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
（島田市及び川根本町）

「実施報告書」

特定非営利活動法人クロスメディアしまだ

住所／〒427-0029 静岡県島田市日之出町 2-3
電話・FAX／0547-35-0018

目次

はじめに・・・

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取り組んでいる。加えて、人口急減・超高齢化という大きな課題に対し、政府一体となって取り組む「まち・ひと・しごと創生戦略」の一環である、地方創生の流れにおいては、地方における地域力の向上のために、地域産業における地方採用・就労の拡大に向けて、働きやすく暮らしやすい地域環境の整備が求められている。

島田市と川根本町では、連携して、平成 22 年から国土交通省観光庁「家族の時間づくりプロジェクト」に取り組むとともに、平成 25 年度から厚生労働省「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（島田市及び川根本町）」に取り組んでいる。平成 26 年度においては、8 月の期間を当地域における「家族と地域の時間づくり推進月間」と定め、市町および推進会議との連携を図り周知啓発を行うとともに、企業を直接訪問し休暇取得促進ための企業環境の整備に向けた呼びかけを行った。今年度は、過去 2 か年度による取組結果から、地域における事業への認知が高まり、労使ともに休暇取得に向けた意識は高まってきている中、これまで行ってきた地域全体での休暇取得に向けた環境づくりの取組意識の更なる醸成を目指すとともに、8 月の重点実施機関における休暇取得促進の取組についての好事例を収集することを目的とし、事業を実施した。

事業の実施にあたっては、市町および推進会議との連携を図るとともに、昨年、一昨年の実績を生かし、休暇取得促進活動を行った。周知活動においては、地域情報発信を主な事業とする当法人の強みを生かし、紙媒体をはじめ、インターネット、ＦＭなど多様なメディアを活用した実施を行った。

本事業では、厚生労働省、静岡労働局、島田労働基準監督署、島田市、川根本町、島田商工会議所、島田市商工会、並びに川根本町商工会をはじめ、島田市及び川根本町の多くの事業場の方々に多大なご協力をいただいた。

改めて感謝したい。

平成 28 年３月

特定非営利活動法人クロスメディアしまだ

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　　島田市・川根本町働き方・休み方改善連絡会議

②　委員構成

下表のとおり

連絡会議委員

	所　属	氏　名
1	島田商工会議所	事務局長　　坂田正彰
2	島田市商工会	事務局長　　鈴木隆之
3	島田市観光協会	事務局長　　松田茂和
4	川根本町まちづくり観光協会	事務局長　　小倉一孝
5	㈱特種東海フォレスト	総務部課長　平田憲義
6	㈱テクノサイト	取締役営業部部長　中川泰典
7	島田信用金庫	営業推進部副部長 塩谷吉昭
8	㈱まちづくり島田	企画課課長　原木秀明
9	小長谷一夫社労士事務所（静岡県社会保険労務士会島田支部）	小長谷一夫

オブザーバー

	所　属	氏名
1	厚生労働省労働基準局労働条件政策課	課長補佐　中村玲子
2	厚生労働省労働基準局労働条件政策課	働き方・休み方改善係長 大川友恵
3	静岡県経済産業部就業支援局労働政策課	労働政策課長　松島道悦
4	静岡県経済産業部就業支援局労働政策課	主事　金原和哉
5	静岡労働基準局労働基準部監督課	労働基準部長　幡野一成
6	静岡労働基準局労働基準部監督課	監督課長　大石伊佐夫
7	静岡労働基準局労働基準部監督課	労働時間設定改善指導官 内藤匡樹
8	島田労働基準監督署	署長　寄田茂

関係行政機関：厚生労働省/静岡労働局/島田労働基準監督署

島田市関係課：地域づくり課/商工課/農林課

川根本町関係課：企画課

③連絡会議の開催と検討内容

第１回島田市・川根本町働き方・休み方改善連絡会議	
開催日時	平成 27 年 4 月 28 日（火）10 時 30 分～12 時 00 分
開催場所	島田市市民総合施設プラザおおるり 3 階視聴覚室
出席者（敬称略） 委員 オブザーバー 関係機関	 坂田正彰、鈴木隆之、松田茂和、小倉一孝、平田憲義、 中川泰典、塩谷吉昭、原木秀明、小長谷一夫 中村玲子、大川友恵、松島道悦、金原和哉、幡野一成、大石伊佐夫、 内藤匡樹、寄田茂、 島田市地域づくり課、商工課、農林課 川根本町企画課
議題	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（島田市及び川根本町）にかかる島田市・川根本町働き方・休み方改善連絡会議開催要綱について ２）事業概要について ３）今後の取組について ① 休暇取得促進のための検討・周知に関して ② 地域内の事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけについて ③ セミナーの開催について ④ 事業に関するアンケート調査の実施について ⑤ 提言リーフレットの作成について

■第１回働き方・休み方改善協議会　議事要旨■

１）厚生労働省挨拶

２）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（島田市及び川根本町）にかかる島田市・川根本町働き方・休み方改善連絡会議開催要綱について
・要綱についての承認
・出席委員、オブザーバーを紹介

３）事業概要について
・当事業の目的及び趣旨、概要について説明

4）今後の取組について

① 休暇取得促進のための検討・周知に関して

・事業場への周知

・小中学校児童保護者への周知

・労働者、地域住民への周知

の説明を行った。

② 地域内の事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけについて

・島田市及び川根本町の事業場への直接訪問

・昨年度の訪問リストを活用し、アポイントを取る

・静岡県社会保険労務士会島田支部と連携して訪問を実施

の説明を行った。

③ セミナーの開催について

・平成 27 年 7 月 17 日（金）13 時 30 分～16 時 00 分にて開催予定

・島田市、川根本町の事業場の経営者や人事・労務担当者、行政関係機関、一般市民約 100 名程度を対象に実施

の説明を行った。

④ 事業に関するアンケート調査の実施について

・事業場と従業員を対象に実施（約 400 事業場）

・事業場一社につき、従業員 5 名分のアンケートを同封

・9 月中旬に発送、9 月末までに返信、10 月に調査票の集計を実施

・骨子案提示

の説明を行った。

アンケートに関しては、作成後委員の方々にお伺いしてお諮りさせていただくことを説明した。

⑤ 提言リーフレットの作成について

・アンケートの集計結果をもとに作成

・協力いただいた事業場へのフィードバック

5）その他意見交換（以下、委員意見及びオブザーバーコメント抜粋）

・色んな職種があるので、統一するのは難しいが、どういうふうに休ませるかが課題。事務（女性４名）職員を対象に育児等のためフレックスタイムの導入を予定している、また、休みやすくするような取り組みを現在行っている。

・今までは月々の勤務をエクセルに個々人が入力し管理していたが、システムを導入し、自動的に出退勤が記録され、タイムリーな勤務管理ができるようになった。申告がないと休日出勤もできない仕組みとし、管理を徹底させることで、意識改善を図り、残業しにくい環境づくりに取り組んでいる。

・社内の気運の醸成が必要と考え、地道な策を今練っているところ。部署によって取得状況に差があるが、休ませる体制づくりが大切と考える。プラス１休暇を導入、これはある程度強制的なものなので、休暇取得の均一化・仕事のローテーション化に繋がると期待している。

・勤務管理に、フリーソフト“りざぶろう“を導入。各部署ごとで入力をし、全体で管理ができるような仕組みを作った。これにより、勤務状況の見える化を図れている。
セミナーについて、男女共同参画宣言した事業場に対して、セミナーへの参加依頼をしてはどうか。特定の関心のある事業場を対象にしたほうが効率的だと感じた。
ポスターのデザインについて、文字を減らすなどもっと簡潔に、わかりやすくしたほうがいいのでは。（ワンフレーズで、等）

・事業場訪問時に現状の声をヒアリングし、できる方法を提案していく。

・観光業界では正直休みは取りにくい。休みを利用して観光に来てもらうのは嬉しい。ただ、景気が良くならないと厳しい状況ではある。昼寝や８時間睡眠で仕事効率アップというニュースも聞くので、有休取得によって仕事の効率アップにつながる、という結果が出てくればよいと思う。

・社員によって有休取得に差があるのが現状。極力、土日のどちらかは休めるように配慮していきたい。

・部署が３つに分かれているので、全体を把握しきれず、スケジュール管理・労務管理の面で遅れてしまっているのが現状。月に一度は有休取得できるよう呼びかけていきたい。
事業について、毎年同じことを繰り返すだけでなく、効果を検証することが重要。

・取れないのが現状。子どもの病院等では休みを取っても、自分の余暇のために休むことができていない。ただ、時間単位の有休は、特に若い世代の取得率は高い。職場改善に取り組んでいきたい。労働時間の問題等を協議する委員会を設置しているので、周知に役立てばと思う。

■第１回働き方・休み方改善協議会の様子

第２回島田市・川根本町働き方・休み方改善連絡会議	
開催日時	平成 28 年 1 月 8 日（金）14 時 00 分～15 時 30 分
開催場所	島田市市民総合施設プラザおおるり 3 階視聴覚室
出席者（敬称略） 委員 オブザーバー 関係機関	 坂田正彰、鈴木隆之、小倉一孝、平田憲義、 中川泰典、小長谷一夫、 中村玲子、大石伊佐夫、内藤匡樹、寄田茂、 松島通悦、金原和哉 島田市地域づくり課 川根本町企画課
議題	１）事業啓発・周知媒体作成及び配布状況について ２）ワーク・ライフ・バランスセミナー開催の報告について ３）事業場訪問結果について ４）事業場・従業員向けアンケート調査結果の報告について ５）今後の休暇取得促進策（案）の検討について ６）年次有給休暇活用レポート（配布用報告書）（案）の検討について

■第２回働き方・休み方改善協議会　議事要旨■

１）事業啓発・周知媒体作成及び配布状況について
・事業啓発、周知媒体作成、配布状況及び周知媒体実績について報告

２）ワーク・ライフ・バランスセミナー開催の報告について
・開催趣旨について
・対象者について
・開催概要について
・参加者アンケート結果について

３）事業場訪問結果について
・訪問時説明等内容について
・面談者について
・訪問事業場について
・訪問結果について
（1）本事業場の趣旨に対する理解と協力体制について
（2）重点実施日における協力姿勢と対応
（3）年次有給休暇の計画的付与制度の取組について
（4）すでに取り組んでいる休暇取得促進策の具体例について

4）事業場・従業員向けアンケート調査結果の報告について

・「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」（島田市及び川根本町）アンケート調査結果の概要【事業場票】に沿って説明

・「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」（島田市及び川根本町）アンケート調査結果の概要【従業員票】に沿って説明

5）今後の休暇取得促進策（案）の検討について

・事務局より、今後の休暇取得促進策（案）について報告

（1）休暇取得促進策の認知について

（2）本事業における重点実施日に向けた取組と勤務状況について

（3）年次有給休暇に対する事業場及び従業員の意識・職場環境について

（4）今後の方向性

の４点を重点的に説明。

6）年次有給休暇活用レポート（配布用報告書）（案）の検討について

・事務局より、年次有給休暇活用レポート（配布用報告書）の内容について報告。

・有識者である静岡県立大学犬塚協太教授に、本事業のアンケート結果を踏まえた島田市及び川根本町における今後についてのご提言をご寄稿いただく予定の旨説明。

7）その他意見交換（以下、委員意見及びオブザーバーコメント抜粋）

・島田大祭のところは関係した取組は行っていないのか？との質問に対し、8 月を重点実施日としたので、特に行っていない旨説明。

・3 年間で成果が上がってきたのではないか。年休について知らない従業員がいることに驚き。
セミナー登壇の事業場では、計画的付与を 1 年目に提案、2 年目にはすに実施開始、3 年目には新たな取組を検討・・・など、難しいことと捉えられることなく実施できた。まずは簡単なことから導入してもらえるようにハードルを下げることが大事。事業場の規模により取り組める内容は異なる。大企業では、トップから年休取得について強制的に取得させたり、個人の目標に設定させることで、業務の改善につながるという認識を持っている事業場もある。
一方、中小企業では、年休を取りにくい職場環境があるのも実状（シフトに穴が空く等）。年休を取得してもやることがない、という従業員もいる。年休だけではなく、サークル活動に補助をする等の余暇の充実もワーク・ライフ・バランスのひとつ。

・従業員も事業場も年休取得による良い効果があることを認識している。しかし、業種や事業場の規模、取引先との兼ね合い等もあるので、時間をかけて周知啓発を行っていくしかないのではないか。事業場により様々な事情があり、個々の価値観も違うので、難しい問題でもある。福利厚生を充実するのも推進策として有効ではないか。

■第２回働き方・休み方改善協議会の様子

（２）休暇取得促進策の周知

①事業場への周知

島田市及び川根本町の事業場を対象に、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、商工会議所をはじめとした各種会報誌に周知を実施した。また、ワーク・ライフ・バランスセミナー開催チラシについても、島田市及び川根本町の事業場へ配布し、積極的な参加を促した。

１）対象

地域内事業場

２）周知方法

（ア）啓発・周知用リーフレット：3,000 部

（イ）啓発・周知用ポスター：500 部

（ウ）島田商工会議所ニュース：1,651 部

（エ）公益社団法人静岡県労働基準協会連合会「労基しずおか」：10,100 部

②小中学校の児童・生徒及び幼稚園・保育園の園児の保護者への周知

市内小中学校、幼稚園・保育園を通じてチラシを配布し、児童等を通じた保護者への休暇取得の働きかけを実施した。重点実施日における市町の取組（市公共施設無料利用）との相乗効果を図るため、市町の配布日と同日で配布を行った。

１）対象

・島田市内小学校（18 校）、島田市内中学校（７校）、島田市内幼稚園（9 園）、島田市内保育園（17 園）

・川根本町内小学校（４校）、川根本町内中学校（２校）、川根本町内幼稚園（１園）

２）周知方法

・周知用チラシ：14,000 部

（児童生徒配布　11,624 部、関係機関配布 500 部、その他学校配布予備、折込等 1,876 部）

③地域住民への周知

対象地域内に居住する住民に向けた周知を図るため、公共施設や市民交流センターなど設置可能場所に事業所を対象としたリーフレットを設置した。

また、コミュニティＦＭ、地元の新聞など、対象地域における各種メディアに情報提供を行った上で露出を図り、重点実施日のイベントの告知とともに休暇取得を呼びかけ、地域における取組への周知及び気運の醸成を図った。対象地域をカバーしているＦＭ島田においては、30 秒時報を流すことで、周知を図った。

加えて、当該地域における取組や情報を一覧できる「特設サイト」を構築し、休暇取得への呼びかけを実施した。

１）対象　　島田市及び川根本町の住民

２）周知方法

（ア）リーフレット「年次有給休暇活用のススメ」　500 部

（イ）周知用ポスター　80 部

（ウ）地域情報誌 cocogane（広告・特集記事）　30,000 部

（エ）広報しまだ　34,500 部

（オ）FM 島田 30 秒時報

（カ）市役所庁舎内テレビモニターサイン

（キ）（株）企業通信社『労働基準広報』

（ク）へるすあっぷ 21

（ケ）インターネットの活用（特設サイトの構築・運営）

（コ）メールマガジンの配信

※当初予定をしていた、「広報かわねほんちょう」「島田市商工会発行会報誌「はばたき」」については、記事ほ掲載または情報コーナーでの掲載依頼をかけたたが、スペース等の関係上掲載はなし。

ただし、島田市及び川根本町での本取組が注目され、（株）企業通信社『労働基準広報』、へるすあっぷ 21 への掲載が追加された。

■周知用リーフレット「年次有給休暇活用のススメ」（仕上りサイズ：140㎜×297㎜）
色数：4×4C（両面カラー）、紙質：マットコート 70kg、加工：A3 巻三つ折

■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

■島田商工会議所発行会報誌「会議所ニュース」への掲出

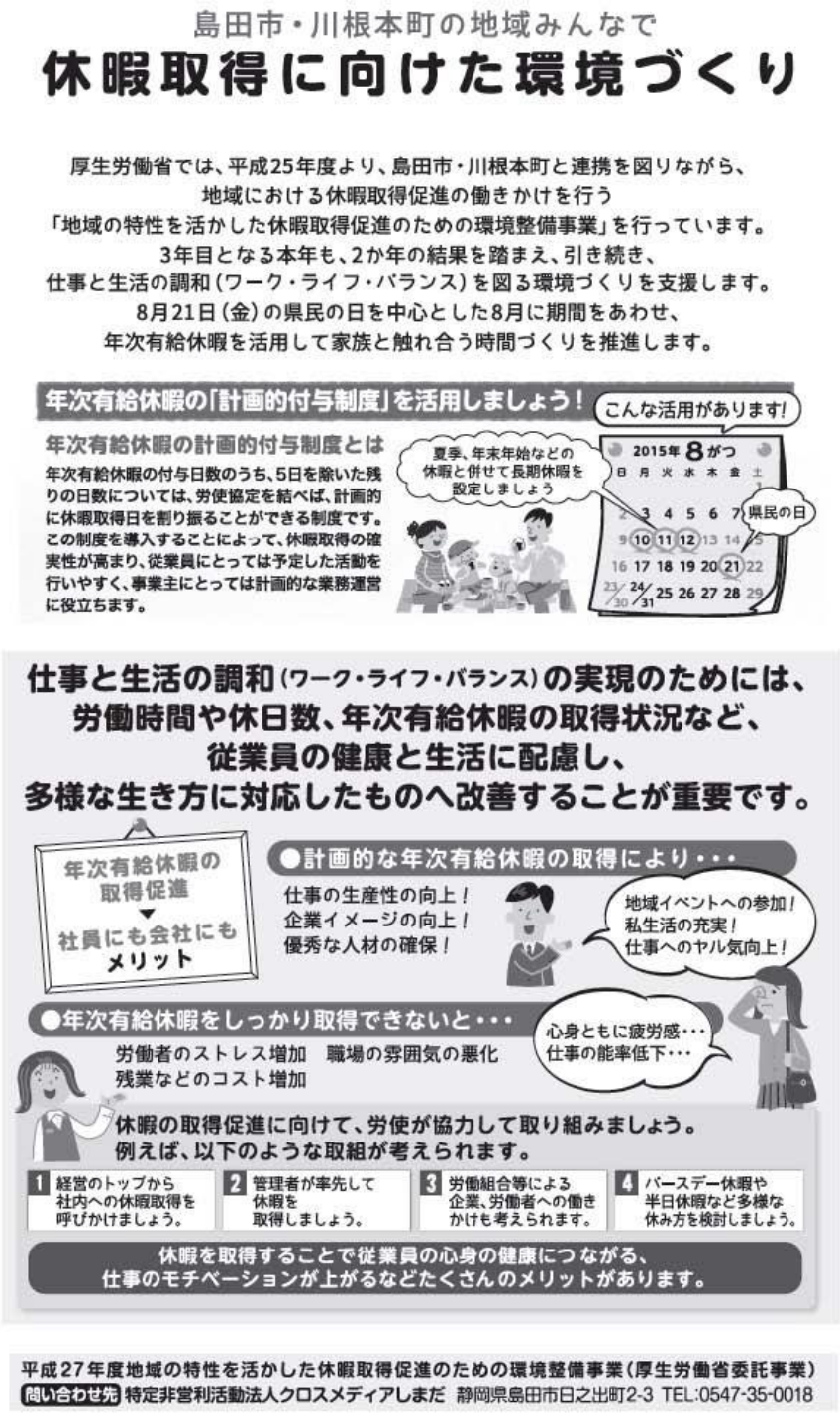
発行日：平成 27 年 6 月 15 日

発行部数：1,651 事業所

■公益財団法人静岡県労働基準協会連合会発行会報誌「労基しずおか」への掲出

発行日：平成 27 年 7 月 1 日

発行部数：10,100 部



島田市・川根本町の地域みんなで

休暇取得に向けた環境づくり

厚生労働省では、平成25年度より、島田市・川根本町と連携を図りながら、
地域における休暇取得促進の働きかけを行う
「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を行っています。
3年目となる本年も、2か年の結果を踏まえ、引き続き、
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。
8月21日（金）の県民の日を中心とした8月に期間をあわせ、
年次有給休暇を活用して家族と触れ合う時間づくりを推進します。

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう！

こんな活用があります！

年次有給休暇の計画的付与制度とは

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度を導入することによって、休暇取得の確実性が高まり、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。

夏季、年末年始などの休暇と併せて長期休暇を設定しましょう

2015年 8がつ

日 月 火 水 木 金 土

県民の日

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

年次有給休暇の取得促進
▼
社員にも会社にもメリット

●計画的な年次有給休暇の取得により・・・

仕事の生産性の向上！
企業イメージの向上！
優秀な人材の確保！

地域イベントへの参加！
私生活の充実！
仕事へのヤル気向上！

●年次有給休暇をしっかり取得できないと・・・

労働者のストレス増加　職場の雰囲気の悪化
残業などのコスト増加

心身ともに疲労感・・・
仕事の能率低下・・・

休暇の取得促進に向けて、労使が協力して取り組みましょう。
例えば、以下のような取組が考えられます。

1. 経営のトップから社内への休暇取得を呼びかけましょう。
2. 管理者が率先して休暇を取得しましょう。
3. 労働組合等による企業、労働者への働きかけも考えられます。
4. バースデー休暇や半日休暇など多様な休み方を検討しましょう。

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

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 特定非営利活動法人クロスメディアしまだ 静岡県島田市日之出町2-3 TEL:0547-35-0018

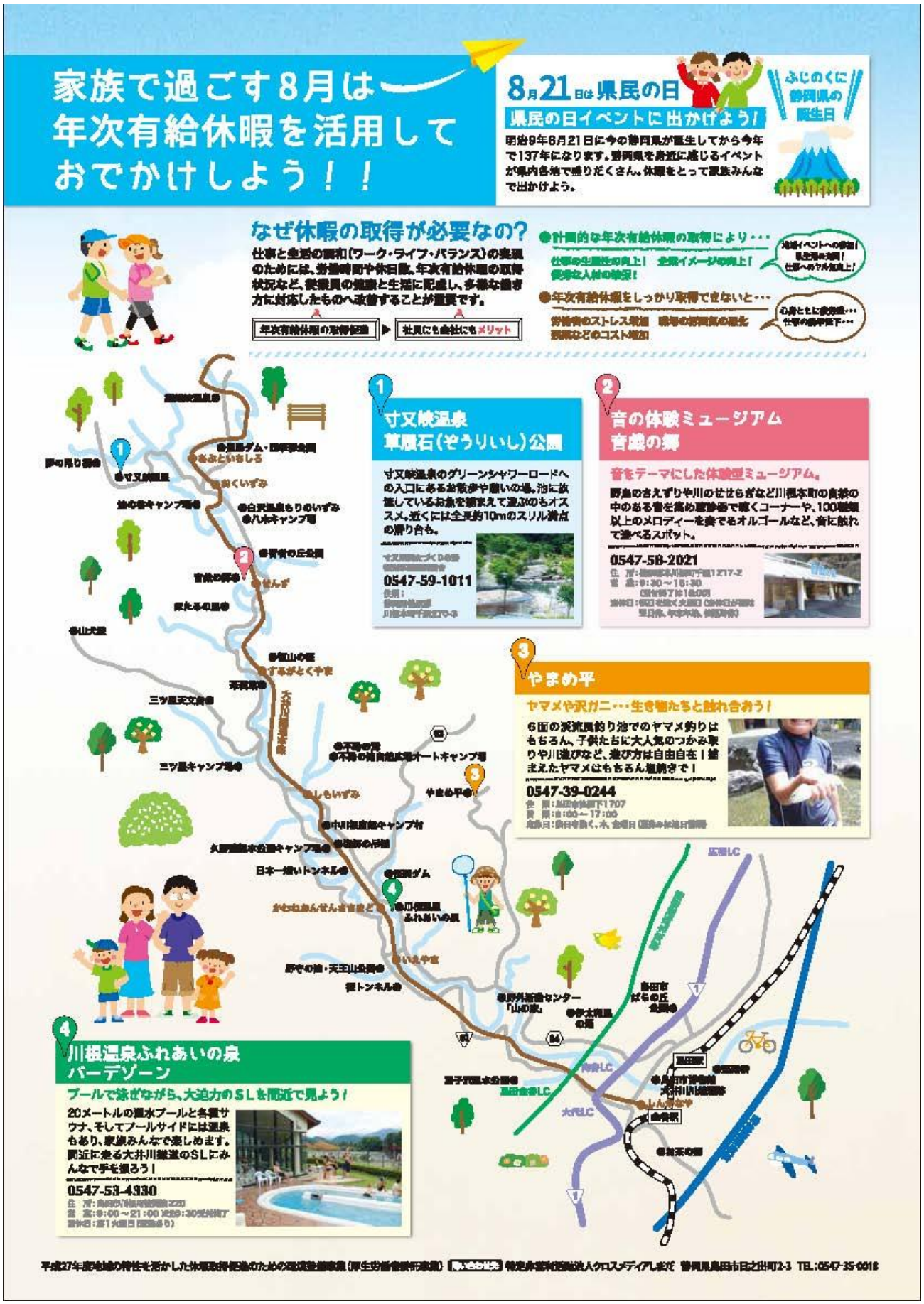
■周知用チラシ「小中学校保護者向け」（サイズ：A4（210×297mm））

色数：4×4C（両面カラー）、紙質：マットコート 70kg

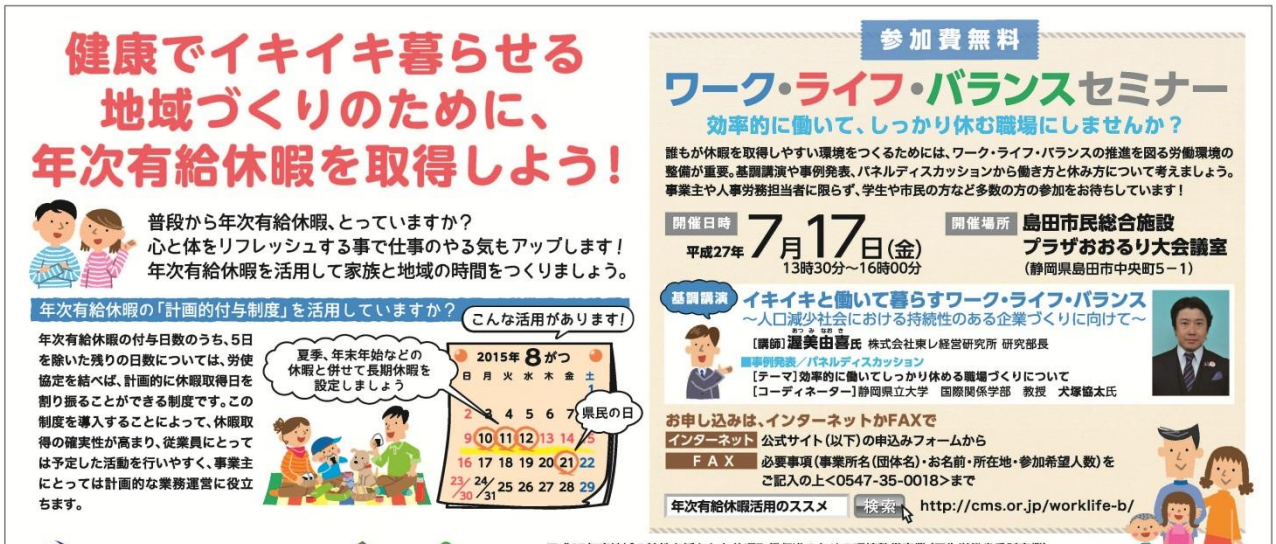
表面

■周知用チラシ「小中学校、幼稚園、保育園保護者向け」

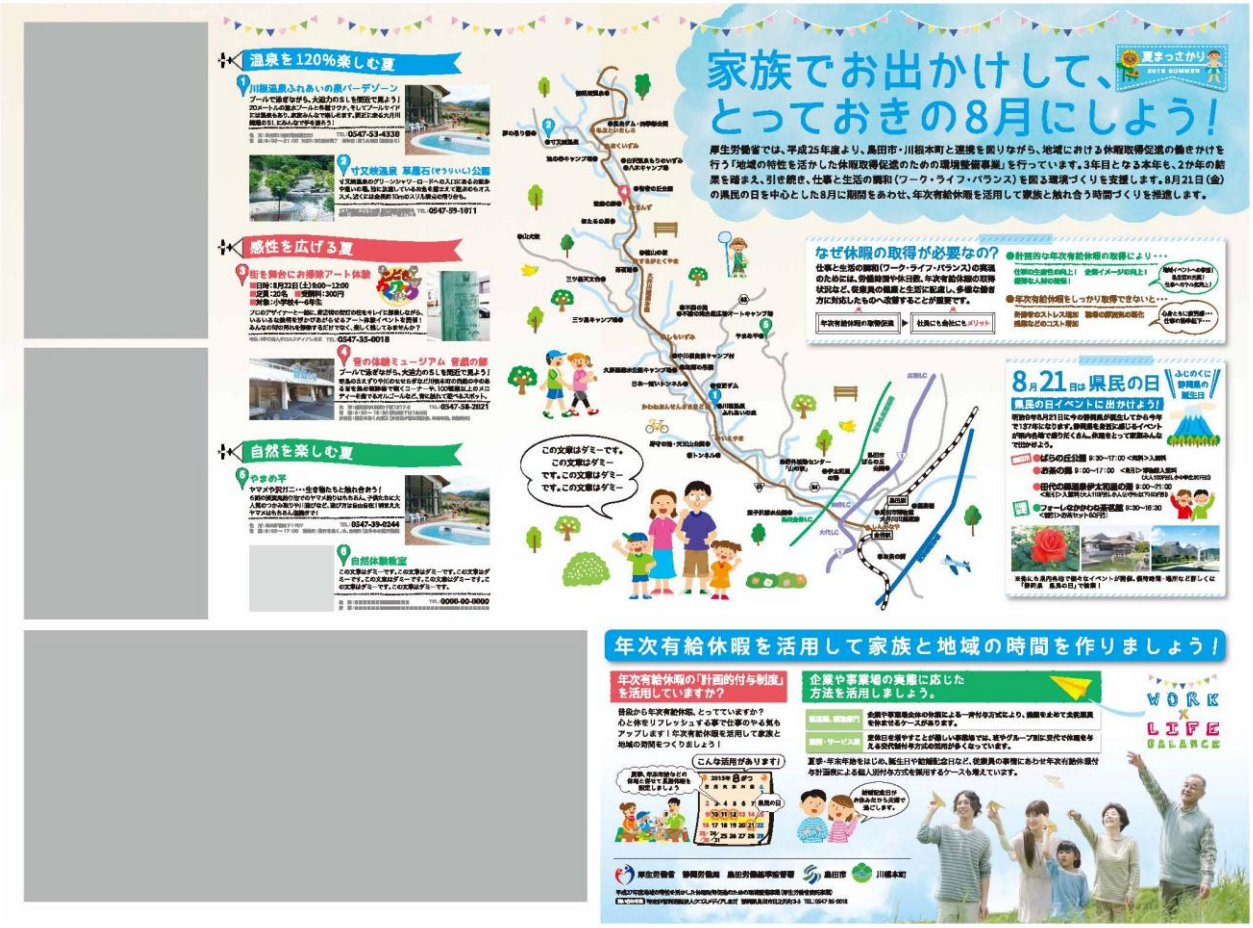
裏面



■地域情報誌 cocogane7 月号記事（6 月 25 日発行号）



■地域情報誌 cocogane8 月号記事（7 月 25 日発行号）

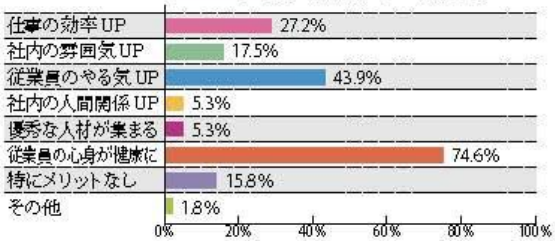


■広報しまだ７月号（7 月 15 日発行）

市では、川根本町および厚生労働省と連携して「家族の時間づくり推進事業」に取り組んでいます。今年度も８月を「家族と地域の時間づくり推進月間」と位置づけ、子どもの夏休みに保護者の休暇取得を推進する啓発活動を行います。

推進期間は、さまざまなイベントを開催します。年次有給休暇を活用して、家族と触れ合う時間やリフレッシュする時間を作りましょう。

【休暇取得のメリット】 平成 26 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アンケート結果より



イキイキ働いて暮らせる地域を目指して！

「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、受託事業者が事業主や人事労務管理者と面談を行い、さまざまな働き掛けを行います。

◎年次有給休暇の計画的付与制度などの周知
◎休暇を取得しやすい環境整備
◎重点実施日（8 月 21 日）を中心とした労働者への休暇取得勧奨日の設定
◎アンケート調査への協力要請
※ 受託事業者：特定非営利法人クロスメディアしまだ
http://cms.or.jp/worklife-b/

休暇取得に向けた環境づくりに取り組もう！

休暇の取得促進にむけて、それぞれの立場で皆さんが当事者となって取り組むことが必要です。

❶経営トップによる社内への休暇取得推進の呼び掛け
❷管理監督者による休暇の率先取得
❸労働組合などによる企業・労働者への働き掛け

ワーク・ライフ・バランスって何なの？

「仕事」と、子育てや介護、地域活動などの「仕事以外の生活」との調和がとれ、その両方が充実している状態のことです。仕事と生活の両方を大事にすることは、地域社会の活性化にもつながり、社会全体や個々の企業が持続・発展していくためにも必要不可欠です。

８月のおすすめイベント

こども館（おび・りあ４階）

2 日(日) 午前 10 時～午後 3 時
開館 3 周年記念／憧れの制服を着て写真撮影
4 日(火) 午後 1 時 30 分～ 3 時
七夕飾り／笹を彩るお飾りを制作
13 日(木)～ 15 日(土) 午前 10 時～午後 4 時
プラレール広場／たくさんのプラレールを展示

島田市観光協会（http://www.shimada-ta.jp/）

10 日(月) 午後 6 時 30 分～ 9 時 30 分
大井川大花火大会／夜空に咲く 8,000 発の大輪
15 日(土) 午前 9 時～午後 9 時
川根野守まつり／和船漕ぎ大会や花火大会など
26 日(水) 日限地蔵尊大祭／大縁日

その他

1 日(土)・2 日(日) 午後 2 時 30 分～ 8 時 50 分
島田夏まつり／本通り
15 日(土) 午前 10 時 15 分～ 11 時 45 分
島田市平和祈念式典／プラザおおるりホール
22 日(土) 午後 5 時～ 9 時
しまだ元気市（夕涼み市）／おび通り
30 日(日)まで 午前 9 時～午後 5 時
第 65 回企画展「島田と太平洋戦争」／博物館

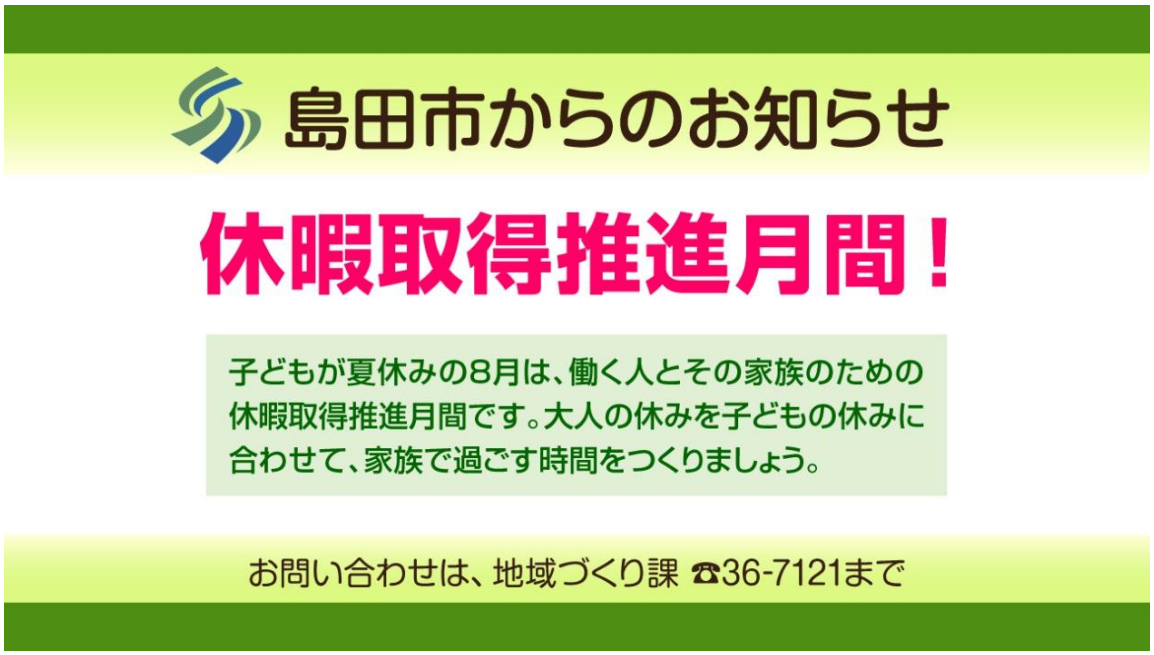
■FM 島田 30 秒時報 CM

放送時間：毎週土日 12 時の時報 30 秒（11 時 59 分 30 秒～）
放送期間：5 月 2 日（土）～8 月 30 日（日）
放送回数：計 36 回　（5 月 10 回、6 月 8 回、7 月 8 回、8 月 10 回）

＜原稿＞
みなさん、普段から年次有給休暇、とっていますか？心と体をリフレッシュする事で、仕事のやる気もアップ！
厚生労働省は、健康でイキイキ暮らせる地域づくりを応援しています。年次有給休暇を利用して、家族との思い出づくりに出掛けませんか？みんなで、とっておきの８月へ！　正午です。

参考）FM 島田　概要
周波数：76.5MHz
ステーションネーム：g-sky76.5
本社：静岡県島田市中央町 5 番の 1
放送エリア内人口：約 48 万人
放送エリア：島田市及び吉田町、志太・榛原地区の一部

■市役所庁舎内テレビモニターサイン（休暇取得促進月間のお知らせ）



新春訪問

編集部　「働き方改革」に取り組むイキイキ職場

改革恐れず 改善怠らず 共通認識を

Ⅰ 静岡県　島田市・川根本町　Ⅱ トロシステムズ株式会社　Ⅲ 株式会社ランクアップ

「働き方改革」とは、時間外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、テレワークの導入、多様な正社員制度の導入など、労働者の意欲や能力が発揮される、働き方の見直しの取組みのこと。ワーク・ライフ・バランスの向上、生産性の向上、女性の活躍促進、雇用の安定などにより、地域社会の発展につながり、経済の好循環の実現につながるとされている。

今年の「新春訪問」では、地元企業やその従業員に年次有給休暇の取得促進を働きかける「静岡県　島田市・川根本町」、コミュニケーションツールを勤怠管理やテレワークに活用するなど社内外のコミュニケーション向上に尽力する「トロシステムズ株式会社」、女性が一生涯働ける会社を目指して長時間労働が不要な組織作りなどに取り組む「株式会社ランクアップ」に働き方改革の取組みについてきいた。取材を通じ①改革・変化を恐れないこと、②改善・改良を怠らないこと、③取り組む意味の共通認識をもつこと――などが成功のカギであると感じた。

Ⅰ 静岡県　島田市・川根本町

「静岡県民の日」（8月21日）の年休取得を促進

地元企業と従業員に計画的付与制度など利用した連続休暇を働きかける

得られた課題は次年度に活かすなど常にバージョンアップを怠らない

年休取得して親子で機関車トーマスをお掃除！

島田大祭前日の年休取得働きかける

お茶やみかんの生産、大井川鐵道や蓬莱橋で有名な静岡県島田市（面積315.7km²、人口10万543人（平成27年9月30日現在））では、平成22年と25年に、3年に1度の「島田大祭（帯まつり）」の前日を「重点実施日」（10月第2週の金曜日）として、市内の小学校・中学校を休校とするとともに、市内の事業所とその従業員に、新聞やFM放送、事業所への直接訪問などによって年休の取得を呼びかけた（重点実施日を年休の計画的付与日とすることなどによって、4連休を創出することができた）。

また、23年は10月7日（金）、24年は10月5日（金）を重点実施日として4連休創出の取組み実施。隣接する川根本町、静岡市と連携し各種イベントを開催した

島田市地域生活部地域づくり課の渡辺武資課長は、「10月の体育の日の前に重点実施日を設けて働きかけた結果、多くの事業

所から協力が得られましたが、『仕事が忙しくて休めない』、『取引先が休みでないため休めない』、『業態として重点実施日を休みにすることは不可能』などの声がありました」と話す。また、「学校が休校になると保護者が仕事を休めない家庭では、子どもだけが家にいることになってしまう」などの意見や、単独市町村の取組みでは、現在の生活圏、就労圏の広がりに十分対応できないなどの課題も明らかになった。

