平成２８年度
地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業
（新居浜市）

「実施報告書」

株式会社　いよぎん地域経済研究センター

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

はじめに 1
第１章　休暇取得促進策の検討・周知 2
１．連絡会議の設置・運営..... 2
２．休暇取得促進策の周知..... 7
第２章　事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけ . 19
１．事業場への直接訪問による働きかけ..... 19
第３章　事業に関するアンケート調査の実施について 26
１．事業場アンケート集計結果..... 26
２．従業員アンケート集計結果..... 45
第４章　今後の休暇取得促進策の方向性 66
１．本事業の取組の周知状況について..... 66
２．新居浜太鼓祭りに関連した休暇取得促進の取組..... 69
３．年間を通じた休暇取得促進の取組..... 73
４．業界団体を通じた休暇取得促進の取組..... 81
５．方向性のまとめ 84
第５章　提言リーフレット「年次有給休暇活用レポート」の作成 86
１．提言リーフレット「年次有給休暇活用レポート」の作成..... 86

はじめに

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現（年次有給休暇の取得促進、長時間労働の抑制）のための数値目標として、2020 年までに、「年次有給休暇取得率 70%」、「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 2008 年（10%）の 5 割減」の達成を掲げており、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、国をあげての取組が求められている。

新居浜市においては、四国三大祭りとしても知られる「新居浜太鼓祭り」が開催され、祭り期間中には多くの事業場が休業となり、学校も休校となるなど、地域をあげての取組が行われている。厚生労働省は、このような地域の特性を活かした取組に着目し、「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業（新居浜市）」を実施した。本事業では、平成 26 年度、平成 27 年度に引き続き、新居浜太鼓祭りの期間である 10 月 15 日～18 日を休暇取得の重点実施日と位置づけ、過年度の結果も踏まえつつ、地域全体で年次有給休暇の取得促進の働きかけを行った。３年間に渡る取り組みを通じて、地域全体として休暇取得促進への取組に対する意識の変化が見られるなど、事業として一定の効果を得られた。今後も、引き続き地域の特性を活かした働き方、休み方を検証し、重点実施日以外の年間を通じた期間や、他地域への展開も検討しながら日本全体のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組に対する参考としていきたい。

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

平成２９年３月
株式会社　いよぎん地域経済研究センター

第１章　休暇取得促進策の検討・周知

１．連絡会議の設置・運営

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

（１）名称

平成 28 年度地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業（新居浜市）にかかる連絡会議

（２）委員構成

下表の通り

区分	氏名	所属・役職
委員 （五十音順）	鎌田　眞太郎	一般財団法人　新居浜市観光協会　専務理事
	鴻上　浩宣	新居浜市　経済部長
	河野　治広	株式会社　伊予銀行　常務執行役員新居浜支店長
	杉田　鉄男	公益社団法人 愛媛労働基準協会 新居浜支部 常任幹事事務局長
	曽我部　謙一	株式会社　曽我部鐵工所　代表取締役社長
	武方　弘行	新居浜市教育委員会　事務局長
	武村　洋三	愛媛県東予地方局　産業経済部産業振興課 商工観光室長
	月岡　公治	松山短期大学　教授
	野村　大介	株式会社　愛媛新聞社　新居浜支社長
	真鍋　曜	新居浜商工会議所　事務局長
オブザーバー （順不同）	西　直樹	厚生労働省　労働基準局　労働条件政策課 設定改善係長
	寺脇　悠太郎	厚生労働省　労働基準局　労働条件政策課 働き方・休み方改善係
	藤田　恭子	愛媛労働局　雇用環境・均等室　室長
	三好　健太	愛媛労働局　雇用環境・均等室 雇用環境・均等室長補佐
	横山　淳	新居浜労働基準監督署　署長
	藤田　京子	新居浜市　経済部　産業振興課 労政係長

（敬称略、五十音順）

（３）連絡会議の開催と検討内容

Ａ．第１回連絡会議

開催日時	平成 28 年８月 31 日（月）13 時 30 分～15 時 30 分
開催場所	新居浜テレコムプラザ　3 階多目的ホール
出席者（敬称略） 委員 オブザーバー	鎌田　眞太郎、鴻上　浩宣、河野　治広、武方　弘行、武村　洋三、月岡　公治、野村　大介 西　直樹、寺脇　悠太郎、藤田　恭子、横山　淳、藤田　京子
議題	１）連絡会議設置について ①連絡会議設置要綱の決定 ②委員長選出 ２）事業内容について ①事業内容、スケジュール概要について ②休暇取得促進策、周知広報策の検討 ③事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけ ④アンケート調査の内容の検討

■第１回連絡会議　議事要旨■

１）厚生労働省からの開会あいさつ

・国をあげてのワーク・ライフ・バランスの推進状況、「働き方・休み方改善ポータルサイト」の周知、３年目に向けた取組方針等について説明を行った。

２）平成 28 年度地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業（新居浜市）にかかる連絡会議設置について

・要綱について承認された。

・出席委員、オブザーバーの紹介を行った。

・委員長に月岡公治委員（松山短期大学教授）を選出した。

３）事業内容について

①事業内容、スケジュール概要について

・事務局より、本事業の目的及び趣旨、概要について説明を行った。

②休暇取得促進策、周知広報策の検討

・事務局より、リーフレット等紙媒体の配布と新聞広告等のマス広告実施について説明を行った。

・事務局より、ポスター案、リーフレット案、クリアファイル案、説明用資料案の説明を行った。

③事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけ

・事務局より、新居浜市内の事業場 60 社（従業員数の少ない事業場も訪問対象に含む）への直接訪問の説明を行った。

④アンケート調査の内容の検討

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

４）その他意見交換（以下、委員意見及びオブザーバーコメント抜粋）

・えひめ国体に触れてもらっているが、11/19～23 は具体的にはウエイトリフティングの日程であり、みきゃんのイラストと合わせてぜひ追記いただきたい。

・太鼓祭りをターゲットとした取組は、ある程度浸透済みだと思うので、事業の締めくくりとなる２回目の新聞広告は２～３月が良いと思う。

・過去には、祭り参加、地域活動と業務の線引きが問題となることもあったが、現在は有給休暇の取得で対応している。また、記念日休暇の取得も推進している。

・ポスターの写真をもっと大きくできないか。太鼓台の写真があることで、貼ってもらえる、協力してもらえる事例は多い。

■第１回連絡会議の様子

B．第２回連絡会議

開催日時	平成 29 年 1 月 27 日（金）13 時 30 分～15 時 30 分
開催場所	新居浜テレコムプラザ　3 階多目的ホール
出席者（敬称略） 委員 オブザーバー	鎌田　眞太郎、鴻上　浩宣、河野　治広、杉田　鉄男、曽我部　謙一、武村　洋三、月岡　公治、野村　大介、眞鍋　曜（代理出席　仙波　学） 栗栖　崇、藤田　恭子、横山　淳、藤田　京子
議題	１）周知広報、事業場訪問の結果報告 ２）アンケート調査結果 ３）今後の休暇取得促進策の方向性 ４）提言リーフレット作成について

■第２回連絡会議　議事要旨■

１）委員長からの開会あいさつ
・周知広報活動への協力のお礼を述べた。

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

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

４）今後の休暇取得促進策の方向性
・事務局より、今後の休暇取得促進策の方向性について説明を行った。

６）提言リーフレット作成について
・事務局より、提言リーフレットの作成および内容について説明を行った。

７）その他意見交換（以下、委員意見及びオブザーバーコメント抜粋）
・最近では取引先の労働基準法の遵守状況も企業を評価する指標の一つとなっていることから、今後は休暇取得の促進が浸透するだろう。

・事業の認知ルートは「市政だより」の折込リーフレットが多いと予想していたが、アンケート結果から、事業場に送付したポスターが有効であったのは意外であった。目につきやすいからだろう。

・男性の育休も一般的になっており、休暇の取得に対する経営者側の意識を変えていく必要がある。

・代替要員がいなければ、急病や怪我などに対応できないため、スキルの見える化、多能工の育成など工夫した取組が必要である。医療・介護業界など専門的な資格が必要な職種は難しいが、対応は必要だろう。

・新居浜地域では、太鼓祭り期間以外の休暇取得が重要である。そのためには、休暇を取得できる環境の整備についての「事業場と従業員との認識のズレ」の解消が必要だろう。

・「休むと迷惑」の意識がある。新居浜地域の人手不足の解消には、理系教育の底上げ、県内労働人口の確保、地域資源のアピールが必要である。

■第２回連絡会議の様子

２．休暇取得促進策の周知

（１）ポスター、リーフレット等の作成と配布

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

Ａ．ポスター等媒体の作成数量

ポスター	1,500 部
リーフレット	59,100 枚
クリアファイル	7,000 枚
事業場説明用資料	260 部

Ｂ．配布状況

配布対象	方法・依頼先等	媒体種類			
		ポスター	リーフレット	クリアファイル	事業場説明用資料
事業場	愛媛県労働基準協会	20	650	10	10
	新居浜商工会議所	30	2,600	20	10
	その他事業場	180	100		
	事業場訪問（60 先）	125	300	240	180
	事業場郵送	340	64	1,700	
	IRC Monthly	250	裏表紙印刷	3,510	
小中学生の保護者	市内の小中学校		10,600		
地域住民	市内の公共施設等	150	100		10
	その他市民	45	150	215	
	市政だよりへの折込		44,000		
その他	愛媛県ほか	65	50	25	5
	その他配布先	295	480	1,275	45
	予備分等		6	5	
合計		1,500	59,100	7,000	260

（２）その他の周知広報

Ａ．　愛媛新聞への広告掲載　　9/28（水）

Ｂ．　南海放送ラジオＣＭ　　9/12（月）～10/10（月）の間で 30 回実施

Ｃ．　南海放送ラジオ番組　　10/1（土）放送の南海放送「ザ・ＶＯＩＣＥ」に愛媛労働局の藤田室長が出演

Ｄ．　IRC Monthly への広告掲載　10 月号裏表紙に掲載

Ｅ．　CATV インフォにいはまＣＭ

Ｆ．　新居浜市役所 LED 電光掲示板

Ｇ．　facebook（新居浜市役所、新居浜商工会議所、ＩＲＣ）

Ｈ．　メールマガジン（新居浜商工会議所）

（３）周知広報に用いた媒体等

Ａ．ポスター（Ｂ２サイズ）

Ｂ．リーフレット（Ａ４サイズ）（表面）

Ｂ．リーフレット（Ａ４サイズ）（裏面）

新居浜地域のみんなで

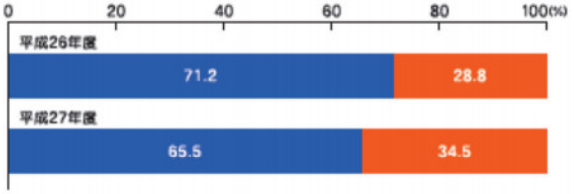
年次有給休暇を活用して家族と地域と自分の時間を作りましょう！

過去2年間も10月15日～18日の「新居浜太鼓祭り」を重点実施日と位置付け、休暇取得促進に向けた働きかけを実施しました。以下は、事業場と従業員の皆様を対象とした過去2年間の事業に関するアンケート結果の概要です。

平成27年度は約7割の事業場で休暇取得促進の取組が行われました！

重点実施日に休暇取得促進の取組を行った事業場の割合は高い水準です

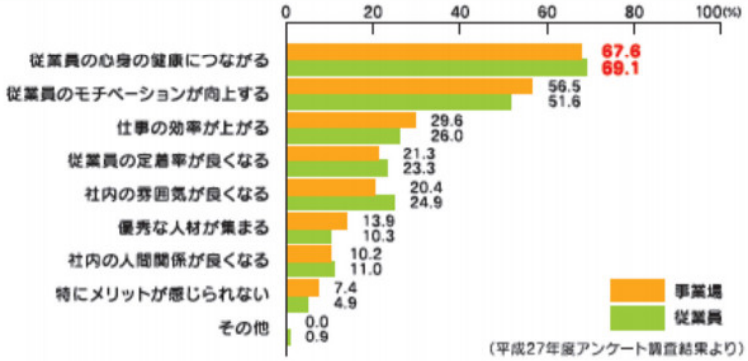
- 平成27年度に重点実施日（10月15日～10月18日）に向けて何らかの取組を行ったと回答した事業場は65.5%であり、前年度に比べて5.7ポイント低下しましたが実質的には高い取組水準となっています。
- 平成27年度は、10月17日、18日が土曜日、日曜日であったことから特別な取組を行わなくても休日となったことが影響したと考えられます。



■行った　■行っていない　（平成26年度・平成27年度事業場アンケート調査結果より）

従業員が年次有給休暇を取得することのメリット（複数回答）平成27年度

- 事業場、従業員ともに、「心身の健康につながる」、「モチベーションが向上する」、「仕事の効率が上がる」という答えが多くみられました。
- 従業員が年次有給休暇を取得することによるメリットについて、事業場と従業員ともに共通の認識があります。



（平成27年度アンケート調査結果より）

職場内でできることから取り組んでみましょう

休暇中のサポート体制の整備

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

休暇を取得しやすくするための職場の雰囲気の改善

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

新居浜市でもこんな取組をしている事業場があります！

- 年次有給休暇の繰り越しに加えて、特別傷病休暇を40日積立可能にしています。
- 公休日と年次有給休暇を含わせた3連休を年2回取得するよう推奨しています。
- 年間5日、ゴールデンウィーク、夏季、シルバーウィーク、年末年始に年次有給休暇の計画的付与を導入しています。

たくさんの事業場で休暇取得に向けた取組がすすんでいます。
誰もが休暇を取得しやすい職場づくりに地域ぐるみで取り組みましょう！！

Ｃ．クリアファイル（Ａ４サイズ）（表面）

Ｃ．クリアファイル（Ａ４サイズ）（表面）

Ｄ．事業場説明資料（Ａ４サイズ　６ページ）

（表面）

（中面）

Ｅ．愛媛新聞広告

Ｆ．南海放送ラジオＣＭ（原稿　20 秒）

［女性］
10 月 15 日から新居浜太鼓祭りが始まるんだって（23）
［男性］
僕は太鼓祭りに合わせて有給休暇を取得！（18）
［女性］
いいね。私も休も！！（7）
［男性］
休みをとって心身ともにリフレッシュ！！（17）
計画的に年次有給休暇を取得しましょう。厚生労働省からのお知らせでした。（34）

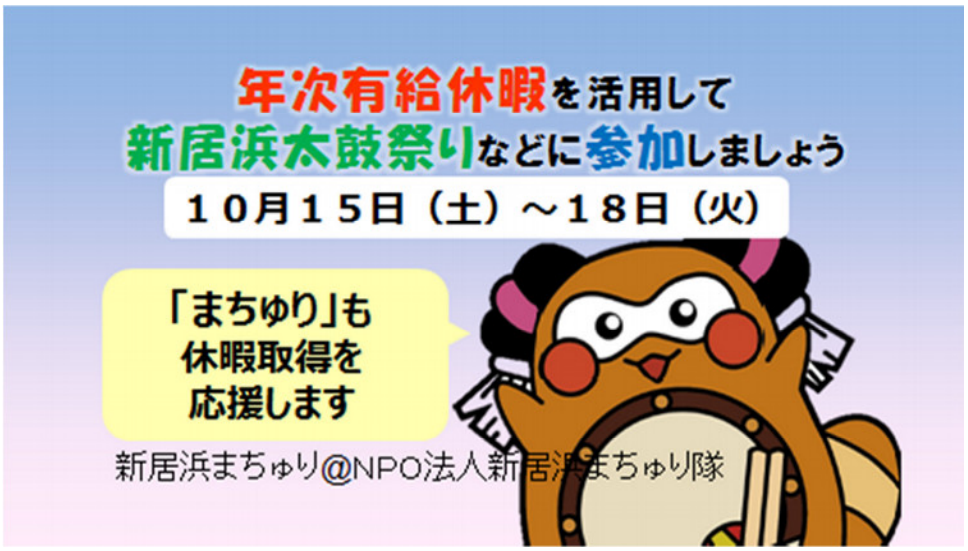
Ｇ．南海放送ラジオ番組「ザ・ＶＯＩＣＥ」（出演者）

Ｈ．IRC Monthly への広告

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

Ｉ．CATV インフォにいはまＣＭ

（スライド１枚目）



（15 秒）

新居浜地域のみなさん！

10 月 15 日土曜日から新居浜太鼓祭りが始まります。

年次有給休暇を活用して、お祭りなどの地域のイベントに参加し（て、家族と触れ合う時間をつくり）ましょう！

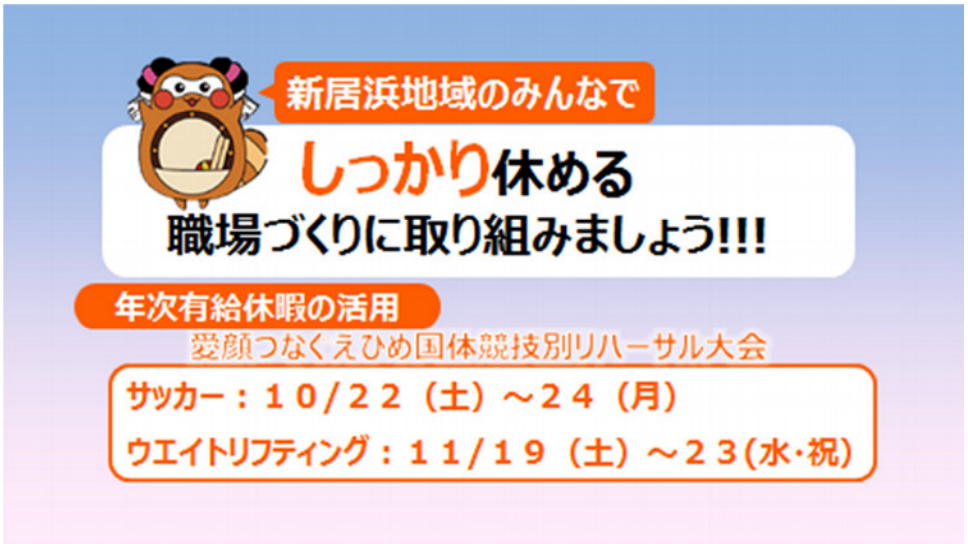
（スライド２枚目）

（15 秒）

たとえば、太鼓祭りの期間に合わせて年次有給休暇を設定すると、４連休が実現します。

計画的な休暇の取得は、心身の健康や仕事のモチベーションアップにつながります。

（スライド３枚目）



（15 秒）

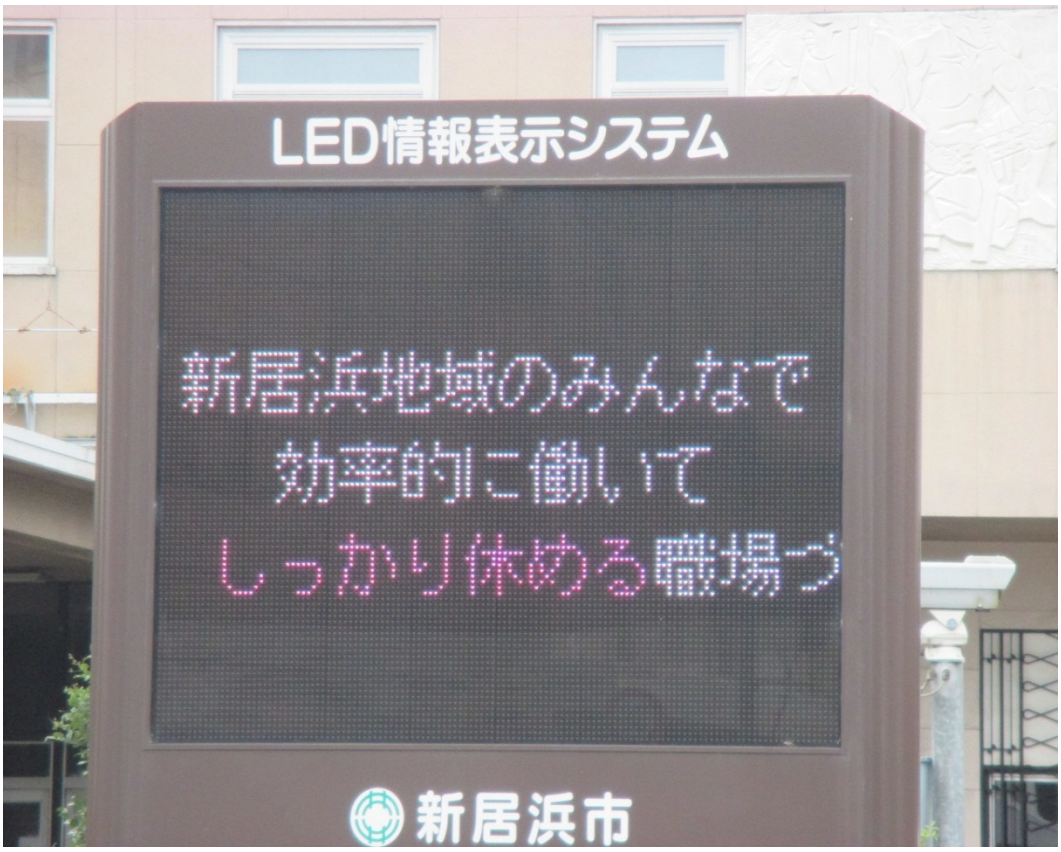
ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、誰もが休みやすい雰囲気づくりが必要です。

新居浜地域のみんなで、「効率的に働いて、しっかり休める職場づくり」に取り組みましょう！

（スライド４枚目）

（15 秒）
厚生労働省では、新居浜市と連携を図りながら、
地域における休暇取得促進の働きかけを行う「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を行っています。

Ｊ．　新居浜市役所 LED 電光掲示板



（１ページ目）
年次有給休暇を活用して新居浜太鼓祭りなどに参加しましょう！！（30）スクロール

（２ページ目）
新居浜地域のみんなで（10）
効率的に働いて（7）
しっかり休める職場づくりに取り組みましょう！！（23）スクロール

G．　facebook（新居浜市役所、新居浜商工会議所、ＩＲＣ）

H.　メールマガジン（新居浜商工会議所）

▼１０月は「年次有給休暇取得促進期間」です（厚生労働省）
厚生労働省では、年次有給休暇を取得しやすい環境整備を促進するため、平成２６年度から１０月を「年次有給休暇取得促進期間」としており、今年度も集中的な広報活動を行っていきます。今年度も来年度の年次有給休暇の計画的付与について労使で話し合いを始める前の１０月を「年次有給休暇取得促進期間」としています。厚生労働省では、目標達成に向けて、全国の労使団体などに対して周知の依頼やポスターの掲示など、さまざまな広報活動を行っていきます。
http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000135523.html
（新居浜市向けポスター）
http://www.niicci.or.jp/wp/wp-content/uploads/2016/09/nenjiyuukyuu.pdf

第２章　事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけ

１．事業場への直接訪問による働きかけ

地域内の事業場における休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけを目的として、事務局スタッフによる事業場訪問を実施した。訪問に際しては、経営者との面談に努め、本事業の概要を説明するとともに、年次有給休暇の計画的付与制度に関する情報提供、重点実施日である新居浜太鼓祭りに合わせた休暇取得状況や取組事例の情報収集、周知ツールの配布等を行った。

（１）訪問時期

平成 28 年９月 21 日～９月 27 日

（２）訪問事業場

新居浜市内の事業場 60 か所を訪問した。訪問対象とする事業場は、従業員数の少ない事業場（10～99 名程度）も対象に含め、製造業以外の業種も幅広く含まれるよう選定した。なお、愛媛労働基準協会新居浜支部及び事業受託者（株式会社いよぎん地域経済研究センター）の有する地域情報等より選定した。

（３）働きかけの内容

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

なお、訪問時には本事業内容や休暇取得促進策に関する説明用資料を用いる。

（４）訪問者

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

（５）訪問結果

・平成 26 年度、平成 27 年度に引き続いて３年目の取組であることから、本事業の内容を知っている事業場が多く、継続的な周知活動により、本事業が着実に浸透していることを実感した。

・趣旨については概ねご理解いただいた。昨年に続いて、祭り期間周辺の日程や地域も含めて、休暇取得の希望には柔軟に、極力希望通りに対応するとの事例が多かった。

・新居浜太鼓祭りの期間以外の年間を通じた休暇取得の促進については、もともと進んでいる事業場もあったが、今後の課題としている事業場が目立った。また、事業規模や業種、人手の状況により休暇取得促進に対する取組や考え方に差が見られた。

（６）ヒアリング要旨

① 本事業の内容（理解、評価）について

・全事業場に本事業のポスターを掲示している。ポスターを見て、新居浜の太鼓祭りを観るために休暇を取得した他地域の社員がおり、本事業が地域を跨いで休暇取得の理解促進に役立った。休暇取得の促進に向けた取組は継続することで浸透するため、本事業は来期以降も是非継続事業としてほしい。	卸売業
・本事業を通じて、休暇取得促進に対する認識が新たになった。このような事業がなければ、休暇について普段意識することはない。	機械設計業
・指定休暇や年次有給休暇などの推進を含めて、従業員と会社双方にとって最善な方法を検討している。今後は、堂々と連続休暇を取得できる環境整備に取り組みたい。	海運業
・本事業のような取組があると、普段休暇を取得しない人に呼び掛けるきっかけになり、とてもよかった。	製造業
・少数精鋭の人員体制であり、経営者の管理が行き届くため当面計画的付与制度などの導入予定はないが、優秀な人材確保のためにも休暇の取得率向上や労働環境を整備することの必要性を本事業により十分に理解した。	製造業
・一級品、特級品でしか日本のモノづくりは生き残れない。また、人がいないとモノは作れない。モノづくり企業として生き残るためには、積極的な休暇取得促進の働きかけは難しい。休暇を取得させた分、国からの補てんがあるのならば休暇取得の促進に納得できる。	製造業
・事業の趣旨は理解できるが、小規模企業であり、追加的な対応は考えていない。大手企業や公務員と中小零細企業に同じ制度を適用しようとすることに無理があると思う。	リサイクル業
・本事業の趣旨は理解でき、祭り時期の休暇取得にも協力している。しかし、極端な権利の主張には違和感を感じており、休暇と業務のバランスにも留意が必要である。他業種、他地域と比較して労働条件で後れを取ることがないように留意したい。	製造業

・本事業の内容について十分に理解しているが、従来より太鼓祭り時期の休暇取得は地域に浸透しているため、追加的な対応が難しい。	製造業他複数
・あくまで地方祭なので、他地域からの理解が得られにくい。本事業の内容はあくまで理想だが、単なる周知ではなく、行政からの強い働きかけや強制が無ければ実現は難しい。	通関・梱包業

② 太鼓祭り期間の休暇対応について

・例年、17 日及び 18 日は休業（公休日）としている。	製造業他多数
・例年 16～18 日を計画的付与制度による一斉付与日としている。（本年度は 16 日が日曜日であり、17. 18 日のみ計画的付与）	製造業
・17 日、18 日は休業とはしていないが、本年度は有休取得により全員が休暇を取得している。	製造業
・太鼓祭り期間中に年次有給休暇を取得する社員は多い。交代要員等を考慮のうえ、できるだけ希望に応じて有給休暇を取得させている。	製造業他複数
・太鼓祭りの役員を務める社員などの希望者には、太鼓祭り期間周辺の休暇も認めている。	サービス業他複数
・今年度、10 月の公休日として新たに 18 日を設定した。	医療・介護
・業種や取引先の都合上通常営業だが、祭り期間に向けて前もって出勤日の調整をし、交代で休暇を取得させている。	製造業他複数
・西条や新居浜など、地域で祭りの期間が異なるため、地域ごとの祭り期間に応じて交代で休暇を取得させている。	運輸業他複数
・祭り期間は繁忙期であるため、祭り期間の後などに休暇の取得を促している。	食品製造販売
・繁忙日であり、休暇取得は難しいが、早出・早帰りには対応している。	食品製造業
・祭り期間は有休休暇の一斉付与日としているが、期間中に出勤する社員には休日出勤扱いとして、特別手当を支給している。	土木工事業
・以前は祭り期間を休業としていたが、拠点や県外取引先の増加に伴い、有休での対応としている。	運送業他複数

③ 年次有給休暇の計画的付与制度の導入状況について

・昨年の本事業による直接訪問を受け、制度の導入を検討したが、事業拠点が４か所に点在し、業務内容や休日も異なるため導入は難しいと考えている。	リフォーム業
・太鼓祭り期間に一斉付与を行っている。	製造業他複数
・制度化はしていないが、祭り期間、お盆などは有休休暇の一斉消化を行っている。	住宅建設業
・すでに休暇の取得率が高く、導入する必要性が無い。	製造業他複数
・２年前に２日間の付与でスタートしたが、現在はお盆やゴールデンウィークの並びをみて 4 日間設定している。	機械設計業
・年間５日間付与している。	運輸業
・導入するべきであり、今後導入を検討する。制度化することで、	卸売業

強制的にでも休んでもらう仕組みを作りたい。	
・導入したいが、休暇取得日が法律で縛られることで従業員の休暇取得の自由度が失われることを懸念している。また、身近に導入事例がないため、二の足を踏んでいる。	医療・福祉
・まずは事務職を対象に、一斉付与により土曜日や連休取得を可能にするなどの取組を検討したい。	運輸業
・行政による啓発活動や、休暇取得が進まない社員がいることなどを受けて、２年前に計画的付与制度を導入した。今後も拡充していきたい。	製造業

④ 休暇取得促進に向けての課題等について

・休暇を自由に取得できる環境だが、お盆やゴールデンウィークなど休みやすいきっかけを活かせていない。休暇を取得しやすい環境の構築に向けて、段階的に取り組みたい。	卸売業
・休暇推奨日を設けたいが、委託業務のため設定が難しく、導入に至っていない。年間カレンダーを作成して休みやすい雰囲気づくりに取り組んでおり、有給休暇の取得促進はまさに過渡期である	運輸業
・事業の趣旨を十分に理解し、仕事と家庭の両立ができるよう、有休を取得しやすい環境づくりに努めている。ただし、全ての製造工程が複数名による流れ作業であり、休暇者の穴埋めをしながら納期に対応し、利益を確保することは容易でない。	製造業
・勤務体系や職種の違いから、部門間で休暇の取得しやすさに差があるため、事業場全体に休暇取得しやすい環境を広めることが課題である。	医療・福祉
・業種柄、計画的付与制度の導入は難しいが、アニバーサリー休暇などの導入により、休暇を取得しやすい雰囲気づくりに取り組みたい。	食品製造・販売業
・パートが多く、正社員の代替が難しいため休暇取得の啓発が難しい。また、人手不足で業務に支障が出ないようにシフトを組むことで精一杯であり、休みを取得しづらい雰囲気がある。	小売業
・人手確保のためにも、他社にはない休暇制度や労働環境の整備が不可欠と考えている。まずはアニバーサリー休暇や半日休暇から導入したい。	娯楽業
・人手不足で業務遂行が困難である。したがって休暇取得促進のための積極的な働きかけができるほど人繰りに余裕がなく、休暇取得促進の優先順位は低い。	管理・清掃業他複数
・事業の趣旨は理解できるが、理想と現実がかい離しすぎている。離職者も多く深刻な人手不足により、休暇取得のための代替要員がいないため、休暇を取らせてあげられない。	介護
・仕事の繁閑の変動が大きい業種であり、駆け込み需要などの外部環境にも経営が大きく左右されるため、ホワイトカラーに合わせた対応は難しい。	建設業
・年末年始でも、取引先の繁忙期となるため休みづらい。本当の	卸売業

国民の祝日があればよい。	
・休暇取得、労働時間、稼働率、生産性を考えると、休暇を取得しない人の方が優秀である場合もあり、個々の能力と照らし合わせると、一律に休暇の取得を促進するのは難しい。	製造業

⑤ すでに取り組んでいる休暇取得促進策について

・山の日に連続した休暇の取得を推奨するため、定例会議の開催日を変更し、夏季連続休暇の取得促進を行った。	運輸業
・半日単位の有給休暇制度を導入している。また、長期休暇取得促進に向けた取り組みにより、長期休暇の取得者が増えている。	医療、福祉
・上司が自ら夏季・冬季休暇を取得し、従業員が休暇を取得しやすい雰囲気づくりを行っている。	娯楽業
・年２回は、公休日と年次有給休暇を合わせた３連休を取得するよう推奨している。	娯楽業
・全社方針として、３年前よりワーク・ライフ・バランスの視点を取り入れ、しっかり休むことが当たり前である雰囲気づくりに取組んでいる。また、管理職に対しては、休暇取得のためのサポート体制の構築を行うよう指導している。	卸売業
・飛び石となっているところを公休日として、連続休暇としている。	卸売業
・トップ自らが連続休暇の取得をするなど、メリハリの利いた働き方を推進している。	卸売業
・営業職と事務職でペアを組んでおり、どちらかが休んでも顧客に迷惑の掛からない体制をとっている。	卸売業
・中小企業のため経営者との距離が近く、労使が休暇制度について直接意見交換を行える環境にある。	卸売業
・独身者はバースデー休暇、既婚者は結婚記念日休暇を取得させるようにしている。また、長期療養の場合に備え、福祉休暇として 40 日間積み立てられるようにしている。	製造業
・内規により、勤続年数に応じて日数設定のあるリフレッシュ休暇制度を設けている。（５年：２日、10 年：４日）	製造業

⑥ その他

・時間外労働を減らして生産性を上げながら、休暇の取得を促進するという国の方向性は、オーダーメイドで臨機応変な対応が求められる中小企業にとっては非常に厳しいものがある。	卸売業
・地域のイベントやお盆、シルバーウィークなどをきっかけとした休暇取得を行うことで、特定の時期に人が集中する。旅費の高騰、混雑を勘案すると、時季を捉えた休暇取得の促進が国民全体の利益になるのかは疑問である。	建設業
・小売業など休日が関係ない業種も多く、祝日増加には疑問がある。一律に祝日を増やしてがんじがらめにするのではなく、国は年間で取得すべき休日数を設定すべきである。	建設業
・本事業を通じて、休暇取得に対する意識に変化があった社員も	製造業

いた。	
・周知に当たっては、「全国で選ばれたモデル地域」をアピールしたらよいと思う。	建設業
・年末年始でも、取引先の繁忙期となるため休みづらい。本当の国民の祝日があればよい。	卸売業

（７）訪問事業場の内訳

番号	事業場名	業種
1	日泉化学株式会社	製造業
2	森実運輸株式会社	運輸業
3	財団法人積善会　十全総合病院	総合病院
4	株式会社ｸｯｸ・ﾁﾔﾑ	食品製造販売
5	株式会社ﾊﾀﾀﾞ	菓子製造販売
6	株式会社ﾏﾏｲ	小売業
7	株式会社三好鉄工所	製造業
8	新居浜市農業協同組合	農業
9	おべ工業株式会社	製造業
10	協同組合新居浜給食センター	給食業
11	株式会社曽我部鉄工所	製造業
12	桑原運輸株式会社	運輸業
13	南国産業株式会社	娯楽業
14	愛媛整備産業株式会社	サービス
15	ハピネス福祉会	介護
16	株式会社ﾏｲﾝﾄﾋﾟｱ別子	観光業
17	青野海運株式会社	海運業
18	愛媛東部ﾔｸﾙﾄ販売	卸売業
19	藤田産業株式会社	卸売業
20	株式会社丸菱商会	卸売業
21	神野忠夫商店	卸売業
22	三王ハウジング株式会社	建設業
23	ユースエンジニアリング株式会社	開発、設計、製作
24	渡部物産株式会社	倉庫業
25	白石建設工業株式会社	建築、土木業
26	株式会社ｼｱﾃｯｸ	建設ｺﾝｻﾙﾀﾝﾄ業
27	医療法人健生会　循環器科　林病院	病院
28	株式会社東新製作所	製造業
29	永豊機械株式会社	工事、修理業
30	株式会社ﾀｽﾃﾑ	製造業
31	明星運輸株式会社	運送業
32	萩尾高圧容器株式会社	製造業
33	山内工業株式会社	配管、土木工事業
34	近藤物産株式会社	食品卸
35	株式会社興新設計	機械設計業
36	ｲｽﾞﾐ精機株式会社	製造業
37	日栄産業株式会社	通関・梱包業
38	秋山工業株式会社	管工事業
39	登尾鉄工株式会社	製造業
40	株式会社小川運送	運送業
41	株式会社　よしだ	ﾘﾌｫｰﾑ業
42	株式会社愛新鉄工所	製造業
43	森実ﾀｳﾝｻｰﾋﾞｽ㈲	運送業
44	東和工業株式会社	製造業
45	富士興業株式会社	土木工事業
46	萩尾機械工業株式会社	製造業
47	有限会社佐々木組	製造業
48	中央自動車工業株式会社	サービス業
49	株式会社菅工務店	住宅建築業
50	株式会社村上工業所	製造業
51	株式会社新居浜自動車教習所	サービス
52	ﾆｯｿｰ技研株式会社	工事業
53	株式会社岡田商店	産廃業
54	有限会社伊藤精工所	製造業
55	株式会社近藤工作所	製造業
56	株式会社ﾏｸﾛｷｯﾁﾝｷｸﾞﾌｼﾞ	販売、ﾘﾌｫｰﾑ業
57	芙蓉海運株式会社	海運業
58	株式会社田坂若水	建材卸売業
59	米谷建設株式会社	総合建設業
60	株式会社伊藤被服	繊維製品製造

