

平成 28 年 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（静岡市）実施報告書

平成 2 9 年 3 月

特定非営利活動法人

日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会

目次

はじめに	3
1. 休暇取得促進策の検討・周知	4
(1) 連絡会議の設置・運営	4
(2) 休暇取得促進策の周知	22
2. 事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関するヒアリング・働きかけ	35
(1) 訪問事業場リスト（業種・規模）	35
(2) ヒアリング・働きかけ概要	36
3. ワーク・ライフ・バランス シンポジウムの実施について	41
(1) 実施概要	41
(2) シンポジウムの周知広報	42
(3) シンポジウム アンケート集計結果	44
4. 事業に関するアンケート調査の実施について	51
(1) 事業場アンケート集計結果	52
(2) 従業員アンケート集計結果	79
(参考) 事業場従業員規模別、従業員男女別、従業員年齢別による集計	104
5. 今後の休暇取得促進策の方向性	109
(1) 本事業の取組みの周知状況について	109
(2) 本事業に関連した休暇取得促進の取組	112
(3) 年間を通じた休暇取得促進策の取組	119
(4) 調査による取組事例	127
(5) 今後の方向性のまとめ	129
6. 提言リーフレットの作成及び配布	130
(1) 提言リーフレット	130
(2) 配布枚数・配布先	130

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。

このため、「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（静岡市）」（以下、「本事業」という。）は、静岡市において関係者による連絡会議を実施し、年次有給休暇をはじめとする休暇取得促進策の検討結果を取りまとめたうえで、8 月の夏季と 11 月の大道芸ワールドカップの期間を中心に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、ワーク・ライフ・バランスの理解を深めるためのシンポジウムを実施した。

本事業の実施にあたっては、静岡市、静岡県経営者協会、静岡商工会議所、静岡経済同友会、静岡県中小企業団体中央会、静岡県社会保険労務士会静岡支部、日本労働組合総連合会静岡県連合会、静岡市清水商工会、静岡観光コンベンション協会、株式会社静岡新聞社をはじめ、静岡市内の多くの事業場の方々に多大なるご協力を頂き、事業を実施することができたことに御礼申し上げたい。

平成 29 年 3 月

特定非営利活動法人 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会

1. 休暇取得促進策の検討・周知

(1) 連絡会議の設置・運営

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（静岡市）

②委員構成（敬称略）

・連絡会議委員（五十音順）

静岡県経済同友会	事務局長 赤堀眞一郎
静岡県立大学 国際関係学部	教授 犬塚協太
静岡県社会保険労務士会静岡支部	岩崎労務管理事務所 岩崎朱美
静岡県中小企業団体中央会	指導部長代理兼労働対策課長 梅原富之
日本労働組合総連合会 静岡県連合会	政策局長 海野有水子
静岡県経営者協会	事務局次長 木村雄一郎
静岡県観光コンベンション協会	事業部観光振興課長 小島正
静岡商工会議所	総務部次長 斉藤康博
株式会社静岡新聞社	営業局営業センター副部長 西川美奈江
静岡市清水商工会	事務局長 的場滋

・オブザーバー

厚生労働省労働基準局労働条件政策課	働き方・休み方改善係長 栗栖崇
静岡労働局雇用環境・均等室	室長 和田秀美
	労働基準監督官 宇都宮潤
静岡県経済産業部就業支援局労働政策課	労働政策班長 佐野綾
	労働政策班 主任 金原和哉
	労働政策班 主任 櫻井あすか
静岡市企画局企画課	次長 前田誠彦
	地方創生推進室長 小島憲之
	主査 南條正樹
	秋山秀夫
静岡市市民局男女参画・多文化共生課	課長 藪崎徹
	男女共同参画推進係長 石川治子
静岡市観光文化局文化振興課	参与 矢澤嘉章
	課長補佐 酒井真
静岡市子ども未来局子ども未来課	参与 山田裕才
静岡市経済局商工部産業政策課	課長補佐 藤原融作
静岡市経済局商工部商業労政課	雇用労働政策担当課長 梶山雅代
	主任主事 松崎潤
静岡市技術政策課	副主幹 小林久展
静岡市教育局教育総務課	参与 高津祐志
静岡市総務局人事課	制度調査係長 平尾隆司

③連絡会議の開催と内容

・第1回連絡会議

開催日時 平成28年5月30日 午前10:00～午前12:00

場所 静岡市役所 特別会議室

出席者（敬称略）

連絡会議委員

赤堀眞一郎	犬塚協太	岩崎朱美	梅原富之	海野有水子（代理出席中西清文）
木村雄一郎	小島正	斉藤康博	西川美奈江	的場滋

オブザーバー

栗栖崇	和田秀美	宇都宮潤	佐野綾	前田誠彦
小島憲之	南條正樹	秋山秀夫	藪崎徹	石川治子
矢澤嘉章	酒井真	山田裕才	藤原融作	松崎潤
小林久展	高津祐志	平尾隆司		

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) 休暇取得促進の周知広報について
- 4) 事業所訪問について
- 5) その他

議事要旨

- 1) 連絡会議設置について
 - ・要綱について承認された
 - ・座長に犬塚協太委員を選出した。
 - ・出席委員より自己紹介を行った。
 - ・静岡市前田次長より静岡市人口ビジョン・静岡市総合戦略について説明。
- 2) 本事業の概要について
 - ・事業全体の概要説明（事務局）

事業についての主な意見

- ・静岡は中小企業が多い。中小企業の小売り、サービス業は、このイベントがある時期は忙しい時期にあたるので、そこの所をどうしていくか考えていかなければならないかもしれない。

- ・地域の産業構造、あるいはそれに合わせた年間スケジュールの特性・特徴を踏まえたうえで効果的なやり方が必要となってくるのではないかな。
- ・イベントなどの場合でも主催者側は働かなくてはならない。つまり全員が休める場面はないわけで、全員が同じ日に休むことはできないとしても、同じ日数とか同じような休みを、1週間ずらすなどの方法で是非取ってください、という考えでよいのではないかな。
- ・大きなイベントもあるけど、地域のもっと小さいイベントとかそういった小さい働きかけができたらいと思う。
- ・会社の規模によっても、また製造なのか小売りなのか、業種によっても大分違ってくると考える。さまざまご意見がでたが、休暇取得促進のために大きなイベントを利用し生かしていく。それはそれでひとつの視点として重要な事であるし、広く一般に向けての戦略・広報といえる。今地域の経済現場の皆さまのお声を聞くと、事業規模・業種によってどうするのか、地域の細かいイベントごとに、地域に根差した形で、本当に狭い範囲で対応していくということもひとつの視点としてある。
- ・少なくともアンケートを配布したところには提言リーフレットを配布すべきと思う。年次有給休暇だけ推進してもおそらく取ってくれない。その表裏一体としてあるのが長時間労働という事があり、そこをどの様に改善するかという事にも踏み込む必要があるのではないかなと思う。
- ・目立つイベントを立ててそこを中心に推進していくことも、もちろん大事である。もともと休暇取得をしやすい環境とか素地がある企業は良い。そうではない企業は日頃からどういう働き方をしているのか、長時間労働の問題が非常に大きく関与してくる。もちろんテーマとしては休暇取得が中心になってくるが、それを進めるうえで日頃からの労働時間の削減、働き方に対する意識、取組み、土壌作りの改善が大切となってくる。短期的には結果は出ないと思うが、是非この辺りも意識して事業を進めていただきたい。
- ・年休というものは所定の休日取得、長時間労働の抑制があって、初めてその取得に意味が出てくるという順序だと思うので、年次有給休暇以外の2つについても、より基礎的な問題となってくるので、念頭において事業場訪問を進めていただきたい。
- ・静岡市のワーク・ライフ・バランス推進事業とうまく連携してもっと多くの企業に広報していけないものなのかなと思う。

- ・効果的に進めていく上では今回は休暇取得促進ということで、市内の事業場全体の縮小したような企業規模、業種が盛り込まれた抽出が必要となる。さらに同じ業種でも企業規模によって、より具体的な取り組みができているかどうか。小売りとか、サービスだとか、業種によってとれていない所があったなら、そういう弱いところをより多く選定するよう抽出していただきたい。

3) 周知広報について

- ・休暇取得促進周知広報活動全体について説明（事務局）
- ・前期の休暇取得促進周知広報について説明（事務局）

周知広報についての主な意見

- ・予算があれば周知の仕方が事業場と労働者と住人と分かれているので、そういった意味ではターゲットをそれぞれに分けた方が良いかなと思う。

自分は年休が有るのか無いのか知らない人達も大勢いる。そういった人たちに年次有給休暇を計画的に使ってください、と言ったところで、私には年休が無いから関係ない、で終わってしまう可能性がある。そういった所にも、あなたたちも年休を取る権利があるのですよ、という周知も一方では必要なのかなと思う。

- ・従業員が労働者としての権利を知らない、もっと言えば経営者の皆様方も私の経験ではまだまだ労働法制自体をご存知なくて年次有給休暇取得についてなかなかピンとこない方々が多い。こんな事は常識だから入れる必要ないだろうという事まで、例えば労働者としては権利としてとれる、ということを記載していく必要もある。

今回のリーフレットは1種類しか作れないのであるのなら、事業主の皆様へ、とか労働者の皆様へとか見出し的なものをはっきり記載する等の工夫をしていただきたい。

- ・静岡市、事業主団体のホームページ等にもご協力いただけるようご検討頂きたい。ラジオも可能な限りお願いしたい。

4) 事業場訪問について

- ・静岡市内事業場に対する働きかけについて説明（事務局）

事業場訪問についての主な意見

- ・大企業の社数は多くなくていいと思うが、訪問していただきたい。
- ・ヒアリング・アドバイスした事業所がどういう変化をしていったか、可能であれば追跡も大事だと思う。

- ・アンケート調査の質問項目に、今回の事業所訪問でどう変わったかも入れてリサーチすることは大変重要である。

- ・ 職場意識改善助成金のご案内についても説明をしてほしい。
- ・ ヒアリング内容については、所定休日、長時間労働についてもあわせてヒアリングを擦る事も大事である。
事業所の従業員数について先ほど 301 人以上も加えるべきとあったが、20 人以下についてはいかがか。区によって、従業員数によって、単純に 3 分割でよいのか。
- ・ 市内に 20 人以下の小規模事業主はかなりの数になるし、小売業とか 20 人以下というところが圧倒的に多いはずなので、そういった所にもスポットを当てて、課題を浮き彫りにしてもらいたい。

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8月25日 午後3:00～午後5:00

場所 静岡市役所 特別会議室

出席者（敬称略）

連絡会議委員

赤堀眞一郎	犬塚協太	岩崎朱美	梅原富之	海野有水子
木村雄一郎	小島正	斉藤康博	西川美奈江	的場滋

オブザーバー

栗栖崇	宇都宮潤	金原和哉	前田誠彦	小島憲之
南條正樹	秋山秀夫	藪崎徹	石川治子	矢澤嘉章
酒井真	山田裕才	藤原融作	梶山雅代	松崎潤
小林久展	平尾隆司			

議題

- 1) 事業の経過報告
- 2) 後期の休暇取得促進周知広報について
- 3) アンケート調査について
- 4) シンポジウムについて
- 5) その他

議事要旨

1) 事業の経過報告

- ・前期の休暇取得促進周知広報について報告（事務局）
 - ・ポスター・リーフレット配布状況について
 - ・新聞広告について
 - ・静岡市広報誌「静岡気分」8月号での休暇取得呼びかけ（静岡市企画課）
 - ・ラジオの活用について
 - ・インターネットの活用について
- ・事業所訪問について報告（事務局）
 - ・8月中旬までの訪問企業について
 - ・今後の訪問企業について
 - ・訪問した企業でのヒアリング結果概要について

事業経過報告についての主な意見

- ・多能職、多能工など先進的な企業がある等の報告が大事。
- ・個々のユニークな取組等があればぜひ報告していただきたい。
- ・計画的付与制度について等、今回の企業側の意見、印象が資料に記載されていたが、今後ともこうした制度等についても説明していき、意見、反響を多く聞かせてほしい。

2) 後期の周知広報について

- ・事業主への周知広報について説明（事務局）
- ・労働者、住民への周知広報について説明（事務局）

後期周知広報についての主な意見

- ・ポスター、リーフレットについて、特にポスターであるが文字数が多いと感じる。
- ・ポスター、リーフレットにおいて、“まちは劇場“を黄色い文字を使用して目立たせているが、“年次有給休暇“の文字も白抜きではなく色を付けて目立たせることも検討頂きたい。計画的付与制度についてリーフレットに記載し広報していくのであれば、単調に青文字ではなく、色を変えるなどして強調する工夫など必要ではないか。
- ・スーパーマーケットなどに掲示してPRすることも考えてみてはいかがか。
- ・上手く市の他の事業と連携が取っていければさらに良いと思う。
- ・静岡市によるワーク・ライフ・バランス事業のセミナーなどでリーフレット等を配らせてもらう機会などがあるかもしれないので、厚生労働省、静岡市とまた検討してみてもいかがか。

3) アンケート調査について

アンケート案について説明（事務局）

- ・目的、実施概要（調査時期、調査対象、調査方法、調査内容）について

アンケート調査についての主な意見

- ・ヒアリングした企業等、訪問して関係性を築いてアンケートへの協力をお願いしていくことも大事である。また、インターネットのない環境で仕事をしている事業所はあまりないと思うので、今後インターネットを利用したアンケート調査というものも検討してもいい時期にきているかもしれない。
- 従業員調査については、事業場に従業員の選定を任せると偏りが生じる可能性がある。偏りがでないように、アンケート送付時にサジェスチョンしたほうが良い。

- ・従業員用アンケートを経営者側がチェックしないのか心配がある。守秘義務については徹底してもらうようお願いしたい。
- ・年休取得促進PRツールを同封すれば良いPRになるのではないか。
- ・静岡市内の業種・規模などの割合、比率を凝縮した形を反映してほしい。

4) シンポジウムについて

シンポジウム案について説明（事務局）

- ・静岡市との共催によるワーク・ライフ・バランスシンポジウムの目的、開催日時案、開催場所案、対象者、プログラム案、基調講演講師、パネルディスカッション、パネリスト候補について
- ・パネルディスカッションのあとに開催される企業と市民の交流会について説明。
（市企画局より）

シンポジウム案についての主な意見

- ・漠然とポスターを貼ったり、リーフレットを配布したりではなかなか人は集まらない。
イベントの集客にはそれなりの工夫をしないと行かない。
どなたに来ていただきたいのかを明確にした上で、ここに出てきてくださっている各関係団体の皆様にも数を割り振ってご協力していただかないと、また本来であれば自発的に参加いただくのが趣旨ではあるが、一定程度は確実なところを見ておかないと厳しいのではないかと。企業関係者については各団体にご協力いただいて確保した上で、一般市民とか学生とかに来ていただかないと行かない。是非メディアにもご協力いただく必要があるのではないかと。
- ・リーフレットの中には“ワーク・ライフ・バランス”の文言が出てくるが、もう少し目立たせるなどの工夫が必要。
- ・ここはウエイトの置き方にもよるが、年休だけに限定してそれをどうやってすすめるか話をこのシンポジウムに絞り込んでいくのであれば、その辺の制度設計から運用の仕方のために経営者側と従業員側が出てくる方がピンポイントでやれると思う。ただ、ワーク・ライフ・バランスの実現となるともう少し幅広く関係者をとらえて考えるべき。もう一つは静岡市の意向もある。それを反映させて厚労省側のやりたいこととうまくマッチングさせなければ行かない。
もちろん企業が主役であるので、事例発表などでパネルディスカッションの中に企業側が入ってくるのはまず必要である。ワーク・ライフ・バランスというところまで視野を広げた時は、学生が入る事にはそれなりの意味がある。企業にとっても。それが何かというと、今一番問題なのは、行政からすると人口流出問題であるが、企業にしてみても優秀な人材の確保

とか人手不足の解消、長期的に良い人材に定着してもらうという視点は、これから確実に地域の中から若い人たちが減っていく時代になっていくので、地元の企業の将来的な経営そのものに直結する問題として大事なことである。

だからこそ、これまでの休暇取得促進というのはその一部に過ぎなくて、広い意味でのワーク・ライフ・バランスの実現をきちんと図れる会社でないともう良い人材が来てくれなくなる。その辺りを如何に出していくか、である。

学生側がどういう企業を求めているのか。私は日々接しているのでわかるが、ワーク・ライフ・バランスとか家庭と仕事の両立に対して理解を示してくれる企業でないと選択肢の中に入れていかないような発想は学生の中には随分と広がってきていることは確かである。

これは女性がそうかと思うと、私の感覚では意外に感じるかもしれないが、男子学生の方が圧倒的にそういった考えをもちはじめていて、いわゆる男は仕事で、ひたすら家のことは妻に任せて、あとは男がバリバリ働ける会社でさえあれば良いということは、男子学生は全く考えていない。

そういう企業は視野にいれる気がない。もちろん企業側も学生を選ぶわけですから、そんな学生は要りません。と言われればそれまでであるが、少なくとも学生側の選択肢の発想の中には、とりわけ男子学生の場合は、結婚しても仕事と家庭の両立ということが極力男性にも図れる会社、妻にも共働きしてもらえるのも当然、そうでなければ結婚相手として考えないくらいの意識が強く出てきている。

そのような学生側のニーズとか思いというものを企業側の皆様にもわかっておいていただかないと、今いる経営者と従業員の間の関係だけではなくて、将来的な事を考えると非常にその辺りが大事なことになる。学生の方に入っていただくということはそういった意味で非常に有意義な事であると思う。

そこは、このシンポジウムとかパネルディスカッションをどういった主旨なり方向に持っていくのかということをきちんと詰めてからであるが、それに応じて学生に出てきてもらう意味をそれなりに伝えられるようなシンポジウムにもっていく必要がある。

学生のセレクトも大事になる。学生も1,2年生はまだ、就職活動もそんなに視野に入っていない、4年生はまさに就職活動の真最中であり、11月のこの段階ではほぼ決まっているはず。具体的に言うと3年生あたりが中心となりそうである。もう少しで就職活動にいやおうなしに入ってくるので、だんだん関心が高まってきていて、どういった目で企業を見て行こうか、選んでいこうか、そういった問題意識が高まって、企業側の話もしっかり聞こうと思っていてる学生が来るのが一番良いと思う。企業側も、そういった学生を前提として、そういったところを企業として取り組んでいて、来てほしいと思っているところをアピールできるように情報なり、材料を揃えていただくことも大事だと思う。

いま2社候補があがっているが、学生も決まってから事前に中身を詰めて行ってもらいたい。それと、安藤哲也氏はパネルディスカッションに入って頂けるのか。それによってもだいぶ変わってくる。私としてはワーク・ライフ・バランスについて安藤氏とは長年の付き合いがあり、安藤氏が来てくださることの意味は大きい。男性で子育てということに関して本気で取り組んだ人達がNPOを立ち上げただけでなく、今や国の政策にも大きな影響を与える

NPOになっている。実際この活動団体が行っている活動の内容が今、日本の子育てに関与し、まさにワーク・ライフ・バランスを積極的に行おうとしている男性達の動向を左右するくらいの影響力を持つ人達である。

このような方が来てくださると、特に男性のワーク・ライフ・バランスの問題に関しては、すごくインパクトがあるし、さらにパネルディスカッションに入ってもらえれば、普段静岡ではなかなか聞けないような話も、学生からの話しも引き出したりして、交えてやって頂けるのではないかと。ご本人のご都合もあるでしょうが、パネルに入ってもらえるか分かれればまた、教えていただきたい。

- ・ 基調講演のテーマについても、決めて頂きたい。そのテーマで、これなら聞いてみたいとなるかもしれない。

- ・ 安藤氏がどういう話をされるのか、ということも大事であるし、この方への面を今回静岡の皆様へ伝えるということも大事である。

お話し頂くのであれば、企業の関係者が休暇取得を中心としたワーク・ライフ・バランスの実現に話をもっていただくことが大前提になると思う。

男性の子育てということで、例えば話の内容が普段の子育ての内容とか、そういう事も話せるか、だと思うが、その方向ではなく、日本の企業社会が男性のワーク・ライフ・バランスとか家庭との関わりが困難だった現実をご自身が体感していて、その上でその問題を乗り越える為にNPOを立ち上げて取り組んできた。そのあたりの経緯とか経歴を活かせるような話をして頂きたい。

もう一つは、この方（NPOファザーリングジャパン）が取り組んでいるプロジェクトは多数あるが、特に最近力をいれているのは、企業の中で、例えば男性の育休取得促進とか当然テーマとして掲げていることであるが、子供を持った当事者のお父さんだけでなく、むしろ日本の企業に必要なのは経営者とか管理職がそういった、しっかり子育てをする、あるいはワーク・ライフ・バランスをとりたいと願っている男性を含めた従業員たちを支援する、そのことは会社にとってとても非常に大きな意味があるということ。

そういう視点で、例えばイクボス育成のプロジェクト、つまり会社の中で管理職がしっかり部下の育休取得だとか、子育てに関与するとかをしっかり支援する、そういうことに理解とか協力ができるイクボスをどんどん増やす、そのためのプロジェクトに力をいれている。

そういうふうな具体的な取組とか、企業との関連、実際にこの方たちのグループがやってらっしゃる内容をどんどん紹介していくなども大事。

家族の中でどのように男性が子育てしているかも大切であるが、企業という社会との関係の中で、やはり今の日本の企業にとって何が必要か、そういう視点の話しをぜひ男性の子育て関与からつなげてお話しいただけるとわかりやすい。

女性の子育てと仕事の両立という話をできる女性の方は多数いる。男性でこういう方がいるという事で静岡の皆様方にも興味を引いてもらえると思うし、一方、参加企業の立場もある程度分かった人でないと話しをしてもらえないので、そんな話がぜひ入ってくるようなテ

マであれば有意義であると思う。

静岡県内にもファザーリングジャパンの支部というか地域ごとの拠点があり、例えば磐田市の男女共同参画審議会の委員には磐田市で活動しているファザーリングジャパンの方はいらっしゃる。

地域の中でそれぞれいらっしゃるが、逆になかなか企業の方はご存知無いと思うし、そういう新しい情報を提供して、男性の働き方は変わっているし、変えようとしている男性たちが増えている、といったところをぜひ企業に理解してもらいたい。

5) その他

- ・次回（第3回）連絡会議（開催時期・内容）について説明（事務局）

第2回連絡会議の様子



・第3回連絡会議

開催日時 平成29年2月22日 午後2:00～午後4:30

場所 静岡市役所 特別会議室

出席者（敬称略）

連絡会議委員

赤堀眞一郎	犬塚協太	岩崎朱美	梅原富之	海野有水子
木村雄一郎	小島正	斉藤康博	西川美奈江	的場滋

オブザーバー

栗栖崇	宇都宮潤	櫻井あすか	小島憲之	南條正樹
秋山秀夫	藪崎徹	石川治子	矢澤嘉章	酒井真
山田裕才	藤原融作	小林久展	高津祐志	

議題

- 1) 周知広報・シンポジウムの報告
- 2) 事業場訪問の結果について
- 3) アンケート調査結果について
- 4) 今後の休暇取得促進策の方向性について
- 5) 提言リーフレットの作成について
- 6) その他

議事要旨

1) 周知広報及びシンポジウムの結果報告

・後期の休暇取得促進周知広報について報告（事務局）

- ・ポスター・リーフレット配布状況について
- ・新聞広告について
- ・静岡市広報誌「静岡気分」11月号での休暇取得呼びかけ（静岡市企画課）
- ・ラジオの活用について
- ・インターネットの活用について

・シンポジウムについて報告

- ・ワーク・ライフ・バランス シンポジウム概要報告
- ・シンポジウムの周知広報について
- ・シンポジウム アンケートについて

2) 事業場訪問（働きかけ）の結果報告

・事業場訪問結果の内容について報告（事務局）

- ・経営側の休暇への意識
- ・休暇取得状況
- ・年次有給休暇の計画的付与制度 活用・取組（代表的な意見）
- ・すでに取り組んでいる休暇取得促進策・環境整備（代表的な意見）
- ・所定休日、所定外労働時間
- ・その他の意見

事業場訪問（働きかけ）結果報告についての主な意見

- ・従業員規模によって、同じ業種内で休暇への意識の違いがあるのか、実際回った方に感想を聞いてみたいが如何か。
 - ・規模によって意識が違うという事はあると思う。今回訪問の事だけでなく一般にサービス、医療・福祉というのは、年休を取り取り込みながらの勤務体系とかシフトを入れるとかの事情もある。勤務体系によっても違うと思うので、休暇取得率は、もしかしたら参考としての指標という感じもしている。
 - ・資料で女性は男性より休暇への意識が高いとあったが、実際これがご自身でのというか本来での年次有給休暇の取得なのか、正直見えない部分があると思う。女性は比較的小児の行事であったり、介護であったりで単発的に取るという事も想定できるし、単純に数値的な比較で見てしまうとそのように（女性の意識が高いと）見えてしまうかもしれないが、その奥を見た時に本事業で推進している休暇の取り方なのかどうかと、感じた。
 - ・取得の理由についてもアンケートに入れておけば、はっきりしてくると思うので、提言がしやすくなると思う。
 - ・ヒアリングでは、この中から先進的な取組を拾えるかとか、事例として活用できる企業とか、もう少し後押しすれば良いレベルに達する企業とか、この中からピックアップしていただいて、整理していただければよいのではないかと思います。
 - ・それなりの実績を上げているノウハウとか、ある意味で好事例集とも見えるし、ヒアリングのデータとしては良い物だろうと思う。取組の特徴のようなものも見えてきているし、多能職・多能工ということもキーワードとして浮かびあがってきている、業務の効率化についても工夫・特徴がある、そういった意味ではこれは現状での、実態調査と言える。これから、こういった事例をどう活用していくか、そういう使い方が出来る資料として、これは意義がある事と思う。また、この資料から見えてくる課題もある。
- 休暇取得する・しないだけでなく、働き方改革とか業務の効率化とか、いろんな問題と切り

離せなくなってきたおり、いろいろな事をセットにして相乗効果を狙っていく、それが得られた結果から見えてきたことかと思う。

あと、事業規模という事も非常に重要な指標で、業種の問題ではないのではないか、ということも、その通りであると思う。1000人単位のところと、数人単位の所が同じにはいかないわけで、そこは業種の問題というわけではなく、数（人数）で見るべきとなる。

気になったのは業務のあり方として、取引先などの影響とか、発注先の影響とかを受ける、直接消費者とかお客の影響を受けるなど会社、業種の違いも大きいと思う。会社はがんばろうと思っているけれど、取引先が繁忙期になると聞いてくれないとか、うちは下請けだから上から言われたらどうにもならない、そういった会社に対しては業界全体、系列全体を巻き込んでいくなど連携して、企業・業界の壁を越えて取り組んでいくことも有効であるだろう。企業単体の努力で結構いろいろな事ができる状態であれば、それを好事例として発信していく、企業のあり方を変えていくことも大事なと思う。

女性、正規・非正規についてであるが、女性については意見が出たように、自分の為の休暇か家族とかの為の休暇か、ということはあるので、データの中味も仕訳してみると見えてくると思うが、逆に言えば男性と女性のワーク・ライフのアンバランスが変わってきていて、男性もどんどん育児とかに関わってくれば、男性の休暇取得日数も増えてくる可能性もある。それがいいか悪いかではなく、ライフをどう考えるか、純粹に個人の為だけに絞れば話は違ってくるが、休暇取得という事の中で、やはり家族の為に使うという事があるなら、これは男性に取得を促していく方向に話をもっていくこともできると思う。今後そういった見方もできると考える。

- ・ 今後は、意識の低い事業場にもきっちり情報を発信していかなければいけないな、という課題も見えてくる。
- ・ せっかくこういった良い事例があるので、何かフィードバックできればよいと思う。
- ・ 課題がある企業に個々にアドバイスしていくことは大事だと思うが、事業全体の規模のなかではなかなかそこまでたどりつけない、という事が現実で、提言リーフレットで啓発が中心になる。今後は、別事業として、もう一步の企業にアドバイスしていくことも検討してみても良いかもしれない。

3) アンケート調査の結果報告

- ・ アンケート調査の結果について報告（事務局）
 - ・ 調査時期、調査対象、調査方法、調査結果（回収率）について
 - ・ 調査内容の結果について

アンケート調査結果報告についての主な意見

- ・ 今回の事業は地域の特性を活かした休暇取得促で、単なる休暇取得促進ではなかった。

静岡市では大道芸ワールドカップと8月の休暇促進であった。そういった意味では、このアンケートの結果を見ると非常に残念な結果であったと言わざるをえない。もし、今後この事業が継続するなら、大道芸と結び付けてどうしていくのか、8月の休暇に関しては、もともと休暇を取る人はとっているし、これ以上何をするのか、という事を考えていかなければならない。

- ・大道芸ワールドカップについては、企業とのつながりがほぼ見えていない結果に、終わってしまったといえる。情報発信して大道芸につなげて考えようとしても、この事業そのものに関心を持って見てもらわなければ、なかなかその意図は伝わらない。逆の発想で行くしかないとは私は考えている。大道芸というイベントの情報発信のなかに、この取組を乗せていけることではないかと思う。大道芸というイベントには非常に関心があるということで、そこを見たときに必ずこの事業が目につくなど、そういった仕掛けをしないと難しい。大道芸を推進していく自治体との連携がどこまでとれるかがカギとなってくるという気がする。

- ・8月はそれぞれ休暇がある。来年度以降何に絡めていくか、大道芸だけではなく祝日とかうまく絡めて、暦の上でも何か所かあると思うので、選択肢を増やしてやっていくことも必要かもしれない。

- ・静岡市の地域特性とつながるような形で、休暇の取得しやすい時期や、地域ごとの祭りの時期などという話もあったが、市全体というより、市の中のある特定の地域・地区ごとのきめ細かなつながりかもしれないが、そのあたりの発想などを、今後どうつなげていくかを考えてもいいと思う。

アンケート結果として、私として気になるのは、回収率である。事業所 17% 従業員 14%ということ。今出てきた結果について話してはいるが、そもそもこの回収率でどこまで一般化できるか正直わからない。欲を言えば3割、最低でも2割を超えないと、なかなか本当か、なんとも言えず、はたしてこの結果が実態と合っているか疑問が残る。

事務局としてはがんばってもらったと思うし、団体にもご協力いただいたと思うが、少々残念である。

4) 今後の休暇取得促進策の方向性について

- ・今後の休暇取得促進策の方向性について（説明）

今後の休暇取得促進策の方向性についての主な意見

- ・本年度は初年度ということで大道芸についての周知する時間的余裕が少なかったと思う。

来年度また大道芸をテーマとして取り上げるのであれば、周知する時間を倍ぐらいにすることは可能だと思う。それは有効に使えるのではないかと思う。

- ・来年度のスケジュールについては、こういった形で組んでいくか、そこは早めに考えられる、

あるいは協力体制なども含めてということになるが。

ただ、この事業の周知度は極めて低いので、この事業単独でおもてに出して周知・PR していくには限界があるので、大道芸の運営主体との協力関係がどこまで、こういった形でとれるのかという方向を追及していく必要があると思う。

- ・認知度を上げるための働きかけの方法、効果的な周知方法というところで、本事業の認知度は事業場に関してはそれでも 4 割近くは行くが、従業員に関しては非常に少なく、このギャップが気になるところである。

資料から事業場に対しての認知度の背景には多様なルートからの働きかけがあり、そこだけ抑えれば必ず認知度が上がるのという決定的な要因があるわけではないことがわかる。周知の経緯で十数パーセントのところが多数あるが、こういったところは引き続き各関係団体にご尽力いただいて周知度を上げていくという方法でやっていけると思う。

従業員に関しては、ここでどのように知ったかという事を見ると、唯一高いのはポスターとなっている。だからポスターが有効となっているが、それで結局知っている人は極めて低いわけである。知らない人が 8 割超えていて、数少ない“知っている人”がポスターで知った、という事なので、今後ポスター主体でいいのかというと、そうではないと思う。ポスターによる周知が効果的であるとは思わない。ポスターがダメというわけではなく、ポスターに頼ると結局同じ結果になってしまうということ。

やはり労使の中で、経営者・労働者の関係の中で、先ほどから再三出ている、話し合いの機会を持っているところの方の取得率が上がっていることからわかるように、労使の協調的な関係とか、経営者側も来た情報を本当に労働者側に伝えられているかが問題である。

事業場まで届けるまでは良いとして、そのあと事業所内でどこまで周知徹底していただいているかという事。

また労働者側へのルートとしては、連合さんのような労働者団体の働きかけはどうか、ということも課題になってくると思う。

そのあたりを総合的に考えていくと、少なくとも事業主側の方には、中の従業員の皆さんにどこまで啓発してもらえるのか、という依頼をあわせてどこまでできるかが、大きく係ってくると思う。

従業員側が知っているツールというものは、すべて企業経由でないものばかりになっている。取引先や従業員から知った、という項目もあるが、事業主から知ったというわけではないと思うし、労使の中でももう少し良い形で風通しを良くしていかなければ難しいのではないかなと思う。労使ともに対立てきなテーマではなく、労使ともにプラスになる話しという事で、事業主側・従業員側の関係性のあり方をこの周知徹底していただきたい。

そのあたりも含めて、方向性として課題はまだあるかな、と思う。

- ・制度という事で、国が積極的に普及活動を行う事が多かったが、この事業だけで、どこまでやるかという限界はあると思うが、国の方にもしっかりこういった意見はあげていき理解を得るべきだと思う。

この事業として来年度に向けてさらに、という事になると、中小企業の立場で考えると成功事例を周知させていく、こういった事業をやっているという情報だけではなく、どうすればよいかというヒントもあわせて伝えてきっかけができる、そんな伝え方も大事であるかなと、思う。

資料にあるトップの理解、これは必要不可欠であると思うが、ワーク・ライフ・バランスにはよく言われる3つのドがある。(制度、リード、風土)

そのひとつがリードつまりリーダーであり、経営者・管理職がどこまで本気でやるか。

足かせになっている人手不足をどうするか。人手不足はこれからの企業では、どこも抱えている問題であるから、これを問題として上げているだけでは何も先に進んでいかない。

人手不足を前提条件にしたうえでさらに休暇取得促進をしようとする、変えられる余地があるとするとやはり働き方を変えていくしかない。よく効率化を盛んに図ってはいるが、それは従来の働き方の枠組みの中で目いっぱい効率化してここが限界かもしれない、働き方を抜本的に見直すということでいくと、今回のようなアイデアとしては、従来の働き方を前提にした上で、ぎりぎりまで切り詰めて効率化してここでおしまいではない形で、もっと少ない人数でもカバーできる方法のヒントはいろいろあると経営者に伝えていけると、リードする側の変革にもつながる。

制度の変革はたぶんここだけで、私たちだけでできることは、国の制度、法律の問題まで含めて限界がある。制度という事であれば、せっきあるのにつかっているという事であれば、それこそ計画的付与制度の周知などは絶対必要になってくる。

もうひとつは、トップ、リードに対してノウハウも含めた情報の伝達、発信をしなければだめだと思う。そのためにこの好事例も使わなければならないと思う。

あと、風土、それば結局働き方改革ということなので、働き方を変える、新しいアイデアをどんどん情報提供をしながら、リード、リーダーの意識を変える。

リーダーの意識の変革の中には必ず従業員と協調的な関係でしてもらわなければならない。どちらにとってもメリットがある、片方だけでないというところを、うまく従業員側にも理解してもらわなければいけない。こういったことを伝えていくことが重要と思う。

5) 提言リーフレットの作成について

- ・ 提言リーフレット案について説明（事務局）
- ・ 提言リーフレット案内容について
- ・ リーフレット配布枚数積み上げ（案）について

提言リーフレットの作成についての意見

- ・ 労使の話し合いの部分で右側の青地白抜き文章について、言葉がわかりにくい。
話し合いがおこなわれている企業の休暇取得率が高いことを簡単に書いた方が良いと思う。
- ・ 取得している事業所は話し合いがおこなわれていることを簡潔に書けばよい。

- ・タイトルは、年次有給休暇をもっと取得しましょうとか、年次有給休暇取得促進に向けて、とかの方が良いのではないかな。
- ・夏のリーフレットの写真、家族皆で楽しくしている写真とかが上に来るようにすると良いと思う。内容的には、休暇取得促進を図ることによってどういう良さがあるのか、具体的な提言、中段に事例・ヒントを乗せてあるが、おおむね良いのではないかな。

6) その他

- ・今後のスケジュールについて （事務局）

- ・座長挨拶

- ・厚生労働省挨拶

（２）休暇取得促進策の周知

本事業において本年度は、休暇重点取得日を前期（８月夏季）と後期（11月大道芸ワールドカップ）で設定。それぞれリーフレットの配布、ポスターの掲示、新聞広告の掲載、ラジオでの広報等を行った。

1) 周知用リーフレット・ポスター等の作成・配布について

①ポスター等の作成数量

- ・ポスター 1,000 枚（前期 500 枚、後期 500 枚）
- ・リーフレット 31,000 枚（前期 15,000 枚、後期 16,000 枚）
- ・事業所訪問用パンフレット 200 部

②ポスター等の配布状況

- ・事業主団体広報誌への折り込み等により企業へ配布。
- ・事業主団体（連絡委員）の建物内にポスター掲示を依頼
- ・各業界団体・組合等にポスター配布、事業について説明し掲示を依頼。
- ・生涯学習センター、図書館など市内公共施設にリーフレット・ポスターを配布。
- ・JR、静岡鉄道の各駅にポスター配布
- ・静岡市以外では焼津駅、焼津ハローワーク、富士川駅にポスター配布。
- ・スーパーマーケットにポスター配布（後期のみ）

を行った。配布内訳は下表による。

リーフレット配布枚数

配布先	前期実績	後期実績
静岡商工会議所	13,000	13,000
静岡県経営者協会	10	170
清水商工会	800	800
静岡観光コンベンション協会	500	100
静岡経済同友会	10	10
中小企業団体中央会	10	100
連合静岡	10	400
市立図書館	100	200
公民館等	340	400
静岡市		400
予備	220	420
合計	15,000	16,000

ポスター配布枚数

配布先	前期実績	後期実績
静岡商工会議所	6	6
静岡県経営者協会	3	3
清水商工会	9	9
静岡観光コンベンション協会	3	3
静岡経済同友会	3	3
中小企業団体中央会	3	3
連合静岡	3	3
静岡県立大学	4	4
市立図書館	40	40
公民館等	124	62
静岡市社会福祉協議会	12	3
子育て支援センター	3	3
JR駅	36	24
静岡鉄道	16	30
市役所	12	12
労働局他	23	18
民間産業団体、協会等	29	10
しずてつストア	-	60
その他	12	30
予備	159	174
合計	500	500



計画的に働いて 年次有給休暇を 活用しましょう！

8月は年次有給休暇を取得して連続休暇に

職場の全員で誰もが休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう！
休暇の取得促進に向けて、労使が協力して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取得
- 3 労働組合による企業、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採用

などが考えられます

事業主の皆様へ

年次有給休暇の活用

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、計画的に年次休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度を導入することによって、休暇取得の確実性が高まり、従業員にとっては予定した活動を行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

8 AUGUST 2016						
SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT
	1	2	3	4	5	6
7	8 (年休)	9 (年休)	10 (年休)	11 (山の日)	12 (夏季休暇)	13 (夏季休暇)
14	15	16	17	18	19 (年休)	20
21	22 (年休)	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

年次有給休暇と土日、夏季休暇などと組み合わせると連続休暇とすることができます。



厚生労働省 静岡労働局



静岡市

平成28年度 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（静岡市）
問い合わせ先 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会 静岡市南区御幸町 8-1 JADE ビル6F 電話 054-252-2110

年次有給休暇を取得しやすい環境のメリット

年次有給休暇取得を促進している環境で、労働者が年休を有効に取得できることは
 「労働者の心身の健康につながる」
 「労働者のモチベーションが向上する」
 「仕事の効率上がる」
 「社内の雰囲気が良くなる」
 などのメリットが考えられます。
 労働者の健康とモチベーションの向上は、企業発展の原動力になると考えられます。
 また、年休取得促進をきっかけに、互いに助け合える職場環境への改善や、業務の効率化に向けた取り組みにもつながっていくと考えられます。



企業や事業場の実態に応じた方法を活用しましょう



製造業、製造部門

企業や事業場全体の休業による一斉付与式により、操業を止めて全従業員が年休を取得するケースがあります。

流通、サービス部門

定休日を増やすことが難しい職場では、班やグループ別に交代で休暇を与える交代制付与式の活用が多くなっています。

従業員の事情にあわせ、夏季・年末年始をはじめ、誕生日や結婚記念日など、年次有給休暇付与計画票による個人別付与方式を採用するケースも増えています。

職場内でできるところから取り組みましょう

休暇中の代替要員の確保等への支援

年休によって業務の遅滞が生じないよう、日ごろ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

休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくり

年休の意識や自社に適した休暇制度の導入、休暇取得時の業務対応などについて労使で話し合う場
 を設けて、職場や事業場における休暇取得に対する認識の共通化を図りましょう。

所定外労働時間を削減する

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。



8月は年次有給休暇を活用して 地域のイベントや施設に出かけましょう！



8月5～7日 清水みなと祭り



8月12～14日 静岡夜店市



泉民の森(葵区)



用宗海水浴場(駿河区)



黒川キャンプ場(清水区)



働き方・休み方改善ポータルサイト

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



働き方・休み方改善ポータルサイト

検索

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



計画的に働いて 年次有給休暇を 活用しましょう！

8月は年次有給休暇を取得して連続休暇に

職場の全員で誰もが休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう！
休暇の取得促進に向けて、労使が協力して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取得
- ③ 労働組合による企業、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採用

※ほかが考えられます

事業主の皆様へ

年次有給休暇の活用

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、計画的に年次休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度を導入することによって、休暇取得の確実性が高まり、従業員にとっては予定した活動を行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

8 AUGUST 2016

SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT
	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			

年次有給休暇と土日、夏季休暇などと組み合わせると連続休暇とすることができます。

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

働き方・休み方改善ポータルサイト **検索**

厚生労働省 静岡県労働局 静岡市

平成28年度 地域特性を活かした休暇取得促進のための県民啓発事業（静岡市）
問い合わせ先 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会 静岡市東区御幸町8-1JADEビル6F 電話 054-252-2110



厚生労働省では、静岡市と連携を図りながら、地域における休暇取得推進の働きかけをおこなう「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」をおこなっています。

11月は大道芸ワールドカップ（11月3～6日）をはじめ、地域のイベントが盛りだくさんです。年次有給休暇を活用し、イベントに参加する時間、家族とふれ合う時間、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）**の実現をはかりましょう。

職場の全員で

だれもが「休暇を取得しやすい環境づくり」に取り組みましょう！

休暇の取得促進に向けて労使が協力して取り組むことが必要です

具体的には

経営トップによる社内への休暇取得促進の呼びかけ

労働組合による企業、労働者への働きかけ

管理者が率先して休暇取得

パースデー休暇や半日休暇など多様な休み方の採用

などが考えられます

事業主の皆様へ

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう！

例えば・・・

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、計画的に休暇日数を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇取得の確実性が高まり、従業員にとっては予定していた活動を行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

大道芸ワールドカップ開催期間にあわせて休暇を設定すれば、4連休が実現します

休日が飛び石になっている場合、橋渡しとしての休暇を設定すれば連続休暇が実現します

11 November 2016						
SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT
				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

厚生労働省

静岡労働局

静岡市

平成28年度末の特性を活かした休暇取得推進のための環境整備事業（静岡市）

問い合わせ先：厚生労働省委託事業実施機関 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会 静岡市葵区御幸町B-1 JADEビル6F TEL054-252-2110

年次有給休暇を取得しやすい環境のメリット

年次有給休暇取得を促進している環境で、労働者が年休を有効に取得できることは

- 「労働者の心身の健康につながる」
- 「労働者のモチベーションが向上する」
- 「仕事の効率が上がる」
- 「社内の雰囲気良くなる」

などのメリットが考えられます。労働者の健康とモチベーションの向上は、企業発展の原動力になると考えられます。また、年休取得促進をきっかけに、互いに助け合える職場環境への改善や、業務の効率化に向けた取り組みにもつながっていくと考えられます。



企業や事業場の実態に応じた方法を活用しましょう



製造業、製造部門

企業や事業場全体の休業による一斉付与式により、操業を止めて全従業員が年休を取得するケースがあります。

流通、サービス部門

定休日を増やすことが難しい職場では、班やグループ別に交代で休暇を与える交代制付与式の活用が多くなっています。

従業員の事情にあわせ、夏季・年末年始をはじめ、誕生日や結婚記念日など、年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を採用するケースも増えています。

職場内でできるところから取り組みましょう

休暇中の代替要員確保等への支援

年休取得によって業務の遅滞が生じないよう、日ごろ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。



休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくり

年休の意識や自社に適した休暇制度の導入、休暇取得時の業務対応などについて労使で話し合う場を設けて、職場や事業場における休暇取得に対する認識の共通化を図りましょう。

所定外労働時間を削減する

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。

お知らせ



ワーク・ライフ・バランス シンポジウム

日時 平成28年11月18日(金) 15:30~

場所 静岡音楽館AOI 講堂

定員 200名

・基調講演 安藤哲也氏 (NPOファザーリング・ジャパン代表理事)

・パネルディスカッション

コーディネーター 大塚協太氏 (静岡国立大学教員)

パネリスト 市内企業2社・学生2名

※シンポジウムのあとに

企業と市民(学生)の交流会を開催します。

企業経営者・従業員・市民・学生どなたでもお気軽にご参加ください。

詳細はこちら <http://www.linzi-support.com>

※人材サポートHPの最新情報よりお入りください。

主催 厚生労働省 静岡労働局 静岡市

働き方・休み方改善ポータルサイト

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

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

働き方・休み方改善ポータルサイト

検索



(c) DAIDOGEI WORLD CUP in SHIZUOKA



年次有給休暇を活用

して大道芸ワールドカップ
などに出かけましょう！

劇場まちは

職場の全員で

だれもが「休暇を取得しやすい環境づくり」に取り組みましょう！

具体的には
経営トップによる社内への休暇取得促進の呼びかけ

労働組合による企業、労働者への働きかけ

管理者が率先して休暇取得

パースデー休暇や半日休暇など多様な休み方の採用

などが考えられます

事業主の皆様へ

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう！

年次有給休暇の計画的付与制度とは

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数分については、労使協定を結べば、計画的に休暇日数を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇取得の確実性が高まり、従業員にとっては予定していた活動を行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

大道芸ワールドカップ開催期間にあわせて休暇を設定しましょう

橋渡しとしての休暇を設定して連続休暇にしましょう

11 November 2016						
SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT
		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			

厚生労働省

静岡県労働局

静岡市

平成28年度地域特性を活かした休暇取得推進のための環境整備事業（静岡市）
 問い合わせ先 厚生労働省委託事業実施機関 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会 静岡市葵区御幸町B-1 JADEビル6F TEL054-252-2110

ポスター掲示の様子
前期 8月夏季の呼びかけ

JR 静岡駅 改札



JR 草薙駅改札



静岡駅前地下通路



JR 焼津駅 通路



ポスター掲示の様子

後期 11月大道芸ワールドカップ期間の呼びかけ

静岡鉄道 新静岡駅



スーパーマーケット



静岡鉄道 春日町駅



静岡駅前 地下通路



2) 新聞広告掲載について

前期、後期の2回 休暇の取得呼びかけ広告を静岡新聞朝刊 静岡広域版に掲載

前期 7月15日掲載

**計画的に働いて
年次有給休暇を
活用しましょう!**

8月は年次有給休暇を取得して連続休暇に

職場の全員で誰もが休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう!
休暇の取得促進に向けて、労使が協力して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 就業時間による社内への休暇取得促進の呼びかけ
- 2 勤務者が実際に休暇取得
- 3 労働能力による企業・事業主への配慮
- 4 パーソナル休暇の手当等も取得しやすい環境

事業主の皆様へ

年次有給休暇の活用

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、あらかじめ決めた日数については、労使合意を踏まえ、計画的に年次有給休暇の日数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、休暇取得の促進が図られ、従業員にとっては予定していた活動を行いやすく、事業主にとっては計画的な業務遂行が可能となります。

8 AUGUST 2018
SUNDAY (祝日) 8月13日
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

厚生労働省 静岡分庁 静岡市 平成28年度 地域の特色を活かした休暇取得促進のための支援型事業(静産研)
お問い合わせ先 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会 TEL.054-252-2110

後期 10月13日掲載

**年次有給休暇
を活用して
大道芸ワールドカップ
などに出かけましょう!**

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、あらかじめ決めた日数については、労使合意を踏まえ、計画的に年次有給休暇の日数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、休暇取得の促進が図られ、従業員にとっては予定していた活動を行いやすく、事業主にとっては計画的な業務遂行が可能となります。

大道芸ワールドカップ
静産研におおきく
協賛を頂戴いたします。

ワーク・ライフ・バランス シンポジウムを開催します!

日程 平成28年11月18日(土) 15:30スタート **会場** 静岡音楽館AOI7階講堂 **定員** 200名

基調講演 安部公房氏(静産研)の講演(静産研)「ワーク・ライフ・バランスって何?」
パネルディスカッション コーディネーター 大塚裕太氏(静産研) パネリスト 市内企業2社・学生2名
シンポジウムは静産研と市内企業・学生などによる交流を促進します。

企業経営者・従業員・市民・学生など誰でもお気軽に参加ください。
詳細はこちら <http://www.jrcsl-support.com> 入場券は静産研より配布いたします。

入場 無料

交流会には 田辺市長も参加予定

厚生労働省 静岡分庁 静岡市 平成28年度 地域の特色を活かした休暇取得促進のための支援型事業(静産研)
お問い合わせ先 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会 TEL.054-252-2110

3) 静岡市広報紙での呼びかけについて

前期、後期の2回 静岡市広報紙「静岡気分」に休暇取得呼びかけを掲載した。

「静岡気分」8月号



仕事も生活も充実させて、とっておきの8月にしませんか 企画課 ☎221-1240

静岡市では、地域のイベント、学校や企業の夏休みなどにあわせて休暇取得促進の働きかけをして、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の環境づくりに取り組んでいます。

例えば…

キャンプや海水浴、釣りなど8月は楽しく遊べるレジャーがいっぱい!この時期だからこそできる静岡ライフをもっと楽しむために、休暇を取得して夏を満喫しませんか。

8/10 山の日
11 12 13 14
祝 祝 休 休
4連休になるかも!?

