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（大分市）
実施報告書

株式会社　大銀経済経営研究所
住所　　大分市東大道１丁目９番１号
電話　　097-546-7770
ＦＡＸ 097-546-5550

目　次

はじめに 1
第 1 章　休暇取得促進策の検討・周知広報..... 2
　1. 連絡会議の設置・運営..... 2
　2. 休暇取得促進策の周知・広報..... 21
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..... 29
　1. 事業場への直接訪問による働きかけ..... 29
第 3 章　事業に関するアンケート調査の実施について..... 33
　1. 事業場アンケート調査結果..... 33
　2. 従業員アンケート調査結果..... 75
第 4 章　今後の休暇取得促進策の方向性..... 111
　1. 本事業の取り組みの周知状況について..... 111
　2. 重点実施期間に関連した休暇取得促進の取り組み..... 113
　3. 年次有給休暇の取得状況..... 115
　4. 年次有給休暇取得促進の効果..... 119
　5. 方向性のまとめ 121
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..... 123
　1.　提言リーフレット「年次有給休暇活用レポート」の作成..... 123

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（大分市)」（以下、「本事業」とする）は、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、大分県大分市において、関係機関による連絡会議を実施し、「大分七夕まつり」（8 月 5 日～7 日）と「おおいた食と暮らしの祭典」（10 月 7 日～16 日）の 2 期間を重点実施期間として位置づけ、期間中の年次有給休暇の取得促進など、休暇を取得しやすい環境づくりのため、広報媒体を活用した働きかけ等を実施した。今後は、アンケート結果をもとに、より地域の特性を活かした働き方、休み方を検証し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みに対する参考としていきたい。

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

平成 29 年 3 月

株式会社　大銀経済経営研究所

第１章　休暇取得促進策の検討・周知広報

1. 連絡会議の設置・運営

本事業の大分市の特性を活かした休暇取得促進を行うために、経営者団体・労働団体・行政等の関係者を交えながら、大分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、休暇取得促進策の実施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（大分市）にかかる連絡会議

(2) 委員構成

下表の通り　　（五十音順、敬称略）

区分	所属・役職	氏名
委員	大分商工会議所　総務部　総務課　課長補佐	内野　三樹夫
	大分県経営者協会　専務理事	大塚　伸宏 （議長）
	大分市　商工労働観光部　商工労政課 雇用労政担当班　参事補	甲斐　秀樹
	野津原町商工会　経営指導員　主幹	河野　朗
	大分市商店街連合会　事務局	後藤　美和
	大分県社会保険労務士会　大分東・西支部 理事兼事務局長	齋藤　信也
	連合大分　大分地域協議会　事務局長	繁　義隆
	大分市工業連合会　事務局次長	田村　理昭
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　係長	栗栖　崇
	大分労働局雇用環境・均等室　室長補佐	狭間　美恵
	大分労働局　雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進監理官	吉野　栄次

（3）連絡会議の開催と検討内容

第 1 回連絡会議

開催日時：平成 28 年 5 月 25 日（水）　14：00～15：00
開催場所：大分銀行宗麟館 5 階　会議室
議事事項：
1．本事業の概要について
2．重点実施期間、イベントの検討
3．休暇取得促進策の周知広報方法の検討
4．事業場訪問計画について
出席者（敬称略）
委員　　：内野三樹夫、大塚伸宏、甲斐秀樹、後藤美和、齋藤信也、繁義隆、
　　田村理昭
オブザーバー：栗栖崇、吉野栄次、狭間美恵
事務局　　：鷲司匡亮、中山博文、野上諭

1）連絡会議の設置について
・要綱について承認。
・出席委員、オブザーバー、事務局担当者を紹介。
・議長には大塚伸宏委員（大分県経営者協会　専務理事）を選出。

2）本事業の概要及び重点実施期間・イベントの検討（議事の 1、2）
・事務局より、本事業の概要や重点実施期間の対象イベントの選定理由等を説明。
・質疑応答については以下の通り。
【委員】
・本事業のような休暇取得に関する事業は先進事例があるのか。
⇒（事務局）
・九州では熊本県人吉市で同様の事業を実施していた。
⇒（厚生労働省）
・今年度、同様の事業は大分を含めて全国 5 地域で実施している。

【委員】

・好事例の選定についてはどのように行うのか。

⇒（事務局）

・好事例の選定は、事業場訪問やアンケート調査などから情報を収集し実施する。また、好事例の内容は提言リーフレットでまとめ、市内の事業場に配布する計画である。

・議事の 1、2 について承認。

3）休暇取得促進策の周知方法の検討（議事の 3）

・事務局より、市内の事業場や労働者、住民に対する本事業の周知方法や実施時期、広報に用いる資料について説明。

・質疑応答については以下の通り。

【委員】

・周知広報を実施する事業場は大分市内の DKK 会員企業や大分銀行の取引先、本会議の参加団体所属の企業ということでよろしいか。また、連合大分などはどのようにするのか。

⇒（事務局）

・周知対象企業は大分市内の全企業であるが、まずは DKK の会員企業や本会議参加団体の所属企業から広報を行ってもらいたい。連合大分には市内の労働者に対する周知を実施してもらいたいと考えている。

【委員】

・ポスター等広報資料の内容については今回の案で固まっているのか。

⇒（事務局）

・基本的にはこの内容で考えているが、変更案や折り込んでもらいたい内容があればご意見をうかがいたい。

【委員】

・年次有給休暇の計画的付与が広報資料の全面に出ているが、市内の企業で計画的付与の対応を実施可能な先が、はたしてどの程度あるのか。プラスワン休暇やブリッジ休暇といった休暇制度も織り交ぜた方が企業としては取り組みやすいのではないか。

⇒（事務局）

・ポスター、リーフレットでは紙面の関係上、いろいろな休暇の取得方法を説明できるスペースが取れない。そのため、重点実施期間における休暇取得を前面に押し出す内容としている。事業場訪問実施先に配布するパンフレットでは、ブリッジ休暇を用いた連休の活用方法も載せており、その他の休暇の活用方法も説明しようと考えている。

・議事の 3 について承認。

4）事業場訪問計画について（議事の 4）

・事務局より、市内の事業場訪問の対象先や訪問内容、訪問時期、訪問者について説明。

・質疑応答については以下の通り。

【委員】

・事業場訪問時にアンケートも配布するのか。

⇒（事務局）

・アンケートの配布については秋季の重点実施イベントが終わった後に実施する。事業場訪問時は秋に実施するアンケートについての協力を依頼する。なお、アンケートは市内の事業場 1,000 先と従業員 3,000 人（事業場毎に 3 人）に対し実施する計画となっている。アンケートの内容については次回の連絡会議で協議したい。

【委員】

・100 事業場の訪問は何名で行うのか。

⇒（事務局）

・事務局の 6 名と社会保険労務士とで手分けして訪問を行う。概ね 1 日に 3、4 先ずつ実施していく。

⇒（社会保険労務士）

・大分市内の社労士が 70～80 名程度いるが、事務所を持っている者もおり、全員で対応するのは難しい。10 名程度の登録制にして、企業とのアポイントが取れた日に対応可能な者と訪問してもらうイメージを持っている。

【委員】

・訪問予定リストをみると機械金属製造業が少ないが、そういった先にも訪問した方が良いのではないか。

⇒（事務局）

・事務局側の情報で用意したリストなので、偏りはあるかと思う。大分市工業連に所属する団体のリストをもらえれば、そちらに対する訪問も実施したい。

【委員】

・商店街にある企業は事業場訪問先に殆どリストアップされていない。また、今回の重点実施期間に開催されるイベントを実施する側であるため、どのように本事業を周知していけばいいのか。

⇒（議長）

・今回の事業によりイベントへの参加者も増えるのではないか。当日の休暇取得は難しいだろうが、後日の休暇取得を勧めてみてはどうか。

⇒（事務局）

・イベントを実施する立場なので、イベント当日の休暇取得は難しいと思う。本事業はイベント以外での休暇取得についても勧めており、働きかけを行っていただきたい。

【委員】

・新聞広告等を掲載し、市内の事業場に本事業の周知を行うようだが、事業場訪問を行った先とそうでない先では休暇取得への取り組みに差が出てくるのではないか。先進地の事例ではどのようになっているのか。

⇒（事務局）

・先進事例をみると、訪問した先と訪問しなかった先では、イベント時の休暇取得への取り組みに差がみられている。単年では全ての事業場に本事業を周知広報することは難しいだろうが、2年・3年と事業を継続することで、休暇取得への取り組み意識も高まるとみている。

⇒（議長）

・訪問した企業に対し、本事業をどれだけ理解いただけるかが重要。訪問する事務局と社会保険労務士の方には丁寧な説明を行っていただきたい。

・議事の4について承認。

5）事業全般への意見

・初めての事業となるが、休暇取得の促進とともに市内のイベントを活性化させていきたい。大分市としても市報やホームページなど、協力できる部分で本事業に取り組んでいく。今回参加いただいている各団体にも、是非ご協力いただきたい。（大分市）

・本事業の事業場への周知として、業種ごとの組合（例：印刷業組合）などにも働きかけを行うのも効果的だと考える。

・大分労働局でも働き方改革のため事業場訪問を行っており、そこで本事業を周知していく。また、本事業での事業場訪問先で良い取り組みがあれば、是非労働局へも紹介いただきたい。（大分労働局）

・経営者協会でも休みの取り方や残業を減らすといった働き方の改善への取り組みを今期実施している。本事業を実施する中で改善につながる情報があれば、お互いに情報交換をしていきたい。（大分県経営者協会）

■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 9 月 6 日（火）　13：30～14：45
開催場所：大分銀行宗麟館 4 階　会議室
議事事項：
1. 事業場訪問の中間報告
2. 重点実施期間（夏季）のふりかえり
3. 重点実施期間（秋季）の周知方法の検討
4. アンケート調査の実施について
出席者（敬称略）
委員　　：内野三樹夫、大塚伸宏、甲斐秀樹、後藤美和、齋藤信也、繁義隆、
　　田村理昭
オブザーバー：栗栖崇、西久保史明、狭間美恵
事務局　　：鷲司匡亮、中山博文、野上諭

1）事業場訪問の中間報告
・事務局より事業場訪問の訪問状況や事業への意見、好事例候補等を説明。
・質疑応答については以下の通り。
【委員】
・本事業に対する意見は否定的なものが多いのか。
⇒（事務局）
・訪問を対応いただいた社長や担当者は、事業の重要性は認識しているものの、現実問題として人員体制等から休暇取得促進が困難といった意見が多くありました。

【委員】
・社長が代がわりして若返りをした企業は、休暇取得等労務関連の整備も進んでいるように感じる。製造現場では給与体系が日給月給の先も少なくなく、そういった企業では、休暇の取得促進が進みにくいのではないか。
⇒（事務局）
・若手経営者の方が、本事業に対して前向きに取り組んでいる印象を受けました。業種は異なるものの、建設業でも同様の状況はうかがっています。
【委員】
・訪問先企業の有給休暇取得率はどの程度なのか。
⇒（事務局）
・訪問を行った先を平均するとおおよそ 2～3 割程度です。

2）重点実施期間（夏季）のふりかえり

・事務局より、七夕まつりまでの周知広報について説明。

・委員からの質疑応答なし。

3）重点実施期間（秋季）の周知方法の検討

・事務局より、おおいた食と暮らしの祭典に向けた市内の事業場や労働者、住民に対する本事業の周知方法や実施時期、広報に用いる資料について説明。

・質疑応答については以下の通り。

【委員】

・秋季は大分商工会議所所報を使った広報は行わないのか。

⇒（事務局）

・リーフレットの残数が現時点で 6,500 枚程度のため、秋季の重点実施期間については商工会議所の所報による広報は行いません。

【委員】

・連絡会議参加団体経由での配布はどのように考えているのか。前回のように必要枚数を募る形で行うのか。

⇒（事務局）

・今回は各委員にポスター・リーフレットを 20 部ずつお渡ししてご協力いただこうと考えています。

【委員】

・今回は訪問による周知広報は行わないのか。期間の長い食と暮らしの祭典の方が従業員も休暇取得を行いやすいと思う。

⇒（事務局）

・訪問による周知広報については残りの 100 社訪問の中でも行っていきます。

【委員】

・食と暮らしの祭典は休暇を取ってまで参加するイベントだろうか。休暇を取得する上でのきっかけという位置づけか。

⇒（事務局）

・有給休暇を取得する際のきっかけとしてお祭りやイベントは効果的と考えています。訪問した企業の中でも期間の短い七夕まつりよりも食と暮らしの祭典の方が休暇を取らせやすいといった声もありました。

・重点実施期間（秋季）の周知方法について承認。

4）アンケート調査の実施について

・事務局より、本事業の効果検証を行うアンケート調査について、調査対象、実施方法、実施時期、回収方法、数量、調査内容等を説明。

・質疑応答については以下の通り。

【委員】

・設問の量は他地域でもこれくらいの量があるのか。

⇒（厚生労働省）

・おおむね同程度の量で調査をしています。

【委員】

・回答どの程度時間がかかるのか。回答の選択肢が多すぎ、途中で回答をやめてしまうのではないか。選択肢の内容によっては一緒にするなどできるのではないか。また、回答の選択肢によって次の設問が変わる場合は選択肢の最後に次の設問番号を入れるなどしてはどうか。問9について、8月6日（土）と8月7日（日）の休暇取得状況も尋ねるのはなぜか。

⇒（事務局）

・回答にかかる時間は概ね20分程度ではないかと考えます。設問については回答者が回答しやすい形に修正します。問9は、すべての事業場が土日を休めるというわけではないので、七夕まつりの期間中に休暇を取得した人数を尋ねています。

【委員】

・本事業は国の委託事業ということなので、厚生労働省として削れない設問やこの部分を主に聞きたいといったものはあるか。例えば、休暇を取れない理由などは過去にも聞かれることが多い設問なので削除し、今後どうすれば休暇を増やしていけるかといった設問にするなどはどうか。

⇒（厚生労働省）

・今回のアンケートを基に提言をまとめていくので、あまり削減すると提言の中身がなくなるおそれがある。但し、回答企業・回答者の負担も考え、必要な修正は検討したい。

【委員】（大分市）

・先般大分市でも、市内の事業者を対象にした勤務実態調査を行った。設問内容を絞って実施しており、1,000社の送付に対して回答率は42%であった。事業場アンケート、従業員アンケートともにページ数を減らしたほうが、受け取った側が回答しやすく、回答率も高まると考える。

⇒（事務局）

・可能な範囲で設問を絞れるよう検討します。

【委員】

・今回のアンケート調査配布先で、商店街に所属する事業場があれば事前に教えていただきたい。おそらく現状の設問数では商店街の店主から回答を得るのは難しいと考える。事前にどの先に配布したかを教えていただければ、商店街連合会側から直接回答を依頼するなどの働きかけが行える。

⇒（事務局）

・アンケート調査票配布先については現在事務局と大分市、労働局で検討中。配布先が決まり次第、商店街所属の事業場については連絡させていただきます。

【委員】

・事業場、従業員で同じような内容の設問があるが、どちらか片方で聞けばいいのではないか。

⇒（事務局）

・過去の他地域での事例からは、事業場と従業員で、同じ設問に対して違う意見が出ることも多く、大分市でもその部分を確認したいと考えています。

【委員】

・従業員アンケートの問 15 で、「休業日」という表現があるが、ここは「休日」でいいのではないか。また、問 27 で休みの取り方について会社と話し合う機会があるかという設問ですが、例えばアンケートなどで従業員の意見を集める場合もあるので、「話し合う機会」から「意見を聞く機会」に変更してはどうか。

⇒（事務局）

・問 15 の「休業日」については「休日」に変更します。問 27 についても「話し合う機会」から「意見を聞く機会」へ変更します。

【委員】

・改正労働基準法の法案に予定されている、中小企業における年次有給休暇の取得義務（5 日間）について知っているか、といった設問を加えてはどうか。

⇒（厚生労働省）

・法案が可決されていないので、今回のアンケートでは同設問は設定しない方がよいのではないか。

【議長】

・設問数についてのご意見が多かったですが、厚生労働省や労働局の意向も必要ですので、本件については議長一任とさせていただきます。

・アンケート調査の実施については議長一任。

5）次回開催日程

・アンケート回収期限を 11 月 11 日（金）としているため、簡易集計結果が出せる 11 月末から 12 月初旬での開催としたい。

■第 2 回連絡会議の様子

第 3 回連絡会議

開催日時：平成 28 年 11 月 30 日（水）　10：00～11：40
開催場所：大分銀行宗麟館 4 階　会議室
議事事項：
1. 取り組みについての報告（事業場訪問について、周知広報について）
2. アンケート実施状況について
3. 提言リーフレット作成に向けた意見交換
出席者（敬称略）
委員　　：内野三樹夫、大塚伸宏、甲斐秀樹、齋藤信也、繁義隆、田村理昭、
　　長野友子（大分市商店街連合会、後藤美和氏の代理出席）
オブザーバー：栗栖崇、松田裕史、吉野栄次、狭間美恵
事務局　　：鷲司匡亮、中山博文、野上諭

1）大分市勤労者実態調査の調査結果説明
・大分市が実施した勤労者実態調査について、調査対象や調査結果のうち本事業に関連する項目について、大分市役所の甲斐参事補より説明。
・委員からの質疑応答なし。

2）取り組みについての報告
・事務局より事業場訪問の訪問結果や事業への意見、好事例候補等、及び本事業に関する周知の方法やリーフレット等の配布状況を説明。
・質疑応答については以下の通り。
【委員】
・事業場訪問の業種別内訳について、「医療、福祉」が 2 社にとどまっている。業種的に労働環境が厳しいとされる業種であり、次年度も継続するのであれば医療・福祉・介護業界への訪問数を増やしたほうが良いのではないか。
⇒（事務局）
・今回は本事業への協力が見込める先への訪問を優先した関係もあり、業種や事業場規模に偏りがあったと思います。次回も事業場訪問を継続する際には、いただいた意見を参考に訪問先を選定します。

3）アンケート調査の実施状況について
・事務局より、本事業に関するアンケート調査の実施状況や回収状況、簡易集計の結果、詳細な分析方法の方針等について説明。
・質疑応答については以下の通り。

【委員】

・アンケート結果の分析について、事業場アンケートの問 23 と従業員アンケートの問 29 のように、同様の質問を行っている項目については事業場と従業員双方の回答を比較して分析してみてはどうか。事業主と従業員との間で、どういった部分に意見の相違があるのか把握できるのではないか。リーフレットにも活かしてもらいたい。

⇒（事務局）

・事業場、従業員それぞれに行った同じ内容の質問については、それぞれの回答を比較して分析を行います。

【委員】

・アンケートの結果をみると、本事業の認知状況や重点実施期間中の取り組み実施状況は初年度ということもあり低いと感じる。一方で、事業場・従業員ともに「本事業の取り組みが年次有給休暇の取得促進にある程度きっかけになる」と回答しており、本事業の定着にはまだ時間はかかると思われるが、休暇取得促進に関して何らかのきっかけになると考える。事業の実施方法や重点実施期間については今後見直しも必要ではないか。

【委員】

・「七夕まつり」や「食と暮らしの祭典」といった重点実施期間に合わせた取り組みが、果たして年次有給休暇の取得促進につながるのか。事業の根幹に関わることではあるが、来年度は重点実施期間も含めたスキームの見直しが必要ではないか。

⇒（厚生労働省）

・来年度の事業実施については予算要求中であり現状確定ではないが、重点実施期間も含め来年度どういった取り組みを行っていくかは、大分市とも相談しながら進めたい。

【委員】

・アンケートの結果で、従業員の年次有給休暇の取得目的の 1 位が「体調不良（通院・入院含む)」となっており、日本人の性として、年次有給休暇の取得に罪悪感を受ける部分があるように感じる。年次有給休暇を取得しても良い、といった声かけをしていくべきではないか。

⇒（委員）

・「体調不良」を理由に年次有給休暇を取得するのは、中小規模の事業所で多いのではないか。そういった内容の分析も行えるのか。

⇒（事務局）

・従業員規模等とのクロス集計を実施し、結果の分析を行います。

4）提言リーフレット作成に向けた意見交換

・事務局より、事業場訪問やアンケート結果で把握された現状や課題を踏まえ、好事例や改善策等をとりまとめた提言リーフレットを作成することを説明。他地域での事例を参照しながら、大分市における本事業の提言リーフレットに織り込むべき内容について意見を伺った。

・質疑応答については以下の通り。

【委員】

・参考資料でいただいている、秩父市のリーフレットが良くまとまっているように感じる。大分市の本事業においても、年次有給休暇の必要性やアンケート結果、今後の方針といった要素を抜き出して、作成してはどうか。

【委員】

・年次有給休暇の必要性を記載しているが、必要性については今では当然のことなのではないか。限られたスペースとなるが、なぜ年次有給休暇の日数が増えないのか、年次有給休暇を取得したくてもできない状況が発生していることについても触れてみてはどうか。

⇒（事務局）

・アンケートで年次有給休暇の取得が進まない理由を尋ねている設問があり、その結果を分析して掲載を検討します。

【委員】

・事業場訪問を行った先の中で、好事例として掲載したい先はあるか。

⇒（事務局）

・事業場訪問結果の報告で挙げた好事例候補の内、掲載の許可が下りた先についてはリーフレットの中での取り扱いを検討します。また、アンケート結果で年次有給休暇の計画的付与方法などを記入している会社もあり、企業名を伏せてさまざまな業種での取り組みを掲載するようにするかどうかは、今後検討していきます。

5）その他意見等

（委員）

・アンケート結果等から、業種によっては休暇の取得が難しい部分もあるのだと感じた。経営者の意識で従業員の休暇取得のしやすさが変わってくるのではないか。商店街の中の店舗も定休日はあるが、人手不足から年次有給休暇の取得は難しいように感じる。

（委員）

・人材不足・人手不足が起きている中、年次有給休暇の取得促進を進めるには、労使で話し合って、経営者の意識を変えていく必要があるのではないか。

（委員）

・アンケートについては引き続き回収を図ってもらいたい。年次有給休暇の取得は特に中小企業ほど経営者の考え方で大きく変わってくる。地域の行事に合わせた年次有給休暇の取得推進は難しいと思うが、事業場ごとの好事例などは休暇取得促進に取り組む上で参考になるのではないか。

（委員）

・事業場訪問の訪問先のうち、従業員規模が 200 名以上の先が 3 割を超えており、大手企業や進出企業など、労働環境の整った先が多くなっている。従業員規模 30～50 名程度の先はまだまだ労働条件の整ってない先も多く、来年度はそういった先への働きかけも考えていく必要があるのではないか。

（大分労働局）

・大分労働局でも大分県内の事業者に対し働き方改革に関する訪問を実施している（月 4 社程度）。年次有給休暇の取得が上手くいっている先は、子育て世代の従業員の年次有給休暇取得はもちろん、子育て世代以外の従業員に対しても年次有給休暇を取得させる配慮を行い、全体としての有給取得率が向上する取り組みを行っている。そういった企業に共通するのはトップが自身の口で従業員に休暇取得に関する声かけをしていることである。今回のアンケートの結果では、年次有給休暇を取得しやすくするために必要なことの中で、「経営トップや管理職の意識改革」があまり高い位置にないが、経営者の意識の重要さを認識してもらいたい。

6）次回開催日程

・来年 2 月上旬を予定。開催前に提言リーフレットの素案を事前配布し、会議の中で委員の皆さんからの意見をいただく。

■第 3 回連絡会議の様子

第 4 回連絡会議

開催日時：平成 29 年 2 月 17 日（金）　14：00～15：20
開催場所：大分銀行宗麟館 4 階　会議室
議事事項：
1．アンケート結果の報告
2．今後の休暇取得促進策の方向性について
3．提言リーフレット作成について
出席者（敬称略）
委員　　：内野三樹夫、大塚伸宏、甲斐秀樹、後藤美和、齋藤信也、繁義隆、
　　田村理昭
オブザーバー：栗栖崇、吉野栄次、狭間美恵
事務局　　：中山博文、野上諭

1）アンケート結果の報告
・事務局より本事業に関するアンケート調査の実施状況や回収状況、集計・分析の結果等について説明。
・委員からの質疑応答なし。

2）今後の休暇取得促進策の方向性について
・事務局より、今年度の取り組みを踏まえ、本事業を進めるにあたっての課題や今後の方向性について説明。
・質疑応答については以下の通り。
【委員】（大分市）
・今後の方向性の、重点実施期間の見直しについて。アンケート結果より、七夕まつりや食と暮らしの祭典の期間に合わせた休暇の取得は、周知広報活動の不足もあるものの、事業場・従業員ともに実施が困難なことがうかがえる。来年度も本事業の実施を見据えるならば、例えば七夕まつりから食と暮らしの祭典を含む 8 月から 10 月末までの期間を夏季・秋季の年次有給休暇取得月間としてＰＲしてみてはどうか。夏は夏休み、秋は運動会や行楽行事、地域のお祭りもあるほか、各企業ともゴールデンウィークや年末年始には集中した休暇取得期間を設けていると思われ、その間を補間する意味でも夏季・秋季の期間での休暇取得推進は適しているのではないか。
⇒（議長）
・推進方法として、いい方法だと思う。事務局から意見はあるか。

⇒（事務局）

・事業場訪問やアンケートから重点実施期間に限定した対応は難しいといった意見をもらっている。勤務形態としてシフトを組む先や土日も勤務するサービス業などでも、1ヶ月程度の期間を設けて年次有給休暇取得を推進すれば、本事業に参加しやすくなると考えている。

⇒（議長）

・重点実施期間については、夏から秋にかけてといった幅広い期間での実施を検討する方針でよろしいか。

⇒反対意見なし

【委員】

・来年度の事業ではシンポジウムの開催も行うということで、経営者層に本事業の理解を深めるにあたって、セミナーやシンポジウムの実施を通じて本事業の理解を深めてもらいたい。また、商店街の事業者など中小の事業者でも参加しやすい時間帯（業務が終わった後）でのシンポジウム開催を取り組んでもらいたい。

⇒（議長）

・本事業を進めるにあたり、経営者層への理解を深めることが重要だが、どのように進めるのかは疑問に思っていた。先ほど、厚生労働省より来年度はシンポジウムの開催をする予定との話もあり、そういった取り組みを通して地道に広めていく必要があると考えている。

【委員】

・期間を集中した取り組みも大事だが、最終的には年間を通じて休暇取得しやすい環境を整えるのが本事業の目的だと思う。そのためにはシンポジウムやセミナーを複数回開催して、周知広報を行うことも検討すべきではないか。

⇒（議長）

・経営者層の理解については、事務局案の形で進め、来期シンポジウムの実施を行う中で、実施の時期や時間、回数等を決めていく形でよろしいか。

⇒反対意見なし

3）提言リーフレット作成について

・事務局より、事業場訪問やアンケート結果で把握された現状や課題を踏まえた提言リーフレットについて、配布部数や配布対象、リーフレットの内容について説明

・質疑応答については以下の通り。

【委員】

・配布枚数は1,000部、各委員に50部ずつとあるが、連合大分や大分商工会議所では不足するのでは。また、アンケート回答先への配布というのは回答事業場に対しての配布か。

⇒（事務局）

・各委員への配布枚数について、事前に必要部数を教えていただければ、配布部数の調整は可能。アンケート回答先への配布は事業場に対して実施し、市民や従業員への配布については銀行窓口での配布を予定。

【委員】

・なぜ休暇の取得が必要なのかは、ほとんどの企業で理解が進んでいると思う。それよりも、アンケート結果にあった県内企業の年次有給休暇取得率を載せたほうが、リーフレットをもらった会社が自社の取得状況と比較しやすく、休暇取得が少ない事業場の状況改善につながるのではないか。また、事業主からすると労使協定に基づいた計画的付与制度は若干ハードルが高いのではないか。連続休暇の取得のさせ方など、事業場が取り組みやすい休暇取得促進方法を載せてもいいのではないか。

【委員】

・全体的に文字が多いので、もう少し減らしてグラフを大きくするなど、見やすくしたほうがいいと思う。また、好事例の内容は中に入れて目立たせたほうがいいのではないか。

【委員】

・リーフレットもいいが、ポスターのように人目を引くものも用意してはどうか。

【委員】

・アンケート結果の年次有給休暇を取得しやすくする取り組みについて、意見の上位にある代替要員の確保や取得の義務化などは、会社ですぐに対応することは難しいと思うが、職場の雰囲気の改善や計画的な付与制度の導入、身近な上司による取得奨励など、企業が導入しやすい部分を今後の方向性に織り込んではどうか。また、裏面の計画的付与制度の説明についても、スペースを狭くして下部にある休暇取得に向けた環境づくりの取り組みを大きく扱ったほうがいいのではないか。

⇒（事務局）

・いただいた意見を基にリーフレットを修正し、再度皆さんに確認いただいた上で配布する。

4）今後の予定

・本日いただいた意見を基にリーフレットの修正を実施し、確認をいただいた後に印刷、事務局や各委員からの配布を実施していく。

■第 4 回連絡会議の様子

2. 休暇取得促進策の周知・広報

(1) ポスター、リーフレット等の作成と配布

大分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取得促進の働きかけを行った。

①ポスター等紙媒体の作成数量

ポスター	1,000 部
リーフレット	2,4000 枚
事業場訪問用パンフレット	200 部

②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	事業場訪問用パンフレット
事業場	大分労働局	30	300	
	大分商工会議所	10	200	
	大分県社労士会	160	160	10
	大分県経営者協会		100	
	商工会議所所報(折込用)		6,100	
	事業場訪問(100 事業場)	100	500	130
	DKK 月刊誌・ビジネスクラブ会報誌(折込用)		10,900	
	大分県自動車販売店協会	60	200	
地域住民	大分市(市内公共施設)	40	400	
	大分銀行市内本支店(37 店舗)	222	1,110	
	市内金融機関本支店	140	2,500	
	JR 九州大分支社	40		
その他	WLB セミナー講演資料(福岡、広島)		200	
	予備分等	198	1,330	60
合計		1,000	24,000	200

(2) その他の周知広報

・大分市商工労政課発行の事業者向け広報誌（約 7,200 部）での事業紹介記事掲載
・大分合同新聞への広告掲載　　7 月 2 日（土）、9 月 17 日（土）
・ＯＢＳラジオ「イチ☆スタ」内コーナーでの広報　　7 月 28 日（木）
・弊社ＨＰ及び大分市ＨＰでの広報

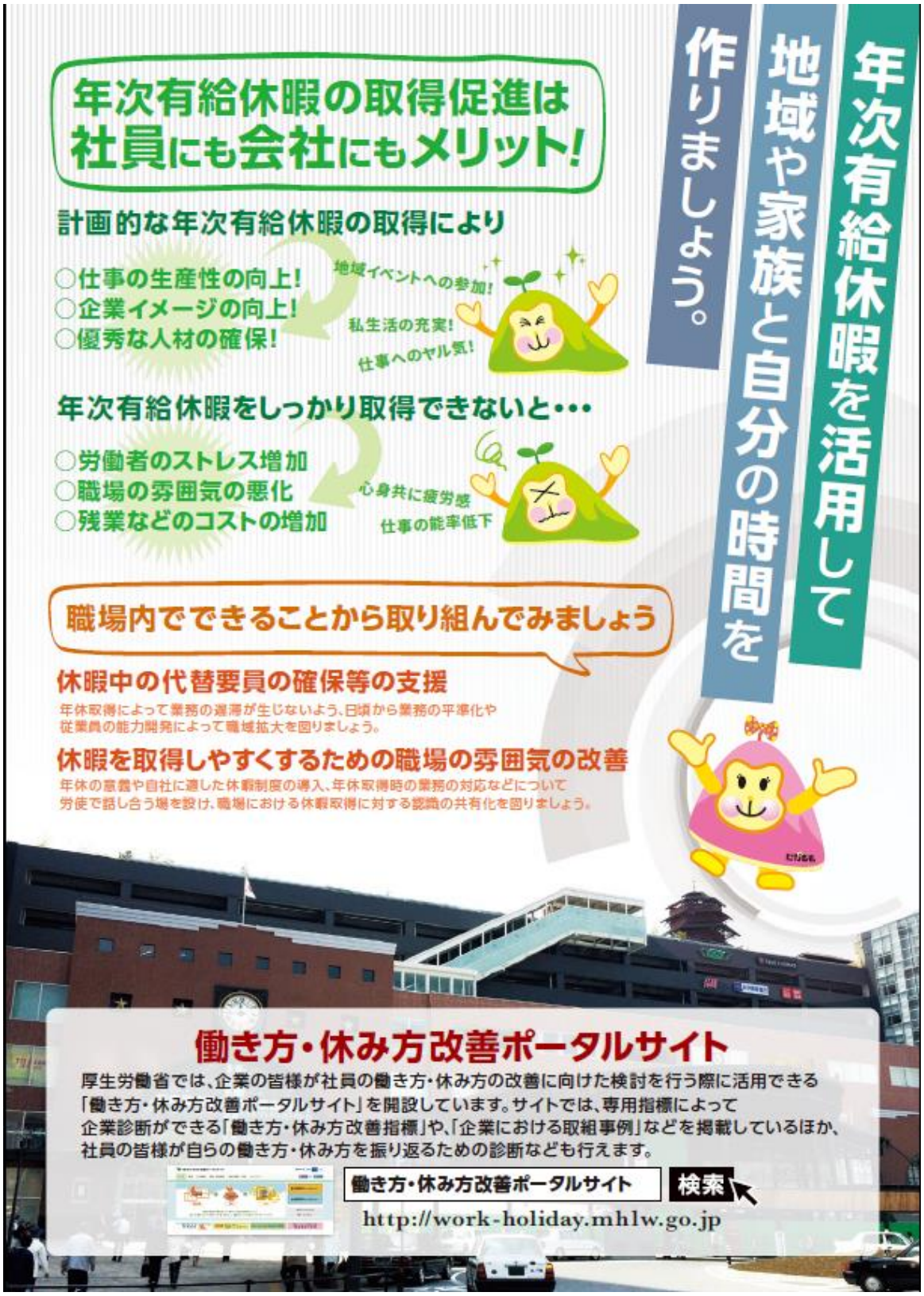
(3) 周知広報に用いた媒体等

①ポスター（B2 サイズ）

②リーフレット（A4サイズ）

（表面）

（裏面）


年次有給休暇を活用して
地域や家族と自分の時間を
作りましょう。
年次有給休暇の取得促進は
社員にも会社にもメリット!
計画的な年次有給休暇の取得により
○仕事の生産性の向上!
○企業イメージの向上!
○優秀な人材の確保!
地域イベントへの参加!
私生活の充実!
仕事へのヤル気!
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
○残業などのコストの増加
心身共に疲労感
仕事の能率低下
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
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域拡大を図りましょう。
休暇を取得しやすくするための職場の雰囲気の改善
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。
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