第３章　事業に関するアンケート調査の実施について

本事業では、休暇取得促進に向けて、地域全体への周知活動等を行ってきたが、その効果を測るべく地域内の事業場、従業員双方に向けたアンケート調査を実施した。

１．事業場アンケート集計結果

（１）調査の概要

調査の対象および調査内容、方法等は以下の通り。

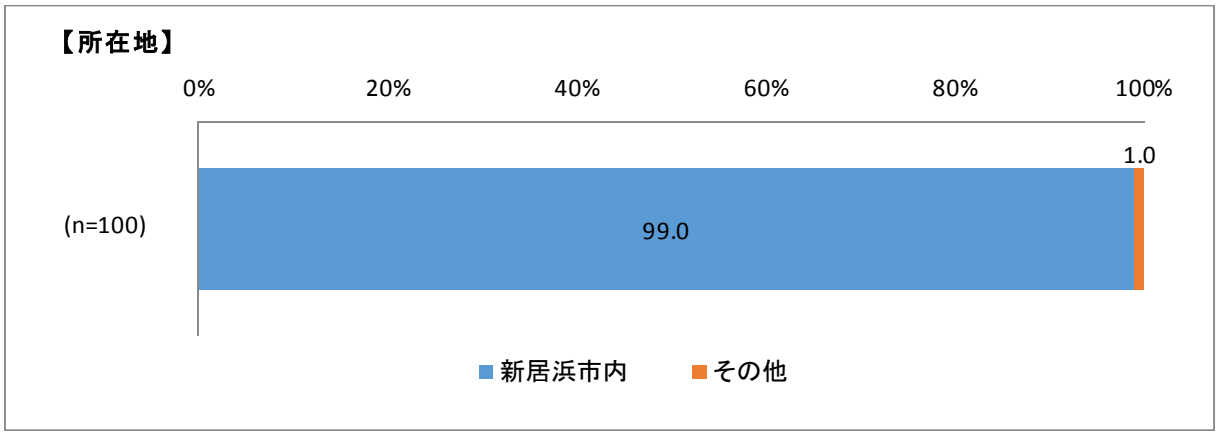
調査対象	事業場訪問の実施先及び愛媛労働基準協会新居浜支部加盟事業場等　計 400 先 （概ね従業員数５名以上の事業場）
調査内容	年次有給休暇の取得状況等（平成 28 年 12 月 1 日現在）
具体的方法	対象地域の事業場に事務局より直接調査票を郵送し、返信用封筒にて回収
調査時期	平成 28 年 11 月 25 日（金）～12 月 30 日（金）
有効回答数	105 社、回収率 26.3%

参照上の注意点：　①端数を四捨五入した関係で、合計が 100%にならない項目がある。
②グラフ中の「ｎ」は、有効回答数を表す。

（２）回答者属性

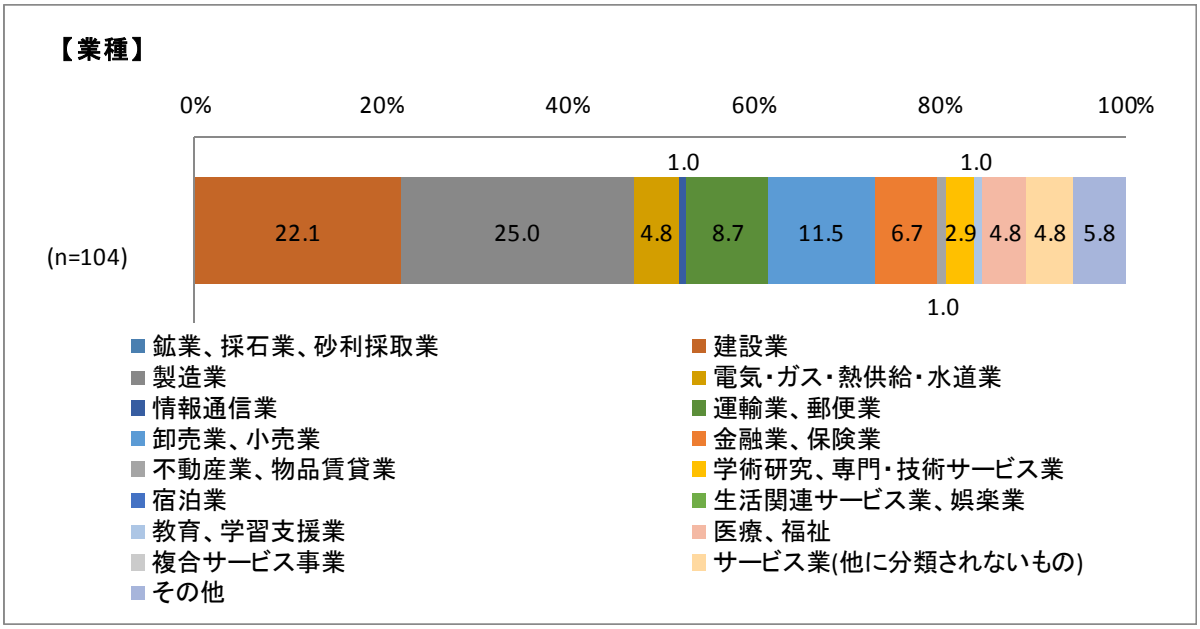
問 1．貴事業場の所在地はどちらですか。
あてはまるものを一つお選びください。

所在地は、「新居浜市内」（99.0%）、「その他」（1.0%）となった。



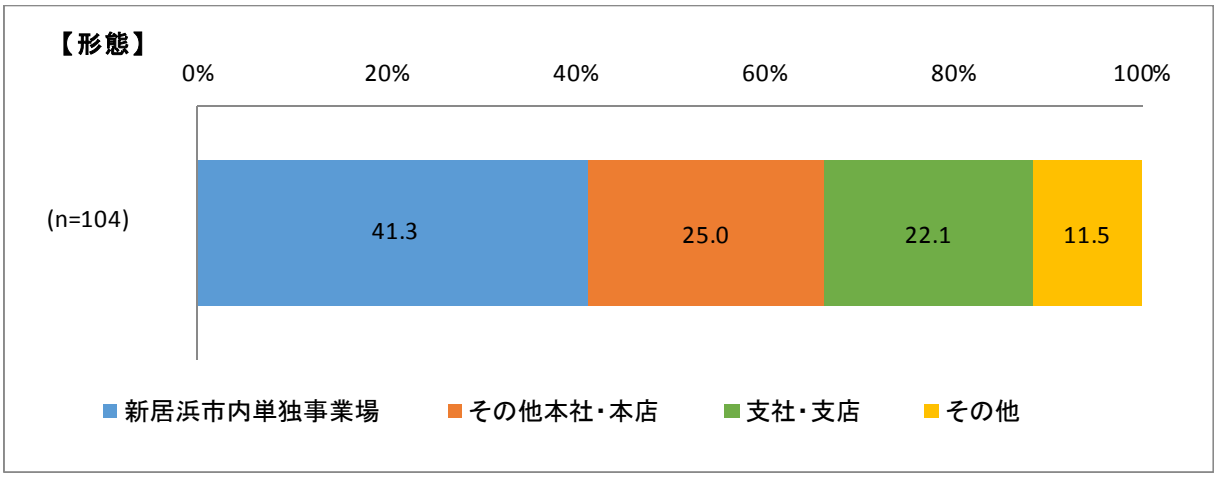
問 2. 貴事業場の業種（売上高がもっとも大きな事業）について、あてはまるものを一つお選びください。

事業場の業種は、「製造業」（25.0%）が最も多く、次いで「建設業」（22.1%）、「卸売業、小売業」（11.5%）となった。



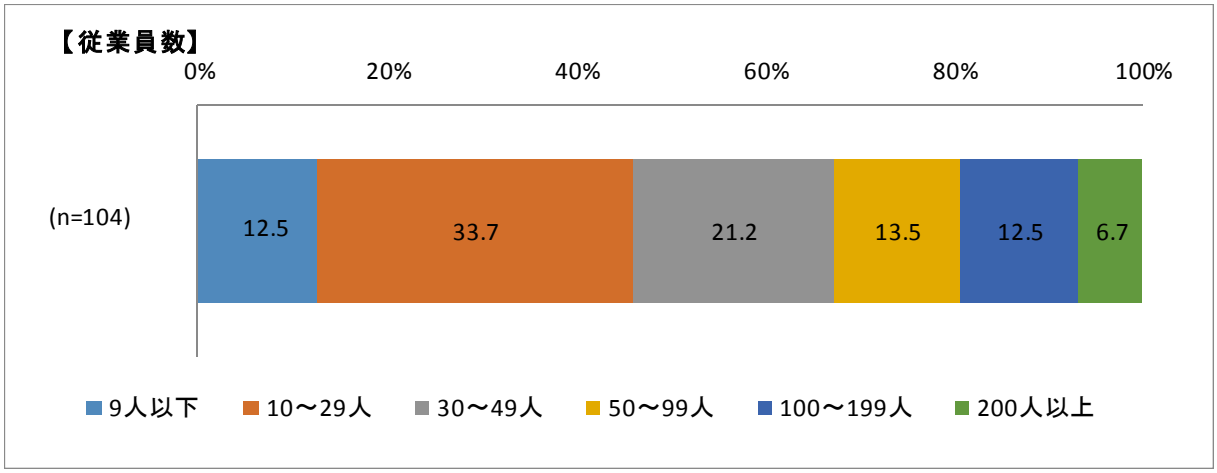
問 3. 貴事業場の形態（本/支店別）について、あてはまるものを一つお選びください。

事業場の形態は、「新居浜市内単独事業場」（41.3%）、「その他本社・本店」（25.0%）、「支社・支店」（22.1%）となった。



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

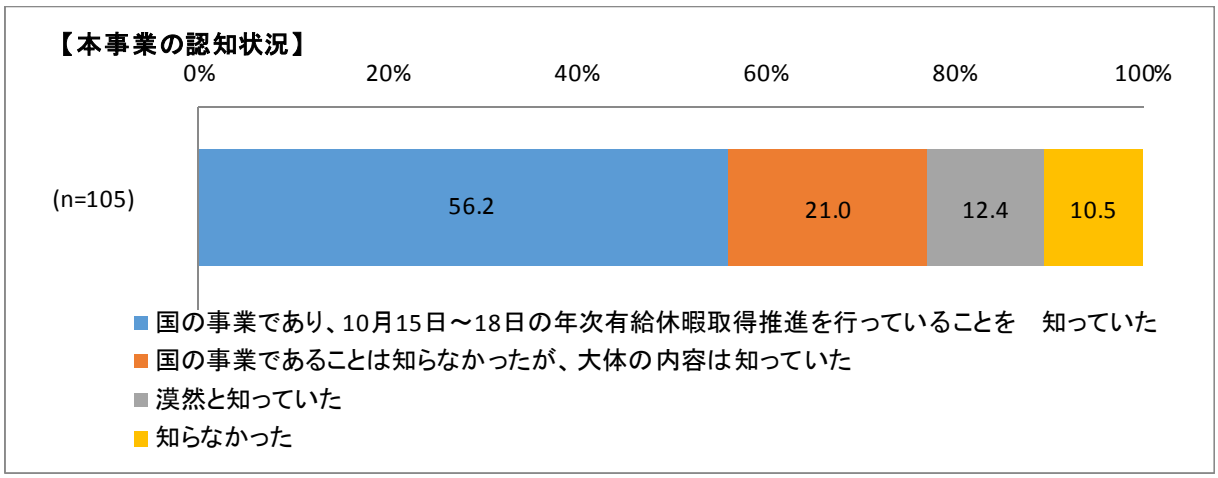
事業場の従業員数は、「10～29 人」（33.7%）が最も多く、次いで「30～49 人」（21.2%）、「50～99 人」（13.5%）となった。



（３）「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」について

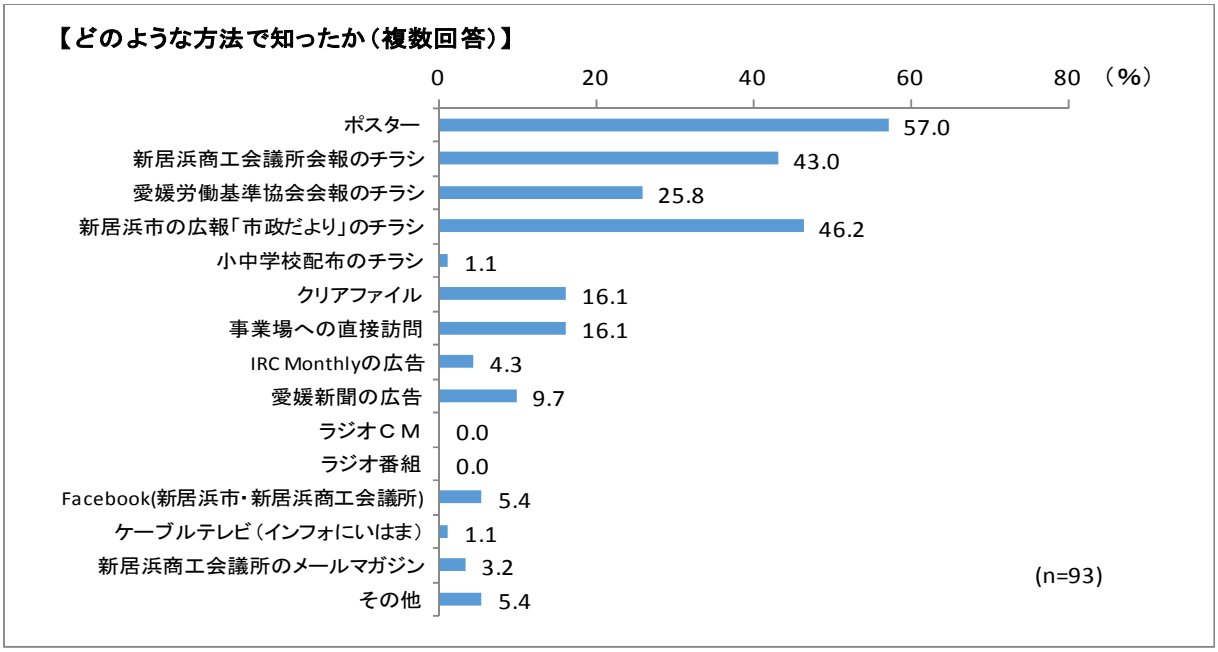
問 5. 新居浜地域において「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」として、新居浜太鼓祭り期間の 10 月 15 日～18 日の期間に年次有給休暇取得促進の取組が行われていることをご存知でしたか。
あてはまるものを一つお選びください。

本事業の取組実施についての認知状況は、「国の事業であり、10 月 15 日～18 日の年次有給休暇取得促進を行っていることを知っていた」（56.2%）が最も多く、次いで「国の事業であることは知らなかったが、大体の内容は知っていた」（21.0%）となった。



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

本事業を知ったルートは、「ポスター」（57.0%）が最も多く、次いで「新居浜市の広報「市政だより」のチラシ」（46.2%）、「新居浜商工会議所会報のチラシ」（43.0%）、となった。

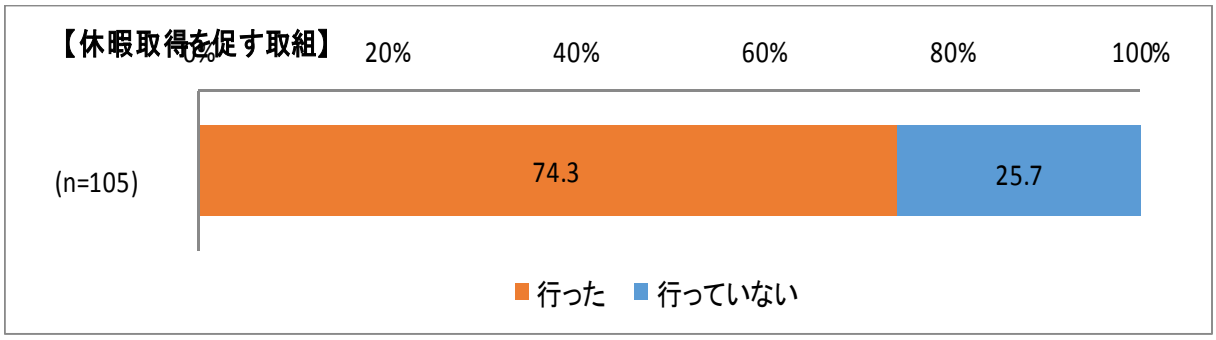


【その他の回答】
・ ＩＲＣが開催する若手経営者向けセミナー。

（４）新居浜太鼓祭りに関連した年次有給休暇取得を促す取組について

問 7. 今年の新居浜太鼓祭りに関連して、年次有給休暇取得を促す取組を何らか行いましたか。
あてはまるものを一つお選びください。
※「１. 行った」には、以前より取組を行っている場合を含めます。

今年の新居浜太鼓祭り期間の年次有給休暇取得促進の取組状況は、「行った」（74.3%）、「行っていない」（25.7%）であった。
※「行っていない」と回答した先のうち、問 9 で「以前より行っている」と回答した 18 先を「行った」に振替えている。

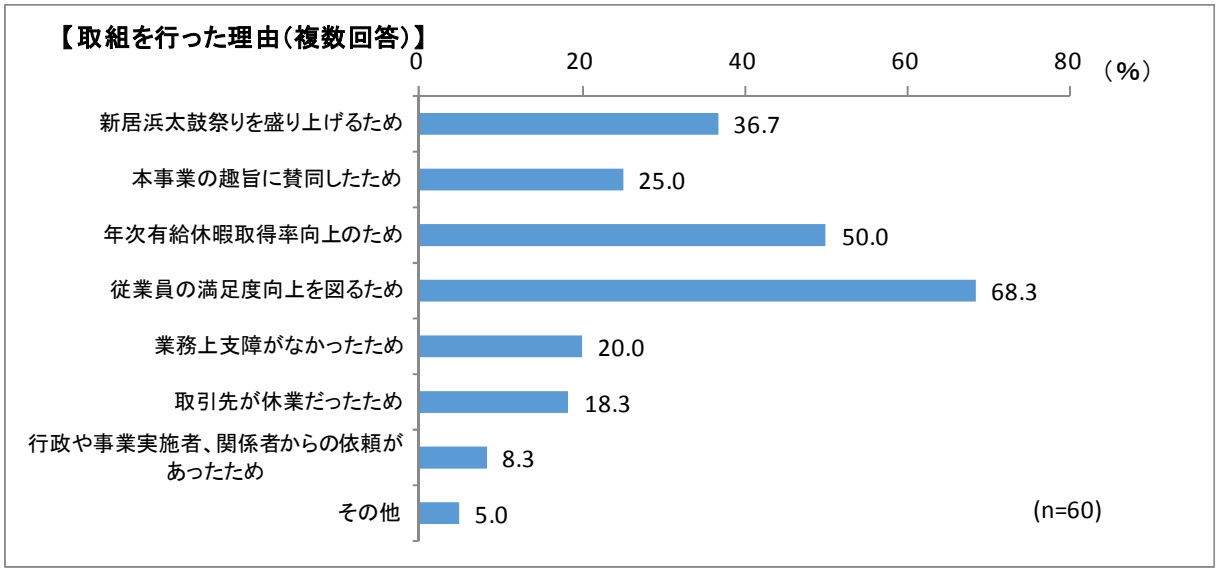


問 8. 問 7 で「1. 行った」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。①取組を行った理由、②従業員への周知方法、③具体的内容について、あてはまるものを全てお選びください。

① 取組を行った理由

当該取組を行った理由については、「従業員の満足度向上を図るため」（68.3%）が最も多く、次いで「年次有給休暇取得率向上のため」（50.0%）、「新居浜太鼓祭りを盛り上げるため」（36.7%）、「本事業の趣旨に賛同したため」（25.0%）となった。

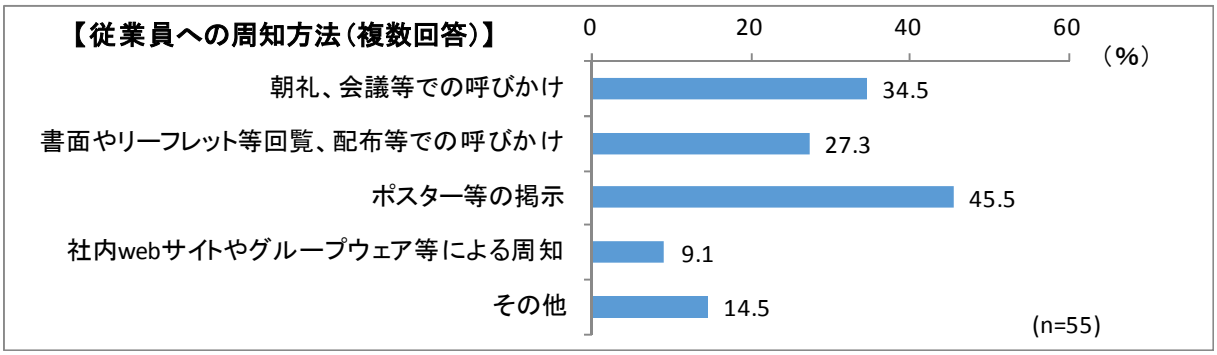
※問 7 で振替えを行った 18 先は「非該当」としている。



② 従業員への周知方法

従業員への周知方法については、「ポスター等の掲示」（45.5%）が最も多く、次いで「朝礼、会議等での呼びかけ」（34.5%）となった。

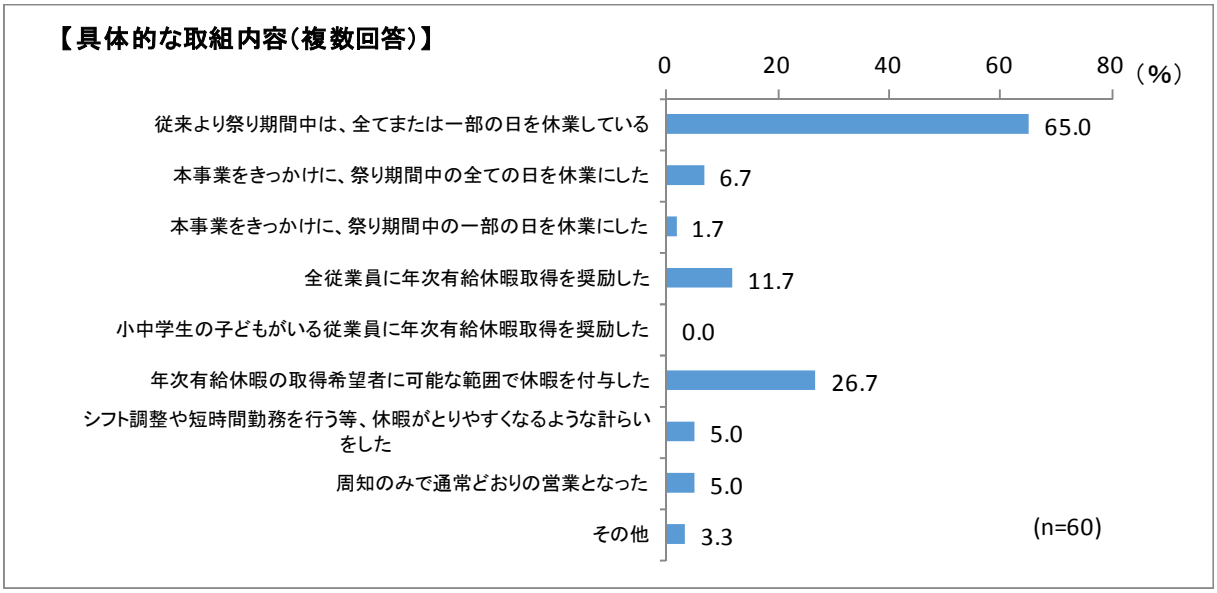
※問 7 で振替えを行った 18 先は「非該当」としている。



③　具体的な取組内容

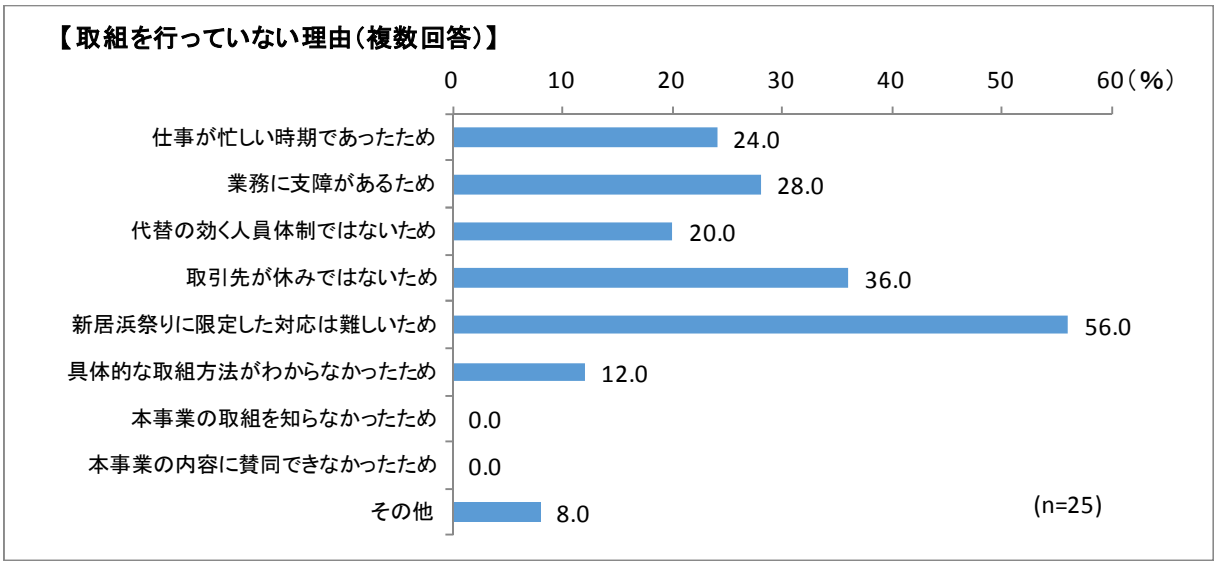
具体的取組については、「従来より祭り期間中、全てまたは一部の日を休業にしている」（65.0%）が最も多く、次いで「年次有給休暇の取得希望者に可能な範囲で休暇を付与した」（26.7%）となった。

※問 7 で振替えを行った 18 先は「非該当」としている。



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。行っていない理由について、あてはまるものを全てお選びください。

当該取組を行っていない理由については、「新居浜祭りに限定した対応は難しいため」（56.0%）が最も多く、次いで「取引先が休みではないため」（36.0%）、「業務に支障があるため」（28.0%）となった。



【その他の回答】

- サービス業であるため。

問 10. 10 月 15 日～18 日の休暇取得状況をご記入ください。

※１事業場あたりの平均値を採用
※[　　]内は有効回答事業場数

10 月 15 日（土）

10 月 15 日（土）の休暇取得者は、回答事業場 69 社の平均で 37.52 人であった。そのうち、１日の年次有給休暇の取得者平均は 13.03 人、半日等の年次有給休暇の取得者平均は 2.29 人であった。

日付	勤務・休暇状況	平均（人）
15 日（土）	休暇取得者（公休含む）	37.52[69]
	うち、一日の年次有給休暇取得者	13.03[33]
	うち、半日等の年次有給休暇取得者	2.29[17]

10 月 16 日（日）

10 月 16 日（日）の休暇取得者は、回答事業場 75 社の平均で 44.95 人であった。そのうち、１日の年次有給休暇の取得者平均は 16.36 人、半日等の年次有給休暇の取得者平均は 0.80 人であった。

日付	勤務・休暇状況	平均（人）
16 日（日）	休暇取得者（公休含む）	44.95[75]
	うち、一日の年次有給休暇取得者	16.36[22]
	うち、半日等の年次有給休暇取得者	0.80[10]

10 月 17 日（月）

10 月 17 日（月）の休暇取得者は、回答事業場 85 社の平均で 34.46 人であった。そのうち、１日の年次有給休暇の取得者平均は 22.6 人、半日等の年次有給休暇の取得者平均は 3.22 人であった。

日付	勤務・休暇状況	平均（人）
17 日（月）	休暇取得者（公休含む）	34.46[85]
	うち、一日の年次有給休暇取得者	22.60[48]
	うち、半日等の年次有給休暇取得者	3.22[23]

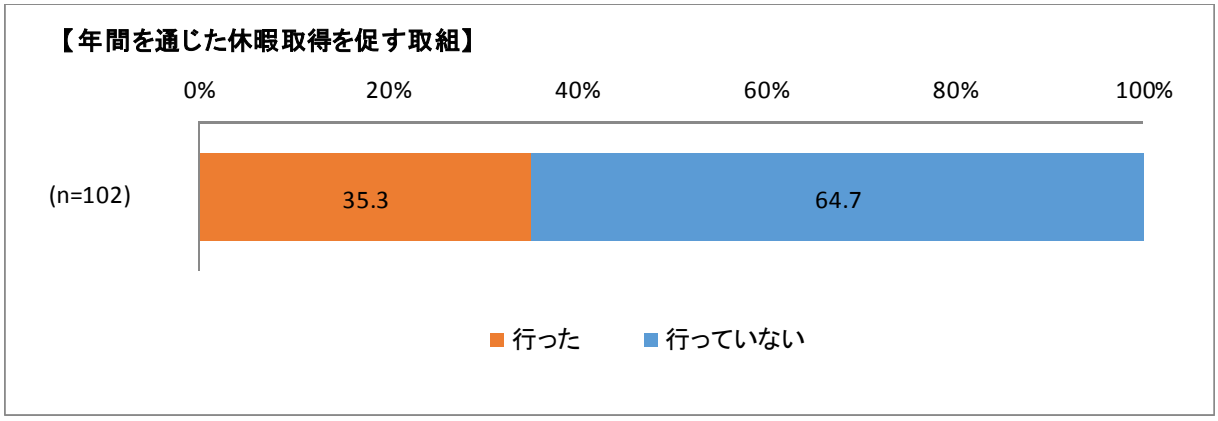
10 月 18 日（日）

10 月 18 日（日）の休暇取得者は、回答事業場 81 社の平均で 36.94 人であった。そのうち、１日の年次有給休暇の取得者平均は 15.34 人、半日等の年次有給休暇の取得者平均は 1.00 人であった。

日付	勤務・休暇状況	平均（人）
18 日（火）	休暇取得者（公休含む）	36.94[81]
	うち、一日の年次有給休暇取得者	15.34[44]
	うち、半日等の年次有給休暇取得者	1.00[16]

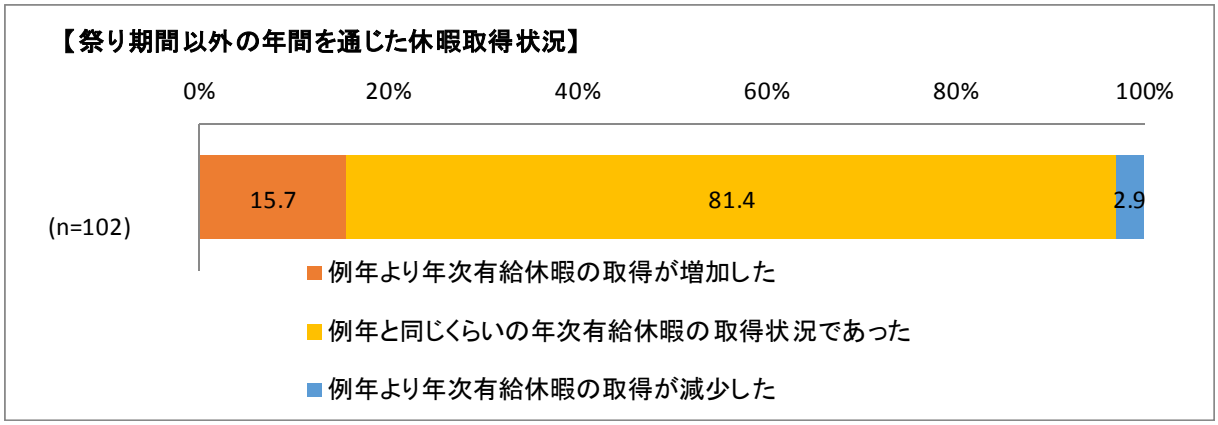
問 11. 一昨年度から新居浜地域で実施している本事業を受けて、新居浜太鼓祭り期間（10 月 15 日～18 日）以外で年間を通じた年次有給休暇取得促進の取組（例えば、シルバーウィーク、年末年始、お盆、愛顔のえひめ国体リハーサル大会などに関連した年次有給休暇取得の促進）を行いましたか。
あてはまるものを一つお選びください

年間を通じた年次有給休暇取得促進の取組については、「行っていない」（64.7%）、「行った」（35.3%）となった。



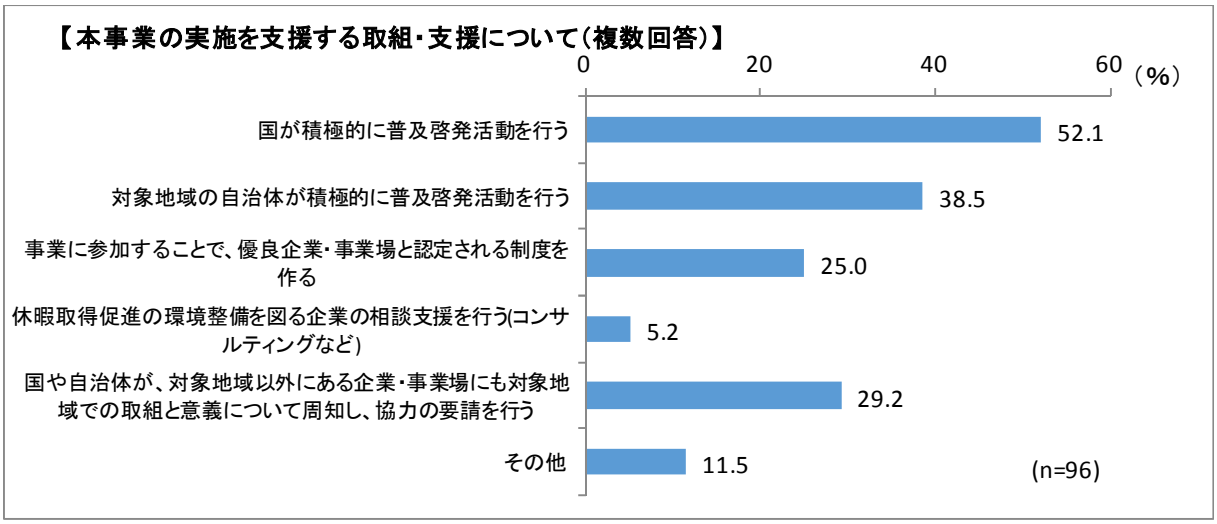
問 12. 新居浜太鼓祭り期間（10 月 15 日～18 日）以外の年間を通じた年次有給休暇の取得状況はいかがですか。（過去 1 年程度について）
あてはまるものを一つお選びください。

年間を通じた年次有給休暇の取得状況については、「例年と同じくらい」（81.4%）が最も多く、次いで「例年より取得が増加した」（15.7%）となった。



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

本事業への参加・協力がしやすくなる取組支援については、「国が積極的に普及啓発活動を行う」（52.1%）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」（38.5%）、「国や自治体が、対象地域以外にある企業・事業場にも対象地域での取組と意義について周知し、協力の要請を行う」（29.2%）、「事業に参加することで、優良企業・事業場と認定される制度をつくる」（25.0%）となった。

