金融機関は全国的ネットワークに繋がっており、単独での取り組みに限界
- ・サービス業のため、世間が休暇時に休むことが難しい。他の時期は希望通り休めている。
- ・どうしてもお客様の都合に合わせてざるを得ない。(新規開拓等) 共働きの家庭が増えて、こちらの都合のいい時間帯というわけにはいかない事情がある(ガス、石油製品販売)
- ・授業のコマ割など決められたスケジュールの中で、休暇によって穴を開けるわけにはいかない(教育サービス業)
- ・年間の生産量と稼働日数があらかじめ計画されているので、休みの予定が確定している反面、あまり長期の休みをとらると生産計画が追いつかなく可能性もある。

【経営層、管理職や職場環境、世代による意識の問題】

- ・世代間で休暇に対する認識が異なる(年配者の休暇取得率が低位)
- ・管理監督者自身が休暇取得状況を把握していない。部署により取得率の差異が大きい。
- ・管理職になればなるほど取得率が低い
- ・管理職の認識の低さと職員の病気時等に年休を残しておくという意識の払拭
- ・社員の意識改革による取得の向上。
- ・有給休暇の申し出ができるように環境を整える
- ・取る人と取らない人との差を改善する。
- ・会長(創業者)ががむしゃらに働いてきた人だけに「土日が休みだから、それほど休む必要がない」「子供は大きくなれば、手がかからなくなる」などの意識を上が持っている。
- ・経営者に休まないことを美德とする人もいる。個々の管理は所属長・本部長が把握しているため、人事の啓蒙では追い付かない。
- ・業界特性として一般スタッフは比較的有休を消化しているが、管理者の有休取得がなかなか進まない。(介護保険事業)

【業務量、人員採用、配置による問題】

- ・部門により繁閑の差があり休暇取得日数の平準化・公平化
- ・人手が不足しているため、休暇取得を促進しにくい。
- ・職種により取得率が大幅に異なる事、及び、年度末(12月～3月)の繁忙期に有休取得しにくい。
- ・現場部門での取得率が低い(従業員の個別スキルが必要な製品が多く、なかなか現場作業者が休めない。)
- ・個人の裁量であるので、比較的残業は多い。
- ・人員配置が固定であり、休暇取得者がいる場合は、他の社員の残業でカバーしているため、休暇を取得しにくい環境。時間外手当が生活給となっている傾向があり、超過労働を積極的に受け入れる社員が多い。
- ・365日24時間管理体制のため、現状より取得を促す仕組みを作るためには代替要員がいないと難しい。
- ・資格者の配置義務や、人員要件の関係で、部門や職種によって休暇を取得しにくい場合がある。(介護事業)
- ・休暇を取得しやすい部署とそうでない部署があるが、今までに従業員から不満の声等は無い。

- ・採用の話であるが、ハローワーク等で募集をかけても人が来ない。そのため、慢性的な人手不足で現場が回っていかない。(介護は給料が安い) (介護事業)
- ・ワークライフバランスの意義は理解しているが、大手企業には当てはまっても中小企業ではバランスが難しい。(一人に負担と責任がかかる職場の体制である。)
- ・製造部門と間接部門、部門によって差が激しい。残業の削減も大きな問題である。有休とつても残業が増えたのでは意味がない。若い人が有休を取らない傾向にあり、自己啓発など有効に役立ててほしい。
- ・職種によって、特にトラックドライバーは代替要員の確保が難しいためなかなか取得が進まない(運輸業)
- ・欠勤者が出た場合、カバーできないほど人材不足。その場合は超過勤務によって対応。
- ・一人で完結して行う業務が多いので有休を取得した際、代替要員が確保できないことが多い

【給与面の問題】

- ・勤務実態に応じた歩合給との絡みがあり、給与に反映されるので安易・一様に休暇取得を奨励できない。(運輸業、警備業等)
- ・中小では大企業のように給料を上げていけない。
- ・公共事業の関係で、年末と年度末に人手が足りないくらいに仕事が集中するが、その他は仕事に恵まれていない状況である。交通誘導員は忙しいときに働きたく、仕事を能力・勤務状態などで割り振られるため、できるだけ現場にでていたい。そのため有休を取得するという意識が薄く、会社のほうでも奨励できない現状だ。
- ・年最低5日の年休取得は可能だろうが、奨励は難しい。ドライバーの残業管理は難しく、働いて稼ぎたい者も大勢いる。(運輸業)
- ・仕事、残業したがついている社員に有休を奨励しづらい。あえて休みを作らない従業員もいる。

【その他】

- ・日常業務の見直し
- ・計画的付与制度の定着と継続
- ・ノー残業デー、所定労働時間の短縮
- ・取得率が低いことから、社内アナウンスを強化する。
- ・長期休暇につながるように、一斉休暇を増やしていく。
- ・労働生産性の向上(特に事務方)、業務の共有化
- ・5連休制度の定着・拡大
- ・取りやすい環境を作るために制度面から(就業規則の整備、システム化など)
- ・「年休取得推進運動」を進めて全員が年6日以上年休を取得する。
- ・現状を変える予定なし、会社として利益重視サービスは落とせない
- ・特に課題もなく会社の仕事はまわっている。
- ・公休日が125日と多いため取得促進を促す仕組みはない
- ・子弟の病気・用事等による突発的な休暇が多い
- ・振替休日を消化する事を優先しているため、有休消化が2の次になっている。(建設業等)
- ・国の施策(労基法改正の動き)と事業の運営実態とが合わない。
- ・年次有給休暇が取得しにくいという風土ではないが、積極的に奨励するという段階までは至っていない。
- ・職場近くの寮から通勤する者が多いため、仕事と私生活のメリハリがない。

年休取得促進の取組について

【経営層、管理職や職場環境、世代による意識の改善】

- ・休暇を取りやすい環境を作る。仕事の見える化・所属長への教育(意識改革)を更に徹底する。
- ・中間管理職の教育を行うとともに、年休取得の意義の理解を全職員に促す。
- ・全役職員の19時前退社の励行による労働時間の削減
- ・有給休暇取得率が改善されることが、その部署の管理職の評価基準のひとつとしていく
- ・会社全体で見れば、有給休暇が取りやすい企業風土。取得率の低い従業員には積極的に取得促進していく。
- ・上司が積極的に休んで、部下も休みやすい環境を作っている。
- ・夏休み等で家族が休みの時にあわせて交代で休めるよう工夫をしている。
- ・休暇日数の管理をパソコンで行い、半期に3日は休むよう声かけをしている。
- ・日々の残業はしないよう上司が指導している。
- ・仕事の共有化はできているため、全く取得していない人はいない。
- ・ノー残業デーを月1回でも設けるよう検討する。
- ・有給休暇取得状況を今後もしっかりチェックしていく。
- ・店長が率先して有休を取る仕組みをとっている。
- ・オーナーは休暇の取得に関して理解がある。従業員同士カバーして、「この忙しいときに…」といったような、休んでいる人のことを愚痴ることのないようにしていきたい。
- ・現場に休暇を取りづらいといった雰囲気は無い。今後、集合研修などで年次休暇の取得等ワーク・ライフ・バランスついて意識づけをしていきたい。
- ・部署によっては、毎月1日は年次有給休暇を取得するように声掛けを行っている。
- ・事務方で個人別の休暇の取得状況を管理しており、各施設長へ伝達している。
- ・有休を会社の側から奨励するようしており、お客様と交渉して取れる環境作りを目指している。
- ・納期が短いもの以外は残業がない状態であり、有給休暇はとりやすい環境にあると思う。従業員の意識も有休取得に関し障害はない。会社の方でも有休取得を奨励している。

- ・若い人をどのような体制で受け入れていくか、ちょっとずつ上の人に言っていく。(若い人に人生の夢、目標を明確にさせてあげる意識づけを行ってきたい。)
- ・中小企業なりの人の使い方があり、いきなりはワークライフバランスはできないが、仕事のやりがいを若い人に教えていきたい。
- ・決算賞与は出すようにしている。(6か月分)ボーナスの原資をオープンにして残業代をひくようにしている。(残業の監視、業務の見える化)
- ・運転手の「働いてなんぼ」という意識を変えていくため、管理職から率先して取らせるようにしていく。(運輸業)
- ・部門の中で、繁忙の違いに合わせてメリハリをつけるよう啓蒙していく。(順番に休みをとるなど)
- ・効率的に休暇を取得することで生じる会社・社員のメリットなどを周知して、休暇取得により社員の士気を高めて会社の利益につなげていく。
- ・社員アンケートを実施し社員の意見の吸い上げを行っている。取得率の低い部署の管理者にはなるべく有休をとるよう推奨するように指導している。
- ・要員の確保は難しいが、全体的に有休の取得が進むよう本人の意識に働きかけるようにしている。
- ・管理者への指導の徹底: 週1回ノー残業デーを設定している。労働組合からもノー残業デーをしっかりとやるようにとの要望がある

【業務量、人員採用、配置面の工夫】

- ・顧客管理を個人任せからグループでの対応にし仕事量の平準化を図り、残業削減、代替要員・人員配置の適正化による環境整備で効率アップを推進、派遣社員教育による早期戦力化
- ・本人の希望に沿った運送業務への配置をし、休日付与の対応をしている。(運輸業)
- ・長距離運転偏重を避けたローテーションをプログラムしている。休暇取得のチェック、フォローを実行中(運輸業)
- ・業務体制を再構築し、部門間の人的交流と再配置に取り組んでいる
- ・現場従事者が取得し易いように時間単位での付与を奨励、及び、時差出勤を認める事で所定外労働の削減を図っている。
- ・7～8年前から人手不足解消のため、短時間(朝刊ないし夕刊のみ)の配達人を増やしたり、機械化して作業時間の短縮に取り掛かっている。(新聞配達業)
- ・有休取得が難しい技術職(設計)に関しては、案件每一人体制を取るのを辞めて、二人体制で休みを取得しやすいようにしていく。情報を共有化して作業効率の向上を図り有給取得をしやすい体制の構築を目指す。
- ・時間外の作業内容を精査し本部から時間削減の指導を月次毎行っている。
- ・有休を取得しやすいように、ローテーション表を早めに作成し休日(有給)を先取りで組み込ませるようにしている。
- ・キャンペーンを実施、取得促進のアナウンスをし、経過データを収集分析する。
- ・シルバースタッフ制度(定年者再雇用)の実施、人員増加や営業部門から倉庫内への配転の検討(卸売業)
- ・顧客へのサービス体制を見直して、交替制やグループ単位での体制によるものとして、休暇を取得しやすくする。
- ・ミーティング等の機会に年休取得の奨励をして動機づけを行う。
- ・業務量の偏りチェック(担当者別、時期別)をしてシフトの組み方の調整を行い、休暇を取得しやすい環境をつくる。
- ・取得一覧表を作成して掲示し、他の人にも見えるようにして計画的に、または部署内で調整ができるように、取得促進に向けた環境づくりを始めている。
- ・一人で専属的にやっている業務をグループで担当できないか検討する。
- ・一般事業主行動計画にて公表しているとおり、今後四年間をかけて年休取得の阻害要因となっている原因を分析、対応することにより上記目標の達成を図る。
- ・現場部門で個人別技能マトリックスを作成し、それに基づいて、複数社員が同じ技能を持てるように多能工教育を実施計画中
- ・余分な業務の削減←会議等の頻度の見直しと提出作成書類の削減
- ・業務効率化(年休取得日に向けての業務配分)とやり残した業務の各日な引き継ぎ実施
- ・営業職を中心に年休のとりづらい部署、取らない社員がおりバラつきが生じている。原因分析→対策を打ち解消していきたい。
- ・仕事が立て込むと派遣、請負を使って対応 スキルの高い人が休んでも全体でフォローする
- ・一昨年から、出荷事務部門において、担当者ごとの縦割りの業務スタイルから、一人ひとりの担当者が複数の職務を担当し共有し合いうる業務体制を取ることに取り組んでいる。現状は、まだ属人的なスタイルが残っているものの今後も浸透を図り取得者のバラつきを改善する。
- ・事務部門の取得率が低いことから、仕事内容を書き出し業務の見直しを図る。一斉年休日数を4日から5日に増加することで取得日数を増加させる。
- ・休業予備要員を指定し、休暇取得しても要員不足にならないような体制を確保。
- ・有給休暇の取得が前年12日未満の社員に対して、上長、本人に通知し、有給休暇取得を促進。
- ・人員は、法令の人員要件に対して余裕を持って多めに配置している。
- ・資格者等の欠員が発生した場合は、施設間での応援によりカバーする。
- ・運転士を自前で育成し(入社後大型2種免許取得をバックアップ)、スタッフの充実を図る。
- ・短期期の受注を避けて、所定外労働(月平均20時間)の削減に取り組んでいる
- ・多能工化を推進し、人員の効率的な配置を目指す
- ・高取得率のために、業務遂行に支障が出ないような勤怠管理
- ・ドライバーの所定外労働時間の削減: 顧客から指定された時間までに、積荷を届けるために会社から指示された時間より早めに出発する者がおり、必要のない所定外労働時間が発生。会社からの指示通りの運行を指導。その後に、有給休暇取得率促進の取組に繋げていく
- ・全国の営業所を年1回本社管理部門が回り労働時間の削減を目指している

- ・1年変形労働時間制
- ・「休め休め」と声かけているが、仕事が楽しくてなのか、責任感からなのか、休日にも来てしまう従業員がいたため、部署替えて休みを取るようにしたり、一人一人細かな配慮をしている。
- ・分勤(朝と夕)、通し勤務(1日)の勤務形態により、交代要員がいるため、残業はほとんどない。
- ・特別休暇制度(慶弔・出産等)が充実している。
- ・有給休暇取得については、パソコンで色分けして管理している。
- ・人員の配置基準があるため、プラス1~2名多くして、急な休みに対応できるようにしている。
- ・上司は休んでいるが、上司が休むと中間層が大変になるので、業務体制構築の必要がある。
- ・仕事の共有化を目指し、取組んでいる。
- ・毎月の給与明細で有給休暇日数を記載し、取得奨励している。
- ・営業については、固定ルートなので、分担して効率よく業務を行い、負担を削減しているため、今後は営業職の取得率も上がっていくものと思われる。
- ・休暇を取りやすくするため、技術職の業務体制を再考中。
- ・パートの募集(現状、なかなか集まらない。)とパートの戦力化
- ・閑散期に休暇の取得を促進する(動植物の飼育・育成担当者は来場者数による閑散期がないといった事情がある。)(動植物、観光施設運営)
- ・特定の個人に負担がかからないよう、人を雇う。新入社員が入ってくるようになった。
- ・製造ラインや設計の業務では年次有給を取得した人のサポートが比較的容易であるが、総務や事務職ではなかなか仕事を共有できない。お互い調整してサポートできあう環境を構築していきたい
- ・業務に支障がない範囲で部署内で調整できるように体制を整える。
- ・多能工化をすすめて業務体制の改善に努めている。毎月有給休暇管理表により部署ごとの取得状況をチェックを行っている。

【制度導入、運用面の工夫】

- ・上半期5日、下半期3日の連続休暇取得率100%維持体制の継続、年休の計画的付与制度の活用
- ・休暇取得不足者に対し組合より管理監督者を通じた個別指導
- ・早期に休日カレンダーを配布し休暇の計画的取得の一助としている
- ・休日出勤・代休を管理・休暇取得状況及び進捗を把握すべく今春からICカードを導入。
- ・『年度末に有給取得0の社員は無くす』ということで、毎月取得状況をチェックし有給消化の促進を図っている。また、ノー残業デーを設けて所定外労働時間の削減に努めている事業所も有る。
- ・リフレッシュ休暇を100%取得させる。
- ・年休取得の意義をアナウンスしていく。
- ・年休5日連続休暇とバースデー休暇の100%実施を目指す。(「連続休暇取得促進表」の活用等)
- ・店舗ごと個人ごとに把握した取得状況をフィードバックして認識してもらう。
- ・有休については各人が計画を会社宛てに提出し計画的に取るようにしている。
- ・現在、勤続10年以上の社員を対象にリフレッシュ休暇を取得できるようにしているが、勤続5年から対象とすることを検討中。また、リフレッシュ休暇を取れない社員もいるのでなんとか取らせるようにしていきたい。
- ・現在、年休の消化率アップを狙い、5年毎に5連休を取らせる制度を5年前くらいから始めていて、大変評判が良い。この制度を3年毎→毎年という風に適用者の拡大を検討中
- ・夏季・冬季休暇(4日)が規定されているが、消化できていないこともあり、規定で年次有給休暇の計画年休化し取得促進を図る。
- ・休暇促進については、会社からアクションを取らないと促進に繋がらないことから、今回のお盆期間と特別休暇「8/12(水)~8/14(金)」と併せて、8/10または8/11の何れかを休暇取得するよう「休暇促進日」として奨励している。(但し、強制的ではない)
- ・WLB憲章委員会(親会社グループで組織したもの)において、各事業体に対応する休暇実態の把握をしていく。組合との交渉にあるように、8/13、14日、9/24、25日12/30日を休暇へ推進する。会社側からも8/21も併せて休暇促進日として提案する。半休取得における限度日数を6日から12日へ利用回数の拡大。
- ・労働組合と労働時間関係の問題について毎月協議。
- ・労使による年休取得状況、超過労働のチェック
- ・安全衛生会議(月1回)にて、個別に過重労働について定期的にチェック。必要に応じて休暇取得等を促す。
- ・年2回、グループ内の総務担当者会議にて、休暇や労働時間に関する好事例などの情報交換。
- ・一定の過重労働者には産業医との面談。
- ・取りやすい仕組みは作られている。労働組合もあり要求は休日と労働時間。取得要求したものに対して取らせないことはまずない。個人として有給を使うか使わないかの判断は任せている。
- ・時間単位年休を導入して有効に取ってもらう。
- ・日頃休める時には、取得率の低いところに働きかける。
- ・考課表をつくり、目標達成を図る。
- ・ハローワーク等で募集をかけている。研修センターを設け、介護職員の初任者の研修をさせている。
- ・有休残日数の公開、明細に有給休日残日数を記載
- ・有給休暇取得の際には申請用紙による方式を採用し、口頭での申請に比べて申請しやすい雰囲気になるようにしている。2~3日の連休を取ることを奨励している。

【所定外労働時間削減について】

- ・ノー残業デーを月1回でも設けるよう検討する。
- ・残業は、月10~15時間と少ないが、ノー残業デーがないため、検討する。
- ・月1回19日(三島市の家族団らんの日)前後でノー残業デーを設けている。

- ・時間外労働の削減に努めているが、新技術を導入する場合などはどうしても残業が大きく発生してしまう。そうした場合でも月の残業時間が40時間を超える場合は必ず総務に報告させる体制があり、過度な残業が発生しないような取り組みをしている。
- ・定時退社日を毎週火・木に設定して残業削減を励行している
- ・三島市の「エコエコデー」に車を乗り合いで出勤しているため、一緒に5時に帰り、「ノー残業デー」としている。他、毎月19日は三島市の「家族だんらんの日」のため、「早帰りデー」としている。
- ・社員の高齢化に対応するために、次世代の教育をしていきたい。
- ・ノー残業デーを毎週水曜日に設け、「早く帰ろう」
- ・ノー残業デーを月2回実施(形骸化させないために朝晩、社内ではアナウンス。社外にはメールで一斉送信で帰宅を促す)夜8時になると内勤者のPC画面には帰宅を促すようにし、時間外労働の削減に努めている。
- ・残業が少ない現場である。早番・遅番のシフトがあり、早い人なら4時半にあがれる。
- ・ノー残業デー 水曜、金曜 (職種別)
- ・ノー残業デーの取り組みは月2回。当日は全社員共通のインフォメーションで「今日はノー残業デー」を周知し守られている。
- ・60才定年で65才まで再雇用制度があり、非常勤ならば65才過ぎまで働けるようにしている。
- ・8月に3週間連続の定時退庫を行う(毎週水曜日は定時退庫デー)
- ・企画部は、特に有休消化や時間外労働が多くなりがちなので水曜日はノー残業デーを設けている
- ・運転手の週の所定時間のバランスを取っていく。(週5日労働を3, 4日にして公休日を増やす。しかし、このやり方では給料が減ってしまうので、労使双方の歩み寄りが必要。)1日10h~12hくらい、残業は3hくらいの現状である。
- ・水曜日は育児デー、省エネデー、金曜日は工場はノー残業デー
- ・年次有給休暇取得促進よりも、労務費削減の見地から、所定労働時間削減に重点をおいて取組を実施
- ・毎週金曜日と給与支給日はノー残業としている

【その他】

- ・8月は業界的に受注が減少するため 8月に県民の日を名目に有休付与数を増やせるか社内で検討。
- ・人材の確保を図る事でワークライフバランスの改善を図る
- ・振替などで対応を図る。
- ・親会社からの業務委託が比較的少ない8・2月を残業削減月間に指定。特にその中の1週間を集中的に実施
- ・休暇を取りやすくするため、事業場の合併、業務の再編を行いたい。
- ・大変な仕事の割には給料が安い。とにかく会社としては仕事を取ってまわして年次有給休暇を奨励できるだけの基盤を作りたいが、公共事業の削減・景気の問題もあり、思うに任せない。
- ・派遣労働者はお金が稼ぎたいのが本音である。有休どころではないというのが現状だ。
- ・人材を増やすために、採用を倍にしているが実質増には繋がっていない。中途採用も行っているが、急激には増やせないため、人材が入ってきづらい。派遣社員にも声をかけているが、以前同業に勤めていた人など新しい人でも限られてくる。
- ・事業場ごとに見ると人数が少なく、管理者の代替要員までまわらないのが現状。
- ・これといった取組はしていないが、従業員に権利意識があるため積極的に取得している。

休暇取得のメリットについて

- ・休暇はしっかりと取って次の仕事につなげる活力を養う。
- ・十分に休養、余暇の充実でリフレッシュしてもらえることが事故予防になる
- ・子育てが生活面での改善を強いられ休暇の有効活用と業務改善に反映されている
- ・家庭中心に休暇をとっている人が多く休暇取得は家族貢献となっている
- ・疲労回復 健康維持 家庭生活の充実
- ・社内の雰囲気も良くなり業務上の事故発生の未然防止にもなる
- ・作業効率が上がる。
- ・社内の雰囲気が良くなる。
- ・社員の定着率の向上
- ・リフレッシュすることで仕事からの緊張感からの解放。
- ・年休取得のため個人レベルでの業務の見直しが図れる。
- ・業務効率化や生産性向上に寄与すると考えている。
- ・心身の健康の維持とモチベーション向上
- ・労働条件の向上、離職防止
- ・社員の生活にゆとりができ、結果良い仕事に繋がる。職場が活性化する。
- ・時間単位年休制度を始めたことにより、必要な時間だけ気兼ねなく年休をとれるという雰囲気になり、取得率が向上している。使い切ってしまう従業員も多い。職場の雰囲気も良くなっている。
- ・平日昼間にしかできない通院、役所への届出や保育園、学校行事に参加できる。
- ・年休当日に向けての業務配分を常々社員が考えるようになり、結果的に日常業務も効率化に繋がる。
- ・入社して初めてまとまった連休が取れたと社員が喜び、社内の雰囲気がよくなった。休暇が取りにくいこの業界の中で、少しでも、新卒採用にアピールポイントができた。社員の定着率向上に繋がりそうである。(宿泊業)
- ・社員の会社に対してのイメージが良くなる→モチベーション向上と定着率向上に繋がる。
- ・地域の祭りなどに参加のために休む事により地域との密着度を上げる(管理部長の考えとして、「地域のイベントで活躍できない人間に会社でも良い仕事ができる訳がない!」と考えているので地元の祭り等では積極的に休んでもらっている。)

- 社内独自のリフレッシュ休暇を導入したことにより、以前に比べて取得率が向上した(50%→70%前後)
- 社内の雰囲気良くなる
- 従業員の勤続年数も長く、休日も年間126日と多いことから、休暇取得が更に進めば、より、従業員の定着率も上がる。
- 通常の出勤日に休むことによって、業務の進め方の問題点が見えてくる
- 旅行話でコミュニケーションが取れる。職場の雰囲気が良くなる。リフレッシュできる。
- 新卒採用で入社した従業員が、「従業員が楽しそうに見える」と言ってくれた。従業員自身が、ワークライフバランスがうまく取れて、心身ともに健全な証だと思う。
- 旅行で同業他社へ宿泊した社員が、報告・提案を積極的にしてくれるため、業務改善ができた。
- バリ風の家を建てたいというお客様が居て、有給休暇を取得し、バリに建築物を見に行ったら建築士がとても良い設計してくれた。とても良かったとお客様にも好評だった。
- 余暇があればあつたでリフレッシュできると思うが、現在の週休2日制の中で、ほかに休暇が必要なのか疑問を感じる。
- 有給休暇を申請する場合に部署内で根回しを行うためコミュニケーションの向上に寄与している。
- 仕事はあるが人が集められない状況で、会社のイメージアップになる。
- 優秀な人材を派遣先に引き抜かれる可能性も大きいため、有休が取れる環境であるのは会社にとってもメリットがある。
- 土日休みで、年間120日近い休みがある上に有休休暇でもかなり休める環境にあるのはありがたい。
- 家族のために、満足感、達成感がある。一方風邪など、自己管理の悪さでの有給消化には疑問がある。
- デイサービスの部門は子供がいるお母さんが多いため、家事・子供の行事に参加できる。
- 若い世代などは休みが多いことを重要視するので、年次有給休暇が思うように使えると雇用維持(定着)につながると思う。
- 現状は、あまり認識がない様子。
- 部署によっては部署内の人間関係や雰囲気が良くなるが、部署によってはまったく逆の効果が出て、従業員の不満につながることもある
- 全く感じられない。休むことでだらだらとしてしまい、逆に生産効率が悪くなるのでは。

<訪問企業概要>

No	訪問日	業種	所在地
1	6/24	動植物園、観光施設等の運営	静岡県伊東市
2	6/24	製造業	静岡県磐田市
3	6/24	車販売	静岡県沼津市
4	6/24	FA・自動化システム、ロボットシステム、現場情報システム設計・製作・販売	静岡県沼津市
5	6/24	労働者派遣業	静岡県沼津市
6	6/24	倉庫業	静岡県静岡市
7	6/24	融資事務受託	静岡県静岡市
8	6/25	宿泊業	静岡県下田市
9	6/25	廃棄物処理、葬祭、運輸、飲食、教育	静岡県下田市
10	6/25	新聞販売店	静岡県静岡市
11	6/25	建設コンサルタント	静岡県静岡市
12	6/25	紙、パルプ製造	静岡県富士市
13	6/25	食品卸商社	静岡県静岡市
14	6/26	金融機関	静岡県富士市
15	6/26	美容院	静岡県駿東郡
16	6/26	製紙業	静岡県富士市
17	6/26	電子機器等製造	静岡県静岡市
18	6/26	情報システム企画・設計・開発	静岡県磐田市
19	6/29	第一種金融商品取引業	静岡県静岡市
20	6/29	菓子製造販売	静岡県浜松市
21	6/29	学習塾	静岡県浜松市
22	6/29	金融業	静岡県沼津市
23	6/29	包装機械製造	静岡県静岡市
24	6/30	石油製品販売業	静岡県静岡市
25	6/30	運送業	静岡県藤枝市
26	6/30	不動産、眼科への経営指導 等	静岡県浜松市
27	6/30	金融業	静岡県浜松市
28	6/30	液化石油ガス、石油製品、住宅設備機器、省エネルギー機器の販売	静岡県沼津市
29	6/30	造船業（新造船の建造及び修理）	静岡県静岡市
30	7/1	卸売業	静岡県静岡市
31	7/1	倉庫・運輸業	静岡県静岡市
32	7/2	造船・運送・建設業	静岡県焼津市
33	7/2	情報サービス	静岡県静岡市
34	7/2	アルミニウム箔の加工及び製品の販売、食品一次包材の製造、野菜の製造販売など	静岡県駿東郡
35	7/2	建設業	静岡県三島市
36	7/3	不動産業、事務受託業	静岡県伊東市
37	7/3	家庭紙製造 販売	静岡県富士市
38	7/3	自動車・産業機器の開発、設計、製造	静岡県浜松市
39	7/3	輸送用機械器具製造、販売	静岡県浜松市
40	7/3	保険調剤薬局・在宅医療・OTC販売	静岡県藤枝市
41	7/3	ガソリンスタンド、農機販売・修理、スーパーマーケット、葬祭業	静岡県磐田市
42	7/3	輸送用機械器具製造業	静岡県浜松市
43	7/3	化学メーカー	静岡県富士宮市

No	訪問日	業種	所在地
44	7/3	青果物卸売業	静岡県静岡市
45	7/3	常駐保安警備、交通誘導警備。	静岡県駿東郡
46	7/3	乾燥・濃縮・混合・殺菌・ろ過装置、焼却炉及びその他付属機器の設計・製作・販売	静岡県榛原郡
47	7/6	輸送用機械器具製造業（自動車の足回り部品製造）	静岡県浜松市
48	7/6	運送業	静岡県榛原郡吉田町大幡350-2
49	7/6	サービス業（バチンコ店）	静岡県三島市
50	7/7	輸送機器開発	静岡県磐田市
51	7/7	食品製造業	静岡県三島市
52	7/7	旅館業	静岡県伊豆の国市
53	7/7	運輸倉庫業	静岡県静岡市
54	7/8	商品開発、製造、販売	静岡県浜松市
55	7/8	楽器製造	静岡県浜松市
56	7/8	電気接点、タングステン合金、ステッピングモータその他	静岡県裾野市
57	7/8	建設機材卸売業	静岡県沼津市
58	7/8	小売業（スーパー）	静岡県富士宮市
59	7/8	委託給食、日配弁当配食等	静岡県御殿場市
60	7/8	倉庫・運輸業	静岡県静岡市
61	7/9	清掃用具の製造販売	静岡県浜松市
62	7/9	木材製品加工業	静岡県浜松市
63	7/9	ホテル・レストラン業	静岡県浜松市
64	7/9	情報処理サービス業	静岡県静岡市
65	7/9	自動車並びに一般産業用防振製品	静岡県掛川市
66	7/9	菓子製造業	静岡県三島市
67	7/9	製造	静岡県沼津市
68	7/10	釣り具の販売	静岡県浜松市
69	7/10	自動車販売	静岡県湖西市
70	7/10	タクシー業	静岡県浜松市
71	7/10	警備業	静岡県静岡市
72	7/10	電気機械器具製造販売	静岡県浜松市
73	7/10	卸売業	静岡県静岡市
74	7/10	自動車部品の製造	静岡県浜松市
75	7/10	ホテル業	静岡県熱海市
76	7/13	倉庫・運輸業	静岡県静岡市
77	7/13	製造業	静岡県磐田市
78	7/13	冷温熱応用機器 製造・販売	静岡県富士市
79	7/13	情報システム・通信システム構築	静岡県掛川市
80	7/13	楽器製造業	静岡県磐田市
81	7/13	一般機械器具製造業	静岡県湖西市
82	7/13	信用保証	静岡県静岡市
83	7/13	食品製造・包装加工、倉庫管理、運送	静岡県静岡市
84	7/14	小売業	静岡県浜松市
85	7/14	食品製造業	静岡県静岡市
86	7/14	船用機関製造	静岡県焼津市
87	7/14	ステンレスパイプ製造	静岡県富士宮市

No	訪問日	業種	所在地
88	7/14	運送業	静岡県沼津市
89	7/14	介護保険事業	静岡県浜松市
90	7/14	運送業	静岡県富士市
91	7/14	輸送機器製造業	静岡県湖西市
92	7/14	造園業、高速道路SAの清掃、デイサービス	静岡県富士宮市
93	7/15	スクリーン印刷	静岡県駿東郡
94	7/15	労働者派遣事業	静岡県沼津市
95	7/15	環境衛生の各種検査（水質・医薬品・食品・浄化槽等の検査）	静岡県焼津市
96	7/15	交通運輸事業	静岡県静岡市
97	7/15	製造業	静岡県浜松市
98	7/16	小売業	静岡県浜松市
99	7/16	小売業	静岡県静岡市
100	7/16	医療機器販売・メンテナンス	静岡県静岡市
101	7/16	飲食品小売業	静岡県静岡市
102	7/16	製造業	静岡県浜松市
103	7/16	業務請負業(注射針・ステント・カテーテル製造等)	静岡県三島市
104	7/17	オートバイ・自動車・スノーモービル・ゴルフカー・船外機等の鉄鋼	静岡県磐田市
105	7/17	金融業	静岡県静岡市
106	7/17	製造業	静岡県周智郡
107	7/17	非鉄金属卸売業	静岡県静岡市
108	7/21	住宅設備機器製造	静岡県浜松市
109	7/21	DVD-Video他光ディスク関連の製造販売	静岡県御殿場市
110	7/21	人材派遣業、倉庫業、貨物取扱業、金属加工業	静岡県浜松市
111	7/21	一般貨物自動車運送業	静岡県浜松市
112	7/21	総衛機器（二輪車・自動車用サスペンション等、船外機用の油圧機）の開発	静岡県周智郡
113	7/21	紙およびプラスチックの加工並びに販売	静岡県静岡市
114	7/22	旅館業	静岡県伊東市
115	7/22	介護・福祉	静岡県伊東市
116	7/22	あいネットグループとして冠婚葬祭事業及びホテル業務	静岡県静岡市
117	7/22	車用品店、飲食店運営	静岡県焼津市
118	7/22	ビル総合管理	静岡県富士市
119	7/23	旅館業	静岡県伊東市
120	7/23	小売業（自動車販売及び整備）	静岡県静岡市
121	7/23	自動車用電装部品の製造	静岡県静岡市
122	7/23	金属製品製造業	静岡県浜松市
123	7/23	自動車ゴム部品の加工	静岡県菊川市
124	7/23	金型設計	静岡県富士市
125	7/23	自動車整備業	静岡県静岡市
126	7/23	製菓製造販売	静岡県浜松市
127	7/23	港湾運送事業、倉庫業、リサイクル事業	静岡県静岡市
128	7/24	建設業	静岡県静岡市
129	7/24	労働者派遣事業	静岡県静岡市
130	7/24	製造業	静岡県裾野市
131	7/27	宿泊業（ホテル）	静岡県賀茂郡

No	訪問日	業種	所在地
132	7/27	卸売・小売業	静岡県静岡市
133	7/27	総合建設業	静岡県静岡市
134	7/27	製造業	静岡県袋井市
135	7/28	製造業（輸送用機器器具製造業）	静岡県御殿場市
136	7/28	製紙業（ダンボール原紙等の製造・販売）	静岡県富士市
137	7/29	製造業（合成樹脂製品の製造・販売）	静岡県静岡市
138	7/29	化粧品・医薬部外品の受託製造、化粧品の輸出入	静岡県藤枝市
139	7/29	運送業	静岡県菊川市
140	7/30	卸売業 商社 高压ガス	静岡県静岡市
141	7/31	IT機器、OA機器の販売とメンテナンス	静岡県駿東郡
142	7/31	ピアノ製造	静岡県掛川市
143	8/3	社会福祉	静岡県田方郡
144	8/4	介護福祉事業	静岡県富士市
145	8/4	健康補助食品製造	静岡県伊東市
146	8/4	介護老人福祉施設、デイサービス、保育園など	静岡県沼津市
147	8/5	福祉事業（障害・高齢）	静岡県沼津市
148	8/5	総合建材メーカー	静岡県静岡市
149	8/6	介護事業	静岡県富士市
150	8/7	社会福祉事業	静岡県田方郡

A社（製造業）

従業員が全員女性で主婦層が多く、年次有給休暇の取得理由は子供の学校行事がほとんどである。仕事を立て込んだり、スキルの高い人が休んだりしても、全体でフォローする仕組みとなっている。周りに同じ状況の人が多いため、休むのはお互い様という風土が醸成されており、年次有給休暇を取得しやすい環境となっている。また、従業員同士でのコミュニケーションとして、安全衛生教育を女性職員だけで運営する会があり、そこで親睦を図っている。横のつながりを深めることも休暇を取得しやすい環境づくりにつながっている。

B社（建設コンサルタント業）

経営者として、社員が有給休暇を積極的に取得することを推奨している。有給休暇取得が難しい技術職（設計）については、案件每一人体制を取るのをやめて二人体制で休みを取得しやすいようにすることにした。情報を共有化して作業効率の向上を図り、有給休暇を取得しやすい体制の構築を目指している。

C社（食品卸売業）

休暇取得キャンペーンを実施、取得促進のアナウンスをし、経過データを収集分析し、取得向上に取り組んでいる。また、シルバースタッフ制度（定年者再雇用）の実施、人員増加、営業部門から庫内への配転の検討などの人員配置面も含め、常務取締役が自ら推進役となって取り組んでおり、社内影響力や実効力大きい。さらに、年休取得奨励の取組の中で、部署ごとの人員の不均衡が判明し、人員配置の見直しのきっかけにもなっている。

D社（清掃用具の製造販売）

長時間労働になりがちだったため、2年前、社長に現状を報告し、①～④の内容についてトップダウンで取り組んだ。①原則 17 時退社、例外としても 20 時以降の残業は絶対に許可しない、②帰社の際のパソコンの持ち出しは禁止、③警備会社に依頼し、20 時以降に社員が居残っている場合には警報を鳴らしてもらうよう依頼、④警報を鳴らされた社員は翌日に文書提出という規則を打ち出し、1 年半経過した現在は残業が半減した。また、2 年連続増収増益となった。労働時間の削減をトップダウンで行ったことにより、社員の仕事の効率化が図られ、生活にゆとりができた結果であると考えられ、時間の余裕ができた結果、社員の呼びかけにより社内に運動サークルがひとつ誕生した。

E社（製造業）

管理者への指導の徹底を行い、週 1 回ノー残業デーを設定している。労働組合からもノー残業デーをしっかりと行うように働きかけがある。その他、時効となった有休を 1 年につき 10 日、最高 60 日を上限に積み立てることができる私傷病休暇制度を採用している（2 週間以上の病気療養に限る）。また、試験的にサマータイム制度を導入し、通常の定時 9 時～17 時 30 分を 8 時～16 時 30 分とし、従業員本人の判断により実施している。

F社（介護・福祉業）

部署によっては、1か月に1日は年次有給休暇を取得するように声掛けを行い、事務方でも個人別の休暇の取得状況を管理しており、各施設長へ伝達している。また、採用面接時に、子育て支援に関しては休んでかまわない旨（お互い様で従業員同士協力しあうことにより可能であり、社員自身が恩恵を受けた分、子育てに対する理解が社内に根付いている。）を説明している。その他、当社独自の①～③の制度を運用している。①育児サービス利用費用助成制度：保育園、学童保育、放課後支援を利用する子供がいる従業員について、保育料金の一部を助成するもの。②介護手当：従業員の親族が自社の介護サービス等を利用した場合、利用料金の一部を助成するもの。③地域貢献活動支援助成金：従業員が、PTA会長、子ども会会長、町内会長・自治会長、消防団員、民生委員等の地域の要職に就いた場合、奨励金を支給するもの。上記要職に限らず、地域貢献活動に参加するとき、地域の祭り等に参加する場合などは優先的に年次有給休暇を取得できる体制にある。管理職の者が地域の要職に就くケースもあり、実際に休暇を取得している。入社時にこれら助成制度に係る概要を記した書面を従業員に配布し、周知を行っている。

G社（卸売業）

水曜日をノー残業デーとし、水曜日になると、パソコン画面上に「ノー残業デーなので、早目に切り上げましょう」といったアナウンスが自動で流れる仕組みを取っている。休暇促進についても、会社から、お盆期間と特別休暇（8/12～8/14）に合わせて、8/10 または 8/11 のいずれかに休暇を取得するよう「休暇促進日」として奨励している。

■説明用パンフレット

色数：4×4C（両面カラー）、紙質：マットコート110kg、加工：A3 二つ折り 4P



効率的に働いて、 しっかり休める 職場作りに 取り組みましょう!

