

**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（秩父地域）
実施報告書**

平成 29 年 3 月

株式会社日本能率協会総合研究所

【目次】

1. 事業の目的ならびに実施概要	1
2. 休暇取得促進の検討・周知	2
(1) 連絡会議の設置・運営	2
(2) 休暇取得促進策の周知	8
3. 事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけ	19
4. 事業に関するアンケート調査の実施	24
(1) 事業場アンケート調査結果	25
(2) 従業員アンケート調査結果	53
5. 今後の休暇取得促進策の方向性	79
(1) 本事業の認知度や取組の実施状況	79
(2) 秩父夜祭の本祭と秩父地域のイベントにおける過ごし方と本事業の評価	84
(3) 年次有給休暇取得の現状と年次有給休暇取得促進の制度等	88
(4) 休暇取得促進に向けた今後の方向性	97
6. 提言リーフレット「年次有給休暇活用レポート」の作成	99

1. 事業の目的ならびに実施概要

「仕事と生活の調和」ワーク・ライフ・バランス憲章等において、2020年までの数値目標として、年次有給休暇取得率を70%、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2008年（10%）の5割減とすることを目標として、国を挙げてワーク・ライフ・バランスの実現を推進しているところである。しかしながら2014年の年次有給休暇取得率は47.6%、週労働時間60時間以上の雇用者の割合は8.5%となっており、目標達成に向け国として社会的な気運の醸成や支援策を積極的に行うことが求められている。

地域におけるワーク・ライフ・バランスの気運の醸成のためには、地域における特性に着目し、地域のイベントなどに合わせて、休暇取得促進や所定外労働の削減を図るなど、地域が一体となって働き方・休み方の見直しに向けて取組を進めることが有効であると考えられる。

このため、本事業においては、秩父地域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促進策の検討結果を取りまとめたうえで、秩父地域の一大イベントである「秩父夜祭の本祭」をはじめとする各種の秩父地域のイベントをきっかけとする休暇取得促進のため、広報媒体を活用した働きかけ等を実施するとともに、更なる休暇取得の促進を図っていくことを目的として、秩父地域での休暇取得促進の取組についての好事例を収集してリーフレットとして配布した。

なお、本事業は平成26年度・平成27年度に実施した事業に引き続き3年度目として実施した。

本事業では、以下の4つの事項を実施した。

- ① 休暇取得促進策の検討・周知
- ② 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
- ③ 事業に関するアンケート調査の実施
- ④ 提言リーフレットの作成

本事業の実施にあたっては、秩父地域の市町および「ちちぶワーク・ライフ・バランス連絡会議」との連携を図ることで、効果的な休暇取得促進活動を行うことができた。また、本事業では、秩父市、横瀬町、皆野町、長瀬町、小鹿野町、秩父商工会議所、皆野町商工会、長瀬商工会、西秩父商工会、荒川商工会をはじめ、秩父地域の多くの事業場の方々に多大なご協力を頂いた。

2. 休暇取得促進の検討・周知

(1) 連絡会議の設置・運営

秩父地域の特性を活かした休暇取得促進策の検討・周知を行なうための連絡会議(以下「連絡会議」という。)を設置した。

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(秩父地域)連絡会議

② 委員構成

委員およびオブザーバーは以下のとおりである。

(五十音順 敬称略)

	氏名	所属等
委 員	内田 明夫	秩父商工会議所 事務局長
	坂本 正明	小鹿野町 産業振興課長
	田端 保之	秩父市 産業観光部商工課長
	保泉 広一	皆野町商工会 事務局長
	町田 文利	横瀬町 産業観光課 課長
	宮原 宏一	皆野町 産業観光課 課長
	横山 和弘	長瀬町 産業観光課 課長

オブザーバー	川又 修司	厚生労働省労働基準局労働条件政策課 課長補佐
	寺脇 悠太郎	厚生労働省労働基準局労働条件政策課働き方・休み方改善係
	小林 雅彦	埼玉労働局 雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進監理官
	沼澤 由美	秩父労働基準監督署 署長

③ 連絡会議の開催と検討内容

第1回連絡会議	
開催日時	平成28年8月30日(火) 13:30~15:00
開催場所	秩父労働基準監督署 会議室
出席者	
【委員】	阿保拓也(代理出席)、内田明夫、篠田あや子(代理出席) 田端保之、保泉広一
【オブザーバー】	川又修司、寺脇悠太郎、小林雅彦、沼澤由美
議題	1. 連絡会議設置について 2. 本事業の概要について 3. 休暇取得促進策の周知広報について 4. 地域内の事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけについて 5. 事業に関するアンケート調査について 6. その他

【第1回連絡会議 議事要旨】

1) 連絡会議設置について

- ・連絡会議設置要綱が承認された。
- ・委員及びオブザーバーが紹介された。

2) 本事業の概要について

- ・事務局より、本事業の目的や内容、スケジュールなどについて説明を行なった。

3) 休暇取得促進策の周知広報について

- ・事務局より、配付・掲示用資料(リーフレット、事業場への説明用資料、ポスター案を掲示、説明を行なった。

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

- ・事務局より、秩父地域の50事業場訪問について従業員50名以上の事業場に加え、従業員30名以上の事業場への直接訪問と働きかけの内容やヒアリング項目、訪問者(社会保険労務士の同行)について説明を行なった。

5) 事業に関するアンケート調査について

- ・事務局より、事業場向けアンケート、従業員向けアンケートの方法や調査項目などの説明を行なった。

6) 主な意見（抜粋）

① ポスター・リーフレットのデザインについて

- ・ ポスターは文章があっても読まれないので、文章よりもインパクトがある写真を多くした方が良い。
- ・ ポスター・リーフレットは、1市4町のイベントや写真をバランスよく掲載した方が良い。
- ・ 画像データ等は、自治体から提供を受けてより解像度の良いものを使用した方が良い。
- ・ 昨年度まで地域に関係のあるイラストを使用してきたが、本年度もオリジナルのイラストを作成した方が良いのではないか。

② ポスター・リーフレットの事業場へ配布について

- ・ 事業者名でのポスター・リーフレットの送付やアンケートの依頼をするにあたり、配布先の事業に対して、連絡会議委員の所属自治体、商工会議所、商工会連名での挨拶文書を同封した方が良い。

③ 訪問事業場の選定について

- ・ 訪問対象の事業は、商工会議所、各商工会から役員となっている事業場などを各10箇所程度推薦して貰うようにしたらどうか。

④ 事業場訪問時の説明用リーフレットについて

- ・ 全般に内容が硬い感じがする。秩父地域内の事例紹介について、従業員の体験談のような内容を掲載した方が良い。
- ・ 掲載する写真やイベントについては、ポスター同様に1市4町のバランスを考慮すべき。

⑤ アンケート調査について

- ・ 削除候補となっている「取得が進まない理由」については、労使のギャップが多い設問項目なので、残す方向で検討すべき。
- ・ 従業者アンケートに、年次有給休暇取得時の申請対象者（上司など）の項目を設け、「年次有給休暇がとりにくい理由」との関係进行分析すると、何らかの関係が見えるかもしれない。
- ・ 就業規則を持つ従業員10人以上の事業場については、商工会議所、各商工会に依頼して情報提供を受けたほうが良い。
- ・ 昨年度の回答事業場を今年度の調査対象から除外した方が良いのではないか。

⑥ その他

- ・ 事業場訪問に対する協力事業場にPR用の「(仮称) 取組企業シール」などを配布することで、事業主の理解の促進、従業員への動機付け、対外的なイメージ向上を図ることができるのではないか。
- ・ 事業主からは、年次有給休暇を取得するのはかまわないが、同時期に一斉に休まれるのは困るという話を良く聞く。

■ 第 1 回連絡会議の様子



第 2 回連絡会議	
開催日時	平成 28 年 2 月 23 日(木) 14 : 30～16 : 00
開催場所	秩父労働基準監督署 会議室
出席者	
【委 員】	阿保拓也（代理出席）、内田明夫、加藤利伸（代理出席）、田端保之本間康仁（代理出席）、茂木美代香（代理出席）
【オブザーバー】	川又修司、寺脇悠太郎、小林雅彦、沼澤由美
議題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 事業周知・啓発媒体作成及び配布状況 2. 事業場訪問結果 3. 事業場・従業員アンケート結果 4. 今後の休暇取得促進策 5. 提言リーフレット（案） 6. その他

【第2回連絡会議 議事要旨】

1) 事業周知・啓発媒体作成及び配布状況について

- ・事務局より、作成した周知・啓発用媒体の紹介と配布状況の報告を行なった。

2) 事業場訪問結果について

- ・事務局より、事業場への訪問結果の報告を行なった。

3) 事業場アンケート調査結果について

- ・事務局より、事業場アンケートの結果について報告を行なった。

4) 従業員アンケート調査結果について

- ・事務局より、従業員アンケートの結果について報告を行なった。

5) 今後の休暇取得促進策（案）の検討について

- ・事務局より、今後の休暇取得促進策（案）について説明を行なった。

6) 提言リーフレット（案）の検討について

- ・事務局より、提言リーフレット（案）について説明を行なった。

- ・委員より、3ページの「③年休取得に関する労使の認識のギャップ」のグラフについて、項目が多すぎるため見難くなっているため、上位項目とギャップがある項目に絞って表示した方が良いとの意見が出され、修正することとした。

- ・最終ページの秩父地域での取組み事例として、物販やサービス業では書入れ時のためイベントに合わせて休めないため、イベント前後などで年休取得をしている事例があれば掲載してほしいという意見が出された。

- ・表紙の写真については、イベント名を表示して欲しいという意見が出され、修正を行うこととなった。

- ・委員より、最終ページの年休取得の提案カレンダーについては、2つくらいに絞った方が良いとの意見が出され、提示の7月の「秩父川瀬祭」と秋から冬のイベントを提示するよう検討することとした。冬の「秩父夜祭」は、来年度も週末にあたるため、他のイベントを検討することとした。また、飛び石連休となる5月のゴールデンウィークを例示してみたらどうかという意見が出された。

- ・委員より、表紙のイベントカレンダーについては、現在の9月までではなく、年度内のイベントを掲載した方が良いという意見が出された。また、カレンダーは月ごとではなく、季節ごとに表示し、1自治体2件程度のイベントを表示した方が良いとの意見が出され、修正案を作成することとなった。

- ・表紙のイベントカレンダーについては、秩父市「芝桜」と「秩父夜祭」、横瀬町「寺坂棚田彼岸花まつり」、皆野町「ポピー」と「秩父音頭まつり」、長瀬町「舟下り」と「船玉まつり」もしくは「桜」と「蠟梅」、小鹿野町「ダリアまつり」と「花しょうぶまつり」を原則として掲載案を作成することとなった。「氷柱」は、秩父市・横瀬町・小鹿野町にあるので、「氷柱（秩父三大氷柱）」

のように表示してはどうかという意見が出された。また、「桜」は、皆野町・長瀬町でも大きなイベントとなりうるので、表示方法として、市町別に掲載するのではなく、イベントの後ろに市町名などを表示してはどうかとの意見が出された。

- ・事務局より、頂いたご意見を踏まえて早急に修正案を作成し、ご検討いただくこととした。
- ・その他、ご意見については3月1日（水）までに事務局までお知らせいただくこととした。

■第2回連絡会議開催の様子



(2) 休暇取得促進策の周知

本事業の実施にあたり、周知・啓発用媒体を下記の通り作成した。配布状況は下表の通りであった。

1. 周知・啓発用媒体作成状況

- ① 配布用リーフレット：43,000部
- ② ポスター：1,050部
- ③ 説明用リーフレット：180部
- ④ 駅貼りポスター：20部
- ⑤ 電車中吊り広告：2,000部
- ⑥ 新聞広告：発行部数 99万部

2. 啓発・周知媒体配付・掲示状況

① リーフレット・ポスター配布・掲示一覧

対象	方法・依頼先等	媒体種類				
		ポスター	リーフレット	事業場説明用パンフレット	鉄道駅貼りポスター	中吊り広告
事業場	秩父商工会議所	163	1850			
	荒川商工会	200	200			
	皆野町商工会	45	450			
	長瀬町商工会	330	330			
	西秩父商工会	86	86			
	直接訪問 (54 事業場)	108	540	160		
地域住民	秩父市	30	23,867		11	
	横瀬町	6	3,339			
	皆野町	6	4,150			
	長瀬町	2	2,687			
	小鹿野町	14	4,733			
	西武鉄道		30		5	2,000
	秩父鉄道		100		4	
その他	埼玉労働局	20	180			
	秩父労働基準監督署	3	100			
	その他 (埼玉県施設等)	10	150			
	予備分等	27	208	20		
合計		1,050	43,000	180	20	2,000

※鉄道駅貼りポスターは、秩父市の協力を得て、西武鉄道 5 箇所、秩父鉄道 10 箇所の計 15 箇所に掲示

※自治体別配布先内訳

	世帯別配付/ 回覧リーフレット	市民窓口等 配付リーフレット	新聞折り込み 用リーフレット	公共施設等の 掲示ポスター	道の駅貼り付 けポスター	鉄道駅貼りポ スター
秩父市	2,847部*1	600部	20,420部	30部		11部*2
横瀬町	3,239部	100部		4部	2部	
皆野町	3,950部	200部		4部	2部	
長瀬町	2,637部	50部		2部		
小鹿野町	4,413部	320部		12部	2部	
合計	17,086部	1,270部	20,420部	52部	6部	11部

*1：秩父市は行政区分ごとに回覧と新聞折り込みを実施、その他の4町は毎戸配布を実施した

*2：秩父市は、市内の秩父鉄道10駅と西武秩父駅へのポスター掲示を実施した（秩父鉄道：三峰口、白久、武州日野、武州中川、浦山口、影森、御花畑、秩父、大野原、和銅黒谷）
道の駅は、果樹公園あしがくぼ、みなの、両神温泉薬師の湯の3箇所でポスター掲示を実施した

② 配布用リーフレット

■配布用リーフレットのデザイン (A4)

(表面)

ちゅうちゅうぶ を楽しまう!

年次有給休暇で

休暇の取得促進に向けて、労使が協力して

- 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

などに取り組む必要があります。

厚生労働省は、平成26・27年度に引き続き、秋父地域の皆様と連携を回りながら、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。
12月3日に行われる秋父夜祭の本祭など秋父地域のイベントに合わせて年次有給休暇を活用し、地域のイベントに参加する時間、家族と触れ合う時間、自分のための時間をつくるなど、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現を回りましょう。

家庭も会社も地域の一部
みんなで取り組もう!

事業主の皆様へ
年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう!

年次有給休暇の計画的付与制度とは?

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

11月	12月	1月	2月	3月
祝日	*12/3(土) 秋父夜祭り本祭	水休	ロウバイ	節分祭
				カタクリ
				いちご狩り

厚生労働省 埼玉労働局 秋父労働基準監督署
 秋父市 横瀬町 皆野町 長瀬町 小籠野町
 秋父商工会議所 皆野町商工会 長瀬町商工会 西秋父商工会 荒川商工会

働き方・休み方改善ポータルサイト
<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>
 お問い合わせ：厚生労働省労働政策実施推進課
 株式会社日本標準協会総合研究所
 東京都港区芝公園3-1-22 TEL.03-3578-7671

働く人にやさしく、すみやすいまち「ちちぶ」を目指そう！

年次有給休暇を活用して 家族と地域と自分の時間をつくりましょう！

●年休を取得することのメリットは

昨年度の実施後のアンケートで、秩父地域の休暇の現状と今後の方向性について調査しました。

「従業員が年次有給休暇を取得することのメリット」を尋ねたところ、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」、「社内の雰囲気が良くなる」、「仕事の効率が上がる」という回答が多くみられました。

従業員が年次有給休暇を取得することのメリット(複数回答)



●秩父地域ではこんな取組をしている事業場があります

◆年休の計画的付与

年休の取得希望者が集中することを緩和するために、年休の計画的付与制度を利用しています。前年の冬季に翌年度の営業(就業)カレンダーに計画的付与日を組込み、夏のお盆期間の土日、年末年始、5月のゴールデンウィーク等に際して、連続して休めるようにしています。

◆応援体制作り

作業班内での移動ができるように、専従ではなく、多能工化し、ある作業班で人手が足りなくなると、応援ができる体制を作っています。そのため、年休を取得しやすい雰囲気があります。また、年休の取得が少ない人には個人面談の際、取得に向けた働きかけを行っています。

◆年休の取得状況把握

年次有給休暇取得率100%を目指して、各人の取得状況をチェックしたり、定期的な研修の際に健康管理の重要性をテーマにして年休取得の働きかけを行っています。一部の部門では、週・月のミーティングの際に上司が従業員に対して年休取得の予定を出すように働きかけしています。

◆年休取得目標の設定

昨年度から、各職員が月1日を目安に年休を取得できるようにシフトを組むことを部門責任者に指示しています。今年度は職員全員が年間15日取得することを目標としています。

秩父地域おすすめイベント

紅葉

10月に奥秩父から始まり、11月下旬の嵐山まで続きます。秩父市大滝の中津峡をはじめ、皆野町の黒檜正光記念物「国神の大銀杏」、小鹿野町の秩父三滝の滝と呼ばれる名瀑「丸神の滝」周辺の紅葉など見どころが充実。長瀬町では紅葉まつりとして月の石もみじ公園や宝登山神社などでライトアップが、また、皆野町でも「秩父豊稔の滝」でライトアップが行われます。

氷柱

氷柱は秩父地方の冬の楽しさが作り上げる氷の芸術です。奥秩父の「三十鐘(しそつち)」の氷柱、小鹿野町の「尾ノ内氷柱」、横瀬町の「あしかくぼの氷柱」の秩父三大氷柱は、1月上旬から2月下旬が見ごろとなります。週末にはライトアップした幻想的な氷柱を見ることもできます。

花

小鹿野町青神小森堂上では動分草が例年2月下旬から3月中旬に咲きます。長瀬町では1月上旬～2月中旬、宝登山山頂斜面に3種類2500本のロウバイが咲き誇ります。3月下旬からはカタクリの花が咲き始めます。大塚カタクリの里、長瀬カタクリの里、皆野カタクリの里、あしかくぼ山の花道など各地に野生地があります。

いちご狩り

いちご狩りは秩父市、長瀬町、小鹿野町、横瀬町にて、早い農場で12月中旬頃からオープンしはじめます。

③ 公共施設用ポスター

■公共施設用ポスターのデザイン (B2)

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう!

丸神の滝(小鹿野町)

夜祭(秩父市)

船下り(長瀬町)

天空を彩るポピー(皆野町)

あしがくぼの氷柱(横瀬町)

ち
ち
ぶ

年次有給休暇で
楽しもう!

休暇の取得促進に向けて、労使が協力して

- 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

などに取り組む必要があります。

家庭も会社も地域の一部
みんなで取り組もう!

厚生労働省 埼玉労働局 秩父労働基準監督署

秩父市 横瀬町 皆野町 長瀬町 小鹿野町

秩父商工会議所

皆野町商工会 長瀬町商工会 西秩父商工会 荒川商工会

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

お問い合わせ：厚生労働省委託事業実施機関
 株式会社日本労働協会総合研究所
 東京都港区北公園 3-1-22 TEL 03-3578-7871

④ 説明用リーフレット

■説明用リーフレットのデザイン (A3 三つ折)
(表面)

年次有給休暇を活用して 秩父のイベントに出かけましょう!

11月	12月	1月	2月	3月
紅葉	★12/3(土) 秩父夜祭り本祭	氷柱	ロウバイ	カタクリ
		総分華		
				いちご狩り

秩父地域おすすめイベント

紅葉



10月に秩父から始まり、11月下旬の深山まで続きます。秩父生花園の中庭を歩くと、秩父の歴史を伝える記念物「熊神の大観音」、小籠町の秩父三層の滝と呼ばれる名瀑「丸神の滝」、湯沢の紅葉など見どころが充実。長瀬町では紅葉まつりとして町の名木を染み付かせ、神社などでのライトアップが、また、吾野町でも「秩父警察の滝」でライトアップが行われます。

氷柱



氷柱は秩父地方の冬の楽しみが作り上げる氷の芸術です。秩父の奥秩父の「三つ峠(ゆさつら)の氷柱」、小籠町の「夏ノ内氷柱」、湯沢町の「あしかくほの氷柱」の秩父三大氷柱は、1月上旬から2月下旬が見どころとなります。週末にはライトアップした幻想的な氷柱を見ることが出来ます。

花



小籠町町神小森屋上では毎年4月下旬から3月中旬に咲きます。長瀬町では1月上旬〜2月中旬、定寿山(須賀山)に3種類2500本ののびが咲き誇ります。3月下旬からはカタクリの花が咲き始めます。大塚カタクリの里、長瀬カタクリの里、吾野町カタクリの里、あしかくほの花道など各地に散生地があります。

いちご狩り



いちご狩りは秩父市、長瀬町、小籠町、湯沢町にて、暑い暑間で12月中旬頃頃からオープンしはじまります。

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう!

なぜ年次有給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改善することが重要です。

年次有給休暇の取得促進

社員にも会社にもメリット

計画的な年次有給休暇の取得により...

☆仕事の生産性向上!
☆企業イメージの向上!
☆優秀人材の確保!

地域イベントへの参加!
私生活の充実!
仕事へのやる気!

年次有給休暇をしっかりと取得できないと...

心身ともに疲労感
仕事の効率低下

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

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

厚生労働省が運営する「働き方・休み方改善ポータルサイト」では、働き方・休み方の改善に役立つ情報を提供しています。

- 働き方・休み方改善情報(所定外労働の状況、年次有給休暇の取得率等)による自己診断ができます。
- 勤務地に基づき対応方法をご提案しています。
- 勤務地の具体的な改善事例(所定外労働の削減、年次有給休暇の取得率向上)の取組事例もご紹介しています。
- 働き方・休み方改善に関する自治体の取組を掲載しています。

働き方・休み方改善ポータルサイト

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

お問合せ先
【厚生労働省委託事業実施機関】株式会社日本総合協会総合研究所
〒105-0011 東京都港区芝公園 3-1-22 TEL.03-3578-7671

働く人にやさしく、すみやすいまち「ちちぶ」を目指そう!

年次有給休暇 活用のススメ

家庭も会社も地域の一部。
みんなで取り組もう!











厚生労働省 埼玉労働局 秩父労働基準監督署

秩父市 横瀬町 皆野町 長瀬町 小籠町

秩父商工会議所 皆野町商工会 長瀬町商工会 西秩父商工会 荒川商工会

年次有給休暇取得に向けた環境づくりに取り組みましょう!!

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

1 経営者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

などが考えられます。

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

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

従業員が健康で充実した生活を送れるよう、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変えるための意識改革や柔軟な働き方の実現に取り組みましょう。

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 所定外労働を削減する

ノー残業デーを導入したり、長時間労働が続いている場合は、その原因を検討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」 を活用しましょう!

年次有給休暇の計画的付与制度とは

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

◆付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の日数にできま

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

※5日分は自由に取得できる日数です。 ※5日分は計画的付与の対象です。

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の従業員

15日 5日

※15日分は自由に取得できる日数です。 ※5日分は計画的付与の対象です。



◆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に年次有給休暇を与える方法。製造部門など、操業を止めて全従業員を休業させることのできる事業場などで活用されています。

② 班・グループ別の交錯制付与方式

班・グループに交錯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な記念日を優先的に充てるケースがあります。

●年休を取得することのメリットは

昨年度の取組後のアンケートで、秩父地域の休暇の現状と今後の方向性について調査しました。

「従業員が年次有給休暇を取得することのメリット」を尋ねたところ、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」、「社内の雰囲気良くなる」、「仕事の効率が上がる」という回答が多くみられました。

従業員が年次有給休暇を取得することのメリット(複数回答)



秩父地域ではこんな取組をしている事業場があります

年休の計画的付与

年休の取得希望者が集まることを緩和するために、年休の計画的付与制度を利用しています。
前年の冬季に翌年度の営業(就業)カレンダーに計画的付与日を含め、夏のお盆期間の土日、年末年始、5月のゴールデンウィーク等に繋げて、連続して休めるようにしています。

年休の取得状況把握

年次有給休暇取得率100%を目指して、各人の取得状況をチェックしたり、定期的な研修の際に健康管理の重要性をテーマにして年休取得の働きかけを行っています。
一部の部門では、賞・月のミーティングの際に上司が従業員に対して年休取得の予定を出すように働きかけています。



応援体制作り

作業場内での移動ができるように、専従ではなく、多能工化し、ある作業班で人手が足りなくなると、応援ができる体制を作っています。そのため、年休を取得しやすい雰囲気があります。
また、年休の取得が少ない人には個人面談の際、取得に向けた働きかけを行っています。

年休取得目標の設定

昨年度から、各職員が月1日を目安に年休を取得できるようにシフトを組むことを部門責任者に指示しています。
今年度は職員全員が年間15日取得することを目標にしています。

⑤ 駅貼りポスター

■ 駅貼りポスターのデザイン (B1)

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう!

丸神の滝(小鹿野町)

船下り(長瀬町)

夜祭(秩父市)

天空を彩るポピー(皆野町)

あしがくほの氷柱(横瀬町)

ち
ち
ぶ

年次有給休暇で
楽しもう!

休暇の取得促進に向けて、労使が協力して

- 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などに取り組む必要があります。

家庭も会社も地域の一部
みんなで取り組もう!

厚生労働省 埼玉労働局 秩父労働基準監督署
 秩父市 横瀬町 皆野町 長瀬町 小鹿野町
 秩父商工会議所
 皆野町商工会 長瀬町商工会 西秩父商工会 荒川商工会

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

お問い合わせ先：厚生労働省委託事業実施機関
 株式会社日本総合協会総合研究所
 東京都港区虎ノ門 3-1-22 TEL.03-3578-7871

実施日：10月3日（月）～10月30日（日）

掲示駅：西武鉄道 西武池袋線：池袋駅、所沢駅、飯能駅、横瀬駅、西武秩父駅
 秩父鉄道：御花畑、秩父、皆野、長瀬

その他、秩父市の協力により、駅貼りポスターは、計 15 箇所に掲示した
 掲示状況（計）

西武鉄道 西武池袋線：池袋駅、所沢駅、飯能駅、横瀬駅、西武秩父駅（2 箇所）
 秩父鉄道：三峰口、白久、武州日野、武州中川、浦山口、影森、御花畑、秩父、
 大野原、和銅黒谷、皆野、長瀬

(西武秩父駅)



(所沢駅)



⑥ 西武鉄道電車中吊り広告

■電車中吊り広告のデザイン (B3)

**年次有給休暇で
ちちぶ
を楽しもう!**

丸神の滝 (小鹿野町) 船下り (長瀬町) 夜祭 (秩父市) 天空を彩るホビー (皆野町) あしがほの氷柱 (横瀬町)

休暇の取得促進に向けて、労使が協力して
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
 などに取り組むことが必要です。

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう!

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

働き方・休み方改善ポータルサイト
<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>
 お問い合わせ先：厚生労働省委託事業実施機関
 株式会社日本能率協会総合研究所
 東京都港区芝公園 3-1-22 TEL.03-3578-7671

厚生労働省 埼玉労働局 秩父労働基準監督署 秩父市 横瀬町 皆野町 長瀬町 小鹿野町
 秩父商工会議所 皆野町商工会 長瀬町商工会 西秩父商工会 荒川商工会

実施日：10月31日(月)～11月6日(日)



■新聞広告デザイン (半5段)

働く人にやさしく、すみやすいまち「ちちぶ」をめざして

年次有給休暇で ちちぶ 再発見!

休暇の取得促進に向けて、労使が協力して

- 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

などに取り組む必要があります。

事業主の皆様へ

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう!

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

家庭も会社も地域の一部
みんなで取り組もう!

厚生労働省 埼玉労働局 秩父労働基準監督署

秩父市 横瀬町 皆野町 長瀬町 小籠野町

秩父商工会議所 皆野町商工会 長瀬町商工会 西秩父商工会 荒川商工会

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

お問い合わせ先：厚生労働省委託事業実施機関
株式会社日本職業協会総合研究所
東京都港区北品川 2-1-22 TEL:03-3578-7671

掲載日: 10月20日(木)

3. 事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけ

秩父地域の事業場における休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけを目的として、社会保険労務士との訪問を実施した。訪問時は、年次有給休暇の計画的付与制度の導入や休暇取得勧奨日の設定など、労働者が休暇を取得しやすい環境整備の情報提供を行うとともに、すでに取り組みられている休暇取得促進策の内容や課題等の情報収集を行った。

また、秩父地域の祭りやイベントなどを契機とした休暇取得の勧奨を依頼するとともに、本事業の周知・広報用のリーフレットの配布およびポスターの掲示を依頼した。

事業場訪問にあたっては、埼玉県社会保険労務士会秩父支部から推薦を受けた社会保険労務士と同行した。

① 訪問時説明等内容

- ・ 本事業、休暇取得のための環境整備の趣旨説明
- ・ 年次有給休暇の計画的付与制度等の説明
- ・ 秩父地域の祭りやイベントなどを契機とした休暇取得勧奨の依頼
- ・ 昨年度の本事業の重点実施日に関連した休暇取得状況や取組事例等のヒアリング・情報収集
- ・ 事後アンケートへの協力依頼 等

② 面談者

- ・ 各事業場の事業主、もしくは人事労務管理者等

③ 訪問事業場

- ・ 秩父商工会議所、荒川商工会、長瀬町商工会、西秩父商工会、皆野町商工会のご協力により会員名簿より抽出した 54 事業場に訪問した。
- ・ 訪問事業場の内訳は⑥の通り。

④ 訪問期間

平成 28 年 10 月 21 日～11 月 15 日

⑤ 訪問結果

(ア) 本事業に対する理解と協力姿勢

- ・ 本事業の趣旨については、十分に理解していただいた。今後、年次有給休暇の取得促進に向けて、積極的に働きかけていきたいという意向がある事業場が多い。また、人員不足や経営環境により直ちに年次有給休暇の取得促進ができない事業場においても、年次有給休暇取得促進の意義は理解していただいた。

(イ) 日頃の年次有給休暇の取得状況

- ・ 訪問事業場における年休取得率は、全体平均は 51%程度であり、従業員数が 50 人未満の事業場では平均 48%、50 人以上では 55%と 7 ポイント程度の差があった。
- ・ 年次有給休暇取得率が 40%未満の事業場 15 社は、運輸・金融保険・娯楽業などのサービス業、従業者 70 人未満の製造業で、うち 12 社は、隔週休二日制もしくは週休二日制である。

- ・ また、会社の規模や部門や役職、個人によるバラツキがみられる。上場企業、従業員が 50 人以上の工場の製造部門、シフトの決まった病院・介護施設の職員、パート社員、女性、若年層などは、取得率が総じて高い。零細企業、管理職、工事・施工部門（繁忙期）、研究開発・設計部門の専門職、管理部門、そして男性中高年層は、取得率が総じて低く、昨年度と傾向は変わらない。
- ・ 年休の活用は、冠婚葬祭、町内会の活動、自身の病気・怪我、介護や通院、子供の行事などに多く使っているようである。また、秩父のイベントに関しては、秩父夜祭を始め、川瀬祭り、龍勢祭り、鉄砲祭りなど各地の祭りの関係者が年休を取得しているとのことである。若い人は、出勤日である土曜日・祝日や飛び石連休に合わせて年休を取得することも多いようである。
- ・ 年次有給休暇の取り易さは、サービス業を除きほとんどの事業場の担当者は自主的に取りやすい環境であると認識していた。また、病院・介護施設やシフト制の製造部門では、シフト作成時に各人が年休希望を出して責任者が調整するようにしていた。

(ウ) 昨年度の本事業の重点実施日に関連した休暇取得状況

- ・ 秩父夜祭（12月3日）が公休日・指定休日である事業場は 25 社、計画的付与日としての設定をしている事業場はなかった。一方、以前は公休日としていたが、所定休日を止めた事業場で本年度公休日を復活した事業場が 1 社あった。また、来年度から公休日にする予定の事業場が 1 社あった。
- ・ 秩父夜祭を、公休日または指定休日としている理由としては、祭りの関係者が多い、交通規制で物流や通勤に支障が出る、休みたい人が多いなどである。また、介護施設のデイサービスなど交通事情により部門全体を公休日とする事業場もある。祭りの関係者などは 12 月 3 日の本祭のみならず 12 月 2 日や 12 月 4 日も年休を取って連続して休む人もいる。休日にしなくても年休を奨励している企業もある一方、ホテル、小売店などのサービス業は書き入れ時でもあるため年休の取得者は少ない。
- ・ なお、埼玉県民の日（11月14日）は、子供を持つ女性社員やパート社員での年休取得があるが、男性社員、特に中高年や役職者の年休取得はほとんどない。公休日としている事業場は、1 社のみであった。

(エ) 年次有給休暇の計画的付与制度の認知状況と利用例

- ・ 年次有給休暇の計画的付与制度を「よく知っている」「知っている」と回答した事業場は 48%（26 箇所）である。従業員が 50 人以上の事業場における制度に対する認知率は 59%と高く、50 人未満の事業場の 40%に比べ 19 ポイントの差があった。業種では製造業・医療福祉が 60%程度と高く、サービス業は 20%程度と低い。
- ・ 「知らない（初めて知った）」と回答した事業場は 52%（28 社）で、サービス業と零細製造業、建設・工事業に多い。
- ・ 計画的付与制度の利用は 20%（11 社）であった。うち、7 社は製造業である。

(利用例)

- ・ ゴールデンウィークやシルバーウィーク、夏季休暇などにプラスして実施（4）。
- ・ バースデー休暇として、計画的付与制度を利用（3）。
- ・ 年初に年次有給休暇の残りが 10 日以上ある勤続 3 年以上の社員を対象に、取得希望の日 5 日まで申請書により提出する。

- ・ 事業場のカレンダーに計画的付与日を設定している (4)。
- ・ 今年度から計画的付与制度を導入した (2)。

(オ) 年次有給休暇の計画的付与制度の導入可能性

- ・ 計画的付与制度を導入していない事業場 43 社での今後の制度利用の可能性については、半数以上の 24 社が利用可能性を示した。9 社では、事業場一斉の年次有給休暇の計画的付与は難しいので、誕生日などのアニバーサリー休暇や個別の付与の検討意向が示された。
- ・ また、ゴールデンウィークに合わせてのプラスワン休暇や奨励日の設定から計画的付与に進めていきたいという意見があった。

(カ) すでに取り組んでいる休暇取得促進策の具体例

- ・ 従業員自身が年次有給休暇の残日数をリアルタイムで把握できるよう手帳やカードを配布したり、年休予定表の掲出、個別にパソコンで確認できるようにしている事業場が 20 社あった。また、所属長や労務担当者が従業員個々の年次有給休暇の取得状況を把握できるよう管理している事業場があった。
- ・ 年次有給休暇取得促進については、部門長やチームリーダーに従業員の年次有給休暇取得を促すよう活動している事業場が 9 社あった。また、休みやすい雰囲気づくりの第一歩として、年休申請を上司は拒まないことをルールとしている事業場が 2 社あった。
- ・ 多能工化については、製造業以外にも事務職も複数の業務を担当できるようにして、休暇の取得しやすい環境づくりを実施している事業場が 2 社あった。

(具体例)