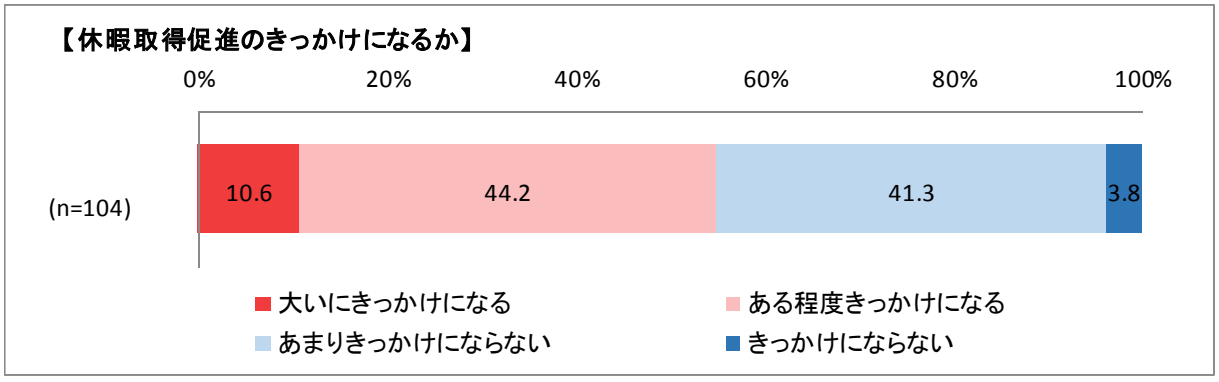


【その他の回答】

- 取引が新居浜市のみではないため、他県からの理解を得るための支援。
- 法の改正で、年間休日+有給は必ず○日以上取ることの指示。
- 法的拘束力を持つ条例法整備が必要。
- 職場の人員不足の解消に向けた支援。

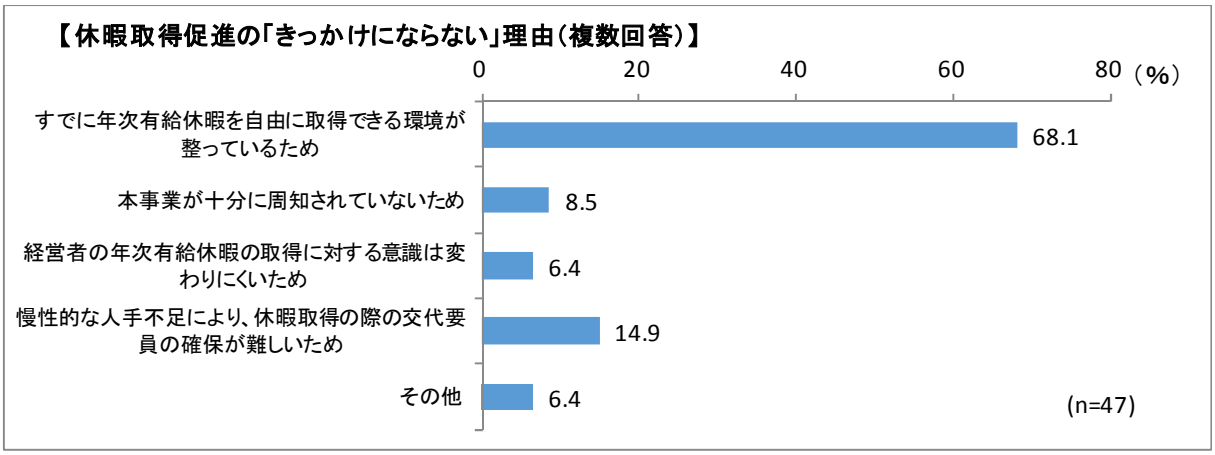
問 14. 本事業の実施が、新居浜太鼓祭り期間（10 月 15 日～18 日）以外の年間を通じた年次有給休暇取得促進のきっかけになると思われますか。
あてはまるものを一つお選びください。

本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになるかについては、「ある程度きっかけになる」（44.2%）が最も多く、次いで「あまりきっかけにならない」（41.3%）、「大いにきっかけになる」（10.6%）、「きっかけにならない」（3.8%）、となった。



問 15. 問 14 で「3. あまりきっかけにならない」または「4. きっかけにならない」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。具体的な理由を教えてください。

本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけにならない理由としては、「すでに年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているため」（68.1%）が最も多く、次いで「慢性的な人手不足により、休暇取得の際の交代要員の確保が難しいため」（14.9%）となった。



【その他の回答】

- 得意先に左右されるから。
- 個人の自由で有休休暇を取得する為。

（５）年次有給休暇の取得状況について

問 16. 貴事業場の平成 27 年（または平成 27 年度）１年間における年次有給休暇の取得状況を教えてください。

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

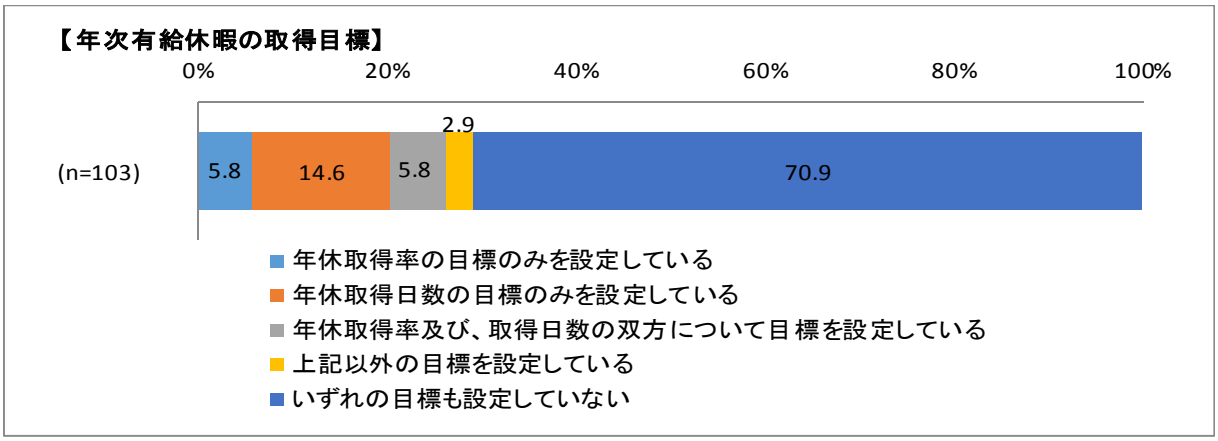
【平成 27 年（または平成 27 年度）の年次有給休暇取得状況】

平成 27 年（または平成 27 年度）１年間における年次有給休暇の取得状況は、93 事業所の平均で 50.89%であった。

有効回答数	93
平　均	50.89%

問 17. 貴事業場では、年休取得率や年休取得日数などの目標を定めていますか。
あてはまるものを一つお選びください。

事業場での年次有給休暇の取得目標については、「いずれの目標も設定していない」（70.9%）が最も多く、次いで「年休取得日数の目標のみ設定している」（14.6%）、「年休取得率の目標のみ設定している」（5.8%）、「年休取得率及び取得日数の双方について目標を設定している」（5.8%）、となった。

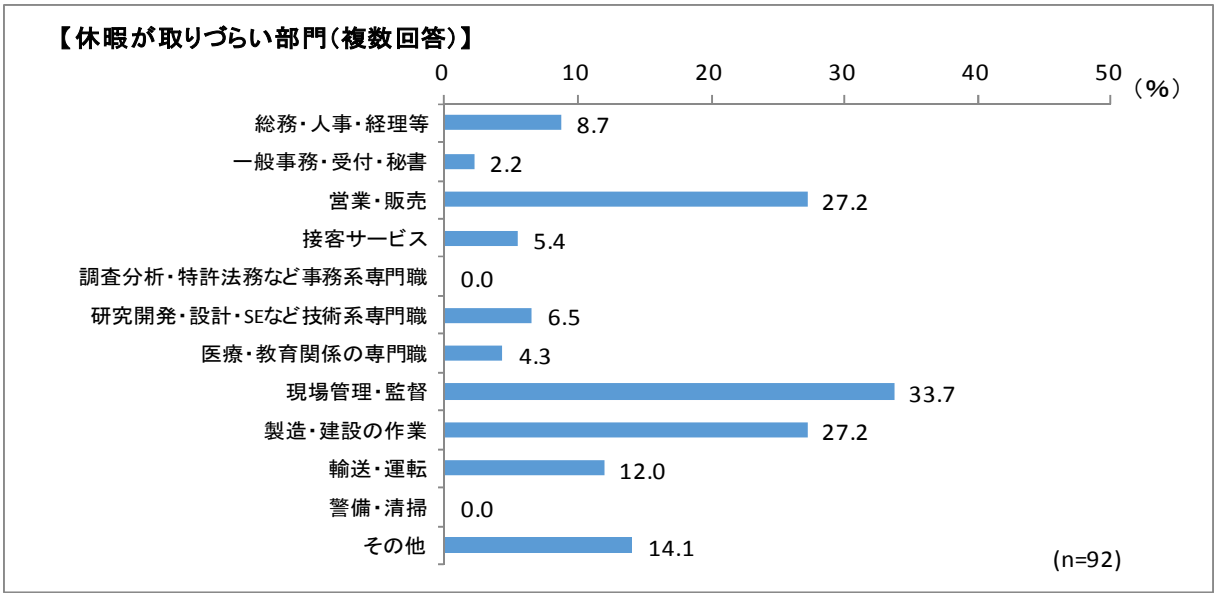


【その他の回答】

・ 年間 6 回決まった日に取得する制度がある。

問 18. 貴事業場の職種の中で年次有給休暇がとりづらい部門についてお尋ねします。
あてはまるものを全てお選びください。

年次有給休暇が取りづらい部門は、「現場管理・監督」（33.7%）が最も多く、次いで「営業・販売」（27.2%）、「製造・建設の作業」（27.2%）となった。



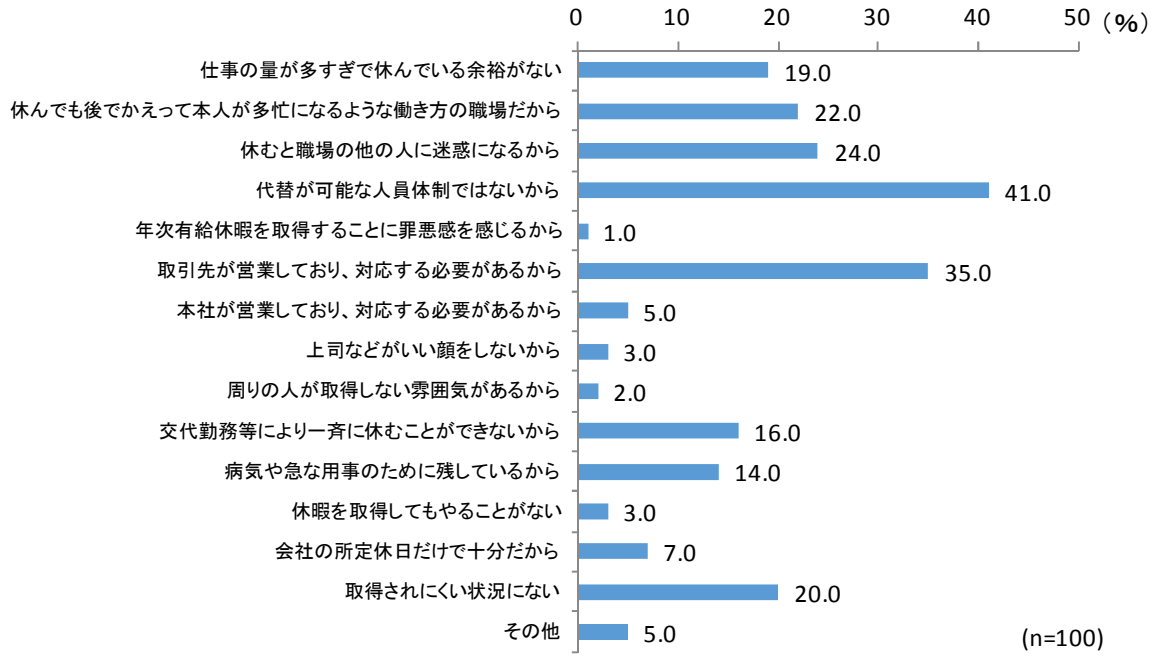
【その他の回答】

・とりづらい部門は特にない。（3）

問 19. 貴事業場で年次有給休暇が取得されにくいのはどのような理由によると思われますか。
あてはまるものを全てお選びください。

年次有給休暇が取得されにくい理由は、「代替の効く人員体制ではないから」(41.0%)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」(35.0%)、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」(24.0%)、「休んでも後でかえって本人が多忙になるような働き方の職場だから」(22.0%) となった。

【休暇が取得されにくい理由(複数回答)】

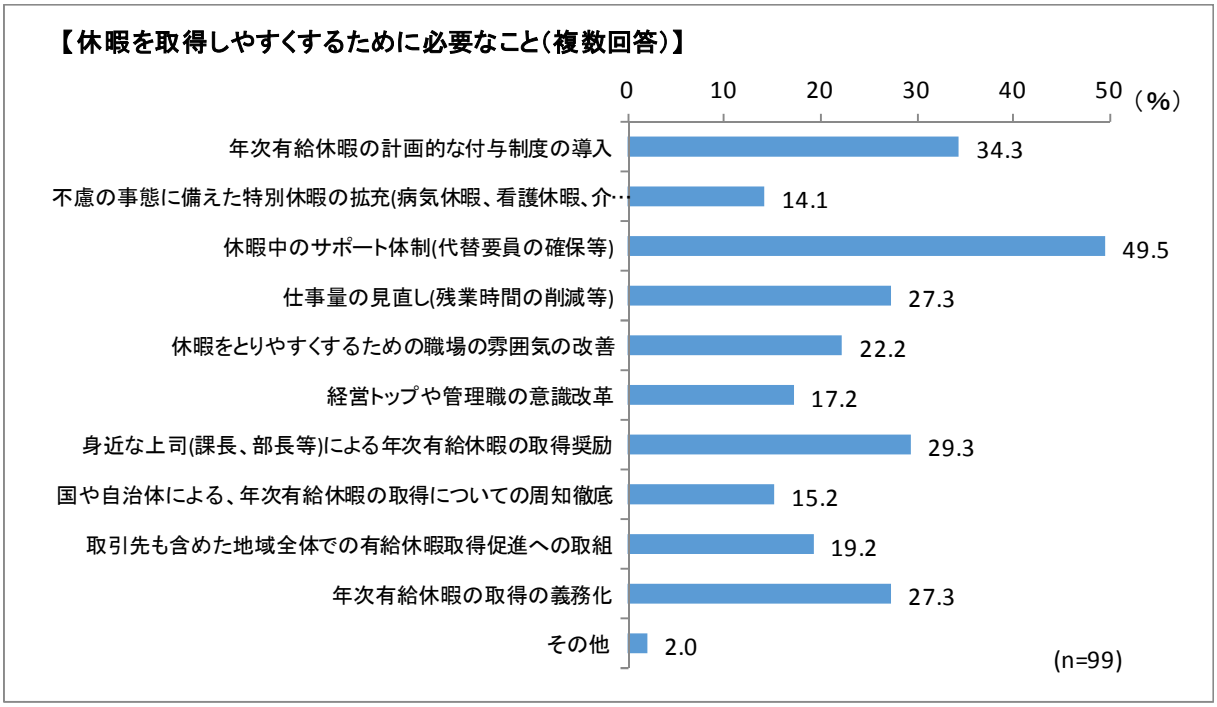


【その他の回答】

・現場の繁忙期は休暇が取得されにくいが、閑散期に取得を励行している。

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

年次有給休暇を取得しやすくするために必要と考えることは、「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」（49.5%）が最も多く、次いで「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」(34.3%)、「身近な上司（課長、部長等）による年次有給休暇の取得奨励」(29.3%)となった。

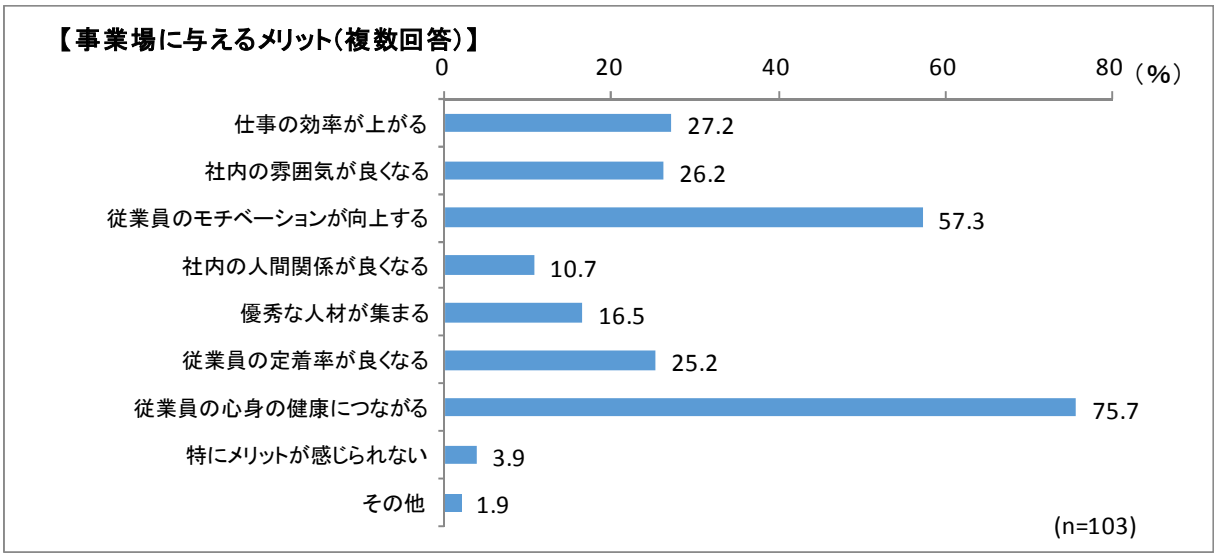


問 21. 年次有給休暇の取得促進のため、事業場として実施していることがありましたら、自由にご記入ください。

- 土、日をはさんで２日有給休暇を取得する計画休暇（ショートバケーション）制度の実施（年１回）。
- 年次有給休暇の計画的付与の実施（２日、５日間など）。（３）
- 消化の少ない者に対して指導を行っている。
- 一現場が終了した段階でリフレッシュ休暇を取得するようにしている。
- 誕生日休暇。
- 休み易い雰囲気作り（上司が拒否しない。イヤな顔をしない。相手を思いやる心）。
- 休暇を取得しようという意識を持った従業員が増加している（認識強化）。
- 部下に口頭で取得の推奨をしている。
- シフト制の部署は、シフトの中に有給休暇を組み込むようにしている。
- 新居浜太鼓祭りは２日間公休にしている。
- 本年度、８月「山の日」に合わせて、定例会を前倒しで実施し、連休となるように働きかけた。

問 22. 年次有給休暇を従業員が積極的に取得することで事業場にとってどんなメリットがあるとお考えですか。
あてはまるものを全てお選びください。

従業員が年次有給休暇を積極的に取得することで事業場に与えるメリットについては、「従業員の心身の健康につながる」（75.7%）が最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」（57.3%）、「仕事の効率が上がる」（27.2%）、「社内の雰囲気が良くなる」（26.2%）となった。



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

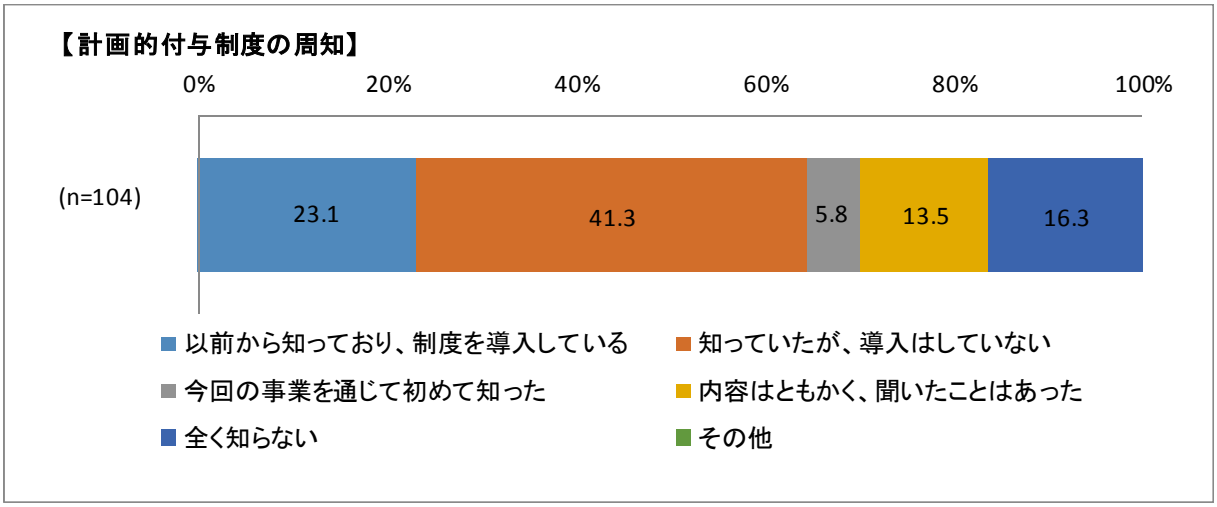
- 年間休日 123 日＋有休（フル 40 日）休みが多すぎて「仕事に出るのがめんどくさくなる」と言う意見がある。
- 若者は、休み癖が付いて欠勤が増えている傾向にあるため。
- 充分すぎるくらい休みやすい空気があり、会社規模に対して取得状況は良い。しかし、仕事を休まない人に負担がかかる事が多く、メリットではない。また、休み癖がついたり、それに引きずられる人も多い。

（６）年次有給休暇取得促進の制度について

問 24. 年次有給休暇の「計画的付与制度」をご存知でしたか。また、制度を導入していますか。
あてはまるものを一つお選びください。

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

年次有給休暇の計画的付与制度については、「知っていたが、導入はしていない」（41.3%）が最も多く、「以前から知っており、制度を導入している」（23.1%）、「全く知らない」（16.3%）「内容はともかく、聞いたことはあった」（13.5%）、となった。



問 25. 問 24 で「1.以前から知っており、制度を導入している」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。導入内容について具体的に教えてください。

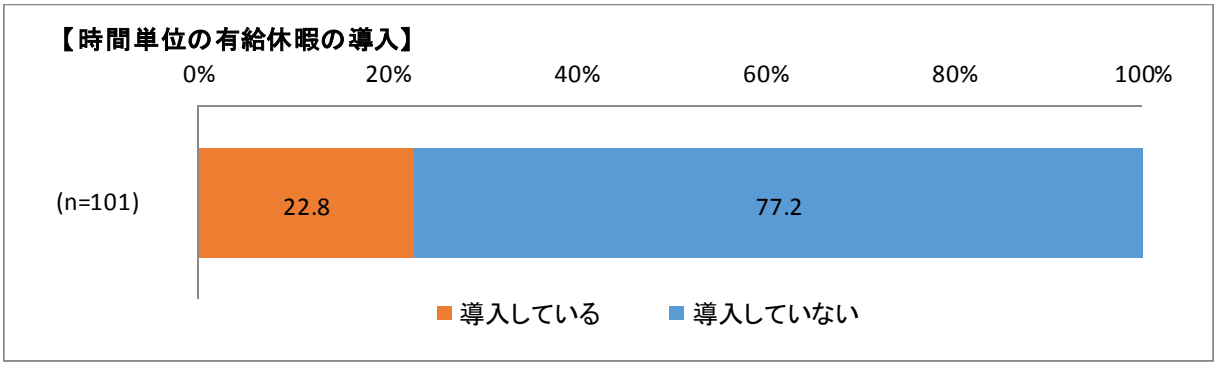
- 計画的付与の一斉行使日を設定している（３、４、６日間）。（３）
- 年間３日について祭日がある週の土曜日を有休日としている。ゴールデンウイークに１日組入れて連休としている。
- 2016 年度は１日（10/17）、2017 年度は２日（10/17、18）、計画的付与日に設定している。
- 期初に７＋２＝９日の取得日を事前申請することで、有給休暇を取得しやすくしている。
- 現在は６～９月の間に有給休暇を３日間、計画的に取得が出来る。
- 「年５日の有給休暇消化義務」として、付与日を年 10 日の内から選択して取得する事としている。
- 期初に取得計画を立てている。
- 年間２日（夏休み）を計画付与日としている。
- お盆休み、年末年始に付与している。
- 計画的付与日を設定している（４、５日）。（２）

問 26. 時間単位の年次有給休暇を導入していますか。

あてはまるものを一つお選びください。

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

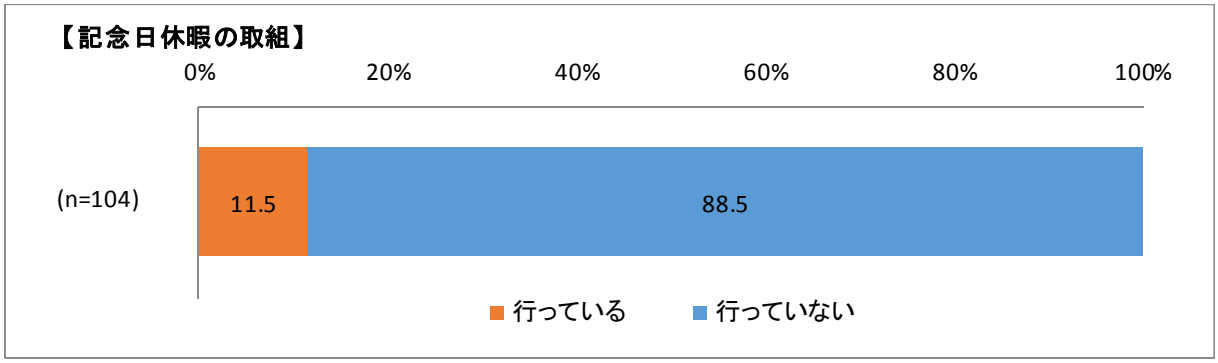
時間単位の年次有給休暇の導入の有無については、「導入していない」（77.2%）、「導入している」（22.8%）となった。



問 27. 貴事業場では、誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてる様な取り組みを行っていますか。

あてはまるものを一つお選びください。

記念日休暇の取組の有無については、「行っていない」（88.5%）、「行っている」（11.5%）となった。

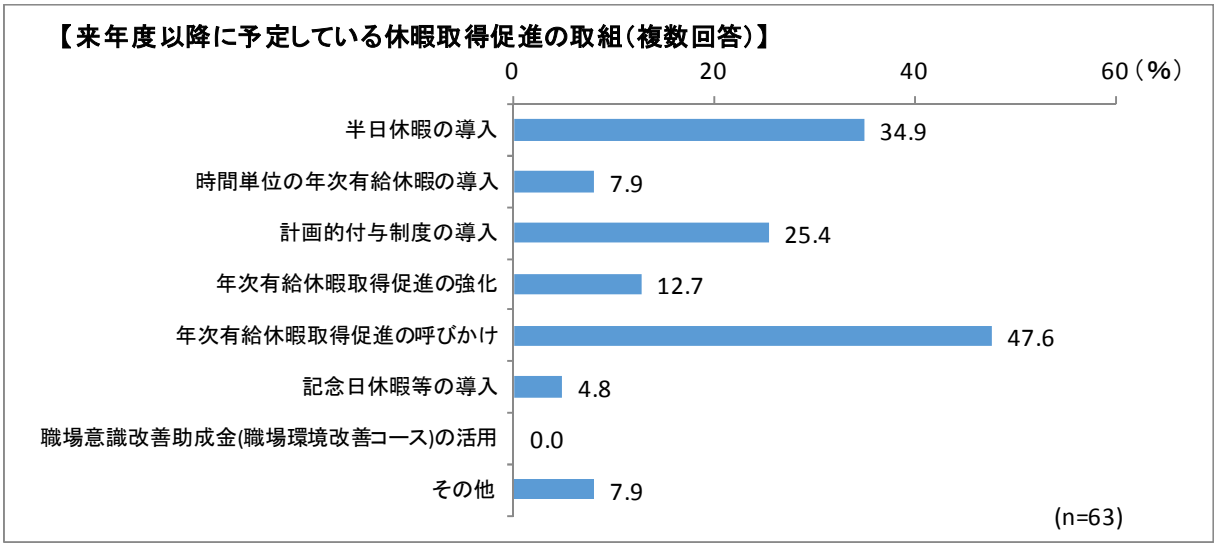


【具体的な取組事例】

- 誕生日休暇。（7）
- アニバーサリー（記念日）休暇。（６）
- 35 歳～55 歳までの間、５年毎に５日間のリフレッシュ休暇を付与している。

問 28. 来年度以降の年次有給休暇の取得促進について、貴事業場で取組を予定しているものはありますか。予定がある場合は具体的な取組について、あてはまるものを全てお選びください。

来年度以降の年次有給休暇取得の取組については、「年次有給休暇取得促進の呼びかけ」（47.6%）が最も多く、次いで「半日休暇の導入」（34.9%）、「計画的付与制度の導入」（25.4%）となった。



【具体的な取組予定】

- 連日休暇取得の促進。

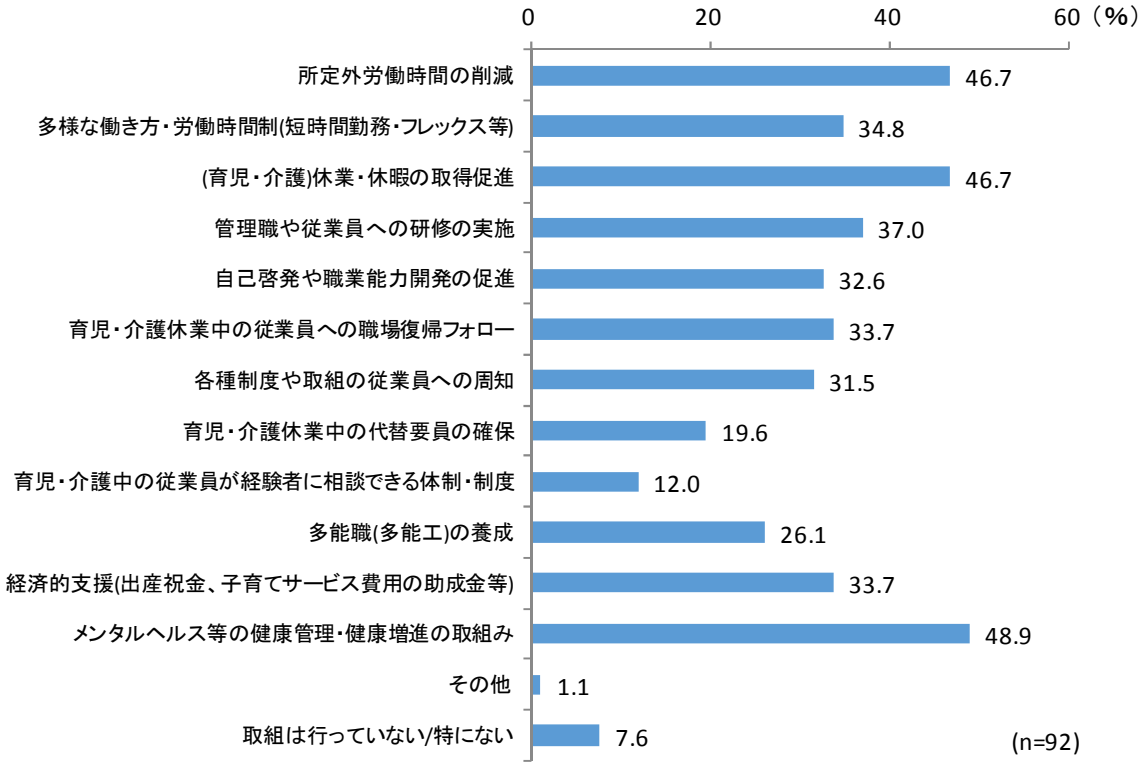
（７）ワーク・ライフ・バランス推進のための取組について

問 29. 以下は、ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組例です。以下のうち、（１）貴事業場で導入されている取組と、（２）効果的だと思われる取組について、該当する番号をお選びください
あてはまるものを全て選んで「○」をご記入ください。
※ なお、「効果的だと思われる取組」については、現在貴事業場で導入されていないものについても、導入されたら効果が出ると考えられる場合には「○」をご記入下さい。

（１）導入されている取組

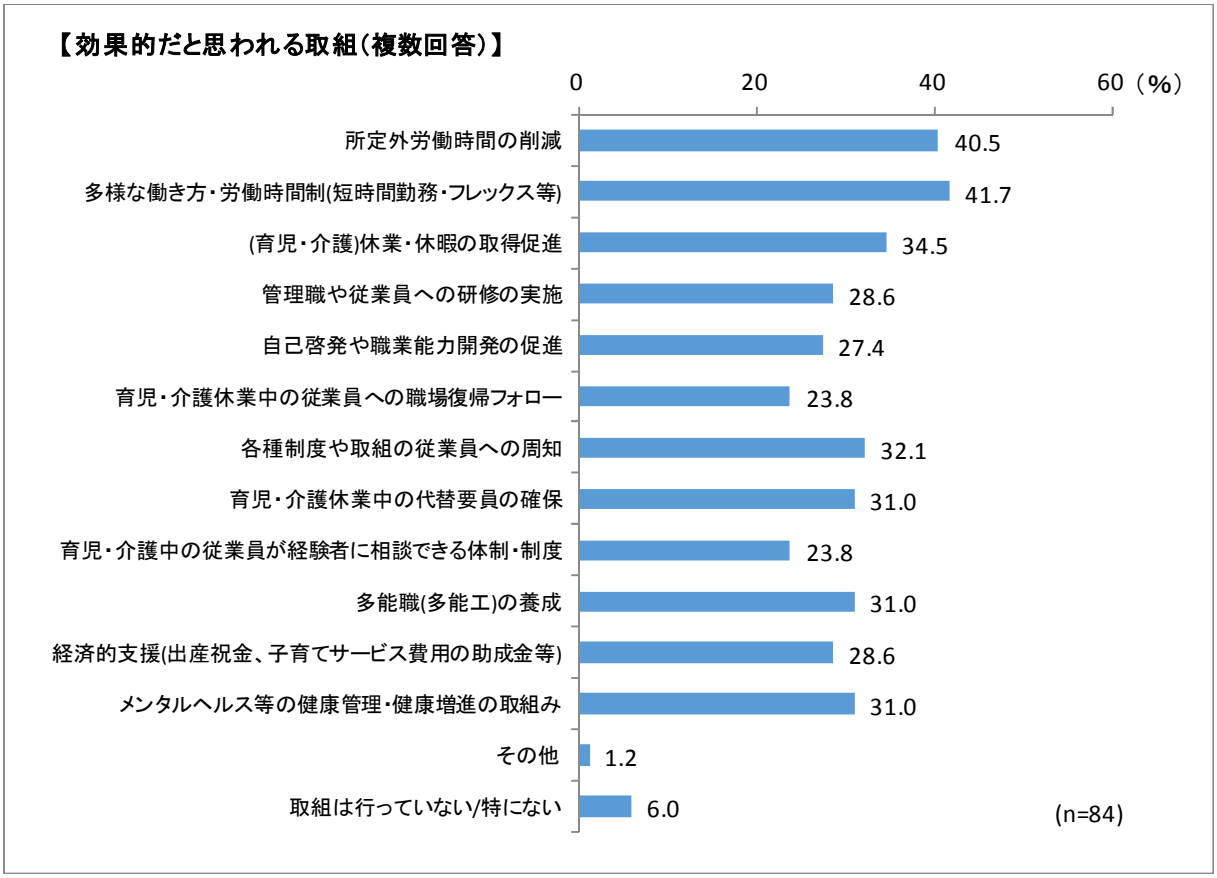
ワーク・ライフ・バランス推進のために導入している取組は、「メンタルヘルス等の健康管理・健康増進の取組」（48.9%）が最も多く、次いで「所定外労働時間の削減」（46.7%）、「（育児・介護）休業・休暇の取得促進」（46.7%）、「管理職や従業員への研修の実施」（37.0%）、となった。