「静岡気分」11月号



年次有給休暇を使って連続休暇にしてみませんか?

市では、厚生労働省と連携し地域のイベントに合わせて休暇を取るよう「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、ワーク・ライフ・バランスを図る環境づくりに取り組んでいます。

11月は、魅力的なイベントがたくさんあります。祝日の前後などに年次有給休暇を取得してませんか。

問 企画課 ☎221-1022

4) ラジオでの広報について

- ・SBS ラジオ「長崎一郎の仕事のコツ」で、事業について、休暇取得促進、ワーク・ライフ・バランスなどについてゲストを招き、お話をうかがい、その模様を放送した。

前期 静岡県立大学 犬塚教授出演 「休暇取得の呼びかけ」

6月20日収録、6月24日放送



後期 田辺静岡市長出演 「静岡市のビジョン（まちは劇場）」

「地域の特性を活かしたワーク・ライフ・バランスについて」

9月5日収録

9月25日 前半放送

10月23日 後半放送



- ・シティエフエム静岡（F M . H i ）ひるラジ静岡情報館 長崎一郎出演

前期 8月15日

生放送 休暇取得の呼びかけ

後期 10月17日

生放送 働き方・休み方について

大道芸 WC に合わせた休暇促進



5) インターネットの活用について

- ・前期、後期 周知リーフレットを事業実施機関 HP に掲載

JIPCC 静岡支部

平成28年度 地域の特徴を活かした休暇取得促進のための環境整備事業（静岡市）

この度、弊会は厚生労働省より「平成28年度地域の特徴を活かした休暇取得促進のための環境整備事業（静岡市）」の事業委託を受け、静岡市と連携して実施運営しております。

本事業においては、地域のイベントに合わせた休暇取得を促進するため、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行っており、今後、休暇取得促進のためのポスター、リーフレット、パンフレットを作成いたしました。

つきましては、静岡市内の皆様におかれましては、是非これらをご参考いただき、年次有給休暇を活用して、お祭りなどに参加する時間、家族と触れあう時間、自分のための時間をつくるなど、ワーク・ライフ・バランスの実現を図りましょう。

NPO日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会




前期リーフレット.PDF




後期リーフレット.PDF

2. 事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関するヒアリング・働きかけ

- ・計 100 社の事業場を訪問し、ヒアリング・働きかけを行った。
- ・可能な限り静岡市の業種の規模分布割合に基づき訪問した。

(1) 訪問事業場リスト

- ・訪問事業場の業種、従業員規模、地区、訪問日は下記表による。

	業種	従業員	住所 1	訪問日		業種	従業員	住所 1	訪問日
1	製造	800	駿河区	7月22日	51	製造	220	駿河区	11月10日
2	製造	4	葵区	7月22日	52	医療・福祉	23	駿河区	11月10日
3	製造	20	葵区	7月22日	53	建設	6	清水区	11月11日
4	サービス	6	葵区	7月25日	54	建設	3	清水区	11月11日
5	小売り・卸売り	2480	葵区	7月26日	55	建設	24	清水区	11月11日
6	製造	650	駿河区	7月28日	56	建設	13	駿河区	11月14日
7	製造	130	駿河区	7月28日	57	製造	12	葵区	11月14日
8	医療・福祉	18	葵区	7月28日	58	医療・福祉	15	清水区	11月14日
9	医療・福祉	223	駿河区	7月29日	59	医療・福祉	11	葵区	11月17日
10	小売り・卸売り	53	葵区	8月3日	60	小売り・卸売り	5	葵区	11月17日
11	小売り・卸売り	35	葵区	8月5日	61	建設	14	葵区	11月21日
12	小売り・卸売り	120	葵区	8月31日	62	小売り・卸売り	70	葵区	11月21日
13	製造	1103	葵区	9月9日	63	製造	120	清水区	11月24日
14	製造	65	葵区	9月14日	64	製造	3	清水区	11月24日
15	小売り・卸売り	50	葵区	9月21日	65	小売り・卸売り	87	清水区	11月24日
16	製造	73	清水区	9月26日	66	建設	8	駿河区	11月25日
17	小売り・卸売り	20	葵区	9月27日	67	小売り・卸売り	7	葵区	11月25日
18	その他	7	葵区	9月27日	68	医療・福祉	260	葵区	11月25日
19	サービス	13	駿河区	9月28日	69	製造	85	清水区	11月28日
20	建設	55	葵区	9月29日	70	飲食・宿泊	420	葵区	11月28日
21	医療・福祉	250	駿河区	9月29日	71	小売り・卸売り	7	駿河区	11月28日
22	医療・福祉	249	清水区	9月30日	72	飲食・宿泊	11	葵区	11月28日
23	小売り・卸売り	6	清水区	10月3日	73	小売り・卸売り	27	清水区	11月30日
24	サービス	7	葵区	10月4日	74	小売り・卸売り	4	清水区	11月30日
25	その他	103	葵区	10月5日	75	飲食・宿泊	30	清水区	11月30日
26	製造	35	駿河区	10月5日	76	建設	130	清水区	12月1日
27	医療・福祉	10	駿河区	10月6日	77	その他	26	清水区	12月1日
28	製造	570	清水区	10月11日	78	飲食・宿泊	41	駿河区	12月2日
29	製造	571	清水区	10月11日	79	小売り・卸売り	215	駿河区	12月2日
30	サービス	47	葵区	10月13日	80	小売り・卸売り	19	葵区	12月7日
31	サービス	210	葵区	10月14日	81	サービス	11	清水区	12月8日
32	小売り・卸売り	9	駿河区	10月17日	82	サービス	12	清水区	12月8日
33	飲食・宿泊	281	清水区	10月17日	83	小売り・卸売り	5	清水区	12月8日
34	製造	134	葵区	10月19日	84	飲食・宿泊	6	清水区	12月9日
35	その他	37	葵区	10月19日	85	サービス	600	葵区	12月9日
36	その他	28	駿河区	10月20日	86	小売り・卸売り	7	清水区	12月9日
37	その他	120	清水区	10月20日	87	小売り・卸売り	9	葵区	12月12日
38	サービス	66	清水区	10月24日	88	小売り・卸売り	103	清水区	12月12日
39	その他	240	葵区	10月27日	89	飲食・宿泊	9	清水区	12月13日
40	医療・福祉	60	清水区	10月31日	90	製造	9	駿河区	12月14日
41	小売り・卸売り	3	清水区	10月31日	91	その他	3	駿河区	12月14日
42	サービス	250	清水区	11月1日	92	小売り・卸売り	35	駿河区	12月16日
43	サービス	11	葵区	11月3日	93	飲食・宿泊	95	葵区	12月16日
44	飲食・宿泊	10	葵区	11月6日	94	小売り・卸売り	80	駿河区	12月16日
45	小売り・卸売り	3	葵区	11月7日	95	製造	98	駿河区	12月16日
46	製造	211	葵区	11月9日	96	飲食・宿泊	5	駿河区	12月17日
47	建設	48	駿河区	11月9日	97	小売り・卸売り	5	駿河区	12月19日
48	小売り・卸売り	5	葵区	11月9日	98	小売り・卸売り	11	葵区	12月20日
49	建設	14	葵区	11月9日	99	小売り・卸売り	50	駿河区	12月20日
50	サービス	97	駿河区	11月9日	100	小売り・卸売り	26	清水区	1月23日

(2) ヒアリング・働きかけ概要

①経営側の休暇への意識

全体として経営者側の休暇への意識は高い。

企業の大小を問わず経営者側は従業員の休暇について意識・配慮している。

主な意見

- ・ 全社の年休取得率 60%を目標としている。(製造、300 人以上)

- ・ 休暇への意識はしている。

経営者側としては、効率的に働いて年休は取得してほしいと考えている。

(小売・卸売、20～99 人)

- ・ 経営者側は休暇への意識は十分ある。従業員には私生活の充実のために休暇を活用してほしいと考えている。(医療・福祉、100～299 人)

- ・ 従業員の休暇取得は意識しているし、年休取得を推進しているが、人手不足と閑散期がない業種の為、なかなか思うように年休を取得できない。(製造、100～299 人)

- ・ 経営者会議で年休を積極的に活用するよう呼びかけている。

(サービス、100～299 人)

- ・ 意識はしているが、なかなか取得させてあげられない。(小売・卸売、19 人以下)

②休暇取得状況

年休取得率は事業場によって大きくばらつきがある。

取得率 100%の企業は社長自ら従業員に呼びかけをしている。休暇取得率を人事考課に取り入れて、休暇取得が少ない従業員には個別で休暇を取るよう呼びかけている。

小規模事業場に取得率が低い所が見られたが、一概に小規模であるから取得率が低いとは限らず、少人数でお互い休暇を取得できるように協力し合い、高い取得率を達成している事業所もある。

また、大手企業であっても業務多忙で休暇が取れない（従業員が取らない）事業場がある。

業種別では建設と飲食・宿泊業の取得率が低くなっている。経営者側に聞くと、大きな要因として深刻な人手不足が挙げられた。

③年次有給休暇の計画的付与制度 活用・取組について

計画的付与については、既に知っている事業主と全く知らない事業主に分かれた。

また、知っていてもまだ活用していない企業も多く見られた。

制度について改めて周知をおこなったが、活用していない事業場では、将来的に制度を活用していきたい所と、業種・規模的に難しいと考えている所に分かれた。

計画的付与制度についての主な意見

- ・ 活用している。(個人別付与方式) 年次有給休暇の年間の計画表を作成し取得して

いる。各部署間ですり合わせをして極端に人がいない状況にならないようにしている。(医療・福祉、19人以下)

- ・計画的付与制度は活用している。8月15日までは繁忙期となる為、16日以降で年次有給休暇3日を夏季休暇にあてる一斉付与形式。(小売・卸売、20～99人)
- ・計画的付与制度については、部署ごとに活用している。これは部署ごとに繁忙期の波が異なるため。製造部門だけでなく、事務部門でも今後活用していきたい。(製造、20～99人)
- ・活用している。年間5日間の一斉付与方式。(製造、20～99人)
- ・計画的付与制度は知っているが、活用していない。今後活用していきたい。ただ、春と秋の特別休暇を週休2日にプラスして4連休となるように推奨しており、個人別計画付与制度に似た形式を活用している。(サービス、19人以下)
- ・計画的付与制度は知っているが、現在活用はしていない。配送、営業など部署ごとに多忙な時期のピークが異なること、また客先の都合も考慮しなければならないため、全社一斉に休暇を取得することは難しい。(小売・卸売、20～99人)
- ・制度自体は知らないが、あらかじめ飛び石の間の年休設定、夏休みの連休設定など、計画的な活用をしている。(建設、20～99人)

④すでに取り組んでいる休暇取得促進策・環境整備について

休暇取得促進のために取り組みを行っている事業場は多かった。

休暇奨励日を設定・推奨している、従業員の休暇時のフォロー体制・マルチジョブ化(多能工、多能職)を進めている事業場もあった。

また現在休暇促進を行っていない・奨励日を特に設けていない事業場でも、今後考えたい、子供の参観日、入学式など家族の為に休むことは勧めているし、今後も大事にしていきたい、という考えが多かった。

主な取組・意見

- ・5年ごとにリフレッシュ休暇奨励。
地域イベント、子供の夏休み・行事での年休取得は奨励している。
(小売・卸売、300人以上)
- ・人材の多能工化を意識して訓練・教育をしている為、年休取得で穴が開いても別の人間がカバーできる体制がある。また、人が足りなければ補充する。
(製造、100～299人)
- ・経営者側からの年休取得の奨励、ファミリー休暇制度導入・推進など、年休を取得しやすい環境である。従業員間でも年休取得する意識(お互いさま)と雰囲気がある。従業員の多能職化をすすめ、従業員の年休取得時のフォローが可能である。
(小売・卸売、20～99人)
- ・勤続10年等の節目に連続5日間のリフレッシュ休暇(年休をつかった)の取得を

促進、誕生日休暇の設定、月 1 日の年休取得奨励日設定。(製造、300 人以上)

- ・従業員が休暇をとった場合、店舗内でフォローしているが、それでも人手不足の場合、他店からの応援をもらったりして、店舗間でフォローしあっている。

(飲食・宿泊、100~299 人)

- ・マルチジョブ(多能職)を取り入れ、休暇の取りやすい環境を整えている。

(医療・福祉、20~99 人)

- ・子供のイベント、参観日などで年休取得することは奨励している。トップ自ら休暇をとり部下が休暇を取得しやすい雰囲気作りをしている。(サービス、100~299 人)

- ・トリプル H(ハッピー・ホビー・ホリデー)推進。

私生活の充実のための休暇取得を推奨している。(医療・福祉、100~299 人)

- ・育児・介護の為の年休取得を奨励。余った年休は 3 年目まで持ち越しできる規定としている。(保存年休、10 日を上限として 3 年目まで持ち越し可能)

(サービス、300 人以上)

⑤所定休日、所定外労働時間について

所定休日の取得については良好な企業が多い。また繁忙期は残業があるが、そうでない時はほとんど残業をしていない事業場が多かった。

⑥その他

経営者側からのその他意見として、マルチスタッフ化(多能職)をしていきたい、慢性的な人手不足でなかなか休暇を取らせてあげられない、業務の効率化を推進して従業員の仕事以外の時間を多く作ってあげたい、などがあつた。

その他としての経営者・管理職の主な意見

- ・今後、日本も一人に各業務を任せないで、同じ業務を 2~3 人で行うワーク・シェアリングを導入して、休暇時のフォローができれば良いと思う。(サービス、19 人以下)

- ・今後は人の労働力が減ってくる。機械化等出来る事を考えていかなければならない。独自のより良い接客サービスを残しつつ効率化を考えていかなければならない。(中長期的視野で考えていく) 同時に経営側としては効率化という観点から従業員の休暇取得を促進していく。(小売・卸売、300 人以上)

- ・年休取得が極端に少ない従業員には面談・ヒアリングを行い、メンタルヘルスの為にも年休取得をするよう指導・呼びかけを行っている。下請け会社にとっては、発注元が休まないとなかなか休みがとれない。休みを取っても、頻繁に問い合わせ電話等がかかってくる。携帯電話など通信機器の発達により真面目な従業員ほど休みを取った気がしないようである。強制的に産業別、業界別に一斉に休暇をとるシステムになると、気兼ねなく休めるのではないか。(小売・卸売、20~99 人)

- ・多能職化については、例えばレジを営業職に指導するとき、営業がレジ打ちの無駄な個所について指摘してくれる、など第三者の目の意見が出て思わぬ効率化への

きっかけになり、年休フォローだけでなくメリットがでている。年休取得については、ある成績の良い営業職従業員の分析を行っていった事が

きっかけとなって重視するようになった。このスタッフは残業をしていない、年休を取得している、家族との時間をできるだけ多くしていることがわかった。特に当社の様な一般家庭に提案する職種では、マニュアルではなく、家族と多く過ごす方が、良い提案ができるのではないかと、またモチベーションの向上、効率の向上に繋がっているのではないかと考えた。結果、販売戦略の為に年休を取得するように指導・推進するに至った。(小売・卸売、20～99人)

- ・一斉休暇を昨年度やめたが、やってもやらなくても生産性に違いはなかった。であれば、一斉休暇を採用して、従業員・管理職のモチベーション、健康を向上させた方が良いとの結論に達した。(製造、20～99人)
- ・製造部門では常に管理者が生産効率を考慮し、残業が少なくなるよう、また年次有給休暇が取得しやすい様に努めている。ジョブローテーションを行い、多能工化を推進中。事務部門でもやっていきたい。(製造、20～99人)
- ・業務効率を考え、オンラインを活用し、情報の共有・伝達をしている。リアルタイムで情報が伝わる為、報告などの手間が省け、業務効率がアップしている。(建設、20～99人)
- ・今後、休暇をとりやすくするため、マルチスタッフ（多能職）化を取り入れていきたいと考えている。(飲食・宿泊、20～99人)

表紙側



折り込み側



3. ワーク・ライフ・バランス シンポジウムの実施について

(1) 実施概要

開催日時 平成 28 年 11 月 18 日 15:30 開始

会場 静岡音楽館 AOI 7 階 講堂

参加者 静岡市または近郊の企業（事業主・従業員）、市民、学生

内容

①基調講演 講師 安藤哲也氏（NPO 法人ファザリングジャパン理事長）

テーマ「ワーク・ライフ・バランスって何？」

②パネルディスカッション コーディネーター犬塚協太氏

パネリスト 芥川崇仁氏（株式会社アクダガワ代表取締役）

浅野秀浩氏（株式会社お佛壇のやまき代表取締役社長）

学生 鈴木杏佳氏（静岡県立大学 1 年）

横畠あかね氏（静岡大学 4 年）

コメンテーター 安藤哲也氏

テーマ「ワーク・ライフ・バランスの魅力」

③静岡市主催交流会 市内企業・学生

テーマ「私のワーク・ライフ・バランス」

入場者数 224 名（企業 76 名、学生 114 名、その他 34 名）

シンポジウムの様子



(2) シンポジウムの周知・広報

①シンポジウムチラシ作成・配布

- ・作成枚数：3000 枚
- ・事業主団体会報誌、勉強会等にて配布
- ・静岡市内・近郊の大学に配布（静岡市）
- ・企業訪問にて直接配布
- ・図書館等市内公共施設に配布
- ・休暇取得周知リーフレット（後期）裏面に記載

シンポジウムチラシ

ワーク・ライフ・バランス シンポジウム
「私だけじゃってホントの働き方」 入場無料

■日時 平成28年11月18日(金) 15:30スタート
■会場 静岡音楽館AOI 7階講堂 定員200名(先着順)

第1部 (15:30~17:00)
■基調講演 テーマ「ワーク・ライフ・バランスって何？」
講師 安藤哲也氏
NPO法人ファースターズ・ジャパン理事長

■パネルディスカッション テーマ「ワーク・ライフ・バランスの魅力」
コーディネーター 大塚信太郎
パネリスト (株)アクタダ 代表取締役 齊川敏仁氏、おかげのやまき 代表取締役 浅野秀典氏、学生 1名

第2部 (17:00~18:00)
■企業と学生の交流会 テーマ「私のワーク・ライフ・バランス」

ワーク・ライフ・バランス シンポジウム

■日時 平成28年11月18日(金) 15:30スタート
■会場 静岡音楽館AOI 7階講堂 定員200名(先着順)

第1部 (15:30~17:00)
■基調講演 テーマ「ワーク・ライフ・バランスって何？」
講師 安藤哲也氏
NPO法人ファースターズ・ジャパン理事長

■パネルディスカッション テーマ「ワーク・ライフ・バランスの魅力」
コーディネーター 大塚信太郎
パネリスト (株)アクタダ 代表取締役 齊川敏仁氏、おかげのやまき 代表取締役 浅野秀典氏、学生 1名

第2部 (17:00~18:00)
■企業と学生の交流会 テーマ「私のワーク・ライフ・バランス」

休暇取得周知リーフレット（後期）裏面

ワーク・ライフ・バランス シンポジウム
「私だけじゃってホントの働き方」 入場無料

■日時 平成28年11月18日(金) 15:30スタート
■会場 静岡音楽館AOI 7階講堂 定員200名(先着順)

第1部 (15:30~17:00)
■基調講演 テーマ「ワーク・ライフ・バランスって何？」
講師 安藤哲也氏
NPO法人ファースターズ・ジャパン理事長

■パネルディスカッション テーマ「ワーク・ライフ・バランスの魅力」
コーディネーター 大塚信太郎
パネリスト (株)アクタダ 代表取締役 齊川敏仁氏、おかげのやまき 代表取締役 浅野秀典氏、学生 1名

第2部 (17:00~18:00)
■企業と学生の交流会 テーマ「私のワーク・ライフ・バランス」

ワーク・ライフ・バランス シンポジウム
日時 平成28年11月18日(金) 15:30~
場所 静岡音楽館AOI 講堂
定員 200名

・基調講演 安藤哲也氏 (NPOファースターズ・ジャパン代表理事)
・パネルディスカッション
コーディネーター 大塚信太郎氏 (静岡国立大学)
パネリスト 市内企業2社・学生2名

※シンポジウムのあとに
企業と市民(学生)の交流会を開催します。
企業経営者・従業員・市民・学生などでもお気軽にご参加ください。
詳細はこちら <http://www.jinai-support.com>
※人材サポート科Pの最新情報よりお入りください。
主催 厚生労働省 移民労働局 静岡市

シンポジウムチラシ配布枚数は
右表による。

シンポジウム チラシ配布

配布先	枚数
企業訪問	50
静岡県経営者協会	610
清水商工会	800
連合静岡	400
観光コンベンション	50
中小企業中央会	110
市立図書館	100
公民館等	680
その他施設、予備	200
合計	3000

②静岡市広報紙

- ・市広報紙「静岡気分」11月号



イベント

そう、こんな「働き方」があったんだ!

① 11/18(金) 15:30～18:30
 ② 静岡音楽館AOI(葵区黒金町)
 ③ ワーク・ライフ・バランスの基調講演、パネルディスカッション、参加者同士の交流会など
 ④ 安藤哲也氏(ファザーリング・ジャパン代表)
 ⑤ 50人(無料)
 ⑥ 電話かFAXで企画課
 (☎221-1022・ ☎221-1295)へ[11/10木まで・職業(会社経営者、従業員、学生など)も記入・多数抽選]

③新聞広告

- ・10月13日 静岡新聞へ休暇取得呼びかけに組み込み掲載

年次有給休暇
 を活用して
 大進路ワールドカップ
 などにいきましょう!

ワーク・ライフ・バランス シンポジウムを開催します!

【日時】平成28年11月18日(金) 15:30～18:30
 【場所】静岡音楽館AOI 7階講堂
 【定員】200名
 【入場料】無料

基調講演 安藤哲也氏(NPOファザーリング・ジャパン代表理事)「ワーク・ライフ・バランスって何?」
 パネルディスカッション コーディネーター 大塚雄太氏(静岡国立大学教員) パネリスト 市内企業2社・学生2名
 ※シンポジウムのあに企業と市民(学生)の交流会を開催します。

企業経営者・従業員・市民・学生どなたでもお気軽にご参加ください。
 詳細はこちら <http://www.jinzai-support.com> 求人サポートHPの新着情報よりお入りください。

交流会には
 田辺市長も参加予定

ワーク・ライフ・バランス シンポジウムを開催します!

【日時】平成28年11月18日(金) 15:30スタート 【場所】静岡音楽館AOI 7階講堂 【定員】200名

・基調講演 安藤哲也氏(NPOファザーリング・ジャパン代表理事)「ワーク・ライフ・バランスって何?」
 ・パネルディスカッション コーディネーター 大塚雄太氏(静岡国立大学教員) パネリスト 市内企業2社・学生2名
 ※シンポジウムのあに企業と市民(学生)の交流会を開催します。

企業経営者・従業員・市民・学生どなたでもお気軽にご参加ください。
 詳細はこちら <http://www.jinzai-support.com> 求人サポートHPの新着情報よりお入りください。

交流会には
 田辺市長も参加予定

厚生労働省 静岡県労働局 静岡市 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(静岡市)

④ラジオによる広報

- ・SBS ラジオ 「長崎一郎の仕事のコツ」インフォメーションコーナー
 9月25日と10月23日
- ・シティエフエム静岡(FM . H i) ひるラジ静岡情報館
 10月17日 生放送番組内にて告知

⑤インターネット HP での広報

- ・事業実施者 HP 新着情報コーナー



ワーク・ライフ・バランス シンポジウムを開催します!

【日時】平成28年11月18日(金) 15:30スタート
 【場所】静岡音楽館AOI 7階講堂
 【定員】200名

・基調講演 安藤哲也氏(NPOファザーリング・ジャパン代表理事)
 ・パネルディスカッション
 コーディネーター 大塚雄太氏(静岡国立大学教員) パネリスト 市内企業2社・学生2名

企業経営者・従業員・市民・学生どなたでもお気軽にご参加ください。
 詳細はこちら <http://www.jinzai-support.com> 求人サポートHPの新着情報よりお入りください。

交流会には
 田辺市長も参加予定

厚生労働省 静岡県労働局 静岡市 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(静岡市)

(3) シンポジウム アンケート集計結果

1) アンケート回答者内訳

①企業関係者

所属	人数	住・勤務地	人数	性別	人数	属性	10代	20代	30代	40代	50代	60以上
企業	37	葵区	10	男	7	役員					1	
						管理職				1	1	
						一般職		2	1			
						その他			1			
				女	3	役員						
						管理職						
						一般職		2			1	
						その他						
		駿河区	12	男	10	役員						
						管理職		1	1	1	2	
						一般職			3	1		
						その他		1				
				女	2	役員						
						管理職						
						一般職		1			1	
						その他						
		清水区	7	男	4	役員				1		
						管理職						
						一般職		2	1			
						その他						
				女	3	役員						
						管理職						
						一般職		1	1			
						その他		1				
		静岡市外	8	男	4	役員						
						管理職				1	1	
						一般職		1				
						その他				1		
				女	4	役員			1			
						管理職						
						一般職				1		
						その他		1	1			
		合計	37	合計	37	合計	0	13	10	7	7	0

②学生

所属	人数	住・勤務地	人数	性別	人数	属性	10代	20代	30代	40代	50代	60以上
学生	75	葵区	10	男	6	大学		3				1
						大学院						
						専門学校	1	1				
						その他						
				女	4	大学	1	2				
						大学院						
						専門学校	1					
						その他						
		駿河区	16	男	7	大学	1	4				
						大学院						
						専門学校	2					
						その他						
				女	9	大学	3	5				
						大学院						
						専門学校	1					
						その他						
		清水区	10	男	2	大学		1				
						大学院						
						専門学校	1					
						その他						
				女	8	大学	2	5	1			
						大学院						
						専門学校						
						その他						
		静岡市外	39	男	19	大学	1	11				
						大学院						
						専門学校	6	1				
						その他						
				女	20	大学	4	13				
						大学院						
						専門学校	3					
						その他						
		合計	75	合計	75	合計	27	46	1	0	0	1

③その他

所属	人数	住・勤務地	人数	性別	人数	属性	10代	20代	30代	40代	50代	60以上
その他	15	葵区	1	男	1	行政機関						
						社労士						
						団体・市民等			1			
				その他								
				女	0	行政機関						
						社労士						
		団体・市民等										
		その他										
		駿河区	5	男	4	行政機関			1			
						社労士						
						団体・市民等				2	1	
				その他								
				女	1	行政機関						
						社労士						
		団体・市民等						1				
		その他										
		清水区	1	男	1	行政機関						
						社労士					1	
						団体・市民等						
				その他								
女	0			行政機関								
				社労士								
		団体・市民等										
その他												
静岡市外	8	男	5	行政機関								
				社労士								
				団体・市民等					1			
		その他		1				3				
		女	3	行政機関								
				社労士								
団体・市民等				1		1						
その他			1									
		合計	15	合計	15	合計	0	2	3	4	3	3
アンケート提出数合計		127										

2) シンポジウムの感想

①ワーク・ライフ・バランス シンポジウムについての感想。

企業		1.大変良かった	2.良かった	3.普通	4.あまり良くなかった	5.良くなかった	未記入	合計
	基調講演	22	8	2			5	37
	パネル	14	14	6	1		2	37
	交流会	10	11	10	2		4	37
学生		1.大変良かった	2.良かった	3.普通	4.あまり良くなかった	5.良くなかった	未記入	合計
	基調講演	43	13			1	18	75
	パネル	42	24	1	1		7	75
	交流会	29	22	2	2	1	19	75
その他		1.大変良かった	2.良かった	3.普通	4.あまり良くなかった	5.良くなかった	未記入	合計
	基調講演	7	4	3			1	15
	パネル	5	3	3			4	15
	交流会	1	1	2		1	10	15
全体		1.大変良かった	2.良かった	3.普通	4.あまり良くなかった	5.良くなかった	未記入	合計
	基調講演	72	25	5	0	1	24	127
	パネル	61	41	10	2	0	13	127
	交流会	40	34	14	4	2	33	127

3) ワーク・ライフ・バランスへの理解

②シンポジウムを聴講してワーク・ライフ・バランスへの理解が深まりましたか。

企業	1.大変理解が深まった	2.理解が深まった	あまり深まらなかった	深まらなかった	未記入	合計
	17	17	3			37
学生	1.大変理解が深まった	2.理解が深まった	あまり深まらなかった	深まらなかった	未記入	合計
	40	32		1	2	75
その他	1.大変理解が深まった	2.理解が深まった	あまり深まらなかった	深まらなかった	未記入	合計
	6	7		1	1	15
全体	1.大変理解が深まった	2.理解が深まった	あまり深まらなかった	深まらなかった	未記入	合計
	63	56	3	2	3	127

4) シンポジウムを知ったきっかけ

③シンポジウムをどこでお知りになったか。

企業	1.静岡市からの連絡	2.静岡気分	3.事業実施者直接訪問	4.団体設置・同封チラシ	5.公共施設設置チラシ	6.人材サポートHP
	20		2	2	1	
	7.静岡新聞	8.ラジオ(SBS,FM-hi)	9.学校・大学から連絡	10.その他	未記入	合計
	2	1	1	8		37
学生	1.静岡市からの連絡	2.静岡気分	3.事業実施者直接訪問	4.団体設置・同封チラシ	5.公共施設設置チラシ	6.人材サポートHP
	5		4			
	7.静岡新聞	8.ラジオ(SBS,FM-hi)	9.学校・大学から連絡	10.その他	未記入	合計
	1		58	6	1	75
その他	1.静岡市からの連絡	2.静岡気分	3.事業実施者直接訪問	4.団体設置・同封チラシ	5.公共施設設置チラシ	6.人材サポートHP
	4				1	
	7.静岡新聞	8.ラジオ(SBS,FM-hi)	9.学校・大学から連絡	10.その他	未記入	合計
		1	1	7	1	15
全体	1.静岡市からの連絡	2.静岡気分	3.事業実施者直接訪問	4.団体設置・同封チラシ	5.公共施設設置チラシ	6.人材サポートHP
	29	0	6	2	2	0
	7.静岡新聞	8.ラジオ(SBS,FM-hi)	9.学校・大学から連絡	10.その他	未記入	合計
	3	2	60	21	2	127

5) 参加者のご意見・ご感想・ご要望

①企業関係者

④今回のシンポジウムで参考になった内容やご意見・ご要望		性別	年齢	住所	役職・属性
企業	時代の転換期に入っているんですね。幸せな家庭が増え活力のある国になってほしい。	女	50代	葵区	一般職
	職場風土の変更が非常に重要だと感じました。	男	30代	葵区	その他
	「やまき」さんの事例が大変参考になりました。導入当初の工夫・苦労等を直接聞いてみたいと強く思いました。人材確保・採用にもマーケティングの考えが必須になったと感じました。	男	40代	葵区	管理職
	一言にWLBと言っても、安藤さんのおっしゃる通り、その先の目的に照準を合わせていかないとWLBは成立しないという考え方はとても心に響きました。私には未だ自分で創る家族はおりませんが協力的な父親になってほしいですし、そんな父が多い会社は強いだろうと思いました。	女	20代	葵区	一般職
	「ワーク・ライフ・バランス」は会社が押し付けるものではなく、自身の人生をより豊かにするために自発的に取り組むべき課題であると感じました。従来の考え方ではなく、新しい考え方をもちかけになりました。	男	30代	葵区	一般職
	女性の活躍が叫ばれる世の中ですが、女性が働きやすい職場づくりは女性のためだけというのではなく、育児に関わることやワーク・ライフ・バランスを考えることは職場にいる全員の為になると分かった。パネルディスカッションでの芥川様、浅野様よりお話しがありました各社の取組みは大変参考になり、当社に持ち帰って働き方改革に取り組みたいと思います。	女	20代	葵区	一般職
	アクタガワ様、やまき様の取り組みは大変参考になりました。	男	50代	葵区	管理職
	今後結婚して子どもができれば、しっかり育児にたずさわりたい感じた。	男	20代	葵区	一般職
	ワーク・ライフ・バランス取組に力をいれたいと感じた。	男	20代	駿河区	管理職
	も娘が来年就活になりますが、このような企業に入れるようなアドバイスもできそうです。為になりました。	女	50代	駿河区	一般職
	開始30分前に着き、着席していたが、出入口付近で(会場内)大声でしゃべっている運営関係者が5〜6人いた。本を読んだり、資料に目を通すのに不快であった。学生も多く来ているので以後気を付けていただきたい。	男	20代	駿河区	その他
	基調講演とパネルディスカッションは大変素晴らしいかったです。大変参考になりました。「企業は制度はあっても風土がありがたい。風土をつくるのは上司だ」という言葉はそのとおりだと思いました。ありがとうございました。交流会は時間が足りなかったのと、大学が同じ学生が固まっていた。他校の学生とも交流できるチャンスがあるといいと思います。	男	40代	駿河区	管理職
	寄せ鍋、イクボス、OSを変える。社員への休暇の取り方の提案を企業はしていかなければいけないと思いました。	男	30代	駿河区	一般職
	OSの考え方は大変参考になりました。	男	50代	駿河区	管理職
	・ワーク・ライフ・バランスは手段であって目的ではないという考え方を大切にしたい。 ・自ら積極的に会社に対して「ライフ」を充実させるための働きかけをすることが大切だと感じた。	男	30代	駿河区	一般職
	段取りが悪く、時間を有効に使えていないと感じました。内容は良かったので、また開催して欲しいです。	女	50代	駿河区	管理職
	各社における実際の取組み。	男	20代	清水区	一般職
	タイムスケジュールがタイトすぎた。	男	20代	清水区	一般職
	自分も子育て真っ最中なのですごく共感するところがありました。社員の意識改革が出来るような体制を整えられるよう今日教えて頂いたことを参考にしていきたいと思います	女	30代	静岡市外	その他
	ワーク・ライフ・バランスは働く人だけのためではない。企業や社会のためにもなるということが理解が深まった。「制度だけではなく、しくみ(風土)を変える」という企業の考え方がすばらしいと思いました。「ワーク・ライフ・バランスは目的ではない⇒自分の時間を充実させるものを見つけないといけない」と思った。	女	40代	静岡市外	一般職
	成功している企業の事例を聞くことができたこと。	男	40代	静岡市外	管理職
	私は社会人7年目の学校職員です。前職は金融機関で働いていました。どちらの企業も正直言うと有休は取りづらいです。人員不足もありまして自分がいないと仕事が回らないからです。実際、部下の管理力の面で有能な上司は今の社会では少ない気がします。「ワーク・ライフ・バランス」というものを本当に知ってもらいたいのは管理職の年代だと感じました。	男	20代	静岡市外	一般職

②学生

学生	ワーク・ライフ・バランスは、女性活躍、イクメン、イクボスの3点セットが大事であること。 OSチェンジが大切である事。	男	60代以上	葵区	大学
	ワーク・ライフ・バランスの重要性を強く感じました。今後の就職活動において、その企業で自分のワーク・ライフ・バランスができるのかという一つの参考材料にしたいと思います。 ありがとうございました。	男	20代	葵区	大学
	ワーク・ライフ・バランスの重要を理解できました。 イクボスというものを知らなかったのですが、今回のシンポジウムで知る事ができました。	男	20代	葵区	大学
	企業内でのワーク・ライフ・バランスについての制度改革は進んでいるが、風土改革は進んでいないことが、有給がとりづらかったり、休みづらい原因であることが分かりました。	女	10代	葵区	大学
	ワーク・ライフ・バランスについて、しっかり考えようと思った。 自分にあった生き方をするために考えようと思った。	男	20代	葵区	大学
	ワーク・ライフ・バランスと聞いて初めは何か良いのかとピンときませんでしたが、しかし、今回シンポジウムを通して、ワーク・ライフ・バランスのすばらしさ、私自身もそれを身に付け実行できる人間になりたいと思いました。	男	20代	葵区	専門学校
	ワーク・ライフ・バランスについてより理解を深める事ができた。仕事・趣味の両方をON・OFFの切り替えのできるシステムにとっても魅力を感じた。 ライフステージに合わせた勤務形態は今の社会にとって必要だと感じた。	男	10代	葵区	専門学校
	自分は来年から地元の市役所で働きますが、働きやすい地域、子育てしやすい地域を創造していく中で「父」というアプローチに重点を置いていないと思うので、今後自分がそういった業務をすることになった場合、頭においておきたいと思います。	男	20代	駿河区	大学
	今社会で求められているワーク・ライフ・バランスの考え方を知らなかった。 寄せ鍋が実現できるような会社を選び、楽しみを実感して人生をすごしたいです。	男	20代	駿河区	大学
	良い会社(休みをとりやすいなど)があることはなかったのですが、そのような会社にスポットライトが当たるくらい、めずらしく、少ないのかと考えたら、就職が悪い事のように感じます。	女	20代	駿河区	大学
	「ワーク・ライフ・バランスは寄せ鍋」という考え方が分かりやすかったです。	女	20代	駿河区	大学
	ワーク・ライフ・バランスは社会全体でやっていくべきなので、できている企業がどのような事をしてできているのかを真似して多くの会社が働きやすい会社になってほしい。	男	20代	駿河区	大学
	仕事以外の休暇のことを考えたやり方を理解し、そのような企業が多いことに驚いた。	女	10代	駿河区	大学
	社員全員が同じ仕事ができるようになればサポートし合えるという仕組みがすごいと思いました。どの仕事も万能にこなす社員さんに憧れます。	女	20代	駿河区	大学
	人との出会いは大事。 人に合った働き方を見つけていきたいと思いました。	女	10代	駿河区	大学
	モチベーションを保てる会社というのは社員に残業をあまりさせず、ストレスをためさせないことかな、と思いました。利益も取れて、あそびや趣味にも力をいれられるのは良いことだと思います。成功する企業とは社員でWIN-WINのかんけいが取れると思いました。	男	10代	駿河区	専門学校
	どんどん働き方が変わっていることが実感できました。自分もにのような取組をしている企業に就職したいなと思いました。	男	10代	駿河区	専門学校
	様々な企業がある中で、とても良い企業についてお話を聞けたので良かったです。	女	10代	駿河区	専門学校
	日本の社会は、会社に入ってから自由がなくなるといイメージがあったが、今回のシンポジウムに参加して、日本も本当の先進国になれると感じました。もし日本がヨーロッパやアメリカみたいな国家になると留学生としての(立場)でも幸福になれると感じました。	女	30代	駿河区	大学
	就職活動において企業を選ぶ際「ワーク・ライフ・バランス」を気にしたことはありませんでした。今回参加して企業選択に幅を持つことが出来ました。	女	20代	清水区	大学
	今後のライフコースを考えていく上でとても参考になりました。	女	20代	清水区	大学
	「企業」を考えた時、私は長時間労働、休みが取れないというイメージがずっとあった。企業の中にもワーク・ライフ・バランスを考えて、それを推進している企業があるということが分かってよかった。自分の就活の参考にしたい。	女	10代	清水区	大学
	今回の話を聞いて、静岡県の数々の企業の方たちがワーク・ライフ・バランスについて考えていると知って、とてもよかった。	男	20代	清水区	大学
	企業それぞれのワーク・ライフ・バランスが知れた。	女	20代	清水区	大学
	ワーク・ライフ・バランスについて知らなかったことをたくさん知れました。私も寄せ鍋型ライフを目指して生活します。	男	10代	清水区	大学
	1部後半のパネルディスカッションがもっと多くの業種・企業のお話を聞きたかったと思った。(もっとほかの企業とお話ししたかったです。)	男	20代	静岡市外	大学
	今回はまず初めにワーク・ライフ・バランスについてのことは無知の状態であったので、すべてが参考になりました。	男	20代	静岡市外	大学

静岡の企業でワーク・ライフ・バランスを推進している企業があることができて良かったです。	女	20代	静岡市外	大学
今迄の交流イベントでは会社の業務内容は聞くことはあっても、ワーク・ライフ・バランスという深い部分までは聞けなかったので今回は参加して良かったです。大学でも、大学と家とバイトのトライアングルではダメだと言われていたけれど、社会人になってからも仕事と家庭の往復と言われるんだと知ったので、両社長のような充実したプライベートも送りたいと思います。	女	20代	静岡市外	大学
自分の趣味や、新たに挑戦したいことなど両立して仕事ができるというのは、自分にとって理想だと感じた。このような企業が増えれば、社会人皆が充実した生活を送れるのではないと思う。しかし理想の企業はとも少ないうちではないかと思う。だからこそ自分の目で見極めなければならない。	男	20代	静岡市外	大学
今、大学3年生であり、どのような事を就職の基準にするということはむずかしい。その企業に入ったことで休暇のワーク・ライフ・バランスをどうとることができるかをとりいれる事が大事だと感じた。	男	20代	静岡市外	大学
各企業様の、仕事と生活に関する熱い思いが伝わりました。ワーク・ライフ・バランスについては、大学の講義内で少し触れられていたもので、多少の興味がわいていましたが、今回のシンポジウムで、より興味が深まりました。	男	20代	静岡市外	大学
ワーク・ライフ・バランスという言葉を最近よく聞くようになっていたこと、自分が就活シーズンに本格的に入ってきたので、今回参加ができて良かったです。	女	20代	静岡市外	大学
「ワーク」と「ライフ」をどのように両立していくか、会社それぞれの方法があって、大変参考になった。	男	20代	静岡市外	大学
ワーク・ライフ・バランスの実現のためにに行っている活動を知れて、今ブラック企業で騒がれているなか、こういう企業もあるのかと思い、将来を悲観的に見るのではなく、自分で幸せな人生をすごすために、調べたり行動すれば、良い人生が送れることを実感することができた。	女	10代	静岡市外	大学
ワーク・ライフ・バランスについて深く理解することが出来ました。女性は結婚、出産、育児と経験する中で、やはり休暇が必要であるし、充実が重要であるので、そのような面を素直に聞けて良かったです。	女	10代	静岡市外	大学
今迄企業で働くということにあまり魅力を感じることがなかったが、今回の講演を聞き、このような企業があるということを知って”企業で働く”ということに興味を持てるようになった。	女	10代	静岡市外	大学
ワーク・ライフ・バランスをいかに今後生かせるかを考えようと思いました。	女	20代	静岡市外	大学
ワーク・ライフ・バランスとは何なのか、考えるよい機会となりました。これから就職活動をするにあたって、ワーク・ライフ・バランスという視点からも企業選びをしていきたいです。	女	20代	静岡市外	大学
好きな仕事に就いて、一生懸命働くか、趣味も楽しみながら働くかは、悩んでしまう部分なので、今回のお話は参考になりました。	女	20代	静岡市外	大学
交流の時間がもっとあればよかった。参加企業のリストが欲しかった。	女	20代	静岡市外	大学
社員に合わせる企業の体制。	男	20代	静岡市外	大学
今後の進路をきめる上で大変参考になった。特に他のシンポジウム等で触れられないWLBについて知識が増えたのが良かった。やはり、時間が足りないと思うので、休日に開催してもらえると尚うれしい。	男	10代	静岡市外	大学
ワーク・ライフ・バランスは制度ではなく風土だという言葉聞いて、ただこういった制度があるのだと知っただけでは、ダメなのだなと思った。	女	20代	静岡市外	大学
仕事と家庭だけでなく、幅広く社会に顔を出せる関係を持てる、趣味も楽しめる人生にしたいと思った。	女	20代	静岡市外	大学
休みと仕事のバランスが実際どのようになっているのか。ネットだけでは知ることができない事を知れたと思います。	男	20代	静岡市外	大学
家庭と仕事の重要性や企業の仕事内容など、為になる話をたくさん聞けたのが良かったです。	男	10代	静岡市外	専門学校
安藤哲也さんの今迄の活躍や大切にできたことや、経営者の方々の会社での取組など聞けたり、会社内で実践されていて、とても参考になりました。自分も自分にあった働き方を見つけていきたいと思います。	男	10代	静岡市外	専門学校
ワーク・ライフ・バランスの講演会を聞いて、自己啓発のために趣味や勉強に対して自ら意識して取り組んでいこうと思いました。	男	10代	静岡市外	専門学校
今回参加させて頂いて、ワーク・ライフ・バランスの大切さを知りました。来年就職するにあたりとても参考になりました。私生活と仕事を両立するためには会社を変えていかないといけないという事もわかり、そういった会社が増えれば良いと思います。	女	10代	静岡市外	専門学校

③その他

その他	地元企業の取組みが分かったこと。	男	40代	駿河区	団体等・一般市民
	子ども(23歳、21歳、17歳)たちの就職活動に、アドバイスできることが増えました。やまきさん、アクタガワさん共に素晴らしい会社ですね。特にやまきさんの”多能職”に共感しました。ワーク・ライフ・バランスが進んだ企業はやはりトップ(上司)の腕だと痛感しました。	女	40代	静岡市外	団体等・一般市民
	人生の多様化(契約社員の増加etc)に対応できる企業体制の必要性・重要性が理解できました。	男	60代以上	静岡市外	その他
	男性の働き方の改革が主体のお話でしたが、今、女性が以前の男性型の働き方を求められています。また、女性もそれを率直に受け止めています。従ってオーバーワークとなり電通社員のような結果を招いています。男・女の枠をはずし、働く人全ての考え方として変えていかなければならないと思います。特に公務員は仕事が煩雑多岐に渡るため益々ブラック化しています。公務員こそイクボス指導が必要です。リスナー側の質疑応答がほしい。	男	50代	静岡市外	団体等・一般市民
	専門職を作らない、多能職化する。	女	30代	静岡市外	団体等・一般市民
	目から鱗が落ちました。少子高齢化社会が進む中、企業として社会として生産性向上が無ければ存続は不可能と思われます。ワーク・ライフ・バランスを手段として、企業風土の変革、個人としては特に男性の変革が必要と再認識しました。ワーク・ライフ・バランスを考える今がチャンス、72時間に考えます。	男	60代以上	静岡市外	団体等・一般市民
	OSを変えるという発想が印象的だった。男性の育児参加の有効性を理解できた。	男	50代	清水区	社労士
	パネルディスカッションの学生パネラーがしっかりしていて、素晴らしいかったです。	男	30代	駿河区	行政機関
	WLBはイクメンを目指す人に必要なことでもあり、会社の経営をする際にも大事なのかと思った。自分はまだ経営する側ではなく、まだ仕事にも就いていないが、今後企業を選ぶ際、WLBは必要だと思った。	男	20代	静岡市外	団体等・一般市民

4 事業に関するアンケート調査の実施について

- ・本事業の効果について調査し、好事例を収集するためアンケート調査を実施した

①調査時期

- ・調査票配布・・・平成 28 年 12 月初旬
- ・回収・集計・・・平成 29 年 1 月末まで

②調査対象

- ・事業場・・・静岡市内 1,501 事業場
- ・従業員・・・4,503 人（上記 1 事業場当たり 3 人）
- ・配布事業場は可能な限り市内の業種分布割合に沿う事を目標とした

参考 配布事業場数と回収数（業種による）

目標		事業所全体			19人以下			20～99人			100～299人			300人以上		
		配布	回収	率	配布	回収	率	配布	回収	率	配布	回収	率	配布	回収	率
450	小売・卸売	335	38	11%	138	7	5%	120	20	17%	48	7	15%	29	4	14%
300	製造	309	55	18%	89	18	20%	150	27	18%	45	8	18%	25	2	8%
180	サービス	329	65	20%	122	23	19%	129	25	19%	46	14	30%	32	3	9%
150	建設	252	48	19%	144	22	15%	95	24	25%	7	0	－	6	2	33%
150	飲食・宿泊	53	4	8%	22	2	9%	20	2	10%	9	0	－	2	0	－
150	医療・福祉	47	14	30%	13	4	31%	15	3	20%	12	5	42%	7	2	29%
120	その他	176	31	18%	69	10	14%	57	18	32%	32	3	9%	18	0	－
1500	計	1501	255	17%	597	86	14%	586	119	20%	199	37	19%	119	13	11%

参考 配布事業場数と回収数（区ごと）

目標		事業所全体			19人以下			20～99人			100～299人			300人以上		
		配布	回収	率	配布	回収	率	配布	回収	率	配布	回収	率	配布	回収	率
585	葵区	579	95	16%	240	33	14%	228	45	20%	68	11	16%	43	6	14%
420	駿河区	485	74	15%	192	24	13%	183	35	19%	64	10	16%	46	5	11%
495	清水区	437	86	20%	165	29	18%	175	39	22%	67	16	24%	30	2	7%
1500	計	1501	255	17%	597	86	14%	586	119	20%	199	37	19%	119	13	11%

