平成２９年度地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業（新庄市）

事　業　報　告　書

株式会社東北情報センター

住　所：山形県新庄市十日町６１６２番１０
電　話：０２３３－２９－２４１１
ＦＡＸ：０２３３－２９－２４８８
E-mail：t－sato@ticsca.co.jp

目　次

Ⅰ．はじめに ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

Ⅱ．休暇取得促進策の検討・周知広報 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

１．連絡会議等の設置・運営---------- 2

２．休暇取得促進策の周知広報 ---------- 17

Ⅲ．対象地域内の事業場に対する休暇取得促進のための
環境整備に関する働きかけ・・・・・・・ 21

１．訪問時説明内容 ---------- 21

２．面談者 ---------- 21

３．訪問事業場 ---------- 21

４．訪問結果 ---------- 21

５．医療・福祉業界団体等との連携 ---------- 24

Ⅳ.ワーク・ライフ・バランス シンポジウムの実施について・・・・・・・・・・・ 25

１．実施概要 ---------- 25

２．シンポジウム アンケート集計結果---------- 27

Ⅴ．事業に関するアンケート調査の実施について ・・・・・・・・・・・・・・・ 33

１．事業場アンケート集計結果 ---------- 33

２．従業員アンケート集計結果 ---------- 69

Ⅵ．今後の休暇取得促進策の方向性 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 96

１．本事業の認知度や実施状況 ---------- 96

２．新庄まつり及びその前後の過ごし方と本事業の評価---------- 104

３．年次有給休暇取得の現状と取得促進の制度等---------- 109

４．今後の方向性 ---------- 118

Ⅶ．提言リーフレットの作成・配布 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 120

１．提言リーフレットの作成・配布 ---------- 120

（資　料）

１．アンケート調査票 ---------- 121

２．アンケート調査対象事業場 ---------- 138

３．訪問対象事業場 ---------- 140

４．事業場訪問準備シート ---------- 141

５．事業場説明用パンフレット ---------- 143
６．事業場訪問報告書 ---------- 145
７．ポスター ---------- 150
８．リーフレット ---------- 152
９．新庄市ホームページバナー広告---------- 154
１０．ゆめりあビジョン映像 ---------- 158
１１．看板広告 ---------- 164
１２．新聞取材 ---------- 171
１３．新庄市広報 ---------- 174
１４．提言リーフレット ---------- 175

Ⅰ．はじめに

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」等において、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス〉の実現（年次有給休暇の取得促進、長時間労働の抑制）のため、2020 年までの数値目標として、年次有給休暇取得率 70％、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 2008 年（10%）の 5 割減とすることが掲げられており、国をあげてワーク・ライフ・バランスの実現に向け、目標を達成することが求められている。また、年次有給休暇の取得推進進については、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定）において「企業における労使一体での年次有給休暇の取得向上」が掲げられ、さらに「明日の日本を支える観光ビジョン」（平成 28 年 3 月 30 日閣議決定）においても、「観光先進国」に向けて、働き方・休み方改革を推進し、年次有給休暇の取得を一層促進する取組が求められているところである。

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

なお、本事業は平成 27・平成 28 年度に実施した事業に引き続き、3 年目として実施したものである。

本事業では、新庄・最上地域で休暇取得にむけた環境づくりの取組を行った。

具体的な取組内容は、次のとおりである。

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

国、自治体、関係団体等と連携した３年間の継続的な取組により、本事業の認知度は、高い水準になったが、従業員における認知度には改善の必要性があり、休暇取得に向けた取組を推進するため、継続的に事業場や従業員に対して、周知啓発活動を行う必要がある。

また、休暇の取得促進については、事業場の経営トップの理解が不可欠であり、日頃から業務の平準化を図ることや、従業員の能力開発による職域拡大、仕事の進め方の工夫、属人的になりがちな業務の見直しや、労使の話し合いの機会を設け、休暇取得に対する認識の共有化を図ること（例えば、全体ミーティングなどの場で、記念日休暇や部門単位休暇などを紹介すること）、年次有給休暇の計画的付与制度の導入による業務の見直し等、休暇を取得しやすい職場づくりを進めていくための支援も重要である。

最後に、新庄市、新庄商工会議所、最上労働基準協会はじめ、新庄・最上地域の多くの事業場関係者の方々にご協力いただき心より感謝申し上げます。

平成３０年３日
株式会社東北情報センター

Ⅱ．休暇取得促進策の検討・周知広報

１．連絡会議等の設置・運営

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

（１）連絡会議の設置

１）名称

平成 29 年度地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業（新庄市）にかかる連絡会議

２）委員構成

【委　員】

・新庄市商工観光課　課長　渡辺安志
・新庄商工会議所　事務局長　大場清文
・新庄観光協会　事務局長　大類好一
・一般社団法人最上労働基準協会　専務理事　芦野憲夫
・新庄中核工業団地立地企業協議会　会長　庄司正人
・山形県社会保険労務士会最北支部　支部長　坂川達志

【オブザーバー】

・厚生労働省労働基準局労働条件政策課働き方・休み方改善係長　栗栖崇
（平成 29 年 7 月より雇用環境・均等局職業生活両立課働き方・休み方改善係長）
・山形労働局雇用環境・均等室　監理官　小友有子
（山形労働局雇用環境改善・均等室指導官　升川禎子）
・新庄労働基準監督署　署長　松岡隆夫
・山形県最上総合支庁産業経済部地域産業経済課　産業振興専門員　大角一人

（２）連絡会議の開催と検討内容

１）第１回連絡会議

日　時：平成 29 年　6 月 14 日（水）13：30～14:30
場　所：最上広域交流センター「ゆめりあ」（新庄市多門町１番２号）
議　題：・事業の概要について
・休暇取得促進策の周知広報について
・事業場訪問（ヒアリング）について

議事概要は、以下のとおり。

＜第１回連絡会議の議事概要＞

１．開　会

２．あいさつ

厚生労働省挨拶

Ａオブザーバー：　本事業は、年次有給休暇の取得促進など、ワーク・ライフ・バランスの推進を目的としている。年次有給休暇の取得促進については、ワーク・ライフ・バランス憲章や明日の日本を支える観光ビジョンなどにおいて、取得率を現在 48.7%となっているが、この 2020 年までに 70%に向上させることを目標に掲げられている。合わせて年次有給休暇の取得促進というのは、現在、長時間労働の是正として、働き方改革という観点からも非常に重要なポイントで、一層の取組みが求められている。

厚生労働省では、年次有給休暇の取得促進のための取組みとして、地域における休暇取得促進の情勢を目的とした本事業、今年度は新庄市を含めて全国５地域で実施している。

また、本日チラシを配ったが、連続休暇を取得し易い夏季、年末年始、ゴールデンウィークに加え、10 月の年次有給休暇取得週間として広報を実施している。

また、こちらの資料ですが、働き方・休み方改善ポータルサイトは平成 27 年１月に開設したもので、このサイトで取組事例とか地域の取組みなども掲載している。今後、こちらの事業で作成する広報資料についても掲載していく予定としている。

本日配った１枚の新聞記事にもあるように、来年度から地域毎に学校の休暇の分散化を図り、新たな連休を作るキッズウィークを導入するという方向で進んでいる。本格実施は来年度からと聞いているが、周知等を今年度から行うことが予想されるので、こういった動きとも連携させていきたい。

本事業は、平成 27 年度・28 年度に引き続き３年目の実施となっている。委託事業としては今年度で３年目ということで最期ということになると思うが、昨年までの成果、課題などを踏まえ、本事業の休暇取得促進の醸成に繋がるような取組みとしたいと考えているので、協力をお願いしたい。

３．連絡会議設置について

（１）連絡会議設置要綱（案）

事務局：　【資料１説明】

質問なし。

（２）委員紹介

事務局：　【資料２説明】

質問なし。

４．議　題

（1）事業の概要について

事務局：　【資料３　説明】

質問なし。

（２）休暇取得促進策の周知広報について

事務局：　【資料４～８　説明】

Ｂオブザーバー：　【ゆう活　説明】

Ａ委員：　昨年、看板を工業団地の前に設置した、新庄まつりの写真付きで有休休暇の促進を謳ったが、新庄まつりが終わってからも、設置しているということで、一般市民から「新庄まつりは終わったんだよ」ということで、早く取り外した方が良いのではないかということがあった。この見た目から言うと、有給休暇を取得して新庄まつりに参加しましょうということをその方も把握したのかと想像したが、この看板のデザイン部分で、新庄まつりを大々的にというのはすごくうれしいことではあるが、11 月まで活用するということを考えると、花火の写真とか、舟下りの写真とか別の見せ方を考えても良いのではないか。

事務局：　メインとしては、新庄まつりになると思うが、そちらをメインにして、他も大きくして全体のバランスを取って１年通した形で作成したいと思う。

Ａ委員：　昨年、こちらのポスターのように新庄まつりを盛り上げようというような形で看板をデザインしたのか。それとも、こちらの方。

事務局：　新庄まつりという言葉を大きくタイトルには入れない。ただ、一応メインとなる新庄まつりの写真を掲載して、「イベントに出かけましょう」というように入れたが、やはり見た感じで、新庄まつりというイメージが強かったのか。ただ、この事業自体、新庄まつりがメインとなっているが、年間を通すと難しい感じはある。例えば、夏の時期に雪まつりの写真を載せても違和感があるし、そのような指摘や意見があった場合は、説明して頂ければ納得して頂けるのではないかと思う。今年は、もう少し新庄まつりの写真を小さくするという計画はしている。

Ａ委員：　ＰＲしたいというのは、私達も非常に難しいところがある。

事務局：　今年の看板は、新庄まつりの写真も他の行事の一部として写真の掲載を考えている。または、タイトルだけも考えられるが、少しさみしい感じがする。看板のデザインについては一任して欲しい。

Ｃ委員：　３年目となると、このポスターを見れば有給休暇の広告だと分かってきていると思う。今のＡ委員の話だと、新庄まつりだけで気の毒だというような感じであるが、今年はもうかなりの主張が出来るのではないか。

また、周知方法というところで、新聞折込で７月に 13,000 枚を新庄市内にということだが、10 月以降は新庄市全戸配布はないのか。

事務局：　７月だけになる。

Ｆ委員：　資料６のリーフレットの裏面の左上の昨年の取組状況のところで、平成 27 年度・28 年度のアンケート結果ということなのだが、全体のところを平成 28 年度にした

方が良いのではないか。

今年３年目なので、訪問先のお客様が昨年度と同じことを言って帰っていったよと。そこの会社は大きい会社なので、話を聞くのが従業員だった。しかし、これを変えるのは経営者なのではないかと。言われている内容は分かるがどのようにして変えるか分からないと経営者からも聞いた。このポスターを色々なところで見るようになったが、この活動自体は周知されているが、反面なかなか取組が変わっていないというところから、アプローチを変えていかないと難しいのではないか。例えば、計画的付与を入れてといっても、一般的な会社はカレンダー制で動いているので、その提出の時期に応じてその話をしないと。１年前に言われても忘れてしなうということもある。会社に理解を求めていけるような活動が出来ると良いのではないか。従業員は有休をとると頑張れるというのは当たり前のことで知っていることなので、このパンフレットを見るとどうしても、これは一般の従業員が見るケースが多いが、では、どうやったら取れるのということがなかなか解決できないのではないか。シンポジウムも総務担当者とかではなく、経営者向けの、他の団体と提携してこういうセミナーを開催した方がよいのではないか。

事務局：　具体的なところはこれから説明させて頂く。

事務局：　今、Ｆ委員が言ったのは、このリーフレットがどちらかと言えば経営者的なところにアプローチするものなので、従業員に配布するにはどうかという感じなのか。

Ｆ委員：　従業員は、有休を会社が取らせてくれれば自分から働きかけて有休を取りたい、勿論自分の意思で取ることだが、このように取り組むと言われれば良かったとなるが、なかなか会社の社長へのアプローチが、実際会えるケースもあるかと思うが、そうではないケースもあると聞くので。

Ｂ委員：　資料４の３の労働者、地域住民のところで新聞折込 13,000 となっているが、これは新聞各社なのか山形新聞だけなのか。

事務局：　各社。

Ｂ委員：　新聞を取っていない方も中にはいるのではないか。市の広報誌と一緒に全戸配布を考えて欲しい。回覧でも良いし、戸別に渡しても良い。

Ａ委員：　７月の市報だともう決まっているので、今から追加が出来るかはわからない。回覧であれば 1,300～1,500 の部数があれば回覧は出来る。全戸配布は期間的に難しい。回覧も時期的に難しいが、何とかなるかもしれないので確認する。

Ｄ委員：　周知の方法ですが、事業場労使団体の件で、昨年私が事業場に行った時、ポスターは結構目に付いた。ただ、事業場によっては少人数の事業場もあるわけで、３枚も送られてきたが張る所がないと。一つの案だが、50 人以上の事業場とか、30 人以上の事業場の方に枚数を多くして、名簿を渡す時に印を付けるので、大きい事業場には多く、小さい事業場には少なくというように区分けして欲しい。

事務局：　そのようにする。

Ｅ委員：　地元の経営者であれば、トップ・ダウンで出来るが、オーナーがいない場合だと周知が弱い感じがする。周知するには会合の持ち方、上層部の人間が集まれるような会議の持ち方をした方がより効果があり、周知の徹底になるのではないか。

Ｃオブザーバー：　新庄まつり以外にも、他の地域である程度大きくやっている行事もあるので、新庄まつりの他にも掲載して、通年で掲示しても違和感を感じないような形であれば良いのかと。これは３年目で、当初から新庄まつりを揚げての事業だとすれば、それを薄めてしまうのもどうかと思う。監督署なので、事業場を色々な形で回っているが、今人手不足ということで、なかなかどこも募集をかけても集まらない。仕事を回す時には残業をしてもらわなければならないということが実際あるところで、年休は実際に取って貰いたいが、簡単に取ってもらうと仕事が回りずらいと言うのが正直程度の差はあるがあるのではないかと。

しかし、年休はしっかり取って休んで、自分の仕事以外の部分に余裕をもって豊かな生活を送れるように地域を挙げてやっていくことが大切。やはりこの新庄市を盛り上げていくためには、必要だと熱く語って。その対象としては、地域の一般住民というよりは、やはり事業主を対象に取り組みを強く要請して行くということが効果的だと思う。

働きかけをしていく対象を広くということも大切だが、効果的にしっかりやっていくとなると事業主をターゲットにアピールしていくやり方が一番必要だと感じる。有休を取らせてもらえるなら取りたいというのが当たり前の話だが、会社の理解が無くて出来ないということが一般的に考えると出てくる話なので、環境を変えて行く、こういう形でやって行くのは事業主しか実行に移すという部分では難しい。その対象をどこに絞って働きかたけ行くのか、その絞込みはある程度しなければならないと感じた。

Ｄオブザーバー：　ポスターとリーフレットのターゲットが分からない。厚生労働省の事業名は「地域の特性を活かした休暇取得事業」ということで、地域の特性というのが新庄まつりなのか。そうすると屋台の写真ばかりでなく、例えば、父親と子どもが新庄まつりに来ている写真とか、何かこれだと観光パンフレットと変わりがないイメージだが、ポスター等については任せる。

今年初めてシンポジウムを開催するのであれば、ワーク・ライフ・バランスは昔から言われているが、最近はイクボスとかイクメンとか。イクボスは中山町では町長自らイクボス宣言、県の方でもイクボス宣言している。その辺は企業に行きわたっているのか。経営者が率先してそういう制度を従業員のために色々やっていくというようなトップ・ダウン方式のシンポジウムでも良いのではないか。

Ｅ委員：　企業の立場からの話だが、年次有給休暇の計画的付与制度の導入拡大が良く理解出来ていない。計画的な付与なので、年次有給休暇は年間のカレンダーで稼働日数を出しているので、それを出すのは３月から４月なので、それを出す前の時点で説明会があれば企業側でも計画的付与を理解して休暇を増やすことが出来る。計画的付与の理解によって、また違った意味で有給休暇の取得促進に繋がるのではないか。

Ｄオブザーバー：　どうしても安全管理とか、労務管理だと残業代の支払いや長時間労働にならないようにといった労基法の規制に関わる部分の話が中心になっており、年休の取得の部分についてはやや福利厚生的な傾向が強いので、話をしていないわけではないが、これに特化して話をしているかと言われればちょっと弱いと感じている。例えば、協会と相談しながら事業主の方に年休の部分については知ってもらわないと、人事労務担当が良く分かっても、やるかやらないかは事業主の判断、決断出来ない部分なので、経営者の方を対象に力点をおいたセミナーや説明会を出来ないか検討する。それが、こういった事業

を一番進めやすくし、効果的になるのではないかと話を聞いていて思った。
事務局：　ポスター、リーフレットのデザイン的な部分については。
事務局：　意見はわかるが、なかなかそれに見合った写真がない。顔を掲載すれば許可が必要だ。モデルを使って撮影して作成するのであれば良いのだが。やはり、個人が識別出来ないような写真などに限定される。１年目、２年目と新庄まつりをメインとして写真を使用してきたので、このようなデザインのポスターを見ると理解して頂いているような感じもあるため、あまり奇抜なデザインにしなかったという意図的な部分もある。今年度もこのポスターを使用させて頂きたい。また、今から作成し直すと現実的に間に合わないこともある。
Ｄオブザーバー：　他の地域はどのようなことをやっているのか。
Ａオブザーバー：　他の地域も同じような取組みをしている。シンポジウムに関しては今年度からなるが、昨年度からやっている静岡市は昨年度からシンポジウムも実施している。ここの大きな５つの取組みを他の地域もやっている。
Ｄオブザーバー：　他の地域も祭りとか、イベントに合わせてやっているのか。
Ａオブザーバー：　祭りだけではないが、今やっているのは、旭川市、熊谷市、静岡市、大分市だが、熊谷市にはうちわ祭りがありそれをメインとした形。大分市は七夕祭りとか色々あるが、一つのイベントだけでなく複数のイベントで単独ではない。静岡市は 11 月に大道芸ワールドカップという大きなイベントがあるが、後期はそれで、夏に関しては大きなイベントがないので、８月は全体的に盛り上げようという形。旭川市は今年度からで８月は旭川夏祭りなどがありそれをメインとして、冬は旭川市は冬休みが長いので、その冬休みに合わせた形で出来ないかと進めているところだ。

（３）事業場訪問（ヒアリング）について
事務局：　【資料９　説明】

Ｆ委員：　昨年も 50 事業所に訪問した記憶があるが、今回 25 事業場を新規訪問ということだが、継続するのは何か意図があるのか。
事務局：　昨年からの変更点の確認や事業の効果を確認するということがある。

５．その他
次回の連絡会議について、８月上旬を予定。
日程については後日調整。

２）第２回連絡会議

日　時：平成 29 年８月９日（水）13：30～14:30

場　所：最上広域交流センター「ゆめりあ」（新庄市多門町１番２号）

議　題：・前期の周知広報状況の報告、事業所訪問の中間報告

・休暇取得促進策の周知広報（後期）について

・シンポジウムについて

・アンケート調査について

議事概要は、以下のとおり。

＜第２回連絡会議の議事概要＞

１．開　会

２．議　事

（１）前期の周知広報状況の報告、事業所訪問の中間報告

事務局：　【資料２～３　説明】

Ｂ委員：　リーフレットとポスターを発送した事業場から、自分のところはサービス業なので、新庄まつりやいろいろなイベントの時に従業員を休ませるということはできない。サービス業にこのような事業のリーフレット等を送ってくるのはおかしいという電話を貰った。従業員は沢山いるので、全員一緒にということではなく、シフトを組んで休める状況を作っていただきたいということで送ったという説明をしたが、理解して頂けなかった。自分の所だけではなくて、他からもそういう声が挙がっているとのこと。今回の事業は３年の事業で、今年は最終年だということも伝えたが、新庄まつりはとても忙しく、そういう状況は作れないとのことで、今後まつりに限らず、色んなイベント、連休等に休暇促進の理解を少しでも理解して頂き活用して欲しいとは伝えたが、返答は頂けなかった。

事務局：　サービス業の事業場の方から、こういうものを送り付けて来てどういうことかということだと思うが、２年間の中で他にもあったか。

Ｂ委員：　はじめてだ。たぶん、３年間同じく送っていると思うが、社長が変わったという事だと思う。

事務局：　難しいですが、少しでも休んで頂きたいということで、周知活動をしているので、Ｂ委員に言って頂いたように、新庄まつりに限らず色々なイベント等で休んで頂ければと思う。活動的にはこのままで良いと思う。

Ｄ委員：　街を歩いていて、ポスターを板に張り付けているところを見つけたが、これは今回の周知活動とは関係ないのか。

事務局：　周知活動ではそのようなことはしていない。外に掲示しているのは看板だけ。

（２）休暇取得促進策の周知広報（後期）について

事務局：　【資料４　説明】

質問なし。

事務局：　今回工夫した点は。

事務局：　画像は雪まつりをメインとし、新庄・最上郡の各主だった画像を盛り込んだ。因みに、キャッチフレーズ「年次有給休暇」を目立つように色を変えた。
事務局：　先程、Ｂ委員から話があった事業場に対しても、また送るのか。
事務局：　その事業場が分かるのであれば送らない方が良い。まだ理解を頂いていないようだから。
Ｂ委員：　訪問対象事業場もまだ回答が来ていないようだ。27・28 年度は訪問しているようだが、29 年度はまだ訪問していないので除いた方が良いと思う。
事務局：　アンケートも出さないのか。
Ｂ委員：　アンケートは別だと思う。リーフレットやポスターを送るのは今回は止めた方が良いと思う。
Ｄ委員：　事業場は理解していると思うが。
Ｂ委員：　社長本人から電話を頂いた。
事務局：　その事業場は外した形で。
Ｂ委員：　計画的付与という形で、アンケートは良いと思う。今後、どのような取り組みをしていくかなど回答して頂ければ良いと思う。
Ａオブザーバー：　他の地域でもサービス業はイベントに合わせた休暇はなかなか取れないとかそういう声は事業場訪問をした時にあったという話は聞く。ポスターを送るのを止めてくれとかそこまではない。
Ｆ委員：　３年前と比べると、お客様も結構これについての周知は高くて、昔からずっと「有給の取得率を挙げましょう。」という動きの中では、相当インパクトというか周知は良くなっていると思う。ただ、イベントで有休を取れる、取れないは業種によって、正直あまり有給取得できないと個人的にも思う。新庄まつりの期間だと休めない、やはり介護施設も看護師の有資格者が１人しか配置されていない事業場では、事業場自体がストップするか、もしくは派遣会社の派遣を頼むしかないケースがある。有給休暇の取得率を上げるということは、当然大事なことだと思う。一定の成果はあると思うが、なかなかサービス業等に理解して頂くこと自体が難しい。また、新庄まつりやイベント以外で取って頂くようにと言うしかない。
Ｂ委員：　電話でもそう言った。
事務局：　そうすると、タイトル的に「地域のイベントに」というのはまずいのか。
Ｂ委員：　新庄まつりがメインとなっているところを指摘された。新庄まつりの時は自分の事業場はおもてなしを全面に出さなければならない商売なので。しかし、少しずつでも理解して頂ければと思う。
Ａ委員：　まずこの背景として使われている新庄雪まつりの写真だが、新庄市から提供させてもらったが、他の写真は人の顔が写っているものが多く、なかなか選別作業が難しかった。もう少し魅力的な写真を提供したかったが、なかなかなく、これでご理解頂ければ。
　質問ですが、他の町村のイベントや観光スポットの写真は、他の町村に承諾を取ったのか。
事務局：　事務局から直接取ってはいないが、最上総合支庁から取ってもらっている。
Ｄオブザーバー：　町村の許可を得て使用しているので大丈夫だ。

（３）シンポジウムについて

事務局：　【資料５　説明】

Ｄ委員：　会場の件だが、市民プラザの小ホールで 100 名入るのか。

事務局：　定員 130 名になっている。

Ｄ委員：　駐車場の手配はどのように考えているのか。

事務局：　只今検討中。

事務局：　まだお願いはしていないが、文化会館の方に話をしようと思っている。関係者は別の場所に止めるようにする。

Ｂ委員：　事例紹介の事業場はまだ確約はとれていないのか。

事務局：　依頼はしているが、検討中との返答を貰っているので、確約はしていない。

Ｂ委員：　もしだめな場合の代替えの事業場の候補はどうするのか。

事務局：　昨年度訪問した事業場の中で、有休取得率が高い事業場に順次依頼いたいと思っている。

Ｂオブザーバー：　働き方改革のところの説明は、どちらがするのか。

Ａオブザーバー：　私がする。確定はしていないが。

（４）アンケート調査について

事務局：　【資料６　説明】

Ｅ委員：　半日休暇というのは、時間休暇にあてはめてよいのか。

事務局：　時間単位と半日休暇は異なる。半日となると時間単位ではないので、導入していないこととなる。

Ｅ委員：　年間の休日というのは、どの範囲を言っているのか。例えば、日曜、祭日、会社の休み等、基本的には週 40 時間ベースとしてそれに伴った休日の設定をしているので、その日にちを書けば良いのか。

事務局：　会社によって年間カレンダーを作っていれば一番分かりやすいと思うが、日曜、祝日、会社の休みが一般的には 100 日から 120 日になると思う。そういう形で回答を頂ければ良いと思う。

事務局：　従業員アンケート票２頁、問 10 は「子どもがいる方にお聞きします。」ということでいきなり聞いているが、前回は前に家族構成を聞いていたが、あまり家族構成を聞いても意味がないということがあり、子どもがいるかいないか的なところで判断するため、問 10 はいきなり子どもがいる方のみということで聞いている。この問は小さい子どもから成人している子どもまで選択肢にあるので、回答者に子どもがいれば回答して頂く。

Ｆ委員：　従業員アンケート票の１頁問４、「６．会社カレンダー」と「７．変形労働時間制」というのは一般的に結構かぶると思うが。

Ｃオブザーバー：　年間カレンダーは１年平均で、月次単位でしているところもある。年間休日数というのであれば、会社カレンダー、年間カレンダーだけで良いと思う。

事務局：　前回のアンケート時、その他のところに、「会社カレンダー」や「変型労働時間制」と記入しているところが多く、一緒に記入されていることはなかった。

Ｃオブザーバー：　１か月毎に組んでいる事業場が変形でやっていると書いてきているのだと思う。

事務局：　「会社カレンダー」だけの形にする。
Ｃオブザーバー：　ここに「年間休日日数についてお伺いします。」と書いてあるので、変型制を組んで年間カレンダーでやっているところについては、年間カレンダーというのがあれば良いと思う。
Ｆ委員：　問 23 は有休の取得率をカウントしたいのだと思うが、勤務日数によって有給付与日数が違うので、例えば入社して半年の人に 10 日付与して、10 日使った場合、完全取得と書くのか､10 日と書くのか。分母が違うので難しいのではないか。事業場の方は総付与日数分の取得日数になっているので良いと思うが。
　単純に分数を記入して頂いた方が良いのではないか。ただ、難しいかもしれないが。または、パーセントにするとか。
事務局：　過去２年間同じ設問なので、今回だけ変えると経年変化が分からなくなるので、どうすれば良いか。
Ａ委員：　提案だが、設問に１行付けることになるが、完全取得した方は２回付けるのはどうか。
Ｆ委員：　完全取得だけでなくてもあると思う。例えば､10 日付与されている人が５日取得したら２番に丸を付ける｡でも 20 日ある人が５日取得した場合でも２番に丸を付けるので、率、分母が違うので完全取得の問題だけではない。ただ、経年のデータとして取るのであれば、あまり考えないで、これで行くということも出来る。
事務局：　付与日数を聞くというのはどうか。只、付与日数を把握しているかというとどうか。
Ｃオブザーバー：　付与日数を本人が把握していないというのはまずいことだが。
事務局：　この設問はこのままにして、付与日数を聞くということにしてはどうか。
事務局：　検討する。自分なりの取得率ということでも良いかもしれない。
Ｄオブザーバー：　アンケート結果はどういう形で公表されているのか。
事務局：　アンケート結果については、次の年事業場に訪問する際に結果の概要を持って行っている。また、働き方・休み方改善ポータルサイトにも報告書という形で載っている。只、アンケートをとった方全員に知らせてはいない。
Ｄオブザーバー：　アンケートは取るばかりで、事業場も大変だと思う。今回のアンケート依頼に前年度の結果などを入れた方が良いのではないか。６の２で新庄が８割で事業場割合からみて新庄に集中しているが、残りの２割等はポスターの配布先などをみると新庄市中心で、広報の周知に差があり、町村の事業場はこの制度をどの程度知っているのか。
事務局：　アンケートの結果については、検討が必要だとは思うが、別紙として入れるとすれば従業員の分も入れなくてはならない。
事務局：　それを入れると、アンケートを書く前に先入観にならないか。
事務局：　ポータルサイトのアドレスを掲載して、案内的な形ではどうか。
Ａオブザーバー：　ポータルサイトに昨年度の事業報告書は掲載しているが、調査結果全てが載っていて、重いデータになる。提言リーフレットは送っていないのか。
事務局：　各事業場に送っている。
Ａオブザーバー：　提言リーフレットには主な結果は載っているのでそれで良いのではないか。

事務局：　再度検討が必要だと思うが、只、提言リーフレットにはアンケート結果の集約を掲載しており、アンケートに協力を頂いた事業場には送っている。
Ｄオブザーバー：　町村部はどうか。新庄市の方はこの事業のことを目にする機会が多いが、町村部はどうなのか。
事務局：　この事業自体、新庄市を中心に行っているので、まずは新庄市を 80%、残りを事業場数の割合で各市町村に割り振っている。全体的には町村の割合は少なくなっている。
Ｄオブザーバー：　周知もしていない事業場にアンケート調査だけするのはどうかと。
事務局：　アンケートを送っている事業場には、ポスターとリーフレットを送付している。アンケートだけということはない。

３．その他
事務局：　次回の第３回連絡会議については、来年１月下旬を予定。
日程については後日調整。

３）第３回連絡会議

日　時：平成 30 年２月 13 日（火）13：30～14:30

場　所：最上広域交流センター「ゆめりあ」（新庄市多門町１番２号）

議　題：・シンポジウムの結果について
・事業場訪問の結果について
・アンケート調査結果について
・今後の休暇取得促進策の方向性（案）について
・提言リーフレット（案）について

議事概要は、以下のとおり。

＜第３回連絡会議の議事概要＞

１．開　会

２．議事

（1）シンポジウムの結果について

事務局：　【資料２　資料２－１　説明】

質問・意見なし。

（2）事業場訪問の結果について

事務局：　【資料３　説明】

質問・意見なし。

（3）アンケート調査結果について

事務局：　【資料４　説明】

質問・意見なし。

（４）今後の休暇取得促進策の方向性（案）について

事務局：　【資料５　説明】

Ａオブザーバー：　【キッズウィーク　説明】

Ｄ委員：　データの結果は、思っている数字になっている。キッズウィークについて、これはあくまでも学校が主体となって、産業界が動くという形を考えているのか。例えば、休みを文科省や市町村で指定し、産業界側はそれに合わせて休暇を促進していくという感じなのか。

Ａオブザーバー：　そこは連携してというイメージだが、学校の休みを決めるのは市区町村単位の教育委員会なので、そこで決めて、それに合わせて産業界も休みを取るということで、連携していくイメージになる。

Ｄ委員：　産業界が先行してしまうと、おかしくなるのではないかと危惧した。

Ｅ委員：　新庄まつりについて、新庄在住の人は有休を取得して休んでいるのだが、８月はお盆休みもあり稼働日数が 20 日を割ることもある。新庄市在住の従業員は新庄まつり

が休みになってもよいが、他市町村の従業員は８月 25 日が休みであれば良いという声もあるので、25 日以外も休みにするのはどうかと思う。それなら自分の都合で休みを取る方が良いという意見が多い。それを踏まえて、新庄まつりの休暇については、会社としては、要望があれば進めるが、なければそこまで強制する必要なはいと感じる。

Ｆ委員：　来年もこの事業が続く可能性はあるのか。

Ａオブザーバー：　３年一区切りとなるので、今年度が最終となる。

Ｆ委員：　ある事業場から、訪問には社労士が来ると聞いていたが、元社労士の人が来たので、もし最初に社労士が訪問すると言っていたのに、元社労士が訪問したとなると社労士会でも考えないといけないという話があった。社労士会でも、探さなければならないという話になった。どういう形で訪問先に言っていたかは不明だが、こういう方が社労士でいるかという問い合わせがあった。社労士という前提ではなくて、労務従事者みたいな感じで周知してもらえば社労士会としては良かった。

事務局：　今回は社労士が訪問するとは言っていない。長年労務関係をしてきた方ということだった。去年、一昨年は社労士としていた。

事務局：　なかなか社労士の方がいなかったので、元社労士という方をお願いした経緯がある。誤解を受けたのであれば申し訳ない。

Ｆ委員：　知名度が上がっているので良いと思う。

Ａ委員：　今後の方向性（案）とあるが、これは具体的に来年度、どのようにするのか。何のための策定なのか。

事務局：　次年度においては、特に働きかけはない。後は、厚労省の意向に沿う。

Ａオブザーバー：　この事業については、３年で一区切りなので今回で終了となる。これを踏まえて、新庄・最上地域で休暇取得の取組みを進めて頂きたい。

Ａ委員：　来年度継続できないのは非常に残念だ。ポスター等の掲示やＳＮＳなどでも目にすることがあり、実際の数値的にも上がってきているので、この３年間でここまできたので、来年度以降終わってしまうのは残念だ。もし、可能であれば事業場の機運づくりをしていくことが大事ではないか。他の事業場のことを知れば変わってくるのではないか。

事務局：　提言リーフレットにその内容を盛り込んで周知することができるので検討する。

Ｃ委員：　この３年間で、ある程度の認知度がでてきたという感じがする。先程、Ｅ委員から話があったが、企業でも、新庄から来ている従業員、他市町村から来ている従業員で休みの感覚が異なるということと、新庄市から他市町村へ行って働いている方については、なかなか新庄まつりの時に休めないということがある。この取組は新庄市に限定していることだと思うが、新庄市以外の他市町村にも広がっていけば良いと思っていた。国の方にもお願いしたい。

Ｃオブザーバー：　このアンケートの結果について、労使ともにこれほど詳細に取ったアンケートはない。休暇の意識の捉え方や本音の部分のアンケートはないので、非常に貴重なデータと思う。３年間で事業は終わってしまうが、ここで出た結果を提言という形でまとめると思うが、労働基準監督署では、事業場に行って出来るだけ年休については取得する方向で検討して欲しいと指導していく中で使用出来れば無駄にならず、３年間の取組が生きてくるのではないか。労使で認識の違いがあるところなど生の意見が反映されていると思うので、本当に貴重なデータになっている。

今回のこの事業の取組については、新庄まつりを発端として、その背景には、出来るだけ年休取得率を上げて、ワーク・ライフ・バランスの観点から言えば、効率よく働いて、従業員は休暇を取得したい時に取得し、心身の健康につなげていきましょうという主旨だと思うので、一つのきっかけになると。３年間で終わってしまうのは本当に勿体ないが、その財産を活かしていければ良い、また、そう出来るように労働基準監督署としても指導の中で出して行きたいと思う。

Ｅ委員：　事業場としては、これから計画的付与制度を導入するにあたり、出来れば制度説明を事業場に対して周知して貰えればもっと有給休暇の取得率も上がると思うのでお願いしたい。事業場としては、休日を増やすということは難しいので、休日日数を増やすのではなく、計画的付与制度で会社の休日の中に取り入れて、取得率を高めて行きたい。説明会など開催して貰えれば事業場としても制度の導入を考えたい。

（５）提言リーフレット（案）について

事務局：　【資料６・７　説明】

Ｃオブザーバー：　高齢者が見るには、文字が小さい部分もあるが、必要な情報はこれくらい入っていないと方向性として意味がないし、アンケートの具体的なデータや項目はこれくらいないとだめだと思う。非常に良くまとめられている。

３．その他

Ａオブザーバー：　本事業は、３年で一区切りということで今回が最後になる。これまでの事業実施についてご協力いただき、感謝申し上げる。本日議論いただいた提言リーフレットや最終の報告書は、「働き方・休み方改善ポータルサイト」に掲載する予定。

本事業に関しては、アンケート結果にも出ているように、一定の効果が表れてきていると考えている。今後も、働き方・休み方の取組も厚生労働省、山形労働局、新庄労働基準監督署と共に進めて行くこととしているので、引き続きご協力お願いしたい。

事務局：　今年度３回にわたり開催した連絡会議も今回で最後になる。これまでいろいろなご意見を頂き、それを踏まえ本事業の報告書の取りまとめを進めて行くこととする。

（３）新庄市との連携強化

新庄市との連携強化のため、平成 29 年５月から平成 30 年２月にかけ、月 1 回の定例会議を開催し、状況報告、新庄市への依頼事項等を確認した。

主な議事内容は以下の通り。

年月	内　　容
平成 29 年 5 月	・平成 29 年度事業概要の説明 ・ポスター、リーフレットの小・中学校への配布方法の確認 ・広報しんじょうへの記事掲載依頼（前期、後期） ・看板広告の掲載内容の確認
平成 29 年 6 月	・第 1 回連絡会議資料の説明 ・小・中学校の児童・生徒数の確認依頼 ・新庄市内用リーフレット回覧方法の確認 ・広報しんじょうへの記事掲載依頼（7 月号） ・冬用ポスターの写真提供依頼 ・医療・福祉業界団体等訪問における事業場情報提供依頼
平成 29 年 7 月	・看板広告の掲載内容の確認 ・医療・福祉業界団体等訪問における事業場情報受領 ・冬用ポスターの写真受領 ・休暇取得促進策の周知広報予定の報告 ①新庄駅ポスター掲示（7/2～8/26） ②看板の設置（7/24～12/初旬） ③新庄市公共施設ポスター配布（7/14） ④山形新聞折り込み（7/24） ⑤郵便局（7/3～8/27） ⑥新庄市バナー広告（7/1～8/31） ⑦ゆめりあビジョン（7/1～8/26）
平成 29 年 8 月	・第２回連絡会議資料の説明 ・事業場訪問状況報告 ・医療・福祉事業場訪問状況報告 ・休暇取得促進策の周知広報予定の報告 ①新庄市バナー広告掲載（9/1～12/31） ②ゆめりあビジョン（9/1～12/31）
平成 29 年 9 月	・事業場訪問状況報告 ・休暇取得促進策の周知広報予定の報告 ①新庄駅ポスター掲示（10/6～12/31） ②新庄市公共施設ポスター配布（10/17） ③郵便局（10/23～12/31）
平成 29 年 10 月	・休暇取得促進策の周知広報状況報告
平成 29 年 11 月	・12 月号広報しんじょうへの記事掲載依頼 ・アンケート実施予定の報告 ・事業場訪問実施状況の報告
平成 29 年 12 月	・アンケート実施状況の報告 ・看板広告撤去報告
平成 30 年 1 月	・シンポジウム結果報告 ・シンポジウムアンケート結果報告
平成 30 年 2 月	・第３回連絡会議資料の説明

２．休暇取得促進策の周知広報

連絡会議で決定した休暇取得促進策の内容をわかりやすく紹介した広報媒体（リーフレット、ポスター）を作成し、夏及び秋冬のイベントに合わせた休暇取得の働きかけを年２回（１回目：平成 29 年７～８月・２回目：9～12 月）に分けて行った。

（１）事業場への周知広報

新庄商工会議所、最上労働基準協会を通じて、リーフレット、ポスターの配布を行った。

（２）労働者、住民への周知広報

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

（３）児童・生徒・園児の保護者への周知

保育所、幼稚園及び学校を通じて、リーフレット、ポスターの配布を行った。

【休暇取得促進策の周知方法】

広報媒体	対象者	周知時期・期間
ポスター（Ｂ２版）配布	事業場、労使団体	①7 月 20 日～7 月 25 日 ②10 月 6 日～10 月 12 日
ポスター（Ｂ２版）配布	児童・生徒・園児の保護者	①7 月 14 日～7 月 20 日
リーフレット（Ａ４版）配布	〃	①7 月 14 日～7 月 20 日
リーフレット（Ａ４版） 新聞折込み（＊1）	労働者、住民	7 月 24 日
新庄市ホームページ バナー広告	〃	①7 月 1 日～8 月 31 日 ②9 月 1 日～12 月 31 日
ゆめりあビジョン（＊2）	〃	①7 月 1 日～8 月 26 日 ②9 月 1 日～12 月 31 日
看板広告	〃	7 月 24 日～12 月 5 日
新庄市市報	〃	①おしらせ版 7. 24 ②広報しんじょう 12 月号
新庄駅 ポスター（Ｂ１版）	〃	①7 月 2 日～8 月 26 日 ②10 月 6 日～12 月 31 日
郵便局 ポスター（Ｂ２版） リーフレット（Ａ４版）設置	〃	7 月 3 日～8 月 27 日 10 月 23 日～12 月 31 日

（＊1）：山形新聞、読売新聞、朝日新聞、毎日新聞、河北新報及び日本経済新聞

（＊2）：ＪＲ新庄駅併設の最上広域交流センター（ゆめりあ）内の情報案内センター壁面に

設置されている広告放映設備で、46インチ相当のモニター９台で構成された138インチ相当の大型マルチビジョンである。

【ポスター・リーフレットの配布数】

NO.	配布先	前期		後期	
		ポスター	リーフレット	ポスター	リーフレット
1	事業主団体企業等	1,154	6,250	1,144	
2	新庄市役所	5	20	5	
3	新庄市（全戸回覧）		1,550		
4	山形労働局	5	20	5	
5	労働基準監督署	5	20	5	
6	山形県最上総合支庁	5	20	5	
7	保育・教育施設、小中学校	39	4,467		
8	公共施設（13施設）	13	360	13	
9	新聞折込（市内）		12,850		
10	公共交通機関（JR新庄駅）	1		1	
11	郵便局本局	1	100	1	100
12	コンビニエンスストア（市内）	18		18	
	計	1,246	25,657	1,197	100

（資料７　ポスター　参照（P150））
（資料８　リーフレット　参照（P152））
（資料９　新庄市ホームページバナー広告　参照（P154））
（資料10　ゆめりあビジョン映像　参照（P158））
（資料11　看板広告　参照（P164））
（資料12　新聞取材　参照（P171））
（資料13　新庄市広報　参照（P174））

【 前期 ： 新庄駅ポスター掲示】

【 後期 ： 新庄駅ポスター掲示】

【 前期 ： 新庄郵便局ポスター・リーフレット掲示】

【 後期 ： 新庄郵便局ポスター・リーフレット掲示】

Ⅲ．対象地域内の事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけ

対象地域内（新庄市）の事業場における休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけを目的として、７月下旬から１１月初旬にかけて、労働・労務管理の経験者と同行訪問を実施した。労働者が休暇を取得しやすい環境を整備するため、年次有給休暇の計画的付与制度の導入拡大や、休暇取得奨励日の設定、休暇を取得しやすい環境整備などについて、情報提供を行うとともに、すでに取り組まれている休暇取得促進の内容、課題等の情報収集を行った。

１．訪問時説明内容

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

２．面談者

・各事業場の事業主もしくは人事労務責任者　等

３．訪問事業場

・新庄市内の５０事業場を訪問。（うち 23 事業場は新規訪問）

業種	事業場数	（うち新規）
医療，福祉	１７	１５
製造業	１３	０
サービス業	５	１
卸売・小売業	５	３
建設業	４	０
金融・保険業	３	２
運輸業	１	１
宿泊業、飲食サービス業	１	１
複合サービス事業	１	０
合計	５０	２３

４．訪問結果

・対象期間（８月 24 日～26 日）等においては、すでに休業としている事業場（18）や年次有給休暇取得希望者に可能な範囲で休暇を付与する事業場（29）が多かった。
・地域のイベント等に合わせた年次有給休暇取得促進の取組においては、各地区の催事にあ

わせ、年次有給休暇取得希望者に可能な範囲で休暇を付与する(28)や全従業員に年次有給休暇の取得を奨励する(14)が多い。

・計画的制度付与制度の導入については、既に導入している事業場（10）があったが、導入していないが検討することができるとする事業場（33）も非常に多かった。一方で、人員確保を理由に難しいという事業場（7）も見受けられた。

・「時間単位」の年次有給休暇の導入している事業場（20）（うち、1 時間単位の事業場（12））が多くみられた。

・記念日（誕生日、創立記念日、リフレッシュ休暇）の年次有給休暇取得の取組を行う事業場（5）もみられた。

・年次有給休暇の取得の課題と取得に向けた取組みでは、代替要員用として、一人がどんな業務でもやり遂げられるような人員の配置に取り組んでいる、または取り組む予定とする事業場（4）がみられた。

・説明用パンフレットを活用しながら、有給休暇取得促進に向けた職場の環境づくり等について働きかけを行った。

・平成 27～29 年度の訪問結果と比較すると、「時間単位」の年次有給休暇を導入している企業がやや多くなったが、計画的制度付与制度の導入や記念日（誕生日、創立記念日、リフレッシュ休暇等）の年次有給休暇取得の取組を行う事業場に大きな変動はなかった。

年次有給休暇制度等の状況	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
計画的制度付与制度	１０	１２	１１
時間単位の付与制度	１３	１７	２０
記念日休暇等の設置	9	8	5

【参考　平成 28 年度の訪問結果】

・計画的制度付与制度の導入については、既に導入している事業場（12）がある一方で、人員確保や納期等を理由に難しいという事業場（35）が多かった。なお、導入していないが検討することができるとする事業場（3）も見受けられた。

・「時間単位」の年次有給休暇の導入している事業場（17）（うち、１時間単位の事業場（8）、２時間単位の事業場(6)）が多かった。

・記念日（誕生日、創立記念日、リフレッシュ休暇）の年次有給休暇取得の取組を行う事業場（8）もみられた。

【参考　平成 27 年度の訪問結果】

・計画的制度付与制度の導入については、既に導入している事業場（10）がある一方で、人員確保や納期等を理由に難しいという事業場（37）が多かった。なお、導入していないが検討することができるとする事業場（3）も見受けられた。

・「時間単位」の年次有給休暇の導入している事業場（13）（うち、1 時間単位の事業場（9）、2 時間単位の事業場(2)）が多かった。

・記念日（誕生日、創立記念日、リフレッシュ休暇）の年次有給休暇取得の取組を行う事業場（9）もみられた。

そのほか、ヒアリング要旨は、以下のとおり。

◇すでに取り組んでいる計画的付与制度導入の具体例

内容	業種
年間４日を計画的に付与している。	製造業
お盆休み、地域の休み、会社の夏季休暇に追加で充てる	製造業
年末年始休暇に導入している。	製造業
夏休み４日、冬休み２日を付与している。	金融・保険業

◇計画的付与制度導入に向けての課題等

内容	業種
人員不足のため、難しい。	医療，福祉
専門職なので代わりの人に頼めない。	サービス業
交代勤務、シフト制のため難しい。	医療，福祉
業務多忙のため、導入できない。	医療，福祉

◇記念日（誕生日や結婚記念日等）」の年次有給休暇の具体例

内容	業種
勤続年数に応じたリフレッシュ休暇	製造業 医療，福祉
創立記念日休暇	製造業
誕生日休暇	医療，福祉

◇年次有給休暇の取得の課題と取得に向けた取組例

内容	業種
労使会議を月一回開催し、年休の取得も含め現場の問題点を共有していく。	製造業
一人で複数工程が遂行できるようにし、急な休みの人の代替要員の確保を図る。	製造業、建設業 サービス業
３年間の行動計画を作成し、年次有給休暇の取得促進（年７日以上）と育児との両立をはかるため、未就学児のバースディ休暇を１日設定している。	医療，福祉
今後ますます増えてくる介護される高齢者に対応するためには、年休取得と給与のアップ問題は重要である。	医療，福祉
新人教育を重視し、離職を避ける。	医療，福祉
ＯＢを再採用し、人員を確保する。	運輸業

５．医療・福祉業界団体等との連携

平成 28 年度の提言を踏まえた対応として、患者や利用者などへの対応が日常的に求められる医療・福祉事業への働きかけをおこなうため、医療・福祉業界団体等を訪問し、連携強化を図った。

（１）訪問時説明内容

・本事業の概要説明

・ポスター・リーフレットによる周知依頼

（２）面談者

・各事業場の事業主もしくは人事労務責任者　等

（３）訪問事業場

・新庄市内の４１事業場を訪問

業種	事業場数	備考
医療関係団体	１	医師会
福祉関係事業場	４０	

Ⅳ．ワーク・ライフ・バランス シンポジウムの実施について

１．実施概要

（１）目　　的 ：ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、休暇取得促進に向けた取組の定着を図るため、周知啓発を行うためのシンポジウムを新庄市及び新庄商工会議所との共催により実施した。

（２）開催日時 ： 平成29年11月２日 13：30 開始

（３）会　　場 ： 新庄市民プラザ　３階　小ホール

（４）対 象 者 ： 新庄・最上地域の事業場の事業主、人事労務担当者、従業員等

（５）内　　容 ： ①基調講演

講　師　小笠原浩一先生（東北福祉大学大学院総合福祉学研究科）

テーマ　「地域におけるワーク・ライフ・バランス推進のあり方」

【要旨】
・ワーク・ライフ・バランス：課題性の推移
・ＷＬＢの一般的な取組みと業績への影響
・ＷＬＢの組織改善および従業員に及ぼす影響
・人的資源管理戦略としてのＷＬＢ
・ＷＬＢは地域人材確保への貢献
・生活からＷＬＢを観ると
・サービス・マネジメントの視点からのＷＬＢを考える
・サービス・プロフィット・チェーン
・従業員サービスが重要
・管理職の役割
・組織、管理、自己決定とＷＬＢ
・こころの慢性疲労
・「癒しのある職場」づくり
・「働き方」改革が戦略的に重要になっている
・「働き方」の多様化で労務管理が複雑になっている
・キャリア形成の阻害要因
・管理職・職員の意識改革
・人材マネジメント環境の改善による好循環等

②事例紹介

紹介者　奥山博美氏（山形航空電子株式会社　総務部課長）

テーマ　働き続けられる魅力ある企業をめざして～取り組みのご紹介～

【要旨】
・ＹＴＷＬ検討委員会の開催
・介護休職制度の取扱い
・育児アシスト制度
・ＷＬＢに関する表彰・認定
・各種休暇制度（有償休暇）
・育児休職制度の取扱い
・ＷＬＢに関する社内の状況
・その他（取組み・補助金制度・人材育成制度）等

③行政説明

「勤務間インターバル制度について」

（６）周知方法 ： 周知用リーフレットを新庄・最上地域の事業場へ送付（2,400部）

（７）アンケートの実施：シンポジウムの参加者へのアンケートの実施

【シンポジウムリーフレット】

平成29年度 厚生労働省委託事業

地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業(新庄市)

ワーク・ライフ・バランス シンポジウムのご案内

働きやすい環境づくりのためには、地域における特性に着目し、地域のイベントなどに合わせて休暇取得促進や所定外労働の削減を図るなど、地域が一体となって、働き方・休み方の見直しに向けて取り組むことも重要です。

本セミナーでは、学識経験者による基調講演、先進的な取組事例の発表・紹介を通じて、ワーク・ライフ・バランスを推進するために参考となる情報を提供いたします。

事業主、人事労務ご担当者、従業員など、地域での取組にご関心のある方を幅広く対象としています。

皆様のご参加をお待ちしています。

シンポジウム概要

日時　平成29年 **11月2日(木)**
13:00開場、13:30開演予定

会場　**新庄市民プラザ　3階　小ホール**
山形県新庄市大手町1番60号　TEL：0233-22-4200

対象　**事業主、人事労務担当者、従業員等**

参加無料
定員100名

プログラム

時　間	プログラム
13：30～13：35	◇開会あいさつ
13：35～14：35	◇基調講演 「地域におけるワーク・ライフ・バランス推進のあり ※地域でワーク・ライフ・バランスの推進に取り組 ※年次有給休暇取得の意義と必要性、企業のメリッ 講演者：東北福祉大学大学院総合福祉学研究科　小
14：35～14：45	休憩
14：45～15：10	◇事例紹介 山形航空電子株式会社　総務部課長　奥山博美 様
15：10～15：30	◇行政説明　「勤務間インターバル制度について」
15：30～15：35	◇閉会あいさつ

厚生労働省　山形労働局　新庄労働基準監督署／新庄市／

問い合わせ先　【厚生労働省委託事業実施機関】株式会社東北情報センター(山形県
担当：佐藤、近藤　TEL：0233-29-2411　FAX：0233-29-2488

会場地図と連絡先

会場：新庄市民プラザ
3階 小ホール
住所：〒996-0084
山形県新庄市大手町1番60号
TEL：0233-22-4200
※山形新幹線 JR新庄駅から
徒歩15分

お申込み方法

●「参加申込書」に必要事項を記入の上、10月27日(金)15:00までに、メールまたはFAXで事務局宛てにお申し込みください。
●満席となり次第、お申し込みは締め切りとなります。

事務局　FAX　：0233－29－2488
E-Mail：wlb2017@ticsca.co.jp

WLBシンポジウム　参加申込書

組織団体名

申込責任者　部署名・役職名
(ふりがな)
お 名 前
ご 住 所
電話番号
F A X
Eメール

ご出席者／部署名・役職名・お名前

※お申し込みは、3名様までとさせて頂きます。

※お申込みの際にご記入いただく個人情報は、弊社の個人情報保護方針に基づき安全に管理し、保護の徹底に努めます。
また、本セミナーに必要な一連の業務以外に使用することはありません。
弊社のプライバシーポリシーについて、詳しくはホームページhttps://www.ticsca.co.jpをご覧ください。

２．シンポジウム アンケート集計結果

（１）参加人数　：　７１名

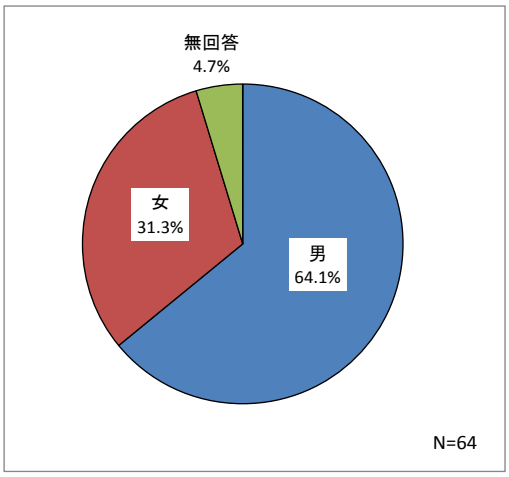
（２）回 収 率　：　９０．１％

（３）アンケート結果

１）所属について

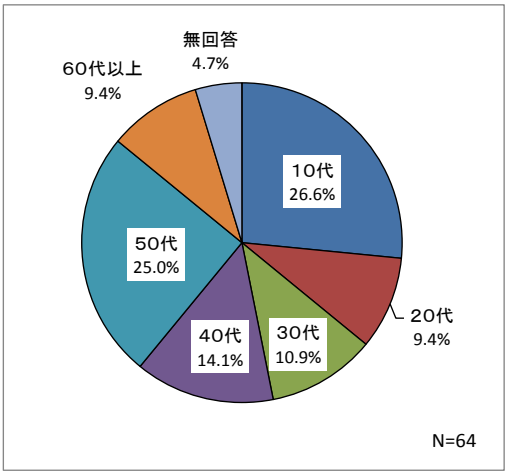
◆性別

	調査数	1 男	2 女	無回答
件　数	64	41	20	3
構成比	100.0%	64.1%	31.3%	4.7%



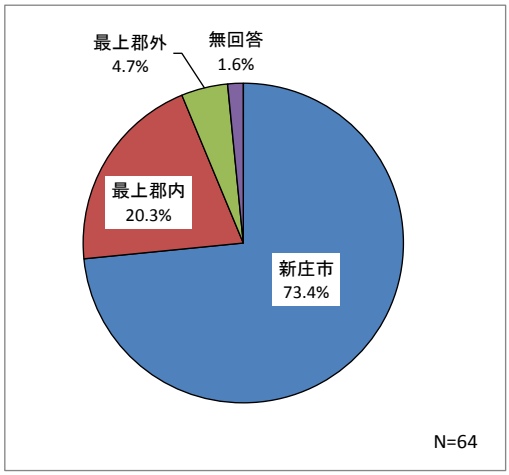
◆年齢

	調査数	1 １０代	2 ２０代	3 ３０代	4 ４０代	5 ５０代	6 ６０代以上	無回答
件　数	64	17	6	7	9	16	6	3
構成比	100.0%	26.6%	9.4%	10.9%	14.1%	25.0%	9.4%	4.7%



