

平成28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（新庄市）

事業報告書

株式会社東北情報センター

住 所：山形県新庄市十日町6162番10

電 話：0233-29-2411

FAX：0233-29-2488

E-mail：t-sato@ticsca.co.jp

目次

I. はじめに	1
II. 休暇取得促進策の検討・周知広報	2
1. 連絡会議等の設置・運営	2
2. 休暇取得促進策の周知広報	15
III. 対象地域内の事業場に対する休暇取得促進のための 環境整備に関する働きかけ	18
1. 訪問事業場	18
2. 訪問内容	18
3. 訪問結果	19
IV. 事業に関するアンケート調査の実施について	21
1. 事業場アンケート	21
2. 従業員アンケート	54
V. 今後の休暇取得促進策の方向性	79
1. 本事業の認知度や実施状況	79
2. 新庄まつり及びその前後の過ごし方と本事業の評価	86
3. 年次有給休暇取得の現状と取得促進の制度等	90
4. 今後の方向性	99
VI. 提言リーフレットの作成・配布	101
1. 提言リーフレットの作成・配布	101
(資料)	
1. アンケート調査票	102
2. アンケート調査対象事業場	118
3. 訪問対象事業場	122
4. 事業場訪問準備シート	123
5. 事業場説明用パンフレット	125
6. 事業場訪問報告書	127
7. ポスター	132
8. リーフレット	134
9. 新庄市ホームページバナー広告	136
10. 山形放送ラジオCM原稿	140
11. ゆめりあビジョン映像	141

1 2. 看板広告	147
1 3. 新聞広告	149
1 4. 新聞取材	150
1 5. 新庄市広報	152
1 6. 提言リーフレット	153

I. 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」等において、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、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。また、年次有給休暇の取得推進については、日本再興戦略(改訂)(平成27年5月30日閣議決定)、休み方改革ワーキンググループ報告書(平成26年11月26日)、まち・ひと・しごと創生総合戦略(改訂)(平成27年12月24日閣議決定)等においても、これに係る一層の取組が求められている。

このため、新庄市において関係者による連絡会議等を実施し、年次有給休暇をはじめとする休暇の取得推進策の検討結果を取りまとめたうえで、地域のイベント等に合わせた休暇の取得促進等、地域の特性を踏まえ、年間を通じ、年次有給休暇を取得しやすい時季を捉えて、広報媒体などを活用した休暇取得促進のための働きかけ等を実施するとともに、地域の特性を活かした休暇取得促進の取組についての好事例を収集し、今後の休暇取得促進について提言を行ったものである。

なお、本事業は平成27年度に実施した事業に引き続き、2年目として実施したものである。

本事業では、新庄・最上地域で休暇取得にむけた環境づくりの取組を行った。

具体的な取組内容は、次のとおりである。

- ・関係者による連絡会議の開催
- ・事業場や地域への周知啓発
- ・労務管理の専門家による地域事業場への訪問
- ・事業に関するアンケートの実施
- ・今後の休暇取得促進についての提言のとりまとめ

本事業を今後につなげていくためには、本事業の認知度を高め、休暇取得に向けた取組を推進するため、本事業の趣旨や休暇取得促進策について、事業場や従業員に対して、継続的な周知啓発活動が必要である。

また、本事業の実施に当たって、国や対象地域の自治体が関係団体と連携を図りながら、積極的に普及啓発活動を継続して行うことが重要である。

さらに、休暇の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り、事業主や経営トップに対し、労働基準法等の理解を促すとともに、他社の好事例を紹介するなど、休暇取得促進の重要性について理解を促すことが必要である。

最後に、アンケート調査並びに事業場訪問を通じて、貴重なご意見やご提案をいただいた事業場及び従業員の皆様、ご指導いただいた関係各位の皆様に心より感謝申し上げます。

平成29年3日

株式会社東北情報センター

Ⅱ. 休暇取得促進策の検討・周知広報

1. 連絡会議等の設置・運営

新庄市において、地域の特性を活かした休暇取得策の検討を行うため、関係者による連絡会議等を実施し、年次有給休暇をはじめとする休暇の取得促進策の検討結果をとりまとめた。

(1) 連絡会議の設置

1) 名称

平成 28 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（新庄市）
にかかると連絡会議

2) 委員構成

【委員】

- ・新庄市商工観光課 課長 渡辺安志
- ・新庄商工会議所 事務局長 野木孝一
- ・新庄観光協会 事務局長 大類好一
- ・一般社団法人最上労働基準協会 専務理事 芦野憲夫
- ・新庄横根山工業団地企業協議会 会長 長野幸雄
- ・山形県社会保険労務士会最北支部 支部長 坂川達志

【オブザーバー】

- ・厚生労働省労働基準局労働条件政策課 課長補佐 都築玲子
- ・厚生労働省労働基準局労働条件政策課 係長 栗栖崇
- ・山形労働局雇用環境・均等室 監理官 小友有子
(雇用環境改善・均等推進指導官 村尾満世)
- ・新庄労働基準監督署 署長 千葉信浩
- ・山形県最上総合支庁産業経済部地域産業経済課 産業振興専門員 古瀬隆志

(2) 連絡会議の開催と検討内容

1) 第 1 回連絡会議

日時：平成 28 年 6 月 16 日（水）14：00～15：00

場所：最上広域交流センター「ゆめりあ」（新庄市多門町 1 番 2 号）

議題：事業の概要について、休暇取得促進策の周知広報について

議事概要は、以下のとおり。

<第1回連絡会議の議事概要>

1. 開 会

2. あいさつ

厚生労働省挨拶

Aオブザーバー： 厚生労働省では、仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランス憲章、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・バランスの実現のために、2020年までの数値目標として、年次有給休暇の取得率を70%、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2008年は10%だったが、それよりも5割削減することを掲げており、厚生労働省を始めとして国を挙げてワーク・ライフ・バランスの実現に向けて目標を達成することが求められている。

特に、年次有給休暇の取得においては、今年に入っても「日本再興戦略」改訂2016、「まち・ひと・しごと創生総合戦略」改訂などにおいて、閣議決定されているので、一層の取組が求められている。

このため、厚生労働省としては、年次有給休暇取得促進のための取組として、このような地域における休暇取得促進の機運の醸成を目的とした本事業、また夏季、年末年始、GWに加えて、10月を年次有給休暇促進期間として、年次有給休暇を取得して頂こうという広報を実施している。

また、平成27年1月に「働き方・休み方改善ポータルサイト」を開設して、働き方・休み方改善指標を活用して企業が自らの働き方を診断したり、地域の取組事例も掲載している。

この事業の取組についても、昨年度のものはずでに掲載しており、本年度の取組についても掲載する予定。新庄市・最上地域においては、この事業に、昨年度も協力を頂き、滞りなく進めて頂いて感謝している。今年度は2年目となるが、昨年度得たアンケート結果などの成果を活かして、より一層の取組をお願いしたい。

3. 連絡会議設置について

(1) 連絡会議設置要綱(案)

事務局： 【資料1 説明】

質問なし。

(2) 委員紹介

事務局： 【資料2 説明】

質問なし。

4. 議 題

(1) 事業の概要について

事務局： 【資料3 説明】

質問なし。

(2) 休暇取得促進策の周知広報について

事務局： 【資料4～10 説明】

D委員： 資料4の1の配布先だが、当協会と商工会議所、横根山工業団地で重複している事業所が必ずあるが、その点はどうか。

事務局： 重複しないように調整する。昨年の例では、新庄商工会議所の情報を基に優先順位一番とし、次に工業団地、それに該当しない事業場については最上労働基準協会の情報を使用した。

A委員： リーフレットの予備600枚程あるということだが、今回の周知の広報で、今、最上地域雇用創造推進協議会という会があり、その中で、新庄市の雇用拡大ということで、10回程企業向けセミナーをするので、予備の分を回して頂ければ、その協議会の中で配布してもよいと思っている。

事務局： 是非お願いしたいと思う。

B委員： 事業所としては、従業員がいるところと、一人親方と大きく分けられると思うが、特段従業員がいなくても配布しても良いとなれば、800枚のポスターでも大丈夫だと思うが、その辺どこで線を引くのか。リーフレットについても、会議所の会員として今1,200位。リーフレットを7月1回で配る場合、随分余ってしまうので、井上室長と調整して新庄市でPRする機会があれば使って頂いた方が良いと思うし、同じリーフレットを同じ時期に同じ事業所に送ると勿体ないので、使い方、配布先を考えた方が良いと思う。

この事業のエリアは最上郡内まで入るのかどうかだが、新庄市内という括りか。

事務局： 事業場については、最上郡内、新庄市となる。

B委員： 従業員を抱えている事業所となると、最上郡内にもかなりある。北部商工会、南部商工会を通しての配布、PRも考えられるのではと思うので検討すること。

A委員： 最上管内ということの話ですが、ポスターは大変新庄まつりを前面に出しているのですが、新庄市としては大変有難いが、最上管内に出した場合、新庄まつりばかり前面に出して良いのかと思うが。他の町村で、「どうして新庄まつりばかり」と言われることはないのかと懸念している。

事務局： この事業は、新庄市ということで、新庄市がメインになっているので、昨年度も色々なところからきている人もいるがという話にもなったが、あくまでも厚生労働省の主旨として、「新庄市」となっているのでこのような形で働きかけをおこなうことになっている。

C委員： 案内センターにリーフレットを置きたい。ポスターは掲示している。

事務局： 新庄市を前面に出すということについては、厚生労働省の方でも昨年からしているので、良いと思う。

Aオブザーバー： 今年はポスターを2回に分けて、2種類のポスターを作成する計画になっているので、年間を通して働きかけをして頂きたいが、まず夏はせっかく平日の祭りで、小学校も休みだと聞いているので、そういう時に大人も休んで新庄まつりの期間に休める人は休んで、休めない人は別の日に休むというように、事業場内で

計画するとか、そのようなことも含めてお祭りを前に出してやっても良いと思う。
また、秋・冬のPRの仕方については、この会議で相談させて頂きたい。

F委員： 休暇促進の取組の具体的な中で、「3. 労働組合等による企業、労働者への働きかけ」というのが、昨年も話題になったと思うが、労働組合というのはどのくらいあるのか。この地域の現状だとこれは合っていないのではないか。昨年もあったが、労働組合は1個位しかないのではないか。

Eオブザーバー： 組合自体は50件位ある。JAとか学校とか市町村とか大企業の支部とかある。

F委員： それであれば該当する。

E委員： 当社で新庄市民は4割で、他は他の市町村だが、新庄まつりだけを押ししてどうかと思っていたが、内容を聞いて理解した。明日、団地の総会があり、そこで紹介したい。

事務局： 今回、看板広告ということで、団地の入り口に設定することについて問題ないか。

E委員： 問題はないと思う。歩道のところに関しては、航空電子の従業員の方が歩く場所なので航空電子に明日の総会時に話す。

A委員： 今回、このポスターで「新庄まつりに参加しましょう」ということで唱っているが、実際まつりは8月26日で終わるので、もう1種類のポスターに、なるべく切り替えを早くして頂きたい。

事務局： 8月の委員会で協議頂き良ければすぐに作成して切り替えたいと思う。

事務局： 【資料11 説明】

事務局： この訪問用パンフレットは8月の会議の際、もう一度出てくるが、皆様から何かあれば。

F委員： 資料のアンケートの結果の休暇を取得することのメリットの回答箇所に抜けがあったり、また、カレンダーの箇所に文字の重複がある。

事務局： もう一度全て見直して修正する。

5. その他

次回の連絡会議について、8月上旬を予定。日程については後日調整。



2) 第2回連絡会議

日時：平成28年 8月9日（火）14:00～15:00

場所：新庄市雪の里情報館（新庄市石川町4番15号）

議題：事業場訪問（ヒアリング）について、アンケート調査について、休暇取得促進策の周知広報（後期）について

議事概要は、以下のとおり。

<第2回連絡会議の議事概要>

1. 開 会

2. 議事

(1)事業場訪問（ヒアリング）について

事務局： 【資料3 説明】

質問・意見なし。

(2) アンケート調査について

事務局： 【資料4 説明】

A委員： 今回のアンケートを見ると、昨年の反省等を活かしながら良いとは思いますが、27年度の事業をはじめて、8月における事業状況で「行った」が43.6%に対して「行っていない」が56.4%だが、この結果を分析しながら、事業場に対してアクションをとったり、提案をしてみたり、アドバイスなどをするのか。

事務局： 事業場へのアクションについては、事業場訪問の際に社労士と働きかけをする。

事務局： 昨年より早く事業に入っているので、周知広報の第一弾ということで、既に各事業場へポスター、チラシ等配布しているが、直接ヒアリング、説明についてはこれからということになる。

A委員： 例えば「行っていない」事業場が1事業場でも多くなったり、或いは忙しいから取得出来ないという状況であれば、なるべく取るように、社労士と一緒に改善をしてもらいたいという話をして欲しい。

事務局： 27年度を取組を行った、行っていないというのは、まだ全く働きかけをしていない状態でアンケートをお願いした結果になっている。その後、ポスターを貼ったり、事業場訪問をしたり、アンケートを行ったりして、今年どうなったかによって結果が出てくると思っている。それにプラスして今年度は事業場訪問を行ってからのアンケートになるので、最後の結果を受けて今後どうするかということが考えられる。

C委員： 中核工業団地にかなり目立つ看板があるので、今後の結果が楽しみという感じがした。老人福祉センターの前にも看板があり、結果も出てくるのではないかと思う。

事務局： 今回、山形新聞にも記事として取り上げて頂いており、その他に広告も掲載しているが、それとは違った効果になっているのではないかと感じている。

B委員： この環境整備事業でどこまでフォローしていくのか。行っていない事業場は今後どのような考えでいるのか、全く考えていないのか。考えている事業場があれば、いろいろな対応の仕方が出てくると思う。その場合、誰に相談をするのか、フォローして貰えるのか、他にも国の制度で専門家の派遣制度があり、その辺も併せて活用しながらこれから整備を図ろうという事業場のフォローを行っていく、PRを行って行くということも考えられるのではないかと思う。

D委員： 新庄の事業場が大体8割、後の2割が郡部になるが、新庄まつりに特化したアンケートだとこの数字は出てくると思うが、後の20%は郡部のお祭りが新庄市とは全く違った期日であり、そこに休みを集中させるという声が出ているので、このアンケートだとその辺はどこで拾うのか。

事務局： 事業場の場合だと、3頁の間11の「その他（8月中）」で拾うことが出来る。

D委員： 期日が24・25・26日になっているが、そうすると郡部の祭りというとその前とかお盆に掛けてとかずれてくる。そうすると折角休暇取得について事業場で頑張っているのに数字には表れてこない。

事務局： この8月中という表現が良くないのか。

事務局： 問9の「促進を行った」と回答した事業場がいた場合に、③具体的内容ということで、新庄まつりの期間と（2）8月のその他の期間ということで、新庄まつり以外の場合はここで拾える。

E委員： アンケート結果の中身を見て、その結果を踏まえて対策が出てくると感じた。休暇を取得しづらいという環境が実際にある。お盆休み、新庄まつり休みは従業員が会社からいなくなる、その辺の対策は事業場で考えざるを得ないということで、今現在私の方の会社でも苦慮している状態で、アンケートの中身とか何か対策が出来ればと思う。

事務局： アンケート結果を見て対策、方向性を見て行きたいということか。3回目の連絡会議でということかと思う。

F委員： 有給というのは結構難しい制度で、実務上、会社の経営にとっても難しいものだが、我々のクライアントも非常にニーズが高くなっており、山形県に社会保険労務士会があり、マイナンバーをテーマにしてビッグウィングで毎年イベントをしている。昨年も250人位集まって頂いた。今年も9月に行うが、テーマが有給ということで実施する。アルバイトに有給は必要なのかというレベルの質問から、事業主は困っているので、協力出来ることはさせて頂きたい。

（3）休暇取得促進策の周知広報（後期）について

事務局： 【資料5・6 説明】

事務局： 前期の周知を7月に行ったが、前回の会議が終わった後の変更点、課題はあるか。

事務局： 資料5の1. 労使団体の方だが、数量については予定していたものと若干変更はあるが、おおよそ元の予定の数量となっている。周知広報の看板広告で、工業

団地の方に2基それぞれ設置しているが、見た目で見板が小さいという印象があり、もっと大きくすれば良かったと思っている。

事務局： ゆめりあビジョンは問題ないか。

事務局： ゆめりあビジョンについては、当初の予定では7月から8月にかけての周知広報期間としていたが、申込みの関係で8月1日から26日までの期間に変更があった。当初、1回につき15秒の放映だったが、期間が短いということで倍の30秒と変更した。

事務局： ポスターの工夫した点、特にアピールしたい点は。

事務局： 前半は新庄まつりをメインにしてPRをし、後半については新庄まつりが終わった段階で、秋冬バージョンに変える。冬をメインに白っぽくしている。前は新庄まつりをメインにしていたが、後半は最上8市町村のメインとなる写真を掲載しているので、興味をもった方に見て頂いてイベントに参加して頂ければと思っている。事業の中身は良く分かっていなくても、有給の話をするとう聞いたことがあるというような方も最近いるので、少しは興味を持って頂いているのではないかとと思っている。従業員も事業主も有給ということに気を留めて頂ければとこのような形にした。メインのキャッチフレーズ等について何か別の意見があれば頂きたい。

事務局： 写真のソースは。

事務局： 写真については、最上地域観光協会からデータ提供を頂いている。

A委員： 新庄市がこんなに大きくて良いのか。周りの町村をもう少し大きくしても良かったのではないか。

事務局： この事業の本題が新庄市ということで、新庄市がメイン。しかし、新庄市、最上郡は一つというような感覚もあるが、メインは新庄市で持って行きたい。

A委員： 写真のセレクションは各町村の特徴を捉えている感じなので良いと思う。

C委員： 観光協会にあるチラシの在庫を見てきたが、少ししかなかったので補充して欲しい。持っていく人が結構いる。

D委員： 大変見やすいポスターと思って見ていた。リーフレットとポスター関係で一つの提案だが、これから夏から秋に従って、市民文化会館、プラザでイベントが計画されている。その中に、主催者側から断りを入れなければいけないが、その辺の一部にポスターを貼れば、事業場の従業員なり来ると思うので、そういうイベントを活用したらどうか。

事務局： 市民文化会館、プラザにもポスターの掲示をお願いしている。

事務局： 先程、看板の話がでたのですが、後期と共通で看板を作ったが、工事の看板などもありちょっと目立たない感じがしていたが、どうか。

E委員： 横根山は目立っている。

A委員： ラジオはもうしないのか。

事務局： ラジオは前期だけ。

A委員： たまにラジオをかけると、耳に入ってくることもある。ラジオもインパクトがあって良い。

C委員： 新聞もインパクトがあって良い。

事務局： 新聞は後期も行う。ラジオを後期もという意見があれば、ここで話して頂

ければ。

3. その他

次回の連絡会議について、1月下旬を予定。日程については後日調整。



3) 第3回連絡会議

日時：平成29年 1月 24日（火）13：30～15：00

場所：最上広域交流センター「ゆめりあ」（新庄市多門町1番2号）

議題：アンケート調査結果について、事業場訪問の結果について、今後の休暇取得促進策の方向性（案）について、提言リーフレット（案）について

議事概要は、以下のとおり。

<第3回連絡会議の議事概要>

1. 開 会

2. 議事

(1) アンケート調査結果について

事務局： 【資料3 説明】

質問・意見なし。

(2) 事業場訪問の結果について

事務局： 【資料4 説明】

A委員： 2年続けて訪問を行った事業場について、何か変化はなかったか。平成27年では行っていなかったが、平成28年で行ったことなどなかったかなどの分析はしていないか。

事務局： あまり大きな変化は見られなかった。

(3) 今後の休暇取得促進策の方向性（案）について

事務局： 【資料5 説明】

D委員： 社会福祉関係は私のところでも調べているが、個人的にバラバラのようだ。市町村関係では、新庄市社会福祉協議会の1団体で、他は分かっていない状況。

Eオブザーバー： 管轄が違うので分からない。確か、高校生の県内定着を図るために、医療、福祉系の団体がないか等を調べた時には、福祉関係がなかなか無いというような話をしたことはあった。新庄、最上管内に団体が無いと出来ないということなのか。県全体の団体にこの休暇取得を進めるといようなことは出来ないか。

担当しているところに確認はしてみる。

(4) 提言リーフレット（案）について

事務局： 【資料6・7 説明】

D委員： 質問だが、資料4の事業場訪問の結果を見ると、訪問結果で対象期間において、既に休業している事業場が20社あり、有給休暇取得希望者に可能な範囲で休暇を付与する事業場が16社、つまり36社が何らかの形で行っているという形だ。パーセントでみると75%となるが、アンケートの調査では43%程度だか、この差は何か。

事務局： 訪問事業場は従業員数が多いところのため、規模の違いと考えられる。

いないか。

事務局： あまり大きな変化は見られなかった。

Bオブザーバー： 補足だが、アンケート結果の方で、6頁問8、43.4%が「行った」で、54.5%が「行っていない」という結果が出ているが、問9の10頁、11頁を見ると、「行っていない」の理由のその他の回答が11頁にあるが、良くみると「既に休業にしている」とか、「もともと休日になっている」という回答があり、実は「行っていない」と回答しているが、既に行っているのに、「行っていない」に丸を付けている可能性が結構あると考えている。昨年度との比較もあるので、回答の修正はしなかったが、実際はもう少し多くの事業場で行っていると考えている。

E委員： 今後の方向性について、導きだされた部分が的確に反映されていると感じた。やはりこの3つの課題をいろいろな形で周知啓発、関係団体との連携、或いは事業主の理解促進ということに繋がっていくと感じた。

年次有給休暇の計画的付与制度を如何にして認知させていくのかというところをもっと詰めていかなければならないと感じた。

F委員： 有給の取得率が上がっているということは事業の成果が出ている。

しかし、10人未満の事業場にどのようにして働きかけるかも、今後の取得率に影響してくると思う。

資料5の今後の有給休暇促進策の方向性の案も、どのようにして継続していくか、来年度以降のことは分からないが、効果的にやって行くために、国、地方団体、関係団体の連携で言うと、やはり医療福祉とかサービス業ではちょっと難しいところがある。

どのような働きかけをしていくのかということを検討していく必要がある。やはり、新庄まつりの時などは現実的に難しいところがあるので、計画的付与ひとつとっても複雑で難しい問題、そのようなことも含めて働きかけをしたら良いと思う。

A委員： アンケートのその他の欄を見ていくと、取得出来ないのは本社が新庄にないからとか、実際にあるので、やはりそのようなことを考えていくと、休暇だけは徐々に徐々にということがあるのでは。また、市役所職員として、あまり大きな声で年休が40日もあると言えない、非常につらいことがあるということが結果に出ていることを把握して非常にこういうものに関わることが出来て良かったと思う。

民間の方々の辛いというか、仕事をしなければならないという状況を、この事業から非常に分かるので、一気に出来ないかもしれないが、徐々にでもポスターで周知するなり、少しずつワーク・ライフ・バランスを考えていくきっかけになればと思った。

Eオブザーバー： 毎年の成果としてはポスターやリーフレットを出して周知するということがあって、総合支庁でも何枚か貼っているが、今回のアンケートにも出たが、ポスターというのはかなり成果があると思った。また、工業団地に行くと、看板があり、すごく目立つので効果があるということと、会社がポスターを貼り出すということで、従業員も会社が認めているのだという心理的な効果もあるのではないかと感じた。ポスターなどは引き続き多くの企業に配布すれば良いと思った。

Dオブザーバー： 取得の実施状況について、資料5の12頁、年休の取得状況で全体の17.5%が1年間でほとんど年休を取得していないという数字が出ており、現実問題

として監督署の方にいろいろ相談等々あるが、例えば、年休を取れないにしてもどうして取れないのか、それは制度としてはあるし、取れる雰囲気ではあるが、まずは仕事が忙しくて取れないという場合、或いはそもそも年休等ないという会社もある。そこで、我々行政機関として問題、課題となっているのが、年休というのはあくまで請求があって権利が発生するので、会社に対して年休を請求するという行為がないと、法律的に違反にならない。やはり、勇気を持って「年休を下さい」とワンマン社長に話をする勇気もなかなか労働者にはなく、まだまだ労働者の立場は弱い。そういう時に、どのようにしてそういう会社について取得率を上げていくのか、やはり経営者の意識改革しかない。その意識改革で、例えば「私の会社で年休を取っている者がいない」と感じる社長がいれば、どうしたら年休を取らせる方向にしていくとかか考えてもらおうと良い。そのきっかけとして、今回のこの事業、いろいろなところにポスターが貼られており、リーフレットがある。「年休を取れ」と言ったことのない社長が、「これではまずい」と思うきっかけになれば良いと思っている。2年続けているので、もう1年やれば、周知広報に力を入れてもらえればと思う。

もう1点、今年の実践で小学校にリーフレットを配って、子供から保護者に渡すという取組をしたと聞いている。行政が取組むとした時に、小学校等をお願いすることがないので、今回、この事業の中で民間の情報センターでやったことに感謝する。

Cオブザーバー： 成果物としてポスター、リーフレットもあるが、この全国の事例の中で、新庄市での取組のボリュームがある。このようなものを持って、他の自治体

にこういう取組、或いは商工会、商工会議所に対してもこのような取組みはどうかと、働き方改革のひとつの手法としての周知をこれから図っていかねばならないと考えている。

先程、今後の方向性の中で、経営者に対する周知についても必要ではないかという項目があったが、その辺についてもお手伝い出来ることがあればと考えているので、声を掛けて頂きたい。

3. その他

A委員： 先程、話があった小学校、保育園に周知した点で、まさにこの中に結果が出ている。子どもを通じてこの制度を知ったという母親の声が入っているので、それを今度、小学校等に効果があったとか報告することが出来ないか。

Bオブザーバー： 厚生労働省では、本日配付した事例集を作成した。新庄市の取組についても掲載している。事例集は、全国の都道府県、市町村に配布し周知した。

また、地域の特性を活かしたワーク・ライフ・バランスセミナーを全国7箇所で開催、東京会場、仙台会場では新庄市の取組事例を新庄市の後藤主査と、東北情報センターの土田社長の方から発表して頂いた。新庄市の取組事例は好評で、東京会場では、終わった後に「うちもあのような取組を行いたい」というような自治体もあった。

平成27年度から実施した、新庄まつりをはじめとした新庄・最上地域のイベントに合わせた休暇取得促進の取組を委員の皆さんにもご協力を頂きながら実施してきた。事業としては2年目ということで、今回のアンケート結果を見ても一定程度の効果も

現れ、定着も図られてきている。来年度については、現在実施に向けて準備をしているところで、今回取りまとめた提言を踏まえて来年度事業を実施して行けたらと考えている。また、事業が始まったら、皆さんにもご協力を頂けたらと思う。

改めて、2年間協力を頂き感謝する。今後とも、働き方・休み方の改善の取組みを、厚生労働省、山形労働局と共に更に進めて行くので、協力お願いしたい。

事務局： 今年度3回にわたり、連絡会議を開催。今日が最後になる。今まで、いろいろな意見、アドバイスを頂いた。これらを参考に、本事業のとりまとめを進めて行く。



(3) 新庄市との連携強化

新庄市との連携強化のため、平成28年6月から平成29年1月にかけて、月1回の定例会議を開催し、状況報告、新庄市への依頼事項等を確認した。

主な議事内容は以下の通り。

年月	内 容
平成28年6月	<ul style="list-style-type: none"> ・第1回連絡会議の報告 ・広報しんじょうへの記事掲載依頼 ・看板広告の設置方法の確認
平成28年7月	<ul style="list-style-type: none"> ・休暇取得促進策の周知広報予定の報告 ① 新庄駅ポスター掲示 (7/23~8/26) ② 看板の設置 (7/20~12/初旬) ③ 新庄市公共施設ポスター配布 (7/20) ④ 山形新聞折り込み (7/25) ⑤ 山形新聞広告 (7/29) ⑥ 郵便局 (7/18~8/14)
平成28年8月	<ul style="list-style-type: none"> ・公共施設へのポスター配布に関する関係機関への周知依頼 ・新庄市バナー広告掲載予定 ・10月広報しんじょうへの記事掲載依頼

平成 28 年 9 月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 公共施設へのポスター配布予定 ・ 10 月号広報しんじょうへの記事掲載の状況確認 ・ アンケート送付先リストの確認
平成 28 年 10 月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 公共施設へのポスター配布報告 ・ 新庄市バナー広告掲載報告 ・ 広報しんじょうへの記事掲載確認 ・ アンケート送付予定 ・ 事業場訪問予定
平成 28 年 11 月	<ul style="list-style-type: none"> ・ アンケート実施状況の報告 ・ 事業場訪問実施状況の報告
平成 28 年 12 月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 提言リーフレット掲載内容の報告 ・ 看板広告撤去報告
平成 29 年 1 月	<ul style="list-style-type: none"> ・ 連絡会議資料の説明 ・ 提言リーフレットの配布先事業場の選定方法

2. 休暇取得促進策の周知広報

連絡会議で決定した休暇取得促進策の内容をわかりやすく紹介した広報媒体（リーフレット、ポスター）を作成し、夏及び秋冬のイベントに合わせた休暇取得の働きかけを年2回（1回目：平成28年7～8月・2回目：9～12月）に分けて行った。

（1）事業場への周知広報

新庄商工会議所、最上労働基準協会及び新庄横根山工業団地企業協議会を通じて、リーフレット、ポスターの配布を行った。

（2）労働者、住民への周知広報

対象地域（新庄市）及び対象地域周辺に居住する労働者及び住民を対象として、リーフレットの新聞折込み、公共施設、公共交通機関（駅構内）や郵便局、コンビニエンスストア等へのポスター掲示、リーフレットの配布、新庄市ホームページのバナー広告、広報誌、ラジオCM・新聞取材による広報、新聞広告掲載、看板広告などを行った。

（3）児童・生徒・園児の保護者への周知

保育所、幼稚園及び学校を通じて、リーフレット、ポスターの配布を行った。

【休暇取得促進策の周知方法】

広報媒体	対象者	周知時期・期間
ポスター（B2版）配布	事業場、労使団体	①7月7日～7月25日 ②9月7日～10月20日
ポスター（B2版）配布	児童・生徒・園児の保護者	①7月7日～7月25日
リーフレット（A4版）配布	〃	①7月7日～7月25日
リーフレット（A4版） 新聞折込み（*1）	労働者、住民	7月25日
新庄市ホームページ バナー広告	〃	①7月11日～8月26日 ②10月1日～12月31日
山形放送ラジオCM	〃	7月4日～7月31日
ゆめりあビジョン（*2）	〃	①8月1日～8月26日 ②10月1日～12月31日
看板広告	〃	7月20日～12月22日

山形新聞広告	〃	①7月29日 ②10月21日
新庄市市報	〃	①おしらせ版7.25 ②広報しんじょう10月号
新庄駅 ポスター（B1版）	〃	①7月23日～8月26日 ②10月1日～12月30日
郵便局 ポスター（B2版） リーフレット（A4版）設置	〃	7月18日～8月14日 10月3日～12月25日

(※1)：山形新聞、読売新聞、朝日新聞、毎日新聞、河北新報及び日本経済新聞

(※2)：JR新庄駅併設の最上広域交流センター（ゆめりあ）内の情報案内センター壁面に設置されている広告放映設備で、46インチ相当のモニター9台で構成された138インチ相当の大型マルチビジョンである。

【ポスター・リーフレットの配布数】

NO.	配布先	前期		後期	
		ポスター	リーフレット	ポスター	リーフレット
1	事業主団体企業等	991	6,141	980	
2	新庄市	5	170	5	
3	新庄商工会議所	1	20	1	
4	一般社団法人最上労働基準協会	1	5	1	
5	山形労働局	5	20	5	
6	ハローワーク新庄	2	50	2	
7	労働基準監督署	3	100	3	
8	山形県最上総合支庁	3	50	3	
9	保育・教育施設、小中学校	26	3,899		
10	公共施設	13	700	13	
11	公共交通機関（JR新庄駅）	2		1	
12	郵便局本局	1	100	1	100
13	コンビニエンスストア（市内）	18		18	
14	新聞折込（市内）		13,100		
	合計	1,071	24,455	1,033	100

(資料7 ポスター 参照 (P137))

(資料8 リーフレット 参照 (P139))

(資料9 新庄市ホームページバナー広告 参照 (P141))

(資料10 山形放送ラジオCM原稿 参照 (P145))

(資料11 ゆめりあビジョン映像 参照 (P146))

(資料12 看板広告 参照 (P152))

(資料13 新聞広告 参照 (P154))

(資料14 新聞取材 参照 (P155))

(資料15 新庄市広報 参照 (P157))

【新庄駅ポスター掲示】



【新庄郵便局ポスター・リーフレット掲示】



Ⅲ. 対象地域内の事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけ

対象地域内（新庄市）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、9月中旬から11月中旬にかけて、社会保険労務士と同行訪問を実施した。労働者が休暇を取得しやすい環境を整備するため、年次有給休暇の計画的付与制度の導入拡大や、休暇取得奨励日の設定、休暇を取得しやすい環境整備などについて、情報提供を行うとともに、すでに取り組みされている休暇取得促進の内容、課題等の情報収集を行った。

1. 訪問事業場

- ・新庄市内の50事業場を訪問

業種	事業場数
製造業	19
建設業	10
卸売・小売業	6
サービス業	5
医療、福祉	4
運輸業	2
金融・保険業	2
宿泊業、飲食サービス業	1
複合サービス事業	1
合計	50

（資料3 訪問対象事業場 参照（P127））

2. 訪問内容

- ・本事業の概要説明
- ・年次有給休暇の計画的付与制度の周知
- ・地域のイベント等に合わせた休暇の取得等、休暇取得促進策の周知広報の周知広報内容を踏まえた労働者への休暇取得奨励日の設定等の働きかけ
- ・休暇を取得しやすい環境整備の働きかけ
- ・事後に実施するアンケート調査への協力依頼
- ・すでに取り組んでいる休暇取得促進策の内容聞き取り 等

3. 訪問結果

- ・対象期間（8月24日～26日）等においては、すでに休業としている事業場（20）や年次有給休暇取得希望者に可能な範囲で休暇を付与する事業場（16）が多かった。
- ・計画的制度付与制度の導入については、既に導入している事業場（12）がある一方で、人員確保や納期等を理由に難しいという事業場（35）が多かった。なお、導入していないが検討することができるとする事業場（3）も見受けられた。
- ・「時間単位」の年次有給休暇の導入している事業場（17）（うち、1時間単位の事業場（8）、2時間単位の事業場（6））が多かった。
- ・記念日（誕生日、創立記念日、リフレッシュ休暇）の年次有給休暇取得の取組を行う事業場（9）もみられた。
- ・年次有給休暇の取得の課題と取得に向けた取組みでは、ストレスチェックの結果をみて産業医と相談の上、取り組んでいる、または取り組む予定とする事業場（17）が多かった。
- ・説明用パンフレットを活用しながら、有給休暇取得促進に向けた職場の環境づくり等について働きかけを行った。
- ・平成27年度の訪問結果と比較すると、計画的制度付与制度の導入や「時間単位」の年次有給休暇を導入している企業がやや多くなったが、記念日（誕生日、創立記念日、リフレッシュ休暇）の年次有給休暇取得の取組を行う事業場に変化はなかった。

【参考 平成27年度の訪問結果】

- ・計画的制度付与制度の導入については、既に導入している事業場（10）がある一方で、人員確保や納期等を理由に難しいという事業場（37）が多かった。なお、導入していないが検討することができるとする事業場（3）も見受けられた。
- ・「時間単位」の年次有給休暇の導入している事業場（13）（うち、1時間単位の事業場（9）、2時間単位の事業場（2））が多かった。
- ・記念日（誕生日、創立記念日、リフレッシュ休暇）の年次有給休暇取得の取組を行う事業場（9）もみられた。

そのほか、ヒアリング要旨は、以下の通り

◇すでに取り組んでいる計画的付与制度導入の具体例

内容	業種
GW・お盆休暇・年末年始休暇に3日付与している。	製造業
労働者代表との話し合いにより、毎年決定している。	製造業
年間4～5日を計画的に付与している。	製造業 複合サービス業
半年毎に計画を立てて付与している。	金融・保険業
夏休み4日、冬休み2日を付与している。	金融・保険業
閑散期に合わせて付与している。	卸売・小売業

◇計画的付与制度導入に向けての課題等

内容	業種
作業工程・納期の都合上、できない。	製造業
本社の計画で決まるため、こちらでは決められない。	製造業
運行管理の都合上、難しい。	運輸業
人員不足のため、難しい。	宿泊業、飲食サービス業 サービス業 医療、福祉
年中無休で営業しているため。	卸売・小売業

◇記念日（誕生日や結婚記念日等）」の年次有給休暇の具体例

内容	業種
勤続年数に応じたリフレッシュ休暇	製造業
創立記念日休暇	製造業
年に5日のリフレッシュ休暇	卸売・小売業
誕生日休暇	卸売・小売業 金融・保険業

◇年次有給休暇の取得の課題と取得に向けた取組例

内容	業種
労使懇談会を定期的に設けている。	製造業
以前に比べ、配置・業務転換などにより残業時間は少なくなっている。	建設業
有給休暇の取得を奨励しているので、高い取得率になっている。	建設業
会社としては、繁忙期であっても、従業員の希望通りに有給休暇を付与している。	サービス業
有給休暇の消化率が100%になるよう努力している。	運輸業
残業がほとんど無いようにしている。	建設業
人員を確保し、有給休暇の消化率を上げたい。	卸売・小売業

IV. 事業に関するアンケート調査の実施について

本事業を進めるにあたり、新庄まつりが開催された8月24日～26日の休暇取得促進の取組状況など地域の取組を把握し、好事例等を収集するため事業場、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

(1) 調査の概要

調査の対象及び調査内容、方法等は以下のとおり。

調査対象	新庄・最上地域の従業者数10人以上の事業場 計200社
調査内容	<ul style="list-style-type: none"> 対象期間（8/24～8/26）における休暇取得促進の取組の有無 対象期間における具体的な取組 対象期間における年次有給休暇の取得状況 対象期間における年次有給休暇の計画的付与制度の有無など
具体的方法	対象地域の事業場に調査票を郵送し、返信用封筒にて回収
調査時期	平成28年11月1日（火）～平成28年11月25日（金）
有効回答数	99社 回収率49.5%（郵送事業場200社）

参考上の注意点： ①四捨五入の関係で、合計が100%にならない項目がある。

②グラフ中の「N」は、有効回答数を表す記号。

（資料1 アンケート調査票 参照（P107））

（資料2 アンケート調査対象事業場 参照（P123））

(2) 事業場の概要

問1. 所在地

	調査数 (N)	新庄市	金山町	最上町	舟形町	真室川町	大蔵村	鮭川村	戸沢村	無回答
全体	99	77.8%	4.0%	6.1%	2.0%	5.1%	3.0%	2.0%	0.0%	0.0%
(訪問有)	27	100.0%	—	—	—	—	—	—	—	—
(訪問無)	72	69.4%	5.6%	8.3%	2.8%	6.9%	4.2%	2.8%	0.0%	0.0%
H27年度	110	76.4%	3.6%	6.4%	1.8%	4.5%	1.8%	2.7%	2.7%	0.0%

事業場の所在地は、「新庄市」が77.8%であった。

問2. 業種（売上がもっとも大きな事業）

事業場の業種は、「製造業」（31.3%）が最も多く、次いで「建設業」（18.2%）、「医療、福祉」（12.1%）、「運輸業、郵便業」（9.1%）であった。

	調査数 (N)	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業・小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	
全 体	99	1.0%	18.2%	31.3%	3.0%	0.0%	9.1%	5.1%	4.0%	0.0%	
(訪問有)	27	0.0%	18.5%	40.7%	0.0%	0.0%	3.7%	11.1%	3.7%	0.0%	
(訪問無)	72	1.4%	18.1%	27.8%	4.2%	0.0%	11.1%	2.8%	4.2%	0.0%	
		学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス業	サービス業(他に分類されないもの)	公務	その他	無回答
全 体	2.0%	1.0%	0.0%	1.0%	12.1%	2.0%	6.1%	0.0%	3.0%	1.0%	
(訪問有)	7.4%	0.0%	0.0%	0.0%	7.4%	0.0%	7.4%	0.0%	0.0%	0.0%	
(訪問無)	0.0%	1.4%	0.0%	1.4%	13.9%	2.8%	5.6%	0.0%	4.2%	1.4%	

【その他の業種】

- ・建物管理
- ・建設機械リース・修理・販売
- ・農業

問3. 貴事業場の形態（本店／支店別）

事業場の形態は、「単独事業場」が52.5%、「支社・支店」が22.2%、「その他本社・本店」が14.1%であった。

	調査数 (N)	単独事業場	その他 本社・本店	支社・支店	その他	無回答
全 体	99	52.5%	14.1%	22.2%	8.1%	3.0%
(訪問有)	27	37.0%	25.9%	29.6%	7.4%	0.0%
(訪問無)	72	58.3%	9.7%	19.4%	8.3%	4.2%

【その他の形態】

- ・営業所
- ・法人として3施設
- ・法人内の施設

問4. 従業員数（パート・アルバイト・契約社員等を含む）

事業場の従業員数は、「10～29人」が49.5%、「50～99人」が18.2%、「30～49人」が14.1%であった。

	調査数 (N)	9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200人以上	無回答
全 体	99	5.1%	49.5%	14.1%	18.2%	10.1%	3.0%	0.0%
(訪問有)	27	0.0%	37.0%	14.8%	22.2%	22.2%	3.7%	0.0%
(訪問無)	72	6.9%	54.2%	13.9%	16.7%	5.6%	2.8%	0.0%

問5. 休みと定めている形態及び年間休日日数

事業場として休みと定めている形態は、「週休2日制（土日休）」が10.1%、「土日と祝日休」が19.2%、「シフト制」が13.1%となっている。また、「その他」49.5%となっている。

	調査数 (N)	週休2日制 (土日休)	土日と祝日休	平日休	シフト制	不定休	その他	無回答
全 体	99	10.1%	19.2%	2.0%	13.1%	3.0%	49.5%	3.0%
(訪問有)	27	14.8%	22.2%	3.7%	3.7%	3.7%	51.9%	0.0%
(訪問無)	72	8.3%	18.1%	1.4%	16.7%	2.8%	48.6%	4.2%

【その他の形態】

- ・変形労働時間制(14)
- ・会社カレンダー(13)
- ・第2・第4土曜日、日曜日、祝日(3)
- ・4週6休(2)
- ・部署により異なる
- ・土日と祝日休。シフト制、職種によって24時間交代
- ・週休2日制（土日休）。繁忙期（1月中旬～2月末は土曜勤務有）各部署判断による
- ・日と祝日及び会社指定休業日
- ・日曜、祭日、夏休み、年末年始、第2・4・5土曜
- ・日、祝祭日、水曜日
- ・日、隔週土曜、夏季、年末年始
- ・年間単位
- ・日、祝日+隔週土曜
- ・日曜、祝日
- ・月10日
- ・月9日休み

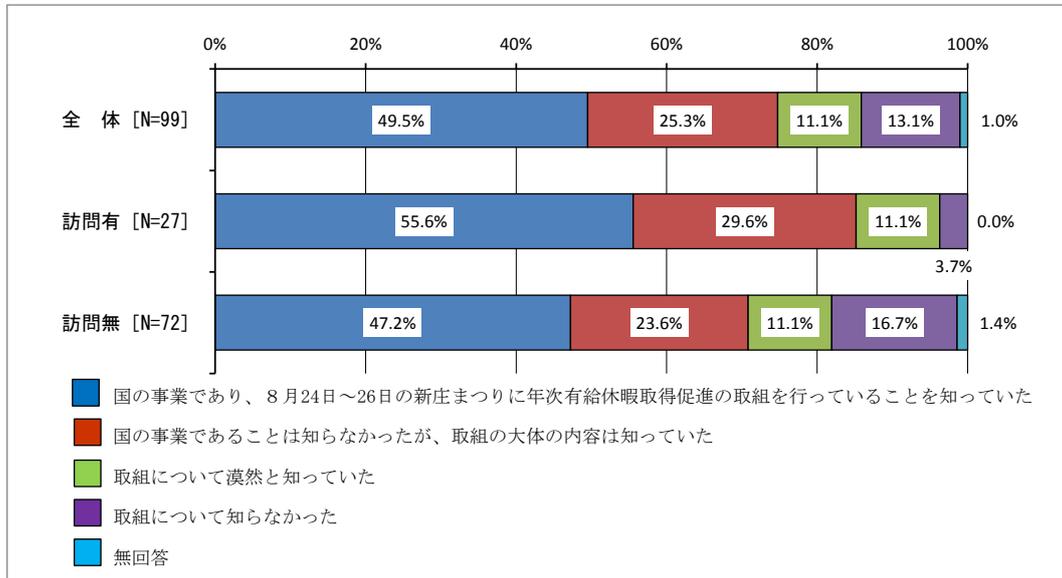
[年間休日日数]

年間休日日数は、「100日以上109日以下」が26.3%で、回答があった95社の平均は102.5日となっている。

	調査数 (N)	59日以下	60日以上 69日以下	70日以上 79日以下	80日以上 89日以下	90日以上 99日以下	100日以上 109日以下	110日以上 119日以下	120日以上	無回答	平均 (日)
全 体	99	2.0%	1.0%	2.0%	20.2%	16.2%	26.3%	9.1%	19.2%	4.0%	102.5
(訪問有)	27	3.7%	0.0%	3.7%	7.4%	14.8%	25.9%	18.5%	25.9%	0.0%	105.1
(訪問無)	72	1.4%	1.4%	1.4%	25.0%	16.7%	26.4%	5.6%	16.7%	5.6%	101.4

(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6. 貴事業場では、新庄市において、「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」として、8月24日～26日の新庄まつりをはじめとする8月の期間において「年次有給休暇取得促進の取組」が行われていることをご存知でしたか。(〇は1つ)