課題を検討し８月の県民の日に変更

そこで、島田市及び川根本町では、26年度から重点実施日を「静岡県民の日」（８月21日）に変更した。同年度には、静岡県全体が厚生労働省の「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」の地域指定を受けて、県民の日は県の重点実施日にもなったことで、より広域的な取組みが可能になったという。県民の日を中心に親子で参加できる職業体験「親子わくワーク」などの様々なイベントの開催や施設の無料開放などが行われている。

これらの取組みの実施後には、地域情報発信を主な事業とする「NPO法人クロスメディアしまだ（大石歩真理事長）」が、前述の環境整備事業の委託を受け、島田市及び川根本町内の事業場及び従業員、保護者への綿密なアンケート調査を行い、効果の検証と休暇取得の取組みに関する好事例を収集し、提言をとりまとめ、次年度の改善に活かしている。得られたノウハウなどがフィードバックされて、毎年度バージョンアップされる仕組みが整っているわけだ。

▲「親子わくワーク」では親子で消防士に変身！

例えば、26年度の取組みについて「本事業の実施が年休取得促進のきっかけになるか」との質問に対しては、事業所の約５割、従業員の約６割が「きっかけになる」と回答している。同NPOでは、事業所や従業員に個別訪問を実施し生の声も聴いているという。

地方のWLBで日本全体が魅力的に

こうした実施後のフォローによって、①ワーク・ライフ・バランスの必要性の理解が進んできたこと、②行政と地域が一体となって取り組むことが重要なこと、③地道に継続的に実施すること、同時多発的に拡大させていくことが重要なこと――などがわかってきたとのこと。同NPOの大石理事長は、「その地方にあったワーク・ライフ・バランスが整っていけば、地域の個性・魅力が高まり、ゆくゆくは日本全体が魅力的になるのでは、と考えています」という。

島田市では、今後も、市民、企業、各種団体と行政が一層連携しあって、年休取得促進とワーク・ライフ・バランスの実現のための取組みを続けていく、としている。

事例3

地域と連携した休暇取得促進の取り組み

厚生労働省では、地方自治体と連携を図り、地域のイベントやお祭り等をきっかけに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1県5市町村で実施している。「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」に掲げる「2020年までに年次有給休暇取得率70％達成」をめざす静岡労働局管内の取り組みをみてみよう。

静岡労働局

"休む"ことをためらわない企業風土の醸成がカギ

静岡労働局管内では、島田市・川根本町において2013年度～15年度、静岡県において14年度～15年度に厚生労働省『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』を実施している。静岡労働局労働基準部監督課長の大石伊佐夫さんと同課労働時間設定改善指導官の内藤匡樹さんは、日本の年次有給休暇取得率が47・6％と欧米に比べて低く、前年比1・2ポイント減であることに危機感を抱いている。本事業については、特効薬ではないため、数年後に取り組みの成果がみえてくるのではないかと期待を寄せる。

左：静岡労働局労働基準部監督課長・大石伊佐夫さん、右：同課労働時間設定改善指導官・内藤匡樹さん

また、静岡労働局では厚生労働省からの通達を受け、15年1月に働き方改革推進本部を設置し、企業の自主的な働き方の見直しの推進に向けた取り組みも進行しており、内藤さんは企業トップへの働き掛けや気運の醸成を図ることを目的にリーディングカンパニーを回るなか、次のような印象をもったという。

「静岡県の年次有給休暇取得日数は10日前後にとどまっているのが現状です。日本人は休むことに申し訳ないという意識をもちやすいので、そのうしろめたさを払拭する必要があります。休暇取得促進の取り組みがうまくいっている企業では、5年ごとの節目などに5日間程度の連続休暇を取得する制度が定着しており、その休暇制度が社員の間に浸透しているため、連続休暇をとる社員は遠慮なく休めますし、休暇期間中は同僚が仕事をカバーしてくれます」

静岡県 島田市・川根本町

年次有給休暇を取得して家族と地域の時間をつくろう

島田市では、もともと、シルバーウィークを盛り上げる目的で12年に実施された観光庁『家族と地域の時間づくりプロジェクト』において、10月の連休前の金曜日を島田市内の幼稚園と小中学校の休業日とし『SLフェスタ』を実施。その日は親も仕事を休み、SL乗車体験や市内公共施設の無料利用など家族で楽しめる取り組みで、これが13年度の厚生労働省『地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業』につながった。14年度、15年度は8月21日の静岡県民の日を重点実施日と定め、親子参加型の『親子わくワーク』（14年度）を実施。多くの親子が参加し、賑わった。

NPO法人クロスメディアしまだ理事長・大石歩真さん

これらの事業の運営に携わったNPO法人クロスメディアしまだ理事長の大石歩真さんは、「地方になればなるほど会社も学校も家庭も地域のなかにあるため、ワーク・ライフ・バランスを考えることがそのまま地域づくりにつながります。休暇を取得するには、やはり何らかの理由づけがあると休みやすいことがアンケート調査でも明らかになっています」という。

また、NPOスタッフと社会保険労務士が2人ペアで毎年50社、3年間で延べ150社の中小企業の事業主を直接訪問。年次有給休暇の取得状況についてヒアリングするとともに、パンフレット等を用いて年次有給休暇を取得することの事業場のメリットを説明し、計画的付与制度や重点実施日等の休暇取得勧奨日の設定など、従業員が休暇を取得しやすい環境の整備を依頼した。

「当初は一体何の調査なのかと拒否反応を示す事業主も多かったのですが、3年目には恒例行事として受け入れられるようになり、社労士さんに相談することで休暇取得だけでなく、残業など就業時間の改善や代替要員確保等のサポート体制の整備など少しずつ理解が深まってきました。年次有給休暇取得率向上を目的に取り組みを行った事業場も、直接訪問した事業場では75％に及びました」（大石さん）

16年度以降も行政や関係機関などが連携を図りながら、地域内でも取り組みを推進していく。

SLフェスタ 川根温泉の露天風呂から、大井川鐵道のSL列車が走るのを眺められる。

親子わくワーク 春から秋にかけて大井川鐵道を走る機関車トーマス号。8月21日の県民の日に親子でお掃除体験。

休暇取得を促すリーフレット SLフェスタや県民の日などの重点実施日に休暇の取得を奨励。年次有給休暇の計画的付与制度のメリット等も紹介されている。

主な事業場の取り組み事例

- バースデー休暇を導入し、取得の声掛けも積極的に実施したところ、ほぼ100％の取得率を達成。当初は休暇を増やすと損失になると考えていたが、逆に従業員間のコミュニケーションが生まれてチームワークが高まり、業務が円滑に進むようになった。
- 年度初めに各従業員に計画届を提出させ、連続5日の年休取得を奨励。また、付与した年休を100％取得することを奨励している。これらの点は人事部で状況をチェックし、取得率が低い部署には改善を促している。
- 年次有給休暇の時間単位の付与システムが定着している。担当が手書きの年休管理票を使っての管理となるため、従業員各人が節度ある利用を心掛け、きちんと管理する教育が徹底されている。

静岡市

ワーク・ライフ・バランス日本一をめざす！

静岡市は、若い人の大学入学をきっかけとした市外転出の割合が高く、とくに女性に顕著であるという。同市企画局参与の前田誠彦さんによると、90年代からその傾向は始まっており、その打開策として立ち上げたのが、『静岡市ワーク・ライフ・バランス検討プロジェクト』だ。

「県外に移動した市民のUターン志向は高いのですが、静岡市は中小企業が多く、大手志向の若者は戻っても就職したい企業がないことが原因。とくに若い女性の流出を防ぐには、結婚・出産後も働き続けられるワーク・ライフ・バランスが整った中小企業をアピールすることが最重要と考えました。静岡銀行、静岡鉄道、静岡ガスの3社は、仕事と子育てのための行動計画を策定して目標を達成した企業を厚生労働大臣が認定する『くるみん認定』を取得しています。こうした女性が働きやすい企業を市内に増やすためには、中小企業の経営者の意識改革が必要です」（前田さん）

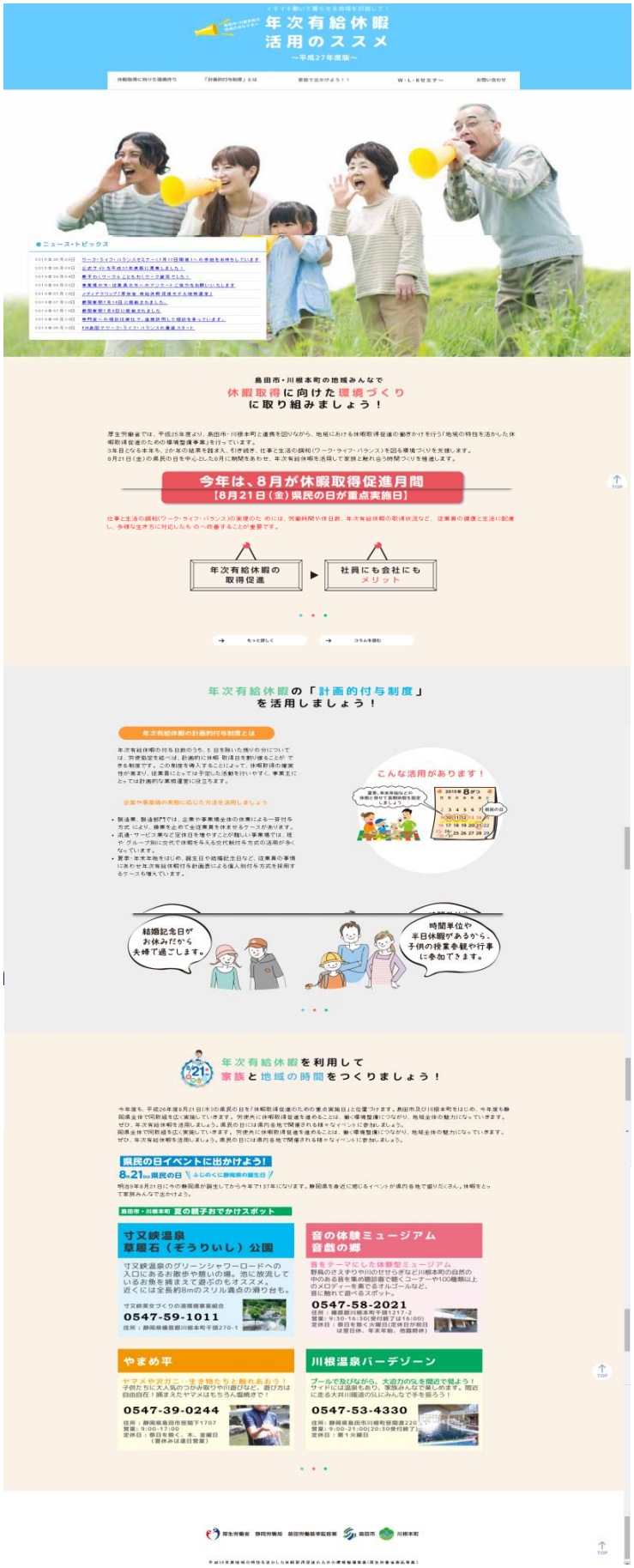
左：静岡市企画局参与兼企画課長・前田誠彦さん、右：同課人口減少対策室主査・南條正樹さん

そのきっかけづくりとして、企業の休暇取得促進の取り組みがあり、目玉となる地域資源が毎年10月に開催される大道芸のワールドカップだ。世界中からトップの大道芸人が集結し、延べ2千人以上のボランティアが集合。地域に根差した20年以上の歴史をもつイベントに、仕事を休んで出かける気運を醸成することが本事業の課題だ。

まちは劇場！

大道芸ワールドカップ 15年10月31日～11月3日までの4日間行われた『大道芸ワールドカップ2015』。

■インターネット公式サイト「年次有給休暇のススメ」



■メールマガジンの配信

①配信リスト：地域内小学校児童の保護者　約 300 名

（児童お仕事体験イベントこどもわくワーク参加者リスト）

②配信回数：2 回（7 月 1 日（水）、7 月 18 日（金））

③配信文面

★☆＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝★★

★　　こどもわくワークメールマガジン　　★

★★＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝☆★

このメールは以前にこどもわくワークにご参加いただいた方へお送りしております。

■家族で過ごす 8 月は年次有給休暇を活用しておでかけしよう！━━━━━━━━・・・……

お仕事をされているご両親の方、お子様との時間は取れていますか？

━━━

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のためには、労働時間や休日数、年次有給休暇の取得状況など、働く方の健康と生活に配慮し、多様な働き方に対応していくことが必要です。そのためには有給休暇を有効に活用し、家族と過ごす時間を作ることが大切です。

━━━

「年次有給休暇のススメ」

http://cms.or.jp/worklife-b/

■皆さま、もう夏休みのご予定はお決まりですか？━━━━━━━━━━━・・・・……

旅行にお出かけの方、ご実家に帰省しておじいちゃん・おばあちゃんとの時間を過ごす方、お友達と遊ぶ方など、色んな過ごし方を考えているのではないでしょうか？

そんな夏休み期間中、静岡県では 8 月 21 日の「県民の日」に合わせて様々なイベントを各所で開催します。

島田市内でも、川根温泉ふれあいの泉でプールを楽しんだり、やまめ平で生き物と触れ合ったり、県民の日に合わせたこの時期だけの、特別なプログラムを体験しませんか？

詳しくは下記サイトをチェック！

https://www.pref.shizuoka.jp/kikaku/ki-110a/

ぜひ県民の日のイベントへの参加をきっかけに、有給休暇を積極的に取得しましょう。

せっかくのお子様の夏休み、一緒に楽しい思い出を作ってくださいね！

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

島田市及び川根本町の事業場における休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけを目的として、社会保険労務士とともに事業場訪問を実施した。訪問時は、年次有給休暇の計画的付与制度の導入や休暇取得勧奨日の設定など、労働者が休暇を取得しやすい環境整備の情報提供を行うとともに、すでに取り組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。

また、本事業の重点実施日における休暇取得希望者への配慮を要請するとともに、県民の日イベントを活用した休暇取得促進の案内や、労働基準法の改正の動きについても案内を行った。

また、ワーク・ライフ・バランスセミナーへの積極的な参加を呼びかけ、従業員への周知も依頼した。

（１）事業場への直接訪問による働きかけ

① 訪問事業場

島田市 47 事業場、川根本町 3 事業場。従業員数の多い事業場を優先的に訪問するとともに、昨年度訪問していない 8 事業場にも新規に訪問した。訪問事業場の内訳は 31～32 頁掲載表の通り。

② 面談対象者

各事業場の事業主、もしくは人事労務管理者等

③ 訪問期間

平成 27 年 6 月 16 日～9 月 2 日

④ 訪問内容

・年次有給休暇の取得状況や休日等についての現状ヒアリング
・本事業の概要説明
・年次有給休暇の計画的付与制度等の周知
・本事業重点実施日における休暇取得希望者への配慮要請
・重点実施日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
・ワーク・ライフ・バランスセミナーへの参加依頼　等

⑤ 訪問結果

１）本事業の趣旨に対する理解と協力姿勢

・有休の取得は業務の効率化につながるため、ＷＬＢの推進の一環としてとても有効だと認識している。
・社長のトップダウン及び管理職が率先して取得する等の環境づくりに取り組んでいる。
・有休の取得率が高く、残業時間の削減にも取り組むことでＷＬＢの推進に取り組んでいる。

2）重点実施日における協力姿勢と対応

・今年は本事業を年間スケジュールに組み込み、協力するよう努力した。企業に協力を求めるなら、年間カレンダーを作成するタイミング（2 月や 3 月）に間に合うように、依頼してほしいと感じる。

・8 月が繁忙期なので、重点実施日の協力は残念ながらできないのが現状。

・昨年から夏に 3 日以上の休みを取ってもらうよう従業員に啓発している。最低でも 2 連休以上（所定休日＋有休 1 日）を目標に啓発している。

・県民の日の取組として、家族の工場見学と昼食会を行い、午後からは有休扱いにして家族の時間に充ててもらった。

・県民の日の有休取得を子育て中の社員、カムバック社員に働きかけている。

3）年次有給休暇の計画的付与制度の取組みについて

・5 月 1 日が創立記念日で休日になるので、有休を付加して休む人が多い。事前に予定表提出が必要だが現場（建設業・林業）の従業員には業務が落ち着いた頃で休みやすい状況である。

・10 年以上前から記念日（誕生日）休暇を導入しており、取得率 90%以上で良いきっかけとなっている。

・申請手続に使う「有休カード」があり、状況が明確に分かるようになっている。計画的付与は、金谷工場が全国の事業場に先駆けて行っている。他の工場も計画的付与を行うようになった。

・所属するグループ毎に内部で日程を調整して取得する風土がある。国民の祝日は出勤日だが、有休の奨励日になっている（運用は部署に委ねている）。

・会社と労働組合で有休の取得促進に取り組んでおり、記念日休暇として、年間 2 日取得するよう啓発している。

・昨年訪問時に提案のあった誕生日休暇について、8 月から実施を開始した。従業員には好評である。

・バースデー休暇を導入している。原則として、誕生月に取得してもらうが、他の月でも取得を認めている。取得率 100%である。

・連続 5 日の有休取得を奨励しており、年度初めに各社員に計画届を提出してもらっており、100%取得することを奨励している。取得状況を部署別にチェックし、取得率が低い部署には有休取得を奨励している。

・今年は 1 日に一斉付与を実施する前向きな対応を考えたが、諸般の事情で実現できなかった。

4）すでに取り組んでいる休暇取得促進策の具体例

・時間単位の有給休暇は、短時間の用事を済ませるのに便利で、有効に活用している。

・仕事を「共通化」「見える化」することによって、仕事が停滞しないような職場環境づくりに取り組んでいる。今までは従業員が休むと他の従業員が処理していたが、共通化することによって、休むことへの心理的ハードルを下げられたのではないかと思う。

・年次有給休暇は取得しやすく、働きやすい環境で、特に工場は 100%近く取得できている状況である。

・時間外労働の削減の推進に取り組み、ある程度の削減効果が出ている。また、育児休業と育児短時間勤務の利用促進などの対策が取られており、利用実績もある。

・月の残業は 20 時間を超えないよう全社で取り組んでいる。
・現在の取得率が 8 割強（女性：90%，男性：68%）で、取得しやすい環境である。
・社長のトップダウンで、夏（7～9 月）と冬（1～3 月）に極力 3 連休を取れるよう取り組んでいる。また、1 年単位の変形労働時間制の見直しを行い、夏・冬に限定していた休日を 1 年の間で使えるように工夫して、休みを取りやすくした。また、できる範囲内で有休を反映させている。
・オンラインの勤怠システムを運用しており、リアルタイムで状況を把握でき、有給休暇の「見える化」につながっている。
・今年度から、長期勤続者への休暇付与制度を開始した。
・今年度から、勤怠管理ソフトで有休取得を総務部で毎月集計し、あまり取得していない従業員に対し、個別に取得促進を始めた。

■訪問事業場リスト

島田市

	No.	事業所名	訪問日	業種	所在地	電話番号
	1	株式会社東海フォレスト	6/16	建設業	金谷東1丁目753-1	46-1551
	2	ナカダ産業株式会社	6/25	製造業	志戸呂880-3	45-3165
	3	NPO法人ワーカーズ夢コープ　夢コープ中部事業所	6/25	医療・福祉	宮川町2482-1	33-5650
	4	富士メタルプリンティング株式会社	6/26	製造業	中河985-4	38-3851
	5	サンエムパッケージ株式会社	6/26	製造業	大代1086-1	45-4125
	6	ハラダ製茶株式会社	6/29	製造業	岸194	35-1133
	7	株式会社大石溶接	6/29	製造業	東町2185-1	37-4235
	8	島田協同運輸株式会社	6/29	運輸業	中溝町1491-5	37-7265
	9	特別養護老人ホーム　あすか	6/30	医療・福祉	中河町326-1	33-2111
	10	丸尾興商株式会社島田支社	6/30	卸売業・小売業	御仮屋町8753	35-3121
	11	株式会社丸紅	6/30	建設業	湯日1-1	30-0357
	12	ジオスター株式会社	7/1	製造業	金谷河原1617	45-3111
	13	株式会社ヤマシタコーポレーション　静岡工場	7/1	サービス業（他に分類されないもの）	中河737	38-1515
	14	株式会社あじかん静岡工場	7/1	製造業	中河817-5	30-0070
	15	株式会社山本山　静岡工場	7/2	製造業	阪本880	38-1221
	16	西東石油株式会社	7/2	卸売業・小売業	金谷東1丁目1235-1	45-2101
	17	株式会社アーク東海	7/3	建設業	中河町8942-1	37-9811
	18	株式会社テクノサイト	7/3	情報通信業	本通5丁目４―４	35-2239
	19	ティーライフ株式会社	7/6	卸売業・小売業	牛尾118	46-3666
	20	株式会社大村屋酒造場	7/6	製造業	本通1丁目1-8	37-3058
	21	富士食品工業株式会社	7/6	製造業	牛尾1600-1	45-2111
	22	株式会社大井川電機製作所	7/10	製造業	川根町家山1343	53-3185
	23	日清紡ペーパープロダクツ株式会社島田事業所	7/10	製造業	宝来町8-1	37-2131
	24	株式会社まちづくり島田	7/13	サービス業（他に分類されないもの）	中央町5―1	36-7222
	25	株式会社川根町温泉	7/13	宿泊業・飲食サービス業	川根町笹間渡220	53-4330
	26	特別養護老人ホーム とこは	7/13	医療・福祉	川根町家山4168-1	58-5000
	27	クノール食品株式会社東海事業所	7/14	製造業	大柳1177-1	30-0011
	28	シミックCMO株式会社	7/14	製造業	金谷東1丁目588	45-3191
	29	増田運送株式会社	7/14	運輸業	中溝町2530-1	35-6188
	30	介護老人保健施設エコトープ	7/16	医療・福祉	島534-1	45-0111

	31	介護老人保健施設さくら	7/16	医療・福祉	東町1331	33-0800
	32	ネスレ日本株式会社島田工場	7/17	製造業	細島字寺久保1700	36-6111
	33	株式会社ツクイ　ツクイ岸町	7/23	医療・福祉	岸町671-2	33-1385
	34	矢崎計器株式会社島田製作所	8/5	製造業	横井１丁目7-1	36-4111
新規	35	中部労務センター	8/10	サービス業（他に分類されないもの）	中央町３０－１５	36-9114
	36	私の青空	8/11	医療・福祉	東町1967-9	39-5639
	37	有限会社平和タクシー	8/26	運輸業・郵便業	向島町2962-5	36-2080
新規	38	有限会社六南園	8/26	建設業	東町1000	37-5496
新規	39	島田防災設備株式会社	8/27	建設業	中溝町1632-15	37-6441
新規	40	株式会社小島建材	8/27	建設業	御請125	35-3646
	41	桜井資源株式会社本社工場	8/31	サービス業（他に分類されないもの）	中溝町2560-1	37-6138
	42	桜井資材運輸株式会社本社	8/31	運輸業・郵便業	中溝町2560-1	37-6139
	43	株式会社大井川メタル	8/31	製造業	中溝町2560-1	36-7722
	44	エコホテルラクーネしまだ	8/31	宿泊業・飲食サービス業	幸町5-10	34-0011
新規	45	株式会社テーラートミヤ	8/31	卸売業・小売業	本通7丁目8376	35-2241
新規	46	株式会社コスモテック太田	9/2	製造業	旭3丁目20-7	35-3341
新規	47	有限会社イーグルコミュニケーション	9/2	医療・福祉	稲荷4丁目8-18	36-2282

榛原郡川根本町

	No.	事業場名	訪問日	業種	所在地	電話番号
	1	中部電力株式会社大井川電力センター	7/22	電気・ガス・熱供給・水道業	川根本町千頭814-1	59-3120
	2	ケーブルテクニカ株式会社	7/22	製造業	川根本町徳山1572-1	57-2111
新規	3	株式会社梶山組	7/22	建設業	川根本町元藤川３７３－３	57-2525

合計	50

３　ワーク・ライフ・バランスセミナーの開催

（１）タイトル：効率的に働いて、しっかり休む職場にしませんか？
「ワーク・ライフ・バランスセミナー」

（２）開催趣旨
企業の成長や持続性的発展、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あると考えられる。そのため、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することを目的とした。

（３）対象者：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
日時：2015 年 7 月 17 日（金）13：30～16：00
会場：島田市民総合施設プラザおおるり　大会議室
基調講演：株式会社東レ経営研究所　研究部長　渥美 由喜 氏
「イキイキと働いて暮らすワーク・ライフ・バランス」
～人口減少社会における持続性のある企業づくりに向けて～
事例発表：1. 矢崎計器株式会社島田製作所総務部　鈴木 友則 氏
2. 島田信用金庫人事部部長　松下 勝明 氏
3. 丸尾興商株式会社専務取締役経理部長　豊田 浩子 氏

パネルディスカッション
テーマ：「効率的に働いてしっかり休める職場づくりについて」
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

（５）周知方法
１）対象
島田市及び川根本町の住民、関係機関及び事業場

２）周知方法
（ア）ワーク・ライフ・バランスセミナー告知チラシ
・関係機関、社会保険労務士島田支部　3,000 部
・「会議所ニュース」（６月 15 日発刊号）への折込配布　1,850 部
・事業場直接訪問における案内　150 部
（イ）市役所庁舎内テレビモニターサイン
（ウ）静岡新聞記事掲載

■ワーク・ライフ・バランスセミナーチラシ（サイズ：A4（210×297mm））

色数：4×4C（両面カラー）、紙質：マットコート 70kg

（表面）

（裏面）

ワーク・ライフ・バランスセミナー

講師のプロフィール

株式会社東レ経営研究所
研究部長
渥美由喜氏

1992年東京大学卒業。複数のシンクタンクを経て、2009年(株)東レ経営研究所に入社。国内のワークライフバランス・ダイバーシティ先進企業750社、海外150社を訪問ヒアリングし、4,000社の財務データを分析。また、実際にワークライフバランスやダイバーシティに取り組む企業の取組推進をサポート。プライベートでは8歳と5歳の2児を共働きの妻とともに育てており、2回、育児休業を取得。5年前から父の介護(要介護1)に奮闘しており、介護は介互と実感。20年前から、市民の三面性＝職業人、家庭人、地域人が座右の銘。主な著書は『ムダとり時間術』『イクメンで行こう！―育児も仕事も充実させる生き方』『少子化克服への最終処方箋』等。

コーディネーターのプロフィール

静岡県立大学
国際関係学部　教授
犬塚協太氏

1988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終了後、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動、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会長、島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。

会場MAP

島田市民総合施設プラザおおるり
（静岡県島田市中央町5－1）

WORK × LIFE BARANCE

家族で過ごす8月は年次有給休暇を活用しておでかけしよう！！

8月21日は県民の日

県民の日イベントに出かけよう！

明治9年8月21日に今の静岡県が誕生してから今年で137年になります。静岡県を身近に感じるイベントが県内各地で盛りだくさん。休暇をとって家族みんなで出かけよう。

参加申込書

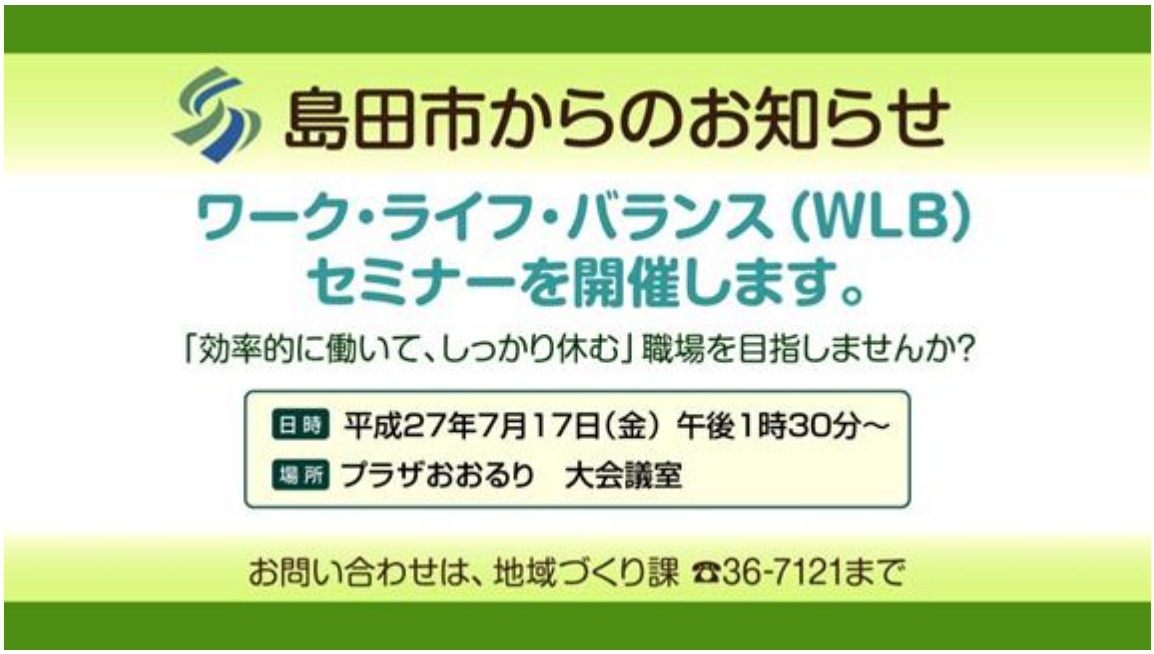
FAX 0547-35-0018

※複数名のお申込みも可能です。
※5名以上のお申込みは別途承ります。（切り離さずに送信してください）

事業所名・団体名		事業所名・団体名	
所在地	〒	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
代表者お電話番号		FAX番号	
		E-mailアドレス	

※参加証等は発行いたしませんので、当日この参加申込書をお持ちください。
※定員となり次第受付を終了いたします。お申し込みいただいた方でご参加頂けない場合には、ご連絡致します。
<個人情報の取扱について>1．参加申込みによりご提供いただいた個人情報は、当団体の個人情報方針に基づき、安全に管理し保護の徹底に努めます。
2．個人情報は本セミナー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。

■市役所庁舎内テレビモニターサイン（WLB セミナーのお知らせ）



■静岡新聞記事掲載（2015 年 7 月 21 日朝刊）

仕事と休みのバランス議論

島田でセミナー、事例発表も

効率的な仕事と良質な休みの在り方を考える「ワーク・ライフ・バランスセミナー」がこのほど、島田市のプラザおおるりで開かれた。厚生労働省や静岡労働局、島田市、川根本町などが主催した。

東レ経営研究所（東京都）の研究部長の澤美田喜さんが「イキイキと働いて暮らすワーク・ライフ・バランス―人口減少社会における持続性のある企業づくりに向けて」と題して基調講演した。

事例発表した矢崎計器島田製作所、島田信用金庫、丸尾興商の担当者と澤美さんが「効率的に働いてしっかり休める職場づくりについて」と題してパネル討論した。県立大の犬塚篤太教授がコーディネーターを務めた。

澤美さんは「ワーク・ライフ・バランスの目的は職場のチーム力を最大化すること。（互いに仕事を支え合うため）組織にとってもリスクヘッジになる」と意義を話した。

事業主や人事労務担当者、一般市民など約100人が聴講した。

仕事と休みの在り方について企業担当者らが意見交換したセミナー＝島田市のプラザおおるり

（６）参加者アンケート結果

（回答数　53 名）

■参加者の属性

(1)性別

	回答数	割合
男性	31	58.5%
女性	21	39.6%
無回答	1	1.9%
合計	53	100.0%

(2) 年齢

	回答数	割合
10代	0	0.0%
20代	11	20.8%
30代	9	17.0%
40代	9	17.0%
50代	15	28.3%
60代以上	7	13.2%
無回答	2	3.8%
合計	53	100.0%

(3) お住まい（所在地）

	回答数	割合
島田市	35	66.0%
川根本町	1	1.9%
島田・川根本町以外	14	26.4%
県外	1	1.9%
無回答	2	3.8%
合計	53	100.0%

(4) 所属

	回答数	割合
企業（役員・管理職）	18	34.0%
企業（一般）	15	28.3%
労働組合	1	1.9%
行政・団体	10	18.9%
NPO	1	1.9%
社会保険労務士	3	5.7%
学生	0	0.0%
一般市民	1	1.9%
その他	2	3.8%
無回答	2	3.8%
合計	53	100.0%

1.　本日の「ワーク・ライフ・バランス　セミナー」について

（1）　基調講演

	回答数	割合
大変良かった	29	54.7%
良かった	22	41.5%
普通	2	3.8%
あまり良くなかった	0	0.0%
良くなかった	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	53	100.0%

（2）　事例発表

	回答数	割合
大変良かった	14	26.4%
良かった	28	52.8%
普通	9	17.0%
あまり良くなかった	0	0.0%
良くなかった	0	0.0%
無回答	2	3.8%
合計	53	100.0%

（3）　パネルディスカッション

	回答数	割合
大変良かった	16	30.2%
良かった	16	30.2%
普通	8	15.1%
あまり良くなかった	1	1.9%
良くなかった	0	0.0%
無回答	12	22.6%
合計	53	100.0%

2.　本日のセミナーを聴講して、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	9	17.0%
理解が深まった	39	73.6%
あまり深まらなかった	1	1.9%
深まらなかった	0	0.0%
無回答	4	7.5%
合計	53	100.0%

3.　本セミナー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
チラシ・リーフレット	22
市役所受付モニター	4
各団体ホームページ	2
新聞	0
地域情報誌cocogane（ココガネ）	11
広報しまだ	1
商工会議所同封資料	2
SNS（facebook、twitter等）	5
ラジオ	0
その他	21
合計	68

4.　今回のセミナー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】

・休んでも困らない組織（体制）づくり
・とにかくどんなお話か聞いてみたかった
・物事の捉え方を変える。6K ライフ。「良かった」作り↔感謝
・バースデー休暇
・これまでワーク（仕事）が上手くいかなければライフ（生活）が成り立たないと過ごしてきたが、まったくの逆で、ライフ（生活）をしっかりすることで、ワーク（仕事）が成り立っていくものだと知った。仕事が優先だと感じていた。
・ワーク・ライフ・バランスは単に休暇を取得すれば良いと思っていたが、時間外の削減も 1 つのワーク・ライフ・バランスの成果であると学ぶことができた。
・スタッフへのお互い様意識
・零細職場であったため、以前から感じていたが、「誰でも複数業務をこなせる態勢づくり」を急がなければと思いました。
・女性にもたくさんできることがあると思うので、ちゃんと役割をくれるとやる気がでると思います。休暇はものすごく大事なことだと思いました。
・渥美先生の「企業子宝率が高い企業の考え方」。矢崎計器さんの「バックアップホリデー制度」。パネルディスカッションでの渥美先生の「組織のリスク対応」（不祥事や公私混同と WLB の関係）。
・リフレッシュ休暇
・良かった探し。ダラダラやらない。
・1 人で抱え込まないで、定期的に仕事をローテーションすることで、企業としてのリスクも減らせるというところが参考になった。
・全般
・パネルディスカッション時での渥美先生の話、参考になりました。自分の職場に報告します。変わるかどうかわかりませんが…。
・ワーク・ライフ・バランスはできないものではない、意識する。

・ウェルカムバック制度
・ライフスキルだけで言えばわが社はとても低いです。ライフ・ワークの意識改革が必要ですが、難しいです。
・ブラザー＆シスター制度。よかったこと探し。
・こんないい話をもっと多くの方に聞いて頂くようになればと思いました。定員 100 名ではもったいない。WLB の取組は即効薬ではないが、取り組まなければならない大切な問題（子育てだけでなく介護など大きな課題となっている)。中小企業こそスピードをもって柔軟に対応ができる。トップの考え方が大切！
・ライフにチャレンジすることがワークを豊かにするということ。
・印象に残ったのは「人に制度を合わせる」。ワーク・ライフ・バランスに欠かせないのは、考え方を変えること。足し算をやめて、引き算と掛け算に移行するとこを取り入れたい。ライフもワークも密度を重視したい。「良かった」探しをして、前向きに取り組みたい。
・日常仕事をしていることで、家庭でのストレスを発散していることがあり、またその逆も多々あります。
・昔からのやり方で仕事を続けるのではなく、ワーク・ライフ・バランスにより、お互いが輝けること。
・渥美さんの講演ですが、以前に伺ったものより、数段パワーアップしていました！数年前、グラフ、表で的確な言葉を使って WLB の説明、「ああ、なるほど、その通りだ」とうなったものでしたが、今回、お父様と次男様の事例が加わったことにより「魂」が入り感動しました。経験、実践しているからこその発見、感動が盛り込まれてとても良かったです。
・WLB 先進企業における経常利益が向上するという事実、ハイリターン投資の重要性についての意識が深まった点→先進企業の評価指標と具体的事例についても、もう少しお話をお聞きしたかったです。
・「質の高い生活で質の高い仕事につながる」「メリハリのある仕事で生活の余裕につながる」
・WLB は自分の考え方を変えるということ。

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】。

・業務量の多さ
・制度の活用⇔積極的な取組。ワーク・ライフ・バランス⇔環境作り
・年間を通じ、仕事が集中する期間が生じ、企業の仕事自体がバランスが取れていない。
・仕事と生活のバランスが取れていることが重要であり、どちらかが崩れていてはバランスが取れない。カバーし合えることが必要である。
・業務が多様・多忙化していく中で、何を優先していくのか、削除していくのか、組織全体で考える必要がある。
・各所の動かし方
・業務多忙な時期に、突発的な親の介護・看護等が重なった時の着実な業務遂行。
・制度があっても利用できなかったら意味がないと思う。利用率 100%であるような制度が必要だと思う。
・次から次へ増えていく業務ボリューム（足し算となって引き算ができない)。休日出勤（イベント・行事等)。
・人がつねに不足している中で、仕事が次々と出てくるので、人が増えないと難しいと思った。
・上司の理解不足。女性、同居しているので家事を行っていません。むしろ帰りを遅くしたいような様子です。
・交代制勤務による年休の取りにくさ。
・職員意識
・時間外はともかく 0 でやらせる、その上で問題解決に入る、そうしないとなかなか出来ないこと。

・産休育休の取得は増えてきましたが、なんで肩身の狭い思いをして休みを取らなければいけないんだろうと思います。子宝率とか少子化とか言われるなら、なおさら堂々と取得できるはずなのに、やはり出産をするために仕事を休むことへの理解は低いと思いました。
・時間外が少ないところへ仕事をふろうとすること。
・正規と非正規の待遇が異なる（非正規だと産休・育休なしなど）。担当する業務や能力により、かかる負担が大きく異なる（講師の言葉によるところの「バリバリ～」と「ダラダラ～」「ヌクヌク～」の差の激しさ。見ていてとても問題だと感じる。
・サービス残業があり、残業時間の実態がつかみづらい。残業申請、定時に帰る等、人と違うこととしないよう、同調圧力を感じる。写真に写る仕事は若手女性職員がやって当然という空気等。
・丸尾興商さんのように、男女を同じように重用することが重要だと思います。そのうえで課題となることとして、女性ばかり庶務を担当させられることをあげます。女性だって自分の仕事を持ちたいのです。また、庶務はとりまとめが多いので、時間の配分が難しい。育休明けの女性職員を庶務に充てるのは、むしろ不適正だと思います。
・仕事量の多い職場でいかに効率よく仕事をして残業を減らすのか難しく感じました。休暇を取得すればそれだけ残業（サービス）をせざるを得ない状況です。
・個の力を引き出すことで、ワークもライフも生き生きとされることが、個人・組織が活性化できるようにしていきたい。
・業務効率、意識改革
・業務量の多さ
・男性管理職・経営者の意識改革。女性活用は単にワーク・ライフ・バランスの課題のみならず、重要な経営課題として取り組む必要性の認識。男性の育休取得率向上。
・管理職内（主に男性）の意識、風土をどう変えていくか。個人の「ライフ」への時間の取り方・使い方、そちらにシフトする意識をどう育てるか。
・介護、育児の問題

４　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、地域全体への周知活動を中心に多様な取組を行ってきたが、その効果を測るべく、島田市及び川根本町の事業場、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、直接訪問を実施した事業場、郵送等による案内を配布した事業場、商工会議所、商工会から事業の案内を配布した事業場等に対して、重点実施日後に郵送にて実施した。各事業場に事業場と従業員分を記入の上、個別に郵送にて返信するよう依頼した。