厚生労働省では、昨年度に引き続き、静岡県において「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県民啓発事業」(各行政庁の、高田市及び川根本町)での本事業の取り組みとともに、8月21日(金)の「県民の日」をはじめとする8月の期間にあわせ、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を図る環境づくりを促進していきます。





今年は県民の日(8月21日)に
年次有給休暇を取得すると、
土日と組み合わせ3連休に
することも可能です。

ふじのくに静岡県の誕生日
**県民の日の
イベントに出かけましょう!**

明治9年8月21日に今の静岡県が誕生して今年で139年になります。
静岡県を身近に感じるイベント情報や、施設の無料開放、割引もあります。
休暇を取って遠で出かけましょう。

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、それぞれの立場で皆様が当事者となって取り組む必要があります。具体的には下記のような取り組みが考えられます。

- ① 経営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取得
- ③ 労働組合による企業、労働者への働きかけ
- ④ パースター休暇や半日休暇など多様な休み方の採用

働き方・休み方改善ポータルサイトを活用して、働き方改革に取り組みませんか。各地における休暇取得促進事例も掲載しています。

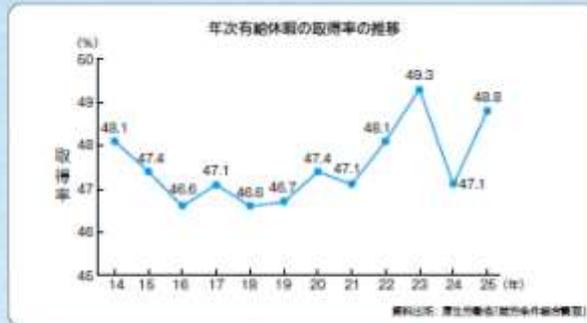
働き方・休み方改善ポータルサイト
<http://work-holiday.mhlw.go.jp>

検索

年次有給休暇取得の現状

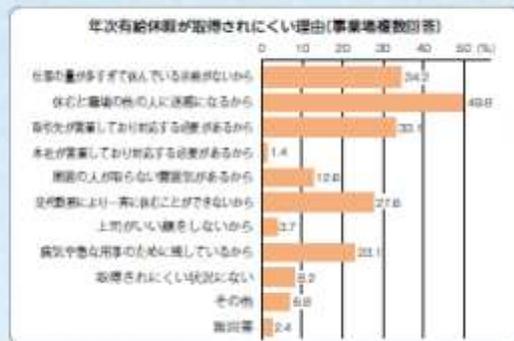
「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」で示す「仕事と生活の調和が実現した社会」を実現するため、「仕事と生活の調和のための行動指針」では、2020年(平成32年)までの数値目標として、年次有給休暇取得率70%、過労時間60時間以上の雇用者の割合を5%にすることが掲げられています。

年次有給休暇の取得率は、平成25年は48.8%と前年を上回りましたが、依然5割を下回る水準で推移しています。



昨年度の本事業において、静岡県内の事業場を対象にアンケートを実施したところ、年次有給休暇が取得されにくい理由として、事業場の約半数が「休むと職場の他の人に迷惑になるから」(49.8%)と回答し、次いで「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」(34.2%)、「取引先が営業しており対応する必要があるから」(33.1%)の順となりました。

また、従業員を対象に同じくアンケートを実施し、年次有給休暇取得が10日程度よりも少ない人に対して、年次有給休暇の取得が進まない理由について聞いたところ、約半数が「後で多忙になる」(50.4%)と回答し、次いで「職場の同僚に迷惑がかかる」(45.1%)の順となりました。



年次有給休暇を取得することのメリットは?

昨年度の本事業において、静岡県内の事業場、従業員を対象に年次有給休暇を取得することのメリットについてアンケートを実施しました。その結果「従業員の心身の健康に繋がる」とする回答が最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」「仕事の効率上がる」「社内の雰囲気良くなる」ことがメリットに挙がりました。

従業員の健康とモチベーションの向上は、企業発展の原動力であり、労使が協調して年次有給休暇の取得促進に取り組むベースとなる共通認識と考えられます。

また、年次有給休暇取得促進をきっかけに、互いに助け合えるような職場環境の改善や、日課からの業務の平準化、効率化に向けた取組にもつながります。



休暇取得に向けた環境づくり

年次有給休暇の取得促進に向けて、労使で協力して取り組むことが必要です。静岡県でも様々な取り組みをしている事業場があります。

A社 電気機械器具製造業

労使協議によって検討した制度(①半日年休制度 ②計画的(一斉)付与制度 ③積立保存休暇制度)を導入し、毎年1・2回、労使協議会で部署別の年次有給休暇取得状況をチェックし、問題点があればその把握と解決策についての協議を行っています。

※「積立保存休暇制度」とは、消滅時刻にかかった年次有給休暇を積み立てておく制度で、もともとは、私傷病によって長期休業する場合の生活補償のために利用されることが多かったものの、現在では家族の介護やボランティアのためにも利用されています。

C社 電気機器製造業

「男女共同参画推進チーム」をつくり、トップの方針として働く環境の制度の見直しを行っています。また、労働組合では「女性委員会」が作られ、女性の声を反映させています。さらに未使用の年次有給休暇をボランティア参加、病気療養に充てることができます。

B社 化学品卸売業

社員同士の仕事を「見える化」し、お互いに助け合う姿勢をとり、年次有給休暇を取得しやすい体制を作っています。社長自らがワーク・ライフ・バランスの必要性を従業員に説明すると共に、一人に仕事が偏らないようにし、年次有給休暇を取得しても仕事に支障がない体制づくりを行っています。また、社長が夏季の9連休での旅行をすすめたり、従業員との食事を開催するなど、仕事以外の部分でも従業員を大切にすることを実施しています。

D社 新聞配達業

社長の方針により年次有給休暇取得を促進しており、休暇が取りやすくなるよう、1グループ7人で配達地域を担当し、休み場合はグループ内でフォローしています。また、必要な機械等を導入し、業務の見直しを行って、所定外労働の削減を行っています。

「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。この制度を導入している企業は、導入していない企業よりも年次有給休暇の平均取得率が8.1ポイント[※]高くなっています。 ※就労条件総合調査(平成25年)

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、従業員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に役立ちます。

1 導入のメリット

事業主 労務管理がしやすく計画的な業務運営ができます。

従業員 ためらいを感じずに、年次有給休暇を取得できます。

3 日数:付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の従業員



例2 年次有給休暇の付与日数が20日の従業員

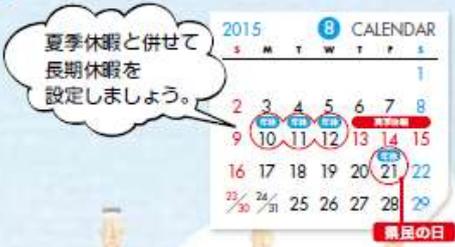


※前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰越分を含めた付与日数から5日を除いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

4 活用方法:企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一日に付与	製造部門など、業務を止めて全従業員で休ませることのできる事業場などで活用
交錯付与方式	班・グループ別に交錯で付与	設備・サービス業など、交代日を確保することが難しい企業、事業場などで活用
個人別付与方式	従業員個人ごとに付与	従業員の個人的な記念日(例:誕生日や結婚記念日)を優先的に充てるなどで活用

2 導入例:例えば2015年の夏季休暇に導入すると?



「働き方・休み方改善ポータルサイト」を活用して、働き方・休み方改善のヒントを見つけましょう

厚生労働省が運営する「働き方・休み方改善ポータルサイト(<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>)」では、働き方・休み方の改善に役立つ情報をご提供しています。

- ◆働き方・休み方改善指標(所定外労働の状況、年次有給休暇の取得率等)による自己診断ができます
- ◆診断結果に基づく対策方法をご提案しています
- ◆企業の具体的な取り組み事例(所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進、朝型の働き方の取り組み等)をご紹介します
- ◆働き方・休み方改善に関する自治体の取り組みを掲載しています

働き方・休み方改善ポータルサイト



「職場意識改善助成金」のご案内

(職場環境改善コース)

「労働時間等の設定の改善」*により、仕事と生活の調和に取り組む
中小企業事業主を支援します。

上限額を100万円に
引き上げました!!

- 労働時間管理の適正化を図りたい
- 労務管理について専門家に相談したい
- 有給休暇の取得を促進して社員のやる気をアップさせたい
- 飲食店での食器洗い乾燥機の導入など労働能率を向上させる設備・機器を導入・更新したい

*「労働時間等の設定の改善」とは、各事業場における労働時間、年次有給休暇等に関する事項について労働者の生活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対応した、より良いものとしていくことをいいます。

対象事業主

雇用する労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数が13日以下であって月間平均所定外労働時間数が10時間以上であり、労働時間等の設定の改善に積極的に取り組む意欲がある中小企業事業主

助成内容

1 支給対象となる取り組み

～いずれか1つ以上実施してください～

- | | |
|---|--|
| ○ 労務管理担当者に対する研修 | ○ 労務管理用ソフトウェア |
| ○ 労働者に対する研修、周知・啓発 | ○ 労務管理用機器 |
| ○ 外部専門家によるコンサルティング
(社会保険労務士、中小企業診断士など) | ○ デジタル式運行記録計(デジタコ) |
| ○ 就業規則・労使協定等の作成・変更
(計画的付与制度の導入など) | ○ テレワーク用通信機器 |
| | ○ 労働能率の増進に資する設備・機器等
(小売業のPOS装置、自動車修理業の自動車リフトなど) |

などの
導入・更新

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

2 成果目標

支給対象となる取り組みは、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

	目的	成果目標
a	年次有給休暇の取得促進	労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数(年休取得日数)を4日以上増加させる
b	所定外労働の削減	労働者の月間平均所定外労働時間数(所定外労働時間数)を5時間以上削減させる

3 評価期間

[2.成果目標]の評価期間は、事業実施期間中(事業実施承認の日から平成28年2月15日まで)の3か月を自主的に設定してください。

4 支給額

[1.支給対象となる取組]の取組の実施に要した経費の一部を、[2.成果目標]を達成した場合に支給します。

対象経費	助成額	成果目標の達成状況			
謝金、旅費、借損料、会議費、雑役務費、印刷製本費、備品費、機械装置等購入費、委託費	対象経費の合計額×補助率 ※上限額を超える場合は上限額	成果目標の達成状況	a・bともに達成	どちらか一方を達成	どちらも未達成
		補助率	3/4	5/8	1/2
		上限額	100万円	83万円	67万円

詳しくは **静岡労働局 054-254-6352** までお問い合わせください。

厚生労働省HP http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisiki.html

厚生労働省 静岡労働局 静岡県 静岡市 浜松市 豊田市 一般社団法人 静岡県経営者協会 静岡県中小企業団体中央会 公益社団法人 静岡県労働基準協会連合会
日本労働組合総連合会 静岡県連合会 静岡県社会保険労務士会 静岡県東部生産性本部
平成27年度地域の特色を活かした休暇取得促進のための職業整備事業(厚生労働省委託事業) **お問合わせ先** 公益社団法人 日本生産性本部 東京都渋谷区渋谷3-1-1 TEL:03-3409-1122

3 事業に関するアンケート調査の実施について

本事業では、休暇取得促進に向けて、静岡県全域への周知活動を中心に多様な取組を行ってきたが、本事業の効果について検証し、好事例を収集するため、静岡県（島田市・川根本町の事業との重複は除く）の事業場、従業員双方に向けたアンケートを実施した。

なお、事業場調査及び従業員調査は、県内の民間・公営事業場のうち従業員が30名以上の事業場から民間調査会社の企業データおよびリーフレットを配布した事業場及び訪問した事業場の事業主から調査対象を選定し、重点実施日後に郵送にて実施した。

(1) 事業場アンケート集計結果

① 調査の概要

・調査方法

静岡県の事業所に郵送にて配布・回収（島田市・川根本町の事業との重複は除く）

・調査対象

静岡県に位置する従業員30名以上の事業所（島田市・川根本町の事業との重複は除く）

・数量 3,000 事業場

・調査期間

2015年9月18日（金）～2015年10月30日（金）

・有効回答票数

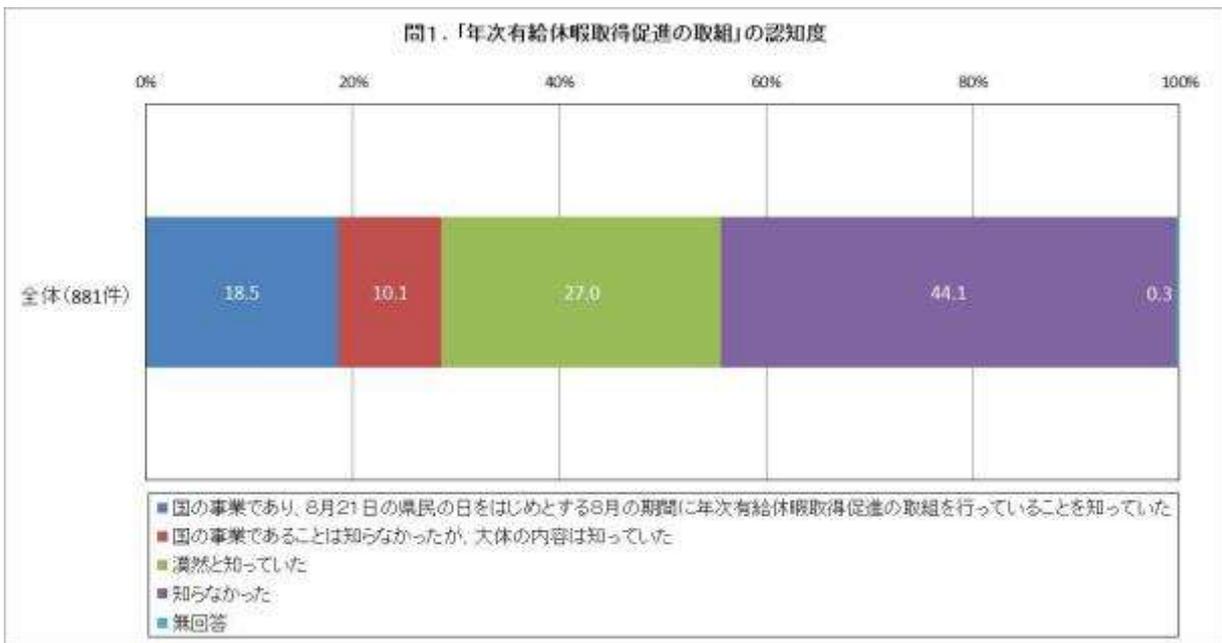
事業所票	配布数	3,000 票
	回答数	881 票
	回収率	29.4%

<事業場調査>

I. 8月の期間における年次有給休暇取得促進の取組についておうかがいします。

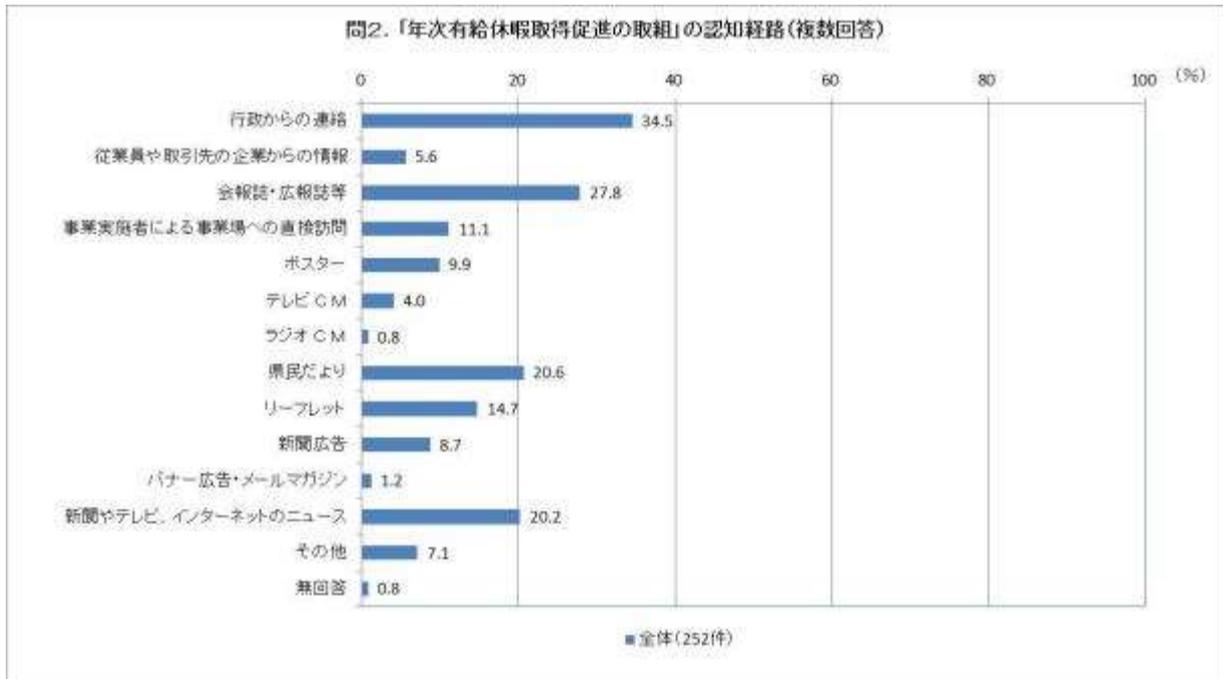
問1 貴事業場では、静岡県において「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」として、8月21日の県民の日をはじめとする8月の期間に「年次有給休暇取得促進の取組」が行われていることをご存じでしたか。該当する番号を1つお選びください。(あてはまるもの1つに○)

本事業の認知度については「知っていた」は「漠然と知っていた」までを含めると55.6%と半数以上を占めている一方で、「知らなかった」は44.1%となっている。



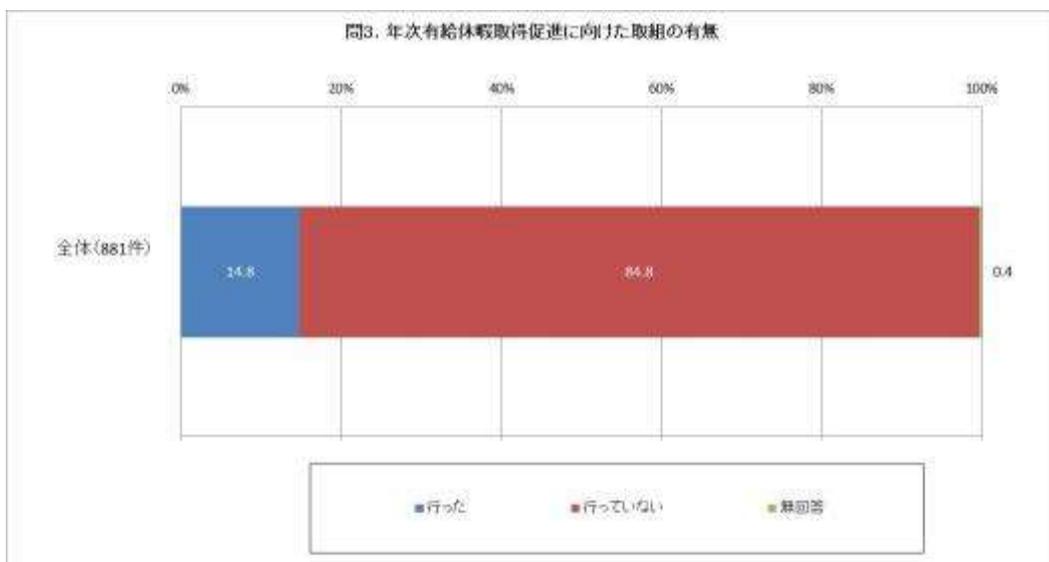
問2 問1で「1」または「2」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。そのことを、どのような経緯でお知りになりましたか。該当する番号を全てお選びください。(あてはまるもの全てに○)

本事業の認知経路については、「行政からの連絡」(34.5%)が最も多く、次いで、「会報誌・広報誌等」(27.8%)、「県民だより」(20.6%)となっている。



問3 貴事業場では、8月21日(金)の県民の日をはじめとする8月の期間における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。該当する番号を1つお選びください。(あてはまるもの1つに○)

8月の年次有給休暇取得促進に向けた取組については、「行っていない」が84.8%と多く、「行った」は14.8%となっている。

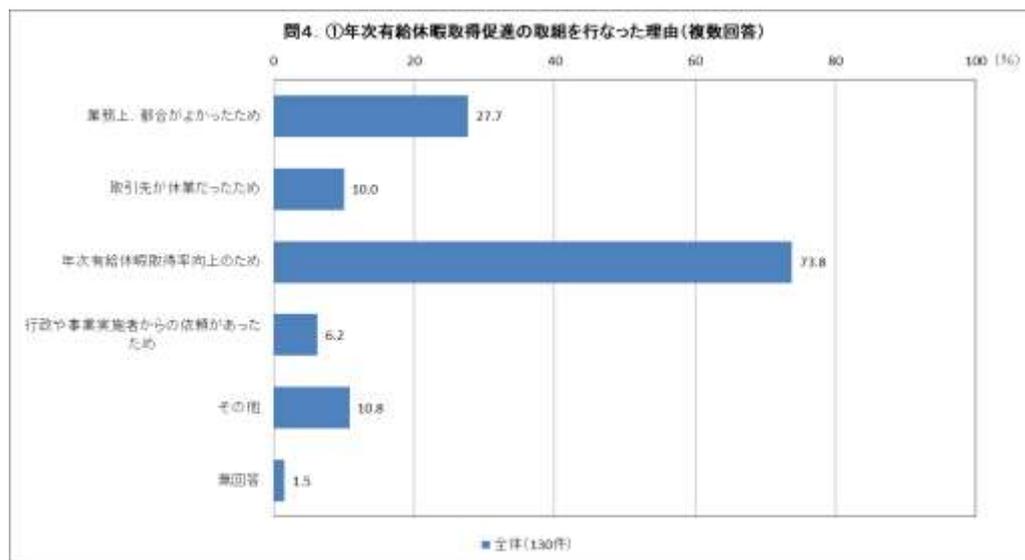


問4 問3で「1. 行った」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。

①当該取組を行った理由 ②従業員への周知方法 ③具体的取組 についてお答えください。該当する番号を全てお選びください。(あてはまるもの全てに○)

①当該取組を行った理由

年次有給休暇取得促進の取組を行った理由については、「年次有給休暇取得率向上のため」が 73.8%と最も多く、次いで、「業務上、都合がよかったため」(27.7%)となっている。

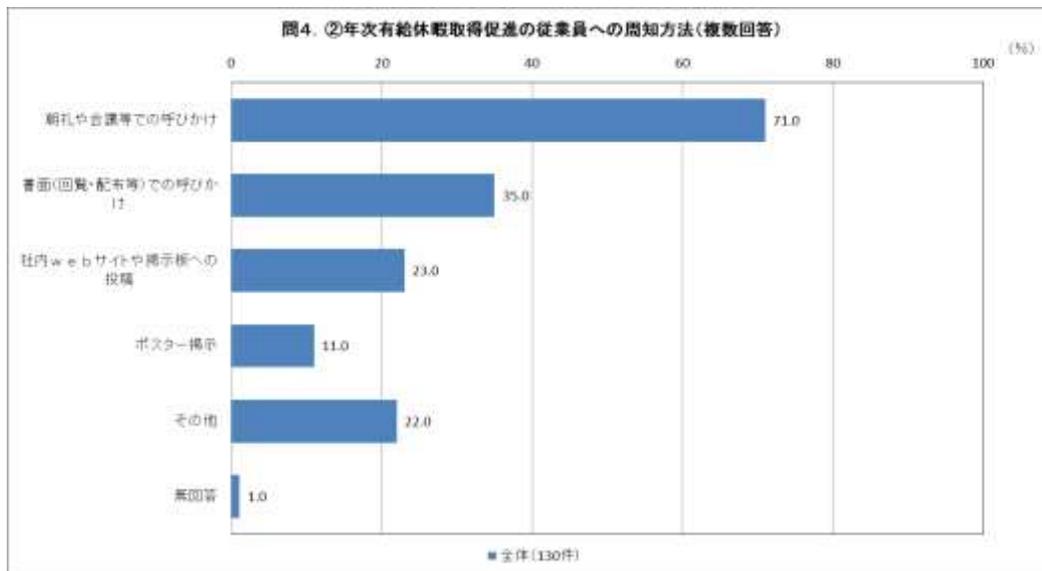


【その他意見】

- ・ 7～9月で夏季休暇と合わせ有給休暇を取得する事を以前より推進している。
- ・ 夏季なので通例として。

②従業員への周知方法

従業員の周知方法については、「朝礼や会議等での呼びかけ」が 71.0%と最も多く、次いで、「書面(回覧一配布等)での呼びかけ」(35.0%)、「社内 web サイトや掲示板への投稿」(23.0%)となっている。

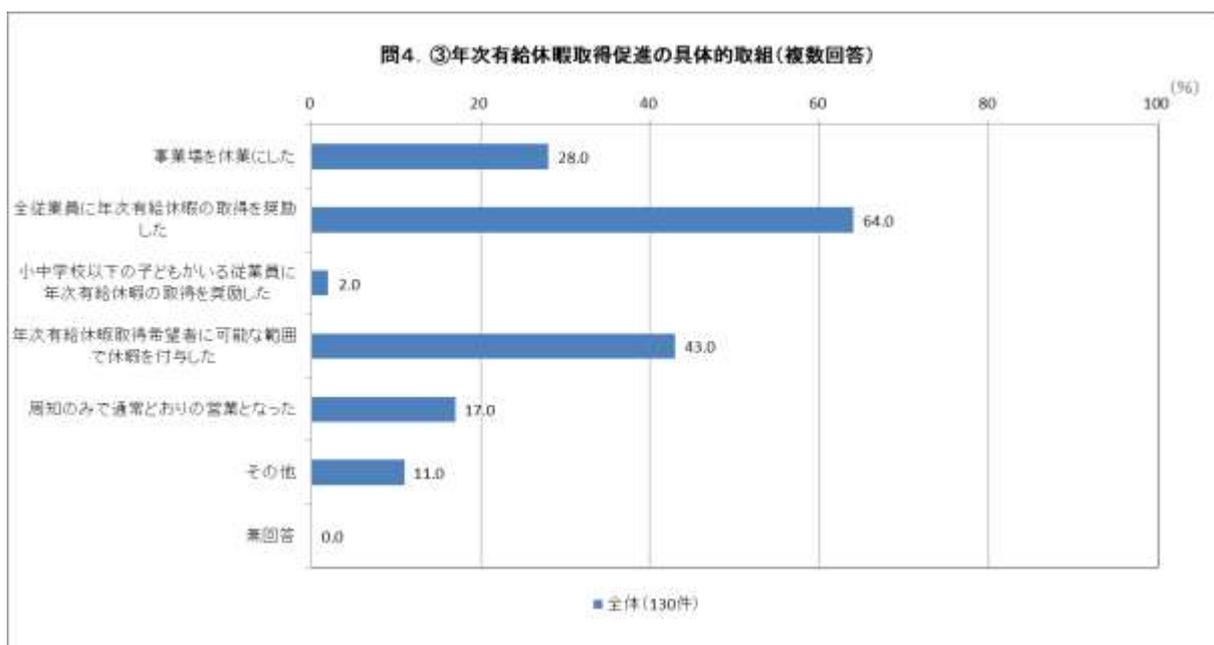


【その他意見】

- ・ 就業カレンダーへの組み入れ

③具体的取組

具体的な取組については、「全従業員に年次有給休暇の取得を奨励した」(64.0%)が最も多く、次いで「年次有給休暇取得希望者に可能な範囲で休暇を付与した」(43.0%)となっている。

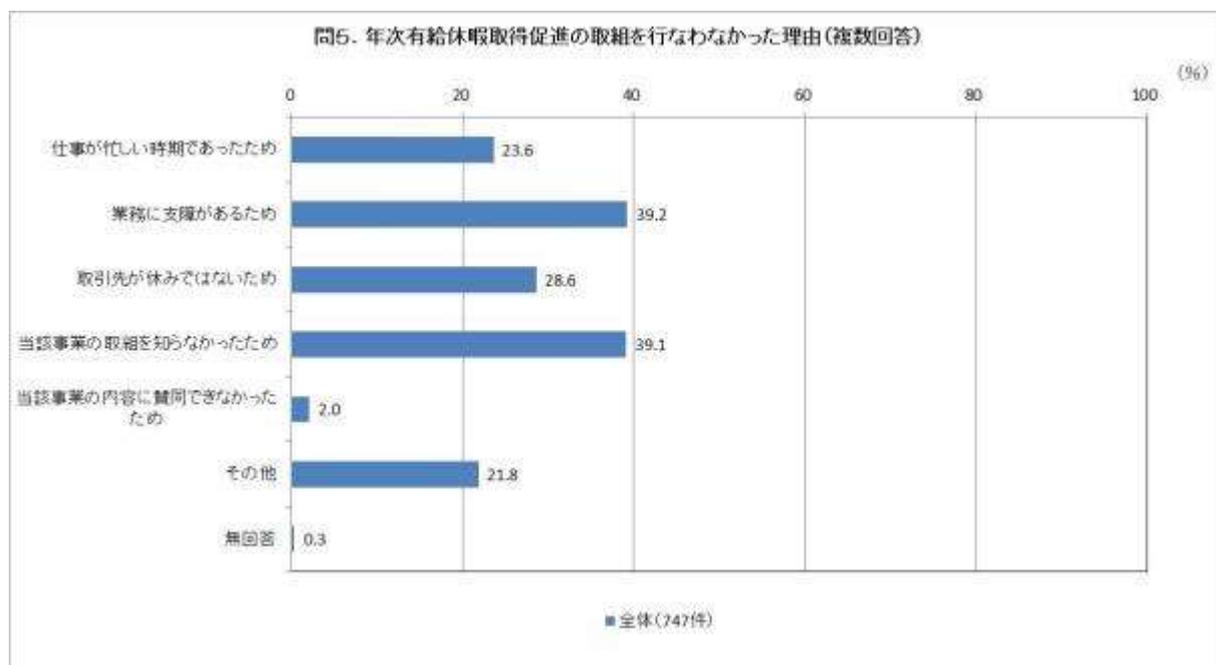


【その他意見】

- ・ 一斉年休取得日を設け連続した夏季休暇(9日)を実施。

問5 問3で「2. 行っていない」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。そのように対応した理由について、該当する番号を全てお選びください。(あてはまるもの全てに○)

取組を行わなかった理由については、「業務に支障があるため」(39.2%)と「当該事業の取組を知らなかったため」(39.1%)がほぼ同じ割合で多く、次いで「取引先が休みではないため」(28.6%)となっている。



【その他意見】

- ・ 8月にはお盆休みの長期休暇があるため
- ・ 8月に特別休暇(夏休み)を与えているので、それ以上は難しい
- ・ 8月は会社としての休みがあり、特別に指導するまでもなく自主的に年休は取得している
- ・ 8月は長期休みがあり難しい。以前より計画的付与は実施している
- ・ 8月中に交代でバカンス5(連続5日間)の取得を推進している
- ・ グループ各社統一カレンダーで稼働しているため
- ・ 取引先にあわせ、お盆時期に一週間休むため

問6 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どのように変化しましたか。該当する番号を1つお選びください。(あてはまるもの1つに○)

8月の年次有給休暇の取得状況を昨年同期と比較した場合、「変わらない」が77.0%となっており、「増加した」は17.7%、「減少した」は4.4%であった。



問7 貴事業場の8月21日(金)の県民の日の休暇取得状況をお答えください。

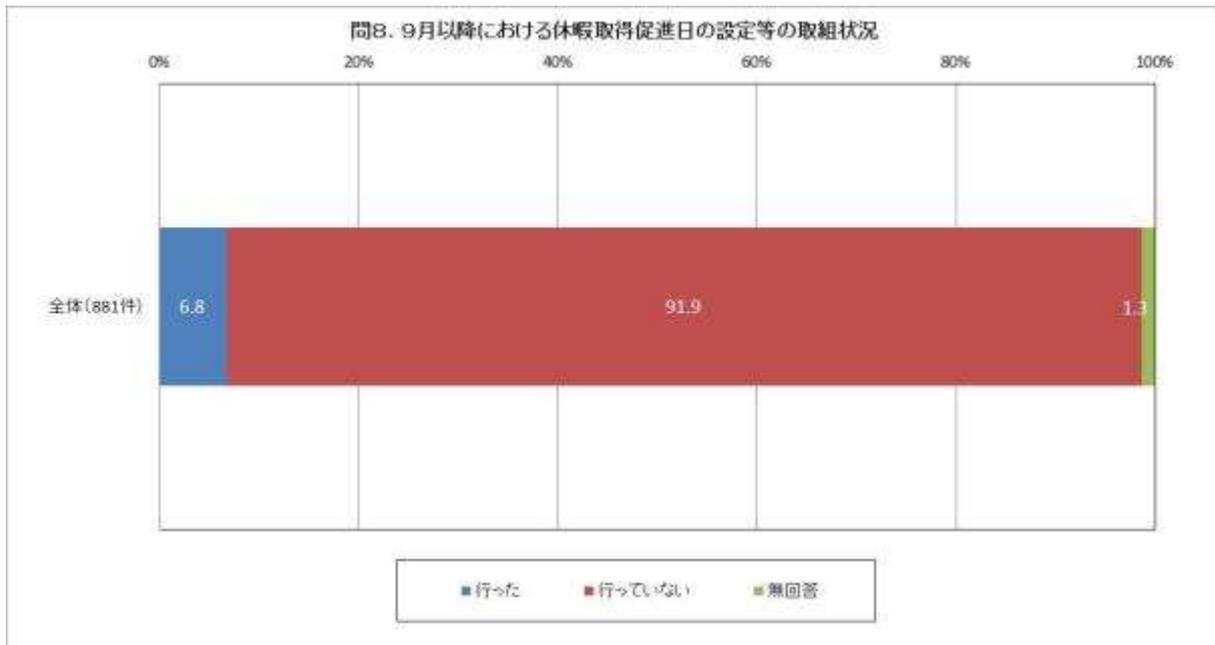
8月21日(金)の休暇取得状況

(人)

	全体	1事業場平均
休暇取得者数	1,0008人	11.41人
うち1日の有給休暇取得者	3,809人	4.34人
うち半日の有給休暇取得者	697人	0.79人

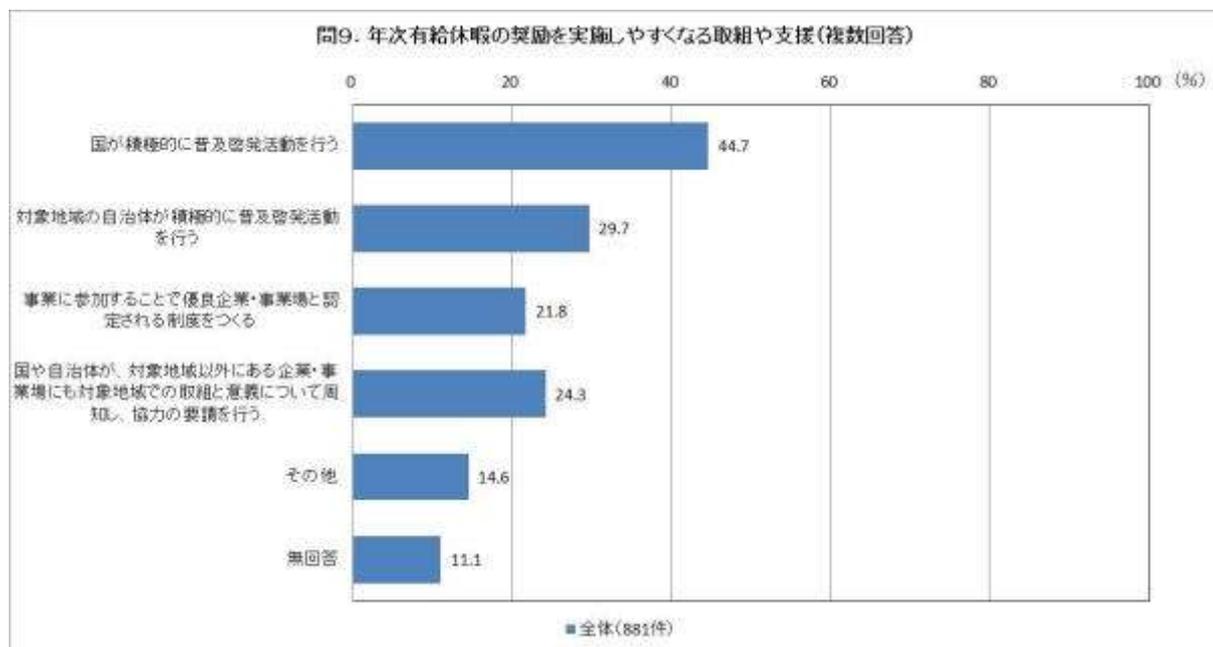
問 8 今回の事業をうけて、9 月以降において休暇取得促進日の設定などの取組を行いましたか(サービス業等 8 月の期間が繁忙で休暇を取れなかった場合など)。該当する番号を 1 つお選びください。(あてはまるもの 1 つに○)

9 月以降における休暇取得促進日の設定などの取組状況については、「行っていない」が 91.9%であった。



問9 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。該当する番号を全てお選びください。(あてはまるもの全てに○)

本事業への参加・協力がしやすくなる支援策については、「国が積極的に普及啓発活動を行う」(44.7%)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」(29.7%)となっている。

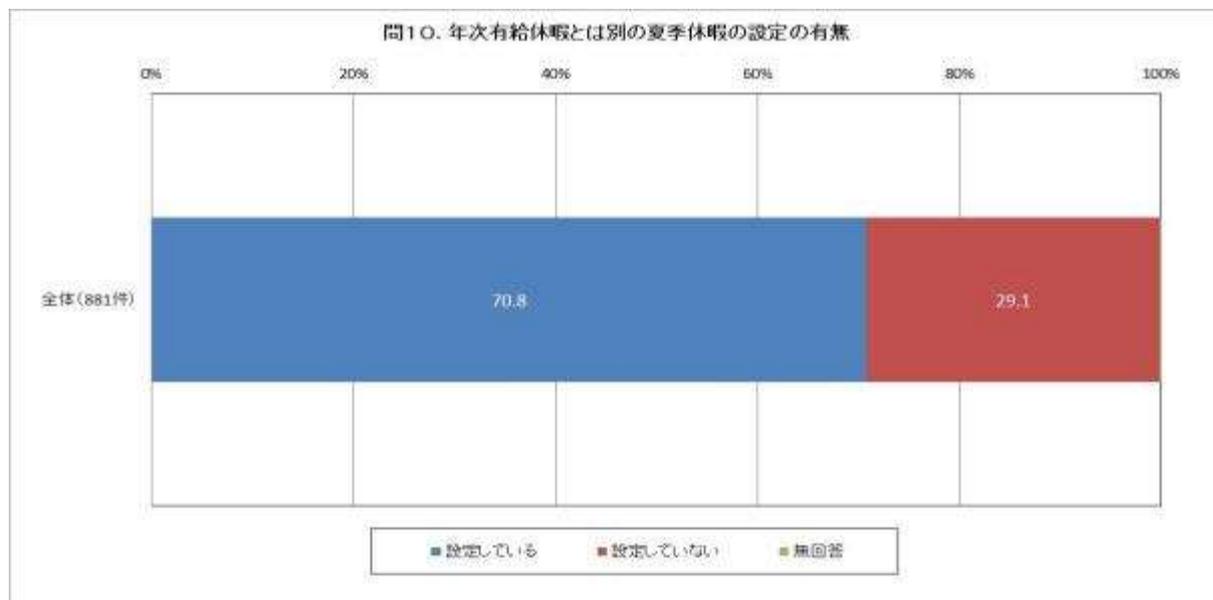


【その他意見】

- ・ 8月にお盆の行事を行っている地域では、13～15を含めて1週間長期休暇制度があるため、休み明けの21日は対応できない
- ・ 8月は夏休みも長期間あるので、8月に有休促進は難しい
- ・ 仕事量が増えているので、なかなか全社で休みを取るのは困難である
- ・ メーカー(親企業)が休日にならなければ不可能
- ・ 義務化しない限り難しい
- ・ 県全体の祝日とする
- ・ 自由に消化しているので、必要を感じていない
- ・ 取得できる人員の確保

