

平成27年度
地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業
(新居浜市)

「実施報告書」

株式会社 いよぎん地域経済研究センター

住所 〒790-0003 愛媛県松山市三番町5丁目10番地1
電話 089-931-9705
FAX 089-931-0201
e-mail irc-dwax@iyoirc.co.jp

目 次

はじめに	1
第1章 休暇取得促進の検討・周知	2
1. 連絡会議の設置・運営.....	2
2. 休暇取得促進策の周知.....	7
第2章 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 ..	14
1. 事業場への直接訪問による働きかけ.....	14
第3章 事業に関するアンケート調査の実施について	19
1. 事業場アンケート集計結果.....	19
2. 従業員アンケート集計結果.....	39
第4章 今後の休暇取得促進策の方向性	61
1. 本事業の取組の周知状況について.....	61
2. 新居浜太鼓祭りに関連した休暇取得促進の取組.....	63
3. 年間を通じた休暇取得促進の取組.....	65
4. 方向性のまとめ	70
第5章 提言リーフレット「年次有給休暇活用レポート」の作成	71
1. 提言リーフレット「年次有給休暇活用レポート」の作成.....	71

はじめに

「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、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現（年次有給休暇の取得促進、長時間労働の抑制）のための数値目標として、2020年までに、「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」の達成を掲げており、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、国をあげての取組が求められている。

新居浜市においては、四国三大祭りとしても知られる「新居浜太鼓祭り」が開催され、祭り期間中には多くの事業場が休業となり、学校も休校となるなど、地域を挙げての取組が行われている。厚生労働省は、このような地域の特性を活かした取組に着目し、「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業（新居浜市）」を実施した。本事業では、平成26年度に引き続き、新居浜太鼓祭りの期間である10月15日～18日を休暇取得の重点実施日と位置づけ、昨年度の結果も踏まえつつ、地域全体に、年次有給休暇の取得促進の働きかけを行った。今後は、アンケート結果をもとに、より地域の特性を活かした働き方、休み方を検証し、重点実施日以外の年間を通じた期間や、他地域への展開も検討しながら日本全体のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組に対する参考としていきたい。

本事業の実施にあたっては、愛媛県、新居浜市、新居浜商工会議所並びに愛媛労働基準協会をはじめ、新居浜市の多くの事業場の方々に多大なご協力をいただき、効果的な休暇取得促進活動に取組むことができた。

改めて感謝したい。

平成28年3月
株式会社 いよぎん地域経済研究センター

第1章 休暇取得促進策の検討・周知

1. 連絡会議の設置・運営

本事業の新居浜市の特性を活かした休暇取得促進を図るため、行政関係者、教育関係者、事業場関係者、専門家等の知見を交えながら、新居浜市の現状と課題の把握整理を行い、休暇取得促進策を検討するとともに、休暇取得促進を推進するための連絡会議を設置した。

(1) 名称

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

(2) 委員構成

下表の通り

区分	氏名	所属・役職
委員	安藤 公一	愛媛県東予地方局 産業経済部 産業振興課 商工観光室 室長
	今井 俊朗	愛媛新聞社 取締役執行役員営業局長
	加藤 哲	新居浜商工会議所 事務局長
	鎌田 真太郎	一般社団法人新居浜市観光協会 専務理事
	木村 和則	新居浜市 教育委員会事務局長
	河野 治広	株式会社伊予銀行 常務執行役員新居浜支店長
	杉田 鉄男	公益社団法人愛媛労働基準協会新居浜支部 常任幹事事務局長
	月岡 公治 (委員長)	松山短期大学 教授
オブザーバー	寺村 伸治	新居浜市 経済部長
	浅山 辰哉	新居浜労働基準監督署 署長
	大川 友恵	厚生労働省 労働基準局労働条件政策課 働き方・休み方改善係長
	中井 裕司	愛媛労働局 労働基準部監督課 課長
	中村 玲子	厚生労働省 労働基準局労働条件政策課 課長補佐
	藤田 康弘	新居浜市 経済部産業振興課 副課長

(敬称略、五十音順)

(3) 連絡会議の開催と検討内容

A. 第1回連絡会議

開催日時	平成27年7月13日（月）13時30分～15時40分
開催場所	新居浜テレコムプラザ 3階多目的ホール
出席者（敬称略） 委員	安藤公一、今井俊朗（代理出席 野村大介）、鎌田眞太郎、河野治広、月岡公治、寺村伸治
オブザーバー	浅山辰哉、大川友恵、中井裕司、中村玲子、藤田康弘
議題	1) 連絡会議設置について ①連絡会議設置要綱の決定 ②委員長選出 2) 事業内容について ①事業内容、スケジュール概要について ②休暇取得促進策、周知広報策の検討（ポスター・デザインの選定） ③事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけ ④アンケート調査の内容の検討

■第1回連絡会議 議事要旨■

1) 厚生労働省からの開会あいさつ

- ワークライフバランスの実現に向けた取組状況、「働き方・休み方改善ポータルサイト」の周知、二年目に向けた取組方針等について説明を行った。

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（新居浜市）にかかる連絡会議設置について

- 要綱について承認された。
- 出席委員、オブザーバーの紹介を行った。
- 委員長に月岡公治委員（松山短期大学教授）を選出した。

3) 事業内容について

①事業内容、スケジュール概要について

- ・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。

②休暇取得促進策、周知広報策の検討

- ・事務局より、リーフレット等紙媒体の配布と新聞広告等のマス広告実施について説明を行った。
- ・事務局より、ポスター（4案）、リーフレット案、説明用資料案の説明を行った。

③事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけ

- ・事務局より、新居浜市内の事業場50社（従業員数の少ない事業場も訪問対象に含む）への直接訪問の説明を行った。

④アンケート調査の内容の検討

- ・事務局より、本事業の効果を図るためのアンケート調査の実施内容及びアンケート調査票の概要について説明を行った。

4) 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）

- ・祭りメインは重点実施期間（15日～18日）に限定せず、その前後も含めた幅広い期間を対象にした休暇取得の促進を検討いただきたい。

- ・祭りに合わせて年次有給休暇を取得しようという働きかけは、県下で祭りがある地域の住民や事業場にとっても一つの事例として参考になり、自分の地域の祭りに合わせて休暇を取得しようという意識付けに良い事業だと思う。

- ・ポスターは、できることなら太鼓台の写真があったほうが貼っていただきやすいと思う。また、トラブル防止の観点から、市内三地区のバランスを取って写真を選ぶのが良い。

- ・事業場での有効面談率を上げるために、新居浜機械産業組合など業界団体を利用してはどうか。組合員が多く、事務局を通じて効率的に周知を実施できると思う。

B. 第2回連絡会議

開催日時	平成28年1月19日（火）13時30分～15時40分
開催場所	新居浜テレコムプラザ 3階多目的ホール
出席者（敬称略） 委員	安藤公一（代理出席 大野さとみ）、今井俊朗（代理出席 野村大介）、加藤哲、鎌田眞太郎、木村和則、月岡公治、寺村伸治
オブザーバー	浅山辰哉、中井裕司、中村玲子、藤田康弘
議題	1) 周知広報、事業場訪問の結果報告 2) アンケート調査結果 3) 今後の休暇取得促進策の方向性 4) 新居浜太鼓祭りに合わせて休暇を取得することによる経済波及効果 5) 提言リーフレット作成について

■第2回連絡会議 議事要旨■

1) 厚生労働省からの開会あいさつ

- ・今年度初めての取組である、「地域の特性を活かしたワーク・ライフ・バランスの推進事例集」について説明し、周知広報活動へのお礼を述べた。

2) 周知広報、事業場訪問の結果報告

- ・事務局より、周知広報の実施状況、事業場訪問の実施結果及び反応について説明を行った。

3) アンケート調査結果

- ・事務局より、事業場アンケート及び従業員アンケートの結果について説明を行った。

4) 今後の休暇取得促進策の方向性

- ・事務局より、今後の休暇取得促進策の方向性について説明を行った。

5) 新居浜太鼓祭りに合わせて休暇を取得することによる経済波及効果

- ・事務局より、新居浜太鼓祭りに合わせて休暇を取得することによる経済波及効果について説明を行った。

6) 提言リーフレット作成について

- ・事務局より、提言リーフレットの作成および内容について説明を行った。

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）

- ・新居浜市は近隣市町と祭りの時期が重なっているため、新居浜地域に通勤または新居浜地域外へ勤務している企業関係者にとって、本事業が年休取得の一助となっ

た。

- ・新居浜地域に根付いている企業では、祭り期間の休暇取得は浸透している。一方で、年間を通じた休暇取得促進の取組には課題が残る。また、本拠地が新居浜以外、もしくは全国展開している企業では、祭りを理由とした休暇取得は難しく、トップの意識改革に対する取組が重要と考える。
- ・アンケートでは、ポスターは本事業の周知に効果的であることが分かった。新たな配布先を検討するなど、積極的に周知ツールとしてポスターを活用すべきである。
- ・代替要員の確保については、単に人を増やすというより、従業員の多能化を進めることへの取組が考えられる。
- ・本事業により、経営者と従業員の間に意識のギャップがあることが明らかとなった。この結果を経営者にフィードバックし、人材確保のためには休暇を取得しやすい環境づくりが必要であることや、その方法を周知する必要がある。
- ・平成 28 年度は国体プレイベント、平成 29 年は本大会が開催される。太鼓祭りだけではなく、国体イベントと絡めた休暇取得を促進し、地域振興や観光客の増加を図りたい。
- ・秋の祭り以外の各種イベントに太鼓台を展示する機会が増えた。イベントの翌日は、太鼓台を片づけるのに人手が必要なため、休暇を取得する人がいる。祭り期間以外にも、これらのイベントに関連付けた休暇取得促進を促すことも大切である。

■第 2 回連絡会議の様子



2. 休暇取得促進策の周知

(1) ポスター、リーフレット等の作成と配布

新居浜市の事業場及び地域住民等を対象に、本事業を周知するポスター、リーフレットを配布し、重点実施日における年次有給休暇促進の働きかけを行った。

A. ポスター等紙媒体の作成数量

ポスター	1,500 部
リーフレット	62,900 枚
事業場説明用資料	200 部

B. 配布状況

配布対象	方法・依頼先等	媒体種類		
		ポスター	リーフ レット	事業場 説明用資料
事業場	愛媛県労働基準協会		700	
	新居浜商工会議所		2,700	
	新居浜労働基準監督署		100	
	その他事業場		150	
	事業場訪問（50先）	100	150	140
	事業場郵送	300		
	IRC Monthly		3,110	
小中学生の保護者	市内の中学校		10,900	
地域住民	市内の公共施設等	150		
	その他市民	950	200	
	市政だよりへの折込		44,300	
その他	愛媛県ほか		70	10
	その他配布先		320	25
	予備分等		200	25
合計		1,500	62,900	200

(2) その他の周知広報

- A. 愛媛新聞への広告掲載 9/17（木）
- B. 南海放送ラジオCM 9/1（火）～9/30（水）の間で30回実施
- C. 南海放送ラジオ番組 9/26（土）放送の南海放送「ザ・VOICE」に
愛媛労働局の中井課長が出演
- D. IRC Monthlyへの広告掲載 10月号に掲載

(3) 周知広報に用いた媒体等

A. ポスター (B1、B2 サイズ)

年次有給休暇を活用して
新居浜太鼓祭りに
参加しましょう

「まちゅりも
休暇取得を
応援します」

事業主の皆様へ
年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう!

休暇取得に向けた環境づくりに取り組みましょう!!

休暇の環境改善に向けて、それぞれの立場で事業者が事業者となって取り組むことが必要です。

具体的には、

- 1 経営トップによる社内への休暇取得実施の呼びかけ
- 2 管理者が率先して休暇を取得
- 3 労働組合等による企業・労働者への働きかけ
- 4 パーミュータ休暇や半日休暇など多様な休み方の検討

などが考えられます。

年次有給休暇の計画的付与制度とは

新居浜太鼓祭りや夏季、年末年始の時期に合わせて、休暇を設定しましょう。

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を基点とした開催の日数については、休暇取得を統一して、休暇の付与日数を割り算ることができます。導入すると、休暇取得の客観性が高まり、労働者にとってより実質的な活動をやすやすく、事業主にとっては計画的な業務運営が可能になります。

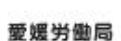
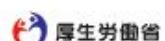
2015 10											
M	T	W	T	F	S	S					
5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31											

年次有給休暇の活用 新居浜太鼓祭りに合わせて休暇を設定すれば、9連休が実現します。

「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めましょう

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

働き方・休み方改善ポータルサイト



厚生労働省 委託事業実施機関 (新いわませき) 株式会社いよざい!地域経済研究所センター 〒790-0003 新居浜市山市三番町5丁目10番地1 イトーヨーカドー新居浜店前4F Tel.089-931-9705

年次有給休暇を活用して 新居浜太鼓祭りに 参加しましょう

10月15日
～18日

効率的に働いて、しっかり休める
職場づくりに取り組みましょう!!!

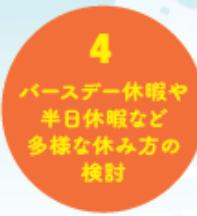
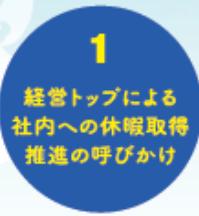
厚生労働省は、平成26年度に引き続き、新居浜市と連携を図りながら、地域における休暇取得促進の働きかけを行う「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を行います。新居浜太鼓祭りの期間(10月15日～18日)に合わせて、年次有給休暇を活用して、祭りに参加する時間、家族と触れ合う時間をつくっていただくなど、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現を図りましょう。

「まちゅり」も
休暇取得を
応援します



新居浜まちゅり
CNPの法人新規拠点化セミナー

具体的には、



事業主の皆様へ

などが考えられます。

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう！

年次有給休暇の計画的付与制度とは

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。導入すると、休暇取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定した活動を行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営が可能になります。

年次有給休暇の活用
新居浜太鼓祭りに
合わせて休暇を
設定すれば、
9連休が実現します。

2015 10						
M	T	W	T	F	S	S
				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	

祭り期間
10/15～18



厚生労働省

愛媛労働局

新居浜労働基準監督署



愛媛県



新居浜市

厚生労働省委託事業実施機関 『問い合わせ先』 株式会社いよぎん健康経済研究所センター TEL:089-931-9705

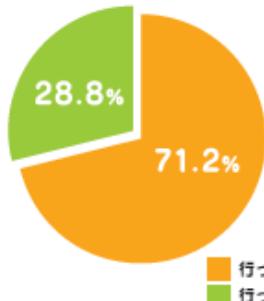


年次有給休暇を活用して 家族と地域と自分の時間を作りましょう！

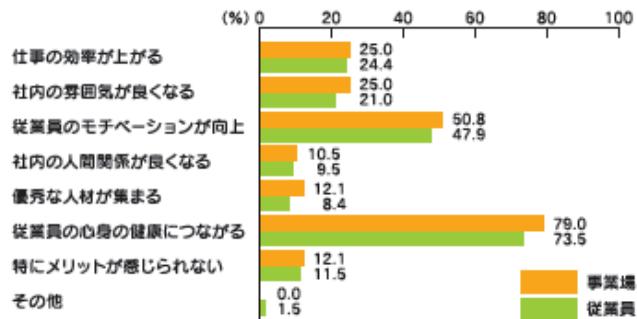
昨年度も10月15日～18日の「新居浜太鼓祭り」を重点実施日と位置付け、休暇取得促進に向けた働きかけを実施しました。以下は、事業場と従業員の皆様を対象とした昨年度事業に関するアンケート結果の概要です。

昨年度は7割の事業場で休暇取得促進の取組が行われました！

■要実施日の休暇取得促進の取組について



従業員が年次有給休暇を取得することのメリット(複数回答)



- 7割の事業場が「新居浜太鼓祭り」の期間に何らかの休暇取得促進の取組を実施
- 年次有給休暇を取得することのメリットとして、事業場、従業員とともに「心身の健康につながる」、「モチベーションの向上」、「仕事の効率が上がる」という答えが多く見られました。

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！

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

職場内でできることから取り組んでみましょう

休暇中の代替要員の確保等の支援

休暇を取得しやすくするための職場の雰囲気の改善

年休取得によって業務の停滞が生じない
年休の意義や自社に適した休暇制度の導入、年休取得時
よう、日頃から業務の平準化や従業員の能
の業務の対応などについて労使で話し合う場を設け、職場
力開発によって職域拡大を図りましょう。
における休暇取得に対する認識の共有化を図りましょう。



新居浜まちゅり
©NPO法人新居浜まちゅり会

新居浜市でもこんな取組をしている事業場があります！

- 独身者は誕生日、既婚者は結婚記念月に1日のアニバーサリー休暇を導入しています。
- 失効する未消化有給休暇のうち、最大で60日間まで積み立てができる「積立休暇制度」を導入しています。
- 毎年7～9月の間に3日以上、可能な限り連続で有給休暇を取得することを推奨しています。
また、毎年太鼓祭り期間は休暇を取得しやすい環境づくりに取り組んでいます。

働き方を変えよう。休み方を変えよう。人生を輝かせよう。

C. 事業場説明資料（A4サイズ 6ページ）

(表面)

年次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
中小企業の事業者を支援します!

The image shows the front cover of a book. At the top left, there is a red speech bubble containing white text that reads "就業法環境の
事業者の苦情へ". The main title "年次有給休暇
活用のススメ" is written in large, bold, blue and green letters. Below it, the subtitle "平成27年度版" is in smaller blue letters. The central part of the cover features the text "Work × Life Balance" in a large, bold, blue font. The background of the cover is a light blue color with faint, stylized silhouettes of people walking.

(裏面)

D. 愛媛新聞廣告

事業主の皆さまへ
年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう!

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、それぞれの立場で各自が当事者となって取り組むことが必要です。
具体的には、

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

などが考えられます。

年次有給休暇の計画的付与制度とは

新居浜太鼓祭りや夏季、年末年始の時季に合わせて、休暇を設定しましょう。

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ます。

導入すると、休暇取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定した活動を行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営が可能になります。

年次有給休暇の活用 新居浜太鼓祭りに合わせて休暇を設定すれば、9連休が実現します。

新居浜太鼓祭り 10月15日～18日

日	月	火	水	木	金	土
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	

「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めましょう

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

新居浜太鼓祭り 10月15日～18日

新居浜太鼓祭りも休暇取得を活用します

厚生労働省 愛媛労働局 新居浜労働基準監督署 愛媛県 新居浜市

厚生労働省受託事業実施機関 (問い合わせ先) 株式会社いよぎん地域経済研究センター 〒790-0003 愛媛県松山市三番町5丁目10番地1 伊予銀行本店南別館4F Tel.089-931-9705

E. 南海放送ラジオCM（原稿 20秒）

【女性】

10月15日から新居浜太鼓祭りが始まるんだって

【男性】

僕は祭りに参加したくて15日から有給休暇を取得！！

【女性】

いいね。私も休も！！

【男性】

休みを取って心身ともにリフレッシュ！！

計画的に年次有給休暇を取得しましょう。厚生労働省でした。

F. 南海放送ラジオ番組「ザ・V O I C E」（出演者）



G. IRC Monthlyへの広告

リーフレット(表面)と同内容を、いよぎん地域経済研究センターの会報「IRC Monthly」裏表紙内面に掲載した。

第2章 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

1. 事業場への直接訪問による働きかけ

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、事務局スタッフによる事業場訪問を実施した。訪問に際しては、経営者との面談に努め、本事業の概要を説明するとともに、年次有給休暇の計画的付与制度に関する情報提供、重点実施日である新居浜太鼓祭りに合わせた休暇取得状況や取組事例の情報収集等を行った。

(1) 訪問時期

平成26年8月18日～8月27日

(2) 訪問事業場

新居浜市内の事業場50か所を訪問した。訪問対象とする事業場は、従業員数の少ない事業場（10～99名程度）も対象に含め、製造業以外の業種も幅広く含まれるよう選定した。なお、愛媛労働基準協会新居浜支部及び事業受託者（株式会社いよぎん地域経済研究センター）の有する地域情報等より選定した。

(3) 働きかけの内容

- ・本事業、休暇取得のための環境整備の趣旨説明
- ・年次有給休暇の計画的付与制度等の周知
- ・重点実施日を中心とした休暇取得勧奨の依頼
- ・新居浜太鼓祭りに関連した休暇取得状況や取組事例の情報収集
- ・事後アンケートへの協力依頼

なお、訪問時には本事業内容や休暇取得促進策に関する説明用資料を用いる。

(4) 訪問者

事業場の訪問は、事業受託者（株式会社いよぎん地域経済研究センター）の人事労務に専門的な知識を持つスタッフが担当した。

(5) 訪問結果

- ・昨年に引き続いての取組であることから、本事業の内容を知っている事業場が多く、周知活動により、本事業が一定程度浸透していることが実感された。
- ・本年度は、新居浜太鼓祭りの期間が週末に重なるため、休暇に関する追加的な対応を行う事業場は少なかったが、趣旨については概ねご理解いただいた。昨年に続いて、周辺の日程や地域も含めて、休暇取得の希望には柔軟に、極力希望通りに対応するとの事例が多かった。
- ・新居浜太鼓祭りの期間以外の年間を通じた休暇取得の促進については、もともと進んでいる事業場もあったが、今後の課題としている事業場が目立った。

(6) ヒアリング要旨

① 本事業の内容（理解、評価）について

・すでに太鼓祭り期間（17日及び18日）は休業としているが、ほかにも本事業により知った記念日休暇など他社の取組事例を参考にして、計画的付与制度を早い段階で導入したい。	建築業
・本事業による周知を通じて、計画的付与制度の効果について理解し、他社の事例を把握できた。後回しになっている休暇の取得状況の改善を、自社の課題として受け止めるきっかけとなった。	運送業
・業種柄、太鼓祭り時期が繁忙、書入れ時であり、趣旨はわかるが、特別な対応は難しい。年間を通じた休暇取得は今後とも奨励していきたい。	卸売業、小売業
・「地域イベントに対応した休暇取得」という趣旨はわかるが、広域に事業展開しており、首都圏や大阪圏の取引先からの理解が得られにくい。太鼓祭りが全国的に認知されるようになれば、休暇取得の促進につながる。	専門・技術サービス業
・本事業の趣旨は理解できるが、地方祭に合わせて休暇を取得するという慣習は新居浜地域独自のものであり、他県の人は理解されにくい。	建設業
・本事業の内容について十分に理解しているが、従来より太鼓祭り時期の休暇取得は地域に浸透しているため、追加的な対応が難しい。	製造業、卸売業

② 太鼓祭り期間の休暇対応について

・例年、18日（17日及び18日）は休業（公休日）としている。	製造業他複数
・太鼓祭り期間中に年次有給休暇を取得する社員は多い。交代要員等を考慮のうえ、できるだけ希望に応じて有給休暇を取得させている。	製造業他複数
・太鼓祭りの役員を務める社員などの希望者には、太鼓祭り期間周辺の休暇も認めている。	サービス業、工事業
・17日及び18日は年次有給休暇の一斉取得日としている。	製造業
・通常営業だが、祭りへ参加する社員は交代で休暇を取得させている。	製造業他複数
・16日～18日の公休日と年次有給休暇を組み合させて、希望者には1週間の連休を取得させている。	建設業

③ 年次有給休暇の計画的付与制度の導入状況について

・現場の繁忙感が強く、年次有給休暇の計画的付与制度は導入していない。しかし、労働環境改善のため、休暇の取得促進は課題と考えている。	製造業、サービス業他複数
・太鼓祭り期間に一斉付与を行っている。	製造業他複数
・年次有給休暇取得計画表により、5日間の個人別計画的付与を行っている。1日以上の取得率は100%だが、未消化の社員も多いことが課題である。	製造業
・連続5日間の個人別付与を行っており、休暇を取得しやすい環境である。	サービス業
・年間3日間（本年度は9月26日、11月28日、1月16日）を一斉付与している。	製造業
・慢性的な人手不足により、導入できていない。強制的にでも導入を検討しなければならない。	運輸業
・就業規則には謳っているが、まだ導入できていない。是非導入したい。	建設業

④ 休暇取得促進に向けての課題等について

・繁忙感、人手不足への対応や労働時間の管理が優先課題となっており、休暇取得促進はやや後回しになってしまっている。人材確保のためにも環境改善が必要であり、経営者や上司からの積極的な働きかけが課題と考えている。	製造業他複数
・受注の繁閑や納期の都合で休日勤務等が発生する。振替休日対応が優先するため、有給休暇の取得が進まない。	運輸業、建設業他
・休暇取得促進の必要性を感じるが、季節やイベントに応じた繁忙や、一部受注生産の業態であるなどの理由から、具体的な取組が難しい。	製造業他複数
・有給休暇の取得状況は個人差が大きい。特に勤続年数の長い社員の取得率が低い。休暇取得促進の呼びかけの際、不公平感が広がらないよう配慮しなければならない。	製造業、サービス業、他複数
・勤務場所、部門間で働き方が異なるため、休暇の取得状況に差があり、全社的な取得促進が課題である。	運輸業他複数
・チーム体制であり、代替人員がないことなどから、時間単位での休暇取得の導入が困難である。	製造業
・休暇を自由に取得できる環境だが、実際には休暇取得に際して罪悪感や休みづらさがあるため、個人別付与を導入したい。	製造業

⑤ すでに取り組んでいる休暇取得促進策について

・記念日休暇、誕生日休暇（名称は様々）等を導入し、年次有給休暇を取得する社員と取得しない社員の格差を埋めている。	サービス業
・半日単位の有給休暇制度を導入している。通院や家族の用事等に使い勝手が良いため、よく利用されている。	製造業、建設業、医療、福祉
・本年度、初めてお盆に有給休暇を取得させた。来年度以降はお盆休みとして確実に一斉付与していきたい。	建設業
・年2回は、公休日と年次有給休暇を合わせた3連休を取得するよう推奨している。	製造業
・年次有給休暇の繰り越しに加えて、特別傷病休暇（福祉休暇等）を40～60日積立可能にしている。	製造業他複数
・経営トップ自らが率先して休暇を取得したり、管理職に対して夏季・冬季休暇取得を促す呼びかけを行っている。	サービス業
・社員がいつでも年次有給休暇取得可能日数を把握できる環境にしており、計画的に休暇を取得できる。	サービス業
・ワーク・ライフ・バランスの観点から、管理職との対話を通じて、上司が率先して休暇を取得するように働きかけを行っている。	卸売業
・誕生日、結婚記念日等は、公休扱いとして休暇取得を促進している。	製造業
・各月の勤務時間申請の際に、休暇取得日数及び残休暇日数を記載し、年次有給休暇取得の意識付けを行っている。	建設業

⑥ その他

・本事業の取組を、新居浜以外の地域にもアピールすると効果的である。地域以外への周知によって、太鼓祭り期間の帰省や観光客の増加が期待できる。	運輸業
・事業の趣旨は十分理解できるものの、企業存続のための収益確保と休暇取得促進のバランスを取るのが難しい。	サービス業
・年次有給休暇を自由に取得できる環境だが、お盆やゴールデンウィークなど休みやすいきっかけを活かせていない。	卸売業
・休暇取得も重要だが、不必要的残業をいかに減らすかなど、メリハリの利いた働き方が重要と感じる。	卸売業
・同業他社の休暇取得促進の情報を提供してほしい。	運輸業
・10年ほど前までは、ほとんど休暇を取得しない人が多かつたが、社会の変化に伴い休暇を取得しようという意識が高まっている。他の店舗の模範となるためにも、積極的な休暇取得の促進に取り組みたい。	サービス業

(7) 訪問事業場の内訳

番号	業種	番号	業種
1	製造業	26	工事、修理業
2	運輸業	27	製造業
3	総合病院	28	食品製造販売
4	菓子製造販売	29	製造業
5	小売業	30	配管、土木工事業
6	製造業	31	産廃業
7	農業	32	設計、製作
8	製造業	33	機械設計業
9	給食業	34	運送業
10	運輸業	35	リフォーム業
11	娯楽業	36	製造業
12	サービス	37	印刷業
13	介護	38	土木工事業
14	観光業	39	住宅建築業
15	海運業	40	製造業
16	卸売業	41	工事業
17	卸売業	42	工事業
18	卸売業	43	サービス
19	卸売業	44	販売、リフォーム業
20	建設業	45	製造業
21	開発、設計、製作	46	建設工事業
22	倉庫業	47	海運業
23	建築、土木業	48	卸売業
24	病院	49	食品卸
25	製造業	50	製造業

第3章 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等を行ってきたが、その効果を測るべく地域内の事業場、従業員双方に向けたアンケート調査を実施した。

1. 事業場アンケート集計結果

(1) 調査の概要

調査の対象および調査内容、方法等は以下の通り。

調査対象	事業場訪問の実施先及び愛媛労働基準協会新居浜支部加盟事業場等 計 400 先 (概ね従業員数 5 名以上の事業場)
調査内容	年次有給休暇の取得状況等 (平成 27 年 11 月 1 日現在)
具体的方法	対象地域の事業場に事務局より直接調査票を郵送し、返信用封筒にて回収
調査時期	平成 27 年 10 月 23 日 (金) ~11 月 13 日 (金)
有効回答数	116 社、回収率 29.0%

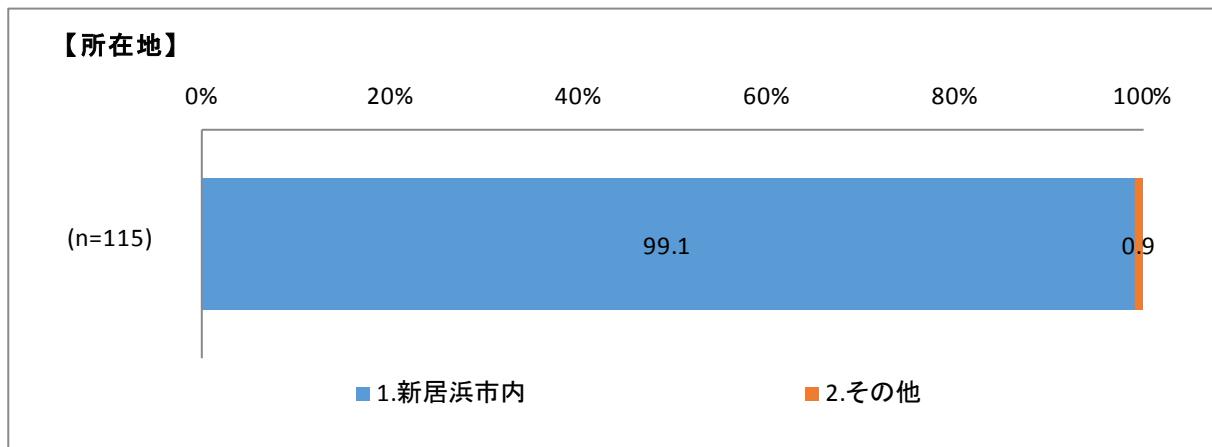
参照上の注意点： ①端数を四捨五入した関係で、合計が 100%にならない項目がある。