③調査方法

- ・紙による通信調査とし、郵送等により調査票を送付。
- ・配布時に返信用封筒（料金受取人払）を同封し、事業場及び従業員個別に回収。

④回収数

- ・回収数 事業場 255（回収率 17%） 従業員 667（回収率 15%）

（１）事業場アンケート集計結果

Ⅰ 貴事業場の概要について

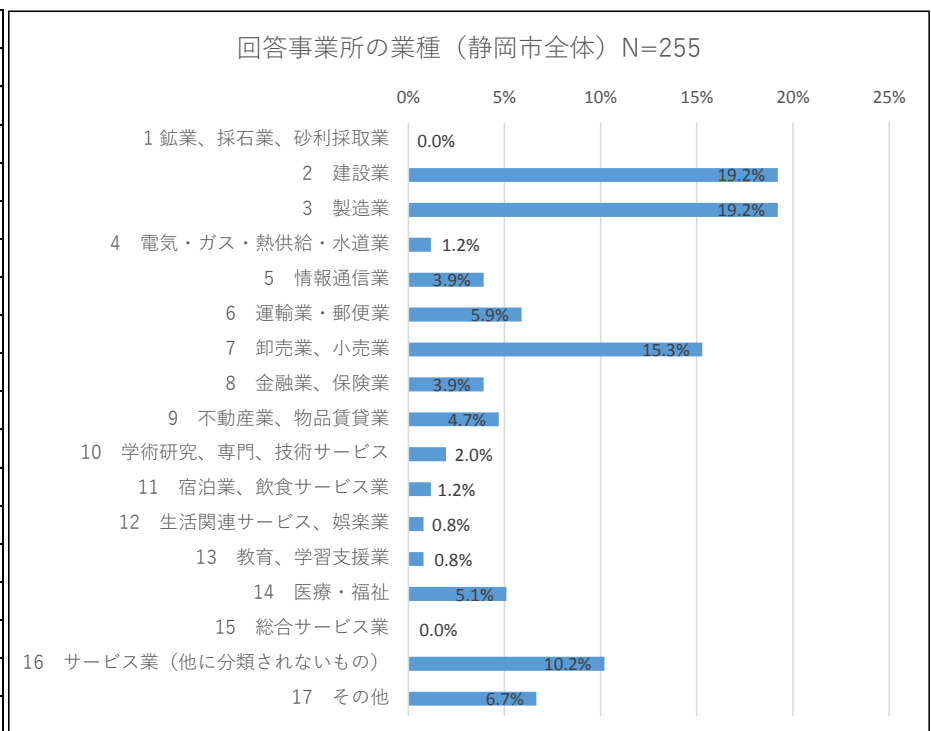
問 1 貴事業場の所在地はどちらですか。

問 2 貴事業場の業種をお選びください。

回答事業場の所在地、業種、従業員規模一覧

	葵区							駿河区							清水区							業種合計
	9人以下	10～19人	20～49人	50～99人	100～199	200人以上	計	9人以下	10～19人	20～49人	50～99人	100～199	200人以上	計	9人以下	10～19人	20～49人	50～99人	100～199	200人以上	計	
1 鉱業、採石業、砂利採取業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2 建設業	1	7	5	2	1	0	16	3	9	6	3	0	1	22	4	6	1	0	0	0	11	49
3 製造業	0	3	4	5	0	0	12	1	3	4	1	1	2	12	2	2	9	8	3	1	25	49
4 電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	2	3
5 情報通信業	0	2	3	1	1	0	7	0	0	1	1	0	0	2	0	0	0	1	0	0	1	10
6 運輸業・郵便業	0	0	1	1	0	0	2	0	1	0	0	0	0	1	1	2	2	4	2	1	12	15
7 卸売業、小売業	4	7	4	4	2	1	22	2	0	1	4	1	0	8	2	1	4	2	0	0	9	39
8 金融業、保険業	0	1	1	1	1	1	5	0	2	0	2	0	0	4	0	0	0	1	0	0	1	10
9 不動産業、物品賃貸業	3	1	1	0	0	0	5	1	1	1	0	0	0	3	2	2	0	0	0	0	4	12
10 学術研究、専門、技術サービス	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	2	1	0	1	0	0	0	2	5
11 宿泊業、飲食サービス業	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	3
12 生活関連サービス、娯楽業	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2
13 教育、学習支援業	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
14 医療・福祉	1	0	0	0	2	1	4	1	1	0	0	2	1	5	1	2	0	1	0	0	4	13
15 総合サービス業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16 サービス業（他に分類されないもの）	3	5	3	2	0	0	13	3	1	1	0	0	0	5	0	1	1	4	1	1	8	26
17 その他	1	5	0	2	0	0	8	1	1	1	0	1	0	4	2	0	2	1	0	0	5	17
合計	13	33	22	19	7	3	97	12	22	18	11	5	4	72	16	16	22	23	6	3	86	255

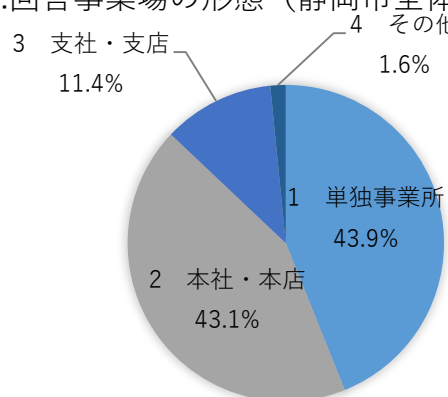
業種	数
1 鉱業、採石業、砂利採取業	0
2 建設業	49
3 製造業	49
4 電気・ガス・熱供給・水道業	3
5 情報通信業	10
6 運輸業・郵便業	15
7 卸売業、小売業	39
8 金融業、保険業	10
9 不動産業、物品賃貸業	12
10 学術研究、専門、技術サービス	5
11 宿泊業、飲食サービス業	3
12 生活関連サービス、娯楽業	2
13 教育、学習支援業	2
14 医療・福祉	13
15 総合サービス業	0
16 サービス業（他に分類されないもの）	26
17 その他	17
合計	255



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。

	葵区	駿河区	清水区	静岡市
1 単独事業所	36	33	43	112
2 本社・本店	45	28	37	110
3 支社・支店	16	7	6	29
4 その他	0	4	0	4
合計	97	72	86	255

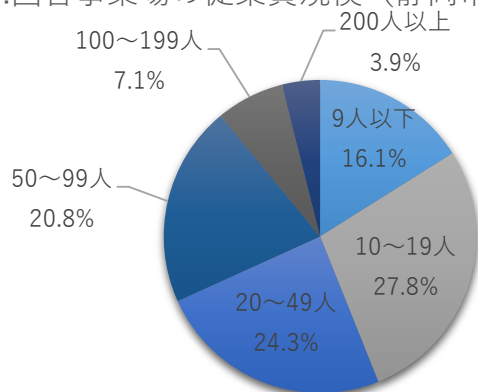
問3.回答事業場の形態（静岡市全体） N=255



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。

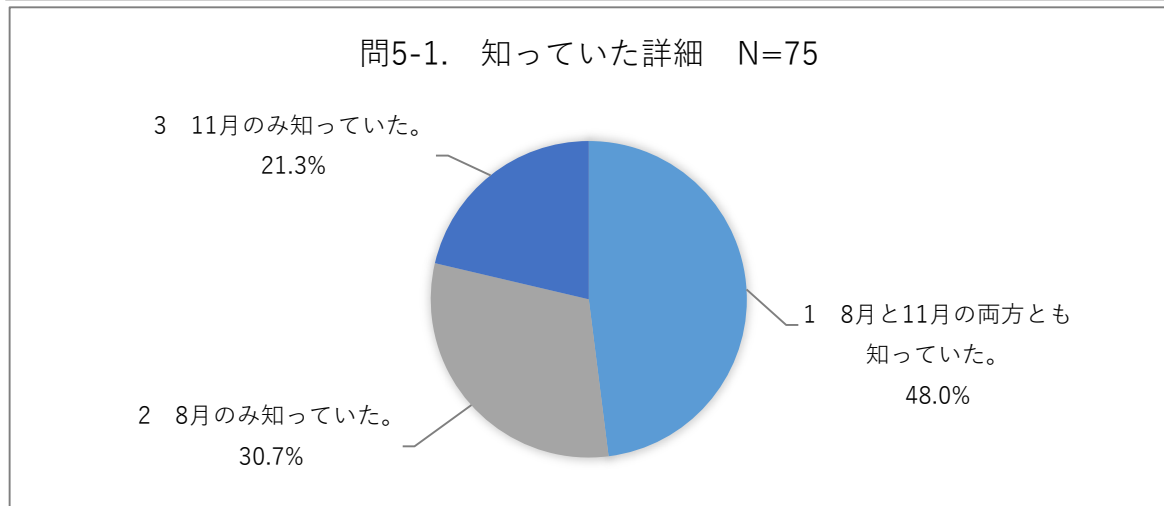
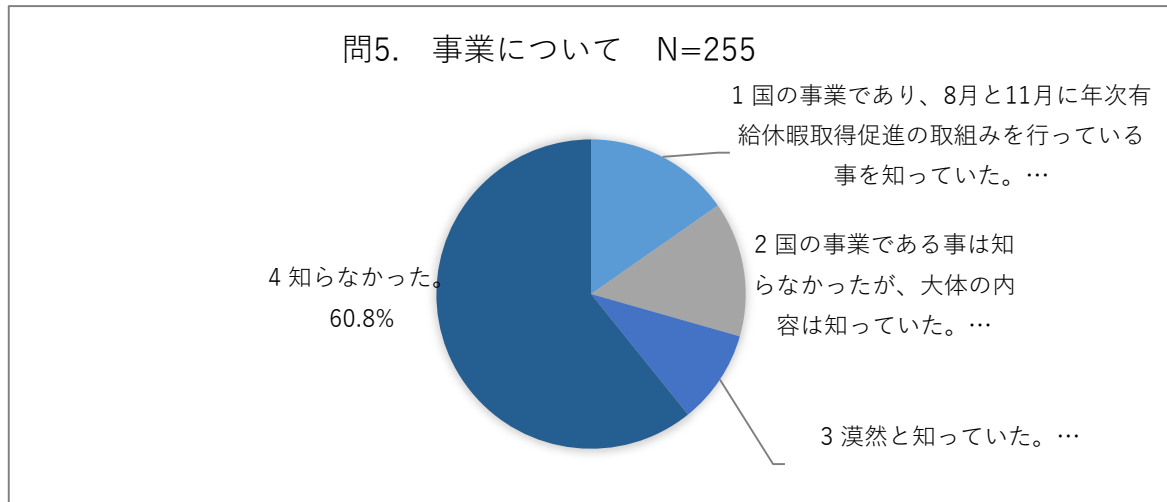
	9人以下	10～19人	20～49人	50～99人	100～199人	200人以上
葵区	13	33	22	19	7	3
駿河区	12	22	18	11	5	4
清水区	16	16	22	23	6	3
合計	41	71	62	53	18	10

問4.回答事業場の従業員規模（静岡市全体） N=255



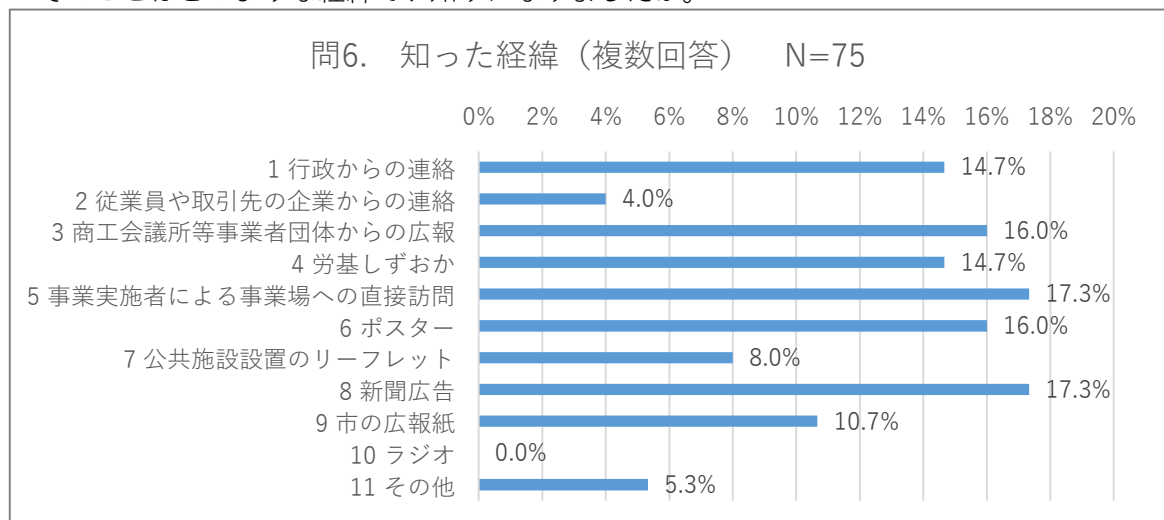
II 「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」について

問 5 貴事業場では、静岡市（対象地域）において「地域の特性を活かした休暇取得推進のための環境整備事業」として、8月及び大道芸ワールドカップの開催月である11月に年次有給休暇促進の取組みが行われている事をご存知でしたか。1つお選びください。



問 6 問 5 で 1 または 2 とお答えいただいた事業場にお尋ねします。

そのことはどのような経緯でお知りになりましたか。



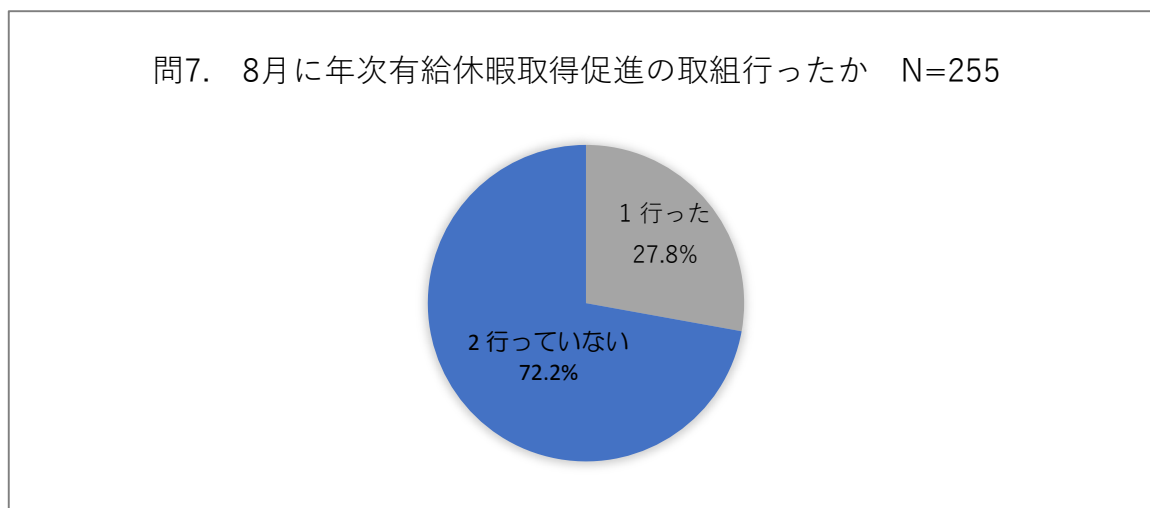
その他の内容

インターネット

行政への出向者による情報

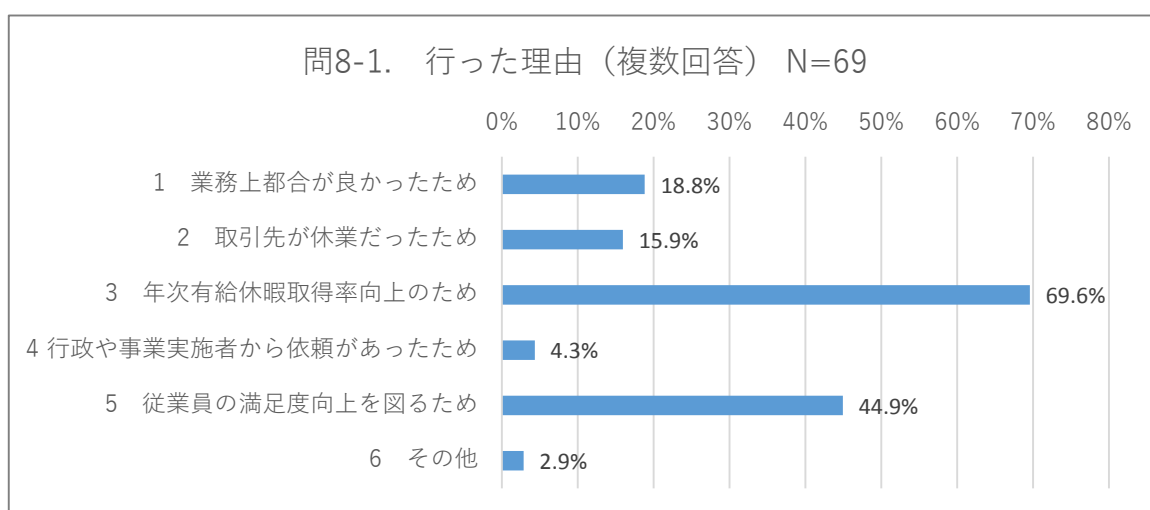
厚生労働省「平成 28 年度 地域特性を活かしたワーク・ライフ・バランスの推進事例集」

問 7 事業場では 8 月に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。



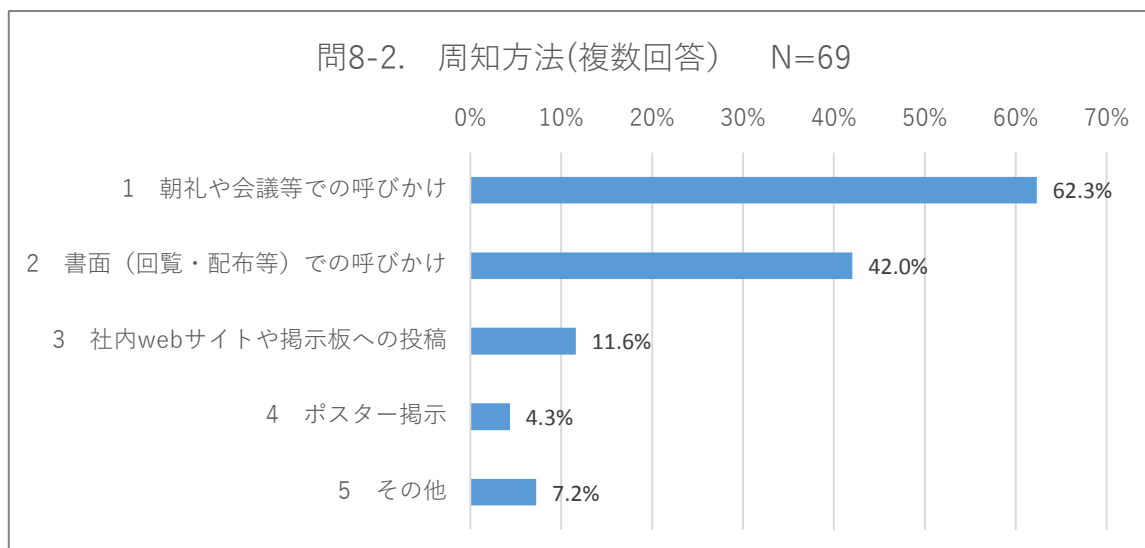
問 8 問 7 で「1 行った」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。

①当該取組を行った理由 ②従業員への周知方法 ③具体的取組についてお答え下さい。
該当する番号をすべてお選び下さい。



その他の内容

10 年以上前から取り組んでいる

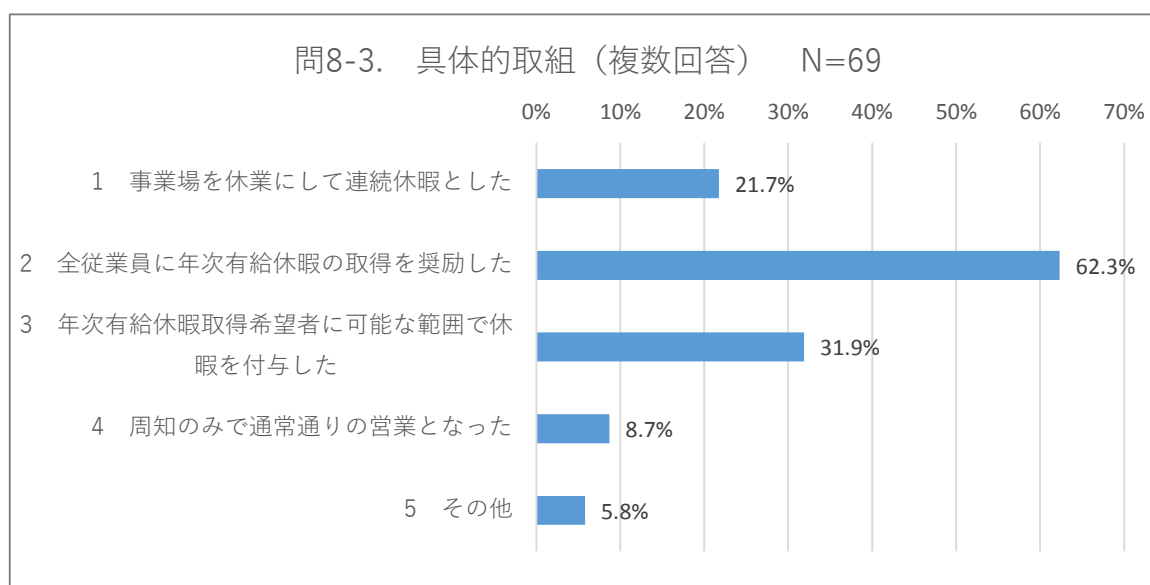


その他の内容

日々の会議にて周知

計画的付与

社内カレンダー



その他の内容

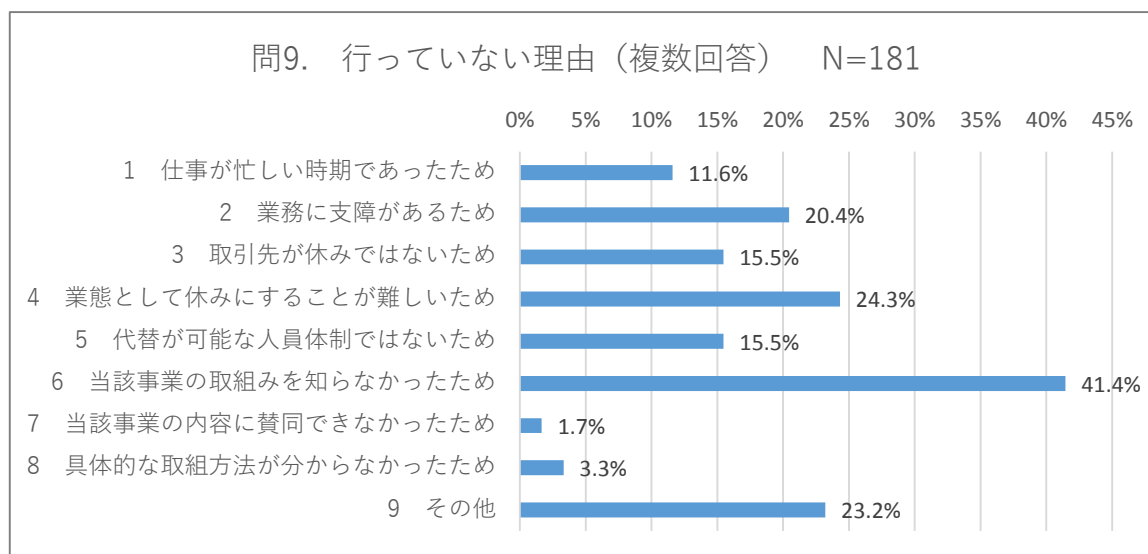
土日、祝日、会社独自休日、計画年休を組み合わせた連休の設定

毎週金曜日年休奨励日とした

社員の休暇は、役員が対応した

従業員全員に掲示する予定表を作成、お互いに取得しやすいようにした

問 9 問 7 で「2 行っていない」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。そのように対応した理由について、該当する番号をすべてお選びください。



その他の内容

夏季連続休暇が長期あるため

個人にまかせているため

会社は年次有給休暇が取りにくいとは考えていない

8 月 1 1 月に関わらず年間を通して年休を推奨している為

年間で計画的に年次有給休暇を取得するようにしている

例年 8 月とその前後の月は有休取得率が高い為

年間カレンダーがあり、取引先に配布済のため

従業員はいない為、役員のみです

8 月は休日数が多いため

夏季休暇 5 日間（土日以外）の連続取得を推進させる方に集中 PR を行った

1 1 月と思っていた為

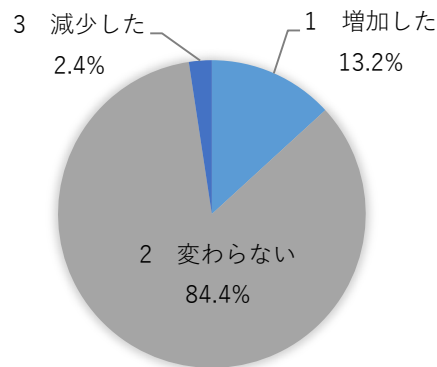
年間休日日数が 124 日あり、充分である

振替休日を優先する為

国の雇用調整助成金制度を活用したため

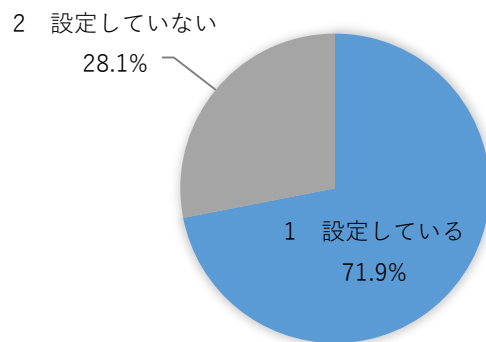
問 10 貴事業場では、8 月の年次有給休暇の取得日数は、昨年同時期と比較してどのように変化しましたか。該当する番号を 1 つお選びください。

問10. 8月の年次有給休暇取得日数 N=250



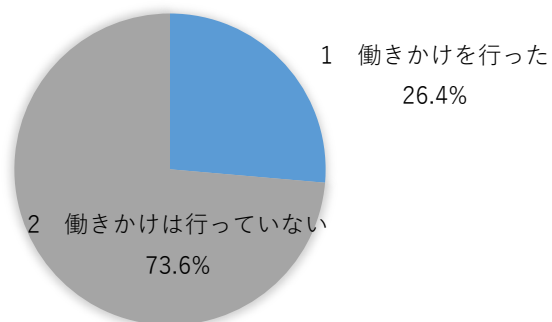
問 11 貴事業場では、年次有給休暇とは別に夏季休暇を設定していますか。
該当する番号を1つお選びください。

問11. 夏季休暇の設定 N=253

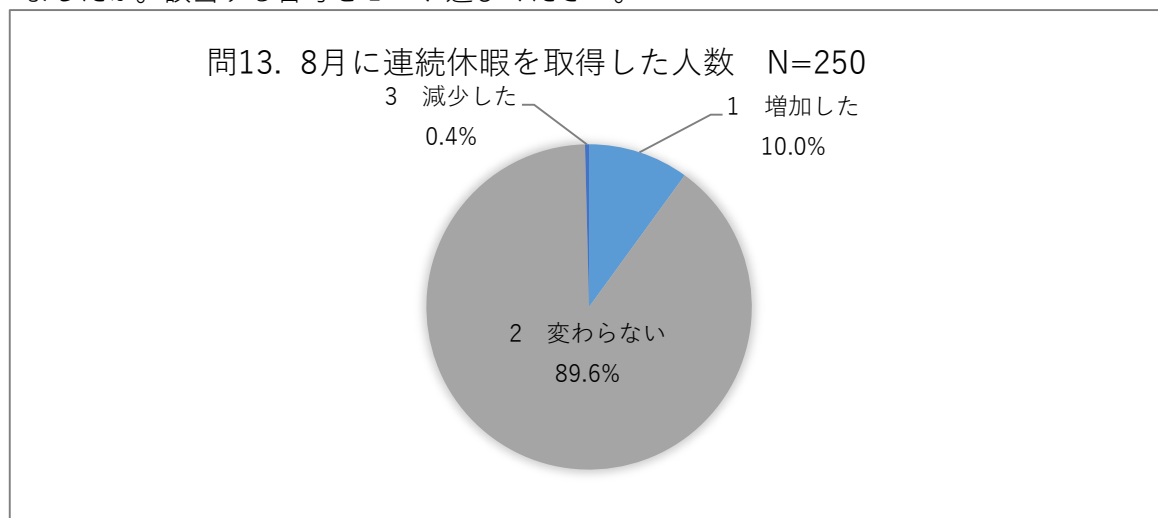


問 12 問 11 で「1 設定している」とお答えいただいた方にお尋ねします。夏季休暇に年次有給休暇を組み合わせた休暇の取得について、従業員に働きかけしましたか。
該当する番号を1つお選びください。

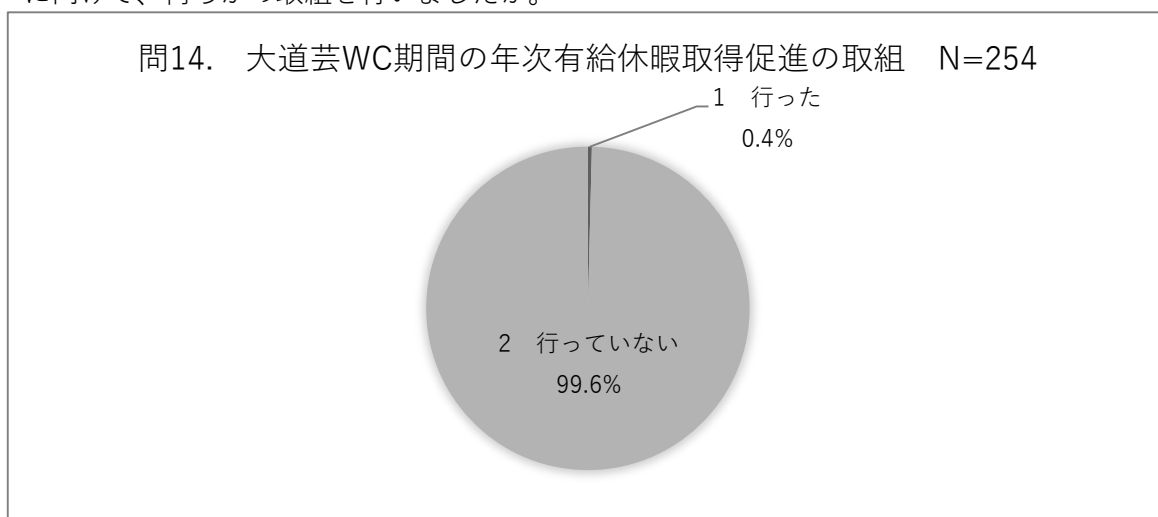
問12. 夏季休暇に年次有給休暇を組合せた休暇取得の働きかけ
(設定の場合) N=182



問 13 貴事業場では、8月に連続休暇を取得した人数は、昨年同時期と比較してどのように変化しましたか。該当する番号を1つお選びください。



問 14 貴事業場では、大道芸ワールドカップの期間（11月3日～6日）に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。

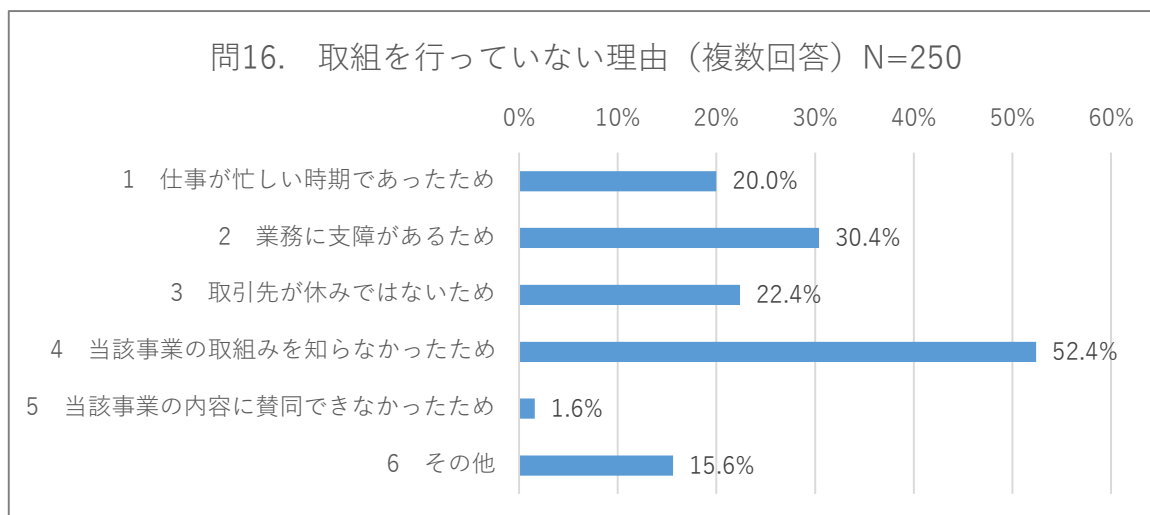


問 15 問 14.で「1 行った」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。

①当該取組を行った理由 ②従業員への周知方法 ③具体的取組についてお答えください。該当する番号をすべてお選びください。

- ① 当該取組を行った理由（複数回答）
 - 3 年次有給休暇取得率向上のため
 - 4 行政や事業実施者から依頼があったため
- ② 従業員への周知方法
 - 1 朝礼や会議等での呼びかけ
- ③ 具体的取り組みについて
 - 2 全従業員に年次有給休暇の取得を奨励した

問 16 問 14 で「2 行っていない」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。そのように対応した理由について、該当する番号をすべてお選びください。



その他の内容

行きたければ自分たちで有休を取るため

休日も行っているので特に支障なし

養鶏業で休みがない。有給は取りたい人がとる。

有給は個々の理由で時季等特に決めて取得を進める事ではない。

当社は各々の有給の使用については%程度が高いと考えています。

11月3日～6日はもともと休日としていたため

8月11月の促進時期にこだわっていない為

社員旅行の期間であった為

行く人は祝祭日に行っているため、会社として何ら働きかけをしていない

別途休暇制度があるため

正社員が多数退職したため

年間を通して計画的に有休を取得するよう促進しているため

一般事業主行動計画として3ヶ月に1回の有給取得を促進しているため

特に働きかけなくても従業員各人が年間を通して自由に長期休暇を取得しているから（制度休暇の為全員取得がルールとなっているため）

年間を通して有給休暇取得が可能なため、特に取り組みは行っていない

受注している工事に左右されるため、工事毎の判断となるため

大道芸へ行く希望が無い（小さい子どもがいない）

年休の計画的付与と効果は同じだから

休暇は個人のものであり会社が強制するものではない

ワールドカップ期間を強調していません。ポスターを貼っています。

11月決算の為

旧静岡市の事業で清水には関係ない

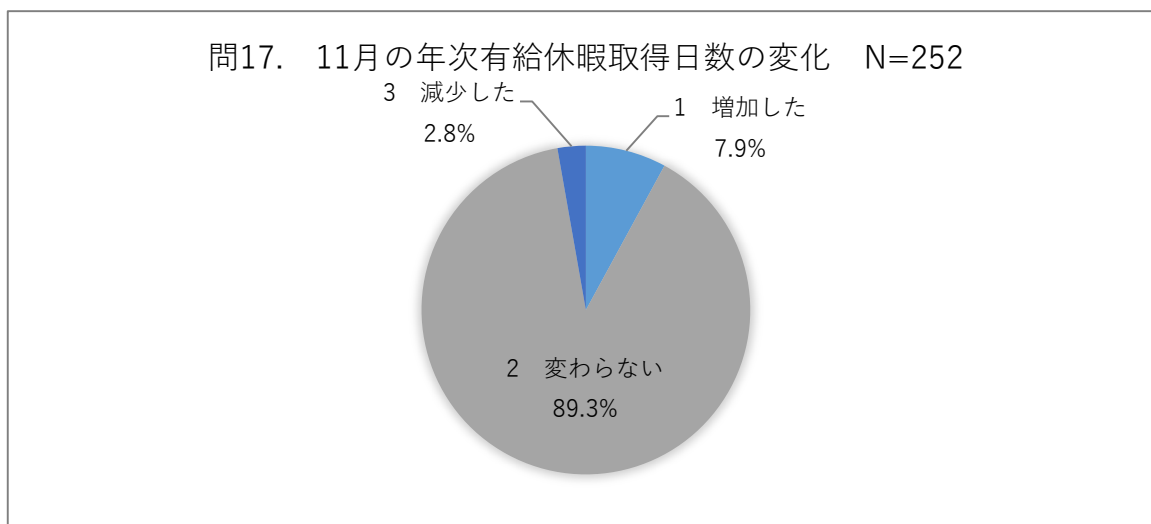
業務上、特定月に取得するのは無理。調整の上、交代で取得する体制となっている。

必要性を感じない

職員の1/3が8月に5連続休暇を取得しているため

静岡市内の職員が少ない、申請があれば認める。

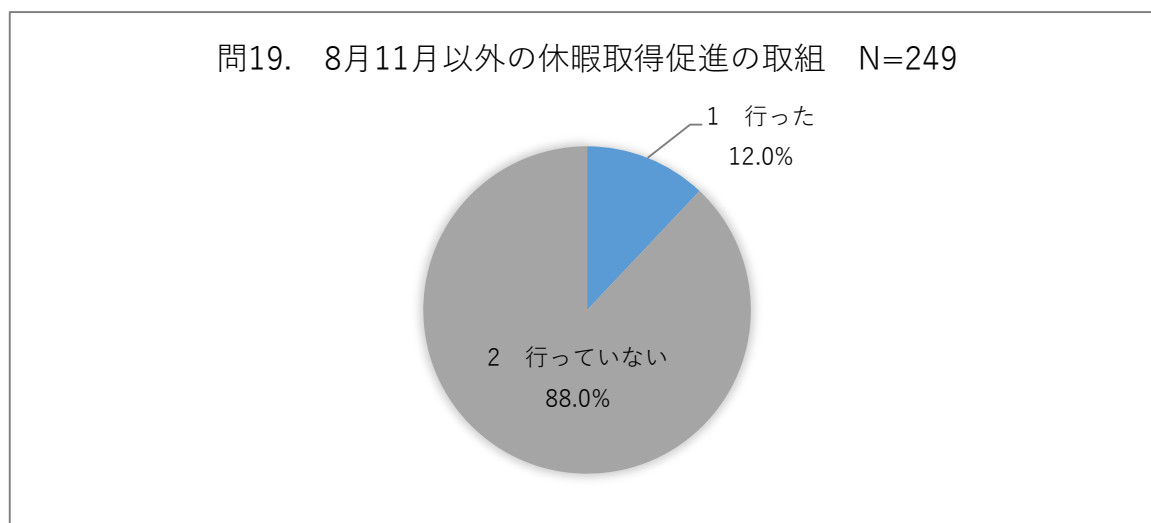
問 17 貴事業場では、11月の年次有給休暇の取得日数は、昨年同時期と比較してどのように変化しましたか。該当する番号を1つお選びください。



問 18 11月3日～6日の休暇取得状況についてご記入ください。

	延数	企業数	平均（人）
18-1-1. 3日（祝）	9381	215	43.6
18-1-2. 3日（祝）	383	215	1.8
18-1-3. 3日（祝）	52	215	0.2
18-2-1. 4日（金）	3769	215	17.5
18-2-2. 4日（金）	440	215	2.0
18-2-3. 4日（金）	86	215	0.4
18-3-1. 5日（土）	9601	215	44.7
18-3-2. 5日（土）	930	215	4.3
18-3-3. 5日（土）	99	215	0.5
18-4-1. 6日（日）	11666	215	54.3
18-4-2. 6日（日）	887	215	4.1
18-4-3. 6日（日）	42	215	0.2

問 19 今回の事業を受けて、8 月 11 月以外の月においても休暇取得促進日の設定など取組を行いましたか。（サービス業など 8 月、11 月が繁忙期で休暇が取れなかった場合など）該当する項目を 1 つお選びください。



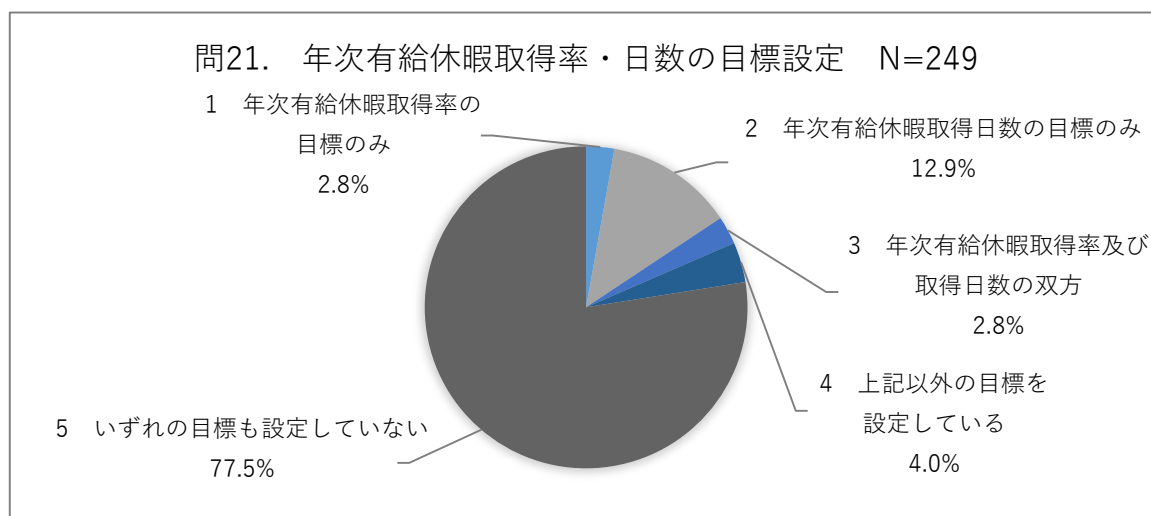
Ⅲ 年次有給休暇の取得状況について

問 20 貴事業場の平成 2 7 年（または平成 2 7 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。

問20. 27年度年次有給休暇取得率

回答数	210
平均	41%
最小	0%
最大	100%

問 21 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。（あてはまるもの一つに○）



上記以外の目標の内容

3日連続を年に2回

取得日数について計画表を記入させている

9月3月の決算期以外月1回

3ヶ月に1回の取得

連続3日以上取得

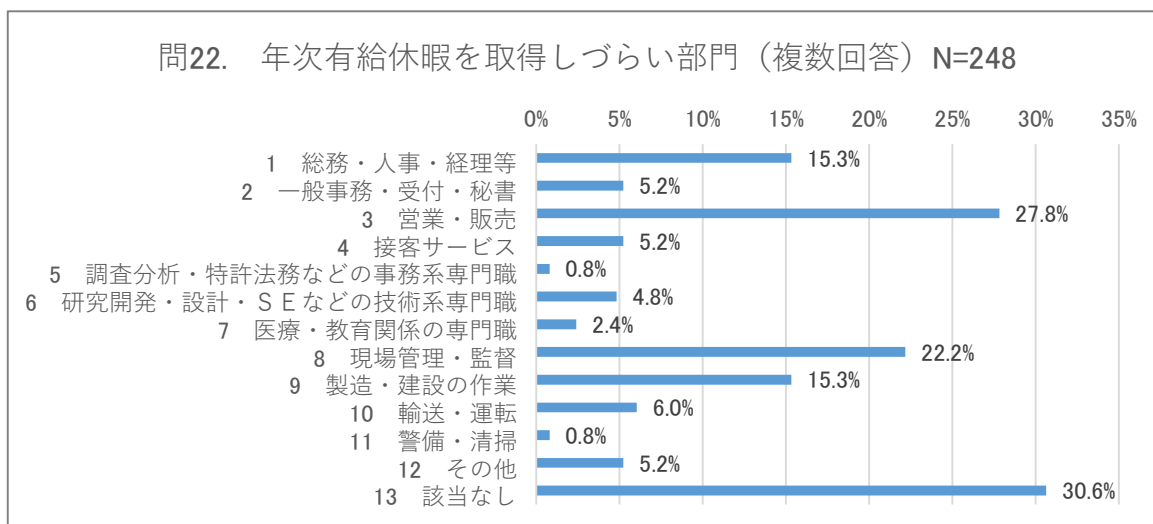
年間最大20日間

社員については有給3日連続+土日、有給5日連続+土日を制度化し、取得義務付け

5連続休暇の100%取得

問22 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に○)



その他の内容

農業

介護職

制作

現業（倉庫）

修理・サービス・メンテナンス部門

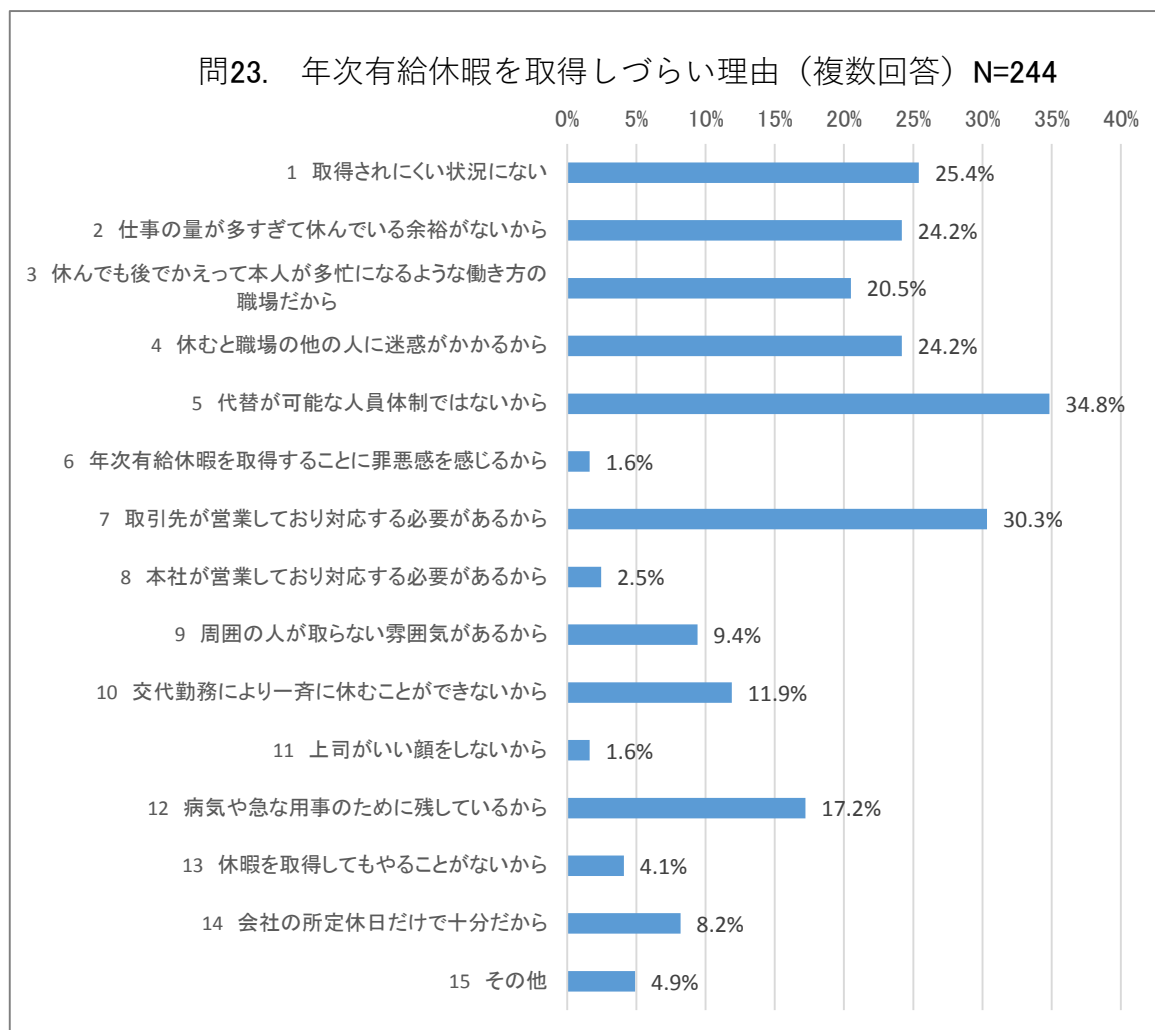
管理職

マリーナ業

全部門

事業担当者

問 23 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お選びください。（あてはまるものすべてに○）



その他の内容

現場担当の場合など抜けられない

目標未達成の為

農産物をあつかっているため、繁忙期は休めない

現場管理など法令等の関係もある

わかりません

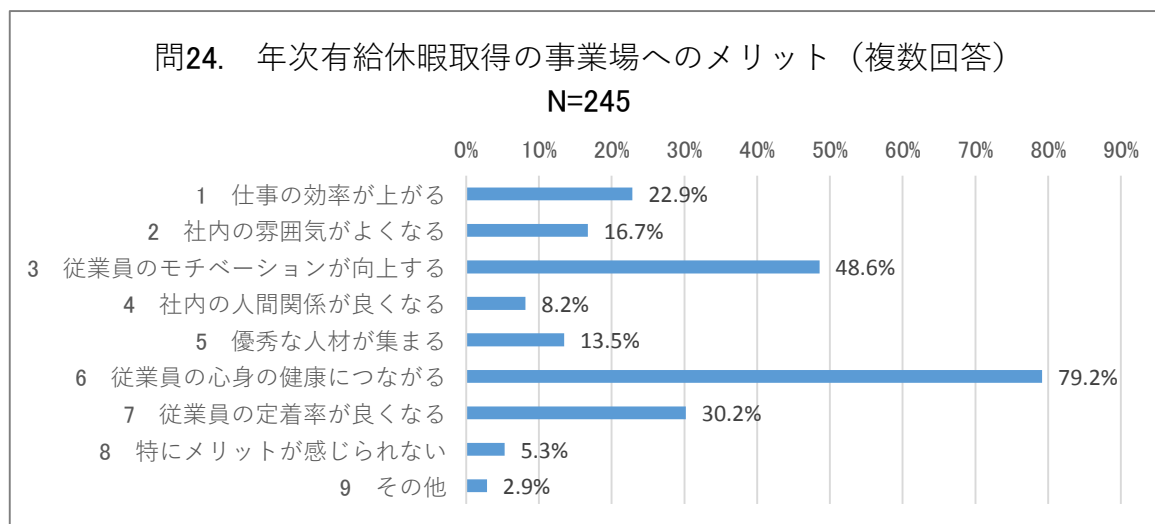
定数の作業員が必要な工場稼働日がほぼ決まっているから。

お客様の都合で休めないから

報告納期があるため

振替休日があったり、代休を先にとったりしている。

問 24 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に○）



その他の内容

財務状況の向上

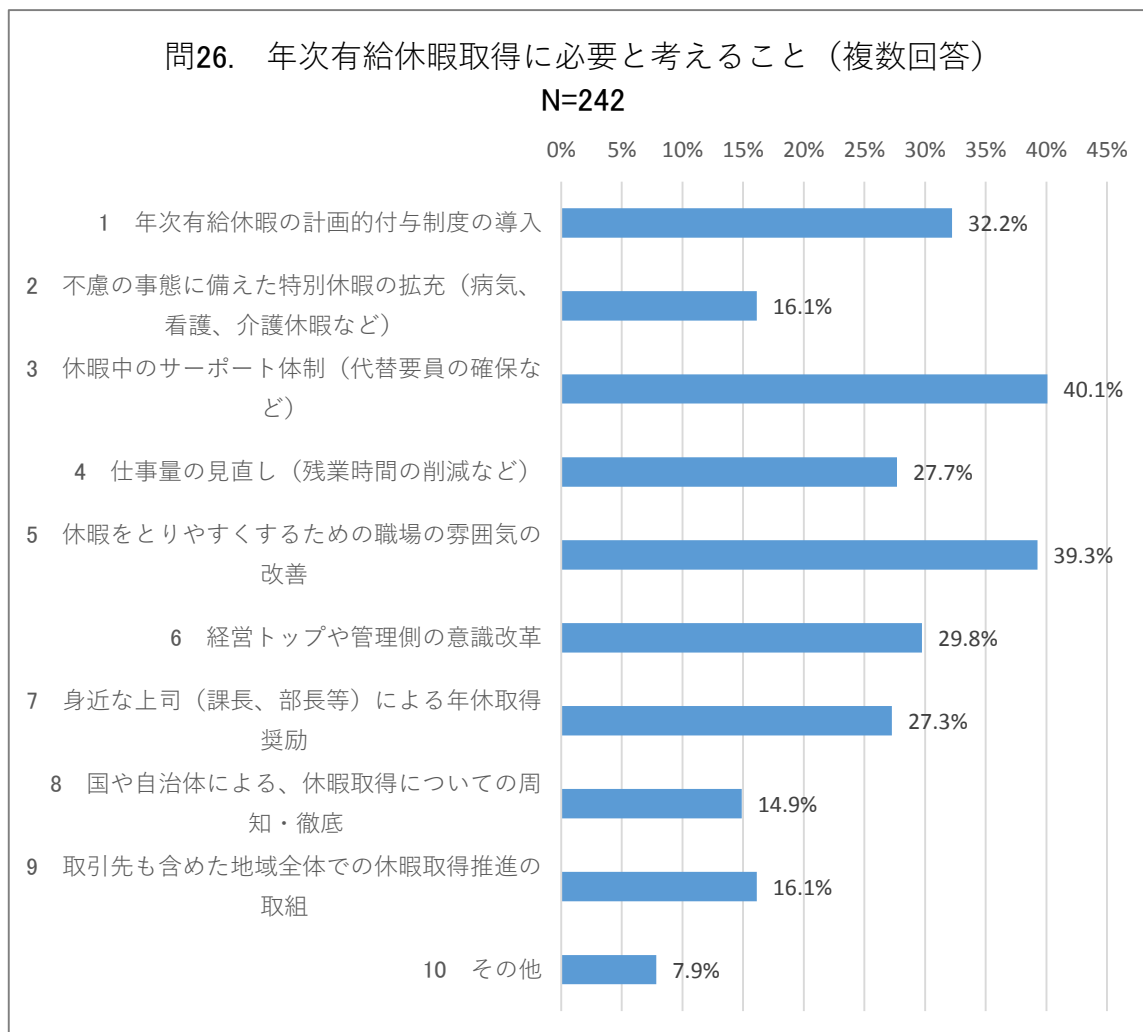
不正の防止

キッチリしている会社であるとの印象

問 25 問 24 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。（記述）

- ・医療なので子ども行事等に有給をあげています。また職員同士の話し合いで有休消化している。特に制限等はかけていない。
- ・必要な時に必要な日数を取ればいい。必要でもないのに取る必要はない。
- ・少人数で運行をしているため、集中して休まれると他の人への集中等の不都合が生ずる。（入学式、卒業式、結婚式等は事前申請して他への集中を避けるようにしている）
- ・自由に有休を取得しているし、その影響を大きく受けるような休み方も働き方もしていないように見える。社員は一定の節度を保ちながら取得しているようです。
パートは家庭の事情で有給休暇が多く半数ぐらいいは欠勤も多いため、又休みが同じ時期に集中するので、他のメンバーへの負担増となりデメリットの方が大きい。また自己都合取得が多いので同時期にという事に対してはあまり望んでいないようです。
- ・社員全員が同じ方向を向かなければ
- ・働くことの自由度を優先させている
- ・休む職種ではない。魚センター
- ・売り上げが激減する可能性が高い
- ・有給休暇を取得しようという雰囲気ではない
- ・取得者本人の性格や資質の問題など不公平感が出る。結果的に取りたい人が取れない。