年次有給休暇取得状況把握の工夫

- ・ 従業員個人が年休残数を管理できるようにカードや手帳を配布している。
- ・ 社内の従業員の PC から随時年休取得の状況確認ができるようにしている。
- ・ グループ別に年休取得予定を表にして掲出している。
- ・ 個人別にカードを作成し、個人で管理できるようにしている。
- ・ 個人別の年休取得予定ファイルを作成し、従業員が随時閲覧できるようにシステム化している。

年次有給休暇取得促進の働きかけ

[職場のリーダーへの働きかけ]

- ・ 主任以上が集まる職員会議での勧奨、子ども関連イベントへの参加勧奨を毎月実施している。
- ・ 勤務シフトの決定の際に月 1 日の年休取得を含め、希望休を 3 日はとれるように配慮している。上司も年次有給休暇取得を勧めるようにしている。
- ・ 翌月のシフトを組む際に年休取得の希望を出すように促している。／各部門のリーダーがシフト表作成時に年休取得の希望を聞いている。／事務局が職員にシフトを組む際に年休を月 1 日は入れるように指導している。
- ・ 主力製品の納品後の仕事量が少なくなった時期に年休を取るよう人事部から呼びかけている。
- ・ 年末年始やゴールデンウィークに年次有給休暇を絡めて取得するよう促している。

[年次有給休暇取得が少ない従業員に対する働きかけ]

- ・ 毎月、計画的付与分の 5 日間の取得状況を確認、これ以外に月 1 回程度は取得するよう呼びかけている。
- ・ 部門長を通じて、取得が少ない従業員に個別に取得を勧めている。
- ・ 従業員の年次有給休暇取得状況は、週 1 回総務グループが確認し、グループミーティングで報告している。
- ・ 年休取得奨励日を設けている。管理職が部下の年休取得状況を見て、少ない従業員には取得を勧めている。

年次有給休暇取得促進の体制・制度面等の工夫

- ・ 給与は上げられないが休暇はとりやすいようにしたい意向はあり、責任者は積極的に休みを取るよう勧めている。その為、多能工のように異なる職種でも欠員が出たら兼務できるように制服を統一し、事務職のものがレストランに出るといったことも可能にした。
- ・ 多能工化を図り、各職場で従業員の休みに備えて話し合える体制を作っている。
- ・ 年次有給休暇の取得率を管理している。事務職員も多能工化して、複数の業務ができるようにし、休暇取得者の業務を代われる状況を作っている。
- ・ 未消化分の年次有給休暇を最大 50 日まで積立できる制度を導入し、傷病手当の対象とならない病気や家族の介護に使えるようにしている。
- ・ 未消化分の年次有給休暇を療養目的で使用できる有給休暇として別途 20 日設定している。このため病気に備えて年次有給休暇を使い残す人が減ってきていると思う。

管理職に対する意識付け、ほか

- ・ 人事総務部門からマネジメント層に対する呼びかけなどによる意識改革を実施。幹部会議での取得促進の働きかけ、バースデー休暇の取得の個別呼びかけ、社長からの休暇取得の呼びかけを行っている。
- ・ 仕事が暇な時には年次有給休暇を取得するよう工場長が部下に対してとして働きかけを行っている。
- ・ 各部署の年次有給休暇の取得状況は、半期に 1 回、部課長会議で報告していて、取得状況が思わしくない部署はその他の月の会議でも報告して、取得促進を伝えている。
- ・ 上司が年休取得を勧める。事務職には 1~3 月の土曜出勤日に年次有給休暇を取るよう勧めている。

⑥ 訪問事業場一覧

- ・ 訪問事業場の業種内訳は、製造業 24 社（44%）運輸業・サービス業 10 社（19%）建設業 9 社（17%）医療福祉 8 社（15%）商業 3 社（5%）である。
- ・ 従業員規模別の内訳は、30 人未満 24 社（44%）30~49 人 8 社（15%）50~99 人 9 社（17%）100 人以上 13 社（24%）である。

訪問日	No.	訪問先	業種	所在地
10月12日	1	福祉事業所	医療福祉	小鹿野町
	2	製造業本社	製造業	皆野町
	3	医療施設	医療福祉	皆野町
10月14日	4	商業 本店	商業	秩父市
	5	商業	商業	秩父市
10月17日	6	製造業	製造業	秩父市
	7	設備工事業	建設・工事	秩父市
	8	医療施設	医療福祉	秩父市
10月18日	9	医療施設	医療福祉	秩父市
	10	設備工事業	建設・工事	秩父市
	11	製造業 本社	製造業	小鹿野町
	12	製造業	製造業	秩父市
10月19日	13	製造業 本社	製造業	秩父市
	14	金融・保険業	金融・保険業	秩父市
	15	医療施設	医療福祉	皆野町
10月21日	16	飲食業	サービス業	秩父市
	17	サービス業	サービス業	秩父市
	18	製造業 本社	製造業	秩父市
10月24日	19	建設業	建設・工事	秩父市
	20	製造業 本社	製造業	長瀨町
	21	サービス業	サービス業	秩父市
10月25日	22	製造業	製造業	秩父市
	23	建設業	建設・工事	秩父市
	24	製造業 本社	製造業	秩父市
10月26日	25	建設業	建設・工事	秩父市
	26	製造業 本社	製造業	秩父市
	27	製造業	製造業	秩父市
10月27日	28	製造業	製造業	秩父市
	29	設備工事業	建設・工事	秩父市
	30	製造業	製造業	小鹿野町
10月28日	31	製造業	製造業	横瀬町
	32	設備工事業	建設・工事	秩父市
10月31日	33	医療施設	医療福祉	秩父市
	34	サービス業	サービス業	秩父市
11月1日	35	製造業	製造業	秩父市
	36	サービス業	サービス業	秩父市
	37	福祉施設	医療福祉	秩父市
11月2日	38	建設業	建設・工事	長瀨町
	39	製造業	製造業	長瀨町
	40	医療施設	医療福祉	長瀨町
11月4日	41	製造業	製造業	小鹿野町
	42	製造業	製造業	秩父市
11月7日	43	製造業	製造業	小鹿野町
	44	製造業	製造業	秩父市
	45	製造業	製造業	小鹿野町
11月8日	46	製造業	製造業	秩父市
	47	金融・保険業	金融・保険業	皆野町
11月9日	48	製造業	製造業	小鹿野町
	49	建設業	建設・工事	秩父市
	50	商業	商業	秩父市
11月11日	51	サービス業	サービス業	横瀬町
	52	製造業	製造業	秩父市
11月15日	53	運輸業	運輸業	秩父市
	54	飲食業	サービス業	秩父市

地域	事業場数
秩父市	37
小鹿野町	7
皆野町	4
長瀨町	4
横瀬町	2

4. 事業に関するアンケート調査の実施

本事業では、休暇取得促進に向けて、地域全体への周知活動を行ってきたが、その効果を測るべく、秩父地域の事業場、従業員の双方を対象にアンケート調査を実施した。アンケートの結果は、昨年度の結果と比較できる項目については、比較分析を実施した。

事業場アンケート調査および従業員アンケート調査は、直接訪問を実施した事業場、秩父商工会議所、荒川商工会、長瀬町商工会、西秩父商工会、皆野町商工会の各商工会会員の事業場等に対して、秩父夜祭（本祭）12月3日以降に郵送にて実施した。各事業場の事業主と従業員の方に調査票記入後、郵送にて返信するよう依頼した。

(1) 事業場アンケート調査結果

調査の概要

(ア) 調査方法

秩父地域（秩父市、横瀬町、皆野町、長瀬町、小鹿野町）の事業場に郵送にて配布・回収

(イ) 調査対象

秩父地域に所在する事業場

※事業場配布数 423 事業場

(ウ) 調査期間

2016年12月6日（火）～2017年1月20日（金）

(エ) 有効回答票数

	秩父市	横瀬町	皆野町	長瀬町	小鹿野町	合計
配布数	152	9	36	37	189	423
回収数	45	6	6	4	33	94
回収率 (%)	29.6	66.7	16.7	10.8	17.5	22.2

I. 秩父地域のイベントに合わせた年次有給休暇取得促進の取組についてお聞きします。

問1. 貴事業場では、秩父地域において、「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」として、秩父地域のイベントに合わせて「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じでしたか。該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

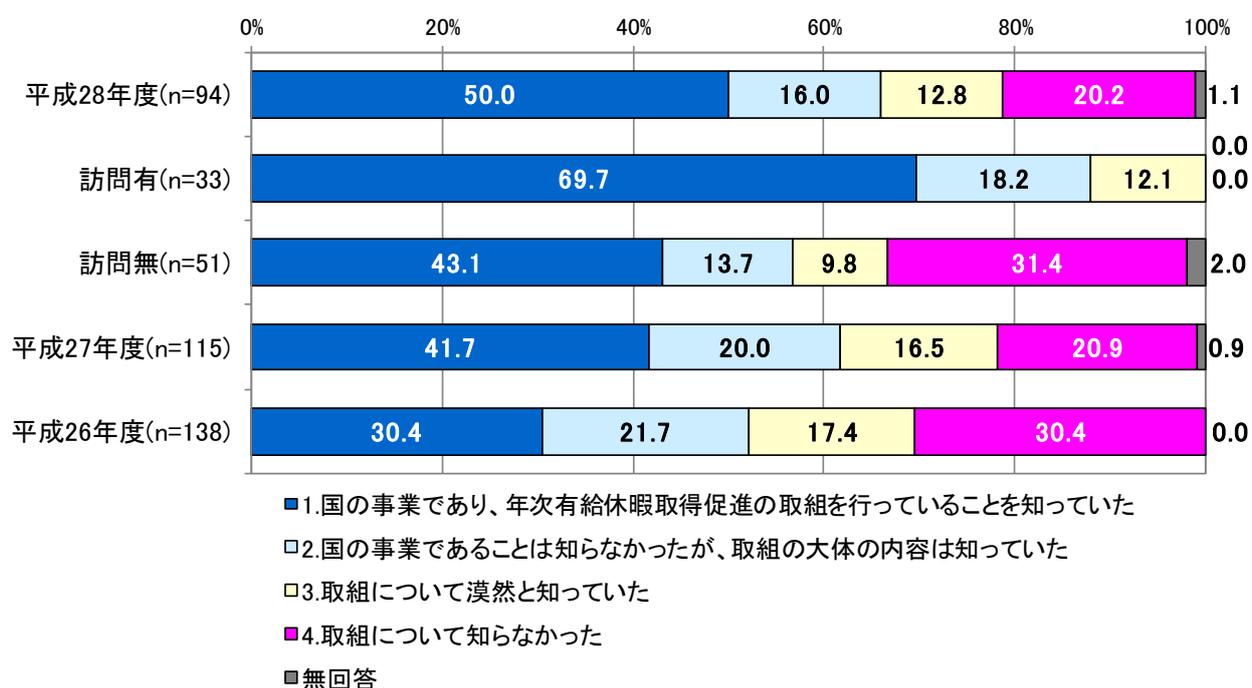
本事業の取組実施についての認知は、「国の事業であり、年次有給休暇取得促進の取組を行っていることを知っていた」（50.0%）が最も多く、次いで「取組について知らなかった」（20.2%）、「国の事業であることは知らなかったが、取組の大体の内容は知っていた」（16.0%）、「取組について漠然と知っていた」（12.8%）であった。

なお、訪問先事業場は、すべての事業場（100%）で何らかの形で本事業を認知していた。

昨年度と比べると、「国の事業であり、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」割合が 8.3 ポイント増加し、「取組について知らなかった」割合が 0.7 ポイント減少した。

事業初年度の平成 26 年度からは、「国の事業であり、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」割合が 19.6 ポイント増加し、「取組について知らなかった」割合が 10.2 ポイント減少した。

■ 図 1. 事業内容の認知状況



付問 1a 本問 1 で「1」～「3」と回答された事業場にお聞きします。

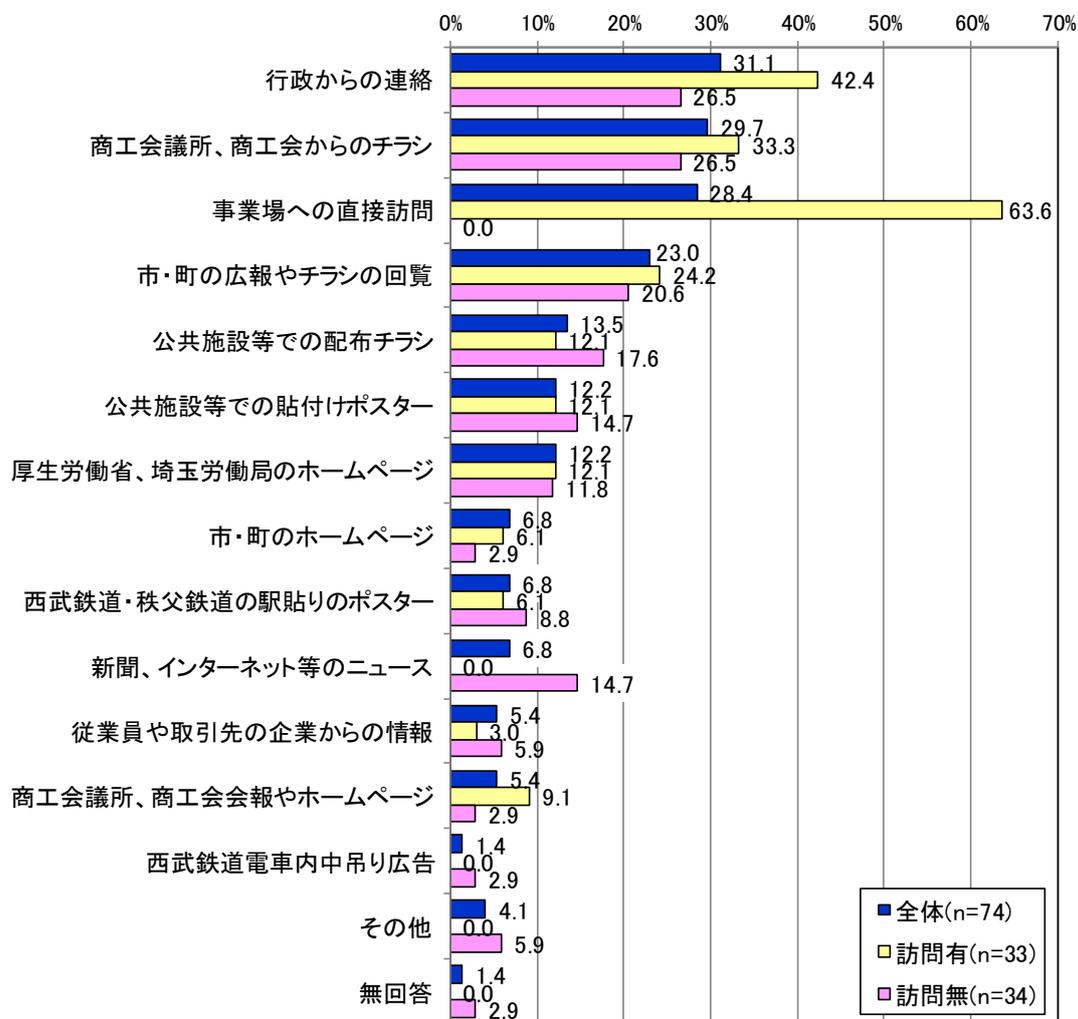
年次有給休暇取得促進の取組を行っていることをどのようなルートでお知りになりましたか。
該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

本事業の取組を知ったルートは、「行政からの連絡」(31.1%)が最も多く、次いで「商工会議所、商工会からのチラシ」(29.7%)、「事業場への直接訪問」(28.4%)であった。

訪問先事業場では、「事業場への直接訪問」(63.6%)、「行政からの連絡」(42.4%)が多く、訪問していない事業場では「行政からの連絡」、「商工会議所、商工会からのチラシ」(ともに26.5%)、「市・町の広報やチラシの回覧」(20.6%)が多かった。

昨年度と比べると、訪問先事業場では「市・町の広報やチラシの回覧」(26.9%)の割合が16.9ポイント増加しているが、「行政からの連絡」(38.5%)は16.5ポイント減少した。

■ 図 2. 本事業の取組を知ったルート



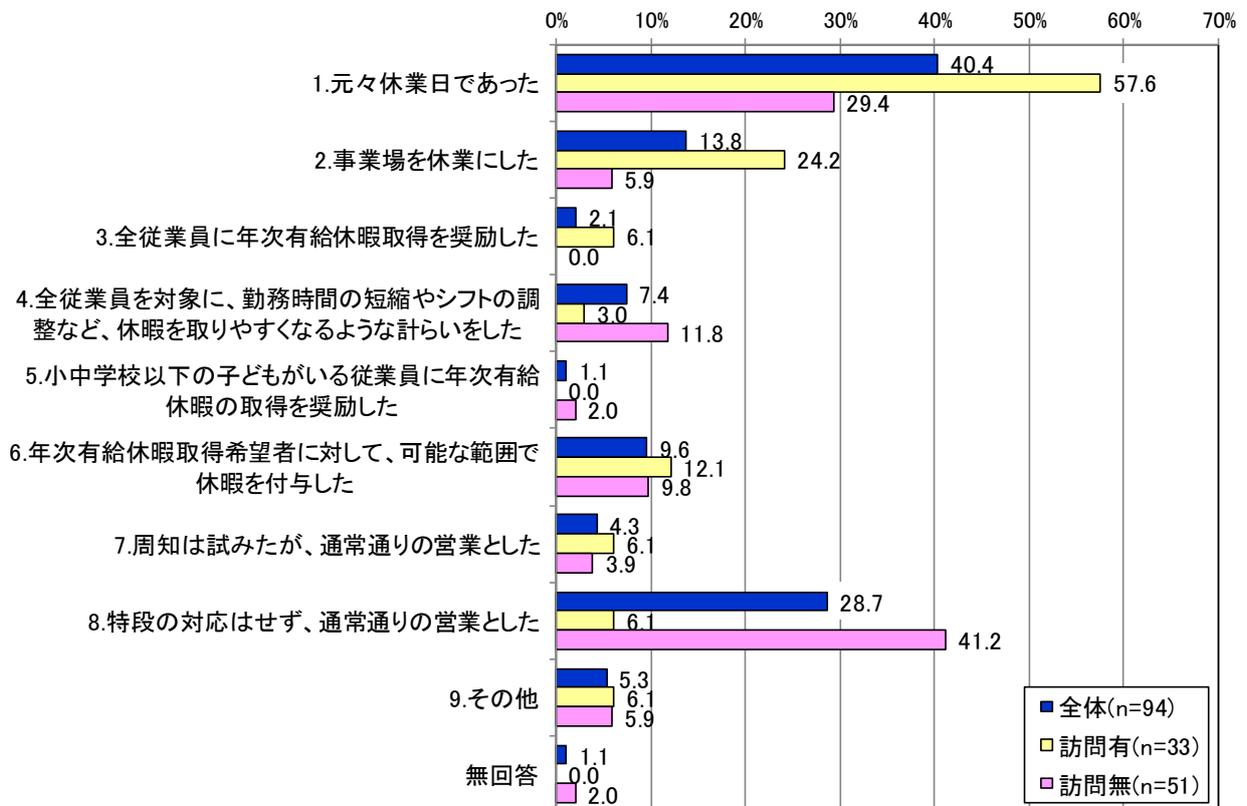
※全体の降順

● 12月3日の秩父夜祭の本祭における年次有給休暇取得促進の取組についてお聞きます。

問2. 貴事業場では、秩父夜祭の本祭（12月3日）における「年次有給休暇取得促進の取組」についてどのような対応をされましたか。該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

秩父夜祭の本祭（12月3日）では、取組を行った事業場が64.9%、取組を行なわなかった事業場が28.7%であった。内訳は、「元々休業日であった」が40.4%（訪問有57.6%、訪問無29.4%）と最も多く、次いで「特段の対応はせず、通常通りの営業とした」が28.7%（訪問有6.1%、訪問無41.2%）であった。

■ 図3. 本事業への対応【秩父夜祭の本祭】



付問 2a 本問 2 で「1」～「6」のいずれかを選択された事業場にお聞きます。

①当該取組を行った理由、②従業員への周知方法 について、該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

① 当該取組を行った理由

取組を行った理由は、「従業員の満足度向上を図るため」、「秩父夜祭を盛り上げるため」がともに33.9%で最も多く、次いで「業務上支障がなかったため」(29.0%)であった。「年次有給休暇取得率向上のため」の回答は9.7%となっている。

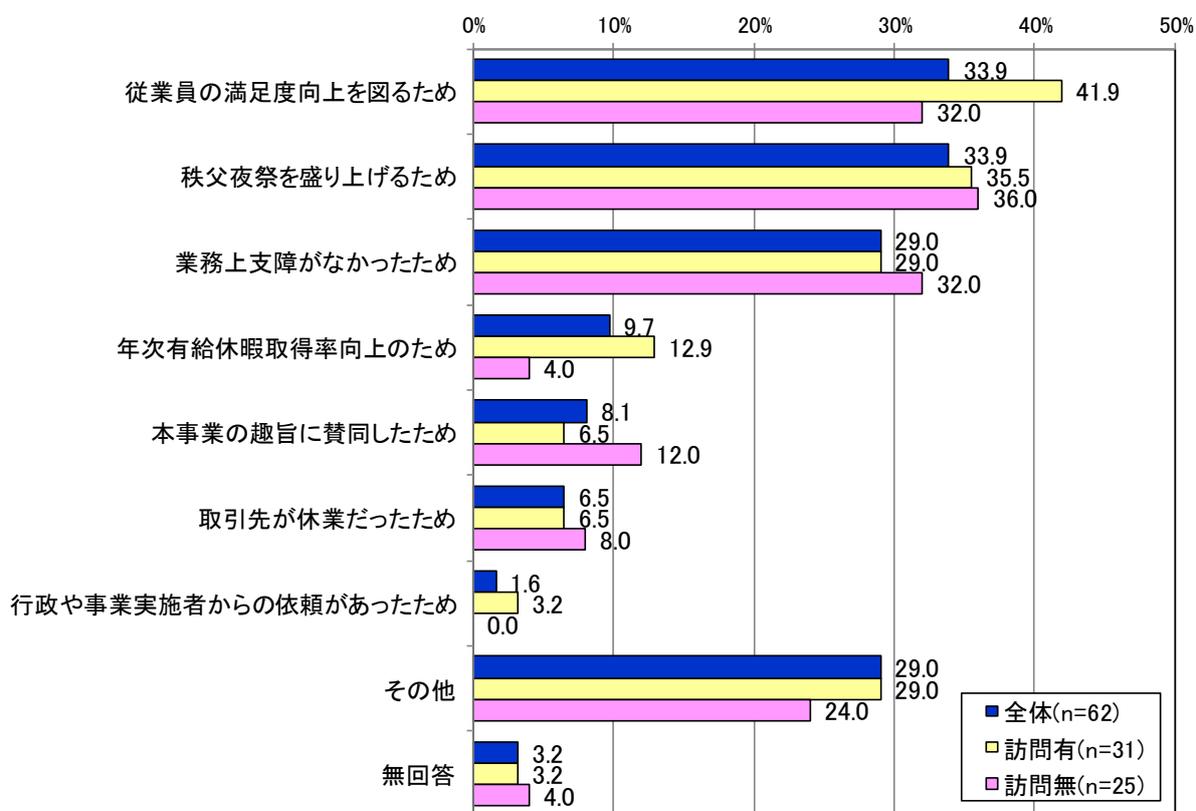
訪問先事業場では、「従業員の満足度向上を図るため」(41.9%)が最も多く、次いで「秩父夜祭を盛り上げるため」(35.5%)、「業務上支障がなかったため」(29.0%)が多い。

昨年度と比べて、「従業員の満足度向上を図るため」が16.1ポイント減少し、「秩父夜祭を盛り上げるため」は3.9ポイント、「業務上支障がなかったため」は1.5ポイント、それぞれ増加した。

訪問先事業場での取組理由を昨年度と比べると、昨年度1位の「従業員の満足度向上を図るため」は22.8ポイント減少、2番目の「秩父夜祭を盛り上げるため」は0.2ポイント増加、3番目の「年次有給休暇取得率向上のため」は10.6ポイント減少した。

訪問していない事業場では、昨年度1位の「従業員の満足度向上を図るため」は14.0ポイント減少、2番目の「業務上支障がなかったため」は1.3ポイント減少、3番目の「秩父夜祭を盛り上げるため」は7.4ポイント増加した。

■ 図 4. 本事業への取組理由【秩父夜祭の本祭】



※全体の降順

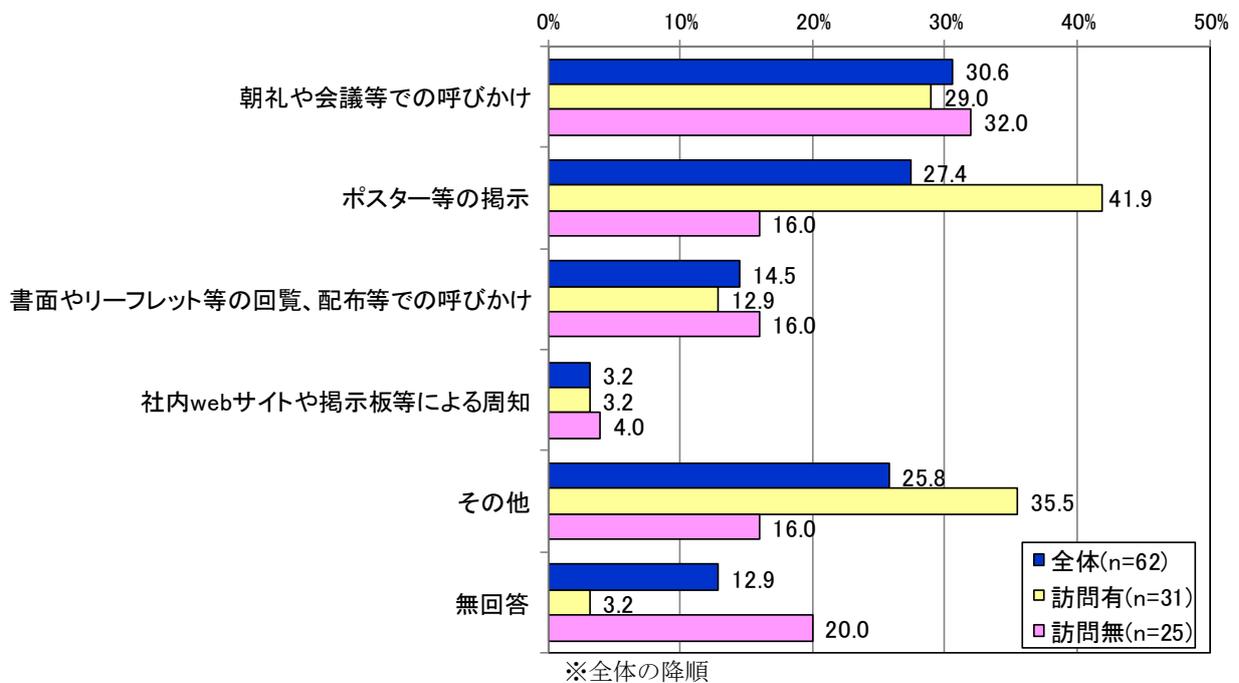
② 従業員への周知方法

従業員への周知方法としては、「朝礼や会議等での呼びかけ」(30.6%)が最も多く、次いで「ポスター等の掲示」(27.4%)、「書面やリーフレット等の回覧、配布等での呼びかけ」(14.5%)、「社内webサイトや掲示板等による周知」(3.2%)であった。

訪問先事業場では、「ポスター等の掲示」(41.9%)が最も多く、次いで「朝礼や会議等での呼びかけ」(29.0%)、「書面やリーフレット等の回覧、配布等での呼びかけ」(12.9%)であった。

昨年度と比べると、「ポスター等の掲示」は3.6ポイント、「書面やリーフレット等の回覧、配布等での呼びかけ」が2.0ポイントそれぞれ増加した。一方、「朝礼や会議等での呼びかけ」は16.9ポイント減少したが、訪問先事業場での「朝礼や会議等での呼びかけ」は5.5ポイント増加しており、訪問した31事業場中6箇所は、「公休・指定休日・全員年休・計画的付与日」など会社カレンダーで周知済みであった。

■ 図 5. 従業員への周知方法【秩父夜祭の本祭】



【その他の内容】

- ・ 年間カレンダー、休日表に記載している (6)
- ・ 職員が少数のため(直接)周知をしている

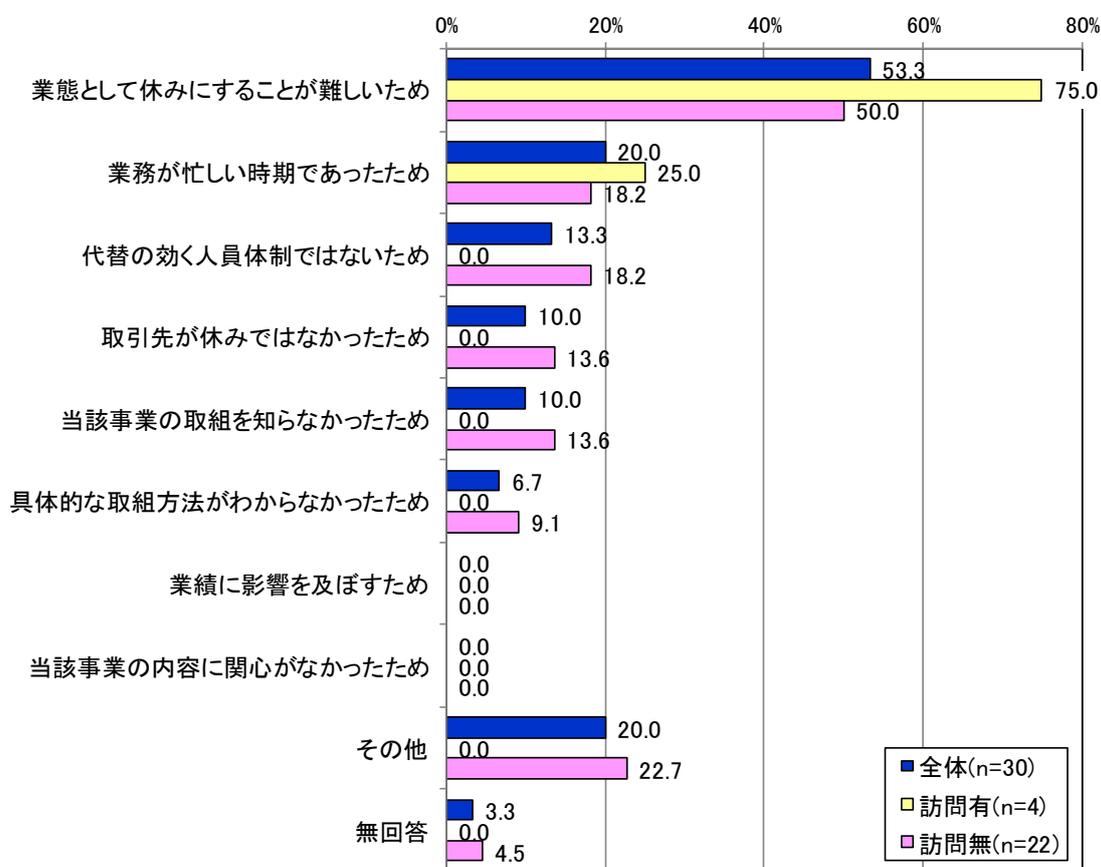
付問 2b 本問 2 で、「7」または「8」を選択した事業場にお聞きします。

そのように対応された理由について、該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

特段の対応はせず、通常通りの営業とした理由は、「業態として休みにすることが難しいため」(53.3%) が最も多く、次いで「業務が忙しい時期であったため」(20.0%)、「代替の効く人員体制ではないため」(13.3%) となっている。

昨年度と比べ、「業務が忙しい時期であったため」が 2.1 ポイント増加、「取引先が休みではなかったため」が 25.9 ポイントの大幅な減少、「業態として休みにすることが難しいため」は 10.8 ポイント減少した。

■ 図 6. 通常通りの営業とした理由【秩父夜祭の本祭】



※全体の降順

【その他の内容】

- ・ 秩父市在住でない場合、特に休暇を希望する者がいない
- ・ 宿泊の予約があったため（民宿）
- ・ 秩父夜祭を主催しているため
- ・ サービス業のため当番に当たると休めない

問3. 貴事業場の12月3日の秩父夜祭（本祭）の休暇取得状況をご記入ください。

秩父夜祭の本祭（12月3日）の休暇取得者は、平均値で、全体で33.2名（訪問先事業場では58名、訪問していない事業場では17.2名）となっている。

■表1. 秩父夜祭の本祭（12月3日）の休暇取得状況

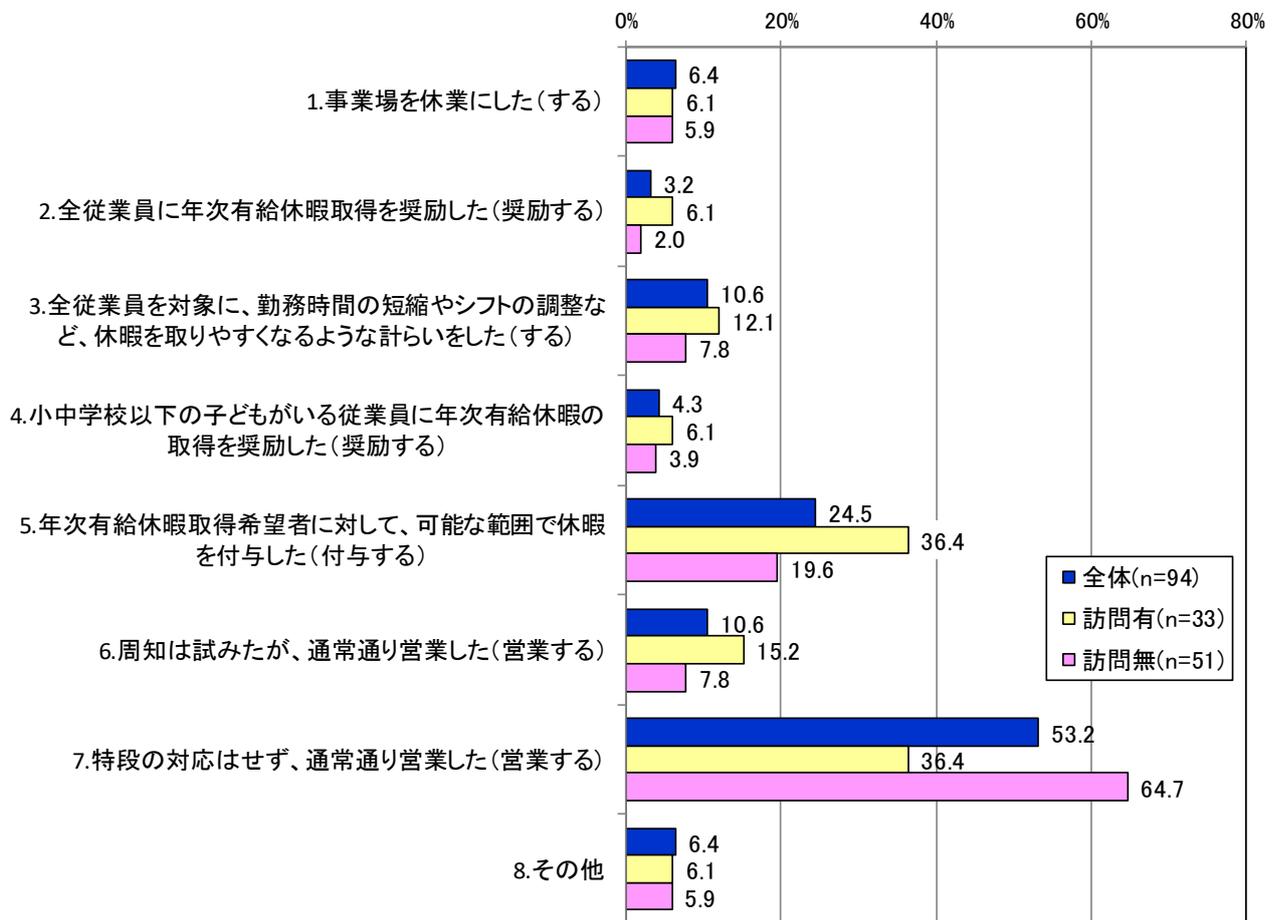
		平均	最少	最大
全体	休暇取得者（公休含む）	33.2名	0名	320名
	（うち1日の年次有給休暇取得者）	1.7名	（0名）	（30名）
	（うち半日の年次有給休暇取得者）	1.1名	（0名）	（39名）
訪問有	休暇取得者（公休含む）	58.0名	1名	320名
	（うち1日の年次有給休暇取得者）	3.1名	（0名）	（30名）
	（うち半日の年次有給休暇取得者）	0.5名	（0名）	（4名）
訪問無	休暇取得者（公休含む）	17.2名	0名	108名
	（うち1日の年次有給休暇取得者）	0.6名	（0名）	（9名）
	（うち半日の年次有給休暇取得者）	1.8名	（0名）	（39名）

