

**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（熊谷市）
実施報告書**

平成 30 年 3 月
株式会社埼玉新聞社

【目次】

1. 事業の目的ならびに実施概要	1
2. 休暇取得促進の検討・周知	2
(1) 連絡会議の設置・運営	2
(2) 休暇取得促進策の周知	10
3. 事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけ	33
4. ワーク・ライフ・バランスに関するシンポジウムの実施	38
5. 事業に関するアンケート調査の実施	49
(1) 事業場アンケート結果	49
(2) 従業員アンケート結果	82
6. 今後の休暇取得促進策の方向性	117
(1) 本事業の認知度や取組の実施状況	117
(2) 熊谷市内のイベントにおける過ごし方と本事業の評価	123
(3) 年次有給休暇取得の現状と年次有給休暇取得促進の制度等	128
(4) 休暇取得促進に向けた今後の方向性	138
7. 提言リーフレット「年次有給休暇活用レポート」の作成	140

1. 事業の目的ならびに実施概要

ワーク・ライフ・バランス憲章等において、2020 年までの数値目標として、年次有給休暇取得率を 70%、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 2008 年（10%）から 5 割減とすることを目標に、国を挙げてワーク・ライフ・バランスの実現・推進を目指している。

熊谷市においては、「関東一の祇園」と称される熊谷うちわ祭が毎年開催され、期間中は多くの人出で賑わいを見せる。この一大イベントをはじめ各種イベントをきっかけとした休暇取得促進を図るべく、厚生労働省は、このような地域の特性を活かした取組に着目し、「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業（熊谷市）」を実施した。

本事業では、熊谷市内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取得促進策の検討結果を取りまとめたうえで、地域のイベントを通じた休暇取得促進のため、広報媒体を活用した働きかけ等の実施や、ワーク・ライフ・バランスの気運醸成を図るためのシンポジウムの開催、さらなる休暇取得促進を図っていくことを目的とした、熊谷市内の事業場での休暇取得促進の取組についての好事例を収集した提言リーフレットの作成などを実施した。

なお本事業は今年度（平成 29 年度）から平成 31 年度まで実施を予定している。

本事業は、以下の 5 つの事項を実施した。

- ① 休暇取得促進策の検討周知
- ② 熊谷市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
- ③ ワーク・ライフ・バランスの気運醸成を図るシンポジウムの開催
- ④ 事業に関するアンケート調査の実施
- ⑤ 提言リーフレットの作成

本事業に実施にあたっては、熊谷市、熊谷商工会議所、くまがや市商工会、熊谷地区労働基準協会、熊谷地区雇用対策協議会、熊谷地区労務研究会、埼玉県社会保険労務士会熊谷支部、「連合埼玉」熊谷・深谷・寄居地域協議会、熊谷地域労働者福祉協議会をはじめ、熊谷市内の多くの事業場の方々に多大なご協力をいただいた。

2. 休暇取得促進の検討・周知

(1) 連絡会議の設置・運営

熊谷市の特性を活かした休暇取得促進策の検討・周知を行なうための連絡会議(以下「連絡会議」という。)を設置した。

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（熊谷市）連絡会議

② 委員構成

委員及びオブザーバーは以下の通りである。

(五十音順 敬称略)

	氏 名	所属等
委 員	後上 祥光	熊谷市 産業振興部商工業振興課 産学連携等副参事
	島村 博文	熊谷市 総合政策部スポーツ観光振興課 観光振興担当参事
	栗原 栄	熊谷商工会議所 専務理事
	鈴木 光晃	くまがや市商工会 事務局長
	金子 謙一	熊谷地区労働基準協会 専務理事
	鈴木 将史	熊谷地区雇用対策協議会 (熊谷商工会議所 中小企業相談所 経営相談課長)
	古屋 一生	熊谷地区労務研究会 会長 ((株) 富士興 代表取締役会長)
	鈴木 章容	埼玉県社会保険労務士会熊谷支部 支部長
	新井 晃一	「連合埼玉」熊谷・深谷・寄居地域協議会 事務局長
	小林 秀樹	熊谷地域労働者福祉協議会 会長
	宮下 達也	埼玉新聞社 常務取締役

	氏 名	所属等
オブザーバー	栗栖 崇	厚生労働省 労働基準局労働条件政策課働き方・休み方改善係 係長 (平成29年7月から雇用環境・均等局職業生活両立課働き方・休み方改善係 係長)
	馬場 一明	熊谷労働基準監督署 署長
	飯野 哲義	熊谷公共職業安定所 所長
	布川 裕子	埼玉労働局 雇用環境・均等室長 (平成29年7月まで)
	加藤 孝子	埼玉労働局 雇用環境・均等室長 (平成29年7月から)
	小林 雅彦	埼玉労働局 雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進監理官
	田島 裕保	埼玉労働局 雇用環境・均等室 係長 (働き方改革担当)

③連絡会議の開催と検討内容

第1回連絡会議	
開催日時	平成29年5月23日(火) 14:30～16:30
開催場所	熊谷市立商工会館（熊谷商工会議所内）
出席者 【委員】	後上祥光、島村博文、栗原栄、鈴木光晃、金子謙一、鈴木将史、古屋一生、鈴木章容、新井晃一、宮下達也
【オブザーバー】	栗栖崇、馬場一明、飯野哲義、布川裕子、小林雅彦、森田和磨、古屋武、川島正広
議 題	1. 連絡会議設置について 2. 本事業の概要について 3. 休暇取得促進策の周知広報について 4. 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について 5. シンポジウムの開催について 6. その他

【第1回連絡会議 議事要旨】

1) 連絡会議設置について

- ・連絡会議設置要綱が承認された。
- ・委員及びオブザーバーが紹介された。

2) 本事業の概要について

- ・事務局より、本業の目的や内容スケジュールなどについて説明を行なった。

3) 休暇取得促進策の周知広報について

- ・事務局より、配付・掲示用資料（事業周知用ポスター、事業周知用リーフレット、事業場への説明・啓発用パンフレット）の説明及び周知広報案の説明を行なった。

4) 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について

- ・事務局より、熊谷市内の80事業場訪問について従業員30名以上の事業場への直接訪問と働きかけの内容やヒアリング項目、訪問者（社会保険労務士の同行）について説明を行なった。

5) シンポジウムの開催について

- ・事務局より、本事業の周知啓発を図るためのシンポジウム開催について内容や講師選定、埼玉新聞紙面での採録特集について説明を行なった。

6) 主な意見（抜粋）

①事業趣旨について

- ・年間事業ではあるが、お祭りは地元企業では比較的理解が得やすいので、趣旨をより明確にして事業を進めた方が良い。
- ・上場企業と中小企業では、休暇取得についての考え方に差があるので、経営者を中心にインパクトのある提言等ができるよう、事業を進めていくべき。

②チラシ・ポスターのデザイン・掲載について

- ・“年次有給休暇”という文字を大きくして、うちわ祭自体のポスターとの差異をつけた方が良い。
- ・うちわ祭自体のポスターと並列して掲載するのは可能か。

③チラシ・ポスターの内容について

- ・労働者向けのものなのか、事業主・経営者向けのものなのか、ターゲットを明確にすべき。
- ・表面を事業主向け、裏面を労働者向けの文言にして、制作するのはどうか。
- ・ワーク・ライフ・バランスの必要性が分かる内容を盛り込むのが良い。

④チラシ・ポスターの事業場へ配布について

- ・連絡会議委員の団体をはじめ、熊谷市、商工会議所や商工会等が中心となり、800 事業場ということにこだわらず、会報誌への折り込みや会議等の機会を積極的に利用して配布するのが良い。

⑤訪問事業場の選定、訪問時期について

- ・従業員数だけではなくエリアや業種、企業規模など様々な事項を加味した上での選定が必要なため、商工会議所、商工会と事前協議をするのが良い。
- ・事業場の特性を踏まえた上で、時期を区切って回る事業場を検討すべき。
- ・訪問方法等は、別途、社労士会と打合せを行う。

⑥シンポジウムの開催について

- ・事例紹介の企業は、事業場訪問の中で決めていく方向で進めるのが良い。
- ・講師選定は、委員からの推薦等を踏まえた上で、6月上旬をメドに決める。
- ・開催日時・場所等は早めに決めておかないと、おさえるのが難しいのでは。
- ・秋はイベント（うどんサミットの開催など）も多いので、行事が被らないよう注意が必要。

第2回連絡会議	
開催日時	平成29年8月28日(月)10:00～12:00
開催場所	熊谷市立商工会館（熊谷商工会議所内）
出席者 【委員】	後上祥光、島村博文、栗原栄、鈴木光晃、金子謙一、鈴木将史、古屋武（代理出席） 鈴木章容、小林秀樹、秋谷明宣（代理出席）
【オブザーバー】	栗栖崇、馬場一明、飯野哲義、加藤孝子、小林雅彦、田島裕保、森田和磨、須藤康親 川島正広
議 題	【第1部】 地域のワーク・ライフ・バランスの進め方に関する意見交換について 【第2部】 1. 前期活動報告について 2. 後期一休取得促進策の周知広報について 3. シンポジウムの詳細について 4. 事業に関するアンケート調査について 5. その他

【第2回連絡会議 議事要旨】

<第1部>

・熊谷市・後上委員を座長に、連絡会議委員の各団体でのワーク・ライフ・バランスについての取組を紹介。熊谷市内の状況を踏まえた上で、意見交換を実施した。

1) 主な意見（抜粋）

- ・若者（熊谷地域）の約6割が市外での就職がなされている現状。その一方で、業種によらず採用意欲は高い状況にある。市内企業は（ワーク・ライフ・バランスが充実しているといった）自社の魅力を積極的にPRすべき。（栗原委員）
- ・就職決定には保護者の意向も多少影響していると考え。保護者へのアプローチもすすめていく必要があるのでは。（鈴木将史委員）
- ・業種や雇用形態によって休暇取得に差がある。行政・経済団体と連携しながら、例えば長期休暇（キッズウィークなど）にあわせて休暇取得のできる仕組みを考える必要がある。（オブザーバー川島様）

<第2部>

厚生労働省より、以下の3点について連絡があった。

- ・厚生労働省の組織再編について
- ・キッズウィークについて
- ・10月の年次有給休暇取得促進期間について

1) 前期活動報告について

・事務局より、熊谷うちわ祭（7月20日～22日）を中心とした前期の周知広報活動及び事業場訪問中間報告の説明を行なった。

2) 後期－休暇取得促進策の周知広報について

・事務局より、配付・掲示用資料（事業周知用ポスター、事業周知用リーフレット、事業場への説明・啓発用パンフレット）の説明及び周知広報案の説明を行なった。

3) シンポジウムの詳細について

・事務局より、配付用資料（シンポジウム告知用リーフレット）の説明及び事例発表企業の選定など情報交換を行なった。

4) 事業に関するアンケート調査について

・事務局より、熊谷市内の500事業所（従業員30名以上）×従業員5名＝2,500名を対象にしたアンケート調査内容等について説明を行なった。

5) 主な意見（抜粋）

①事業場訪問の中間報告について

・休暇取得率は業種により差がある。計画的に取得している企業は年度開始前に労務管理や環境整備を整えた上で、休暇取得予定日を定めていることがわかった。

②チラシ・ポスターの内容について

・後期は10月・11月をメインターゲットにしているが、継続的に周知広報していくためにも、時期をまたいだ形でのチラシ等を制作する必要があるのでは。

・就職活動にも使えるような内容を盛り込むことで、より多くのターゲットに周知広報ができるのでは。

③チラシ・ポスターの事業場への配布について

・チラシ配布だけではなく、ポータルサイト等を利用したネットでの周知広報やSNSと連動した形で広報活動をすすめていくべき。

・単に折り込んだ形での配布だけでは意味がないのでは。効果測定ができるような仕組みづくりをしていく必要がある。

④事業に関するアンケート調査について

・連絡会議委員の組織・団体を連署した形で、アンケートを配布する。

第3回連絡会議	
開催日時	平成30年2月28日(水) 14:00～16:00
開催場所	熊谷市立商工会館（熊谷商工会議所内）
出席者 【委員】	後上祥光、島村博文、金子謙一、鈴木将史、川島正広（代理出席）、鈴木章容 小林秀樹、秋谷明宣（代理出席）
【オブザーバー】	栗栖崇、飯野哲義、森田和磨
議 題	【第1部】 地域のワーク・ライフ・バランスの進め方に関する意見交換について 【第2部】 1. 後期活動報告－休暇取得促進策の周知広報について 2. 後期活動報告－シンポジウムについて 3. 後期活動報告－事業場訪問について 4. 事業場アンケート調査結果について 5. 従業員アンケート調査結果について 6. 今後の休暇取得促進策（案）の検討について 7. 提言リーフレット（案）の検討について

<第3回連絡会議の様子>



【第3回連絡会議 議事要旨】

<第1部>

- ・熊谷市・後上委員を座長に、連絡会議委員の各団体でのワーク・ライフ・バランスについての取組を紹介。熊谷市内の状況を踏まえた上で、意見交換を実施した。
- ・飯野委員から熊谷市の雇用情勢について説明を受けた。

1) 主な意見（抜粋）

- ・一昨年からはじめた「ゆう活プロジェクト」の推進を図っていくとともに、慢性的な人手不足解消のために求人面の改善を図っていく必要がある。（鈴木将史委員）
- ・各委員会でワーク・ライフ・バランスについての資料を配布し委員に対して周知啓発を図っている。（金子委員）
- ・勤続表彰にあわせてリフレッシュ休暇を付与するなど、業務効率や生産性向上にむけた休暇取得策が必要。（川島委員）
- ・取引先の都合で休暇取得が難しいという声がある一方で、ワーク・ライフ・バランス推進への理解はある程度は示してくれる。どう現実味を持たせるかが課題。（鈴木章容委員）
- ・経営者の理解が何よりも必要。（小林委員）

<第2部>

1) 後期活動報告－休暇取得促進策の周知広報について

- ・事務局より、妻沼聖天山秋季例大祭（10月18日・19日）を、熊谷市内小中学校「秋休み」（10月20日）、埼玉県民の日（11月14日）を中心とした後期の周知広報活動及び事業場訪問の中間報告の説明を行なった。

2) 後期活動報告－シンポジウムについて

- ・事務局より、10月24日開催のシンポジウムについて実施報告を行なった。

3) 後期活動報告－事業場訪問について

- ・事務局より、事業場訪問の進捗状況の説明を行なった。

4) 事業場アンケート調査結果について

- ・事務局より、平成29年12月下旬から平成30年1月下旬まで実施した事業場アンケートの結果及び主な意見の抜粋内容を説明した。

5) 従業員アンケート調査結果について

- ・事務局より、平成29年12月下旬から平成30年1月下旬まで実施した事業場アンケートの結果及び主な意見の抜粋内容を説明した。

6) 今後の休暇取得促進策（案）の検討について

- ・事務局より、本事業の年間を通じた周知広報活動、アンケート結果などから熊谷市内のワーク・ライフ・バランスの現状や今後の課題などを説明した。

7) 提言リーフレット（案）の検討について

- ・事務局より、提言リーフレットのデザイン及び内容について説明の上、検討を行った。
- ・厚生労働省よりキッズウィークの説明を受けた。

（２）休暇取得促進策の周知

本事業の実施にあたり、周知・啓発用媒体を下記の通り作成した。配布状況は下表の通り。

ア) 前期＜熊谷うちわ祭り：７月 20 日～22 日＞期間中

1. 周知啓発用媒体作成状況

- ①配布用リーフレット：15,000 部
- ②ポスター（駅貼りポスターも含む）：510 部
- ③新聞広告：発行部数：約 12 万部（埼玉新聞）＋約 95 万部（読売新聞）
- ④説明用リーフレット（前期・後期使用）：1,000 部

2. 啓発・周知媒体配付・掲示状況

①リーフレット・ポスター配布

No.	団体名	チラシ	ポスター
1	熊谷商工会議所	3300	50
2	くまがや市商工会	900	5
3	熊谷地区労働基準協会	900	80
4	熊谷地区労務研究会	50	25
5	社会保険労務士会熊谷支部	50	5
6	「連合埼玉」熊谷・深谷・寄居地域協議会	300	100
7	熊谷各工業団地（4 団体）	200	50
8	熊谷地域労働者福祉協議会	200	50
9	熊谷市（6月7日イベント用）	100	2
10	熊谷市（公共施設配布用）	500	60
11	熊谷市（各自治体配布用）	7300	0
12	埼玉新聞社取引先企業	100	50
13	厚生労働省	20	10
14	埼玉労働局	100	20
	合計枚数（前期）	14020	507

■事業場への周知広報

くまがや会議所だよりへの折り込みをはじめ、各団体の委員会等で配布を行った。

■労働者、住民への周知広報

- ・新聞広告での掲載（全 2 回）
（埼玉新聞：7 月 3 日付 8 面 読売新聞（埼玉版）：7 月 7 日付 25 面）
- ・公共施設等へのポスターの掲示やリーフレットの配布
- ・各自治会班回覧にてリーフレットを配布
- ・地域密着生活情報誌「NAOZANE」7 月号（62,000 部発行）での告知
- ・テレビ埼玉「埼玉ビジネスウォッチ」（7 月 15 日（土）22：00～）内での広報

- ・熊谷駅のデジタルサイネージ、市役所庁舎内のモニターでの掲出
- ・籠原駅でのポスター掲出
- ・さいしんビジネスフェア（6月7日開催）の熊谷市ブースでのポスター掲出 など

②前期リーフレット

■配布用リーフレット（A4）

（表面）

年次有給休暇

を活用して

熊谷うちわ祭

7/20(木)、21(金)、22(土)

に出かけよう！



家庭も会社も地域の一部。みんなで取り組もう！

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

7月20日、21日、22日に開催される「熊谷うちわ祭」など地域のイベントにあわせて年次有給休暇を活用してお祭りなどに参加する時間、家族と触れ合う時間、自分のための時間をつくるなど、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図りましょう。

7月						
Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

計画的付与で大型連休

熊谷うちわ祭

休暇の取得促進に向けて、労使が協力して

- 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 パースデー休暇や半日休暇など多様な休み方の検討

などに取り組みましょう。

事業主の皆さまへ

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう！

年次有給休暇の計画的付与制度とは？

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を結べば計画的に休暇取得日数を割り振ることができる制度です。この制度を導入することによって、休暇取得の確実性が高まり、従業員にとっては予定した活動を行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営が可能になります。

厚生労働省 埼玉労働局 熊谷市

熊谷商工会議所 くまがや市商工会 熊谷地区労働基準協会

熊谷地区雇用対策協議会 熊谷地区労務研究会 埼玉県社会保険労務士会熊谷支部

「熊谷埼玉」熊谷・深谷・寄居地域協議会 熊谷地域労働者福祉協議会

お問い合わせ

【厚生労働省委託事業実施機関】

埼玉新聞社クロスメディア局

〒331-8656 さいたま市北区吉野町2-282-3 ☎048-795-9932

年次有給休暇を活用して 家族と地域と自分の時間を つくりましょう！

働く人にやさしく、
住みやすいまち
「熊谷」を目指そう！

年次有給休暇の取得促進は社員にも会社にもメリット

○ 計画的な年次有給休暇の 取得により

- 仕事の生産性の向上！
- 企業イメージの向上！
- 優秀な人材の確保！

地域イベント
への参加！
私生活の
充実！
仕事への
やる気！

✕ 年次有給休暇を しっかり取得できないと…

- 労働者のストレス増加
- 職場の雰囲気悪化
- 残業などのコストの増加

心身ともに
疲労感
仕事の
効率低下

職場内でできることから取り組んでみましょう

休暇中の代替要員の確保等の支援

年休取得によって業務の遅滞が生じないよう、日頃から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。

熊谷おすすめ



夏の熊谷スイーツ“雪くま”

暑い熊谷をクールダウンしてくれる名物かき氷“雪くま”。雪くまの条件は熊谷の水を使った真水を使用、雪のようになんわりとした食感であること、オリジナルシロップを使用することの3点。口どけのいいかわるわな雪くまをうちわ祭でじっくり味わいたい。



国宝・妻沼聖天山

【妻沼の聖天山】の聖域で護しまれ、縁結びの神様としても信仰されている。彩り豊かな指定されている本願寺（聖天山）は外観一面に精緻な彫刻が施され、日光東照宮にも負けない荘厳な迫力の建築となっている。
【住所】熊谷市妻沼1627
☎048-588-1644



ラグビータウン熊谷

西の花巻、東の熊谷と称される、ラグビープレイヤーの聖地・熊谷。1991年、熊谷工専高校ラグビー部が全国制覇を達成し同年、フルサイズの専用ラグビー場が完成した。7人制女子ラグビーと2019年W杯開催も決定し、ラグビータウン熊谷を世界にPR中。



熊谷直実像

JR熊谷駅北口で市民を見守る熊谷直実（くまがいのなおさね）は、平安時代末期から鎌倉時代初期の武将。武蔵国熊谷郷（現熊谷市）を本拠地とした。直実の祖父・平藤方（もりかた）が勧進をつけたのち、父直義の時代から大聖郡熊谷郷の領主となり、熊谷を名乗る。

働き方・休み方改善ポータルサイト

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

働き方・休み方改善ポータルサイト

検索

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

③前期ポスター

■掲出用ポスター（B2）

年次有給休暇を活用して

熊谷うちわ祭

7/20(木)、21(金)、22(土) に出かけよう！



家庭も会社も地域の一部。みんなで取り組もう！

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

7月20日、21日、22日に開催される「熊谷うちわ祭」など地域のイベントにあわせて年次有給休暇を活用してお祭りなどに参加する時間、家族と触れ合う時間、自分のための時間をつくるなど、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図りましょう。

7月

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

計画均付で大幅連休

熊谷うちわ祭

休暇の取得促進に向けて、労法が協力して

- 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 パースデー休暇や半日休暇など多様な休み方の検討

などに取り組ましましょう。

事業主の皆さまへ 年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう！

年次有給休暇の計画的付与制度とは？

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を結べば計画的に休暇取得日数を割り振ることができる制度です。この制度を導入することによって、休暇取得の確実性が高まり、従業員にとっては予定した活動を行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営が可能になります。

厚生労働省 埼玉労働局 熊谷市

熊谷商工会議所 熊谷市商工会 熊谷地区労働基準協会

熊谷地区雇用対策協議会 熊谷地区労務研究会 埼玉県社会保険労務士会熊谷支部

（組合）熊谷市労働組合協議会 熊谷地区労働者協議会

お問い合わせ

【厚生労働局 事業推進課】

埼玉県熊谷市アースメディア局

〒331-8686 さいたま市北区吉成町2-282-3 TEL048-795-9932

④新聞広告

■埼玉新聞（半5段広告）7月3日付8面

■読売新聞（半5段広告）7月7日付25面



年次有給休暇を活用して

熊谷うちわ祭

7/20(木)・21(金)・22(土)
に出かけよう!

家庭も会社も地域の一部。 みんなで取り組もう!

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

7月20日、21日、22日に開催される「熊谷うちわ祭」など地域のイベントにあわせて年次有給休暇を活用してお祭りなどに参加する時間、家族と触れ合う時間、自分のための時間をつくるなど、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図りましょう。

7月

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

計画的付与で大活躍

熊谷うちわ祭

休暇の取得促進に向けて、労使が協力して

- 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 パースデー休暇や半日休暇など多様な休み方の検討

などに取り組みましょう。

事業主の皆さまへ 年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう!

年次有給休暇の計画的付与制度とは?

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を結べば計画的に休暇取得日数を割り振ることができる制度です（例えば、上のカレンダーでは7月18日～21日の4日間を有給休暇に割り振っており、土日休日の会社では9連休としています）。この制度を導入することによって、休暇取得の確実性が高まり、従業員にとっては予定した活動を行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営が可能になります。なお、休暇を割り振る方法としては、①事業所全体で一斉に休み、②班別の交代で休み、③計画的による個人別で休み等の方法があります。

厚生労働省 埼玉県労働部 熊谷市

熊谷労働センター 熊谷地区労働基準協会 熊谷地区雇用対策協議会 熊谷地区労働研究会

熊谷労働組合連合会 熊谷市労働委員会 熊谷市労働組合連合会 熊谷市労働組合連合会

お問い合わせ

【厚生労働省委託事業実施機関】埼玉新聞社クロスメディア局

〒331-8686 さいたま市北区吉野町2-282-3 ☎048-795-9932

⑤説明用リーフレット

■事業訪問用リーフレット（A3短冊）
（表面）

年次有給休暇を利用して 家族と地域と自分の時間を 作りましょう！

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

「熊谷うちわ祭」「豊沼聖天山秋季例大祭」や「埼玉県民の日」などにあわせて年次有給休暇を活用してお祭りなどに参加する時間、家族と触れ合う時間、自分のための時間をつくるなど、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図りましょう。

なぜ休暇の取得が必要なの？

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

年次有給休暇をしっかりと取得できないと…

- 労働者のストレス増加
- 職場の雰囲気悪化
- 残業などのコストの増加

心身ともに疲労感 仕事の効率低下

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！

私生活の充満 職場イベントへの参加！ 仕事へのやる気！

年次有給休暇の取得促進

従業員にも会社にもメリット

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
- 会社の診断に沿った対策方法の提案
- 働き方・休み方改善ハンドブックを掲載
- 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

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

こんな活用方法があります

7月

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

関東一の祇園
熊谷うちわ祭

毎年7月19日～23日までの、全5日間は日曜にわたり繰り行われるお祭りです。祭りに各戸で赤飯を炊いて夜更けを祈願し、それを振る舞ったのが「熊谷の赤飯あるまい」です。後に赤飯の代わりに「うちわ」を出し、評判となったため「熊谷うちわ祭」と呼ばれるようになりました。

計画的付与で大型連休
熊谷うちわ祭

10月

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

豊沼聖天山
秋季例大祭

10月18日（水）～19日（木）の2日間「豊沼聖天山秋季例大祭」が行われます。

例大祭では、18日に御神楽奉迎、奉納相撲大会、武州天幕流奉納太鼓などの催し、19日に奉納大舞臺（はいとうのおどろ）が繰り行われます。境内は大勢の人出でにぎわいます。また、多くの露店が境内に並びます。

計画的付与で大型連休
豊沼聖天山秋季例大祭

11月

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

埼玉県民の日

11月14日は埼玉県民の日。今年も火曜日にあたるので、期日の13日（月）もプラスワン休暇の計画的付与で連休をとりましょう。

プラスワン休暇
県民の日

県民の日のマーク
（県民の日）

お問い合わせ 【厚生労働省委託事業実施機関】 埼玉新聞社クロスメディア局
〒331-8686 さいたま市北区吉野町2-282-3 ☎048-795-9922

熊谷市の事業者の皆様へ 平成29年度版 年次有給休暇 活用のススメ

効率的に働いて
しっかり休める
職場を目指して!!

厚生労働省 埼玉労働局 熊谷市
熊谷地区雇用対策協議会 熊谷地区労働委員会 埼玉県労働関係労務士会熊谷支部
（熊谷市）熊谷・埼玉・関東地区協議会 熊谷地区労働福祉協議会

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、以下のような取り組みが考えられます。

具体的には…

① 経営のトップによる社内への
休職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 パ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。

STEP1 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、生活時間を充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、働き易さを高めよう

労働時間等の設定の改善のあたって、労使による話し合いの体制を整備しましょう。

④ 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制度改善や柔軟な働き方の実現に取り組みましょう。

STEP2 事業場での具体的な取り組み

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況、年次有給休暇の取得状況などで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

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

④ 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整理しましょう。

STEP3 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、労使協定を経れば、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、休暇取得の現実性が高まり、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。残りの日数は計画的付与の対象にできます。

企業や事業場の実態に応じた方向を活用しましょう

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。

熊谷おすすめ



寒い朝は雪をスノーダウンしてくれる名物が「雪くま」。雪くまの条件は、雪の水を使った賞品水を使用、雪のようにふんわりとした食感であること、オリジナルシロップを使用することの3点。①②③のいいふれわな雪くまをうちぬきでじっくり味わいたい。



「楽園の聖天様」の愛称で親しまれ、縁結びの神様としても信仰されている名所。国史に指定されている本願「聖天堂」は外壁一面に精緻な彫刻が施され、日光華厳寺にも負けない芸術的な造りの建庫となっている。
 [住所] 東京都台東区16-27 m048-588-1544



西の花園、東の銀行と称される、ラグビープレイヤーの発達の舞台。1921年、東谷工業学校ラグビー部が全国大会を制し、同年、フルサイズの専用ラグビー場が完成した。7人制女子ラグビーの人気のや2019年W杯開催も決定、ラグビータウン東谷を世間に知らす。



上野村新田(市)が前身の郡首置定(くまがいのおさね)は、平安時代
末から鎌倉時代初期の史料。武蔵国新田郡(現新田町)を本拠地とした。
和名が置定の祖父・平康方は(川村)が惣領をうけたのち、父置定の
代から大宮新田郡の領主となり、新田を名乗ったとされる。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組み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!

⑥地域密着生活情報誌「NAOZANE」

■地域密着生活情報誌「NAOZANE」 7月号広告（1／2 P）

庭木の悩み解決します!

庭木の悩み解決します!

- 庭木が倒れたら大変! 安全に伐採・剪定・移植・剪定・伐倒・搬入・処分まで一貫して行います。
- 庭木の剪定・伐採・剪定・伐倒・搬入・処分まで一貫して行います。
- 庭木の剪定・伐採・剪定・伐倒・搬入・処分まで一貫して行います。

三村庭苑

TEL 048-553-6327

090-3903-2363

2017年「水戸証券」入場無料

「2017年後半の米相場展望」

開催 稲野重紀 水戸証券株式会社 熊谷支店長

開催日 7月31日(日) 15:30~17:00

会場 八木橋百貨店 8階 カラオケホール 熊谷市仲町74

入場料 無料

熊谷支店 048-500-0310

年次有給休暇を活用して

7/20・21・22

に出かけよう!