問 26 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お選びください。(あてはまるものすべてに○)



その他の内容

社労士にお願いする。

有休残の買取り制度の復活

仕事あつての休みと考える（会社側の立場として）第一に休みよりも仕事の充実を考える。会社の経営が順調にいけば福利厚生もおのずとついてくると思われる。

人件費等のコストダウンに努めているから

赤字事業から黒字事業に転換するように国が経営のサポート

現状は取得しにくい

有給を取得しても利益が残る経営体質

現場職員の人員確保

自由に取得していいと絶えず言っている

会社の利益増大

法律による取組

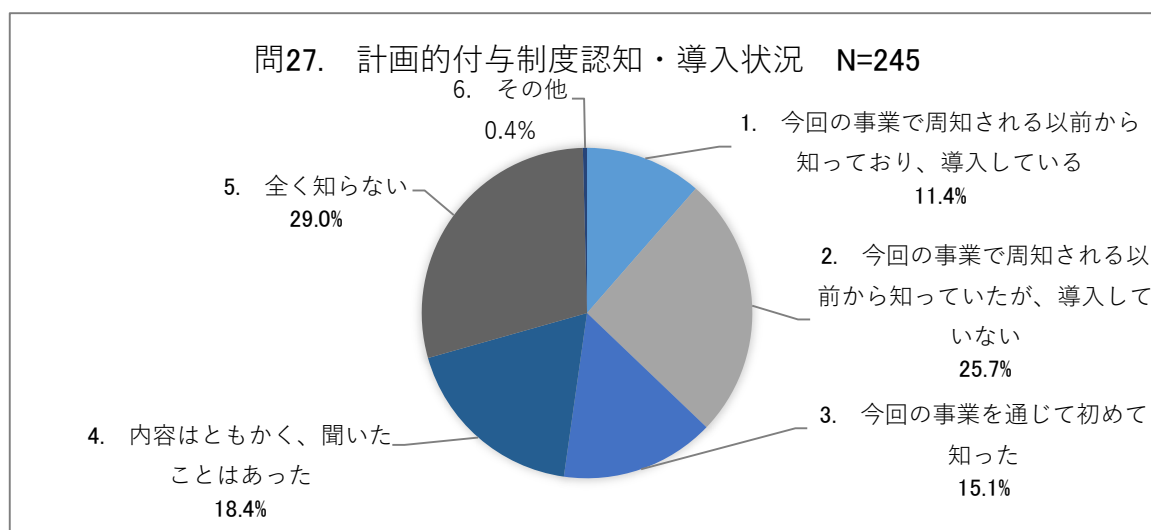
休暇最低取得日数の義務化

役員とパートのみなので有給は当てはまらない

法制度による一定の強制性

IV 年次有給休暇取得促進の制度について

問 27 年次有給休暇の「計画的付与制度」をご存知でしたか。また、制度を導入していますか。
(あてはまるもの一つに○)



その他の内容

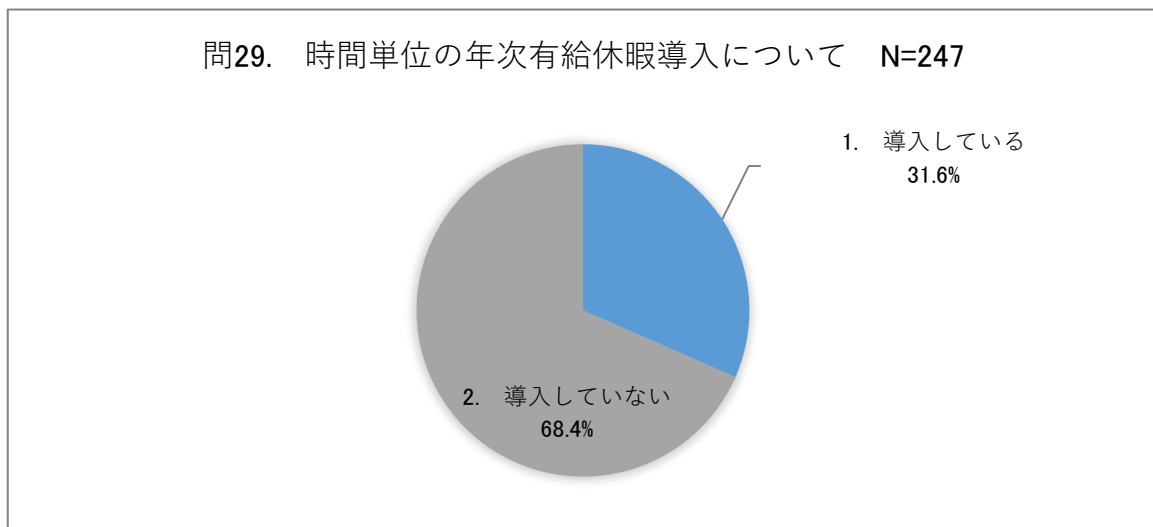
記入なし

問 28 問 27 で「1 以前から知っており、制度を導入している」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。(記述)

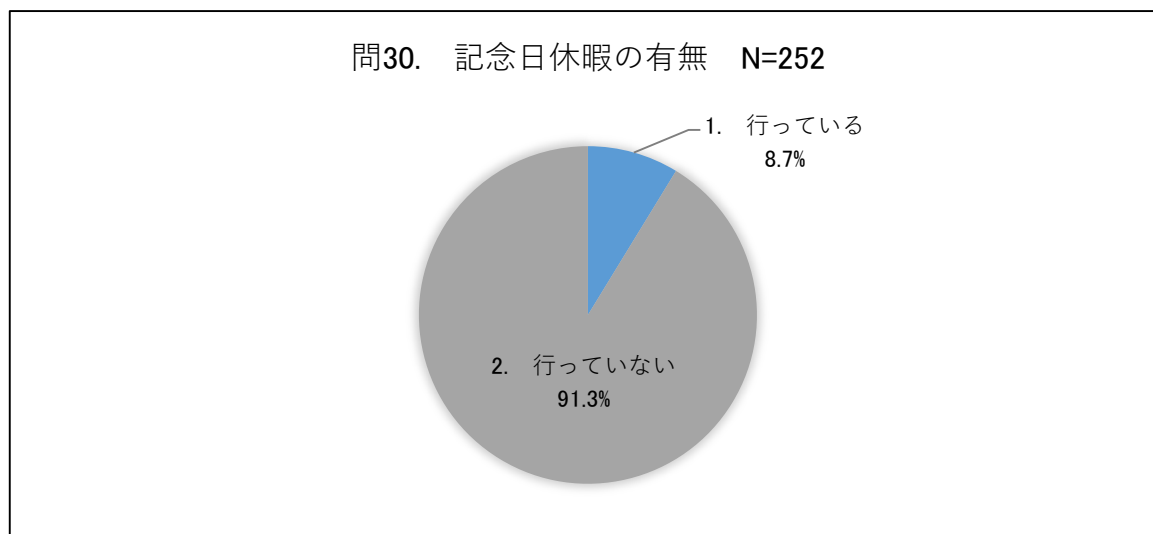
- ・年3回導入している(9~11月)
- ・年間カレンダーで指定休暇を設定している。
- ・7~9月に2日以上
- ・従業員代表から一番休暇にしてほしい日を決めてもらい、全員の承認を得た上で会社側と協議、本年度は3日をあてている。
- ・労働協約にて5日/年 年休を計画的に付与することが認められているため、翌年度の年間休日策定の際に、労使協議に基づき計画年休を付与している。
- ・朝礼にて周知
- ・内勤者については7~9月に2日以上、作業所担当者は8月指定日2日~3日取得
- ・連続休暇(6日、それ以上も可)を計画的に取得する。年2日メモリアル休暇を設定(個人ごと)

- ・「働き方計画表」（休暇計画表）を年度始めに各人が作成し、所属長は業務調整や効率化を図り、部署全体での休暇取得を推進している。
- ・年次有給休暇は年間を通して自主的に取得することを推奨しており、最低でも 5 日以上の取得を義務付けています。また、各部部长が有給カレンダーで管理しており、少ない人には取得を促しています。
- ・希望月に年休 5 日と休日をプラスし 7 日間連続して休みが取れる。「リフレッシュ 7」と呼び実施。夏休み、冬休みを 2 日ずつ与える。
- ・夏季休暇との組み合わせ
- ・3 ケ月に 1 回計画的に有給休暇を取得する
- ・年間 12 日は絶対に取得できるよう制度化されている。3 か月に 1 日の休暇取得、1 週間または 3 日の連続休暇など、堂々と休暇消費できる制度として組織全体に定着している
- ・連続して 5 日間の有給休暇と土日の休みを合わせて 1 週間の休暇が取れる
- ・年間の日数の内 4 日分を年間カレンダーで一斉に休日になっている
- ・従業員の修業先が異なる為、雇用先と修業先の休暇日数相違分を計画的付与としている。
- ・雇用先で臨時的に休業とした場合（社員旅行等）
- ・現在、労使協定で年間 5 日間のみ計画的付与を実施
- ・労基法に沿ったものを導入している。
- ・各自が自身の年休の内、3 日を「計画年休」として指定する。
- ・労働者代表と協定書を交わし、計画的付与については社員に周知している。
- ・閑散期に連休などを作って与えている。
- ・夏季・年末年始休暇に付与している。
- ・工場により異なるが、「計画年休」として一斉に休業する日を儲けている。

問 29 時間単位の年次有給休暇を導入していますか。該当する番号を 1 つお選びください。
(あてはまるもの 1 つに○)



問 30 貴事業場では、誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてる様な取組を行っていますか。
該当する番号を1つお選びください。(あてはまるもの1つに○)



記念日休暇（行っている）の内容

- 誕生日休暇
- 遊休休暇（遊ぶ日を設定する）
- メモリアル休暇・記念日休暇
- マイホリデー
- 「私の日」として休みを取得する事ができる
- 本人の希望により
- グロウアップ休暇として、土日を含めて4連休以上とする。
- リフレッシュ
- アニバーサリー休暇として積み立て休暇使用可

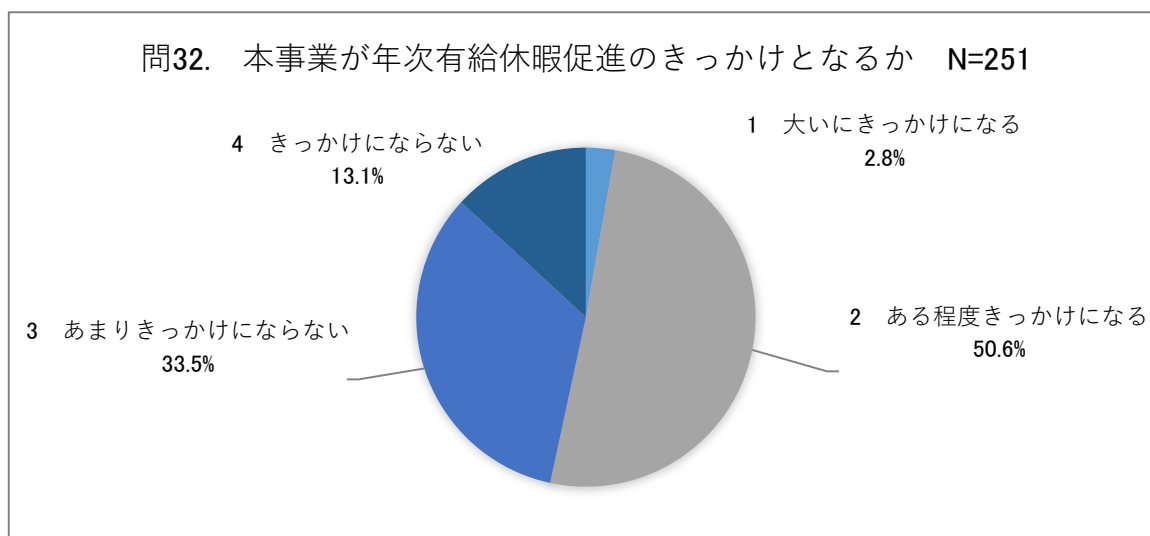
問 31 年次有給休暇取得促進のため、事業場として実施していることがありましたら、自由にご記入ください。(記述)

- ・自ら申告して有休をとっているため事業所で呼びかけをする必要がない
- ・管理職からの呼びかけ
- ・閑散期に管理職より年休取得の呼びかけ
- ・夏季、年末年始等の全社をあげての取得促進
- ・社労士より有給日数を毎月出して表にしている。
- ・マルチジョブ化により休暇時のサポートを可能にする
- ・朝礼での管理職からの呼びかけ
- ・GW、夏季に休暇取得計画表を作成

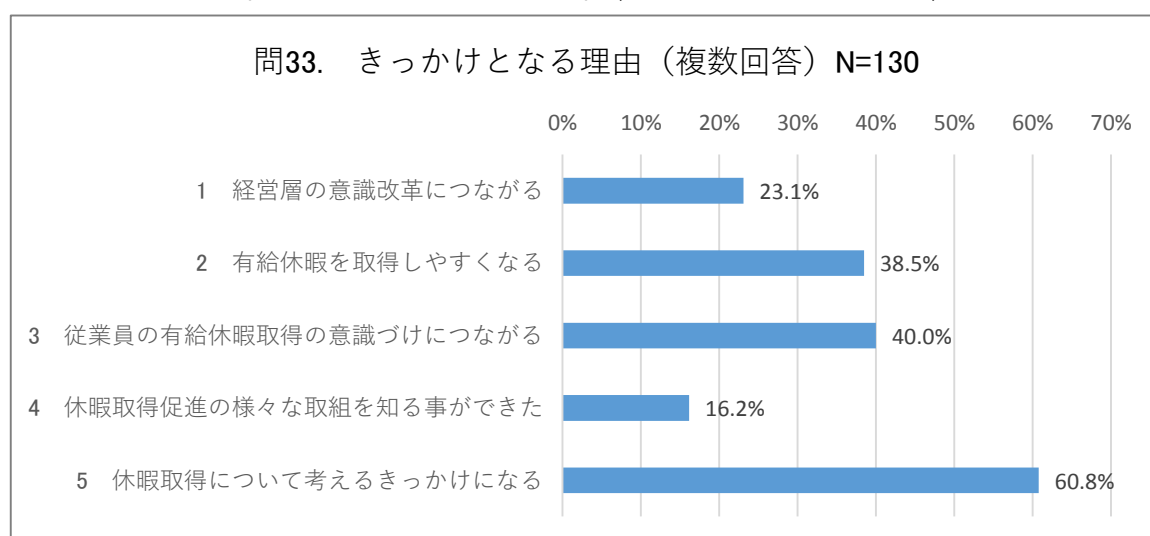
- ・個人の健康診断は有給でとらせている。
- ・仕事が忙しくない時は有給取得するよう働きかけている。
- ・年間休日取得表を全員が策定し“見える化”している。毎月の幹部会議にて年休取得状況を報告している。
- ・仕事が薄い時や天候が悪い時に午後から有休を取って休んで良いという事が年数回ある。
- ・閑散期に入る夏以降に有給休暇の呼びかけをする。
- ・年間で予定を決め、取得できるよう分散化する
- ・有給休暇にそれほどのハードルは無いと思う
- ・管理職から不定期に呼びかけあり
- ・毎月1回開催の安全衛生委員会で有給休暇取得状況報告を行い、取得を呼び掛けている
- ・人事部の掲示板（web上）に当該年度の労働時間、休暇取得管理方針を掲載している。
- ・連続3連休の義務化と徹底
- ・ミーティングや部会等で、役員、部長から積極的に年次有給休暇を取得する旨の指示を行っています。
- ・毎年1月中旬にその1年間に計画する一週間休暇を全社員に年間行事予定表に記入させている。
- ・誕生日休暇は全社員が実施。年間120日の休暇実施を強化している。
- ・学生が長期休みの期間には、積極的に休暇を取得するよう呼びかけている
- ・部長に連休を取るようすすめる、部下が取りやすくするようにする
- ・朝礼にて管理職から呼びかけ。管理職が積極的に取得する
- ・職場一人ひとりの自由に任せている
- ・朝礼、ヒアリング時に100%取得するよう呼びかけている。
- ・行動計画への組み込み
- ・半期毎の初めに従業員へ3日の有給休暇予定日の提出をする。
- ・勤務表の作成時に有給休暇を取得していない人は残っている日数が明記される
- ・毎月取得日数の確認をし、管理職からの呼びかけを行っている
- ・取引先の都合で休業になるときは有給を呼び掛けている
- ・年間10日以上の有給休暇取得を目指す
- ・7月8月の休暇取得を呼び掛けている
- ・有休促進日の設定
- ・年明けに夏季休暇日程を全社員に周知
- ・勤務表作成時に休暇取得日を予定に入れるよう呼びかけております。
- ・年7日の有休消化を推進している。
- ・取得状況のグラフ化・職場掲示。1回/月労働幹部と年休進捗状況確認。
- ・各自の自主性に任せて事前申請に基づき行っている。
- ・半日有給休暇制度により、特に子どもの学校行事、介護等で利用しやすく取り組んでいます。
- ・労働組合からの取得促進
- ・半日単位で取得可能としている。
- ・実施はしていないが自由に取らせています。

- ・ 5 連続休暇とバースデー休暇の 100%取得に向け、毎月支店ごとの取得率を公表
- ・ 会社から呼びかけをしなくても、取得している人はしていて、していない人はしていないため、個々人の判断に委ねているところがあります。育児休暇は、対象者は全員取得して休んでもらっています。
- ・ 本人の意思で取れば良いと思います。今の日本人は休みすぎ。祝日も多すぎです。
- ・ 工場によるが、管理職からの・同僚による、呼びかけ等。

問 32 本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると思われますか。該当する番号を 1 つお選びください。



問 33 問 32 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に○)



問 34 問 32 で「3. あまりきっかけにならない」または「4. きっかけにならない」とお答えの方にお尋ねします。具体的な理由を教えてください。（記述）

- ・いくら発信しても強制で有休をとる形にしない限り、中小企業では難しいかも
- ・年休取得にたいして事業所は全て OK を出しているため制度を利用する必要がない。
- ・社員は有給休暇を殆ど利用しているから
- ・経営者層の意識改革まで至らないため
- ・今迄も有給は全て認めている。
- ・週休 2 日完全実施、又必要な時必要なだけ有休を与えているため。
- ・余剰人員スタッフの確保とクライアントの理解が必要
- ・少ない人数でやっており、日々こなす製造のためには 1 人休むことは他への負担が大きくなるから
- ・人員不足のため
- ・休暇を取得しやすい雰囲気にある。グループ企業、取引先関係で休めない日は理解し調整している。
- ・労務工数で売上を出しているのでは休みが多いと売り上げも減少し、部門が赤字となってしまう為なかなか経営層も実施できないと思う。建設業（電気工事）の労務単価が上り、休みをたくさんとっても黒字となれば促進できると思う。
- ・以前より休暇が取得しやすくなっている為
- ・年休を取ることで出勤時の食事手当（現金支給）がもらえなくなり、小遣いが減る等もあり、年間 5～12 日の取得でほぼ満足している。完全週休 2 日、大型連休もあり、今以上の休暇の必要性は感じていない。
- ・人手不足、利益減少という会社の現状で有給拡大をする余裕はない。
- ・すでに年休取得は従業員が十分承知している。
- ・有休をとってはダメとは言っていない。皆個々に取りたいときに取る。
- ・仕事量があるため休暇を取得させるのが難しい。
- ・個々の都合により自由に取得しております。
- ・建設業の労働者不足
- ・仕事あつての休みと考える（会社側の立場として）第一に休みよりも仕事の充実を考える。会社の経営が順調にいけば福利厚生もおのずとついてくると思われる。
- ・年間の所定休日が少ないため、日常的に有休を取得しやすくなっている。
- ・自由に取得できる有給休暇を望む社員が多いため
- ・一人ひとりの仕事量など、体制を変えない限り難しい
- ・年休取得の必要性は認識しているが、少人数で窓口業務もあるため、取得が難しい状況にある。
- ・従業員は自分のとりたいときに取っているから
- ・年休取得には推進しているが、一斉休業は難しく、分散して取得させて、休める機会を増加して、生産が落ちないようにしている。

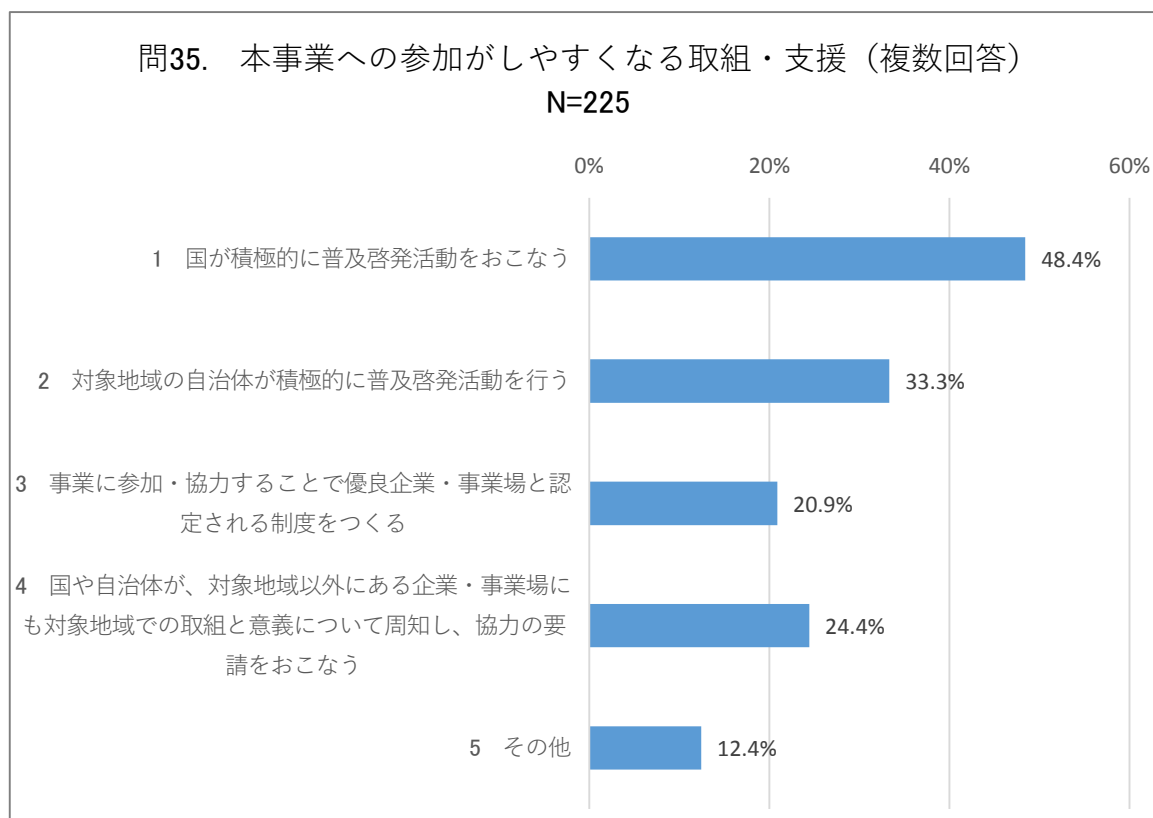
- ・ 十分承知しているし、必要なら取得しているから
- ・ 年休取得が現状では人数の関係、仕事量の関係など、他にいろいろ行う事が多いので取得させるのが難しい。
- ・ 中小企業が大企業に物を言える環境づくり
- ・ すでに年休取得推進の取組みをしているから
- ・ 事業場によって繁忙期と閑散期があるので、月を決めるのではなく、1年を通じて考えた方が良い。
- ・ 業務量の多さ
- ・ 促進ではなく、半強制的な手段をしないと取得はできない。特に中小企業は人手不足であるため。社員の中には100%有給を消化する人がいるが、その人は社内での人間関係は良くない。
- ・ 業務内容が製造販売しているので、一般的な休みが取りづらい
- ・ 季節性の高い業態なので、部署や個人によって、休暇の取り方は様々である。基本的には
- ・ 1回/月のリフレッシュ休暇の設定はしているが、人員に余裕があるわけではないので、各々の調整に任せている。よほどの理由が無い限り会社側から休暇申請を拒むことは無い。
- ・ 小企業の為、一斉に取得すると生産に支障をきたす
- ・ 年休を取りにくい環境ではない
- ・ 事務所の人員と仕事量のバランスにより、取得できる期間が限定されるため
- ・ 代替要員の確保ができていないので、なかなか休暇をとるのが難しい
- ・ 大手企業と中小企業では、大きな格差があり現実的に積極的な有給休暇の取得は難しい
- ・ 自動車の修理屋です。お客様のお車を修理しなければ代金を頂けない。代金を頂かなくてはメシが食えない。代金を2倍も3倍もいただければ休みを2倍でも3倍でもOKです。
- ・ 地域、会社の取り組みはそもそも別物
- ・ 一般事業主行動計画として既に取り組んでいるため
- ・ 職場一人ひとりの自由に任せている
- ・ 年休取得は派遣先の考え方、請負金額の設定に左右されるから
- ・ 現場職員が有給を取りやすくできるような環境にないため
- ・ すでに休暇制度として年間12日は確実に取得できる体制整っており、今迄と特に変わることはないと思う
- ・ 病院の業務を休みにできない
- ・ 忙しくて休暇を取得できない
- ・ 事業を行ったとしても、それが実際に反映されるような体制が無ければ変わらないと思います。
- ・ 上司の積極的な労務管理により業務の平均化を行い有給消化につなげる必要あり
- ・ 8月と11月は繁忙期であり、休暇を取得させることは難しい。そういったサービス業に対しても8月、11月を押し付ける本事業には理解できかねる。
- ・ 8月は会社定休日（7日程度）あり、それに加えて年次有給は取りにくい。11月も土日等

会社祝日で対応しており、プラス有給は考えてない。(月に1〜2日程度で、交代で対応している)

- ・現状忙しくてなかなか休暇を取得させてあげられない(工期があるので)
- ・年休取得は承知しているが、必要な時にしかとらない為
- ・自由に取得する雰囲気があるから
- ・それぞれ修業先が異なるため、なかなか難しい
- ・休める職ではない。定休日で充分である。
- ・現状忙しくてなかなか休暇を取得させてあげるのが難しい
- ・有給休暇に対する考え方(認識)の違い
- ・年休は自由に取得できる制度であり、その環境を保たれています。但し繁忙期と閑散期が明確なため、会社としては閑散期の取得を希望している。当社の効率を無視して国の政策に追随することはできない。
- ・本事業所は人数も少なく有給もきちんと消化されているので参考にならないと思います。
- ・仕事が暇なとき取得する
- ・事業の形態が、世間が休みの時は繁忙期のため
- ・本人が本当に必要な時の為にある程度残している感がある
- ・取得率が90%台であり、ほとんどの従業員が休暇を取得しています。また、当社はサービス業のためゴールデンウィークや大道芸の時期は繁忙中のためこの時期に休暇を申し出られると業務が立ち行かなくなります。閑散期に取りように指導しています。
- ・会社存続に考え方が甘すぎます。休みたい時に休める会社にすればよい。
- ・本人の意志次第
- ・本事業の実施有無にかかわらず、既に割と自由に取得できているため。
- ・1.業態ごと繁忙の"閑"の時期が違っており当社の"波"とは一致しないため。2.製造業であり機械操作には一定数の定員が必要。全員が複数の機種の操作スキルを持っている訳でなく難易度の高い機種・作業は自ずと休暇は取りにくくなる。これは行政の事業でなんとかなる課題ではない。"
- ・業務内容が各々違う。当社はドクターヘリや防災・消防の対応もしている為、必然性がある。
- ・用事がある時に有給休暇は取得しているため
- ・月2回ぐらいのシフト休を取るのも難しいことや、取りにくい雰囲気の中で全部を取れないので。まず年休の消化もできていません。
- ・変則勤務等、現状休暇(月8.5日)取得を最優先させる。
- ・基本的な日本のビジネスモデルが変化しないと休暇取得増加しない
- ・すでに年休取得の重要性は十分承知しているから
- ・静岡は中小企業が多く、トップ判断がすべてであると思うため。
- ・就業規則改定が目先の問題のため(所定労働時間)
- ・管理職の意識体制の変化が必要
- ・相当強い圧力をもって制度(取組)の実施を促さなければ、一人ひとりが実行に移さないと思います。

- ・ 役員の他はパートなので、自由に休みたい時は休んでもらっている。
- ・ 役所が力を入れても民間事業ではそんな悠長なことは言っていない
- ・ 社会全体が重要性を認識していない。
- ・ 他の職員に迷惑になるから
- ・ すでに年休取得の重要性は十分承知しているから（現状忙しくてなかなか休暇を取得させてあげるのが難しい）
- ・ 制限していないので、本人の意思のみ
- ・ 強制性が全くないから。元請の対応が変わらない限り現実的でない。
- ・ お客様相手のため、なかなか休暇取得が難しい
- ・ 年休については、申請を却下することはありません。取得しやすい、しにくいではなく、取得できない状況であると思います。
- ・ 人員の状況により、人手不足で休めないといった事情もあるため。

問 35 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お選びください。



その他の内容

有給を取らせることで企業側に税制優遇などの法令を定めることによって、会社側のメリットをつくる。

国民の休日を増やし皆が全て休めるようにする。

国や自治体が主導してやるものではない。中小企業では年休を促進しても、休まないのが実態。
その中で年休を有効に気持ちよく使うためには労力関係向上活動が必要です。

経営トップの意識改革

減税制度の導入（中小企業のみ）

国の強制力のある事業にする。（努力目標ではない）

助成金や人材派遣等により不足する労働力を補う。

有給取得しても業務がきちんと回るだけの人員確保

入札制度の加点評価対象とする

有給取得率を法定化する。

自分で考えて実施していくことが Better と思う。

業務に支障が出ないよう人員派遣（無料）制度の導入

全て国営企業にすれば取組めますね。

支援とは別の話しだと思います。

法整備

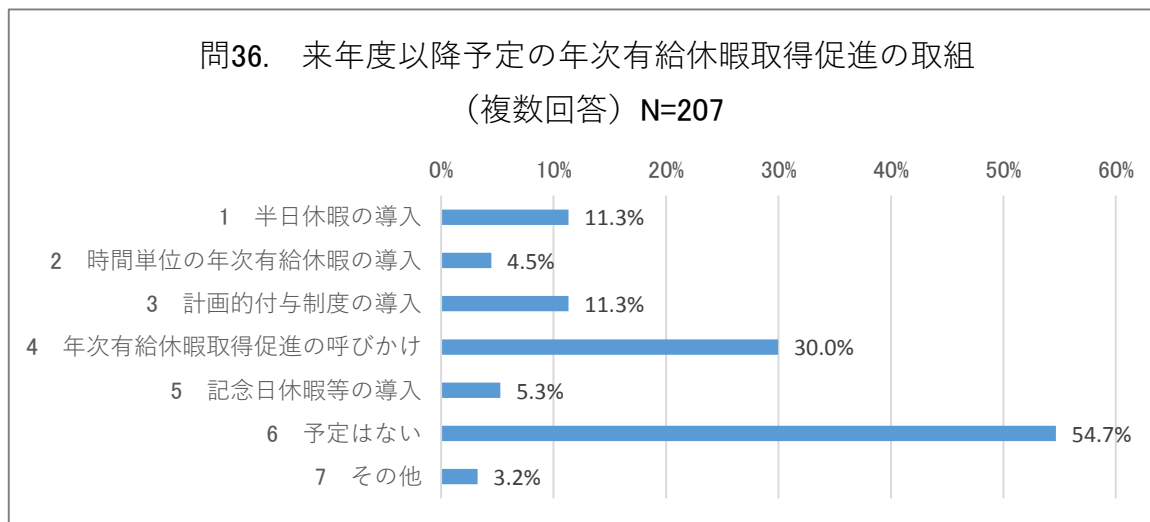
助成金の支給

「国民の休日」と「有給休暇の日」を設定し組み合わせる。

企業に取ってもらいやすいよう補助金制度を作る。

経営者の意識改革（又は上司の）

問 36 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に○）



その他の内容

ほぼ導入済み

本社の決定事項に従う

ミーティング・部会等で常時発信していく。

夏季休暇および冬期休暇の長期実施

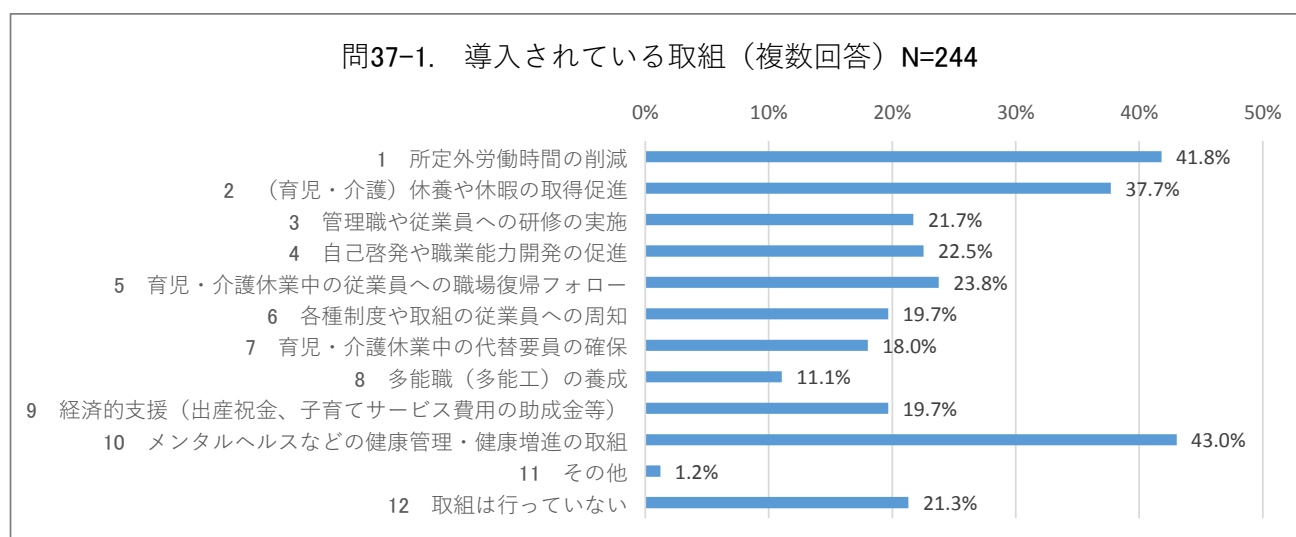
リフレッシュ

8月以外の有給休暇取得強化月間

祝日のように、周囲がなっていけば休日とできるかも

問 37 以下はワーク・ライフ・バランスを推進するための取組例です。以下のうち（１）貴事業場で導入されている取組と、（２）効果的だと思われる取組について、該当する番号をお選びください。（それぞれあてはまるもの全てに○）

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

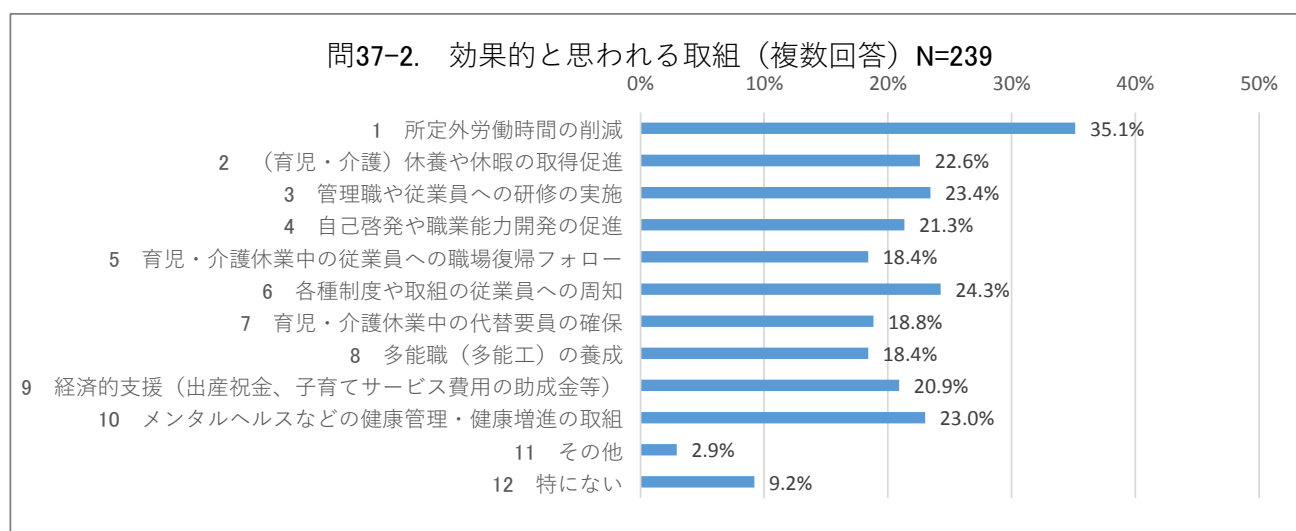


その他の内容

時間外勤務ゼロへの取組み

法人内託児所が利用可能です。

残業基本なし、定時退社の定着



その他の内容

代替要員の確保

半日休暇の導入

産業構造別の休暇の取り方と賃金体系との相関関係

育児介護休暇時の給料補填（国から）

リフレッシュ休暇

職場と家庭・自分の時間を割り切って、切り離すという意識づけ。人のことは考えずに自分の事だけを責任を持ってやって、あとは他の人に任せるという事は、自己中心的な考えの植え付け。

（余り好ましくないが）

”国民有給休暇法”の新設

(2) 従業員アンケート集計結果

Ⅰ あなたがお勤めの事業場について

問 1 所在地は、どちらになりますか。該当する番号を1つお選びください。

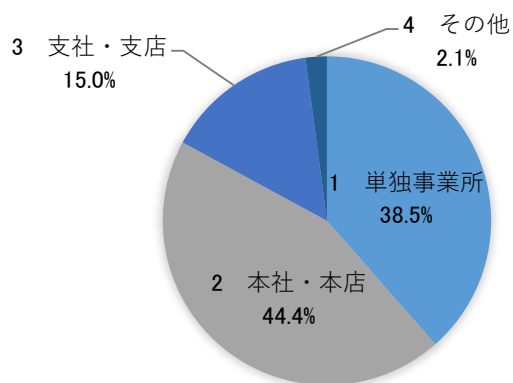
(あてはまるもの1つに○)

問 2 事業場の形態（本/支店別）について、該当する番号を1つお選びください

(あてはまるもの1つに○)

	葵区	駿河区	清水区	静岡市
1 単独事業所	91	62	104	257
2 本社・本店	108	88	100	296
3 支社・支店	43	29	28	100
4 その他	5	4	5	14
合計	247	183	237	667

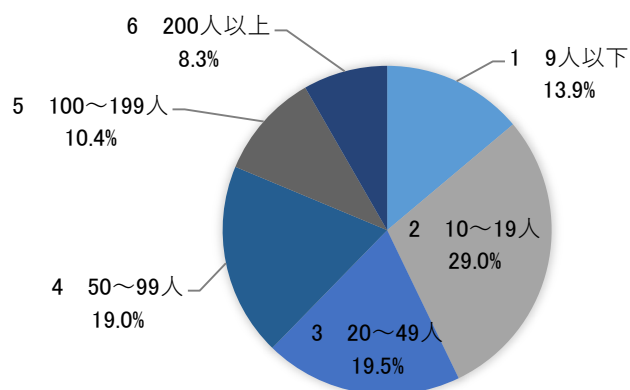
問1.問2. 回答者の事業場形態（静岡市全体） N=667



問3 事業所の従業員数（パート・アルバイト・契約社員含む）について該当する番号を1つお選びください。（あてはまるもの1つに○）

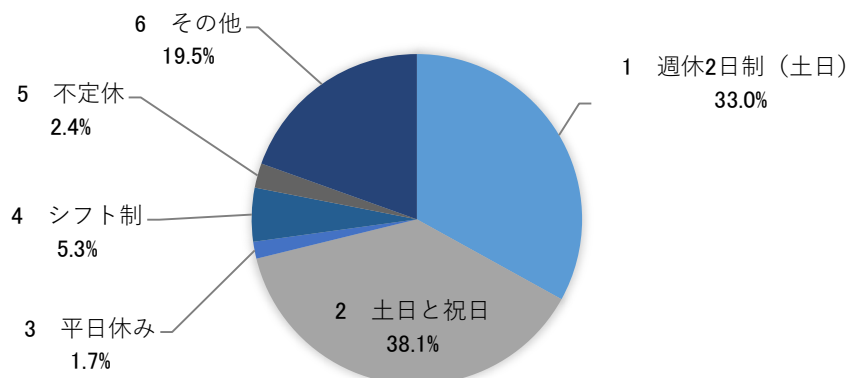
	葵区	駿河区	清水区	静岡市
1 9人以下	34	21	37	92
2 10～19人	89	41	62	192
3 20～49人	45	40	44	129
4 50～99人	36	39	51	126
5 100～199人	21	25	23	69
6 200人以上	21	16	18	55
合計	246	182	235	663

問3. 回答者の従業員規模（静岡市全体） N=663



問4 事業場の休みの形態について、該当する番号を1つお選びください。（あてはまるもの1つに○）

問4. 事業場の休みの形態 N=666



・平日休みの内容

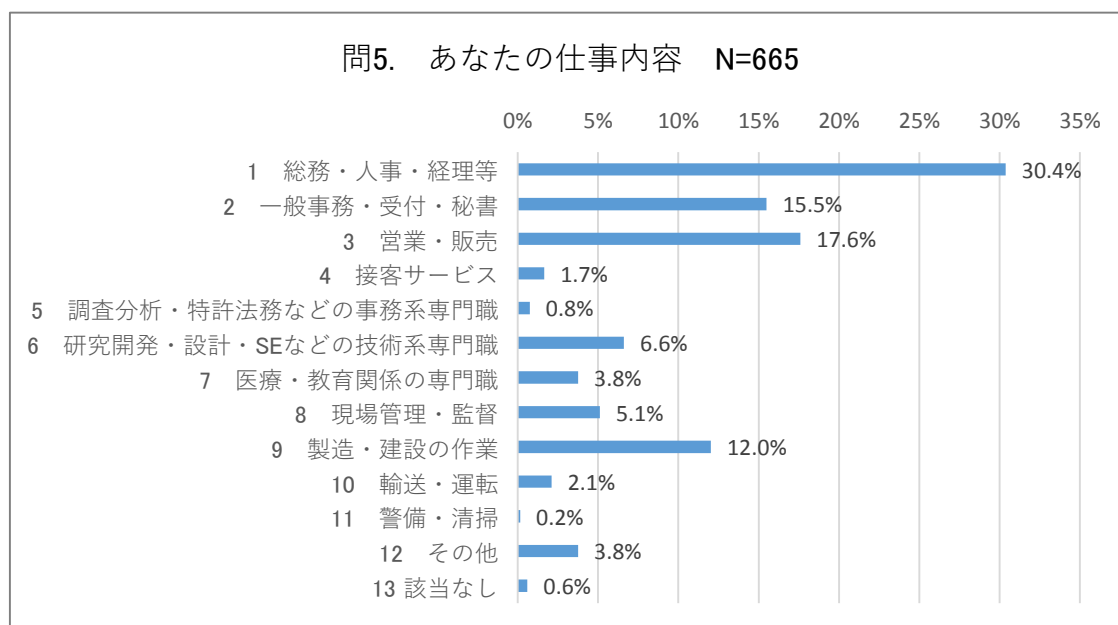
水と土曜日	1
月・木曜日	1
火・木曜日	1
月曜日	1
火曜日	1
水曜日	5
木曜日	1
	11

・その他の内容

土日と祝日（月1回土曜出勤）	6	日と隔週土曜	13
日・祝と土曜午後	2	日曜と、土曜は不定休	1
1か月8休	2	日曜と祝日、土曜は不定休	3
1か月6休	1	変形1年単	7
会社カレンダーによる	13	木曜午後、第1・3土曜、日曜、祝日	1
日と祝日	11	土日と祝日（一か月に一日土出勤）	1
基本週休2日、隔月第2土曜出勤	1	日と月	2
土曜隔週、日祝月1出勤	1	日と木	2
日曜のみ	6	月と祝	1
水、日、祝日	2	水・グループ別休日	1
日曜・祝日休み、土は3週に1日出勤	1	月曜と指定休日	1
土曜のみ	1	日とその他	2
日・祝・第二土曜	4	年間休日を割り振る	1
日・祝と土はシフト制	4	日及び他不定休	1
会社指定日	5	日及び・土と祝は交代	2
日、祝と隔週土	26		