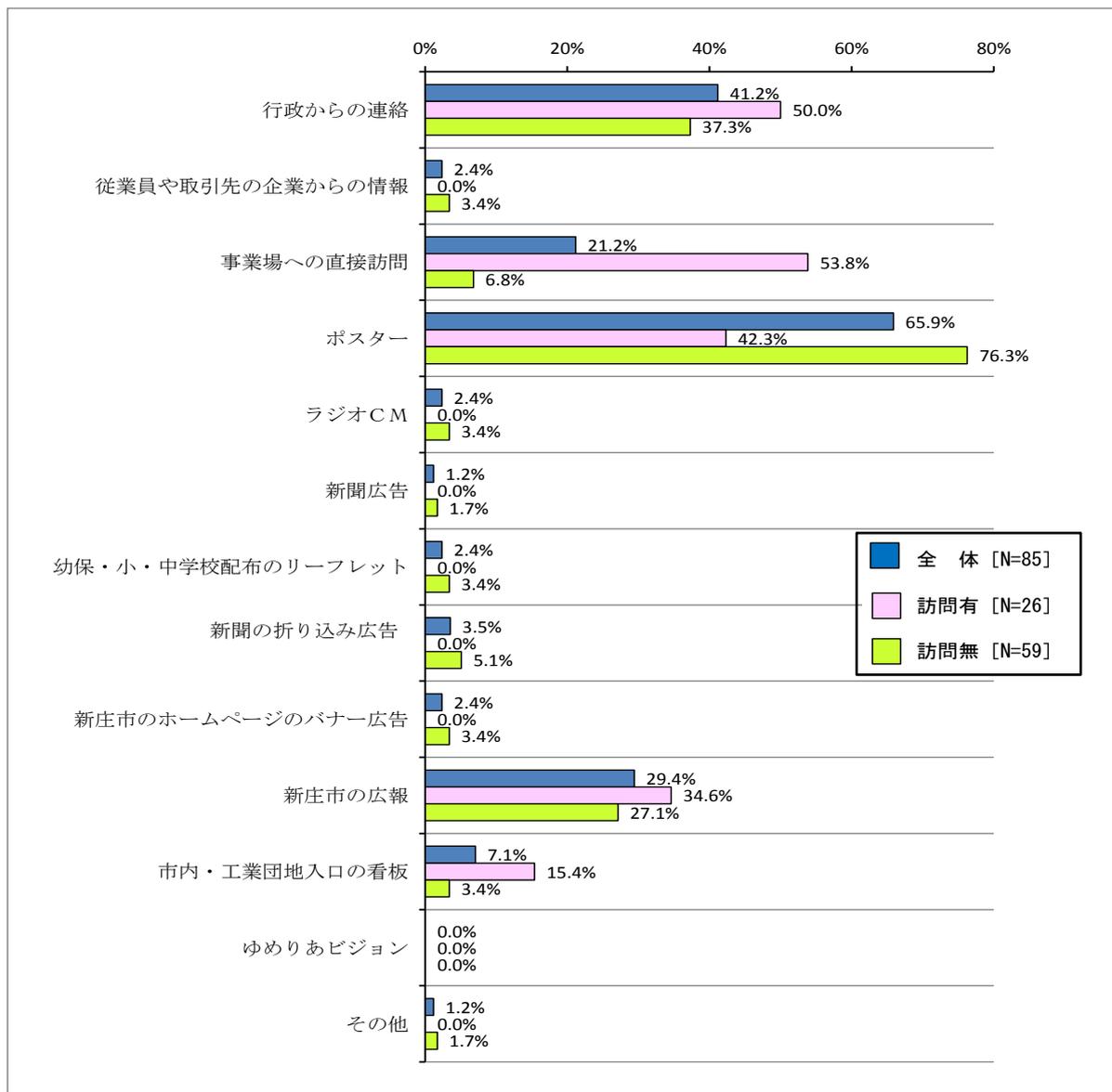


本事業の取組実施についての認知は、「国の事業であり、8月24日～26日の新庄まつりに年次有給休暇取得促進の取組を行っていることを知っていた」(49.5%)が最も多く、次いで「国の事業であることは知らなかったが、取組の大体の内容は知っていた」(25.3%)、「取組について知らなかった」(13.1%)、「取組について漠然と知っていた」(11.1%)であった。

なお、訪問先事業場の96.3%は、何らかの形で本事業を認知していたのに対し、訪問していない事業場での認知は、81.9%であった。

問7. 問6で「1」～「3」と回答された事業場にお聞きします。

「年次有給休暇取得促進の取組」を行っていることをどのようなルートでお知りになりましたか。(あてはまるもの全て)



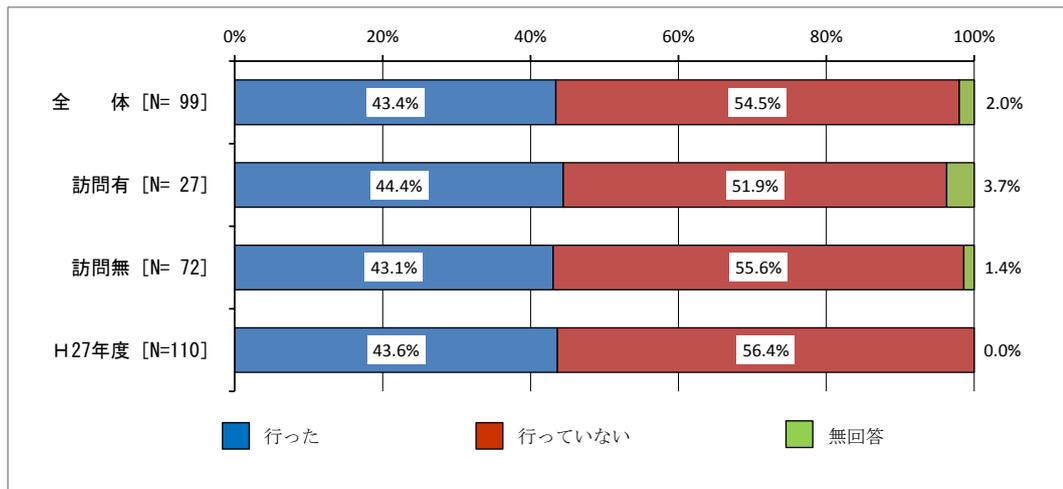
本事業の取組を知ったルートは、「ポスター」(65.9%)が最も多く、次いで「行政からの連絡」(41.2%)、「新庄市の広報」(29.4%)であった。

訪問先事業場では、「事業場への直接訪問」(53.8%)が最も多く、次いで「行政からの連絡」(50.0%)、「ポスター」(42.3%)、「新庄市の広報」(34.6%)であった。訪問していない事業場では、「ポスター」(76.3%)が最も多く、次いで「行政からの連絡」(37.3%)、「新庄市の広報」(27.1%)であった。

【その他の具体的内容】

- ・ 昨年と同様のアンケート調査があったのでは

問8. 貴事業場では、8月24日～26日の新庄まつりをはじめとする8月の期間において、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。(〇は一つ)



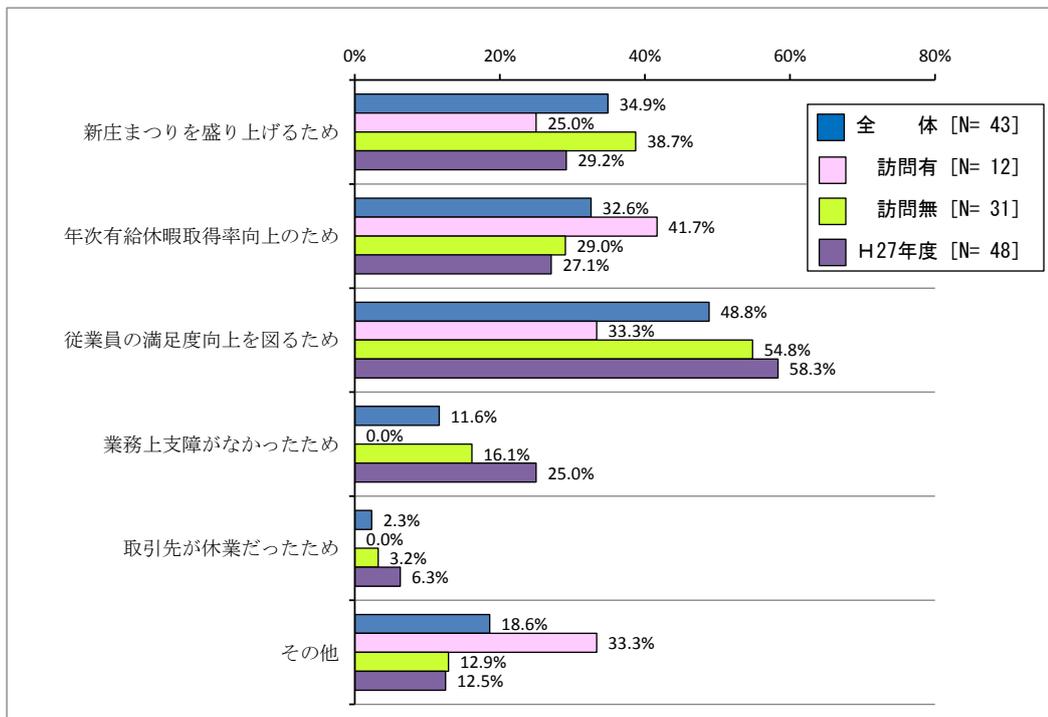
年次有給休暇取得促進に向けた取組を行わなかった事業場が54.5%（訪問有51.9%、訪問無55.6%）で、取組を行った事業場が43.4%（訪問有44.4%、訪問無43.1%）であった。

昨年度と比べると、取組を行わなかった事業場が1.9ポイント低下したものの、取組を行った事業場は0.2ポイント低下している。

問9. 問8で「1. 行った」と回答された事業場にお聞きします。

①取組を行った理由、②従業員への周知方法、③具体的内容についてお答えください。
(あてはまるもの全て)

①取組を行った理由



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」(48.8%)が最も多く、次いで「新庄まつりを盛り上げるため」(34.9%)、「年次有給休暇取得率向上のため」(32.6%)となっている。

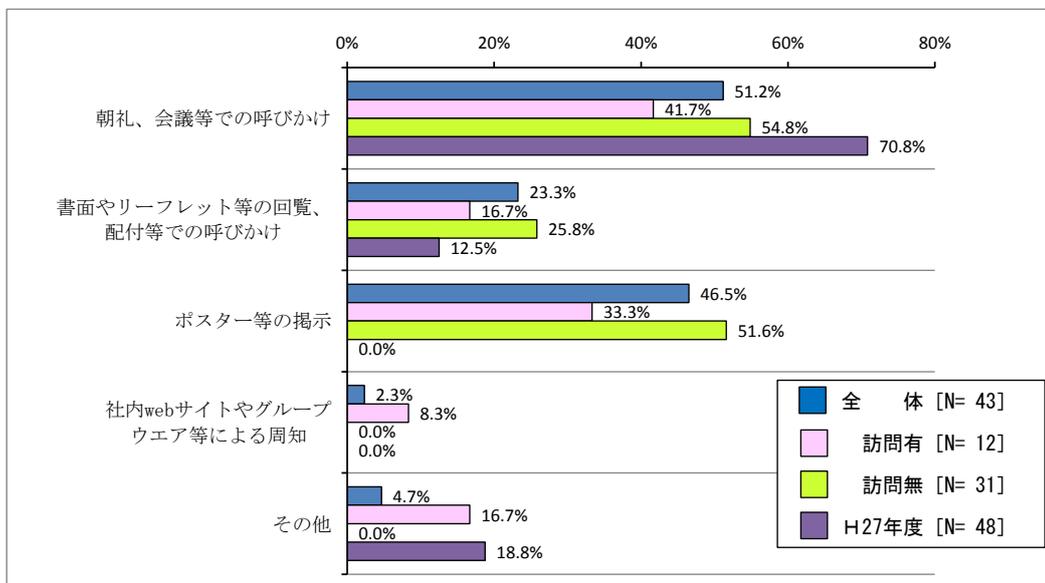
訪問先事業場では、「年次有給休暇取得率向上のため」(41.7%)が最も多く、訪問していない事業場では、「従業員の満足度向上を図るため」(54.8%)が最も多くなっている。

昨年度と比べると、「従業員の満足度向上を図るため」が9.5ポイント低下したものの、「新庄まつりを盛り上げるため」で5.7ポイント、「年次有給休暇取得率向上のため」で5.5ポイントそれぞれ上昇している。

【その他の具体的内容】

- ・最初から休み
- ・業務に支障する
- ・従業員希望で休業とした
- ・ポスターが配布されたので
- ・地域の祭りの為、社休としている
- ・新庄祭りに参加者がいる
- ・業務上支障があるため
- ・有給休暇日の有効活用

②年次有給休暇取得促進に向けた従業員への周知方法



従業員への周知方法としては、「朝礼、会議等での呼びかけ」(51.2%)が最も多く、次いで「ポスター等の掲示」(46.5%)、「書面やリーフレット等の回覧、配付等での呼びかけ」(23.3%)であった。

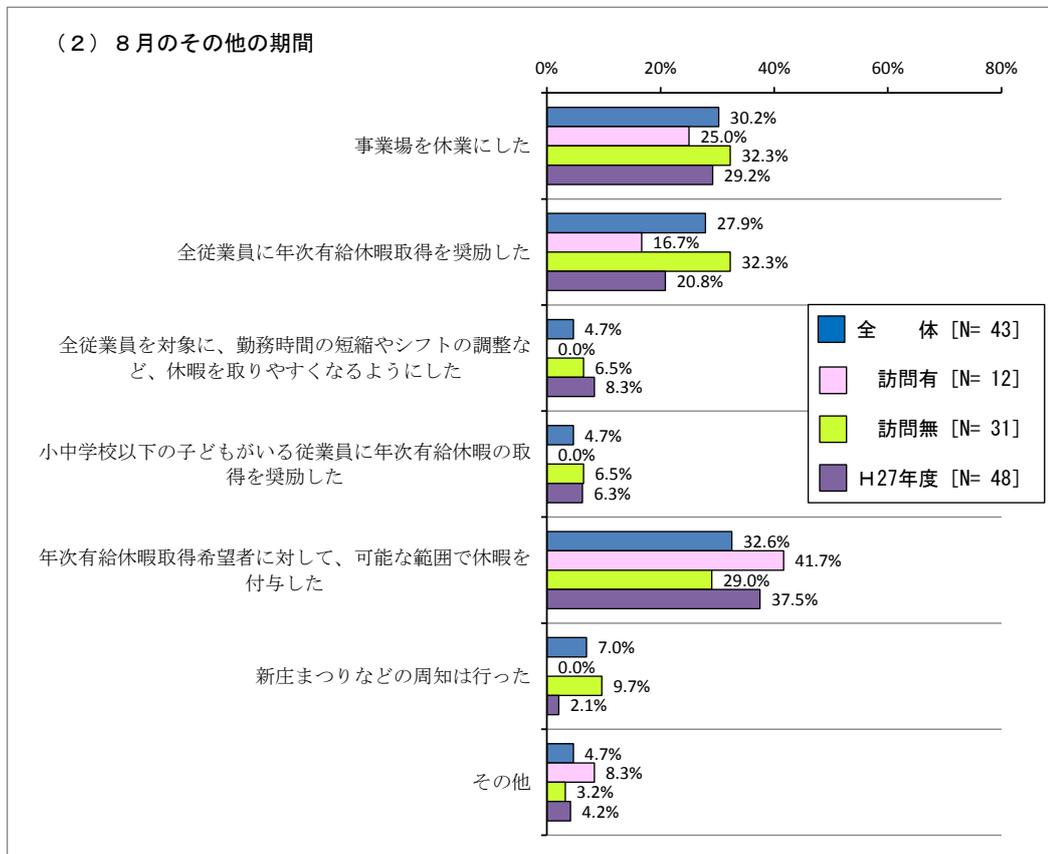
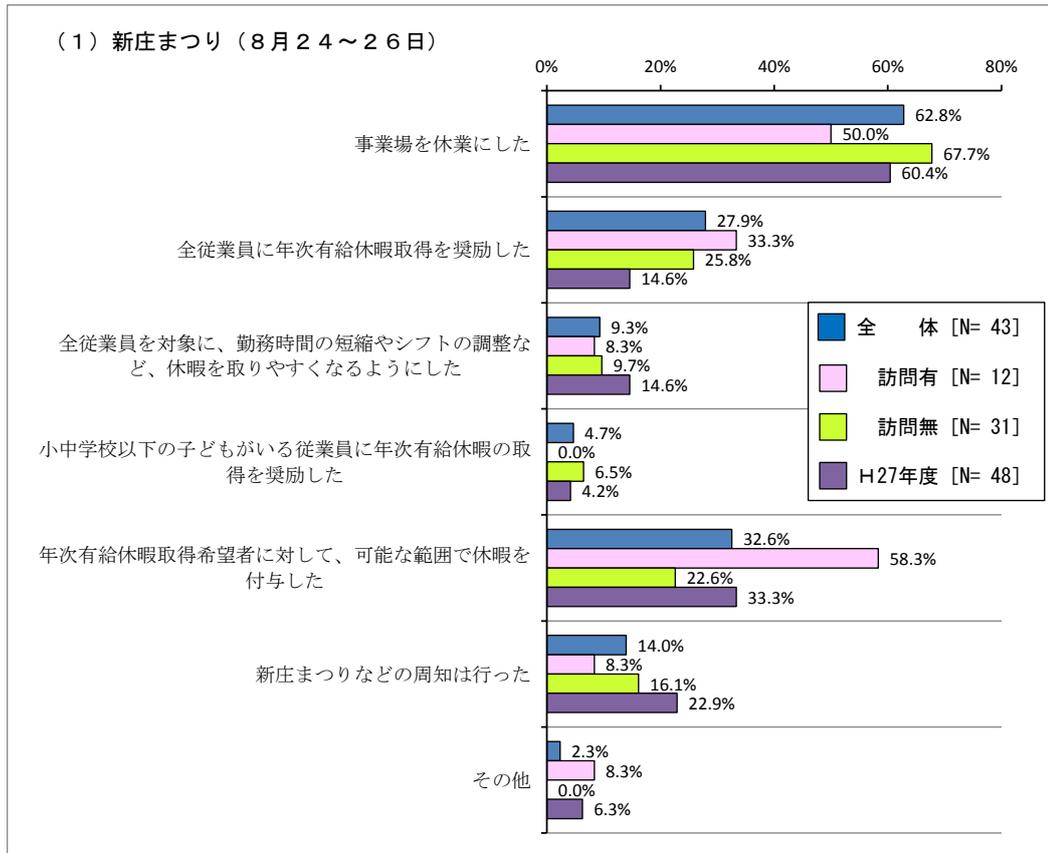
訪問先事業場では、「朝礼、会議等での呼びかけ」(41.7%)が最も多く、次いで「ポスター等の掲示」(33.3%)となっている。この傾向は、訪問していない事業場でも同様となっている。

昨年度と比べると、「朝礼、会議等での呼びかけ」が19.6ポイント低下したものの、「書面やリーフレット等の回覧、配付等での呼びかけ」で10.8ポイント、「ポスター等の掲示」で46.5ポイントそれぞれ上昇している。

【その他の具体的内容】

- ・年間休日カレンダー

③具体的内容



具体的な取組内容については、新庄まつり（8月24日～26日）の期間では、「事業場を休業にした」が62.8%（訪問有50.0%、訪問無67.7%）が最も多く、次いで「年次有給休暇取得希望者に対して、可能な範囲で休暇を付与した」が32.6%（訪問有58.3%、訪問無22.6%）、「全従業員に年次有給休暇取得を奨励した」が27.9%（訪問有33.3%、訪問無25.8%）となっている。

昨年度と比べると、「年次有給休暇取得希望者に対して、可能な範囲で休暇を付与した」が0.7ポイント低下したものの、「事業場を休業にした」で2.4ポイント、「全従業員に年次有給休暇取得を奨励した」で13.3ポイントそれぞれ上昇している。

また、8月のその他の期間では、「年次有給休暇取得希望者に対して、可能な範囲で休暇を付与した」が32.6%（訪問有41.7%、訪問無29.0%）が最も多く、次いで「事業場を休業にした」が30.2%（訪問有25.0%、訪問無32.3%）、「全従業員に年次有給休暇取得を奨励した」が27.9%（訪問有16.7%、訪問無32.3%）となっている。

昨年度と比べると、「年次有給休暇取得希望者に対して、可能な範囲で休暇を付与した」が4.9ポイント低下したものの、「事業場を休業にした」で1.0ポイント、「全従業員に年次有給休暇取得を奨励した」で7.1ポイントそれぞれ上昇している。

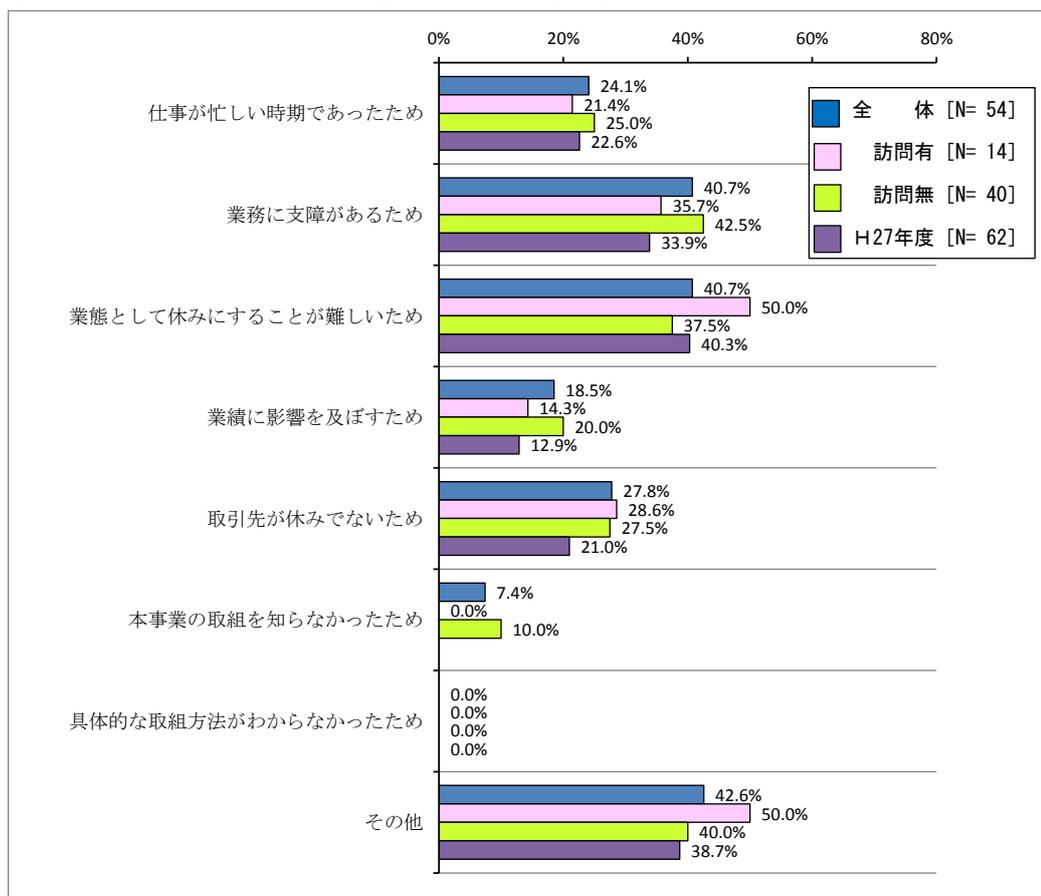
【その他の具体的内容】（1）新庄まつり（8月24～26日）

- ・自町内の新庄祭り参加者に対しては出勤扱いとしている

【その他の具体的内容】（2）8月のその他の期間

- ・夏季特別休暇の付与

問 10. 問 8 で「2. 行っていない」と回答された事業場にお聞きします。
 行っていない理由についてお答えください。(あてはまるもの全て)



行っていない理由については、「その他」(42.6%)で最も多く、次いで「業務に支障があるため」と「業態として休みにすることが難しいため」がともに 40.7%、「取引先が休みでないため」(27.8%)、「仕事が忙しい時期であったため」(24.1%)となっている。

【その他の具体的内容】

- ・既に休業日としている (3)
- ・新庄市以外の他町村の社員が多いため
- ・8月25日は毎年定休日としている。8月は他の月よりも休日を多くしている
- ・年間カレンダーで盆と新庄祭は休日に指定しているため
- ・市内でない為。運送関連にも特に不便がないため
- ・3日間の2日間はカレンダーの休みとしている
- ・社員個々人の都合による有給の取得を望んでいるため
- ・年間を通じて休暇取得促進を図っている
- ・事業場大蔵村だから
- ・有給休暇の未消化があるので、地域特性にこだわっていない
- ・祭休み、盆休みを会社の休みに充てている。計6日間
- ・例年の事であり特段周知は行っていない。慣例として個人に任せている
- ・県の常例検査があったため
- ・促進しなくても取る人は取っている
- ・個々に有休をとる為25日のみ公休にしている
- ・皆自由に取得する為
- ・年間を通して個人のスケジュールに任せている
- ・8/24、8/25はもともと休日としていた
- ・従業員の有休が集中して実施された
- ・仙台、東京に支店がある為
- ・社員それぞれが休暇を必要とする日が異なる為

問 11. 8月24日～26日（新庄まつり）及びその前後（8月中）の休暇取得状況をご記入ください。

日付		勤務・休暇状況	回答事業場数	人数	平均
8月24日(水)	全体	1. 休暇取得者（公休含む）	73 事業場	817 人	11.2 人
		2. うち、一日の年次有給休暇取得者数		253 人	3.5 人
		3. うち、半日等の年次有給休暇取得者数		63 人	0.9 人
	訪問有	1. 休暇取得者（公休含む）	20 事業場	319 人	16.0 人
		2. うち、一日の年次有給休暇取得者数		111 人	5.6 人
		3. うち、半日等の年次有給休暇取得者数		30 人	1.5 人
	訪問無	1. 休暇取得者（公休含む）	53 事業場	498 人	9.4 人
		2. うち、一日の年次有給休暇取得者数		142 人	2.7 人
		3. うち、半日等の年次有給休暇取得者数		33 人	0.6 人
	H27年度	1. 休暇取得者（公休含む）	89 事業場	1,184 人	13.3 人
		2. うち、一日の年次有給休暇取得者数		267 人	3.0 人
		3. うち、半日等の年次有給休暇取得者数		60 人	0.7 人

8月24日(水)の休暇取得者は、回答事業場73社の平均で11.2人であった。そのうち、一日の年次有給休暇取得者の取得者平均は3.5人、半日等の年次有給休暇取得者の取得者平均は0.9人であった。

訪問先事業場で、8月24日(水)の休暇取得者は、回答事業場20社の平均で16.0人であった。そのうち、一日の年次有給休暇取得者の取得者平均は5.6人、半日等の年次有給休暇取得者の取得者平均は1.5人であった。

日付		勤務・休暇状況	回答事業場数	人 数	平均
8月25日(木)	全体	1. 休暇取得者（公休含む）	77 事業場	1,516 人	19.7 人
		2. うち、一日の年次有給休暇取得者数		388 人	5.0 人
		3. うち、半日等の年次有給休暇取得者数		24 人	0.3 人
	訪問有	1. 休暇取得者（公休含む）	23 事業場	753 人	32.7 人
		2. うち、一日の年次有給休暇取得者数		123 人	5.3 人
		3. うち、半日等の年次有給休暇取得者数		12 人	0.5 人
	訪問無	1. 休暇取得者（公休含む）	54 事業場	763 人	14.1 人
		2. うち、一日の年次有給休暇取得者数		265 人	4.9 人
		3. うち、半日等の年次有給休暇取得者数		12 人	0.2 人
	H27年度	1. 休暇取得者（公休含む）	87 事業場	1,796 人	20.6 人
		2. うち、一日の年次有給休暇取得者数		433 人	5.0 人
		3. うち、半日等の年次有給休暇取得者数		31 人	0.4 人

8月25日(木)の休暇取得者は、回答事業場77社の平均で19.7人であった。そのうち、一日の年次有給休暇取得者の取得者平均は5.0人、半日等の年次有給休暇取得者の取得者平均は0.3人であった。

訪問先事業場で、8月25日(木)の休暇取得者は、回答事業場23社の平均で32.7人であった。そのうち、一日の年次有給休暇取得者の取得者平均は5.3人、半日等の年次有給休暇取得者の取得者平均は0.5人であった。

日付		勤務・休暇状況	回答事業場数	人 数	平均
8月26日(金)	全体	1. 休暇取得者（公休含む）	72 事業場	849 人	11.8 人
		2. うち、一日の年次有給休暇取得者数		341 人	4.7 人
		3. うち、半日等の年次有給休暇取得者数		31 人	0.4 人
	訪問有	1. 休暇取得者（公休含む）	20 事業場	335 人	16.8 人
		2. うち、一日の年次有給休暇取得者数		166 人	8.3 人
		3. うち、半日等の年次有給休暇取得者数		17 人	0.9 人
	訪問無	1. 休暇取得者（公休含む）	52 事業場	514 人	9.9 人
		2. うち、一日の年次有給休暇取得者数		175 人	3.4 人
		3. うち、半日等の年次有給休暇取得者数		14 人	0.3 人
	H27年度	1. 休暇取得者（公休含む）	92 事業場	975 人	10.6 人
		2. うち、一日の年次有給休暇取得者数		335 人	3.6 人
		3. うち、半日等の年次有給休暇取得者数		49 人	0.5 人

8月26日(金)の休暇取得者は、回答事業場72社の平均で11.8人であった。そのうち、一日の年次有給休暇取得者の取得者平均は4.7人、半日等の年次有給休暇取得者の取得者平均は0.4人であった。

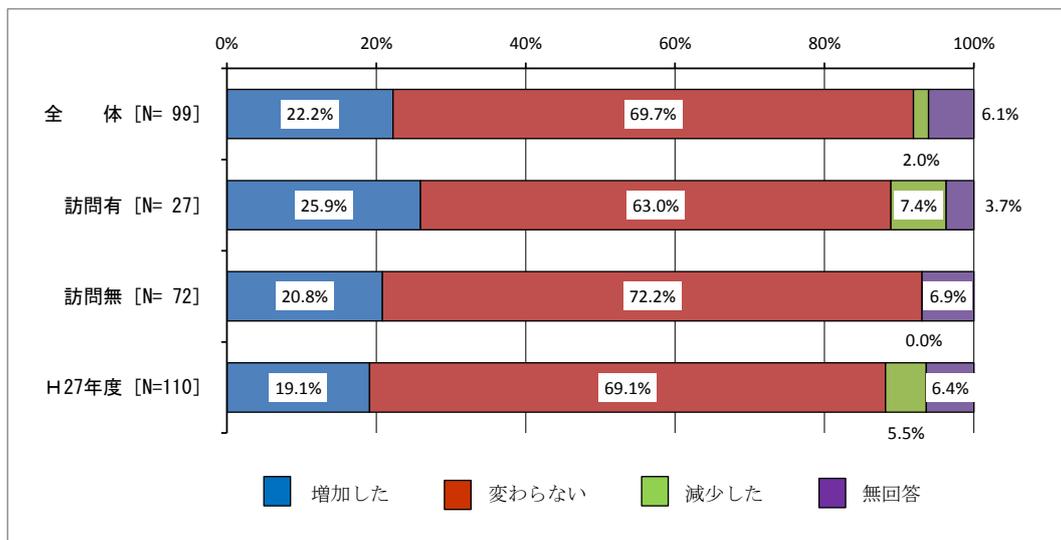
訪問先事業場で、8月26日(金)の休暇取得者は、回答事業場20社の平均で16.8人であった。そのうち、一日の年次有給休暇取得者の取得者平均は8.3人、半日等の年次有給休暇取得者の取得者平均は0.9人であった。

日付		勤務・休暇状況	回答事業場数	人数	平均
その他8月中	全体	1. 休暇取得者（公休含む）	65 事業場	4,009 人	61.7 人
		2. うち、一日の年次有給休暇取得者数		1,579 人	24.3 人
		3. うち、半日等の年次有給休暇取得者数		37 人	0.6 人
	訪問有	1. 休暇取得者（公休含む）	20 事業場	2,881 人	144.1 人
		2. うち、一日の年次有給休暇取得者数		1,035 人	51.8 人
		3. うち、半日等の年次有給休暇取得者数		267 人	13.4 人
	訪問無	1. 休暇取得者（公休含む）	45 事業場	1,128 人	25.1 人
		2. うち、一日の年次有給休暇取得者数		544 人	12.1 人
		3. うち、半日等の年次有給休暇取得者数		108 人	2.4 人
	H27年度	1. 休暇取得者（公休含む）	87 事業場	3,819 人	43.9 人
		2. うち、一日の年次有給休暇取得者数		1,522 人	17.5 人
		3. うち、半日等の年次有給休暇取得者数		497 人	5.7 人

その他8月中の休暇取得者は、回答事業場 65 社の平均で 61.7 人であった。そのうち、一日の年次有給休暇取得者の取得者平均は 24.3 人、半日等の年次有給休暇取得者の取得者平均は 0.6 人であった。

訪問先事業場で、その他8月中の休暇取得者は、回答事業場 20 社の平均で 144.1 人であった。そのうち、一日の年次有給休暇取得者の取得者平均 51.8 人、半日等の年次有給休暇取得者の取得者平均は 13.4 人であった。

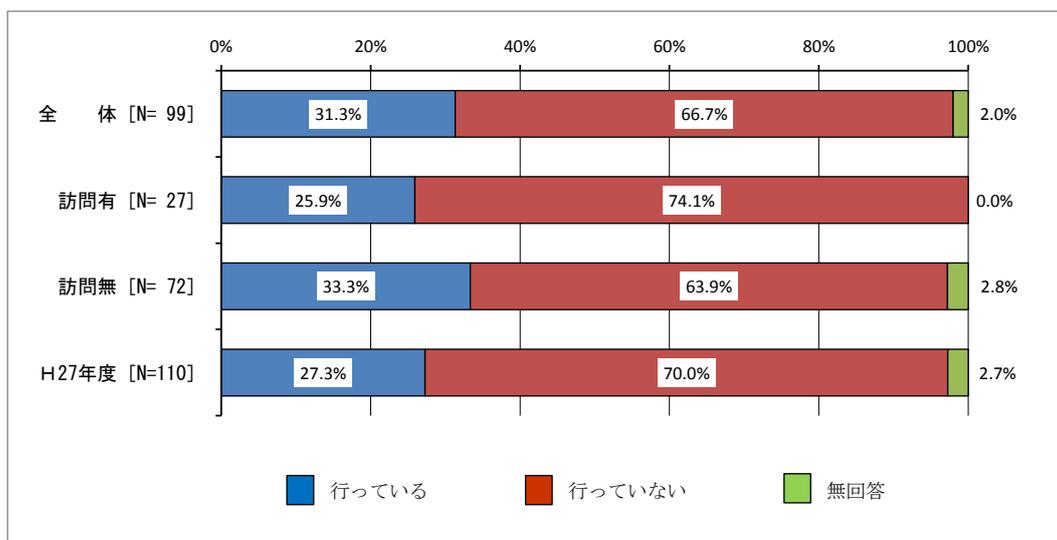
問 12. 貴事業場では、8月の期間における年次有給休暇の取得日数は、昨年同期と比較して変化しましたか。（○は一つ）



8月の期間における年次有給休暇の取得日数については、昨年同期と比較して、「変わらない」が 69.7%、「増加した」が 22.2%、「減少した」が 2.0%となった。

昨年度と比べると、「変わらない」が 0.6 ポイント、「増加した」が 3.1 ポイントそれぞれ上昇し、「減少した」が 3.5 ポイント低下している。

問 13. 8月24日～26日の新庄まつりをはじめとする8月の期間以外で年次有給休暇取得促進の取組を行っていますか。(サービス業等で新庄まつり期間が繁忙のため休暇設定が困難な場合等) (○は一つ)

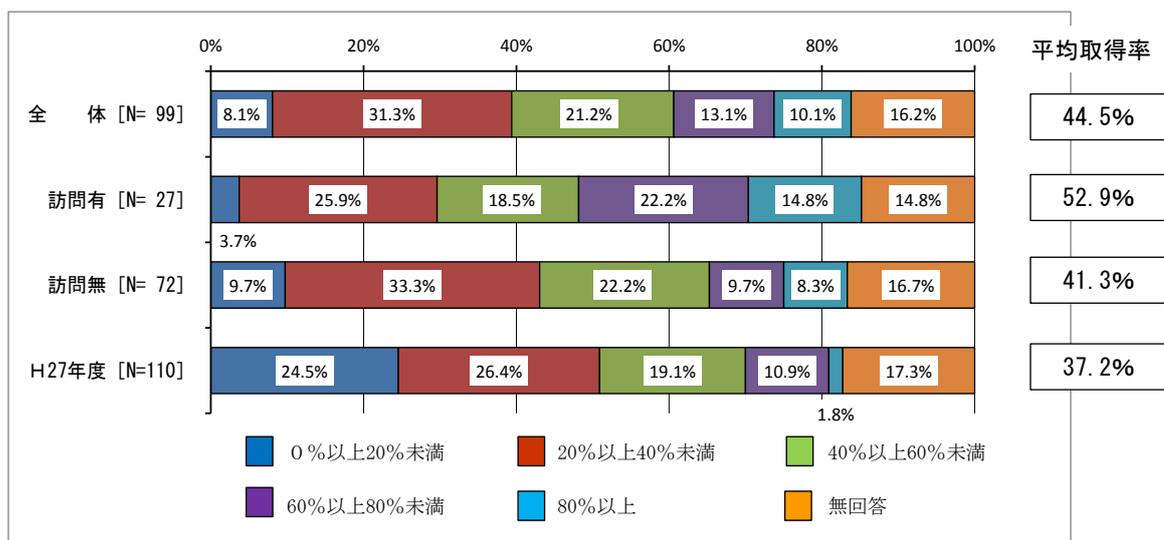


8月24日～26日の新庄まつりをはじめとする8月の期間以外で年次有給休暇取得促進の取組については、「行っていない」が66.7%、「行っている」が31.3%となった。

昨年度と比べると、「行っていない」が3.3ポイント低下し、「行っている」が4.0ポイント上昇している。

(4) 年次有給休暇の取得状況について

問 14. 貴事業場の平成27年(または平成27年度)1年間における年次有給休暇の取得状況を教えてください。



平成27年(または平成27年度)1年間における、年次有給休暇取得率は、「20%以上40%未満」が31.3%(訪問有25.9%、訪問無33.3%)と最も多く、次いで「40%以上60%未満」が21.2%(訪問有18.5%、訪問無22.2%)、「60%以上80%未満」が13.1%(訪問有22.2%、訪問無9.7%)となった。

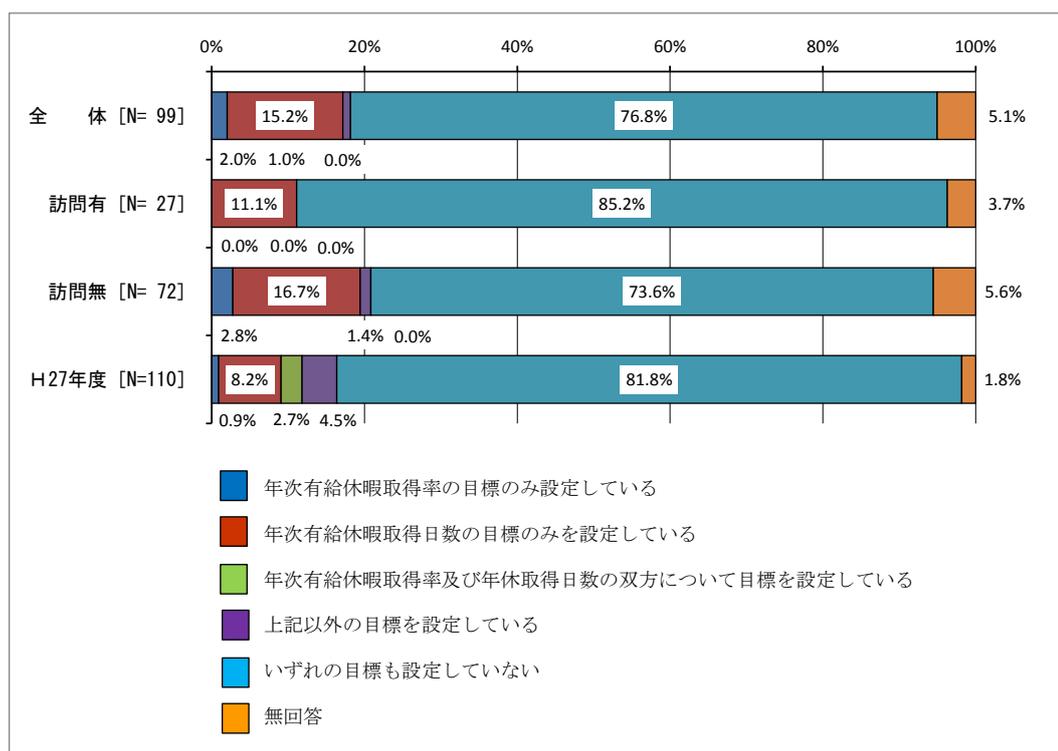
「80%以上」も 10.1%（訪問有 14.8%、訪問無 8.3%）あり、昨年度と比べると 8.3 ポイント上昇している。

また、平均取得率の回答があった 83 事業場の平均年次有給休暇取得率は 44.5% となった。

昨年度と比べると、平均年次有給休暇取得率は 7.3 ポイント上昇している。

問 15. 貴事業場では、年次有給休暇取得率や年次有給休暇取得日数などの目標を定めていますか。

（○は一つ）



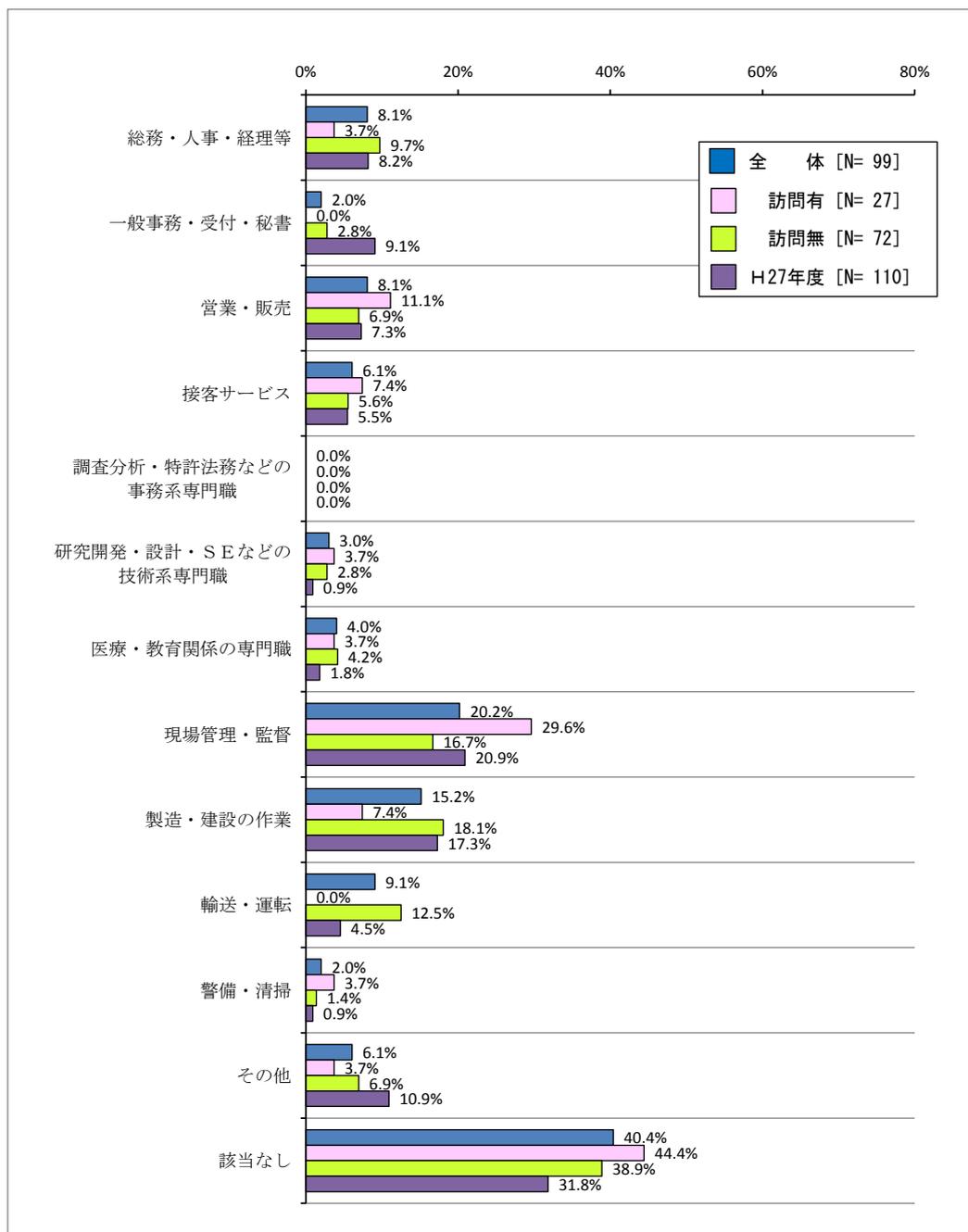
年次有給休暇取得率や年次有給休暇取得日数などの目標については、「いずれの目標も設定していない」（76.8%）が最も多く、次いで「年次有給休暇取得日数の目標のみを設定している」（15.2%）、「年次有給休暇取得率の目標のみを設定している」（2.0%）であった。

昨年度と比べると、「いずれの目標も設定していない」が 5.0 ポイント低下し、「年次有給休暇取得日数の目標のみを設定している」が 7.0 ポイント、「年次有給休暇取得率の目標のみを設定している」が 1.1 ポイントそれぞれ上昇している。

【具体的に定めている目標】

- ・比較的、閑散期（4～5月）に消化を促すべく会議等で情宣

問 16. 貴事業場の職種の中で年次有給休暇を取得しづらい部門についてお尋ねします。
 (あてはまるもの全て)