③事業場訪問用パンフレット（A4 三つ折サイズ）

（表面）

（裏面）

④大分合同新聞広告（半５段）

７月２日（土）掲載分

9 月 17 日（土）掲載分

おおいた食と暮らしの祭典
(10月7日～16日)など、
地域のイベントに合わせて
年次有給休暇を活用して、
仕事と生活の調和
(ワーク・ライフ・バランス)の
実現を図りましょう。
事業主の皆様へ
年次有給休暇の
「計画的付与制度」を
活用しましょう!
地域イベントの開催日などに
年次有給休暇を
積極的に活用しましょう。
10月は年次有給休暇取得促進期間です。
年次有給休暇の
計画的付与制度とは?
年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた
残りの日数については、労使協定を結べば、計画的に
休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度を導入する
ことによって、休暇取得の確実性が高まり、予定した活動を行いやすくなります。
休暇取得に向けた環境づくりに取り組みましょう!!
厚生労働省　大分労働局　大分市
平成28年度厚生労働省委託事業実施機関　問い合わせ先　株式会社大銀経済経営研究所
〒870-0823 大分市東大道1丁目9番1号 大分銀行宗麟館3階　TEL097-546-7770
10
OCTOBER 2016
平成28年
日 月 火 水 木 金 土
おおいた食と暮らしの祭典
おおいた食と暮らしの祭典に合わせて休暇を設定しましょう。

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

大分市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、社会保険労務士との訪問を実施した。訪問時は、休暇取得促進の取り組み状況等を把握するとともに、労働者が休暇を取得しやすい環境を整備するため、年次有給休暇の計画的付与制度の導入拡大や、休暇取得奨励日の設定、休暇を取得しやすい環境整備などについて、事業主や人事労務管理者等に対して働きかけを行った。

また、「七夕まつり」や「食と暮らしの祭典」といった重点実施期間に合わせた年次有給休暇の取得推進や、本事業の周知・広報用のリーフレットの配布およびポスターの掲示を依頼した。

事業場訪問にあたっては、大分県社会保険労務士会東支部・西支部より紹介を受けた社会保険労務士と同行した。

(1) 訪問時説明等内容

・本事業、休暇取得のための環境整備の趣旨説明
・年次有給休暇の計画的付与制度等の周知
・重点実施日に合わせた年次有給休暇取得の推進
・事後アンケートへの協力依頼　等

(2) 面談者

・各事業場の事業主、もしくは人事労務管理者等

(3) 訪問事業場

・大分市内の 100 事業場を訪問した。訪問事業場の業種別、規模別内訳は以下の通り。

①業種別

○サービス業　　45 社
学術研究、専門・技術サービス業：15 社
金融、保険業：12 社
情報通信業：5 社
運輸、郵便業：3 社

不動産業、物品賃貸業：2 社
医療、福祉：2 社
宿泊業、飲食サービス業：1 社
教育、学習支援業：1 社
サービス業（他に分類されないもの）：4 社

○卸・小売業　27 社
○製造業　20 社
○建設業　8 社

②規模別

○10～29 人　18 社
○30～49 人　6 社
○50～99 人　19 社
○100～199 人　23 社
○200 人以上　34 社

(4) 訪問期間

平成 28 年 6 月 20 日～9 月 30 日

(5) 訪問結果

①本事業に対する意見等

・本事業についての理解は示すが、重点実施期間の年次有給休暇取得推進については企業ごとの状況もあり取り組みが難しいとする反応がある。
・年次有給休暇の取得率が高い企業では、重点実施期間にこだわらず、社員が利用したい日程で休暇を取得させたいといった意見もあった。
・県内の大手製造業より、2 月までに重点実施期間の開催予定を教えていただければ、事業場の休暇取得奨励日を設定することも可能、といった意見もあった。
・飲食・小売等のサービス業では人手不足が深刻化しており、代替要員の不足から年次有給休暇の取得促進が困難、といった意見もあった。

②年次有給休暇の計画的付与制度の実施状況

・訪問企業の半数程度は年次有給休暇の計画的付与制度を認知しているが、実際に取り入れている先は 4 分の 1 程度。
・業種別では大手の製造業を中心に利用が進んでいる。
・利用時期はお盆や年末年始に集中しているが、シフト勤務を実施する企業では翌月のシフトを組む段階で年次有給休暇を織り込むといった利用もあった。

③休暇取得推進に向けての課題等

・従業員規模の少ない企業は代替要員が不足しており、休暇取得の推進が難しいとする意見が多い。
・会社の定める年間休日日数が少ない先では、まずは休日日数の増加を図りたいとする意見もあった。
・建設業界は従業員規模の大小にかかわらず年次有給休暇の取得が難しい様子。
・労務担当者からは、経営者の意識改革が行われなければ休暇の取得促進は難しいといった声もあった。

④好事例候補

・金属加工業Ａ社　従業員数　18 名

　規模が小さいながら年次有給休暇の取得率がほぼ 100%。社長が従業員各自の趣味などプライベートも把握し、例えばマラソンが趣味の社員に対しては大会前後の休暇取得を勧める等で取得率を向上させている。

・卸・小売業Ｂ社　従業員数　15 名

　仕事の効率アップと健康増進のため経営者層から休暇取得の声かけを実施。また、休暇取得可能な社内体制作りのため、パート従業員を 2 名雇用した。年次有給休暇取得率 5 割。

・小売業Ｃ社　従業員数　1,200 名

　売場ごとに繁忙時期が異なるため、各部門で 1・3・6 カ月単位の変形労働制を利用。年間 2 度の連続休暇（10 日間（内有給 4 日）、6 日間（内有給 2 日））やバースデー休暇等、計画的に取得させている。

・専門・技術サービス業Ｄ社　従業員数　26 名

　夏季休暇、年末年始の休暇に合わせて年次有給休暇の一斉付与を実施。入社 2 年目よりリフレッシュ休暇（土日を含め 4 日間の連続休暇、個人の有給休暇と、会社からの特別休暇を 1 日ずつ）を利用可能。ノー残業デーなど、長時間勤務の削減にも取り組んでいる。

・進出企業製造業Ｅ社　従業員数　600 名

　年次有給休暇取得率 6 割以上。5 月、10 月をＷＬＢ強化月間としており、部署ごとに年次有給休暇の取得促進やノー残業デーの設定などを進めている。工場内に協力会社も利用可能な保育施設を有している。

・地場企業製造業Ｆ社　従業員数　400 名

年次有給休暇取得率 4～5 割、夏季休暇や年末年始に合わせた有給休暇の一斉付与を実施している。年間の就業カレンダーに 5 日間の年次有給休暇取得奨励日を設けている（飛び石連休の中日などは避けて設定)。トップからの休暇取得推進のほか、セクションごとに休暇状況の管理を実施。

・建設業Ｇ社　従業員数　130 名

年次有給休暇の取得率は昨年実績で 43.9%。会社の人事評価の一つに休暇の取得を設けており、社員は年次有給休暇の取得を行うこと、上司は部下に休暇を取得させるマネジメントを行うことが評価につながるような管理体制としている。その他、営業担当者の休暇取得推進のため、正・副制度（個別企業の担当者を 2 名以上つける制度）を実施。

⑤訪問事業場の内訳

No.	業種	No.	業種
1	3:製造業	51	2:建設業
2	3:製造業	52	8:金融業、保険業
3	3:製造業	53	3:製造業
4	10:学術研究、専門・技術サービス業	54	8:金融業、保険業
5	7:卸売業、小売業	55	3:製造業
6	3:製造業	56	14:医療、福祉
7	7:卸売業、小売業	57	2:建設業
8	10:学術研究、専門・技術サービス業	58	16:サービス業(他に分類されないもの)
9	2:建設業	59	8:金融業、保険業
10	10:学術研究、専門・技術サービス業	60	8:金融業、保険業
11	3:製造業	61	8:金融業、保険業
12	7:卸売業、小売業	62	3:製造業
13	7:卸売業、小売業	63	10:学術研究、専門・技術サービス業
14	5:情報通信業	64	7:卸売業、小売業
15	7:卸売業、小売業	65	2:建設業
16	8:金融業、保険業	66	16:サービス業(他に分類されないもの)
17	7:卸売業、小売業	67	7:卸売業、小売業
18	8:金融業、保険業	68	2:建設業
19	7:卸売業、小売業	69	13:教育、学習支援業
20	5:情報通信業	70	10:学術研究、専門・技術サービス業
21	7:卸売業、小売業	71	7:卸売業、小売業
22	7:卸売業、小売業	72	8:金融業、保険業
23	6:運輸、郵便業	73	10:学術研究、専門・技術サービス業
24	9:不動産業、物品賃貸業	74	9:不動産業、物品賃貸業
25	8:金融業、保険業	75	3:製造業
26	10:学術研究、専門・技術サービス業	76	3:製造業
27	8:金融業、保険業	77	3:製造業
28	2:建設業	78	5:情報通信業
29	5:情報通信業	79	7:卸売業、小売業
30	6:運輸、郵便業	80	12:生活関連サービス業
31	16:サービス業(他に分類されないもの)	81	10:学術研究、専門・技術サービス業
32	7:卸売業、小売業	82	8:金融業、保険業
33	5:情報通信業	83	10:学術研究、専門・技術サービス業
34	3:製造業	84	7:卸売業、小売業
35	7:卸売業、小売業	85	3:製造業
36	6:運輸、郵便業	86	3:製造業
37	7:卸売業、小売業	87	10:学術研究、専門・技術サービス業
38	10:学術研究、専門・技術サービス業	88	7:卸売業、小売業
39	11:宿泊業、飲食サービス業	89	7:卸売業、小売業
40	7:卸売業、小売業	90	3:製造業
41	2:建設業	91	7:卸売業、小売業
42	7:卸売業、小売業	92	7:卸売業、小売業
43	8:金融業、保険業	93	7:卸売業、小売業
44	3:製造業	94	2:建設業
45	3:製造業	95	7:卸売業、小売業
46	7:卸売業、小売業	96	3:製造業
47	3:製造業	97	7:卸売業、小売業
48	3:製造業	98	10:学術研究、専門・技術サービス業
49	10:学術研究、専門・技術サービス業	99	10:学術研究、専門・技術サービス業
50	14:医療、福祉	100	10:学術研究、専門・技術サービス業

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、市内の事業場、従業員双方に向けたアンケート調査を実施した。

1. 事業場アンケート調査結果

(1) 調査の概要

調査の方法および対象等は以下の通り

調査方法	大分市内の事業場に郵送にて配布・回収
調査対象	大分市内の事業場のうち、本事業のパンフレット等を配布した事業場や直接訪問を実施した事業場から、大分市の業種構成等を勘案したうえ、対象先 1,000 先を選定
調査期間	2016 年 10 月 25 日（火）～2016 年 12 月 5 日（月）
有効回答数	356 社（回答率 35.6%）

参考上の注意点：

①四捨五入の関係で、合計が 100%にならない項目がある。

②グラフ中の「n」は、有効回答数を表す記号。

③業種別のクロス集計を行うにあたり、「サービス業」と「その他」に以下の業種を合計している。

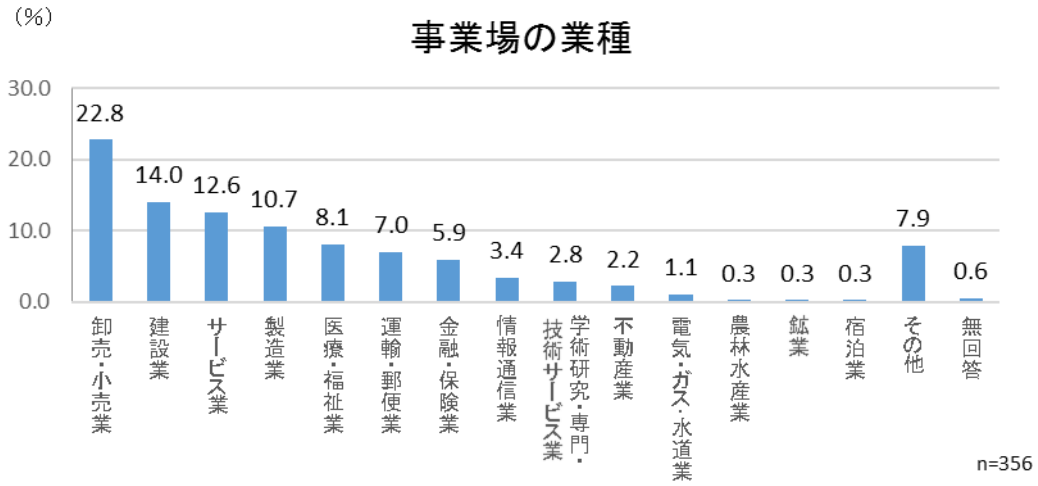
「サービス業」:「学術研究・専門・技術サービス業」、「宿泊業」

「その他」　　:「金融・保険業」、「情報通信業」、「不動産業」、「電気・ガス・水道業」、「農林水産業」、「鉱業」、「無回答」

（2）回答者属性

問 1. 貴事業場の業種（売上高が最も大きな事業）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「卸売・小売業」が 22.8%で最も多く、次いで「建設業」（14.0%）、「サービス業」（12.6%）、「製造業」（10.7%）の順となった。

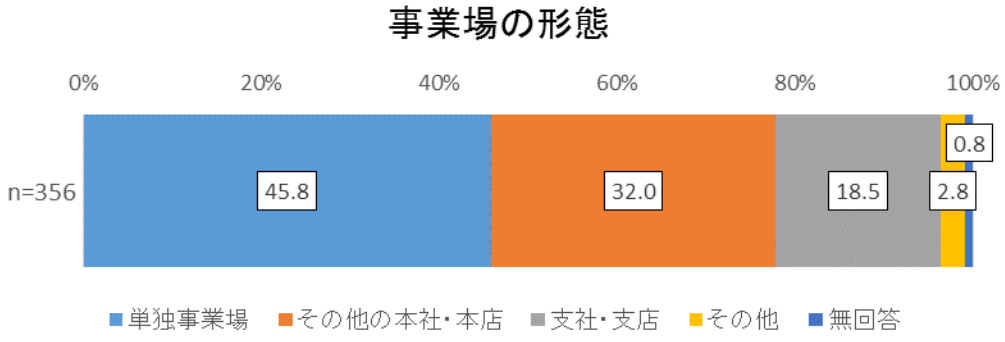


【その他の業種】

・建設関連業	・教育	・団体
・産業廃棄物処理業	・賃貸業	・共済事業

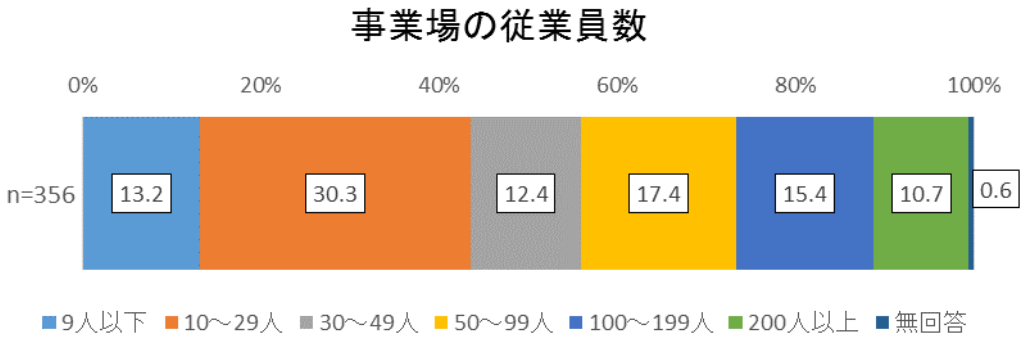
問 2. 貴事業場の形態（本／支店別）について、あてはまるものを一つお選びください。

事業場の形態は「単独事業場」が 45.8%、「その他の本社・支社」が 32.0%、「支社・支店」が 18.5%となった。



問 3. 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「10～20 人」が 30.3%で最も多く、次いで「50～99 人」（17.4%）、「100～199 人」（15.4%）、「9 人以下」（13.2%）の順となった。



（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

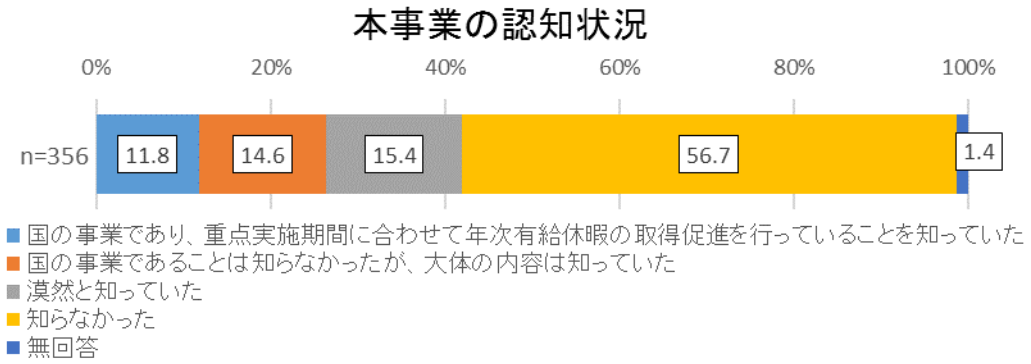
問 4. 大分市において「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」として、「七夕まつり」（8/5～8/7）や「おおいた食と暮らしの祭典」（10/7～10/16）の期間に年次有給休暇取得促進の取り組みが行われていることを御存知でしたか。あてはまるものを一つお選びください。

本事業の取り組み実施についての認知は、「知らなかった」が 41.7%で最も多く、次いで「漠然と知っていた」（15.4%）、「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」（14.6%）、「国の事業であり、重点実施期間に合わせて年次有給休暇の取得促進を行っていることを知っていた」（11.8%）の順であった。

何らかの形で本事業を認知していた割合（「国の事業であり、重点実施期間に合わせて年次有給休暇の取得促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」の合計）は 41.8%であった。

業種別でみると、「建設業」や「運輸・情報通信業」などの業種では本事業を認知していた割合が高く、「医療・福祉業」などでは認知度が低かった。

また、従業員規模別でみると、従業員規模が小さな事業場ほど本事業を認知していた割合が低かった。

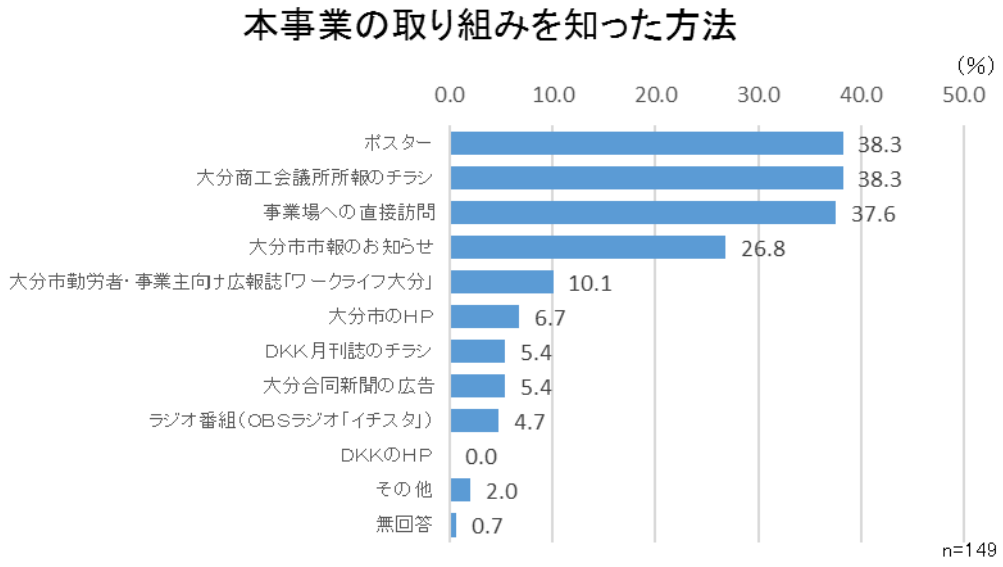


		国の事業であり、重点実施期間に合わせて年次有給休暇の取得促進を行っていることを知っていた	国の事業であることは知らなかったが、大体の内容は知っていた	漠然と知っていた	知らなかった	無回答
	全体(n=356)	11.8	14.6	15.4	56.7	1.4
業種別	卸売・小売業(n=81)	12.3	16.0	9.9	61.7	0.0
	サービス業(n=56)	3.6	12.5	21.4	62.5	0.0
	建設業(n=50)	18.0	6.0	32.0	44.0	0.0
	製造業(n=38)	7.9	15.8	13.2	63.2	0.0
	医療・福祉業(n=29)	6.9	6.9	10.3	75.9	0.0
	運輸・郵便業(n=25)	8.0	24.0	24.0	44.0	0.0
	その他(n=77)	18.2	19.5	6.5	49.4	6.5
従業員規模別	9人以下(n=47)	4.3	8.5	8.5	78.7	0.0
	10～29人(n=108)	10.2	11.1	20.4	56.5	1.9
	30～49人(n=44)	4.5	13.6	27.3	54.5	0.0
	50～99人(n=62)	14.5	14.5	11.3	58.1	1.6
	100～199人(n=55)	20.0	23.6	12.7	43.6	0.0
	200人以上(n=38)	18.4	21.1	7.9	52.6	0.0

・・・全体より5ポイント以上プラス

問 5. 問 4 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になりましたか。あてはまるものを全てお選びください。

本事業の取り組みを知った方法は「ポスター」と「大分商工会議所所報のチラシ」が共に 38.3%で最も多く、次いで「事業場への直接訪問」(37.6%)、「大分市市報のお知らせ」(26.8%)、「大分市勤労者・事業主向け広報誌「ワークライフ大分」」(10.1%)の順であった。



（4）七夕まつり、おおいた食と暮らしの祭典（旧名：大分生活文化展）に関連した年次有給休暇取得を促す取り組みについて

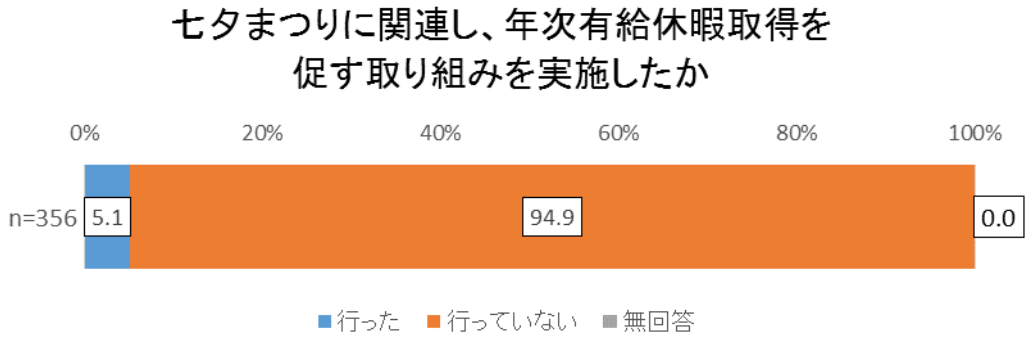
七夕まつりについて

問 6. 今年の七夕まつりに関連して、年次有給休暇取得を促す取り組みを行いましたか。あてはまるものを一つお選びください。

七夕まつりに関連して、年次有給休暇を促す取り組みを行った事業場は 5.1%であり、多くの事業場で年次有給休暇の取得を促す取り組みが行われなかった。

業種別でみると、「建設業」では全ての事業場で七夕まつりに関連した年次有給休暇を促す取り組みを行っていない。

従業員規模別でみると、「200 人以上」の事業場では取り組みを行った割合が 10.5%と他の事業場に比べて高くなっている。



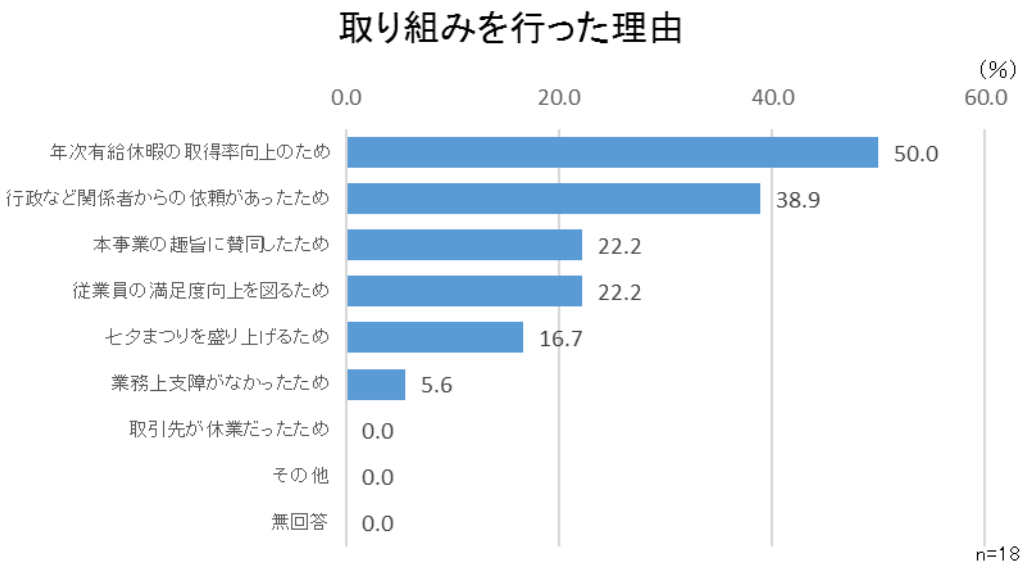
		行った	行っていない	無回答
全体 (n=356)		5.1	94.9	0.0
業種別	卸売・小売業 (n=81)	6.2	93.8	0.0
	サービス業 (n=56)	3.6	96.4	0.0
	建設業 (n=50)	0.0	100.0	0.0
	製造業 (n=38)	5.3	94.7	0.0
	医療・福祉業 (n=29)	3.4	96.6	0.0
	運輸・郵便業 (n=25)	4.0	96.0	0.0
	その他 (n=77)	9.1	90.9	0.0
従業員規模別	9人以下 (n=47)	6.4	93.6	0.0
	10～29人 (n=108)	5.6	94.4	0.0
	30～49人 (n=44)	2.3	97.7	0.0
	50～99人 (n=62)	3.2	96.8	0.0
	100～199人 (n=55)	3.6	96.4	0.0
	200人以上 (n=38)	10.5	89.5	0.0

・・・全体より5ポイント以上プラス

問 7. 問 6 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取り組みを行った理由、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。

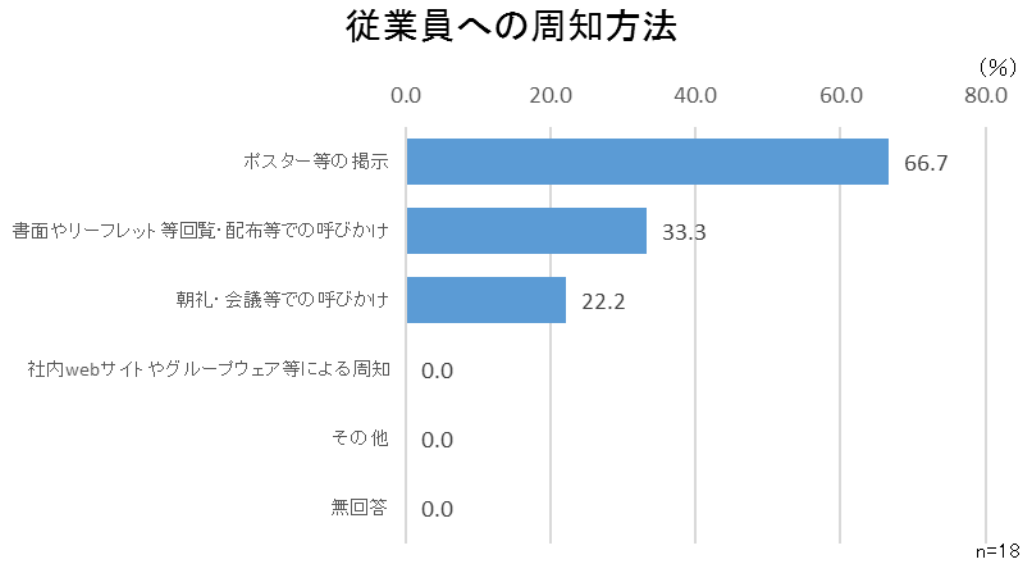
①取り組みを行った理由

取り組みを行った理由は「年次有給休暇の取得率向上のため」が 50.0%で最も多く、次いで「行政などの関係者からの依頼があったため」(38.9%)、「本事業の趣旨に賛同したため」と「従業員の満足度向上を図るため」がともに 22.2%の順となった。



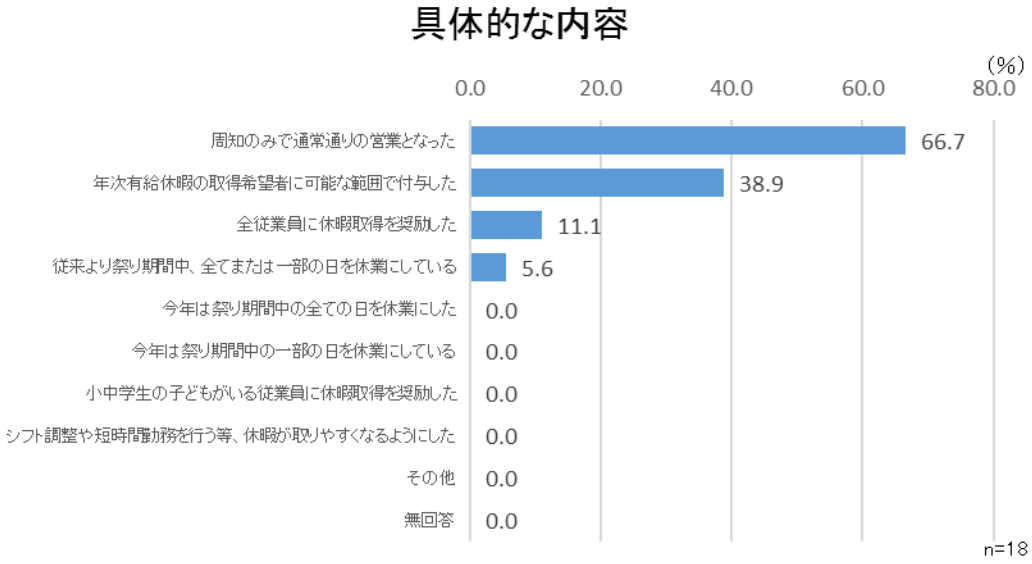
②従業員への周知方法

従業員への周知方法としては、「ポスター等の掲示」が 66.7%で最も多く、次いで「書面やリーフレット等回覧・配布等での呼びかけ」(33.3%)、「朝礼・会議等での呼びかけ」(22.2%)の順となった。



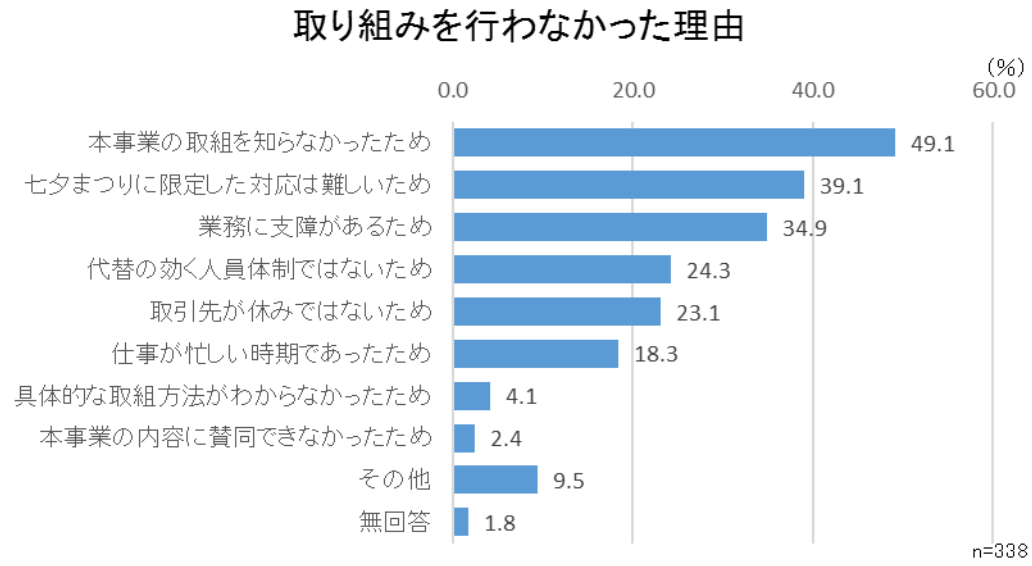
③具体的内容について

具体的な内容としては、「周知のみで通常通りの営業となった」が 66.7%で最も多く、次いで「年次有給休暇の取得希望者に可能な範囲で付与した」(38.9%)、「全従業員に休暇取得を奨励した」(11.1%)、「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」(5.6%) の順となった。



問 8. 問 6 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。

取り組みを行わなかった理由については、「本事業の取り組みを知らなかったため」が 49.1%で最も多く、次いで「七夕まつりに限定した対応は難しいため」(39.1%)、「業務に支障があるため」(34.9%)、「代替の効く人員体制ではないため」(24.3%) の順であった。



【その他の内容】

〇従業員の意思に任せている

・当社の有給休暇は自由取得のため全て従業員任せである
・有給休暇は必要に応じて取得できており、特に限定する必要はないため
・比較的自由に休暇取得できているため、あえて促す必要性がない
・年次有給休暇は個人の生活の中で取得しているため、七夕まつりに結びつける必要なし
・有給取得を行っているが、七夕まつりを限定していない
・社員の希望があれば年次有給休暇を認めるため（全てにおいて）
・個人の意志で取得
・年次有給休暇の取得は本人の自由
・職員本人からの申告制であるため事業所側から積極的にアナウンスすることは行っていない
・取得した年次有給休暇をどのようにリフレッシュに使うか、多様・個別であると考えるため。各社員が個人的に有給休暇を上手く取得、利用している
・有給休暇は十分に取得させている
・取得する人はいる
・年次有給休暇取得については年間を通して促す必要があるため
・年次有給休暇取得が浸透しているため
・希望者には個人休で対応

〇他の時期に取得推進している

・7 月～9 月を有給取得推進期としているため
・従業員の約半数が 8 月に特別休暇 5 日間を取得するため、同時期での年次有給休暇取得促進は困難である
・年次有給休暇取得奨励日を別に設定しており、全員取得した
・社内に有給休暇取得推進のための制度が他にもあるから
・他の取り組みで取得を推進
・同月に一斉年次有給休暇を 2 日分行っているため
・事業所の規定として他の期間を定めて行なっているため