②グラフ中の「n」は、有効回答数を表す。

(2) 回答者属性

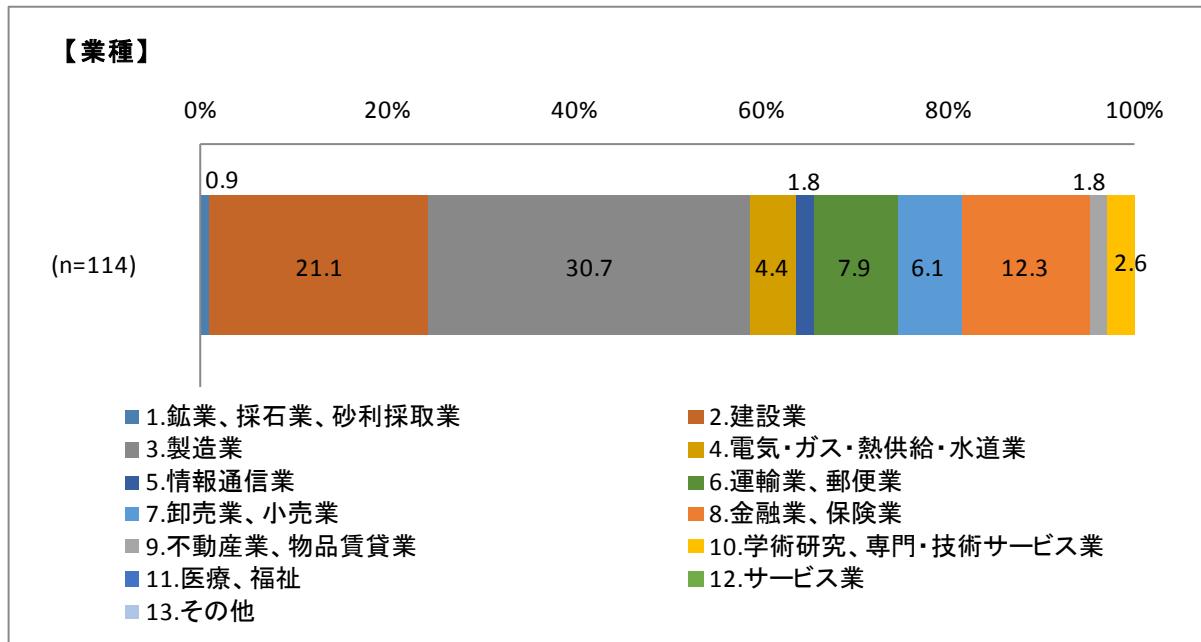
問 1. 貴事業場の所在地はどちらですか。あてはまるものを一つお選びください。

所在地は、「新居浜市内」(99.1%)、「その他」(0.9%) となった。



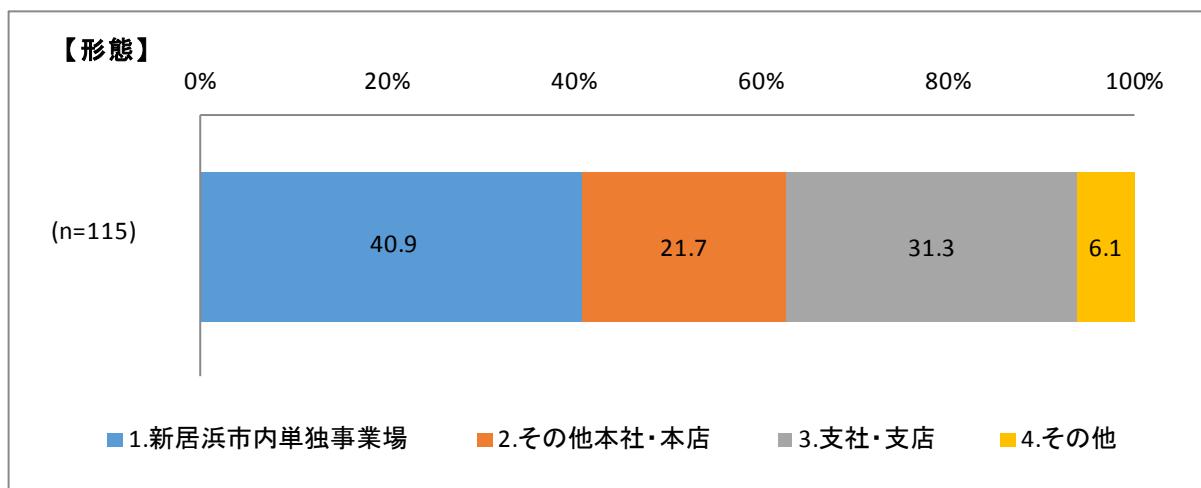
問2. 貴事業場の業種（売上高がもっとも大きな事業）について、あてはまるものを一つお選びください。

事業場の業種は、「製造業」(30.7%)が最も多く、次いで「建設業」(21.1%)、「金融業、保険業」(12.3%)となつた。



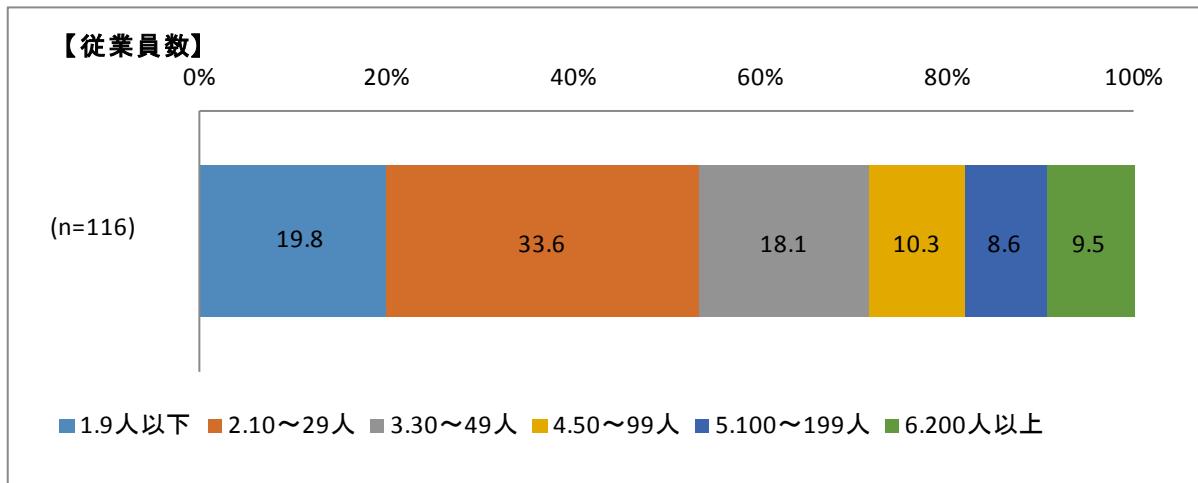
問3. 貴事業場の形態（本/支店別）について、あてはまるものを一つお選びください。

事業場の形態は、「新居浜市内単独事業場」(40.9%)、「支社・支店」(31.3%)、「その他本社・本店」(21.7%)となつた。



問 4. 貴事業場の従業員数（パート・アルバイト・契約社員等を含む）について、あてはまるものを一つお選びください。

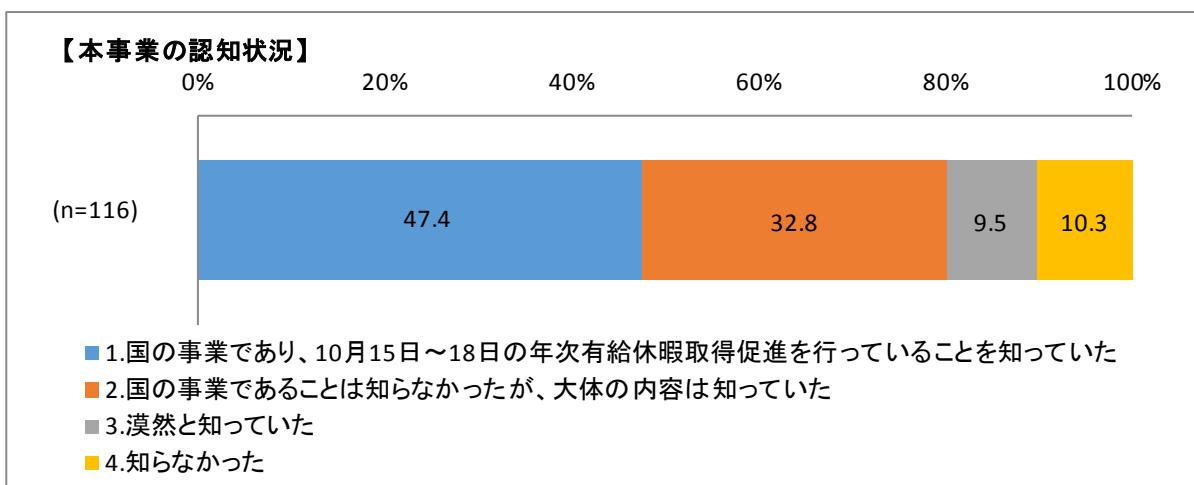
事業場の従業員数は、「10～29人」(33.6%)が最も多く、次いで「9人以下」(19.8%)、「30～49人」(18.1%)となつた。



(3) 「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」について

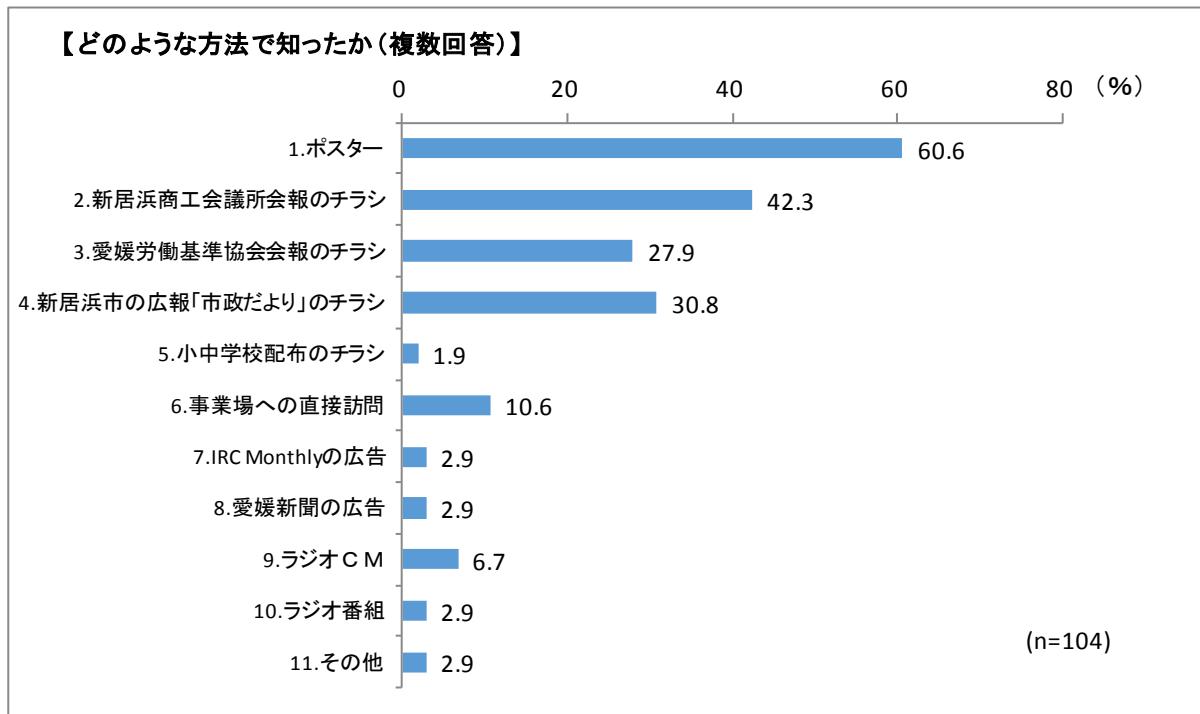
問 5. 新居浜地域において「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」として、新居浜太鼓祭り期間の10月15日～18日の期間に年次有給休暇取得促進の取組が行われていることをご存知でしたか。
あてはまるものを一つお選びください。

本事業の取組実施についての認知状況は、「国の事業であり、10月15日～18日の年次有給休暇取得促進を行っていることを知っていた」(47.4%)が最も多く、次いで「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」(32.8%)となつた。



問6. 問5で1~3とお答えいただいた事業場にお尋ねします。どのような方法でお知りなりましたか。
あてはまるものを全てお選びください。

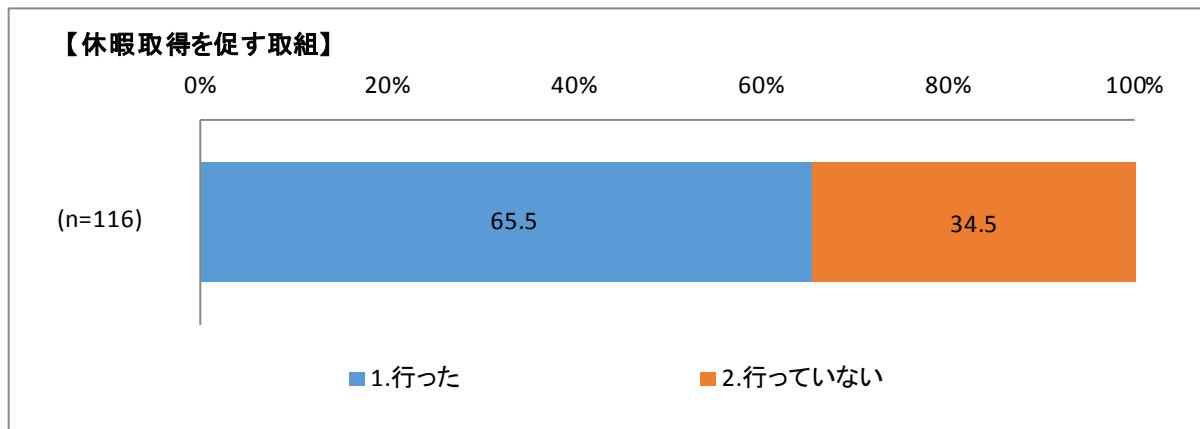
本事業を知ったルートは、「ポスター」(60.6%)が最も多く、次いで「新居浜商工会議所会報のチラシ」(42.3%)、「新居浜市の広報「市政だより」のチラシ」(30.8%)となつた。



(4) 新居浜太鼓祭りに関連した年次有給休暇取得を促す取組について

問7. 今年の新居浜太鼓祭りに関連して、年次有給休暇取得を促す取組を何らか行いましたか。
あてはまるものを一つお選びください。

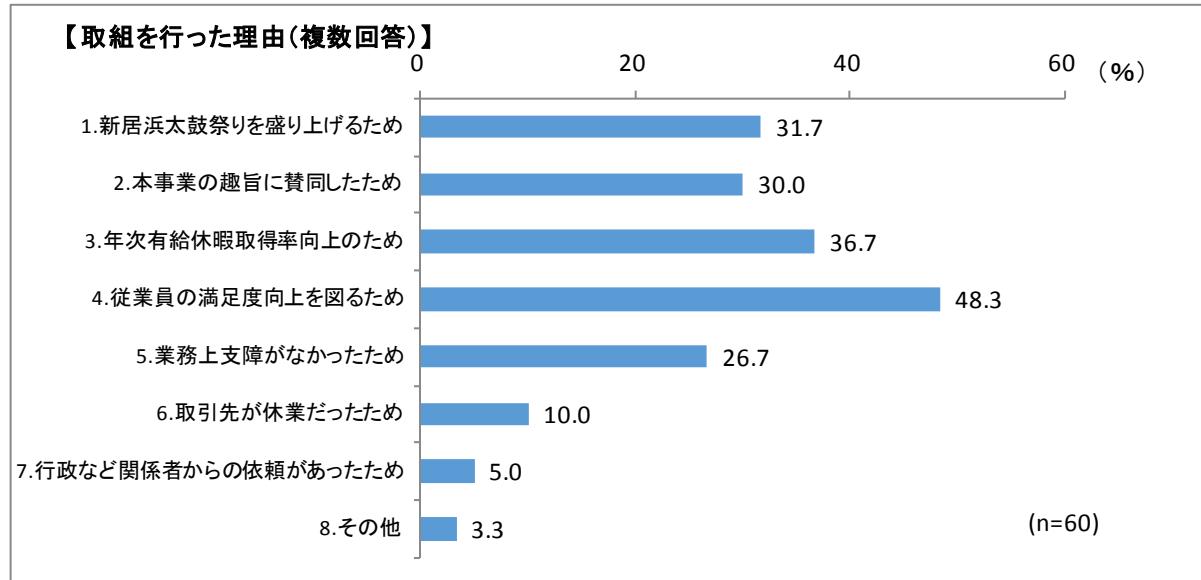
今年の新居浜太鼓祭り期間の年次有給休暇取得促進の取組状況は、「行った」(65.5%)、「行っていない」(34.5%)であった。



問8. 間7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取組を行った理由、②従業員への周知方法、③具体的な内容について、あてはまるものを全てお選びください。

① 取組を行った理由

当該取組を行った理由については、「従業員の満足度向上を図るため」(48.3%)が最も多く、次いで「年次有給休暇取得率向上のため」(36.7%)、「新居浜太鼓祭りを盛り上げるため」(31.7%)、「本事業の趣旨に賛同したため」(30.0%)となった。

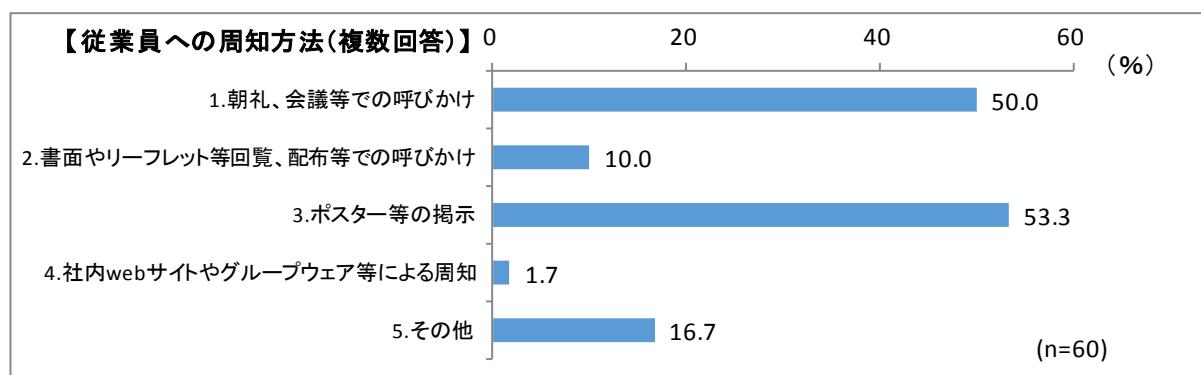


【その他の回答】

- 10/17、18は定休としている。

② 従業員への周知方法

従業員への周知方法については、「ポスター等の掲示」(53.3%)が最も多く、次いで「朝礼、会議等での呼びかけ」(50.0%)となった。



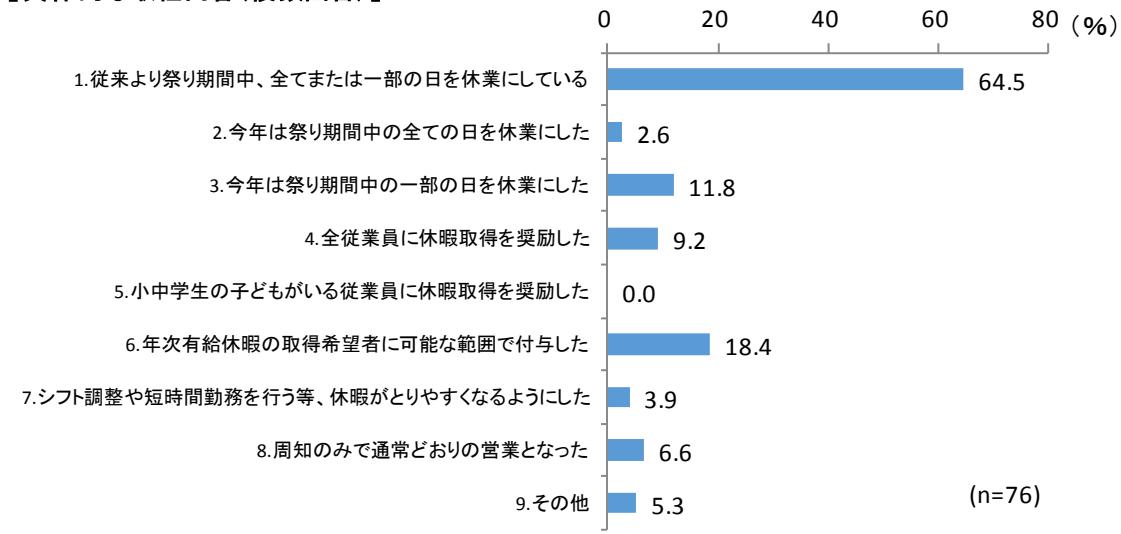
【その他の回答】

- 会社の年間カレンダーで休業日としている。
- 有給休暇の申出には基本的に対応している。

③ 具体的な取組内容

具体的取組については、「従来より祭り期間中、全てまたは一部の日を休業している」(64.5%) が最も多く、次いで「年次有給休暇の取得希望者に可能な範囲で休暇を付与した」(18.4%) となった。

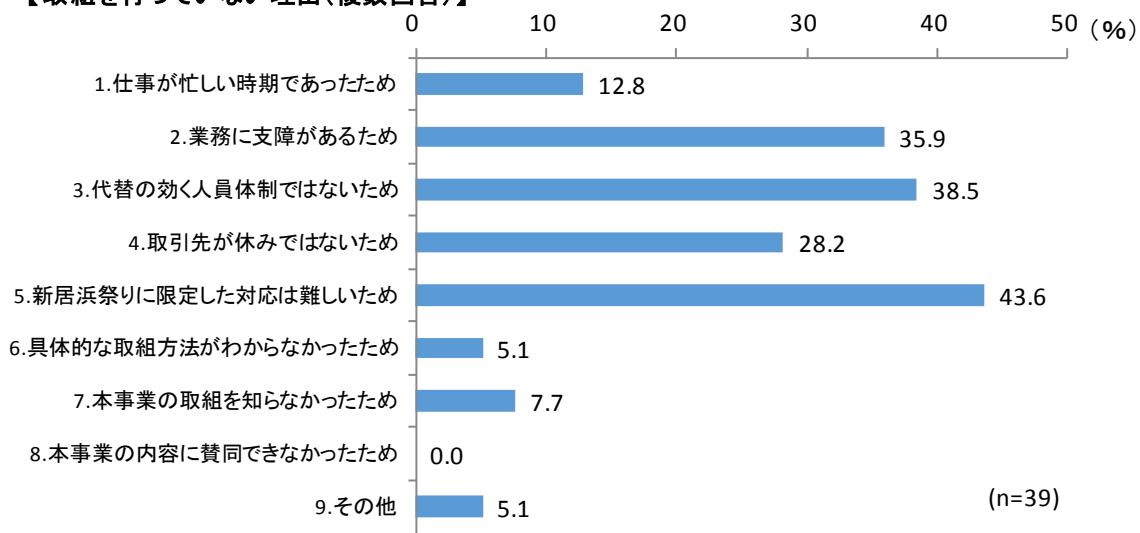
【具体的な取組内容(複数回答)】



問9. 間7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。行っていない理由について、あてはまるものを全てお選びください。

当該取組を行っていない理由については、「新居浜祭りに限定した対応は難しいため」(43.6%) が最も多く、次いで「代替の効く人員体制ではないため」(38.5%)、「業務に支障があるため」(35.9%) となった。

【取組を行っていない理由(複数回答)】



【その他の意見】

- ・ 取組をしなくても休暇を取得する従業員が多いいため。

問 10. 10月 15 日～18 日の休暇取得状況をご記入ください。

※ 1 事業場あたりの平均値を採用

※ []内は有効回答事業場数

10月 15 日（木）

10月 15 日（木）の休暇取得者は、回答事業場 72 社の平均で 10.82 人であった。そのうち、1日の年次有給休暇の取得者平均は 9.05 人、半日等の年次有給休暇の取得者平均は 2.69 人であった。

日付	勤務・休暇状況	平均（人）
15 日（木）	休暇取得者（公休含む）	10.82[72]
	うち、一日の年次有給休暇取得者	9.05[62]
	うち、半日等の年次有給休暇取得者	2.69[29]

10月 16 日（金）

10月 16 日（金）の休暇取得者は、回答事業場 86 社の平均で 19.10 人であった。そのうち、1日の年次有給休暇の取得者平均は 18.18 人、半日等の年次有給休暇の取得者平均は 3.69 人であった。

日付	勤務・休暇状況	平均（人）
16 日（金）	休暇取得者（公休含む）	19.10[86]
	うち、一日の年次有給休暇取得者	18.18[73]
	うち、半日等の年次有給休暇取得者	3.69[35]

10月 17 日（土）

10月 17 日（土）の休暇取得者は、回答事業場 76 社の平均で 48.78 人であった。そのうち、1日の年次有給休暇の取得者平均は 14.53 人、半日等の年次有給休暇の取得者平均は 0.15 人であった。

日付	勤務・休暇状況	平均（人）
17 日（土）	休暇取得者（公休含む）	48.78[76]
	うち、一日の年次有給休暇取得者	14.53[36]
	うち、半日等の年次有給休暇取得者	0.15[20]

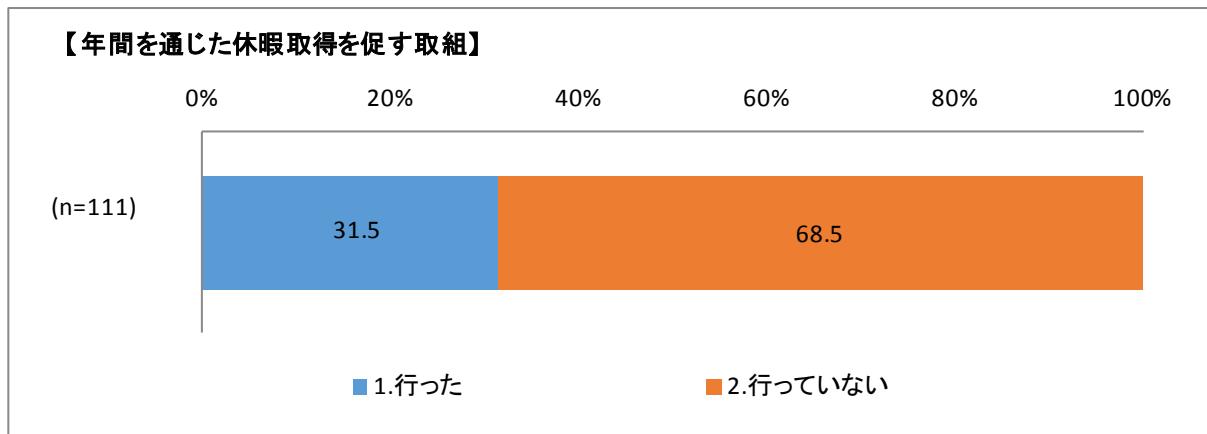
10月 18 日（日）

10月 18 日（日）の休暇取得者は、回答事業場 78 社の平均で 49.19 人であった。そのうち、1日の年次有給休暇の取得者平均は 13.58 人、半日等の年次有給休暇の取得者平均は 0.11 人であった。

日付	勤務・休暇状況	平均（人）
18 日（日）	休暇取得者（公休含む）	49.19[78]
	うち、一日の年次有給休暇取得者	13.58[31]
	うち、半日等の年次有給休暇取得者	0.11[19]

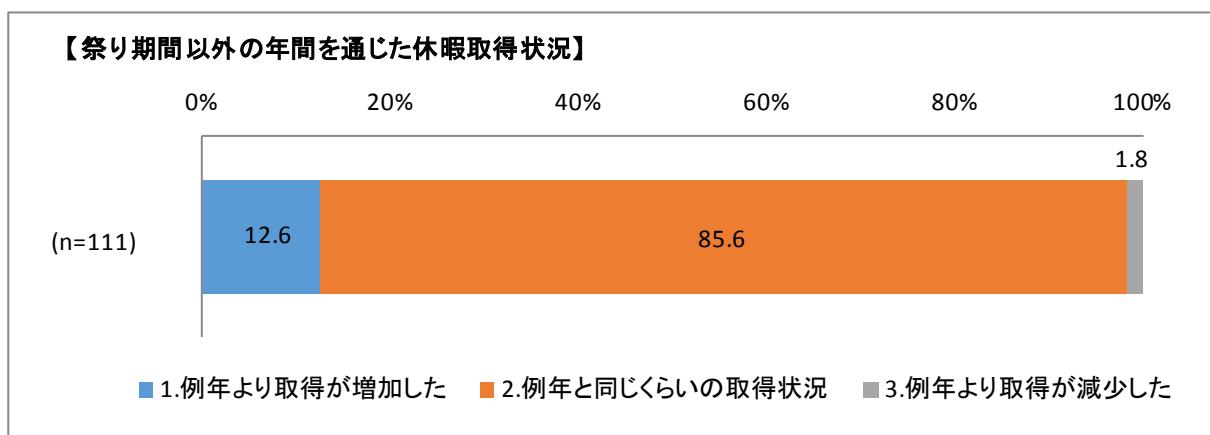
問 11. 昨年度から新居浜地域で実施している本事業を受けて、新居浜太鼓祭り期間（10月15日～18日）以外で年間を通じた年次有給休暇取得促進の取組を行いましたか。
あてはまるものを一つお選びください。