◆勤務所在地またはお住まい

	調査数	1 新庄市	2 最上郡内	3 最上郡外	無回答
件　数	64	47	13	3	1
構成比	100.0%	73.4%	20.3%	4.7%	1.6%



最上郡内

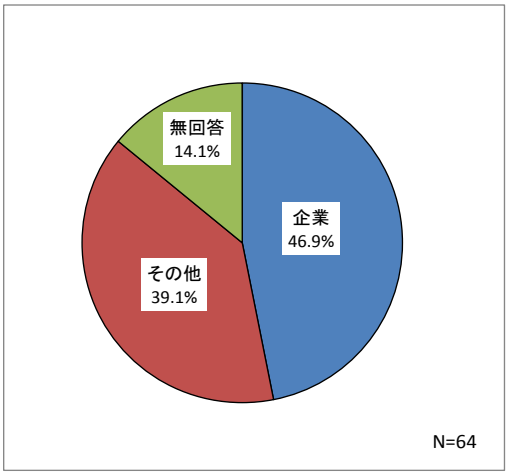
	調査数	1 金山町	2 最上町	3 舟形町	4 真室川町	5 大蔵村	6 鮭川村	7 戸沢村	無回答
件　数	13	1	4	3	2	2	1	0	0
構成比	100.0%	7.7%	30.8%	23.1%	15.4%	15.4%	7.7%	0.0%	0.0%

最上郡外

	調査数	1 三川町	2 酒田市	3 鶴岡市	無回答
件　数	3	1	1	1	
構成比	100.0%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%

◆所属

	調査数	1 企業	2 その他	無回答
件　数	64	30	25	9
構成比	100.0%	46.9%	39.1%	14.1%



企業

	調査数	1 経営者	2 役員、 管理職	3 人事労務 担当者	4 人事労務 担当者以外	無回答
件　数	30	2	8	3	2	15
構成比	100.0%	6.7%	26.7%	10.0%	6.7%	50.0%

その他

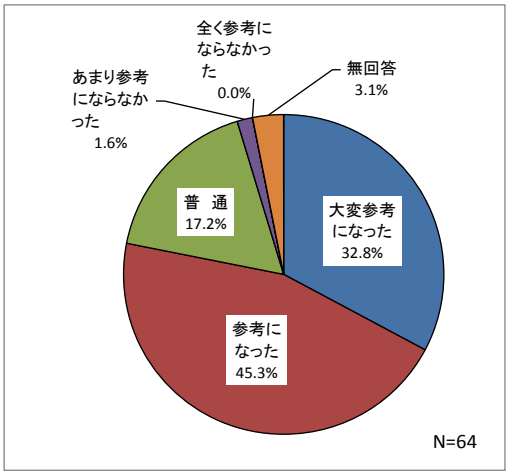
	調査数	1 行政機関	2 社会保険 労務士	3 団体等	4 一般市民	5 その他	無回答
件　数	25	2	0	2	6	6	9
構成比	100.0%	8.0%	0.0%	8.0%	24.0%	24.0%	36.0%

2）シンポジウムの内容等について

①シンポジウムについての感想

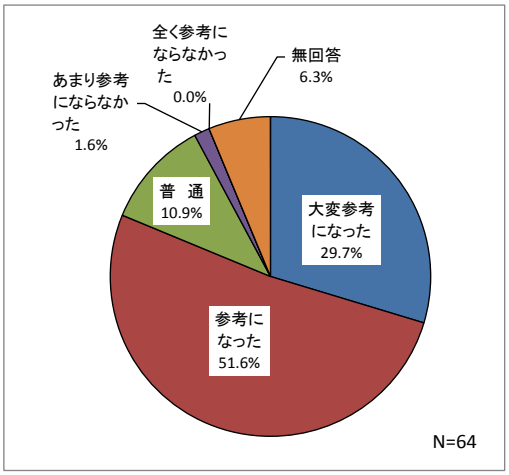
◆基調講演

	調査数	1 大変参考になった	2 参考になった	3 普　　通	4 あまり参考にならなかった	5 全く参考にならなかった	無回答
件　数	64	21	29	11	1	0	2
構成比	100.0%	32.8%	45.3%	17.2%	1.6%	0.0%	3.1%



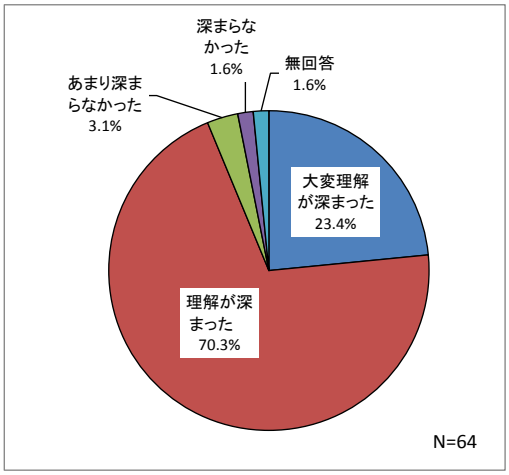
◆事例紹介

	調査数	1 大変参考になった	2 参考になった	3 普　　通	4 あまり参考にならなかった	5 全く参考にならなかった	無回答
件　数	64	19	33	7	1	0	4
構成比	100.0%	29.7%	51.6%	10.9%	1.6%	0.0%	6.3%



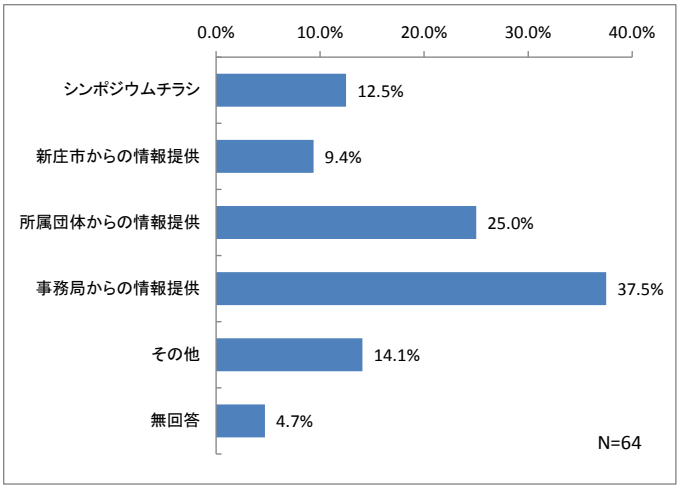
②シンポジウムを聴講して、ワーク・ライフ・バランスへの理解度

	調査数	1 大変理解が深まった	2 理解が深まった	3 あまり深まらなかった	4 深まらなかった	無回答
件　数	64	15	45	2	1	1
構成比	100.0%	23.4%	70.3%	3.1%	1.6%	1.6%



③シンポジウムの開催を周知した方法

	調査数	1 シンポジウムチラシ	2 新庄市からの情報提供	3 所属団体からの情報提供	4 事務局からの情報提供	5 その他	無回答
件　数	64	8	6	16	24	9	3
構成比		12.5%	9.4%	25.0%	37.5%	14.1%	4.7%



その他具体的内容

学校	2
学校行事	2
職場	1

④あなたの会社でワーク・ライフ・バランスに関連して実施している取り組み

勤務時間の上手な使い方、アイデアを社員から募集し、良い取組みを全社展開している。	【男・３０代・企業】
年次有給休暇５５％の推進。・毎週水曜日早帰りＤＡＹの実施	【男・４０代・企業】
経営トップからの声かけ。・体調不良時の早期帰宅指示。	【女・４０代・企業】
ノー時間外デー（週２回）	【男・５０代・企業】
子育て支援、時短（２Ｈ刻み）の取得可。	【男・５０代・企業】
１時間単位での有休取得ができるため、外出が可能。各部署毎に調整取得している。	【女・５０代・企業】
計画的でない場合でも、有休の取得をできる職場環境の実施（日常の朝礼等で情報共有のため）（ワークシェアで可能とか）	【男・５０代・企業】
特にありませんが、各部門の部門長を変更（ローテーション）することにより、能力を高め各部門でもフォローが出来る体制を推進中です。	【男・５０代・企業】
月次の会議の場などで、例示の取組みについて周知励行を呼びかけるなどしています。	【男・５０代・その他】

⑤シンポジウムで参考になった内容や意見・要望

empoyee safisiaction　という新しい評価視点が新鮮に思えた。	【男・６０代以上・その他】
企業内でのコミュニケーションの大切さやチームワークをしっかりして、意見交換をしていきたいと思います。	【女・１０代・その他】
ワーク・ライフ・バランスという言葉を知り、どのように行っていくのか、また実際に取り組んでいる職場の状況を知ることができ、これからの職場選びにこのことも頭に入れていきたいと思います。	【男・１０代・その他】
航空電子様の取組みは非常に参考になった。	【男・３０代・企業】
休みはいけないことだと思ったが、休暇を取ることも大事だということが分かった。	【女・１０代・】
上司と部下の関係性や、人との関わりが大切だと感じました。	【女・１０代・】
ＥＳが最重要と気づきました。	【男・４０代・企業】
航空電子の有給休暇取得率＝７０．６％を達成させる為の工夫はなんでしょうか。	【男・５０代・企業】
従業員から上司へのコミュニケーションの事例等	【男・３０代・その他】
事例紹介での企業の取り組みが大変解りやすく、ＷＬＢの実践を行って働きやすい職場環境の実現をされていて、すばらしいと感じました。	【男・３０代・その他】
人事管理は人を管理するのではなく、仕組みを管理（改正、見直し）するのかと感じた。	【男・５０代・その他】
特に山形航空電子（株）の、ワーク･ライフ･バランスの制度の大変すばらしい会社に感心致しました。	【男・６０代以上・】
地域全体で実行出来れば、人材不足の解消の助けになるのでは。特に若年層の。	【・・企業】
「サービス・プロフィット・チェーン」の視点からＷＬＢを見直したいと思いました。従業員の満足度を上げる具体的取り組みを検討したいと思いました。	【女・５０代・企業】
プライベートの充実が企業の反映につながる。	【男・５０代・企業】
結局のところ、ＷＬＢ推進の有り方とは何だったのか。笑いがあってよかったが少し分かりにくかったかも。・航空電子って結構休めるのですね。看護休暇は魅力的でした。	【男・２０代・企業】
職場のコミュニケーションの大切さ”気づき”の大切さが理解できました。	【男・５０代・企業】
基調講演は講師の方の説明リズムがよく、資料もわかりやすく時間が経つのが早く感じられる程で大変参考になりました。まず従業員の満足度アップ、そのとおりだと思います。	【男・５０代・その他】

Ⅳ．事業に関するアンケート調査の実施について

本事業を進めるにあたり、新庄まつりが開催された８月 24 日～26 日の休暇取得促進の取組状況など地域の取組を把握し、好事例等を収集するため事業場、従業員双方に向けたアンケート調査を実施した。

１．事業場アンケート集計結果

（１）調査の概要

調査の対象及び調査内容、方法等は以下のとおり。

調 査 対 象	新庄・最上地域の従業者数 10 人以上の事業場　計 200 社
調 査 内 容	・対象期間（8/24～8/26）における休暇取得促進の取組の有無 ・対象期間における具体的な取組 ・対象期間における年次有給休暇の取得状況 ・対象期間における年次有給休暇の計画的付与制度の有無など
具体的方法	対象地域の事業場に調査票を郵送し、返信用封筒にて回収
調 査 時 期	平成 29 年 11 月 21 日（火）～平成 29 年 12 月８日（金）
有効回答数	107 社　回収率 53.5%（郵送事業場 200 社）

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

（２）事業場の概要について

問１．所在地

	調査数	新庄市	金山町	最上町	舟形町	真室川町	大蔵村	鮭川村	戸沢村	無回答
全　　体	107	79.4%	3.7%	3.7%	1.9%	6.5%	0.9%	0.9%	2.8%	0.0%
（訪問有）	20	95.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
（訪問無）	87	75.9%	3.4%	4.6%	2.3%	8.0%	1.1%	1.1%	3.4%	0.0%
Ｈ２８年度	99	77.8%	4.0%	6.1%	2.0%	5.1%	3.0%	2.0%	0.0%	0.0%
Ｈ２７年度	110	76.4%	3.6%	6.4%	1.8%	4.5%	1.8%	2.7%	2.7%	0.0%

事業場の所在地は、「新庄市」が 79.4%であった。

問２．業種（売上高がもっとも大きな事業）

事業場の業種は、「製造業」（25.2%）が最も多く、次いで「建設業」（18.7%）、「医療、福祉」（14.0%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（9.3%）であった。

	調査数	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業・小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業
全　　体	107	0.0%	18.7%	25.2%	2.8%	0.0%	5.6%	5.6%	3.7%	0.0%
（訪問有）	20	0.0%	5.0%	35.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	15.0%	0.0%
（訪問無）	87	0.0%	21.8%	23.0%	3.4%	0.0%	6.9%	5.7%	1.1%	0.0%

	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス業	サービス業（他に分類されないもの）	公　務	その他	無回答
全　　体	2.8%	0.9%	0.0%	0.9%	14.0%	2.8%	9.3%	0.0%	6.5%	0.9%
（訪問有）	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	10.0%	0.0%	10.0%	0.0%
（訪問無）	1.1%	1.1%	0.0%	1.1%	14.9%	3.4%	9.2%	0.0%	5.7%	1.1%

【その他の業種】

・保育事業(2 件)　・組合、団体　・林業
・運転教習　・旅行業

問３．形態（本店／支店別）

事業場の形態は、「単独事業場」が 48.6%、「支社・支店・営業所」が 33.6%、「その他本社・本店」が 13.1%であった。

	調査数	単独事業場	その他本社・本店	支社・支店・営業所	その他	無回答
全　　体	107	48.6%	13.1%	33.6%	4.7%	0.0%
（訪問有）	20	40.0%	5.0%	50.0%	5.0%	0.0%
（訪問無）	87	50.6%	14.9%	29.9%	4.6%	0.0%

【その他の形態】

・山形ゴルフ倶楽部が本社←指定管理者制度による
・本社・支社・郵便局
・認可保育所

問４．従業員数（パート・アルバイト・契約社員等を含む）

事業場の従業員数は、「10～29 人」が 48.6%、「９人以下」が 18.7%、「50～99 人」が 15.0%であった。

	調査数	9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200人以上	無回答
全　　体	107	18.7%	48.6%	9.3%	15.0%	7.5%	0.9%	0.0%
（訪問有）	20	5.0%	35.0%	10.0%	25.0%	20.0%	5.0%	0.0%
（訪問無）	87	21.8%	51.7%	9.2%	12.6%	4.6%	0.0%	0.0%
Ｈ２８年度	99	5.1%	49.5%	14.1%	18.2%	10.1%	3.0%	0.0%
Ｈ２７年度	110	5.5%	45.5%	18.2%	17.3%	11.8%	1.8%	0.0%

問５．休みと定めている形態及び年間休日日数

事業場として休みと定めている形態は、「会社カレンダー（年間カレンダー）」が 48.6%、「週休２日制（土日休）」が 17.8%、「その他」が 13.1%、「シフト制」が 10.3%となっている。

	調査数	週休２日制（土日休）	土日と祝日休	平日休	シフト制	不定休	会社カレンダー（年間カレンダー）	その他	無回答
全　　体	107	17.8%	6.5%	0.0%	10.3%	3.7%	48.6%	13.1%	0.0%
（訪問有）	20	20.0%	10.0%	0.0%	5.0%	5.0%	50.0%	10.0%	0.0%
（訪問無）	87	17.2%	5.7%	0.0%	11.5%	3.4%	48.3%	13.8%	0.0%

【その他の形態】

- 週休２日制（土日休）、シフト制(2 件)
- 平日休水曜日、第２・第４日曜日、祝日、（第１・第３・第５日曜午後休み）
- 業務により休日形態が異なる。土日、祝日休やシフト制等
- 労基法第 32 条の２、１ヶ月単位の変形労働時間制
- 日、祝日
- 日、祝日、第２・４土休
- 水・日と祝日休
- 月間休日数を設定
- 第２・第４土曜日休
- 無休
- 第２・４・５土曜、祝日、日曜

［年間休日日数］

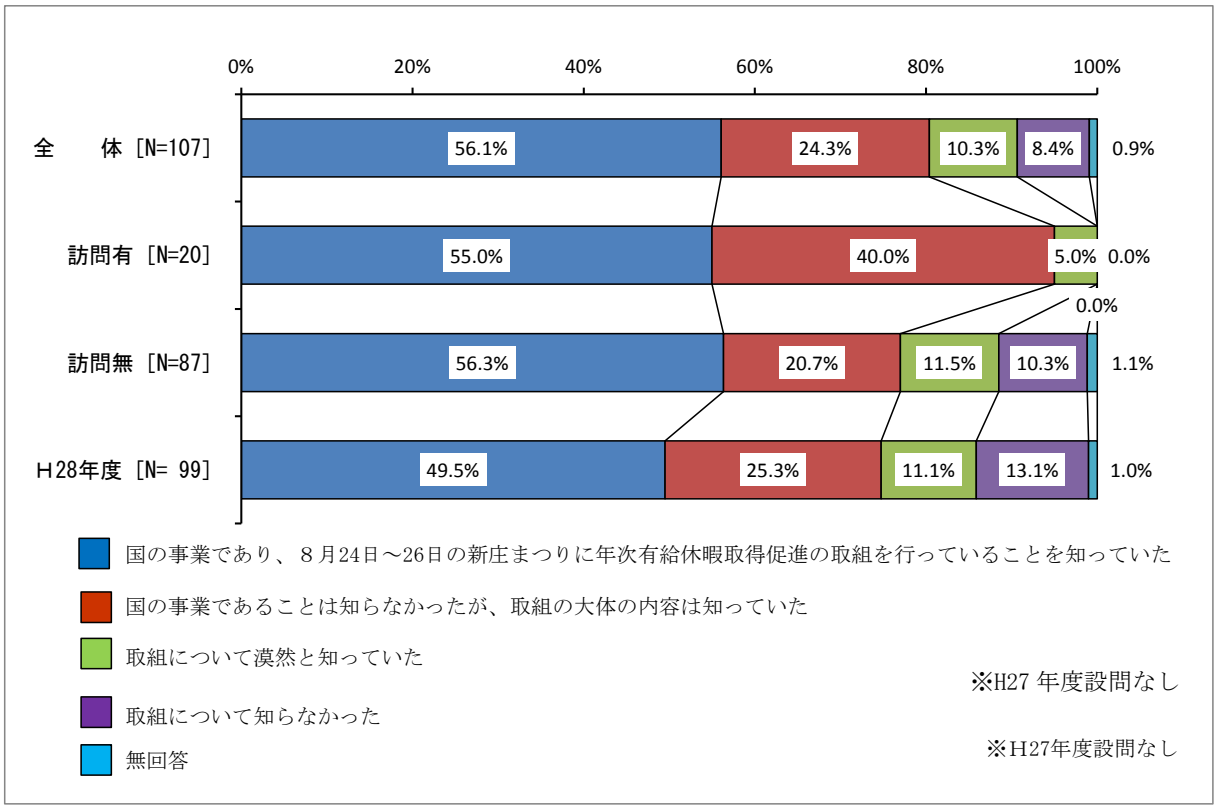
年間休日日数は、「100 日以上 109 日以下」が 27.1%で、回答があった 97 社の平均は 104.9 日となっている。

	調査数	59日以下	60日以上69日以下	70日以上79日以下	80日以上89日以下	90日以上99日以下	100日以上109日以下	110日以上119日以下	120日以上	無回答	平均（日）
全　　体	107	0.0%	0.9%	0.9%	13.1%	15.9%	27.1%	16.8%	15.9%	9.3%	104.9
（訪問有）	20	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	25.0%	25.0%	20.0%	10.0%	109.6
（訪問無）	87	0.0%	1.1%	1.1%	16.1%	14.9%	27.6%	14.9%	14.9%	9.2%	103.8

※平均は無回答を除いた事業場で算出

（３）「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」について

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



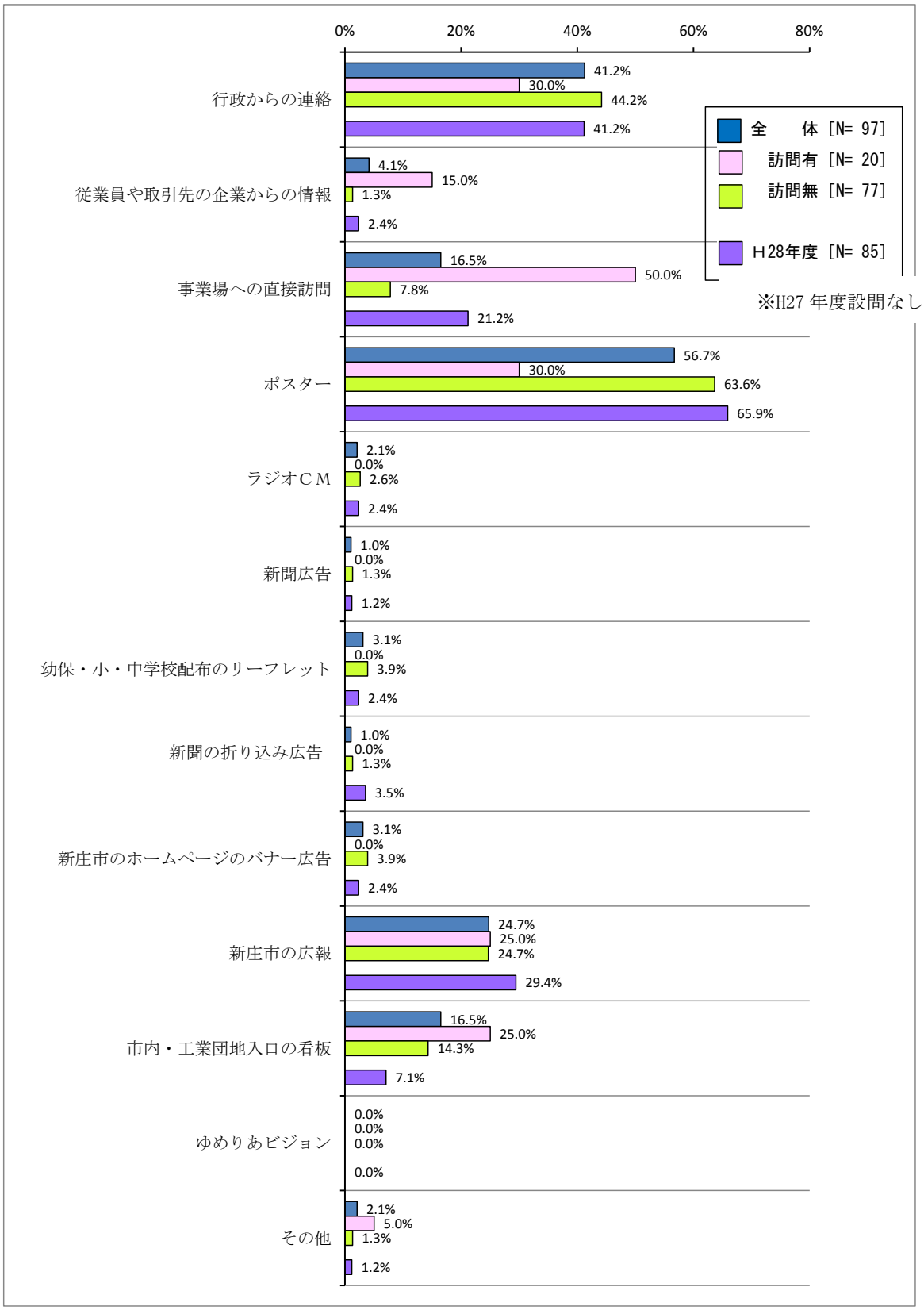
本事業の取組実施についての認知は、「国の事業であり、８月 24 日～26 日の新庄まつりに年次有給休暇取得促進の取組を行っていることを知っていた」（56.1%）が最も多く、次いで「国の事業であることは知らなかったが、取組の大体の内容は知っていた」（24.3%）、「取組について漠然と知っていた」（10.3%）、「取組について知らなかった」（8.4%）であった。

なお、訪問先事業場では、『何らかの形で本事業を認知していた』が 100.0%、訪問していない事業場では 88.5%で、共に割合が高くなっている。

また、平成 28 年度と比較すると、平成 28 年度は『何らかの形で本事業を認知していた』が 85.9%に対し、本年度は 90.7%で 4.8 ポイント認知度が高くなっている。

問７．問６で「１」～「３」と回答された事業場にお聞きします。

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



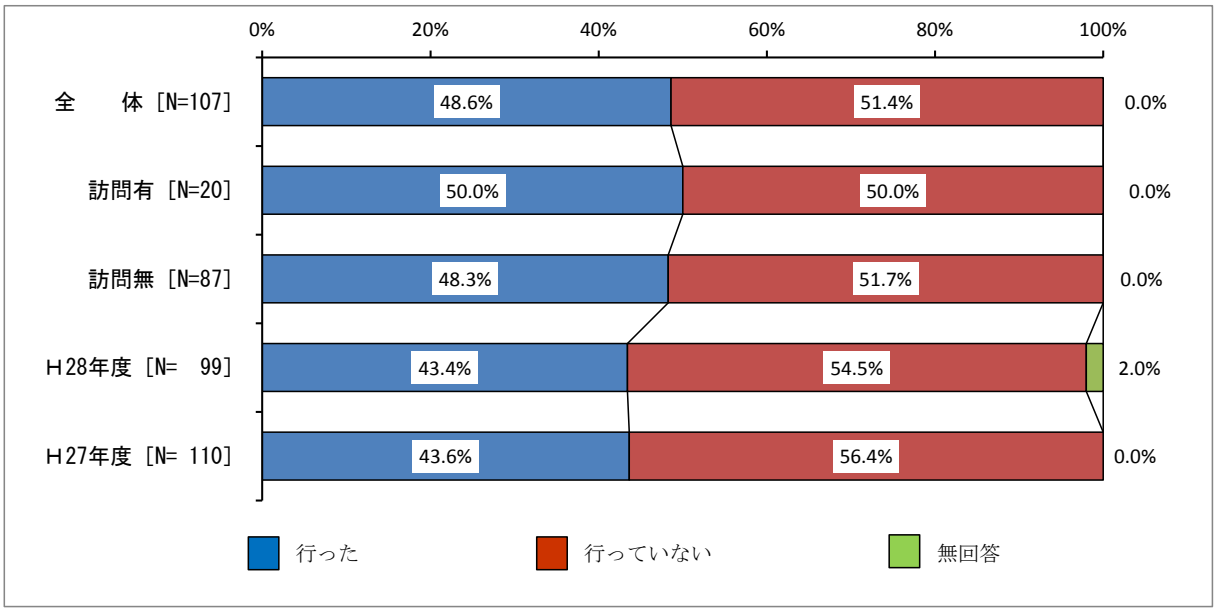
本事業の取組を知ったルートは、「ポスター」（56.7%）が最も多く、次いで「行政からの連絡」（41.2%）、「新庄市の広報」（24.7%）の順となっており、平成 28 年度と順位、割合ともにほぼ同じ結果となっているが、「市内・工業団地入口の看板」では、平成 28 年度が 7.1%に対し、本年度は 16.5%で 9.4 ポイント高くなっている。

訪問先事業場では、「事業場への直接訪問」（50.0%）が最も多くなっている。

【その他の具体的内容】

・東北情報センターからのポスター等・文書での通知
・チラシなど

問８．貴事業場では、８月 24 日～26 日の新庄まつりをはじめとする８月の期間において、年次有給休暇取得促進に向けて、何らかの取組を行いましたか。（○は一つ）

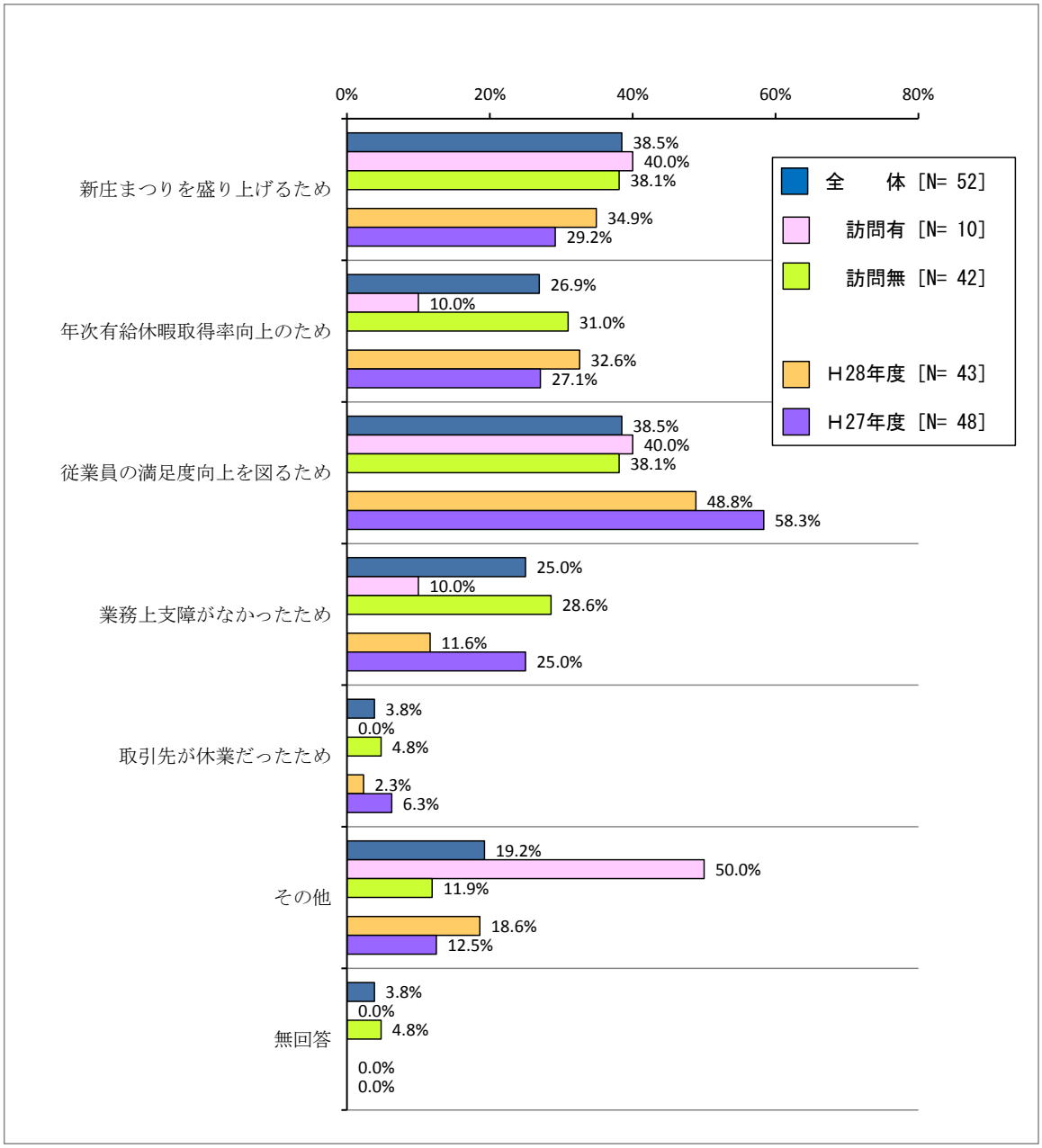


年次有給休暇取得促進に向けた取組を行わなかった事業場が 51.4%（訪問有 50.0%、訪問無 51.7%）で、取組みを行った事業場が 48.6%（訪問有 50.0%、訪問無 48.3%）であった。

平成 28 年度と比べると、取組みを行った事業場が 5.2 ポイント、平成 27 年度では 5.0 ポイント高くなっている。

問９．問８で「１．行った」と回答された事業場にお聞きします。
①取組を行った理由、②従業員への周知方法、③具体的内容についてお答えください。
（あてはまるもの全て）

①取組を行った理由



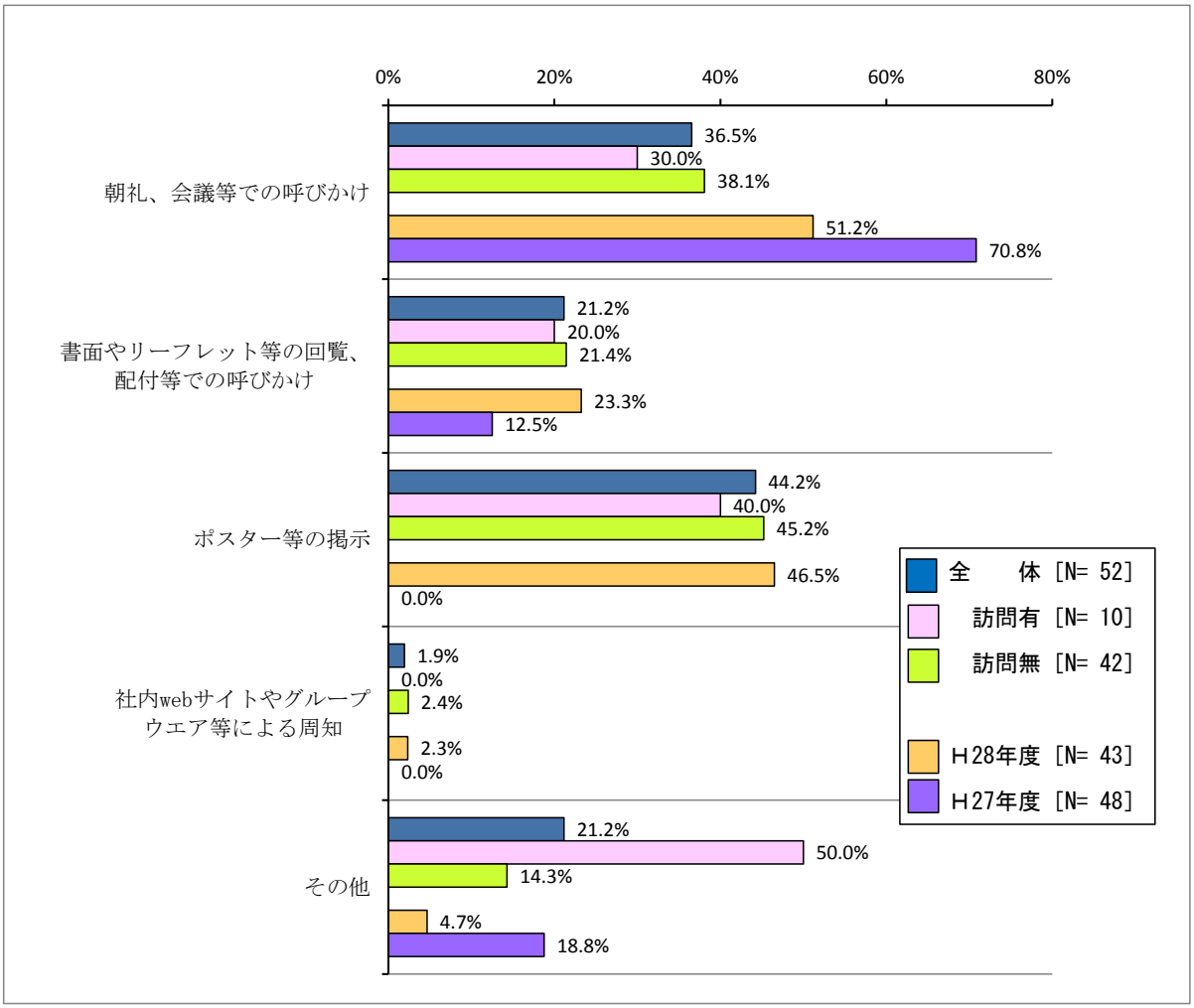
取組を行った理由については、「新庄まつりを盛り上げるため」、「従業員の満足度向上を図るため」（38.5%）が最も多く、次いで「年次有給休暇取得率向上のため」（26.9%）、「業務上支障がなかったため」（25.0%）となっている。

訪問先事業場では、「新庄まつりを盛り上げるため」、「従業員の満足度向上を図るため」（40.0%）が最も多くなっている。

平成 28 年度、平成 27 年度と比べると、「従業員の満足度向上を図るため」が低下したものの、「新庄まつりを盛り上げるため」が上昇している。

【その他の具体的内容】
・午前２Ｈ（7:00～9:00）業務終了として対応
・昔からの風習
・元々、公休日にしている。
・新庄まつり・盆休み（交替制で取っている）は休みにしている
・新庄まつりだから
・8/25 が会社休業日
・休業日
・業務上支障がある為
・祭りのため業務を行えない環境となる。

②年次有給休暇取得促進に向けた従業員への周知方法



従業員への周知方法については、「ポスター等の掲示」（44.2%）が最も多く、次いで「朝礼、会議等での呼びかけ」（36.5%）、「書面やリーフレット等の回覧、配付等での呼びかけ」、「その他」（21.2%）であった。

訪問先事業場では、「その他」（50.0%）が最も多く、次いで「ポスター等の掲示」（40.0%）、「朝礼、会議等での呼びかけ」（30.0%）となっている。訪問していない事業場では、「ポスター等の掲示」（45.2%）が最も多く、次いで「朝礼、会議等での呼びかけ」（38.1%）、「書

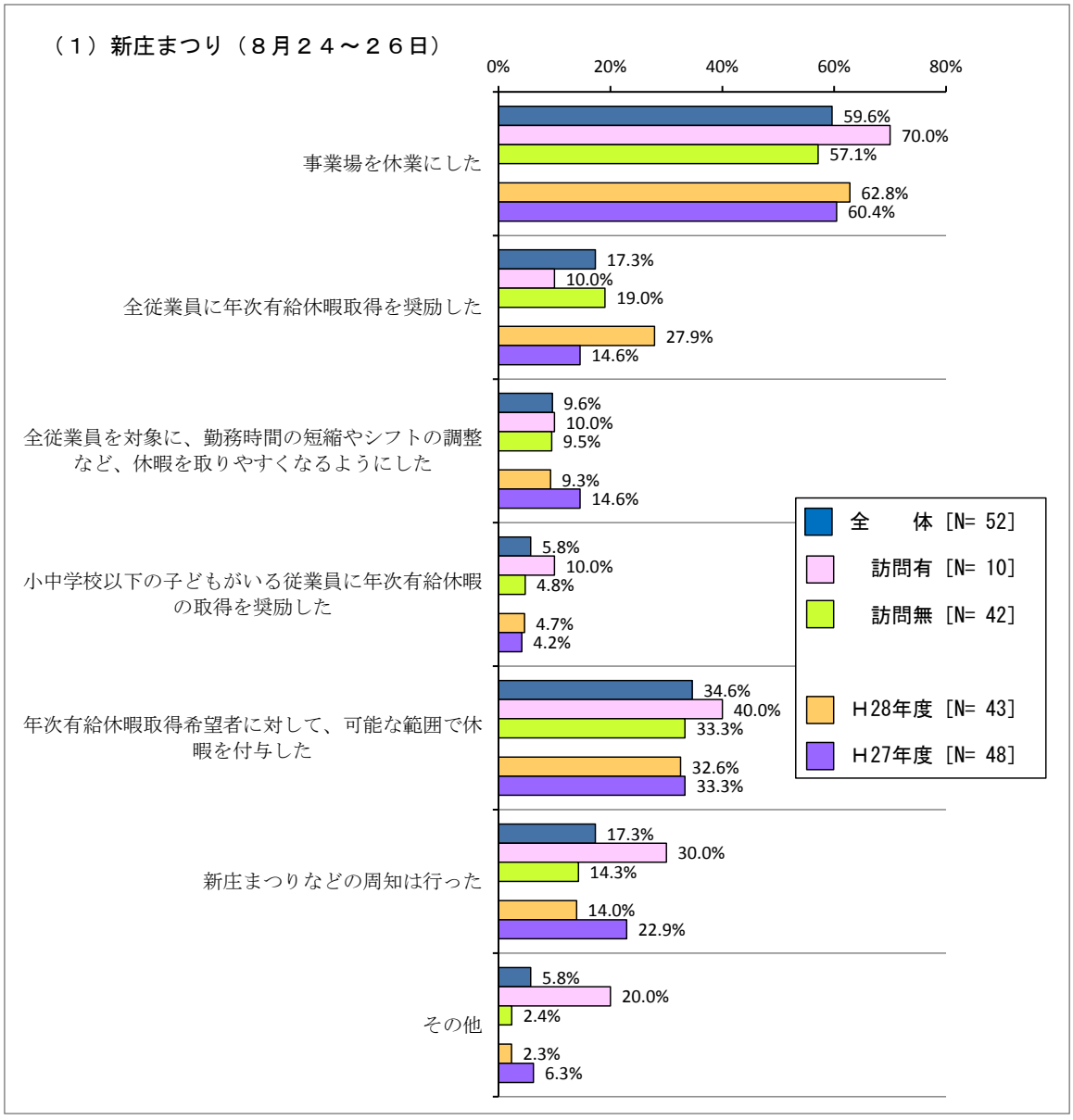
面やリーフレット等の回覧、配付等での呼びかけ」（21.4%）の順となっている。

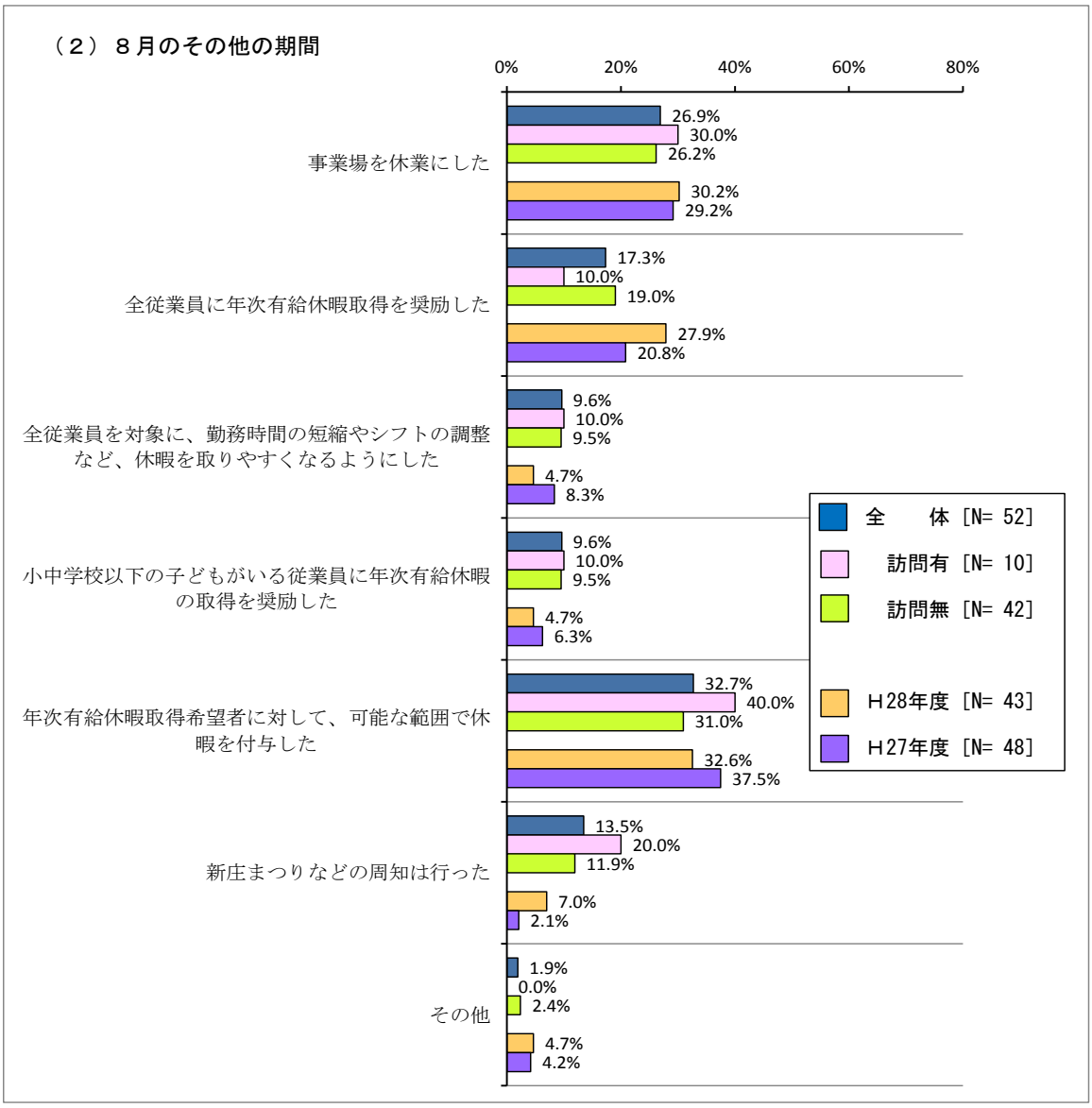
平成 28 年度、平成 27 年度と比べると、「朝礼、会議等での呼びかけ」の割合が低下している。

【その他の具体的内容】

・休業日にしているので特にしていない(3 件)
・学生夏休み、繁忙期。
・8/24～26 を休日としてる
・年間休日カレンダーへ組入れ
・勤務表で指定している年休では無く、計画的に休業日「休日」を割り当てている。

③具体的内容





具体的な取組内容については、新庄まつり（８月 24～26 日）の期間では、「事業場を休業にした」が 59.6%（訪問有 70.0%、訪問無 57.1%）が最も多く、次いで「年次有給休暇取得希望者に対して、可能な範囲で休暇を付与した」が 34.6%（訪問有 40.0%、訪問無 33.3%）、「全従業員に年次有給休暇取得を奨励した」が 17.3%（訪問有 10.0%、訪問無 19.0%）、「新庄まつりなどの周知は行った」が 17.3%（訪問有 30.0%、訪問無 14.3%）となっている。

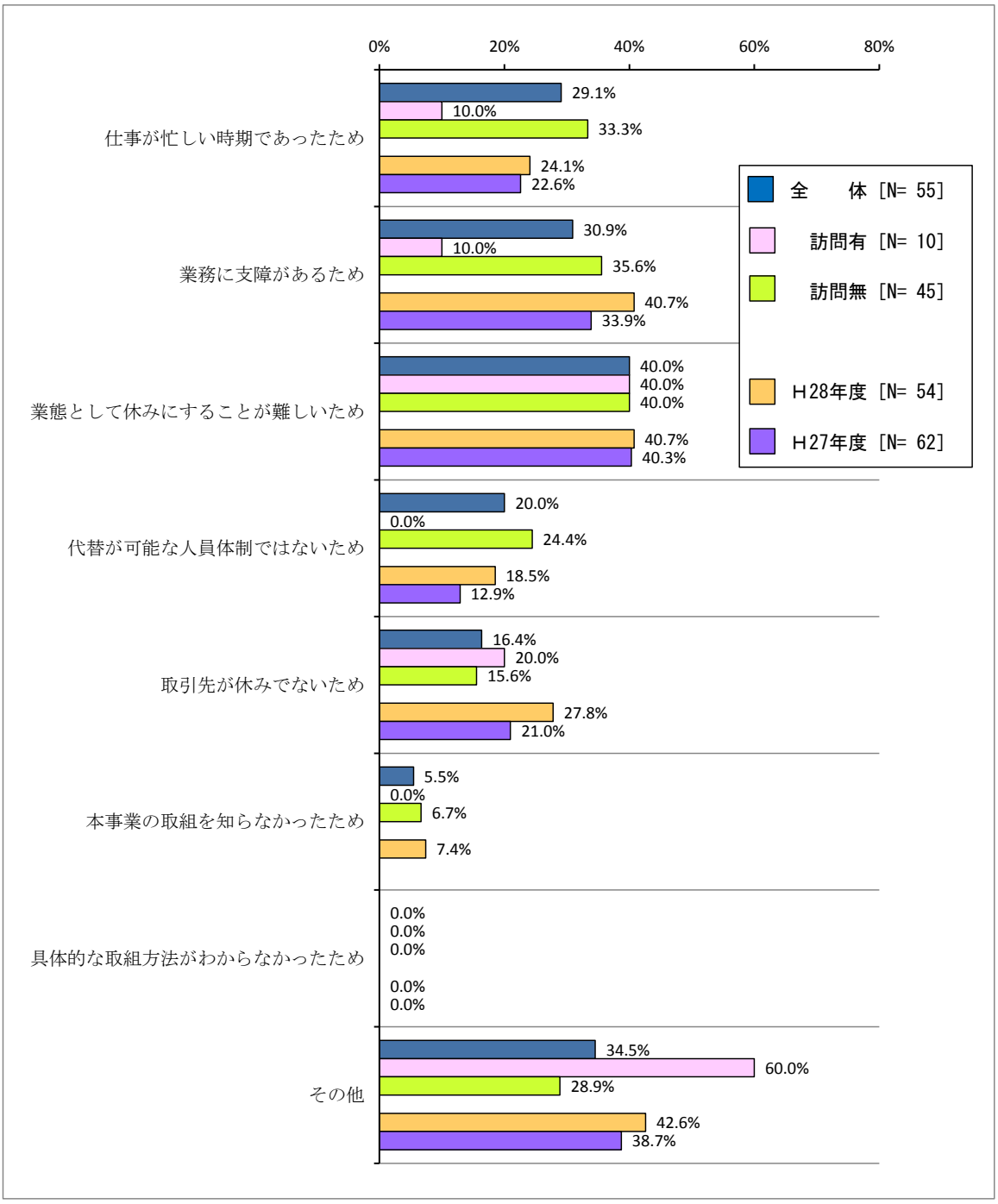
平成 28 年度、平成 27 年度と比べると、「年次有給休暇取得希望者に対して、可能な範囲で休暇を付与した」が、わずかに上昇したものの、「事業場を休業にした」では、わずかに低下している。

また、８月のその他の期間では、「年次有給休暇取得希望者に対して、可能な範囲で休暇を付与した」が 32.7%（訪問有 40.0%、訪問無 31.0%）が最も多く、次いで「事業場を休業にした」が 26.9%（訪問有 30.0%、訪問無 26.2%）、「全従業員に年次有給休暇取得を奨励した」が 17.3%（訪問有 10.0%、訪問無 19.0%）となっている。

平成 28 年度、平成 27 年度と比べると、割合の順位は同じだが、上位３位についてはわずかに割合が低下している。

【その他の具体的内容】（１）新庄まつり（8/24～26 日）
・午前２Ｈ（7:00～9:00）業務終了として対応
・8/25 のみ休業にした
・8/24～25 日休業
【その他の具体的内容】（２）８月のその他の期間
・お盆休み

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



行っていない理由については、「業態として休みにすることが難しいため」(40.0%) が最も多く、次いで「その他」(34.5%)、「業務に支障があるため」(30.9%)、「仕事が忙しい時期であったため」(29.1%) となっている。

【その他の具体的内容】

・市内から来てる社員は、有給を利用している。
・取得したい時に取得する様に声掛けを行っているし、新庄まつりよりも他のところで休みや有休を取りたくて取っている人もいる為。
・毎年年間休暇に、新庄まつり・お盆に合わせて組込んでいる。
・個々に有休を取る為、25 日は公休にしている。
・年間休日が本社で決まっている
・会社カレンダーが休みの為。
・社員の希望により年休を付与している。
・盆と祭りを含めた特別休暇（夏季休暇）４日間を実施している
・25 日は会社休み
・各自有給休暇を
・8/17 が真室川祭りで、8/13～20 までお盆休みだから。
・各自、有給・代休等で休んだ。
・各自、有給は取得しやすい環境にある。慣例として個人に任せている。
・カレンダーを休日にしている。（２日間）
・取組に同意できない
・スーパーは繁忙期の為、希望者しか有給を取る事が出来ない。
・各自の判断に任せている
・会社として指定はしていないが、各個人の判断で有休取得している。

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

日付		勤務・休暇状況	回答事業場数	人　数	平均
8月24日（木曜日）	全　体	1．休暇取得者（公休含む）	80 事業場	582 人	7.3 人
		2．うち、一日の年次有給休暇取得者数		220 人	2.8 人
		3．うち、半日等の年次有給休暇取得者数		53 人	0.7 人
	（訪問有）	1．休暇取得者（公休含む）	16 事業場	216 人	13.5 人
		2．うち、一日の年次有給休暇取得者数		95 人	5.9 人
		3．うち、半日等の年次有給休暇取得者数		30 人	1.9 人
	（訪問無）	1．休暇取得者（公休含む）	64 事業場	366 人	5.7 人
		2．うち、一日の年次有給休暇取得者数		125 人	2.0 人
		3．うち、半日等の年次有給休暇取得者数		23 人	0.4 人
	H28年度（水曜日）	1．休暇取得者（公休含む）	73 事業場	817 人	11.2 人
		2．うち、一日の年次有給休暇取得者数		253 人	3.5 人
		3．うち、半日等の年次有給休暇取得者数		63 人	0.9 人
	H27年度（月曜日）	1．休暇取得者（公休含む）	89 事業場	1,184 人	13.3 人
		2．うち、一日の年次有給休暇取得者数		267 人	3.0 人
		3．うち、半日等の年次有給休暇取得者数		60 人	0.7 人

８月 24 日（木）の休暇取得者は、回答事業場 80 社の平均で 7.3 人であった。そのうち、一日の年次有給休暇取得者の取得者平均は 2.8 人、半日等の年次有給休暇取得者の取得者平均は 0.7 人であった。訪問先事業場で、８月 24 日（木）の休暇取得者は、回答事業場 16 社の平均で 13.5 人であった。そのうち、一日の年次有給休暇取得者の取得者平均は 5.9 人、半日等の年次有給休暇取得者の取得者平均は 1.9 人であった。

日付		勤務・休暇状況	回答事業場数	人　数	平均
8月25日（金曜日）	全　　体	1．休暇取得者（公休含む）	85 事業場	1,233 人	14.5 人
		2．うち、一日の年次有給休暇取得者数		432 人	5.1 人
		3．うち、半日等の年次有給休暇取得者数		21 人	0.2 人
	（訪問有）	1．休暇取得者（公休含む）	17 事業場	636 人	37.4 人
		2．うち、一日の年次有給休暇取得者数		185 人	10.9 人
		3．うち、半日等の年次有給休暇取得者数		8 人	0.5 人
	（訪問無）	1．休暇取得者（公休含む）	68 事業場	597 人	8.8 人
		2．うち、一日の年次有給休暇取得者数		247 人	3.6 人
		3．うち、半日等の年次有給休暇取得者数		13 人	0.2 人
	H28年度（木曜日）	1．休暇取得者（公休含む）	77 事業場	1,516 人	19.7 人
		2．うち、一日の年次有給休暇取得者数		388 人	5.0 人
		3．うち、半日等の年次有給休暇取得者数		24 人	0.3 人
	H27年度（火曜日）	1．休暇取得者（公休含む）	87 事業場	1,796 人	20.6 人
		2．うち、一日の年次有給休暇取得者数		433 人	5.0 人
		3．うち、半日等の年次有給休暇取得者数		31 人	0.4 人

８月 25 日（金）の休暇取得者は、回答事業場 85 社の平均で 14.5 人であった。そのうち、一日の年次有給休暇取得者の取得者平均は 5.1 人、半日等の年次有給休暇取得者の取得者平均は 0.2 人であった。