家庭も会社も地域の一部。みんなで取組もう!

事業主の皆さまへ 年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう!

年次有給休暇の計画的付与制度とは?

事業主の皆さまへ 年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう!

年次有給休暇の計画的付与制度とは?

熱い熊谷を盛り上げる アツイアツイ店。

宝屋

熊谷市水戸3-48

TEL 048-599-3090

熊谷市本町2-116

アイジビル1F

営業時間 18:00~23:30 (23:00ラストオーダー)

定休日 日曜日・月曜日

ホルモン焼 小森 080-8025-1129

ウインデジウオッチ

販売 買取 修理

店内には常時 80~100車のストック!

048-521-0866

Watch&Jewelry NOBE

田島石油株式会社

ガス器具の入替え、水廻りのリフォームが気になる方!

田島石油株式会社

048-583-2521

10%OFF

毎月開催中!

お庭の美化・お庭の整備

熊谷市代1010-1

048-526-1048

熊谷市代1010-1

熊谷市代1010-1

048-526-1048

株式会社 熊谷材木店 熊谷店

0120-450-692

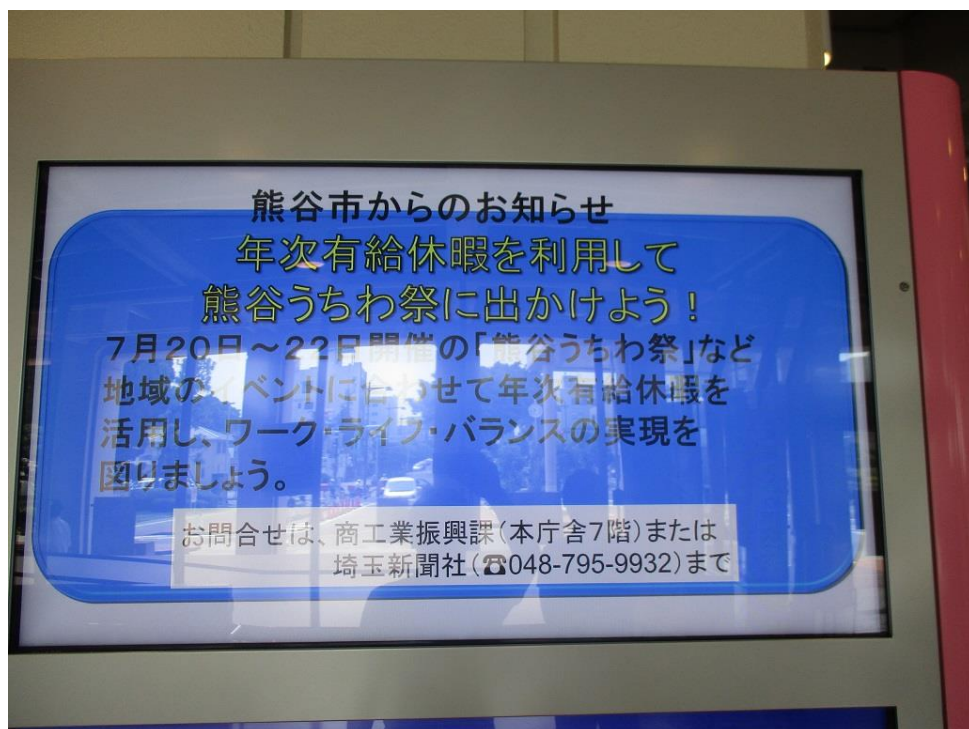
田島石油株式会社

ガス器具の入替え、水廻りのリフォームが気になる方!

田島石油株式会社

048-583-2521

⑦熊谷市役所庁舎内のモニターでの掲出



⑧熊谷駅のデジタルサイネージ



⑨籠原駅でのポスター掲出



⑩さいしんビジネスフェア（６月７日開催）の熊谷市ブースでのポスター掲出



イ) 後期<妻沼聖天山秋季例大祭：10月18日・19日／熊谷市内小中学校「秋休み」：10月20日／埼玉県民の日：11月14日>期間中

1. 周知啓発用媒体作成状況

- ①配布用リーフレット：30,000部
- ②ポスター（駅貼りポスターも含む）：510部
- ③新聞広告：発行部数：約12万部（埼玉新聞）＋約95万部（読売新聞）
- ④説明用リーフレット（前期同様）

2. 啓発・周知媒体配付・掲示状況

①リーフレット・ポスター配布

熊谷商工会議所	3300	10
くまがや市商工会	900	10
熊谷地区労働基準協会	210	0
熊谷地区労務研究会	30	30
社会保険労務士会熊谷支部	0	0
「連合埼玉」熊谷・深谷・寄居地域協議会	300	100
熊谷地域労働者福祉協議会	200	50
熊谷市（公共施設配布用など）	1000	100
熊谷市（市内小中学校配布用）	15280	0
熊谷市（各自治体配布用）	7300	0
埼玉新聞社取引先企業	150	100
シンポジウム当日	80	0
厚生労働省	10	5
埼玉労働局	100	20
合計枚数	28860	425

■事業場への周知広報

くまがや会議所だよりへの折り込みをはじめ、各団体の委員会等で配布を行った。

■労働者、住民への周知広報

新聞広告での掲載（全3回）

（埼玉新聞：9月29日18面（モノクロ）／10月3日付12面（カラー））

（読売新聞（埼玉版）：10月4日付25面（モノクロ））

- ・公共施設等へのポスターの掲示やリーフレットの配布
- ・各自治会の班回覧にてリーフレットを配布
- ・熊谷市教育委員会と連携した市内小中学校での配布

- ・地域密着生活情報誌「NAOZANE」（62,000部発行）10月号での告知
- ・熊谷駅のデジタルサイネージ、熊谷市役所庁舎内のモニターでの掲出
- ・籠原駅でのポスター掲出 など

②後期リーフレット

■配布用リーフレット（A4）

（表面）

年次有給休暇を活用して 妻沼聖天山秋季例大祭

10/18水、19木 に出かけよう！



写真提供：熊谷市

家庭も会社も地域の一部。しっかり働き、しっかり休もう！

厚生労働省は、熊谷市と連携を図りながら、地域における休暇取得促進の働きかけを行う「地域の特性を活かした休暇取得促進のための推進型事業」を行っています。

10月18日、19日『妻沼聖天山秋季例大祭』、10月20日の熊谷市内小中学校『秋休み』、11月14日『埼玉県民の日』など地域のイベントや学校の休日にあわせて年次有給休暇を活用してお祭りなどに参加する時間、家族と触れ合う時間、自分のための時間をづくり、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図りましょう。

10月 熊谷市内小中学校「秋休み」

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

計画的付与で大活躍！

妻沼聖天山秋季例大祭

11月

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

アプスワン社

最終の日

休暇の取得促進に向けて、労務が協力して

- 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 パースデー休暇や半日休暇など多様な休み方の検討

などに取り組ましましょう。

事業主の皆さまへ

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう！

年次有給休暇の計画的付与制度とは？

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を結べば計画的に休暇取得日数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、休暇取得の現実性が生まれ、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が可能になります。

厚生労働省 埼玉労働局 熊谷市

熊谷商工会議所 熊谷市労働委員会 熊谷地区労働基準協会

熊谷地区雇用対策協議会 熊谷地区労働研究大会 埼玉県社会保険労務士会熊谷支部

「熊谷市」熊谷市労働政策協議会 熊谷地区労働政策協議会

お問い合わせ

【厚生労働省 埼玉労働局】

埼玉県労働政策課 就業支援課

〒331-8686 さいたま市北区吉野町2-282-3 内048-795-9932

年次有給休暇を活用して 家族と地域と自分の時間を つくりましょう!

働く人にやさしく、
住みやすいまち
「熊谷」を目指そう!

年次有給休暇の取得促進は社員にも会社にもメリット

○ 計画的な年次有給休暇の 取得により

- 仕事の生産性の向上!
- 企業イメージの向上!
- 優秀な人材の確保!



✕ 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
- 職場の雰囲気悪化
- 残業などのコストの増加



職場内でできることから取り組んでみましょう

休暇中の代替要員の確保等の支援

年休取得によって業務の遅滞が生じないよう、日頃から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。

熊谷おすすめ



ラグビータウン熊谷

熊谷の誇る、夏の代表と称されるラグビー・熊谷ブルー。今年もジャパンラグビートップリーグに所属する「パナソニック ワイルドナイツ」のホームゲームが9月23日(土)、10月7日(土)、21日(土)、12月10日(日)、17日(日)の5試合で熊谷で開催される。ぜひ会場に足を運んで日本ラグビーのラグビーを満喫してみよう。



全国ご当地うどんサミット

11月18日(土)、19日(日)の2日間、熊谷スポーツ文化公園のにすむい広場にて開催される全国ご当地うどんサミット開催は、ラグビーW杯2019まで3年連続開催され、全国から約30店舗が参加する熊谷・熊谷に集結。8月8日の入場券を以て熊谷市を盛り上げよう。



五家宝

かつて熊谷は米、大豆、小麦が盛んな農業の地として知られていた。これらの農産物を活用して作られたのが五家宝。もともと作られた古い料理に、大豆が原料の五家宝、大豆が原料のきな粉の皮を巻いたお菓子で、熊谷の伝統が伝わる。熊谷市は「五家宝の家である」という誇りがあふれている。



武蔵ビートヘアーズ

プロ野球独立リーグ・BCリーグに2015年シーズンより参加。熊谷市の(武蔵)は、埼玉県が中心に存在することから、「ビート」は、熊谷市が誇る「熊谷」として有名なことから、「ビート」は、熊谷市を代表する。熊谷市は、熊谷市を代表する。熊谷市は、熊谷市を代表する。

働き方・休み方改善ポータルサイト

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

働き方・休み方改善ポータルサイト

検索

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

③後期ポスター

■掲出用ポスター（B2）

年次有給休暇を活用して 妻沼聖天山秋季例大祭

10/18水、19木 に出かけよう！



家庭も会社も地域の一部。しっかり働き、しっかり休もう！

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

10月18日、19日「妻沼聖天山秋季例大祭」、10月20日の熊谷市内小中学校「秋休み」、11月14日「埼玉県民の日」など地域のイベントや学校の休日にあわせて年次有給休暇を活用してお祭りなどに参加する時間、家族と触れ合う時間、自分のための時間をつくり、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図りましょう。

10月 10月18日(水) 10月19日(木)

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

計画的に休んで大祭へ参加

11月

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

プラスワンは増え、県民の日

休暇の取得促進に向けて、労使が協力して

- 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 パスデー休暇や半日休暇など多様な休み方の検討

などに取り組みましょう。

事業主の皆さまへ

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう！

年次有給休暇の計画的付与制度とは？

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を結べば計画的に休暇取得日数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、休暇取得の現実性が生まれ、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が可能になります。

厚生労働省 埼玉労働局 熊谷市

熊谷商工会議所 ぐまがや商工会 熊谷地区労働基準協会

熊谷地区雇用対策協議会 熊谷地区労働研究会 埼玉県社会保険労務士会熊谷支部

「熊谷埼玉」熊谷・埼玉・関東地域協議会 熊谷地域の働き者協賛会

お問い合わせ

【厚生労働省担当（事業推進課）】

埼玉労働局 熊谷労働センター

〒331-8486 さいたま市北区宮前町2-282-3 台048-795-9932

④新聞広告

■埼玉新聞（半5段広告）9月29日18面（モノクロ）／10月3日付12面（カラー）

■読売新聞（半5段広告）10月4日付25面（モノクロ）

年次有給休暇を活用して 妻沼聖天山秋季例大祭

10/18※、19※ に出かけよう！

家庭も会社も地域の一部。しっかり働き、しっかり休もう！

厚生労働省は、熊谷市と連携をとりながら、地域における休暇取得促進の働きかけを行う「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を行っています。

10月18日、19日「妻沼聖天山秋季例大祭」、10月20日の熊谷市内小中学校「秋休み」、11月14日「埼玉県民の日」など地域のイベントや学校の休日にあわせて年次有給休暇を活用してお祭りなどに参加する時間を、家族と触れ合う時間、自分のための時間をつくり、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図りましょう。

10月 熊谷市内小中学校「秋休み」

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

計画的付与で大幅連休

11月

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
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

熊谷の日

休暇の取得促進に向けて、労使が協力して

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

などに取り組みましょう。

事業主の皆さまへ 年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう！

年次有給休暇の計画的付与制度とは？ 年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を結ばば計画的に休暇取得日数を振り替えることができる制度です。この制度を導入することによって、休暇取得の確実性が高まり、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が可能になります。

埼玉県労働部 埼玉労働局 熊谷市 熊谷商工会議所 熊谷地区労働基準協会 熊谷地区雇用対策協議会 熊谷地区労働研究会
 埼玉県社会保険労務士会熊谷支部 熊谷市玉井町 熊谷市労働委員会 熊谷市労働委員会 熊谷市労働委員会

お問い合わせ先
 熊谷市労働委員会事務局 熊谷市労働委員会事務局 熊谷市労働委員会事務局
 〒331-4646 さいたま市北区豊原2-2-2-3 ☎048-795-9332

年次有給休暇を活用して 妻沼聖天山秋季例大祭

10/18※、19※ に出かけよう！

家庭も会社も地域の一部。しっかり働き、しっかり休もう！

厚生労働省は、熊谷市と連携をとりながら、地域における休暇取得促進の働きかけを行う「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を行っています。

10月18日、19日「妻沼聖天山秋季例大祭」、10月20日の熊谷市内小中学校「秋休み」、11月14日「埼玉県民の日」など地域のイベントや学校の休日にあわせて年次有給休暇を活用してお祭りなどに参加する時間を、家族と触れ合う時間、自分のための時間をつくり、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図りましょう。

10月 熊谷市内小中学校「秋休み」

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

計画的付与で大幅連休

11月

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
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

熊谷の日

休暇の取得促進に向けて、労使が協力して

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

などに取り組みましょう。

事業主の皆さまへ 年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう！

年次有給休暇の計画的付与制度とは？ 年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を結ばば計画的に休暇取得日数を振り替えることができる制度です。この制度を導入することによって、休暇取得の確実性が高まり、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が可能になります。

埼玉県労働部 埼玉労働局 熊谷市 熊谷商工会議所 熊谷地区労働基準協会 熊谷地区雇用対策協議会 熊谷地区労働研究会
 埼玉県社会保険労務士会熊谷支部 熊谷市玉井町 熊谷市労働委員会 熊谷市労働委員会 熊谷市労働委員会

お問い合わせ先
 熊谷市労働委員会事務局 熊谷市労働委員会事務局 熊谷市労働委員会事務局
 〒331-4646 さいたま市北区豊原2-2-2-3 ☎048-795-9332

⑤地域密着生活情報誌「NAOZANE」

■地域密着生活情報誌「NAOZANE」10月号の広告（1／4 P）

ハローワーク熊谷

若年就職面接会

対象 概ね45歳未満の方

受付時間 13:30～16:00

11月21日 火

会場 熊谷市立勤労会館 大ホール

いっしょに頑張ろう!

ハローワーク熊谷及び熊谷地区雇用対策協議会では、ハローワーク行田・ハローワーク太田との共催により「若年就職面接会」を開催致します。熊谷近隣で正社員の就職を希望している若年者の方（概ね45歳未満の方）は、ぜひご参加ください。

※会場と会場周辺（周辺地図）とを参照してください。
 当日は「ハローワーク熊谷」で受付を行います。
 プレミアムカード（熊谷地区）をお持ちの方は、当日は「ハローワーク熊谷」で受付を行います。
 熊谷地区雇用対策協議会ホームページ
<http://kumagaya-hr.jp>
 熊谷市役所（熊谷市役所）に問い合わせてください。

ハローワーク熊谷 求人部門
 ☎048-522-5656(31#)

●主催 ハローワーク熊谷 熊谷地区雇用対策協議会
 ●共催 ハローワーク行田・ハローワーク太田
 ●後援 埼玉県北部地域振興センター
 埼玉県北部地域振興センター熊谷協議会



パパママ応援ショップの協賛店募集

地域全体で子育てを応援する熊谷のパパママ応援ショップ制度に、皆様のお店も協賛店登録しませんか。

パパママ応援ショップとは、子育てに役立つ商品・サービスを、子育て世代に提供し、子育てを応援する取り組みです。

①子育てに役立つ商品・サービスを提供していること
 ②子育て世代に優しい価格設定をすること
 ③協賛店登録の申請書と、協賛店登録料（10,000円）を提出すること

【協賛店】 熊谷市役所 048-524-4677
 【お問い合わせ】 熊谷市役所 048-524-1463

今年も早く申し込みが絶対お得!!

10/31まで 20%OFF
 11/30まで 15%OFF
 12/31まで 10%OFF

店頭で来店の方
 シャンゲンプレゼント
 10/31まで 20%OFF
 11/30まで 15%OFF
 12/31まで 10%OFF

熊谷市役所 048-524-4677
 熊谷市役所 048-524-1463

年次有給休暇を満喫して 妻沼聖天山秋季例大祭

10/18・19 に出かけよう!

妻沼聖天山秋季例大祭は、熊谷市・妻沼地区の秋の祭典として、毎年10月18・19日の2日間、妻沼聖天山（熊谷市妻沼）で開催されます。今年も、熊谷市・妻沼地区の秋の祭典として、毎年10月18・19日の2日間、妻沼聖天山（熊谷市妻沼）で開催されます。

熊谷市役所 048-524-4677
 熊谷市役所 048-524-1463

あなたの身近な法律相談

遺産分割協議の手続きについて

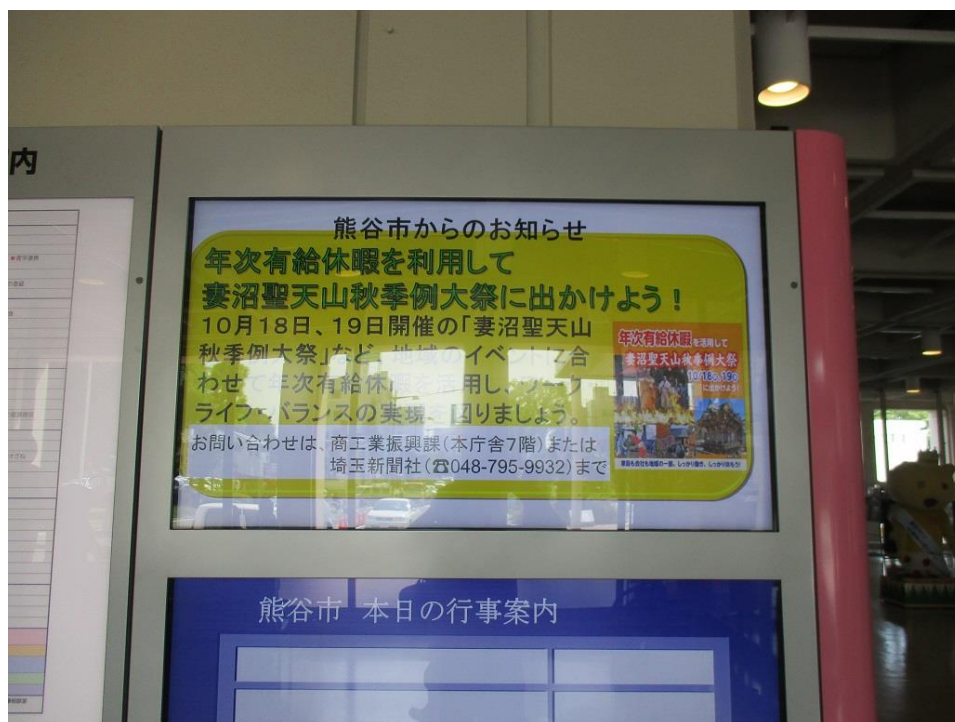
野口英明 弁護士
 熊谷市役所 048-524-4677
 熊谷市役所 048-524-1463

野口英明法律事務所
 〒300-0047 埼玉県熊谷市中央10番地 <http://www.neg-law.com>
 ☎048-521-4171
 受付時間 9:30～12:00 13:30～18:00

相続、遺贈、成年後見、財産管理、その他諸法のことなど、お気軽にご相談ください。

●相談時間：毎月1回（毎月10日）
 ●相談会場：野口英明法律事務所
 ●相談日時：毎月先着1名様 月一費（9:30～12:00、13:30～18:00）
 当日は、お電話ください。

⑥熊谷市役所庁舎内でのモニター掲出



⑦熊谷駅のデジタルサイネージ



⑧籠原駅でのポスター掲出



3. 事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけ

熊谷市内の事業場における休暇取得促進に関する働きかけを目的として、埼玉県社会保険労務士会熊谷支部に所属する社会保険労務士との訪問を実施した。訪問時は年次有給休暇の計画的付与制度の導入や休暇取得勧奨日の設定など、労働者が休暇取得をしやすい環境整備の情報提供を行うとともに、既に取り組みされている休暇取得促進策の内容や課題等の収集を行った。

また、熊谷市内の祭り・イベントなどを契機とした休暇取得の勧奨を依頼するとともに、本事業の周知広報用リーフレットの配布及び掲示をはじめとする本事業への協力を依頼した。

事業場訪問においては、埼玉県社会保険労務士会熊谷支部に所属する社会保険労務士と同行し、訪問した。

①訪問時説明等内容

- ・本事業、休暇取得促進のための環境整備の趣旨
- ・年次有給休暇の計画的付与制度等の説明
- ・熊谷市内の祭り・イベントなどを契機とした休暇取得の勧奨の依頼
- ・事業場の休暇取得状況や取組事例等のヒアリング・情報収集
- ・事後アンケートの協力の依頼 など

②面談者

- ・各事業場の事業主、もしくは人事労務管理者等

③訪問事業場

- ・熊谷商工会議所、くまがや市商工会などのご協力により会員名簿を抽出し 50 事業場を訪問した。
- ・訪問事業場の内訳は⑥の通り。

④訪問期間

平成 29 年 7 月 18 日～平成 30 年 3 月 13 日

⑤訪問結果

(ア) 本事業への理解と協力姿勢

・本事業の趣旨については、各事業場ともご理解をいただいた。昨今の働き方改革の動きから、今後、年次有給休暇取得促進に向けて、積極的に働きかけていきたいという意向がある事業場が多い一方で、人員不足や経営環境等でなかなか年次有給休暇の取得できない事業場でも一定数の理解は示していただき、ワーク・ライフ・バランスに何らかの取組をしていきたいと考えている事業場も多かった。

(イ) 労働者の年次有給休暇取得促進の現状

・訪問事業場における年次有給休暇の取得率は、全体平均で 45%程度だった。従業員数が 50 人未満の事業場では平均 41%、50 人以上では 48%だった。

・年次有給休暇取得率が 40%未満だった事業場 20 社は、運輸業、製造業、サービス業、医療・福祉業など多岐にわたっていた。

- ・事業規模別でみると、従業員が 50 人以上の製造業をはじめ、シフトがある程度決まっている医療・福祉業に従事する職員、パート社員、若年層、子どものいる女性が多い職場では取得率が総じて高かった。
- ・工期等関係により休暇取得の難しい建設業、限られた従業員規模（20～30 人程度）で経営を行う中小企業などは取得率が低かった。
- ・熊谷うちわ祭や妻沼聖天山秋季例大祭などイベントをきっかけとした休暇取得については、現状として取得が難しく、「シフトが固定されているため参加できない」「会社が先導して休暇日にするのは業務に支障をきたす可能性がある」といった意見があがった。
- ・一方で個人的に祭りに参加している従業員・職員に関しては、年次有給休暇を取得することを勧めている事業場もあった。また事業場としてうちわ祭に参加している企業もあり、その場合は出勤扱いとして、後日振替休暇を取得できる仕組みにするなど、個人が年次有給休暇を取得することに関しては、比較的な寛容だった印象を受けた。
- ・家族と独身者では休暇取得に個人差があるという声があり、アニバーサリー休暇等を導入し労働者の誰もが休暇取得できる環境づくりの必要性を認識した。
- ・昨今の働き方改革の報道等により、普段の年次有給休暇取得について、一部事業場を除き、ほとんどの事業場の担当者は自主的に取りやすい環境になりつつあるとの意見があがった。また病院・福祉施設やシフト制の製造部門では、シフト作成時に各従業員に休暇取得日を提出させ、責任者が調整するようにしていた。
- ・取得状況の管理状況については、管理台帳での管理や給与明細表への記載が最も多く、休暇取得計画書の提出や勤怠管理システムでの管理、シフト提出での希望確認があがった。
- ・半日休暇制度を利用している企業は 39 事業場（78%）で、利用率が比較的高いとの声が多かった。
- ・時間単位休暇制度を利用している企業は 7 事業場（14%）だった。

（ウ）年次有給休暇の計画的付与制度の認知状況および計画的付与制度を活用した有給休暇取得促進への取り組みの現状

- ・年次有給休暇の計画的付与制度について、何らかの形で「知っている」と回答したのは 80%（40 事業場）と高水準だった。従業員 50 人以上の事業場では 92%、従業員 50 人未満の事業場の 72%と比べると、20 ポイントの差があった。
- ・「知らない」と回答したのは 8 事業場（16%）で、製造業、建設業が中心だった。
- ・計画的付与制度を利用しているのは 11 事業場（22%）で、製造業、金融業がそれぞれ 3 社ずつあった。
- ・計画的付与制度を導入したが、職員都合で廃止したという事業場が 1 社あった。
- ・計画的付与制度を今後導入するかの有無について、事業場訪問を通じて「制度の導入を検討したい」と回答したのは、12 事業場（24%）で金融業 2 社、医療・福祉業（2 社）、建設業などがあがった。
- ・熊谷うちわ祭にあわせて従業員が何かしらの形で、休暇取得をしていると回答した事業場は 12 事業場（24%）だった。ヒアリング調査では、家族連れの男女が比較的取得している傾向にあるという意見があがった。一方で個人での休暇奨励を行うことはできるが、会社全体として休暇取得日とするのは難しいという声もあった。
- ・今後、熊谷うちわ祭にあわせた年次有給休暇取得促進を事業場で今後推進していくかについては、3 事業場（6%）が「今後検討していきたい」と回答した。
- ・地域イベントに関連した休暇取得について、何かしらの形で休暇取得していると回答した事業場は 5 事業場（10%）だった。

- ・2018年、2019年でラグビーW杯関連イベントがあった場合、参加したいというのが1事業場であった。
- ・事業場訪問で同行した社会保険労務士から誕生日や結婚記念日等にあわせた休暇取得「アニバーサリー休暇」についての説明を行なったところ、計画的な年次有給休暇取得が難しいと回答した事業場から導入を検討する声が上がっていた。

(エ) 年次有給休暇の計画的付与制度を活用した有給休暇取得促進への取組を進める上での問題点・課題点など

- ・人員不足のため、有給をなるべく残しておきたい社員が多い。(7)
- ・建設業、製造業など業種形態についてよって年次有給休暇取得が難しい。(3)
- ・顧客の営業日によって業務が進行するため、一斉付与は困難。(2)
- ・クライアントの緊急時に備えて待機する必要があるため、従業員のフォロー体制が必要となる。(2)
- ・男性社員の年次有給休暇取得促進が進まない。
- ・ローテーション職場で計画的に年次有給休暇を取得させるために会社として方向性を示す必要がある。
- ・事務系職員と現場職員で年次有給休暇取得に個人差があるので、是正する取組が必要である。
- ・歩合手当の関係で、有給休暇を取得する人が少ない。
- ・事務作業が多いので、年次有給休暇を活用して外に出てもらおうきっかけづくりをしていきたい。 など

(オ) 年次有給休暇の計画的付与制度の活用に向けて、関係機関・団体等への要望事項

- ・社会保険労務士の訪問で年次有給休暇取得の意識付けが高まると考える。
- ・制度が熊谷市内の全ての事業場に行き届くような働きかけをしてほしい。
- ・計画的年次有給休暇取得の推進として熊谷市をアピールしていくべき。
- ・熊谷市内の大手企業が率先して本事業に取り組むことで、お手本を示してほしい。
- ・スポーツデーの設定。 など

⑥訪問事業場一覧

- ・訪問事業場の内訳は卸売業・小売業 9 事業場（18%）、医療・福祉業 8 事業場（16%）、製造業 8 事業場（16%）、金融業 6 事業場（12%）となった。
- ・従業員規模別の内訳では 30 人未満が 18 事業場（36%）、30～50 人未満が 5 事業場（10%）、50 人～100 人未満が 9 事業場（18%）、100 人以上が 18 事業場（36%）となった。

NO	訪問日	業種	労働者数（人）
1	7 月 18 日	金融業	2149
2	7 月 24 日	卸売業・小売業	51
3	7 月 24 日	医療・福祉	93
4	7 月 25 日	税務・会計事務所	15
5	7 月 25 日	運輸業	110
6	7 月 26 日	不動産業・物品賃貸業	16
7	7 月 26 日	医療・福祉	22
8	7 月 26 日	卸売業・小売業	85
9	7 月 26 日	製造業	450
10	7 月 27 日	卸売業・小売業	37
11	7 月 27 日	運輸業	73
12	7 月 27 日	飲食業	180
13	8 月 1 日	建設業	42
14	8 月 2 日	設計・施工業	35
15	8 月 3 日	卸売業・小売業	66
16	8 月 3 日	運輸業	165
17	8 月 7 日	卸売業・小売業	163
18	8 月 28 日	税務・会計事務所	25
19	8 月 28 日	医療・福祉	44
20	9 月 5 日	製造業	100
21	9 月 5 日	医療・福祉	431
22	2 月 20 日	卸売業・小売業	21
23	2 月 21 日	製造業	38
24	2 月 21 日	情報サービス業	54
25	2 月 23 日	卸売業・小売業	24
26	2 月 23 日	建設業	52
27	2 月 23 日	建設業	54
28	2 月 23 日	金融業	120