年間を通じた年次有給休暇取得促進の取組については、「行っていない」(68.5%)、「行った」(31.5%) となった。



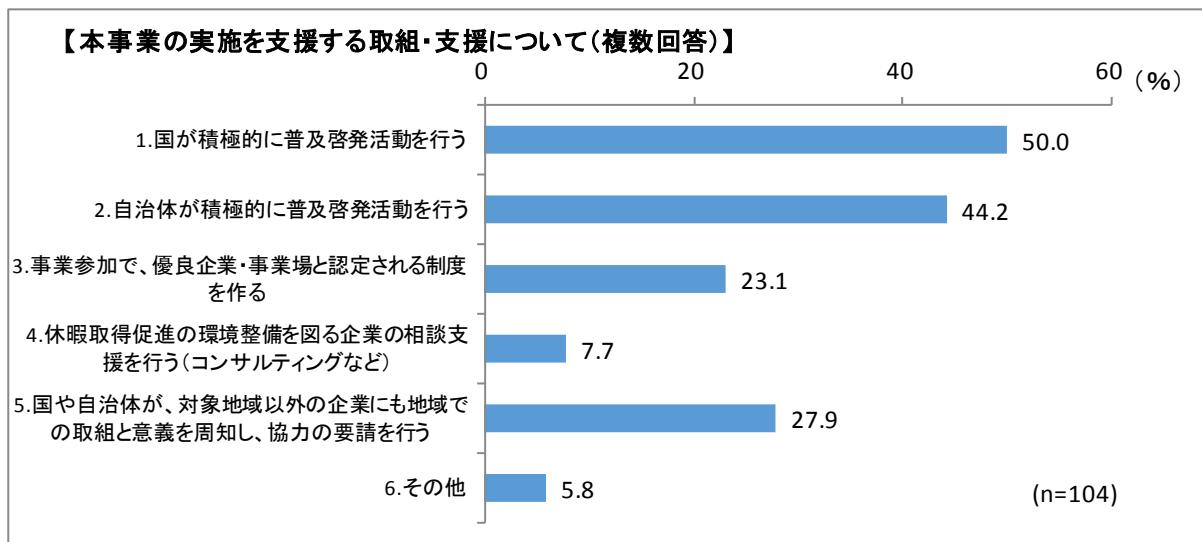
問 12. 新居浜太鼓祭り期間（10月15日～18日）以外の年間を通じた年次有給休暇の取得状況はいかがですか。（過去1年程度について）
あてはまるものを一つお選びください。

年間を通じた年次有給休暇の取得状況については、「例年と同じくらい」(85.6%) が最も多く、次いで「例年より取得が増加した」(12.6%) となった。



問 13. 本事業の実施について、どのような取組・支援等があれば、事業への参加・協力（休業・年次有給休暇の奨励）がしやすくなると思われますか。
あてはまるものを全てお選びください。

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」(50.0%)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」(44.2%)、「国や自治体が、対象地域以外にある企業・事業場にも対象地域での取組と意義について周知し、協力の要請を行う」(27.9%)、「事業に参加することで、優良企業・事業場と認定される制度をつくる」(23.1%)となった。

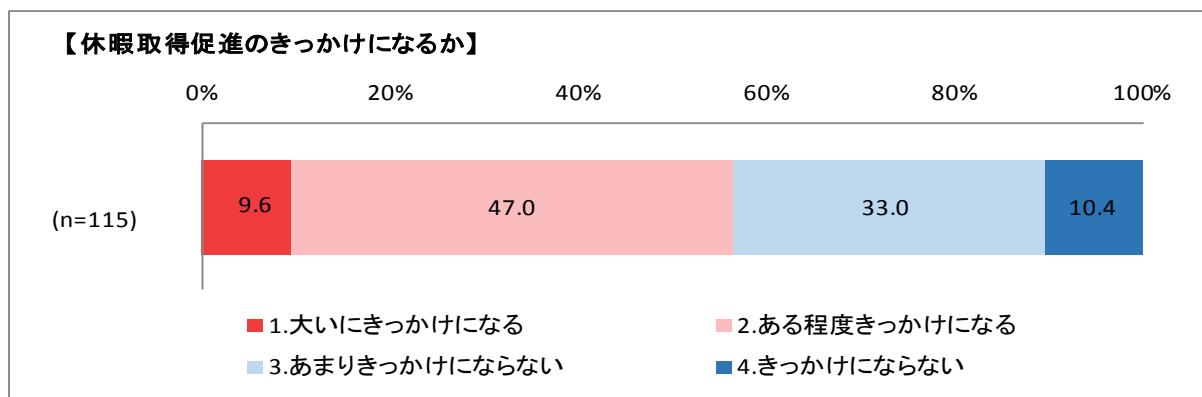


【その他の意見】

- 休暇を増やすことに対する助成。
- 現状でも十分休暇取得はできている。

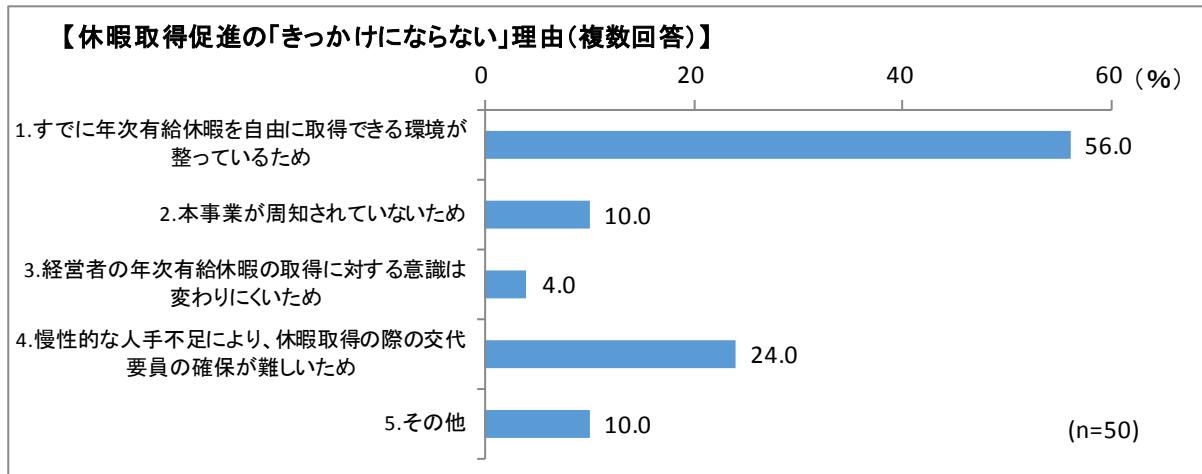
問 14. 本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると思われますか。
あてはまるものを一つお選びください。

本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになるかについては、「ある程度きっかけになる」(47.0%)が最も多く、次いで「あまりきっかけにならない」(33.0%)、「きっかけにならない」(10.4%)、「大いにきっかけになる」(9.6%)となった。



問 15. 問 14 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」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。具体的な理由を教えてください。

本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけにならない理由としては、「すでに年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているため」(56.0%) が最も多く、次いで「慢性的な人手不足により、休暇取得の際の交代要員の確保が難しいため」(24.0%) となった。



【その他の意見】

- 不定期に入手不足になるため休暇取得の際の交代要員の確保が難しい。
- 入手不足というより、人数が少ないため有休を取ると誰かにシワ寄せが行く。
- 数年前より検討はしているが、担当業務により休暇の取りやすさにばらつきがあるため、なかなか現実化しない。
- 新居浜祭りの期間は、ほとんどの事業場が休業となるため、有給休暇取得促進のきっかけはなり得ないと思う。

(5) 年次有給休暇の取得状況について

問 16. 貴事業場の平成 26 年（または平成 26 年度）1 年間における年次有給休暇の取得状況を教えてください。

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

【平成 26 年（または平成 26 年度）の年次有給休暇取得状況】

平成 26 年（または平成 26 年度）1 年間における年次有給休暇の取得状況は、90 事業所の平均で 51.95% であった。

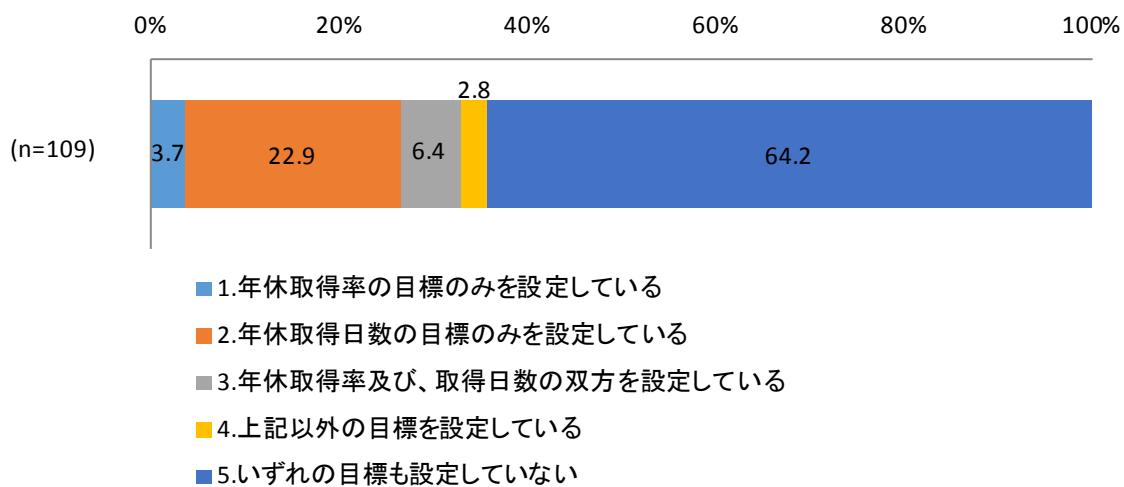
有効回答数	90
平均	51.95%

問 17. 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。

あてはまるものを一つお選びください。

事業場での年次有給休暇の取得目標については、「いずれの目標も設定していない」(64.2%)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」(22.9%)、「年休取得率及び取得日数の双方について目標を設定している」(6.4%)、「年休取得率の目標のみ設定している」(3.7%)となった。

【年次有給休暇の取得目標】

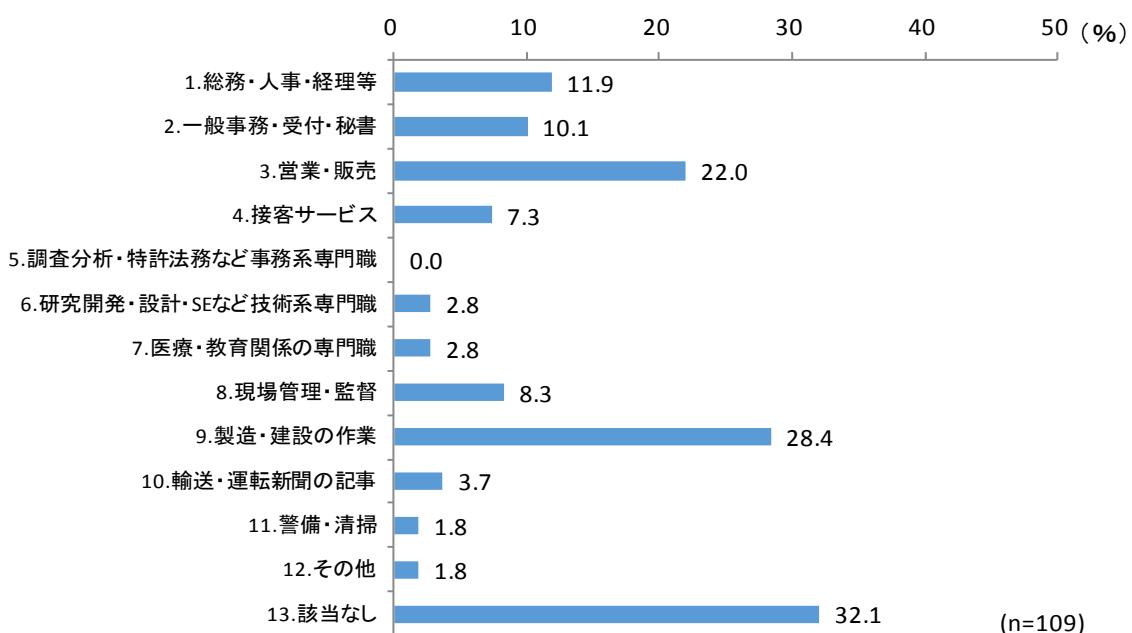


問 18. 貴事業場の職種の中で年次有給休暇がとりづらい部門についてお尋ねします。

あてはまるものを全てお選びください。

年次有給休暇が取りづらい部門は、「該当なし」(32.1%)が最も多く、次いで「製造・建設の作業」(28.4%)「営業・販売」(22.0%)となった。

【休暇が取りづらい部門(複数回答)】

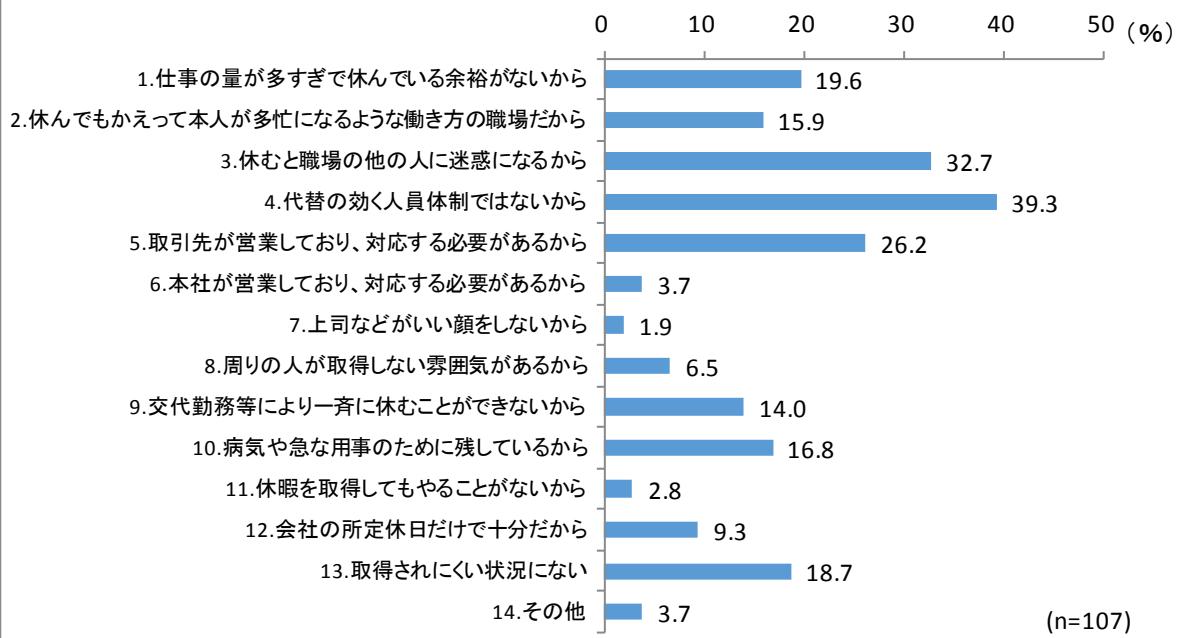


問 19. 貴事業場で年次有給休暇が取得されにくいのはどのような理由によると思われますか。

あてはまるものを全てお選びください。

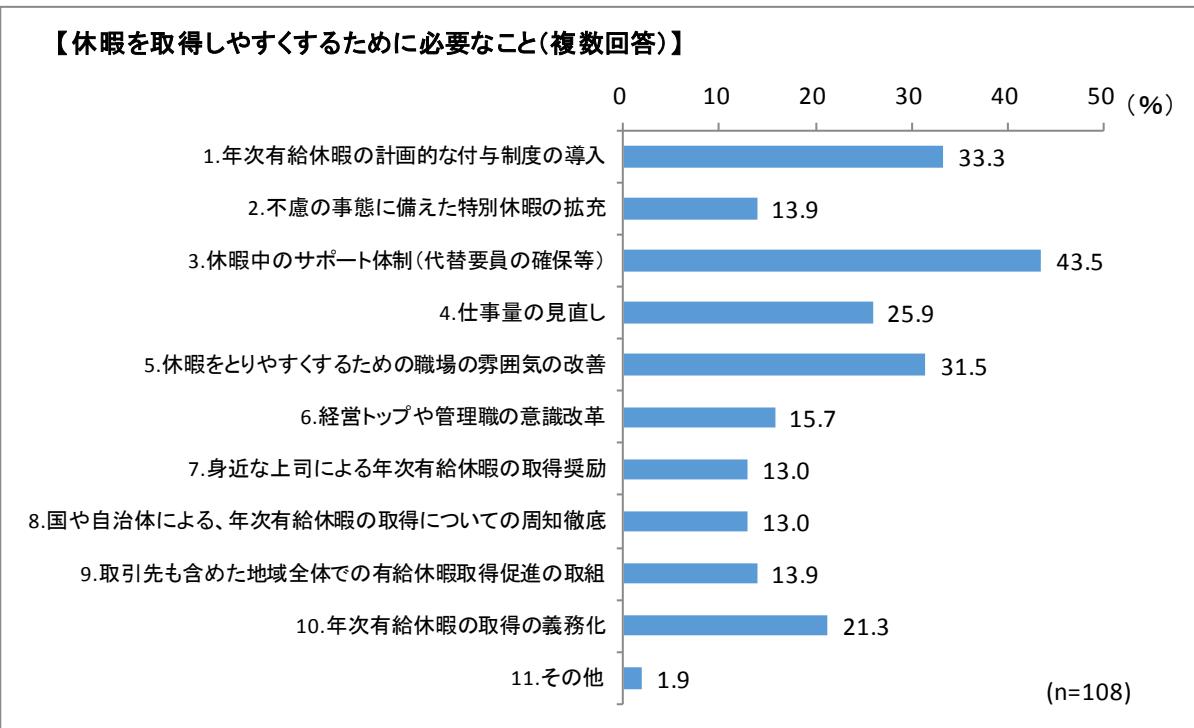
年次有給休暇が取得されにくい理由は、「代替の効く人員体制ではないから」(39.3%)が最も多く、次いで「休むと職場の他の人に迷惑になるから」(32.7%)、「取引先が営業しており対応する必要があるから」(26.2%)、「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」(19.6%)、「取得されにくい状況にない」(18.7%)となった。

【休暇が取得されにくい理由(複数回答)】



問 20. 貴事業場で年次有給休暇をより一層取得しやすくするために必要と考えることについて、あてはまるものを全てお選びください。

年次有給休暇を取得しやすくするために必要と考えることは、「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」（43.5%）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」（33.3%）、「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善」（31.5%）、「仕事量の見直し」（25.9%）となった。



【その他の意見】

- 中小企業の立場では現実的に難しい状況、国からの義務化が必要。

問 21. 年次有給休暇の取得促進のため、事業場として実施していることがありましたら、自由にご記入ください。

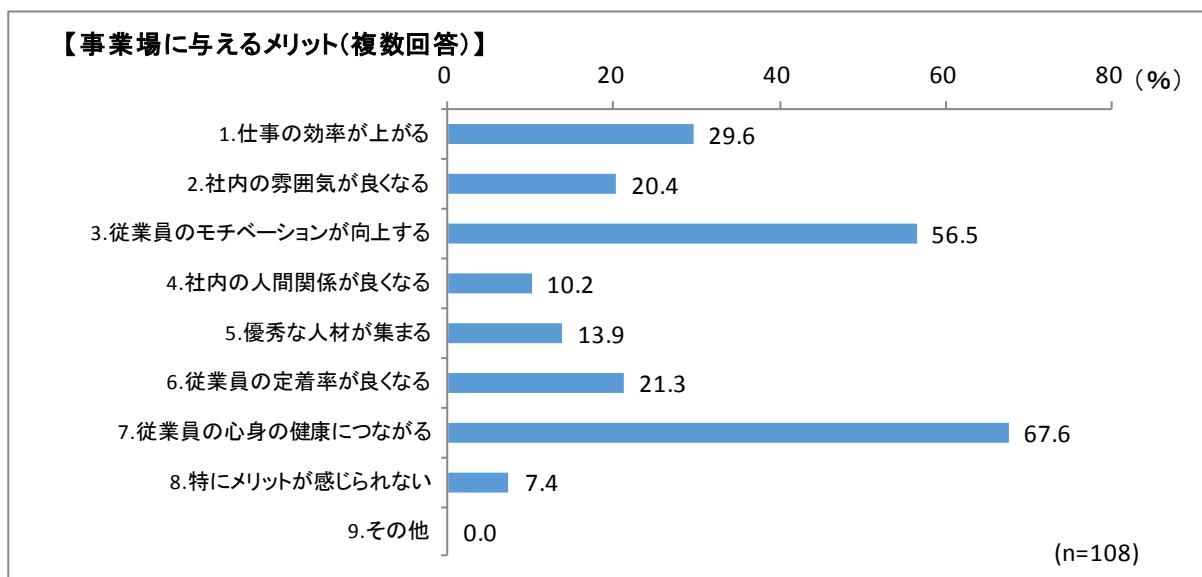
- 計画休暇制度、SV（ショートバケーション）制度。
- 以前から取りやすい職場環境ではあったが、朝礼等でさらなる促進を図った。
- アニバーサリー休暇で計画年休の制度化(年間3日)。
- 各人の取得状況を毎月確認し、極端に取得が少ない社員がいれば職制を通して、業務の偏りがないか等の確認の上、本人の希望に沿って対処する。
- 月1回あるいは2カ月に1回は休暇を取るように推進している。
- 夏休みの取得計画表の作成。
- 連続休暇（5日）、リフレッシュ休暇（1日）は、必ず取得するよう指導している。
- 閑散期に休むように呼びかけている。
- 上司による奨励。
- 年次有給休暇の計画的な付与制度の導入、不慮の事態に備えた特別休暇の拡充をする。

- ・ シフト制の部署は、シフトを決める時に有給休暇も入れるようにしている。
- ・ 年に7日を各自が自由に休暇設定している。
- ・ 年次有給休暇計画付与日5日の設定。
- ・ 管理職を中心に夏季、冬季休暇取得を実施。
- ・ 計画的付与日の設定。
- ・ 取得については、従業員本人へ一任している。
- ・ もともと休暇を取りやすい職場の体制である。

問 22. 年次有給休暇を従業員が積極的に取得することで事業場にとってどんなメリットがあるとお考えですか。

あてはまるものを全てお選びください。

従業員が年次有給休暇を積極的に取得することで事業場に与えるメリットについては、「従業員の心身の健康につながる」(67.6%)が最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」(56.5%)、「仕事の効率が上がる」(29.6%)、「従業員の定着率が良くなる」(21.3%)となった。



問 23. 問 22 で「8. 特にメリットが感じられない」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。その理由を教えてください。

- 取得する社員とそうでない社員とでは、大きく差があり、一律に休める環境が作りにくい。
- 慢性的に人手不足。
- 必要な時に積極的に取得しているので、特にメリットは、感じられない。
- 取得については、既に本人一任しており、申請は 100% 許可しているため。
- 積極的に取得といつても、取りたい人が取れば良いだけ。
- すでに自由に取得させている。
- 年次有給休暇は日常的に自由に取れるようにしているので、特にどうのこうのということは見受けられない。

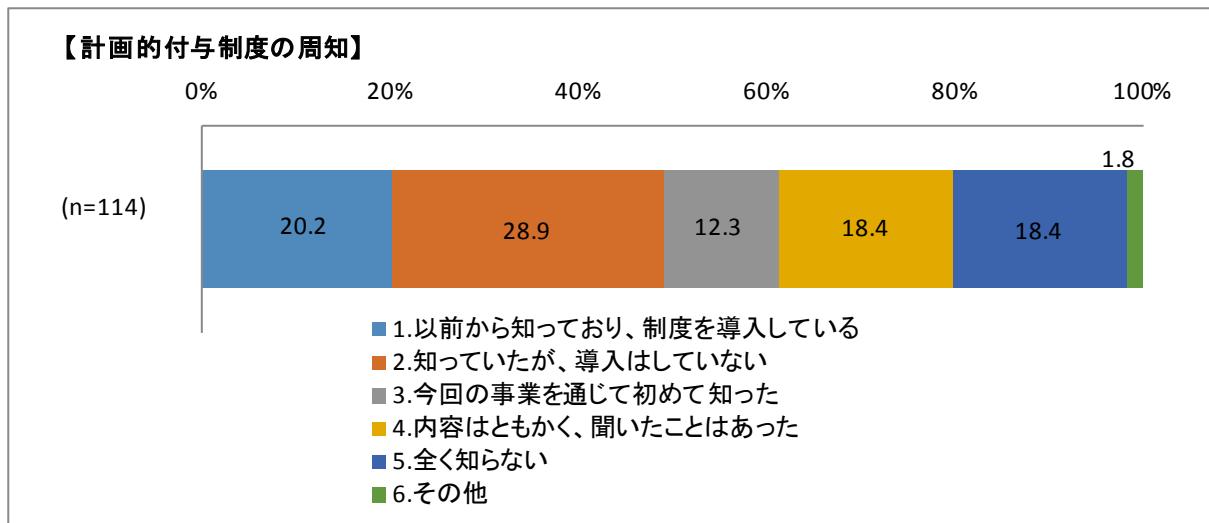
(6) 年次有給休暇取得促進の制度について

問 24. 年次有給休暇の「計画的付与制度」をご存知でしたか。また、制度を導入していますか。

あてはまるものを一つお選びください。

※ 計画的付与制度とは、年次有給休暇の付与日数のうち、5 日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度

年次有給休暇の計画的付与制度については、「知っていたが、導入はしていない」(28.9%) が最も多く、「以前から知っており、制度を導入している」(20.2%)、「内容はともかく、聞いたことはあった」(18.4%)、「全く知らない」(18.4%) となった。



問 25. 問 24 で「1. 以前から知っており、制度を導入している」とお答えいただいた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。

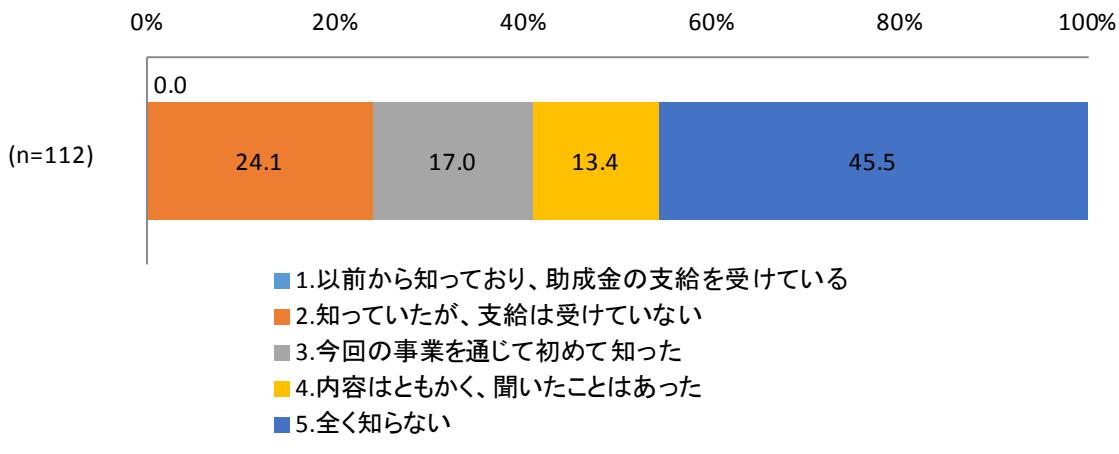
- ・ 年間 3 日を土曜休業日に設定。
- ・ 年間で 5 日間の計画付与をしている。
- ・ 6/1～9/30 の間に、個人別に 2 日を付与。
- ・ 有給休暇の利用促進として、シーズン休暇を中心に呼びかけており、年間スケジュールの中で、全体的に計画的に取得するよう努めている。
- ・ 年間休日カレンダーに組み込んでいる。
- ・ 年間 4 日の一斉指定年休取得日を設定している。
- ・ 準特（指定日を予め本人が設定する。4 日間/年間）制度。
- ・ 特休特定日制度(8/11. 12)。
- ・ 連休の前後に計画的付与日を 2～3 日設定。
- ・ お盆、年末年始の連休。
- ・ 毎年 1 日以上設定し、連続した休暇が取れるようにしている。
- ・ 年次有給休暇計画付与日 5 日の設定。
- ・ 連続休暇など。
- ・ 年間で 3 日、計画的付与の一斉付与日を設定している。
- ・ 年間 5 日、ゴールデンウィーク、夏季休暇、シルバーウィーク、年末年始休暇に計画的付与日を設定して、休暇取得をするように各人に周知している。
- ・ 年間 3 日(夏休み)を計画的付与日としている。
- ・ 日給制のため、公休が多い月に計画的に付与している。

問 26. 「職場意識改善助成金（職場環境改善コース）」をご存知でしたか。また、助成金の支給を受けていますか。あてはまるものを一つお選びください。

※ 職場意識改善助成金（職場環境改善コース）とは、年次有給休暇の取得促進や所定外労働の削減など「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に対し、その実施に要した費用の一部を助成する制度です。