問5 あなたの事業場での仕事内容について、該当する番号を1つお選びください。

（あてはまるもの1つに○）



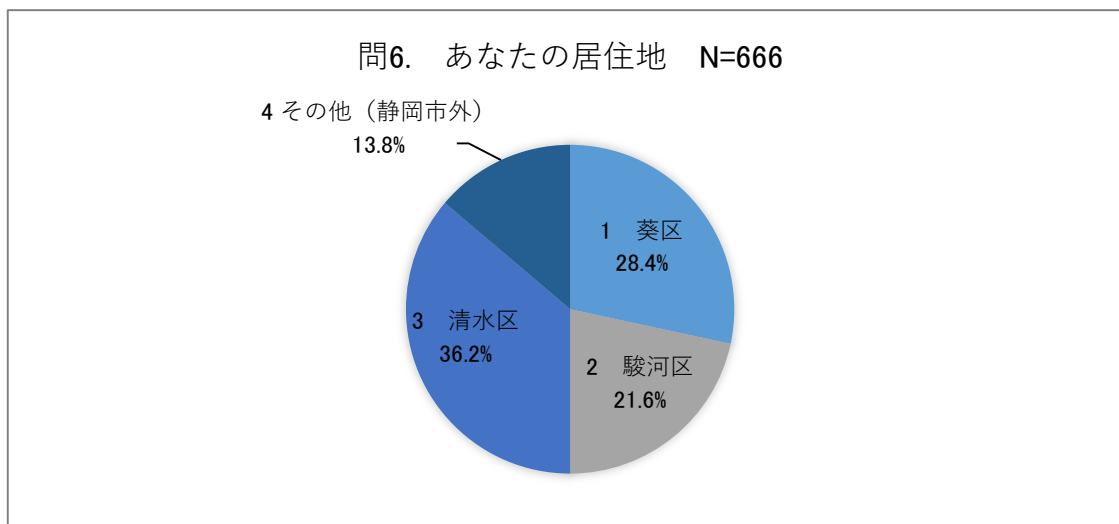
その他の内容

品質管理 製造・販売 製品の検査 介護 経営企画 障害者支援 洗浄業
倉庫内作業 配車 酸洗工 金融 印刷 デザイン リサイクル 演出

II あなたご自身のことについて

問 6 あなたの居住地はどちらになりますか。該当する番号を 1 つお選びください。

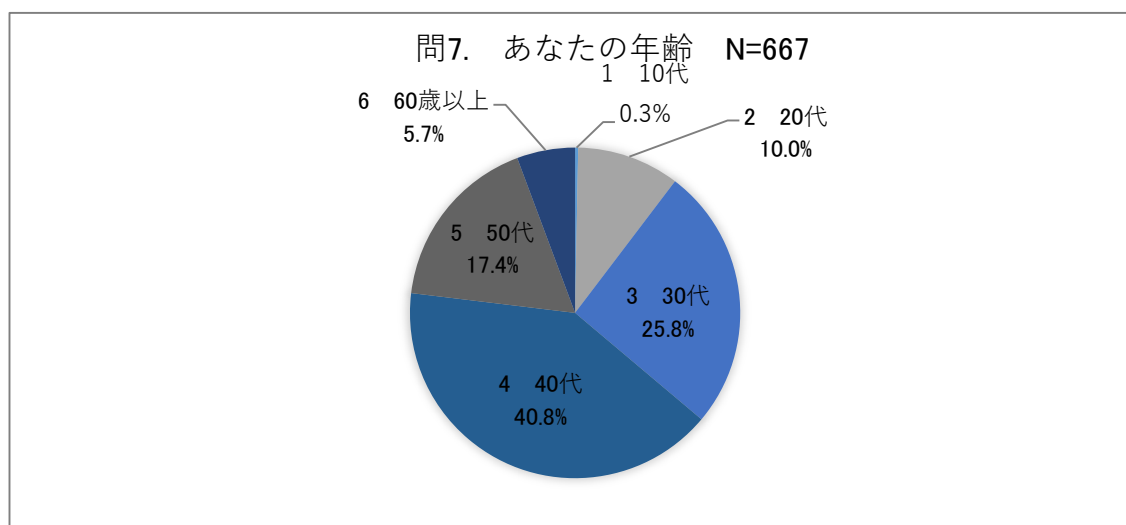
(あてはまるもの 1 つに○)



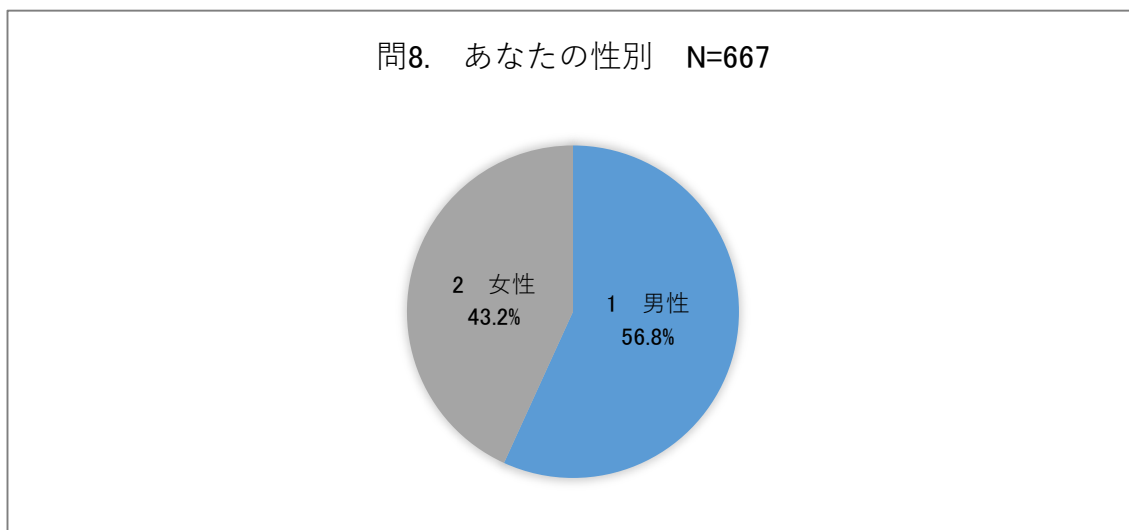
その他の居住地

焼津市	29	藤枝市	17	島田市	5
牧之原市	3	菊川市	3	掛川市	2
浜松市	1	沼津市	3	富士市	14
富士宮市	2	長泉町	1	御殿場市	1

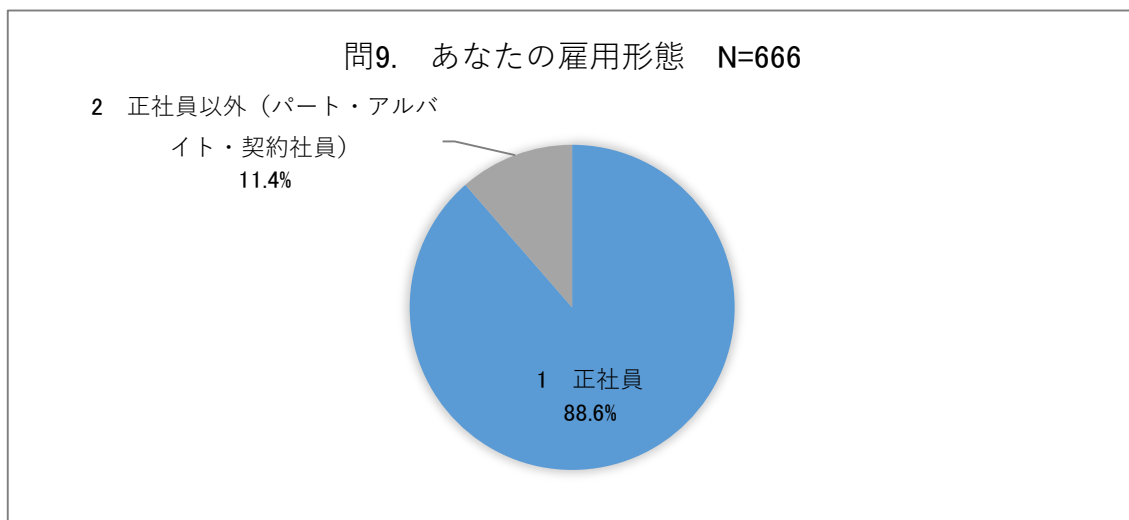
問 7 年齢について、該当する番号を 1 つお選びください。(あてはまるもの 1 つに○)



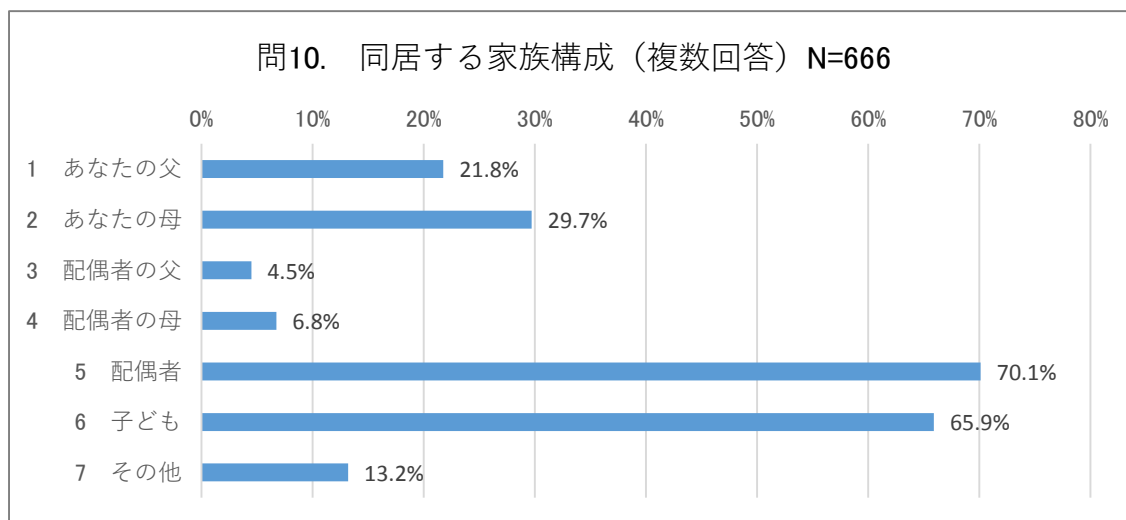
問 8 性別について、該当する番号を 1 つお選びください。(あてはまるもの 1 つに○)



問 9 雇用形態について、該当する番号を 1 つお選びください。(あてはまるもの 1 つに○)



問 10 同居する家族構成について該当する番号をすべてお選びください。(あてはまるものすべてに○)

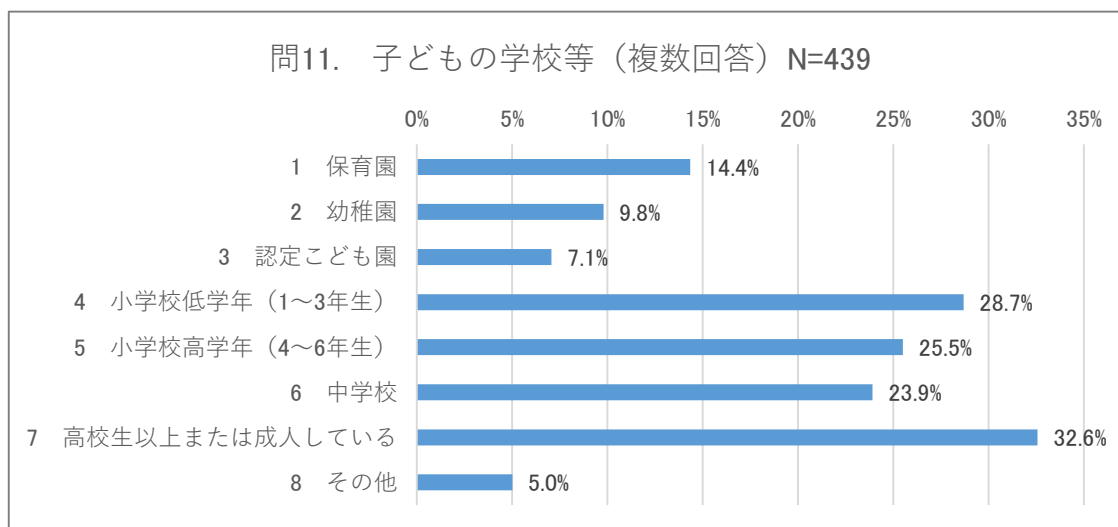


その他の内容

その他親族（祖父母、兄弟等）

独身、単身、家族無し

問 11 問 10「6 子ども」とお答えの方にお尋ねします。通われている学校等は次の内どれですか。該当する番号をすべてお選びください。（あてはまるものすべてに○）

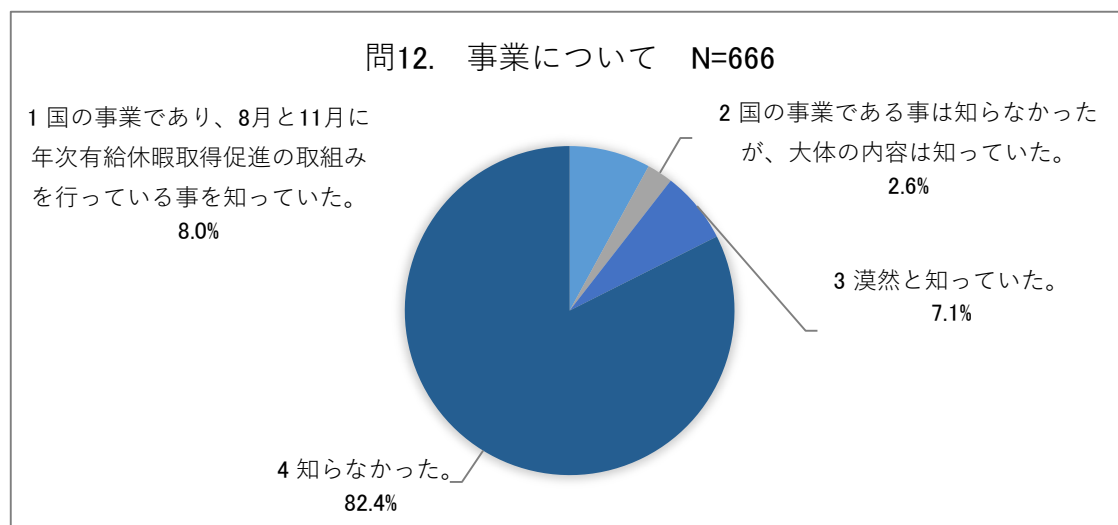


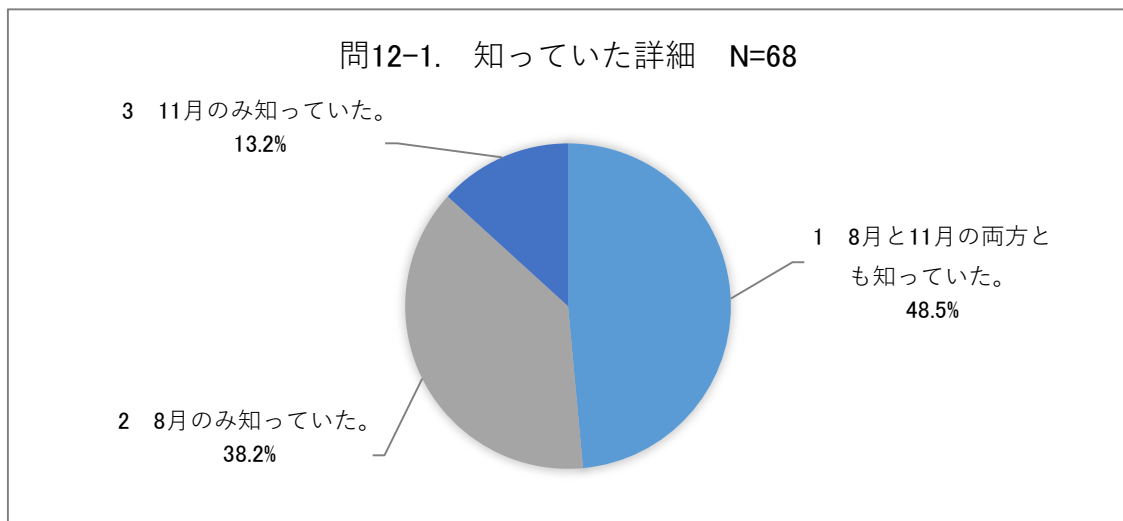
その他の内容

未就園児、乳児

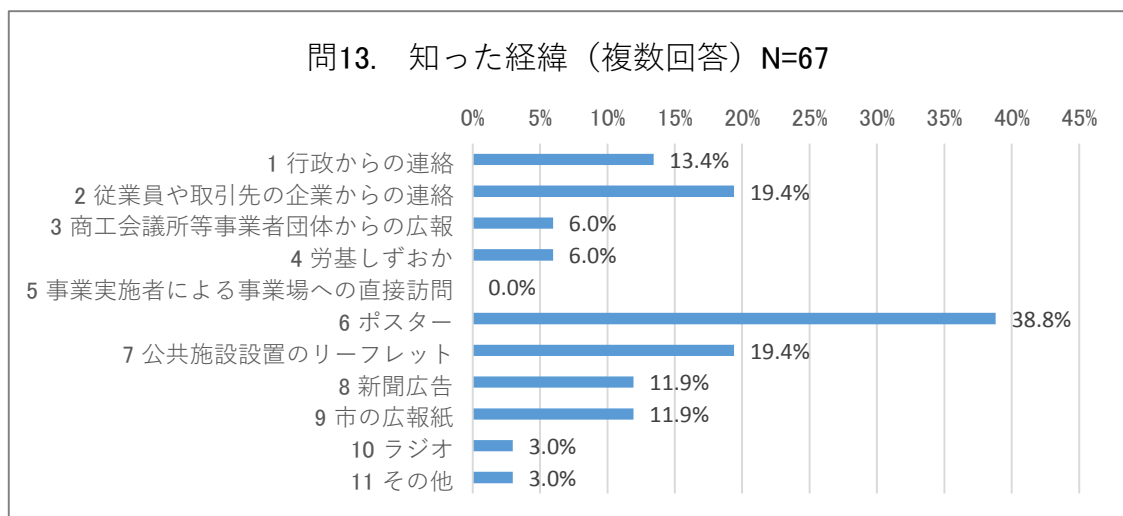
Ⅲ 「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」について

問 12 あなたは、静岡市において「地域の特性を活かした休暇取得推進のための環境整備事業」として、8月及び大道芸ワールドカップの開催月である11月に年次有給休暇促進の取り組みが行われている事をご存知でしたか。1つお選びください。





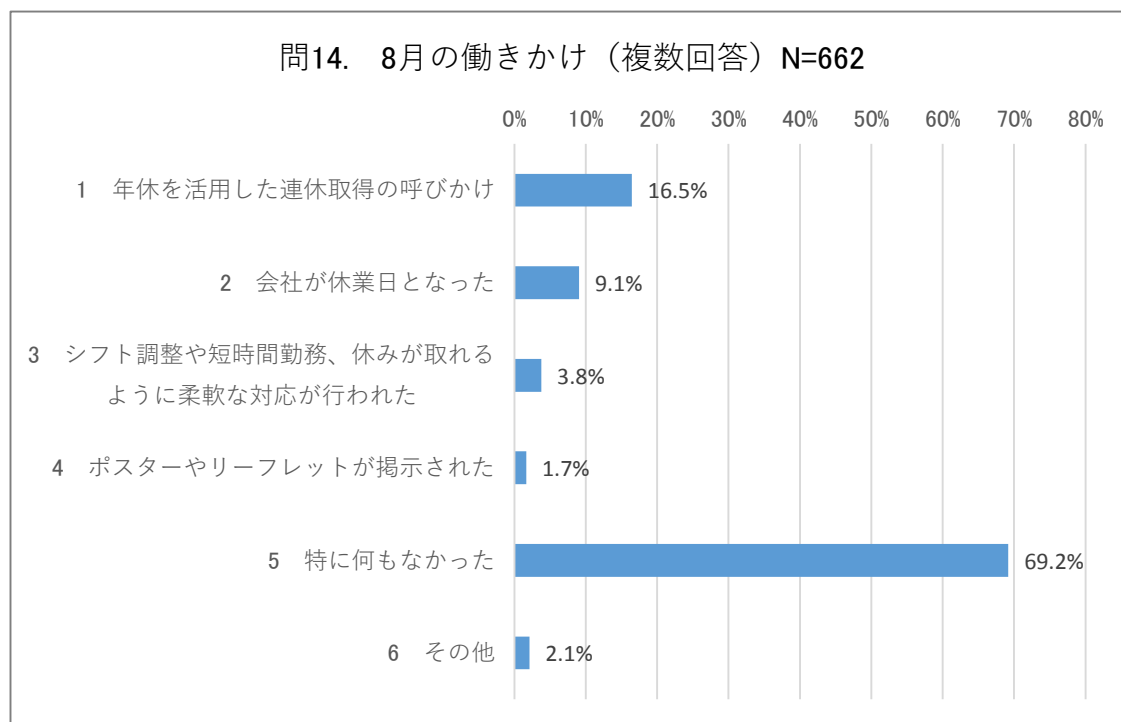
問 13 問 12 で 1 または 2 とお答えいただいたかたにお尋ねします。
そのことはどのような経緯でお知りになりましたか。



その他の内容

会社からの全社連絡

問 14 あなたの勤め先の事業場では、8月に年次有給休暇を活用した連続取得推進にむけて何か働きかけはありましたか。該当する番号を全てお選びください。（あてはまるもの全てに○）



その他の内容

好みのタイミングで取得するように働きかけ

呼びかけしているが取得できない状況にある。意味がない。

夏期休暇3日間取得

7～9月の間に働きかけている

課ごとの助け合いにより連続取得

8月に限らず呼びかけている

いつも休みが取れる柔軟な対応をしてくれています。

強制的に2日間会社一斉休暇として消化させられている

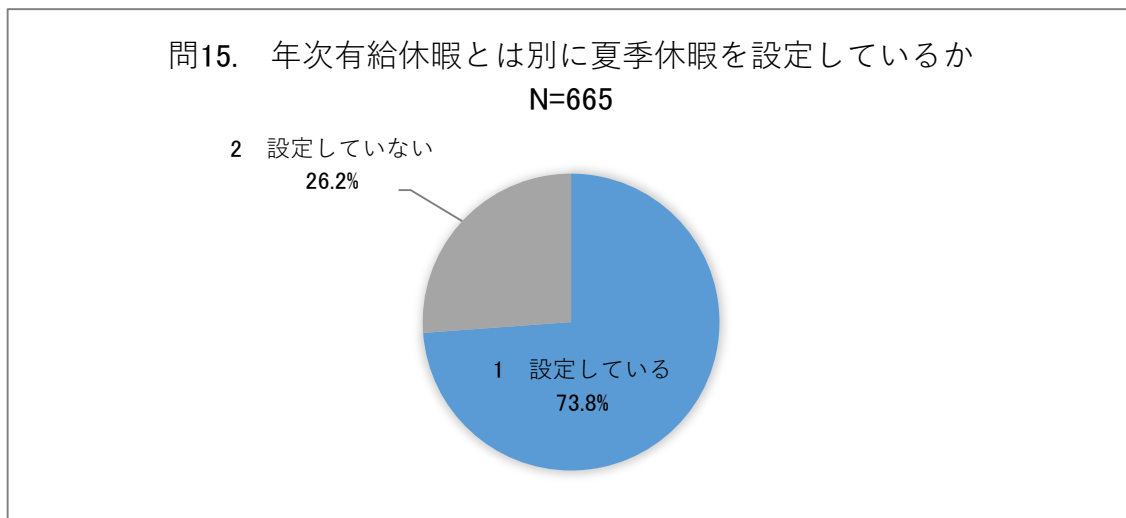
一斉計画年休が付与されている

夏季休がそもそも無い。しかし年休取得の声掛けはあった。

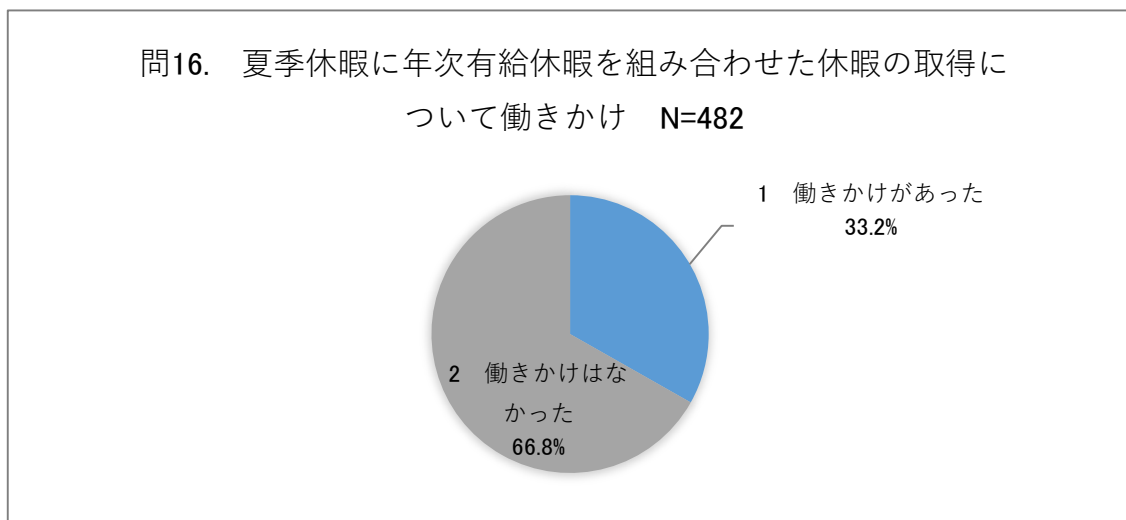
8月に限らず通年で連続5日間の休みをとれるよう取組している

それぞれ休みがとれるように配慮がある。（休みを取るという事に遠慮しなくても良いような体制になっている）

問 15 あなたのお勤めの事業場では、年次有給休暇とは別に夏季休暇を設定していますか。
(あてはまるもの 1 つに○)



問 16 問 15 で「設定している」とお答えいただいた方にお尋ねします。夏季休暇に年次有給休暇を組み合わせた休暇の取得について、事業場から働きかけはありましたか。(あてはまるもの 1 つに○)



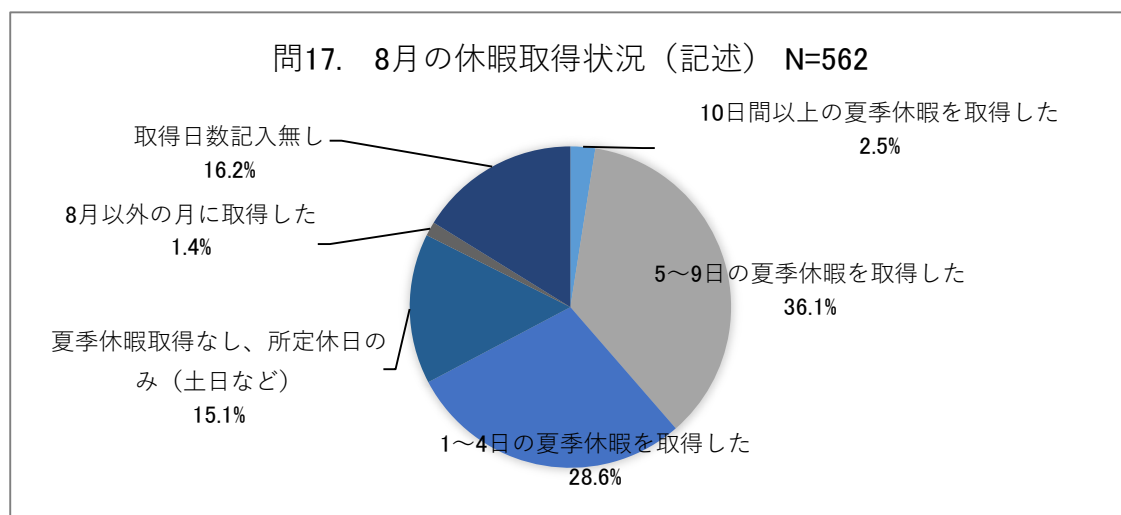
問 17 あなたの 8 月の休暇取得状況にお答えください。（記述）

10日間以上の夏季休暇を取得した	14
10日以上連続休暇とした	8
年休を組み合わせで10日以上取得	7

5～9日の夏季休暇を取得した	203
5～9日の連続休暇とした	126
年休を組み合わせで5～9日取得した	63

1～4日の夏季休暇を取得した	161
2～4日の連続休暇とした	72
年休を組み合わせで1～4日取得した	51

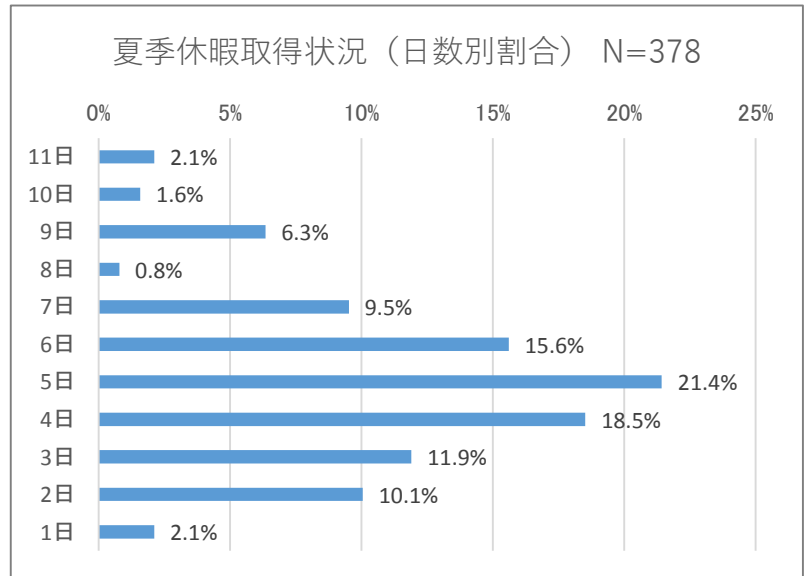
夏季休暇取得なし、所定休日のみ（土日など）	85
8月以外の月に取得した	8
取得日数記入無し	91



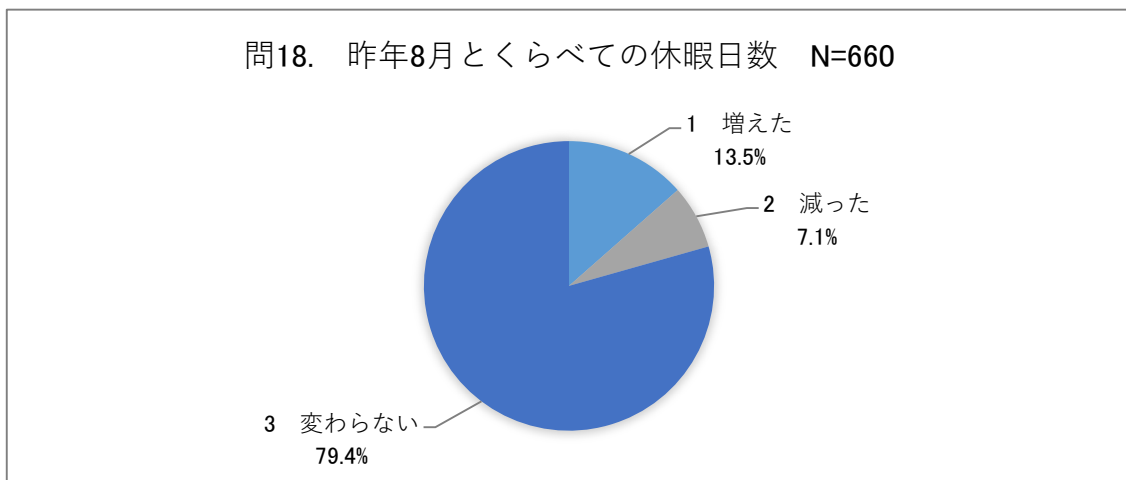
8月夏季休暇日数

11日	8
10日	6
9日	24
8日	3
7日	36
6日	59
5日	81
4日	70
3日	45
2日	38
1日	8
合計	378

378人合計	1898
平均日数	5.0

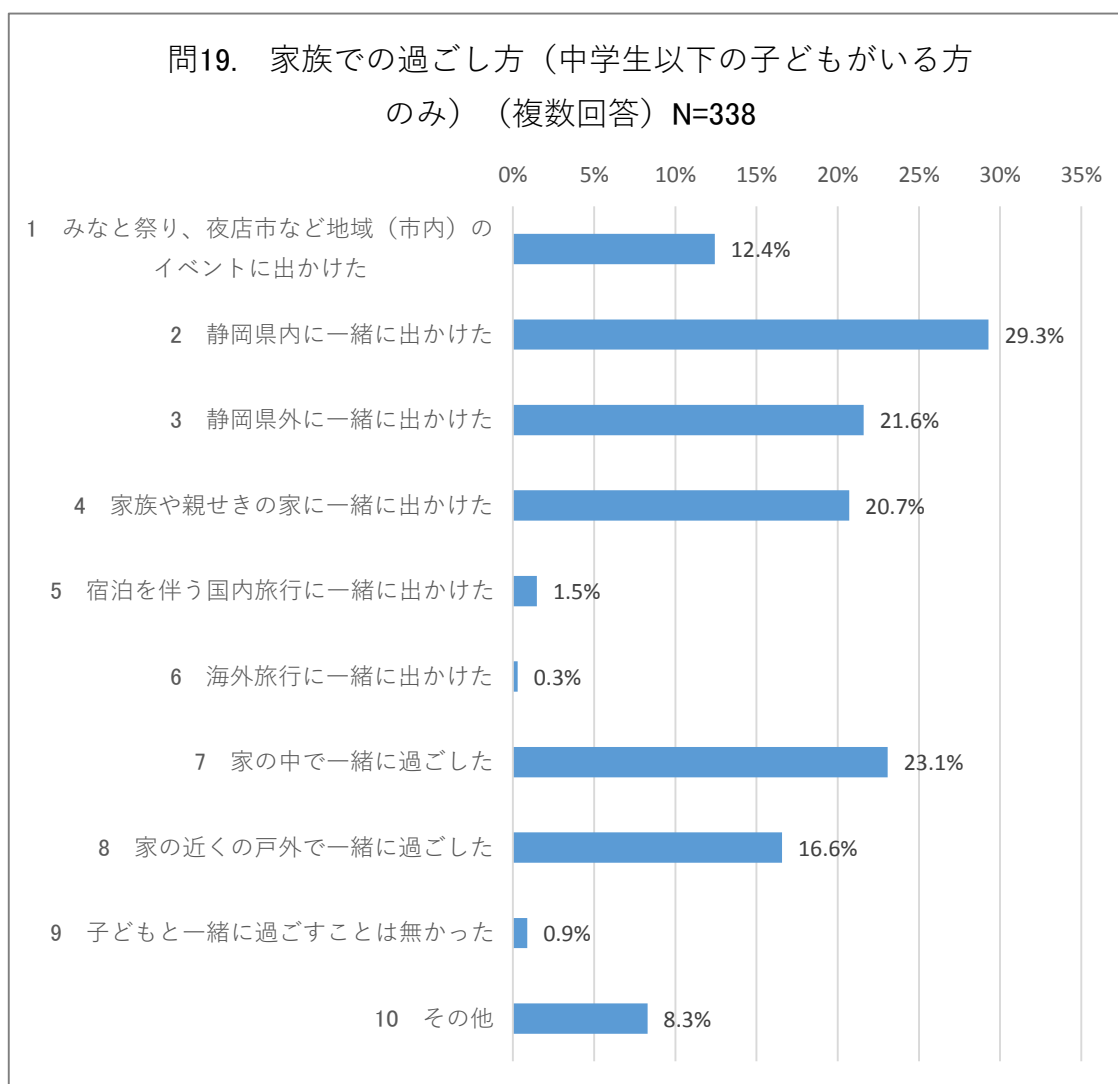


問 18 昨年の8月とくらべて休暇日数は増えましたか。該当する番号を1つお選びください



問 19 中学生以下のお子さんがいらっしゃる方にお尋ねします。8 月に連続休暇を取得し、家族でどのように過ごしましたか。該当する番号を全てお選びください。

(あてはまるもの全てに○)



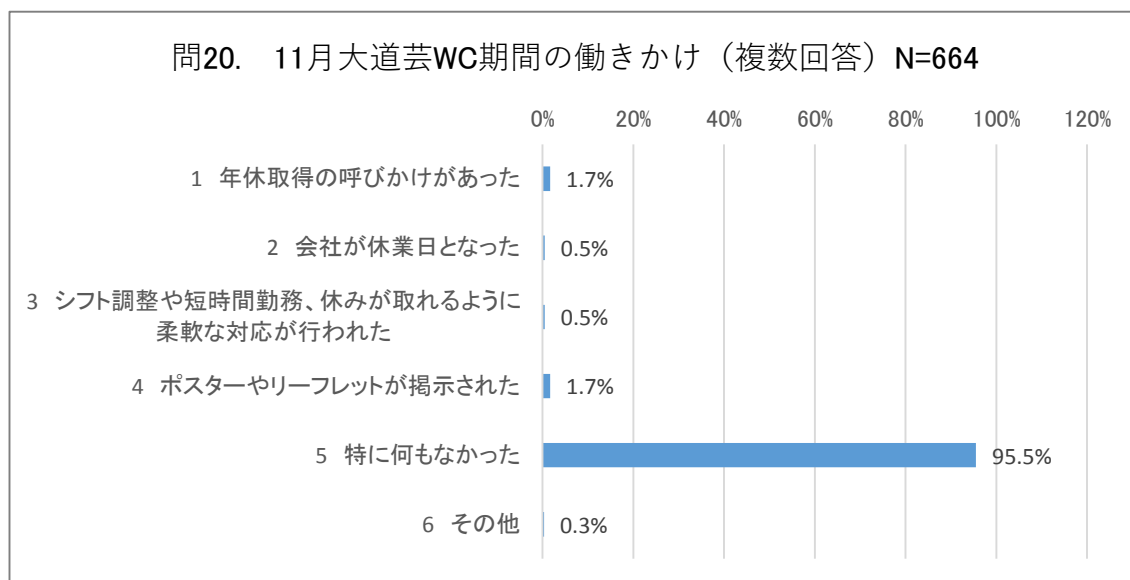
その他の内容

該当なし（病気、用事があった）

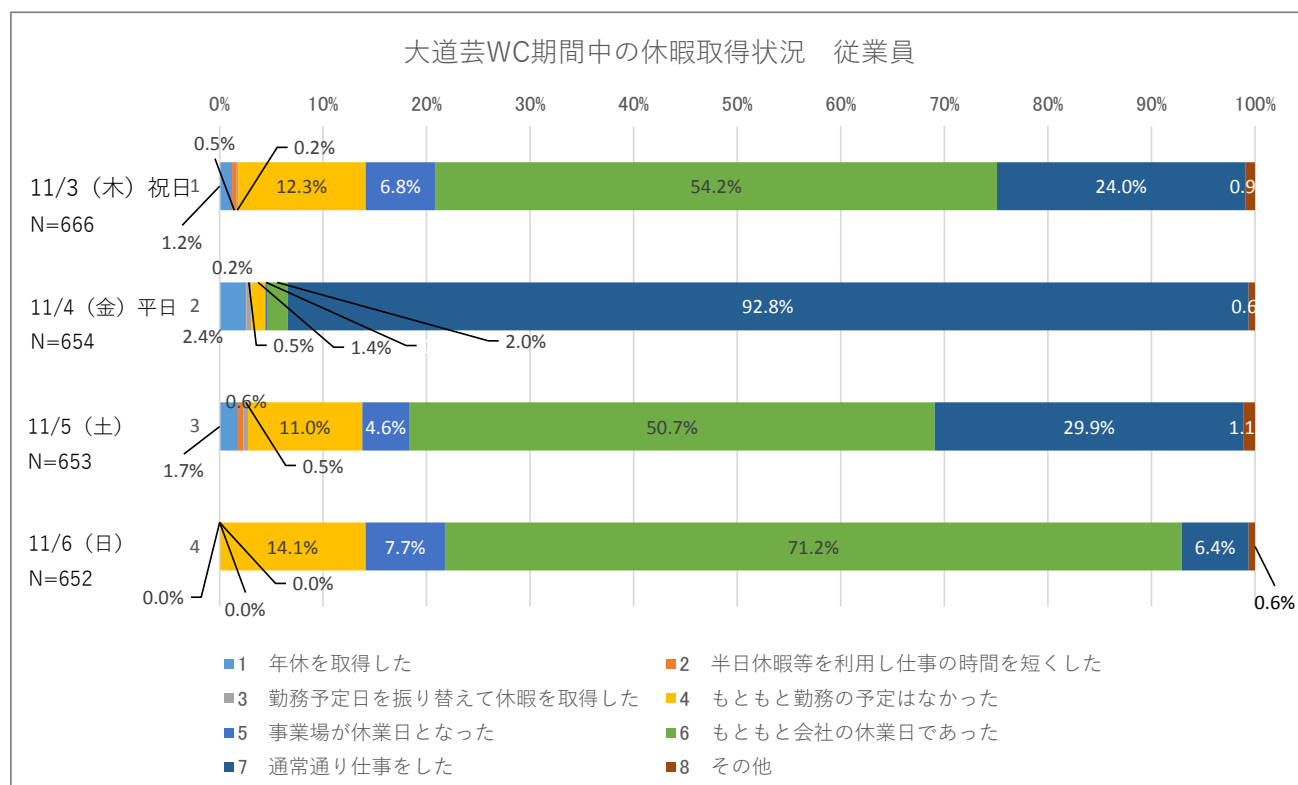
子どものクラブ・部活の大会・応援など

連続休暇取得無し

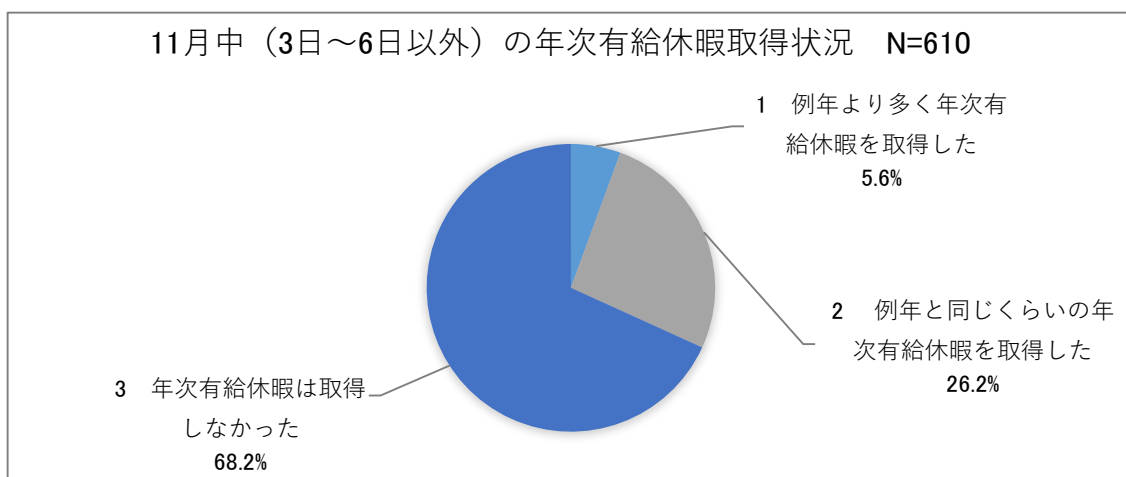
問 20 あなたのお勤めの事業場では、11月の大道芸ワールドカップ開催期間（11月3日～6日）に合わせ年次有給休暇取得推進にむけて何か働きかけはありましたか。該当する番号を全てお選びください。（あてはまるもの全てに○）



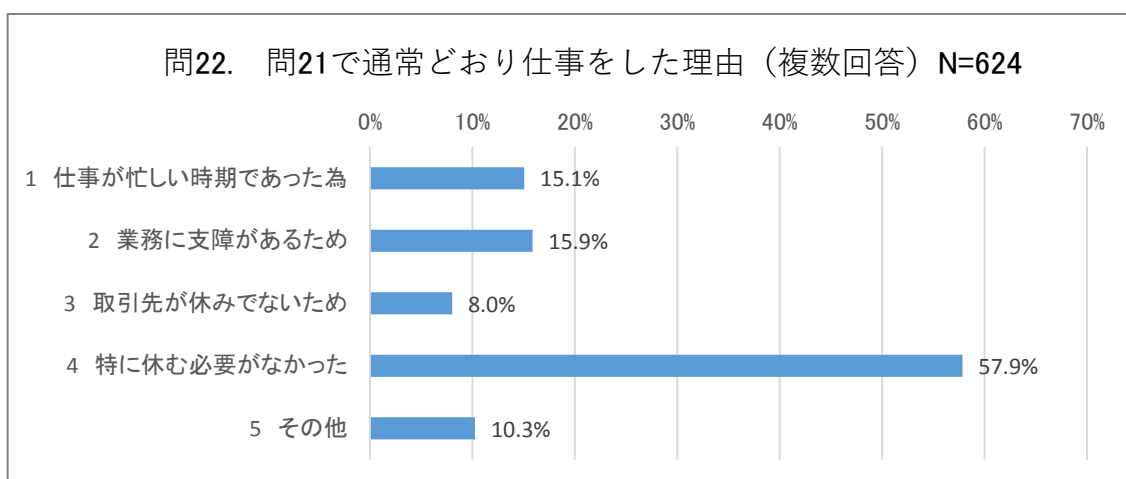
問 21 大道芸ワールドカップ開催期間中（11月3日～6日）及びその前後（11月中）のご自身の勤務・休暇状況についてお伺いします。



その他 11 月中



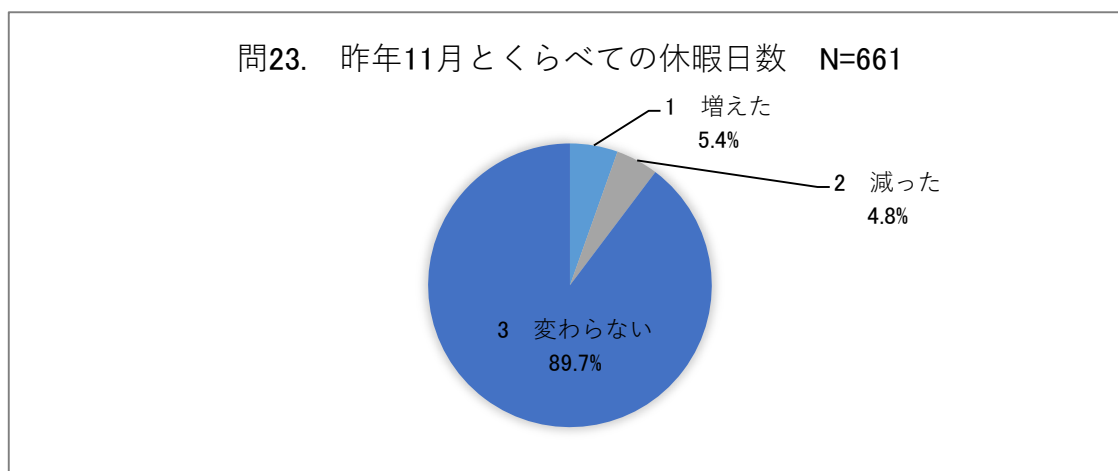
問 22 問 21 で、「7 通常通り仕事をした」と回答された方にお尋ねします。通常通り仕事をした理由をお選びください。



その他の内容

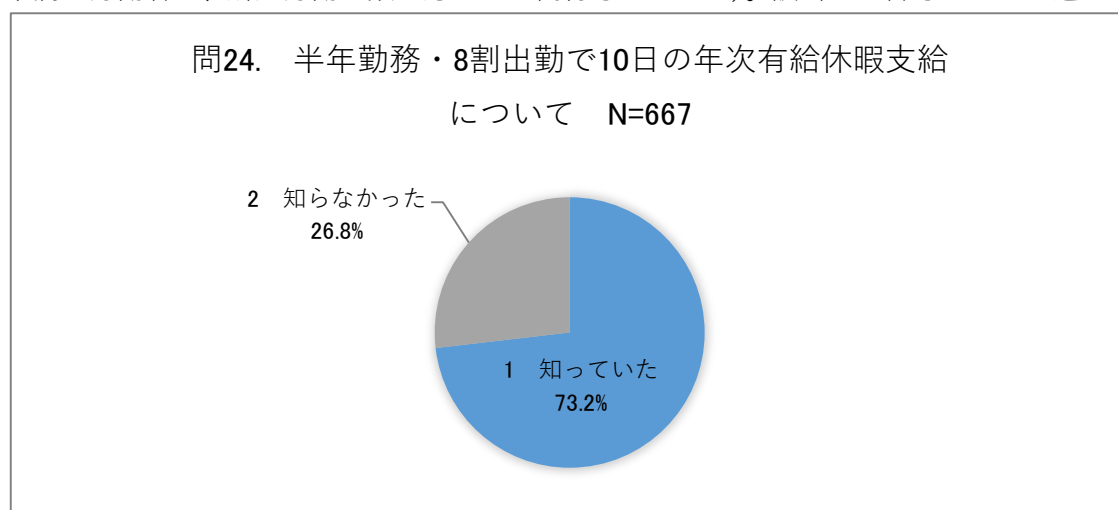
- 休める雰囲気ではない
- シフト制のため
- 展示会・イベントなど
- 通常の出勤日だった為
- 会社指定出勤日（別の日に振替のため）
- 年休が残っていなかった
- 別の日に年休取得した為
- 年休を残しておきたかった