29	2月26日	その他サービス業	8
30	2月26日	製造業	200
31	2月27日	建設業	20
32	2月27日	医療・福祉	164
33	2月27日	製造業	240
34	3月1日	印刷業・小売業	5
35	3月6日	卸売業・小売業	6
36	3月6日	卸売業・小売業	10
37	3月6日	金融業	25
38	3月6日	製造業	145
39	3月6日	製造業	882
40	3月7日	不動産業・物品賃貸業	11
41	3月7日	金融業	12
42	3月7日	金融業	13
43	3月7日	リサイクル業	13
44	3月7日	医療・福祉	30
45	3月7日	製造業	138
46	3月8日	医療・福祉	113
47	3月8日	医療・福祉	219
48	3月9日	金融業	8
49	3月9日	卸売業・小売業	130
50	3月13日	卸売業・小売業	60

4. ワーク・ライフ・バランスに関するシンポジウムの実施

熊谷市内のワーク・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開催した。

1) 開催時期及び開催場所

日時：平成 29 年 10 月 24 日（火）13：30～15：40（休憩 10 分を含む）

場所：熊谷商工会議所 商工会館 2 F 大ホール（熊谷市宮町 2-39）

2) 実施内容

■第 1 部：講演会（13：30～14：40）

演 題：「熊谷市がワーク・ライフ・バランス先進都市となるために」

登壇者：(株)日本総合研究所 主席研究員 藻谷浩介 氏

■第 2 部：事例発表会（14：50～15：20）

演 題：熊谷市内企業のワーク・ライフ・バランス先進企業の紹介

登壇者：埼玉県社会保険労務士会熊谷支部 総務部長 金田 幸裕 氏

大和屋株式会社 住宅部住宅課 井野口 政弘 氏

■行政説明（15：20～15：40）

演 題：「勤務間インターバルについて」

登壇者：厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課働き方・休み方改善係 係長 栗栖 崇 氏

3) 参加者数

熊谷市内の企業・団体を中心に関係者ら約 100 人が参加



**休暇取得テーマ
藻谷さんが講演**
熊谷でシンポジウム
厚生労働省は24日、熊谷市で、ワークライフバランスに関するシンポジウムを開き、100人が参加した。同省の

「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」の一環。熊谷市と連携を図りながら、地域での休暇取得の働き掛けを行っている。ベストセラー「里山資本主義」の著者で、日本総合研究所主席研究員の藻谷浩介氏が「熊谷市がワークライフバランス先進都市になるために」と題し講演し写真。最近5年間、同市は9400人が15歳を超えたが、現役世代2800人が流失し、1万6800人が65歳を超え現役世代が減っている現状を紹介。次

世代の育成が必要と指摘した。そのために「何人出産しても働いて稼げる」「母親が早期に職場に復帰でき柔軟に休める職場環境を作る」「父親も子育て中は休める文化をつくる」などを挙げた。

市内のワークライフバランス先進企業の事例発表会も行われ、建築資材販売などを手掛ける「大和屋」が、3つのK（個人・家庭・会社）を充実させる取り組みを報告した。また、同省から勤務間インターバル制度についての説明があった。（佐藤達哉）

（10月25日付埼玉新聞での報道）

4) 周知広報

10月24日(火)のシンポジウムに関するリーフレット5,000部を作成し、関係団体への配布を行った。
配布数・配布先は以下の通り。

熊谷商工会議所	3300
くまがや市商工会	1150
熊谷地区労働基準協会	210
熊谷地区労務研究会	30
社会保険労務士会熊谷支部	0
「連合埼玉」熊谷・深谷・寄居地域協議会	20
熊谷地域労働者福祉協議会	50
熊谷市(公共施設配布用など)	50
埼玉新聞社取引先企業	50
シンポジウム当日	80
厚生労働省	10
埼玉労働局	20
合計枚数	4970

■事業場への周知広報

- ・くまがや会議所だよりへの折り込みをはじめ、各団体の委員会等で配布を行った。

■労働者、住民への周知広報

- ・新聞広告での掲載(計5回/全5段サイズ)
埼玉新聞:9月19日12面(カラー)/9月25日付5面(モノクロ)/10月2日5面(モノクロ)/10月5日終面(カラー)/10月12日9面(モノクロ)
- ・公共施設等でのリーフレットの配布
- ・熊谷市報10月号での開催告知
- ・メルマガ「チャレンジステージくまがや」での告知
- ・事業場訪問時のご案内 など

①シンポジウム開催リーフレット

■シンポジウム開催リーフレット（A4）

厚生労働省委託事業 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(熊谷市)



ベストセラー「里山資本主義」著者
(株)日本総合研究所 主席研究員

藻谷浩介氏

ワークライフバランス先進企業
講演会&事例発表会

演題
「熊谷市が
ワークライフバランス
先進都市となるために」

ちたに・こうすけ 1964年、山口県周南市生まれ(53歳)。平成5年3、200市町村のすべて、海外72ヶ国をほぼ私費で訪問し、地域特性を多面的に把握。2000年頃から、地域特性や人口成熟問題に関し積極的に研究・著作・講演を行う。2012年より現職。(株)日本政策投資銀行 地域企画部 特任顧問(非常勤)、特定非営利活動法人 ComPlus 地域経営支援ネットワーク 理事(非常勤勤務)。近著に「山田隆一郎氏の共著『観光立国の正体』(新潮新書)、豊田基司氏との対談『日本の大問題』(中央公論新社)など。

厚生労働省では、熊谷市と連携を図りながら地域における休暇取得の働きかけを行う「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」を展開しています。その一環として、10月24日に藻谷浩介氏を招いて「講演会」と熊谷市内企業のワークライフバランス先進企業の紹介をする「事例発表会」を開催します。熊谷市の現状を踏まえた上で、今後、働きやすい都市として、どのような発展をしていくべきかなどご講演いただきます。

日 時 平成29年 **10月24日** 火 13時30分～15時40分
(休憩10分含む)

会 場 熊谷商工会議所 商工会館2F 大ホール

第1部 講演会 13:30～14:40
「熊谷市がワークライフバランス先進都市となるために」
株式会社日本総合研究所 主席研究員 藻谷浩介氏

第2部 事例発表等 14:50～15:40
ワークライフバランス先進企業の紹介
埼玉県社会保険労務士会 熊谷支部 金田幸裕氏
大和屋株式会社 井野口 政弘氏(オブザーバー)

厚生労働省 埼玉労働部 熊谷市 熊谷商工会議所 くまがや市商工会 熊谷地区労働基準協会 熊谷地区雇用対策協議会
熊谷地区労働研究會 埼玉県社会保険労務士会熊谷支部 (連合埼玉)熊谷・深谷・東熊谷地域協議会 熊谷地域労働者福祉協議会

②新聞広告

■埼玉新聞：9月19日12面（カラー）／9月25日付5面（モノクロ）／10月2日5面（モノクロ）／10月5日終面（カラー）／10月12日9面（モノクロ）

厚生労働省委託事業 平成29年度地域特性を活かした技能取得促進のための職業訓練事業（熊谷市）



ベストセラー「里山資本主義」著者
(株)日本総合研究所 主席研究員
藻谷浩介氏
ワークライフバランス先進企業
講演会&事例発表会

演題
「熊谷市がワークライフバランス先進都市となるために」

藻谷氏講演では、熊谷市と連携を取りながら地域における技能者の働きがけを行う「地域活性化」を目的とした技能取得促進のための職業訓練事業を実施しています。その一環として、10月24日に熊谷市役所において「熊谷市と熊谷市内企業のワークライフバランス先進企業との連携」をテーマに講演会を開催します。熊谷市の現状を踏まえ、今後、熊谷市が取り組むべき課題について、藻谷氏からご講演いただきます。

日 平成29年 **10月24日** 火
13時30分～15時40分（休憩10分含む）
会 熊谷商工会議所 商工会館2F 大ホール
（熊谷市宮町2-39）
応募締切 **10月20日（金）まで**
（定員になり次第、締切り）
申込方法 ①会社名（団体名）、③花巻名、③名前、
④連絡先をTEL（048-795-9932
平日の午後1時～4時まで）にて
お伝えください。

参加無料
先着 **100名**
（申込順）

第1部 講演会 13:30～14:40
「熊谷市がワークライフバランス先進都市となるために」
（株）日本総合研究所 主席研究員 藻谷浩介氏
第2部 事例発表等 14:50～15:40
熊谷市内企業のワークライフバランス先進企業の紹介

後援：熊谷市、熊谷商工会議所、熊谷市労働委員会、熊谷市産業振興会、熊谷市観光協会、熊谷市商工会館、熊谷市商工会館2F大ホール、熊谷市労働委員会、熊谷市産業振興会、熊谷市観光協会、熊谷市商工会館、熊谷市商工会館2F大ホール

厚生労働省委託事業 平成29年度地域特性を活かした技能取得促進のための職業訓練事業（熊谷市）



ベストセラー「里山資本主義」著者
(株)日本総合研究所 主席研究員
藻谷浩介氏
ワークライフバランス先進企業
講演会&事例発表会

演題
「熊谷市がワークライフバランス先進都市となるために」

藻谷氏講演では、熊谷市と連携を取りながら地域における技能者の働きがけを行う「地域活性化」を目的とした技能取得促進のための職業訓練事業を実施しています。その一環として、10月24日に熊谷市役所において「熊谷市と熊谷市内企業のワークライフバランス先進企業との連携」をテーマに講演会を開催します。熊谷市の現状を踏まえ、今後、熊谷市が取り組むべき課題について、藻谷氏からご講演いただきます。

日 平成29年 **10月24日** 火
13時30分～15時40分（休憩10分含む）
会 熊谷商工会議所 商工会館2F 大ホール
（熊谷市宮町2-39）
応募締切 **10月20日（金）まで**
（定員になり次第、締切り）
申込方法 ①会社名（団体名）、③花巻名、③名前、
④連絡先をTEL（048-795-9932
平日の午後1時～4時まで）にて
お伝えください。

参加無料
先着 **100名**
（申込順）

第1部 講演会 13:30～14:40
「熊谷市がワークライフバランス先進都市となるために」
（株）日本総合研究所 主席研究員 藻谷浩介氏
第2部 事例発表等 14:50～15:40
熊谷市内企業のワークライフバランス先進企業の紹介

後援：熊谷市、熊谷商工会議所、熊谷市労働委員会、熊谷市産業振興会、熊谷市観光協会、熊谷市商工会館、熊谷市商工会館2F大ホール、熊谷市労働委員会、熊谷市産業振興会、熊谷市観光協会、熊谷市商工会館、熊谷市商工会館2F大ホール

■熊谷市報 10 月号での告知（10 月 1 日発行）

19 Kumabayashi A.平成29年度(2017)10月

5) アンケートについて

参加者に対してシンポジウム内容及び本事業に関するアンケート調査を実施し、54人が回答した。

図1. 男女別

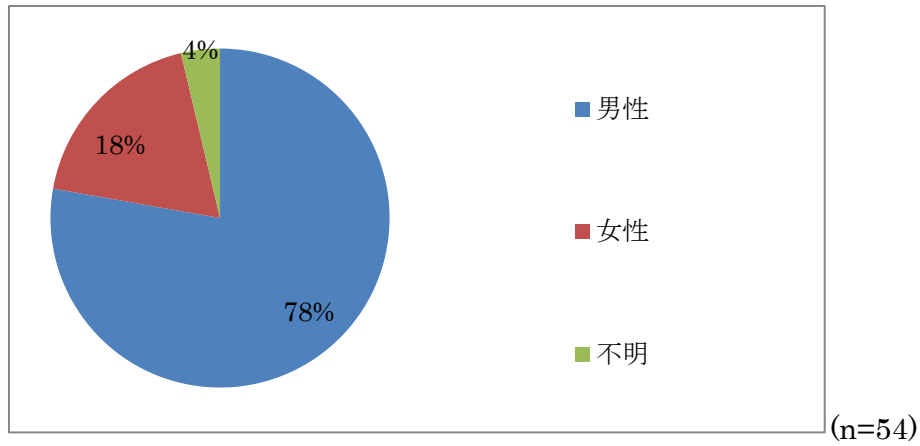


図2. 世代別

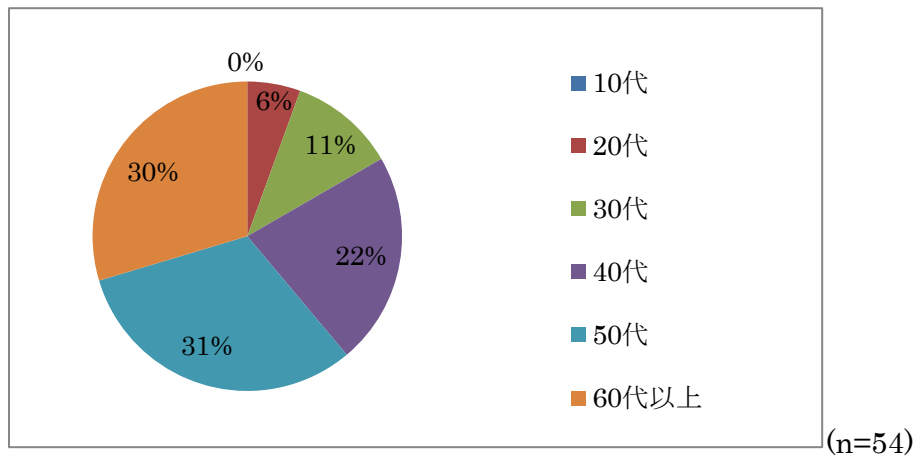
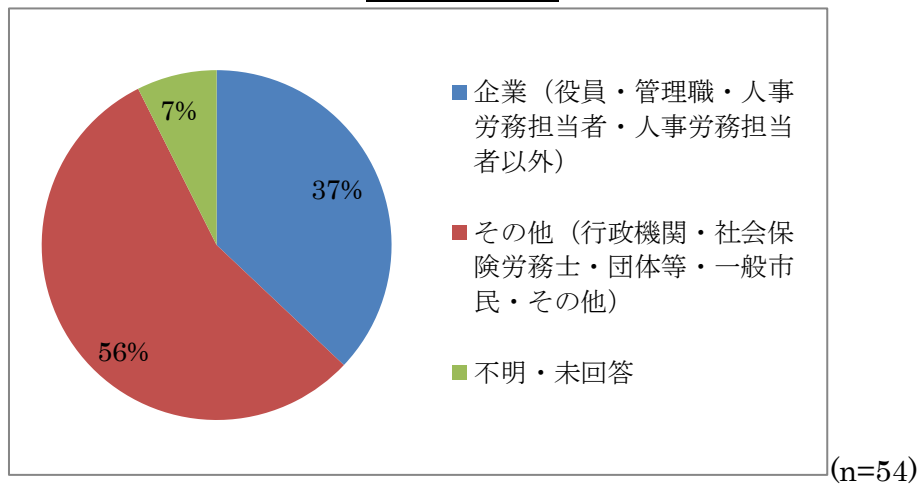


図3. 所属別



1. 本日のワーク・ライフ・バランスに関する講演会・事例発表会についてのご感想をお聞かせください。

図4. 基調講演（藻谷浩介氏『熊谷市がワーク・ライフ・バランス先進都市となるために』）
の満足度

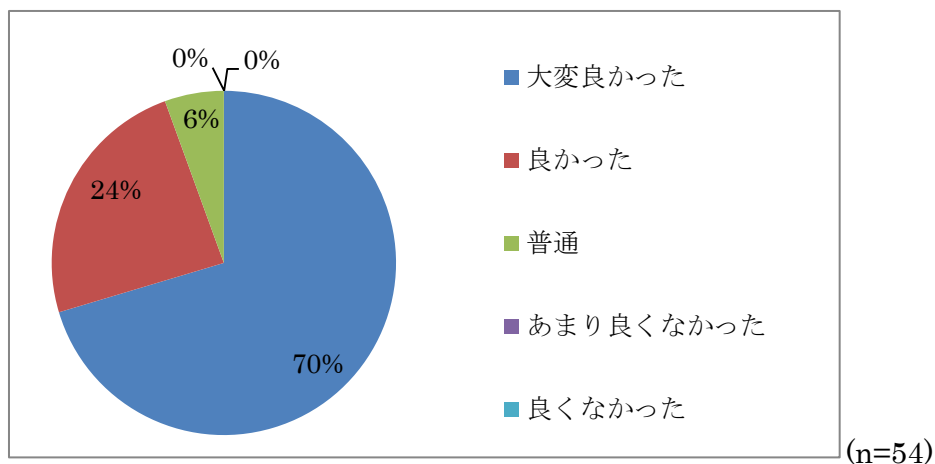


図5. 市内企業の事例発表の満足度

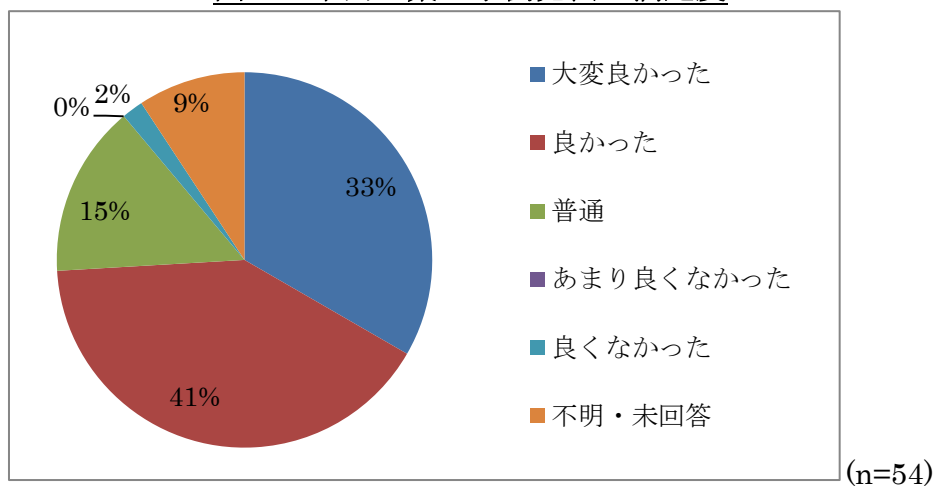
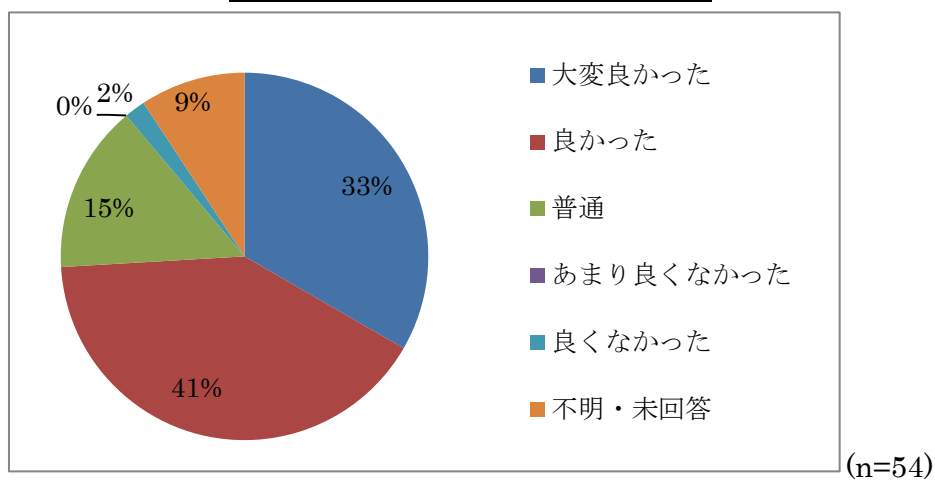
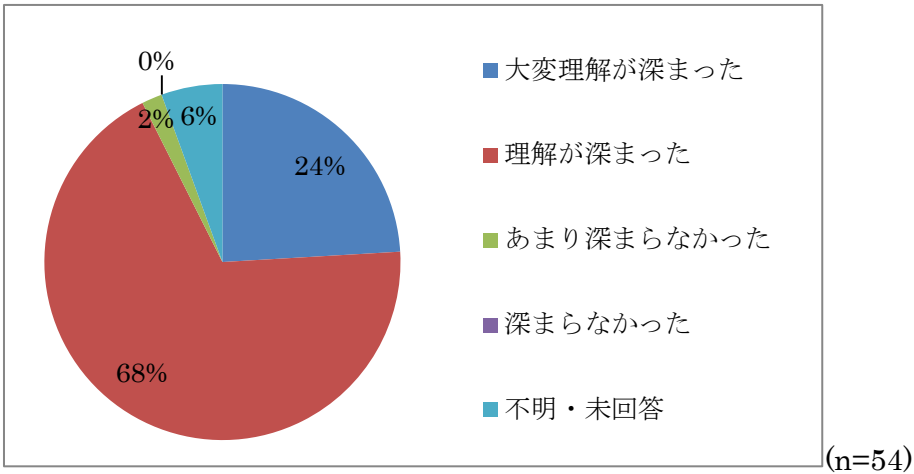


図6. シンポジウム全体の満足度



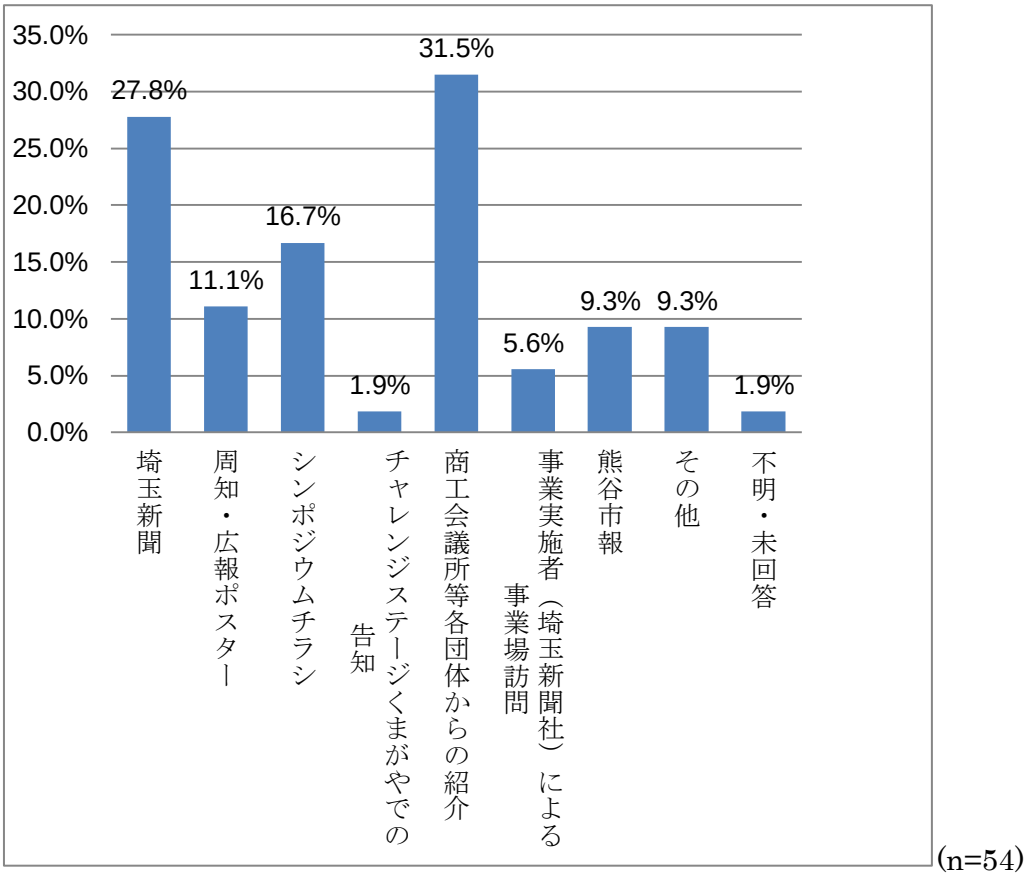
2. 本日のシンポジウムを聴講して、ワーク・ライフ・バランスへの理解度は深まりましたか。

図 7. 本シンポジウムを通じたワーク・ライフ・バランスへの理解度



3. 本シンポジウムの開催をどこでお知りになったのかお聞かせください。

図 8. シンポジウム開催を知ったきっかけ



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がありましたらご記入ください。

【取組内容】

- ・ノー残業デー週 2 日の実施
- ・テレワーク
- ・有給取得促進
- ・年次有給休暇の計画的取得
- ・サテライトオフィス
- ・なるべく休日出勤をしない
- ・3 日間の連続休暇
- ・時間単位の有給休暇の取得
- ・4 連休
- ・女性活躍推進活動
- ・誕生日休暇の導入
- ・3KM
- ・ノー残業デーの実施
- ・経営トップからの声掛け
- ・弾力的な時間の活用
- ・ノー残業デーの声掛け
- ・多様な働き方の促進
- ・労使協調の働き方改革
- ・有給休暇を活用した地域行事、子どもの行事への参加の呼びかけ
- ・働き方改革として PC のログイン時間を管理し、就業状況の見える化、専用サイトの開設など
- ・勤務している組織では、お休みをいただく時は必ず代替りの人員をたてなければ（業務上）休めない（基本）なっているので、長期間休暇は非常に難しい。本日の貴重な講演を上司に少しずつ伝えていきたい
- ・取組は推進しているものの、働く側の意識、特に中高年世代の理解が進んでいない。

5. 今回のシンポジウムで参考になった内容やご意見・ご感想があればご記入ください。

【意見・感想】

- ・官民一体となった一層のワーク・ライフ・バランスの推進、働き方改革に対する理解浸透が必要かと思う。
- ・事例発表で、民間企業の現実を知ることができた。
- ・藻谷さんの話をこれからも聞いてみたい。本は読んだが、生の声で講演を聞いてファンになった。
- ・本音とデータを使った内容が参考になった。
- ・藻谷さん、とても良かった。事例も参考になった。
- ・藻谷さんの"社会脳"という言葉が印象に残った。熊谷がもっと働きやすい場所になるよう努力したい
- ・藻谷氏のぴりぴりした講演が参考になった。
- ・企業の取組事例を発信していく事が大切だと感じた。
- ・"少子化を防ぐ"のが今出来ること。
- ・第一部の講演では、熊谷で何ができるのかを知りたいと思って参加したが、人口のバランスから解説していくワーク・ライフ・バランスは、なるほどと思うことがたくさん入っていた。
- ・事例は3 KM がとても参考になった。経費削減が優先されがちだが、人にも時間や配慮が大切だと思った。
- ・説明に解説するスタイルも聞きやすかった。
- ・少子化の改善のためには、若者が安心して子育てをできる雇用環境が必要であることは理解できるが、そのために若者が安心して働ける雇用形態、すなわち期間工などではなく、その仕事に就くことによってキャリアアップや賃金の増加が望めるものでなければならぬものとする。そのための具体的な取組などについても知りたいと思った。
- ・働き方改革（ワークライフバランス）を推進すれば、非正規社員が犠牲になってしまうことにならない。
- ・大和屋の事例が参考になった。
- ・取組推進とともに周囲の理解（無理解者の啓発）が重要。
- ・人口の統計の年齢分布で理解ができた。数値を分析して分かることがあって面白かった。
- ・好事例発表を増やしてほしい。
- ・シンポジウム全体のバランスが良くなかった。

6) 採録記事特集の紙面掲載について

講演内容や事例紹介の採録記事、次年度に向けての周知啓発を兼ねた特集紙面を埼玉新聞本紙で掲載。富岡清・熊谷市長、藤間憲一・熊谷商工会議所会頭のメッセージ等も盛り込む。熊谷市内の事業所及び住民への周知を図るほか、県内他市町村に熊谷市で展開している同事業を先進事例として認知していただく。

【掲 載 日】平成 30 年 3 月 12 日（月）付

【体 裁】埼玉新聞本紙内 1 ページ（モノクロ）

【内 容】10 月 24 日シンポジウムでの講演会・事例発表会、本事業の概要について

■埼玉新聞本紙 3 月 12 日付

平成29年度 地域特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業(熊谷市)

働き方・休み方の意識改革で「熊谷」に特化した環境整備を

熊谷浩介氏講演会&地元企業の事例発表会を開催

熊谷浩介氏講演会

熊谷浩介氏は、熊谷市で講演を行い、働き方・休み方の意識改革について講演した。熊谷市は、働き方・休み方の意識改革を推進するため、熊谷市で講演を行い、働き方・休み方の意識改革について講演した。

地元企業の事例発表会

熊谷市で講演を行い、働き方・休み方の意識改革について講演した。熊谷市は、働き方・休み方の意識改革を推進するため、熊谷市で講演を行い、働き方・休み方の意識改革について講演した。

熊谷市で講演した熊谷浩介氏

熊谷浩介氏は、熊谷市で講演を行い、働き方・休み方の意識改革について講演した。熊谷市は、働き方・休み方の意識改革を推進するため、熊谷市で講演を行い、働き方・休み方の意識改革について講演した。