職場意識改善助成金の周知状況については、「全く知らない」(45.5%) が最も多く、次いで「知っていたが、支給は受けていない」(24.1%) となった。

【職場意識改善助成金の周知】

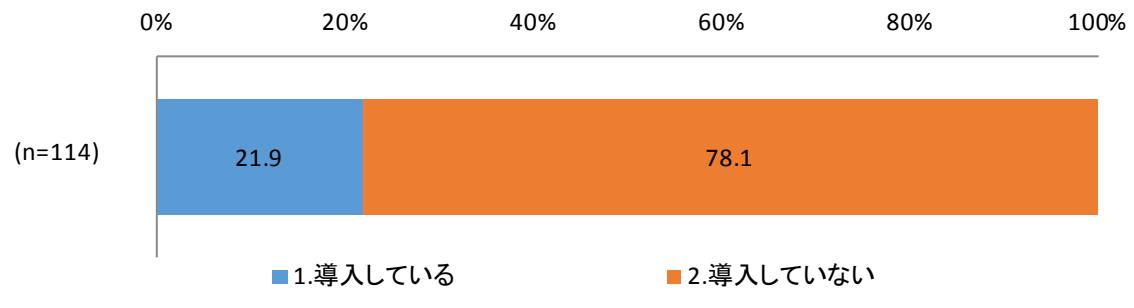


問 27. 時間単位の年次有給休暇を導入していますか。
あてはまるものを一つお選びください。

※ 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。

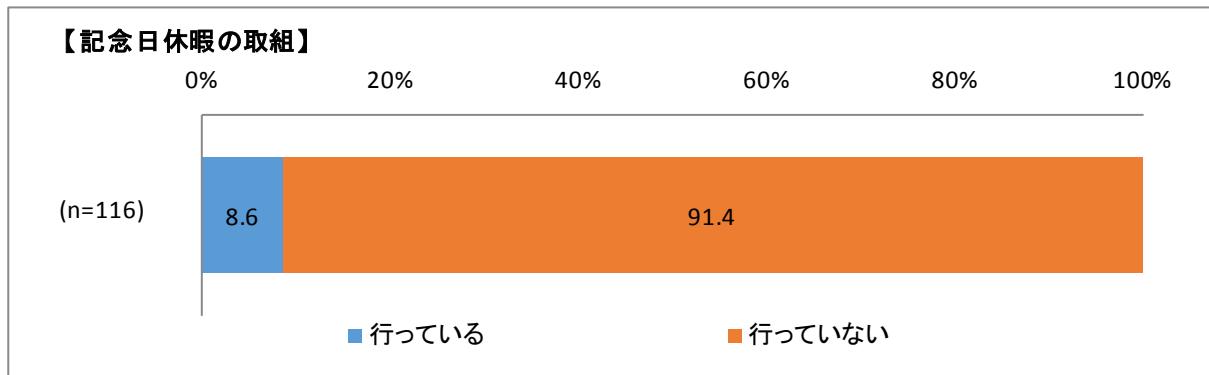
時間単位の年次有給休暇の導入の有無については、「導入していない」(78.1%)、「導入している」(21.9%) となった。

【時間単位の有給休暇の導入】



問 28. 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。
あてはまるものを一つお選びください。

記念日休暇の取組の有無については、「行っていない」(91.4%)、「行っている」(8.6%)となった。

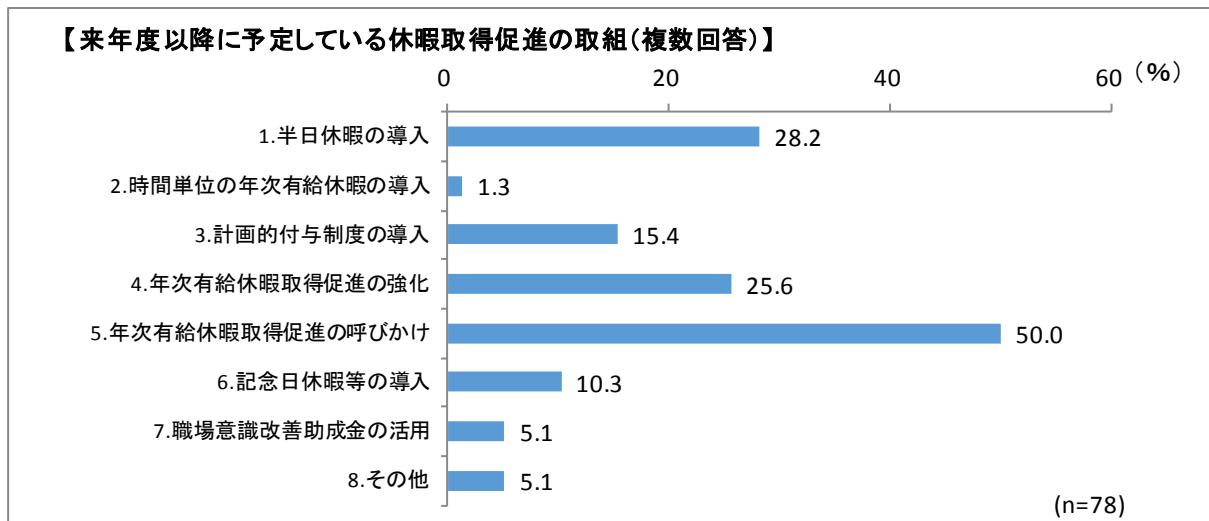


【具体的な取組事例】

- ・ アニバーサリーハイ休暇制度(年1回)。
- ・ リフレッシュ休暇(誕生日休暇)。
- ・ 年1回希望日に取得できる記念日休暇。
- ・ 勤続制度休暇(5年単位)。
- ・ 誕生日休暇、(例)上期の誕生日がある者は、上期に1日休暇取得できる。

問 29. 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がありますか。予定がある場合は具体的な取組について、あてはまるものを全てお選びください。

来年度以降の年次有給休暇取得の取組については、「年次有給休暇取得促進の呼びかけ」(50.0%)が最も多く、次いで「半日休暇の導入」(28.2%)、「年次有給休暇取得促進の強化」(25.6%)、「計画的付与制度の導入」(15.4%)となつた。



【具体的な取組予定】

- ・ 定期的に取得促進を呼びかける。

(7) ワーク・ライフ・バランス推進のための取組について

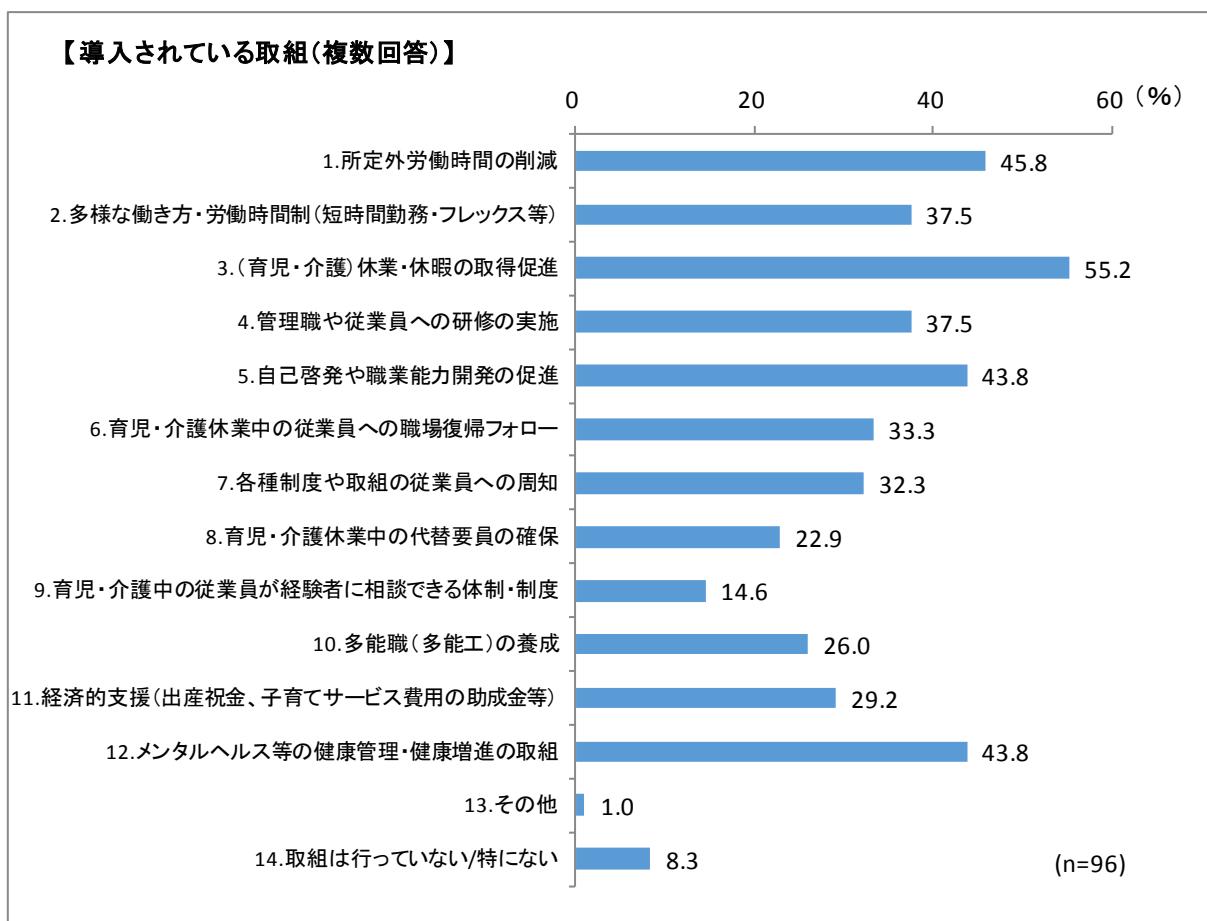
問 30. 以下は、ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組例です。以下のうち、

(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。あてはまるものを全て選んで「○」をご記入ください。

※ なお、「効果的だと思われる取組」については、現在貴事業場で導入されていないものについても、導入されたら効果が出ると考えられる場合には「○」をご記入下さい。

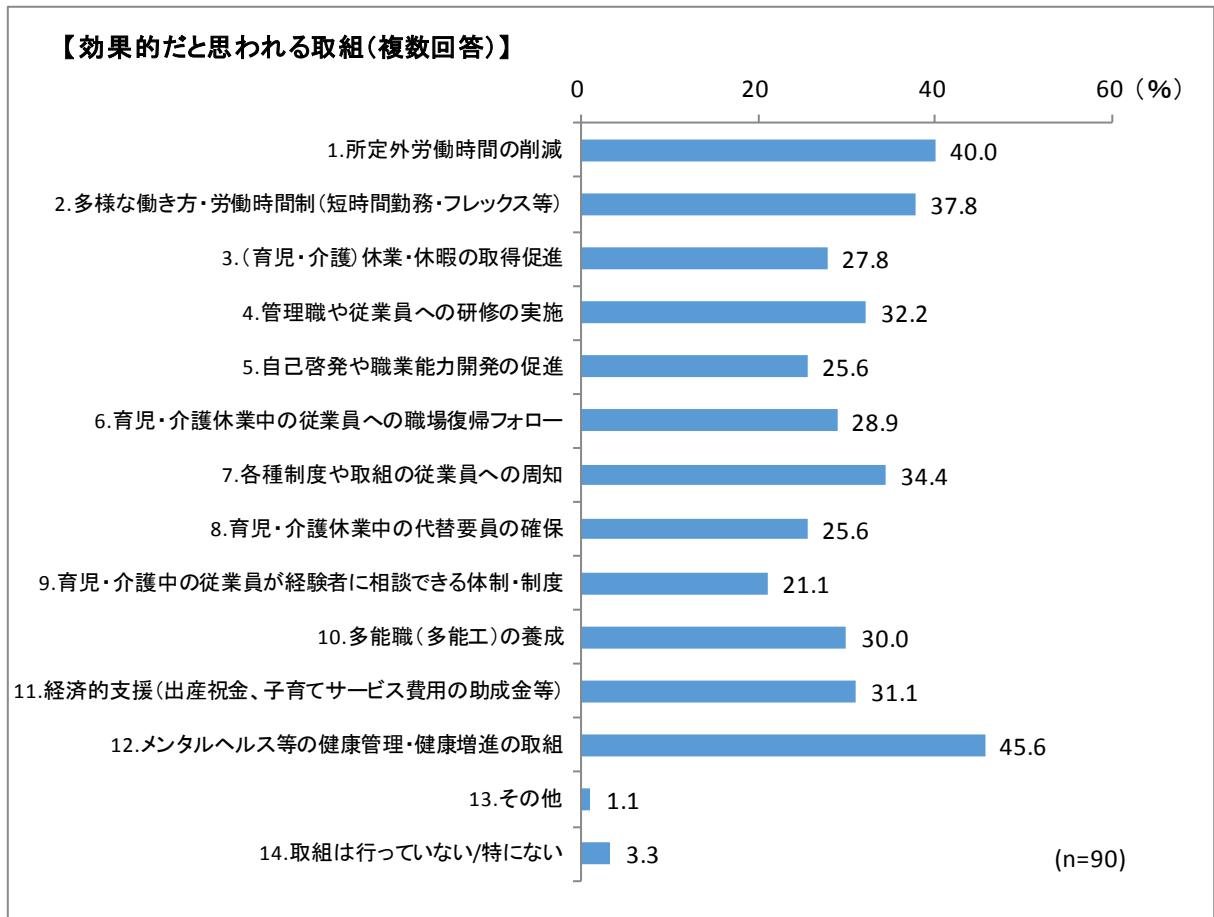
(1) 導入されている取組

ワーク・ライフ・バランス推進のために導入している取組は、「(育児・介護)休業・休暇の取得促進」(55.2%)が最も多く、次いで「所定外労働時間の削減」(45.8%)、「自己啓発や職業能力開発の促進」(43.8%)、「メンタルヘルス等の健康管理・健康増進の取組」(43.8%)となつた。



(2) 効果的だと思われる取組

ワーク・ライフ・バランスの推進に効果的と思われる取組は、「メンタルヘルス等の健康管理・健康増進の取組」(45.6%)が最も多く、次いで「所定外労働時間の削減」(40.0%)、「多様な働き方・労働時間制(短時間勤務・フレックス等)」(37.8%)となつた。



2. 従業員アンケート集計結果

(1) 調査の概要

調査の対象および調査内容、方法等は以下の通り。

調査対象	事業場訪問の実施先及び愛媛労働基準協会新居浜支部加盟事業場等 計 400 先に勤務する従業員 2,000 人 (1 事業場あたり 3 ~ 7 人を選定し、調査票を配布)
調査内容	年次有給休暇の取得状況等
具体的方法	対象地域の事業場に事務局より直接調査票を郵送し、返信用封筒にて回収
調査時期	平成 27 年 10 月 23 日 (金) ~ 11 月 13 日 (金)
有効回答数	452 人、回収率 22.6%

参照上の注意点： ①端数を四捨五入した関係で合計が 100% にならない項目がある。

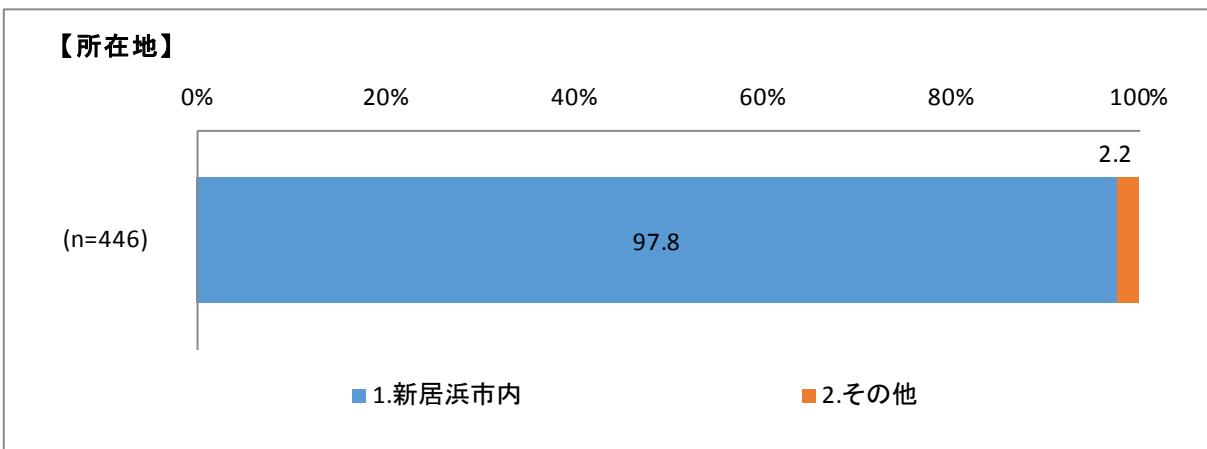
②グラフ中の「n」は、有効回答者数を表す記号。

(2) 回答者属性

①事業場

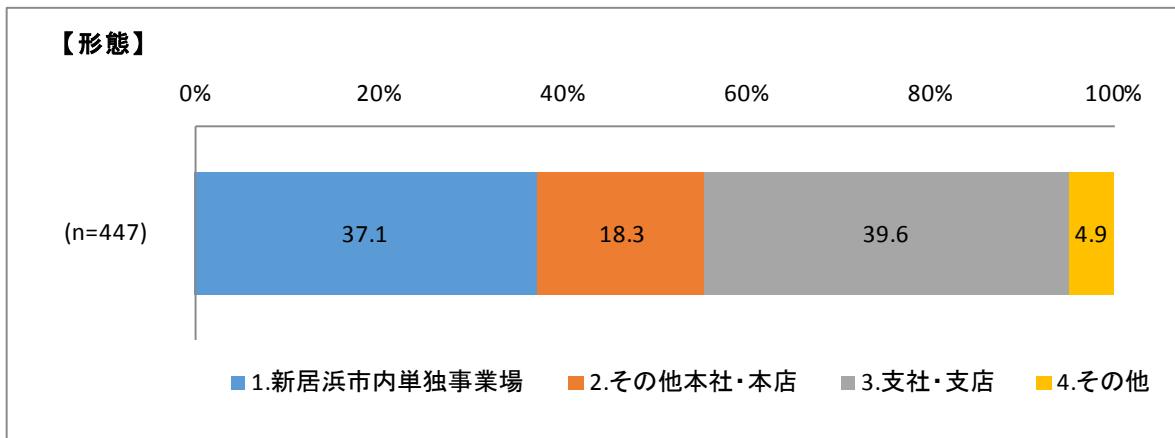
問 1. 事業場の所在地はどちらですか。 あてはまるものを一つお選びください。

事業場の所在地は、「新居浜市内」(97.8%)、「その他」(2.2%) となった。



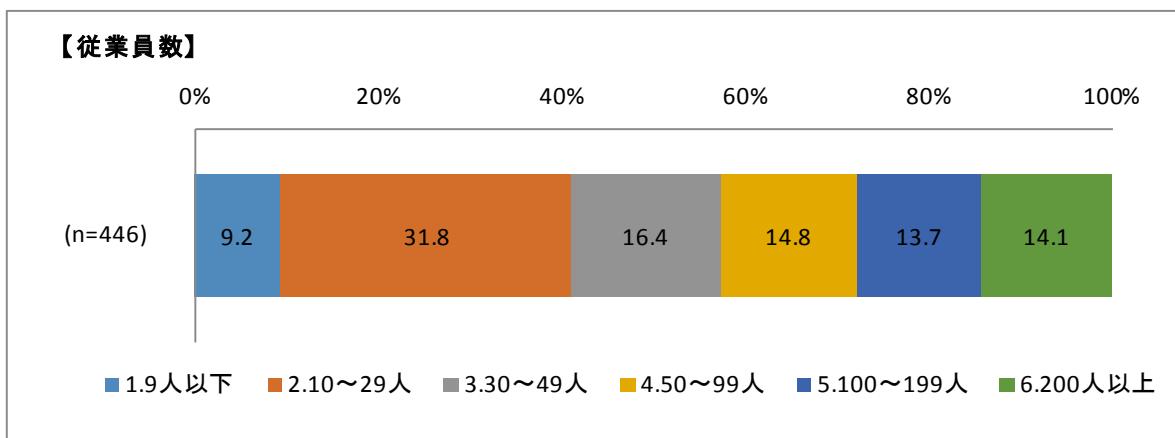
問2. 事業場の形態（本/支店別）について、あてはまるものを一つお選びください。

事業場の形態は、「支社・支店」（39.6%）が最も多く、次いで「新居浜市内単独事業場」（37.1%）、「その他本社・本店」（18.3%）となった。



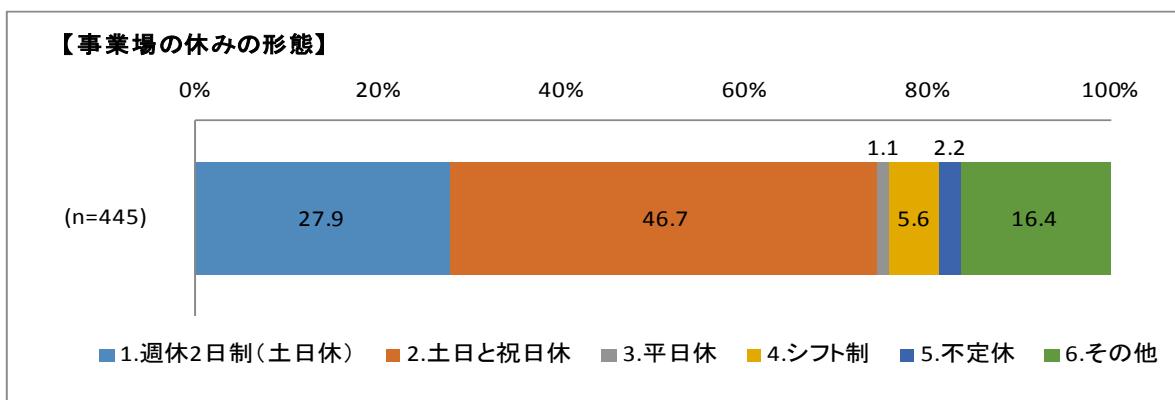
問3. 事業場の従業員数（パート・アルバイト・契約社員等を含む）について、あてはまるものを一つお選びください。

事業場の従業員数は、「10～29人」（31.8%）が最も多く、次いで「30～49人」（16.4%）、「50～99人」（14.8%）となった。



問4. 事業場の休みの形態について、あてはまるものを一つお選びください。

事業場の休みの形態は、「土日と祝日休」（46.7%）が最も多く、次いで「週休2日制（土日休）」（27.9%）、「その他」（16.4%）となった。

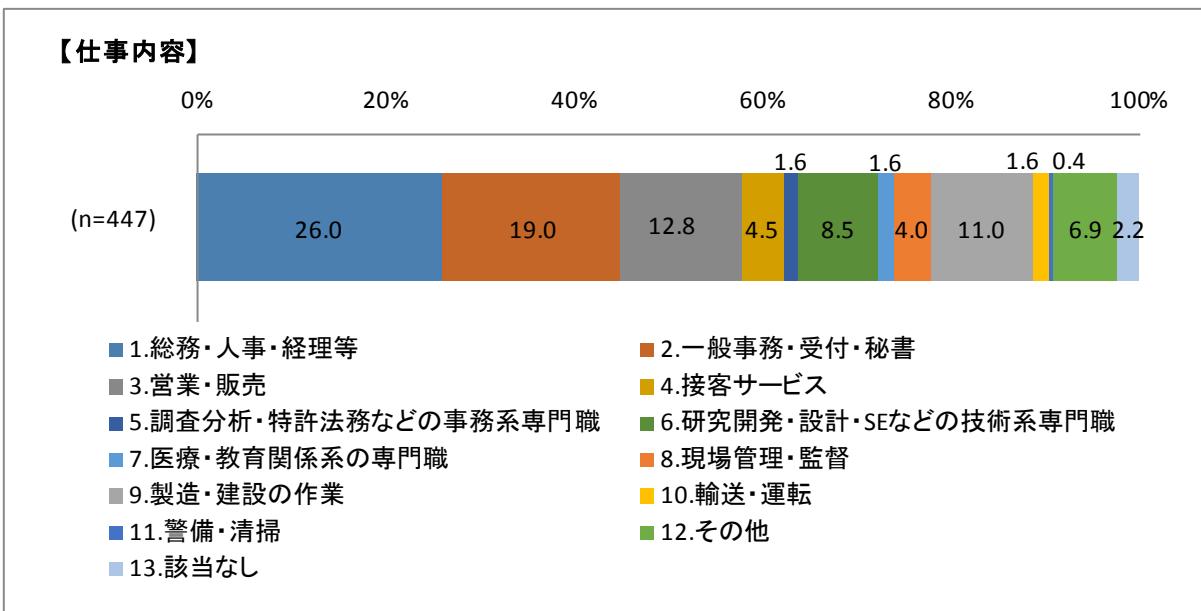


【その他の回答】

- ・ 会社カレンダーによる。 (17)
- ・ 日、祝。 (10)
- ・ 土曜日は隔週。 (7)
- ・ 月1回土曜日出勤、その他は土日祝日休。 (5)
- ・ 土が昼まで、日祝は休み。 (3)
- ・ 土日休が基本だが、祝日のある週は土曜も出勤日。 (2)
- ・ 職種によって違う。事務が土日祝日休。 (2)
- ・ 週休2日制、日・祝は休み、土曜日は色々、会社カレンダーによる。 (2)
- ・ 交替職場のため、週休2日制であり不定休。
- ・ 日、祝、平日(バラバラ)。
- ・ 第2、第4土曜休、日祝休み。
- ・ 土曜日は休みで、日祝日は仕事のことが多い。
- ・ 指定休制。
- ・ 金・土午後と日・祝日休。
- ・ シフトと祝日休。
- ・ 土日祝日休(当番制)。
- ・ 土・ゴールデンウィーク、年末年始、お盆。
- ・ 土曜、祝日。
- ・ 第2土曜日と日、祝日休。
- ・ 日、祝、地方祭、年末年始、会社指定土曜。
- ・ 基本土曜日、日曜日の2日間が休日だが、年間休日の都合上、年間に数日、土曜日の出勤がある。
- ・ 変形労働時間制。 (2)

問5. あなたの仕事内容について、あてはまるものを一つお選びください。

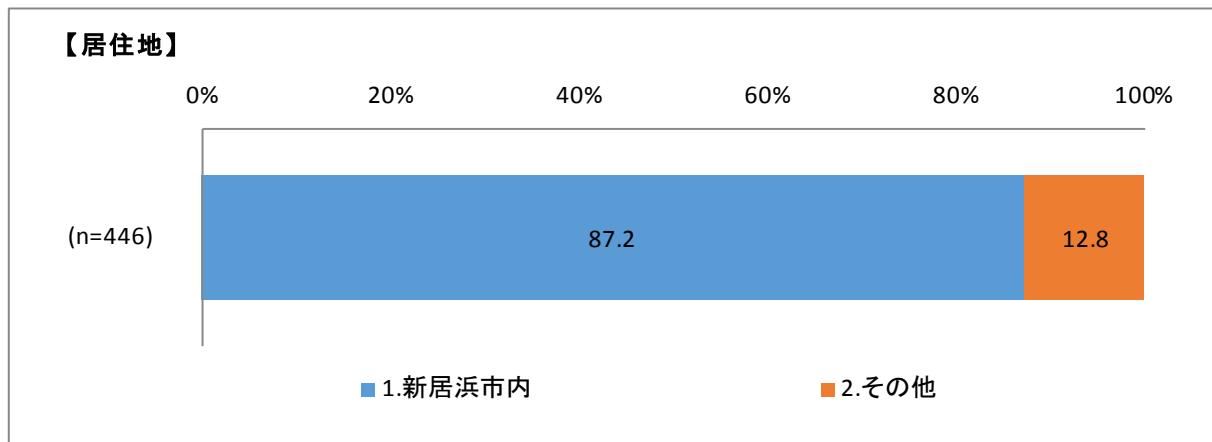
事業場での仕事内容は、「総務・人事・経理等」(26.0%)が最も多く、次いで「一般事務・受付・秘書」(19.0%)、「営業・販売」(12.8%)となつた。



