

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（人吉市）報告書

公益財団法人 地方経済総合研究所

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（人吉市）

報告書目次

はじめに	1
第1章 休暇取得促進策の検討	2
(1) 連絡会議の設置	2
(2) 連絡会議の開催と検討内容	3
(3) 休暇取得促進策の検討	14
第2章 休暇取得促進策の周知	15
(1) 休暇取得促進策の周知媒体	15
(2) 事業場への周知	19
(3) 園児・児童・生徒保護者への周知	19
(4) 地域住民への周知	19
(5) 重点実施日における周知	21
第3章 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	22
(1) 事業場への直接訪問による働きかけ	22
第4章 本事業の効果と評価	28
(1) 事業場アンケート集計結果	28
(2) 児童・生徒保護者アンケート集計結果	50
第5章 今後の休暇取得促進策の方向性	70
(1) 本事業の認知度や実施状況等について	70
(2) 学校休業日の評価、本事業の評価について	84
(3) 年次有給休暇取得の現状、取得促進の制度等について	88
(4) 労使間の話し合いの機会や労働組合の有無別の検証	93
(5) 今後の方向性	99
第6章 提言リーフレットの作成及び配布	102

はじめに

少子高齢化が進み、将来の労働力人口の減少が問題となる中、労働力を確保しながら企業と社会が持続的に発展していくために、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図る労働環境の整備が求められている。

わが国では、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」等において、仕事と生活の調和の実現（年次有給休暇の取得促進、長時間労働の抑制）のため、2020 年までの数値目標として、年次有給休暇取得率 70%、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 2008 年（10%）の 5 割減とすることが掲げられており、国をあげてワーク・ライフ・バランスの実現に向け、目標を達成することが求められている。これらの目標を達成するために、現在さまざまな取組みが進められているところであるが、まずは、社会環境や生活環境が共通する地域単位で休暇の取得促進を進めることが効果的であると考えられる。

そのような中、熊本県人吉市においては、地域最大規模の祭である青井阿蘇神社の秋季例大祭（おくんち祭）の神幸行列が開催される 10 月 9 日を、2012 年より学校休業日と定め、地域活性化の観点から親子でのお祭への積極的な参加、参画を呼び掛けている。厚生労働省では、このような地域の特性を活かした取組に着目し、お祭当日の年次有給休暇取得を事業場のみならず地域全体に働きかけることにより、年次有給休暇の取得促進と地域活性化への貢献を図るべく、2013 年度、2014 年度に引き続いて「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（人吉市）」に取り組んだ。今年度は、民間施設へのポスター掲示や各種団体の会報誌へのチラシ配布を強化した効果等もあって、事業場における重点実施日に向けた取組実施率も上昇し、重点実施日（10 月 9 日）に年次有給休暇を取得した保護者も増えるなど、3 年間の事業を通じて一定の成果がみられたところである。ただ、人吉市外に立地する事業場に対する理解促進に向けた取組や重点実施日に休暇を取れない保護者への対応など、検討すべき課題も残っており、今後も事業の成果や課題等を検証しつつ、地域主導でのワーク・ライフ・バランスの実現に向けた継続的な取組などが期待されるところである。

今回の事業では、人吉市、熊本県、並びに熊本県労働基準協会をはじめ、人吉地域の多数の事業場関係者の方々に多大なご協力をいただいた。このような協力なしには、今回の事業を進めることは不可能であったに違いない。改めて感謝申し上げる。

2016 年 3 月

公益財団法人 地方経済総合研究所

第1章 休暇取得促進策の検討

本事業では、人吉地域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、人吉地域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、構成メンバーがリーダーシップを発揮して休暇取得促進を推進するための連絡会議を設置した。

(1) 連絡会議の設置

① 名称

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

② 委員構成

下表の通り

連絡会議委員

No.	区分	氏名	所属・役職
1	地方自治体	井上 祐太	人吉市 総務部長(平成27年8月～)
2	教育関係者	松舟 政浩	人吉市PTA連絡協議会 会長
3		笹山 欣悟	人吉市子ども育成連絡協議会 会長
4		末次 美代	人吉市 教育長
5	事業場関係者	宮崎 昭	熊本県労働基準協会人吉支部 支部長
6		西 智之	熊本県建設業協会人吉支部 事務局長
7		愛甲 秀樹	一般社団法人 人吉市医師会 事務長
8	専門家	石山 巖	熊本県社会保険労務士会 理事 八代支部 支部長
オブザーバー		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
		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
		越智 郁男	厚生労働省熊本労働局労働基準部監督課 課長
		濱田 智子	厚生労働省熊本労働局労働基準部監督課 専門監督官
		松尾 勲	人吉労働基準監督署 署長
		邊田 洋	熊本県商工観光労働部商工労働局労働雇用課 課長補佐
		堀本 龍	国土交通省観光庁観光地域振興部観光資源課 係長
		福田 聡	人吉球磨広域行政組合 総務課 課長
		中村 則明	人吉市 総務部長(～平成27年7月)
		小澤 洋之	人吉市総務部自治振興課 課長(～平成27年7月)
		瀬上 雅暁	人吉市総務部自治振興課 課長(平成27年8月～)
		日下部 伸樹	人吉市総務部自治振興課 自治支援係長

(順不同、敬称略)

(2) 連絡会議の開催と検討内容

① 第1回連絡会議

開催日時	平成27年6月11日（木） 14：00～15：25
開催会場	人吉市カルチャーパレス 第5会議室
出席者（敬称略）	
委員	松舟政浩、笹山欣悟、末次美代、宮崎昭、西智之、愛甲秀樹、石山巖
オブザーバー	中村玲子、大川友恵、越智郁男、濱田智子、松尾勲、邊田洋、福田聡、中村則明、小澤洋之、日下部伸樹
議題	①前年度事業等の総括 ②事業内容の説明と検討事項の確認 ③休暇取得促進策の検討・周知 ④地域内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

■第1回連絡会議 議事要旨■

1) 連絡会議の設置について

- ・要綱について承認。
- ・出席委員、オブザーバーを紹介。
- ・座長には宮崎昭委員（熊本県労働基準協会人吉支部 支部長）を選出。

2) 前年度事業の総括について（議事の1）

- ・事務局より、前年度事業の実施概要について報告。
- ・委員の意見、オブザーバーのコメントは以下の通り。（主なものを抜粋、以下同様）

【委 員】

- ・本事業に対する評価は、「きっかけにならない」が事業場（9.4%）と保護者（29.4%）で差がみられるが、この結果をどう捉えているか。また、労使間での話し合いの機会の有無別の年次有給休暇の計画的取得状況について、「話し合いの機会のある事業場」がどの程度あったのかを教えてください。

⇒（事務局）

- ・保護者向けアンケートの回答の中で、重点実施日当日に休みが取れず、「子どもを親戚等に預けなければならなかった」などの回答があったことを真摯に受け止めなければならないと感じている。
- ・このような保護者の声等を踏まえて、今年度も事業場に対して粘り強く働きかけていくとともに、諸事情で祭当日にどうしても休暇取得が困難な保護者の子どもたちのための取組（祭当日に地域ぐるみで子どもをみてもらえるような受け皿づくりなど）が検討課題と考えている。

- ・アンケートに回答した保護者のうち、「話し合いの機会がある」との回答は 11.8%だった。休暇取得促進について労使間で話し合う機会を設けることで、労働環境も改善し、従業員の満足度も上がると思われるので、アンケート結果のデータなどを示しながら、事業場に対してそのような場を設けることを促していきたい。

3) 事業内容の説明と検討事項の確認について（議事の 2）

- ・事務局より、本事業の目的および趣旨、事業内容、スケジュール概要について説明。

【委 員】

- ・今年度の事業は、昨年度より早く進んでいるのか。

⇒（事務局）

- ・一か月程度早く進んでいるので、事業場訪問などのスケジュールを昨年度よりも早めて実施することを計画している。

4) 休暇取得促進策の検討・周知について（議事の 3）

- ・事務局より、啓発リーフレット等の周知媒体の作成・配布と地元新聞等を活用した広報実施計画等について説明。
- ・また、事務局より啓発リーフレット等のタイトルについて、『年次有給休暇を活用して「おくんち祭」に参加しましょう！』の「参加しましょう」の表現は、祭への参加を強く促すようにも受け止められることから、表現変更について問題提起。

【座 長】

- ・「参加しましょう！」の表現は、おくんち祭に参加を促す表現にみえるということですが、この表現について意見はあるか。
- ・行政が神社の祭の参加を促すことについて、昨年度も意見はあったが、おくんち祭は地域の伝統文化ということで、昨年度も特段意見なしであった。「参加しましょう！」でも大きくとらえれば違和感はないと思うが、事務局案のままでよろしいか。

【委 員】

- ・現行のリーフレット案では行政が祭への参加を推奨しているような印象を与えるのではないかと。そこで、代案として「おくんち祭」の文言をチラシ等の最上部に持ってきて、「この日は、年次有給休暇取得の重点実施日です。積極的に活用しましょう!!」という表現に変えてはどうか。説明用パンフレットでも、「今年の休暇取得の奨励日（重点実施日）は 10 月 9 日（金）のおくんち祭の日」という表現を用いているので、表現を合わせればよいと思う。

⇒（厚生労働省）

- ・本事業は、年次有給休暇を取得してもらうことが目的であり、祭に参加するかしないかは自由。表現の修正については委員の皆様のご意見を伺いたい。

⇒（座 長）

- ・委員案の表現について、ご意見等はないか。

⇒（各委員）

- ・修正案の通りで良いと思います。

⇒（事務局）

- ・今年度からリーフレット、ポスターの文言を、委員の修正案に変更しようと思う。
また、修正後のリーフレット等は委員の方に送付するので内容を確認いただきたい。

5) 地域内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（議事の4）

- ・事務局より、今年度は訪問する事業場数を前年度の 50 か所から 70 か所へ増やすことなどを説明。

【座 長】

- ・昨年度事業と比べて、今年度の訪問事業場数が減っているのはなぜか。昨年度事業結果をみると、事業場への直接訪問が休暇取得促進等に効果が高かったと認識している。

⇒（事務局）

- ・今年度の訪問事業場の内訳は、人吉市内が 50 か所程度で昨年度と同じで、球磨郡は 10 か所としており、球磨郡の事業場のウェイトを昨年度より落としている。
- ・その理由は、昨年度訪問した球磨郡の事業場では、「従業員が人吉市から通勤していない」、「働きかけの対象となる小中学生をもつ従業員がいない」、「球磨郡でも地元の祭があり人吉市の祭にのみ休暇取得して参加するのは難しい」などの声があったためである。
- ・なお、今年度は新たな取組として、建設、医療関係の業界団体にご協力をいただいて、それらの団体の会合の機会等に周知媒体を配布させてもらうことなどを計画している。それらを通じて球磨郡の事業場への理解促進を働きかけられたらと考えている。
- ・また、今年度は労働基準協会や人吉商工会議所の会報へのリーフレットの同封回数を増やしていることも、中小の事業場や球磨郡の事業場への理解促進を意図して実施するものである。

- ・本日オブザーバーで参加いただいている人吉球磨広域行政組合が事務局となって、人吉球磨地域の10市町村で事業展開する予定の観光庁の「家族の時間づくりプロジェクト拡大推進事業」とも上手く連携を図りながら、球磨地域での理解促進を働きかけたい。

【座 長】

- ・熊本県労働基準協会人吉支部の総会で本事業のPRを行ったところである。建設業協会、医師会への働きかけは具体的にどのように実施するのか。

⇒（事務局）

- ・各団体とスケジュール等を相談しながら進めていきたい。

【委 員】

- ・先ほど質問したものと重なるが、事務局案の説明用パンフレットのステップ2に事業場での具体的な取組として示してあるように、労使間で話し合いの機会があるかどうかの保護者への質問に対して、「ある」の事業場が1割程度で、9割は労働組合がないことがわかる。このため、事業主に対しては、組合づくりを働きかけることなどが必要ではないか。

⇒（事務局）

- ・7月上旬から始める予定の事業場訪問にあたっては、事前に同行訪問する社会保険労務士と打ち合わせをする機会がある。事前打ち合わせの中で、労使間の話し合いの機会をつくることの有効性を示すデータがあることを社労士に伝え、事業場訪問の際にもパンフレット等を活用しながら、事業主等に情報提供していきたい。

⇒（座 長）

- ・労働組合があればリーフレットの配布で周知できるので、事業場訪問に際しては、労働組合のない事業場を中心に訪問するという考え方もある。

⇒（事務局）

- ・いただいたご意見等を踏まえて検討いたします。

② 第2回連絡会議

開催日時	平成27年9月18日（金） 14：00～15：30
開催会場	人吉市カルチャーパレス 第5会議室
出席者（敬称略）	
委員	井上祐太、松舟政浩、末次美代、宮崎昭、西智之、愛甲秀樹、石山巖
オブザーバー	大川友恵、越智郁男、松尾勲、邊田洋、瀬上雅暁、日下部伸樹
議題	①事業啓発・周知用媒体の作成及び配布状況 ②事業場訪問結果 ③重点実施日（「おくんち祭」開催日）の実施事業 ④事業に関するアンケート調査の実施

■第2回連絡会議 議事要旨■

1) 事業啓発・周知用媒体の作成及び配布状況について（議事の1）

- ・事務局より、周知用媒体の作成状況および配布状況について説明。

2) 事業場訪問結果について（議事の2）

- ・事務局より、事業場訪問の実施状況およびその際の事業場の反応等について説明。

3) 重点実施日（「おくんち祭」開催日）の実施事業について（議事の3）

- ・事務局より、重点実施日に開催を予定しているイベント等について説明。

4) 事業に関するアンケート調査の実施（議事の4）

- ・事務局より、本事業の効果を検証するためのアンケート調査の計画概要およびアンケートの調査票（事業場向け・保護者向け）の事務局案について説明。

【オブザーバー】

- ・事業場アンケートの間4の①の選択肢のうち、「従業員のワーク・ライフ・バランス推進のため」とあるが、過去に県が行った企業向けアンケートでも、ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っているが、中身はよく知らないという回答もみられた。調査票の中でワーク・ライフ・バランスの概念等について説明しておく必要はないか。

⇒（事務局）

- ・設問の中に注釈を加えるなど、回答者が理解しやすいような表現を検討する。

【委員】

- ・保護者向けアンケートの中で、「ワーク・ライフ・バランス」のもたらす効果についての設問があったら良いと思う。「仕事と生活の調和」とは、休みを取ったことによって、私生活が充実し、仕事にも良い効果をもたらすことだと思う。具体的には、10/9 に休暇を取得したことで、リフレッシュができたか、仕事への意欲が増したかどうかなどを尋ねてはどうか。

⇒（事務局）

- ・休暇取得の効果等について尋ねる設問を新たに設けるようにしたい。なお、保護者向けアンケートの調査票は A3 サイズ（両面）で構成しているため、既存の設問の一部を削除し、余剰スペースに休暇取得効果に関する設問を追加する方向で検討したい。

【オブザーバー】

- ・保護者向けアンケートの問 2 の中で、「公務員等」とあるが、「等」をつけている意図が何かあるのか。

⇒（事務局）

- ・このような表現にした趣旨は、前年度の調査票では、公務員の回答者は自身の判断で「会社等勤務」か「その他」に○をつけるかの選択をしてもらう必要があったので、公務員の回答者を明確に区分するという意図で、「その他」に「公務員等を含む」という文言を加えた。違和感があるようであれば、選択肢の変更を検討したい。

⇒（座 長）

- ・そのような意図であれば、「公務員」の選択肢を別途設けた方が良いと思う。

⇒（委員）

- ・一般的なアンケートでは、「公務員・団体職員」という選択肢の表現が多いと思う。

⇒（事務局）

- ・「自営業」、「会社等勤務」、「公務員・団体職員」、「その他」という 4 つの選択肢に変更することを検討したい。

【オブザーバー】

- ・問 10 の「通常どおり仕事をした」という選択肢は、「年休を申請したが認められずに通常どおり仕事をした」と「(自分の意志で) 通常どおり仕事をした」に分ける必要がないか。

⇒（事務局）

- ・事業場が、従業員の年休の申請を正当な理由なしに断れば法令違反にあたるため、「年休を申請したが認められずに通常どおり仕事をした」という表現の選択肢を設けることは慎重な判断が求められる。現状の選択肢のままをしたい。

【委 員】

- ・保護者アンケートの問7の学校休業日の評価に関する設問は、2013年度と2014年度の結果を比較するという趣旨で5択になっていると思うが、「どちらともいえない」の選択肢を入れると、どうしてもそこに回答が集中してしまう。「どちらともいえない」の選択肢を外して4択にしたらどうか。

⇒（事務局）

- ・過去2年間の結果との直接比較が出来なくなる点をご了承いただけるのであれば、今年度の設問は「どちらともいえない」の選択肢を外して4択としたい。

【オブザーバー】

- ・保護者アンケートの注意書きの箇所に「生計を主に支えている保護者の方がご回答ください」とあるが、人吉市では共働き世帯が多く、父親、母親の休暇取得状況等、幅広く実態を把握するという意味では、「主に」という文言は削除した方が良いと思う。

⇒（事務局）

- ・「主に」という文言は削除したい。

【委 員】

- ・今回のアンケートの内容についての直接的な意見ではないが、アンケートの回収率を更に高めていくことを目指すのであれば、設問数を絞り込むことや回答者が記入しやすい表現にしていくなどの工夫も今後検討していただけたらと思う。

③ 第3回連絡会議

開催日時	平成28年1月22日（金）14：00～15：40
開催会場	人吉市カルチャーパレス 第5会議室
出席者（敬称略）	
委員	松舟政浩、笹山欣悟、末次美代、宮崎昭、西智之、愛甲秀樹、石山巖
オブザーバー	中村玲子、越智郁男、瀬上雅暁、日下部伸樹
議題	①事業場・保護者向けアンケート調査結果の報告 ②今後の休暇取得促進策の方向性（案）の検討 ③提言リーフレット（案）の検討

■第3回連絡会議 議事要旨■

1) 事業場・保護者向けアンケート調査結果の報告（議事の1）

- ・事務局より、事業場・保護者向けアンケート調査結果について報告。

2) 今後の休暇取得促進策の方向性について（議事の2）

- ・事務局より、事業場および保護者向けアンケートの詳細結果（属性別の集計結果等）や、それらを踏まえた今後の方向性に関する事務局案について説明。

【座 長】

- ・今後の方向性について、様々な取組案があげられているが、事業場への周知、PRなど、今後の具体的な取組についてはどのように考えているのか。

⇒（事務局）

- ・今年度の事業としては、事業場の理解促進を図るための提言リーフレットの作成を予定しており、その活用等による事業場への周知を考えている。提言リーフレットは、熊本県労働基準協会の会報への同封のほか、人吉市医師会や熊本県建設業協会人吉支部にも協力をお願いしたいと考えている。

【座 長】

- ・次年度以降の具体的な活動はどのような形になるのか。

⇒（事務局）

- ・人吉市での本事業は3年一区切りで来年度は実施されないという前提で、「今後の方向性について」などの素案をまとめたところである。これまでの3年間の取組によってある程度、事業場の理解も深まってきているところではあるが、取組の火を消さないためにも、人吉市での取組を継続していくうえでの良い知恵などがあれば、ご提案いただけると有難い。

【委 員】

- ・周知効果が高かったポスターについて、来年度は作成する予算はどうなるのか。

⇒（事務局）

- ・今年度までは、（厚生労働省の）本事業の予算で作成している。

【委 員】

- ・（厚生労働省の本事業は）3年間で一区切りということであるが、地域主導で新たな事業を検討するにしても、必要な予算額などが分からないと具体的な方向性も出しにくいと思う。観光庁の「家族の時間づくりプロジェクト」の拡大推進事業の動きについても聞いているが、観光庁の事業と厚生労働省の事業が連携したことによって、今までの事業が上手く進んできた面もあると思っているので、厚生労働省の事業がなくなったときにどのようなようになるのかが不安である。

【座 長】

- ・事業場向けのPRなど、来年度以降はどこが実施主体になるのか（どこが作って、どこがその費用負担するか）。

⇒（オブザーバー：厚生労働省）

- ・厚生労働省でも「家族の時間づくりプロジェクト」を拡大する動きについては聞いている。元々、本事業は国の予算で地域を対象に実施している事業であるが、事業の終了後は、出来れば地域が主体となって取組を継続してもらいたいという思いがある。国の予算では特定の地域を対象に事業を実施し続けることはできないため、3年間の国の予算で取組の素地を作っていただき、それ以降は出来れば地元の方々（地元の自治体など）に取組を続けていただきたいと考えている。
- ・静岡県では、来年度以降も地元で会議体を作って実施する方向であると聞いている（静岡労働局が主体となって実施予定）。そのような形で検討を進めてもらえば有難い。

⇒（事務局）

- ・来年度の周知という点については、観光庁の事業として人吉球磨地域（10市町村）で「家族の時間づくりプロジェクト拡大推進事業」の取組が進められており、28年度の学校休業日の設定について、26年度の補正予算を財源に今年度中に周知を実施する取組が行われている。ただ、将来にわたる継続的な取組という点では、今後の取組をどこが担っていくかについての検討は必要であると思われる。

【委 員】

- ・本事業の連絡会議の開催は今日が最後になるのか。

⇒（事務局）

- ・厚生労働省の事業としては本日の会議が最後となる。なお、厚生労働省の事業としては、提言リーフレットを作成し、熊本県労働基準協会の会報への同封を実施するなど、事業場等に対する理解促進を図る予定である。

⇒（オブザーバー：厚生労働省）

- ・提言リーフレットは、厚生労働省のホームページにも掲載して、事業場等の理解促進を図る予定である。

【委 員】

- ・人吉市では、平成 24 年度から「家族の時間づくりプロジェクト」の取組を始めたが、来年度（28 年度）は、10 月 9 日が日曜日になるため、おくんち祭の期間内に連休を創出するというので、10 月 7 日（金）に小中学校の学校休業日を設けることで話がまとまっている。出来れば本事業のような活動をこれからも継続していただきたい。

⇒（座 長）

- ・熊本県労働基準協会単体としては、総会等の場で加盟企業に対する呼びかけなど是可以するが、地域全体としてどのように事業場等に働きかけをしていくかが問題である。ワーク・ライフ・バランスの推進ということで、熊本労働局などが主導して取組を検討していただけると有難い。

【委 員】

- ・今後の方向性の資料については、取り組むべきポイントは整理されており、あとはそれをどのように実行していくかだと思う。そのためにも、人吉市や熊本労働局などがリーダーシップを取ってもらえると有難い。我々も、業界団体として出来る限りの協力はしたいと考えている。

⇒（オブザーバー：厚生労働省熊本労働局）

- ・熊本労働局では、働き方改革ということで、熊本県全体でそのような気運を醸成するため、昨年 12 月に自治体や経済団体、労使団体などと協議会を立ち上げている。まずは、各機関の取組状況の把握、情報の共有というところからスタートしているが、その中で働き方改革についての共同宣言も作成しており、熊本労働局のホームページにも掲載している。年休取得促進については、様々な取組を従来から行っているところであるが、人吉市での本事業の 3 年間の成果や今後の課題等について検

証し、今後の発展的な取組の可能性などを局に持ち帰って様々な角度から検討していきたいと考えている。

[議事（３）提言リーフレット（案）の検討]

- ・事務局より、今年度のアンケート結果やヒアリング等により把握された課題等を踏まえて、休暇取得促進の今後の方向性や事業場の好事例等を紹介した提言リーフレットの事務局案の内容について説明。

■第２回連絡会議の様子（平成２７年９月１８日）



(3) 休暇取得促進策の検討

連絡会議では、青井阿蘇神社（人吉市）で行われる人吉球磨地方最大の秋祭り「おくんち祭」に合わせて人吉市内の小中学校が学校休業日となる 10 月 9 日（水）を休暇取得促進の重点実施日と定め、当日の年次有給休暇取得促進策の検討を行い、以下の取組の実施を決定した。

① 休暇取得促進策周知媒体の作成

重点実施日における、年次有給休暇取得促進に向けて、以下の周知媒体の作成を行うこと。なお、詳細については第 2 章に掲載する。

- ・啓発周知用リーフレット（熊本県の PR キャラクター「くまモン」を活用）
- ・啓発周知用ポスター（ 同上 ）
- ・事業場訪問時説明用パンフレット
- ・人吉新聞記事下広告（リーフレットの意匠を使用）

② 事業場への周知

人吉市、および球磨郡の周辺自治体に立地する事業場を対象に、休暇取得促進周知用リーフレット等を配布することにより、重点実施日における年次有給休暇取得促進の働きかけを行うこと。

③ 園児・児童・生徒保護者への周知

人吉市内の保育園・幼稚園の園児、小中学校の児童・生徒を通じて、保護者に向けた休暇取得促進周知用リーフレットを配布することにより、重点実施日における年次有給休暇取得促進の働きかけを行うこと。

④ 地域住民への周知

人吉市、および球磨郡の周辺自治体の住民向けに、新聞折り込みによる休暇取得促進周知用リーフレットの配布、公共施設等への周知用ポスターの掲示などにより、重点実施日における年次有給休暇取得促進の働きかけを行うこと。

⑤ 重点実施日における周知

重点実施日当日は、おくんち祭の主会場となる青井阿蘇神社境内から、熊本放送のラジオ番組（とんでるワイド 大田黒浩一のきょうも元気！）の生放送を実施。放送時間中には、5 分枠を 3 本程度活用して、関係者へのインタビュー形式で本事業の趣旨を説明するなど、本事業の取組み内容を発信すること。

第2章 休暇取得促進策の周知

本事業では、休暇取得促進に向け、リーフレット、ポスター等の多様な媒体を作成し、地域内の事業場や地域住民に向けた周知活動を実施した。

(1) 休暇取得促進策の周知媒体

① 周知用リーフレット（A4 サイズ両面、製作枚数 25,000 枚）

10/9 (金) おくんち祭の日

この日は年次有給休暇を積極的に活用しましょう!!

地域で家族と触れ合う時間を作りましょう!

**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!!**

休暇の取得促進に向けて、労使が協力して取り組むことが必要です。
具体的には、

- 1 経営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。

厚生労働省では、平成25年度、26年度に引き続き、人吉市と連携を図りながら、「平成27年度地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を行います。人吉市内の小・中学校が学校休業日となる10月9日（金）の「おくんち祭」に合わせて、年次有給休暇を活用して家族と触れ合う時間を作っていただくなど、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図る環境づくりを支援します。

「おくんち祭」にくまモンがやってきます!!
【12:30より開催予定】

今年も「おくんち祭」の当日には、メイン会場となる青井阿蘇神社の境内に「くまモン」がやってきて、お祭りを盛り上げます。もちろんくまモン体模も披露するモン！おじいちゃん、お父さん、お母さん、おじいちゃん、おばあちゃん達と一緒に見に来てね！

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!

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、予定した活動を行いやすくなります。

2015年 10月 **おくんち祭**

S	M	T	W	T	F	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

今年のおくんち祭の日に休暇を設定すれば4連休が実現します。

2015年 11月

S	M	T	W	T	F	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					

休みが飛び石になっている場合、橋渡しとしての休日を設定し、連休にしましょう。

厚生労働省 熊本労働局 人吉労働基準監督署 / 熊本県 / 人吉市

(平成27年度 厚生労働省委託事業実施機関) 人吉市 人吉市役所 人吉市労働基準監督署 人吉市労働基準監督署 人吉市労働基準監督署 人吉市労働基準監督署 TEL 096-326-8534

周知用リーフレット（裏面）



年次有給休暇を活用して 家族と触れ合う時間を作りましょう！

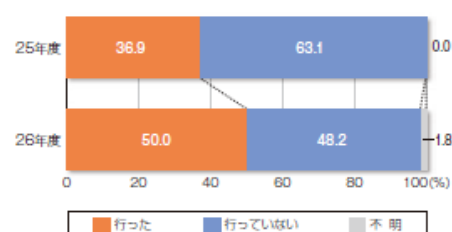


過去2か年度、10月9日の「おくんち祭」当日を重点実施日と位置付け、人吉地域でのリーフレットやポスターの配布、県下全域でのラジオ番組の生放送等を通じて、休暇取得促進に向けた働きかけを実施しました。以下は、事業場や保護者の皆様を対象とした前年度事業に関するアンケート結果の概要です。

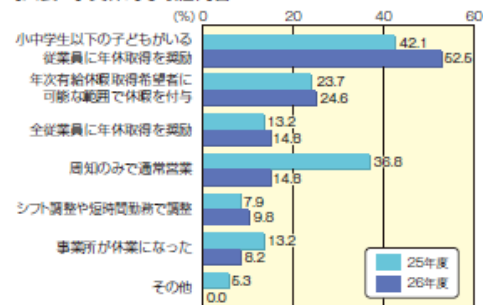
昨年度は半数の事業場で休暇取得促進の取組が行われました！

★重点実施日(10月9日)における、年次有給休暇取得促進の取組状況
[事業場向けアンケート]

【図表1】10月9日の休暇取得促進の取組について



【図表2】具体的な取組内容(複数回答)

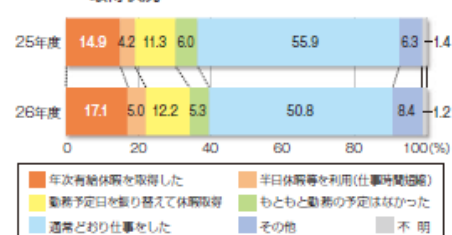


- 5割の事業場が「おくんち祭」当日(10月9日)に何らかの休暇取得促進の取組を実施。
- 最も多かった取組は、「小中学生以下の子どもがいる従業員に年次有給休暇取得を奨励」(52.5%)で前年度比10.4ポイント増加。また、「周知のみで通常営業」が同22.0ポイント減少するなど事業場内での理解が進み取組内容も改善傾向。

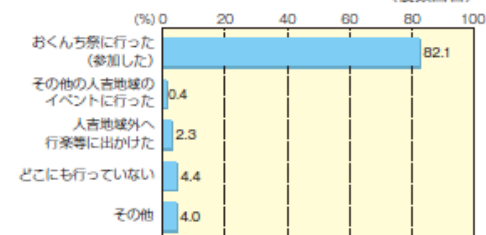
約4割の保護者がおくんち祭当日に何らかの形で お休みを取得しています！

★重点実施日(10月9日)の保護者の休暇等取得状況 [保護者向けアンケート]

【図表3】おくんち祭当日(10月9日)の年次有給休暇の取得状況



【図表4】休暇等を取得した保護者の10月9日の過ごし方(複数回答)



- おくんち祭当日に年次有給休暇を取得した保護者は17.1%で前年度比2.2ポイント増加。
- また、半日休暇の取得や振り替え休日の取得など、何らかの形で休暇取得した保護者も増加。事業場内での理解が進んだことなどもあって、「通常どおり仕事をした」と回答した保護者は前年度比5.1ポイント減少。

② 周知用ポスター（B2 サイズ、製作枚数 450 枚）

この日は年次有給休暇を積極的に活用しましょう!!

- ★「おくんち祭」の日は人吉市内の小・中学校はお休みになります。
- ★年次有給休暇を積極的に活用して家族と触れ合う時間を作りましょう!

「おくんち祭」に
くまモンが
やってきます!!

(12:30より開催予定)

今年も「おくんち祭」の当日には、メイン会場となる青井阿蘇神社の境内に「くまモン」がやってきて、お祭りを盛り上げます。もちろんくまモン体壇も披露するモン! ちびっ子たちも、お父さん、お母さん、おじいちゃん、おばあちゃん達と一緒に見に来てね!

©2010熊本県くまモン #K21610

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!!

休暇の取得促進に向けて、労使が協力して取り組むことが必要です。具体的には、

- 経営トップによる社内への休暇取得推進の呼びかけ
- 管理者が率先して休暇を取得
- 労働組合等による企業、労働者への働きかけ
- 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。

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!

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上がり、予定した活動を行いやすくなります。

2015年 10月 おくんち祭											
S	M	T	W	T	F	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					

こんな活用があります

今年のおくんち祭の日に休暇を設定すれば4連休が実現します。

2015年 11月													
S	M	T	W	T	F	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	休暇取得											

休日が飛び石になっている場合、橋渡しとしての休日を設定し、連休にしましょう。

厚生労働省 熊本労働局 人吉労働基準監督署／熊本県／人吉市

〒862-0212 熊本県人吉市東町1-1-1 人吉労働基準監督署 人吉労働局 人吉労働基準監督署 人吉労働局 人吉労働基準監督署 TEL 096-928-8034

③ 事業場訪問時説明用パンフレット（A4 サイズ 3 つ折り、製作枚数 300 部）

[illegible][illegible]

④ 人吉新聞掲載広告（平成27年7月13日、9月28日付掲載、各15,000部程度発行）



この日は年次有給休暇を積極的に活用しましょう!!

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!!

★「おくんち祭」の日は人吉市内の小・中学校はお休みになります。

★年次有給休暇を積極的に活用して家族と触れ合う時間を作りましょう!

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 バースデー休暇や半日休暇など多様な休み方を検討





「おくんち祭」に
くまモンが
やってきます!!

<12:30より開催予定>

3年もおくんち祭の当日には、メイン会場となる青井阿蘇神社の境内に「くまモン」がやってきます。お祭りを盛り上げます。もちろんくまモン体着も披露するぞ!! ちびっこたちも、お父さん、お母さん、あいちゃん、あはちゃん達と一緒に観に来てね!



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!