熊谷市で講演した熊谷浩介氏

熊谷浩介氏は、熊谷市で講演を行い、働き方・休み方の意識改革について講演した。熊谷市は、働き方・休み方の意識改革を推進するため、熊谷市で講演を行い、働き方・休み方の意識改革について講演した。

熊谷市で講演した熊谷浩介氏

熊谷浩介氏は、熊谷市で講演を行い、働き方・休み方の意識改革について講演した。熊谷市は、働き方・休み方の意識改革を推進するため、熊谷市で講演を行い、働き方・休み方の意識改革について講演した。

熊谷市で講演した熊谷浩介氏

熊谷浩介氏は、熊谷市で講演を行い、働き方・休み方の意識改革について講演した。熊谷市は、働き方・休み方の意識改革を推進するため、熊谷市で講演を行い、働き方・休み方の意識改革について講演した。

熊谷市で講演した熊谷浩介氏

熊谷浩介氏は、熊谷市で講演を行い、働き方・休み方の意識改革について講演した。熊谷市は、働き方・休み方の意識改革を推進するため、熊谷市で講演を行い、働き方・休み方の意識改革について講演した。

熊谷市で講演した熊谷浩介氏

熊谷浩介氏は、熊谷市で講演を行い、働き方・休み方の意識改革について講演した。熊谷市は、働き方・休み方の意識改革を推進するため、熊谷市で講演を行い、働き方・休み方の意識改革について講演した。

5. 事業に関するアンケート調査の実施

本事業では、休暇取得促進に向けて地域全体への周知活動を行ってきたが、その効果を測るべく、熊谷市内の事業場・従業員の双方を対象としたアンケート調査を実施した。なおアンケートの質問項目については、連絡会議の中で決定された。

事業場アンケート調査および従業員アンケート調査は、直接訪問した事業場、熊谷商工会議所、くまがや市商工会をはじめとした各商工会会員の事業場等に対して、12月7日以降に郵送にて実施した。各事業場の事業主と従業員の方に調査票記入後、郵送にて返信するよう依頼した。

(1) 事業場アンケート調査結果

■調査概要

(ア) 調査方法

熊谷市の事業場に郵送して配布・回収

(イ) 調査対象

熊谷市に所在する事業場 ※事業場配布数 500 事業場

(ウ) 調査期間

平成 29 年 12 月 7 日（木）～平成 30 年 1 月 25 日（木）

(エ) 有効回答票数

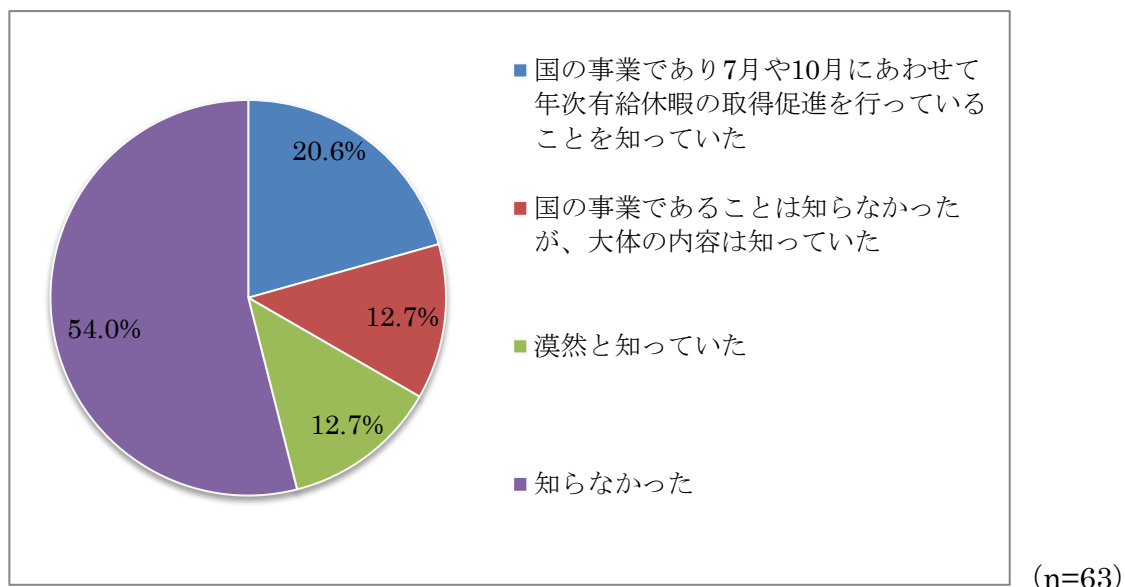
63 事業場（回収率：12.6%）

○本事業の取組について、お答えください。

問1. 熊谷市において「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、「熊谷うちわ祭（7月20日（木）～22日（土））」や「妻沼聖天山秋季例大祭（10月18日（水）・19日（木））」「熊谷市内小中学校秋休み（10月20日（金））」「埼玉県民の日（11月14日（火））」の期間に年次有給休暇取得促進の取組が行われていることをご存知でしたか。当てはまるものを1つお選びください。

本事業の取組の認知については、「知らなかった」（54.0%）が最も多く、次いで「国の事業であり7月や10月にあわせて年次有給休暇の取得促進を行っていることを知っていた」（20.6%）、「国の事業であることは知らなかったが、大体的内容は知っていた」（12.7%）、「漠然と知っていた」（12.7%）であった。

■図1. 事業の認知状況

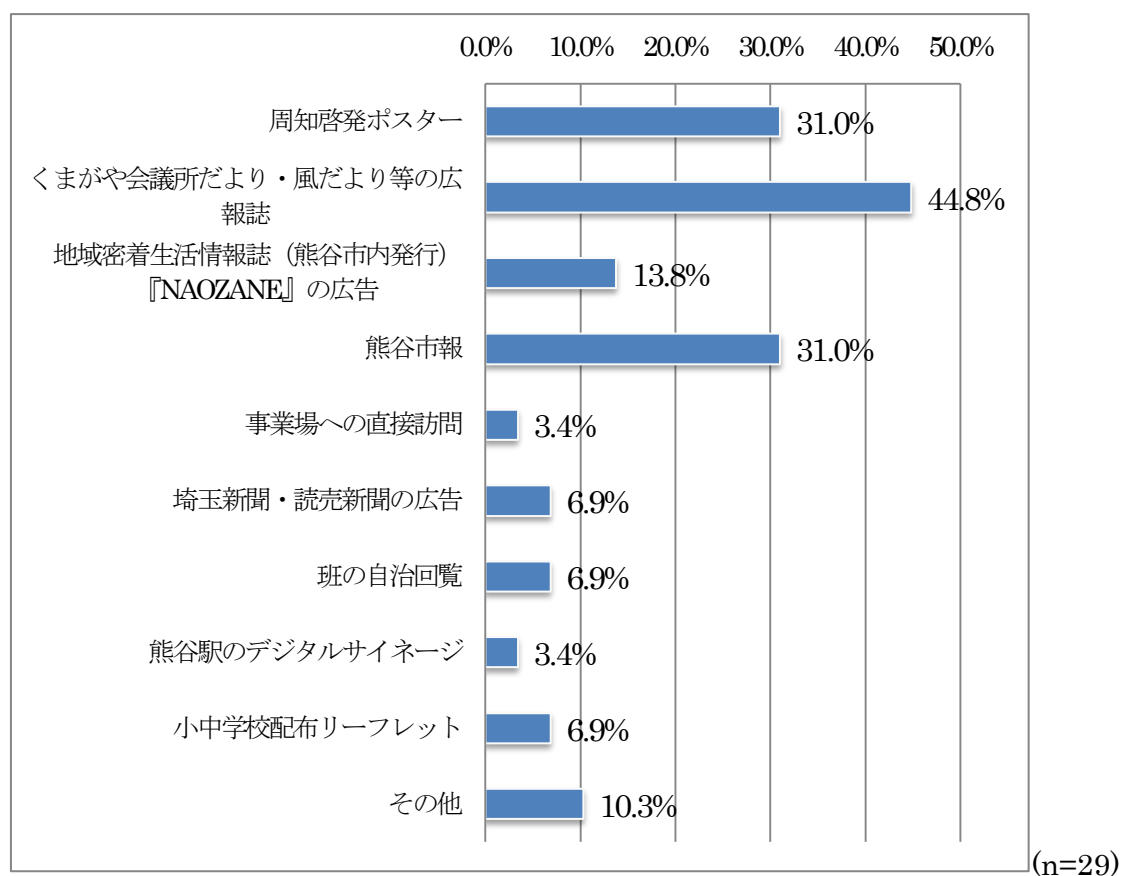


問 2. 問 1 で 1～3 とお答えいただいた事業場にお尋ねします。どのような方法でお知りになりましたか。
あてはまるものをすべてお選びください。

本事業を知った方法として、「くまがや会議所だより・風だより等の広報誌」(44.8%) が最も多く、次いで「周知啓発ポスター」(31.0%)、「熊谷市報」(31.0%) であった。

その他には「地域密着情報誌（熊谷市内発行）『NAOZANE』の広告」(13.8%)、「埼玉新聞・読売新聞の広告」(6.9%)、「班の自治回覧」(6.9%)、「小中学校配布リーフレット」(6.9%) などがあ

■図 2. 本事業の取組を知ったルート

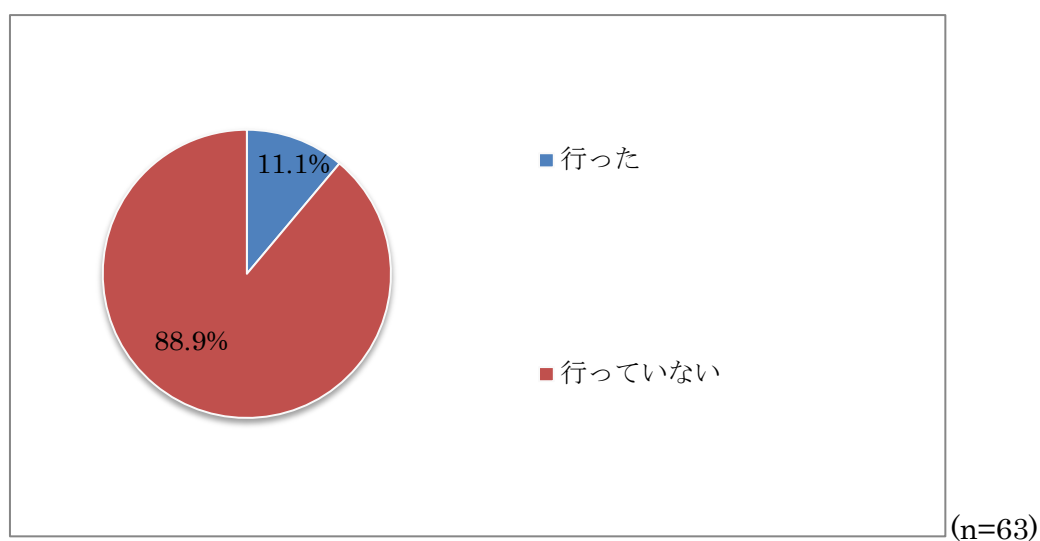


○前期（熊谷うちわ祭期間中）における年次有給休暇取得促進の取組について、お答えください。

問 3. 期間中（7 月 20 日～22 日）に関連して、従業員に対する本事業の周知など、年次有給休暇取得促進を促す取組を行いましたか。当てはまるものを 1 つお選びください。

熊谷うちわ祭期間中（7 月 20 日～22 日）に関連し、本事業の周知を含めた年次有給休暇取得促進を促す取組を「行った」と回答したのは 11. 1%で、「行っていない」と回答したのは 88.9%だった。

■図 3. 本事業への対応【熊谷うちわ祭期間中】



問 4. 問 3 で「1. 行った」とお答えした事業場にお尋ねします。①取組を行った理由、②従業員への周知方法、具体的な内容について、当てはまるものをすべてお選びください。

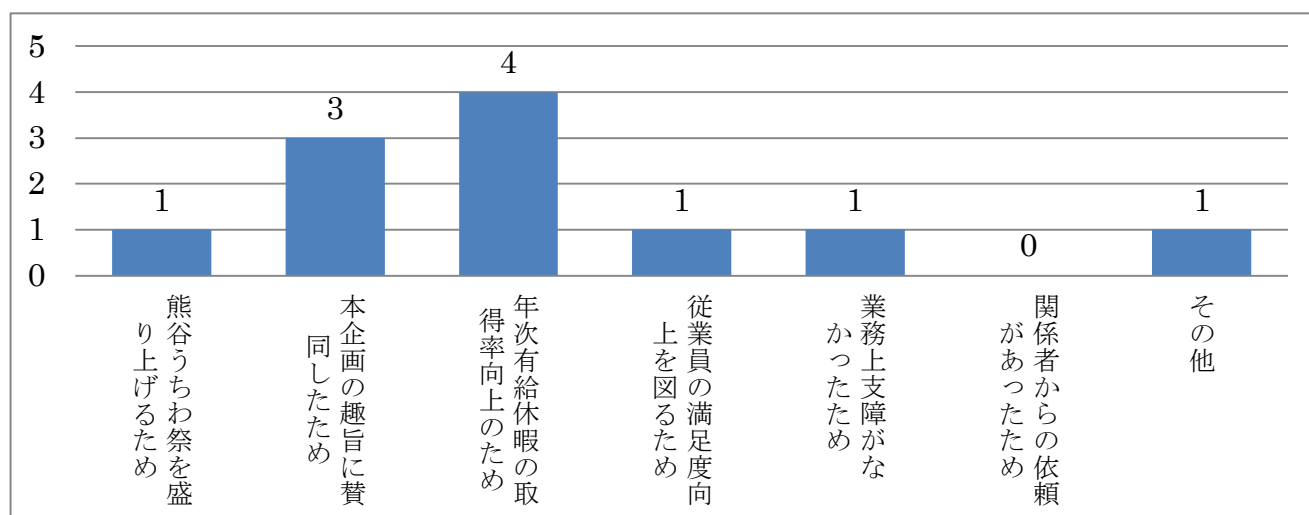
①取組を行った理由として、「年次有給休暇の取得率向上のため」(4 事業場)が最も多く、次いで「本企画の趣旨に賛同したため」(3 事業場)となった。

②従業員への周知方法としては、「朝礼や会議での呼び掛け」(5 事業場)、「ポスター等の掲示」(4 事業場)となった。

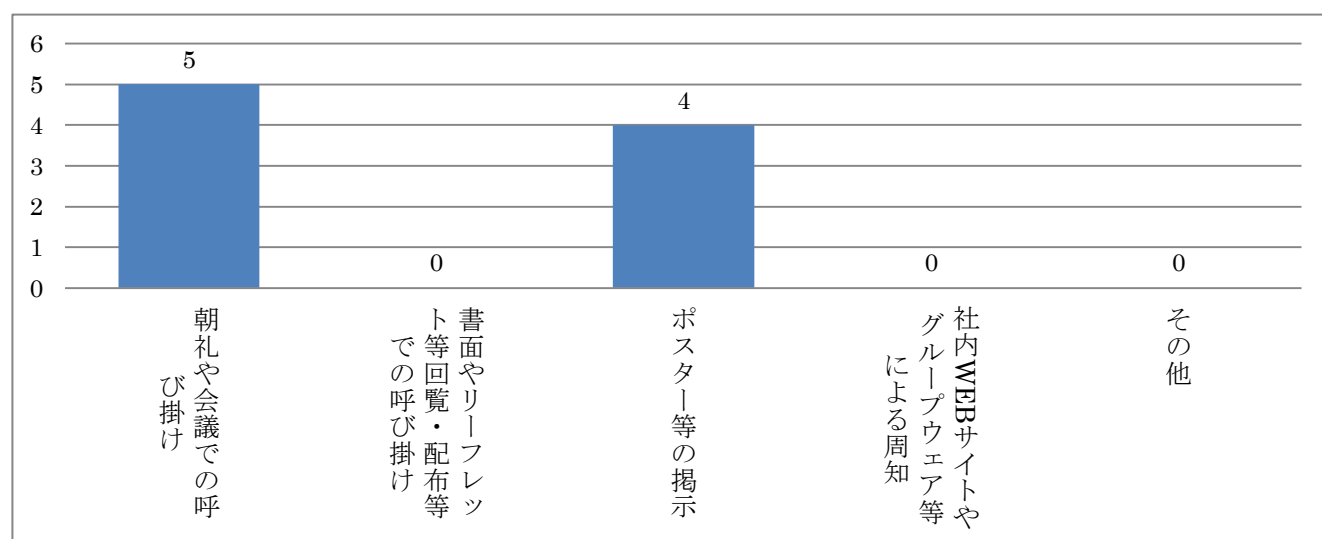
③具体的取組では「周知のみで通常通りの営業となった」(3 事業場)が最も多く、「年次有給休暇の取得希望者に可能な範囲で付与した」(2 事業場)、「全従業員に休暇取得を奨励した」(1 事業場)、「小中学生の子供がいる従業員に休暇取得を奨励した」(1 事業場)、「シフト調整や短時間勤務で行う等、休暇が取りやすくなるようにした」(1 事業場)となった。

■図 4. 本事業への取組理由【熊谷うちわ祭期間中】

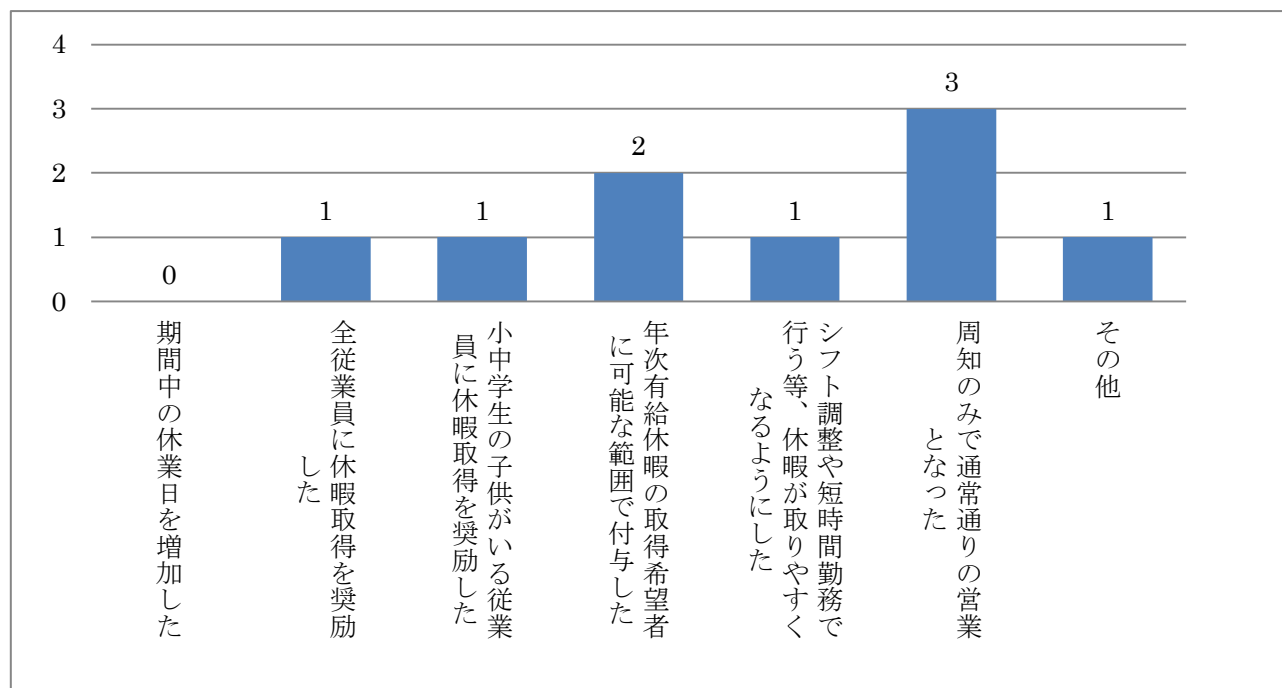
①取組を行った理由



②従業員への周知方法



③具体的取組

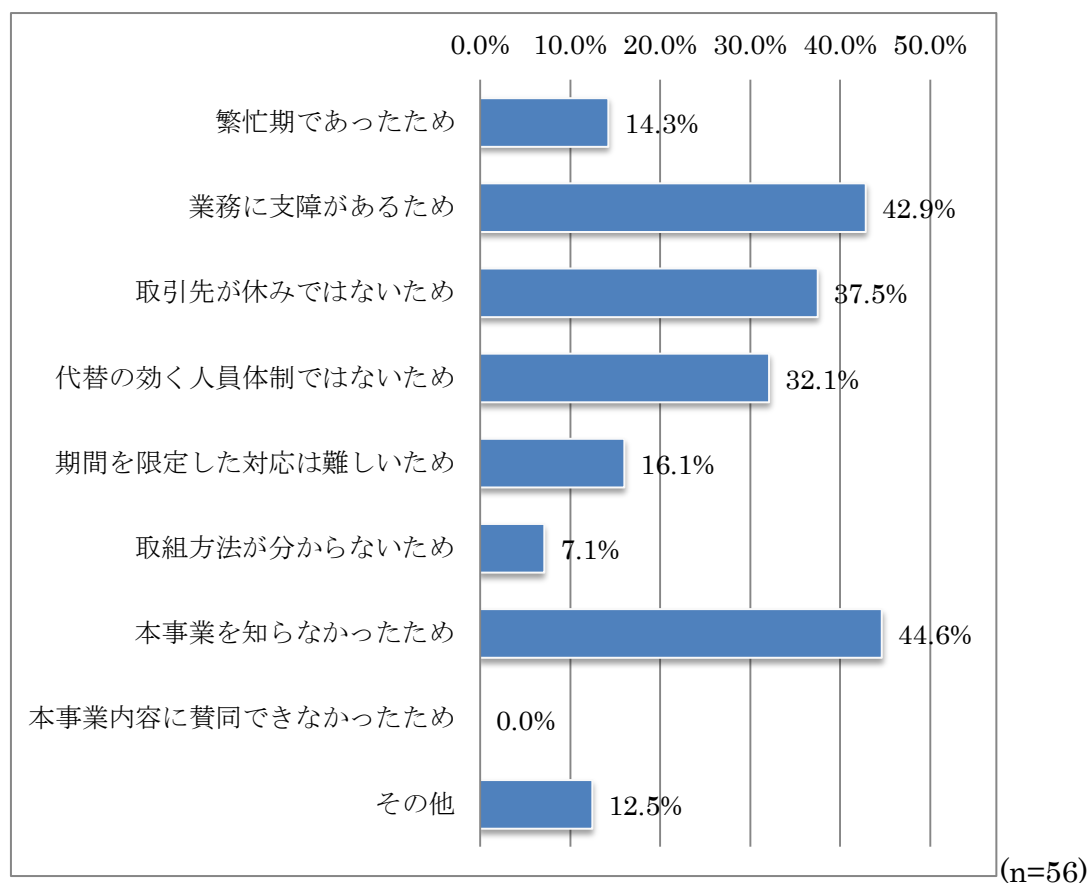


(各グラフとも n=11、単位は事業場)

問 5. 問 3 で「2. 行っていない」とお答えした事業場にお尋ねします。期間中に取組を行わなかった理由について、当てはまるものをすべてお選びください。

熊谷うちわ祭り期間中、年次有給休暇取得促進を促す取組を「行っていない」理由として、「本事業を知らなかったため」(44.6%)が最も多く、「業務に支障があるため」(42.9%)、「取引先が休みではないため」(37.5%)、「代替の効く人員体制ではないため」(32.1%)となっている。

■図 5. 年休取得促進を促す取組を行っていない理由【熊谷うちわ祭り期間中】



問 6. 熊谷うちわ祭期間中の休暇取得状況について、ご記入ください。

熊谷うちわ祭期間中（7 月 20 日～22 日）の休暇取得者は、平均値で 20 日（木）が 11.6 人、21 日（金）が 12.1 人、22 日（土）が 45.6 人となっている。

■表 1. 熊谷うちわ祭り（7 月 20 日～22 日）の休暇取得状況

	7月20日(木)			7月21日(金)			7月22日(土)		
	平均	最大	最少	平均	最大	最少	平均	最大	最少
1. 休暇取得者(公休含む)	11.6	125	1	12.1	120	1	45.6	400	1
2. うち、一日の年次有給休暇取得者数	4.5	19	1	5.42	26	1	11.8	44	1
3. うち、半日等の年次有給休暇取得者数	2.71	7	1	5.5	16	1	4.5	10	1

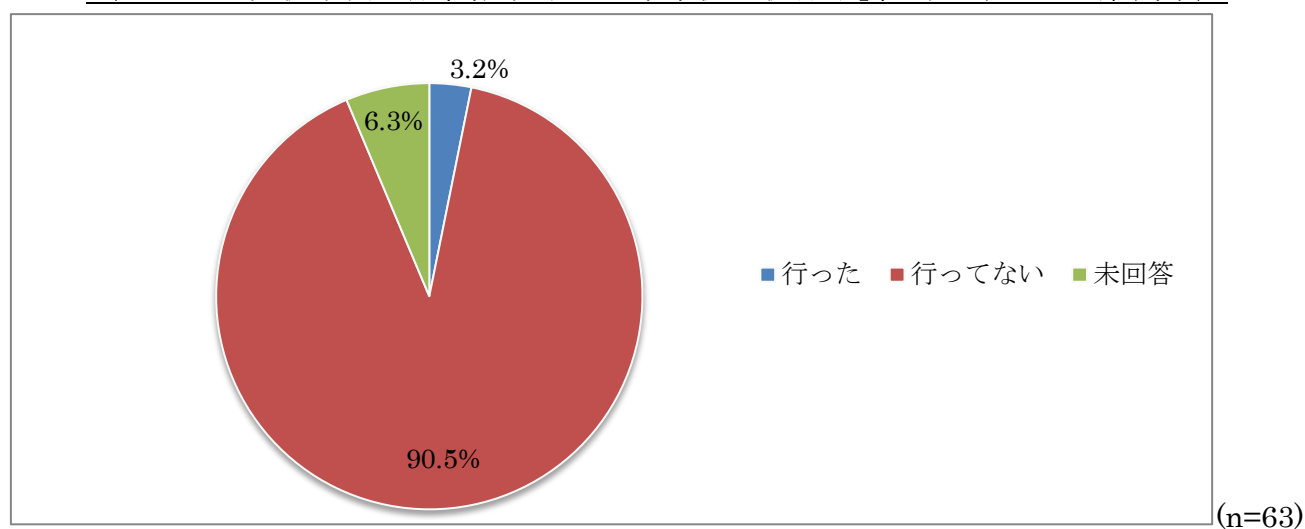
（すべて0又は未回答＝32社）

○後期（妻沼聖天祭秋季例大祭、熊谷市内小中学校秋休み、県民の日期间中）における年次有給休暇取得促進の取組について、お答えください。

問 7. 期間中（10 月 18 日～19 日、10 月 20 日、11 月 14 日）に関連して、従業員に対する本事業の周知など、年次有給休暇取得促進を促す取組を行いましたか。 あてはまるものを 1 つお選びください。

妻沼聖天山秋季例大祭、熊谷市内小中学校「秋休み」、埼玉県民の日の期間中に関連して、本事業の周知を含めた年次有給休暇取得促進を促す取組を「行った」と回答したのは 3.2%で、「行っていない」と回答したのは 90.5%、未回答が 6.3%だった。

図 6. 本事業への対応
（妻沼聖天山秋季例大祭、熊谷市内小中学校「秋休み」、埼玉県民の日期间中）



問 8. 問 7 で「1. 行った」とお答えした事業場にお尋ねします。取組を行った理由について、当てはまるものをすべてお選びください。

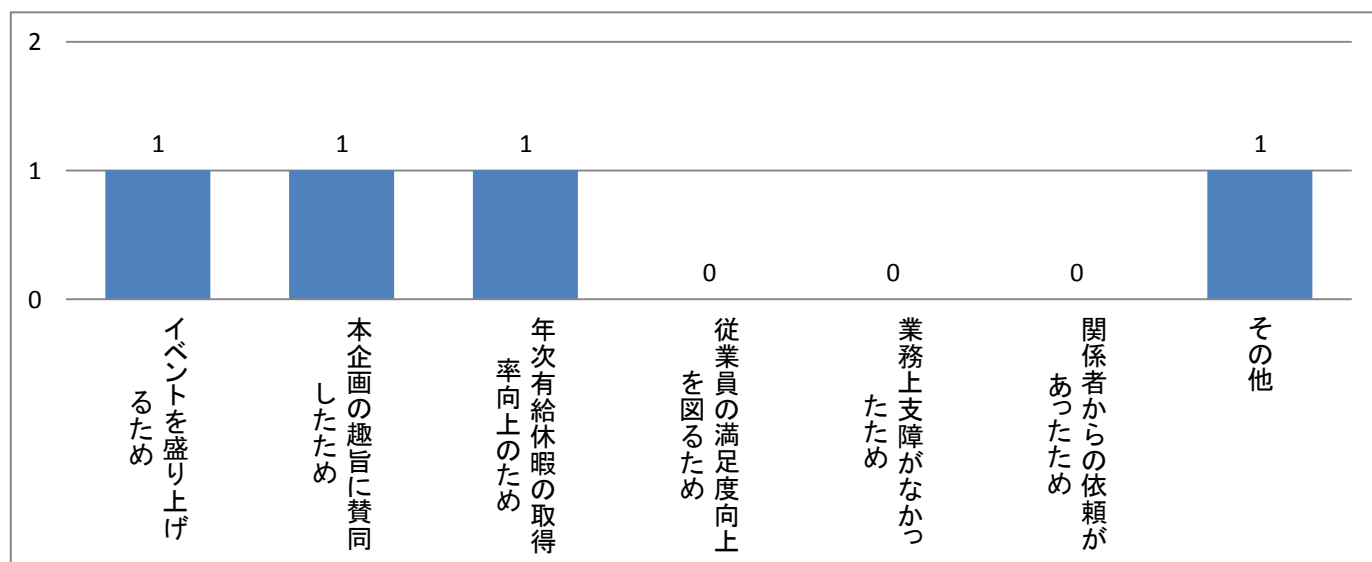
①取組を行った理由として、「年次有給休暇の取得率向上のため」「本企画の趣旨に賛同したため」「年次有給休暇取得向上のため」となった。