②従業員

問6. あなたの居住地はどちらですか。あてはまるものを一つお選びください。

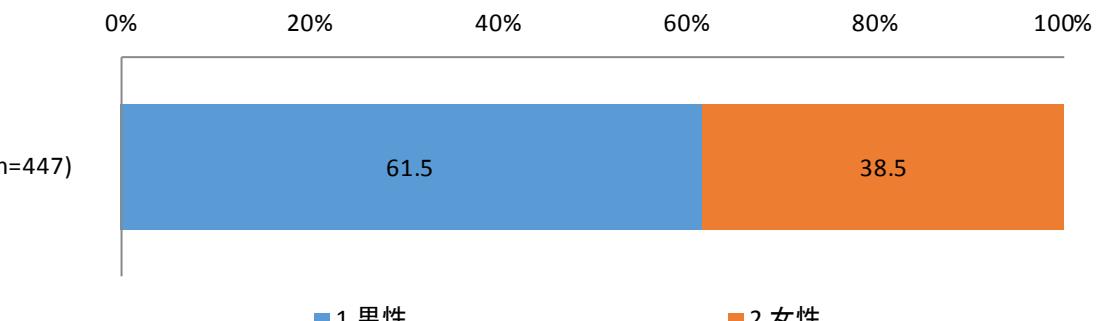
居住地は、「新居浜市」(87.2%)、「その他」(12.8%)であった。



問7. 性別について、あてはまるものを一つお選びください。

性別は、「男性」(61.5%)、「女性」(38.5%)であった。

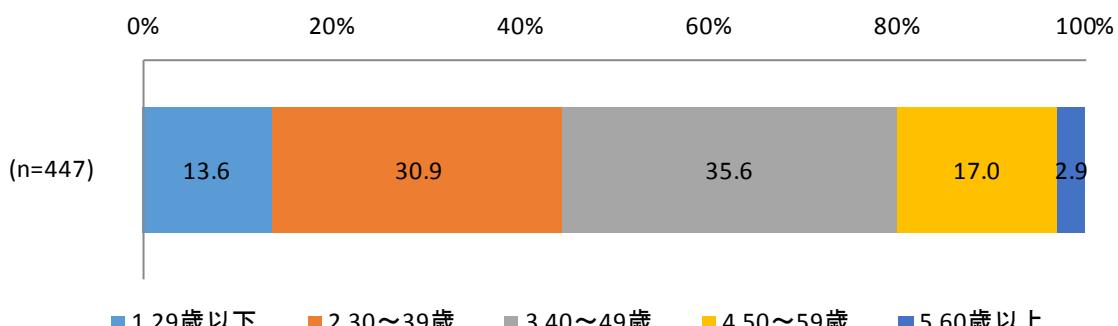
【性別】



問8. 年齢について、あてはまるものを一つお選びください。

年齢は、「40~49歳」(35.6%)が最も多く、次いで「30~39歳」(30.9%)、「50~59歳」(17.0%)であった。

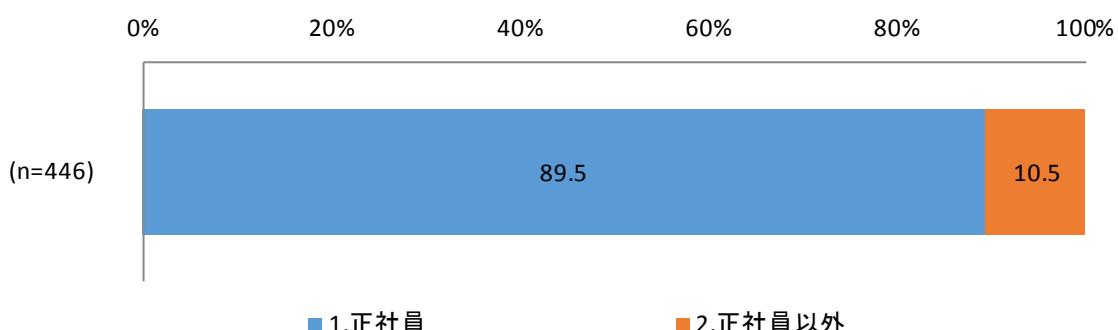
【年齢】



問9. 雇用形態について、あてはまるものを一つお選びください。

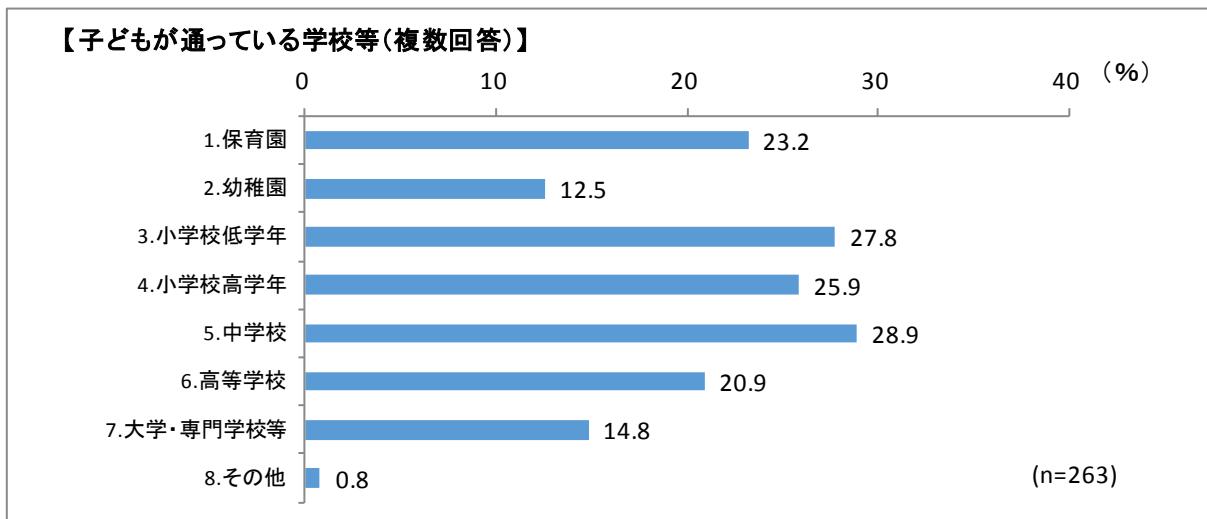
雇用形態は、「正社員」(89.5%)、「正社員以外」(10.5%)であった。

【雇用形態】



問 10. 子どもさんがいらっしゃる方にお尋ねします。通われている学校等は次のうちどれですか。
あてはまるものを全てお選びください。

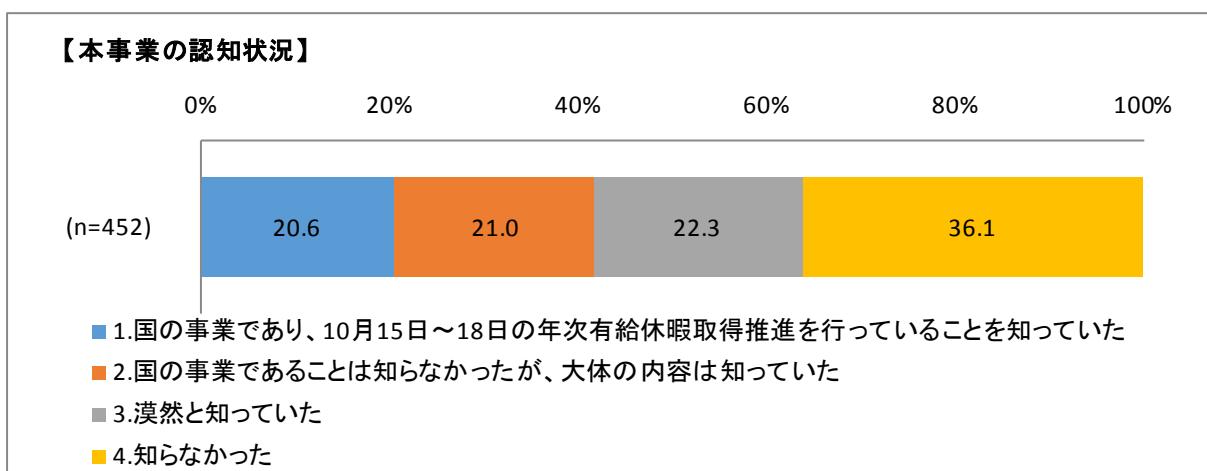
子どもの就学状況は、「中学校」(28.9%)が最も多く、次いで「小学校低学年」(27.8%)であった。



(3) 「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」について

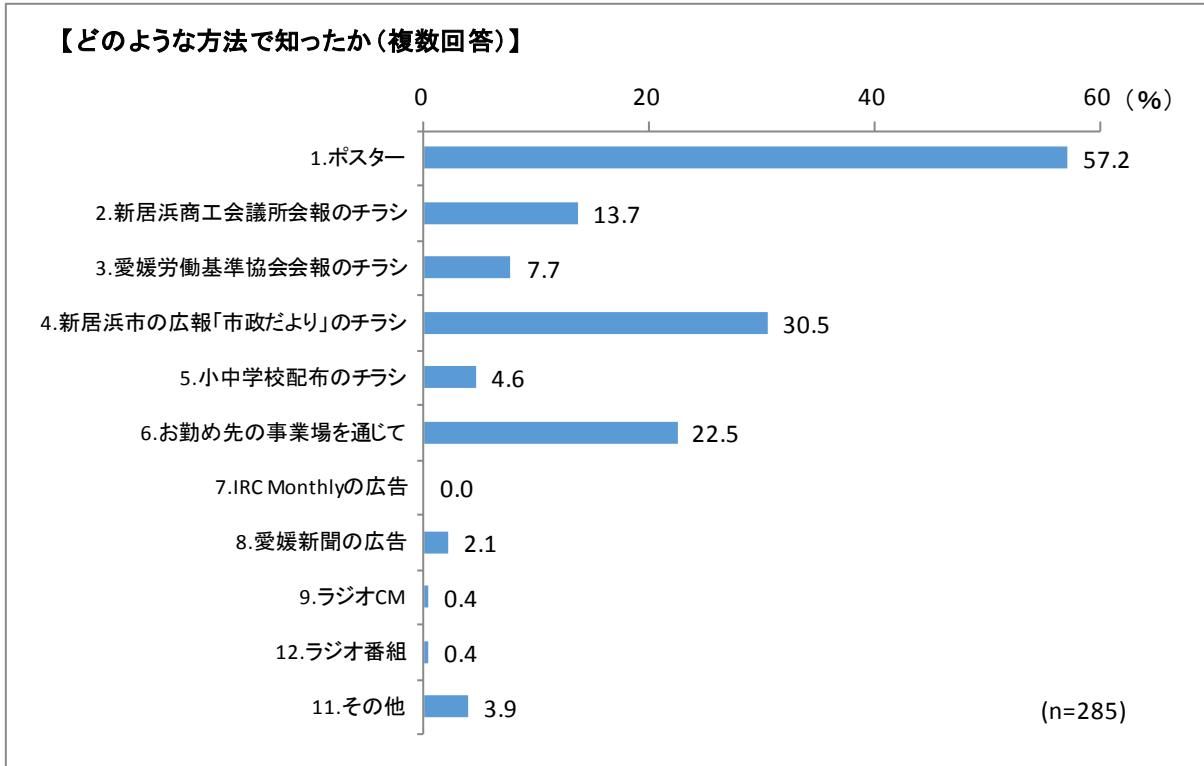
問 11. 新居浜地域において「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」として、新居浜太鼓祭り期間の10月15日～18日の期間に年次有給休暇取得促進の取組が行われていることをご存知でしたか。
あてはまるものを一つお選びください。

本事業の取組実施についての認知状況は「知らなかった」(36.1%)が最も多く、次いで「漠然と知っていた」(22.3%)、「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」(21.0%)となった。



問 12. 問 11 で 1~3 とお答えいただいた方にお尋ねします。どのような方法でお知りになりましたか。
あてはまるものを全てお選びください。

本事業を知ったルートは、「ポスター」(57.2%) が最も多く、次いで「新居浜市広報「市政だより」に折り込まれたチラシ」(30.5%)、「お勤め先の事業場を通じて」(22.5%) となった。



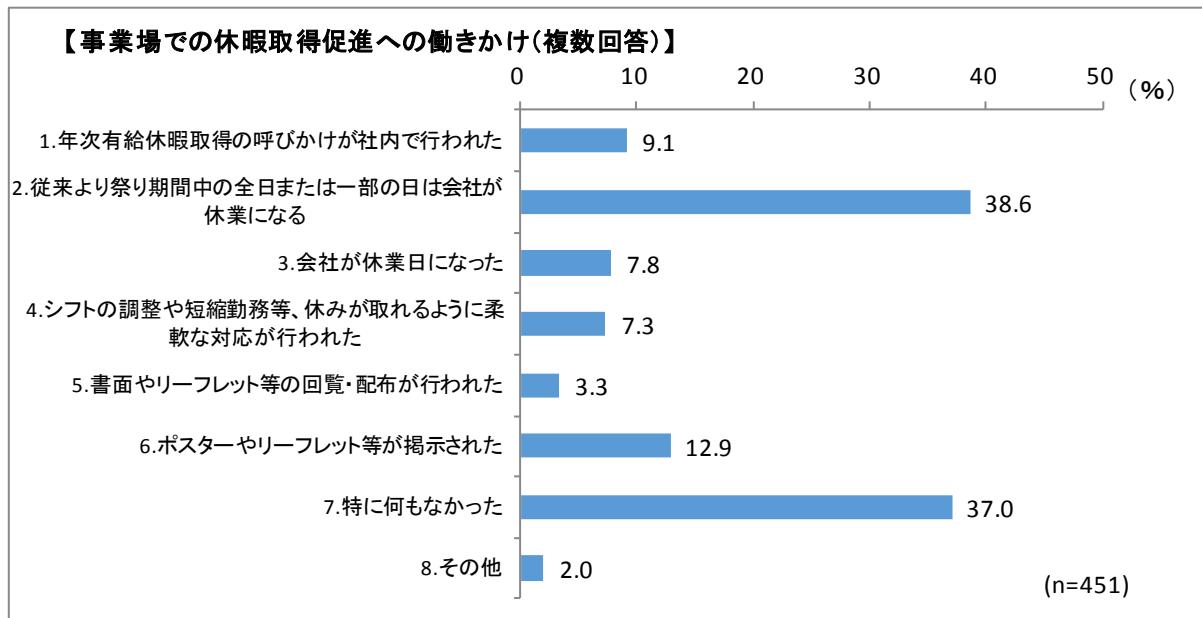
【その他の意見】

- ・ 自治会。(2)
- ・ 知人から。(2)
- ・ 会話中の情報。(2)
- ・ 太鼓台役員をしているため。
- ・ テレビニュース。
- ・ 前回アンケート。
- ・ インターネット。

(4) 新居浜太鼓祭りに関連した年次有給休暇取得について

問 13. お勤めの事業場では、新居浜太鼓祭りに関連して、10月15日～18日の年次有給休暇取得を促す働きかけはありましたか。
あてはまるものを全てお選びください。

新居浜太鼓祭り期間（10月15日～18日）の年次有給休暇取得促進のために事業場でとられた措置は、「従来より祭り期間中の全日または一部の日は会社が休業になる」（38.6%）が最も多く、次いで「特に何もなかった」（37.0%）、「ポスターやリーフレット等が掲示された」（12.9%）となった。

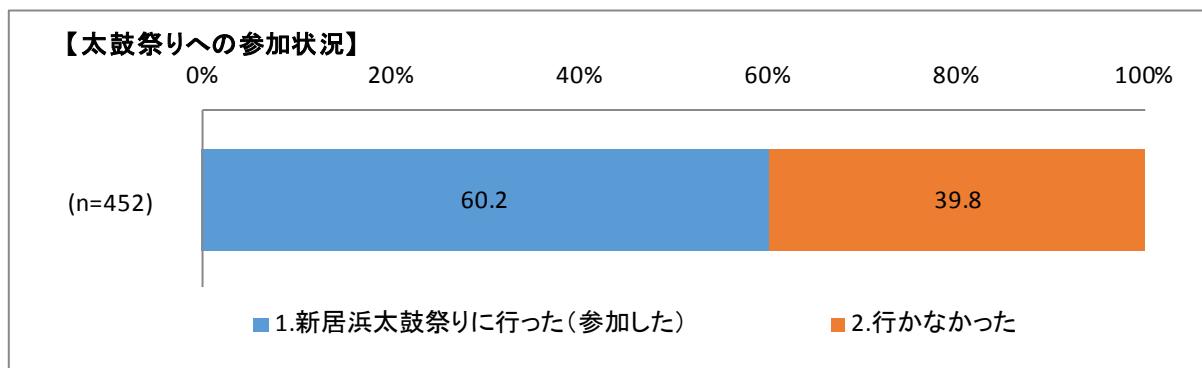


【その他の回答】

- カレンダーの中に会社の休みとして入っている。
- 休みたい人は自分で調整して休む。
- たまたま休日と重なった。

問 14. 今年の新居浜太鼓祭りに行きましたか（参加しましたか）。
あてはまるものを一つお選びください。

太鼓祭りへの参加状況は、「新居浜太鼓祭りに行った（参加した）」（60.2%）、「行かなかった」（39.8%）となった。

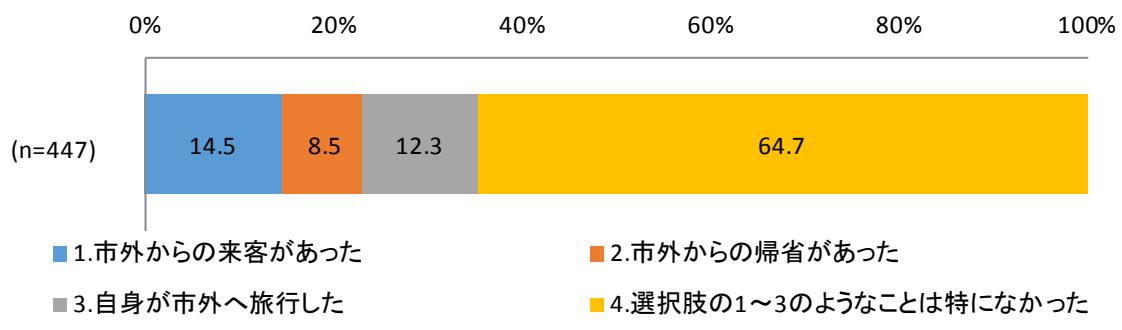


問 15. 今年の新居浜太鼓祭り期間に、以下のことがありましたか。

あてはまるものを一つお選びください。

太鼓祭り期間中の来客等は、「特になかった」(64.7%)、「市外からの来客があった」(14.5%)、「自分が市外へ旅行した」(12.3%)、「市外からの帰省があった」(8.5%)となつた。

【太鼓祭り期間中の来客等】

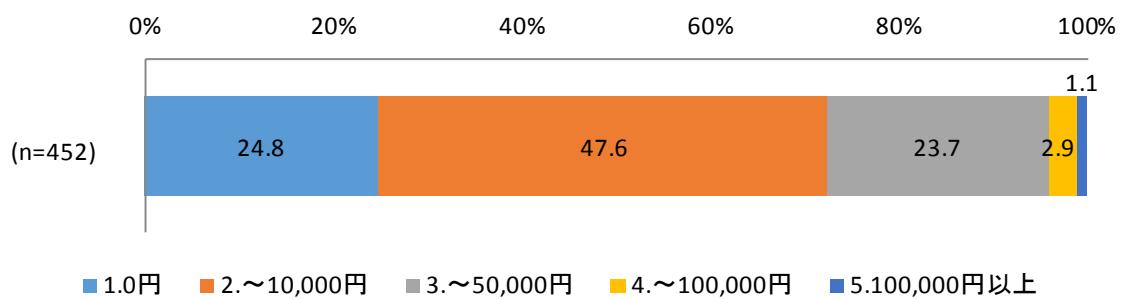


問 16. 今年の新居浜太鼓祭り期間（10月15日～10月18日）に、太鼓祭りや休暇に関する支出はどのくらいありましたか。

あてはまるものを一つお選びください。

太鼓祭り期間中の支出は、「10,000円未満」(47.6%)、「0円」(24.8%)、「50,000円未満」(23.7%)、「100,000円未満以下」(2.9%)、「100,000円以上」(1.1%)となつた。

【太鼓祭り期間中の支出】

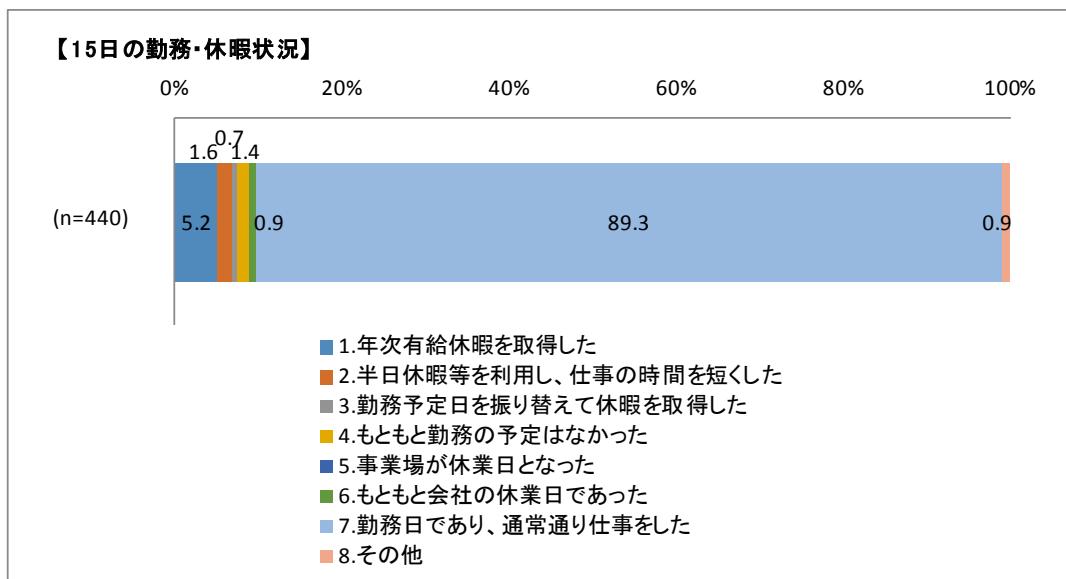


問 17. 10月 15 日～18日のご自身の勤務・休暇状況について、それぞれあてはまるもの
を一つお選びください。

15日（木）

10月 15日の勤務・休暇状況については、「通常通り仕事をした」(89.3%) が最も多く、次いで「年次有給休暇を取得した」(5.2%) となった。

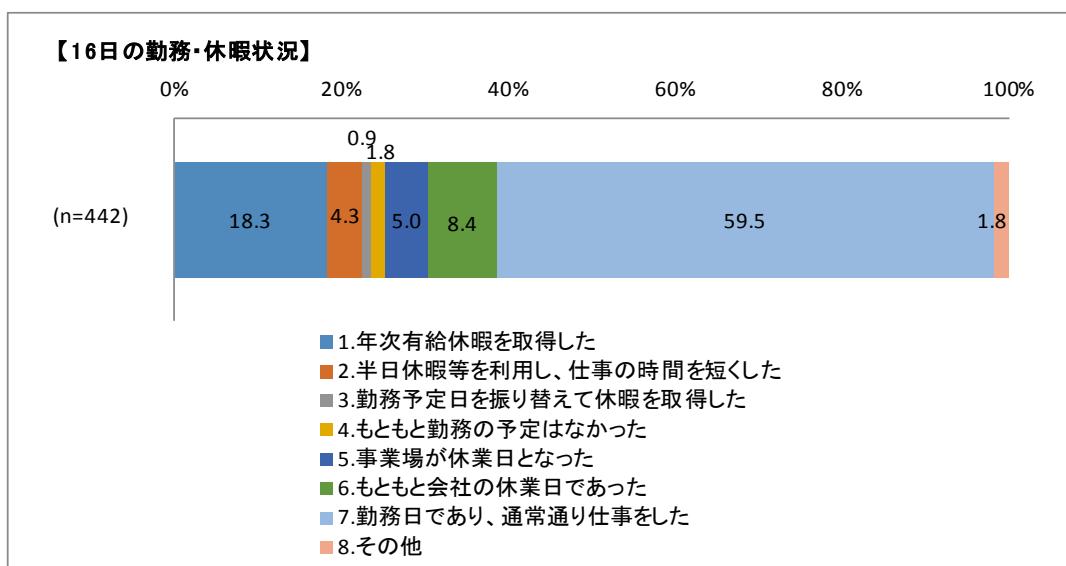
何らかの形で休みとなった従業員（「年次有給休暇を取得した」「半日休暇等を利用し、仕事の時間を短くした」「勤務予定日を振り替えて休暇を取得した」「もともと勤務の予定はなかった」「事業場が休業日となった」「もともと会社の休業日であった」の合計）は、9.8%であった。



16日（金）

10月 16日の勤務・休暇状況については、「通常通り仕事をした」(59.5%) が最も多く、次いで「年次有給休暇を取得した」(18.3%) となった。

何らかの形で休みとなった従業員（「年次有給休暇を取得した」「半日休暇等を利用し、仕事の時間を短くした」「勤務予定日を振り替えて休暇を取得した」「もともと勤務の予定はなかった」「事業場が休業日となった」「もともと会社の休業日であった」の合計）は、38.7%であった。

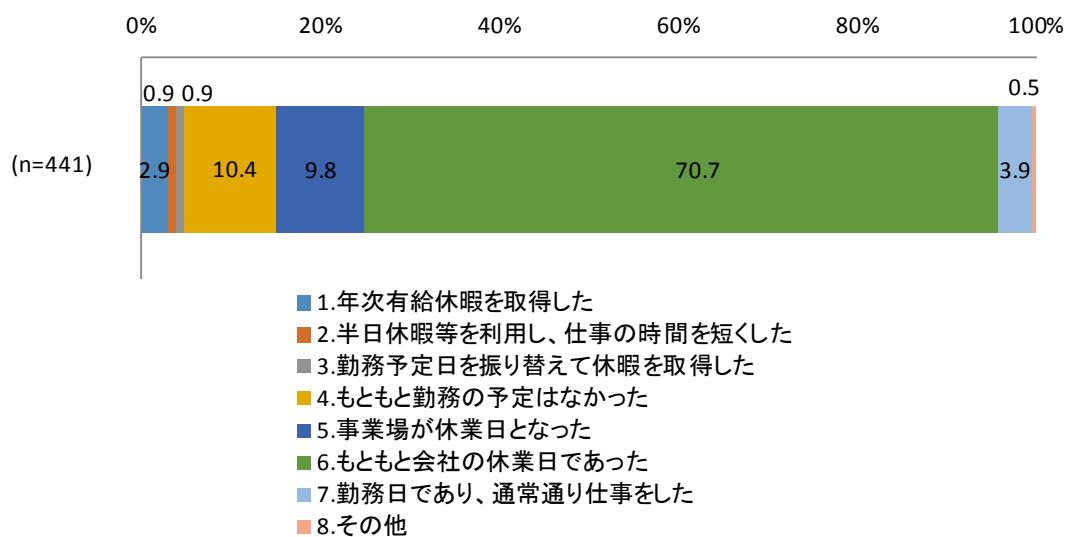


17日（土）

10月17日の勤務・休暇状況については、「もともと会社の休業日であった」(70.7%)が最も多い、次いで「もともと勤務の予定はなかった」(10.4%)となった。

何らかの形で休みとなった従業員（「年次有給休暇を取得した」「半日休暇等を利用し、仕事の時間を短くした」「勤務予定日を振り替えて休暇を取得した」「もともと勤務の予定はなかった」「事業場が休業日となった」「もともと会社の休業日であった」の合計）は、95.7%であった。

【17日の勤務・休暇状況】

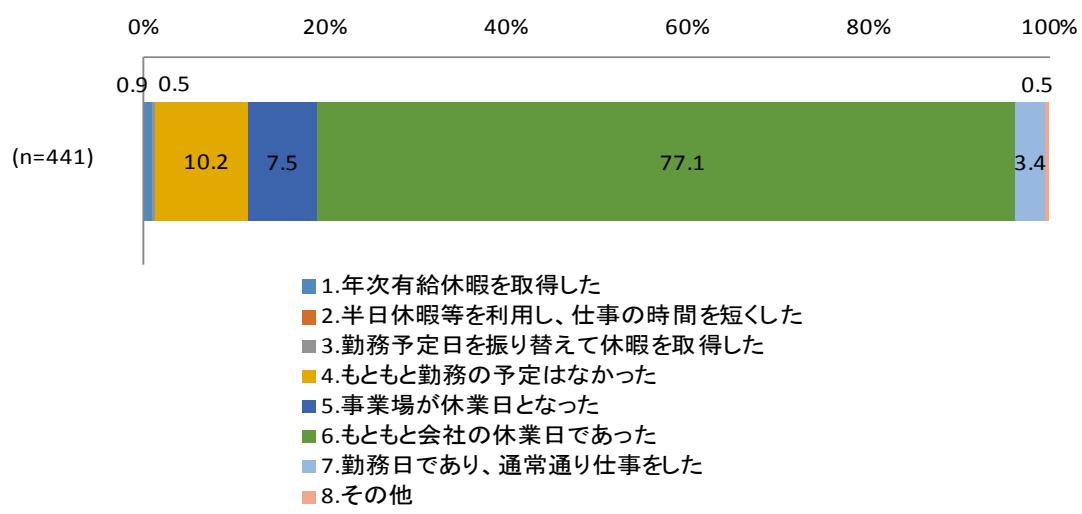


18日（日）

10月18日の勤務・休暇状況については、「もともと会社の休業日であった」(77.1%)が最も多い、次いで「もともと勤務の予定はなかった」(10.2%)となった。

何らかの形で休みとなった従業員（「年次有給休暇を取得した」「半日休暇等を利用し、仕事の時間を短くした」「勤務予定日を振り替えて休暇を取得した」「もともと勤務の予定はなかった」「事業場が休業日となった」「もともと会社の休業日であった」の合計）は、96.1%であった。

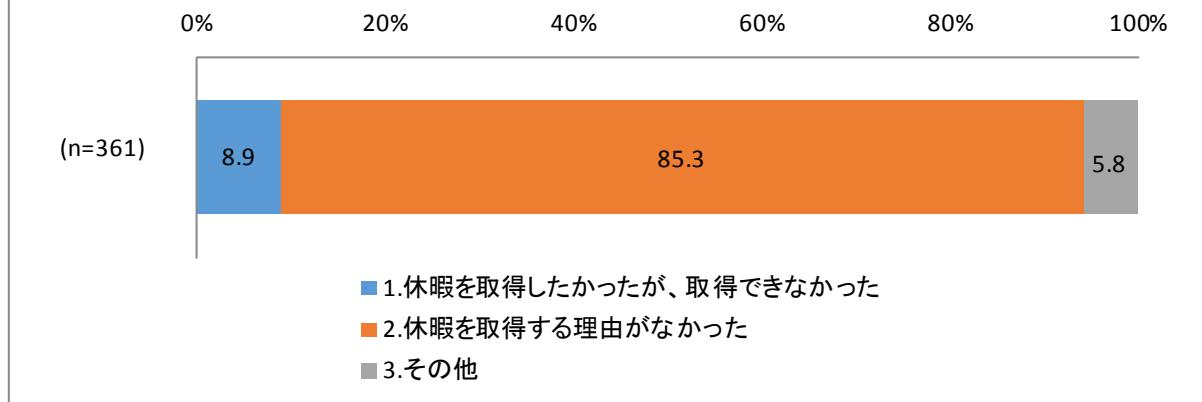
【18日の勤務・休暇状況】



問 18. 問 17 で「7. 勤務日であり、通常どおり仕事をした」とお答えいただいた方にお尋ねします。通常どおり仕事をした理由について、あてはまるものを一つお選びください。

10月15日～18日に通常どおり仕事をした理由については、「休暇を取得する理由がなかった」(85.3%)、「休暇を取得したかったが、取得できなかつた」(8.9%)、「その他」(5.8%)となった。

【通常どおり仕事をした理由】



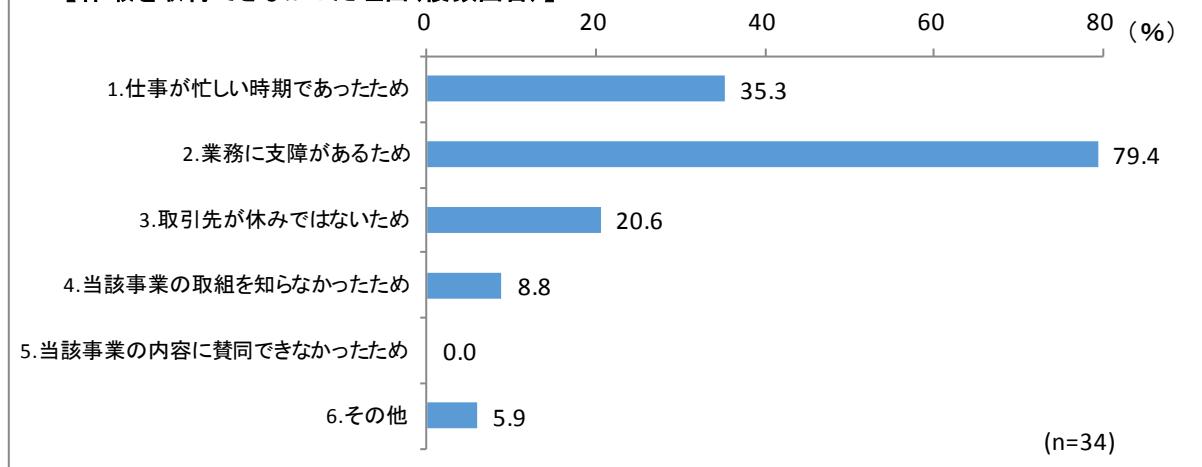
【その他の回答】

- 会社は営業日で、お客様対応が必要なため。
- 他の日に私用で休暇を取得したため。
- 祭関連の業務があったため。
- 休暇を取得する理由（必要性）がなかつたため。
- 地方祭ではなかつたため。