【導入されている取組（複数回答）】



（２）効果的だと思われる取組

ワーク・ライフ・バランスの推進に効果的と思われる取組は、「多様な働き方・労働時間制（短時間勤務・フレックス等）」（41.7%）が最も多く、次いで「所定外労働時間の削減」（40.5%）、「（育児・介護）休業・休暇の取得促進」（34.5%）となった。



２．従業員アンケート集計結果

（１）調査の概要

調査の対象および調査内容、方法等は以下の通り。

調査対象	事業場訪問の実施先及び愛媛労働基準協会新居浜支部加盟事業場等　計 400 先に勤務する従業員 2,000 人 （１事業場あたり５人を選定し、調査票を配布）
調査内容	年次有給休暇の取得状況等
具体的方法	対象地域の事業場に事務局より直接調査票を郵送し、返信用封筒にて回収
調査時期	平成 28 年 11 月 25 日（金）～12 月 30 日（金）
有効回答数	383 人、回収率 19.2%

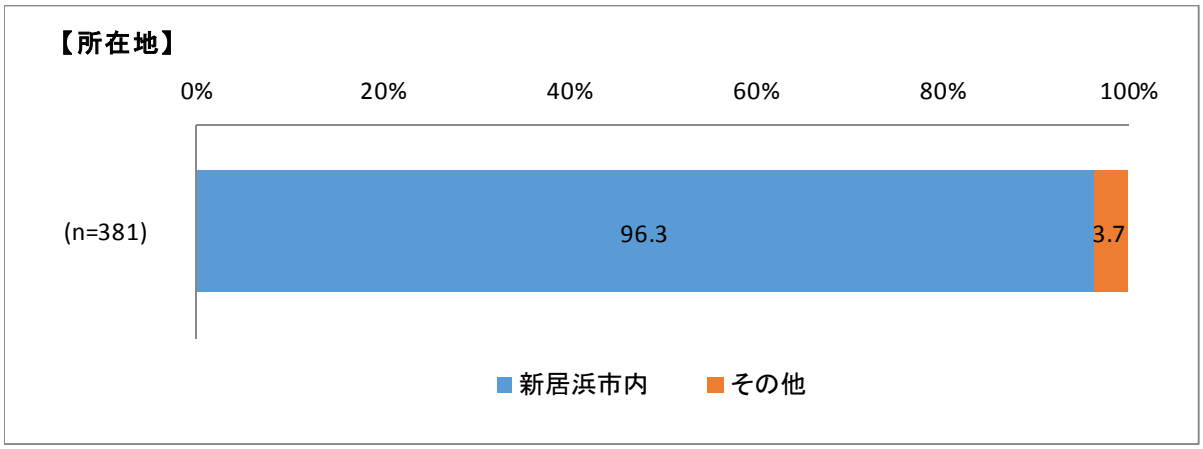
参照上の注意点：　①端数を四捨五入した関係で合計が 100%にならない項目がある。
②グラフ中の「ｎ」は、有効回答者数を表す記号。

（２）回答者属性

①事業場について

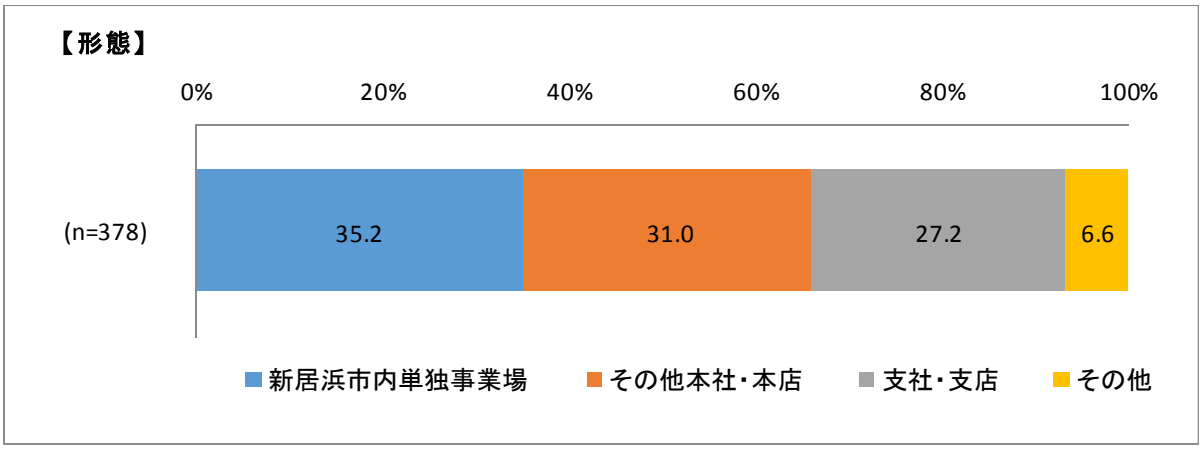
問 1.　事業場の所在地はどちらですか。
あてはまるものを一つお選びください。

事業場の所在地は、「新居浜市内」（96.3%）、「その他」（3.7%）となった。



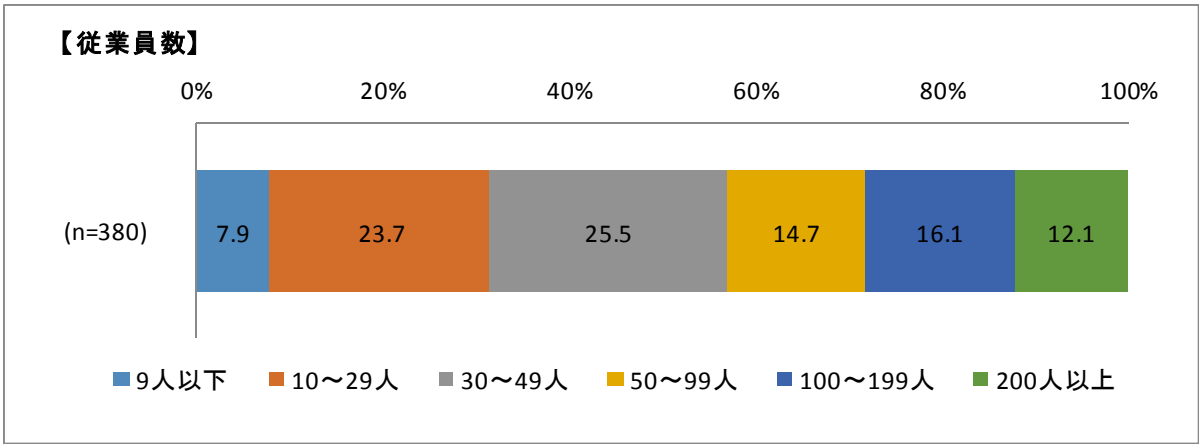
問 2. 事業場の形態（本/支店別）について、あてはまるものを一つお選びください。

事業場の形態は、「新居浜市内単独事業場」（35.2%）が最も多く、次いで「その他本社・本店」（31.0%）、「支社・支店」（27.2%）となった。



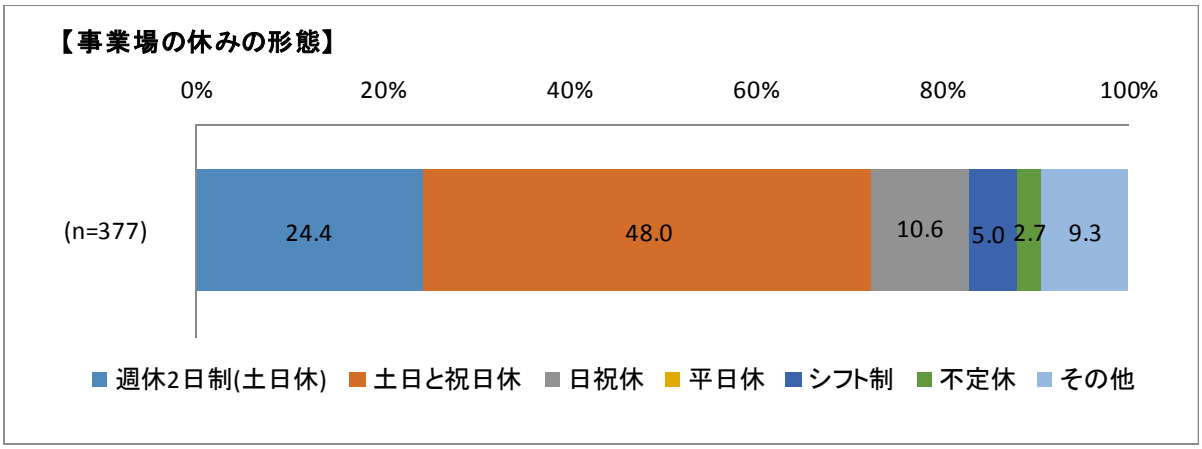
問 3. 事業場の従業員数（パート・アルバイト・契約社員等を含む）について、あてはまるものを一つお選びくだい。

事業場の従業員数は、「30～49 人」（25.5%）が最も多く、次いで「10～29 人」（23.7%）、「100～199 人」（16.1%）となった。



問 4. 事業場の休みの形態について、あてはまるものを一つお選びください。

事業場の休みの形態は、「土日と祝日休」（48.0%）が最も多く、次いで「週休２日制（土日休）」（24.4%）、「日祝休」（10.6%）となった。

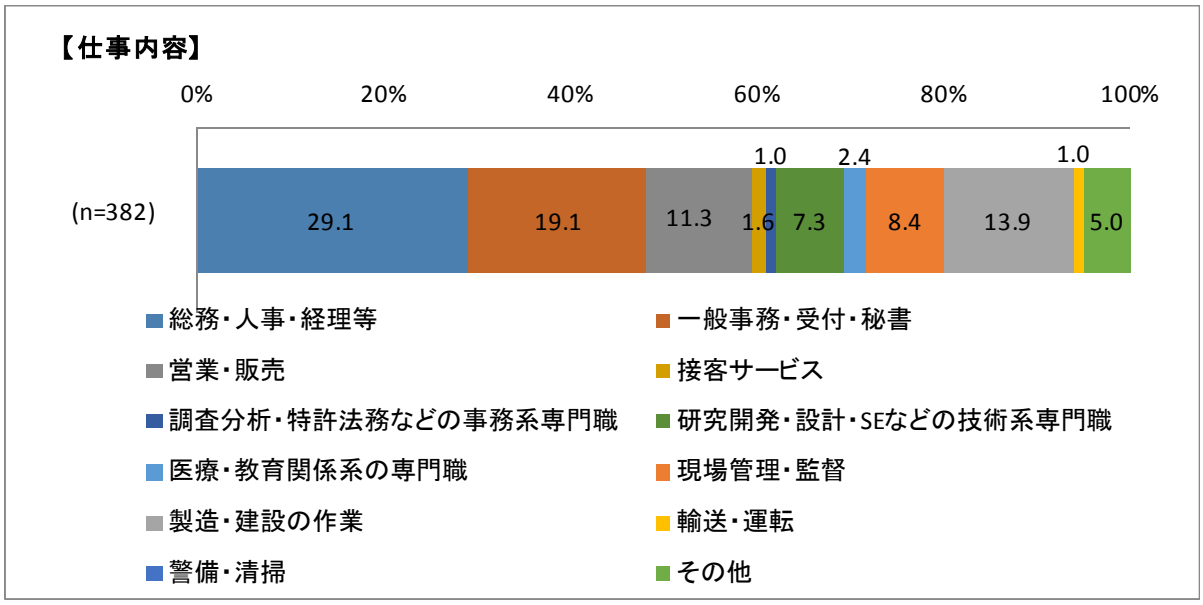


【その他の回答】

- 会社カレンダーによる。（５）
- 事務所は土日祝（土曜出勤有）、現場はシフト制。
- 日、祝、第２、４土休。（６）
- 日、祝、事業場指定休。（２）
- 日、祝、隔週土休。（５）
- 日、隔週土休。
- 日、祝、土曜不定休。（２）
- 金、土、半休・日、祝休。（２）
- 日。（２）
- 年中無休。
- 指定公休制。（３）
- １年間の変形労働制。

問 5. あなたの仕事内容について、あてはまるものを一つお選びください。

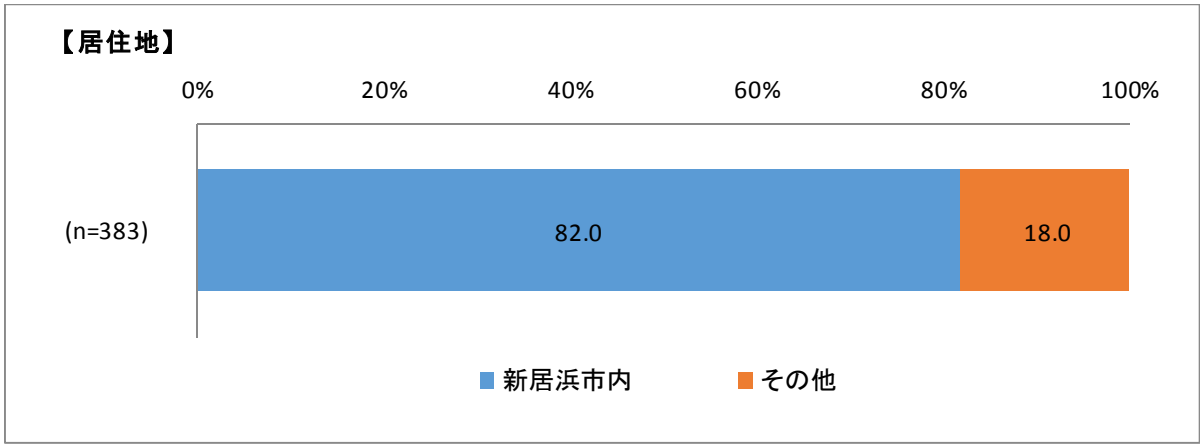
事業場での仕事内容は、「総務・人事・経理等」（29.1%）が最も多く、次いで「一般事務・受付・秘書」（19.1%）、「製造・建設の作業」（13.9%）となった。



②従業員について

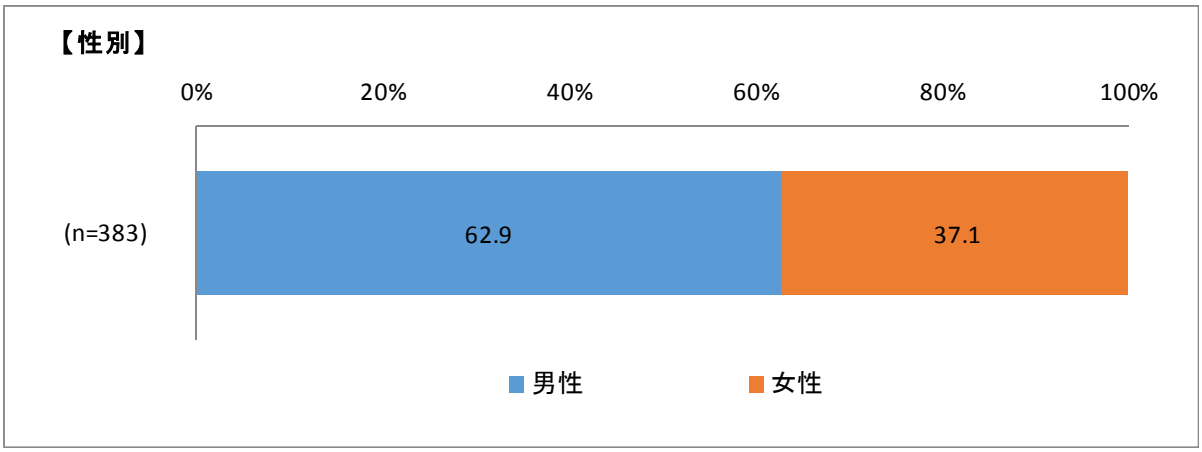
問 6. あなたの居住地はどちらですか。
あてはまるものを一つお選びください。

居住地は、「新居浜市」（82.0%）、「その他」（18.0%）であった。



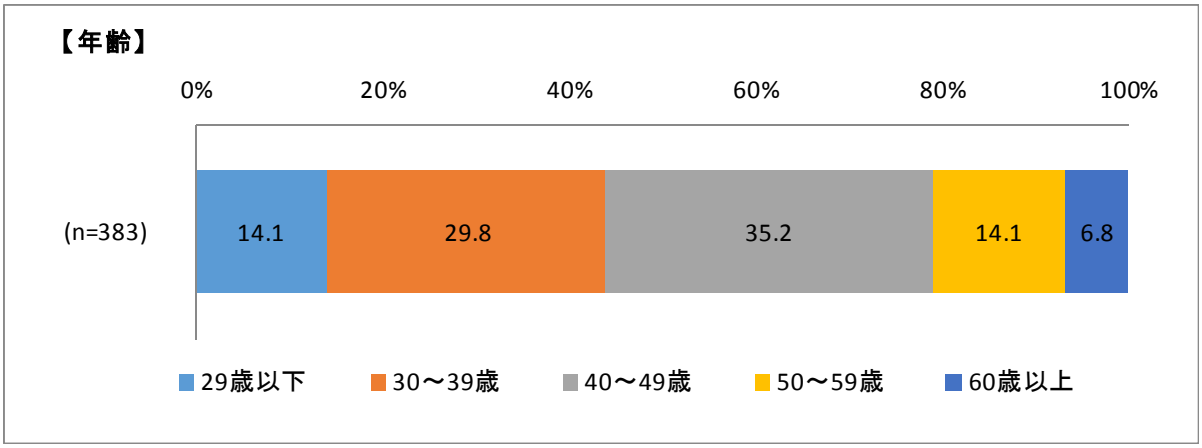
問 7. 性別について、あてはまるものを一つお選びください。

性別は、「男性」（62.9%）、「女性」（37.1%）であった。



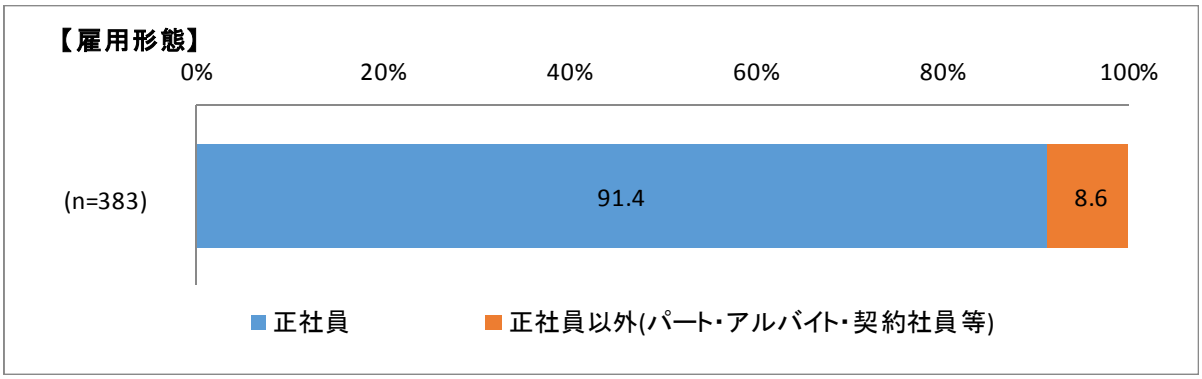
問 8. 年齢について、あてはまるものを一つお選びください。

年齢は、「40～49 歳」（35.2%）が最も多く、次いで「30～39 歳」（29.8%）、「29 歳以下」（14.1%）、「50～59 歳」（14.1%）であった。



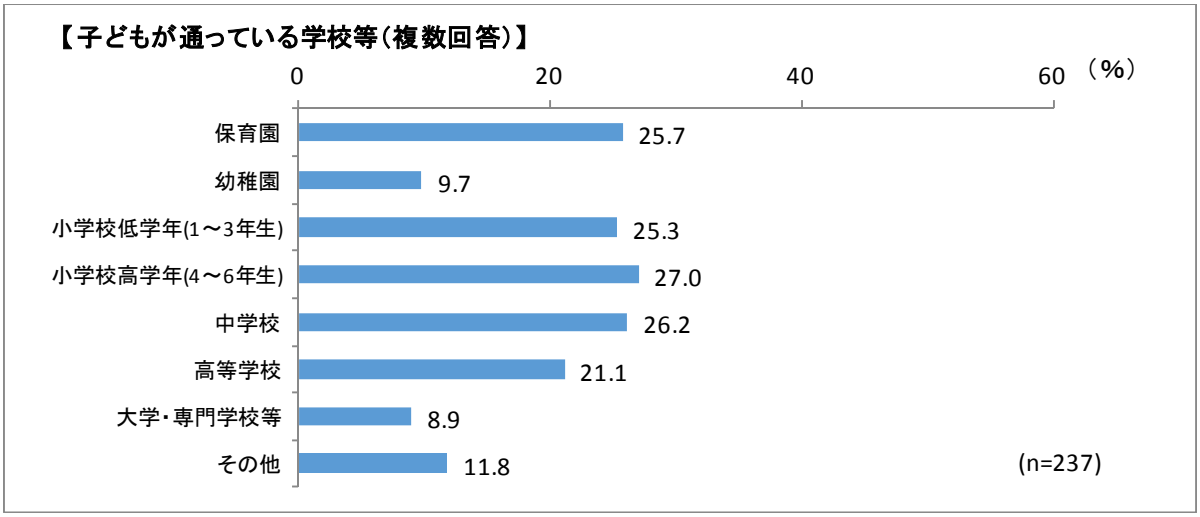
問 9. 雇用形態について、あてはまるものを一つお選びください。

雇用形態は、「正社員」（91.4%）、「正社員以外」（8.6%）であった。



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

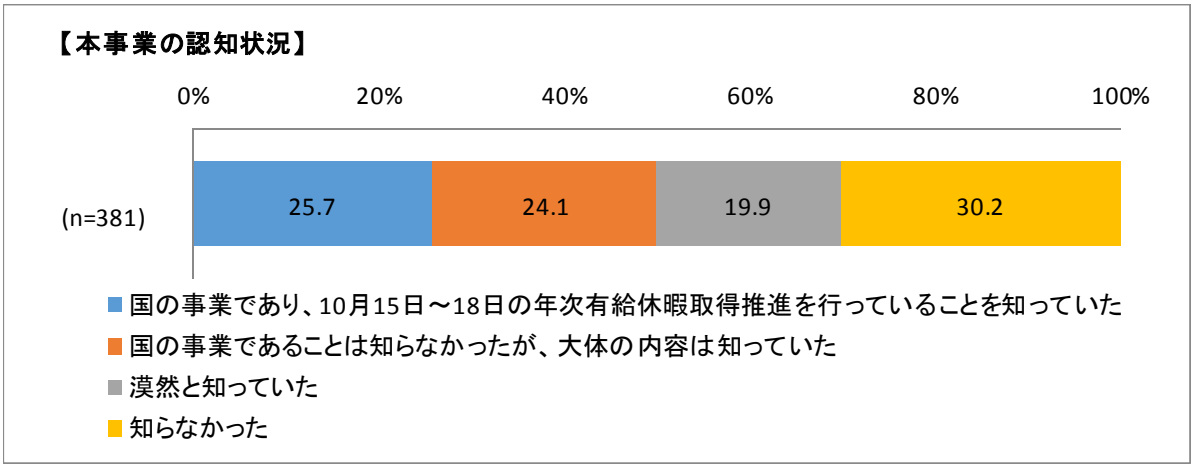
子どもの就学状況は、「小学校高学年（4～6 年生）」（27.0%）が最も多く、次いで「中学校」（26.2%）であった。



（３）「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」について

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

本事業の取組実施についての認知状況は「知らなかった」（30.2%）が最も多く、次いで「国の事業であり、10 月 15 日～18 日の年次有給休暇取得推進を行っていることを知っていた」（25.7%）、「国の事業であることは知らなかったが、大体の内容は知っていた」（24.1%）、となった。

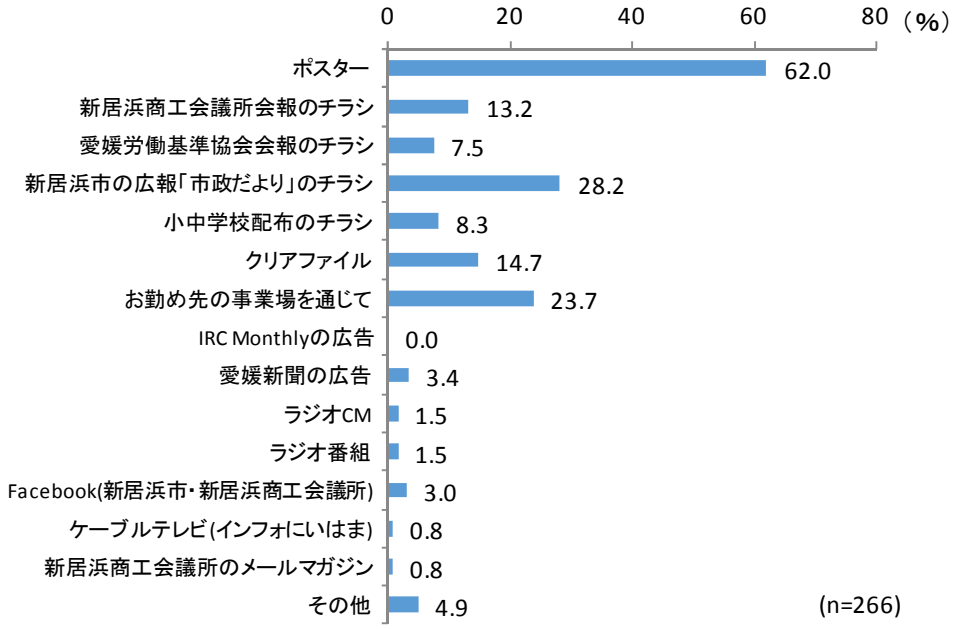


問 12. 問 11 で 1～3 とお答えいただいた方にお尋ねします。どのような方法でお知りなりましたか。

あてはまるものを全てお選びください。

本事業を知ったルートは、「ポスター」（62.0%）が最も多く、次いで「新居浜市の広報「市政だより」のチラシ」（28.2%）、「お勤め先の事業場を通じて」（23.7%）となった。

【どのような方法で知ったか（複数回答）】



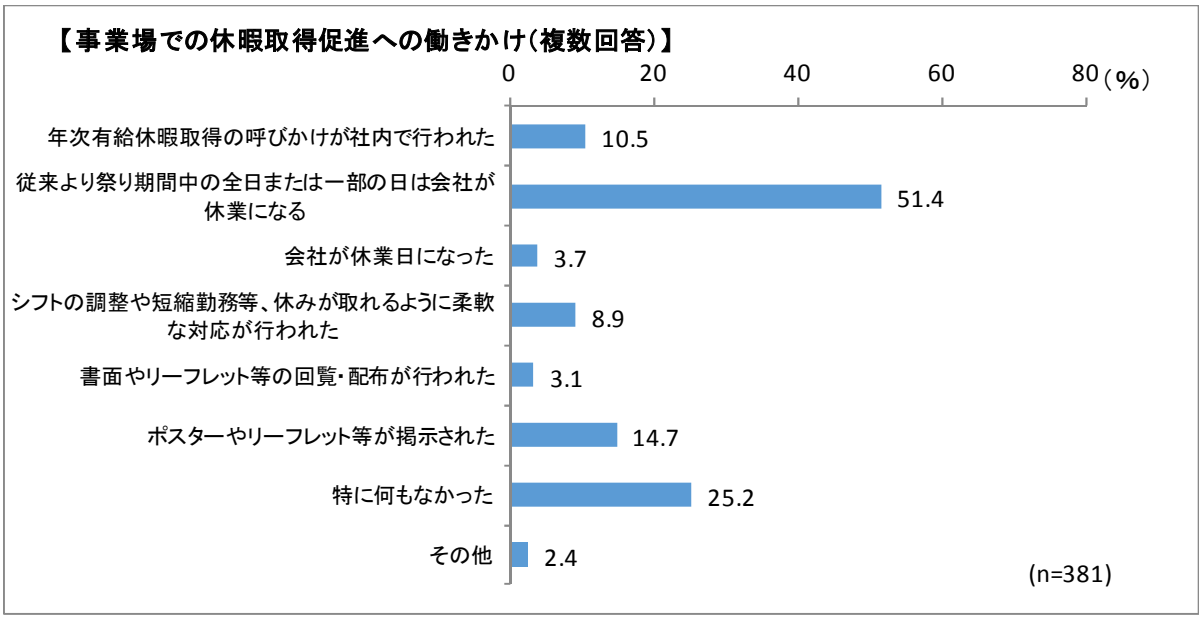
【その他の回答】

- 昨年のデータより。
- 厚生労働省の HP。
- 日常会話にて。（4）
- インターネット。

（４）新居浜太鼓祭りに関連した年次有給休暇取得について

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

新居浜太鼓祭り期間（10 月 15 日～18 日）の年次有給休暇取得促進のために事業場でとられた措置は、「従来より祭り期間中（10 月 15 日～10 月 18 日）の全日または一部の日は会社が休業になる」（51.4%）が最も多く、次いで「特になにもなかった」（25.2%）、「ポスターやリーフレット等が掲示された」（14.7%）となった。

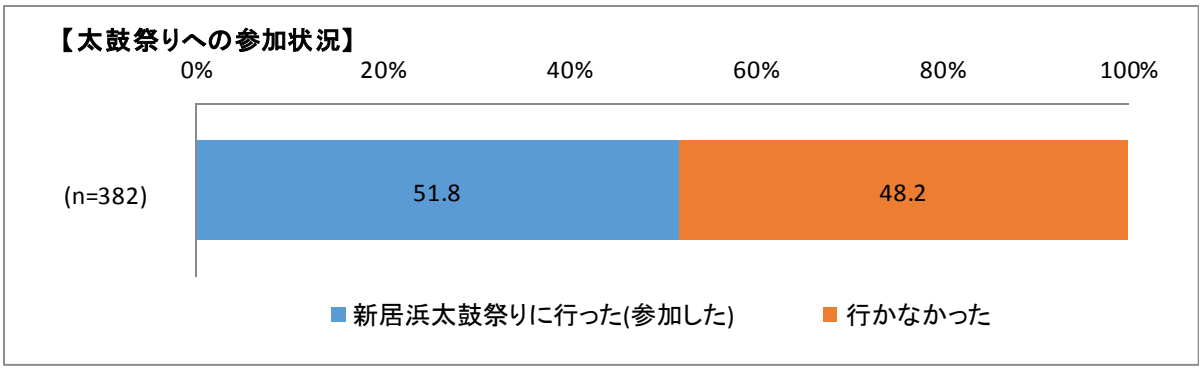


【その他の回答】

- 祭り期間中の一部の日は有給取得奨励日となっている。
- 太鼓祭り運営側であり、原則出勤となる。（２）

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

太鼓祭りへの参加状況は、「新居浜太鼓祭りに行った（参加した）」（51.8%）、「行かなかった」（48.2%）となった。

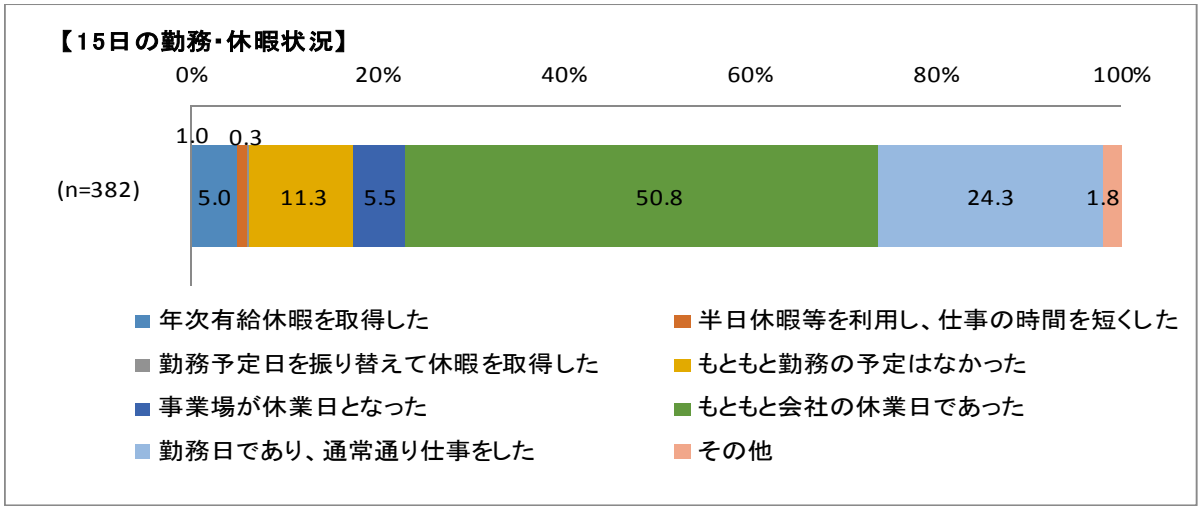


問 15. 10 月 15 日～18 日のご自身の勤務・休暇状況について、それぞれあてはまるものを一つお選びください。

15 日（土）

10 月 15 日の勤務・休暇状況については、「もともと会社の休業日であった」（50.8%）が最も多く、次いで「勤務日であり、通常通り仕事をした」（24.3%）となった。

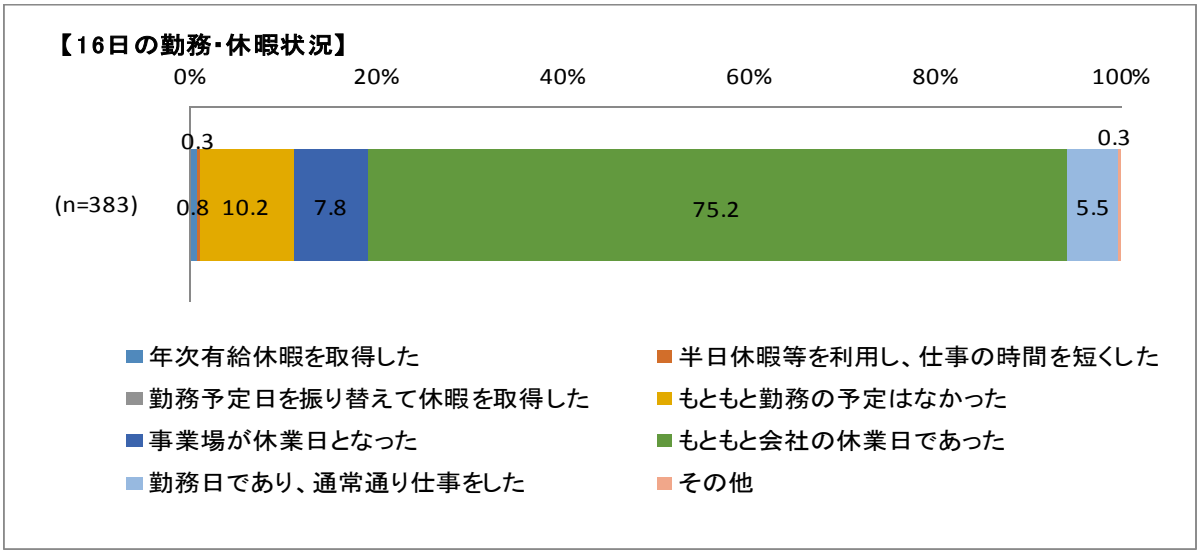
何らかの形で休みとなった従業員（「年次有給休暇を取得した」「半日休暇等を利用し、仕事の時間を短くした」「勤務予定日を振り替えて休暇を取得した」「もともと勤務の予定はなかった」「事業場が休業日となった」「もともと会社の休業日であった」の合計）は、73.9%であった。



16 日（日）

10 月 16 日の勤務・休暇状況については、「もともと会社の休業日であった」（75.2%）が最も多く、次いで「もともと勤務の予定はなかった」（10.2%）となった。