訪問先事業場で、８月 25 日（金）の休暇取得者は、回答事業場 17 社の平均で 37.4 人であった。そのうち、一日の年次有給休暇取得者の取得者平均は 10.9 人、半日等の年次有給休暇取得者の取得者平均は 0.5 人であった。

日付		勤務・休暇状況	回答事業場数	人　数	平均
8月26日（土曜日）	全　　体	1．休暇取得者（公休含む）	76 事業場	955 人	12.6 人
		2．うち、一日の年次有給休暇取得者数		213 人	2.8 人
		3．うち、半日等の年次有給休暇取得者数		49 人	0.6 人
	（訪問有）	1．休暇取得者（公休含む）	12 事業場	371 人	30.9 人
		2．うち、一日の年次有給休暇取得者数		58 人	4.8 人
		3．うち、半日等の年次有給休暇取得者数		6 人	0.5 人
	（訪問無）	1．休暇取得者（公休含む）	64 事業場	584 人	9.1 人
		2．うち、一日の年次有給休暇取得者数		155 人	2.4 人
		3．うち、半日等の年次有給休暇取得者数		43 人	0.7 人
	H28年度（金曜日）	1．休暇取得者（公休含む）	72 事業場	849 人	11.8 人
		2．うち、一日の年次有給休暇取得者数		341 人	4.7 人
		3．うち、半日等の年次有給休暇取得者数		31 人	0.4 人
	H27年度（水曜日）	1．休暇取得者（公休含む）	92 事業場	975 人	10.6 人
		2．うち、一日の年次有給休暇取得者数		335 人	3.6 人
		3．うち、半日等の年次有給休暇取得者数		49 人	0.5 人

８月 26 日（土）の休暇取得者は、回答事業場 76 社の平均で 12.6 人であった。そのうち、一日の年次有給休暇取得者の取得者平均は 2.8 人、半日等の年次有給休暇取得者の取得者平均は 0.6 人であった。

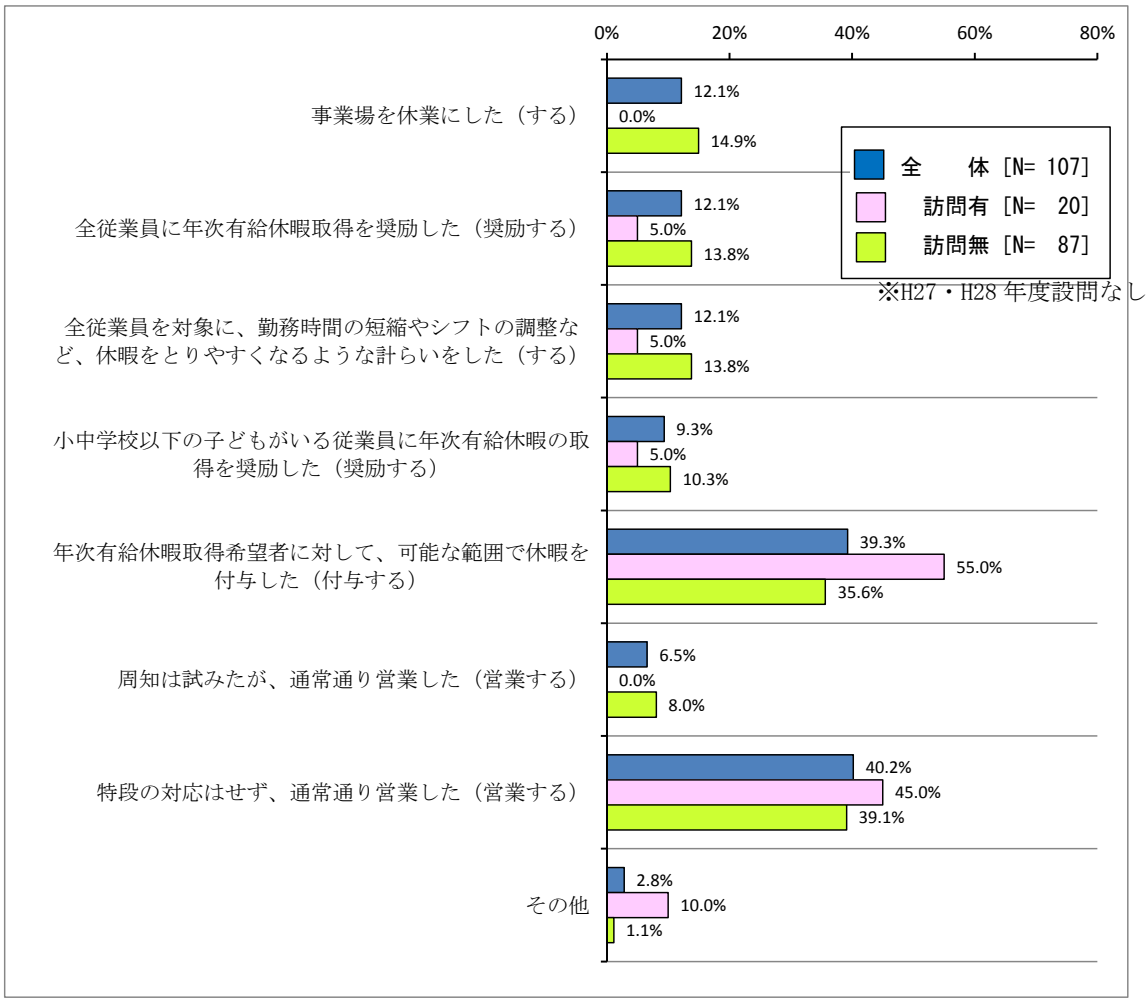
訪問先事業場で、８月 26 日（土）の休暇取得者は、回答事業場 12 社の平均で 30.9 人であった。そのうち、一日の年次有給休暇取得者の取得者平均は 4.8 人、半日等の年次有給休暇取得者の取得者平均は 0.5 人であった。

日付		勤務・休暇状況	回答事業場数	人　数	平均
その他 ８月中	全　　体	１．休暇取得者（公休含む）	73 事業場	1,880 人	25.8 人
		２．うち、一日の年次有給休暇取得者数		848 人	11.6 人
		３．うち、半日等の年次有給休暇取得者数		176 人	2.4 人
	（訪問有）	１．休暇取得者（公休含む）	11 事業場	495 人	45.0 人
		２．うち、一日の年次有給休暇取得者数		265 人	24.1 人
		３．うち、半日等の年次有給休暇取得者数		75 人	6.8 人
	（訪問無）	１．休暇取得者（公休含む）	62 事業場	1,385 人	22.3 人
		２．うち、一日の年次有給休暇取得者数		583 人	9.4 人
		３．うち、半日等の年次有給休暇取得者数		101 人	1.6 人
	H28年度	１．休暇取得者（公休含む）	65 事業場	4,009 人	61.7 人
		２．うち、一日の年次有給休暇取得者数		1,579 人	24.3 人
		３．うち、半日等の年次有給休暇取得者数		37 人	0.6 人
	H27年度	１．休暇取得者（公休含む）	87 事業場	3,819 人	43.9 人
		２．うち、一日の年次有給休暇取得者数		1,522 人	17.5 人
		３．うち、半日等の年次有給休暇取得者数		497 人	5.7 人

その他８月中の休暇取得者は、回答事業場 73 社の平均で 25.8 人であった。そのうち、一日の年次有給休暇取得者の取得者平均は 11.6 人、半日等の年次有給休暇取得者の取得者平均は 2.4 人であった。

訪問先事業場で、その他８月中の休暇取得者は、回答事業場 11 社の平均で 45.0 人であった。そのうち、一日の年次有給休暇取得者の取得者平均は 24.1 人、半日等の年次有給休暇取得者の取得者平均は 6.8 人であった。

問 12. 貴事業場では、最上地域内で季節に合わせて開催される各種イベント（新庄まつりを除く）に合わせた「年次有給休暇取得促進の取組」についてどのような対応をされましたか（されますか）。予定も含めて、お答えください。（あてはまるもの全て）



新庄まつりを除く、季節に合わせて開催されるイベントの年次有給休暇取得促進の取組については、「特段の対応はせず、通常通り営業した（営業する）」が 40.2%で最も多く、次いで「年次有給休暇取得希望者に対して、可能な範囲で休暇を付与した（付与する）」が 39.3%、「事業場を休業にした（する）」、「全従業員に年次有給休暇取得を奨励した（奨励する）」、「全従業員を対象に、勤務時間の短縮やシフトの調整など、休暇をとりやすくなるような計らいをした（する）」が 12.1%の順となっている。

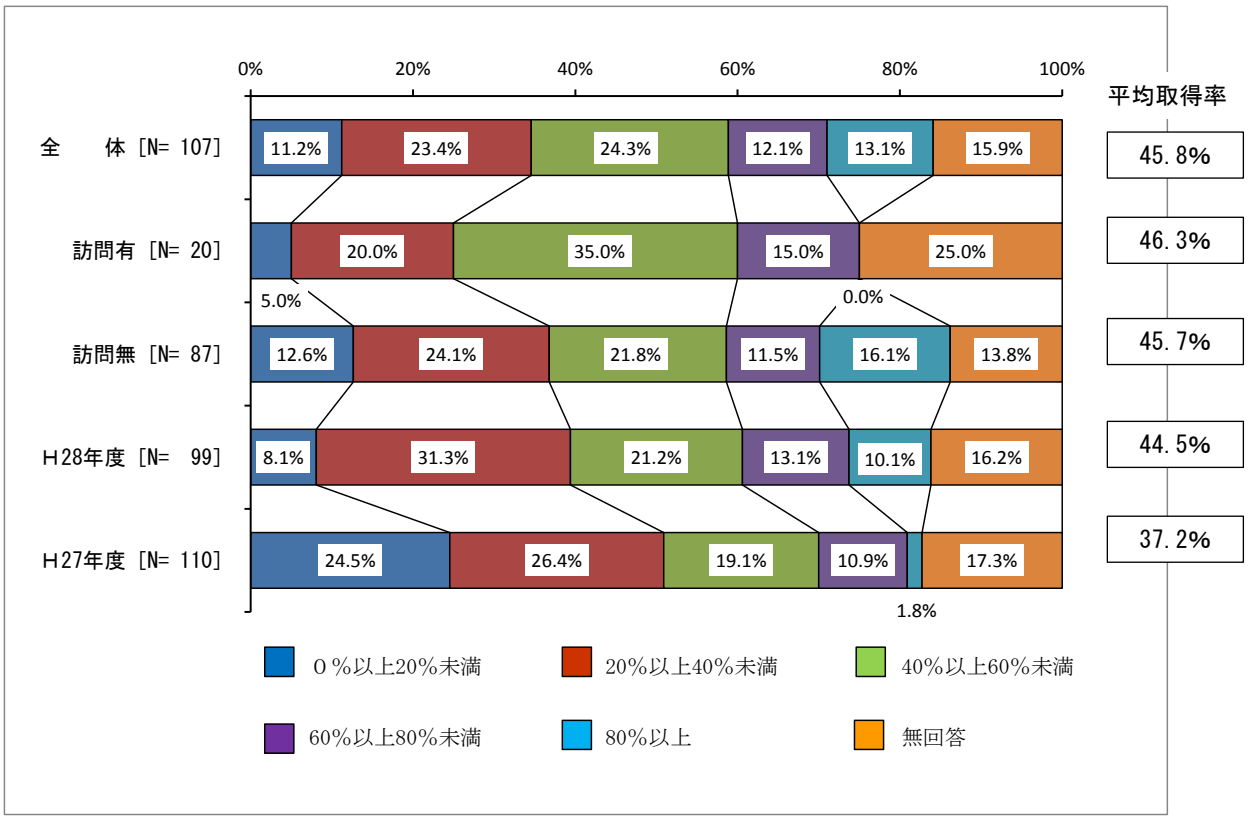
訪問先事業場では、「年次有給休暇取得希望者に対して、可能な範囲で休暇を付与した（付与する）」が 55.0%で最も多く、次いで「特段の対応はせず、通常通り営業した（営業する）」が 45.0%となっている。

【その他の具体的内容】

- 繁忙期（８・９・２・３月）以外の８ヶ月は、自由に休暇を取得している（させている）。休暇は取れる状態にある。なぜ新庄祭にこだわるのか。誰かが仕事をしているから社会が成り立つ。
- 特別休暇（夏季休暇）を４日間付与している
- 個人の自由にしている

（４）年次有給休暇の取得状況について

問 13. 貴事業場の平成 28 年（または平成 28 年度）１年間における年次有給休暇の取得状況を教えてください。



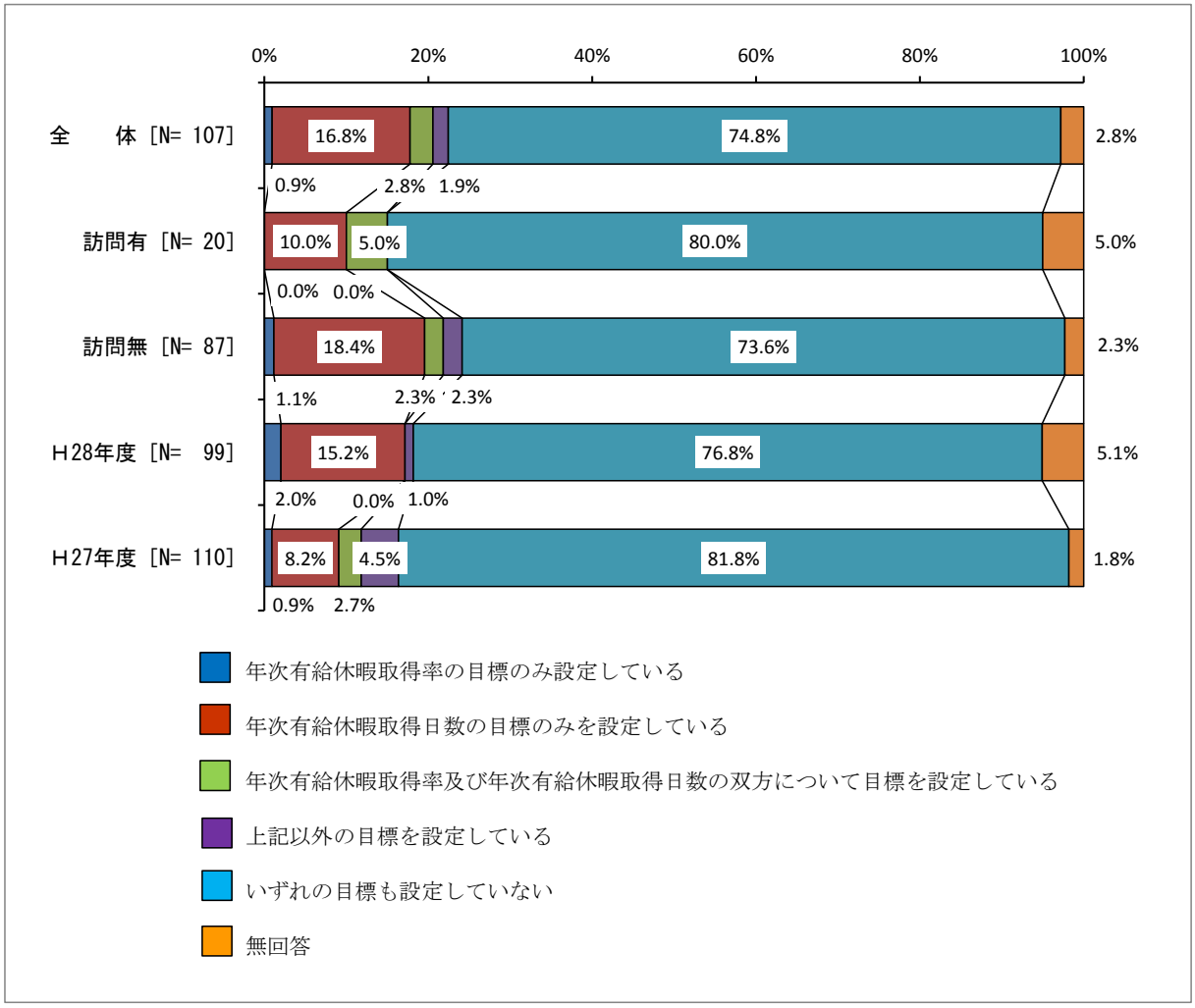
平成 28 年（または平成 28 年度）１年間における、年次有給休暇取得率は、「40%以上 60%未満」が 24.3%（訪問有 35.0%、訪問無 21.8%）が最も多く、次いで「20%以上 40%未満」が 23.4%（訪問有 20.0%、訪問無 24.1%）、「80%以上」が 13.1%（訪問有 0.0%、訪問無 16.1%）、「60%以上 80%未満」が 12.1%（訪問有 15.0%、訪問無 11.5%）となった。

平成 28 年度、平成 27 年度と比べると、「40%以上 60%未満」では、平成 28 年度より 3.1 ポイント、平成 27 年度より 5.2 ポイント割合が高くなっており、「80%以上」では、平成 28 年度より 3.0 ポイント、平成 27 年度より 11.3 ポイント割合が高くなっている。

また、平均取得率の回答があった 90 事業場の平均年次有給休暇取得率は 45.8%となった。

平成 28 年度、平成 27 年度と比べると、平均年次有給休暇取得率は、平成 28 年度より 1.3 ポイント、平成 27 年度より 8.6 ポイント上昇している。

問 14. 貴事業場では、年次有給休暇取得率や年次有給休暇取得日数などの目標を定めていますか。
（○は一つ）

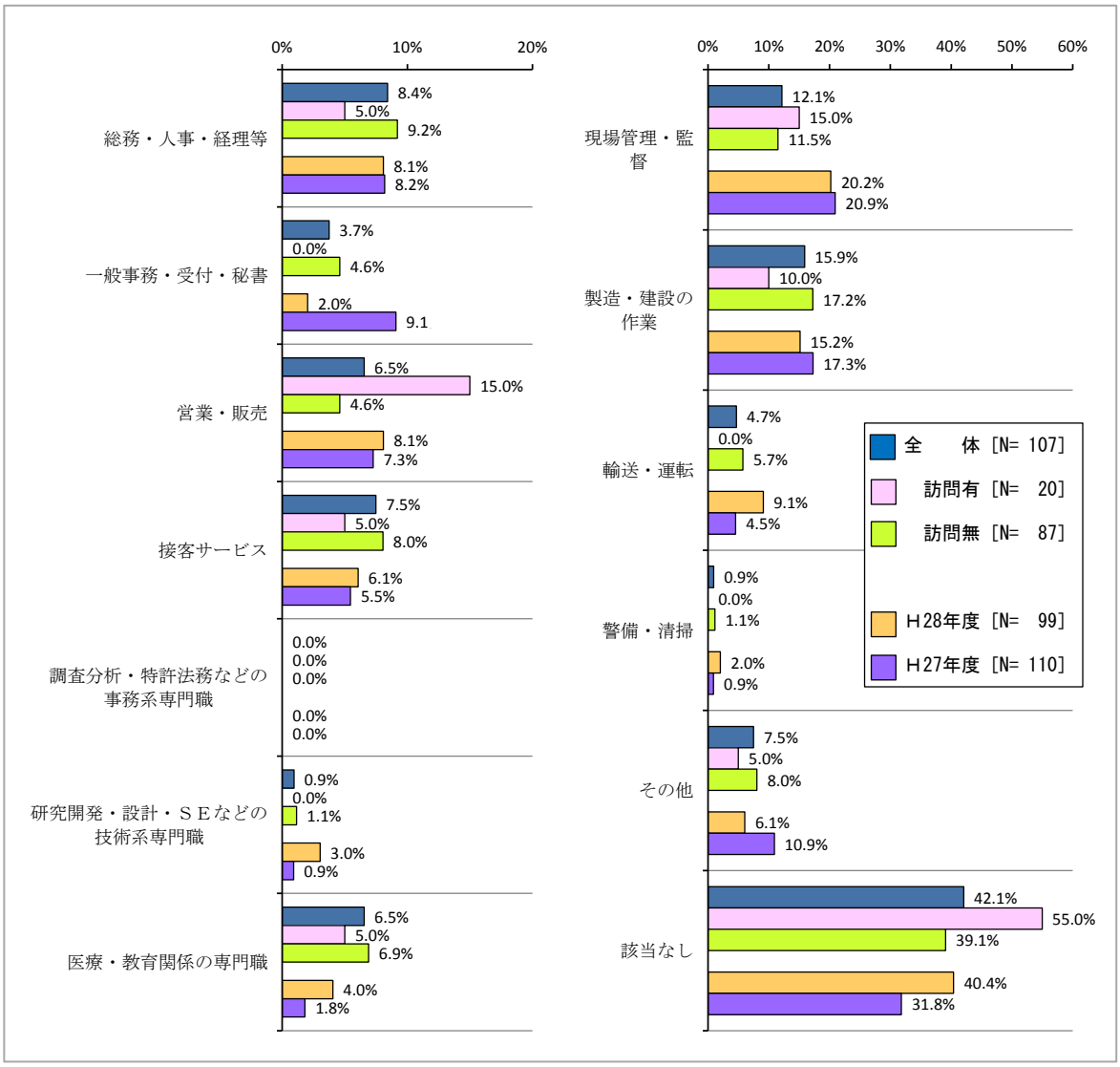


年次有給休暇取得率や年次有給休暇取得日数などの目標については、「いずれの目標も設定していない」（74.8%）が最も多く、次いで「年次有給休暇取得日数の目標のみを設定している」（16.8%）、「年次有給休暇取得率及び年次有給休暇取得日数の双方について目標を設定している」（2.8%）であった。

平成 28 年度、平成 27 年度と比べると、「いずれの目標も設定していない」では、平成 28 年度より 2.0 ポイント、平成 27 年度より 7.0 ポイント低下している。一方、「年次有給休暇取得日数の目標のみを設定している」では、平成 28 年度より 1.6 ポイント、平成 27 年度より 8.6 ポイント上昇している。

【具体的に定めている目標】
- 年次有給休暇は完全消化している
- 年間６日以上

問 15. 貴事業場の職種の中で年次有給休暇を取得しづらい部門についてお尋ねします。
（あてはまるもの全て）



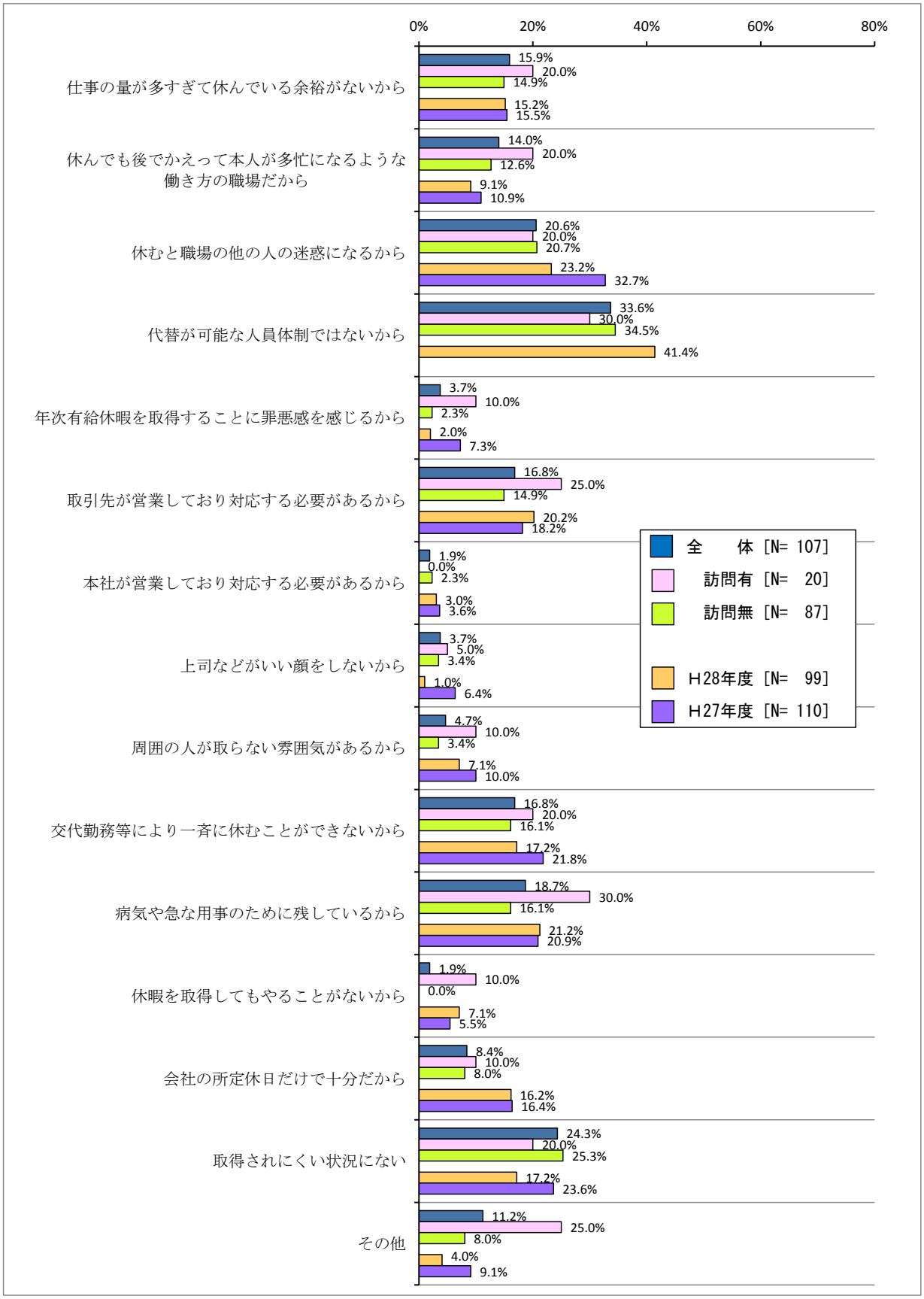
年次有給休暇を取得しづらい部門については、「該当なし」（42.1%）が最も多く、次いで「製造・建設の作業」（15.9%）、「現場管理・監督」（12.1%）であった。

平成 28 年度、平成 27 年度と比べると、「該当なし」では、平成 28 年度より 1.7 ポイント、平成 27 年度より 10.3 ポイント上昇している。

【その他の具体的内容】

・介護職(2 件)　・福祉　・運転手
・機械整備　・取得しやすいようにしている　・なし

問 16. 貴事業場で年次有給休暇が取得されにくいのはどのような理由によると思われますか。
（あてはまるもの全て）



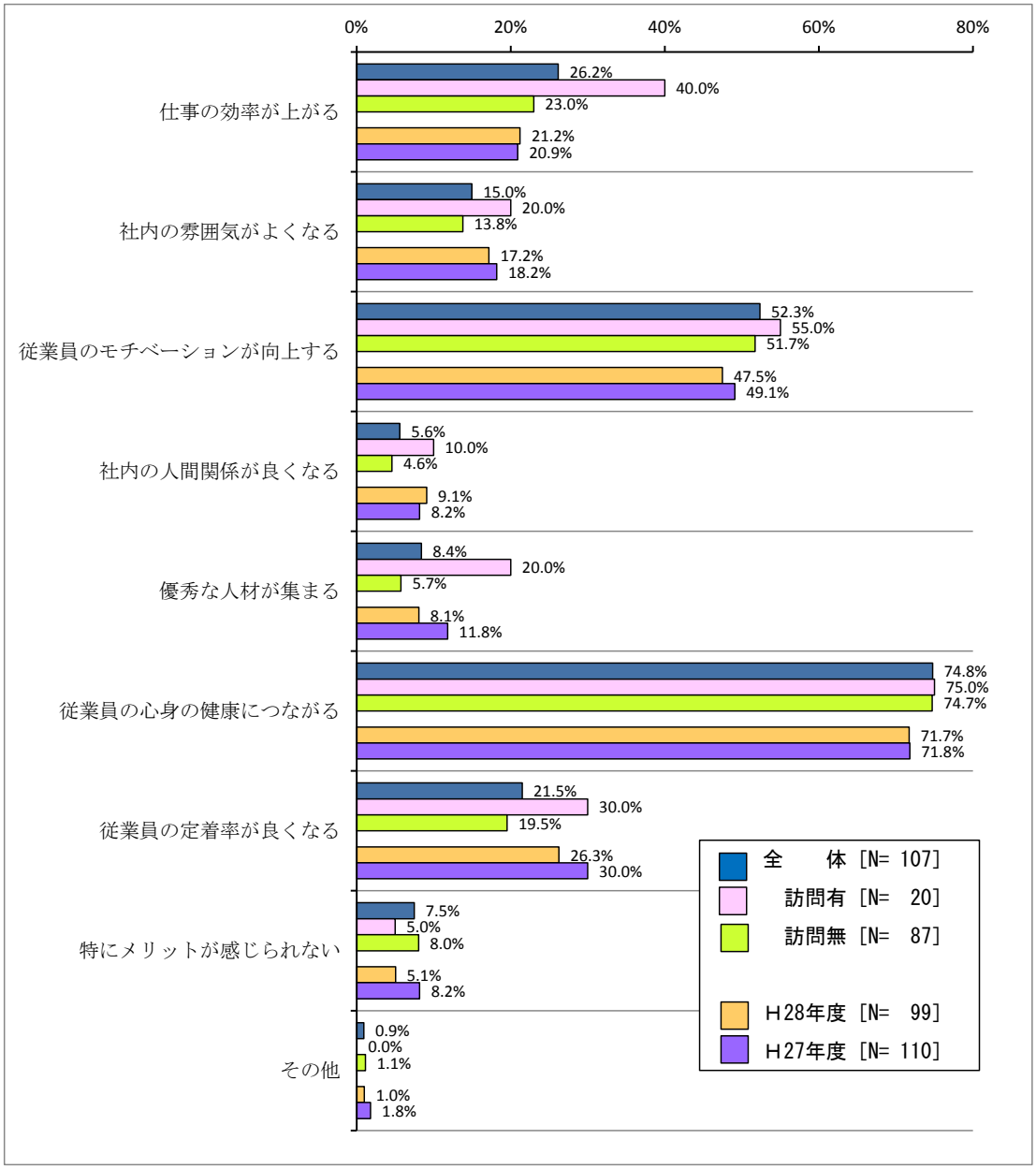
年次有給休暇が取得されにくい理由としては、「代替が可能な人員体制ではないから」（33.6%）が最も多く、次いで「取得されにくい状況にない」（24.3%）、「休むと職場の他の人の迷惑になるから」（20.6%）、「病気や急な用事のために残しているから」（18.7%）であった。

平成 28 年度、平成 27 年度と比べると、「代替が可能な人員体制ではないから」では、平成 28 年度より 7.8 ポイント低下している。一方、「取得されにくい状況にない」では、平成 28 年度より 7.1 ポイント、平成 27 年度より 0.7 ポイント上昇している。

【その他の具体的内容】

・有給は希望通り取得できる。
・お客様の休み（夏・春）時期外は自由に休める。
・現場の稼働状況に左右される為
・正社員は連続休暇５日（２分割可）を優先して取得している
・休まなければいけない時は、自分の仕事を調整して休んでいる。その他に、特に休む必要性を感じないから
・仕事が天候に左右される事から、発注者の理解や工期の柔軟な設定が必要と思われる
・休みたい人は休むし、そうでない人は休まない。休めば良いというものではない
・海外工場が稼働している為
・福祉の事業所の為
・公休日の出張による振休を消化することで精一杯の為
・該当なし

問 17. 年次有給休暇を従業員が積極的に取得することで事業場にとってどんなメリットがあるとお考えですか。（あてはまるもの全て）



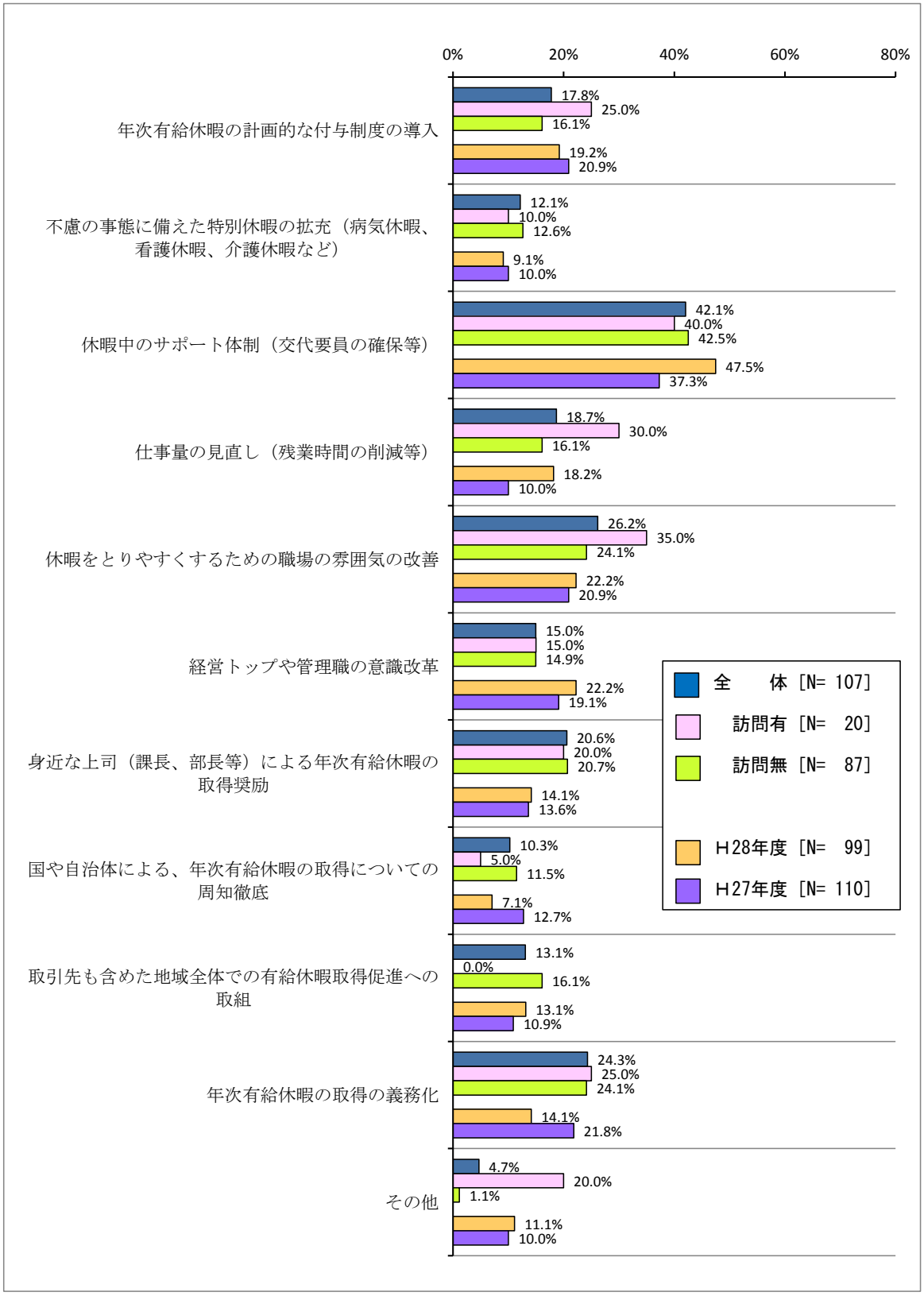
年次有給休暇を従業員が積極的に取得することによる事業場のメリットについては、「従業員の心身の健康につながる」（74.8%）が最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」(52.3%)、「仕事の効率が上がる」(26.2%)、「従業員の定着率が良くなる」(21.5%)であった。

一方、「特にメリットが感じられない」と回答した事業場は 7.5%であった。

平成 28 年度、平成 27 年度と比べると、「従業員の心身の健康につながる」では、平成 28 年度、平成 27 年度ともに約 3.0 ポイント上昇しており、「従業員のモチベーションが向上する」では、平成 28 年度より 4.8 ポイント、平成 27 年度より 3.2 ポイントそれぞれ上昇している。

【その他の具体的内容】　・取得する事が当然である

問 18. 貴事業場で年次有給休暇を取得しやすくするために何が必要であるとお考えですか。
（あてはまるもの全て）



年次有給休暇を取得しやすくするために必要と考えることについて、「休暇中のサポート体制（交代要員の確保等）」（42.1%）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」（26.2%）、「年次有給休暇の取得の義務化」（24.3%）、「身近な上司（課長、部長等）による年次有給休暇の取得奨励」（20.6%）であった。

平成 28 年度、平成 27 年度と比べると、「休暇中のサポート体制（交代要員の確保等）」では、平成 28 年度より 5.4 ポイント低下しているが、平成 27 年度より 4.8 ポイント上昇している。また、「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善」では、平成 28 年度より 4.0 ポイント、平成 27 年度より 5.3 ポイント上昇している。

一方、「経営トップや管理職の意識改革」では、平成 28 年度より 7.2 ポイント、平成 27 年度より 4.1 ポイント低下している。

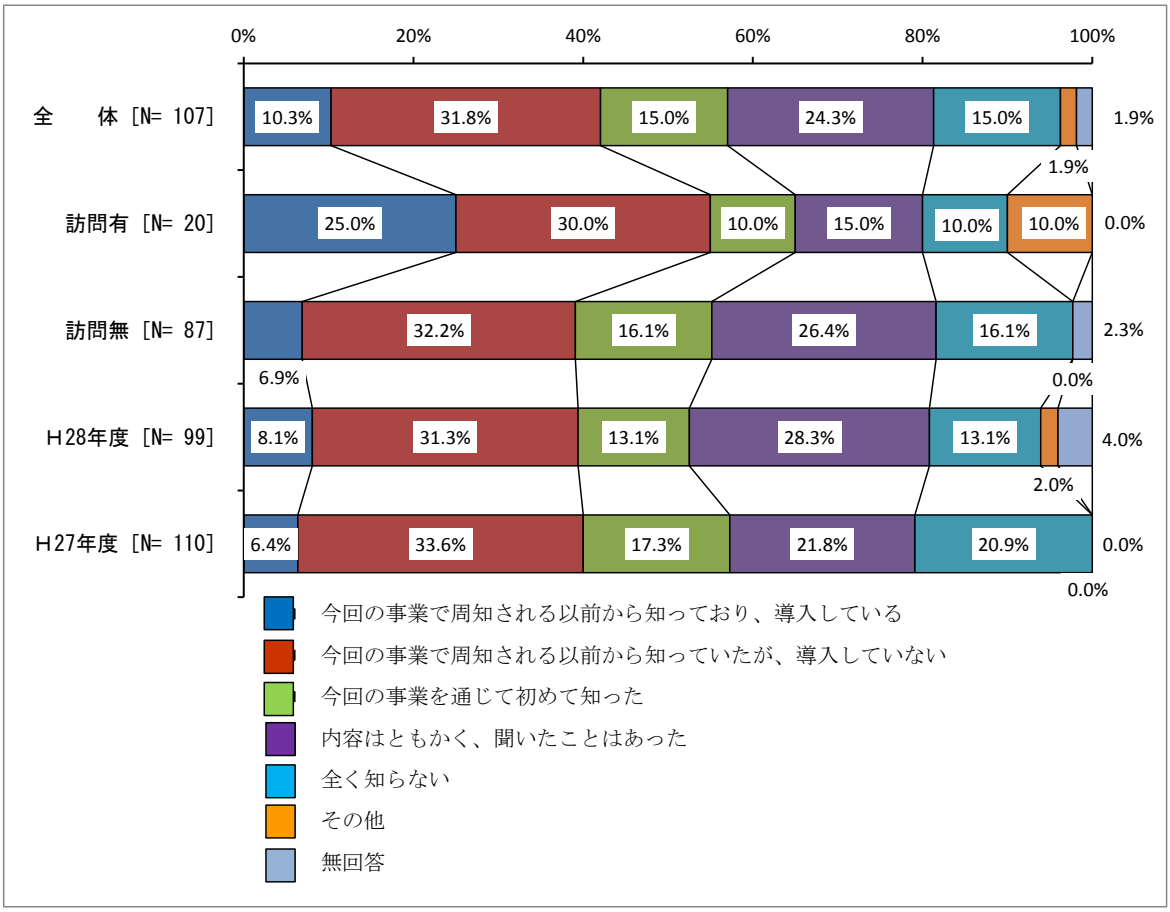
【その他の具体的内容】

- 希望通り取得可
- 取り易い環境にある
- 社員数の見直し、年休を取得しても、業務・仕事に大きく影響を与えない社員数。
- 特になし(2 件)

（５）年次有給休暇取得促進の制度について

問 19. 年次有給休暇の「計画的付与制度」をご存知でしたか。また、制度を導入していますか。

（○は一つ）



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

年次有給休暇の「計画的付与制度」の認知・導入状況については、「今回の事業で周知される以前から知っていたが、導入していない」（31.8%）が最も多く、次いで「内容はともかく、聞いたことはあった」（24.3%）、「今回の事業を通じて初めて知った」（15.0%）、「今回の事業で周知される以前から知っており、導入している」（10.3%）であった。

一方、「全く知らない」は 15.0%であった。

平成 28 年度、平成 27 年度と比べると、「今回の事業で周知される以前から知っていたが、導入していない」では過去２年間においても約３割とほぼ同じだが、「今回の事業で周知される以前から知っており、導入している」では、平成 28 年度より 2.2 ポイント、平成 27 年度より 3.9 ポイント上昇しており、わずかではあるが制度導入の事業場が増加している。また、訪問先事業場でも「今回の事業で周知される以前から知っており、導入している」割合が高く 25.0%となっている。

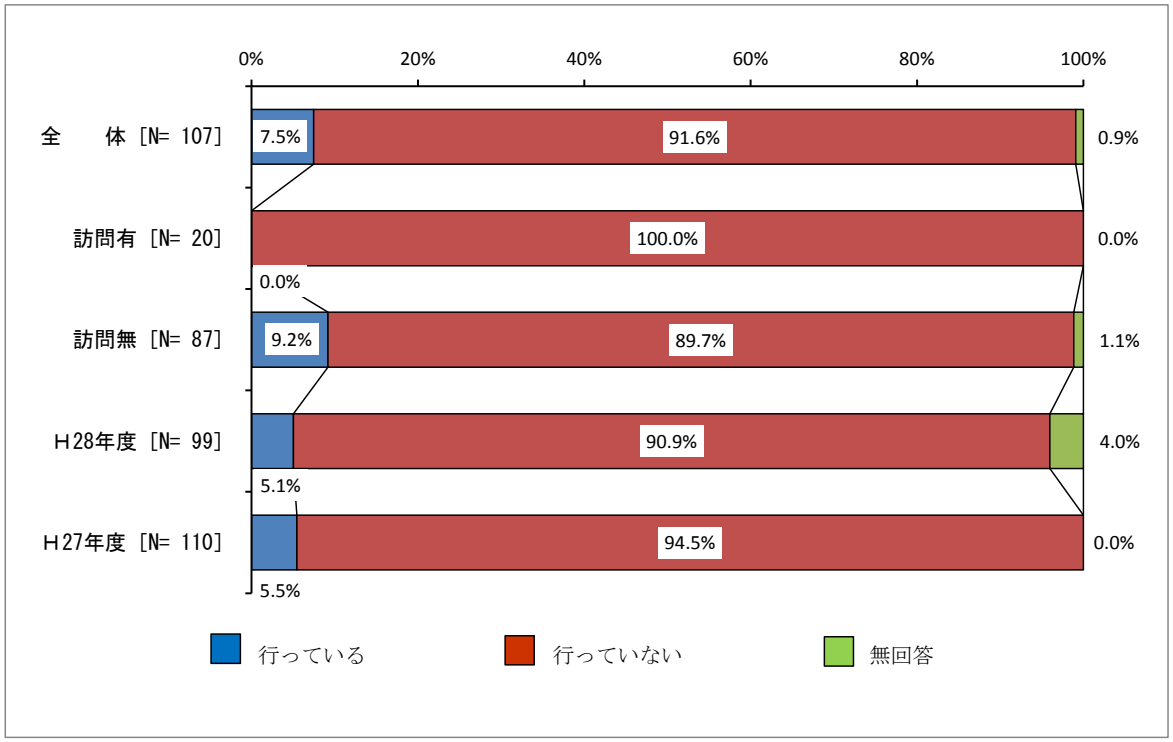
【その他の具体的内容】

・自由に取得させている。年８ヶ月はお客がいない。
・付与すると何かメリットはあるのか

問 20. 問 19 で「１．今回の事業で周知される以前から知っており、導入している」と回答された事業場にお聞きします。　導入内容について具体的に教えてください。

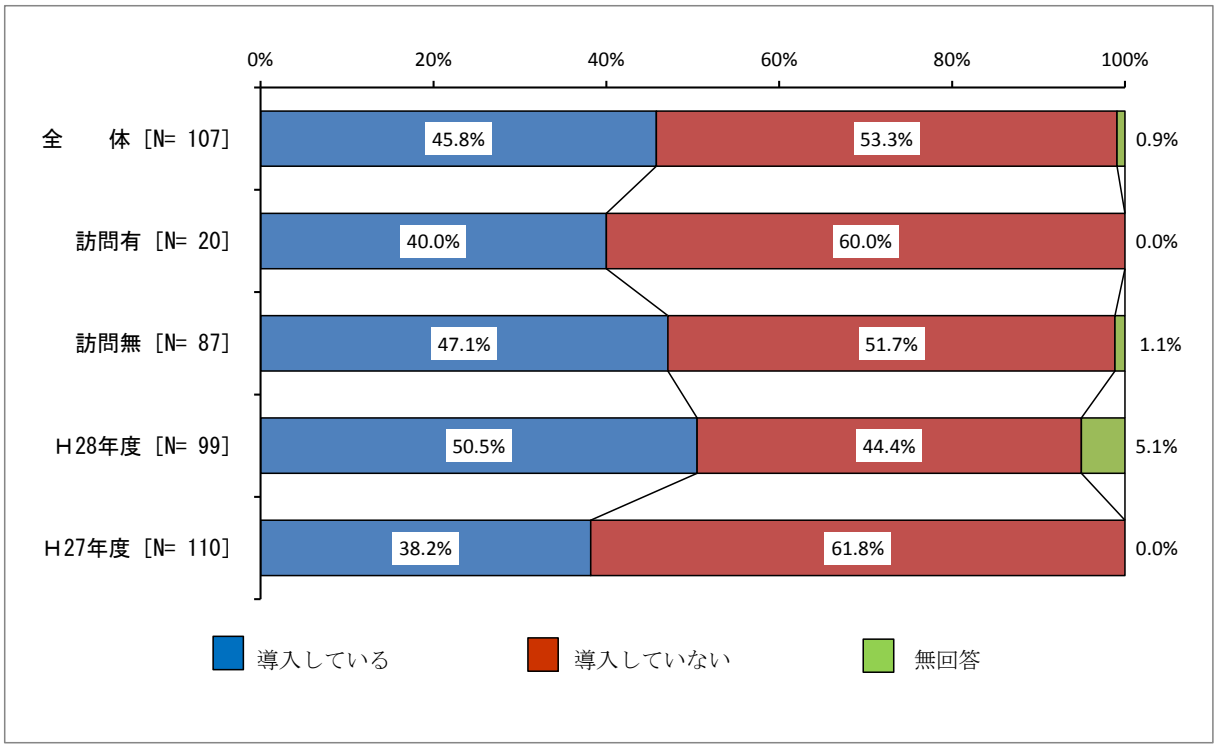
・年間３日、一斉年休取得日を設定している。
・制度休暇として取得必須
・計画年休制度がある。２日間、年２回取得できる。
・就業規則に入れているが、実施した事はない。
・未使用日数のうち 10 日に達するまでの日数、年次休暇付与予定計画を立て付与。未使用日数のうち 11 日までの日数、５月から順次各月について１日ずつ割り振り付与する。
・年１回公休日に年休を合わせ、連続４日以上の連休を取得できるようにしている。（シフト制の業務）
・年間４日の一斉年休取得日を定めている
・計画的付与日数：４日間
・地域イベント時は出勤率も低下する事から、年間カレンダー（就業）作成の際、休日を設定している。
・リフレッシュ休暇の設定
・有給休暇以外にも長期の休暇として、リフレッシュ休暇、又、フレックス休暇（１週間）も、全員計画的に取得している。

問 21. 貴事業場では、誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてるような取組を行っていますか。
（○は一つ）



記念日休暇の取組については、「行っていない」が 91.6%、「行っている」が 7.5%であった。

問 22. 時間単位の年次有給休暇を導入していますか。（○は一つ）



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

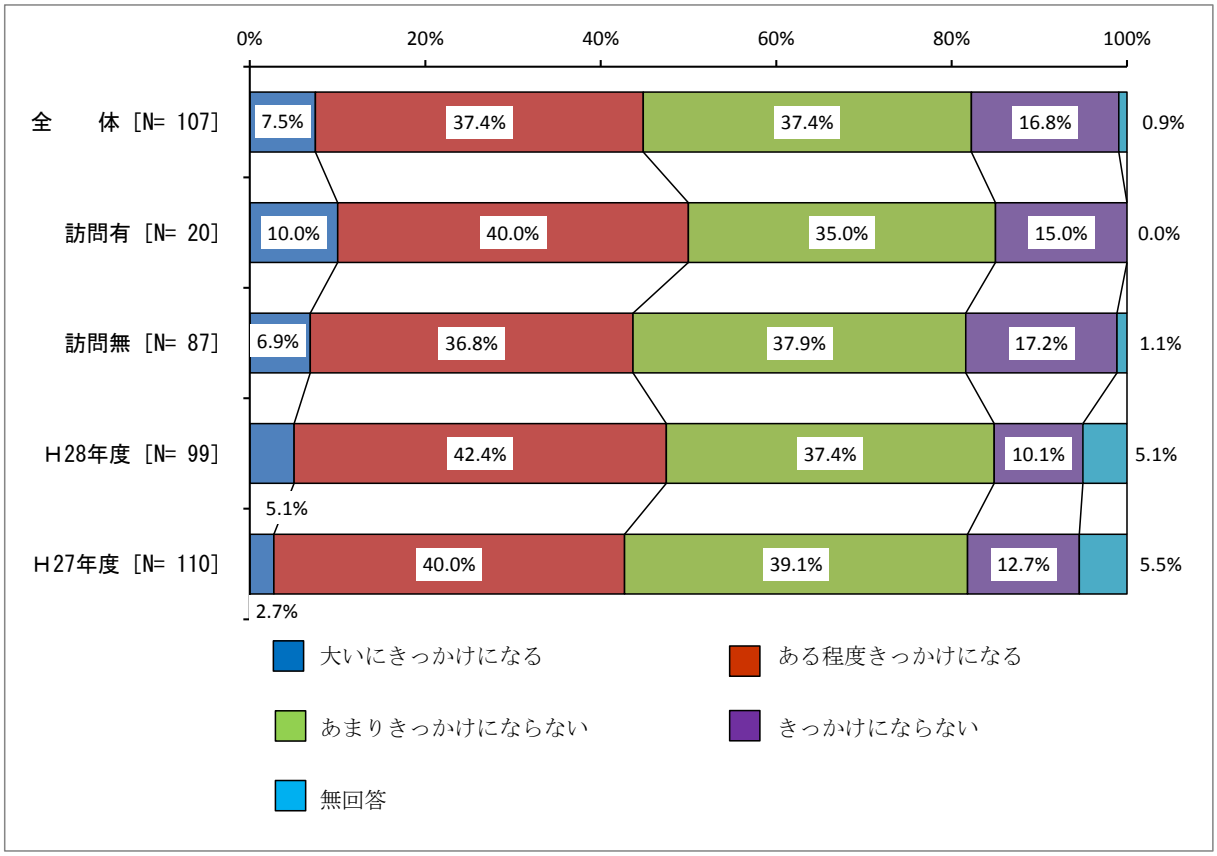
時間単位の年次有給休暇を導入している事業場は 45.8%であった。

平成 28 年度、平成 27 年度と比べると、「導入している」では、平成 28 年度より 4.7 ポイント低下し、平成 27 年度より 7.6 ポイント上昇している。一方、「導入していない」では、平成 28 年度より 8.9 ポイント上昇し、平成 27 年度では 8.5 ポイント低下している。

問 23. 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。

・事業所会議や個人的に等、有休使用について声掛けを行っている。
・年間５日の休暇を取得するよう呼び掛けている
・必要な時にいつでも休んでもらえる様にしている。休みの調整はスタッフ等々で決めてもらっている。
・毎年同一人が取得率が高い、又は低いが同じなので、特に低い人には促進している。
・自治体で行っている育児の為の有休取得に、補助金を支給する取り組みを取り入れている。
・１日単位から半日単位への変更。有給に限らず休む事に関しては、報告すれば休めるよう、事業所として努力している。
・翌月のカレンダーを、その月の初めに職員に回覧し、事前に有給休暇を取りたい日を記入してもらい、休暇を取ってもらっている。事前に休む日が分かるようにする為、シフト調整が出来、気兼ねなく有給休暇を取る事が出来る様にしている。
・業務の引継ぎ・段取り等をして、休暇を取っています。子育てに父親も参加する機会が増えているので、それぞれ（従業員）が有効的に有休を取得しています。
・休暇取得強化月間（年２回）
・業務効率の為、飛石休暇を続けて休日にする。（例：ＧＷ、長期連休、夏季休暇連休（お盆休み）等）
・社内全体、有休取得できる雰囲気作りを心掛けている。また、社長・会長の理解があるので、事務方は助かる。
・半日有給の実施
・事業所毎のシフト勤務の為、業務や都合に合わせて休暇取得を奨励している。
・お盆・ＧＷの長期連休時は、その期間における「休日」「祝日」以外の日に、会社として「年休」を指定するように取り組んでいる。※年末年始は除雪作業があるため除外
・リフレッシュ休暇１日を全員に強制にて実施
・特になし（8 件）

問 24. 本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると思われますか。
（○は一つ）



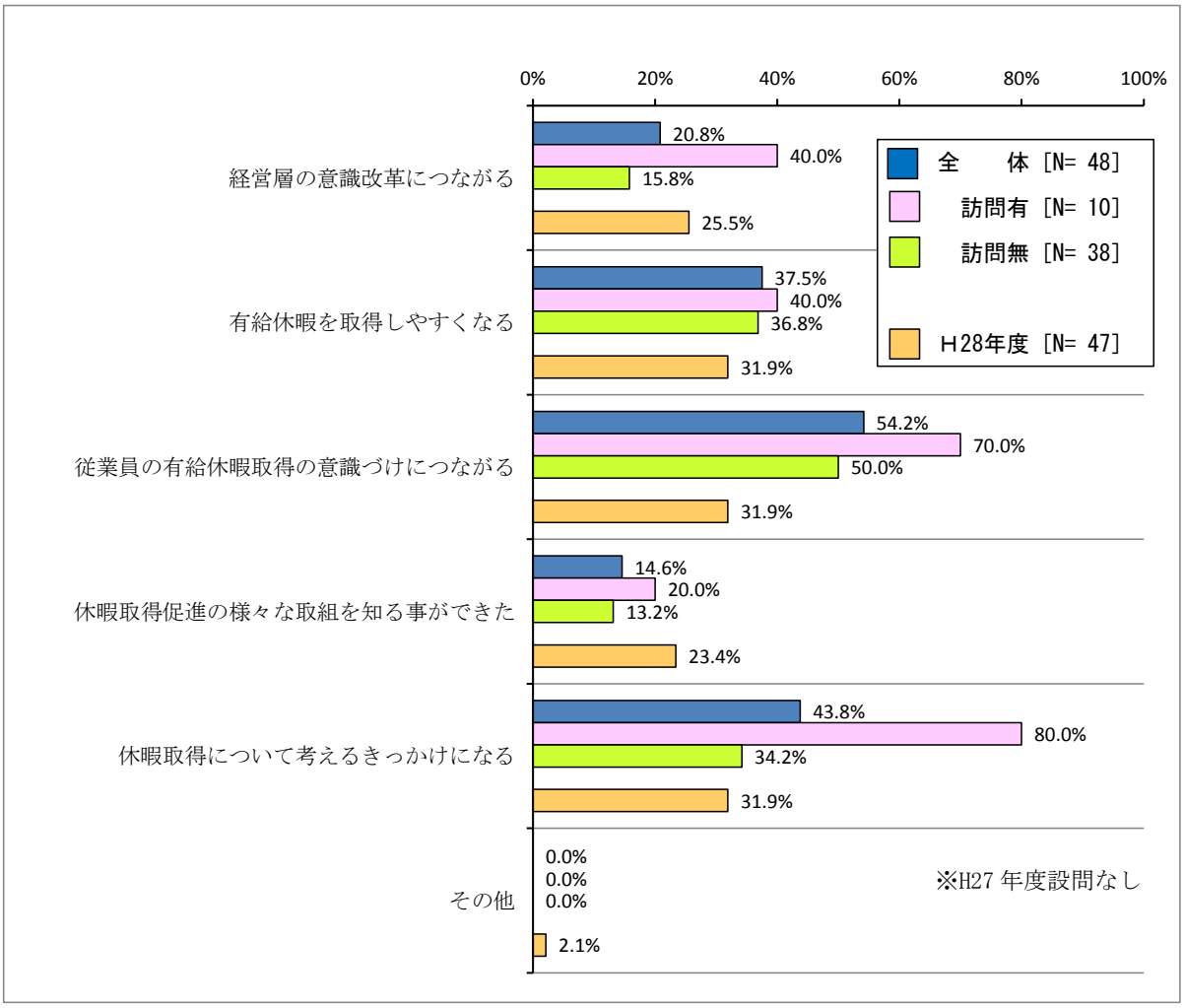
本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになるかについては、「大いにきっかけになる」（7.5%）と「ある程度きっかけになる」（37.4%）を合わせた『きっかけになる』割合は 44.9%と、全体の半数近い事業場で年次有給休暇取得促進のきっかけになると回答している。