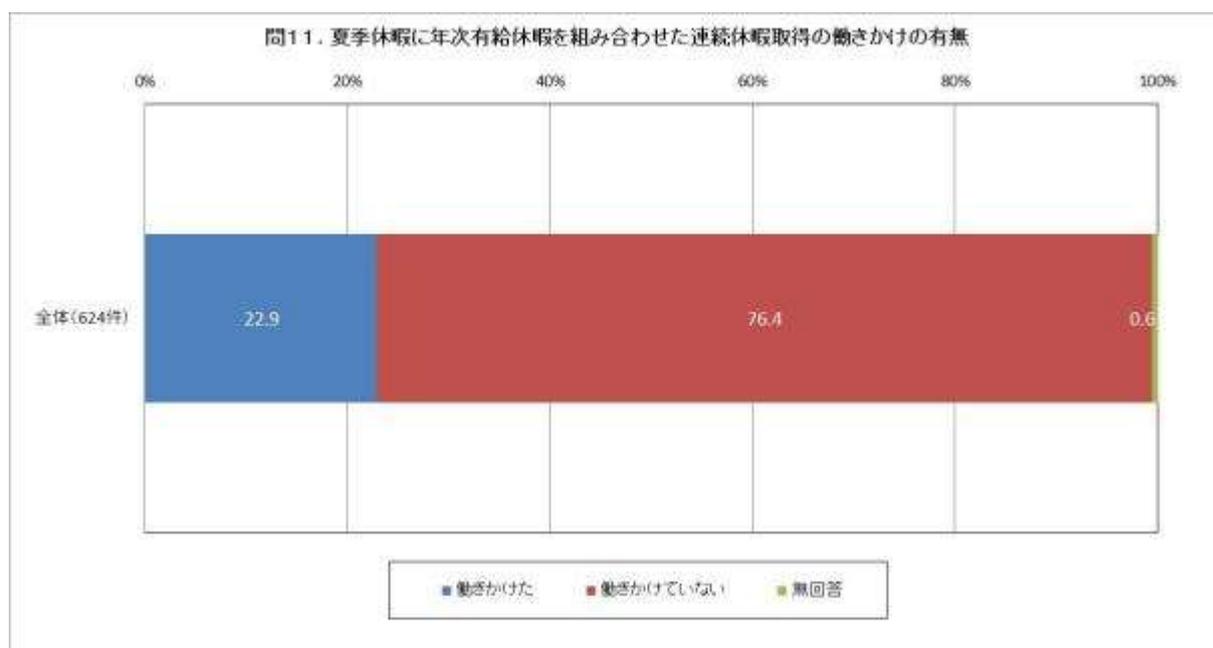
問 10 貴事業場では、年次有給休暇とは別に夏季休暇を設定していますか。該当する番号を1つお選びください。(あてはまるもの1つに○)

年次有給休暇とは別に夏季休暇の設定については、「設定している」が70.8%となっている。



問11 問10で「1. 設定している」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。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。該当する番号を1つお選びください。(あてはまるもの1つに○)

夏季休暇と組み合わせた連続休暇の取得の働きかけについては、「働きかけていない」が76.4%となっている。



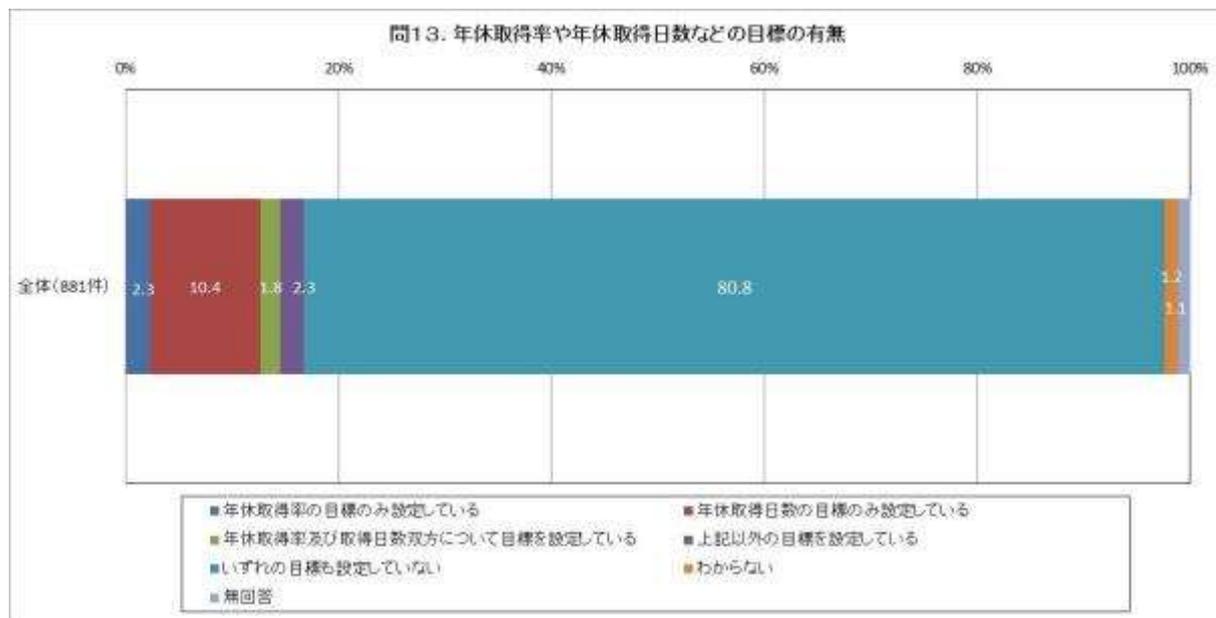
Ⅱ. 年次有給休暇取得の現状についておうかがいします。

問 12 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状況を教えてください。
 ※年次有給休暇取得率＝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)×100 全従業員の平均(概数でも可) %

全社平均:43.45%

問 13 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つお選びください。(あてはまるもの1つに○)

年休取得率や年休取得日数などの目標設定については、「いずれの目標も設定していない」(80.8%)が最も多く、次いで、「年休取得日数の目標のみ設定している」(10.4%)となっている。

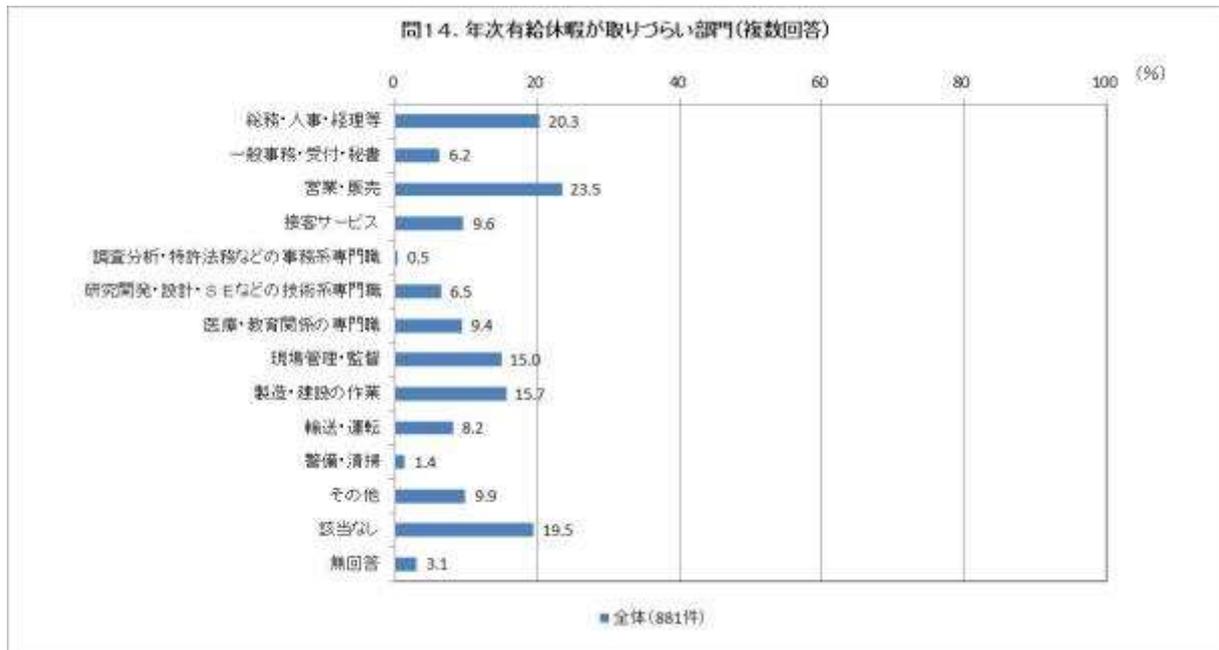


【上記以外の目標を設定している—具体的に】

- ・ 5連休など、誕生日休暇の取得
- ・ カレンダーに明記している
- ・ リフレッシュ休暇
- ・ 年休奨励日の取得率100%を目標としている。

問 14 貴事業場の職種の中で年次有給休暇がとりづらい部門について、該当する番号を全てお選びください。
(あてはまるもの全てに○)

年次有給休暇がとりづらい部門については、多かった順に並べると、「営業・販売」(23.5%)、「総務・人事・経理」(20.3%)、「該当なし」(19.5%) となっている。



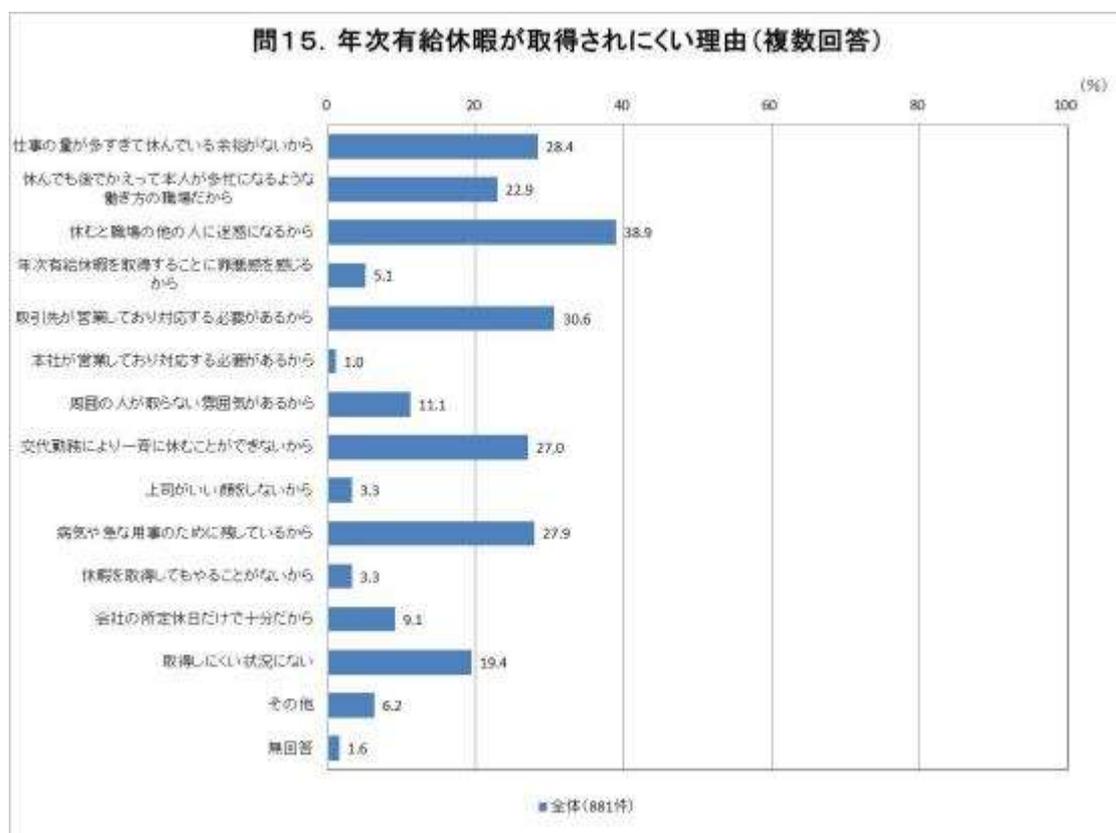
【その他意見】

- ・ 24時間のシフト制業務
- ・ OT・PSW等専門職
- ・ サービスエンジニア
- ・ メンテナンス
- ・ 介護・福祉
- ・ 会社全体で取得しづらい環境
- ・ 管理職は、他の人が休みを取り人が足りないと出なくてはならない(複数)
- ・ 観光・保育・教育・危機管理等
- ・ 教員
- ・ 現場施工
- ・ 交代勤務者
- ・ 工場、作業班
- ・ 仕事量は多くはないが、一人の部署
- ・ 事業所管理者
- ・ 社会福祉事業
- ・ 受託施設の管理人業務
- ・ 出荷業務

- ・ 審査部門
- ・ 整備
- ・ 倉庫作業
- ・ 相談業務
- ・ 測定分析業務
- ・ 男性社員は全員
- ・ 調理(複数)
- ・ 得意先の稼働日による。
- ・ 物流業務
- ・ 保育(複数)
- ・ 保守業務・工事
- ・ 報道制作
- ・ 野菜集出荷場

問 15 貴事業場で年次有給休暇の取得が進まない理由について、該当する番号を全てお選びください。(あてはまるもの全てに○)

年次有給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」(38.9%)が最も多くなっている。次いで「取引先が営業しており対応する必要があるから」(30.6%)、「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」(28.4%)となっている。

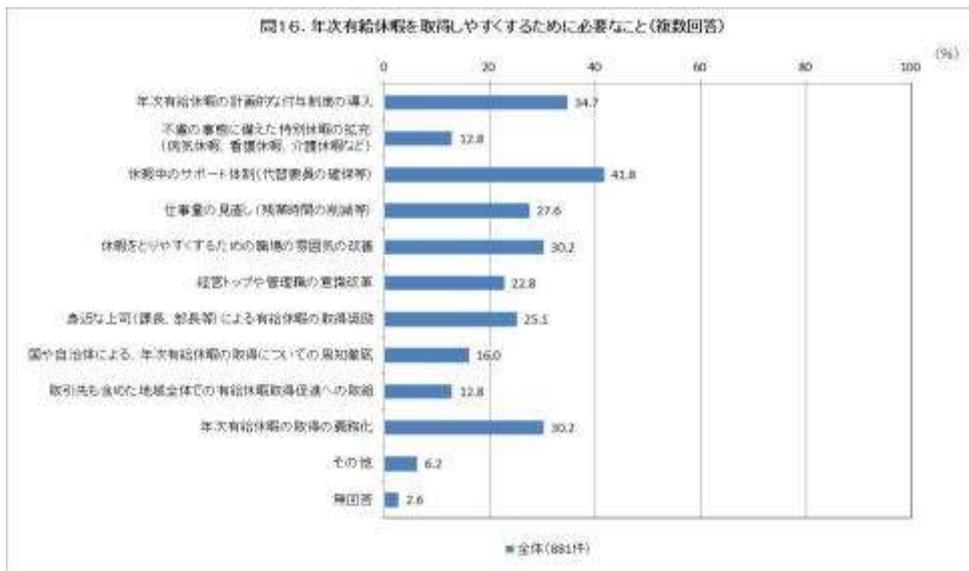


【その他意見】

- ・ 1人で担当している部署は長期の休暇は取得しにくい
- ・ 365日運営事業のため
- ・ ギリギリの人数で営業しているため、公休を割り当てるとそれ以外に休めない
- ・ シフト制で月に4～5も希望休日が取れるため
- ・ 一部の人に仕事が集中し取りにくい人もいる
- ・ 雨天の場合に休むために残しているから、作業工程に影響が出る
- ・ 人数が足りないから
- ・ 各自が給与の生活給減にならないように計算しながら自由を取っている
- ・ お客様との約束を最優先とする営業部門の取得が進まない
- ・ 個人の考え方: 全取得する従業員もいれば、ほとんど取得しない従業員もいる
- ・ 公休で振り替えられるから
- ・ 若い人は月1～2日取っているが責任のある仕事についている人は取れない。
- ・ 日給制の方などは、出勤した方が給料が上がる。
- ・ 所定休日を消化するのがやっとの状況(建設業の技術職)
- ・ 年間休日121日、その他フレックスタイム制や特別休暇の制度もあり、有休を使う必要性が少ない
- ・ 年次有給休暇取得の申し出があれば総じて認めている
- ・ 忙しい季節は仕事をしなければならず、閑の季節は週休2日と残業なしのため、用事をつくらないと休まない

問 16 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、該当する番号を全てお選びください。(あてはまるもの全てに○)

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(代替要員の確保等)」(41.8%)が最も多く、次いで、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」(34.7%)、「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気改善」と「年次有給休暇の取得の義務化」が共に 30.2%となっている。

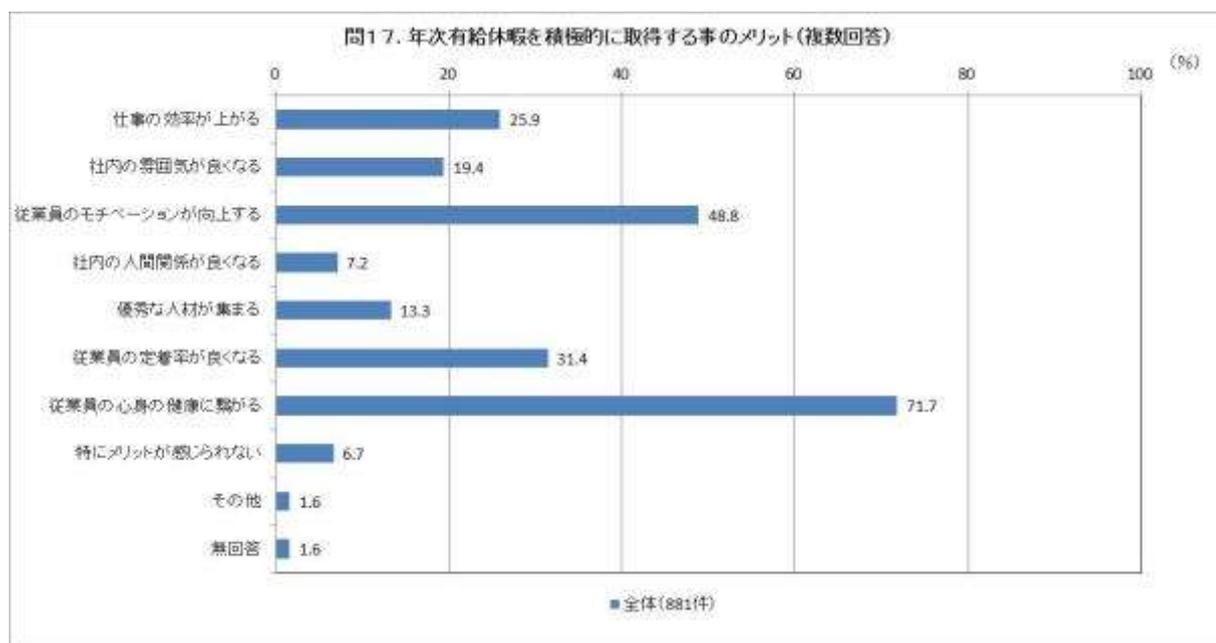


【その他意見】

- ・ 計画取得制度の導入。
- ・ 人員を増やしてほしい
- ・ 管理職の有給休暇の取り方を考える。閑なシーズンはゆったり仕事をしている。
- ・ 企業が利益を出せるようになれば、もっと有休をとりやすくなる。
- ・ 義務化にしなくても現在取得したい者は取得している。又、振替にすることで社員の必要な日を振り替えている。
- ・ 計画的に年休を取得しても後々困らないための「年休積立制度」。
- ・ 建設現場等は工期や天候との関係があり、休業日でも仕事が多い。職人さん達は有休などない人が多い。強制的に現場作業を計画として停止させるような施策でもないと難しいのでは。大手の監督さん達は次の現場へ自分が移動する期間の間に取得しているようだが。
- ・ 発注者側の余裕のある工期設定。
- ・ 国や自治体による援助・補助、減税等。
- ・ 時給、日給制の者に対する別制度が必要。
- ・ 上司が先に有休を取る環境を作る。
- ・ 属人化の解消。
- ・ 長期休業中の計画的な取得奨励。
- ・ 年間休日も多くほぼ週休2日のため、休む日は既に多い。
- ・ 本人の取得に向けた意識、ワーク・ライフ・バランスの推進。
- ・ いつでも取得しやすい状態である。

問17 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。該当する番号を全てお選びください。(あてはまるもの全てに○)

従業員が年次有給休暇を積極的に取得することのメリットについては、「従業員の心身の健康に繋がる」(71.7%)が最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」(48.8%)、「従業員の定着率が良くなる」(31.4%)、「仕事の効率が上がる」(25.9%)となっている。



【特にメリットが感じられない」とする理由】

- ・ 休む理由が病気や用事のため、リフレッシュになっているのかと思う。
- ・ 業務量の調整を行い、不公平感のないよう推進できなければ社内の雰囲気は悪くなる可能性が高い。
- ・ 決まった仕事量が消化できなくなるため。
- ・ 現状以上の取得は、業務に支障が出る
- ・ 取得したい人は取得しているから
- ・ 従業員募集が必要だが、人材が集まらない。

【その他】

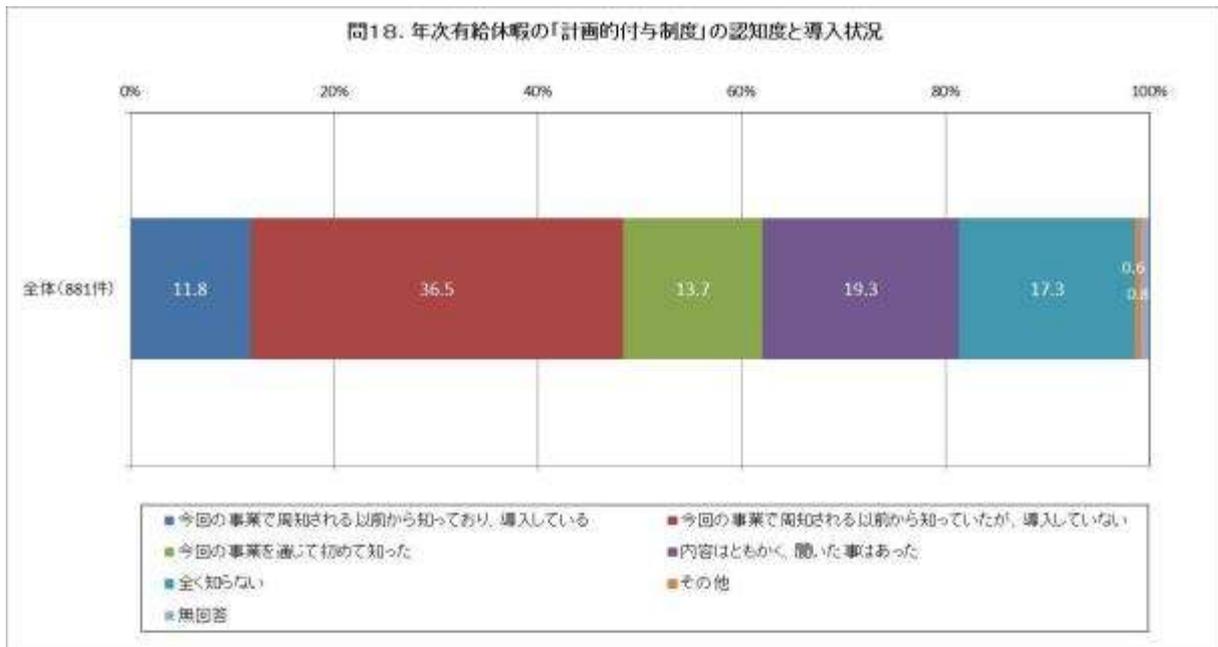
- ・ 家族、友人、地域の人との絆が深まる。
- ・ 各自リフレッシュするのはあたりまえのこと。
- ・ 学校行事や家の事ができるようにする。
- ・ 現在、有休は各自申出通り取れている。強制的に取らせなくても良いと感じている。
- ・ 後輩の成長。
- ・ 採用活動時にメリットがある。
- ・ 子どもの学校行事等に参加でき、従業員の家庭環境が整う事で、従業員の心持が健全になっていると感じる。
- ・ 働きながら子育てができ、職員の経験年数が上がることで保育の質が保たれる。
- ・ 有給休暇の取得が当然のような社内の雰囲気になる。

Ⅲ. 年次有給休暇取得促進の制度についておうかがいします。

問 18 年次有給休暇の「計画的付与制度」を知っていましたか。また、貴事業場では導入していますか。該当する番号を1つお選びください。(あてはまるもの1つに○)

※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。

年次有給休暇の計画的付与制度については、「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」(36.5%)が最も多くなっている。



【その他意見】

- ・夏季休暇を年次でとるようにしているが、親が休みでも子どもは登園してくるので8月中に1人4日位しか取れない状況。
- ・進んで有休使用している。
- ・制度は知らないが、一斉年休取得日として導入している。

問 19 問 18 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」とお答えの事業場にお尋ねします。導入内容について具体的に教えてください。

具体的意見

- ・ 1～2月の閑散期に2日、夏期7～8月に夏休みに加えて2日、ゴールデンウィークやシルバーウィークに加算して1日、全員対象に有休を計画付与。
- ・ 1週間休暇:年5日。ミニ連休:年3日。クォーター休暇:年4日(3ヶ月に1日)。
- ・ 1年度内に1回、連続5日間の休暇日を年初に計画し計画表を提出。取得。
- ・ 3日間を一斉休日としてカレンダーに組み込んでいる。
- ・ 4DAYS休暇、特別記念日休暇等、ワーク・ライフ・バランスの考え方を導入。
- ・ 5日を超える有休につき、年3日までを指定。

- ・ 8月に5日間、親企業の休みに合わせて休日カレンダー作成。
- ・ H27年度の2日間の土曜出勤日を計画付与日にした。
- ・ お盆、お正月の休暇の前後に計画付与を実施している。
- ・ バカンス5(連続5日間)の導入。
- ・ ハッピーウィークと呼び、勤続3年以上経つと連続した5日間の有休と公休2日間を合わせて、1週間の休暇が取得できる。
- ・ ヘルスチェック(年3日)。
- ・ リフレッシュ休暇として年間2日間を、休暇促進のために部門単位・個人単位を問わず取得。
- ・ 一斉有給休暇日を年間4日実施。

- ・ 夏季休暇、年末年始休暇に合わせて計画付与している。

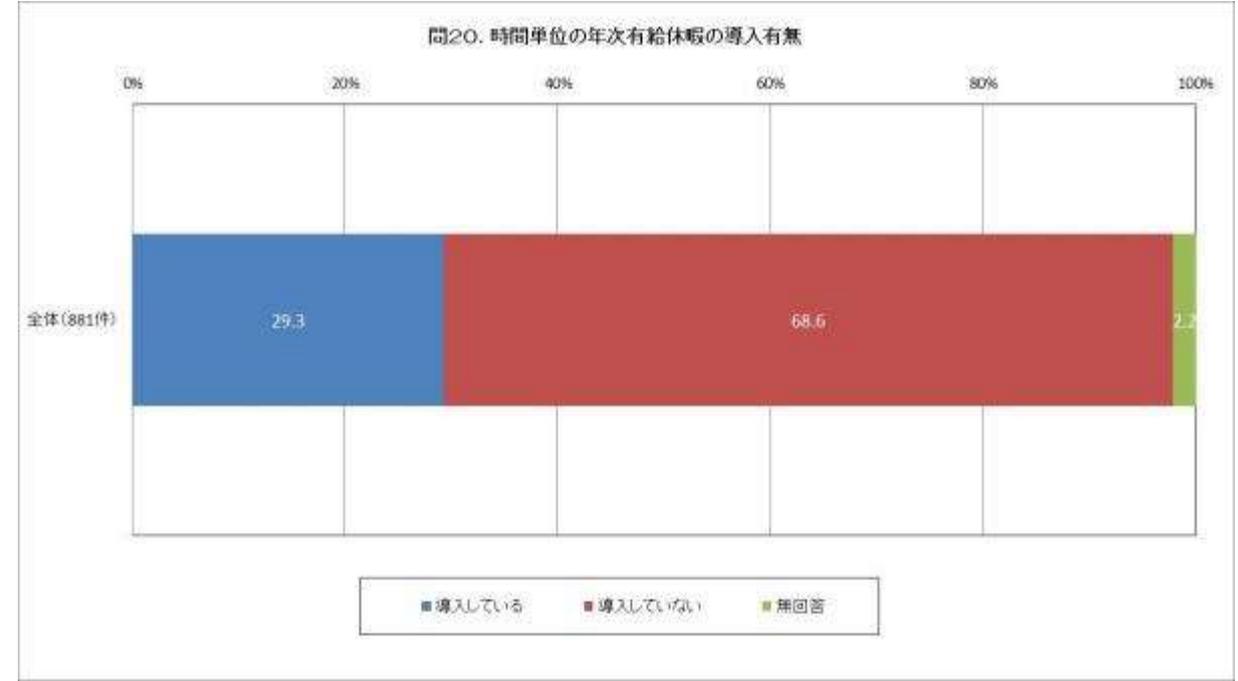
- ・ 夏季休日に「計画取得日」3日間を加えてている。
- ・ 各四半期に1日の取得を義務化している。
- ・ 季節変動(年間通して)のある中で、支障のない時期を含め、年間3日間(5、8、12月)に一斉取得させている。
- ・ 計画的な年休取得については労使協定を締結済み。毎年2月に翌年度の操業カレンダーを作成し、組合の了承をもらう。このカレンダー内に年休取得による休業日を含めている。昨年までは年休取得は4日であったが、今年から5日とした(7/4、8/10、9/5、10/3、12/28)。
- ・ 計画的取得に関する協定(8月に2日間の一斉休業)。
- ・ 専従者を選定し、1年以内に消化できるよう指導している。
- ・ 子の看護休暇取得可、子供の行事予定には有休取得可能となっている。
- ・ 全職員月に1日以上、年間取得率 60%以上を目指す。年度当初に計画表を出し、それに基づいて年次有給休暇を取得している。
- ・ 適正人員で稼働しているため、休みは計画的に取ってもらわなければならない。制度の導入という事ではなく当然の処置。
- ・ 土曜日等の出勤日(営業日)に、得意先等支障のない範囲において導入している。

- ・日給者に対して長期連休(夏・冬・GW)時に重ねて取得できるようにカレンダー設定。
- ・年度初めに、全員に5連休希望日を入れさせている。
- ・年末年始の休暇に計画的付与3日間を導入している。全国的に年末年始は休むので取引先との影響は8月盆休みよりも少ない。
- ・非現業(本社事務)について7月～9月の3ヶ月間に5日以上 of 休暇取得を促している。
- ・平成27年は2日間付与した(1/31、10/3)。
- ・本社事務所の従業員のみ導入している。上司が年間カレンダーを作り、公休・有休を含む休みを決めて休みが重ならないようになっている。
- ・毎年12月30日を一齐取得日としている。
- ・連続休暇制度を設けており1年に1度、自由に5日間及び3日間の連続休暇を取得できる。

問 20 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つお選びください。

※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。(あてはまるもの1つに○)

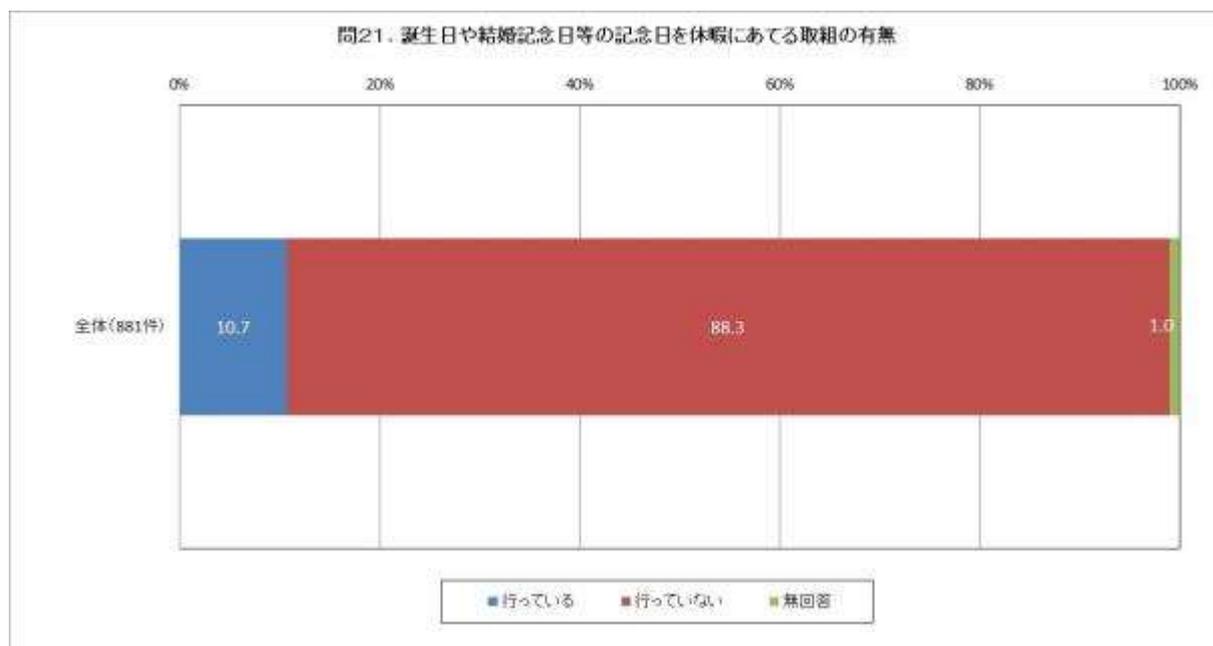
時間単位の年次有給休暇の導入状況については、「導入していない」が68.6%で、「導入している」が29.3%となっている。



問 21 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つお選びください。(あてはまるもの1つに○)

「1. 行っている」と回答された方は具体的にご記入ください。

記念日休暇の取組については、「行っていない」が88.3%となっており、「行っている」(10.7%)と回答した事業場では、具体的に誕生日休暇やアニバーサリー休暇などが挙げられている。



【具体的な取組】

- ・ 誕生月、誕生日休暇。
- ・ 誕生月と誕生月の半年後に1日ずつ有休。
- ・ 誕生月の任意の日に休みを取れる。
- ・ 誕生日、結婚記念日、連続、リフレッシュ、育児の各休暇制度。いずれも有休を割り当てる。
- ・ 誕生日休暇2日、独身者は本人誕生日＋任意日設定。
- ・ 記念日、アニバーサリー休暇、メモリアル休暇という呼び名等で取得を推奨している。
- ・ 記念日の前後1か月間に1日有給休暇取得を推進。
- ・ ファミリー休暇2日間。
- ・ 勤務年数によるリフレッシュ休暇。
- ・ 入社10年目、15年、20年目・・・5年毎30年まで等の区切りの年にリフレッシュ休暇(公休・有給＋年休)と旅行券(15年・30年のみ)を与え年休取得を促進。
- ・ 年度で4日を取得できる。
- ・ 有給休暇とは別に3日間の特別休暇を設けている。結婚休暇(こちらを優先して取得しているため、有給休暇の取得率は低下する)。
- ・ ワーク・ライフ・バランス休暇。
- ・ 会社の創立記念日。
- ・ 創立記念日、カトリック大祝日等。

問 22 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。

(経営層、管理職や職場環境、世代による意識の改善)

- ・取得(申請)は理由を問わない。有給休暇を取る風土が社内全体にあり、特に子育て関係や地域行事への参加は優先的に取れる。
- ・上司も率先して取るなど、なるべく取得しやすい雰囲気になっている。
- ・経営陣と従業員の間で話し合いの場を持っている。
- ・社内表彰の項目に入っていることと毎月の会議で取得状況のデータを出し取得促進している。
- ・毎月、支店長会議資料で有給休暇取得率(各部店単価)を公表。
- ・職員に有休残日数と更新期限を知らせ、消えてしまう前に取得するよう勧めている。
- ・当日の休みの申請でも、基本的に問題なく休みが取れること。
- ・部署によって取りづらいところは本人が望まなくても月々割り当てている。

(業務量、人員採用、配置面の工夫)

- ・代替要員を付け、仕事に支障が出ないようにしている。代替要員確保のための採用活動促進も行う。
- ・誰かが休んでも、他の人で同じ事が行えるようにする。
- ・年度目標として月1日以上の有給休暇を取るよう促進し、仕事配分のコントロールや休暇を取得しやすい環境作りを呼び掛けている。
- ・業務の分担の工夫。

(制度導入、運用面の工夫)

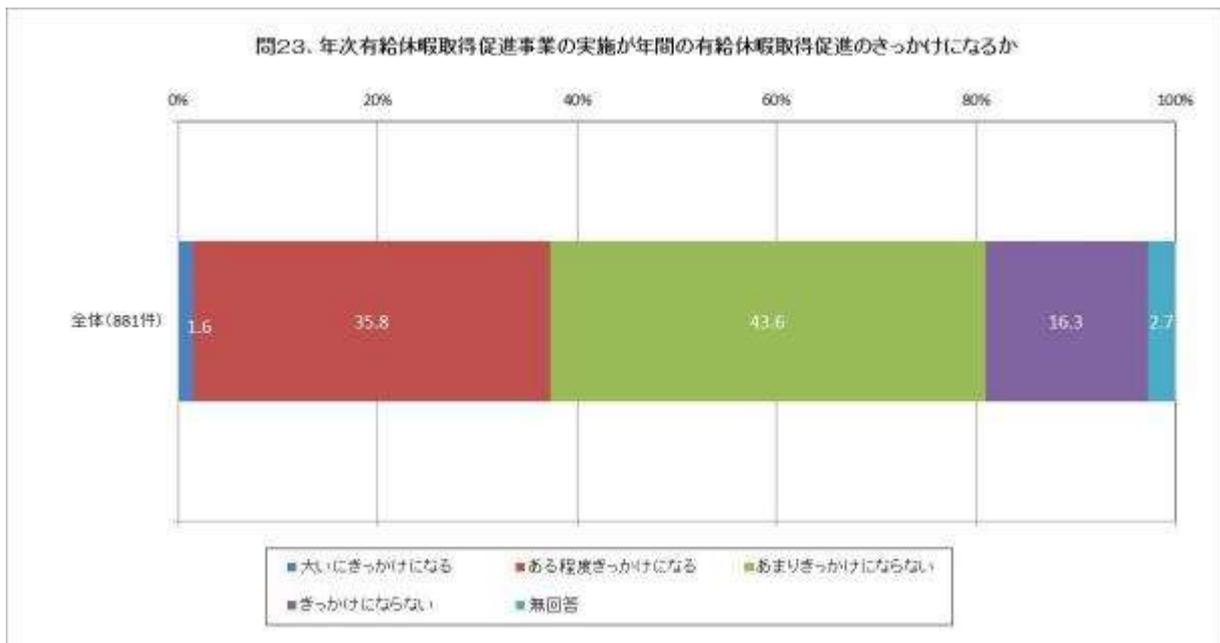
- ・各部署にて「連続休暇取得促進表」を活用。人事部にて年間カレンダーを作成し全部店に原稿配布
- ・1日/月 有休を計画的に取得するための目標設定。
- ・2ヶ月に1回以上の有休推進運動を実施している。
- ・40日以上(1年間)有休がたまっている人には連続して休みを取るよう働きかけている。
- ・半日休暇、時間単位での取得を可能にした。
- ・リフレッシュ休暇、年2回(1回につき5日間の有休取得)。(複数)
- ・一斉年休取得日を年に1日設定している。
- ・夏季、年末年始、GW、祝日等の長期休暇時の年休取得奨励(連休になるよう取得を奨励)。
- ・会社カレンダーに有休取得奨励日を設定している。
- ・各課に年休取得の計画表をたてて、その計画に対してトレース、取得率の公表を実施。
- ・閑散期、取引先の休みの日に担当部門に有休を促進している。
- ・繰越有給休暇の導入・・・出産、育児、看護、介護、子の参観、誕生日に使用できる。当年切り捨てられる休暇を上記理由にて充当できる。
- ・計画休暇の取得。(複数)
- ・誕生日の月は必ず有休が取得できる。
- ・突然の病気(発熱、ケガ等)も欠勤扱いとせず、有休と認めている。
- ・年間5日～10日の有給休暇取得奨励日を設定している。
- ・毎月の給与明細に有給休暇日数を記載。