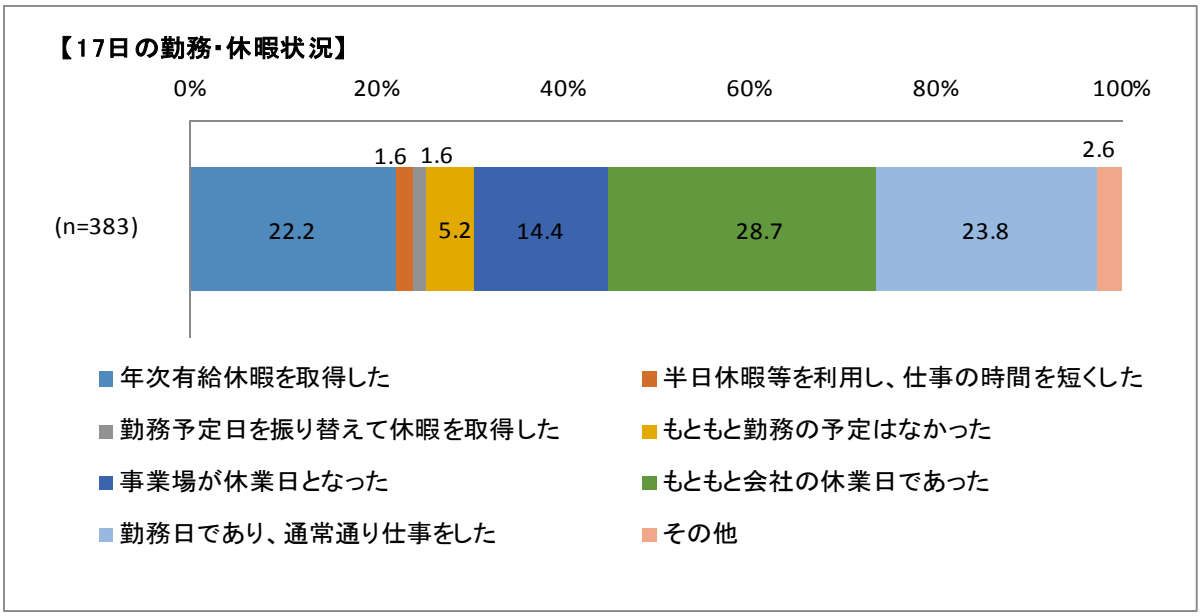
何らかの形で休みとなった従業員（「年次有給休暇を取得した」「半日休暇等を利用し、仕事の時間を短くした」「勤務予定日を振り替えて休暇を取得した」「もともと勤務の予定はなかった」「事業場が休業日となった」「もともと会社の休業日であった」の合計）は、94.3%であった。



17 日（月）

10 月 17 日の勤務・休暇状況については、「もともと会社の休業日であった」（28.7%）が最も多く、次いで「勤務日であり、通常通り仕事をした」（23.8%）となった。

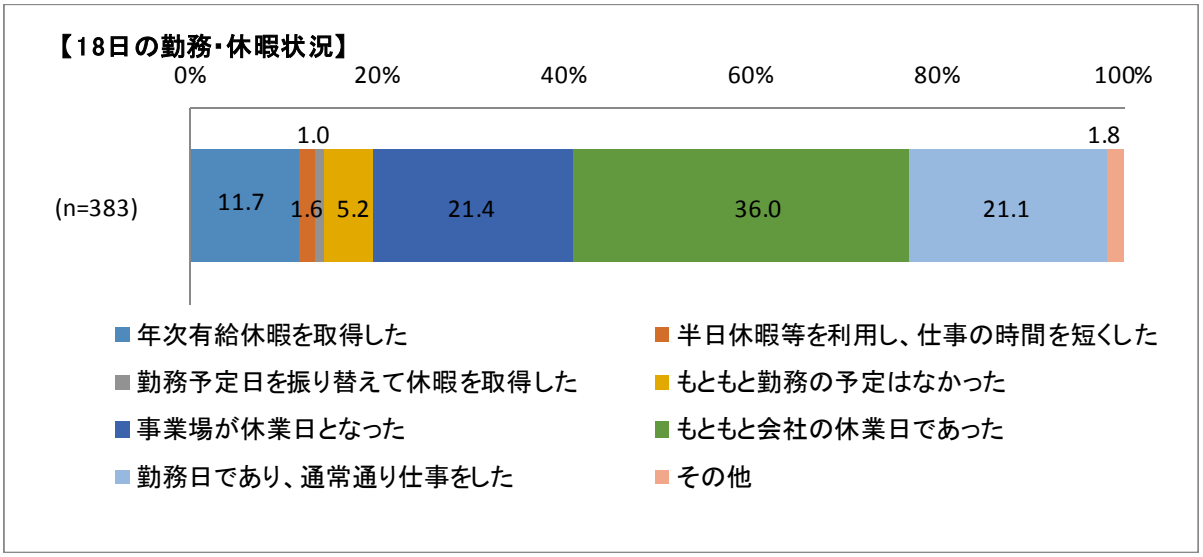
何らかの形で休みとなった従業員（「年次有給休暇を取得した」「半日休暇等を利用し、仕事の時間を短くした」「勤務予定日を振り替えて休暇を取得した」「もともと勤務の予定はなかった」「事業場が休業日となった」「もともと会社の休業日であった」の合計）は、73.7%であった。



18 日（火）

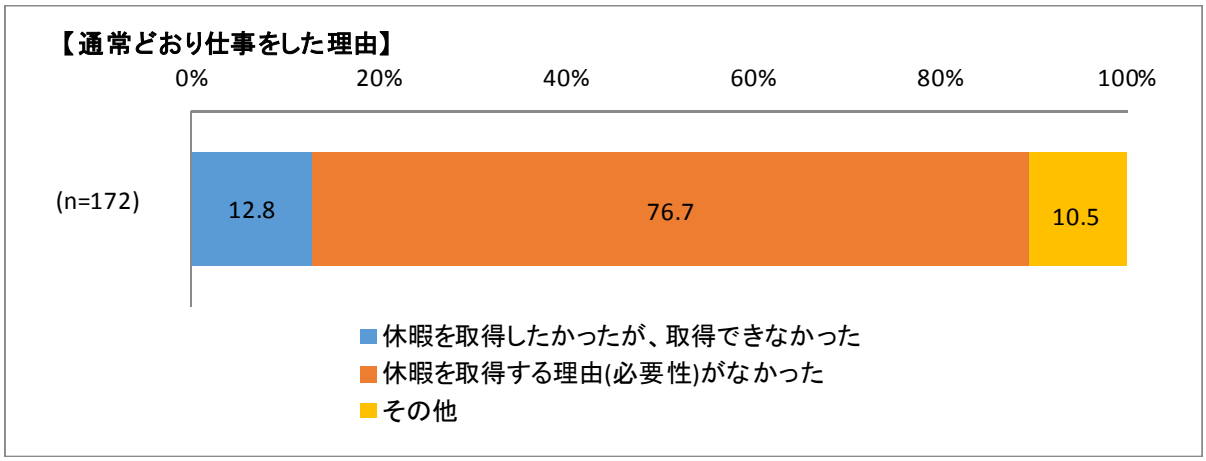
10 月 18 日の勤務・休暇状況については、「もともと会社の休業日であった」（36.0%）が最も多く、次いで「事業場が休業日となった」（21.4%）となった。

何らかの形で休みとなった従業員（「年次有給休暇を取得した」「半日休暇等を利用し、仕事の時間を短くした」「勤務予定日を振り替えて休暇を取得した」「もともと勤務の予定はなかった」「事業場が休業日となった」「もともと会社の休業日であった」の合計）は、76.9%であった。



問 16. 問 15 で「7. 勤務日であり、通常どおり仕事をした」とお答えいただいた方にお尋ねします。通常どおり仕事をした理由について、あてはまるものを一つお選びください。

10 月 15 日～18 日に通常どおり仕事をした理由については、「休暇を取得する理由がなかった」（76.7%）、「休暇を取得したかったが、取得できなかった」（12.8%）、「その他」（10.5%）となった。

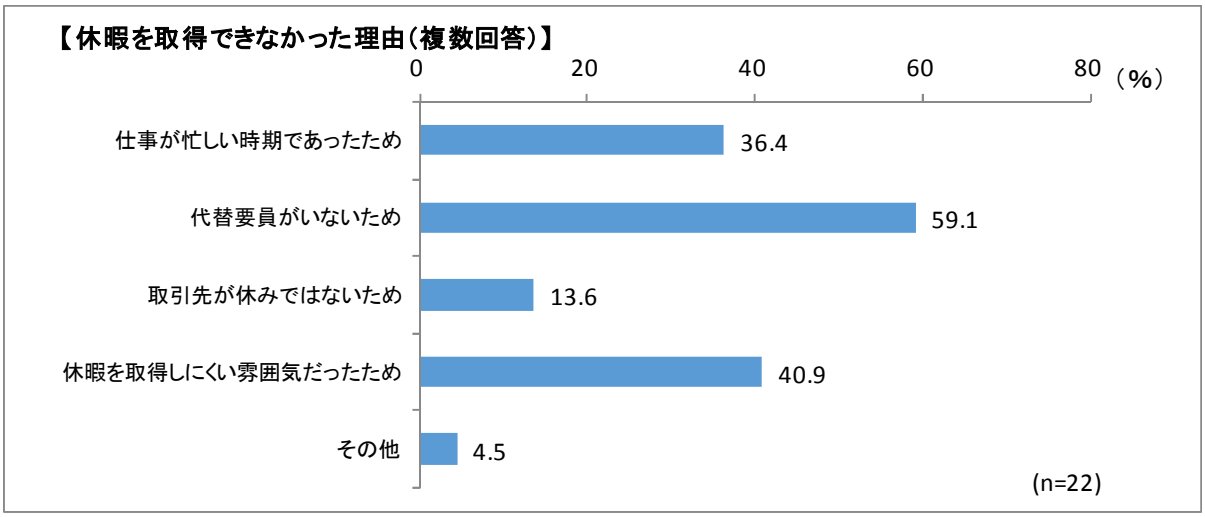


【その他の回答】

- 仕事の都合。（２）
- 17 日に休みを取ったから。（２）
- お祭り中に仕事をする業務内容であるから。
- 顧客の工場が休みになるため、停電作業を毎年行っているから。
- 休む人（男性）が多く、出勤しなければならなかったから。
- 通常営業日のため、誰かは勤務する必要があったから。
- 会社が営業していて出勤日だったから。
- 日本全国の祝日ではないから。
- 居住地が四国中央市であり、祭りの期間が違うため。
- 今年はお祭り期間のうち２日が休日であり、全日休む必要は無いと判断したから。
- 有給休暇の残りが少なかったから。

問 17. 問 16 で「1.休暇を取得したかったが、取得できなかった」とお答えいただいた方にお尋ねします。その理由について、あてはまるものを全てお選びください。

休暇を取得できなかった理由については、「代替要員がいないため」（59.1%）が最も多く、次いで「休暇を取得しにくい雰囲気だったため」（40.9%）となった。

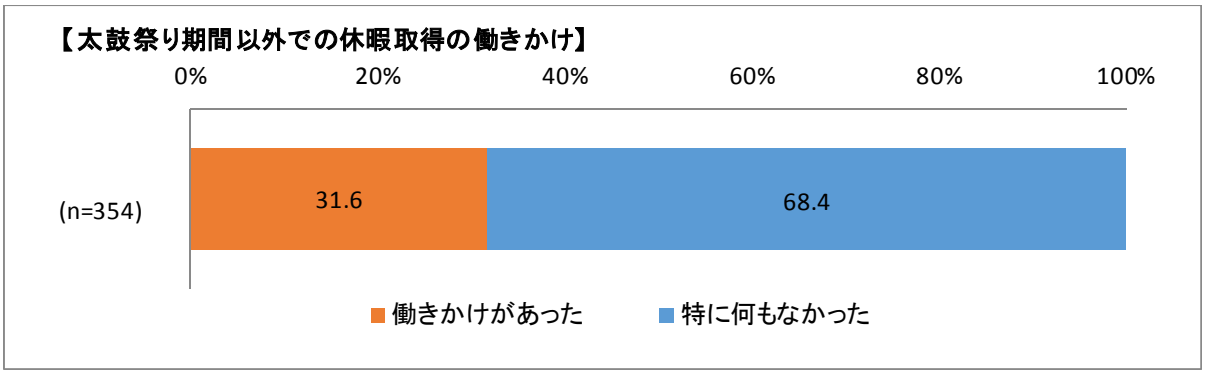


【その他の回答】

- 有給の残り日数が少ないため。

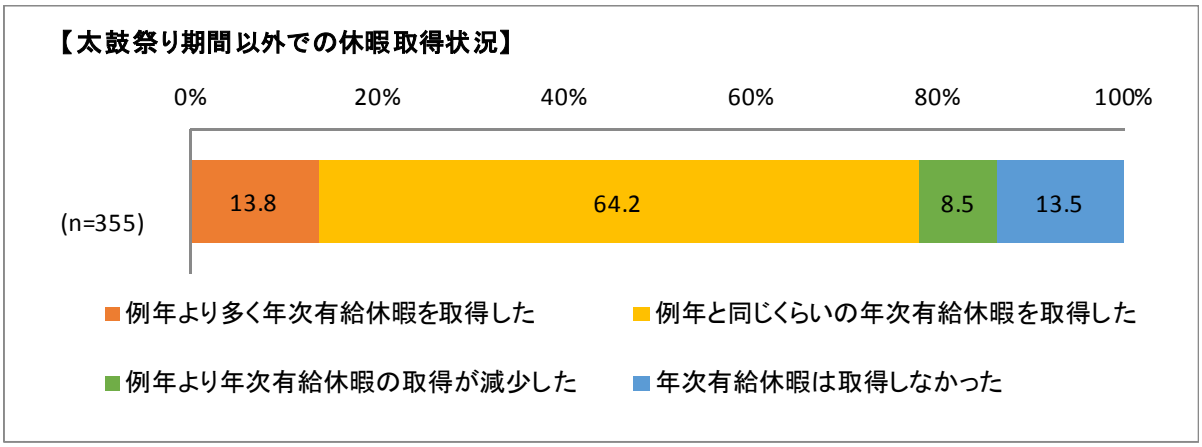
問 18. お勤めの事業場では、昨年度から新居浜地域で実施している本事業を受けて、新居浜太鼓祭り期間（10 月 15 日～18 日）以外で年間を通じた年次有給休暇の取得を促す働きかけ（例えば、シルバーウィーク、年末年始、お盆、愛顔のえひめ国体リハーサル大会などに関連した年次有給休暇取得の促進）はありましたか。
あてはまるものを一つお選びください。

太鼓祭り期間以外での休暇取得の働きかけについては、「特に何もなかった」（68.4%）、「働きかけがあった」（31.6%）となった。



問 19. ご自身の、新居浜太鼓祭り期間（10 月 15 日～18 日）以外の年間を通じた年次有給休暇の取得状況はいかがでしたか（過去１年程度について）。
あてはまるものを一つお選びください。

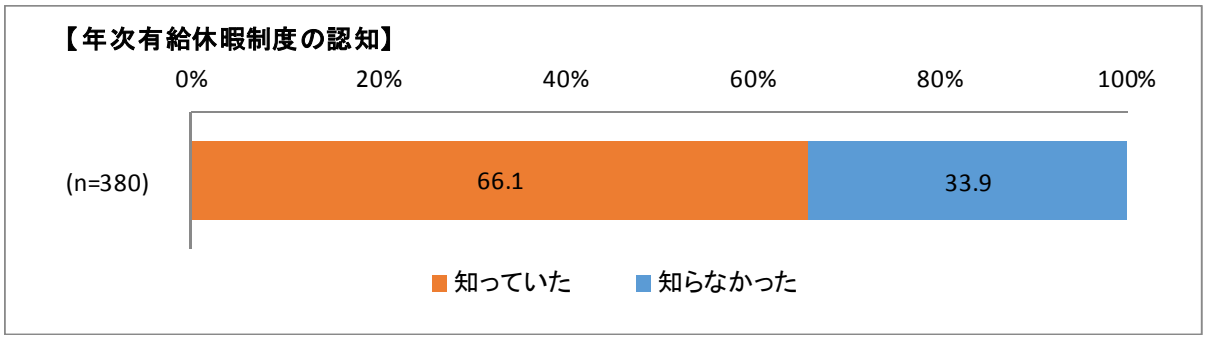
太鼓祭り期間以外での休暇取得状況については、「例年と同じくらいの年次有給休暇を取得した」（64.2%）、「例年より多く年次有給休暇を取得した」（13.8%）、「年次有給休暇は取得しなかった」（13.5%）、「例年より年次有給休暇の取得が減少した」（8.5%）となった。



（５）年次有給休暇の取得状況について

問 20. 半年間継続して雇われていて、全労働日の８割以上出勤していれば、10 日間の年次有給休暇を取ることができることを知っていましたか。
あてはまるものを一つお選びください。

年次有給休暇制度の認知状況については、「知っていた」（66.1%）、「知らなかった（33.9%）となった。

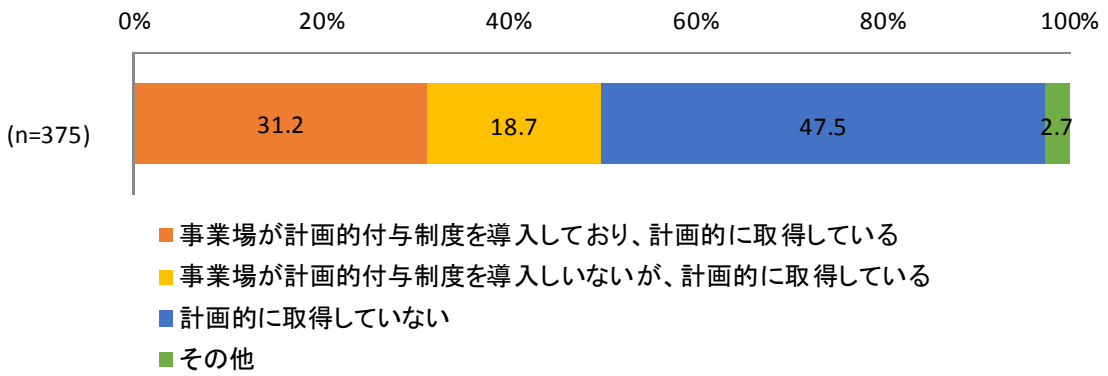


問 21. 年次有給休暇を「計画的」に取得していますか。
あてはまるものを一つお選びください。

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

年次有給休暇を「計画的」に取得しているかについては、「計画的に取得していない」（47.5%）が最も多く、次いで「事業場が計画的付与制度を導入しており、計画的に取得している」（31.2%）、「事業場が計画的付与制度は導入していないが、計画的に取得している」（18.7%）となった。

【計画的な年次有給休暇の取得】



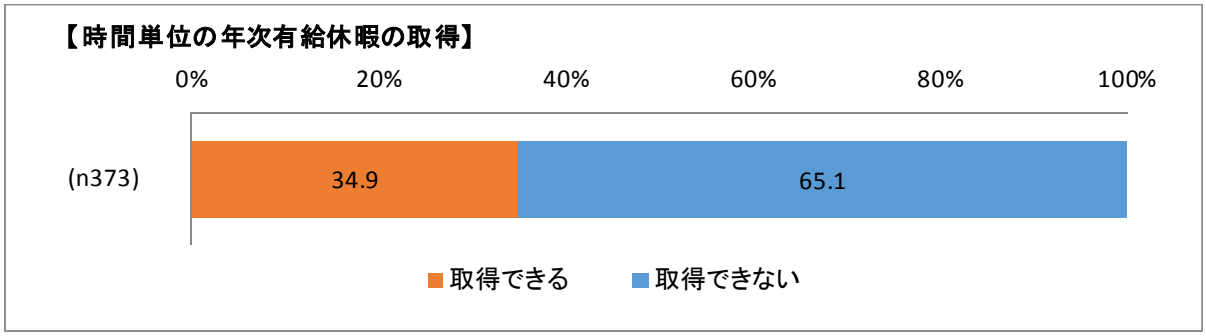
【その他の回答】

- 必要な時に取得している。（３）
- 計画的ではないが、必要なときには休暇を取得している。
- 計画休暇取るように声掛けはあるものの、実際は流れている。
- 休みたくてもなかなか取れない。
- 承認事が多く、休暇の取得での弊害が多い。
- 人員不足にて計画的に取得出来ない。
- まだ有給休暇が無い。
- 入社して間もないため、有給休暇制度について確認していない。

問 22. あなたがお勤めの事業場では、年次有給休暇を時間単位で取得できますか。
あてはまるものを一つお選びください。

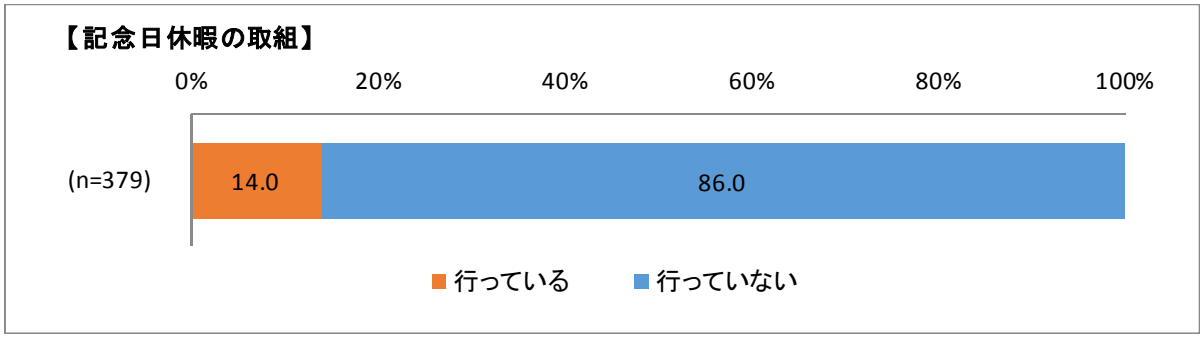
※ 時間単位の年次有給休暇とは、労使協定を結べば、５日間の範囲内で、時間を単位とする年次有給休暇を与えることができるもの。

時間単位の年次有給休暇の取得の可否については、「取得できない」（65.1%）、「取得できる」（34.9%）となった。



問 23. あなたがお勤めの事業場では、誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてる様な取組を行っていますか。
あてはまるものを一つお選びください。

記念日休暇の取組の有無については、「行っていない」（86.0%）、「行っている」（14.0%）となった。



【行っている場合の具体的内容】

・誕生日休暇。（18）

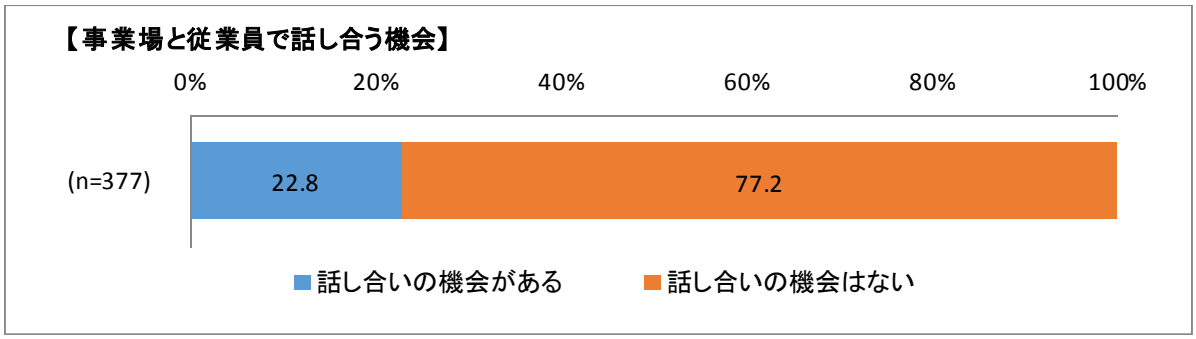
・記念日休暇（年に１、２回）。（14）

・リフレッシュ休暇。（３）

・勤続年数、創立記念日休暇。

問 24. あなたがお勤めの事業場では、事業場と従業員との間で、年次有給休暇等のお休みの取り方などについて、話し合う機会はありますか。
あてはまるものを一つお選びください。

休暇取得について労使間で話し合う機会の有無については、「話し合いの機会はない」(77.2%)、「話し合いの機会がある」(22.8%) となった。

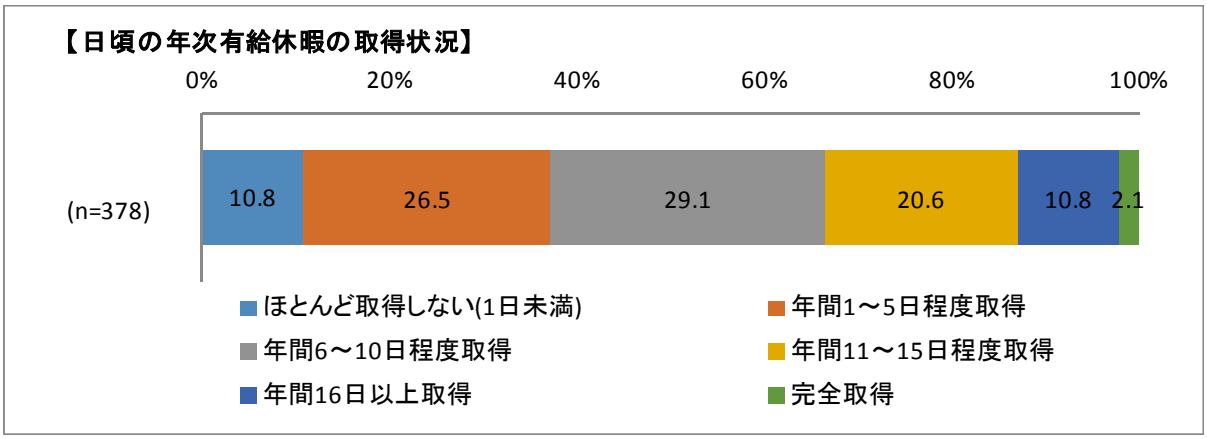


【行っている場合の具体的な方法】

- 労使協議会。(9)
- 職場懇談会の場にて。(5)
- 会議や部署内のミーティング等。(4)
- 組合で話し合う。(4)
- 月1回の労使の話し合いの場がある。(3)
- 朝礼などの時に、相談できる時間がある。必要な時に取得している。(3)
- 上司との面談。(3)
- 労使交渉にて話し合う。(2)
- 休暇取得希望日の調査がある。(2)
- 社長と話す機会がある。
- 課によって勤務形態が異なる為、相談窓口を一元化はしていないが、各課長が相談窓口になっている。
- 大型連休の場合などは、年次有給休暇の取り方について調整することがある。
- 休憩中のコミュニケーション等。
- 各部署内で呼びかけ、調整。
- 従業員会を通して。
- 従業員組合の代表が年に2回支店に来て説明している。
- 組合のアンケートがある。

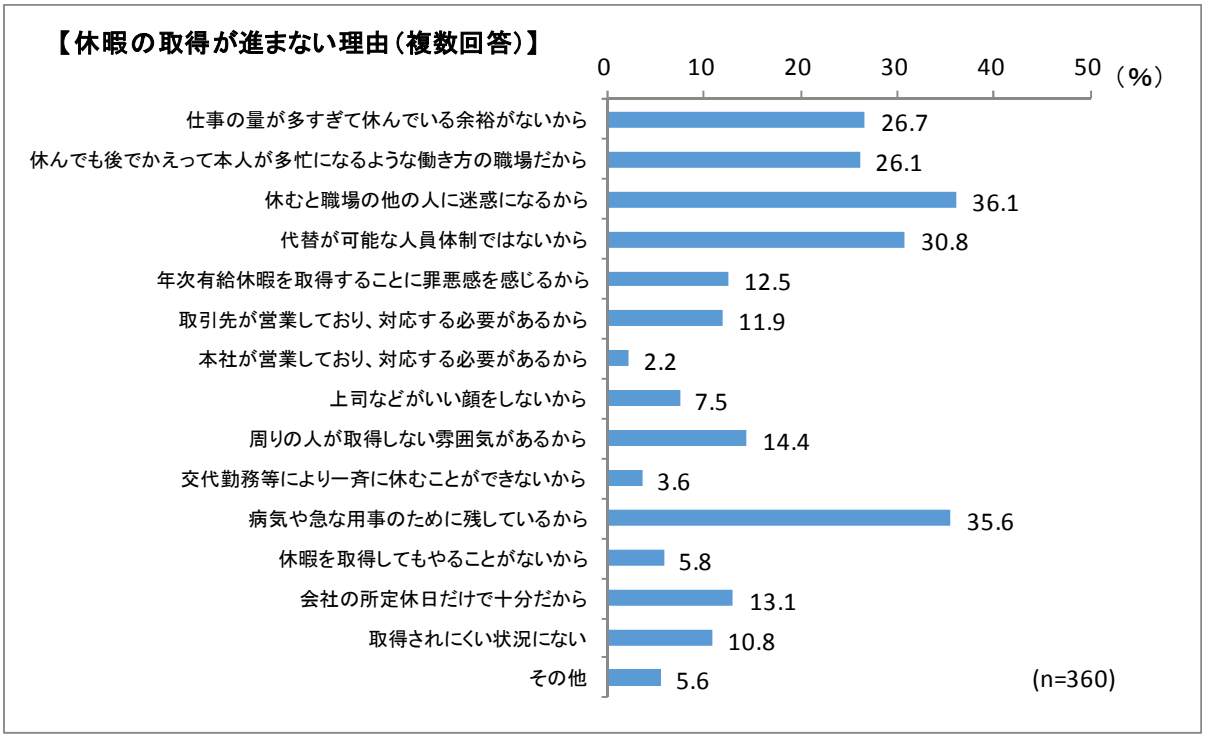
問 25. 日頃の年次有給休暇の取得状況について、あてはまるものを一つお選びください。

日頃の年次有給休暇の取得状況は、「年間６～10 日程度取得」（29.1%）が最も多く、次いで「年間１～５日程度取得」（26.5%）「年間 11～15 日程度取得」（20.6%）となった。



問 26. あなたがお勤めの事業場で、年次有給休暇の取得が進まない理由について、あてはまるものを全てお選びください。

年次有給休暇の取得が進まない理由については、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」（36.1%）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」（35.6%）、「代替が可能な人員体制ではないから」（30.8%）となった。

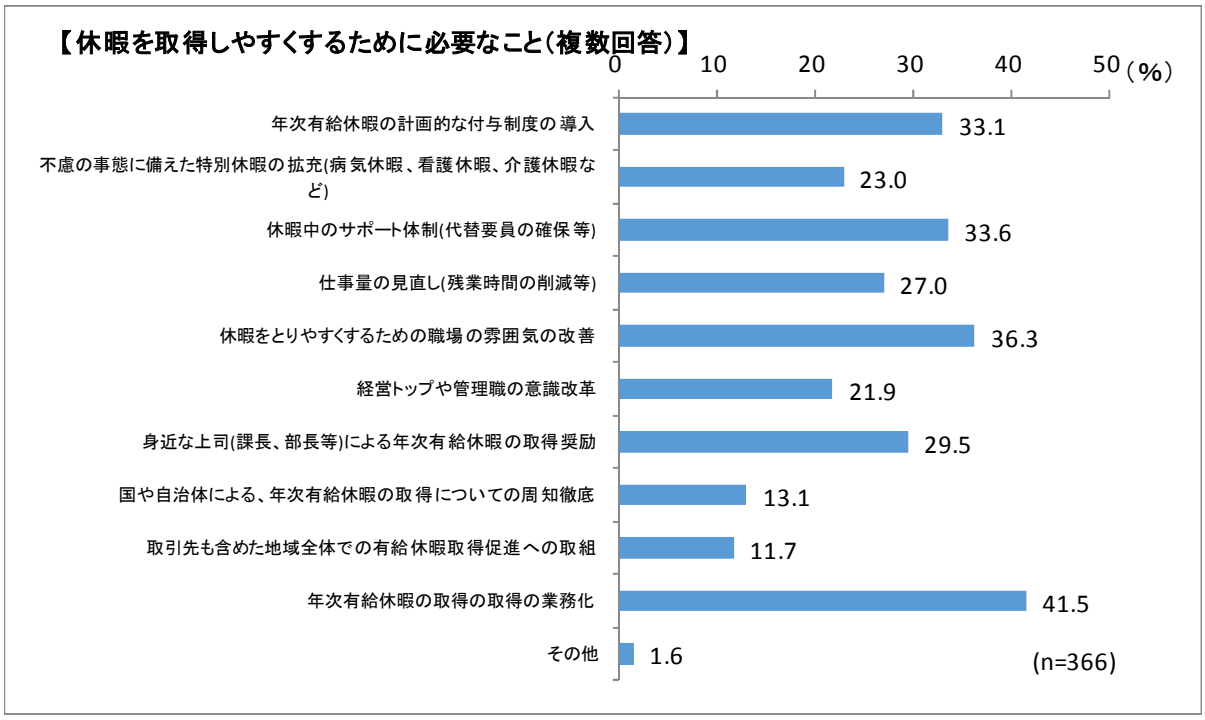


【その他の回答】

- 代休が優先されるから。（５）
- 年次有給休暇の取得が多いと、査定に響くから。（２）
- 工期があり難しい。
- 経営トップから「年次有給休暇を取らないように」といわれている。

問 27. お勤めの事業場で、年次有給休暇をより一層取得しやすくするために必要と考えることについて、あてはまるものを全てお選びください。

年次有給休暇を取得しやすくするために必要なことは、「年次有給休暇の取得の義務化」（41.5%）が最も多く、次いで「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善」（36.3%）、「休暇中のサポート体制」（33.6%）、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」（33.1%）となった。

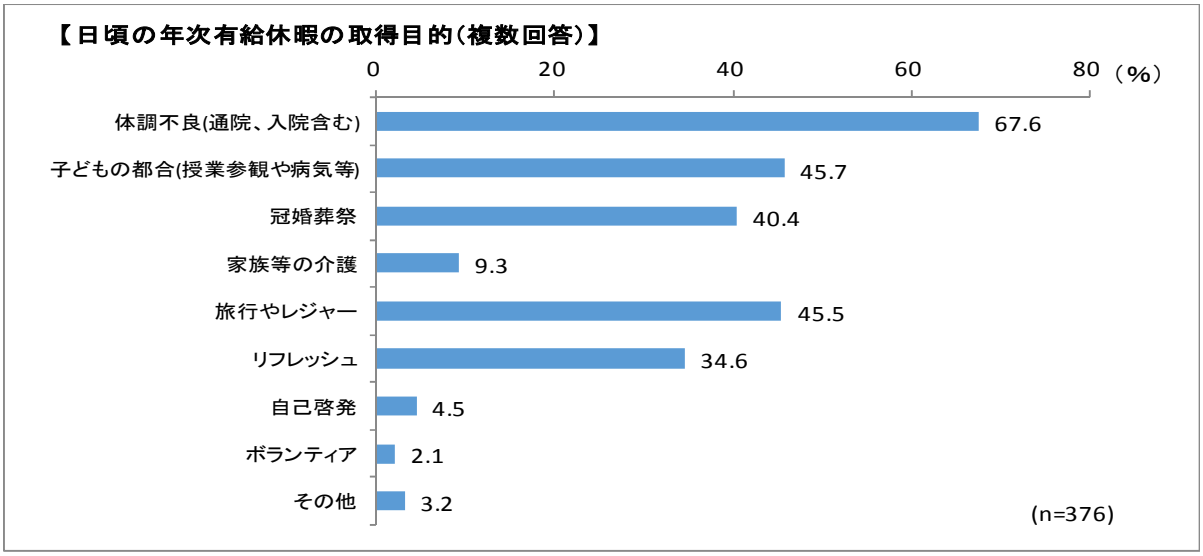


【その他の回答】

- 有休取得を推進した上での買取り制度。
- 個々の能力アップ。
- 有給休暇取得促進の社員への教育。
- 本人の意識と計画的な業務の遂行。

問 28.　日頃の年次有給休暇の取得目的について、あてはまるものを全てお選びください。

日頃の年次有給休暇の取得目的は、「体調不良（通院・入院含む）」（67.6%）が最も多く、次いで「子どもの都合（授業参観や病気等）」（45.7%）、「旅行やレジャー」（45.5%）、「冠婚葬祭」（40.4%）となった。