訪問先事業場で、『きっかけになる』と回答した割合は 50.0%、訪問していない事業場の 43.7%と比べると若干訪問先事業場の割合が高くなっている。

一方、『きっかけにならない』の割合は、訪問先事業場の 50.0%に対して、訪問していない事業場が 55.1%と高くなっている。

平成 28 年度、平成 27 年度と比べると、『きっかけになる』では、平成 28 年度より 2.6 ポイント低下し、平成 27 年度より 2.2 ポイント上昇している。また、『きっかけにならない』では、平成 28 年度より 6.7 ポイント、平成 27 年度より 2.4 ポイント上昇している。

問 25. 問 24 で「１．大いにきっかけになる」または「２．ある程度きっかけになる」と回答された事業場にお聞きします。　理由を教えてください。（あてはまるもの全て）

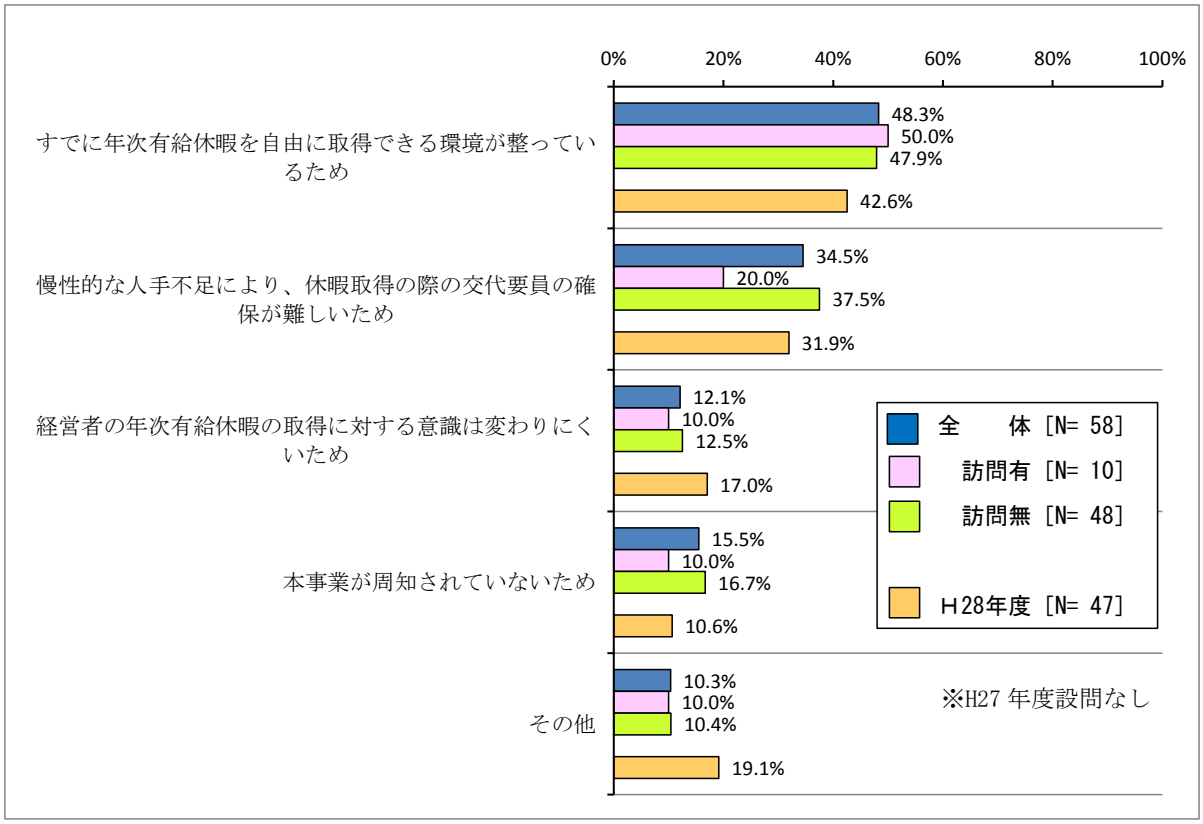


本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると回答した事業場において、その具体的な理由は、「従業員の有給休暇取得の意識づけにつながる」（54.2%）が最も多く、次いで「休暇取得について考えるきっかけになる」（43.8%）、「有給休暇を取得しやすくなる」（37.5%）、「経営層の意識改革につながる」（20.8%）であった。

訪問先事業場では、「休暇取得について考えるきっかけになる」が 80.0%、「従業員の有給休暇取得の意識づけにつながる」が 70.0%、「経営層の意識改革につながる」、「有給休暇を取得しやすくなる」が 40.0%で割合が高くなっている。

平成 28 年度、平成 27 年度と比べると、「従業員の有給休暇取得の意識づけにつながる」では、22.3 ポイント、「休暇取得について考えるきっかけになる」では 11.9 ポイント、「有給休暇を取得しやすくなる」では 5.6 ポイントそれぞれ上昇している。

問 26. 問 24 で「３．あまりきっかけにならない」または「４．きっかけにならない」と回答された事業場にお聞きします。 理由を教えてください。（あてはまるもの全て）



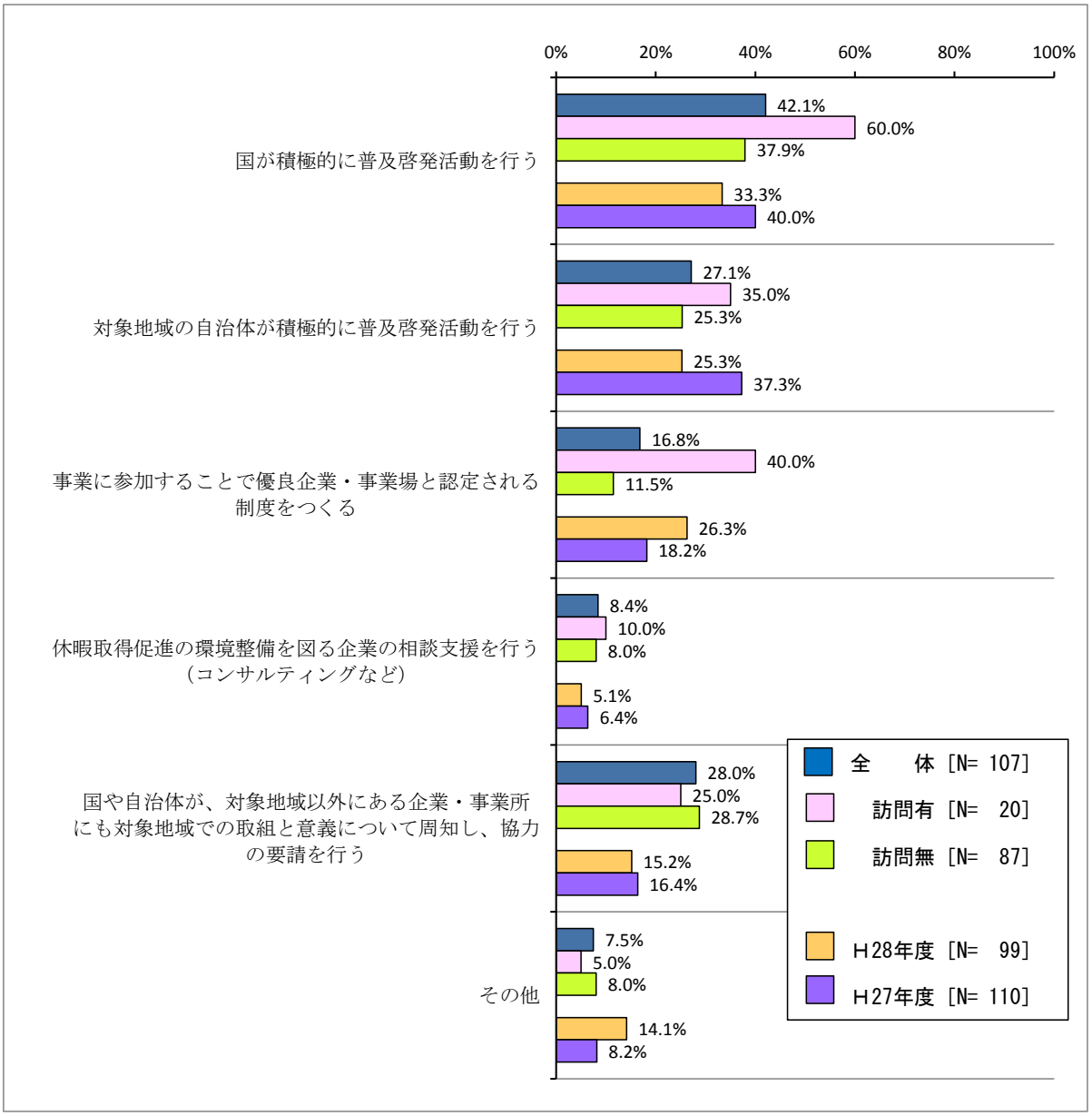
本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけにならないと回答した事業場において、その具体的な理由は、「すでに年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているため」（48.3%）が最も多く、次いで「慢性的な人手不足により、休暇取得の際の交代要員の確保が難しいため」（34.5%）、「本事業が周知されていないため」（15.5%）、「経営者の年次有給休暇の取得に対する意識は変わりにくいため」（12.1%）であった。

平成 28 年度と比べると、「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」では 5.7 ポイント、「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」では 2.6 ポイント、「本事業が周知されていないため」では 4.9 ポイント上昇している。

【その他の具体的内容】

- 会社全体に周知がなっていない
- 行政から事業所単位でなく、地域全体に対して働きかけをし、取引先等への理解を求める必要がある。
- 業務形態・経済状況など、多面的な要素との関わりがある。
- 何度も言うが、休めば良いというものではない。
- 建設業は男性の職場。色々な取組があっても、なかなか男性が積極的に有休を取るというのは、この業界では出来ないと思う。子育て中の母親には、取得しやすくするべきだと思う。正直、職業によって考え方が違うと思う。

問 27. 本事業の実施について、どのような取組・支援等があれば、事業への参加・協力（休業・年次有給休暇の奨励）がしやすくなると思われますか。（あてはまるもの全て）



事業への参加・協力がしやすくなる取組・支援については、「国が積極的に普及啓発活動を行う」（42.1%）が最も多く、次いで「国や自治体が、対象地域以外にある企業・事業所にも対象地域での取組と意義について周知し、協力の要請を行う」（28.0%）、「対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行う」（27.1%）、「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」（16.8%）であった。

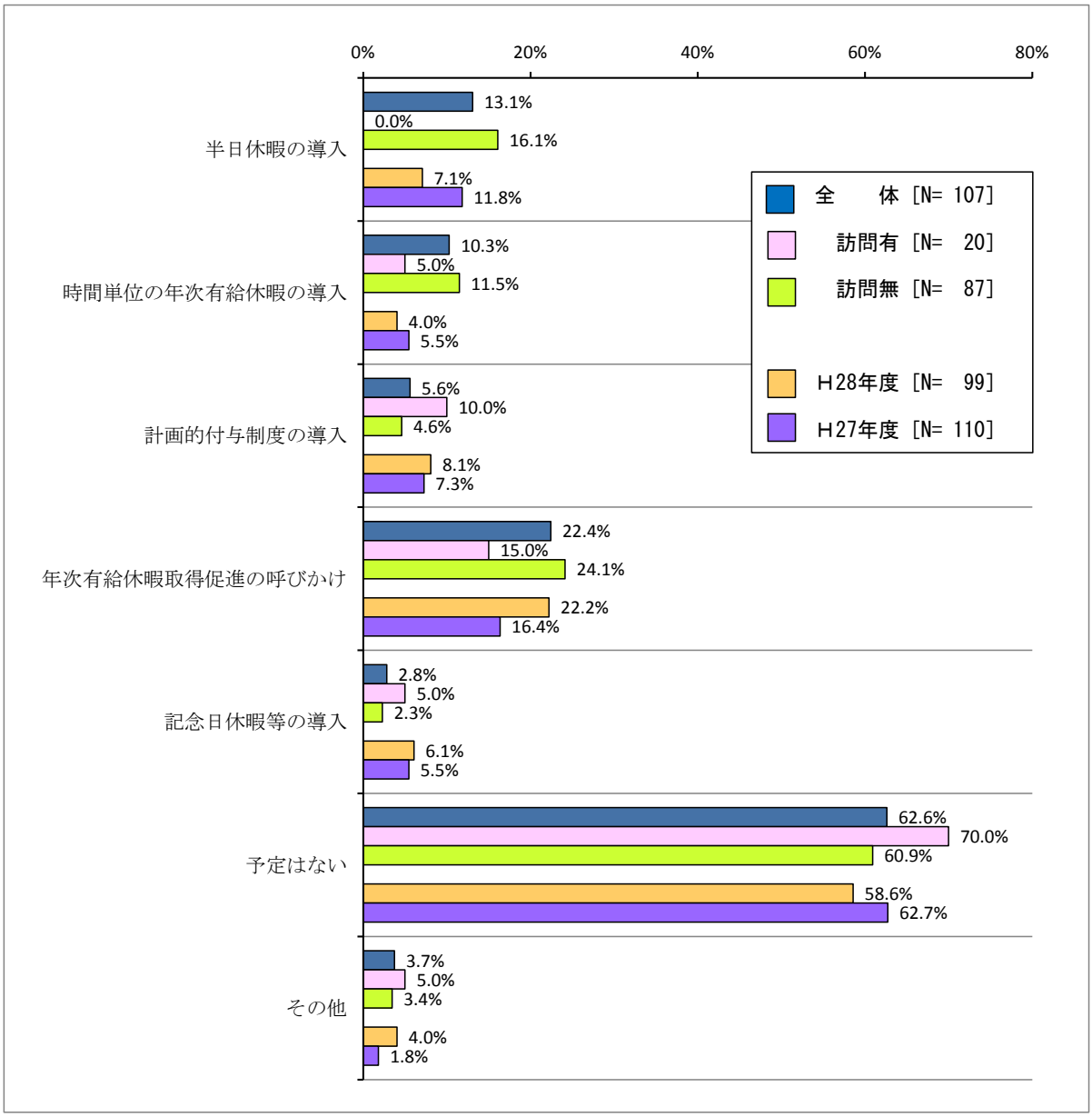
訪問先事業場では、「国が積極的に普及啓発活動を行う」が 60.0%、「事業に参加することで優良企業・事業場と認定される制度をつくる」が 40.0%、「対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行う」が 35.0%で割合が高くなっている。

平成 28 年度、平成 27 年度と比べると、「国が積極的に普及啓発活動を行う」では、平成 28 年度より 8.8 ポイント、平成 27 年より 2.1 ポイント上昇している。

【その他の具体的内容】

・年次有給休暇の義務化
・国や自治体がやる事業ではない。
・努力義務では、なかなか浸透しないと思う。
・企業自体が努力すべきである。
・補助金の設定
・人員確保
・土日にイベントを行う。
・企業の考え次第

問 28. 来年度以降、年次有給休暇の取得促進について、貴事業場で取組を予定しているものはありますか。（あてはまるもの全て）



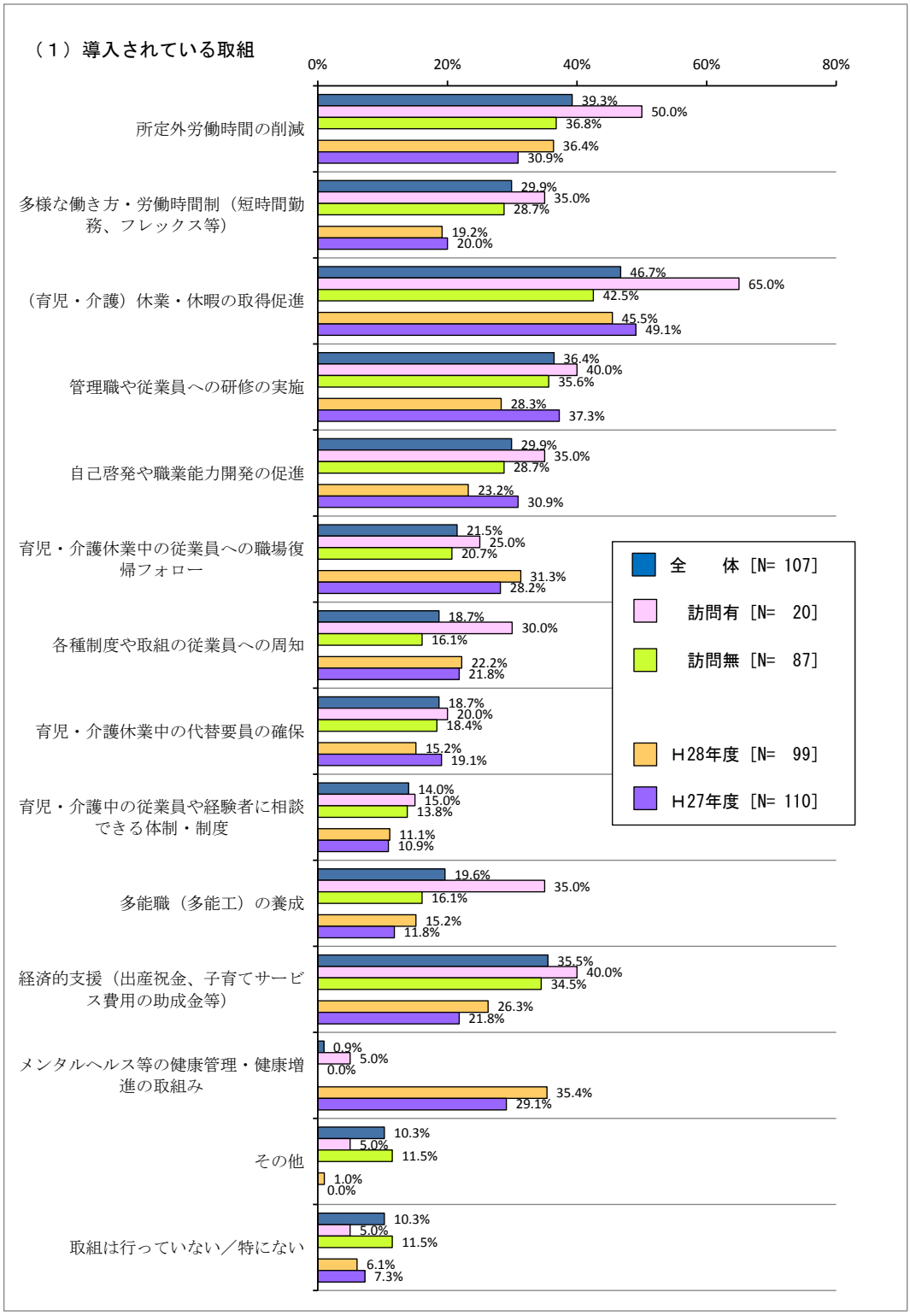
来年度以降に予定している年次有給休暇の取得促進の取組については、「年次有給休暇取得促進の呼びかけ」（22.4%）が最も多く、次いで「半日休暇の導入」（13.1%）、「時間単位の年次有給休暇の導入」（10.3%）であった。

一方、「予定はない」は 62.6%であった。

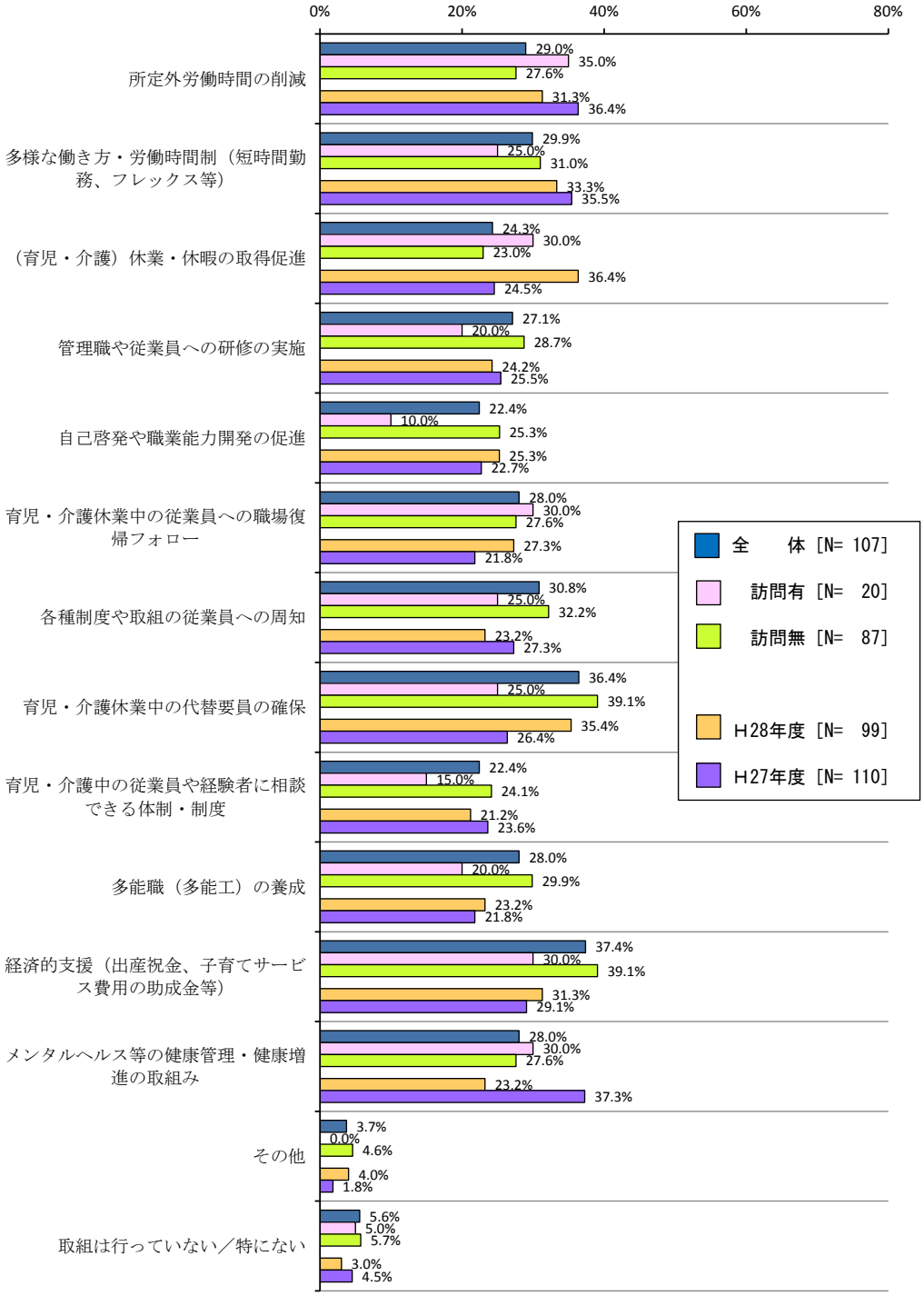
【その他の具体的内容】

- ３．計画的付与制度の導入、５．記念日休暇等の導入以外はしている。これから考えさせて頂きたいと思う。
- これから検討する
- 休暇の申し出があれば自由に取得させる。勤務時間内でも１～２時間の短時間でも取得させる。
- 特になし

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、該当する番号を選び〇を付けてください。（あてはまるもの全て選んで〇を記入してください。）
※なお、「効果的だと思われる取組」については、現在貴事業場で導入されていないものについても、導入されたら効果が出ると考えられる場合には番号に「〇」を付けてください。



（２）効果的だと思われる取組



ワーク・ライフ・バランスを推進するため、導入されている取組は、「(育児・介護）休業・休暇の取得促進」(46.7%）が最も多く、次いで「所定外労働時間の削減」(39.3%)、「管理職や従業員への研修の実施」(36.4%)、「経済的支援（出産祝金、子育てサービス費用の助成金等)」(35.5%）であった。

また、効果的だと思われる取組では、「経済的支援（出産祝金、子育てサービス費用の助成金等)」(37.4%）が最も多く、次いで「育児・介護休業中の代替要員の確保」(36.4%)、「各種制度や取組の従業員への周知」(30.8%）であった。

平成 28 年度、平成 27 年度と比べると、導入されている取組については、「所定外労働時間の削減」、「経済的支援（出産祝金、子育てサービス費用の助成金等)」が前回調査より割合が高くなっており、「メンタルヘルス等の健康管理・健康増進の取組み」では、前回調査より割合が低くなっている。効果的だと思われる取組については、ほぼ前回と同じ傾向が見られる。

２．従業員アンケート集計結果

（１）調査の概要

調査の対象及び調査内容、方法等は以下のとおり。

調 査 対 象	新庄・最上地域の従業者数 10 人以上の事業場　計 200 社に勤務する従業員 1,000 人（１事業場あたり５人を選定し、調査票を配布）
調 査 内 容	・対象期間（8/24～8/26）における休暇取得促進の取組の有無 ・対象期間における具体的な取組 ・対象期間における年次有給休暇の取得状況 ・対象期間における年次有給休暇の計画的付与制度の有無など
具体的方法	対象地域の事業場に調査票を郵送し、返信用封筒にて回収
調 査 時 期	平成 29 年 11 月 21 日（火）～平成 29 年 12 月８日（金）
有効回答数	430 人　回収率 43.0%（配布数 1,000 人）

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

（２）従業員の概要

１）お勤めの事業場について

問１．お勤めの事業場の所在地

	調査数	新庄市	金山町	最上町	舟形町	真室川町	大蔵村	鮭川村	戸沢村	無回答
全　　体	430	82.3%	1.9%	4.0%	2.6%	6.0%	0.2%	1.2%	1.9%	0.0%

勤務先事業場の所在地は、新庄市が 82.3%、真室川町が 6.0%、最上町が 4.0%、舟形町が 2.6%であった。

問２．お勤めの事業場の形態（本店／支店別）

	調査数	単独事業場	その他本社・本店	支社・支店・営業所	その他	無回答
全　　体	430	45.3%	14.7%	36.5%	2.6%	0.9%

勤務先事業場の形態は、「単独事業場」が 45.3%、「支社・支店・営業所」が 36.5%、「その他本社・本店」が 14.7%であった。

【その他の形態】

・協力工場(3 件)　・本社・海外工場　・法人
・同法人内、他施設あり　・山形工場　・社会福祉法人
・介護施設

問３．お勤めの事業場の従業員数（パート・アルバイト・契約社員等を含む）

	調査数	9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200人以上	無回答
全　　体	430	14.0%	49.3%	10.2%	15.6%	8.6%	1.9%	0.5%

勤務先事業場の従業員数は、「10～29 人」が 49.3%、「50～99 人」が 15.6%、「９人以下」が 14.0%であった。

問４．お勤めの事業場の休みと定めている形態及び年間休日日数

	調査数	週休２日制(土日休)	土日と祝日休	平日休	シフト制	不定休	会社カレンダー（年間カレンダー）	その他	無回答
全　　体	430	14.9%	11.4%	0.0%	16.3%	5.6%	45.8%	5.6%	0.5%

勤務先事業場の休みと定めている形態は、「会社カレンダー（年間カレンダー)」が 45.8%、「シフト制」が 16.3%、「週休２日制（土日休)」が 14.9%、「土日と祝日休」が 11.4%であった。

【その他の形態】

- 第２・４・５土曜日、日曜日休み(5 件)
- 第２・４土曜日、祝日休(2 件)
- 基本週休２日、繁忙期は月１～２日休み
- 月５休～６休、シフト制、不定休
- 職種により違う
- ４週９休（日曜は休み、それ以外は任意）
- 第２・４土、日休
- 第２・第４土曜休み、祝休
- 日、祝日、４週で２回土曜
- 各週休２日
- 日曜及びシフト
- 日曜日、祝日、8/24～8/26、12/29～1/3
- 土日と祝日休、シフト制
- 日曜・祝日休み、土曜はシフトによって
- ほぼ週休２日、２・３・12 月は土曜日仕事あり

［年間休日日数］

	調査数	59日以下	60日以上69日以下	70日以上79日以下	80日以上89日以下	90日以上99日以下	100日以上109日以下	110日以上119日以下	120日以上	無回答
全　　体	430	0.0%	1.2%	0.5%	10.0%	12.1%	24.2%	12.6%	14.2%	25.3%

年間休日日数は、「100 日以上 109 日以下」が 24.2%、「120 日以上」が 14.2%、「110 日以上 119 日以下」が 12.6%、「90 日以上 99 日以下」が 12.1%であった。

問５．お勤めの事業場での仕事内容

	調査数	総務・人事・経理等	一般事務・受付・秘書	営業・販売	接客サービス	調査分析・特許法務などの事務系専門職	研究開発・設計・ＳＥなどの技術系専門職	医療・教育関係の専門職
全　　体	430	12.8%	11.4%	7.9%	6.3%	0.2%	3.7%	7.7%

	現場管理・監督	製造・建設の作業	輸送・運転	警備・清掃	その他	該当なし	無回答
全　　体	9.3%	23.0%	4.4%	1.4%	9.3%	1.9%	0.7%

勤務先事業場での仕事内容は、「製造・建設の作業」が 23.0%、「総務・人事・経理等」が 12.8%、「一般事務・受付・秘書」が 11.4%、「現場管理・監督」、「その他」が 9.3%であった。

【その他の仕事内容】

- 介護(9 件)
- 福祉(4 件)
- 保育士(4 件)
- 技術サービス(3 件)
- 教習指導員(3 件)
- 自動車整備(3 件)
- 電気保安(2 件)
- 訪問介護(2 件)
- メンテナンス
- リサイクル清掃、買物用カート・カゴの整理
- 管理的な仕事
- 金融関係
- 建設業、管工事業
- 高齢者介護
- 生産管理
- 品質保証・管理

２）ご自身のことについて

問６．居住地

	調査数	新庄市	金山町	最上町	舟形町	真室川町	大蔵村	鮭川村	戸沢村	その他	無回答
全　　体	430	60.2%	7.2%	4.7%	5.1%	8.1%	2.6%	3.7%	5.1%	3.0%	0.2%

居住地は、「新庄市」が 60.2%、「真室川町」が 8.1%、「金山町」が 7.2%、「舟形町」、「戸沢村」が 5.1%であった。

【その他の居住地】

- 尾花沢市(4 件)
- 村山市(3 件)
- 天童市(2 件)
- 河北町
- 山形市
- 大石田町
- 鶴岡市

問７．性別

	調査数	男性	女性	無回答
全　　体	430	54.2%	45.8%	0.0%

性別は、「男性」が 54.2%、「女性」が 45.8%であった。

問８．年齢

	調査数	19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	無回答
全　　体	430	0.0%	8.6%	29.1%	33.3%	22.8%	6.0%	0.2%

年齢は、「40～49 歳」が 33.3%、「30～39 歳」が 29.1%、「50～59 歳」が 22.8%であった。

問９．雇用形態

	調査数	正社員	正社員以外（ﾊﾟｰﾄ・ｱﾙﾊﾞｲﾄ・契約社員等）	無回答
全　　体	430	88.4%	11.4%	0.2%

雇用形態は、「正社員」が 88.4%、「正社員以外（パート・アルバイト・契約社員等）」が 11.4%であった。

問 10. 子どもがいる方にお聞きします。
通われている学校等は次のうちどれですか。（あてはまるもの全て）

	調査数	認定こども園	保育所（保育園）	幼稚園	小学校低学年（１～３年生）	小学校高学年（４～６年生）	中学生	高校生以上または成人している	その他	子どもがいないまたは無回答
全　　体	430	4.7%	10.5%	1.9%	14.7%	15.6%	20.2%	30.0%	4.9%	28.4%

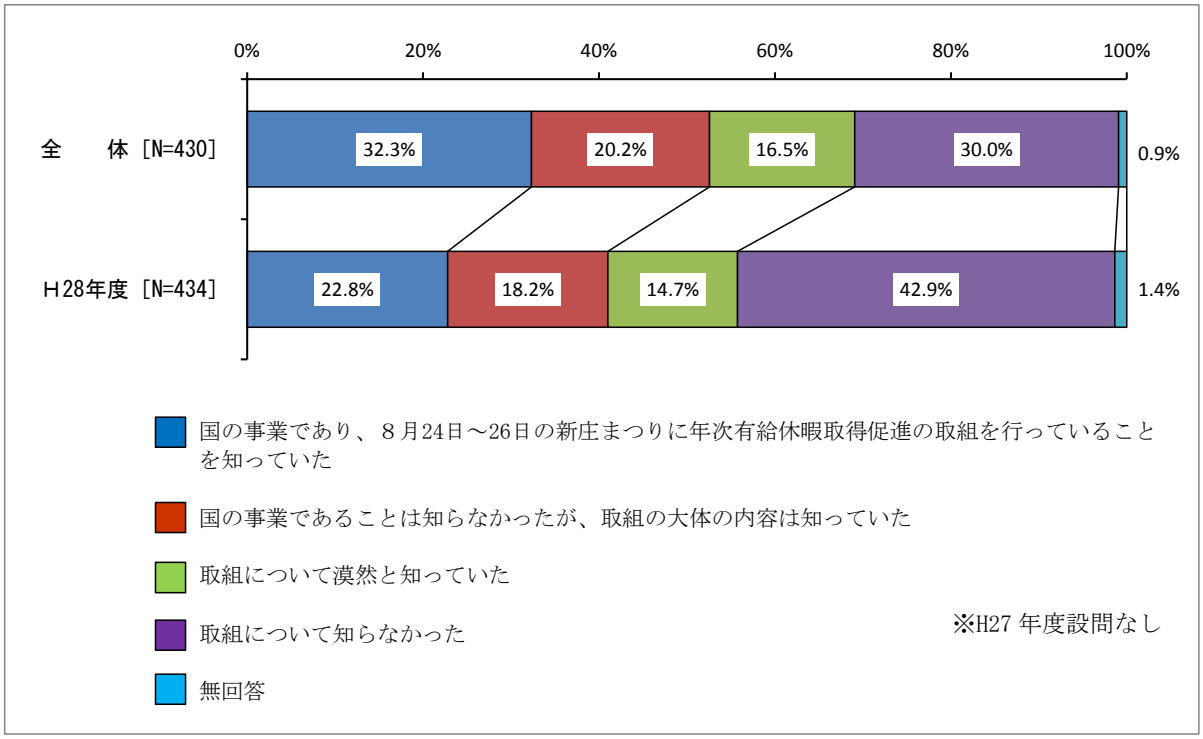
現在の子どもの学校等については、「高校生以上または成人している」が 30.0%、「中学生」が 20.2%、「小学校高学年（４～６年生）」が 15.6%、「小学校低学年（１～３年生）」が 14.7%であった。

【その他の家族構成】

- まだ通っていない(3 件)
- 自宅保育(2 件)
- 新生児
- 未就学
- 幼稚園以下
- 母が保育
- 実家にて預かってもらっている
- 児童館
- 児童センター

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

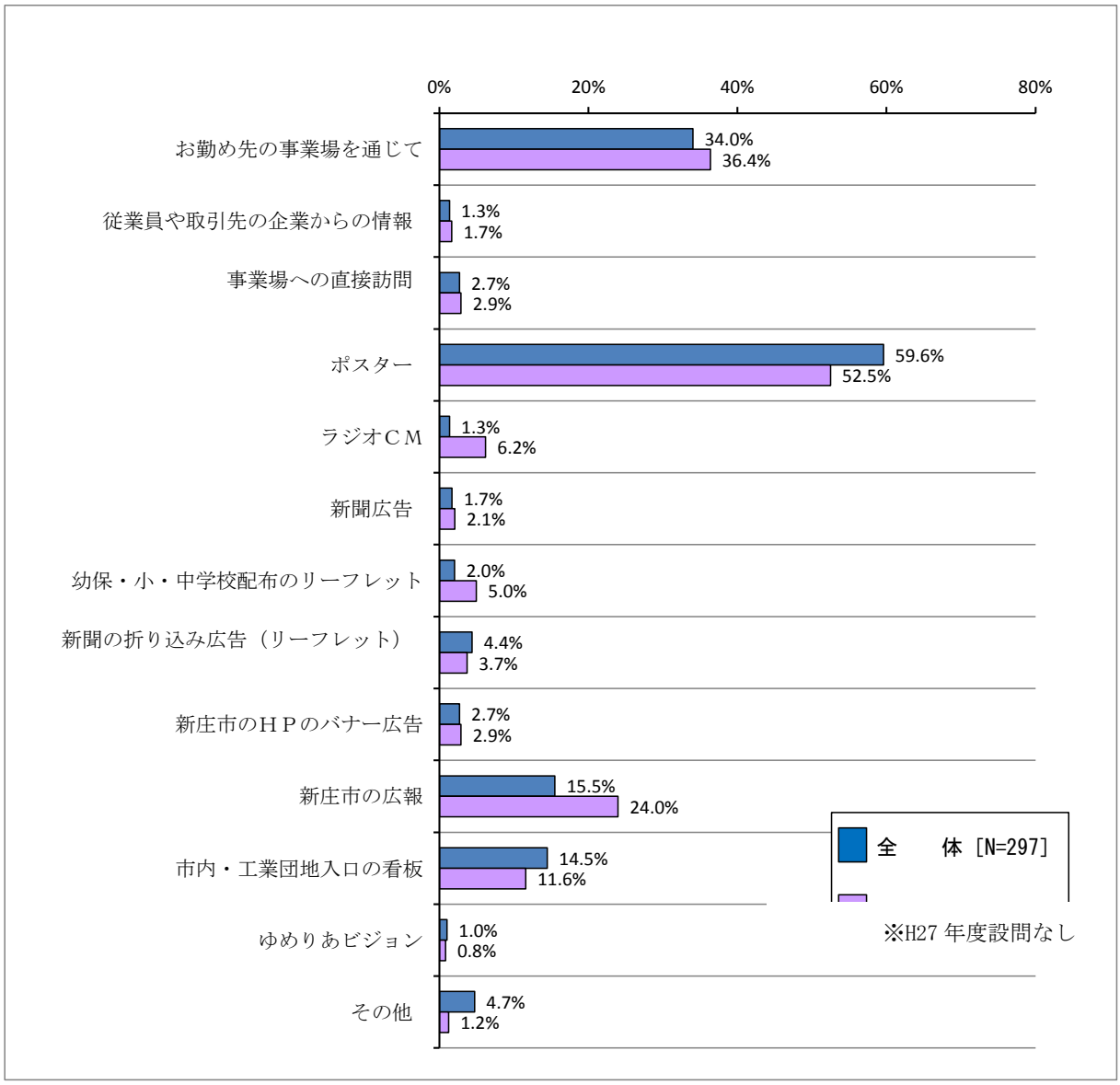
問 11. あなたは、新庄市において、「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」として、８月 24 日～26 日の新庄まつりをはじめとする８月の期間において「年次有給休暇取得促進の取組」が行われていることをご存知でしたか。（○は１つ）



本事業の取組実施についての認知は、「国の事業であり、８月 24 日～26 日の新庄まつりに年次有給休暇取得促進の取組を行っていることを知っていた」（32.3%）が最も多く、次いで「取組について知らなかった」（30.0%）、「国の事業であることは知らなかったが、取組の大体の内容は知っていた」（20.2%）、「取組について漠然と知っていた」（16.5%）であった。

平成 28 年度と比べると、平成 28 年度は『何らかの形で本事業を認知していた』が 55.7%に対し、本年度は 69.0%で 13.3 ポイント認知度が高くなっている。

問 12. 問 11 で「１」～「３」と回答された方にお聞きします。
「年次有給休暇取得促進の取組」を行っていることをどのようなルートでお知りになりましたか。（あてはまるもの全て）



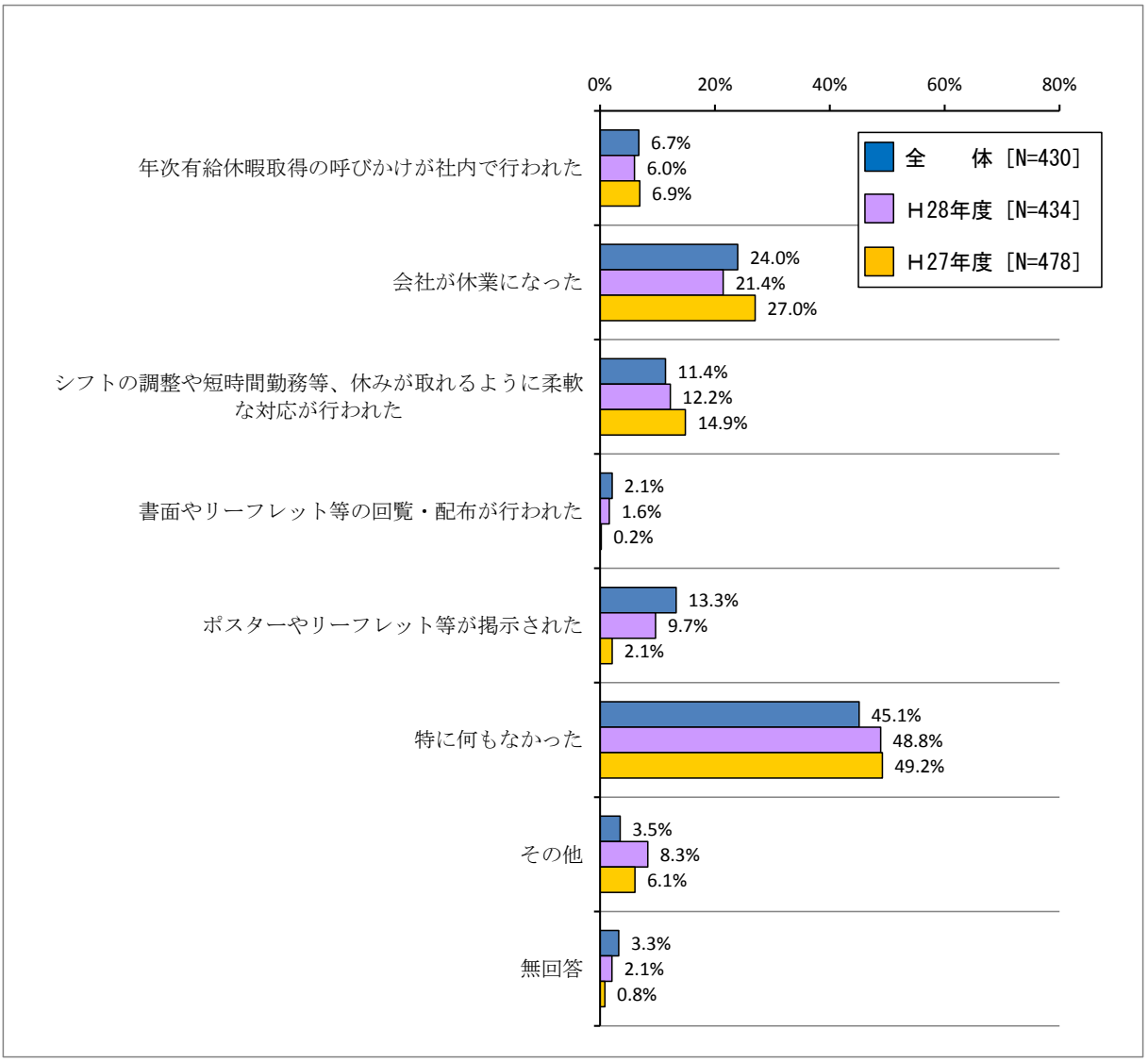
本事業の取組を知ったルートは、「ポスター」（59.6%）が最も多く、次いで「お勤め先の事業場を通じて」(34.0%)、「新庄市の広報」(15.5%)、「市内・工業団地入口の看板」(14.5%)であった。

平成 28 年度と比べても、順位に差はないが、「ポスター」による周知の割合が 7.1 ポイント上昇している。

【その他の具体的内容】

- チラシなど(5 件)
- アンケート(2 件)
- テレビのニュース
- はやしをやっているから
- 昨年の同アンケート
- 新庄祭慰労会など
- 人から
- 息子の勤め先の事業場を通じて

問 13. お勤めの事業場では、新庄まつりに関連して８月 24 日～26 日の年次有給休暇取得を促す働きかけはありましたか。（あてはまるもの全て）



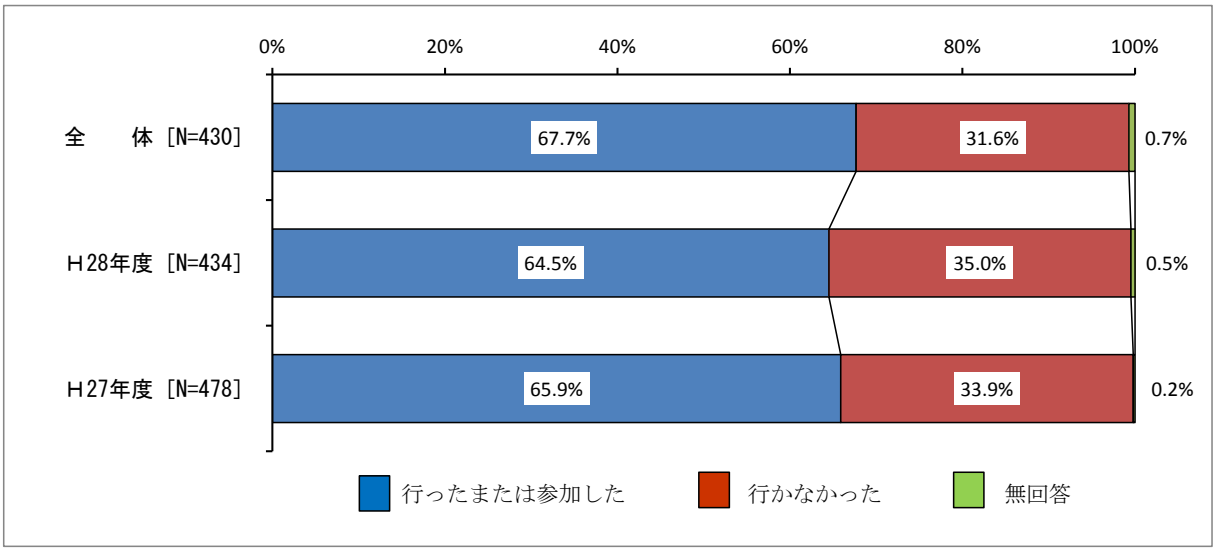
年次有給休暇取得を促す働きかけは、「特に何もなかった」（45.1%）が最も多く、次いで「会社が休業になった」（24.0%）、「ポスターやリーフレット等が掲示された」（13.3%）、「シフトの調整や短時間勤務等、休みが取れるように柔軟な対応が行われた」（11.4%）であった。

平成 28 年度、平成 27 年度と比べると、前回調査より「特に何もなかった」が約 4.0 ポイント低下し、「ポスターやリーフレット等が掲示された」が、平成 27 年度より 11.2 ポイント上昇している。

【その他の具体的内容】

- 元々休日であった(6 件)
- 25 日を休日にした(2 件)
- 年休無休のため促せない
- 新庄に住む職員を優先的に休んでもらった
- 金融機関なので、平日は店を開けなければならない。３日間休みを取りたくても、交代でしか休みを取れない。
- 希望すれば有休を取得できる環境にある
- 休みたい人は休む
- 特に忙しいので休めません
- １日だけ休み

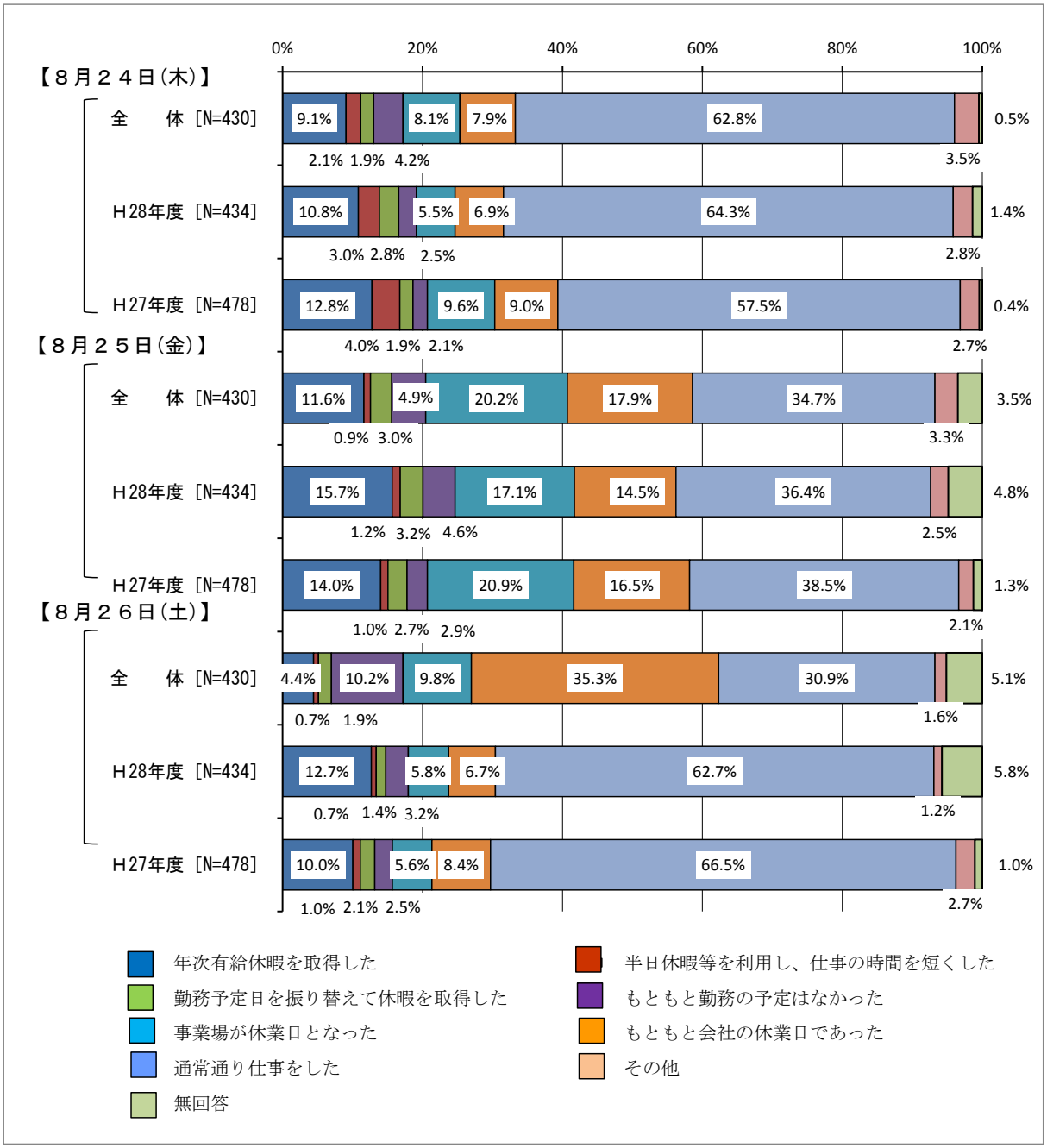
問 14. 今年の新庄まつり（８月 24 日～26 日のいずれか）に行ったまたは参加しましたか。
（○は一つ）



新庄まつりへの参加状況については、「行ったまたは参加した」が 67.7%、「行かなかった」が 31.6%であった。

平成 28 年度、平成 27 年度と比べると、「行ったまたは参加した」では、平成 28 年度より 3.2 ポイント、平成 27 年度より 1.8 ポイント上昇している。

問 15. 新庄まつり（８月 24 日～26 日）及びその前後（８月中）のご自身の勤務・休暇状況について、おうかがいします。（○はそれぞれ一つ）



新庄まつり（８月 24 日～26 日）の勤務・休暇状況については、８月 24 日、25 日では「通常通り仕事をした」が最も多く、24 日は 62.8%、25 日は 34.7%であった。26 日では、「もともと会社の休業日であった」が 35.3%で最も多くなっているが、これは 26 日が土曜日であるためと推測される。

また、「年次有給休暇を取得した」では、25 日が 11.6%と最も多く、次いで 24 日が 9.1%、26 日が 4.4%であった。

25 日については、年次有給休暇を取得、仕事の時間を短縮、振替休日など何らかの方法で休んだ割合は 58.5%であり、平成 28 年度（56.3%）、平成 27 年度（58.0%）とほぼ同じとなっている。

【その他の具体的内容】８月２４日（木）

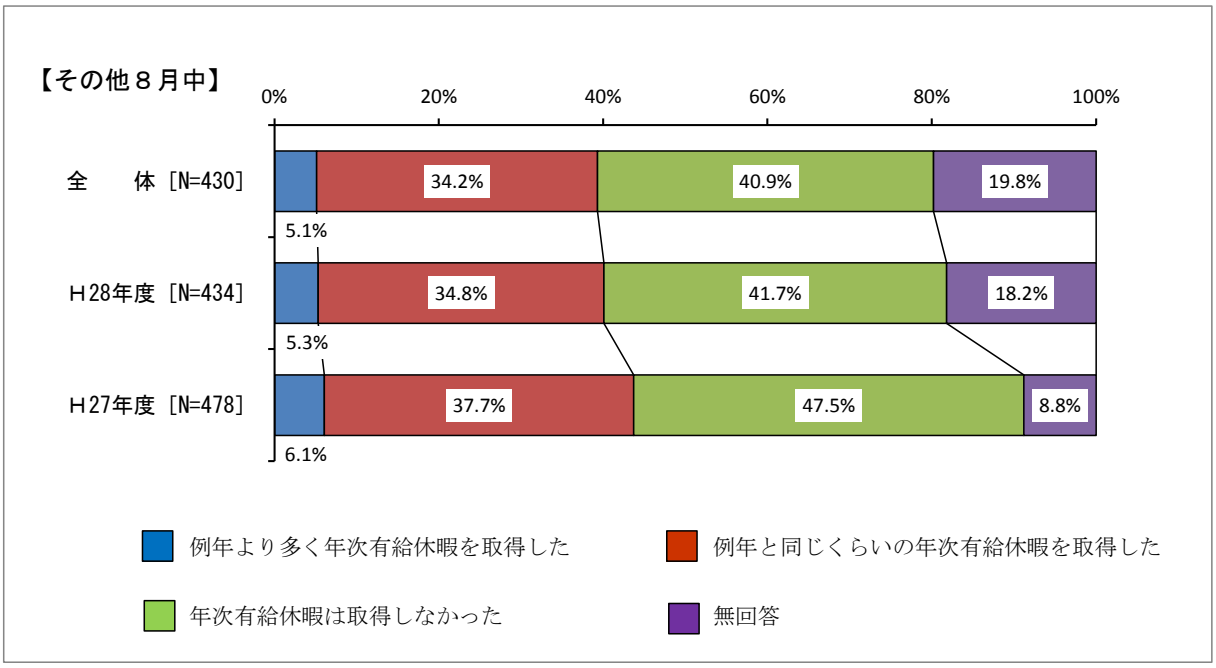
・半日営業となった(4 件)
・夜勤明け(3 件)
・育休
・公休扱い
・特別休暇 8/24～26 で、どれか１回休める休みが出た。
・終了時間を早めた
・産休中
・有給ではなく希望休を取得
・休日出勤
・勤務後参加