（1）事業場アンケート集計結果

１．調査の概要

○調査方法

島田市及び川根本町内の事業場に郵送にて配布・回収

○調査対象

島田市及び川根本町内に位置する事業場

（島田市 327 事業所　　川根本町 75 事業所　　計 402 事業所）

○調査期間

2015 年 9 月 4 日（金）～2015 年 10 月 9 日（金）

○有効回答票数

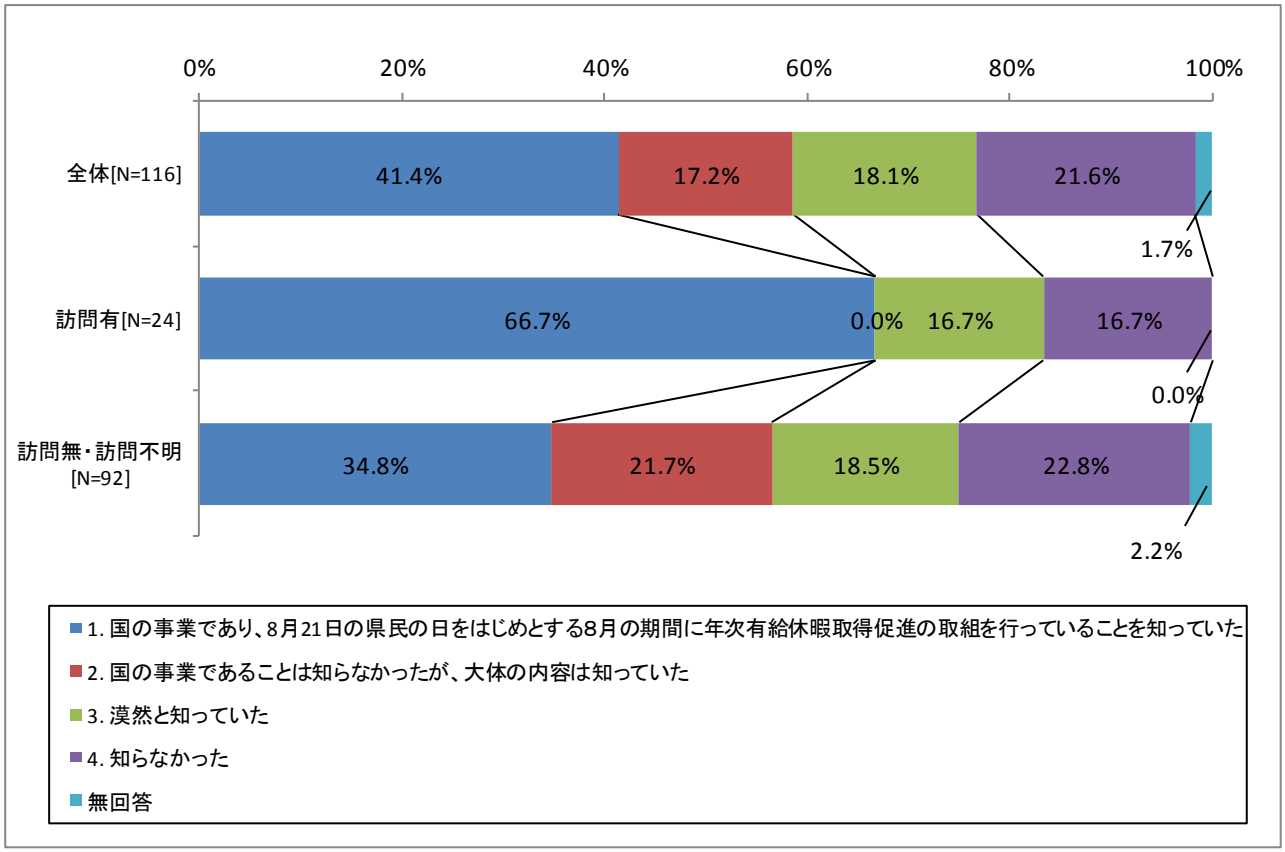
		島田市	川根本町	不明	合計
事業場票	配布数	327票	75票	－	402票
	回答数	89票	18票	9票	116票
	回収率	27.2%	24.0%		28.9%

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伺いします

問１　貴事業場では、島田市及び川根本町と静岡県（以下、「対象地域」）において、「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」として、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○）**

事業内容の認知状況については、「国の事業であり、8 月 21 日の県民の日をはじめとする期間に年次有給休暇促進の取組を行っていることを知っていた」（41.4%）が最も多く、直接訪問を実施した事業場については、66.7%となった。次いで、「知らなかった」（21.6%）、「漠然と知っていた」（18.1%）、「国の事業であることは知らなかったが、大体の内容は知っていた」（17.2%）となった。

図表１　事業内容の認知状況

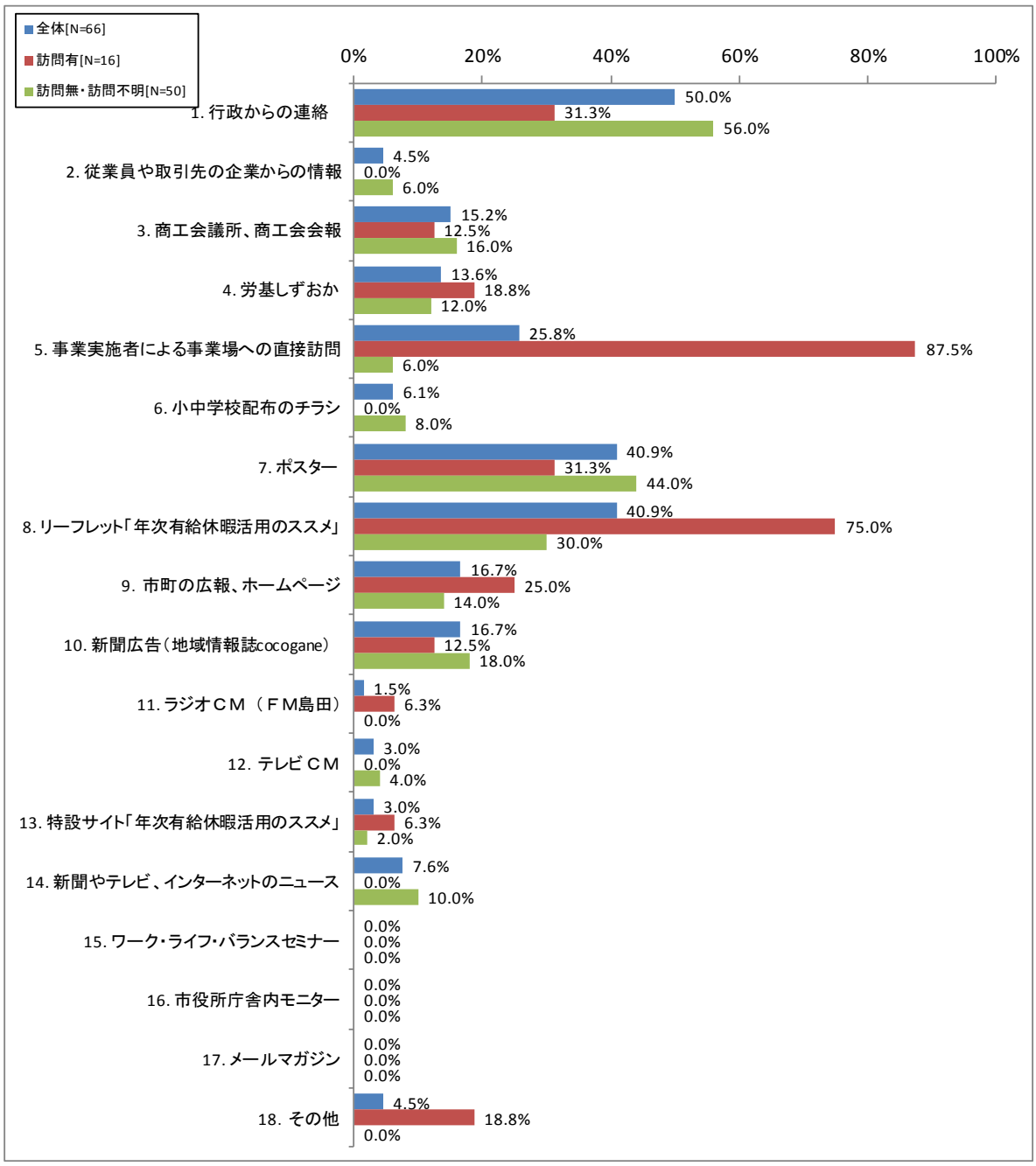


※図表内の N は設問への回答対象者数である。

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○）

事業内容を知ったルートについては「行政からの連絡」（50.0%）が最も多く、次いで、「ポスター」「リーフレット『年次有給休暇活用のススメ』」（ともに 40.9%）となった。直接訪問を実施した事業場においては、「事業実施者による事業場への直接訪問」（87.5%）、「リーフレット『年次有給休暇活用のススメ』」（75.0）が高い結果となった。

図表２　事業内容を知ったルート（複数回答）



※図表内のＮは設問への回答対象者数である。　※無回答数 2。Ｎには含まない。

【その他具体的内容】

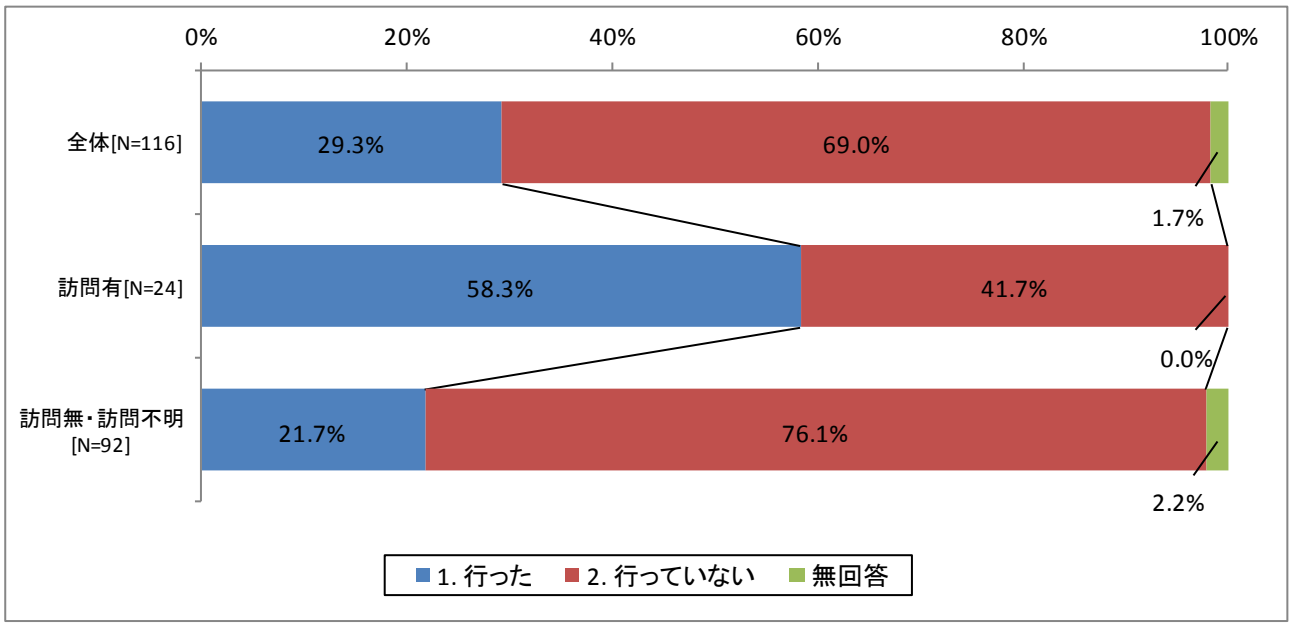
・クロスメディアしまだからのＤＭ（2）

・昨年度の調査より

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○**）

重点実施日及び周辺期間に対する取組状況については、「行っていない」(69.0%)、「行った」(29.3%)となった。直接訪問を実施した事業場においては、「行った」（58.3%）と半数以上の事業場で取組を行っている。

図表３　重点実施日及び周辺期間に対する取組状況



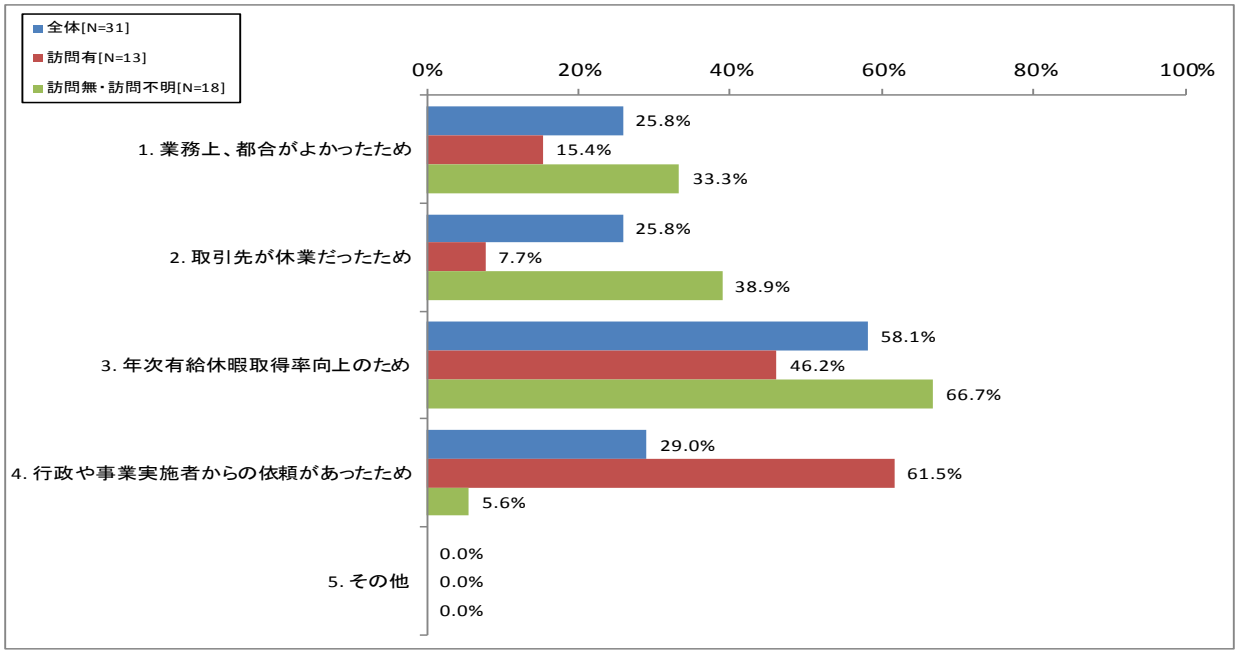
※図表内の N は設問への回答対象者数である。

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。

① 当該取組を行った理由

重点実施日及び周辺期間における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」（58.1%）が最も多く、次いで、「行政や事業実施者からの依頼があったため」（29.0%）となった。直接訪問を実施した事業場については、「行政や事業実施者からの依頼があったため」（61.5%）が最も多かった。

図表４-①　重点実施日及び周辺期間における取組を行った理由（複数回答）

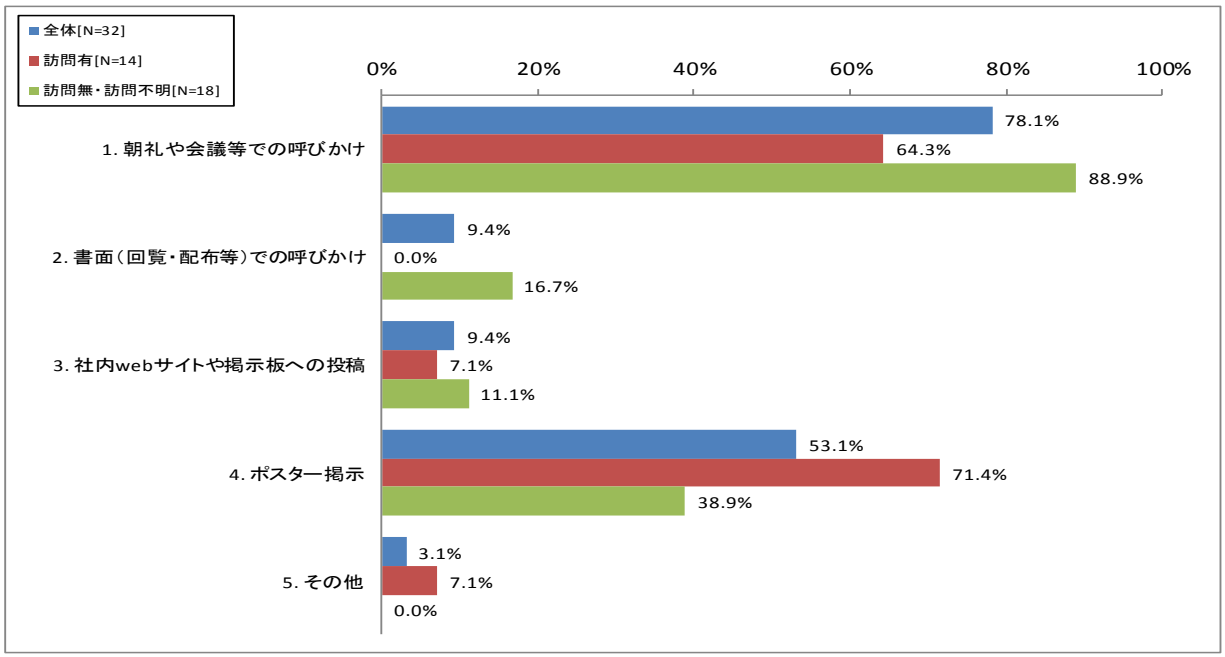


※図表内のＮは設問への回答対象者数である。※無回答数３。Ｎには含まない。

②従業員への周知方法

重点実施日及び周辺期間における取組の周知方法については、「朝礼や会議等での呼びかけ」（78.1%）が最も多く、次いで、「ポスター掲示」（53.1%）となった。直接訪問を実施した事業場においては、「ポスター掲示」（71.4%）が最も多い結果となった。

表4-② 重点実施日及び周辺期間における取組の周知方法（複数回答）



※図表内のＮは設問への回答対象者数である。※無回答数２。Ｎには含まない。

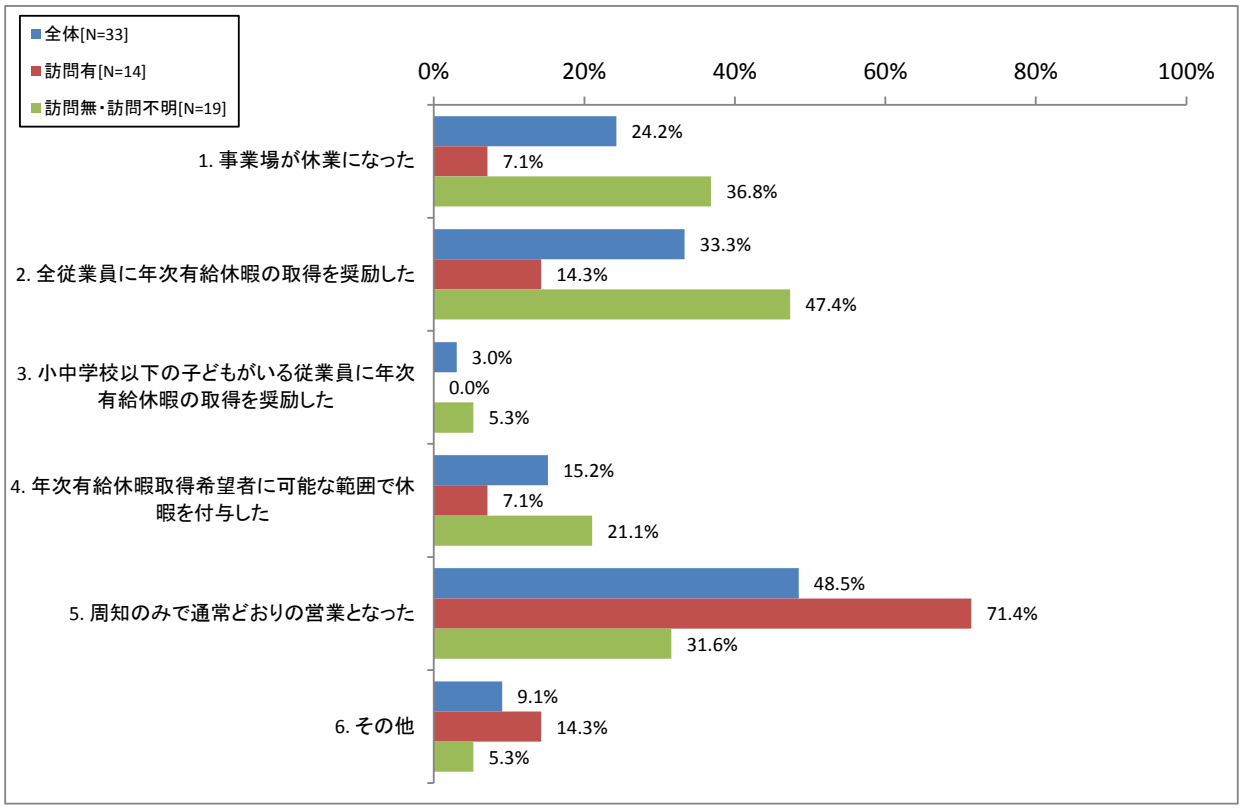
【その他具体的内容】

・毎年のイベント（家族の工場見学）を通じてアピールした

② 具体的取組

重点実施日及び周辺期間における具体的取組については、「周知のみで通常どおりの営業となった」(48.5%)が最も多く、次いで、「全従業員に年次有給休暇の取得を奨励した」(33.3%)、「事業場が休業になった」(24.2%)となった。直接訪問を実施した事業場においても、「周知のみで通常どおりの営業となった」(71.4%)が最も多い結果となった。

図表４-③　重点実施日及び周辺期間における具体的取組（複数回答）



※図表内のＮは設問への回答対象者数である。

※無回答数１。Ｎには含まない。

【その他具体的内容】

・従業員が交代で有休を取得した

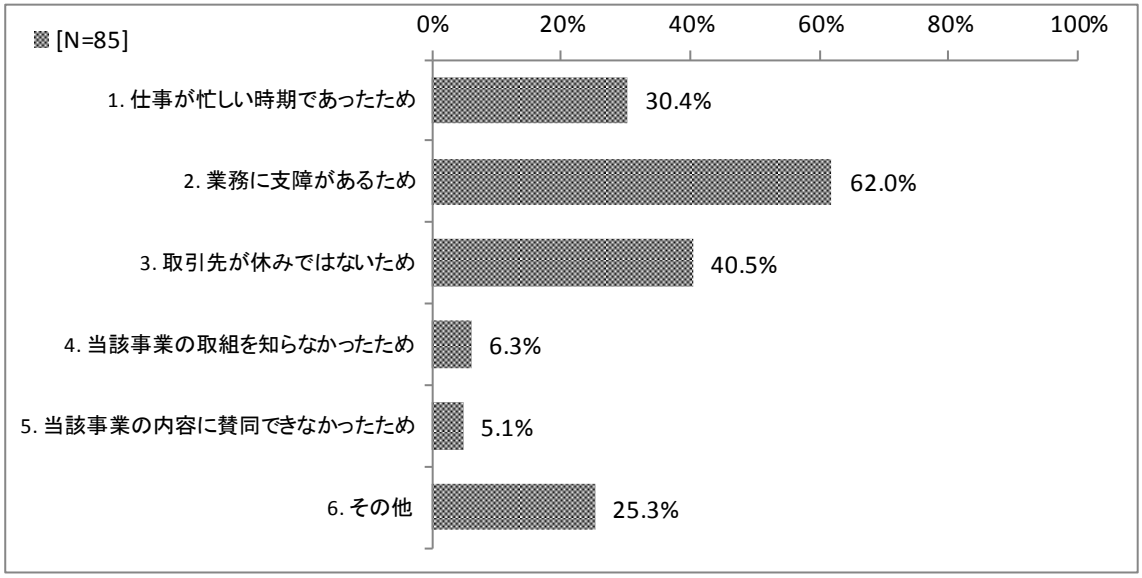
・イベント参加の従業員に半日有休を促進した

・周知し、8/21 に取得できない場合には月内取得を奨励した

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○）

重点実施日及び周辺期間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」（62.0%）が最も多く、次いで、「取引先が休みではないため」（40.5%）、「仕事が忙しい時期であったため」（30.4%）となった。

図表５　重点実施日及び周辺期間に取組を行わなかった理由（複数回答）



※図表内のＮは設問への回答対象者数である。

※無回答数 1。Ｎには含まない。

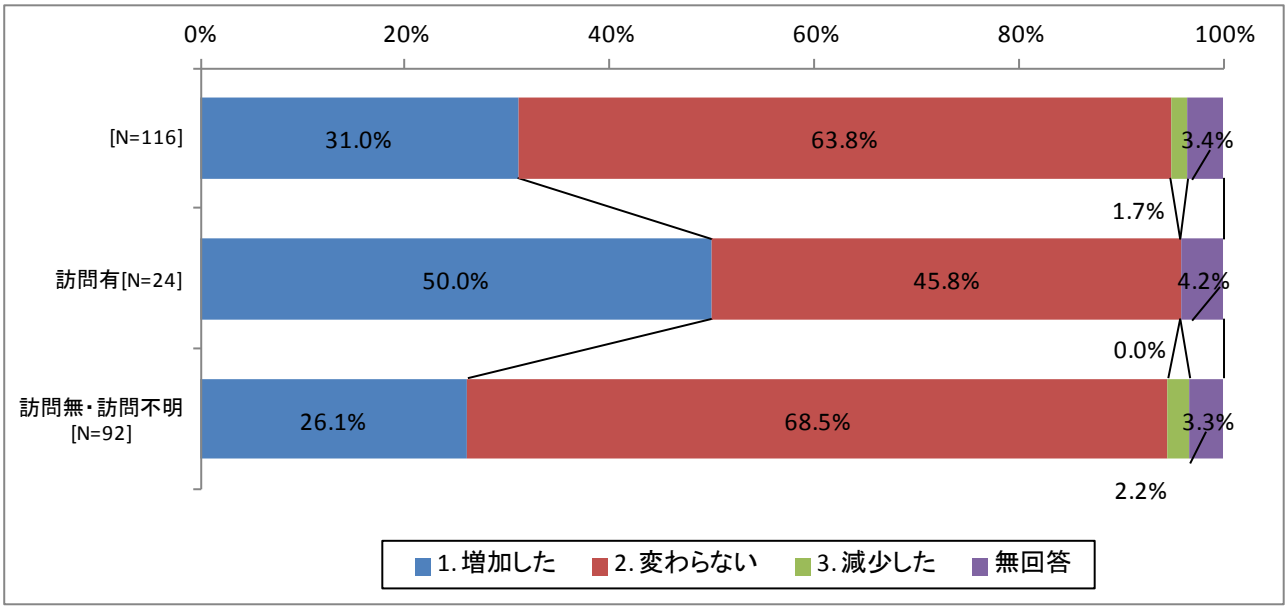
【その他具体的内容】

・7～9 月の期間で夏季休暇を定めているため（3）
・夏季休暇のあとだったため（3）
・弊社は日給月給で盆休みもあるため皆休みたがらない
・8 月は盆休みを設定したため、特に取組を行わなかった
・8 月は夏季休暇（お盆休み）があったりして、稼働日数が少ないため
・例年、従業員各々が計画的に夏季休暇を取得しているため
・本人の意思に任せる
・もともと有給休暇は社員の自由に取れる社風である（3）
・この期間とは決めず取得したい時に取得してもらっているため（3）
・役所が休みでないため

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○）

年次有休休暇取得日数の変化については、「変わらない」（63.8%）が最も多く、次いで、「増加した」（31.0%）となった。直接訪問を実施した事業場については、「増加した」（50.0%）が最も多く、半数の事業場で増加が見られた。

図表６　年次有給休暇取得日数の変化（昨年同期との比較）



※図表内のＮは設問への回答対象者数である。

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教えてください。

８月 21 日(金)の県民の日の休暇取得者(公休日含む)は、回答事業場 93 先の平均で 5.7 人となった。そのうち、年次有給休暇(１日)の取得者平均は 2.0 人(回答事業場 94)、半日の有給休暇取得者平均は 0.7 人(回答事業場 93)となった。

図表７　８月 21 日（金）の県民の日における休暇取得状況

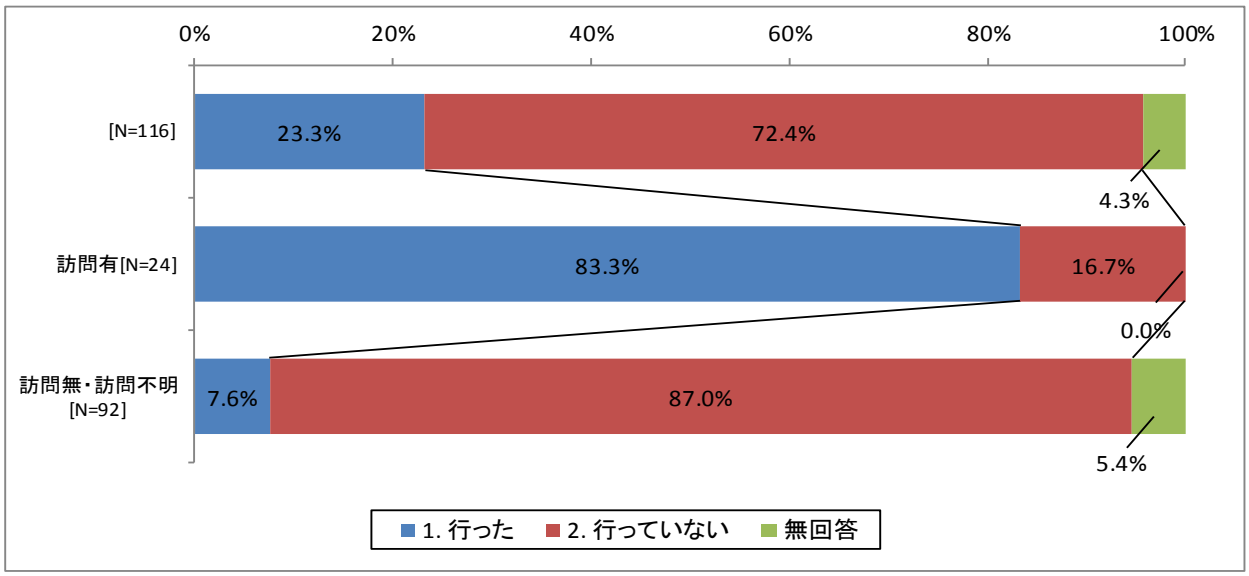
（人）

	全体	1事業場平均
休暇取得者(公休含む)	531	5.71
うち1日の有給休暇取得者	182	2.00
うち半日の有給休暇取得者	63	0.70

問８　今回の事業をうけて、９月以降においても休暇取得促進日の設定などの取組を行いましたか（サービス業等当日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の取組については、「行っていない」（72.4%）が最も多く、次いで「行った」（23.3%）となった。直接訪問を実施した事業場においては、「行った」（83.3%）が最も多く、８割以上の事業場で取組を実施している。

図表８　９月以降における休暇取得促進の取組の有無

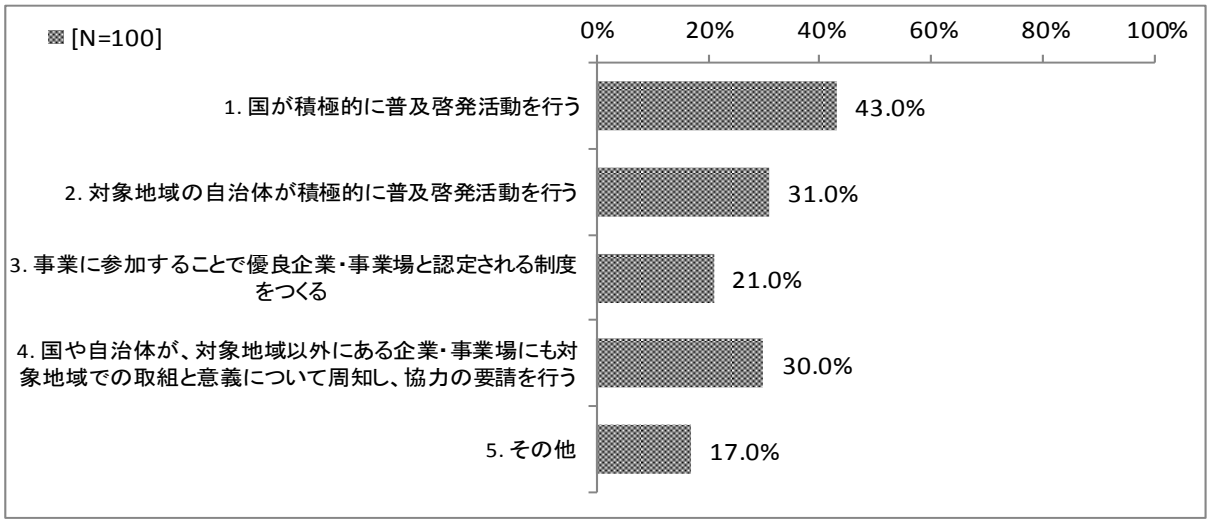


※図表内のＮは設問への回答対象者数である。

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取組支援については、「国が積極的に普及啓発活動を行う」（43.0%）が最も多く、次いで、「対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行う」（31.0%）、「国や自治体が、対象地域以外にある企業・事業場にも対象地域の取組を意義について周知し、協力の要請を行う」（30.0%）となった。

図表 9　本事業への参加・協力がしやすくなる取組支援（複数回答）



※図表内の N は設問への回答対象者数である。

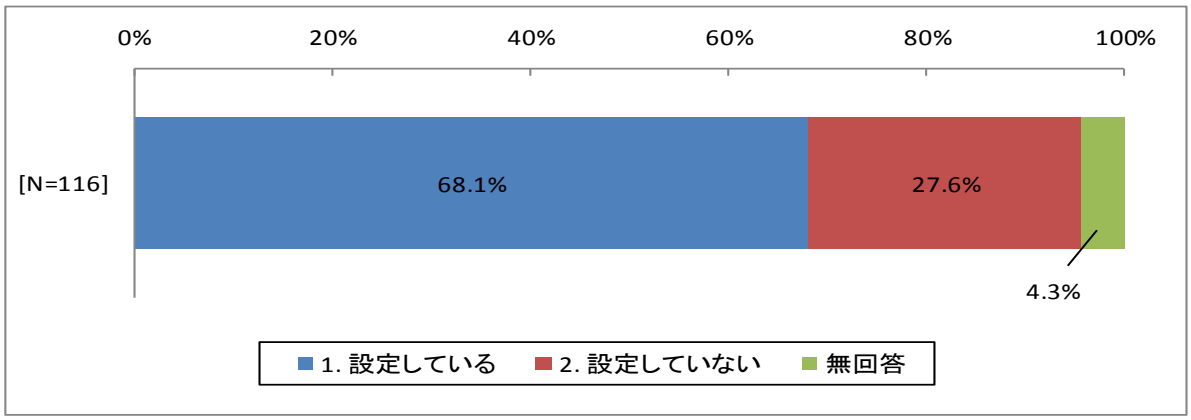
※無回答数 16。N には含まない。

【その他具体的内容】
・まず県民の日が 8/21 であることを周知する
・介護業務であるため、シフト制であり、公休のみ希望日を有休消化している
・親会社が子会社フランチャイズ契約店との取引条件に事業への参加協力を必須項目とする。
・工期がある以上休むことができないので難しい
・休暇を取得したら補助金が出るなどの制度が完備されれば、会社も従業員も参加しやすくなる
・シフト制であるため、促進日は不要
・経営者の判断による
・無理（特にサービス業）
・望まない

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○）

年次有休休暇と異なる夏季休暇については、「設定している」（68.1%）、次いで、「設定していない」（27.6%）となった。

図表 10　年次有給休暇と異なる夏季休暇の設定の有無

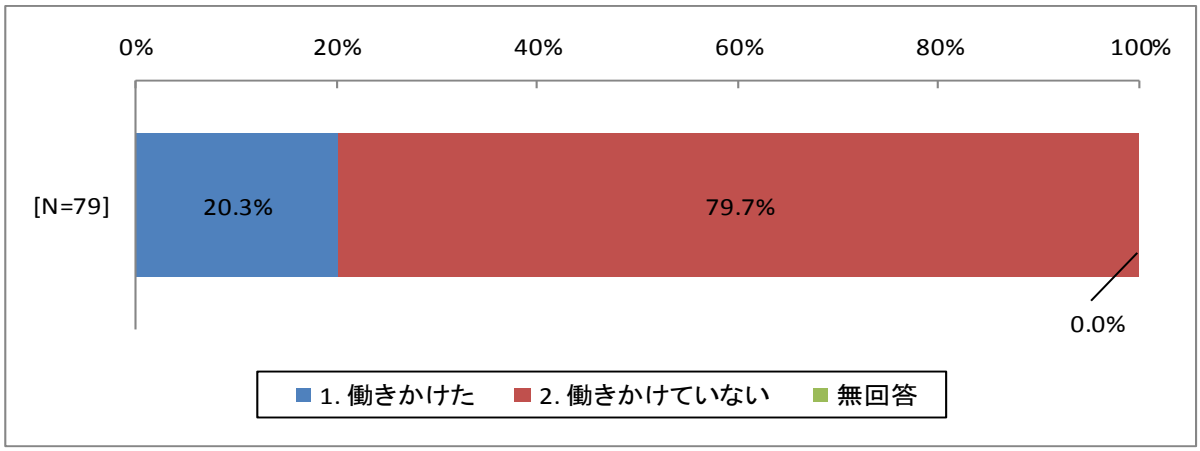


※図表内の N は設問への回答対象者数である。

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○）

夏季休暇に年次有給休暇を組み合わせた連続休暇取得の働きかけについては、「働きかけていない」（79.7%）、次いで、「働きかけた」（20.3%）となった。

図表 11　夏季休暇に年次有給休暇を組み合わせた連続休暇取得の働きかけの有無



※図表内の N は設問への回答対象者数である。

Ⅱ.年次有給休暇取得の現状についてお伺いします

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。

平成 26 年（又は平成 26 年度）１年間における年次有給休暇の取得率は、回答事業場 92 先の平均で 48.6%であった。

図表 12　平成 26 年（又は平成 26 年度）における年次有給休暇の取得状況

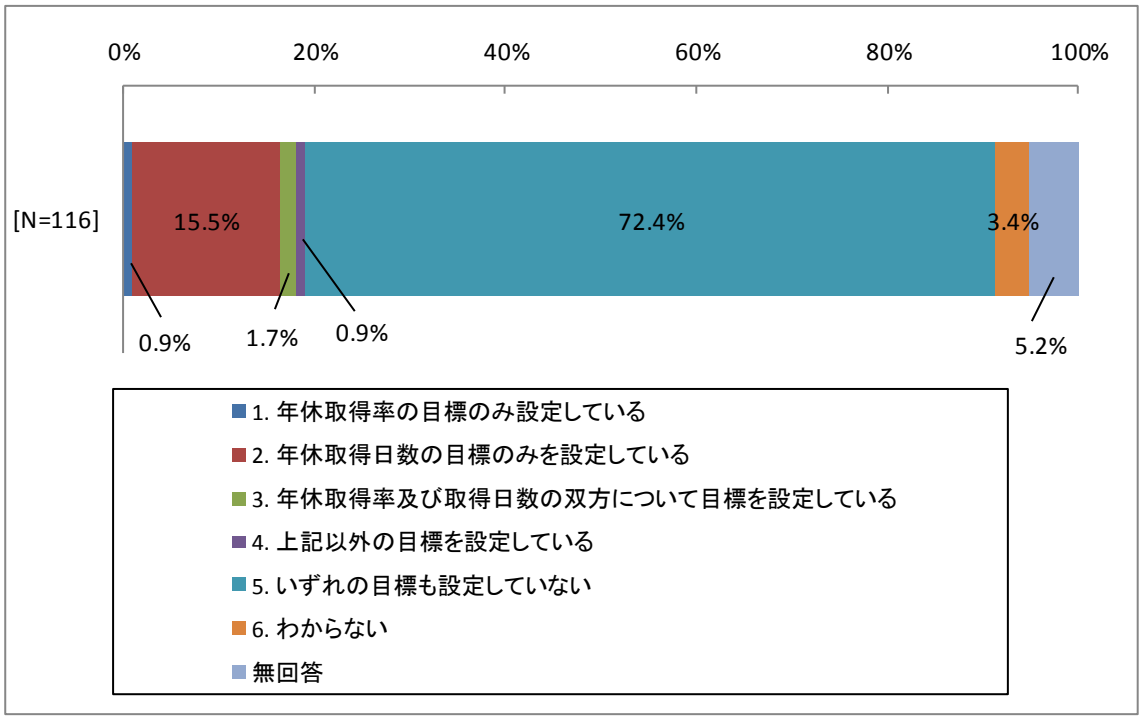
(%)

	平均取得率
全従業員の平均(92事業場平均)	48.6

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については、「いずれの目標も設定していない」（72.4%）が最も多く、次いで、「年休取得日数の目標のみを設定している」（15.5%）となった。