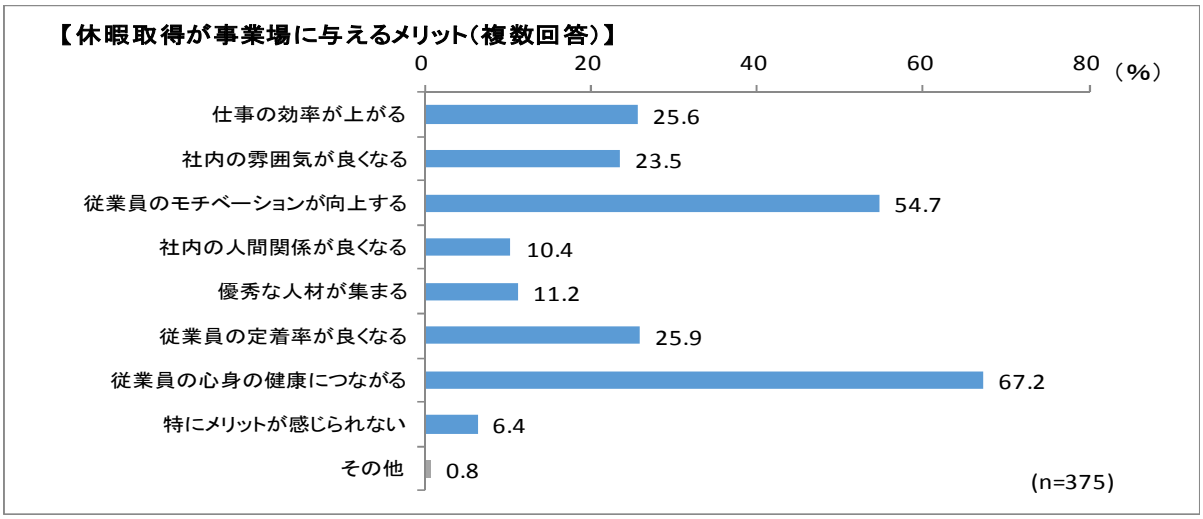


【その他回答】

・　人間ドック、免許更新。

問 29.　年次有給休暇を従業員が積極的に取得することは、あなたが勤務する事業場にとってどんなメリットがあるとお考えですか。
あてはまるものを全てお選びください。

従業員が年次有給休暇を積極的に取得することで事業場に与えるメリットについては、「従業員の心身の健康につながる」（67.2%）が最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」（54.7%）、「従業員の定着率が良くなる」（25.9%）となった。



【その他回答】

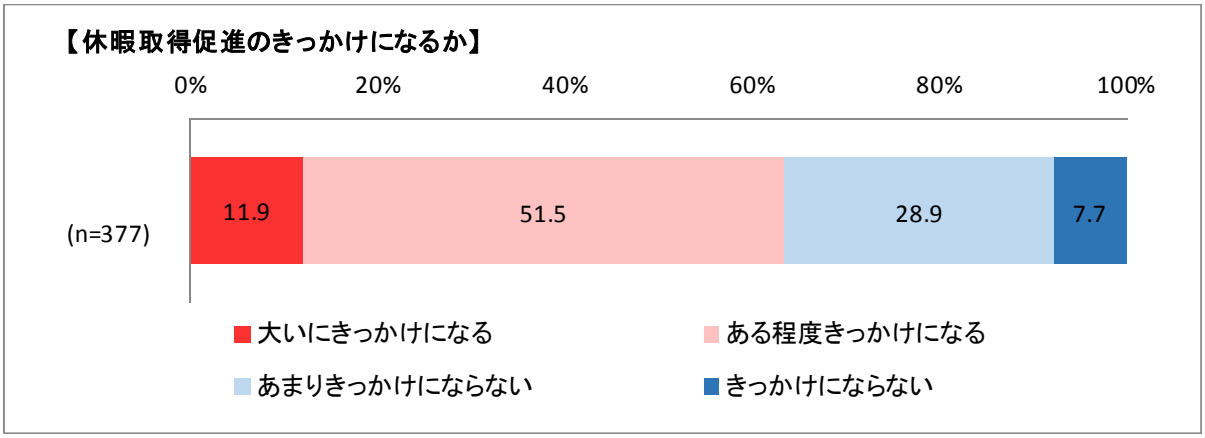
・　視野が広がり、新たな発見がある。

問 30. 問 29 で「8. 特にメリットが感じられない」とお答えいただいた方にお尋ねします。
その理由を教えてください。

- 他の人の負担になるため。（4）
- 休んだ人の仕事のフォローが大変であるため。（2）
- 休んだ分、仕事が手繰れるため。（2）
- 有給休暇の取得は人それぞれであり、人がいなくて困ることが多いから。
- 全員がすべて取得すれば、会社がつぶれるから。
- 休暇後なのに疲れている人ばかりで、仕事にならない事が多いから。
- 生産が停止したり、事務的な業務が滞ってしまうことが多いから。
- 部署の上司は、休暇取得者の業務の振り分けや補てんをする必要が出てくるから。
- メリットを感じる理由を知りたい。
- 現状、休暇を取得できない雰囲気ではないため。
- 自分自身、休みたいと思う事が無いから。

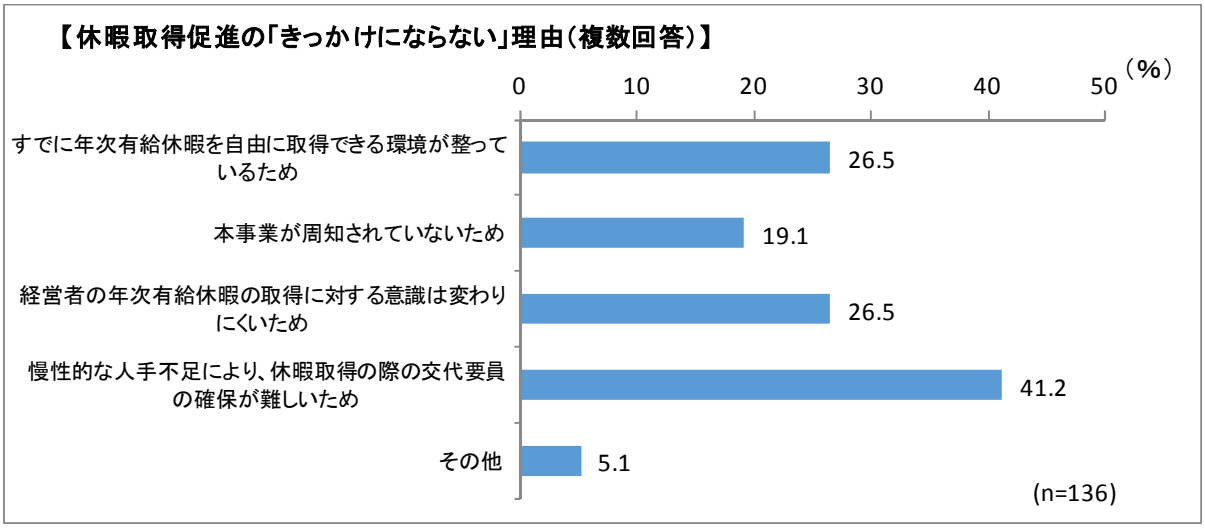
問 31. 本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると思われますか。
あてはまるものを一つお選びください。

本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになるかについては、「ある程度きっかけになる」(51.5%) が最も多く、次いで「あまりきっかけにならない」(28.9%)、「大いにきっかけになる」(11.9%)、「きっかけにならない」(7.7%) となった。



問 32. 問 31 で「3. あまりきっかけにならない」または「4. きっかけにならない」とお答えいただいた方にお尋ねします。具体的な理由を教えてください。

本事業の実施が、休暇取得促進のきっかけにならない理由については、「慢性的な人手不足により、休暇取得の際の交代要員の確保が難しいため」（41.2%）が最も多く、次いで、「すでに年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているため」（26.5%）、「経営者の年次有給休暇の取得に対する意識は変わりにくいため」（26.5%）となった。



【その他理由】

- 厳罰化されない限り難しいと感じる。（2）
- 休暇が取れるほど会社が儲かっていないと思うから。
- 新居浜祭り期間中は、元々が休日であるため、本事業はきっかけにはならない。
- 太鼓祭りだけ休みを取るという昔からの地域性のため、他で休みを取りにくくしている。
- 年間を通して休みやすい体制は、会社が変わらないと意味が無いから。
- 有休を取りにくい国の雰囲気だから。
- 世の中を変えることは容易ではないため。

第４章　今後の休暇取得促進策の方向性

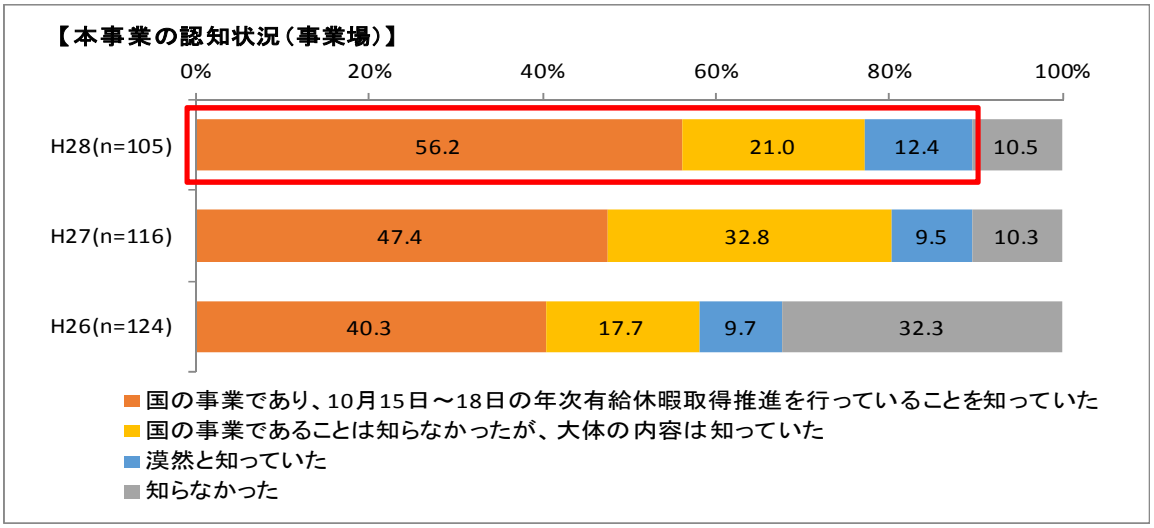
ここからは、第３章のアンケート結果等をもとに、本事業で明らかとなった課題等を整理し、地域における休暇取得促進策の今後の方向性について検討を行う。

１．本事業の取組の周知状況について

（１）本事業の認知度

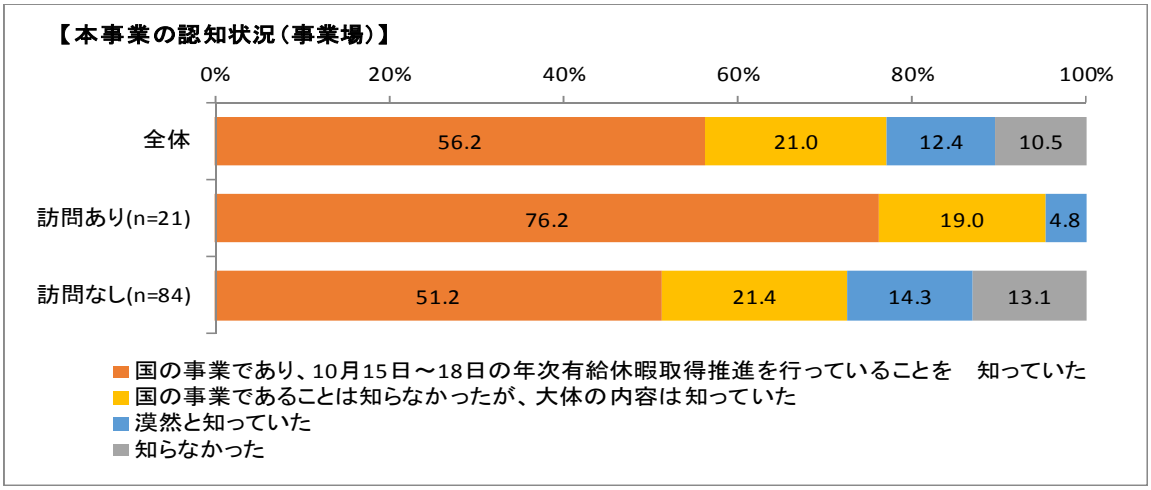
本事業の取組は、平成 26、27 年度に続いて３年目となり、何らかの形で「知っていた」事業場の割合は、平成 26 年度の 67.7%から 89.5%に大きく上昇した。また、「国の事業であり、10 月 15 日～18 日の年次有給休暇取得推進を行っていることを知っていた」事業場は 56.2%と半数以上を占め、その割合は平成 26 年度より約 16 ポイント増加した。

（本事業の認知状況（事業場））



直接訪問により周知を行った事業場における認知度は昨年に引き続き 100%であり、事業場への直接訪問が、本事業の認知度向上に寄与したと考えられる。

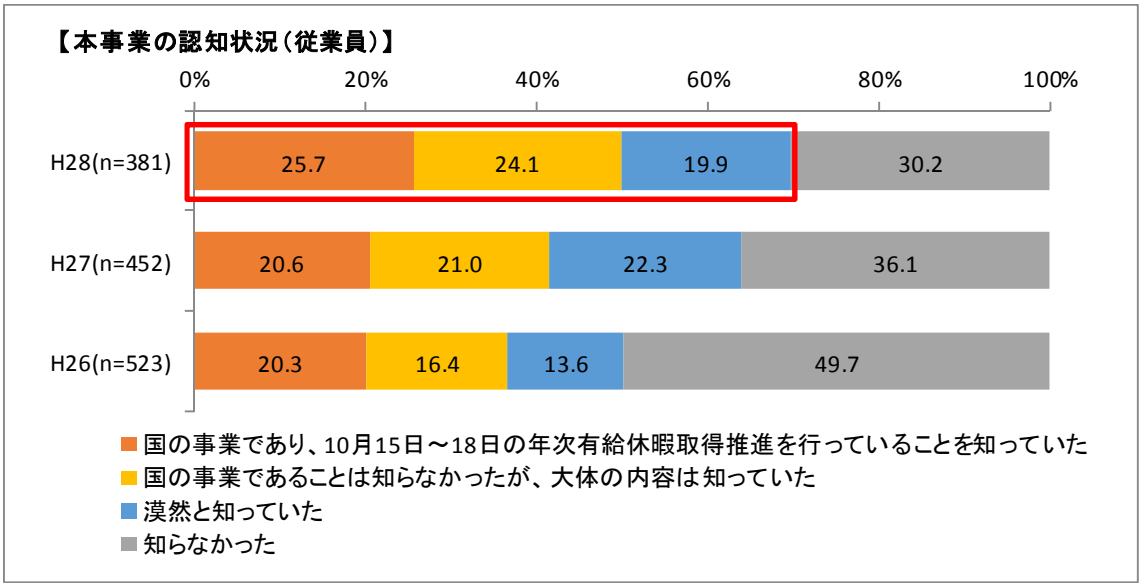
（本事業の認知状況（事業場訪問の有無別））



さらに、従業員についても、何らかの形で「知っていた」割合は、平成 26 年度の 50.3%から 69.8%に大きく上昇しており、本事業による継続的な取組の効果が表れている。

一方で、従業員の認知度は事業場の認知度を約 20 ポイント下回っており、従業員への周知が課題としてあった。

（本事業の認知状況（従業員））



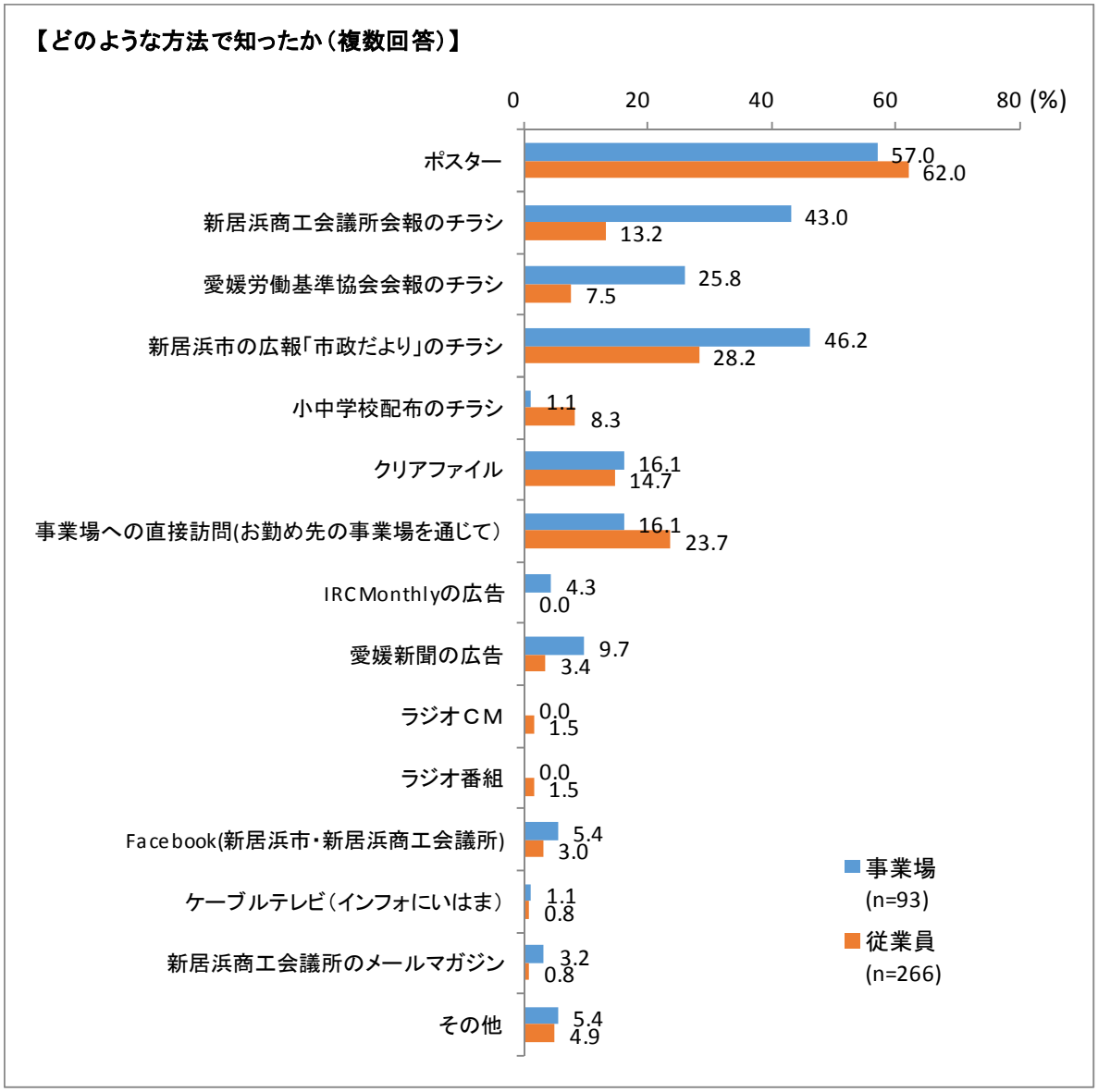
（２）効果的な周知方法

本事業を知ったルートは、事業場では「ポスター」（57.0%）が最も多く、次いで「新居浜市の広報「市政だより」のチラシ」（46.2%）、「新居浜商工会議所会報のチラシ」（43.0%）、となった。

従業員でも、本事業を知ったルートは、「ポスター」（62.0%）が最も多く、次いで「新居浜市の広報「市政だより」のチラシ」（28.2%）、「お勤め先の事業場を通じて」（23.7%）となった。

平成 27 年度に引き続き、直接訪問を行っていない事業場にもポスターを配布したことから、ポスターによる認知が増えたと考えられる。また、本年度新たに取組んだ「クリアファイル」の配布による周知効果も約 15%と一定の効果が見られた。

（本事業をどのような方法で知ったか）



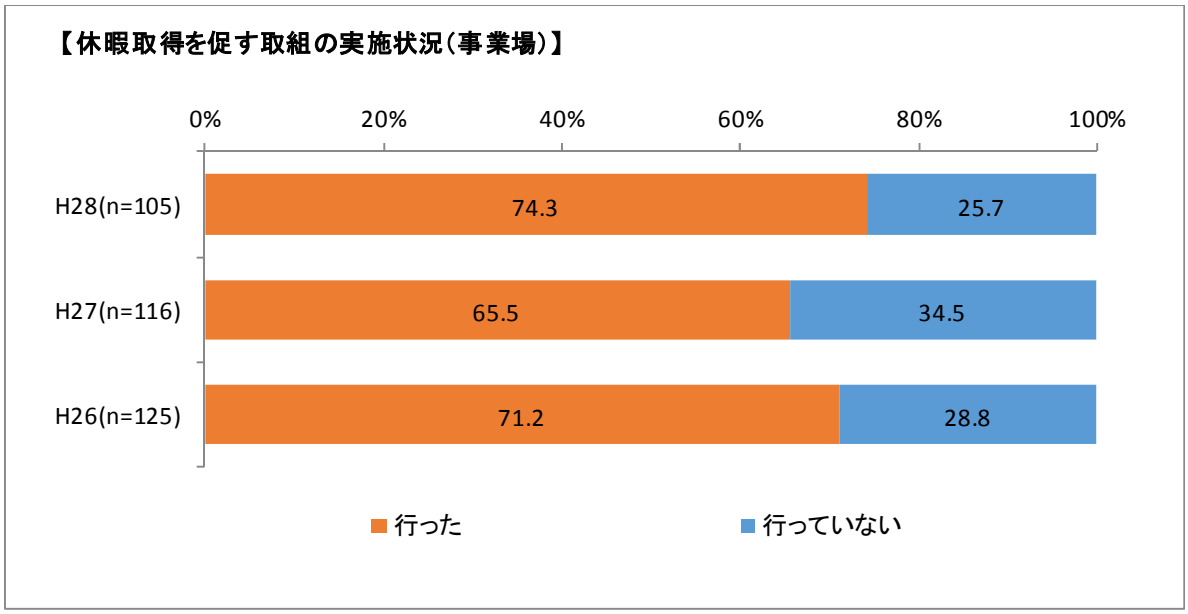
２．新居浜太鼓祭りに関連した休暇取得促進の取組

（１）休暇取得を促す取組の実施状況

休暇取得を促す取組を「行った」事業場は平成 26 年度の 71.2%から 74.3%へ 3.1 ポイント上昇した。昨年度（平成 27 年度）は太鼓祭りの期間が週末に重なったため、特別な取組を行わなくても休日となった影響も推測され、取組の実施割合が減少したものと考えられる。

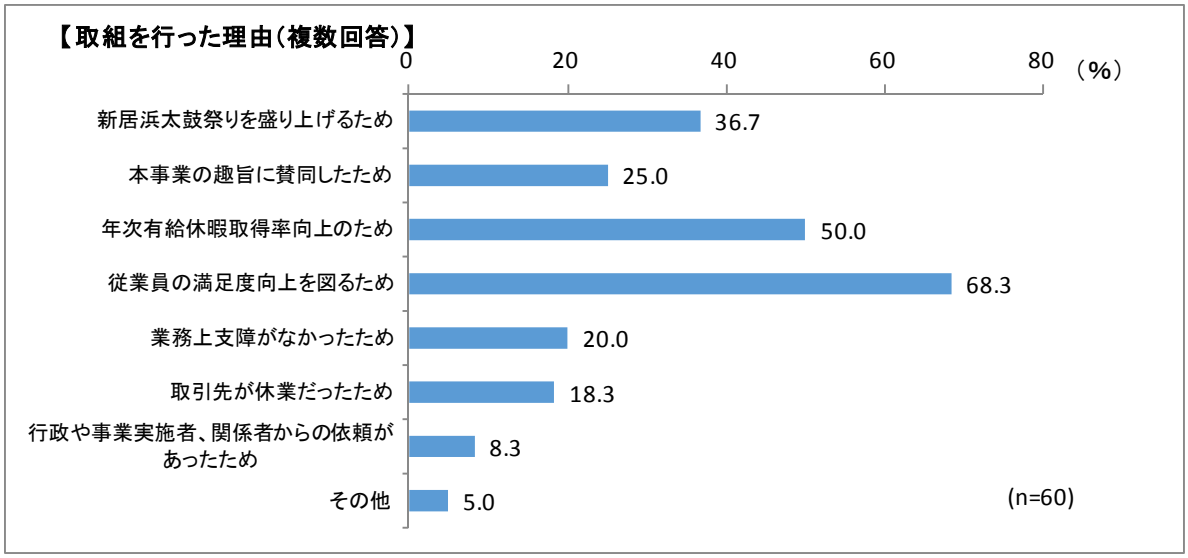
もっとも、事業初年度より取組実施の割合は高い水準で推移しており、新居浜地域として、祭り期間に休暇取得の取組を行うことはすでに定着していることがわかる。

（休暇取得を促す取組の実施状況（事業場））



当該取組を行った理由については、「従業員の満足度向上を図るため」（68.3%）が最も多く、次いで「年次有給休暇取得率向上のため」（50.0%）、「新居浜太鼓祭りを盛り上げるため」（36.7%）、「本事業の趣旨に賛同したため」（25.0%）となった。

（休暇取得を促す取組を行った理由（事業場））

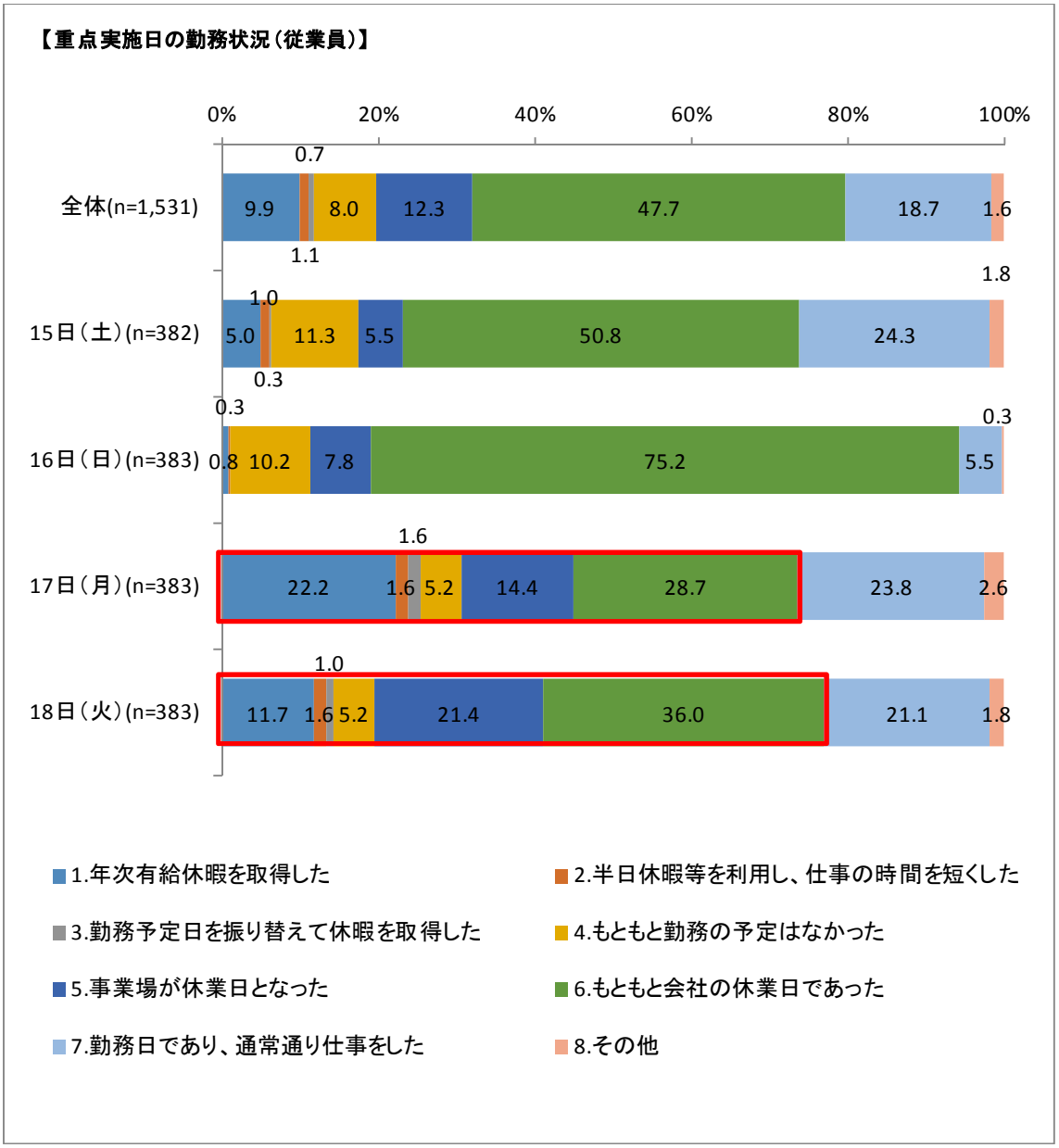


（２）重点実施日の勤務状況

従業員の重点実施日（10 月 15 日～18 日）の勤務状況については、重点実施日全体を通して、何らかの形で休みとなった従業員（選択肢 1.～6. を選んだ方）が約８割となった。

平日の 17 日（月）及び 18 日（火）についてみると、17 日（月）は、何らかの形で休みとなった従業員は約７割、18 日（火）は、何らかの形で休みとなった従業員は約８割であった。なお、15 日（土）については、約７割、16 日（日）については、９割を超える従業員が何らかの形で休みとなっている。

（重点実施日の勤務状況（従業員））

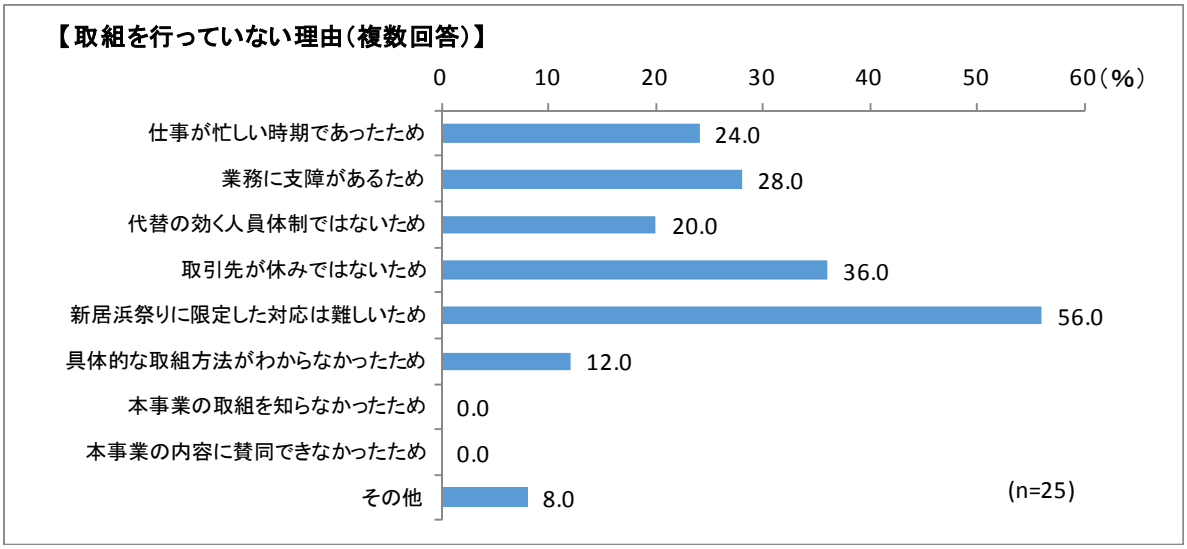


（３）休暇取得を促す取組の阻害要因

当該取組を行っていない理由については、「新居浜祭りに限定した対応は難しいため」（56.0%）が最も多く、次いで「取引先が休みではないため」（36.0%）、「業務に支障があるため」（28.0%）となった。

直接訪問においても、関係会社や取引先が全国に広がる事業場などで、同様の意見が目立った。

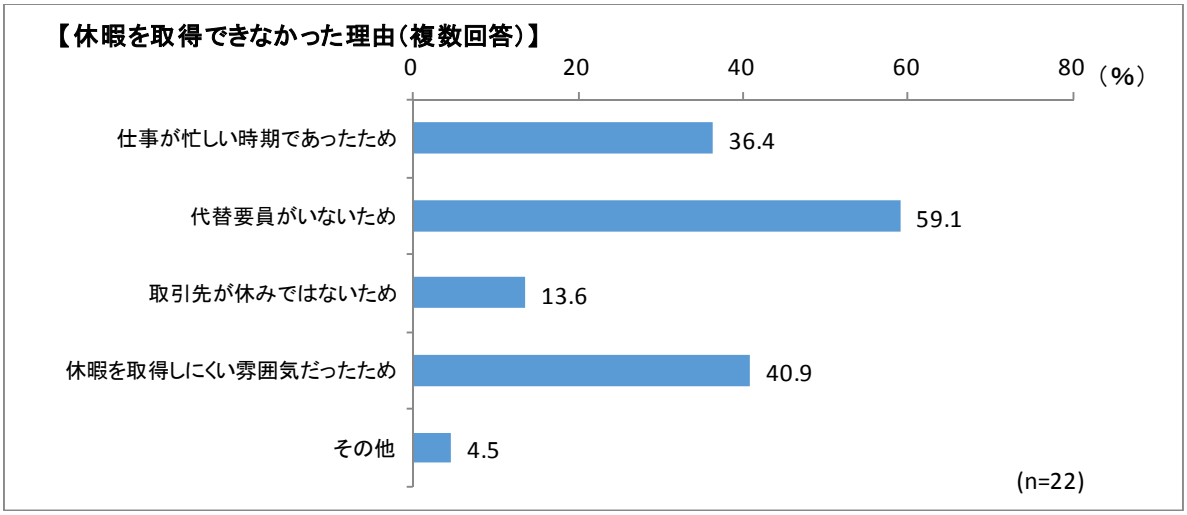
（休暇取得を促す取組を行っていない理由（事業場））



従業員で、「休暇を取得したかったが、取得できなかった」と回答した理由については、「代替要員がいないため」（59.1%）が最も多く、次いで「休暇を取得しにくい雰囲気だったため」（40.9%）となった。

直接訪問でも、少数精鋭の事業場では、１人欠けると事業（生産）が成り立たないとの意見もあったことから、多能工となる人材の育成など、休暇取得の際のサポート体制の構築が求められる。

（重点実施日に休暇を取得できなかった理由（従業員））



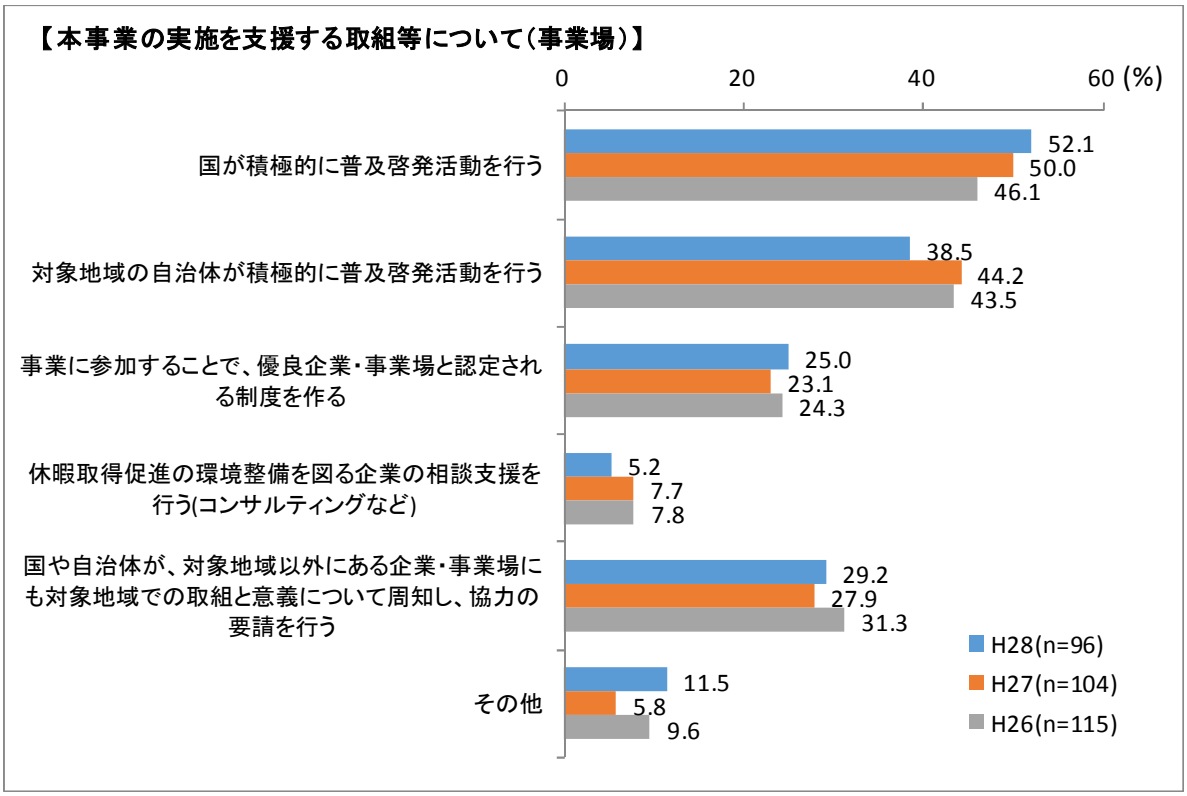
（４）本事業への参加・協力がしやすくなる取組支援

本事業への参加・協力がしやすくなる取組支援については、３年間を通じて「国が積極的に普及啓発活動を行う」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」となった。