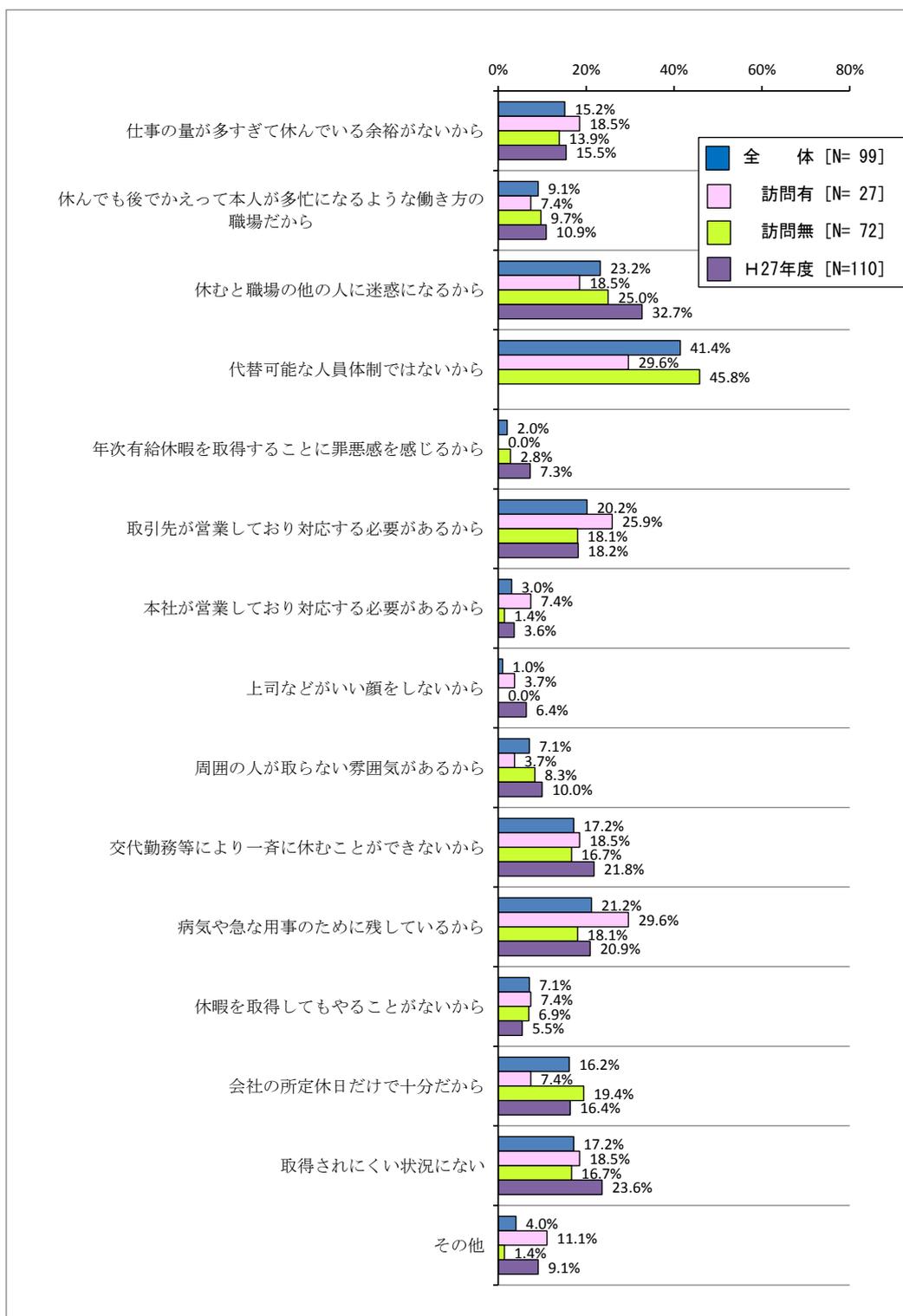
年次有給休暇を取得しづらい部門については、「該当なし」(40.4%)が最も多く、次いで「現場管理・監督」(20.2%)、「製造・建設の作業」(15.2%)であった。

昨年度と比べると、「該当なし」が8.6ポイント上昇し、「現場管理・監督」が0.7、「製造・建設の作業」が2.1ポイントそれぞれ低下している。

【その他の具体的内容】

- ・ 支援部門
- ・ 電気設備保安管理業務
- ・ 機械整備
- ・ 生産・管理
- ・ リハビリ
- ・ 介護職

問 17. 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。
 (あてはまるもの全て)



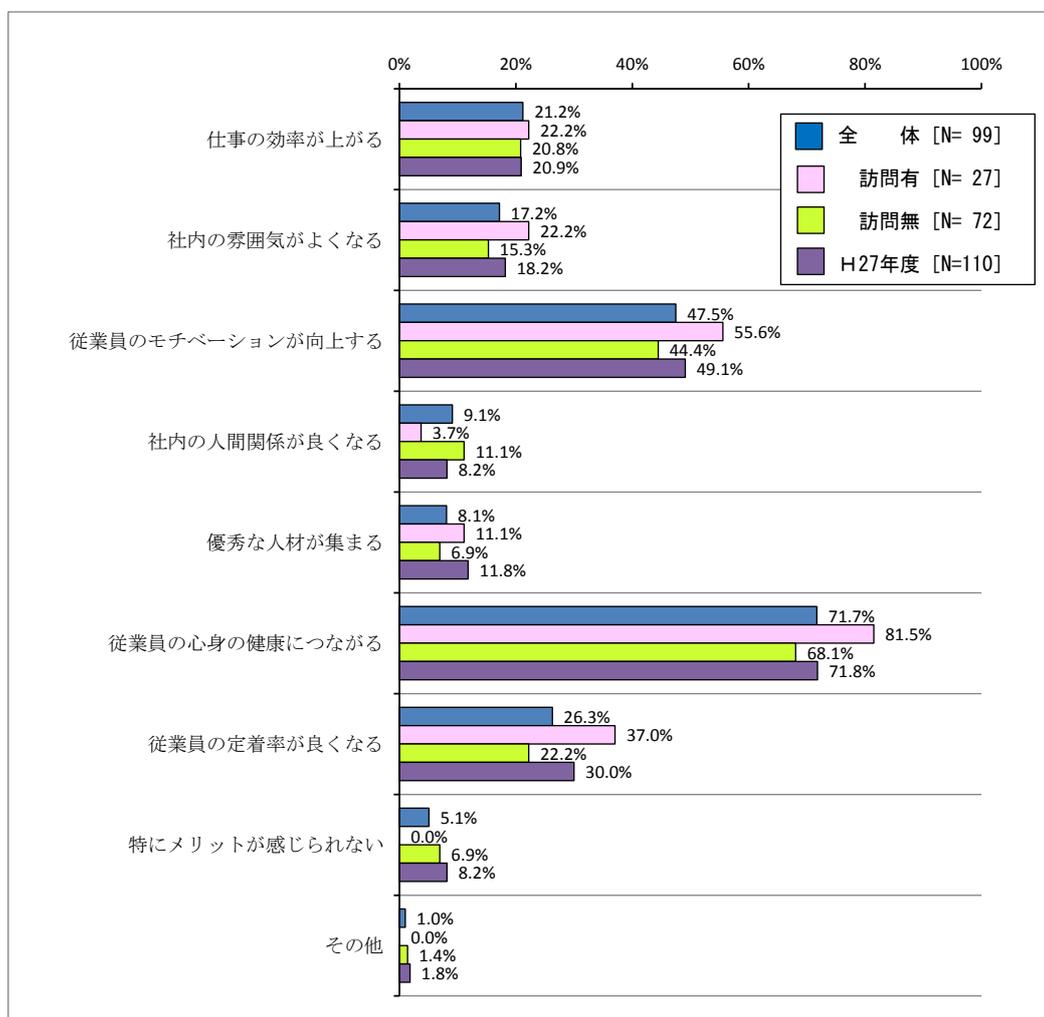
年次有給休暇が取得されにくい理由としては、「代替可能な人員体制ではないから」(41.4%)が最も多く、次いで「休むと職場の他の人に迷惑になるから」(23.2%)、「病気や急な用事のために残しているから」(21.2%)、「取引先が営業しており対応する必要があるから」(20.2%)であった。

昨年度と比べると、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」が9.5ポイント低下しているものの、「病気や急な用事のために残しているから」が0.3ポイント、「取引先が営業しており対応する必要があるから」が2.0ポイント上昇している。

【その他の具体的内容】

- ・少なくとも休暇取得が賞与等に影響すると思いついていない人がある
- ・業界特性…工期厳守、提出書類量
- ・正社員には別に年間5日のリフレッシュ休暇があり、そちらを利用する事が多い。年休は病気等に利用する傾向にある
- ・現場が動く為

問 18. 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。(あてはまるもの全て)



年次有給休暇を従業員が積極的に取得することによる事業場のメリットについては、「従業員の心身の健康につながる」(71.7%)が最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」(47.5%)、「従業員の定着率が良くなる」(26.3%)であった。

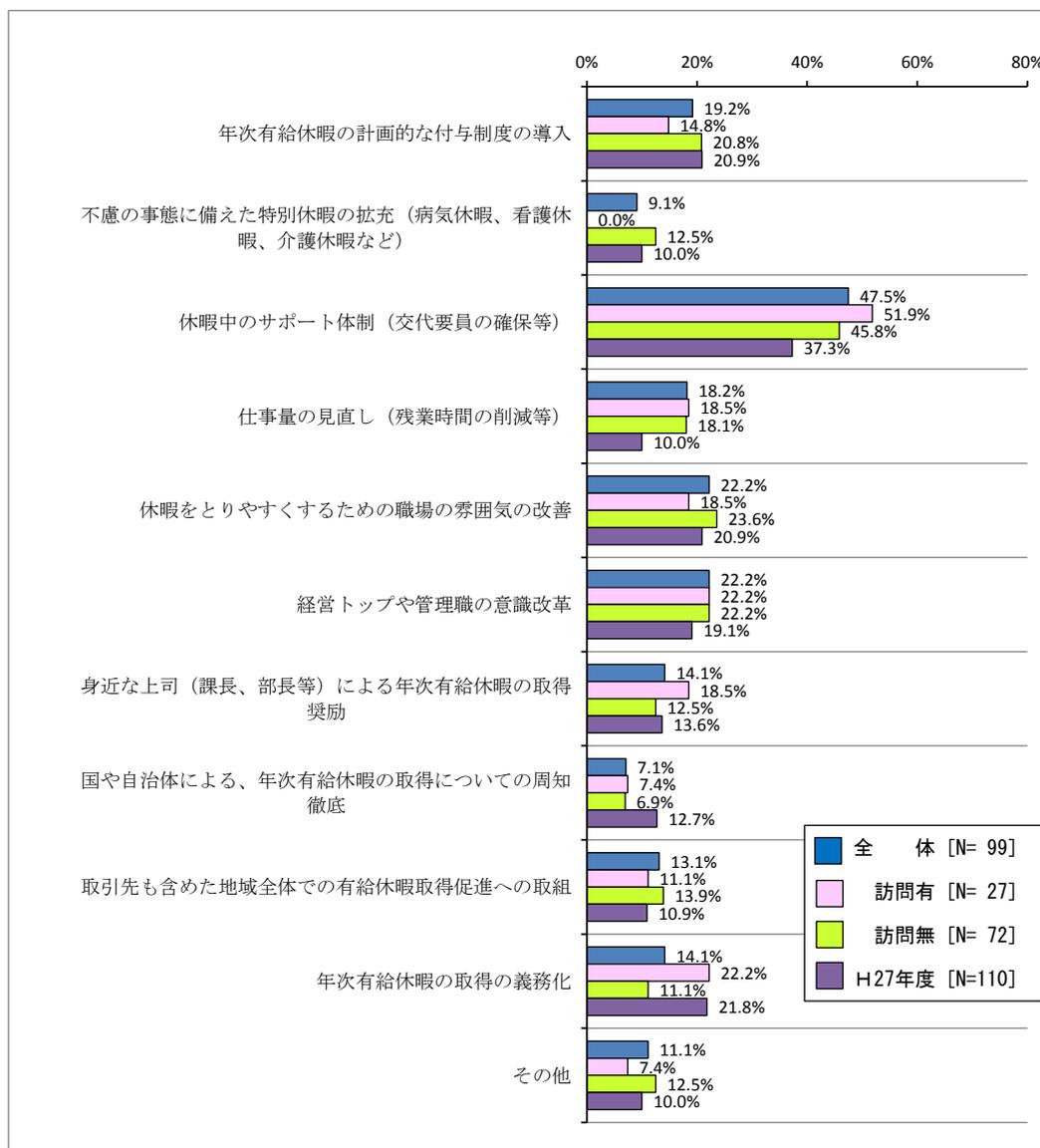
一方、「特にメリットが感じられない」と回答した事業場は5.1%であった。

昨年度と比べると、「従業員の心身の健康につながる」が0.1ポイント、「従業員のモチベーションが向上する」が1.6ポイント、「従業員の定着率が良くなる」が3.7ポイント、「特にメリットが感じられない」が3.1ポイントそれぞれ低下している。

問 19. 問 18 で「8. 特にメリットが感じられない」と回答された事業場にお聞きします。
その理由を教えてください。

- ・ 個々人が自己の都合で取得（農作業や諸用）する日数で限度に近い状況
- ・ 有給休暇を取得することで、なぜ仕事の効率が上がるのか？ 雰囲気良くなるのか？ 上記の1～7までは全て逆ではないのか。休みたい時には休むだろうし、（労働者の権利なのだから）本人の判断事項かと思えます。
- ・ 何かしらの用事があって有給を取る事が多いので、遊びやストレス発散の為に取得する事は少ない。病院や市役所等も土日祝日開いていれば休む事も少なくなる。
- ・ 必用な時に100%与えているのでメリットもデメリットも？
- ・ 第2・4・5土曜、日曜、祭日、夏休み（2日）、年末年始（6日ぐらい）を合計すると、年間で150日ぐらいが休日になり、就業日は200前後となる。さらに有給をすべて消化すると就業日が少なくなりすぎる。

問 20. 貴事業場で年次有給休暇を取得しやすくするために何が必要であるとお考えですか。
 (あてはまるもの全て)



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、「休暇中のサポート体制 (交代要員の確保等)」(47.5%) が最も多く、次いで「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善」(22.2%)、「経営トップや管理職の意識改革」(22.2%)、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」(19.2%) であった。

昨年度と比べると、「休暇中のサポート体制 (交代要員の確保等)」が 10.2 ポイント、「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善」が 1.3 ポイント、「経営トップや管理職の意識改革」が 3.1 ポイントそれぞれ上昇している。

一方、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」は 1.7 ポイント低下している。

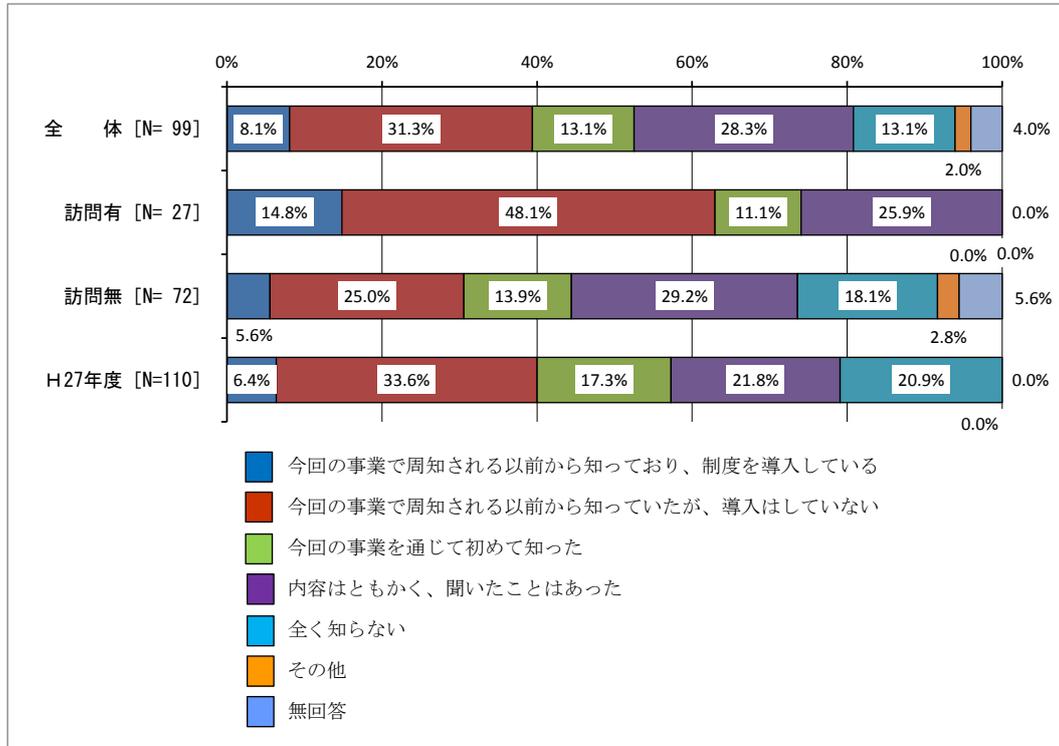
【その他の具体的内容】

- ・取得されにくい状況にない(4)
- ・業種柄、自治体との申し合わせ必要
- ・上記は全て相当余裕のある会社のことで、会社を潰したら誰が責任を取るのか質問したい
毎日ギリギリの人数でやっている零細・中小企業はいくらでもある
- ・休暇を取っても支障がない様、段取り・引継等を行い皆で協力し合う
- ・補助金等の国や地方のバックアップ体制
- ・経営側が社員を理解し、社員が経営目標と状況を理解していれば、年次有給休暇の問題は発生しない。現状の社会で、仮に100%消化可能な部署があったとしても、多忙な部署に応援するなど、社員の自主性と経営側の不均衡是正のための取組が優先される現状
- ・発注側のスケジュールが優先の為、計画化が困難である
- ・余剰人員確保における人件費等のアップを市場が受入れる仕組み

(5) 年次有給休暇取得促進の制度について

問 21. 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。

(○は一つ)



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

年次有給休暇の「計画的付与制度」の認知・導入状況については、「今回の事業で周知される以前から知っていたが、導入はしていない」(31.3%)が最も多く、次いで「内容はともかく、聞いたことはあった」(28.3%)、「今回の事業で初めて知った」(13.1%)、「全く知らない」(13.1%)であった。

昨年度と比べると、「内容はともかく、聞いたことはあった」が6.5ポイント上昇しているものの、「今回の事業で周知される以前から知っていたが、導入はしていない」が2.3ポイント、「今回の事業で初めて知った」が4.2ポイント、「全く知らない」が7.8ポイント低下している。

一方、「今回の事業で周知される以前から知っており、制度を導入している」は8.1%（訪問有14.8%、訪問無5.6%）で、昨年度より1.7ポイント上昇している。

【その他の具体的内容】

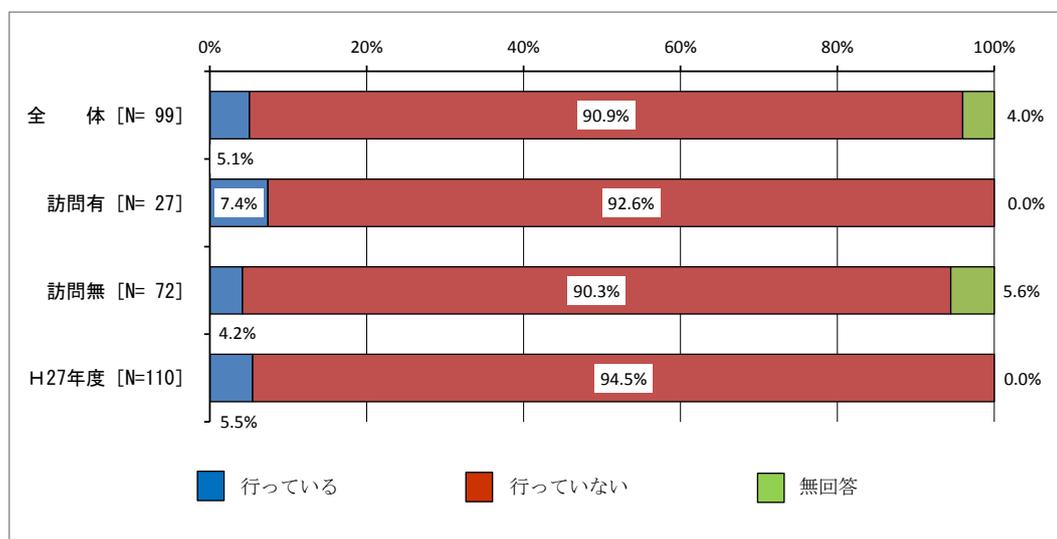
- ・有給休暇は自由取得。フレックス休暇。夏休みは計画に取得している。
- ・制度にかかわらず、まとめて休めばよいというものではない。

問 22. 問 21 で「1. 今回の事業で周知される以前から知っており、導入している」と回答された事業場にお聞きします。 導入内容について具体的に教えてください。

- ・社員ごと取得日数に応じて、前年度、前々年度発給の未使用日数が、年度当初に発給される
- ・会社は年次有給休暇取得の計画的付与に関し、年休の消化を促進するために業務との調整を図り、労働者に対し年次有給休暇の計画的付与ができるようにしている。また年休計画表を作成し、個人ごとに付与している。
- ・就業規則に入れている。書面協定により各従業員の有する年次有給休暇のうち、5日を超える日数についてあらかじめ期日を指定して、計画的に与えることがある。
- ・年間休日 115 + 一斉有給休暇日 3 日を会社カレンダーへ組み込み（労働組合との協定で、ほぼ毎年 3 日）
- ・計画的付与日数：4 日間
- ・全職員がリフレッシュ休暇を取得するようにしている。
- ・制度休暇として取得促進。
- ・年間 4 日の一斉年休日を労使協定にて設定している。

問 23. 貴事業場では、誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてるような取組を行っていますか。

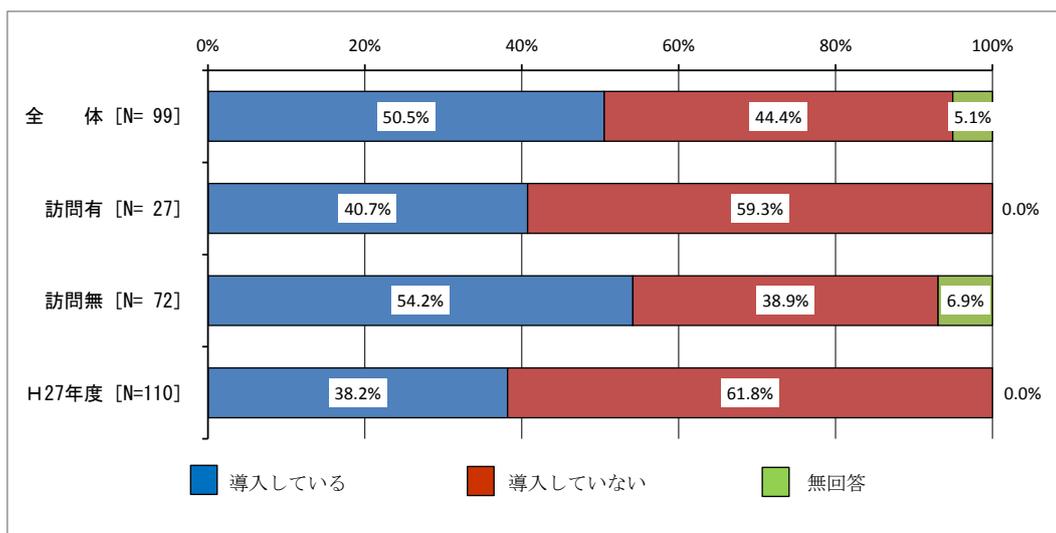
(○は一つ)



記念日休暇の取組については、「行っていない」が 90.9%、「行っている」が 5.1%であった。

昨年度と比べると、「行っていない」が 3.6 ポイント、「行っている」が 0.4 ポイント低下している。

問 24. 時間単位の年次有給休暇を導入していますか。(〇は一つ)



※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取得できる制度です。

時間単位の年次有給休暇を導入している事業場は50.5%であった。

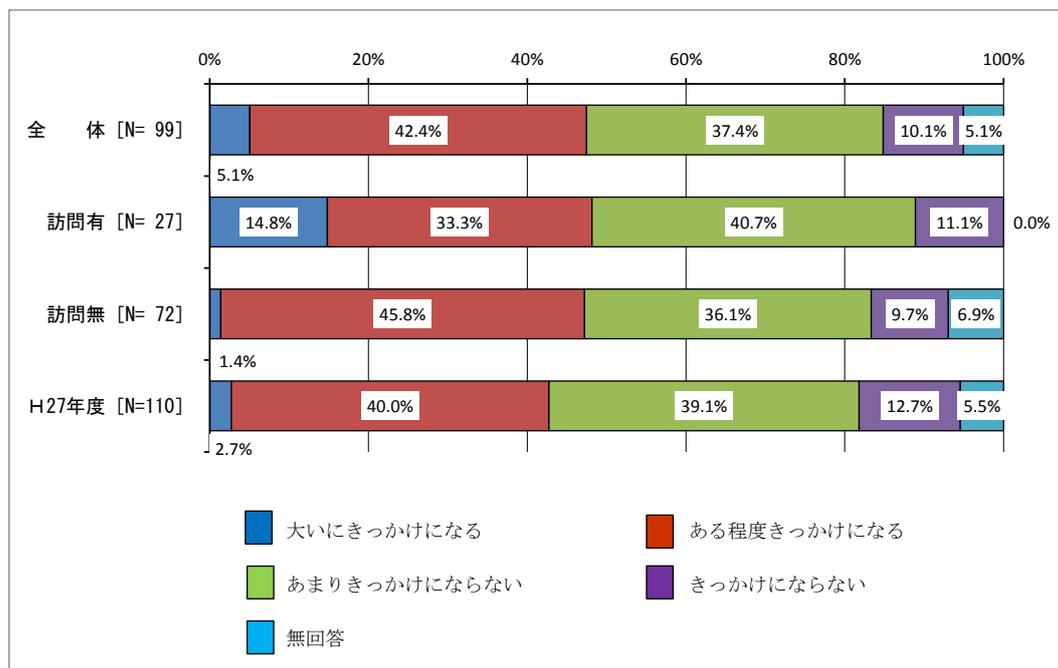
昨年度と比べると、「導入している」割合は12.3ポイント増加し、「導入していない」は17.4ポイント減少した。

問 25. 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。

- ・ 個々人の管理に任せてある
- ・ 取得促進はしていないが、取りたい時にはいつでも取れるようにはしている
- ・ 毎月、取得促進のため個人毎の状況を把握し、取得率や当年の取得日数・時間単位の年次有給休暇状況を案内しつつ、取得促進につなげている
- ・ 実施している事は特にないが、年次有給休暇を取り易い環境に有る為、これからも特別に行う予定はない
- ・ 申し出があればこれまで100%支給（使用許可）している
- ・ 連休や盆・正月休みを従業員と相談し、全員一緒の有給休暇を取る様にしている
- ・ 夏休み等の計画年休の取得
- ・ 1. 各自より年間休暇取得計画を出してもらい、全体計画表を作成し、取得に取り組んでいる。2. 最低月1回（年間12日）は取得するように取り組んでいる
- ・ 本人の希望で何時でも取得可
- ・ 社員の年間有給取得日数の目標を定め、毎月進捗状況を確認し休暇取得の促進を進めている
- ・ 翌月に有給休暇を取りたい日を、前月にカレンダーを回して氏名を記入してもらい、あらかじめ予定を組めるようにしている
- ・ 前頁の問いについて、半日の年次有給休暇の取得を導入しており、これによって取得しやすくなっていると考えている
- ・ 従業員向けポスターによる情宣を具体的に実施
- ・ シフト制勤務のため、部署毎に業務や都合に合わせて、各人の勤務が調整できるシステムにしている
- ・ リフレッシュ休暇を1週間取得する様（全員）推進している
- ・ 休暇取得強化月間（年2回）
- ・ 仕事量の少ない時期に有給休暇の有効活用で、家庭サービスを心掛ける様、声掛けしている

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

(〇は一つ)



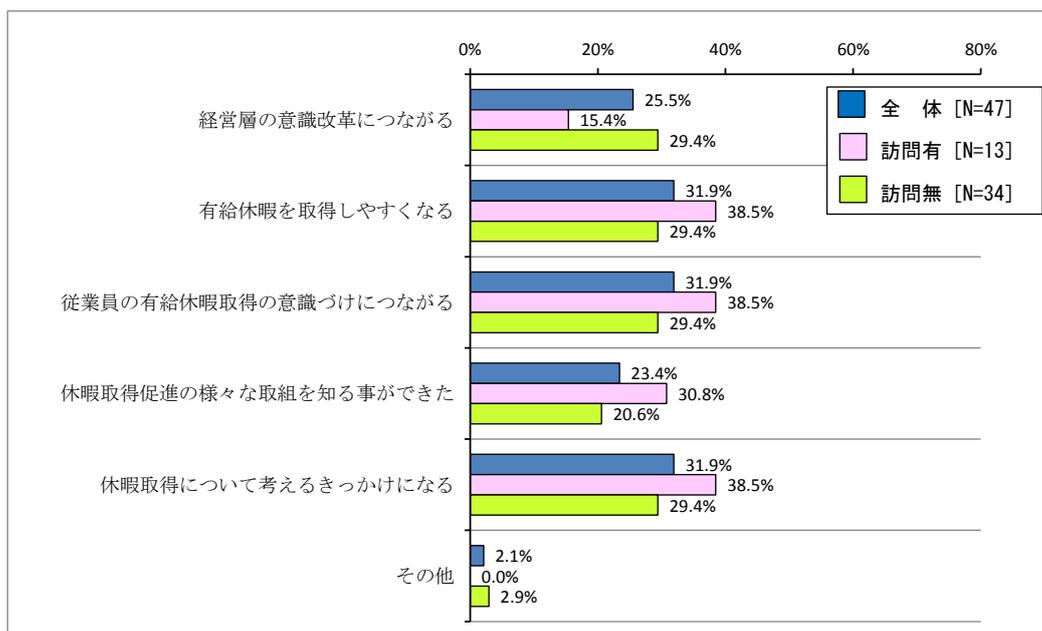
本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになるかについては、「大いにきっかけになる」(5.1%)と「ある程度きっかけになる」(42.4%)を合わせた割合は47.5%と、全体の半数近い事業場で年次有給休暇取得促進のきっかけになると回答している。

訪問先事業場で「きっかけになる」と回答した割合は48.1%、訪問していない事業場の47.2%と比べると若干訪問先事業場の割合が高くなっている。

一方、「きっかけにならない」の割合は、訪問先事業場の51.8%に対して、訪問していない事業場が45.8%と低くなっている。

昨年度と比べると、「きっかけにならない」の割合は51.8%、「きっかけになる」の割合は42.7%となっており、「きっかけになる」と回答した割合が4.8ポイント増加し、「きっかけにならない」と回答した割合は4.3ポイント減少した。

問 27. 問 26 で「1. 大いにきっかけになる」または「2. ある程度きっかけになる」と回答された事業場にお聞きします。理由を教えてください。(あてはまるもの全て)

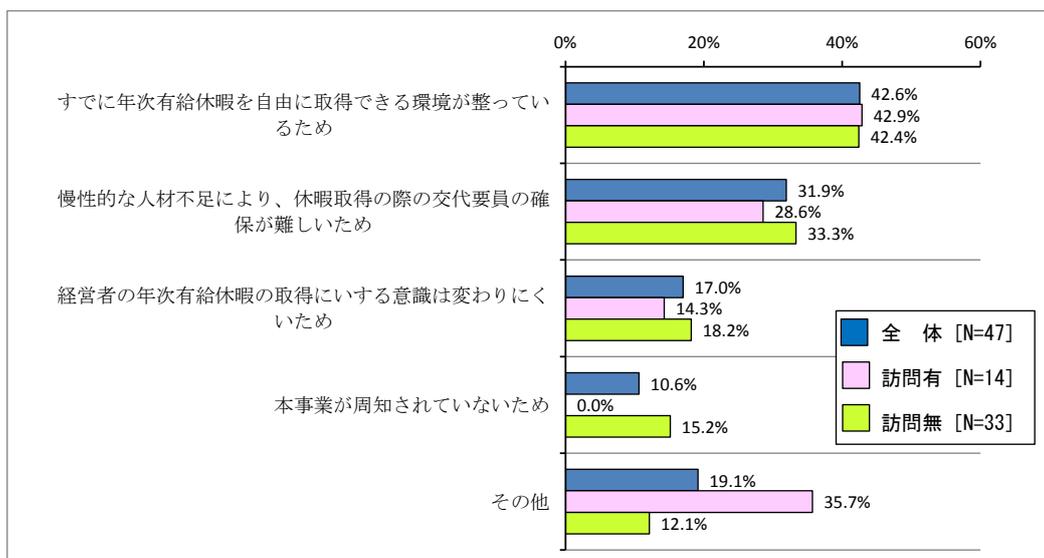


本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると回答した事業場において、その具体的な理由は、「有給休暇を取得しやすくなる」、「従業員の有給休暇取得の意識づけにつながる」及び「休暇取得について考えるきっかけになる」が、いずれも31.9%と最も多く、次いで「経営層の意識改革につながる」(25.5%)、「休暇取得促進の様々な取組を知る事ができた」(23.4%)であった。

【その他の具体的内容】

- ・ただ休暇を取れば良いのではなく休暇を取得できる様、従業員皆で考え工夫していってほしい。

問 28. 問 26 で「3. あまりきっかけにならない」または「4. きっかけにならない」と回答された事業場にお聞きします。理由を教えてください。(あてはまるもの全て)

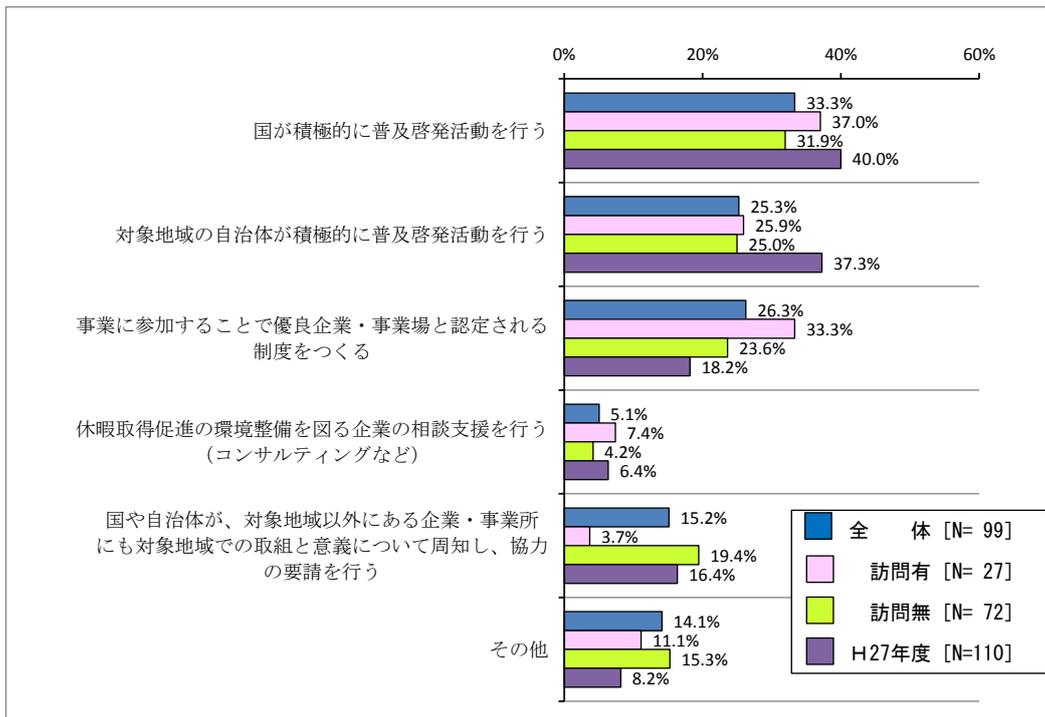


本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけにならないと回答した事業場において、その具体的な理由は、「すでに年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているため」(42.6%)が最も多く、次いで「慢性的な人材不足により、休暇取得の際の交代要員の確保が難しいため」(31.9%)であった。

【その他の具体的内容】

- ・業務形態や経済状況など、多面的な要素との関わりがあると思う
- ・年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っていない。企業の力量等
- ・1、2は相反するようには見えますが実態です。多忙であっても休暇目的が当人の価値観により、重大な場合があることは認識しています。多忙な時でも休暇申請に異議申すことはほとんどない
- ・繁忙期の取得が難しい
- ・部署により取得に差があるため、事務系部署はほぼ取得できていない
- ・事業所単位でなく地域単位、組織単位で取得に向けた意識改革を行う必要がある
- ・取得率は低いですが、パート社員も含め家の用事等がある時は、すでに取得している
- ・社員それぞれが必要に応じて休めばよいのであって、まとめて休めばよいというものではない

問 29. 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。（あてはまるもの全て）



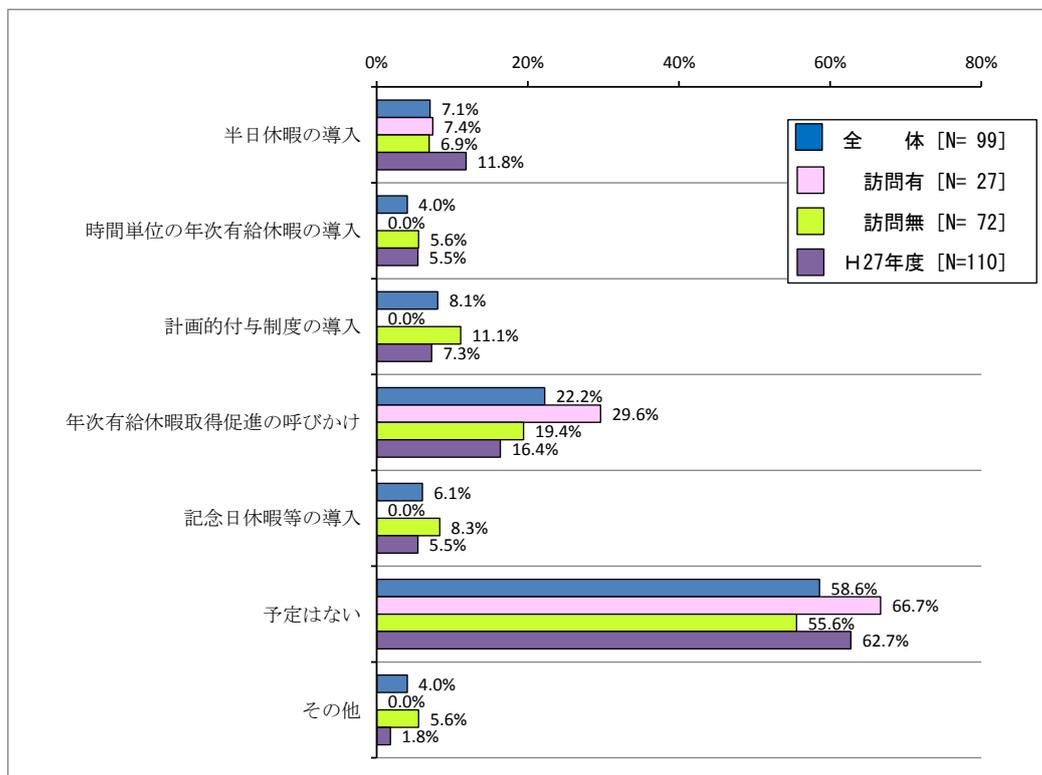
事業への参加・協力がしやすくなる取組・支援については、「国が積極的に普及啓発活動を行う」（33.3%）が最も多く、次いで「事業に参加することで優良企業・事業場と認定される制度をつくる」（26.3%）、「対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行う」（25.3%）、「国や自治体が、対象地域以外にある企業・事業所にも対象地域での取組と意義について周知し、協力の要請を行う」（15.2%）であった。

昨年度と比べると、「国が積極的に普及啓発活動を行う」の割合は 6.7 ポイント、「対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行う」は 12.0 ポイントそれぞれ減少しているが、「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」は 8.1 ポイント増加した。

【その他の具体的内容】

- ・ 企業といっても、従業員が 1 人もあれば数万人規模もあるわけで、一律で同じ事業を実施するのは無理がある
- ・ 業種により特定日の休暇取得は難しい
- ・ 義務化にすればよい
- ・ 事業所ごとに取得しやすい環境をつくれれば良い。
- ・ 会社毎に事情や経営状況も違うので押付けないでいただきたい。できる範囲で行っているので…届出た者には与えている
- ・ 業種として難しいので、この事業実施が問題ではない
- ・ ある程度の強制力があつたほうが休暇を取得しやすい。TVCMでの周知
- ・ 1～5ではないと思う
- ・ 業種ごとに事情が違うのだから、各社と一緒に休むというのはどうかと思う

問 30. 来年度以降、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。(あてはまるもの全て)



来年度以降に予定している年次有給休暇の取得促進の取組については、「年次有給休暇取得促進の呼びかけ」(22.2%)が最も多く、次いで「計画的付与制度の導入」(8.1%)、「半日休暇の導入」(7.1%)であった。

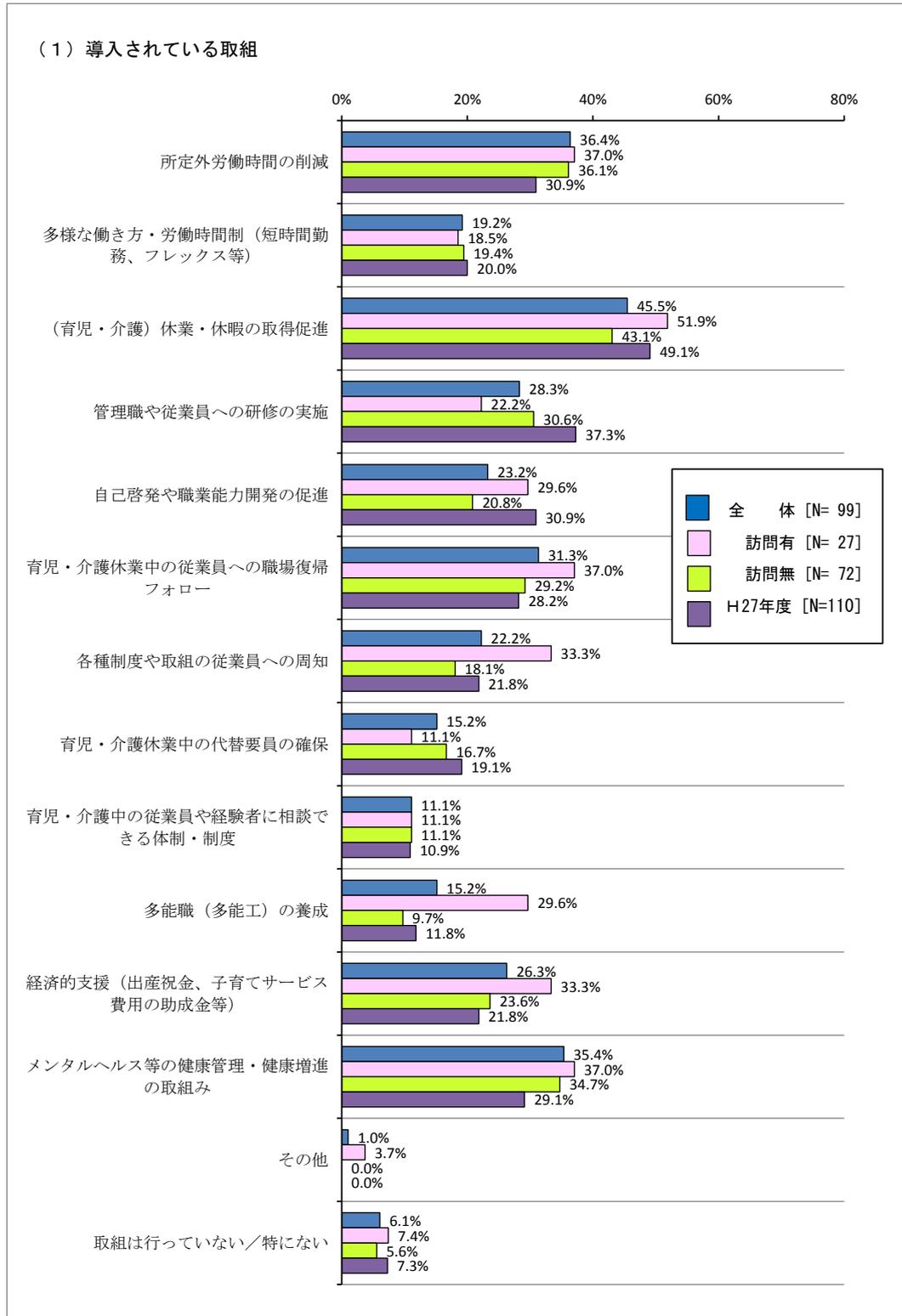
一方、「予定はない」は58.6%であった。

昨年度と比べると、「年次有給休暇取得促進の呼びかけ」の割合は5.8ポイント増加し、「予定はない」は4.1ポイント減少した。

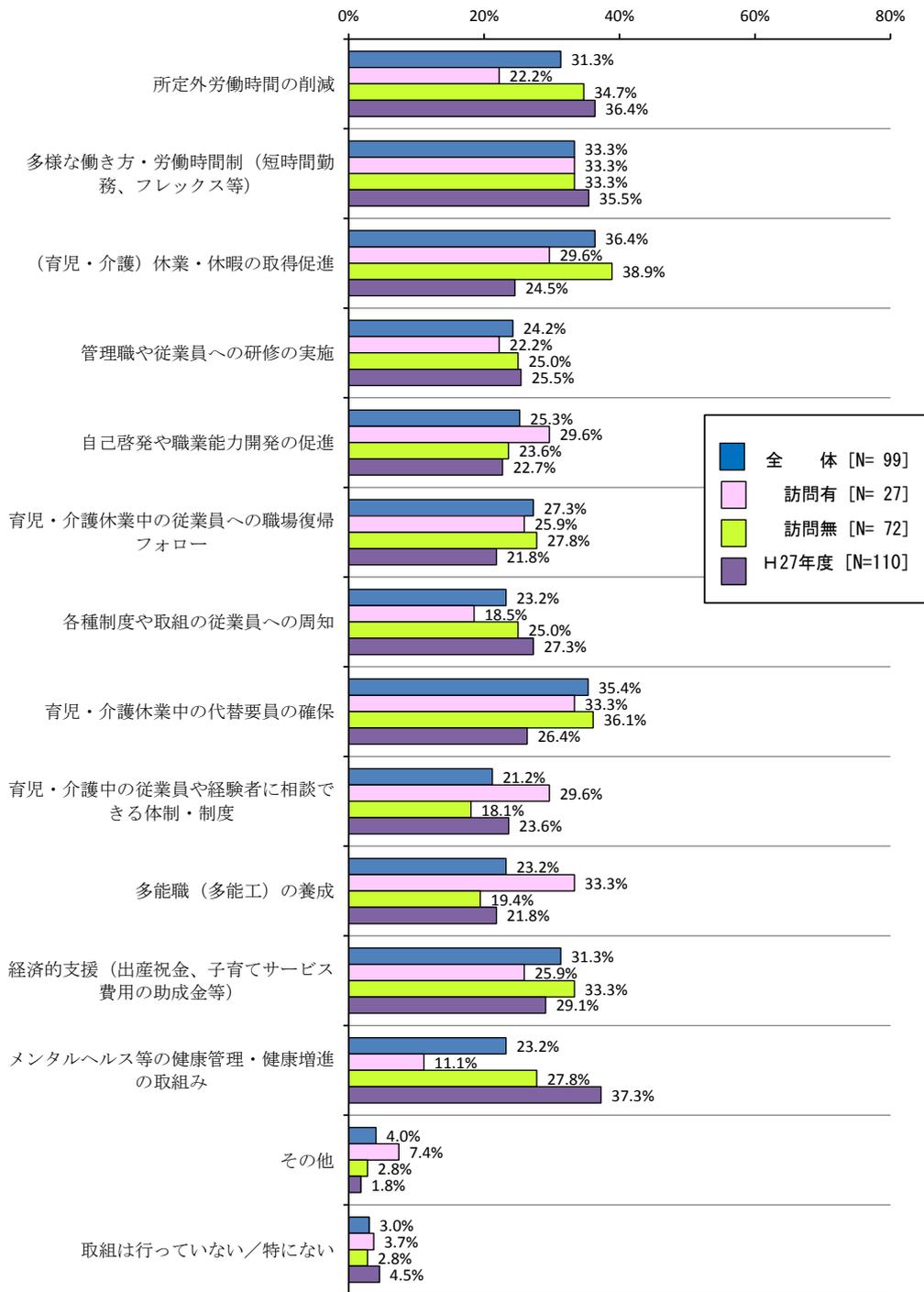
【その他の具体的内容】

- ・ 1. 半日休暇の導入、2. 時間単位の年次有給休暇の導入、3. 計画的付与制度の導入について導入済み
- ・ 有休を取得しやすいシステムにしている
- ・ 労使の間で検討中
- ・ このままでいい