図表 13　年休取得率や年休取得日数などの目標設定

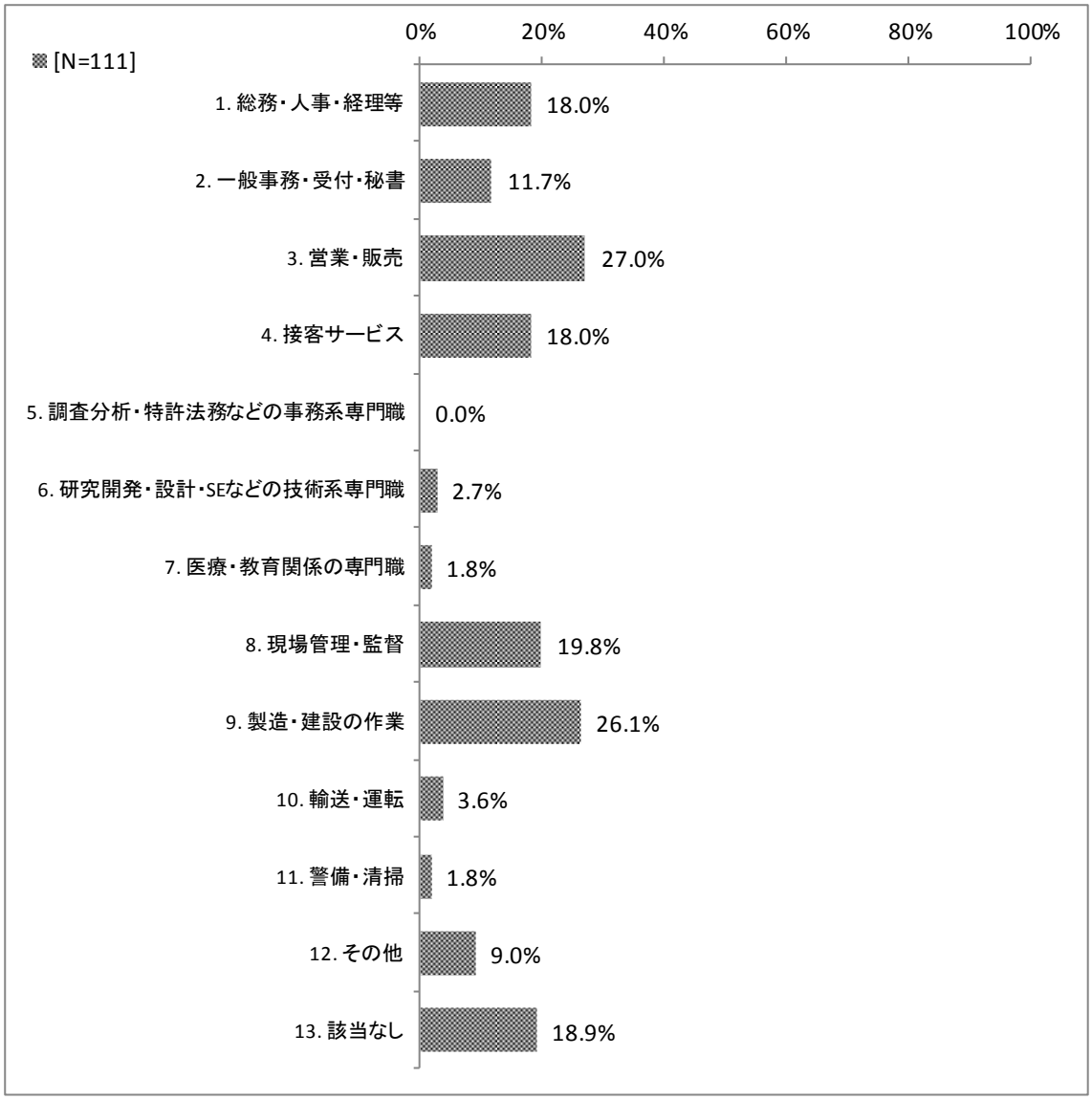


※図表内の N は設問への回答対象者数である。

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お尋ねします。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○）

年次有休休暇が取りづらい部門については、「営業・販売」（27.0%）が最も多く、次いで、「製造・建設の作業」（26.1%）、「現場管理・監督」（19.8%）となった。

図表１４　年次有給休暇が取りづらい部門（複数回答）



※図表内のＮは設問への回答対象者数である。

※無回答数 5。Ｎには含まない。

【その他具体的内容】

・介護

・福祉

・業務部内

・工事部門

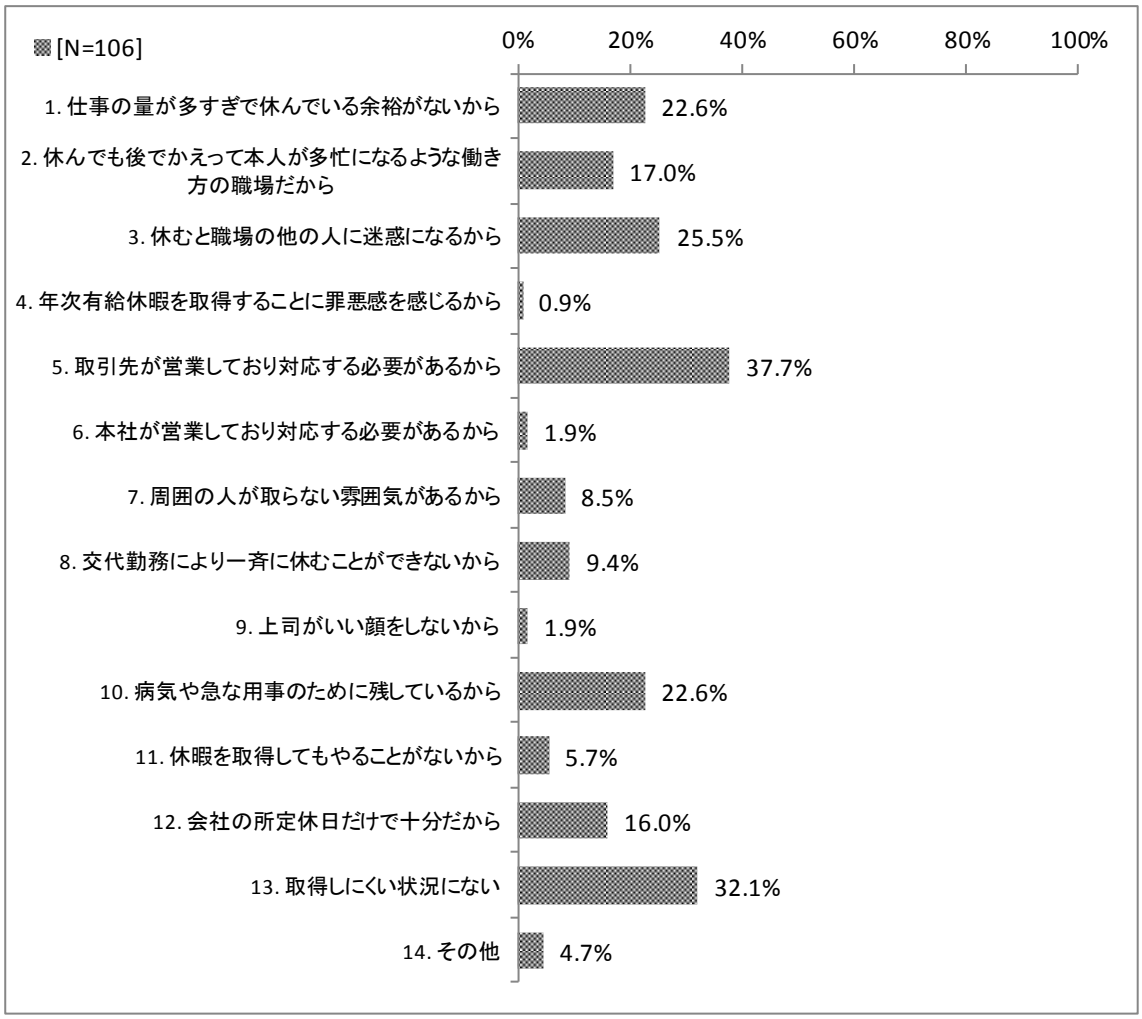
・仕事柄、同日に偏らないよう取るようにしている

・休職者のバックアップ体制が整備されているため、職種による偏りはない

問 15　貴事業場で年次有給休暇が取得されにくいのはどのような理由によると思われますか。該当する番号を全てお選びください。（あてはまるもの全てに○）

年次有休休暇が取得されにくい理由については、「取引先が営業しており対応する必要があるから」（37.7%）が最も多く、次いで、「取得しにくい状況にない」（32.1%）、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」（25.5%）であった。

図表 15　年次有給休暇が取得されにくい理由（複数回答）



※図表内の N は設問への回答対象者数である。

※無回答数 10。N には含まない。

【その他具体的内容】

・サービス業は休み＝売り上げ減になりやすい

・給料が安く休めない

・仕事が少なく休めば出来高が減る

・振替休日の消化が多いため

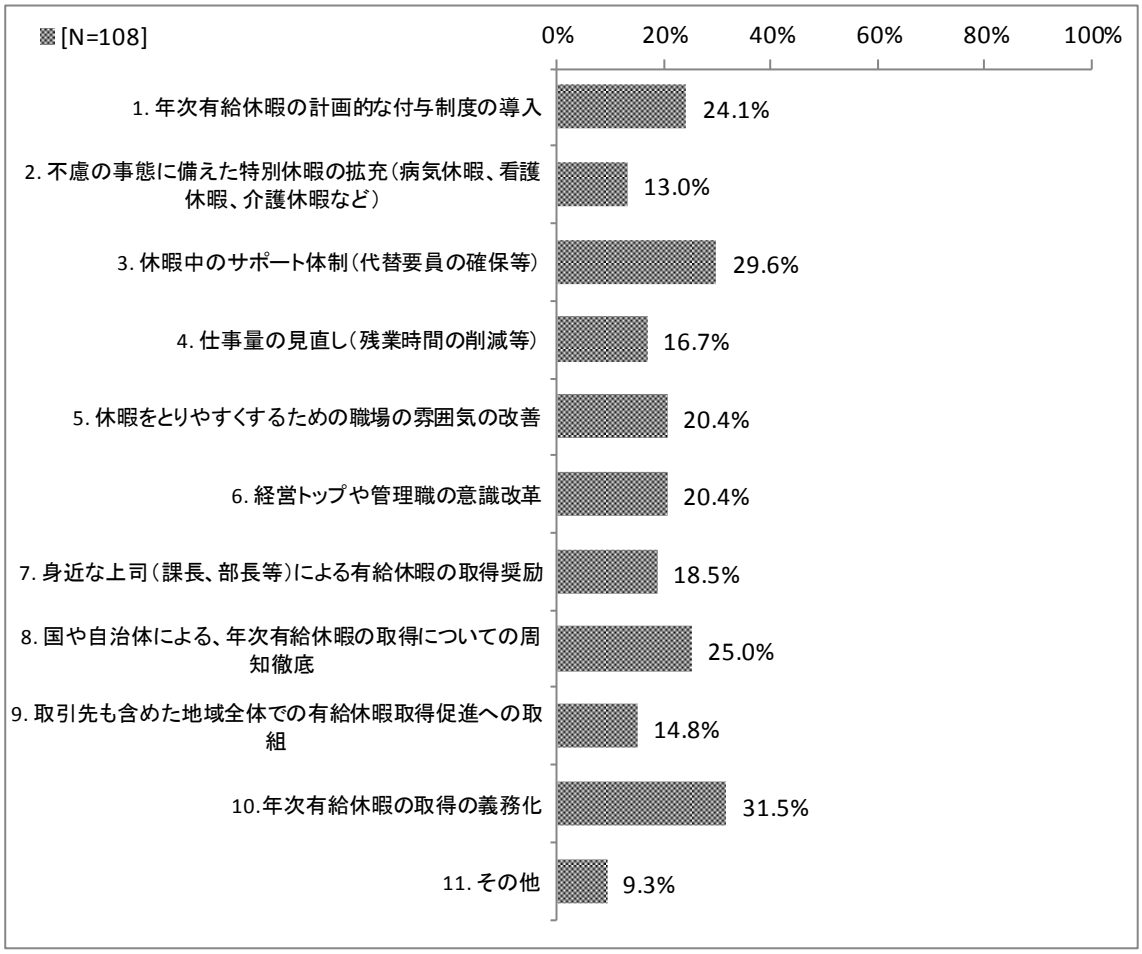
・野外での仕事が主となるため天候に影響されるため本人の希望を優先している又は仕事に波があるため

・建設現場だと、元請・下請との関係もあり、個人の裁量で休暇調整することが難しいため

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○）

年次有休休暇を取得しやすくするために必要な取組については、「年次有給休暇の取得の義務化」（31.5%）が最も多く、次いで、「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」（29.6%）、「国や自治体による、年次有給休暇の取得についての周知徹底」（25.0%）、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」（24.1%）となった。

図表 16　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）



※図表内の N は設問への回答対象者数である。

※無回答数 8。N には含まない。

【その他具体的内容】

・仕事の平準化調整

・有給休暇を取得したい人ばかりではないことを理解していただきたい（3）

・休暇保障をしてほしい

・会社の収益の改善

・仕事が年間平均してあれば有給休暇が計画的に導入できる

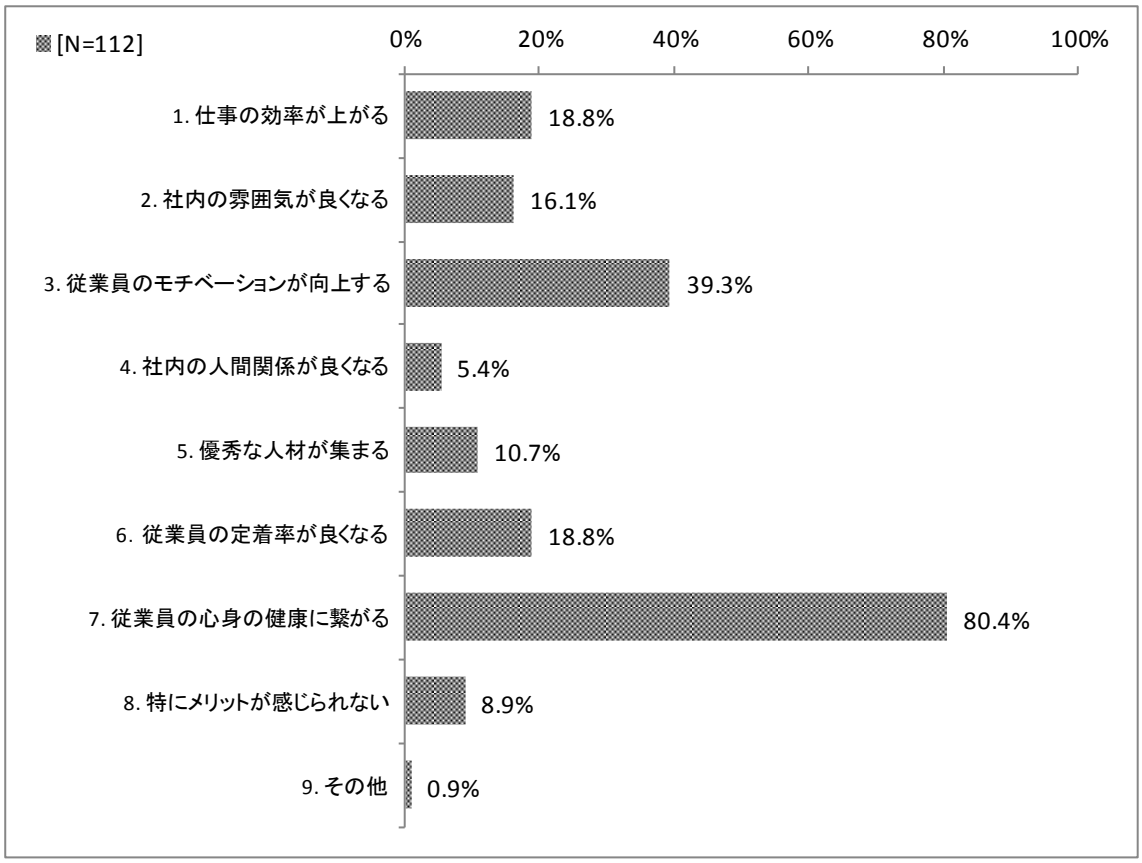
・無理

・もっと景気がよくなればいい

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メリットについては、「従業員の心身の健康に繋がる」（80.4%）と８割以上の事業場が回答し、次いで、「従業員のモチベーションが向上する」（39.3%）となった。

図表 17　年次有給休暇を積極的に取得するメリット（複数回答）



※図表内のＮは設問への回答対象者数である。

※無回答数 4。Ｎには含まない。

【その他具体的内容】

・会社の利益が上がる可能性が高くなる（＝仕事の仕方・あり方が変わるため）

・休みたくない人を休ませても逆効果（3）

・学校のため

・会社の定休日だけで十分だと思うし個人的に休む日に申請を出しているため

・管理職が有休を取ることを罪と考えているため

・具体的なメリットのデータがない

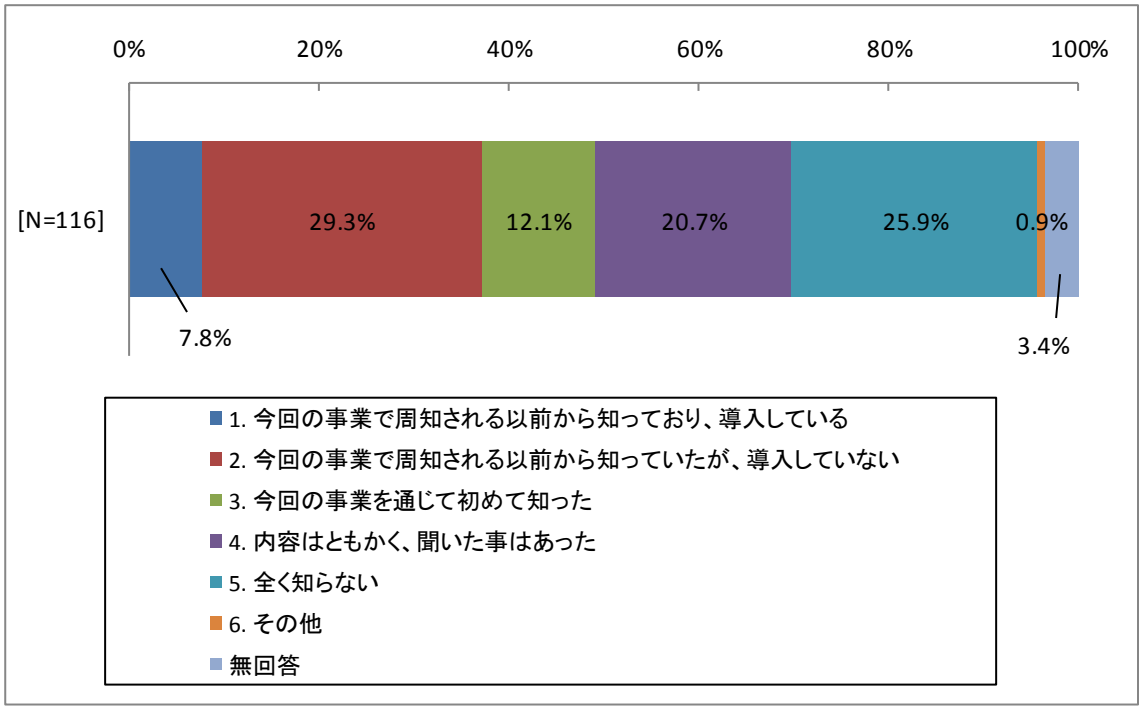
Ⅲ. 年次有給休暇取得促進の制度等についてお伺いします

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。

年次有休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前から知っていたが、導入していない」（29.3%）が最も多く、次いで、「全く知らない」（25.9%）、「内容はともかく、聞いた事はあった」（20.7%）となった。

図表 18　年次有給休暇の計画的付与制度に対する把握及び導入有無



※図表内の N は設問への回答対象者数である。

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。

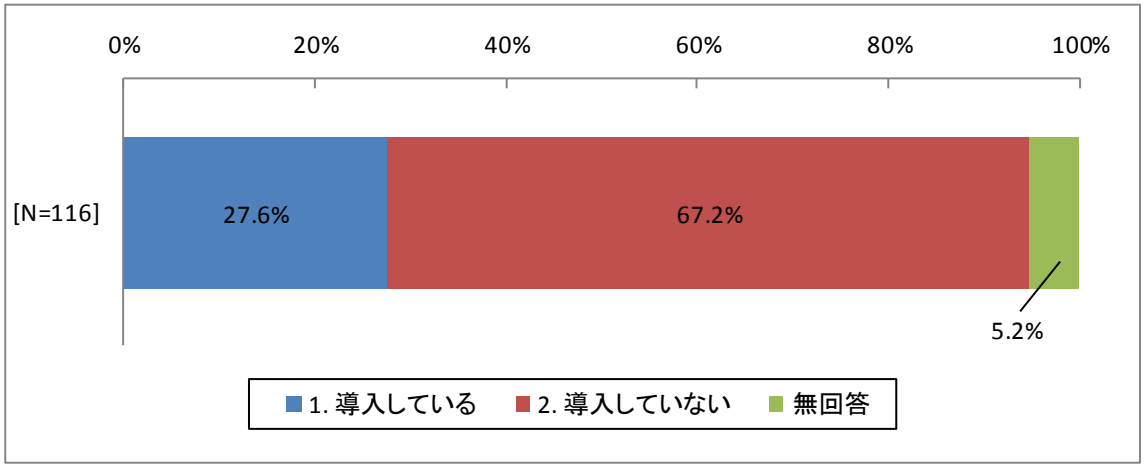
・取得の奨励
・地域の祭事等に合わせて実施
・お盆休み等に加えて消化
・島田市が実施していた「家族の日」の前日に毎年中学生～幼稚園・保育園児のいる家庭の職員に有休を取得してもらっていた
・5 月のゴールデンウィークや 8 月のお盆に、計画的に各施設ごとに有休取得している
・年末年始、お盆休みに導入し、全社員が取得している
・従業員に自由に取得してもらっている

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。**（あてはまるもの 1 つに○）**

※時間単位の年次有給休暇とは、労使協定を結べば、5 日間の範囲内で、時間を単位とする年次有給休暇を与えることができるものです。

時間単位の年次有給休暇の導入については、「導入していない」（67.2%）、「導入している」（27.6%）となった。

図表 20　時間単位の年次有給休暇の導入の有無

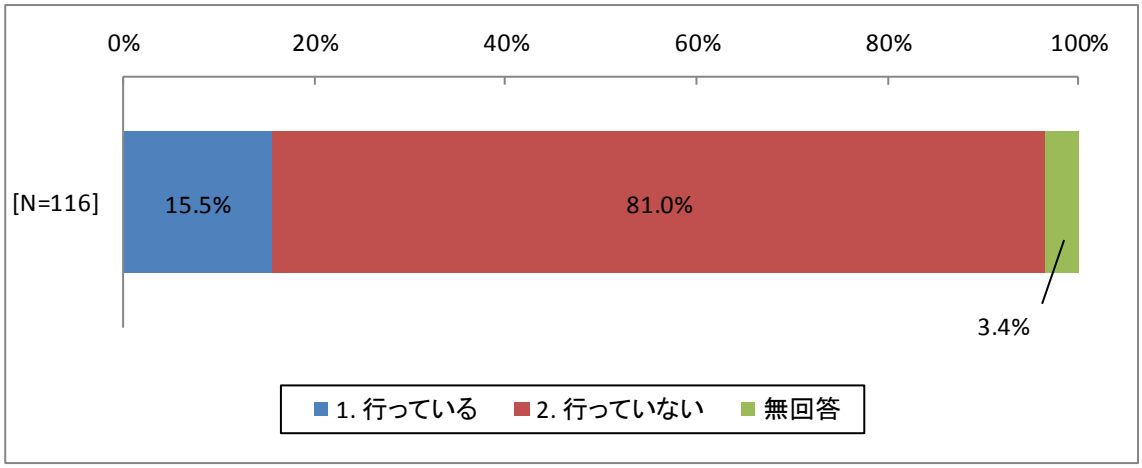


※図表内の N は設問への回答対象者数である。

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様な取り組みを行っていますか。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」（81.0%）、「行っている」（15.5%）となった。

図表 21　記念日休暇の取組の有無



※図表内の N は設問への回答対象者数である。

【行っている場合の具体的内容】
・誕生日休暇（6）
・記念日休暇
・勤続年数に応じた休暇
・取得を呼び掛ける、定期的な周知

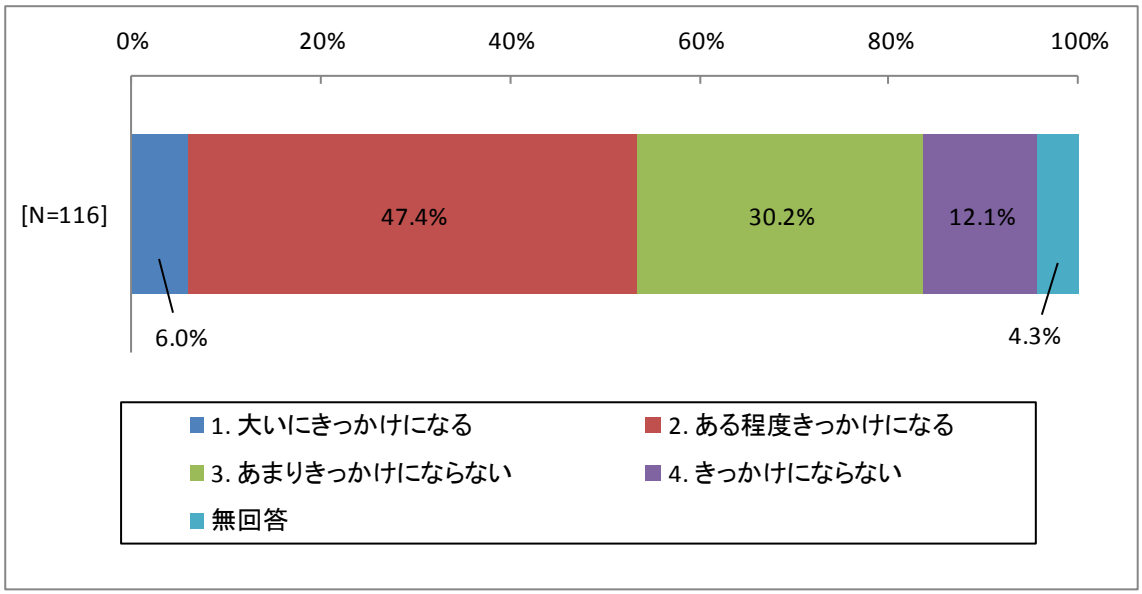
問 22　年次有給休暇の取得促進のため、事業場として実施していることがありましたら、自由にご記入ください。

・全社比較での順位づけによるトップ会議での発表。労使協議会での報告と促進。
・現場の都合上、土日に出勤している社員に対しては社長が直接、平日に休みを取るよう（有休として）声をかけている
・個人目標に掲げる。労働安全衛生目標の計画に反映させている
・年間有休は月１日以上取得するように上長含め会社が時間管理に毎月の状況確認をしている。
・年休 14 日以上取得するよう目標設定。半年ごと予定日を 6 ヵ月分期首（4 月.10 月）に決定
・半期で〇日以上有休を取得するよう計画を立ててもらう。文書で促す
・当社休暇（年間カレンダー）作成時には、年次有給休暇取得促進事業の日程等は考慮し、推奨している
・病気・慶弔・急な事態による休み等に対しても有休使用を認めている。パート、アルバイトへの周知、説明。
・7 月～9 月の 3 か月間に 3 日間の夏休みを有休で取るように勧めている
・シルバーウィークと合わせ年次有給休暇（４日間）希望があったので、休んでいるその間、仕事が忙しいので代替要員にサポートして頂いている。毎年こんな感じで連休と合わせて休暇取っている（主に９月）１名・１ヶ月前に希望があれば実行できると思う。
・繁忙期・閑散期とあるので、閑散期に積極的に有休を取得するように勧めている
・業種により（建設業、林業、サービス業）季節的な仕事量のバラつきが多いため、業種（部門）ごとに休める時期はまとめて休むように、部長が率先して休みを取る。また、部下にも休むことを勧める
・時間単位、半日休暇の導入（2）
・カレンダーにシールを貼ったり、ポスター掲出をしている
・もともと有給休暇を取りづらい環境にないのでなにもしていない（5）
・原則希望通りに取得（2）

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○）

本事業の実施が年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになるかについては、「ある程度きっかけになる」（47.4%）が最も多く、次いで、「あまりきっかけにならない」（30.2%）となった。

図表 23　本事業の実施が年次有給休暇取得促進のきっかけになるか



※図表内の N は設問への回答対象者数である。

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。

・社労士の説明を聞いて必要性を大いに感じたため
・促進制度の周知度の向上を通じて意識の変化改善がみられる
・家族との時間を取るようなきっかけになる。
・有給休暇取得で仕事の効率ＵＰや生活の活力が生じ皆がそれに気付くから
・有給休暇取得の認識が労使双方に生まれる
・会社や従業員にとっても休ませる、休むことができると思うので
・皆で共通の理解となる
・有休取得を意識できる
・世間一般的に取得促進されればきっかけにできると思う
・今回の事業が全ての従業員に周知されれば
・推進の呼びかけが活発になるので
・全国的に周知されれば業界団体等から企業への取組推進につながっていくと期待する。
・1 人が休みを取得すれば、他の人も休みやすくなり、だんだんと休みを取得する者の数が増え、結果として休暇取得がしやすくなる気がするから
・昔は何となく有休を取るのが悪いというようなイメージがあったが、この事業の実施によって、有休が社員の権利であることが定着しつつある
・行政主導の取組は浸透力があるから
・職場関係者の意識向上につながるのではないか
・管理者に対して多少の意識改革になる
・取引先が休暇を取るようになれば
・取得率の低い従業員に対し促進できる
・当社休暇（年間カレンダー）作成の参考になる。今回事業の従業員への推奨はカレンダー作成時に間に合わなかった
・8 月を対象としたが、8 月に取得できなかった社員が 7 月や 9 月に分散して有休を取得した
・充分でない人数でシフトを組んでいるが２～３ヵ月に１日程度の有休取得は不可能ではないと考えている。今回（Ｈ２８、４月から）の取り扱い変更がある程度の意識の改善につながるのではないかと思う。
・計画的付与制度の取組
・経営者側の考え方を変えていかなければだめ
・トップダウンになるので、きっかけにはなるが、業務改善がないと促進するのは困難である（2）

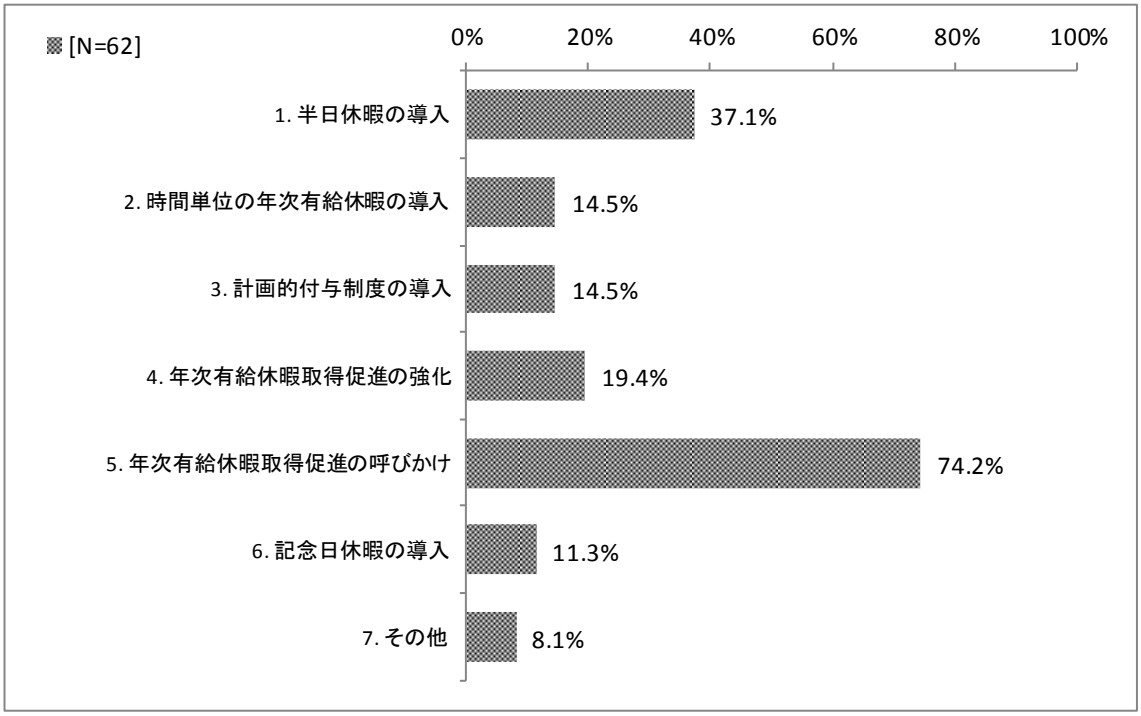
問 25　問 23 で「3.あまりきっかけにならない」または「4.きっかけにならない」とお答えの方にお尋ねします。具体的な理由を教えてください。

・継続的に制度の周知をする
・取得促進より取得強制
・全ての企業が取組を行わなければ無理だと思います。
・県単位での休暇でないと市役所以外の役所が動いている場合は無理。天候仕事量の関係もあり、本人の希望による。
・仕事の実態が変わらない。国が企業の負担を考えた支援をすれば可能
・景気が悪い、仕事がない、給料が安い、根本的改善が必要。ゆとりがない（2）
・売上や成績を上げることと休みを取ることは相反することなので
・結局、会社も働く本人も、目先の売上・利益を上げること、仕事をこなすことが優先で、休みを取ることが大事という意識にならない。啓発活動としてはまだまだ弱い。
・仕事上・業種により難しい（建設業・製造業など）(2)
・個人のルート内作業のため休むと支障が出るため
・基本的に人員不足
・零細企業にとって人員に余裕がないため、休暇を取ると本人が休日明けに仕事量が増えてしまう傾向があり本人の意思で休暇を取らない。
・ 取引先が休業していなければ、当社だけで休業することはできない。小企業なので代替要員もいない。(2)
・従業員１０名程度の零細企業は相手の動行で全てが決まる。独自に営業内容を決めることはなかなかできない。又経営上余力のある人事では無いので全体が休みになることが望ましい。
・経営者の考えを変えなければならない
・積極的に有休を取るよう促せる職場の状況ではないし職員も本事業を知らない。
・会社のトップが有休を取ることに否定的、理解していない人が多いし、地方では日給の人が多いため(2)
・あまり知られていないから
・事業の実施が従業員（上層部以下）に周知されないから
・日常の業務でいっぱい。どうしてもの時は有休はとれる環境にある
・特に促進必要なし
・従業員個人ごとに任せているから(2)
・シフト制。すでに申請があれば取得できる状況なので不要
・8 月は意識するかもしれないが年間を通してあまり効果は無いと思う
・夏休み（お盆の休暇）が終わった後で、また休むきっかけとはならない。夏休み直前が一番休みやすいのではないか？
・中小企業における配慮が足りない
・このアンケートを作成している方が現状を理解できていない（3）
・ある程度の取組は毎年行っている。ほとんどの従業員が目標達成する
・当社の従業員は既に休暇取得に対する意識づけがされているため
・あえて促進しなくても従業員の希望に合った休みを取ってもらっているので（半日、時間、家族サービス日など）
・休みが必要な人は随時休みを取得しているため（2）

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、該当する番号をお選びください。**（あてはまるものの全てに○）**

来年度以降の年次有給休暇取得促進の取組の予定については、「年次有給休暇取得促進の呼びかけ」（74.2%）が最も多く、次いで、「半日休暇の導入」（37.1%）、「年次有給休暇取得促進の強化」（19.4%）となった。

図表 26　来年度以降の年次有給休暇取得促進の取組の予定（複数回答）



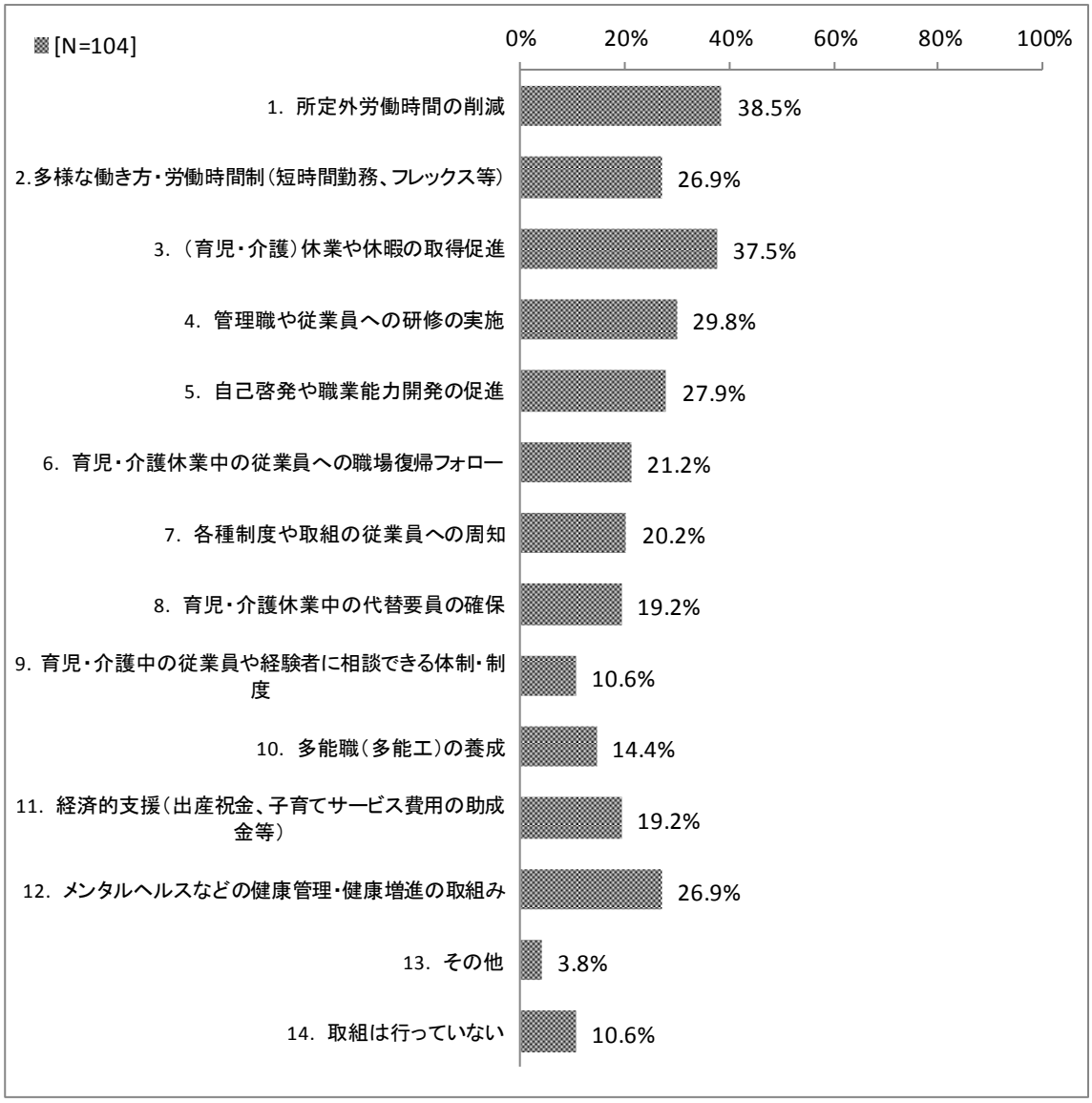
※図表内の N は設問への回答対象者数である。　※無回答数 54。N には含まない。

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について、該当する番号をお選びください。**（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。

導入しているワーク・ライフ・バランス推進の取組については、「所定外労働時間の削減」（38.5%）が最も多く、次いで、「（育児・介護）休業や休暇の取得促進」（37.5%）、「管理職や従業員への研修の実施」（29.8%）、「自己啓発や職業能力開発の促進」（27.9%）となった。