(その他)

- ・ 休暇取得のための声掛け。
- ・ 組合(ユニオン)と共に有休取得の奨励をしている。
- ・ 天気が悪く現場作業が中止となり、急遽取得できそうな時は取得するように働きかけをしている。
- ・ 土曜出勤日の積極的有休取得の呼びかけ。
- ・ 特定の職制の従業員に対して、計画的に取得している。
- ・ 毎月の有休取得データを確認し少なくとも1日は年間で取得するようにしている。取得しにくい環境があった場合は労働組合からも指摘するようにしている。

問 23 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考えられますか。該当する番号を1つお選びください。(あてはまるもの1つに○)

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については、「ある程度きっかけになる」が35.8%となっており、「あまりきっかけにならない」が43.6%、「きっかけにならない」が16.3%となっている。



問 24 問 23 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」とお答えの方にお尋ねします。具体的な理由を教えてください。

(時期的に推進しやすい)

- ・ 8月は比較的休みを取得しやすい時期であり、有休取得促進には効果があると思われる。
- ・ 有休以外に会社の制度として夏休みを別途設けているため、夏休みを有休取得カウントに入れるか入れないかによって数字が大きく変わる。企業によっては夏休みがなく、有休で対応している所もある。

(意識づけになる)

- ・有給休暇について考えるきっかけになるので目標を立てる第1歩になると考えられる。
- ・経営層、管理職への意識改革に繋がる。
- ・ポスター、リーフレット等を啓発活動に利用できる。
- ・会社、従業員の双方が有給休暇取得の意識が高まるため。
- ・休みを取らないことが美德との風潮が残っているので、変わっていくきっかけになる。
- ・社会全体が有給休暇の取得の推進に動いていく動機づけになる。

(具体的な取組に繋がる)

- ・休暇を取得する動機となり、取得しやすくなるため。
- ・休暇取得促進が企業経営にとっても良いこと(優秀な人材の確保)というムードが拡大するから。
- ・休暇促進制度を知ったことで当社の有給休暇の取得状況を把握できた。
- ・具体的に、有給休暇を計画的に取得できることで身体的ストレスだけでなく、メンタルヘルスにも効果。
- ・継続的に有休取得を呼び掛けることで達成に変化が出ると思われるため。
- ・会社の年間計画に組み込んでいけばバックアップ体制も取りやすく、全体として業務が上手く回る。
- ・計画的な休暇を取得できるため、年間の取得率の向上につながる。
- ・事前に休暇取得日がわかれば、それを元に必要出社人員を計画的に割り当てることが可能となるから。
- ・時間単位の年次有給休暇が導入されれば、取得者も増えると思うから(複数)。
- ・制度として認識することで、ある程度有給休暇取得が義務化できるから(複数)。
- ・当日でなくて振り替える事も可能であれば、きっかけになると思う。
- ・病気など取得する事が多いが残日数があるため、必要な時に取らせたい。
- ・有休を取るための工夫が生まれ、意識するようになる。
- ・有給休暇をあまり取れない企業にとっては、取り組むことでアピールになる。

(事業・休暇制度についての周知、広報面で効果がある)

- ・このようなアンケートでも知らなかった情報が入り、「やってみよう」と思う。
- ・しっかりと啓発をしてくれて周知されてくれば有休取得のきっかけになると思った。
- ・国を挙げた事業である事を認識する事でさらなる効果が期待できるため。
- ・盆の期間に休暇を取得する者は多いが、県民の日の周知をもっと行い休暇取得の推奨を行えば休暇取得のきっかけとなり得る。
- ・各部署により有給休暇の取得状況にバラツキがある。本事業の実施で取得率の低い部署では効果があると思われる。
- ・行政からの県民の日等の通知を目にすることで、取得促進について未実施の事業場にある程度の意識付けができると思う。
- ・事業として有給休暇の取得を勧めることで、取得をためらう雰囲気を払拭できる効果が期待できる。
- ・知らない者が多く、組合を通し取得促進を図るよう取り組める。
- ・昔に比べれば取得率は上がってきているように思う。
- ・労基法の改正に則して何かやらなければならないと感じていたのでは。

問 25 問 23 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」とお答えの方にお尋ねします。具体的な理由を教えてください。

(時期の問題)

- ・「8月」に限れば、お盆や子供の夏休みもあり効果があるかもしれないが、「年間を通して」は難しい。
- ・「県民の日」の直前に盆休み(夏期休暇)が設定されており、例年7～8日間の休業としているため。
- ・8/21が県民の日との認識が広がっておらず、その日を休むメリットも少ないため。
- ・お客様は東京など県外が多いので、県民の日に休むことに理解が得られない。

(意識上の問題)

- ・ワーク・ライフ・バランスに対する考え方が世代によって隔たりがあるため、意識改革が必要。
- ・経営トップや管理職の理解促進、意識改革がなければ動かない。

(業務上、人員上の問題)

- ・企業ごとの都合、業種特性、繁忙時期があるから。
- ・経営的に厳しく、現実的に取れる「ゆとり」がまず欲しい。啓蒙だけでは人は動かない。
- ・24時間365日体制では、一斉に休むことが難しいので。
- ・8月は元々夏季連続休暇があり、更に有給休暇取得を推進してしまうと業務への影響が大きい。
- ・この事業計画は大企業向けで中小企業には当てはまらないと思う。人件費を下げても人員を増やせばと言う考えなのか。
- ・むやみに促進しても負担が増えることになり、非現実的であるため。
- ・運送業の場合は日給もしくは歩合給の人が多く月給者でないため、特に5月、8月、年末年始等大型連休がある月は特に給料に影響がある。
- ・稼働日数が減る事自体で、生産性が落ちる。企業の考え次第。
- ・会社規模的に人手不足で、有休取得促進のための支援体制が作れないため。
- ・基本的に業務量が多すぎるため。業務自体の内容が変わらない限り変えられない。
- ・仕事が忙しい時は休暇取得促進などできない。できれば休暇予定を変更してもらいたい。
- ・仕事の消化を考えると休暇よりも業務を優先してしまう。
- ・自由に有休を取れる人間的、経済的余裕のある中小企業が少ないため。
- ・専門職が多く業務の対応が困難。業務遂行手続きを変更しないと実現が難しい。
- ・操業状況(取引先操業状況)により年間操業カレンダー作成している。
- ・代替職員が入らない限り、業務を停止したり休業にすることはできないので。

(顧客、取引先の問題)

- ・サービス業であるため、休みをとりにくい。
- ・顧客、相手会社の都合にできるだけ合わせねばならないため。
- ・建設業には取り入れにくい。工事においては工期に余裕がなく、複数人を1現場に付けられない。
- ・顧客ありきの企業では、自社だけでは難しく、地域や業界等での協定等がなければ進まない。
- ・取引先が休みにならないと休暇や休日を会社としては設定しにくいため。
- ・取引先の有休取得率が進んだ結果納期対応に迫られ休日出勤対策が多くなってしまいう懸念がある。

(義務化、強制力の必要性)

- ・法制化、義務化にして、罰則等設ければやると思う。やらざるを得ない状況にならない限り、きっかけにはならないと思うため。
- ・強制でない限り、企業の考え方次第となってしまう。
- ・特に中小企業にとっては義務化されないと難しい。
- ・様々な状況がある中で、制度化・統一化には無理があるように思う。しかし、期待できない状況は問題なので、取得率の低い企業への指導は行っても良いと思う。

(事業の認知における問題)

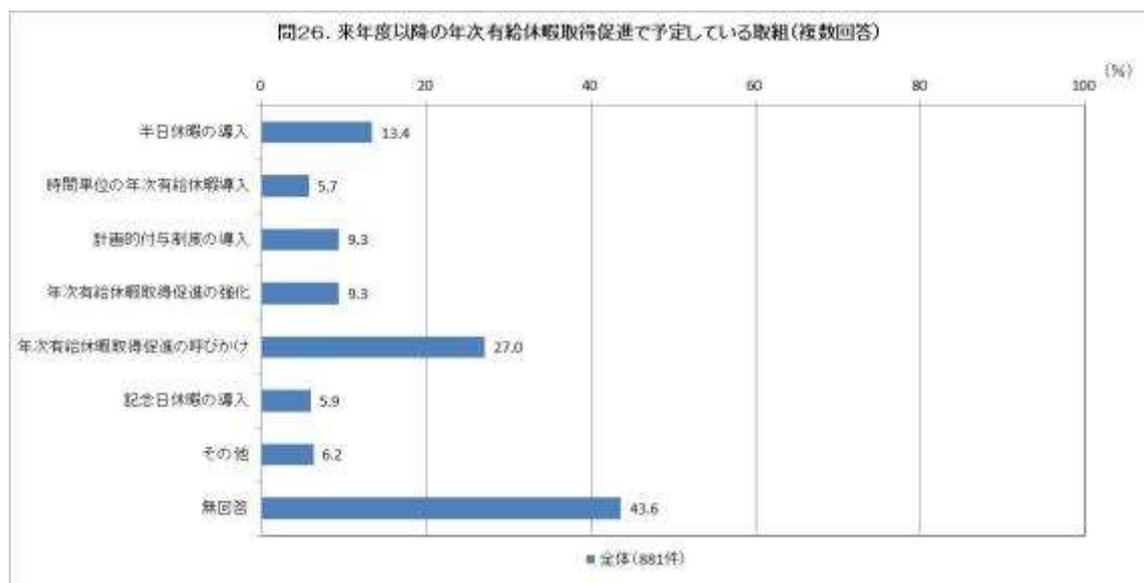
- ・あまり周知がなされていないため。
- ・実施内容が各職場に降りていかない。年休取得は職場任せになっている。
- ・企業の管理部門に周知徹底が任されていて、企業ごとにバラツキがあると思う。

(その他)

- ・既に取り組んでおり、ある程度満足できる取得と考えている、各自で取れている。
- ・現状で年間休日日数も多く有休の取得率も良いので、これ以上のことは企業の体力的にむずかしい。
- ・会社統一で進めるため、静岡県のみは採用しにくい。
- ・官が民の領域に余り踏み込まないほうがいい。
- ・こういったことを周知すると、権利の主張に繋がる。
- ・地域の特性休暇より国民の休日の増加の方が会社も受け入れ易い。
- ・自由に有休を取得できる環境にあるので、有休を取る取らないは個人の問題と思う。
- ・有休は自分の都合で取りたい、強制されたくないという意見が多かった。
- ・人それぞれ有休を取りたい日時は違うので、一斉取得は有休の日数が減ってしまって困っている。
- ・年休を取得する人・しない人が固定メンバー化している。取得しない人に無理に休めとは言えない。
- ・具体的な対策がわからない。
- ・県だけでは難しいと思われる。
- ・個人の考え方次第。現場で自分自身を成長させたいと考えている従業員も多くいる。
- ・今回、意識は高まったが日々の忙しさの中で忘れていく可能性が高いから。
- ・仕事にやりがいや責任を感じている方が多いように思う。
- ・事業主等に対する負担軽減が考えられていないと思う。
- ・女性職員が多く、子育ての関係等により突然の時間休、半日休が多い。
- ・全従業員の大半が時給・日給者なので、減収を煽るだけだから。
- ・退職時に有休消化を使用する傾向がある。

問 26 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、該当する番号を全てお選びください。（あてはまるもの全てに○）

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、多い順に「年次有給休暇取得促進の呼びかけ」(27.0%)、「半日休暇の導入」(13.4%)となっている。



【その他意見】

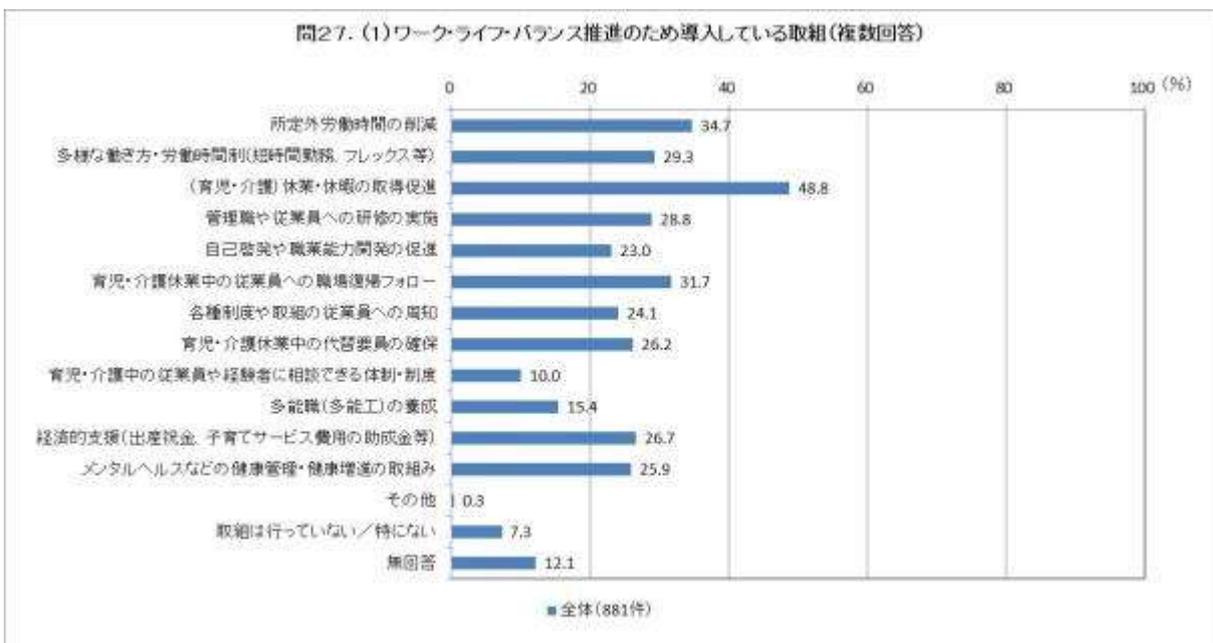
- ・ 1ヶ月単位の変形労働時間制と生産変動に対応した有休の活用。
- ・ 育児休業期間の見直し。
- ・ 一般事業主行動計画(5年間)の目標に男性の子育て目的の休暇取得促進と年次有休取得促進措置の実施を策定。
- ・ 国で法的に整備することが必要。
- ・ 休日を2日程度増やす。
- ・ 業務の(人員)の見直し、人員確保。
- ・ 計画的付与の日数を増やす。
- ・ 現在の取組を継続。
- ・ 半日休暇については導入済み。
- ・ 福利厚生にて旅行等で取得できるようにする。
- ・ 有休の日数増加、又は期間延長。
- ・ 休暇取得するための代替職員を増やさないと休めない。そのための予算を付けてほしい。

問 27 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をお答えください。(それぞれあてはまるもの全てに○)

※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「○」をご記入下さい。

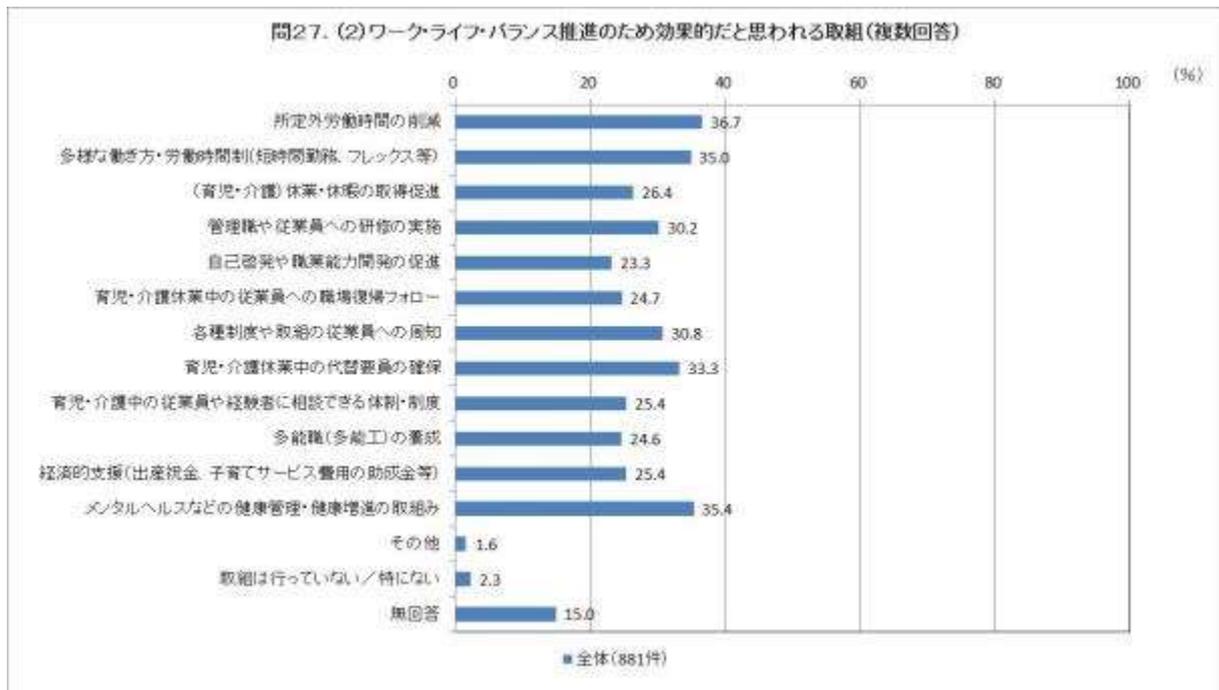
(1) 導入されている取組

事業場で導入している取組については、「(育児・介護)休業や休暇の取得促進」(48.8%)が最も多く、次いで、「所定外労働時間の削減」(34.7%)、「育児・介護休業中の従業員への職場復帰フォロー」(31.7%)となっている。



(2) 効果的だと思われる取組

事業場で効果的だと思われる取組については、「所定外労働時間の削減」(36.7%)が最も多く、次いで、「メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組み」(35.4%)、「多様な働き方、労働時間制(短時間勤務・フレックス等)」(35.0%)と続いている。



【その他意見】

- ・ 60才以下の乗務員確保。
- ・ インターンシップ制度
- ・ 夏季休暇の導入。
- ・ 月1回産業医の健康診断も行っている。
- ・ 託児所の設置、運営。
- ・ 賃金アップ、配置基準の見直し。

<従業員調査>

(1) 従業員アンケート集計結果

① 調査の概要

・調査方法

静岡県（島田市及び川根本町内は除く）の事業所に郵送にて配布・回収

・調査対象

静岡県（島田市及び川根本町内は除く）に位置する従業員 30 名以上の事業所

・数量 従業員調査 9,600 人

従業員規模 30 人～299 人（1 事業場当たり 3 人に配布） 2,700 事業場

従業員規模 300 人以上（1 事業場当たり 5 人に配布） 300 事業場

・調査期間

2015 年 9 月 18 日（金）～2015 年 10 月 30 日（金）

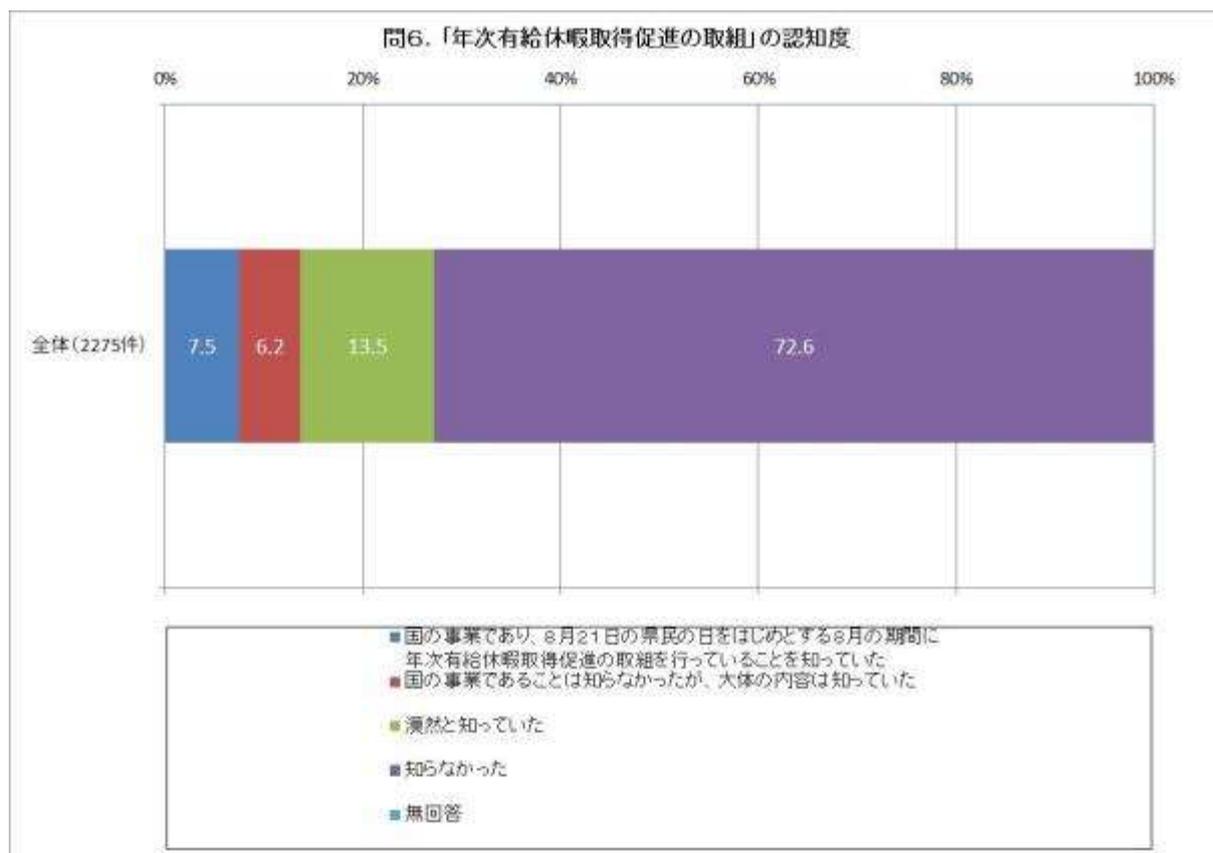
・有効回答票数

従業員票	配布数	9,600 票
	回答数	2,275 票
	回収率	23.7%

Ⅱ. 8月の期間における年次有給休暇取得促進の取組についておうかがいします

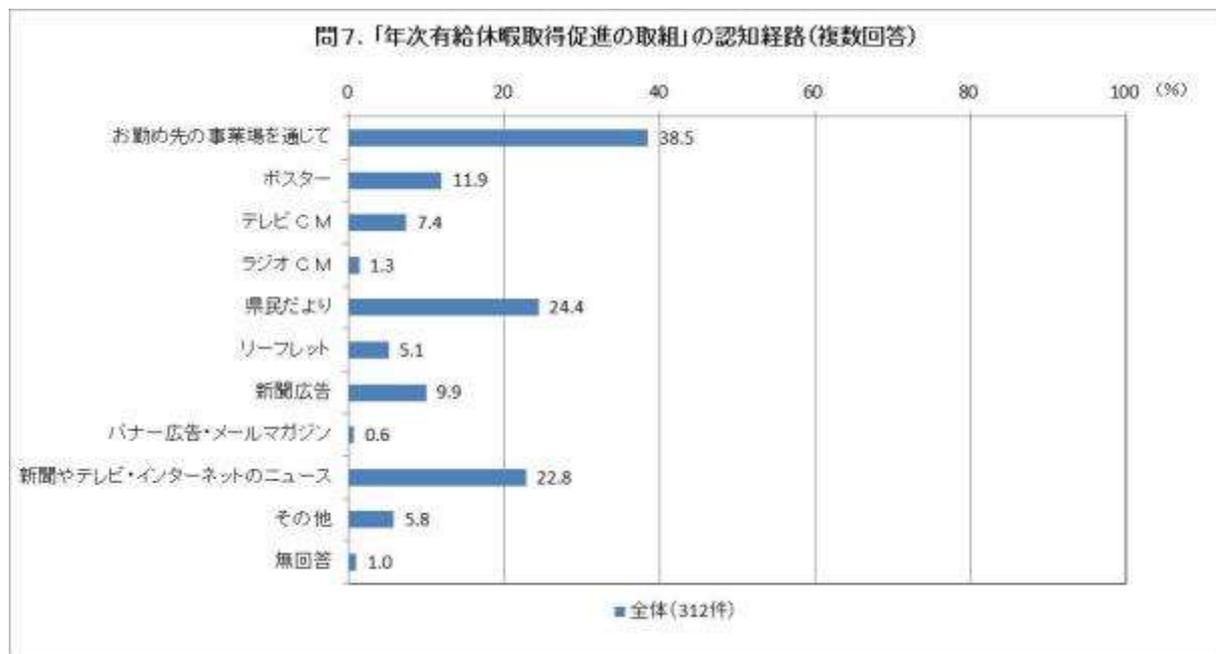
問6 あなたは、静岡県において「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」として8月21日(金)の県民の日をはじめとする8月の期間に「年次有給休暇取得促進の取組」が行われていることをご存じでしたか。該当する番号を1つお選びください。(あてはまるもの1つに○)

本事業の認知度については、「知らなかった」が72.6%であり、「知っていた」は「漠然と知っていた」までを含めると、27.2%である。



問7 問6で「1」または「2」とお答えいただいた方にお尋ねします。そのことを、どのようなルートでお知りになりましたか。該当する番号を全てお選びください。(あてはまるもの全てに○)

本事業の認知経路については、「お勤め先の事業場を通じて」(38.5%)が最も多く、次いで「県民だより」(24.4%)、「新聞やテレビ・インターネットのニュース」(22.8%)となっている。

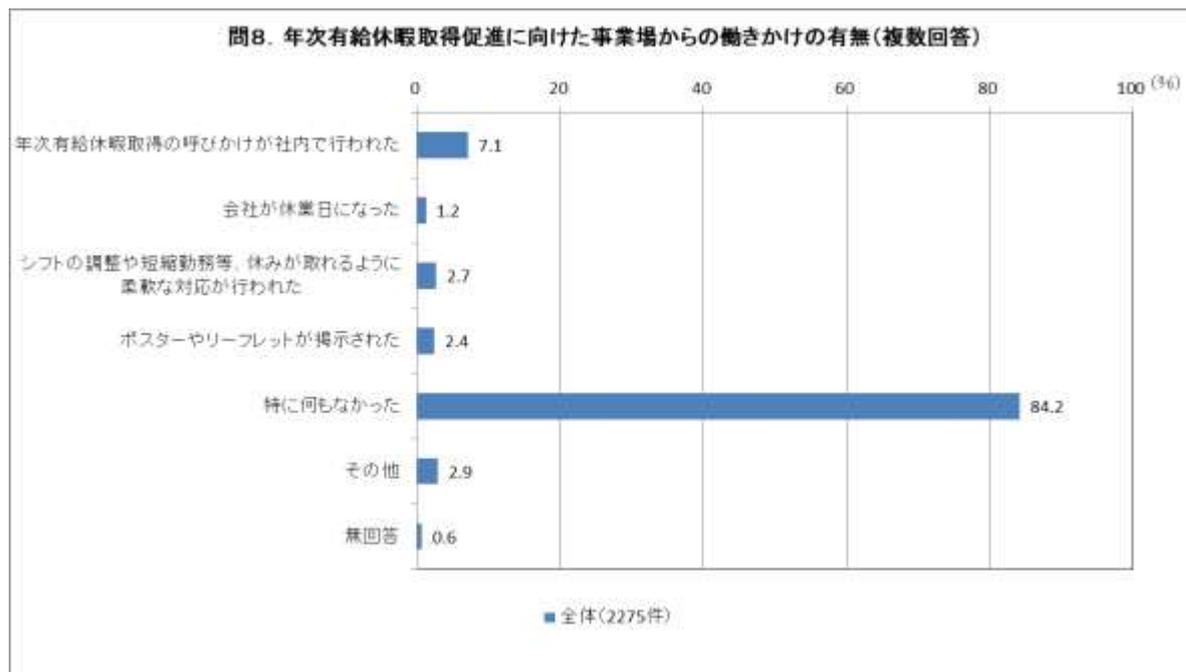


【その他意見】

- ・ 衛生委員会の産業医より
- ・ 学校
- ・ 近所のスーパーで知った
- ・ 講義・勉強会
- ・ 昨年、本アンケートで知った。
- ・ 社内告知
- ・ 社労士より。
- ・ 上司より
- ・ 前の職場
- ・ 父親よりきいた

問8 あなたのお勤めの事業場では、8月21日(金)の県民の日をはじめとする8月の期間における年次有給休暇取得促進に向けて何か働きかけがありましたか。該当する番号を全てお選びください。(あてはまるもの全てに○)

8月の年次有給休暇取得促進に向けた事業場からの働きかけについては、「特に何もなかった」が84.2%となっている。働きかけがあった事業場では、「年次有給休暇取得の呼びかけが社内で行われた」(7.1%)、「シフトの調整や短縮勤務等、休みが取れるように柔軟な対応が行われた」(2.7%)となっている。



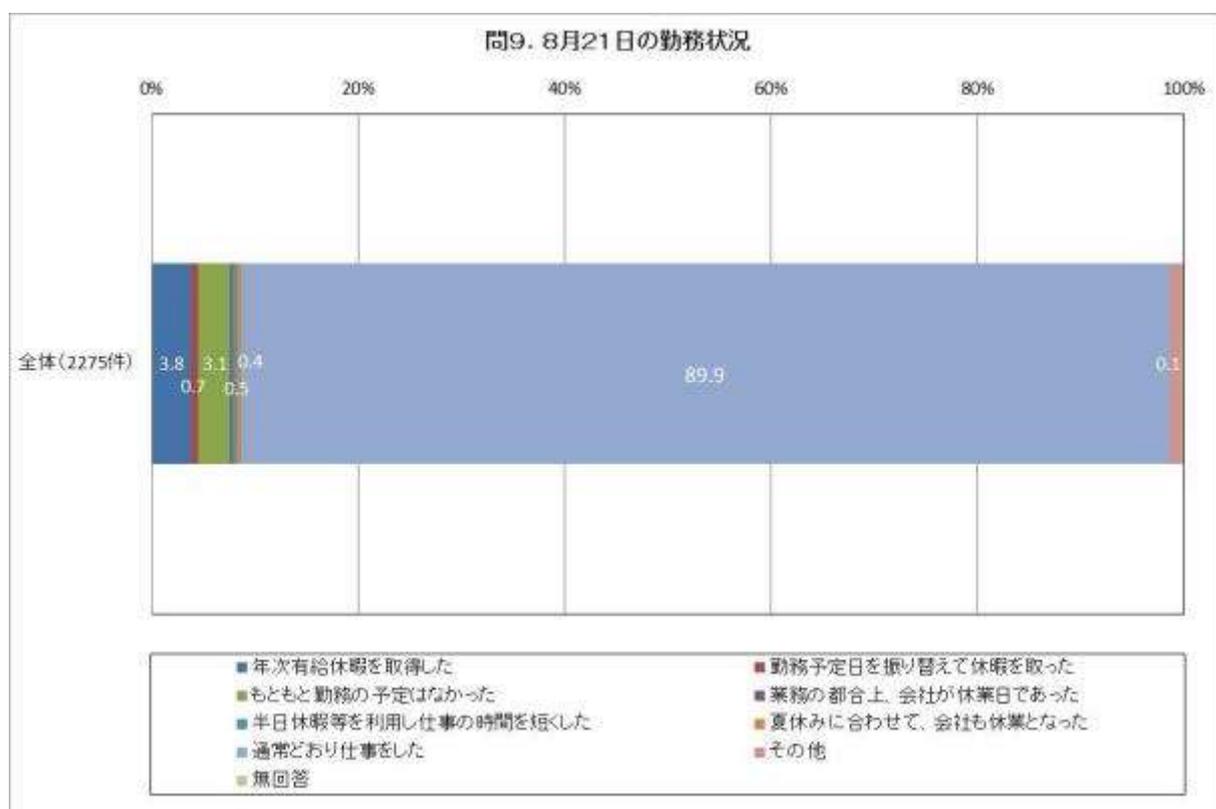
【その他意見】

- ・お盆の期間に一斉有休取得が行われた(8/12~8/14の間)。
- ・夏休みを有休にて取得するようになっている。
- ・7~9月の間に夏期休暇を5日分取得することになっている。
- ・7月~11月までの間での年次有給休暇取得の呼びかけが行われた。
- ・バカンス休暇(連続5日間)を取得するよう指導があった
- ・一部計画的付与で有休を取得した
- ・盆期間中は休み(複数)
- ・朝礼で話が合った(複数)
- ・全員一日は休むよう上司からの働きかけがあった
- ・資料が回覧された
- ・職場内の会議の中で聞いた。
- ・年2回取得強化月間を定めている
- ・例年8月は有休休暇が取得しやすい時期である(複数)
- ・8月に関わらず年間を通じて有給休暇取得促進を実施している
- ・以前より有休取得率を上げる取組をしている

- ・有休取得促進のため規定の一部が変更された
- ・有給休暇とは別に厚生休暇(7日間)が設けられた
- ・これまで会社の休日だった祝祭日を有休取得に当てるように言われ、出勤日が増えた。
- ・以前より社長から有休を使うように話はあるがうまく調整できていない。
- ・夏休み明けの土日を控えて忙しい一日である
- ・休暇は自由だから

問9 あなたの8月21日(金)の勤務状況について、該当する番号を1つお選びください。(あてはまるもの1つに○)

8月21日(金)の勤務状況については、「通常どおり仕事をした」(89.9%)が最も多く、次いで「年次有給休暇を取得した」(3.8%)、「もともと勤務の予定はなかった」(3.1%)となっている。



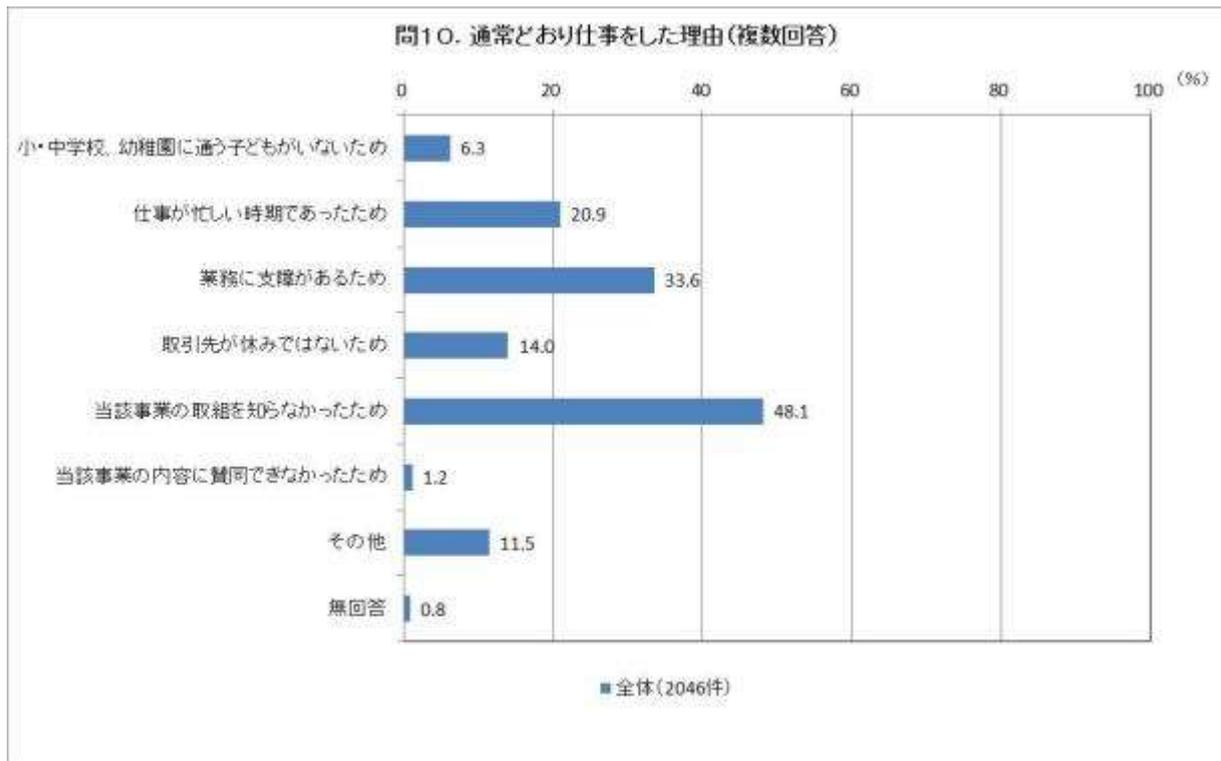
【その他意見】

- ・夏季休暇を取得した。
- ・公休をとった。
- ・リフレッシュ休暇中(特別休暇)
- ・偶然半日休暇を取った。
- ・8/21私用、子供の都合で休んだ。
- ・シフト制なので夜勤明けだった
- ・県民の日のイベントに業務として参加した
- ・社内行事

- ・ 特別休暇取得
- ・ 用事のため2時間早く帰った、残業をしなかった等。

問 10 問 9 で「7. 通常どおり仕事をした」を選択した方にお伺いします。通常どおり仕事をした理由について、該当する番号を全てお選びください。(あてはまるもの全てに○)

8月21日(金)に通常どおり仕事をした理由については、「当該事業の取組を知らなかったため」(48.1%)が最も多く、次いで「業務に支障があるため」(33.6%)となっている。