問 23 昨年の11月とくらべて休暇日数は増えましたか。該当する番号を1つお選びください

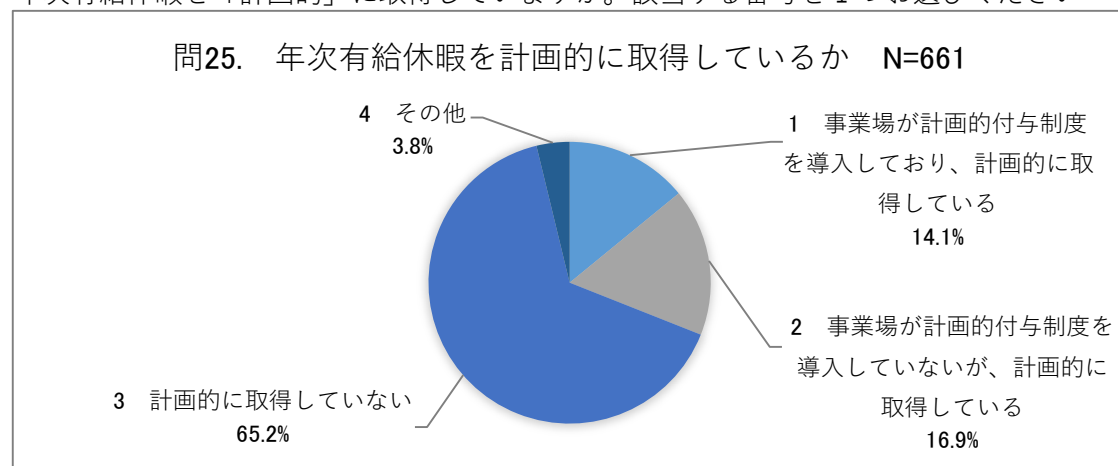


IV 年次有給休暇の取得状況について

問 24 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とることができることを知っていましたか（週所定労働日数が4日以下かつ所定労働時間が30時間未満の労働者は、所定労働日数に応じて比例付与されます）。該当する番号を1つお選びください



問 25 年次有給休暇を「計画的」に取得していますか。該当する番号を1つお選びください



その他の内容

必要に応じて取得している

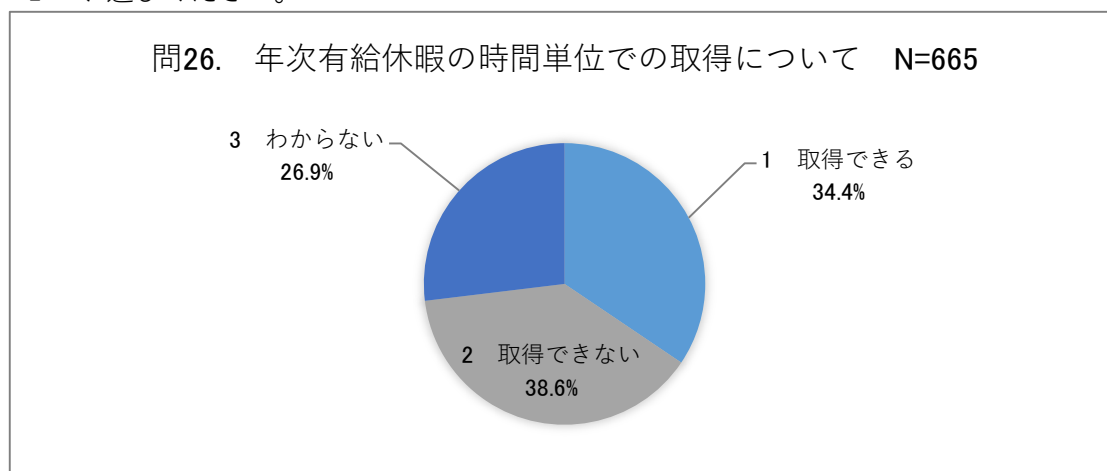
仕事の進捗で取れる時に取得している

会社から取得するよう指導はあるが、多忙で取得できない

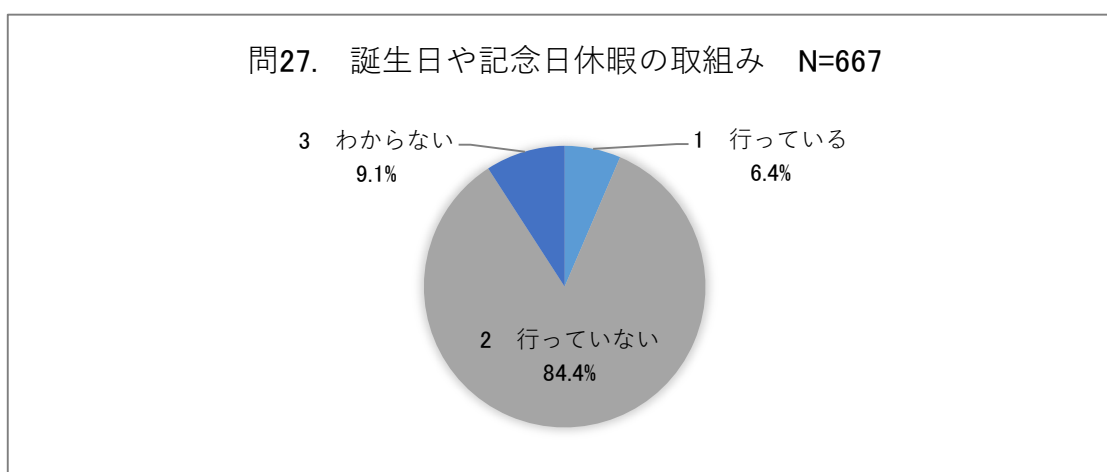
取得しづらい雰囲気

入社間もないので年休が無い

問 26 あなたがお勤めの事業場では、年次有給休暇を時間単位で取得できますか。該当する番号を1つお選びください。



問 27 あなたがお勤めの事業場では、誕生日や結婚記念日など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つお選びください。



具体的に行っていること

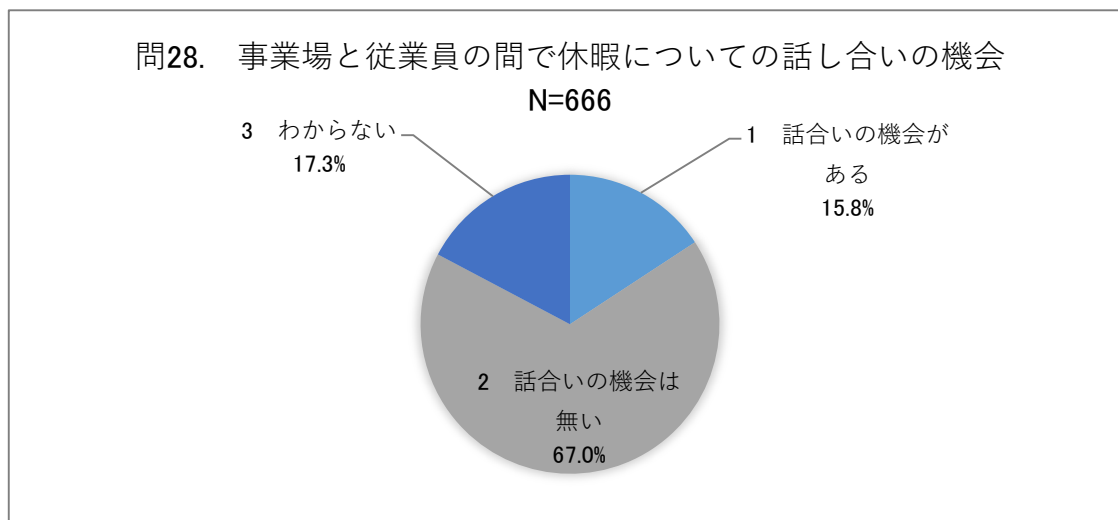
誕生日休暇 18

記念日休暇 11

リフレッシュ休暇 8

永年勤続休暇 1

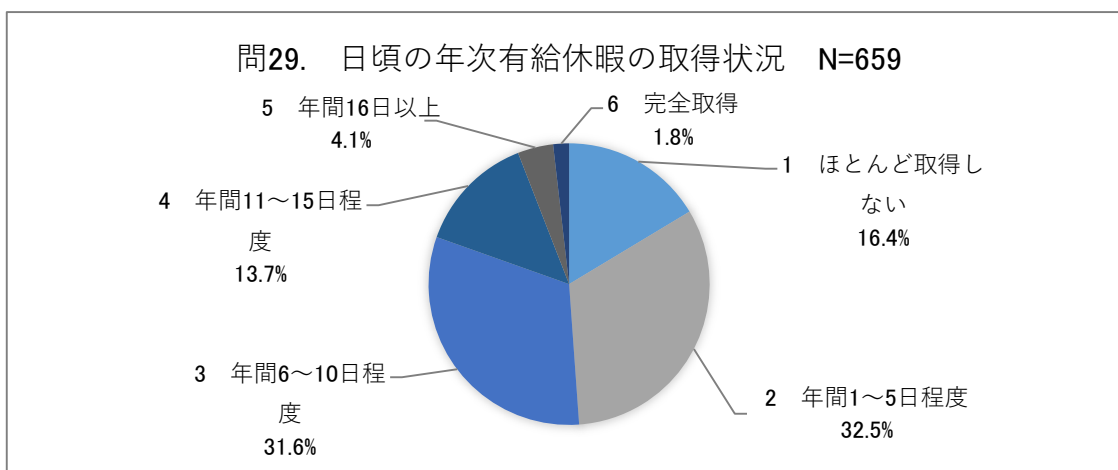
問 28 あなたがお勤めの事業場では、事業場と従業員の間で、年次有給休暇等のお休みの取り方などについて、話し合う機会がありますか。該当する番号を1つお選びください。



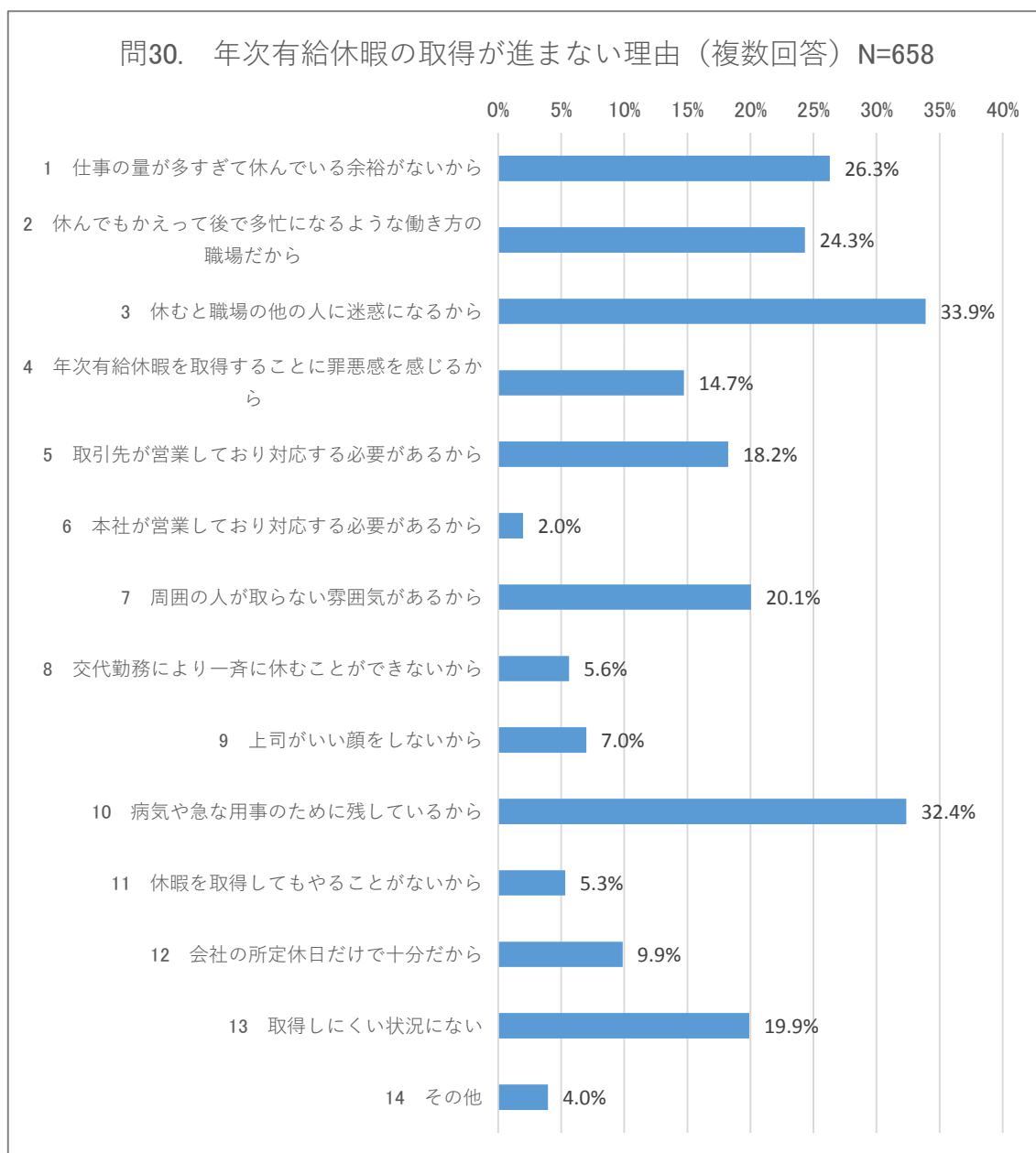
話し合いの機会の内容

労使会議・組合	21
社内会議・ミーティング	25
朝礼など	3
個人的（同僚・上司・経営者と）・面談	32

問 29 日頃の年次有給休暇の取得状況について、該当する番号を1つお選びください



問 30 あなたがお勤めの事業所で、年次有給休暇の取得が進まない理由について、該当する番号をお選びください。(あてはまるものすべてに○)

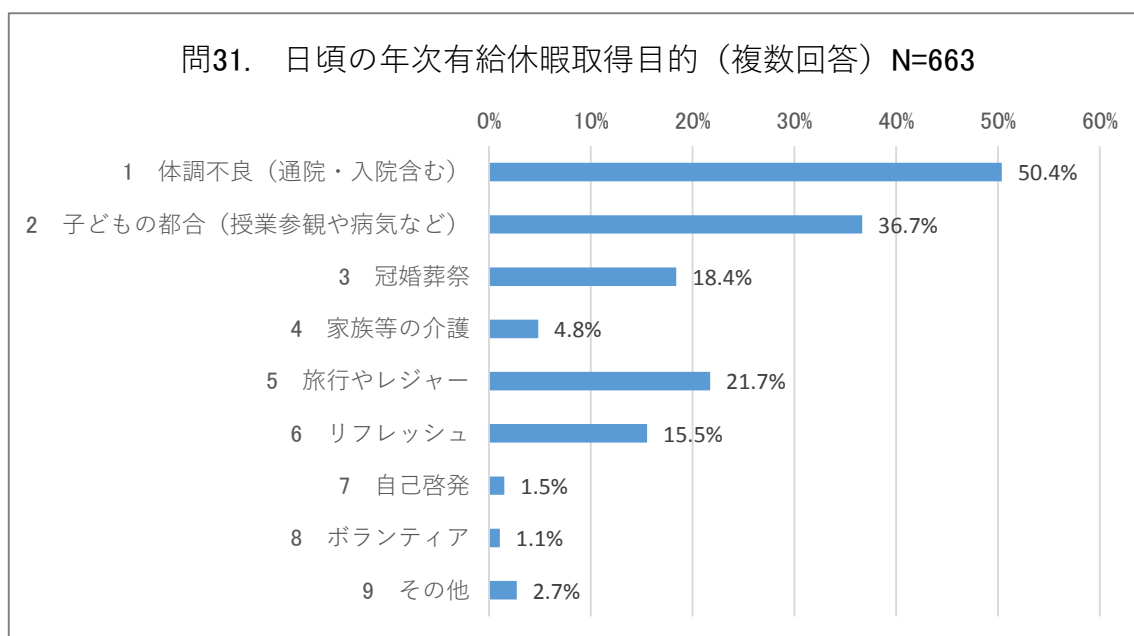


その他の内容

- ・自分以外の方（現場等の男性）はものすごく忙しいので、仕事の量が多いし、休んでもかえって多忙になると思います。
- ・公休を取れないのに有休を使えない
- ・前職（広告関係）で取得しない習慣になっていた
- ・個人的に仕事を自分でため込みやすいため、時間が必要なため
- ・入社したばかりで有休日数は少ないので
- ・事務所に誰もいない状態になってしまうから
- ・理由もなく休める風土ではない

- ・ いちいち理由を聞かれるから
- ・ 土曜日が出勤日だが有休を利用し休み人が多い。そのため有休をとってあるから。
- ・ 自分よりも下の子が取れるように進めているため
- ・ 個人的に休んでもかえって後で多忙になるような働き方になってしまっているから
- ・ 人手不足、有休を多くとると配置基準に満たない場合があるため

問 31 日頃の年次有給休暇の取得目的について該当する番号をお選びください。
(あてはまるものすべてに○)



その他の内容

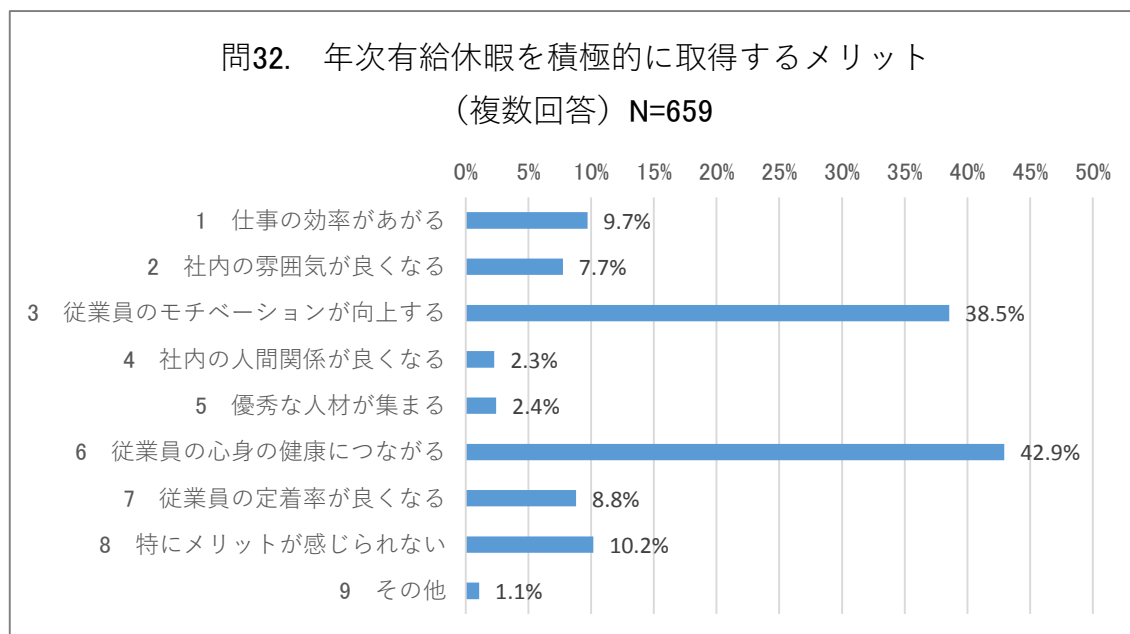
遅刻による精勤手当不支給の対策

宗教団体の行事参加の為

客の諸用事、平日しかできない用事（銀行や役所等への用事）

家事・家の用事

問 32 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。該当する番号をお選びください。（あてはまるものすべてに○）



その他の内容

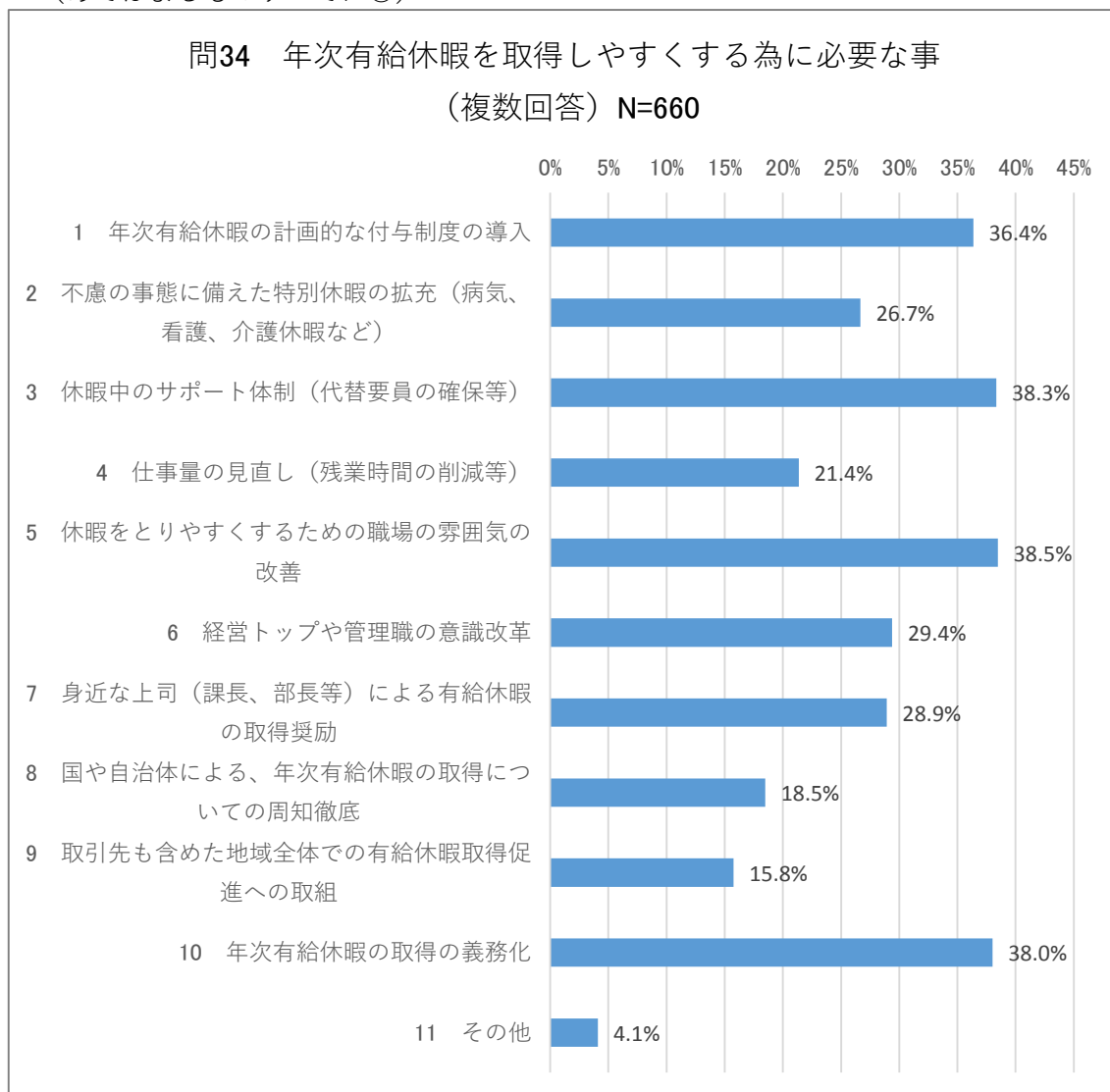
インフルエンザ（病気）をうつさない
年休が取れているので意識した事がない

問 33 問 32 で「8 特にメリットが感じられない」とお答えの方にお尋ねします。その理由を教えてください。（記述）

- ・忙しいので
- ・仕事の効率が悪くなる。休みを取りたい時に取らせてもらっているので、問題なし
- ・所定休日だけで充分だから自宅でも仕事ができるから
- ・休み明けに仕事が溜まってしまう
- ・休み中でも仕事のことが気になって、落ち着いて休めないから
- ・時期にもよるが、休んだ分そのあとが大変になる
- ・基本的に個人の自由で有給を使って、会社・仕事にメリットがあるか分からない
- ・少数で営業している為、代理で（仕事を）把握できる人がいない
- ・デメリットが感じられないから。目に見えるメリットが感じ取れない。当たり前の行為として見ているから。
- ・休み中でも取引先から携帯に連絡あるから。仕事が楽しいから。
- ・有給休暇の積み重ねが、昇給昇進に影響がありそう
- ・仕事の量が多すぎる
- ・休暇を取得することにより仕事がたまる事がある

- ・「担当」があるので結局休み明けに仕事が残ったままであり、期日が短くなるだけで、逆に追い込まれることも多い。
- ・休みを取っても本人にとってその休みがゆっくり休めるのかわからないから
- ・休み中も仕事のことが気になって、落ち着いて休めないから
- ・中小企業においては大企業のような人員がおらず、かえって大変になるから
- ・休み中に客先から電話が来る
- ・有給休暇を積極的に取得する会社でないため
- ・休みが多く設定されているので充分休める。働く＝お金である。
- ・理由もなく休むことに慣れていない
- ・生産計画が狂うので、積極的に取る必要はないと思う。
- ・休むと仕事が増える（積み処理が増える）から
- ・休むと仕事が増える、代休も年間でたまっている。他に代わりになる人がいない
- ・仕事のことは気にかかる
- ・休みに関係なく連絡が入るため
- ・休んだ仕事をどこかでこなさなければならず、大変になるから。取引先との取らなければならないこともある。
- ・他の休日に出勤するため
- ・他の人が仕事処理してくれないから、自分の仕事がたまるばかり
- ・自分一人でしか出来ない業務なので休むと仕事が溜まって残業が増える
- ・休み中も仕事の事が気になって、落ち着いて休めないから
- ・働き甲斐があるから、何も気にならない
- ・用事があって;休暇をとるだけだから
- ・落ち着かない
- ・自分だけ取得する訳にはいかない。
- ・休み中も仕事の事が気になって、落ち着いて休めないから
- ・仕事は自由にやりたい。やれる時には頑張りたい。休みを取ろうと思えば、自分の好きな時に取得できる。
- ・市場の休みが決められているので
- ・出勤者の業務量が多くなる
- ・平時の有給休暇の買取り等は禁止されているので、自ずと取得するようになるので。
- ・変わらないから
- ・めったな急用じゃなければ、土日祝の休みで充分に思っているから
- ・休みでも休めないから
- ・派遣従業員が多いため
- ・休みは家の対応をする為のものだから
- ・事業場にはメリットがないから
- ・休むと後で多忙となる
- ・仕事が多い時など有休を取得した分、できなかった仕事が溜まっていく。

問 34 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伺いします。
(あてはまるものすべてに○)



その他の内容

10 番 (年休義務化) に加え事業所に対し厳しい罰則を設ける

教育改革、労働生産性の改善、雇用の流動性改善

社員数を増員し、情報の共有

有給休暇に対する間違った古い意識が抜けきらず、取得すると嫌な顔をする人間が多い。会社として正しい意識・認識で取得しやすい職場への改善、管理職への教育が必要

基本的に全て会社で指導している

病気通院のために休暇を取っているため、休暇の取得回数は多いが、その分有給休暇の日数がへってしまい、家族との時間に休暇が取りにくい

人員の確保

有休休暇の考え方から見直しが必要

年次有給休暇ではなく、年間出勤日数を国が制限すれば良いと思う。

本人たちに仕事を時間で終わらせる意識が足りない。だから終わらないし、休みが取れない。

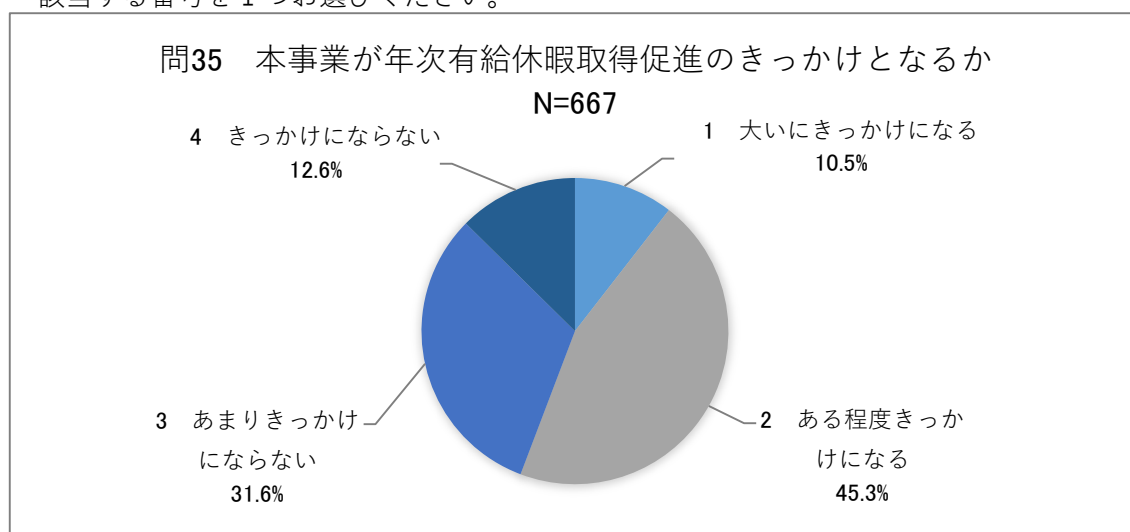
取得日数の増加

仕事量の見直しが必要と考えるが、納期のある仕事に対して自分しかやる人間がいない現状では残業時間の削減は不可能

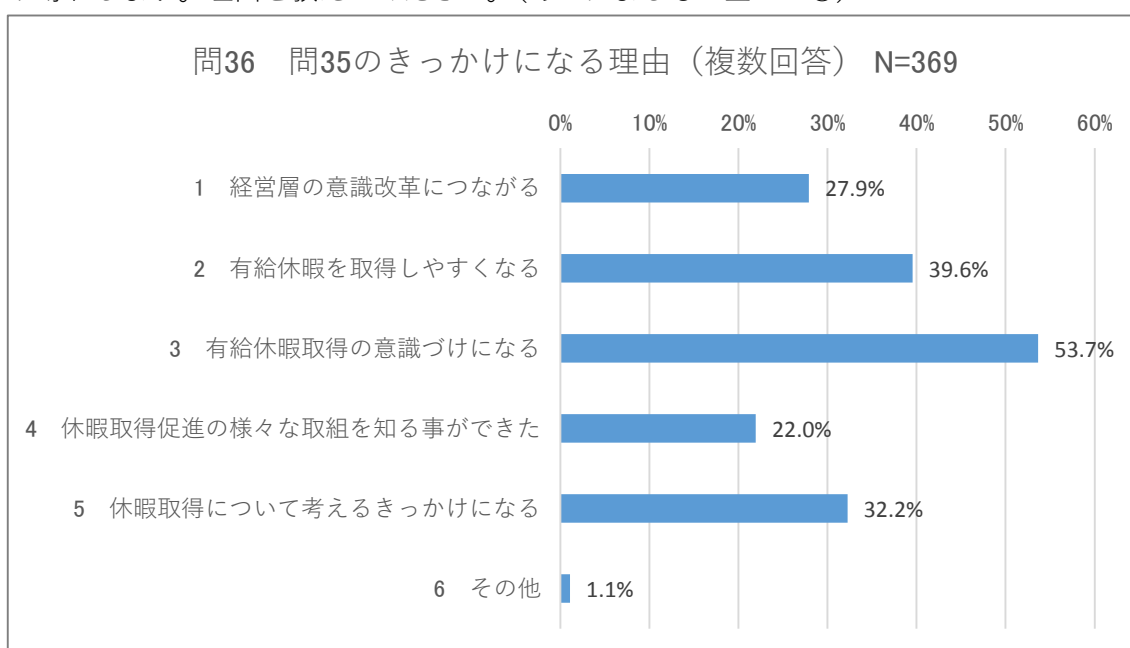
休暇取得を全社で統一するなど、強制力はないものの取り決めは必要。休日数増加を前提とした業務体制の再構築大前提となる。

休みは個人の問題であるので、本当に必要か分からない。

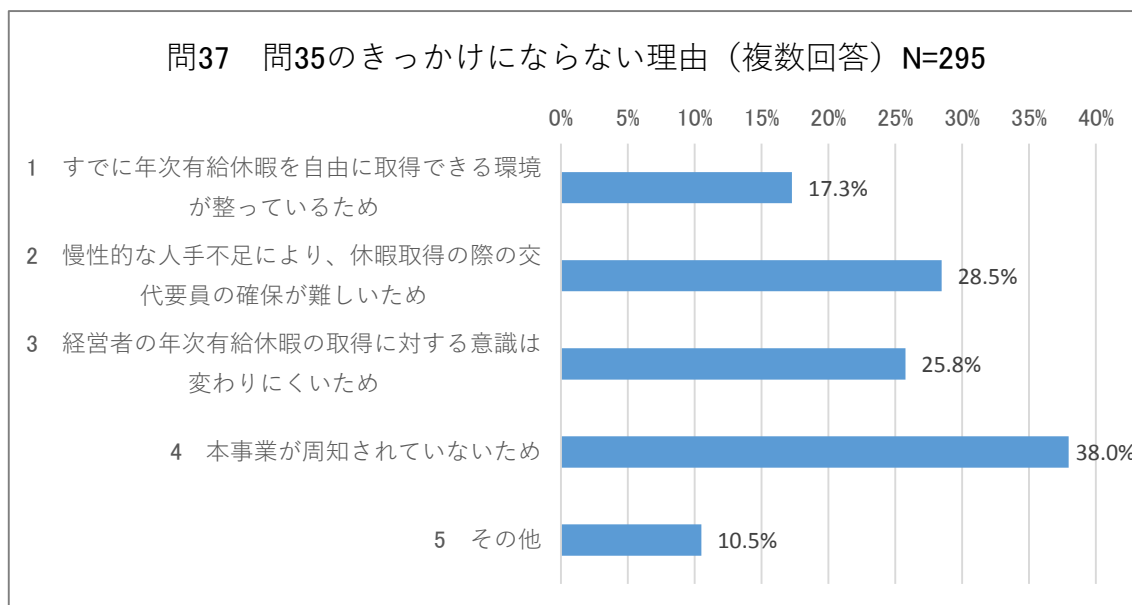
問 35 本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると思われますか。該当する番号を1つお選びください。



問 36 問 35 で「1 大いにきっかけになる」または「2 ある程度きっかけになる」とお答えの方にお尋ねします。理由を教えてください。（あてはまるもの全てに○）



問 37 問 35 で「3 あまりきっかけにならない」または「4 きっかけにならない」とお答えの方にお尋ねします。理由を教えてください。（あてはまるもの全てに○）



その他の内容

- ・ 11 月は決算期なので（自社・取引先の両方）休まれると困る。時期は会社ごとに決めればよい。日数等に対して自治体が厳しく指導した方が、不公平感が無い。大道芸と時期を合わせる意図は分かるが、プレミアムフライデーと同等、会社員の現状を無視した押し付けではない。
- ・ 大道芸の参加は各個人の自由だから
- ・ 中小企業に余裕があるはずもなく、お金・人員等様々な問題が出てきてそれどころではない
- ・ 日本の社会がそのような雰囲気になっていないから
- ・ 働く人の希望と一致しているのか疑問に感じる為
- ・ 本社地区に合わせるため
- ・ 義務ではなく罰則もないため
- ・ 根本的な解決に結びつかない。自由に取得できる事が重要
- ・ 罰則規定が無いと会社は変わらない
- ・ 国が動けば、改善されると思われる
- ・ 会社が有休取得に前向きでない
- ・ 従業員の意識改革が必要
- ・ 静岡出身の管理職があまりいないため
- ・ 社員がそれぞれ派遣先に出ている為、職場環境が違い有休を取得できる状況が違う。
- ・ 少人数で仕事をしている為、休むと仕事が回らなくなります。
- ・ 人手不足ではなく、個人に依存した仕事のやり方をしている会社では、年休は取りたくても取れない。
- ・ 8 月・11 月に積極的に休暇を取る人はいないと思うため。8 月は夏季休暇があり、11 月は大道芸開催を理由に休暇を取ろうとする人がいるとは思えず、その期間に休暇促進を図る

必要性を感じない。

- ・他の人に負担がかかるから
- ・アピール方法によるのでは
- ・個人の自由である。
- ・経営者・上司の取得奨励はあるが、職場・取引先の雰囲気は変わらない。
- ・義務化に着手しないから

(参考) 事業場調査の従業員規模別による集計、労働者調査の男女別・年齢別による集計
・(事業場調査) 従業員規模別による集計

従業員規模別の事業の認知度 (問5)

N= 255

従業員規模	国の事業であり 内容を知っていた		大体の内容は知っ ていた		漠然と知っていた		知らなかった		計	
9人以下	9	21.4%	6	14.3%	2	4.8%	25	59.5%	42	100.0%
10～19人	10	14.5%	9	13.0%	7	10.1%	43	62.3%	69	100.0%
20～49人	6	9.5%	9	14.3%	5	7.9%	43	68.3%	63	100.0%
50～99人	7	13.2%	9	17.0%	6	11.3%	31	58.5%	53	100.0%
100～199人	5	27.8%	2	11.1%	2	11.1%	9	50.0%	18	100.0%
200人以上	2	20.0%	1	10.0%	3	30.0%	4	40.0%	10	100.0%
計	39	15.3%	36	14.1%	25	9.8%	155	60.8%	255	100.0%

従業員規模別の年次有給休暇取得率 (問20)

N= 210

従業員規模	25%未満		25～49%		50～74%		75～100%		計		平均取得率
9人以下	7	21.9%	11	34.4%	10	31.3%	4	12.5%	32	100.0%	42.7%
10～19人	18	31.6%	26	45.6%	8	14.0%	5	8.8%	57	100.0%	36.5%
20～49人	14	25.9%	19	35.2%	15	27.8%	6	11.1%	54	100.0%	42.7%
50～99人	11	26.2%	18	42.9%	13	31.0%	0	0.0%	42	100.0%	38.6%
100～199人	3	20.0%	7	46.7%	3	20.0%	2	13.3%	15	100.0%	45.8%
200人以上	3	30.0%	4	40.0%	3	30.0%	0	0.0%	10	100.0%	44.9%
計	56	26.7%	85	40.5%	52	24.8%	17	8.1%	210	100.0%	40.8%

従業員規模別の休暇が取得されにくい理由 (問23) 複数回答

N= 244

回答数 539

従業員規模	取得されにくい状況がない		仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから		休んでも後で本人が多忙になるような職場だから		休むと職場の他の人に迷惑がかかるから		代替が可能な人員体制ではないから		年次有給休暇を取得することに罪悪感を感じるから		取引先が営業しており対応する必要があるから		本社が営業しており対応する必要があるから		周囲の人が取らない雰囲気があるから		交代勤務により一斉に休むことができないから		上司がいないから		病気や急な用事のために残しているから		休暇を取得してもやることがないから		会社の所定休日だけで十分だから		その他		回答計	回答者数 N
9人以下	11	28.2%	5	12.8%	6	15.4%	5	12.8%	12	30.8%	0	0.0%	9	23.1%	1	2.6%	1	2.6%	1	2.6%	0	0.0%	5	12.8%	3	7.7%	4	10.3%	3	7.7%	66	39
10～19人	24	35.8%	12	17.9%	8	11.9%	13	19.4%	20	29.9%	2	3.0%	18	26.9%	2	3.0%	7	10.4%	4	6.0%	2	3.0%	14	20.9%	0	0.0%	7	10.4%	3	4.5%	136	67
20～49人	13	21.7%	12	20.0%	16	26.7%	19	31.7%	19	31.7%	2	3.3%	23	38.3%	0	0.0%	7	11.7%	8	13.3%	2	3.3%	12	20.0%	3	5.0%	3	5.0%	4	6.7%	143	60
50～99人	7	13.7%	18	35.3%	13	25.5%	13	25.5%	22	43.1%	0	0.0%	20	39.2%	2	3.9%	4	7.8%	8	15.7%	0	0.0%	8	15.7%	1	2.0%	4	7.8%	1	2.0%	121	51
100～199人	4	22.2%	9	50.0%	4	22.2%	6	33.3%	9	50.0%	0	0.0%	4	22.2%	1	5.6%	1	5.6%	4	22.2%	0	0.0%	2	11.1%	2	11.1%	1	5.6%	1	5.6%	48	18
200人以上	3	33.3%	3	33.3%	3	33.3%	3	33.3%	3	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	33.3%	4	44.4%	0	0.0%	1	11.1%	1	11.1%	1	11.1%	0	0.0%	25	9
計	62	25.4%	59	24.2%	50	20.5%	59	24.2%	85	34.8%	4	1.6%	74	30.3%	6	2.5%	23	9.4%	29	11.9%	4	1.6%	42	17.2%	10	4.1%	20	8.2%	12	4.9%	539	244

従業員規模別の年次有給休暇取得に必要なこと（問26）複数回答

N= 242

回答数 608

従業員規模	年次有給休暇計画的付与制度の導入		不慮の事態に備えた特別休暇の拡充		休暇中のサポート体制（代替要員）		仕事量見直し（残業時間の削減）		休暇を取り易い職場雰囲気改善		経営トップや管理側の意識改革		身近な上司による年休取得奨励		国自治体による休暇取得周知・徹底		取引先含む地域全体で取得推進取組		その他		回答数	回答者数 N
9人以下	9	23.1%	5	12.8%	11	28.2%	10	25.6%	12	30.8%	14	35.9%	7	17.9%	3	7.7%	4	10.3%	4	10.3%	79	39
10～19人	27	41.5%	11	16.9%	23	35.4%	8	12.3%	29	44.6%	20	30.8%	12	18.5%	9	13.8%	8	12.3%	5	7.7%	152	65
20～49人	18	30.5%	17	28.8%	26	44.1%	15	25.4%	21	35.6%	17	28.8%	19	32.2%	12	20.3%	12	20.3%	3	5.1%	160	59
50～99人	14	26.9%	4	7.7%	23	44.2%	20	38.5%	22	42.3%	13	25.0%	19	36.5%	9	17.3%	11	21.2%	4	7.7%	139	52
100～199人	7	38.9%	1	5.6%	10	55.6%	9	50.0%	7	38.9%	3	16.7%	4	22.2%	3	16.7%	4	22.2%	3	16.7%	51	18
200人以上	3	33.3%	1	11.1%	4	44.4%	5	55.6%	4	44.4%	5	55.6%	5	55.6%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	27	9
計	78	32.2%	39	16.1%	97	40.1%	67	27.7%	95	39.3%	72	29.8%	66	27.3%	36	14.9%	39	16.1%	19	7.9%	608	242

従業員規模別の計画的付与制度の導入・認知状況（問27）

N= 245

従業員規模	周知される以前から知っており、導入している		周知される以前から知っていたが、導入していない		事業を通じて初めて知った		内容はともかく聞いたことはあった		全く知らない		その他		計	
9人以下	1	2.6%	9	23.7%	3	7.9%	6	15.8%	18	47.4%	1	2.6%	38	100.0%
10～19人	4	5.9%	20	29.4%	12	17.6%	12	17.6%	20	29.4%	0	0.0%	68	100.0%
20～49人	8	13.3%	9	15.0%	12	20.0%	11	18.3%	20	33.3%	0	0.0%	60	100.0%
50～99人	6	11.5%	22	42.3%	6	11.5%	9	17.3%	9	17.3%	0	0.0%	52	100.0%
100～199人	4	22.2%	3	16.7%	4	22.2%	3	16.7%	4	22.2%	0	0.0%	18	100.0%
200人以上	5	55.6%	0	0.0%	0	0.0%	4	44.4%	0	0.0%	0	0.0%	9	100.0%
計	28	11.4%	63	25.7%	37	15.1%	45	18.4%	71	29.0%	1	0.4%	245	100.0%

・（労働者調査）男女別による集計

男女別の事業の認知度（問12）

N= 666

性別	国の事業であり、内容を知っていた。		大体の内容は知っていた		漠然と知っていた		知らなかった		計	
男性	29	7.7%	8	2.1%	27	7.1%	315	83.1%	379	100.0%
女性	24	8.4%	9	3.1%	20	7.0%	234	81.5%	287	100.0%
計	53	8.0%	17	2.6%	47	7.1%	549	82.4%	666	100.0%

男女別の年次有給休暇の取得状況（問29）

N= 659

性別	ほとんど取得しない		年間1～5日程度取得		年間6～10日程度取得		年間11～15日程度取得		年間16日以上取得		完全取得		計	
男性	72	19.0%	139	36.7%	119	31.4%	36	9.5%	8	2.1%	5	1.3%	379	100.0%
女性	36	12.9%	75	26.8%	89	31.8%	54	19.3%	19	6.8%	7	2.5%	280	100.0%
計	108	16.4%	214	32.5%	208	31.6%	90	13.7%	27	4.1%	12	1.8%	659	100.0%

男女別の年次有給休暇の取得が遅まない理由（問30） 複数回答

N= 658

回答数 = 1471

性別	仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから		休んでもかえって多忙になる働き方の職場だから		休むと職場の他の人に迷惑になるから		年次有給休暇を取得に罪悪感を感じるから		取引先が営業しており対応する必要があるから		本社が営業しており対応する必要があるから		周囲の人が取らない雰囲気があるから		交代勤務により一斉に休むことができないから		上司が忙しい様をしないから		病気や急な用事のために休んでいるから		休暇を取得してもやるべき業務の分だけ休むから		会社の所定休日だけで十分取得しにくい状況にない		その他		回答数計	回答者数計		
男性	105	27.9%	86	22.8%	121	32.1%	57	15.1%	90	23.9%	11	2.9%	64	17.0%	15	4.0%	26	6.9%	106	28.1%	26	6.9%	44	11.7%	76	20.2%	12	3.2%	839	377
女性	68	24.2%	74	26.3%	102	36.3%	40	14.2%	30	10.7%	2	0.7%	68	24.2%	22	7.8%	20	7.1%	107	38.1%	9	3.2%	21	7.5%	55	19.6%	14	5.0%	632	281
計	173	26.3%	160	24.3%	223	33.9%	97	14.7%	120	18.2%	13	2.0%	132	20.1%	37	5.6%	46	7.0%	213	32.4%	35	5.3%	65	9.9%	131	19.9%	26	4.0%	1471	658

男女別の年次有給休暇の取得目的（問31） 複数回答

N= 663

回答数 = 1013

性別	体調不良（通院・入院含む）		子どもの都合（授業参観や病気など）		冠婚葬祭		家族等の介護		旅行やレジャー		リフレッシュ		自己啓発		ボランティア		その他		回答数計	回答者数計
男性	212	56.1%	113	29.9%	81	21.4%	18	4.8%	79	20.9%	67	17.7%	1	0.3%	5	1.3%	13	3.4%	589	378
女性	122	42.8%	130	45.6%	41	14.4%	14	4.9%	65	22.8%	36	12.6%	9	3.2%	2	0.7%	5	1.8%	424	285
計	334	50.4%	243	36.7%	122	18.4%	32	4.8%	144	21.7%	103	15.5%	10	1.5%	7	1.1%	18	2.7%	1013	663

男女別の年次有給休暇の取得をしやすくするために必要な事（問34） 複数回答

N= 660

回答数 = 1953

性別	計画的付与制度の導入		不慮の事態に備えた特別休暇の拡充		休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）		仕事量の見直し（残業時間の削減等）		職場の雰囲気改善		経営トップや管理職の意識改革		身近な上司による有給休暇の取得奨励		国や自治体による周知徹底		取引先も含めた地域全体での促進への取組		年次有給休暇の取得の裏付け強化		その他		回答数計	回答者数計
男性	143	38.0%	90	23.9%	149	39.6%	75	19.9%	128	34.0%	113	30.1%	99	26.3%	83	22.1%	80	21.3%	151	40.2%	19	5.1%	1130	376
女性	97	34.2%	86	30.3%	104	36.6%	66	23.2%	126	44.4%	81	28.5%	92	32.4%	39	13.7%	24	8.5%	100	35.2%	8	2.8%	823	284
計	240	36.4%	176	26.7%	253	38.3%	141	21.4%	254	38.5%	194	29.4%	191	28.9%	122	18.5%	104	15.8%	251	38.0%	27	4.1%	1953	660

・（労働者調査）年齢別による集計

年齢別の事業の認知度（問12）

N= 666

年齢	国の事業であり、 内容を知っていた。		大体の内容は知っていた		漠然と知っていた		知らなかった		計	
10代	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%	2	100.0%
20代	1	1.5%	2	3.0%	4	6.0%	60	89.6%	67	100.0%
30代	16	9.3%	3	1.7%	17	9.9%	136	79.1%	172	100.0%
40代	18	6.6%	6	2.2%	15	5.5%	233	85.7%	272	100.0%
50代	11	9.5%	4	3.4%	7	6.0%	94	81.0%	116	100.0%
60歳以上	7	18.9%	2	5.4%	4	10.8%	24	64.9%	37	100.0%
計	53	8.0%	17	2.6%	47	7.1%	549	82.4%	666	100.0%

年齢別の年次有給休暇の取得状況（問29）

N= 659

性別	ほとんど取得しない		年間1～5日程度取得		年間6～10日程度取得		年間11～15日程度取得		年間16日以上取得		完全取得		計	
10代	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%
20代	11	16.4%	28	41.8%	19	28.4%	5	7.5%	3	4.5%	1	1.5%	67	100.0%
30代	25	14.6%	52	30.4%	59	34.5%	25	14.6%	5	2.9%	5	2.9%	171	100.0%
40代	39	14.7%	85	32.0%	87	32.7%	38	14.3%	11	4.1%	6	2.3%	266	100.0%
50代	25	21.7%	35	30.4%	33	28.7%	15	13.0%	7	6.1%	0	0.0%	115	100.0%
60歳以上	7	18.4%	14	36.8%	10	26.3%	6	15.8%	1	2.6%	0	0.0%	38	100.0%
計	108	16.4%	214	32.5%	208	31.6%	90	13.7%	27	4.1%	12	1.8%	659	100.0%