● 秩父地域の各種イベントに合わせた年次有給休暇取得促進の取組についてお聞きします。

問4. 貴事業場では、秩父地域内で季節に合わせて開催される各種イベント（前述の秩父夜祭を除く）に合わせた「年次有給休暇取得促進の取組」についてどのような対応をされましたか（されますか）。予定も含めて、該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

秩父夜祭を除く秩父地域内の各種イベントに合わせた年次有給休暇取得促進の取組については、取組を行った（行う予定を含む）事業場が 40.4%、取組を行わなかった（行わない予定を含む）事業場が 53.2%であった。内訳は、「特段の対応はせず、通常通り営業した（営業する）」（53.2%）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（付与する）」（24.5%）であった。「全従業員に年次有給休暇取得を奨励した（奨励する）」は 3.2%、「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（奨励する）」という回答は、4.3%となった。

■ 図 7. 各種イベントに合わせた年休取得促進の取組

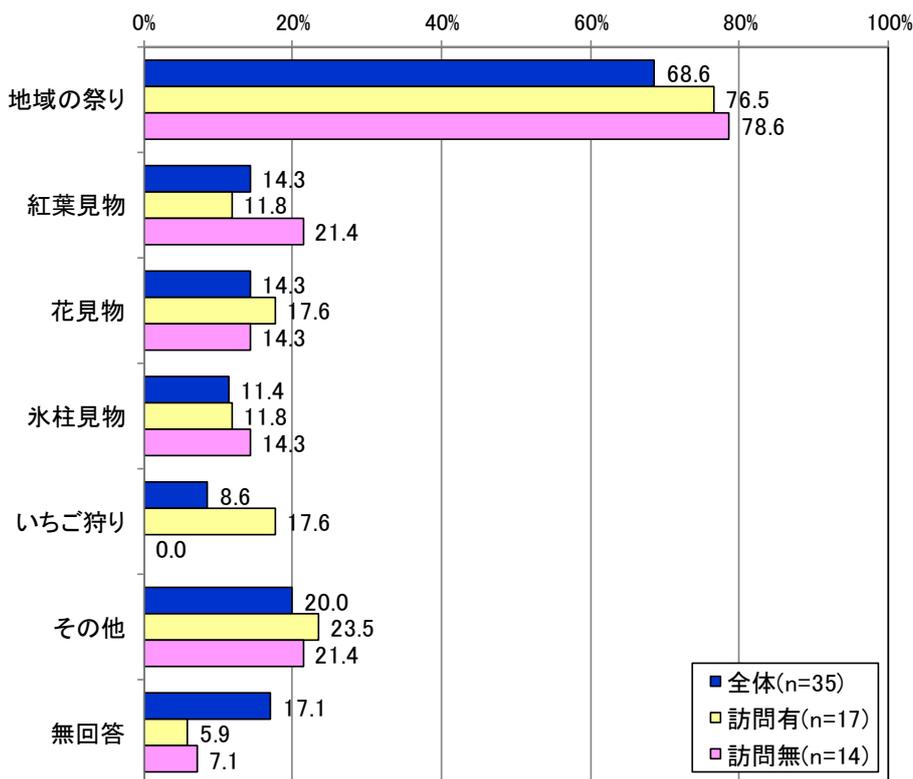


付問 4a 本問 4 で、「1」～「5」のいずれかを選択された事業場にお聞きします。

どのような地域のイベントに合わせて当該取組をされましたか(されますか)。予定も含めて、該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

年次有給休暇取得促進の取組をした(する予定の) 35 事業場において、どのような秩父地域のイベントに合わせて取組を行うかについては、「地域の祭り」(68.6%) が最も多く、次いで「紅葉見物」「花見物」(ともに 14.3%)、「氷柱見物」(11.4%) であった。

■ 図 8. 取組(予定の) 秩父地域のイベント



※全体の降順

【具体的な内容】

<地域の祭り>

- ・川瀬祭り (4)
- ・山田の春祭り (2)
- ・龍勢祭り (2)
- ・八坂祭
- ・吉田よいとこ祭り

<その他>

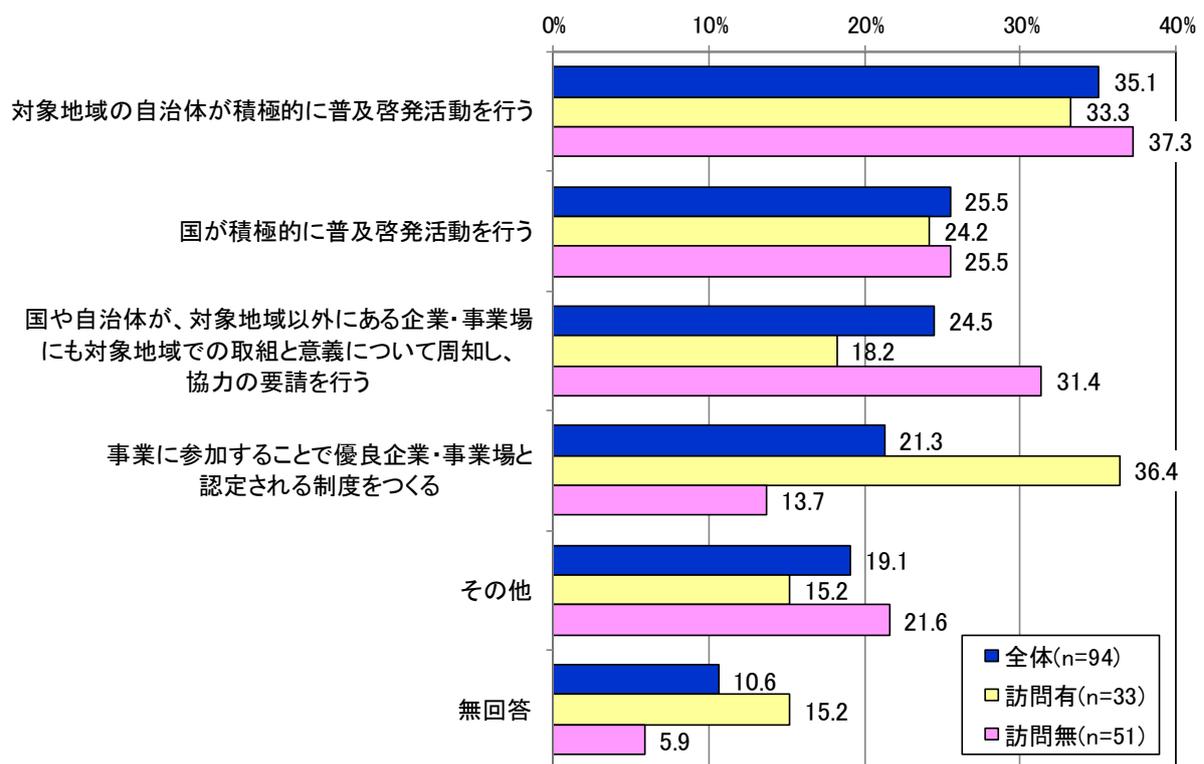
- ・家族旅行
- ・運動会等、学校行事
- ・りんご狩り

問5. 本事業の実施について、どのような取組・支援等があれば、事業への参加・協力（休業・年次有給休暇の奨励）がしやすくなると思われますか。該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

事業への参加・協力（休業・年次有給休暇の奨励）がしやすくなる取組・支援等は、「対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行う」（35.1%）が最も多く、次いで「国が積極的に普及啓発活動を行う」（25.5%）、「国や自治体が、対象地域以外にある企業・事業場にも対象地域での取組と意義について周知し、協力の要請を行う」（24.5%）、「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」（21.3%）であった。

昨年度と比べて、「対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行う」は 2.3 ポイント、「国が積極的に普及啓発活動を行う」は 7.5 ポイント、「国や自治体が、対象地域以外にある企業・事業場にも対象地域での取組と意義について周知し、協力の要請を行う」は 5.1 ポイント、それぞれ減少した。

■ 図 9. 本事業に対して、あると良い取組や支援



※全体の降順

【その他の内容】

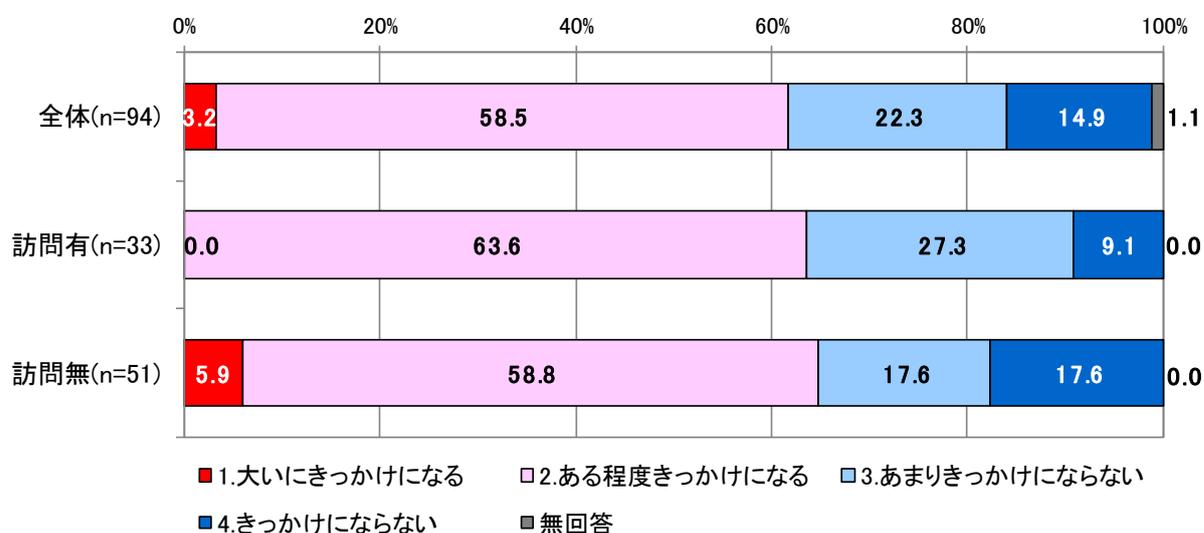
- ・補助金等のダイレクトな助け（3）
- ・職員採用への支援
- ・行政の人口増に取組対策
- ・祭りを土日に集約する
- ・企業が主催者側のとき応援がほしい

問6. 本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると思われますか。該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになるかについては、「大いにきっかけになる」(3.2%)と「ある程度きっかけになる」(58.5%)を合わせて61.7%と、全体の6割以上の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。

昨年度と比べ、「きっかけになる」と回答する割合が19.1ポイント増加した。「大いにきっかけになる」は2.0ポイント減少したが、「ある程度きっかけになる」が21.1ポイントと大幅に増加した。「あまりきっかけにならない」が13.4ポイント、「きっかけにならない」は4.2ポイント、それぞれ減少した。

■ 図 10. 本事業の実施が年次有給休暇取得促進のきっかけになるか



付問 6a 本問 6 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。具体的な理由を下記枠内にご記入ください。

本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけにならないと回答した事業場では、「サービス業なので地域のイベントに合わせた休暇取得自体が難しい」、「年休は十分に取得できているので特にきっかけにならない」といった理由が挙げられている。また、「既に年次有給休暇の取得促進を事業場が進めている」、「年休の取得率が高いので、この事業が年次有給休暇取得促進のきっかけになるか疑問である」という理由も挙げられていた。

【具体的な理由の内容】

- ・業種柄、平日は絶対に休みに出来ないため／一般的な製造系の会社であれば良いと思う。医療、介護、サービスに係る職種には無理。せめて、その後日に休みが取れるよう支援して欲しい／当社業務は量販店、サービス業と直結しているため、その様なイベント時の休暇は不可能／個人経営なので国の取り組みには合せられない。宿泊業なので通常の休暇は難しい／接客業なので、世の中が休みの時に営業しなければならないので／休みの時こそ営業しなくてはいけない事業所だから／銀行業のため、平日を休みにすることはできない。また、防犯の観点からも通常通り出勤が望まれる／金融サービス業につき、店を休みにできない。要員確保も難しい (8)
- ・年次有給休暇の取得については、従業員の8割以上が85%以上の取得をしているため／当院では、パートも含め全職員に月1回年休利用を勧めており、本年度は年に平均10日の利用を目指しているため／現在でも年休取得がしやすいため、イベント自体の魅力次第で促進の可能性はあるが、それ程変わらないと思う／元々、年休の取得に対して「ダメ」はほとんど無いため／当社では以前より年休取得が進んでいる／元々、年休取得率が高い (6)
- ・自社には15才以下の子供が少なく、年休を利用してまで地域のイベントに参加する必要がないと考えているのではと思われる／イベントが面白くない／秩父地域には祭、イベントが多すぎるため (3)
- ・製造業・サービス業・公務員等、勤労が種々である／各事業場の都合がある／事業所の大きさにも関係してくる (3)
- ・個々に取得意識はあり、本人の意思で取得している／年休は本人の意思が大きい／個人の嗜好や事情（旅行、冠婚葬祭、介護、学校行事への参加等）で年休を取得したい人がいる (4)
- ・最低賃金は年々上がり、材料費の高騰、従業員の高齢化で生産減少の当方として、いつクローズするかの問題。
- ・まずは事業場内での休暇の取得できるような、体制の整備が先だから。
- ・どんなに取得促進を勧めても企業の余力、資力がない。中小企業では難しい。
- ・民間企業の為、経営状況が悪くなっても誰からも助けてもらえないこの社会の中で、自分の会社の業績が悪くなるベクトルの運動に、無償で応じるとは思えない。

Ⅱ. 年次有給休暇取得の状況についてお聞きします。

問7. 貴事業場の平成27年（又は平成27年度）1年間における年次有給休暇の取得率を教えてください。（下記回答欄におおよその割合（%）でも結構ですので、ご記入ください。）

平成27年（又は平成27年度）1年間における年次有給休暇の取得率は53.0%（訪問有61.9%、訪問無46.1%）と、秩父地域の年次有給休暇の取得率は全国平均を上回っている

■ 表2. 平成27年（又は平成27年度）1年間における
年次有給休暇の取得率

全従業員の平均年次有給休暇 取得率	平均	最少	最大
全体	53.0%	0%	100%
訪問有	61.9%	5%	98%
訪問無	46.1%	0%	100%

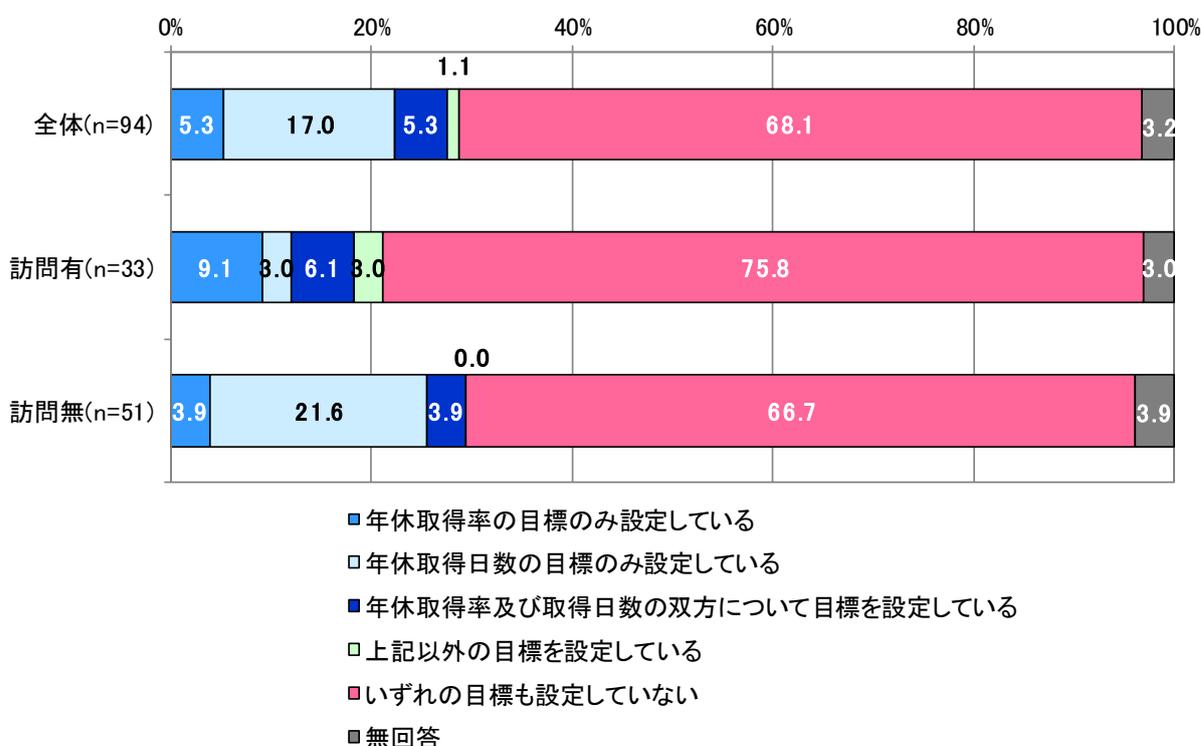
問8. 貴事業場では、年休取得率や年休取得日数などの目標を定めていますか。該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

年休取得率や年休取得日数などの目標については、「いずれの目標も設定していない」が68.1%と最も多く、次いで「年休取得日数の目標のみを設定している」(17.0%)、「年休取得率の目標のみ設定している」(5.3%)、「年休取得率及び取得日数の双方について目標を設定している」(5.3%)であった。

何らかの目標を設定している事業場は28.7%で、およそ3割であった。

昨年度と比べ、「年休取得率の目標のみ設定している」が3.4ポイント減少、「年休取得日数の目標のみを設定している」が1.3ポイント増加し、何らかの目標を設定している事業場は1.8ポイント減少した。

■ 図 11. 年休取得率や年休取得日数などの目標を定めているか

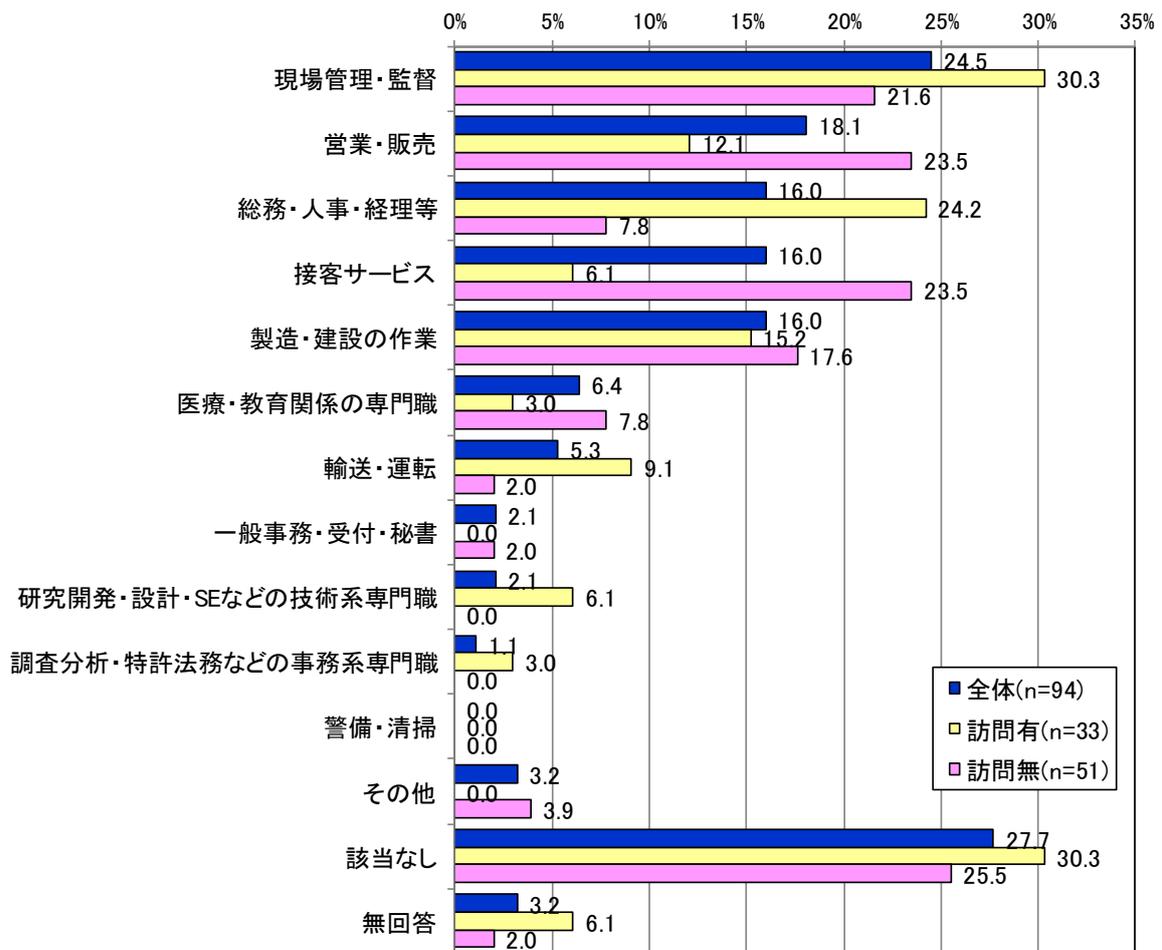


問9. 貴事業場の職種の中で年次有給休暇が取りづらい部門についてお聞きします。該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

年次有給休暇が取りづらい部門としては、「現場管理・監督」(24.5%)が最も多く、次いで「営業・販売」(18.1%)、「総務・人事・経理等」、「接客サービス」、「製造・建設の作業」(それぞれ16.0%)であった。

昨年度と比べ、「現場管理・監督」は6.2ポイント、「営業・販売」は7.7ポイント、「総務・人事・経理等」は4.7ポイント、それぞれ増加した。

■ 図 12. 年次有給休暇が取りづらい部門



※全体の降順

【その他の内容】

- ・ 管理者
- ・ 介護事業所
- ・ どの仕事も責任は同じ

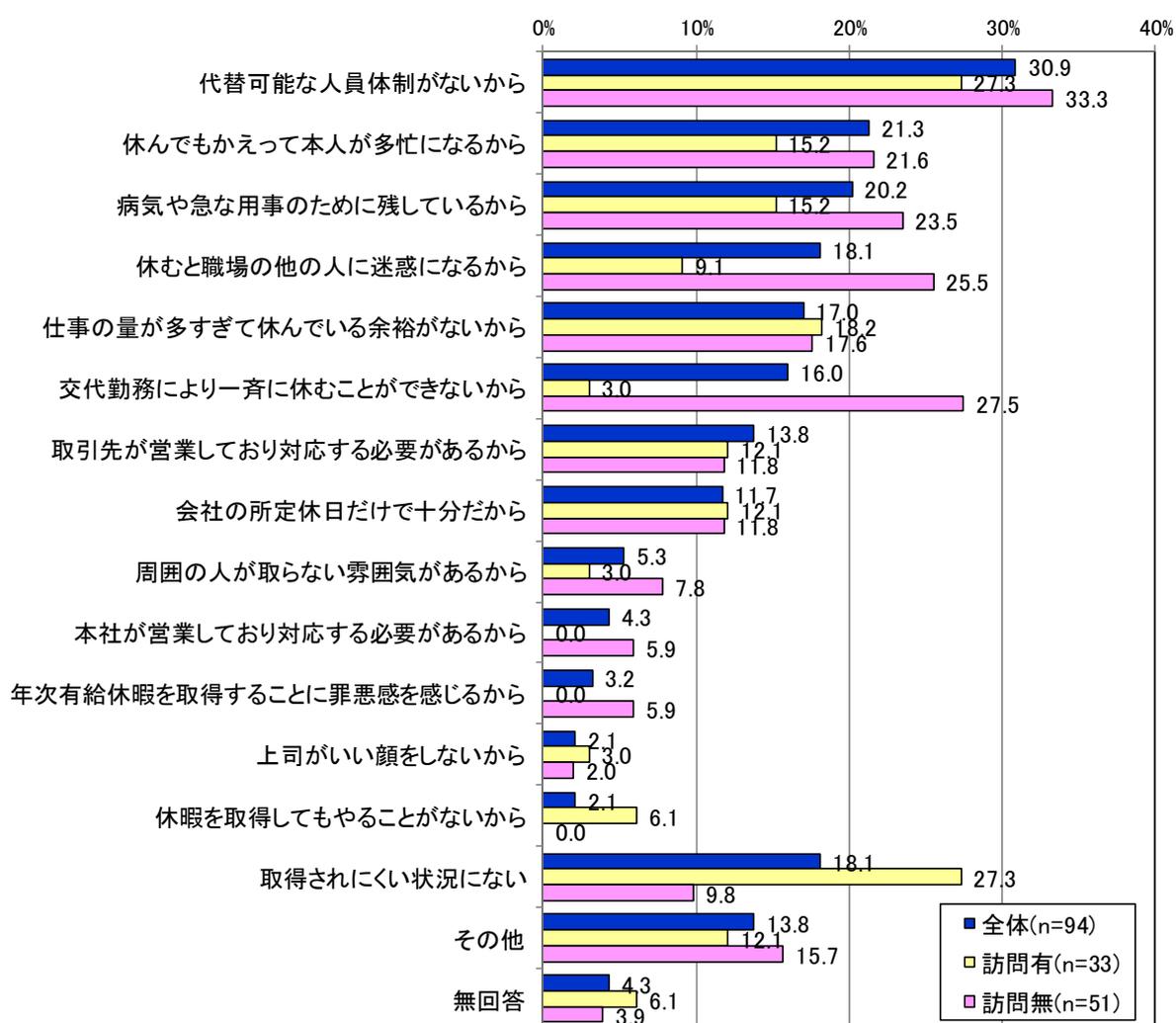
問10. 貴事業場で年次有給休暇が取得されにくいのはどのような理由によると思われますか。該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

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がないから」（新規項目）が30.9%と最も多く、次いで「休んでもかえって本人が多忙になるから」（21.3%）、「病気や急な用事のために残しているから」（20.2%）であった。

また、「取得されにくい状況にない」と回答した事業場が18.1%であった。

昨年度と比べ、「病気や急な用事のために残しているから」は3.7ポイント増加、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」は8.9ポイント減少した。

■ 図 13. 年次有給休暇が取得されにくい理由



※全体の降順

【その他の内容】

- ・ 家族のみ（少人数）の職場のため（2）
- ・ 工期に追われ、休めない現状がある
- ・ 当店のみ休業にできない

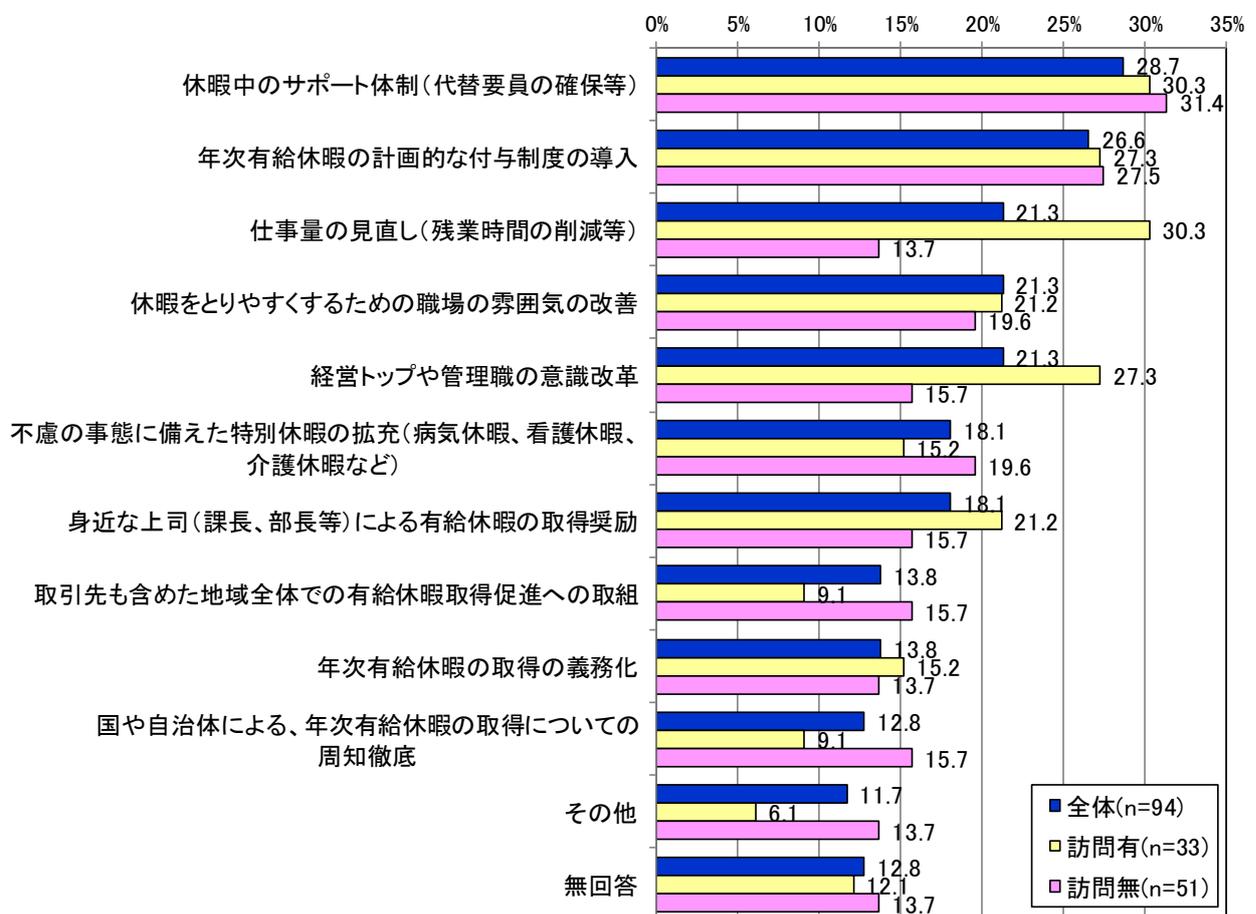
問11. 貴事業場で年次有給休暇を取得しやすくするために必要と考えることについて、該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

年次有給休暇を取得しやすくするために必要と考えることについて、「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」（28.7%）が最も多く、次いで「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」（26.6%）、「仕事量の見直し（残業時間の削減等）」（21.3%）であった。

訪問先事業場では、「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」（30.8%）が最も多く、次いで「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」「仕事量の見直し（残業時間の削減等）」（ともに26.9%）が多かった。

昨年と比べると、「仕事量の見直し（残業時間の削減等）」が8.3ポイント、「経営トップや管理職の意識改革」が7.4ポイント、それぞれ増加した。

■ 図 14. 年次有給休暇を取得しやすくするために必要な取組



※全体の降順

【その他の内容】

- ・業務効率の向上
- ・商品単価のアップ／利益率向上
- ・人員体制の見直し
- ・介護報酬のアップ（介護施設）

問12. 年次有給休暇の取得促進のため、貴事業場として実施していることがありましたら、下記枠内にご自由にご記入ください。

年次有給休暇の計画的付与、年休取得奨励日の設定、連続休暇取得の奨励などが挙げられた。

【実施内容】

- ・年次有給休暇の計画的な付与制度の導入。／四半期毎に計画表を回覧し、掲示している。／計画年休4日／年休取得日をあらかじめ6日指定しておく。入社5年、10年、15年と入った年に1週間以上の休暇の取得をすすめる（7）
- ・ゴールデンウィーク、盆休み等が連続した長期休暇となるよう、休日の谷間に年休取得奨励日を設定している。／年間1回以上連続して休暇を取る事を義務化している（2）
- ・出勤土曜日については、年次有給休暇の奨励日としている。
- ・年末年始の休日を年休扱いにして、買い取ることを実施している。
- ・全職員（パートも含む）平均月1回は利用できるよう、経営トップが各部署に指示を出している。
- ・管理職が率先して取得するなどし、取りやすい雰囲気になっている。
- ・自由に取得できる状況にしている。
- ・バースデー休暇、指定年休。
- ・従業員全員で各年齢別、人員配置特別支援担当を定め、日常の運営に支障のないように協議して実施する。
- ・1時間単位での休暇を認めている。
- ・身内の病院での診察の送迎を、親孝行はしなさいと奨励。
- ・従業員同士の話し合いで、互いに仕事の埋め合せができるように協調し合うこと。