問 31. 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、該当する番号を選び○を付けてください。(あてはまるもの全て選んで○を記入してください。) ※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番号に「○」を付けてください。



(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、導入している取組は、「(育児・介護)休業・休暇の取得促進」(45.5%)が最も多く、次いで「所定外労働時間の削減」(36.4%)、「メンタルヘルス等の健康管理・健康増進の取組み」(35.4%)、「育児・介護休業中の従業員への職場復帰フォロー」(31.3%)、「管理職や従業員への研修の実施」(28.3%)であった。

また、効果的だと思われる取組でも、「(育児・介護)休業・休暇の取得促進」(36.4%)が最も多く、次いで「育児・介護休業中の代替要員の確保」(35.4%)、「多様な働き方・労働時間制(短時間勤務、フレックス等)」(33.3%)であった。

昨年度と比べると、導入している取組では、「(育児・介護)休業・休暇の取得促進」の割合は3.6ポイント、「管理職や従業員への研修の実施」は9.0ポイントそれぞれ減少し、「所定外労働時間の削減」は5.5ポイント、「メンタルヘルス等の健康管理・健康増進の取組み」は6.3ポイントそれぞれ増加した。

【その他の具体的内容】(1) 導入されている取組

- ・スキルアップの為に講習会参加

【その他の具体的内容】(2) 効果的だと思われる取組

- ・スキルアップの為に講習会参加

2. 従業員アンケート

(1) 調査の概要

調査の対象及び調査内容、方法等は以下のとおり。

調査対象	新庄・最上地域の従業者数10人以上の事業場 計200社に勤務する従業員1,000人（1事業場あたり5人を選定し、調査票を配布）
調査内容	・対象期間（8/24～8/26）における休暇取得促進の取組の有無 ・対象期間における具体的な取組 ・対象期間における年次有給休暇の取得状況 ・対象期間における年次有給休暇の計画的付与制度の有無など
具体的方法	対象地域の事業場に調査票を郵送し、返信用封筒にて回収
調査時期	平成28年11月1日（火）～平成28年11月25日（金）
有効回答数	434人 回収率43.4%（配布数1,000人）

参考上の注意点： ①四捨五入の関係で、百分比の合計が100%にならない項目がある。
②グラフ中の「N」は、有効回答数を表す記号。

(2) 従業員の概要

1) お勤めの事業場

問1. お勤めの事業場の所在地

	調査数 (N)	新庄市	金山町	最上町	舟形町	真室川町	大蔵村	鮭川村	戸沢村	無回答
全 体	434	77.0%	3.0%	4.1%	2.3%	7.1%	2.5%	2.3%	1.6%	0.0%

勤務先事業場の所在地は、新庄市（77.0%）、真室川町（7.1%）、最上町（4.1%）、金山町（3.0%）であった。

問2. お勤めの事業場の形態（本店／支店別）

	調査数 (N)	単独事業場	その他 本社・本店	支社・支店	その他	無回答
全 体	434	39.4%	19.6%	31.6%	8.1%	1.4%

勤務先事業場の形態は、「単独事業場」（39.4%）、「支社・支店」（31.6%）、「その他本社・本店」（19.6%）であった。

【その他の形態】

- ・営業所(15)
- ・法人(5)
- ・営業所、本社(2)
- ・社会福祉法人施設
- ・介護施設
- ・下請会社

問3. お勤めの事業場の従業員数（パート・アルバイト・契約社員等を含む）

	調査数 (N)	9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200人以上	無回答
全 体	434	3.9%	47.9%	13.4%	21.0%	8.5%	4.8%	0.5%

勤務先事業場の従業員数は、「10～29人」が47.9%、「50～99人」が21.0%、「30～49人」が13.4%であった。

問4. お勤めの事業場の休みと定めている形態及び年間休日日数

	調査数 (N)	週休2日制 (土日休)	土日と祝 日休	平日休	シフト制	不定休	その他	無回答
全 体	434	22.1%	21.9%	1.8%	15.7%	7.1%	29.5%	1.8%

勤務先事業場の休みと定めている形態は、「その他」(29.5%)、「週休2日制(土日休)」(22.1%)、「土日と祝日休」(21.9%)であった。

【その他の形態】

- ・会社カレンダー(36)
- ・変形労働時間制(12)
- ・第2, 4土曜日、日曜日、祝日(8)
- ・第2・4・5土曜、日曜、祭日、夏休み、年末年始(7)
- ・4週6休(6)
- ・日と祝日(5)
- ・日、祝日休、第2土曜日休、他シフト制(5)
- ・土日と祝日休、お盆休み、年末休み(4)
- ・基本日曜
- ・水、日、祝日
- ・日曜、祝日、平日休月2～3日
- ・第2・4土曜及び日と祝日休
- ・23日稼働
- ・第1, 3土、日、他
- ・月一回土曜出勤あり
- ・4月～5月週休2日、6月～3月隔週週休2日
- ・日、第二土、各自他不定休
- ・日曜日と会社指定日
- ・日曜と会社が定める土曜
- ・日曜日と平日
- ・日曜日と不定土曜日
- ・隔週土
- ・月2回土曜日休み、日、祝日休み
- ・第2, 4土曜日と祝日
- ・日と不定休
- ・月10日の休暇
- ・土日と祝日休、シフト制

[年間休日日数]

	調査数 (N)	59日以下	60日以上 69日以下	70日以上 79日以下	80日以上 89日以下	90日以上 99日以下	100日以上 109日以下	110日以上 119日以下	120日以上	無回答
全 体	434	2.3%	0.9%	0.5%	12.7%	9.9%	20.0%	8.1%	18.4%	27.2%

年間休日日数は、「100日以上109日以下」(20.0%)、「120日以上」(18.4%)、「80日以上89日以下」(12.7%)であった。

問5. お勤めの事業場での仕事内容

	調査数 (N)	総務・人事・経理等	一般事務・受付・秘書	営業・販売	接客サービス	調査分析・特許法務などの事務系専門職	研究開発・設計・S/Eなどの技術系専門職	医療・教育関係の専門職
全 体	434	10.8%	15.4%	9.2%	4.1%	1.2%	3.0%	3.9%
	現場管理・監督	製造・建設の作業	輸送・運転	警備・清掃	その他	該当なし	無回答	
全 体	7.4%	24.7%	6.0%	1.8%	11.5%	0.7%	0.2%	

勤務先事業場での仕事内容は、「製造・建設の作業」(24.7%)、「一般事務・受付・秘書」(15.4%)、「その他」(11.5%)であった。

【その他の仕事内容】

- ・ 介護職(7)
- ・ 福祉事業(5)
- ・ 教習指導員(3)
- ・ 通信業(3)
- ・ 水質管理(2)
- ・ 農業(2)
- ・ 保守・点検(2)
- ・ 老人介護(2)
- ・ DTPオペレーター
- ・ ケアマネ
- ・ サービスエンジニア
- ・ メンテナンス
- ・ 維持管理業務
- ・ 栄養士業務
- ・ 卸売
- ・ 管理、メンテナンス
- ・ 金融
- ・ 建設機械修理
- ・ 構内物流・運転
- ・ 支援、介護職
- ・ 自動車整備
- ・ 出荷
- ・ 整備
- ・ 生産管理
- ・ 相談業務
- ・ 電気設備保守点検
- ・ 物流
- ・ 縫製

2) ご自身

問6. 居住地

	調査数 (N)	新庄市	金山町	最上町	舟形町	真室川町	大蔵村	鮭川村	戸沢村	その他	無回答
全 体	434	59.2%	7.6%	4.6%	4.8%	8.1%	4.8%	3.9%	4.1%	2.8%	0.0%

居住地は、「新庄市」(59.2%)、「真室川町」(8.1%)、「金山町」(7.6%)であった。

【その他の居住地】

- ・ 村山市(3)
- ・ 鶴岡市(2)
- ・ 天童市(2)
- ・ 東根市
- ・ 尾花沢市
- ・ 山辺町
- ・ 庄内町
- ・ 宮城県多賀城市

問7. 性別

	調査数 (N)	男性	女性	無回答
全 体	434	52.5%	47.5%	0.0%

性別は、「男性」(52.5%)、「女性」(47.5%)であった。

問8. 年齢

	調査数 (N)	19歳以下	20～ 29歳	30～ 39歳	40～ 49歳	50～ 59歳	60歳 以上	無回答
全 体	434	0.5%	8.3%	29.7%	36.9%	20.7%	3.9%	0.0%

年齢は、「40～49歳」(36.9%)、「30～39歳」(29.7%)、「50～59歳」(20.7%)であった。

問9. 雇用形態

	調査数 (N)	正社員	正社員以外 (パート・アルバイト・ 契約社員等)	無回答
全 体	434	88.9%	10.6%	0.5%

雇用形態は、「正社員」(88.9%)、「正社員以外(パート・アルバイト・契約社員等)」(10.6%)であった。

問10. 同居する家族の構成

	調査数 (N)	あなたの 父	あなたの 母	配偶者	子ども	配偶者の 父	配偶者の 母	その他	無回答
全 体	434	31.6%	39.2%	74.7%	71.0%	15.4%	23.0%	9.9%	0.7%

同居する家族の構成は、「配偶者」(74.7%)、「子ども」(71.0%)、「あなたの母」(39.2%)、「あなたの父」(31.6%)であった。

【その他の家族構成】

- ・兄弟(9)
- ・祖母(8)
- ・配偶者の祖母(6)
- ・祖父母(2)
- ・一人暮らし(2)
- ・祖父、妹・姉(2)
- ・姉、姉の夫
- ・祖父母、妹
- ・配偶者の弟
- ・単身赴任
- ・配偶者の祖母、弟
- ・祖母、妹

問 11. 問 10 で「4. 子ども」と回答された方
通われている学校等

	調査数 (N)	認定 こども園	保育所 (保育園)	幼稚園	小学校低 学年(1 ～3年生)	小学校高 学年(4 ～6年生)	中学生	高校生以 上または 成人して いる	その他	無回答
全 体	308	4.5%	16.2%	5.5%	26.0%	28.6%	24.7%	37.3%	3.9%	2.3%

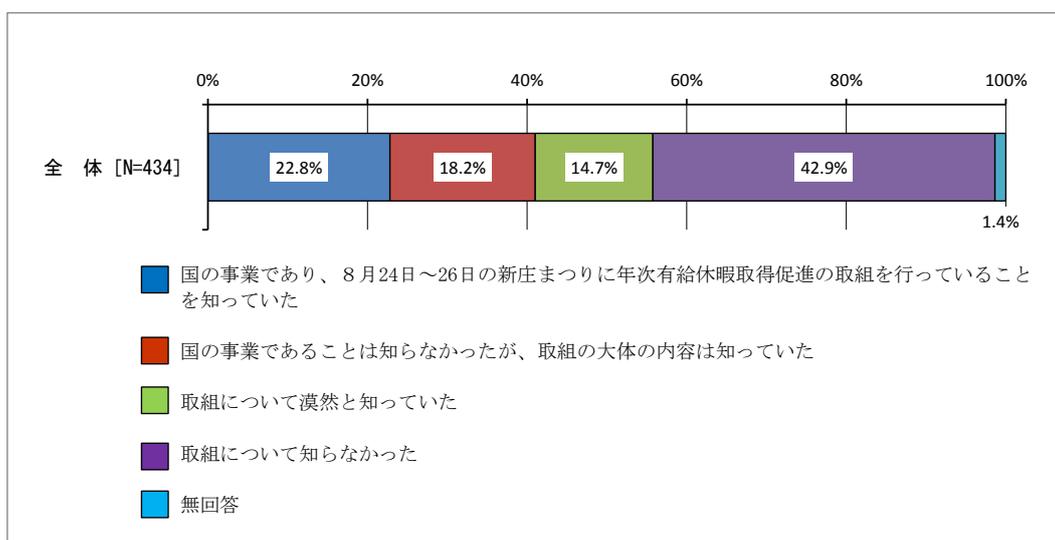
同居する子どもが通っている学校等は、「高校生以上または成人している」(37.3%)、「小学校高学年(4～6年生)」(28.6%)、「小学校低学年(1～3年生)」(26.0%)であった。

【その他の具体的内容】

・家庭内保育(3) ・乳児 ・まだ3歳 ・通っていない

(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

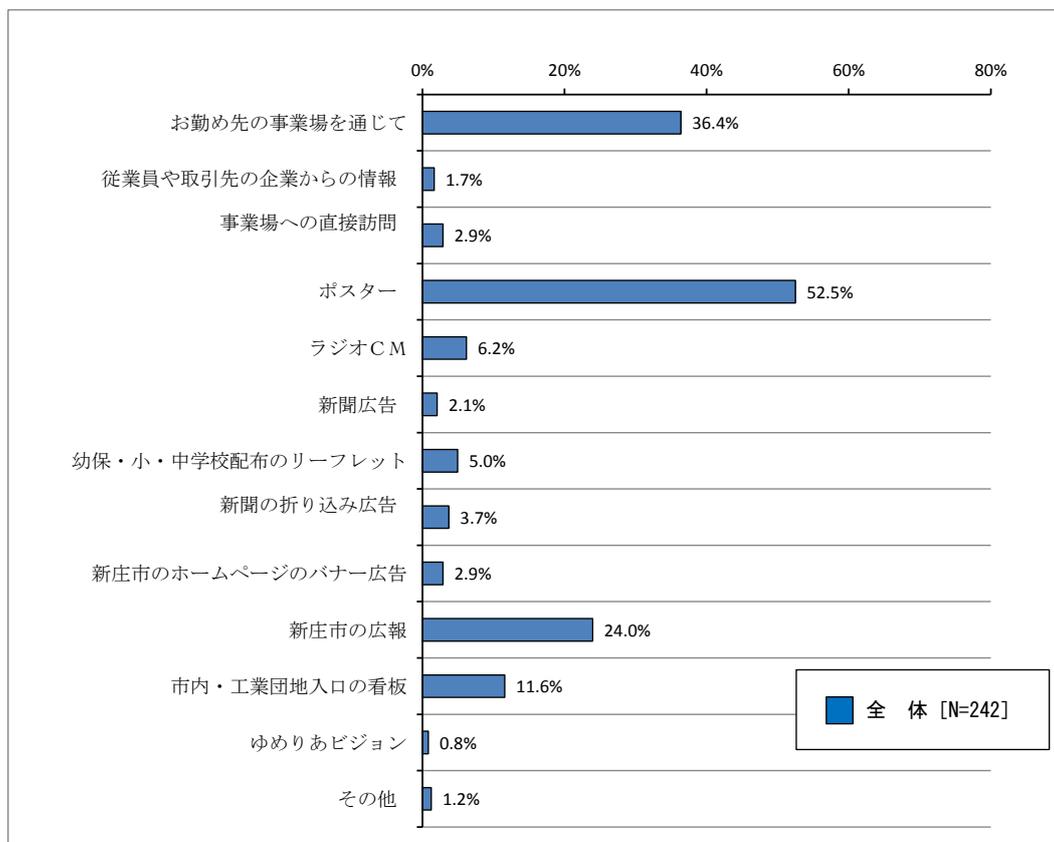
問 12. あなたは、新庄市において、「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」として、8月24日～26日の新庄まつりをはじめとする8月の期間において「年次有給休暇取得促進の取組」が行われていることをご存知でしたか。(○は1つ)



本事業の取組実施についての認知は、「取組について知らなかった」(42.9%)が最も多く、次いで「国の事業であり、8月24日～26日の新庄まつりに年次有給休暇取得促進の取組を行っていることを知っていた」(18.2%)であった。

問 13. 問 12 で「1」～「3」と回答された方にお聞きします。

「年次有給休暇取得促進の取組」を行っていることをどのようなルートでお知りになりましたか。(あてはまるもの全て)

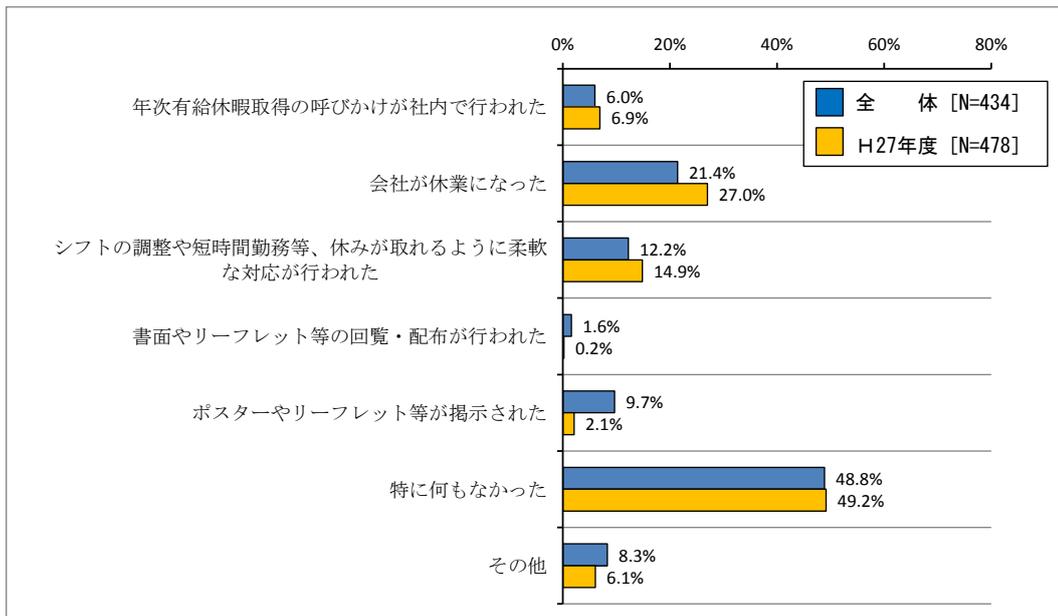


本事業の取組を知ったルートは、「ポスター」(52.5%)が最も多く、次いでお勤め先の事業場を通じて(36.4%)、「新庄市の広報」(24.0%)、「市内、工業団地入口の看板」(11.6%)であった。

【その他の具体的内容】

- ・ 去年のアンケートで
- ・ 市から会社に届いたパンフレット

問 14. お勤めの事業場では、新庄まつりに関連して8月24日～26日の年次有給休暇取得を促す働きかけはありましたか。(あてはまるもの全て)



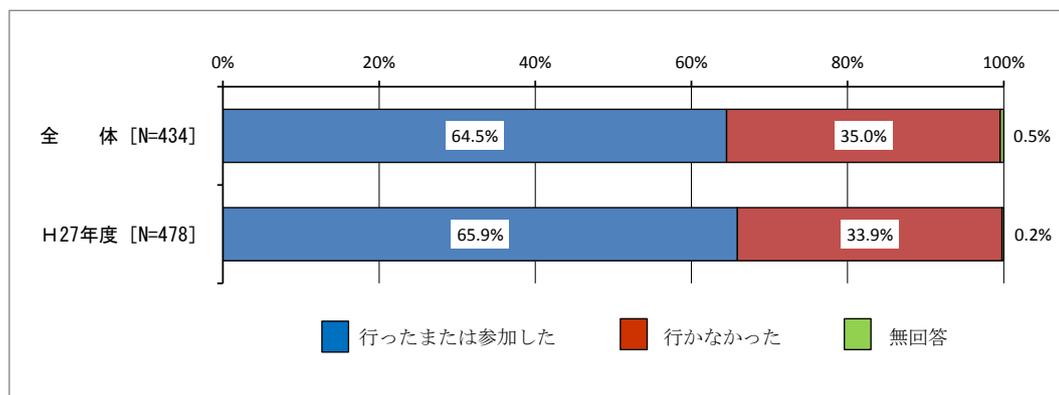
年次有給休暇取得を促す働きかけは、「特に何もなかった」(48.8%)が最も多く、次いで「会社が休業になった」(21.4%)、「シフトの調整や短時間勤務等、休みが取れるように柔軟な対応が行われた」(12.2%)、「ポスターやリーフレット等が掲示された」(9.7%)であった。

昨年度と比べると、「特に何もなかった」の割合は0.4ポイント低下し、「ポスターやリーフレット等が掲示された」が7.6ポイント上昇している。

【その他の具体的内容】

- ・もともと会社の休業日(14)
- ・特に何もなかった。商売をしているため休みとは無縁。一番忙しい為(3)
- ・若連関係者のみ有給対応があった
- ・年間で一番売れる日(店頭販売)
- ・毎年会社が休みです 24日～26日
- ・個人的に有休を使った
- ・希望休として提出すれば休みが取れる
- ・最上町なので
- ・1日だけ調整、会社で決めた
- ・25日はシフトの調整や短時間勤務
- ・逆に休日出勤で働かされた
- ・県の監査報告が8/25だったため、休めなかった
- ・1日だけ事務方が休みになった
- ・振り替えをした
- ・産休中だった
- ・有給は使用できず、指定日出勤の強要か残業強要
- ・年次有給休暇をいつでも取れるような環境である
- ・交代で休みを1日もらえた。
- ・一部署休業、市内の方には優先的有給、結局は人手不足により労働となる職員が多くなる。
- ・都合により有給を申請した。

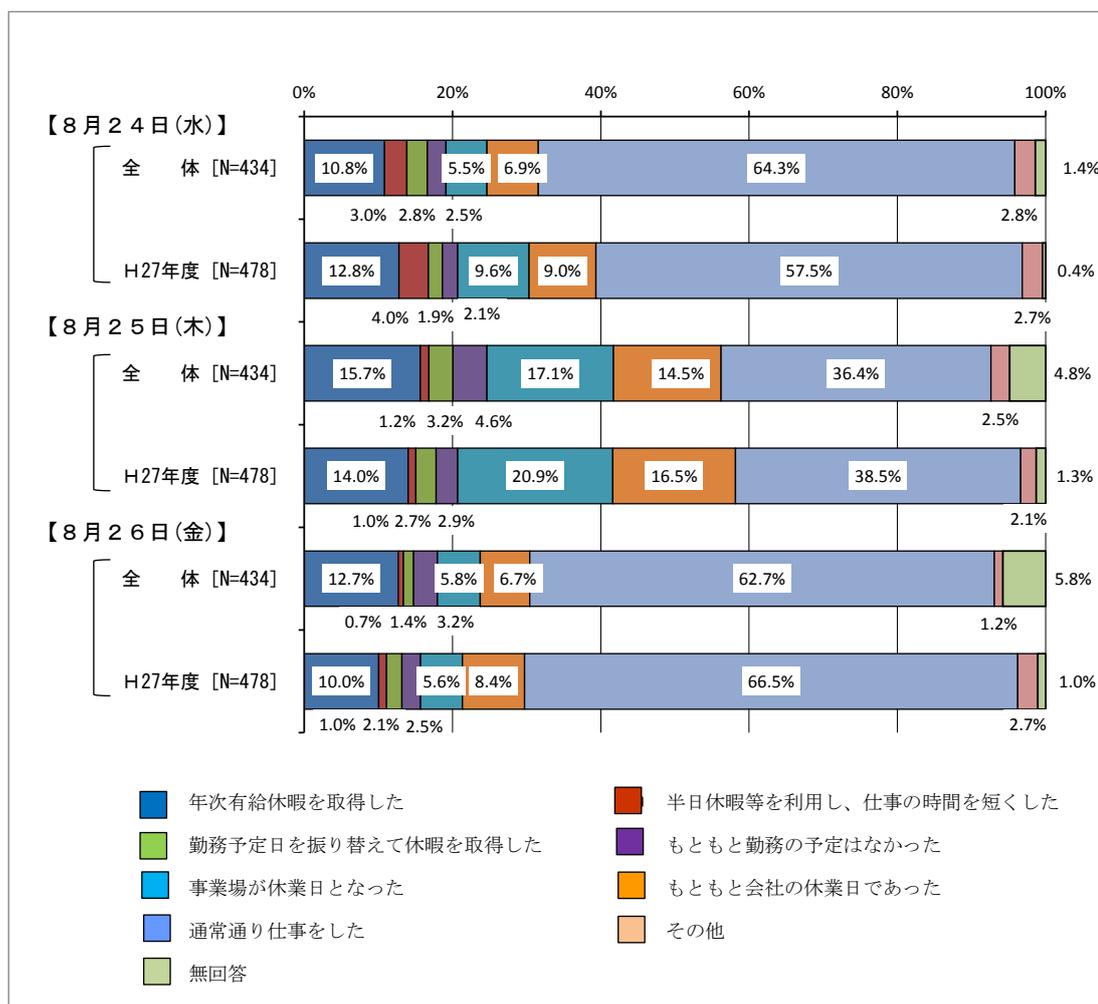
問 15. 今年の新庄まつり（8月24日～26日のいずれか）に行ったまたは参加しましたか。
（○は一つ）



新庄まつりへの参加状況については、「行ったまたは参加した」（64.5%）、「行かなかった」（35.0%）であった。

昨年度と比べると、「行ったまたは参加した」の割合は1.4ポイント低下した。

問 16. 新庄まつり（8月24日～26日）及びその前後（8月中）のご自身の勤務・休暇状況について、おうかがいします。（○はそれぞれ一つ）



新庄まつり（8月24日～26日）の勤務・休暇状況については、3日間ともに「通常通り仕事をした」が最も多く、24日は64.3%、25日は36.4%、26日は62.7%であった。

また、「年次有給休暇を取得した」では、25日が15.7%と最も多く、次いで26日が12.7%、24日が10.8%であった。

25日については、「事業場が休業日となった」が17.1%であった。

昨年度と比べると、「通常通り仕事をした」の割合は、24日で6.8ポイント増加しているものの、25日で2.1ポイント、26日で3.8ポイントそれぞれ減少している。

【その他の具体的内容】8月24日（水）

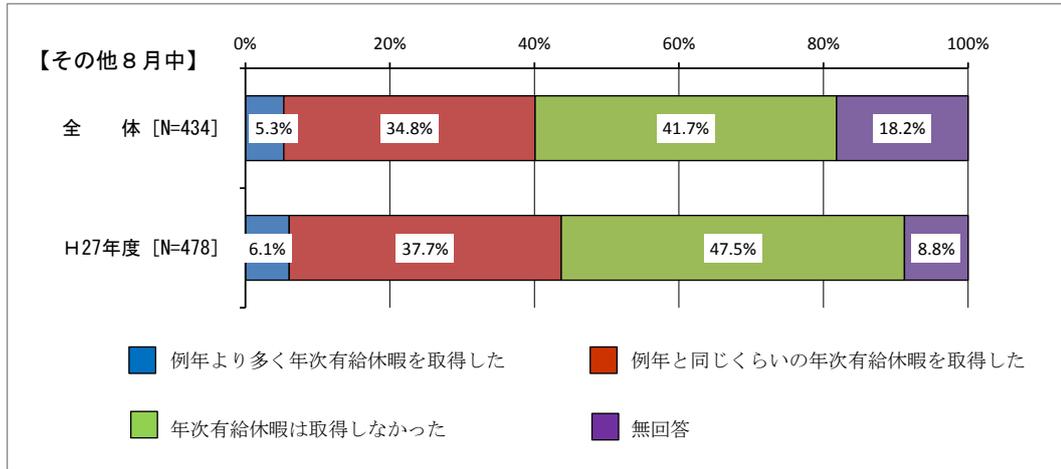
- ・ 夏休みの日を選べる
- ・ 会社は休業日だが休日出勤をした
- ・ 夜に行った
- ・ 会社で決めた
- ・ 産休中だった
- ・ 夏休み休暇
- ・ 早めの終業時間にしてくれた
- ・ 仕事で夕方早く帰してもらった
- ・ 早い時間に勤務終了
- ・ 夏の特別休暇を利用し休んだ
- ・ 前月に希望休日のお願いをした
- ・ 残業を無くし早帰にした

【その他の具体的内容】 8月25日（木）

- ・夏休みをあてた(3)
- ・シフトで休日にした(2)
- ・シフト通り(2)
- ・会社は休業日だが休日出勤をした
- ・希望休として事前に申請していた
- ・朝2時間だけ仕事をした
- ・産休中だった

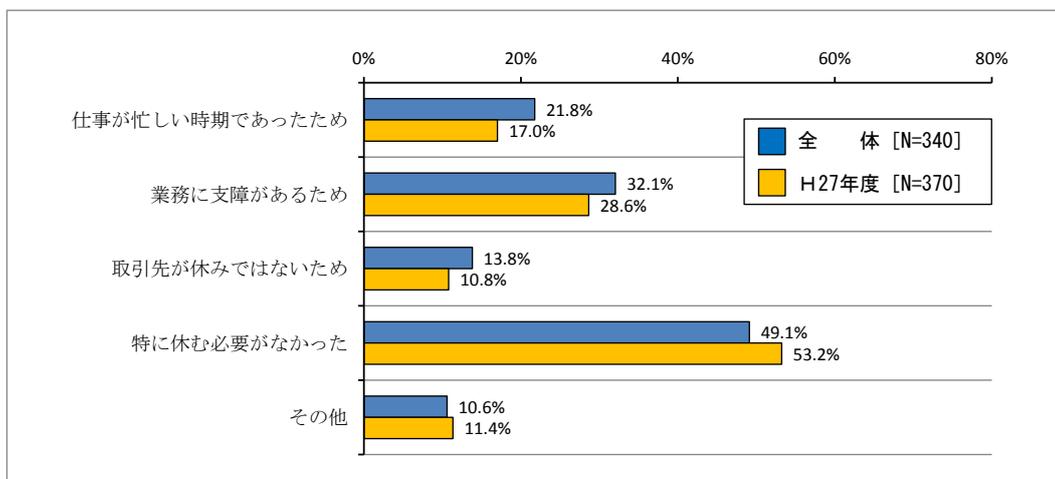
【その他の具体的内容】 8月26日（金）

- ・夏休みをあてた(2)
- ・シフトで休日にした。(2)
- ・産休中だった。



8月中の勤務・休暇状況については、「年次有給休暇は取得しなかった」(41.7%)、「例年と同じくらいの年次有給休暇を取得した」(34.8%)、「例年より多く年次有給休暇を取得した」(5.3%)であった。

問 17. 問 16 で「7. 通常通り仕事をした」と回答された方にお聞きします。
通常通り仕事をした理由はなんですか。(あてはまるもの全て)



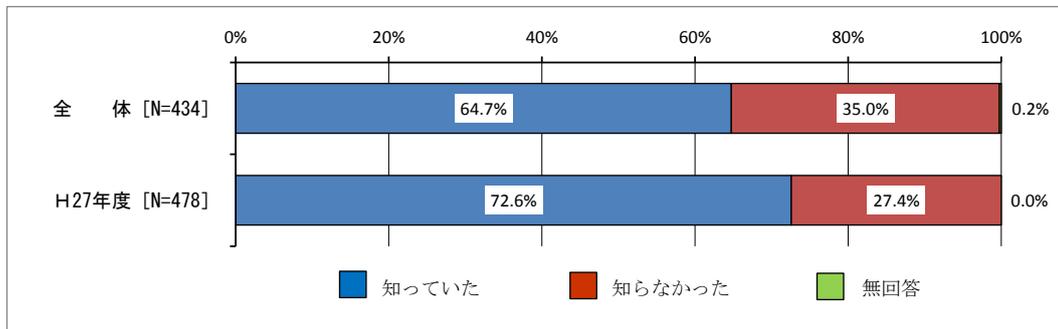
通常通り仕事をした理由については、「特に休む必要がなかった」(49.1%)が最も多く、次いで「業務に支障があるため」(32.1%)、「仕事が忙しい時期であったため」(21.8%)であった。

【その他の具体的内容】

- ・会社が休みではないため(6)
- ・出張中(2)
- ・休みたくても休めない(2)
- ・休業日ではなく営業日だったから
- ・本社が新庄市ではないため
- ・来客、子供のまつり参加と忙しいののだが休暇を取りづらい雰囲気がある
- ・その日に特別な業務があったため。
- ・通常営業日なので休みづらい
- ・新庄市の職員が多く休むため取得しにくい
- ・新庄市民の社員が多い会社なので交代で一日ずつ休んだ
- ・「新庄まつり＝休み」ということはない
- ・3日間取得しなくても良かった
- ・有給が少ないため
- ・新庄祭り程度で休みを促すとかどうなの？
- ・年次有給休暇を使用すると評価が下がるから
- ・他職員と交代で休むため
- ・訪問へ出る一番忙しい期間の上お盆などもある月のため
- ・出勤日だった為
- ・新庄に住んでいる人の交代勤務だった
- ・24、26日は会社営業日のため
- ・3連休の休みは取りづらいため、中日仕事した
- ・会社の指定日での出勤ができなかった為
- ・最上町内の為
- ・シフト制なので仕事だった
- ・有休がない
- ・8/25、26が振替休日の為
- ・夜祭に行ければよかったから

(4). 年次有給休暇の取得状況について

問 18. 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。(〇は一つ)

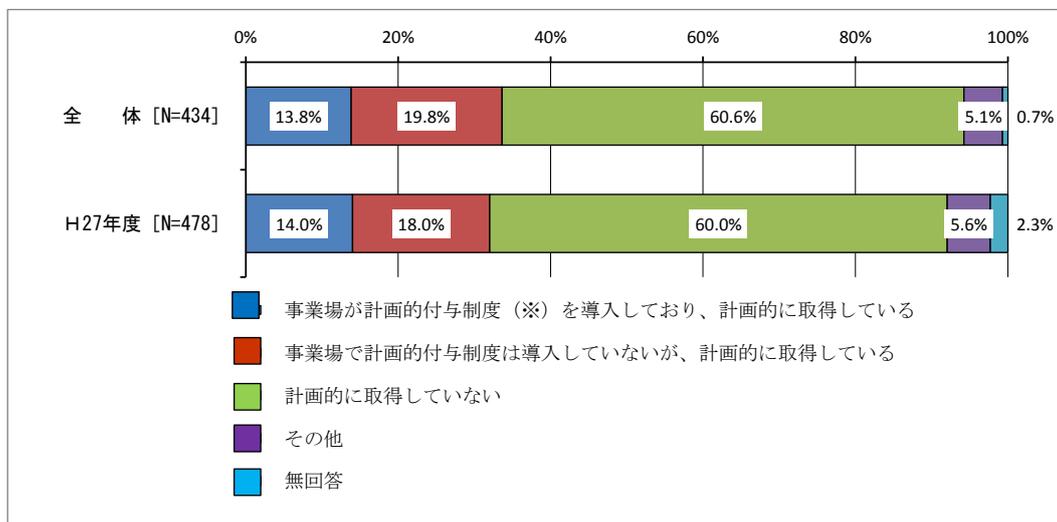


※週所定労働日数が4日以下かつ所定労働時間が30時間未満の労働者は、所定労働日数に応じて比例付与されます。

年次有給休暇制度の認知状況については、「知っていた」(64.7%)、「知らなかった」(35.0%)であった。

昨年度と比べると、「知っていた」が7.9ポイント減少し、「知らなかった」が7.6ポイント増加している。

問 19. 年次有給休暇を「計画的」に取得していますか。(〇は一つ)



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

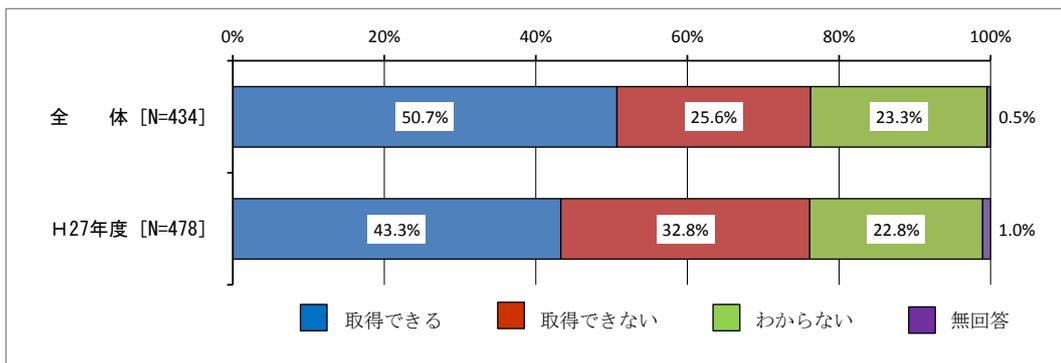
年次有給休暇の「計画的」な取得状況については、「計画的に取得していない」(60.6%)が最も多く、次いで「事業場で計画的付与制度は導入していないが、計画的に取得している」(19.8%)、「事業場が計画的付与制度を導入しており、計画的に取得している」(13.8%)であった。

昨年度と比べると、「計画的に取得していない」が0.6ポイント、「事業場で計画的付与制度は導入していないが、計画的に取得している」が1.8ポイントそれぞれ増加し、「事業場が計画的付与制度を導入しており、計画的に取得している」が0.2ポイント減少している。

【その他の具体的内容】

- ・ 必要時取得させてもらっている(9)
- ・ 取れる状況ではない(2)
- ・ 計画的に取得していない。子供の行事等以外は特に取得していない
- ・ 上司に休みを取ったら貴女の勤務成績が悪くなると言われた
- ・ 繁忙期を避けて取っている
- ・ 休みは取りづらい
- ・ 自分の事より家族の事で急な休みが必要になるため
- ・ 突然の子供の発熱等により取得する事が多い。
- ・ 子、自分の予定がある時に取得している。
- ・ 会社が認めていない為、計画的に取得出来ない。
- ・ 子供の行事以外は欠勤で休んでいる。

問 20. 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。
(○は一つ)

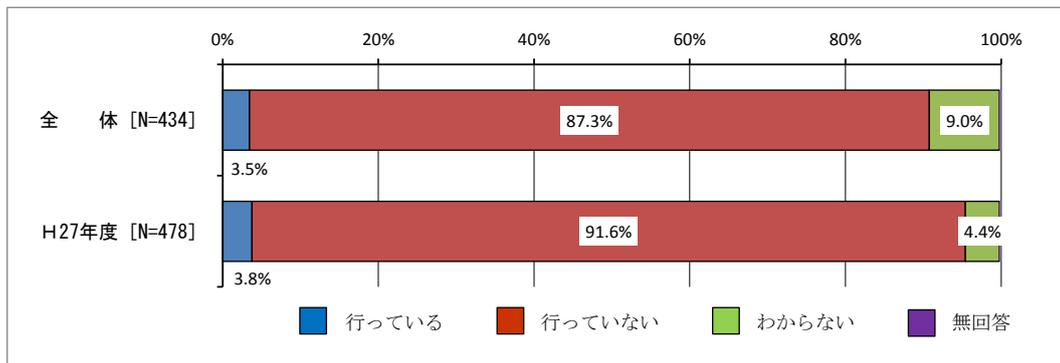


※時間単位の年次有給休暇とは、労使協定を結べば、5日間の範囲内で、時間を単位とする年次有給休暇を取得できる制度です。

時間単位の年次有給休暇の取得については、「取得できる」(50.7%)、「取得できない」(25.6%)、「わからない」(23.3%)となった。

昨年度と比べると、「取得できる」が7.4ポイント増加し、「取得できない」が7.2ポイント減少している。

問 21. 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。(〇は一つ)



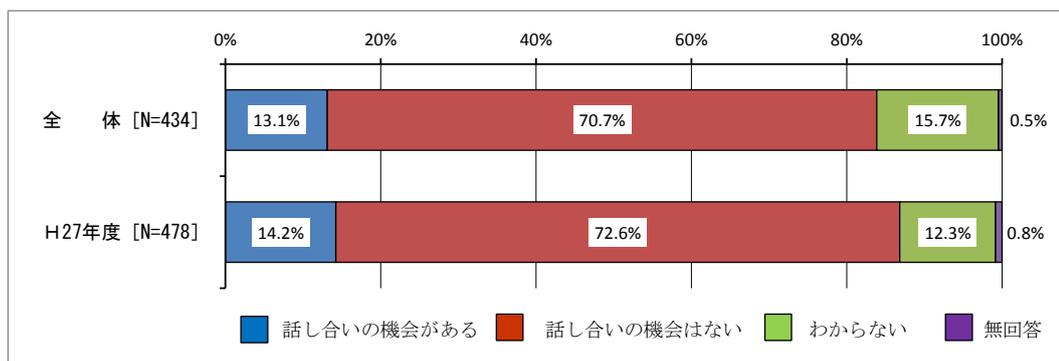
記念日休暇の取組については、「行っていない」(87.3%)、「行っている」(3.5%)、「わからない」(9.0%)であった。

昨年度と比べると、「行っていない」が4.3ポイント、「行っている」が0.3ポイントそれぞれ減少し、「わからない」が4.6ポイント増加している。

【行っている具体的内容】

- ・誕生日(3)
- ・アニバーサリー休暇等での取得(3)
- ・イリスウィーク、メモリアルデーなど
- ・リフレッシュ休暇
- ・結婚休暇(1カ月の間で断続5日間取得可能)
- ・誕生日に花のプレゼント

問 22. あなたがお勤めの事業場では、事業場と従業員の間で、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。(〇は一つ)



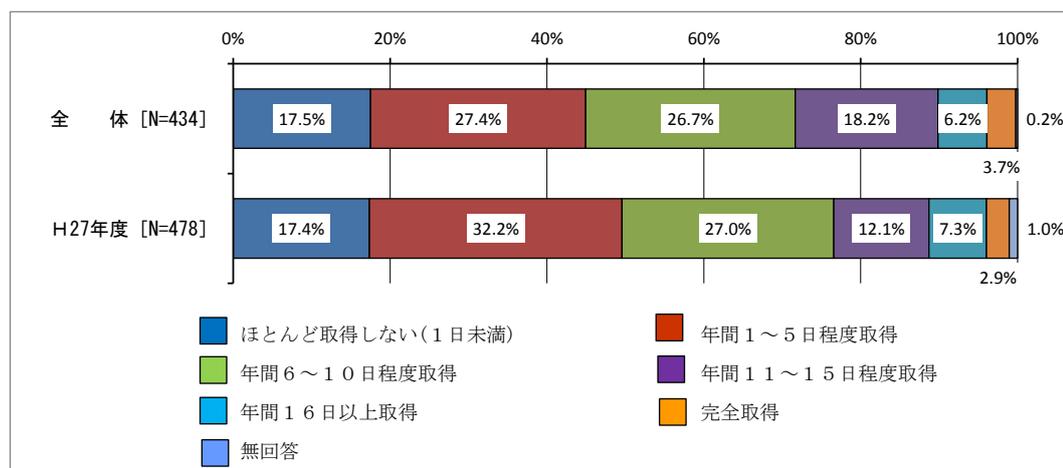
事業場と従業員で話し合う機会の有無については、「話し合いの機会はない」(70.7%)、「わからない」(15.7%)、「話し合いの機会がある」(13.1%)であった。

昨年度と比べると、「話し合いの機会はない」が1.9ポイント、「話し合いの機会がある」が1.1ポイントそれぞれ減少し、「わからない」が3.4ポイント増加している。

【具体的な話し合いの機会】

- ・私用で休む時は話し合っで休暇を取る(3)
- ・連休を取得できるスケジュールを計画する
- ・月一の会議にて
- ・仕事に支障ないように休暇を取得すること
- ・複数人休暇が重ならない様に
- ・労使協議会
- ・上司と相談して、不在（留守）にならないように調整をしている
- ・話そうと思えばいつでもできる
- ・実際に有給を申請したときなど
- ・安全衛生委員会で話しあっている
- ・学校行事等の有休取得について
- ・日にちや時間、他の人と重なったときなど、何かわからない点があるときは担当者とその都度話をしている
- ・会議等にて
- ・アットホームな職場なので随時話し合える
- ・労働組合
- ・部所の人と相談、経営者と相談して休暇を取っている
- ・朝礼や会議
- ・月一回の所属会議で、各自の休暇予定を報告、設定している
- ・常時話し合いが出来る
- ・ミーティング
- ・世間話と一緒に、～で休みを取りたいと伝えている
- ・推進について
- ・入社時の説明
- ・積極的に取得できるように
- ・事前に休みを取りたいと申しでる
- ・組合があるので、年次大会等で従業員が自由に意見を述べる事ができる
- ・取得促進
- ・翌月分の勤務作成担当者（管理者）との話し合いができる
- ・話はあるが、取得させてくれない
- ・労使間で定期的に話し合いがある
- ・春の労使間協定
- ・フロア会議
- ・取得率について
- ・年度初めに

問 23. あなたの日頃の年次有給休暇の取得状況についておうかがいします。(〇は一つ)