②従業員への周知方法としては、「ポスター等の掲示」（2 事業場）「朝礼や会議での呼び掛け」（1 事業場）となった。

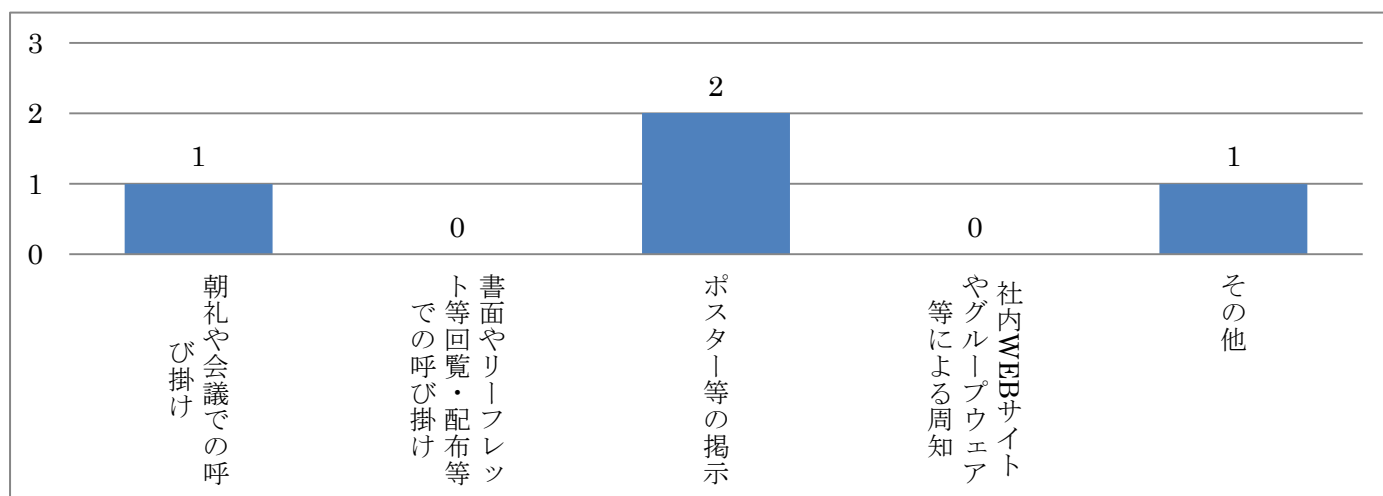
③具体的取組では「小中学生の子供がいる従業員に休暇取得を奨励した」（2 事業場）、「全従業員に休暇取得を奨励した」（1 事業場）となった。

■図 7. 本事業への取組理由
【妻沼聖天山秋季例大祭、熊谷市内小中学校「秋休み」、埼玉県民の日期間中】

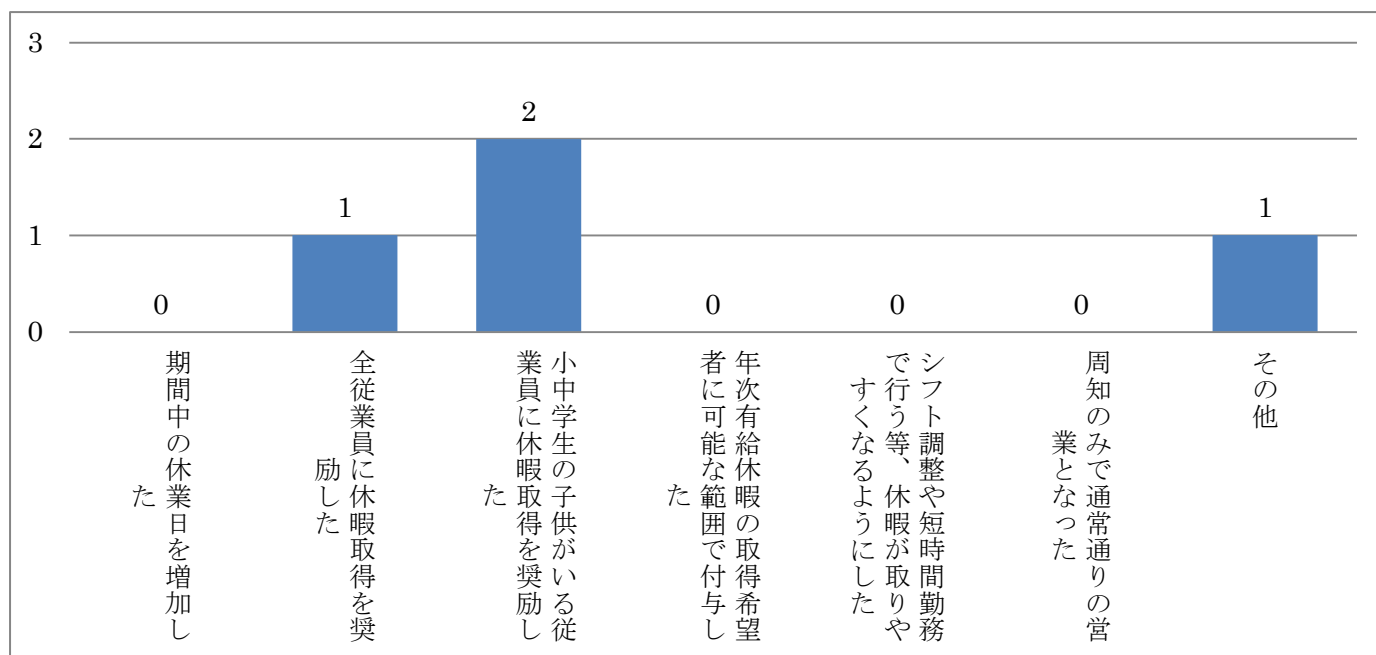
①取組を行った理由



②従業員への周知方法



③具体的取組

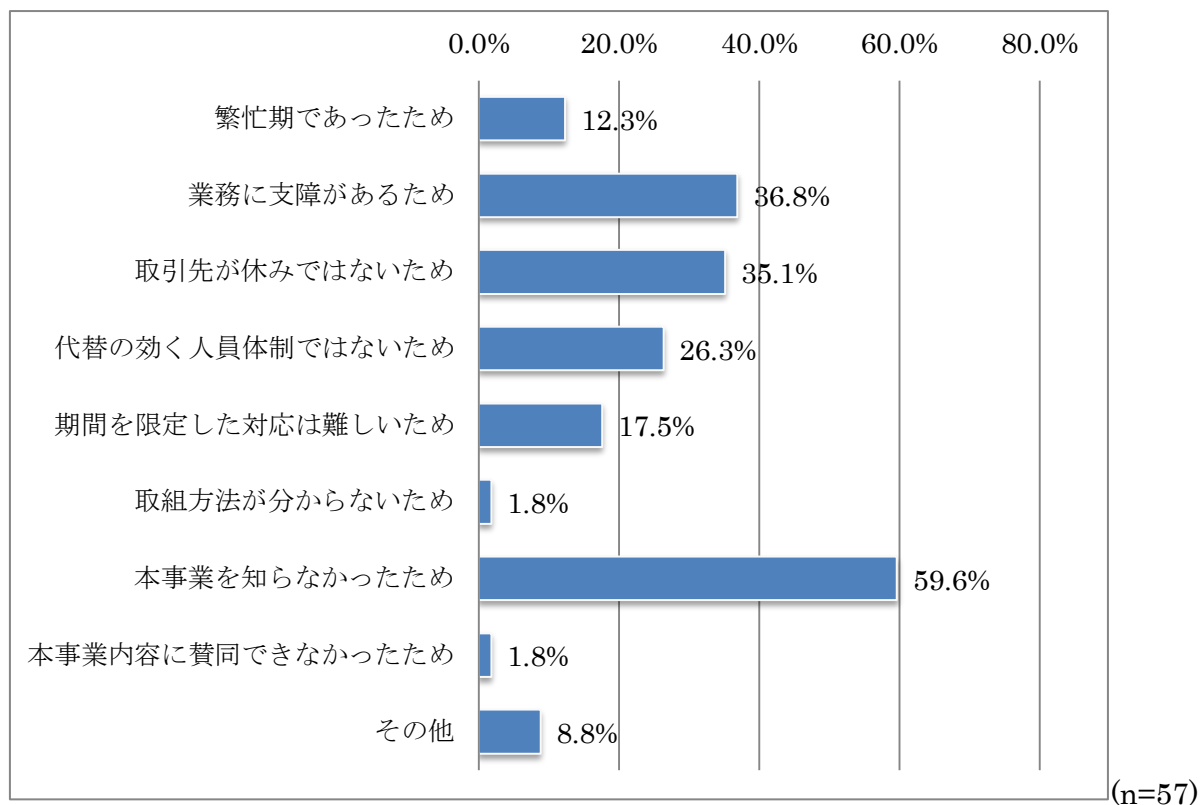


(各グラフとも n=2、単位は事業場)

問 9. 問 7 で「2. 行っていない」とお答えした事業場にお尋ねします。期間中に取組を行わなかった理由について、当てはまるものをすべてお選びください。

期間中、年次有給休暇取得促進を促す取組を「行っていない」理由として、「本事業を知らなかったため（59.6%）」が最も多く、「業務に支障があるため」（36.8%）、「取引先が休みではないため」（35.1%）、「代替の効く人員体制ではないため」（26.3%）となっている。

■図 8. 年休取得促進を促す取組を行っていない理由
【妻沼聖天山秋季例大祭、熊谷市内小中学校「秋休み」、埼玉県民の日期间中】



問 10. 期間中の休暇取得状況について、当てはまるものを1つお選びください。

期間中（10月18日・19日、20日、11月14日）の休暇取得者は、平均値で18日（水）が12人、19日（木）が12人、20日（金）が14人、11月14日が10人となっている。

■表 2. 期間中の休暇取得状況

【妻沼聖天山秋季例大祭、熊谷市内小中学校「秋休み」、埼玉県民の日期间中】

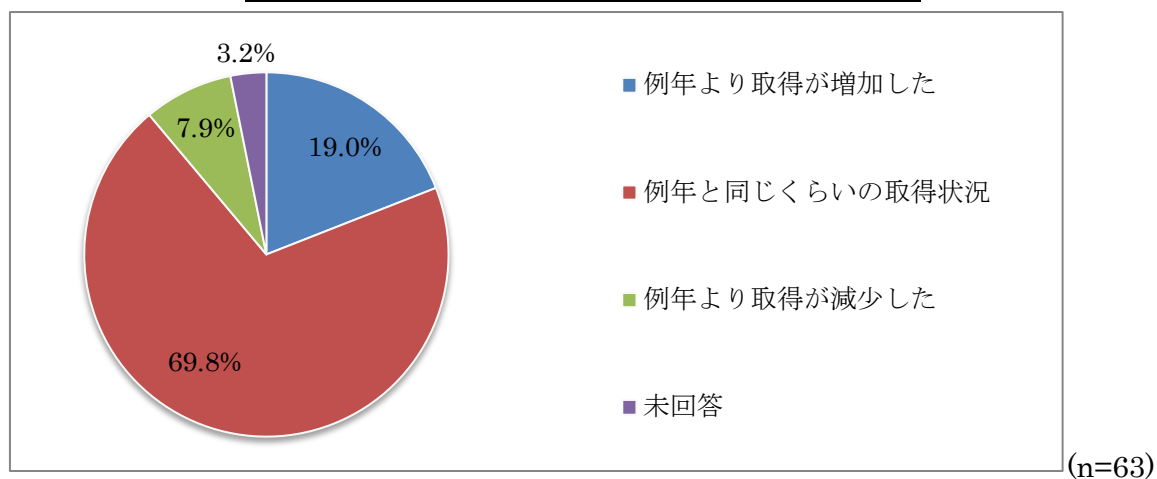
	10月18日(水)			10月19日(木)			10月20日(金)			11月14日(火)		
	平均	最大	最少	平均	最大	最少	平均	最大	最少	平均	最大	最少
1. 休暇取得者(公休含む)	12	122	1	12	117	1	14	127	1	10	103	1
2. うち、一日の年次有給休暇取得者数	5.9	22	1	5.1	17	1	8.3	30	1	4.8	19	1
3. うち、半日等の年次有給休暇取得者数	2.9	6	1	2.4	9	1	2.2	8	1	4.7	10	1

(全て0又は未回答=35社)

問 11. 貴事業場において、年間を通じた年次有給休暇の取得状況（夏季・秋季重点実施期間以外）はいかがですか（過去 1 年程度について）。当てはまるものを 1 つお選びください。

年間を通じた年次有給休暇の取得状況について、「例年と同じくらいの取得状況」が 69.8%と最も多く、次いで「例年より取得が増加した」が 19.0%、「例年より取得が減少した」が 7.9%となった。

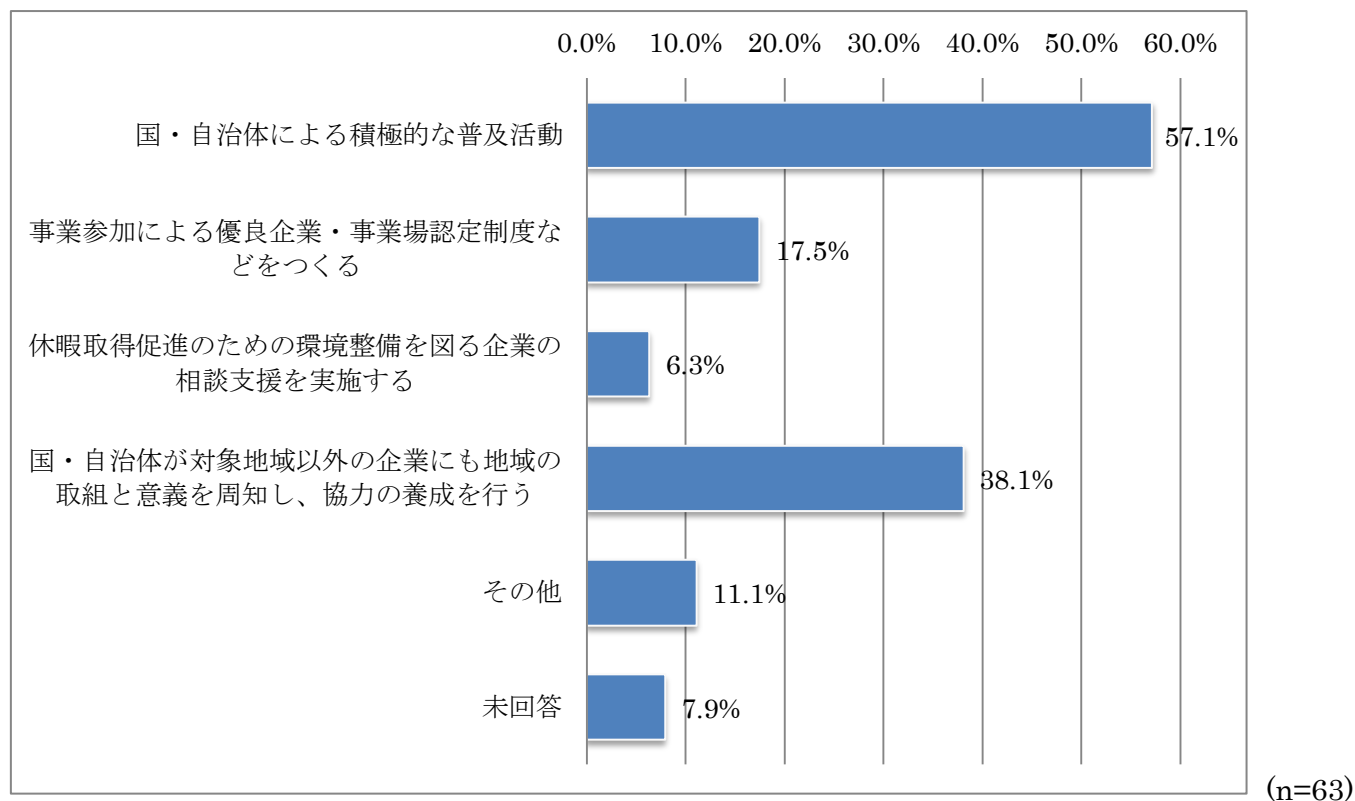
■ 図 9. 年間を通じた年次有給休暇の取得状況



問 12. 本事業の実施について、どのような取組・支援があれば、事業への参加・協力（休業・年次有給休暇の奨励）がしやすくなると思いますか。 当てはまるものをすべてお選びください。

事業への参加・協力（休業・年次有給休暇の奨励）がしやすくなる取組・支援等は、「国・自治体による積極的な普及活動」（57.1%）が最も多く、次いで「国・自治体が対象地域以外の企業にも地域の取組と意義を周知し、協力の養成を行う」（38.1%）、「事業参加による優良企業・事業場認定制度などをつくる」（17.5%）となった。

図 10. 本事業の実施について、あると良い取組・支援



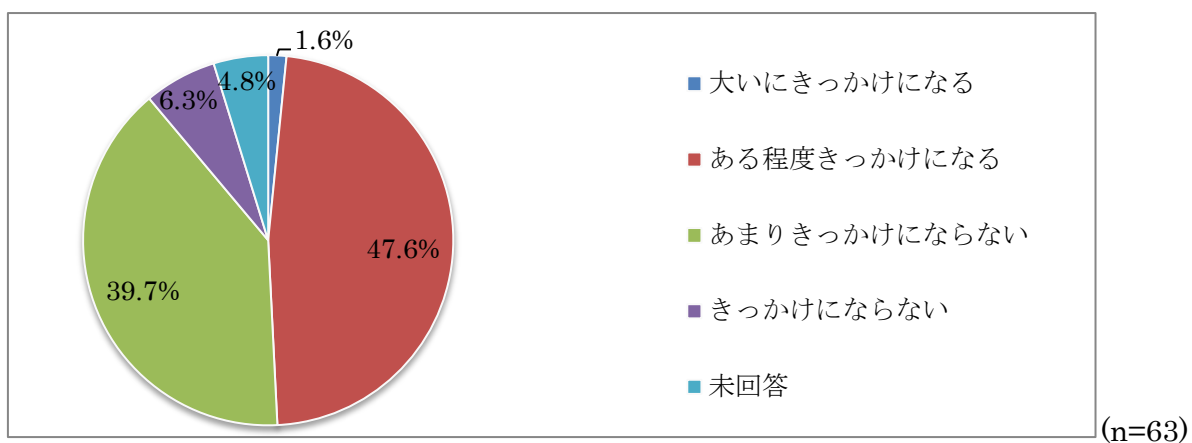
【その他】

- ・メディアを用いた広報活動
- ・人員、人手不足の解消
- ・取引先も含めた大規模な活動やPR
- ・働く保護者が休むことで、お休みをする園児が増えるなら、職員の勤務体制を考え休める。出勤する職員を減らし、有給休暇を与えることができる

問 13. 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。当てはまるものを1つお選びください。

本事業の実施が年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになるかについて「大いにきっかけになる」(1.6%)、「ある程度きっかけになる」(47.6%)、全体を通して何かしら「きっかけになる」と回答したのは49.2%を占めた。

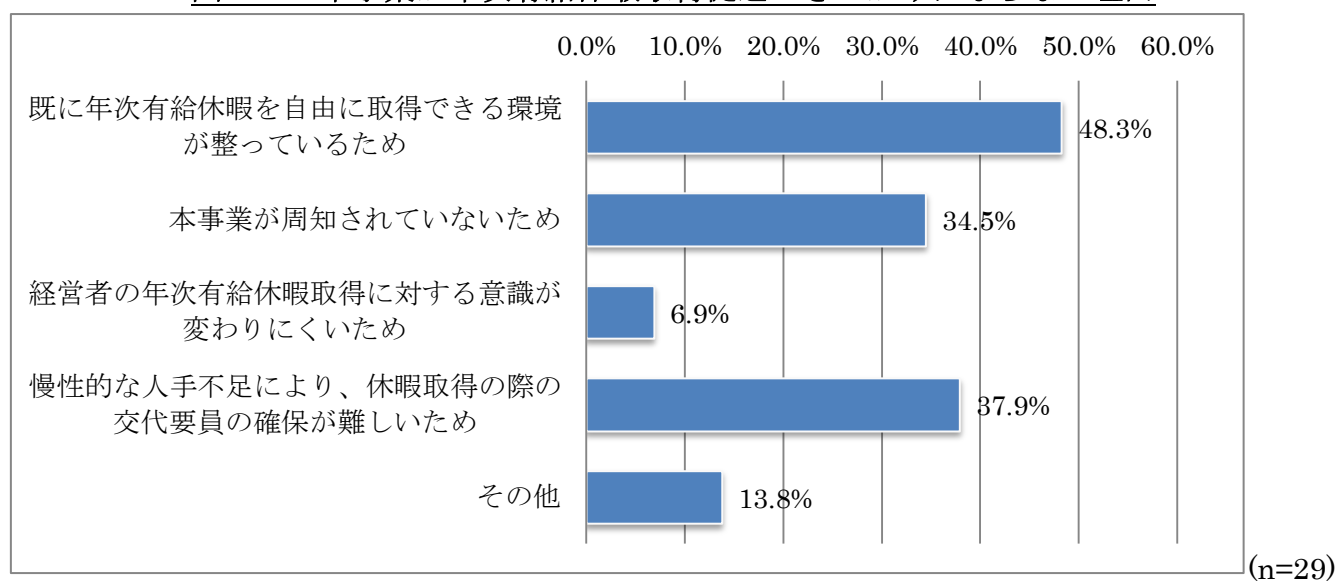
図 1 1. 本事業が年次有給休暇の取得促進のきっかけになるか



問 14. 問 13 で「3. あまりきっかけにならない」または「4. きっかけにならない」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。具体的な理由について、当てはまるものをすべてお選びください。

本事業の取組が年次有給休暇取得促進のきっかけにならないと回答した理由として、「既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「慢性的な人手不足より、休暇取得に対する意識が変わりにくい」ため（37.9%）、「本事業が周知されていないため」（34.5%）となった。

図 1 2. 本事業が年次有給休暇取得促進のきっかけにならない理由



【その他】

・この事業が企業に広く広まればきっかけになると思うが、お盆・年末年始のように一般の人が休める体制となっていないため。

○年次有給休暇の取得状況について、お答えください。

問 15. 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 44.2%だった。

■表 3. 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率

＜平均年次有給取得率＞	44.2%
＜最小年次有給取得率＞	0%
＜最大年次有給取得率＞	100%

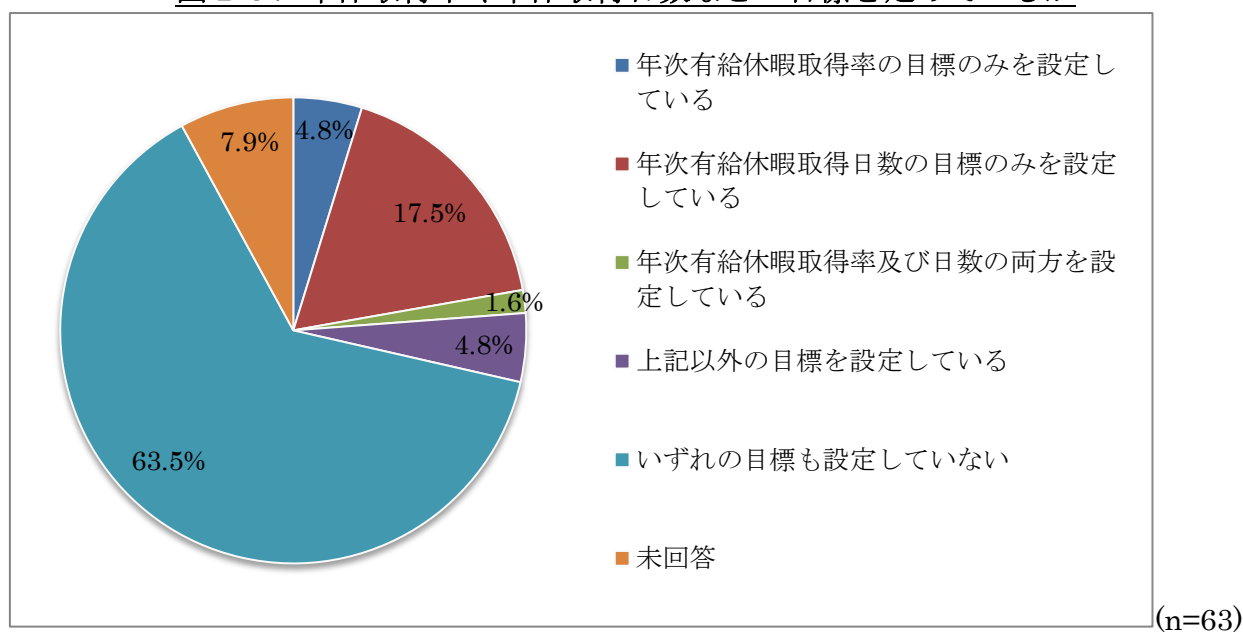
（有効回答数63社）

問 16. 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設定をしていますか。当てはまるものを1つお選びください。

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設定について、「取得率のみ」は4.8%、「取得日数のみ」は17.5%、「両方を設定している」のは1.6%だった。

一方で「いずれも目標も設定していない」と回答したのは63.5%だった。

図 1 3. 年休取得率や年休取得日数などの目標を定めているか

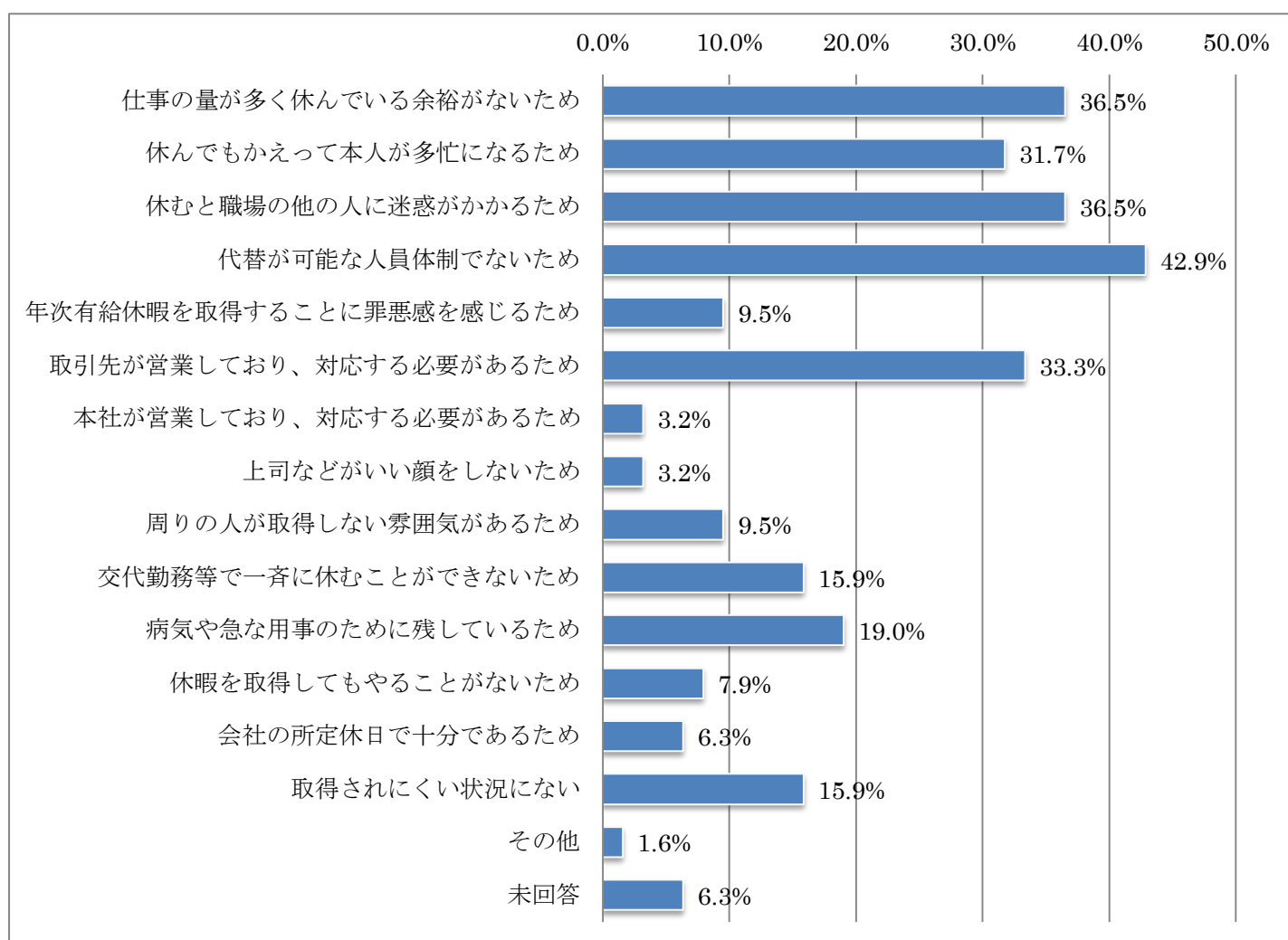


問 17. 貴事業場で年次有給休暇が取得されにくいのはどのような理由によると思われますか。 当てはまるものをすべてお選びください。

事業場で年次有給休暇が取得されにくい理由として、「代替が可能な人員体制でないため」(42.9%)、が最も多く、次いで「仕事の量が多く休んでいる余裕がないため」(36.5%)、「休むと職場の他の人に迷惑がかかるため」(36.5%)などがあがった。