〇年次有給休暇を取らずに参加可能

・土日は公休
・土日は元々休みである
・土日が休日のため
・週末で休みなので
・基本的には 17 時 30 分に就業終了するので夜の催事に参加は可能

○まつりに参加している
・まつり自体に参加しているため
・府内戦紙への積極的参加のため

○自社の行事がある
・毎年同日に会社行事がある
・弊社のイベントと重なったため

○業務の性格上
・葬儀（突発的）や結婚式（特に土日）のため

問 9.「七夕まつり」期間中（8 月 5 日（金）～8 月 7 日（日））の休暇取得状況をお答えください。

七夕まつり期間中の休暇取得状況は 8 月 5 日（金）が休暇取得者 2,459 人（うち、1 日の年次有給休暇取得者 618 人、半日の年次有給休暇取得者 150 人）、8 月 6 日（土）が休暇取得者 10,203 人（うち、1 日の年次有給休暇取得者 1,014 人、半日の年次有給休暇取得者 41 人）、8 月 7 日（日）が休暇取得者 12,741 人（うち、1 日の年次有給休暇取得者 1,249 人、半日の年次有給休暇取得者 24 人）となった。

8月5日（金）の休暇取得状況

休暇取得者(n=280)	2,459人
うち、1日の年次有給休暇取得者(n=256)	618人
うち、半日の年次有給休暇取得者(n=239)	150人

8月6日（土）の休暇取得状況

休暇取得者(n=266)	10,203人
うち、1日の年次有給休暇取得者(n=222)	1,014人
うち、半日の年次有給休暇取得者(n=208)	41人

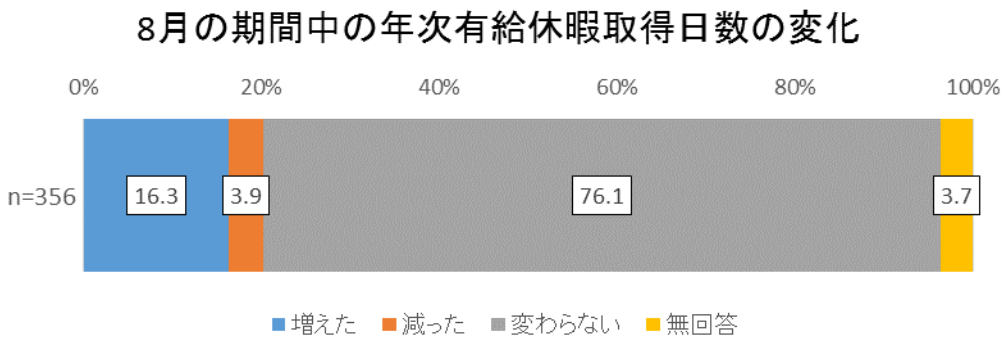
8月7日（日）の休暇取得状況

休暇取得者(n=264)	12,741人
うち、1日の年次有給休暇取得者(n=212)	1,249人
うち、半日の年次有給休暇取得者(n=207)	24人

問 10. 8 月の期間における年次有給休暇の取得日数は、昨年同期と比較してどのように変化しましたか。あてはまるものを一つお選びください。

8 月の期間における年次有給休暇取得日数の変化は「変わらない」が最も多く 76.1%、次いで「増えた」(16.3%)、「減った」(3.9%) であった。

業種別でみると、どの業種も「変わらない」とする回答が最も多かったが、「医療・福祉業」では「増えた」が 24.1%と他の業種に比べて高くなっている。



		増えた	減った	変わらない	無回答
全体 (n=356)		16.3	3.9	76.1	3.7
業種別	卸売・小売業 (n=81)	12.3	2.5	82.7	2.5
	サービス業 (n=56)	19.6	3.6	73.2	3.6
	建設業 (n=50)	16.0	2.0	80.0	2.0
	製造業 (n=38)	15.8	2.6	78.9	2.6
	医療・福祉業 (n=29)	24.1	6.9	65.5	3.4
	運輸・郵便業 (n=25)	16.0	0.0	84.0	0.0
	その他 (n=77)	15.6	7.8	68.8	7.8
従業員規模別	9人以下 (n=47)	19.1	2.1	74.5	4.3
	10～29人 (n=108)	17.6	3.7	78.7	0.0
	30～49人 (n=44)	13.6	4.5	81.8	0.0
	50～99人 (n=62)	11.3	1.6	83.9	3.2
	100～199人 (n=55)	20.0	5.5	70.9	3.6
	200人以上 (n=38)	13.2	7.9	63.2	15.8

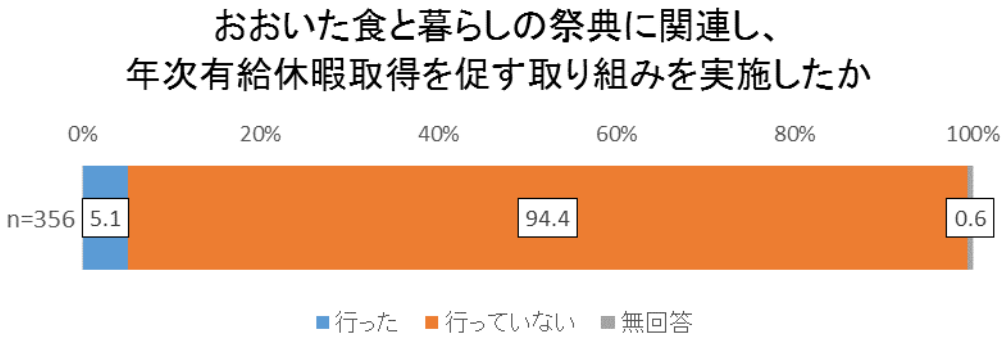
・・・全体より5ポイント以上プラス

おおいた食と暮らしの祭典（旧名：大分生活文化展）について

問 11. 今年のおおいた食と暮らしの祭典に関連して、年次有給休暇取得を促す取り組みを行いましたか。あてはまるものを一つお選びください。

おおいた食と暮らしの祭典に関連して、年次有給休暇を促す取り組みを行った事業場は5.1%であり、多くの事業場で年次有給休暇の取得を促す取り組みが行われなかった。

そうした中でも、従業員規模別でみると、「200 人以上」の事業場では取り組みを行った割合が 13.2%と他の業種に比べて高くなっている。



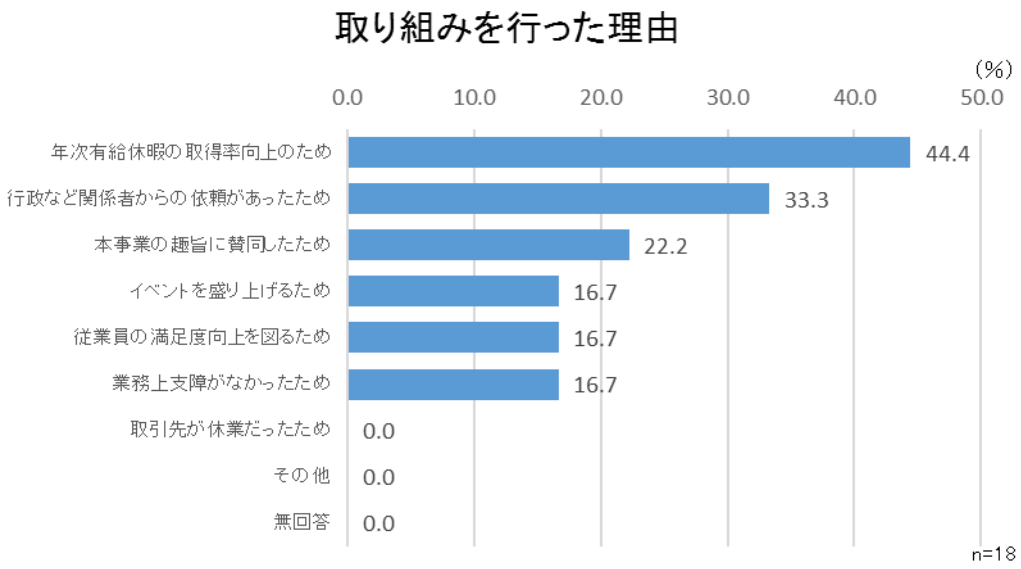
		行った	行っていない	無回答
全体(n=356)		5.1	94.4	0.6
業種別	卸売・小売業(n=81)	4.9	95.1	0.0
	サービス業(n=56)	3.6	96.4	0.0
	建設業(n=50)	0.0	98.0	2.0
	製造業(n=38)	5.3	94.7	0.0
	医療・福祉業(n=29)	3.4	96.6	0.0
	運輸・郵便業(n=25)	4.0	96.0	0.0
	その他(n=77)	10.4	88.3	1.3
従業員規模別	9人以下(n=47)	4.3	93.6	2.1
	10～29人(n=108)	5.6	93.5	0.9
	30～49人(n=44)	2.3	97.7	0.0
	50～99人(n=62)	3.2	96.8	0.0
	100～199人(n=55)	3.6	96.4	0.0
	200人以上(n=38)	13.2	86.8	0.0

・・・全体より5ポイント以上プラス

問 12. 問 11 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取り組みを行った理由、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。

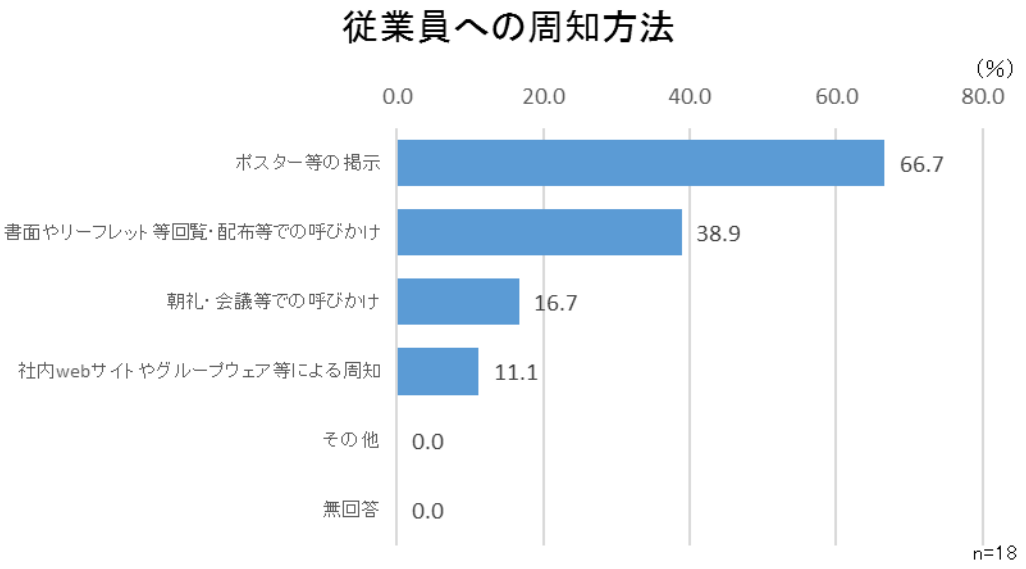
①取り組みを行った理由

取り組みを行った理由は、「年次有給休暇の取得率向上のため」が 44.4%で最も多く、次いで「行政などの関係者からの依頼があったため」(33.3%)、「本事業の趣旨に賛同したため」(22.2%)、「イベントを盛り上げるため」・「従業員の満足度向上を図るため」・「業務上支障がなかったため」がそれぞれ 16.7%の順であった。



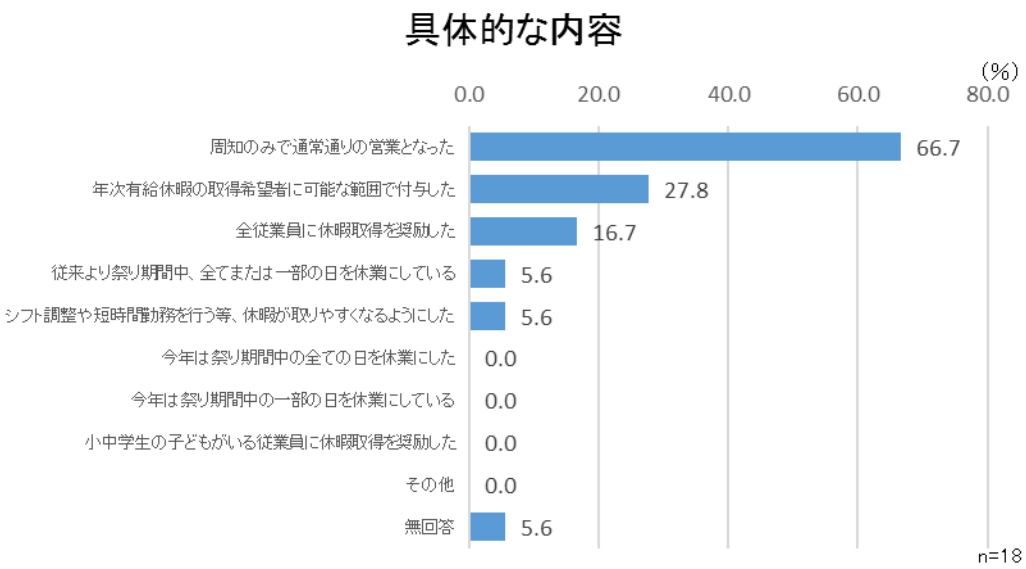
②従業員への周知方法

従業員への周知方法は、「ポスター等の掲示」が 66.7%で最も多く、次いで「書面やリーフレット等回覧・配布等での呼びかけ」(38.9%)、「朝礼・会議等での呼びかけ」(16.7%)、「社内 web サイトやグループウェア等による周知」(11.1%) の順となった。



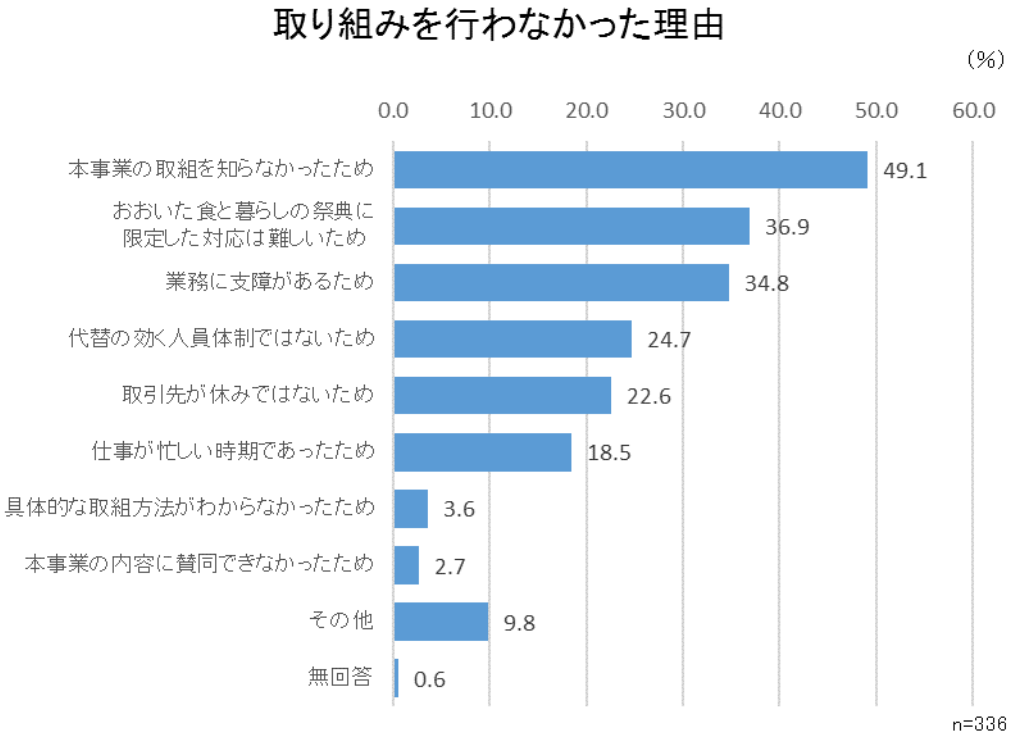
③具体的内容について

具体的な内容は、「周知のみで通常通りの営業となった」が 66.7%で最も多く、次いで「年次有給休暇の取得希望者に可能な範囲で付与した」(27.8%)、「全従業員に休暇取得を奨励した」(16.7%)、「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」・「シフト調整や短時間勤務を行う等、休暇が取りやすくなるようにした」がともに 5.6%の順となった。



問 13. 問 11 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。

取り組みを行わなかった理由は、「本事業の取り組みを知らなかったため」が 49.1%で最も多く、次いで「おおいた食と暮らしの祭典に限定した対応は難しいため」(36.9%)、「業務に支障があるため」(34.8%)、「代替の効く人員体制ではないため」(24.7%) の順となった。



【その他の内容】

○従業員の意思に任せている

・当社の有給休暇は自由取得のため全て従業員任せである

・本人の都合と意思に任せる

・有給休暇は必要に応じて取得できており、特に限定する必要はないため

・比較的自由に休暇取得できているため、あえて促す必要性がない

・年次有給休暇取得については年間を通して促す必要があるため

・社員の裁量による

・年次有給休暇が取得しやすい環境のため

・社員が希望すれば年次有給休暇を認めているため

・個人の自由

・取得した年次有給休暇をどのようにリフレッシュに使うか、多様・個別であると考えるため。各社員が個人的に有給休暇を上手く取得、利用している
・年次有給休暇の取得は本人の自由
・本人の希望で、申し出があれば受ける
・年次有給休暇等休みが取得しやすい環境のため
・職員本人からの申告制であるため事業所側から積極的にアナウンスすることは行っていない

〇他の時期に取得推進している
・7 月～9 月を有給取得推進期としているため
・別途年次有給休暇奨励日を定めているので不要
・同月に一斉年次有給休暇を 2 日分行っているため
・社内に有給休暇取得推進のための制度が他にもあるから
・他の取り組みで取得を推進
・有給休暇は十分に取得させている

〇年次有給休暇を取らずに参加可能
・土日は元々休みである
・土日が休日のため
・土日に自由にいけるため

〇イベントに興味がない
・行く人がいないと判断
・年次有給休暇を取ってまで行かない
・興味なし

〇その他
・どうして大分市のイベントに結びつける必要があるのか
・本事業への取り組み方針を決めていないため
・突発的な葬儀等、下請け等で休めない

問 14.「おおいた食と暮らしの祭典」(10/7(金)～10/16(日))の期間中の年次有給休暇取得者数（延べ人数）をご記入ください。

期間中の年次有給休暇取得者数は 5,167 人であった。

おおいた食と暮らしの祭典期間中の休暇取得状況

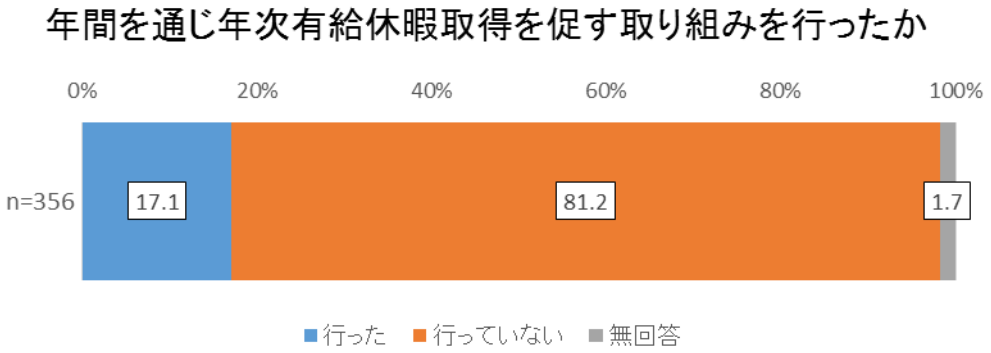
年次有給休暇取得者（延べ人数）（n=296）	5,167人

問 15. 大分市で実施している休暇取得促進事業を受けて、年間を通じた（「七夕まつり」や「おおいた食と暮らしの祭典」以外の時期）年次有給休暇取得促進の取り組みを行いましたか。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り組みについては、「行った」が 17.1%であった。

業種別でみると、「運輸・郵便業」では取り組みを行ったと回答する割合が高く、「製造業」や「医療福祉業」、「建設業」では低かった。

従業員規模別でみると、規模が大きくなるほど年次有給休暇取得の取り組みを行ったと回答する割合が高くなっている。

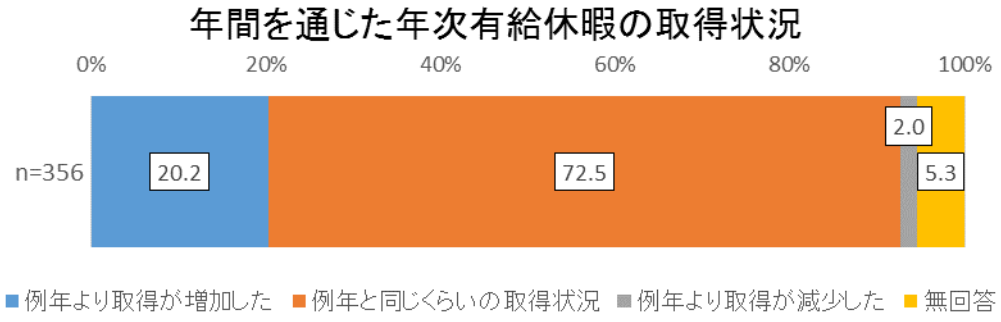


		行った	行っていない	無回答
全体(n=356)		17.1	81.2	1.7
業種別	卸売・小売業(n=81)	17.3	79.0	3.7
	サービス業(n=56)	19.6	78.6	1.8
	建設業(n=50)	12.0	88.0	0.0
	製造業(n=38)	7.9	92.1	0.0
	医療・福祉業(n=29)	6.9	89.7	3.4
	運輸・郵便業(n=25)	24.0	76.0	0.0
	その他(n=77)	24.7	74.0	1.3
従業員規模別	9人以下(n=47)	10.6	89.4	0.0
	10～29人(n=108)	12.0	85.2	2.8
	30～49人(n=44)	11.4	88.6	0.0
	50～99人(n=62)	19.4	77.4	3.2
	100～199人(n=55)	23.6	76.4	0.0
	200人以上(n=38)	31.6	65.8	2.6

・・・全体より5ポイント以上プラス

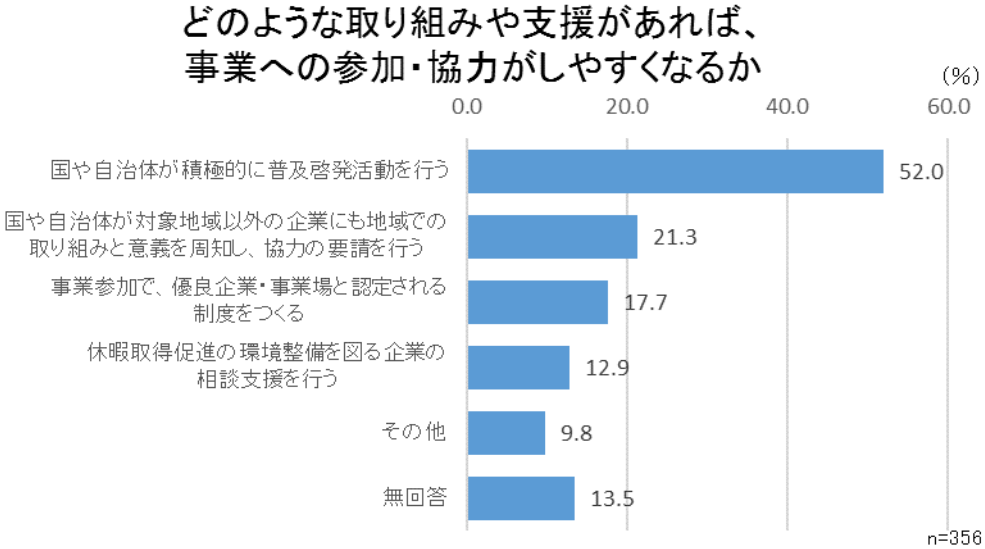
問 16. 貴事業場において、年間を通じた年次有給休暇の取得状況（「七夕まつり」や「おおいた食と暮らしの祭典」以外）はいかがですか（過去１年程度について）。あてはまるものを一つお選びください。

年間を通じた年次有給休暇の取得状況は、「例年と同じくらいの取得状況」が 72.5%で最も多く、次いで「例年より取得が増加した」(20.2%)、「例年より取得が減少した」(2.0%)の順であった。



問 17. 本事業の実施について、どのような取り組みや支援があれば、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いますか。あてはまるものを全てお選びください。

どのような取り組みや支援があれば、事業への参加・協力がしやすくなるかについては、「国や自治体が積極的に普及啓発活動を行う」が 52.0%で最も多く、次いで「国や自治体が対象地域以外の企業にも地域での取り組みと意義を周知し、協力の要請を行う」(21.3%)、「事業参加で、優良企業・事業場と認定される制度をつくる」(17.7%)、「休暇取得促進の環境整備を図る企業の相談支援を行う」(12.9%) の順であった。

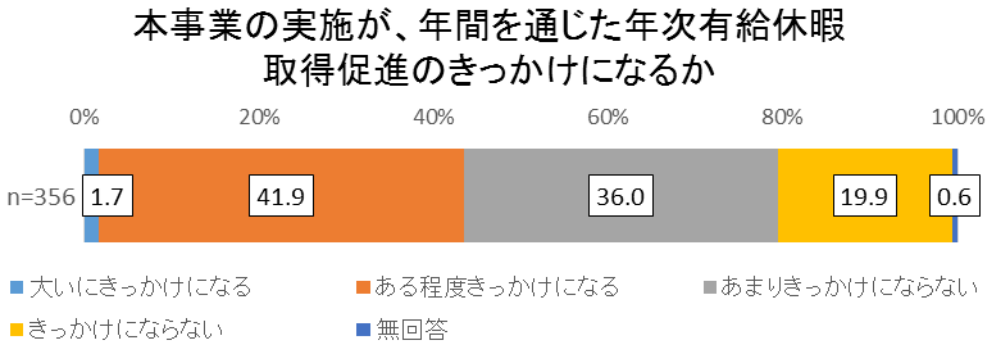


【その他の内容】
・国の法律で決める/義務化する
・本人の意思と都合に任せる/本人の必要とするときに使ってもらう
・全県下企業が取り組まなければと思う雰囲気作り
・人材不足改善
・大企業が積極的に休むこと
・税制優遇
・取得率が良くない企業を個別指導する
・開催日の周知することと、普及啓発活動を行う
・景気回復
・企業に余力があればいくらでも進められる
・普及は難しい/わからない/思いつかない/零細企業では無理/年間 105 日の休日以外の休暇は無理
・サービス業のためイベント期間中は忙しい/事業の性質上困難
・有給休暇取得は必要に応じ取得できている/比較的自由に休暇取得ができているため、参加の必要性を感じられない
・土曜日・日曜にかけてあるので、年次有給休暇を使う必要がない

問 18. 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。

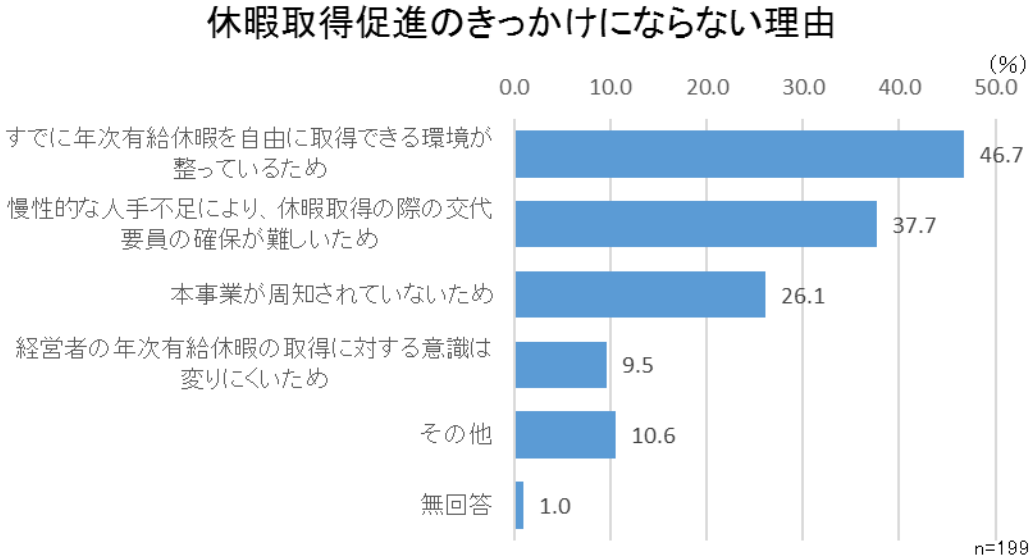
本事業の実施が年間を通じた年次有給休暇取得促進のきっかけになるかについては、「ある程度きっかけになる」が 41.9%で最も多く、次いで「あまりきっかけにならない」(36.0%)、「きっかけにならない」(19.9%)、「大いにきっかけになる」(1.7%) の順であった。

「年次有給休暇取得のきっかけになる」(「大いにきっかけになる」＋「ある程度きっかけになる」) とする割合は 43.6%、「年次有給休暇取得のきっかけにならない」(「あまりきっかけにならない」＋「きっかけにならない」) とする割合は 55.9%であった。



問 19. 問 18 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。具体的な理由について、あてはまるものを全てお選びください。

休暇取得促進のきっかけにならない理由は、「すでに年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているため」が 46.7%で最も多く、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」(37.7%)、「本事業が周知されていないため」(26.1%)、「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」(9.5%) の順であった。



【その他の内容】

○自社の取り組みがあるため

・当社独自の取り組みを行なっているため、本事業がきっかけになるとは考えにくい
・その他の期間で計画有休等があるため
・年次有給休暇の計画消化（連休制度）の仕組みがあるため
・本年よりリフレッシュ休暇として連続 3 日間の有給消化を促進し始めたので、七夕や食と暮らしの祭典などに限定しない休みの使い方を各自行っている

○年次有給休暇取得時期は社員に決めるべき

・イベントに合わせて休暇取得促進を取得するよりは個々の都合（介護・育児・仕事の進み具合）に合わせて取得したいと言う希望が多く、その希望に応じた休暇取得となっている
・有給取得を期間を定めて実施させるのは従業員のプラスにならない
・取得した年次有給休暇をどのようにリフレッシュに使うか、多様・個別であると考えるため。各社員が個人的に有給休暇を上手く取得、利用している

○その他

・改めて有給休暇を取得するほど、イベントに重要度を感じられない/「おおいた食と暮らしの祭典」以外の時期に休暇の必要性を感じる従業員が多いと思われる
・業種柄稼ぎ時なので/サービス業のため
・有給休暇を取ることに否定はしないが、会社の年間所定休日は、他社と比べても十分であると思います。/月に 7 日の休暇を与えているため。他社では 3～4 日くらい
・限界の社員数で運営しており、またバイト、パートが集まりにくいため
・お盆も近いことや、全員が休むと事業に支障が出る
・全国に事業所があり、大分限定の休暇取得は難しいため
・本当にその人に必要な時はいつでも取れる
・従業員が本事業にあまり興味がない
・土日に参加したい人は各自自由に参加できるので、わざわざ休暇を取る必要はない

（5）年次有給休暇の取得状況について

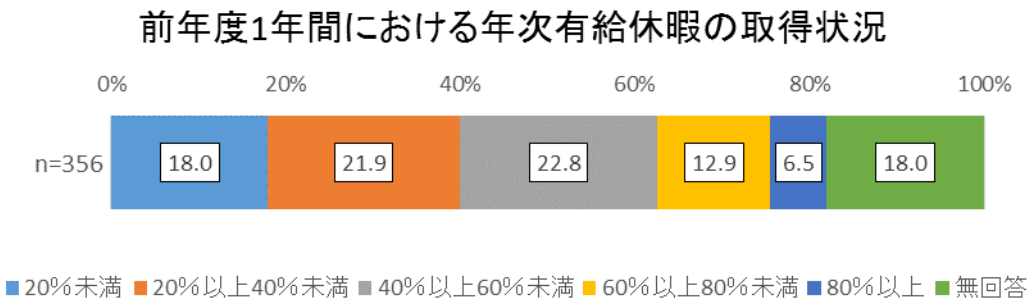
問 20. 貴事業場の平成 27 年（または平成 27 年度）1 年間における年次有給休暇の取得状況を教えて下さい。

※年次有給休暇取得率＝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））×100

前年度 1 年間における年次有給休暇取得率の平均は 40.3%であり、取得状況は「40%以上 60%未満」が 22.8%で最も多く、次いで「20%以上 40%未満」(21.9%)、「20%未満」(18.0%)、「60%以上 80%未満」(12.9%)、「80%以上」(6.5%）の順であった。年次有給休暇の取得率を 60%以上と答えた事業場は 19.4%となっている。

業種別にみると、「製造業」では年次有給休暇取得率の平均が 5 割を超え、年次有給休暇の取得率を 60%以上と回答した割合が 3 割程度と、全体と比べて高くなっている。

従業員規模別にみると、「200 人以上」の事業場では年次有給休暇取得率の平均が 5 割を超え、年次有給休暇の取得率を 60%以上と回答した割合が 4 割程度と、全体と比べて高くなっている。



		20%未満	20%以上40%未満	40%以上60%未満	60%以上80%未満	80%以上	無回答	平均取得率（無回答除く）
全体(n=356)		18.0	21.9	22.8	12.9	6.5	18.0	40.3
業種別	卸売・小売業(n=81)	30.9	19.8	18.5	4.9	6.2	19.8	30.9
	サービス業(n=56)	19.6	23.2	25.0	7.1	8.9	16.1	39.2
	建設業(n=50)	18.0	26.0	16.0	12.0	6.0	22.0	38.2
	製造業(n=38)	5.3	21.1	23.7	23.7	10.5	15.8	52.4
	医療・福祉業(n=29)	3.4	24.1	27.6	17.2	3.4	24.1	50.2
	運輸・郵便業(n=25)	20.0	24.0	12.0	32.0	0.0	12.0	38.4
	その他(n=77)	14.3	19.5	31.2	13.0	6.5	15.6	42.8
従業員規模別	9人以下(n=47)	27.7	12.8	12.8	12.8	8.5	25.5	37.0
	10～29人(n=108)	15.7	27.8	25.9	8.3	5.6	16.7	38.0
	30～49人(n=44)	29.5	25.0	27.3	9.1	0.0	9.1	30.7
	50～99人(n=62)	12.9	24.2	21.0	14.5	11.3	16.1	45.4
	100～199人(n=55)	18.2	20.0	29.1	12.7	3.6	16.4	40.0
	200人以上(n=38)	5.3	13.2	13.2	28.9	10.5	28.9	57.7