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

直接訪問では、一律の啓発ではなく、事業場の業種・業態などの現場に即した、国による啓発や制度の整備を希望する意見もあった。

（本事業への参加・協力がしやすくなる取組支援（事業場））



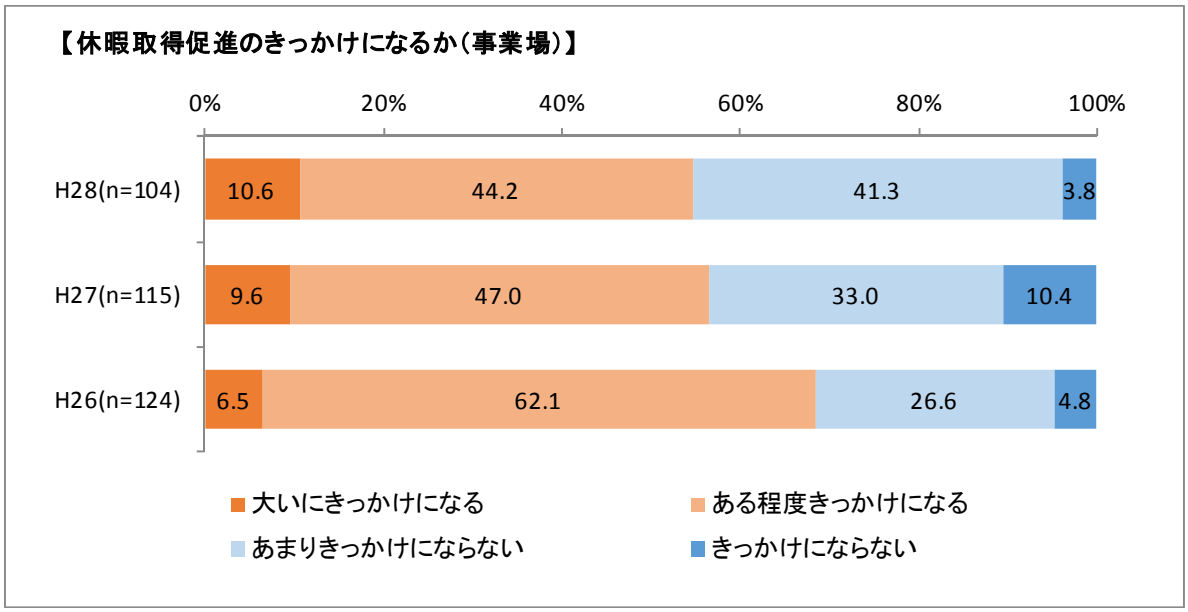
３．年間を通じた休暇取得促進の取組

（１）本事業が年間を通じた休暇取得促進のきっかけになるか

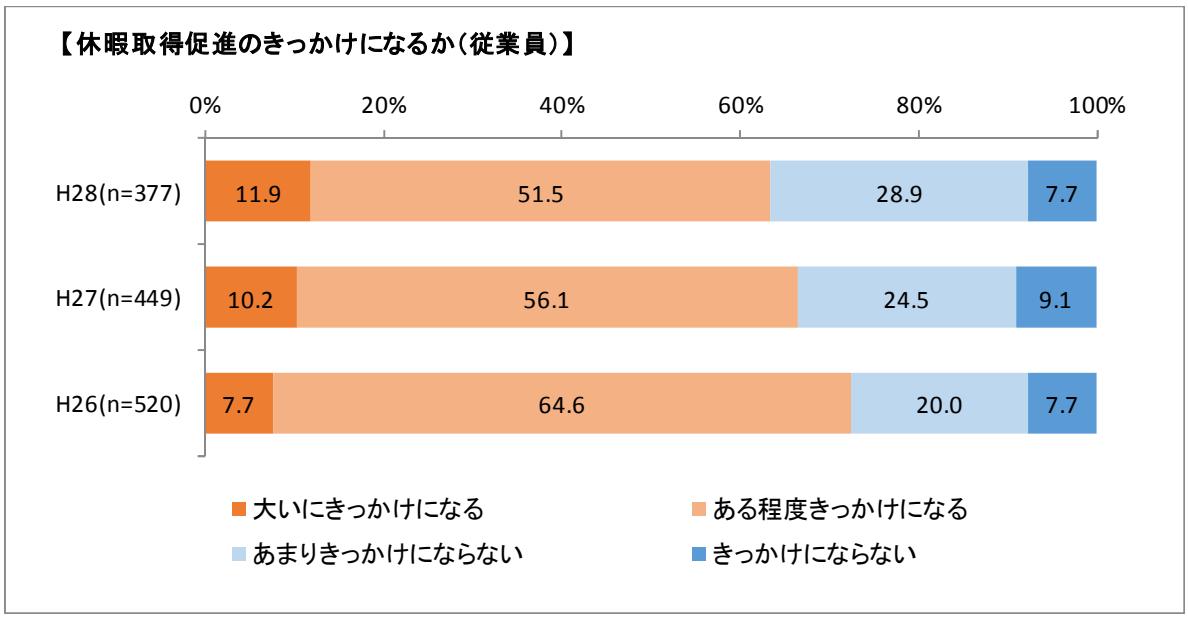
本事業が年間を通じた休暇取得促進のきっかけになると回答した割合（「大いにきっかけになる」または「ある程度きっかけになる」と回答した割合）は事業場で 54.8%、従業員で 63.4%と、それぞれ昨年度より 1.8 ポイント、2.9 ポイント低下した。

一方で、「大いにきっかけになる」との回答は平成 26 年度の 6.5%から 10.6%に上昇していることから、取組への期待が表れていると考える。

（本事業が年間を通じた休暇取得促進のきっかけになるか（事業場））



（本事業が年間を通じた休暇取得促進のきっかけになるか（従業員））

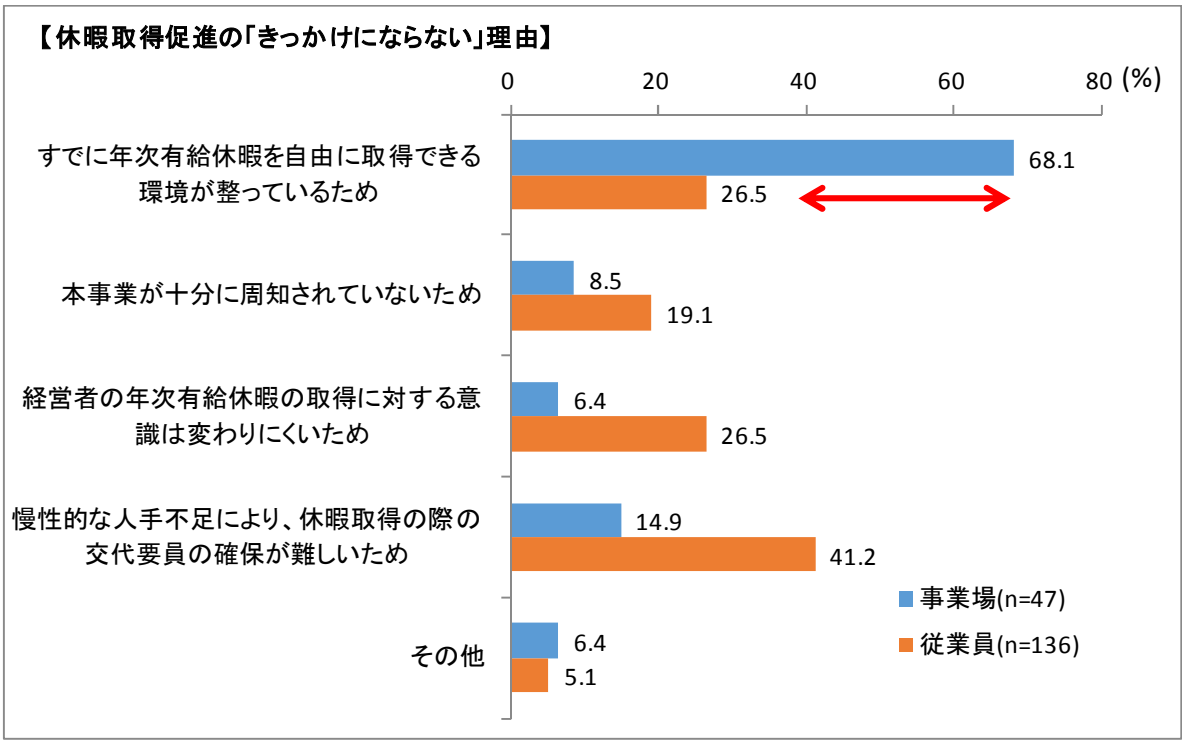


なお、本事業が年間を通じた休暇取得促進の「きっかけにならない」と回答した事業場及び従業員にその理由を聞くと、事業場では「すでに年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているため」（68.1%）が最も多かった。一方で、従業員では「すでに年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているため」は26.5%にとどまった。

従業員については、「慢性的な人手不足により、休暇取得の際の交代要員の確保が難しいため」（41.2%）が最も多く、次いで「すでに年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているため」（26.5%）、「経営者の年次有給休暇取得に対する意識は変わりにくいため」（26.5%）となった。

事業場と従業員との間で、休暇を自由に取得できる環境の整備状況や休暇の取りづらさ対する認識に大きな相違が生じている。

（本事業が年間を通じた休暇取得促進の「きっかけにならない」理由）

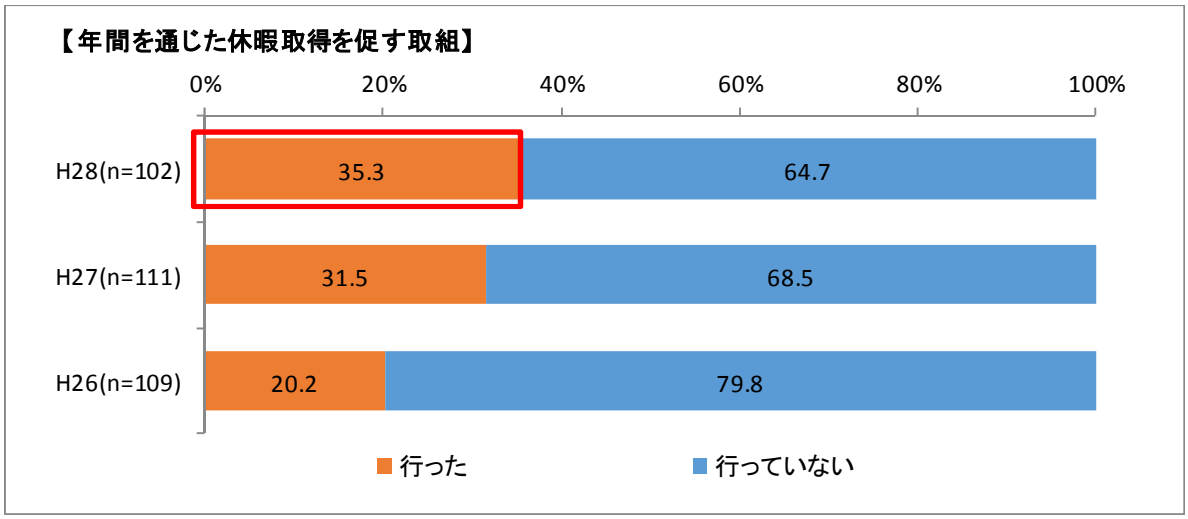


新居浜地域においては、祭り期間については休暇を取得することが定着しているにもかかわらず、年間を通じた休暇の取得については事業場と従業員との間で認識の相違が大きいため、特に祭り期間以外での休暇の取得に向けた環境づくりが必要であることがうかがえる。

したがって、事業２年目となる平成 27 年度以降は、太鼓祭り期間以外における年間を通じた休暇取得促進への取組を意識した周知活動を行った。

その結果、年間を通じた年次有給休暇取得促進の取組を、「行った」事業場は 35.3%となり、昨年度より 3.8 ポイント上昇した。

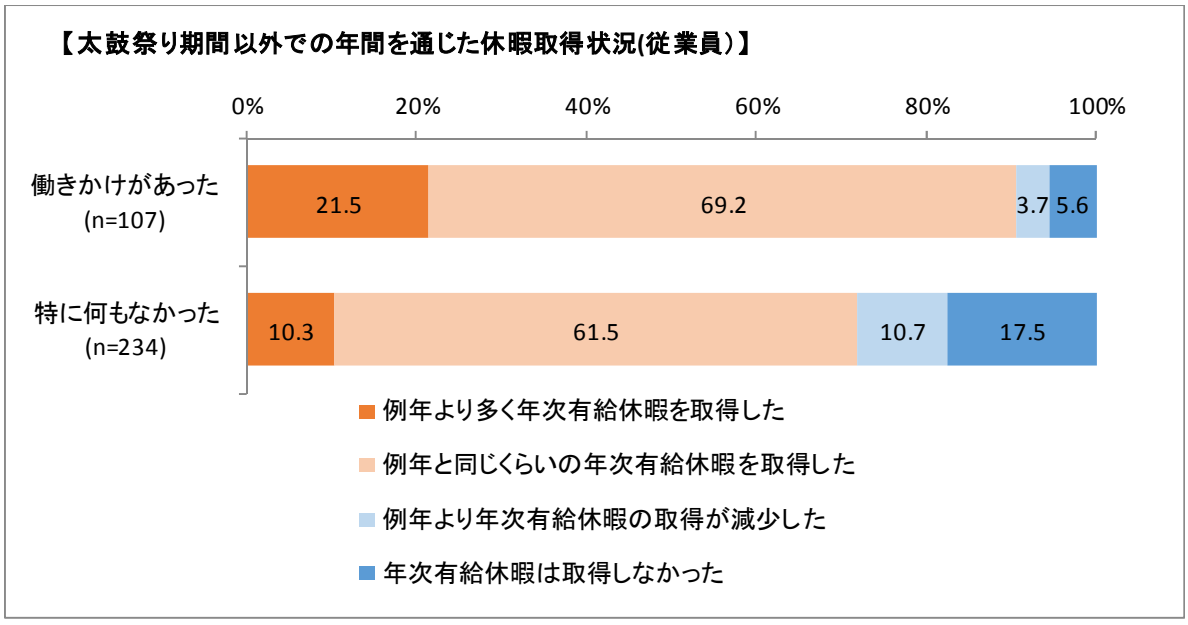
（年間を通じた休暇取得を促す取組（事業場））



また、事業場から年間を通じた休暇取得を促す「働きかけがあった」事業場の従業員は、「特に何もなかった」事業場の従業員に比べて「例年より多く年次有給休暇を取得した」人の割合が約 10 ポイント高い 21.5%となった。

経営トップや上司による積極的な休暇取得促進の働きかけが、従業員の有給休暇取得を促していることがうかがえる。

（年間を通じた休暇取得状況（従業員））



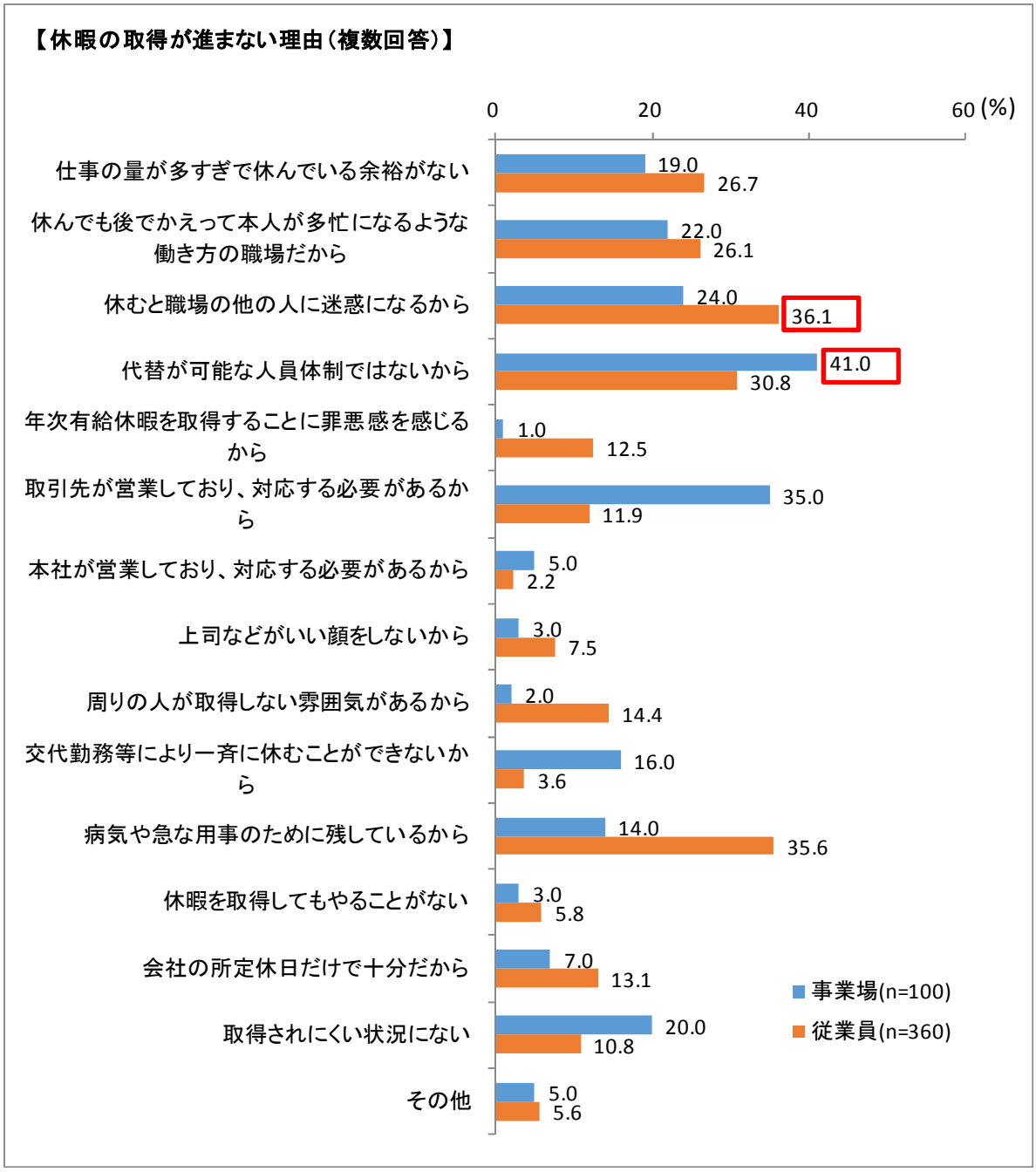
（２）休暇取得促進の阻害要因

休暇の取得が進まない理由については、事業場では「代替が可能な人員体制ではないから」（41.0%）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」（35.0%）、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」（24.0%）、「休んでも後でかえって本人が多忙になるような働き方の職場だから」（22.0%）となった。

従業員では、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」（36.1%）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」（35.6%）、「代替が可能な人員体制ではないから」（30.8%）となった。

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

（年次有給休暇の取得が進まない理由）

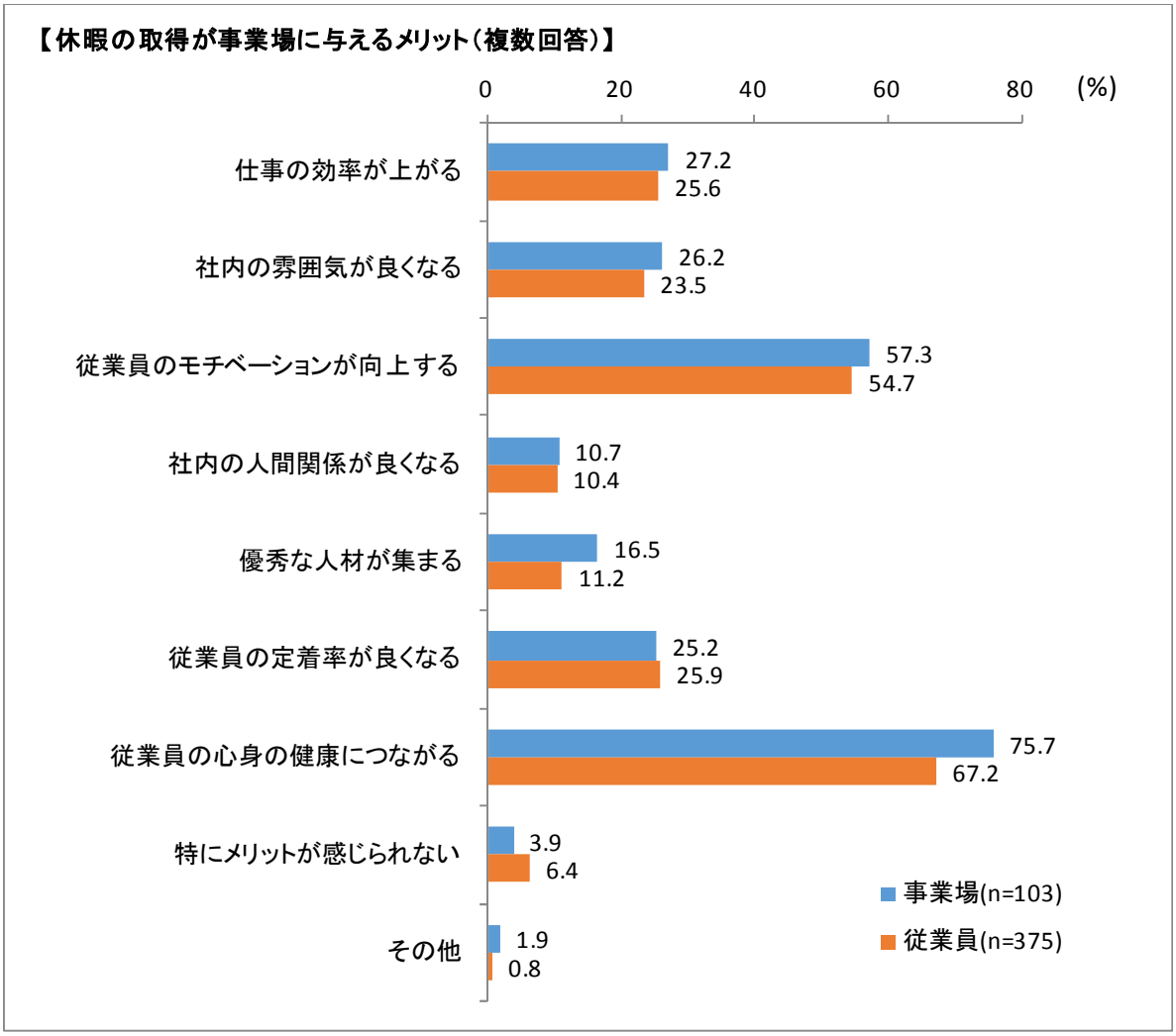


（３）年次有給休暇を積極的に取得するメリット

年次有給休暇を積極的に取得するメリットについては、事業場、従業員ともに、「従業員の心身の健康につながる」（事業所 75.7%、従業員 67.2%）が最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」（事業場 57.3%、従業員 54.7%）となり、共通の認識を持っている。また、その他の回答についても、事業場と従業員の認識は概ね共通している。

今後、新居浜地域においても人口減少社会の本格化することが予想されており、働き手の確保が大きな課題となる。こうした人材確保の観点から、年次有給休暇取得を促進することによる「従業員の定着率が良くなる」「優秀な人材が集まる」といったメリットも注目される。また、休暇の取得により「仕事の効率が上がる」ことで、労働生産性が高まり、時間外労働の削減が見込めることから、ワーク・ライフ・バランスの実現にも期待が持てる。

（年次有給休暇を積極的に取得するメリット）

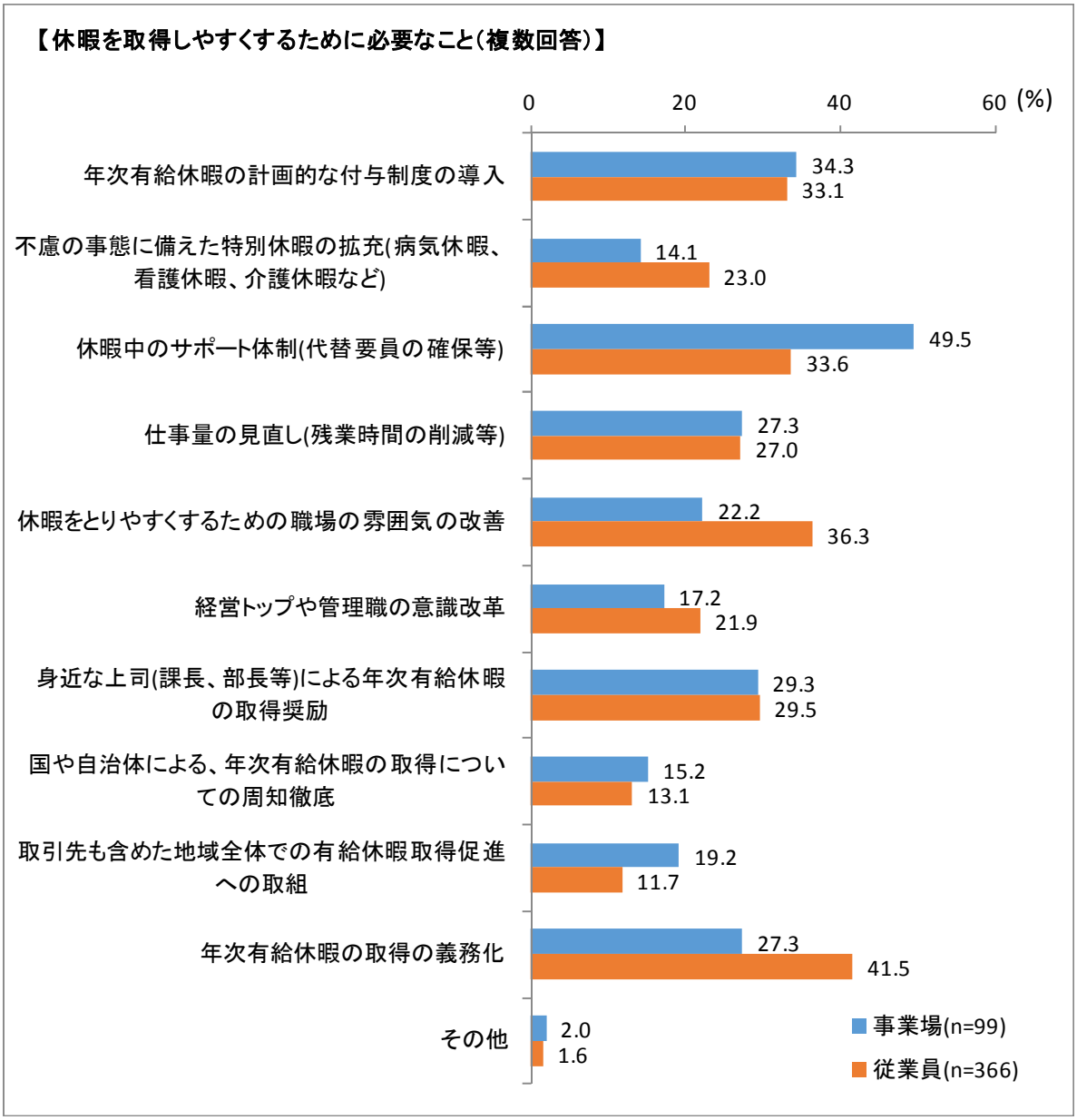


休暇を取得しやすくするために必要なことについては、意見にばらつきがあるものの、事業場では「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」（49.5%）が最も多く、次いで「年次有給休暇の計画的付与制度の導入」（34.3%）となった。

従業員では、「年次有給休暇の取得の義務化」（41.5%）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」（36.3%）となった。

従業員の自由意見には、休暇を取得しづらい雰囲気があるとの意見もあり、取得の義務化や職場の雰囲気の改善が求められている。事業場では、計画的付与制度の導入が必要であるとの認識があるため、今後は経営トップによる職場の雰囲気の改善と同時に計画的付与制度の導入などによる制度面の整備にも取り組む必要があると考える。

（休暇を取得しやすくするために必要なこと）

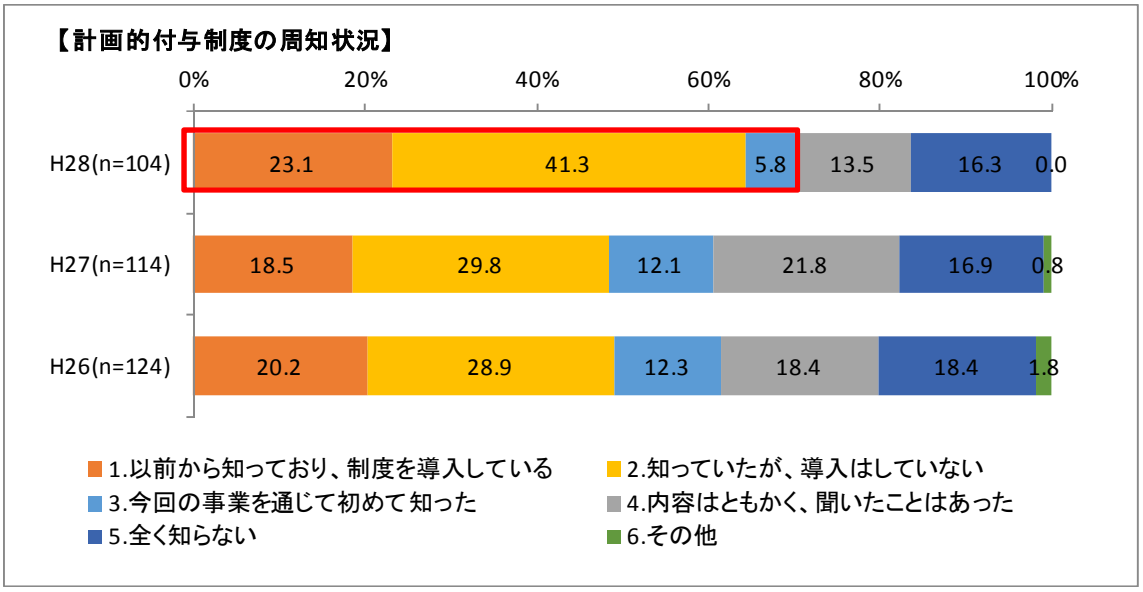


（４）年次有給休暇の取得を促進する制度

年次有給休暇の取得を促進するためには、計画的付与制度の導入が有効とされている。本事業においても、計画的付与制度の周知と事業場に応じた導入の推奨を行ってきた。その結果、「知っている（選択肢 1.～3.を選んだ方）」と回答した事業場の割合は平成 26 年度 61.4%から 70.2%に大きく上昇し、取組の効果が表れているものといえる。また、直接訪問では、将来的には導入を検討したいとの意見も複数あった。

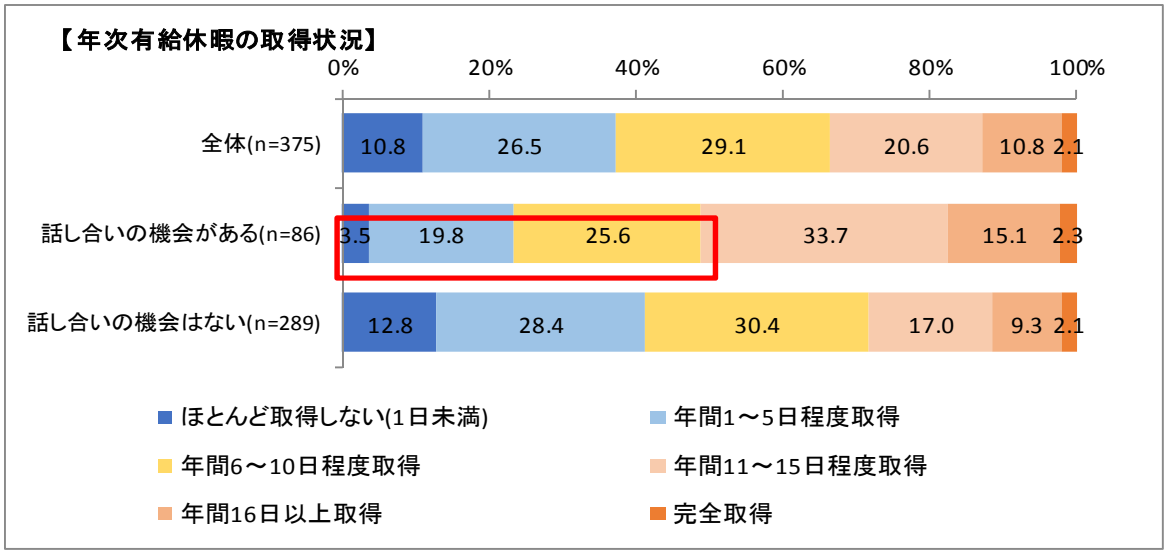
制度の認知度は上昇しているものの、導入している事業場は２割程度に留まっており、特に休暇の取得が進んでいない事業場に向けて一層の周知・啓発を進めていく必要があると考えられる。

（計画的付与制度の認知・導入状況（事業場））



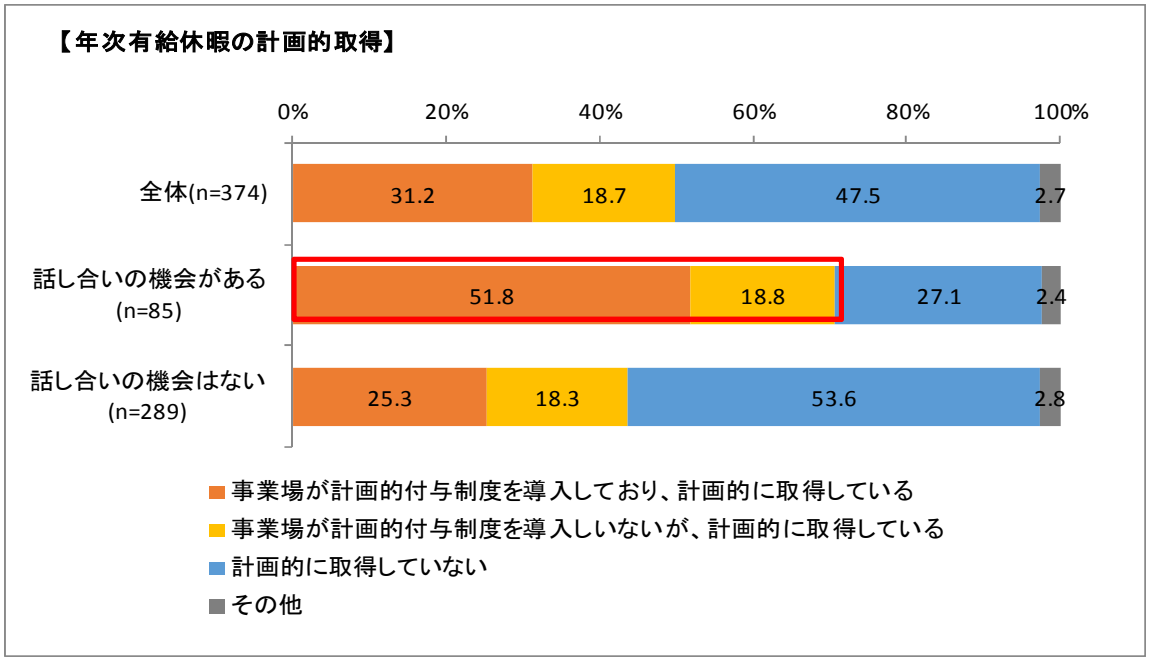
従業員アンケートによる年次有給休暇の取得状況は、年次有給休暇の取得が年間 10 日程度以下の割合が 66.4%となっている。しかし、労働組合に限らず何らかの「事業場と従業員との間で休暇の取得方法などを話し合う機会がある」事業場の従業員については、年次有給休暇の取得が年間 10 日程度以下に留まる割合が５割未満（48.9%）と、年次有給休暇の取得が進んでいるといえる。