【その他の具体的内容】８月２５日（金）

・２時間仕事した
・育休
・代休
・参加・出勤扱い
・公休扱い
・通院の為、休暇を取った。
・終了時間を早めた
・産休中
・有給ではなく希望休を取得
・夜勤明け
・半日勤務
・希望休日をお願いした
・夜勤明け

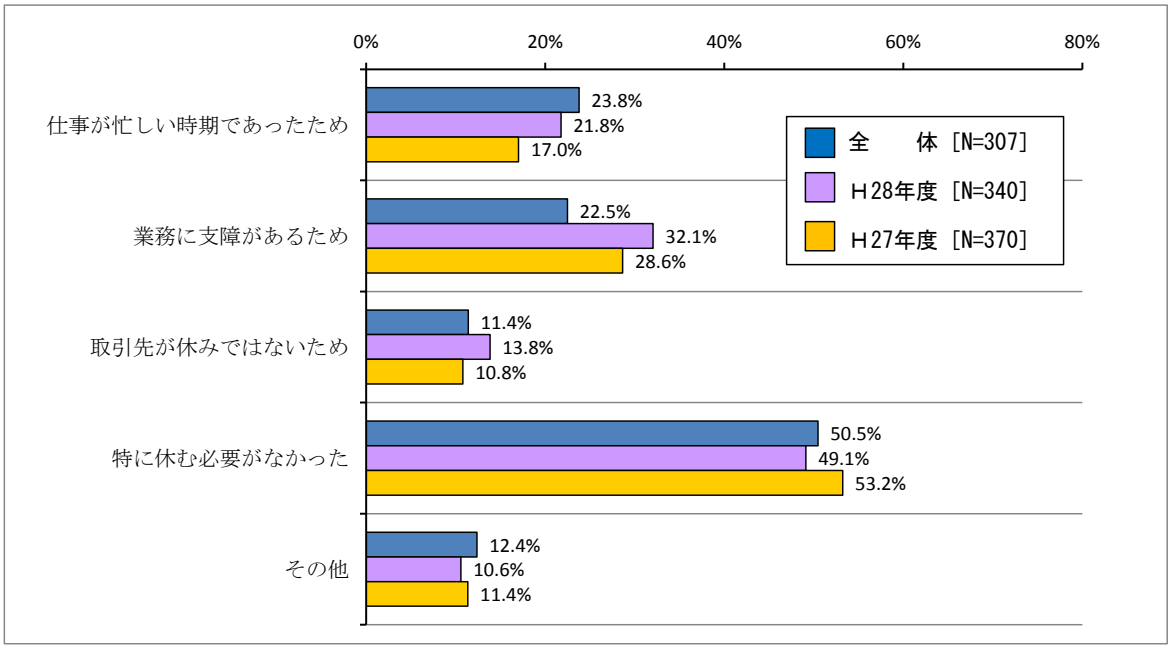
【その他の具体的内容】８月２６日（土）

・休み希望を出した
・育休
・産休中
・有給ではなく希望休を取得
・希望休日をお願いした
・休みだったが働いた
・希望休にした



８月中の勤務・休暇状況については、「年次有給休暇は取得しなかった」が 40.9%、「例年と同じくらいの年次有給休暇を取得した」が 34.2%、「例年より多く年次有給休暇を取得した」が 5.1%であった。

問 16. 問 15 で「7．通常通り仕事をした」と回答された方にお聞きします。
通常通り仕事をした理由はなんですか。（あてはまるもの全て）

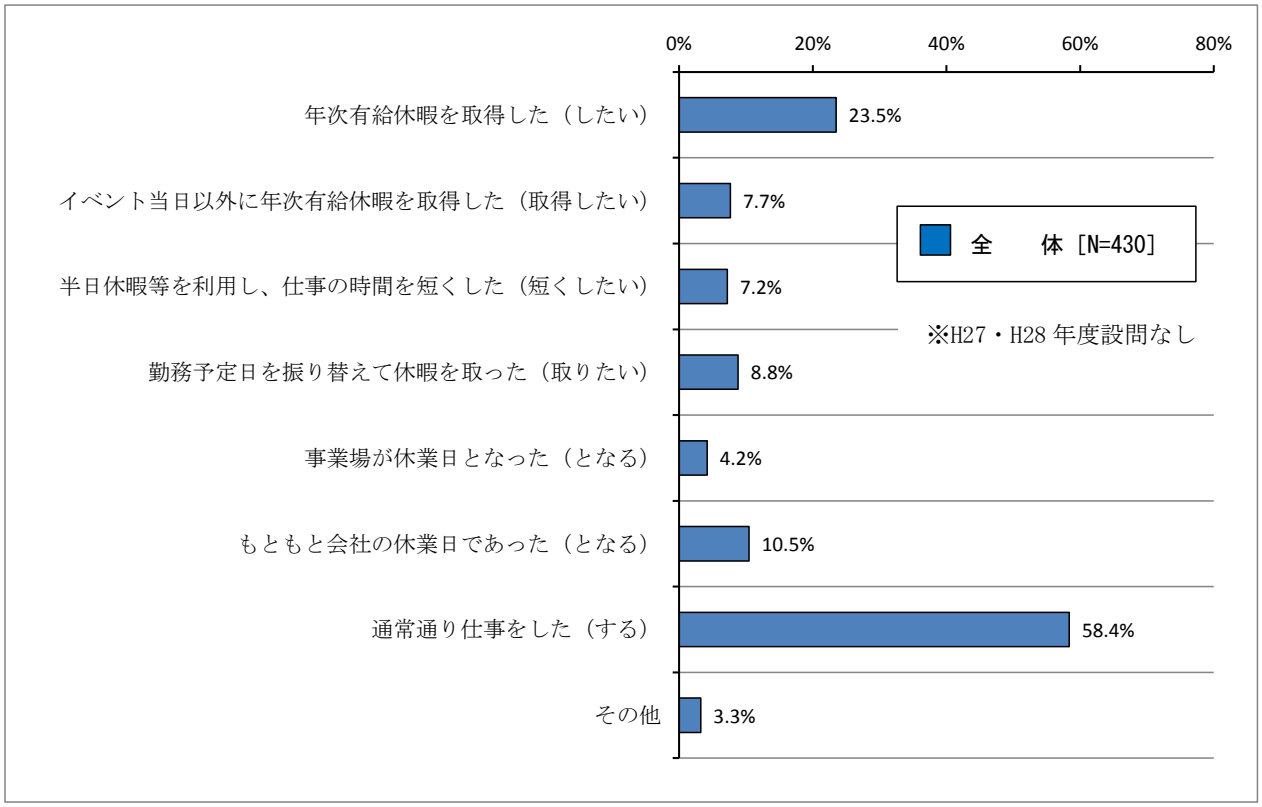


通常通り仕事をした理由については、「特に休む必要がなかった」（50.5%）が最も多く、次いで「仕事が忙しい時期であったため」（23.8%）、「業務に支障があるため」（22.5%）であった。

【その他の具体的内容】

・会社が仕事の為（14 件）
・地元の従業員が休むので休めない
・若連やはやしの社員の休みが優先されるから。（全員で休む事は出来ないので）
・子供が花もらいのバイトで手がかからない為
・当社は 25 日のみの休みの為、通常勤務。
・有給を取ると、事務所と現場では差が出てしまい、有給が取りづらい。
・職員同士の休暇の兼ね合いもあるが、休める雰囲気ではない。
・新庄市の職員を優先的に休んでもらう為
・年中無休の施設（介護）の為、イベントなど休みを取ると代替要員がいないとの事で取れない。
・休みを取らせてもらえなかった。
・盆休みもある為
・製造業で現場が動いている為、休める雰囲気ではなかった。
・職場の企画でお茶出しを行った
・土日・祝日以外は誰かが出社しなければならない為
・有給の残りが少ないため休めなかった。
・台風の影響で災害が多発する時期であり、災害が起こった場合は、有休を取得していても出勤せざるを得ない。なので、８月後半は有休を取らない様にしている為。
・交代でしか休みを取れないから。本当は休んでおはやしをしたかった。
・地元の方が祭りに参加出来るよう休まなかった
・地元の方が休みを取り会社に誰もいなくなるから
・休む環境にない
・休める雰囲気でない
・新庄まつりの撮影の為
・シフトにより社員が平等に休める様に、25 日は出勤となった。（交替制）
・会社のカレンダーによる。24 は午後から祭り。新庄市内の居住者だけではないので、24 は出勤と決めた。
・取引先を招待しての、まつりを楽しむ会を実施。

問 17. あなたは、最上地域内で開催される各種イベント（新庄まつりを除く）に合わせた勤務状況について、どのような対応をされましたか（されますか）。予定も含めて、お答えください。



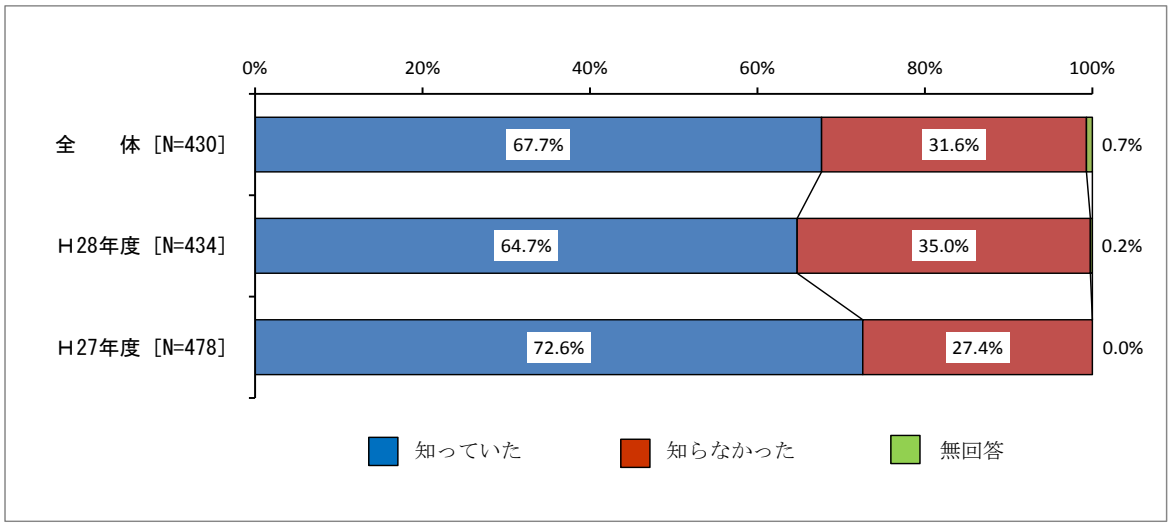
新庄まつりを除く、最上地域内で開催されるイベントに合わせた勤務状況については、「通常通り仕事をした（する）」が 58.4%で最も多く、次いで「年次有給休暇を取得した（したい）」が 23.5%、「もともと会社の休業日であった（となる）」が 10.5%、「勤務予定日を振り替えて休暇を取った（取りたい）」が 8.8%の順となっている。

【その他の具体的内容】

・イベントがあると出店する機会が多くなるので、逆に休日がなくなる。
・土・日に開催されるイベントは、特に休暇を取る必要がない。
・イベント内容による。仕事を休んでまで参加したいイベントかどうか。
・シフトを調整してもらった
・イベントがあるからと言って、休みを簡単に取れる状況ではない。
・そもそも他にどんなイベントが有るか全く知らない。（新聞・ＴＶも見てないので）勤務先で案内などあれば興味はあるかも。元々、新庄の人間でないことも理由の一つか。
・24 日のみ出勤だった為、子供を見てもらえたのでそのまま働いた。
・特にイベント自体に興味がない
・地元の方がより参加しやすいよう協力していきたい
・上司に伝え休みをもらいました
・地域でどのようなイベントが行われているのか知りません
・休日が少なく参加出来ない
・有給が使えない
・別にない

４）年次有給休暇の取得状況について

問 18. 半年間継続して雇われていて、全労働日の８割以上出勤していれば、10 日間の年次有給休暇を取ることができることを知っていましたか。（○は一つ）

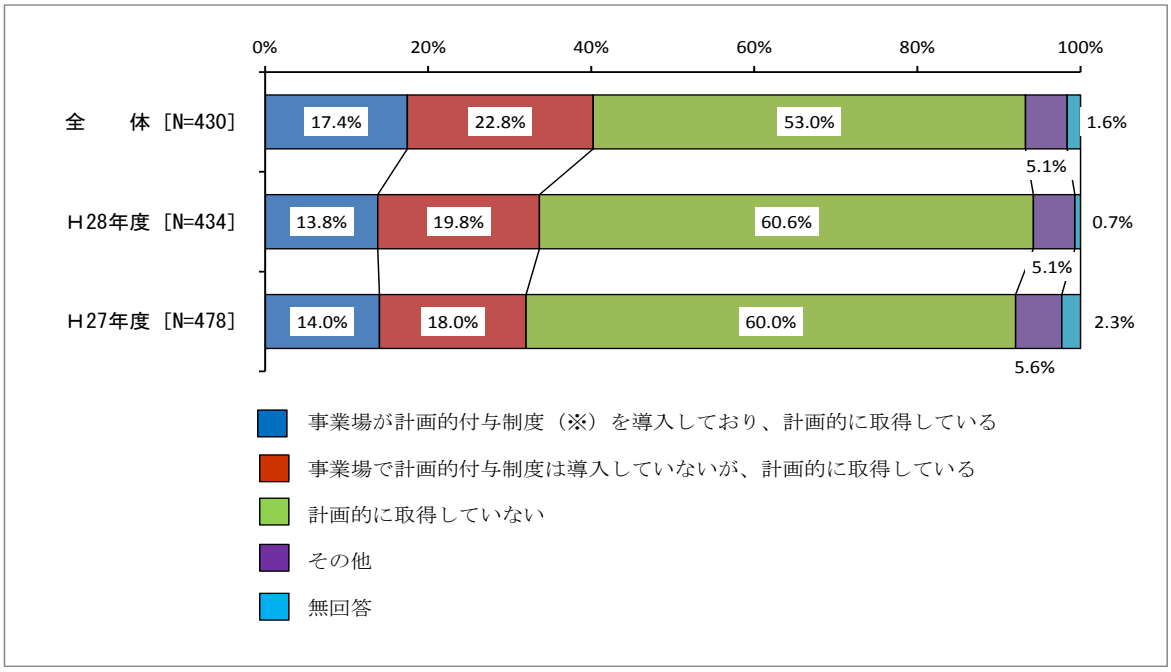


※週所定労働日数が４日以下かつ所定労働時間が 30 時間未満の労働者は、所定労働日数に応じて比例付与されます。

年次有給休暇制度の認知状況については、「知っていた」(67.7%)、「知らなかった」(31.6%)であった。

平成 28 年度、平成 27 年度と比べると、「知っていた」では、平成 28 年度よりが 3.0 ポイント上昇したが、平成 27 年度より 4.9 ポイント低下している。

問 19. 年次有給休暇を「計画的」に取得していますか。（○は一つ）



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

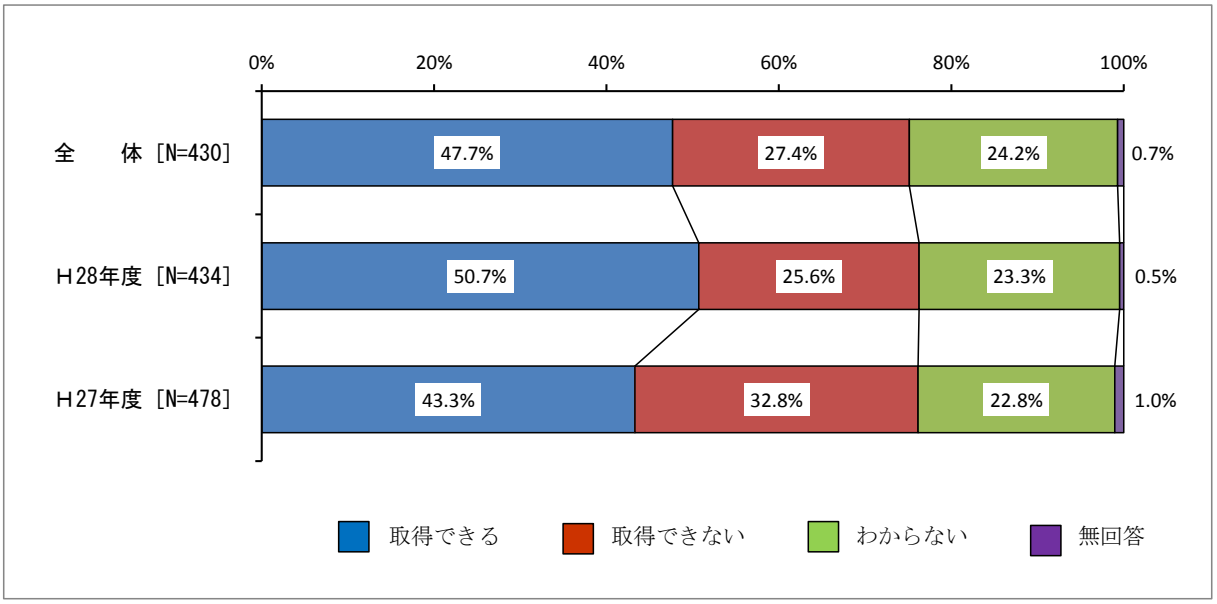
年次有給休暇の「計画的」な取得状況については、「計画的に取得していない」（53.0%）が最も多く、次いで「事業場で計画的付与制度は導入していないが、計画的に取得している」（22.8%）、「事業場が計画的付与制度を導入しており、計画的に取得している」（17.4%）であった。

平成 28 年度、平成 27 年度と比べると、「計画的に取得していない」では平成 28 年度より 7.6 ポイント、平成 27 年度より 7.0 ポイント低下しており、「事業場で計画的付与制度は導入していないが、計画的に取得している」では平成 28 年度より 3.0 ポイント、平成 27 年度より 4.8 ポイント上昇し、「事業場が計画的付与制度を導入しており、計画的に取得している」では平成 28 年度より 3.6 ポイント、平成 27 年度より 3.4 ポイント上昇している。

【その他の具体的内容】

・必要な時に利用している(5 件)
・子供の行事優先にしてます(4 件)
・休暇を取れる雰囲気ではない(4 件)
・仕事が忙しくない時に取得する(2 件)
・使用できない(2 件)
・用事がある時に充てている
・計画的付与制度の日以外は休みが取りにくい
・分からない
・施設利用者（入所している方）が優先になり、職員は集中して休む事が出来ない。

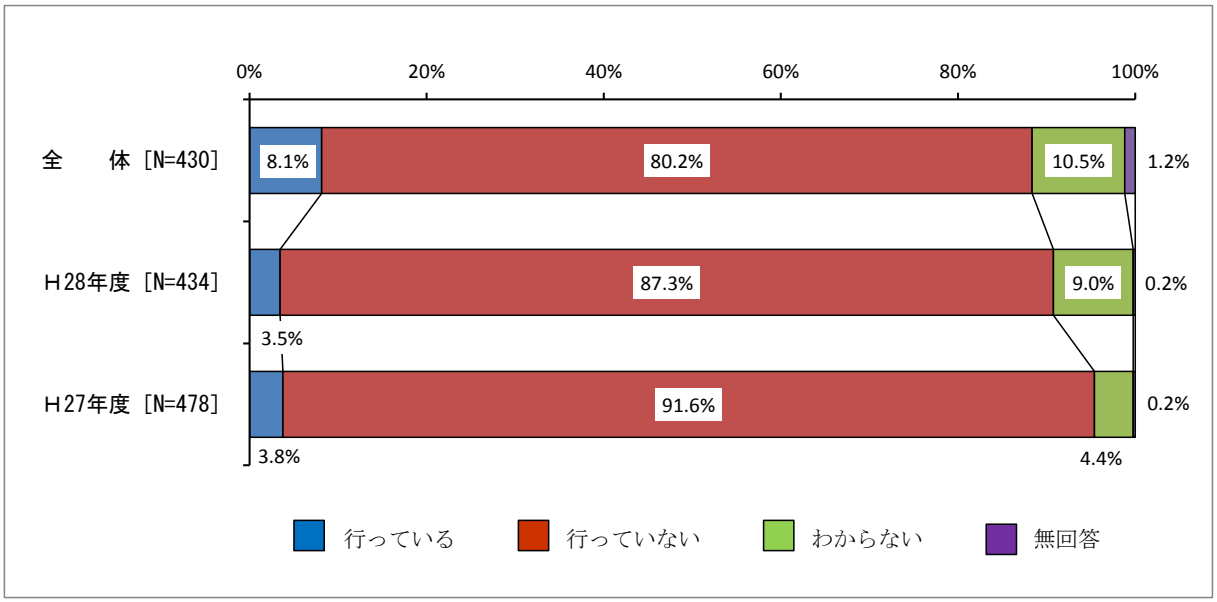
問 20. あなたがお勤めの事業場では、年次有給休暇を時間単位で取得できますか。（○は一つ）



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

時間単位の年次有給休暇の取得については、「取得できる」が 47.7%、「取得できない」が 27.4%、「わからない」が 24.2%であった。

問 21. あなたがお勤めの事業場では、誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてるような取組を行っていますか。（○は一つ）



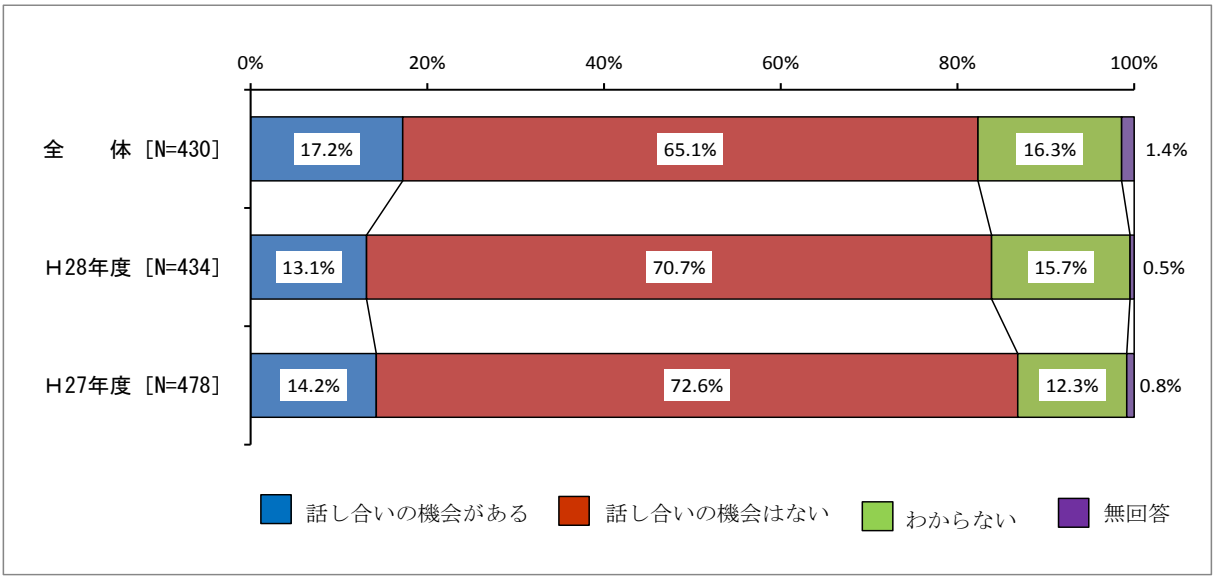
記念日休暇の取組については、「行っていない」が 80.2%、「行っている」が 8.1%、「わからない」が 10.5%であった。

平成 28 年度、平成 27 年度と比べると、今回調査同様に「行っていない」が８割以上を占めているが、「行っている」では、平成 28 年度より 4.6 ポイント、平成 27 年度より 4.3 ポイント上昇している。

【行っている具体的内容】

・誕生日休暇(6 件)
・アニバーサリー休暇等の促進(2 件)
・アニバーサリー休暇として、１人／年２回
・アニバーサリー休暇制度、自分で記念日と思っている日。
・声掛け
・イクボス宣言
・確実に休暇が取れるか話は別
・誕生日休暇、リフレッシュ休暇、子供の誕生日休暇
・個人的に
・誕生日・記念日に取得する様にしている
・リフレッシュ、子供の誕生日など
・アニバーサリー、四季休暇、子のアニバーサリー、リフレッシュ休暇等
・結婚休暇など
・本人が誕生月に又は、誕生日に休暇する様にシフト作成する。

問 22. あなたがお勤めの事業場では、事業場と従業員の間で、年次有給休暇等のお休みの取り方などについて、話し合う機会はありますか。（○は一つ）



事業場と従業員で話し合う機会の有無については、「話し合いの機会はない」が 65.1%、「話し合いの機会がある」が 17.2%、「わからない」が 16.3%であった。

平成 28 年度、平成 27 年度と比べると、「話し合いの機会はない」では、平成 28 年度より 5.6 ポイント、平成 27 年度より 7.5 ポイント低下しており、「話し合いの機会がある」では、平成 28 年度より 4.1 ポイント、平成 27 年度より 3.0 ポイント上昇している。

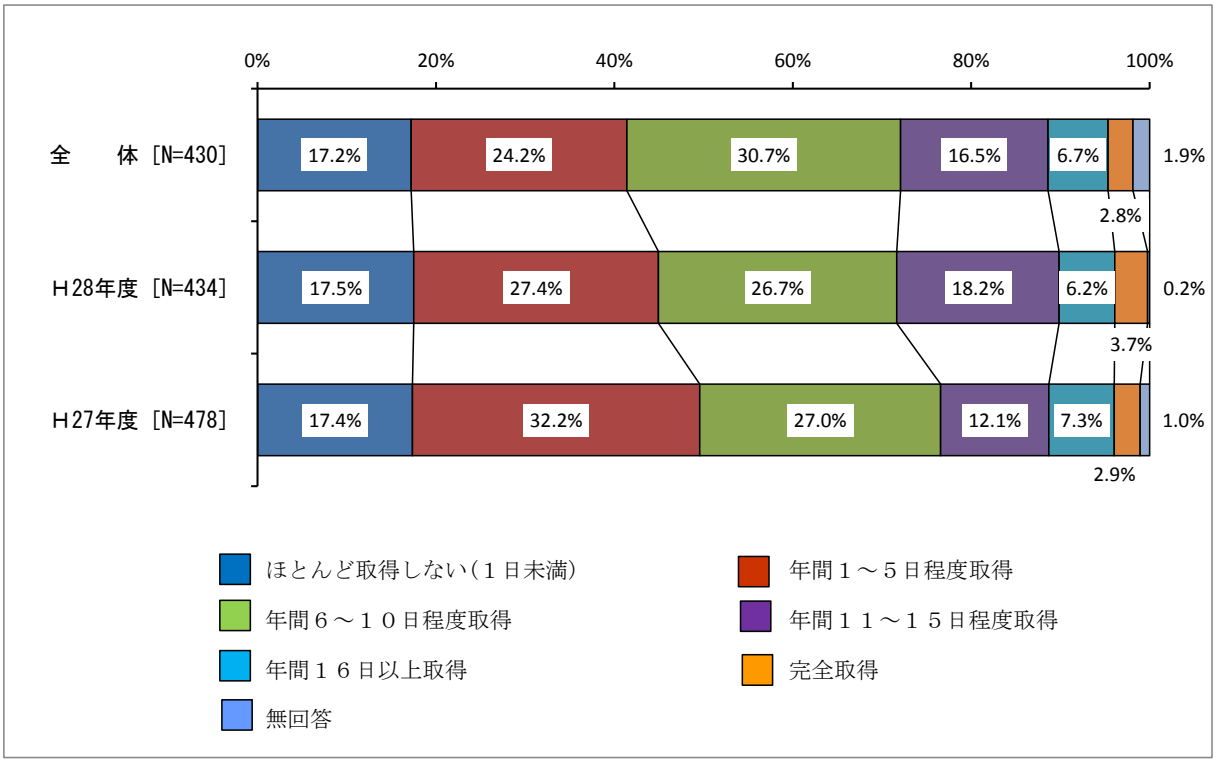
【具体的な話し合いの機会】

・労働組合(10 件)
・労使間で行う会議で年度が始まる前に、新庄まつり休みや盆、年末年始の休みや一斉年休が調整される。
・会議等
・休暇取得の低い人に、上長が取得する様に声掛けしている。
・事業場と組合の話し合い。組合から従業員へ報告あり。
・事業所会議で有給を取得する様に声掛けしている。スタッフ（パート）にも個人的に声掛けしている。
・休日希望日を取りまとめる
・春闘の時
・会議や休み希望時お願いしている
・社内の会議、従業員就業規則の改定打合せなど。
・あらかじめに年次有給休暇等のお休みを取れる様に、職員と話し合う。
・事前の打ち合わせ等、各個人的に行い取得。
・労働組合・定期大会において話し合う
・都度、休暇を取りたい時に
・上司へ、この日休暇取得して大丈夫かなど確認したりします。
・日程調整する様にしている
・周りの人と話し合い都合を合わせる
・平日は勤務に支障がないように取得する
・組合を通じて
・課内の会議等
・こちらから話し合いを申し出れば随時
・取得する場合、責任者に必ず報告。
・申請する

【具体的な話し合いの機会】

・休みを取りたい時に事務員や上司に相談する
・労働監督署が入り、従業員の質問に対して全て答えてくれ、改善するところは改善された。
・社員全体に説明会が有る
・有休に合わせてシフトを調整している
・希望を取る

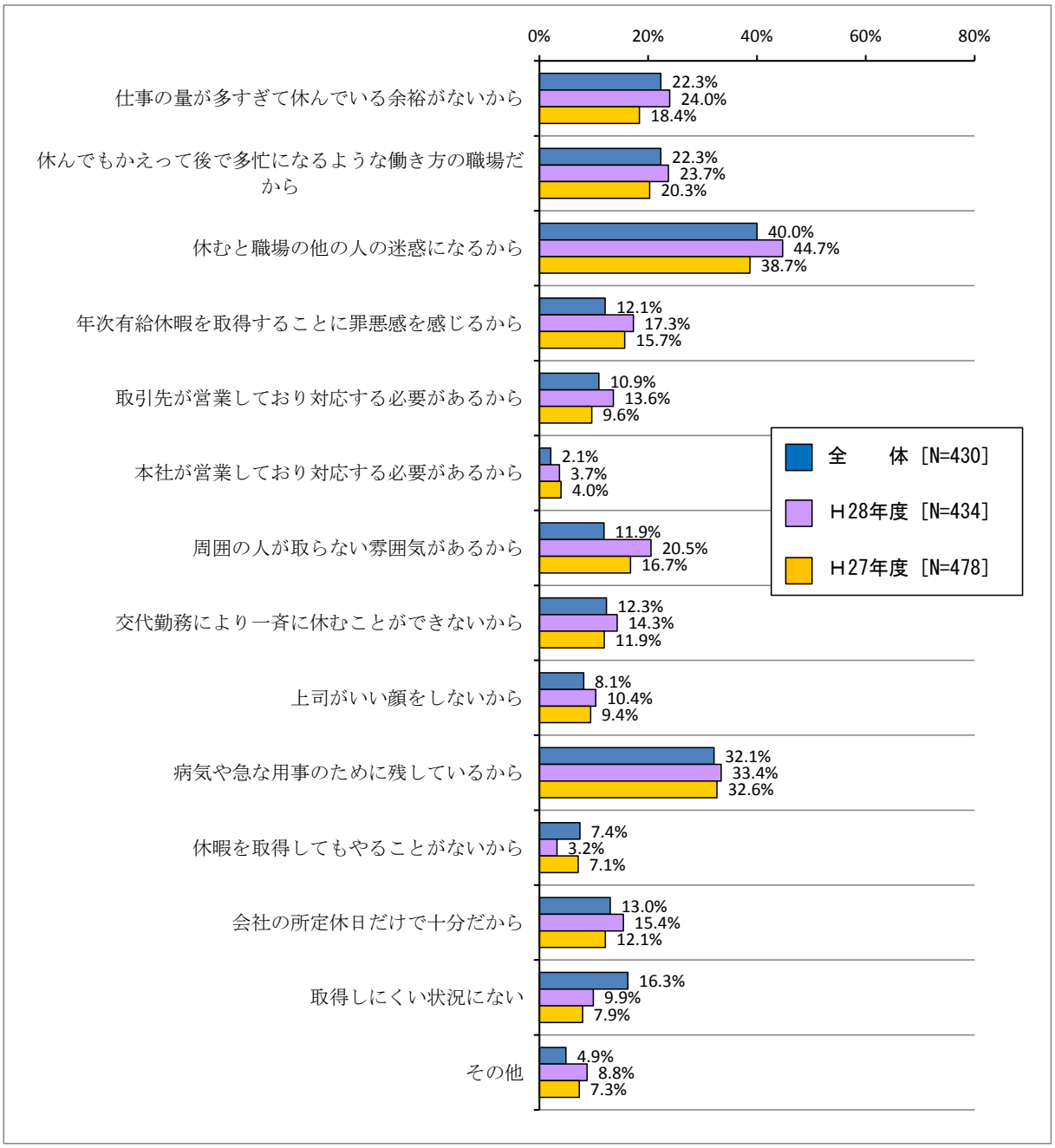
問 23. あなたの日頃の年次有給休暇の取得状況についておうかがいします。（○は一つ）



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 30.7%で最も多く、次いで「年間１～５日程度取得」が 24.2%、「ほとんど取得しない（１日未満）」が 17.2%、「年間 11～15 日程度取得」が 16.5%の順であった。

平成 28 年度、平成 27 年度と比べると、「年間６～10 日程度取得」では、平成 28 年度より 4.0 ポイント、平成 27 年度より 3.7 ポイント上昇している。

問 24. あなたがお勤めの事業場で、年次有給休暇の取得が進まない理由についておうかがいします。
（あてはまるもの全て）



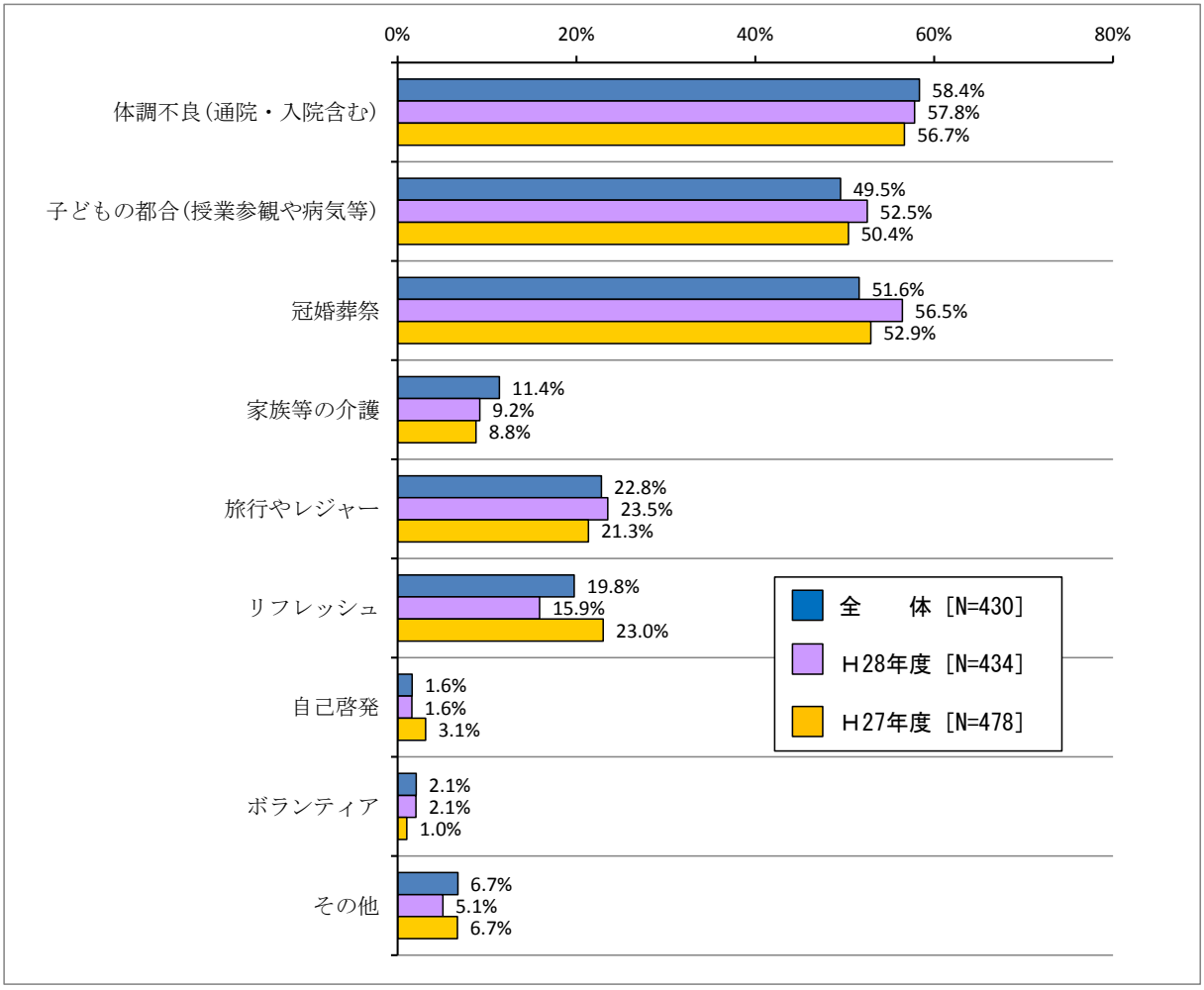
年次有給休暇の取得が進まない理由は、「休むと職場の他の人の迷惑になるから」(40.0%)が最も多く、次いで「病気や急な用事のために残しているから」(32.1%)、「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」、「休んでもかえって後で多忙になるような働き方の職場だから」(22.3%）の順であった。

平成 28 年度、平成 27 年度と比べても、ほぼ今回の調査と同様の傾向にあり、上位３位まで同じ理由があげられている。

【その他の具体的内容】

・必要な時に休んでいる(4 件)
・人員不足(3 件)
・理由がない
・パートの為。半年以上勤務しているが有給はない。
・冬期に休む為
・休みが他の職員と重なると、相手と話し合って休みを取ってと上司から言われる。
・年休取ってまでする事がない
・特になし
・取得をすると査定にひびく為
・取得しやすい方だ
・お金がない
・休んで抜けたところに、フォローに入れる人手がなく遠慮してしまう。
・給料が安い為、休むより仕事をしていた方が良い為。
・賞与にダイレクトに影響するので
・有給が取れない

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



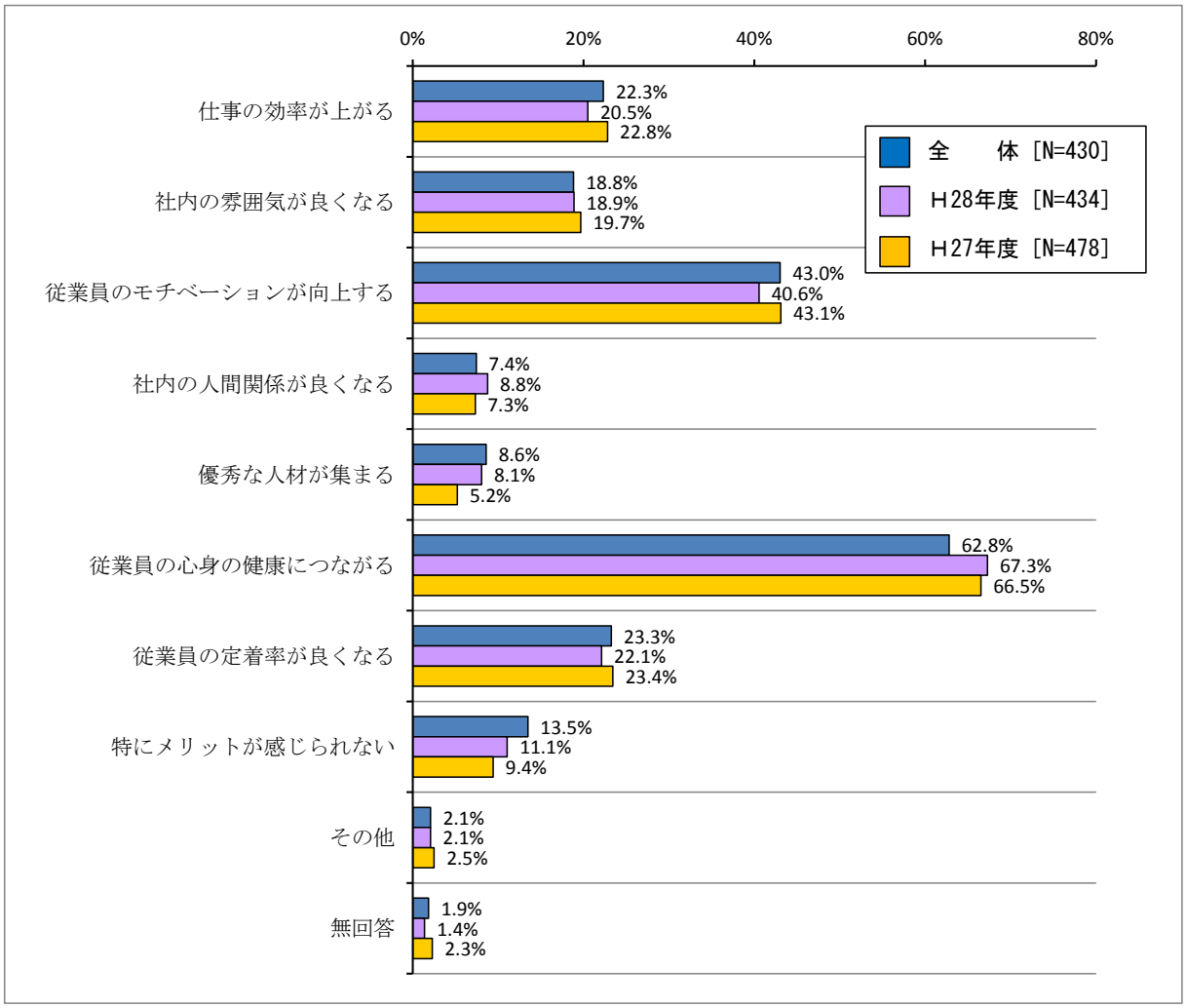
日頃の年次有給休暇の取得目的については、「体調不良（通院・入院含む)」(58.4%）が最も多く、次いで「冠婚葬祭」(51.6%)、「子どもの都合（授業参観や病気等)」(49.5%)、「旅行やレジャー」(22.8%)、「リフレッシュ」(19.8%）の順であった。

平成 28 年度、平成 27 年度と比べても、ほぼ今回の調査と同様の傾向にあり、上位５位まで同じ取得目的があげられている。

【その他の具体的内容】

・農作業(3 件)
・なし(3 件)
・甥っ子の世話
・学校役員による会議出席等
・直近３年間は取得していない
・スポ少
・役所や銀行
・労働組合の役員として会議・行事等に参加
・家族の通院、自分の通院。
・事業所が土日祝日休みとなっているが、会社の休みの日数が決まっている為、有休にしている。
・家事、私事都合
・子の療育
・休みが取れそうなので
・自分の仕事
・何かある時だけ
・取得しない
・盆休み、正月休み
・趣味で行なっている和太鼓のイベント参加

問 26. 年次有給休暇を従業員が積極的に取得することは、あなたが勤務する事業場にとってどんなメリットがあるとお考えですか。（あてはまるもの全て）



年次有給休暇を従業員が積極的に取得することで、事業場に与えるメリットについては、「従業員の心身の健康につながる」（62.8%）が最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」（43.0%）、「従業員の定着率が良くなる」（23.3%）、「仕事の効率が上がる」（22.3%）、「社内の雰囲気が良くなる」（18.8%）の順であった。

平成 28 年度、平成 27 年度と比べても、ほぼ今回の調査と同様の傾向にあり、上位５位まで同じメリットがあげられている。

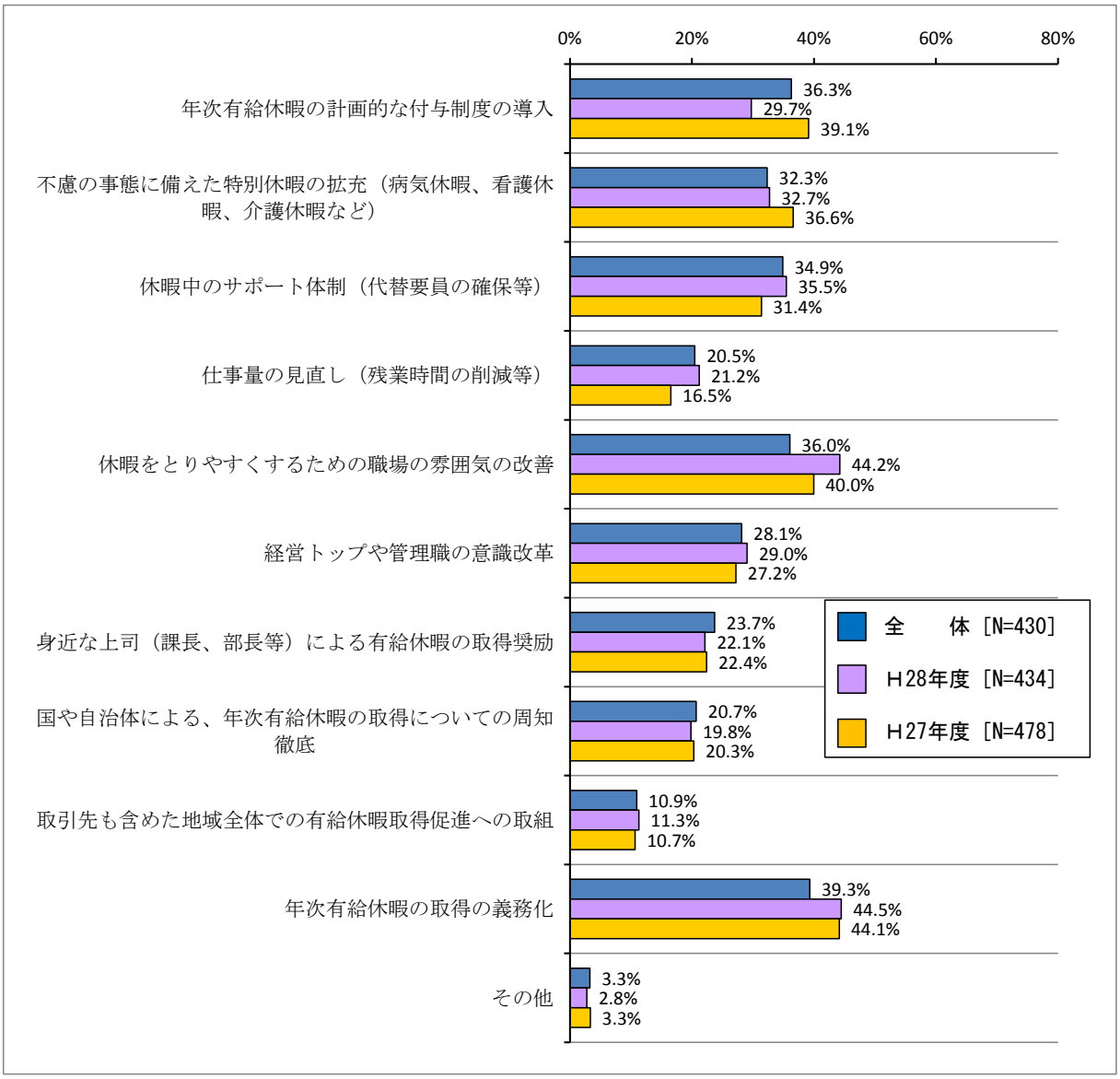
【その他の具体的内容】

・わからない(3 件)
・ストレス発散になると思う
・家庭も安定する（特に子供がいる家は）
・家庭内の関係性が向上する。嫁の機嫌が良くなった。
・有給が取れない

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

・他の人の業務量が増えるから(5 件)
・休みを取ったとしても、後で仕事が大変になるのが分かっているから。(4 件)
・有休が使われる前に、その月の休日出勤が充てられてしまう為、ほぼ取れない。(3 件)
・人数不足の為(2 件)
・一人ひとりが違うトラックのコースがあり、出来る、出来ないがある為、代わりの人がいないから困る。
・従業員が少ないので、全員が積極的に有給を取得すると、業務が回らなくなる為。
・社員数や有資格者の現状から、まだ積極的に取得できる状態になっていない。そのため本人以外はメリットない。
・仕事の予定がくるうから
・管理業務の為、個々の仕事内容。短休暇→次の日が多忙。長休暇→周りの人への負担。
・収入が減少する
・休みやすい部署と休みにくい部署の差が激しい。人によっても「休まれると困る」の風潮が依然ある。賞与の金額にひびく。
・賞与などで有休を取った日数が、欠勤と同じようにカットになるから。
・取りにくいから
・特になし
・決められた有給の日数以上に、休暇を取得している人が多数存在する為、休暇＝負担としか感じられない。
・冠婚葬祭で休む方がほとんどだから
・休日を取得するにあたり、取らなくてはならない場合は仕方なく取るが、特に罪悪感もなく取っているから。
・休めば良いというものではない
・必要な時に休めば良い
・必要がない
・有給は急な用事の時に取得するものと考えている為
・各人が自由に休みを取っている為
・給料が安く、有給休暇を取得したとしても、出掛ける（旅行等）事が出来ない。
・休日を取得しても、目的・用事がなくストレスが溜まる。
・仕事がしたい
・普段と変わらない
・勤務先の立場で職員が休まれて、デメリットこそあっても、メリットがあるとは思えない。休む側の立場であれば休む理由にもよるが、リフレッシュできる等が考えられる。
・家族や地域にとってはメリットがあると思うが会社にとってはメリットがないと思う。
・従業員が積極的に取得できる環境づくりが先決の為
・自分の為に使っている休みでないから
・社長が機嫌悪くなる。ぐちぐち裏で言っている。

問 28. 年次有給休暇を取得しやすくするために必要と考えることについておうかがいします。
（あてはまるもの全て）



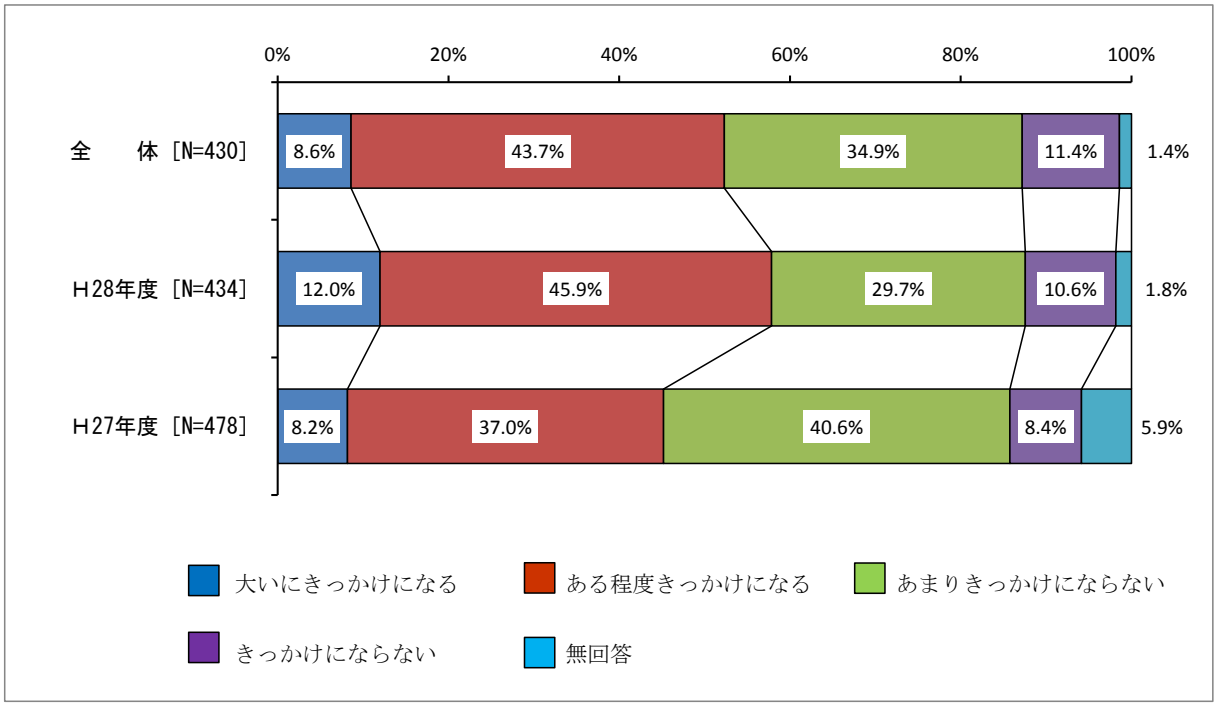
年次有給休暇を取得しやすくするために必要なことについては、「年次有給休暇の取得の義務化」（39.3%）が最も多く、次いで「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」（36.3%）、「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善」（36.0%）、「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」（34.9%）、「不慮の事態に備えた特別休暇の拡充（病気休暇、看護休暇、介護休暇など）」（32.3%）の順であった。

平成 28 年度、平成 27 年度と比べると、前回調査も同様に「年次有給休暇の取得の義務化」の割合が最も高くなっているが、前回調査より約 5.0 ポイント低下している。

【その他の具体的内容】

・休めば良いというものではない(3 件)
・必要な時に休めば良い(2 件)
・何もない(2 件)
・社員数の増員
・法改正も含めて、やらなければならない仕事の削減。
・自分が勤務している部署は、付与されている分に限り取り放題なので、問２８の項目の必要性を感じた事はないが、全て有れば良いとは思う。
・人員の確保
・個人的には現状維持で良い
・公共自治体の会計制度の見直し
・休暇中に残業した他の職員に、残業手当てを付ける。