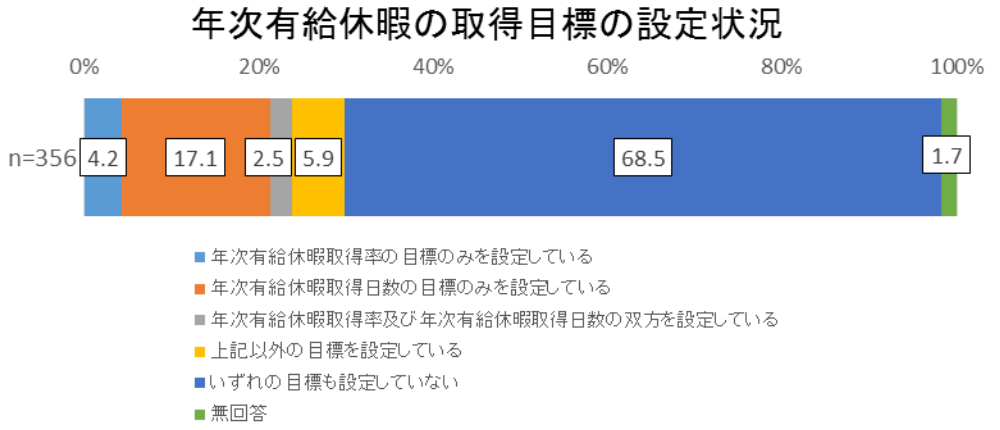
・・・全体より5ポイント以上プラス

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。あてはまるものを一つお選びください。

年次有給休暇の取得目標を定めているかについては「いずれの目標も設定していない」が 68.5%で最も多く、次いで「年次有給休暇取得日数の目標のみを設定している」(17.1%)、「上記以外の目標を設定している」(5.9%)、「年次有給休暇取得率の目標のみを設定している」(4.2%)、「年次有給休暇取得率及び年次有給休暇取得日数の双方を設定している」(2.5%) の順であった。年次有給休暇について何らかの取得目標を設定している事業場は全体のおよそ 3 割であった。

業種別にみると、「運輸・郵便業」や「医療・福祉業」では他の業種に比べて目標の設定が進んでいない。

従業員規模別にみると、「200 人以上」の事業場では何らかの取得目標を設定している事業場が 5 割を超えており、従業員規模が大きい事業場ほど目標設定を行っていることがうかがえる。

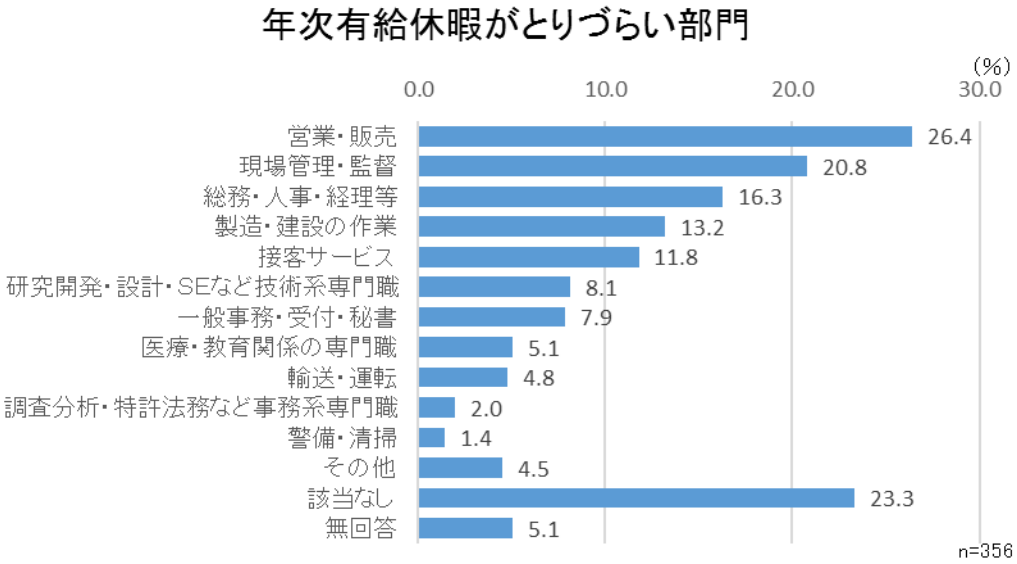


		年次有給休暇取得率の目標のみを設定している	年次有給休暇取得日数の目標のみを設定している	年次有給休暇取得率及び年次有給休暇取得日数の双方を設定している	上記以外の目標を設定している	いずれの目標も設定していない	無回答
全体 (n=356)		4.2	17.1	2.5	5.9	68.5	1.7
業種別	卸売・小売業 (n=81)	3.7	19.8	1.2	7.4	66.7	1.2
	サービス業 (n=56)	5.4	10.7	1.8	8.9	67.9	5.4
	建設業 (n=50)	6.0	14.0	2.0	4.0	72.0	2.0
	製造業 (n=38)	7.9	18.4	5.3	2.6	65.8	0.0
	医療・福祉業 (n=29)	6.9	17.2	0.0	0.0	75.9	0.0
	運輸・郵便業 (n=25)	4.0	12.0	0.0	8.0	76.0	0.0
	その他 (n=77)	0.0	22.1	5.2	6.5	64.9	1.3
従業員規模別	9人以下 (n=47)	8.5	10.6	0.0	0.0	76.6	4.3
	10～29人 (n=108)	0.0	14.8	2.8	9.3	70.4	2.8
	30～49人 (n=44)	2.3	6.8	0.0	2.3	88.6	0.0
	50～99人 (n=62)	4.8	24.2	0.0	6.5	62.9	1.6
	100～199人 (n=55)	7.3	21.8	1.8	7.3	61.8	0.0
	200人以上 (n=38)	7.9	26.3	13.2	5.3	47.4	0.0

・・・全体より5ポイント以上プラス

問 22. 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。

年次有給休暇がとりづらい部門は「営業・販売」が 26.4%で最も多く、次いで「現場管理・監督」(20.8%)、「総務・人事・経理等」(16.3)、「製造・建設の作業」(13.2%) の順であった。また、「該当なし」とする意見も 23.3%あった。



【その他の内容】

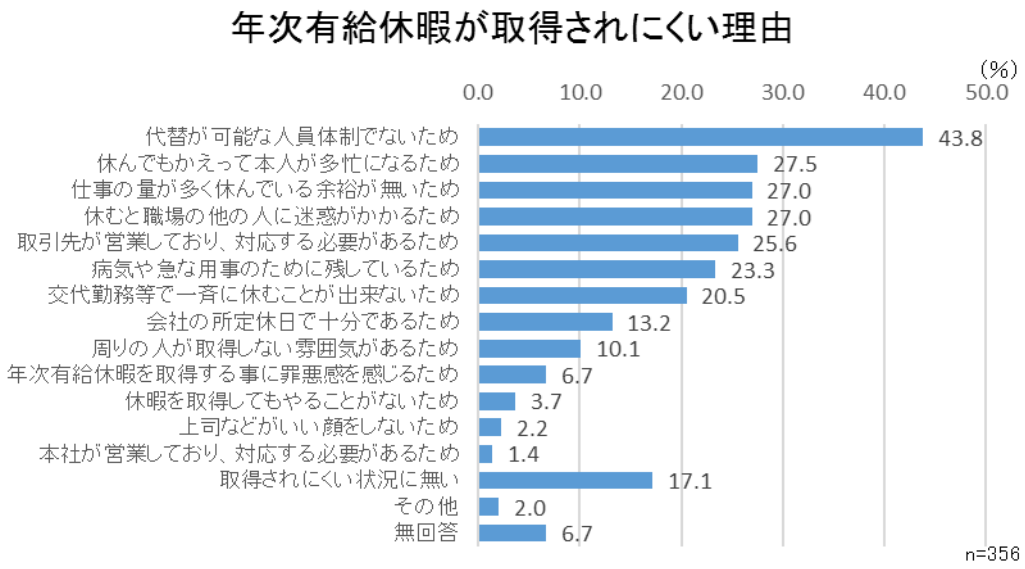
・看護・介護職 (3)
・設備関係
・指導業務など
・技術部
・保証審査業務
・生活関連サービス
・企画運営
・社員は営業のみ。取りづらくはない/「取りづらい」という環境ではない

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。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「代替が可能な人員体制でないため」が 43.8%で最も多く、次いで「休んでもかえって本人が多忙になるため」(27.5%)、「仕事の量が多く休んでいる余裕が無いため」と「休むと職場の他の人に迷惑がかかるため」がともに 27.0%の順であった。

業種別にみると、「卸売・小売業」と「建設業」では、代替が可能な人員体制でないことや、取引先への対応を挙げる回答が目立った。また、「医療・福祉業」では人員体制や交代勤務などを理由とする回答が、それぞれ他の産業に比べて多くなっている。

従業員規模別でみると、「200 人以上」の事業場では仕事量や交代勤務等で一斉に休めないこと、周りの雰囲気などが高くなっている。「9 人以下」の事業場では会社の定める休日で十分とする意見が多かった。



		代替が可能な人員体制でないため	休んでもかえって本人が多忙になるため	仕事の量が多く休んでいる余裕が無いため	休むと職場の他の人に迷惑がかかるため	取引先が営業しており、対応する必要があるため	病気や急な用事のために残しているため	交代勤務等で一斉に休むことが出来ないため	会社の所定休日で十分であるため	周りの人が取得しない雰囲気があるため	年次有給休暇を取得する事に罪悪感を感じるため	休暇を取得してもやることがないため	上司などがいい顔をしないため	本社が営業しており、対応する必要があるため	取得されにくい状況に無い	その他	無回答
	全体(n=356)	43.8	27.5	27.0	27.0	25.6	23.3	20.5	13.2	10.1	6.7	3.7	2.2	1.4	17.1	2.0	6.7
業種別	卸売・小売業(n=81)	50.6	29.6	23.5	32.1	39.5	27.2	22.2	13.6	13.6	7.4	7.4	3.7	3.7	3.7	1.2	8.6
	サービス業(n=56)	39.3	28.6	32.1	30.4	23.2	26.8	25.0	25.0	17.9	16.1	10.7	7.1	3.6	1.8	1.8	5.4
	建設業(n=50)	58.0	24.0	28.0	26.0	36.0	20.0	10.0	16.0	18.0	10.0	4.0	4.0	4.0	0.0	0.0	8.0
	製造業(n=38)	36.8	21.1	26.3	26.3	23.7	23.7	10.5	21.1	15.8	10.5	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	医療・福祉業(n=29)	51.7	27.6	31.0	34.5	3.4	20.7	55.2	6.9	3.4	10.3	3.4	0.0	0.0	0.0	0.0	3.4
	運輸・郵便業(n=25)	32.0	20.0	8.0	16.0	28.0	24.0	32.0	12.0	12.0	8.0	4.0	8.0	0.0	4.0	0.0	12.0
	その他(n=77)	35.1	32.5	31.2	20.8	14.3	19.5	10.4	19.5	9.1	9.1	9.1	2.6	1.3	0.0	6.5	7.8
従業員規模別	9人以下(n=47)	36.2	25.5	19.1	14.9	29.8	23.4	2.1	23.4	6.4	4.3	6.4	0.0	4.3	17.0	2.1	10.6
	10～29人(n=108)	40.7	25.0	24.1	31.5	31.5	27.8	13.0	17.6	9.3	7.4	2.8	2.8	0.0	22.2	2.8	8.3
	30～49人(n=44)	52.3	36.4	31.8	31.8	31.8	25.0	15.9	4.5	6.8	4.5	2.3	4.5	2.3	15.9	2.3	4.5
	50～99人(n=62)	45.2	25.8	22.6	24.2	17.7	21.0	21.0	8.1	11.3	3.2	6.5	0.0	0.0	12.9	3.2	8.1
	100～199人(n=55)	45.5	27.3	30.9	25.5	14.5	20.0	40.0	10.9	12.7	10.9	3.6	5.5	1.8	16.4	0.0	5.5
	200人以上(n=38)	47.4	28.9	39.5	31.6	23.7	15.8	39.5	10.5	15.8	10.5	0.0	0.0	2.6	13.2	0.0	0.0

・・・全体より5ポイント以上プラス

【その他の内容】

・男性の取得が少ない

・放送の特殊性

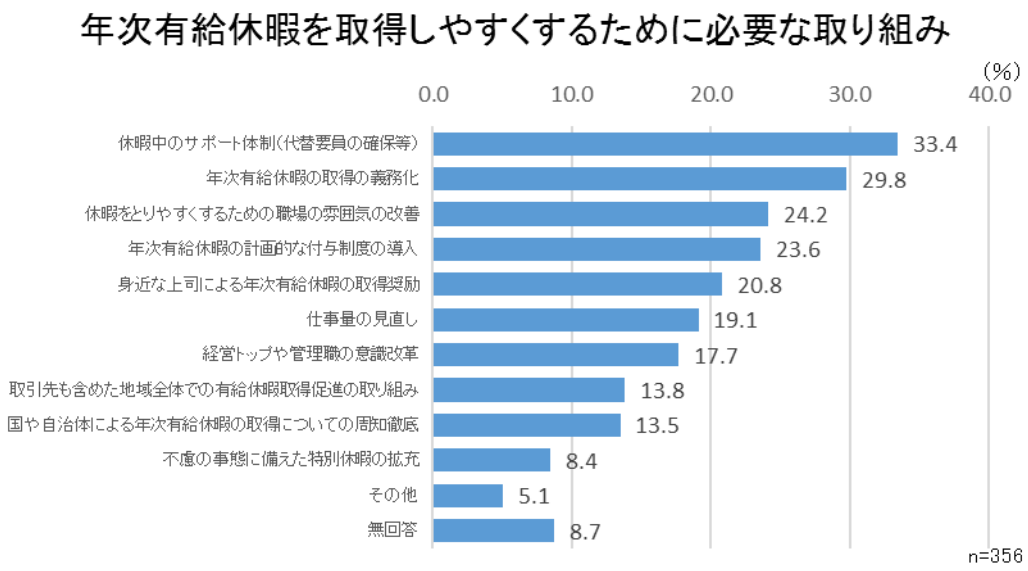
・取得を阻害する要因はない

問 24. 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は何ですか。あてはまるものを全てお選びください。

年次有給休暇をより取得しやすくするために必要な取り組みは「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」が 33.4％で最も多く、次いで「年次有給休暇の取得の義務化」（29.8％）、「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善」（24.2％）、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」（23.6％）の順であった。

業種別でみると、「卸売･小売業」では計画的な付与制度の導入を求める意見が目立った。「サービス業」では身近な上司による取得奨励や経営トップ･管理職の意識改革を、「建設業」では義務化や地域全体での推進を、「医療・福祉業」では代替要員の確保や計画的な付与制度導入を、「運輸・郵便業」では義務化や周知徹底をそれぞれ必要と考えている。

従業員規模別でみると、「200 人以上」の事業場では代替要員の確保や計画的な付与制度を、「100～199 人」の事業場では義務化や雰囲気の改善をそれぞれ必要と考えている。



		休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）	年次有給休暇の取得の義務化	休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善	年次有給休暇の計画的な付与制度の導入	身近な上司による年次有給休暇の取得奨励	仕事量の見直し	経営トップや管理職の意識改革	取引先も含めた地域全体での有給休暇取得促進の取り組み	国や自治体による年次有給休暇の取得についての周知徹底	不慮の事態に備えた特別休暇の拡充	その他	無回答
	全体(n=356)	33.4	29.8	24.2	23.6	20.8	19.1	17.7	13.8	13.5	8.4	5.1	8.7
業種別	卸売・小売業(n=81)	43.2	24.7	24.7	34.6	14.8	17.3	9.9	18.5	12.3	9.9	3.7	7.4
	サービス業(n=56)	33.9	28.6	28.6	26.8	33.9	21.4	28.6	8.9	10.7	10.7	3.6	5.4
	建設業(n=50)	30.0	42.0	26.0	10.0	16.0	18.0	22.0	30.0	14.0	6.0	2.0	12.0
	製造業(n=38)	18.4	26.3	15.8	21.1	13.2	21.1	23.7	10.5	18.4	10.5	7.9	2.6
	医療・福祉業(n=29)	55.2	34.5	27.6	41.4	24.1	20.7	17.2	0.0	10.3	3.4	10.3	3.4
	運輸・郵便業(n=25)	20.0	40.0	8.0	20.0	12.0	0.0	0.0	16.0	24.0	8.0	12.0	16.0
	その他(n=77)	28.6	24.7	27.3	14.3	26.0	24.7	18.2	7.8	11.7	7.8	3.9	13.0
従業員規模別	9人以下(n=47)	21.3	21.3	19.1	4.3	19.1	10.6	19.1	14.9	12.8	4.3	6.4	19.1
	10～29人(n=108)	33.3	26.9	19.4	24.1	11.1	12.0	16.7	16.7	10.2	11.1	3.7	12.0
	30～49人(n=44)	36.4	31.8	27.3	18.2	20.5	27.3	22.7	22.7	18.2	2.3	4.5	6.8
	50～99人(n=62)	33.9	30.6	14.5	19.4	22.6	22.6	14.5	12.9	14.5	12.9	6.5	3.2
	100～199人(n=55)	29.1	41.8	41.8	38.2	30.9	27.3	18.2	5.5	20.0	12.7	9.1	7.3
	200人以上(n=38)	50.0	28.9	31.6	39.5	31.6	23.7	15.8	7.9	7.9	0.0	0.0	0.0

・・・全体より5ポイント以上プラス

【その他の内容】
・人手の確保、人員体制の見直し
・経営状態の改善
・税制優遇
・景気回復
・人の育成
・身近な労務士さんからの提案
・十分に取得しやすい環境にある

問 25. 年次有給休暇の取得促進のため、事業場として実施していることがありましたら、教えて下さい。（自由記入）

○計画的な取得推進
・計画的に有給日を決め、各部門ごとの取得の促進。時間有給導入の予定
・年次有給休暇の計画消化（連休制度）、不慮の自体に備えた特別休暇（ストック有給制度）
・７月～９月に土日祝に２日有休使用で別途１日有休を付与して連続５日以上は休む制度（リフレッシュ休暇）取得日は、業務の都合がつけば自由に設定可能
・リフレッシュ休暇（年 5 日）、バースデー休暇、計画有給導入
・年間を通して指定年次有給休暇取得日及び年次有給休暇促進日を設ける
・年次有給休暇の計画的付与
・年次有給休暇使用計画表を各部署に配布し、計画的に取得するよう促している
・年次有給休暇の計画的付与制度を設けている
・計画的な取得を行うため、会社として一斉年次有給休暇の日を設定している（別日に変更も可能）
・年次有給休暇の計画付与、一斉行使日の設置と個人別計画付与
・奨励日の設定、計画的付与の導入、年次有給休暇取得 10 日未満／年を 0 にする取り組み
・リフレッシュ休暇 5 日間について半強制的に計画立てて取得させている
・計画年次有給休暇実施 5 月、8 月、12 月、誕生月
・月間予定表を作成し、個々の休みを全員が把握する
・年次有給休暇取得の義務化を導入し、毎月社長に休暇申請書を提出し、取得率・取得日数の管理をしている
・リフレッシュ休暇など年度初めに計画書を提出してもらっている
・社員全員がリフレッシュ休暇（有給休暇 5 日を含む、9 日間の連続休暇取得制度）を年間で計画実施
・夏季休暇、年末年始等の期間に合わせ、一斉取得日を設けている
・一斉年次有給休暇の実施、「取得率 100%」目標、部門間における年次有給休暇取得状況の共有、「1 ヵ月 1 日取得」目標
・部門別に取得率を公表、年初に計画化、毎月の取得予定者を掲示等
・年次有給休暇の計画的付与
・計画的付与、個人別有給取得日の設定
・正社員については年間で 7 日は計画的に有給休暇を入れ込む。非正社員については安全衛生委員会で取得状況を話し合い、取得されていない従業員のリストアップし取得するよう指導
・月初に取得予定一覧を報告、開示
・2 ヵ月ごとに各部署別に所属員の休暇スケジュール作成し、総務部に提出している

・年度の初めに、休暇の日程をある程度決めてもらっている
・年５日を目標に取得日を設定して促進している
・閑散期になるべく有給休暇を割り当てる
・取得実績の把握
・休業日を年１日～２日増やし、有給休暇取得促進（義務化）
・年間での取得目標、推進期間を設定し、都度促進を呼びかけている
・各部署ごとに翌月の有給取得日を仕事の段取り、日程に合わせて支障のないように決めている

〇記念日休暇や取得奨励日の設定
・誕生日休暇
・有給休暇取得奨励日を設定している
・年間カレンダーへ有給取得推進日を設けている（２日程度）
・盆休みの取得
・週休２日制と誕生日休暇等を組合わせ有給を取るようにしている
・年次有給休暇奨励日（一斉取得)、メモリアル休暇、半日休
・年５日間は必ず有給休暇を取得する制度の策定を検討。
・夏休み中については必ず２日以上取得するよう推進している
・夏休み、冬休みの取得の義務化
・バースデー休暇を制定化
・バースデー休暇等、有給休暇を制度化し、取得を推進している
・メモリアル休暇設定、年次有給休暇奨励日、時間単位年次有給休暇、リフレッシュ休暇、半日休暇
・リフレッシュ休暇（3 日)、失効有給休暇積み立て制度
・夏季、冬季でリフレッシュ休暇として制度化している
・連続一週間（または分割）で有給休暇を取得し、推進している。盆・年末年始にそれぞれ１日以上の有給休暇取得を推進している
・夏季にリフレッシュ休暇
・閑散期と夏休みのリフレッシュ月間の設定及び声かけ
・年間５日間は本人のリフレッシュのため休暇を強制的に取得させる
・社員はリフレッシュ休暇７日間の取得を義務付けている（年１回）
・リフレッシュ休暇制度（手当てあり）
・会社をあげて「リフレッシュ休暇」（連続３日間の有給休暇消化促進）と銘打ち、年次有給休暇休暇の消化を促しています
・連続休暇制度（5 日連続有給休暇取得）の取得義務化
・連続休暇制度（年次有給休暇を最高３日間連続で利用することを制度化）

・年次有給休暇奨励日の設定、誕生月の年次有給休暇奨励日を推奨
・夏季特別休暇（7/1～9/30 に 5 日間）に合せた年次有給休暇の取得促進の呼びかけ
・三交代勤務者の 3 連休取得（年次有給休暇を利用）
・3 日以上の連休取得
・金曜日や月曜日に休暇を取得し 3 連休を促進させている
・翌月勤務シフトを決める際の希望休（有給休暇）の一日申告
・夏季休暇、年末年始等の期間に合わせ、一斉取得日を設けている
・夏季休暇、正月休暇を多くしている。多忙でない月に休暇取得をさせている
・年末取得（一斉）など、長期取得の推進
・働き方改革の一環として、年次有給休暇取得目標 80%（付与日数に対して）
・交代制ではあるが、有給休暇使用の休暇日を設けている
・事務系職場において休日になっていない祝日を年次有給休暇奨励日としている

〇所属長、上司による働きかけ
・夏季休暇の取得（例年 100%取得）等、日常勤務の中で理事長以下幹部が休暇の完全実施を強く奨励している
・所属長（上司）による取得促進啓発
・事業場内上長へ休暇取得促進に向けた依頼を時機をとらえ実施
・取得しやすい雰囲気作り、上司が進んで取得する
・上司による年次有給休暇の取得奨励
・店幹部の会議での年次有給休暇取得率の確認と推進を実施

〇社員からの申請に応じる
・本人からの申請があれば全てＯＫしている（理由を問わない）
・業務に影響が出ない場合は活用する
・年次有給休暇の取得に何の制限もしていない。いつでも取れるようにしている
・会議等で取得の奨励をしている。手続き等は簡単にし、管理者は取得理由等を問わない
・各自すでに取得しています

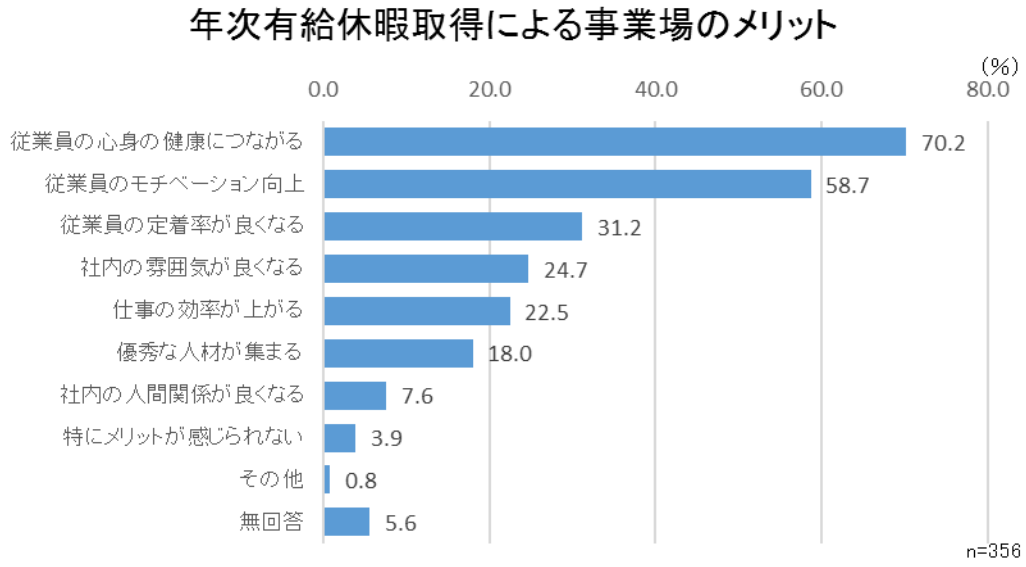
〇労使一体の取り組み
・労使両輪による取得推進の実施
・労使一体となり計画年休取得率 100%を目指し取得促進に努めている
・労使による定期的な情報交換の場を設け、ＷＬＢの重要性についての共通認識を持つようにしている

○その他

・年次有給休暇が当社では持越しが無限大のため、取っても取らなくても減らない
・業務の共有化
・病気等で休んだ日を年次有給休暇にして給料が下がらないようにしている
・個人評価（査定）に年次有給休暇取得日数目標を全社員に掲げて取得したかどうか、上長の評価に影響する制度を導入している
・現在年間休日日数の見直しに伴う計画的付与の検討中
・子どもの学校行事、家族（親）に関して必要な場合
・家族サービス自己啓発のための有給休暇など
・社内旅行への参加
・ポスター掲示、啓発活動
・取得に制限をしていないため、不要
・隔週土曜、日、祭日、5 月、お盆、年末年始と 1 年 365 日の 27%が休日となっている。これに有給休暇、、、であればもっと仕事が欲しい

問 26. 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ういった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。

年次有給休暇取得による事業場のメリットは「従業員の心身の健康につながる」が 70.2%と最も多く、次いで「従業員のモチベーション向上」（58.7%）、「従業員の定着率が良くなる」（31.2%）、「社内の雰囲気が良くなる」（24.7%）の順であった。



【その他の内容】

・まとめて取得できればメリットになる

問 27. 問 26 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。その理由を教えて下さい。（自由記入）

・年間の出勤日が 220～223 日くらいなので
・休暇は有給休暇を使わなくても充分あると考えます。
・①労働集約型の仕事なので、売上が減る。②本人の収入（手当て等）が減る
・公休以外の積極的な有給休暇の促進は小売業にはむしろデメリット感がある
・有給休暇を取得しても本人の考え方が変わらない限りダメです
・少ない人数でも５Ｓで残業を減らし、休日出勤も無くなった。効率化に伴い給料は上昇した。小さい会社にはそぐわない
・工期等の遅れが生じ、後々の負担になる
・中小企業は経営環境が厳しい
・現状、自由に取得できているため
・個人が休みたい時に常時休んでいるため

年次有給休暇取得促進の制度について

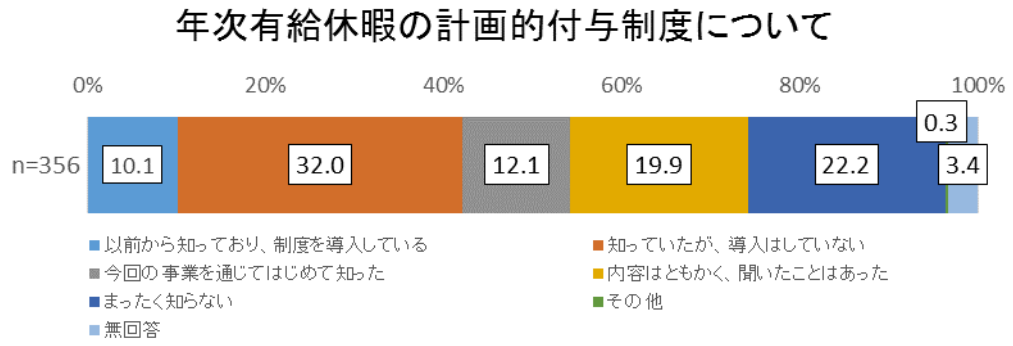
問 28. 年次有給休暇の「計画的付与制度」をご存知でしたか。また、制度を導入していますか。あてはまるものを一つお選びください。

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

年次有給休暇の計画的付与制度については、「知っていたが、導入はしていない」が 32.0%で最も多く、次いで「まったく知らない」(22.2%)、「内容はともかく、聞いたことはあった」(19.9%)、「今回の事業を通じてはじめて知った」(12.1%)、「以前から知っており、精度を導入している」(10.1%)の順であった。

業種別でみると、「製造業」ではすでに導入しているといった意見が多かったが、「卸売・小売業」や「建設業」では「まったく知らない」とする意見が目立った。

従業員規模別でみると、大規模な事業場ほど導入が進んでおり、小規模の事業場では制度が浸透していないことがうかがえる。



		以前から知っており、制度を導入している	知っていたが、導入はしていない	今回の事業を通じて始めて知った	内容はともかく、聞いたことはあった	まったく知らない	その他	無回答
全体(n=356)		10.1	32.0	12.1	19.9	22.2	0.3	3.4
業種別	卸売・小売業(n=81)	11.1	22.2	8.6	18.5	35.8	0.0	3.7
	サービス業(n=56)	10.7	30.4	23.2	17.9	14.3	0.0	3.6
	建設業(n=50)	2.0	32.0	8.0	24.0	28.0	0.0	6.0
	製造業(n=38)	21.1	26.3	7.9	26.3	18.4	0.0	0.0
	医療・福祉業(n=29)	6.9	44.8	3.4	24.1	20.7	0.0	0.0
	運輸・郵便業(n=25)	4.0	48.0	12.0	16.0	20.0	0.0	0.0
	その他(n=77)	11.7	36.4	15.6	16.9	13.0	1.3	5.2
従業員規模別	9人以下(n=47)	2.1	14.9	8.5	25.5	44.7	0.0	4.3
	10～29人(n=108)	6.5	28.7	12.0	20.4	24.1	0.9	7.4
	30～49人(n=44)	0.0	31.8	25.0	15.9	27.3	0.0	0.0
	50～99人(n=62)	11.3	32.3	11.3	22.6	22.6	0.0	0.0
	100～199人(n=55)	14.5	49.1	12.7	14.5	5.5	0.0	3.6
	200人以上(n=38)	34.2	36.8	2.6	18.4	7.9	0.0	0.0

・・・全体より5ポイント以上プラス

【その他の内容】
・部署により導入

問 29. 問 28 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。具体的な導入内容について教えて下さい。（自由記入）

○時期を定めた運用
・年末年始、お盆で計画年次有給休暇を導入
・夏休みや年末に実施
・5 月連休に交代で取得
・毎年 5 月 2 日に設定している
・計画年次有給休暇実施 5 月、8 月、12 月、誕生月
・夏季休暇、年末年始等の期間に合わせ、一斉取得日を設けている
・ＧＷ、夏季休暇、年末年始等の期間に合せ、一斉取得日を設けている
・ゴールデンウィーク、お盆、お正月を長く取るようにしています
・夏季、冬季でリフレッシュ休暇として制度化している
・四半期ごとに計画指定年次有給休暇制度を導入している

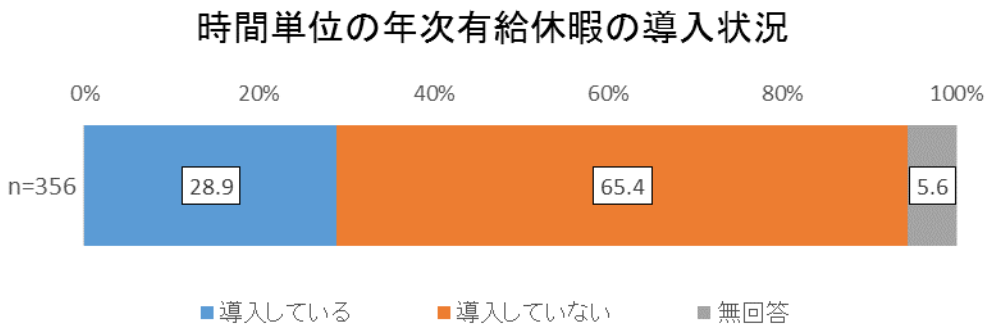
○日数を定めた運用
・４日を計画付与
・年間 6 日をリフレッシュ休暇（計画的付与）とし、完全取得を目指す
・正社員については年間で 7 日計画的に入れ込む
・年 5 日設けている
・付与日数は 5 日以上とし、職場単位であらかじめ取得日を決め付与している（夏季、年末年始、土曜出勤日、誕生月、記念日等）
・連続休暇の取り組み
・年間連休制度（10 連休・６連休）でそれぞれ年次有給休暇を消化。ストック有給休暇制度で消滅する年次有給休暇に積み立てるようにしている
・別途、全従業員が年に 1 回 5 日連続で特別有給休暇を取得する制度を導入している
・入社初年度以外の全役職員に適用。原則連続した 5 日の取得（できない場合分割）
・連続休暇制度（年次有給休暇を最高 3 日間連続で利用することを制度化
・8 連休、5 連休、バースデー休暇等、計画的に付与している
・リフレッシュ休暇と呼び、年頭にその年の内に連続して 3 日の有給休暇の取得を勧めている

〇部門ごとの取り組み
・計画的に各部門ごとに有給取得している
・各職場ごとでの計画年休の導入
一定期間の間に消化する日数を定め、部課毎に予定表を作成し消化している

〇その他意見
・個人ごとに年間有給休暇スケジュールの設定
・社内の計画的付与制度があります
・規定化されている
・一部導入している。出勤表により休暇日を作り、年次有給休暇を消化する
・年間計画表を作成し、各自が自由かつ業務とのバランスを考慮できる状態の中、最低取得人数を消化できるようなシステムを作っている
・月次勤務作成時に勤務者の多い日が出てくるので、年次有給休暇が公平にいきわたるように少ない人から付与していく
・日付を決めている日と、自由選択日を設けている
・計画的付与、個人別年次有給休暇取得日の設定