図表 27①　導入しているワーク・ライフ・バランス推進の取組（複数回答）

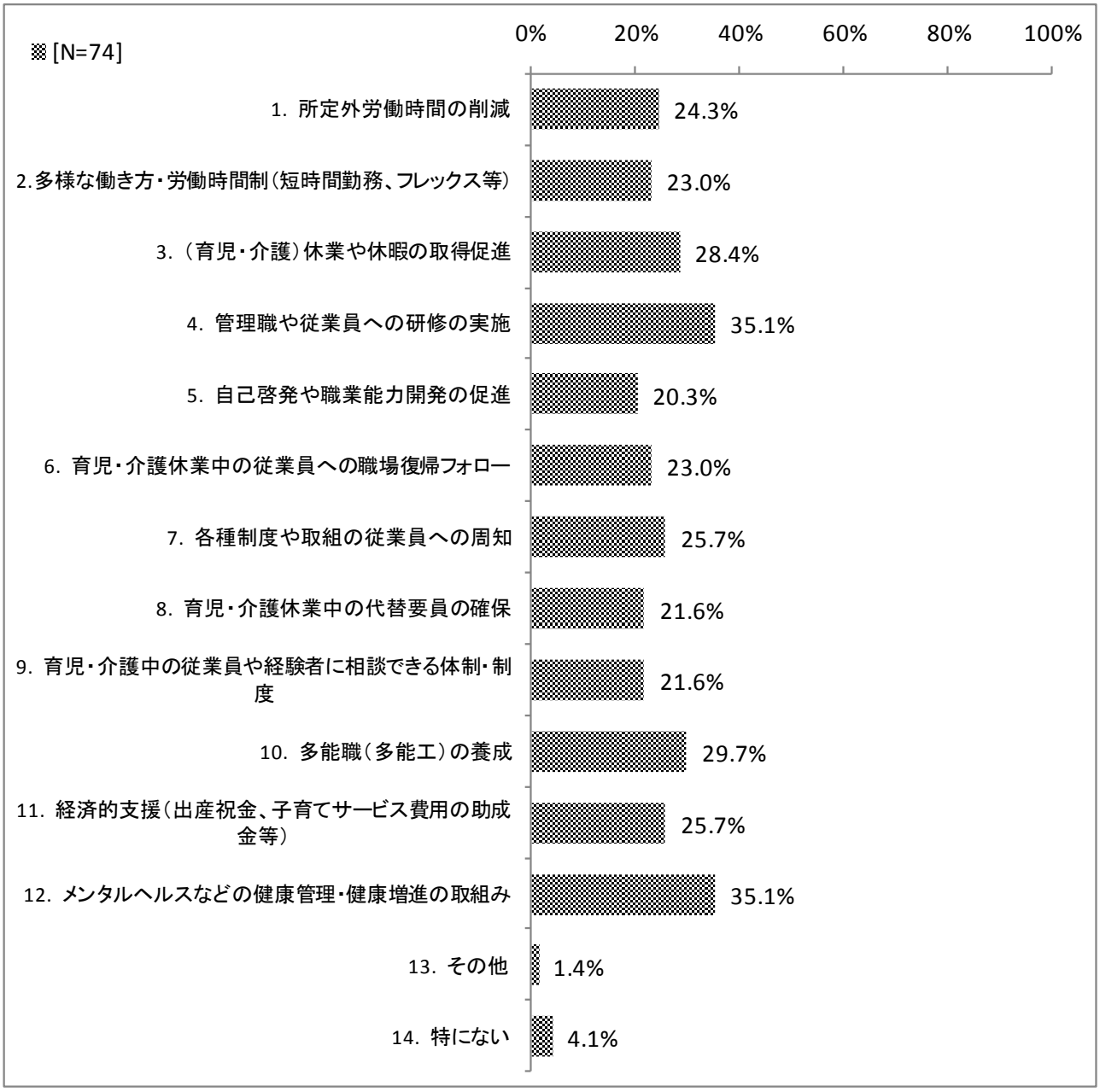


※図表内の N は設問への回答対象者数である。

※無回答数 12。N には含まない。

効果的だと思うワーク・ライフ・バランス推進の取組については、「管理職や従業員への研修の実施」「メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組み」（ともに 35.1%）が最も多く、次いで、「多能職（多能工）の養成」（29.7%）となった。

図表 27②　効果的だと思うワーク・ライフ・バランス推進の取組（複数回答）



※図表内の N は設問への回答対象者数である。

※無回答数 42。N には含まない。

【その他具体的内容】

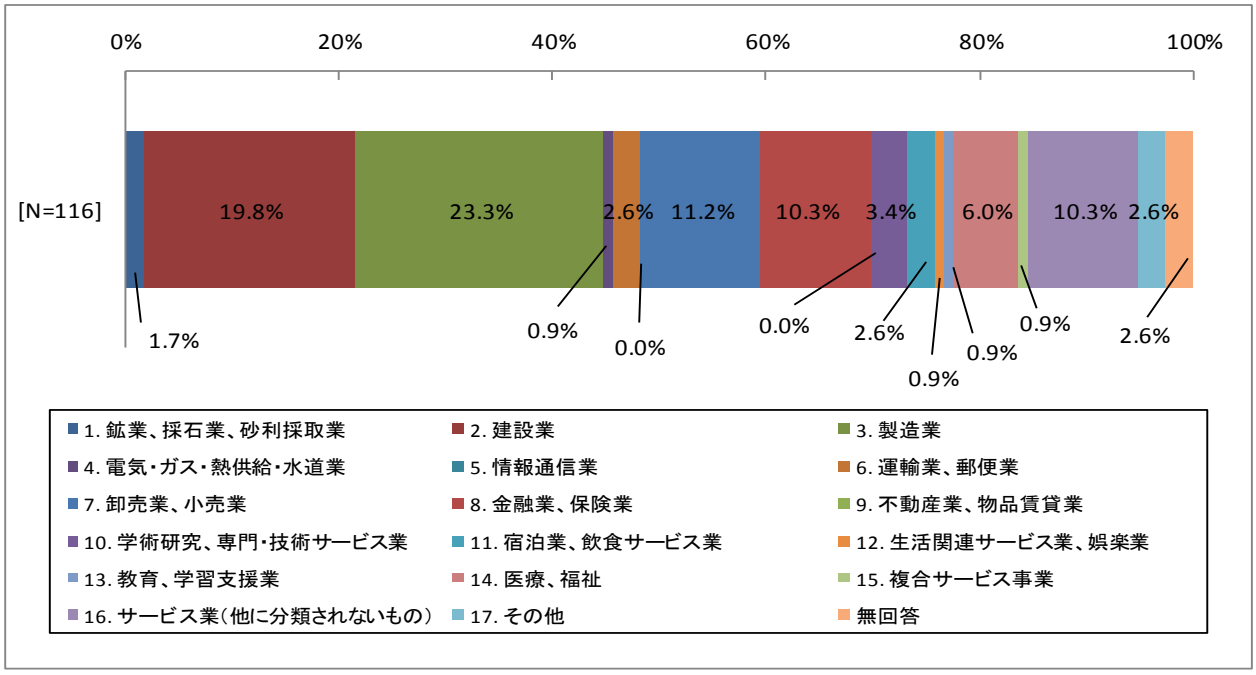
・「ワーク」について所属している事業所に貢献することと「ライフ」自身の生活の充実は一体のもの。この制度が間違って職員に伝わると権利意識だけが先行してしまう恐れがあるため。

Ⅳ. 貴社の概要についてお伺いします

問 28　貴社の業種（売上高がもっとも大きな事業）についてお答えください。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○）

業種については、「製造業」（23.3%）が最も多く、次いで、「建設業」（19.8%）、「卸売業・小売業」（11.2%）となった。

図表 28　業種



※図表内の N は設問への回答対象者数である。

【その他具体的内容】

・ネット加工業下請作業所

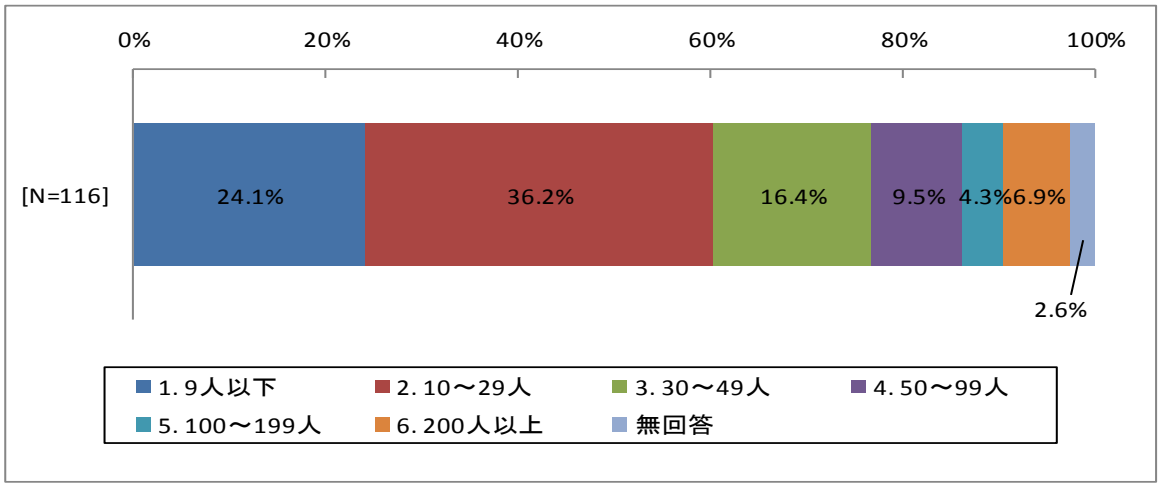
・製材業

・介護保険事業

問 29　事業場の従業員（パート・アルバイト・契約社員含む）についてお伺いします。平成 27 年 9 月 1 日現在でお答えください。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○）**

従業員数については、「10～29 人」（36.2%）が最も多く、次いで、「9 人以下」（24.1%）、「30～49 人」（16.4%）となった。

図表 29　従業員数



※図表内の N は設問への回答対象者数である。

（２）従業員アンケート集計結果

１．調査の概要

○調査方法

島田市及び川根本町内の事業場に郵送にて配布・回収

○調査対象

島田市及び川根本町の事業場に対し、5 名の従業員に対して調査（以下①～③に該当する従業員に依頼）

①島田市又は川根本町に居住で、小中学校、幼稚園に通う子どもを持つ従業員　2 名

②島田市又は川根本町に居住で、小中学校、幼稚園に通う子どもがいない従業員　１名

③島田市又は川根本町以外に居住で、小中学校、幼稚園に通う子どものいる従業員　2 名

※事業場配布数 402 事業所×5＝2,010 名分）

○調査期間

2015 年 9 月 4 日（金）～2015 年 10 月 9 日（金）

○有効回答票数

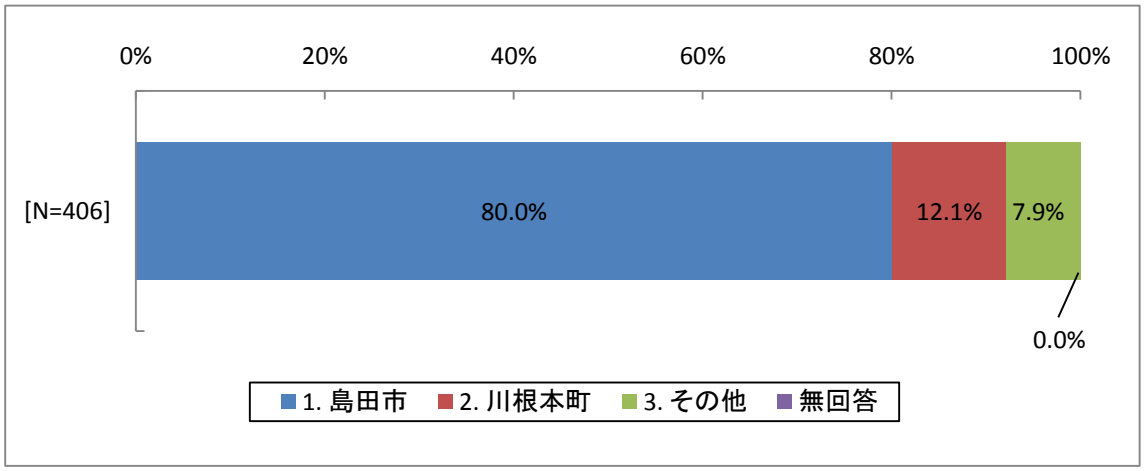
		島田市	川根本町	その他	不明	合計
従業員票	配布数	1,635票	375票	－	－	2,010票
	回答数	325票	49票	32票	0票	406票
	回収率	19.9%	13.1%			20.2%

Ⅰ. あなたがお勤めの事業場についてお伺いします

問１　所在地は、どちらになりますか。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○)**

事業場所在地については、「島田市」(80.0%)、次いで「川根本町」(12.1%) となった。

図表１　事業場所在地

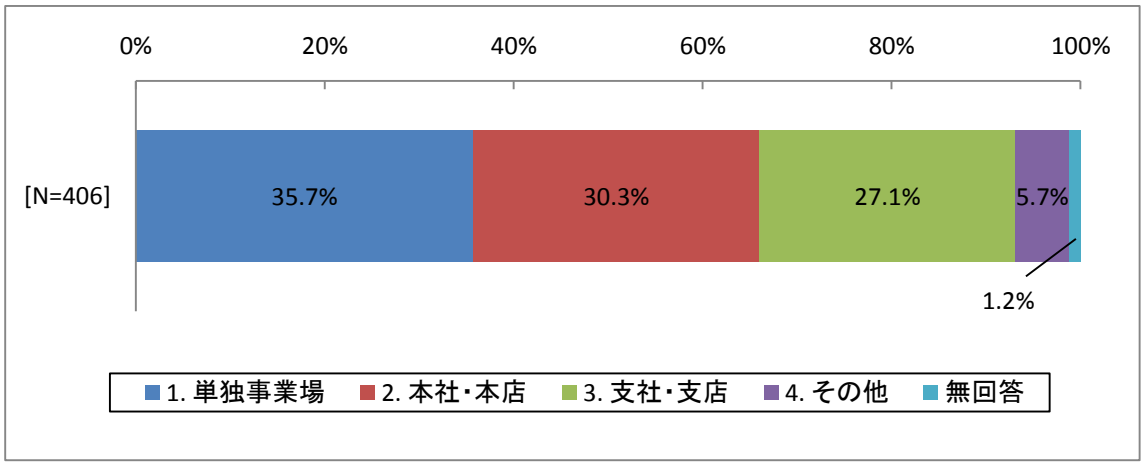


※図表内のＮは設問への回答対象者数である。

問２　事業場の形態（本/支店別）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○)**

事業場の形態については、「単独事業場」(35.7%)、次いで「本社・本店」(30.3%)、「支社・支店」(27.1%) となった。

図表２　事業場の形態

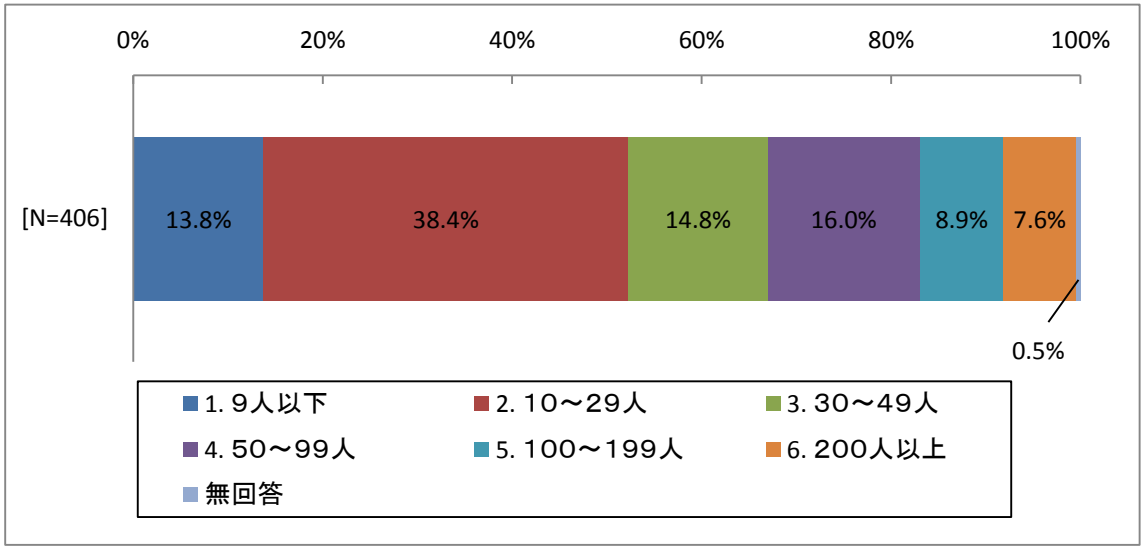


※図表内のＮは設問への回答対象者数である。

問 3　事業場の従業員数（パート・アルバイト・契約社員等を含む）について、該当する番号を１つお選びください（○はひとつ）。

従業員数については、「10～29 人」（38.4%）が最も多く、次いで、「50～99 人」（16.0%）、「30～49 人」（14.8%）となった。

図表 3　従業員数

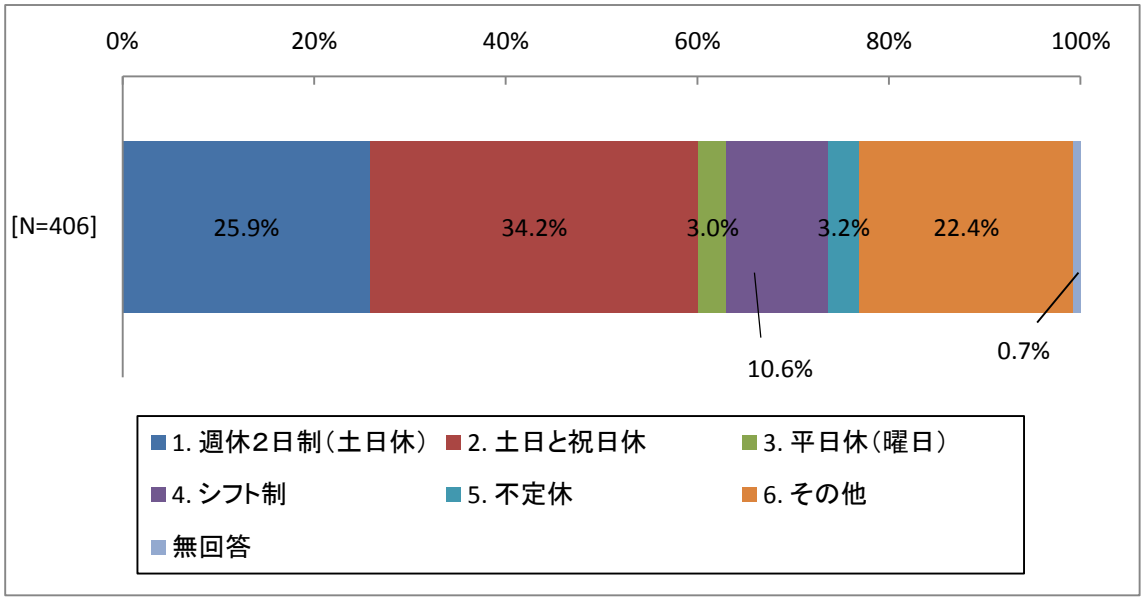


※図表内の N は設問への回答対象者数である。

問 4　事業場の休みの形態について、該当する番号を１つお選びください（○はひとつ）。

事業場の休みの形態については、「土日と祝日休」（34.2%）が最も多く、次いで、「週休 2 日制（土日休）」（25.9%）、「その他」（22.4%）となった。

図表 4　事業場の休みの形態



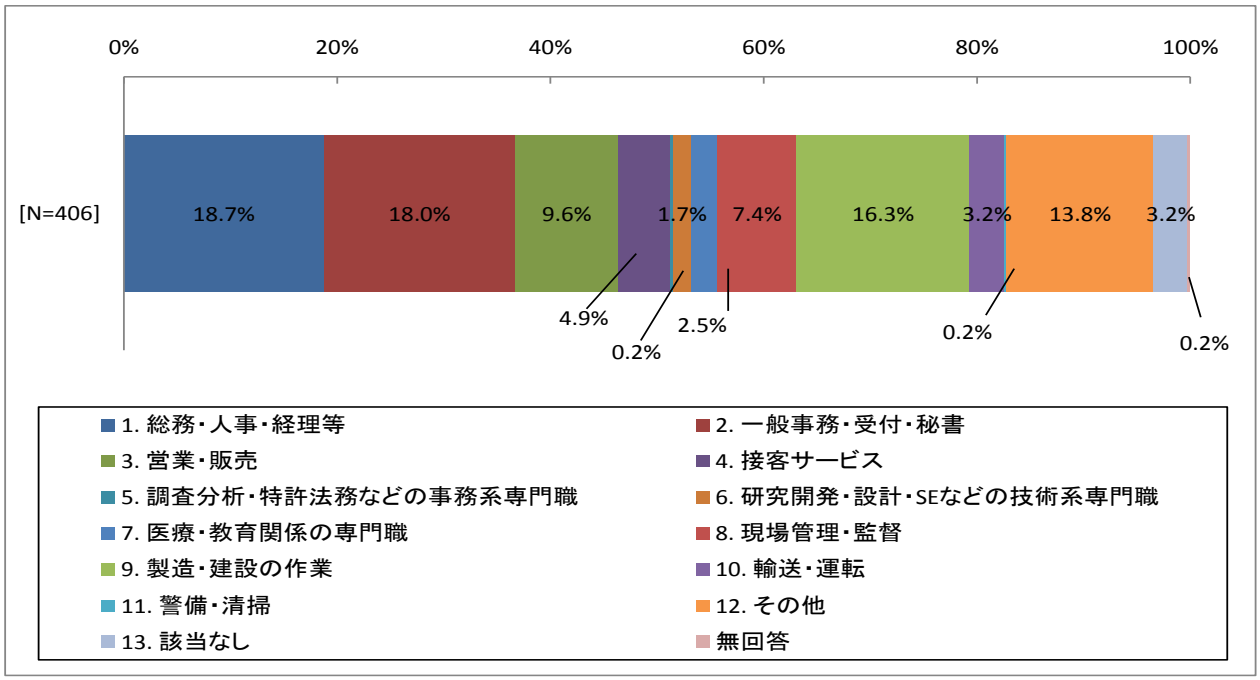
※図表内の N は設問への回答対象者数である。

【その他具体的内容】
・年間カレンダーによる（11）
・変形労働時間制（9）
・日祝休と土曜隔週（27）
・日祝（11）
・日曜日と他何日かあり（2）
・日曜+会社指定休日（2）
・日曜・平日
・日曜・雨天時
・日祝+土曜半日＋月１特休
・冬期は日曜、祝日休
・第２土曜+祝日
・月曜+隔週日曜
・第２月曜
・月曜（6）
・水曜日（5）
・4 週 6 休
・11 月～4 月は週１休。5 月～11 月は週休２日。代休有。

問５　あなたの事業場での仕事内容について、該当する番号を１つお選びください。**（あてはまるもの１つに○）**

仕事内容については、「総務・人事・経理等」（18.7%）が最も多く、次いで、「一般事務・受付・秘書」（18.0%）、「製造・建設の作業」（16.3%）となった。

図表５ 仕事内容



※図表内の N は設問への回答対象者数である。

【その他具体的内容】

・福祉（10）

・介護（8）

・金融機関（2）

・配車・事務（2）

・リサイクル業（2）

・レンタル（2）

・技術サービス

・施設管理

・指導員

・自動車整備士

・自動車販売修理業

・製材業

・生産計画立案

・製品検査

・総合建設業

・電気工事

・廃棄物の選別、処理

・販売・修理

・品質管理

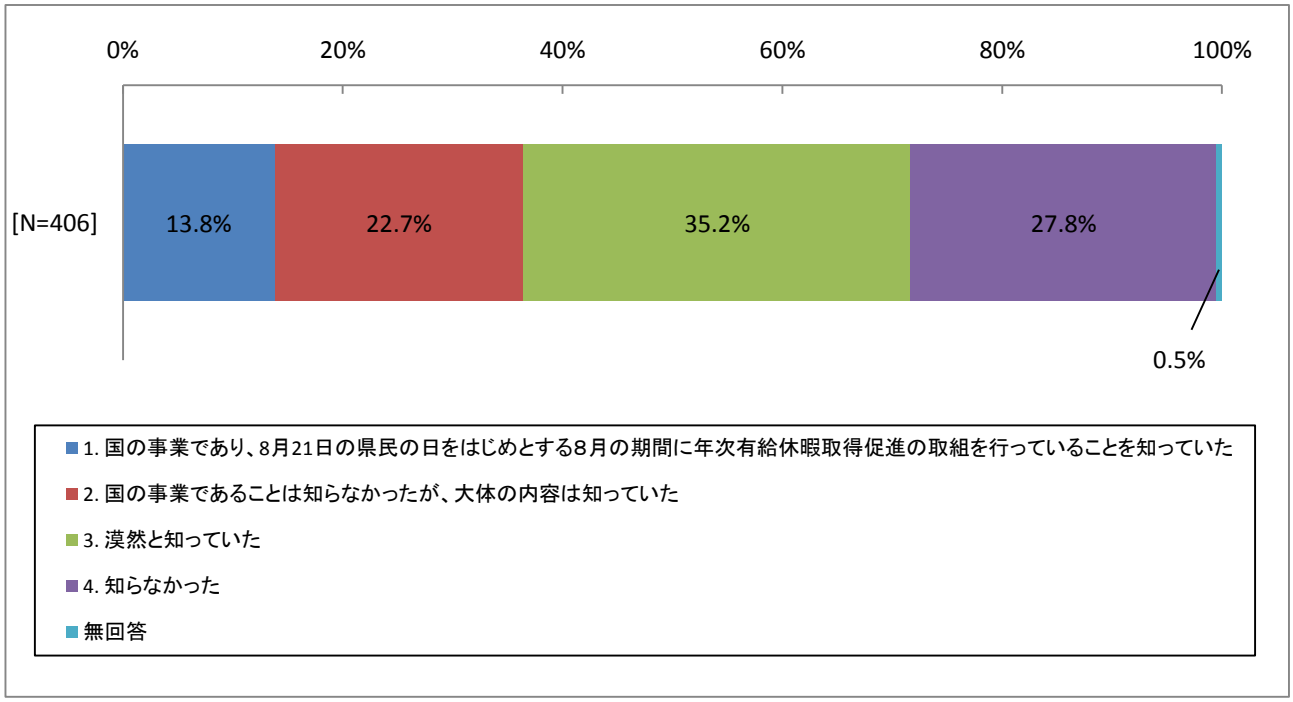
・物流・購買

Ⅱ.8 月の期間における年次有給休暇取得についてお伺いします

問 6　あなたは、島田市及び川根本町と静岡県（以下、「対象地域」）において、「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」として、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○）

本事業の取組実施に対する把握については、「漠然と知っていた」（35.2%）が最も多く、次いで、「知らなかった」（27.8%）、「国の事業であることは知らなかったが、大体の内容は知っていた」（22.7%）となった。

図表 6　本事業の取組実施に対する把握

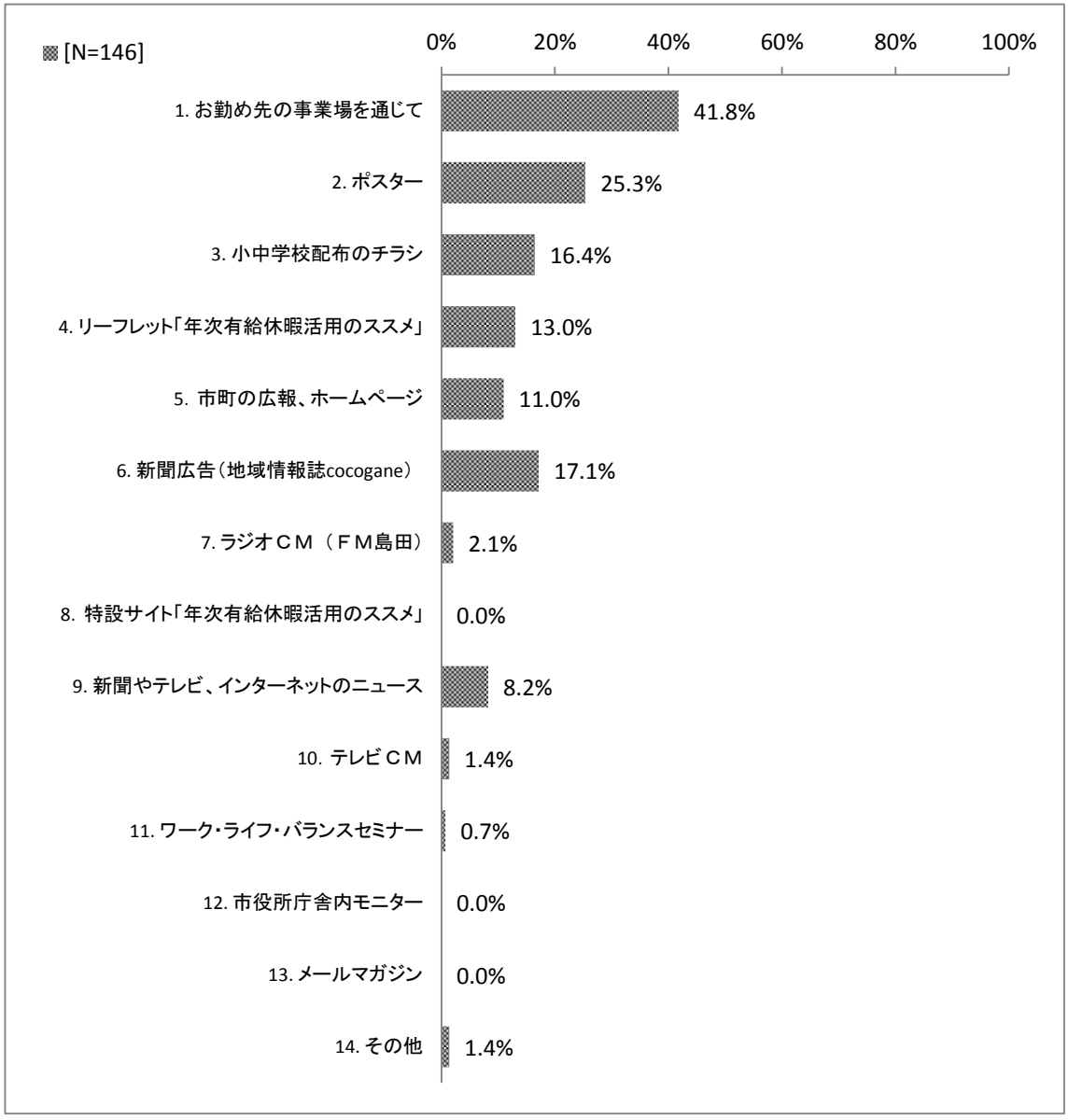


※図表内の N は設問への回答対象者数である。

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○）

取組実施を知ったルートについては、「お勤め先の事業場を通じて」（41.8%）が最も多く、次いで、「ポスター」（25.3%）、「新聞広告（地域情報誌 cocogane）」（17.1%）となった。

図表７　取組実施を知ったルート（複数回答）



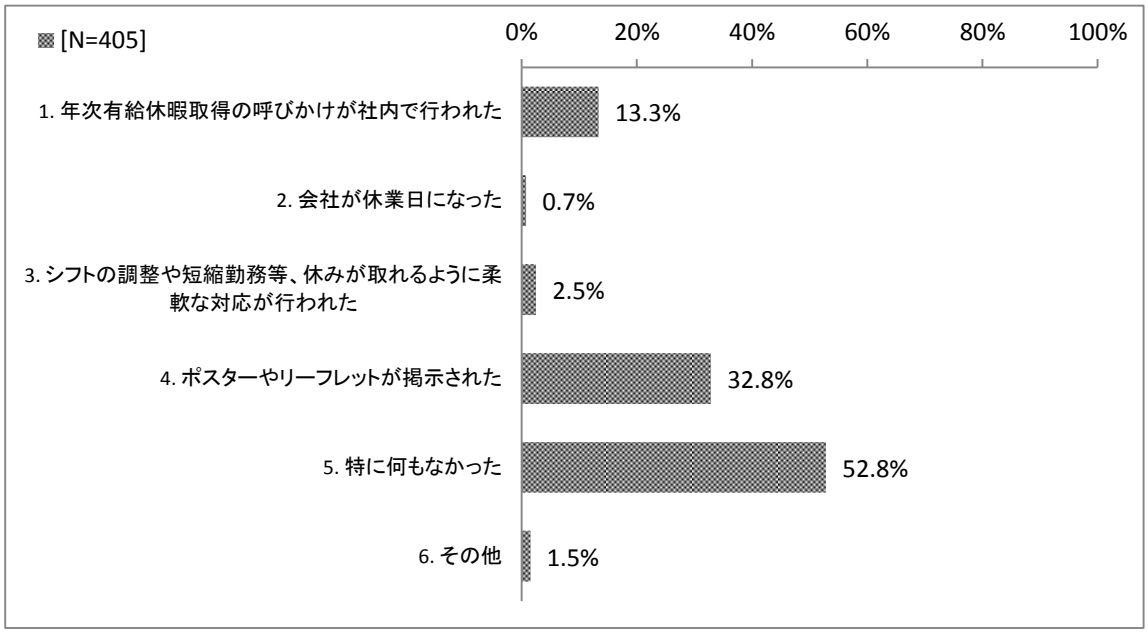
※図表内のＮは設問への回答対象者数である。
※無回答数２。Ｎには含まない。

【その他具体的内容】
・昨年チラシを通じ

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はありましたか。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○）

勤務先でとられた措置については、「特に何もなかった」（52.8%）が最も多く、次いで、「ポスターやリーフレットが掲示された」（32.8%）、「年次有給休暇取得の呼びかけが社内で行われた」（13.3%）となった。

図表８　勤務先でとられた措置（複数回答）



※図表内のＮは設問への回答対象者数である。

※無回答数１。Ｎには含まない。

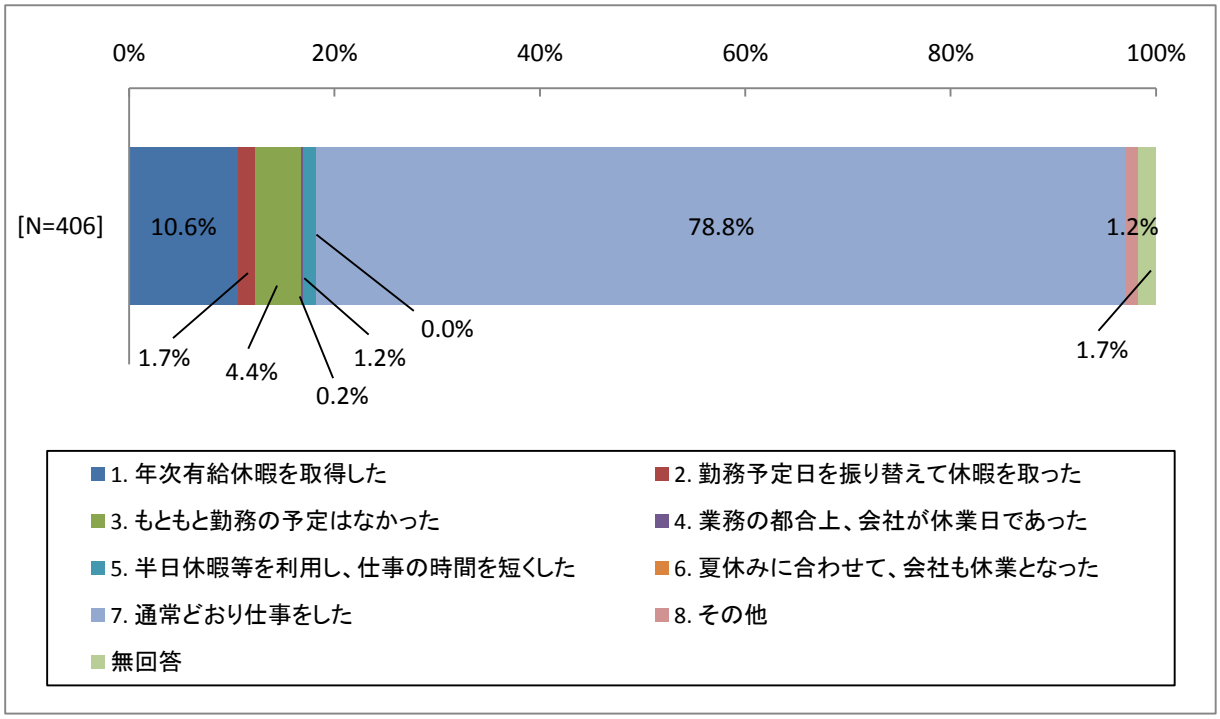
【その他具体的内容】

・たまたま社休日だった
・家族向け工場見学会の開催
・半休を目的とした家族の工場見学
・内容についての説明はあったが、人員不足で実施できなかった
・会社自体知っているのか心配
・休むと文句を言われる

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」（78.8%）が最も多く、次いで、「年次有給休暇を取得した」（10.6%）となった。

図表９　８月 21 日（金）の勤務状況



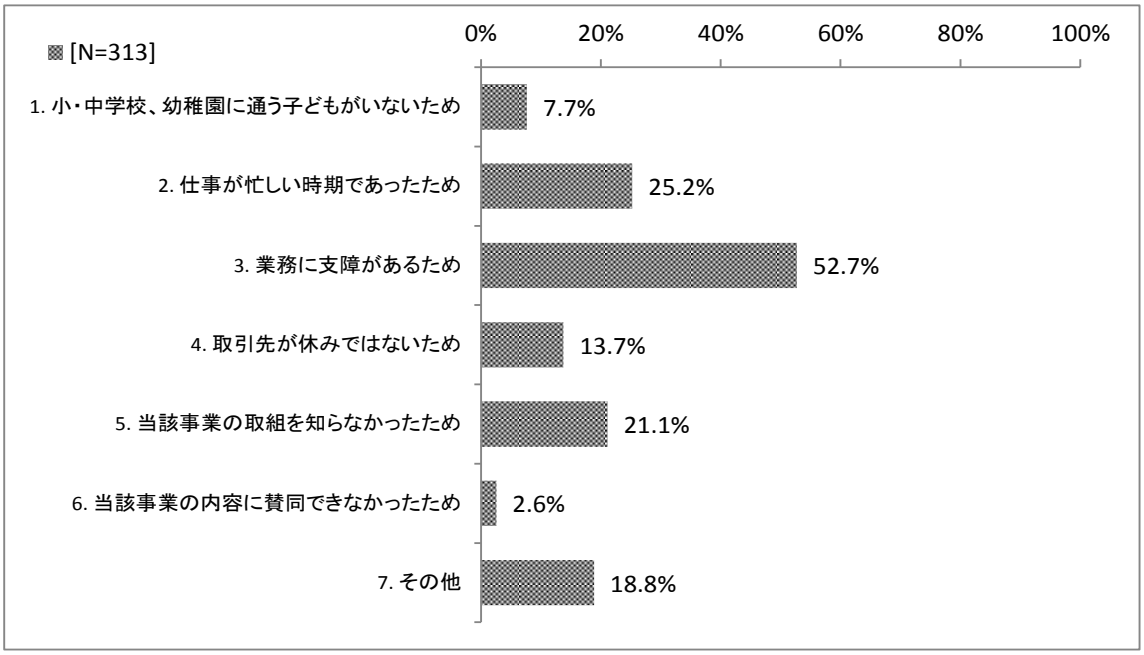
※図表内の N は設問への回答対象者数である。

【その他具体的内容】
・夏季休暇を取得した
・もともと別の理由で半日休みをとっていた。
・公休で勤務を組んだ
・8/21 ではない日に有休を取った

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○）

通常通り仕事をした理由については、「業務に支障があるため」（52.7%）が最も多く、次いで、「仕事が忙しい時期であったため」（25.2%）、「当該事業の取組を知らなかったため」（21.1%）となった。

図表 10　通常通り仕事をした理由



※図表内の N は設問への回答対象者数である。

※無回答数 7。N には含まない。

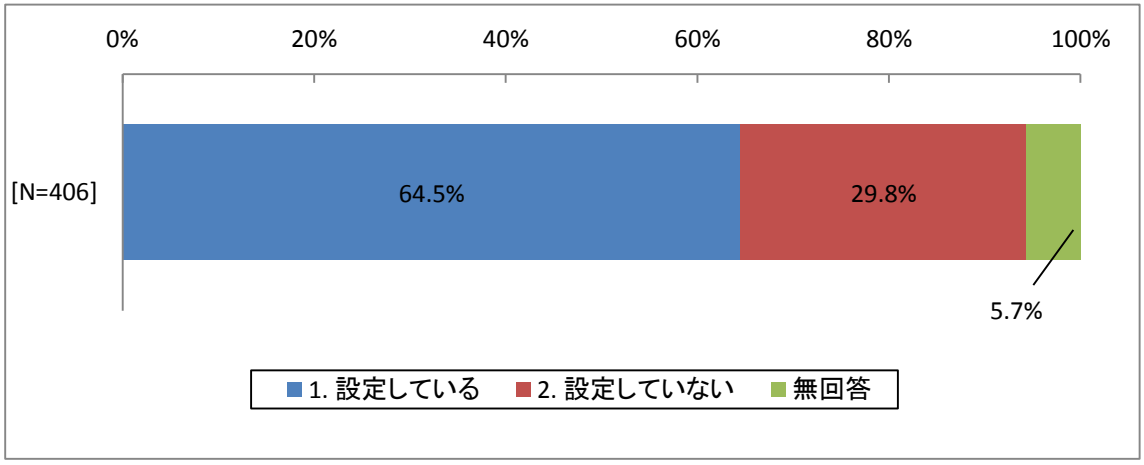
【その他具体的内容】

・会社が通常業務だったから（22）
・別の日に有休を取ったため（８月を含む）（8）
・特に休みを取る理由がなかったため（7）
・仕事をしたほうが収入が多くなるので（3）
・家族が休みではないから
・学校行事でもないので、無駄に有休を取りたくなかったため
・連休と合わせて休暇を取りたいので
・会社が勧めていない（2）
・会社側から何の通知もないため（3）
・事業自体を知らなかったため
・漠然と知っていたため、休みを取ろうと思わなかった。声掛けがあれば休んだと思う。
・休みを取得できない、文句を言われる（2）
・会社内での働きかけがあったので知っていても休暇は取りにくい。8 月はお盆休暇もあったため、取りにくい。
・有給休暇は余暇を楽しむため、取りにくい。（現場社員）
・市内でないため