2015年 10月

日	月	火	水	木	金	土	日
	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			

今年の「おくんち祭」の日に休暇取得の確率が高くなり、予定した活動を行いやすくなります。

2015年 11月

日	月	火	水	木	金	土	日
	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			

休日明けになっている日、休日翌日としての休日を設定し、連続して休みましょう。

厚生労働省 熊本労働局 人吉労働基準監督署

熊本県 人吉市

平成27年度 厚生労働省委託事業実施期 問い合わせ先 公益財団法人 地方経済総合研究所

〒860-0012 熊本県中央区東瀬屋今町9番6号 熊本相屋今町ビル8階 TEL.096-326-8634

(2) 事業場への周知

人吉地域の事業場を対象に、休暇取得促進周知用リーフレット（前記第 2 章（1）-①）を配布し、本事業の周知と事業主、従業者双方の取組意識の醸成を図った。加えて、直接訪問した事業場については、周知用ポスター（前記第 2 章（1）-②）の掲示を依頼した。

① 対象事業場

- ・ 熊本県労働基準協会人吉支部会員企業 約 370 社
- ・ 人吉商工会議所会員企業 約 1,300 社

② 配布方法

- ・ 熊本県労働基準協会人吉支部会員企業向けは、同協会会報 9 月号に同封の上郵送
- ・ 人吉商工会議所会員企業向けは、同会議所会報 9 月号に同封の上郵送

(3) 園児・児童・生徒保護者への周知

人吉市内の保育園・幼稚園の園児、及び小中学校の児童・生徒を通じて保護者を対象に、休暇取得促進周知用リーフレット（前記第 2 章（1）-①）を配布し、本事業の周知と取組意識の醸成を図った。

① 対象者

- ・ 人吉市内の保育園（13）、幼稚園（3）と、本事業の重点実施日（10 月 9 日）が学校休業日となる小学校（6）、中学校（3）の園児・児童・生徒 約 4,300 人

② 配布方法

- ・ 対象となる園児・児童・生徒を通じて手渡し配布

(4) 地域住民への周知

地域住民を対象に、休暇取得促進周知用リーフレット（前記第 2 章（1）-①）を配布するとともに、市内の公共施設等への周知用ポスター（前記第 2 章（1）-②）の掲示等により、本事業の周知と取組意識の醸成を図った。

① 対象者

- ・ 人吉市、及び周辺自治体の住民（一部は県民全体）

② 配布・周知方法

- ・ 人吉市広報誌への周知用リーフレット刷込み：発行部数 約 15,000 部
- ・ 人吉新聞への折込みによる周知用パンフレット配布：約 15,000 部
- ・ 人吉新聞掲載広告（7 月 13 日、9 月 28 日掲載）：発行部数 各 15,000 部
- ・ 人吉地域の公共施設等への周知用ポスター掲示：約 450 部
- ・ 人吉市、及び熊本労働局ホームページによる周知
- ・ 熊本放送（RKK）ラジオによる事業周知スポット CM の放送：1 分枠×8 回
- ・ 熊本放送ラジオの情報番組内における周知

(参考) 事業啓発媒体の配布先一覧

配布対象	方法・依頼先・媒体等	媒体種類		
		啓発リーフレット (単位：枚)	啓発ポスター (単位：枚)	説明用パンフレット (単位：部)
事業場	人吉商工会議所会報（7月号）	1,300	—	—
	熊本県労働基準協会会報（7月号）	370	—	—
	人吉市医師会会報（7月号）	80	—	—
	人吉商工会議所会報（9月号）	1,300	—	—
	熊本県労働基準協会会報（9月号）	370	—	—
	人吉市医師会会報（9月号）	80	—	—
	人吉市医師会理事会（7月）	20	—	20
	熊本県建設業協会人吉支部	70	—	70
	直接訪問（66事業場）	80	70	80
生徒・園児の保護者	人吉市内小学校	4,500	6	—
	同中学校		3	—
	同幼稚園		—	—
	同保育園		13	—
地域住民	人吉市広報（9月1日号：刷込み）	※15,000	—	—
	人吉新聞折込み（9/12付）	15,000	—	—
	人吉新聞刷り込み記事広告（7/13、9/28付）	※15,000 ×2回	—	—
	民間施設等	20	58	—
自治体等	人吉地域の市町村	1,010	204	—
	熊本労働局、人吉労働基準監督署、 熊本県（労働雇用課）	600	60	60
その他	関係先配布	60	16	30
	連絡会議配布	50	—	25
	予備分 等	90	20	15
合 計		25,000	450	300

※「人吉市広報」と「人吉新聞刷り込み記事広告」については、それぞれの媒体の発行部数

(5) 重点実施日における周知

本事業の重点実施日として位置付けている「おくんち祭」開催日（10月9日）に、親子での祭への参加を高めるために下記の事業を実施した。また、ラジオ番組内では、厚生労働省の担当者による本事業の取組内容の周知のほか、地元自治体の対応や地元事業場の取組内容等を紹介し、本事業の周知を行った。

① 熊本放送ラジオ番組「とんでるワイド 大田黒浩一のきょうも元気！」の生放送

- ・開催日時 平成26年10月9日（木） 9：00～12：00
- ・開催会場 青井阿蘇神社境内特設ステージ
- ・周知内容

【本事業の取組み内容等】

公益財団法人 地方経済総合研究所 調査1部 部長 内田 祐史 氏

【地元自治体の対応等】

人吉市 総務部 自治振興課 課長 瀬上 雅暁 氏

② くまモン隊による「くまモンショー」の開催

- ・開催日時 平成26年10月9日（木） 12：30～13：00
- ・開催会場 青井阿蘇神社境内特設ステージ
- ・内容 くまモン体操をはじめ、来場者とのふれあい交流

第3章 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

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、7月上旬から7月下旬頃にかけて、熊本県社会保険労務士会所属の社会保険労務士と同行訪問を実施した。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、すでに取組まれている休暇取得促進策の内容や課題等の情報収集を行った。

また、前年度のアンケートの結果概要等について説明し、本事業の重点実施日における休暇取得申請者への配慮を依頼した。

(1) 事業場への直接訪問による働きかけ

① 訪問事業場

人吉市、及び周辺自治体の事業場 66 ヶ所。対象事業場については、主として熊本県労働基準協会人吉支部の会員を中心に訪問した。

※訪問事業場リスト（地域別、訪問日付順）は 26～27 頁に掲載

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

③ 訪問期間

平成 27 年 7 月 9 日～7 月 29 日

④ 訪問内容

- ・本事業の概要説明
- ・前年度アンケート（事業者向け・保護者向け）の結果概要報告
- ・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申請者への配慮要請
- ・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
- ・すでに取組んでいる休暇取得促進策の内容聞き取り 等

⑤ 訪問結果

- ・本事業が 3 年目ということもあり、事業の認知度も高く、事業の趣旨にも理解を示す事業場がほとんどで、訪問時の反応は総じて良好であった。
- ・重点実施日（10/9）の休暇取得促進に出来る限り配慮したいという事業場が多かったが、人手不足や業務繁忙等を理由に休暇取得が難しいという事業場もみられた。それらの事業場に対しては、計画的付与制度の活用等による閑散期の休暇取得促進などを働きかけた。
- ・今年度は、過去 2 か年度に未訪問の比較的小規模の事業場を訪問対象に加えたが、アポイントの段階で訪問の申し出を断る事業場も多く、それらの小規模事業場に対する理解促進の取組みが今後の課題として浮かび上がった。

- ・労働組合がある事業場は少なく、労使の話し合いの場がある事業場もそれほど多くはなかったが、説明用パンフレット等を活用しながら、話し合いの機会を持つことの重要性などを訴えかけた。
- ・そのほか、ヒアリング要旨は以下の通り

■事業場訪問 ヒアリング要旨

(1) 本事業に対する理解と協力姿勢	業 種
10/9は小中学生等の子どもがいる従業員を中心に、年休取得やシフト休の活用など、休暇が取れるように配慮する。	複数の事業場
10/9は事業場の一斉休業を予定している。	複数の製造業、建設業等
10/9は取引先の関係で一斉休業は難しいが、人吉市内在住の職員をリストアップして、休暇取得を働きかけたい。申し出があれば休ませる。	製造業
平成25年度には、人吉市役所等からの働きかけもあり、事業場を一斉休業した。ただ、従業員の半数は球磨郡の町村から通勤しているため、10/9を一斉休業することに対して従業員の一部から不満も出た。よって、平成26年度は朝礼等で本事業を周知し、希望者に休みを取らせた。今年度も同様の対応を予定している。	建設業
10～12月は繁忙期にあたるため、休みを取りにくい時期ではあるが、10/9の休暇取得の申し出があれば配慮する。	運輸業
10月は農産物の配送依頼が多くなる時期で、一番の繁忙期であるが、10/9の休暇取得の申し出があれば配慮する。	運輸業
人吉市内在住の小中学生の子どもがいる従業員は多いが、工場の操業を維持するため、すべての対象者が10/9に休みを取られると困る。本事業について会社側からの積極的な周知は出来ないが、従業員から休暇取得の申し出があれば業務に支障がない範囲内で休暇を取らせる。	製造業
営業所が人吉球磨地域を中心に複数あるため、事業場(本社)を一斉休業することは難しい。	卸売業

(2) 本事業に対する評価等	業種等
本事業は官民一体となった取組であり、推進もしやすく、良い事業だと思う。	建設業
各市町村でのお祭り等の地域行事には積極的に対応しており、各地区の行事日には積極的に休暇を取得するよう働きかけている。本事業は良い事業だと思う。	協同組合
青井阿蘇神社は人吉の氏神様であり、30年以上前から10/9は一斉休業日にしている。今年度も休みにする。このような事業には大賛成。	建設業
昭和30～40年頃の10/9の祭当日の賑わいは凄かった(近隣の町村からもバス等で多くの人が訪れていた)。最近は祭当日に子ども連れの女性等を見る機会が増え、賑わいが戻ってきている印象。本事業による効果もあると思う。	宿泊業

(3) 本事業に対する意見(課題・問題提起)等	業 種
おくんち祭は10/3の鎮火祭に始まり、10/11の報賽祭で終わる。期間中に選択して休む選択肢を加えれば休暇取得が更に推進されると思う。	情報通信業
従業員に10/9の休暇取得を推奨しているものの、担当する取引先の都合等で休めなくなるケースもある。取引先も休みになってくれれば、もっと推進しやすい。	小売業
派遣先となる地元の大手工場等へ働きかけてもらえると有難い。	サービス業
10/9を官公庁も休みにしてもらえれば地域として休暇取得を推進しやすい。 ※お盆なども官公庁が業務をしているため、職員が休みにくくなっている	建設業
去年は10/9に球磨郡の町村の工事入札があった。社内の対応者は当然その日は休めない。周辺の市町村の建設関連の部署にも本事業を周知してもらえると有難い。また、人吉地域へ進出している大手事業場にも周知してもらえると有難い。	建設業
どうしても休みを取れない家庭の子どもへの受け皿づくりを充実してもらえたらと思う。そうすれば(アンケートでみられたような)保護者の不満も少なくなるのでは。	金融業

(4) 年次有給休暇の計画的付与制度の認知状況	業 種
本事業がきっかけで、昨年度より年休の計画的付与制度を導入した。	医療業
葬祭業のため、急な出勤もある。計画的付与制度の導入は難しいが、何も無いときは出来る限り休暇取得を推奨している。	生活関連サービス業
計画的付与制度は、現場の状況次第なので難しい(請負・受注産業)	複数の建設業

(5) 休暇取得推進に向けての課題等	業 種
年休は労働者の権利であるため、業務に支障がない限り取得させているが、年休の取得状況については部署による差や個人ごとの差が大きい。	複数の事業場
休暇の取得状況には個人差が大きい。独身者はあまり休みを取らず、子どもがいる職員は年休を全て消化して欠勤扱いになる人もいる。	製造業
人吉市内在住の小中学生の子どもがいる従業員が多いため、運動会等の学校行事やおくんち祭の際には休暇の希望が重なって大変なこともある。その際には、家庭環境等を考慮して調整をしている。	複数の医療業 介護事業
時間単位の年休取得も可能であるが、実際には半日単位での取得がほとんど。	運輸業
休暇取得促進のためには、普段からのコミュニケーションを大事にして、お互い様の気持ちを持てるようにしておくことが大事だと思う。	小売業

(6) すでに取り組んでいる休暇取得促進策の具体例	業 種
年休の取得状況一覧(グラフ)を所属長が管理・作成し、事務所に掲示するなどして、職員への意識付けをしている。	専門サービス業
担当の業務を1週間離れる「職務離脱研修」を導入している。なお、1週間のうち3日程度は他の部署の業務を経験し、うち2日は年休取得を推奨している。	協同組合
本人や家族の誕生日を事務所内のスケジュールボード(予定表)に記載するようにしている。当日には出来る限り休暇を取得できるように配慮しており、休めない場合も仕事を早く切り上げてもらうようにしている(ボード記載による見える化により周囲も配慮)。	建設業
年度初めにメモリアル休暇を含む年間の休暇計画を立てている。決定したメモリアル休暇の予定日は毎月の給与明細にも明示しており、職員が確認できるようにしている。	建設業
給与明細に年休の付与日数や使用日数等を記載している。半日休暇制度の導入後、利用者も増え、これにより年休取得が進んだ。アニバーサリー休暇も導入している。	建設業
勤続10年の職員には2泊3日の沖縄旅行をプレゼント(旅費も会社支給)している。	介護事業
ゆとり休暇制度は、勤務年数に応じて、現状では3～10日を付与しているが、最低付与日数を5日にすることを検討している。	介護事業
フレックスタイム制度を導入しており、顧客の都合や家庭の事情等、活用がかなり進んでいる。	金融業

(7)その他の意見	業 種
・ 労使間で職場環境等(年休の取得状況・時間外勤務の状況等)について話し合う「経営協議会」を毎月実施中。	建設業
組合はないが、各部署で定期的にミーティングをしており、その場で各月の休みの日程等を調整している。休暇が重なり部署で人員が足りなくなる場合は、他部署からの応援等で対応している。	宿泊業
昨年に社長が交替。新社長は休暇取得推進にも理解を示しており、昨年度60%程度の年休取得率を今年度は80%程度まで引き上げる目標を掲げている。利益面よりも安全面を重視しており、現場作業員を14名から21名に増やしたことで休みも取りやすくなった。メンタルヘルスの強化のため、産業医と契約している。	建設業
台風等による災害発生時には何日間か家に帰れないこともあるため、家族の理解が重要。家族への日頃の感謝と職場の団結力を深めるため、営業所の敷地内で職員の配偶者や子どもも参加する「家族懇談会」(バーベキュー、ビンゴ大会など)を定期的に行っている。また、定年退職パーティーは退職者の配偶者も主賓として招待している。	建設業
・ 従業員を大切にして、従業員満足度の高い企業を目標にしている。従業員満足度の低い会社は今後生き残っていけないと思う。	小売業
・ 最近は休暇制度を充実していかないと人が集まらない。求人にも影響している。	建設業
・ 多良木町在住の職員は、10/20の多良木町のえびす祭で休暇を取得する人が多い。	建設業
10/9にはシニア層の同窓会の予約が結構入ってきている。 ・ ※一般的には、域外在住者に配慮して、盆正月の開催が多いと思われるが、人吉ではせっかくならおくんち祭の日に同窓会をしようということになる	宿泊業

■訪問事業場リスト（地域別、訪問日付順）

【人吉市】 54事業場

No	訪問日	業種	26年度訪問	25年度訪問	20人以上の事業場
1	7.9	生活関連サービス業	○	○	○
2		専門サービス業	○	○	○
3		製造業	○	○	○
4		医療業	○	○	○
5	7.10	運輸業	○	○	○
6		運輸業	○	○	○
7		小売業	○	○	○
8		製造業	○		○
9		製造業	○	○	○
10		製造業	○	○	○
11	7.13	宿泊業	○		○
12		建設業	○	○	○
13		金融業		○	
14		小売業	○	○	○
15		製造業	○	○	○
16		金融業	○	○	○
17	7.14	介護事業	○	○	○
18		建設業	○		○
19		建設業	○	○	○
20		娯楽業	○	○	○
21		宿泊業	○	○	○
22		協同組合	○	○	○
23	7.15	建設業			
24		金融業	○		
25		金融業	○	○	○
26		医療業	○	○	○
27		経済団体	○	○	○
28		金融業	○		
29	7.21	建設業	○		○
30		建設業	○	○	○
31		電気業	○	○	○
32		建設業	○	○	○
33		製造業	○		
34	7.22	宿泊業	○	○	○
35		卸売業			○
36		介護事業	○		○

No	訪問日	業種	26年度 訪問	25年度 訪問	20人以上 の事業場
37	7.23	建設業	○	○	○
38		宿泊業	○		○
39		林業			
40		経済団体	○		
41		介護事業	○	○	○
42		運輸業	○	○	○
43	7.24	医療業	○	○	○
44		金融業	○		
45	7.24	宿泊業	○		
46		建設業			
47		小売業	○		○
48		製造業	○	○	○
49	7.27	医療業	○		○
50		建設業			
51		医療業	○		○
52		医療業	○	○	○
53	7.28	情報通信業	○	○	○
54		製造業	○	○	○

【球磨郡】 12事業場

No	訪問日	業種	26年度 訪問	25年度 訪問	20人以上 の事業場
1	7.22	製造業	○		○
2		協同組合	○	○	○
3		建設業	○		○
4	7.27	小売業	○		○
5	7.28	物品賃貸業	○		○
6		建設業	○		○
7		製造業			○
8	7.29	製造業	○	○	○
9		協同組合	○	○	○
10		製造業	○		○
11		製造業	○		○
12		サービス業			○

第4章 本事業の効果と評価

本事業では休暇取得促進に向けて、人吉地域を中心に多様な取組を行ったわけであるが、その効果と課題等を探るべく、地域内の事業場と、学校休業日となった小中学校等の児童・生徒の保護者を対象に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

- ・調査対象 熊本県労働基準協会人吉支部会員のうち、人吉市と周辺 7 町村（錦町、多良木町、湯前町、相良村、山江村、球磨村、あさぎり町）にある 333 の事業場
- ・調査時期 平成 27 年 10 月 20 日（火）～12 月 2 日（水）
- ・調査方法 郵送法
- ・回収数 135 事業場（回収率 40.5%）
- ・回答企業の概要

＜事業場訪問の有無＞

選択肢	n	%
訪問有り	65	48.1
訪問無し	70	51.9
全体	135	100.0

＜業種＞

選択肢	n	%
林業	8	5.9
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0
建設業	33	24.4
製造業	30	22.2
電気・ガス・熱供給・水道業	2	1.5
情報通信業	1	0.7
運輸業、郵便業	5	3.7
卸売業、小売業	10	7.4
金融業、保険業	6	4.4
不動産業、物品賃貸業	1	0.7
学術研究、専門・技術サービス業	2	1.5
宿泊業、飲食サービス業	5	3.7
生活関連サービス業、娯楽業	3	2.2
教育、学習支援業	2	1.5
医療、福祉	11	8.1
複合サービス事業	3	2.2
サービス業（他に分類されないもの）	10	7.4
その他	0	0.0
不明	3	2.2
全体	135	100.0

＜従業員数＞

選択肢	n	%
9人以下	25	18.5
10～29人	52	38.5
30～49人	23	17.0
50～99人	15	11.1
100～199人	11	8.1
200人以上	6	4.4
不明	3	2.2
全体	135	100.0

＜所在地＞

選択肢	n	%
人吉市内	79	58.5
錦町	8	5.9
多良木町	15	11.1
湯前町	6	4.4
相良村	5	3.7
山江村	3	2.2
球磨村	0	0.0
あさぎり町	18	13.3
不明	1	0.7
全体	135	100.0

＜本/支店区別＞

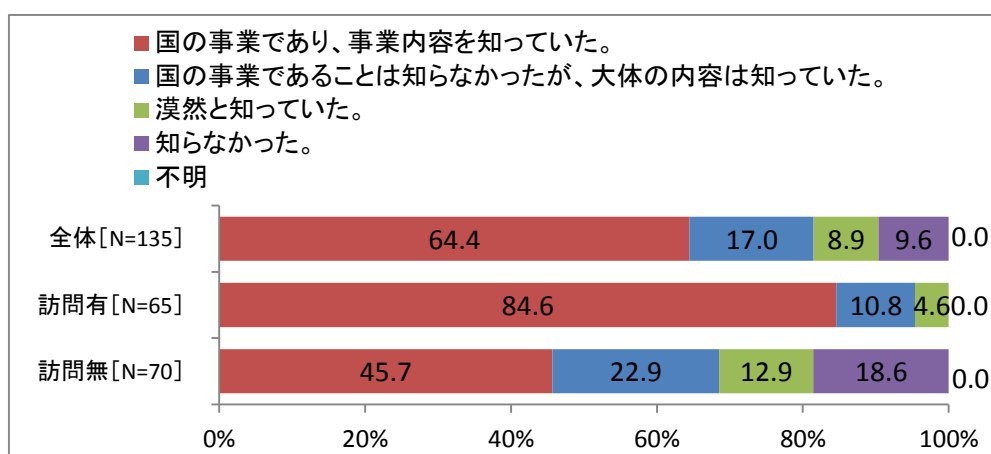
選択肢	n	%
単独事業場	68	50.4
本社・本店	35	25.9
支社・支店	21	15.6
その他	10	7.4
不明	1	0.7
全体	135	100.0

②熊本県労働基準協会人吉支部会員事業場アンケート単純集計結果

問 1 貴事業所では、人吉地域において、「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、おくんち祭当日である 10 月 9 日の「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。該当する番号を 1 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については、「国の事業であり、事業内容を知っていた」(64.4%) 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」(17.0%)、「漠然と知っていた」(8.9%) となり、「知らなかった」という回答は 9.6%にとどまった。

図表 4-1-1 本事業の取組実施についての認知状況

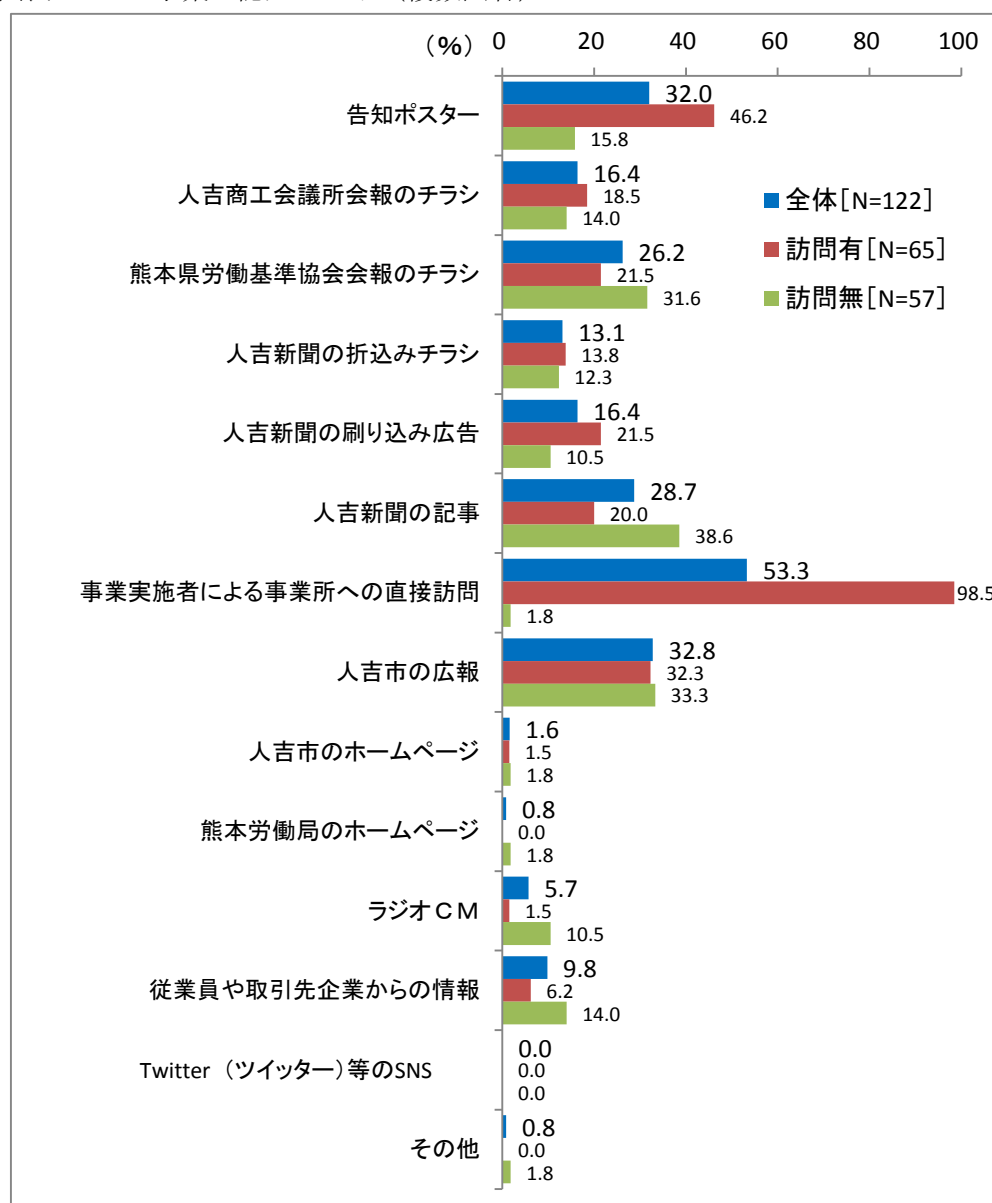


※図表内の N は設問への有効回答数（以下の図表も同様）

問2 問1で1～3をお選び頂いた方にお聞きします。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。

本事業を知ったルートについては、「事業実施者による事業所への直接訪問」(53.3%)が最も多く、次いで「人吉市の広報」(32.8%)、「告知ポスター」(32.0%)、となった。

図表 4-1-2 事業の認知ルート（複数回答）



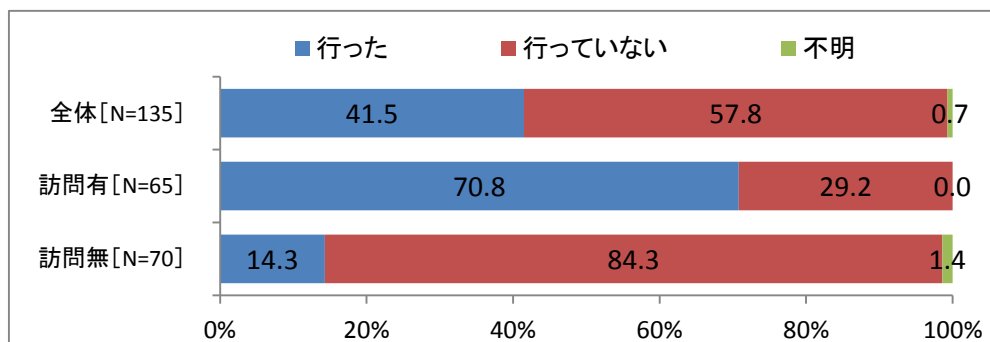
【その他の具体的内容（抜粋）】

- ・役場の人の話。

問3 貴事業所では、おくんち祭当日の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。

おくんち祭当日における年次有給休暇取得促進の取り組み状況については、「行った」という回答が41.5%、「行っていない」が57.8%となった。

図表 4-1-3 おくんち祭当日における年次有給休暇取得促進の取り組み状況

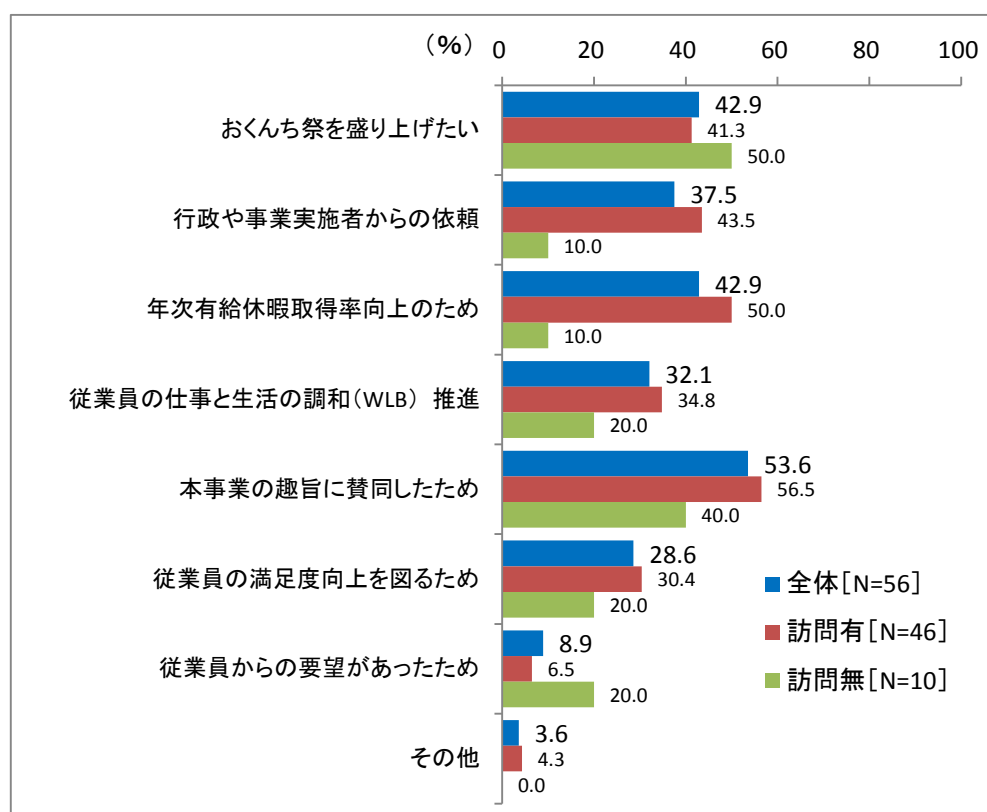


問 4 問 3 で「1.行った」と回答された方にお伺いします。①当該取組を行った理由、②従業員への周知方法、③具体的取組について、該当する番号を全てお選びください。

①当該取組を行った理由

当該取組を行った理由については、「本事業の趣旨に賛同したため」(53.6%) が最も多く、次いで「おくんち祭を盛り上げたい」、「年次有給休暇取得率向上のため」(ともに 42.9%) となった。

図表 4-1-4 取組を行った理由（複数回答）



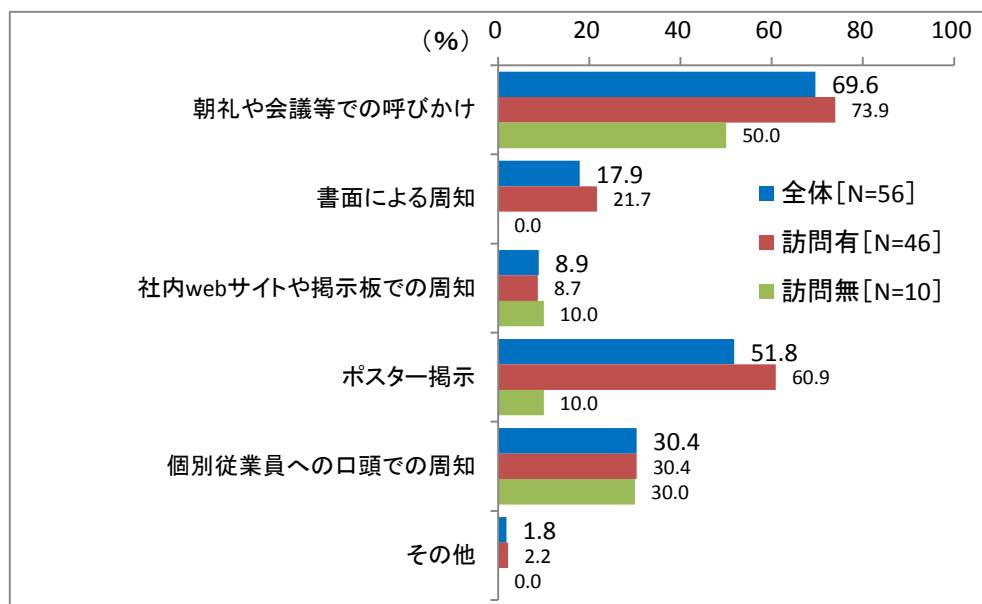
【その他の具体的内容（抜粋）】

- ・家族、子どもとの思い出作り。

②従業員への周知方法

従業員への周知方法については、「朝礼や会議等での呼びかけ」（69.6％）が最も多く、次いで「ポスター掲示」（51.8％）、「個別従業員への口頭での周知」（30.4％）となった。

図表 4-1-5 従業員への周知方法（複数回答）



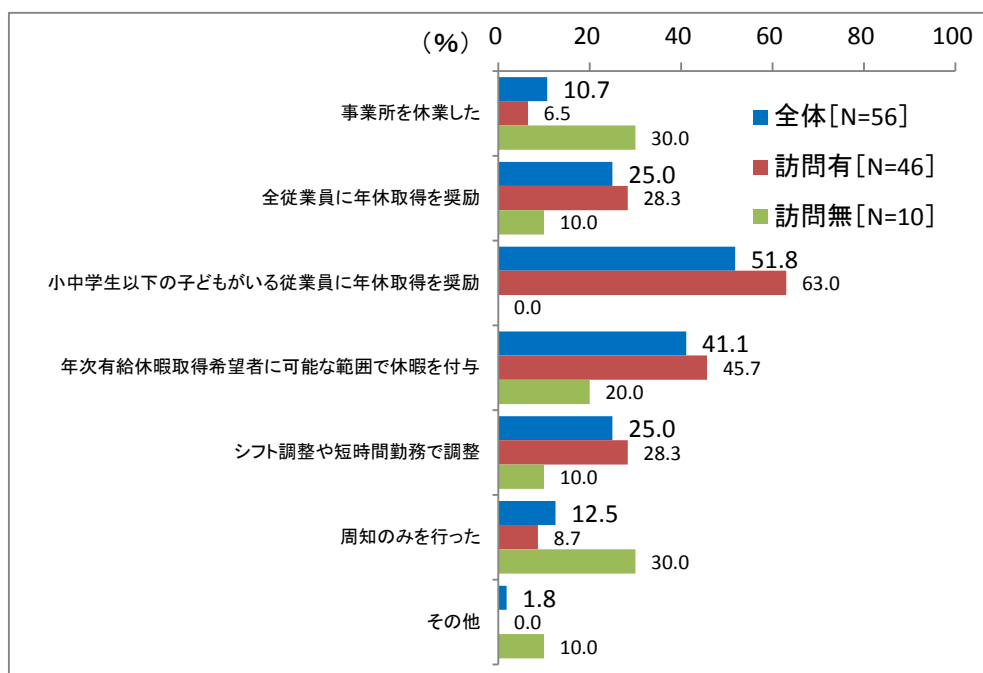
【その他の具体的内容（抜粋）】

- ・組合の掲示。

③ 具体的な取組

具体的な取組内容については、「小中学生以下の子どもがいる従業員に年休取得を奨励」(51.8%) が最も多く、次いで「年次有給休暇取得希望者に可能な範囲で休暇を付与」(41.1%)、「全従業員に年休取得を奨励」、「シフト調整や短時間勤務で調整」(ともに25.0%) となった。

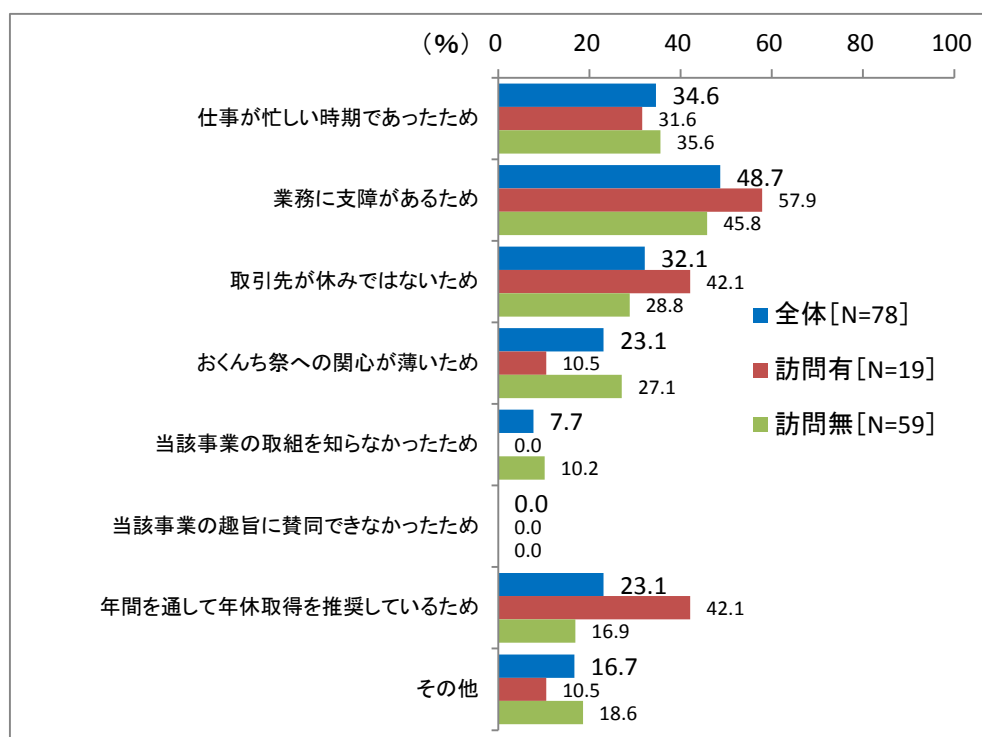
図表 4-1-6 具体的な取組（複数回答）



問 5 問 3 で「2.行っていない」と回答された方にお伺いします。その理由は次のうちどれでしょうか。該当する番号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、「業務に支障があるため」(48.7%) が最も多く、次いで「仕事が忙しい時期であったため」(34.6%)、「取引先が休みではないため」(32.1%) となった。

図表 4-1-7 取組を行っていない理由（複数回答）



【その他の具体的内容（抜粋）】

- ・従業員に人吉市の者がいない。
- ・人吉の祭りなので（事業場が人吉市外にあるため）
- ・従業員から申し出があれば対応する。

問 6 今年のおくんち祭当日（10 月 9 日）の休暇取得状況を教えてください。

おくんち祭当日（10 月 9 日）の休暇取得状況（年次有給休暇以外で会社が指定する休日を含む）については、回答事業場 118 先の平均で 6.27 名となった。そのうち、年次有給休暇（1 日）の取得者平均は 2.96 名（回答事業場 105）、半日の有給休暇取得者平均は 0.44 名（回答事業場 107）、その他（時間単位の休暇取得等）は 0.11 名（回答事業場 105）となった。