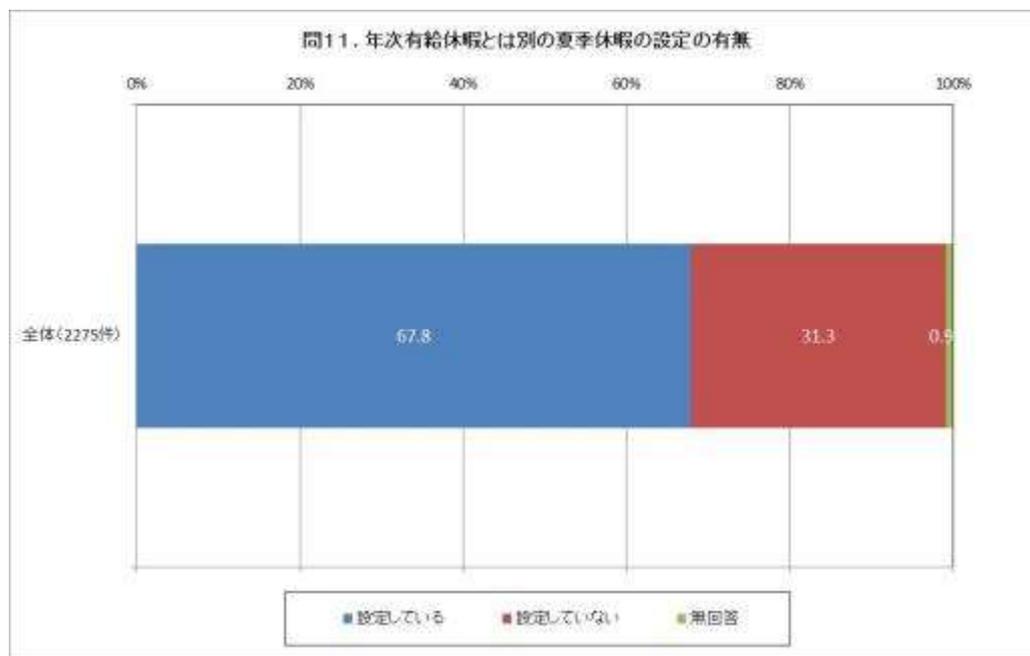


【その他意見】

- ・ 8/21に取組があるからといって休める業種(サービス業、シフト制等)ではないため。
- ・ 直近・直後に夏季休暇だったため、8/21(金)は出勤した。
- ・ 親会社(他県)のカレンダーに合わせている、本社が通常営業だったため。
- ・ 休暇の取りやすい社内の雰囲気ではないから。
- ・ 交代で夏休みを取ったのでほかに休みの人がいたため。
- ・ 子供が、部活や塾等で家に居ないので。
- ・ 妻も休まないと子供の面倒を見て終わるか、1人でゴロゴロするだけで普通の休日でもできるから。

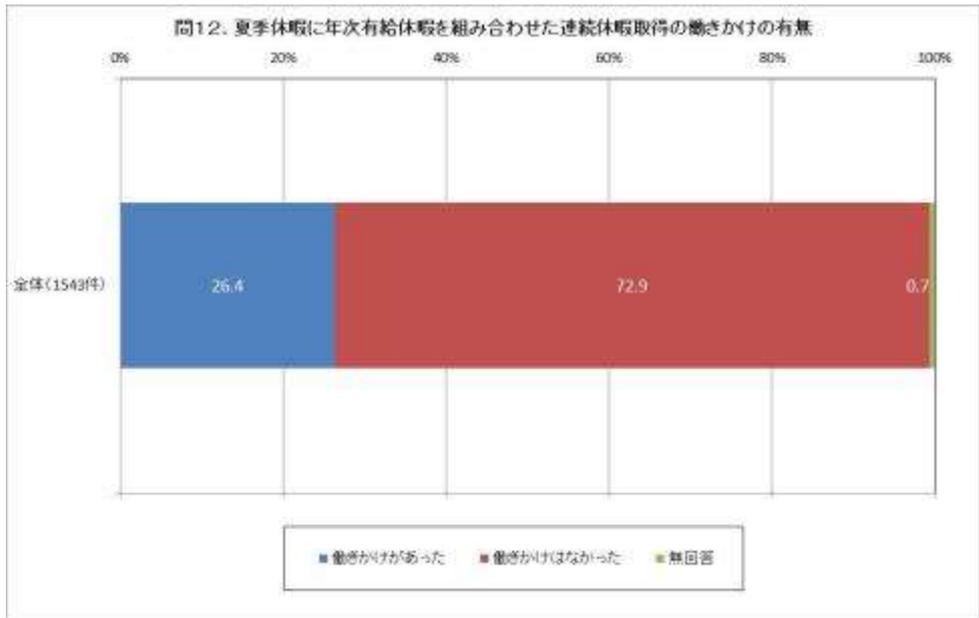
問 11 あなたのお勤めの事業場では、年次有給休暇とは別に夏季休暇を設定していますか。該当する番号を1つお選びください。（あてはまるもの1つに○）

年次有給休暇とは別の夏季休暇の設定については、「設定している」が67.8%、「設定していない」は31.3%となっている。



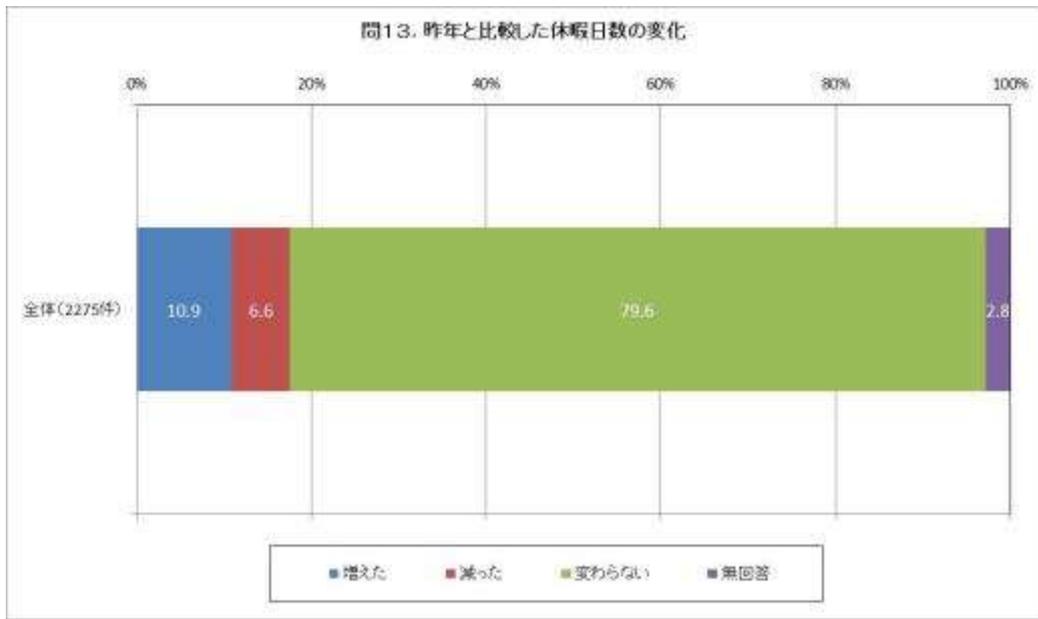
問 12 問 11 で、「設定している」とお答えいただいた方にお尋ねします。夏季休暇に年次有給休暇を組み合わせた休暇の取得について、事業場から働きかけがありましたか。該当する番号を1つお選びください。（あてはまるもの1つに○）

夏季休暇に年次有給休暇を組み合わせた休暇取得の働きかけについては、「働きかけはなかった」が72.9%、「働きかけがあった」は26.4%となっている。



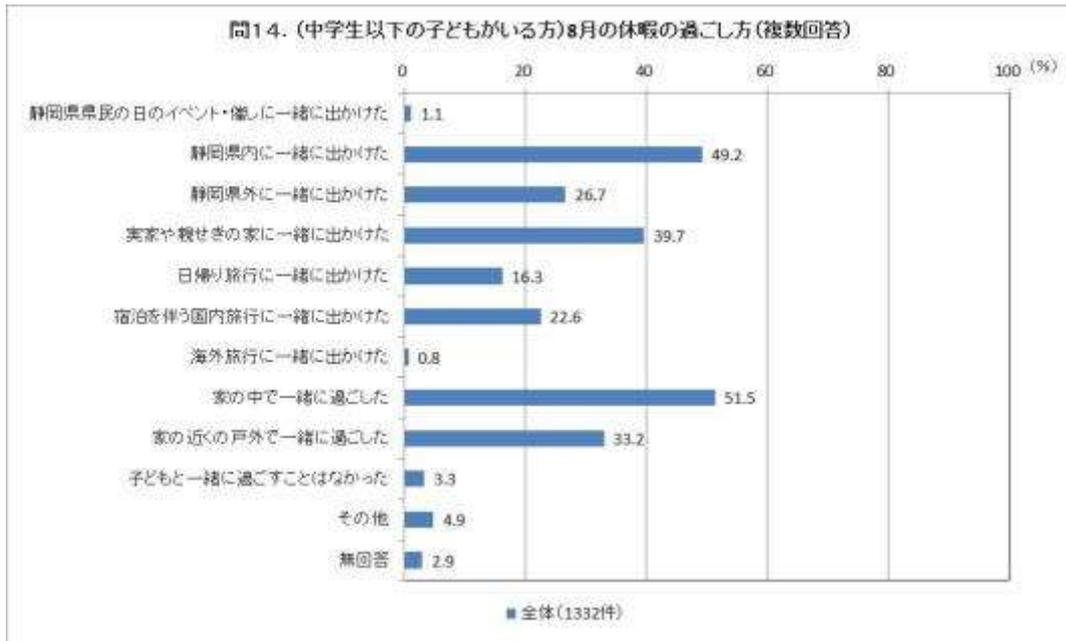
問 13 昨年の 8 月と比べて休暇日数は増えましたか。該当する番号を1つお選びください。(あてはまるもの1つに○)

昨年 8 月の休暇日数との比較については、「変わらない」が 79.6%、「増えた」が 10.9%、「減った」は 6.6%であった。



問 14 中学生以下のお子さんがいらっしゃる方にお尋ねします。8 月のお休み日は、家族とどのように過ごしましたか。該当する番号を全てお選びください。(あてはまるもの全てに○)

中学校以下の子をもつ人の、8 月の休日の家族との過ごし方については、「家の中で一緒に過ごした」(51.5%)が最も多く、次いで「静岡県内に一緒に出かけた」(49.2%)、「実家や親せきの家に一時に出かけた」(39.7%)の順となった。



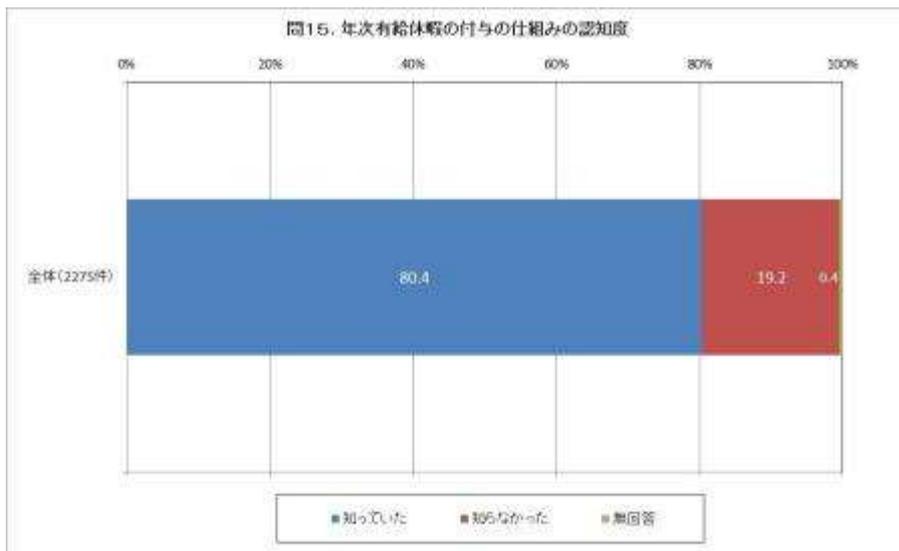
【その他意見】

- ・ 1人で買い物に出かけた
- ・ 7月30日～31日に東京ディズニーランドに行ったので、8月は温泉や納涼祭、花火大会に近くに行った。
- ・ PTA奉仕作業に子供と参加したが、作業は親子別々だった。それ以外は、各自、部活やクラブ活動に参加。親は送迎のみ。
- ・ キャンプ
- ・ 家族でテニス、子供の友達とイベント参加、ジュニアスポーツ、部活、試合等の子どもの行事で子どもと出かけた。
- ・ 第23回世界スカウトジャンボリーに親子で参加した
- ・ 外食
- ・ 子供のパスポート申請で区役所へ行った
- ・ 子供のみ、旅行や実家に行った。
- ・ 子供は部活。自分は家の中で過ごした
- ・ 市内、地域の祭り、町の行事、花火大会に出かけた
- ・ 受験生(中3)のため、塾や塾の特訓などが多々あり、送迎をした
- ・ 受験生のため、ほとんど出かけなかった。勉強合宿に参加した
- ・ 習い事発表のためのレッスン、受験のための塾通いで、食事に出かけるくらいしか、時間は取れなかった。

Ⅲ. 年次有給休暇の取得状況等についてお尋ねします

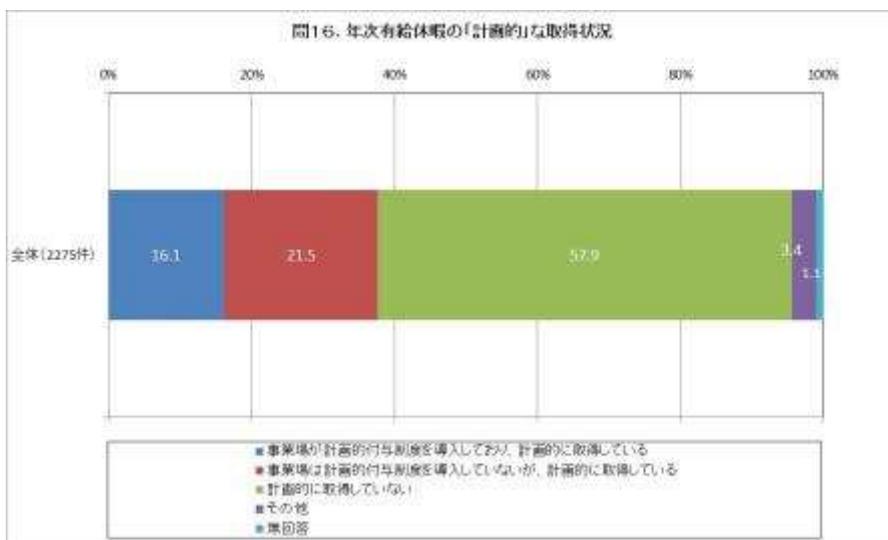
問 15 半年間継続して雇われていて、全労働日の 8 割以上出勤していれば、10 日間の年次有給休暇を取ることができることを知っていましたか。※週所定労働日数が 4 日以下かつ所定労働時間が 30 時間未満の労働者は、所定労働日数に応じて比例付与されます。該当する番号を1つお選びください。(あてはまるもの1つに○)

労働基準法に定める年次有給休暇の発生要件については、「知っていた」が 80.4%、「知らなかった」は 19.2%であった。



問 16 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つお選びください。(あてはまるもの1つに○)

年次有給休暇の計画的取得については、「計画的に取得していない」が 57.9%と最も多く、次いで「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 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」は 16.1%となっている。

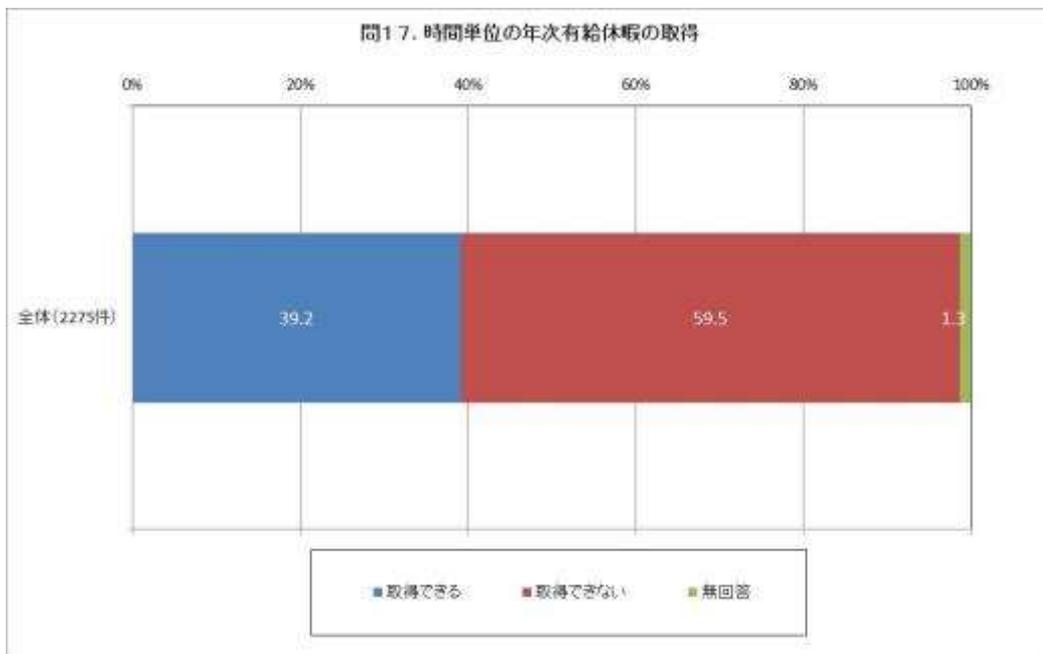


【その他意見】

- ・私的都合により事前もしくは事後申請により取得している
- ・そのような制度があるとは知らなかった。
- ・ほとんど使っていない。
- ・勤務に勝手に組み込まれている
- ・勤務人数調整を行い取得するが毎月はとれない。
- ・計画的ではないが必要な時に取得している
- ・仕事の都合、個人の都合によってとっている。
- ・子供が病気の時に休暇を取得している。学校行事や保育園行事などにも活用。
- ・私用があり席を空けても問題がなさそうな時に取っている。
- ・事業場が計画的付与制度を導入しているか不明だが、計画的に取得している。
- ・事業場は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た。
- ・持病があるため計画的に取得している。
- ・自身の希望する日など適宜取得している。
- ・祝日＝保育園が休みのため、有休は祝日に当てている。その他子供の健診等。
- ・制度についての導入の有無は知らないが取得はしやすい職場である。
- ・祖父母等いないため子供の用事で休まなければならないときは休んでいる。
- ・代休のため、有給取得はなし。
- ・病欠のため、年次有給休暇が出ない。
- ・部署で計画取得(月1日)をしている(今年度から)。
- ・有休はほとんどとれない、盆の2日くらいしか。
- ・有休を取るな！！と上からの指示。
- ・老人同居のため、急に取得したい場合でも、対応してもらっている。

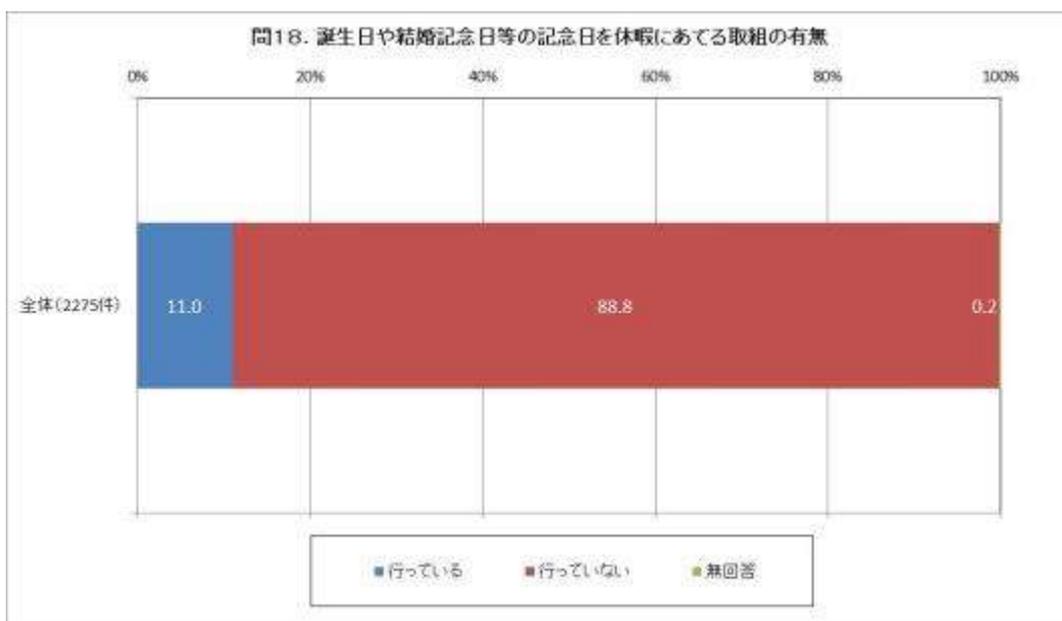
問 17 あなたがお勤めの事業場では、年次有給休暇を時間単位で取得できますか。該当する番号を1つお選びください。(あてはまるもの1つに○)

時間単位の年次有給休暇取得については、「取得できない」が 59.5%、「取得できる」は 39.2%となっている。



問 18 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。該当する番号を1つお選びください。(あてはまるもの1つに○)

記念日休暇の取組については、「行っていない」が 88.8%、「行っている」は 11.0%となっている。



【その他意見】

- ・自分の記念日を1日定め休暇とすることができる。
- ・アニバーサリー休暇として、年2日事前登録する
- ・誕生日もしくはその前後の月で有休を取得するよう推奨されている
- ・10年勤続の方に特別有給休暇3日間
- ・1年に1日「記念日休暇」を取得することができる
- ・5年毎ライフサイクル休暇として連続5日間の特別休暇制度、毎年2日連続ファミリーホリデー特別休暇制度（いずれも有休扱い）
- ・お誕生日、結婚記念日休暇がとれる
- ・シフトに組み入れると優先される
- ・記念日、家庭行事等で休む社員もいる（運動会等）
- ・バースデー休暇（但し有給休暇を使用する、誕生日、誕生月など）
- ・ファミリー休暇として有休以外の枠で家族の記念日などに2日連続して休暇が取れる（有休）
- ・ふれあい休暇の取得
- ・メモリアル休暇
- ・リフレッシュ休暇、セカンドリフレッシュ休暇、誕生日月と誕生日月の半年後に1日ずつ有給の休暇をもらえる（年次有休とは別に）
- ・リフレッシュ休暇として誕生月に有給休暇とは別に、特別休暇が取得できる
- ・家庭の日といって有休3日連続での取得（土日含め5日まで）を推進している
- ・会社としてはすすめている。業務都合で取得しづらい
- ・各自の記念日とする日を申請して休日としている
- ・記念日の前後1ヶ月以内での休暇取得を制度化して促進
- ・記念日は有休を普通に使用できる
- ・経営陣からは進められているが業務の都合により計画的には取得できない
- ・月に2～3日は希望の日を休みにできる
- ・自分の誕生日と記念日（何でも良い）の2日は必ず休みをとれる、有休消化
- ・取得を促すアナウンスがされた
- ・特別休暇5日間
- ・独身者→母親の誕生日、既婚者→結婚記念日
- ・年間休日とは別に特別休暇がある
- ・配偶者の出産日

問19 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つお選びください。(あてはまるもの1つに○)

事業場と従業員間での休暇取得などの話し合いの機会については、「話し合いの機会はない」が 83.5%、「話し合いの機会がある」は 15.8%だった。



【具体的に】

- ・お互いの仕事に悪影響しないため話し合って取得する。
- ・シフトの関係や自分の取りたい時に相談。
- ・安全衛生委員会等、会社と組合の定期的(月1回)の話し合いの場。
- ・業務に支障の出ない範囲で、との話がある。
- ・個人的に相談したい場合。
- ・社内研修などで説明があり、それに対して質疑応答など上司が話をきいてくれる。
- ・上司⇔部下の話し合い。
- ・人事考課面談。
- ・組合、職場会などが開かれる。各職場に組合の委員がおり、相談できる。
- ・日常的なコミュニケーションで話し合いをしている。
- ・部会で予定を共有。

問20 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つお選びください。(あてはまるもの1つに○)

日頃の年次有給休暇の取得状況については、「年間 6～10 日程度取得」(30.7%)が最も多く、次いで「年間1～5日程度取得」(28.9%)となっている。



問 21 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、該当する番号を全てお選びください。(あてはまるもの全てに○)

年次有給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がかかる」(42.2%)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」(34.7%)となっている。



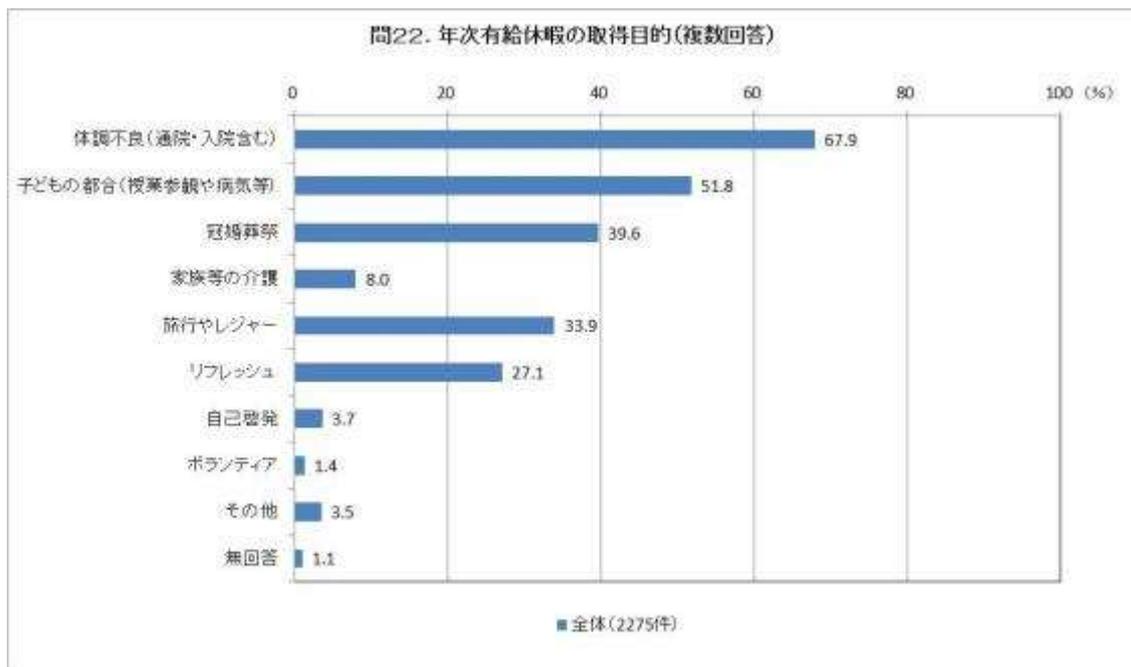
【その他意見】

- ・ 1人休むことよっての代替要員が不足していることにより休めない。人員に余裕が無い。
- ・ サービス残業や休日出勤でアピールする風潮がある。
- ・ リーダーが自ら休日出勤しているから。
- ・ 会社が「有休は取らなくて当たり前」という空気になっている。
- ・ 休みたい時に休める方だと思う。
- ・ 休日出勤が多く、代休も消化する必要があるため。
- ・ 極力代休にするように指導されている。
- ・ 経営者の労働に対する考え方として、「ノーワーク、ノーペイが原則」であり、有休に非協力的である。
- ・ 計画休務を取得したいが、月単位の休務計画表がないため休みづらい。
- ・ 残業ができないから。
- ・ 仕事したいので。
- ・ 子供の通院、学校行事に取得したいため、とっている。
- ・ 自分の持っている仕事量は変わらないため、出勤日に残業となることがあるため。
- ・ 周りの人達がなぜ休むのかといちいち聞くから。

- ・ 祝日の休暇や、休日出勤分の休暇取得。
- ・ 出勤するのが好きな人がいるから休みにくい。
- ・ 小売業、年中無休のため。
- ・ 職員不足で思うようにとれない、ほとんど毎年捨てている。
- ・ 振休・代休処理で有休処理まで進まない。
- ・ 身近な上司の理解がなく交代要員の確保が難しい。
- ・ 日給制の給料で、有休を取ると手当が日給より少ないので、所得が減る。
- ・ 納期が遅れないよう、休暇前後の残業が増えるため。
- ・ 病気や急な用事などで使えない。3日以前に有給休暇届を出さないといけないため。

問 22 日頃の年次有給休暇の取得目的について、該当する番号を全てお選びください。(あてはまるもの全てに○)

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)」(67.9%)が最も多く、次いで「子どもの都合(授業参観や病気等)」(51.8%)、「冠婚葬祭」(39.6%)、「旅行やレジャー」(33.9%)、「リフレッシュ」(27.1%)と続いている。



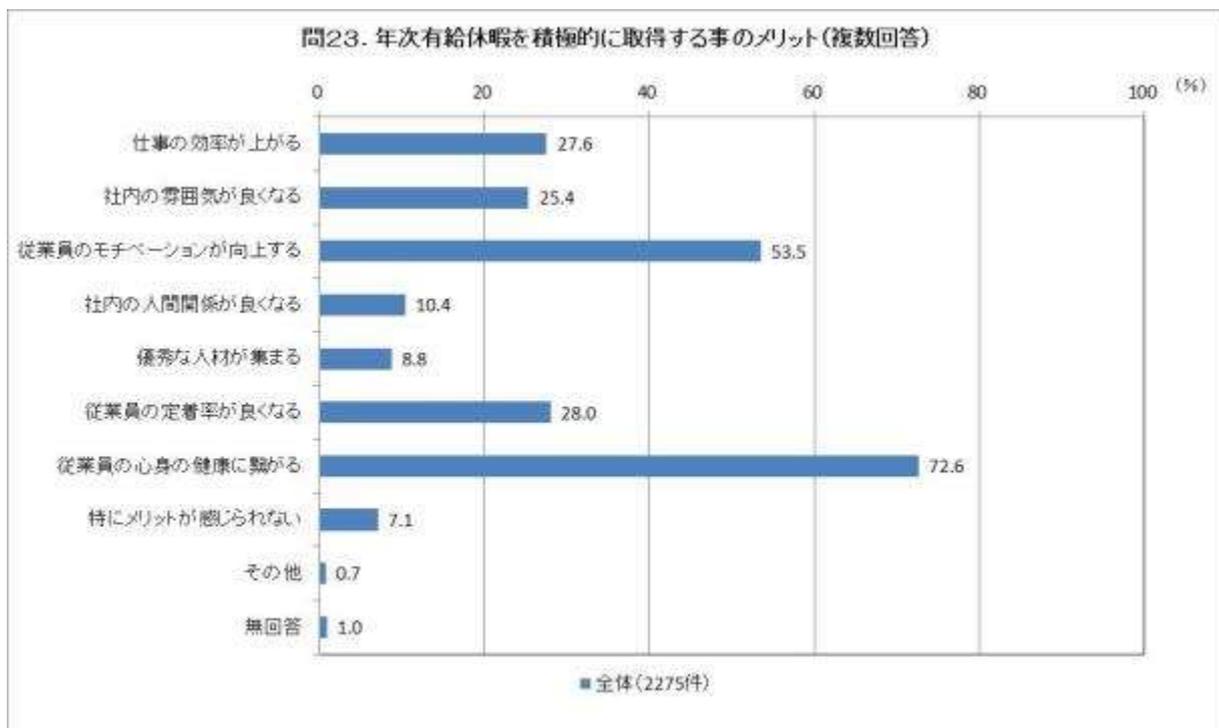
【その他意見】

- ・ 家事、家庭の事情等。
- ・ とったことがない。
- ・ 学校や保育園がお休みのとき(夫婦共に)夫婦でどちらか1人が必ず休んでいる。
- ・ 基本は土日なので取引先等が休みの祝日に無計画だが休むことが多い。
- ・ 帰省。
- ・ 仕事が落ち着いた時や、休みたい時に取る。

- ・会社が休業の時。
- ・業務命令により強制的に行われる。
- ・銀行、役所といった手続関係。
- ・子供の通院、自身の検診。
- ・取得すると103万や130万を超えるので取れない。無給で休む。
- ・趣味のため。
- ・祝日が全て出勤日であるため、祝日に有休を取得する。
- ・退職時でないと取れない。
- ・祭り、隣組等地域の行事等への参加のため。
- ・労働組合活動。

問 23 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思われますか。該当する番号を全てお選びください。(あてはまるもの全てに○)

従業員が年次有給休暇を積極的に取得することのメリットについては、「従業員の心身の健康につながる」(72.6%)が最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」(53.5%)、「従業員の定着率が良くなる」(28.0%)、「仕事の効率が上がる」(27.6%)と続いている。



【特にメリットが感じられない理由】

- ・1人ならまだしも、2人、3人と重なると仕事に支障がでる、他の従業員に迷惑がかかる。
- ・あまりわからない。
- ・有休が気軽に取れる人とそうでない人で大きな差があり不満が必ず出る。
- ・業務が減らないので、休んだ翌日かえって忙しくなる。

- ・自分ばかりが有給休暇を取っても、他の人が同じように有給休暇を取るとは限らないから。
- ・人力的に余裕がない(人手不足)。
- ・日々の仕事のルーチンが乱れる。

【その他意見】

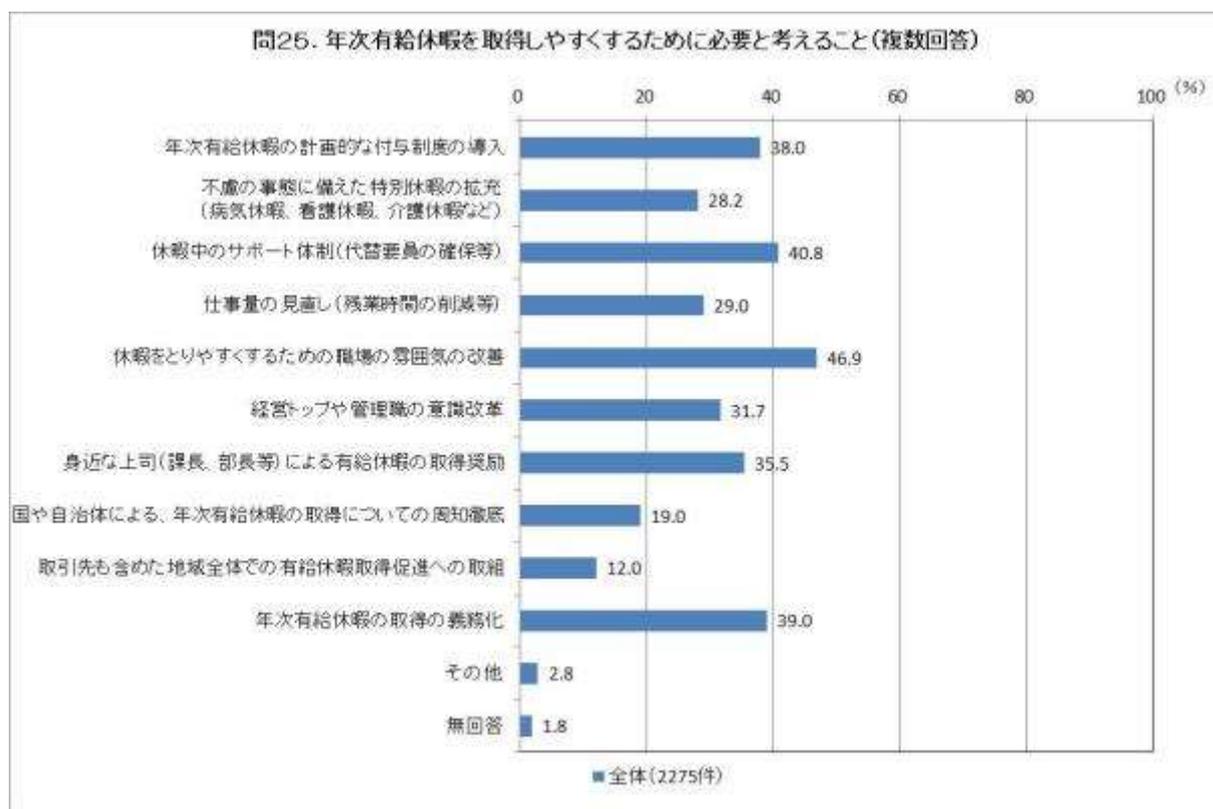
- ・会社全体を休みにしてくれるなら良いと思うが、ある1つの部署で休暇希望者が複数になってしまったりすると、他部署の仕事に支障が出てきたりする場合もあるので、結局、休暇が取りづらいと思うから。
- ・休暇中のサポート体制が整う。
- ・仕事を引き継ぐことによって教育になる。
- ・人それぞれ業務も異なり、家庭環境等も異なるため、休暇を取得することに、メリット、デメリットを考えることは一概には難しい。メリットのみを考えることはナンセンス、二面性を考えるべき。
- ・人による。罪悪感があるなら取らない方がいいし、そうでないならメリットはある。
- ・働きやすくなると思う。子供の行事も行きやすくなる、今までは1/3位しか行けなかった。
- ・特に取りたいと思わないのでよく分からない。

問 24 問 23 で「8.特にメリットが感じられない」とお答えの方にお尋ねします。その理由を教えてください。

- ・客先の納期が決まっていて、休みを取ってられない場合が多い。そのため体調不良すら休みにくい状況にある。フォローをできる体制をとっていない事も理由。
- ・休むことにより他の人に負担をかけてしまうと考えるため。
- ・休んだことで上司のイメージが悪くなる→ボーナス、昇給が下がる。有休を取った日数をカウントされており、それを見せられる。
- ・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。仕事がたまってしまうため、休みがとれなくなってしまう状況になる。
- ・個人の考え方の違い。仕事の量があっても休む人は休むから。
- ・考えたことがない、日々の生活で精一杯のため。
- ・社休日とは違う休みを取る事は仕事のやりくりにより振り回され、余計なストレスも受けることとなる。その結果健康を害する事にもつながる。仕事上の役割により有給休暇を計画的に取れと押し付けることは迷惑
- ・取得しないことが当たり前になりすぎている。
- ・従業員数に余裕がなく1人1人の抱えている仕事量が多いため、休みづらい。少なくとも自分は自分のために有休を取得していない。
- ・通常の休みで十分でなおかつ体調不良や葬儀など必要な時には取得できるので。
- ・特に取得できないわけでもなく、1人1人がこれ以上取得したいと考えているわけでもない。
- ・メリットが感じられなかったから。
- ・用事もないのに有休を使うと職場の雰囲気が悪くなる。
- ・すでに十分な休暇を取れておりリフレッシュできている。

問 25 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、該当する番号を全てお選びください。(あてはまるもの全てに○)

年次有給休暇の取得のために必要と考えることについては、「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気改善」が46.9%と最も高く、次いで、「休暇中のサポート体制(代替要員の確保等)」(40.8%)、「年次有給休暇の取得の義務化」(39.0%)、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」(38.0%)と続いている。