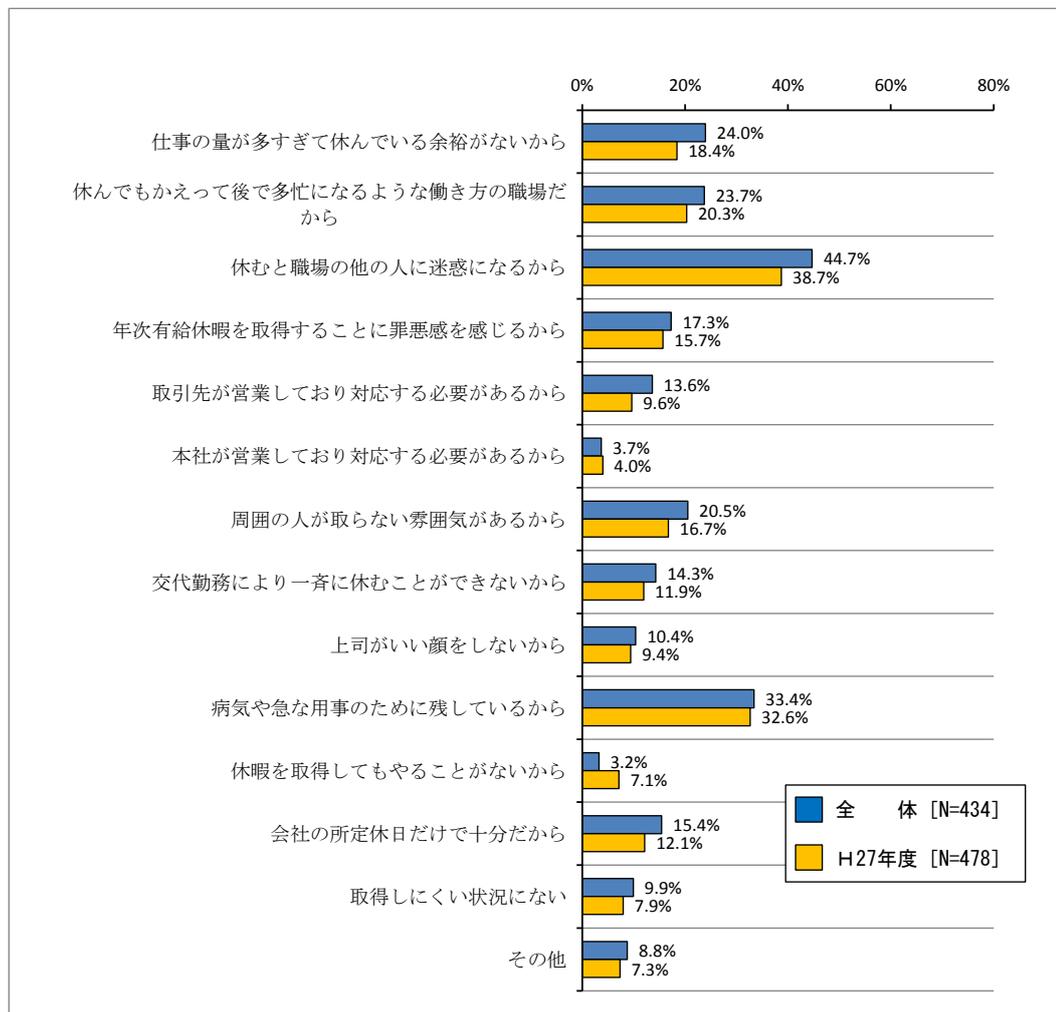


日頃の年次有給休暇の取得状況については、「年間1～5日程度取得」(27.4%)が最も多く、次いで「年間6～10日程度取得」(26.7%)、「年間11～15日程度取得」(18.2%)、「ほとんど取得しない(1日未満)」(17.5%)であった。

昨年度と比べると、「年間11～15日程度取得」の割合が6.1ポイント増加している。

問 24. 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おうかがい
 します。

(あてはまるもの全て)



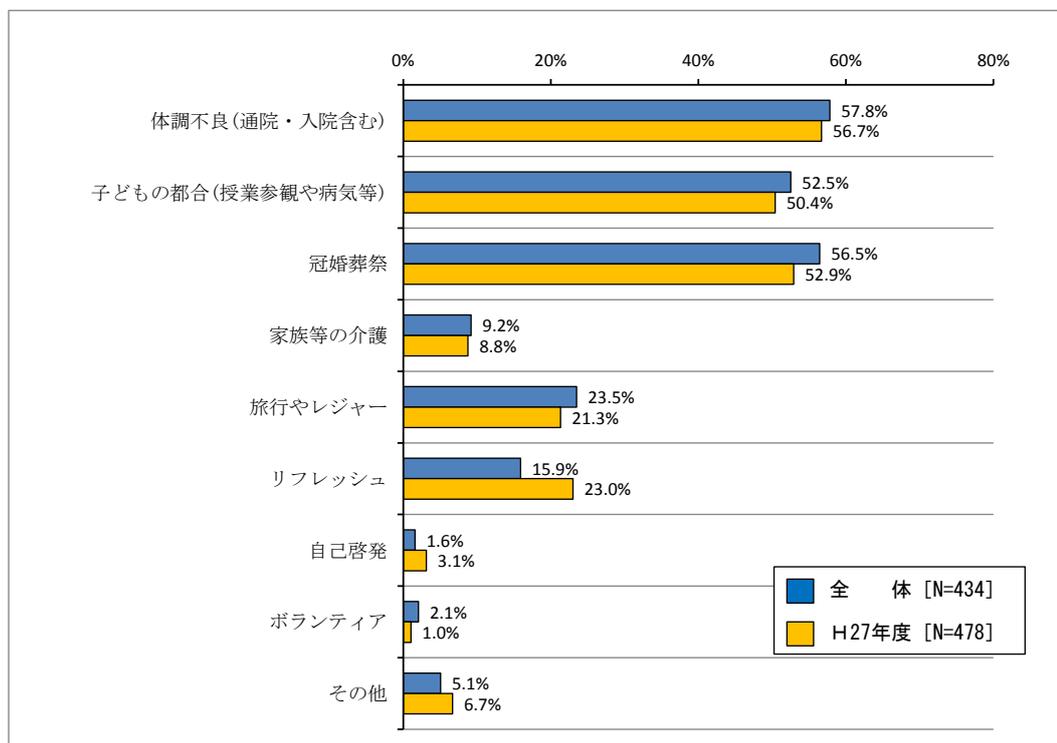
年次有給休暇の取得が進まない理由は、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」(44.7%)が最も多く、次いで「病気や急な用事のために残しているから」(33.4%)、「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」(24.0%)、「休んでもかえって後で多忙になるような働き方の職場だから」(23.7%)であった。

昨年度と比べると、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」が6.0ポイント、「病気や急な用事のために残しているから」が0.8ポイント、「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」が5.6ポイント、「休んでもかえって後で多忙になるような働き方の職場だから」が3.4ポイントそれぞれ増加している。

【その他の具体的内容】

- 有給休暇を使用すると期末手当の査定が悪くなる。そのため、インフルエンザ、ノロウイルスに感染しても出勤する従業員がいる(4)
- 有休を使われる前に休日出勤を削られるから(3)
- 特に休む必要がない(3)
- 休めばよいというものではない(2)
- 人がいない、休みたくとも休めない(2)
- 有休が少ないから(2)
- 現場管理をしなくてはいけない為
- 有給休暇を取得しない方が評価が高くなると上司に言われたから
- 有給休暇がない
- 自分の日数がわからない
- 土曜日出勤分の代休取得や年5日間の連続休暇を先に取得するため
- 計画的に取得したいが、就業規則にも記載が無い。
- 査定にひびく為
- 休むと嫌みを言われる事があるので、なるべく取らない
- 目標やノルマに対する暗黙のプレッシャーがあり、有給を取得しづらい上に、休みをもらえても気分を害する
- 有給休暇の予算があり、有給休暇を取るなど言われているから
- 有給休暇を取りやすい環境にあるため問題ないと思う
- 人手不足
- 要員が足りなくて、申請してもとれないことがある
- 社員になったばかり
- 所得の関係もあると思います
- 年次有給休暇の取得が進んでいると思う
- 自分がいないと仕事がまわらない
- 福祉施設職員人材不足

問 25. あなたの日頃の年次有給休暇の取得目的についてうかがいます。
 (あてはまるもの全て)



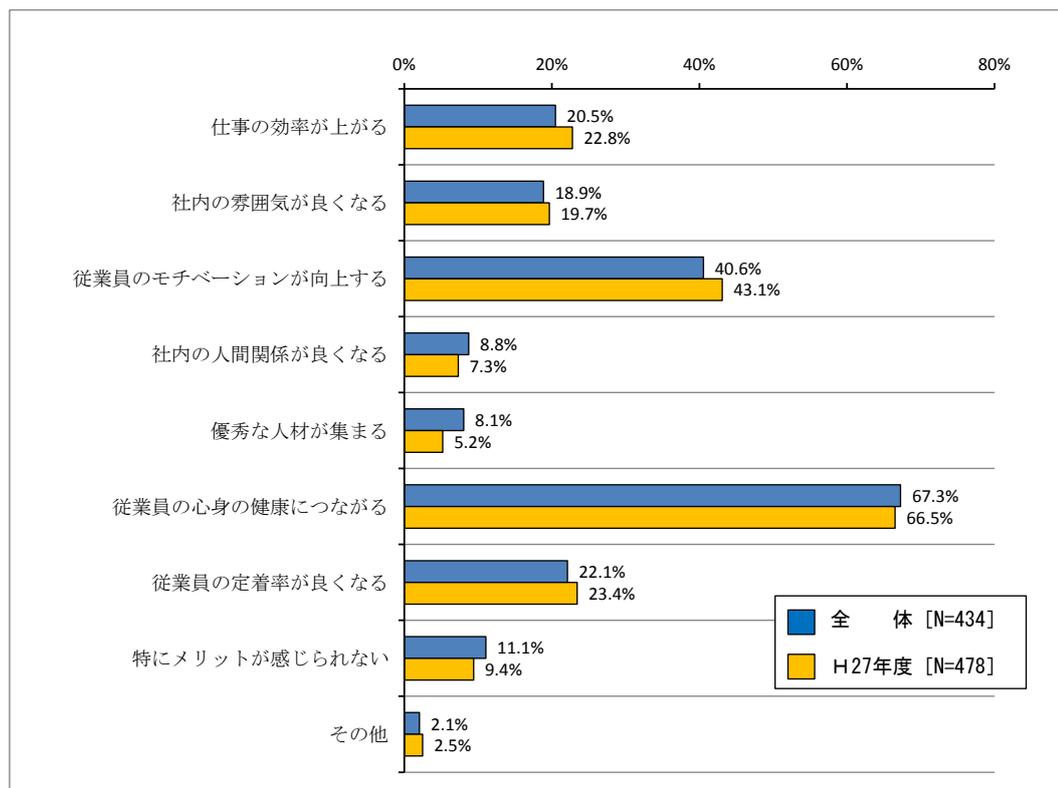
日頃の年次有給休暇の取得目的については、「体調不良（通院・入院含む）」（57.8%）が最も多く、次いで「冠婚葬祭」（56.5%）、「子どもの都合（授業参観や病気等）」（52.5%）、「旅行やレジャー」（23.5%）、「リフレッシュ」（15.9%）、となった。

昨年度と比べると、体調不良（通院・入院含む）が 1.1 ポイント、「冠婚葬祭」が 3.6 ポイント、「子どもの都合（授業参観や病気等）」が 2.1 ポイント、「旅行やレジャー」が 2.2 ポイントそれぞれ増加し、「リフレッシュ」は 7.1 ポイント減少している。

【その他の具体的内容】

- ・取得したことがない(5)
- ・畑作業、除雪(2)
- ・学校等の会議、行事
- ・子どもの大会（スポーツ）
- ・学業
- ・新庄祭り
- ・地域の祭りに参加しなければならない為
- ・地区行事等
- ・月給ではないので、出勤日が少ない月に有給を使う
- ・家の手伝い（農業）
- ・田畑仕事

問 26. 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。(あてはまるもの全て)



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」(67.3%)が最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」(40.6%)、「従業員の定着率が良くなる」(22.1%)、「仕事の効率が上がる」(20.5%)、「社内の雰囲気が良くなる」(18.9%)であった。

昨年度と比べると、「従業員の心身の健康につながる」が0.8ポイント増加し、「従業員のモチベーションが向上する」が2.5ポイント、「従業員の定着率が良くなる」が1.3ポイント、「仕事の効率が上がる」が2.3ポイント、「社内の雰囲気が良くなる」が0.8ポイントそれぞれ減少している。

【その他の具体的内容】

・わからない(4)

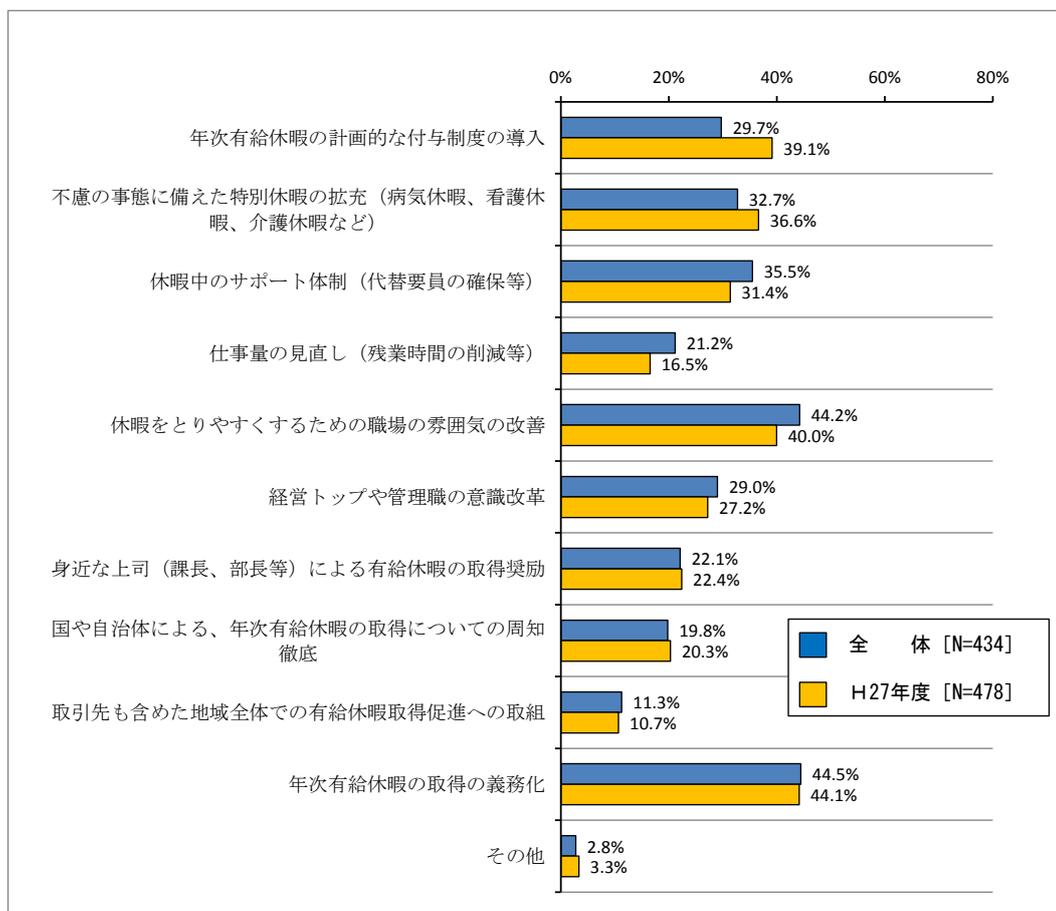
・休めない

問 27. 問 26 で「8. 特にメリットが感じられない」と回答された方にお聞きします。
その理由を教えてください。

- ・他の人の負担になってしまい、それを考えるとなかなか休めない。休む理由をお知らせしなくてはいけなく、それを言うのがいやなので有休を取りにくい
- ・休むと、私の代わりに仕事をしてくれる人が、良い顔をしない。すごく前から準備をしないと連休もとれない。休める環境ではない
- ・自分が休むことによって職場の方に負担がかかるため
- ・少人数の為、休めば他の人に迷惑がかかるため
- ・休日分の仕事他職員に回るだけだから
- ・少ない人数でギリギリでやっているの、1人の人の負担がかかりすぎる。職場はそんな雰囲気ではない
- ・逆に人間関係が悪くなる。残った人が大変（仕事量が増える）
- ・ギリギリの人数でやっているの、休まれると仕事の負担が大きくなる。一斉有給の場合は別だが
- ・人が足りない状態になる
- ・休んでも、次の日の仕事が増えてしまう為、メリットがない
- ・休みを取ると仕事がたまってしまうため
- ・休むと仕事がさらに増える（仕事の締切りがあるため）人が少ないため一人が休むと他の人に迷惑がかかる
- ・休暇を取っても、現場管理を交代してもらえぬ余裕がある他の従業員がおらず、結局、貯めてしまった仕事を自分で処理するしかない
- ・休んだ後が大変だから
- ・生産の遅れ、人間関係の不和、有給が取りにくい雰囲気がある
- ・休み明けに上司にいやみを言われる
- ・積極的に取得できる状況でないから
- ・日給月給なので稼働日数が少ないので月給制にする為の条例など、もう少し給料がUPすればこの制度を利用しやすくなるのではないか
- ・非正規社員にとってはメリットは無い。休めば休むほど給料が減る
- ・月給制ではなく、稼働日数×日給なので、給料の安定がないし、有給休暇の日数も少ないので簡単に有給をとれない状態だと思う
- ・従業員数が少なく、休みが重なった場合に業務に支障が生じるため→不満等が聞こえ、職場環境の悪化につながる
- ・仕事に支障をきたす為
- ・仕事多忙のため
- ・仕事が忙しくて休みが取れない
- ・建設業であり営業相手が役人である為、休暇を取得しても日中、時間外であっても携帯電話は鳴り休暇の意味をなさない為、又、連絡がつかないと後日にお叱りを受けるはめとなり無意味と感じる。イコール、建設業にとってメリットはないと感じるし建設業法の改善からはじめないとメリットはない
- ・他の人が休暇を取ることを気にしていない

- ・冠婚葬祭を主に取っているなのでメリットなどない
- ・自分の用事で休む事がほとんどないため
- ・職場においてはデメリットはあってもメリットは感じられない
- ・代休制度があるため
- ・そういう会社だから
- ・有給休暇の内容が人によって違うので、その人の立場によって考え方が変わると思う。理由があつての休みであれば回りも仕方ないと思うが、リフレッシュや遊びの休暇では周りの人に負担がかかるため
- ・休めばよいというものではない
- ・休めば周りの方が自分の仕事をやってくれてくれる為メリットなどない
- ・問 24 ほとんど全てにあてはまる
- ・必要があれば休みはもらえるわけで、別に有給を使用とは無理に思わない
- ・ほとんどが体調不良などで使用するため、事業場にとってメリットがあるかと聞かれると、分からない部分がある
- ・生活環境が仕事に行っていたほうが良いため

問 28. 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おうかがいします。
 (あてはまるもの全て)



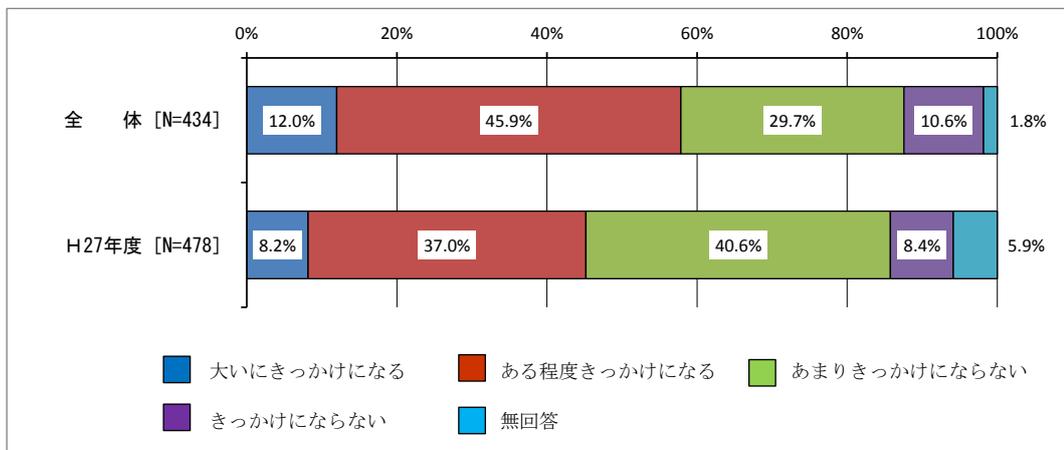
年次有給休暇を取得しやすくするために必要なことについては、「年次有給休暇の取得の義務化」(44.5%)が最も多く、次いで「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善」(44.2%)、「休暇中のサポート体制 (代替要員の確保等)」(35.5%)、「不慮の事態に備えた特別休暇の拡充 (病気休暇、看護休暇、介護休暇など)」(32.7%)であった。

昨年度と比べると、「年次有給休暇の取得の義務化」が0.4ポイント、「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善」が4.2ポイント、「休暇中のサポート体制 (代替要員の確保等)」が4.1ポイントそれぞれ増加している。

【その他の具体的内容】

- ・よくわからない(5)
- ・会社、企業の完全週休2日制 (土、日休) を国から徹底してもらいたい
- ・介護職の人材確保 (人手がいないから休めない)
- ・取得しやすいので、別に他に何も無い
- ・最低賃金引き上げ
- ・有休を増やしてほしい
- ・経営に関っているため、仕事が忙しい時の有給は困るため

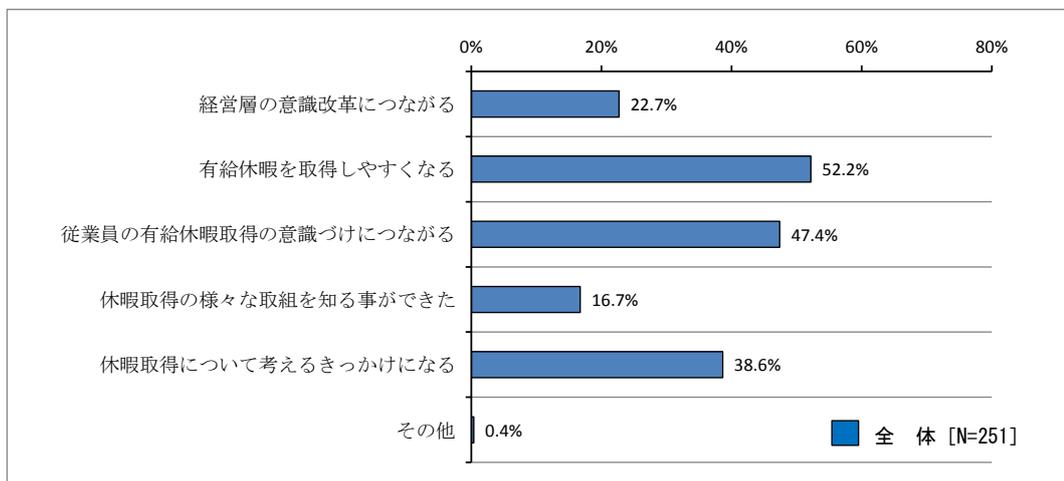
問 29. 本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると思われますか。
 (〇は一つ)



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うかについては、「大いにきっかけになる」(12.0%)と「ある程度きっかけになる」(45.9%)を合わせた割合は57.9%であった。また、「きっかけにならない」(10.6%)と「あまりきっかけにならない」(29.7%)を合わせた割合は40.3%であった。

昨年度と比べると、「きっかけになる」が12.7ポイント増加し、「きっかけにならない」が8.7ポイント減少している。

問 30. 問 29 で「1. 大いにきっかけになる」または「2. ある程度きっかけになる」と回答された方にお聞きします。理由を教えてください。(あてはまるもの全て)

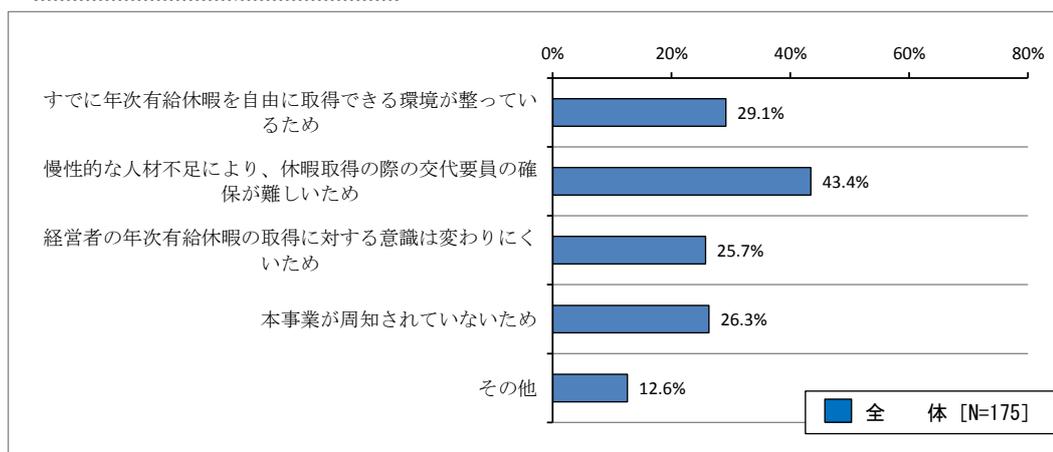


本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると回答した従業員の具体的な理由は、「有給休暇を取得しやすくなる」(52.2%)が最も多く、次いで「従業員の有給休暇取得の意識づけにつながる」(47.4%)、「休暇取得について考えるきっかけになる」(38.6%)、「経営層の意識改革につながる」(22.7%)であった。

【その他の具体的内容】

- ・この調査のもと、取得義務化が決まればと願う

問 31. 問 29 で「3. あまりきっかけにならない」または「4. きっかけにならない」と回答された方にお聞きします。理由を教えてください。(あてはまるもの全て)



本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけにならないと回答した従業員の具体的な理由は、「慢性的な人材不足により、休暇取得の際の交代要員の確保が難しいため」(43.4%)が最も多く、次いで「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」(29.1%)、「本事業が周知されていないため」(26.3%)、「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」(25.7%)であった。

【その他の具体的内容】

- ・年次有給休暇の取得が義務化にならないと会社は変わらない
- ・下請けの会社なので、休みにくい立場にある。納期が厳しい上に、人手不足である元請けでは、促進しているようだが、そうなれば下請けの会社では余計やすすめない取得促進は、下請けの会社には逆効果である。何のきっかけにもならない
- ・仕事内容と時間の余裕が、バランスが取れていればの話だから
- ・お盆、正月、新庄祭りなど繁忙期は有休が取れないのは社員がわかっている。その期間以外は有休が取れるので別に問題はないと思う
- ・休む必要があるときには休んでいる
- ・それぞれが必要に応じて休むことが大事である
- ・休みがあればよいというものではない
- ・休めばよいというものではない
- ・必要に応じて休みをもらっている
- ・改善しようとする体制とは思えない会社だから
- ・取引先の要求に余裕が無い為
- ・法律により義務化されないため。経営層とは話せない。会社がルールを作らない
- ・勤続 25 年になるが、有給休暇取得について総務部や上司等から話しをされたことはない
- ・休みが取りづらい環境が改善しないと、難しいのではないかと思います
- ・休暇を取ると、会社が損をする考えだから
- ・休みが重なるとラインが止まるため
- ・新庄市在住の人であれば休暇を取ると思うが、他町村は、あまり関係ないと思う。
- ・働く側も経営者側も意識を変えていくためには、もっと大規模な事業にしなければならぬと考える。会社の規模にもよるので、全体的なものにしていけば「きっかけ」につながるのではないかと考える
- ・慢性的な人員不足、自分達(上)は年休等好きに取れるが、介護員は働くのがあたりまえと思われている。職種差別が、人種差別のようだ。今回の取組は子供にとって大変かわいそうな取り組みだ「親が休めないのに…」子供がかわいそうで、かわいそうで…違う取組をしてもらいたい
- ・10日間しかないため冠婚葬祭などでの利用でほとんど使いきってしまう
- ・部署により取得状況に差があるため

V. 今後の休暇取得促進策の方向性

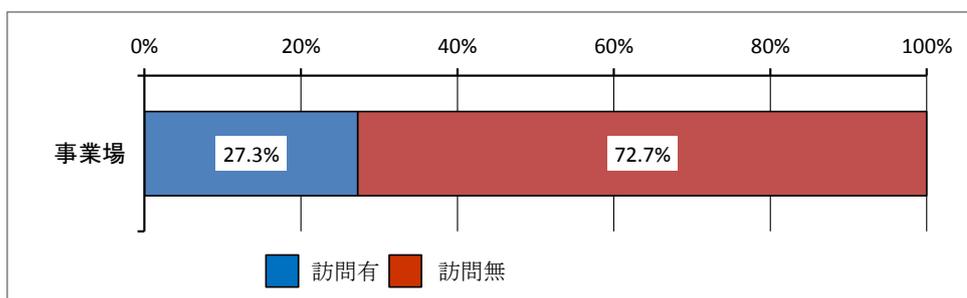
1. 本事業の認知度や実施状況

(1) 事業の認知度

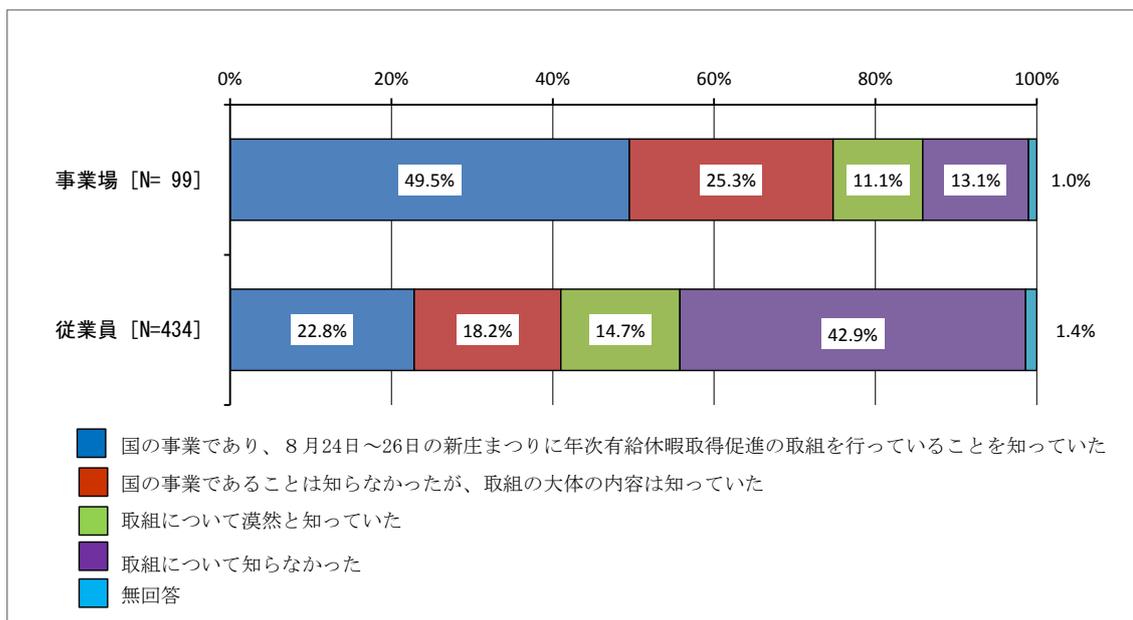
8月24日～26日の新庄まつりをはじめとする8月の期間において、年次有給休暇取得促進の取組を行う本事業の認知度について、事業場では、何らかの形で「知っていた」が85.9%と高い認知度であった。特に、訪問した事業場においては、96.3%の事業場が何らかの形で「知っていた」と回答しており、事業場訪問による効果がうかがえる。

一方、従業員では、何らかの形で「知っていた」が55.7%にとどまった。

【事業の訪問の有無】



【事業の認知度（事業場・従業員）】



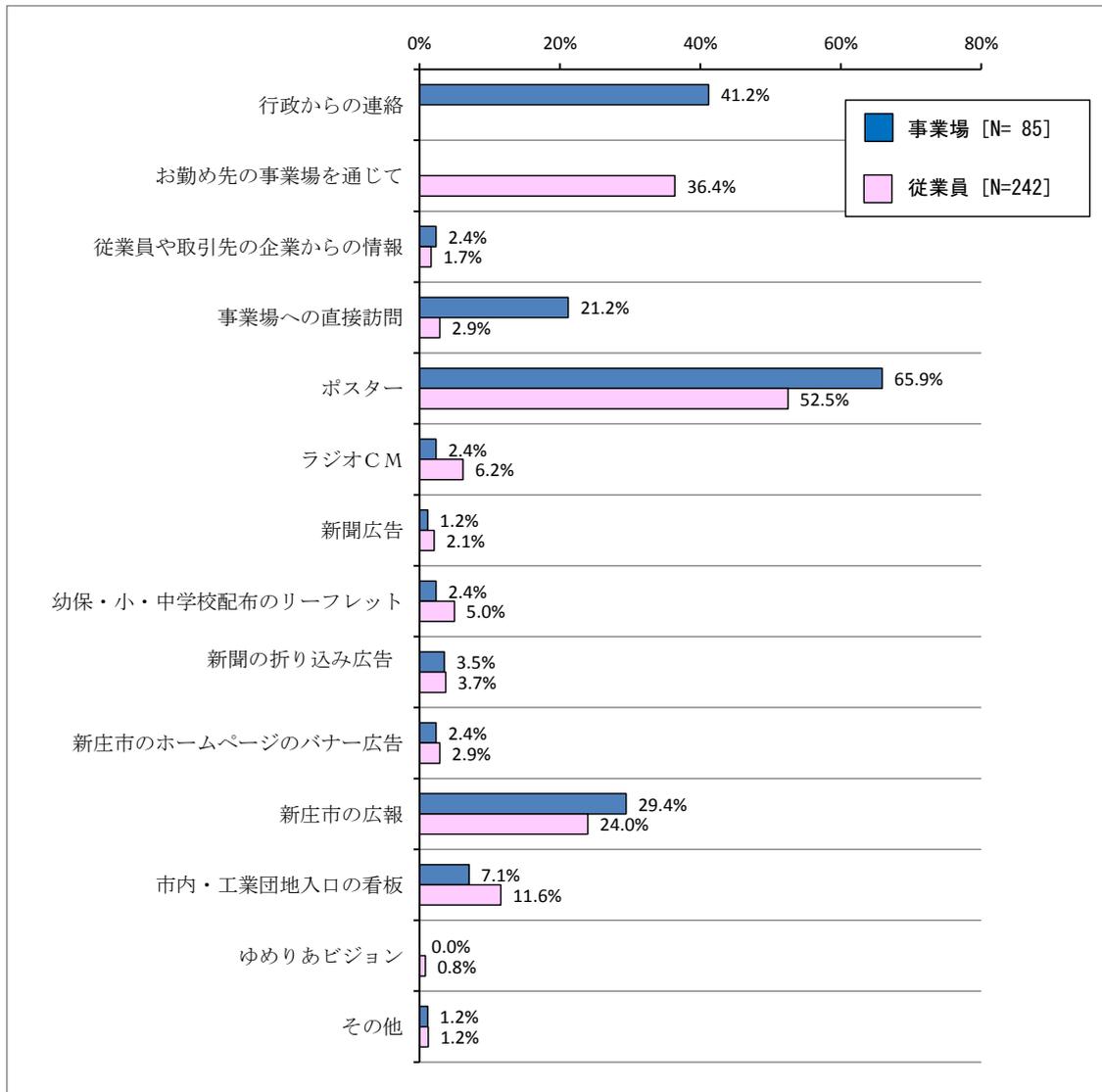
(2) 認知ルート

本事業の取組を知ったルートは、事業場では、「ポスター」が 65.9%と最も多く、次いで「行政からの連絡」が 41.2%、「新庄市の広報」が 29.4%であった。

一方、従業員でも、「ポスター」が 52.5%と最も多くなっており、次いで「お勤め先の事業場を通じて」が 36.4%、「新庄市の広報」が 24.0%であった。

このことから、事業場での事業に対する理解が高まれば、事業場内でのポスター掲示などの働きかけにより、従業員の認知度が高まることが期待される。

【認知ルート（事業場・従業員）】



(3) 取組の実施状況

8月24日～26日の新庄まつりをはじめとする8月の期間において、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は、43.4%で昨年度と比べて0.2ポイント低下している。

事業場での具体的な取組内容としては、新庄まつり（8月24日～26日）の期間では、「事業場を休業にした」が62.8%と最も多く、次いで「年次有給休暇取得希望者に対して、可能な範囲で休暇を付与した」が32.6%、「全従業員に年次有給休暇取得を奨励した」が27.9%であった。

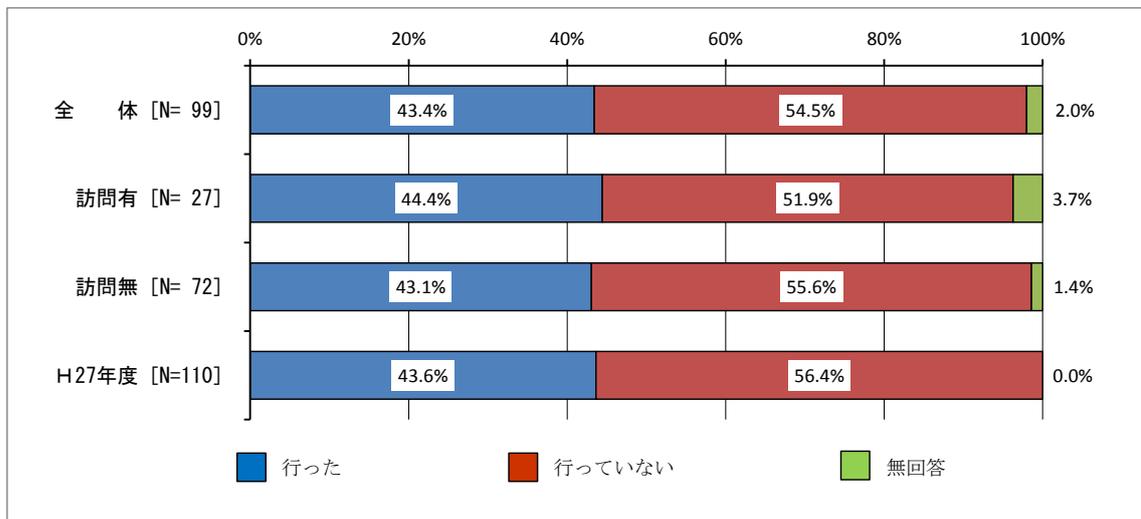
また、8月のその他の期間では、「年次有給休暇取得希望者に対して、可能な範囲で休暇を付与した」が32.6%と最も多く、次いで「事業場を休業にした」が30.2%、「全従業員に年次有給休暇取得を奨励した」が27.9%であった。

特に、新庄まつり（8月24日～26日）の期間で、訪問先事業場においては、訪問していない事業場に比べて「年次有給休暇取得希望者に対して、可能な範囲で休暇を付与した」（訪問有58.3%、訪問無22.6%）で大きな差があった。

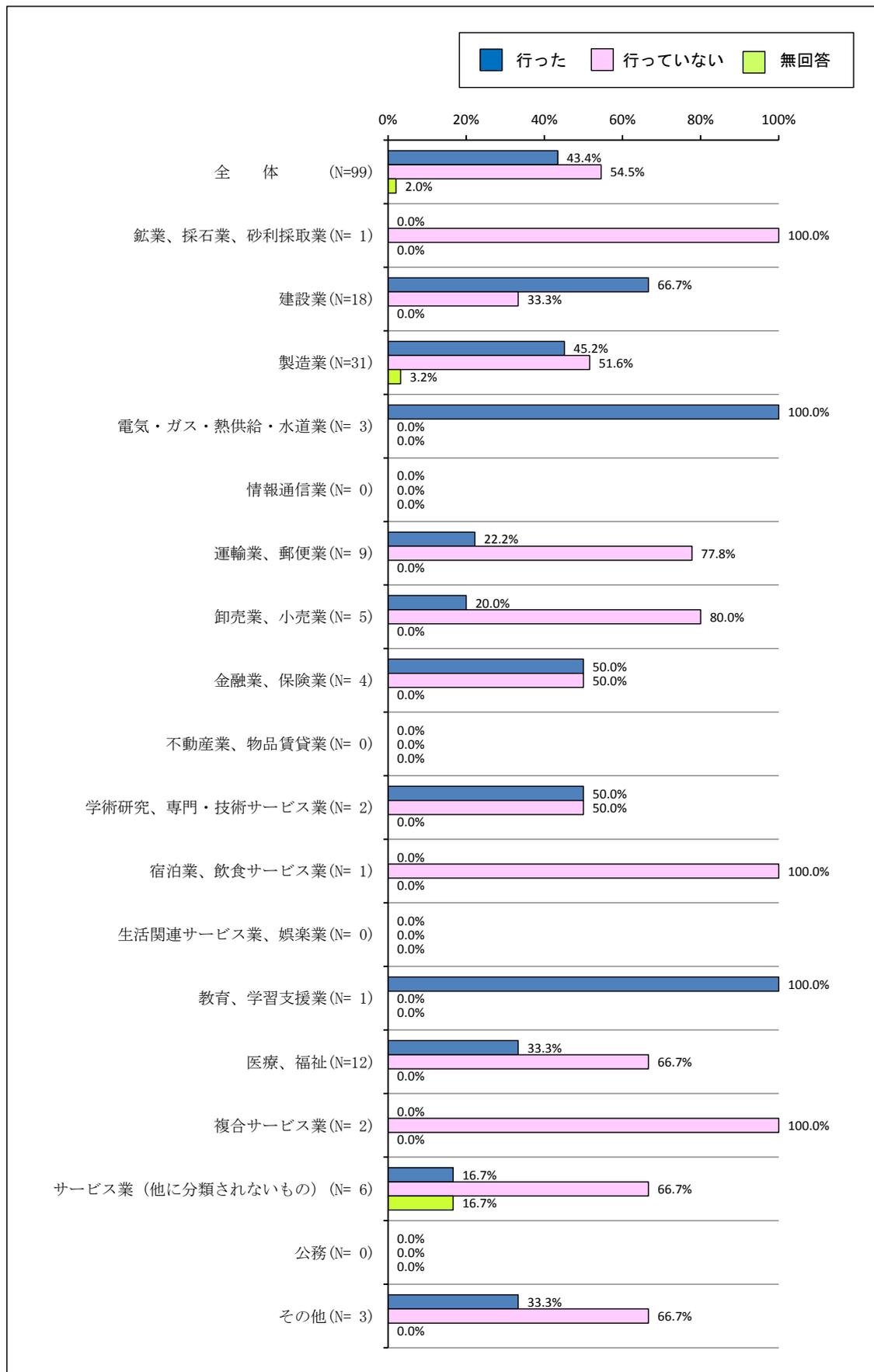
このことから、事業場への直接訪問の効果が高いことがうかがえる。

業種別に取組を実施した業種をみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」と「教育、学習支援業」が100%、「建設業」が66.7%、「金融業、保険業」と「学術研究、専門・技術サービス業」が50.0%、「製造業」が45.2%であった。

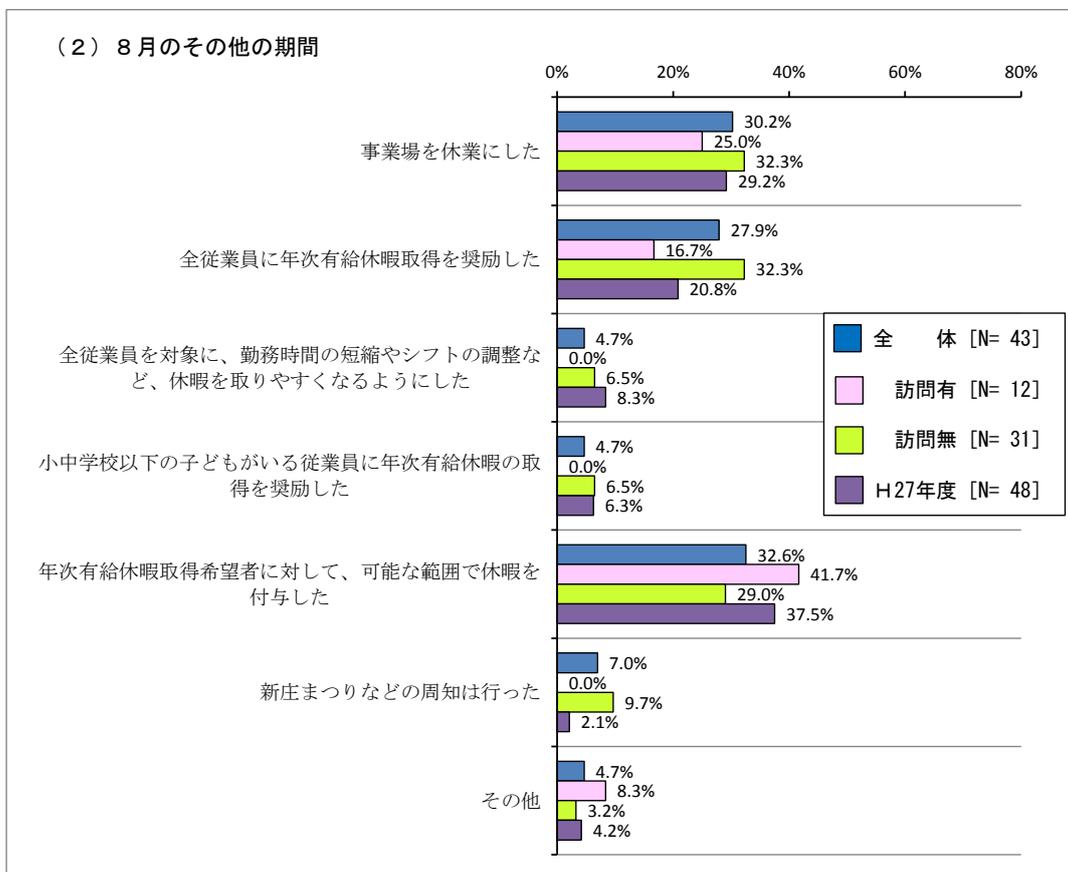
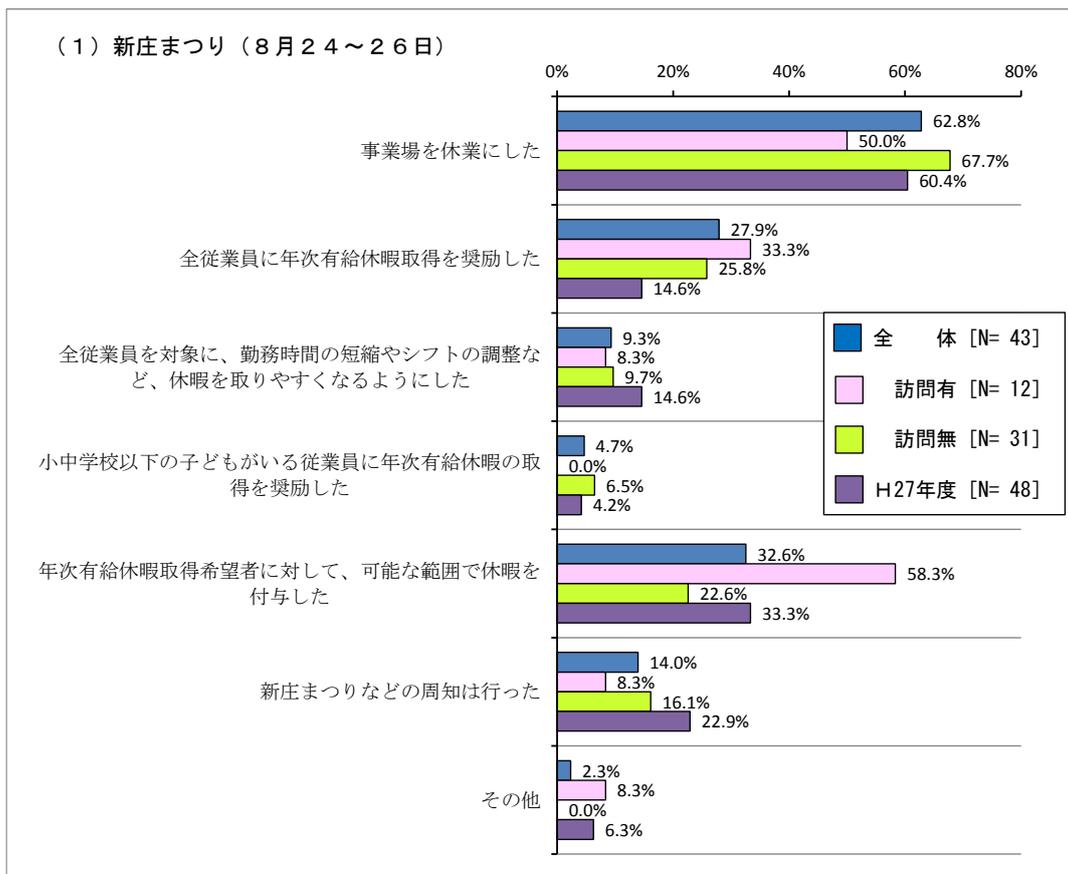
【取組状況（事業場）】