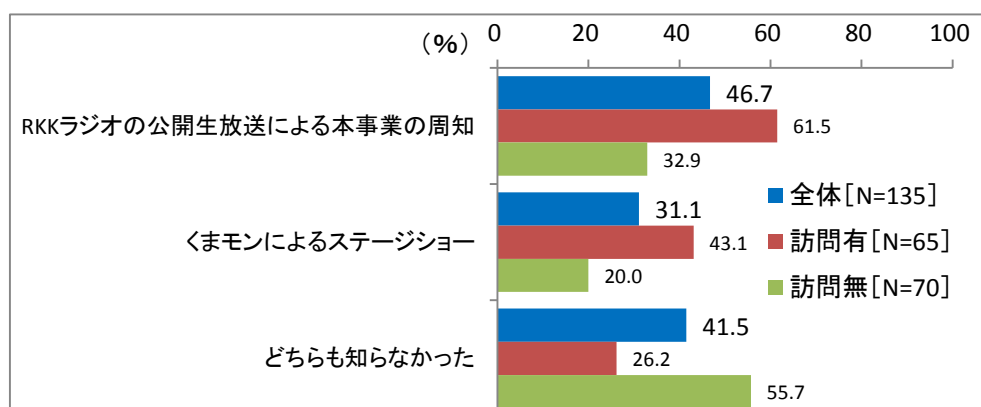
図表 4-1-8 おくんち祭当日（10 月 9 日）の休暇取得状況

休暇取得者 1 社あたり平均 (年次有給休暇以外で会社が指定する休日を含む)	6.27 名
うち1日の年次有給休暇取得者	2.96 名
うち半日の年次有給休暇取得者	0.44 名
うちその他(時間単位の休暇取得等)	0.11 名

問 7 おくんち祭当日に、青井阿蘇神社で以下のイベントが実施されたことを知っていましたか。該当する番号を全てお選びください。

おくんち祭当日に実施されたイベントの認知状況については、「RKK ラジオの公開生放送による本事業の周知」という回答が 46.7%で最も多く、次いで、「どちらも知らなかった」(41.5%)、「くまモンによるステージショー」(31.1%)となった。

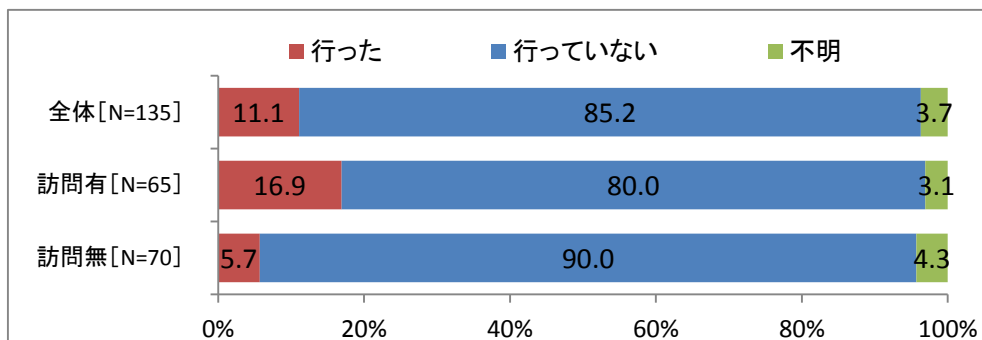
図表 4-1-9 おくんち祭当日（10 月 9 日）のイベントの認知状況（複数回答）



問 8 今回の事業をうけて、おくんち祭当日以外での休暇取得促進日の設定を行いましたか。
(サービス業等でおくんち祭当日が繁忙で休暇を取れなかった場合など)

おくんち祭当日以外での休暇取得促進日の設定については、「行っていない」が 85.2%で最も多く、「行った」が 11.1%となった。

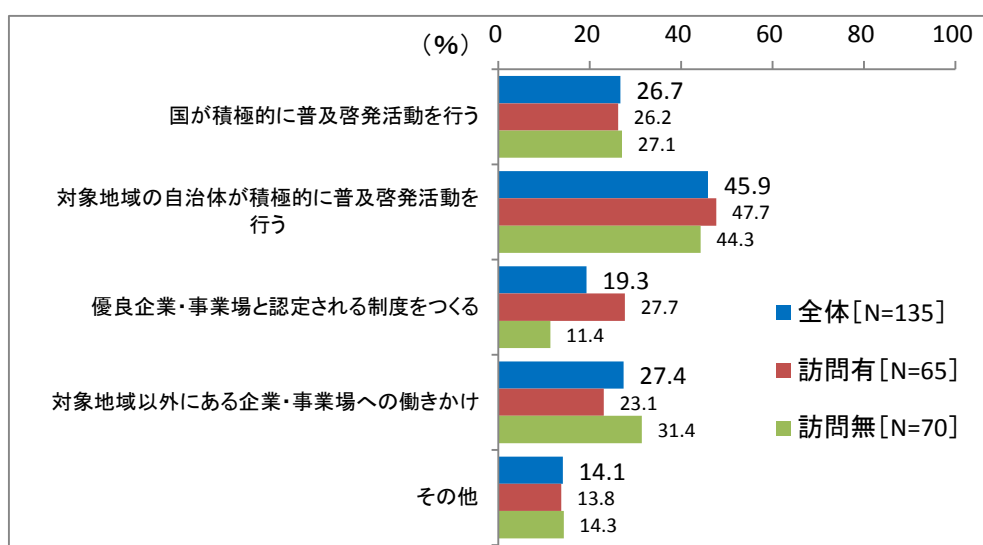
図表 4-1-10 おくんち祭当日以外での休暇取得促進日の設定の有無



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。

当該事業の実施において参加・協力がしやすくなる取組・支援については、「対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行う」（45.9%）が最も多く、次いで「対象地域以外にある企業・事業場への働きかけ」（27.4%）、「国が積極的に普及啓発活動を行う」（26.7%）となった。

図表 4-1-11 必要と思われる取組・支援等（複数回答）



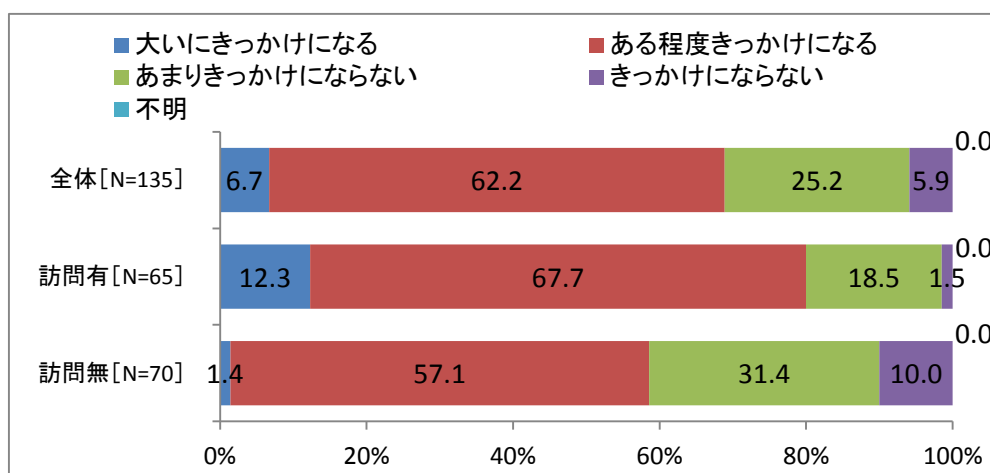
【その他の具体的内容（抜粋）】

- ・“おくんちサポート社長会”の設立など、企業トップが動くようにする。
- ・景気を良くし、企業全体の業績を向上させる。

問 10 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。

本事業の実施が年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになるかについては、「大いにきっかけになる」(6.7%)と「ある程度きっかけになる」(62.2%)の合計が68.9%で、「あまりきっかけにならない」(25.2%)と「きっかけにならない」(5.9%)の合計が31.1%となった。

図表 4-1-12 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



問 11 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。

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

平成 26 年（又は平成 26 年度）1 年間における年次有給休暇の取得率については、回答事業場 104 先の単純平均で 43.3%であった。

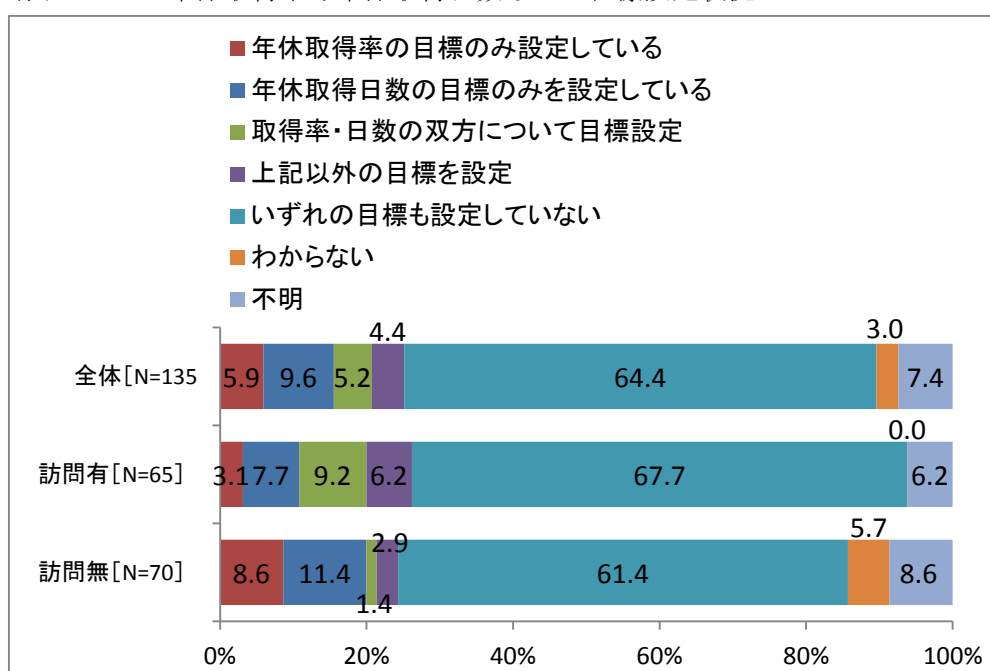
図表 4-1-13 年間の年次有給休暇の取得状況

	平均取得率
全従業員の平均(104事業場の単純平均)	43.3%

問 12 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。

年休取得率や年休取得日数などの目標については、「いずれの目標も設定していない」が 64.4%で最も多く、次いで「年休取得日数の目標のみを設定している」(9.6%)、「年休取得率の目標のみ設定している」(5.9%)、「取得率・日数の双方について目標設定」(5.2%)、「上記以外の目標を設定」(4.4%)となった。何らかの形で目標設定している事業場の合計が 25.1%となっている。

図表 4-1-14 年休取得率や年休取得日数などの目標設定状況



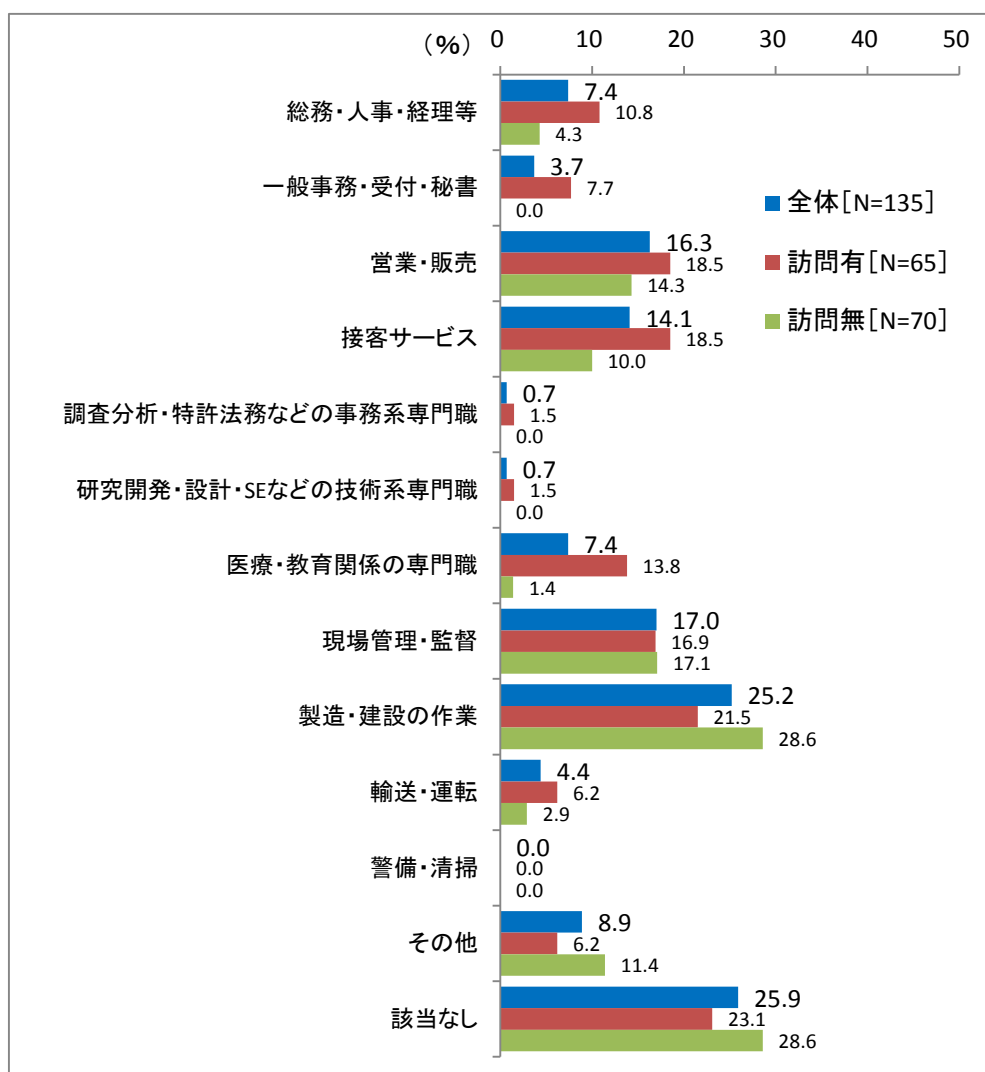
【年休取得率・年休取得日数以外の目標設定の具体的内容（抜粋）】

- ・夏季休暇として7月～9月の間に3日取得。
- ・連続休暇(5日)の取得。

問 13 貴事業所において、休暇がとりづらい職種について、該当する番号を全てお選びください。

年次有給休暇がとりづらい職種については、「製造・建設の作業」(25.2%) が最も多く、次いで「現場管理・監督」(17.0%)、「営業・販売」(16.3%)、「接客サービス」(14.1%) となり、「該当なし」という回答が 25.9% となった。

図表 4-1-15 年次有給休暇がとりづらい職種（複数回答）



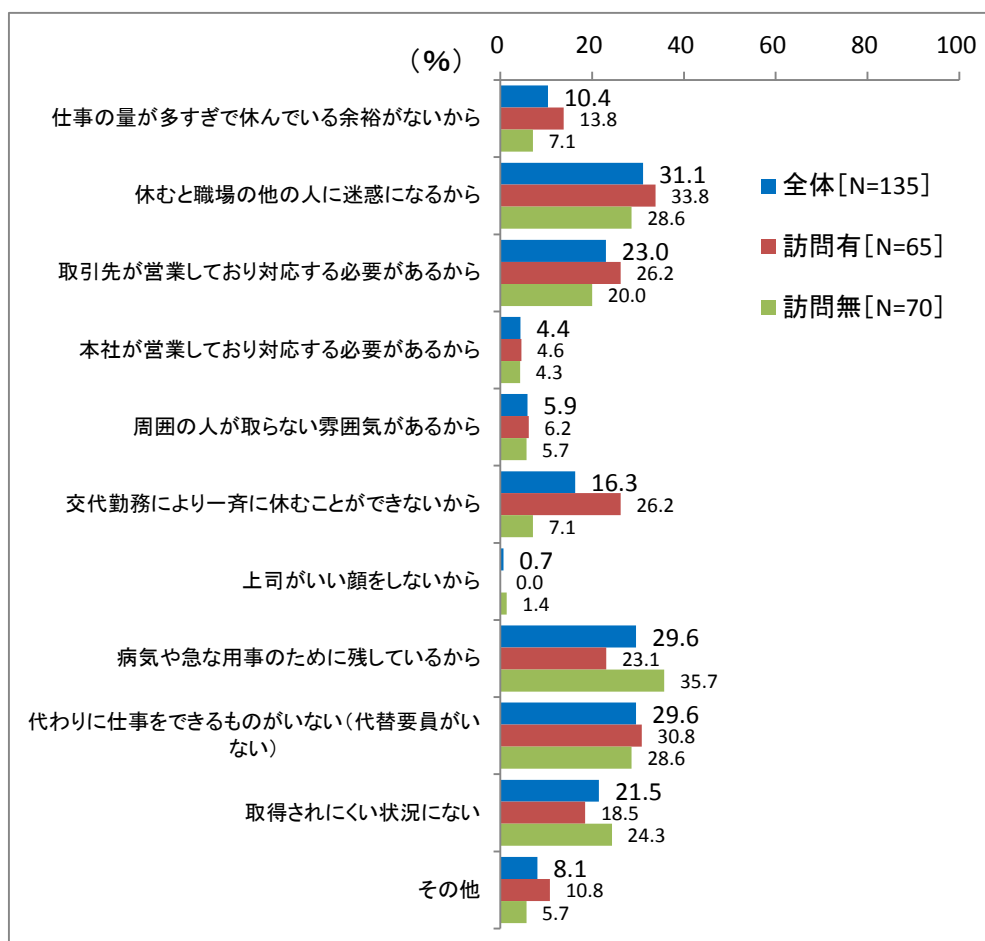
【その他の具体的内容（抜粋）】

- ・介護・看護職
- ・修理業務

問 14 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。

年次有給休暇が取得されにくい理由については、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」(31.1%)が最も多く、次いで「代わりに仕事をできるものがない(代替要員がない)から」、「病気や急な用事のために残しているから」(ともに 29.6%)となった。

図表 4-1-16 年次有給休暇が取得されにくい理由(複数回答)



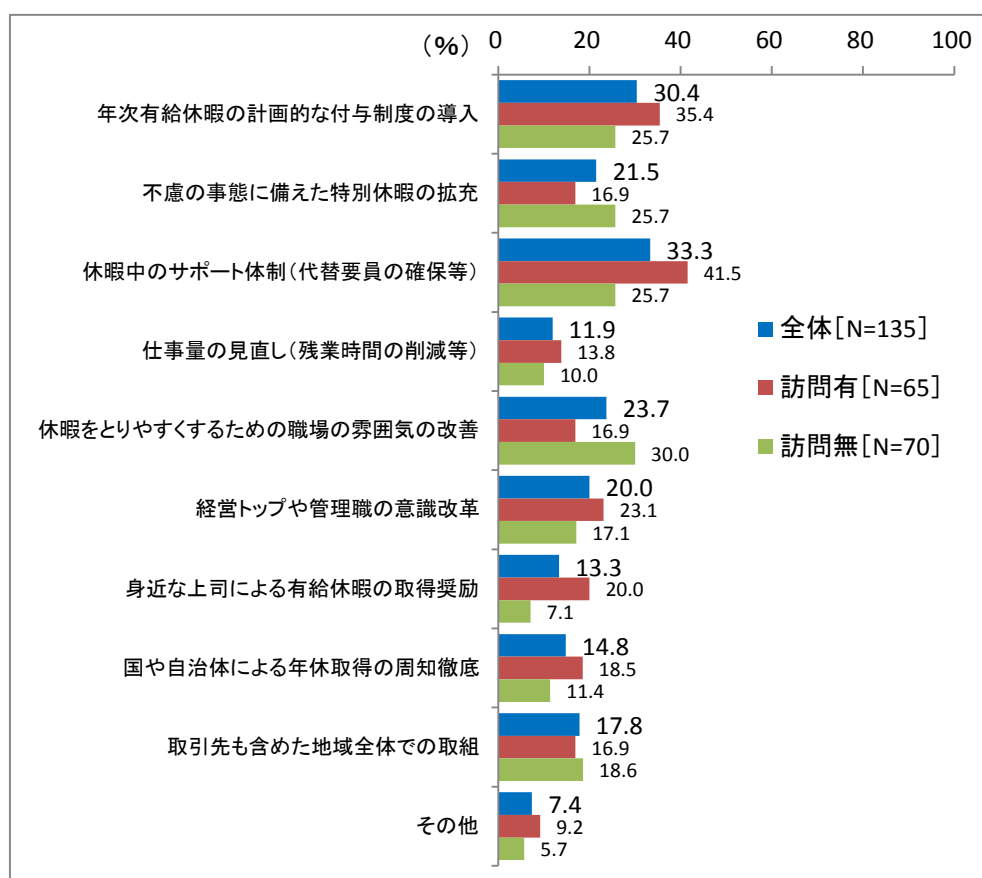
【その他の具体的内容(抜粋)】

- ・天候に業務が大きく左右されるため。
- ・派遣業のため、客先の要望に応えなければならない。
- ・仕事が多まって残業が増すため。
- ・多数の年休取得者が出ると業務継続が困難。

問 15 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。

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は、「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」（33.3%）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」（30.4%）、「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善」（23.7%）となった。

図表 4-1-17 年次有給休暇を取得しやすくするために必要なこと（複数回答）



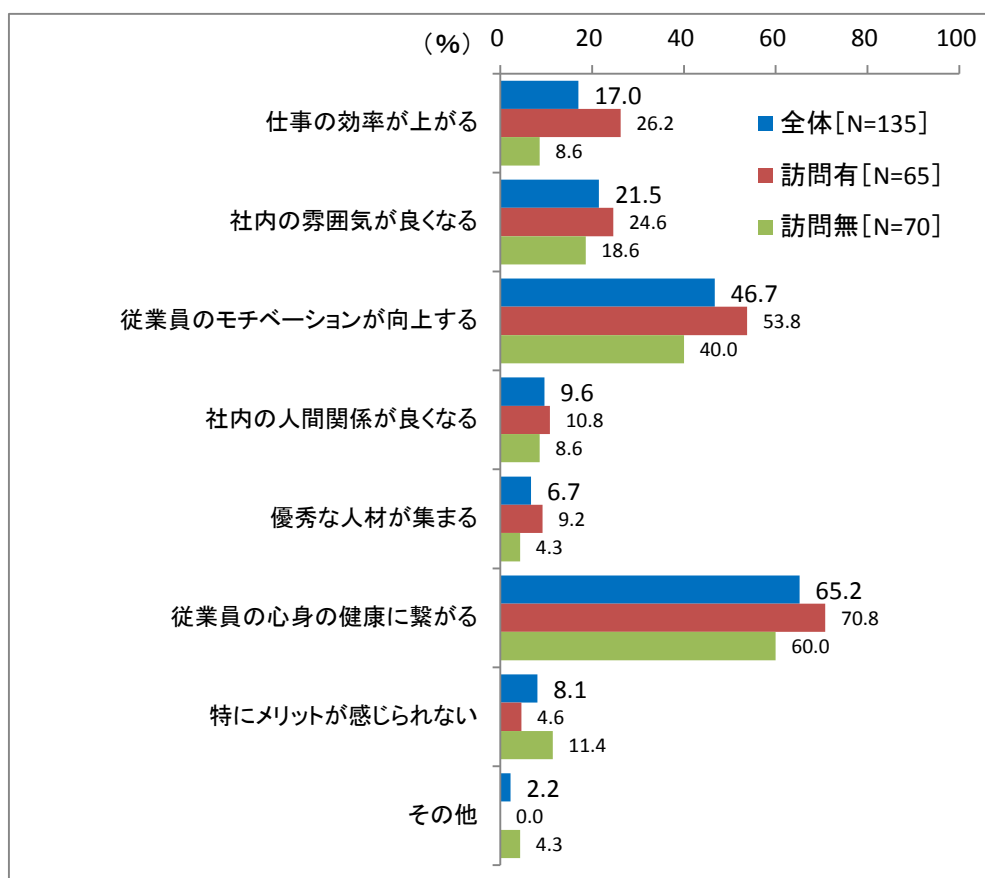
【その他の具体的内容（抜粋）】

- ・代替要員のスキルアップ、多能工化。
- ・職員数の慢性的な不足の解消。
- ・売上を大幅アップし、人員を増加させること。
- ・経営状態の改善が必要。

問 16 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。

年次有給休暇を従業員が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」(65.2%) が最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」(46.7%)、「社内の雰囲気が良くなる」(21.5%) となった。

図表 4-1-18 年次有給休暇を従業員が積極的に取得するメリット（複数回答）



【特にメリットが感じられない理由（抜粋）】

- ・納期・生産に影響する（代替要員を持てるだけの余裕がない）。

【その他（抜粋）】

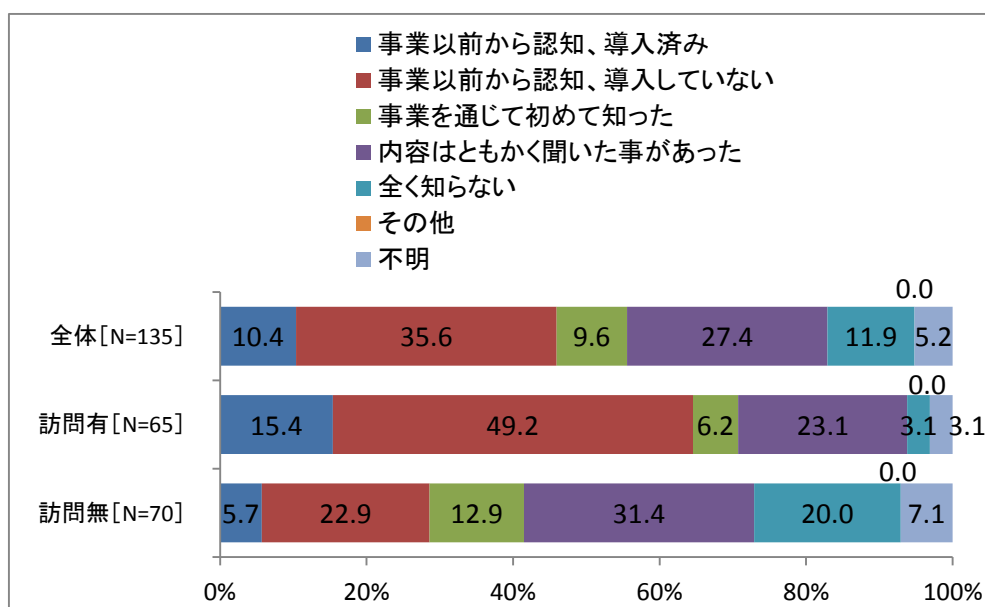
- ・ワークとライフのバランスがとれる。
- ・従業員の家庭の用事を済ませる事ができる。

問 17 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、貴事業所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。

※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、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。

年次有給休暇の計画的付与制度については、「今回の事業で周知される以前から知っており導入している」という回答が10.4%、「今回の事業で周知される以前から知っていたが導入していない」が35.6%、「今回の事業を通じて初めて知った」が9.6%、「内容はともかく聞いた事があった」が27.4%で、合計すると約8割の事業場は何らかの形で制度を認知していた。一方、「全く知らない」という回答は11.9%となった。

図表 4-1-19 年次有給休暇の計画的付与制度の認知度・導入状況（複数回答）



問 18 問 17 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。

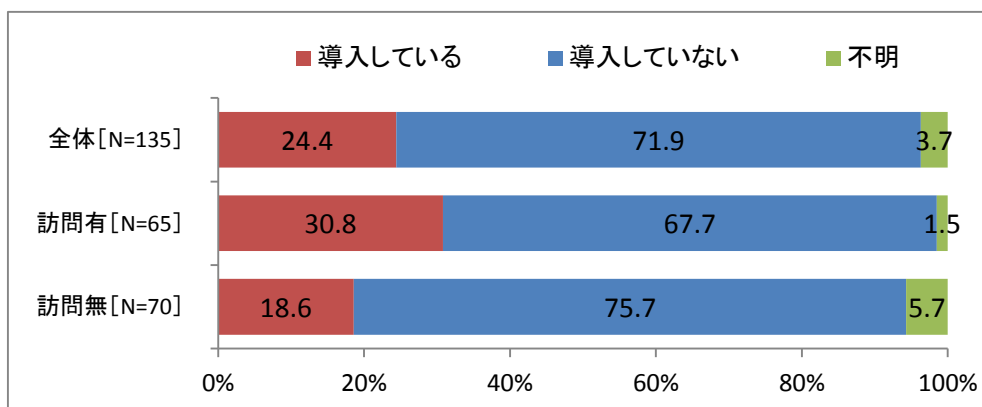
No	計画的付与制度の具体的な導入内容
1	毎月、希望日に年休を1日付与している
2	年に1度、月～金を原則として、5日間の連続した年休を付与している
3	年間スケジュールを決める際に年に3日の計画年休を盛り込んでいる
4	年に1日、“地方祭休暇日”として営業所を一斉休業している。

問 19 時間単位の年次有給休暇を導入していますか。

※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」が 71.9%で最も多く、「導入している」が 24.4%となった。

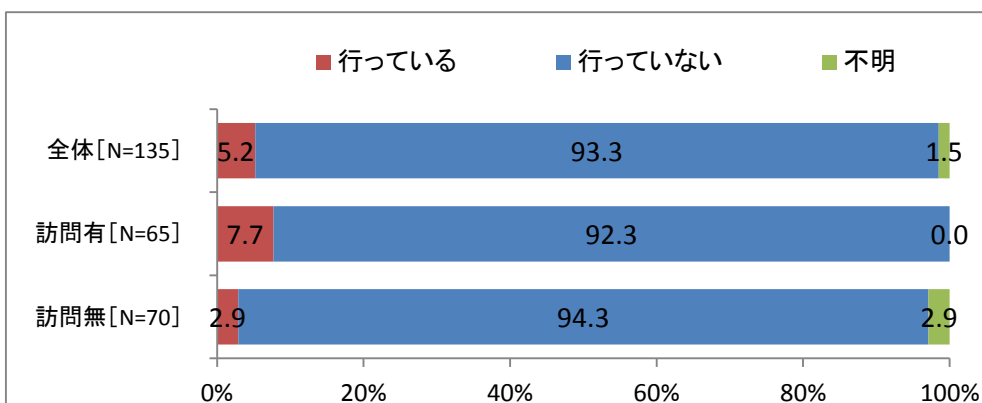
図表 4-1-20 時間単位の年次有給休暇取得制度の有無



問 20 貴事業所では、誕生日や結婚記念日等の記念日に休暇を取得できる様な制度がありますか。

記念日休暇の取組の有無については、「行っていない」が 93.3%で最も多く、「行っている」が 5.2%となった。

図表 4-1-21 記念日休暇制度の有無



【制度の具体的な内容（抜粋）】

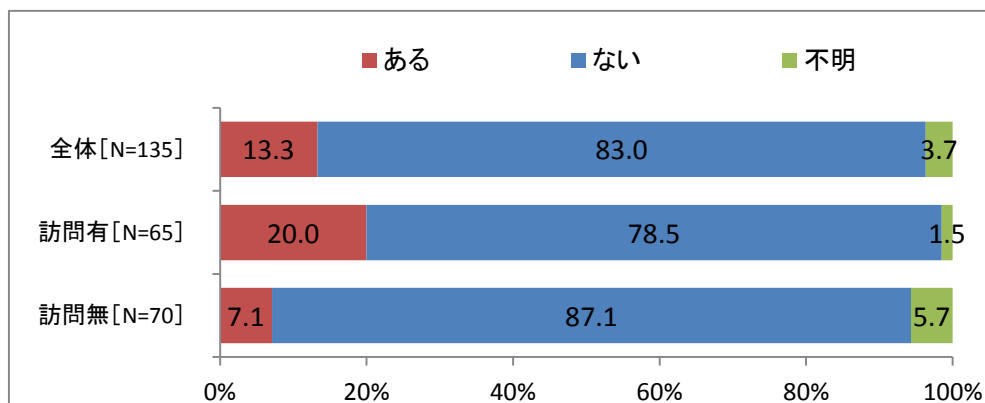
- ・年度初めに個人毎に 5 日間のアニバーサリー休暇を設定。
- ・アニバーサリー休暇として、年間 1 日付与。

問 21 貴事業場には労働組合はありますか。また、労使間で職場環境や休みの取り方等について話し合う機会がありますか。

①労働組合の有無

労働組合の有無については、「ない」が 83.0%で最も多く、「ある」が 13.3%となった。

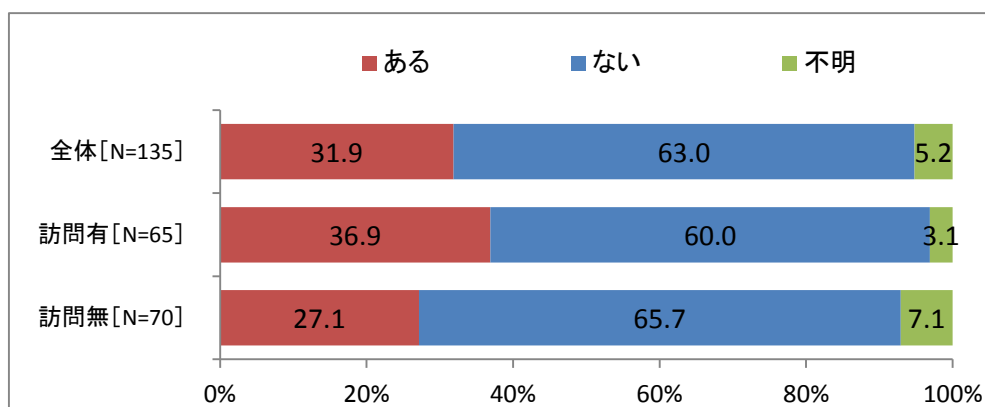
図表 4-1-22 労働組合の有無



②労使間の話し合いの機会の有無

労使間の話し合いの機会の有無については、「ない」が 63.0%で最も多く、「ある」が 31.9%となった。

図表 4-1-23 労使間の話し合いの機会の有無



【話し合いの機会の具体的内容（抜粋）】

- ・年休取得状況の推進管理を労使間で日常的に行っている。
- ・月 1 回経営側と組合側で協議している。
- ・年 1 回労使間で面談し、仕事内容や労働条件等を話し合う。
- ・月 1 度の社内会議の時に話し合う。
- ・セクションの代表が集まる会議等。