上記以外には「取引先が営業しており、対応する必要があるため」(33.3%)、「休んでもかえって本人が多忙になるため」(31.7%)が続いた。

図 1 4. 年次有給休暇が取得されにくい理由



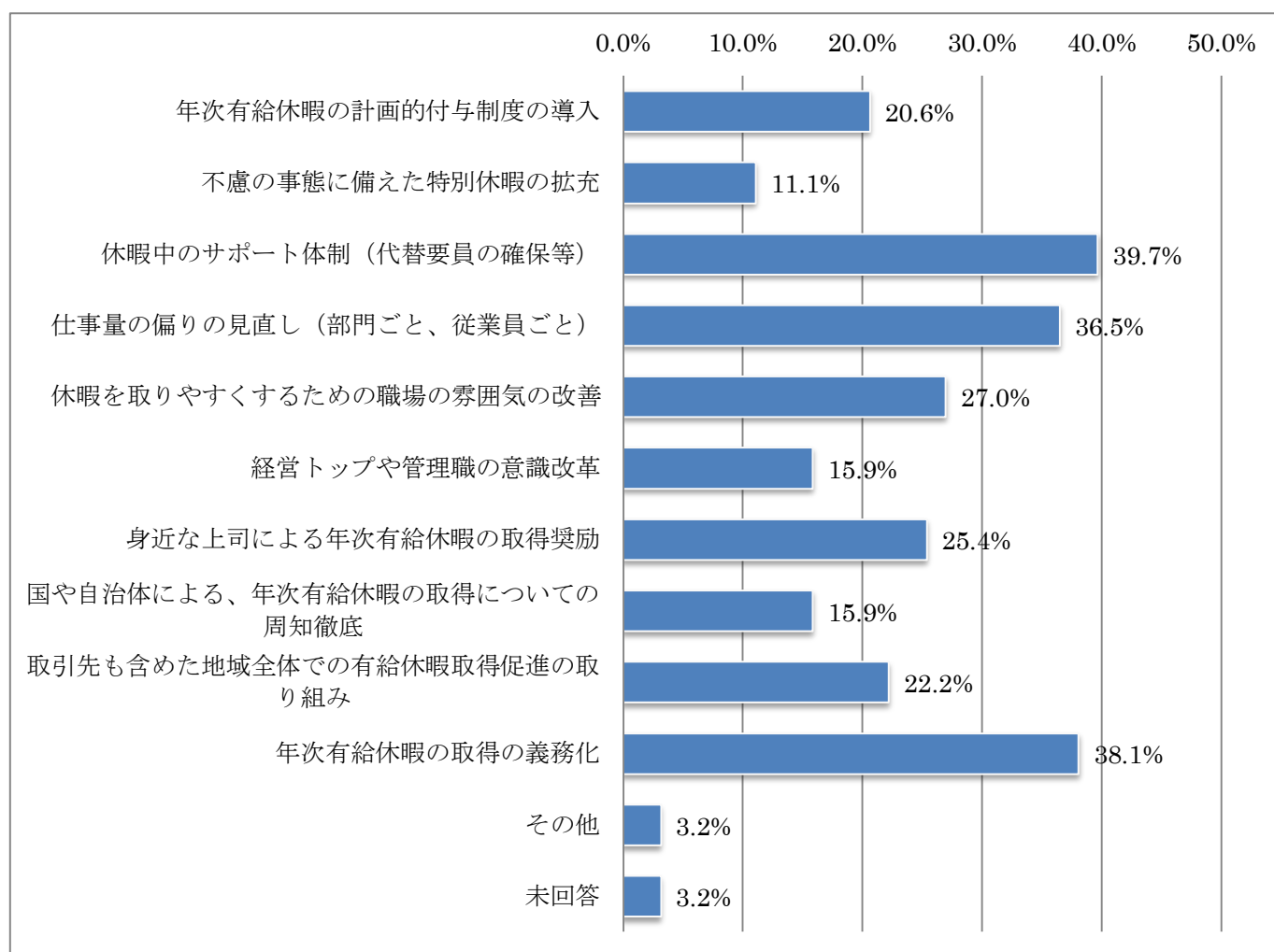
(n=63)

問 18. 貴事業場で年次有給休暇をより一層取得しやすくするために必要と考えることは何ですか。当てはまるものをすべてお選びください。

年次有給休暇をより一層取得しやすくするためには「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」（39.7%）、「年次有給休暇の取得の義務化」（38.1%）、「仕事量の偏りの見直し（部門ごと、従業員ごと）」（36.5%）が必要との意見があがった。

上記以外には「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善」（27.0%）、「身近な上司による年次有給休暇の取得奨励」（25.4%）などがあつた。

図 1 5. 年次有給休暇をより一層取得しやすくするための施策



(n=63)

問 19. 年次有給休暇取得促進のため、事業場で実施していることがありましたら教えてください。(自由記入)

アニバーサリー休暇の導入や休暇取得の働きかけ、休暇取得予定表での日数管理などがあげられた。

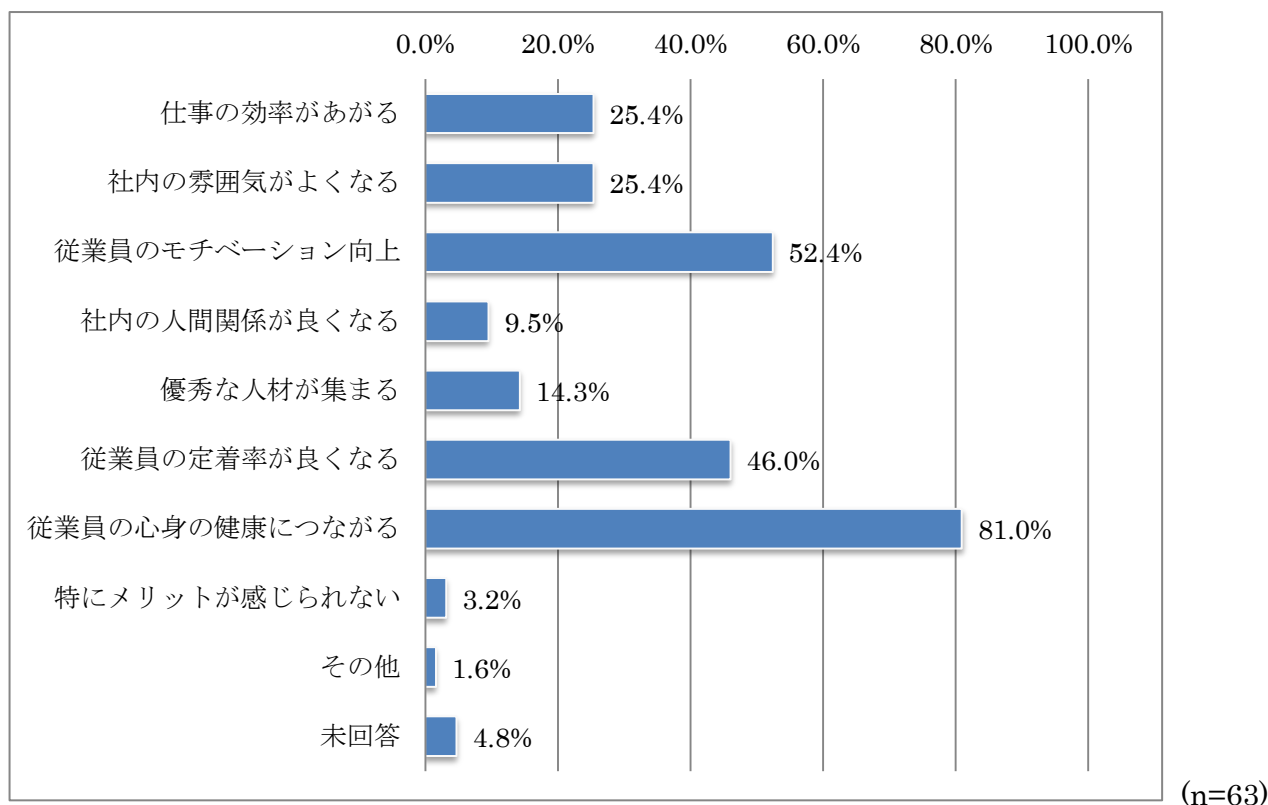
【実施内容】

- ・ 計画的休暇の実施（年 1 回）、及び計画休暇推奨日の設定（年 6 日）。
- ・ 月 1 日の年休取得を推奨。
- ・ 有給休暇を 5 年に 1 度は取るように推奨。
- ・ バースデイ休暇の取得。
- ・ 多能工化による代替業務対応体制の拡大。
- ・ 日頃から常に有給休暇を取るように口頭で伝えている。
- ・ 夏季休暇、年末年始、ゴールデンウィーク、アニバーサリー等、休暇取得促進。
- ・ 前期、後期とも 2 カ月目までに夏休み・冬休みを含めた取得計画表を作成。結婚記念日などの休暇は年度初めに計画。
- ・ 年次有給休暇取得を制度化して取得を促進する。
- ・ 毎月末に翌月の休暇取得予定表を回覧し、取得漏れがないようにしている。
- ・ リフレッシュ休暇（年 1 回）、誕生月休暇の取得制度化した。
- ・ シフトに余裕がある場合は、強制的に取ってもらっている。
- ・ 計画休暇の促進をしている。
- ・ 年 2 回取得日計画して実施している。
- ・ 順番に職員が休暇を取得している（勤務表に入れている）が、保護者の仕事が多いため国民の休日以外は休みが取れない。
- ・ 年間スケジュールにあわせて各自の有給取得を事前に予定化している（計画的付与）。連休の前後に有給取得するよう奨励し申告してもらっている。
- ・ 年次有給休暇取得奨励。
- ・ シフト作成時に取得奨励をしている。

問 20. 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こういったメリットがあるとお考えですか。 あてはまるものを全てお選びください。

年次有給休暇を従業員が積極的に取得することでもたらす事業場へのメリットとして、「心身の健康につながる」が 81.0%と最も多く、次いで「モチベーション向上」(52.4%)、「定着率が良くなる」(46.0%)などがあげられた。

図 1 6 . 積極的な年次有給休暇取得促進がもたらすメリット



問 21. 問 20 で「特にメリットが感じられない」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。その理由を教えてください。(自由記入)

【回答内容】

- ・ 本人が仕事優先という考えだから。

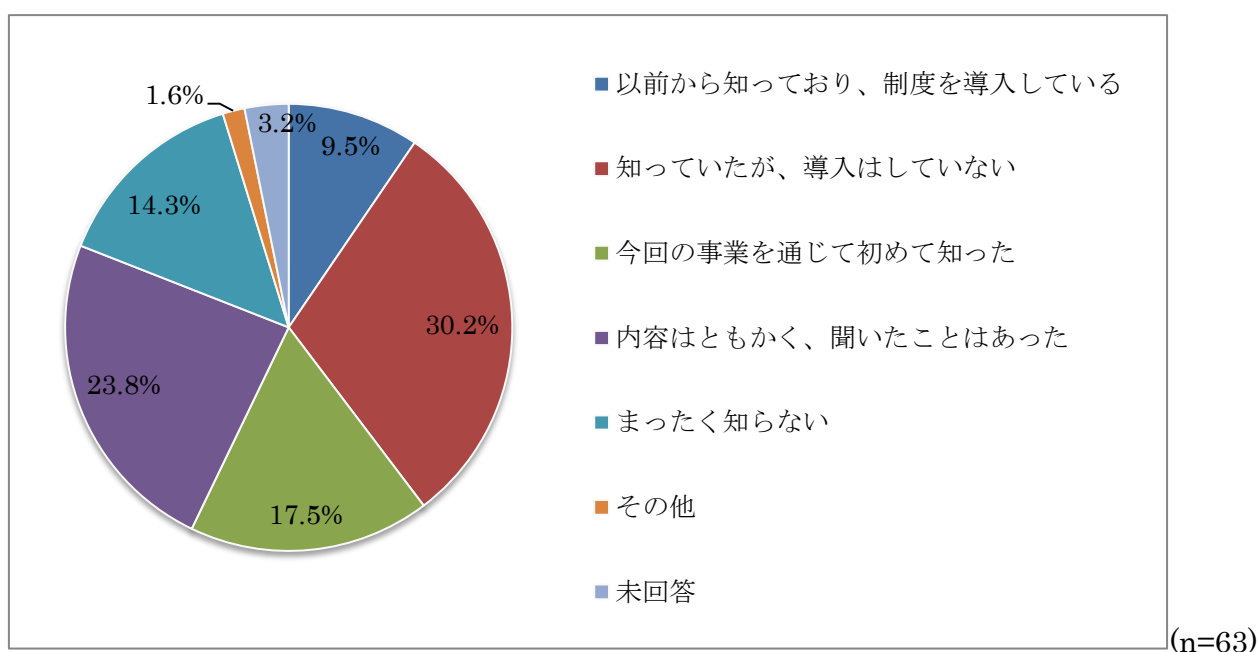
○年次有給休暇取得促進の制度等について、お答えください。

問 22. 年次有給休暇の「計画的付与制度」をご存知ですか。また、制度を導入していますか。当てはまるものを1つお選びください。

「年次有給休暇の計画的付与制度」について、「以前から知っており、制度を導入している」が 9.5%で、「知っていたが導入していない」と回答したのが 30.2%で、今回の事業を通じて「初めて知った」と回答したのは 17.5%だった。

また「内容はともかく、聞いたことはあった」と答えたのが 23.8%、「まったく知らない」が 14.3%となった。

図 1 7. 年次有給休暇の「計画的付与制度」の認知状況



問 23. 問 22 で「以前から知っており、制度を導入している」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。具体的な導入内容について教えて下さい。(自由記入)

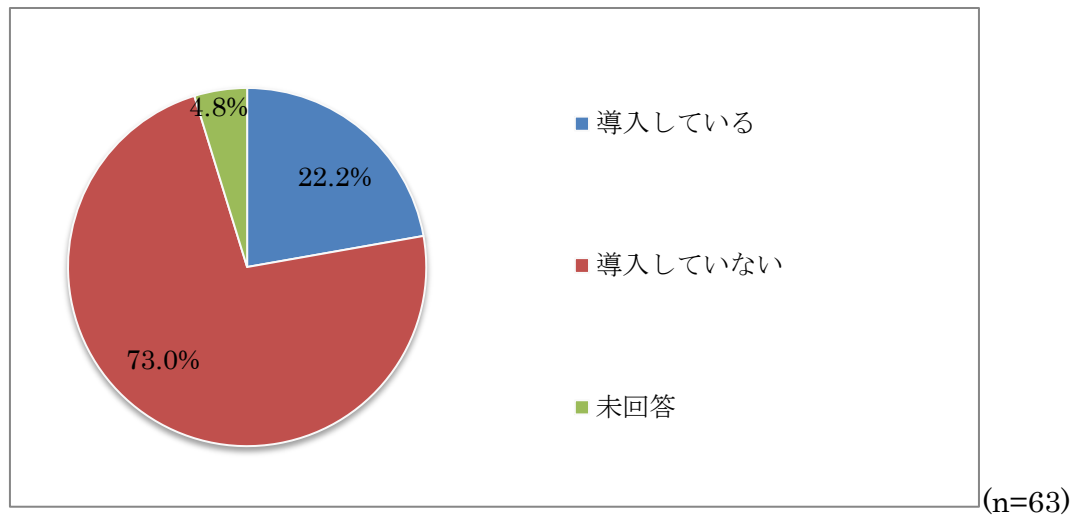
【導入内容】

- ・ 計画的休暇の実施（年 1 回）、及び計画休暇推奨日の設定（年 6 日）
- ・ 夏季休暇に割り当てている。
- ・ 会社全体の計画休日 4 日設定、工場のみ一斉休日（夏休み） 5 日設定
- ・ 制度休暇として連続休暇 5 日、ポケット休暇 2 日、記念日休暇 3 日、計 10 日（標準）を年間計画表を利用して計画的に取得するよう取り組んでいる。今後は、本部と連携して取得率の向上を目指したい。
- ・ 年末、年始、ゴールデンウィーク、夏季休暇と連続して計画的に付与している。
- ・ 前年度の未使用分を当年度中に消化すること。

問 24. 時間単位の年次有給休暇を導入していますか。当てはまるものを1つお選びください。

時間単位の年次有給休暇を導入しているかについて、「導入している」と回答したのは 22.2%で、導入時間単位の平均は 2.3 時間だった。

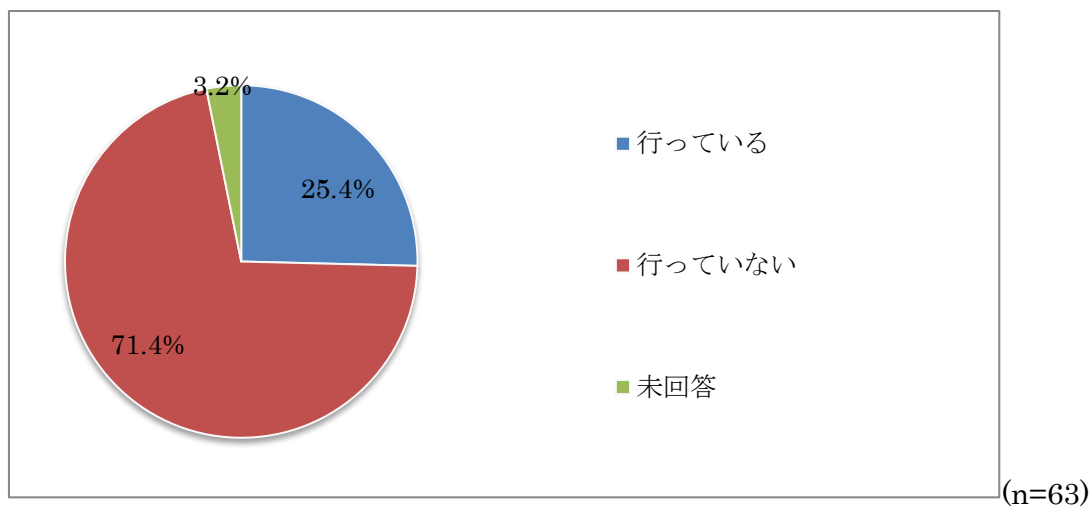
図 1 8. 時間単位の年次有給休暇導入の有無



問 25. 誕生日や結婚記念日等の記念日に休暇をあてるような取組を行っていますか。当てはまるものを1つお選びください。

アニバーサリー休暇のような年次有給休暇を導入しているかについて、「導入している」と回答したのは22.2%だった。

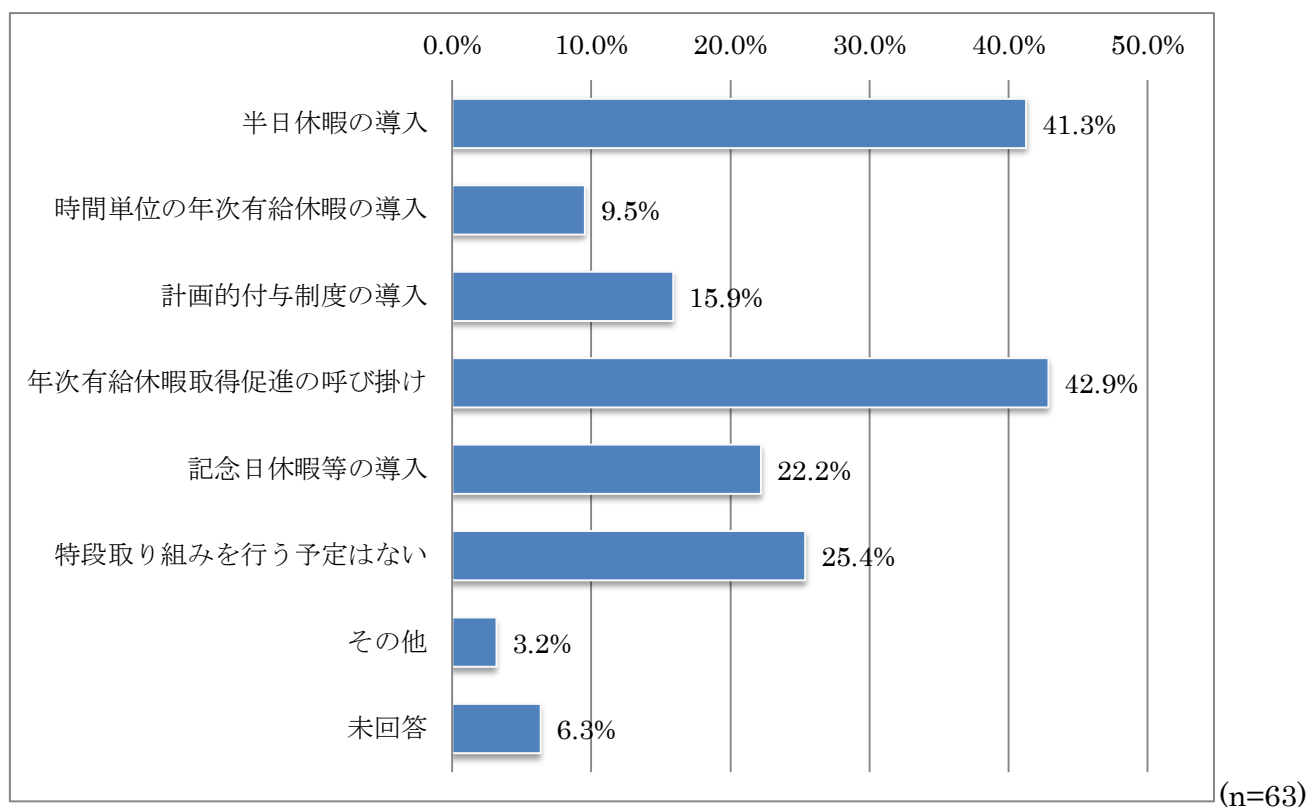
図19. アニバーサリー休暇導入の有無



問 26. 来年度以降の年次有給休暇の取得促進について、すでに実施しているものも含め、貴事業場で取り組みを予定しているものはありますか。あてはまるものをすべてお選びください。

来年度以降で年次有給休暇取得促進の取組を検討しているものとして、「休暇取得促進の呼び掛け」(42.9%)、「半日休暇の導入」(41.3%)、「記念日休暇等の導入」(22.2%)、「計画的付与制度の導入」(15.9%) などがあがった一方で、「特段取組を行う予定がない」と回答したのは 25.4% だった。

■図 20. 来年度以降の年次有給休暇取得促進に関して、取組を行うもしくは検討している事項



問 27. 問 26 で「6. 特段取り組みを行う予定はない」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。その理由を教えてください。(自由記入)

「取り組みを行う予定はない」理由として、導入しても取得者が少ない、環境が整っていないなどの意見があがった。

【回答内容】

- ・導入しても取得者が少なそうなおため。
- ・自由に有給を考えて使ってほしいから。
- ・本社と相談の上、取組を決めたい。
- ・会社方針により。
- ・従来より取得率は高いため。
- ・平均年次有給休暇取得率は特に低いと思う。
- ・すでに有給休暇を取りやすい状況にある。
- ・本社、人事部で取り組みがない。
- ・環境が整っていない。
- ・労働人材の不足。
- ・来期は今期より仕事量が増える見込みがある一方で、人員のやりくりで苦慮している状況のため。
- ・現状では、体制として補助や補う体制になっておらず。職制によって取りづらい環境ではある。
- ・本人の自主性に任せているため。(必要に応じ、他に迷惑がかかれば良いので)

問 28. 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。①貴事業場で導入されている取り組み、②効果的だと思われる取り組みについて、あてはまるものを全て選んで○を記入してください。

ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組として、導入されている取組としては「(育児・介護)休業・休暇の取得促進」(50.8%)、「所定外労働時間の削減」(47.6%)が多く、効果的だと思われる取組は、「所定外労働時間の削減」(41.3%)、「多様な原着方・労働時間制(短時間勤務・フレックス等)」(39.7%)が多くあげられた。

また効果的だと思われるワーク・ライフ・バランスを推進するための取組としては「所定外労働時間の削減」(41.3%)が最も多く、「多様な原着方・労働時間制(短時間勤務・フレックス等)」(39.7%)、「経済的支援(出産祝金、子育てサービス費用の助成金等)」(36.5%)となった。

図 2 1. ワーク・ライフ・バランスを推進するために導入されている取組

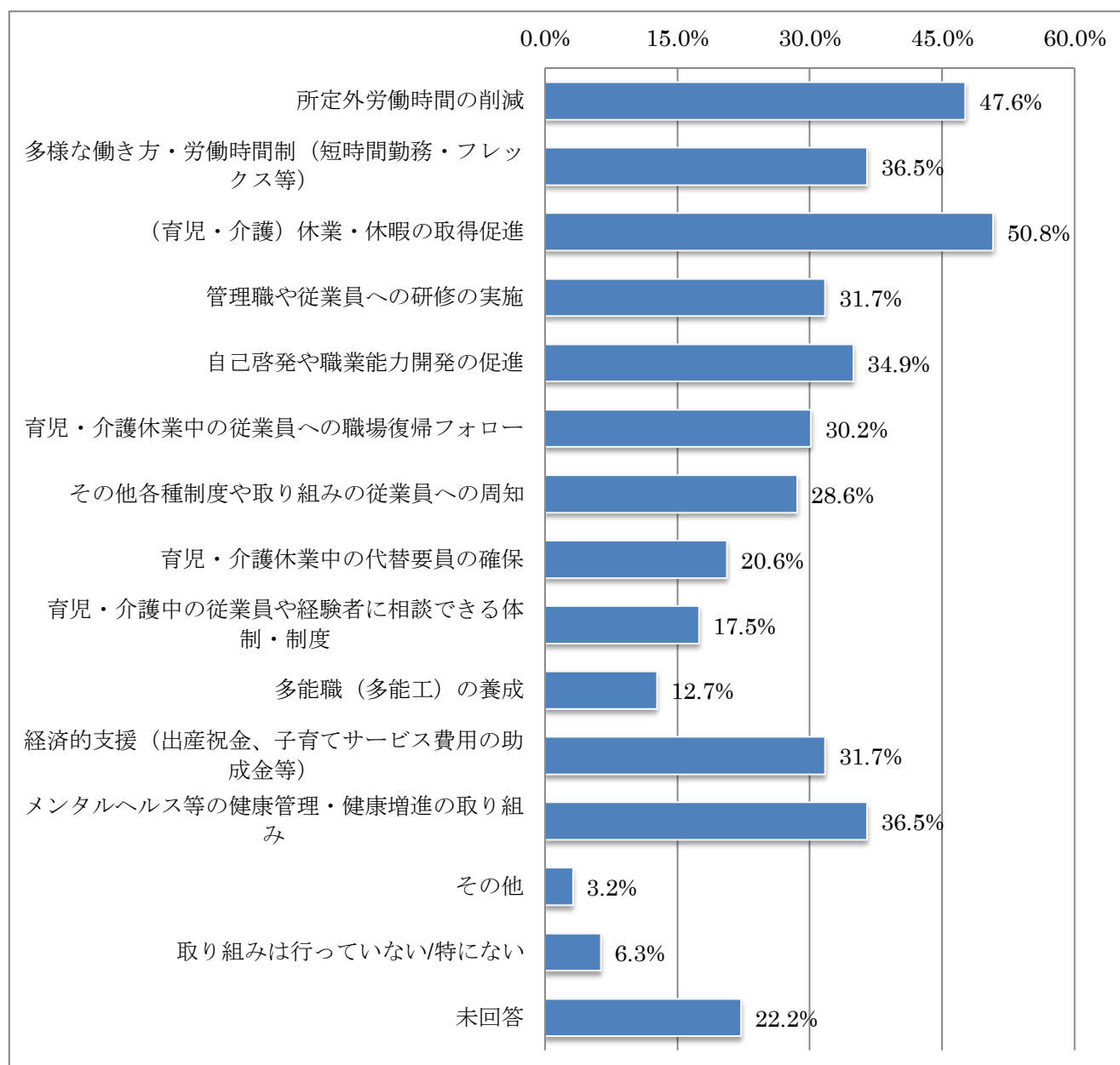
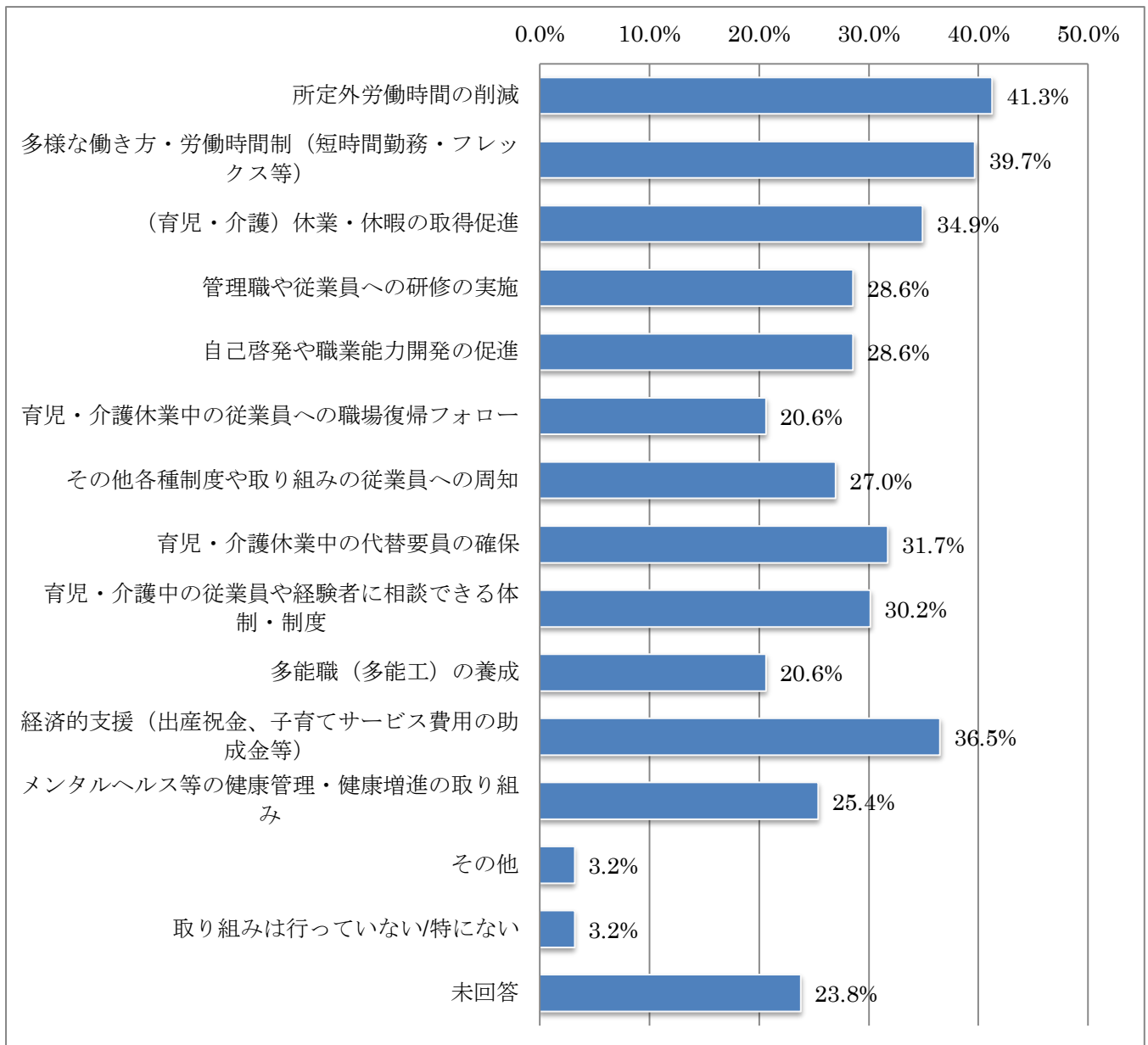