問 19. 問 18 で「1. 休暇を取得したかったが、取得できなかつた」とお答えいただいた方にお尋ねします。その理由について、あてはまるものを全てお選びください。

休暇を取得できなかつた理由については、「業務に支障があるため」(79.4%) が最も多く、次いで「仕事が忙しい時期であったため」(35.3%) となった。

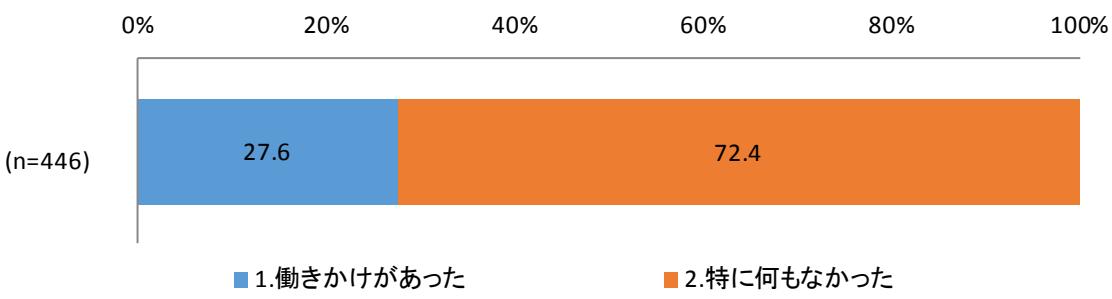
【休暇を取得できなかつた理由(複数回答)】



問 20. お勤めの事業場では、昨年度から新居浜地域で実施している本事業を受けて、新居浜太鼓祭り期間（10月15日～18日）以外で年間を通じた年次有給休暇の取得を促す働きかけはありましたか。あてはまるものを一つお選びください。

太鼓祭り期間以外での休暇取得の働きかけについては、「特に何もなかった」(72.4%)、「働きかけがあった」(27.6%)となった。

【太鼓祭り期間以外での休暇取得の働きかけ】



問 21. ご自身の、新居浜太鼓祭り期間（10月15日～18日）以外の年間を通じた年次有給休暇の取得状況はいかがでしたか（過去1年程度について）。あてはまるものを一つお選びください。

太鼓祭り期間以外での休暇取得状況については、「例年と同じくらいの年次有給休暇を取得した」(80.0%)、「例年より多く年次有給休暇を取得した」(11.7%)、「例年より年次有給休暇の取得が減少した」(4.2%)、「年次有給休暇は取得しなかった」(4.2%)となった。

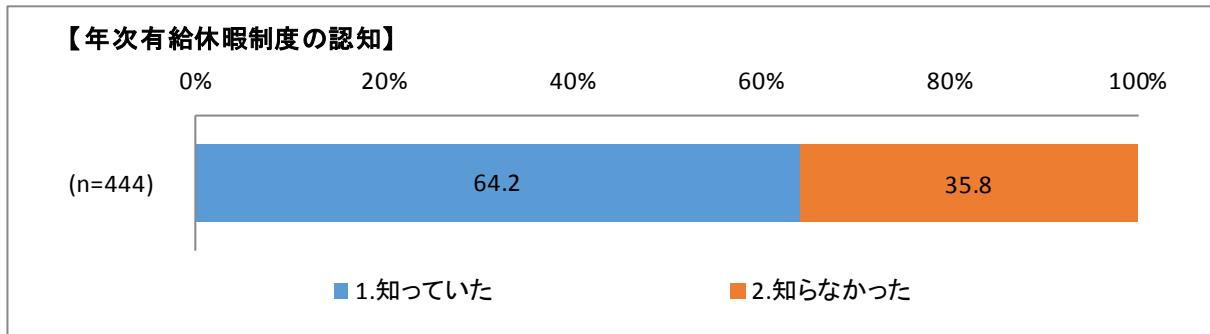
【太鼓祭り期間以外での休暇取得状況】



(5) 年次有給休暇の取得状況について

問 22. 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。
あてはまるものを一つお選びください。

年次有給休暇制度の認知状況については、「知っていた」(64.2%)、「知らなかった」(35.8%) となった。

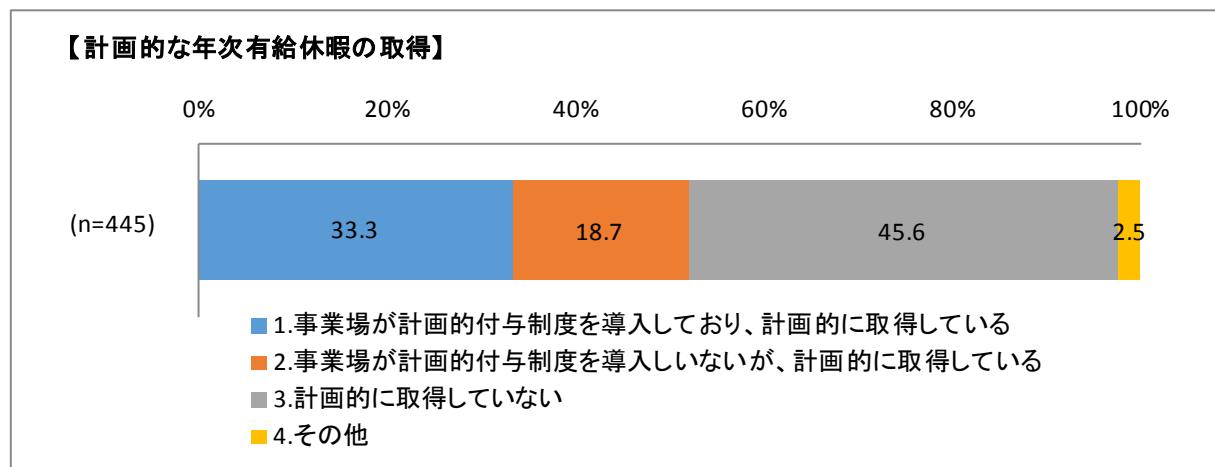


問 23. 年次有給休暇を「計画的」に取得していますか。
あてはまるものを一つお選びください。

※ 計画的付与制度とは、年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの分について、労使協定を結べば、計画的に休暇種おくびを割り振ることができる制度。

年次有給休暇を「計画的」に取得しているかについては、「計画的に取得していない」(45.6%) が最も多く、次いで「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」(33.3%)、「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」(18.7%) となった。

「その他」の内容としては、「計画的というより休みたい時に比較的休めている」、「導入しているが、全ては取得できていない」などの回答があった。



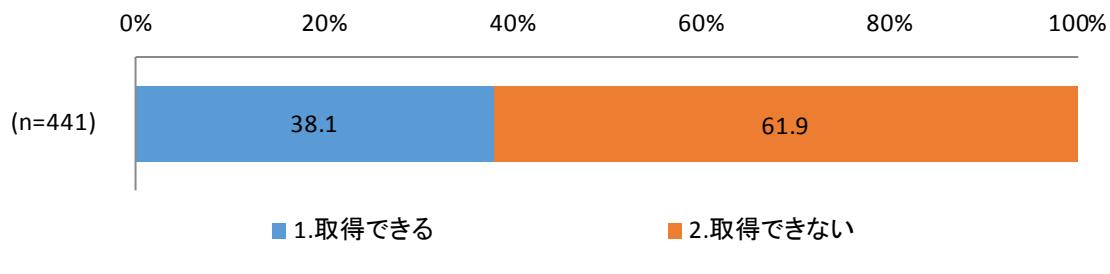
問 24. あなたがお勤めの事業場では、年次有給休暇を時間単位で取得できますか。

あてはまるものを一つお選びください。

- ※ 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。

時間単位の年次有給休暇の取得の可否については、「取得できない」(61.9%)、「取得できる」(38.1%)となった。

【時間単位の年次有給休暇の取得】

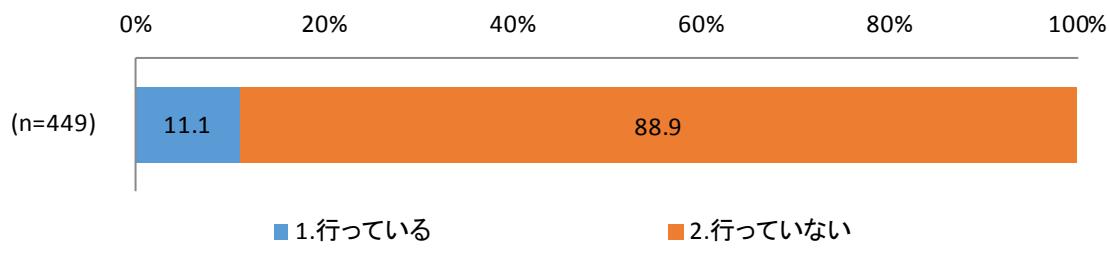


問 25. あなたがお勤めの事業場では、誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてる様な取組を行っていますか。

あてはまるものを一つお選びください。

記念日休暇の取組の有無については、「行っていない」(88.9%)、「行っている」(11.1%)となった。

【記念日休暇の取組】

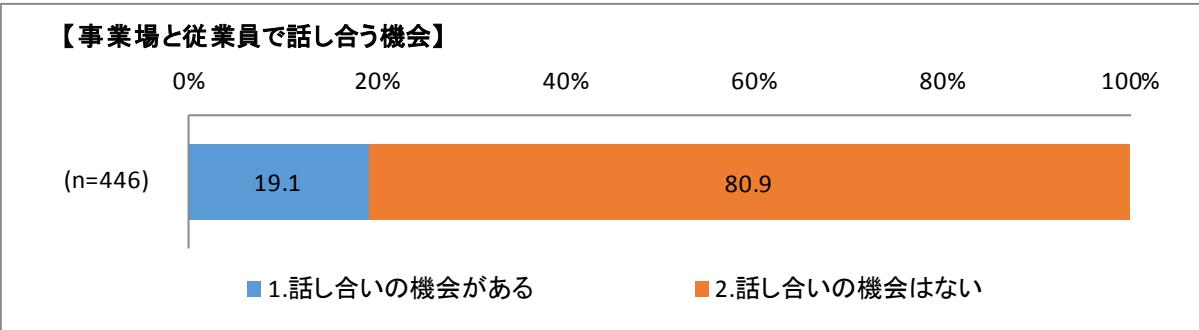


【行っている場合の具体的な内容】

- ・誕生日休暇。
- ・記念日休暇。
- ・結果的には、有休扱いとなるが、記念日の名目で休みを取得しやすくしている。
- ・特別休暇として、家族の結婚等を理由に休暇取得可。
- ・リフレッシュ休暇。

問 26. 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。
あてはまるものを一つお選びください。

休暇取得について労使間で話し合う機会の有無については、「話し合いの機会はない」(80.9%)、「話し合いの機会がある」(19.1%) となった。

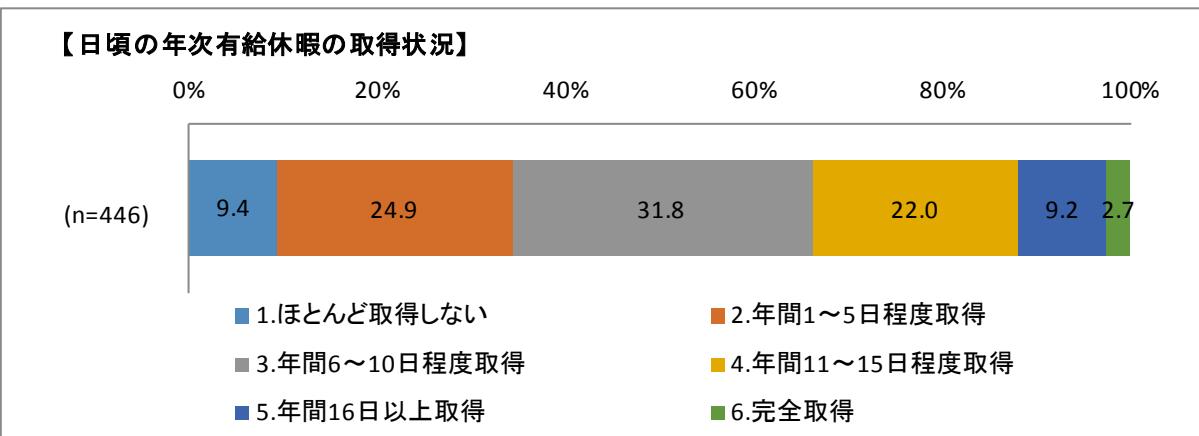


【どのような機会があるか】

- ・ 年間スケジュール策定および調整時の話し合い。(13)
- ・ 従業員組合活動等。(11)
- ・ 個別の相談が随時可能。(7)
- ・ 労使協議会等。(6)
- ・ 有給休暇取得を促す指導がある。(2)
- ・ 上司の人柄次第で機会が変わる。

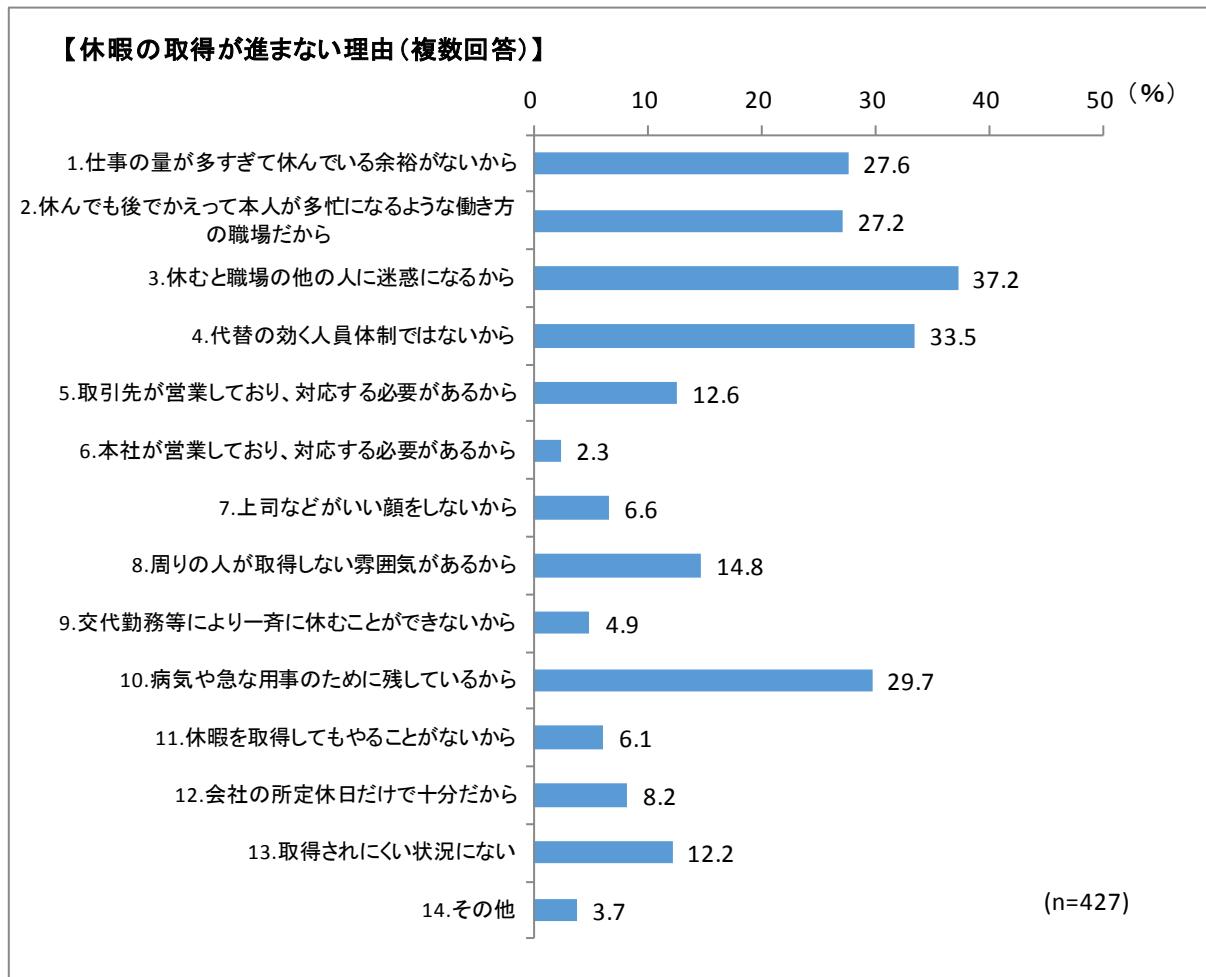
問 27. 日頃の年次有給休暇の取得状況について、あてはまるものを一つお選びください。

日頃の年次有給休暇の取得状況は、「年間 6 ~ 10 日程度取得」(31.8%) が最も多く、次いで「年間 1 ~ 5 日程度取得」(24.9%) 「年間 11 ~ 15 日程度取得」(22.0%) となつた。



問 28. 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、あてはまるものを全てお選びください。

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」(37.2%) が最も多く、次いで「代替の効く人員体制ではないから」(33.5%)、「病気や急な用事のために残しているから」(29.7%) となった。

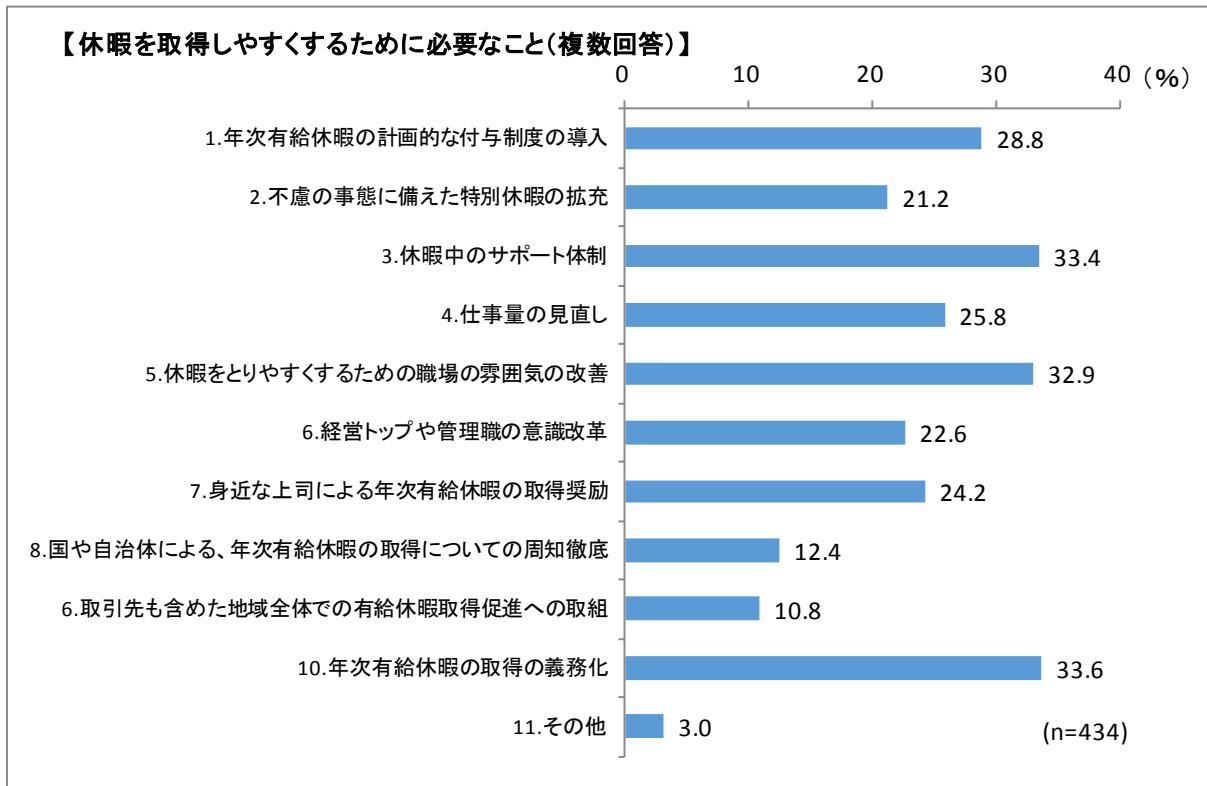


【その他の意見】

- ・急なことで休まないとならない時があるかもしれないため。
- ・付与されている有休の日数が少ない。
- ・シフト制のため、あえて有休を使う必要がない。
- ・有給休暇取得について、進んでいると思うので該当なし。

問 29. お勤めの事業場で、年次有給休暇をより一層取得しやすくするために必要と考えることについて、あてはまるものを全てお選びください。

年次有給休暇を取得しやすくするために必要なことは、「年次有給休暇の取得の義務化」(33.6%)が最も多く、次いで「休暇中のサポート体制」(33.4%)、「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善」(32.9%)、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」(28.8%)となった。



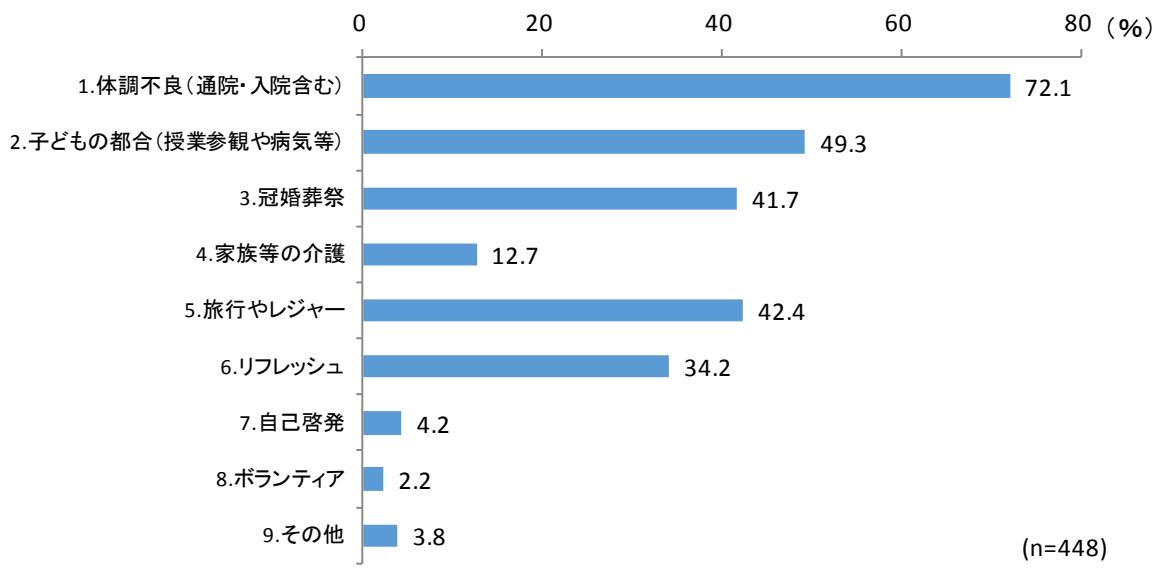
【その他の意見】

- ・人員の増加。 (2)
- ・時間単位、半日単位での取得を増やしたい。
- ・未消化の有給休暇の買い取り。 (2)
- ・有給休暇取得について、進んでいると思うので該当なし。 (4)

問 30. 日頃の年次有給休暇の取得目的について、あてはまるものを全てお選びください。

日頃の年次有給休暇の取得目的は、「体調不良（通院・入院含む）」（72.1%）が最も多く、次いで「子どもの都合（授業参観や病気等）」（49.3%）、「旅行やレジャー」（42.4%）、「冠婚葬祭」（41.7%）となった。

【日頃の年次有給休暇の取得目的（複数回答）】

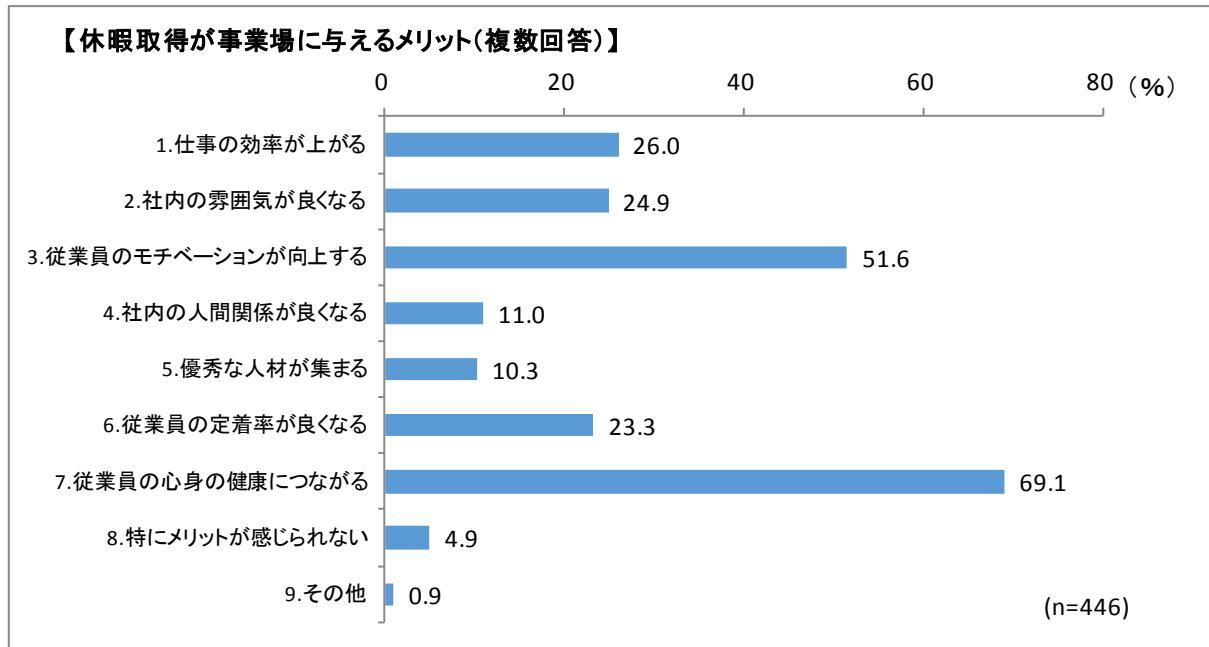


【その他意見】

- ・ 農作業、農繁期。（3）
- ・ 自治会活動。（2）
- ・ 土曜出勤の時。
- ・ 役所、金融機関などの公的手続き。
- ・ 夏季冬季休暇にからめて。

問 31. 年次有給休暇を従業員が積極的に取得することは、あなたが勤務する事業場にとってどんなメリットがあるとお考えですか。
あてはまるものを全てお選びください。

従業員が年次有給休暇を積極的に取得することで事業場に与えるメリットについては、「従業員の心身の健康につながる」(69.1%) が最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」(51.6%)、「仕事の効率が上がる」(26.0%) となった。



問 32. 問 31 で「8. 特にメリットを感じられない」とお答えいただいた方にお尋ねします。
 その理由を教えてください。

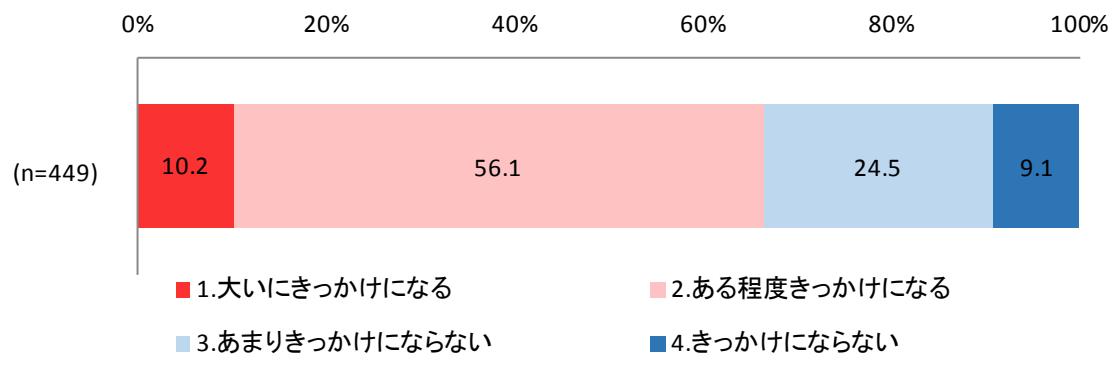
- ・ 好きな時に取れるから。 (3)
- ・ 少ない人員で運営しているので、他の人に負担になることは間違いないなく、全員が同時に取得することもできない。 (3)
- ・ 個人の問題だと思うため。
- ・ 自分自身は特に休みが必要と感じない。よく休む人の仕事の効率が上がっているとも感じない。でも、休みたくないわけでもなく平等に強制であれば気兼ねなく休める。
- ・ 会社の年間休日が多いため。
- ・ 休暇を取ったからといって、仕事の量や質を変えることができないから。
- ・ 用事があれば休めるよう段取りをして休むので、上司から「休みなさい」と言われると逆に「休まないといけない」とプレッシャーになるように思うから。
- ・ 仕事が好きだから。
- ・ 現状の有休を取りやすい人、取りにくい人の二極化の改善が先だと思うから。
- ・ 体調不良の際にはメリットを感じられない。
- ・ 特に理由はない。休みを取っても、取らなくても、あまり影響がない。
- ・ 個人によりライフスタイルが違うし、取得してもしなくてその人により感じ方はいろいろあると思う。買い取ってもらった方がよいと思う人もいる。