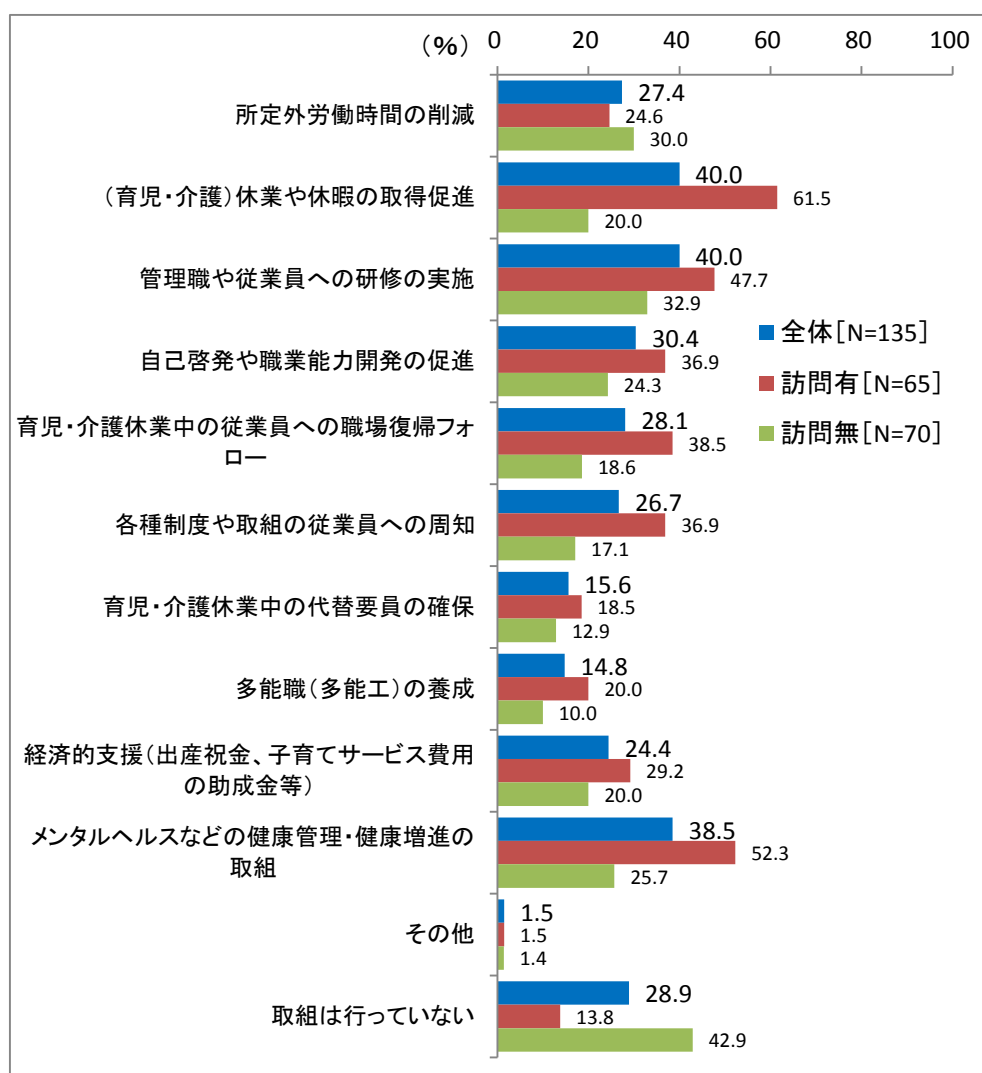
問 22 以下はワーク・ライフ・バランスを推進するための取組例です。以下のうち、(1) 貴事業場で導入されている取組、(2) 効果的だと思われる取組について、それぞれあてはまるもの全てに「○」をご記入下さい。

※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・バランスを推進するために導入している取組は、「(育児・介護)休業や休暇の取得促進」、「管理職や従業員への研修の実施」(ともに 40.0%) が最も多く、次いで「メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組」(38.5%) となった。

図表 4-1-24 ワーク・ライフ・バランスを推進するために導入している取組(複数回答)



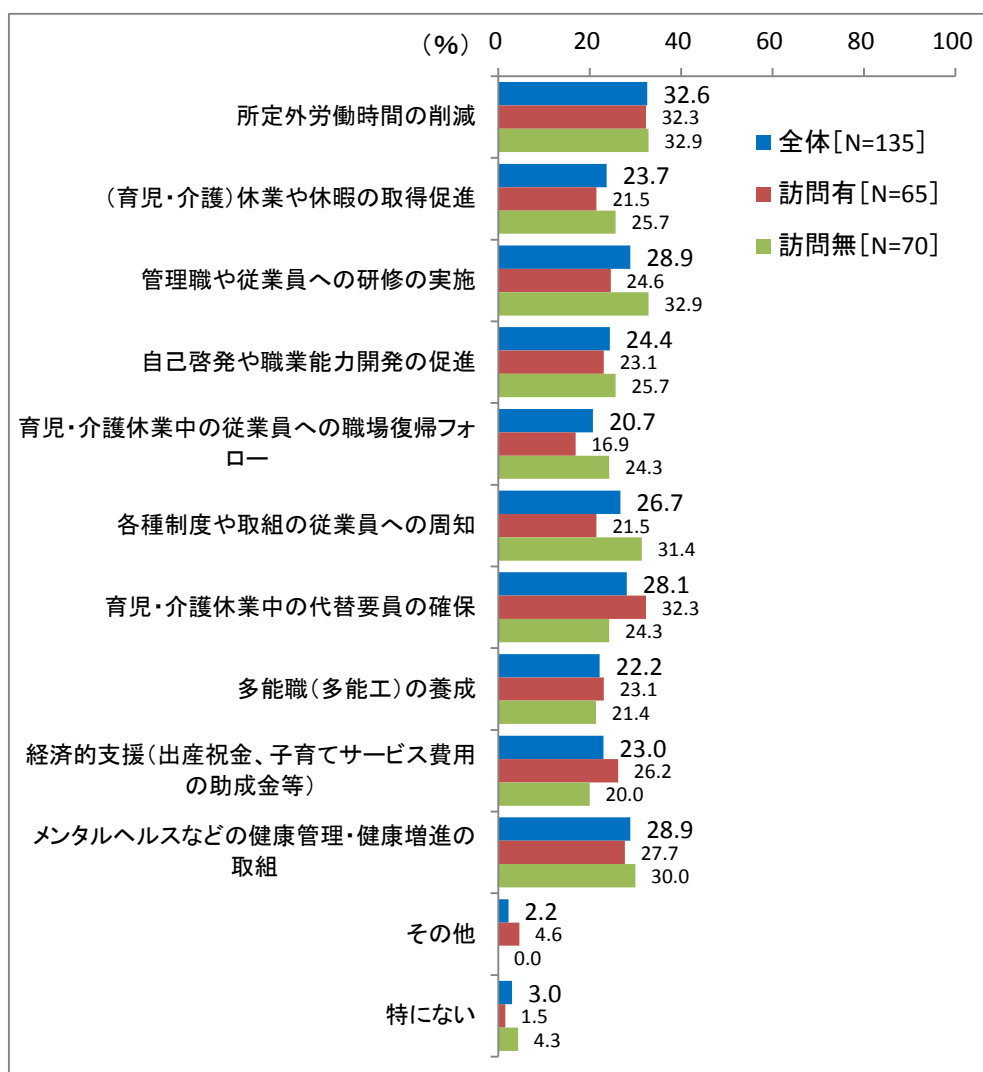
【その他の具体的内容(抜粋)】

- ・ボランティア休暇制度

(2) 効果的だと思われる取組

ワーク・ライフ・バランスを推進するために効果的だと思われる取組については、「所定外労働時間の削減」(32.6%)が最も多く、次いで「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」(ともに 28.9%)となった。

図表 4-1-25 ワーク・ライフ・バランスを推進するために効果的と思う取組(複数回答)



(2) 児童・生徒保護者アンケート集計結果

①調査の概要

- ・調査対象 人吉市内の小中学校・幼稚園・保育園の保護者 4,191 人
- ・調査時期 平成 27 年 10 月 20 日 (火) ～12 月 2 日 (水)
- ・調査方法 郵送法
- ・回収数 1,038 人 (回収率 24.8%)
- ・回答者の概要

<保護者の職業>

選択肢	n	%
自営業	100	9.6
会社等勤務	632	60.9
公務員・団体職員	235	22.6
その他	65	6.3
不明	6	0.6
全体	1,038	100.0

<保護者の勤め先の住所(会社等勤務)>

選択肢	n	%
人吉市内	478	75.6
球磨郡	126	19.9
うち錦町	64	10.1
うち多良木町	3	0.5
うち湯前町	0	0.0
うち水上村	0	0.0
うち相良村	13	2.1
うち五木村	1	0.2
うち山江村	9	1.4
うち球磨村	4	0.6
うちあさぎり町	28	4.4
うち不明	4	0.6
その他	19	3.0
不明	9	1.4
全体	632	100.0

<保護者の仕事内容(職種:会社等勤務)>

選択肢	n	%
総務・人事・経理等	19	3.0
一般事務・受付・秘書	77	12.2
営業・販売	66	10.4
接客サービス	67	10.6
調査分析・特許法務などの事務系専門職	1	0.2
研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	12	1.9
医療・教育関係の専門職	195	30.9
現場管理・監督	17	2.7
製造・建設の作業	99	15.7
輸送・運転	13	2.1
警備・清掃	3	0.5
その他	48	7.6
不明	15	2.4
全体	632	100.0

<子どもの通っている学校等(複数回答)>

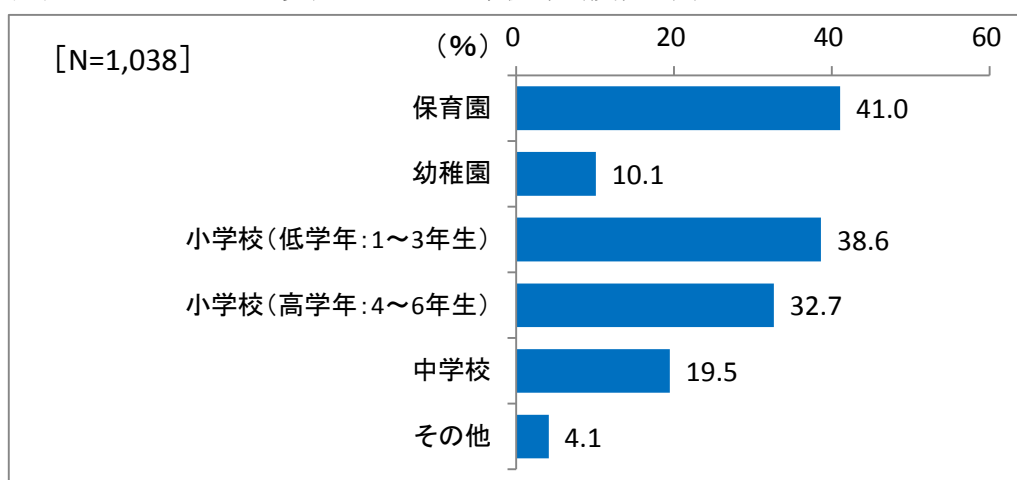
選択肢	n	%
保育園	426	41.0
幼稚園	105	10.1
小学校(低学年:1～3年生)	401	38.6
小学校(高学年:4～6年生)	339	32.7
中学校	202	19.5
その他	43	4.1
全体	1,038	100.0

②保護者アンケート単純集計結果

問1 子どもさんが現在通われている学校等について、該当する番号を全てお選びください。

子どもが通っている学校等については、「保育園」が41.0%、「幼稚園」が10.1%、「小学校（低学年）」が38.6%、「小学校（高学年）」が32.7%、「中学校」が19.5%、「その他」が4.1%となった。

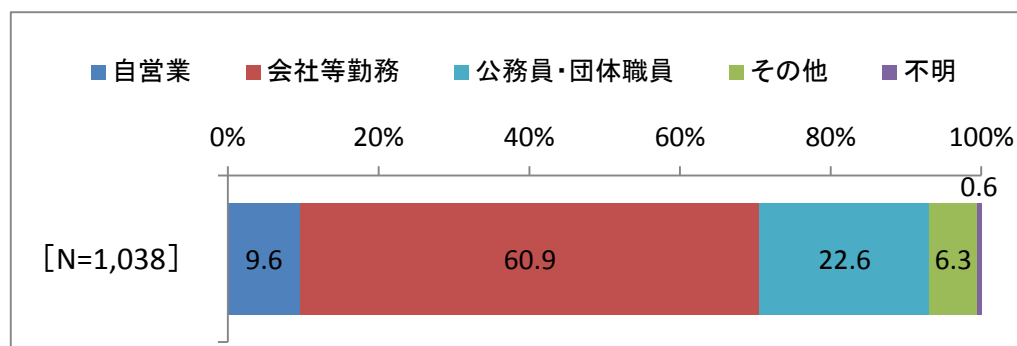
図表 4-2-1 子どもが現在通っている学校等（複数回答）



問2 生計を主に支えられている保護者の方のご職業等について、該当する番号を1つだけお選びください。

生計を主に支えている保護者の職業等については、「自営業」が9.6%、「会社等勤務」が60.9%、「公務員・団体職員」が22.6%、「その他」が6.3%となった。

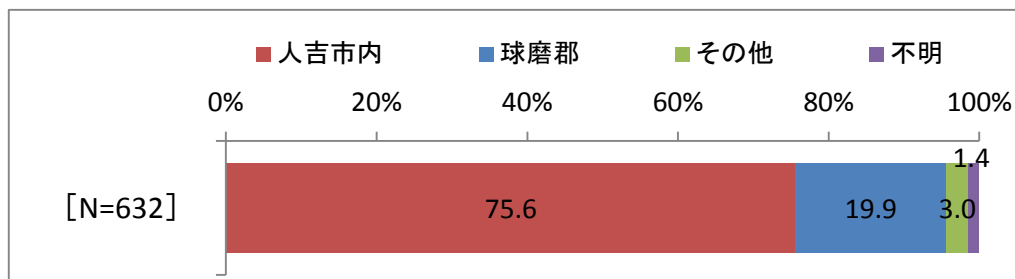
図表 4-2-2 生計を主に支えている保護者の職業等



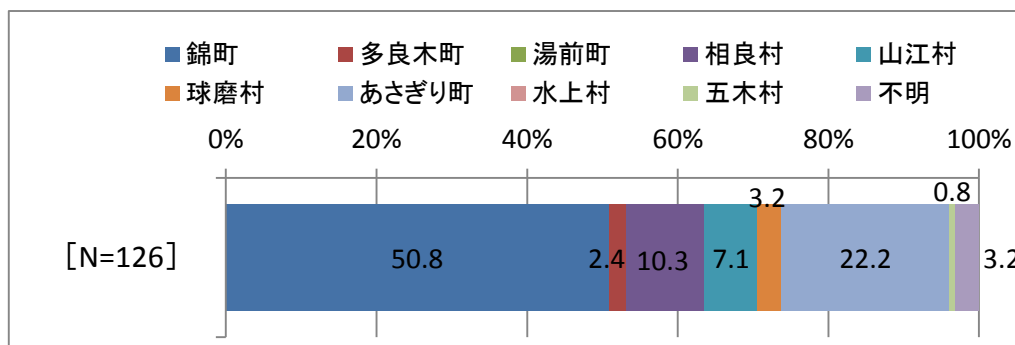
問3 問2で「2.会社等勤務」とお答え頂いた方にお聞きます。生計を主に支えられている保護者の方のお勤め先の所在地について、該当する番号を1つだけお選びください。

生計を主に支えている会社等勤務の保護者の勤務先所在地については、「人吉市内」が75.6%、「球磨郡」が19.9%、「その他」が3.0%となった。

図表 4-2-3 生計を主に支えている会社等勤務の保護者の勤め先の所在地



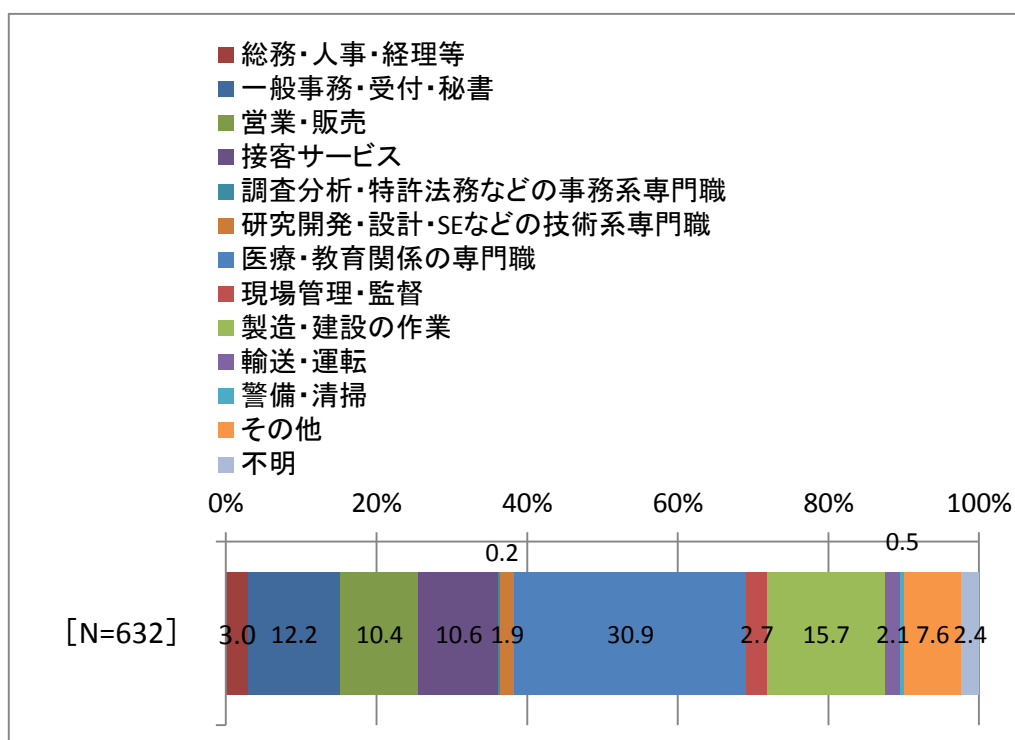
(参考) 勤め先が球磨郡と回答した保護者の具体的な町村名



問 4 問 2 で「2.会社等勤務」とお答え頂いた方にお聞きます。生計を主に支えられている保護者の方の仕事内容について、該当する番号を 1 つだけお選びください。

生計を主に支えている会社等勤務の保護者の仕事内容については、「医療・教育関係の専門職」(30.9%) が最も多く、次いで「製造・建設の作業」(15.7%)、「一般事務・受付・秘書」(12.2%) となった。

図表 4-2-4 生計を主に支えている会社等勤務の保護者の仕事内容



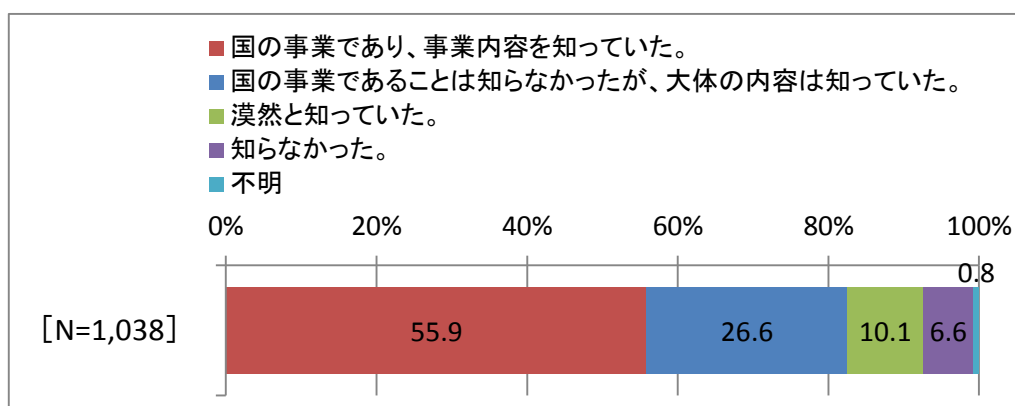
【その他の具体的内容（抜粋）】

- ・介護職
- ・調理
- ・整備

問 5 人吉地域において、「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、おくんち祭当日である 10 月 9 日の「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。該当する番号を 1 つだけお選びください。

本事業の取組実施についての認知状況については、「国の事業であり、事業内容を知っていた」(55.9%) 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」(26.6%)、「漠然と知っていた」(10.1%) となり、「知らなかった」という回答は 6.6%にとどまった。

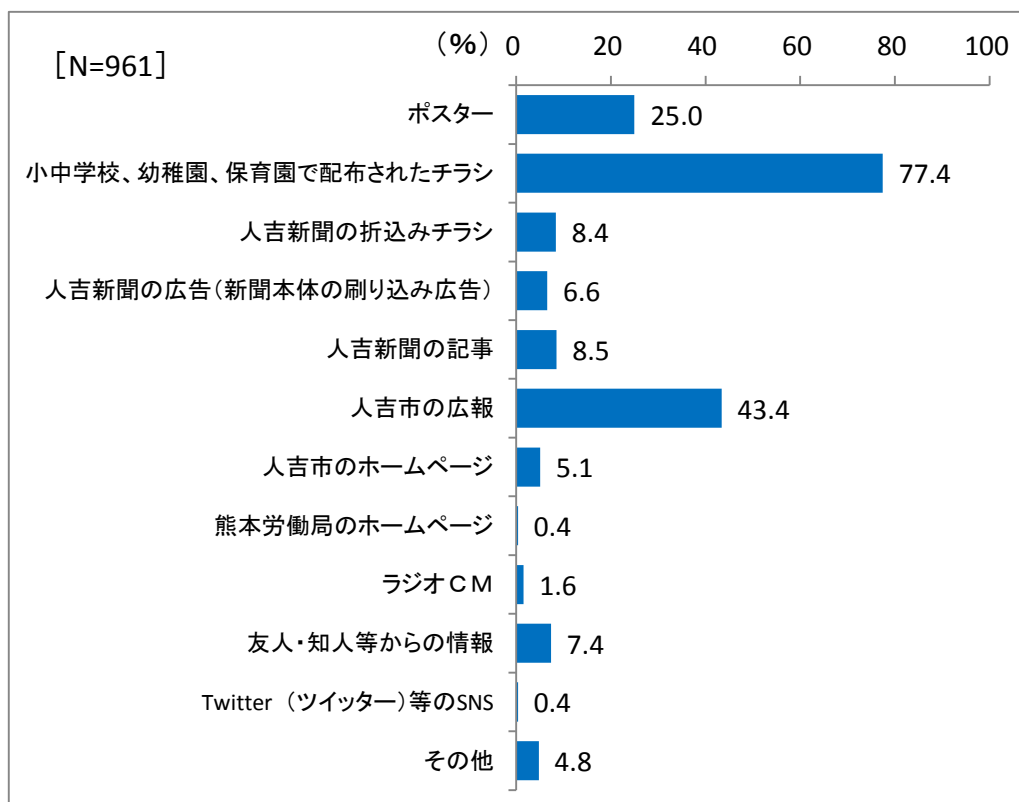
図表 4-2-5 本事業の取組実施についての認知状況



問 6 問 5 で 1～3 とお答え頂いた方にお聞きます。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。

本事業を知ったルートは、「小中学校、幼稚園、保育園で配布されたチラシ」(77.4%)が最も多く、次いで「人吉市の広報」(43.4%)、「ポスター」(25.0%)となった。

図表 4-2-6 本事業を知ったルート（複数回答）



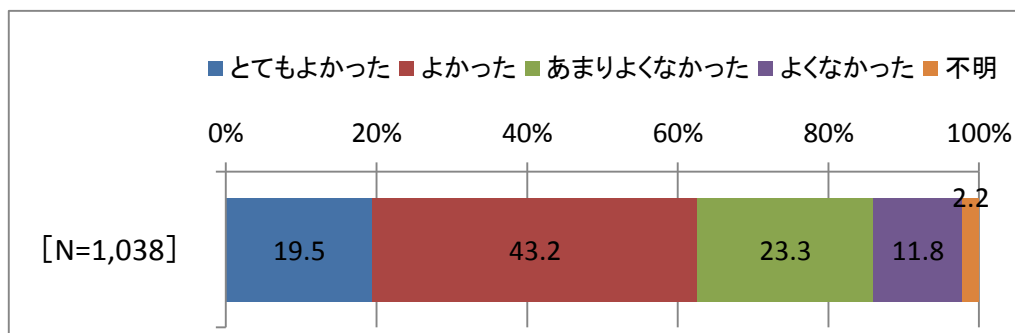
【その他の具体的内容（抜粋）】

- ・事業実施者による会社訪問
- ・職場で話題になっていた
- ・会社への通知
- ・職場からの連絡
- ・職場内会議
- ・昨年も実施されたから
- ・以前から知っていた

問 7 10 月 9 日が学校休業日となったことはあなたのご家庭にとっていかがでしたか。該当する番号を 1 つだけお選びください。

10 月 9 日が学校休業日となったことの評価については、「とてもよかった」(19.5%)、「よかった」(43.2%) の合計が 62.7%で、「あまりよくなかった」(23.3%)、「よくなかった」(11.8%) の合計が 35.1%となった。

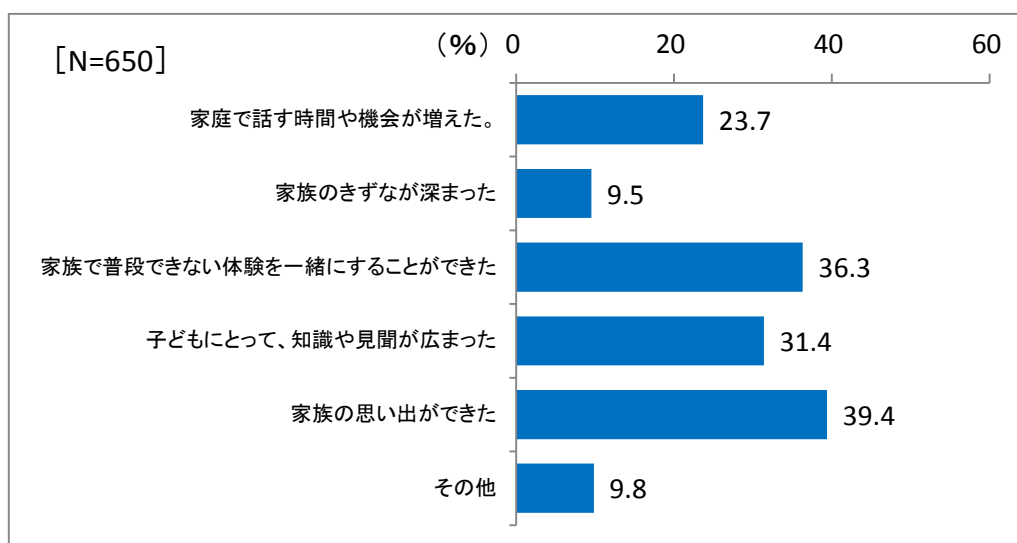
図表 4-2-7 10 月 9 日が学校休業日となったことの評価



問 8 問 7 で「1.とてもよかった」「2.よかった」と回答された方にお伺いします。そのように回答した理由は次のうちどれでしょうか。該当する番号を全てお選びください。

10月9日が学校休業日となったことがよかった理由としては、「家族の思い出ができた」(39.4%)が最も多く、次いで「家族で普段できない体験を一緒にすることができた」(36.3%)、「子どもにとって、知識や見聞が広まった」(31.4%)となった。

図表 4-2-8 10月9日が学校休業日となったことがよかった理由（複数回答）



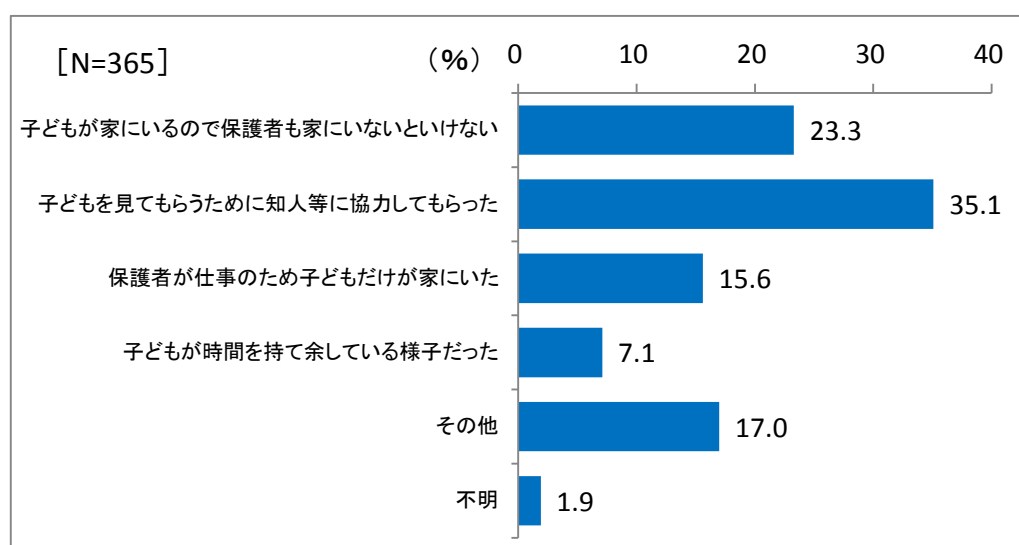
【その他の具体的内容（抜粋）】

- ・地域の伝統行事に子どもを参加させることができた。
- ・祭を盛り上げられてよかった。
- ・子ども達は祭に行けて喜んでいました。
- ・一緒にパレードが出来たから。
- ・地域の行事に参加し、皆で盛り上げる事が出来て良かった。
- ・子どもをゆっくり休ませることができた。

問 9 問 7 で「4.あまりよくなかった」「5.よくなかった」と回答された方にお伺いします。
 そのように回答した理由は次のうちどれでしょうか。該当する番号を1つだけお選びください。

10月9日が学校休業日となったことがよくなかった理由としては、「子どもを見てもらうために知人等に協力してもらった」(35.1%)が最も多く、次いで「子どもが家にいるので保護者も家にいないといけない」(23.3%)、「保護者が仕事のため子どもだけが家にいた」(15.6%)、となった。

図表 4-2-9 10月9日が学校休業日となったことがよくなかった理由



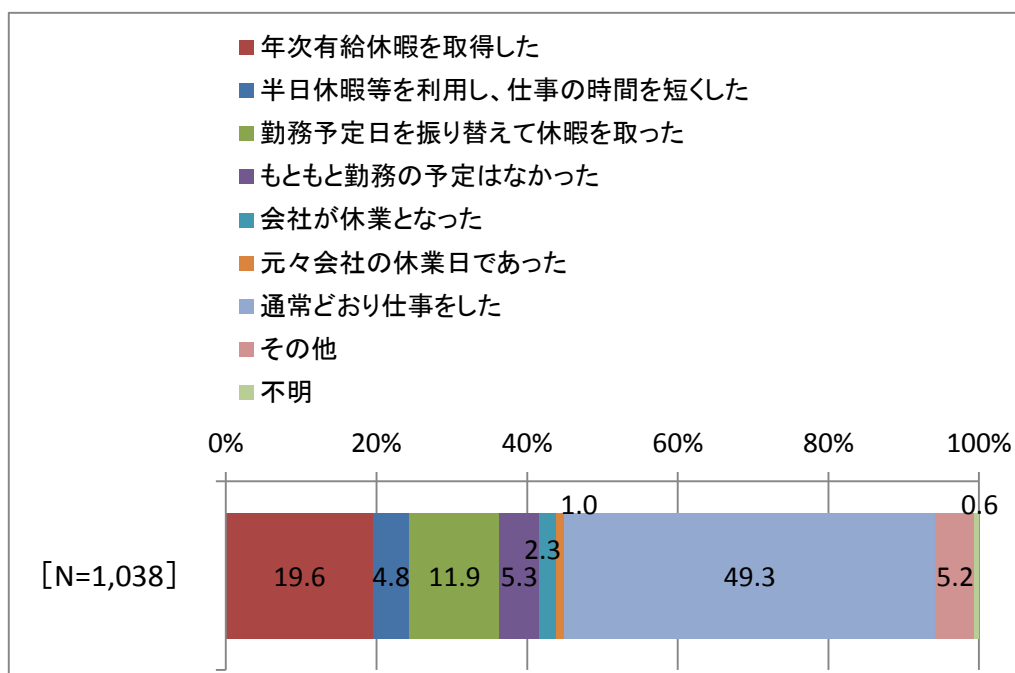
【その他の具体的内容（抜粋）】

- ・子どもが休みになるなら親も会社自体が休みにならないと状況的に厳しいと思う。
- ・職場で何も声かけがなく、休んでいいのかわからなかった。
- ・仕事が休めないの子どもに寂しい思いをさせた気がした。
- ・子どもが遊んでばかりいる。
- ・保護者が仕事に出かける為、祖母に負担がかかった。

問 10 保護者の方の 10 月 9 日の状況について、該当する番号を 1 つだけお選びください。

保護者の 10 月 9 日の状況については、「通常どおり仕事をした」(49.3%) が最も多く、次いで「年次有給休暇を取得した」(19.6%)、「勤務予定日を振り替えて休暇を取った」(11.9%) となった。

図表 4-2-10 保護者の 10 月 9 日の状況



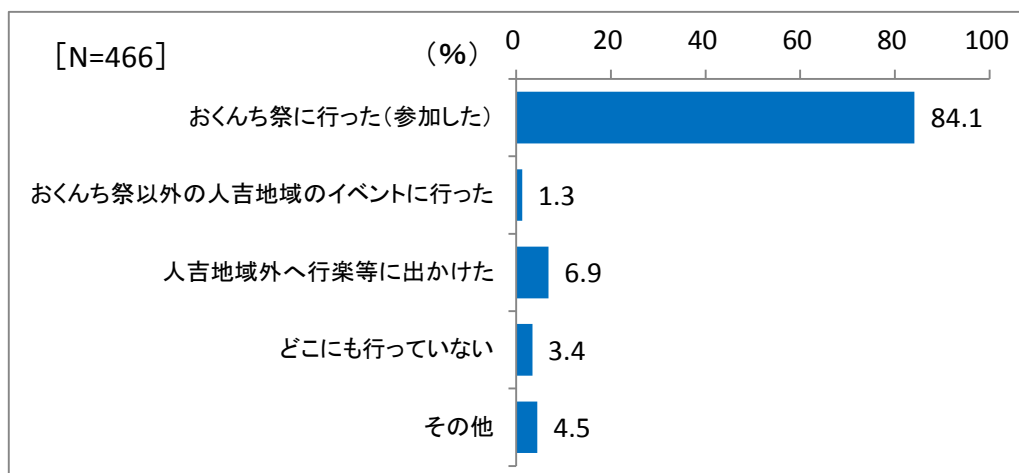
【その他の具体的内容（抜粋）】

- ・夜勤だったため午前中のみ出かけられた。
- ・出張が入っていた。
- ・求職中。
- ・育児休業中。

問 11 問 10 で 1～6 を選択した方にお伺いします。10 月 9 日当日はどのように過ごされましたか。該当する番号を全てお選びください。

休暇等を取得した保護者の 10 月 9 日の過ごし方については、「おくんち祭に行った（参加した）」（84.1%）が最も多く、次いで「人吉地域外へ行楽等に出かけた」（6.9%）「どこにも行っていない」（3.4%）となった。

図表 4-2-11 休暇等を取得した保護者の 10 月 9 日の過ごし方（複数回答）



【その他の具体的内容（抜粋）】

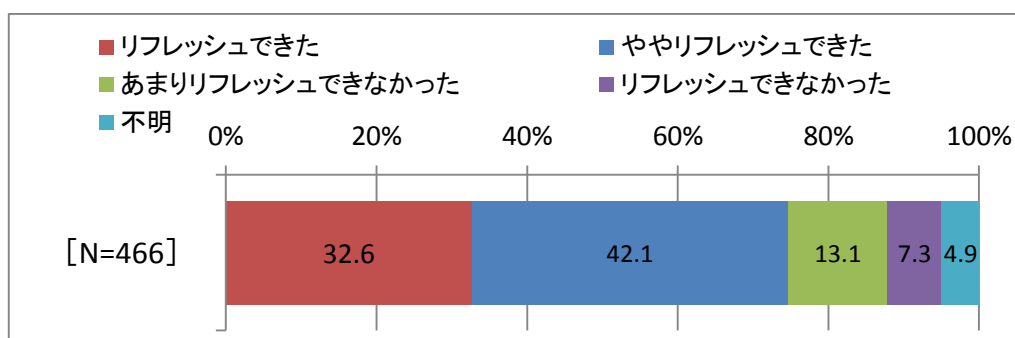
- ・公園でスポーツを楽しんだ。
- ・子どもの用事をしながら合間に祭に少し行った
- ・病院へ行った。
- ・5歳の息子を銀行に連れて行き社会見学にもなった

問 12 問 10 で 1～6 を選択した方にお伺いします。あなたにとって 10 月 9 日に休暇等を取得できたことによる効果はありましたか。それぞれ該当する番号を 1 つだけお選びください。