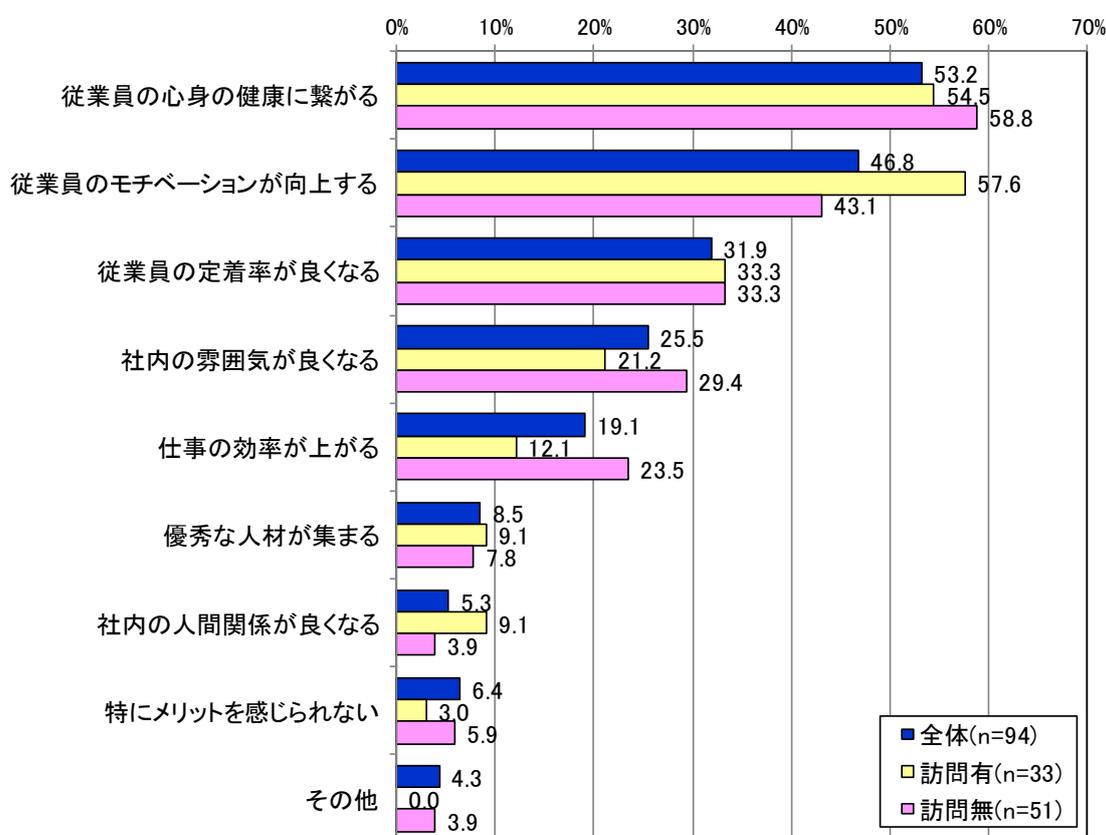
問13. 年次有給休暇を従業員が積極的に取得することで事業場にどんなメリットがあるとお考えですか。
該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

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繋がる」(53.2%)が最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」(46.8%)、「従業員の定着率が良くなる」(31.9%)であった。

一方、「特にメリットを感じられない」と回答した事業場は6.4%であった。

昨年度と比べると、「従業員の心身の健康に繋がる」は8.5ポイントの減少、「従業員のモチベーションが向上する」は6.8ポイント増加した。

■ 図 15. 年次有給休暇を従業員が積極的に取得するメリット



※全体の降順

付問 13a 本問 13 で「8. 特にメリットを感じられない」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。
具体的な理由を下記枠内にご記入ください。

【具体的な理由】

- ・ 休日が増加しても業績につながらない。給与も増加しない。
- ・ 少子高齢化の影響で仕事も減少。好きな時に休んでいるので、これ以上年休となるとクローズするほかない。私共経営者も 80 才以上で現場で働いている有様。
- ・ 企業の経営景気が良くならなければ福利厚生は無理。年休だけ進めるのは本末転倒。

Ⅲ. 年次有給休暇取得促進の制度についてお聞きします。

問14. 年次有給休暇の「計画的付与制度」をご存じでしたか。また、貴事業場では導入していますか。
該当する番号を 1 つ選んで○印をつけてください。

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

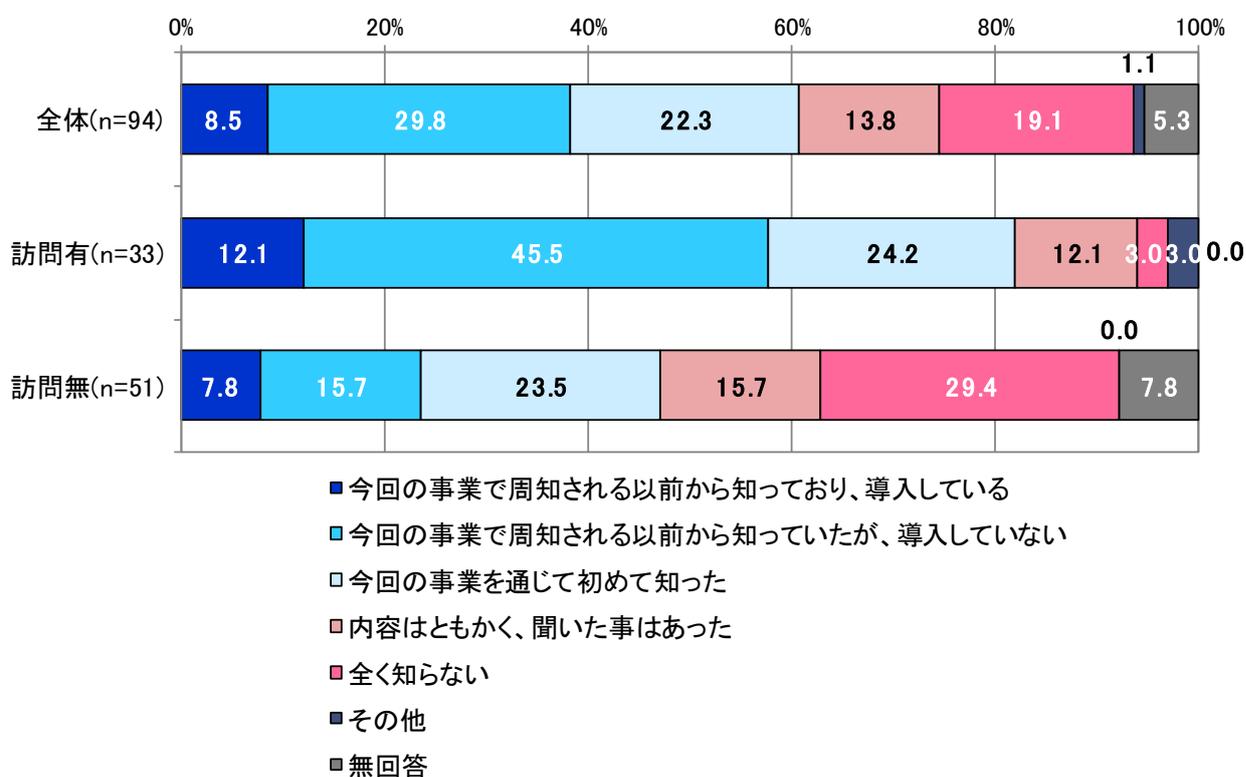
年次有給休暇の「計画的付与制度」の認知・導入状況については、「今回の事業で周知される以前から知っていたが、導入していない」(29.8%) が最も多く、次いで「今回の事業を通じて初めて知った」(22.3%)、「内容はともかく、聞いた事はあった」(13.8%)、「今回の事業で周知される以前から知っており、導入している」(8.5%) で、合計すると 8 割弱の事業場が何らかの形で制度を認識していた。

一方、「全く知らない」という回答は 19.1% (訪問有 3.8%、訪問無 26.3%)、であった。

昨年度と比べてみると、「今回の事業で周知される以前から知っており、導入している」は 0.2 ポイントの減少、「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」は 2.8 ポイント増加した。「今回の事業を通じて初めて知った」は 0.3 ポイント、「内容はともかく、聞いた事はあった」は 6.2 ポイント、「全く知らない」は 2.6 ポイントそれぞれ減少した。全体で何らかの形で認識があった割合は 3.9 ポイント減少した。

訪問先事業場では、「全く知らない」が 6.5 ポイント減少した。

■ 図 16. 年次有給休暇の計画的付与制度に対する認知および導入有無



付問 14a 本問 14 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下記枠内にご記入ください。

【導入の具体的内容】

- ・年4回、計画的付与／年間3日間、カレンダーに計画付与している／年間に幾日の生ずる土曜出勤日に一斉休暇による計画的向上を行った／5月から毎月1日の計画付与（5）
- ・年間の予定を作成
- ・年休奨励日を設けた

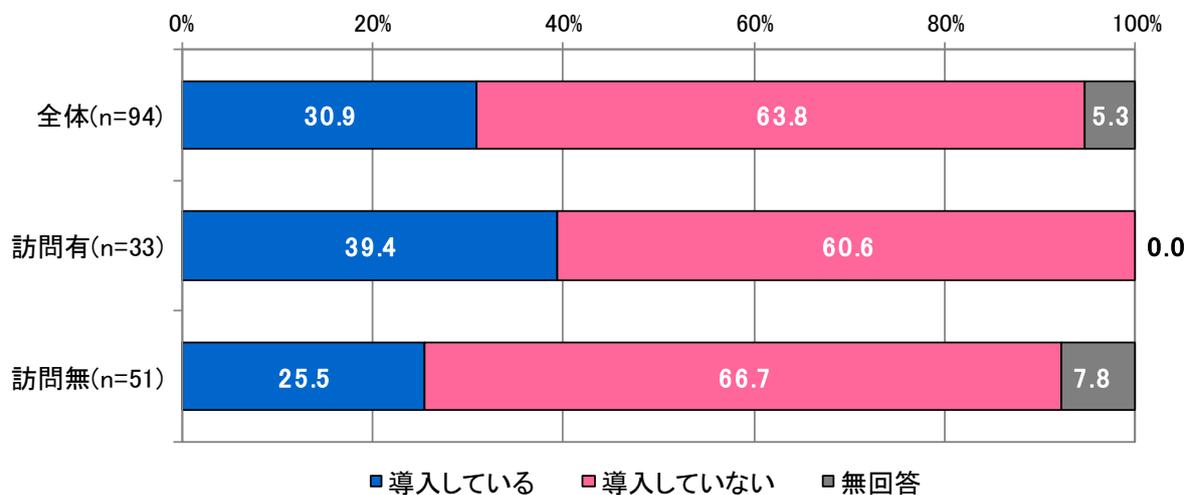
問15. 貴事業場では、時間単位の年次有給休暇を導入していますか。該当する番号を 1つ 選んで○印をつけてください。

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

時間単位の年次有給休暇を導入している事業場は 30.9%であった。

昨年度と比べ、「導入している」割合は 3.1 ポイント増加し、「導入していない」は 7.5 ポイント減少した。

■ **図 17. 時間単位の年次有給休暇の導入有無**

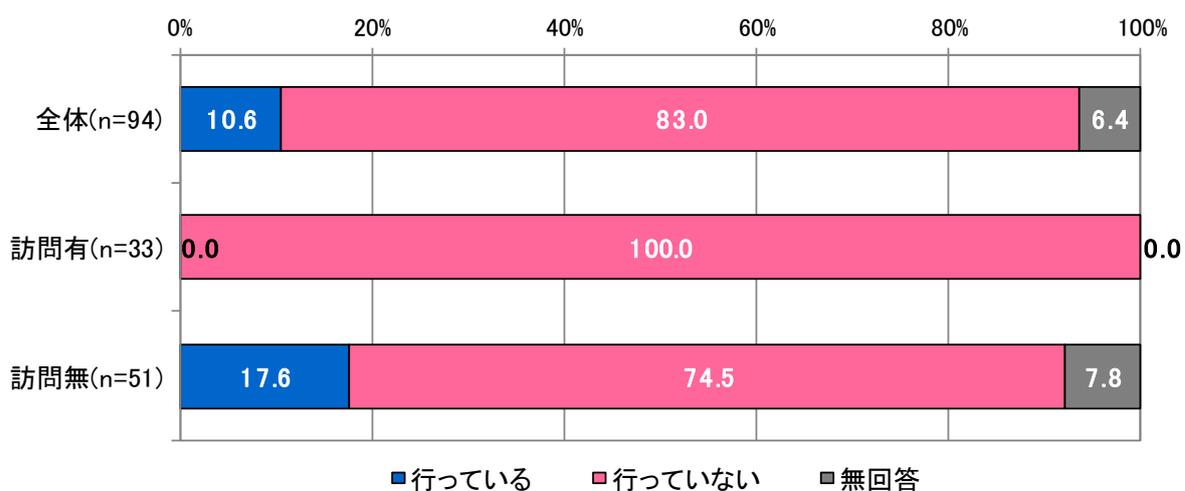


問16. 貴事業場では、誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてるような取組を行っていますか。該当する番号を 1 つ選んで○印をつけてください。

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る事業場は 10.6%であった。

昨年度と比べて、「行っている」事業場は 4.5 ポイント増加し、「行っていない」が 10.9 ポイント減少した。

■ 図 18. 記念日休暇の取組有無



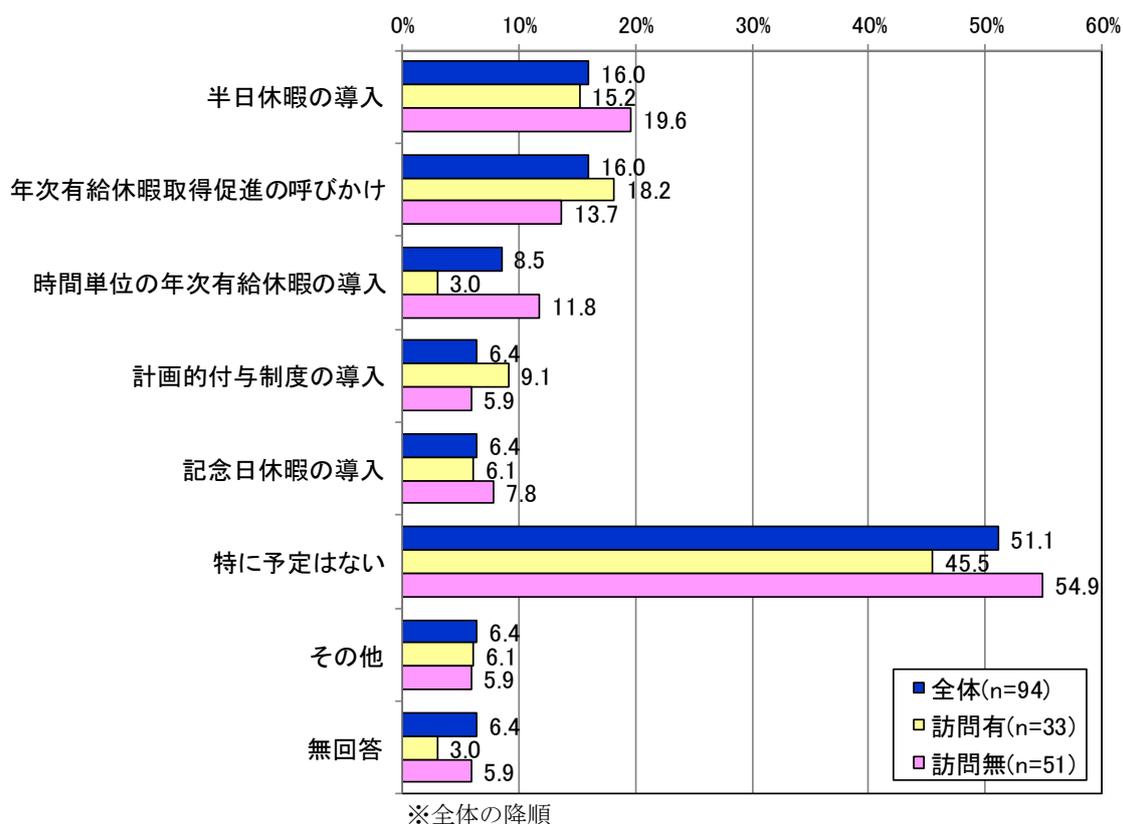
【行っている取組の具体的内容】

- ・ 家族の和や心身の健康に繋げるべく、各人・各家庭内で記念日を設置する「アニバーサリー休暇」を取得推進している
- ・ 個人の休暇希望を付与する努力をしている

問17. 来年度以降の年次有給休暇の取得促進について、貴事業場で取組を予定しているものはありますか。予定がある場合は具体的な取組について、該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

来年度以降の年次有給休暇の取得促進について、事業場で取組を予定しているものとしては、「半日休暇の導入」と「年次有給休暇取得促進の呼びかけ」（ともに 16.0%）が最も多く、次いで「時間単位の年次有給休暇の導入」（8.5%）、「計画的付与制度の導入」「記念日休暇の導入」（ともに 6.4%）であった。

■ 図 19. 来年度以降の年次有給休暇取得促進の取組について



【その他の内容】

- ・ 閉散期にどんどん年休を取るよう奨励する

問18. 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) 貴事業場で導入している取組と、(2) 効果的だと思われる取組について、該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

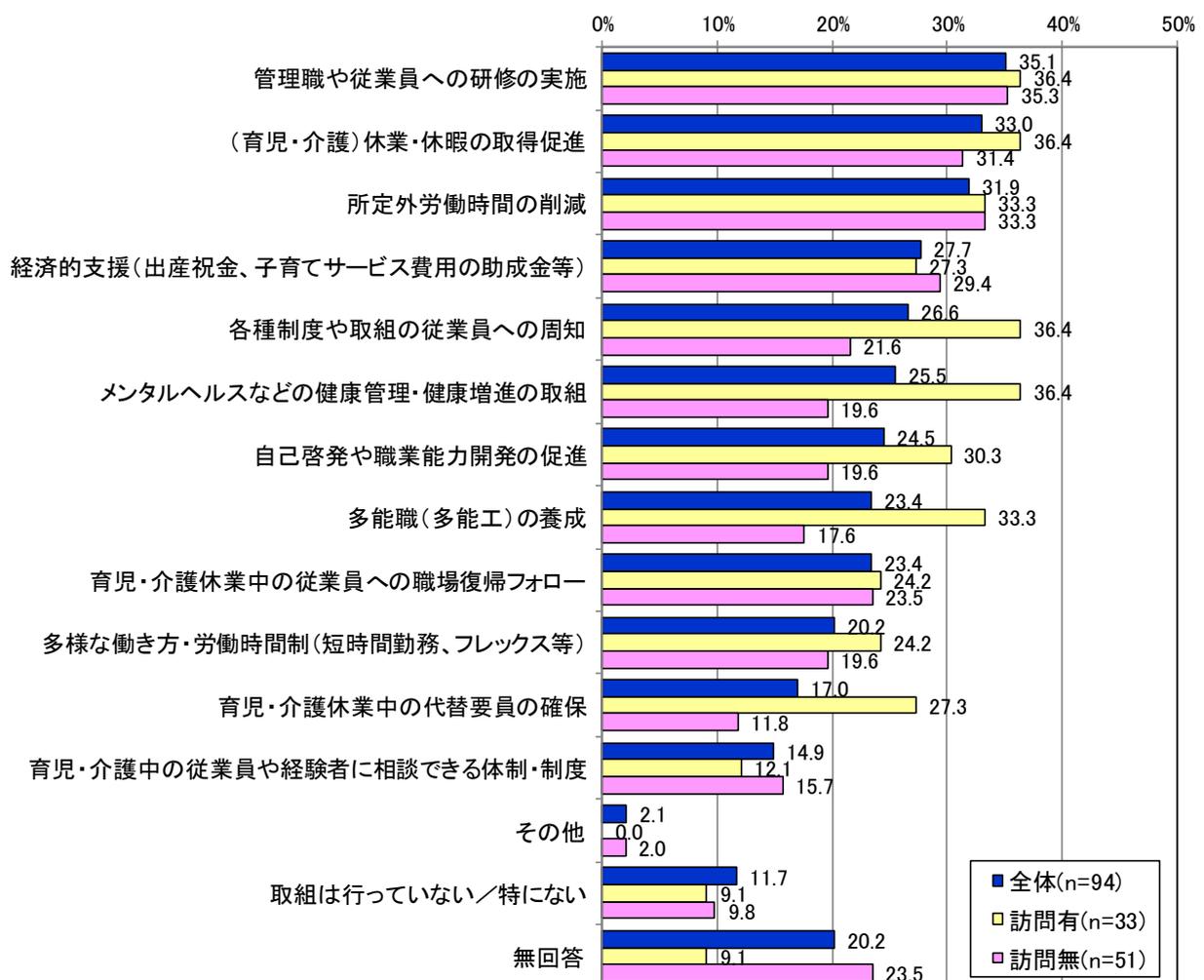
(1) 貴事業場で導入している取組

ワーク・ライフ・バランスを推進するためにすでに導入している取組は、「管理職や従業員への研修の実施」(35.1%)が最も多く、次いで「(育児・介護)休業・休暇の取得促進」(33.0%)、「所定外労働時間の削減」(31.9%)であった。

訪問先事業場では、「管理職や従業員への研修の実施」、「(育児・介護)休業・休暇の取得促進」、「各種制度や取組の従業員への周知」、「メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組」(すべて36.4%)が多かった。

昨年度と比べると、「管理職や従業員への研修の実施」は0.3ポイント、「(育児・介護)休業・休暇の取得促進」は1.7ポイントそれぞれ増加し、「所定外労働時間の削減」は8.1ポイント減少した。

■ 図 20. 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



※全体の降順

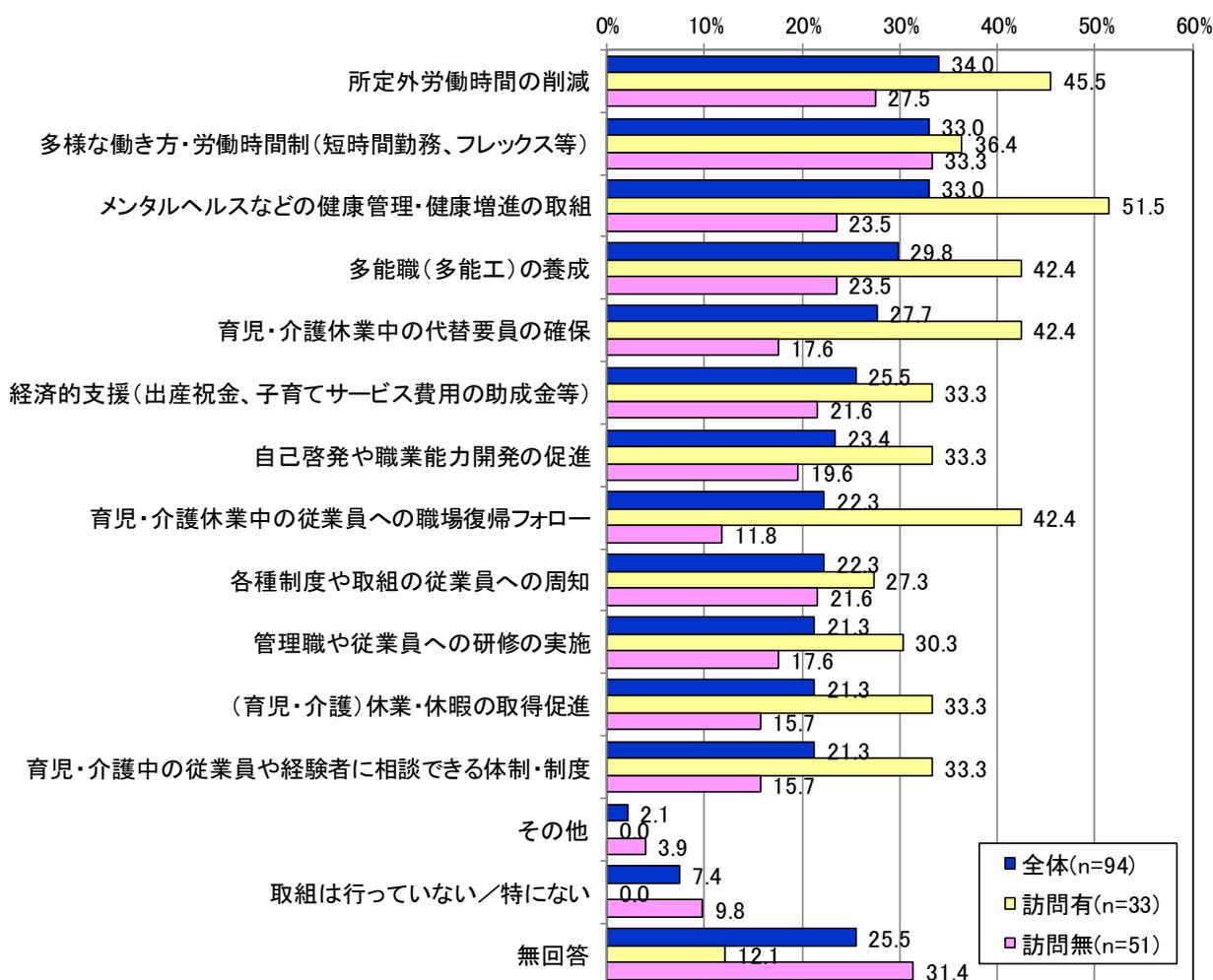
(2) 効果的だと思われる取組について

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は、「所定外労働時間の削減」(34.0%)が最も多く、次いで「多様な働き方・労働時間制(短時間勤務、フレックス等)」「メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組」(ともに33.0%)、「多能職(多能工)の養成」(29.8%)となった。

訪問先事業場では、「メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組」(51.5%)が最も多く、次いで「所定外労働時間の削減」(46.2%)、「多能職(多能工)の養成」「育児・介護休業中の代替要員の確保」「育児・介護休業中の従業員への職場復帰フォロー」(すべて42.4%)となっている。

昨年度と比べると、「所定外労働時間の削減」は3.6ポイント増加、「多様な働き方(短時間勤務、フレックス等)」と「メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組」はそれぞれ6.0ポイント、「多能職(多能工)の養成」が1.1ポイント、「育児・介護休業中の代替要員の確保」は1.6ポイント増加した。

■ 図 21. 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



※全体の降順

IV. 最後に、貴事業場の概要についてお聞きします。

問19. 貴事業場の業種をお選びください。

事業場の業種は、「製造業」(27.7%)が最も多く、次いで「建設業」(17.0%)、「卸売業、小売業」(12.8%)、「医療、福祉」(8.5%)であった。

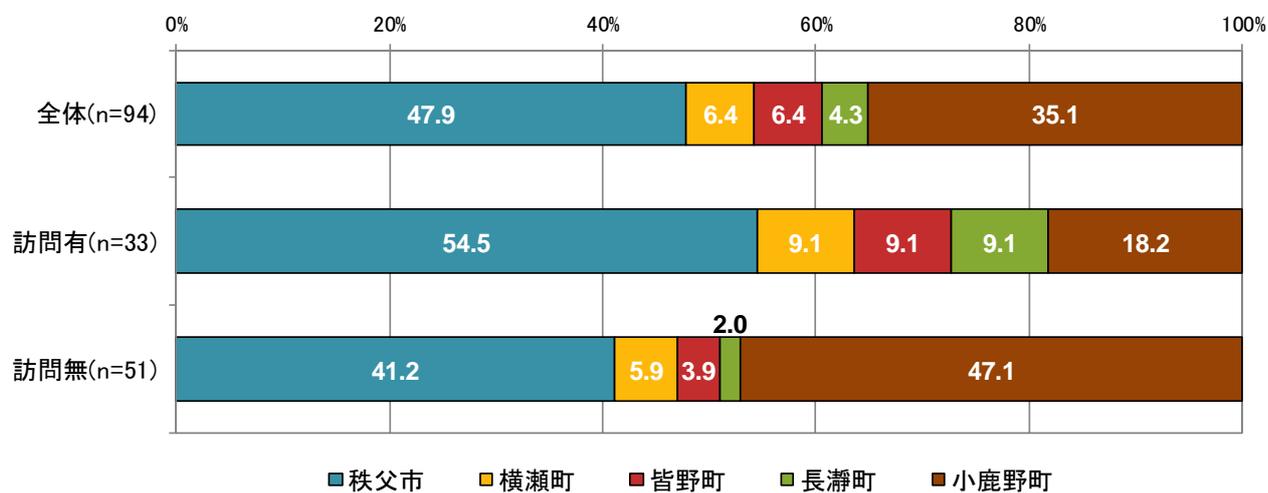
■ 図 22. 事業場の業種

	製造業	建設業	卸売業、小売業	医療、福祉	金融業、保険業	宿泊業、飲食サービス業	電気・ガス・熱供給・水道業	運輸業、郵便業	公務	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	教育、学習支援業	農林水産業	鉱業、採石業、砂利採取業	情報通信業	生活関連サービス業、娯楽業	その他サービス業	その他
全体(n=94)	27.7	17.0	12.8	8.5	6.4	4.3	3.2	3.2	3.2	1.1	1.1	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	8.5	2.1
訪問有(n=33)	45.5	21.2	3.0	12.1	0.0	0.0	0.0	3.0	3.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	3.0
訪問無(n=51)	19.6	15.7	17.6	5.9	9.8	5.9	5.9	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.8	2.0

問20. 貴事業場の所在地を教えてください。

事業場の所在地は、「秩父市」(47.9%)、「横瀬町」(6.4%)、「皆野町」(6.4%)、「長瀬町」(4.3%)、「小鹿野町」(35.1%)であった。

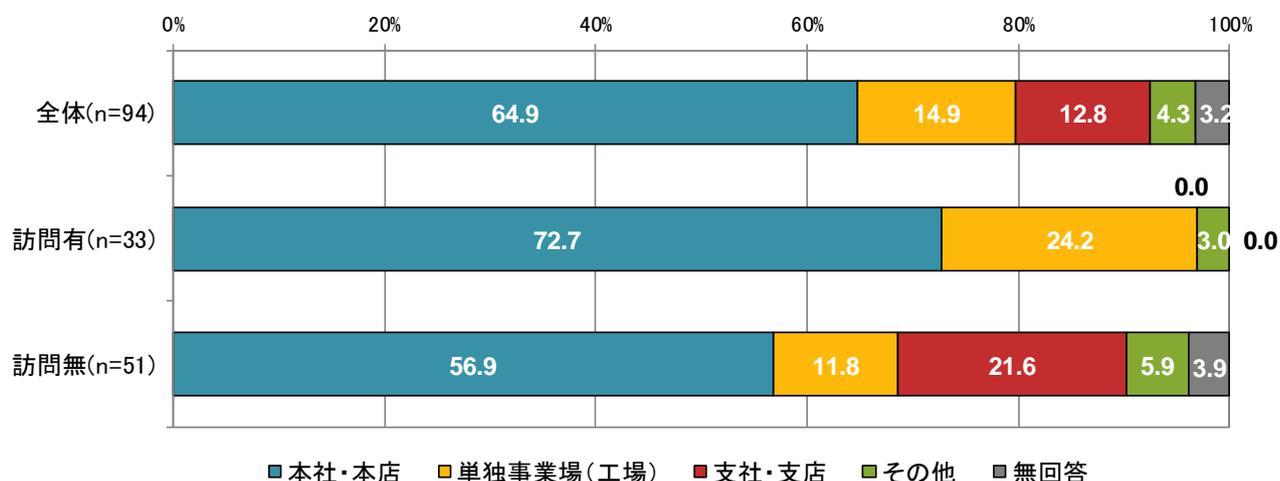
■ 図 24. 事業場所在地



問21. 貴事業場の形態（本／支店・事業場区別）を教えてください。

事業場の形態は、「本社・本店」（64.9%）、「単独事業場（工場）」（14.9%）、「支社・支店」（12.8%）であった。

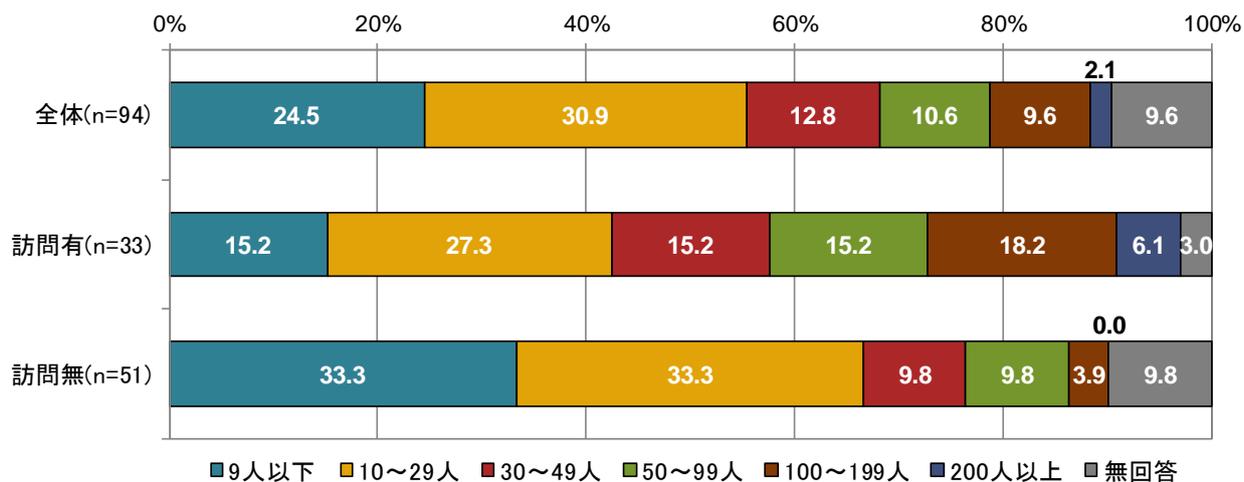
■ 図 25. 事業場の形態



貴事業場の従業員数

事業場の従業員数は、「10～29 人」（30.9%）が最も多く、次いで「9 人以下」（24.5%）、「30～49 人」（12.8%）であった。

■ 図 26. 事業場の従業員数



(2) 従業員アンケート調査結果

調査の概要

(ア) 調査方法

秩父地域（秩父市、横瀬町、皆野町、長瀬町、小鹿野町）の事業場に郵送にて配布・回収

(イ) 調査対象

秩父地域の事業場で働く従業員に対して調査（各事業場以下の①および②に該当する従業員に依頼）

① 中学生以下の子供を持つ従業員 2名

② 中学生以下の子供を持たない従業員 1名

※事業場配布数 423 事業場×3名、計 1,269名

(ウ) 調査期間

2016年12月6日（火）～2017年1月20日（金）

(エ) 有効回答票数（事業場の所在地）

	秩父市	横瀬町	皆野町	長瀬町	小鹿野町	合計
配布数	456	27	108	111	567	1,269
回収数	102	18	13	7	49	204
回収率（%）	22.4	66.7	12.0	6.3	8.6	16.1

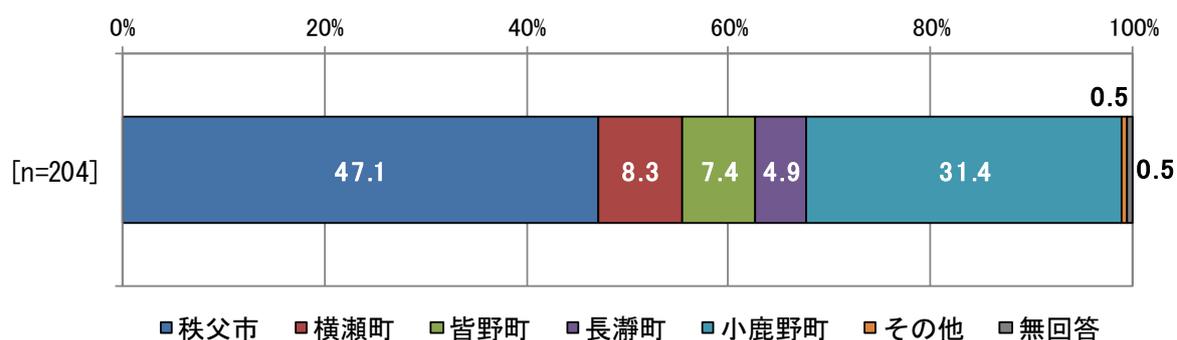
I. あなたがお勤めの事業場についてお伺いします。

問1. 事業場の所在地はどちらになりますか。該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

勤め先の事業場の所在地は、「秩父市」(47.1%)、「横瀬町」(8.3%)、「皆野町」(7.4%)、「長瀬町」(4.9%)、「小鹿野町」(31.4%)であった。

昨年度と比べると、「秩父市」が9.2ポイント、「横瀬町」が7.7ポイント、「皆野町」が1.8ポイント、「長瀬町」が5.7ポイントそれぞれ減少し、「小鹿野町」が23.6ポイントと大幅に増加している。