（年次有給休暇の取得状況（従業員））



話し合いの機会がある事業場では、「計画的付与制度を導入している」と「計画的付与制度を導入していないが年次有給休暇を計画的に取得している」の合計が 70.6%であり、話し合いの機会のない事業場（同 43.6%）より 27 ポイント高い。このことから、事業場と従業員との間で休暇の取得等について話し合いの機会を持つことが、年次有給休暇の取得促進につながり、ワーク・ライフ・バランスの推進のきっかけになると考えられる。

（計画的な年次有給休暇の取得状況（従業員））



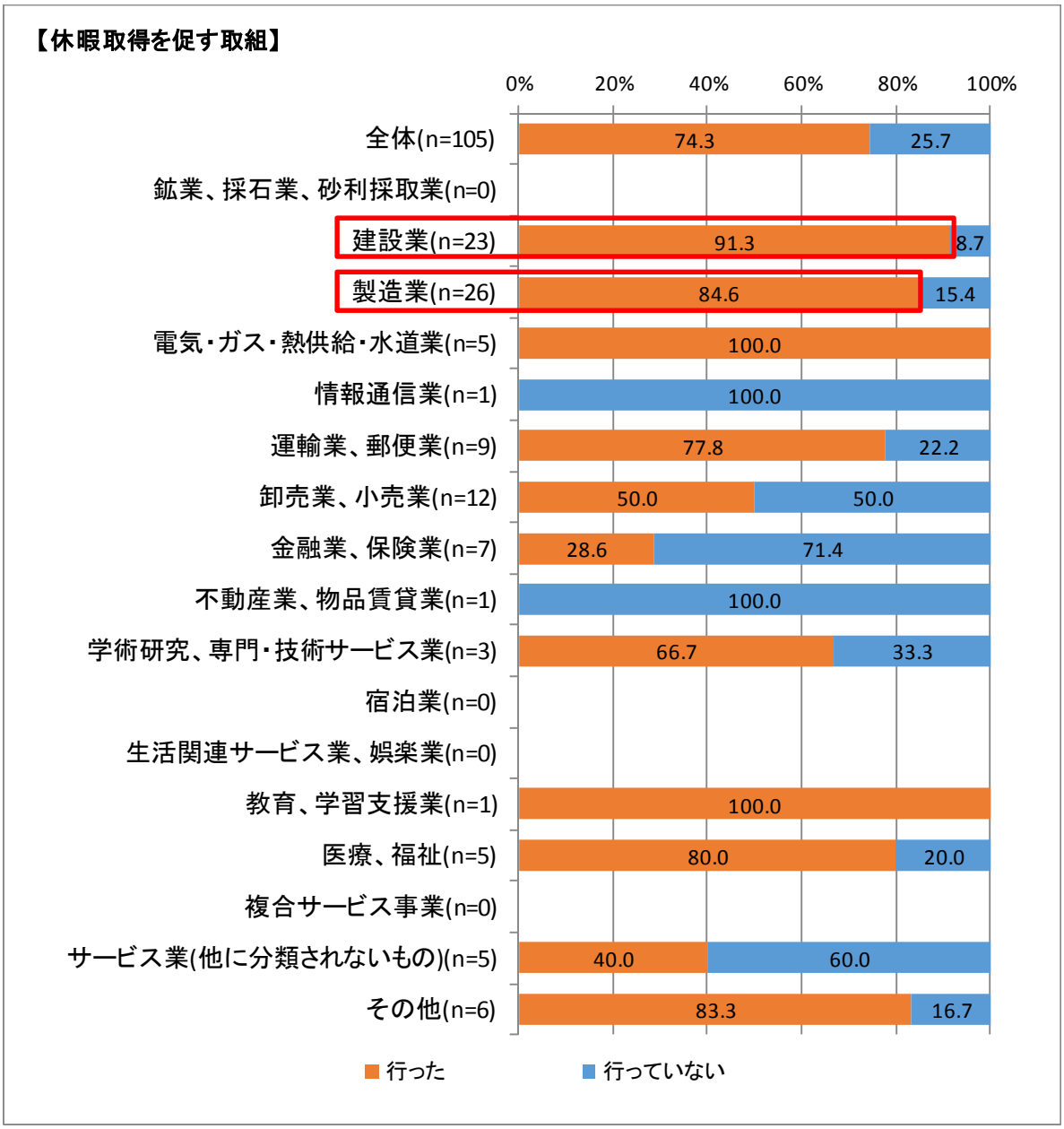
４．業界団体を通じた休暇取得促進の取組

（１）業種別新居浜太鼓祭り期間関連した休暇取得を促す取組の実施状況

新居浜太鼓祭りに関連した年次有給休暇の取得状況を業種別にみると、「建設業」（91.3%）、「製造業」（84.6%）において「行った」が８割超であり、全体に比べて 10 ポイント以上高い。

製造業の直接訪問においては、祭り期間は取引先が休業となるため、比較的休暇を取得しやすい環境にあるとの声もあった。また、年間カレンダーを作成している事業場も多く、太鼓祭り期間を休業日に設定するなどの取組がみられ、休暇取得を促す取組が進んでいることがうかがえる。

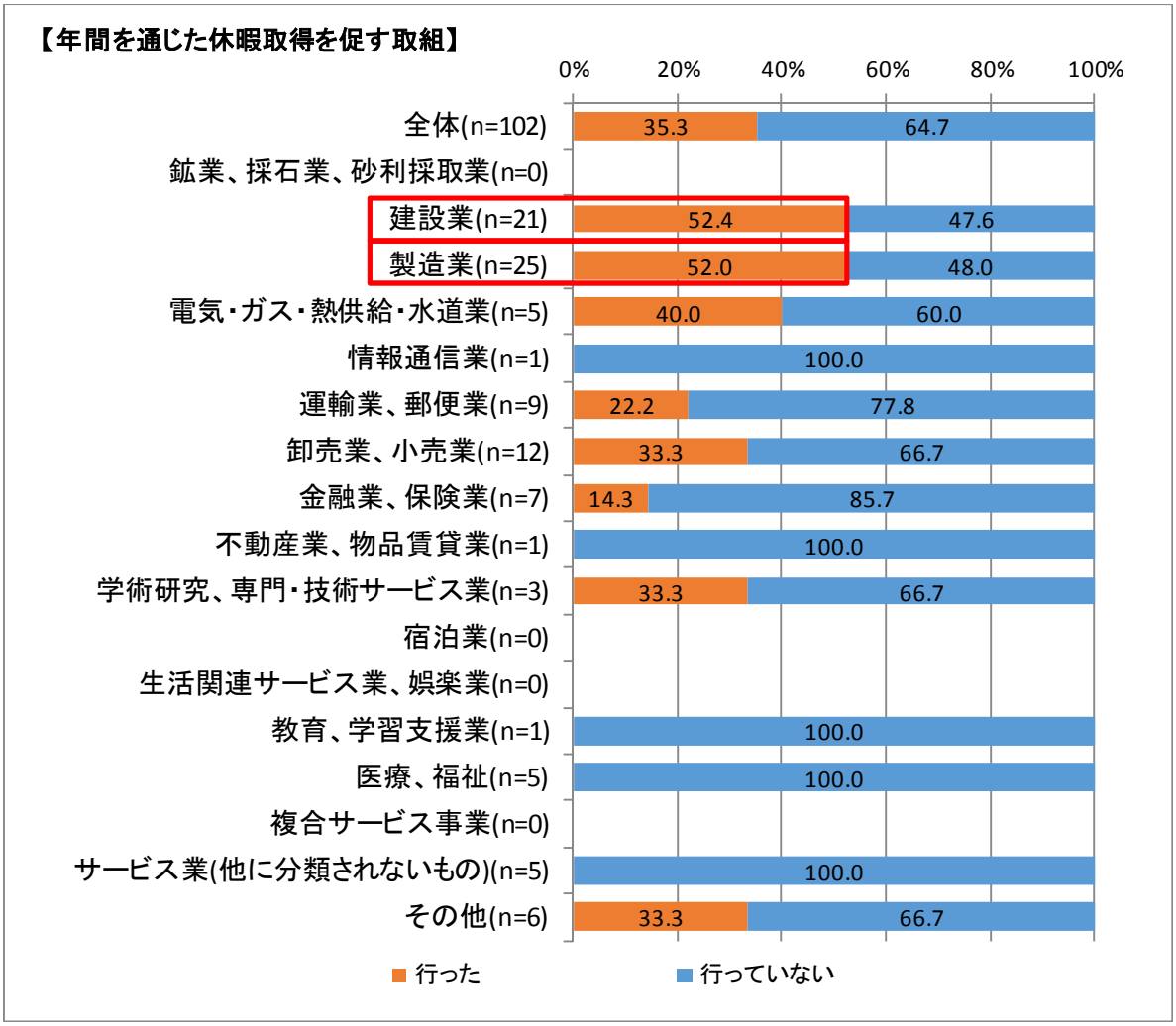
（業種別の休暇取得を促す取組（事業場））



（２）業種別年間を通じた休暇取得を促す取組の実施状況

年間を通じた休暇の取得について業種別にみると、「建設業」（52.4%）、「製造業」（52.0%）において「行った」が５割以上となり、全体に比べて 15 ポイント以上高い。「卸売業・小売業」、「サービス業」などに比べて休暇取得を促す取組が進んでいることがうかがえる。

（年間を通じた休暇取得を促す取組（事業場））

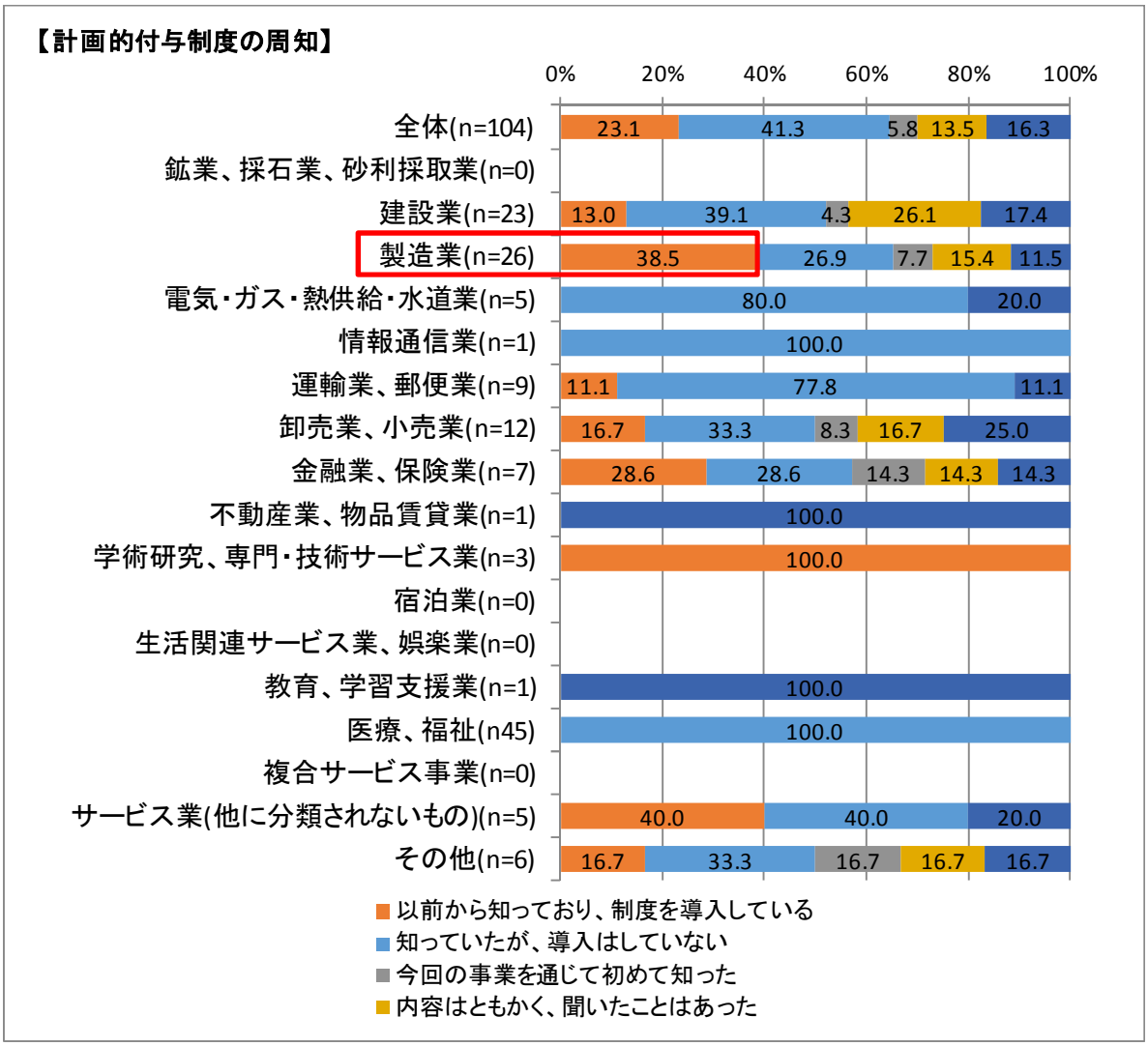


（４）業種別年次有給休暇の取得を促進する制度

本事業において、事業場に応じた計画的付与制度の周知及び導入の推奨を行ってきた。その結果、「以前から知っており、導入している」と回答した事業場の割合は、「製造業」（38.5%）であり、全体に比べて 15 ポイント以上高い。

また、平成 27 年の年次有給休暇の取得状況については、「製造業」で 60.99%と全体より 10 ポイント以上高く、計画的付与制度の導入など、休暇取得を取得しやすい環境の整備により、従業員の休暇の取得も進んでいることがうかがえる。

（計画的付与制度の認知・導入状況（事業場））



【平成 27 年（または平成 27 年度）の年次有給休暇取得状況】

	全体	製造業
有効回答数	93	26
平　均	50.89%	60.99%

５．方向性のまとめ

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

（１）国・自治体・団体等の連携した継続的な取組による効果

①　継続事業としての取組

本事業は平成 26 年度から引き続き実施しており、その認知度は 3 年間の継続的な取組により大きく向上した。一方で、従業員における認知度は改善の必要性があり、引き続き事業場を通じて、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働きかけを行う必要があると考える。

②　周知・啓発ツールの活用

周知活動については、事業場、従業員ともに、ポスター、事業主団体会報や新居浜市の広報「市政だより」の折込チラシ、地域のゆるきゃら「まちゅり」を採用したクリアファイルなど、視覚に訴えかける広告媒体による周知効果が高かった。したがって、今後も広告媒体を積極的に活用し、労使双方の休暇取得促進に対する取組に関する理解をより一層深めるためのツールとして、活用することが有効であると考える。

③　事業場に対する継続的な働きかけ

事業場に対する直接訪問にも高い周知効果があった。直接訪問においては、本事業による継続的な働きかけにより、休暇を取得しやすい雰囲気の改善につながり、休暇取得者が増加したとのことから、「本事業を引き続き継続してほしい」との声もあった。さらに、従業員に対しても事業場を通じた周知による効果が大きかったため、事業場に対する継続的なアプローチが重要である。

④　業界団体等との連携

新居浜地域は住友の城下町として発展したものづくりのまちであり、市内総生産額に占める製造業の割合は最も高い。そして、ものづくりブランドを支える事業団体の一つに、新居浜機械産業組合（以下、機産組合という。組合員数 80 社）がある。本事業においても機産組合の協力を得てポスター、チラシの配布などを行った。製造業はサービス業に比べて事業場単位で休暇を取得しやすい傾向がうかがえ、休暇取得促進のための取組が比較的浸透している。したがって、今後も機産組合等の業界団体を巻き込んだ取組を行うことが、地域全体の休暇取得促進を活性化すると考える。

このように、国・自治体・事業主団体が協働で事業主、従業員、市民全体に対して多方面から継続的に働きかけることにより、本事業の取組についての理解がより浸透し、労使双方の意識改革が図られ、誰もが働きやすい職場環境の醸成につながるものと考える。

（２）年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備

①　太鼓祭り期間以外の年間を通じた休暇取得の促進

新居浜地域では、地域のイベントである「新居浜太鼓祭り」期間（重点実施日）における休暇取得は、すでに文化として十分定着しており、休暇を取得しやすくするための円滑な業務体制の構築や、シフトの調整に取組む基礎がみられた。一方で、年間を通じた休暇取得の促進に対する取組や環境の整備は不十分であり、本事業を通じて重点的に啓発を行った。

その結果、年間を通じた休暇取得促進の取組状況に改善の兆しが見られたものの、改善の必要性は大きく、太鼓祭り期間以外の休暇の取得に対する意識改革が当該地域の課題である。

②　経営トップの理解促進、休暇取得促進の意義と方法の共有

年間を通じた休暇取得促進については、事業場の経営トップによる働きかけが不可欠であり、年次有給休暇を自由に取得できる雰囲気はトップの意識に大きく左右される。

この点で、「年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているかどうか」について、事業主と従業員との認識に大きな相違があることから、経営トップとの面談にこだわった訪問を行ったが、その差は埋まっていない。

しかし、年次有給休暇を積極的に取得することで、従業員の心身の健康、モチベーションの向上、仕事の効率の向上等のメリットがあることについて、事業主、従業員ともに共通の認識を持っていることがうかがえる。また、労使間での話し合いの機会がある事業場の従業員は、話し合いの機会のない事業場の従業員よりも、年次有給休暇の取得日数や計画的な休暇の取得が多いこともうかがえる。

こうしたことから、特に中小規模の事業場の経営トップに対して、労働基準法等の正確な情報とともに、各地域や企業の取組事例等を提供すること等により、休暇取得促進の重要性について理解を深める必要がある。さらに、労使の話し合いの機会を設けること、業務の平準化や見直しを通じて代替人員の確保等の休暇中のサポート体制を整えて休暇を取得しやすい環境を整備すること、年次有給休暇の計画的付与制度を導入することなどの、年間を通じた休暇を取得しやすい環境づくりを進めていくための支援を、企業の実情に応じて行うことが重要である。

③　今後の方向性

この先、新居浜地域おいて人口の減少は避けられず、地域経済の縮小をいかに食い止めるかが課題となっている。活力ある地域を維持するためには、まず、育児や介護など様々な事情で時間に制約のある人が働きやすい職場環境を整備し、働く意欲のある人すべてが活躍できる地域づくりが重要であると考える。

そのためにも、休暇を自由に取得できる雰囲気を醸成することが、柔軟で多様な働き方を実現するためのきっかけとなり、優秀な人材の確保にもつながる。また、休暇を取得することで長時間労働の是正や心身の健康をもたらし、業務の効率化が図られ、生産性の向上にも期待が持てる。

このような好循環が、ワーク・ライフ・バランスの実現を促すものと考え、すべての人が生き生きと働きつづけられる職場環境の整備を目指して、地域一体となった「働き方改革」を粘り強く推し進めることが重要であると考える。

第５章　提言リーフレット「年次有給休暇活用レポート」の作成

１．提言リーフレット「年次有給休暇活用レポート」の作成

事業の総括として、本事業の概要及びアンケート結果、今後の方向性等をまとめた提言リーフレットを作成し、アンケート対象事業場等に送付し、今後の休暇取得促進を図るとともに、関係行政機関等へ配布した。（作成部数 1,300 部）

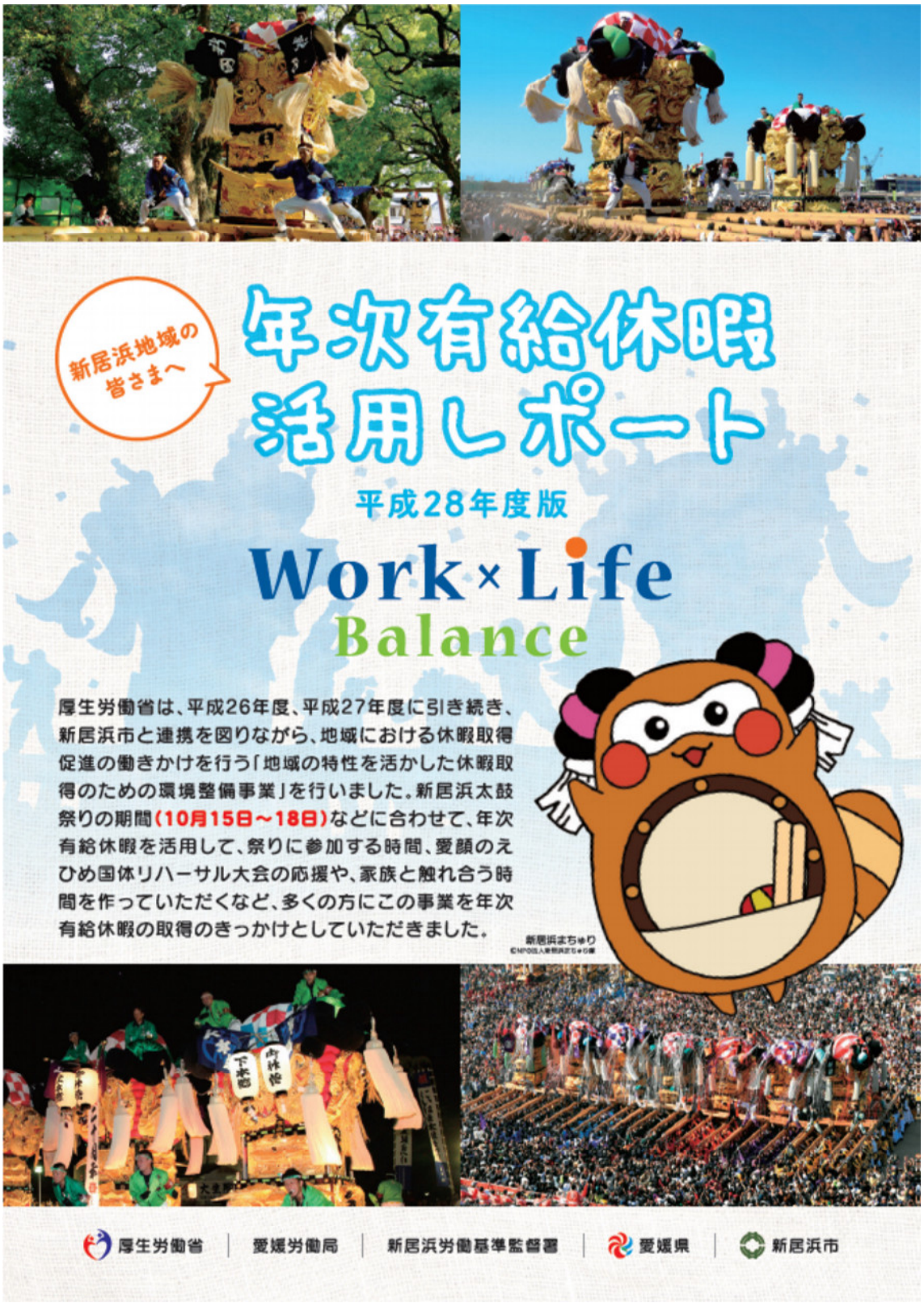
（１）配布状況

対象	部数
地域内事業場（愛媛県労働基準協会会報折込ほか）	715
事業場訪問先	60
新居浜市役所	50
新居浜商工会議所	20
愛媛県労働基準協会新居浜支部	10
新居浜労働基準監督署	10
新居浜市観光協会	10
新居浜機械産業組合	20
愛媛県ほか	395
予備	10
合計	1,300

（２）愛媛新聞広告（平成 29 年 3 月 17 日（金）掲載）

本事業の取組結果及び今後の方向性についてとりまとめ、愛媛新聞への広告掲載を実施した。

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



（２ページ）

1.なぜ年次有給休暇の取得が必要なの？

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

年次有給休暇の取得促進

▼

社員にも会社にもメリット

・心身のリフレッシュ
・家族との時間
・地域イベントへの参加

計画的な年次有給休暇の取得により… ▶ 仕事の生産性の向上！ 企業イメージの向上！ 優秀な人材の確保！

年次有給休暇をしっかり取得できないと… ▶ 労働者のストレス増加 職場の雰囲気の悪化 仕事の生産性の低下

・仕事の効率低下
・やる気ダウン

2.新居浜地域で休暇取得に向けた環境づくりに取り組みました

STEP 01 連 携

新居浜市の関係者による連絡会議の開催

STEP 02 周 知

ポスター・リーフレットや新聞広告・ラジオ番組の放送など

ラジオ番組

新居浜市役所前
LED情報掲示システム

新聞広告

facebook

STEP 03 事業場を訪問

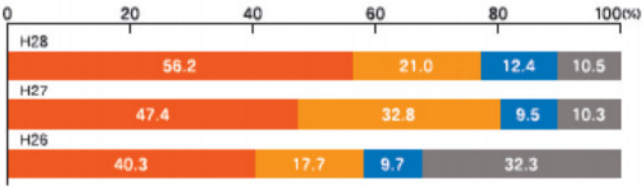
新居浜太鼓祭り期間（10月15日～10月18日）や年間を通じた休暇取得に向けた働きかけ
・本事業の周知 ・日頃の年次有給休暇の取得状況のヒアリング ・計画的付与制度等の導入の働きかけ

長く使っていただけるクリアファイルも配布しました！

リーフレット

3年間の継続した働きかけにより…

事業場における本事業の認知状況



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

●3年間にわたる継続的な働きかけの結果、本事業の認知度は大きく上昇しました。

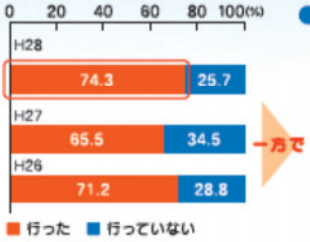
（３ページ）

DATA アンケート調査

新居浜太鼓祭り（10月15日～10月18日）の後に、事業場および従業員の皆様にアンケート調査を実施し、本事業の効果をはかり、今後の方向性をまとめました。

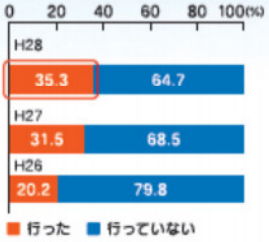
重点実施日および年間を通じた休暇取得促進の取組について

●重点実施日に向けて何らかの取組を「行った」と回答した事業場の割合は7割を超えており、祭り期間の休暇取得は地域の文化としてすでに定着していることがうかがえます。



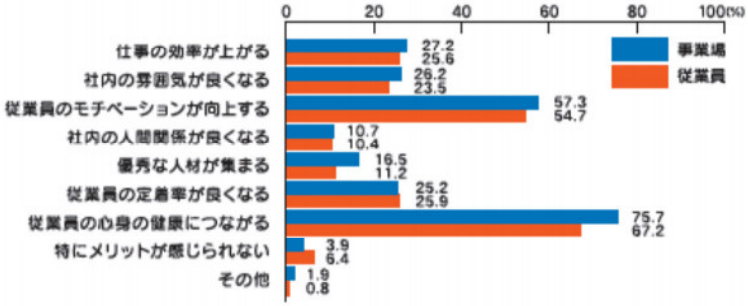
一方で

●一方で、年間を通じた休暇取得の促進に対する取組は約3割と改善の必要性があります。本事業を通じて、年間を通じた休暇取得に向けた取組状況に改善の兆しが見られましたが、引き続き年間を通して休暇を取得しやすい環境づくりが課題となっています。



従業員が年次有給休暇を取得することのメリット（複数回答）

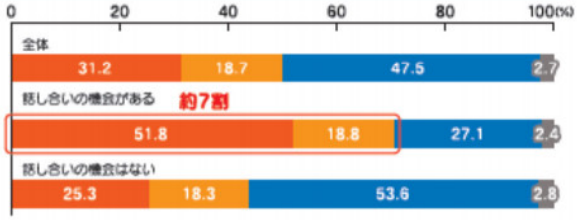
●事業場、従業員ともに、「従業員の心身の健康につながる」、「従業員のモチベーションが向上する」という回答が多くみられました。従業員が年次有給休暇を取得することのメリットについて、事業場と従業員の認識は概ね共通しています。



労使間の話し合いの機会の有無別の年次有給休暇の取得状況

●事業場と従業員との間で休暇の取得等について話し合いの機会を持つことが、年次有給休暇の計画的な取得促進につながっていると考えられます。

■ 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
■ 事業場が計画的付与制度を導入していないが、計画的に取得している ■ 計画的に取得していない ■ その他



3.今後の方向性について

●年間を通じた休暇取得促進への取組が課題

アンケートからは、太鼓祭り期間における休暇取得の取組は、地域の「文化」として十分定着していることがわかりました。一方で、年間を通じた休暇取得の促進に対する取組や環境の整備は改善の必要があります。また、休暇を自由に取得できる職場の環境づくりなどは、昨年度に引き続き課題となっています。

●経営トップの意識改革が重要

柔軟で多様な働き方を実現するためには、国、自治体、団体等が連携して、計画的付与制度などの制度に関する情報提供などを経営トップに対して直接働きかけることが効果的です。そして、トップ自ら休暇取得促進の重要性について理解を深め、業務の見直しや平準化、休暇中のサポート体制の整備など、休暇を取得しやすい雰囲気づくりに取組むことが重要です。

●「働き方・休み方改革」で誰もが生き生きと働ける新居浜地域へ

この先、新居浜地域においても人口の減少は避けられない中、活力ある地域を維持するためには、働く意欲のある人すべてが活躍できる環境を整える必要があります。誰もが休暇を取得しやすい職場環境の整備は、優秀な人材の確保につながり、長時間労働の是正や心身の健康をもたらし、業務の効率化が図られ、生産性の向上にも期待が持てます。

ワーク・ライフ・バランスの実現を目指して、地域一体となった「働き方・休み方改革」を粘り強く推し進め、すべての人がしっかりと休み、生き生きと働き続けられる職場づくりを通じた地域の活性化を目指しましょう。

（４ページ）

誰もが休暇を取得しやすい環境づくりが大事!!

4.あなたの職場でも取り組んでみませんか？

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう！

年次有給休暇の計画的付与制度とは

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を結べば、その協定に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、労働者にとっては予定した活動を行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営が可能になります。

2017年は例えばこんな活用ができます！

新居浜市でもこんな取組をしている事業場があります！

土、日をはさんで2日有給休暇を取得する計画休暇（ショートバケーション）制度を年1回実施しています。

2016年度は1日(10/17)、2017年度は2日(10/17、18)、計画的付与日に設定しています。

社内のワーク・ライフ・バランスの取り組みの一環として、一部の部署で3年前（本事業開始と同時期）より長期休暇（1週間の連続休暇）の取得促進に取り組んでいます。

期初に7＋2=9日の取得日を事前申請することで、有給休暇を取得しやすくしています。

山の日の翌日(8/12)の年休取得を推奨するために定例会議の日程を変更し、夏季連続休暇の取得促進を行いました。

35歳～55歳までの間、5年毎に5日間のリフレッシュ休暇を付与しています。

年間2日(夏休み)を計画的付与日としています。

職場内でできることから取り組んでみましょう

休暇中の代替要員の確保等の支援

休暇を取得しやすくするための職場の雰囲気の改善

具体的には、

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

新居浜まちゅり

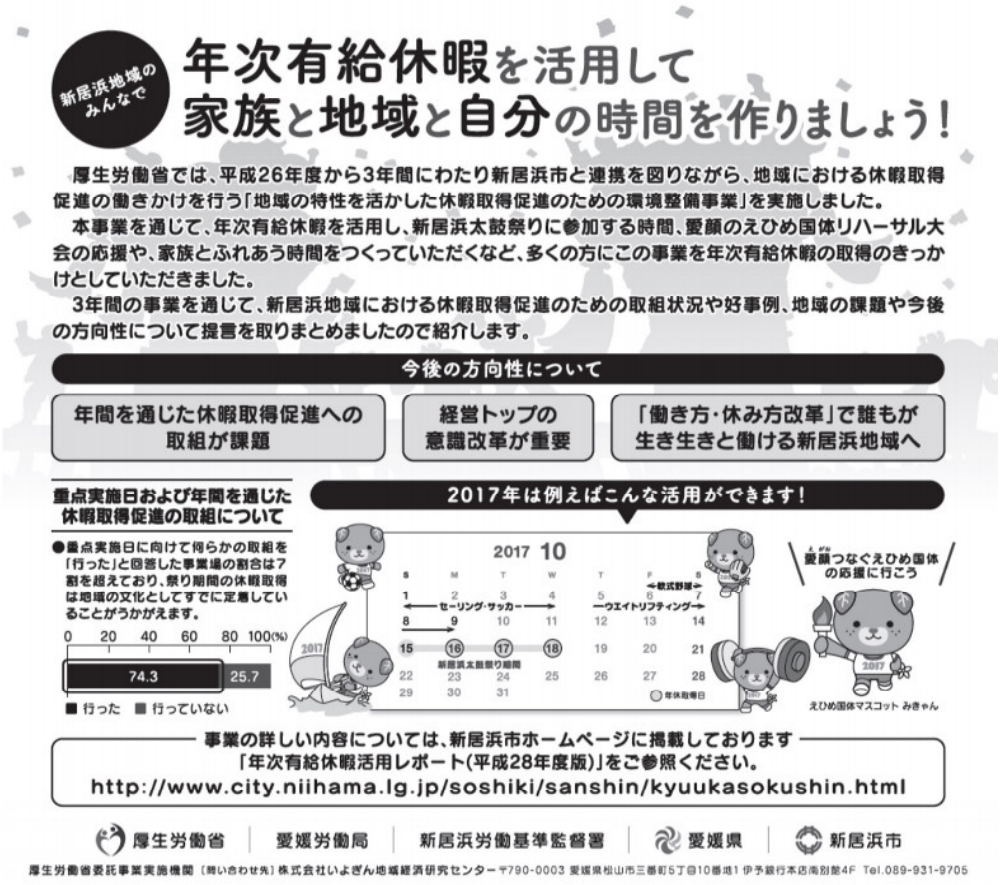
「働き方・休み方改善ポータルサイト」を活用して、働き方・休み方改善のヒントを見つけましょう

- 働き方・休み方改善指標による自己診断
- 診断結果に基づく対策方法の提案
- 企業の具体的な取組事例の紹介
- 働き方・休み方改善に関する自治体の取組の掲載

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

問い合わせ先
株式会社いよぎん地域経済研究センター　〒790-0003 愛媛県松山市三番町5丁目10番地1 伊予銀行本店南別館4F
Tel.089-931-9705

■愛媛新聞広告


新居浜地域のみんなで
年次有給休暇を活用して
家族と地域と自分の時間を作りましょう！
厚生労働省では、平成26年度から3年間にわたり新居浜市と連携を図りながら、地域における休暇取得促進の働きかけを行う「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を実施しました。
本事業を通じて、年次有給休暇を活用し、新居浜太鼓祭りに参加する時間、愛顔のえひめ国体リハーサル大会の応援や、家族とふれあう時間をつくっていただくなど、多くの方にこの事業を年次有給休暇の取得のきっかけとしていただきました。
3年間の事業を通じて、新居浜地域における休暇取得促進のための取組状況や好事例、地域の課題や今後の方向性について提言を取りまとめましたので紹介します。
今後の方向性について
年間を通じた休暇取得促進への取組が課題
経営トップの意識改革が重要
「働き方・休み方改革」で誰もが生き生きと働ける新居浜地域へ
重点実施日および年間を通じた休暇取得促進の取組について
●重点実施日に向けて何らかの取組を「行った」と回答した事業場の割合は7割を超えており、祭り期間の休暇取得は地域の文化としてすでに定着していることがうかがえます。
0 20 40 60 80 100(%)
74.3
25.7
行った
行っていない
2017年は例えばこんな活用ができます！
2017 10
セーリング・サッカー
軟式野球
ウエイトリフティング
新居浜太鼓祭り期間
年休取得日
愛顔つなぐえひめ国体の応援に行こう
えひめ国体マスコット みきゃん
事業の詳しい内容については、新居浜市ホームページに掲載しております
「年次有給休暇活用レポート(平成28年度版)」をご参照ください。
http://www.city.niihama.lg.jp/soshiki/sanshin/kyuukasokushin.html
厚生労働省
愛媛労働局
新居浜労働基準監督署
愛媛県
新居浜市
厚生労働省委託事業実施機関〔問い合わせ先〕株式会社いよぎん地域経済研究センター〒790-0003 愛媛県松山市三番町5丁目10番地1 伊予銀行本店南別館4F Tel.089-931-9705