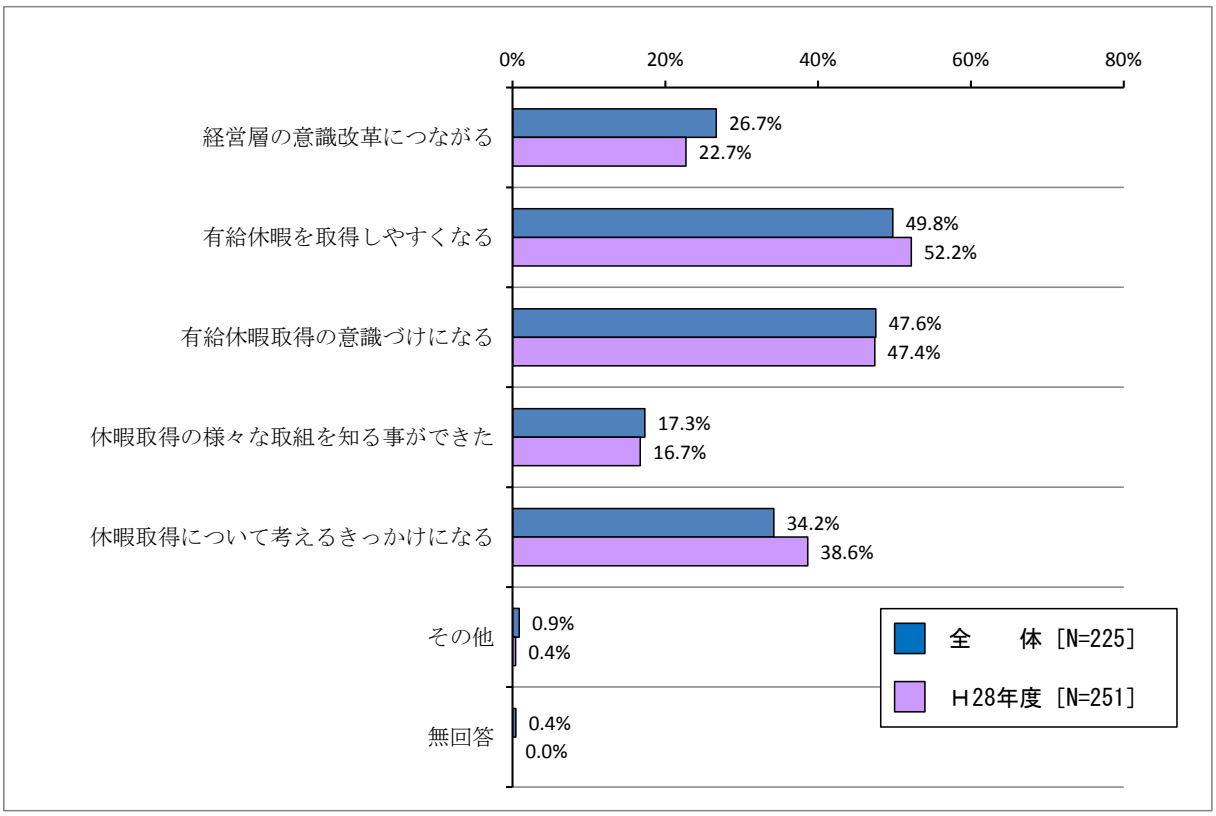
問 29. 本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると思われますか。
（〇は一つ）



本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると思うかについては、「大いにきっかけになる」（8.6%）と「ある程度きっかけになる」（43.7%）を合わせた『きっかけになる』は 52.3%であった。また、「きっかけにならない」（11.4%）と「あまりきっかけにならない」（34.9%）を合わせた『きっかけにならない』は 46.3%であった。

平成 28 年度、平成 27 年度と比べると、『きっかけになる』では、平成 28 年度より 5.6 ポイント低下し、平成 27 年度より 7.1 ポイント上昇している。一方、『きっかけにならない』では、平成 28 年度より 6.0 ポイント上昇し、平成 27 年度より 2.7 ポイント低下している。

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



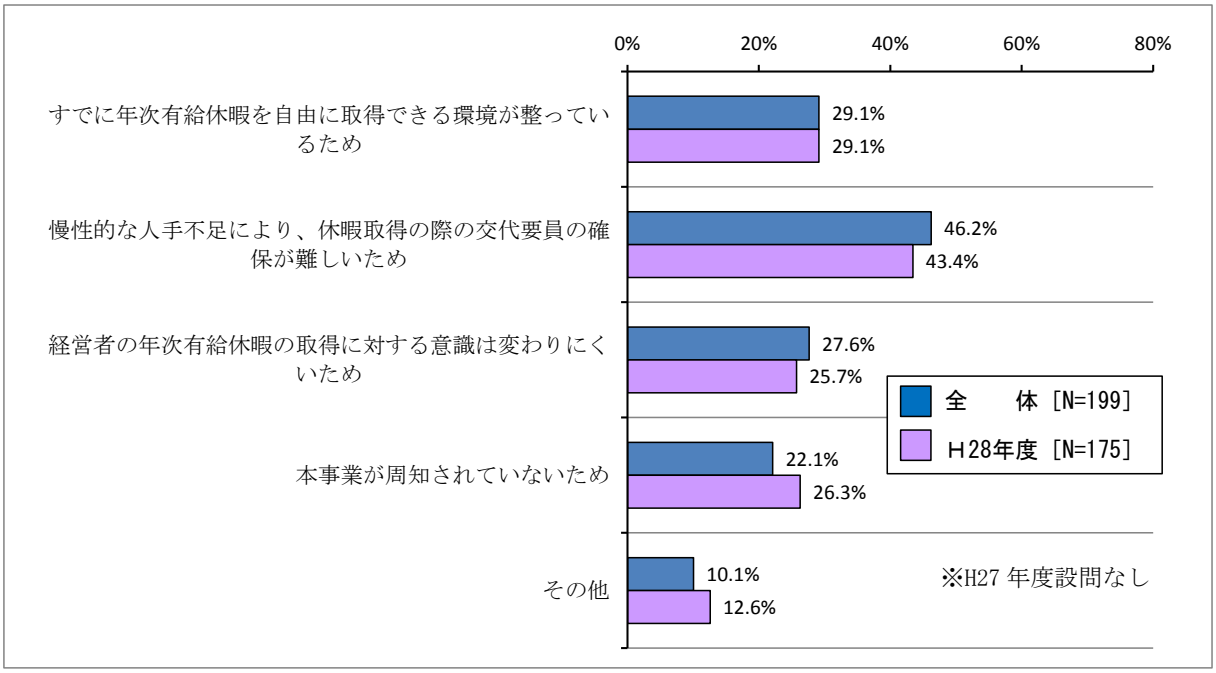
本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると回答した従業員の具体的な理由は、「有給休暇を取得しやすくなる」（49.8%）が最も多く、次いで「有給休暇取得の意識づけになる」（47.6%）、「休暇取得について考えるきっかけになる」（34.2%）、「経営層の意識改革につながる」（26.7%）の順であった。

平成 28 年度と比べても、ほぼ今回の調査と同様の傾向にある。

【その他の具体的内容】

・今後の促進活動に期待

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



本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけにならないと回答した従業員の具体的な理由は、「慢性的な人手不足により、休暇取得の際の交代要員の確保が難しいため」（46.2%）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」(29.1%)、「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」（27.6%）、「本事業が周知されていないため」（22.1%）の順であった。

平成 28 年度と比べても、ほぼ今回の調査と同様の傾向にある。

【その他の具体的内容】

・休めば良いというものではない(4 件)
・有休というよりも公休すらまともに取れない
・義務化にした方が早いと思う
・賞与の金額に関わる以上取りにくい
・そもそも介護人材が全国的に不足しているので、介護人材確保の為に政策等を考え直して欲しい。
・必要な時に休めば良い
・休暇を取得するもしないも本人次第
・職種によって祭り等のイベント時に、皆が休みを取る事は難しい。
・受注・生産は新庄まつり（地域の祭り）とは関係ない。祭りの日だけ有休取得促進しても、効果があまりない様に思う。（当社は元々、新庄祭りは休みだが、休日出勤で対応している。）
・効率化の名のもとに、一人に求める仕事量が増加。一人休む事により他の人に更に仕事で負担が掛かる。
・経営層の意識が変わらない。社内待遇が良くない。
・多くの人が休日になれば小売業界は忙しくなる。行政の政策は一般企業は見ているが小売りは見ていない。このアンケートの取り方も例外ではない。そもそも全く考えてすらいないでしょう。
・小さな企業には現実的な話ではない。誰かが休むと残業時間が増える。その分の手当ては付かない。
・このアンケートを行った人しか「こんな事をしているんだ」「こういう事業があったんだ」というのが分からない。自身もポスターは見た事があったものの、本事業が実際どのような取り組みを行っているか知らない。
・休みたい人は休む、休まない人は休まない、変わらないと思う。会社休日が増えれば、有給休暇で遊びに行けるのに。

Ⅴ．今後の休暇取得促進策の方向性

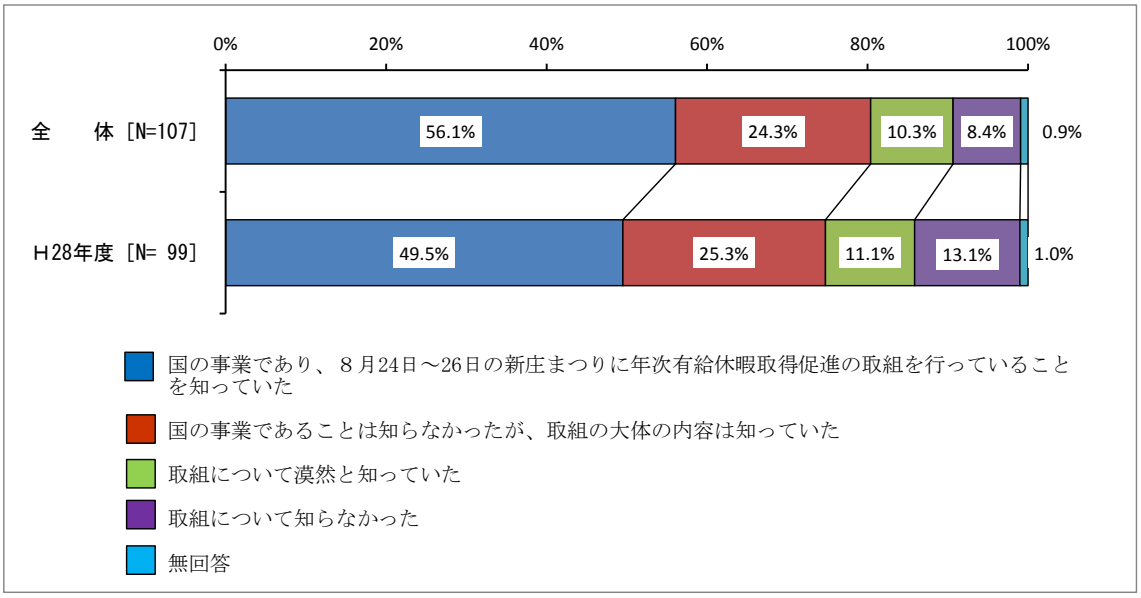
１．本事業の認知度や実施状況

（１）事業の認知度

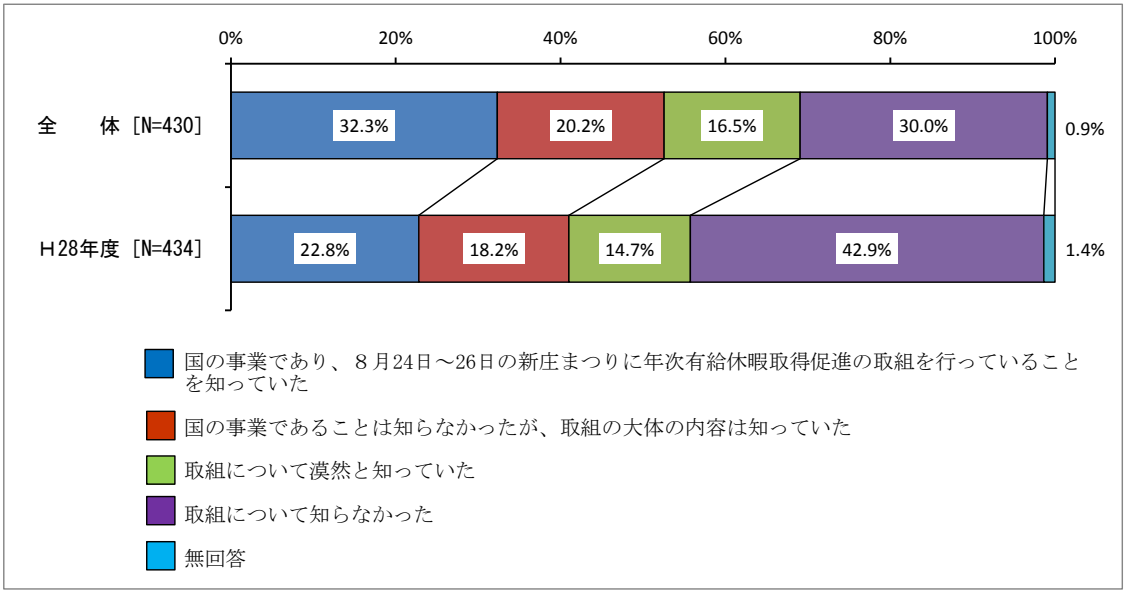
８月 24 日～26 日の新庄まつりをはじめとする８月の期間において、年次有給休暇取得促進の取組を行う本事業の認知度について、事業場では、何らかの形で「知っていた」が 90.7％と高い認知度であり、平成 28 年度に比べて 4.8 ポイント上昇している。

一方、従業員でも、何らかの形で「知っていた」が 69.0％と平成 28 年度に比べて 13.3％上昇している。

【事業の認知度（事業場）】



【事業の認知度（従業員）】

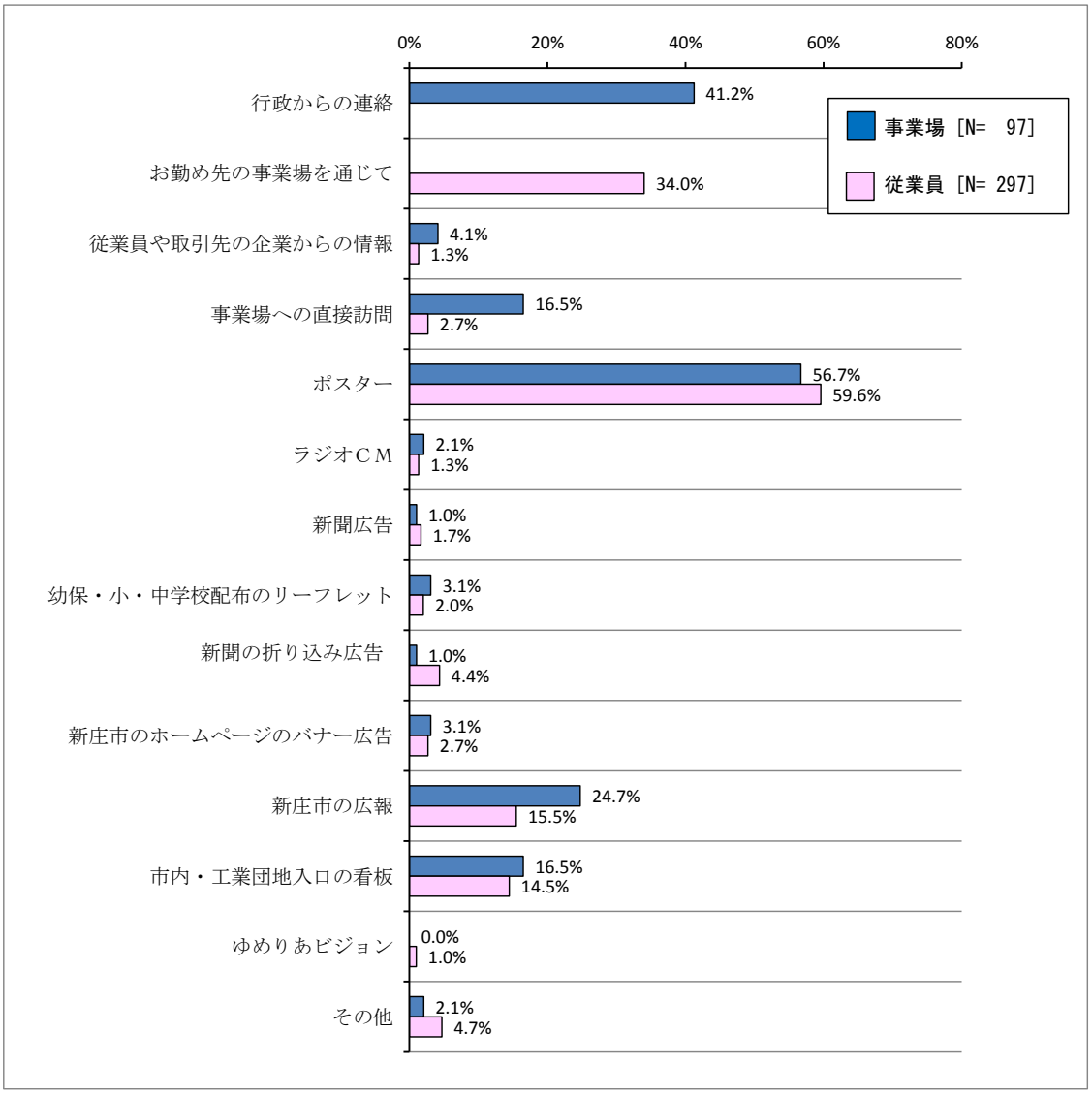


（２）認知ルート

本事業の取組を知ったルートは、事業場では、「ポスター」が 56.7%と最も多く、次いで「行政からの連絡」が 41.2%、「新庄市の広報」が 24.7%であった。

一方、従業員でも、「ポスター」が 59.6%と最も多くなっており、次いで「お勤め先の事業場を通じて」が 34.0%、「新庄市の広報」が 15.5%であった。

【認知ルート（事業場・従業員）】



（３）取組の実施状況

８月 24 日～26 日の新庄まつりをはじめとする８月の期間において、年次有給休暇取得促進の取組を実施したと回答した事業場は、48.6%で平成 28 年度と比べて 5.2 ポイント、平成 27 年度と比べて 5.0 ポイントそれぞれ上昇している。

事業場での具体的な取組内容としては、新庄まつり（８月 24 日～26 日）の期間では、「事業場を休業にした」が 59.6%と最も多く、次いで「年次有給休暇取得希望者に対して、可能な範囲で休暇を付与した」が 34.6%、「全従業員に年次有給休暇取得を奨励した」及び「新庄まつりなどの周知は行った」がともに 17.3%であった。

「事業場を休業にした」は、平成 28 年度と比べて 3.2 ポイント、平成 27 年度と比べて 0.8 ポイントそれぞれ低下している。

また、８月のその他の期間では、「年次有給休暇取得希望者に対して、可能な範囲で休暇を付与した」が 32.7%と最も多く、次いで「事業場を休業にした」が 26.9%、「全従業員に年次有給休暇取得を奨励した」が 17.3%であった。

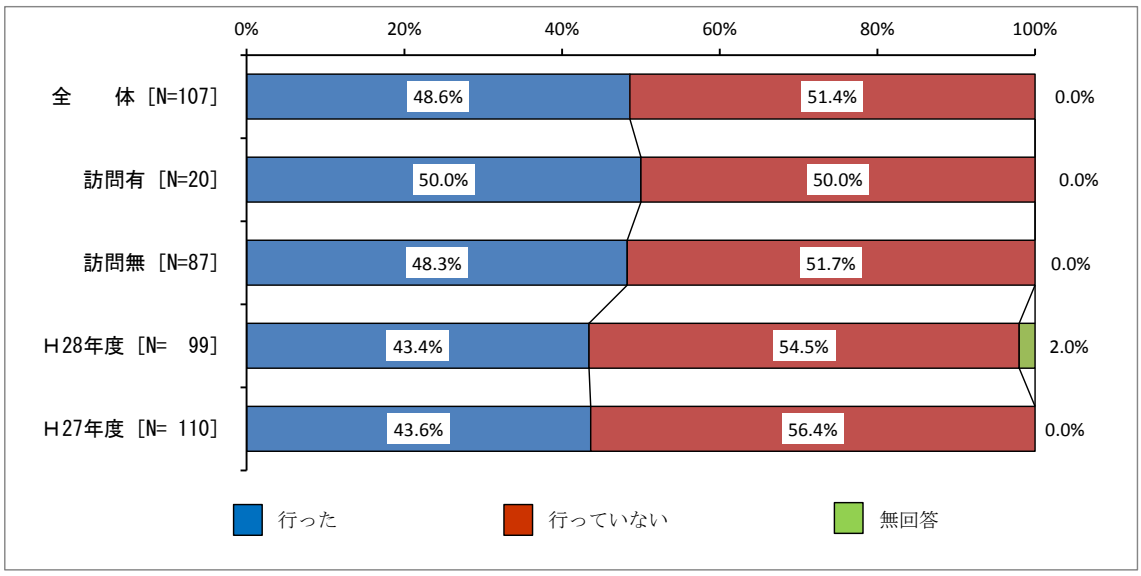
「年次有給休暇取得希望者に対して、可能な範囲で休暇を付与した」は、平成 28 年度と比べて 0.1 ポイント上昇し、平成 27 年度と比べて 4.8 ポイント低下している。

特に、新庄まつり（８月 24 日～26 日）の期間で、訪問先事業場においては、訪問していない事業場に比べて「年次有給休暇取得希望者に対して、可能な範囲で休暇を付与した」（訪問有 40.0%、訪問無 33.3%）で差があった。

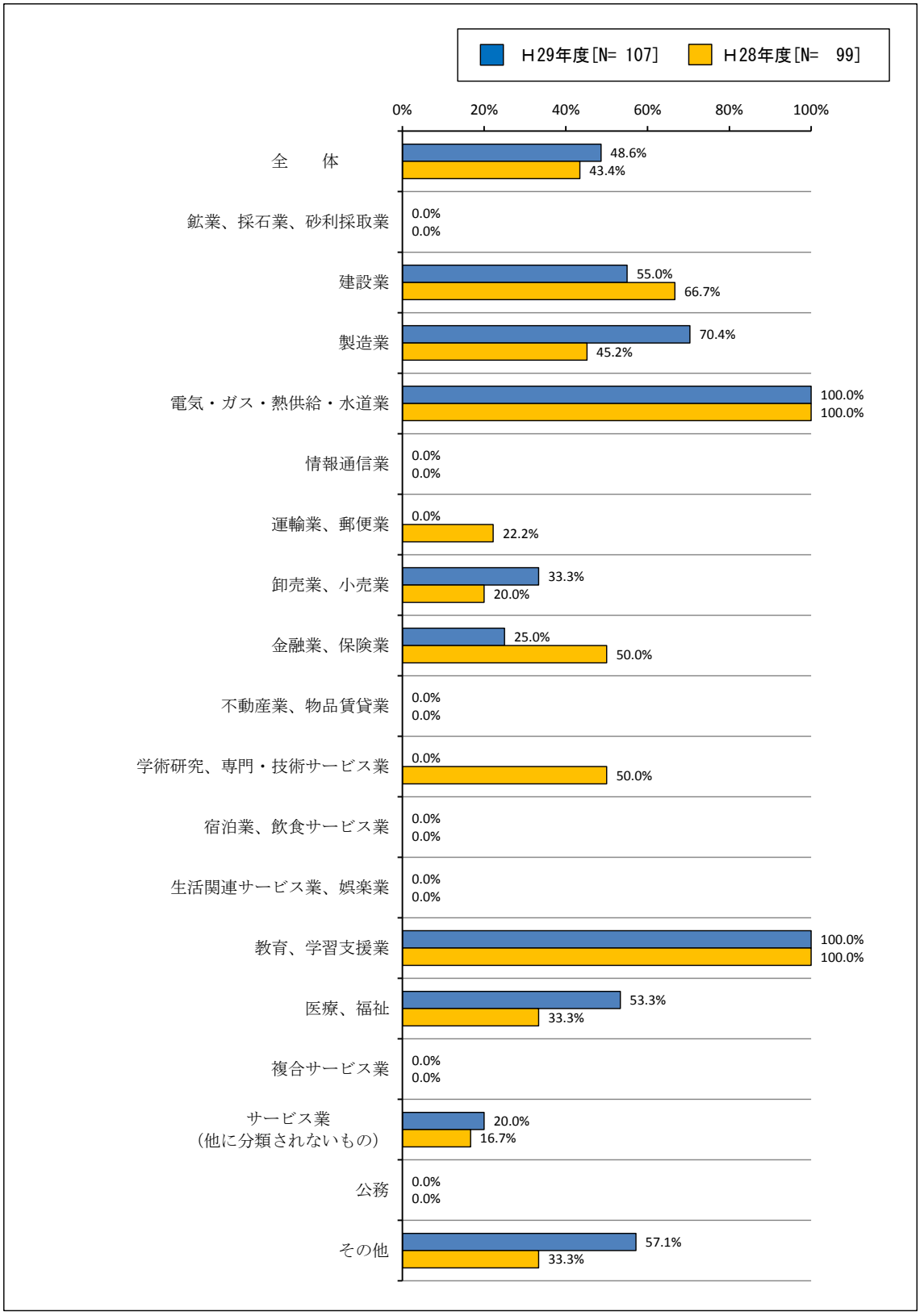
このことから、事業場への直接訪問の効果が高いことがうかがえる。

業種別に取組を実施した業種を平成 28 年度と比べてみると、「製造業」が 70.4%と 25.2 ポイント上昇、「医療・福祉」が 53.3%と 20.0 ポイント上昇している一方、「建設業」では 55.0%と 11.7 ポイント低下している。「医療、福祉」については、昨年度の提言を踏まえ、医療福祉団体等を訪問し、連携強化を図った効果がうかがえる。

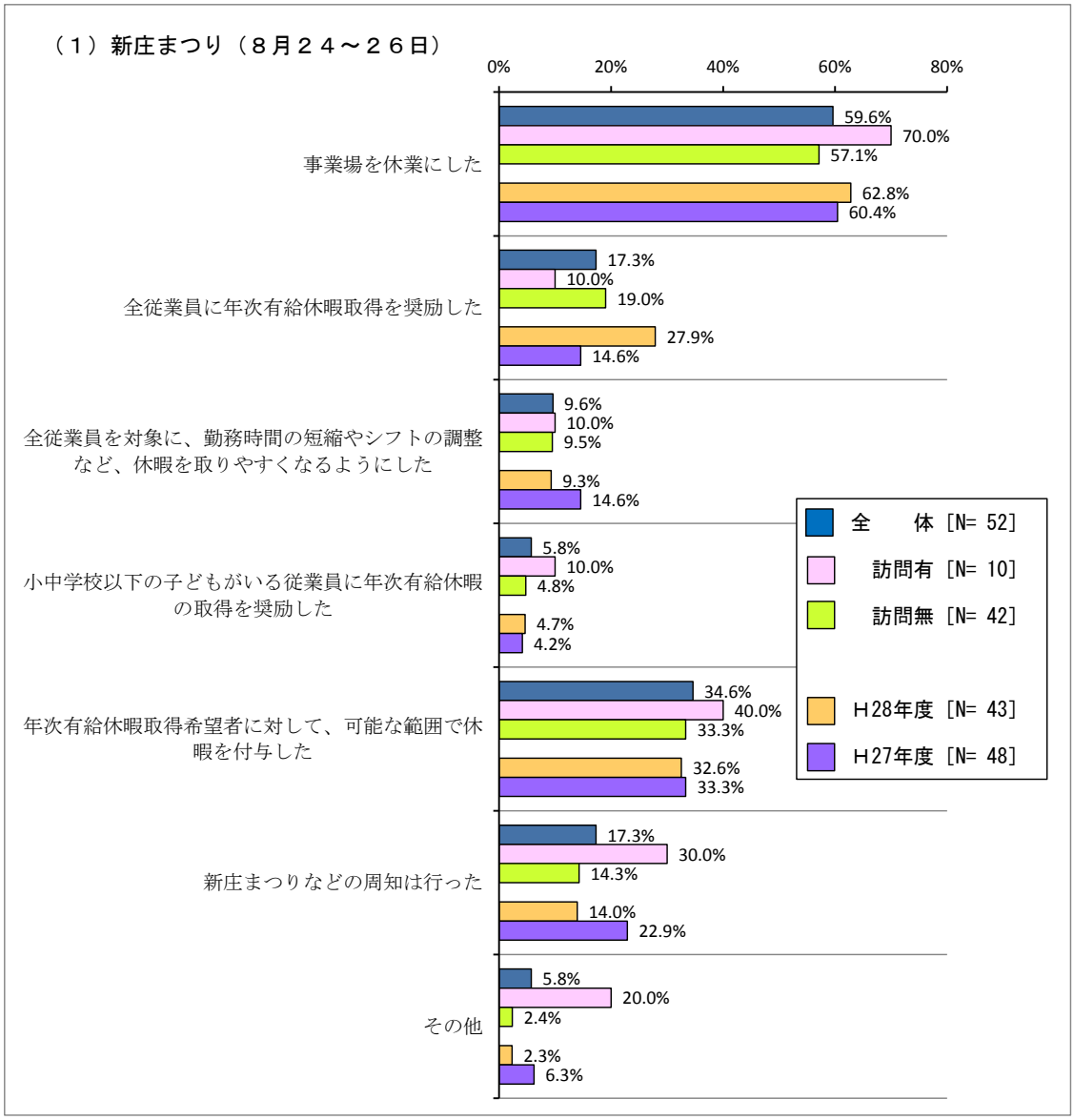
【取組状況（事業場）】



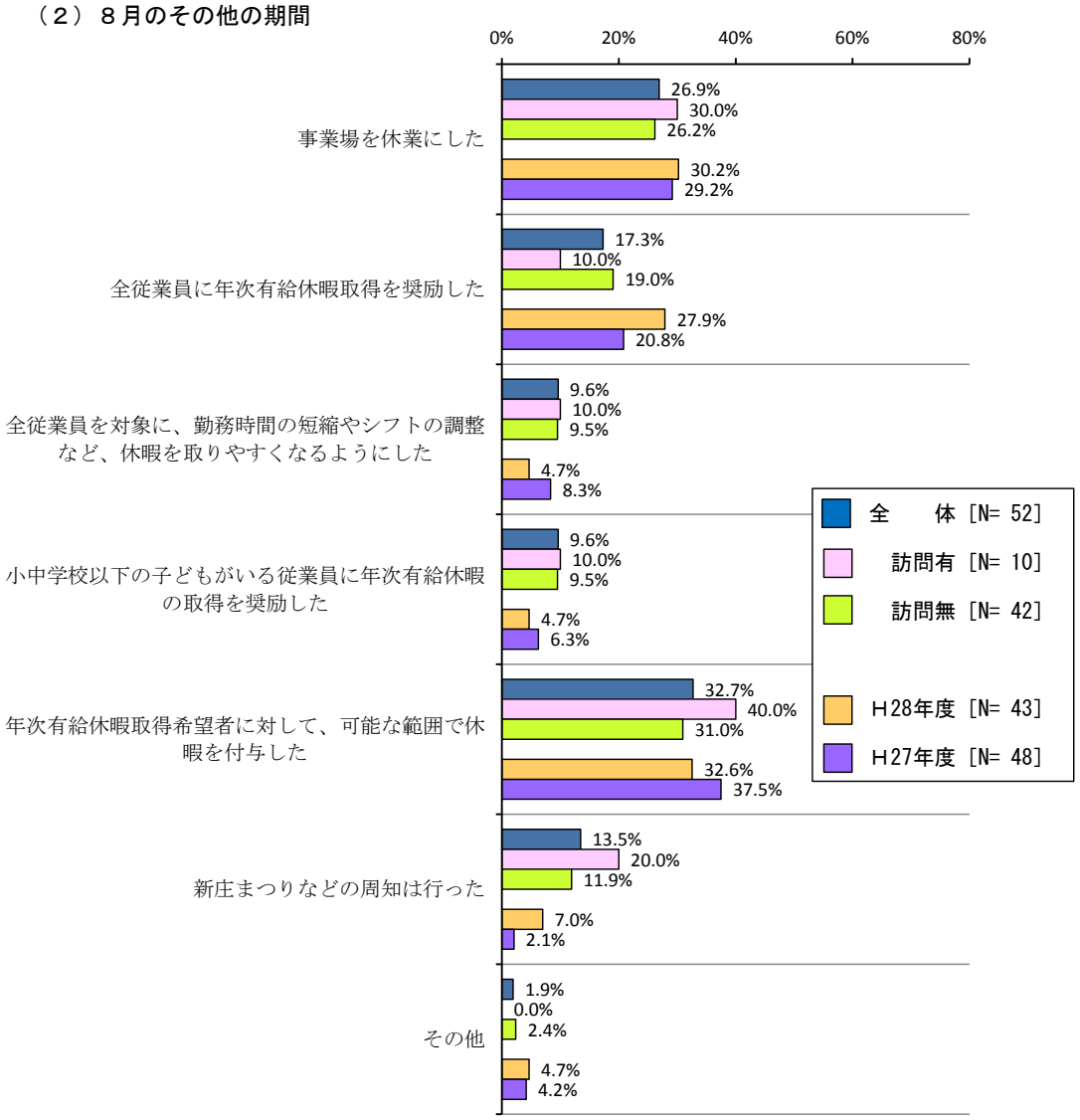
【業種別取組を行った事業場】



【具体的な取組内容（事業場）】



（２）８月のその他の期間


0%
20%
40%
60%
80%
事業場を休業にした
26.9%
30.0%
26.2%
30.2%
29.2%
全従業員に年次有給休暇取得を奨励した
17.3%
10.0%
19.0%
27.9%
20.8%
全従業員を対象に、勤務時間の短縮やシフトの調整など、休暇を取りやすくなるようにした
9.6%
10.0%
9.5%
4.7%
8.3%
小中学校以下の子どもがいる従業員に年次有給休暇の取得を奨励した
9.6%
10.0%
9.5%
4.7%
6.3%
年次有給休暇取得希望者に対して、可能な範囲で休暇を付与した
32.7%
40.0%
31.0%
32.6%
37.5%
新庄まつりなどの周知は行った
13.5%
20.0%
11.9%
7.0%
2.1%
その他
1.9%
0.0%
2.4%
4.7%
4.2%
全　　体［N= 52］
訪問有［N= 10］
訪問無［N= 42］
Ｈ28年度［N= 43］
Ｈ27年度［N= 48］

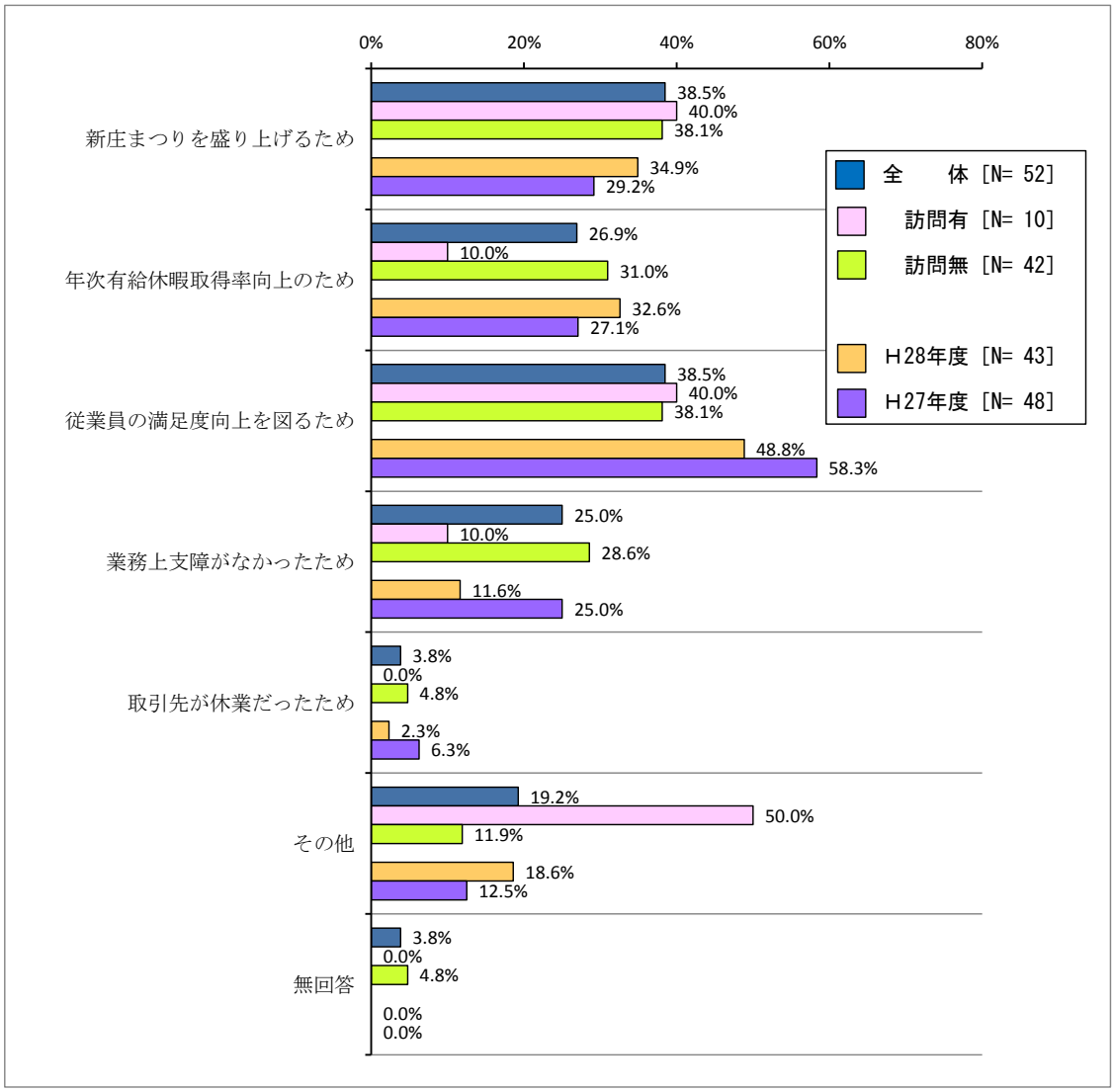
（４）取組を行った理由

８月 24 日～26 日の新庄まつりをはじめとする８月の期間において、年次有給休暇取得促進の取組を行った理由は、「従業員の満足度向上を図るため」と「新庄まつりを盛り上げるため」がそれぞれ 38.5％と多く、次いで「年次有給休暇取得率向上のため」が 26.9％であった。

平成 28 年度及び平成 27 年度と比べると、「新庄まつりを盛り上げるため」では、平成 28 年度と比べて 3.6 ポイント、平成 27 年度と比べて 9.3 ポイントそれぞれ上昇している。

このことから、平成 28 年 11 月に新庄まつりの山車行事がユネスコ無形文化遺産に登録されたこともあり、一定程度の事業場が自主的に取組を行っていることがうかがえる。

【取組を行った理由（事業場）】



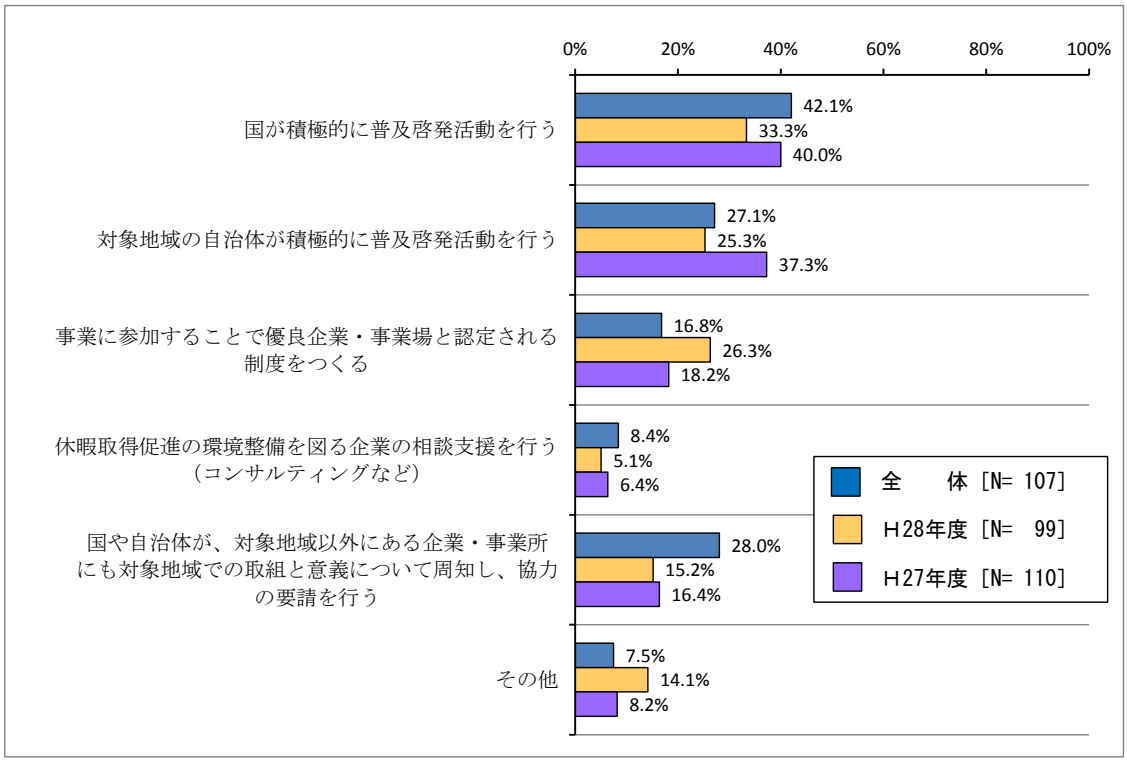
（５）必要な取組及び支援策等

本事業への参加・協力がしやすくなる取組・支援については、「国が積極的に普及啓発活動を行う」が 42.1%と最も多く、次いで「国や自治体が、対象地域以外にある企業・事業所にも対象地域での取組と意義について周知・協力の要請を行う」が 28.0%、「対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行う」が 27.1%であった。

「国が積極的に普及啓発活動を行う」は、平成 28 年度と比べて 8.8 ポイント、平成 27 年度と比べて 2.1 ポイントそれぞれ上昇している。

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

【必要な取組（事業場）】



２．新庄まつり及びその前後の過ごし方と本事業の評価

（１）新庄まつりの過ごし方

新庄まつり（８月 24 日～26 日）の期間に、「通常通り仕事をした」と回答した従業員は、24 日が 62.8%、25 日が 34.7%、26 日が 30.9%であった。

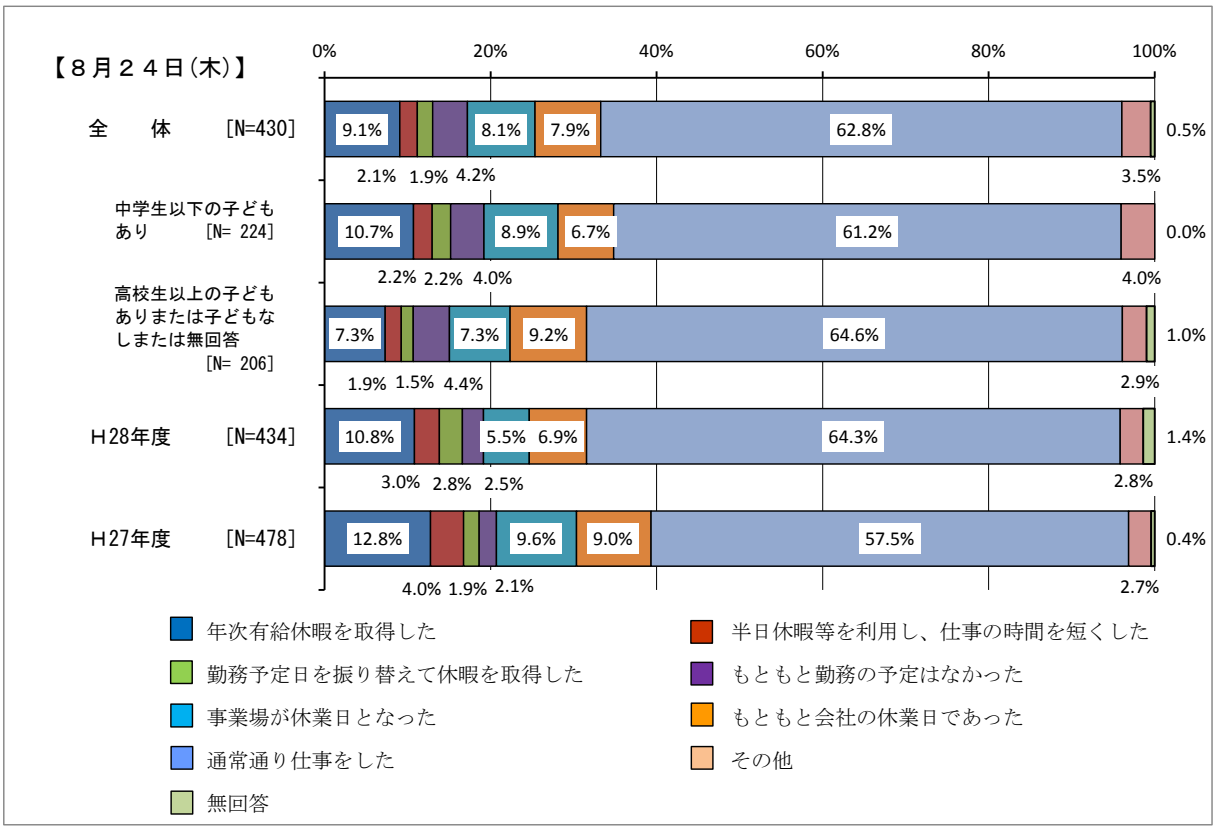
24 日は平成 28 年度と比べ 1.5 ポイント低下しているが、平成 27 年度と比べ 5.3 ポイント上昇している。25 日は平成 28 年度と比べ 1.7 ポイント、平成 27 年度と比べ 3.8 ポイントそれぞれ低下している。

一方、「年次有給休暇を取得した」は、24 日が 9.1%、25 日が 11.6%、26 日が 4.4%であった。また、「事業場が休業日となった」は、24 日が 8.1%、25 日が 20.2%、26 日が 9.8%であり、本祭りである 25 日に休暇あるいは休業日となった従業員の割合が高くなっている。

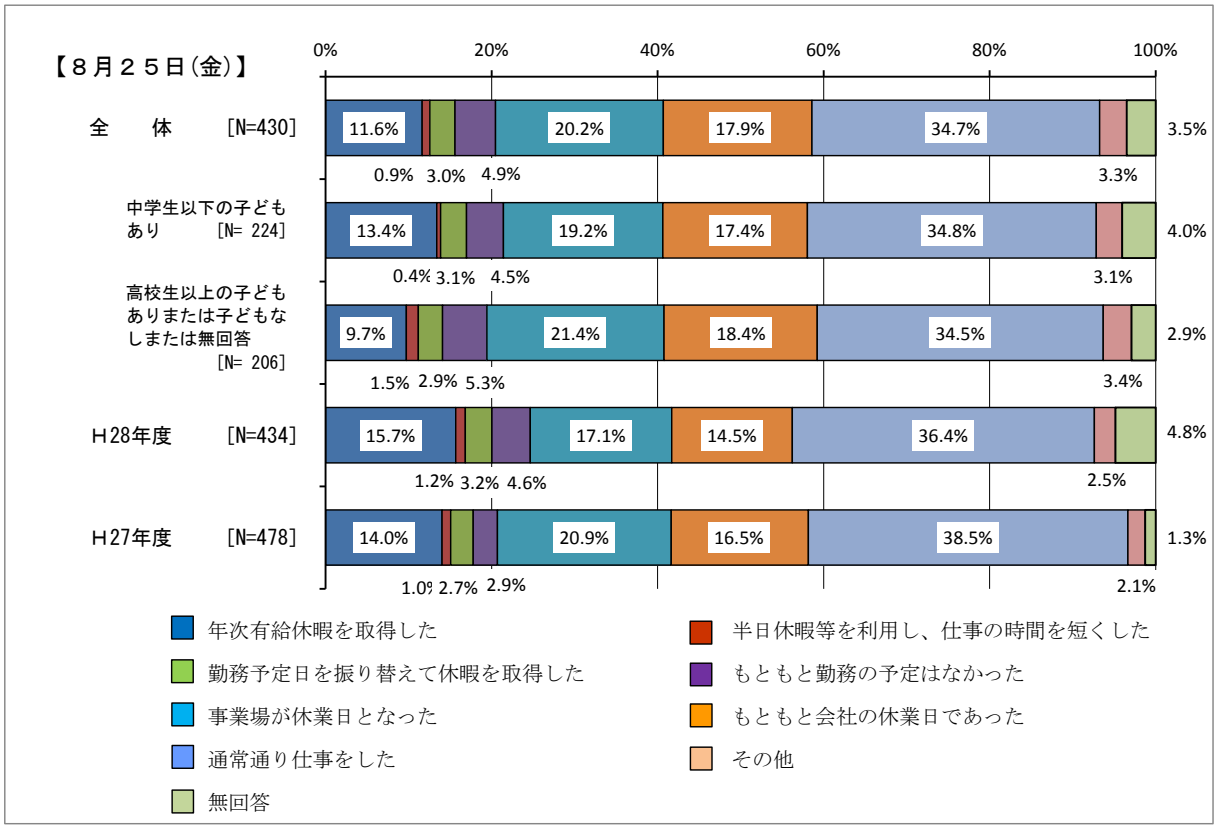
「年次有給休暇を取得した」を、子どもの有無別でみると、24 日、25 日では、「中学生以下の子どもがいる」の割合が高くなっており、子どもの休みに合わせて休暇を取得した親が一定程度いることがうかがえる。

※新庄市内の保育所、幼稚園及び小中学校は新庄まつりに合わせて８月 24 日、25 日を学校休業日にしている。

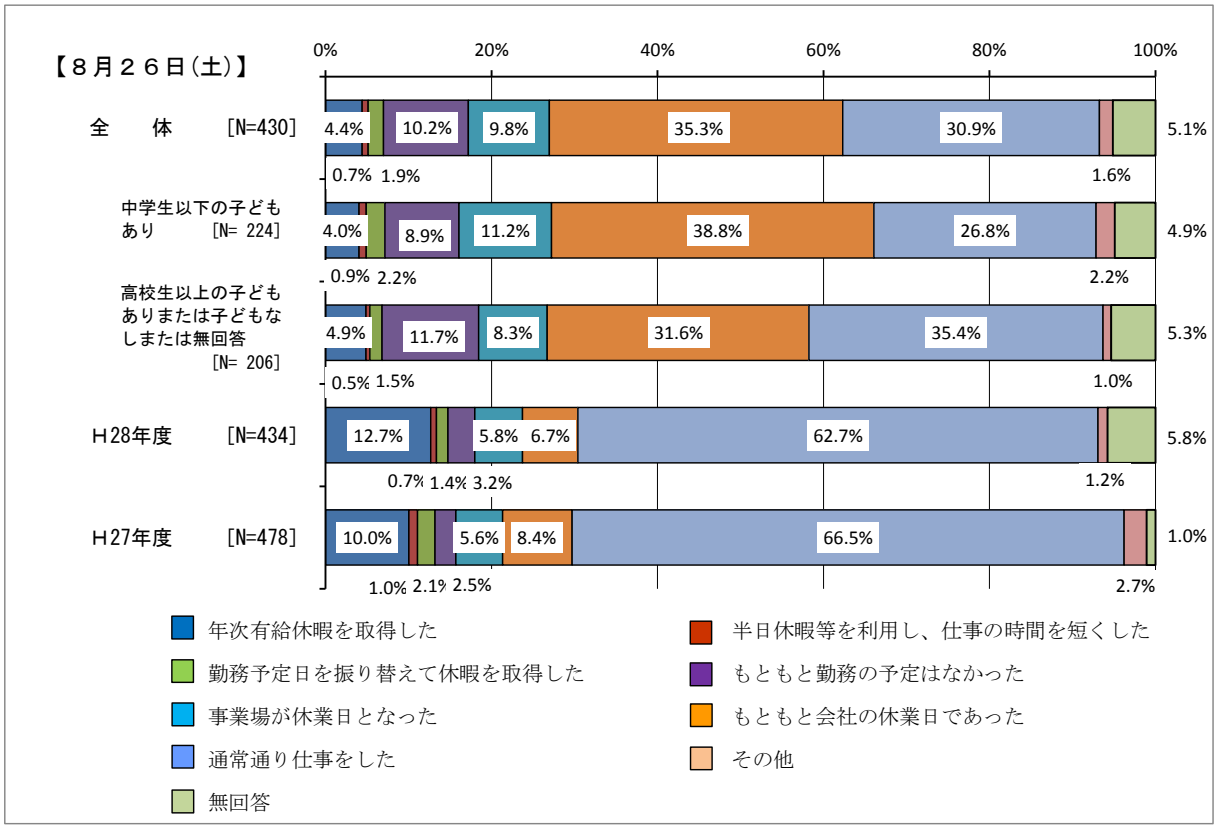
【新庄まつり（８月 24 日）の勤務・休暇状況（従業員）】



【新庄まつり（８月 25 日）の勤務・休暇状況（従業員）】



【新庄まつり（８月 26 日）の勤務・休暇状況（従業員）】

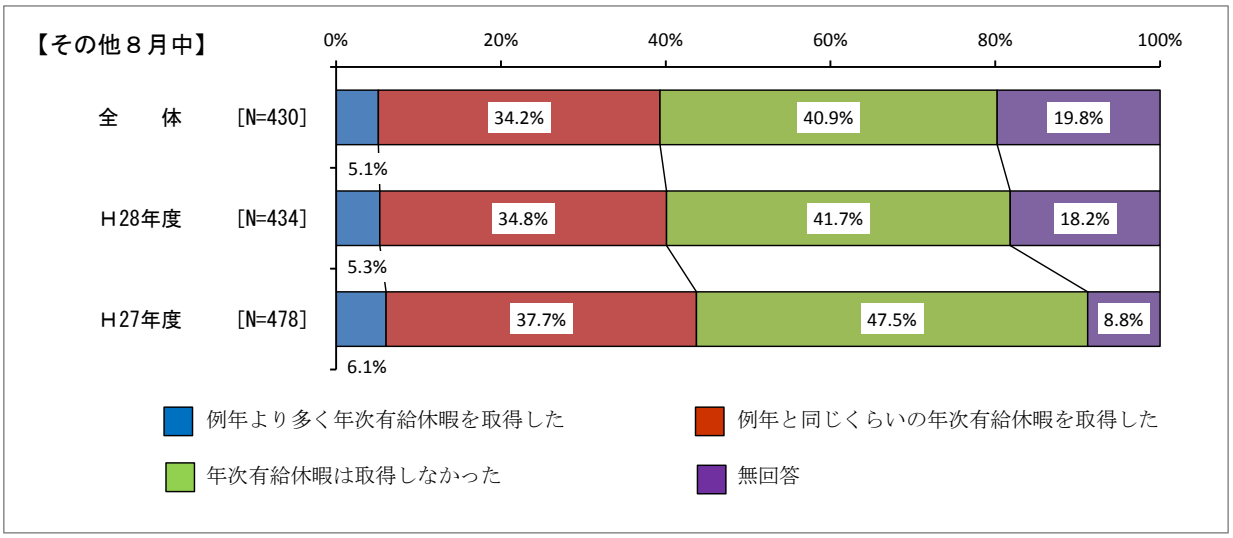


（２）新庄まつりの前後の休暇状況

新庄まつりの前後（８月中）の休暇状況については、「年次有給休暇は取得しなかった」が 40.9%と最も多く、次いで「例年と同じくらいの年次有給休暇を取得した」が 34.2%、「例年より多く年次有給休暇を取得した」が 5.1%であった。