■ **図 26. 事業場所在地**

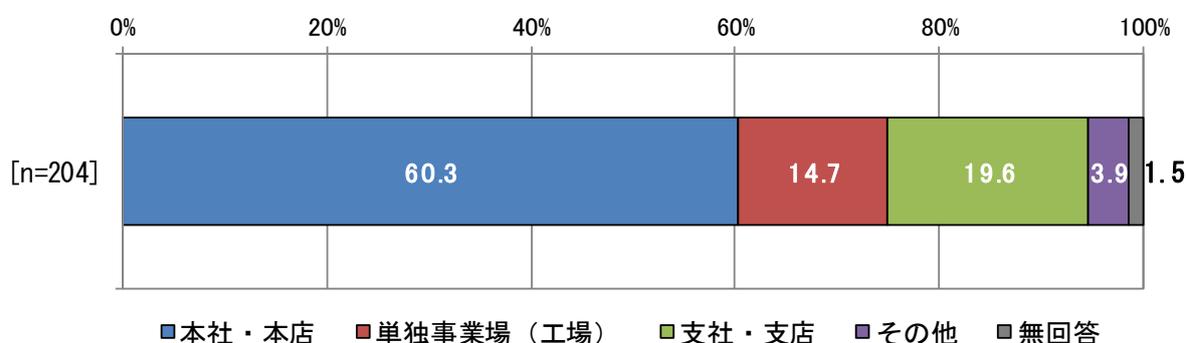


問2. 事業場の形態（本／支店・事業所区別）について、該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

勤め先の事業場の形態としては、「本社・本店」(60.3%)、「単独事業場（工場）」(14.7%)、「支社・支店」(19.6%)であった。

昨年度と比べると、「本社・本店」の割合が26.2ポイントと大幅に増加した。

■ **図 27. 事業場の形態**

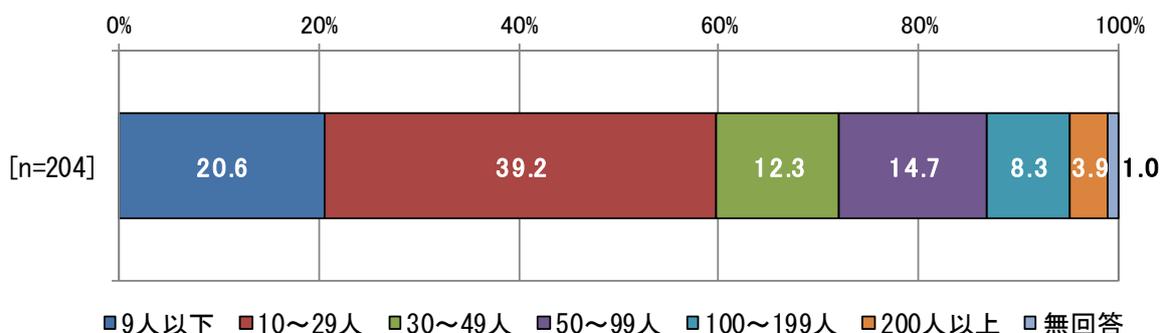


【その他の内容】
・ 保育園

問3. 事業場の従業員数（パート・アルバイト・契約社員等を含む）について、て、該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

勤務先事業場の従業員は、「10～29 人」（39.2%）が最も多く、次いで「9 人以下」（20.6%）、「50～99 人」（14.7%）、「30～49 人」（12.3%）であった。

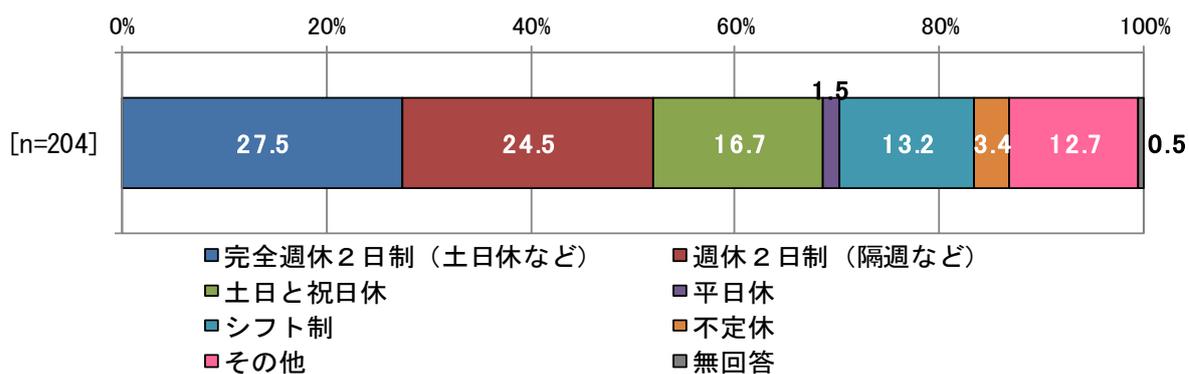
■ 図 28. 従業員数



問4. 事業場の休みの形態について、該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

事業場の休みの形態については、「完全週休2日制（土日休など）」（27.5%）と「週休2日制（隔週など）」（24.5%）との合計で半数以上（52.0%）を占めており、「土日と祝日休」（16.7%）、「シフト制」（13.2%）、「不定休」（3.4%）、「平日休」（1.5%）であった。

■ 図 29. 事業場の休みの形態



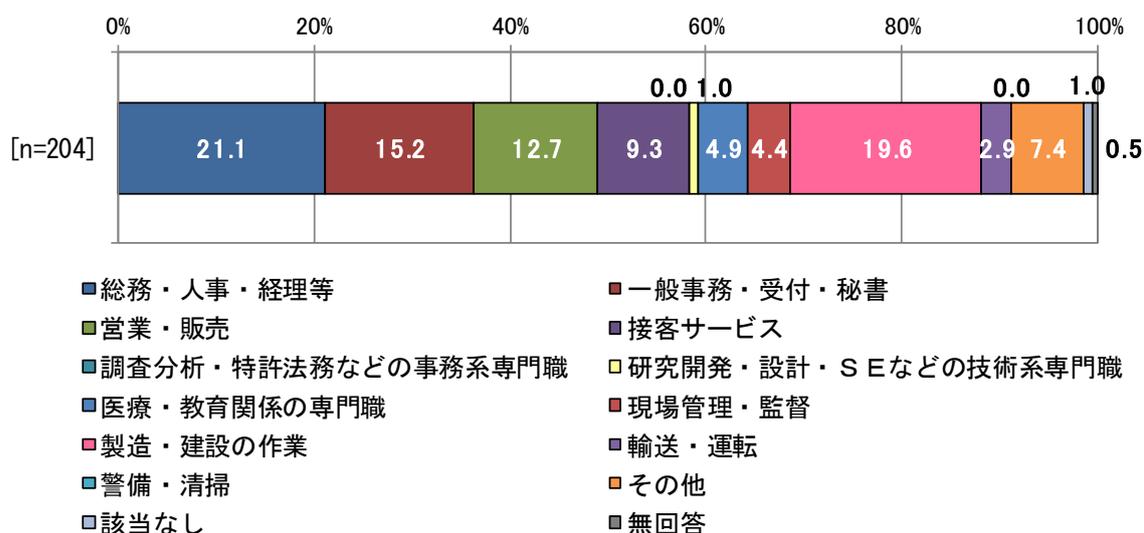
【その他の内容】

- ・日曜日と祝日
- ・月8日休体制変形制

問5. あなたの事業場での仕事内容について該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

事業場での仕事の内容は、「総務・人事・経理等」(21.1%)が最も多く、以下「製造・建設の作業」(19.6%)、「一般事務・受付・秘書」(15.2%)、「営業・販売」(12.7%)、「接客サービス」(9.3%)、「医療・教育関係の専門職」(4.9%)、「現場管理・監督」(4.4%)、「輸送・運転」(2.9%)、「研究開発・設計・SEなどの技術系専門職」(1.0%)であった。

■ 図 30. 事業場での仕事内容



【その他の内容】

- ・福祉／保育 (4)
- ・設備点検／消防設備業 (2)
- ・一般事務 (2)
- ・調理

Ⅱ. 秩父地域のイベントに合わせた年次有給休暇取得促進の取組についてお聞きします。

問6. あなたは、秩父地域において、「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」として、秩父地域のイベントに合わせて「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じでしたか。該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

本事業の年次有給休暇取得促進の取組の実施については、「取組について知らなかった」(48.5%)が最も多く、次いで「取組について漠然と知っていた」(20.1%)、「国の事業であり、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」(19.6%)、「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」(10.3%)であった。大体の内容まで知っていたのは30.1%であった。

昨年度と比べてみると、大体の内容まで知っていた合計の割合は3.0ポイント減少した。

事業初年度の平成26年度からは、「国の事業であり、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」割合が3.8ポイント増加し、「取組について知らなかった」割合が7.6ポイント減少した。

■ 図 31. 本事業の取組の認知状況



- 1. 国の事業であり、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
- 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
- 無回答

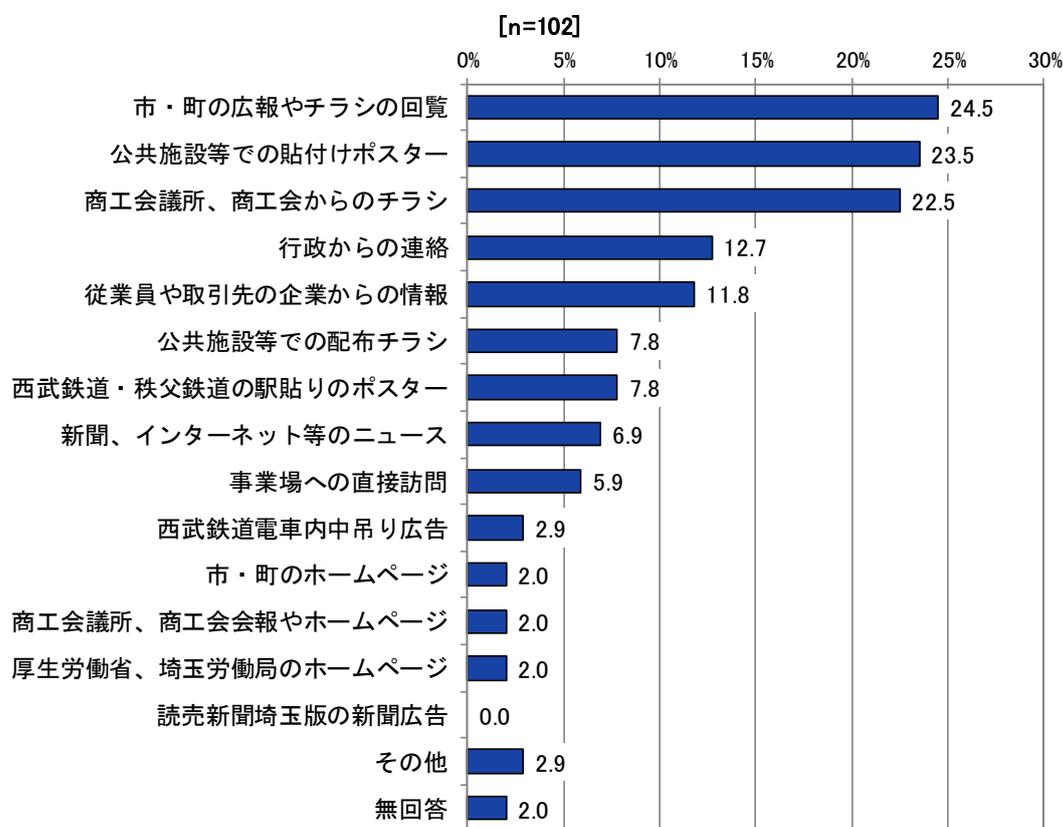
付問 6a. 本問 6 で「1」～「3」と回答された方にお聞きします。

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。
該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

本事業の年次有給休暇取得促進の取組を知ったルートとしては、「市・町の広報やチラシの回覧」が 24.5%と最も多く、次いで「公共施設等での貼付けポスター」が 23.5%、「商工会議所、商工会からのチラシ」が 22.5%であった。

昨年度と比べると、「市・町の広報やチラシの回覧」が 23.6 ポイントと大幅に上昇し、「公共施設等での貼付けポスター」が 2.3 ポイント低下、「従業員や取引先の企業からの情報」は昨年度と同水準であった。

■ 図 32. 本事業の取組を知ったルート



※降順

【その他の内容】

- ・テレビ放送
- ・このアンケート
- ・会社の説明

●12月3日(土)の秩父夜祭の本祭における年次有給休暇取得促進の取組についてお聞きします。

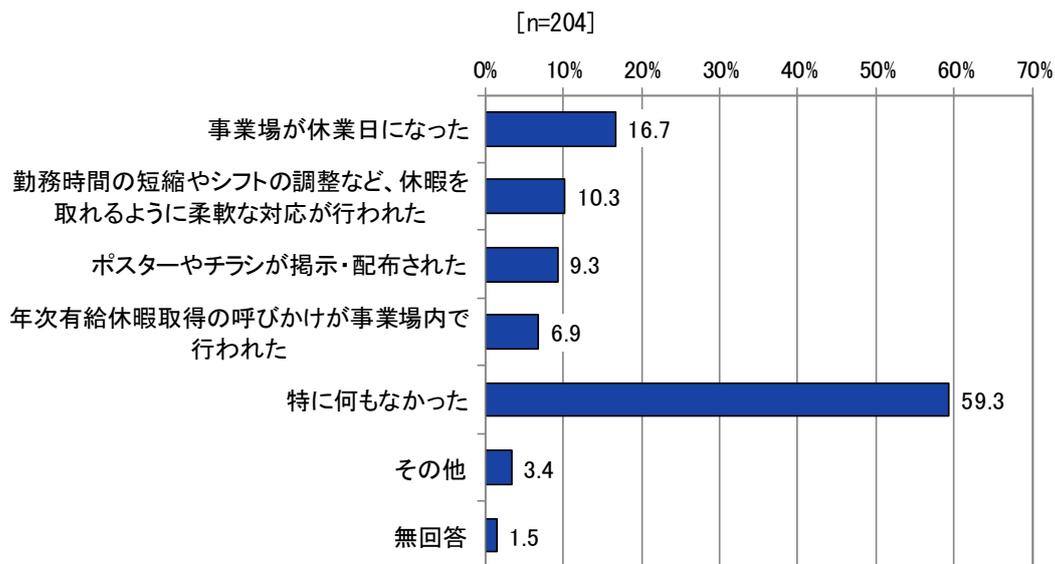
問7. あなたがお勤めの事業場では、秩父夜祭の本祭（12月3日(土)）における年次有給休暇取得促進に向けて何か働きかけはありましたか。該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

秩父夜祭の本祭（12月3日(土)）については、「特に何もなかった」（59.3%）が最も多く、次いで「事業場が休業日になった」（16.7%）、「勤務時間の短縮やシフトの調整など、休暇を取れるように柔軟な対応が行われた」（10.3%）、「ポスターやチラシが掲示・配布された」（9.3%）、「年次有給休暇取得の呼びかけが事業場内で行われた」（6.9%）であった。

何らかの取組があった従業員は 43.2%であった。

昨年度と比べ、「事業場が休業日になった」が 20.2 ポイントの減少、「勤務時間の短縮やシフトの調整など、休暇を取れるように柔軟な対応が行われた」は 1.4 ポイント増加、「ポスターやチラシが掲示・配布された」は 1.6 ポイント減少、「年次有給休暇取得の呼びかけが事業場内で行われた」は 4.2 ポイント増加した。

■ 図 33. 職場における年次有給休暇促進に対する働きかけ【秩父夜祭の本祭】



※降順

【その他の内容】

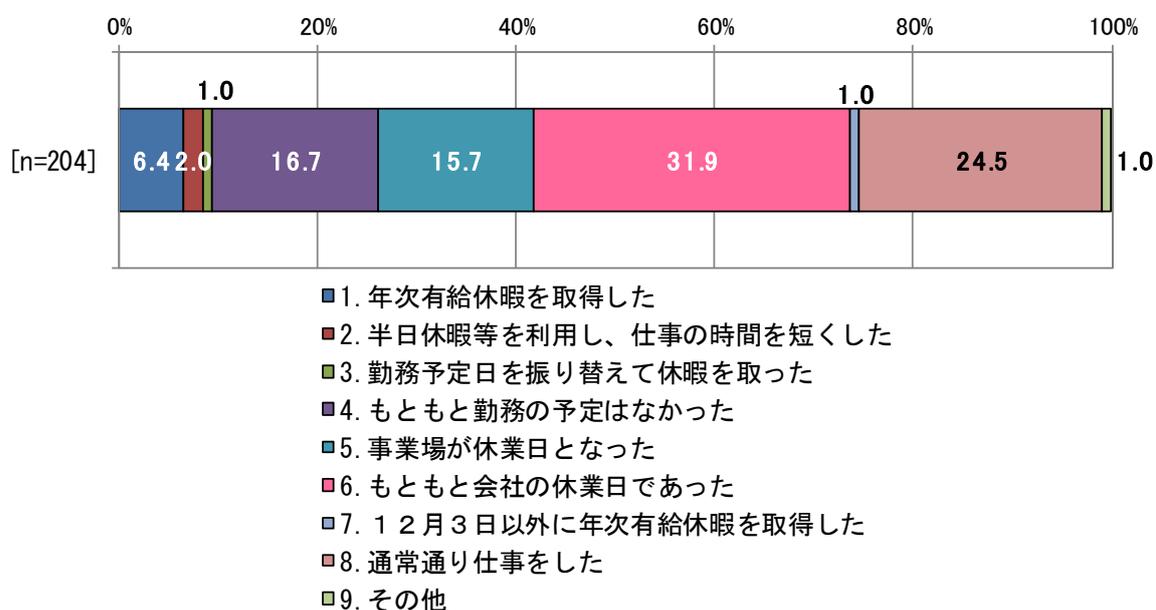
- ・昔から定休日／以前から 12/3 は休業日となっている (2)
- ・土日休みのため
- ・通常より時間短縮した

問8. あなたの秩父夜祭の本祭（12月3日(土)）の勤務状況について、該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

秩父夜祭の本祭では、「もともと会社の休業日であった」（31.9%）が最も多く、次いで「通常通り仕事をした」（24.5%）、「もともと勤務の予定はなかった」（16.7%）、「事業場が休業日となった」（15.7%）、「年次有給休暇を取得した」（6.4%）で、休業日あるいは休業日となった従業員の割合の合計は64.3%であった。

昨年度と比べると、「年次有給休暇を取得した」と「半日休暇等を利用し、仕事の時間を短くした」割合の合計は8.4%であり、昨年の12.9%から4.5ポイント減少した。

■ 図 34. 秩父夜祭の本祭（12月3日(土)）の勤務状況



【その他の内容】

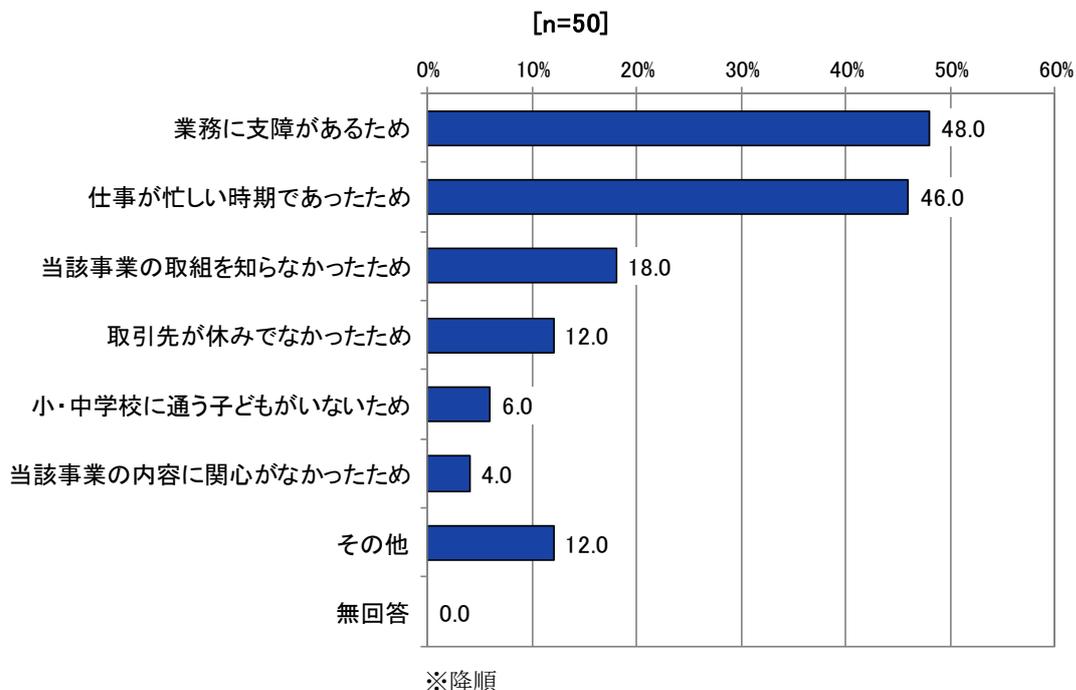
- ・いつもより30分早く終業した
- ・夜祭りに出店した

付問 8a. 本問 8 で「8. 通常通り仕事をした」を選択された方にお尋ねします。

通常通り仕事をした理由について、該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

秩父夜祭の本祭りに通常通り仕事をした理由は、「業務に支障があるため」(48.0%)が最も多く、次いで「仕事が忙しい時期であったため」(46.0%)、「当該事業の取組を知らなかったため」(18.0%)、「取引先が休みでなかったため」(12.0%)であった。

■ 図 35. 秩父夜祭の本祭りに通常通り仕事をした理由



【その他の内容】

- ・ 地元の祭り・イベントで休むため (2)
- ・ 工場の定期整備を実施したため
- ・ 従業員が不足している為
- ・ 休む理由がないため

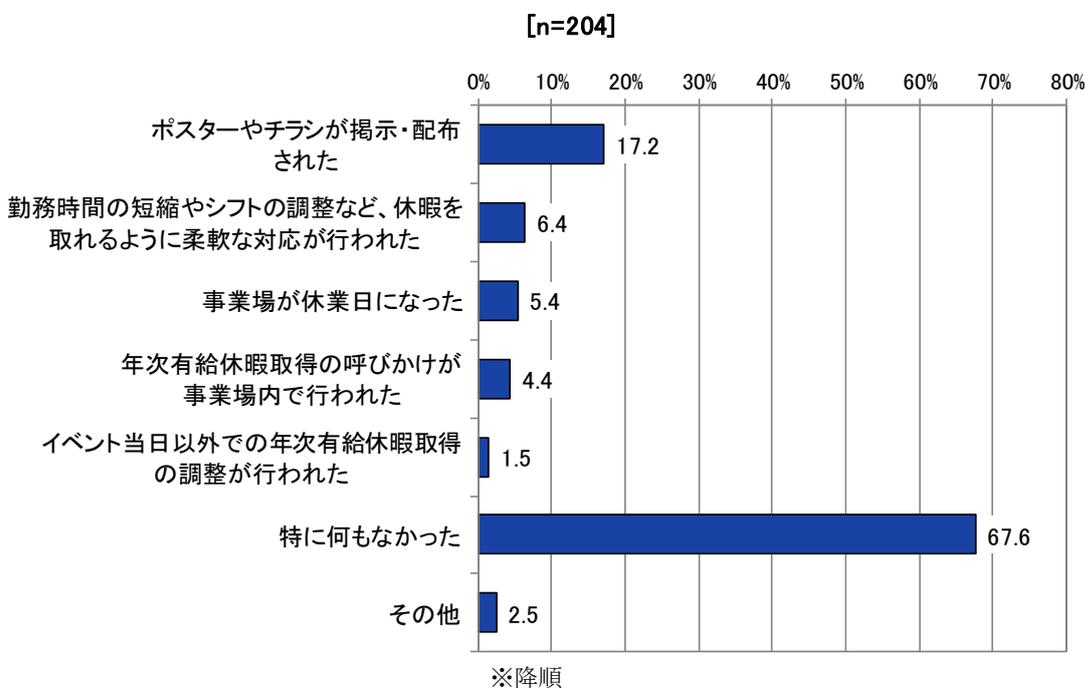
● 秩父地域の各種イベントに合わせた年次有給休暇取得促進の取組についてお聞きします。

問9. あなたのお勤めの事業場では、秩父地域の各種イベントに合わせた年次有給休暇取得促進に向けて何か働きかけはありましたか。該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

秩父地域の各種イベントに合わせた年次有給休暇取得促進に向けた事業場からの働きかけは、「特に何もなかった」(67.6%)が最も多い。実施された働きかけでは「ポスターやチラシが掲示・配布された」(17.2%)が最も多く、次いで「勤務時間の短縮やシフトの調整など、休暇を取れるように柔軟な対応が行われた」(6.4%)、「事業場が休業日になった」(5.4%)、「年次有給休暇取得の呼びかけが事業場内で行われた」(4.4%)、「イベント当日以外での年次有給休暇取得の調整が行われた」(1.5%)であった。

事業場から何らかの働きかけあった割合は、34.9%であった。

■ 図 36. 職場における年次有給休暇促進に対する働きかけ【秩父地域のイベント】



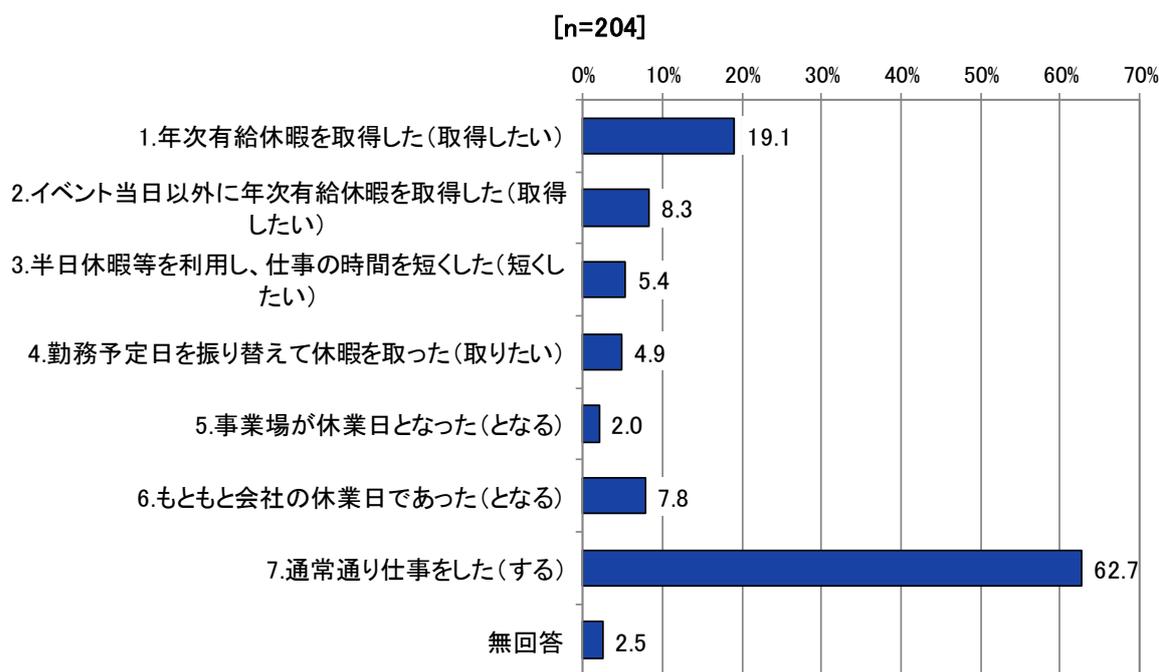
【その他の内容】

- ・ 休暇届を提出すれば休ませてもらえる
- ・ 各自で調整している
- ・ さいたま県民の日の年休奨励
- ・ 会社からはないが、該当者は休暇を取れる形になっている

問10. あなたは、秩父地域の各種イベント（前述の秩父夜祭を除く）に合わせた勤務状況について、予定や希望も含めて、該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

秩父夜祭を除く秩父地域の各種イベントに合わせた年次有給休暇促進に対する意向は、「通常通り仕事をした（する）」（62.7%）が最も多い。次いで「年次有給休暇を取得した（取得したい）」（19.1%）、以下「イベント当日以外に年次有給休暇を取得した（取得したい）」（8.3%）、「もともと会社の休業日であった（となる）」（7.8%）、「半日休暇等を利用し、仕事の時間を短くした（短くしたい）」（5.4%）、「勤務予定日を振り替えて休暇を取った（取りたい）」（4.9%）、「事業場が休業日となった（となる）」（2.0%）であった。

■ 図 37. 年次有給休暇促進に対する意向【秩父夜祭以外のイベント】

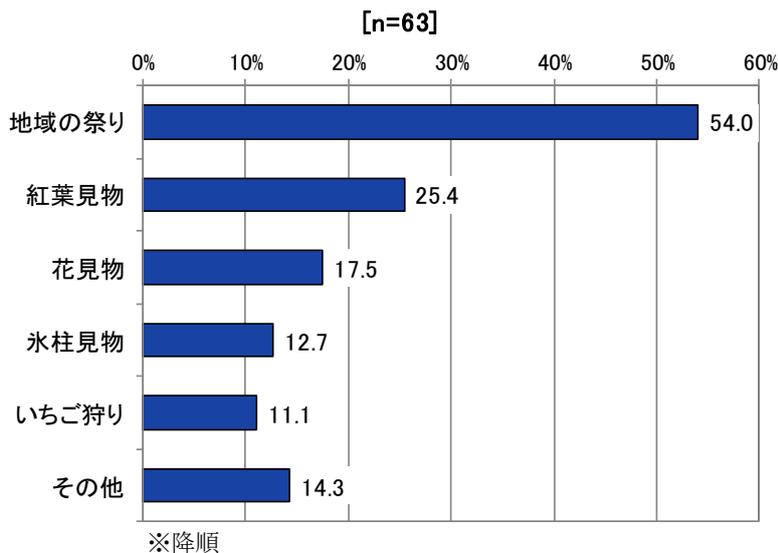


付問 10a. 本問 10 で、「1」～「5」のいずれかを選択された方にお聞きします。

どのような地域のイベントに合わせて年次有給休暇を取得する等されましたか(されますか)。
予定や希望も含めて、該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

年次有給休暇や半休などを利用して参加した(参加したいと思う)イベントは、「地域の祭り」(54.0%)が最も多く、次いで「紅葉見物」(25.4%)、「花見物」(17.5%)、「氷柱見物」(12.7%)、「いちご狩り」(11.1%)であった。

■ 図 38. 年次有給休暇を取得して参加した(参加したい)イベント



【その他の内容】

<地域の祭り>

- ・秩父川瀬祭 (5)
- ・小鹿野の春まつり (5)
- ・山田の春祭り
- ・小鹿野町郷土芸能祭
- ・長瀬船玉まつり
- ・秩父はんじょう博
- ・神楽や獅子舞見学

<その他>

- ・家の用事、個人の用事の時など (2)
- ・家族旅行
- ・体調不良、冠婚葬祭
- ・町会の催事

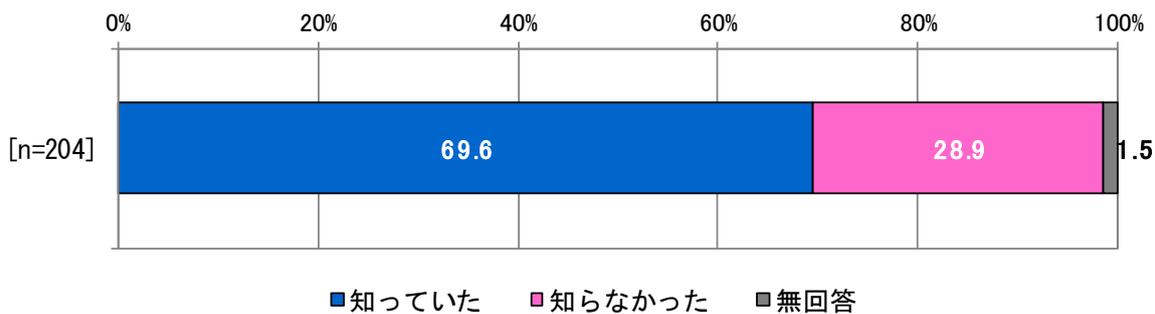
問11. 半年間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した場合、10日間の年次有給休暇が与えられることを知っていましたか。該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

※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は、「知っていた」が69.6%、「知らなかった」が28.9%であった。

昨年度と比べ、「知っていた」と回答した割合が2.0ポイント増加した。

■ 図 39. 年次有給休暇の付与条件の認知



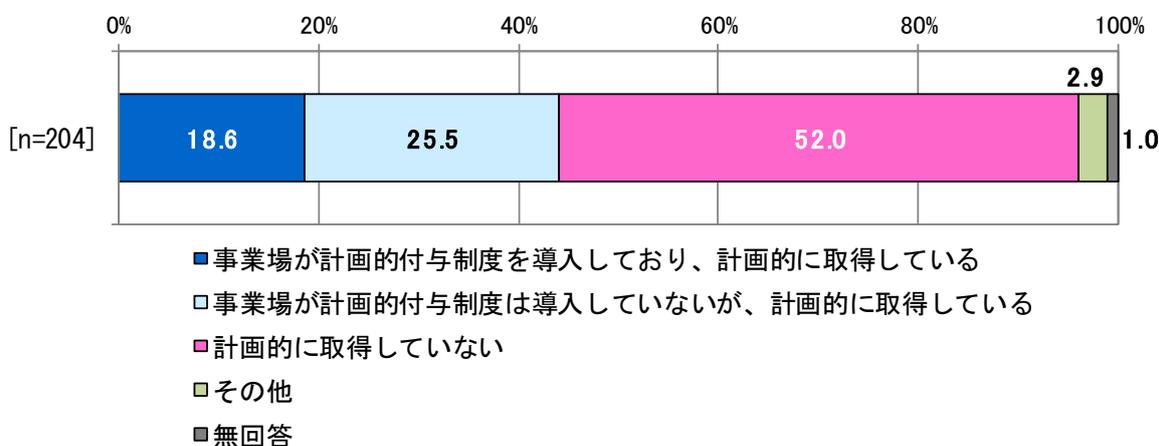
問12. 年間カレンダーや休暇予定表などで年次有給休暇を「計画的」に取得していますか。該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

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

年次有給休暇の「計画的」な取得状況については、「計画的に取得していない」(52.0%)が最も多く、次いで「事業場が計画的付与制度は導入していないが、計画的に取得している」(25.5%)、「事業場が計画的付与制度を導入しており、計画的に取得している」(18.6%)となっており、年次有給休暇を計画的に取得している従業員の合計は44.1%であった。