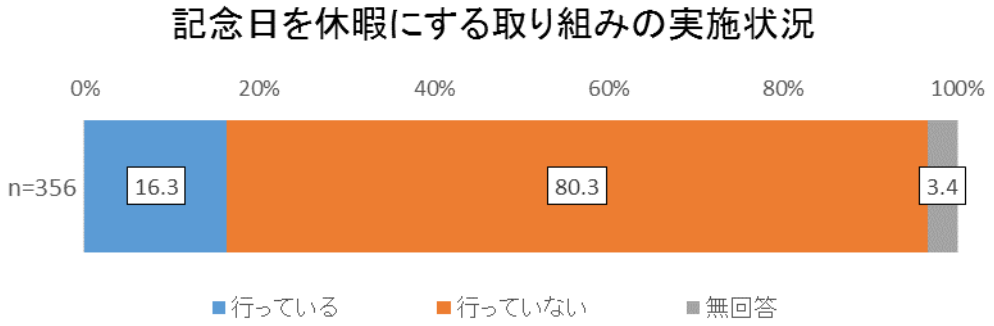
問 30. 時間単位の年次有給休暇を導入していますか。あてはまるものを一つお選びください。

時間単位の年次有給休暇の導入状況については「導入している」が 28.9%で、市内の事業場の約 3 割にとどまっている。



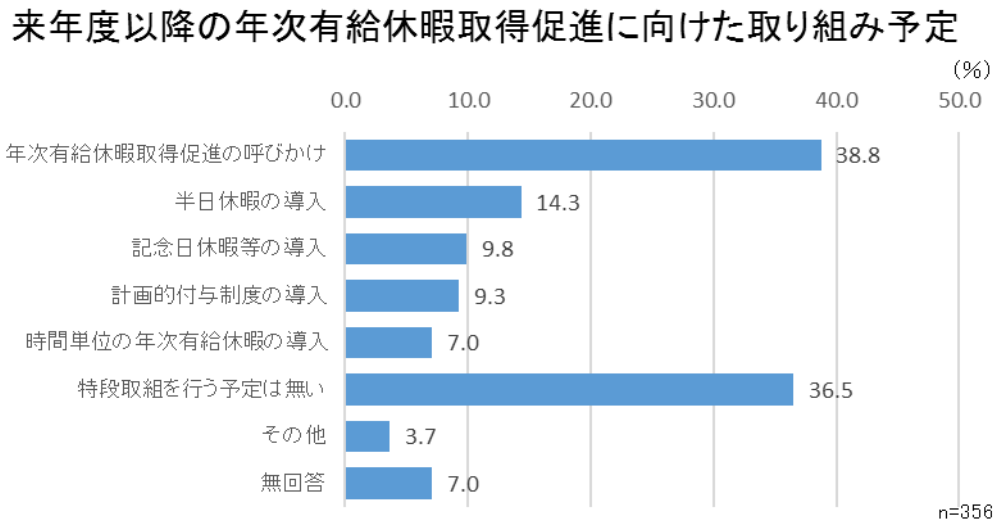
問 31. 貴事業場では、誕生日や結婚記念日等の記念日に休暇をあてるような取り組みを行っていますか。あてはまるものを一つお選びください。

誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてるような取り組みは「行っている」が 16.3%で、実施している事業場は 2 割に満たない。



問 32. 来年度以降の年次有給休暇の取得促進について、貴事業場で取り組みを予定しているものはありますか。あてはまるものを全てお選びください。

来年度以降の取り組み予定については「年次有給休暇取得促進の呼びかけ」が 38.8%で最も多く、次いで「半日休暇の導入」(14.3%)、「記念日休暇等の導入」(9.8%)、「計画的付与制度の導入」(9.3%) の順であった。一方、「特段取り組みを行う予定はない」とする回答も 36.5%あった。



【その他の内容】

・3 日以上の連休取得
・今年度から、連続休暇（5 日間）の年 2 回取得推進
・取得率 100％の目標設定
・年間カレンダーへの年次有給休暇奨励日の設定
・目標労働で社員の有給休暇消化を上げている
・記念日休暇については特に定めていないが、各人の個別の事情も判断で実施している
・制度の周知
・検討中
・本社が決めることなので
・店舗ではわかりません

問 33. 問 32 で「6. 特段取り組みを行う予定はない」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。その理由を教えて下さい。（自由記入）

○取得しやすい環境が整っている
・100％取得者が多い
・取得しにくい状況にない
・問 32 の１と５は以前より規定にあり、有給休暇も自由に取得できているため
・必要に応じて取得できているため
・常日頃より休暇取得を社員に促しているため、特段の取り組みは考えていない
・それぞれの立場でそれぞれが自由に必要なときに取っている
・休日の振り替えを行うことはよくあり、平日に休むことに社内であまり抵抗はなく、比較的有休はとりやすいので
・社員の休暇希望についてはほとんど希望通り応じており、本人の体調や家族に問題が生じている際は事業場から休暇取得をすすめている。これまでと同じ取り組みで問題はないと感じている
・個人で自由に取得しているため
・半日休暇の導入は行っている。みな積極的に有給休暇を取得している
・全て制度化されている
・年次有給休暇を取得しやすい体制はとっているため
・年次有給休暇は各社員に任せている
・充分休暇を与えていると思っているので
・個人で決定するため
・年次有給休暇が取得されにくい状況に無いため

・従業員個人個人が必要なときに取得をしていて、そこでとくに取得しにくい等の意見も無いため
・有給休暇は充分取得できている
・定着している
・一部取得日数の少ない人には呼びかけするが、各自自由に取得している
・現在の制度で充実しているから
・現状自由に取得できるため
・個人の自由取得に合わせている
・取得しやすい状況のため
・会社の所定休日で充分であり、すでにその他自由に休暇を取れる社風のため
・月 1 回程度の年次有給休暇消化が習慣化している
・従業員が自由に取得できるようになっているから
・裁量労働制もあり、各人の自由度が高いため
・都合が許せば休んでよい
・個人本人が必要なときは申し出により休暇は自由に取れる
・本人申し出があればある程度の休みは取得できるから
・本人の申請により、時間単位、半日休暇、1 日休暇等実施しているため
・取り組みをしなくても個人の判断で実施していただく。ただし、社内報にて広報は実施している
・すでに実施済み
・慰安旅行等で 5～6 日有給休暇消化している事と、部署により計画的付与しているため
・年次有給休暇は全て時間単位付与している
・休暇を取得する人は自由に取得していると判断している
・半日休暇や記念日休暇等の制度休暇を導入済みであるから

○人手不足
・人手が足りない
・人手不足、得意先に休みがないため
・零細企業で毎日の勤務表作成にも苦労している現状では、その余裕はない
・部署や業務に応じて不公平になるおそれがある、慢性的な人手不足で苦しんでいる中で、年次有給休暇は取得が難しい
・業務量が多く余裕が無い
・得意先の対応が第一であるため、少人数では無理です
・人手不足のため今のところ取り組みを行う予定は無いが、人手不足が解消されれば取得促進の呼びかけ等行っていく予定
・従業員数が少ないので月 7 日の休み以外は無理です

・まだ休暇について検討できる余裕が無いため

〇事業場単独での対応が困難
・支店ごとでは取り決めできないため（本社の取り組み体制に変化が必要）
・本社の指示が無いため
・本社で業政を行っているため、営業所で特段取り組みできない
・本社での決定事項に従うので拠点で決めることはできないため

〇業種、経営上の問題
・仕事上取得促進は難しい
・技術職人は日給月給であり、発注者が有給分の賃金などみてくれません。工事代金に有給休暇分が別途計上していただければ取り組みもできると思います
・中小企業は経営環境が厳しい
・交代勤務等があり、事業場全体としての取り組みが難しいため

〇社員からの要望がない
・社員より要望がない
・要望が無い

〇優先順位
・公休消化を優先しているため
・長時間勤務削減（ノー残業デー増加）が優先度高いので

〇現状で良い
・現状で充分満足しているため
・今のままでよい

〇方針が不明
・方針を協議していない
・どうやって取り組みをすればいいかわからない

〇その他
・家族経営のため必要ありません
・年次有給休暇を消化しきれていないため
・有給休暇取得社員がいないため
・今回年次有給休暇取得促進について知ったので、これから話し合いを持ちます

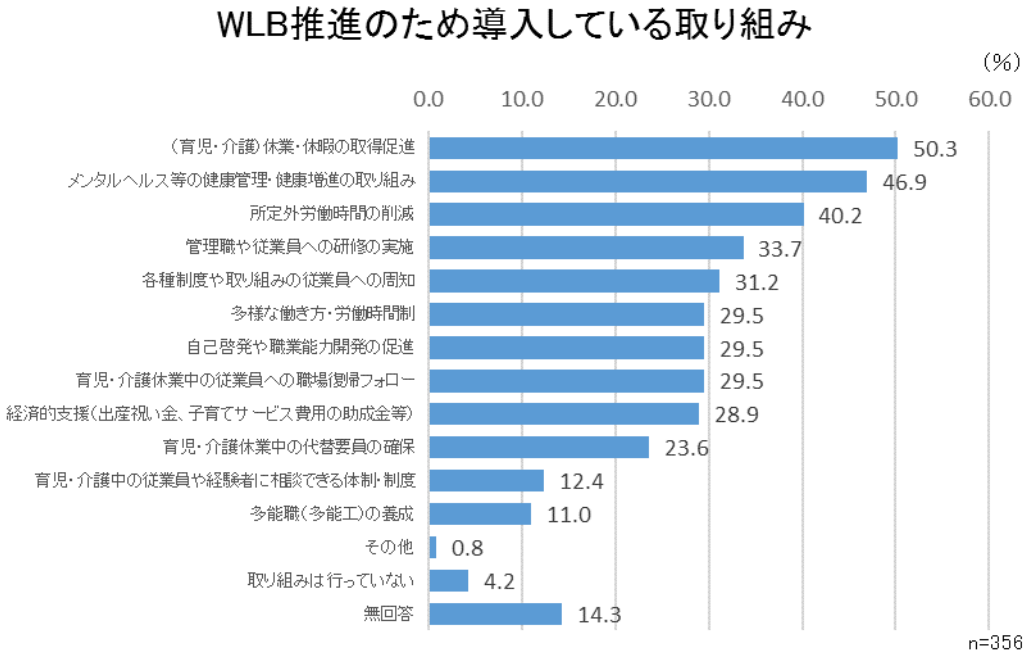
・必要なときには取らざるを得ないので
・これまで意識していなかったため

ワーク・ライフ・バランス推進のための取り組みについて

問 34. 以下はワーク・ライフ・バランスを推進するための取り組み例です。①貴事業場で導入されている取り組み、②効果的だと思われる取り組みについて、あてはまるものを全て選んで○を記入してください。

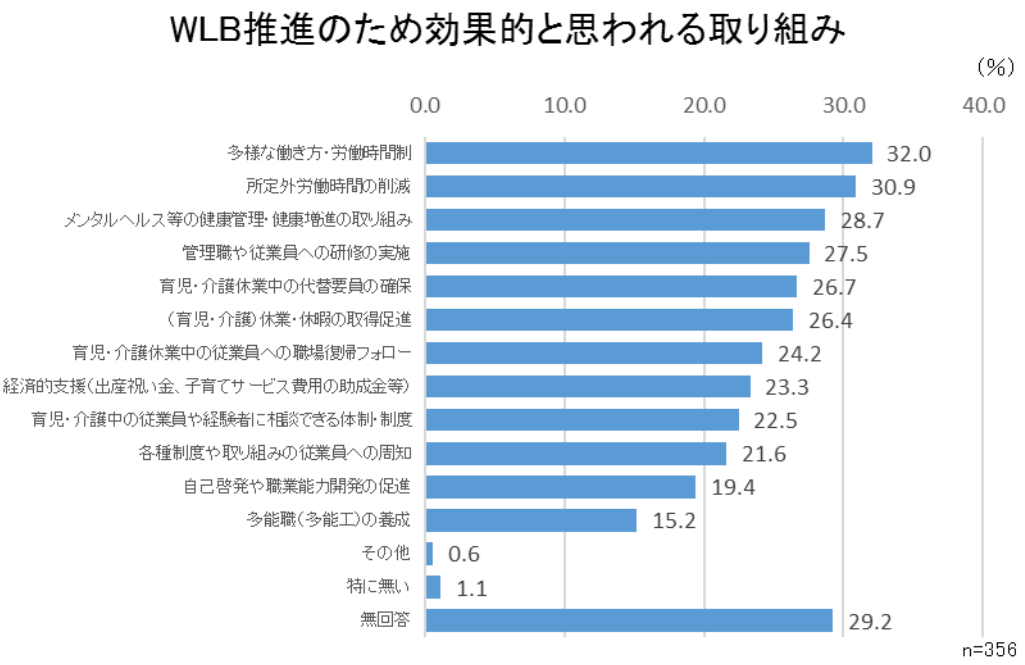
※なお、「効果的だと思われる取り組み」については、現在貴事業場で導入されていないものについても、導入されたら効果が出ると考えられる場合はお選びください。

ワーク・ライフ・バランス（ＷＬＢ）推進のため導入している取り組みは、「（育児・介護）休業・休暇の取得促進」が 50.3％で最も多く、次いで「メンタルヘルス等の健康管理・健康増進の取り組み」（46.9％）、「所定外労働時間の削減」（40.2％）、「管理職や従業員への研修の実施」（33.7％）の順であった。



【その他の内容】
・会社一斉ノー残業デーの設定
・日時に関係なく、早く帰れる時は帰る
・メンタルサポートヒアリング、万歩計による健康増進キャンペーン、コミュニケーション費用負担（期間を定めて）

ＷＬＢ推進のため効果的と思われる取り組みは「多様な働き方・労働時間制」が 32.0%で最も多く、次いで「所定外労働時間の削減」(30.9%)、「メンタルヘルス等の健康管理・健康増進の取り組み」(28.7%)、「管理職や従業員への研修の実施」(27.5%) の順であった。



【その他の内容】

・会社一斉ノー残業デーの設定

・E-ラーニングによるスキルアップ教育

2. 従業員アンケート調査結果

(1) 調査の概要

調査の方法および対象等は以下の通り

調査方法	大分市内の事業場に郵送にて配布・回収
調査対象	事業場アンケートの調査対象事業場 1,000 先で働く従業員 3,000 名（事業場ごとに 3 名）。 年齢・性別・担当業務等を可能な範囲で分けての配布を依頼。
調査期間	2016 年 10 月 25 日（火）～2016 年 12 月 5 日（月）
有効回答数	812 名（回答率 27.1%）

参考上の注意点：

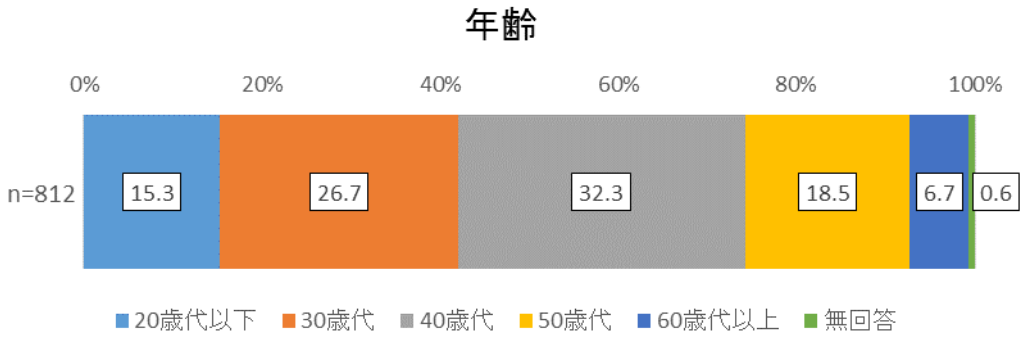
①四捨五入の関係で、合計が 100%にならない項目がある。

②グラフ中の「n」は、有効回答数を表す記号。

(2) 回答者属性

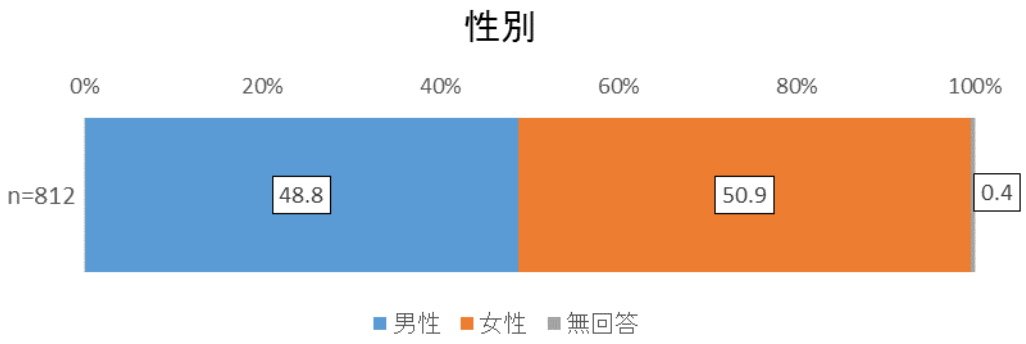
問 1. あなたの年齢について、あてはまるものを一つお選びください。

年齢は、「40 歳代」が 32.3%で最も多く、次いで「30 歳代」(26.7%)、「50 歳代」(18.5%)の順であった。



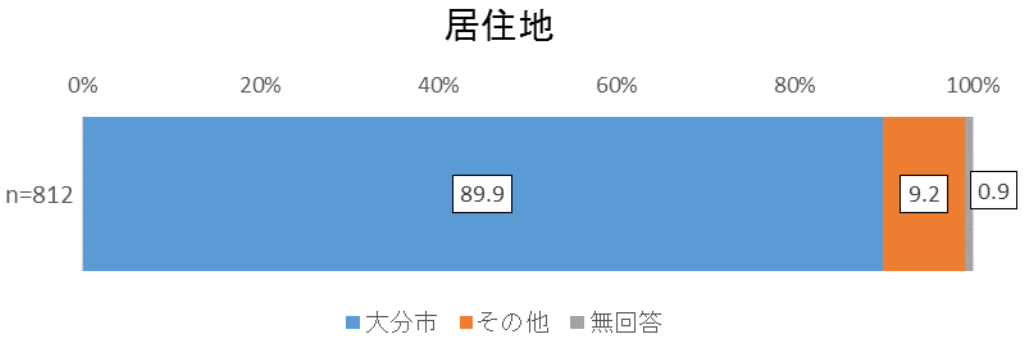
問 2.　あなたの性別について、あてはまるものを一つお選びください。

性別は、「男性」が 48.8%、「女性」が 50.9%であった。



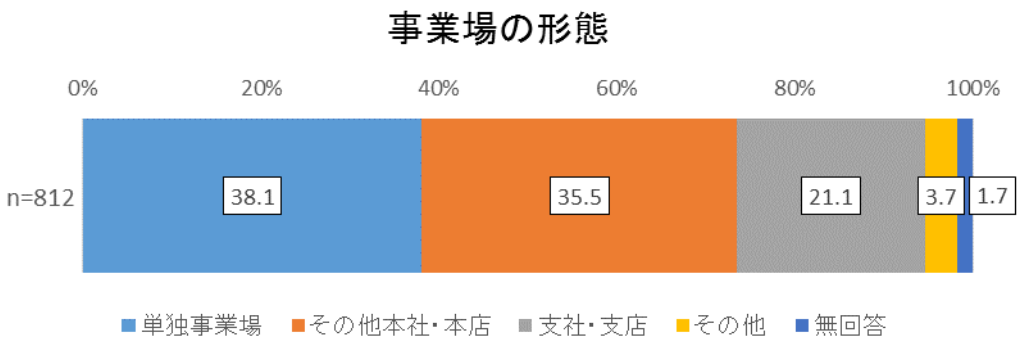
問 3.　あなたのお住まいについて、あてはまるものを一つお選びください。

居住地は、「大分市」が 89.9%、「その他」が 9.2%であった。



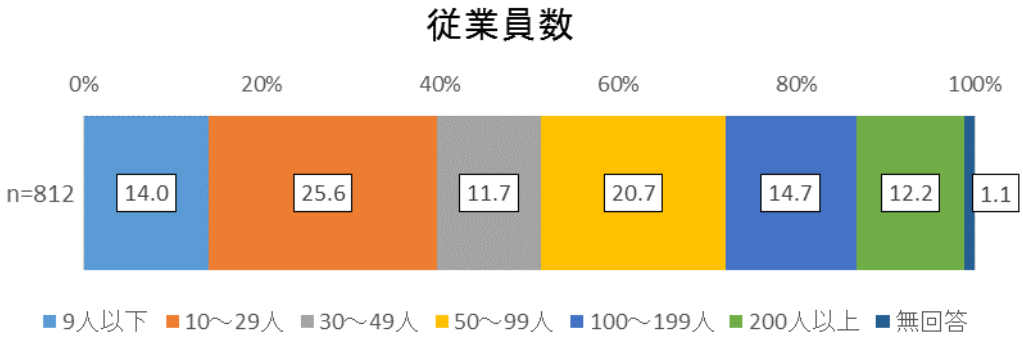
問 4. 事業場の形態（本/支店別）について、あてはまるものを一つお選びください。

事業場の形態は「単独事業場」が 38.1%で最も多く、次いで「その他本社・本店」(35.5%)、「支社・支店」(21.1%) であった。



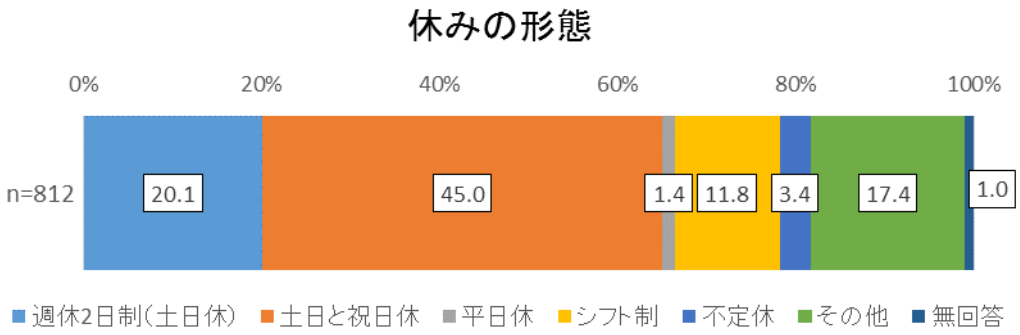
問 5. 事業場の従業員数（パート・アルバイト・契約社員等を含む）について、あてはまるものを一つお選びください。

従業員数は「10～29 人」が 25.6%で最も多く、次いで「50～99 人」(20.7%)、「100～199 人」(14.7%) であった。



問 6. 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。

休みの形態は、「土日と祝日休」が 45.0%と最も多く、次いで、「週休２日制（土日休)」が 20.1%、「シフト制」が 11.8%、「その他」が 17.4%、「不定休」が 3.4%、「平日休」が 1.4%であった。

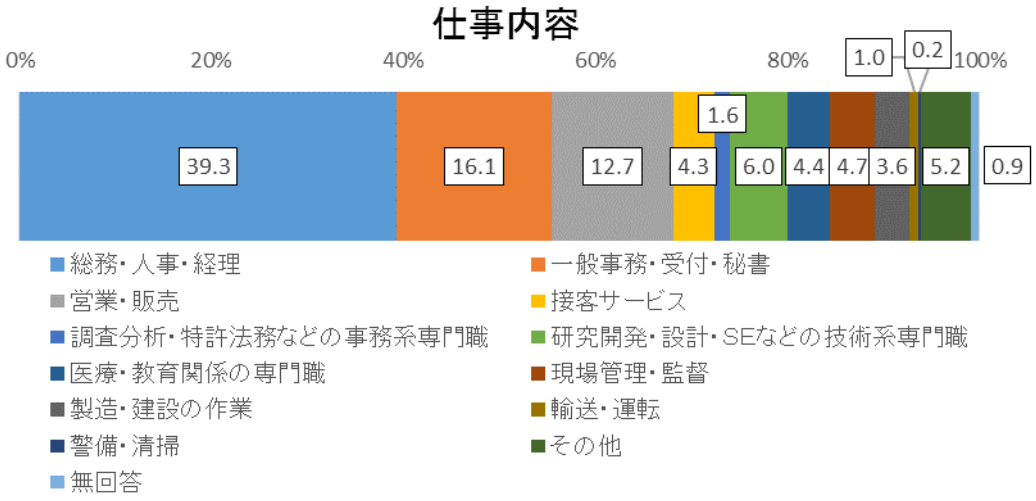


【その他の内容】

・変形労働時間制
・日・祝と土隔週
・毎水曜日・隔週木曜日・任意休
・４週６休
・４週７休
・４週８休
・シフト+日祝日休み
・年間カレンダー

問 7. 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

仕事内容は、「総務・人事・経理」が 39.3%と最も多く、次いで、「一般事務・受付・秘書」が 16.1%、「営業・販売」が 12.7%、「研究開発・設計・ＳＥなど技術系専門職」が 6.0%であった。

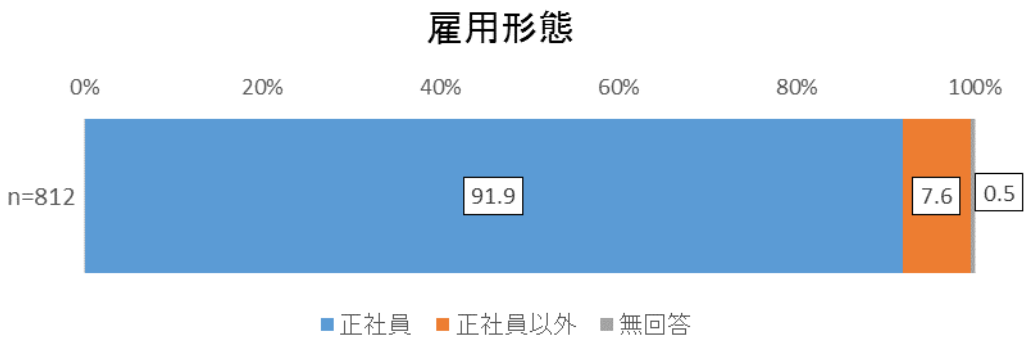


【その他の内容】

・テレビ番組の制作
・分析（環境分析）
・看護師
・医療事務
・消費生活協同組合法に基づく共済事業
・保険業
・技術サービス業
・介護業務
・設計、測量補助作業
・整備工（自動車）

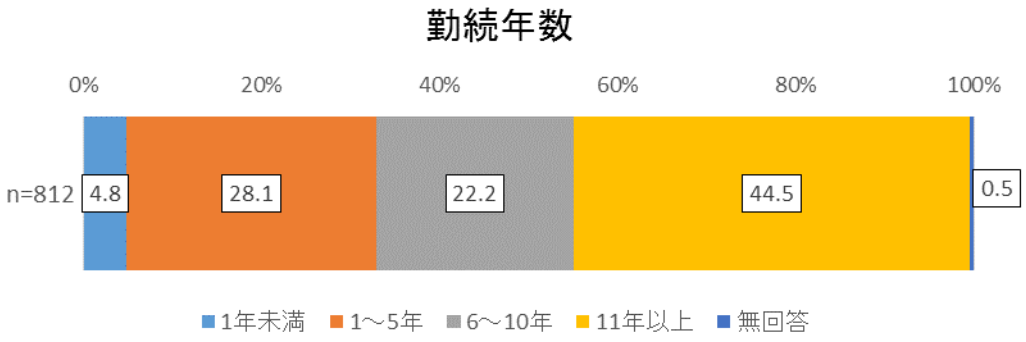
問 8. あなたの雇用形態について、あてはまるものを一つお選びください。

「正社員」が 91.9%、「正社員以外」が 7.6%であった。



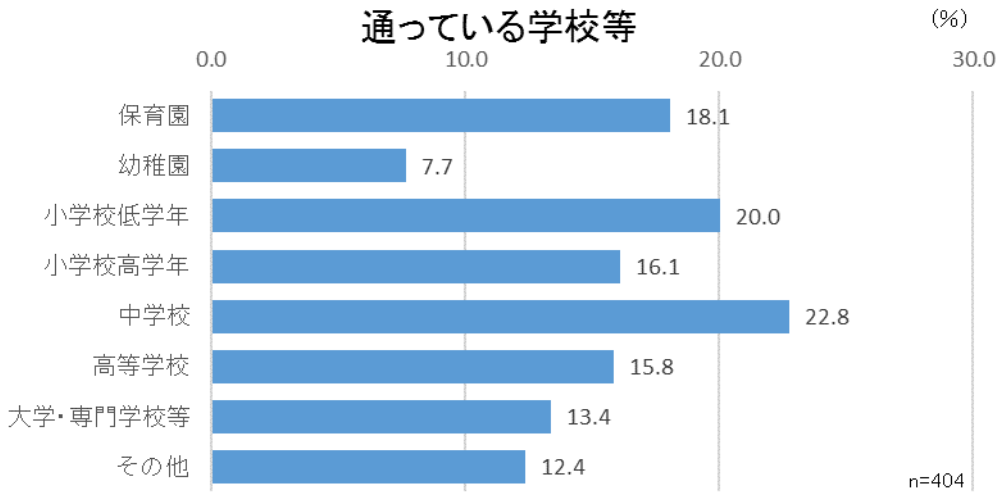
問 9. 現在のお勤め先での勤続年数は何年ですか。あてはまるものを一つお選びください。

勤続年数は、「11 年以上」が 44.5%と最も多く、次いで、「1～5 年」が 28.1%、「6～10 年」が 22.2%、「１年未満」が 4.8%であった。



問 10. お子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。あてはまるものをすべてお選びください。

通っている学校は、「中学校」が 22.8%と最も多く、次いで、「小学校低学年」が 20.0%、「保育園」が 18.1%、「小学校高学年」が 16.1%、「高等学校」が 15.8%、「大学・専門学校」が 13.4%、「幼稚園」が 7.7%、「その他」が 12.4%であった。



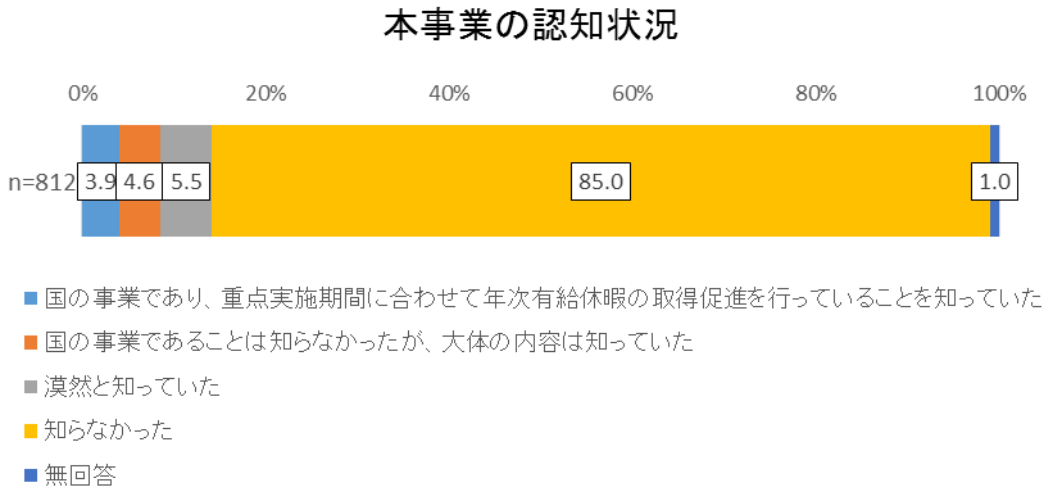
【その他の内容】

・成人・社会人
・大学院
・未就学
・乳幼児

（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

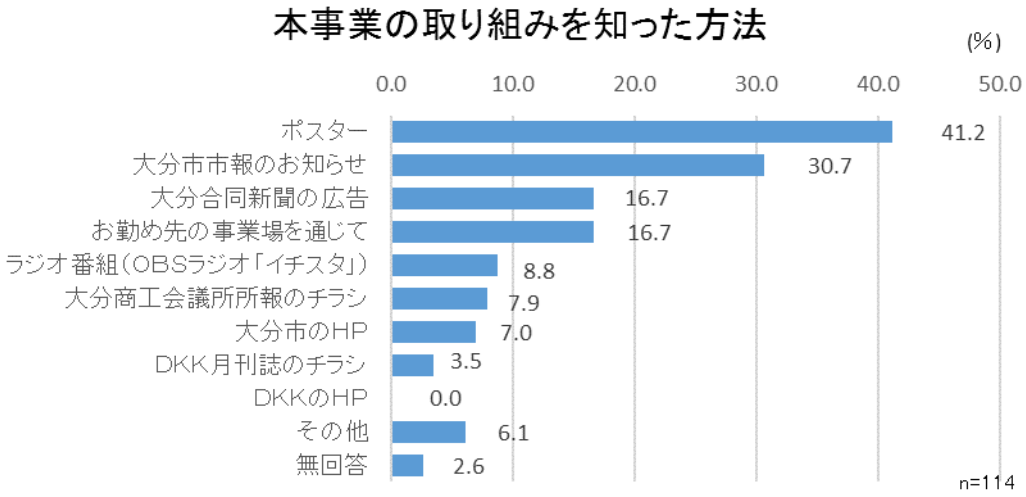
問 11. 大分市において「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」として「七夕まつり（8/5～8/7）や「おおいた食と暮らしの祭典（旧名：大分生活文化展）」（10/7～10/16）の期間に年次有給休暇取得促進の取り組みが行なわれていることをご存知でしたか。あてはまるものを一つお選びください。

「知らなかった」が 85.0%と最も多く、次いで、「漠然と知っていた」が 5.5%、「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」が 4.6%、「国の事業であり、重点実施期間に合わせて年次有給休暇の取得促進を行なっていることを知っていた」が 3.9%であった。



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になりました。あてはまるものをすべてお選びください。

「どのような方法で知ったか」については、「ポスター」が 41.2%と最も多く、次いで、「大分市市報のお知らせ」が 30.7%、「大分合同新聞の広告」が 16.7%、「お勤め先の事業場を通じて」が 16.7%、「ラジオ番組（OBS ラジオ「イチスタ」）」が 8.8%であった。