図 2 2. ワーク・ライフ・バランスを推進するために効果的と思われる取組



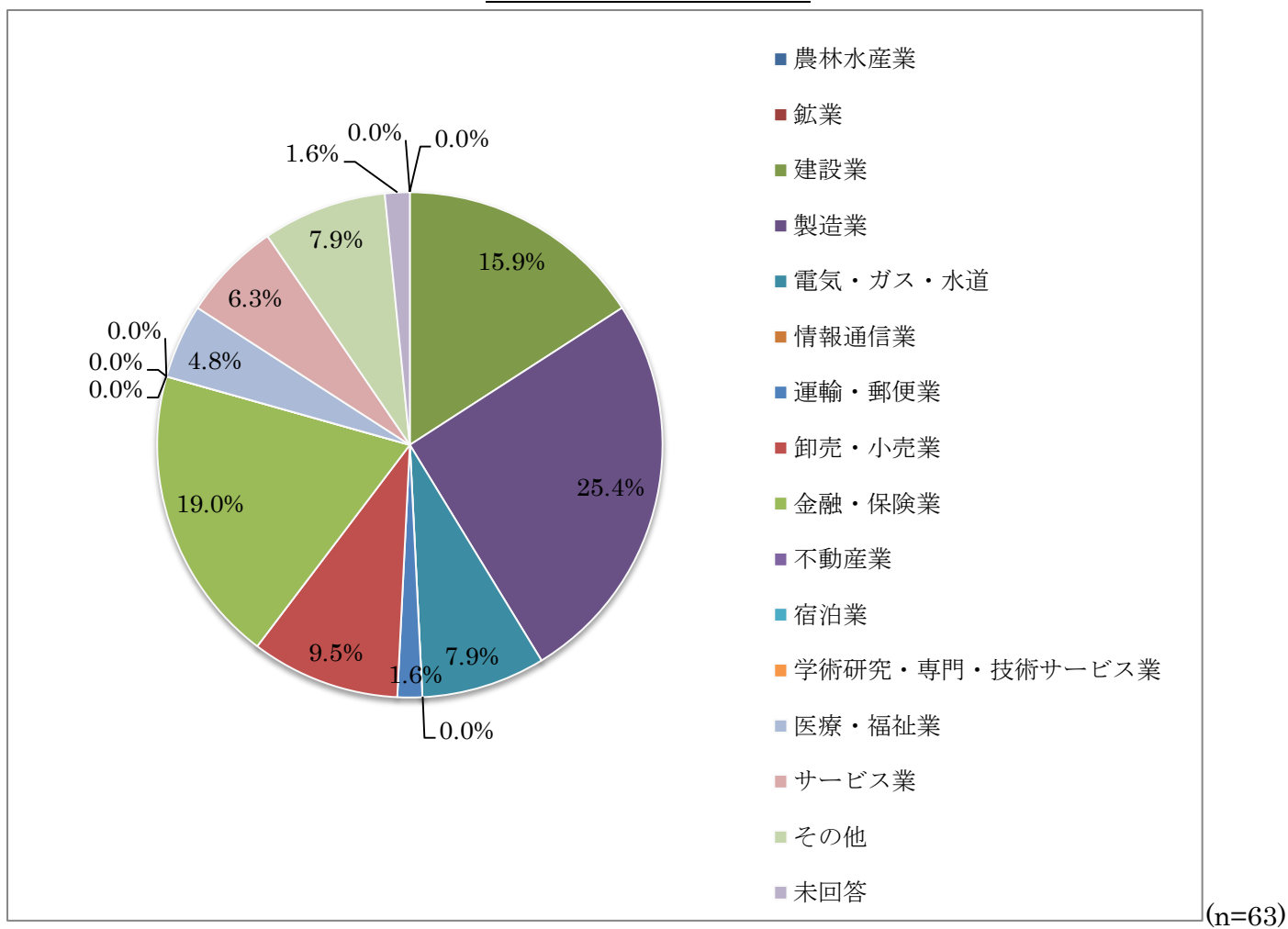
（各グラフとも n=63）

○貴事業場について、お答えください。

問 29 . 貴事業場の業種 (売上高がもっとも大きな事業) について、あてはまるものを 1 つお選びください。

事業場の業種は、「製造業」(25.4%)で最も多く、次いで「金融・保険業」(19.0%)、「建設業」(15.9%)、「卸売・小売業」(9.5%)だった。

■図 2 3 . 事業場の業種



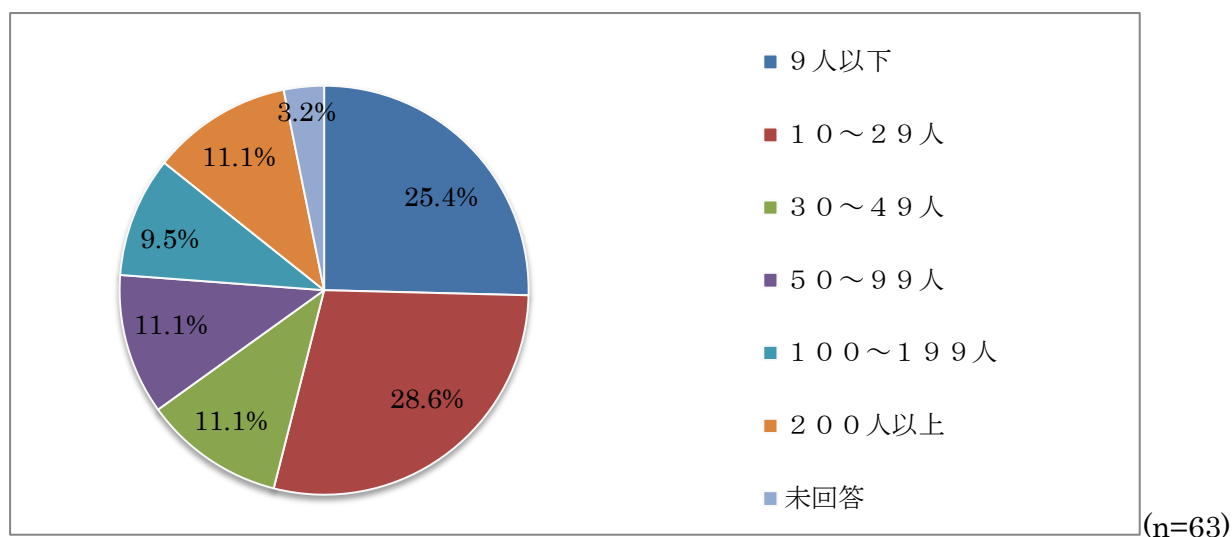
【その他】

- ・ 法律専門職
- ・ 観光
- ・ 派遣業
- ・ リース業
- ・ 飲食

問 30. 貴事業場の従業員数（パート・アルバイト・契約社員等を含む）について、あてはまるものを1つお選びください。

事業場の従業員数は、「10～29人以下」（28.6%）で最も多く、次いで「9人以下」（25.4%）、「30～49人」「50～99人」「200人以上」（いずれも 11.1%）となった。

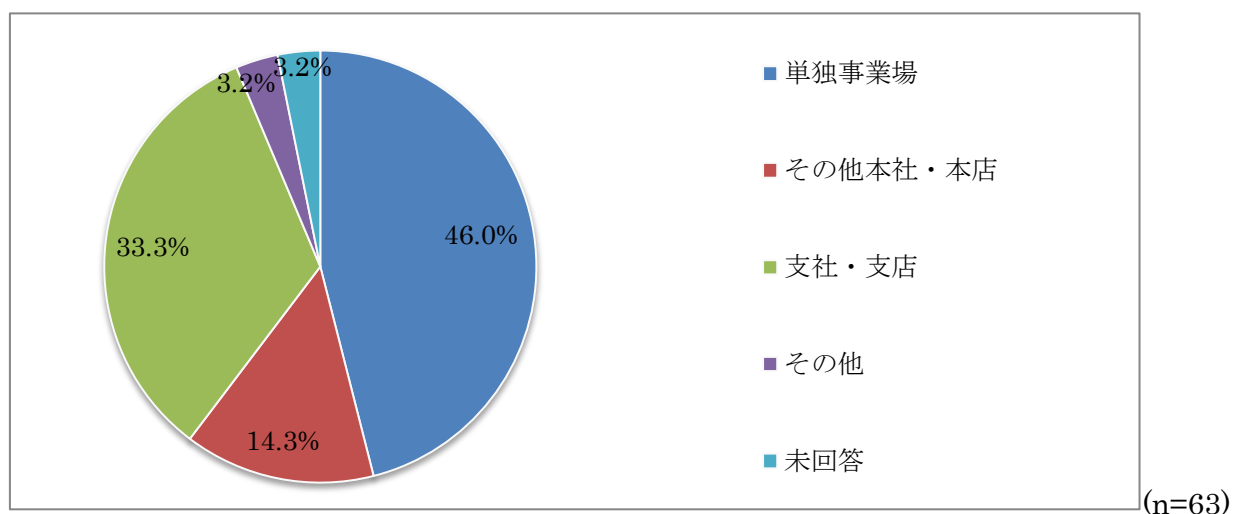
図 2 4．事業場の従業員数



問 31. 貴事業場の形態（本／支店別）について、あてはまるものを1つお選びください。

事業場の形態について、「単独事業場」（46.0%）が最も多く、「支社・支店」（33.3%）、「その他本社・本店」（14.3%）となった。

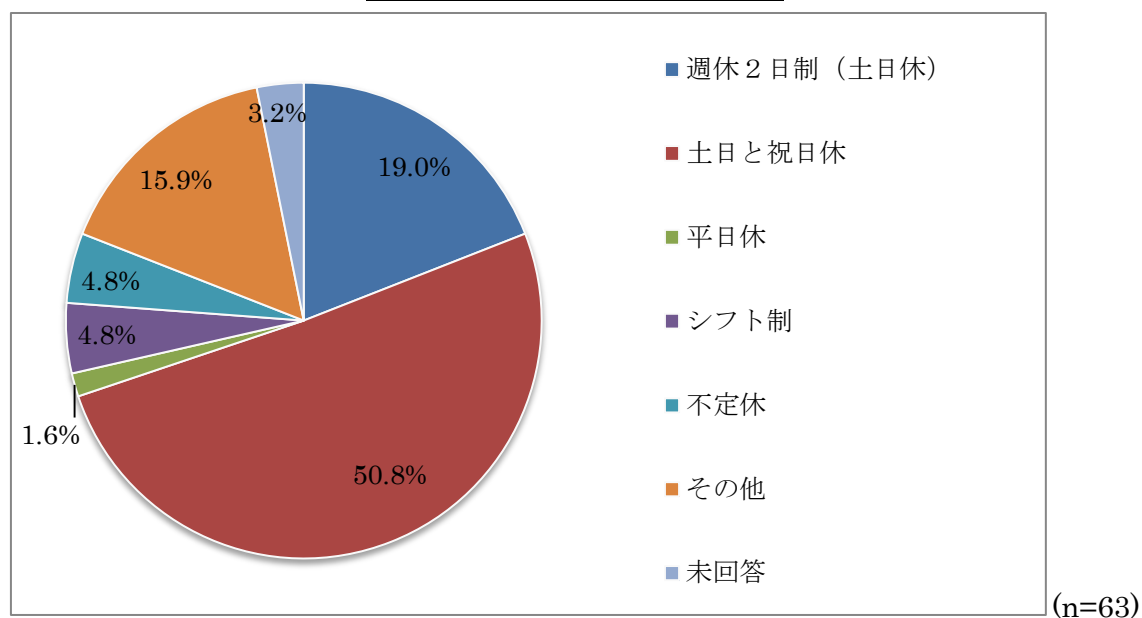
図 2 5．事業場の形態



問 32. 貴事業場の休みの形態について、あてはまるものを1つお選びください。

事業場の休みの形態について、「土日と祝日休」（50.8%）で最も多く、次いで「週休2日制（土日休）」（19.0%）となった。

図 2 6 . 事業場の休みの形態



【その他】

- ・日祭日の他、第2，4土曜日
- ・会社規定のカレンダー
- ・会社指定休日
- ・日、不定休
- ・日、祝日、月3回の土曜日
- ・日、祝日
- ・週休2日（水、日）
- ・日曜日のみ、その他
- ・三交代と週休2日の混合型（休みも変則的）

(2) 従業員アンケート調査結果

■調査概要

(ア) 調査方法

熊谷市の事業場に郵送して配布・回収

(イ) 調査対象

熊谷市に所在する事業場で働く従業員 ※従業員配布数 500 事業場×5 人=2,500 人

(ウ) 調査期間

平成 29 年 12 月 7 日 (木) ～平成 30 年 1 月 25 日 (木)

(エ) 有効回答票数

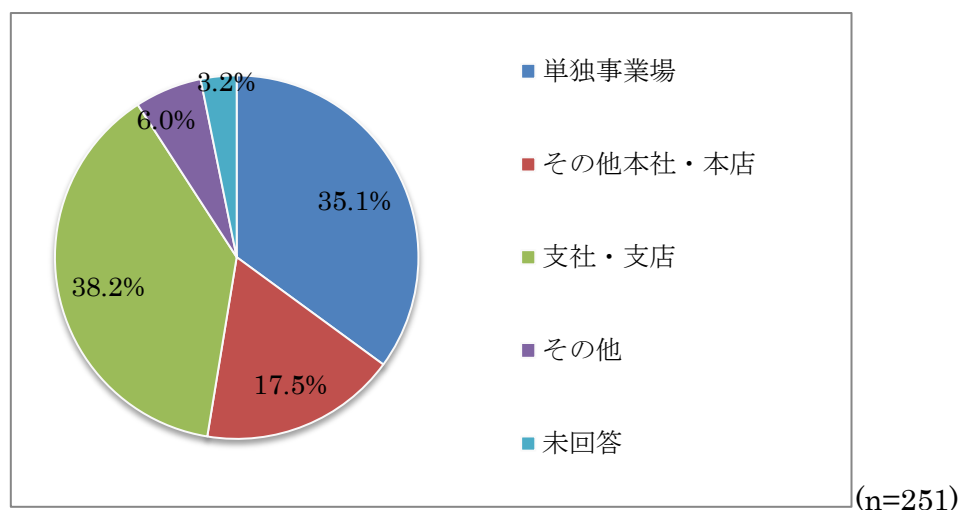
251 人 (回収率 : 10.0%)

○ご回答者がお勤めしている事業場について、お答えください。

問 1. お勤めしている事業場の形態（本/支店別）について、当てはまるものを1つお選びください。

事業場の形態について、「支社・支店」（38.2%）が最も多く、「単独事業場」（35.1%）、「その他本社・本店」（17.5%）となった。

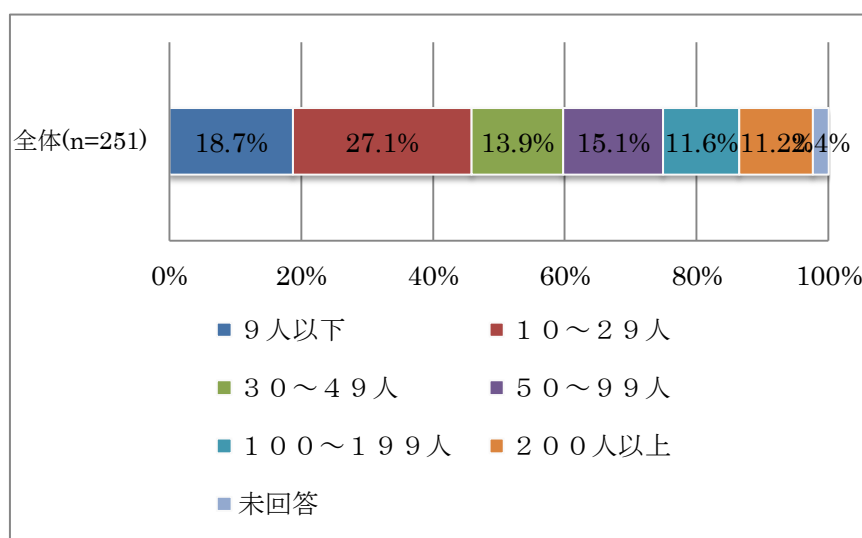
図 2 7. 事業場の形態



問 2. お勤めしている事業場の従業員数（パート・アルバイト・契約社員等を含む）について、あてはまるものを1つお選びください。

事業場の従業員数は、「10～29人以下」（27.1%）で最も多く、次いで「9人以下」（18.7%）、「50～99人」（15.1%）となった。

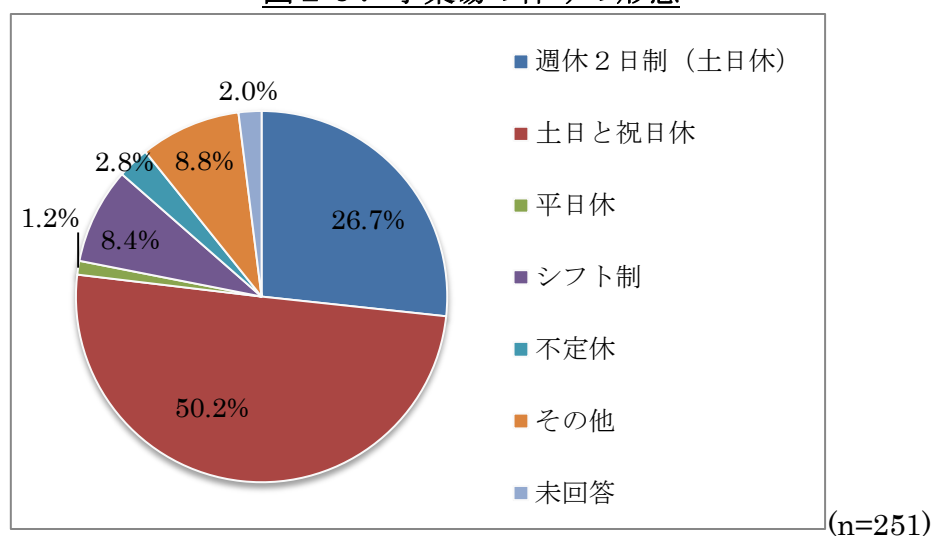
図 2 8. 事業場の従業員数



問 3. お勤めしている事業場の休みの形態について、当てはまるものを1つお選びください。

事業場の休みの形態について、「土日と祝日休」（50.2%）で最も多く、次いで「週休2日制（土日休）」（26.7%）となった。

図 2 9．事業場の休みの形態



【その他】

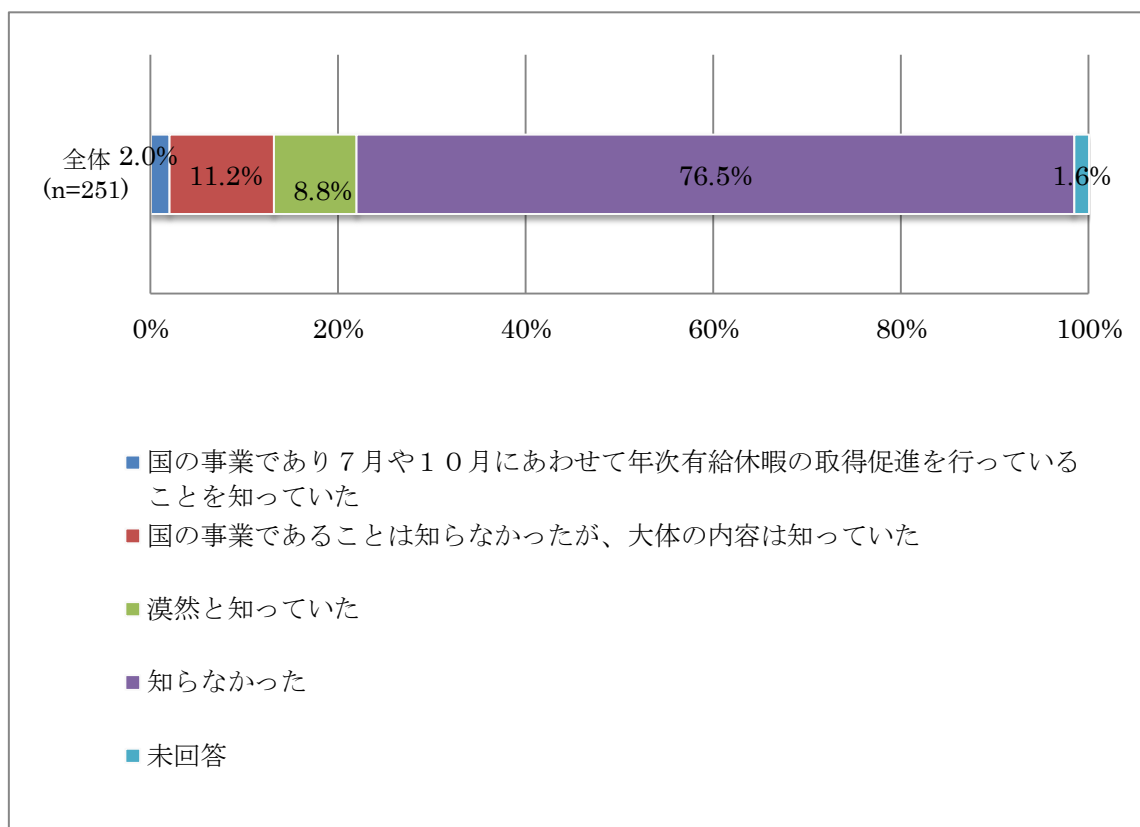
- ・水、土、日曜日
- ・日、祝日
- ・日、祝、月2・4土
- ・日・祝、第2・4土曜日
- ・日曜日のみ
- ・平日、日曜日
- ・週休2日場合により週休1日
- ・日、祝、隔週土曜日
- ・会社指定
- ・三交代
- ・週休2日（水・日）
- ・日、祝、第一週目以外の土曜日
- ・日、祝、定、その他不定
- ・週休2日場合により週休1日

○本事業の取組について、お答えください

問 4. 熊谷市において「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、「熊谷うちわ祭（7月20日（木）～22日（土））」や「妻沼聖天山秋季例大祭（10月18日（水）・19日（木））」「熊谷市内小中学校秋休み（10月20日（金））」「埼玉県民の日（11月14日（火））」の期間に年次有給休暇取得促進の取組が行われていることをご存知でしたか。当てはまるものを1つお選びください。

本事業の取組の認知については、「知らなかった」（76.5%）が最も多く、次いで「国の事業であることは知らなかったが、大体的内容は知っていた」（11.2%）、「漠然と知っていた」（8.8%）、「国の事業であり7月や10月にあわせて年次有給休暇の取得促進を行っていることを知っていた」（2.0%）であった。

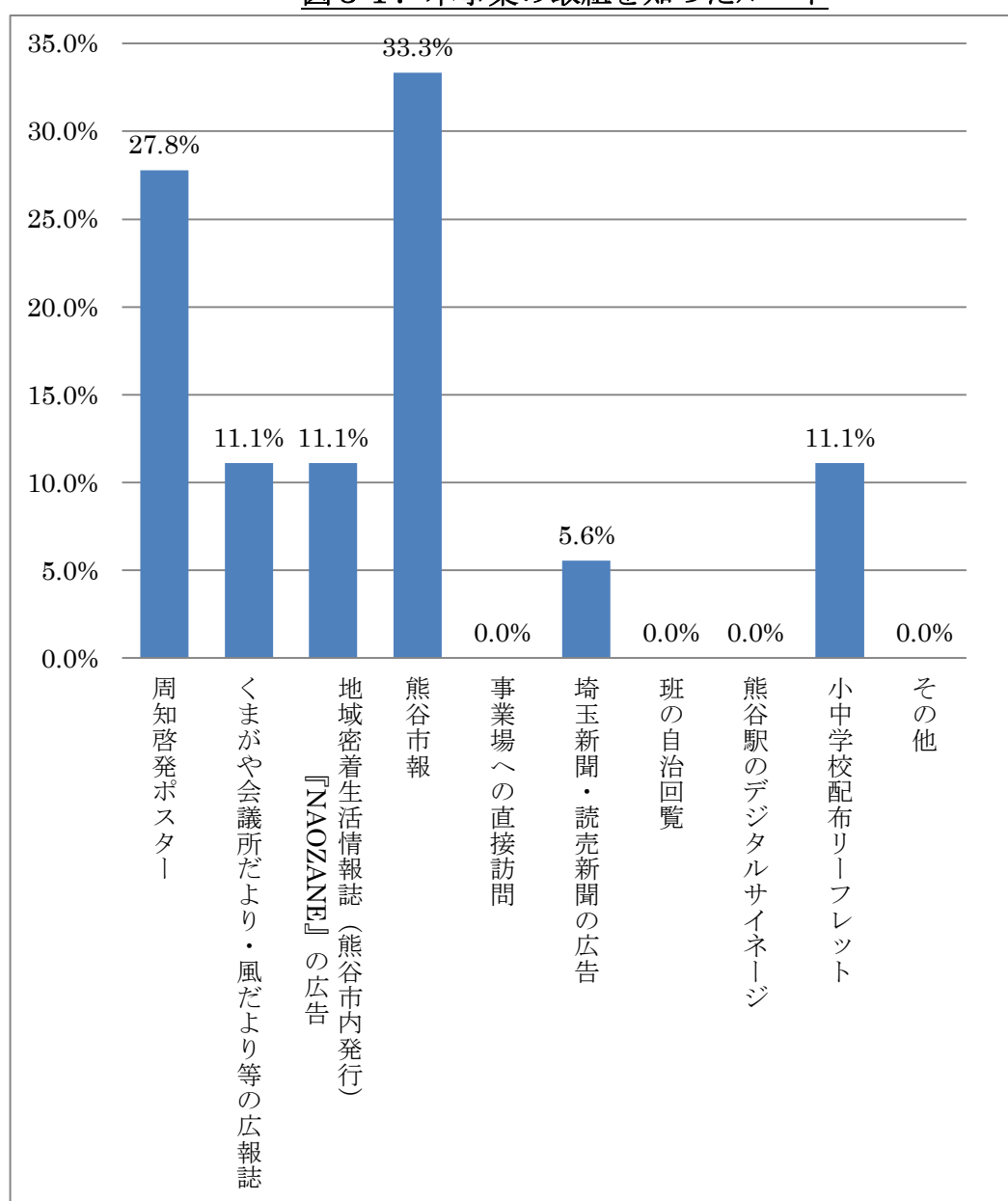
図 3 0．本事業の取組の認知状況



問5. 問4で何らかの形で「知っていた」とお答えいただいた方にお尋ねします。どのような方法でお知りになりましたか。当てはまるものをすべてお選びください。

本事業を知った方法として、「熊谷市報」(33.3%)が最も多く、次いで「周知啓発ポスター」(27.8%)、「熊谷市報」「くまがや会議所だより・風だより等の広報誌」「小中学校配布リーフレット」(いずれも11.1%)などがあがった。