昨年度と比べると、「計画的に取得していない」と回答した割合が8.4ポイント減少し、「計画的に取得している」の合計は7.2ポイント増加した。

■ 図 40. 年次有給休暇の計画的な取得



【その他の内容】

- ・ 変形労働時間制を導入しているので消化されている
- ・ 職場内に年次有給休暇を取得する慣習がない
- ・ 取得したい時に申請する

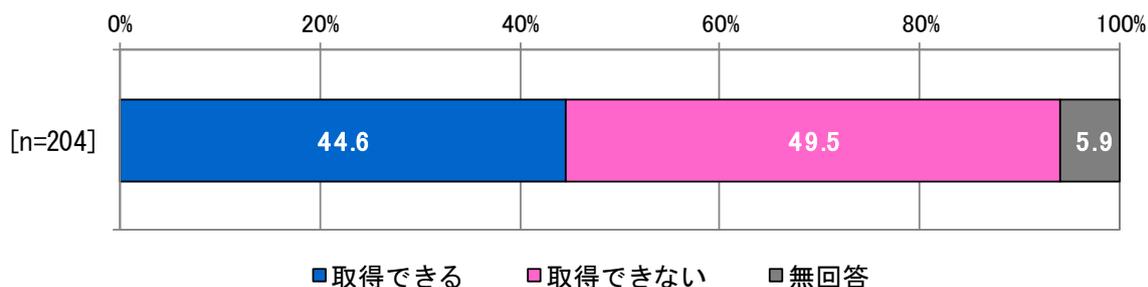
問13. あなたがお勤めの事業場では、年次有給休暇を時間単位で取得できますか。該当する番号を1つ選んで○印をつけてください

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

年次有給休暇の時間単位での取得については、「取得できる」が44.6%、「取得できない」が49.5%であった。

昨年度と比べて、「取得できる」の割合は2.8ポイント減少した。

■ 図 41. 年次有給休暇の時間単位での取得

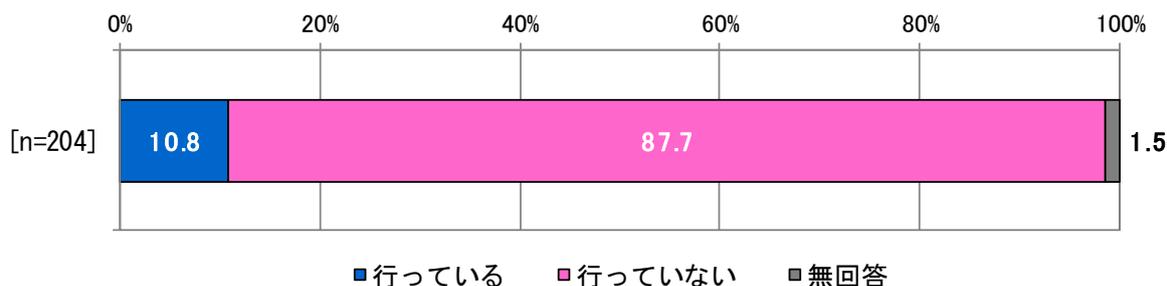


問14. あなたがお勤めの事業場では、誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてる様な取組を行っていますか。該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

勤務先の記念日休暇の有無については、「行っている」が10.8%、「行っていない」が87.7%であった。

昨年度と比べて「行っている」の割合は4.0ポイント増加した。

■ 図 42. 記念日休暇の取組（制度）の有無



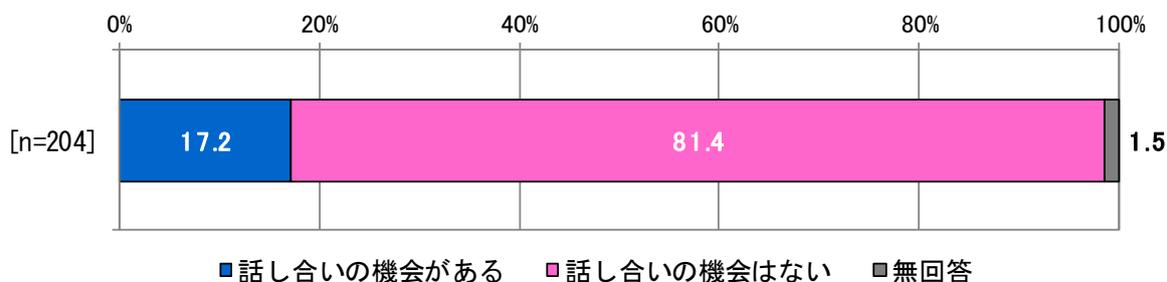
【具体的な取組内容】

- ・アニバーサリー休暇（記念日に年次有給休暇を取得しようという取組）（7）
- ・バースデー休暇（5）
- ・結婚記念日（2）
- ・年休とは別にリフレッシュ休暇制度がある

問15. あなたがお勤めの事業場では、事業場と従業員との間で、年次有給休暇等のお休みの取り方などについて話し合う機会がありますか。該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

事業場と従業員との間の話し合う機会の有無については、「話し合いの機会がある」が17.2%、「話し合いの機会がない」が81.4%であった。

■ 図 43. 年次有給休暇取得についての話し合いの機会



【話し合いの機会の内容】

- ・全体会議等で話が出る／毎月の会議で確認している／事務会議 (4)
- ・組合があるので、そこで話し合っている／労働組合が代表して話し合う機会がある (2)
- ・担当者と相談できる (2)
- ・職員同士、重ならないよう譲り合って休む／計画的に係間で調整している (3)
- ・上司から直接
- ・朝礼時

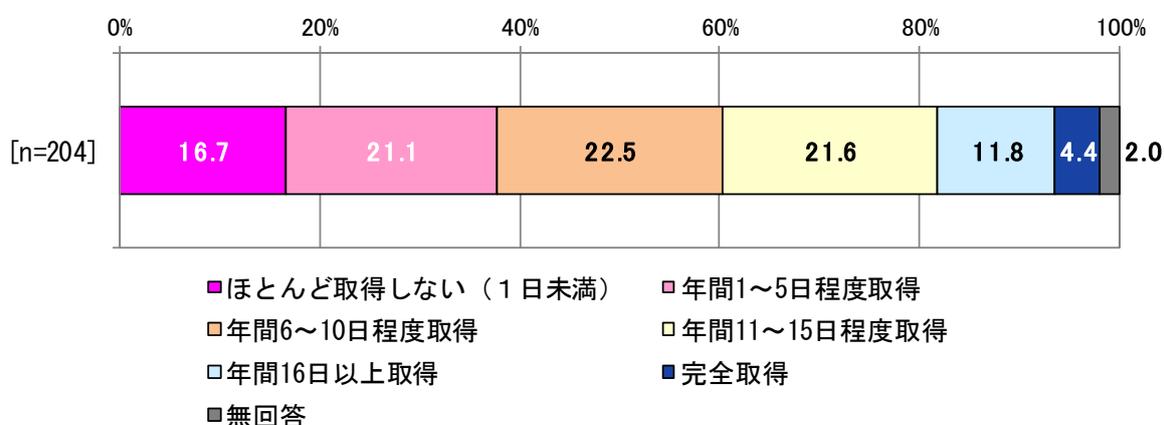
Ⅲ. 年次有給休暇の取得状況についてお伺いします。

問16. 日頃の年次有給休暇の取得状況について、該当する番号を 1つ 選んで○印をつけてください。

日頃の年次有給休暇の取得状況については、「年間 6～10 日程度取得」(22.5%) が最も多く、次いで「年間 11～15 日程度取得」(21.6%)、「年間 1～5 日程度取得」(21.1%)、「ほとんど取得しない(1日未満)」(16.7%)、「年間 16 日以上取得」(11.8%)、「完全取得」(4.4%) であった。

昨年度と比べると、「年間 1～5 日程度取得」が 6.5 ポイント、「年間 6～10 日程度」が 2.4 ポイントそれぞれ減少し、「年間 11～15 日程度取得」が 5.2 ポイント、「年間 16 日以上取得」が 4.3 ポイント増加した。

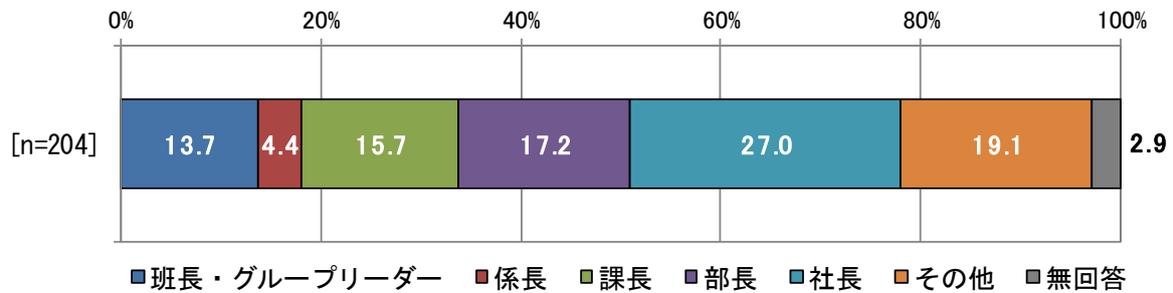
■ 図 44. 年次有給休暇の取得状況



問17. あなたが年次有給休暇を取得する場合の届出先は、どちらになりますか。該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

年次有給休暇を取得する場合の届出先は、「社長」(27.0%)が最も多く、次いで「部長」(17.2%)、「課長」(15.7%)、「班長・グループリーダー」(13.7%)、「係長」(4.4%)であった。

■ 図 45. 年次有給休暇を取得する場合の届出先



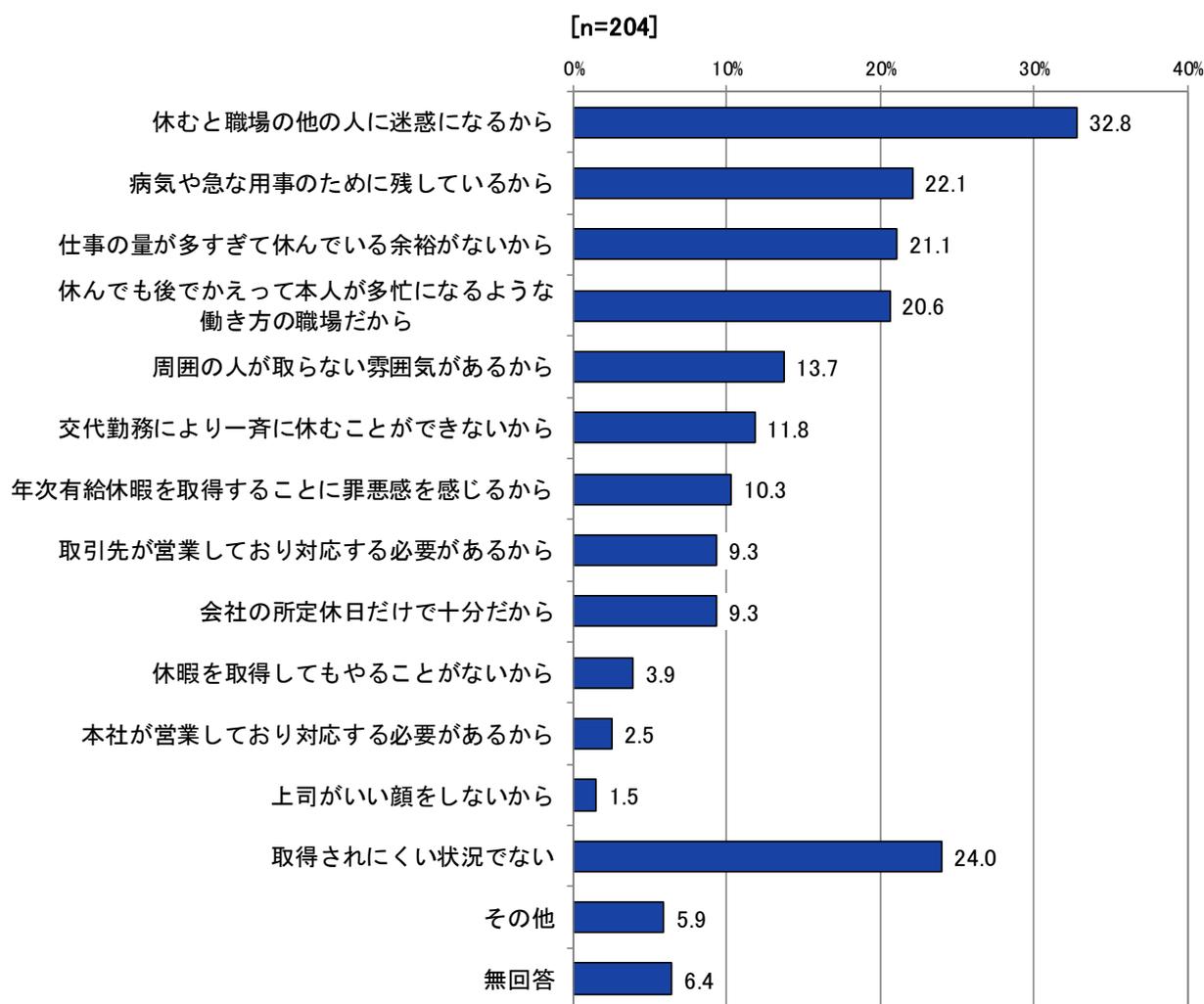
【その他の内容】

- ・支店長 (8)
- ・専務 (2)
- ・工場長 (2)
- ・園長 (2)
- ・オーナー (2)
- ・カレンダーに記入 (2)
- ・月単位で (経理に) 提出

問18. あなたのお勤めの事業場で、年次有給休暇の取得が進まないのはどのような理由によると思われますか。該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

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」(32.8%)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」(22.1%)、「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」(21.1%)、「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」(20.6%)であった。

■ 図 46. 年次有給休暇の取得が進まない理由



※降順

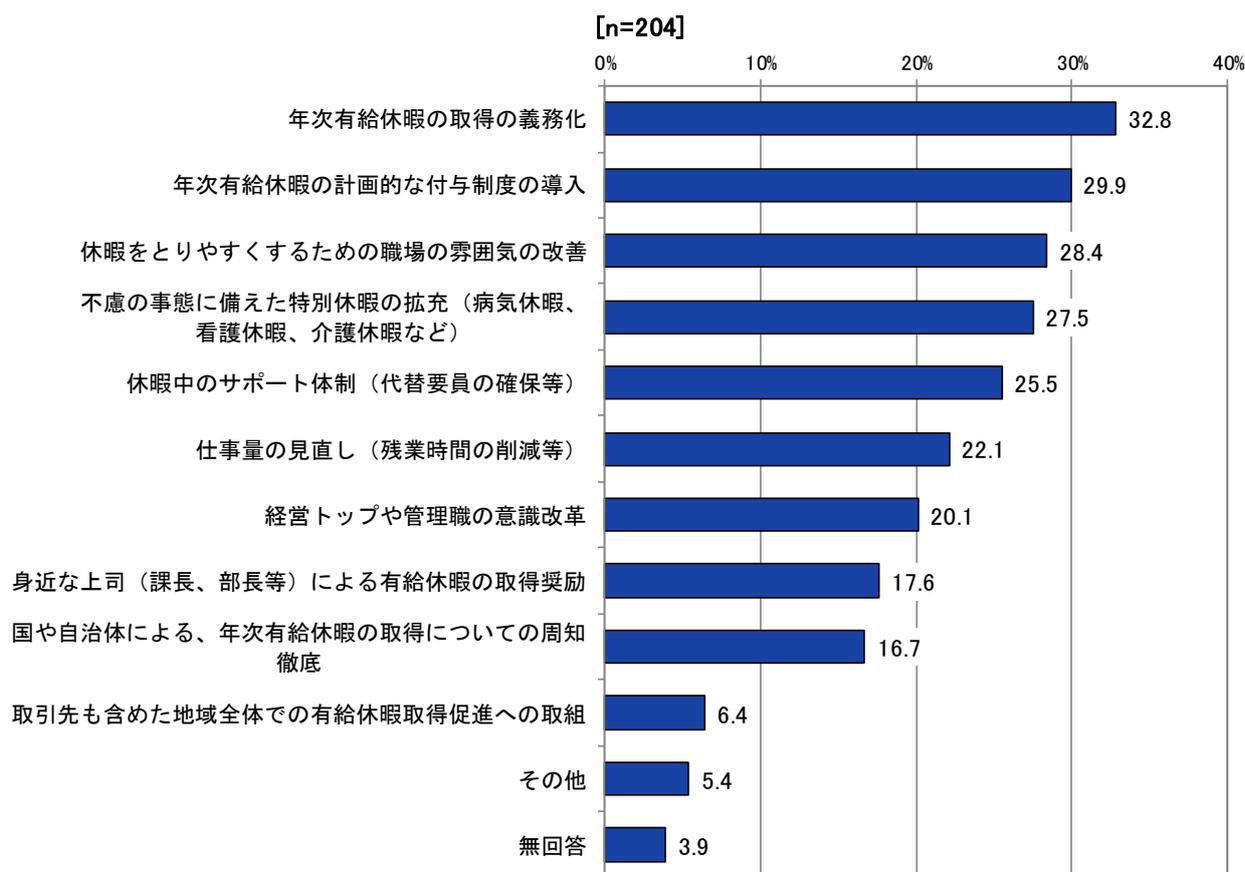
【その他の内容】

- ・出勤者が必要
- ・人数が少ない
- ・休暇を取得する慣習がない
- ・年休という形ではなく、休みたい時に休めるようになっている
- ・自分の年休がどのくらいあるのかも知らない。年末年始、祝日に年休を勝手に消化されている
- ・進んでいる方だと思う (2)

問19. あなたのお勤めの事業場で、年次有給休暇を取得しやすくするために必要と考えることについて、該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

勤務先の事業場で年次有給休暇を取得しやすくするために必要と考えることは、「年次有給休暇の取得の義務化」(32.8%)が最も多く、次いで「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」(29.9%)、「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気改善」(28.4%)、「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)」(27.5%)、「休暇中のサポート体制(代替要員の確保等)」(25.5%)が挙げられた。

■ 図 47. 年次有給休暇を取得しやすくするために必要な取組



※降順

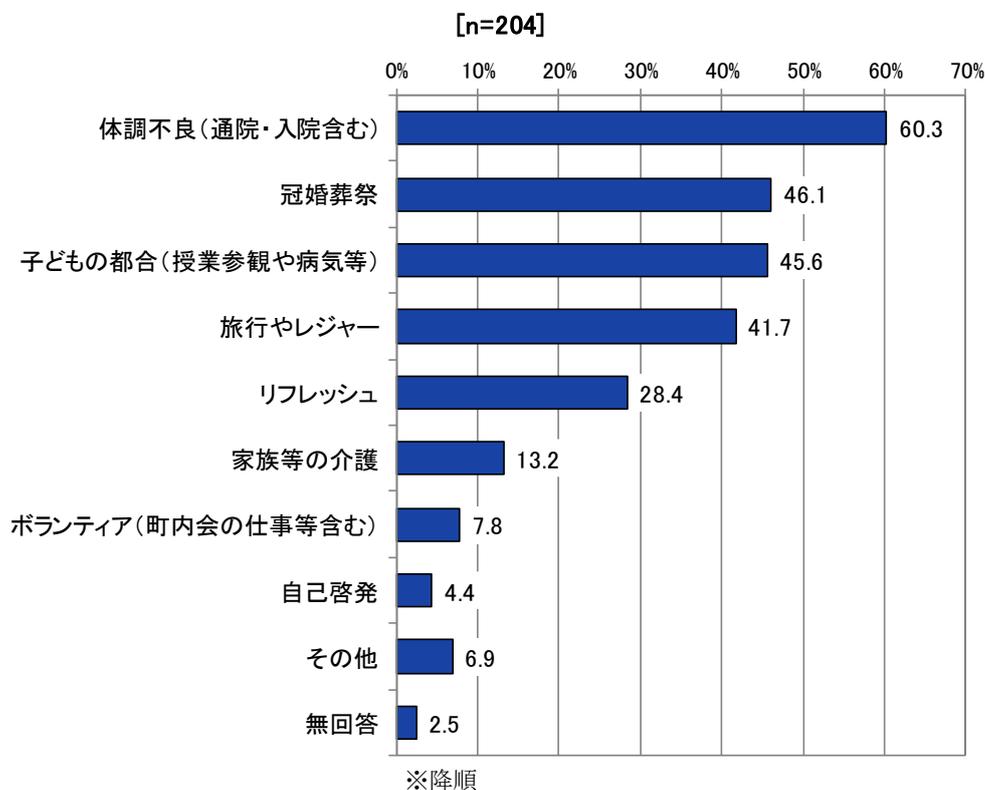
【その他の内容】

- ・ 変形労働時間の見直し
- ・ 労基法の知識が無に等しいトップへの啓蒙
- ・ 人員基準の緩和
- ・ 経営に余裕が出る
- ・ 現状で取得しやすい／問題ない (2)

問20. 日頃の年次有給休暇の取得状況について、該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

日頃の年次有給休暇の取得目的は、「体調不良（通院・入院含む）」（60.3%）が最も多く、次いで「冠婚葬祭」（46.1%）、「子どもの都合（授業参観や病気等）」（45.6%）、「旅行やレジャー」（41.7%）、「リフレッシュ」（28.4%）であった。

■ 図 48. 日頃の年次有給休暇の取得目的



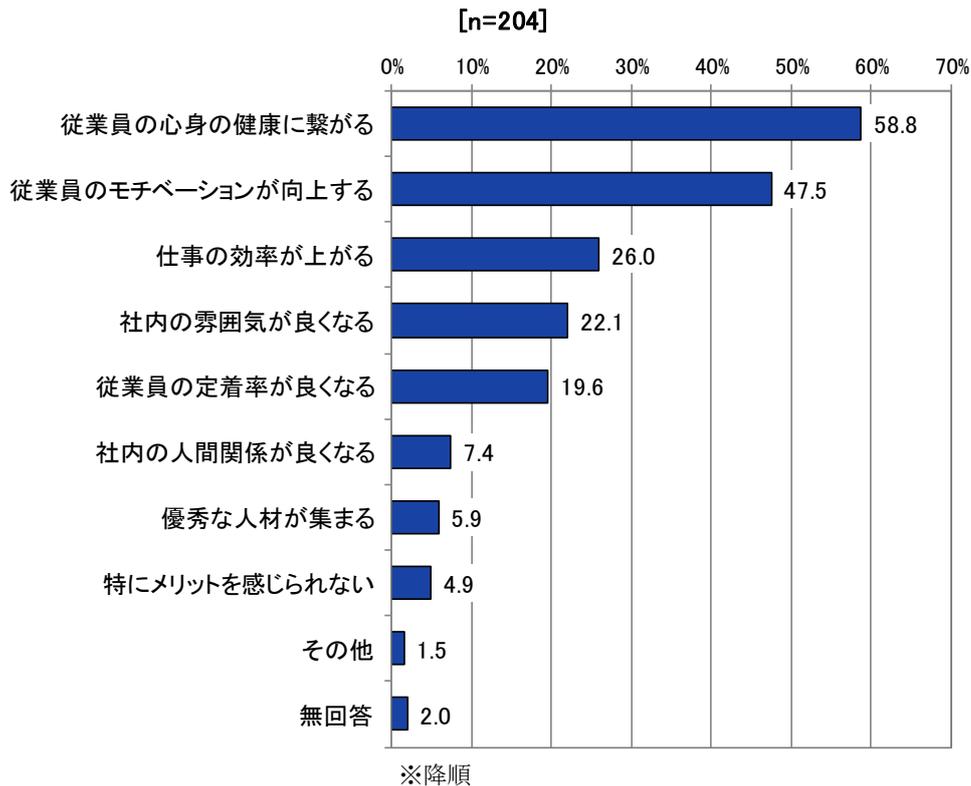
【その他の内容】

- ・取っていないので当てはまらない (4)
- ・年休が取れない (2)
- ・家の用事
- ・消防等の行事

問21. 年次有給休暇を従業員が積極的に取得することは、あなたが勤務する事業場にとってどんなメリットがあるとお考えですか？該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

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にとってのメリットについては、「従業員の心身の健康に繋がる」(58.8%)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%)、「仕事の効率が上がる」(26.0%)、「社内の雰囲気良くなる」(22.1%)であった。

■ 図 49. 年次有給休暇の取得による事業場のメリット



付問 21a. 本問 21 で「8. 特にメリットを感じられない」と回答された方にお尋ねします。その理由を下記枠内に具体的にご記入ください。

【理由の具体的内容】

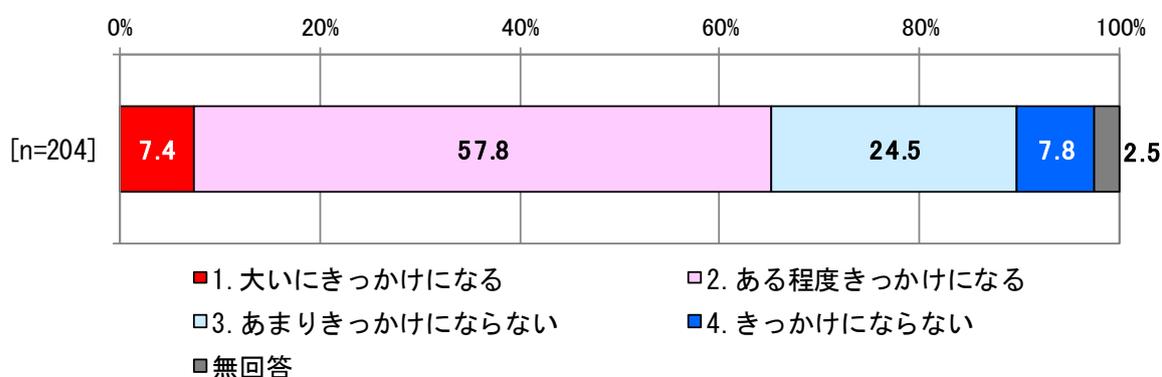
- ・冠婚葬祭や家事の事、病気などで休む事が多いから (2)
- ・取得しにくい環境等はない／休みを取りやすい会社だから (2)
- ・用事のための休みなので休んだ気がしない
- ・伝統的な世界では今日のコンプライアンス遵守というような考え方そのものがない。
- ・給料が日給の為と、年休を取ると勤務した日と同じ金額が支給されない為。交通費も出勤した日のみ出る為、かなり減ってしまう

問22. 本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると思われますか。該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになるかどうかについては、「ある程度きっかけになる」(57.8%)が最も多く、「大いにきっかけになる」は7.4%となっており、「きっかけになる」と回答した従業員の合計は65.2%であった。また、「あまりきっかけにならない」が24.5%、「きっかけにならない」が7.8%となっており、「きっかけにならない」と回答した従業員の合計は32.3%であった。

昨年度と比べると、「ある程度きっかけになる」が17.5ポイントと大幅に増加、「あまりきっかけにならない」は13.7ポイント減少し、本事業実施が年次有給休暇取得促進の契機となっている。

■ 図 50. 本事業実施が年次有給休暇取得促進のきっかけになるか



付問 22a. 本問 22 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。

具体的な理由を下記枠内にご記入ください。

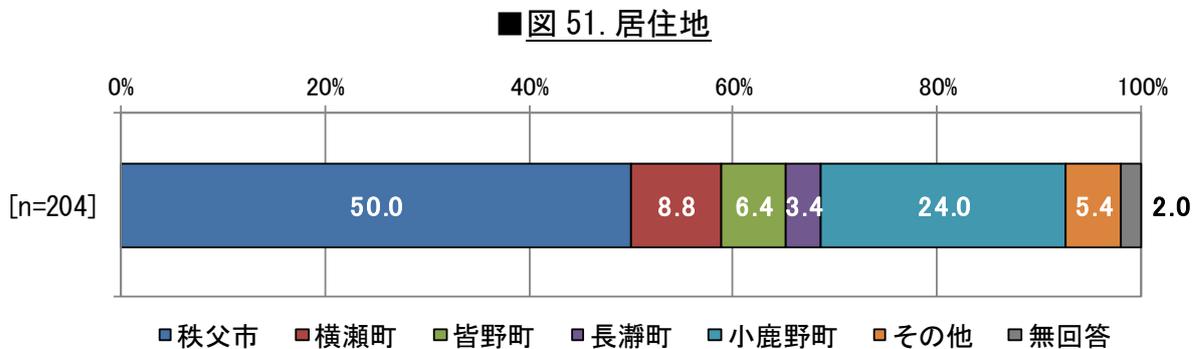
【理由の具体的内容】

- ・ イベントや行事（芝桜・クリスマス・お盆・夜祭りなど）が忙しいので
- ・ このような事業が行き渡るのは時間がかかると思う
- ・ 時間を費やしてアンケートを記入しても、今までと変わらないようでは意味が無いと感じる。より一層、良い方へ進む事を希望します
- ・ 4週8休制で、祝日や年末年始を年休で休むため残らない、足りない

IV. 最後に、あなたご自身のことについてお伺いします。

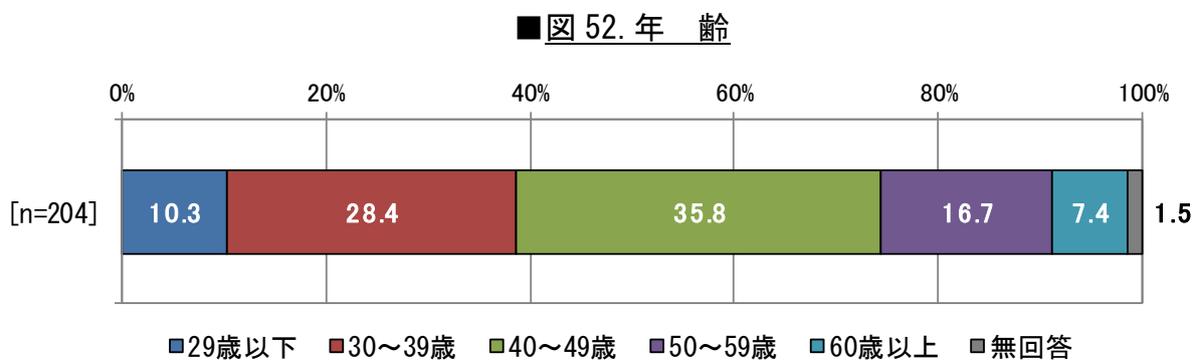
問23. あなたの居住地について、該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

居住地は、「秩父市」(50.0%)、「横瀬町」(8.8%)、「皆野町」(6.4%)、「長瀬町」(3.4%)、「小鹿野町」(24.0%)、「その他」(5.4%)、「無回答」(2.0%)であった。



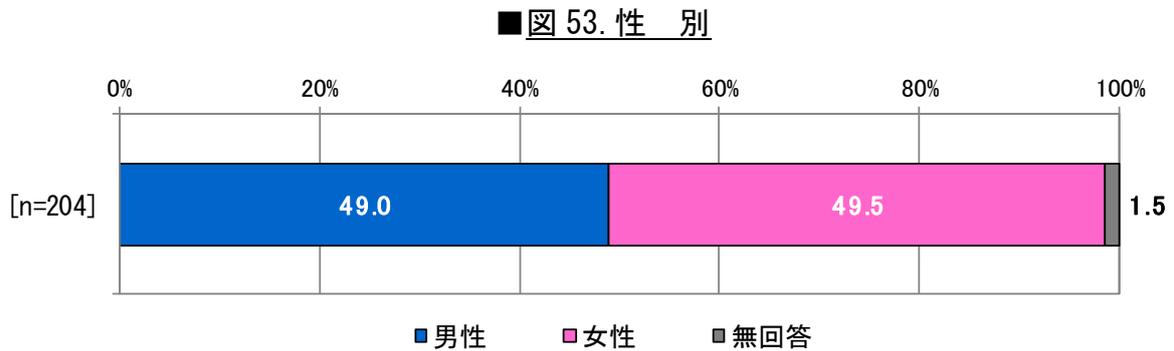
問24. あなたの年齢について、該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

年齢は、「29歳以下」(10.3%)、「30～39歳」(28.4%)、「40～49歳」(35.8%)、「50～59歳」(16.7%)、「60歳以上」(7.4%)、「無回答」(1.5%)であった。



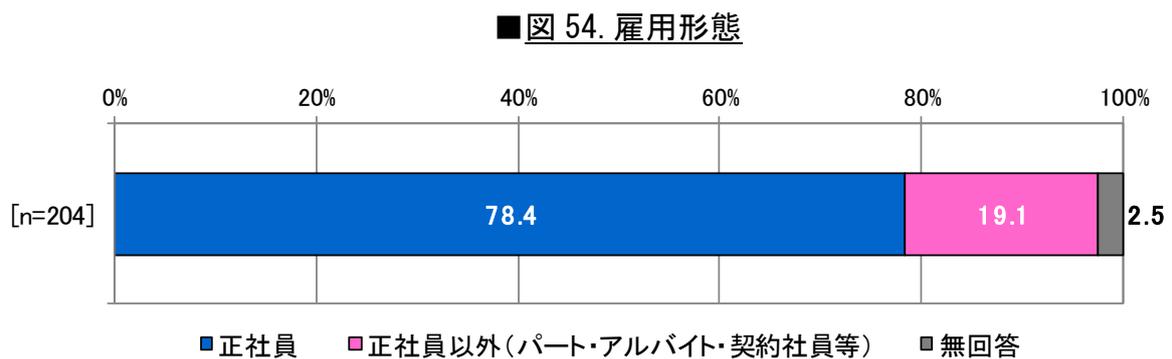
問25. あなたの性別について、該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

性別は、「男性」が49.0%、「女性」が49.5%であった。



問26. あなたの雇用形態について、該当する番号を1つ選んで○印をつけてください。

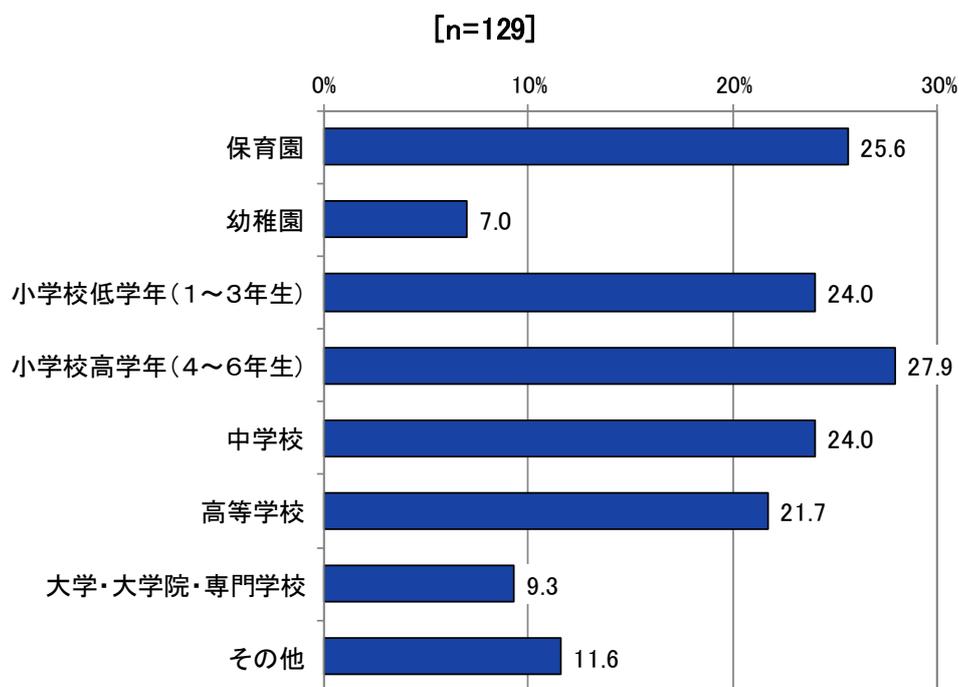
雇用形態は、「正社員」が78.4%、「正社員以外」が19.1%であった。



問27. お子様をお持ちの方にお尋ねします。通われている学校等は次のうちどれですか。該当する番号をすべて選んで○印をつけてください。

子どもの就学状況は、「保育園」(25.6%)、「幼稚園」(7.0%)、「小学校低学年」(24.0%)、「小学校高学年」(27.9%)、「中学校」(24.0%)、「高等学校」(21.7%)、「大学・大学院・専門学校」(9.3%)であった。