【その他の内容】

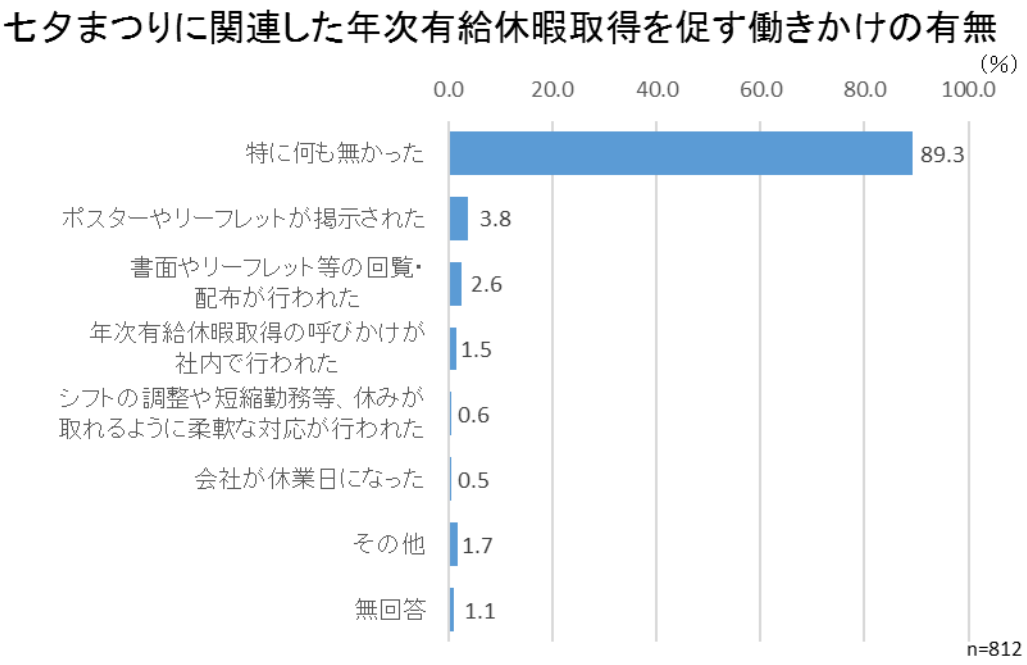
・知人に聞いて
・労働衛生週間の講演会
・労働局、会議所の担当者が訪問し面談した
・横断幕

（4）七夕まつり、おおいた食と暮らしの祭典に関連した年次有給休暇取得を促す取り組みについて

〇七夕まつりについて

問 13. お勤めの事業場では、「七夕まつり」に関連して、期間中の年次有給休暇取得を促す働きかけはありましたか。あてはまるものをすべてお選びください。

「年次有給休暇取得を促す働きかけ」については、「特に何もなかった」が 89.3%と最も多く、次いで、「ポスターやリーフレットが掲示された」が 3.8%、「書面やリーフレット等の回覧・配布が行われた」が 2.6%、「年次有給休暇取得の呼びかけが社内で行われた」が 1.5%、「シフトの調整や短縮勤務等、休みが取れるように柔軟な対応が行われた」が 0.6%、「会社が休業日になった」が 0.5%、「その他」が 1.7%であった。



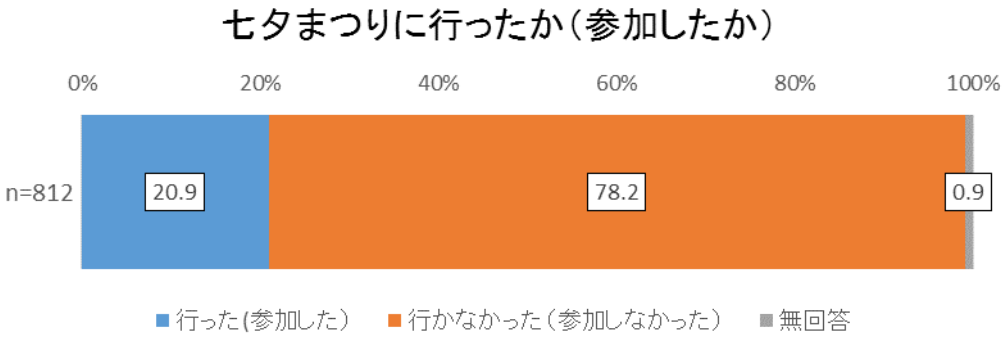
【その他の内容】

・会社の人も知っている人は少ないと思います。
・有給休暇は個人の好きな時に行使すべきなので「七夕まつり」にムリヤリ休暇を行使する必要は無いと思う。そこまで休むことが重要なのなら「県民の休日」にすべきだと思う
・職場が市内中心に近いので、帰り道で行けるので、特別休みはとらずともかえって普通出勤日の方が私にとっては便利です
・会社が七夕まつりに参加しているので、特に休みのことはきいていない

・七夕祭りの日が忙しい
・お盆休みに年次有給休暇を消化
・イベントに関心がないため
・覚えていない
・七夕祭りに関連してではないが呼びかけが行われた

問 14. 今年の「七夕まつり」に行きました（参加しましたか）。あてはまるものを一つお選びください。

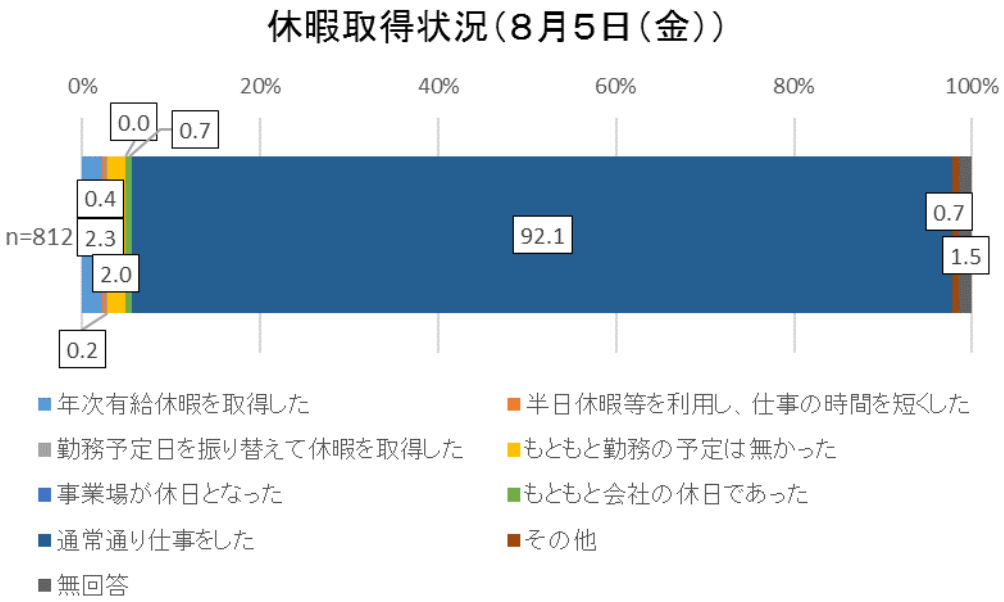
今年の七夕まつりに行ったか（参加したか）については、「行かなかった（参加しなかった）」が 78.2%、「行った（参加した）」が 20.9%であった。



問 15.「七夕まつり」(8/5(金)～8/7(日))の期間中及び 8 月中の休暇取得状況についてお尋ねします。あてはまるものを一つお選びください。

8 月 5 日（金）

休暇取得状況は、「通常通り仕事をした」が 92.1%と最も多く、次いで、「年次有給休暇を取得した」が 2.3%、「もともと勤務の予定はなかった」が 2.0%、「もともと会社の休日であった」が 0.7%、「半日休暇等を利用し、仕事の時間を短くした」が 0.4%「勤務予定日を振り替えて休暇を取得した」が 0.2%、「事業場が休日となった」が 0.0%、「その他」が 0.7%であった。

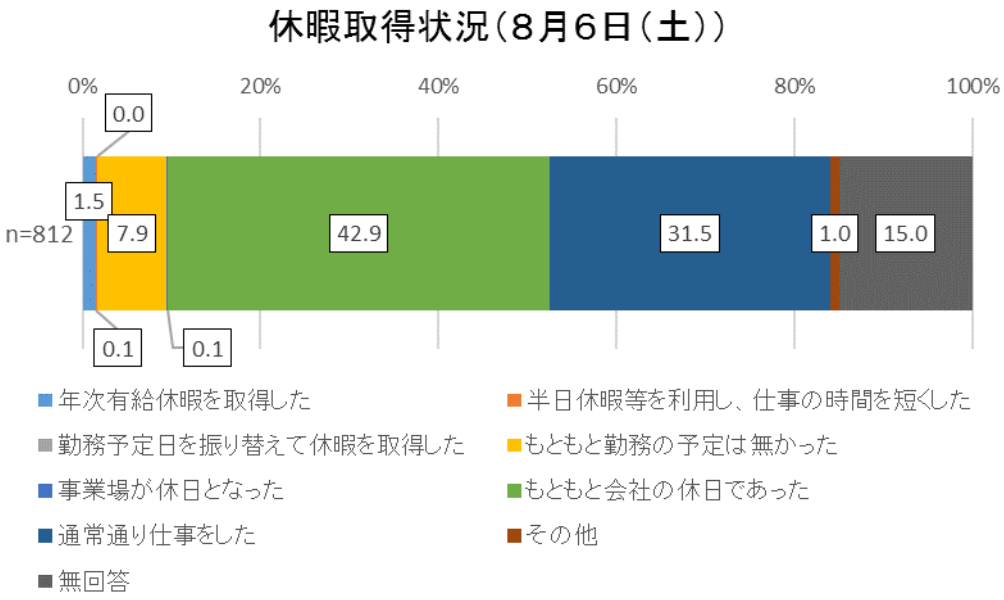


【その他の内容】

・別の用事で休んだ
・育児休業中のため、休みであった
・夏休みを希望した
・府内ぱっちんに参加した

8 月 6 日（土）

休暇取得状況は、「もともと会社の休日であった」が 42.9%と最も多く、次いで、「通常通り仕事をした」が 31.5%、「もともと勤務の予定はなかった」が 7.9%、「年次有給休暇を取得した」が 1.5%、「半日休暇等を利用し、仕事の時間を短くした」が 0.1%、「事業場が休日となった」が 0.1%、勤務予定日を振り替えて休暇を取得した」が 0.0%、「その他」が 1.0%であった。

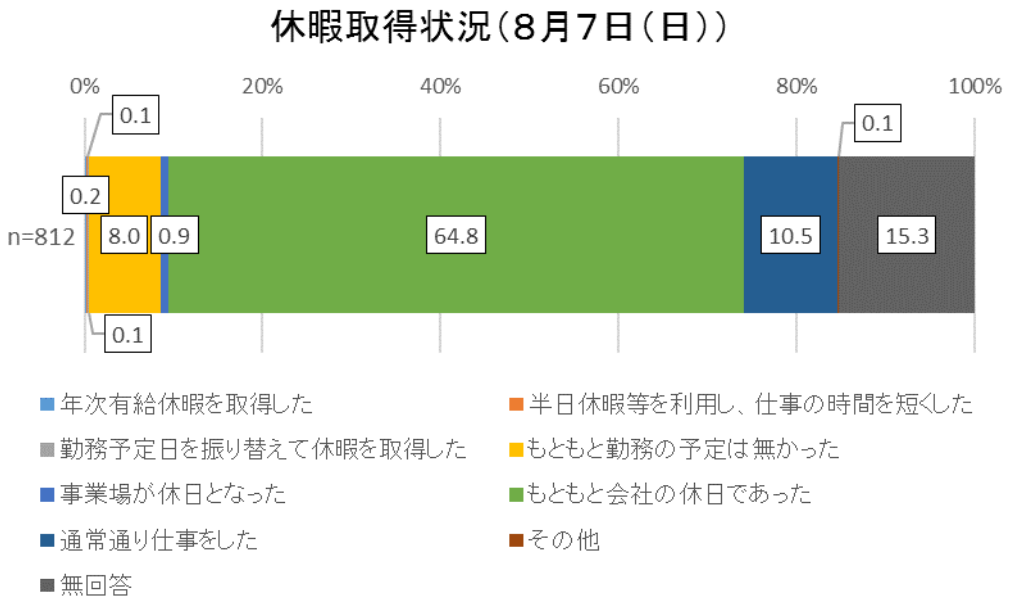


【その他の内容】

・本来は休日であるが、会社の行事のため仕事をした。
・会社の夏祭り
・休日出勤した
・シフト制による休み
・もともと半日出勤だった
・休暇だが出勤した

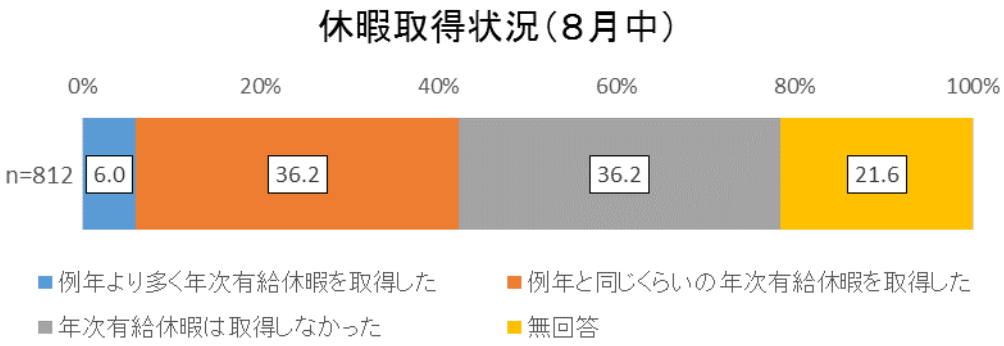
8 月 7 日（日）

休暇取得状況は、「もともと会社の休日であった」が 64.8%と最も多く、次いで、「通常通り仕事をした」が 10.5%、「もともと勤務の予定はなかった」が 8.0%、「事業場が休日となった」が 0.9%、「年次有給休暇を取得した」が 0.2%、「半日休暇等を利用し、仕事の時間を短くした」が 0.1%、勤務予定日を振り替えて休暇を取得した」が 0.1%、「その他」が 1.0%であった。



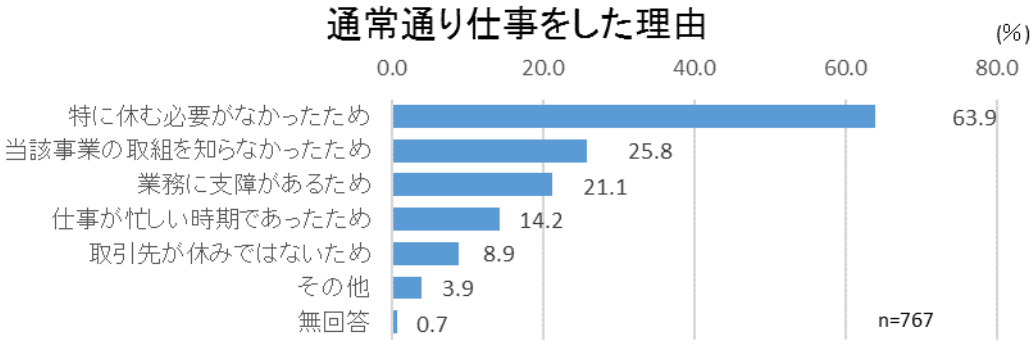
8 月中の休暇

8 月中の休暇取得は、「例年と同じくらいの年次有給休暇を取得した」、「年次有給休暇は取得しなかった」が 36.2%、「例年より多く年次有給休暇を取得した」が 6.0%、「不明」21.6%となった。



問 16. 問 15 で「通常通り仕事をした」とお答えいただいた方にお尋ねします。通常通り仕事をした理由について、あてはまるものを全てお選びください。

通常通りに仕事をした理由は、「特に休む必要がなかったため」が 63.9%と最も多く、次いで、「当該事業の取り組みを知らなかったため」が 25.8%、「業務に支障があるため」が 21.1%、「仕事が忙しい時期であったため」が 14.2%、「取引先が休みではないため」が 8.9%、「その他」が 3.9%となった。



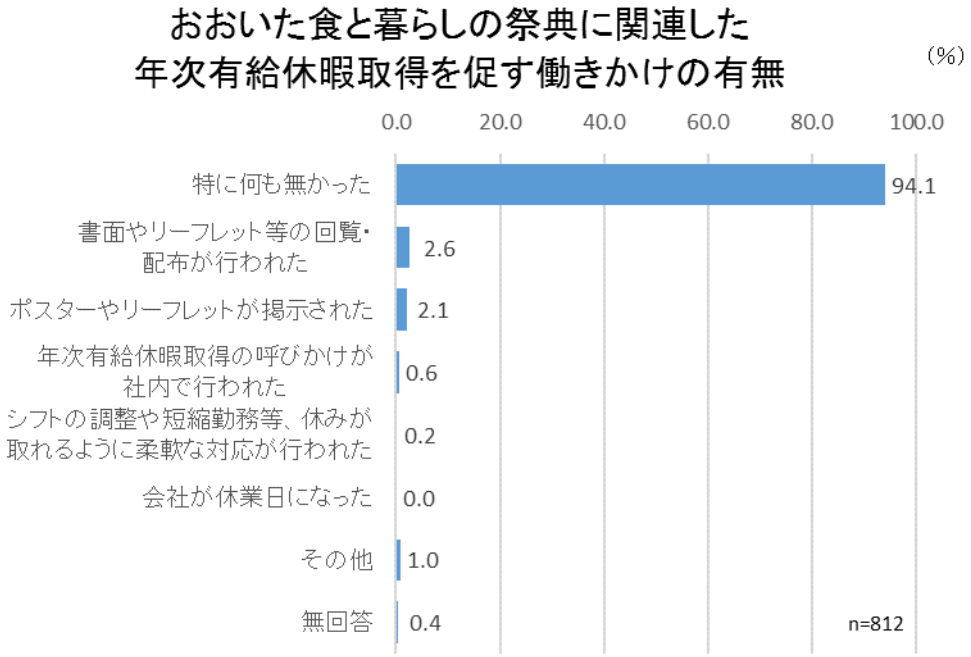
【その他の内容】

・勤務日のため
・年次有給休暇活用は自分で申請する
・まつりとはいえ、平日であり、全員が休むわけにはいかない
・展示会開催
・仕事で祭りに参加した
・夏季休暇は別途計画していたため
・休みを取りにくい

〇おおいた食と暮らしの祭典（旧名：大分生活文化展）について

問 17. お勤めの事業場では、「おおいた食と暮らしの祭典」に関連して、期間中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。

「特に何もなかった」が 94.1%と最も多く、次いで、「書面やリーフレット等の回覧・配布が行われた」が 2.6%、「ポスターやリーフレットが掲示された」が 2.1%、「年次有給休暇取得の呼びかけが社内で行われた」が 0.6%、「シフトの調整や短縮勤務等、休みが取れるように柔軟な対応が行われた」が 0.2%、「会社が休業日になった」0.0%、「その他」が 1.0%であった。

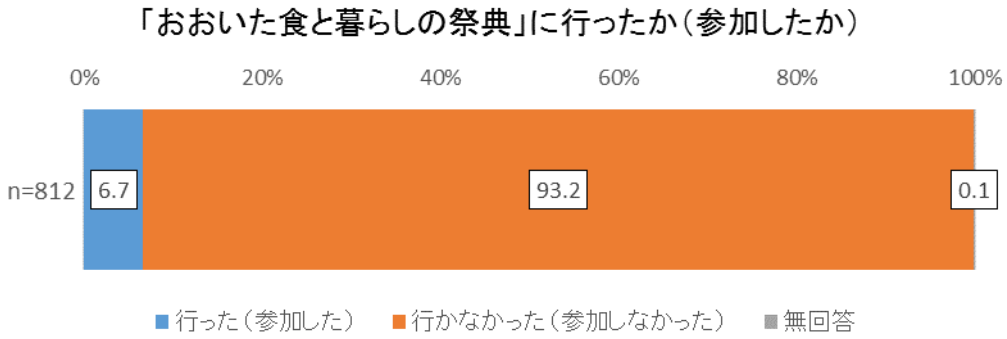


【その他の内容】

・会社の人も知っている人はいないと思います
・特定の祭典にのみに活用できない
・会社の休日、日曜日であった
・市内でイベントがあると逆に忙しい

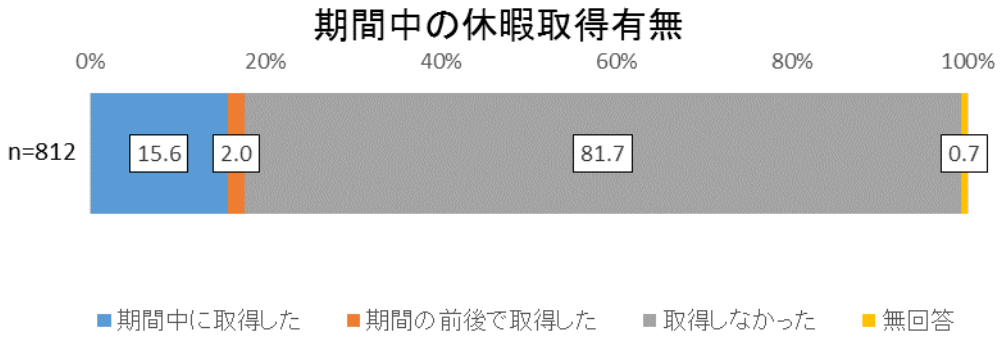
問 18. 今年の「おおいた食と暮らしの祭典」に行きましたか（参加しましたか）。あてはまるものを一つお選びください。

「行かなかった（参加しなかった）」が 93.2%、「行った（参加した）」が 6.7%であった。

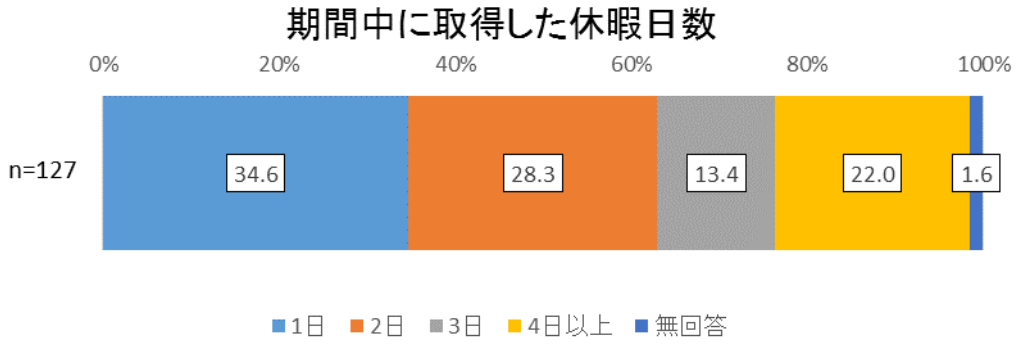


問 19. 「おおいた食と暮らしの祭典」（10/7（金）～10/16（日））の期間中に休暇を取得しましたか。あてはまるものを一つお選びください（取得した場合、日数もお答え下さい）。

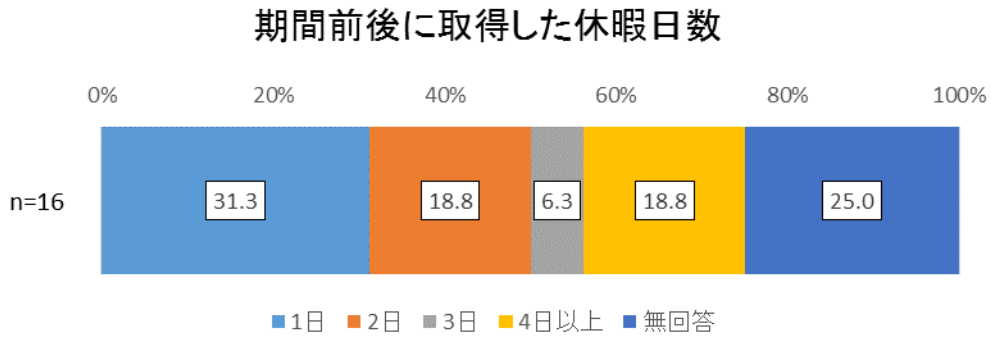
「おおいた食と暮らしの祭典」に関連しての休暇の取得は、「取得しなかった」が 81.7%と最も多く、次いで「期間中に取得した」が 15.6%、「期間の前後で取得した」が 2.0%であった。



期間中に取得した休暇日数は、「1 日」が 34.6%と最も多く、次いで「2 日」が 28.3%、「4 日以上」が 22.0%、「3 日」が 13.4%であった。

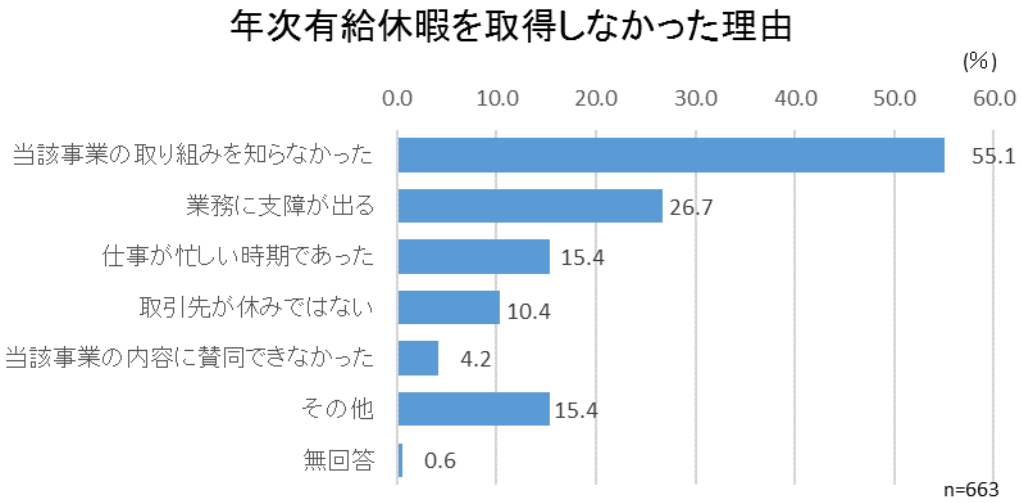


期間前後に取得した休暇日数は、「1 日」が 31.3%と最も多く、次いで「2 日」が 18.8%、「4 日以上」が 18.8%、「3 日」が 6.34%であった。



問 20. 問 19 で「3. 取得しなかった」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。

取得しなかった理由は、「当該事業の取り組みを知らなかった」が 55.1%と最も多く、次いで「業務に支障がでる」が 26.7%、「仕事が忙しい時期であった」が 15.4%、「取引先が休みではない」が 10.4%、「当該事業の内容に賛同できなかった」が 4.2%、「その他」が 15.4%であった。



【その他の内容】

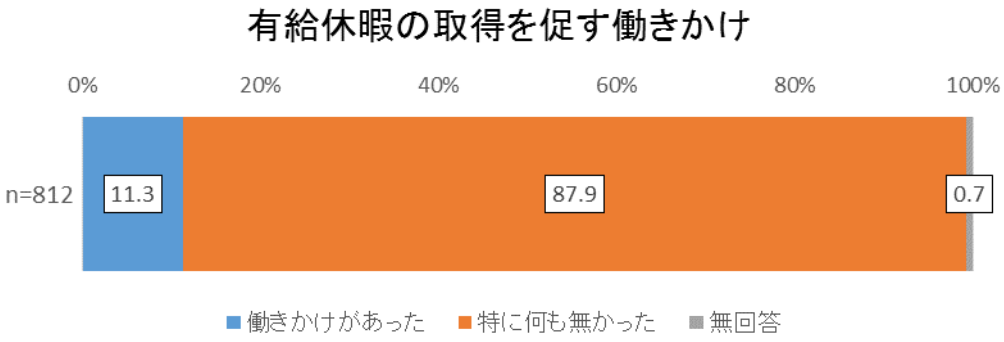
・特に休む必要なかった

・おおいた食と暮らしの祭典に行く予定がなかった/知らなかった/興味がない

・勤務日だった

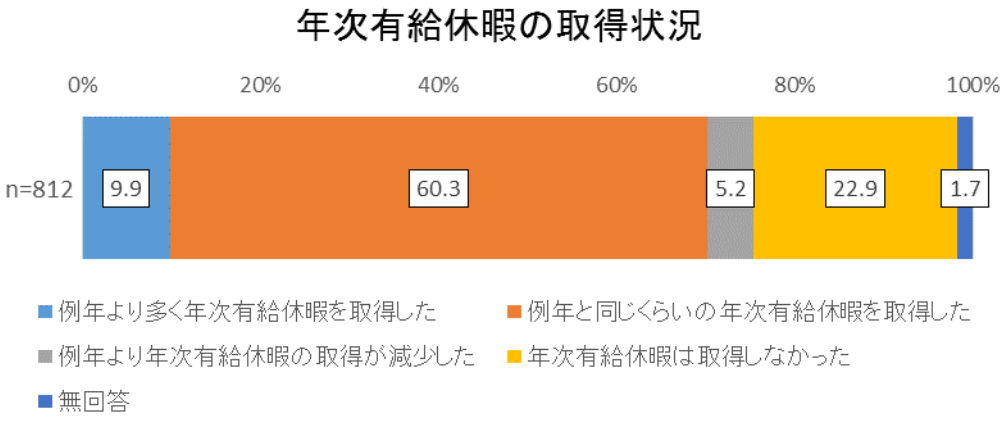
問 21. お勤めの事業場では、本事業を受けて年間を通じた年次有給休暇の取得を促す働きかけはありましたか（「七夕まつり」「おおいた食と暮らしの祭典」以外）。あてはまるものを一つお選びください。

「特に何もなかった」が 87.9%、「働きかけがあった」が 11.3%であった。



問 22. ご自身の、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（「七夕まつり」「おおいた食と暮らしの祭典」以外の、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。

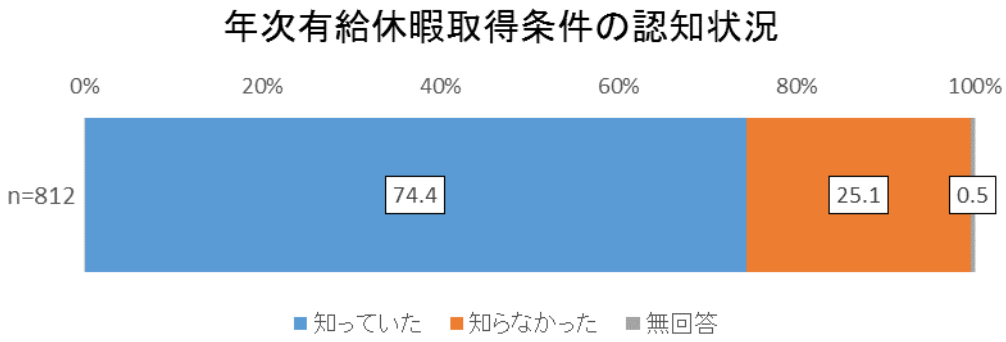
年次有休休暇の取得状況は、「例年と同じくらいの年次有給休暇を取得した」が 60.3%と最も多く、次いで、「年次有給休暇は取得しなかった」22.9%、「例年より多く年次有給休暇を取得した」が 9.9%、「例年より年次有給休暇の取得が減少した」が 5.2%であった。



（5）年次有給休暇の取得状況について

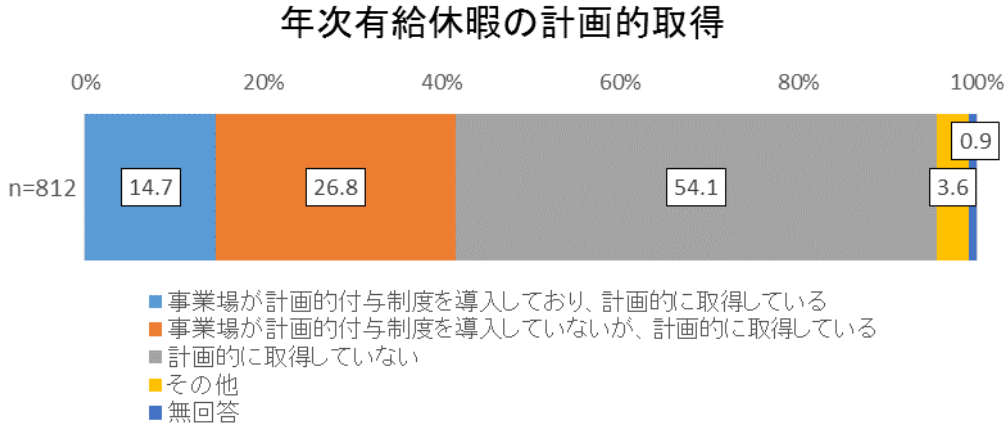
問 23. 半年間継続して雇用され、全労働日の 8 割以上出勤していれば、10 日間の年次有給休暇を取得できることを知っていましたか。あてはまるものを一つお選びください。

「知っていた」が 74.4%、「知らなかった」が 25.1%であった。



問 24. 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、労使協定を結んだ上で、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、事業主が計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。

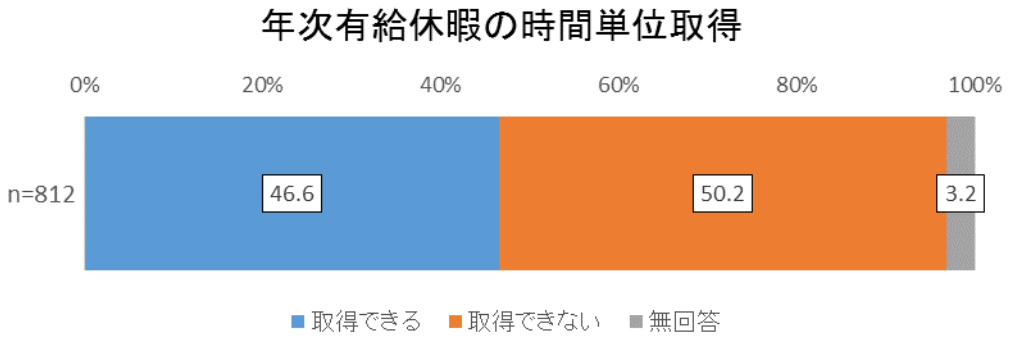
年次有休休暇の計画的取得については、「計画的に取得していない」が 54.1%と最も多く、次いで、「事業場が計画的付与制度を導入していないが、計画的に取得している」が 26.8%、「事業場が計画的付与制度を導入しており、計画的に取得している」が 14.7%、「その他」が 3.6%であった。



【その他の内容】
・必要なときに取得
・三大連休で奨励日が設定されている
・業務進捗をみて取得している
・病気に備えて有給休暇はとっておく
・計画なし
・計画的付与制度に向け準備の年として年に数日間の有給休暇を計画的に取得することを推進している
・年１～２回の計画休暇を取得

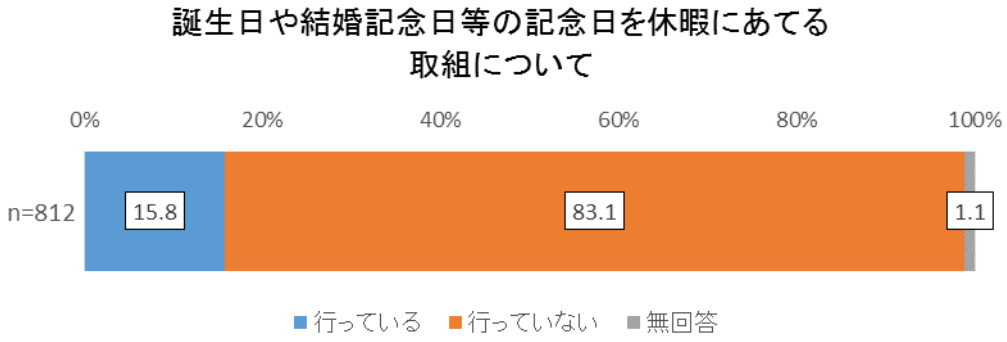
問 25. あなたがお勤めの事業場では、年次有給休暇を時間単位で取得（※）できますか。あてはまるものを一つお選びください。
※時間単位の年次有給休暇とは、労使協定を結んだ上で、5 日間の範囲内で、時間を単位とする年次有給休暇を与えることができるものです。