年齢別の年次有給休暇の取得が進まない理由（問30）複数回答

N= 658

回答数= 1471

性別	仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから		休んでもかえって多忙になる働き方の職場だから		休むと職場の他の人に迷惑になるから		年次有給休暇を取得に罪悪感を感じるから		取引先が営業しており対応する必要があるから		本社が営業しており対応する必要があるから		周囲の人が取らない雰囲気があるから		交代勤務により一斉に休むことができないから		上司が忙しい働き方から		病気や急な用事のために		休暇を取得してもやるべきことがあるから		会社の所定休日だけで十分取得しにくい状況にない		その他		回答数計	回答者数計		
																												N		
10代	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	4	2
20代	19	28.8%	18	27.3%	22	33.3%	15	22.7%	10	15.2%	3	4.5%	22	33.3%	3	4.5%	6	9.1%	24	36.4%	6	9.1%	10	15.2%	13	19.7%	2	3.0%	173	66
30代	50	29.2%	49	28.7%	52	30.4%	27	15.8%	30	17.5%	2	1.2%	34	19.9%	7	4.1%	13	7.6%	49	28.7%	6	3.5%	16	9.4%	35	20.5%	10	5.8%	380	171
40代	76	28.4%	67	25.0%	98	36.6%	42	15.7%	49	18.3%	4	1.5%	55	20.5%	21	7.8%	20	7.5%	88	32.8%	16	6.0%	19	7.1%	61	22.8%	10	3.7%	626	268
50代	26	23.0%	23	20.4%	39	34.5%	11	9.7%	25	22.1%	2	1.8%	15	13.3%	5	4.4%	6	5.3%	34	30.1%	4	3.5%	11	9.7%	13	11.5%	3	2.7%	217	113
60歳以上	2	5.3%	3	7.9%	11	28.9%	2	5.3%	6	15.8%	2	5.3%	6	15.8%	1	2.6%	1	2.6%	17	44.7%	2	5.3%	9	23.7%	8	21.1%	1	2.6%	71	38
計	173	26.3%	160	24.3%	223	33.9%	97	14.7%	120	18.2%	13	2.0%	132	20.1%	37	5.6%	46	7.0%	213	32.4%	35	5.3%	65	9.9%	131	19.9%	26	4.0%	1471	658

年齢別の年次有給休暇の取得目的（問31） 複数回答

N= 663

回答数 = 1013

性別	体調不良（通院・入院含む）		子どもの都合（授業参観や病気など）		冠婚葬祭		家族等の介護		旅行やレジャー		リフレッシュ		自己啓発		ボランティア		その他		回答数計	回答者数計 N
10代	2	100.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	2
20代	32	47.8%	9	13.4%	10	14.9%	2	3.0%	19	28.4%	10	14.9%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.5%	83	67
30代	78	45.6%	82	48.0%	24	14.0%	5	2.9%	43	25.1%	32	18.7%	4	2.3%	1	0.6%	5	2.9%	274	171
40代	134	49.4%	130	48.0%	44	16.2%	11	4.1%	50	18.5%	35	12.9%	4	1.5%	4	1.5%	10	3.7%	422	271
50代	66	57.9%	20	17.5%	30	26.3%	12	10.5%	20	17.5%	22	19.3%	2	1.8%	0	0.0%	2	1.8%	174	114
60歳以上	22	57.9%	1	2.6%	14	36.8%	2	5.3%	12	31.6%	3	7.9%	0	0.0%	2	5.3%	0	0.0%	56	38
計	334	50.4%	243	36.7%	122	18.4%	32	4.8%	144	21.7%	103	15.5%	10	1.5%	7	1.1%	18	2.7%	1013	663

年齢別の年次有給休暇の取得をしやすくするために必要な事（問34） 複数回答

N= 660

回答数 = 1953

性別	計画的付与制度の導入		不慮の事態に備えた特別休暇の拡充		休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）		仕事量の見直し（残業時間の削減等）		職場の雰囲気改善		経営トップや管理職の意識改革		身近な上司による有給休暇の取得奨励		国や自治体による周知徹底		取引先も含めた地域全体での促進への取組		年次有給休暇の取得の義務化		その他		回答数計	回答者数計 N
10代	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	2
20代	24	36.4%	17	25.8%	25	37.9%	18	27.3%	30	45.5%	20	30.3%	21	31.8%	12	18.2%	9	13.6%	29	43.9%	0	0.0%	205	66
30代	62	36.5%	44	25.9%	77	45.3%	40	23.5%	65	38.2%	55	32.4%	52	30.6%	34	20.0%	32	18.8%	57	33.5%	9	5.3%	527	170
40代	103	38.0%	74	27.3%	103	38.0%	58	21.4%	114	42.1%	93	34.3%	89	32.8%	57	21.0%	42	15.5%	102	37.6%	11	4.1%	846	271
50代	39	33.9%	27	23.5%	36	31.3%	22	19.1%	35	30.4%	19	16.5%	25	21.7%	13	11.3%	15	13.0%	47	40.9%	4	3.5%	282	115
60歳以上	12	33.3%	13	36.1%	12	33.3%	3	8.3%	9	25.0%	7	19.4%	4	11.1%	6	16.7%	6	16.7%	16	44.4%	3	8.3%	91	36
計	240	36.4%	176	26.7%	253	38.3%	141	21.4%	254	38.5%	194	29.4%	191	28.9%	122	18.5%	104	15.8%	251	38.0%	27	4.1%	1953	660

5 今後の休暇取得促進の方向性

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

(1) 本事業の取組みの周知状況について

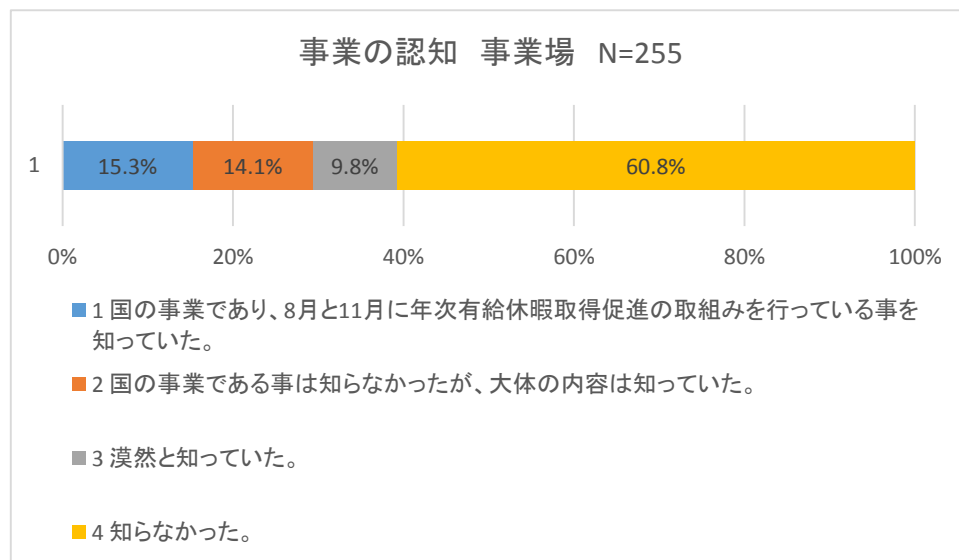
①本事業の認知度

本事業の取組について、何らかの形で「知っていた」事業所の割合は約40%弱であり、従業員では約18%であった。事業場と従業員間で本事業の認知度に関差があった。

なお、訪問した事業場では、約70%の事業場が本事業について認知していた。

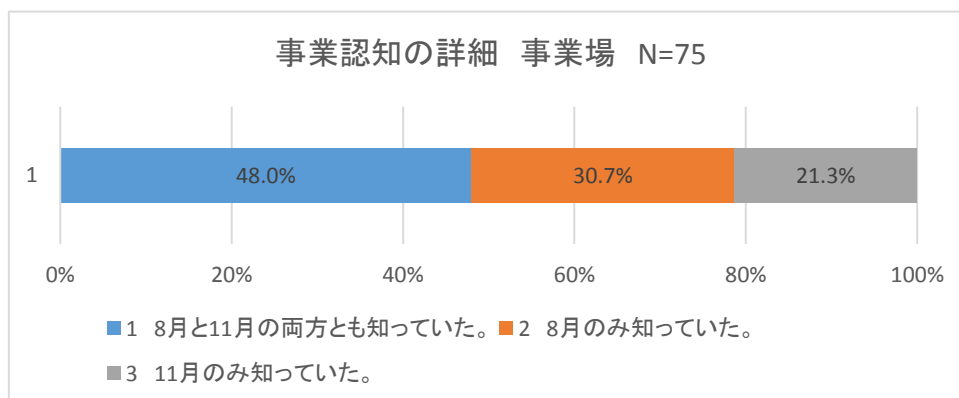
・事業場

本事業の認知状況

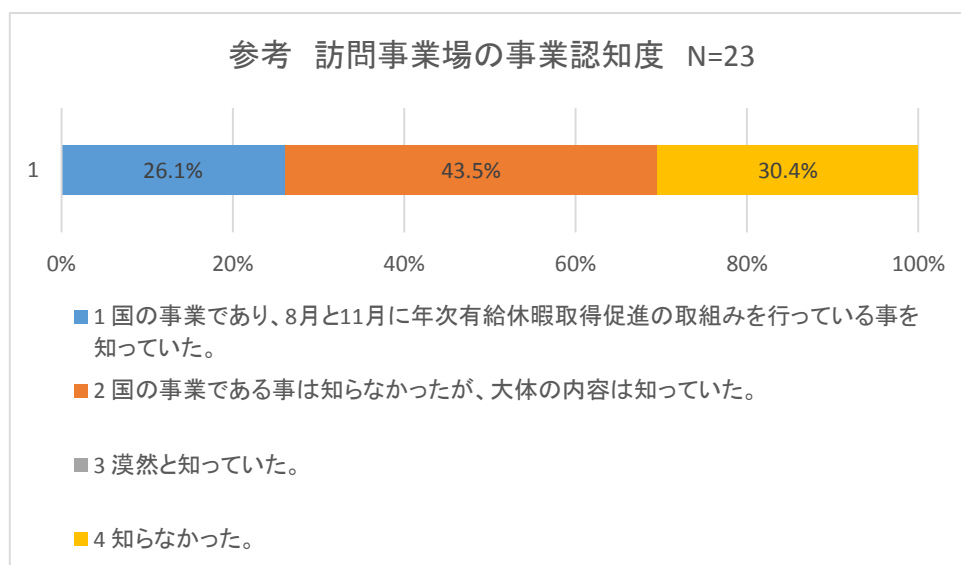


本事業の認知度は“知っていた”“大体知っていた”“漠然と知っていた”を合わせて40%弱であった。

本事業の認知の詳細

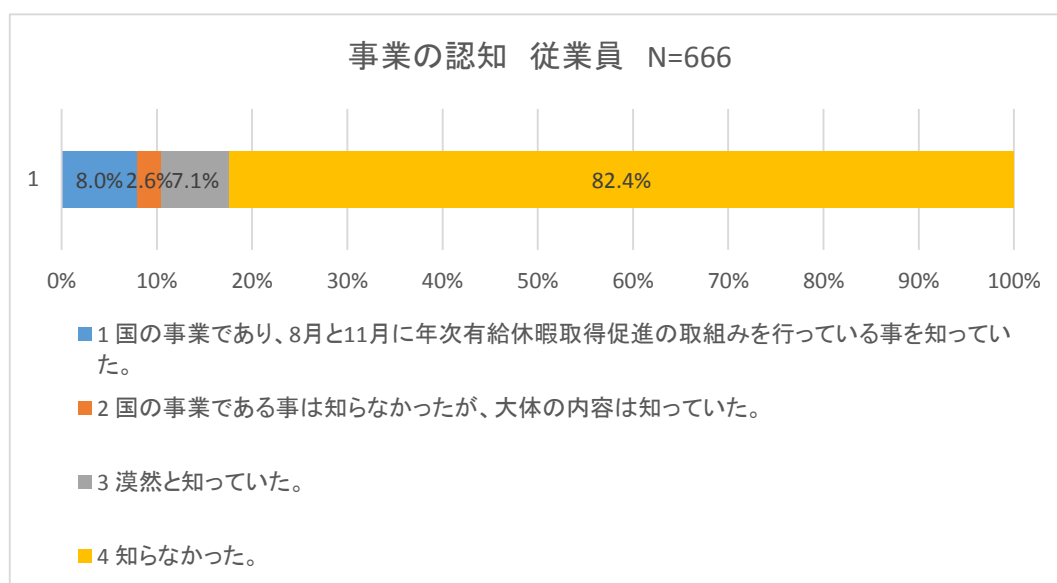


訪問事業場の事業認知状況

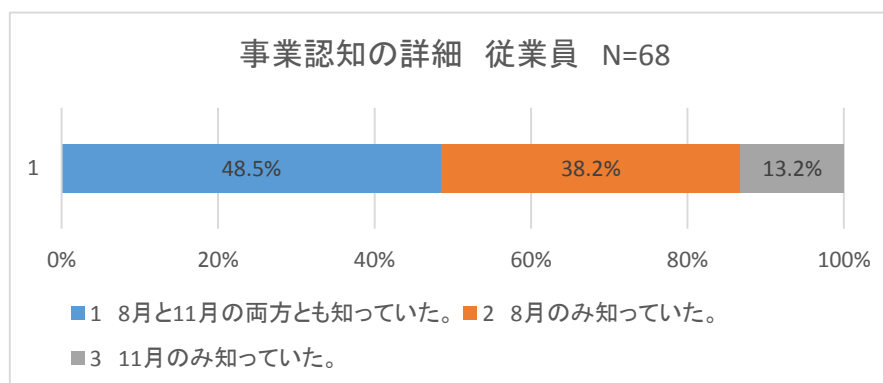


・従業員

本事業の認知状況



本事業の認知の詳細



②効果的な周知方法

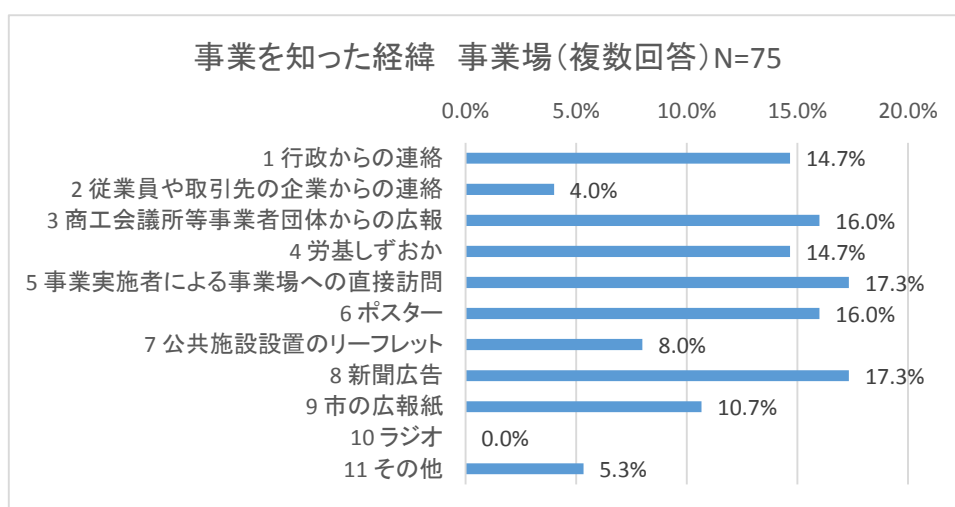
本事業の取組を知った経緯は、事業場では、「事業実施者による事業場への直接訪問」・「新聞広告」・「商工会議所等事業者団体からの広報」・「ポスター」・「行政からの連絡」・「労基しずおか」が同じぐらいの割合であった。

一方、従業員では、「ポスター」が39%と最も多く、次いで「公共施設設置のリーフレット」・「従業員や取引先企業からの連絡」であった。

このことから、事業場に対する周知は、様々な広報媒体を使った周知が効果的であり、従業員に対する周知はポスターによる広報が効果的である。

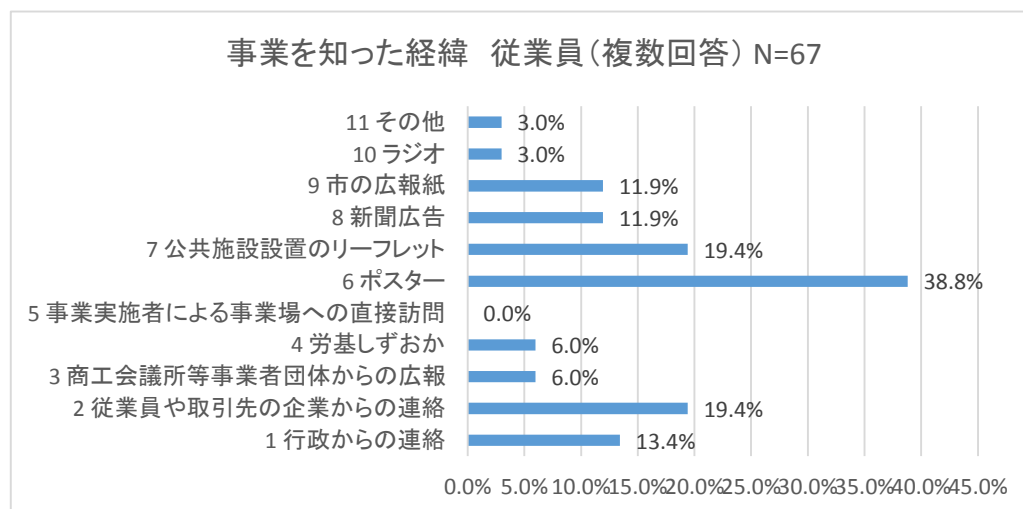
・事業場

本事業をどのような方法で知ったか



・従業員

本事業をどのような方法で知ったか



(2) 本事業に関連した休暇取得促進の取組

①8月の取組

i) 休暇取得促進の取組の実施状況

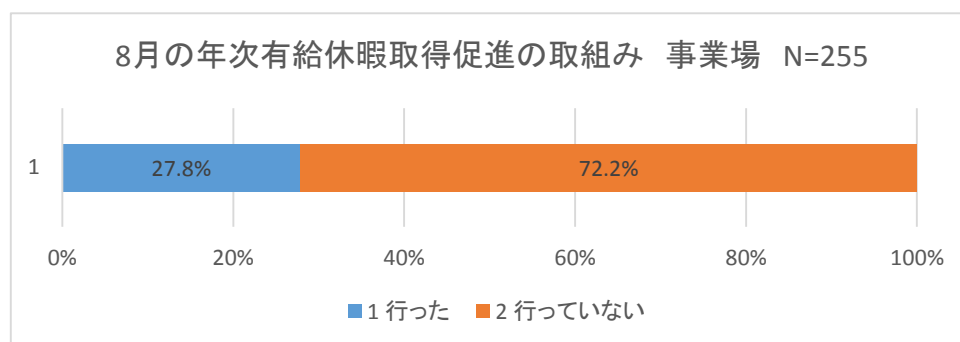
8月に休暇取得促進の取組を行った事業所は28%であった。

当該取組を行った理由については、「年次有給休暇取得率向上のため」(70%)が最も多く、次いで「従業員の満足度向上を図るため」(45%)であった。

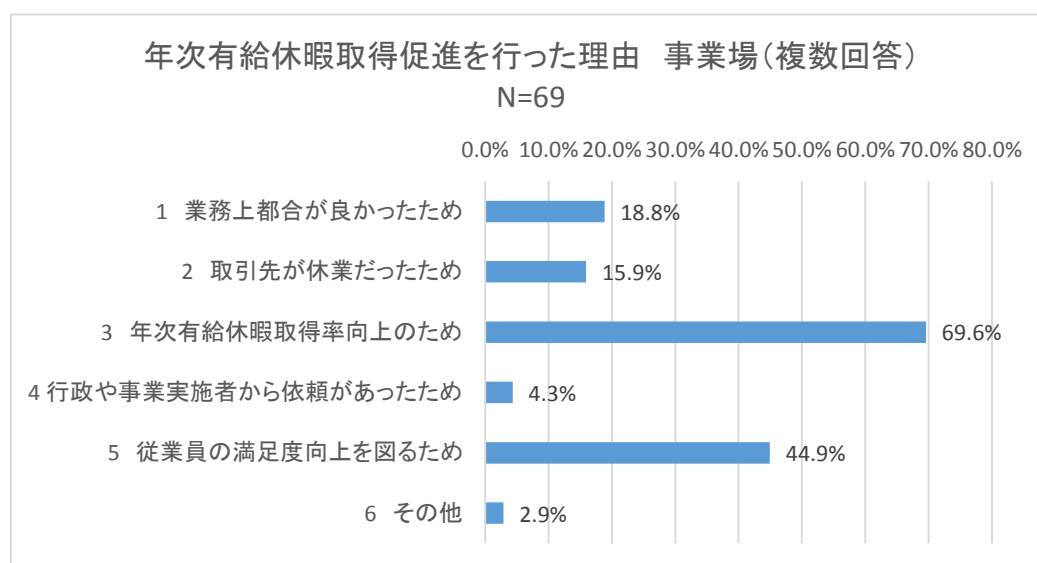
具体的な取組内容は、「全従業員に年次有給休暇取得を奨励した」(62%)が最も多かった。

・事業場

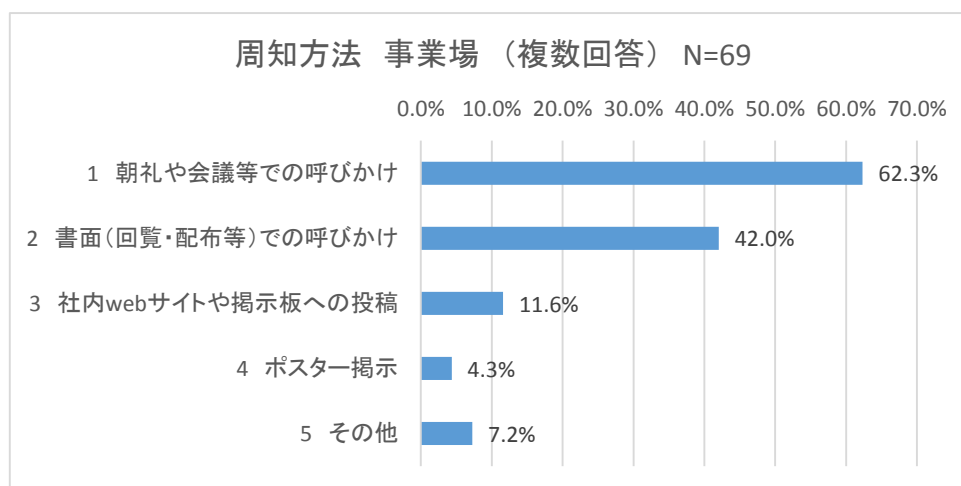
8月の休暇取得促進の取組



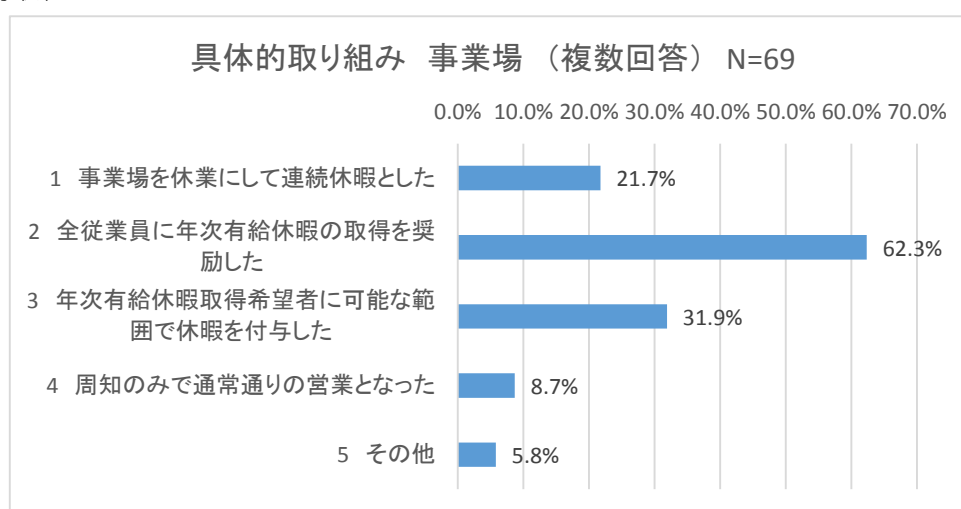
休暇取得促進の取組を行った理由



周知方法

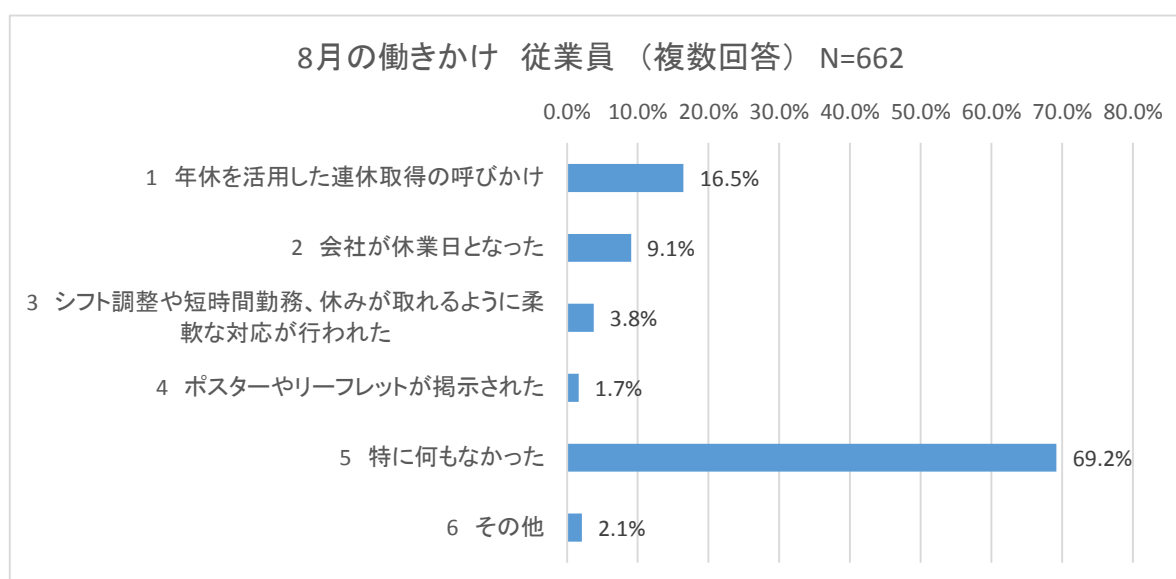


具体的取組



・従業員

年次有給休暇を活用した連続休暇取得促進に向けた働きかけ

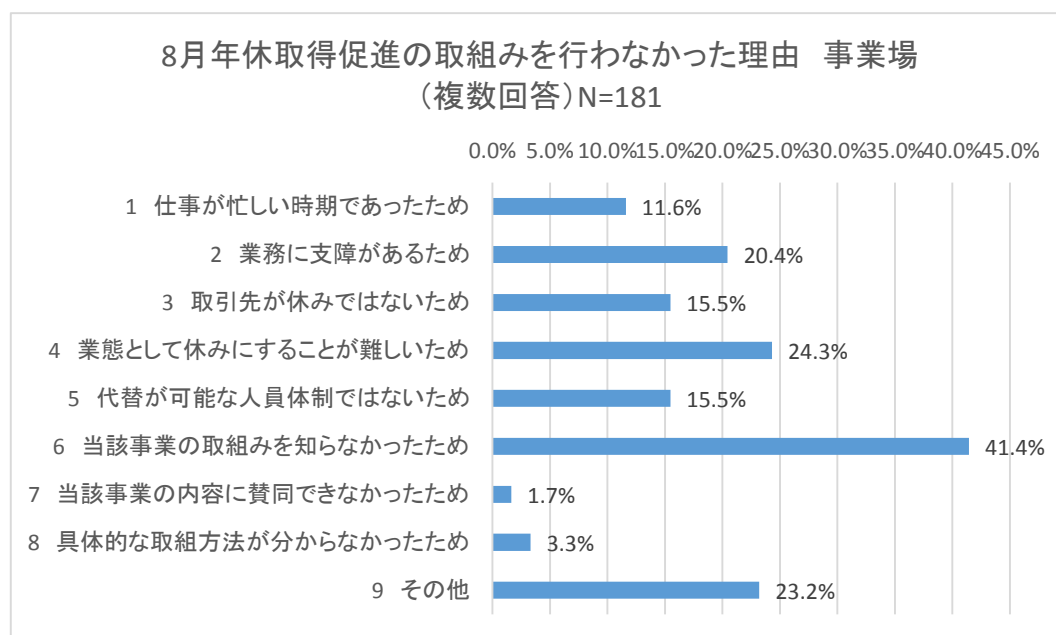


ii) 休暇取得を促す取組の阻害要因

8月に休暇取得促進の取組を「行っていない」事業場について、その理由は、「当該事業の取組を知らなかったため」（41%）が最も多く、次いで「業態として休みにすることが難しいため」（24%）、「業務に支障があるため」（20%）であった。

・事業場

休暇取得促進に向けた取組を行わなかった理由

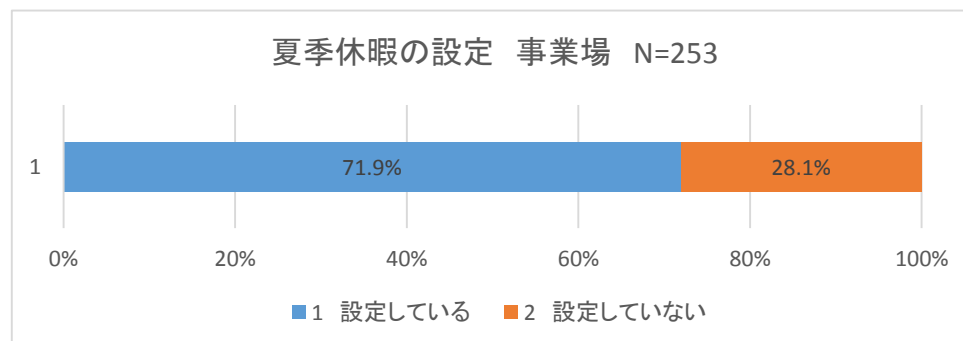


iii) 夏季休暇の状況

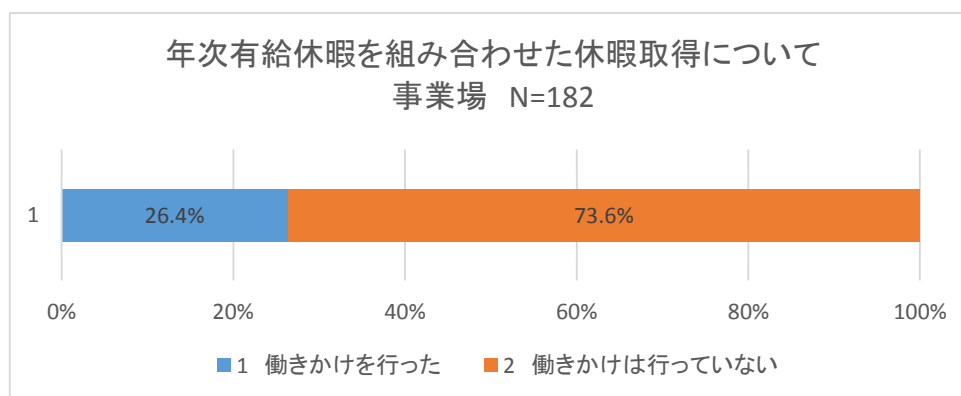
夏季休暇を設定している事業場は72%であり、そのうちの26%の事業場は夏季休暇に年次有給休暇を組み合わせた休暇取得の働きかけを行っていた。

・事業場

夏季休暇の設定

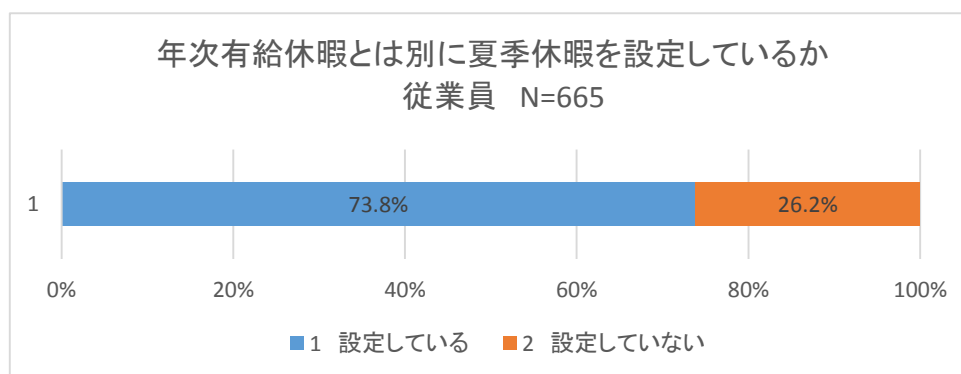


夏季休暇に年次有給休暇を組み合わせた休暇取得への働きかけ

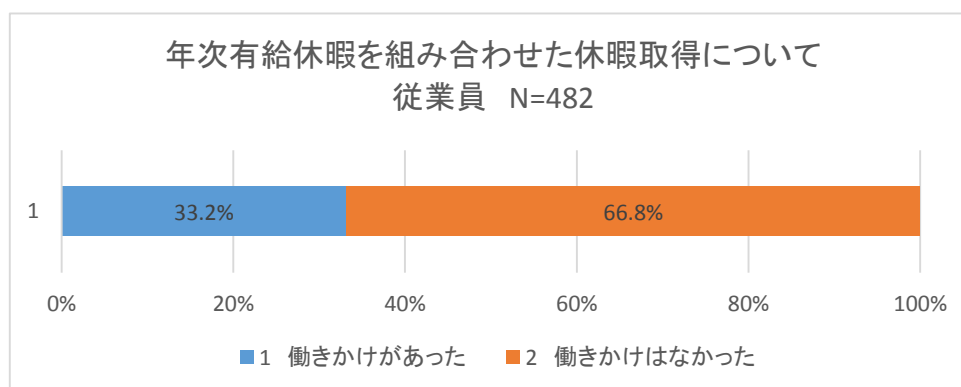


・従業員

夏季休暇の設定



夏季休暇に年次有給休暇を組み合わせた休暇取得への働きかけ

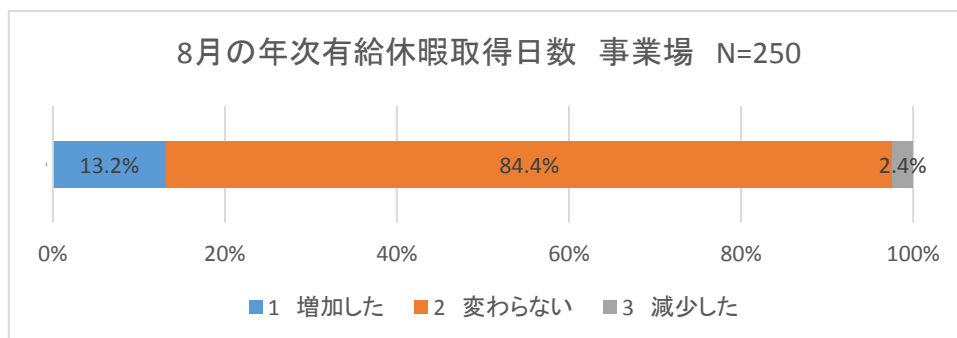


iv) 8月の休暇取得状況

8月の休暇取得日数について昨年の8月と比べると、「変わらない」（79%）が最も多く、次いで「増えた」（13%）であった。

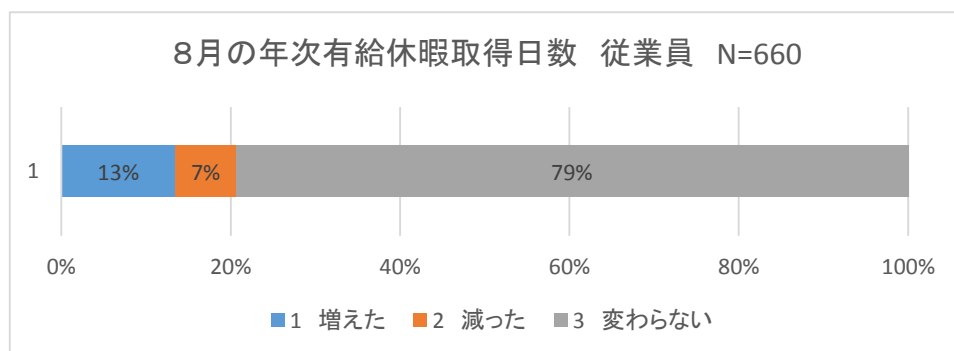
・事業場

昨年の 8 月と比べて休暇取得日数は増えたか



・事業場

昨年の 8 月と比べて休暇取得日数は増えたか



②11 月の取組

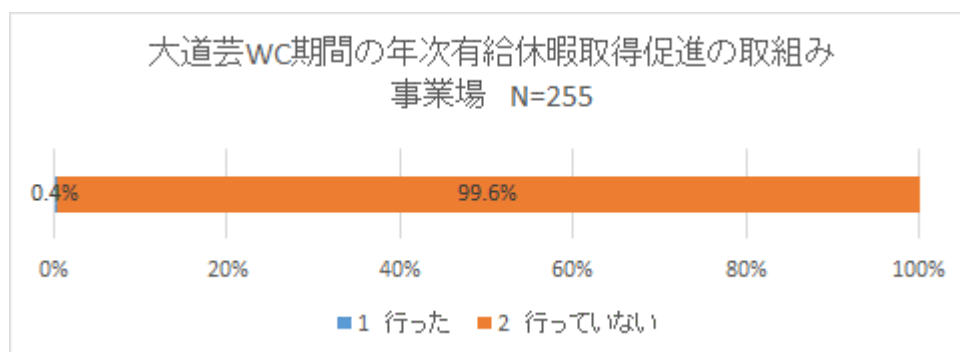
i) 休暇取得促進の取組の実施状況

大道芸ワールドカップに関連して、年次有給休暇取得促進の取組を行った事業場は 0.4%であり、ほとんどの事業場で、年次有給休暇の取得を促す取組は行われなかった。

従業員調査の回答も「特に何もなかった」が 95.5%であったが、「事業場から年次有給休暇取得の呼びかけがあった」(1.7%)、「ポスターやリーフレットが掲示された」(1.7%) など、少ないながらも何らかの取組があったことが伺える。

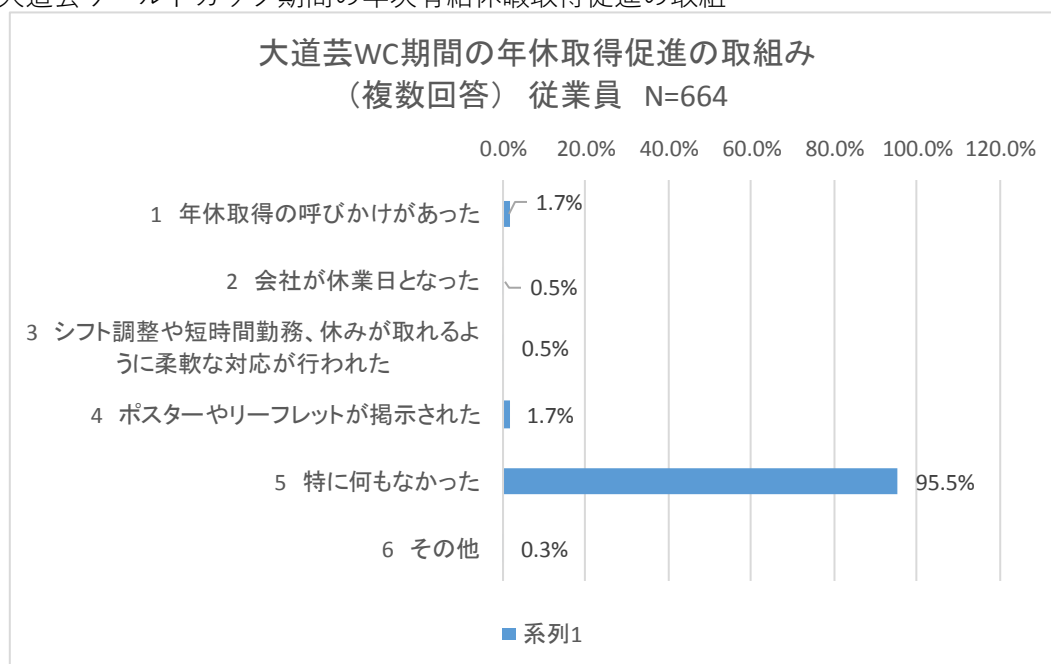
・事業場

大道芸ワールドカップ期間の年次有給休暇取得促進の取組



・従業員

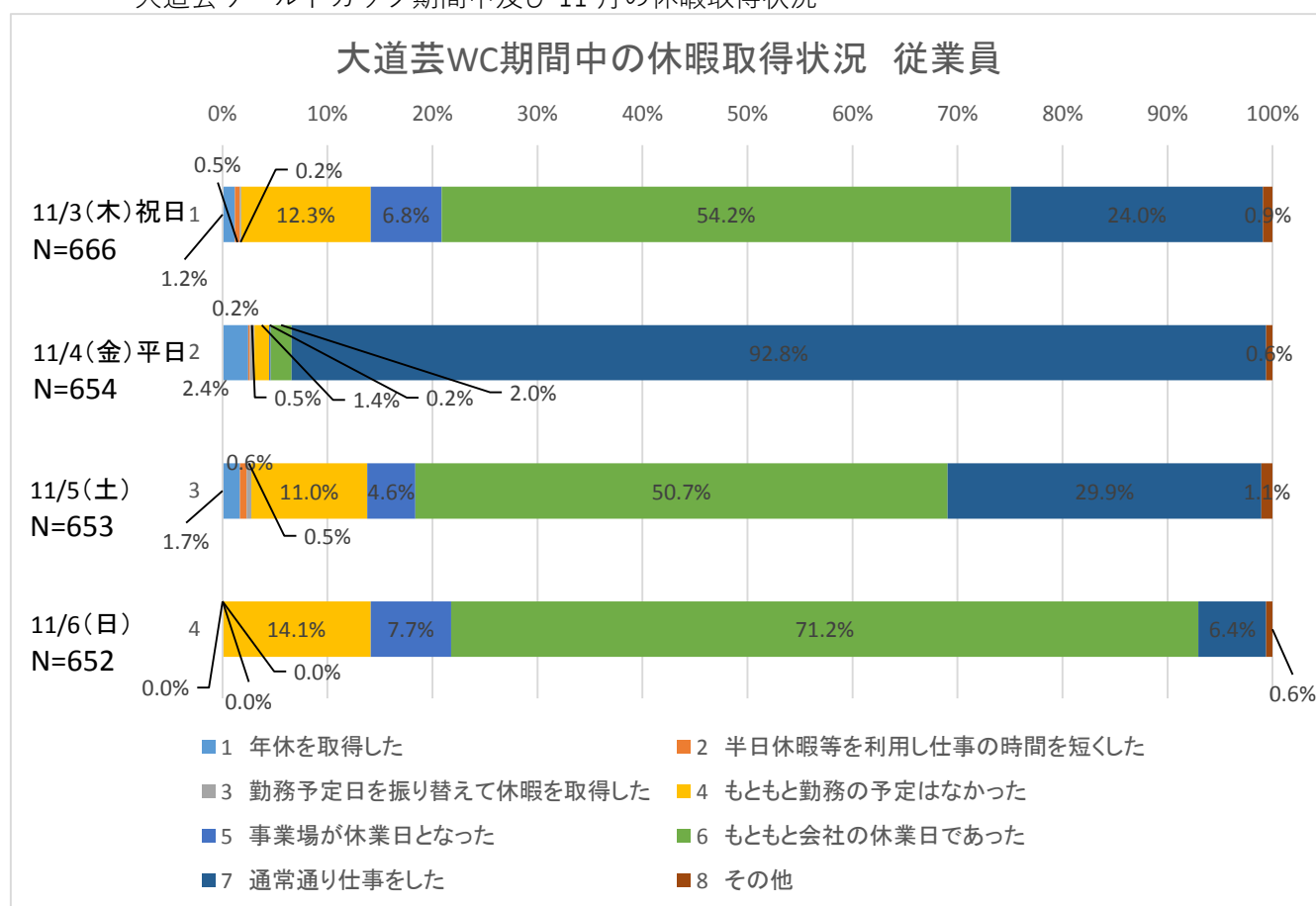
大道芸ワールドカップ期間の年次有給休暇取得促進の取組

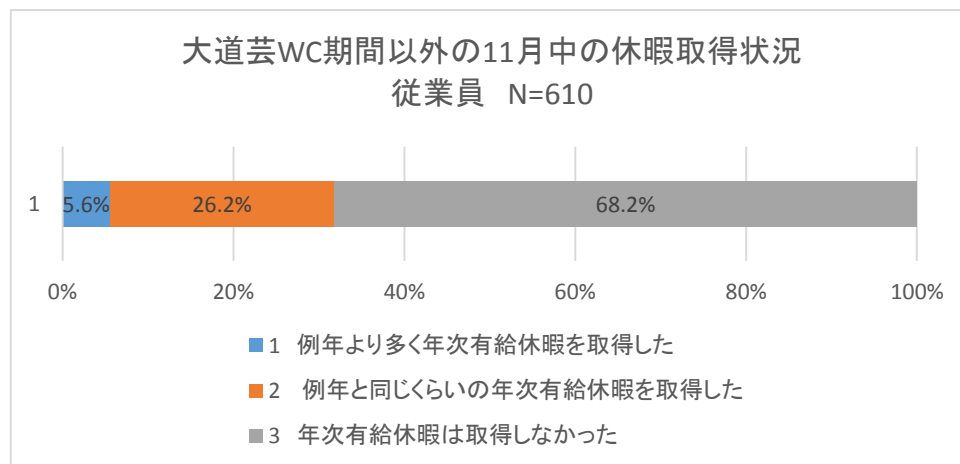


i) 11月の休暇取得状況

・従業員

大道芸ワールドカップ期間中及び11月の休暇取得状況



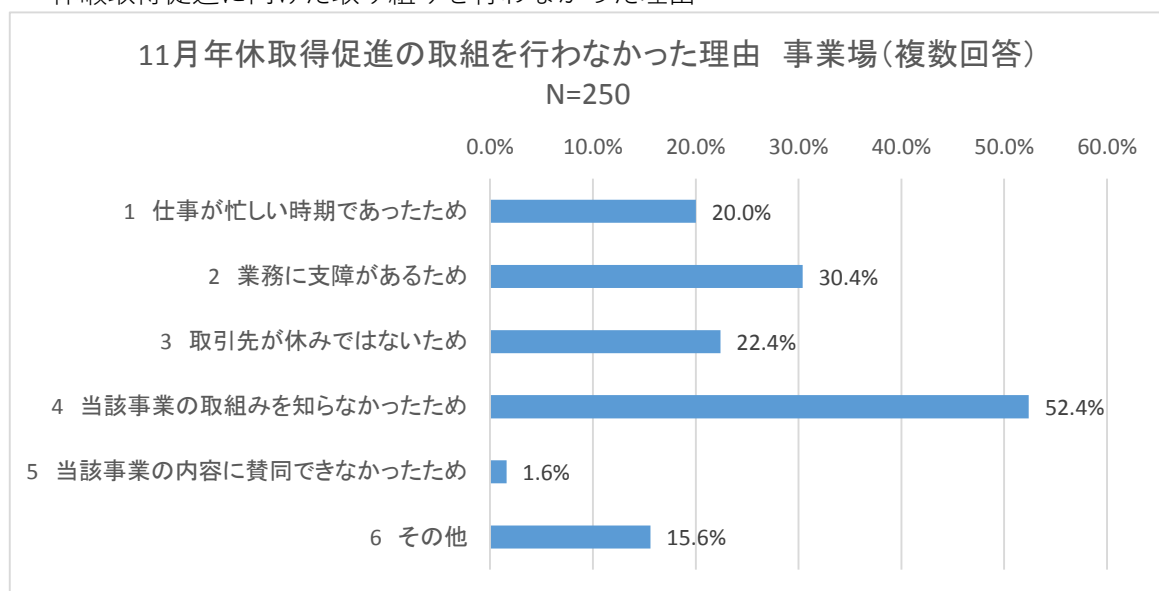


iii) 休暇取得を促す取組の阻害要因

11月の大道芸ワールドカップ期間に年次有給休暇取得促進の取組を「行わなかった」事業場について、その理由は、「当該事業の取組を知らなかったため」（52%）が最も多く、次いで「業務に支障があるため」（30%）であった。