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○）

年次有給休暇と異なる夏季休暇については、「設定している」（64.5%）、「設定していない」（29.8%）となった。

図表 11　年次有給休暇と異なる夏季休暇の設定の有無

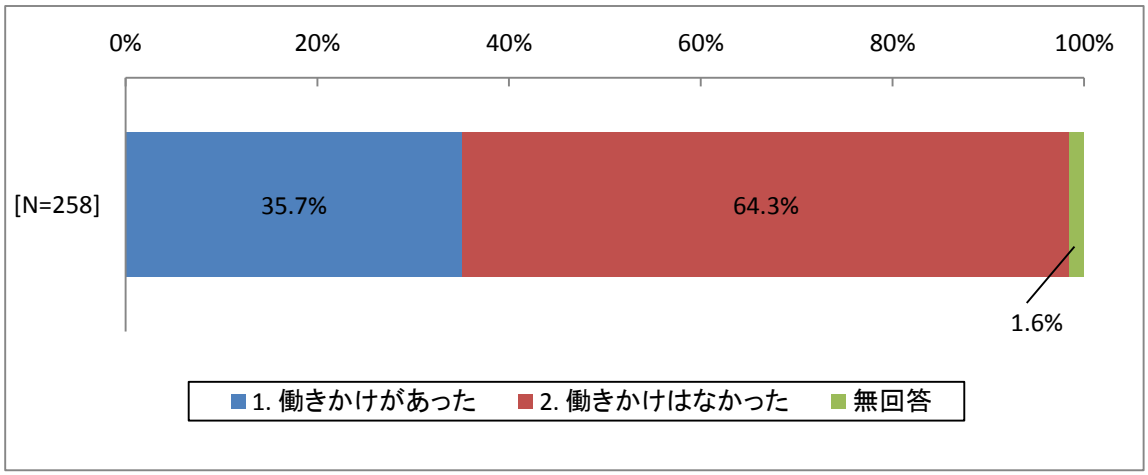


※図表内の N は設問への回答対象者数である。

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、事業場からの働きかけはありましたか。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連続休暇取得の働きかけについては、「働きかけはなかった」（64.3%）、「働きかけがあった」（35.7%）であった。

図表 12　夏季休暇に年次有給休暇を組み合わせた連続休暇取得の働きかけの有無

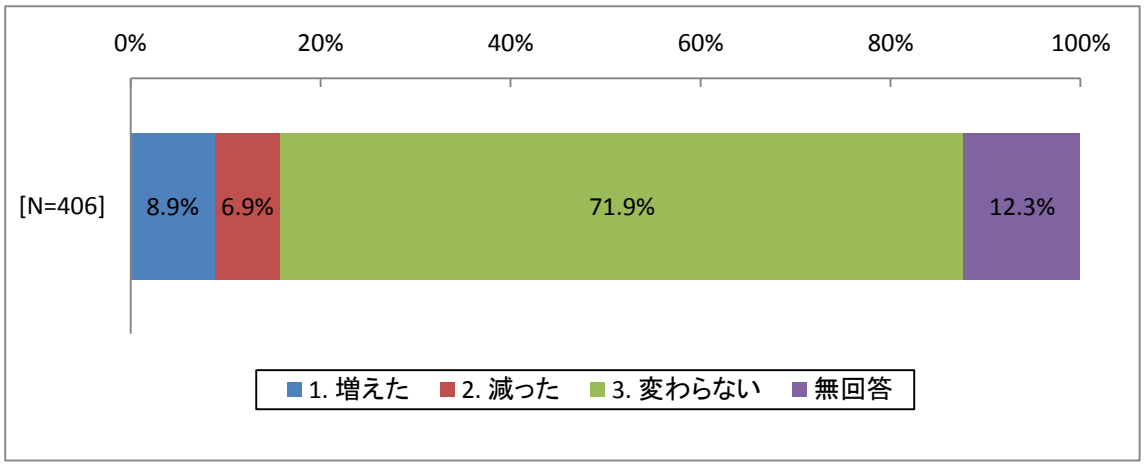


※図表内の N は設問への回答対象者数である。

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○）**

年次有給休暇取得日数の変化については、「変わらない」（71.9%）が最も多く、次いで、「増えた」（8.9%）であった。

図表 13　年次有給休暇取得日数の変化（昨年同期との比較）

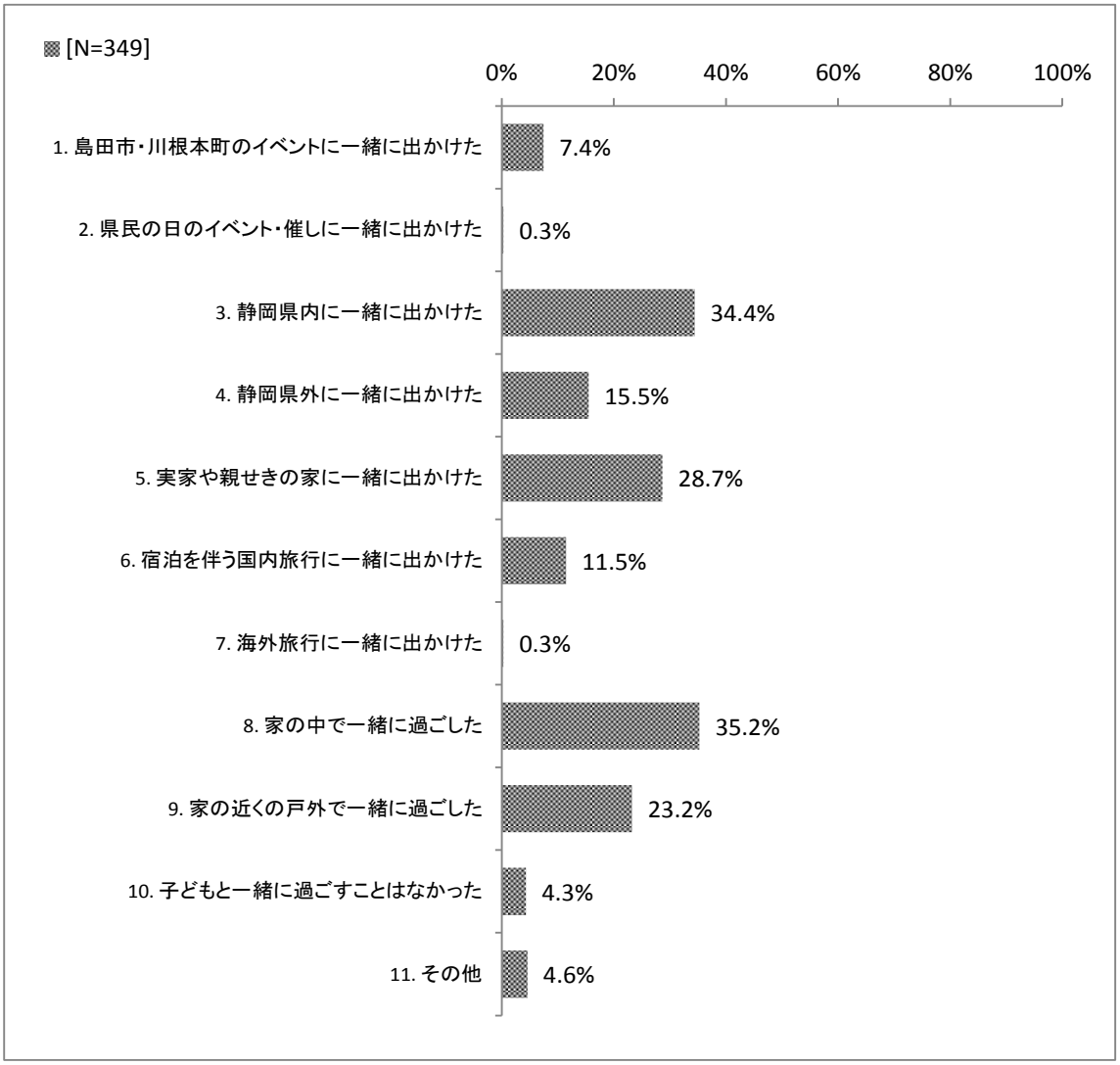


※図表内の N は設問への回答対象者数である。

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○）

8 月の休みにおける家族との過ごし方については、「家の中で一緒に過ごした」（35.2%）が最も多く、次いで、「静岡県内に一緒に出かけた」（34.4%）、「実家や親せきの家に一緒に出かけた」（28.7%）となった。

図表 14　8 月の休みにおける家族との過ごし方(複数回答)



※図表内の N は設問への回答対象者数である。

※無回答数 8。N には含まない。

【その他具体的内容】

・少年団活動・部活（6）

・地域の行事に参加した（2）

・夏休みの宿題を終わらせた

・出かけるほど余裕がない。給料・賞与が少ない。

・子供や友人とバーベキューをし、キャンプをした

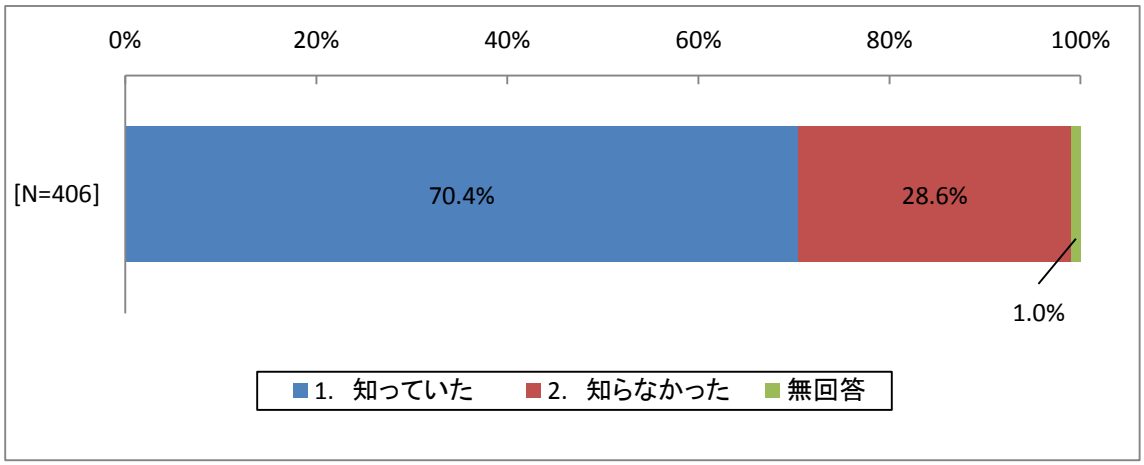
・子供の学校で必要なものの買い出しと墓参り。

Ⅲ. 年次有給休暇の取得状況等についてお伺いします

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○）

年次有給休暇の認知度については、「知っていた」（70.4%）、「知らなかった」（28.6%）であった。

図表 15　年次有給休暇の認知度

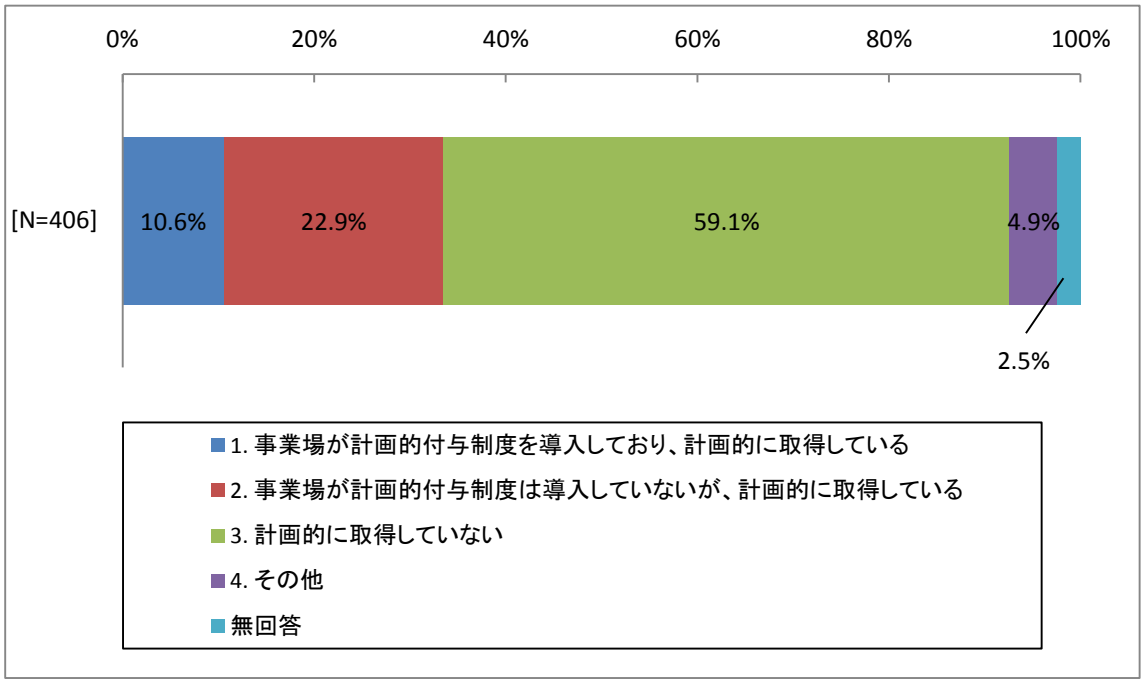


※図表内の N は設問への回答対象者数である。

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な取得については、「計画的に取得していない」（59.1%）が最も多く、次いで、「事業場が計画的付与制度は導入していないが、計画的に取得している」（22.9%）、「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」（10.6%）となった。

図表 16　年次有給休暇の計画的な取得の有無



※図表内の N は設問への回答対象者数である。

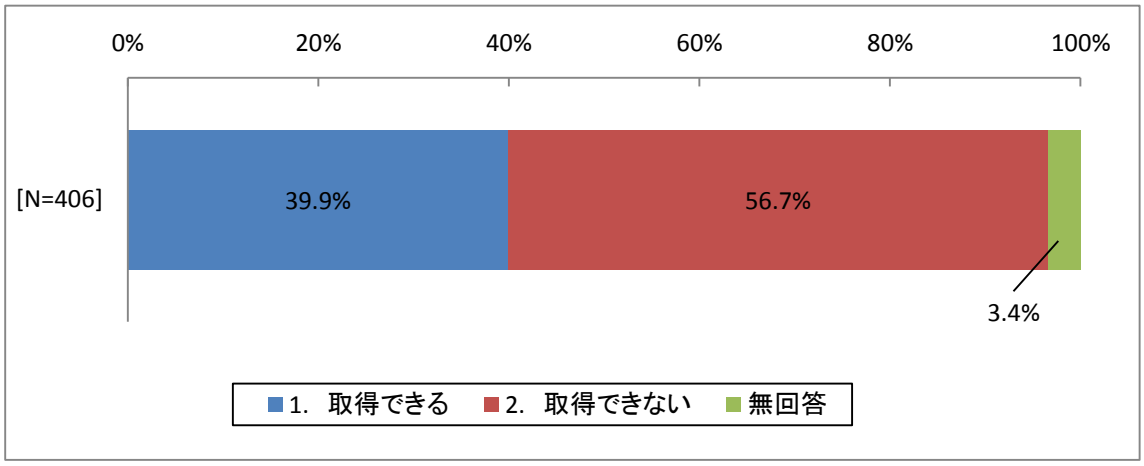
【その他具体的内容】
・取得する必要がある場合に取得(5)
・有休制度がないから(3)
・事業所が有給休暇を取れる状況ではない。(2)
・子どもの病気や行事に備えて有休を据え置いている(2)
・父の看護及び葬儀で全てなくなった
・取得しようとするといい顔をしない
・給料が安い。日給月給なので休暇はいらない。

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。

年次有給休暇の時間単位での取得については、「取得できない」（56.7%）、「取得できる」（39.9%）となった。

図表 17　年次有給休暇の時間単位での取得の有無

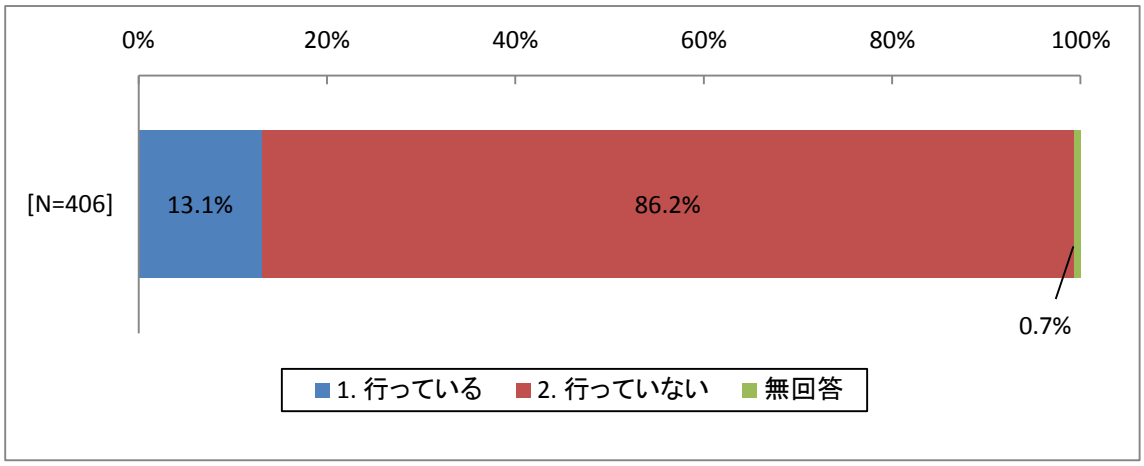


※図表内の N は設問への回答対象者数である。

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様な取り組みを行っていますか。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○）**

記念日休暇の取組の有無については、「行っていない」（86.2%）、「行っている」（13.1%）となった。

図表 18　記念日休暇の取組の有無



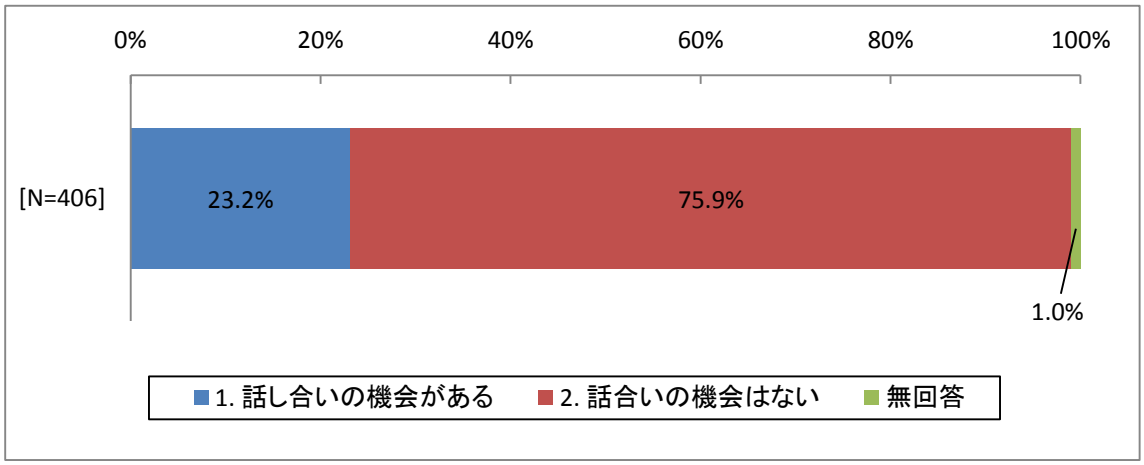
※図表内の N は設問への回答対象者数である。

【具体的内容】
・誕生日休暇(25)
・年に 1 回メモリアルホリデー制度がある
・リフレッシュ休暇
・休みを出せば取れる
・行っているのかわからないが、自由に休暇を取らせてくれるので問題ない

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、話し合う機会はありますか。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○)

年次有給休暇取得についての話し合いについては、「話合いの機会はない」(75.9%)、「話合いの機会がある」(23.2%) となった。

図表 19　年次有給休暇取得についての話し合い



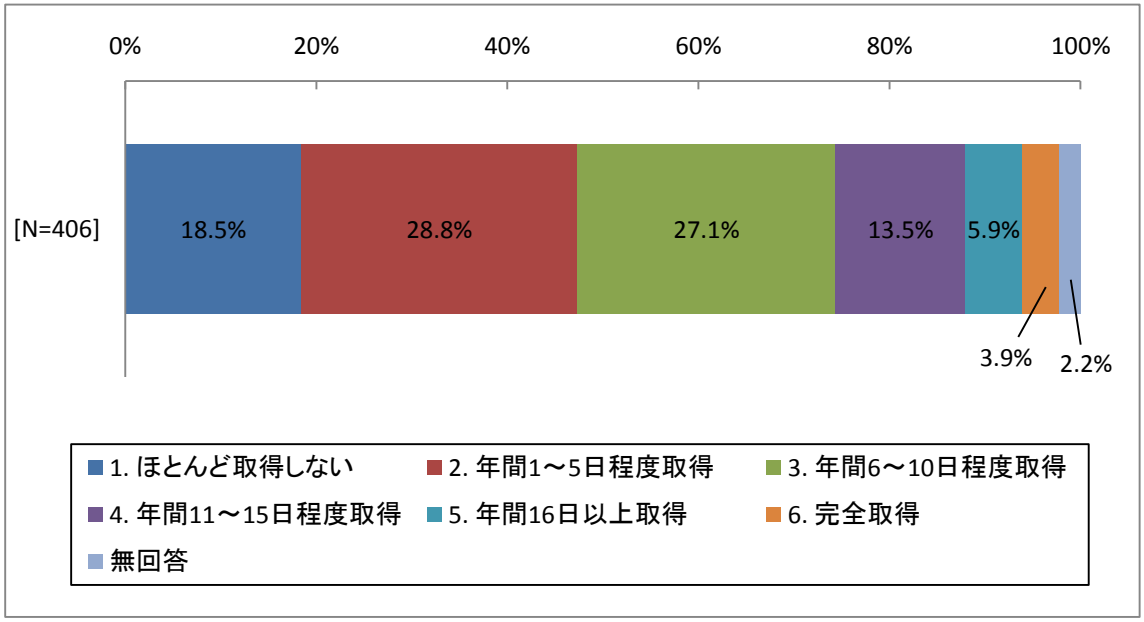
※図表内の N は設問への回答対象者数である。

【話合いの機会がある場合の具体的内容】
・年に数回話し合いの機会がある(5)
・会社での面談等(5)
・労働組合と会社の意見交換会(5)
・事業所内の会議・意見交換会(8)
・個別に相談している(3)
・お互い休みが重ならないように都度話し合いしている(5)
・事業主・上司からの指示(2)

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○）

年次有給休暇の取得状況については、「年間 1～5 日程度取得」（28.8%）が最も多く、次いで、「年間 6～10 日程度取得」（27.1%）、「ほとんど取得しない」（18.5%）となった。

図表 20　年次有給休暇の取得状況

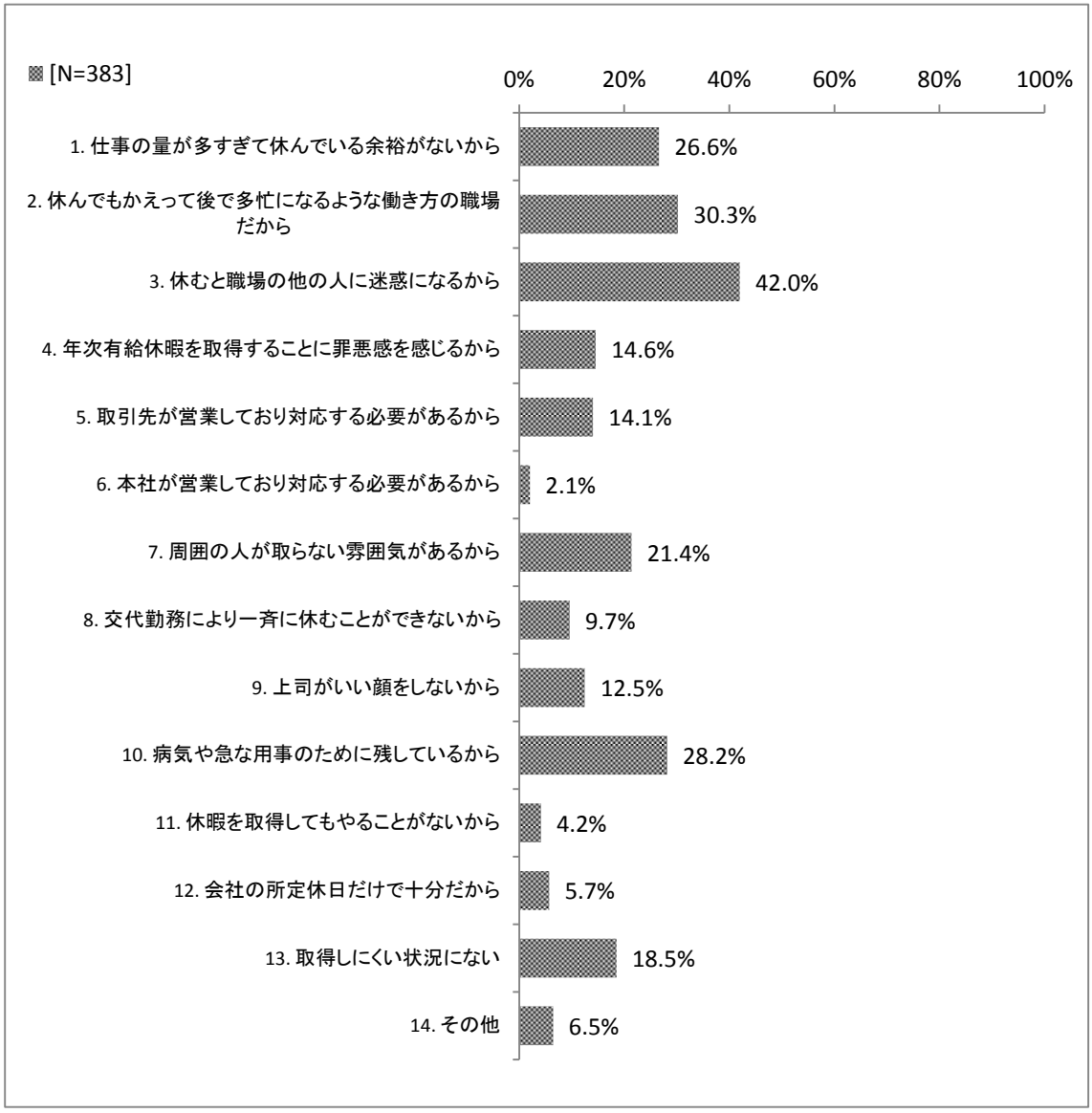


※図表内の N は設問への回答対象者数である。

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になるから」（42.0%）が最も多く、次いで、「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」（30.3%）、「病気や急な用事のために残しているから」（28.2%）となった。

図表 21　年次有給休暇の取得が進まない理由（複数回答）



※図表内の N は設問への回答対象者数である。

※無回答数 23。N には含まない。

【その他具体的内容】

・業務に支障が出るから（2）

・暦通りの営業だから

・代休制度で、代休を使って休めるから。

・ずいぶん前から休暇をきかれる

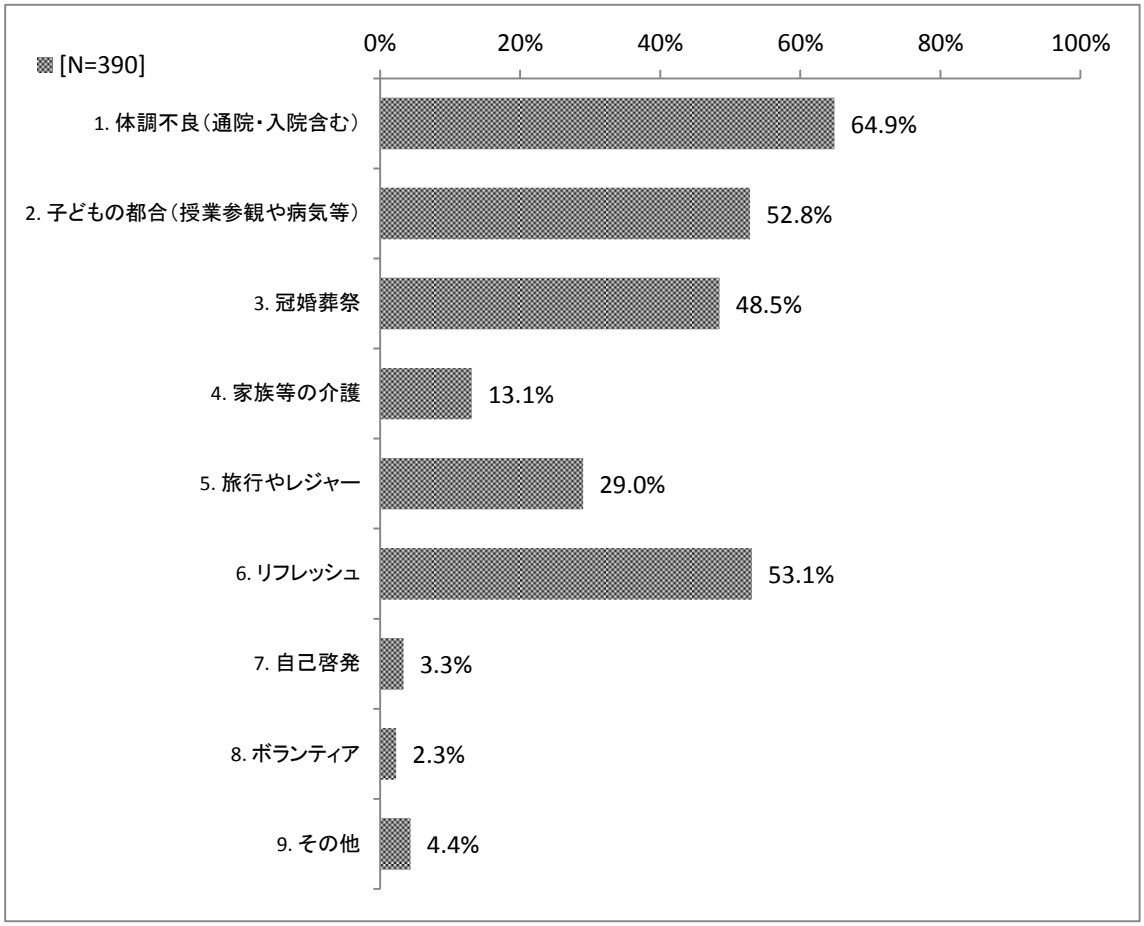
・日数が少ない

・自分のために働くべき
・権利の選択は本人にあるから。また、会社の歴史、風土がそういう環境を形成している。
・職場の女性が子供がおらず、学校行事で休みが多いといい顔をしない。肩身が狭い
・別段取得が進まないとは感じない。
・自分の希望日に休み設定を２日間してくれている

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。（あてはまるものの全てに○）

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）」（64.9%）が最も多く、次いで、「リフレッシュ」（53.1%）、「子どもの都合（授業参観や病気等）」（52.8%）、「冠婚葬祭」（48.5%）、「旅行やレジャー」（29.0%）となった。

図表 22　年次有給休暇の取得目的（複数回答）



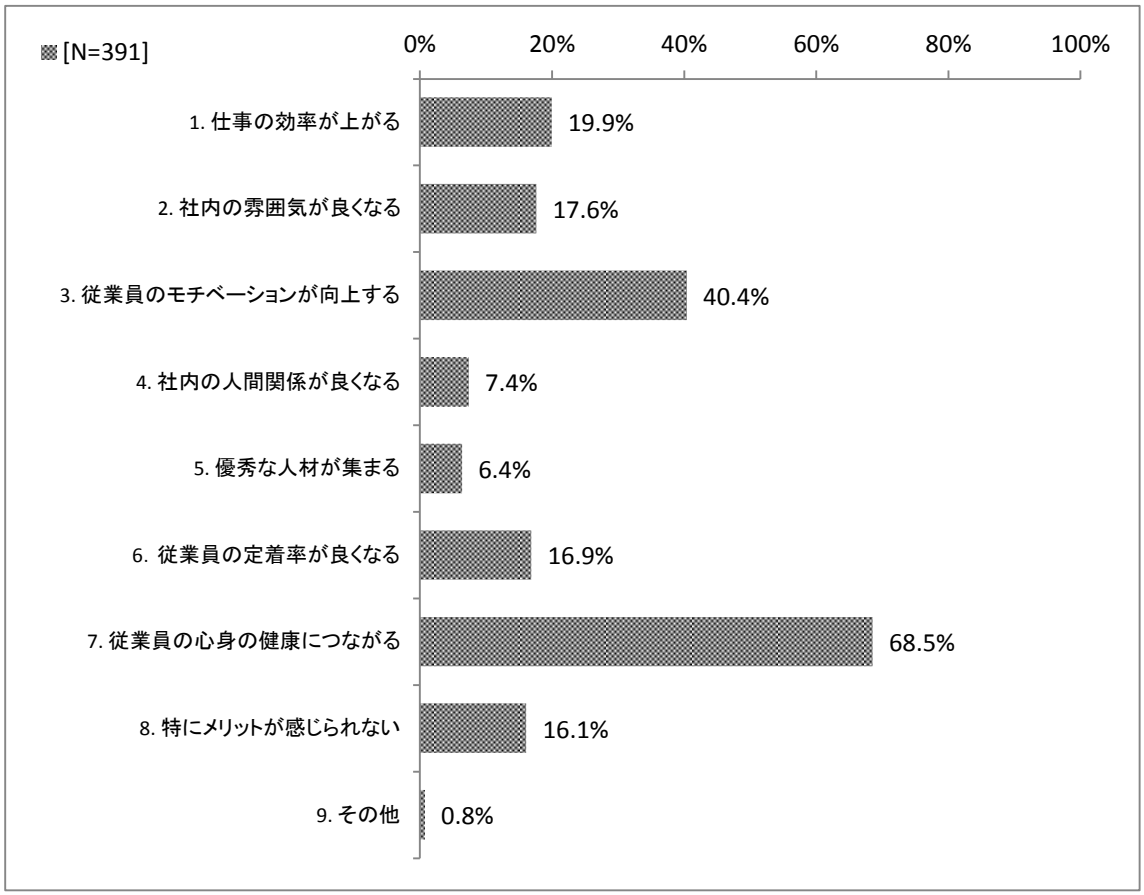
※図表内の N は設問への回答対象者数である。
※無回答数 16。N には含まない。

【その他具体的内容】
・家族の用事（4）
・土曜休みが有給扱いとなったため
・孫の都合・病気等
・有休消化
・他の仕事のため
・会社の都合
・人間ドック受診
・年次有給休暇を取得したことがありません（3）
・インフルエンザで休んだら有給休暇にされた

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○）**

年次有給休暇の積極的取得のメリットについては、「従業員の心身の健康につながる」（68.5%）が最も多く、次いで、「従業員のモチベーションが向上する」（40.4%）、「仕事の効率が上がる」（19.9%）となった。

図表 23　年次有給休暇を積極的に取得するメリット（複数回答）



※図表内の N は設問への回答対象者数である。
※無回答数 15。N には含まない。

【その他具体的内容】
・家庭と両立できる
・必要なときにとるからわからない
・営業職なので
・仕事の量が増えてしまい逆に残業となってしまう（4）
・ぎりぎりの人数でやっているため、一人休むだけで大変になる。上司の機嫌が悪くなる。(5)
・休める状況ではない（2）
・解雇されそうだから
・有休を取得する雰囲気がない

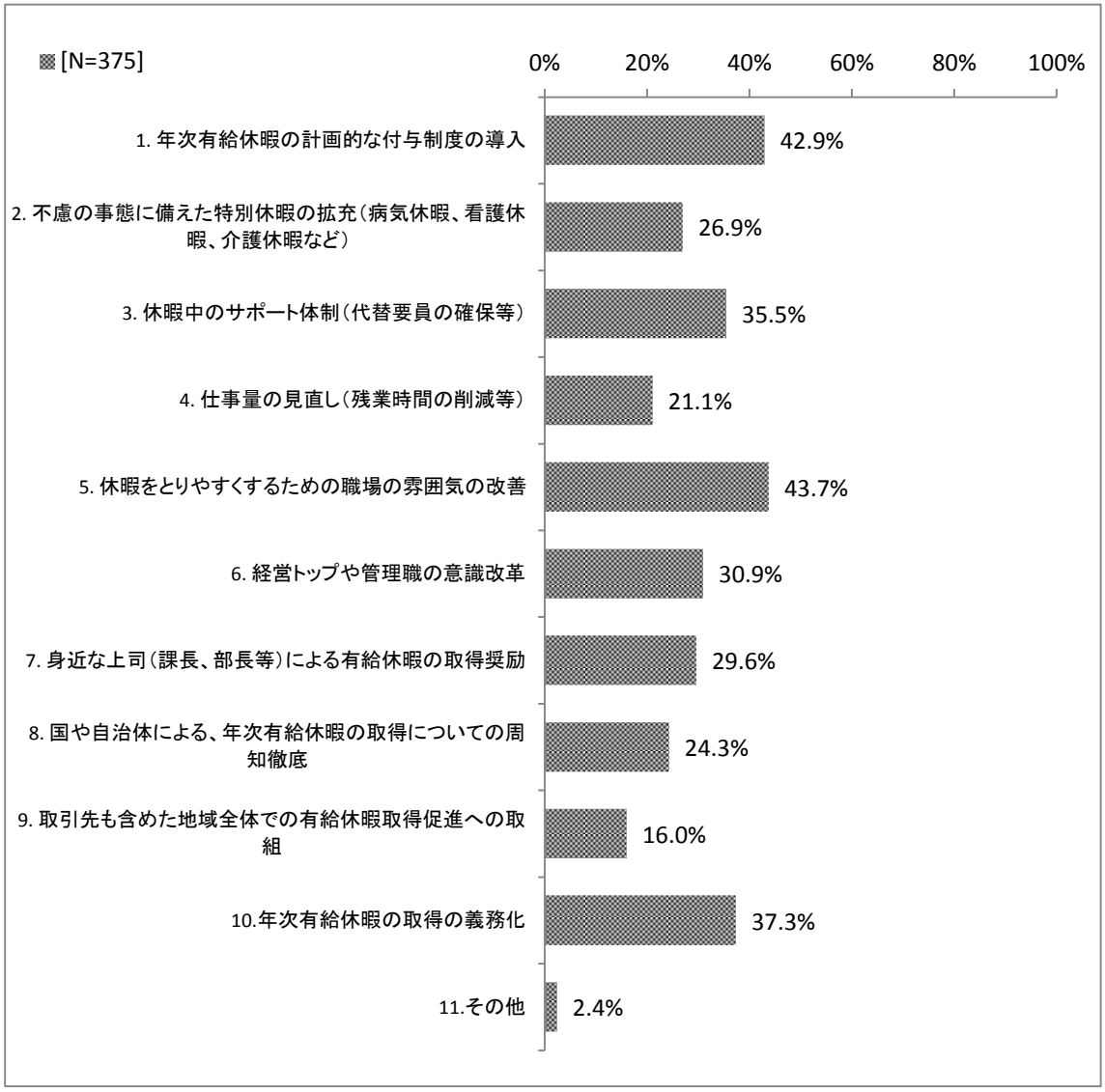
問 24　問 23 で「8.特にメリットが感じられない」とお答えの方にお尋ねします。その理由を教えてください。

・自身の都合で休みが取れない(2)
・仕事の量が変わらないから休むとあとで大変になる。残業が増える（9）
・仕事は忙しいし給料は欲しいから
・会社的にあまり有休を使うと社長から文句を言われる。
・休めば仕事が遅れ、上司の態度が変わる
・有休を取得してはいけない、という雰囲気があり、仕事量が多すぎて取得できない。平日に休暇を取得できにくい業務のため
・ぎりぎりの人数でやっているので、休むと他の人の仕事量が増える(10)
・他の人に迷惑がかかる。
・他の従業員や取引先に迷惑がかかる場合もあるし、必要もないのに取っても効率が悪いから
・会社的にはいいけど、取引先から見ればあまりいいイメージはないと思う。仕事がほかの会社にいってしまうと思う。
・有休を取ると雰囲気が良くなるという意味がわからない
・用事がある時に有休を取得することでのメリットということがよくわからない
・事業場にとってメリットがあるかないかだと、特にあるとは思わない。
・有休が取得しやすいため(3)
・病気等必要最低限休めればそれでもいい。
・有休は好きに取得できるし、残った有給は年末に買い取ってくれる
・個人的なことだから
・大手企業ではないので休暇をするより技を磨くべきだと思う
・別に普段と変わりない

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○）

年次有給休暇取得に必要と考えることについては、「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善」（43.7%）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」（42.9%）、「年次有給休暇の義務化」（37.3%）、「休暇中のサポート体制（代替要員）の確保等」（35.5%）、「経営トップや管理職の意識改革」（30.9%）となった。