年次有休休暇の時間単位取得については、「取得できない」が 50.2%、「取得できる」が 46.6%であった。



問 26. あなたがお勤めの事業場では、誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてるような取り組みを行っていますか。あてはまるものを全て（一つ）お選びください。

誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてるような取り組みについては、「行っている」が 15.8%、「行っていない」が 83.1%であった。

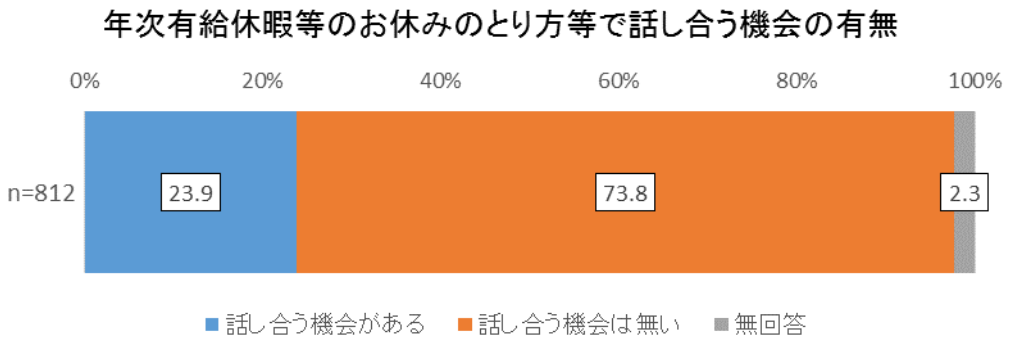


【行なっている具体的な内容】

・本人誕生日もしくは結婚記念日は特別休暇が付与される
・誕生日を含めた前後 1 週間の間に 1 日誕生日休暇を取得できる
・記念日に年次有給休暇取得を促進している
・ソーシャル休暇（社会行事等）
・結婚の日の 5 日前から当該結婚の日の後 3 カ月の間で連続する 5 日以内
・銀婚式に一週間休暇を取得でき 100,000 円の助成金がでる
・記念日休暇
・誕生日、年二回ハーフホリデー、慶弔時での特別有給休暇

問 27. あなたがお勤めの事業場では、事業主が従業員や労働組合との間で、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。

事業主が従業員や労働組合との間で、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、「話し合う機会はない」が 73.8%、「話し合う機会がある」が 23.9%であった。

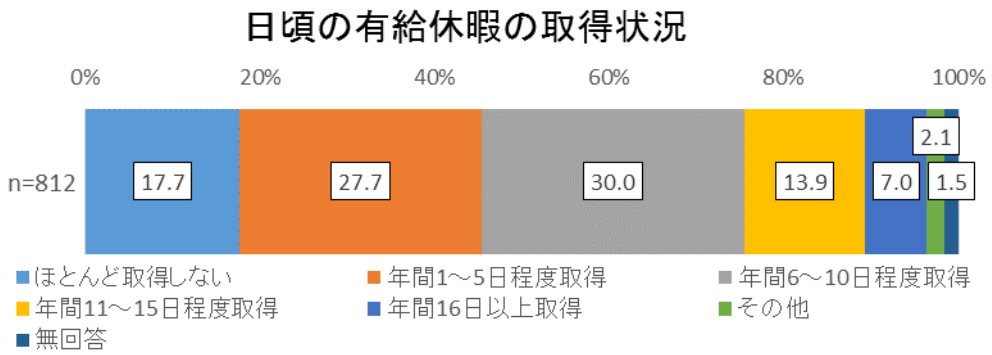


【具体的な内容】

・組合役員と管理職が年に一度、全職員の休暇取得実績を確認しあっている
・社労士と事業主で毎月相談しながら決定事項を職員に報告している。
・契約更新の際に上司と面談を行なう。
・従業員会年 2 回実施
・現場環境委員会のような全員でのミーティングがあります（2 ヶ月に 1 回）
・春闘等
・組合側と会社と労使協議
・全体会議の場にて総務課より提案する場合あり

問 28.　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については、「年間 6～10 日程度取得」が 30.0%と最も多く、次いで「年間 1～5 日程度取得」が 27.7%、「ほとんど取得しない」が 17.7%、「年間 11～15 日程度取得」が 13.9%、「年間 16 日以上取得」が 7.0%、「その他」が 2.1%であった。



【その他の内容】

・仏事等があるのでそのため休みをとっておく
・全く取得していない
・年によってちがう
・年次有給休暇はない
・病気、用事などで年によってばらつきがある

年次有給休暇の取得状況について、従業員数との関係をみると「ほとんど取得しない」は、「9 人以下」が 28.1%、「10～29 人」が 20.2%、「30～49 人」が 22.1%で全体（17.7%）より低くなった。一方で、「年間 16 日以上取得」は、「100～199 人」が 15.1%、「200 人以上」11.1%と全体（7.0%）を上回った。

話し合う機会の有無と休暇取得日数の関係をみると、「話し合う機会がある」とする回答では、「年間 6～10 日程度取得」が 33.5%、「年間 1～5 日程度取得」が 32.0%、「年間 11～15 日程度取得」が 14.4%、「年間 16 日以上取得」が 10.8%、「ほとんど取得しない」が 8.2%、「その他」が 1.0%であった。「話し合う機会が無い」とする回答では、「年間 6～10 日程度取得」が 29.0%、「年間 1～5 日程度取得」が 26.7%、「ほとんど取得しない」が 20.9%、「年間 11～15 日程度取得」が 13.9%、「年間 16 日以上取得」が 6.0%、「その他」が 2.5%であった。

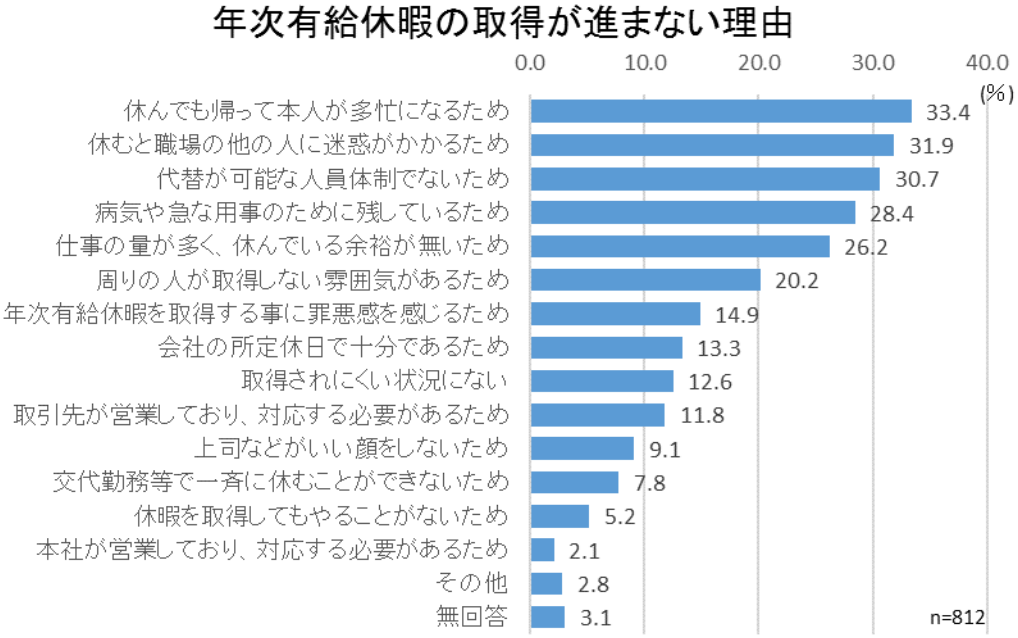
会社と話し合う機会が有る従業員の方が、無い従業員と比べ、休暇を取得しない割合が低く、休暇の取得日数も多い傾向にある。

		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	その他	無回答
全体(n=812)		17.7	27.7	30.0	13.9	7.0	2.1	1.5
従業員数別	9人以下(n=114)	28.1	27.2	20.2	16.7	3.5	2.6	1.8
	10～29人(n=208)	20.2	27.4	32.7	11.5	3.8	2.9	1.4
	30～49人(n=95)	22.1	33.7	23.2	13.7	4.2	0.0	3.2
	50～99人(n=168)	14.9	23.2	33.3	17.9	6.5	3.6	0.6
	100～199人(n=119)	11.8	36.1	21.8	13.4	15.1	0.8	0.8
	200人以上(n=99)	9.1	20.2	47.5	11.1	11.1	1.0	0.0
	無回答(n=9)	11.1	33.3	22.2	0.0	11.1	0.0	22.2
話し合う機会の有無	話し合う機会がある(n=194)	8.2	32.0	33.5	14.4	10.8	1.0	0.0
	話し合う機会は無い(n=599)	20.9	26.7	29.0	13.9	6.0	2.5	1.0
	無回答(n=19)	15.8	15.8	26.3	10.5	0.0	0.0	31.6

・・・全体より5ポイント以上プラス

問 29. あなたがお勤めの職場で、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、「休んでもかえって本人が多忙になるため」が 33.4%で最も多く、次いで、「休むと職場の他の人に迷惑がかかるため」が 31.9%、「代替が可能な人員体制でないため」が 30.7%、「病気や急な用事のために残しているため」が 28.4%、「仕事の量が多く、休んでいる余裕がないため」が 26.2%、「周りの人が取得しない雰囲気があるため」が 20.2%、「年次有給休暇を取得することに罪悪感を感じるため」が 14.9%、「会社の所定休日で十分であるため」が 13.3%、「取得されにくい状況にない」が 12.6%、「取引先が営業しており、対応する必要があるため」が 11.8%、「上司などがいい顔をしないため」が 9.1%、「交代勤務等で一斉に休むことが出来ないため」が 7.8%、「休暇を取得してもやることがないため」が 5.2%、「本社が営業しており、対応する必要があるため」が 2.1%、「その他」が 2.8%であった。

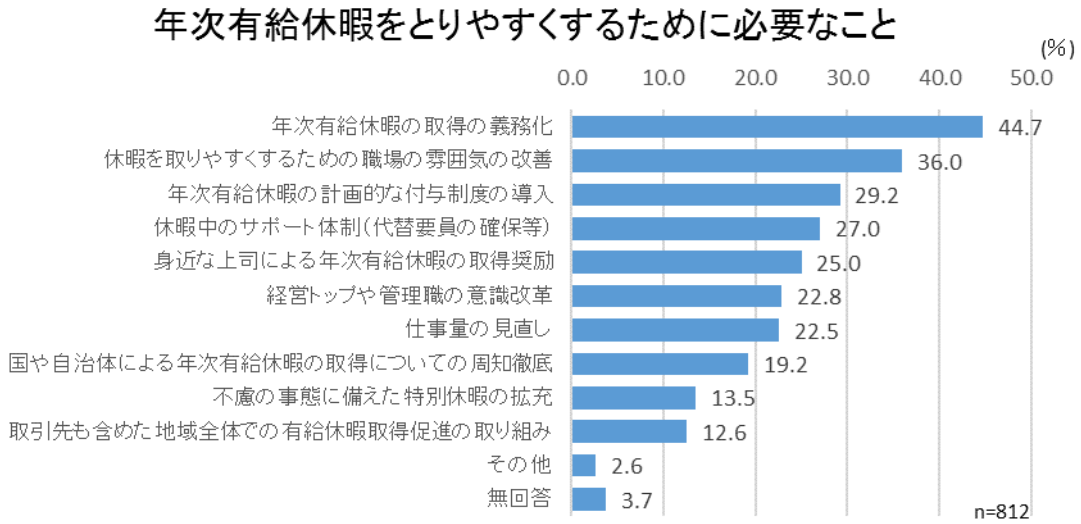


【その他の内容】

・代休の消化を行なうために有休までいかない
・子どもの PTA 等のために休日をとらなければならないので
・業績評価に影響するため
・取得の必要がなく、無理しても休暇をとる事になる
・スケジュール調整が難しい
・雇用主が取得させてくれない

問 30. 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は、「年次有給休暇の取得の義務化」が 44.7%で最も多く、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」が 36.0%、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」が 29.2%、「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」が 27.0%、「身近な上司による年次有給休暇の取得奨励」が 25.0%、「経営トップや管理職の意識改革」が 22.8%、「仕事量の見直し」が 22.5%、「国や自治体による、年次有給休暇の取得についての周知徹底」が 19.2%、「不慮の事態に備えた特別休暇の拡充」が 13.5%、「取引先も含めた地域全体での有給休暇取得促進の取り組み」が 12.6%、「その他」が 2.6%となった。

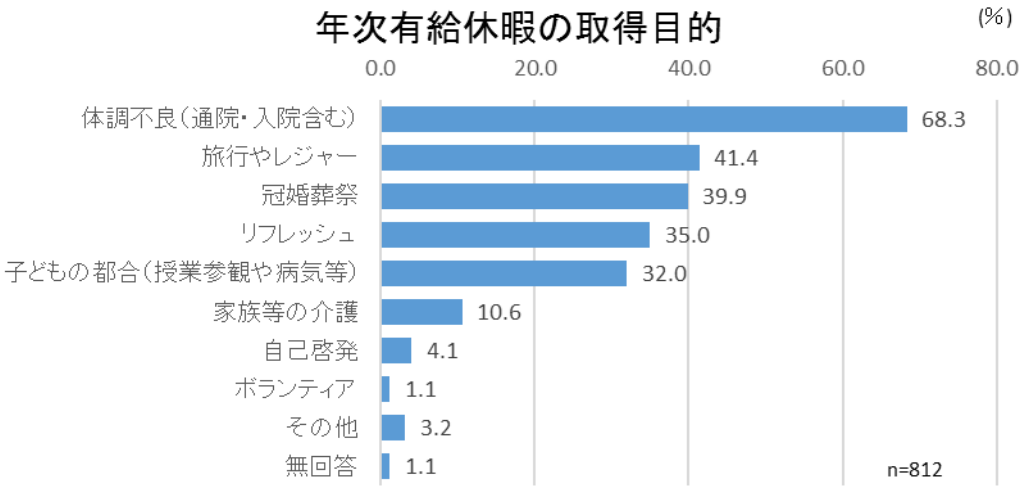


【その他の内容】

・代替要員確保に繋がるための収益を増やす
・単価の向上、工期の設定変更
・上司が年次有給休暇を使ったら使いやすい
・時間単位での取得
・国や自治体による金銭面でのサポート
・零細では無理です。人手不足です
・年次有給休暇は取得しやすい職場である
・年次有給休暇で休んでもらえるだけの経営状況改善

問 31. 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について、「体調不良（通院・入院含む）」が 68.3%最も多く、次いで、「旅行やレジャー」は 41.4%、「冠婚葬祭」が 39.9%、「リフレッシュ」が 35.0%、「子どもの都合（授業参観や病気等）」が 32.0%、「家族等の介護」が 10.6%、「自己啓発」が 4.1%、「ボランティア」が 1.1%、「その他」が 3.2%となった。

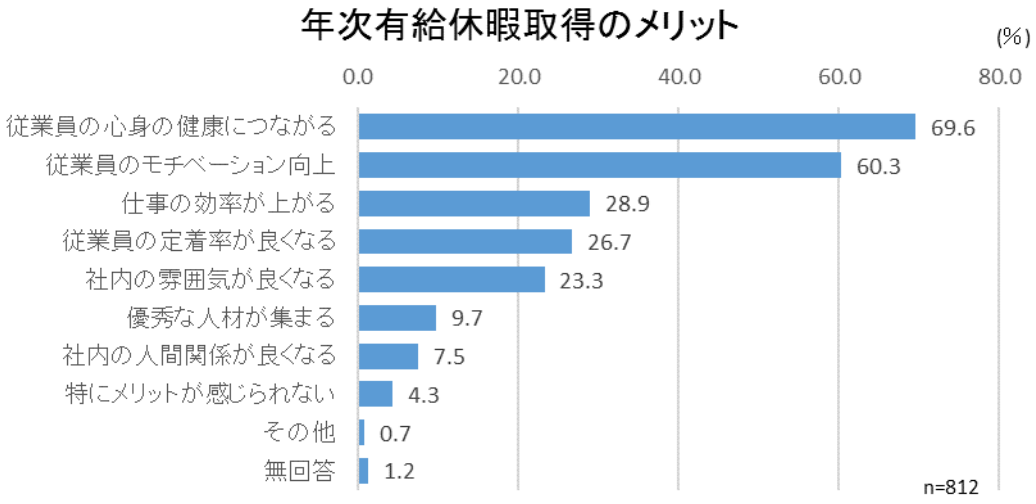


【その他の内容】

・地区行事
・有休消化
・単身赴任中のため自宅に帰るときに取得
・家族の入院見舞いなど
・資格試験、講習
・官公庁への手続き
・趣味の時間

問 32. 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ういった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。

年次有給休暇を従業員が積極的に取得することでの事業場のメリットは、「従業員の心身の健康につながる」が 69.6%と最も多く、次いで、「従業員のモチベーション向上」が 60.3%、「仕事の効率が上がる」が 28.9%、「従業員の定着率が良くなる」が 26.7%、「社内の雰囲気が良くなる」が 23.3%、「優秀な人材が集まる」が 9.7%、「社内の人間関係が良くなる」が 7.5%、「特にメリットが感じられない」が 4.3%、「その他」が 0.7%となった。



【その他の内容】

・家庭の雰囲気向上

・リフレッシュ、ストレス発散

問 33. 問 32 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。
その理由を教えて下さい。（自由記入）

業務上の負担

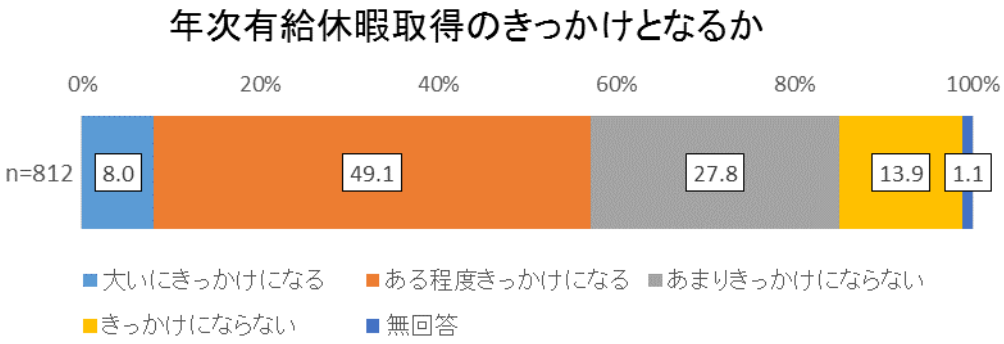
・少人数で仕事をしているので周りに負担がかかるのではないかと思う
・取得を計画的にできない
・もともと人手不足なので積極的に休むと他の人に迷惑がかかる
・それぞれの仕事をこなしているから
・人員不足のため他の従業員の負担が多くなり、優秀で責任感のある者ほど有給休暇を取得しにくくなるため
・一人休みを取ると他の人に負担がかかるし自分の仕事もたまるので
・中小企業は人材不足

その他

・必要な時には取得できるので、必要以上に有給休暇を取得するメリットがわからない
・休暇を取ったからといって仕事ができるようになるとは思わないから
・無理しても休暇をとる事になる
・無理に有休を取らされてもする事がない。休むとお金を使ってしまいがち、仕事がたまる
・仕事が楽しい
・土日祝の休みがあり緊急時には休むことができるから

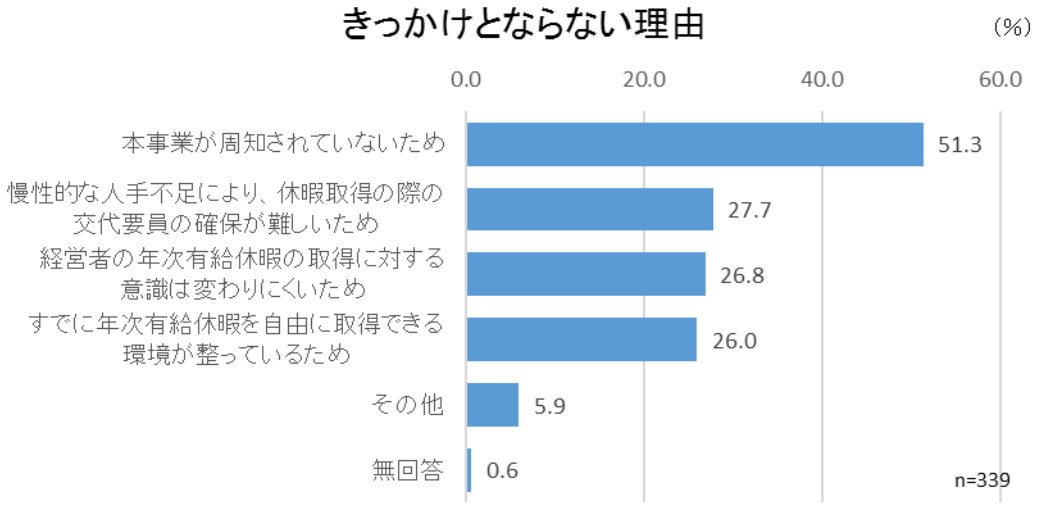
問 34. 本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると思いますか。あてはまるものを一つお選びください。

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」が 49.1%と最も多く、次いで、「あまりきっかけにならない」が 27.8%、「きっかけにならない」が 13.9%、「大いにきっかけになる」が 8.0%であった。



問 35. 問 34 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。具体的な理由について、あてはまるものを全てお選びください。

「本事業が周知されていないため」が 21.6%と最も多く、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」が 11.8%、「すでに年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているため」が 11.6%、「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」11.5%、「その他」が 2.5%であった。



【その他の内容】

・強制力がないため
・イベントに合わせて促進しても効果は少ない。サービス業にとって「イベント」＝「かせぎどき」なので、むしろ休めない
・担当業務部署により繁忙期は異なるため、年間を通じて行なうなど機会が多くなければ難しい
・特定の行事を理由に年次有給休暇の取得を労働者に勧奨するのは難しいと思います。労働者の自由意見を損ねる可能性があるような気がします
・上司所属長が仕事を優先すべきだと考えているため
・会社で社員それぞれが業務に応じて計画的に取得するようになっているため
・このような事業が促進につながるとは思えない

問 36. 本事業における大分市での年次有給休暇の取得促進について、あなたのご意見をお聞かせください。（自由記入）

周知・広報について

・もっと色んなところで耳に入ってくるよう、広く広報しなければ、浸透しないと思います
・このアンケートでこの事業が行なわれている事を知った
・事業そのものを認知していない。もっとアピールが必要ではないでしょうか？各企業のトップを集めて、伝えても賛同しない経営者は社内に伝えたりしないのでは？告知の方法は存じ上げませんが・・・社会全体で取り組むことにより普及が進むと思うのでマスコミ等で広く周知して欲しい
・この事業による有休の取得促進ができるようにもっと宣伝したほうが良いと思います。大分市の祭典の日を強制的に休みにするような働きかけをしないと、努力義務で終わってしまう気がします。本気で取り組もうと思えばできると思います
・もっと多くの企業にて広めていく必要があると思います。こういう事業が増えることによって、取得（有給休暇）しやすい環境になっていって欲しいです
・まずは市民が休暇を検討するまでに至らなければならないので個別に事業所へ周知にまわってもらうなどして頂きたい。紙面などだけではきっかけになりにくい

経営者・上司の意識について

・経営者の意識が変わらない限り取得しにくい
・経営者が強く呼びかけてほしい
・少人数の会社では経営トップの考えがすべてなのでまずはそこを改革しないとなかなか有給休暇は取得しにくいです
・身近な上司がイベントなどに興味がなく年次有給休暇の取得もいい顔をしないため上司の意識改革が必要であり、それがない限り取得の促進は困難
・上司が年次有給休暇を取れば取りやすくなるので、積極的に取るべきである。仕事のバランスがとれればさらに有給休暇が消化できるのではないかと思う

国や自治体の取り組みについて

・国が定める祝日のように市が定める祝日期間のような感じで周知徹底すれば取得促進も進むかもしれないと思います
・行政からの強制力がなければ会社の体質は変わらないので、行政の力を発揮してください
・法律の制定及び守らない場合の厳罰化

・中小零細企業では、行政から強い働きがないと難しいと思う
・今以上に自治体による啓発活動をしてほしい
・生活が豊かになれば自然と有給休暇の取得が増えてくると考える。格差是正や住みよい環境づくりに国や地方自治体が真剣になって取り組んでいく必要があると考える

会社や事業場の意識改善

・単発取得だけではなく、リフレッシュ休暇等の長期休暇をより多くの企業が実施してく環境になってくれると嬉しいです
・会社によって年次有給休暇に対する考え方が違っており、取得することへの罪悪感が生じる会社もあるため、この事業によって意識の徹底を行なって頂けると、取得しやすい環境のなるのではないでしょうか
・年次有給休暇の取得の義務化を促進させることにより個々のモチベーションアップにつながり社内の雰囲気がよくなることにもつながると思います
・周知の徹底は必要だが中小企業においては代替要員の確保が難しく、結局は休んだ分の仕事を別日にする必要がでてくるのが現状だと思う。経済面でのフォローを先にしなければ企業としても推進しづらいかと思われる
・有給休暇など大手の企業の話だと思います。零細で３日以上休めば満勤手当てもなくなる状態では夢のまた夢です。何はなくても人員がほしいです

個人の意識改善

・年次有給休暇の取得が促進されることにより、健康面などの負担が軽減されることとなるため、皆の取得率が高くなることに期待しています
・有給休暇をとりやすくしてもらうために、とても良い事業だと思います。会社中で取りやすくなる雰囲気が重要だと思います
・本取り組みによって地域のイベントに参加しやすくなりなおかつ有給休暇も取得しやすくなるので、有効的に活用していきたいと思った
・年次有給休暇をとって地元のイベントに参加するという考えがなかったのでよい考えだとおもいます
・有休を取得できる体制にはなっているが、実際問題として個人の仕事がとまってしまったりするので、なかなか取得しにくい（仕事を休むとたまってしまう）個人的にはリフレッシュ休暇等は取りたいと思うがなかなかむずかしい

その他

・大分市民、休みの日などすべて休みますという日をつくれば全企業が使いやすいと思う
・大分市独自の取り組み（促進）ができると良い

・どんな制度も内容は良いのかも知れないが、実際に取り入れるとなるとやはり体制など色々と考えなければならない問題がある。特に小さい中小企業ほど体制を整えるのは難しいのではないかと感じる
・業種によって取り組みが難しいことも考えられるので、もっと他の設定での働きかけも必要と思う
・どうせならありとあらゆる大分市のイベントに合わせて促進をしてほしい

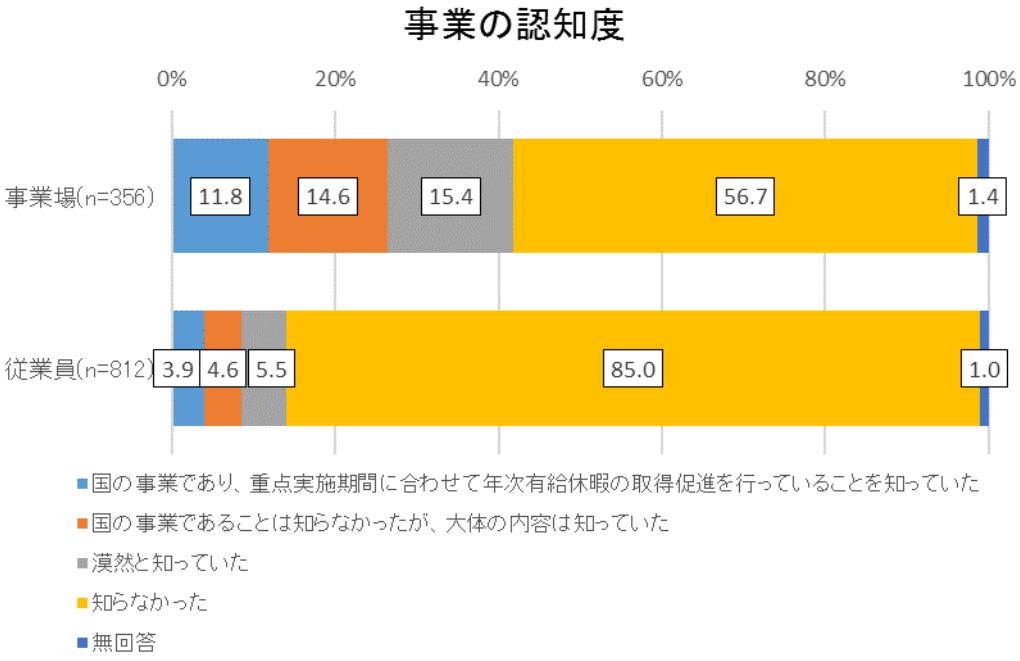
第 4 章　今後の休暇取得促進策の方向性

ここでは、第 3 章のアンケート結果等をもとに、本事業で明らかに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. 本事業の取り組みの周知状況について

(1) 本事業の認知度

本事業の取り組みを何らかの形で「知っていた」事業場の割合は 41.8%。従業員の認知度は 14.0%で、事業場の認知度を 27.8 ポイント下回っており、更なる周知広報が必要である。

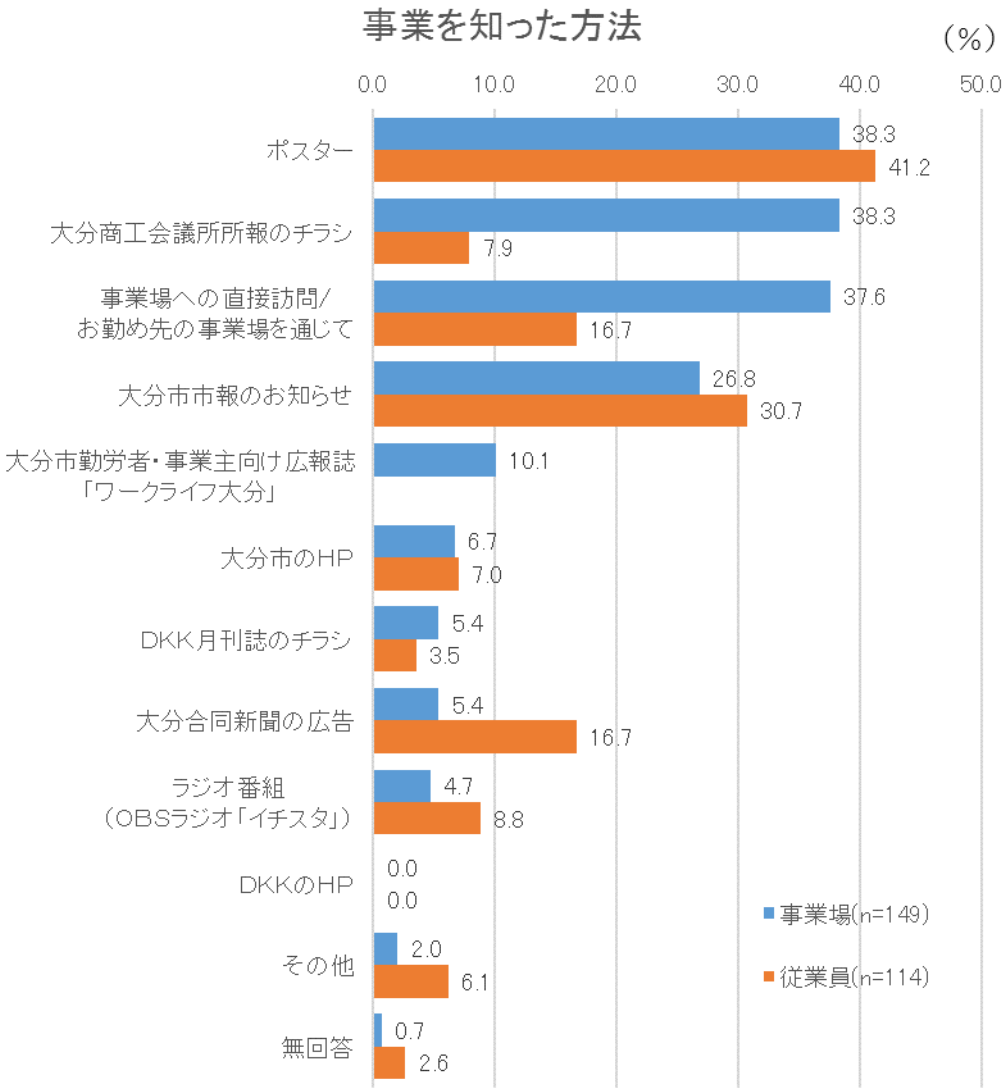


(2) 効果的な周知方法

本事業の取り組みを知った方法は、事業場では「ポスター」と「大分商工会議所所報のチラシ」が共に 38.3%で最も多く、次いで「事業場への直接訪問」(37.6%)、「大分市市報のお知らせ」(26.8%) の順であった。

従業員では「ポスター」が 41.2%と最も多く、次いで、「大分市市報のお知らせ」が 30.7%、「大分合同新聞の広告」と「お勤め先の事業場を通じて」が 16.7%の順であった。

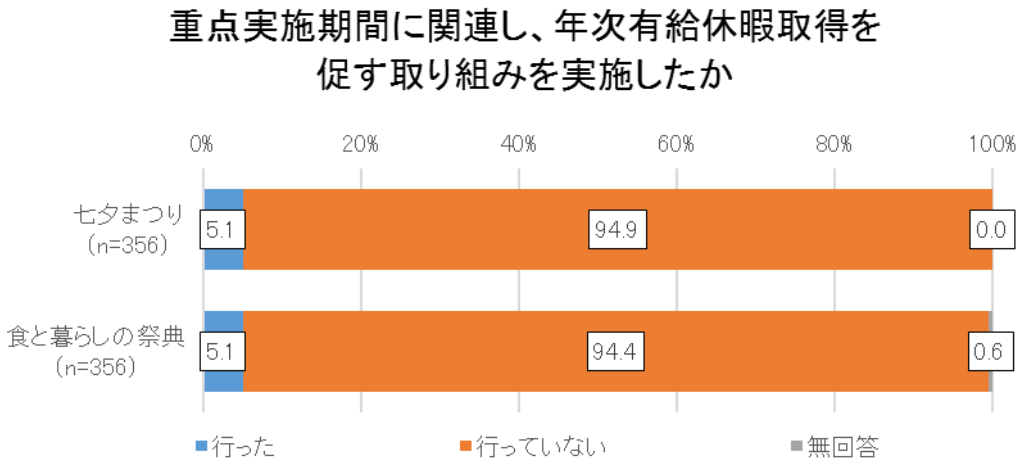
事業場、従業員ともにポスターや市報のお知らせを挙げる回答が多かったが、商工会議所所報のチラシや事業場への直接訪問・勤務先を通じて、大分合同新聞の広告といった項目では事業場と従業員間で回答に開きがみられた。