■ 図 55. 子どもの就学状況



5. 今後の休暇取得促進策の方向性

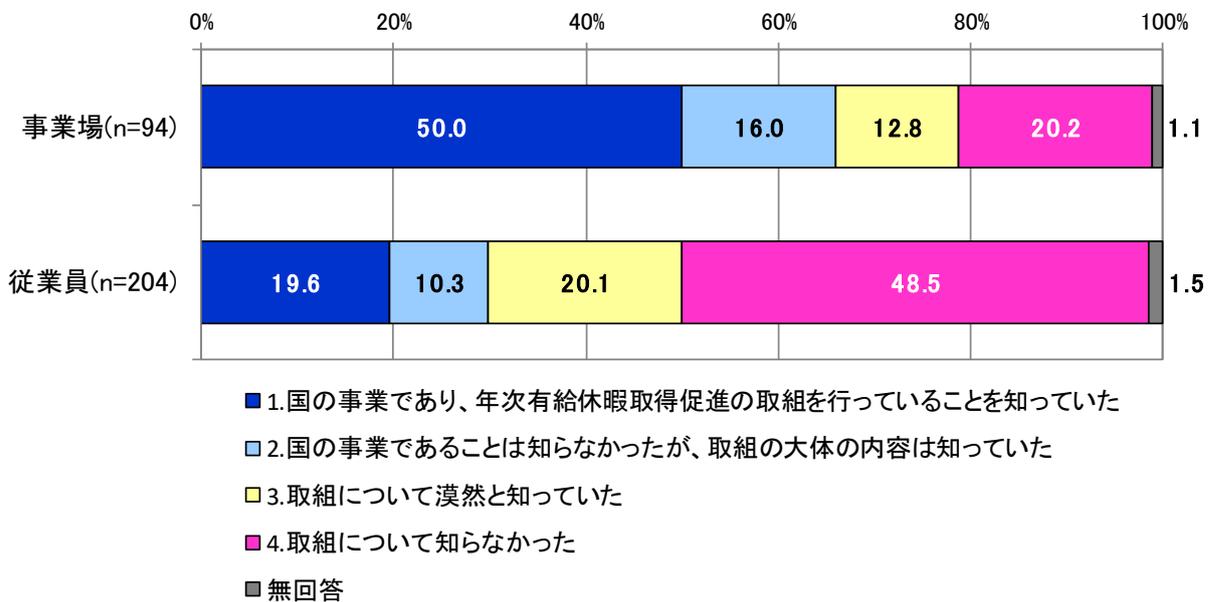
(1) 本事業の認知度や取組の実施状況

① 事業の認知度

秩父地域における本事業の認知度については、事業場では、何らかの形で「知っていた」が78.8%（昨年度から0.6ポイントの増加）と高い認知度であった。特に、訪問した事業場においては、100.0%（昨年度から4.8ポイントの増加）の事業場が何らかの形で「知っていた」と回答しており、事業場訪問による周知の効果がうかがえる。

一方、従業員では、何らかの形で「知っていた」が50.0%（昨年度から2.9ポイントの減少）にとどまった。

■ 図 56. 本事業の取組の認知状況



② 認知ルート

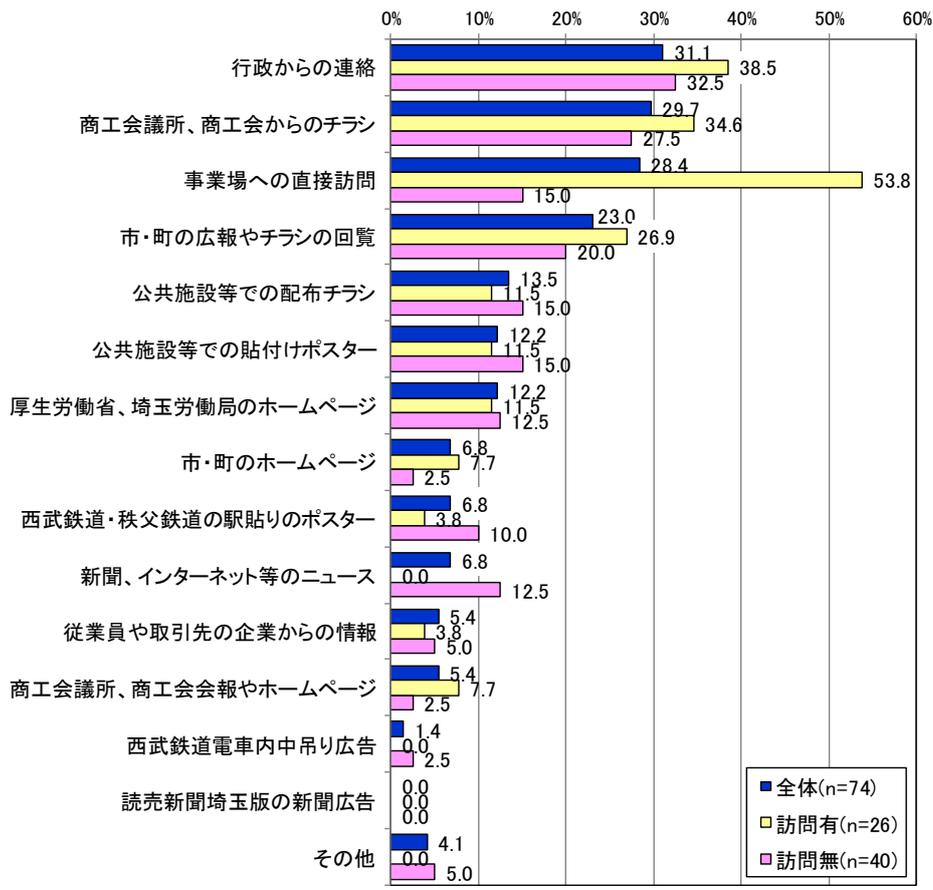
取組を知ったルートは、事業場では、「行政からの連絡」(31.1%)が最も多く、次いで「商工会議所、商工会からのチラシ」(29.7%)、「事業場への直接訪問」(28.4%)であった。

一方、従業員では、「市・町の広報やチラシの回覧」(24.5%)が最も多く、次いで「公共施設等での貼付けポスター」(23.5%)、「商工会議所、商工会からのチラシ」(22.5%)であった。

このことから、事業場の認知度が高まれば、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とともに、「公共施設等での貼付けポスター」のように自治体の関与をうかがわせる手段が有効であると考えられる。

(事業場)

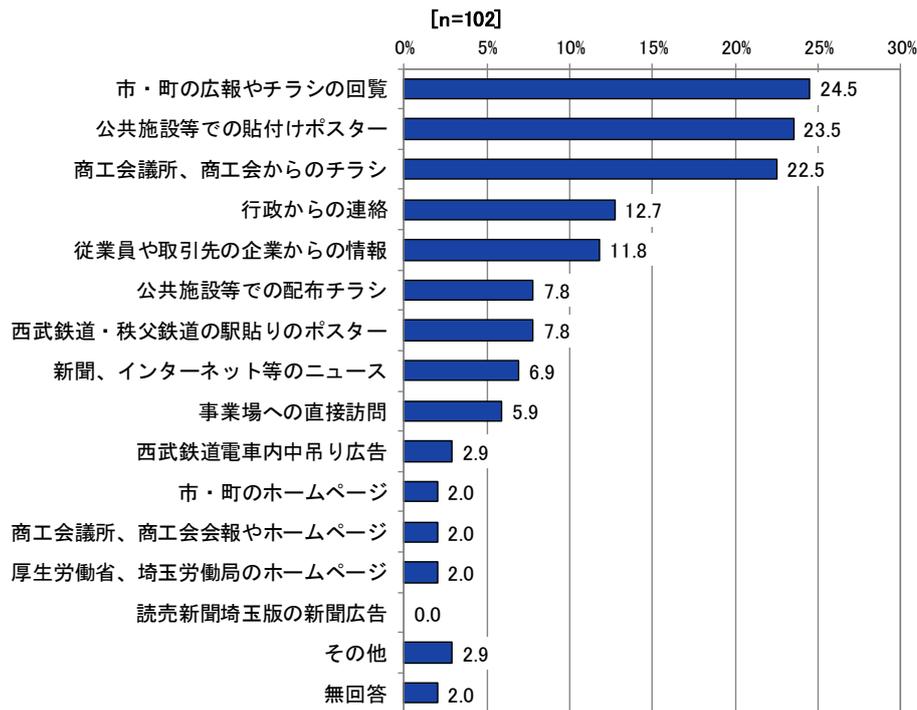
■ 図 57.本事業の取組を知ったルート



※全体の降順

(従業員)

■ 図 58.本事業の取組を知ったルート



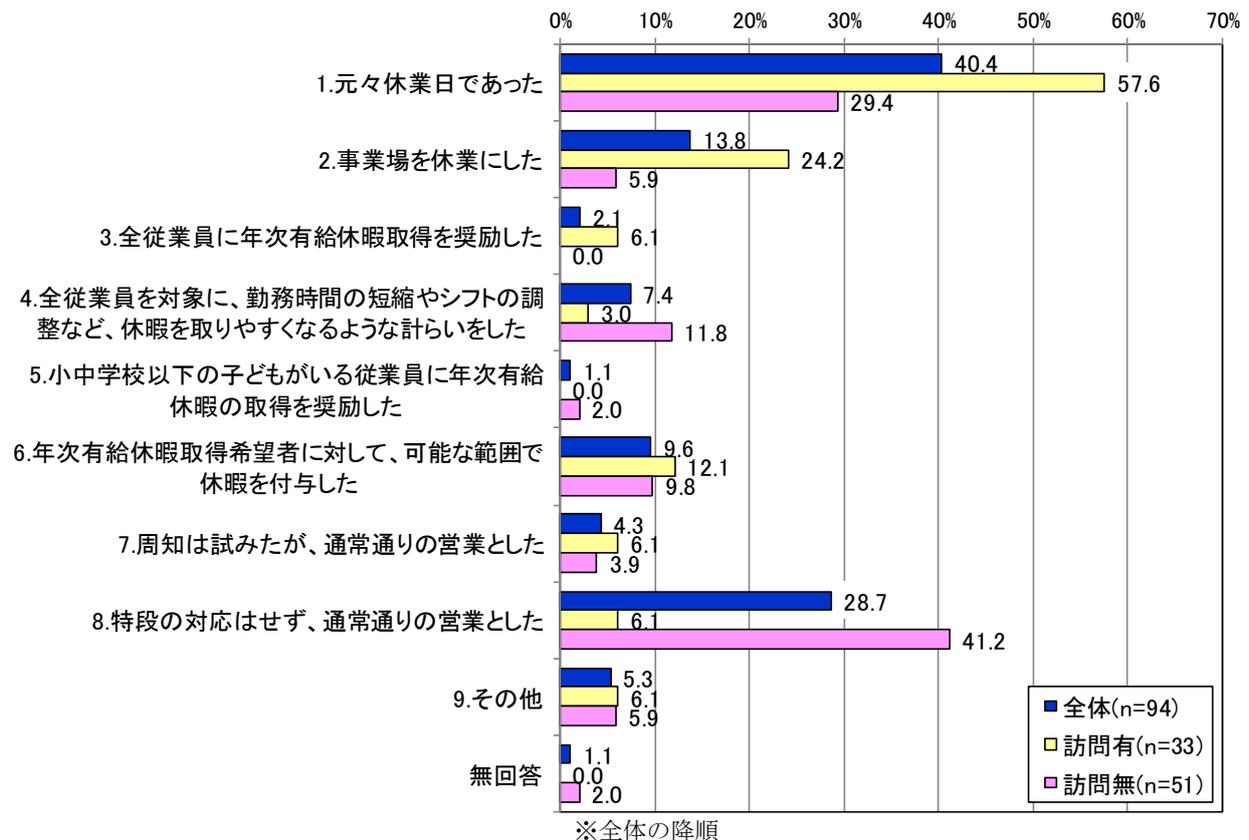
※降順

③ 取組の実施状況

秩父夜祭の本祭（12月3日(土)）では「元々休業日であった」（40.4%）が最も多く、次いで「事業場を休業にした」（13.8%）、「年休取得希望者に対して可能な範囲で休暇を付与した」（9.6%）であった。

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「事業場を休業にした」（訪問有 24.2%、訪問無 5.9%）、「特段の対応はせず、通常通りの営業とした」（訪問有 6.1%、訪問無 41.2%）と大きな差があった。

■ 図 59.秩父夜祭の本祭(12月3日(土))における取組の実施状況

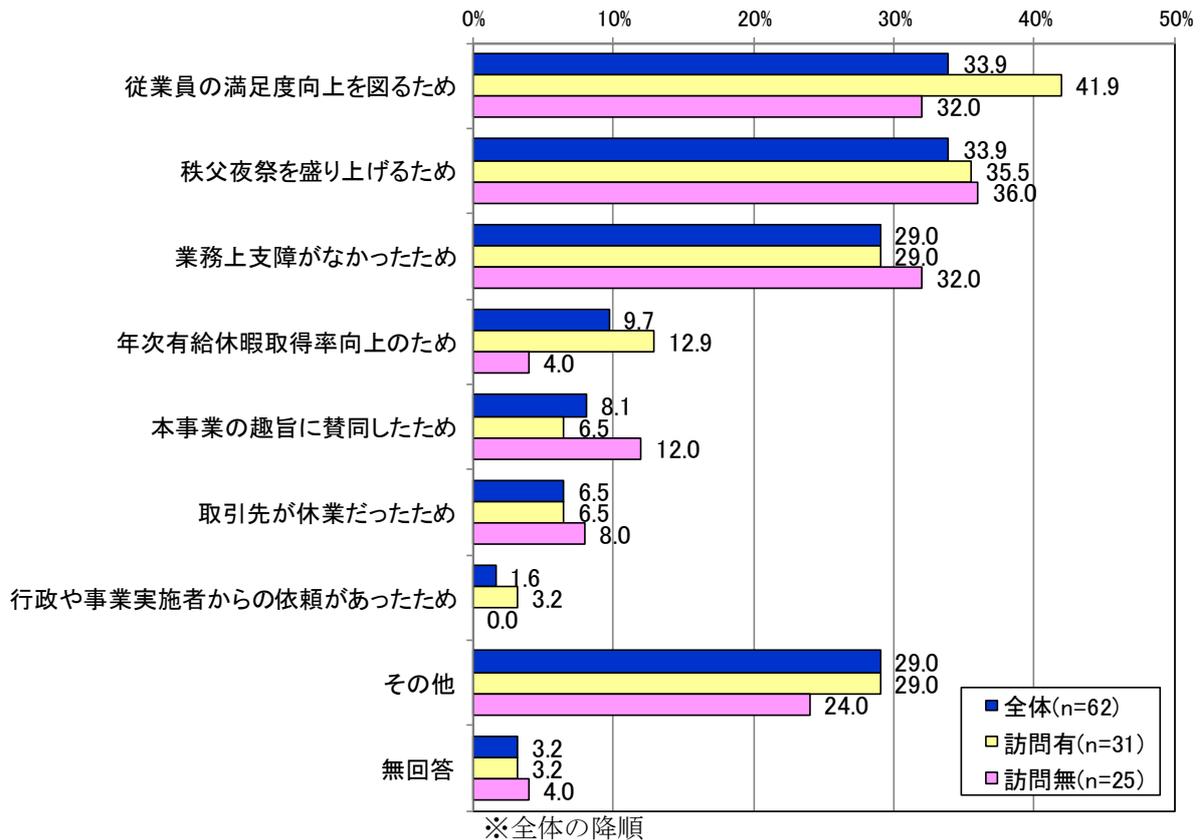


④ 取組を行った理由

事業場における本事業の取組を行った理由は、「従業員の満足度向上を図るため」と「秩父夜祭を盛り上げるため」がともに33.9%で最も多く、次いで「業務上支障がなかったため」(29.0%)であった。

訪問した事業場では、「従業員の満足度向上を図るため」は41.9%と、訪問しない事業場(32.0%)に比べて高い回答割合となっており、事業場訪問による周知活動の効果がかがえる。

■ 図 60. 秩父夜祭の本祭(12月3日(土))における取組の実施理由

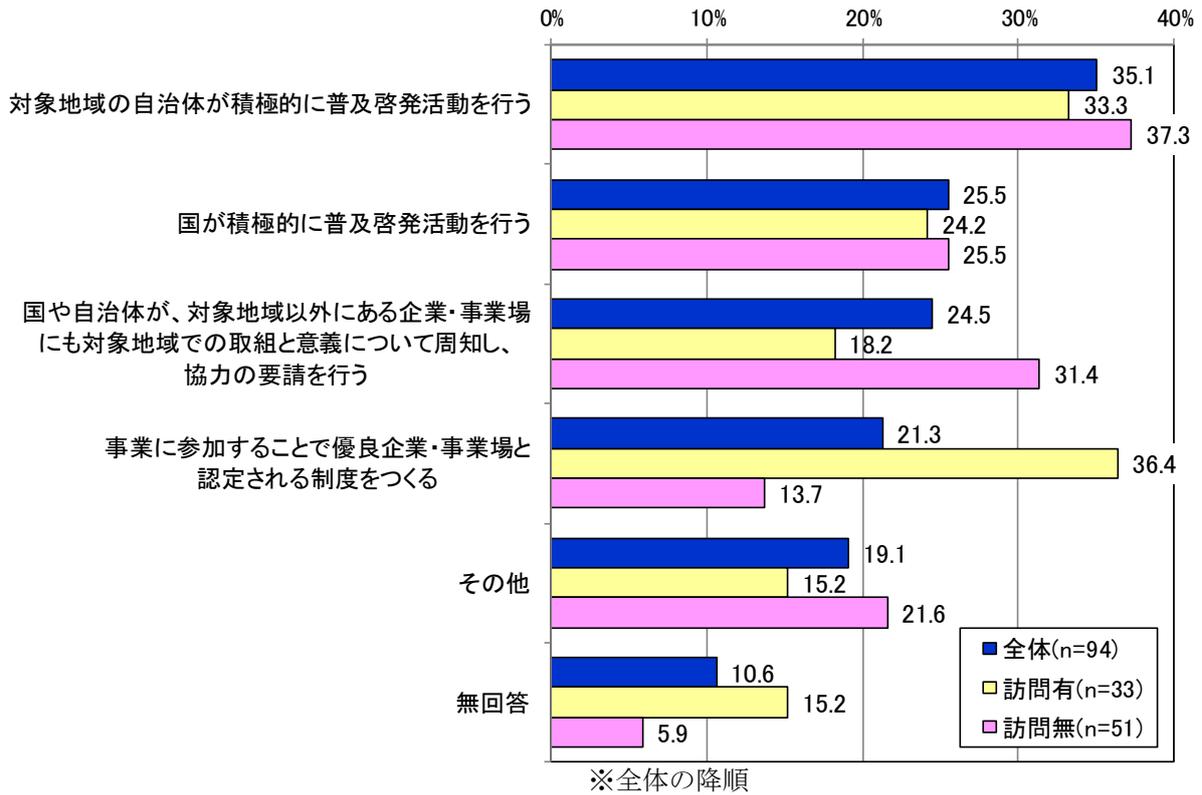


⑤ 必要な取組・支援策等

事業場調査では、本事業への参加・協力（年休等の休暇の奨励）がしやすくなる取組・支援等として、「対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行うこと」（35.1%）が最も多く、次いで「国が積極的に普及啓発活動を行うこと」（25.5%）であった。

対象地域の自治体や国が積極的に普及啓発活動を行うことについて、期待されている役割は大きいものと考えられる。

■ 図 61.本事業への参加・協力がしやすくなる取組支援について

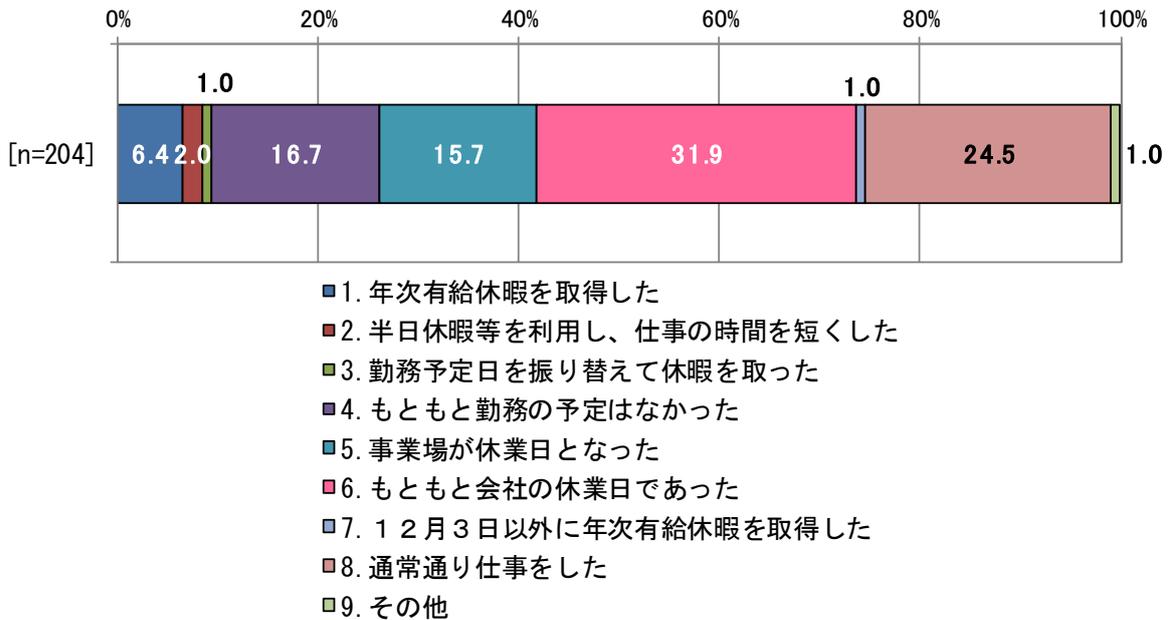


(2) 秩父夜祭の本祭と秩父地域のイベントにおける過ごし方と本事業の評価

① 秩父夜祭における過ごし方

本年度、秩父夜祭の本祭（12月3日（土））では、「通常通り仕事をした」と回答した従業員の割合は24.5%であり、一方、土曜日にあたり「事業場が休業日となった」が15.7%、「もともと会社の休業日であった」が31.9%、「年次有給休暇を取得した」が6.4%で、これらを含めて休暇日あるいは休業日となった従業員の割合の合計は64.3%であった。

■ 図 62. 秩父夜祭の本祭(12月3日(土))における過ごし方

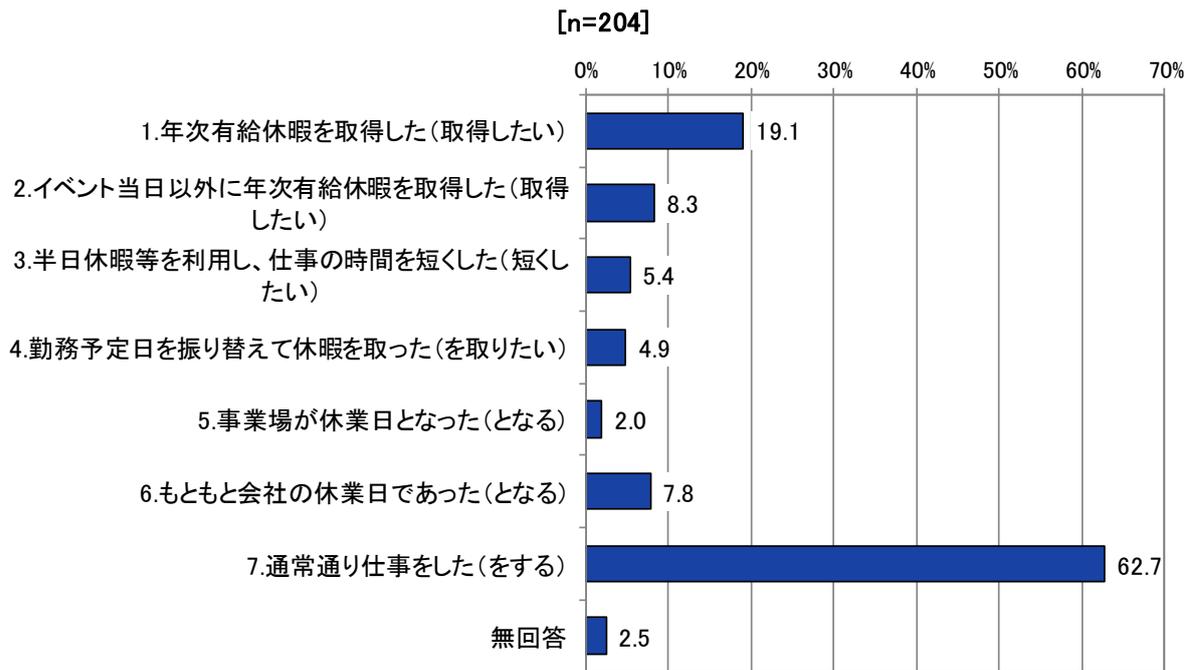


② 秩父地域のイベント(秩父夜祭以外)の過ごし方(予定を含む)

秩父地域のイベント（秩父夜祭以外）の過ごし方は、「通常通り仕事をした（をする）」と回答した従業員の割合が 62.7%と最も多く、次いで「年次有給休暇を取得した（取得したい）」が 19.1%であった。

何らかの形で休暇日あるいは休業日となった（とする予定の）従業員の割合の合計は 34.8%であった。

■ 図 63.秩父のイベントにおける過ごし方(予定を含む)



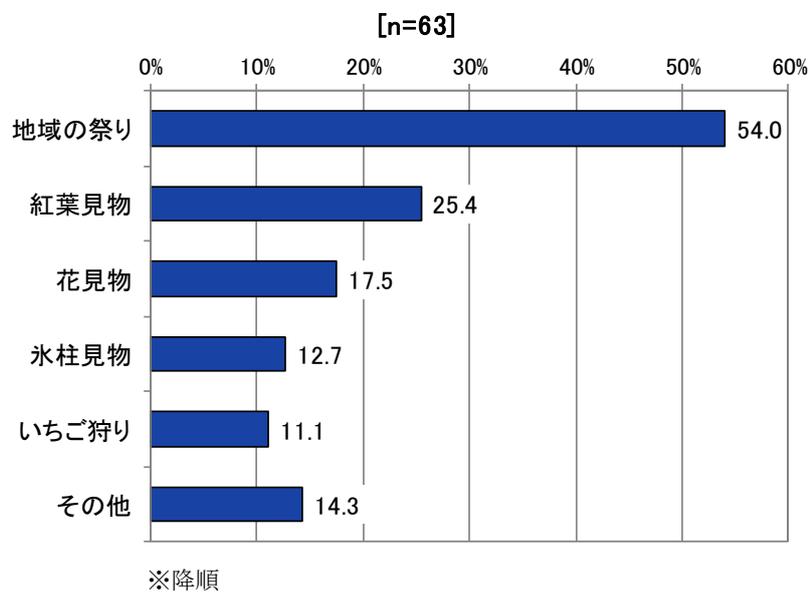
③ 年次有給休暇を取得して参加した(参加したい)イベント

従業員調査による年次有給休暇や半休などを利用して参加した(参加したいと思う)イベントは、「地域の祭り」(54.0%)が最も多く、次いで「紅葉見物」(25.4%)、「花見物」(17.5%)、「氷柱見物」(12.7%)、「いちご狩り」(11.1%)であった。また、回答者のおよそ2割が「秩父夜祭以外」のイベントへの年次有給休暇を取得しての参加意向を示していた。

また、地域の祭りは「秩父川瀬祭」、「小鹿野の春まつり」などが挙げられた。季節に関わらず、地元で行なわれる祭やイベントへの参加意向が示された。

このことから、秩父地域における年次有給休暇取得の促進活動は、通年で実施することも有効である可能性がうかがえる。

■ 図 64.年次有給休暇を取得して参加した(参加したい)イベント



④ 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、61.7%の事業場で年休取得促進のきっかけになるとの回答であった。

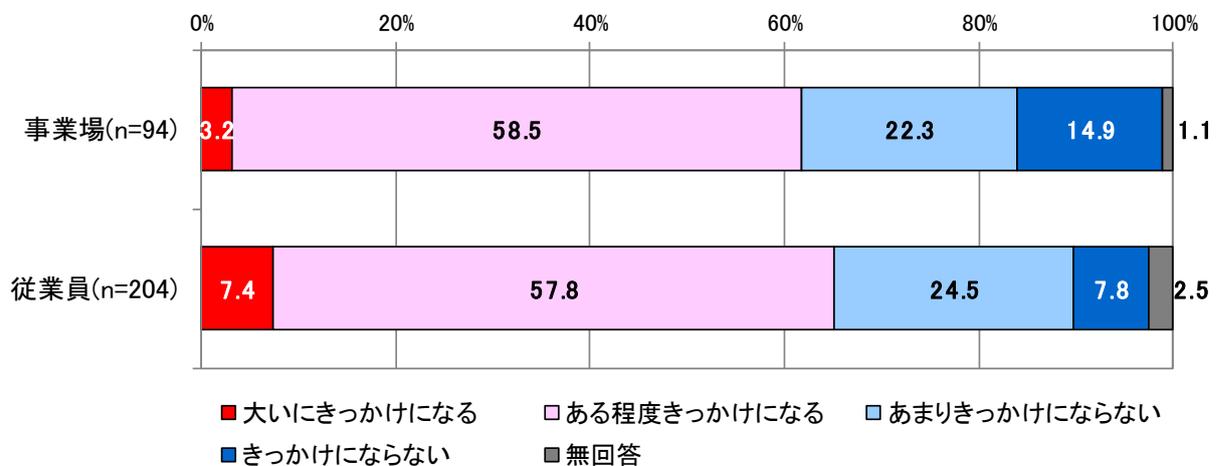
従業員調査では、65.2%が年休取得促進のきっかけになるとの回答であった。

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らないと回答した事業場では、「サービス業なので地域のイベントに合わせた休暇取得自体が難しい」、「年休は十分に取得できているので特にきっかけにならない」、また、「イベントが多すぎる/イベントに魅力がない」といった理由が挙げられている。

また、従業員調査では「冠婚葬祭や家事・病気などで年休を取得しているため、イベントはきっかけにならない」、「このような事業が行き渡るのは時間がかかると思う」などの意見があった。

これらのことから、事業主や経営層に対し本事業の趣旨・目的をより理解してもらえるように継続して働きかけを実施するとともに、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、利用者への対応が必要な、医療・介護事業、サービス業や、その他宿泊業や接客業などの従業員では、イベントの開催に合わせた休暇取得が難しく、こうした業種・業態に配慮した働きかけが必要と考えられる。

■ 図 65.本事業が年次有給休暇取得促進にきっかけになりますか



(3) 年次有給休暇取得の現状と年次有給休暇取得推進の制度等

① 年次有給休暇の取得の状況

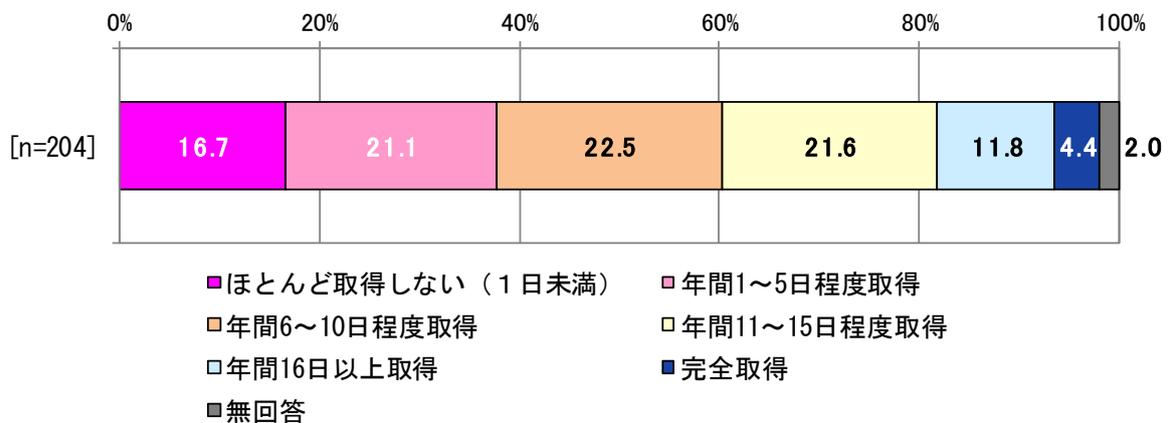
事業場における平成27年（年度）の年次有給休暇取得率の平均は、53.0%で、全国平均（平成26年度）の47.6%を上回る結果であった。

