活用レポート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、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、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呼びかけることが重要です。

活用レポート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、計画的に休暇取得日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!

こんな活用方法があります

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「見える化」診断
- ◆働き方・休み方改善ハンドブックを掲載
- ◆会社の診断に沿った対策方法の提案
- ◆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 東北情報センター 〒996-0091 山形県新庄市十日町6162番10 TEL.0233-29-2411

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：雪まつり

新庄市：新庄まつり

真室川町：野々村のため池

大蔵村：小松渕

鮭川村：藤九郎沢の千年カツラ

最上町：瀬見渓谷

金山町：神室雪まつり

舟形町：芭蕉句碑

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

活用レポート 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

活用レポート 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

活用レポート 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。

事業の認知度（事業場・従業員）

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。

取組状況（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。

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。

年次有給休暇が取得されにくい理由（事業場・従業員）

◎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、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、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

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」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。

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）