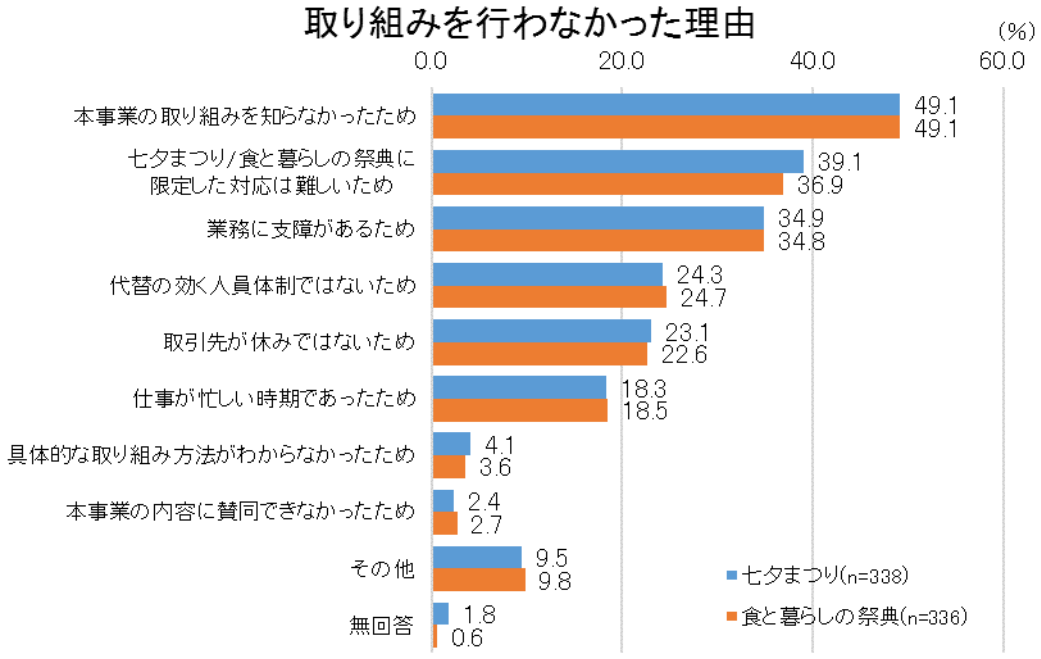
2. 重点実施期間に関連した休暇取得促進の取り組み

(1) 休暇取得を促す取り組みの実施状況

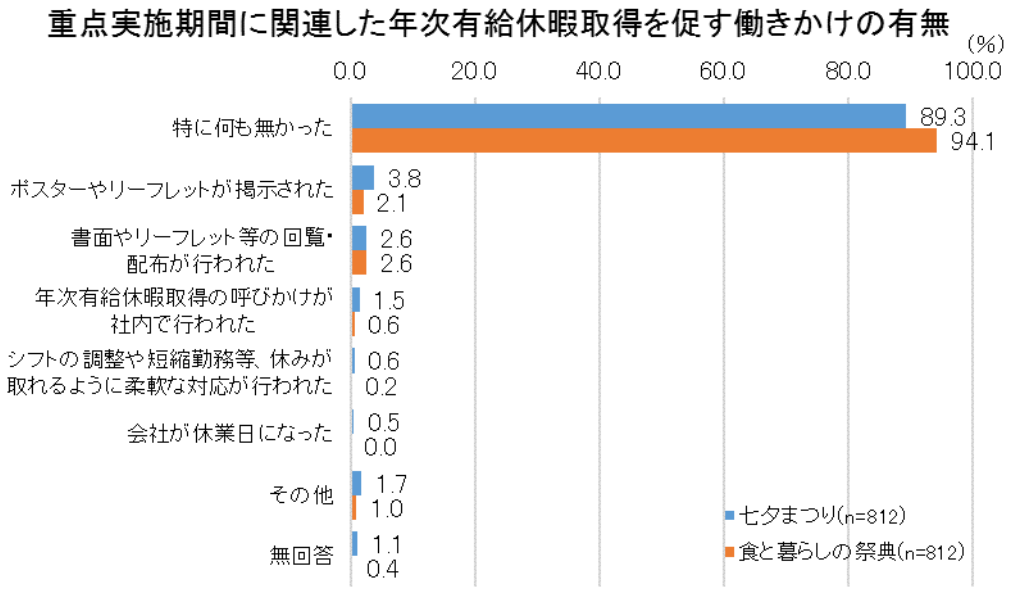
事業場に対し、重点実施期間に関連して年次有給休暇取得を促す取り組みを行ったか尋ねたところ、七夕まつり、食と暮らしの祭典ともに「行った」と回答した事業場は5%にとどまっており、両期間とも9割を超える事業場で年次有給休暇の取得を促す取り組みが行われなかった。



重点実施期間に関連して取り組みを行わなかった理由については、七夕まつり、食と暮らしの祭典ともに「本事業の取り組みを知らなかったため」が最も多く、次いで「七夕まつり/食と暮らしの祭典に限定した対応は難しいため」、「業務に支障があるため」の順であった。

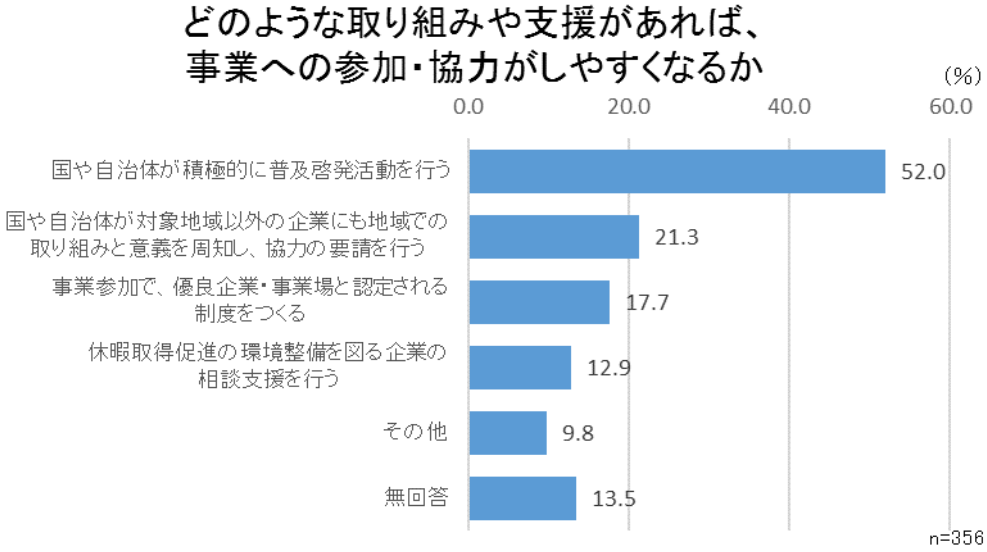


また、従業員に対し、重点実施期間に関連して、年次有給休暇取得を促す働きかけがあったか尋ねたところ、七夕まつり、食と暮らしの祭典ともに「特に何も無かった」が 9 割程度で最も多かった。



(2) 本事業への参加・協力のために必要な取り組み・支援

事業場に対し、どのような取り組みや支援があれば、本事業への参加・協力がしやすくなるかについては、「国や自治体が積極的に普及啓発活動を行う」が 5 割を超えており、普及啓発活動による事業の周知広報が求められている。



3. 年次有給休暇の取得状況

(1) 事業場での取得状況

事業場に対し、前年度1年間における年次有給休暇の取得率を尋ねたところ、平均取得率は40.3%であり、業種別にみると、「製造業」・「医療・福祉業」では取得率が5割を超えている一方、「卸売・小売業」の取得率は3割と他の業種と比べ低くなった。

従業員規模別にみると、「従業員200人以上」の事業場では取得率が5割を超えている一方、従業員数が50人未満の事業場は4割を下回った。

業種や従業員規模で年次有給休暇の取得状況に開きがあり、それぞれの業種や従業員規模で取り組みやすい休暇取得促進策の実施が求められる。

		20%未満	20%以上40%未満	40%以上60%未満	60%以上80%未満	80%以上	無回答	平均取得率(無回答除く)
全体(n=356)		18.0	21.9	22.8	12.9	6.5	18.0	40.3
業種別	卸売・小売業(n=81)	30.9	19.8	18.5	4.9	6.2	19.8	30.9
	サービス業(n=56)	19.6	23.2	25.0	7.1	8.9	16.1	39.2
	建設業(n=50)	18.0	26.0	16.0	12.0	6.0	22.0	38.2
	製造業(n=38)	5.3	21.1	23.7	23.7	10.5	15.8	52.4
	医療・福祉業(n=29)	3.4	24.1	27.6	17.2	3.4	24.1	50.2
	運輸・郵便業(n=25)	20.0	24.0	12.0	32.0	0.0	12.0	38.4
	その他(n=77)	14.3	19.5	31.2	13.0	6.5	15.6	42.8
従業員規模別	9人以下(n=47)	27.7	12.8	12.8	12.8	8.5	25.5	37.0
	10～29人(n=108)	15.7	27.8	25.9	8.3	5.6	16.7	38.0
	30～49人(n=44)	29.5	25.0	27.3	9.1	0.0	9.1	30.7
	50～99人(n=62)	12.9	24.2	21.0	14.5	11.3	16.1	45.4
	100～199人(n=55)	18.2	20.0	29.1	12.7	3.6	16.4	40.0
	200人以上(n=38)	5.3	13.2	13.2	28.9	10.5	28.9	57.7

・・・全体より5ポイント以上プラス

(2) 従業員の取得状況

従業員に対し、日頃の年次有給休暇の取得状況を尋ねたところ、「年間 6～10 日程度取得」が 30.0%と最も多く、次いで「年間 1～5 日程度取得」が 27.7%であったが、「ほとんど取得しない」とする回答も 17.7%あった。

従業員数別では「9 人以下」の従業員は「ほとんど取得しない」が 28.1%と、全体平均よりも高くなっており、従業員数の少ない先では年次有給休暇の取得が難しい状況であることがうかがえる。

話し合う機会の有無と休暇取得日数の関係をみると、会社と話し合う機会が有る従業員の方が、無い従業員と比べ、休暇を取得しない割合が低く、休暇の取得日数も多い傾向にある。

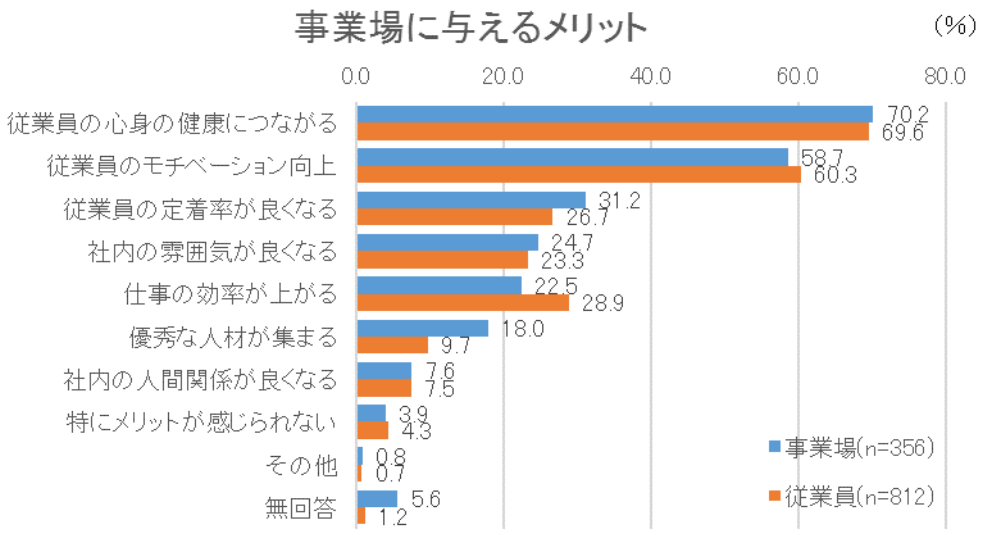
		ほとんど取得しない	年間1～5日程度取得	年間6～10日程度取得	年間11～15日程度取得	年間16日以上取得	その他	無回答
全体(n=812)		17.7	27.7	30.0	13.9	7.0	2.1	1.5
従業員数別	9人以下(n=114)	28.1	27.2	20.2	16.7	3.5	2.6	1.8
	10～29人(n=208)	20.2	27.4	32.7	11.5	3.8	2.9	1.4
	30～49人(n=95)	22.1	33.7	23.2	13.7	4.2	0.0	3.2
	50～99人(n=168)	14.9	23.2	33.3	17.9	6.5	3.6	0.6
	100～199人(n=119)	11.8	36.1	21.8	13.4	15.1	0.8	0.8
	200人以上(n=99)	9.1	20.2	47.5	11.1	11.1	1.0	0.0
	無回答(n=9)	11.1	33.3	22.2	0.0	11.1	0.0	22.2
話し合う機会の有無	話し合う機会がある(n=194)	8.2	32.0	33.5	14.4	10.8	1.0	0.0
	話し合う機会は無い(n=599)	20.9	26.7	29.0	13.9	6.0	2.5	1.0
	無回答(n=19)	15.8	15.8	26.3	10.5	0.0	0.0	31.6

・・・全体より5ポイント以上プラス

(3) 年次有給休暇がもたらすメリット

従業員の積極的な年次有給休暇取得が事業場に与えるメリットについて、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向上」とする回答が半数を超えている。

このことから、事業場、従業員ともに、積極的な年次有給休暇取得がもたらす効果に対して共通の認識を持っていることがうかがえる。

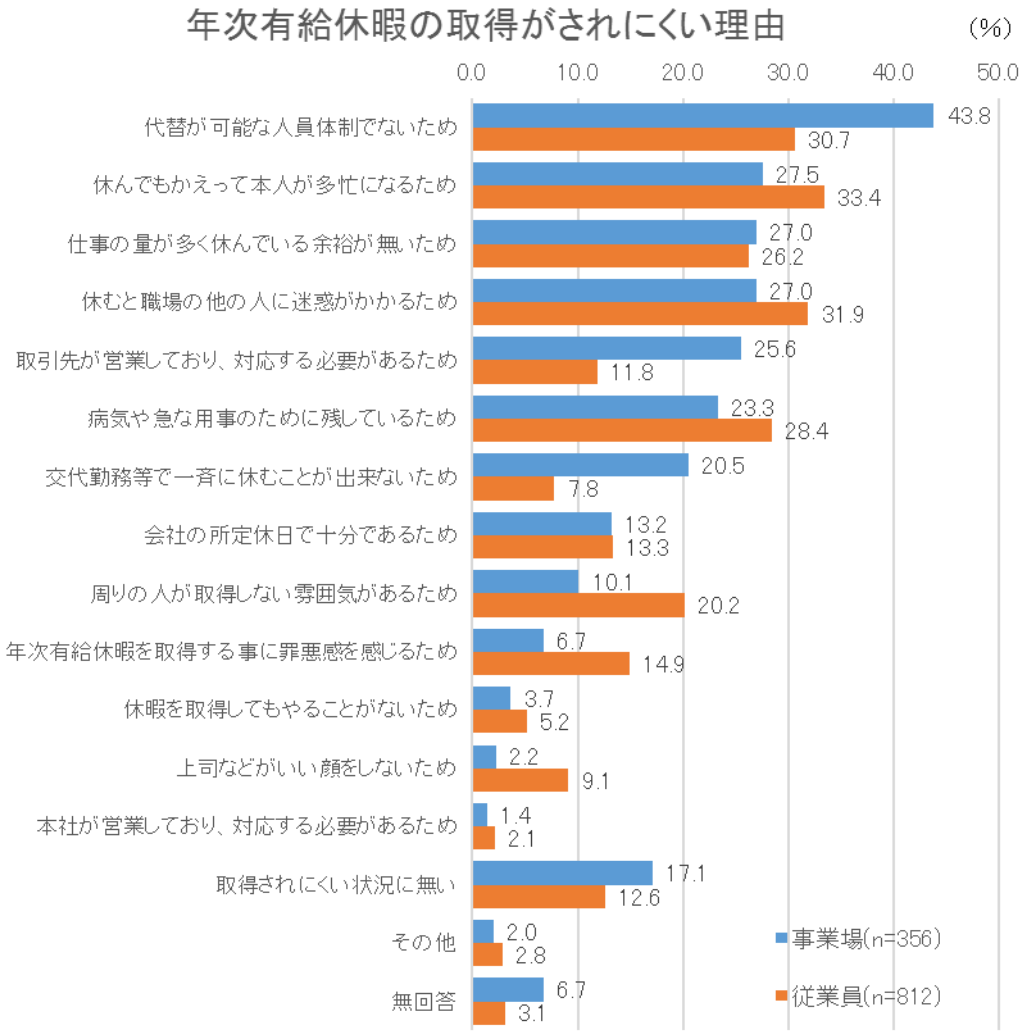


（4）年次有給休暇が取得されにくい理由

年次有給休暇の取得がされにくい理由について、事業場では「代替が可能な人員体制ではないため」が 43.8%で最も多く、次いで「休んでもかえって本人が多忙になるため」（27.5%）、「仕事の量が多く休んでいる余裕が無いため」（27.0%）、「休むと職場の他の人に迷惑がかかるため」（27.0%）、「取引先が営業しており、対応する必要があるため」（25.6%）、「病気や急な用事のために残しているため」（23.3%）、「交代勤務で一斉に休むことが出来ないため」（20.5%）となっている。

一方、従業員では「休んでもかえって本人が多忙になるため」が 33.4%で最も多く、次いで「休むと職場の他の人に迷惑がかかるため」（31.9%）、「代替が可能な人員体制ではないため」（30.7%）、「病気や急な用事のために残しているため」（28.4%）、「周りの人に取得しない雰囲気があるため」（20.2%）となっている。

年次有給休暇の取得がされにくい理由について、事業場は代替可能な人員体制でないことや取引先への対応、交代勤務を理由とする割合が従業員より高い。従業員は休んでも本人が多忙になることや職場の他の人に迷惑をかけること、病気等への備え、職場の雰囲気、罪悪感、上司への配慮などを理由とする割合が事業場より高く、両者の間に一部で認識の相違があることがうかがえる。

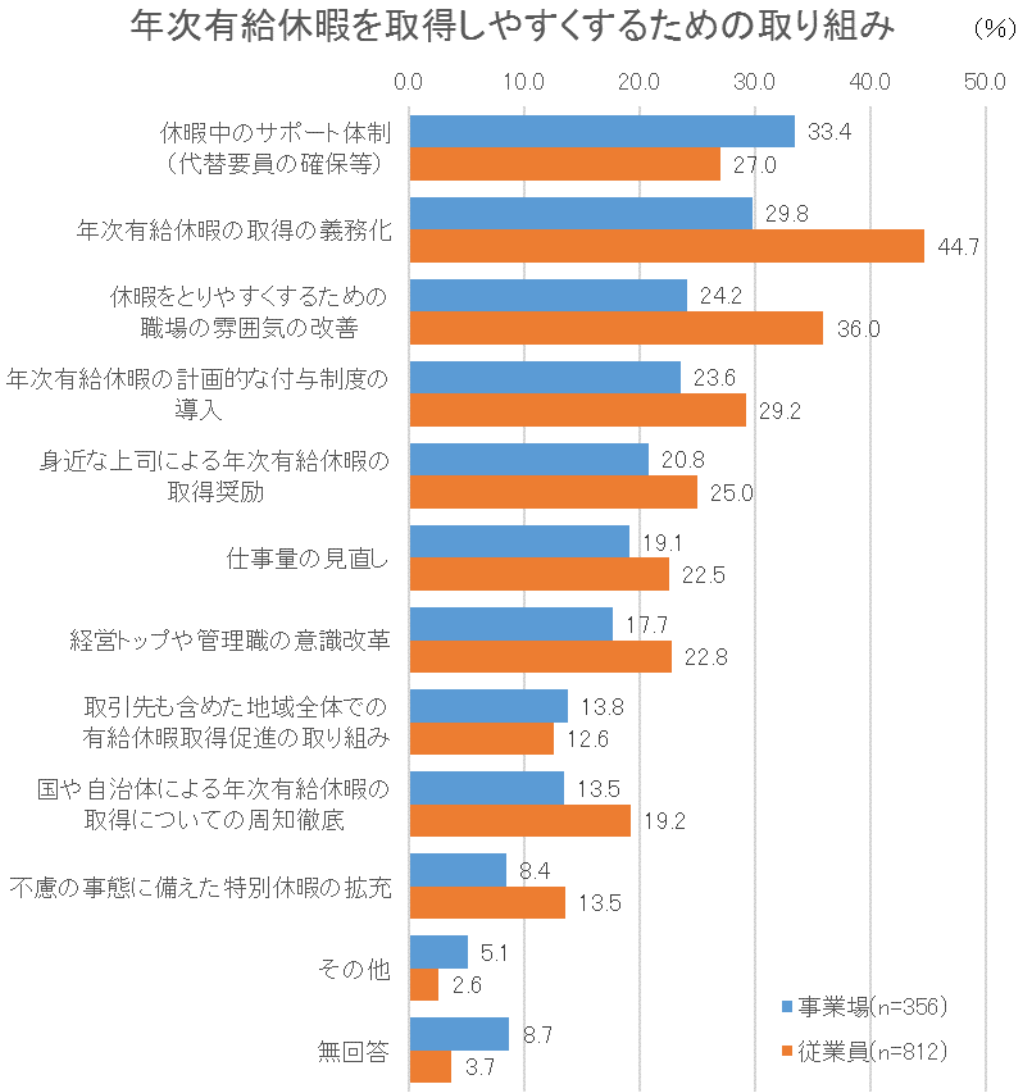


(5) 年次有給休暇を取得しやすくするための取り組み

年次有給休暇を取得しやすくするための取り組みは、事業場では「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等)」が 33.4%で最も多く、次いで「年次有給休暇の取得の義務化」(29.8%)「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善」(24.2%) の順であった。

従業員では「年次有給休暇取得の義務化」が 44.7%で最も多く、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」(36.0%)、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」(29.2%) の順であった。

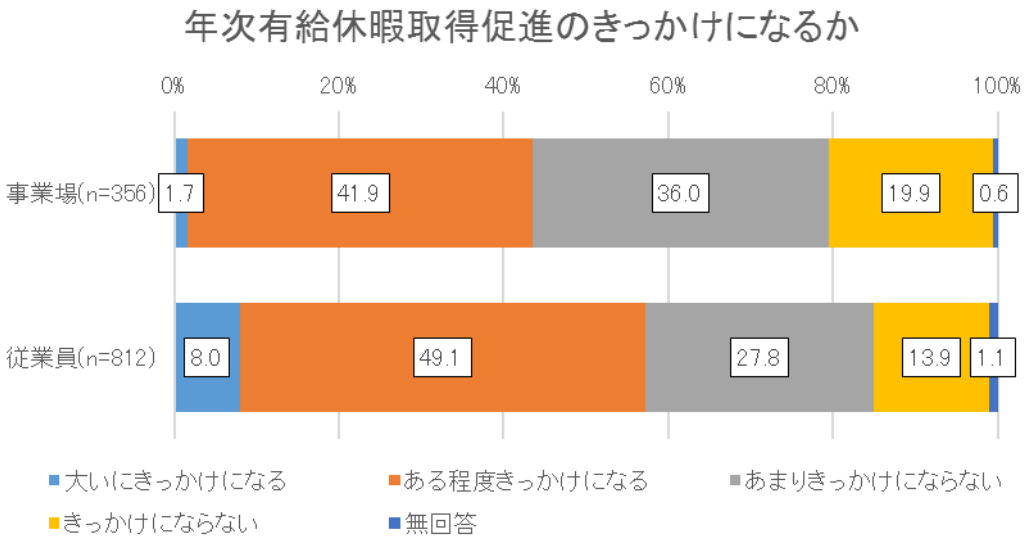
全体的に従業員の回答が事業場の回答を上回った項目が多かったが、特に「年次有給休暇の取得の義務化」と「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善」の回答は事業場より 10 ポイント以上多く、労使間で認識の差があった。



4. 年次有給休暇取得促進の効果

(1) 本事業が年次有給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」と「ある程度きっかけになる」の合計）は事業場で 43.6%、従業員で 57.1%となっており、取り組みに対する期待がうかがえる。

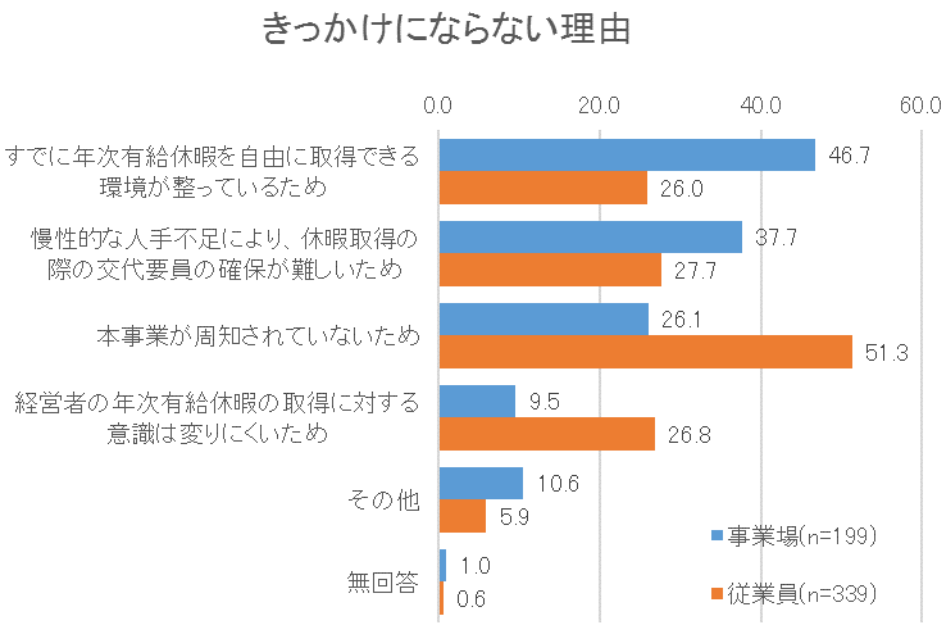


(2) きっかけにならない理由

本事業が年次有給休暇取得促進のきっかけにならないと回答した事業場および従業員に対してその理由を聞くと、事業場からは「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」とする意見が半数近くあったほか、「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」、「本事業が周知されていないため」といった意見も多くあった。

一方、従業員からは「本事業が周知されていないため」とする意見が 5 割を超え、「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」、「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」、「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」といった意見も多くあった。

このことから、今後、年次有給休暇の取得促進に向けて従業員に対する本事業のさらなる周知や、事業場の経営者に対する意識改革のための働きかけが必要と考えられる。



5.方向性のまとめ

以上の検証結果を踏まえて、大分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、団体等の連携した周知啓発活動

本事業の認知度は、事業場で 41.8%、従業員で 14.0%と、特に従業員において低い水準であった。重点実施期間に特段取り組みを行わなかった理由（事業場）や同期間に休暇を取得しなかった理由（従業員）についても、「本事業の取り組みを知らなかったため」が半数を占めており、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、ポスター、大分商工会議所所報や大分市の市報を活用した国・自治体、団体等からの働きかけや直接訪問による効果が大きい。従業員に対しては、ポスターや大分市の市報、新聞広告などの周知が効果的であることから、今後も広告媒体を積極的に活用し、働きかけを進めていくことが有効である。

国・自治体・団体等が協働で事業主、従業員、市民全体に対し、各種広告媒体を活用して継続的に働きかけることが重要である。

(2) 取り組みやすい重点実施期間の設定

重点実施期間に合わせた年次有給休暇取得促進の取り組みは、多くの事業場で行われておらず、その理由として、本事業の周知広報の不足や、重点実施期間に限定した対応が難しいとする意見が多くみられた。このため、今後本事業を継続していく中で、本事業の取り組みの積極的な周知とともに、重点実施期間を長期間設けるなど、休暇取得促進につなげるための見直しが必要だと考える。

(3) 経営者層の理解促進、労使間での休暇取得促進の意義と方法の共有

休暇取得促進を含むワーク・ライフ・バランスの実現のためには、事業場の経営者層の理解が不可欠であり、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気は経営者層の意識に左右される。このため、経営者層に対して労働基準法等の正確な情報とともに、計画的付与制度の活用方法や他企業の取り組み事例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、計画的付与制度を導入することなどの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。

誰もが休暇を取得しやすい職場環境の整備は、従業員の定着や優秀な人材の確保にも

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ると考える。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環境づくりに地域全体で取り組むことが重要である。

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、本事業の概要およびアンケート結果、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計るとともに、関係行政機関等へ配布した。

(1) 配布状況

作成部数	1,000 部（A4 版カラー刷り、4 ページ）
配布対象先	アンケート回答先　352 部 （事業訪問実施先含む） 連絡会議参加団体経由　400 部（各 50 部） 大分銀行市内本支店　200 部 手元予備　48 部 合計　1,000 部

(2) 提言リーフレット

提言リーフレットのデザインは以下の通り。（A3、2 つ折り）

（表面）

（裏面）

1 大分市で休暇取得促進にむけた環境づくりに取り組みました

厚生労働省では平成28年度、大分市と連携し、「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を行いました。本事業では「大分七夕まつり」と「おおいた食と暮らしの祭典」の2イベントを重点実施期間と位置づけ、関係者による連絡会議の開催や、社会保険労務士による市内の事業場訪問での計画的な年次有給休暇取得等の働きかけ、ポスターやリーフレット、新聞広告による事業場や地域の皆様への年次有給休暇取得の呼びかけを行うなど、地域のイベントに合わせて年次有給休暇を活用し、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。

大分市内事業場の好事例紹介

大分市ではこのような取組みをしている事業場があります

■サービス業
夏季休暇・年末年始の休暇に合わせて年休の一斉付与を実施。
土日を含めて4日間の連続休暇を取得するリフレッシュ休暇制度などに取り組んでいます。

■小売業
店舗ごとに計画的な休暇取得を推進しており、10日間と6日間の連続休暇やバースデー休暇などの取得に取り組んでいます。

■設備工事業
会社の人事評価の一つに休暇の取得を設け、社員は年次有給休暇の取得を行うことが、上司は部下に休暇を取得させるマネジメントを行うことが評価につながるような管理体制としています。また、営業担当者の休暇取得推進のため、個別企業の担当者を2名以上とする正・副制度を実施しています。

2 大分市の年次有給休暇取得に関するアンケート結果

1. 大分市における年次有給休暇の取得状況

大分市内の事業場の前年度1年間における年次有給休暇取得率は、平均40.3％でした。
業種別では「製造業」や「医療・福祉業」で、従業員規模別では「200人以上」の事業場で平均取得率が5割を超え、全体よりも高くなっています。

		20%未満	20%以上40%未満	40%以上60%未満	60%以上80%未満	80%以上	無回答	平均取得率（無回答除く）
全体		18.0	21.9	22.8	12.9	6.5	18.0	40.3
業種別	卸売・小売業	30.9	19.8	18.5	4.9	6.2	19.8	30.9
	サービス業	19.6	23.2	25.0	7.1	8.9	16.1	39.2
	建設業	18.0	26.0	16.0	12.0	6.0	22.0	38.2
	製造業	5.3	21.1	23.7	23.7	10.5	15.8	52.4
	医療・福祉業	3.4	24.1	27.6	17.2	3.4	24.1	50.2
	運輸・郵便業	20.0	24.0	12.0	32.0	0.0	12.0	38.4
	その他	14.3	19.5	31.2	13.0	6.5	15.6	42.8
従業員規模別	9人以下	27.7	12.8	12.8	12.8	8.5	25.5	37.0
	10～29人	15.7	27.8	25.9	8.3	5.6	16.7	38.0
	30～49人	29.5	25.0	27.3	9.1	0.0	9.1	30.7
	50～99人	12.9	24.2	21.0	14.5	11.3	16.1	45.4
	100～199人	18.2	20.0	29.1	12.7	3.6	16.4	40.0
	200人以上	5.3	13.2	13.2	28.9	10.5	28.9	57.7

（黄色）全体より5ポイント以上プラス

2. 年次有給休暇取得に関する労使の認識

●年次有給休暇が取得されにくい理由

事業場の回答では「代替が可能な人員体制でないため」が最も多く、従業員の回答では「休んでもかえって本人が多忙になるため」「休むと他の人に迷惑がかかるため」「代替が可能な人員体制ではないため」などが多くみられました。回答割合に差があった項目をみますと、「取引先が営業しており、対応する必要がある」「交代勤務等で一斉に休むことができない」などは事業場の割合が高く、「周りの人が取得しない雰囲気がある」「年次有給休暇を取得する事に罪悪感を感じる」などは従業員の割合が高いなど、労使の認識に違いがみられます。

年次有給休暇が取得されにくい理由（複数回答）

●年次有給休暇を取得しやすくする取組

事業場の回答では「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」や「年次有給休暇の取得の義務化」などが多く、従業員の回答では「年次有給休暇の取得の義務化」「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善」などが多くみられました。また、従業員では、取得の義務化や雰囲気の改善を望む回答が、事業場の回答より10ポイント以上多く、これらのことから休暇取得のための制度見直しや、職場環境の改善などの取組が必要と思われます。

年次有給休暇を取得しやすくする取組（複数回答）

●本事業が年次有給休暇取得促進のきっかけになるか

事業場の4割以上、従業員の5割以上が本事業の実施が年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると回答しました。本事業によって年次有給休暇取得促進に向けた取組が進んでいることが感じられます。

本事業が年次有給休暇取得促進のきっかけになるか

3 今後の方向性について

○アンケート調査結果から本事業は年次有給休暇の取得促進に一定のきっかけを与えるものの、事業の認知度や重点実施期間に合わせた取組など、改善の必要があることがわかりました。
○ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、国・自治体・団体等が連携して、計画的付与制度の活用など制度に関する情報提供や、取組事例の紹介等を行い、それらを通じて、経営トップが休暇取得促進の重要性について理解を深め、業務の平準化や見直し、休暇中のサポート体制の整備、職場の雰囲気の改善や計画的付与制度の導入、上司による取得奨励など、休暇を取得しやすい環境づくりに取り組むことが重要です。
○誰もが休暇を取得しやすい職場環境の整備は、従業員の定着や優秀な人材の確保にもつながり、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。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環境づくりに地域全体で取り組み、地域の活性化につなげましょう。