問 33. 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。

あてはまるものを一つお選びください。

本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになるかについては、「ある程度きっかけになる」(56.1%)が最も多く、次いで「あまりきっかけにならない」(24.5%)、「大いにきっかけになる」(10.2%)、「きっかけにならない」(9.1%)となった。

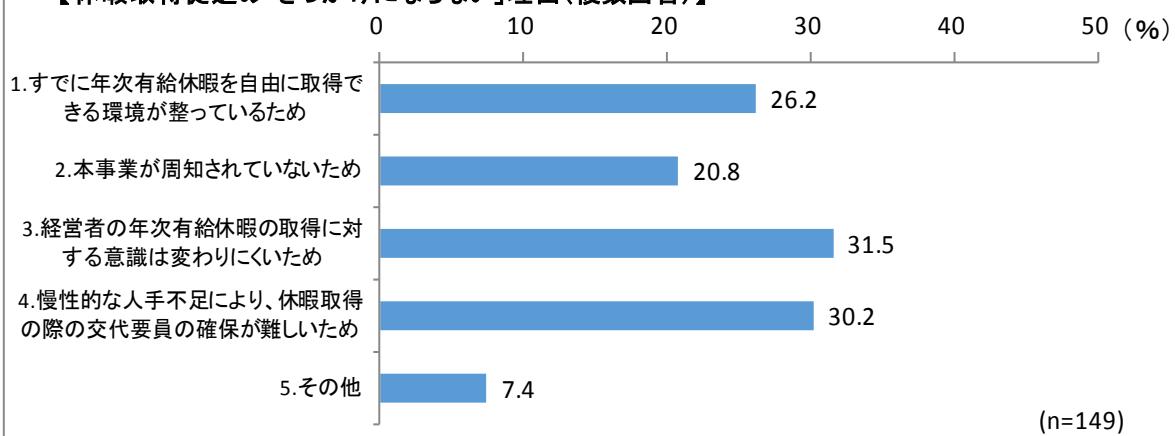
【休暇取得促進のきっかけになるか】



問 34. 問17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」とお答えいただいた方にお尋ねします。具体的な理由を教えてください。

本事業の実施が、休暇取得促進のきっかけにならない理由については、「経営者の年次有給休暇の取得に対する意識は変わりにくいため」(31.5%)が最も多く、次いで「慢性的な人手不足により、休暇取得の際の交代要員の確保が難しいため」(30.2%)、「すでに年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているため」(26.2%)となった。

【休暇取得促進の「きっかけにならない」理由(複数回答)】



【その他理由】

- ・ 余裕のある生活状況でない。祭りのために休むのはもったいない気がする。
- ・ 私は休暇をよく取得しているが、会社の雰囲気が取得しても心から気分の良い感じで休めていないので、取得するのに勇気がいるから。

- ・ 余程の予定がないと、有休を取得すべきでないという社会のシステムが根付いてい
ると思うため。
- ・ 専門的な仕事の場合、数日程度でも交代は難しい。
- ・ 義務化でなければ、人的にも不足している中小企業は難しい。
- ・ お客様の都合、現場の進み具合などによって、仕事時間は変わるから。
- ・ 太鼓祭りは地域住民のみが興味を持っている行事である。転勤者等には関係ない。
- ・ 中小零細企業だから。
- ・ 全ての労働者が取得するわけにはいかない。
- ・ 取得は個人の自由なので官公庁のようなライフスタイルの考え方では意味がない。
- ・ 繁忙期と閑散期が突然不定期にやってくるため、むやみに人員を増やせない。年々、
顧客からの値引き要請がきつくなり、コストダウンのため、人員を増やすのが容易
ではない。

第4章 今後の休暇取得促進策の方向性

ここからは、第3章のアンケート結果等をもとに、本事業で明らかとなった課題等を整理し、地域における休暇取得促進策の今後の方向性について検討を行う。

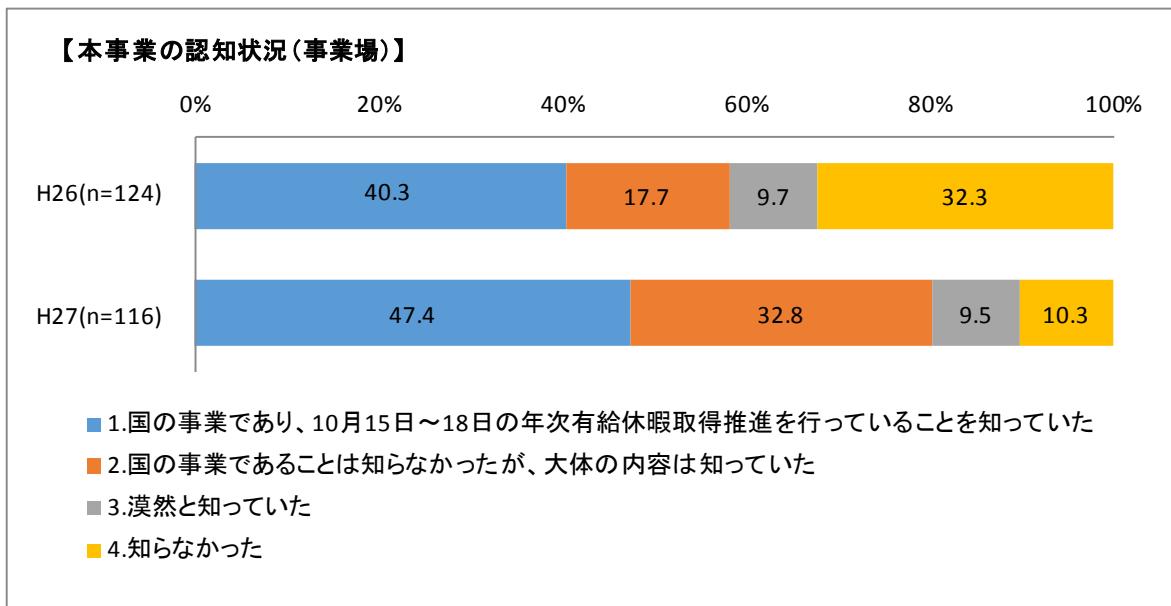
1. 本事業の取組の周知状況について

(1) 本事業の認知度

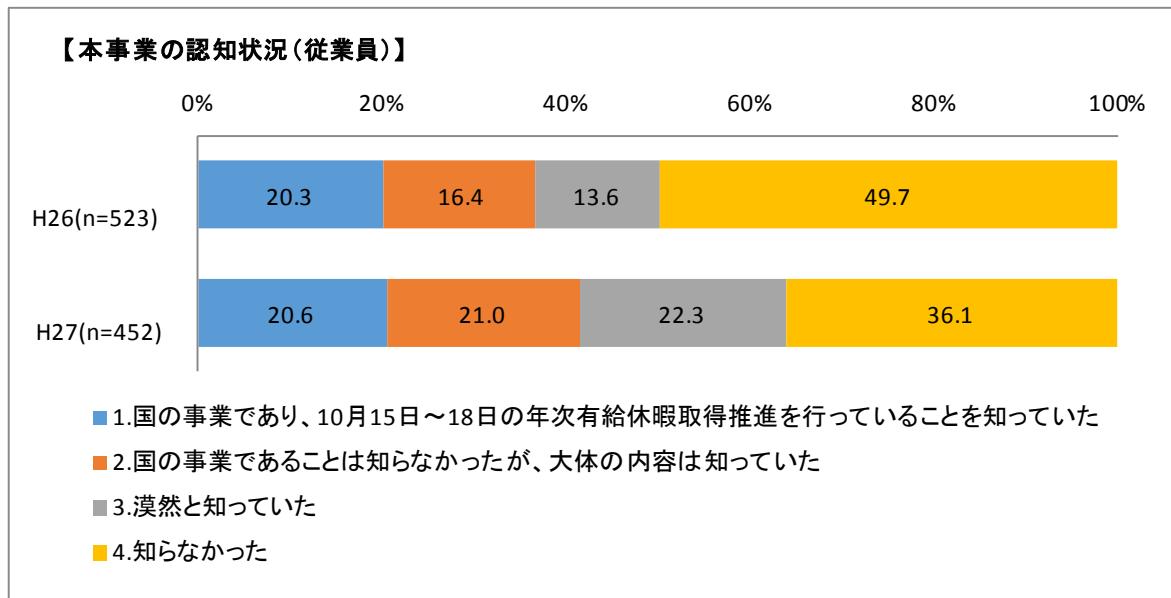
本事業の取組は、平成26年度に続き2年目となり、何らかの形で「知っていた」事業場の割合は、昨年度の67.7%から89.7%に大きく上昇した。また、従業員についても、昨年度の50.3%から63.9%に上昇し、継続的に取組を行った効果が表れている。

なお、従業員の認知度は、事業場の認知度を25.8ポイント下回っており、さらに周知広報を行う余地を残している。

(本事業の認知状況（事業場）)



(本事業の認知状況（従業員）)



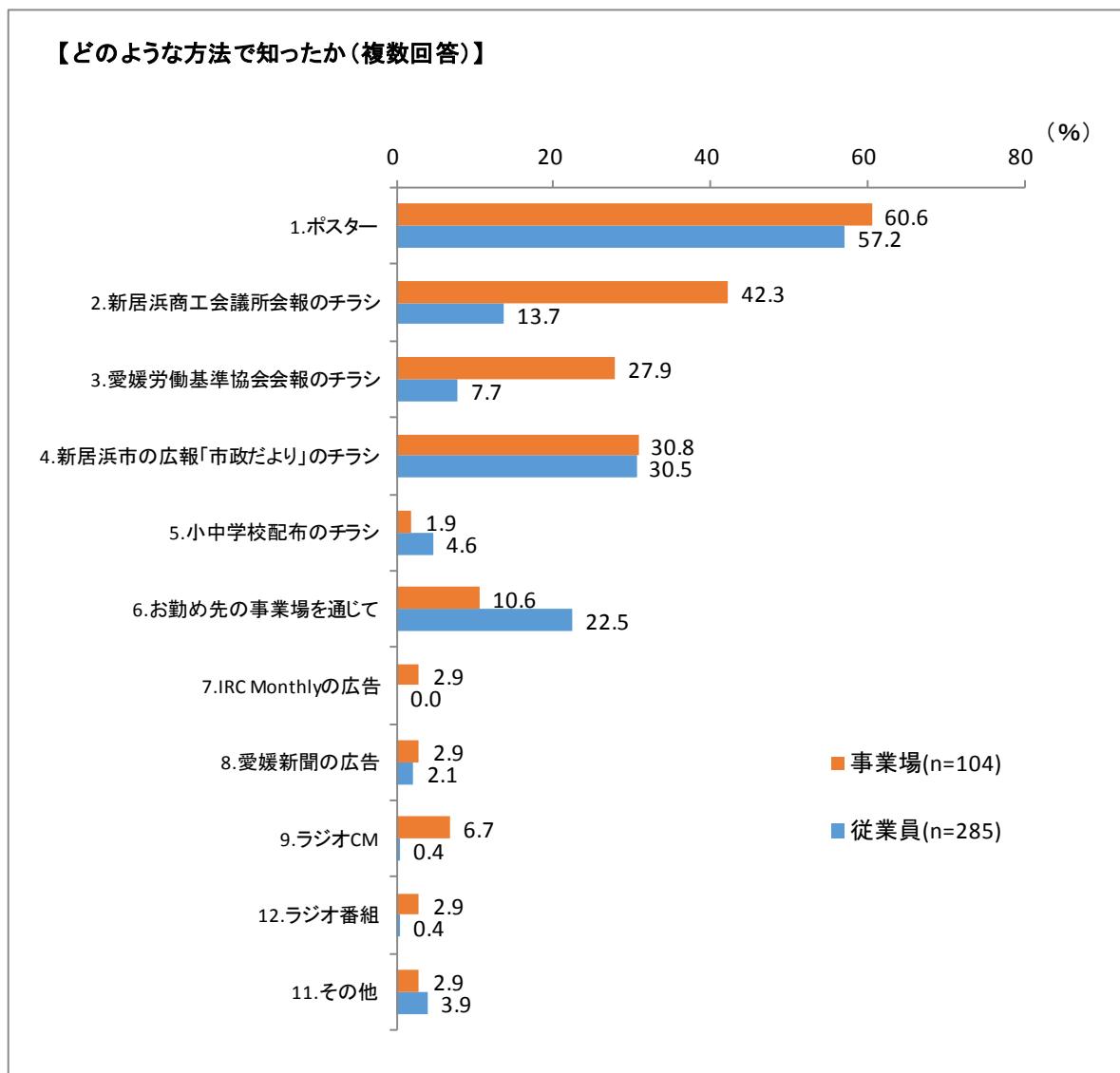
(2) 効果的な周知方法

本事業を知ったルートは、事業場では「ポスター」(60.6%)が最も多く、次いで「新居浜商工会議所会報のチラシ」(42.3%)、「新居浜市の広報「市政だより」」のチラシ(30.8%)となった。なお、割合は10.6%にとどまるが、直接訪問を行った事業場の認知度は100%であった。

従業員でも「ポスター」(57.2%)が最も多く、次いで「新居浜市の広報「市政だより」」のチラシ(30.5%)、「お勤め先の事業場を通じて」(22.5%)となった。

今年度は、直接訪問を行っていない事業場にもポスターを配布したことから、事業場、従業員ともにポスターによる認知が増えたと考えられる。

(本事業をどのような方法で知ったか)

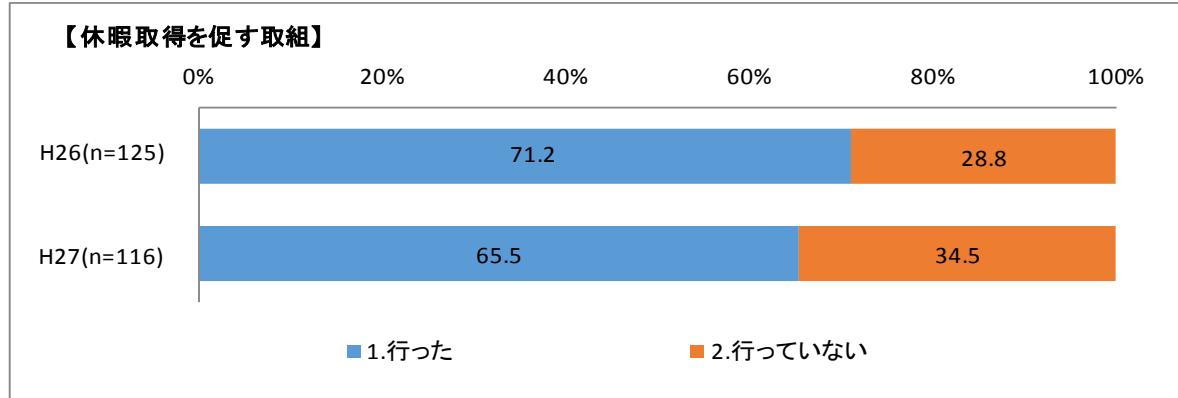


2. 新居浜太鼓祭りに関連した休暇取得促進の取組

(1) 休暇取得を促す取組の実施状況

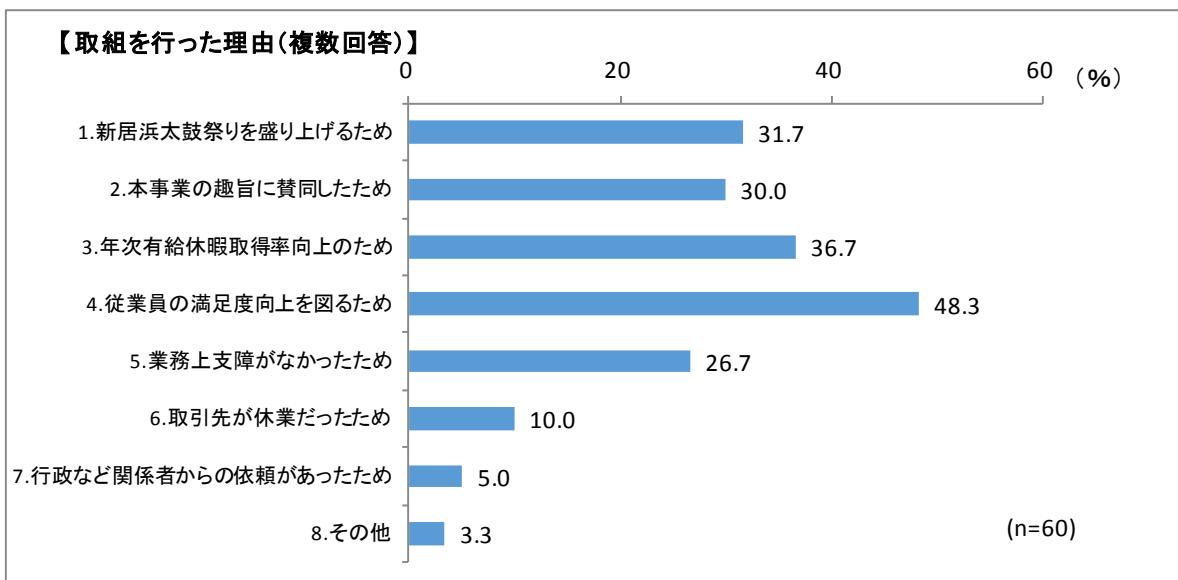
休暇取得を促す取組を「行った」事業場は71.2%から65.5%へ5.7ポイント低下した。本年は太鼓祭りの期間が週末に重なったため、特別な取組を行わなくとも休日となつた影響も推測される。もっとも、取組実施の割合は高い水準であり、地域として、祭り期間に休暇取得の取組を行うことは定着していると考えられる。

(休暇取得を促す取組の実施状況（事業場）)



当該取組を行った理由については、「従業員の満足度向上を図るため」(48.3%)が最も多く、次いで「年次有給休暇取得率向上のため」(36.7%)、「新居浜太鼓祭りを盛り上げるため」(31.7%)、「本事業の趣旨に賛同したため」(30.0%)となつた。

(休暇取得を促す取組を行った理由（事業場）)

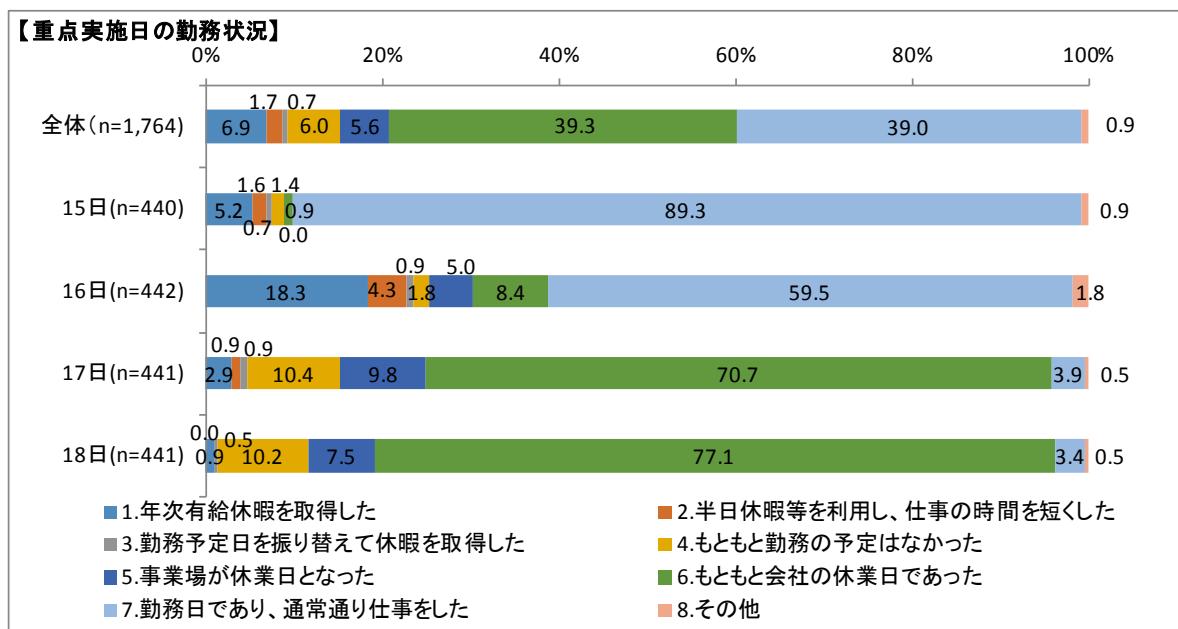


(2) 重点実施日の勤務状況

従業員の重点実施日（10月15日～18日）の勤務状況については、重点実施日全体を通して、何らかの形で休みとなった従業員（選択肢1.～6.を選んだ方）が約6割となつた。

平日の15日（木）及び16日（金）についてみると、15日（木）は、何らかの形で休みとなった従業員は約1割、16日（金）は、何らかの形で休みとなった従業員は約4割であった。なお、17日（土）及び18日（日）については、9割を超える従業員が何らかの形で休みとなっている。

（重点実施日の勤務状況（従業員））

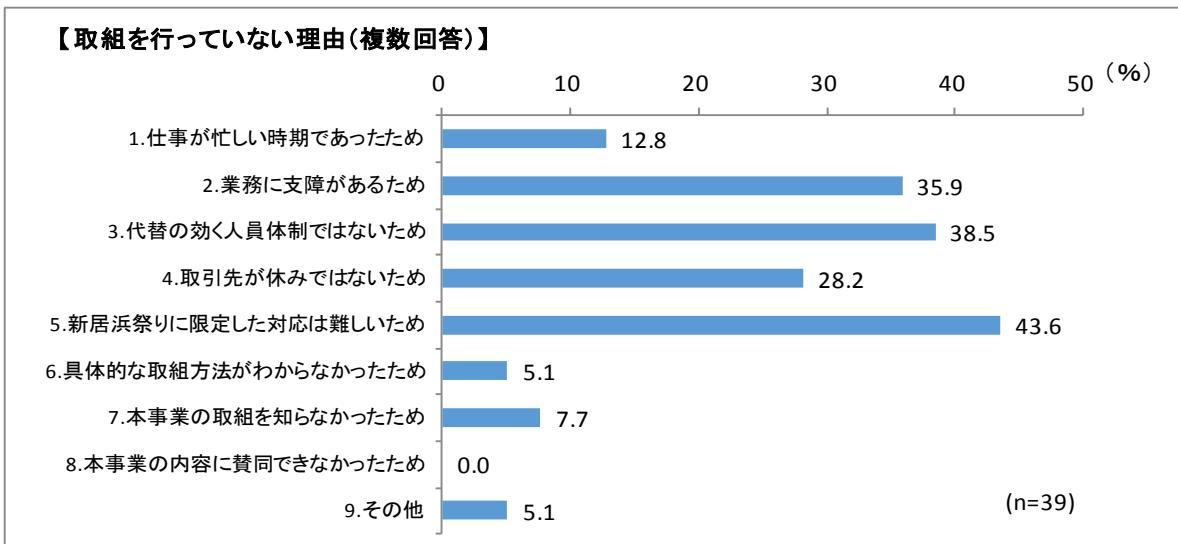


(3) 休暇取得を促す取組の阻害要因

休暇取得を促す取組を「行っていない」事業場について、その理由は、「新居浜祭りに限定した対応は難しいため」(43.6%)が最も多く、次いで「代替の効く人員体制ではないため」(38.5%)、「業務に支障があるため」(35.9%)となつた。

直接訪問においても、広域展開する事業場や取引先が全国に広がる事業場などで、同様の意見が目立つた。

（休暇取得を促す取組を行っていない理由（事業場））

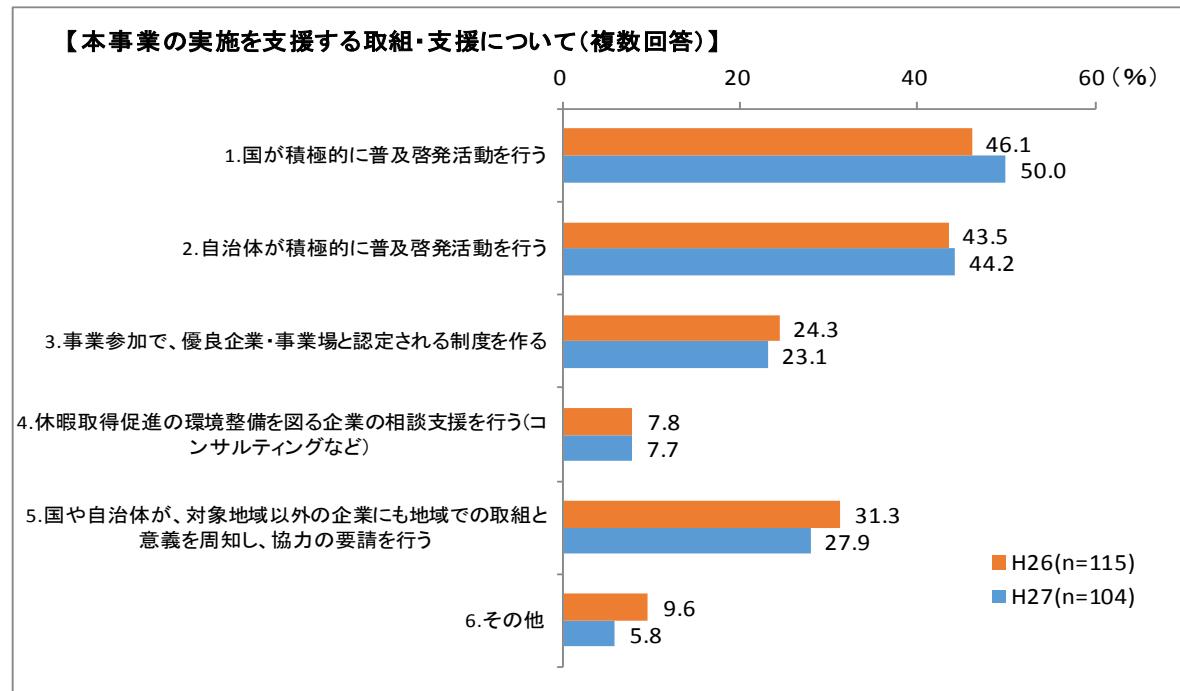


(4) 本事業への参加・協力がしやすくなる取組支援

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」(50.0%)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」(44.2%)となり、昨年度と同じ傾向である。

休暇取得の促進については、業務上の支障が生じたり、取引先が休みではなかったりするため、個別の事業場だけでは取り組みにくい点もあることから、国や自治体の普及啓発活動、地域での取組に期待する意見が多い。

(本事業への参加・協力がしやすくなる取組支援（事業場）)

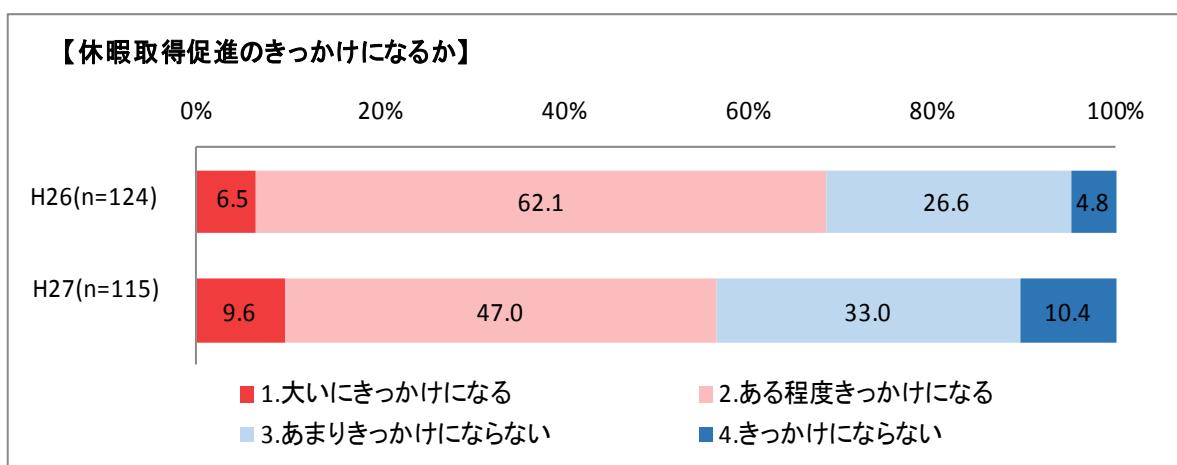


3. 年間を通じた休暇取得促進の取組

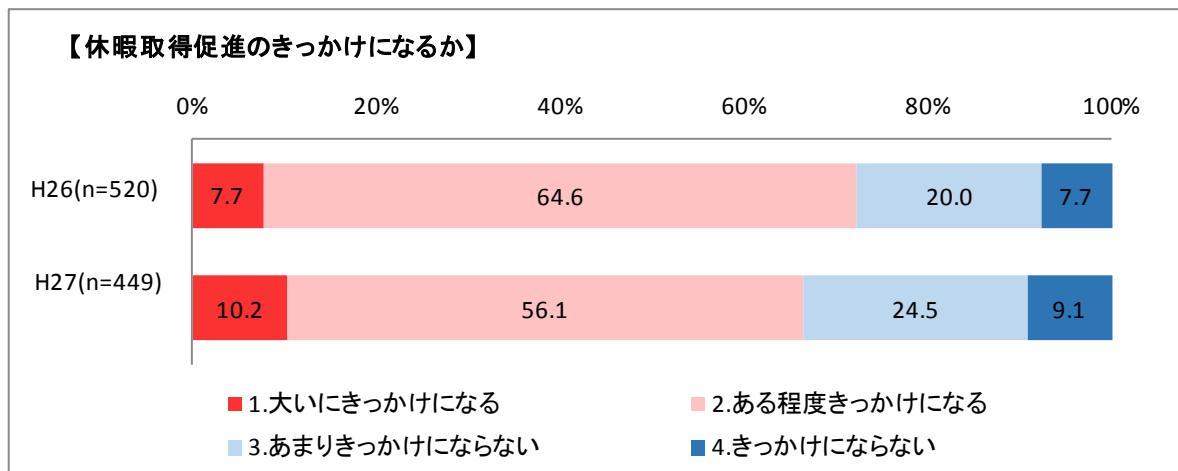
(1) 本事業が年間を通じた休暇取得促進のきっかけになるか

本事業が年間を通じた休暇取得促進のきっかけになると回答した割合（「大いにきっかけになる」または「ある程度きっかけになる」と回答した割合）は事業場で 56.6%、従業員で 66.3%と、それぞれ昨年度より 12.0 ポイント、6.0 ポイント低下した。しかし、きっかけになるとの回答は半数を超えており、取組への期待が表れている。