【業種別取組の有無】



【具体的な取組内容（事業場）】



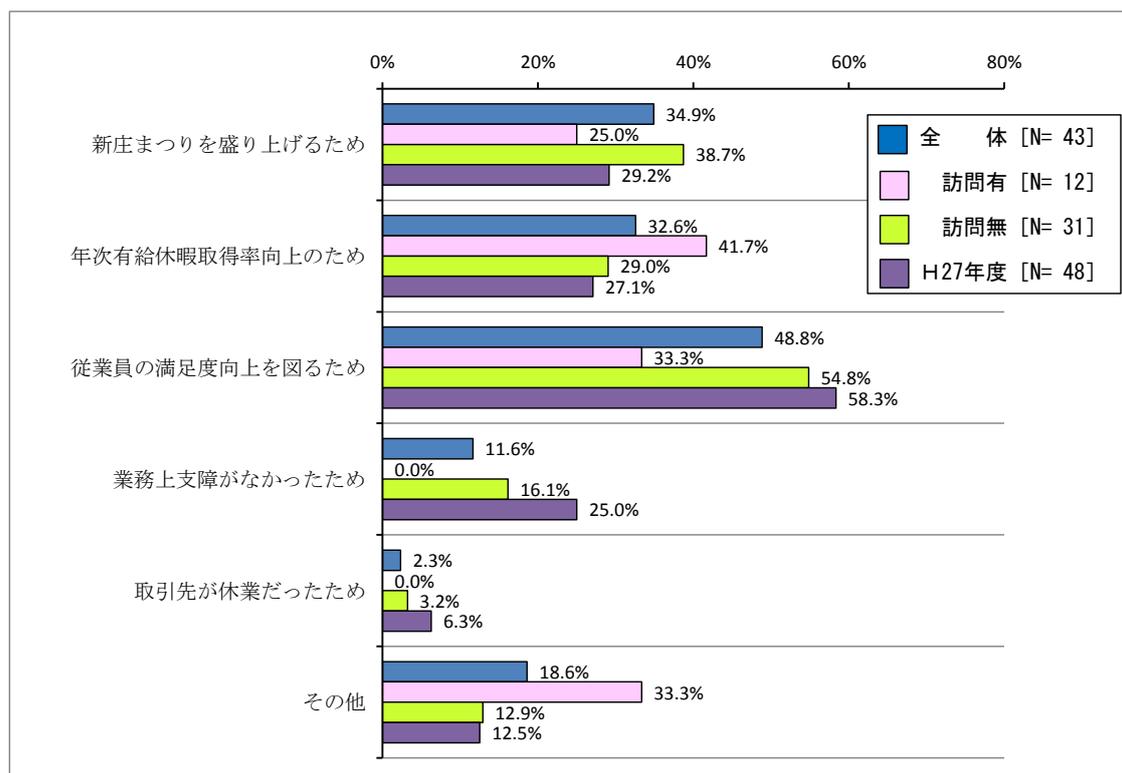
(4) 取組を行った理由

8月24日～26日の新庄まつりをはじめとする8月の期間において、年次有給休暇取得促進の取組を行った理由は、「従業員の満足度向上を図るため」が48.8%と最も多く、次いで「新庄まつりを盛り上げるため」が34.9%であった。

訪問した事業場と訪問していない事業場で比べると、「従業員の満足度向上を図るため」及び「新庄まつりを盛り上げるため」では、訪問していない事業場の割合が高くなっている。

このことから、一定程度の事業場は自主的に取組を行っていることがうかがえる。

【取組を行った理由（事業場）】



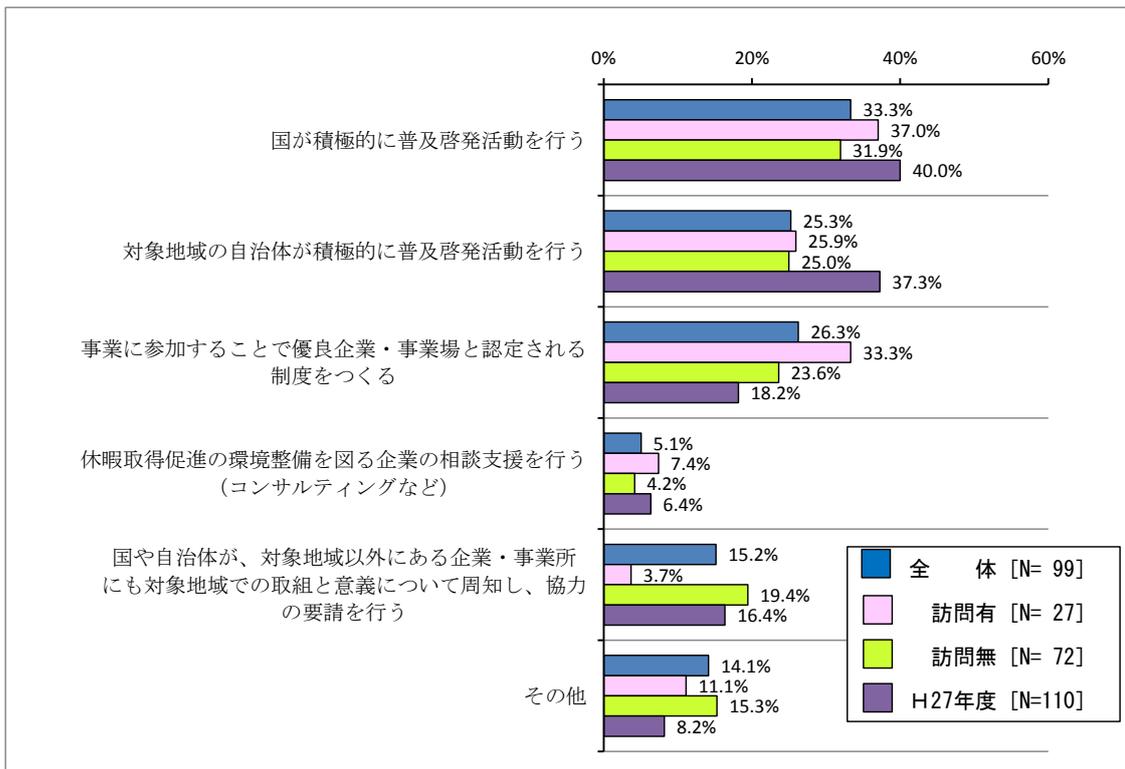
（５）必要な取組及び支援策等

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、訪問した事業場では、「国が積極的に普及啓発活動を行う」が33.3%と最も多く、次いで「事業に参加することで優良企業・事業場と認定される制度をつくる」が26.3%、「対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行う」が25.3%であった。

このことから、国や対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行うことについて、期待されていることがうかがえる。

問 29 のグラフ（事業場）

【必要な取組（事業場）】



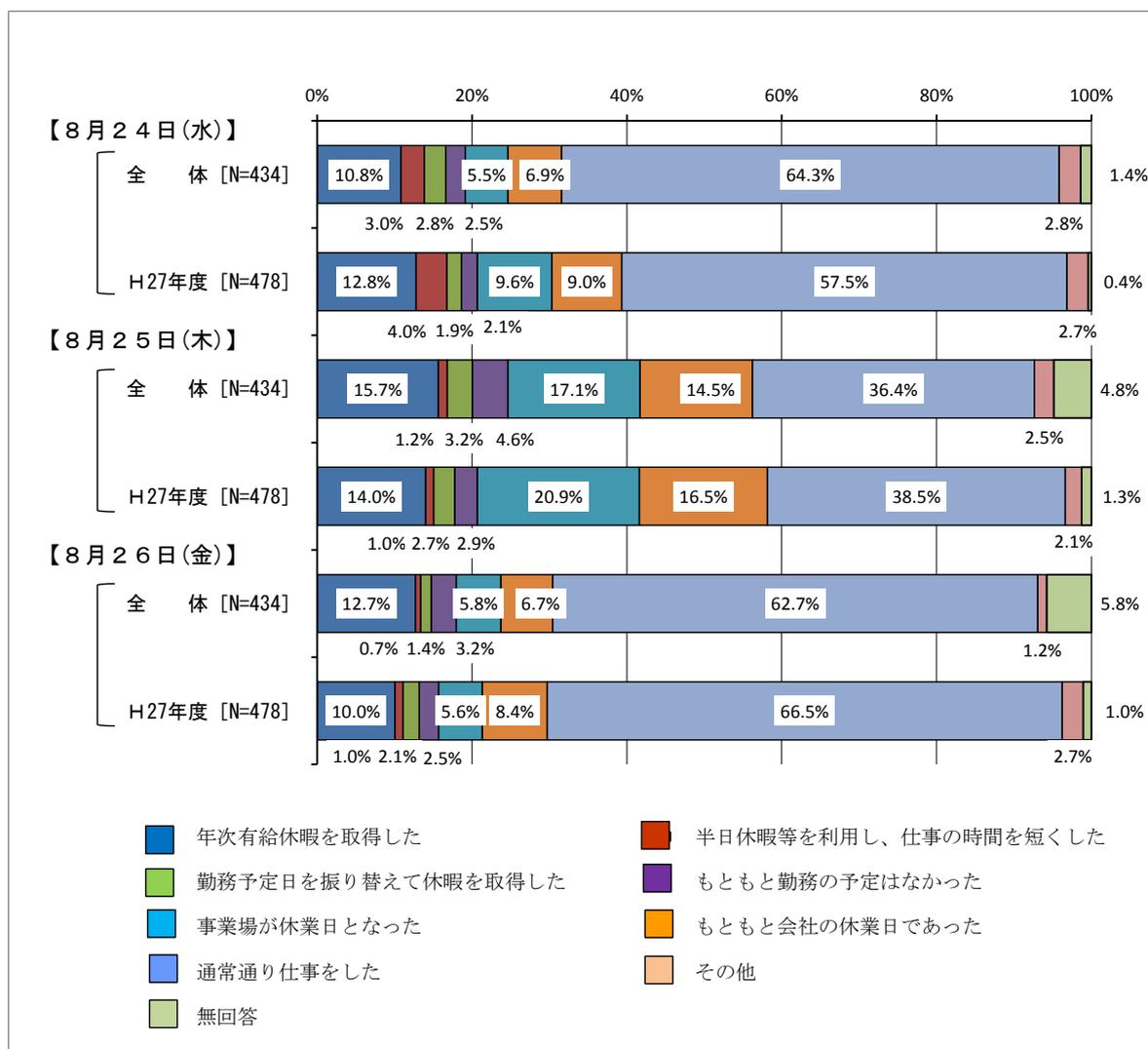
2. 新庄まつり及びその前後の過ごし方と本事業の評価

(1) 新庄まつりの過ごし方

新庄まつり（8月24日～26日）の期間に、「通常通り仕事をした」と回答した従業員は、24日が64.3%、25日が36.4%、26日が62.7%であった。

一方、「年次有給休暇を取得した」は、24日が10.8%、25日が15.7%、26日が12.7%であった。また、「事業場が休業日となった」は、24日が5.5%、25日が17.1%、26日が5.8%であり、本祭りである25日に休暇あるいは休業日となった従業員の割合が高くなっている。

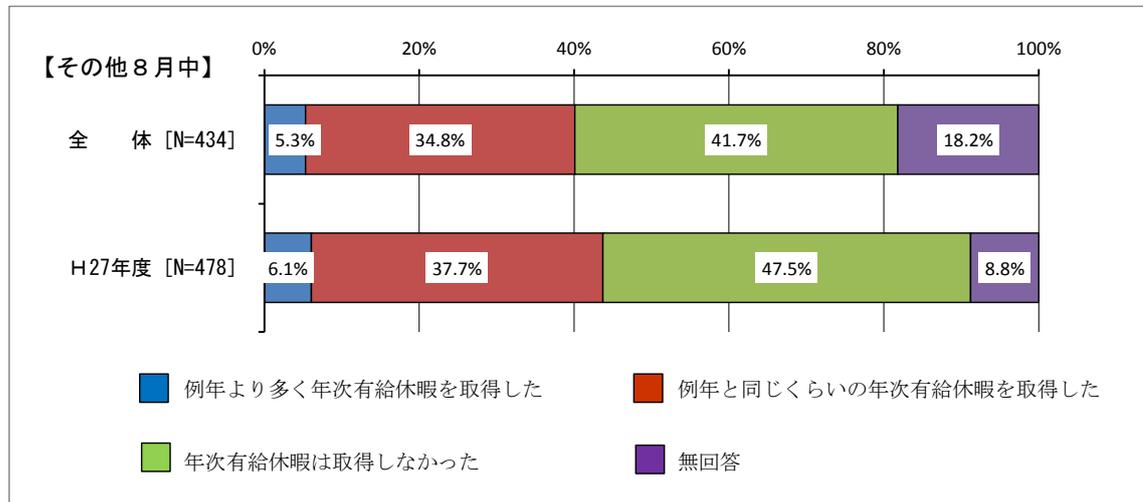
【新庄まつり（8月24日～26日）の勤務・休暇状況（従業員）】



(2) 新庄まつりの前後の休暇状況

新庄まつりの前後（8月中）の休暇状況については、「年次有給休暇は取得しなかった」が41.7%と最も多く、次いで「例年と同じくらいの年次有給休暇を取得した」が34.8%、「例年より多く年次有給休暇を取得した」が5.3%であった。

【8月中の勤務・休暇状況（従業員）】



(3) 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、47.5%の事業場で、年次有給休暇取得促進のきっかけになるとの回答であった。
従業員では、57.9%が年次有給休暇取得促進のきっかけになるとの回答であった。

本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると回答した事業場では、「有給休暇を取得しやすくなる」、「従業員の有給休暇取得の意識づけにつながる」及び「休暇取得について考えるきっかけになる」が、いずれも31.9%であった。

また、従業員では、「有給休暇を取得しやすくなる」が52.2%と最も多く、次いで「従業員の有給休暇取得の意識づけにつながる」が47.4%、「休暇取得について考えるきっかけになる」が38.6%であった。

一方、本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけにならないと回答した事業場では、「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」が42.6%と最も多く、次いで「慢性的な人材不足により、休暇取得の際の交代要員の確保が難しいため」が31.9%であった。

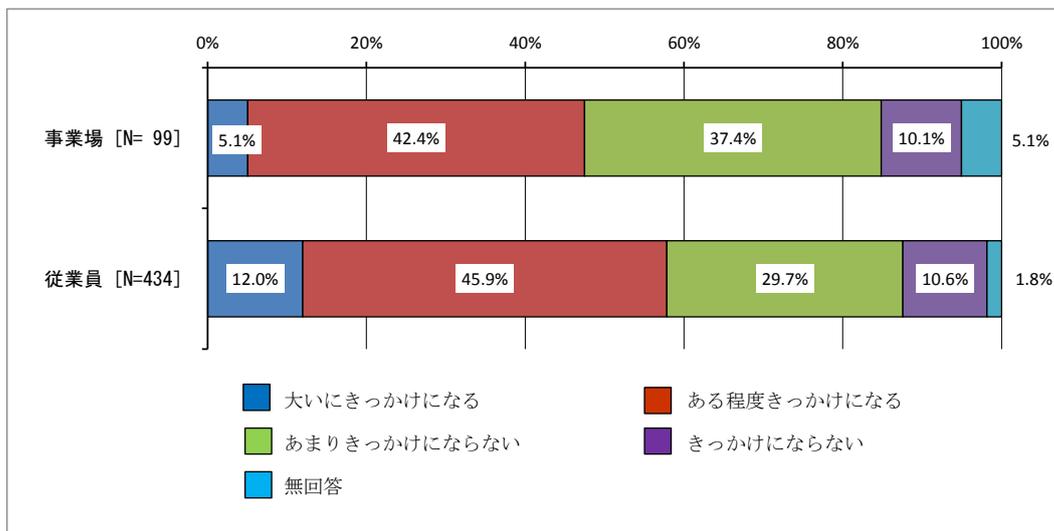
従業員では、「慢性的な人材不足により、休暇取得の際の交代要員の確保が難しいため」が43.4%と最も多く、次いで「すでに年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているため」が29.1%、「本事業が周知されていないため」が26.3%、「経営者の年次有給休暇の取得に対する意識は変わりにくいいため」が25.7%であった。

これらのことから、事業主や経営層に対し本事業の趣旨や目的について、より理解して

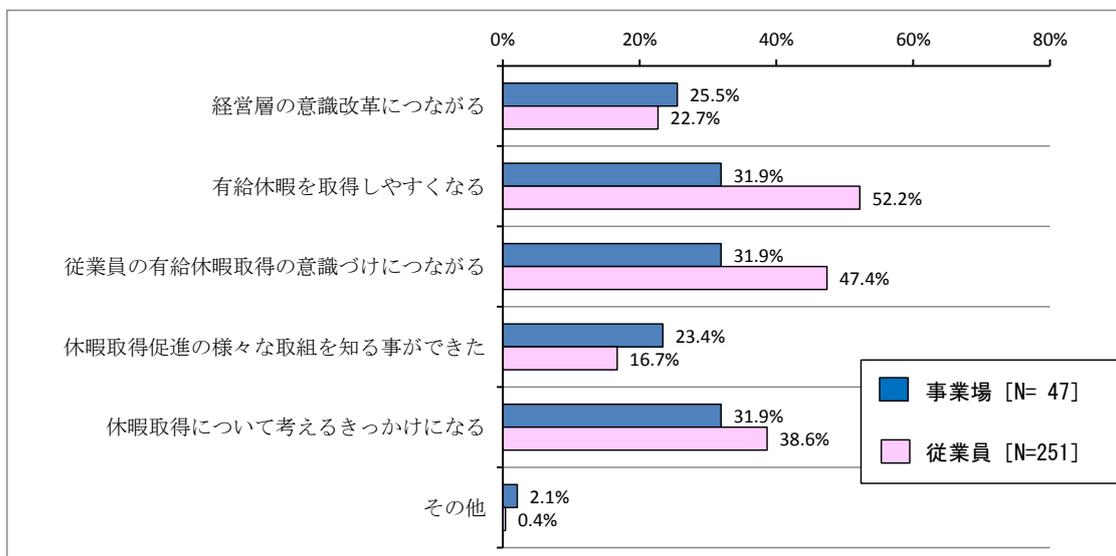
もらえるように継続して働きかけを行い、併せて従業員に対する一層の周知を行うことが重要である。

また、患者や利用者などへの対応が日常的に求められる医療・福祉事業、サービス業などの従業員では、新庄まつりなどのイベント開催に合わせた休暇取得が難しいため、業種・業態に配慮した働きかけが必要と考えられる。

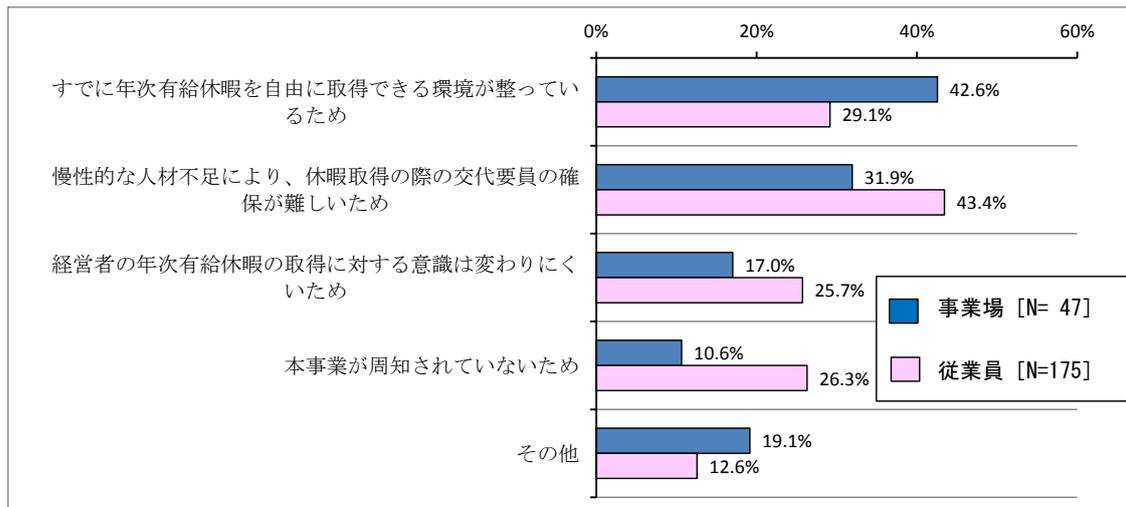
【本事業が年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになるか（事業場・従業員）】



【本事業が年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになる理由（事業場・従業員）】



【本事業が年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけにならない理由（事業場・従業員）】



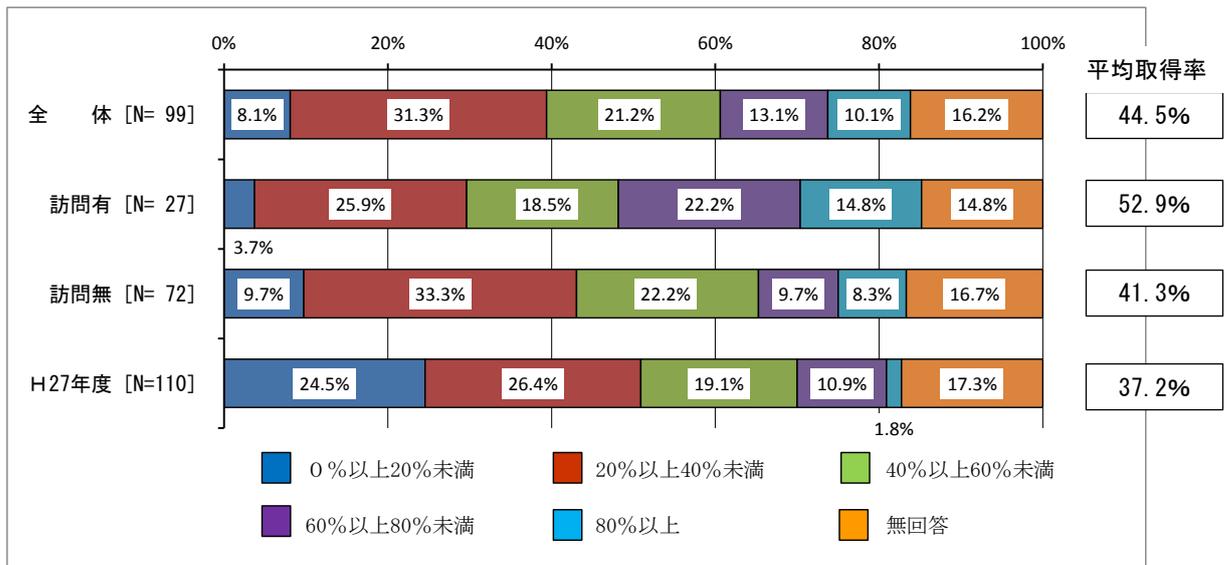
3. 年次有給休暇取得の現状と取得促進の制度等

(1) 年次有給休暇の取得状況

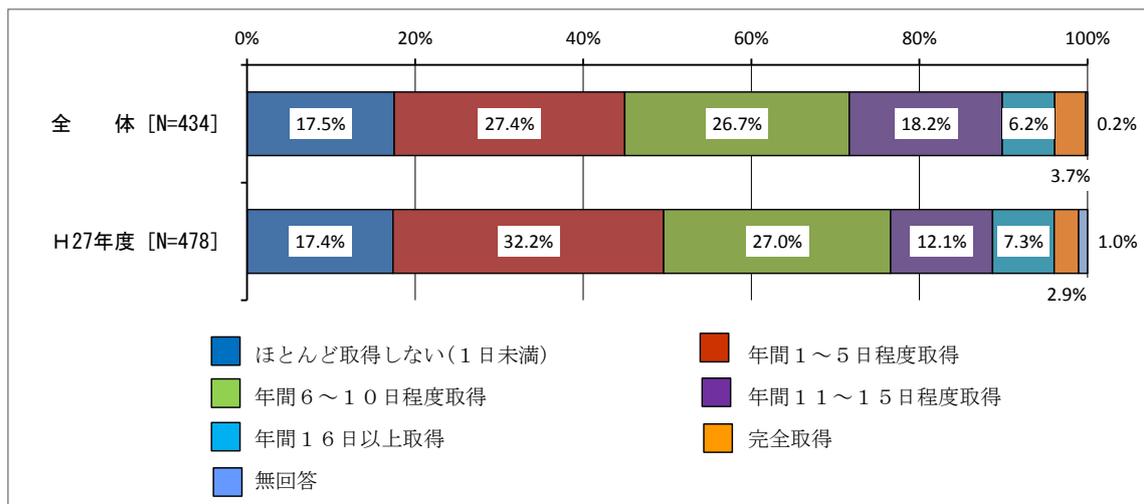
事業場における平成 27 年（または平成 27 年度）の年次有給休暇取得率の平均は、44.5%で、全国平均の 47.6%（平成 26 年）を下回る結果であったが、前年度から 7.3% 上昇しており、また、訪問した事業場では、52.9%と全国平均を上回った。

また、従業員の年次有給休暇取得状況は、「年間 1～5 日程度取得」が 27.4%と最も多く、「年間 11 日以上」は 24.4%、「年間 5 日以下」は 44.9%であった。

【年次有給休暇の取得状況（事業場）】



【年次有給休暇の取得状況（従業員）】



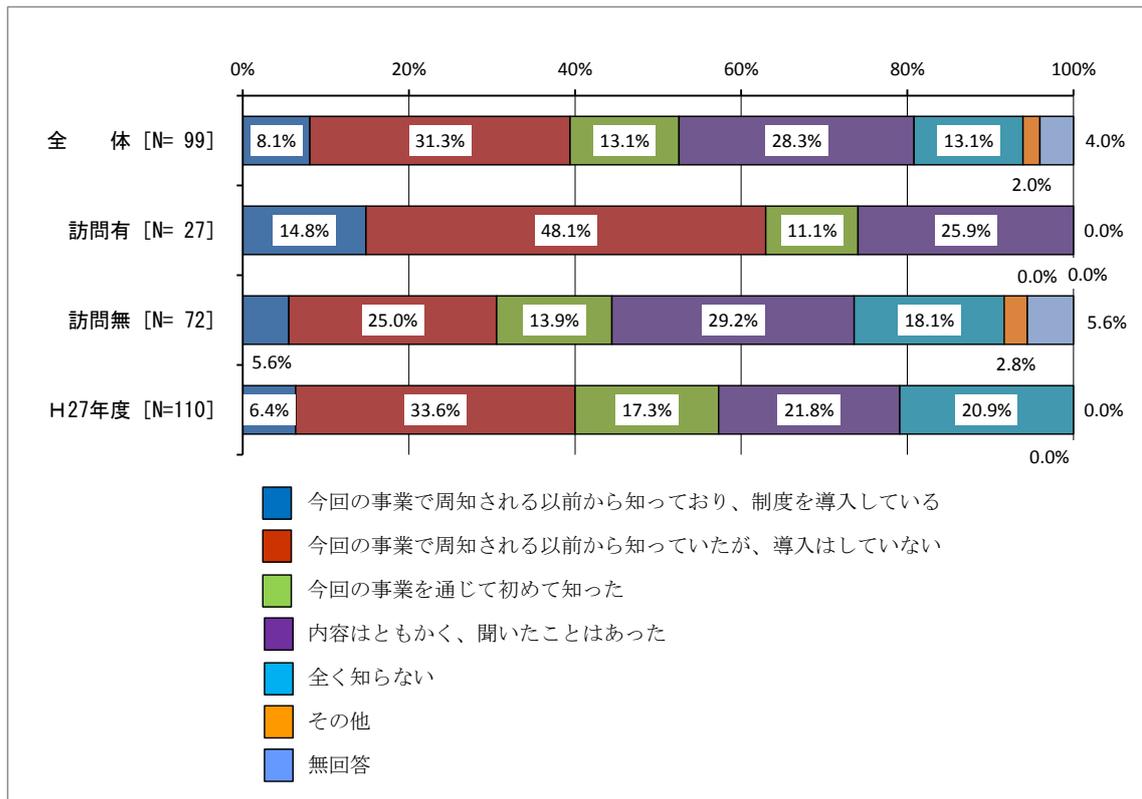
(2) 年次有給休暇の計画的付与制度の認知状況

「計画的付与制度」の内容を知らない事業場は41.4%であった。また、今回の事業を通じて初めて知った事業場が13.1%であった。

昨年度でみると、「計画的付与制度」の内容を知らない事業場は42.7%で、今回の事業を通じて初めて知った事業場が17.3%であった。

このように、計画的付与制度の認知度が依然として低いことから、「計画的付与制度」の一層の周知・広報活動が必要である。

【年次有給休暇の計画的付与制度の認知状況（事業場）】



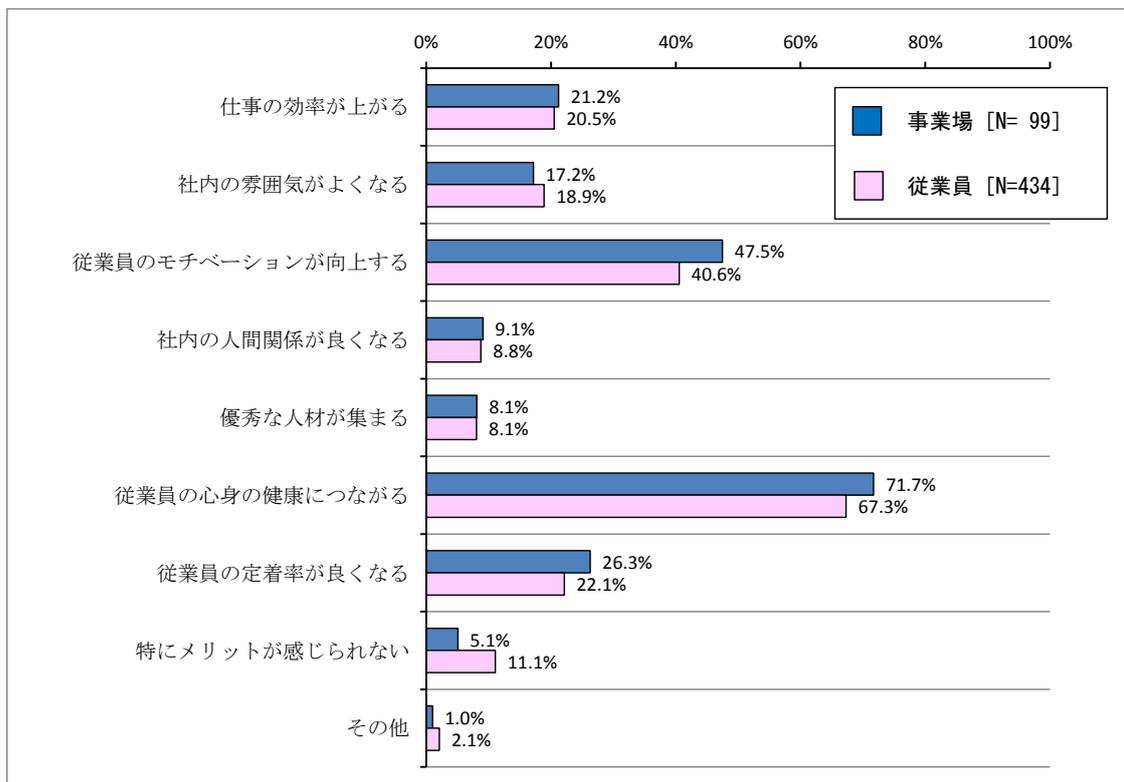
(3) 年次有給休暇取得のメリットと必要な取組

年次有給休暇を積極的に取得することのメリットについて、事業場では、「従業員の心身の健康につながる」が71.7%と最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」が47.5%であった。

従業員では、「従業員の心身の健康につながる」が67.3%と最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」が40.6%であった。

このように、年次有給休暇を積極的に取得するメリットの上位2項目は、労使の共通認識となっている。

【年次有給休暇取得のメリット（事業場・従業員）】



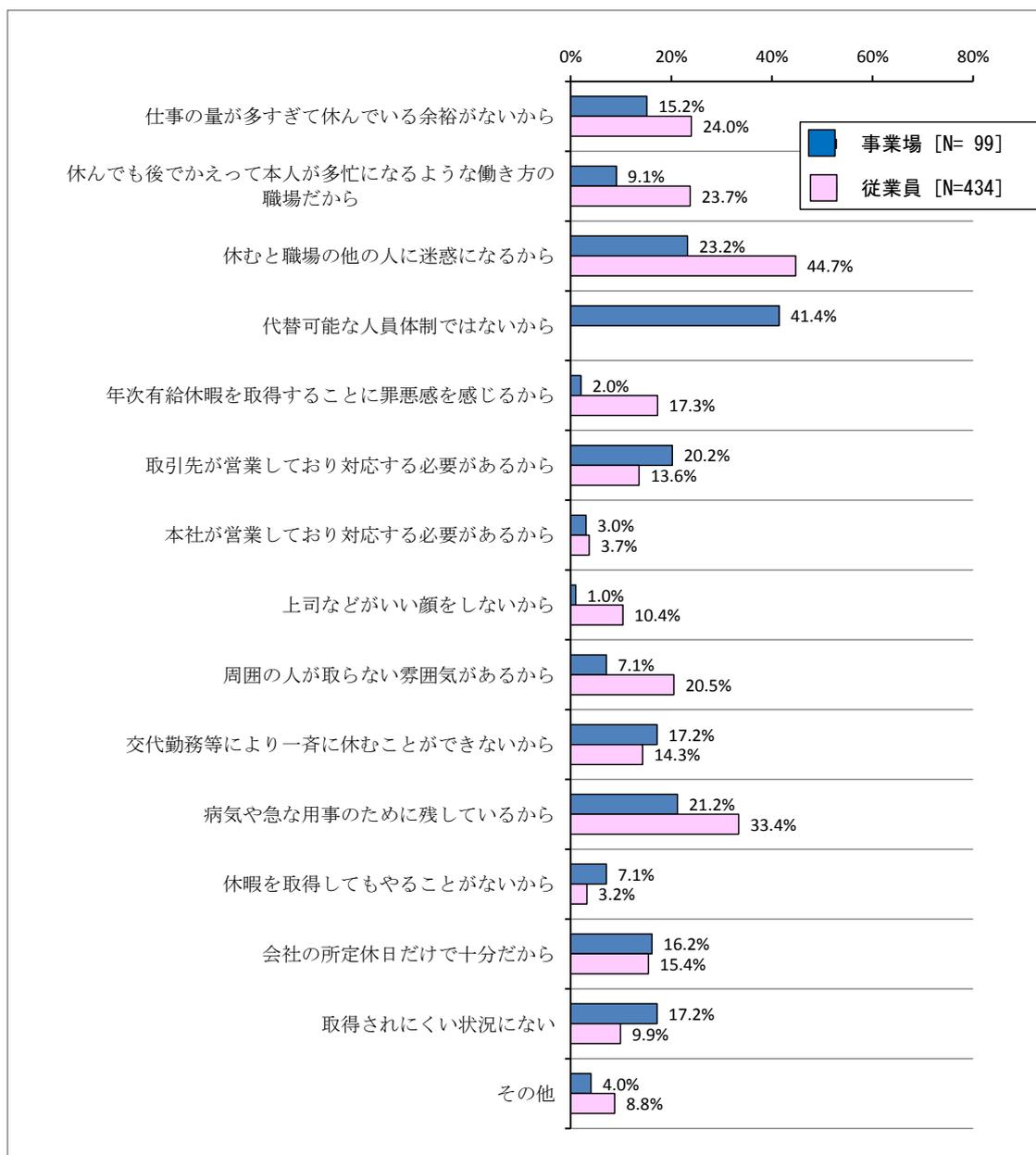
(4) 年次有給休暇を取得しやすくするために必要な取組

年次有給休暇が取得されにくい理由についてみると、事業場では、「代替可能な人員体制ではないから」が41.4%と最も多く、次いで「休むと職場の他の人に迷惑になるから」が23.2%、「病気や急な用事のために残しているから」が21.2%であった。

従業員では、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」が44.7%と最も多く、次いで「病気や急な用事のために残しているから」が33.4%、「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」が24.0%であった。

このように、年次有給休暇が取得されにくい理由では、労使の認識のずれが見られる。

【年次有給休暇が取得されにくい理由（事業場・従業員）】



一方、年次有給休暇を取得しやすくするために必要なことについてみると、「休暇中のサポート体制（交代要員の確保等）」が 47.5%と最も多く、次いで「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善」、「経営トップや管理職の意識改革」が 22.2%であった。

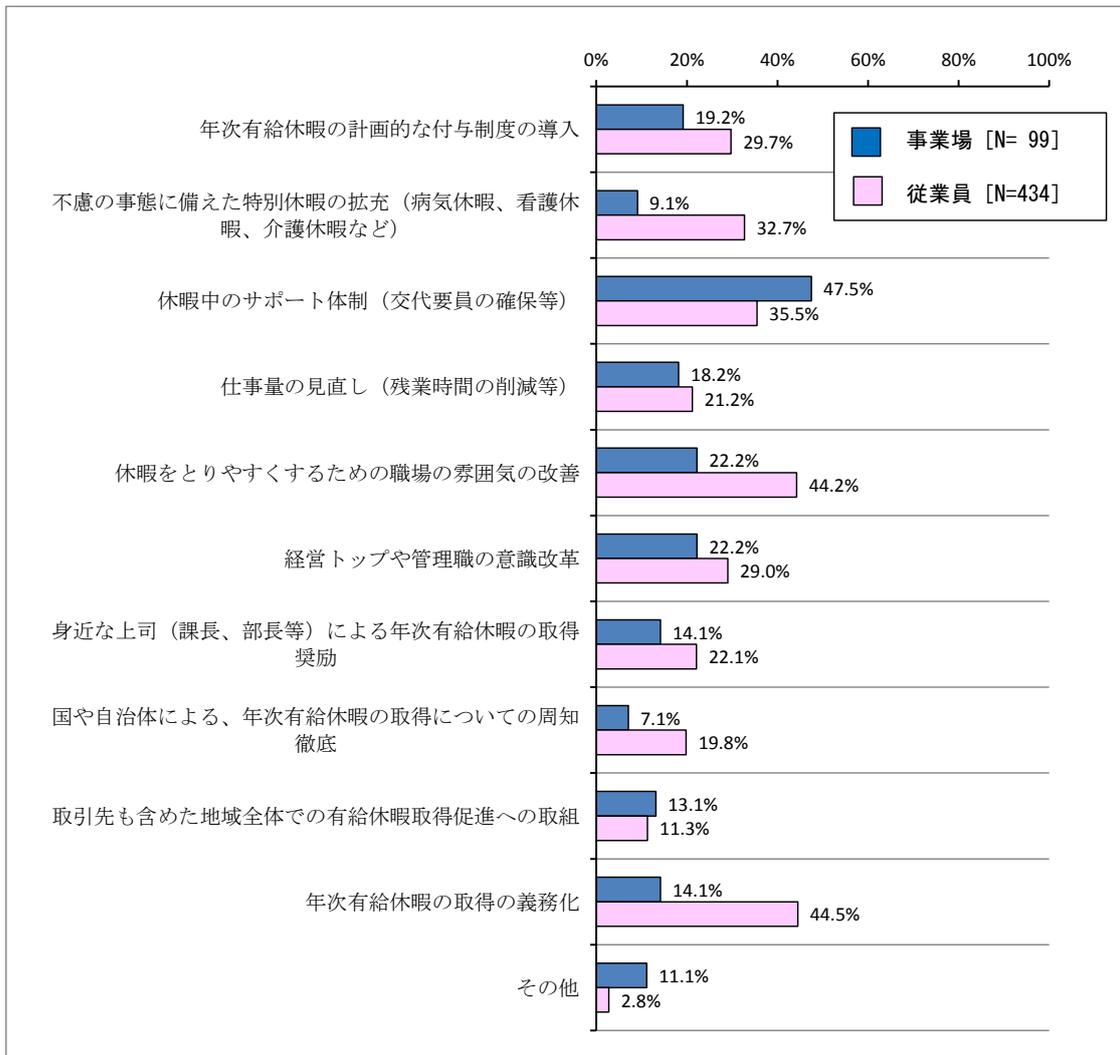
従業員では、「年次有給休暇の取得の義務化」が 44.5%と最も多く、次いで「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善」が 44.2%、「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」が 35.5%であった。

これらのことから、休暇取得促進を図るためには、休暇制度の見直しや互いに助け合えるような職場環境の改善、上司の意識改革により職場の雰囲気の改善など効果的な取組が必要と思われる。

また、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と思われる。

【年次有給休暇を取得しやすくするために必要なこと（事業場・従業員）】



（５）ワーク・ライフ・バランスを推進するために導入している取組

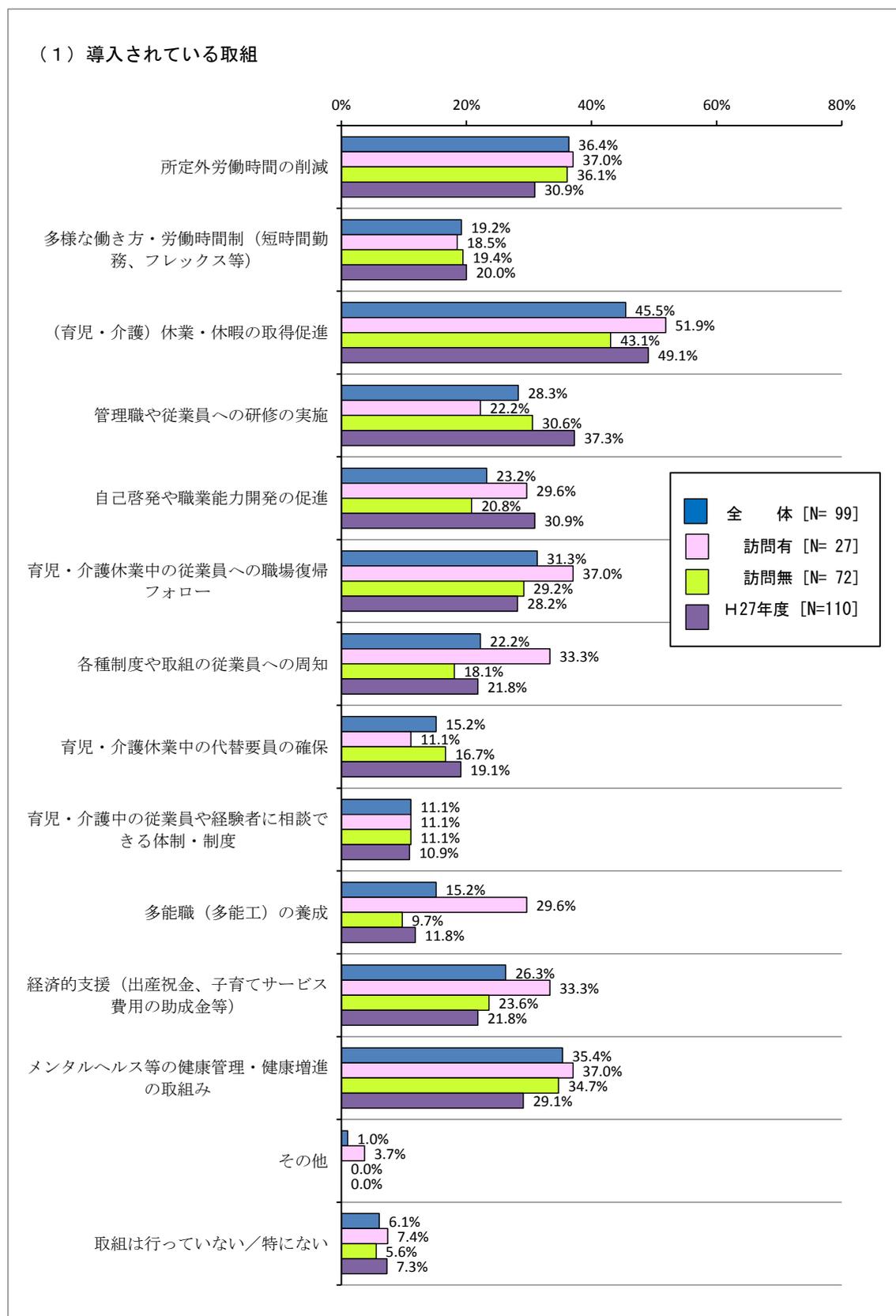
ワーク・ライフ・バランスを推進するため、93.9%の事業場で何らかの取組が行われており、関心の高さがうかがえる。

取組内容としては、「(育児・介護)休業・休暇の取得促進」が45.5%と最も多く、次いで「所定外労働時間の削減」が36.4%、「メンタルヘルス等の健康管理・健康増進の取組のみ」が35.4%であった。