「年次有給休暇は取得しなかった」割合は、平成 28 年度及び平成 27 年度と比べると減少傾向にあった。

【８月中の勤務・休暇状況（従業員）】



（３）本事業の評価

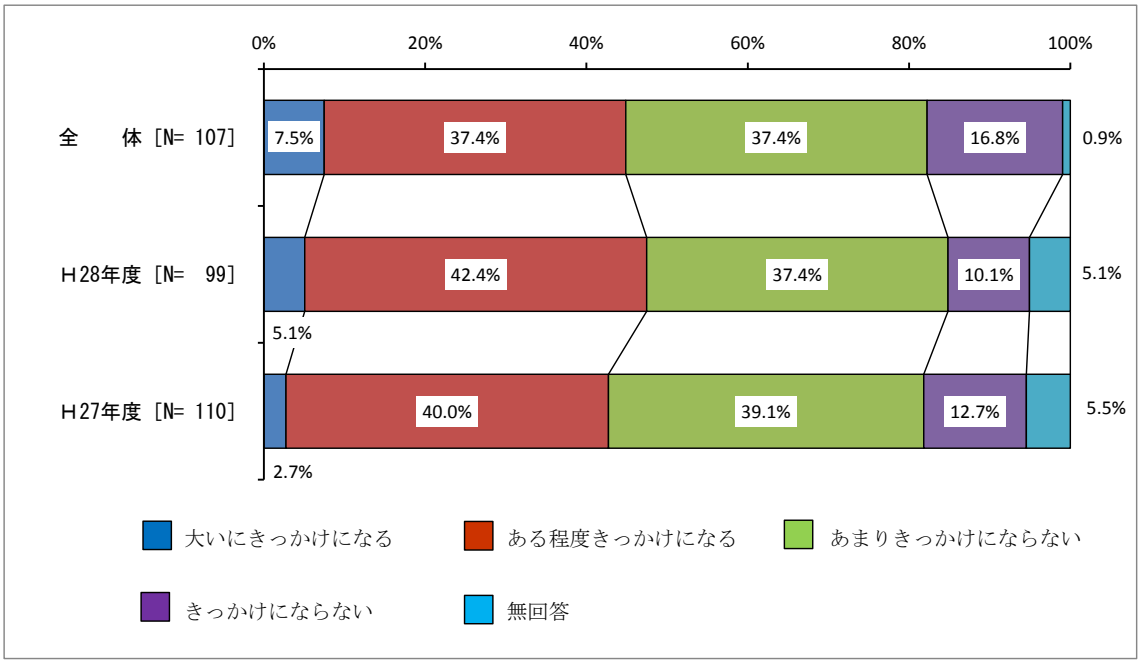
本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになるかについて、44.9%の事業場で、年次有給休暇取得促進のきっかけになるとの回答であった。

従業員では、52.3%が年次有給休暇取得促進のきっかけになるとの回答であった。

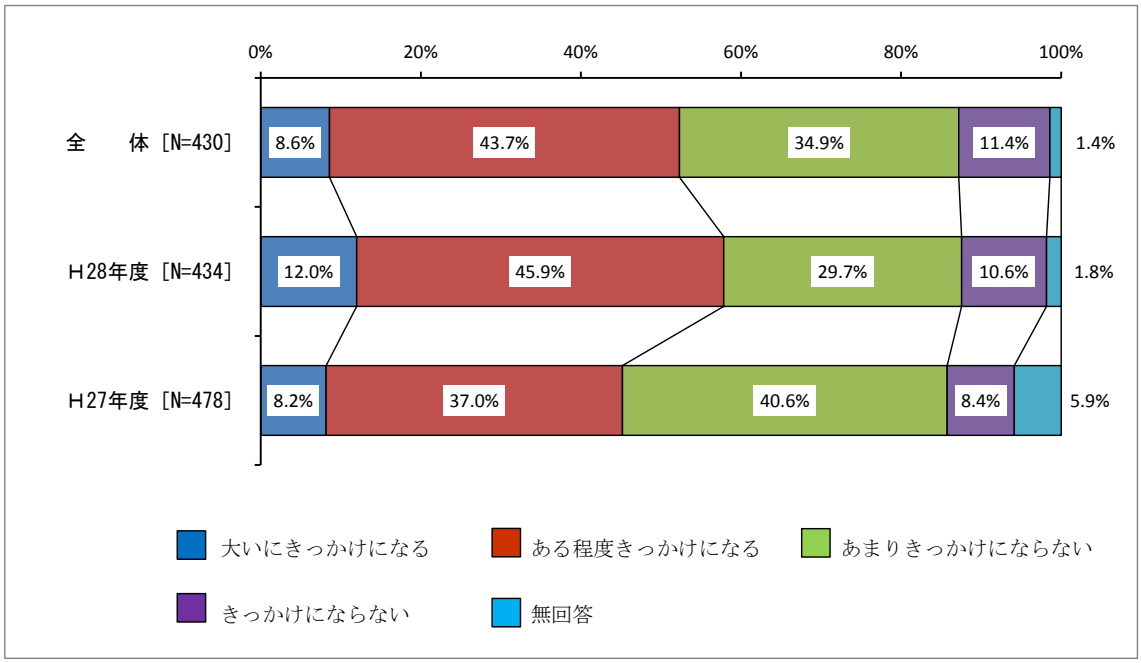
年次有給休暇取得促進のきっかけになるの回答について、平成 28 年度及び平成 27 年度と比べると、事業場では平成 28 年度と比べ 2.6 ポイント低下しているが、平成 27 年度と比べ 2.2 ポイント上昇している。また、従業員では平成 28 年度に比べ 5.6 ポイント低下しているが、平成 27 年度と比べ 7.1 ポイント上昇している。

一方、事業場の「大いにきっかけになる」との回答は、平成 27 年度の 2.7%から 7.5%に上昇していることから、取組への期待の表れと考えられる。

【本事業が年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになるか（事業場）】



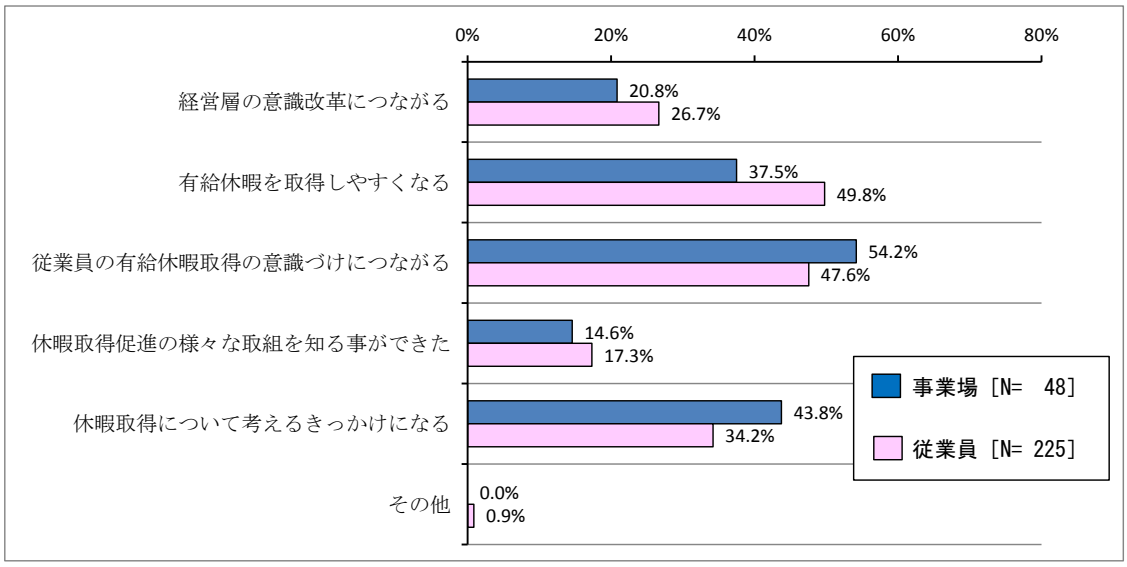
【本事業が年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになるか（従業員）】



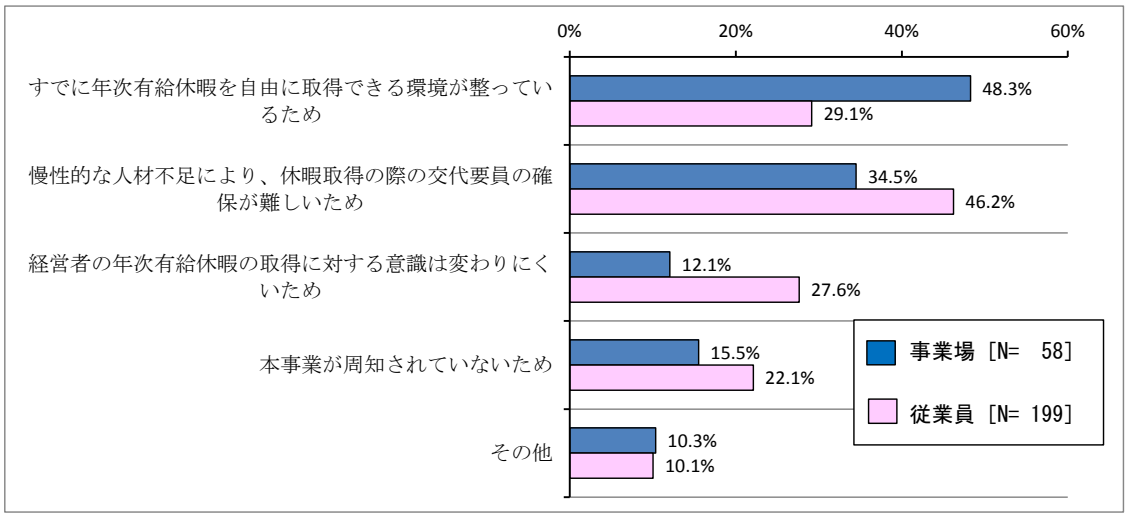
本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると回答した事業場では、「従業員の有給休暇取得の意識づけにつながる」が 54.2%で最も多く、次いで「休暇取得について考えるきっかけになる」が 43.8%、「有給休暇を取得しやすくなる」が 37.5%であった。

また、従業員では、「有給休暇を取得しやすくなる」が 49.8%と最も多く、次いで「従業員の有給休暇取得の意識づけにつながる」が 47.6%、「休暇取得について考えるきっかけになる」が 34.2%、「経営層に意識改革につながる」が 26.7%であった。

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



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



一方、本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけにならないと回答した事業場では、「すでに年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているため」が48.3%と最も多く、次いで「慢性的な人材不足により、休暇取得の際の交代要員の確保が難しいため」が34.5%であった。

従業員では、「慢性的な人材不足により、休暇取得の際の交代要員の確保が難しいため」が 46.2%と最も多く、次いで「すでに年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているため」が29.1%、「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」が27.6%、「本事業が周知されていないため」が22.1%であった。

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について認識の違いが生じている。

３．年次有給休暇取得の現状と取得促進の制度等

（１）年次有給休暇の取得状況

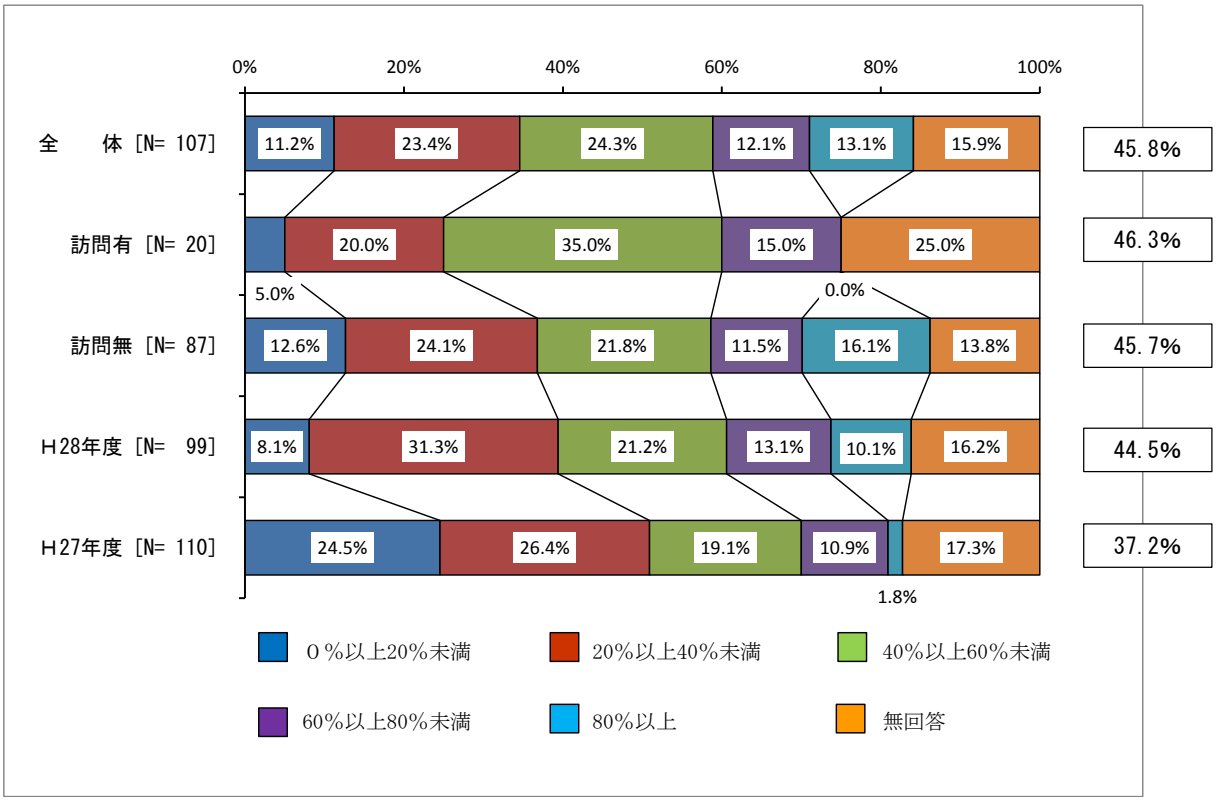
事業場における平成 28 年（または平成 28 年度）の年次有給休暇取得率の平均は、45.8％で、全国平均の 49.4％（平成 28 年就労条件総合調査）を下回る結果であったが、前年度から 1.3 ポイント上昇しており、平成 27 年度から 8.6 ポイント上昇している。

また、従業員の年次有給休暇取得状況は、「年間６～10 日程度取得」が 30.7％と最も多く、「年間１～５日程度取得」が 24.2％、「年間 11 日以上」は 23.2％、「年間５日以下」は 41.4％であった。

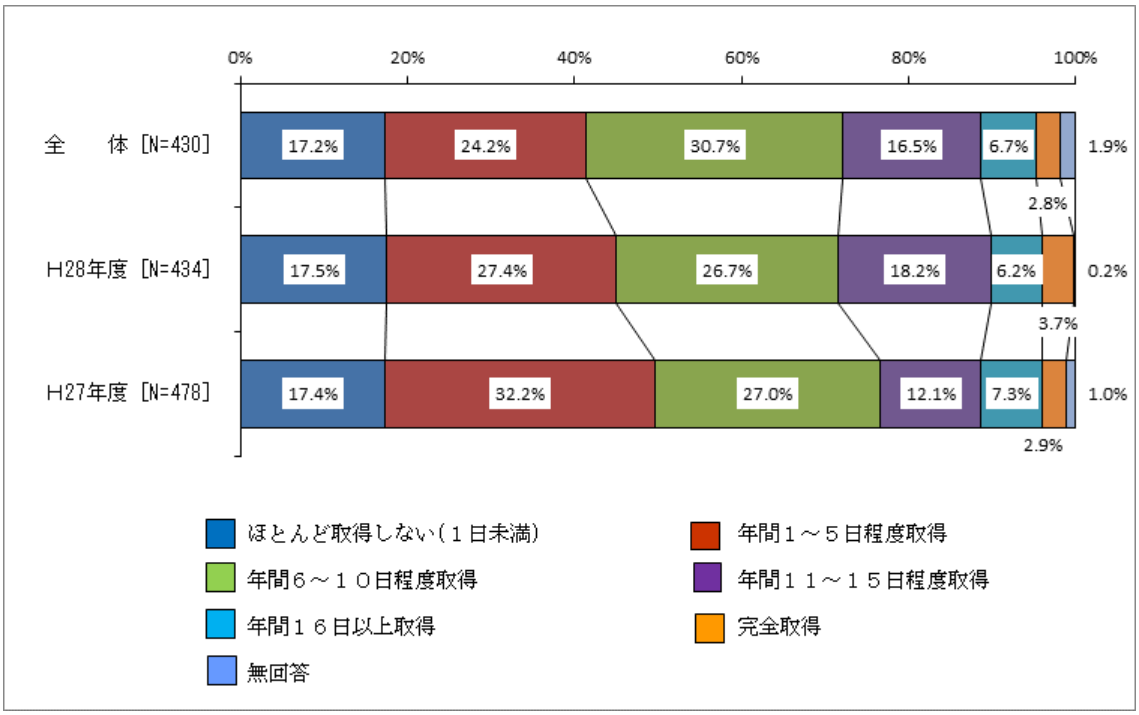
「年間５日以下」は、前年度と比べると 3.2 ポイント低下し、「年間６～10 日程度取得」は、4.0 ポイント上昇している。

このことから、年次有給休暇の取得が若干ではあるが、進んでいることがうかがえる。

【年次有給休暇の取得状況（事業場）】



【年次有給休暇の取得状況（従業員）】



（２）年次有給休暇の計画的付与制度の認知状況

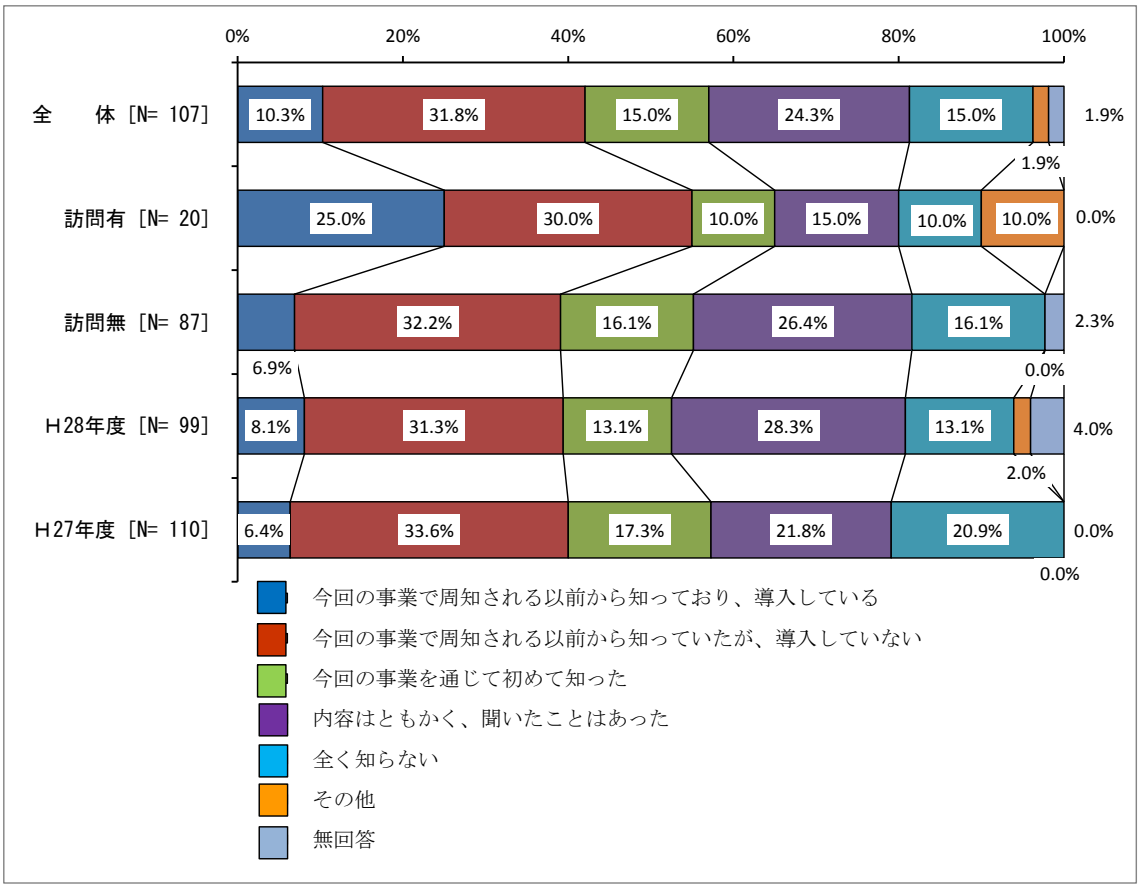
年次有給休暇の取得を促進するためには、計画的付与制度の導入が有効とされている。本事業においても、事業場訪問の際、計画的付与制度の周知や導入の推奨を行ってきた。

その結果、計画的付与制度を導入している事業場は、10.3%で平成 27 年度と比べると 3.9 ポイント上昇しており、その内、訪問ありの割合が 25.0%と訪問なしと比べて高くなっている。

一方、「計画的付与制度」の内容を知らない事業場は 39.3%（平成 28 年度：41.4%、平成 27 年度：42.7%）、今回の事業を通じて初めて知った事業場は 15.0%（平成 28 年度：13.1%、平成 27 年度：17.3%）であった。

このように、計画的付与制度の認知度が依然として低いことから、引き続き「計画的付与制度」の周知・啓発が必要であると考えられる。

【年次有給休暇の計画的付与制度の認知状況（事業場）】



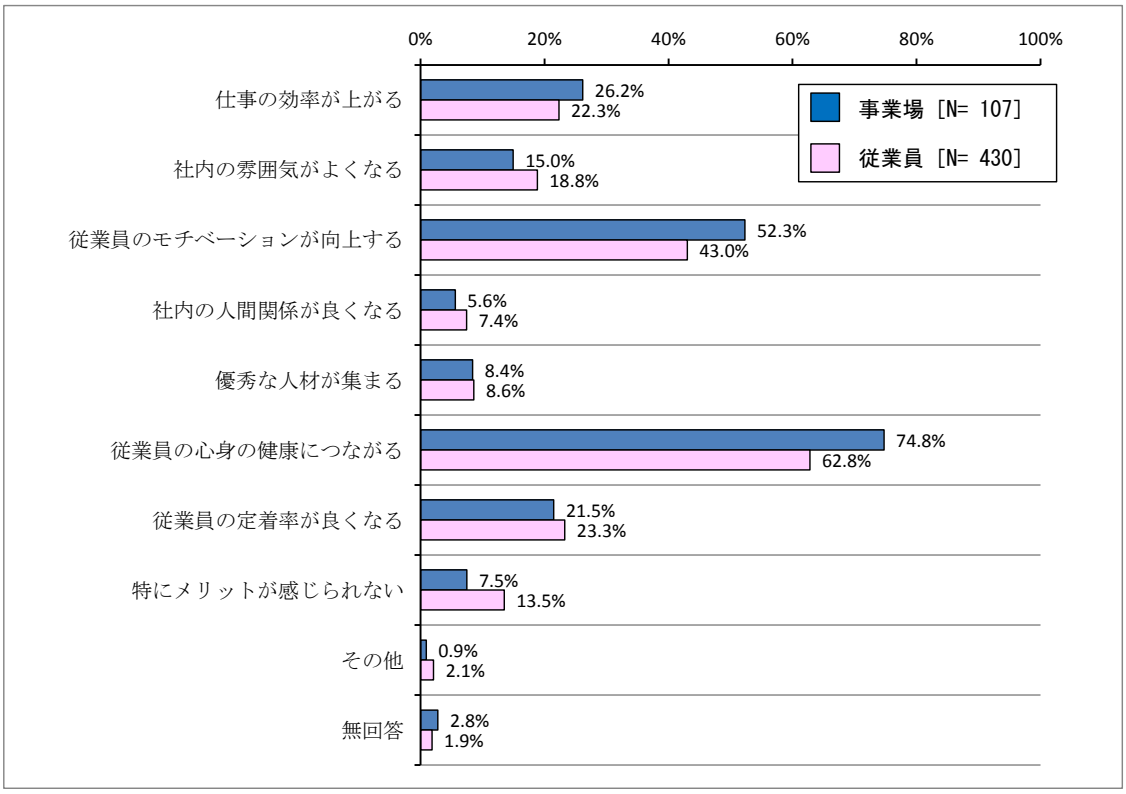
（３）年次有給休暇取得のメリットと必要な取組

年次有給休暇を積極的に取得することのメリットについて、事業場では、「従業員の心身の健康につながる」が 74.8%と最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」が 52.3%であった。

従業員では、「従業員の心身の健康につながる」が 62.8%と最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」が 43.0%であった。

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

【年次有給休暇取得のメリット（事業場・従業員）】

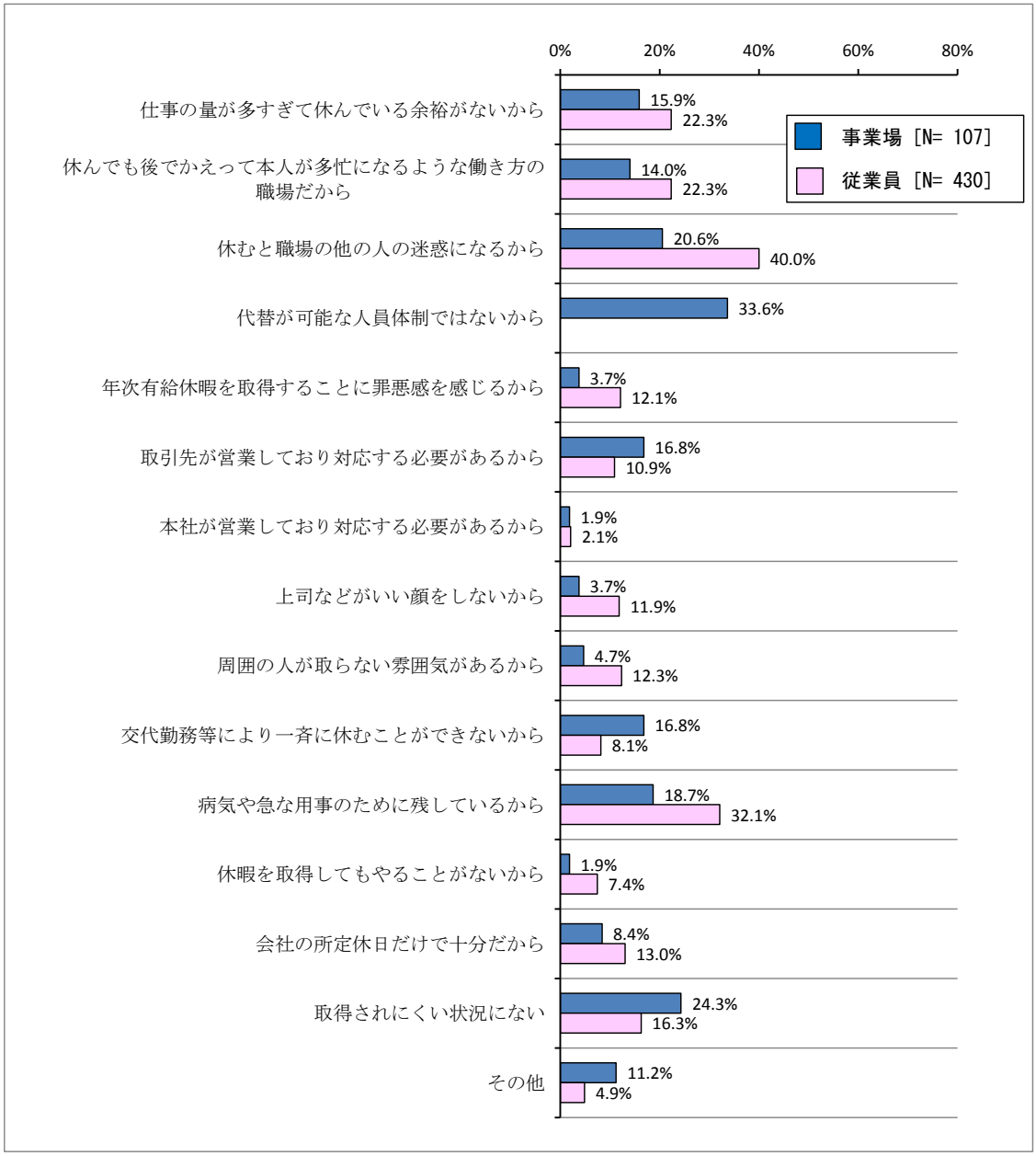


（４）年次有給休暇を取得しやすくするために必要な取組

年次有給休暇が取得されにくい理由についてみると、事業場では、「代替可能な人員体制ではないから」が 33.6%と最も多く、次いで「取得されにくい状況にない」が 24.3%、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」が 20.6%、「病気や急な用事のために残しているから」が 18.7%であった。

従業員では、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」が 40.0%と最も多く、次いで「病気や急な用事のために残しているから」が 32.1%、「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」及び「休んでもかえって本人が多忙になるような働き方の職場だから」がそれぞれ 22.3%であった。

【年次有給休暇が取得されにくい理由（事業場・従業員）】



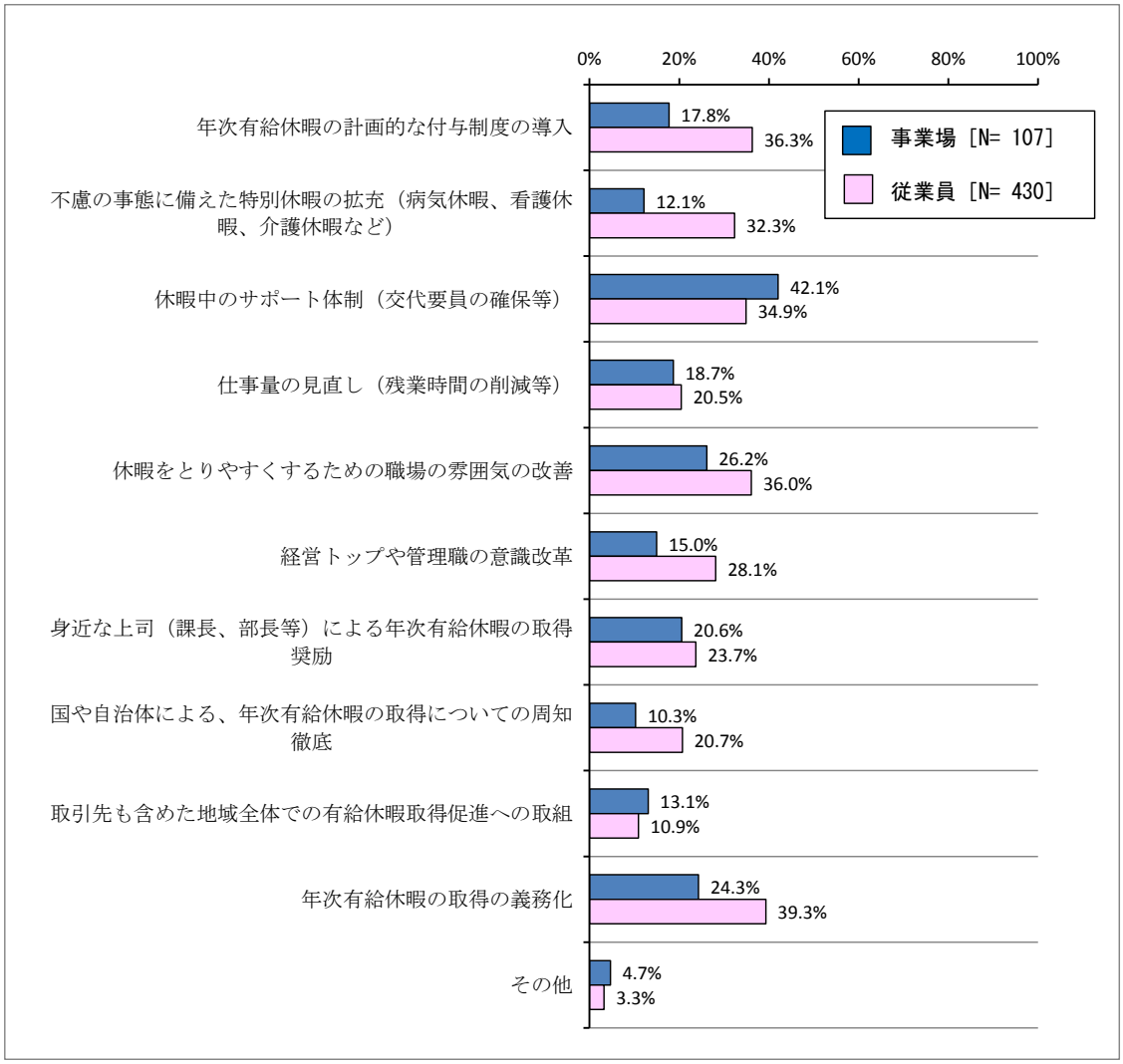
また、年次有給休暇を取得しやすくするために必要なことについてみると、事業場では、「休暇中のサポート体制（交代要員の確保等）」が 42.1％と最も多く、次いで「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善」が 26.2％、「年次有給休暇の取得の義務化」が 24.3％、「身近な上司（課長、部長等）による年次有給休暇の取得奨励」が 20.6％であった。

従業員では、「年次有給休暇の取得の義務化」が 39.3％と最も多く、次いで「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」が 36.3％、「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善」が 36.0％、「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」が 34.9％であった。

これらのことから、休暇取得促進を図るためには、計画的に休暇を取得しやすくする制度の構築、代替要員の確保などの休暇中のサポート体制の整備、上司の意識改革などによる休暇を取りやすい職場の雰囲気の改善などが必要と思われる。

加えて、日頃から業務の平準化や従業員の能力開発によって、従業員一人ひとりが対応可能な職域の拡大を図ることで、お互いに休暇が取得しやすい職場環境をつくることも重要と思われる。

【年次有給休暇を取得しやすくするために必要なこと（事業場・従業員）】



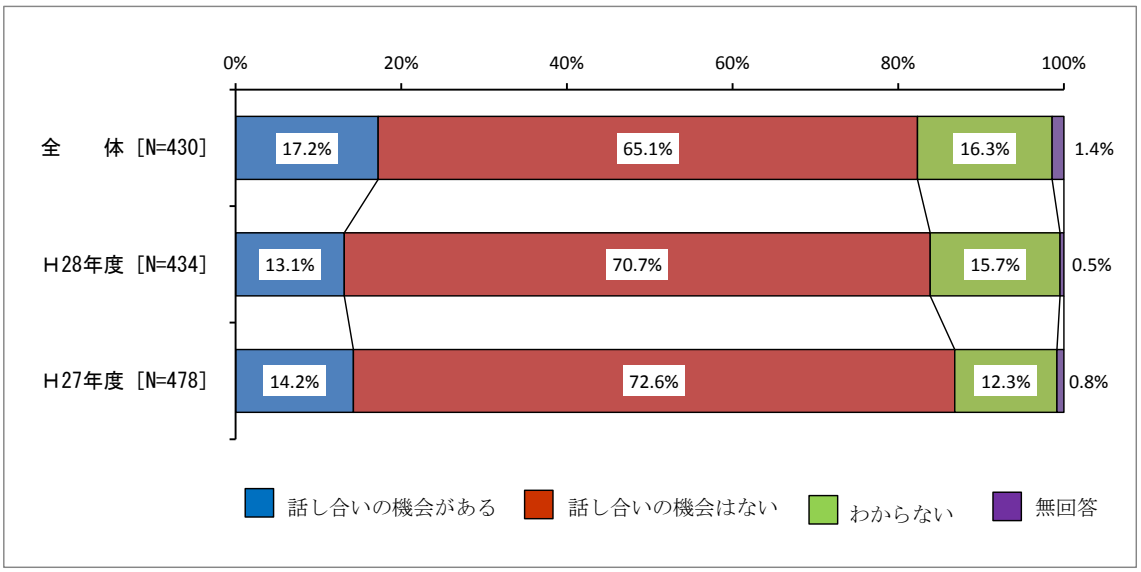
（５）勤務先における労使間での話し合いの機会の有無について

勤務先で事業場と従業員の間で年次有給休暇等の休みの取り方などについて、「話し合いの機会がある」と回答した従業員の割合は 17.2%であった。「話し合いの機会がある事業場」は、平成 28 年度に比べて 4.1 ポイント、平成 27 年度に比べて 3.0 ポイント上昇している。

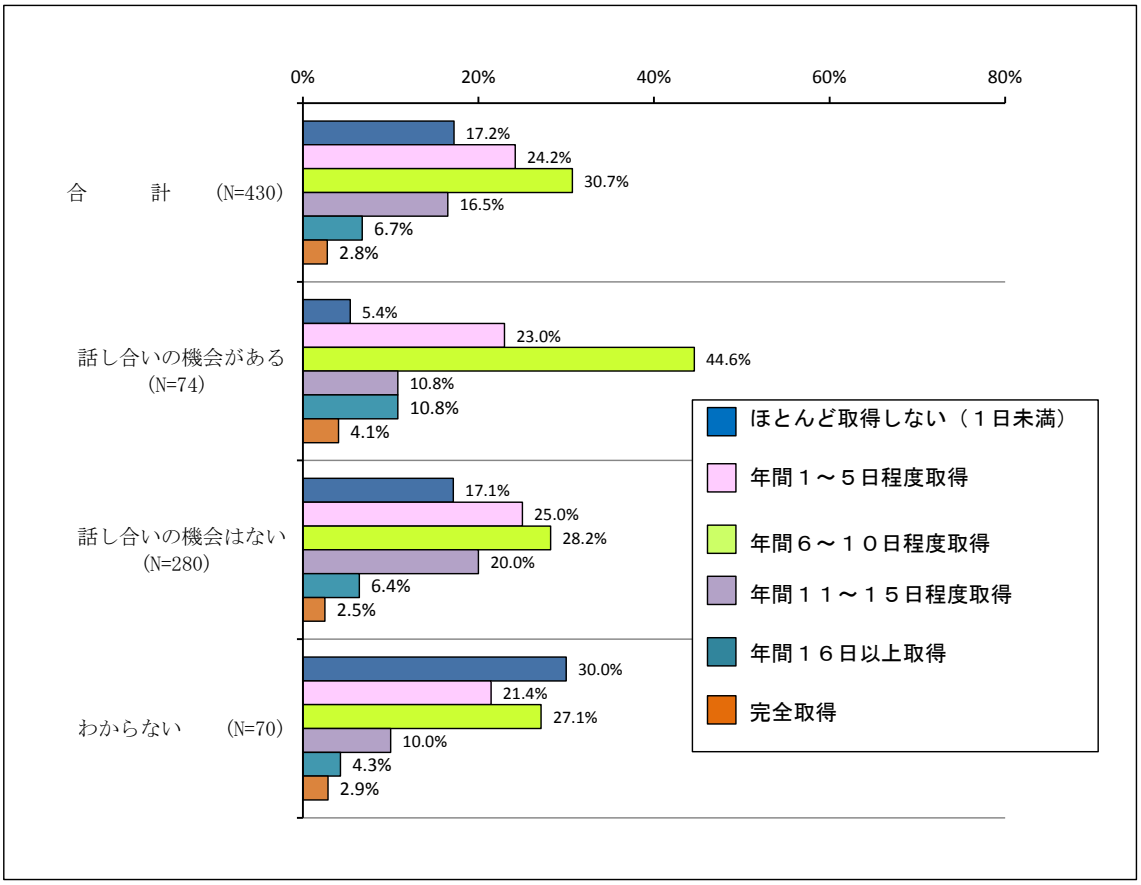
「話し合いの機会」と「年休取得日数」の関係では、「話し合いの機会がある事業場」では「ほとんど取得しない」の割合が 5.4%であるのに対し、「話し合いの機会はない事業」では、17.1%となっている。

従業員の年次有給休暇取得状況で最も多い「年間６～10 日程度取得」の割合でみても、「話し合いの機会がある事業場」が 44.6%であるのに対し、「話し合いの機会はない事業」では 28.2%となっている。

【勤務先における労使間での話し合いの機会の有無（従業員）】

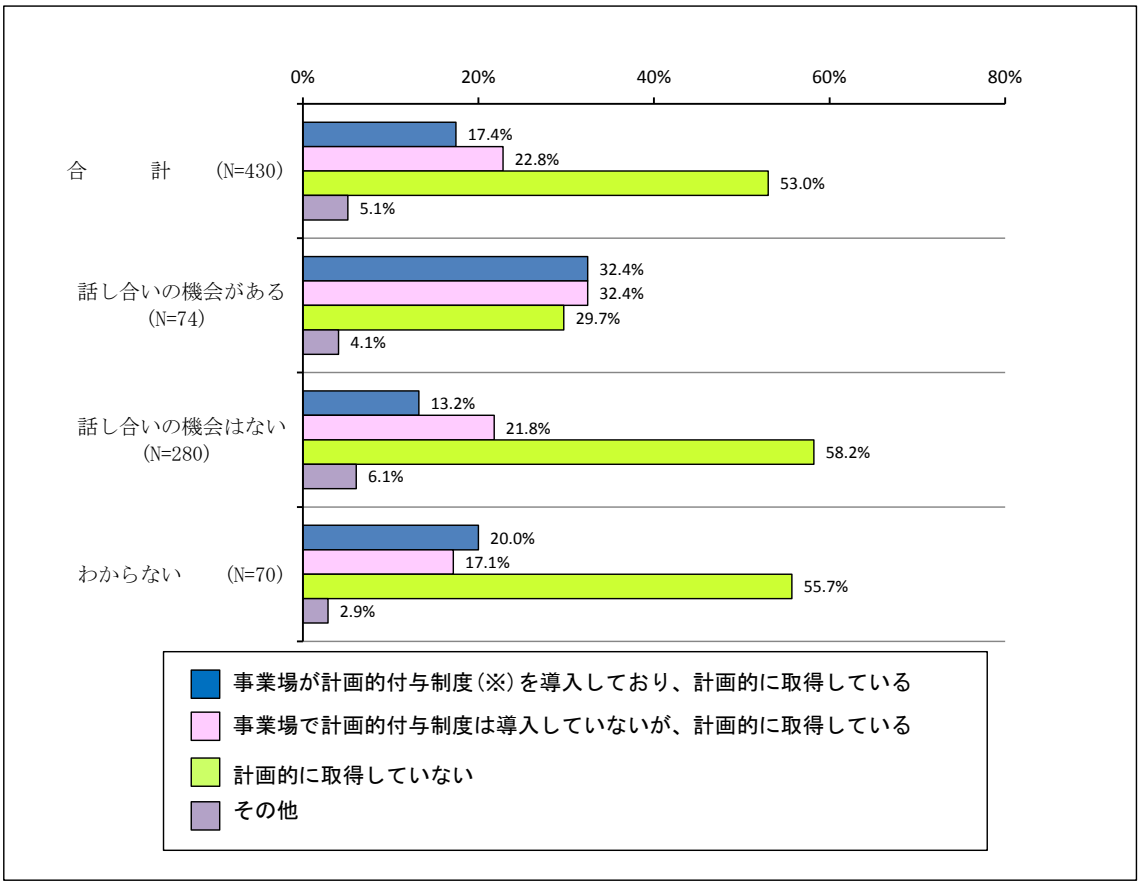


【勤務先における労使間での話し合いの機会の有無×年次有給休暇の取得状況（従業員）】



「話し合いの機会」と「計画的な休暇の取得」の関係では、「話し合いの機会がある事業場」では「計画的に取得している」の割合が 64.8%であるのに対し、「話し合いの機会はない事業」では 35.0%にとどまっている。

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



４．今後の方向性

以上の検証結果を踏まえて、新庄・最上地域における地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業の今後の方向性として、次の事項が考えられる。

（１）国、自治体、関係団体等との連携した取組による効果

１）周知・啓発活動

本事業は、平成 27 年度から実施しており、３年間の継続的な取組により本事業の認知度は、事業場は 90.7%、従業員は 69.0%と高い水準になったが、従業員における認知度には改善の必要性があり、休暇取得に向けた取組を推進するため、継続的に事業場や従業員に対して、周知啓発活動を行う必要があると考える。

また、今年度は、新庄まつりをはじめとする８月の期間において、48.6%の事業場が年次有給休暇の取得促進に向けた何らかの取組を行っており、過去２年に比べて 5 ポイント程度増加している。従業員数 10 人未満の事業場に対する取り組みについて懸念されていたが、半数の事業場が年次有給休暇の取得促進に向けた何らかの取組を行っている。

その目的についても、新庄まつりの盛り上げるためが過去２年と比べて増加しており、平成 28 年 11 月に新庄まつりの山車行事がユネスコ無形文化遺産に登録されたことにより、新庄まつりを盛り上げたいと考えた事業場が増加したと考えられる。

２）事業場に対する働きかけ

事業場訪問による休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけを行ったところ、計画的付与制度を導入している事業場や多能工化に取り組む事業場など休暇取得促進に向けた取組を進めているところもあった。

３）関係団体等との連携

今年度は、平成 28 年度の提言を踏まえた対応として、医療関係団体や福祉関係事業場を訪問し、連携強化を図ったところ、医療・福祉業では、平成 28 年度に比べ、新庄まつりをはじめとする８月の期間において、年次有給休暇取得促進の取組を実施した割合が 20.0 ポイント上昇した。

このことから業界団体と連携した取組は効果的と考えられる。

（２）事業主や経営トップの理解促進

休暇の取得促進については、事業場の経営トップの理解が不可欠である。

しかしながら、人員に余裕がない、休むと他の人に迷惑になるなどの理由で、休暇取得が難しいとの意見も聞かれる。

一方、年次有給休暇を積極的に取得することが、従業員の心身の健康につながり、モチベーションが向上し、従業員の定着率につながるなどのメリットがあることについて、労

使とも共通の認識を持っていることがうかがえる。

また、労使で話し合う機会のある事業場の従業員は、話し合いの機会のない事業場の従業員よりも、休暇取得日数が多くなっている。

今年度は、事業主や経営トップの理解を促進し、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、ワーク・ライフ・バランスシンポジウムを新庄市及び新庄商工会議所との共催により開催した。シンポジウムの参加者アンケートでは90%以上がワーク・ライフ・バランスへの理解が深まったと回答しており、引き続きシンポジウム等によりワーク・ライフ・バランスや休暇取得促進の重要性について理解を促すことが有効である。

併せて、日頃から業務の平準化を図ることや、従業員の能力開発による職域拡大、仕事の進め方の工夫、属人的になりがちな業務の見直しや、労使の話し合いの機会を設け、休暇取得に対する認識の共有化を図ること（例えば、全体ミーティングなどの場で、記念日休暇や部門単位休暇などを紹介すること）、年次有給休暇の計画的付与制度の導入による業務の見直し等、休暇を取得しやすい職場づくりを進めていくための支援も重要である。

（３）その他

平成30年４月から地域ごとに夏休みなどの一部を他の日に移して学校休業日を分散化する取組（キッズウィーク）が始まることが予定されている。新庄市では、既に「キッズウィーク」の趣旨と合致する取組として、新庄まつりの日（８月24日から26日）に市内の小中学校の休業日を設定し、新庄まつりに合わせた休暇取得を企業や労働者に働きかけているところであり、引き続き新庄まつりに合わせた休暇取得を呼びかけることが重要である。

Ⅵ．提言リーフレットの作成・配布

１．提言リーフレットの作成・配布

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

（１）提言リーフレットの内容

次の内容を含む提言リーフレット「年次有給休暇活用レポート」は資料１４のとおり。

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

（２）提言リーフレット「年次有給休暇活用レポート」の配布先

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

項番	配布先	部数
1	委員・オブザーバー	各 10 部　計 90 部
2	アンケート依頼事業場（訪問先事業場を含む）	各 2 部　計 400 部
3	ポスター配布事業場 （新庄市を優先、従業員数の多い事業場）	各 1 部　計 300 部
4	予備	10 部
	合計	800 部

（３）配布時期

平成 30 年３月初旬

（　資　　料　）

資料１　アンケート調査票

厚生労働省委託調査

事業場アンケート票

平成２９年１１月

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

株式会社東北情報センター

拝啓

皆様ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。

この度、厚生労働省が新庄・最上地域を対象として実施しております「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」に、皆様のご理解とご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

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

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

ご不明の点等がありましたら、下記の担当者までお尋ねください。

敬具

○　ご回答いただいた内容は、本調査の目的以外には使用いたしません。
○　調査票にご記入の上、**平成２９年１２月８日（金）**までに同封の返信用封筒（切手不要）にて返送くださいますよう、お願い申し上げます。

【記入上のご注意】

◆　該当事項に○印をつけてください。記述式の場合は、記入欄にご記入ください。
◆　選択肢で「その他」に○を付ける場合、なるべく具体的な事柄をご記入ください。なお、特に断りのない限り、調査にご回答いただく時点は、平成２９年１０月１日現在の状況でお答えください。

【問い合わせ先】

株式会社東北情報センター　（担当：佐藤武、近藤広見）
〒996-0091　山形県新庄市十日町 6162 番 10　TEL：0233-29-2411　FAX：0233-29-2488

【貴事業場の名称等】

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

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

Ⅰ．貴事業場の概要について

問１．貴事業場の所在地はどちらですか。（○は一つ）

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

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

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

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

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

問４．貴事業場の従業員数（パート・アルバイト・契約社員等を含む）について、おうかがいします。（○は一つ）

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

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

１．週休２日制（土日休）	５．不定休
２．土日と祝日休	６．会社カレンダー（年間カレンダー）
３．平日休（　　曜日）	７．その他（　　）
４．シフト制	

年　間　休　日　日　数	日

Ⅱ.「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」について

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

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

問７．問６で「１」～「３」と回答された事業場にお聞きします。
「年次有給休暇取得促進の取組」を行っていることをどのようなルートでお知りになりましたか。（あてはまるもの全て）

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

問８．貴事業場では、８月 24 日～26 日の新庄まつりをはじめとする８月の期間において、年次有給休暇取得促進に向けて、何らかの取組を行いましたか。（○は一つ）
※既に休業日にしている場合は、「行った」に回答してください

１．行った　→【問９へ】
２．行っていない　→【問 10 へ】

問９．問８で「１．行った」と回答された事業場にお聞きします。
①取組を行った理由、②従業員への周知方法、③具体的内容についてお答えください。（あてはまるもの全て）

①取組を行った理由

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

②年次有給休暇取得促進に向けた従業員への周知方法

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

③具体的内容

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

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

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

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

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

問 12. 貴事業場では、最上地域内で季節に合わせて開催される各種イベント（新庄まつりを除く）に合わせた「年次有給休暇取得促進の取組」についてどのような対応をされましたか（されますか）。予定も含めて、お答えください。（あてはまるもの全て）

１．事業場を休業にした（する）
２．全従業員に年次有給休暇取得を奨励した（奨励する）
３．全従業員を対象に、勤務時間の短縮やシフトの調整など、休暇をとりやすくなるような計らいをした（する）
４．小中学校以下の子どもがいる従業員に年次有給休暇の取得を奨励した（奨励する）
５．年次有給休暇取得希望者に対して、可能な範囲で休暇を付与した（付与する）
６．周知は試みたが、通常通り営業した（営業する）
７．特段の対応はせず、通常通り営業した（営業する）
８．その他（　　）

Ⅲ．年次有給休暇の取得状況について

問 13. 貴事業場の平成 28 年（または平成 28 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。

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

全従業員の平均年次有給休暇取得率（概数でも可）	％

問 14. 貴事業場では、年次有給休暇取得率や年次有給休暇取得日数などの目標を定めていますか。（○は一つ）

１．年次有給休暇取得率の目標のみ設定している
２．年次有給休暇取得日数の目標のみを設定している
３．年次有給休暇取得率及び年次有給休暇取得日数の双方について目標を設定している
４．上記以外の目標を設定している（具体的に　　）
５．いずれの目標も設定していない

問 15. 貴事業場の職種の中で年次有給休暇を取得しづらい部門についてお尋ねします。（あてはまるもの全て）

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

問 16. 貴事業場で年次有給休暇が取得されにくいのはどのような理由によると思われますか。（あてはまるもの全て）

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

問 17. 年次有給休暇を従業員が積極的に取得することで事業場にとってどんなメリットがあるとお考えですか。（あてはまるもの全て）

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

問 18. 貴事業場で年次有給休暇を取得しやすくするために何が必要であるとお考えですか。（あてはまるもの全て）

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

Ⅳ．年次有給休暇取得促進の制度について

問 19. 年次有給休暇の「計画的付与制度」をご存知でしたか。また、制度を導入していますか。（○は一つ）

１．今回の事業で周知される以前から知っており、導入している　　→【問 20 へ】
２．今回の事業で周知される以前から知っていたが、導入していない
３．今回の事業を通じて初めて知った
４．内容はともかく、聞いたことはあった
５．全く知らない
６．その他（　　）

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

問 20. 問 19 で「１．今回の事業で周知される以前から知っており、導入している」と回答された事業場にお聞きします。　導入内容について具体的に教えてください。

問 21. 貴事業場では、誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてるような取組を行っていますか。（○は一つ）

１．行っている（具体的に　　）
２．行っていない

問 22. 時間単位の年次有給休暇を導入していますか。（○は一つ）

１．導入している	２．導入していない

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

問 23. 年次有給休暇の取得促進のため、事業場として実施していることがありましたら、自由にご記入ください。

問 24. 本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると思われますか。（○は一つ）

１．大いにきっかけになる ２．ある程度きっかけになる 【問 25 へ】	３．あまりきっかけにならない ４．きっかけにならない 【問 26 へ】

問 25. 問 24 で「１．大いにきっかけになる」または「２．ある程度きっかけになる」と回答された事業場にお聞きします。　理由を教えてください。（あてはまるもの全て）

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

問 26. 問 24 で「３．あまりきっかけにならない」または「４．きっかけにならない」と回答された事業場にお聞きします。　理由を教えてください。（あてはまるもの全て）

１．すでに年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているため ２．慢性的な人手不足により、休暇取得の際の交代要員の確保が難しいため ３．経営者の年次有給休暇の取得に対する意識は変わりにくいため	４．本事業が周知されていないため ５．その他 （　　）

問 27. 本事業の実施について、どのような取組・支援等があれば、事業への参加・協力（休業・年次有給休暇の奨励）がしやすくなると思われますか。（あてはまるもの全て）

１．国が積極的に普及啓発活動を行う ２．対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行う ３．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 ４．休暇取得促進の環境整備を図る企業の相談支援を行う（コンサルティングなど） ５．国や自治体が、対象地域以外にある企業・事業所にも対象地域での取組と意義について周知し、協力の要請を行う ６．その他（　　）

問 28. 来年度以降、年次有給休暇の取得促進について、貴事業場で取組を予定しているものはありますか。（あてはまるもの全て）

１．半日休暇の導入	５．記念日休暇等の導入
２．時間単位の年次有給休暇の導入	６．予定はない
３．計画的付与制度の導入	７．その他
４．年次有給休暇取得促進の呼びかけ	（　　）

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、該当する番号を選び〇を付けてください。（あてはまるもの全て選んで〇を記入してください。）
※なお、「効果的だと思われる取組」については、現在貴事業場で導入されていないものについても、導入されたら効果が出ると考えられる場合には番号に「〇」を付けてください。

	(1)導入されている取組	(2)効果的だと思われる取組
１．所定外労働時間の削減	1	1
２．多様な働き方・労働時間制（短時間勤務、フレックス等）	2	2
３．（育児・介護）休業・休暇の取得促進	3	3
４．管理職や従業員への研修の実施	4	4
５．自己啓発や職業能力開発の促進	5	5
６．育児・介護休業中の従業員への職場復帰フォロー	6	6
７．各種制度や取組の従業員への周知	7	7
８．育児・介護休業中の代替要員の確保	8	8
９．育児・介護中の従業員や経験者に相談できる体制・制度	9	9
10．多能職（多能工）の養成	10	10
11．経済的支援（出産祝金、子育てサービス費用の助成金等）	11	11
12．メンタルヘルス等の健康管理・健康増進の取組み	12	12
13．その他（具体的に　　）	13	13
14．取組は行っていない／特にない	14	14

アンケートは以上です。本調査にご協力頂きまして有難うございました。
記入が終わりましたら、別添の【返信用封筒（切手不要）】へ入れ、
平成２９年１２月８日（金）までに郵便ポストにご投函ください。

厚生労働省委託調査

従業員アンケート票

平成２９年１１月

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

株式会社東北情報センター

拝啓

皆様ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。

この度、厚生労働省が新庄・最上地域を対象として実施しております「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」に、皆様のご理解とご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

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

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

敬具

○　ご回答いただいた内容は、本調査の目的以外には使用いたしません。
○　調査票にご記入の上、**平成２９年１２月８日（金）**までに同封の返信用封筒（切手不要）にて返送くださいますよう、お願い申し上げます。