①10 月 9 日に休暇等を取得したことによってリフレッシュ（心身の疲労回復等）ができましたか

10 月 9 日に休暇等を取得したことによってリフレッシュ（心身の疲労回復等）ができたかについては、「リフレッシュできた」が 32.6%、「ややリフレッシュできた」が 42.1%、「あまりリフレッシュできなかった」が 13.1%、「リフレッシュできなかった」が 7.3%であった。

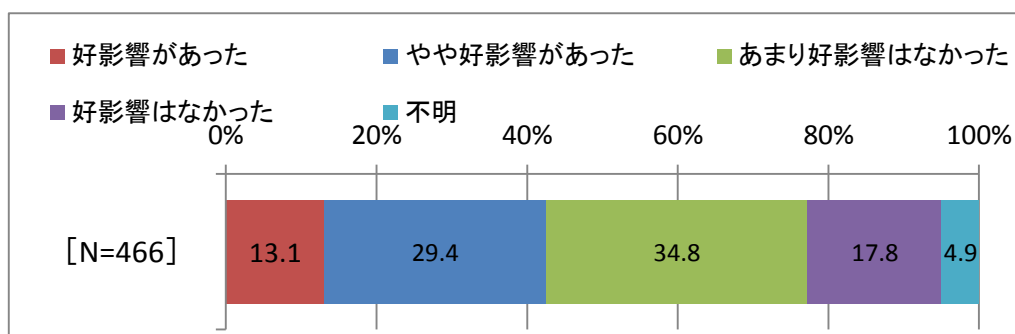
図表 4-2-12 リフレッシュ（心身の疲労回復等）ができたか



②10 月 9 日に休暇等を取得したことによって仕事への好影響（休暇の前後に業務を効率的に実施、仕事へのやる気向上等）がありましたか

10 月 9 日に休暇等を取得したことによって仕事への好影響（休暇の前後に業務を効率的に実施、仕事へのやる気向上等）があったかについては、「好影響があった」が 13.1%、「やや好影響があった」が 29.4%、「あまり好影響はなかった」が 34.8%、「好影響はなかった」が 17.8%であった。

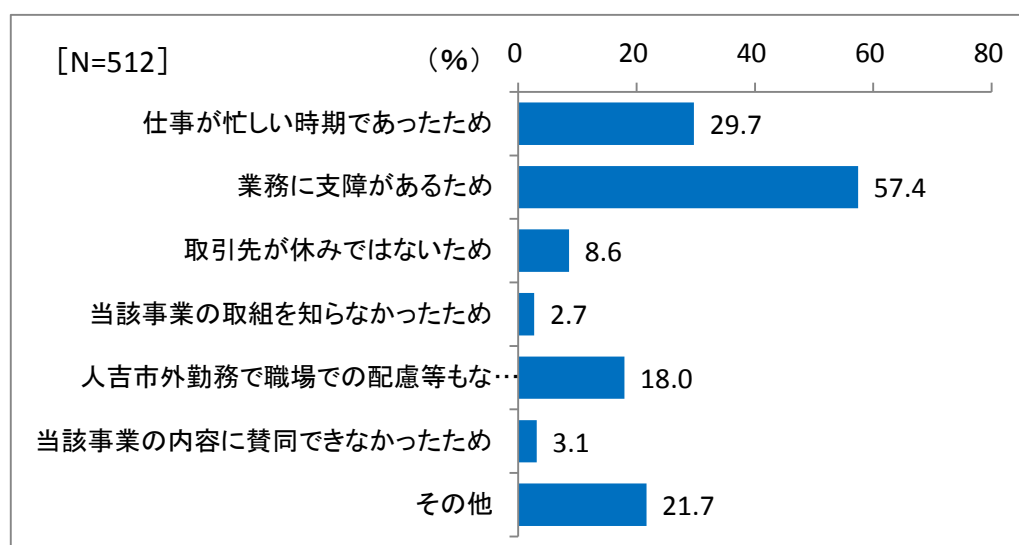
図表 4-2-13 仕事への好影響（休暇の前後に業務を効率的に実施、仕事へのやる気向上等）があったか



問 13 問 10 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。

10 月 9 日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」(57.4%) が最も多く、次いで「仕事が忙しい時期であったため」(29.7%)、「人吉市外勤務で職場での配慮等もなかったため」(18.0%) となった。

図表 4-2-14 10 月 9 日に通常通り仕事をした理由（複数回答）



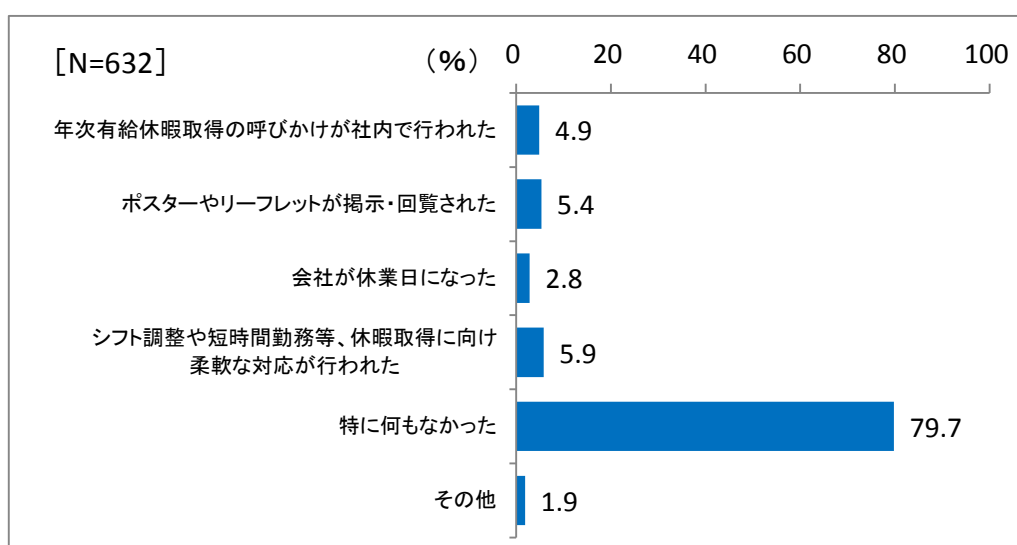
【その他の具体的内容（抜粋）】

- ・ 仕事でおくんち祭に参加するため。
- ・ 家族が乳児を育児中で家にいるため休む必要がなかった。
- ・ 職場で休む人が多かったため、自分は休めなかった。
- ・ 福祉関係のため皆が休めない。
- ・ 医療系の仕事なので休めない。
- ・ 低学年の子どもがいるところを優先して休んでもらった。
- ・ 職場の配慮等がなかった。
- ・ 会社からの声かけがないため取得しづらい。
- ・ 海外出張がもともと決まっていた。
- ・ 中学生は親と過ごさないため。

問 14 問 2 で「2.会社等勤務」とお答え頂いた方にお聞きします。お勤め先では、当該日（10 月 9 日）について何らかの措置がありましたか。該当する番号を全てお選びください。

10 月 9 日の休暇取得促進について勤務先で講じられた措置については、「特に何もなかった」（79.7%）が最も多く、次いで「シフト調整や短時間勤務等、休暇取得に向け柔軟な対応が行われた」（5.9%）、「ポスターやリーフレットが掲示・回覧された」（5.4%）となった。

図表 4-2-15 10 月 9 日の休暇取得促進について勤務先で講じられた措置（複数回答）



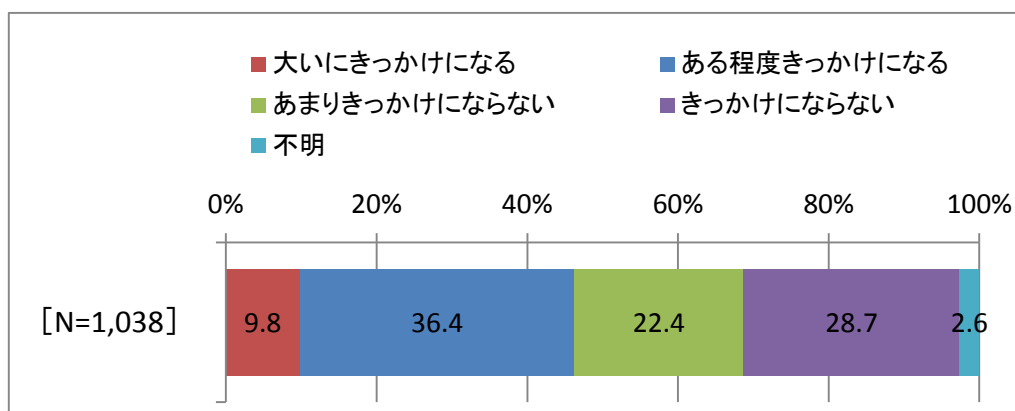
【その他の具体的内容（抜粋）】

- ・いつもより早めに仕事が終わった。
- ・子どもがいる人はこの日休みになった。
- ・自分で言ってきた人だけ休暇を取得した。

問 15 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つだけお選びください。

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、「大いにきっかけになる」(9.8%)、「ある程度きっかけになる」(36.4%)の合計が46.2%で、「あまりきっかけにならない」(22.4%)、「きっかけにならない」(28.7%)の合計が51.1%となった。

図表 4-2-16 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

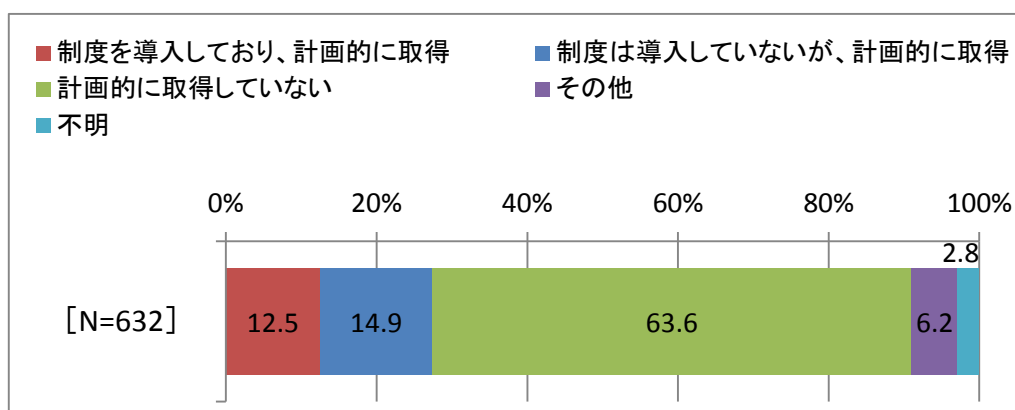


問 16 年次有給休暇を「計画的」に取得していますか。該当する番号を 1 つだけお選びください。

※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です。

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」(63.6%) が最も多く、次いで「制度は導入していないが、計画的に取得」(14.9%)、「制度を導入しており、計画的に取得」(12.5%) となった。

図表 4-2-17 年次有給休暇の計画的取得状況



【その他の具体的内容（抜粋）】

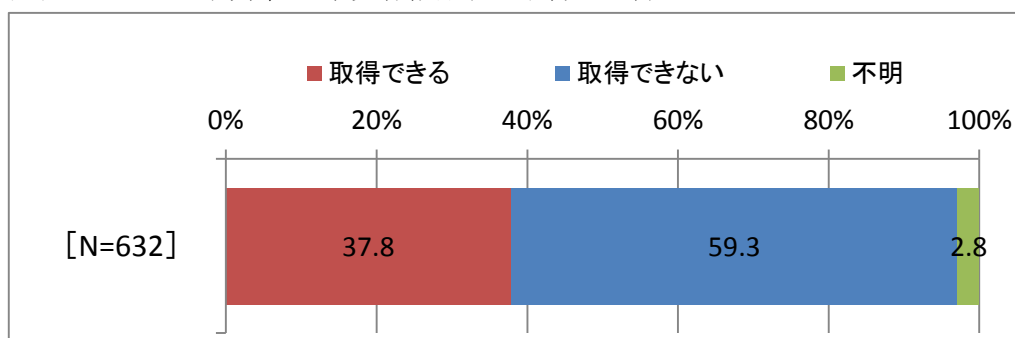
- ・計画的とは言えないが日数は消化してる。
- ・子どもの行事、病気の時に取れるようにしている。
- ・人手不足で思うように有給休暇をもらえない。

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つだけお選びください。

※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取得の可否については、「取得できない」が59.3%、「取得できる」が37.8%となった。

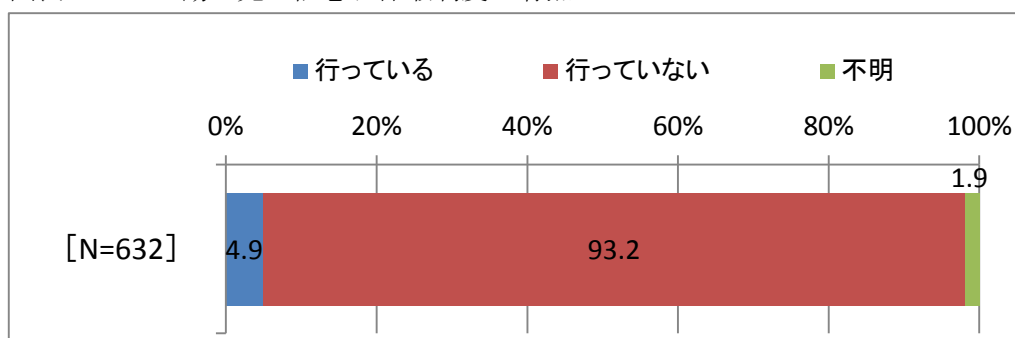
図表 4-2-18 時間単位の年次有給休暇の取得の可否



問 18 あなたがお勤めの事業場では、誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてるような取組を行っていますか。該当する番号を1つだけお選びください。

勤め先の記念日休暇制度の有無については、「行っている」が4.9%、「行っていない」が93.2%となった。

図表 4-2-19 勤め先の記念日休暇制度の有無



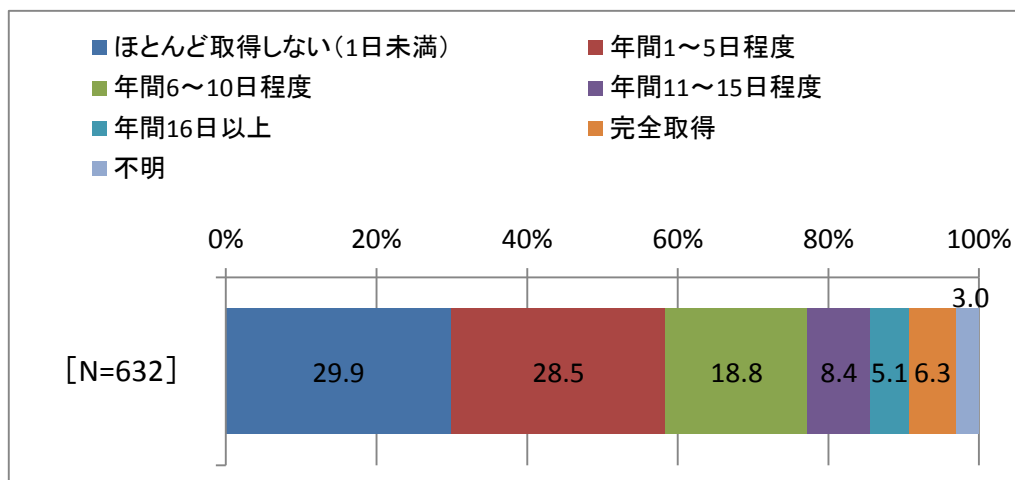
【記念日休暇制度の具体的な内容（抜粋）】

- ・アニバーサリー休暇が年1回。
- ・誕生日休暇。

問 19 日頃の年次有給休暇の取得状況について、該当する番号を1つだけお選びください。

日頃の年次有給休暇の取得状況については、「ほとんど取得しない(1日未満)」(29.9%)が最も多く、次いで「年間1～5日程度」(28.5%)、「年間6～10日程度」(18.8%)となった。

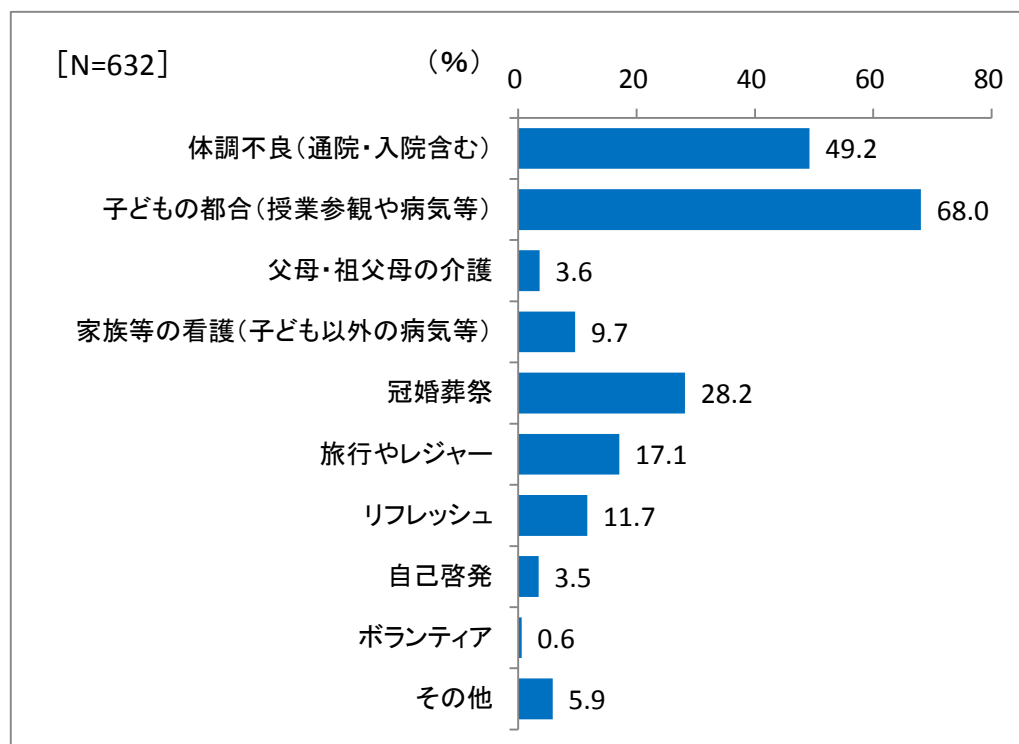
図表 4-2-20 日頃の年次有給休暇の取得状況



問 20 日頃の年次有給休暇の取得理由について、該当する番号を全てお選びください。

日頃の年次有給休暇の取得目的については、「子どもの都合（授業参観や病気等）」（68.0%）が最も多く、「体調不良（通院・入院含む）」（49.2%）、「冠婚葬祭」（28.2%）となった。

図表 4-2-21 日頃の年次有給休暇の取得目的（複数回答）



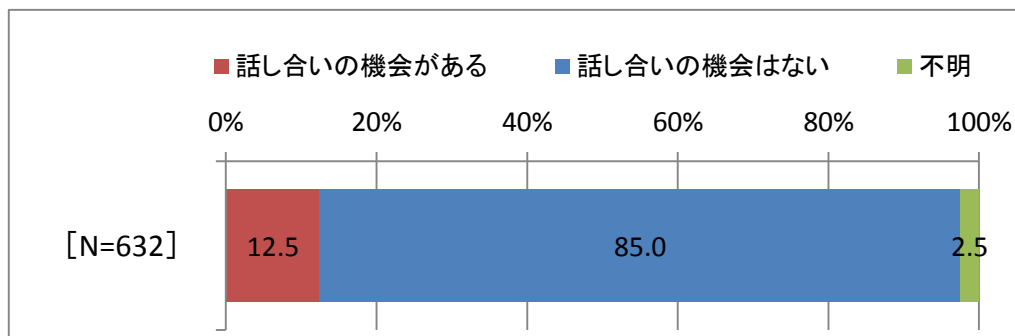
【その他の具体的内容（抜粋）】

- ・農作業。
- ・市役所に住民票を取りに行くとき。
- ・年末年始・お盆。

問 21 あなたがお勤めの事業場では、事業場と従業員との間で、年次有給休暇等のお休みの取り方などについて、話し合う機会がありますか。該当する番号を1つだけお選びください。

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、「話し合いの機会がある」が12.5%、「話し合いの機会はない」が85.0%となった。

図表 4-2-22 勤め先での休暇取得について労使間で話し合う機会の有無



【どのような機会があるか（抜粋）】

- ・全員が顔を会わせる会議等で話し合う。
- ・所長と組合員との話し合い。
- ・組合活動の中で協議の場がある。

第5章 今後の休暇取得促進策の方向性

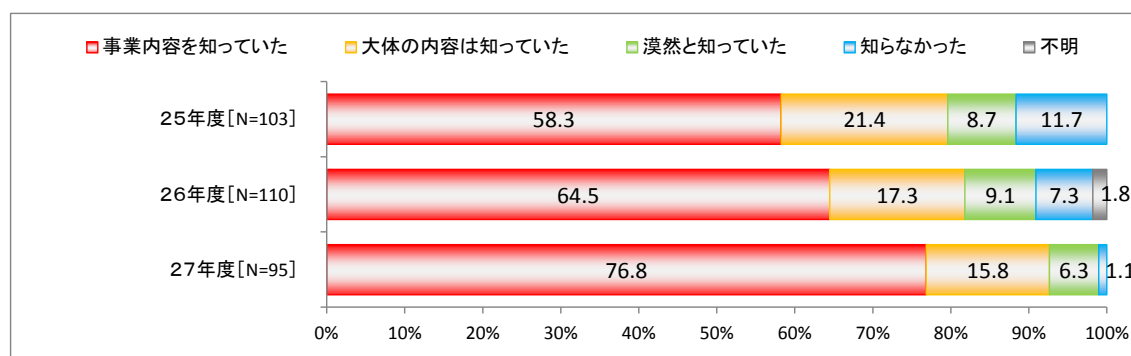
ここからは、第4章で紹介したアンケートの結果等をもとに、本事業で明らかとなった課題等を整理し、地域における休暇取得促進策の今後の方向性について検討を行う。

(1) 本事業の認知度や実施状況等について

①事業の認知度

10月9日のおくんち祭当日に向けて年次有給休暇取得促進の取組を行う本事業の認知度を尋ねたところ、人吉市とその周辺4町村（錦町、相良村、山江村、球磨村）の事業場では何らかの形で「知っていた」と回答したのは前年度比8.0ポイント上昇の98.9%となり、「知らなかった」という回答は1.1%にとどまった。事業の継続効果等もあって、着実に本事業の認知度は向上していることがうかがえる。

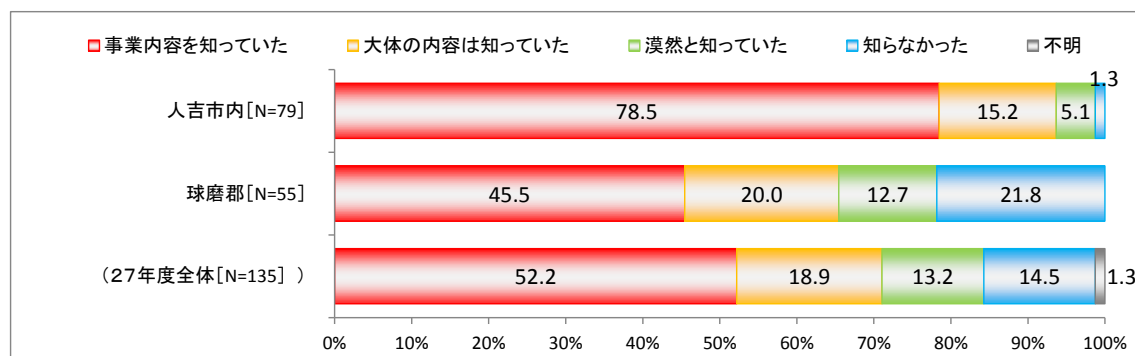
図表 5-1 事業の認知度（事業場：時系列比較）



※時系列比較するため、25年度調査対象の1市4町村（人吉市、錦町、相良村、山江村、球磨村）の値で比較

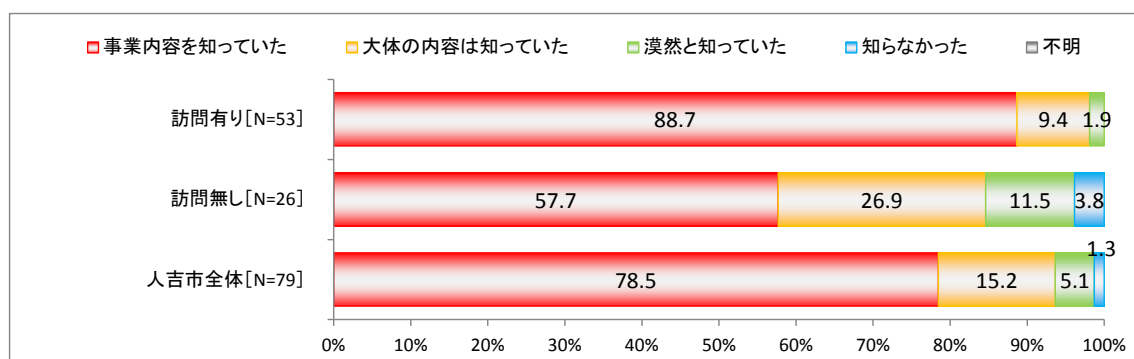
なお、認知度を地域別にみると、人吉市内の事業場と周辺の球磨郡（9町村）の事業場とでは、依然として認知度に大きな差がみられた。保護者アンケートの結果をみると、球磨郡の事業場に勤めている保護者の割合は回答者のうち2割程度となっており、球磨郡の事業場に対する周知の取組が今後の課題であるといえる。

図表 5-2 事業の認知度（事業場：人吉市内・球磨郡の比較）

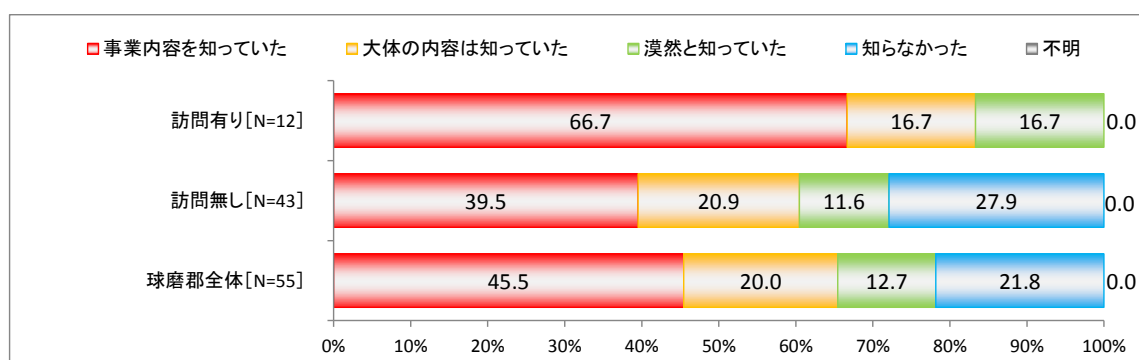


(参考) 事業場訪問の有無別の事業の認知度 (人吉市内と球磨郡)

◆ 人吉市内の事業場

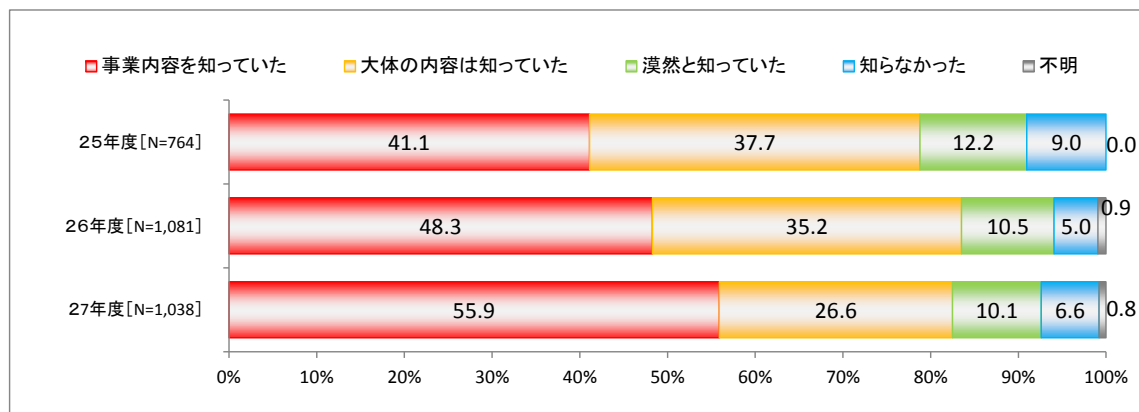


◆ 球磨郡の事業場



保護者では、何らかの形で本事業を「知っていた」と回答したのは 92.6%で、前年度比では 1.5 ポイント低下したものの、認知度は 3 年度連続で 9 割を超えた。また、「国の事業であり、10 月 9 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」という回答が同 7.6 ポイント上昇するなど、本事業の継続効果がうかがえる結果となった。

図表 5-3 事業の認知度 (保護者：時系列比較)

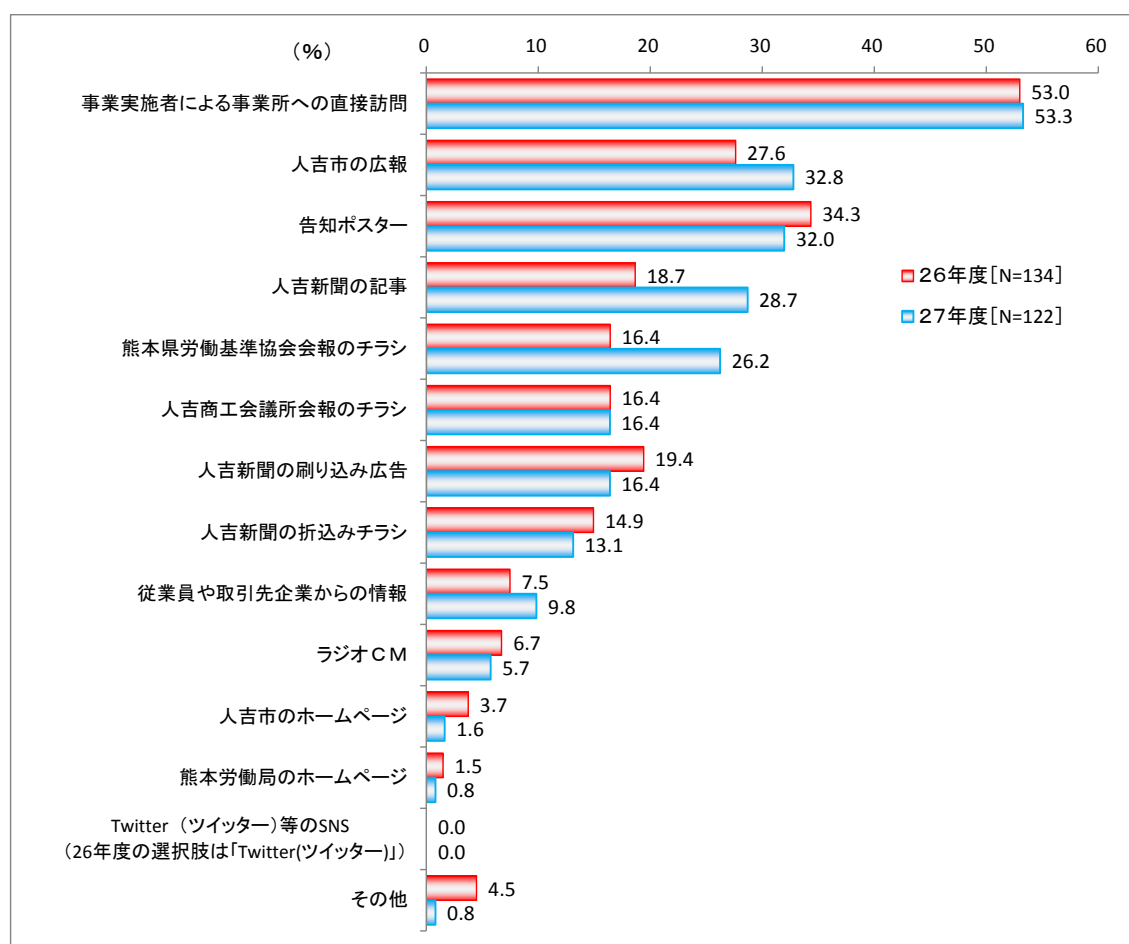


②認知ルート

本事業を何らかの形で「知っていた」と回答した 122 の事業場に対し、どのようなルートで本事業を知ったかを尋ねたところ、「事業実施者による事業場への直接訪問」が 53.3% と最も多く、以下、「人吉市の広報」(32.8%)、「告知ポスター」(32.0%)、「人吉新聞の記事」(28.7%)、「熊本県労働基準協会会報のチラシ」(26.2%) と続いた。

前年度比では、「人吉新聞の記事」(+10.0 ポイント)や「熊本県労働基準協会会報のチラシ」(+9.8 ポイント)、「人吉市の広報」(+5.2 ポイント)などが大きく伸びており、会報誌へのチラシの同封回数を増やした効果や、人吉新聞での記事の紹介回数が増えた影響などがうかがえた。

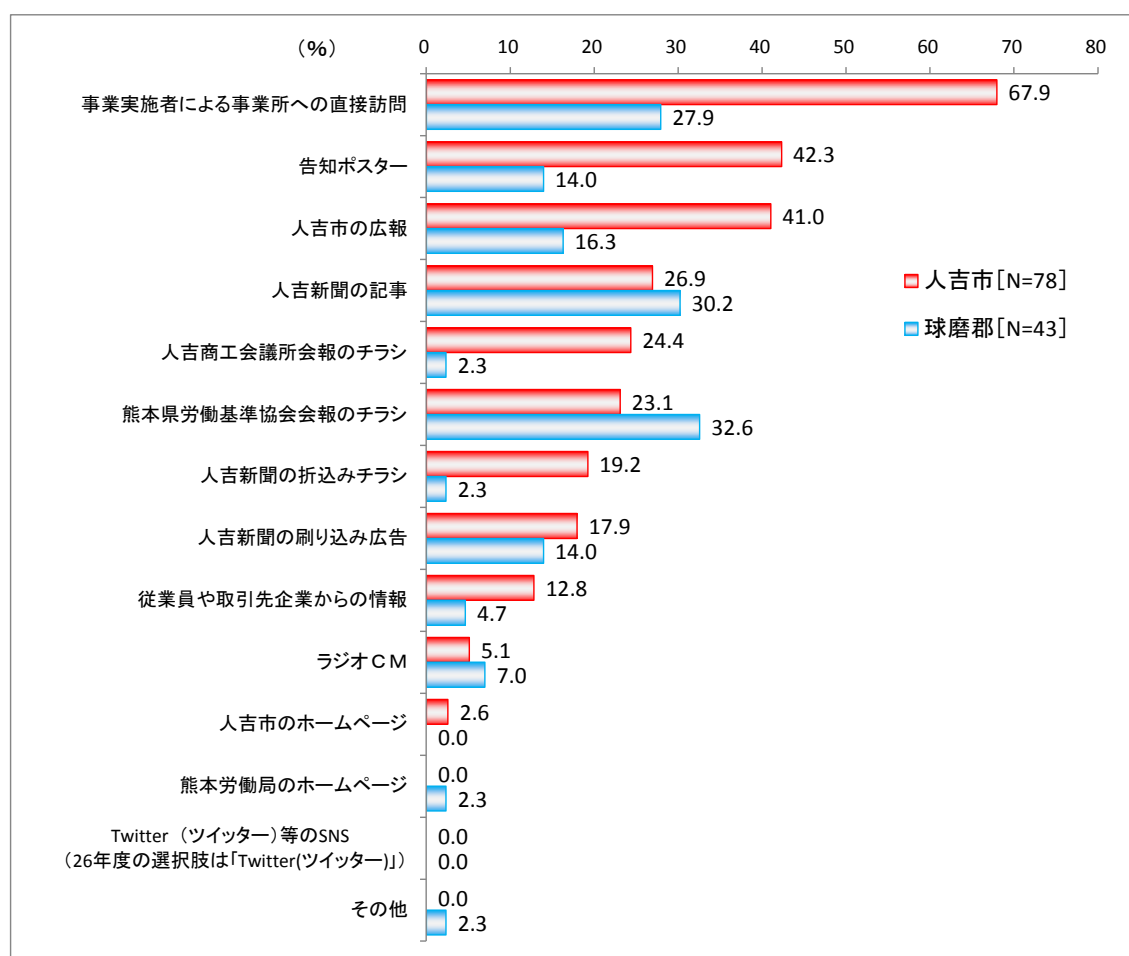
図表 5-4 事業の認知ルート（事業場）（複数回答：前年度との比較）



認知ルートを地域別にみると、「事業実施者による事業所への直接訪問」（人吉市 67.9%、球磨郡 27.9%）や「告知ポスター」（人吉市 42.3%、球磨郡 14.0%）、「人吉市の広報」（人吉市 41.0%、球磨郡 16.3%）などで人吉市の事業場の値が球磨郡の事業場の値を大きく上回っている。