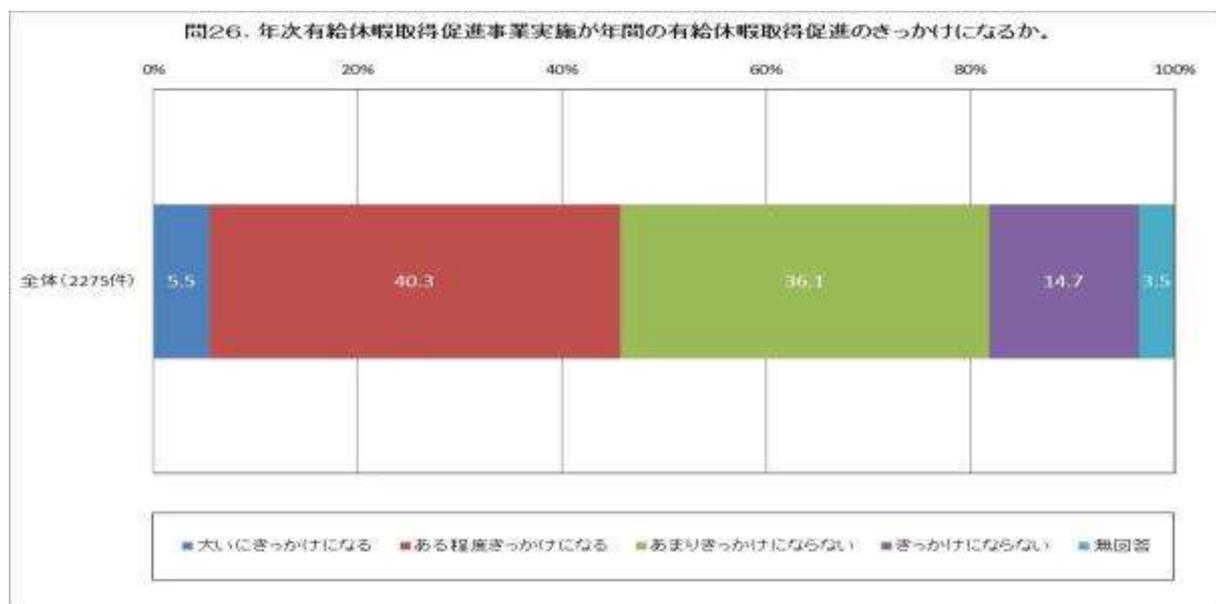


【その他意見】

- ・ワークシェア、業務量平準化。
- ・営業職はノルマがあり、ノルマ未達者は取得しにくい。
- ・経営者が変わらない限り無理だと思う。長期連休は年3回(年末年始、GW、夏期)あるが、連休前後の土曜は会社の出勤日なので従業員は消耗している。あまりフレッシュはできず、有休を取りたくても周りに迷惑かけられない。
- ・有休を取る人が悪いみたいな雰囲気もあるため、有休の買取制度を取り入れ、休むか、お金にかえるか選択するようになれば平等だと思う。
- ・職員を余裕をもって雇える環境にならない限り改善されない。
- ・全国的に統一されないと地域差で休めない場合もあると思う。
- ・日頃から計画的に業務を遂行し、休暇を取得してもまわりに迷惑がかからないようにしておくことが大事。万が一の場合は引き継ぎをしっかりとっておく。
- ・有休を取れることを知らない人が多い。
- ・自由にとれている。

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。該当する番号を1つお選びください。(あてはまるもの1つに○)

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については、「ある程度きっかけになる」が40.3%と最も多く、次いで「あまりきっかけにならない」(36.1%)、「きっかけにならない」(14.7%)となっている。



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」とお答えの方にお尋ねします。具体的な理由を教えてください。

(時期的に推進しやすい)

- ・ 8/21日等に次月以降の稼働予定を組む時に取得促進を働きかけるきっかけになる。
- ・ 8月は連休の後でむずかしいと思うが、年次取得の促進には有効だと思う。

(意識づけになる)

- ・ 年次有給休暇を取得することは悪いことではないという意識が広がっていくきっかけになる。
- ・ 考えたこともなかったが、ある程度意識することにより、進んで休暇をとるきっかけになる。
- ・ 意識改革(上司・部下共に)につながるから。
- ・ 休暇の必要性を再認識するため。
- ・ 経営トップの意識改革が行われることを願い、国や自治体が働きかけ、年次有給休暇の完全取得の義務化法律化につながることを思います。
- ・ 自分自身への意識付けができたから。
- ・ 上司の意識改善になる。(休むことは悪いことと思っている管理者あり)。
- ・ 世の中の動向が変ってきているという認識を経営者に知らしめることにもつながると思うため。
- ・ 繁忙期にも…とならないよう、年間計画であれば、社内、課内で調整しやすくなると思われるため。
- ・ 病気や用事以外でも計画的に取得する意識づけになる。

(具体的取組につながる)

- ・「有休はとるべきもの」との認識が変わる。
- ・地域ぐるみで休暇取得の動きが出はじめれば、個々の企業内にも浸透していきやすいのではないかと。
- ・オンオフをはっきりさせることで生活にハリができて、職場のムードもよくなる。
- ・企業の方針に影響が生じて改善するきっかけになればと思う。
- ・仕事の量が多すぎる職場だと根本の働き方をかえなければならぬから。
- ・何もしないよりは、効果はあると思う。
- ・会社(人事・総務)への間接的指導と受けとめられるため。
- ・会社での有休取得について検討していただくきっかけになる。
- ・休暇を取る取らないは個人の生活(休暇が不要な方もいるかと)によるとは思います。全く有休を使用してこなかった方はリフレッシュになると思う。
- ・計画的な有休取得につながると思うから。
- ・計画的に仕事を進めることにつながる。
- ・決まり事となれば守らざるを得ないと思うから。実際に実行されなくても考えるきっかけになれば現在よりは改善すると思う。
- ・仕事のできる人が仕事量が多く、できない人は少なかったり、残業時間も同じ社員なのでバラつきがある。そういう状況改善のきっかけになればと思う。
- ・有休を取得することが仕事の障害になる事を考えてしまう人も多く、会社が前向きに進めることはきっかけになると思う。
- ・仕事量の見直しにより有休の使い方の有効性が向上する。
- ・社内において有休が労働者の権利であることを再確認するきっかけになるから。
- ・取引先の対応の関係もあるため、国の事業であれば相談もしやすいと思うので。
- ・仕事と家庭、仕事以外の時間を大事にすることで心の余裕を持ち、仕事に励むことができる。効率UP。
- ・心身のリフレッシュ、社内間のコミュニケーション。
- ・新入社員獲得のきっかけになる。
- ・年次有給休暇を利用することのうしろめたさのような感情が減るから。
- ・有休を取得しやすくなり、活用することによって、サポート体制を考えていただける。
- ・有給休暇をとりにくいと感じている職員がいると思う(とれている職員ととりにくい職員の差が大きい)積極的にとれるように管理職がすすめてくれると良いと思う。
- ・有休取得状況について、確認・検討するきっかけとなるため。

(事業・休暇制度についての周知、広報面で効果がある)

- ・アンケートが来ることにより有休をとらせる意識が出てくる。
- ・アンケート結果が反映されることを期待、希望しているため。
- ・意図的に有休取得を促さないと積極的にとる人が少ないと思う。また、他の人に迷惑をかける等、考える人が多いと思う。
- ・この事業を知ることができた。
- ・絶えず外部からの働きかけがないと意識が低下するから。
- ・「年次有給休暇取得」の制度を知ることになるから。まだまだ知らない従業員がたくさんいると思う。

- ・各事業所へ今以上に働きかければ促進のきっかけにはなると思う。
- ・環境整備事業のPR効果により、職場意識が変わると思うから
- ・県と厚生労働省の働きかけがいつそう強まることにより、皆でサポートしあいながら、有休取得に積極的に取り組めるようになると思うから。
- ・個人の仕事量の減、社会が有休を取る事をもっと容認できるような雰囲気になれば良いと思う。
- ・呼びかけがある、制度があると明確にわかれば、動く人は多い。
- ・厚生労働省の事業なのでそのうち施策に強制力が出てくるのではないかと考えられるため。
- ・行政機関からの具体的な指示があれば事業場も対応せざるを得ず促進されると思うため。
- ・国と県で連携を図り実施している事業であるということで期待は大きい。
- ・国や県でこうした事業をしてくれれば会社も促進しなくてはという考えになると思います。会社単位では何も変わらない。呼びかけすらしてくれない。
- ・事業が一般化すれば理解されやすく、年次有給休暇をとりやすくなると思う。
- ・社会全体がそのような雰囲気になれば休みを取りやすくなる。
- ・社外からの指導や働きかけは、効果があるから。
- ・周知させることにより取得促進の啓蒙になるから。
- ・周知徹底されることにより職場のサポート体制の確立や休暇取得しやすい職場の雰囲気が整備されると考えられるため
- ・従業員の声を雇用主にきちんと届けてもらえるように
- ・知らないまま有休を取らずにいる人は結構おり、休みづらい環境で働いている人の前で有休を使うのにとっても気を遣う。県民の日など定めてもらおうと休んでもいいという意識は広まると思うのできっかけにはなっているのではないか。

(その他)

- ・「義務化」までの強制力がないと難しい。議題としては上がると思うが、実際には有休消化が進むとは思えない。仕事が減る訳ではないので。
- ・きっかけになったとしても、仕事の量は変わらないし、忙しい人は結局は休めない(人員不足などから)。
- ・まずは取得の実態を把握する事が重要である。
- ・まずは制度を知るようにしていきたい。
- ・会社の人員不足、促進程度では会社が動かない
- ・休めば給料も増えないし、仕事もたまるので、休む理由がないから。
- ・強制的に取得するような仕組みを作らないとなかなか取得できない。
- ・結局は本人の意識だから。
- ・取得できている会社では変わらないが、取得できない会社へは厳しくするべき。
- ・経営には悪影響があり最終的に職員の給与低下や経営ができなくなる。
- ・職場によっては有休を申請すると上司から一言いわれ、とりにくいという話も聞くのでこのアンケートが少しでもきっかけになればと思う。
- ・組織で解決できる側面もあるため(個人任せにしない)
- ・代替要員を増やしたい。

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」とお答えの方にお尋ねします。具体的な理由を教えてください。

(時期的な問題)

- ・ 8月の盆休みに加えて、積極的に8月に有休取得促進があると稼働日数が少なすぎると思う。祝日の少ない月の実施が良い。
- ・ 夏休みがある8月、また静岡県のみが該当する8/21県民の日に有休取得を呼びかけても、全国展開している企業には響かないのでは？
- ・ 会社が県民の日を重要視していないのではないか。
- ・ 業種によって繁忙期が違うため。8月にこだわらないほうが良いと思う。8月は一年で一番忙しい業種もあり、休みがとりにくい。
- ・ 県民の日に休暇を取るメリットが感じられない。お盆休み明けに休暇があっても、業務に支障がある。
- ・ 県民の日は金曜日だったため、休日前で休みがとりづらい日だった。
- ・ 人員配置の要があるため特定時期に休暇取得が集中するのは逆に負担になる。
- ・ 長期連休明けで休みにくい時期だから。
- ・ 当事業場については観光サービス業に関係がある事から8月はオンシーズンにあたるため、8月の期間にあわせた有給休暇促進は現実的でないため。
- ・ 有給休暇はとりやすい状況なのであえて8/21に限らない。

(意識上の課題)

- ・ 会社(上司)の考えが変わらない限り、外から働きかけても変わらないと思う。
- ・ 長い時間働いている人の方が偉い。みたいな考えを持っている人が多くいるから(休む=さぼる)。
- ・ 会社が有給休暇取得促進について好意的でないため。
- ・ 会社の体質として有休を取得しにくい雰囲気があるため。
- ・ 会社の中で決定権のある人がこの取組を知っているのか？その人たちの意識次第だと思う。
- ・ 外部からの働きかけによる。個人の意識改革は難しいので。
- ・ 法整備や経営トップや管理職の意識改革がなければ、簡単に変わることができない。
- ・ あくまで個人の意識の問題だと思う。

(業務上、人員上の問題)

- ・ 利益を求める事業所が積極的に取組むには難しい(会社が罰則を受ける訳でもないため)。
- ・ 1人が休みを取ると周りに迷惑がかかる体制のため。(事務・管理関係は代替の人材がない)。
- ・ 1日休んでも、年間の有休にはつながらない。根本的に仕事量が減ること、有休を取得することが当たり前の環境にならないと促進しないと思います。
- ・ サポート体制があまりできてないから
- ・ シフト制で交代勤務をしているため労働者数が増えないと年休等の取得促進にはあまりつながらない。
- ・ パートが多い職場であり、土日祝日はパートが休むので正規社員は土日祝を休むことが難しい。土日祝の人員を確保できれば正規社員でも年次有給休暇を取りやすくなる。
- ・ ホワイトカラー職場は声かけだけでも効果があると思うが、ブルーカラー職場は人員配置の問題もあり、単純

にはいかない。特に中小企業は最小の人員配置しかしておらず余裕がないのが実状。

- ・介護の現場で働いていて、人手不足の状況が改善されない事には事業者がいくら有休をとらせたいと思っても難しいと感じるため。
- ・会社が利益を優先する以上、作業の効率性と経費(人件費)の削減を追求することになるので、1人が負担する仕事量は増えることはあっても減ることはないと考え。
- ・会社の人数にあまり余裕がない。人を増やせば今いる社員の給与に影響が出る。
- ・会社の働き方に問題があり、「有給休暇」をもっと社員が使ってほしい。
- ・企業の業種によって、状況、認識が違うから。
- ・企業全体が個人での管理体制のため
- ・休みを取ると、他の人の負担が増えてしまうから。
- ・休暇が増える事とこなさなければならぬ仕事が比例しないので、結局休めないと思う。
- ・業務の見直しなど根本的な解決策を会社側が考えようとしないうえ。
- ・業務の繁忙は地域特性ではなく規模、業態、業種などによるものであり、有給休暇の取得推進にはつながりにくいと思う。
- ・勤務者にしかわからない事が多いため、全体的な改善が必要な点、促進だけでは、変わらない。
- ・原因は人員不足のため(募集しても集まってこない)。
- ・現実的に無理だと思うから。できる体制が整っていない。
- ・個々への周知がいきとどいていない事に加え、他の人への迷惑などを考えるととりにくい。
- ・交代勤務なので中々有休の取得促進まではいかないと思う。祝日でもない県民の日は休みにくい。
- ・仕事が忙しく、責任が重いため、簡単に有休は取れない。管理職として責任がある。
- ・仕事に熱心な社員は有給休暇をあまり取らない。個々では取らないため、会社所定の休日を増やす。
- ・仕事の内容がそれぞれ全然違うから難しいのでは？
- ・自分が休んだとき代わりに仕事をしてもらえる雰囲気がないから。休み辛い。
- ・実際の問題として中小企業にとって、有休取得を増やすことは経営上の圧迫になる場合もあり、一様に義務化しても遵守されるかも疑問である。
- ・周知が不十分、ここで取らせても土日で出勤が増えたり残業が増えたりするだけ、仕事量の問題。
- ・祝日も稼働日であり、カレンダーに合わせる感覚に乏しい職場環境のため。
- ・職種や仕事内容によって規則的に有休取得できる状況ではないため。
- ・職場の改善をしなければ、有休を取得する人としないうえに二分される。
- ・全社員を休暇とすることは難しい業種。一部の社員だけ義務化しても不公平感につながるのでは。
- ・販売会社のため、有休取得が売上の低下につながるから。
- ・利益性がない、もしくは悪い仕事が多く、とにかく、量をこなす必要がある。休んだら他の人に負担が行くだけだから。
- ・有給休暇の取得を考慮した生産計画及び出荷計画になっていない。

(顧客・取引先の問題)

- ・1年中、営業していて人間を相手にする職業の場合、交代で取るしかない。取りたい時期は重なる事も多いため、職種によっては満足に有休取得できない人もいる。
- ・お客様あつてのサービス業なので、お客様に時間を合わせなければいけないことが多いためと、利益確保の

ためにギリギリの人数で業務をしているので、休みが物理的に取りづらい状況にあるため。

- ・きっかけにならないというよりも『わからない』という意味。業界自体が有休をとることよりも、働きすぎの環境の改善(工期の見直し(改定)など)を先決しないと、話が進まない。
- ・客商売のサービス業などは相手先があるため、会社自体の業務をお休みとできないため、中小企業は余裕を持って人材確保ができないため無理がある。こういう事を国で推奨してもメーカーはよいが中小企業は本当に困る。
- ・特に小売、サービス業は、人が休んでいる時こそ成り立つ業種であるため、通常日だけでの改善には無理があり、職種の構造上、外部での働きかけで簡単に内部状況は変化できない仕事、業種にある。
- ・取引先の納期・受注量次第。

(義務化、強制力の必要性)

- ・このことにより会社に訴えがないかぎり、会社は変わらないから。国から有休を確実に使わせるようにならないかぎり変わらない。
- ・この事業に強制力はなくどうしても会社の都合や慣習が重視されるため。
- ・まだまだ企業全体が「休まないことが美德である」という風潮が感じられる。
- ・もう少し強制力がほしい。法による取得の義務化が必要だと思う。
- ・会社の体制を変えないと変わらないので、義務化しないと変わらない。
- ・強制力がないから。取得率が高い、低い会社については公表すべき。
- ・業界全体で取り組まないと効果がない。
- ・個々の会社によって年次有休の取りやすさが違うため。労基法などで「取得率〇〇%以下は罰則」などをルールの方が有効と思う。
- ・ヨーロッパのように多くの人が「バカンス」を取れる風潮作りを最終目標にして欲しい。
- ・促進活動であり規制活動ではないから。経営トップ、管理職が考え方を変えないと何一つ変わらない。
- ・誰が年に何回有給休暇を取得したかを会社側が行政等に言う義務があるわけではないから。会社にとってメリットが少ないから。

(本事業の認知)

- ・事業自体が知られていない。PRが足りていない、強制力がない。
- ・社内での呼びかけ等はないため。経営トップが有休を体調不良、介護でしか良しとしないため。
- ・このような事業がある事を知らなかったのもっと宣伝、啓発してほしい。
- ・去年も同じようなアンケートを記入したが、それから変わったようには思えないため。
- ・県民の日が周知されていない。有休の取得を促進する事業であることも知らない。
- ・事業の内容が末端まで伝わっていない。業務内容が変わらなければ休暇は取れそうにない。
- ・事業内容がいまいちよくわかっていないし、周囲でも浸透していないため。
- ・内容があまり理解できないから。
- ・促進程度では変わらないと思う。義務化するぐらいでなければ変わらないから。

(その他)

- ・「祝日」ではないので社会に定着しにくいと思う。子供の病気(インフルエンザ等)で有休を一気に使う事もあり、有休はなるべく取っておきたいので、特に用事もない日だったら使うのが勿体ないと感じる。
- ・会社全体の休業でなければ休めない職場だから。
- ・有休の取得は会社の采配に任されていることが多く、“従業員の休息”を目的とするならば祝日の方がよい。
- ・病気の場合の有休取得、家の用事で有休取得が考えられるので、計画的に付与されても困る。
- ・希望に合わせて休みを取ることができにくくなる。
- ・急な用事のために残すのが普通と考えます。かってに無理矢理消化されても迷惑です。
- ・使えば有給休暇日数が減り、必要となった時に有給休暇日数がなくなっていて欠勤扱いになってしまうため。
- ・子供の都合で休まなければいけない日が多く予定のない日に有休を使える状況にない。有休を取得しやすい環境(会社)なので自分の都合で調整して取得できるため日を決められてもその日に取得するメリットがない。
- ・有給休暇は用事がある時に取得するものという意識が定着しているので
- ・何の事業をしても休める人は休むし、休めない人は休まない。職場の人員体制やサポートが整わなければ休暇取得増にはならない。
- ・休みを取らない人は、どんな会社に行っても取らない(取れない)。休みを取る人は、周りを気にせず、いつでもどこでも取れる。その人次第では？
- ・休み方は各々の考えもあり、一斉にとかは無理だと思うし、仕事に対する責任というものも長年勤めていると強くなるので、自分のためのリフレッシュのための有休はとろうと思わない。
- ・結局忙しい。家にいても休まらない。休日に金をムダ使いする。何だかんだ仕事が好きなのであまり休まない。
- ・仕事があつての休みなので仕事とのバランスを見ながら取得しているので(複数)
- ・取得しづらい環境ではあるが、教育機関なので、基本的に有休取得は難しい。「周りがどうのこうの」ということではなく、自分自身の責任感で取得が進まないだけである。
- ・有給休暇は自分が休みたい時に取るもの、個人の自由である。
- ・すぐに変わる事はないと思うから。
- ・各事業所や企業の努力義務にとどまってしまう可能性が高いように思われるので。
- ・行政の事業がなくても有休取得率のアップが必要な事は認識しているため。
- ・国から会社へ有給休暇を取得させる様なしっかりとした制度になっていないから。
- ・今までも同じようなことをやってきたはずなのにあまり変化を感じない。
- ・人それぞれの価値観でそれぞれが行動できる社会づくりの方がいいと思う。休むこと=良いことでもない。
- ・地域に限定すると、取得につながりにくいのではないかな。
- ・中小企業においては会社自体にメリットを与えないと難しいと思う
- ・年次公休が増加したため有休をあまり取得する必要がなくなったため。
- ・変わらない現実 人手不足の所がある。
- ・民間企業は職種、形態、会社規模等でそれぞれ異なるし無理やり年休取得もどうかと思う。
- ・有休が増えると休出が増えて意味がないから
- ・有休をとると残業がつかないので給料が減るから。
- ・すでに会社で取り組んでいるため。
- ・ボーナス(賞与)の査定に有給休暇取得日数が、かかわってくるので、あまり進んで取らない。(よほどの用事がないと(子どものケガ病気とか))

4 ワーク・ライフ・バランス シンポジウムの実施について

(1) 実施概要

以下のシンポジウムを実施した。

※静岡市でのシンポジウムは静岡市と厚生労働省との共催で行った。

1. タイトル：「効率的に働き、しっかり休める職場づくりの実現」

ワーク・ライフ・バランスシンポジウム

～効率的に働いて、しっかり休める職場づくりに取り組むために～

2. 開催趣旨

企業の成長や持続的発展、優秀な人材の確保には、働き方・休み方の見直しによりワーク・ライフ・バランスの推進を図る労働環境の整備が重要である。また、ワーク・ライフ・バランスの実現ができる企業においては、男女がともに活躍することが可能となる。労働者一人ひとりを大事にすること、労働環境を良くすることは結果的に経営の課題にもプラスになり、経営者にも労働者にもメリットがあることを基調講演と地域の先進企業の事例発表、パネルディスカッションにより紹介した。

3. 対象者：静岡県内の事業場の事業主、人事労務担当者、従業員、大学生、市民の方 等

4. 開催概要

静岡市（入場者数 235名）

日時：平成27年11月20日（金）13時30分～16時30分

会場：しずぎんホールユーフォニア

基調講演：佐々木 常夫氏（株式会社佐々木常夫マネージメント・リサーチ 代表取締役）

事例発表：1. 株式会社お佛壇のやまき

2. 静岡鉄道株式会社

3. 富士フイルム株式会社

パネルディスカッション

テーマ：ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方・休み方の見直しについて

コーディネーター 犬塚 協太氏（静岡県立大学 国際関係学部 教授）

パネリスト 基調講演者＋事例発表企業

浜松市（入場者数 88名）

日時：平成27年10月27日（火）13時30分～16時30分

会場：アクトシティ浜松 コンgressセンター41 会議室

基調講演：佐々木 常夫氏（株式会社佐々木常夫マネージメント・リサーチ 代表取締役）

事例発表：1. 沢根スプリング株式会社

2. 浜松信用金庫

3. パルステック工業株式会社

⑤周知方法

- ・リーフレット 10,000部（別途労基しずおか別紙）
- ・周知用ポスター 1,000部
- ・各種広報誌、メールマガジンへの掲載

1) リーフレット配布先

企業向け直接送付	3000	アンケートに同封
静岡県経営者協会	700	広報誌に同封
静岡県中小企業団体中央会	200	
連合静岡	120	執行委員会にて直接配布
静岡県労働基準協会連合会	100	
静岡県東部生産性本部	200	会員向け送付資料に同封
静岡県社会保険労務士会	500	
静岡県	1,200	県庁・出先機関分800部 男女共同参画課400部
静岡市	1,400	子ども未来課1000部 商業労政課200部、男女共同参画・市民協働推進課200部
島田市	200	
浜松市	1,000	
労働局、労働基準監督署、ハローワーク	500	静岡労働局より配布
その他関係団体	663	(各種公共施設への直接配布、大学キャリアセンター配布)
予備	217	
合計	10,000	
(労基しずおか 9月号)	10,142	9月号 別紙として封入

2) ポスター配布先

静岡県経営者協会	5	協会5部
静岡県中小企業団体中央会	5	
連合静岡	120	執行委員会にて直接配布
静岡県労働基準協会連合会	5	事務所掲示
静岡県東部生産性本部	50	
静岡県社会保険労務士会	3	
静岡県	30	県庁・出先機関分20部 男女共同参画課10部
静岡市	165	子ども未来課150部 商業労政課10部、男女共同参画・市民協働推進課5部
島田市	10	
浜松市	130	
労働局、労働基準監督署、ハローワーク	26	静岡労働局より配布
その他関係団体	442	(各種公共施設への直接配布、大学キャリアセンター配布)
予備	9	
合計	1,000	

3) その他広報媒体

新聞広告

中日新聞	東海本社版(静岡版+遠州版) 朝刊 地域面	10月2日
静岡新聞	全県版 朝刊 社会面	10月15日

電子媒体

静岡県経営者協会	HP掲載、メールマガジン
静岡県中小企業団体中央会	HP掲載
連合静岡	HP掲載
静岡県労働基準協会連合会	HP掲載
静岡労働局	HP掲載、メールマガジン
静岡県	HP掲載、メールマガジン
静岡市	HP掲載
島田市	HP掲載
浜松市	HP掲載
静岡県男女共同参画センターあざれあ	HP掲載
静岡新聞・静岡放送	メールマガジン
浜松商工会議所	メールマガジン

広報誌

県民だより	県民だより 9月号
-------	-----------

■周知用リーフレット（仕上りサイズ：140mm×297mm）

色数：4×4C（片面カラー）、紙質：マットコート90kg、加工：A4

事業主、人事労務担当者、
従業員、大学生、市民の方など、
どなたでもお気軽にご参加ください。



基調講演

講師

株式会社佐々木常夫マネジメント・リサーチ
代表取締役

佐々木 常夫氏

浜松市会場

- 日時 平成27年10月27日(火) 13時30分～16時30分
- 会場 アクトシティ浜松 コンgressセンター41会議室
(場所:静岡県浜松市中区板屋町111-1)
定員:300名
- 事例発表 沢根スプリング株式会社・浜松信用金庫・
パルステック工業株式会社 (50音順)

パネルディスカッション

テーマ 「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方・休み方の見直しについて」
コーディネーター 静岡県立大学 国際関係学部 教授 犬塚 協太氏
パネリスト 基調講演者+事例発表企業

静岡市会場

- 日時 平成27年11月20日(金) 13時30分～16時30分
- 会場 しずぎんホールユーフォニア
(場所:静岡県静岡市葵区追手町1-13)
定員:450名
- 事例発表 株式会社お佛壇のやまき・静岡鉄道株式会社・
富士フィルム株式会社 (50音順)

パネルディスカッション

テーマ 「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方・休み方の見直しについて」
コーディネーター 静岡県立大学 国際関係学部 教授 犬塚 協太氏
パネリスト 基調講演者+事例発表企業

シンポジウム後に、「平成27年度 第2回静岡市女性の活躍応援事業所表彰式」を開催いたします。

お申込み方法 お申込みは、インターネットかFAXで。

■お申込み締切日

浜松市 10月23日(金)

静岡市 11月18日(水)

定員になり次第締め切りとさせていただきます。



下記アドレスより必要事項をご入力の上、お申込みください。

<http://urx3.nu/n8Tp>



裏面の参加申込書に必要事項をご記入の上、下記までお送りください。

FAX:03-3409-1007

お問合わせ先

厚生労働省委託事業実施機関

公益財団法人 日本生産性本部

東京都渋谷区渋谷3-1-1 TEL:03-3409-1122

FAX:03-3409-1007 <http://www.jpc-net.jp/>

主催：厚生労働省 静岡労働局 静岡市(静岡市会場)

協力/静岡県 浜松市 島田市 一般社団法人 静岡県経営者協会 静岡県中小企業団体中央会
公益社団法人 静岡県労働基準協会連合会 日本労働組合総連合会 静岡県連合会
静岡県社会保険労務士会 静岡県東部生産性本部

ワーク・ライフ・バランス
シンポジウム

効率的に働いて、しっかり休める
職場づくりに取り組むために

入場
無料

ワーク・ライフ・バランス シンポジウム

企業の成長や持続的発展、優秀な人材の確保には、働き方と休み方の見直しによりワーク・ライフ・バランスの推進を図る労働環境の整備が重要です。ワーク・ライフ・バランスの実現ができる企業においては、男女がともに活躍することが可能となります。労働者一人ひとりを大切にすること、労働環境を良くすることは結果的に経営の課題にもプラスになり、経営者にも労働者にもメリットがあることを基調講演と地域の先進企業の事例発表、パネルディスカッションによりご紹介いたします。

基調講演 講師

株式会社佐々木常夫マネージメント・リサーチ
代表取締役 佐々木 常夫氏

(プロフィール)

1944年秋田生まれ。6歳で父を亡くし、4人兄弟の次男として母の手ひとつで育つ。1969年東大経済学部卒業、同年東レ入社。白粉病の長男を含め3人の子どもを持つ。しばしば閉居を起す長男の社退、加えて肝臓病とうつ病を患った妻を抱え多難な家庭生活。一方、会社では大東・東京と6度の転勤、就職会社の再建やさまざまな事業改革など多忙を極め、そうした仕事にも全力で取り組む。2001年、東レ同期トップで取締役となり、2003年より東レ経営研究所社長となる。2010年(株)佐々木常夫マネージメント・リサーチ代表。何らかの事業改革の実行や3代の社長に仕えた経験から独自の経営観をもち、現在経営者育成のプログラムの講師などを勤める。社外兼務としては内閣府の男女共同参画会議議員、大阪大学客員教授などの公職を歴任。



パネルディスカッション コーディネーター

静岡県立大学 国際関係学部
教授 犬塚 協太氏

(プロフィール)

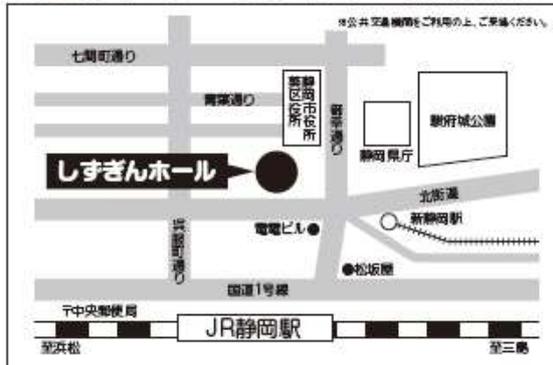
1986年東京大学文学部卒業、1991年同大学大学院社会学研究科修士課程修了後、静岡県立大学国際関係学部助手に就任。専任講師・助教授を経て2007年から現職。また、同大学では男女共同参画推進センター長を務める。近代家族の形成と変容、家族政策の展開などを主要テーマとして研究。静岡県しずおか男女共同参画推進会議教育部長、鳥田市男女共同参画推進委員会委員長など、静岡県内で男女共同参画に関する各種委員を歴任。



浜松市会場 アクトシティ浜松 コンgressセンター4階 41会議室



静岡市会場 しずぎんホールユーフォニア(アゴラ静岡8階)



参加申込書 FAX送信先:03-3409-1007

事業所名・団体名		参加会場 (0をつけてください)	お申込み締切日: 浜松市会場 10/23・静岡市会場 11/18 浜松市会場(10/27)・静岡市会場(11/20)
所在地	〒		
氏名	(フリガナ)	氏名	(フリガナ)
氏名	(フリガナ)	氏名	(フリガナ)
連絡先氏名		FAX番号	
電話番号		E-mailアドレス	@

※定員になり次第受付を終了いたします。お申込みいただいた方でご参加いただけない場合には、ご連絡いたします。
 <個人情報保護の取扱いについて> 1.参加申込によりご提供いただいた個人情報、当本部の個人情報保護方針に基づき、安全に管理し、保護の取扱いを致します。なお、当本部個人情報保護方針の内容については、当本部ホームページ(http://www.jpco-net.jp/)をご参照ください。参加されるご本人、派遣責任者の関係におかれましては、内閣府ご情報、ご理解の上、お申込みいただきますようお願いいたします。2.個人情報、本シンポジウムの運営のみに使用し、他の目的で使用することはありません。

■周知用ポスター (サイズ: B2 (515×728mm))
 色数: 4×4C (片面カラー)、紙質: コート 135kg

事業主、人事労務担当者、従業員、大学生、
 市民の方など、どなたでもお気軽にご参加ください。



基調講演

講師

株式会社佐々木常夫マネジメント・リサーチ
 代表取締役

佐々木 常夫氏

浜松市会場

- 日時 平成27年10月27日(火) 13時30分～16時30分
- 会場 アクトシティ浜松 コングレスセンター41会議室
(場所: 静岡県浜松市中区東藤町111-1)
 定員: 300名
- 事例発表 沢根スプリング株式会社・浜松信用金庫・
 パルステック工業株式会社 (50音順)

パネルディスカッション

テーマ 「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方・休み方の見直しについて」
 コーディネーター 静岡県立大学 国際関係学部 教授 犬塚 協太氏
 パネリスト 基調講演者+事例発表企業

静岡市会場

- 日時 平成27年11月20日(金) 13時30分～16時30分
- 会場 しずぎんホールユーフォニア
(場所: 静岡県静岡市東区道子町1-13)
 定員: 450名
- 事例発表 株式会社お佛壇のやまき・静岡鉄道株式会社・
 富士フィルム株式会社 (50音順)

パネルディスカッション

テーマ 「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方・休み方の見直しについて」
 コーディネーター 静岡県立大学 国際関係学部 教授 犬塚 協太氏
 パネリスト 基調講演者+事例発表企業

シンポジウム後に、「平成27年度 第2回静岡市女性の活躍応援事業所表彰式」を開催いたします。

お申込み方法 お申込みは、インターネットかFAXで。

■お申込み締切日

浜松市 10月23日(金)

静岡市 11月18日(水)

変更のない限り掲載の通りとなります。

WEB

下記アドレスより必要事項をご入力の上、お申込みください。

<http://urx3.nu/n8Tp>

FAX

ご氏名(ふりがな)、事業所名・団体名、ご連絡先(住所、電話番号)、
 参加希望会場を明記の上、下記までお送りください。

FAX: 03-3409-1007



■お問合わせ先

厚生労働省委託事業実施機関
 公益財団法人 日本生産性本部

東京都渋谷区渋谷3-1-1 TEL: 03-3409-1122
 FAX: 03-3409-1007 <http://www.jpc-net.jp/>

主催: 厚生労働省 静岡労働局 静岡市(静岡市会場)

協力/ 静岡県 浜松市 島田市 一般社団法人 静岡県経営者協会 静岡県中小企業団体中央会
 公益社団法人 静岡県労働基準協会連合会 日本労働組合総連合会 静岡県連合会
 静岡県社会保険労務士会 静岡県東部生産性本部

ワーク・ライフ・バランス
 シンポジウム
 効率的に働いて、しっかり休める
 職場づくりに取り組みのために

入場
 無料

■新聞広告（中日新聞 10月2日 東海本社版(静岡版+遠州版) 朝刊 地域面）

秋の植木まつり

60,190

映画案内

ワーク・ライフ・バランス シンポジウム

高田 謙

10/27(土) 13:00～16:00

11/20(土) 13:00～16:00

http://ura3.nu/n8Tp

FAX:03-3409-1007

女子力UP マネーセミナー

10/28(水) 19:00～21:00

11/31(土) 19:00～21:00

053-421-6218

■新聞広告（静岡新聞 10月15日 全県版 朝刊 社会面）

ワーク・ライフ・バランス シンポジウム

高田 謙

10/27(土) 13:00～16:00

11/20(土) 13:00～16:00

http://ura3.nu/n8Tp

FAX:03-3409-1007

すわいがに食べ放題

牛肉陶板焼きが食べ放題

8,100

松茸かに食席

9,900

054-334-0111

地震・津波

① 速やかな避難行動のために、建物の耐震化・家具の固定といった地震による揺れの対策を確実に実施する。
本県では、耐震診断が10以上の大規模なクイックAIOを推進しています。

② 沿岸部で強い揺れまたは長時間のゆっくりにした揺れを感じたら、津波警報（気象庁が発表）や市町の避難指示を待たず、自主的かつ速やかに避難する。
（想定を上回る事態が発生することもあります）

土砂災害

① 小さな落石、湧き水の溜りや地割れ・山崩れなどの土発見した場合は、いち早く自主的に避難する。

② 大雨警報（気象庁が発表）や土砂災害警戒情報（気象庁発表された際には早めに避難する。夜間に大雨が予想される際は暗くなる前に避難する。

③ 車庫などで避難所への移動が困難なときは、近くの頑丈な建物の2階以上に緊急避難したり、家の中の遠くから離れた部屋や2階など、少しでも安全な場所に移動する。

【問い合わせ】 県危機

広聴 県議員、人事労務担当者、従業員、大學生、市民の方など、どなたでもお気軽にご参加ください。



高橋 誠
高橋誠 株式会社 代表取締役社長
 〒250-0201 沼津市大森町1-1-1
 高橋誠事務所

佐々木 登志
高橋誠事務所 代表取締役
 〒250-0201 沼津市大森町1-1-1
 高橋誠事務所

お問い合わせ先
 〒250-0201 沼津市大森町1-1-1
 高橋誠事務所
 TEL: 054-289-3700
 FAX: 054-289-3701

ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランス推進センター

■第1回 平成27年10月27日(水)
 13時30分～14時50分
 講演者 沼津市生涯学習センター 生涯学習課 生涯学習課長 佐々木 登志

■第2回 平成27年11月20日(金)
 13時30分～14時50分
 講演者 沼津市生涯学習センター 生涯学習課 生涯学習課長 佐々木 登志

申し込み先
 〒250-0201 沼津市大森町1-1-1
 高橋誠事務所
 TEL: 054-289-3700
 FAX: 054-289-3701

司法書士・社会福祉士による
高齢者・障害者のための無料相談会・公開講座

■第1回 平成27年11月14日(土) [開講時間] 13:15～17:00(13:30受付)
 [会場] 沼津市生涯学習センター 生涯学習課 生涯学習課長 佐々木 登志

■第2回 平成27年11月20日(金) [開講時間] 13:30～15:30(13:45受付)
 [会場] 沼津市生涯学習センター 生涯学習課 生涯学習課長 佐々木 登志

申し込み先
 〒250-0201 沼津市大森町1-1-1
 高橋誠事務所
 TEL: 054-289-3700
 FAX: 054-289-3701

申し込み先
 〒250-0201 沼津市大森町1-1-1
 高橋誠事務所
 TEL: 054-289-3700
 FAX: 054-289-3701

申し込み先
 〒250-0201 沼津市大森町1-1-1
 高橋誠事務所
 TEL: 054-289-3700
 FAX: 054-289-3701

116

(2) アンケート集計結果

ワーク・ライフ・バランス シンポジウム（静岡市）（2015/11/20）

参加者アンケート結果

（回答数 137）

■参加者の属性

(1) 性別

性別	回答数	割合
男性	86	62.8%
女性	50	36.5%
無回答	1	0.7%
合計	137	100.0%

(2) 年齢

年代	回答数	割合
10代	1	0.7%
20代	18	13.1%
30代	25	18.2%
40代	33	24.1%
50代	46	33.6%
60代以上	14	10.2%
無回答	0	0.0%
合計	137	100.0%

(3) 所属

所属	回答数	割合
企業（役員・管理職）	35	25.5%
企業（一般）	38	27.7%
労働組合	5	3.6%
行政・団体	33	24.1%
NPO	0	0.0%
社会保険労務士	4	2.9%
学生	3	2.2%
一般市民	8	5.8%
その他	7	5.1%
無回答	4	2.9%
合計	137	100.0%