【記入上のご注意】

◆　調査設問は両面にあります。
◆　該当事項に〇印をつけてください。記述式の場合は、記入欄にご記入ください。
◆　年次有給休暇は、法律で定められている労働者に与えられた権利です。
労働基準法において、労働者は、半年間継続して雇われていて、全労働日の８割以上出勤していれば、10 日間の年次有給休暇を取ることができると定められています。（週所定労働日数が４日以下かつ週所定労働時間が 30 時間未満の労働者は、所定労働日数に応じて比例付与されます。）

【問い合わせ先】

株式会社東北情報センター　（担当：佐藤武、近藤広見）
〒996-0091　山形県新庄市十日町 6162 番 10
TEL：0233-29-2411　　FAX：0233-29-2488

Ⅰ．あなたがお勤めの事業場について

問１．あなたがお勤めの事業場の所在地は、どちらになりますか。（○は一つ）

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

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

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

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

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

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

１．週休２日制（土日休）	５．不定休
２．土日と祝日休	６．会社カレンダー（年間カレンダー）
３．平日休（　　曜日）	７．その他（　　）
４．シフト制	

年　間　休　日　日　数	日

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

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

Ⅱ．あなたご自身のことについて

問６．あなたの居住地を教えてください。（○は一つ）

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

問７．あなたの性別を教えてください。（○は一つ）

１．男　性	２．女　性

問８．あなたの年齢を教えてください。（○は一つ）

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

問９．あなたの雇用形態を教えてください。（○は一つ）

１．正社員	２．正社員以外（パート・アルバイト・契約社員等）

問 10．子どもがいる方にお聞きします。
通われている学校等は次のうちどれですか。（あてはまるもの全て）

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

Ⅲ.「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」について

問 11. あなたは、新庄市において、「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」として、８月 24 日～26 日の新庄まつりをはじめとする８月の期間において「年次有給休暇取得促進の取組」が行われていることをご存知でしたか。（○は１つ）

１．国の事業であり、８月 24 日～26 日の新庄まつりに年次有給休暇取得促進の取組を行っていることを知っていた
２．国の事業であることは知らなかったが、取組の大体の内容は知っていた
３．取組について漠然と知っていた
→【問 12 へ】
４．取組について知らなかった　→【問 13 へ】

問 12. 問 11 で「１」～「３」と回答された方にお聞きします。
「年次有給休暇取得促進の取組」を行っていることをどのようなルートでお知りになりましたか。
（あてはまるもの全て）

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

問 13. お勤めの事業場では、新庄まつりに関連して８月 24 日～26 日の年次有給休暇取得を促す働きかけはありましたか。（あてはまるもの全て）

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

問 14. 今年の新庄まつり（８月 24 日～26 日のいずれか）に行ったまたは参加しましたか。（○は一つ）

１．行ったまたは参加した　　２．行かなかった

問 15. 新庄まつり（８月 24 日～26 日）及びその前後（８月中）のご自身の勤務・休暇状況について、おうかがいします。（○はそれぞれ一つ）

日付	勤務・休暇状況
８月 24 日（木）	
	１．年次有給休暇を取得した ２．半日休暇等を利用し、仕事の時間を短くした ３．勤務予定日を振り替えて休暇を取得した ４．もともと勤務の予定はなかった （　　） ５．事業場が休業日となった ６．もともと会社の休業日であった ７．通常通り仕事をした　→【問 16 へ】 ８．その他
８月 25 日（金）	
	１．年次有給休暇を取得した ２．半日休暇等を利用し、仕事の時間を短くした ３．勤務予定日を振り替えて休暇を取得した ４．もともと勤務の予定はなかった （　　） ５．事業場が休業日となった ６．もともと会社の休業日であった ７．通常通り仕事をした　→【問 16 へ】 ８．その他
８月 26 日（土）	
	１．年次有給休暇を取得した ２．半日休暇等を利用し、仕事の時間を短くした ３．勤務予定日を振り替えて休暇を取得した ４．もともと勤務の予定はなかった （　　） ５．事業場が休業日となった ６．もともと会社の休業日であった ７．通常通り仕事をした　→【問 16 へ】 ８．その他
その他８月中	
	１．例年より多く年次有給休暇を取得した ２．例年と同じくらいの年次有給休暇を取得した ３．年次有給休暇は取得しなかった

問 16. 問 15 で「７．通常通り仕事をした」と回答された方にお聞きします。
通常通り仕事をした理由はなんですか。（あてはまるもの全て）

１．仕事が忙しい時期であったため
２．業務に支障があるため
３．取引先が休みではないため
４．特に休む必要がなかった
５．その他（具体的に　　）

問 17. あなたは、最上地域内で開催される各種イベント（新庄まつりを除く）に合わせた勤務状況について、どのような対応をされましたか（されますか）。予定も含めて、お答えください。（あてはまるもの全て）

１．年次有給休暇を取得した（したい）
２．イベント当日以外に年次有給休暇を取得した（取得したい）
３．半日休暇等を利用し、仕事の時間を短くした（短くしたい）
４．勤務予定日を振り替えて休暇を取った（取りたい）
５．事業場が休業日となった（となる）
６．もともと会社の休業日であった（となる）
７．通常通り仕事をした（する）
８．その他（具体的に　　）

Ⅳ．年次有給休暇の取得状況について

問 18. 半年間継続して雇われていて、全労働日の８割以上出勤していれば、10 日間の年次有給休暇を取ることができることを知っていましたか。（○は一つ）

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

１．知っていた	２．知らなかった

問 19. 年次有給休暇を「計画的」に取得していますか。（○は一つ）

１．事業場が計画的付与制度（※）を導入しており、計画的に取得している
２．事業場で計画的付与制度は導入していないが、計画的に取得している
３．計画的に取得していない
４．その他（具体的に　　）

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

問 20. あなたがお勤めの事業場では、年次有給休暇を時間単位で取得できますか。（○は一つ）

１．取得できる	２．取得できない	３．わからない

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

問 21. あなたがお勤めの事業場では、誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてるような取組を行っていますか。（○は一つ）

１．行っている（具体的に　　）
２．行っていない
３．わからない

問 22. あなたがお勤めの事業場では、事業場と従業員の間で、年次有給休暇等のお休みの取り方などについて、話し合う機会はありますか。（○は一つ）

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

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

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

問 24. あなたがお勤めの事業場で、年次有給休暇の取得が進まない理由についておうかがいします。
（あてはまるもの全て）

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

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

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

問 26. 年次有給休暇を従業員が積極的に取得することは、あなたが勤務する事業場にとってどんなメリットがあるとお考えですか。（あてはまるもの全て）

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

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

問 28. 年次有給休暇を取得しやすくするために必要と考えることについておうかがいします。
（あてはまるもの全て）

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

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

１．大いにきっかけになる ２．ある程度きっかけになる 【問 30 へ】	３．あまりきっかけにならない ４．きっかけにならない 【問 31 へ】

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

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

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

１．すでに年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているため
２．慢性的な人手不足により、休暇取得の際の交代要員の確保が難しいため
３．経営者の年次有給休暇の取得に対する意識は変わりにくいため
４．本事業が周知されていないため
５．その他
（　　）

アンケートは以上です。本調査にご協力頂きまして有難うございました。
記入が終わりましたら、別添の【返信用封筒（切手不要）】へ入れ、
平成２９年１２月８日（金）までに郵便ポストにご投函ください。

資料２　アンケート調査対象事業場

No.	事業所名	所在地
1	㈱ワイテック	新庄市
2	宮澤食品㈱	新庄市
3	新庄アサノ生コンクリート㈱	新庄市
4	ミヤ通信工業㈱東北工場	新庄市
5	オリジナルテクノロジー㈱山形工場	新庄市
6	山形最上ドライビングスクール	新庄市
7	㈱アイ・エム・ジー	新庄市
8	㈱長野金属山形工場	新庄市
9	山形航空電子㈱	新庄市
10	㈱オオバ	新庄市
11	ユニオンソーシャルシステム㈱ピース五日町	新庄市
12	㈱新庄工務所	新庄市
13	永井建設㈱	新庄市
14	㈱スポーツダイワ山形工場	新庄市
15	ハイジェントテクノロジー㈱山形工場	新庄市
16	㈱京浜ケミトックス	新庄市
17	寿建設㈱	新庄市
18	(株)山形ビルサービス新庄営業所	新庄市
19	沼田建設㈱	新庄市
20	ひまわり物流建設㈱	新庄市
21	丸充建設㈱	新庄市
22	日通山形運輸㈱新庄事業所	新庄市
23	新庄日産自動車㈱	新庄市
24	㈱新庄いすゞサービス工場	新庄市
25	第一貨物㈱新庄支店	新庄市
26	最上観光タクシー㈱	新庄市
27	YI'Sケアサポート㈱ぱれっと新庄介護施設	新庄市
28	東舗工業㈱	新庄市
29	新庄自動車㈱	新庄市
30	㈱エッサム新庄工場	新庄市
31	㈱ヨコタ東北	新庄市
32	㈱山形メタル	新庄市
33	㈱ダイユー	新庄市
34	㈲プラワー電子	新庄市
35	東北第一物流㈱新庄支店	新庄市
36	東北電力(株)新庄営業所	新庄市
37	㈱ヌマザワ	新庄市
38	㈱郷野目ストア	新庄市
39	新庄市農業協同組合	新庄市
40	大地ライフサポート㈱	新庄市
41	YKさいほく㈱新庄支社	新庄市
42	パリス保育園	新庄市
43	㈱成和	新庄市
44	㈱双葉建設コンサルタント	新庄市
45	中村電気工業㈱山形工場	新庄市
46	㈱大井電機製作所福祉事業部	新庄市
47	㈲みどり印刷	新庄市
48	社会福祉法人新庄かつろく会	新庄市
49	㈱新庄タクシー	新庄市
50	㈱小松	新庄市

No.	事業所名	所在地
51	学校法人金沢学園金沢幼稚園	新庄市
52	介護老人保健施設 エーデルワイス	新庄市
53	社会福祉法人平和春秋会新庄保育園	新庄市
54	特定非営利活動法人ドリーム・ポイント	新庄市
55	㈱加藤組	新庄市
56	㈲アグリ農材	新庄市
57	㈱エコ産業	新庄市
58	アヒコファインテック㈱	新庄市
59	㈱丸万コンクリート	新庄市
60	㈱新庄砕石工業所	新庄市
61	㈱新庄・鈴木・柴田組	新庄市
62	矢口興業㈱	新庄市
63	学校法人向陽学園向陽幼稚園	新庄市
64	沼田コンクリート工業㈱	新庄市
65	㈱沼澤工務店	新庄市
66	㈱アスカ工業	新庄市
67	㈲ウッド・クラフト	新庄市
68	さいほく鉄工㈱	新庄市
69	㈱月岡産業	新庄市
70	㈱山形チャレンジ工業	新庄市
71	新和製作所㈲	新庄市
72	新庄生コンクリート㈱	新庄市
73	㈱ベストウイング	新庄市
74	㈱新庄第一自動車学校	新庄市
75	㈱ダーリングコーポレーション	新庄市
76	医療法人徳洲会新庄徳洲会病院	新庄市
77	サニースタイル㈱新庄工場	新庄市
78	㈱新庄建機	新庄市
79	㈱東日本電化	新庄市
80	㈲サニー電子	新庄市
81	新光印刷㈱	新庄市
82	㈱協同測量設計センター	新庄市
83	㈱新庄エレメックス	新庄市
84	㈱技研山形	新庄市
85	㈱ヤマトテック	新庄市
86	山形東亜DKK㈱	新庄市
87	マルミツ産業㈱	新庄市
88	㈱山形県上下水道施設管理	新庄市
89	大和工営㈱	新庄市
90	松栄電気システムコントロール㈱	新庄市
91	㈱モリタ興産山形工場	新庄市
92	㈱シントー	新庄市
93	㈱ヤマムラ	新庄市
94	マルカ特殊基礎工事	新庄市
95	㈱ニューライフカネタ	新庄市
96	新庄信用金庫	新庄市
97	㈱新庄印刷	新庄市
98	㈱シンプロ	新庄市
99	㈱新栄	新庄市
100	㈲サンケイ工業	新庄市

No.	事業所名	所在地		No.	事業所名	所在地
101	社会福祉法人新寿会特別養護老人ホーム新寿荘	新庄市		151	全農山形県本部最上経済センター	新庄市
102	㈲日通プロパン青木商店	新庄市		152	トヨタカローラ山形(株)新庄店	新庄市
103	共栄印刷㈱	新庄市		153	(株)山形ピルサーピル新庄営業所	新庄市
104	㈱柿崎重機	新庄市		154	山形いすず自動車(株)新庄営業所	新庄市
105	㈱横山自動車	新庄市		155	佐川急便(株)	新庄市
106	㈱柿崎工務所	新庄市		156	山形酸素(株)新庄営業所	新庄市
107	(株)荘内銀行新庄支店	新庄市		157	㈱ユアテック新庄営業所	新庄市
108	丸井八文字屋	新庄市		158	㈱富士電気工事	新庄市
109	ルートイン新庄駅前	新庄市		159	（株） 山形銀行新庄支店	新庄市
110	ALSOK山形(株)新庄営業所	新庄市		160	日本衛生工事㈱新庄営業所	新庄市
111	パイプライン工業㈱	新庄市		161	㈱丸友工業	金山町
112	ゼスト	新庄市		162	金山町森林組合	金山町
113	夢屋	新庄市		163	金山農業協同組合	金山町
114	山形ダイハツ販売樹新庄営業所	新庄市		164	金山コネクタ㈱	金山町
115	（一財)東北電気保安協会新庄事業所	新庄市		165	社会福祉法人金山厚生会	金山町
116	ナカジマ㈱	新庄市		166	栄運輸㈱	金山町
117	(有)葉山工業	新庄市		167	㈱イワショク	最上町
118	(株)ヨークベニマル新庄店	新庄市		168	㈱大場組	最上町
119	(株)かん石材	新庄市		169	社会福祉法人豊寿会障害者支援施設最上ふれあい学園	最上町
120	(株)富士興業山形営業所	新庄市		170	㈱大沼建設	最上町
121	山交パス(株)新庄営業所	新庄市		171	社会福祉法人豊寿会特別養護老人ホーム紅梅荘	最上町
122	㈱カキザキ　ニューグランドホテル	新庄市		172	㈱瀬見グランドホテル観松館	最上町
123	クリーンサービス(株)新庄営業所	新庄市		173	㈲オオバ電子	最上町
124	新庄商工会議所	新庄市		174	㈲山形化成	最上町
125	太平興業(株)新庄工場	新庄市		175	セイシンフーズ㈲	最上町
126	北日本特殊イサベラ建設	新庄市		176	㈱茂木縫製最上工場	最上町
127	㈱三林建設	新庄市		177	㈱柿崎建設工業	舟形町
128	(資)篠原商店	新庄市		178	医療法人徳洲会介護老人保健施設舟形徳洲苑	舟形町
129	㈱マルハン	新庄市		179	㈱キリウ山形	舟形町
130	㈱新庄開発センター	新庄市		180	社会福祉法人舟和会障がい者支援施設光生園	舟形町
131	生活共同組合共立社新庄生協	新庄市		181	松岡縫製㈱	舟形町
132	西東北日野自動車(株)	新庄市		182	日本郵便㈱真室川郵便局	真室川町
133	東日本旅客鉄道㈱新庄運転区	新庄市		183	神室工業㈱	真室川町
134	第一建設工業㈱新庄工事所	新庄市		184	山形企画㈱	真室川町
135	㈲イーユー	新庄市		185	アイ・エム・マムロ㈱	真室川町
136	(株)東北マツダ新庄店	新庄市		186	特別養護老人ホーム福寿荘	真室川町
137	ケーイービー・ジャパン㈱	新庄市		187	真室川町農業協同組合	真室川町
138	㈲グリーンバレー	新庄市		188	㈱マルコウ環境	真室川町
139	㈱ムトウ	新庄市		189	㈱メタルプロダクツ	真室川町
140	㈱バイタルネット新庄支店	新庄市		190	㈱押切	大蔵村
141	高楯自動車㈱	新庄市		191	㈱八鍬土建	大蔵村
142	セコム㈱新庄(営)	新庄市		192	社会福祉法人大蔵福祉会	大蔵村
143	㈱KCMJ	新庄市		193	㈲熊谷園芸	鮭川村
144	㈲フジミ電機	新庄市		194	東北テクノカーボン㈱	鮭川村
145	㈲トーワホーム	新庄市		195	最上共同クリーン㈱	鮭川村
146	東北労働金庫新庄支店	新庄市		196	鮭川工業㈱	鮭川村
147	㈱三立	新庄市		197	社会福祉法人清流会特別養護老人ホームまごころ荘	戸沢村
148	(株)山形丸魚新庄営業所	新庄市		198	㈱アイシン精機	戸沢村
149	㈱タナック	新庄市		199	中谷産業㈱山形プロダクト	戸沢村
150	㈱最上機工	新庄市		200	最上峡芭蕉ライン観光㈱	戸沢村

資料３　訪問対象事業場

№.	事業所名	所在地
1	第一建設工業株式会社	新庄市
2	山形航空電子株式会社	新庄市
3	ケーイービー・ジャパン株式会社	新庄市
4	株式会社ヨコタ東北	新庄市
5	矢口興業株式会社	新庄市
6	株式会社　双葉建設コンサルタント	新庄市
7	山形東亜ＤＫＫ株式会社	新庄市
8	共栄印刷株式会社	新庄市
9	株式会社長野金属	新庄市
10	アヒコファインテック株式会社	新庄市
11	ドリームネスト	新庄市
12	新庄信用金庫	新庄市
13	株式会社新庄エレメックス	新庄市
14	大和工営株式会社	新庄市
15	丸充建設　株式会社	新庄市
16	株式会社　山形メタル	新庄市
17	山形最上ドライビングスクール	新庄市
18	新庄市農業協同組合	新庄市
19	中村電機工業株式会社	新庄市
20	株式会社アイ・エム・ジー	新庄市
21	株式会社ヤマトテック	新庄市
22	株式会社柿崎工務所	新庄市
23	社会福祉法人　新庄かつろく会	新庄市
24	サニースタイル株式会社	新庄市
25	株式会社バイタルネット	新庄市
26	株式会社山形イエローハット	新庄市
27	株式会社山形ビルサービス	新庄市
28	グループホーム大手町和心	新庄市
29	医療法人介護老人保健施設エーデルワイス	新庄市
30	デイサービスあおば	新庄市
31	ショートステイふきのとう	新庄市
32	有限会社デイサービスセンター三光舎	新庄市
33	ジャパンケア新庄金沢	新庄市
34	合同会社デイサービスマイライフ	新庄市
35	トヨタカローラ山形株式会社	新庄市
36	デイサービスセンターぱれっと	新庄市
37	特養老人ホーム　みどりの大地	新庄市
38	有料老人ホームやすらぎトウメキ	新庄市
39	ルートイン新庄	新庄市
40	合同会社いぶき介護センター	新庄市
41	株式会社テイクオフ ケアセンターとこしえ新庄松本	新庄市
42	山形酸素株式会社	新庄市
43	山交バス株式会社	新庄市
44	株式会社小野商会	新庄市
45	荘内銀行新庄支店	新庄市
46	株式会社協同測量設計センター	新庄市
47	東山内科クリニック	新庄市
48	サービス付き高齢者向け住宅日和	新庄市
49	医療法人社団　清明会　新庄明和病院	新庄市
50	東北労働金庫新庄支店	新庄市

資料４　事業場訪問準備シート

平成29年度地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業（新庄市）
「事業場訪問準備シート」

１．記載のお願い：以下の＜Ⅰ．当日までに記載＞について事前にご記入くださいますよう、お願い申し上げます。＜②企業概要（緑色の部分）＞は任意でご記載をください（記入が難しい箇所は空欄で結構です）。当日、訪問する社会保険労務士（当社より委嘱）にお渡しください。

２．資料ご準備のお願い
＜Ⅱ．当日の流れ＞をご一読のうえ「②貴社の休暇取得の状況等についてヒアリング」について、ご回答の準備をお願いします。資料として可能な範囲でご準備をいただければ幸いでございます。(例)年次有給休暇に関する社内資料や周知のためのパンフレット等

Ⅰ．当日までに記載

①基本情報

企業名	
所在地（訪問場所）	
所属・役職	
お名前 （ご連絡担当者） （当日ご対応者）	
連絡先	電話　　Ｅメール

②企業概要

業種（事業内容）	
従業員数	従業員数　　人　（うち正社員　　人、パート・契約社員　人）
年次有給休暇の概要※	付与日数　　日 平均取得日数　　日 平均取得率　　％ ※付与日数、取得日数、取得率など取得状況がおおよそわかるものを記入ください。
年次有給休暇制度等の状況	（導入されているもの全てに○をつけてください。） ・計画的付与制度 ・時間単位の付与制度 ・記念日休暇等の設置 ・その他 （　　）

Ⅱ．当日の流れ

①地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業についてご説明・働きかけ

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

（１）年次有給休暇の計画的付与制度

（２）地域のイベント等に合わせた休暇の取得等、休暇取得促進策の周知広報の周知広報内容を踏まえた労働者への休暇取得奨励日の設定等の働きかけ

（３）休暇を取得しやすい環境整備の働きかけ

②貴社の休暇取得の状況等についてヒアリング

下記を中心に貴社のお取組、現状についてお伺いをいたします。

（１）企業概要＜緑色の部分＞

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

（２）新庄まつりをはじめとした地域のイベント等の「休暇取得奨励日」について

「休暇取得奨励日」の取組方針について

（３）「計画的付与制度」等の休暇制度について

年次有給休暇の「計画的付与制度」等を活用した連続休暇制度の取組方針について

以上

ありがとうございます。11 月に実施します本事業に関するアンケート調査につきましても、ご協力をいただければ幸いです。
また、11 月には「地域の特性を活かした休暇取得等ワーク・ライフ・バランスの推進に係るシンポジウム」の開催を予定しております。別途ご案内いたしますので、ご参加をお願い申し上げます。

本事業に関するご不明な点は下記までお問い合わせください。

連絡先：株式会社東北情報センター　技術部
［担当］佐藤武・近藤広見
〒996-0091 山形県新庄市十日町 6162-10
E-Mail:t-sato@ticsca.co.jp / kaki@ticsca.co.jp
電話：0233-29-2411　ＦＡＸ：0233-29-2488

資料５　事業場説明用パンフレット

【　表　面　】

休暇取得に向けた環境づくりに取り組むことが大事です！

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

具体的には…

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

などが考えられます

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

Step 1　労働時間等見直しガイドライン

1 仕事の仕方を見直して、労働時間を短縮しましょう

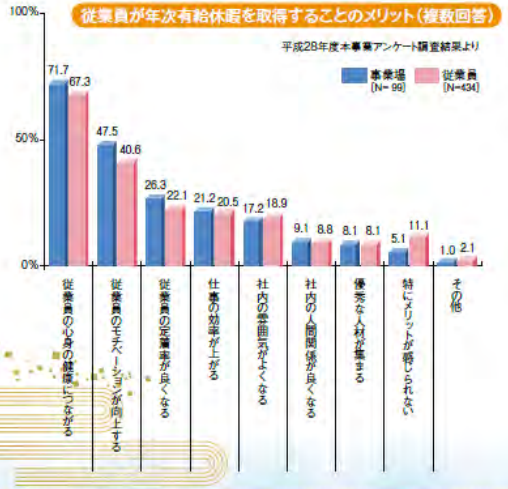
従業員が健康で充実した職業生活を送れるよう、労働時間を短縮し、生活時間を十分確保できるようにしましょう。

2 従業員一人ひとりのさまざまな事情へ対応して、働く意欲を高めましょう

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

3 経営者が率先して取り組みましょう

経営者は労働時間について積極的に理解を深め、自ら率先し職場の環境を変えるための意識改革や柔軟な働き方の実現に取り組みましょう。



Step 2　事業場での具体的な取組

1 労使間の話し合いの機会をつくる

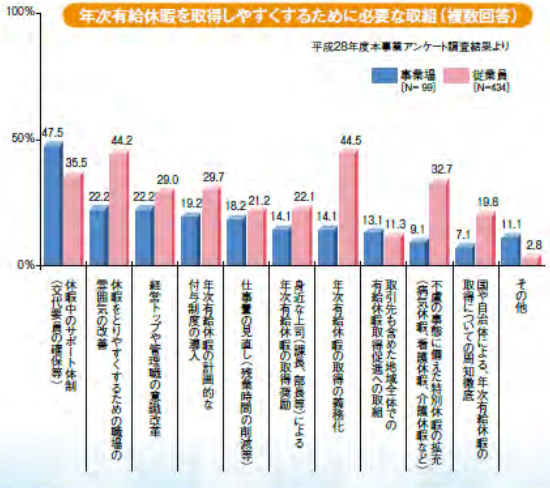
従業員の労働時間や心身の健康状態、年次有給休暇の取得状況などを労使で共有しましょう。

2 年次有給休暇を取得しやすい環境整備

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

3 所定外労働時間を削減する

ノー残業デーを導入したり、長時間労働が続いている場合は、その原因を検討し業務内容を見直しましょう。



Step 3　年次有給休暇の「計画的付与制度」の活用

年次有給休暇の計画的付与制度とは

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。
この制度を導入することによって、休暇取得の確実性が高まり、予定した活動を行いやすくなります。

年次有給休暇の付与日数のうち5日は、個人が自由に取得できる日数として必ず残しておかなければなりませんが、残りの日数は計画的付与の対象にできます。

〈例1〉年次有給休暇の付与日数が10日の従業員

5日	5日
労使協定により計画的に付与できる	従業員が自由に取得できる

〈例2〉年次有給休暇の付与日数が20日の従業員

15日	5日
労使協定により計画的に付与できる	従業員が自由に取得できる

企業や事業場の実態に応じた方法を活用しましょう

1 企業または事業場全体の休業による一斉付与方式

全従業員に対して同一の日に年次有給休暇を与える方法。製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用されています。

2 班・グループ別の交代制付与方式

班・グループに交代で年次有給休暇を付与する方法。流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場で活用されています。

3 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式

年次有給休暇を付与する日を個人別に決める方法。夏季、年末年始、ゴールデンウィークのほか、誕生日や結婚記念日など従業員の個人的な記念日を優先的に充てるケースがあります。

働き方・休み方改善ポータルサイト

取組事例や自己診断を活用して働き方・休み方改善のヒントを見つけよう

働き方・休み方改善ポータルサイト　検索

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

資料６　事業場訪問報告書

地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業（新庄市）
「事業場訪問報告書」

①基本情報

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

※基本情報の記載は必須

②企業概要

業種（事業内容）	
従業員数	従業員数　人　（うち正社員　人、パート・契約社員　人）
連絡先	
年次有給休暇の概要※	年次有給休暇日数 取得日数　　日 取得率　　％ ※付与日数、取得日数、取得率など取得状況がおおよそわかるものを記入ください。
年次有給休暇制度等の状況	（導入されているもの全てに〇をつけてください。） ・計画的付与制度 ・時間単位の付与制度 ・記念日休暇等の設置 ・その他（　　）

下記のとおりご報告いたします。

①アドバイスの内容 （事業紹介の内容および休暇取得に向けた具体的なアドバイス内容）	（例） ・年次有給休暇の計画的付与制度について ・地域のイベント等に合わせた休暇の取得等、休暇取得促進策の周知広報の周知広報内容を踏まえた労働者への休暇取得奨励日の設定等の働きかけについて ・休暇を取得しやすい環境整備の働きかけ ・ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の重要性とメリットについて ・プラスワン休暇について ・業務の見直しによる効率的な働き方について ・ゆう活について
②ヒアリングの内容（事前確認シート・ヒアリングのポイントに関する内容）	Ⅰ．「休暇取得奨励日」について ◆（8 月 24 日～26 日の新庄まつりに合わせた年次有給休暇取得促進の取組状況） （下記の該当するもの全てに〇） （１）具体的な取組 ①事業所を休業にする ②全従業員に年次有給休暇の取得を奨励する ③小中学校以下の子どもがいる従業員に年次有給休暇を奨励する ④年次有給休暇取得希望者に可能な範囲で休暇を付与する ⑤その他（　　） （２）従業員への周知 ①朝礼や会議等で呼びかける ②書面やリーフレット・ポスターを回覧・配布・掲示する ③社内イントラや掲示板に掲載する ④その他（　　）
ヒアリングの内容（事前確認シート・ヒアリングのポイントに関する内容）	

◆（地域のイベント等に合わせた年次有給休暇取得促進の取組状況）

（下記の該当するもの全てに〇）

（１）イベント名等（　　）
　　時　　期（　　月）

（２）具体的な取組
①事業所を休業にする
②全従業員に年次有給休暇の取得を奨励する
③小中学校以下の子どもがいる従業員に年次有給休暇を奨励する
④年次有給休暇取得希望者に可能な範囲で休暇を付与する
⑤その他（　　）

（３）従業員への周知
①朝礼や会議等で呼びかける
②書面やリーフレット・ポスターを回覧・配布・掲示する
③社内イントラや掲示板に掲載する
④その他（　　）

◆（地域のイベント等に合わせた年次有給休暇取得促進の取組予定）

（取組予定がある場合、下記の該当するもの全てに〇）

（１）イベント名等（　　）
　　時　　期（　　月）

（２）具体的な取組
①事業所を休業にする
②全従業員に年次有給休暇の取得を奨励する
③小中学校以下の子どもがいる従業員に年次有給休暇を奨励する
④年次有給休暇取得希望者に可能な範囲で休暇を付与する
⑤その他（　　）

（３）従業員への周知
①朝礼や会議等で呼びかける
②書面やリーフレット・ポスターを回覧・配布・掲示する
③社内イントラや掲示板に掲載する
④その他（　　）

（４）休暇取得奨励期間を設ける、もしくは検討をする

（５）その他休暇取得奨励に関する取組を行う、もしくは検討をする

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

	年次有給休暇の取得の効果・メリットについて （効果・メリット例） （例） ・仕事の効率が上がる・社内の人間関係が良くなる ・社内の雰囲気が良くなる・仕事の進め方が効率的になる
	年次有給休暇制度の取得促進に向けた今後の方針について
所　感 （訪問企業に対する全体的な感想、企業の状況、特記事項、検討課題　等）	

以上

資料７　ポスター

【　前　期　】

みてよし！参加してよし！
年次有給休暇を活用して
「新庄まつり」
を盛り上げよう！
ユネスコ無形文化遺産
年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう！
年次有給休暇の計画的付与制度とは…
年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。
この制度を導入することによって、休暇取得の確実性が高まり、予定した活動を行いやすくなります。
こんな活用方法があります
休暇取得希望日
新庄まつり
地域のみんなで取り組もう！
休暇の取得促進に向けて、それぞれの立場で皆様が当事者となって取り組むことが必要です。
具体的には…
① 経営のトップによる社内への休暇取得促進の呼びかけ
② 管理者が率先して休暇を取得
③ 労働組合等による企業、労働者への働きかけ
④ バースデー休暇や半日休暇など多様な休み方の検討
などが考えられます。
さあ、帰ろう。キラめく夕方が待っている。
「ゆう活」に取り組んでみませんか？
「ゆう活」とは？～夏の生活スタイル変革の提案
ゆう活
厚生労働省　山形労働局　新庄労働基準監督署／　新庄市
問い合わせ先　【厚生労働省委託事業実施機関】株式会社 東北情報センター　〒996-0001 山形県新庄市十日町6162番10 TEL 0233-29-2411

【　後　期　】

地域のイベントに
年次有給休暇を活用し、
家族みんなで出かけよう!
事業主の皆様
年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう!
年次有給休暇の計画的付与制度とは…
年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。
計画的年次有給休暇の取得により仕事の生産性の向上、モチベーションの向上等、労働者にも会社にもメリットにつながります。
プラスワン休暇
2017年 11月
日 月 火 水 木 金 土
1 2 3 4
5 6 7 8 9 10 11
12 13 14 15 16 17 18
19 20 21 22 23 24 25
26 27 28 29 30
プラスワン休暇
こんな活用方法があります
新庄祭まつり
2018年 2月
日 月 火 水 木 金 土
1 2 3
4 5 6 7 8 9 10
11 12 13 14 15 16 17
18 19 20 21 22 23 24
25 26 27 28
プラスワン休暇
年次有給休暇に関する詳しい情報は 厚生労働省 年次有給休暇 検索
新庄・最上地域には他にも多種、多彩なまつりやイベントがあります。
日程等については…
観光もがみ 検索
休暇取得に向けた環境づくりに地域のみんなで取り組みましょう!
休暇の取得促進に向けて、それぞれの立場で皆様が当事者となって取組むことが必要です。
具体的には…
1 経営のトップによる社内への休暇取得促進の呼びかけ
2 管理者が率先して休暇を取得
3 労働組合等による企業、労働者への働きかけ
4 バースデー休暇や半日休暇など多様な休み方の検討
などが考えられます。
厚生労働省 山形労働局 新庄労働基準監督署／ 新庄市
問い合わせ先 【厚生労働省委託事業実施機関】株式会社 東北情報センター 〒996-0001 山形県新庄市十日町6162番10 TEL 0233-29-2411

資料８　リーフレット

【　表　面　】

【　裏　面　】

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!

事業場と従業員の皆様に平成27年度･28年度に本事業で実施したアンケート結果の一部です。

■取組の実施状況

◆年次有給休暇取得の取組を実施した事業場は、昨年度と同程度の4割強となっている。

◆年次有給休暇を取得することのメリットとして、事業場、従業員ともに「心身の健康につながる」、「モチベーションが向上する」という答えが多く見られました。

■年次有給休暇取得のメリット

年次有給休暇の取得促進 → **従業員にも会社にもメリット**

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

心身ともに疲労感
仕事の能率低下

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
仕事へのヤル気向上

職場内でできることから取り組んでみましょう!

休暇中の代替要員の確保等の支援	休暇取得によって業務の遅滞が生じないよう、日頃から業務の平準化や従業員の能力開発によって職域拡大を図りましょう。
休暇を取得しやすくするための職場の雰囲気の改善	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。

新庄･最上地域でもこんな取組をしている事業場があります!

毎年、新庄まつりの8月25日を一斉休業日として、年間カレンダーに組み込んでいます。

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

年次有給休暇とは別に、年5回のリフレッシュ休暇やアニバーサリー休暇を導入しています。

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

働き方・休み方改善ポータルサイト

取組事例や自己診断を活用して働き方･休み方改善のヒントを見つけよう

働き方･休み方改善ポータルサイト　検索

資料９　新庄市ホームページバナー広告

【　前　期　】

①新庄市ホームページ

年次有給休暇を活用して地域のイベントに家族みんなで出かけよう！

厚生労働省は、新庄市と連携して休暇取得促進の働きかけを行っています。

計画的に休暇を取得することは、心身の健康にもつながります。

はじめませんか？「ゆう活」夕方を楽しく活かす働き方

休暇取得に向けた環境づくりに地域のみんなで取り組みましょう！

②東北情報センターホームページへ

②東北情報センターホームページへ

③厚生労働省委託事業内容掲載ページへ

【　後　期　】

①新庄市ホームページ

年次有給休暇を活用して地域のイベントに家族みんなで出かけよう！

厚生労働省は、新庄市と連携して休暇取得促進の働きかけを行っています。

計画的に休暇を取得することは、心身の健康にもつながります。

休暇取得に向けた環境づくりに地域のみんなで取り組みましょう！

②東北情報センターホームページへ

②東北情報センターホームページへ

③厚生労働省委託事業内容掲載ページへ

資料 10　ゆめりあビジョン映像

【前期】

ユネスコ無形文化遺産
事業主の皆様
年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう!
年次有給休暇の計画的付与制度とは…
年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。
この制度を導入することによって、休暇取得の確実性が高まり、予定した活動を行いやすくなります。
こんな活用方法があります
2017年 8月
休暇取得奨励日
新庄まつり
Yumeria
ゆめりあ
ビジョン
2017/08/23
10:49
Wed
http://yumeria-vision.jp/
念政策で共鳴できれば」 ◎全米テニス予選 男子の添田、

さあ、帰ろう。キラめく夕方が待っている。
「ゆう活」に取り組んでみませんか?
「ゆう活」とは?～夏の生活スタイル変革の提案
「ゆう活」という言葉から、皆さんは何を想像しますか。
「ゆう活」とは、日照時間が長い夏に、朝早い時間に仕事を始め、早めに仕事を終えることで、まだ明るい夕方の時間を有効に活用し、生活を豊かにしようという取組です。
ゆう活
Yumeria
ゆめりあ
ビジョン
2017/08/23
10:50
Wed
放映
店舗・企業・団体
募集中
TEL:0233-22-2674
FAX:0233-22-1038
支形が2回戦へ。3回戦勝てば本戦 ◎補正予算案編成と秋

年次有給休暇に関する詳しい情報は
厚生労働省　年次有給休暇
検索
厚生労働省　山形労働局　新庄労働基準監督署／　新庄市
Yumeria
ゆめりあ
ビジョン
2017/08/23
10:50
Wed
放映
店舗・企業・団体
募集中
認識で一致。自民、公明両党幹事長　◎女子テニス・コネティ

【後期】

地域のイベントに
年次有給休暇を活用し、
家族みんなで出かけよう!
Yumeria
ゆめりあ
ビジョン
2017/12/16
08:44
Sat
放映
店舗・企業・団体
募集中

年次有給休暇とは
労働基準法において、労働者は、
1. 半年間継続して雇われている
2. 全労働日の8割以上を出勤している
この2点を満たしていれば
年次有給休暇を
取得することができます。
Yumeria
ゆめりあ
ビジョン
2017/12/16
08:44
Sat
ゆめりあビジョン
Channel
雨か雪 ◎16日の天気 東京…晴れ後曇り 名古屋…曇り

事業主の皆様
年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう!
年次有給休暇の計画的付与制度とは…
年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。
計画的年次有給休暇の取得により仕事の生産性の向上、モチベーションの向上等、労働者にも会社にもメリットにつながります。
Yumeria
ゆめりあ
ビジョン
2017/12/16
08:44
Sat

2017年 11月
プラスワン休暇
プラスワン休暇
こんな活用方法があります
2018年 2月
新庄雪まつり
プラスワン休暇
Yumeria
ゆめりあ
ビジョン
2017/12/16
08:44
Sat

休暇取得に向けた環境づくりに
地域のみんなで取り組みましょう!
具体的には…
1 経営のトップによる社内への休暇取得促進の呼びかけ
2 管理者が率先して休暇を取得
3 労働組合等による企業、労働者への働きかけ
4 バースデー休暇や半日休暇など多様な休み方の検討
などが考えられます。
Yumeria
ゆめりあ
ビジョン
2017/12/16
08:45
Sat
放映
店舗・企業・団体
募集中

年次有給休暇に関する詳しい情報は
厚生労働省 年次有給休暇
検索
厚生労働省 山形労働局 新庄労働基準監督署
新庄市
Yumeria
ゆめりあ
ビジョン
2017/12/16
08:45
Sat
放映
店舗・企業・団体
募集中

資料 11　看板広告

【設置場所】

①新庄中核工業団地　入口

②新庄横根山工業団地　入口

③中央通り商店街

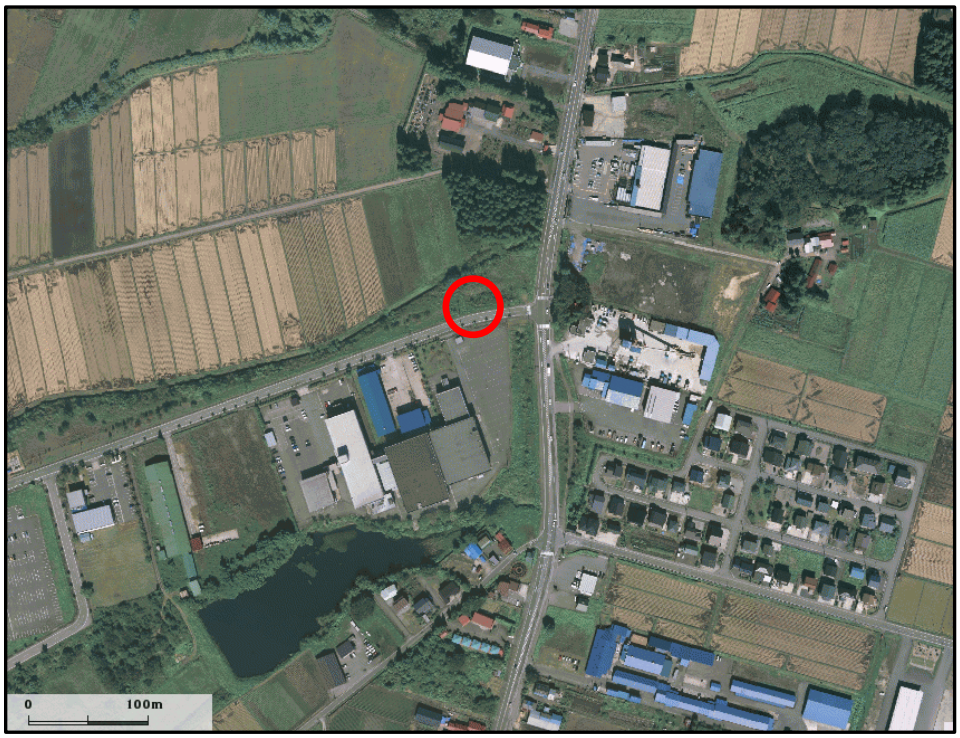
④雪の里情報館

⑤わくわく新庄

⑥国道 13 号線沿い（候補地：新庄市鳥越 13 号線と 47 号線の交差部）

①新庄中核工業団地

②新庄横根山工業団地



③中央通り商店街

④雪の里情報館

⑤わくわく新庄

⑥国道 13 号線沿い（候補地：新庄市鳥越 13 号線と県道 318 号線の交差部）

【設置風景】

①新庄中核工業団地

②新庄横根山工業団地

③中央通り商店街

④雪の里情報館

⑤わくわく新庄

⑥国道１３号線沿い

資料 12　新聞取材

【第１回連絡会議】

山形新聞記事／平成２９年６月１５日（木）

11月にシンポ開催
「有給」状況調査も
新庄・休暇取得事業

厚生労働省から東北情報センター（新庄市、土田稔社長）が受託して進めている「地域特性を活（い）かした休暇取得促進のための環境整備事業」の本年度第1回連絡会議が14日、新庄市のゆめりあで開かれ、シンポジウムの開催など本年度事業を確認した。

11月上旬にワークライフバランスの推進について考えるシンポジウムを開催するほか、市内200事業所の計千人を対象に有給休暇の取得状況に関するアンケートを実施。新庄まつり（8月24～26日）をはじめとするイベントに合わせた休暇取得をPRするパンフレットを事業所などに配布する。参加者からは「従業員にはもちろんのこと、経営者への周知も必要ではないか」といった意見が出された。市や企業などから14人が出席した。

※第２回連絡会議は取材なし。

【第３回連絡会議】

山形新聞記事／平成３０年２月１４日（火）

休暇取得 認知度上がる

新庄 環境整備事業の連絡会議

事業所を対象にしたアンケートの結果を確認した連絡会議　＝新庄市・ゆめりあ

厚生労働省から東北情報センター（新庄市、土田稔社長）が受託して進めている「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」の連絡会議が13日、新庄市のゆめりあで開かれ、事業経過や事業所のアンケート結果をまとめたリーフレットの内容を確認した。

自治体や関係団体から7人が出席した。アンケートは昨年11、12月に最上地域の事業所200社（回答率53・5％）と従業員千人（同43％）を対象に実施。3カ年の最終年度を迎える事業の認知度は事業所、従業員ともに高まる結果になった。また、新庄まつり（8月24～26日）期間中に休業するなどの取り組みをした事業所が前年度比5・2ポイント増の48・6％となった。出席した委員からは「3カ年に限らず、持続的な取り組みが必要だ」といった意見が出た。

リーフレットは800部を発行。新庄市の企業などに配布する。

【ＷＬＢシンポジウム】

山形新聞記事／平成２９年１１月３日（金）

WLBの実践例を学ぶ

新庄でシンポ

最上地域の事業主や従業員を対象にしたワークライフバランス（WLB）シンポジウムが2日、新庄市民プラザで開かれ、講演会や事例報告を通して、実践のポイントを学んだ。

東北福祉大大学院教授の小笠原浩一氏が講演し、「WLBは地域の人材確保のためにも必要で、地域との交流経験が従業員を成長させ、企業にも新たな価値をもたらす」と話した。また「経営安定のためにはWLBで職場環境を改善し、従業員の満足度を上げることが先決。それがサービスの質を高め、顧客満足度のアップにつながる」と強調した。

山形航空電子（新庄市）の担当者が取り組みを紹介し、労使の情報交換会を月1回開いて、配偶者出産休暇取得要件や介護休暇対象家族の拡大などを実現させたと語った。

厚生労働省から東北情報センター（新庄市）が受託して進める「地域の特性を活（い）かした休暇取得促進のための環境整備事業」の一環で開き、約90人が聴講した。

ワークライフバランス推進のポイントを聞いたシンポジウム＝新庄市民プラザ

資料 13　新庄市広報

【広報しんじょう　おしらせ版 7.24】

年次有給休暇を活用して
新庄まつりを盛り上げましょう

◎東北情報センター　TEL29-2411

新庄まつりなどのイベントに合わせて、年次有給休暇をとり、家族や地域と触れ合う時間をつくって、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図りましょう。

【広報しんじょう　12 月号】

年次有給休暇を活用して地域のイベントに家族みんなででかけよう

◎東北情報センター　TEL29-2411

休暇を取得することは、心身の健康やモチベーションの向上につながります。地元のイベントなどに参加し、家族と触れ合う時間や自分のための時間をつくるなど、仕事と生活の調和を図りましょう。

厚生労働省は、平成27年度・28年度に引き続き新庄市と連携して、地域における休暇取得促進の働きかけを行う「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を行い、休暇取得促進の働きかけを行っています。

資料 14　提言リーフレット

平成29年度版

新庄・最上地域の皆様へ

年次有給休暇活用レポート

地域のイベント開催日に
年次有給休暇を活用し、
家族みんなで出かけよう!

新庄市：鳥まつり

真室川町：春の花祭り

大蔵村：小松菜

鮭川村：鮭の放流行事カヤラ

尾花沢市：西瓜

最上町：最上峡

金山町：神楽まつり

戸沢村：最上峡

厚生労働省　山形労働局　新庄労働基準監督署／新庄市

4 今後の方向性について

アンケート調査の検証結果を踏まえて、新庄・最上地域における地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業の今後の方向性として、次の事項が考えられます。

(1)国、自治体、関係団体等との連携した取組による効果

①周知・啓発活動

本事業は、平成27年度から実施しており、3年間の継続的な取組により本事業の認知度は、事業場は90.7%、従業員は69.0%と高い水準になったが、従業員における認知度には改善の必要性があり、休暇取得に向けた取組を推進するため、継続的に事業場や従業員に対して、周知啓発活動を行う必要があると考えます。

また、今年度は、新庄まつりをはじめとする8月の期間において、48.6%の事業場が年次有給休暇の取得促進に向けた何らかの取組を行っており、過去2年に比べて5ポイント程度増加している。

その目的についても、新庄まつりを盛り上げるためが過去2年と比べ増加しており、平成28年11月に新庄まつりの山車行事が「ユネスコ無形文化遺産」に登録されたことにより、新庄まつりを盛り上げたいと考えた事業場が増加したと考えられます。

②事業場に対する働きかけ

事業場訪問による休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけを行ったところ、計画的付与制度を導入している事業場や多能工化に取り組むなど休暇取得促進に向けた取組を進めているところもありました。

③関係団体等との連携

今年度は、医療関係団体や福祉関係等を訪問し、連携強化を図ったところ、医療・福祉業では、平成28年度には4、8月の期間において、年次有給休暇取得促進の取組を実施した割合が20.0ポイント上昇したことから業界団体と連携した取組は効果的と考えられます。

(2)事業主や経営トップの理解促進

休暇の取得促進については、事業場の経営トップの理解が不可欠です。

しかしながら、人員に余裕がない、休むと他の人に迷惑になるなどの理由で、休暇取得が難しいとの意見も聞かれます。

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

ワーク・ライフ・バランスや休暇取得促進の重要性について事業主や経営トップの理解を促すとともに、併せて、日頃から業務の平準化を図ることや、従業員の能力開発による職域拡大、仕事の進め方の工夫、個人的にやりがちな業務の見直しや、労使の話し合いの機会を設け、休暇取得に対する認識の共有化を図ること(例えば、全体ミーティングなどの場で、記念日休暇や部門単位休暇などを紹介すること)、年次有給休暇の計画的付与制度の導入による業務の見直し等、休暇を取得しやすい職場づくりを進めていくための支援も重要です。

(3)その他

平成30年4月から地域ごとに夏休みなどの一部を他の日に残して学校休業日を分散化する取組(キッズウィーク)が始まることが予定されています。新庄市では、既にキッズウィークの趣旨と合致する取組として、新庄まつりの日(8月24日から26日)に市内の小中学校の休業日を設定し、新庄まつりに合わせた休暇取得を企業や労働者に働きかけているところであり、引き続き新庄まつりに合わせた休暇取得を促すことが重要です。

5 年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう!

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

新庄・最上地域でもこんな取組をしている事業場があります!

毎年、新庄まつり(8/23～26)を休日にしています。

年度4月の一斉年次有給休暇取得日を定めています。

夏休日にアニバーサリー休暇が取得できるようにシフト表組んでいます。

こんな活用方法があります

2018年 8月

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

2016年 5月

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

休暇取得実施日

新庄まつり

プラスワン休暇で大型連休

2日間プラスワン休暇をはさむ(5)月曜日

3日間プラスワン休暇をはさむ(6)月曜日

新庄まつりに合わせて休暇取得をすれば、5月2日～6日まで、全業種で10連休!

働き方・休み方改善ポータルサイト　取組事例や自己診断を活用して働き方・休み方改善のヒントを見つけよう

◆働き方・休み方見える化診断　◆会社の診断に役立つ対策方法の提案　◆企業における取組事例を詳しく紹介　働き方・休み方改善ポータルサイト　検索

問い合わせ先　【厚生労働省委託事業実施機関】株式会社 東京商工会議所　〒996-0091 山形県新庄市十日町5番62番10　TEL.0233-29-2411

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、多様な生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 → 従業員にも会社にもメリット

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

心身ともに疲労感
仕事の能率低下

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
仕事へのヤル気向上

2 新庄・最上地域で休暇取得促進に向けた環境づくりに取り組みました

厚生労働省では、平成27・平成28年度に引き続き、新庄市と連携し、「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を行いました。新庄まつりの8月24日～ 26日（重点実施日）をはじめとする地域の各種イベントをきっかけとする、年次有給休暇を活用した、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた環境づくりを支援しました。

1. 連絡会議の開催

地域の特性を活かした休暇取得促進策の検討を行うため、関係者による連絡会議を平成29年6月から平成30年2月にかけて3回開催

連絡会議の様子

2. 周知広報

リーフレット、ポスターの配布等により夏及び秋冬のイベントに合わせた休暇取得の働きかけ

リーフレット　ポスター

3. 事業場訪問

労働・労務管理経験者による新庄市内の事業場50社の訪問による計画的な年次有給休暇取得等の働きかけ

4. シンポジウムの開催

ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、休暇取得促進に向けた取組の定着を図るため、周知啓発を行うためのシンポジウムを新庄市及び新庄商工会議所との共催により開催した。

シンポジウムの様子

5. 事業に関するアンケート調査

新庄・最上地域の事業場200社、1000人を対象にアンケートを実施

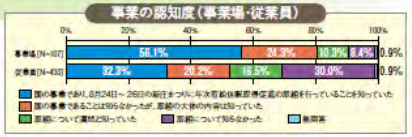
3 新庄・最上地域の休暇取得に関するアンケート調査

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

①事業の認知度

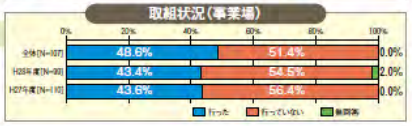
8月24日～ 26日の新庄まつりをはじめとする8月の期間において、年次有給休暇取得促進の取組を行う本事業の認知度について、事業場では、何らかの形で「知っていた」が90.7%と高い認知度であり、平成28年度に比べて4.8ポイント上昇している。

一方、従業員でも、何らかの形で「知っていた」が69.0%と平成28年度に比べて13.3%上昇している。



②取組の実施状況

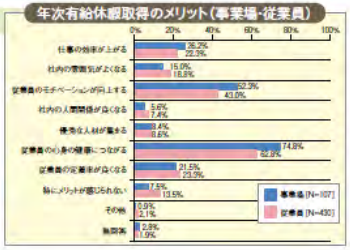
8月24日～ 26日の新庄まつりをはじめとする8月の期間において、年次有給休暇取得促進の取組を実施したと回答した事業場は、48.6%で平成28年度と比べて5.2ポイント、平成27年度と比べて5.0ポイントそれぞれ上昇している。



③年次有給休暇取得のメリットと必要な取組

年次有給休暇を積極的に取得することのメリットについて、事業場では、「従業員の心身の健康につながる」が74.8%と最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」が52.3%であった。

従業員では、「従業員の心身の健康につながる」が62.8%と最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」が43.0%であった。



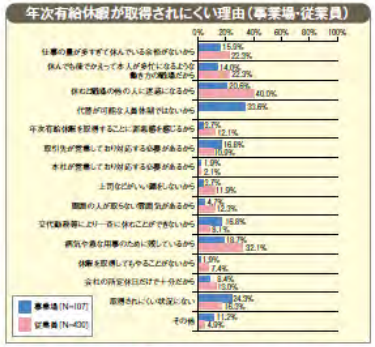
④年次有給休暇取得に関する労使の認識のギャップ

◎年次有給休暇を取得しやすくするために必要な取組

年次有給休暇が取得されにくい理由についてみると、事業場では、「代替可能な人員体制ではないから」が33.6%と最も多く、次いで「取得されにくい状況にない」が24.3%、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」が20.6%、「病気や急な用事のために残しているから」が18.7%であった。

従業員では、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」が40.0%と最も多く、次いで「病気や急な用事のために残しているから」が32.1%、「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」及び「休んでもかえって本人が多忙になるような働き方の職場だから」がそれぞれ22.3%であった。

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

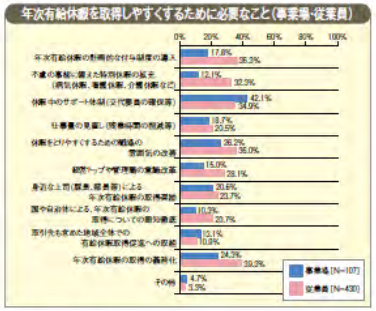


◎年次有給休暇を取得しやすくする取組

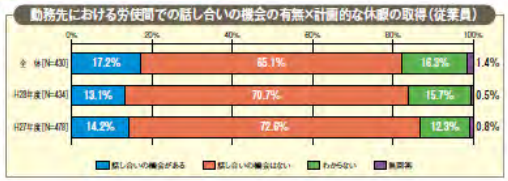
年次有給休暇を取得しやすくするために必要なことについてみると、事業場では、「休暇中のサポート体制（交代要員の確保等）」が42.1%と最も多く、次いで「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善」が26.2%、「年次有給休暇の取得の義務化」が24.3%、「身近な上司（課長、副長等）による年次有給休暇の取得奨励」が20.6%であった。

従業員では、「年次有給休暇の取得の義務化」が39.3%と最も多く、次いで「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」が36.3%、「休暇をとりやすくするための職場の雰囲気の改善」が36.0%、「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」が34.9%であった。

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



⑤勤務先における労使間での話し合いの機会の有無について

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

「話し合いの機会」と「年休取得日数」の関係では、「話し合いの機会がある事業場」では「ほとんど取得しない」の割合が5.4%であるのに対し、「話し合いの機会はない事業場」では、17.1%となっている。