・事業場

休暇取得促進に向けた取り組みを行わなかった理由

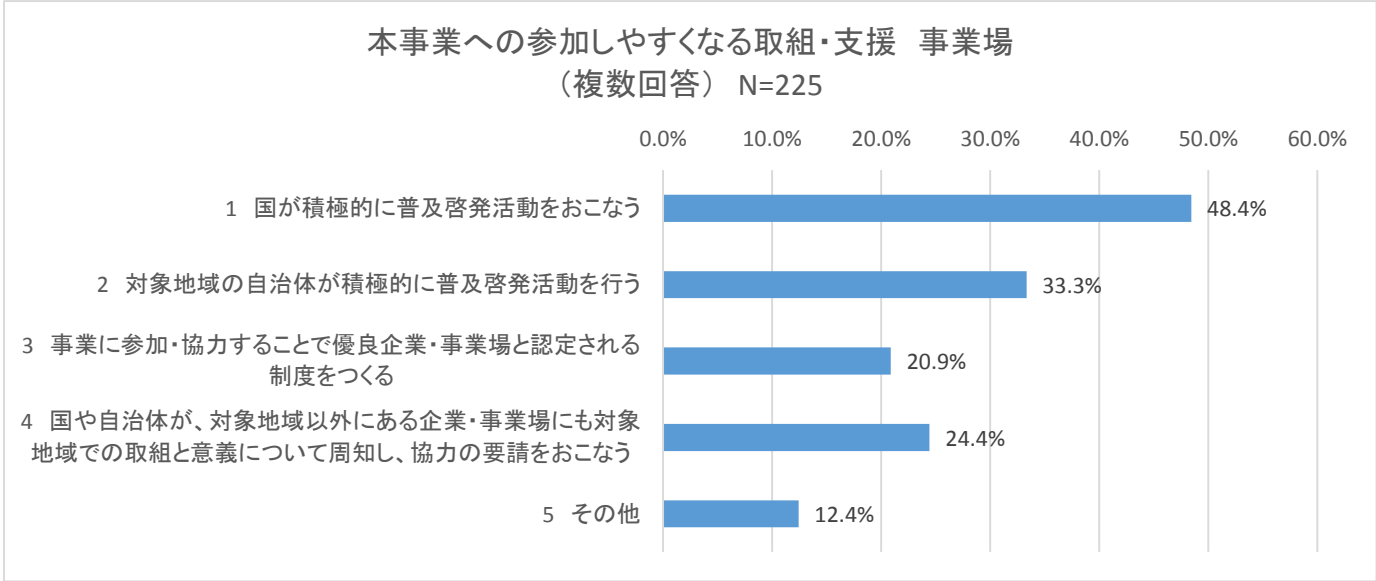


③本事業への参加・協力がしやすくなる取組・支援

本事業への参加・協力がしやすくなる取組支援については、「国が積極的に普及啓発活動を行う」（48%）が最も多く、次いで「対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行う」（33%）となった。

・事業場

本事業への参加がしやすくなる取組支援について



(3) 年間を通じた休暇取得促進の取組

①年次有給休暇の取得状況

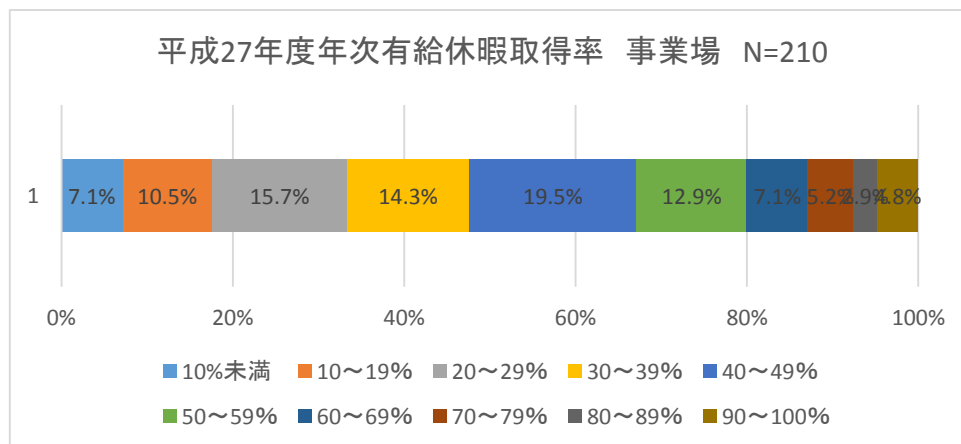
平成 27 年の 1 年間における年次有給休暇の取得状況は、210 事業所の平均で 41 %であった。
また、従業員の年次有給休暇の日頃の取得状況は、「年間 6 ～ 10 日程度」・「年間 1 ～ 5 日程度」が 32 %で、「ほとんど取得しない」が 16 %であった。

・事業場

年次有給休暇取得率

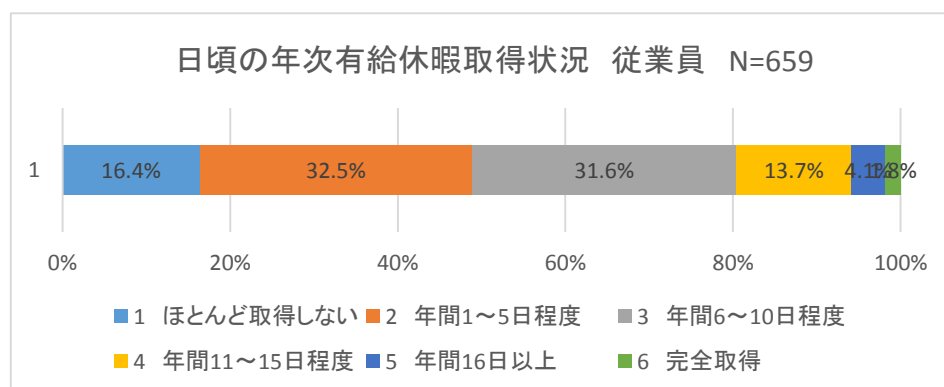
27年度年次有給休暇取得率

回答数	210
平均	41%
最小	0%
最大	100%



・従業員

年次有給休暇取得日数



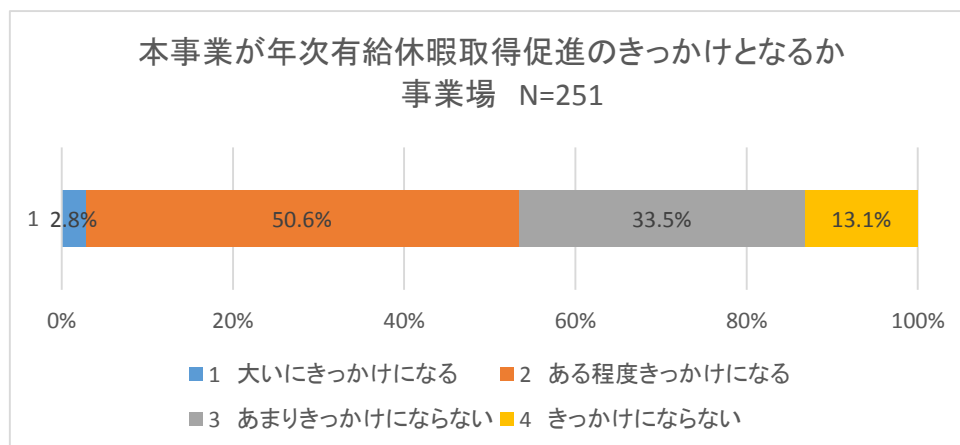
②本事業が年間を通じた休暇取得促進のきっかけになるか

本事業が年間を通じた年次有給休暇取得促進のきっかけになると回答した割合（「大いにきっかけになる」または「ある程度きっかけになる」と回答した割合）は事業場で54%、従業員で55%ときっかけになるとの回答は半数を超えており、取組への期待が表れている。

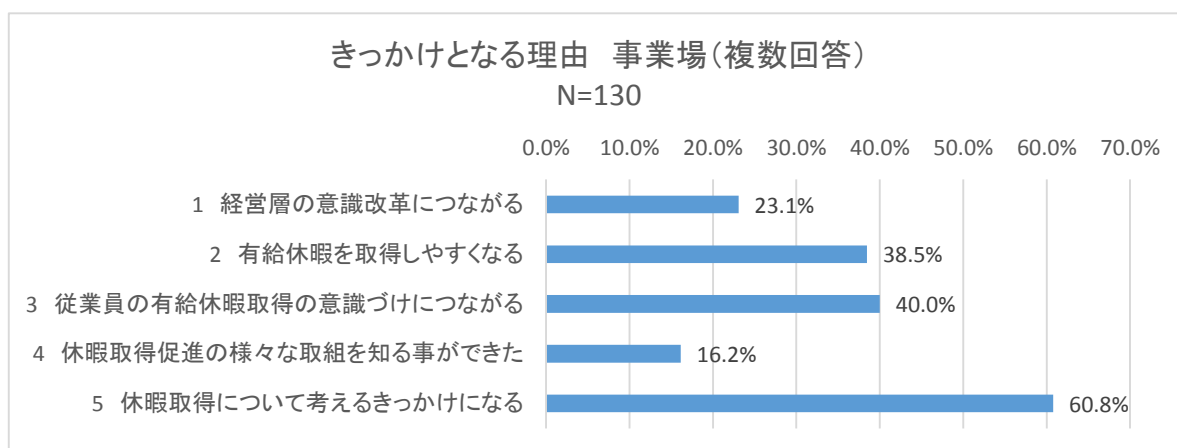
なお、「きっかけになる」と回答した事業場及び従業員にその理由を聞くと、事業場では、「休暇取得について考えるきっかけになる」（61%）が最も多く、従業員では、「有給休暇取得の意識づけになる」が最も多かった。

・事業場

本事業が休暇取得促進のきっかけになるか

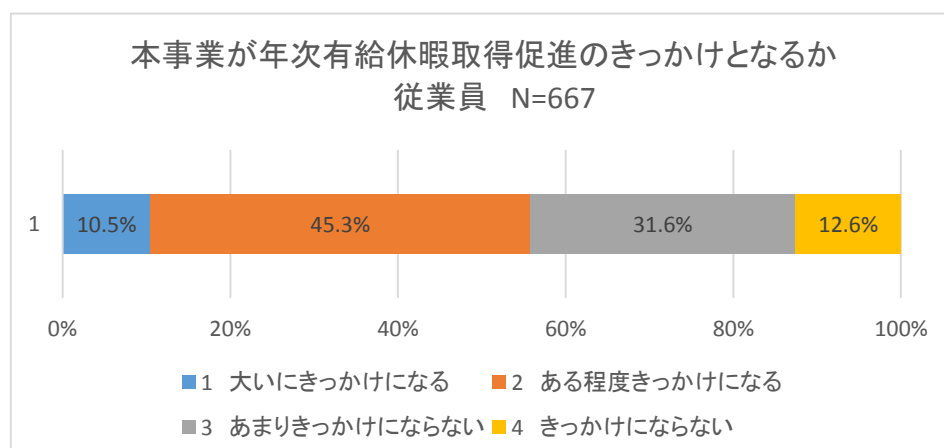


休暇取得促進のきっかけになる理由

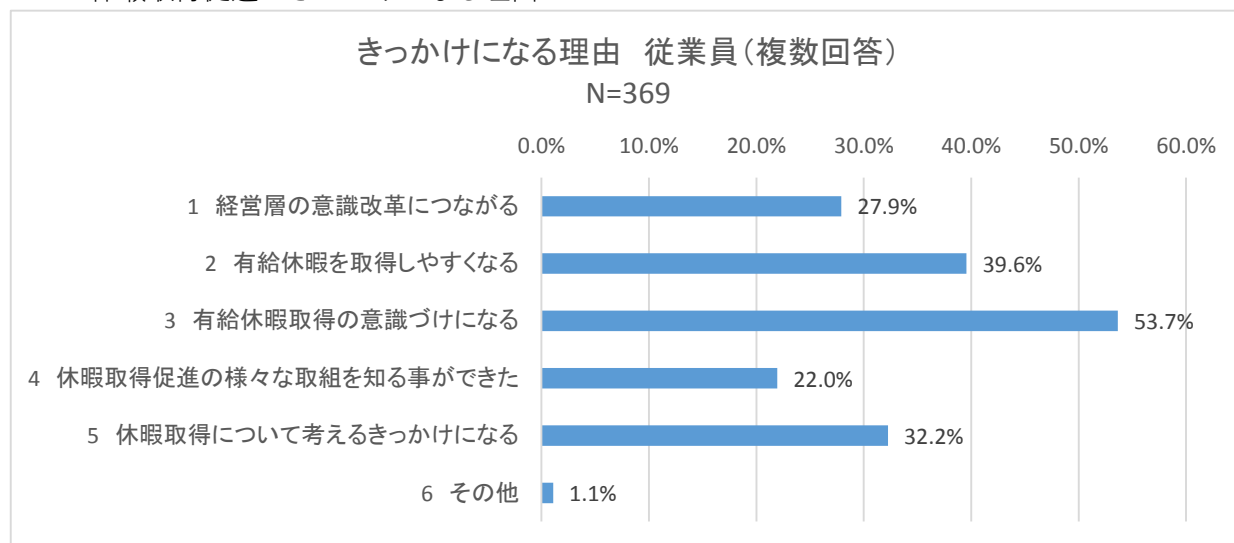


・従業員

本事業が休暇取得促進のきっかけになるか



休暇取得促進のきっかけになる理由



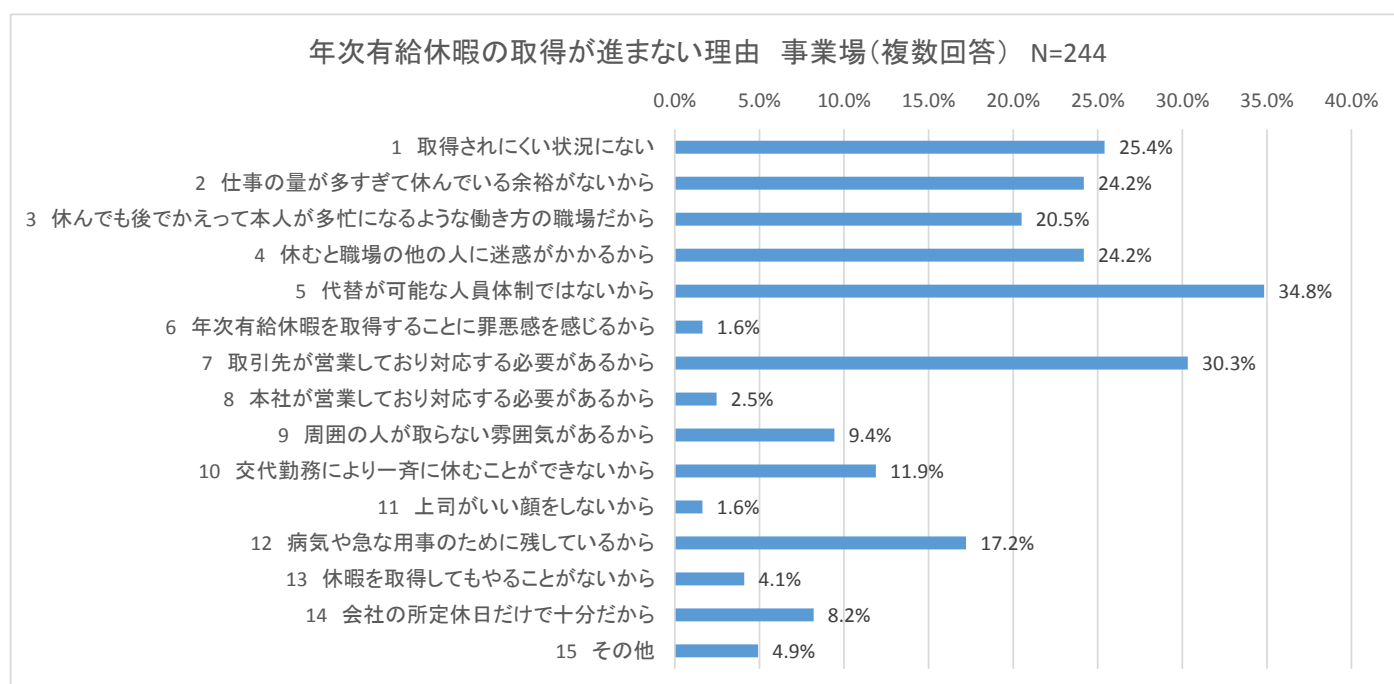
③休暇取得促進の阻害要因

休暇取得が進まない理由について、事業場では「代替が可能な人員体制ではないから」（35%）が最も多く、次いで「取引先が営業しており対応する必要があるから」（30%）であり、従業員では「休むと他の職場の人に迷惑になるから」（33.9%）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」（32.4%）であった。

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

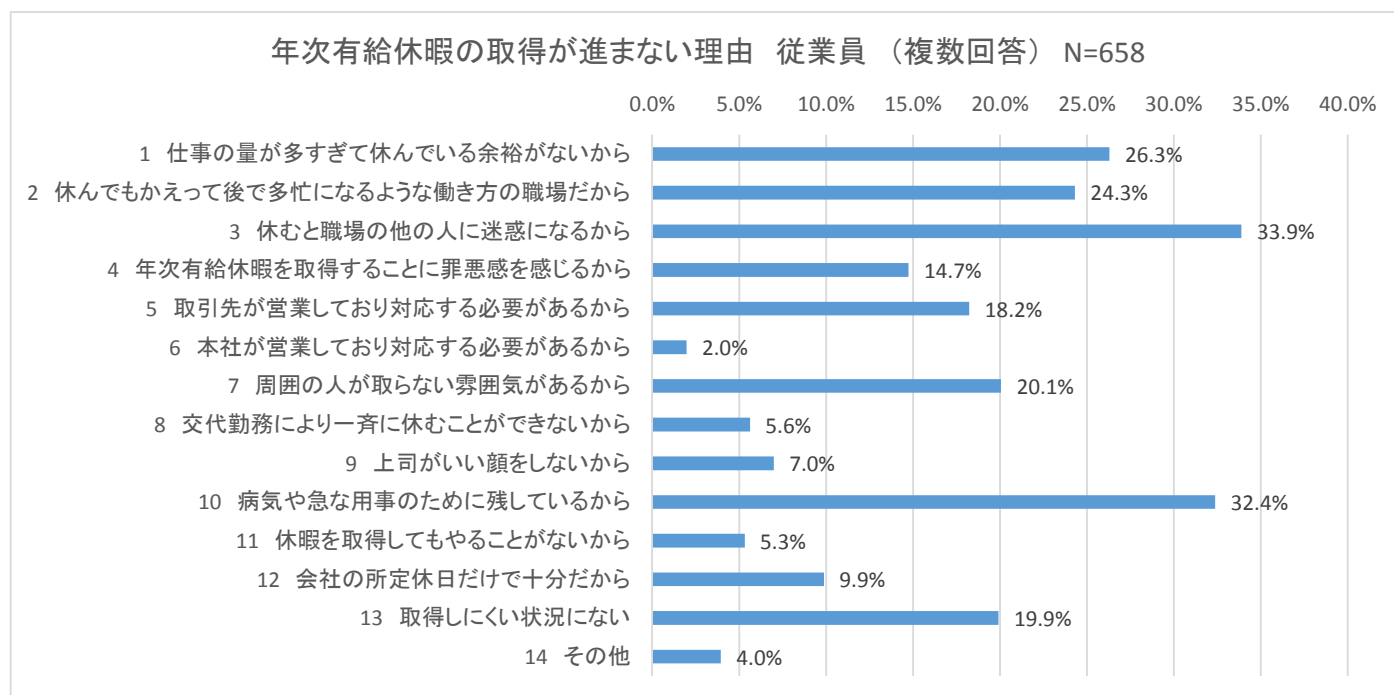
・事業場

休暇の取得が進まない理由



・従業員

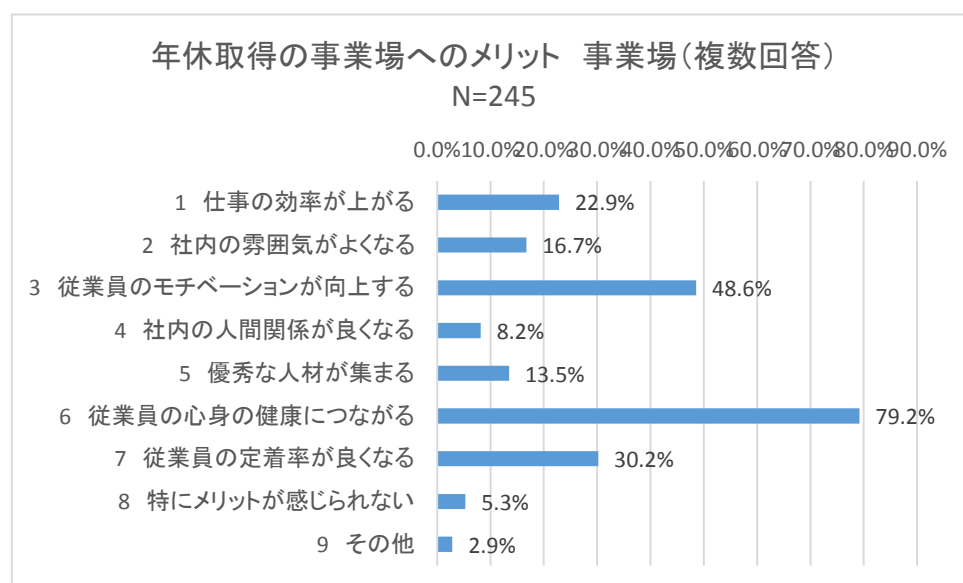
休暇の取得が進まない理由



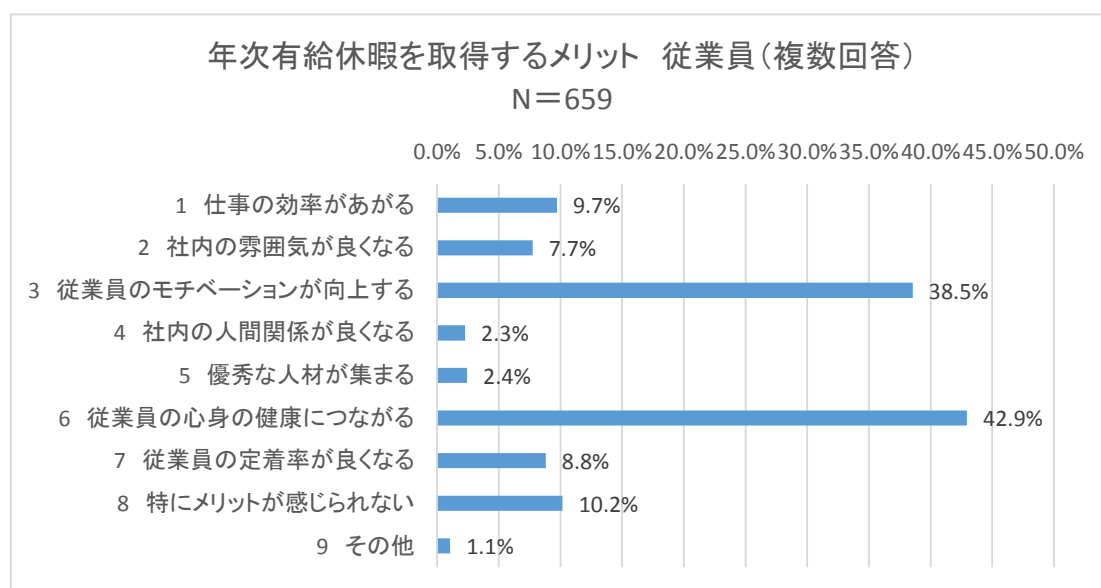
④年次有給休暇を積極的に取得するメリット

年次有給休暇を積極的に取得するメリットについては、事業場、従業員ともに、「従業員の心身の健康につながる」（事業場 79%、従業員 43%）が最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」（事業場 49%、従業員 39%）であった。

・事業場



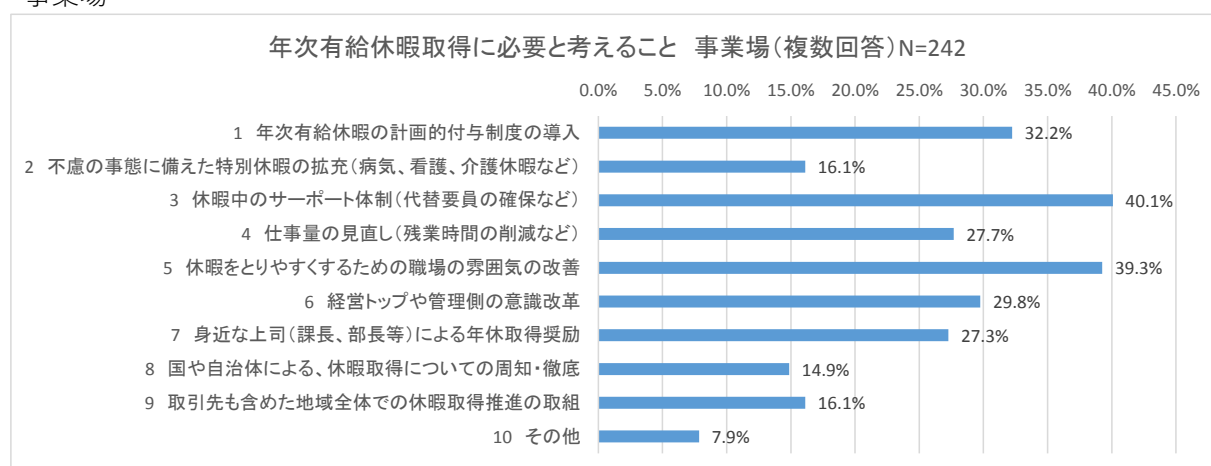
・従業員



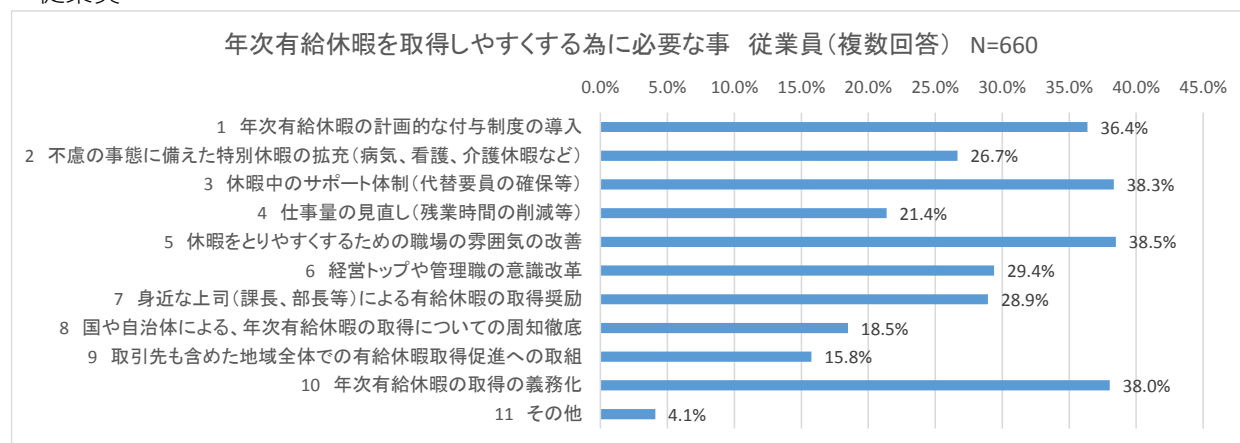
⑤年次有給休暇を取得しやすくするために必要な取組

年次有給休暇を取得しやすくするために必要と考える取組について、事業場では「休暇中のサポート体制」(40%)が最も多く、次いで「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善」(39%)、「年次有給休暇の計画的付与制度の導入」(32%)であった。一方、従業員では「休暇中のサポート体制」(38%)、「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善」(38%)、「年次有給休暇の取得の義務化」(38%)、「年次有給休暇の計画的付与制度の導入」(36%)の割合が高かった。

・事業場



・従業員

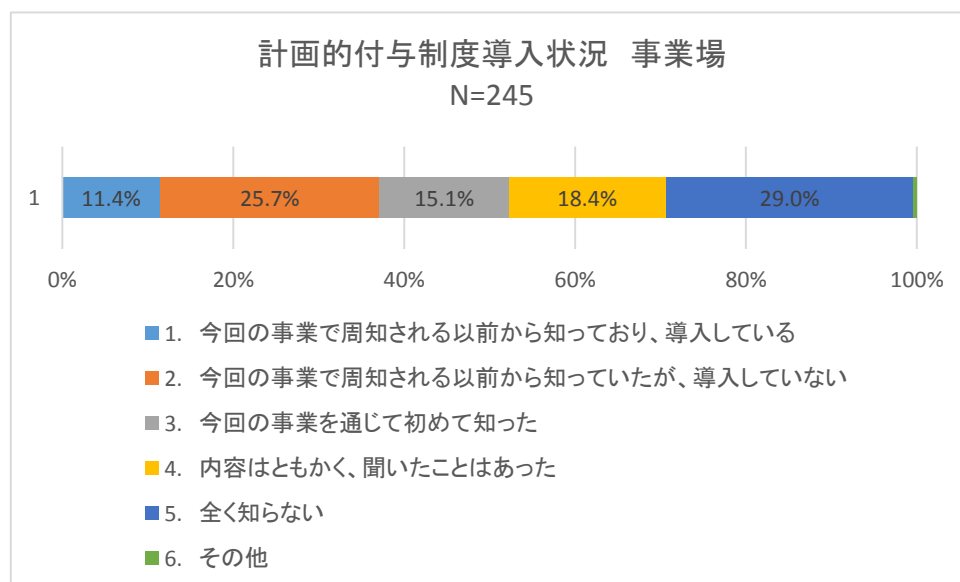


⑥年次有給休暇の取得を促進する制度

年次有給休暇の取得を促進するためには、計画的付与制度の導入が有効とされている。本事業においても計画的付与制度の周知を行っているが、導入している事業場は11%であり、また従業員アンケートによると「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」割合は14%であり、一層の周知・啓発を進めていく必要があると考えられる。

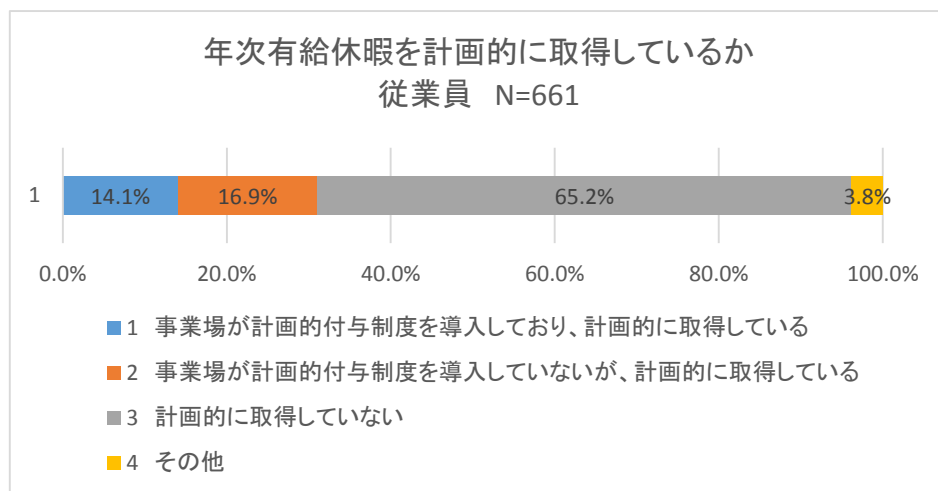
・事業場

計画的付与制度の認知・導入状況



・従業員

年次有給休暇を計画的に取得しているか



⑦勤務先における休暇についての労使間での話し合いの機会の有無について

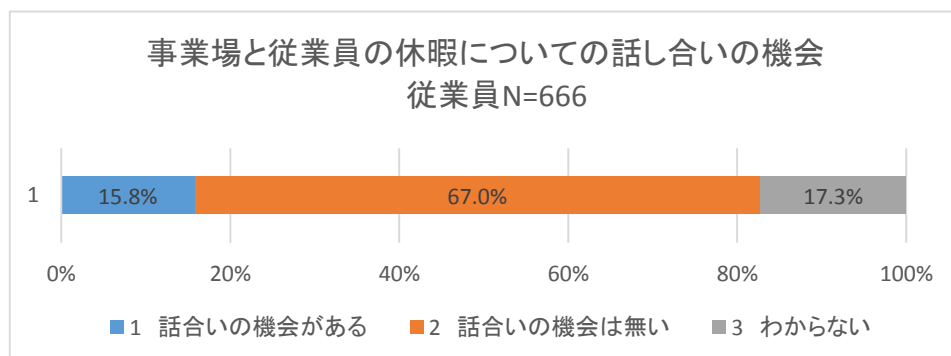
従業員が、勤務先で事業譲渡従業員の間で年次有給休暇等の休みの取り方について「話し合いの機会がある」と回答した割合は16%であった。

「話し合いの機会」と「年次有給休暇取得日数」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」が5%であるのに対して、「話し合いの機会はない事業場」では18%と13ポイント多くなっている。

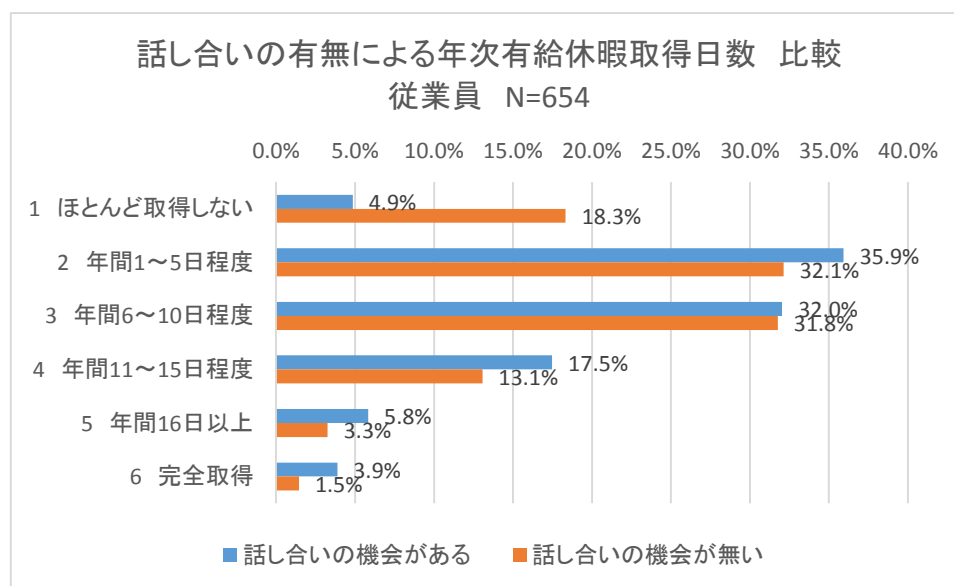
「年間11～15日程度取得」・「年間16日以上」・「完全取得」の割合は、「話し合いの機会がある事業場」は「話し合いの機会のない事業場」よりも多くなっている。

・従業員

話し合いの機会の有無



話し合いの機会の有無による年次有給休暇取得日数



(4) 調査による取組事例

・業種・規模に関係なく、多くの取組み・工夫がみられた。

① 経営トップによる社内への取得促進の呼びかけ

- ・夏季、年末年始等の全社をあげての取得促進。(駿河区 建設業 10～19 人)
- ・年次有給休暇の取得日数と残日数を毎月出して表にしている。(清水区 医療・福 10～19 人)
- ・年間休日取得表を全員が策定し見える化し、毎月の幹部会議にて年休取得状況を報告している。(駿河区 製造 200 人以上)
- ・毎月 1 回開催の安全衛生委員会で年次有給休暇取得状況報告を行い、取得を呼び掛けている。(葵区 小売・卸売 100～199 人)
- ・年間休日取得表を全員が策定し“見える化”している。毎月の幹部会議にて年休取得状況を報告している。(駿河区 製造 200 人以上)
- ・毎月取得日数の確認をし、管理職からの呼びかけを行っている。(葵区 情報通信 20～49 人)
- ・メールによる月 1 回の社長メッセージで、休暇取得を呼びかけている(駿河区 小売・卸売 9 人以下)
- ・月 1 回人事労務責任者と年次有給休暇取得の進捗状況確認。(清水区 製造 50～99 人)
- ・閑散期に管理職より年休取得の呼びかけ。(駿河区 小売・卸売 50～99 人)

② 計画的な休暇取得を推進

- ・勤務表作成時に休暇取得日を予定に入れるよう呼びかけている。
(葵区 小売・卸売 10～19 人)
- ・年明けに夏季休暇日程を全社員に周知。(葵区 小売・卸売 10～19 人)
- ・GW、夏季に休暇取得計画表を作成(駿河区 建設 10～19 人)
- ・年間で休暇取得予定を決め、取得できるよう分散化する。(清水区 製造 50～99 人)
- ・毎年1月中にその1年間に計画する一週間休暇を全社員に年間行事予定表に記入させている。(駿河区 建設 20～49 人)
- ・半期毎の初めに従業員へ3日の有給休暇取得予定日の提出をしてもらう。
(葵区 小売・卸売 10～19 人)
- ・休暇取得状況のグラフ化・職場掲示。(葵区 宿泊・飲食 10～19 人)
- ・年次有給休暇について従業員全員の一覧表を作成し管理している。
(清水区 医療・福祉 10～19 人)

③ 休暇を取得しやすい職場環境づくりの推進

- ・趣味活動のため最大3日の特別休暇(年次有給休暇)を1年間に1回取得できる「トリプルH(Happy Hobby Holiday)制度」を推進している。(駿河区 医療・福祉 200人以上)
- ・マルチジョブ化(多能工化)により休暇時のサポートを可能にしている
(清水区 小売・卸売 20～49 人)
- ・従業員の多能職化をすすめ、休暇取得時のフォローを可能にしている。
(葵区 小売・卸売 20～49 人)
- ・ジョブローテーションを行い、多能工化を推進。(清水区 製造 50～99 人)
- ・半日有給休暇制度により、特に子どもの学校行事、介護等で利用しやすく取り組んでいる。
(駿河区 製造 10～19 人)
- ・連続3連休の義務化と徹底。(葵区 小売・卸売 20～49 人)
- ・幹部に連続休暇を取るようすすめる、部下が取りやすくするようにしている。
(清水区 飲食・宿泊 20～49 人)
- ・年次有給休暇促進日の設定(駿河区 小売・卸売 100～199 人)
- ・人事部の掲示板(web上)に当該年度の労働時間、休暇取得管理方針を掲載している。
(葵区 建設 9人以下)
- ・5連休休暇とバースデー休暇の100%取得に向け、毎月支店ごとの取得率を公表
(葵区 金融・保険 200人以上)

(5) 今後の方向性のまとめ

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

1 国・自治体・団体等と連携した周知・啓発活動

本事業の認知度は、事業場で39%、従業員で18%と、特に従業員において低い水準であった。事業場が年次有給休暇取得促進の取組を行わなかった理由は、「本事業の取組を知らなかったため」が最も多く、本事業の趣旨等を定着させるためには、効果的な周知啓発が必要である。

事業場に対しては、新聞広告、事業主団体からの広報や行政からの働きかけや直接訪問などあらゆるツールを活用した周知が効果的であり、従業員に対しては、ポスターなどによる周知も必要であるが、勤め先の事業場を通じた事業主からの周知が必要であり、事業場への実効性のある働きかけが重要である。

このため、国・自治体・事業主団体等が協働で、事業主・従業員に対し、様々な広報ツールを活用して継続的に働きかけることが重要である。また、本事業による周知だけではなく、大道芸ワールドカップなどのイベントの情報発信の中に本事業の取組をのせることも有効であると考える。

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、本事業の事業場訪問でヒアリングしたときの経営者側の意見として人手不足で人員に余裕がない等の声が多く聞かれた。一方でそうした経営者も従業員の休暇に対する意識は高く、「できるだけ従業員に休暇を取らせたい」と考えており、本事業のアンケート結果からも、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もっていることがうかがえる。また、労使間の話し合いのある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、休暇取得日数が多い傾向にあることも明らかになった。

さらに、静岡市において、業種・規模に関係なく、様々な休暇取得促進に取り組む企業の事例を把握したところである。

こうしたことから、経営トップに対して、労働基準法等の正確な情報とともに、各企業の取組事例等を提供すること等により、休暇取得促進の重要性について理解を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域拡大、仕事の進め方の工夫、属人的になりがちな業務を見直すこと等による取組や、労使の話し合いの機会を設け、休暇取得に対する認識の共有化を図ること、年次有給休暇の計画的付与制度の導入により業務の見直し、効率化の契機にすること等、休暇を取得しやすい職場づくりを進めていくための支援を、企業の実情に応じて行うことが重要である。

8 提言リーフレットの作成及び配布

事業の総括として提言リーフレット「年次有給休暇取得促進に向けて」を作成し、アンケート回答事業場、訪問事業場等に送付を行い、今後の休暇取得促進を図ると共に、関係機関に配布した。

(1) 提言リーフレットの作成

作成枚数：2,000 枚

提言リーフレット「年次有給休暇取得促進に向けて」 仕上がりサイズ A4 (加工 A3 二つ折り)



(2) 配布

配布先・配布枚数は以下のとおりとした。

配布先	枚数
アンケート回答事業所・訪問事業所	330
静岡商工会議所	200
静岡経済同友会	20
静岡県経営者協会	20
静岡県中小企業中央会	50
連合静岡	150
静岡市清水商工会	800
静岡県社会保険労務士会	30
静岡新聞社	10
静岡観光コンベンション協会	30
静岡労働局	100
厚生労働省	20
静岡市役所	100
予備	140
合計	2000



静岡市における

休暇取得にむけた環境づくりへの取組

厚生労働省では、平成28年度、静岡市と連携を図り、地域における休暇取得促進の働きかけを行う「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を行いました。8月の夏季休暇取得促進や11月の大道芸ワールドカップ開催期間の年次有給休暇取得促進、シンポジウム開催など、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図る環境づくりを支援しました。



具体的な取り組み内容

事業場や地域への周知・啓発

8月と11月の休暇取得促進に向けて、事業場へのリーフレット配布、駅やスーパーマーケット・公共施設へのポスター掲示、市広報紙での呼びかけ、ラジオでの広報、新聞広告、インターネット掲載を行いました。



労務管理の専門家による市内事業場への訪問

社会保険労務士が市内事業場を訪問し、日頃の年次有給休暇取得状況のヒアリング、休暇取得促進や年次有給休暇の計画的付与制度等の働きかけを行いました。年次有給休暇取得についての好事例や、取り組み、各社の課題をヒアリングしました。

ワーク・ライフ・バランス シンポジウムの開催

11月18日 静岡市音楽館AOIに於いてワーク・ライフ・バランス シンポジウムを開催しました。静岡市内の事業主、従業員、市民、学生など多くの方にご参加いただきました。

基調講演

テーマ「ワーク・ライフ・バランスって何？」

講師

安藤哲也氏（NPO法人ファザリングジャパン理事長）

パネルディスカッション

テーマ「ワーク・ライフ・バランスの魅力」

コーディネーター

犬塚協太氏（静岡県立大学国際関係学部教授）

パネリスト

芥川崇仁氏（株式会社アクダガワ代表取締役）

浅野秀浩氏（株式会社お佛壇のやまき代表取締役社長）

学生 鈴木杏佳氏（静岡県立大学1年）

横畠あかね氏（静岡大学4年）

コメンテーター 安藤哲也氏

静岡市主催交流会 市内企業・学生

テーマ「私のワーク・ライフ・バランス」

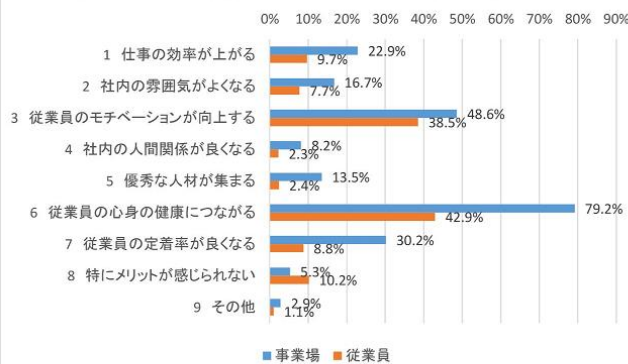
入場者数 224名（企業76名、学生114名、その他34名）



11月の取組後、事業場及び従業員の皆様にアンケート調査を実施し、本事業の効果をはかり、今後の方向性をまとめました

休暇を取得することは、従業員の心身の健康、モチベーションの向上につながると認識されています

年次有給休暇を積極的に取得することのメリット(複数回答)

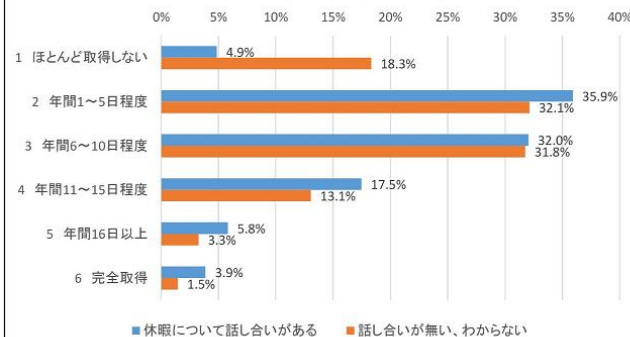


年次有給休暇を積極的に取得することのメリットは「従業員の心身の健康につながる」「従業員のモチベーションが向上する」が事業場、従業員とも多く、事業場、従業員の認識は概ね共通しています



労使で話し合うことで休暇への共通意識が高まり、休暇取得促進につながります

事業場での休暇についての話し合いの有無による年次有給休暇取得日数比較

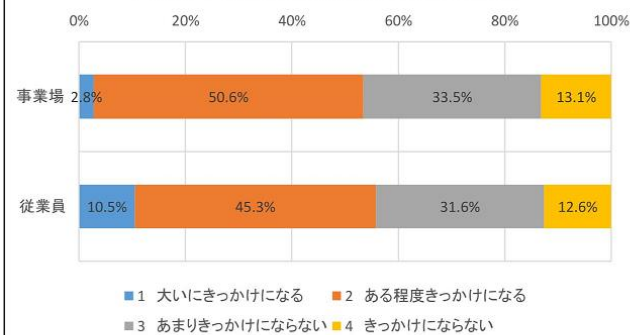


労使で休暇について話し合う機会がある事業場のほうが、話し合いの機会が無い事業場の従業員と比べ、休暇の取得日数が多い傾向となっています



本事業の実施による年次有給休暇取得促進に向けた取り組みへの期待が感じられます

本事業が年次有給休暇取得促進のきっかけとなるか

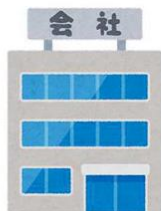


事業場、従業員とも5割以上が本事業の実施が年間を通じた年次有給休暇取得促進のきっかけになると回答しました。本事業の実施による年次有給休暇取得促進に向けた取り組みへの期待が感じられます



年次有給休暇の取得促進への提言

事業場訪問、アンケートの結果から、年次有給休暇取得がもたらすメリットが理解され、事業主・従業員の年次有給休暇取得促進のきっかけづくりが進んでいることがうかがえます。今後の年次有給休暇取得促進へむけて必要な事は次の3点です。



- 1.経営トップが進んで働き方・休み方の改善に取り組みましょう。
(社内への取得促進の呼びかけ)
- 2.休暇を確実に取得できるよう計画的な休暇取得を推進しましょう。
(計画的付与制度導入、休暇取得予定表を作成)
- 3.休暇を取得しやすい雰囲気づくり・職場環境の改善を検討しましょう。
(労使の話し合いの機会づくり、休暇中のサポート体制の充実)

事業主も従業員も一緒に考え、できることから始めましょう！！

市内にはこんな取り組みをしている事業場があります



①経営トップによる社内への取得促進の呼びかけ

- ・年間休日取得表を全員が策定し見える化し、毎月の幹部会議にて年休取得状況を報告している。(駿河区 製造 200人以上)
- ・毎月取得日数の確認をし、管理職からの呼びかけを行っている。(葵区 情報通信 20~49人)
- ・メールによる月1回の社長メッセージで、休暇取得を呼びかけている。
(駿河区 小売・卸売 9人以下)
- ・月1回人事労務責任者と年次有給休暇取得の進捗状況確認。(清水区 製造 50~99人)

②計画的な休暇取得を推進

- ・勤務表作成時に休暇取得日を予定に入れるよう呼びかけている。(葵区 小売・卸売 10~19人)
- ・年間で休暇取得予定を決め、取得できるよう分散化する。(清水区 製造 50~99人)
- ・毎年1月中にその1年間に計画する一週間休暇を全社員に年間行事予定表に記入させている。
(駿河区 建設 20~49人)
- ・半期毎の初めに従業員へ3日の有給休暇取得予定日の提出をしてもらう。(葵区 小売・卸売 10~19人)



③休暇を取得しやすい職場環境づくりの推進

- ・趣味活動のため最大3日の特別休暇(年次有給休暇)を1年間に1回取得できる「トリプルH(Happy Hobby Holiday)制度」を推進している。(駿河区 医療・福祉 200人以上)
- ・マルチジョブ化(多能工化)により休暇時のサポートを可能にしている
(清水区 小売・卸売 20~49人)
- ・半日有給休暇制度により、特に子どもの学校行事、介護等で利用し易く取組んでいる。
(駿河区 製造 10~19人)
- ・幹部に連続休暇を取るようすすめ、部下が取りやすくするようにしている。
(清水区 飲食・宿泊 20~49人)

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、協定に基づき計画的に休暇取得日を定めることができる制度です。この制度を導入することによって、休暇取得の確実性が高まり、従業員にとっては予定した活動を行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

2017年は例えばこんな活用が考えられます

8 August 2017							11 November 2017						
SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT
											1	2	3
											4	5	6
7	8	9	10	11	12		7	8	9	10	11	12	13
13	14	15	16	17	18	19	14	15	16	17	18	19	20
20	21	22	23	24	25	26	21	22	23	24	25	26	27
27	28	29	30	31			28	29	30				

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

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

働き方・休み方改善ポータルサイト

検索

平成28年度地域の特性を活かした休暇取得推進のための環境整備事業(静岡市)

問い合わせ先 厚生労働省委託事業実施機関 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会

静岡市葵区御幸町8-1 JADEビル6F TEL054-252-2110