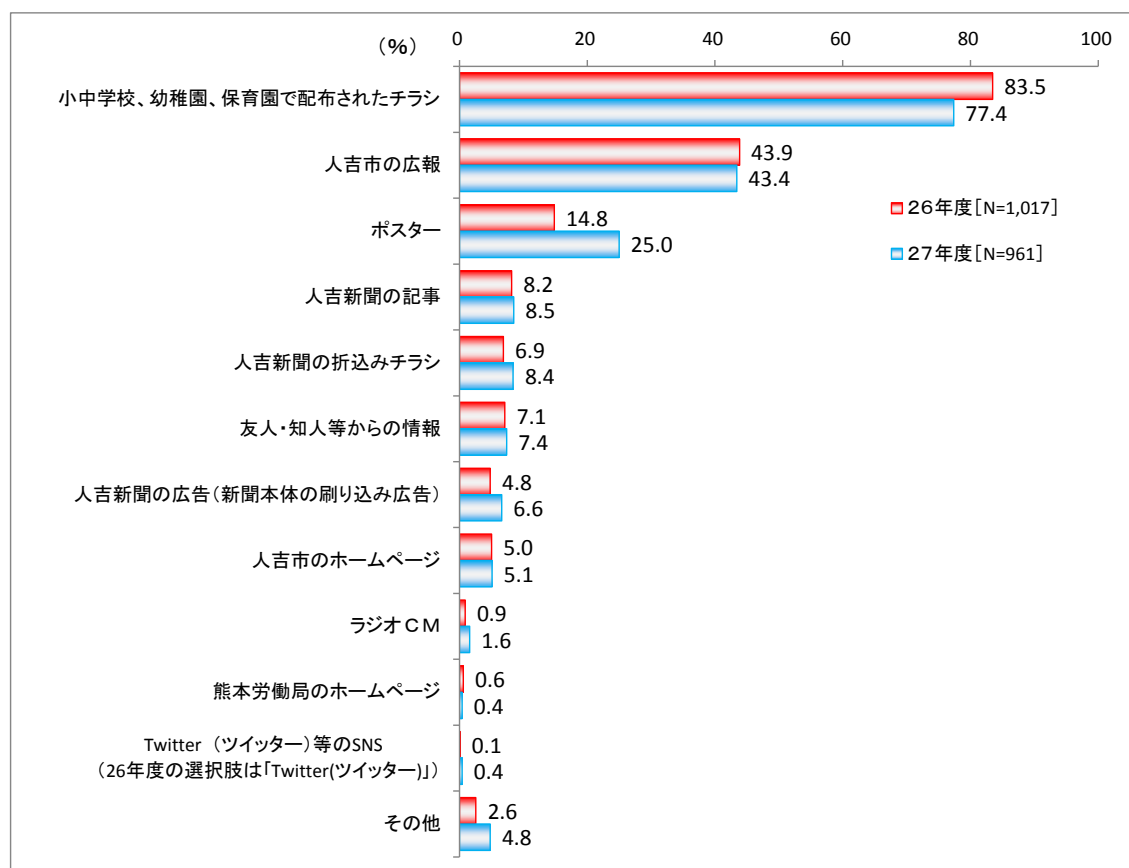
なお、球磨郡の事業場で高かったものとしては、「熊本県労働基準協会会報のチラシ」（人吉市内 23.1%、球磨郡 32.6%）や「人吉新聞の記事」（人吉市内 26.9%、球磨郡 30.2%）などであった。

図表 5-5 事業の認知ルート（事業場：人吉市内と球磨郡の比較）（複数回答）



一方、保護者（何らかの形で「知っていた」と回答した 961 人）の認知ルートとしては、「小中学校・幼稚園等で配布されたチラシ」が 77.4%と最も多く、以下、「人吉市の広報」（43.4%）、「ポスター」と続いている。なお、前年度比では、「ポスター」という回答が 10.2 ポイント上昇しており、今年度から民間施設への掲示を強化した効果等もうかがえた。

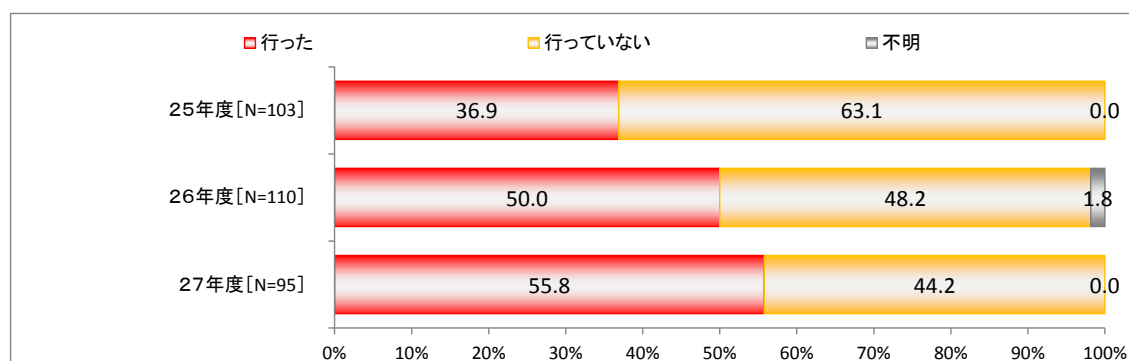
図表 5-6 事業の認知ルート（保護者）（複数回答：前年度との比較）



③取組の実施状況

重点実施日（10月9日）に向けて、年次有給休暇取得促進の取組を実施したと回答した事業場（人吉市とその周辺4町村の事業場の値）は55.8%で前年度調査と比べて5.8ポイント上昇した。初年度の25年度と比較すると18.9ポイント上昇しており、3年度連続で取組を実施した事業場の割合が上昇し、事業を継続したことによる効果がみられる。

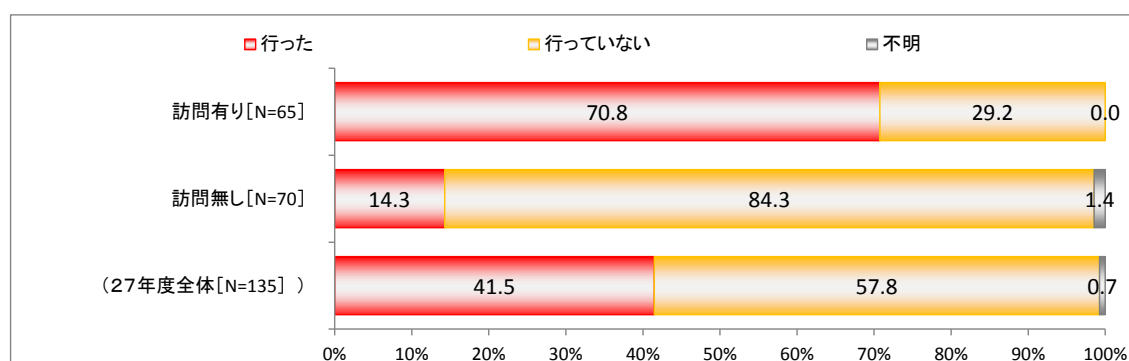
図表 5-7 重点実施日に向けた取組の実施状況（事業場：時系列比較）



※時系列比較するため、25年度調査対象の1市4町村（人吉市、錦町、相良村、山江村、球磨村）の値で比較

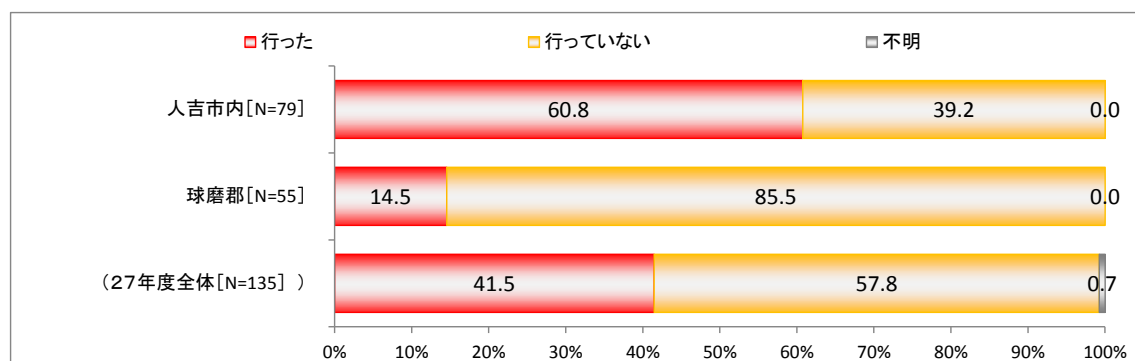
また、事業場への直接訪問の有無別にみると、直接訪問を実施した事業場では、取組を実施したと回答した事業場が70.8%と未訪問の事業場（14.3%）を大きく上回った。前年度の調査でも同様の傾向（訪問有り68.6%、訪問無し14.6%）がみられており、事業場への直接訪問の効果が高いことがうかがえる。

図表 5-8 重点実施日に向けた取組の実施状況（事業場：事業場訪問の有無別）



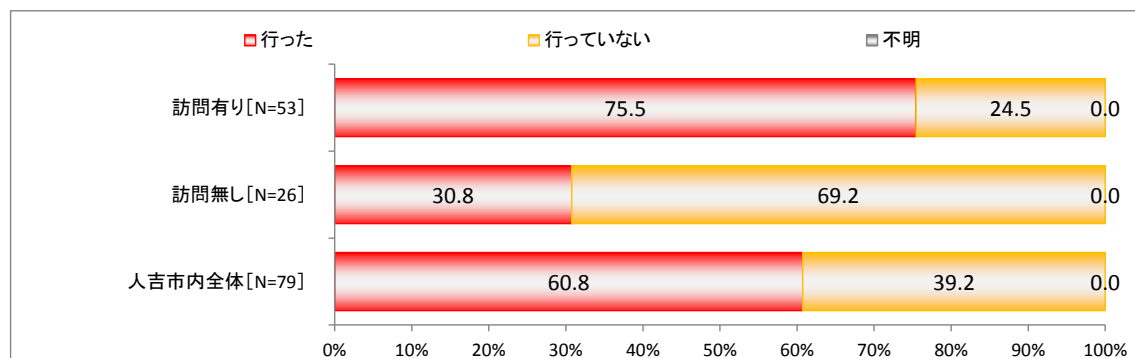
なお、地域別の取組実施率をみると、本事業の認知度の結果と同様に人吉市内（60.8%）と球磨郡（14.5%）の事業場で大きな差がみられた。昨年度の調査でも同様の傾向（人吉市内 58.3%、球磨郡 16.0%）がみられており、球磨郡の事業場に対する理解促進の取組が今後の課題であるといえる。

図表 5-9 重点実施日に向けた取組の実施状況（事業場：人吉市内と球磨郡の比較）

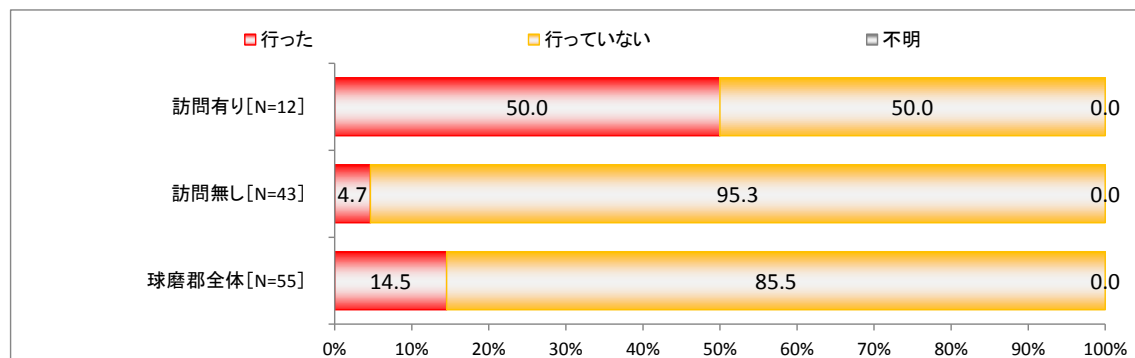


(参考) 事業場訪問の有無別の取組の実施状況（人吉市内と球磨郡）

◆ 人吉市内の事業場

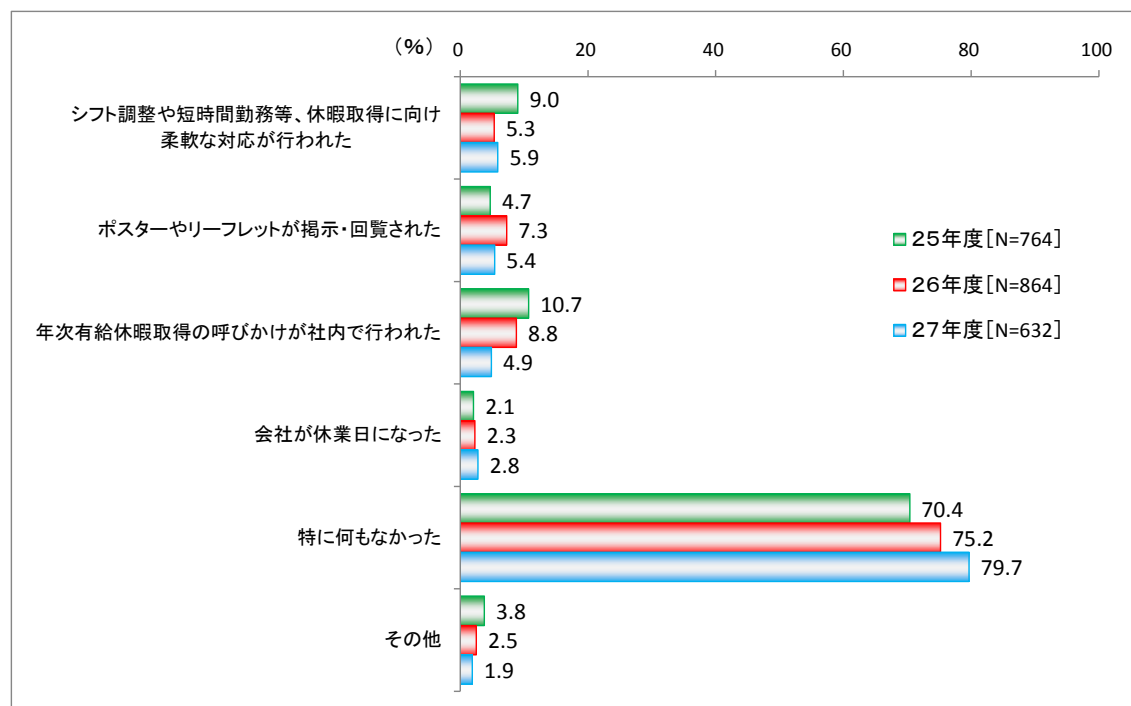


◆ 球磨郡の事業場



一方、保護者のうちの「会社等勤務」と回答した 632 人に、重点実施日（10 月 9 日）に向けて勤務先で何らかの措置があったかを尋ねたところ、「特に何もなかった」という回答が 79.7%を占めており、前年度調査と比較すると 4.5 ポイント増加している。なお、今年度の調査では、保護者の職業について、「公務員・団体職員」の選択肢を追加しており、本設問の回答は「会社等勤務」の保護者のみが回答（「公務員・団体職員」の保護者は非該当）していることなども結果に影響していると思われるが、事業場向けアンケートにおける取組を実施していないと回答した事業場の割合（57.8%）と比較すると、前年度と同様に保護者の「特に何もなかった」という回答（79.7%）は相対的にかなり高い水準にあるといえる。これについては、事業場への直接訪問等の働きかけを強化することに加えて、事業場による具体的な周知手法（周知の時期・タイミング、周知ツール等）などについても、検証余地が残されていることがうかがえる。

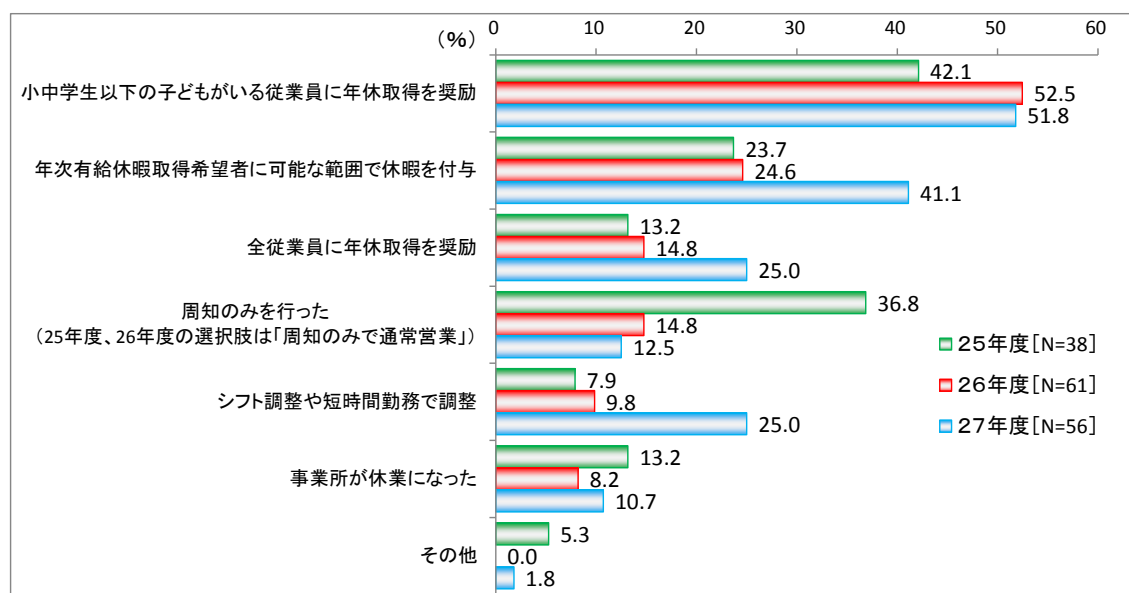
図表 5-10 重点実施日に向けた勤務先での措置（保護者：時系列比較）（複数回答）



④実際に行った具体的な取組、重点実施日の保護者の状況

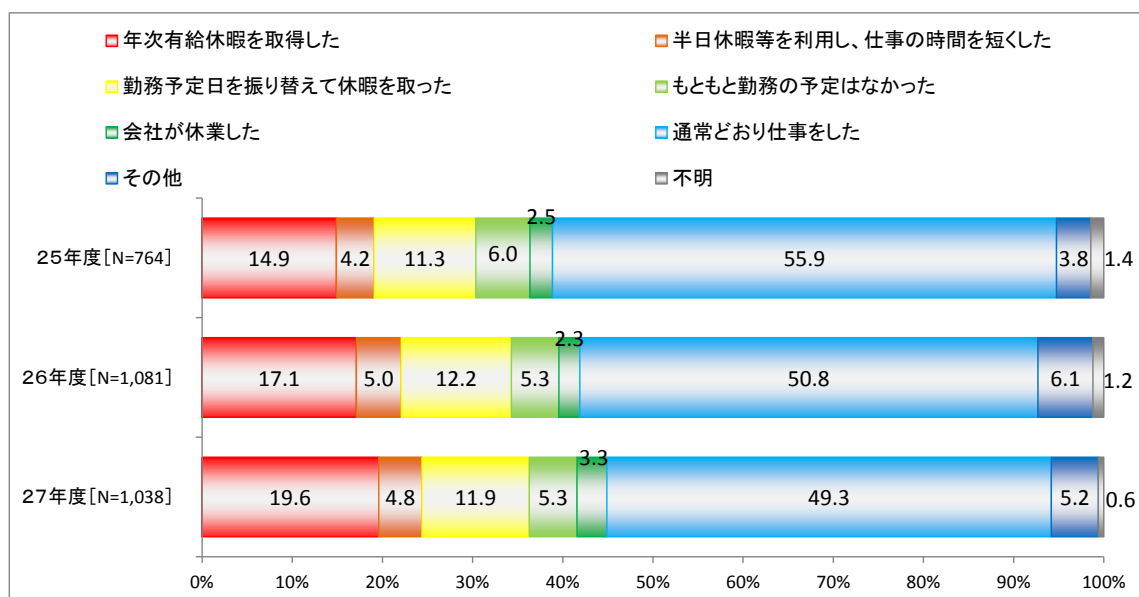
何らかの取組を実施したと回答した 56 事業場が実際に行った具体的な取組としては、「小中学生以下の子どもがいる従業員に年次有給休暇取得を奨励した」が 51.8%と最も多く、以下、「年次有給休暇取得希望者に可能な範囲で休暇を付与」（41.1%）、「全従業員に年休取得を推奨」（25.0%）と続いた。前年度調査と比較すると「小中学生以下の子どもがいる従業員に年休取得を奨励」という回答はわずかに低下したものの、「年次有給休暇取得希望者に可能な範囲で休暇を付与」（+16.5 ポイント）や「全従業員に年休取得を推奨」（+10.2 ポイント上昇）という回答大きく上昇するなど、取組の中身にも改善傾向がみられており、事業を継続した効果等により、事業場の理解が進んでいることがうかがえる。

図表 5-11 重点実施日に向けた具体的な取組（事業場：時系列比較）（複数回答）



一方、保護者の重点実施日の状況について尋ねたところ、「通常通り仕事をした」という回答が49.3%で最も多かったが、前年度調査比では1.5ポイント低下しており、25年度の調査開始以来、初めて5割の水準を下回った。また、「年次有給休暇を取得した」という回答が同2.5ポイント上昇の19.6%、「会社が休業した」が同1.0ポイント上昇し3.3%となるなど、事業を継続した効果等により、保護者の休暇取得環境が改善していることがうかがえる結果となった。

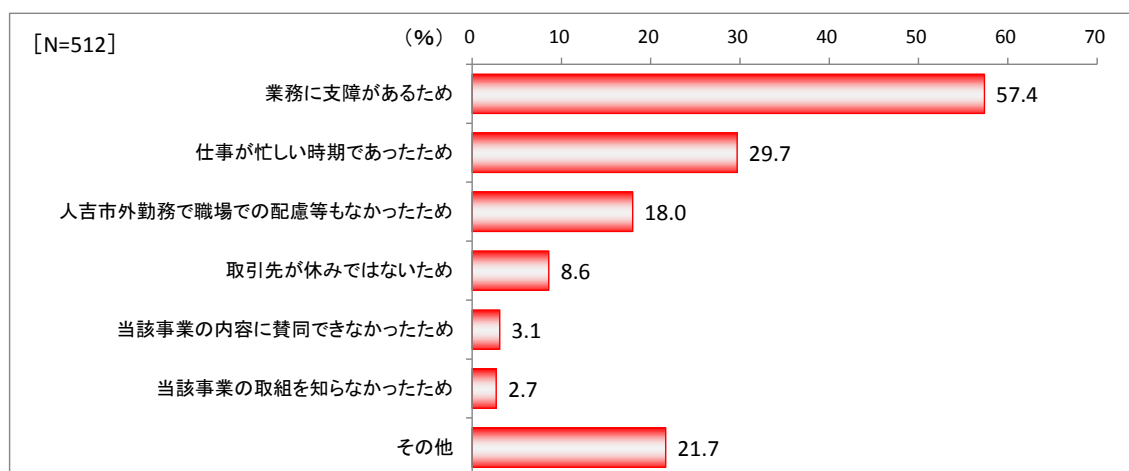
図表 5-12 重点実施日の状況（保護者：時系列比較）



なお、「通常通り仕事をした」と回答した保護者 512 人にその理由を尋ねたところ、「業務に支障があるため」という回答が 57.4%で最も多く、以下、「仕事が忙しい時期であったため」(29.7%)、「人吉市外勤務で職場での配慮等もなかったため」(18.0%)と続いている。本設問は今年度から選択肢を 1 つ追加しており、単純な比較はできないものの、新たに設けた「人吉市外勤務で職場での配慮等もなかったため」という回答が 3 位となったほかは、「業務に支障があるため」という回答が前年度と同様にトップとなるなど、業務上の理由をあげる回答が多くなっている。

「その他」という回答も 21.7%と多かったが、「職場の配慮等が無かった」、「会社からの声かけがないため取得しづらい」などの職場の雰囲気を指摘する意見や、「医療系の仕事なので休めない」、「福祉関係のため皆が休めない」などの業種による要因をあげる意見のほか、「低学年の子どもがいるところを優先して休んでもらった」という職場内の調整の結果休めなかったという意見などもあった。

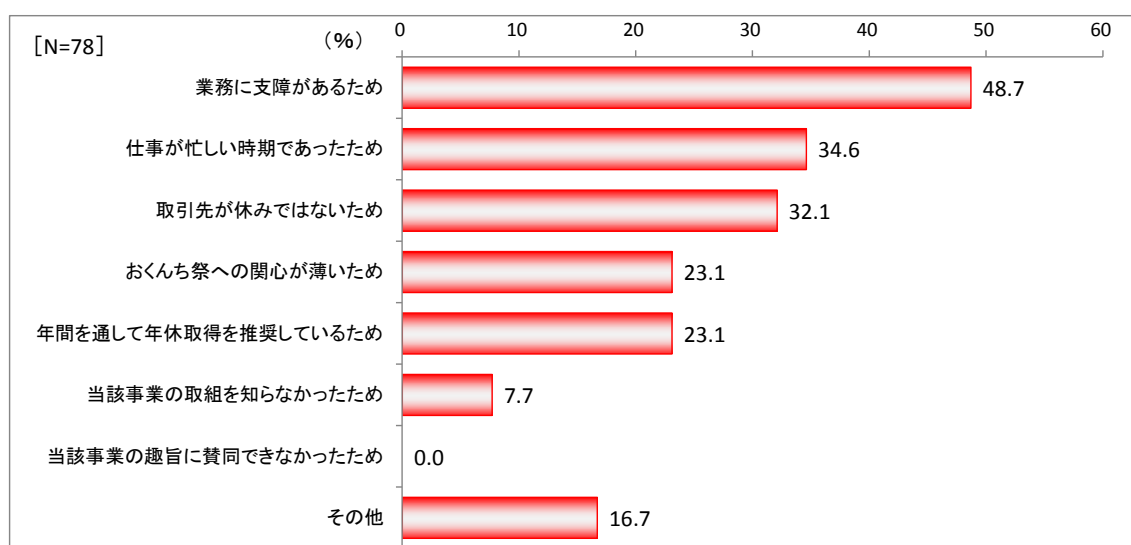
図表 5-13 通常通り仕事をした理由（保護者）（複数回答）



⑤取組を行わなかった理由

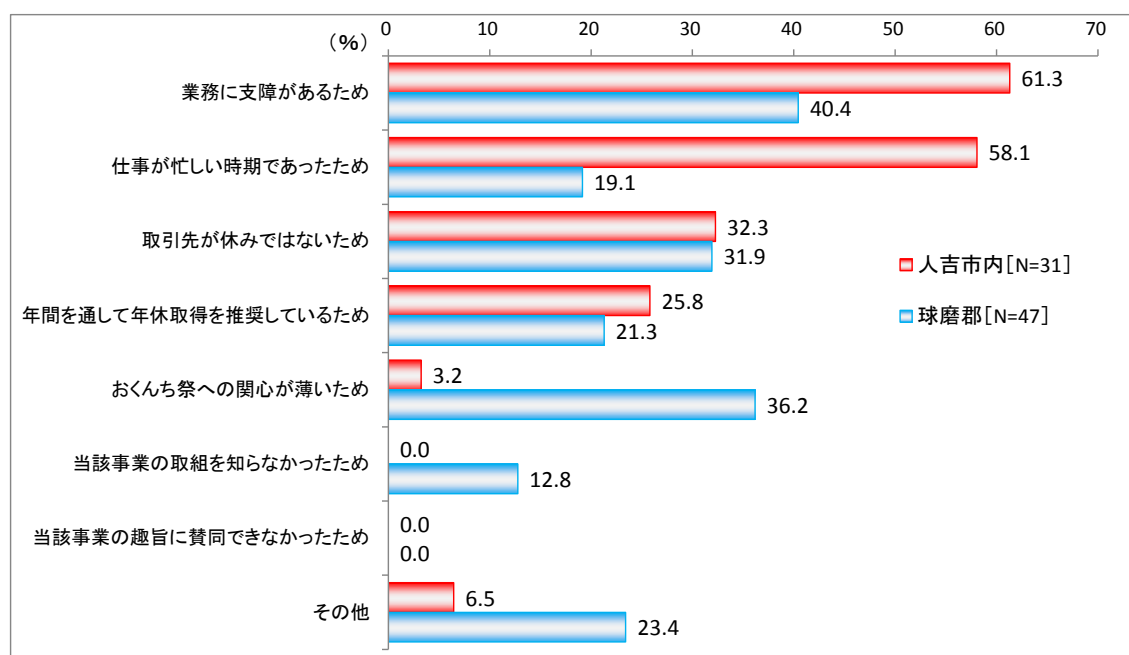
当日に「年次有給休暇の取得促進の取組を行わなかった」と回答した 78 事業場に、その理由を尋ねたところ、「業務に支障があるため」が 48.7%と最も多く、「仕事が忙しい時期であったため」が 34.6%で続いている。本設問も今年度から選択肢を追加しており、単純な比較はできないものの、上位 3 つの回答は順位も含めて同じであり、保護者アンケートと同様に業務遂行上の要因が取組実施の大きな壁となっていることがうかがえる。また、「取引先が休みでないため」(32.1%)という回答も多くなっており、対象地域外の企業等に対する理解促進の取組も今後の大きな課題であるといえる。

図表 5-14 取組を行わなかった理由（事業場）（複数回答）



なお、人吉市内と球磨郡の事業場を比較すると、「おくんち祭への関心が薄いため」（人吉市内 3.2%、球磨郡 36.2%）、「当該事業の取組を知らなかったため」（人吉市内 0.0%、球磨郡 12.8%）などの回答が球磨郡の事業場で相対的に多くみられており、「その他」（人吉市内 6.5%、球磨郡 23.4%）の回答内容のうち、球磨郡の事業場では「人吉の祭りなので」という意見もみられた。このような球磨郡の事業場等に対して、どのようにして理解を求めていくかが、今後の大きな課題であると思われる。

図表 5-15 取組を行わなかった理由（事業場：人吉市内と球磨郡との比較）（複数回答）

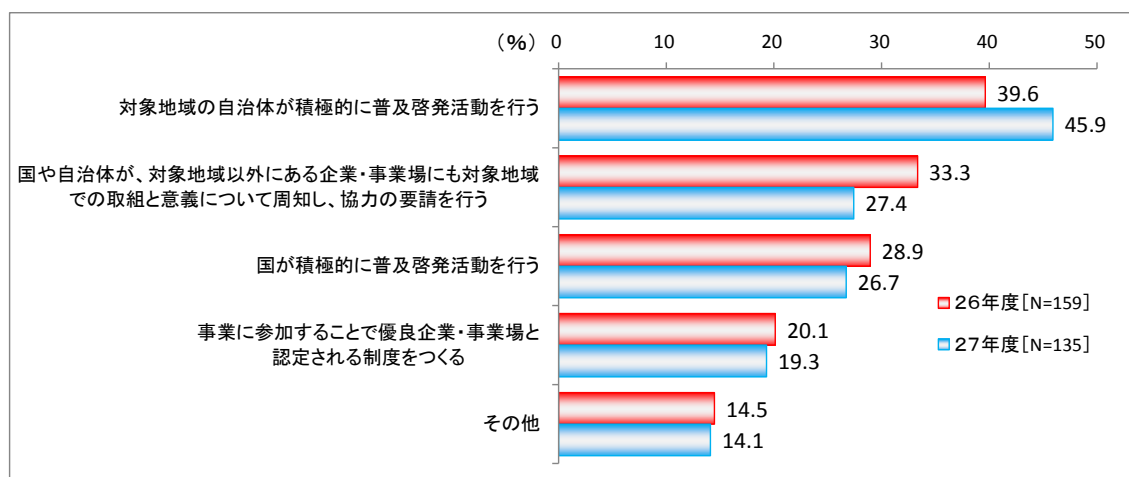


⑥必要な取組・支援策等

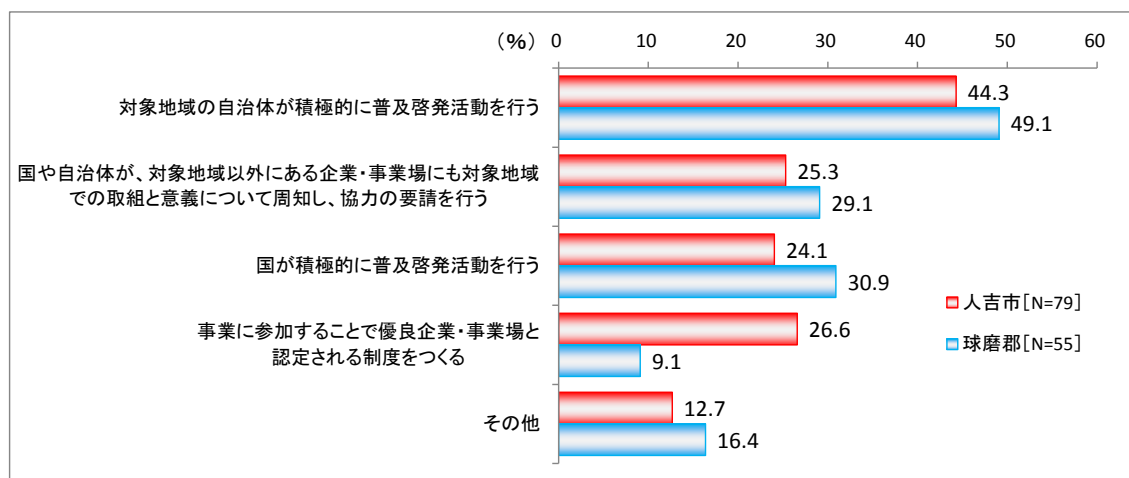
本事業の実施について、どのような取組・支援等があれば、事業への参加・協力がしやすくなるかについて事業場に尋ねたところ、「対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行う」が45.9%で最も多く、以下、「国や自治体が、対象地域以外にある企業・事業場にも対象地域での取組と意義について周知し、協力の要請を行う」が27.4%、「国が積極的に普及啓発活動を行う」が26.7%で続いた。

なお、人吉市内と球磨郡でみると、両地域ともに「対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行う」（人吉市内44.3%、球磨郡49.1%）という回答が最も多かったが、人吉市では、「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」（人吉市内26.6%、球磨郡9.1%）という回答が2番目に多くなっており、球磨郡の事業場とは異なる結果（球磨郡の事業場では「国が積極的に普及啓発活動を行う」が30.9%で2位）となった。