■表3. 平成27年（又は平成27年度）1年間における
年次有給休暇の取得率

全従業員の平均年次有給休暇取得率	平均
全体	53.0%
訪問有	65.4%
訪問無	46.2%

また、従業員調査による年休の取得状況は、「年間6～10日程度」（22.5%）が最も多く、「年間11日以上」と「年間5日以下」は、ともに37.8%であった。

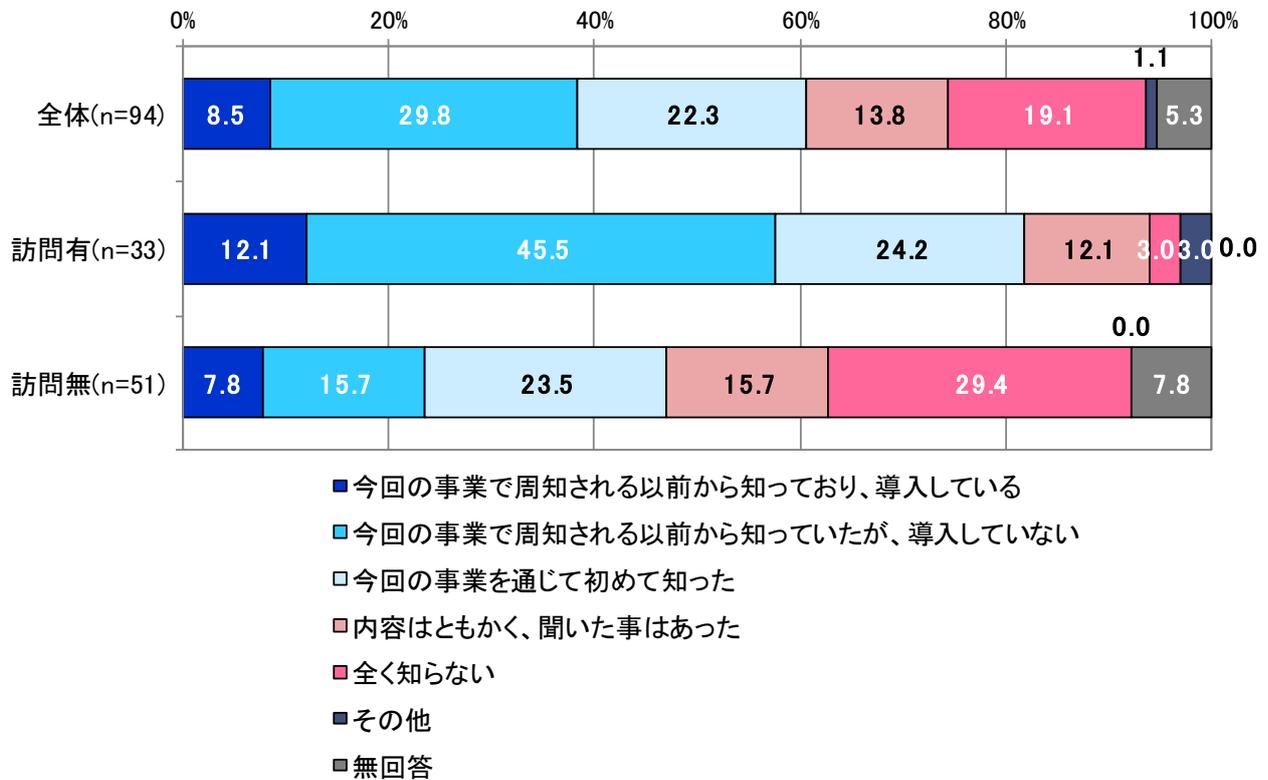
■図66. 年次有給休暇の取得状況



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55.2%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22.3%であり、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」の更なる周知・広報活動が必要である。

■ 図 67. 年次有給休暇の計画的付与制度に対する認知および導入有無



また、昨年度の事業場訪問によるヒアリングでは「計画的付与制度」は全社一斉休業であると理解し、検討していない事業場が多かったことから、本年度は「計画的付与制度」が部署・グループ・個人別に運用可能であることなどを、社会保険労務士より説明を実施した。

③ 年次有給休暇取得のメリット、必要な取組

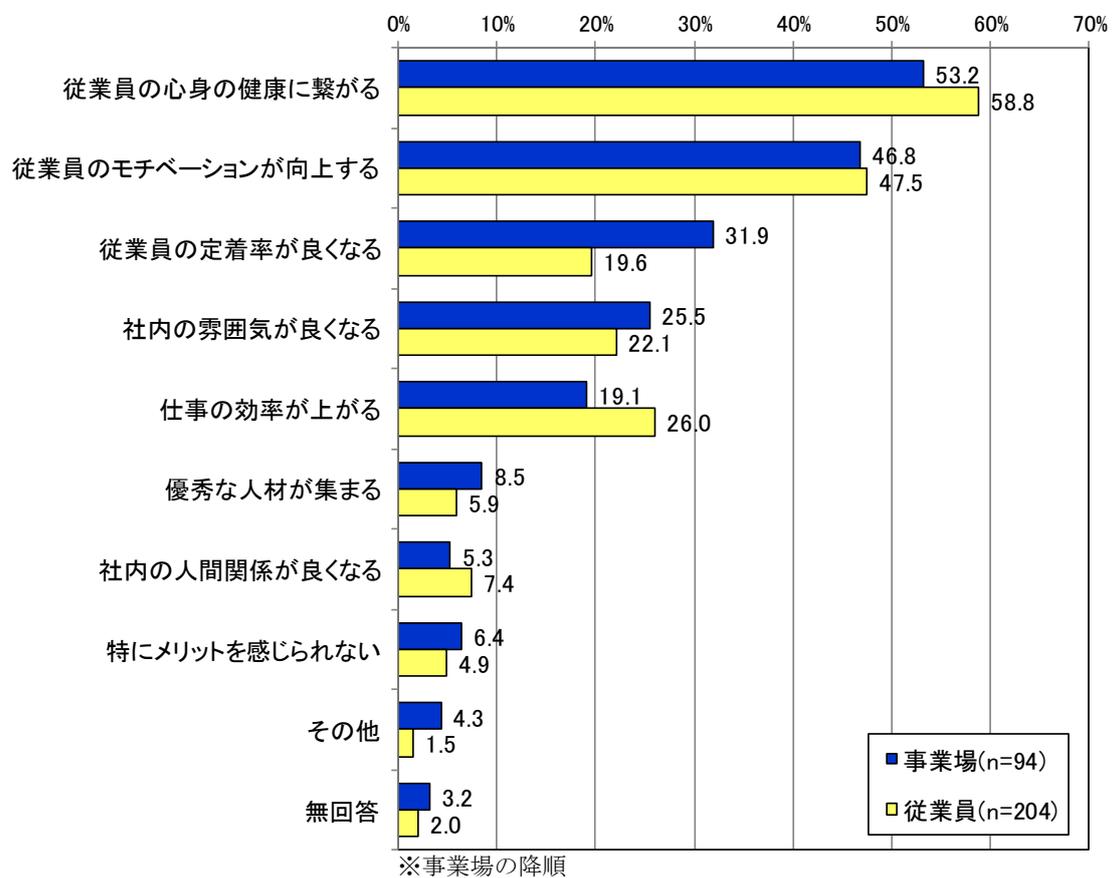
年休を従業員が積極的に取得することのメリットについて、事業場では「従業員の心身の健康に繋がる」(53.2%)が最も多く、次いで、「従業員のモチベーションが向上する」(46.8%)となった。

訪問事業場では、上記のメリットについて、肯定的な回答がより高い割合となっており(「従業員のモチベーションが向上する」(57.7%)等)、訪問の際に休暇取得のメリットについて説明を行った効果がうかがえるとともに、仕事に対するモチベーションを向上させて、従業員満足度の向上を図り、生き活きと働ける職場環境づくりを目指す事業主の意向がうかがえる。

また、従業員では「従業員の心身の健康に繋がる」(58.8%)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%)となった。

上記2項目については、企業発展の原動力であり、労使が協調して年休の取得促進に取り組むベースとなり得る共通認識といえる。

■ 図 68.従業員が年次有給休暇を取得することのメリット



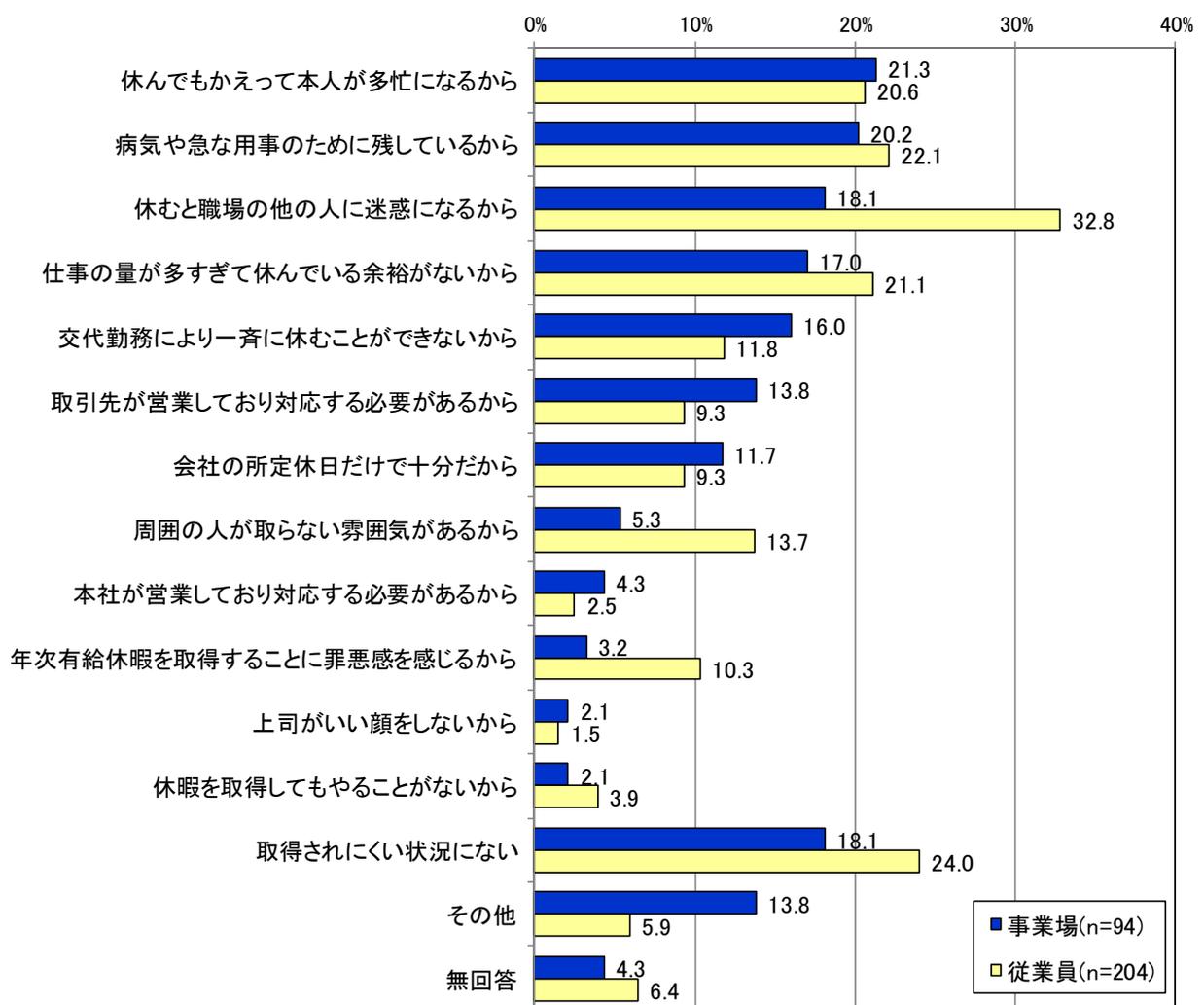
④ 年次有給休暇を取得しやすくするために必要なこと

年休が取得されにくい理由についてみると、事業場では、「休んでもかえって本人が多忙になるから」(21.3%) 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」(20.2%)、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」(18.1%) 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」(32.8%) 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」(22.1%)、「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」(21.1%) であった。

特に「休むと職場の他の人に迷惑になるから」、「周囲の人が取らない雰囲気があるから」、「年次有給休暇を取得することに罪悪感を感じるから」を理由に挙げる割合は従業員が事業場を大きく上回っている。

■ 図 69.年次有給休暇が取得されにくい理由



※事業場の降順

一方、年休を取得しやすくするために必要なことをみると、事業場では「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」が 28.7%と最も多く、次いで「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」が 26.6%であった。

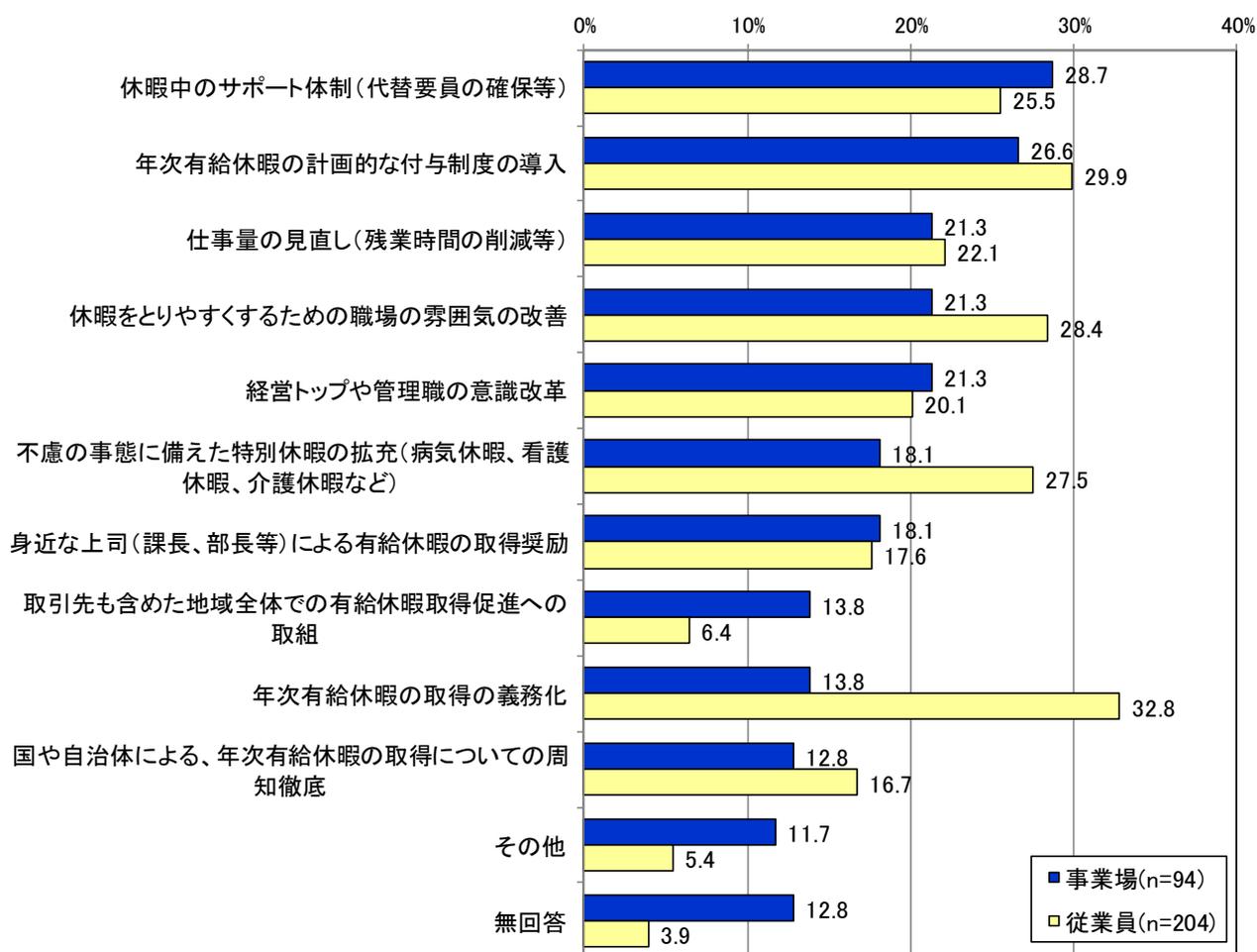
従業員では、「年次有給休暇の取得の義務化」（32.8%）が最も多く、次いで「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」（29.9%）、「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善」（28.4%）、「不慮の事態に備えた特別休暇の拡充（病気休暇、看護休暇、介護休暇など）」（27.5%）、「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」（25.5%）が挙げられた。

これらのことから、計画的付与制度の導入や特別休暇の拡充などの制度面の整備とともに、年次有給休暇を取得しやすくするための職場の雰囲気の改善を行うことが求められているといえる。

制度面の整備に加え、日頃から業務の見える化、平準化あるいは従業員の多能職化などにより、従業員が互いに助け合い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といえる。

年次有給休暇を取得することで、他の人に迷惑がかからない体制と整備し、職場の皆が年次有給休暇を取得する雰囲気を醸成することが必要と考えられる。

■ 図 70. 年次有給休暇を取得しやすくするために必要な取組



※事業場の降順

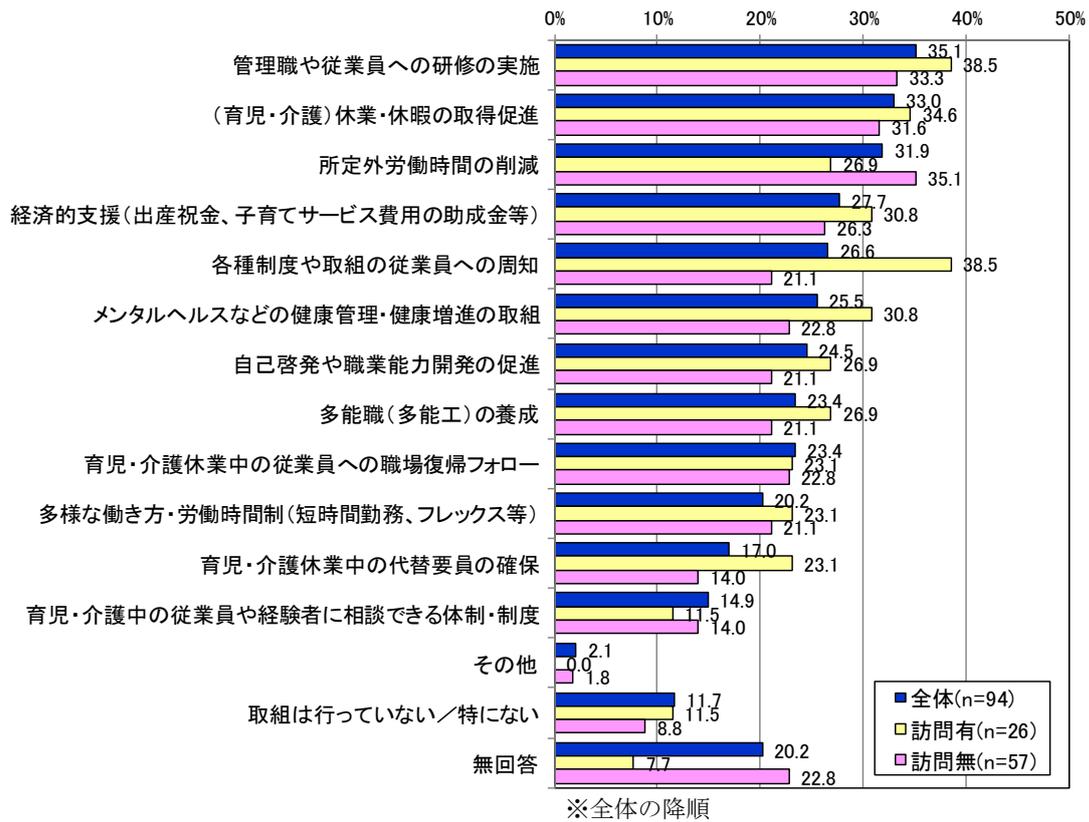
⑤ ワーク・ライフ・バランスを推進するために導入している取組

ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組は、68.1%の事業場で何らかの取組が行われていた。

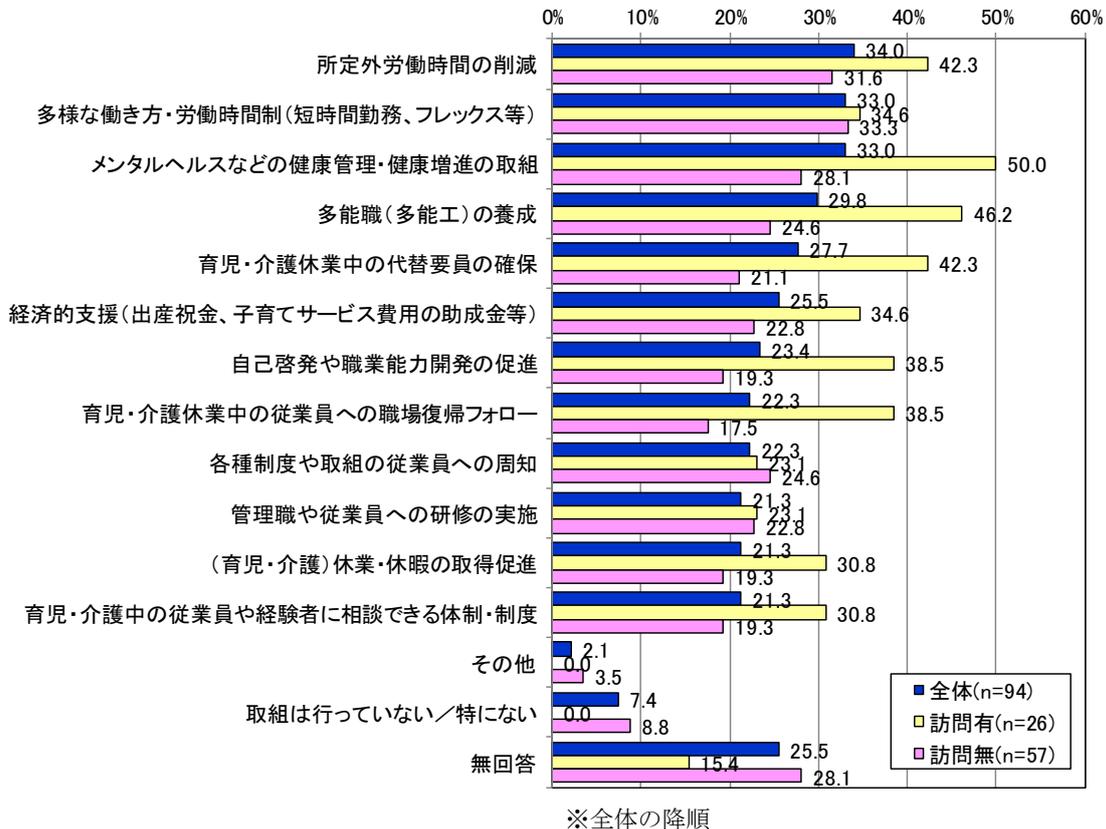
取組内容は、「管理職や従業員への研修の実施」(35.1%)が最も多く、次いで「(育児・介護)休業・休暇の取得促進」(33.0%)、「所定外労働時間の削減」(31.9%)、「経済的支援(出産祝金、子育てサービス費用の助成金等)」(27.7%)であった。昨年度と比べると、「管理職や従業員への研修の実施」は0.3ポイント、「(育児・介護)休業・休暇の取得促進」は1.7ポイントそれぞれ増加した。

また、効果的だと思われるワーク・ライフ・バランスを推進するための取組については、「所定外労働時間の削減」(34.0%)が最も多く、次いで「多様な働き方(短時間勤務、フレックス等)」、「メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組」(ともに33.0%)、「多能職(多能工)の養成」(29.8%)という結果であった。

■ 図 71. 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



■ 図 72. 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

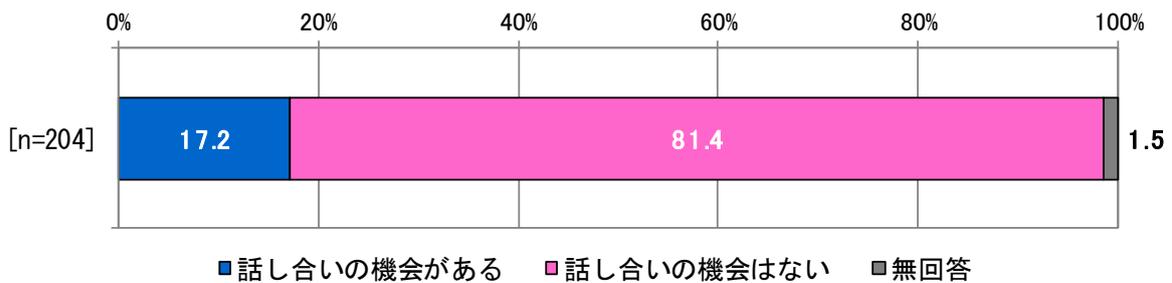


⑥ 勤務先における労使間での話し合いの機会の有無について

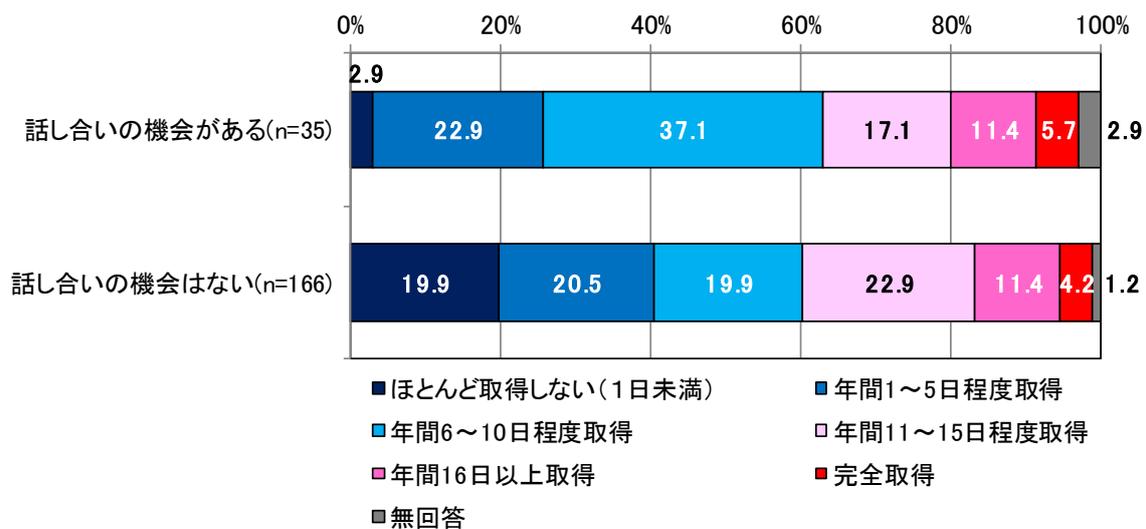
従業員が、勤務先で事業場と従業員の間で年次有給休暇等の休みの取り方などについて「話し合いの機会がある」と回答した割合は17.2%であった。

「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」割合が2.9%にとどまるのに対して、「話し合いの機会はない事業場」では19.9%と17.0ポイント多くなっている。

■ 図 73. 年次有給休暇取得についての話し合いの機会（全体）

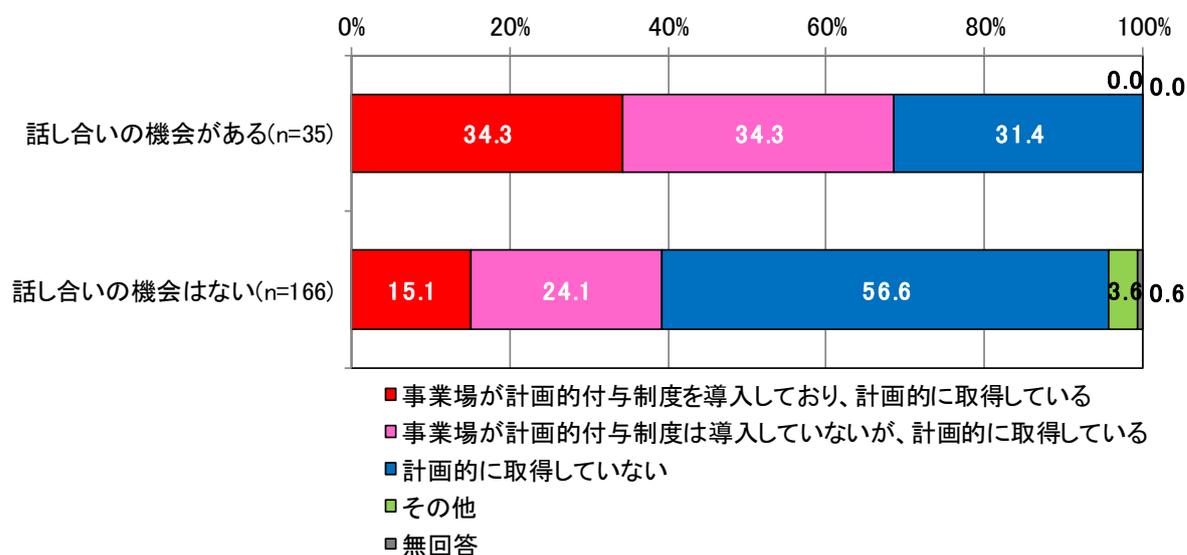


■ 図 74. 年休取得日数（話し合いの機会別）



また、「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」割合が 68.6%であるのに対して、「話し合いの機会はない事業場」では 39.2%にとどまっている。

■ 図 75. 計画的な休暇取得状況（話し合いの機会別）



秩父地域においては、労使間の話し合いの機会がある割合は少ないものの、年次有給休暇の取得率が全国平均よりも高いことから、比較的休暇の取得がしやすい環境であることがうかがえる。

また、年休の取得日数や計画的な休暇取得でみられるように、事業場と従業員の間での年次有給休暇の取得に関する話し合いの機会が設けられることにより取得状況が改善されていることから、話し合いの機会の拡大により、計画的な年次有給休暇の取得が促進されることが期待できる。

(4) 休暇取得促進に向けた今後の方向性

年次有給休暇の取得を促進するためには、いかに事業主、従業員の労使双方の意識を変化させて、取得に前向きに取り組んでもらうかが鍵となる。そこで、本事業で明らかになったデータを活用し、今後の方向性について検討を行った。

1) 国、自治体、商工会議所、商工会が連携した周知・啓発活動

休暇取得促進のための行動を促すものとして事業場から要望が挙がったのは、「対象地域の自治体の普及啓発」、「国の普及啓発」であり、事業場では行動を促すための公的な後押しを求めている。

このため、国、自治体、商工会議所や商工会等が協働で、様々なツールを活用して、継続して働きかけることが重要である。事業場に対しては、ポスター、リーフレット、労使団体の広報等を活用した国、自治体、商工会議所や商工会等からの働きかけや、直接訪問による効果が大きく、今後も継続して行っていくことが有効であると考えられる。

従業員からは、「年次有給休暇の取得の義務化」や「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」などの制度面の要望とともに、年次有給休暇を取得しやすくするための職場の雰囲気改善が求められていた。背景として「年次有給休暇を取得することで他の人に迷惑がかかる」、「周囲の人が取らない雰囲気がある」「年次有給休暇の取得に罪悪感を感じる」ことが年次有給休暇の取得を妨げていると考えられる。従業員に対しては、各職場の調整が年次有給休暇の取得のために必要となるが、国、自治体、商工会議所や商工会等が働き方改革の一環として年次有給休暇の取得率の上昇に取り組んでいることを示し続けることが重要である。従業員に対しては、市・町の広報やチラシの回覧や配布、公共施設等での貼り付けポスターによる周知が効果的であることから、自治体が中心となり、事業を周知していくことが有効であると考えられる。

これらを通じ、地域の特性を活かした休暇取得促進に向けた取組についての理解がより浸透し、事業主・従業員双方の意識改革につながり、計画的に年次有給休暇を取得できる制度の導入や、サポート体制の整備、休暇を取得しづらい雰囲気の払拭等、職場の環境改善につながるものと考えられる。

2) 事業主や経営トップ等の理解促進

休暇取得促進について、事業場の経営トップの理解が不可欠である。

しかし、中小零細企業だから人員に余裕がない、代替可能な人員体制が取れない、会社の所定休日だけで十分等、年次有給休暇の取得に否定的な意見も聞かれる。一方で、年次有給休暇を積極的に取得することが、従業員の心身の健康につながり、モチベーションの向上、仕事の効率アップ、従業員の定着率の向上等のメリットがあることについて、事業場、従業員ともに、共通の認識を持っていることがうかがえる。また、労使間で話し合いの機会がある事業場の従業員は、話し合いの機会のない事業場の従業員よりも、休暇日数が多く、計画的に休暇を取得していることも明らかとなった。

こうしたことから、経営トップに対して、労働基準法等の法的な理解を図るとともに、他社の好事例を提供する等により、休暇取得促進の重要性について理解を図らせることが必要である。また、日頃からの業務の標準化や従業員の能力開発による職能拡大、仕事の進め方の工夫、俗人的になりがちな業務を見直すこと等の取組や、労使の話し合いの機会を設け、休暇取得に対する認識の共有化を図ること（例えば、事業場の全体ミーティングなどの場で、「取得のためのメニュー」（記念日休暇、部門単位休暇、グループ単位休暇などや、半日休暇など）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り業務の見直し、効率化の契機にすること等、休暇を取得しやすい職場づくりを勧めていくための支援も重要である。

3) その他

- ① 地域における休暇取得に対する関心度を高めるためには、地元感覚、地域交流の関係づくりが重要になると考えられる。そのための第一歩が「地域資源の把握」である。「秩父夜祭」は地域の代表的な行事となっているが、事業対象地域の事業者や居住者では、“秩父市の一部の祭り”という意識が強いようであり、むしろそれぞれの地元にある行事やイベントへの思い入れが強い様子もうかがえた。

そこで、今年度は昨年度と同様にポスター、リーフレット作成にあたり、各町にある特長的なイベントの情報も盛り込んだ。これにより、秩父地域のイベントのシンボルとしての秩父夜祭の開催日（12月3日）とともに、サービス業の年次有給休暇の取得促進も考慮し、各町の季節感のある行事・イベントを組合せて実施日を限定せずに周知広報を実施した。

しかし、観光客を対象とする物販やサービス業のうち、訪問先事業場については事業の趣旨等を理解して頂けたが、訪問先事業場以外では、制作したポスターやリーフレットだけでは、イベント前後での閑散期などでの休暇取得促進の事業意図が伝え切れない部分があった。

観光客を対象とする物販やサービス業等に対する働きかけは、メッセージや周知広報ルートを別途考えて実施することが望ましい。

- ② 従業員調査では、休暇は主に「本人都合（体調不良など）」や「子ども都合」で取得されていた。こうした点を考慮すると、従業員自身では「アニバーサリー休暇」が計画しやすく、誕生日（自身、家族）、結婚記念日などのきっかけで取得する可能性が高いと考えられる。

また、事業場訪問時の社会保険労務士による年次有給休暇の計画的付与制度の説明により、事業上一斉休業が難しく計画的付与制度の導入を検討していなかった事業場でも、「アニバーサリー休暇」の導入可能性は高いと考えられており、数社からは今後の導入の検討意向が示されていた。

一方、現時点で「アニバーサリー休暇」を導入している事業場は昨年度（6.8%）より増えたものの10.6%であり、今後、事業場に対して制度の導入を支援することが重要と思われる。

6. 提言リーフレット「年次有給休暇活用レポート」の作成

事業の総括として、本事業の概要およびアンケート結果、地域の事業場の取組等をまとめた提言リーフレットを作成し、今後の休暇取得促進を図るとともに、アンケート対象事業場等、関係機関に送付した。

1. 提言リーフレットの内容

次頁提言リーフレットのとおり

2. リーフレットの配布について

対象：秩父地域内事業場・関係機関

秩父商工会議所・西秩父商工会・荒川商工会・皆野町商工会・長瀨町商工会、アンケート対象事業場

地域住民向け：秩父市・横瀬町・皆野町・長瀨町・小鹿野町の窓口・公共施設等

配布部数：2,270

配布時期：3月13日

① 提言リーフレット配布案

対象	方法・依頼先等	配布部数
事業場	秩父商工会議所	50
	西秩父商工会	50
	荒川商工会	50
	皆野町商工会	50
	長瀨町商工会	50
	アンケート対象事業場（420社：1部）	420
地域住民等 （窓口/公共施設等）	秩父市	600
	横瀬町	120
	皆野町	180
	長瀨町	200
	小鹿野町	200
その他	埼玉労働局	180
	秩父労働基準監督署	100
	厚生労働省労働条件政策課	20
	予備分等	30
合計		2,300