(本事業が年間を通じた休暇取得促進のきっかけになるか（事業場）)



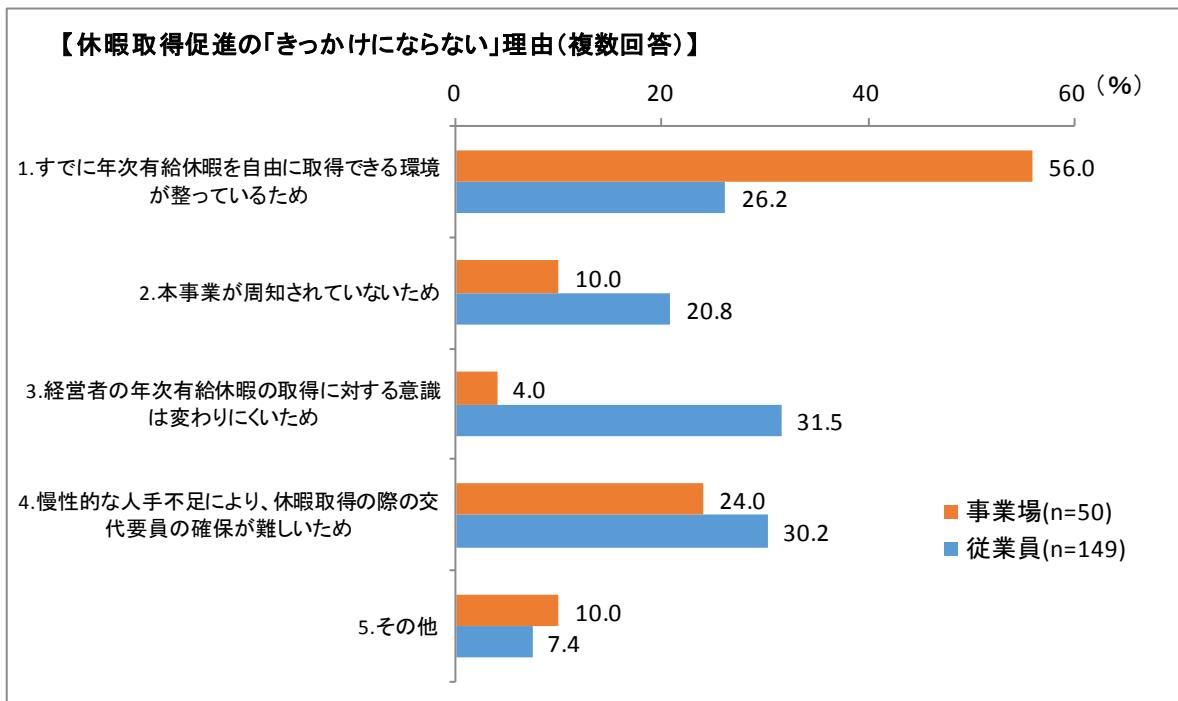
(本事業が年間を通じた休暇取得促進のきっかけになるか (従業員))



なお、本事業が年間を通じた休暇取得促進の「きっかけにならない」と回答した事業場及び従業員にその理由を聞くと、事業場では「すでに年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているため」(56.0%)が最も多かった。一方で、従業員では「すでに年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているため」は26.2%にとどまり、「経営者の年次有給休暇取得に対する意識は変わりにくいため」(31.5%)が最も多く、次いで、「慢性的な人手不足により、休暇取得の際の交代要員の確保が難しいため」(30.2%)となった(事業場では、それぞれ4.0%と24.0%)。

事業場と従業員との間で認識に相違があることがうかがえる。

(本事業が年間を通じた休暇取得促進の「きっかけにならない」理由)



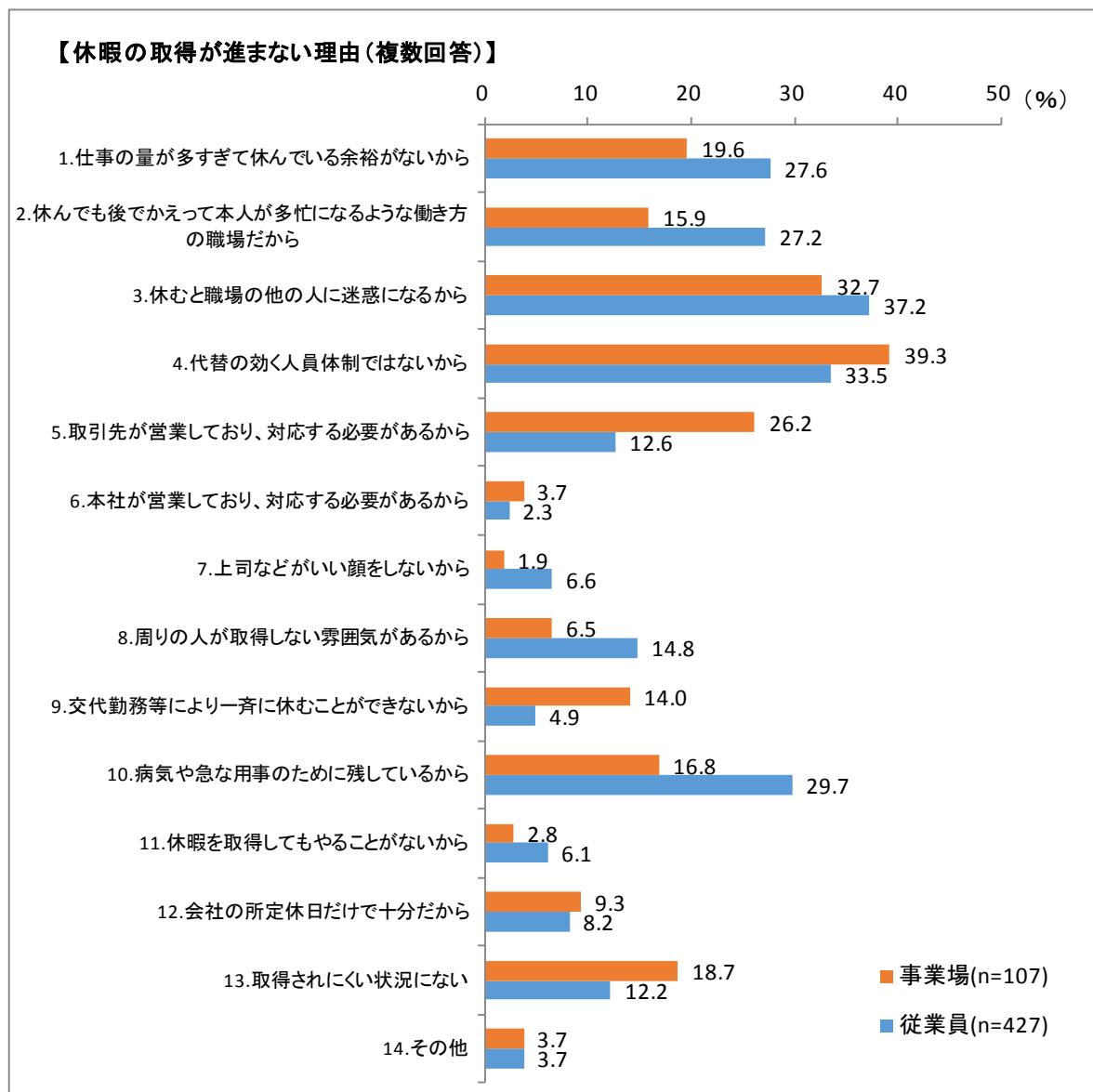
(2) 休暇取得促進の阻害要因

休暇の取得が進まない理由については、事業場では「代替の効く人員体制でないから」(39.3%)が最も多く、次いで「休むと職場の他の人に迷惑になるから」(32.7%)、「取引先が営業しており、対応する必要があるから」(26.2%)となつた。

従業員では「休むと職場の他の人の迷惑になるから」(37.2%)が最も多く、次いで「代替の効く人員体制ではないから」(33.5%)、「病気や急な用事のために残しているから」(29.7%)となつた。

事業場および従業員ともに、3割以上が職場での代替人員の確保といった休暇中のサポート体制の必要性を感じているものといえ、代替人員の確保などの休暇中のサポート体制を整えるなど、休暇を取得しやすい環境を整備することが、休暇取得促進につながるものと考えられる。

(年次有給休暇の取得が進まない理由)

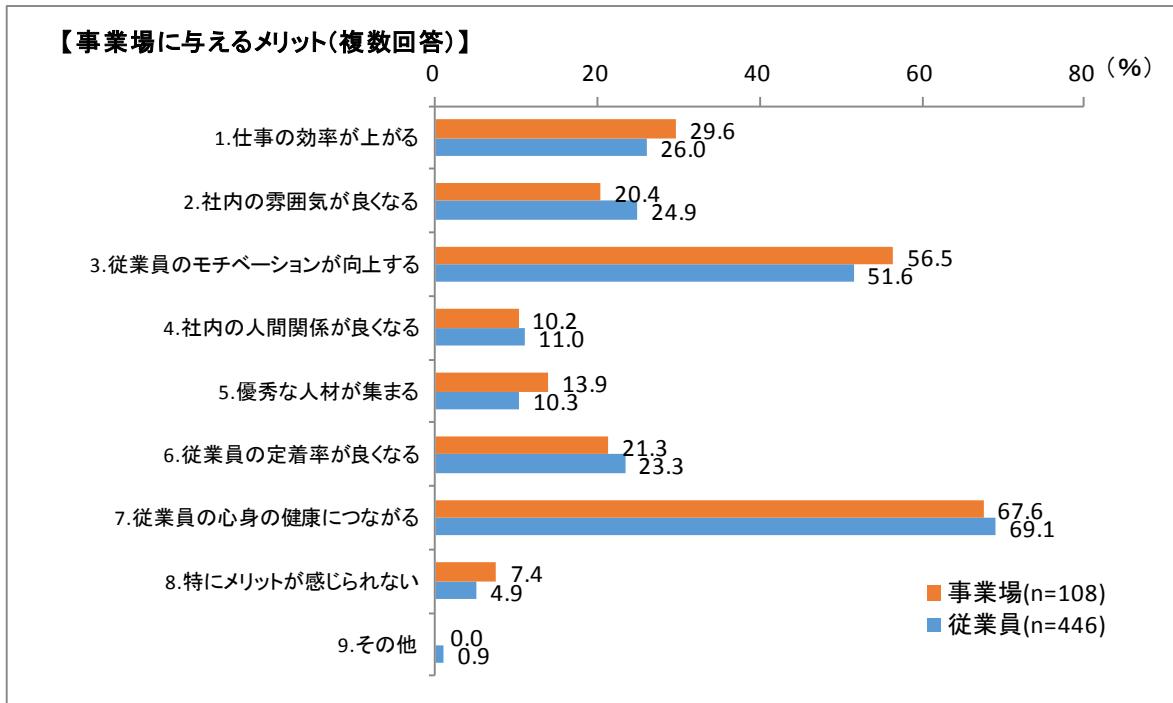


(3) 年次有給休暇を積極的に取得するメリット

年次有給休暇を積極的に取得するメリットについては、事業場、従業員とともに、「従業員の心身の健康につながる」(事業所 67.6%、従業員 69.1%)が最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」(事業場 56.5%、従業員 51.6%)となり、共通の認識を持っている。また、その他の回答についても、事業場と従業員の認識は概ね共通している。

今後、人口減少社会の本格化に伴い、働き手の確保がより大きな課題となることを考えると、年次有給休暇取得を促進することによる「従業員の定着率が良くなる」「優秀な人材が集まる」といったメリットも注目される。

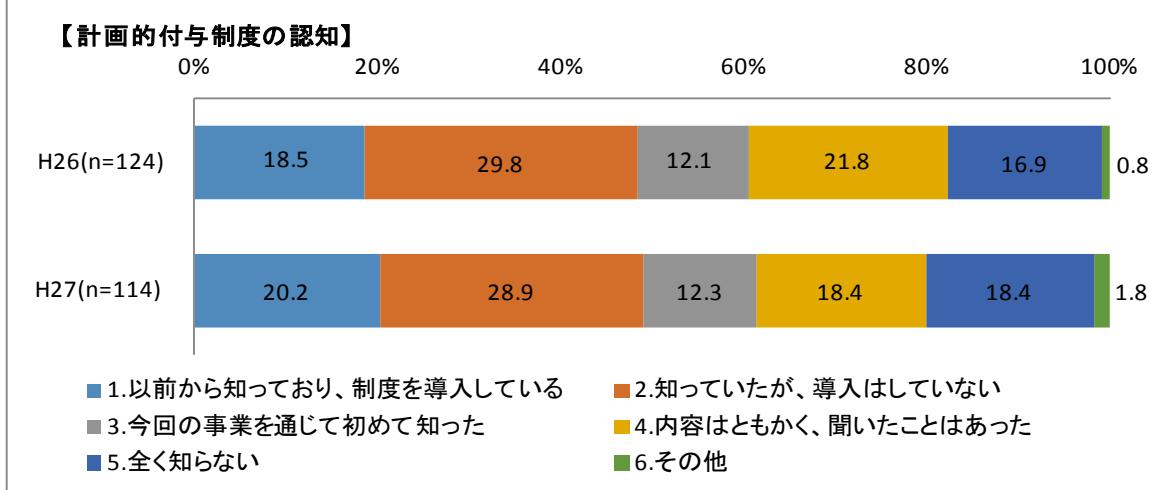
(年次有給休暇を積極的に取得するメリット)



(4) 年次有給休暇の取得を促進する制度

年次有給休暇の取得を促進するためには、計画的付与制度の導入が有効とされている。本事業においても、計画的付与制度の周知と導入推奨を行っているが、認知・導入の状況に昨年度から大きな変化はなく、導入している事業場は 2 割程度に留まっており、一層の周知・啓発を進めていく必要があると考えられる。

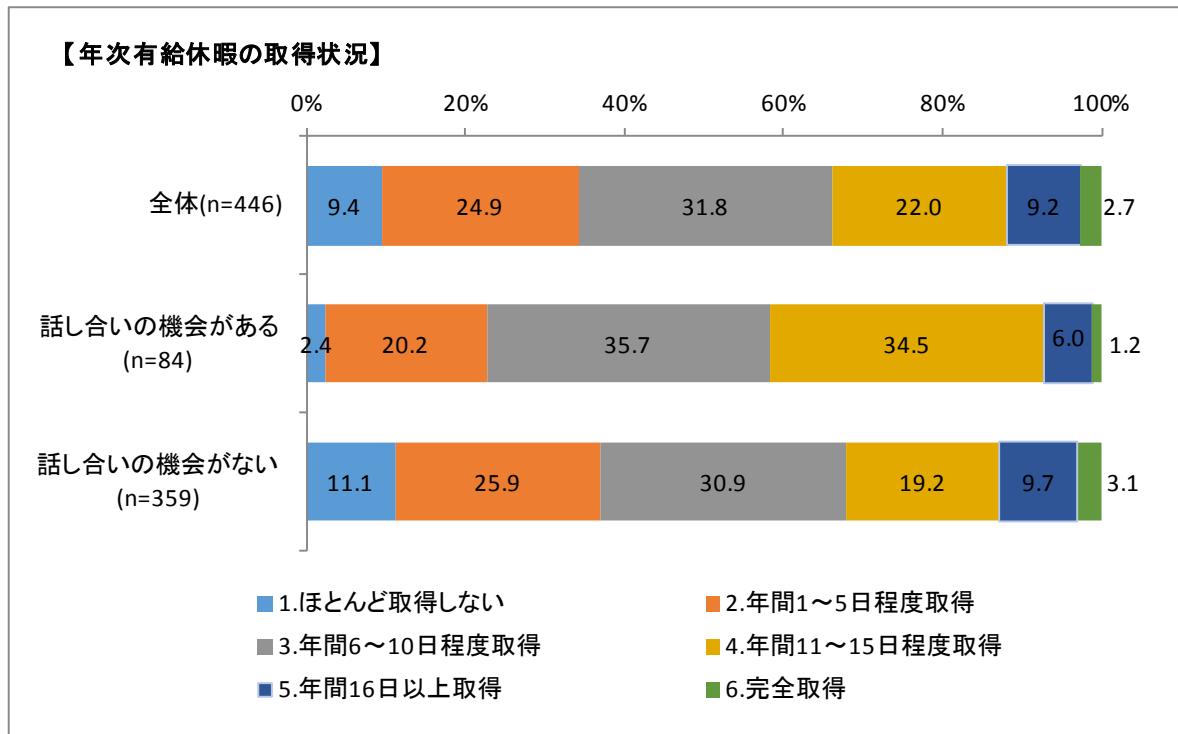
(計画的付与制度の認知・導入状況 (事業場))



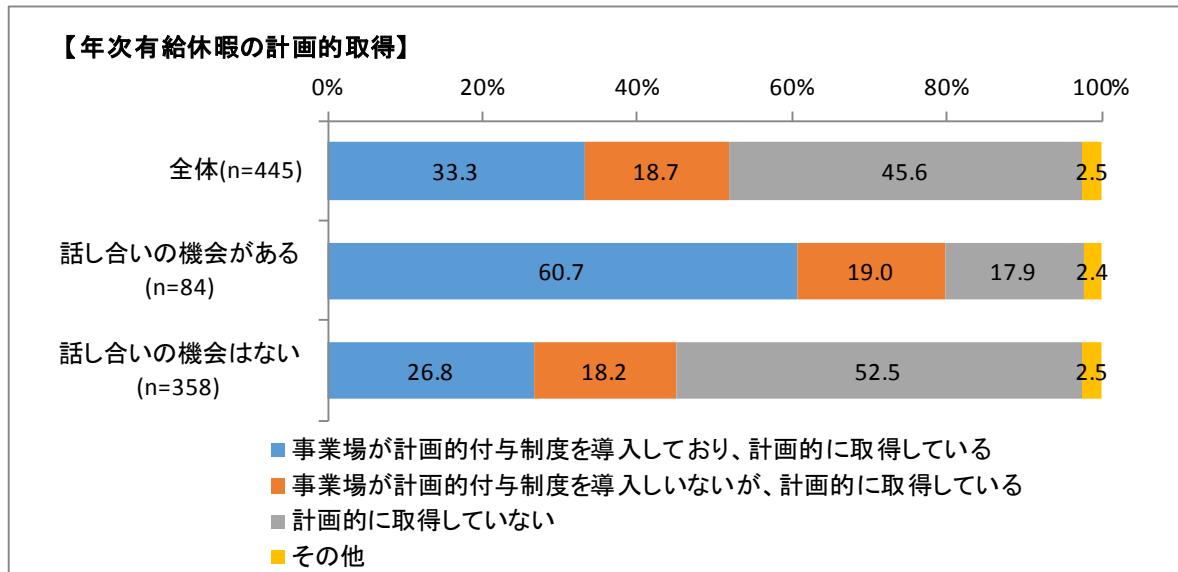
従業員アンケートによる年次有給休暇の取得状況は、年次有給休暇の取得が年間 10 日程度以下に留まる割合が 7 割弱（66.1%）となっている。しかし、労働組合に限らず何らかの「事業場と従業員との間で休暇の取得方法などを話し合う機会がある」事業場の従業員については、年次有給休暇の取得が年間 10 日程度以下に留まる割合が 6 割弱（58.3%）と、年次有給休暇の取得が進んでいるといえる。

話し合いの機会がある事業場では、「計画的付与制度を導入している」と「計画的付与制度を導入していないが年次有給休暇を計画的に取得している」の合計が 79.7% であり、話し合いの機会のない事業場（同 45.0%）より 34.7 ポイント高い。このことから、事業場と従業員との間で話し合いの機会を持つことが、年次有給休暇の取得促進につながり、ワーク・ライフ・バランスの推進のきっかけになると考えられる。

(年次有給休暇の取得状況（従業員）)



(計画的な年次有給休暇の取得状況（従業員）)



4. 方向性のまとめ

以上の検証結果を踏まえて、新居浜市における地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業の今後の方向性としては以下のような点が考えられる。

(1) 国・自治体・団体等の連携した継続的な取組

本事業の認知度は、昨年度に比べて大きく上昇している。しかし、従業員、市民全体の認知度は改善の余地が残っており、本事業の趣旨を定着させるためには、継続的な周知啓発が必要である。

事業場に対しては、ポスター、事業主団体会報や新居浜市の広報「市政だより」のチラシを活用した国・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い。従業員に対しては、ポスターや新居浜市の広報「市政だより」のチラシのほか、勤め先の事業場を通じた周知が効果的であることから、事業場への続行性のある働きかけが重要である。

このように、国・自治体・事業主団体等が協働で、事業主、従業員、市民全体に対し、様々な広報ツールを活用して継続的に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、ひいては、働く人の心身の健康や多様な働き方、事業の発展を通じた地域の活性化につながるものと考えられる。

(2) 経営トップの理解促進、休暇取得促進の意義と方法の共有

休暇取得促進については、事業場の経営トップの理解が不可欠である。特に、新居浜市では、新居浜太鼓祭り期間の休暇取得は定着しているものの、年間を通じた休暇取得の促進が課題である。

この点、年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているかどうかについて、事業主の5割以上が環境が整っているとの認識を持っている一方で、同様の認識を持っている従業員の割合は事業主の半分以下であり、事業主と従業員との認識に相違があることがうかがえる。しかし、年次有給休暇を積極的に取得することで、従業員の心身の健康、モチベーションの向上、仕事の効率の向上等のメリットがあることについて、事業主、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、労使間での話し合いの機会がある事業場の従業員は、話し合いの機会のない事業場の従業員よりも、年次有給休暇の取得日数や計画的な休暇の取得が多いこともうかがえる。

こうしたことから、中小規模の事業場を含め、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、各地域や企業の取組事例等を提供すること等により、休暇取得促進の重要性について理解を深め、労使の話し合いの機会を設けること、業務の平準化や見直しを通じて代替人員の確保等の休暇中のサポート体制を整えて休暇を取得しやすい環境を整備すること、年次有給休暇の計画的付与制度を導入することなどの、年間を通じた休暇を取得しやすい環境づくりを進めていくための支援が重要である。

第5章 提言リーフレット「年次有給休暇活用レポート」の作成

1. 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、今後の方向性等をまとめた提言リーフレットを作成し、アンケート対象事業場等に送付し、今後の休暇取得促進を図るとともに、関係行政機関等へ配布した。（作成部数 800 部）

（1）配布状況

対象	部数
地域内事業場（愛媛県労働基準協会会報折込）	650
新居浜市役所	50
新居浜商工会議所	10
愛媛県労働基準協会新居浜支部	10
新居浜労働基準監督署	10
新居浜市観光協会	10
愛媛県ほか	40
予備	20
合計	800

■提言リーフレット「年次有給休暇活用レポート」(A4サイズ4ページ(A3二つ折り))
(1ページ)



新居浜地域の
事業者の皆様へ

年次有給休暇 活用しポート

平成27年度版

Work × Life
Balance

厚生労働省は、平成26年度に引き続き、新居浜市と連携を図りながら、地域における休暇取得促進の働きかけを行う「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を行いました。新居浜太鼓祭りの期間(10月15日~18日)に合わせて、年次有給休暇を活用して、祭りに参加する時間、家族と触れ合う時間をつくっていただくなど、多くの方にこの事業を年次有給休暇の取得のきっかけとしていただきました。

年次有給休暇を利用して家族と地域と 自分の時間を作りましょう！

- ◆家族とふれあう時間を
つくりましょう
- ◆いい仕事を生むために、
自分休暇をとりましょう

$$\text{子どもの休み} \times \text{大人の休み} = \boxed{\text{家族の時間}} \\ \text{家族の良い心づくり} \\ \text{地域の魅力の再発見}$$

1.なぜ年次有給休暇の取得が必要なの?



なぜ休暇の
取得が
必要な?

新居浜まちゅり
©NPO法人新居浜まちゅり隊

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、多様な働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

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!

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

2.新居浜地域で休暇取得に向けた環境づくりに取り組みました

STEP 01 連携

新居浜市の関係者による連絡会議の開催



STEP 02 周知

ポスター・リーフレットや新聞広告・ラジオ番組の放送など



STEP 03 事業場を訪問

新居浜太鼓祭り期間(10月15日～10月18日)や年間を通じた休暇取得に向けた働きかけ

・本事業の周知・日頃の年次有給休暇の取得状況のヒアリング・計画的付与制度等の導入の働きかけ



ポスターを
掲示して
いただきました



新居浜市でもこんな取組をしている事業場があります!

年次有給休暇の振り越しに
加えて、特別雇用休暇を
40日積立可能にしています。

公休日と年次有給休暇を合わせた
3連休を年2回取得するよう
推奨しています。

年間5日、ゴールデンウィーク、夏季、
シルバーウィーク、年末年始に年次有給休暇の
計画的付与を導入しています。

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?

全ての人が輝く職場づくりについて地盤ぐるみで取り組みましょう。



新居浜太鼓祭り(10月15日～10月18日)の後に、事業場およ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。

事業場における本事業の認知状況

- 本事業について、何らかの形で「知っていた」事業場の割合は、89.7%にのぼり、前年度調査に比べて22.0ポイント上昇しました。

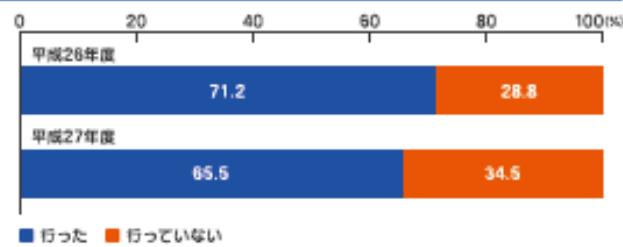
- 他の事業であり、10月15日～18日の年次有給休暇取得推進を行っていることを知っていた
- 他の事業であることは知らなかったが、大体の内容は知っていた
- 漸然と知っていた
- 知らなかった



重点実施日の休暇取得促進の取組について

- 重点実施日(10月15日～10月18日)に向けて何らかの取組を行ったと回答した事業場は65.5%であり、前年度に比べて5.7ポイント低下しましたが実質的には高い取組水準となっています。

今年度は、10月17日、18日が土曜日、日曜日であったことから特別な取組を行わなくとも休日となったことが影響したと考えられます。

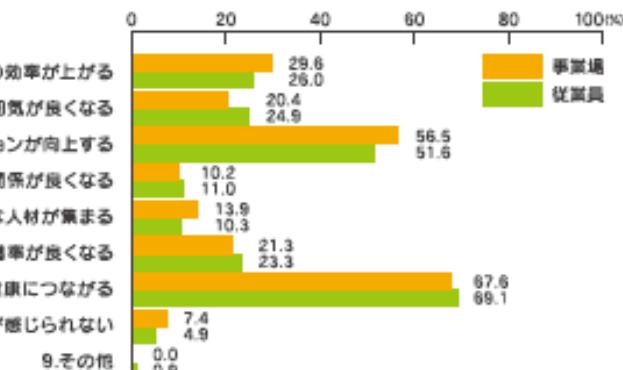


■行った ■行っていない

従業員が年次有給休暇を取得することのメリット(複数回答)

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

- 従業員が年次有給休暇を取得することのメリットについて、事業場と従業員の認識は概ね共通しています。



3.今後の方向性について

- アンケートからは、本事業の認知度が着実に高まり、太鼓祭り期間における休暇取得は定着しているものの、従業員、市民全体の認知度や祭りの日以外の年間を通じた休暇取得には改善の余地があることがわかりました。また、休暇を取得することのメリットについて事業場と従業員で共通の認識がある一方、計画的付与制度の導入、労使間の話し合いの機会、互いに助け合えるような職場環境の改善などは、昨年度に引き続き課題となっています。
- ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、国・自治体・団体等が連携して、計画的付与制度の活用など制度に関する情報提供や、取組事例の紹介等を行い、それらを通じて、経営トップが休暇取得の重要性について理解を深め、業務の標準化や見直し、休暇中のサポート体制の整備など、休暇を取得しやすい雰囲気づくりに取り組むことが重要です。
- 誰もが休暇を取得しやすい職場環境の整備は、優秀な人材の確保や、若い人の地元への定着につながります。すべての人がしっかりと休み、生き生きと働きづけられる環境づくりに地域全体を取り組み、事業の発展を通じた地域の活性化につなげましょう。

誰もが休暇を取得しやすい環境づくりが大事!!

4.あなたの職場でも取り組んでみませんか?

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう!

年次有給休暇の計画的付与制度とは

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を結べば、その協定により、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。^{*}この制度を導入することによって年次有給休暇が取りやすくなると考えられます。 *平成25年就労条件調査

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。

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制度の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の従業員

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	従業員が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の従業員

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	従業員が自由に取得できる

前年休取られずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与制度の対象となります。

2016年は例えばこんな活用ができます!

- 計画的付与制度を活用して年間カレンダーに組み込みましょう。
- 子どもも休みになるゴールデンウィークや夏季休暇と併せて長期休暇を設定しましょう。
- 5月に限らず休みやすい月に休暇を設定しましょう。

2016 5						
M	T	W	T	F	S	S
25	26	27	28	29	30	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	印…年休取得日				

2016 10						
M	T	W	T	F	S	S
26	27	28	29	30	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	印…年休取得日					

職場内でできることから取り組んでみましょう

具体的には、

- 1 総括トップによる社内への休暇取得促進の呼びかけ
- 2 管理者が率先して休暇を取得
- 3 労働組合等による企画、労働者への働きかけ
- 4 パースペー休暇や半日休暇など多様な休暇の検討



休暇中の代替要員の確保等の支援

年休取得によって業務の連携が生じないよう、日頃から業務の平準化や従業員の能力開発によって職場拡大を図りましょう。

休暇を取得しやすくなるための職場の雰囲気の改善

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

厚生労働省委託
事業実施機関

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も推進しています。

<http://work-holiday.mhlw.go.jp>

問い合わせ先

株式会社いよぎん地域経済研究センター Tel.089-931-9705