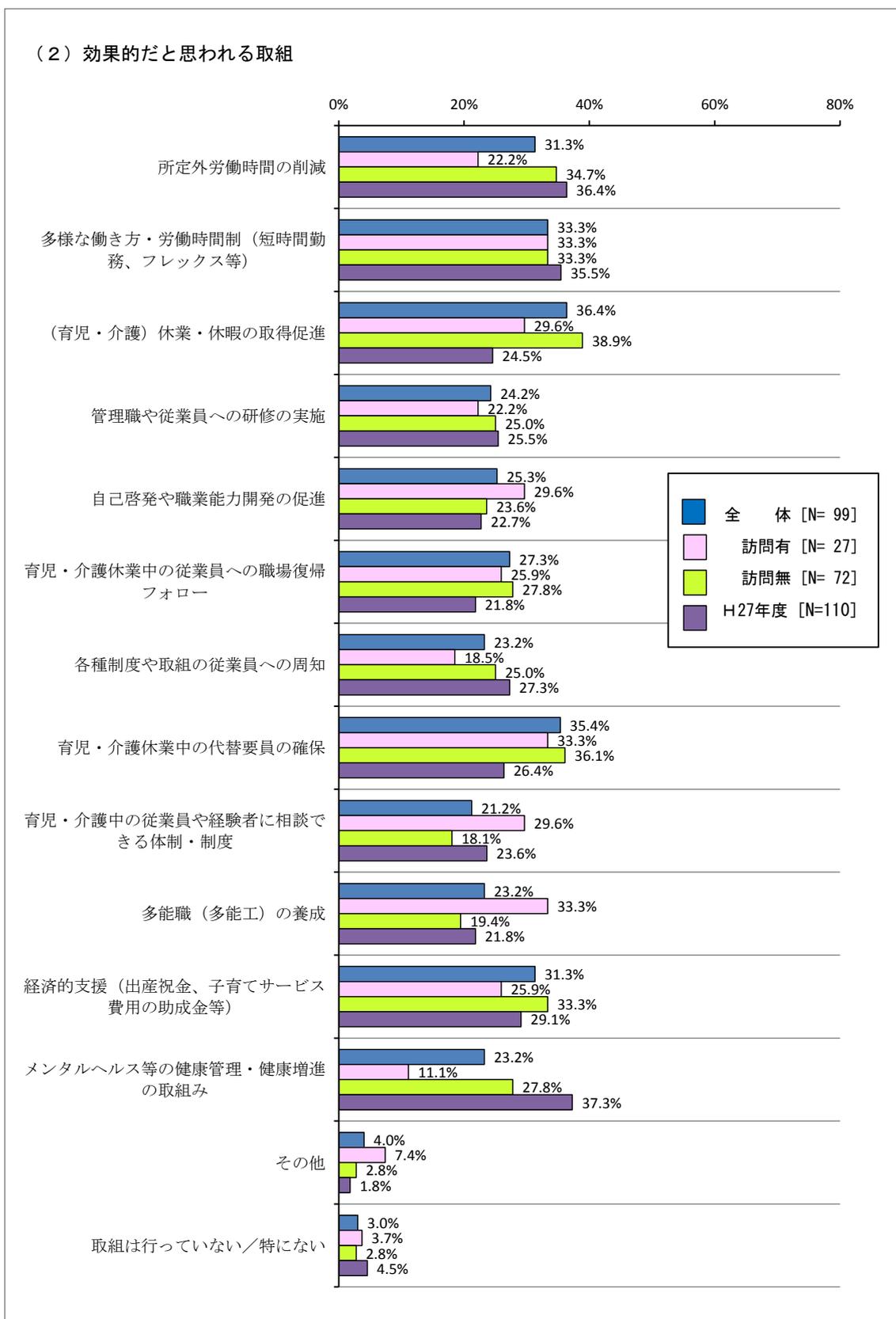
全体的に昨年度よりも導入している事業場の割合が増えている。

また、効果的だと思われる取組でも、「(育児・介護)休業・休暇の取得促進」が36.4%と最も多く、次いで「育児・休業中の代替要員の確保」が35.4%、「多様な働き方・労働時間制（短時間勤務、フレックス等）」が33.3%であった。

【ワーク・ライフ・バランスを推進するため導入されている取組（事業場）】



【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（事業場）】



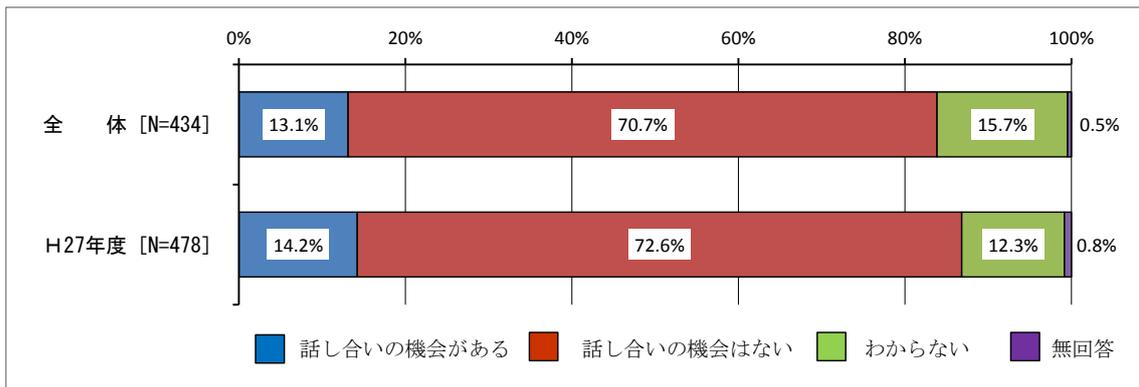
(6) 勤務先における労使間での話し合いの機会の有無について

勤務先で事業場と従業員の間で年次有給休暇等の休みの取り方などについて、「話し合いの機会がある」と回答した従業員の割合は13.1%であった。

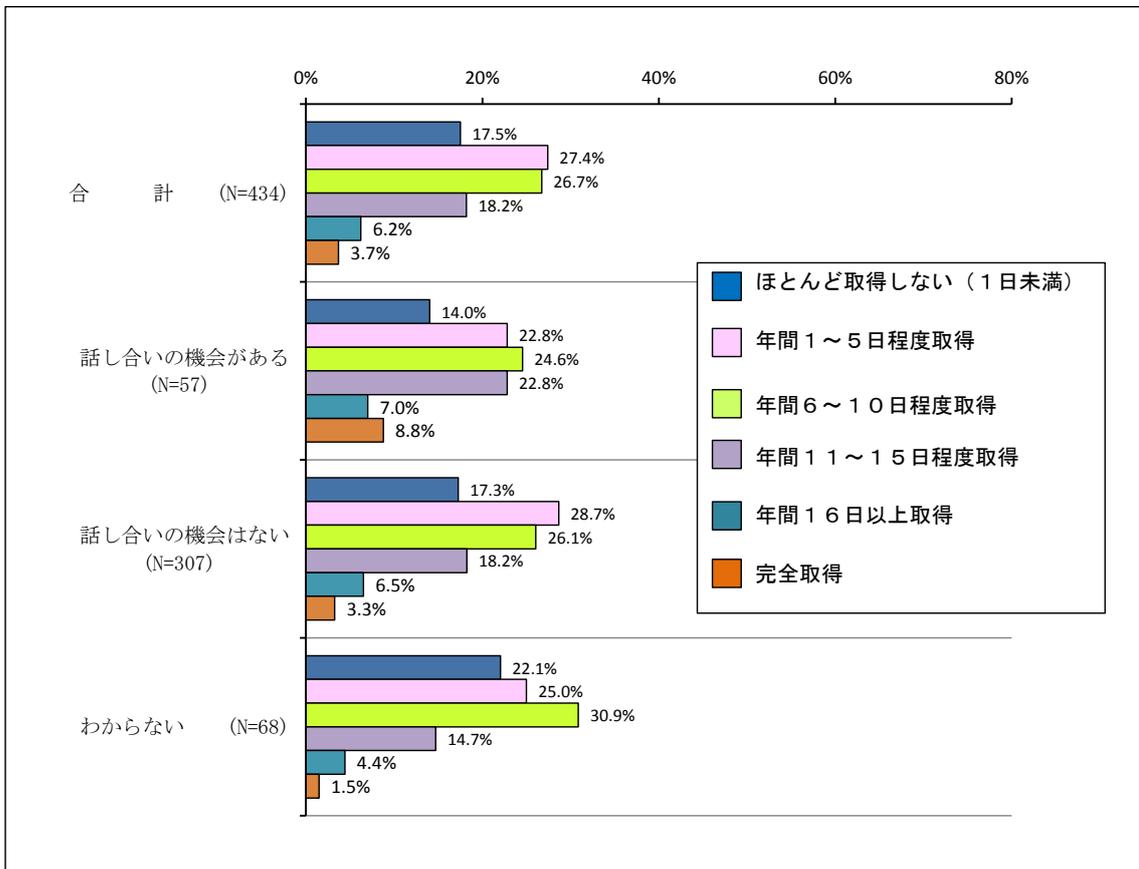
「話し合いの機会」と「年休取得日数」の関係では、「話し合いの機会がある事業場」では「ほとんど取得しない」の割合が14.0%であるのに対し、「話し合いの機会はない事業場」では、17.3%となっている。

「完全取得」の割合でも、「話し合いの機会がある事業場」が8.8%であるのに対し、「話し合いの機会はない事業場」では3.3%となっている。

【勤務先における労使間での話し合いの機会の有無（従業員）】

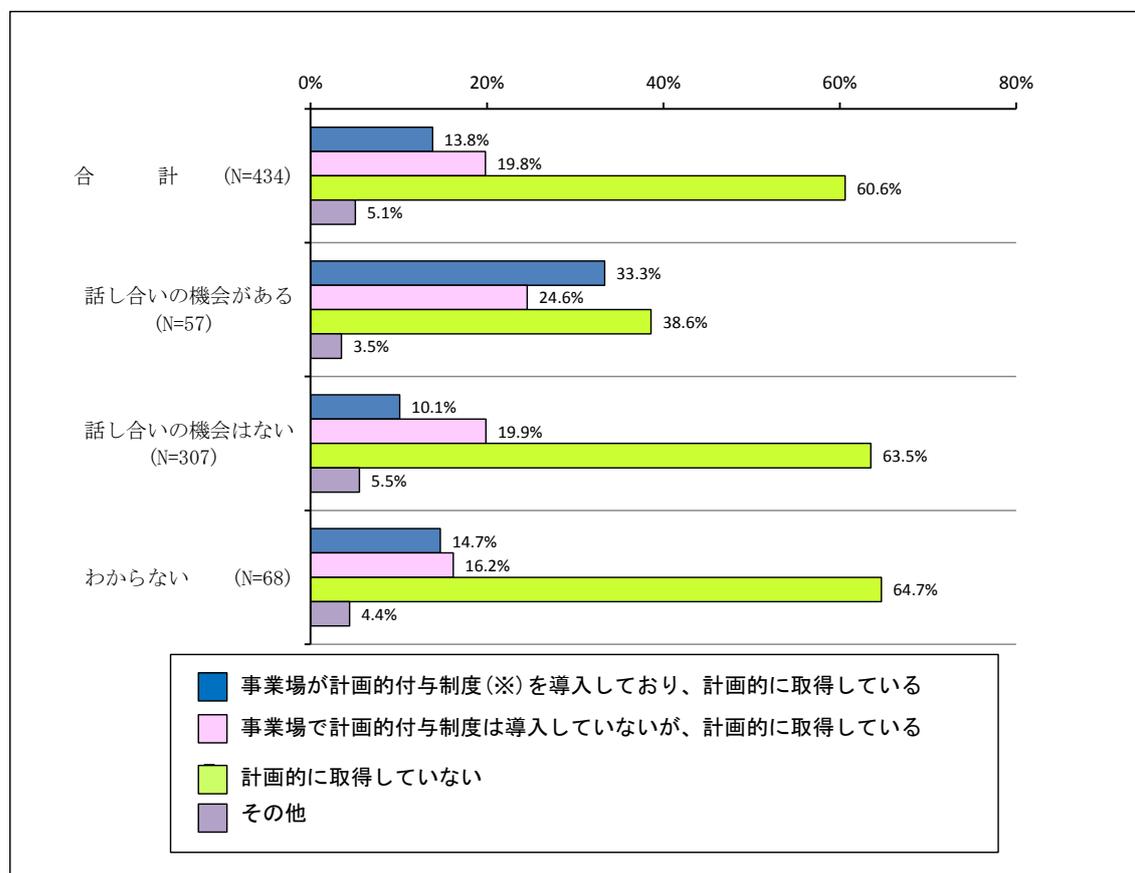


【勤務先における労使間での話し合いの機会の有無 × 年次有給休暇の取得状況（従業員）】



「話し合いの機会」と「計画的な休暇の取得」の関係では、「話し合いの機会がある事業場」では「計画的に取得している」の割合が57.9%であるのに対し、「話し合いの機会はない事業場」では30.0%にとどまっている。

【勤務先における労使間での話し合いの機会の有無×計画的な休暇の取得（従業員）】



4. 今後の方向性

以上の検証結果を踏まえて、新庄・最上地域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、次の事項が考えられる。

(1) 周知啓発に向けた取組

今年度も、新庄まつりをはじめとする8月の期間において、約4割の事業場が年次有給休暇の取得促進に向けた何らかの取組を行っており、その目的についても、従業員の満足度向上や新庄まつりの盛り上げなどのためとなっていた。

一方、本事業の認知度は、事業場では85.9%と高くなっているものの、従業員では55.7%が本事業を「知らなかった」と回答している。

このため、本事業の認知度を高め、休暇取得に向けた取組を推進するため、本事業の趣旨や休暇取得促進策について、事業場や従業員に対して、継続的な周知啓発活動が必要である。

また、本事業の認知ルートとして、事業場、従業員ともに「ポスター」という回答が最も多くなっており、周知啓発媒体としては「ポスター」がより効果的であるといえる。

なお、従業員数10人未満の事業場に対する取り組みについては、検討が必要である。

(2) 国、自治体、関係団体等との連携

本事業への参加・協力を促すための支援として、「国が積極的に普及啓発活動を行う」、「対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行う」などが要望に挙げられている。

このため、国や対象地域の自治体が関係団体と連携を図りながら、積極的に普及啓発活動を継続して行うことが重要である。

具体的には、事業場に対しては、ポスターやリーフレット、広報を活用した国、自治体、関係団体からの働きかけが効果的と考えられる。従業員に対しては、勤務先の事業場によるポスター掲示などが効果的であるため、事業場への実効性のある働きかけを行っていくことが有効と考えられる。

また、患者や利用者などへの対応が日常的に求められる医療・福祉事業、サービス業などの従業員では、新庄まつりなどのイベント開催に合わせた休暇取得が難しいため、業種・業態に配慮した働きかけが必要であり、医療・福祉業界団体等との連携も必要である。

(3) 事業主や経営トップの理解促進

休暇の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。

しかしながら、人員に余裕がない、取引先が営業しているため対応する必要がある

などの理由で、休暇取得が難しいとの意見も聞かれる。

一方、年次有給休暇を積極的に取得することが、従業員の心身の健康につながり、モチベーションが向上し、従業員の定着率につながるなどのメリットがあることについて、労使とも共通の認識を持っていることがうかがえる。

このようなことから、事業主や経営トップに対し、労働基準法等の理解を促すとともに、他社の好事例を紹介するなど、休暇取得促進の重要性について理解を促すことが必要である。

また、労使の話し合いの機会を設け、休暇取得に対する認識の共有化を図ること（例えば、全体ミーティングなどの場で、記念日休暇や部門単位休暇などを紹介すること）、年次有給休暇の計画的付与制度の導入による業務の見直し等、休暇を取得しやすい職場づくりを進めていくための支援も重要である。

併せて、日頃から業務の平準化を図ることや、従業員の能力開発による職域拡大、仕事の進め方の工夫、属人的になりがちな業務の見直しなどを行い、お互いに休暇が取得しやすい職場環境をつくることが重要である。

VI. 提言リーフレットの作成・配布

1. 提言リーフレットの作成

本事業の実施内容の周知及び休暇取得促進の啓発のため、アンケート調査結果等から把握された課題への改善策等を盛り込んだ提言リーフレットを作成した。

(1) 提言リーフレットの内容

次の内容を含む提言リーフレット「年次有給休暇活用レポート」は資料9 (P141) のとおり。

- ①なぜ休暇の取得が必要なの？
- ②新庄・最上地域で休暇取得促進にむけた環境づくりに取り組みました
- ③新庄・最上地域の休暇取得に関する意識など
- ④今後の方向性について
- ⑤年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう！

(2) 提言リーフレット「年次有給休暇活用レポート」の配布先

提言リーフレットをアンケート対象事業場等に送付を行い、今後の休暇取得促進を図った。

項番	配布先	部数	
1	委員・オブザーバー	各 10 部	計 90 部
2	アンケート依頼事業場(訪問先事業場を含む)	各 1 部	計 200 部
3	ポスター配布事業場 (新庄市を優先、従業員数の多い事業場)	各 1 部	計 100 部
4	予備※		10 部
	合計		400 部

※予備としていた分は、弊社役員へ配布した。

(3) 配布時期

平成 29 年 2 月

(資 料)

資料1 アンケート調査票



厚生労働省委託調査

事業場アンケート票

平成28年11月

「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」 アンケート調査ご協力のお願い

株式会社東北情報センター

拝啓

皆様ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。

この度、厚生労働省が新庄・最上地域を対象として実施しております「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、皆様のご理解とご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

本事業では、昨年度に引き続き、8月24日～26日の新庄まつりをはじめとした地域のイベント等に合わせ、年次有給休暇を活用し、効率的に働いてしっかり休むことを通じて、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図る環境づくりに取り組んでまいりました。

このアンケート調査は、本事業の効果を検証し、新庄まつりが開催された8月24日～26日の休暇取得促進の取組状況など地域の取組を把握し、好事例等の収集を図り、今後の厚生労働省の施策に活用するため実施いたします。つきましては、大変お忙しいことと存じますが、本調査へのご協力をお願い申し上げます。なお、本調査は、厚生労働省より業務委託を受けております株式会社東北情報センターが実施いたします。

ご不明の点等がありましたら、下記の担当者までお尋ねください。

敬具

- ご回答いただいた内容は、本調査の目的以外には使用いたしません。
- 調査票にご記入の上、平成28年11月25日（金）までに同封の返信用封筒（切手不要）にて返送くださいますよう、お願い申し上げます。

【記入上のご注意】

- ◆ 該当事項に○印をつけてください。記述式の場合は、記入欄にご記入ください。
- ◆ 選択肢で「その他」に○を付ける場合、なるべく具体的な事柄をご記入ください。なお、特に断りのない限り、調査にご回答いただく時点は、平成28年10月1日現在の状況でお答えください。

【問い合わせ先】

株式会社東北情報センター（担当：佐藤武、近藤広見）

〒996-0091 山形県新庄市十日町6162番10 TEL：0233-29-2411 FAX：0233-29-2488

【貴事業場の名称等】

アンケート調査票の記入内容について問い合わせさせていただく場合がありますので、ご記入をお願いします。

貴事業場名／貴社名	
ご担当者所属部署・氏名	(役職) (お名前)
ご連絡先	TEL ()

I. 貴事業場の概要について

問1. 貴事業場の所在地はどちらですか。(〇は一つ)

1. 新庄市	3. 最上町	5. 真室川町	7. 鮭川村
2. 金山町	4. 舟形町	6. 大蔵村	8. 戸沢村

問2. 貴事業場の業種(売上高がもっとも大きな事業)をお選びください。(〇は一つ)

1. 鉱業、採石業、砂利採取業	10. 学術研究、専門・技術サービス業
2. 建設業	11. 宿泊業、飲食サービス業
3. 製造業	12. 生活関連サービス業、娯楽業
4. 電気・ガス・熱供給・水道業	13. 教育、学習支援業
5. 情報通信業	14. 医療、福祉
6. 運輸業、郵便業	15. 複合サービス業
7. 卸売業、小売業	16. サービス業(他に分類されないもの)
8. 金融業、保険業	17. 公務
9. 不動産業、物品賃貸業	18. その他()

問3. 貴事業場の形態(本店/支店別)について、おうかがいします。(〇は一つ)

1. 単独事業場	3. 支社・支店
2. その他本社・本店	4. その他()

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、おうかがいします。(〇は一つ)

1. 9人以下	4. 50~99人
2. 10~29人	5. 100~199人
3. 30~49人	6. 200人以上

問5. 事業場として休みと定めている形態及び年間休日日数について、おうかがいします。(〇は一つ)

1. 週休2日制(土日休)	4. シフト制
2. 土日と祝日休	5. 不定休
3. 平日休(曜日)	6. その他()

年 間 休 日 日 数	日
-------------	---

II. 「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6. 貴事業場では、新庄市において、「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」として、8月24日～26日の新庄まつりをはじめとする8月の期間において「年次有給休暇取得促進の取組」が行われていることをご存知でしたか。(○は1つ)

1. 国の事業であり、8月24日～26日の新庄まつりに年次有給休暇取得促進の取組を行っていることを知っていた	→【問7へ】
2. 国の事業であることは知らなかったが、取組の大体の内容は知っていた	
3. 取組について漠然と知っていた	
4. 取組について知らなかった	→【問8へ】

問7. 問6で「1」～「3」と回答された事業場にお聞きします。

「年次有給休暇取得促進の取組」を行っていることをどのようなルートでお知りになりましたか。

(あてはまるもの全て)

1. 行政からの連絡	8. 新聞の折り込み広告
2. 従業員や取引先の企業からの情報	9. 新庄市ホームページのバナー広告
3. 事業場への直接訪問	10. 新庄市の広報
4. ポスター	11. 市内・工業団地入口の看板
5. ラジオCM	12. ゆめりあビジョン
6. 新聞広告	13. その他
7. 幼保・小・中学校配付のリーフレット	()

問8. 貴事業場では、8月24日～26日の新庄まつりをはじめとする8月の期間において、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。(○は一つ)

1. 行った	→【問9へ】	2. 行っていない	→【問10へ】
--------	--------	-----------	---------

問9. 問8で「1. 行った」と回答された事業場にお聞きします。

①取組を行った理由、②従業員への周知方法、③具体的内容についてお答えください。

(あてはまるもの全て)

①取組を行った理由

1. 新庄まつりを盛り上げるため	4. 業務上支障がなかったため
2. 年次有給休暇取得率向上のため	5. 取引先が休業だったため
3. 従業員の満足度向上を図るため	6. その他 ()

②年次有給休暇取得促進に向けた従業員への周知方法

1. 朝礼、会議等での呼びかけ	3. ポスター等の掲示
2. 書面やリーフレット等の回覧、配付等での呼びかけ	4. 社内 web サイトやグループウェア等による周知
	5. その他 ()

③具体的内容

	(1)新庄まつり 8月24～26日	(2)8月のその他 の期間
1. 事業場を休業にした	1	1
2. 全従業員に年次有給休暇取得を奨励した	2	2
3. 全従業員を対象に、勤務時間の短縮やシフトの調整など、休暇を取りやすくなるようにした	3	3
4. 小中学校以下の子どもがいる従業員に年次有給休暇の取得を奨励した	4	4
5. 年次有給休暇取得希望者に対して、可能な範囲で休暇を付与した	5	5
6. 新庄まつりなどの周知は行った	6	6
7. その他 ()	7	7

問 10. 問 8 で「2. 行っていない」と回答された事業場にお聞きします。
行っていない理由についてお答えください。(あてはまるもの全て)

1. 仕事が忙しい時期であったため	6. 本事業の取組を知らなかったため
2. 業務に支障があるため	7. 具体的な取組方法がわからなかったため
3. 業態として休みにすることが難しいため	8. その他
4. 代替が可能な人員体制ではないため	()
5. 取引先が休みでないため	

問 11. 8月24日～26日(新庄まつり)及びその前後(8月中)の休暇取得状況をご記入ください。

勤務・休暇状況	日付	8月24日 (水)	8月25日 (木)	8月26日 (金)	その他 8月中
1. 休暇取得者(公休含む)		名	名	名	名
2. うち、一日の年次有給休暇取得者数		名	名	名	名
3. うち、半日等の年次有給休暇取得者数		名	名	名	名

問 12. 貴事業場では、8月の期間における年次有給休暇の取得日数は、昨年同期と比較して変化しましたか。(〇は一つ)

1. 増加した	2. 変わらない	3. 減少した
---------	----------	---------

問 13. 8月24日～26日の新庄まつりをはじめとする8月の期間以外で年次有給休暇取得促進の取組を行っていますか。(サービス業等で新庄まつり期間が繁忙のため休暇設定が困難な場合等)(〇は一つ)

1. 行っている	2. 行っていない
----------	-----------

Ⅲ. 年次有給休暇の取得状況について

問 14. 貴事業場の平成 27 年（または平成 27 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。

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

全従業員の平均年次有給休暇取得率（概数でも可）	%
-------------------------	---

問 15. 貴事業場では、年次有給休暇取得率や年次有給休暇取得日数などの目標を定めていますか。
（○は一つ）

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 年次有給休暇取得率の目標のみ設定している 2. 年次有給休暇取得日数の目標のみを設定している 3. 年次有給休暇取得率及び年次有給休暇取得日数の双方について目標を設定している 4. 上記以外の目標を設定している（具体的に 5. いずれの目標も設定していない |) |
|---|---|

問 16. 貴事業場の職種の中で年次有給休暇を取得しづらい部門についてお尋ねします。
（あてはまるもの全て）

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 総務・人事・経理等 2. 一般事務・受付・秘書 3. 営業・販売 4. 接客サービス 5. 調査分析・特許法務などの事務系専門職 6. 研究開発・設計・SEなどの技術系専門職 7. 医療・教育関係の専門職 | <ol style="list-style-type: none"> 8. 現場管理・監督 9. 製造・建設の作業 10. 輸送・運転 11. 警備・清掃 12. その他 13. 該当なし |
|---|--|

問 17. 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。
（あてはまるもの全て）

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから 2. 休んでも後でかえって本人が多忙になるような働き方の職場だから 3. 休むと職場の他の人の迷惑になるから 4. 代替が可能な人員体制ではないから 5. 年次有給休暇を取得することに罪悪感を感じるから 6. 取引先が営業しており対応する必要があるから 7. 本社が営業しており対応する必要があるから 8. 上司などがいい顔をしないから 9. 周囲の人が取らない雰囲気があるから 10. 交代勤務等により一斉に休むことができないから 11. 病気や急な用事のために残しているから 12. 休暇を取得してもやることがないから 13. 会社の所定休日だけで十分だから 14. 取得されにくい状況にない 15. その他（ |) |
|--|---|

問 18. 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。(あてはまるもの全て)

- | | |
|---------------------|---------------------------|
| 1. 仕事の効率が上がる | 6. 従業員の心身の健康につながる |
| 2. 社内の雰囲気よくなる | 7. 従業員の定着率が良くなる |
| 3. 従業員のモチベーションが向上する | 8. 特にメリットが感じられない →【問 19へ】 |
| 4. 社内の人間関係が良くなる | 9. その他 |
| 5. 優秀な人材が集まる | () |

問 19. 問 18 で「8. 特にメリットが感じられない」と回答された事業場にお聞きします。
その理由を教えてください。

問 20. 貴事業場で年次有給休暇を取得しやすくするために何が必要であるとお考えですか。
(あてはまるもの全て)

- | |
|--|
| 1. 年次有給休暇の計画的な付与制度の導入 |
| 2. 不慮の事態に備えた特別休暇の拡充 (病気休暇、看護休暇、介護休暇など) |
| 3. 休暇中のサポート体制 (交代要員の確保等) |
| 4. 仕事量の見直し (残業時間の削減等) |
| 5. 休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善 |
| 6. 経営トップや管理職の意識改革 |
| 7. 身近な上司 (課長、部長等) による年次有給休暇の取得奨励 |
| 8. 国や自治体による、年次有給休暇の取得についての周知徹底 |
| 9. 取引先も含めた地域全体での有給休暇取得促進への取組 |
| 10. 年次有給休暇の取得の義務化 |
| 11. その他 () |

IV. 年次有給休暇取得促進の制度について

問 21. 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。
(○は一つ)

- | |
|---|
| 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 →【問 21へ】 |
| 2. 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 |
| 3. 今回の事業を通じて初めて知った |
| 4. 内容はともかく、聞いたことはあった |
| 5. 全く知らない |
| 6. その他 () |

※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。

問 22. 問 21 で「1. 今回の事業で周知される以前から知っており、導入している」と回答された事業場にお聞きします。 導入内容について具体的に教えてください。

問 23. 貴事業場では、誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてるような取組を行っていますか。

(○は一つ)

- | | |
|----------------|---|
| 1. 行っている (具体的に |) |
| 2. 行っていない | |

問 24. 時間単位の年次有給休暇を導入していますか。(○は一つ)

- | | |
|-----------|------------|
| 1. 導入している | 2. 導入していない |
|-----------|------------|

※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取得できる制度です。

問 25. 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。

--

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

(○は一つ)

- | | | | |
|----------------|------------|-----------------|------------|
| 1. 大いにきっかけになる | } 【問 27 へ】 | 3. あまりきっかけにならない | } 【問 28 へ】 |
| 2. ある程度きっかけになる | | 4. きっかけにならない | |

問 27. 問 26 で「1. 大いにきっかけになる」または「2. ある程度きっかけになる」と回答された事業場にお聞きします。理由を教えてください。(あてはまるもの全て)

- | | |
|-------------------------|--------|
| 1. 経営層の意識改革につながる | 6. その他 |
| 2. 有給休暇を取得しやすくなる | } |
| 3. 従業員の有給休暇取得の意識づけにつながる | |
| 4. 休暇取得促進の様々な取組を知る事ができた | |
| 5. 休暇取得について考えるきっかけになる | |

問 28. 問 26 で「3. あまりきっかけにならない」または「4. きっかけにならない」と回答された事業場にお聞きします。理由を教えてください。(あてはまるもの全て)

- | | |
|-------------------------------------|-------------------|
| 1. 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 | 4. 本事業が周知されていないため |
| 2. 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 | 5. その他 |
| 3. 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 | } |



平成28年11月

「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」
アンケート調査ご協力のお願い

株式会社東北情報センター

拝啓

皆様ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。

この度、厚生労働省が新庄・最上地域を対象として実施しております「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、皆様のご理解とご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

本事業では、昨年度に引き続き、8月24日～26日の新庄まつりをはじめとした地域のイベント等に合わせて、年次有給休暇を活用し、効率的に働いてしっかり休むことを通じて、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図る環境づくりに取り組んできました。

このアンケート調査は、本事業の効果を検証し、新庄まつりが開催された8月24日～26日の休暇取得促進の取組状況など地域の取組を把握し、好事例等の収集を図り、今後の厚生労働省の施策に活用するため実施いたします。つきましては、大変お忙しいことと存じますが、本調査へのご協力をお願い申し上げます。なお、本調査は、厚生労働省より業務委託を受けております株式会社東北情報センターが実施いたします。

敬具

- ご回答いただいた内容は、本調査の目的以外には使用いたしません。
- 調査票にご記入の上、平成28年11月25日（金）までに同封の返信用封筒（切手不要）にて返送くださいますよう、お願い申し上げます。

【記入上のご注意】

- ◆ 調査設問は両面にあります。
- ◆ 該当事項に○印をつけてください。記述式の場合は、記入欄にご記入ください。
- ◆ 年次有給休暇は、法律で定められている労働者に与えられた権利です。
労働基準法において、労働者は、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と定められています。（週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者は、所定労働日数に応じて比例付与されます。）

【問い合わせ先】

株式会社東北情報センター（担当：佐藤武、近藤広見）

〒996-0091 山形県新庄市十日町6162番10

TEL: 0233-29-2411 FAX: 0233-29-2488

I. あなたがお勤めの事業場について

問1. あなたがお勤めの事業場の所在地は、どちらになりますか。(○は一つ)

- | | | |
|--------|---------|--------|
| 1. 新庄市 | 4. 舟形町 | 7. 鮭川村 |
| 2. 金山町 | 5. 真室川町 | 8. 戸沢村 |
| 3. 最上町 | 6. 大蔵村 | |

問2. あなたがお勤めの事業場の形態(本店/支店別)について、おうかがいします。(○は一つ)

- | | |
|-------------|------------|
| 1. 単独事業場 | 3. 支社・支店 |
| 2. その他本社・本店 | 4. その他 () |

問3. あなたがお勤めの事業場の従業員数(パート・アルバイト・契約社員等を含む)について、おうかがいします。(○は一つ)

- | | |
|-----------|-------------|
| 1. 9人以下 | 4. 50~99人 |
| 2. 10~29人 | 5. 100~199人 |
| 3. 30~49人 | 6. 200人以上 |

問4. あなたがお勤めの事業場の休みと定めている形態及び年間休日日数について、おうかがいします。(○は一つ)

- | | |
|---------------|------------|
| 1. 週休2日制(土日休) | 4. シフト制 |
| 2. 土日と祝日休 | 5. 不定休 |
| 3. 平日休(曜日) | 6. その他 () |

年 間 休 日 日 数	日
-------------	---

問5. あなたがお勤めの事業場での仕事内容について、おうかがいします。(○は一つ)

- | | |
|------------------------|-------------|
| 1. 総務・人事・経理等 | 8. 現場管理・監督 |
| 2. 一般事務・受付・秘書 | 9. 製造・建設の作業 |
| 3. 営業・販売 | 10. 輸送・運転 |
| 4. 接客サービス | 11. 警備・清掃 |
| 5. 調査分析・特許法務などの事務系専門職 | 12. その他 |
| 6. 研究開発・設計・SEなどの技術系専門職 | () |
| 7. 医療・教育関係の専門職 | 13. 該当なし |

Ⅱ. あなたご自身のことについて

問6. あなたの居住地を教えてください。(〇は一つ)

- | | | |
|--------|---------|------------|
| 1. 新庄市 | 4. 舟形町 | 7. 鮭川村 |
| 2. 金山町 | 5. 真室川町 | 8. 戸沢村 |
| 3. 最上町 | 6. 大蔵村 | 9. その他 () |

問7. あなたの性別を教えてください。(〇は一つ)

- | | |
|-------|-------|
| 1. 男性 | 2. 女性 |
|-------|-------|

問8. あなたの年齢を教えてください。(〇は一つ)

- | | |
|-----------|-----------|
| 1. 19歳以下 | 4. 40～49歳 |
| 2. 20～29歳 | 5. 50～59歳 |
| 3. 30～39歳 | 6. 60歳以上 |

問9. あなたの雇用形態を教えてください。(〇は一つ)

- | | |
|--------|----------------------------|
| 1. 正社員 | 2. 正社員以外 (パート・アルバイト・契約社員等) |
|--------|----------------------------|

問10. あなたの同居する家族の構成について教えてください。(あてはまるもの全て)

- | | |
|----------------|------------|
| 1. あなたの父 | 5. 配偶者の父 |
| 2. あなたの母 | 6. 配偶者の母 |
| 3. 配偶者 | 7. その他 () |
| 4. 子ども →【問11へ】 | |

問11. 問10で「4. 子ども」と回答された方にお聞きします。

通われている学校等は次のうちどれですか。(あてはまるもの全て)

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1. 認定こども園 | 5. 小学校高学年 (4～6年生) |
| 2. 保育所 (保育園) | 6. 中学校 |
| 3. 幼稚園 | 7. 高校生以上または成人している |
| 4. 小学校低学年 (1～3年生) | 8. その他 () |

Ⅲ. 「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 12. あなたは、新庄市において、「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」として、8月24日～26日の新庄まつりをはじめとする8月の期間において「年次有給休暇取得促進の取組」が行われていることをご存知でしたか。(○は1つ)

1. 国の事業であり、8月24日～26日の新庄まつりに年次有給休暇取得促進の取組を行っていることを知っていた	→【問13へ】
2. 国の事業であることは知らなかったが、取組の大体の内容は知っていた	
3. 取組について漠然と知っていた	
4. 取組について知らなかった	→【問14へ】

問 13. 問12で「1」～「3」と回答された方にお聞きします。

「年次有給休暇取得促進の取組」を行っていることをどのようなルートでお知りになりましたか。

(あてはまるもの全て)

1. お勤め先の事業場を通じて	8. 新聞の折り込み広告(リーフレット)
2. 従業員や取引先の企業からの情報	9. 新庄市HPのバナー広告
3. 事業場への直接訪問	10. 新庄市の広報
4. ポスター	11. 市内・工業団地入口の看板
5. ラジオCM	12. ゆめりあビジョン
6. 新聞広告	13. その他
7. 幼保・小・中学校配付のリーフレット	()

問 14. お勤めの事業場では、新庄まつりに関連して8月24日～26日の年次有給休暇取得を促す働きかけはありましたか。(あてはまるもの全て)

1. 年次有給休暇取得の呼びかけが社内で行われた
2. 会社が休業になった
3. シフトの調整や短時間勤務等、休みが取れるように柔軟な対応が行われた
4. 書面やリーフレット等の回覧・配布が行われた
5. ポスターやリーフレット等が掲示された
6. 特に何もなかった
7. その他(具体的に)

問 15. 今年の新庄まつり(8月24日～26日のいずれか)に行ったまたは参加しましたか。(○は一つ)

1. 行ったまたは参加した	2. 行かなかった
---------------	-----------

問 19. 年次有給休暇を「計画的」に取得していますか。(○は一つ)

1. 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
2. 事業場で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
3. 計画的に取得していない
4. その他(具体的に)

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

問 20. 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。(○は一つ)

1. 取得できる
2. 取得できない
3. わからない

※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取得できる制度です。

問 21. 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。(○は一つ)

1. 行っている
(具体的に)
2. 行っていない
3. わからない

問 22. あなたがお勤めの事業場では、事業場と従業員の間で、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。(○は一つ)

1. 話し合いの機会がある
(具体的にどのような機会があるか)
2. 話し合いの機会はない
3. わからない

問 23. あなたの日頃の年次有給休暇の取得状況についておうかがいします。(○は一つ)

1. ほとんど取得しない(1日未満)
2. 年間1～5日程度取得
3. 年間6～10日程度取得
4. 年間11～15日程度取得
5. 年間16日以上取得
6. 完全取得

問 24. 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おうかがいします。(あてはまるもの全て)

1. 仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから
2. 休んでもかえって後で多忙になるような働き方の職場だから
3. 休むと職場の他の人の迷惑になるから
4. 年次有給休暇を取得することに罪悪感を感じるから
5. 取引先が営業しており対応する必要があるから
6. 本社が営業しており対応する必要があるから
7. 周囲の人が取らない雰囲気があるから
8. 交代勤務により一斉に休むことができないから
9. 上司がいい顔をしないから
10. 病気や急な用事のために残しているから
11. 休暇を取得してもやることがないから
12. 会社の所定休日だけで十分だから
13. 取得しにくい状況にない
14. その他 ()

問 25. あなたの日頃の年次有給休暇の取得目的についてうかがいます。(あてはまるもの全て)

- | | |
|----------------------|-----------|
| 1. 体調不良 (通院・入院含む) | 6. リフレッシュ |
| 2. 子どもの都合 (授業参観や病気等) | 7. 自己啓発 |
| 3. 冠婚葬祭 | 8. ボランティア |
| 4. 家族等の介護 | 9. その他 |
| 5. 旅行やレジャー | () |

問 26. 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。(あてはまるもの全て)

- | | |
|---------------------|----------------------------|
| 1. 仕事の効率が上がる | 6. 従業員の心身の健康につながる |
| 2. 社内の雰囲気が良くなる | 7. 従業員の定着率が良くなる |
| 3. 従業員のモチベーションが向上する | 8. 特にメリットが感じられない →【問 27 へ】 |
| 4. 社内の人間関係が良くなる | 9. その他 () |
| 5. 優秀な人材が集まる | |

問 27. 問 26 で「8. 特にメリットが感じられない」と回答された方にお聞きします。
その理由を教えてください。

問 28. 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おうかがいします。
(あてはまるもの全て)

1. 年次有給休暇の計画的な付与制度の導入
2. 不慮の事態に備えた特別休暇の拡充 (病気休暇、看護休暇、介護休暇など)
3. 休暇中のサポート体制 (代替要員の確保等)
4. 仕事量の見直し (残業時間の削減等)
5. 休暇をとりやすくするための職場の雰囲気改善
6. 経営トップや管理職の意識改革
7. 身近な上司 (課長、部長等) による有給休暇の取得奨励
8. 国や自治体による、年次有給休暇の取得についての周知徹底
9. 取引先も含めた地域全体での有給休暇取得促進への取組
10. 年次有給休暇の取得の義務化
11. その他 ()

問 29. 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。
(○は一つ)

- | | | | |
|---|------------|---|------------|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 大いにきっかけになる 2. ある程度きっかけになる | } 【問 30 へ】 | <ol style="list-style-type: none"> 3. あまりきっかけにならない 4. きっかけにならない | } 【問 31 へ】 |
|---|------------|---|------------|

問 30. 問 29 で「1. 大いにきっかけになる」または「2. ある程度きっかけになる」と回答された方にお聞きします。 理由を教えてください。(あてはまるもの全て)

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 経営層の意識改革につながる 2. 有給休暇を取得しやすくなる 3. 有給休暇取得の意識づけになる 4. 休暇取得促進の様々な取組を知る事ができた 5. 休暇取得について考えるきっかけになる | <ol style="list-style-type: none"> 6. その他 |
|---|--|

問 31. 問 29 で「3. あまりきっかけにならない」または「4. きっかけにならない」と回答された方にお聞きします。 理由を教えてください。(あてはまるもの全て)

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 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 2. 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 3. 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 | <ol style="list-style-type: none"> 4. 本事業が周知されていないため 5. その他 |
|---|---|

アンケートは以上です。本調査にご協力頂きまして有難うございました。
記入が終わりしましたら、別添の【返信用封筒 (切手不要)】へ入れ、
平成28年11月25日(金)までに郵便ポストにご投函ください。

資料2 アンケート調査対象事業場

No.	事業所名	所在地	業種
1	㈱オオバ	新庄市	建設業
2	ユニオンソーシャルシステム㈱ピース五日町	新庄市	医療, 福祉
3	㈱新庄工務所	新庄市	建設業
4	永井建設㈱	新庄市	建設業
5	ナカジマ㈱	新庄市	製造業
6	(有)葉山工業	新庄市	建設業
7	(株)ヨークベニマル新庄店	新庄市	卸売・小売業
8	(株)かん石材	新庄市	製造業
9	(株)富士興業山形営業所	新庄市	製造業
10	YKさいほく(株)新庄支社	新庄市	卸売・小売業
11	パリス保育園	新庄市	教育, 学習支援業
12	㈱成和	新庄市	製造業
13	㈱双葉建設コンサルタント	新庄市	サービス業
14	中村電気工業(株)山形工場	新庄市	製造業
15	㈱大井電機製作所福祉事業部	新庄市	医療, 福祉
16	(有)みどり印刷	新庄市	製造業
17	社会福祉法人新庄かつろく会	新庄市	医療, 福祉
18	㈱新庄タクシー	新庄市	運輸業
19	㈱小松	新庄市	卸売・小売業
20	ルートイン新庄駅前	新庄市	宿泊業, 飲食サービス業
21	ALSOK山形(株)新庄営業所	新庄市	サービス業
22	パイプライン工業(株)	新庄市	建設業
23	ゼスト	新庄市	生活関連サービス業, 娯楽業
24	夢屋	新庄市	生活関連サービス業, 娯楽業
25	山形ダイハツ販売樹新庄営業所	新庄市	卸売・小売業
26	(一財)東北電気保安協会新庄事業所	新庄市	電気・ガス・熱供給・水道業
27	㈱協同測量設計センター	新庄市	サービス業
28	㈱マルハン	新庄市	生活関連サービス業, 娯楽業
29	特定非営利活動法人ドリーム・ポイント	新庄市	医療, 福祉
30	㈱郷野目ストア	新庄市	卸売・小売業
31	新庄市農業協同組合	新庄市	複合サービス事業
32	大地ライフサポート(株)	新庄市	サービス業
33	丸井八文字屋	新庄市	卸売・小売業
34	㈱加藤組	新庄市	建設業
35	東日本旅客鉄道(株)新庄運転区	新庄市	運輸業
36	第一建設工業(株)新庄工事所	新庄市	建設業
37	(有)日通プロパン青木商店	新庄市	電気・ガス・熱供給・水道業
38	共栄印刷(株)	新庄市	製造業
39	㈱柿崎重機	新庄市	建設業
40	㈱横山自動車	新庄市	サービス業
41	㈱柿崎工務所	新庄市	建設業
42	山交バス(株)新庄営業所	新庄市	運輸業
43	㈱カキザキ ニューグランドホテル	新庄市	宿泊業, 飲食サービス業
44	クリーンサービス(株)新庄営業所	新庄市	サービス業
45	㈱ヌマザワ	新庄市	卸売・小売業
46	㈱三立	新庄市	製造業
47	㈱ニューライフカネタ	新庄市	卸売・小売業
48	新庄信用金庫	新庄市	製造業
49	(株)山形銀行新庄支店	新庄市	金融・保険業
50	新光印刷(株)	新庄市	製造業

No.	事業所名	所在地	業種
51	日本衛生工事(株)新庄営業所	新庄市	建設業
52	学校法人金沢学園金沢幼稚園	新庄市	教育, 学習支援業
53	(株)山形ビルサービス新庄営業所	新庄市	サービス業
54	沼田建設(株)	新庄市	建設業
55	ひまわり物流建設(株)	新庄市	建設業
56	丸充建設(株)	新庄市	建設業
57	日通山形運輸(株)新庄事業所	新庄市	運輸業
58	新庄日産自動車(株)	新庄市	卸売・小売業
59	(株)新庄いすゞサービス工場	新庄市	卸売・小売業
60	第一貨物(株)新庄支店	新庄市	運輸業
61	最上観光タクシー(株)	新庄市	運輸業
62	(株)山形チャレンジ工業	新庄市	建設業
63	新和製作所(有)	新庄市	製造業
64	新庄生コンクリート(株)	新庄市	建設業
65	(株)ベストウイング	新庄市	製造業
66	(株)新庄第一自動車学校	新庄市	サービス業
67	(株)ダーリングコーポレーション	新庄市	サービス業
68	医療法人徳洲会新庄徳洲会病院	新庄市	医療, 福祉
69	サニースタイル(株)新庄工場	新庄市	製造業
70	(株)東北マツダ新庄店	新庄市	卸売・小売業
71	(株)山形丸魚新庄営業所	新庄市	卸売・小売業
72	(株)最上機工	新庄市	建設業
73	全農山形県本部最上経済センター	新庄市	複合サービス事業
74	トヨタカローラ山形(株)新庄店	新庄市	卸売・小売業
75	(株)小野商会	新庄市	卸売・小売業
76	(株)新庄印刷	新庄市	製造業
77	(株)三林建設	新庄市	建設業
78	(有)アグリ農材	新庄市	卸売・小売業
79	東舗工業(株)	新庄市	建設業
80	新庄自動車(株)	新庄市	サービス業
81	(株)エッサム新庄工場	新庄市	製造業
82	(株)ヨコタ東北	新庄市	製造業
83	(株)山形メタル	新庄市	製造業
84	(株)ダイユー	新庄市	製造業
85	(株)富士ソーイング	新庄市	製造業
86	(有)ブラワー電子	新庄市	製造業
87	(株)新庄エレメックス	新庄市	製造業
88	医療法人社団清明会	新庄市	医療, 福祉
89	(株)技研山形	新庄市	製造業
90	(株)ヤマトテック	新庄市	製造業
91	山形東亜DKK(株)	新庄市	製造業
92	マルミツ産業(株)	新庄市	サービス業
93	(株)山形県上下水道施設管理	新庄市	電気・ガス・熱供給・水道業
94	大和工営(株)	新庄市	サービス業
95	松栄電気システムコントロール(株)	新庄市	製造業
96	(株)モリタ興産山形工場	新庄市	製造業
97	(株)シントー	新庄市	製造業
98	(株)ヤマムラ	新庄市	製造業
99	マルカ特殊基礎工事	新庄市	建設業
100	ケーイービー・ジャパン(株)	新庄市	製造業