(4) お住まい

所属	回答数	割合
静岡市葵区	33	24.1%
駿河区	19	13.9%
清水区	30	21.9%
静岡市外	54	39.4%
県外	1	0.7%
未回答	0	0.0%
合計	137	100.0%

【※静岡市外】

袋井市 1
藤枝市 7 島田市 6
浜松市 4 牧之原市 1
三島市 3 長泉市 3
焼津市 7 函南市 1
富士市 10 沼津市 7
清水町 1 菊川市 1
裾野市 1 御殿場市 1

1. 本日の「ワークライフ・バランス・シンポジウム」について

(1) 基調講演

	回答数	割合
大変よかった	78	56.9%
よかった	46	33.6%
普通	8	5.8%
あまりよくなかった	0	0.0%
よくなかった	0	0.0%
無回答	5	3.6%
合計	137	100.0%

(2) 事例発表

	回答数	割合
大変よかった	51	37.2%
よかった	55	40.1%
普通	21	15.3%
あまりよくなかった	3	2.2%
よくなかった	0	0.0%
無回答	7	5.1%
合計	137	100.0%

(3) パネルディスカッション

	回答数	割合
大変よかった	25	18.2%
よかった	68	49.6%
普通	23	16.8%
あまりよくなかった	1	0.7%
よくなかった	0	0.0%
無回答	20	14.6%
合計	137	100.0%

2. 本日のシンポジウムを聴講して、ワーク・ライフ・バランスへの理解度が深まりましたか。

	回答数	割合
大変理解が深まった	35	25.5%
理解が深まった	92	67.2%
あまり深まらなかった	2	1.5%
深まらなかった	0	0.0%
無回答	8	5.8%
合計	137	100.0%

3. 本シンポジウムの開催をどこでお知りになったかお聞かせください（複数回答）。

	回答数
リーフレット	51
ポスター	10
メールマガジン	10
各団体ホームページ	8
新聞広告	17
労基しずおか	12
商工会同封資料	4
その他	28

【その他】

- ・ 上司からのすすめ
 - ・ 静岡労政会館チラシ
 - ・ しずおか気分
 - ・ 社内紹介
 - ・ 労福協からの案内
- ・ 県民だより
 - ・ 大学からの紹介

4. 今回のシンポジウムで参考になった内容や社内で取り入れたい取組についてご記入ください。

【自由記述】

- ・ やまきさんのスモールステップとビッグステップという考え方。
- ・ 短時間。
- ・ 在宅勤務。
- ・ 強制消灯。
- ・ 在宅勤務。
- ・ 人生（人間）の目的など。働くことについて新しい働き方があることを改めて佐々木さんから知った。
- ・ 再就職するにあたって、私も会社内で改革をしていきたい。（保守的な焼津市ですが）
- ・ 表彰された事業所の立派なご努力に勇気がみられた。
- ・ 私は非正規の方の貧困化を防ぎ、正社員化を目指す政策を、市でも県でも必要と考え、研究している。大変感動した。
- ・ 上下の意識改革の重要性を強く認識した。
- ・ 佐々木さんの仕事術。
- ・ 富士フィルムさんのクリエイティブ休暇制度は大変参考になりました。
- ・ 社員が働きやすい仕組づくりに取り組んでいくことで、生産性アップにつなげたい。
- ・ 会社と社員の満足度を上げていく取組。

- ・ 各社で発表にあった休日を増やす工夫を取り入れたい。
- ・ 制度を取り入れた結果、会社の業績がどうなったかということを具体的に話して下さって参考になった。
- ・ 従業員満足度の向上。
- ・ 長時間労働を変える働き方で、時間の使い方を考え、スケジューリングすることの大切さを感じた。
- ・ まず先手で考える癖を習慣にしたいと思う。
- ・ 従業員1人1人の効率化、意識の向上、管理監督者への勤務時間管理に関する意識の向上。
- ・ 完全消灯。
- ・ 有休取得者に対する評価。
- ・ タイムマネジメントの重要性。
- ・ 最も大事なことは何かつかむ。
- ・ 有給取得率100%を目指す。
- ・ タイムマネジメントの重要性。
- ・ 個人の仕事の効率的な執行に意識が向いていたが、WLBは実は経営者が労働者が全体で取り組むべき手であることが改めて確認できた。
- ・ 仕事の効率化、仕事の管理などの仕事への取り組み方をまず個人として取り組んでいきたい。
- ・ 1週間での業務予定策定。
- ・ 仕事の優先順位付け。
- ・ やらなくてよい仕事を削減。
- ・ マネージャーの役割、マネジメントする者の意識改革。
- ・ 時間の使い方を見直し。
- ・ 佐々木さんの仕事術は取り入れたい。
- ・ ライフとワークをブラッシュアップさせる様に意識したい。
- ・ 有給休暇取得の奨励と業務改善。
- ・ 長時間労働の解消。
- ・ 有休取得促進について。
- ・ 長時間労働はプロ意識、想像力、羞恥心の欠如。
- ・ 計画的・戦略的な仕事の取り組み。
- ・ 「業務の改善なくしてWLBの実現なし」→「私生活の充実」や、「仕事と家庭の両立」ということだけでなく、業務改善や「個人や企業がともに成長していく戦略」。現在の業務の見直しと無駄をなくすための取り組み。
- ・ 様々な業種や個人の事情に関わらず、多様な取組が必要。
- ・ トップダウンでの意識啓発。
- ・ 1週間の仕事の計画を立てることで仕事の効率を上げる。
- ・ 佐々木先生の仕事術を社内に広めたい。大変参考になった。
- ・ 社員の多能化。
- ・ ワーク・ライフ・バランスを進める上で業務改善にスポットを当てる必要性を再認識した。
- ・ デッドラインを決めて追い込む取組。

- ・ 市長のあいさつが良かった。
- ・ まず業務の棚卸を行い、仕事の適正時間をつけること。
- ・ 不要な仕事を辞めてしまうこと。
- ・ すぐにはじめられることと思った。
- ・ 業務の効率化。
- ・ 家族のそして自らの運命を引き受けていく、いつも念頭におくという視点。
- ・ 「人は幸せになるために働いている」再考を。
- ・ 仕事で障害者の家族と接する機会が多くある。佐々木さんの存在と行動を紹介したい。
- ・ 休暇制度が参考になった。
- ・ 働き方の見直し、考え方について。
- ・ 朝礼でのスピーチ。
- ・ アンケートの内容。
- ・ 有給消化率の向上、在宅勤務など、今まさに取り組もうとしている内容について、他社の取組例はとても参考になった。
- ・ 会社、仕事、従業員によって取るべき手段が異なるので、自社に合った取組をしていきたい。
- ・ 仕事の効率化、見える化、計画他。
- ・ 計画と評価P D C Aサイクル。
- ・ Some money.
- ・ 有休取得日数の人事評価への反映。
- ・ 仕事の工程表作成。
- ・ やるという覚悟をもつこと。
- ・ 効率的に業務が進めば休む時間がうまれる。
- ・ タイムマネジメントがすべての基本。
- ・ わかりやすい制度、事務処理。
- ・ やまきさんの少人数でのワーク・ライフ・バランスのため、皆がそれぞれの仕事を出来る体制づくり。
- ・ ワーク・ライフ・バランスは仕事を効率化して、今まで以上の仕事を時間内に終わらせる計画作り、仕事の見直しに取り組みたいと思う。
- ・ 休暇取得の推進率。
- ・ 時間外削減策。
- ・ タイムマネジメントを取り入れたい。
- ・ 計画的な仕事の進め方。
- ・ 作業・仕事のデッドラインを決めて取り組む。
- ・ 良い習慣が人を成長させる。
- ・ 時間を効率良く使うスキル。
- ・ 在宅勤務。
- ・ 社員満足度アンケート。
- ・ ダイバーシティ、多様性の尊重。
- ・ ノー残業デー。

- ・ 連続休暇の促進。
- ・ 良い習慣は才能を超える。
- ・ やまき様の有給消化ボーナスは、中小企業でこそ出来ることであり、大中企業では、メンタル面まで休みがコントロール出来ないケースが出てくる。静鉄様のように、一定の時間で消灯して時間外を廃除する強攻策も必要だと思った。
- ・ 有給取得+ α （やまきさん）—100%消化に報償として有給を+ α 。
- ・ 逆境に奮い立つ切磋琢磨のファイト。
- ・ 出来る事から始める。
- ・ 佐々木氏の話は 120%満足しているが、女性の活躍・幸せの向上、出生率アップの点では、昨年の小室氏の方が説得力あった。
- ・ 佐々木さんの話は、男性管理職からすると、自らの仕事の組み立てを見直すことで早く帰宅する、家事に参加する意味を分かりやすく聞けたと思う。しかし社員の 99%が女性だと（幼稚園なので）、男性視点でワーク・ライフ・バランスを語られてもピンと来ない気がした。
- ・ 会議は 1 時間以内にする。
- ・ やまきさんの理論化することの大切さ。

5. あなたの組織でワーク・ライフ・バランスを推進するうえでの課題と思われることをご記入ください。【自由記述】

- ・ 新入社員が入ってこない。
- ・ 古い職場風土が根付いたままになっている。
- ・ 国際的な競争の中で、個人毎の業務量の増加に業務効率の改善がついていかず、労働時間が長時間化傾向にあり、WLBの雰囲気社内で作れないこと。
- ・ 周囲の理解。
- ・ 職場・会社で知らない、無理解（定年制までの会社で）WLBは無理だと言う！？
- ・ 自分の所属課ではないが、1人1担当制の部署が多い為、休暇を取得しても、誰かが対応できるという仕組みが必要。
- ・ 静岡の事業所は約 4 万事業所、県内は約 19 万事業所。効率と重要性を考えれば、一斉に管理職者へセミナー参加をお願いすべき！キーマンとしての自覚持って頂く。
- ・ 周知の難しさ。
- ・ 今までの仕事の進め方を否定できるか、上司の仕事の否定になる。
- ・ 業務のスリム化。
- ・ 休暇取得のシステム化。
- ・ 各課の仕事量とそれに見合う人員配置が適切に行われていない。
- ・ 資料と会議が多い。
- ・ 長時間労働削減や休暇取得推進に取り組んでいるが、成果があまり感じられない。従業員の意識改善も大事であるが、経営者にワーク・ライフ・バランスの大切さをもっと理解してほしい。
- ・ 仕事のやり方を変える必要がある。
- ・ トップの意識改革。
- ・ 休暇促進と仕事の効率化のギャップ。

- ・ 上司の意識改革。
- ・ 慣れ。
- ・ 新しい業務を作るのは得意だが、古い業務等、やめる事が難しい文化を変えること。
- ・ 制度を作るだけでなく、経営に利益をもたらしているか、ここに尽きるかなど。
- ・ 代替要員の確保。
- ・ 人件費の増大。
- ・ 個々人の意識の醸成。
- ・ 周囲の理解。
- ・ 長時間労働と成果の関係性がないということを理解していない。
- ・ 仕事の効率化、管理をもっと積極的にやらないといけない。
- ・ ルーティンワークの効率化。
- ・ 社員個々の意識改革。
- ・ 組織風土の醸成。
- ・ ワーク・ライフ・バランスの概念の統一。
- ・ 各人の仕事量の見直しと人材育成、人の採用。
- ・ 長時間労働が良くて定時で帰ることが悪いという価値観は修正すべき。
- ・ 有給を消化してライフを充実させることの会社の価値を、きちんと把握していきたい。
- ・ 多能職化が難しい。
- ・ 組織のトップである役員や管理職の意識が大きく変わらなければ変わらない。
- ・ 管理職が部下の仕事ぶりを良く知り、タイムマネジメントが出来ること。
- ・ 行政機関の縦割りや、重複業務の見直しにスピード感がない。民間のように「職場がなくなるかも」「業績」といった危機感がない。
- ・ 実働できる人員とそうでない人の差が激しく、全体として人が減っているため負荷が一部の人にかかりひずみがでている。職場によって環境に差がある。
- ・ 正規は制度があるが、非正規は一切ない。
- ・ トップが変わらない、ボトムアップもできないため、制度を変えること、作ることが出来ない。
- ・ 製造業であるが、設備が老朽化しており突発トラブルが多発しており、急な残業や休日出勤が多い。
- ・ 育休復帰後の働き方で、いかに他の育休を取らない社員の不公平感をなくすか？
- ・ 時間をかけないと成果に結びつかない種類の仕事をどうするかが問題。
- ・ 人員が不足しているので、残業が多くなってしまうこと。
- ・ 逆進になるハラスメントを無くすこと。
- ・ 営業部門と製造部門があるが、営業部門での長時間労働が常態化している。
- ・ 業務の効率化が進まない→長時間労働→休暇がとれない。
- ・ 休暇を取得すると休日出勤・時間外が増える。
- ・ 他の方へのしわ寄せがあるのではないかという心配。
- ・ 論理が優先すること。
- ・ トップの理解。
- ・ 製造部門（生産ライン）ワーク・ライフ・バランス。

- ・ 人材育成。
- ・ 風土。
- ・ 古い考え方。
- ・ 長時間労働。
- ・ トップ（経営者）や管理職の意識の改革。
- ・ 会社風土の改善。
- ・ 従業員の意識。（帰りたくない社員、仕事をもっとしたいと言う社員も多い）
- ・ 経営者の考え方がどうであるかにかかっている。
- ・ 会社の利益との関係。ワーク・ライフ・バランスで利益が上げられるのか？
- ・ 本社の意向を変えられるか。（支店のみでの活用）
- ・ 組織の中で仕事の進め方を上司が確認し、改善指示する仕組みがないこと。（個人で見直すことも必要ですが、会社として仕事を効率化し、定時に終わらせる意識が必要では。）
- ・ 社内の風土改革。
- ・ ワーク・ライフ・バランスの推進については、会社や組織での取り組みも大切だが、家庭の中でも、ワークとライフバランス協力が大切と感じた。
- ・ 自分を変えていくことが1番の課題。
- ・ 労働時間の短縮。
- ・ 中小企業は社員が少なく業務が多く上司の理解が得られない場合、WLBに取り組む難しさがある。
- ・ 企業トップの考え方が重要と考える。
- ・ 組織体制が古い。
- ・ 完全な民間でない為、職員の福利厚生で先駆的な取組が出来ない、出来にくい。
- ・ 職員の意識改革。
- ・ 長時間労働、残業による悪循環。
- ・ 休暇の取りづらい環境。
- ・ 仕事の早い職員に仕事が集まることから、効率的に働くモチベーションが生まれない点。
- ・ なかなか休む人がいない。休みにくい。
- ・ スケジュール管理。
- ・ 日本人には休み時間や休日の過ごし方を提案しないと、いつまでも会社にしがみついて離れようとしにくい。風土・制度をどのように変えていくか難しい。
- ・ 行政サービスの低下。
- ・ 職種が複数ある部署での計画的有給取得。
- ・ 法対応。
- ・ 哲学を持つ銀行系のトップランナーの発想の豊かさを感じた。
- ・ ワーク・ライフ・バランスを行うことでの社員のメリット、そして組織の成長を経営者が心で理解して、強いリーダーシップを出さないと、現場では推進していかないと思った。
- ・ 個人より組織の在り方を重視することの大切さ。
- ・ 戦略をしっかり立てる。
- ・ 部下を成長させようとする意識をしっかり持つこと。

6. 今後行政等に期待する取組等がございましたら、ご自由にご記入ください。【自由記述】

- ・ 使用者側に啓発、指導、理解をするように指導する。(なぜ良いか納得するまで説明する)
- ・ 様々な催し、お祭り等で今回表彰された企業様の活動、活躍をアピール！一般向けに遊びながら楽しい企業を探索し知識を得られる！
- ・ 自分を見つめ直す大切さを思った。
- ・ 休暇取得促進の制度化を行政でも進めて頂きたい。
- ・ 経営者への対策を推進すること。
- ・ ワーク・ライフ・バランスの理解度を高めること。
- ・ 真の意見で、女性が働きやすい場の提供。
- ・ 中小企業社員の為にこういったシンポジウムを開く機会を増やしてほしい。
- ・ 事例発表者に女性が欲しかった。
- ・ 女性ならではの悩みなど聞きたかった。女性が女性を阻止するケースもあると思うので。
- ・ サブタイトルの“しっかり休める職場作り”に違和感、事例発表も腹に落ちなかったが、最後の佐々木氏の仕事のタイムマネジメント<人生のタイムマネジメントが良かった。
- ・ 今回のような理想論だけでない事例を含めたセミナーの開催。
- ・ ワーク・ライフ・バランスを推進している企業等を表彰してほしい。
- ・ 表彰していることをきちんと知らしめて欲しい。
- ・ とても勉強になりました。ありがとうございました。
- ・ 中小企業にもっとWLBの指導をして頂き、企業として改革を促して頂きたい。
- ・ かつて行政主導で週休2日制が定着したように、WLB、ノー残業デーも行政がもっと力を入れるべき。
- ・ 様々な課で様々な取り組みをしているが、広報等にしてももっとわかりやすく情報提供することや、部署同志の連携をしっかりとしてほしい。
- ・ 「トップダウン」ではないが、一般民間企業への啓発も含め、継続的な取組をお願いしたい。数値面だけの統計や評価ではなく、内容をきちんと把握した事業見直しを行ってほしい。
- ・ 保育所の入所をスムーズにする為、育児インフラの充実。
- ・ 民間に対して余計な仕事を増やさない。(アンケート、調査、訪問、目的不明のプロジェクト)
- ・ 男性社員の育休取得や育児期男性の長時間労働をなくす働きかけを企業にしてもらいたい。助成金でも条例でも、やり方はいろいろありますが、女性の育休を支援しているばかりでは女性の多い職場は経営上不利になる。(資生堂のように)
- ・ 県内各地で開催してほしい。
- ・ 佐々木氏の講演を東部でも実施して頂きたい。
- ・ 市役所が民間企業の先頭に立ってワーク・ライフ・バランスの見本になる団体(企業)になろう。
- ・ ワーク・ライフ・バランスの高い企業を積極的に地域にアピールしてほしい。逆に低い企業をあげるのもよいのではないか。
- ・ 休暇の計画的取得を義務化する。(年5とか3日とか)
- ・ 今回の事例のように、実際に具体的にもっと広告・宣伝していく。特に古い価値観が強い世代の人達が、「あーこういう時代なのだ」と視覚から聴く話からしっかりインパクトのある場や

映像・写真を多用して欲しい。

- ・ 有給休暇取得の義務化。
- ・ 労働時間は適格であるが、有給休暇を取れているか企業に査察に入ってほしい。実際には使わせてもらえない企業がいまだに多い。
- ・ 規模、工程毎の良い事例を発信して、WLBの取組を進めて頂けたらと思う。
- ・ 子供を持つ親がもっと優遇される社会。
- ・ ワーク・ライフ・バランスの取組を各事業所で行うよう働きかけてほしい。
- ・ 具体的な取組案の計画→実施の指導を行って頂きたい。
- ・ 有給消化を推進してほしい。
- ・ 縦割制度の廃除、規制改革の推進を積極的に進めてほしい。
- ・ 佐々木先生の講演はカミソリのように鋭く、経営者トップにも聞かせたい内容。百聞・百読は一見に如かずだった。
- ・ 表彰者名をシンポジウムレジュメのページに理由と会社名を記載してPRしてほしい。
- ・ 常々思うことですが、今正社員で働いている人の業務量が多いのは、無駄もあるでしょうが、基本的には不況によって人員を削減し、補充をしていないために残った人達の仕事が増えたためだと思う。
- ・ 国のルールを決める国家公務員が天下りを繰り返すような国では、若い人の仕事（正規として）は増えません。国会議員は70才で定年とし、国家公務員の天下りも禁止し、若い人の働き日数を増やすことが大事。
- ・ 昨年も思ったが、時間も少ないなか、パネラーとの掛け合いが難しそうで犬塚氏が労されているように感じた。いっそのこと犬塚氏と佐々木氏の1対1の掛け合いでもいいのではないのでしょうか。（佐々木氏も退屈そうだった、もっと喋りたいのでは？）
- ・ 介護業界のモデルケースも紹介してほしい。
- ・ 働きやすい、子育てしやすい環境を育てたい。
- ・ 仕事がこういう役に立つという（ビジョン？）をしっかりと持って！
- ・ 福祉でも個人の尊厳を重んじることを意識として育てていく。

ワーク・ライフ・バランス・シンポジウム（浜松市）（2015/10/27）

参加者アンケート結果

（回答数 72名）

■参加者の属性

（1）性別

性別	回答数	割合
男性	35	48.6%
女性	35	48.6%
無回答	2	2.8%
合計	72	100.0%

（2）年齢

年代	回答数	割合
10代	0	0.0%
20代	8	11.1%
30代	13	18.1%
40代	27	37.5%
50代	13	18.1%
60代以上	11	15.3%
無回答	0	0.0%
合計	72	100.0%

（3）所属

所属	回答数	割合
企業（役員・管理職）	20	27.8%
企業（一般）	28	38.9%
労働組合	2	2.8%
行政・団体	8	11.1%
NPO	0	0.0%
社会保険労務士	3	4.2%
学生	1	1.4%
一般市民	7	9.7%
その他	2	2.8%
無回答	1	1.4%
合計	72	100.0%

1. 本日の「ワークライフ・バランス・シンポジウム」について

(1) 基調講演

	回答数	割合
大変よかった	54	75.0%
よかった	15	20.8%
普通	1	1.4%
あまりよくなかった	0	0.0%
よくなかった	0	0.0%
無回答	2	2.8%
合計	72	100.0%

(2) 事例発表

	回答数	割合
大変よかった	17	23.6%
よかった	33	45.8%
普通	14	19.4%
あまりよくなかった	3	4.2%
よくなかった	1	1.4%
無回答	4	5.6%
合計	72	100.0%

(3) パネルディスカッション

	回答数	割合
大変よかった	15	20.8%
よかった	24	33.3%
普通	8	11.1%
あまりよくなかった	4	5.6%
よくなかった	2	2.8%
無回答	19	26.4%
合計	72	100.0%

2. 本日のシンポジウムを聴講して、ワーク・ライフ・バランスへの理解度が深まりましたか。

	回答数	割合
大変理解が深まった	16	22.2%
理解が深まった	45	62.5%
あまり深まらなかった	3	4.2%
深まらなかった	0	0.0%
無回答	8	11.1%
合計	72	100.0%

3. 本シンポジウムの開催をどこでお知りになったかお聞かせください（複数回答）。

	回答数
リーフレット	29
ポスター	1
メールマガジン	1
各団体ホームページ	3
新聞広告	14
広報はままつ	6
労基しずおか	8
商工会同封資料	6
その他	5
合計	73

【その他】

- ・会社からの紹介
 - ・上司のすすめ
 - ・県民だより
 - ・大学の教授から

4. 今回のシンポジウムで参考になった内容や社内で取り入れたい取組についてご記入ください。

【自由記述】

- ・ 年休付与制度、所定外時間削減のための施策は外からの施策。本当に所定外時間を減らすのは、仕事の内容（質）の見直しを行う内からの対策だと思う。
- ・ もう一度佐々木氏の講演を聴きたいと思った。
- ・ 短時間正社員制度。
- ・ 考える場を与える。
- ・ 長時間労働が必ずしも効果が上がるとは限らないこと。

- ・ ワーク・ライフ・バランスを実現する仕事。
- ・ 沢根社長の考え方は、是非取り入れていきたいと思う。
- ・ 会社の理念をどのようにして社員に理解させるか。この課題は大切。双方向の議論が必要。
- ・ ジョブローテーション。
- ・ ワークシェアリング。
- ・ 人生における働く時間に対する考え方。
- ・ 効率的な取組。(計画主義、タイムマネジメント)と成果確保の関係性の説明を行う。
- ・ 業務の整理。(組織のミッション)による休暇がとれる職場作り。
- ・ 沢根スプリングさんの人を大切にしつつ、企業の在り方を模索しながらの取り組みに賛同した。
- ・ 互いにメッセージを送り合う。(沢根スプリング様の“いいね”カードのような)
- ・ 振り返り。その日に行った仕事の書き出し、上司からの助言。
- ・ 時間を決めて仕事を行う。
- ・ 残業時間削減。
- ・ 基調講演の中の“ワーク・ライフ・バランスを実現する仕事術”の内容。
- ・ 計画先行。
- ・ 整理整頓と仕事の効率を上げる。
- ・ 計画の重要性、予測を行いたいと思った。
- ・ 人を大切にするという点で、佐々木さんと沢根さんのお話は特に参考になった。
- ・ 資料での仕事術の中から時間に関する事を実施していく。
- ・ 有給取得率向上。
- ・ 計画を立てる。
- ・ 実績を分析する。
- ・ 佐々木さんの話は特に参考になった。まずは仕事の改革からという考え方は共感する。その意識改革から始めるところからやっていきたい。
- ・ 基調講演の内容すべて。管理職全員に聴いてほしいと思った。
- ・ 自分自身が社会貢献するためにはどうしたらよいか、もう一度今日の資料、話を参考にして取り組んでいきたいと思った。
- ・ 有給休暇の取得状況を高くできるような仕組みを検討したい。
- ・ 具体的に何をするのかを計画的に決定し進めていくこと。(短時間、1日、1週間で意識付けしていく)
- ・ ひとりひとりのキャリアデザインへの支援も大切。
- ・ 事例発表はそれぞれの事業所の工夫がみられて大変良かった。
- ・ ビジネスは予測のゲーム。
- ・ 自分を大切にすると＝周囲を大切にすること。
- ・ 人を大切にすること。
- ・ タイムマネジメント。
- ・ 実践し成果を上げること。
- ・ 自分の人生ですが、自分の為、会社の為にも、仕事の工程表を再度確認させたい。
- ・ 来年から社会人となります。働き始めた時に上手くタイムマネジメントできるように、学生の

うちから今日学んだことを生かしたいと思った。

- ・ 仕事の断捨離。
- ・ ライフ・ワーク・マネジメントの考え方。
- ・ 早帰りシックス。
- ・ 計画を立て、実行する事の大切さが分かりました。
- ・ 佐々木先生のお話全般。
- ・ 本を読む。
- ・ 社員一人一人の意識をどこに考えていくか？
- ・ ワーク・ライフ・バランスなどへの意識を変えていきたい。
- ・ タイムマネジメントの考え方。
- ・ 会議を少なく、ミーティングは頻回に。
- ・ ノー残業デーの導入。
- ・ 社員意識アンケートの実施。
- ・ いいねカード。
- ・ 浜松信用金庫さんのネーミング休暇。
- ・ 佐々木常夫さんの講演に感銘を受けた。
- ・ タイムマネジメントは仕事の管理であるということ。
- ・ 非効率労働が悪であること。
- ・ 「プロ意識」「想像力の欠如」特に羞恥心。
- ・ 仕事の進め方の基本→常に上位者の視点。(課長には部長の教育行う)
- ・ タイムマネジメント→時間管理でなく仕事の管理。
- ・ 浜松信用金庫さん→多様な働き方導入。
- ・ 佐々木先生の講演の初めにおっしゃられていましたが、早帰りデーなど早く帰ればいいわけではなく、会社に対して結果を残す必要があるのもので、そのためのヒントを本日頂いた。会社で紹介していきたいと思った。
- ・ 仕事の段取り、優先順位大切。
- ・ 年次有給休暇一斉付与の取り方。
- ・ 佐々木講師の「なくす、へらす、やめる」意識の浸透と実践。
- ・ 形式でなく心の通う企業創り。

5. あなたの組織でワーク・ライフ・バランスを推進するうえでの課題と思われることをご記入ください。【自由記述】

- ・ ノー残業デーを設定すれば、次の日の仕事が増えるようでは、設定の意味がない。
- ・ 具体的に効率的に仕事をする、展開するやり方をまずは模索したい。
- ・ 限られた人材(労働力)の中で、効率を上げてワーク・ライフ・バランスを実現すること。
- ・ 働きやすい職場にし、人材の定着率を上げること。
- ・ 仕事の質と労働時間の関係。
- ・ 女性活躍に対する取組。
- ・ 残業を減らす。

- ・ 男性の意識改革も必要。
- ・ 個人が案件を担当するため、仕事のやり方、時間のかけ方が委ねられている点。佐々木氏の話にあった、管理職が部下の仕事の内容とその仕事に欠けている時間へのアドバイスが必要。
- ・ 経営者、経営幹部の意識改革。
- ・ 良いマネジメント実現の為の3つのポイントは、仕事でもプライベートでも取り入れたいと思った。
- ・ 役職者・管理者の意識改革。
- ・ 業務の見直し。
- ・ 超過勤務の削減。
- ・ 育休、介護休暇で休んでいる人の代わりはどうすればいい？どうしている？
- ・ 業務内容が多岐に渡るため、有給等は部署によって取れないところもあり、一律に案内しづらい点があること。
- ・ 講演にあった仕事の進め方の基本が出来ていない。
- ・ 特定の顧客依存度が高い。
- ・ 90%以上がパート社員。
- ・ 顧客のニーズに合わせて対応していくと、なかなかバランスを保てない。
- ・ トップの意識。
- ・ 残業している＝仕事をしているという男性職員が多い。
- ・ 協力業者（下請業者）を巻き込んだ取組が課題である。
- ・ マネジメントが弱いこと。
- ・ 非効率な仕事の見直し。
- ・ 管理者の資質。
- ・ 組織全体でワーク・ライフ・バランスを考えていくだけでなく、職場単位で工夫していかないと発展しないと思う。
- ・ 有給の消化数をいかに増やせるのか。
- ・ 計画的推進と継続活動。
- ・ 人員不足。
- ・ 昔からの習慣。（勤務体制）
- ・ トップの意識と行動で会社が変わる。
- ・ 長時間労働。
- ・ 仕事量の多さ。
- ・ 仕事の配分。
- ・ 人生を楽しむという意識改革。
- ・ 一人一人の仕事量を把握し、量を分散させる。
- ・ 残業の多い部員の工程表を整備する。
- ・ 役員を理解。
- ・ 全体への意識浸透。
- ・ 具体的な施策。
- ・ 残業を減らす努力をしても新たな仕事を任されるため、インセンティブが働かない。

- ・ 各自の業務が見えにくい。
- ・ WLBを推進する上で重要となる管理職自身が長時間労働をしており、疲弊していること。
- ・ トップの想いが下へ上手く伝わっていないこと。
- ・ 仕事の内容の棚卸。
- ・ この仕事は自分にしか出来ないと思いがちだが、そんな事はない。
- ・ 社員の意識が大切だ。
- ・ 未だ残業が美德であるという考え方を持つ役職者も多くいること。
- ・ さまざまな業務がある中で、残業せざるを得なかったり、年休が取れなかったりする。今後はうまく振り返ることが出来るようにしていきたい。
- ・ お客様あつての仕事なので、一斉にシャッターおろすことは出来ない。
- ・ 介護は先が見えない。
- ・ トップを含めた上層部の「ワーク・ライフ・バランス」に対する意識改革風土創り。

6. 今後行政等に期待する取組等がございましたら、ご自由にご記入ください。

【自由記述】

- ・ 今回のような講演会をより多く行ってほしい。
- ・ 男性の働き方の改善。(ex. 長時間労働改善など)
- ・ 小さな会社においては1人ひとりの存在が大きく、働く時間や休む時間の自由度(代わり的人がいな。代わりの人を雇う余裕がない)が少なくなってしまうので、そういった部分のサポート(休んでいる間のその人の穴を埋め、その人が帰ってくる場所が確保できるための仕組み)をして頂きたい。
- ・ プラチナくるみん取得企業として、このシンポジウムのように発表できる時間を下さい。
- ・ 行政のワーク・ライフ・バランスの推進。
- ・ 有給休暇取得のPR。
- ・ 高齢者の介護、子育て施設など福祉の充実。
- ・ 残業時間が少ないことへの企業への補助。
- ・ 長時間労働＝頑張っている、美德とする風習があり、無駄や非効率が多いこと。
- ・ 具体的施策の紹介をもっと行う会を開いて頂きたい。
- ・ こういうセミナーなどは平日の夜にやってほしい。
- ・ 大変貴重な講演、ありがとうございました。
- ・ 障害者雇用に対する助成金、補助。
- ・ 建設業における入植者不足から現従事者の残業過多、年休取得不可能な現状が改善されていない。国交省、厚生労働省の縦割りでない横の連携を高め、希望の持てる建設業の道筋をつけてほしい。

7. ご意見

- ・ パネルディスカッション時に、もっと佐々木さんの意見を聞きたかった。
- ・ パネルディスカッションでは、もっと討論をして欲しかった。次回は修正してほしい。
- ・ 質問タイムがほしかった。

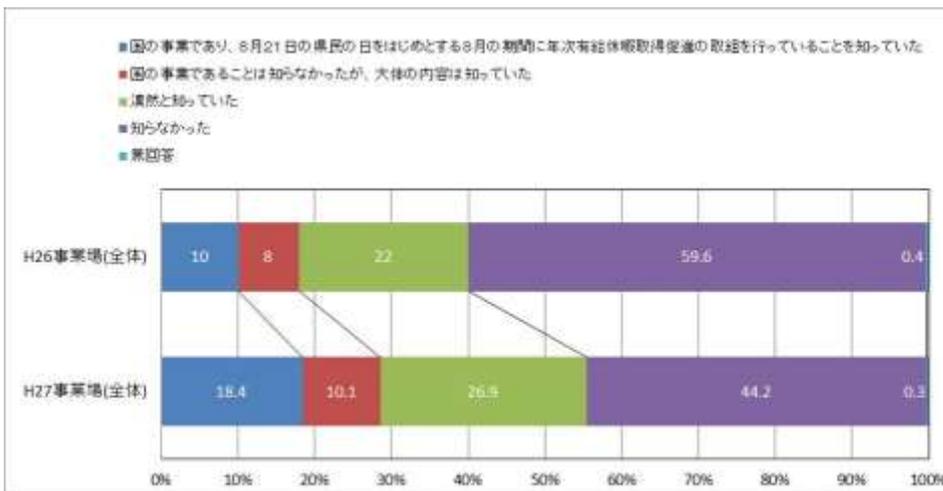
5 今後の休暇取得促進策の方向性

(1) 本事業の認知について

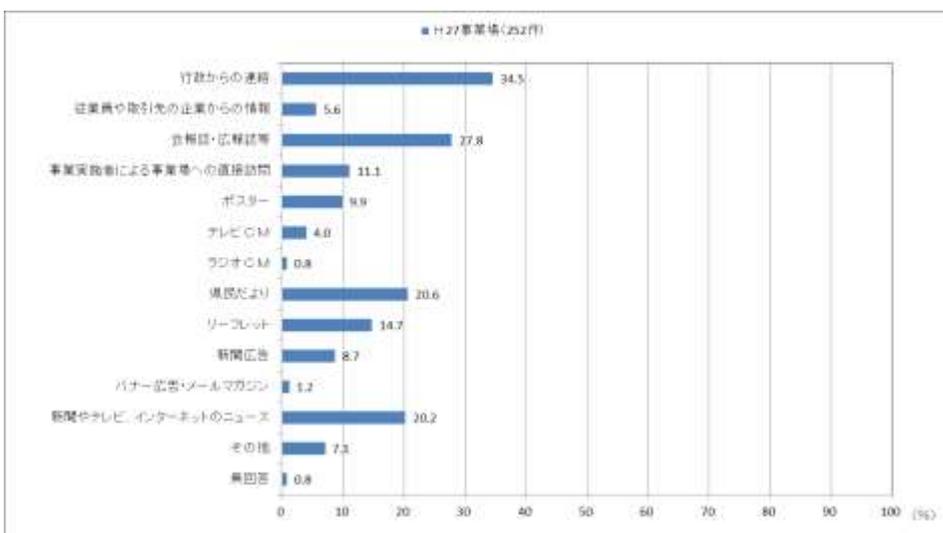
本事業の事業場の認知度については、「知っていた」が55.4%（昨年度は40.0%）と昨年度よりも15.4ポイントの増加となった。

認知経路については、「行政からの連絡」（34.5%）、「会報誌・広報誌」（27.8%）といった、直接事業場に届く形での広報が効果的であった。併せて、「県民だより」（20.6%）、「新聞やテレビ、インターネットのニュース」（20.2%）も多くなっている。

「年次有給休暇取得促進の取組」の認知度（事業場）

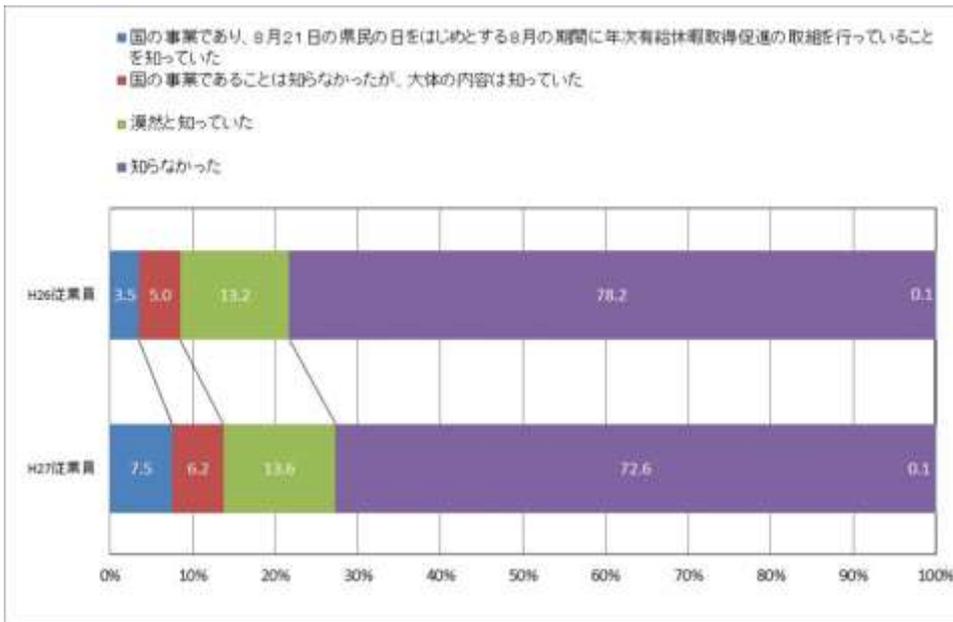


「年次有給休暇取得促進の取組」の認知経路（複数回答）（事業場）

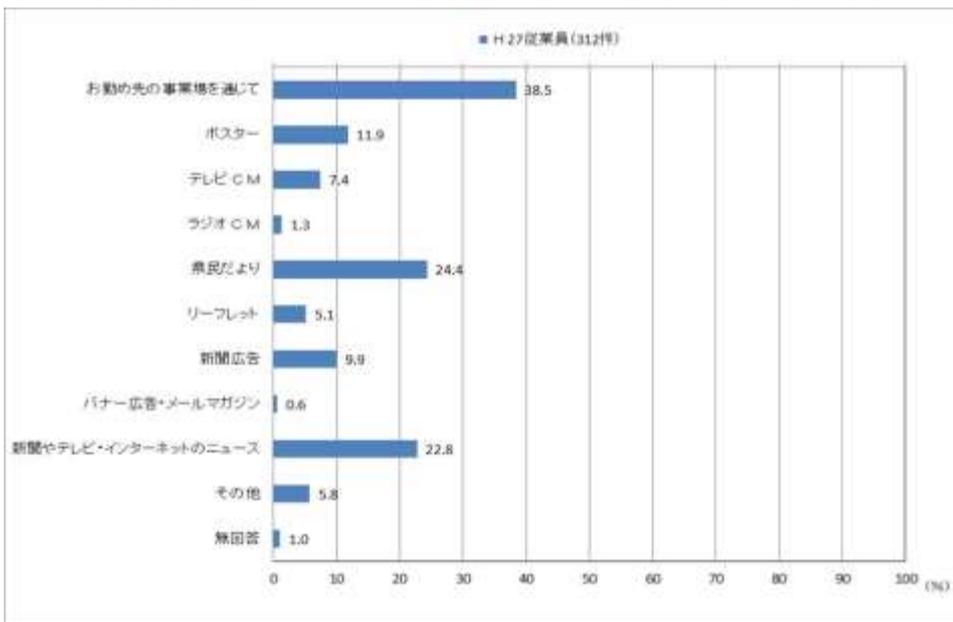


従業員の認知度については、「知っていた」が27.3%（同21.7%）と、昨年度よりも5.6ポイントの微増となった。認知経路については、「お勤め先の事業場を通じて」（38.5%）、「県民だより」（24.4%）、「新聞やテレビ、インターネットのニュース」（22.8%）が続いている。