図表 25　年次有給休暇取得を取得しやすくするために必要な取組（複数回答）



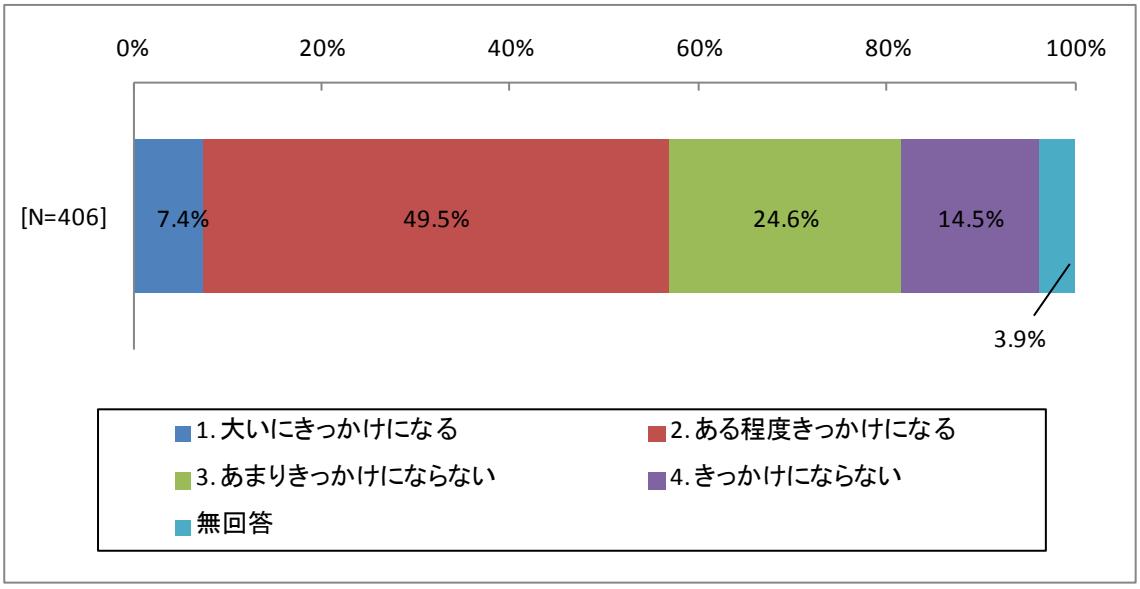
※図表内の N は設問への回答対象者数である。　※無回答数 31。N には含まない。

【その他具体的内容】
・市の方から各会社に働きかける
・人並みに給料をくれればいい
・いつでも休めるので
・年休の評価対象の確立
・個人の意識の問題だと思う。
・特に考えることはない

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

本事業の実施が年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになるかについては、「ある程度きっかけになる」（49.5%）が最も多く、次いで、「あまりきっかけにならない」（24.6%）、「きっかけにならない」（14.5%）となった。

図表 26　本事業の実施が年次有給休暇取得促進のきっかけになるか



※図表内の N は設問への回答対象者数である。

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。

・意識向上につながるから（29）
・有休取得に対して考えるきっかけになると思うから（4）
・会社からの有休取得促進のきっかけになると思うから（21）
・休みをあまりとらない雰囲気の職場の場合、何かの理由がないと休めない。”休みを取りましょう”というポスターなどが、はじめに休みをとるきっかけの１つになる可能性はある。
・職場に周知されることにより、取得促進のきっかけとなる。（21）
・アンケートをまとめて各企業・団体に郵送してほしい。各会社のトップの人たちを集めて、改めて説明会を開いてほしい。（4）
・国の対策として制度の見直し等進めば良いと思う（3）
・行政の働きかけは大きな企業としてはＣＳＲの一環として無視できない
・経営者と立場が違う従業員はやはり遠慮している。国から周知していただきたい
・この地域の企業であれば、本事業がきっかけとなって会社を休みとする可能性がある。
・中小・零細企業への国の働きかけを強くする
・公的機関からの通達であれば強制的なイメージもあり、有給休暇を計画的に取得するよう促されると考えられる（6）

・義務化をすれば相当取得率が上がると思うが現実は困難であるので、経営トップが職場の雰囲気を良くすればいい
・社会全体が休暇を取得しようとする雰囲気づくりに必要（3）
・あまり話し合う機会がなかったので。
・仕事量の見直しで有休が取りやすくなると思う
・一度取ってしまえば取りやすくなるから
・不慮の事態に備え、貯めがちな有休を積極的に使おうと思ったから
・休みが取りにくい人の意見を聞いてもらえるから
・社員の声を届ける調査だから
・もっと呼びかけて、有給休暇取得が当たり前になればいいと思う
・事業主に広めてほしい
・休みづらい雰囲気にあるから
・意識改革だけではなかなか難しいため
・有休取得について周知されれば、意識して休みを取るようになるかもしれないが、職場環境によっては変わらないと思う
・きっかけになるかどうかは会社により変わる。
・促進のきっかけにはなるが、取得のきっかけにはならない。中小企業の風土を変える必要がある（2）
・社員の定着率につながるのではないか
・夏休み等、家族の休みに合わせた家族サービスに対応できる
・体力などのリセットに有効
・元々、企業側はそのつもりがないと思われるため。
・取り組むなら成果を出すと思うから。成果が出ない計画ならやる意味がない

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。

・会社が休暇を取りやすい雰囲気にならなければかわらない。有給休暇を義務化すればいい。（17）
・国や県、市から強く指導していただかない限り意識なし。義務化等（6）
・もっと積極的な活動を望む。足りない（5）
・経営者の意識がないため（14）
・会社側からは全く働きかけがないから（7）
・企業のトップ、管理職の考え方が変わらないと無理と思われるため。（16）
・この事業が事業場で浸透していない（19）
・仕事量や体制の見直しが必要なため（14）
・シフトで決められている休み以外は取りにくい（2）
・相手（取引先）のある会社のため会社が休日の設定をしない（2）
・事業所・個人、色々な業務や考え方があるから（6）
・一般企業にまで反映するとは思えない（3）
・人材不足が解決されない限り難しい。人員確保が必要（6）
・企業へのフォローがないため。
・国の取組でなく県の事業であるから。中小企業を理解できていない（3）

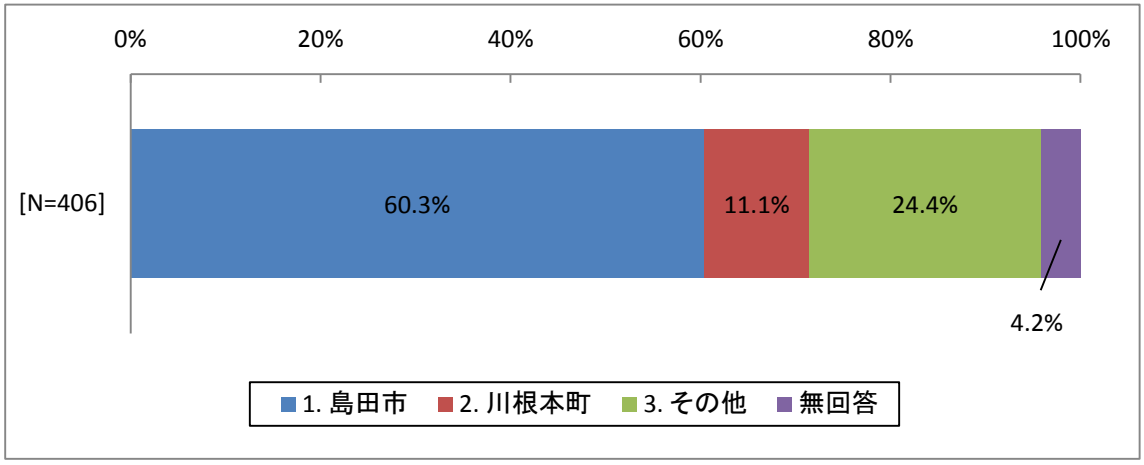
・昨年も同じアンケートに答えたが、何も変わっていない。
・実施＝結果につながると思えない
・実施するのに時間がかかる
・事業実施時期を限定されていれば、意識的に取得しやすいのかもしれないが、”年間を通して”となると難しいのではと思った。
・日付を限定するとその日に休める、休めないになってしまうので、「8 月中の 1 日は必ず有休を取る」というふうに取得は必ずするけれど休む日付を選択できるように幅を持たせるほうが良いと思う。年中無休の職場は子がいる人がその日にみんな休んでしまったら仕事にならないので、職場と相談して円満に休みたい。
・8 月はお盆の休暇があるため
・休みを取ると給与に響くため（5）
・仕事の結果をだして休むので
・人々は常に生活をしていて、その生活を支える仕事なので（2）
・休暇の取得時期に個人差があるため（家庭の事情等）
・有休をとってもやることがないから
・体調不良など理由がないと家で無気力でぼーっとしていると健康に良くない。休暇で過ごし方をわかっていないと休暇そのものが意味がないのできっかけにならない。とろうとする意志がない。メリットがない。
・個人の考え、問題だから（2）
・無理に取得するべきではない
・企業として直接利益を得られないから
・企業に余裕がない（2）
・年中無休なので有休を取っている人も少ないし、たぶん変わらず誕生日の時の 1 日しかもらえないと思う。今までと変わらないと思う。
・小規模な会社では、臨機応変な対応をせまられるため、個人の負担が大きくなるため、計画的有給取得は無理。
・2 年以上働いていても有給休暇をもらえていないから
・期待はするがきっかけになるかわからない
・年間を通した休暇取得促進との関連があるとは思えない。
・有休が取得しやすいため（6）
・よくわからない（2）

Ⅳ. あなたご自身のことについてお伺いします

問 29　居住地はどちらになりますか。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○）

居住地については、「島田市」（60.3%）、「川根本町」（11.1%）、「その他」（24.4%）となった。

図表 29　居住地

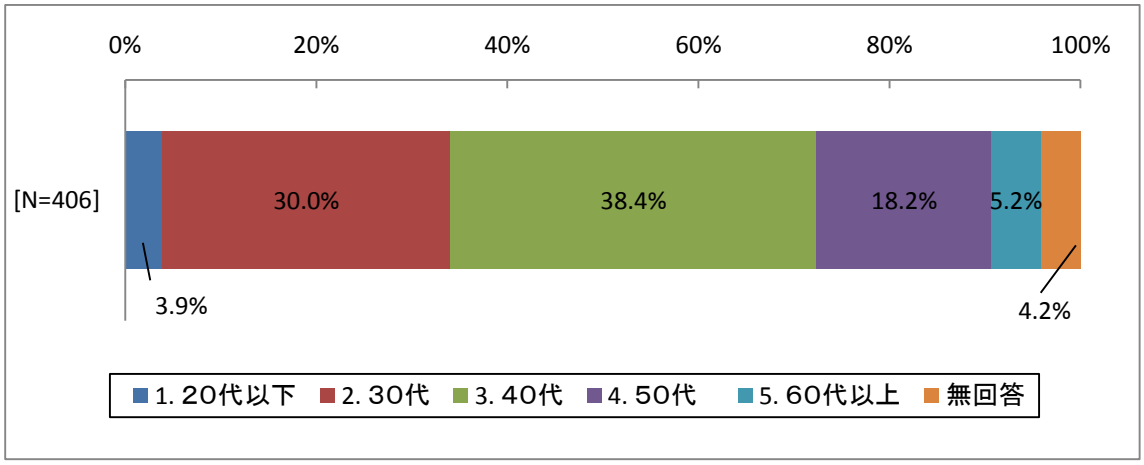


※図表内の N は設問への回答対象者数である。

問 30　年齢について、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○）

年齢については、「40 代」（38.4%）が最も多く、次いで、「30 代」（30.0%）、「50 代」（18.2%）となった。

図表 30　年齢

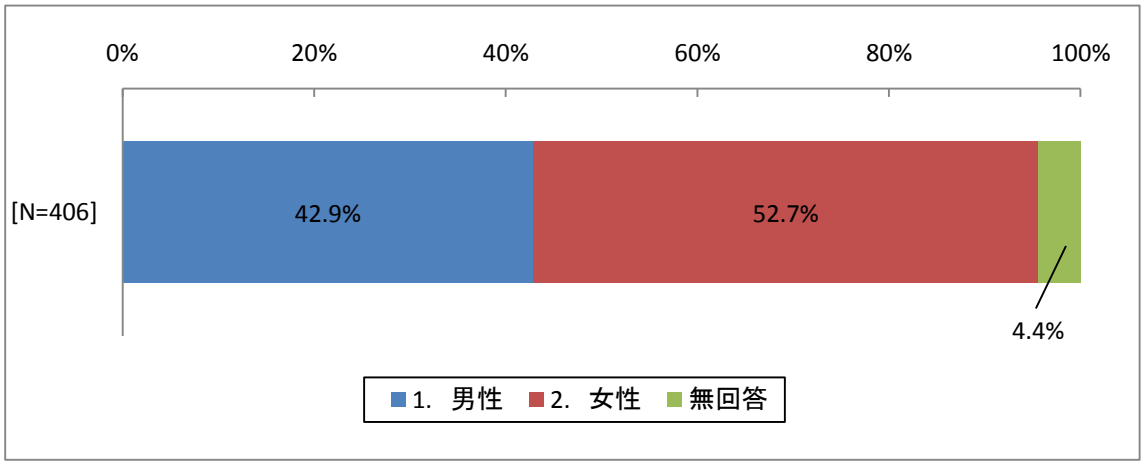


※図表内の N は設問への回答対象者数である。

問 31　性別について、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○）

性別については、「女性」（52.7%）、「男性」（42.9）となった。

図表 31　性別

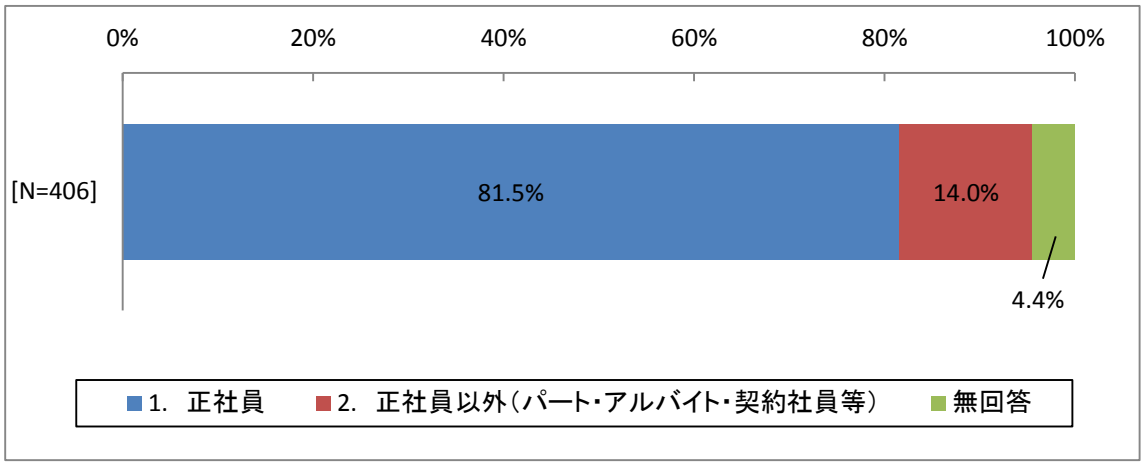


※図表内の N は設問への回答対象者数である。

問 32　雇用形態について、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○）

雇用形態については、「正社員」（81.5%）、「正社員以外（パート・アルバイト・契約社員等）」（14.0%）となった。

図表 32　雇用形態

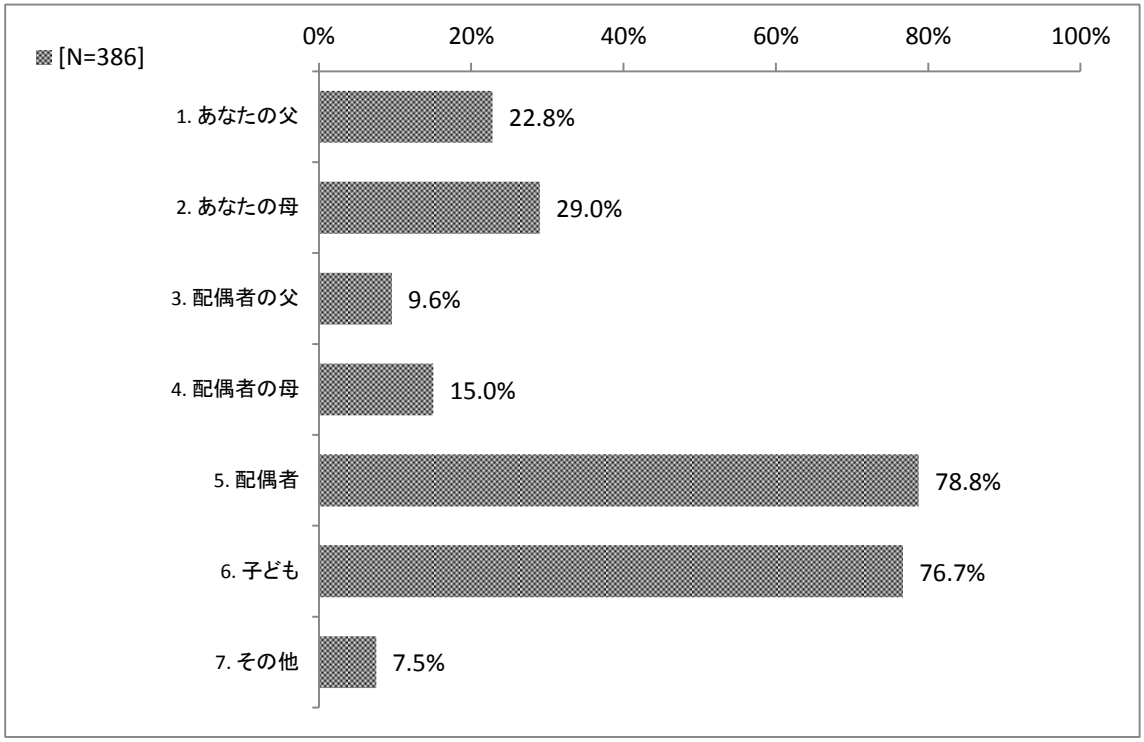


※図表内の N は設問への回答対象者数である。

問 33　同居する家族の構成について、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○)

同居家族の構成については、「配偶者」(78.8%)が最も多く、次いで、「子ども」(76.7%)となった。

図表 33　同居家族の構成（複数回答）



※図表内の N は設問への回答対象者数である。

※無回答数 20。N には含まない。

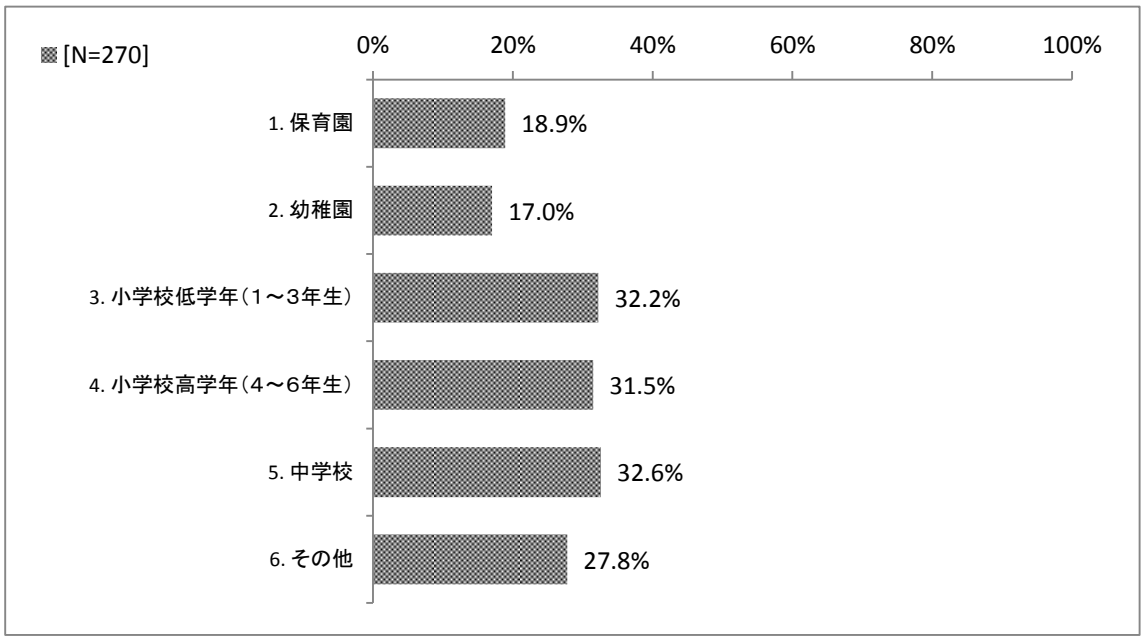
【その他具体的内容】

・兄弟（3）
・兄（2）
・妹（2）
・祖母（2）
・配偶者の祖母（2）
・兄、義姉
・祖母、妹
・姉・兄・祖母
・祖父
・祖母、祖父、夫の弟
・祖母・兄
・配偶者の兄弟
・配偶者の母の妹
・孫
・娘夫婦・孫
・嫁、孫
・なし

問 34　問 33 で「６．子ども」とお答えの方にお尋ねします。通われている学校等は次のうちどれですか。
該当する番号を全てお選びください。**（あてはまるもの全てに○）**

子どもの就学状況については、「中学生」（32.6%）が最も多く、次いで、「小学校低学年（1～3 年生）」（32.2%）、「小学校高学年（4～6 年生）」（31.5%）となった。

図表 34　子どもの就学状況（複数回答）



※図表内の N は設問への回答対象者数である。

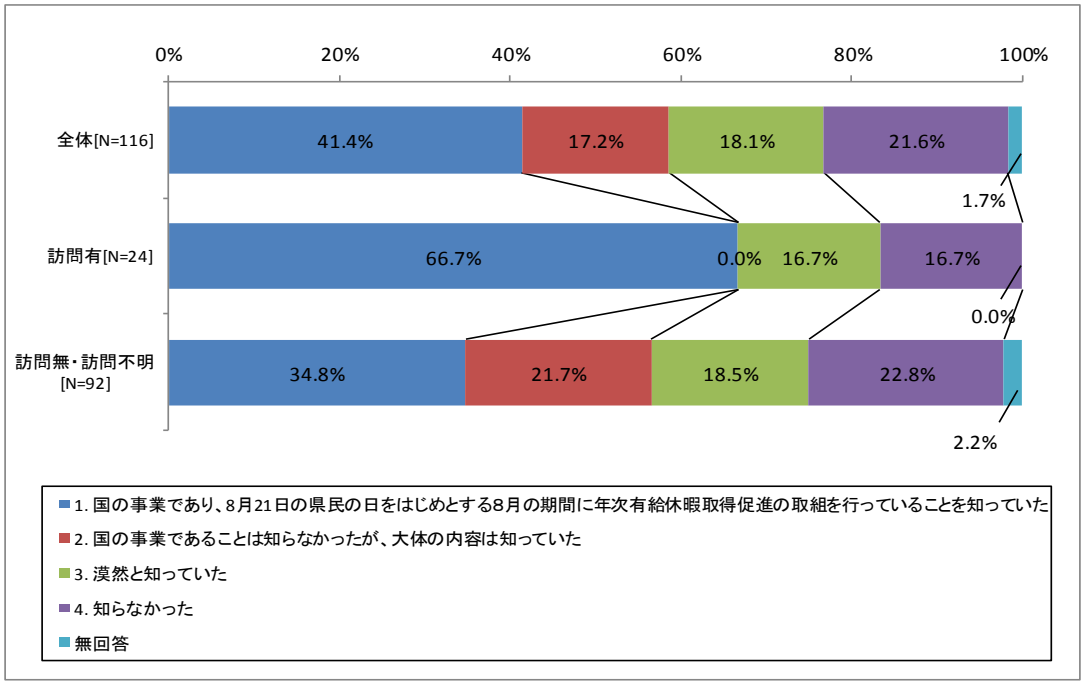
5　今後の休暇取得促進策の方向性

（1）休暇取得促進策の認知について

本事業の取組の認知について、事業場においては、「知っていた」が 76.7%（昨年度 73.3%）と 3.4 ポイントの微増となった。従業員においては、「知っていた」が 71.7%（同 48.1%）と 23.6 ポイントの増加となり、本事業の認知が従業員にも浸透してきたことがうかがえる。

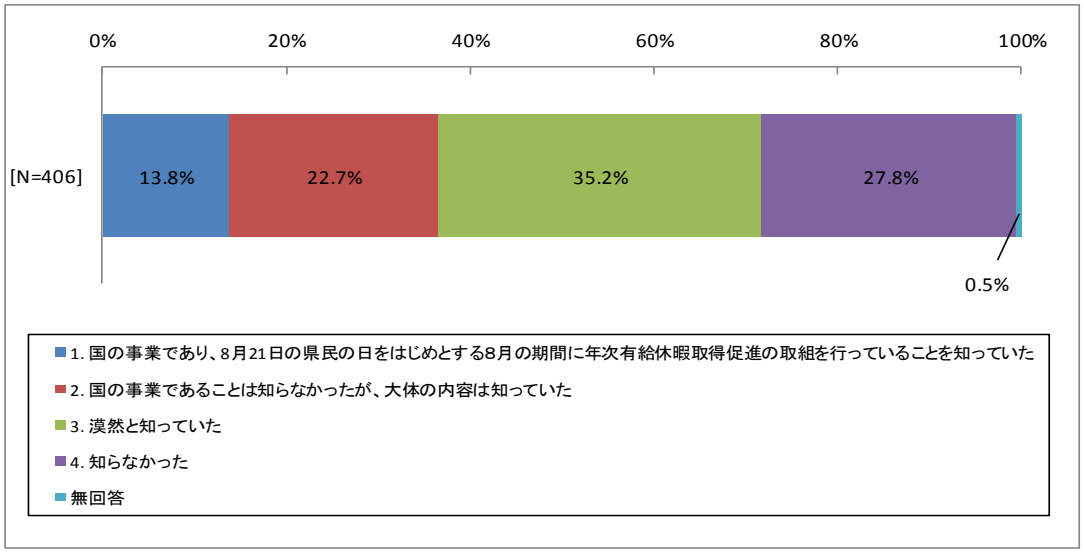
なお、直接訪問を行った事業場についてみると、「知っていた」が 83.4%（同 84.5%）と昨年度と同等の認知度となり、直接訪問による認知の効果は引き続き大きかったことがうかがえる。

本事業の取組の認知状況（事業場・単数回答）



※図表内の N は設問への回答対象者数である。

本事業の取組の認知状況（従業員・単数回答）



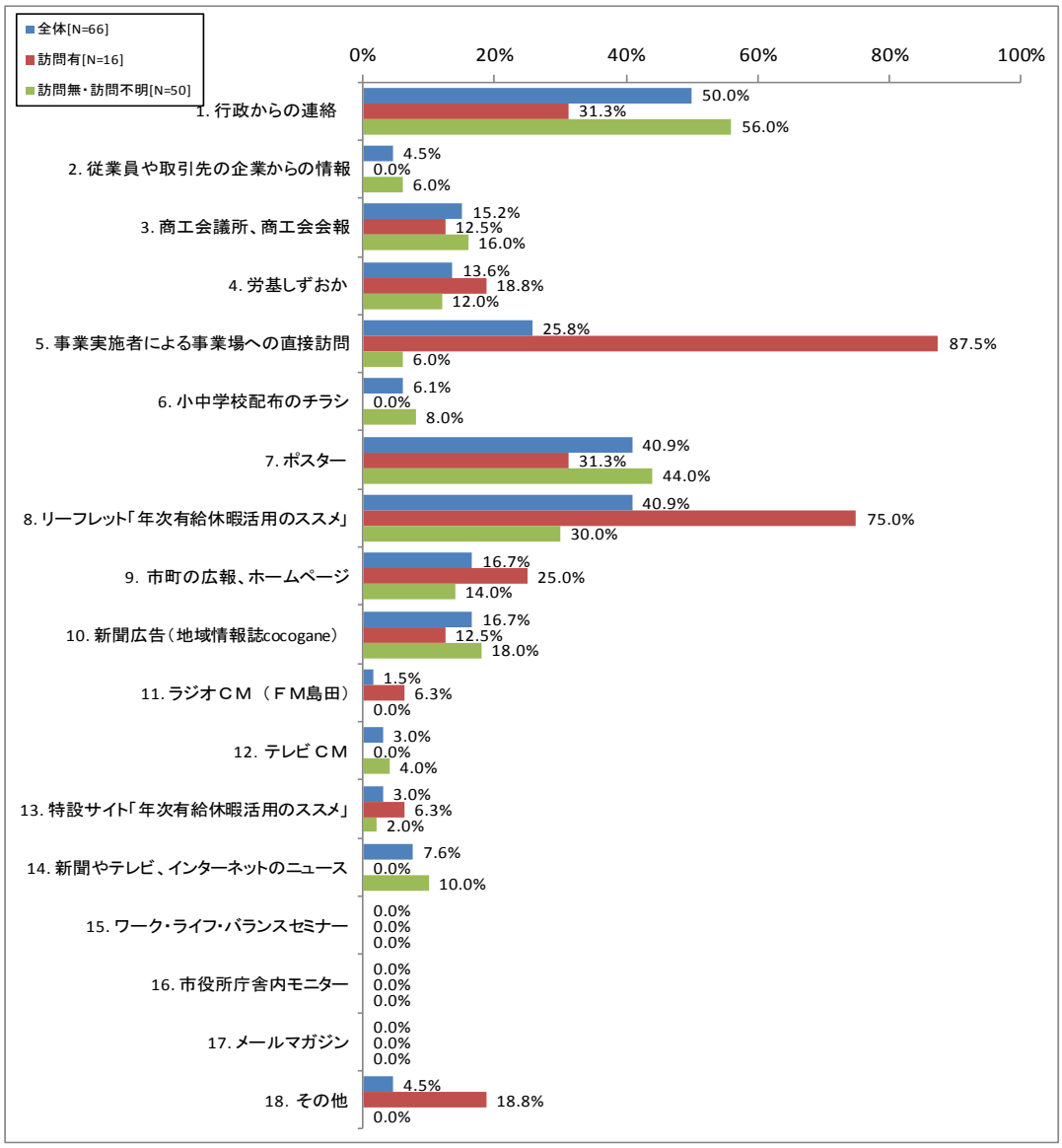
※図表内の N は設問への回答対象者数である。

本事業を知った方法やルートをみると、事業場においては、昨年度に引き続き「行政からの連絡」が 50.0%と最も多く、次いで、「ポスター」「リーフレット『年次有給休暇のススメ』」が 40.9%となっている。直接訪問を実施した事業場については、「事業実施者による事業場への直接訪問」が 87.5%と最も多く、次いで、「リーフレット『年次有給休暇のススメ』」が 75.0%となっており、事業場へ送付したポスター、リーフレット等の告知ツールや、事業場への直接訪問の実施によって、本事業への事業主の認知度の向上が見られる。また、ポスター等については、後述する事業場における従業員への周知方法としても、積極的な活用が見られた。

従業員においては、「お勤め先の事業場を通じて」が 41.8%と最も多く、次いで、「ポスター」（25.3%）となっており、事業場を通じて本事業を認知していることがうかがえる。また、「新聞広告（地域情報誌 cocogane）」が 17.1%となっており、新たな告知ツールとして従業員への周知につなげることができた。

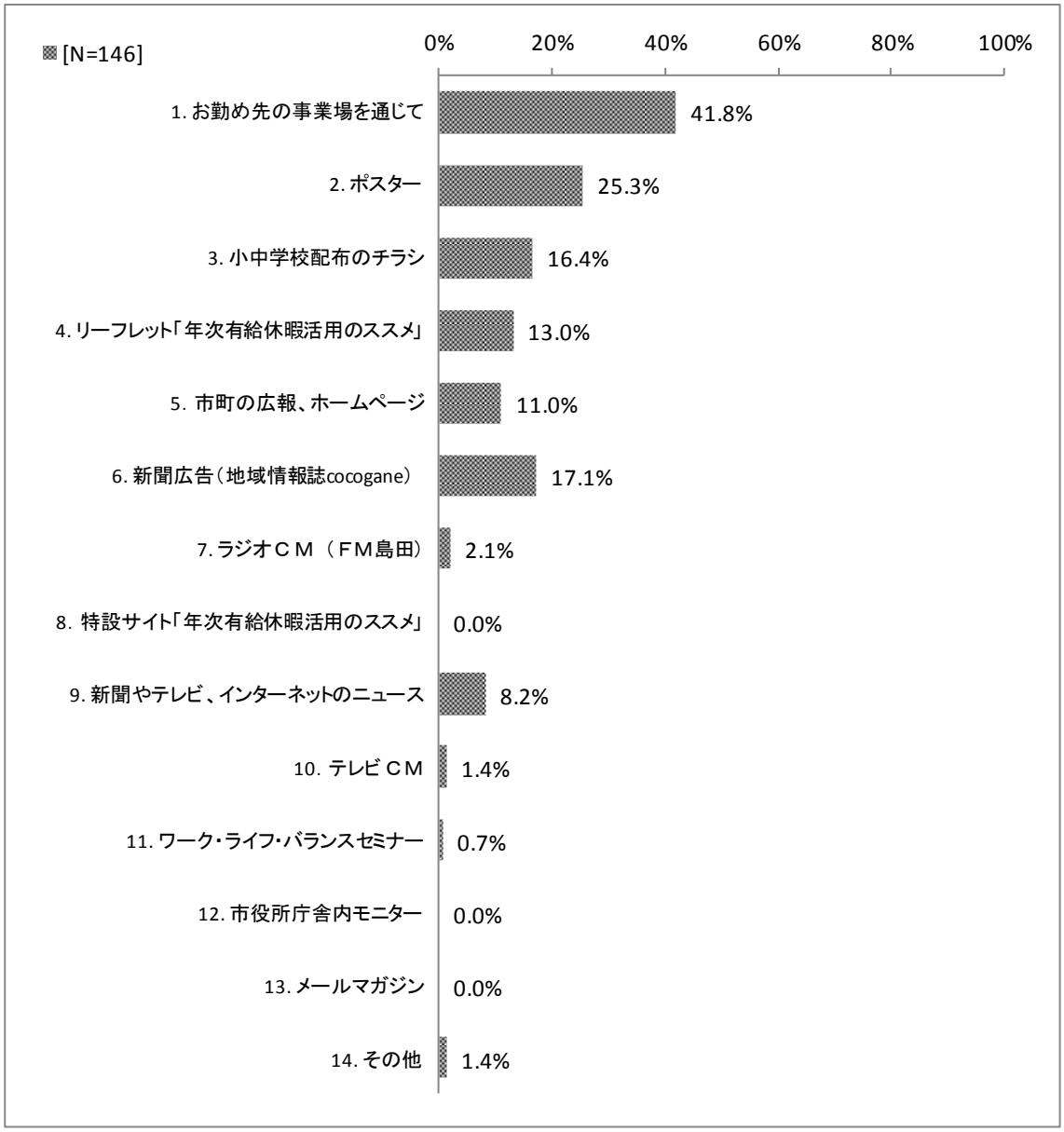
今年度は、重点実施日を 8 月 21 日の県民の日に設定した取組が 2 年目ということで、事業場から従業員への働きかけはもちろん、新聞広告から本事業を知る人も多く見られ、事業主・従業員ともに、本取組の認知度が上がってきたことがうかがえる。

本事業を知ったルート（事業場・複数回答）



※図表内の N は設問への回答対象者数である。※無回答数 2。N には含まない。

本事業を知ったルート（従業員・複数回答）



※図表内のＮは設問への回答対象者数である。

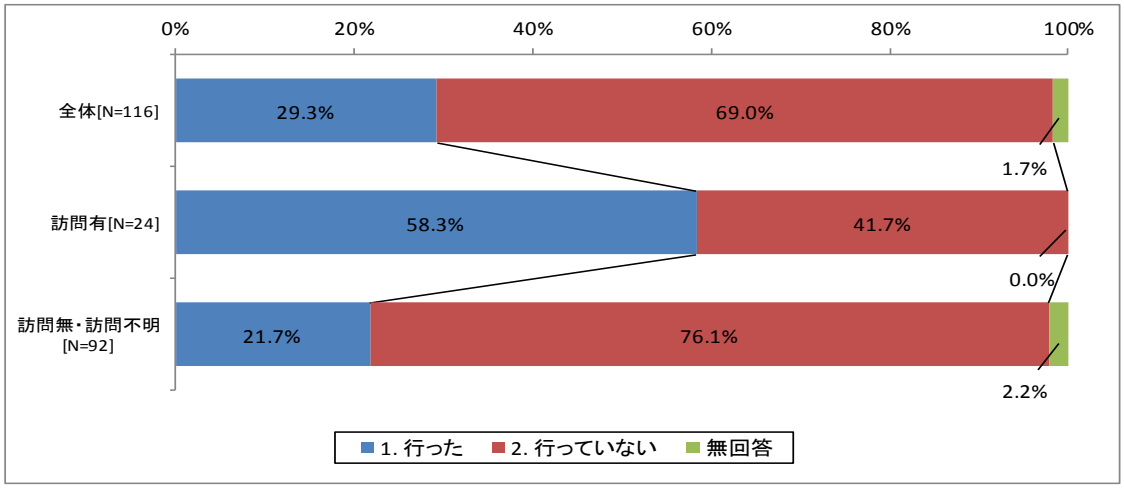
※無回答数２。Ｎには含まない。

（２）本事業における重点実施日に向けた取組と勤務状況について

①重点実施日及び周辺期間に対する取組状況

重点実施日及び周辺期間に対する取組状況については、「行った」とする事業場が 29.3%（昨年度 22.5%）と、6.8 ポイント増加した。「直接訪問を実施した事業場においては、「行った」が 58.3%と過半数を超えており、事業主が本事業の趣旨等を理解し、取組を行ったことがうかがえる。

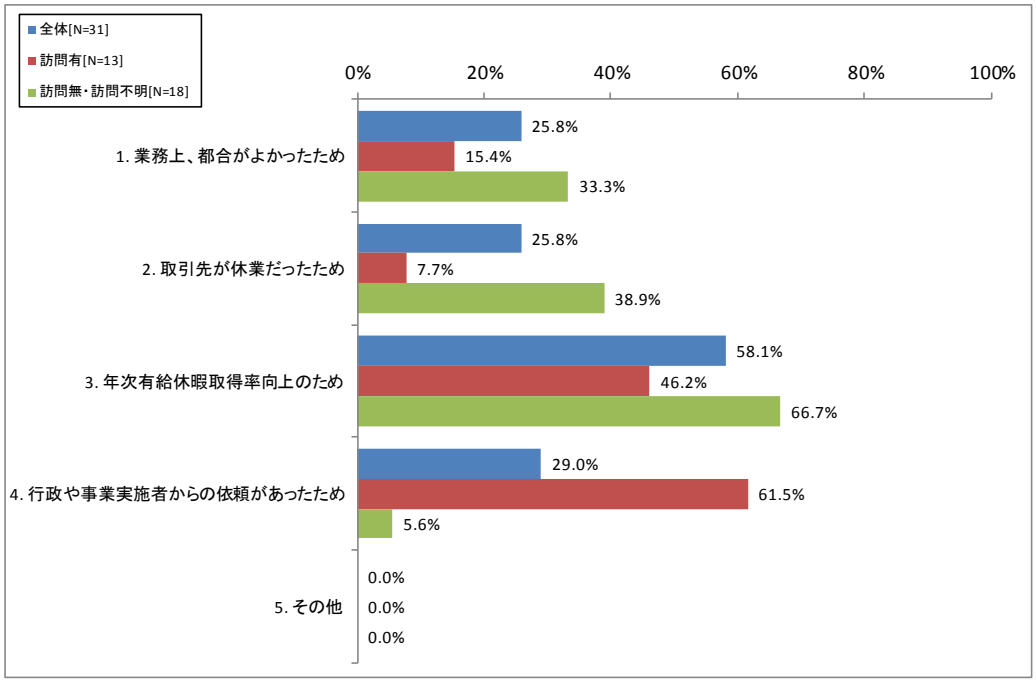
重点実施日及び周辺期間に対する取組状況（事業場・単数回答）



※図表内の N は設問への回答対象者数である。

重点実施日及び周辺期間における取組を行った理由については、昨年度に引き続き、「年次有給休暇取得率向上のため」が 58.1%と最も多く、複数年における事業を通じ、事業主の意識の改善が進んできていることがうかがえる。また、直接訪問を実施した事業場においては、「行政や事業実施者からの依頼があったため」が 61.5%を占め、行政による周知や事業実施者の訪問による働きかけも事業主の意識改善に影響を及ぼしたと考えられる。