No.	事業所名	所在地	業種
101	(有)グリーンバレー	新庄市	製造業
102	(株)ムトウ	新庄市	製造業
103	(株)バイタルネット新庄支店	新庄市	卸売・小売業
104	高橋自動車(株)	新庄市	サービス業
105	セコム(株)新庄(営)	新庄市	サービス業
106	(株)KCMJ	新庄市	製造業
107	(有)フジミ電機	新庄市	製造業
108	(有)トーワホーム	新庄市	製造業
109	山形いすゞ自動車(株)新庄営業所	新庄市	卸売・小売業
110	佐川急便(株)	新庄市	運輸業
111	山形酸素(株)新庄営業所	新庄市	電気・ガス・熱供給・水道業
112	(株)ユアテック新庄営業所	新庄市	建設業
113	(株)富士電気工事	新庄市	建設業
114	(株)新庄建機	新庄市	サービス業
115	日本郵便(株)郵便事業総本部新庄郵便局	新庄市	運輸業
116	(株)シンプロ	新庄市	建設業
117	(株)荘内銀行新庄支店	新庄市	金融・保険業
118	(株)新庄開発センター	新庄市	建設業
119	生活共同組合共立社新庄生協	新庄市	卸売・小売業
120	社会福祉法人平和春秋会新庄保育園	新庄市	教育、学習支援業
121	東北電力(株)新庄営業所	新庄市	電気・ガス・熱供給・水道業
122	東北労働金庫新庄支店	新庄市	金融・保険業
123	(株)東日本電化	新庄市	製造業
124	(資)篠原商店	新庄市	製造業
125	(株)エコ産業	新庄市	サービス業
126	アヒコファインテック(株)	新庄市	製造業
127	(株)丸万コンクリート	新庄市	建設業
128	(株)新庄砕石工業所	新庄市	鉱業
129	(株)新庄・鈴木・柴田組	新庄市	建設業
130	矢口興業(株)	新庄市	建設業
131	学校法人向陽学園向陽幼稚園	新庄市	教育、学習支援業
132	沼田コンクリート工業(株)	新庄市	建設業
133	(株)沼澤工務店	新庄市	建設業
134	(株)アスカ工業	新庄市	製造業
135	(有)ウッド・クラフト	新庄市	製造業
136	さいほく鉄工(株)	新庄市	製造業
137	(株)月岡産業	新庄市	製造業
138	太平興業(株)新庄工場	新庄市	製造業
139	北日本特殊イサベラ建設	新庄市	建設業
140	東北第一物流(株)新庄支店	新庄市	運輸業
141	(株)新栄	新庄市	建設業
142	(有)サンケイ工業	新庄市	建設業
143	社会福祉法人新寿会特別養護老人ホーム新寿荘	新庄市	医療、福祉
144	(株)押切	大蔵村	製造業
145	(株)八畝土建	大蔵村	建設業
146	社会福祉法人大蔵福祉会	大蔵村	医療、福祉
147	(株)キリウ山形	舟形町	製造業
148	社会福祉法人舟和会障がい者支援施設光生園	舟形町	医療、福祉
149	松岡縫製(株)	舟形町	製造業
150	(株)柿崎建設工業	舟形町	建設業

No.	事業所名	所在地	業種
151	医療法人徳洲会介護老人保健施設舟形徳洲苑	舟形町	医療, 福祉
152	YI'Sケアサポート(株)ぱれっと新庄介護施設	新庄市	医療, 福祉
153	(有)サニー電子	新庄市	製造業
154	(株)ワイテック	新庄市	製造業
155	宮澤食品(株)	新庄市	卸売・小売業
156	新庄アサノ生コンクリート(株)	新庄市	建設業
157	ミヤ通信工業(株)東北工場	新庄市	製造業
158	オリジナルテクノロジー(株)山形工場	新庄市	製造業
159	山形最上ドライビングスクール	新庄市	サービス業
160	(株)アイ・エム・ジー	新庄市	製造業
161	(株)長野金属山形工場	新庄市	製造業
162	山形航空電子(株)	新庄市	製造業
163	(株)スポーツダイワ山形工場	新庄市	製造業
164	ハイジェントテクノロジー(株)山形工場	新庄市	製造業
165	(株)京浜ケミトックス	新庄市	製造業
166	寿建設(株)	新庄市	建設業
167	西東北日野自動車(株)	新庄市	製造業
168	(有)イーユー	新庄市	製造業
169	鮭川工業(株)	鮭川村	製造業
170	東北テクノカーボン(株)	鮭川村	製造業
171	最上共同クリーン(株)	鮭川村	サービス業
172	(有)熊谷園芸	鮭川村	製造業
173	神室工業(株)	真室川町	建設業
174	(株)メタルプロダクト	真室川町	製造業
175	日本郵便(株)真室川郵便局	真室川町	運輸業
176	真室川町農業協同組合	真室川町	複合サービス事業
177	(株)マルコウ環境	真室川町	サービス業
178	(株)真室川ソーイング	真室川町	製造業
179	特別養護老人ホーム福寿荘	真室川町	医療, 福祉
180	(株)丸友工業	金山町	建設業
181	金山農業協同組合	金山町	複合サービス事業
182	金山コネクタ(株)	金山町	製造業
183	社会福祉法人金山厚生会	金山町	医療, 福祉
184	栄運輸(株)	金山町	運輸業
185	金山町森林組合	金山町	林業
186	山形企画(株)	真室川町	製造業
187	(株)大沼建設	最上町	建設業
188	社会福祉法人豊寿会特別養護老人ホーム紅梅荘	最上町	医療, 福祉
189	セイシンフーズ(有)	最上町	製造業
190	社会福祉法人豊寿会障害者支援施設最上ふれあい学園	最上町	医療, 福祉
191	(株)瀬見グランドホテル観松館	最上町	宿泊業、飲食サービス業
192	(株)茂木縫製最上工場	最上町	製造業
193	(株)イワシヨク	最上町	製造業
194	(株)大場組	最上町	建設業
195	(有)オオバ電子	最上町	製造業
196	(有)山形化成	最上町	製造業
197	(株)アイシン精機	戸沢村	製造業
198	最上峡芭蕉ライン観光(株)	戸沢村	サービス業
199	社会福祉法人清流会特別養護老人ホームまごころ荘	戸沢村	医療, 福祉
200	中谷産業(株)山形プロダクト	戸沢村	製造業

資料3 訪問対象事業場

No.	事業所名	所在地	業種	H27訪問
1	山形航空電子㈱	新庄市	製造業	○
2	㈱長野金属山形工場	新庄市	製造業	○
3	㈱新庄エレメックス	新庄市	製造業	○
4	㈱ヨコタ東北	新庄市	製造業	○
5	アヒコファインテック㈱	新庄市	製造業	○
6	㈱山形メタル	新庄市	製造業	○
7	山形東亜DKK㈱	新庄市	製造業	○
8	㈱エッサム新庄工場	新庄市	製造業	○
9	サニースタイル㈱新庄工場	新庄市	製造業	○
10	オリジナルテクノロジー㈱山形工場	新庄市	製造業	○
11	中村電気工業㈱山形工場	新庄市	製造業	○
12	㈱シントー	新庄市	製造業	○
13	㈱ヤマトテック	新庄市	製造業	○
14	㈱アイ・エム・ジー	新庄市	製造業	
15	㈱ワイテック	新庄市	製造業	
16	ミヤ通信工業㈱東北工場	新庄市	製造業	
17	㈱ヤマムラ	新庄市	製造業	
18	共栄印刷㈱	新庄市	製造業	○
19	ケーイービー・ジャパン㈱	新庄市	製造業	
20	㈱柿崎工務所	新庄市	建設業	○
21	沼田建設㈱	新庄市	建設業	○
22	丸充建設㈱	新庄市	建設業	○
23	㈱沼澤工務店	新庄市	建設業	○
24	㈱丸万コンクリート	新庄市	建設業	○
25	㈱加藤組	新庄市	建設業	○
26	沼田コンクリート工業㈱	新庄市	建設業	○
27	第一建設工業㈱新庄工務所	新庄市	建設業	
28	矢口興業㈱	新庄市	建設業	○
29	北日本特殊イサベラ建設	新庄市	建設業	○
30	㈱郷野目ストア	新庄市	卸売・小売業	○
31	(株)ヨークベニマル新庄店	新庄市	卸売・小売業	○
32	㈱ニューライフカネタ	新庄市	卸売・小売業	
33	(株)山形丸魚新庄営業所	新庄市	卸売・小売業	
34	㈱バイタルネット新庄支店	新庄市	卸売・小売業	
35	株式会社山形イエローハット	新庄市	卸売・小売業	○
36	㈱双葉建設コンサルタント	新庄市	サービス業	○
37	山形最上ドライビングスクール	新庄市	サービス業	○
38	マルミツ産業㈱	新庄市	サービス業	○
39	大和工営㈱	新庄市	サービス業	○
40	(株)山形ビルサービス新庄営業所	新庄市	サービス業	○
41	社会福祉法人新庄かつろく会	新庄市	医療、福祉	○
42	社会福祉法人新寿会特別養護老人ホーム新寿荘	新庄市	医療、福祉	
43	特定非営利活動法人ドリーム・ポイント	新庄市	医療、福祉	
44	ユニオンソーシャルシステム㈱ピース五日町	新庄市	医療、福祉	
45	東日本旅客鉄道㈱新庄運転区	新庄市	運輸業	○
46	㈱新庄タクシー	新庄市	運輸業	○
47	新庄信用金庫	新庄市	金融・保険業	○
48	(株)山形銀行新庄支店	新庄市	金融・保険業	○
49	㈱カキザキ ニューグランドホテル	新庄市	宿泊業、飲食サービス業	
50	新庄市農業協同組合	新庄市	複合サービス事業	○

資料4 事業場訪問準備シート

平成28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(新庄市) 「事業場訪問準備シート」

1. 記載のお願い：以下の＜Ⅰ. 当日までに記載＞について事前にご記入くださいますよう、お願い申し上げます。＜②企業概要（緑色の部分）＞は任意でご記載をください（記入が難しい箇所は空欄で結構です）。当日、訪問する社会保険労務士（当社より委嘱）にお渡してください。
2. 資料ご準備のお願い
＜Ⅱ. 当日の流れ＞をご一読のうえ「②貴社の休暇取得の状況等についてヒアリング」について、ご回答の準備をお願いします。資料として可能な範囲でご準備をいただければ幸いです。（例）年次有給休暇に関する社内資料や周知のためのパンフレット等

Ⅰ. 当日までに記載

①基本情報

企業名	
所在地（訪問場所）	
所属・役職	
お名前 （ご連絡担当者） （当日ご対応者）	
連絡先	電話 <input type="text"/> Eメール <input type="text"/>

②企業概要

業種（事業内容）	
従業員数	従業員数 <input type="text"/> 人（うち正社員 <input type="text"/> 人、パート・契約社員 <input type="text"/> 人）
年次有給休暇の概要 ※	※付与日数、取得日数、取得率など取得状況がおおよそわかるものを記入ください。
年次有給休暇制度等の状況	（導入されているもの全てに○をつけてください。） <ul style="list-style-type: none"> ・計画的付与制度 ・時間単位の付与制度 ・記念日休暇等の設置 ・その他（ <input type="text"/> ）

II. 当日の流れ

①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ご説明・働きかけ
下記につきまして社会保険労務士（当社より委嘱）よりご説明・働きかけをさせていただきます。

- (1) 年次有給休暇の計画的付与制度
- (2) 地域のイベント等に合わせた休暇の取得等、休暇取得促進策の周知広報の周知広報内容を踏まえた労働者への休暇取得奨励日の設定等の働きかけ
- (3) 休暇を取得しやすい環境整備の働きかけ

②貴社の休暇取得の状況等についてヒアリング

下記を中心に貴社のお取組、現状についてお伺いをいたします。

(1) 企業概要<緑色の部分>

事業内容、従業員、年次有給休暇の取得状況、年次有給休暇制度の有無および活用状況について

(2) 新庄まつりをはじめとした地域のイベント等の「休暇取得奨励日」について 「休暇取得奨励日」の取組方針について

(3) 「計画的付与制度」等の休暇制度について

年次有給休暇の「計画的付与制度」等を活用した連続休暇制度の取組方針について

以上

ありがとうございます。11月に実施します本事業に関するアンケート調査につきましても、ご協力をいただければ幸いです。

本事業に関するご不明な点は下記までお問い合わせください。

連絡先：株式会社東北情報センター 技術部

[担当] 佐藤武・近藤広見

〒996-0091 山形県新庄市十日町 6162-10

E-Mail:t-sato@ticsca.co.jp / kaki@ticsca.co.jp

電話：0233-29-2411 F A X：0233-29-2488

休暇取得に向けた環境づくりが大事です！

休暇の取得促進に向けて、それぞれの立場で皆様が当事者となって取り組むことが必要です。例えば、以下のような取組が考えられます。

- 1 経営のトップによる社内への休暇取得促進の呼びかけ**
具体的には…
などが考えられます
- 2 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
- 3 労働組合等による企業、労働者への働きかけ**
- 4 パーサー休暇や半日休暇など多様な休み方の検討**

休暇を取得することで「心身の健康につながる」、「モチベーションが向上する」などたくさんのメリットがあります。

Step 1 労働時間等見直しガイドライン

1 仕事の仕方を見直して、労働時間を短縮しましょう
従業員が得意で充実した職業生活を送れるよう、労働時間を短縮し、生活時間を十分確保できるようにしましょう。

2 従業員一人ひとりのさまざまな事情へ対応して、働く意欲を高めましょう

- 労働時間等の設定の改善にあたって、労使による話し合いの体制を整備しましょう。
- 従業員一人ひとりのさまざまな事情を踏まえ個々に対応しましょう。

3 経営者が率先して取り組みましょう
経営者は労働時間について積極的に理解を深め、自ら率先し職場の環境を整えるための環境改革や柔軟な働き方の実現に取り組まましょう。

Step 2 事業場での具体的な取組

1 労使間の話し合いの機会をつくる
従業員の労働時間や心身の健康状態、年次有給休暇の取得状況などを労使で共有しましょう。

2 年次有給休暇を取得しやすい環境を整備
年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりを進め、取得状況をこまめに確認するなどしましょう。

3 所定労働時間を削減する
「一斉残業デー」を導入したり、長時間労働が横行している場合は、その原因を根絶し業務内容を見直しましょう。

Step 3 年次有給休暇の「計画的付与制度」の活用

年次有給休暇の計画的付与と制度とは
年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの分については、労使協定を軸へは、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、休暇取得の確率が著しく向上し、予定した活動を行いやすくなります。

年次有給休暇の付与日数のうち5日は、個人が自由に取得できる日数として必ず残しておく必要がありますが、残りの日数は計画的付与の対象にできます。

〈例1〉年次有給休暇の付与日数が10日の従業員

5日	5日
労使協定により計画的に付与される	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
労使協定により計画的に付与される	従業員が自由に取得できる

企業や事業場の実態に応じた方法を活用しましょう

- 1 企業または事業場全体の休業による一斉付与方式**
全従業員に対して同一の日年に年次有給休暇を与える方法。製造部門など、休業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用されています。
- 2 班・グループ別の交代制付与方式**
班・グループ内で交代して年次有給休暇を付与する方法。流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場で活用されています。
- 3 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式**
年次有給休暇を付与する日を個人別に決める方法。夏季、年末年始、ゴールデンウィークのほか、誕生日や結婚記念日など従業員の個人的記念日を優先的に充てるケースがあります。

ワークライフ・バランスの実現に向けた取組を地域で一体となって実施し、働く人にもやさしく、住みやすい地域づくりを目指しましょう！

資料6 事業場訪問報告書

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(新庄市) 「事業場訪問報告書」

① 基本情報

企業名	
所在地（訪問場所）	
訪問日時	
訪問者	
応対者所属・役職	
応対者	
連絡先	
事業場提出資料	

※基本情報の記載は必須

② 企業概要

業種（事業内容）	
従業員数	従業員数 人（うち正社員 人、パート・契約社員 人）
連絡先	
年次有給休暇の概要※	<p>年次有給休暇日数</p> <p>取得日数 日</p> <p>取得率 %</p> <p>※付与日数、取得日数、取得率など取得状況がおおよそわかるものを記入ください。</p>
年次有給休暇制度等の状況	<p>（導入されているもの全てに○をつけてください。）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・計画的付与制度 ・時間単位の付与制度 ・記念日休暇等の設置 ・その他（ ）

	年次有給休暇の「計画的付与制度」等を活用した連続休暇制度の導入状況
	年次有給休暇の「計画的付与制度」（下記の該当するものひとつに○） 1. 既に導入している (具体的に：) 2. 導入していないが、検討することができる 3. 導入できない、検討できない (その理由：)
	「時間単位」の年次有給休暇（下記の該当するものひとつに○） 1. 既に導入している（具体的に) 2. 導入していないが、検討することができる 3. 導入できない、検討できない (その理由：)
	「記念日（誕生日や結婚記念日等）」の年次有給休暇（下記の該当するものひとつに○） 1. 既に導入している（具体的に) 2. 導入していないが、検討することができる 3. 導入できない、検討できない (その理由：)
	Ⅲ. 年次有給休暇取得についての現状と課題、今後の方針について
	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取組や基本方針について 年次有給休暇の取得の課題と取得に向けた取組について 【課題】 【取組】 (取組例) ・ 休暇を取りやすくするための業務体制の構築 ・ 「ノー残業デー」や「仕事の見直し」による所定外労働の削減 ・ 労使による年休取得状況のチェックと進捗フォロー
年次有給休暇の取得の効果・メリットについて	

	<p>(効果・メリット例)</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事の効率が上がる・社内の人間関係が良くなる ・社内の雰囲気が良くなる・仕事の進め方が効率的になる <p>年次有給休暇制度の取得促進に向けた今後の方針について</p>
<p>所 感</p> <p>(訪問企業に対する全体的な感想、企業の状況、特記事項、検討課題等)</p>	

以上

【 前 期 】

年次有給休暇を活用して 「新庄まつり」 に参加しましょう!

～ 新庄まつり それは領民を思う藩主の心づかいから始まった ～






地域みんなで取り組もう!

厚生労働省では、平成27年度に引き続き新庄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。

新庄まつりの期間(8月24日～26日)など地域のイベントに合わせて、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)を図る環境づくりに取り組ましましょう。

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
協力が当事者となって取り組む必要があります。

具体的には…

- 1 経営のトップによる社内への休暇取得促進の呼びかけ
- 2 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。

年次有給休暇に関する詳しい情報は [厚生労働省](#) [年次有給休暇](#) [検索](#)

事業主の責務 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分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度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。

こんな活用方法があります

2018年8月						
日	月	火	水	木	金	土
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31	新庄まつり		

厚生労働省 山形労働局 新庄労働基準監督署 / 新庄市
問い合わせ先 【厚生労働省委託事業実施機関】株式会社 東北情報センター 〒996-0001 山形県新庄市十日町6162番10 TEL 0233-29-2411

年次有給休暇を活用して 新庄・最上地域の イベントに出かけよう!



事業主
の皆様

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分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度を導入することによって、休暇取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定した活動を行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営が可能になります。



年次有給休暇に関する詳しい情報は [厚生労働省](#) [年次有給休暇](#) [検索](#)

新庄・最上地域には他にも多種、多彩なまつりやイベントがあります。日程等については…

[観光もがみ](#) [検索](#)

休暇取得に向けた 環境づくりに取り組みましょう!

- 休暇の取得促進に向けて、それぞれの立場で皆様が当事者となって取り組む必要があります。 **具体的には…**
- 1 経営のトップによる社内への休暇取得促進の呼びかけ
 - 2 管理者が率先して休暇を取得
 - 3 労働組合等による企業、労働者への働きかけ
 - 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。

【 表 面 】

地域のイベントの開催日に 年次有給休暇を積極的に 活用しましょう!

「新庄まつり」
休暇取得奨励日



地域みんなで取り組もう!

厚生労働省では、平成27年度に引き続き新庄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。

新庄まつりの期間(8月24日～26日)など地域のイベントに合わせて、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)を図る環境づくりに取り組みましょう。

休暇取得に向けた 環境づくりに取り組みましょう!

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

具体的には…

- 1 経営のトップによる社内への休暇取得促進の呼びかけ
- 2 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。

年次有給休暇に関する詳しい情報は

厚生労働省 年次有給休暇 検索

新庄・最上地域には他にも多種、多彩なまつりやイベントがあります。日程等については…

観光もがみ

検索

事業主
の責務

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分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を振り替えることができる制度です。この制度を導入することによって、休暇取得の確実性が上がり、予定した活動を行いやすくなります。

年次有給休暇の付与日数のうち5日は、個人が自由に取得できる日数として必ず残しておく必要がありますが、残りの日数は計画的付与の対象にできます。

(例1) 年次有給休暇の付与日数が10日の従業員

5日	5日
労使協定により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
労使協定により計画的に付与できる	従業員が自由に取得できる

2018年8月 休暇取得奨励日

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

新庄まつり

こんな活用方法があります

2017年2月 新庄まつり

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	30			

プラスワン休暇



厚生労働省 山形労働局 新庄労働基準監督署 / 新庄市

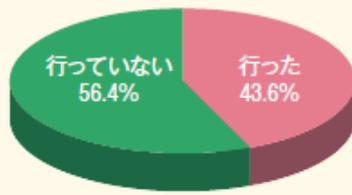
問い合わせ先 【厚生労働省委託事業実施機関】株式会社 東北情報センター 〒996-0001 山形県新庄市十日町6162番10 TEL 0233-29-2411

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!

事業場と従業員の皆様に平成27年度に本事業で実施したアンケート結果の一部です。

新庄まつりをはじめとする8月の期間の年次有給休暇取得促進に向けた取組状況

休暇取得促進の取組



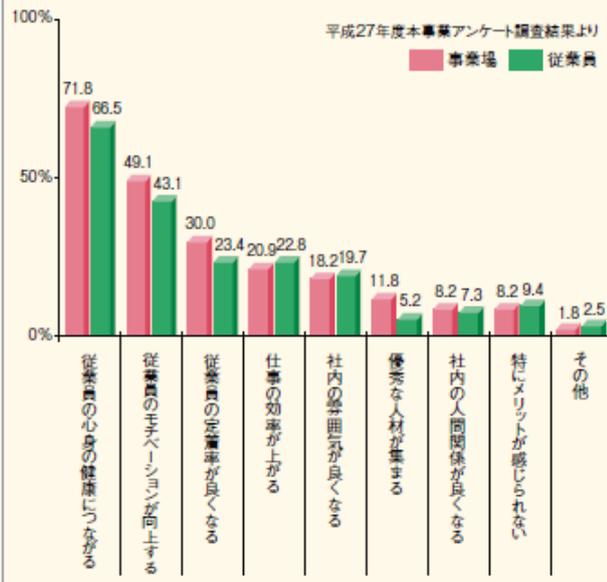
平成27年度本事業アンケート調査結果より

- ◆4割強の事業場が、年次有給休暇取得促進に向けて、何等かの取組を行っています。
- ◆年次有給休暇を取得することのメリットとして、事業場、従業員ともに「心身の健康につながる」、「モチベーションが向上する」、「定着率が良くなる」という答えが多く見られました。



年休を取得することのメリットは

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)



今後の方向性

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

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

休暇を取得しやすくするための職場の雰囲気改善

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。

新庄・最上地域でもこんな取組をしている事業場があります!



毎年、新庄まつりの8月25日を一齐休業日として、年間カレンダーに組み込んでいます。

GWなど祝祭日が飛び石になっている場合に、休日の橋渡しとして計画的付与制度を活用し、長期連休を実現しています。



年次有給休暇とは別に、年5回のリフレッシュ休暇を導入しています。



ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を地域で一体となって実施し、働く人にやさしく、住みやすい地域づくりを目指しましょう!

働き方・休み方改善ポータルサイト



取組事例や自己診断を活用して働き方・休み方改善のヒントを見つけよう

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

働き方・休み方改善ポータルサイト

検索

資料9 新庄市ホームページバナー広告

【前期】



**年次有給休暇を取得して
新庄まつり参加しましょう！**

厚生労働省は、新庄市と連携して
休暇取得促進の働きかけを行っています。

計画的に休暇を取得することは、
心身の健康にもつながります。

休暇取得に向けた環境づくりに
地域のみんなで取り組みましょう！

②東北情報センター
ホームページへ

②東北情報センターホームページへ

平成 28 年度地域の特性を活かした休暇促進のための環境整備事業（新庄市）
**年次有給休暇を取得して
 新庄まつり参加しましょう！**
 株式会社 東北情報センター 新庄本
 〒996-0091 山形県新庄市十日町612
 TEL (0233)-29-2411
 FAX (0233)-29-2488

③厚生労働省委託事業内容掲載ページへ

【後期】



年次有給休暇を活用して新庄・最上地域のイベントに出かけよう！

厚生労働省は、新庄市と連携して休暇取得促進の働きかけを行っています。

計画的に休暇を取得することは、心身の健康にもつながります。

休暇の取りやすい環境づくりにみんなでいっしょに取り組みましょう！

②東北情報センターホームページへ

②東北情報センターホームページへ



③厚生労働省委託事業内容掲載ページへ



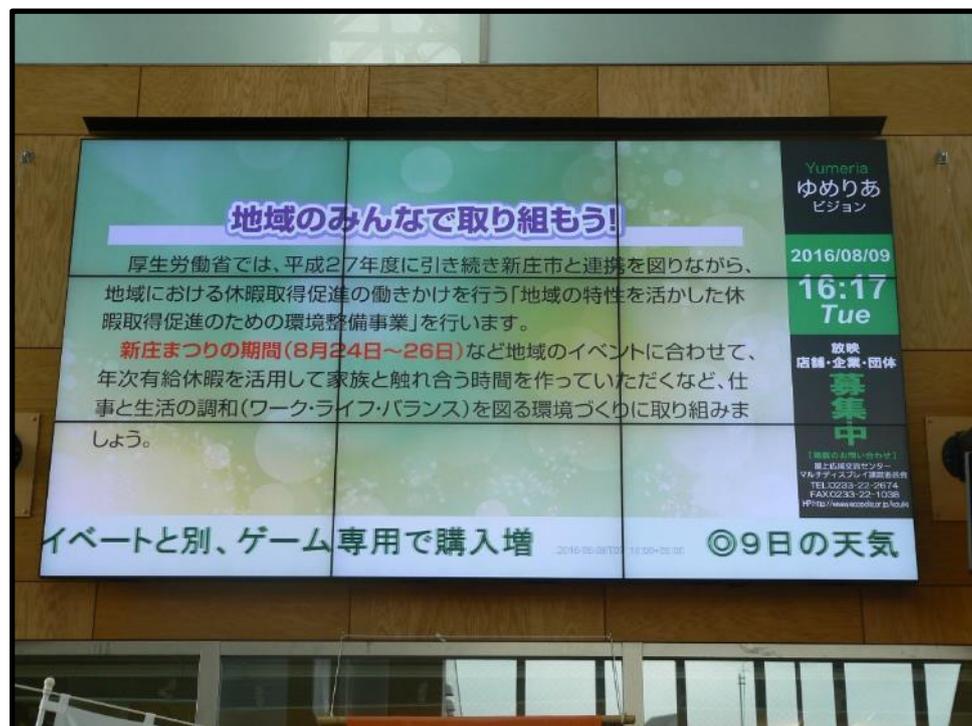
資料 10 山形放送ラジオCM原稿

YBC ラジオ CM 20秒

- ・年次有給休暇を取得して新庄まつりに参加しましょう！
- ・計画的に休暇を取得することは、心身の健康にもつながります。
- ・休暇取得に向けた環境作りに地域みんなでいっしょに取り組みましょう！
- ・厚生労働省は、新庄市と連携して休暇取得促進の働きかけを行っています。

資料 11 ゆめりあビジョン映像

【前期】



事業主の皆様 **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分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度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。

こんな活用方法があります

2016年8月 休暇取得奨励日

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

新庄まつり

Yumeria ゆめりあ ビジョン

2016/08/09 16:17 Tue

放映 店舗・企業・団体 **募集中**

【放映のお問い合わせ先】
 札幌市東区南一条
 ユメリアディスプレイ株式会社
 TEL:0233-22-2674
 FAX:0233-22-1038
 HP: http://www.yumeria.jp/

◎9日の天気 札幌…雨後晴れ 仙台…曇り後晴れ 新

休暇取得に向けた **環境づくりに取り組みましょう!**

休暇の取得促進に向けて、それぞれの立場で皆様が当事者となって取り組む必要があります。

具体的には…

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

札幌…雨後晴れ 仙台…曇り後晴れ 新潟…曇り

Yumeria ゆめりあ ビジョン

2016/08/09 16:17 Tue

放映 店舗・企業・団体 **募集中**

【放映のお問い合わせ先】
 札幌市東区南一条
 ユメリアディスプレイ株式会社
 TEL:0233-22-2674
 FAX:0233-22-1038
 HP: http://www.yumeria.jp/

【後期】



Yumeria ゆめりあ ビジョン

2016年11月

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

2017年2月

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

新庄雪まつり

こんな活用方法があります

2016/11/29
10:42
Tue

Yumeria ゆめりあ ビジョン
http://yumeria-vision.jp/

形県最上 今日『雪時々止む』降水確率:60% 気温:6℃

Yumeria ゆめりあ ビジョン

2016/11/29
10:42
Tue

休暇取得に向けた環境づくりに取り組みましょう!

休暇の取得促進に向けて、それぞれの立場で皆様が当事者となって取り組む必要があります。

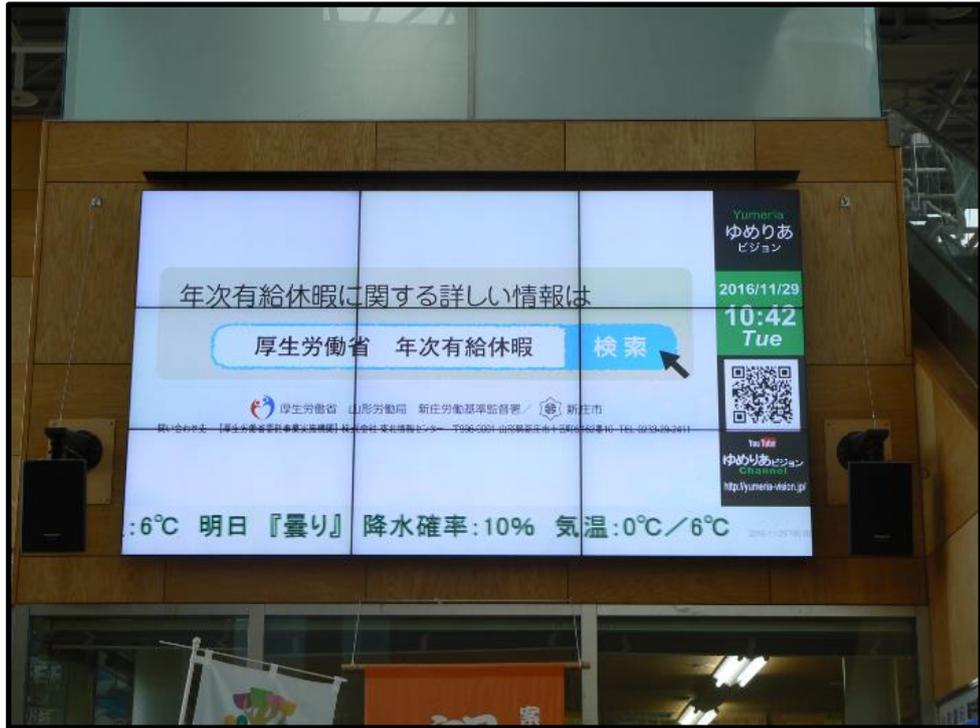
具体的には…

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

率:60% 気温:6℃ 明日『曇り』降水確率:10% 気温:0℃

Yumeria ゆめりあ ビジョン
http://yumeria-vision.jp/



資料 12 看板広告

①中央通り商店街



②新庄横根山工業団地



③新庄中核工業団地



【 前 期 】

年次有給休暇を活用して 「新庄まつり」 に参加しましょう!

～ 新庄まつり それは鎮民を思う藩主の心づかいから始まった ～



地域のみんで取り組もう!

厚生労働省では、平成27年度に引き続き新庄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。

新庄まつりの期間(8月24日～26日)など地域のイベントに合わせて、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)を図る環境づくりに取り組みましょう。

事業主の皆様 年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう!

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度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。

厚生労働省 年次有給休暇 検索

> こんな活用方法があります <

2016年8月							休暇取得奨励日
日	月	火	水	木	金	土	
1	2	3	4	5	6		
7	8	9	10	11	12	13	
14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	新庄まつり
28	29	30	31				

厚生労働省 山形労働局 新庄労働基準監督署 / 新庄市

問い合わせ先 【厚生労働省委託事業実施機関】株式会社 東北情報センター
〒996-0001 山形県新庄市十日町6162番10 TEL 0233-29-2411

【 後 期 】

年次有給休暇を活用して 新庄・最上地域の イベントに出かけよう!



事業主の皆様 年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう!

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度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。

厚生労働省 年次有給休暇 検索

> こんな活用方法があります <

2016年11月							2017年2月						
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土

厚生労働省 山形労働局 新庄労働基準監督署 / 新庄市

問い合わせ先 【厚生労働省委託事業実施機関】株式会社 東北情報センター
〒996-0001 山形県新庄市十日町6162番10 TEL 0233-29-2411

資料14 新聞取材

【第1回連絡会議】

山形新聞記事／平成28年6月17日（金）

休暇取得促進 PR方法協議

新庄・初の連絡会議
新庄・最上地域を対象とした厚生労働省の「地域特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」

業」の本年度第1回連絡会議が16日、新庄市のゆめりあで開かれ、企業や従業員へのPR方法などを話し合った。

同省が働き方改革の一環として昨年度から取り組んでいる。会議には新庄市や新庄商工会議所など関係団体の委員6人とオプザーバーの同省関係者らが出席。事業委託先の東北情報センター（新庄市）が事業概要などを説明した。

本年度は初年度と同様、新庄まつりなど地域のイベントに合わせた有給休暇取得を働き掛け、計画的付与制度の活用もPRする。ポスターやリーフレットを作成し事業所や小中学校への配布、新聞折り込みを活用するほか、ラジオCMや新聞広告なども通じて周知を図ることを申し合わせた。

【看板広告】

山形新聞記事／平成28年7月28日（木）



●…新庄まつりなど地域のイベントに合わせて休暇取得を促そうと、東北情報センター（新庄市、土田総社長）は市内の3カ所に広告看板を設置した。

●…厚生労働省は有給休暇取得促進を目指す働き方改革を推進。同社は厚生労働省の委託を受け、「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」に取り組んでいる。看板は事業の一環で新庄中核工業団地Ⅱ写真、新庄横根山工業団地、中央通り商店街に掲げた。

●…看板の大きさは工業団地の2カ所が横90センチ、縦150センチの置き看板で、中央通り商店街は横267センチ、縦120センチ。新庄まつり山車（やたい）行列の写真を使い、「地域のイベントの開催日に年次有給休暇を積極的に活用しましょう！」「新庄まつり」休暇取得奨励日の文字を入れた。設置は12月下旬まで。市内の主要施設にも同様のポスターを掲示している。

【第2回連絡会議】

山形新聞記事／平成28年8月9日（火）



休暇取得促進へ
現状調査を実施

新庄・連絡会議

コンサルタントなどを手掛ける東北情報センター（新庄市、土田稔社長）が、厚生労働省から受託し実施する「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」の第2回連絡会議が9日、同市の雪

の里情報館で開かれ、市内の事業所、従業員を対象に休暇取得の現状を調べるアンケートを実施することなどを確認した。写真、

同事業は厚生労働省が働き方改革の一環で実施。企業、従業員に対し、新庄まつりなど地域イベントに合わせた有給休暇取得促進を働き掛ける。

会議には委員ら14人が出席。ほかに事業所に従業員が休暇取得を促してもらうため、各事業所の取り組みを調べることにした。8月下旬からは、同社社員と社会保険労務士が事業所を訪問し、休暇取得の現状を聞き、従業員の取得促進を働き掛ける。

広報策は公共施設などへのポスター掲示、市内への広報看板設置を続ける。内容は新庄まつりバージョンから新庄雪まつりバージョンに変更する。

【第3回連絡会議】

山形新聞記事／平成29年1月25日（水）

休暇取得促す 方向性確認
「環境整備事業」、新庄で連絡会議

厚生労働省から東北情報センター（新庄市、土田稔社長）が受託して進める地域の特性を活かした



休暇取得促進に向け、今後の方向性を話し合った連絡会議
＝新庄市・ゆめりあ

休暇取得促進のための環境整備事業」の連絡会議が24日、同市のゆめりあで開かれた。従業員は年次有給休暇取得を促すため、今後の方向性として▽周知強化▽関係団体との連携▽経営者の理解促進の3項目を確認した。

自治体や関係団体から12人が出席し、最上地域の事業所、従業員のアンケート結果を踏まえて話し合った。アンケートでは、同事業所の認知度が事業所の85・

9%に対し、従業員は55・7%と大きな開きがあった。休暇取得促進に向け、国や自治体の支援、経営者の理解促進を求める回答もあり、その結果を反映し、方向性を導き出した。

これまでの取り組み、今後の方向性を踏まえ、提言リーフレット400部を製作し、各事業所に配ることも報告された。出席者から「提言リーフレットを子どもに渡し、親に手渡してもらう手法は効果がある。休暇を取りにくい10人未満の事業所や、医療、介護、サービス関係の事業所への働き掛け方法を検討すべきだ」との意見があった。

同省は休暇取得促進を含む働き方改革に取り組んでいる。新庄市では東北情報センターが新庄まつりなど地域イベントに合わせた取得促進に向け、方策検討や、経営者、従業員への呼び掛けに当たっている。

資料 15 新庄市広報

【広報しんじょう おしらせ版 7.25】

年次有給休暇を活用して新庄まつりに参加しましょう

◎東北情報センター TEL29-2411

新庄まつりの期間(8月24日～26日)など地域のイベントに合わせて、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り、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を図る環境づくりに取り組みましょう。

厚生労働省と新庄市は連携して、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、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ています。

【広報しんじょう 10月号】

年次有給休暇を活用してイベントへ!

◎東北情報センター TEL29-2411

休暇を取得することは、心身の疲労回復だけでなく、仕事に対する意識やモチベーションを高めます。新庄・最上地域のイベントに合わせて、年次有給休暇を活用して、家族や自分のための時間をつくるなど、仕事と生活の調和を図りましょう。

平成28年度版

新庄・最上地域の皆様へ

年次有給休暇活用レポート

年次有給休暇を活用して
新庄まつりなど地域のイベントに
参加しましょう

4 今後の方向性について

アンケート調査の検証結果を踏まえて、今後の方向性として、次の事項が考えられます。

(1) 周知啓蒙に向けた取組
新庄まつりをはじめとする8月の期間において、約4割の事業場が年次有給休暇の取得促進に向けた何らかの取組を行っているが、事業場での本事業の認知度は55.9%に対し、従業員認知度は55.7%と低くなっている。このため、本事業の認知度を高め、休暇取得に向けた取組を推進するため、事業場や従業員に対して、継続的な啓蒙活動が必要であると考
えられます。

(2) 国、自治体、関係団体等との連携
本事業への参入・協力を促すための支援として、「国が積極的に普及啓発活動を行う」「対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行う」などが要望に挙がっている。
このため、国や対象地域の自治体、関係団体と連携を図りながら、積極的に普及啓発活動を実施して行うことが重要で
す。具体的には、ポスターやリーフレット、広報を活用し、自治体、関係団体からの働きかけが効果的と考えられる。

(3) 事業主や経営トップの理解促進
休暇の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。
年次有給休暇を積極的に取得することが、従業員の心身の健康につながり、モチベーションが向上し、従業員の定着率に
つながるなどのメリットがあることについて、労使双方の認識を揃えていることが伺えます。
このようにことから、事業主や経営トップに対し、労働関係法制度の理解を促すとともに、他社の好事例を紹介するなど、
休暇取得促進の重要性について理解を促すことが必要である。
また、労務の受け合いの確保を促し、休暇取得を促すこと、例えば、全体ミーティングなどの場で、
取得日休暇や専門講座などを実施すること、年次有給休暇の計画の付与制度の導入による職域拡大、仕事の進め方の工夫、個人的になりが
ちな業務の見直しなどを行い、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す。

5 年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう!

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を過ぎた残りの日数について
は、労使協定を結ぶには、計画的に休暇取得日を割り振ることができ
る制度です。この制度の導入で、休暇取得の確実性が上がり、従業員に
とっては予定した活動を行いやすくなり、事業主にとっては計画的な業務
運営に役立ちます。

新庄・最上地域でもこんな取組をされている事業場があります!

- 毎年、新庄まつりの8月16日を一律休業日として、年間カレンダーと一緒に組み込んでいます。
- GWなど祝祭日が前日と重なっている場合は、休日の稼働として計画的付与制度を活用し、長期休暇を家
族に振り替えています。

こんな活用方法があります

2017年 5月		2017年 8月	
日	休	日	休
1	2	1	2
3	4	3	4
5	6	5	6
7	8	7	8
9	10	9	10
11	12	11	12
13	14	13	14
15	16	15	16
17	18	17	18
19	20	19	20
21	22	21	22
23	24	23	24
25	26	25	26
27	28	27	28
29	30	29	30
31		31	

休暇取得 奨励日

新庄まつり期間中(8月16日)に
計画的に休暇取得を促す
ため、この日を一律休業
日として、年間カレン
ダーと一緒に組み込んで
います。

働き方・休み改善ポータルサイト

取組事例や自己診断を活用して働き方・休み改善のヒントを見つけよう

- 働き方・休み改善ポータルサイト
- 働き方・休み改善ポータルサイト
- 働き方・休み改善ポータルサイト

厚生労働省 山形労働局 新庄労働基準監督署 / 新庄市

問い合わせ先 【厚生労働省委託事業実施機関】株式会社 東北情報センター 〒986-0091 山形県新庄市18番162番10 TEL:0233-29-2411

1 なぜ休暇の取得が必要なの？

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

年次有給休暇をしっかりと取得できないと...

- 労働者のストレス増加
- 職場の雰囲気悪化
- 残業などのコストの増加

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

従業員にも会社にもメリット

2 新庄・最上地域で休暇取得促進にむけた環境づくりに取り組みました

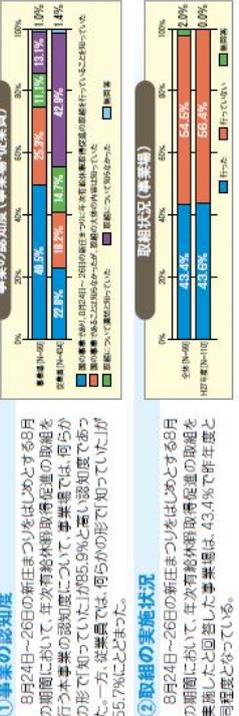
厚生労働省では、平成28年度、新庄市と連携し、「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を行いました。新庄まつりの8月24日～26日(重点実施日)をはじめとする地域の名産イベントをきっかけとする、年次有給休暇を活用した、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けた環境づくりを支援しました。

- 1. 連絡会議の開催**
地域の特性を活かした休暇取得促進の検討を行うため、関係者による連絡会議を平成28年6月から平成29年1月にかけて3回開催
- 2. 周知広報**
リーフレット、ポスターの配布等により夏及び秋冬のイベントに合わせた休暇取得の働きかけ
- 3. 事業場巡回訪問**
社会保険労務士による新庄市内の事業場50社の訪問による計画的な年次有給休暇取得等の働きかけ
- 4. 事業に関するアンケート調査**
新庄・最上地域の事業場200社、1000人を対象にアンケートを実施



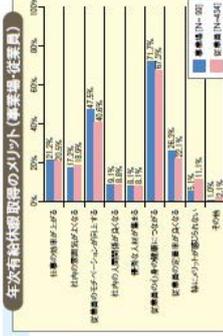
3 新庄・最上地域の休暇取得に関する意識など

事業場・従業員の皆様に対するアンケート調査により、休暇取得の現状についてまとめました。



③ 年次有給休暇取得のメリットと必要を取組

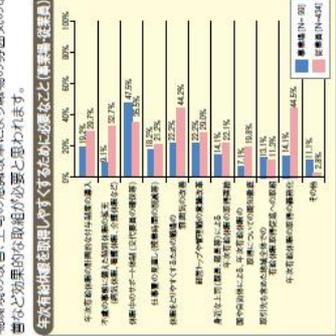
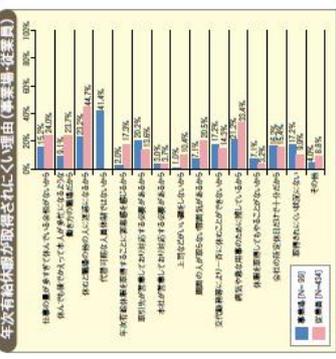
年次有給休暇を積極的に取得することのメリットについて、事業場では、「従業員の心身の健康につながる」が71.7%と最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」が47.5%であった。
従業員では、「従業員の心身の健康につながる」が73.3%と最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」が40.6%であった。
このように、年次有給休暇積極的に取得するメリットの上位2項目は、労使の共通認識となっている。



④ 年次有給休暇取得に関する労使の認識のギャップ

年次有給休暇が取得されにくい理由として、事業場では「代替可能な人員体制ではない」が41.4%と最も多く、次いで「休暇中のサポート体制(交代要員の確保等)」が33.4%、「仕事の量が多すぎる」が21.2%であった。
従業員では、「心身の健康の他の人に迷惑になるから」が44.7%と最も多く、次いで「病気をかき用事のために残しているから」が33.4%、「仕事の量が多すぎる」が24.0%であった。
このように、年次有給休暇が取得されにくい理由では、労使の認識の違いが見られます。

年次有給休暇を取得しやすくなるために必要とされていることとして「休暇中のサポート体制(交代要員の確保等)」が7.5%と最も多く、次いで「休暇をとりやすくなるための職場の雰囲気改善」、「経営トップや管理職の意識改革」が22.2%であった。
従業員では、「年次有給休暇の取得の義務化」が44.5%と最も多く、次いで「休暇をとりやすくなるための職場の雰囲気改善」が44.2%、「休暇中のサポート体制(交代要員の確保等)」が35.5%であった。
これらのことから、休暇取得促進を図るためには、休暇取得のための制度の見直しや互いに助け合えるような職場環境の改善、上司の意識改革により職場の雰囲気改善など効果的な取組が必要と取られます。



⑤ 勤務先における労働者での話し合いの機会の有無について

「話し合いの機会」は「計画的な休暇取得の機会」である事業場では計画的に取得している割合が57.9%であるのに対し、話し合いの機会はない事業場では30.0%にとどまっています。話し合いの機会を持つことが計画的な休暇取得に有効であるといえます。