図表 5-16 必要と思われる取組・支援策等（事業場：前年度との比較）（複数回答）



(参考) 必要と思われる取組・支援策等（事業場：人吉市と球磨郡の比較）（複数回答）

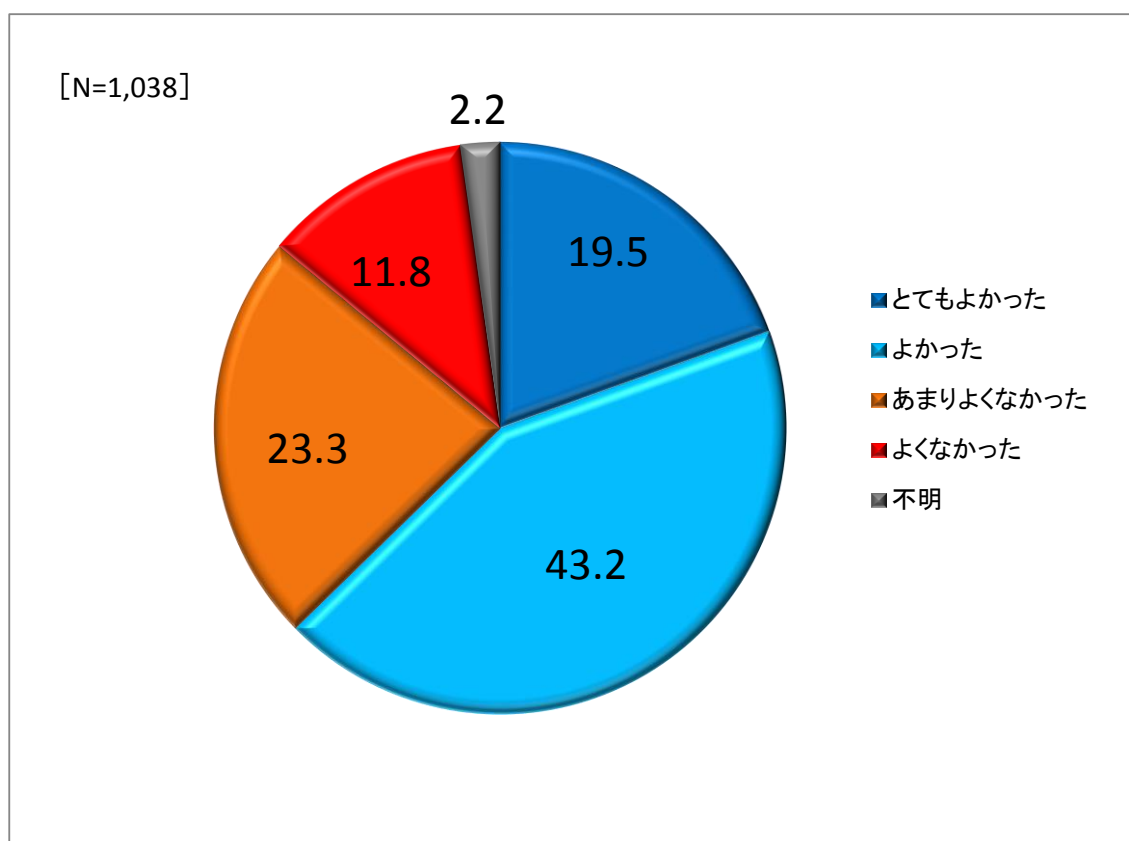


（２）学校休業日の評価、本事業の評価について

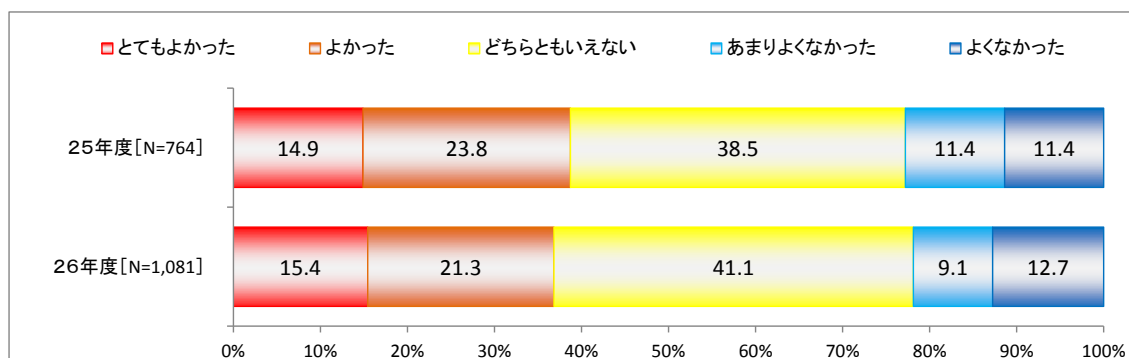
①学校休業日に対する評価

保護者に対して、おくんち祭当日（10/9）に学校が休業日となることへの評価を尋ねたところ、「とてもよかった」（19.5%）と「よかった」（43.2%）の合計が62.7%で過半を超えており、「よくなかった」（11.8%）と「あまりよくなかった」（23.3%）の合計は35.1%となった。

図表 5-17 学校休業日に対する評価（保護者）



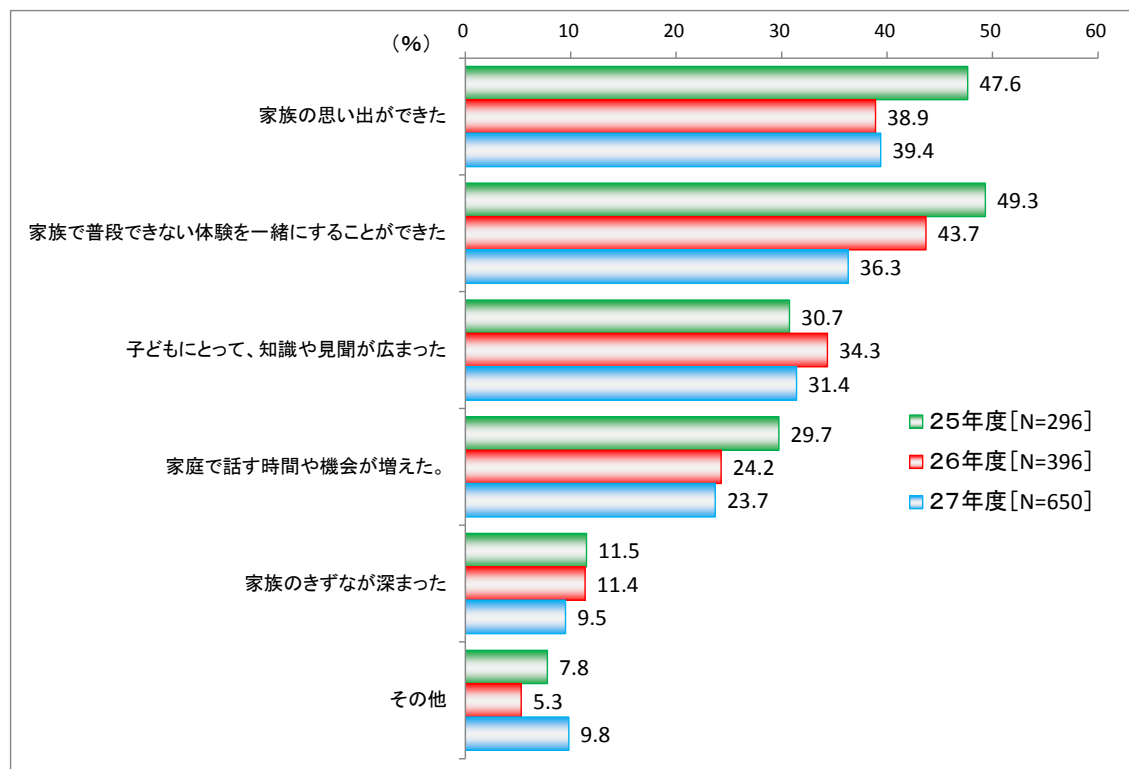
（参考） 学校休業日に対する評価（保護者：25年度、26年度の結果）



※27年度は「どちらともいえない」の選択肢を除外しているため、時系列比較の対象としていない

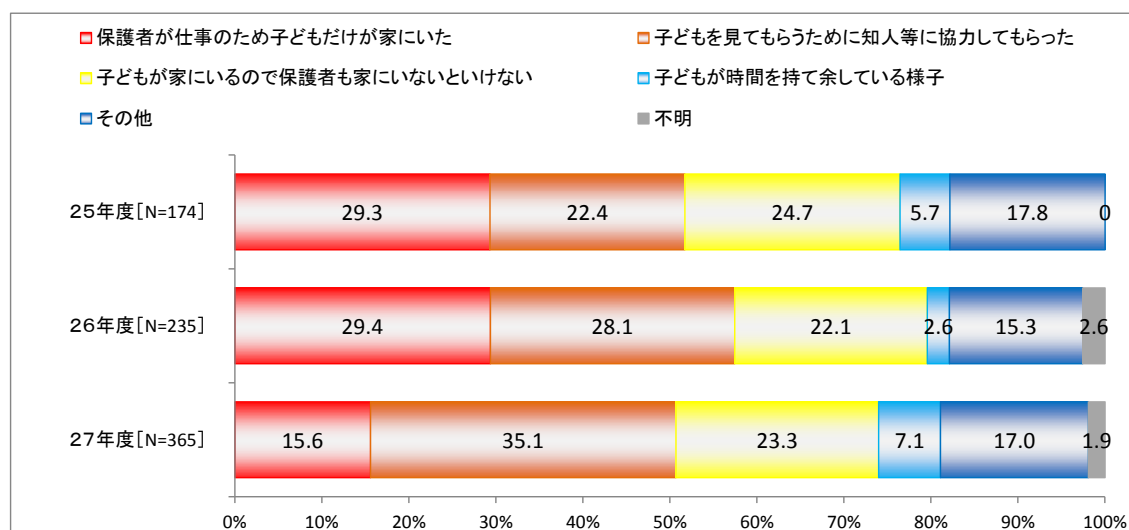
また、「とてもよかった」と「よかった」と回答した保護者 650 人に、よかったと思う理由を尋ねると、「家族の思い出ができた」が 38.9%と最も多く、以下、「家族で普段できない体験を一緒にすることができた」(36.3%)、「子どもにとって知識や見聞が広まった」(31.4%)と続いている。その他の回答としては、「地域の伝統行事に子どもを参加させることができた」、「祭を盛り上げられてよかった」などの意見がみられた。

図表 5-18 学校休業日がよかったと思う理由（保護者：時系列比較）（複数回答）



一方、学校休業日に対し、「あまりよくなかった」と「よくなかった」と回答した保護者365人に、よくなかったと思う理由を尋ねたところ、「日中子どもを見てもらうために親せきや知人等に協力してもらった」が35.1%で最も多く、以下、「子どもが家にいるので、保護者も家にいないといけなくなった」(23.3%)、「保護者が仕事に出かけるため、子どもだけが家にいた」(15.6%)と続いた。26年度の調査と比較すると、「保護者が仕事のため子どもだけが家にいた」という回答が13.8ポイントと大きく減少しており、「日中子どもを見てもらうために親せきや知人等に協力してもらった」が7.0ポイント増加している。その他の回答としては、「仕事が休めないで子どもに寂しい思いをさせてしまった」、「子どもが休みになるなら親も会社自体が休みにならないと状況的に厳しい」、「職場で何も声かけがなく、休んでいいのかわからなかった」などの意見がみられた。

図表 5-19 学校休業日がよくなかったと思う理由（保護者：時系列比較）（複数回答）



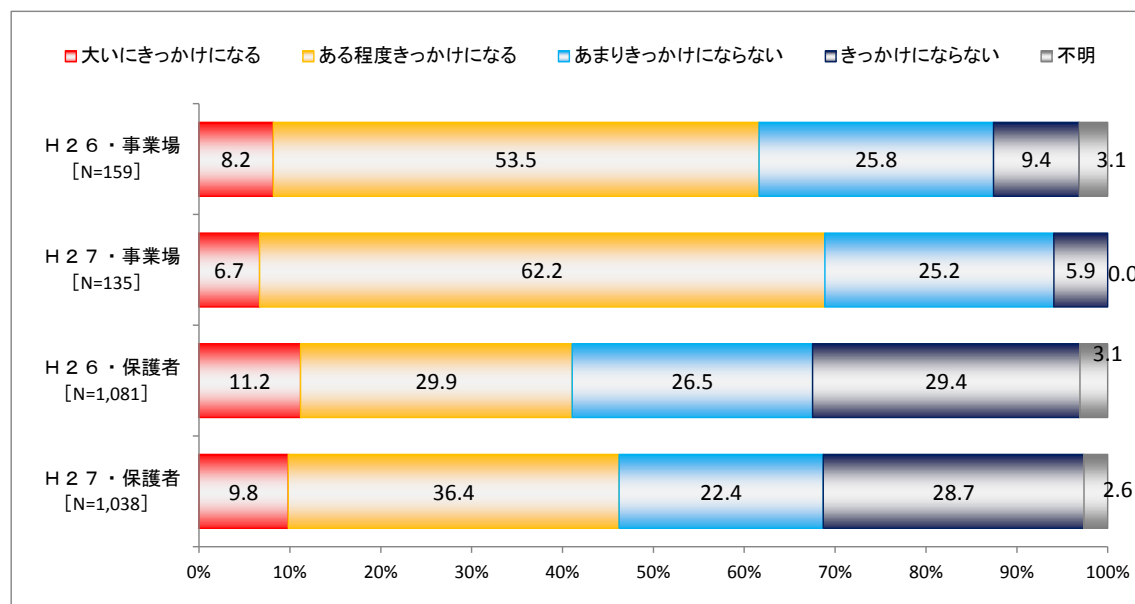
②本事業の評価

本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになるかについて尋ねたところ、事業場では「大いにきっかけになる」(6.7%)、「きっかけになる」(62.2%)という回答の合計が68.9%で、「きっかけにならない」(5.9%)、「あまりきっかけにならない」(25.2%)という回答の合計が31.1%となり、本事業の取組を肯定的に受け止めている事業場が多数を占めている。なお、前年度の調査と比較すると肯定的な評価の合計が7.2ポイント増加した。

一方、保護者では「大いにきっかけになる」(9.8%)、「きっかけになる」(36.4%)という回答の合計が46.2%で、「きっかけにならない」(28.7%)、「あまりきっかけにならない」(22.4%)という回答の合計が51.1%となった。前年度の調査と比較すると肯定的な評価の合計が5.1ポイント増加しているものの、依然として評価は拮抗している。

前述の学校休業日の評価に関する設問では、保護者の6割が学校休業日を肯定評価しているものの、4割弱の保護者は否定的に受け止めている。本事業の評価の結果と合わせて考えると、保護者の一部には依然として懐疑的な意見も根強いことがうかがえ、事業場に対しては従業員のニーズや実情等を踏まえて、より実効性のある取組を行ってもらうように働きかけるとともに、様々な事情で休暇を取りにくい保護者の子どもに対する何らかの受け皿をつくることなども今後の検討課題であると思われる。

図表 5-20 本事業に対する評価（事業場と保護者の結果比較）

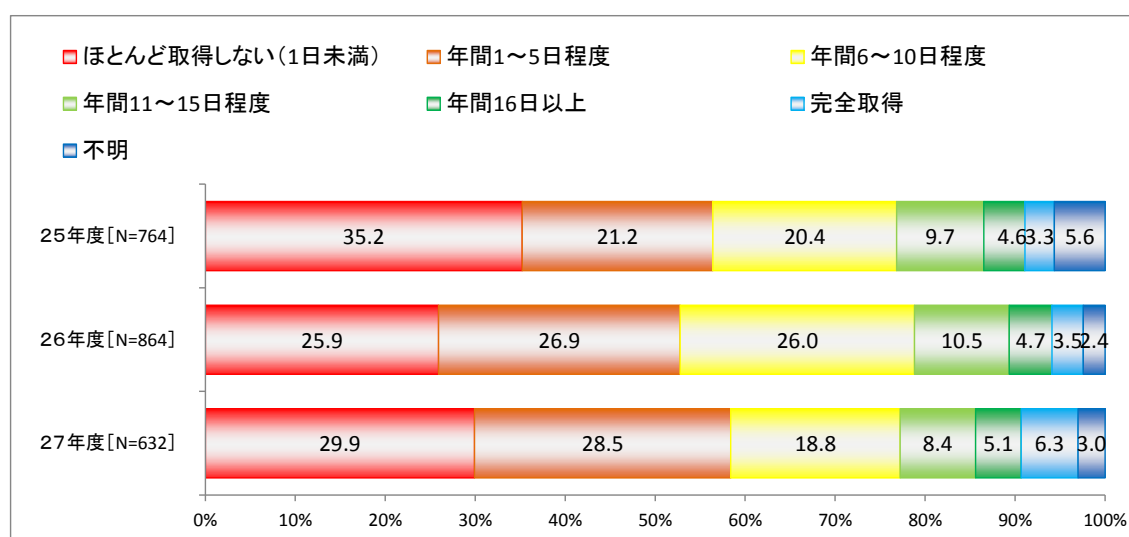


（３）年次有給休暇取得の現状、取得促進の制度等について

①年次有給休暇取得状況

保護者の年次有給休暇の取得状況については、「年間 1～5 日」が 28.5%、「年間 6～10 日」が 18.8%、「年間 11～15 日」が 8.4%、「年間 16 日以上」が 5.1%、「完全取得」が 6.3% となり、「ほとんど取得しない」という回答が 29.9%であった。なお、前年度の調査と比較すると、「ほとんど取得しない」という回答が 4.0 ポイント増加しているが、前述の通り、今年度の調査から保護者の職業について、「公務員・団体職員」の選択肢を追加した影響なども考えられる。ただ、そのような中でも「完全取得」という回答が前年度比 2.8 ポイント、「年間 16 日以上」という回答が 0.4 ポイント上昇するなど、休暇の取得環境に改善の兆しもうかがえた。

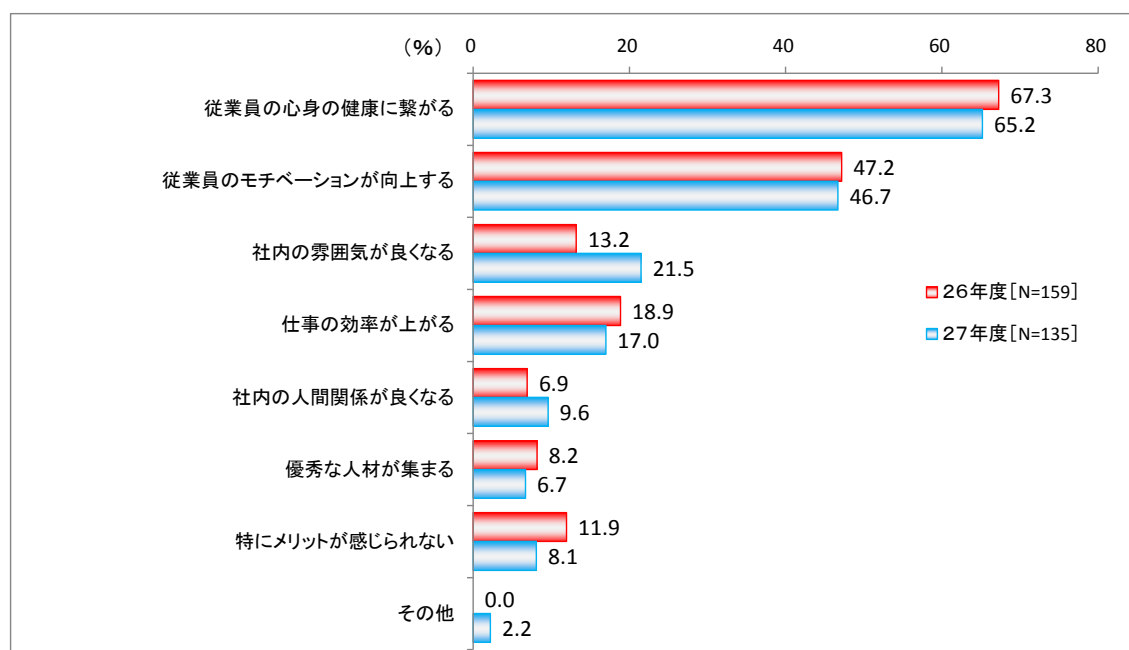
図表 5-21 年次有給休暇の取得状況（保護者：時系列比較）



②年次有給休暇取得のメリット、休暇が取得されにくい理由、必要な取組、

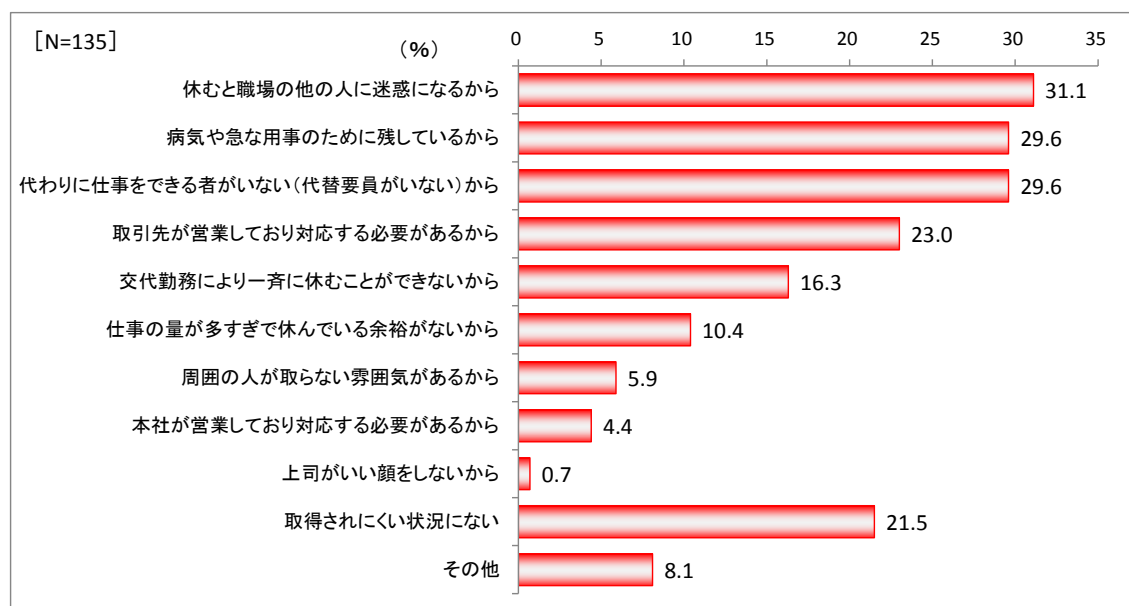
事業場に対して、年次有給休暇を従業員が積極的に取得することによるメリットについて尋ねたところ、「従業員の心身の健康に繋がる」が 65.2%と最も多く、「従業員のモチベーションが向上する」(46.7%)、「社内の雰囲気が良くなる」(21.5%)、「仕事の効率が上がる」(17.0%)、と続いている。上位 2 つの選択肢は前年度とほぼ同様の数値となったが、「社内の雰囲気が良くなる」という回答が前年度比で 8.3 ポイント上昇しているほか、「特にメリットが感じられない」という回答が同 3.8 ポイント減少した。

図表 5-22 年次有給休暇を従業員が積極的に取得するメリット
(事業場：前年度との比較) (複数回答)



一方、年次有給休暇が取得されにくい理由（事業場向けアンケート）についてみると、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」が31.1%で最も多く、以下、「病気や急な用事のために残しているから」、「代わりに仕事をできる者がいないから」（ともに29.6%）、「取引先が営業しており対応する必要があるから」（23.0%）と続いている。なお、本設問も今年度から選択肢を1つ追加（「代わりに仕事をできる者がいないから」）しており、単純な比較は出来ないが、「取得されにくい状況にない」という回答は7.0ポイント増加した。

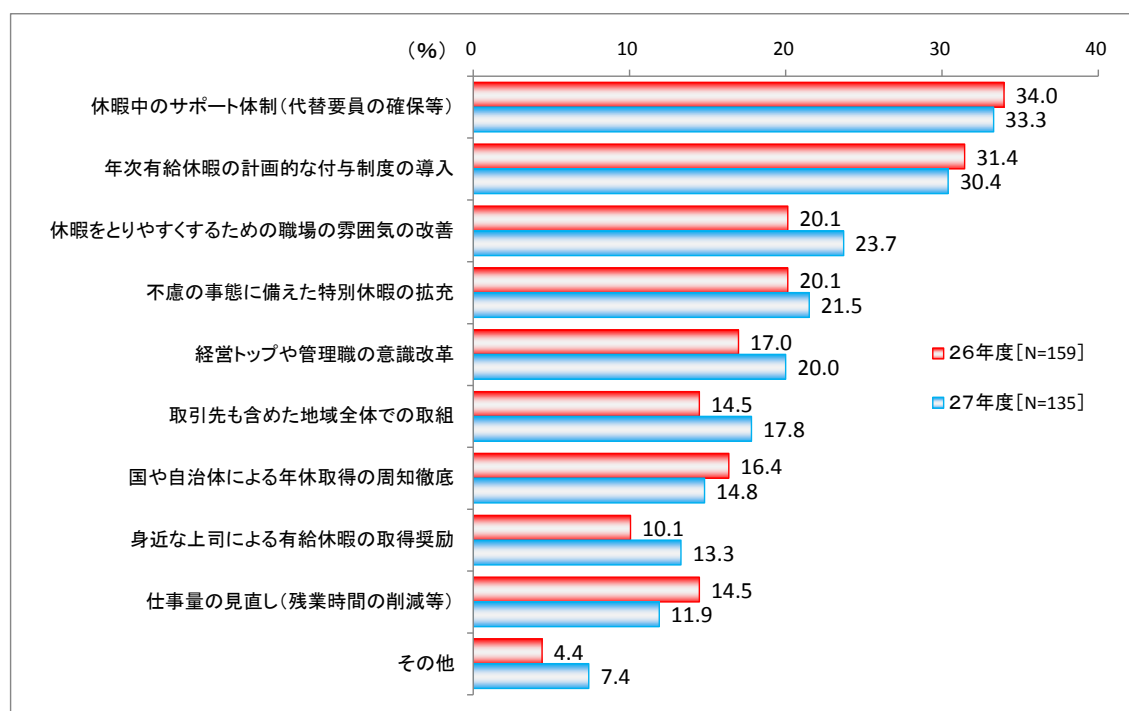
図表 5-23 休暇が取得されにくい理由（事業場）（複数回答）



また、年次有給休暇を取得しやすくするために必要なことをみると、「休暇中のサポート体制」が 33.3%で最も多く、以下、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」(30.4%)、「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善」(23.7%)、「不慮の事態に備えた特別休暇の拡充」(21.5%)と続いている。前年度の調査と比較すると、「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善」(前年度比+3.6 ポイント)などの回答が増加している。

以上のような結果を踏まえると、休暇取得促進を図るためには、互いに助け合えるような職場の雰囲気の改善や、計画的付与制度の導入などが効果的な取組であると思われる。また、その際には、休暇取得促進の重点実施日を年次有給休暇の計画的付与日として年間計画に盛り込むことなどにより、事前に業務の調整を図ることや、日頃から業務の平準化や従業員の能力開発によって、従業員一人ひとりが対応可能な職域の拡大を図ることで、お互いに休暇が取得しやすい職場環境をつくることも重要であると思われる。

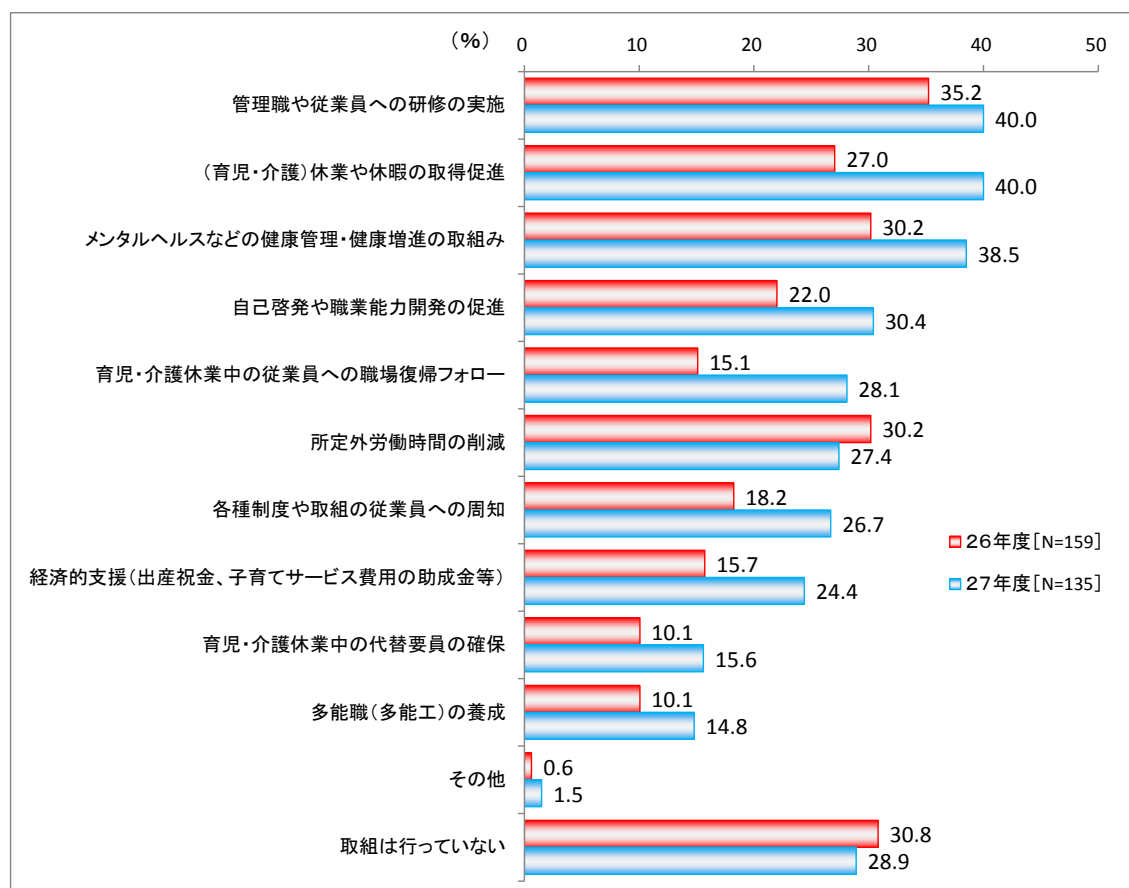
図表 5-24 年次有給休暇を取得しやすくするために必要なこと
(事業場：前年度との比較) (複数回答)



③ワーク・ライフ・バランスを推進するため導入している取組

ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組は、約7割の事業場で行われており、事業場における関心の高さがうかがえる。取組内容としては、「管理職や従業員への研修の実施」、「(育児・介護)休業や休暇の取得促進」という回答がともに40.0%と最も多く、以下、「メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組」(38.5%)、「自己啓発や職業能力開発の促進」(30.4%)と続いている。前年度の調査と比較すると、「(育児・介護)休業や休暇の取得促進」と「育児・介護休業中の従業員への職場復帰フォロー」(ともに13.0ポイント増加)という回答が大きく伸びているほか、全般的に前年度よりも導入している事業場の割合は増えており、「取組は行っていない」という回答も1.9ポイント減少している。

図表 5-25 ワーク・ライフ・バランスを推進するために既に導入している取組
(事業場：前年度との比較) (複数回答)



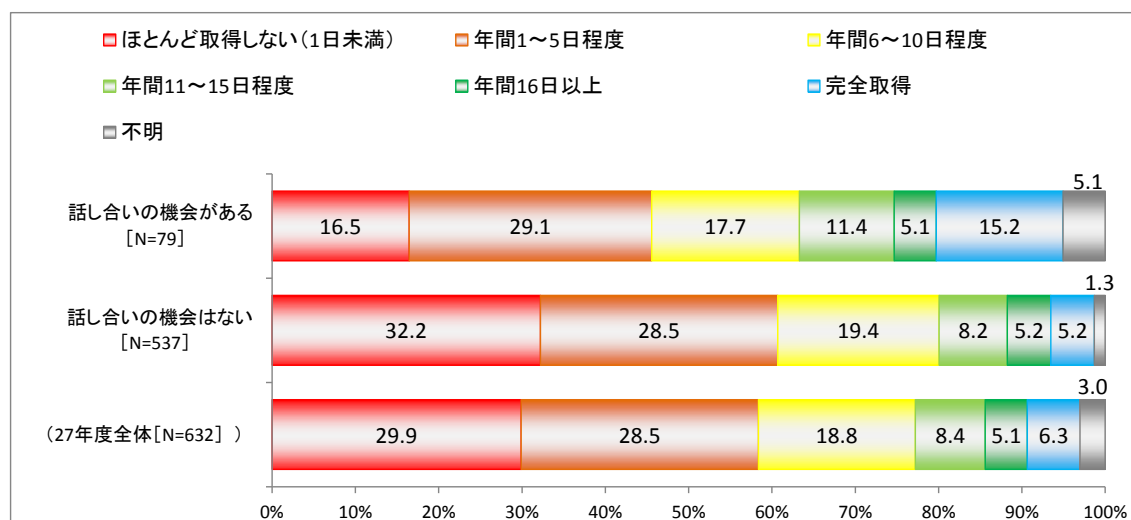
（４）労使間の話し合いの機会や労働組合の有無別の検証

①勤務先における労使間の話し合いの機会の有無別の年休取得状況等について（保護者）

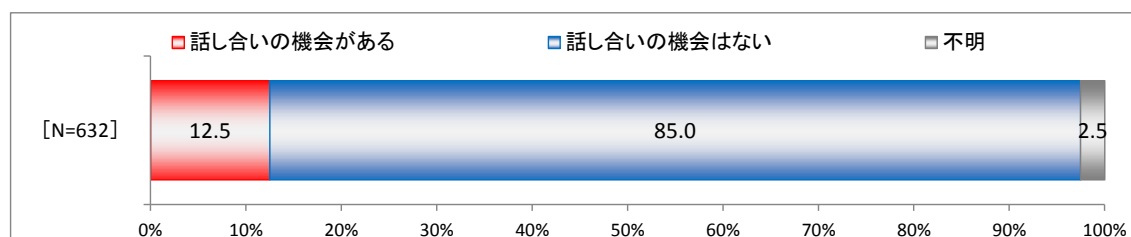
会社等勤務の保護者に対して、勤務先で休暇取得について労使間で話し合う機会があるか尋ねたところ、「話し合いの機会がある」という回答は12.5%にとどまったが、その機会の有無別の保護者の休暇の取得状況等についてみていきたい。

年次有給休暇の取得状況については、「完全取得」という回答も、話し合いの機会がある保護者では15.2%となっているのに対して、話し合いの機会がない保護者では5.2%にとどまっている。また、「ほとんど取得しない」という回答は、話し合いの機会がある保護者では2割弱にとどまるが、話し合いの機会がない保護者では3割を超えている。