「年次有給休暇取得促進の取組」の認知度（従業員）



「年次有給休暇取得促進の取組」の認知経路（複数回答）（従業員）



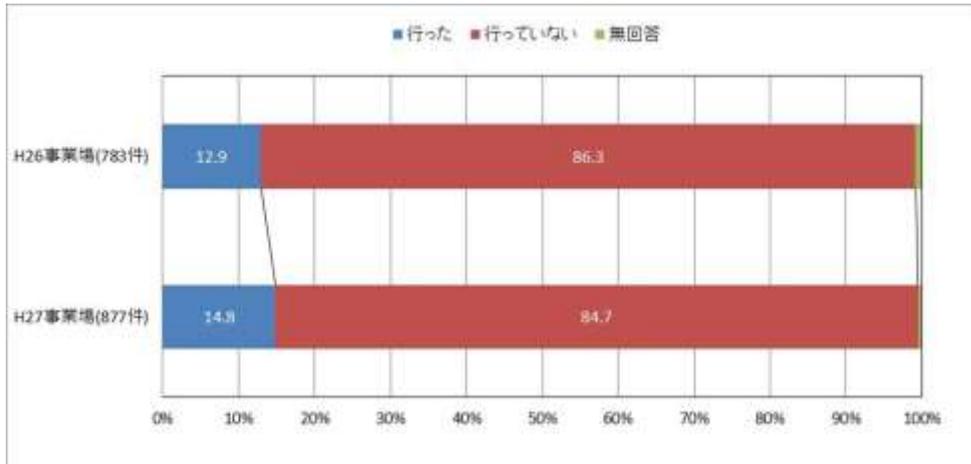
以上から、本事業の認知が事業場、従業員ともに、昨年度に比べて進み、本事業が浸透してきていることがうかがえる。また、事業場に対しては、行政や事業主団体の広報誌等による直接的な周知啓発、働きかけが効果的であり、従業員に対しては、事業場を通じた周知が効果的である。さらに、全戸配布の県民だよりによる周知は、事業場、従業員ともに、事業の認知に一定の効果が得られている。

(2) 重点実施日（期間）における年次有給休暇の取得促進の取組について

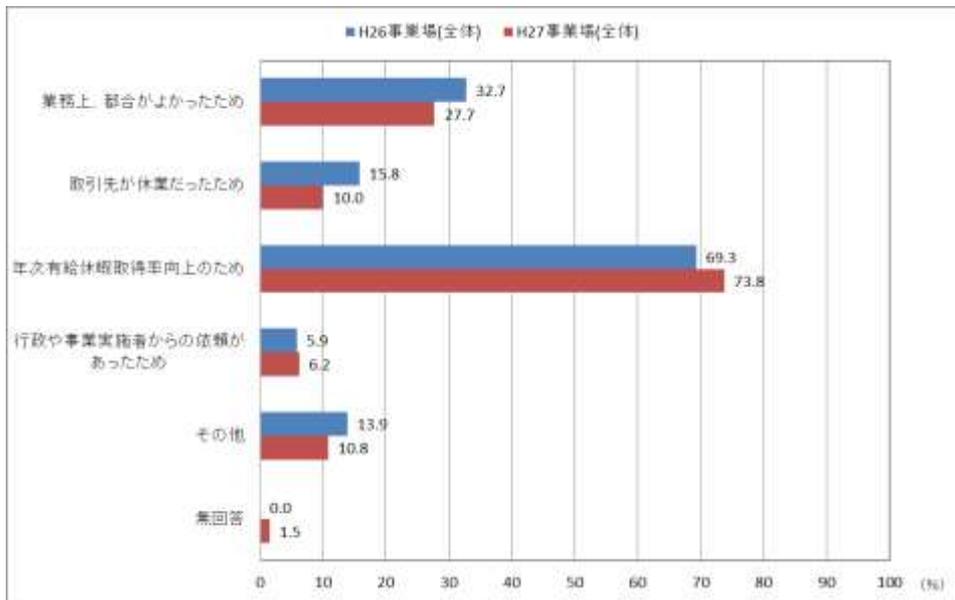
8月21日の県民の日をはじめとする8月の期間における年次有給休暇取得促進に向けた取組については、「行った」が14.8%（昨年度12.9%）と、昨年度よりも1.3ポイントの微増となった。

年次有給休暇の取得促進に向けた取組を行った理由については、「年次有給休暇取得率向上のため」が73.8%（同69.3%）と、昨年度同様最も多くなっている。

年次有給休暇取得促進に向けた取組の有無（事業場）



年次有給休暇取得促進に向けた職場からの働きかけの有無（複数回答）（事業場）



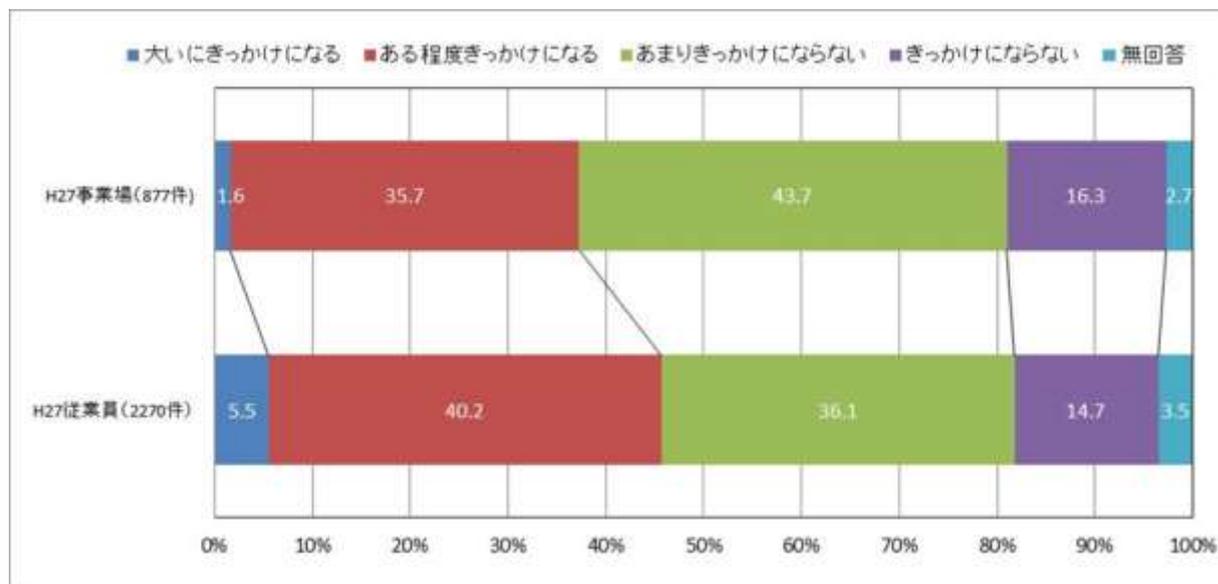
(3) 本事業の効果について

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、「大いにきっかけになる」「ある程度きっかけになる」を合わせた回答は、事業場で37.3%、従業員で45.7%となっている。一方、「あまりきっかけにならない」「きっかけにならない」を合わせた回答は、事業場で60.0%、従業員で50.8%となっている。

「あまりきっかけにならない」「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、「人手不足」「代替要員がない」「自由に年休を取れる人間的経済的余裕のある中小企業が少ない」「顧客・取引先が休みでないと自社だけ休みにはできない」「年休の取得は個人の問題」などの意見があった。一方、従業員からは、「経営者、上司の意識が変わらなければ効果はない」「休んでも仕事量は減らない」「職場の雰囲気・勤務体制等が改善されない限り効果はない」などの意見があった。

「大いにきっかけになる」「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「経営者、従業員双方の意識改革につながる」「アンケート調査で休暇制度について知ることができた」「計画的な年休取得の意識づけになる」「国や自治体から経営層、上司に働きかけてほしい」「地域ぐるみで取り組めば個々の企業にも浸透しやすいのではないか」など、実効性のある取組を進めていくことが期待されていることがうかがえた。

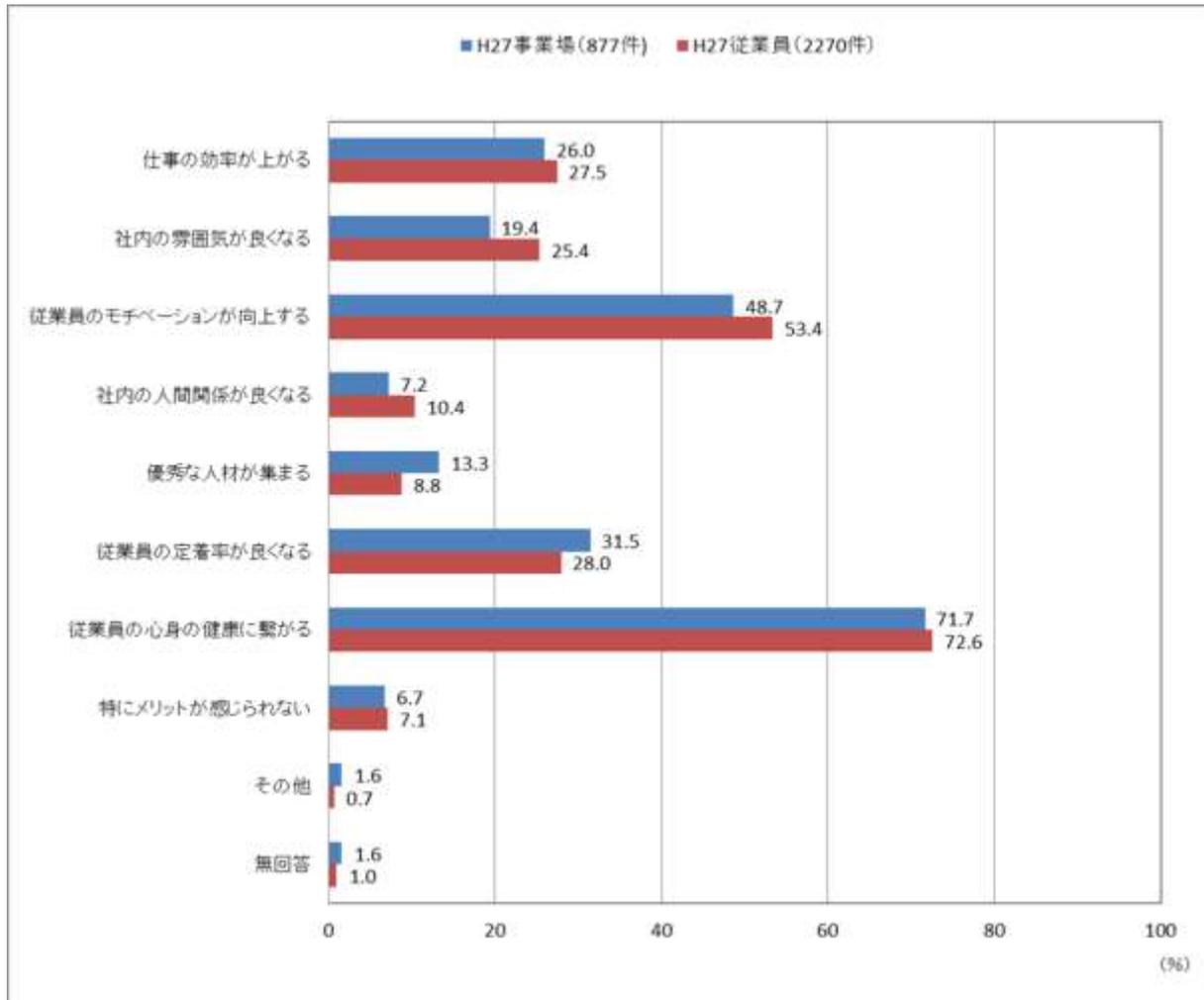
本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになるか（事業場・従業員）



(4) 年次有給休暇取得のメリットについて

年次有給休暇を取得することのメリットについて、事業場・従業員ともに「従業員の心身の健康に繋がる」がそれぞれ 71.7%、72.6%、「従業員のモチベーションが向上する」がそれぞれ 48.7%、53.4%と多く、「従業員の定着率が良くなる」(31.5%、28.0%)、「仕事の効率が上がる」(26.0%、27.5%)と続いている。事業場、従業員ともに年次有給休暇の取得がもたらす効果に対して共通の認識を持っていることがうかがえる。

年次有給休暇を積極的に取得する事のメリットについて（事業場・従業員）



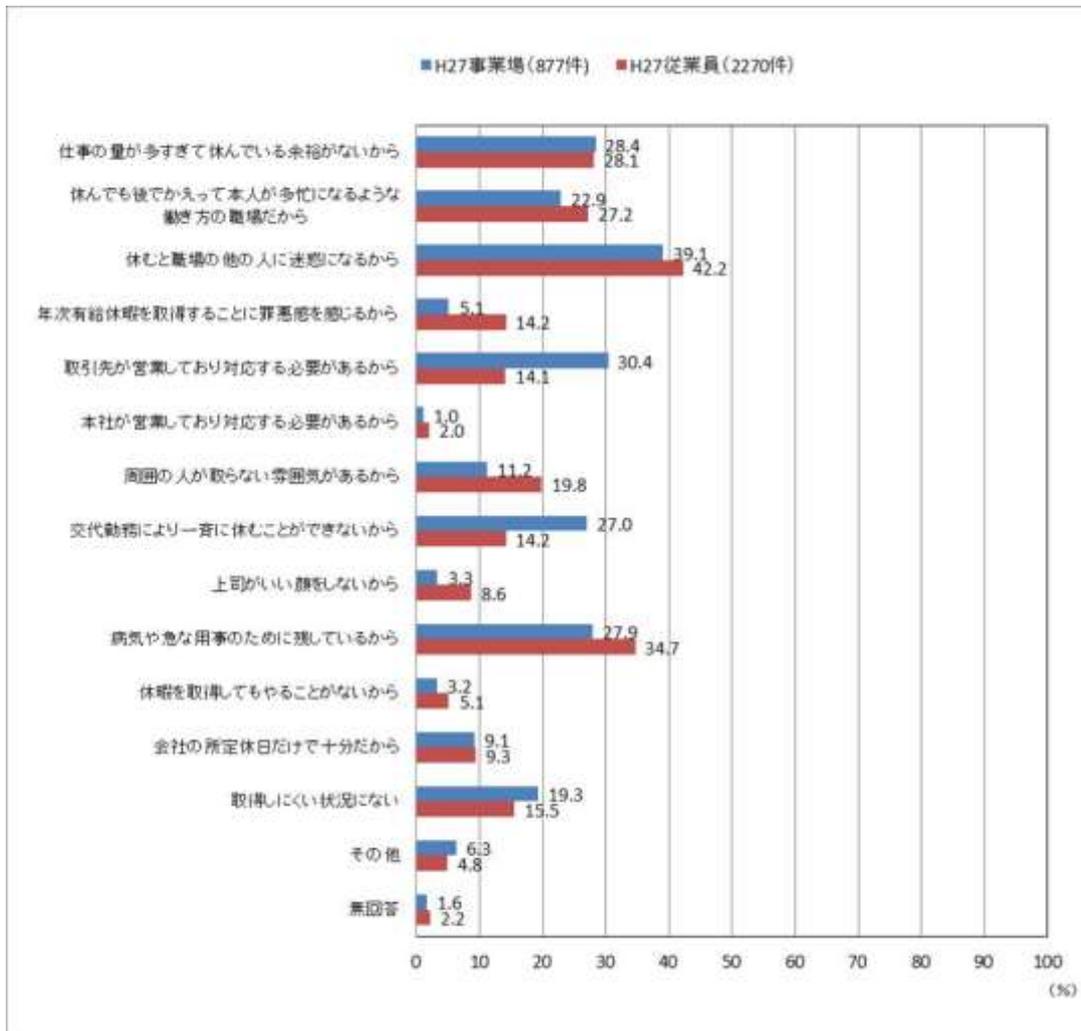
(5) 今後の取組の課題について

①年次有給休暇の取得が進まない理由

年次有給休暇が進まない理由については、事業場、従業員ともに「休むと他の人の迷惑になるから」が 39.1%・42.2%と最も多く、「病気や急な用事のために残しているから」(27.9%・34.7%)、「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」(28.4%・28.1%)も多くなっている。

一方、事業場は「取引先が営業しており対応する必要があるから」が 30.4% (従業員 14.1%)、「交代勤務により一斉に休むことができないから」が 27.0% (従業員 14.2%)となっており、従業員よりも高い傾向を示しているが、従業員は「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 27.2% (事業場 22.9%)、「周囲の人が取らない雰囲気があるから」が 19.8% (事業場 11.2%)、「年次有給休暇を取得することに罪悪感を感じるから」が 14.2% (事業場 5.1%)と、事業場よりも高い傾向を示しており、事業場と従業員の間の一部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について (複数回答) (事業場・従業員)



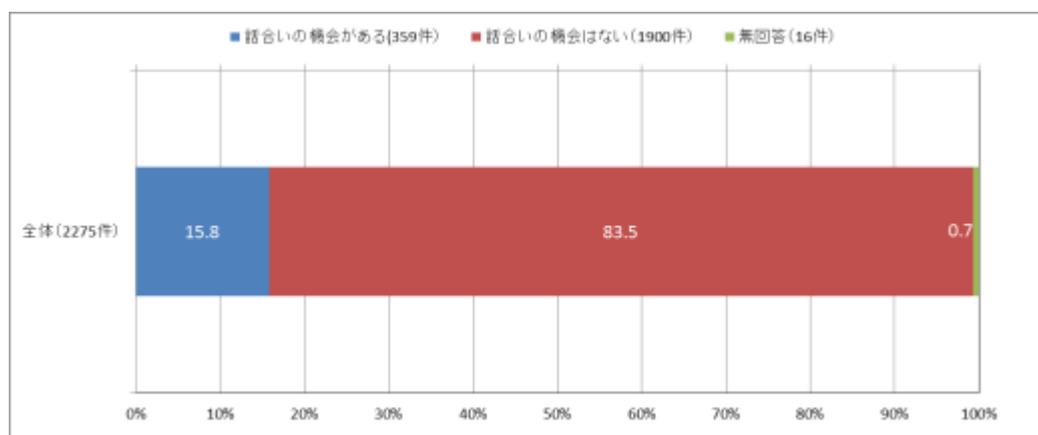
②勤務先における労使間の話し合いの機会の有無と休暇取得の状況

従業員調査において労使間で休暇取得について話し合う機会の有無については、「話し合いの機会がある」は15.8%にとどまっている。

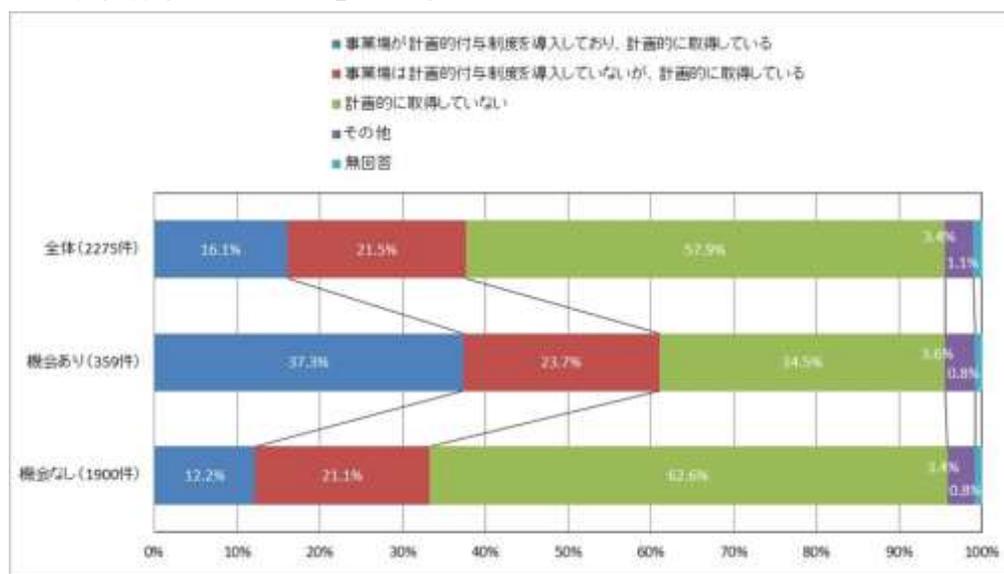
しかしながら、労使間で話し合う機会の有無別に、従業員の計画的な年次有給休暇の取得状況についてみると、話し合いの機会がある事業場の従業員では、「事業場が計画的付与制度を導入しており、計画的に取得している」(37.3%)と「事業場は計画的付与制度を導入していないが、計画的に取得している」(23.7%)を合わせた61.0%が計画的に取得している一方、話し合いの機会が無い事業場の従業員では、それぞれ12.2%、21.1%となっており、計画的な取得は33.3%にとどまっている。

年次有給休暇の取得促進の取組を行う上で、事業場に対して、労使間での休暇取得について話し合う機会を設けることを働きかけることが重要である。

労使間で休暇取得について話し合う機会の有無について（従業員）



年次有給休暇の「計画的」な取得状況



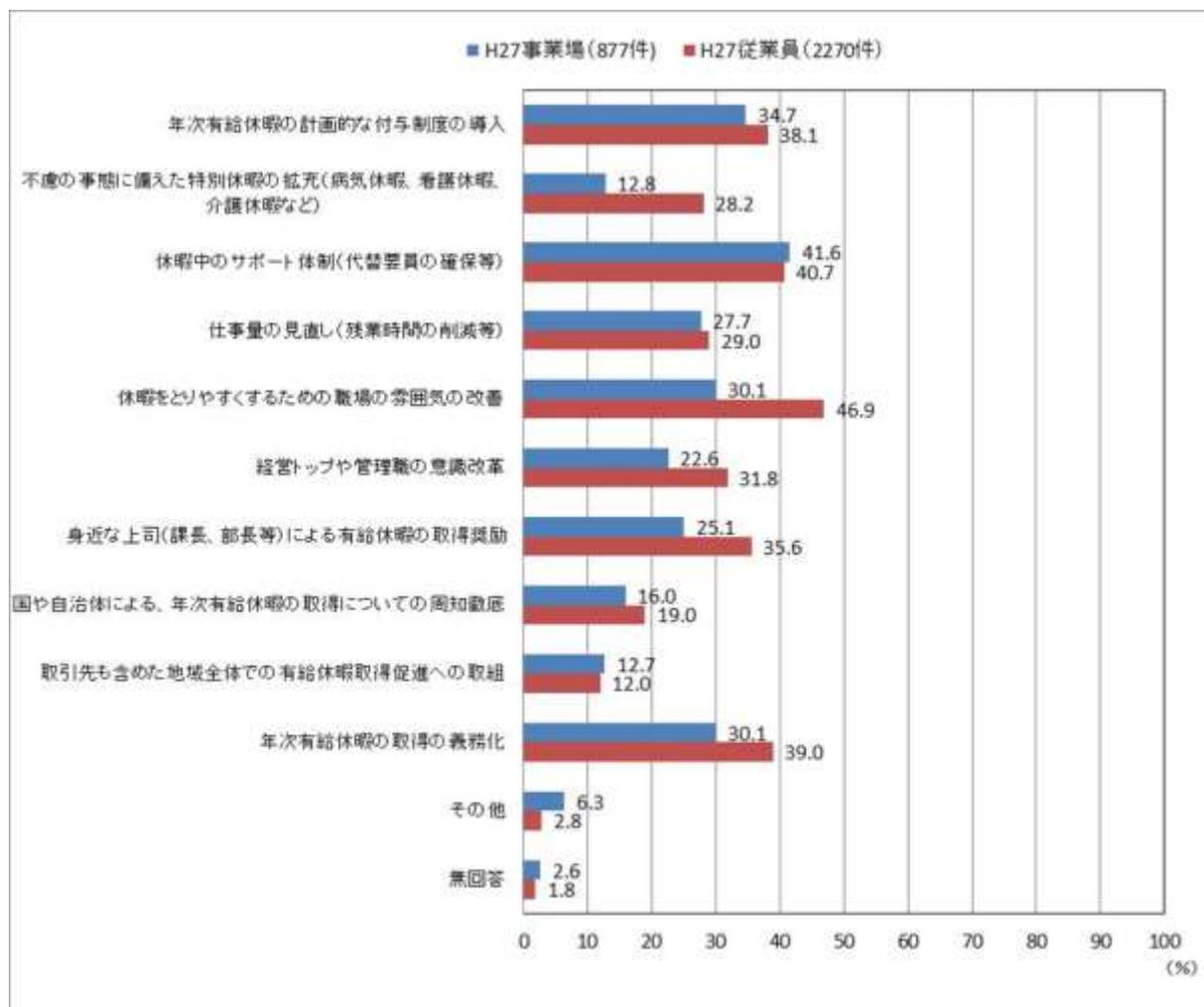
③年次有給休暇を取得しやすくするために必要な取組

年次有給休暇取得に必要な取組については、事業場では、「休暇中のサポート体制」が41.6%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」(34.7%)、「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気改善」(30.1%)、「年次有給休暇の取得の義務化」(30.1%)となっている。

一方、従業員では、「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気改善」が46.9%と最も多く、事業場より16.5ポイント多くなっている。続いて「休暇中のサポート体制」(40.7%)、「年次有給休暇の取得の義務化」(39.0%)、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」(38.1%)、「身近な上司(課長、部長等)による有給休暇の取得奨励」(35.6%)となっている。

休暇中のサポート体制の整備や年休の計画的な付与制度の導入など制度的な改善とともに、意識改革や職場の雰囲気改善なども必要であると思われる。

年次有給休暇を取得しやすくするために必要な取組（複数回答）（事業場・従業員）



今後の方向性についての提言

■国・自治体・労使団体等の連携した事業主支援

○昨年度に引き続き実施した本事業について、事業場・従業員ともに認知度は向上しており、継続した支援により、県民の日をはじめとする8月の期間を重点実施日（期間）とする取組をきっかけに、年間を通じた年次有給休暇取得促進に向けた取組の必要性についての理解が浸透してきている。

○事業場訪問による休暇取得促進のための環境整備の働きかけを行ったところ、昨年度に引き続いて訪問した事業場の中には、理解が進み、具体的な取組を進めているところもあった。

○地域において休暇取得に向けた取組を浸透させるためには、国・自治体・労使団体等が協働で事業主、住民等へ働きかけることが重要であると考えられる。

事業場に対しては、国・自治体や事業主団体等からの直接的な働きかけが効果的であり、従業員については、事業場を通じた周知が効果的であるため、事業場への実効性のある働きかけが重要である。

さらに、県内全戸配付の広報誌「県民だより」等、自治体による住民を対象とした周知啓発も、地域の気運の醸成に有効な手段であると考えられる。

○こうした取組が、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ことに期待する声が聞かれている。

■経営トップの理解促進

○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。

しかしながら、休暇の取得によって業務が滞る、人手不足の中で休まれると他の従業員の迷惑になる、中小企業だから休暇を取得できる体制は整備されていない、顧客や取引先の対応があるから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多く聞かれる。

○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繋がり、モチベーションの向上、従業員の定着率の向上、仕事の効率アップに繋がる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の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、計画的に休暇を取得していることも明らかとなった。

○事業場訪問やアンケート等によって、休暇取得が業務の効率化や職場の活性化につながることを認識し、積極的に休暇取得促進に取り組む中小企業の事例も把握したところである。

○以上のことから、経営トップに対して、労働基準法等の正確な情報とともに、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深め、日頃からの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、属人的になりがちな業務を見直すこと等による取組や、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、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進めていくための支援が重要である。

○加えて、取引先や業界横並びでの対応を理由に取組が難しいという声も聞かれることから、地域や事業主団体の理解、協力のもとで、地域一体となって休暇取得の気運を醸成し、職場環境の改善を推進していくことが重要である。

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、本事業の概要及びアンケート結果、有識者のコメント、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を行い、今後の休暇取得促進を図るとともに、関係機関に送付した。

対象・・・地域内事業場、関係機関	配付部数・・・6,000部
委員	各100部 計1,400部
静岡労働局	150部 計150部
アンケート依頼企業直接送付	各1部 計3,000部
関係団体	各10部 計1,420部
厚生労働省	20部
予備	10部
合計	6,000部

■提言リーフレット「年次有給休暇活用レポート」 (仕上りサイズ：A4 (210×297mm))
 色数：4×4C (両面カラー)、紙質：マットコート110kg、加工：A3 2つ折り



8月21日は
県民の日

静岡県における

年次有給休暇制度 活用レポート

厚生労働省 静岡労働局 静岡県 静岡市 浜松市 島田市 一般社団法人静岡県経営者協会 静岡県中小企業団体中央会
公益社団法人静岡県労働基準協会連合会 日本労働組合総連合会静岡県連合会 静岡県社会保険労務士会 静岡県東部生産性本部

静岡県における

休暇取得に向けた環境づくりへの取組

厚生労働省では、平成27年度、地域の皆様と連携を図りながら、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」を行いました。静岡県全体での取組は昨年度に引き続き、今回で2年目となりました。

8月21日(金)の「県民の日」をはじめとする8月の期間の休暇取得促進や、静岡市と浜松市でのシンポジウム開催など、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を図る環境づくりを支援しました。



具体的な取組内容

事業場や地域への周知・啓発

8月の休暇取得促進に向けて、事業場へのリーフレット配布、施設へのポスター掲示、テレビ、ラジオCM・新聞広告・インターネット・各種広報誌への掲載を行いました。

労務管理の専門家による地域事業場への訪問

社会保険労務士が、静岡県内の事業場を訪問し、日頃の年次有給休暇(年休)取得状況のヒアリング、8月の休暇取得や年休の計画的付与制度の導入等の働きかけを行いました。休暇取得についての好事例や、積極的な取組、各社の課題を直接ヒアリングしました。

【リーフレット・ポスター】



【テレビCM】



静岡市・浜松市でシンポジウムを開催

静岡市・浜松市で、「ワーク・ライフ・バランス シンポジウム」を開催しました。静岡市では、佐々木常夫氏(株式会社佐々木常夫マネージメント・リサーチ 代表取締役)の基調講演と、株式会社お佛壇のやまぎ、静岡鉄道株式会社、富士フィルム株式会社による事例発表と犬塚協太氏(静岡県立大学国際関係学部教授)をコーディネーターに迎えたパネルディスカッション、浜松市では、佐々木常夫氏の基調講演と、沢根スプリング株式会社、浜松信用金庫、パルステック工業株式会社による事例発表と犬塚協太氏をコーディネーターに迎えたパネルディスカッションを行いました。



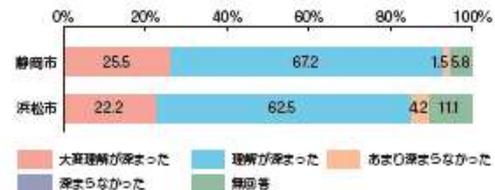
静岡市会場(11月20日)の様子



浜松市会場(10月27日)の様子

参加者アンケート

シンポジウムを通じてワーク・ライフ・バランスへの理解度が深まりましたか。



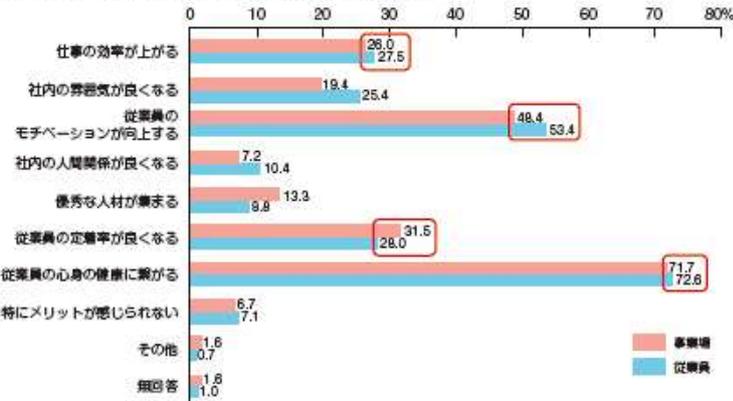
参加者の声

- ワーク・ライフ・バランスは個人が効率的に仕事を遂行するだけでなく、経営者と労働者が全体で取り組むべきことだと改めて確認できた。
- 「個人や企業が共に成長していく戦略」としてワーク・ライフ・バランスを考えることができた。

8月の取組後、事業場及び従業員の皆様にアンケート調査を実施し、本事業の効果をはかり、今後の方向性をまとめました。

年休を取得することは、従業員の心身の健康、モチベーション向上、従業員の定着、仕事の効率の向上にもつながると認識されています。

■年次有給休暇を積極的に取得することのメリットについて(複数回答)

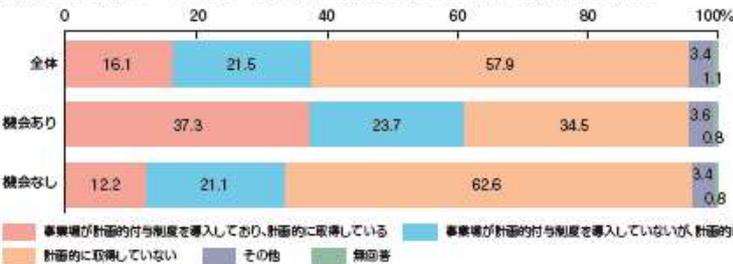


年次有給休暇を従業員が積極的に取得することのメリットについては、事業場、従業員ともに「従業員の心身の健康に繋がる」が最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」「従業員の定着率が良くなる」「仕事の効率上がる」となっています。



労使で話し合うことで、休暇取得の取組がより進んでいくと考えられます。

■労使での休暇取得についての話し合いの有無別、年次有給休暇の計画的付与制度の導入・取得状況(従業員)



事業場と従業員との間で、休暇取得について話し合う機会がある従業員は、話し合う機会がない従業員よりも、年次有給休暇を計画的に取得しています。

年次有給休暇の取得促進のための提言

事業場訪問、アンケート調査の結果から、年休取得がもたらすメリットについて認識され、少しずつ、休暇取得促進に向けた取組の必要性についての理解が浸透してきていることがうかがえます。

一方で、計画的付与制度の導入、休暇中のサポート体制の充実、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。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、労使間で話し合う機会をつくり、課題を共有することも重要です。**

こうした取組を進めるためには、事業場の経営トップの意識改革が不可欠です。地域において工夫して取り組んでいる好事例も多くあることから、これらの情報を参考に、休暇取得促進の重要性について理解を深め、**経営トップが進んで働き方・休み方の改善に取り組みましょう。**

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国、自治体、労使団体等が連携し、地域の企業とその従業員で一体となって実践することで、効率的に働いて、しっかり休める職場づくりに取り組みしましょう。

年休の「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」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、労使協定を結ば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度の導入で、休暇取得の確実性が高まり、従業員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に役立ちます。



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、それぞれの立場で皆様が当事者となって取り組む必要があります。具体的には下記のような取組が考えられます。

- ① 経営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取得
- ③ 労働組合による企業、労働者への働きかけ
- ④ パースデー休暇や半日休暇など多様な休み方の採用

静岡県でもこのような取組をしている事業場があります。

沢根スプリング株式会社

経営理念の中に「(社員)の人生を大切に」を掲げ、ワクワクする働きがいのある職場、健康で幸せ、80%主義、自己成長を大事にされています。「残業・夜勤をしない」「有給休暇取得100%を目指す」という方針の下、2014年の残業時間は月平均4時間、年次有給休暇取得率は81.2%となっています。社員の誕生日のお祝いや、自己啓発の推奨、社員満足度調査の実施など、経営方針にワーク・ライフ・バランスの考えを取り入れ、トップダウンで休暇取得促進の取組を行っています。



富士フィルム株式会社 富士宮工場

富士フィルム全社で推進しているWork Style Innovation活動の一環として、休暇取得促進に取り組んでいます。事業場では、年間の休暇取得目標(H27年度は一人あたりの休暇取得日数14.5日/年以上)と実施内容を定め、全従業員に発信し周知をしています。H27年度は、新たに有給休暇の計画的付与と時間単位付与を導入しました。有給休暇の計画的付与はH27年度カレンダーで2日、H28年度カレンダーでは3日に増やします。また、月1日以上の休暇取得を推奨するキャンペーンを年に2~3回実施したり、土曜出勤日や土日祝日に挟まれた出勤日を休暇奨励日とするなどの取組を実施しています。その他、計画的に休暇取得が行えるよう、各職場では月初のミーティングでメンバーの休暇取得予定を確認、予め就業管理システムに登録・承認することを徹底しています。また、人事部より休暇取得が少ない者の上長に対して、取得促進に向けたアプローチを行っています。事業場全体の取組と、各職場での取組を連動させて休暇取得の促進を行っています。



コラム



大塚協太

静岡国立大学 経済学部長 教授

2年間の取組を通し、休暇取得促進は地域の企業と労働者にとってはもちろん、もはや地域全体の生き残りかけた必須の戦略という思いをあらためて痛感しています。これまで地域の職場では、残業や休日出勤を厭わず働く男性中心型雇用慣行が、女性の安定した長期にわたる仕事と家庭の両立を困難にし女性の社会的活躍を決定的に阻害してきたばかりか、当の男性自身の健康で安定した就業と効率的な働き方を否定するという矛盾した事態に直面していることが、これまでの取組の結果明らかとなりました。これは単に職場の問題に止まらず、魅力ある地域社会での生活の実現や産業の活性化にとっても大きな障害となっており、結果として人口減少や地域全体の衰退につながっています。持続可能な地域社会の活力こそが静岡県の地域産業存続にとっての大前提だとするならば、今こそ、この取組をきっかけに長時間労働・低休暇取得率に象徴される従来の慣行を徹底的に見直し、県を挙げて希望の未来へのギア・チェンジに取り組みしましょう。

「働き方・休み方改善ポータルサイト」を活用して、働き方・休み方改善のヒントを見つけましょう

厚生労働省が運営する「働き方・休み方改善ポータルサイト(<http://work-holiday.mhlw.go.jp>)」では、働き方・休み方の改善に役立つ情報をご提供しています。

- ◆働き方・休み方改善指標(所定外労働の状況、年次有給休暇の取得率等)による自己診断ができます
- ◆診断結果に基づく対策方法をご提案しています
- ◆企業の具体的な取組事例(所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進、朝型の働き方の取組等)をご紹介します
- ◆働き方・休み方改善に関する自治体の取組を掲載しています

働き方・休み方改善ポータルサイト

検索



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(厚生労働省委託事業)
問い合わせ先 公益財団法人 日本生産性本部 東京都渋谷区渋谷3-1-1 TEL:03-3409-1122