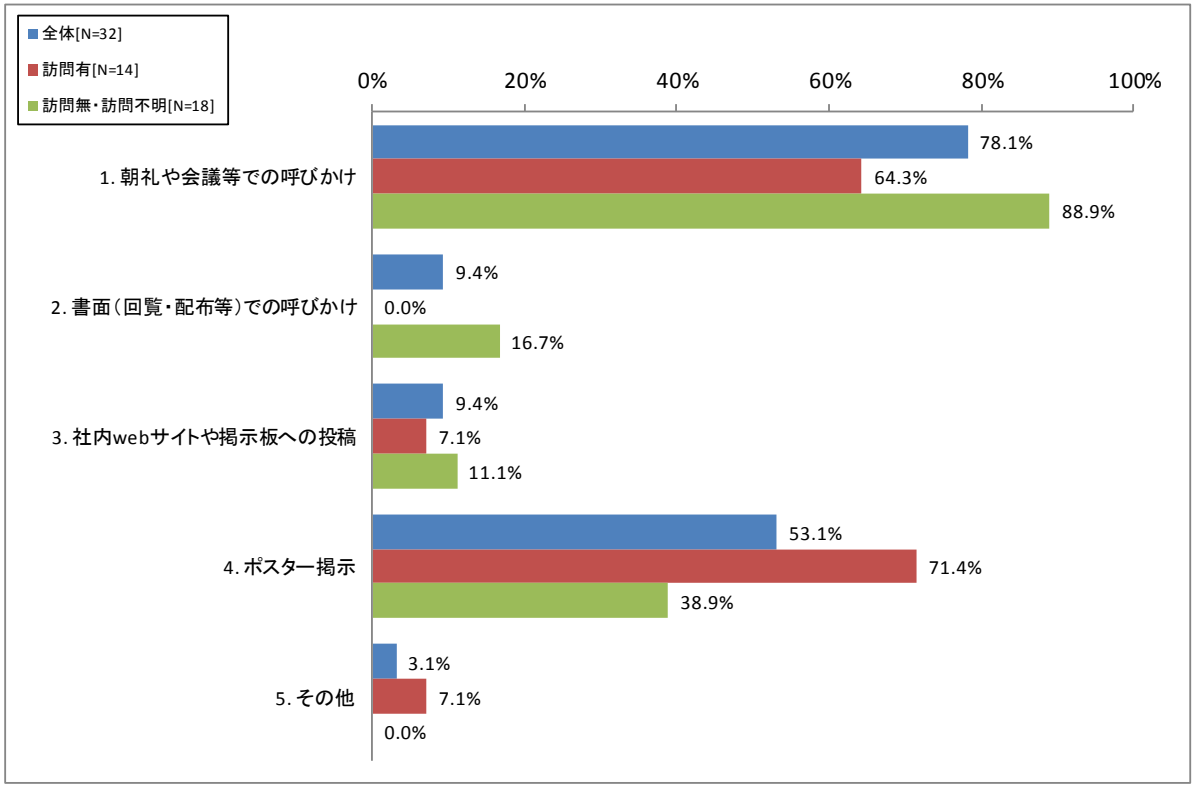
重点実施日及び周辺期間に対する取組を行った理由（事業場・複数回答）



※図表内の N は設問への回答対象者数である。※無回答数 3。N には含まない。

取組の周知方法については、「朝礼や会議等での呼びかけ」が 78.1%を占めている。また、直接訪問を実施した事業場においては、「ポスター掲示」が 71.4%を占め、ツールを使用しての周知も積極的に行ったことがうかがえる。

重点実施日及び周辺期間に対する取組の周知方法（事業場・複数回答）

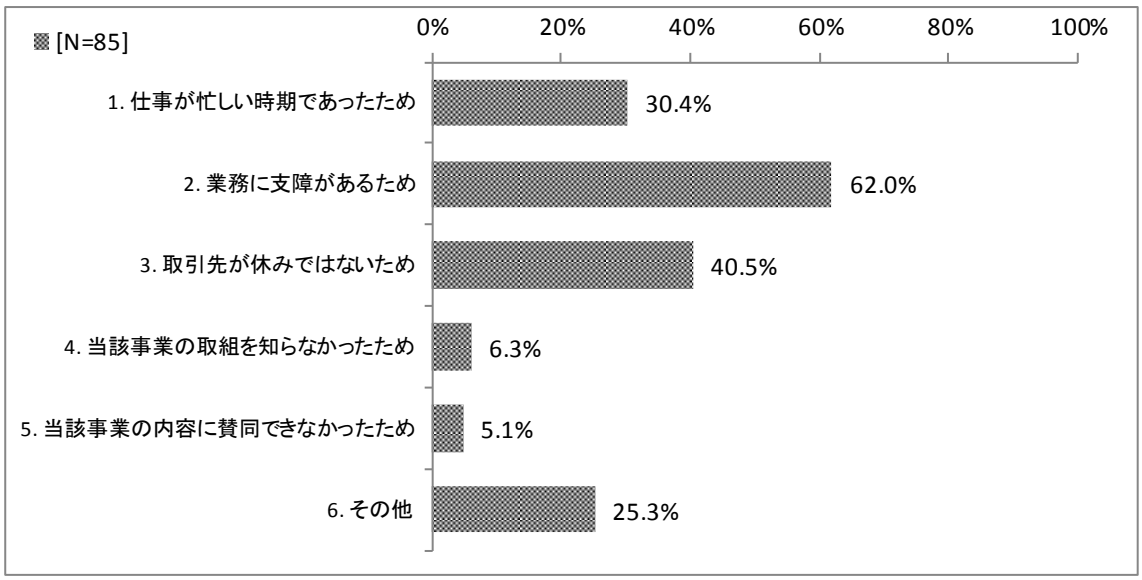


※図表内の N は設問への回答対象者数である。

※無回答数 2。N には含まない。

取組を行わなかった理由としては、「業務に支障があるため」が 62.0%と最も多く、次いで、「取引先が休みではないため」（40.5%）、「仕事が忙しい時期であったため」（30.4%）となっている。

重点実施日及び周辺期間に取組を行わなかった理由（事業場・複数回答）

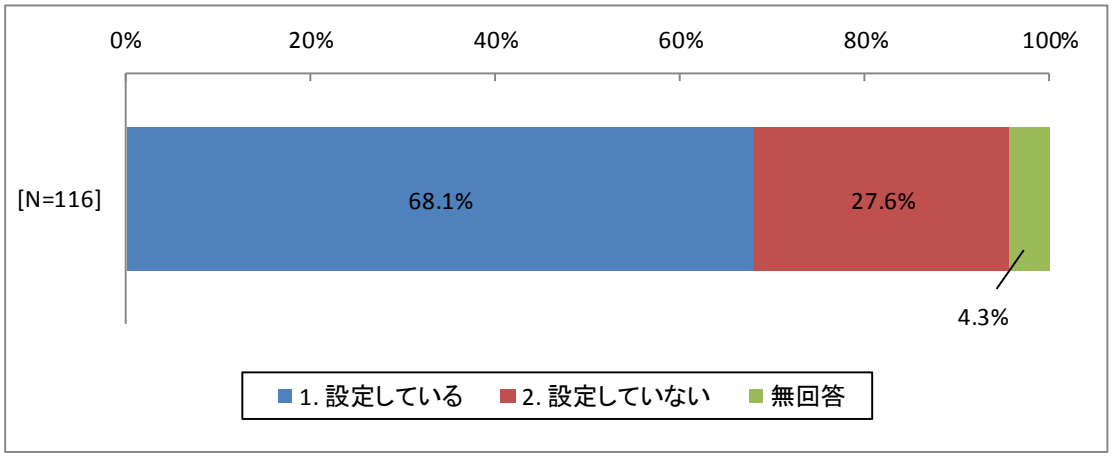


※図表内の N は設問への回答対象者数である。　※無回答数 2。N には含まない。

②夏季休暇の設定

年次有給休暇と異なる夏季休暇の設定については、68.1%（昨年度 72.5%）となっており、昨年度同様に約７割の事業場が設定している。多くの事業場で、業務に支障がない範囲での休暇取得には前向きな姿勢が見られる。

年次有給休暇と異なる夏季休暇の設定について（事業場・単数回答）



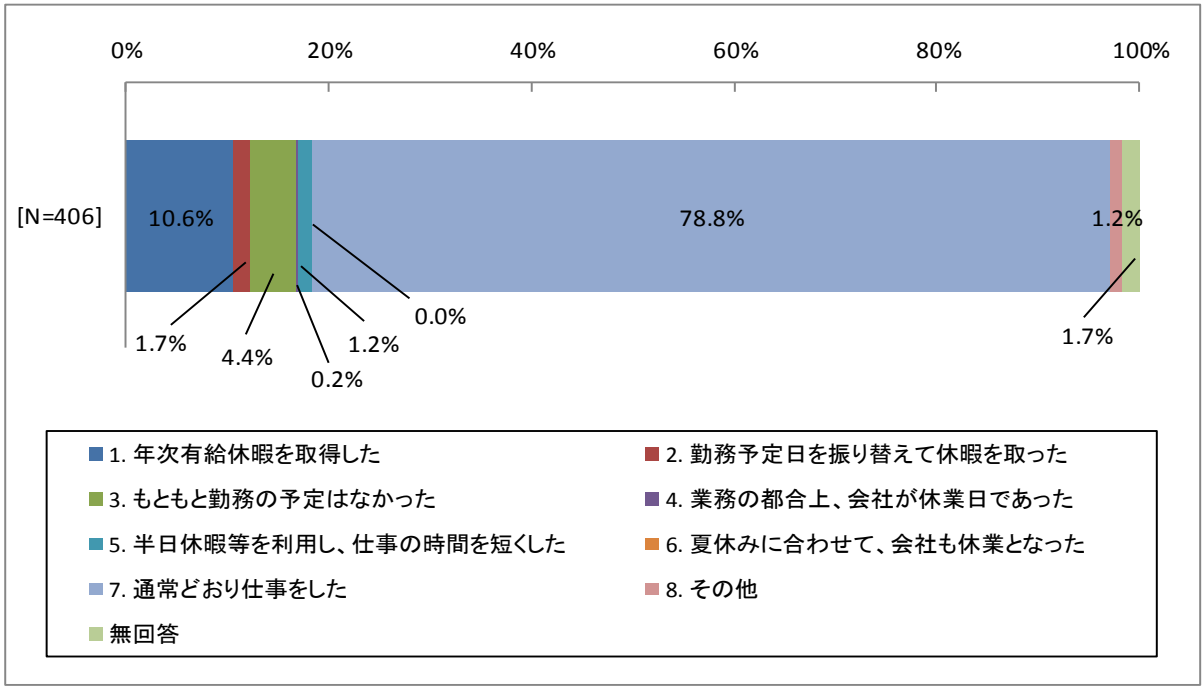
※図表内の N は設問への回答対象者数である。

③重点実施日の勤務状況

重点実施日の従業員の勤務状況については、「通常どおり仕事をした」が 78.8%（昨年度（90.3%）と 11.5 ポイント減少し、「年次有給休暇を取得した」が 10.6%（同 4.2%）と 6.4 ポイントの増加となっている。

また、重点実施日における休暇取得状況については、１事業場あたりの平均人数が 5.71 人（同 5.68 人）とわずかではあるが増加しており、積極的に取得促進を進めた事業場があることがうかがえる。

重点実施日の勤務状況（従業員・単数回答）



※図表内の N は設問への回答対象者数である。

重点実施日における休暇取得状況（事業場）

（人）

	全体	1 事業場平均
休暇取得者（公休含む）	531	5.71
うち 1 日の有給休暇取得者	182	2.00
うち半日の有給休暇取得者	63	0.70

平成 26 年（又は平成 26 年度）における年次有給休暇の取得状況（事業場）

(%)

	平均取得率
全従業員の平均(92 事業場平均)	48.6

④本事業実施の効果について

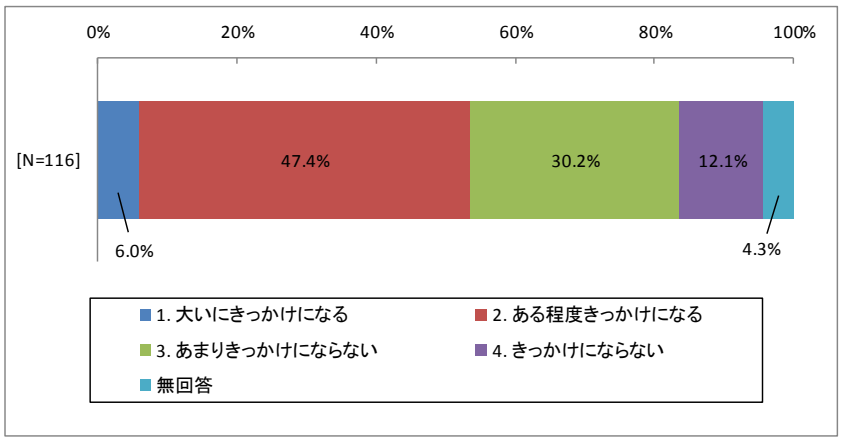
本事業の実施が年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになるかについて、「大いにきっかけになる」「ある程度きっかけになる」を合わせた回答は、事業場で 53.4%、従業員で 56.9%となっている。一方、「あまりきっかけにならない」「きっかけにならない」を合わせた回答は、事業場で 42.2%、従業員で 39.1%となっている。

「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「人員不足」「取引先が休業していなければ当社だけで休業することはできない」「従業員個人ごとに任せている」などの意見があった。一方、従業員からは、「企業のトップ、管理職の考え方が変わらないと無理」「仕事量や体制の見直しが必要」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、事業場からは「意識の変化改善がみられる」「必要性を大いに感じた」「有給休暇取得の認識が労使双方に生まれる」「有休を取得することが悪いというイメージがあったが、この事業の実施によって、有休が社員の権利であることが定着しつつある」などの意見があり、従業員からも「意識向上につながる」「有休取得促進について考えるきっかけになる」などの意見があった。

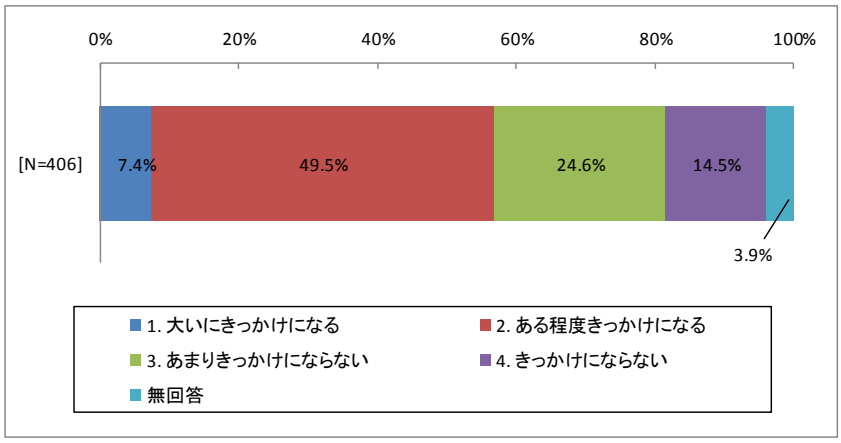
事業場、従業員の過半数が、本事業によって年次有給休暇取得促進に向けた取組が進んでいることを実感し、また、更なる意識改革や職場環境改善のきっかけとなることに期待していることがうかがえる。

本事業の実施が年次有給休暇取得促進のきっかけになるか（事業場・単数回答）



※図表内の N は設問への回答対象者数である。

本事業の実施が年次有給休暇取得促進のきっかけになるか（従業員・単数回答）



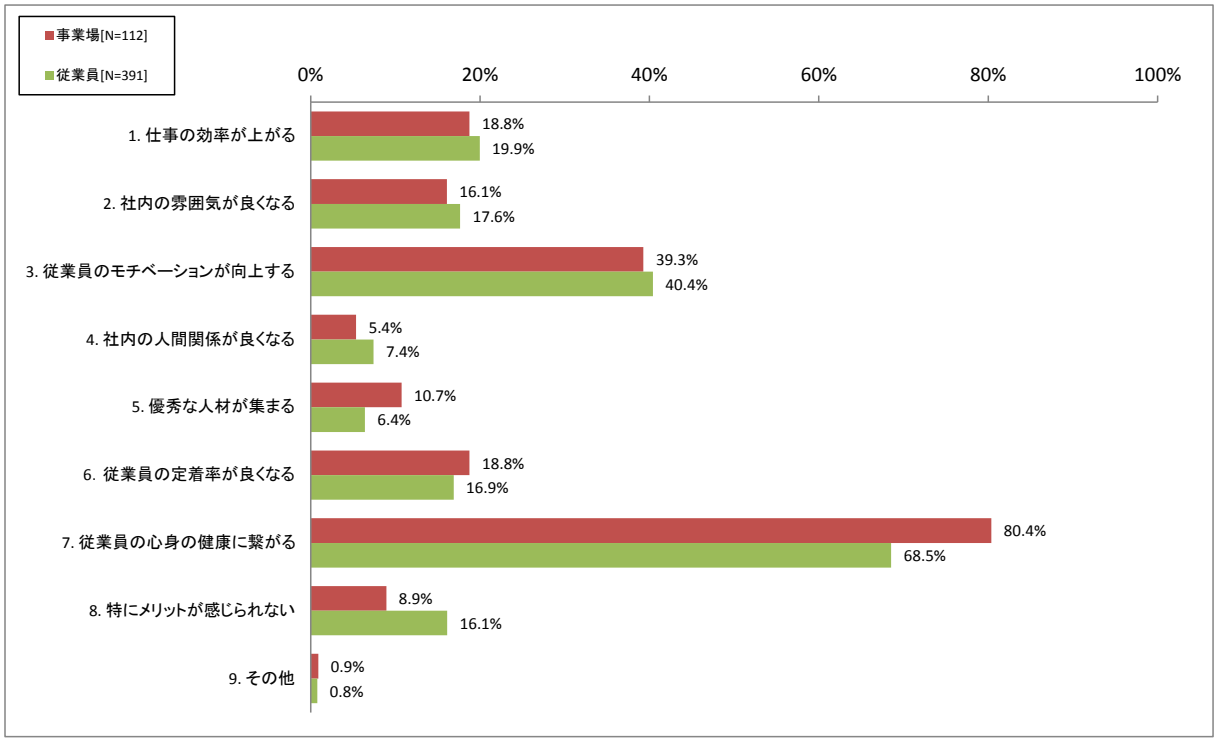
※図表内の N は設問への回答対象者数である。

（３）年次有給休暇に対する事業場及び従業員の意識・職場環境について

①年次有給休暇を取得するメリット

年次有給休暇のメリットについては、「従業員の心身の健康に繋がる」が事業場で 80.4%・従業員で 68.5%とそれぞれ最も多く、次いで、「従業員のモチベーションが向上する」が事業場で 39.3%、従業員で 40.4%となっている。事業場、従業員ともに、年次有給休暇を積極的に取得するメリットにおいては共通の意識であることがわかる。

年次有給休暇を積極的に取得するメリット（事業場・従業員：複数回答）



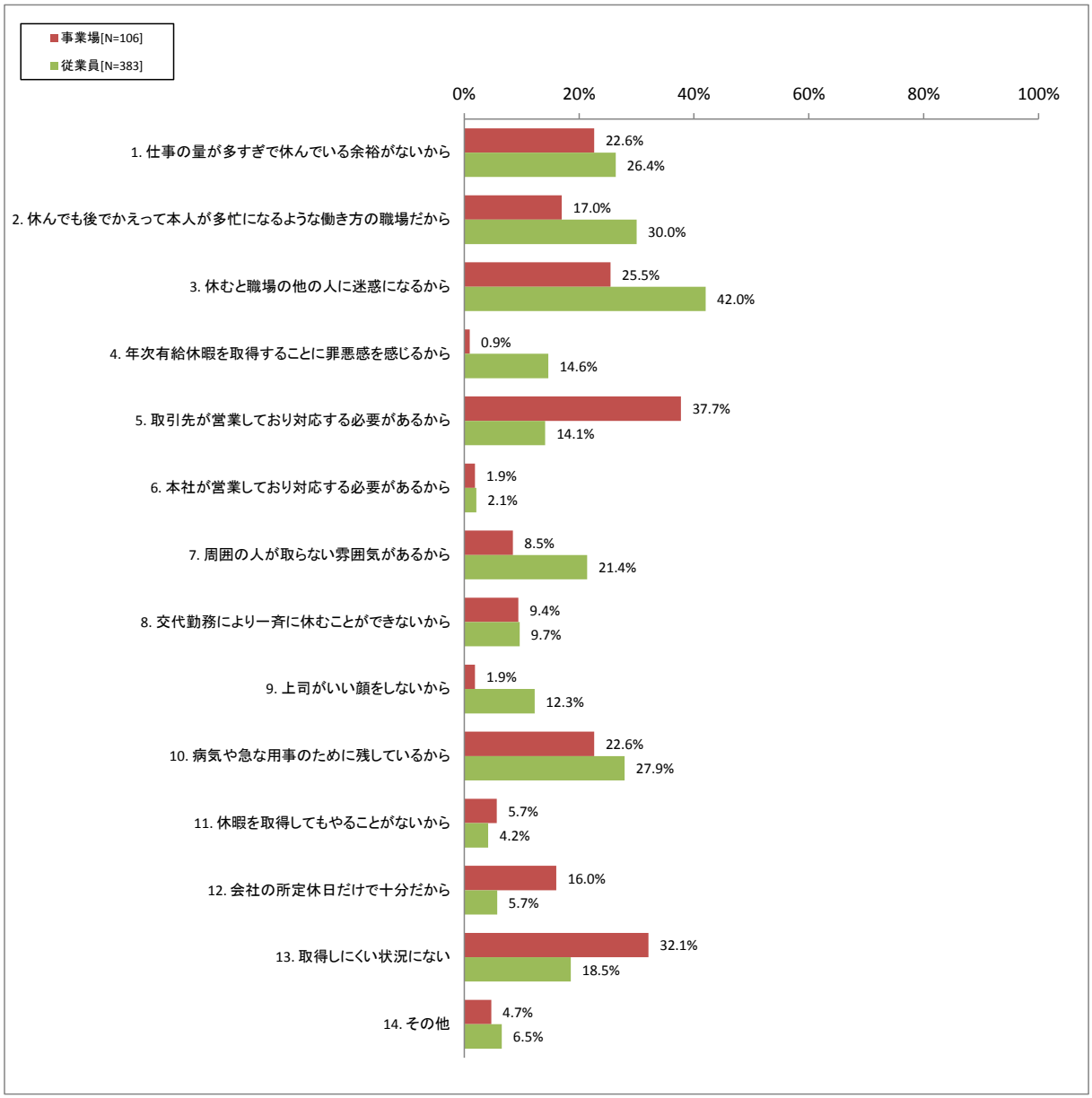
※図表内の N は設問への回答対象者数である。

※無回答数：事業場 4、従業員 15。N には含まない。

②年次有給休暇が取得されにくい理由

年次有給休暇が取得されにくい理由については、事業場においては、「取引先が営業しており対応する必要があるから」が 37.7%と最も多く、次いで、「取得しにくい状況にない」が 32.1%であった。一方、従業員においては、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」（42.0%）、「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」（30.3%）、「病気や急な用事のために残しているから」（28.2%）となっており、「取得しにくい状況にない」は 18.5%となっている。事業主と従業員とで認識の相違があることがうかがえる。

年次有給休暇が取得されにくい理由（事業場・従業員：複数回答）



※図表内の N は設問への回答対象者数である。

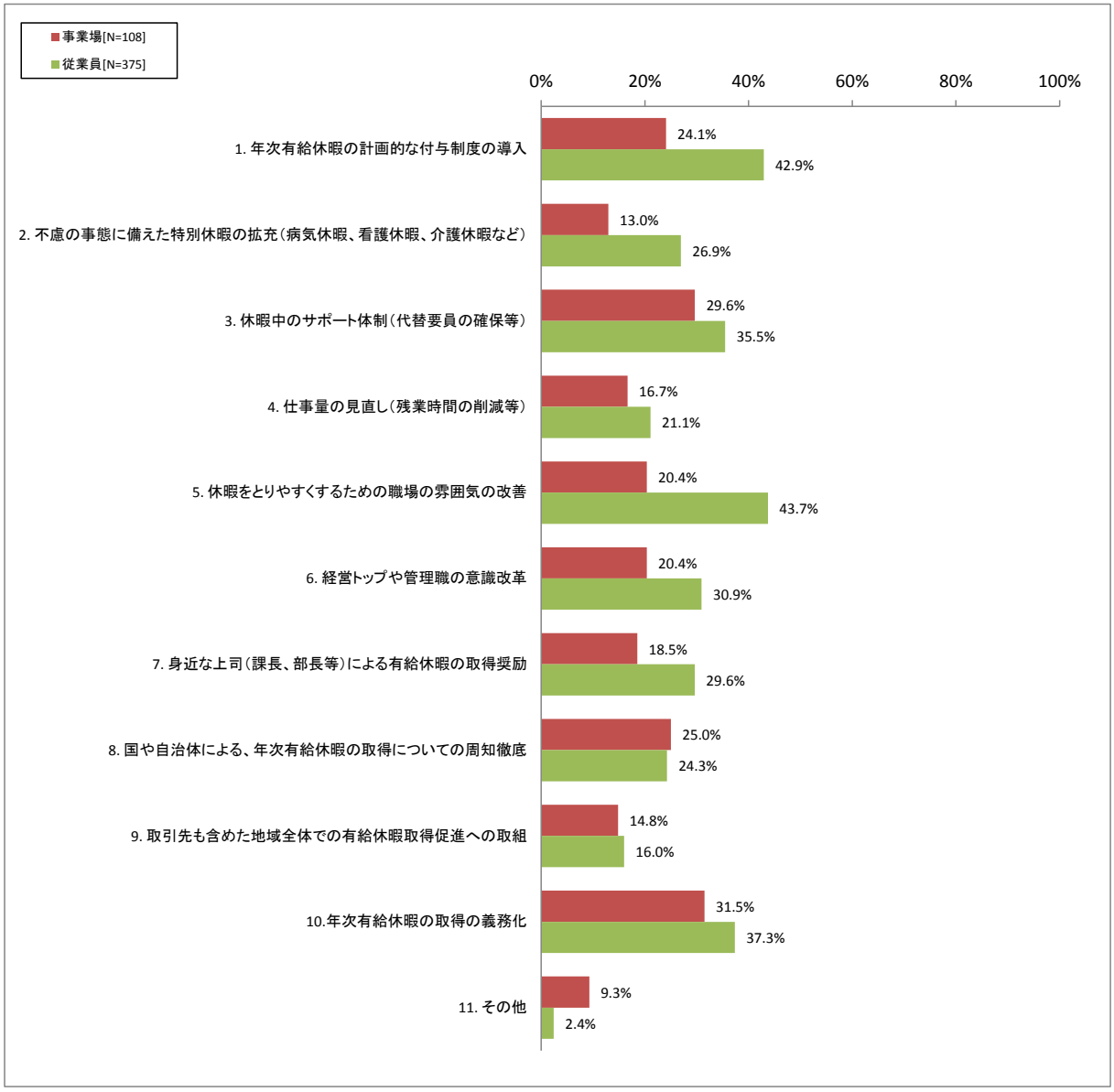
※無回答数：事業場 10、従業員 23。N には含まない。

③年次有給休暇を取得しやすくするための取組

年次有給休暇を取得しやすくするための取組としては、事業場においては、「年次有給休暇の取得の義務化」が 31.5%と最も多く、次いで、「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」が 29.6%となっている。一方、従業員においては、「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善」が 43.7%と最も多く、次いで、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」が 42.9%となっている。事業主と従業員とで認識の相違があることがうかがえる。

事業主は、従業員が年次有給休暇を取得しにくいと感じている理由を認識し、年次有給休暇を取得しやすくするための職場環境の改善に取り組むことが、休暇取得促進に効果的であると考えられる。

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



※図表内の N は設問への回答対象者数である。

※無回答数：事業場 8、従業員 31。N には含まない。

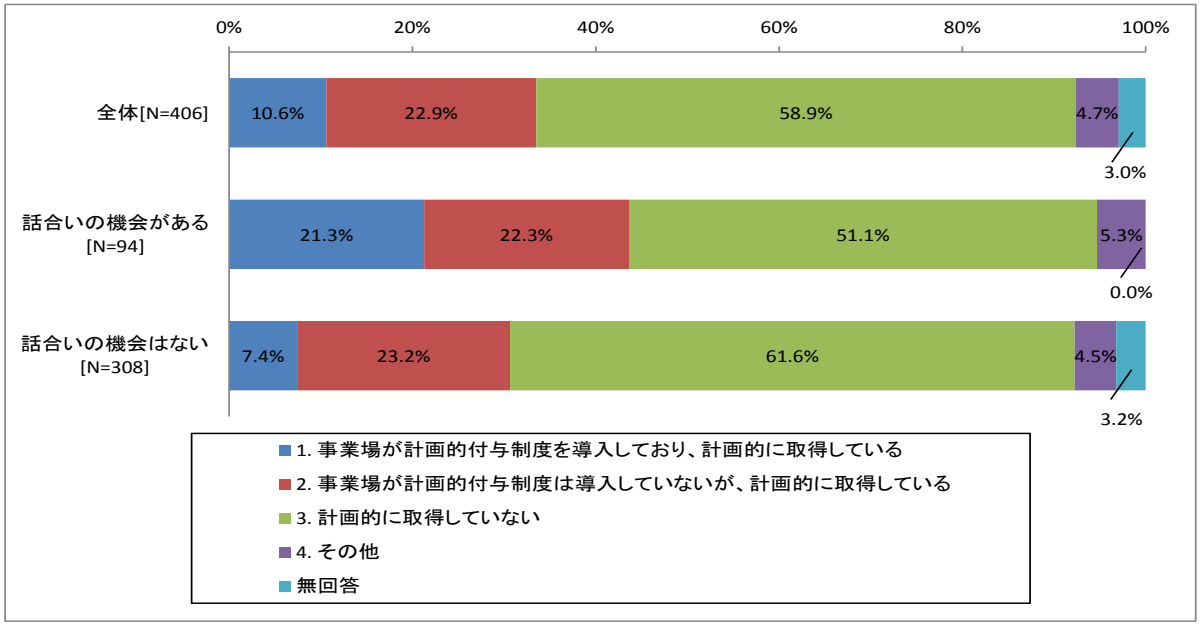
④労使間の話し合いの機会の有無と休暇取得の状況

年次有給休暇についての話し合いの機会について、「話し合いの機会がある」と回答した従業員は 23.2%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」（21.3%）と「事業場が計画的付与制度は導入していないが、計画的に取得している」（22.3%）を合わせた計画的な取得は 43.6%となっており、話し合いの機会がない事業場の従業員の計画的な取得（30.6%）より 13.0 ポイント多い。

労使間で休暇取得について話し合いの機会を設け、理解を深める環境づくりが重要である。

話合いの有無別計画的な年次有給休暇の取得（従業員）



※図表内の N は設問への回答対象者数である。

⑤年代別年次有給休暇の取得目的

年次有給休暇の取得目的を年代別に見ると、30 代及び 40 代の従業員は、「子どもの都合（授業参観や病気等）」（それぞれ 65.6%、62.2%）が他の年代より多くなっており、一方、「旅行やレジャー」（それぞれ 26.2%、26.3%）が 20 代以下及び 50 代の従業員に比べると少なくなっている。

また、「家族の介護等」では、50 代及び 60 代以上の従業員（それぞれ 28.4%、14.3%）が他の世代より多い。

年代別に、年次有給休暇の取得目的が異なる状況もあることから、日頃から休暇を取得しやすい職場環境の改善に向けて労使間で認識を共有することが重要である。

年代別年次有給休暇取得目的（従業員・複数回答）

年次有給休暇の取得目的 / 年齢	1. 体調不良（通院・入院含む）	2. 子どもの都合（授業参観や病気等）	3. 冠婚葬祭	4. 家族等の介護	5. 旅行やレジャー	6. リフレッシュ	7. 自己啓発	8. ボランティア	9. その他	無回答
全体	63.1%	51.8%	47.2%	13.1%	27.4%	51.5%	3.1%	2.3%	4.4%	4.1%
20代以下	62.5%	18.8%	31.3%	6.3%	31.3%	56.3%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%
30代	52.5%	65.6%	38.5%	7.4%	26.2%	47.5%	4.1%	0.8%	4.9%	4.1%
40代	69.2%	62.2%	46.8%	10.9%	26.3%	56.4%	3.2%	3.2%	2.6%	1.9%
50代	71.6%	28.4%	66.2%	28.4%	33.8%	45.9%	1.4%	4.1%	6.8%	5.4%
60代以上	52.4%	4.8%	47.6%	14.3%	19.0%	57.1%	0.0%	0.0%	9.5%	9.5%
無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.8%

（4）今後の方向性

これらの検証結果を踏まえて、島田市及び川根本町における地域の特性を活かした休暇取得促進のための今後の取組の方向性として、以下のことが考えられる。

◆国・自治体・労使団体・NPO 法人等の連携した取組

本事業の取組に関する認知については、３か年を通じ、事業場・従業員ともに向上している。

事業場に対しては、ポスター、リーフレット等を活用した国・自治体や事業主団体等からの働きかけや、直接訪問による効果が大きく、従業員に対しては、勤め先の事業場によるポスター掲示や、朝礼・会議での呼びかけなど、事業場を通じた周知が効果的であることから、事業場への実効性のある働きかけが重要である。

また、地域情報誌や、小中学校から生徒・児童を通じたアプローチ、市町の広報・ホームページ等、広く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。

このように、国・自治体・労使団体・NPO 法人等が協働で、事業主、住民等に対して、様々な広報ツールを活用して、継続して働きかけることにより、地域の特性を活かした休暇取得促進に向けた取組についての理解がより浸透し、事業主・従業員双方の意識改革につながり、計画的に年次有給休暇を取得できる制度の導入や、サポート体制の整備、休暇を取得しづらい雰囲気の払拭等、職場の環境改善につながるものと考えられる。

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

さらに、島田市・川根本町において、積極的に休暇取得促進に取り組む企業の事例も把握したところであり、今後、休暇取得促進に向けた前向きな取組を検討したいという意欲的な企業もある。

こうしたことから、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。

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および訪問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、配架設置した。

対象･･･地域内事業場、地域住民
配付部数･･･1600 部　（事業場 394 ヶ所、関係機関 6 ヶ所、島田商工会議所 150 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

■提言リーフレット「年次有給休暇活用レポート」表１

■提言リーフレット「年次有給休暇活用レポート」中面１

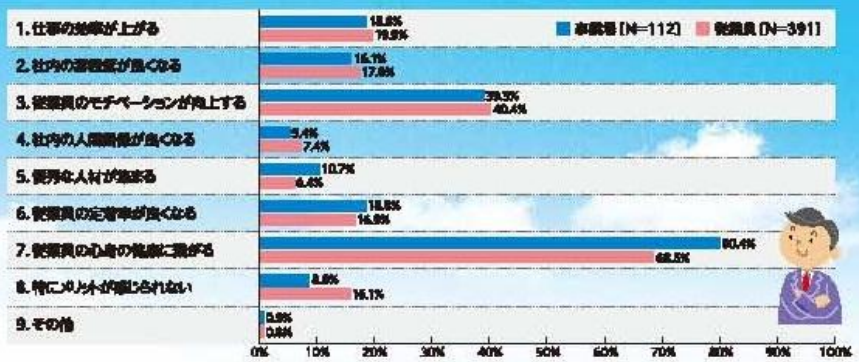
■提言リーフレット「年次有給休暇活用レポート」中面２

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。

❶ 年次有給休暇を積極的に取得するメリット

事業場・従業員

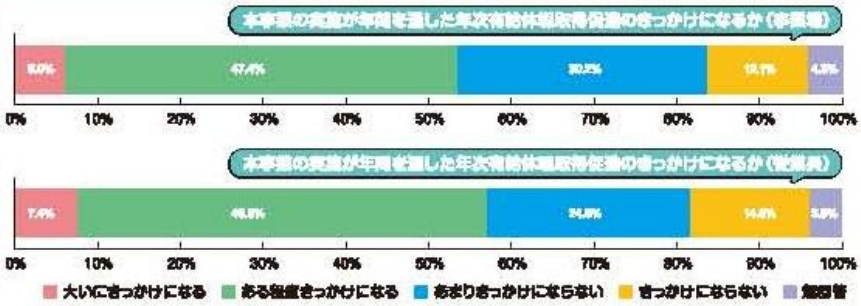
年次有給休暇を取得することのメリットは、「従業員の心身の健康に繋がる」や「従業員のモチベーションが向上する」が、事業場・従業員ともに多く見られました。労使ともにメリットへの共通認識が見られます。



❷ 本事業の実施による年次有給休暇取得促進のきっかけ作りについて

事業場・従業員

事業場の5割以上、従業員の約6割が、本事業の実施が年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると回答しました。本事業によって年次有給休暇取得促進に向けた取組が進んでいることが感じられます。



今後の方向性について

事業場・従業員ともに、年次有給休暇に対する理解が一層進んでいる結果となりました。

事業場において、ポスター掲出や朝礼等での呼びかけが積極的に行われ、本事業の取組が浸透してきています。今後、更なる休暇取得促進のために必要なことは次の3点です。

❶ 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

休暇取得促進の重要性について理解を深め、地域の取組事例も参考に、日頃からの業務の標準化や、仕事の進め方の工夫、属人的になりがちな業務の見直しなどに取り組みましょう。

❷ 労使間の話し合いの機会の場を設けましょう

労使間で話し合う機会をつくり、休暇取得に対する認識、課題を共有しましょう。

❸ 地域一体となって取り組みましょう

ワーク・ライフ・バランスに向けた取組を、国・自治体・労使団体・NPO法人等が連携し、地域の企業とその従業員で一体となって実施することで、効率的に働いてしっかり休める環境づくりに取り組みましょう。

ワーク・ライフ・バランスの実現によって、事業場・従業員ともにいきいきと働ける職場環境や地域づくりを目指しましょう。

■提言リーフレット「年次有給休暇活用レポート」表４

経営者も従業員も年休を計画的に取りましょう！

- 計画的付与制度を活用して年休を年間カレンダーに組み込みましょう。
- 子どもも夏休みになる8月の夏季休暇と併せて長期休暇を設定しましょう。
- 8月に限らず休みやすい月に休暇を設定しましょう。

島田市・川根本町 事業場VOICE

たくさんの事業場で休暇取得に向けた取組がすすんでいます。皆さんの事業場はいかがですか？イキイキ働いて暮らせる地域づくりに取り組みましょう。

昨年から誕生日休暇を導入しました。職員にはリフレッシュ休暇を取るようアナウンスを始めました。〈介護サービス〉

昨年から導入したバースデー休暇は職員のコミュニケーションアップにつながっています。勤続年数に応じた休暇も今年から導入を始めました。〈総合商社〉

就業規則を見直し、人事の体制を変更しました。人件費は増加しましたが、従業員のモチベーションアップにつながりました。〈卸売・小売業〉

休暇の取得しやすい職場環境に向けて、職員同士が個々の業務を理解し協力しあうシェア制度を導入しました。〈建設業〉

8月21日の県民の日の取組として、家族の工場見学と昼食会を行い、午後からは年休扱いにして家族の時間に充ててもらいました。家族に好評でした。〈製造業〉

地域におけるワーク・ライフ・バランスの実現の必要性について

この３年間の「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」に携わってきて強く感じるのは、島田市・川根本町において、少しずつですが着実に休暇取得促進の意義への理解が広まってきたことです。事業場・従業員を対象としたアンケート調査の結果を見ても、年次有給休暇を積極的に取得するメリットについて、労使ともに共通の回答結果が示されてきています。特に事業場からの回答に「従業員のモチベーションが向上する」や「仕事の効率が上がる」など、経営上のメリットに関わる項目が挙がり、「特にメリットが感じられない」という答えが昨年の回答に比べ7ポイントも下がったことは、企業自身が休暇取得促進を経営戦略としてはっきり意識し始めた動きを示しているといえるでしょう。

地域内で深刻化する一方の少子高齢化・人口減少に歯止めをかけ、女性も男性もワーク・ライフ・バランスを実現して、職場と家庭の相乗効果で、いきいきとした地域と個人をこの島田市・川根本町に生み出すためには、まず何よりも長時間労働が常態化した今までの働き方、企業・職場のあり方を根底から変えること。この課題への認識は労使問わず、そして男女問わず、島田市・川根本町の中でいよいよ深まりつつあります。あとは実行あるのみです。このタイミングを逃さず、今回の事業を突破口に、これからはぜひ地域を挙げてワーク・ライフ・バランス実現に向けた本格的な取組を期待したいと思います。このリーフレットにも示されているように、今後の取組のポイントは、労使が話し合いの機会を増やしてこの課題に向けてどこまで緊密に連携できるか、また従業員の年齢や業種によって異なる休暇取得のための条件をどこまで明らかにし、よりきめ細かな支援を行政や企業が実施していけるか、にかかっています。そのためには、地域住民全体の理解と協力が必要なことはいうまでもありません。困難な壁もまだまだ立ちはだかってはいるでしょうが、私は今回の事業の経験を通して、この地域の秘められたパワーは非常に大きいと確信しています。

「日本一のワーク・ライフ・バランスのまち」島田市・川根本町をめざして、皆さんのパワーをフルに生かしたこれからの取組の成功を心から願っています。

犬塚 協太
静岡県立大学 国際関係学部教授
男女共同参画 推進センター長

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

取組事例や自己診断を活用して働き方・休み方改善のヒントを見つけよう！

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

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 特定非営利活動法人クロスメディアしまだ　静岡県島田市日之出町2-3 TEL:0547-35-0018