図表 5-26 日頃の年次有給休暇の取得状況（保護者：労使間での話し合いの機会の有無別）

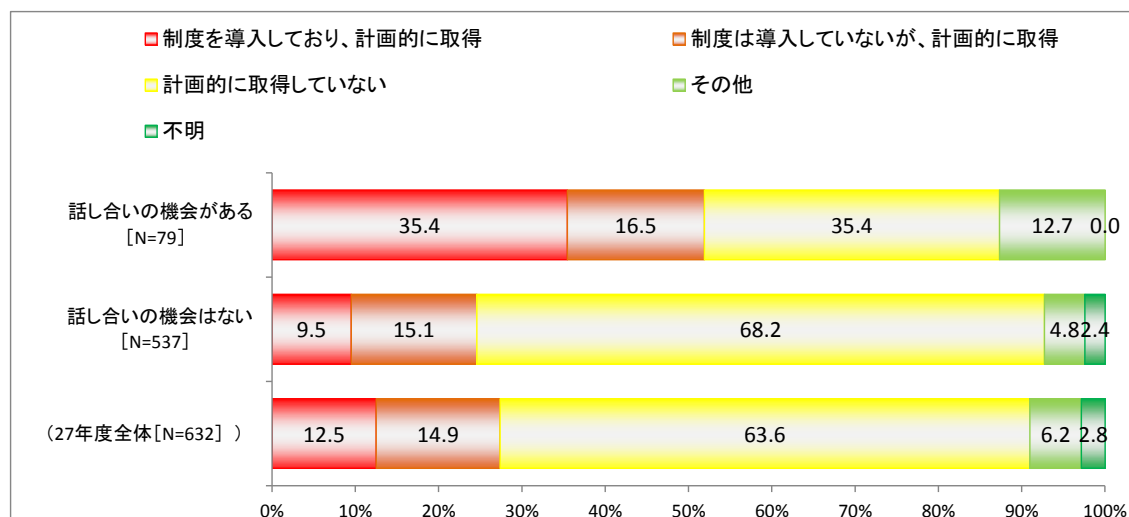


（参考） 勤め先での休暇取得について労使間で話し合う機会の有無（保護者）



また、年次有給休暇を計画的に取得しているかについて尋ねた結果をみても、「制度を導入しており計画的に取得」という回答は話し合いの機会がある保護者で 35.4%となっているのに対して、話し合いの機会がない保護者では 9.5%にとどまっており、「計画的に取得していない」という回答も、話し合いの機会がある保護者では 35.4%となったのに対して、話し合いの機会がない保護者では 68.2%となっている。

図表 5-27 年次有給休暇の計画的取得状況（保護者：労使間での話し合いの機会の有無別）

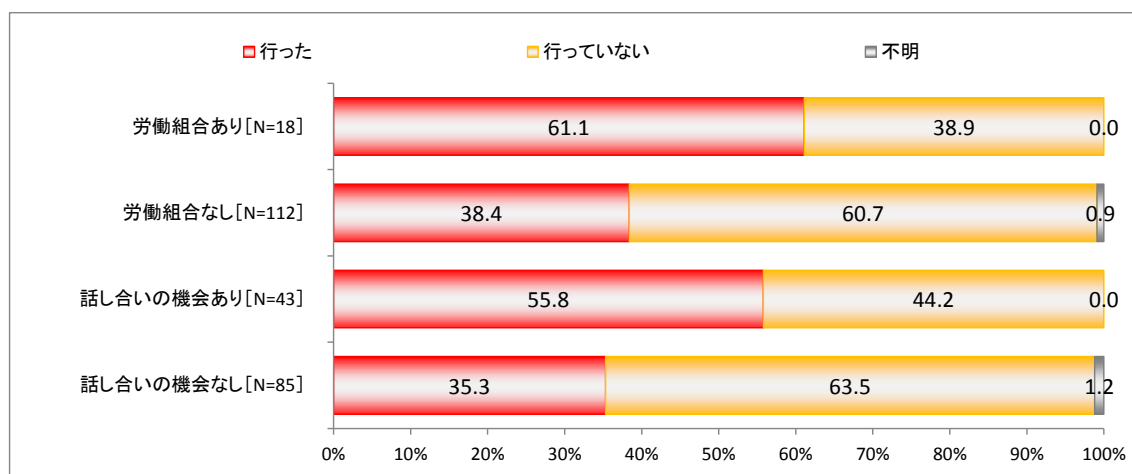


②労働組合の有無別と労使間の話し合いの機会の有無別の取組実施状況等（事業場）

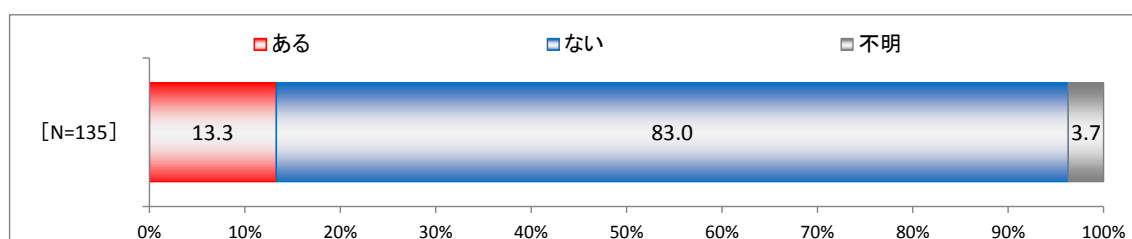
事業場に対して、「労働組合」と「労使間の話し合いの機会」の有無を尋ねたところ、労働組合があると回答したのは 13.3%、労使間の話し合いの機会があると回答したのは 31.9%であった。ここからは、組合の有無別と話し合いの機会の有無別の事業場の取組状況の結果等についてみていきたい。

まず、重点実施日に向けた取組の実施状況については、組合のある事業場では取組を「行った」という回答が 61.1%で、組合のない事業場（38.4%）を大きく上回った。また、話し合いの機会がある事業場では取組を「行った」という回答が 55.8%で、話し合いの機会がない事業場（35.3%）を大きく上回っている。

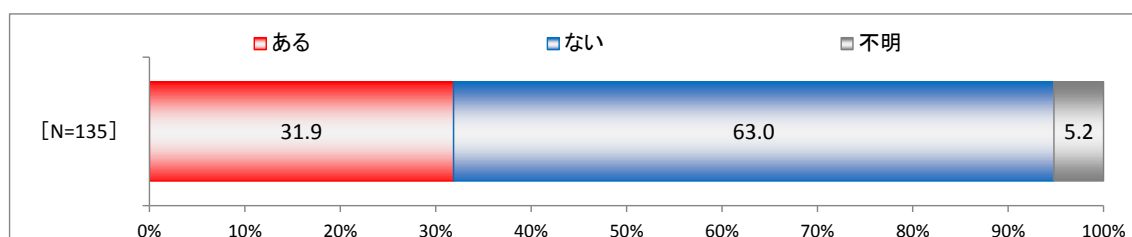
図表 5-28 重点実施日に向けた取組の実施状況
（事業場：労働組合・労使間での話し合いの機会の有無別）



（参考） 労働組合の有無（事業場）

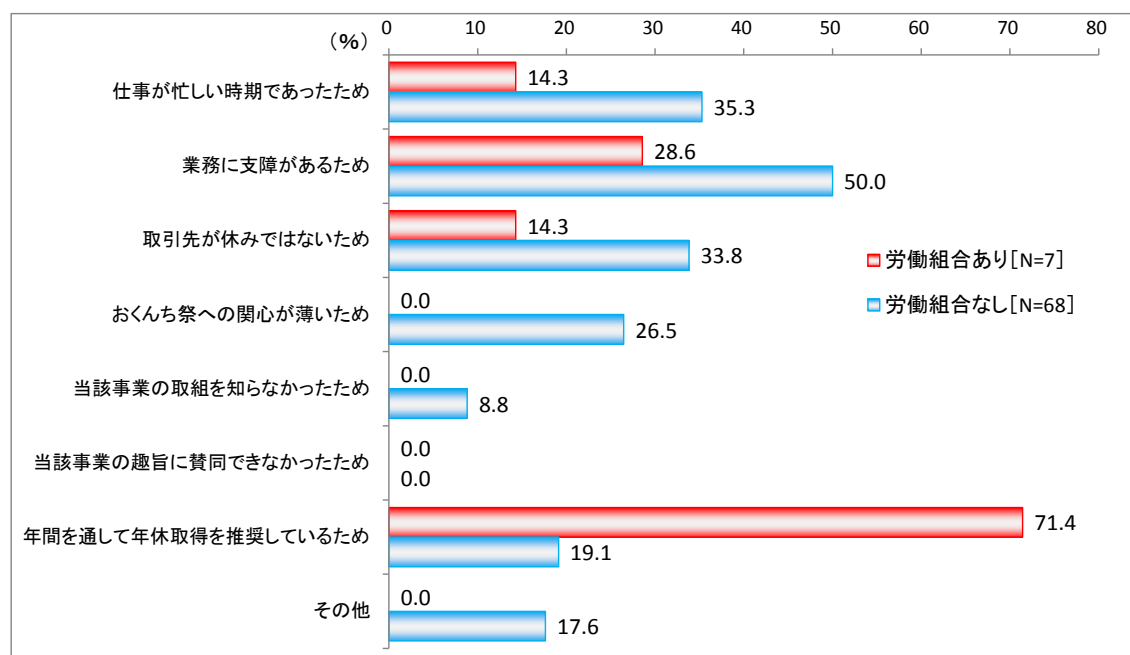


（参考） 労使間の話し合いの機会の有無（事業場）

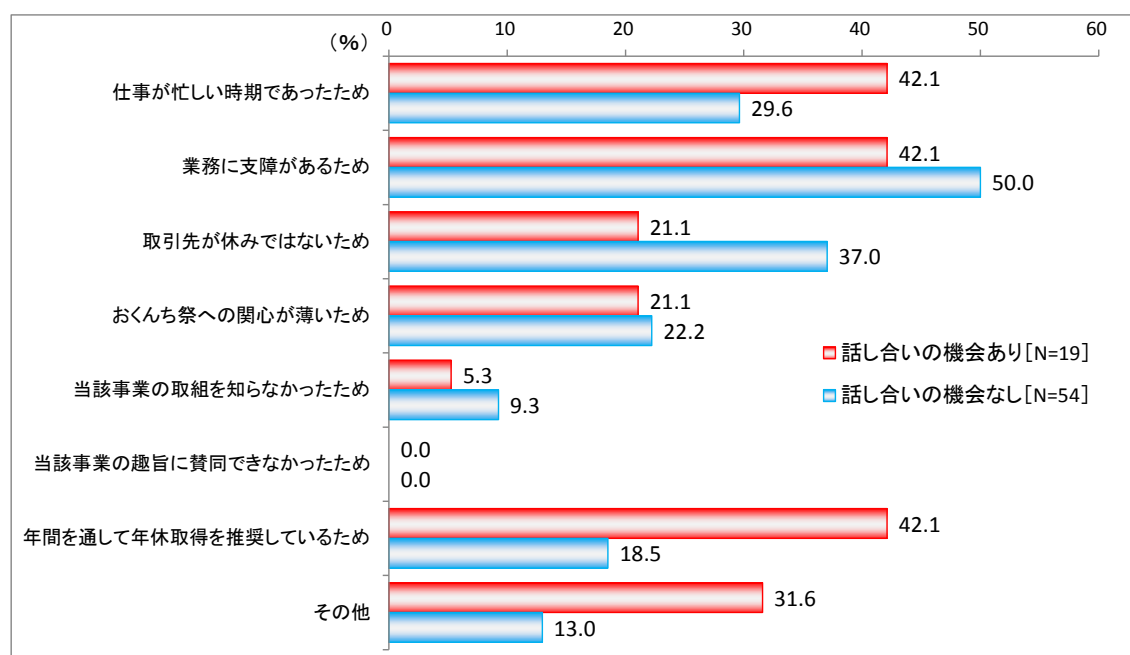


同じく、組合の有無別、話し合いの機会の有無別に、取組を行わなかった理由の結果を見ると、組合がある事業場では、「年間を通して年休取得を推奨しているため」という回答が71.4%で最も多く、前向きな理由によって取組を行わなかった事業場が多くなっている。また、話し合いの機会の有無別でも、「年間を通して年休取得を推奨しているため」という回答は話し合いの機会のある事業場で42.1%と最も多くなっている。

図表 5-29 取組を行わなかった理由（事業場：労働組合の有無別）（複数回答）



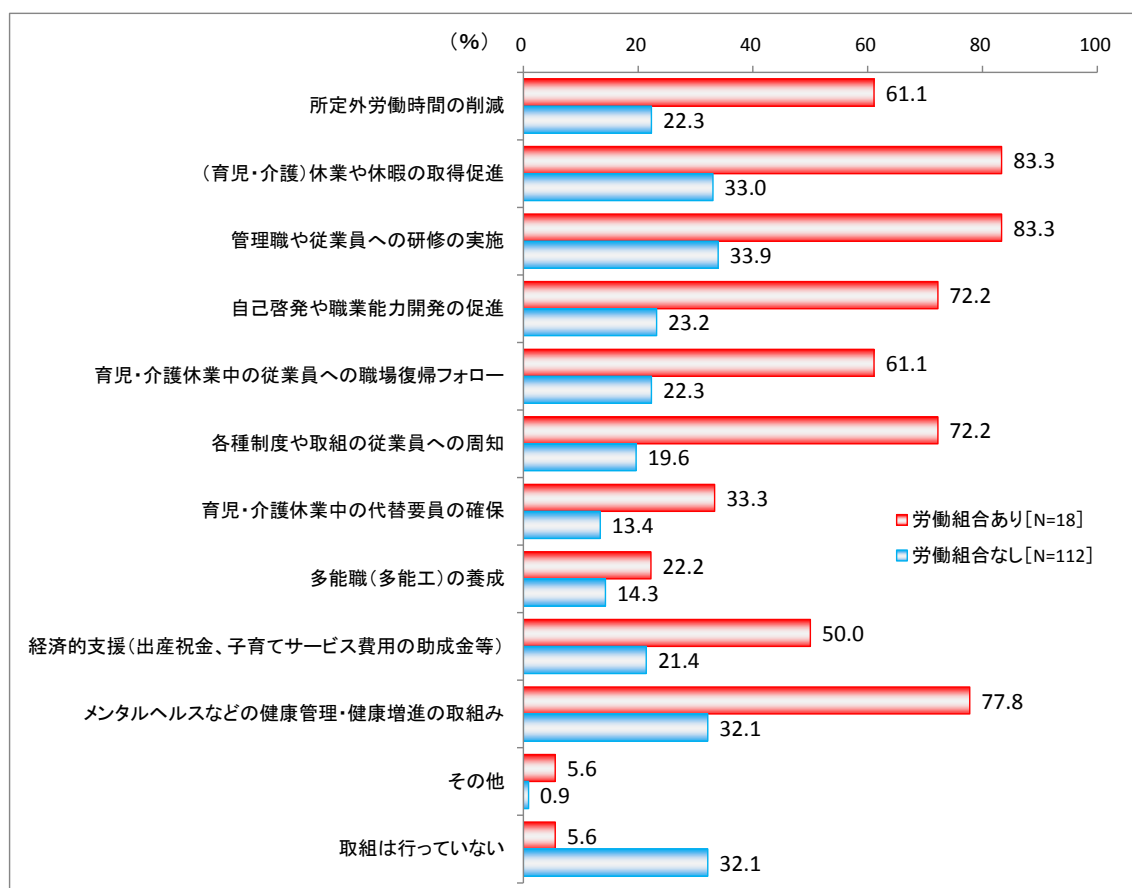
図表 5-30 取組を行わなかった理由（事業場：話し合いの機会の有無別）（複数回答）



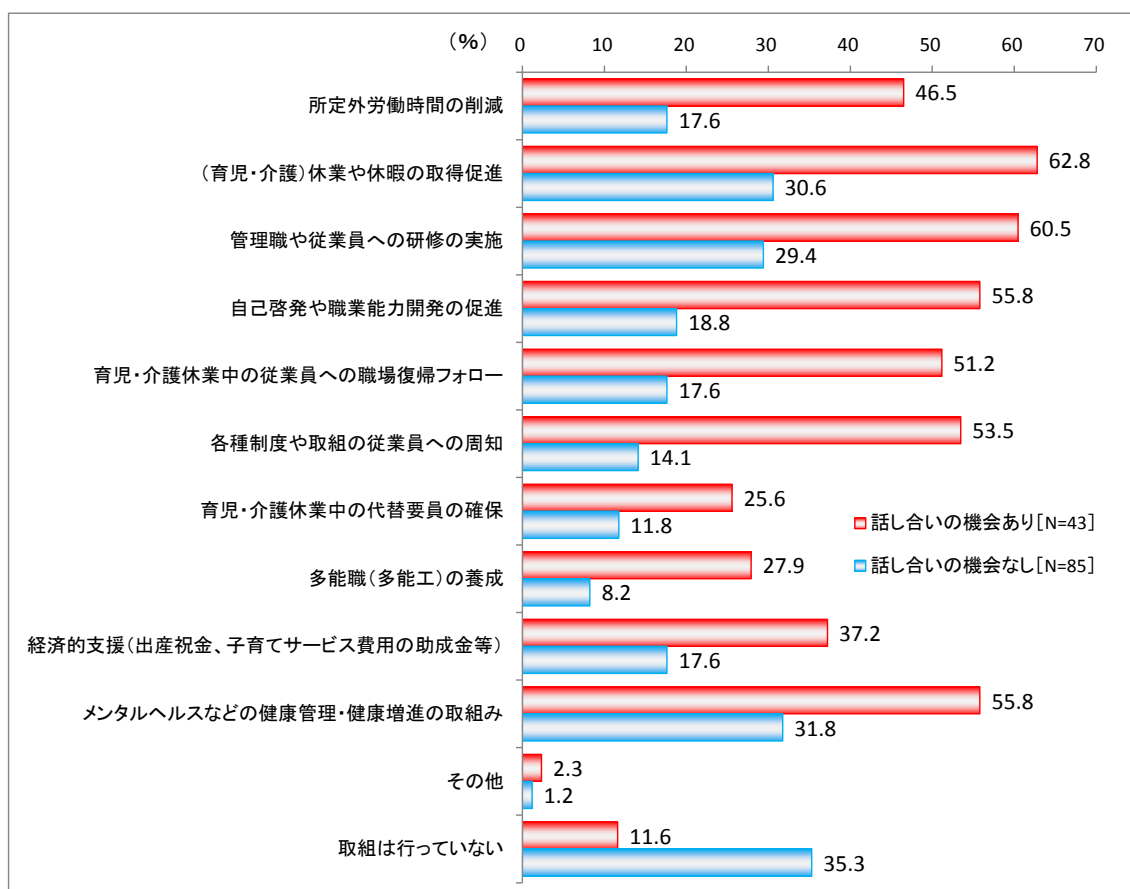
ワーク・ライフ・バランスを推進するために既に導入している取組については、労働組合がある事業場では全般的に導入率が高くなっており、「取組は行っていない」という回答は5.6%にとどまった。話し合いの機会の有無別にみても、話し合いの機会がある事業場の方が全般的に導入率が高く、「取組は行っていない」という回答は11.6%にとどまっている。

以上のような結果を考慮すると、今後、年次有給休暇の取得促進の取組を行っていくうえでは、労働組合の設立や労使間の話し合いの機会を設けることが有効な方策の一つであると思われる、事業場に対して、その有効性を訴え、組合や話し合いの機会を設けることを働きかけていくことも重要な取組であると思われる。

図表 5-31 ワーク・ライフ・バランスを推進するために既に導入している取組
(事業場：労働組合の有無別) (複数回答)



図表 5-32 ワーク・ライフ・バランスを推進するために既に導入している取組
(事業場：話し合いの機会の有無別) (複数回答)



（５）今後の方向性

以上の検証結果を踏まえて、人吉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。

◆ 周知・啓発に向けた継続的取組の検討

①事業場に対する継続的な働きかけ

事業場向けの検証アンケートの結果をみると、本事業の認知ルートとしては「実施事業者による事業場への直接訪問」という回答が実施３年度に共通して最も多く、当該事業の取組実施割合も、訪問を実施した事業場と未訪問の事業場では結果に大きな差が生じている。おくんち祭当日の年次有給休暇に加えて、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るためにも、事業場に対する継続的な直接的働きかけ（直接訪問の実施、各種会合時における経営層への呼びかけ 等）が必要であると考えられる。

②周知・啓発媒体の活用

周知・啓発媒体としては、事業場、保護者ともに「人吉市の広報」の周知効果が高く、追加の費用負担も発生しないこのような公的媒体を今後も積極的に活用すべきである。また、事業場においては、「人吉商工会議所会報のチラシ」や「熊本県労働基準協会会報のチラシ」、地元紙である「人吉新聞」関連（記事、広告、折り込みチラシ）の周知効果も高いことがうかがえ、保護者では「ポスター」の周知効果も高かった。それらの周知手法を可能な限り併用することで、事業場の理解がより深まるものと考えられる。

③業界団体等との連携

人吉・球磨地域では、医療・介護関連や建設関連の事業場の構成比が高く、今年度の事業においても、人吉市医師会の理事会での周知や熊本県建設業協会人吉支部の事務所窓口でのチラシ配布などを行っている。今後もそれらの業界団体に対して、事業周知や取組実施の協力要請を行うことも有効な方策であると思われる。

◆ 年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備

①情報共有の推進や業務平準化等

事業場向けアンケートの結果をみると、休暇が取得されにくい理由としては「休むと職場の他の人に迷惑になるから」という回答が最も多く、年次有給休暇を取得しやすくするために必要なこととしては、「休暇中のサポート体制」という回答が最も多くなっている。休暇取得を推進するうえで、業務が遅滞するなどの影響が生じないよう、日頃から従業員間の情報共有等を図り、お互いの仕事内容についての理解を深めることや、従業員一人ひとりが対応可能な職域の拡大を図ること、日頃から業務の平準化を可能な限り図ることなどにより、休暇中のサポート体制を整備することが重要であると思われる。

②職員間のコミュニケーション促進

事業場向けアンケートの年次有給休暇を取得しやすくするために必要なこととして、「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善」という回答は全体の3番目の順位で、前年度に比べて3.6ポイント増加している。普段からの従業員同士のコミュニケーションを促進することで、お互い様の気持ちを醸成し、休暇取得しやすいような職場の雰囲気をつくることも重要である。

③年次有給休暇の計画的付与制度の導入支援

事業場向けアンケートの年次有給休暇の「計画的付与制度」の認知・導入状況の結果をみると、「今回の事業で周知される以前から知っており導入している」という回答は前年度比で5.4ポイント増加しているものの、10.4%にとどまっている。また、「全く知らない」という回答は同5.7ポイント減少の11.9%となるなど、認知度にも改善傾向がみられるが、休暇取得促進にむけた環境整備を図るうえで、同制度の導入促進を働きかけることも有効な方策であると思われる。

◆ 職場環境の改善に向けた、労使間で話し合う機会等の創設

保護者向けのアンケートで勤務先に労使間の話し合いの場があると回答した保護者では、前年度調査に引き続き、年次有給休暇の取得状況等が相対的に良好であった。また、事業場向けアンケートでも、労働組合や労使間の話し合いの機会のある事業場の方が、ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組の導入状況などが総じて良好であり、休暇の取得環境や職場環境が良好なことがうかがえた。事業場向けアンケートでは労働組合のある事業場が13.3%、何らかの話し合いの機会がある事業場が31.9%であったが、今後も事業場等に対して、労使間の話し合いの機会を設けることの有効性等を訴えかけていくことも必要な取組であると思われる。

◆その他 検討が必要と思われる事項等

①周辺地域への事業周知

- ・人吉市内と球磨郡の事業場では、依然として事業の認知度や取組実施率に大きな差がみられている。保護者アンケートの結果をみると、球磨郡の事業場へ勤めている保護者の割合は2割ほどではあるが、アンケート結果からも、球磨郡の事業場への周知や働きかけの強化が必要であることをうかがわせるようなデータや自由記述がみられた。今後もおくち祭りをはじめとした休暇取得促進の取組を実施していくうえでは、引き続き、球磨郡の町村を含む周辺の自治体や事業場等に対して、粘り強く事業への理解と協力を求めていくことが必要であると思われる。

- ・人吉球磨地域の事業場の中には、年次有給休暇の計画的取得制度の一環として、営業所が立地する地域のお祭りなどへの参加を目的に年に１日、営業所単位で「地方祭休暇」を設定し、営業所全体を一斉休業する取組を行っている事業場がみられた。このような取組が広がれば、従業員の年次有給休暇の取得促進の効果に加えて、地域行事の活性化等を通じて、地域コミュニティの形成・強化など、広い意味での地方創生にも寄与することが期待され、特に広域展開している大手事業場に対して同様の制度の導入を呼びかけていくことが有効であると思われる。

②保護者の休暇取得促進の支援 等

保護者向けアンケートでは、10月9日を学校休業日としたことにより「家族で普段できない体験を一緒にすることができた」等の評価する意見が多くみられた一方で、保護者が仕事のため、子どもを見てもらうことに苦慮した保護者等も依然として存在することも事実である。事業場に対して休暇取得への理解を粘り強く求めていくことが重要であるが、併せて、おくんち祭当日に休暇取得が困難な保護者の子どもたちの受け皿を充実させていくことなども継続的な検討課題としてあげられる。

第6章 提言リーフレットの作成及び配布

事業場や児童・生徒の保護者へのアンケート結果や事業場へのヒアリング等により把握された課題等を踏まえて、休暇取得促進の今後の方向性や事業場の取組事例等を紹介した提言リーフレット（A4 サイズ 2 つ折り）を作成した。（リーフレットのイメージは 110～113 頁に掲載）

また、作成した提言リーフレットは、次年度以降の休暇取得を促進するため、人吉地域の事業場、業界団体等に加えて、人吉地域の自治体や熊本県内の行政機関等へ配布した。（配布部数 700 部）

◆ 提言リーフレットの配布内訳等

	配布先等	配布時期	数量
人吉地域の事業場	熊本県労働基準協会 会報	3月号 (3月中旬発行)	370
	人吉市医師会 会報	3月号 (3月上旬発行)	80
	熊本県建設業協会人吉支部	3月上旬	70
	その他事業場	3月中旬	10
人吉地域の自治体等	人吉市	3月上旬	30
	球磨郡の自治体（9町村）	3月上旬	45
	人吉労働基準監督署	3月上旬	20
その他	厚生労働省（労働条件政策課）	2月下旬	20
	熊本労働局（監督課）	2月下旬	20
	熊本県（労働雇用課）	2月下旬	20
	その他	3月上旬	15
合 計			700



【 提言リーフレット2頁 】

REPORT レポート

人吉地域における

休暇取得にむけた環境づくりへの取組

厚生労働省では、平成27年度、人吉市と連携を図りながら、休暇取得促進の働きかけを行う「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を実施しました。人吉市内の小・中学校が学校休業日となる10月9日(金)の「おくんち祭」に合わせ、年次有給休暇を活用して仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を図る環境づくりを支援しました。

具体的な取組内容

ポスター、パンフレットや地元ラジオ番組の放送などによる

事業場や地域への周知啓発



RKKラジオ公開生放送



ポスター掲示



パンフレット配布

重点実施日(10月9日)の休暇取得に向けた働きかけ

労務管理の専門家が地域の事業場を訪問



社会保険労務士が、人吉地域の66事業場を訪問し、日頃の年休取得状況のヒアリング、重点実施日の休暇取得や計画的休暇取得等の働きかけを行いました。重点実施日に対象児童を持つ従業員が優先的に休めるように配慮する、事業場全体を休業日にするなどの取組効果がありました。

人吉新聞掲載
(平成27年7月29日)

中小学校の児童・生徒を通じた保護者と地域住民への周知

周知用リーフレットを配布し、年次有給休暇取得促進の働きかけを行いました。

人吉市の関係者による連絡会議の開催

人吉地域の現状と課題の把握・整理を行い、休暇取得促進策の実施や意識醸成を図る方策を検討しました。



地域の特性を活かしたワーク・ライフ・バランス推進セミナー

(福岡開催)

地域における先進的な取組として、人吉市における取組を発表しました。

識者の声

熊本県労働基準協会人吉支部 支部長

宮崎 昭

「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(人吉市) 連絡会議 座長」

おくんち祭後のアンケート結果をみると、本事業を3年間実施したことなどによって、事業場の取組状況や保護者の休暇取得環境にも改善傾向がうかがえます。事業場向けアンケートでは年休を従業員が積極的に取得するメリットについて、「従業員の心身の健康に繋がる」、「従業員のモチベーションが向上する」、「社内の雰囲気良くなる」などの回答が多くなっています。また、おくんち祭当日に何らかの休暇を取得した保護者のうち、約7割の方がリフレッシュできた、4割以上の方が仕事への好影響があったと回答していることなどを考えると、従業員の休暇取得環境等を整備し、働きやすい環境をつくることは、事業場にとってもメリットが大きいといえます。

休暇取得環境の整備という面では、普段から従業員同士のコミュニケーションを促進して、休暇が取りやすいような職場の雰囲気醸成することも重要であり、年休の計画的付与制度の活用なども有効な施策であると思われます。

3年間の事業を通じて得られた成果を踏襲しつつ、今後も地域及び事業場が一体となった継続的な取組による休暇取得促進に期待したいと思います。

人吉市 教育長

末次 美代

「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(人吉市) 連絡会議 委員」

文化庁は、昨年4月に「相良700年が生んだ保守と進取の文化〜日本でもっとも豊かな隠れ里・人吉球磨〜」を「日本遺産」に認定しましたが、そのストーリーを構成する文化財群の一つに「青井阿蘇神社とおくんち祭」があります。人吉市では、長い歴史を持ち地域の人たちに親しまれているおくんち祭りの神幸行列が行われる10月9日を、平成24年度より、国土交通省の「家族の時間づくりプロジェクト」に認定されたことをきっかけに、市内すべての小・中学校を学校休業日としています。

子どもたちが地元の祭に積極的に参加し体験する機会を作ること、郷土の文化を学び、地域の宝物を護るとともに、見聞を広げ、郷土愛を育むことにも繋がり、伝統・文化の継承という面でも大きな意味があると考えています。平成25年度からは、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」の取組が人吉市でも始まりました。このような事業を通じて、家族で過ごす時間が創出できたことは、子どもたちにとっても嬉しいことであり、教育的な効果はもちろんのこと社会的にもより大きな効果をもたらしますので、今後の取組にも大いに期待しています。

【 提言リーフレット3頁 】

DATA アンケート調査

おくんち祭(10月9日)後にアンケート調査を事業場及び小中学校等の保護者の皆様に実施し、本事業の効果をはかり今後の方向性をまとめました。

1 おくんち祭当日(10月9日)の年次有給休暇取得促進に向けた取組状況

重点実施日(10月9日)に向けて何らかの取組を行ったと回答した事業場は55.8%で、前年度調査よりも5.8ポイント増加しました。また、保護者のおくんち祭当日の勤務状況をみても、「年次有給休暇を取得した」という回答が19.6%と前年に比べて2.5ポイント増加しています。

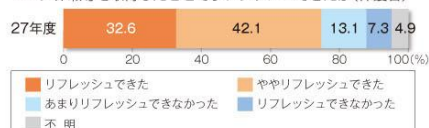
当該取組の実施状況(事業場)



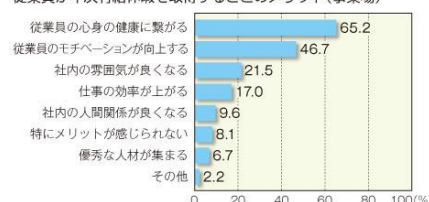
2 年次有給休暇を取得することのメリット

- 従業員が年休を取得することのメリットは、従業員の心身の健康につながる、モチベーションの向上、社内の雰囲気良くなるという回答が多く見られました。
- 重点実施日(10/9)に何らかの休暇を取得した保護者では、7割を超える人がリフレッシュできたと回答しています。また、仕事への好影響があったという回答も4割以上みられました。

10/9に休暇等を取ったことでリフレッシュできたか(保護者)



従業員が年次有給休暇を取得することのメリット(事業場)



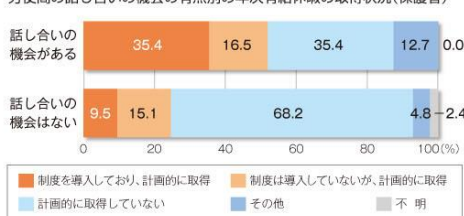
10/9に休暇等を取ったことで仕事への好影響があったか(保護者)



3 労使間の話し合いの機会の有無別の年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇の計画的取得状況については、「制度を導入しており計画的に取得」という回答は休暇取得について労使間で話し合いの機会がある保護者で35.4%となっているのに対して、話し合いの機会がない保護者では9.5%にとどまっています。また、「制度は導入していないが計画的に取得」という回答も話し合いの機会がある保護者の方が話し合いの機会がない保護者よりも、わずかですが多くなっています。話し合いの機会がある事業場に勤める保護者の方が休暇の取得環境が良好なことがうかがえます。

労使間の話し合いの機会の有無別の年次有給休暇の取得状況(保護者)



今後の方向性 について

地域に即した 休暇取得に向けて



アンケートからは、本事業を3年間実施したことで、事業場における年次有給休暇取得促進の取組が着実に進んでいることがうかがえる結果となりました。

今後も、おくんち祭当日の年次有給休暇に加えて、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るために、国や自治体等、地域一体となって、事業場に対し、直接訪問や各種会合時における経営層への呼びかけ等による直接的な働きかけを継続し、業界団体に対して、取組実施の協力要請を行うことが有効です。

事業場では、休暇取得を推進するうえで、業務が滞滞するなどの影響が生じないよう、日頃から従業員間の情報共有等を図り、お互いの仕事内容についての理解を深めることや、従業員一人ひとりが対応可能な職域の拡大を図ること、日頃から業務の平準化を可能な限り図ることなどにより、休暇中のサポート体制を整備することが重要です。

また、普段からの従業員同士のコミュニケーションを促進し、お互い様の気持ちを醸成し、休暇取得しやすいような職場の雰囲気をつくることも重要です。

現行の働き方や職場の労働環境等について見直しを行い、効果的な働き方や計画的な休暇の取得、休暇の過ごし方などについて労使間で問題を共有し、話し合う機会をつくりましょう。

少子高齢化による労働力人口の減少が予想される中、育児や介護など、様々な事情で時間に制約のある人が働き続けられる環境をつくること、より重要になってきます。ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を官民一体、地域ぐるみで実施し、すべての人が輝く職場づくり、地域づくりを目指しましょう。

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう！

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう！

年次有給休暇の計画的付与制度とは…

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

こんな活用があります！



今年のおくんち祭は日曜日になりますが、10/7（金）や10/11（火）に休日を設定すれば4連休が実現します。



休日が飛び石になっている場合、橋渡しとしての休日を設定し、連休にしましょう。

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、労使が協力して取り組む必要があります。

具体的には、

- 1 経営のトップによる社内への休暇取得推進の呼びかけ
- 2 管理者が率先して休暇取得
- 3 労働組合等による企業・労働者への働きかけ

などが考えられています。

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

★ 人吉地域でもこんな取り組みをしている事業場があります ★

おくんち祭当日（10/9）を工場の一斉休業日にしています。（製造業）	地元のお祭りに合わせた「地方祭休暇」を毎年1日設定し、営業所を一斉休業しています。（建設業）	勤務年数に応じて〇日は必ず年休を取得してもらう「ゆとり休暇制度」を導入しています。（医療福祉）	1か月に1日以上、年休を取得する「ワンデイオフ運動」を実施しています。（建設業）	年度始めにメモリアル休暇の予定日を決定して、毎月の給与明細にも明示しています。（建設業）
普段からの職員間のコミュニケーションを大事にして、休暇取得しやすい環境をつくっています。（小売業）	年休の繰越分は失効する前に100%消化してもらうように労使協定で定めています。（製造業）	年休取得状況のグラフを事業場内に掲示して、休暇取得の意識付けを行っています。（専門サービス業）	誕生日等の記念日を事業場内の予定表に記入し、当日は出来る限り休めるように配慮しています。（建設業）	従業員による話し合いの機会を毎月1回設けて、職場環境の改善を図っています。（製造業）

厚生労働省では、企業の皆さまが社員の働き方・休み方の改善に向けた検討を行う際に活用できる「働き方・休み方改善ポータルサイト」を開設しています。サイトでは、専用指標によって企業診断ができる「働き方・休み方改善指標」や、「企業における取組事例」などを掲載しているほか、社員の皆さまが自らの働き方・休み方を振り返るための診断なども行えます。

働き方・休み方改善ポータルサイト

検索

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

平成27年度地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業（厚生労働省委託事業）

問い合わせ先 公益財団法人 地方経済総合研究所 熊本県熊本市中央区紺屋今町9-6 熊本紺屋今町ビル8階 TEL.096-326-8634