図3 1. 本事業の取組を知ったルート



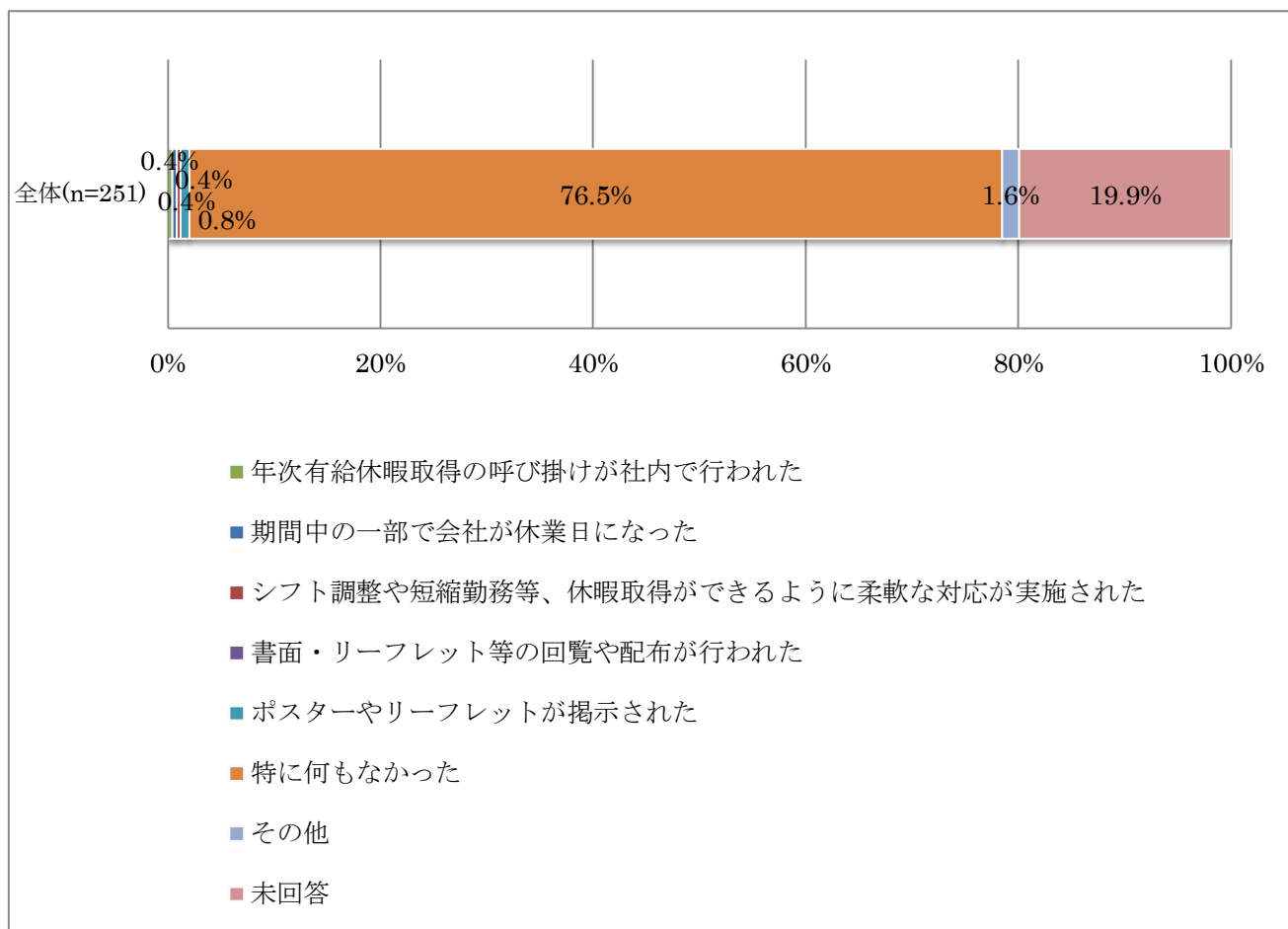
(n=15)

○前期（熊谷うちわ祭期間中）における年次有給休暇取得促進の取組について、お答えください。

問 6. お勤めの事業場では、期間中（7月20日～22日）に関連して、本事業の周知広報を行うなど、年次有給休暇取得を促す働きかけはありましたか。 当てはまるものを全てお選びください。

熊谷うちわ祭期間中（7月20日～22日）に関連して、本事業の周知を含めた年次有給休暇取得促進を促す取組が「特に何もなかった」が76.5%で最も多く、何かしらの形ではたきかけがあったのは2.0%にとどまった。

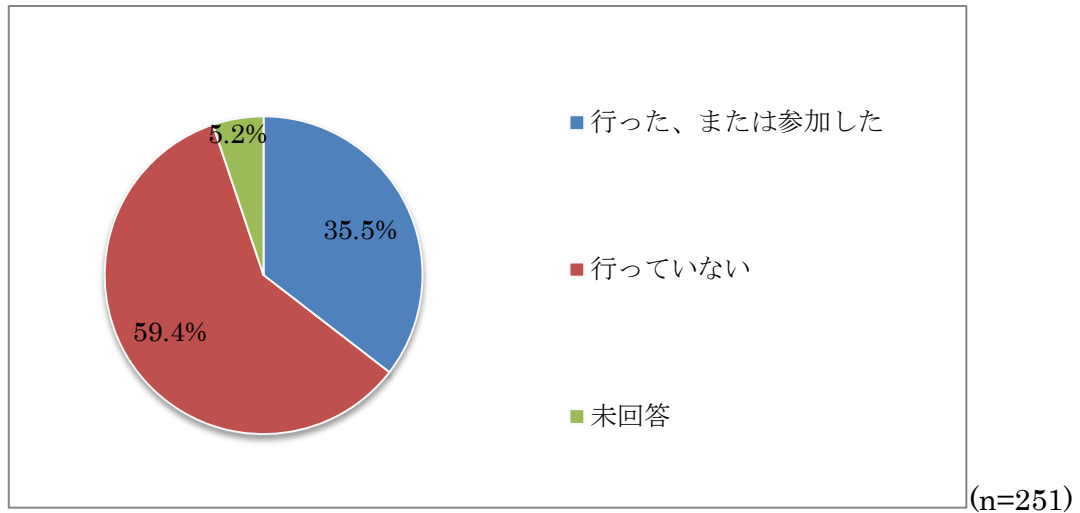
■図 3 2. 職場における年次有給休暇取得促進に対する働きかけ【熊谷うちわ祭期間中】



問 7. 今年のうちわ祭り（7月20日～22日のいずれか）に行ったまたは参加しましたか。 当てはまるものを1つお選びください。

熊谷うちわ祭りの参加状況について、「行った、または参加した」と回答したのは35.5%で、「行っていない」のは59.4%だった。

図 3 3. 熊谷うちわ祭りへの参加状況

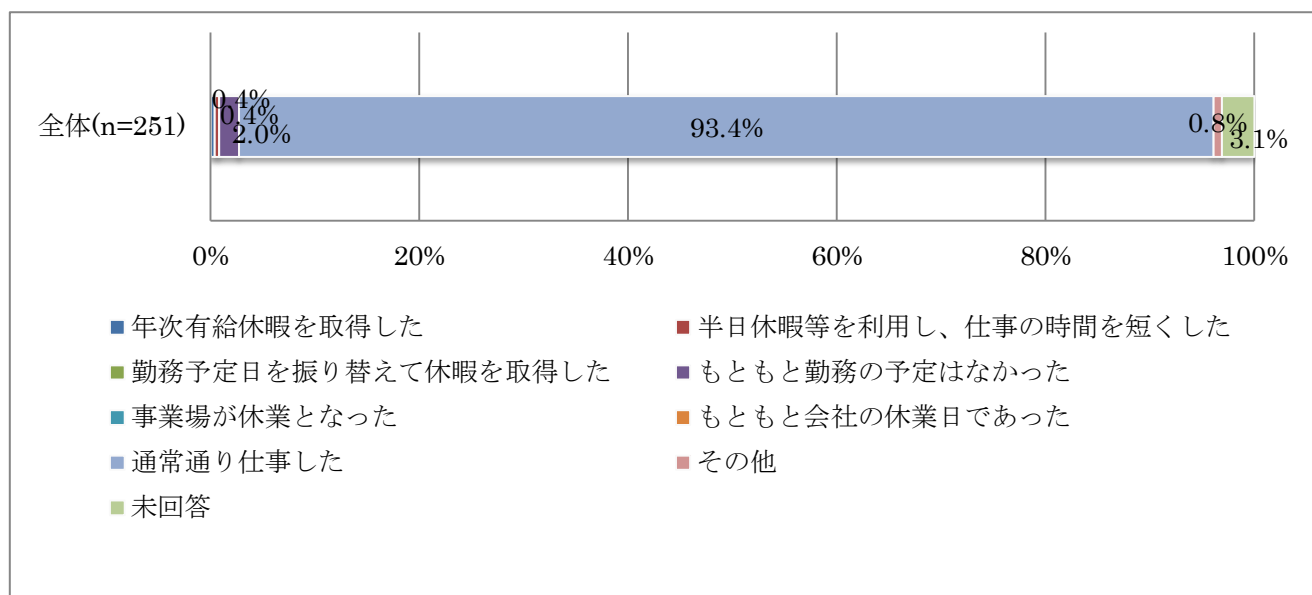


問 8. 期間中のご自身の勤務状況について、当てはまるものをお選びください。

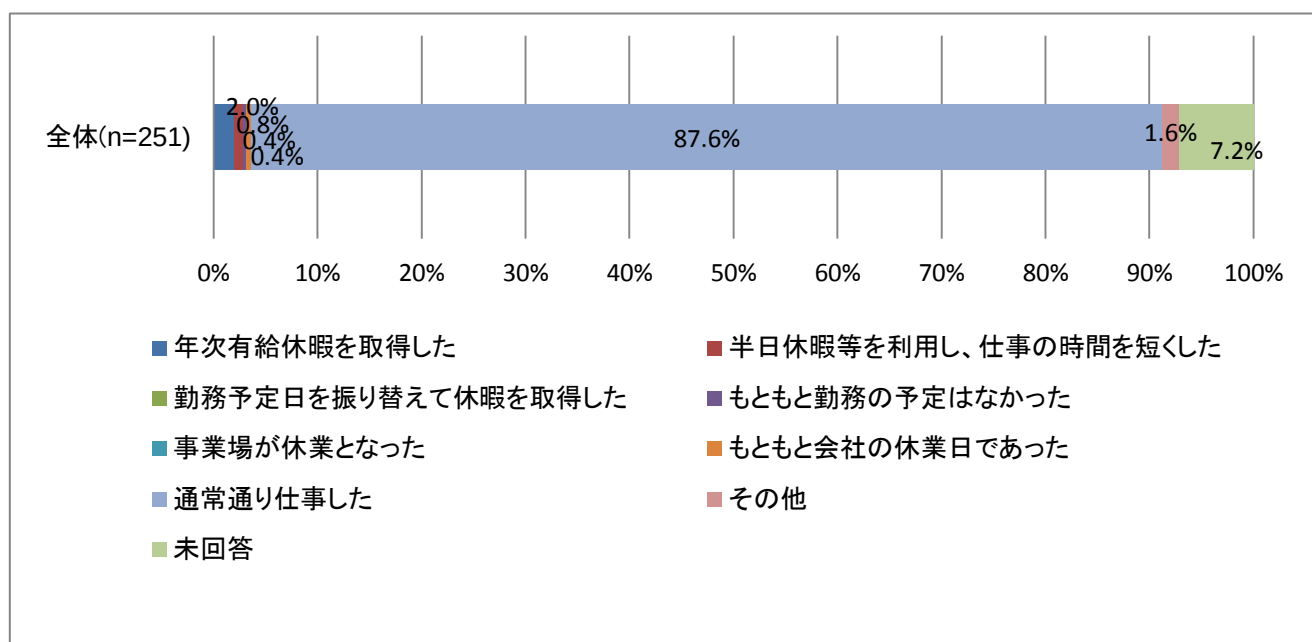
期間中の従業員の勤務状況について、「通常通り仕事した」と回答したのは 93.4%（20 日）、87.6%（21 日）が最も多く、期間中の休日（22 日）では、「もともと会社の休業日であった」と回答したのは 52.6%だった

図 3 4. 従業員の勤務状況【熊谷うちわ期間中】

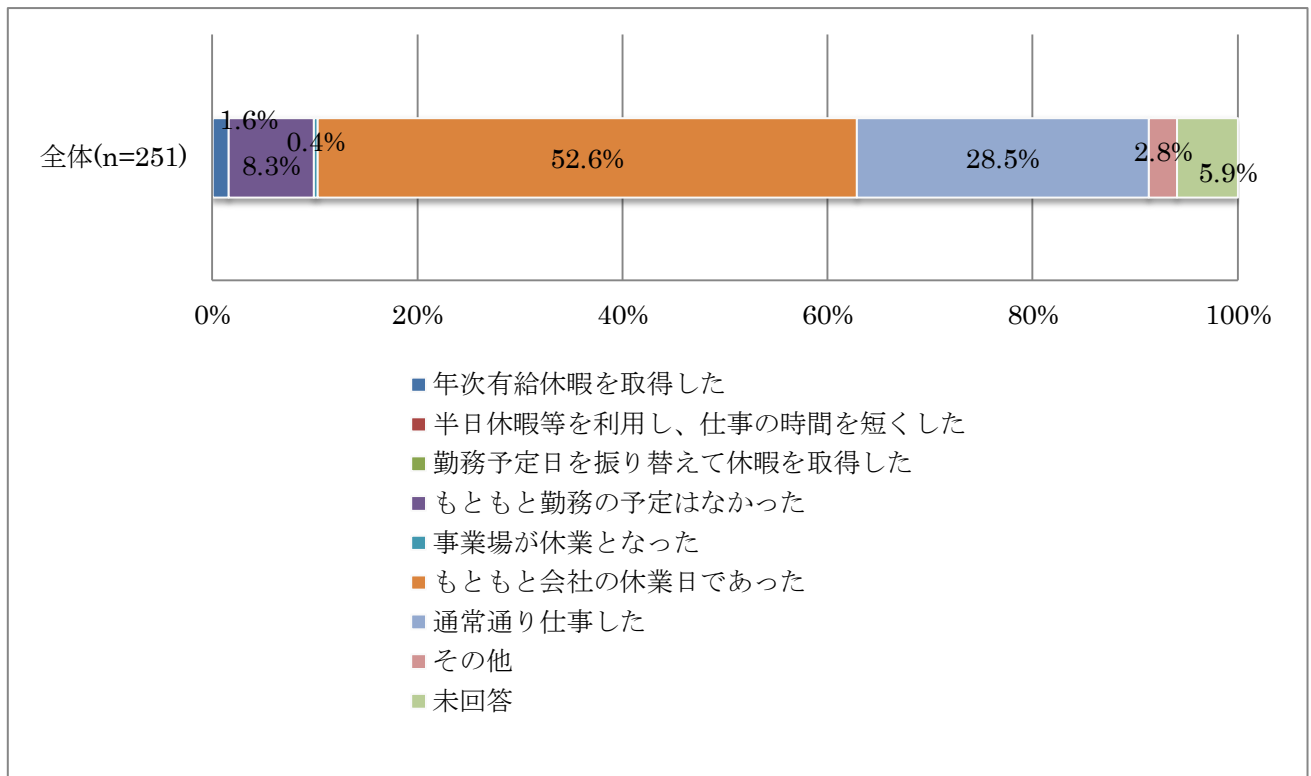
① 7 月 2 0 日（木）



② 7 月 2 1 日（金）



③ 7月22日（土）

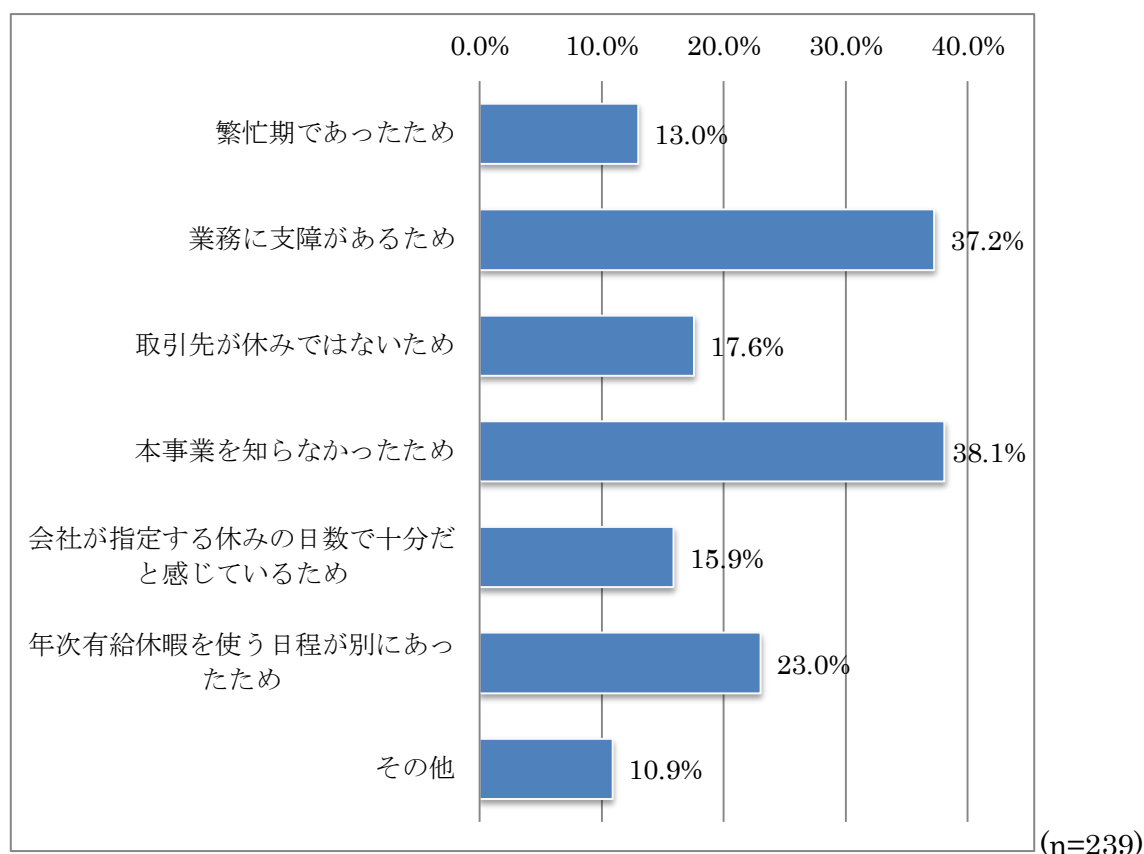


問 9. 問 8 で「通常通り仕事をした」とお答えいただいた方にお尋ねします。通常通り仕事をした理由について、当てはまるものをすべてお選びください。

「通常通り仕事をした」理由として、「本事業を知らなかったため」(38.1%) が最も多く、次いで「業務に支障があるため」(37.2%)、「年次有給休暇を使う日程が別にあったため」(23.0%) となった。

上記以外には「取引先が休みではないため」(17.6%)、「会社が指定する休みの日数で十分だと感じているため」(15.9%)、「繁忙期であったため」(13.0%) などがあがった。

図 3 5. 熊谷うちわ祭期間中に「通常通り仕事をした」理由



【その他】

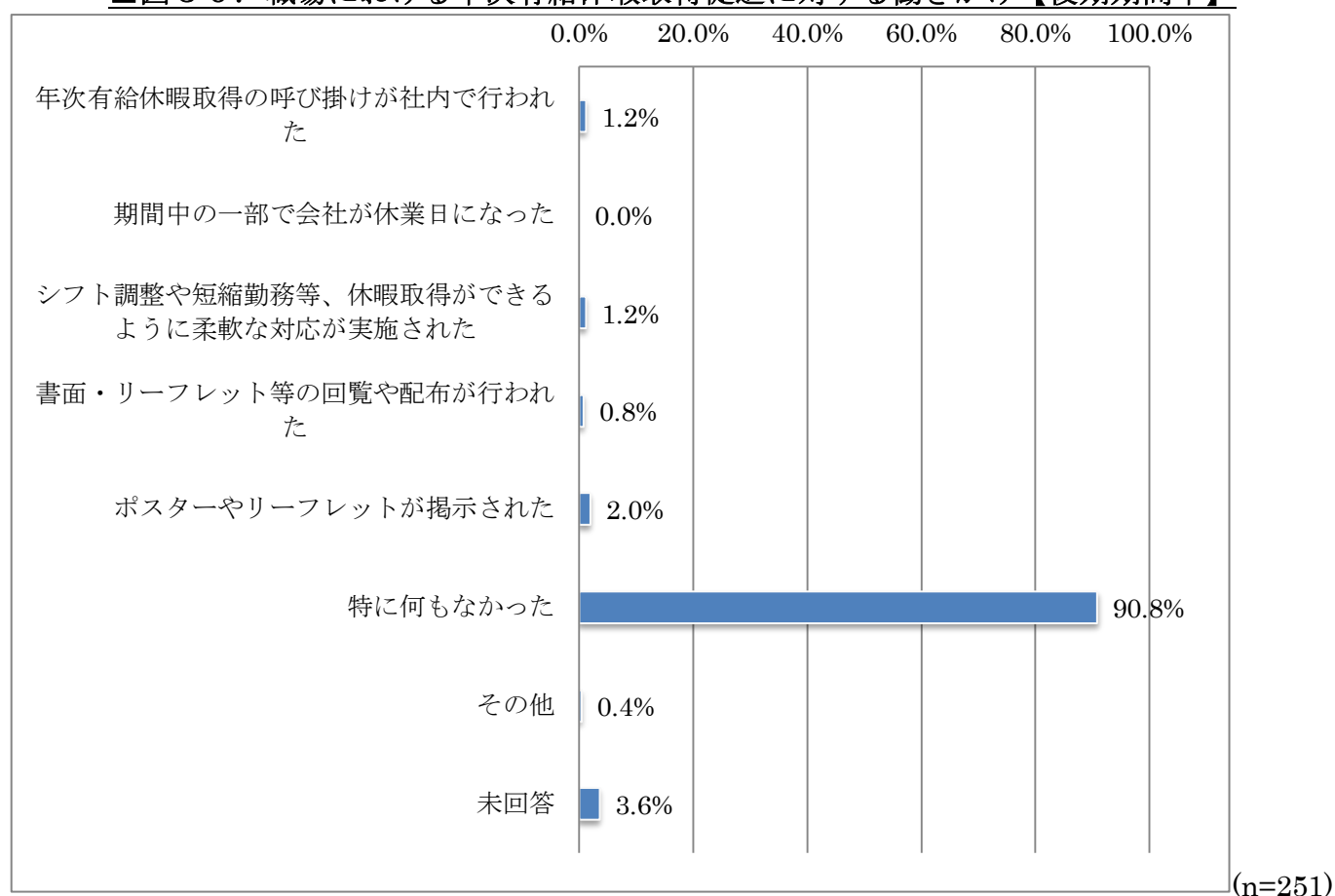
- ・休む必要がなかったため
- ・通常通り
- ・家事都合（子供のこと）で休むことが多いため
- ・業務終了後に行ける
- ・会社として参加
- ・有給休暇取得の就業期間を満たしていない
- ・社内カレンダーが休みではない
- ・会社から特に推奨されなかったので
- ・特に休んで行くまでの行事ではない
- ・その祭りをサポートする事業者だから

○後期（妻沼聖天祭秋季例大祭、秋休み、県民の日期間中）における年次有給休暇取得促進の取組について、お答えください。

問 10. お勤めの事業場では、期間中（10 月 18 日～19 日、10 月 20 日、11 月 14 日）に関連して、本事業の周知広報を行うなど、年次有給休暇取得を促す働きかけはありましたか。当てはまるものをすべてお選びください。

後期期間中（10 月 18 日～19 日、10 月 20 日、11 月 14 日）に関連して、本事業の周知を含めた年次有給休暇取得促進を促す取組が「特に何もなかった」が 90.8%で最も多く、何かしらの形ではたきかけがあったのは 5.2%にとどまった。

■図 3 6. 職場における年次有給休暇取得促進に対する働きかけ【後期期間中】

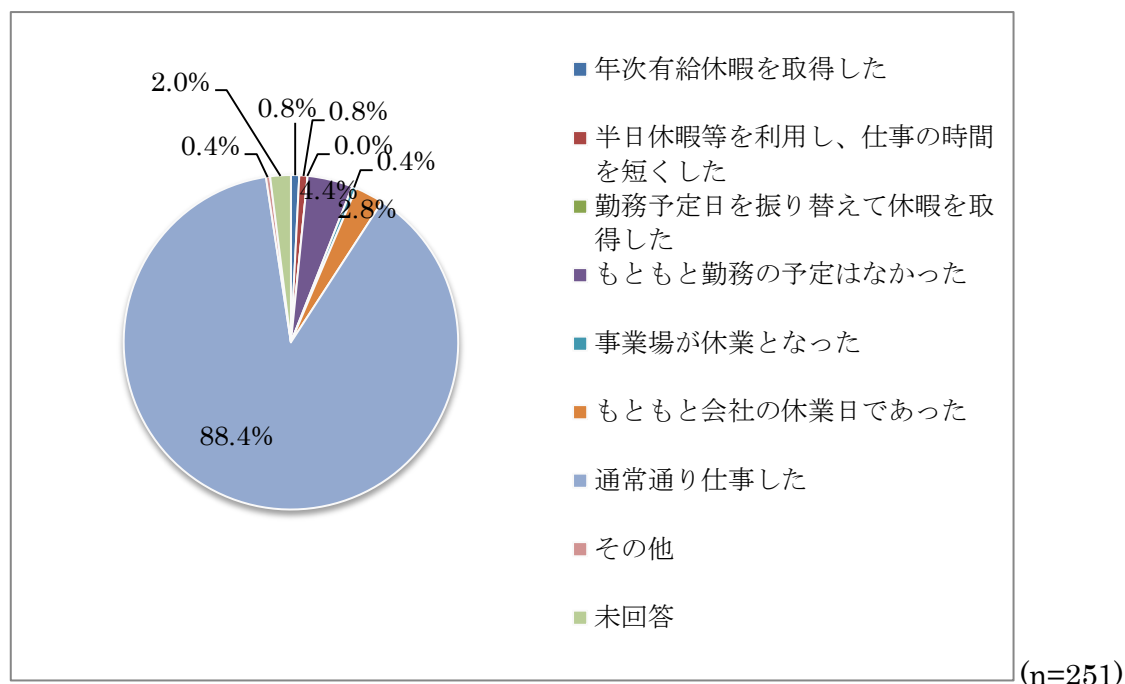


問 11. 期間中のご自身の勤務状況について、当てはまるものをお選びください。

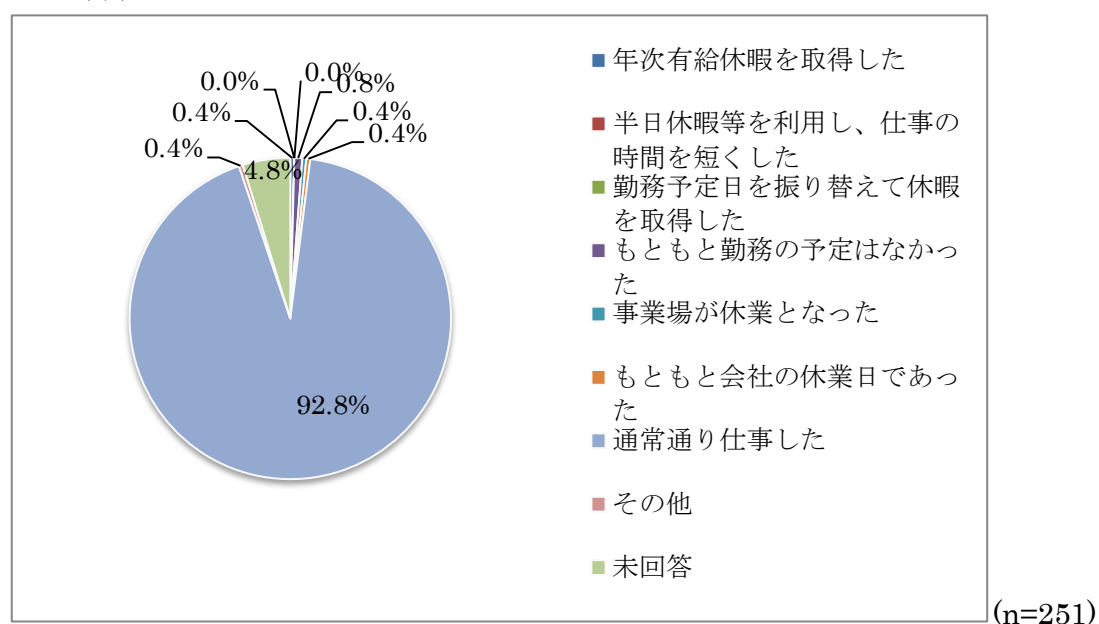
期間中の従業員の勤務状況について、「通常通り仕事した」と回答したのは 88.4%（10 月 18 日）、92.8%（10 月 19 日）、87.3%（10 月 20 日）、84.1%（11 月 14 日）が最も多かった一方で、「年次有給休暇を取得した」割合については、埼玉県民の日（11 月 14 日）が 2.4%と他の日よりは高かった。

図 3 7. 従業員の勤務状況【熊谷うちわ期間中】

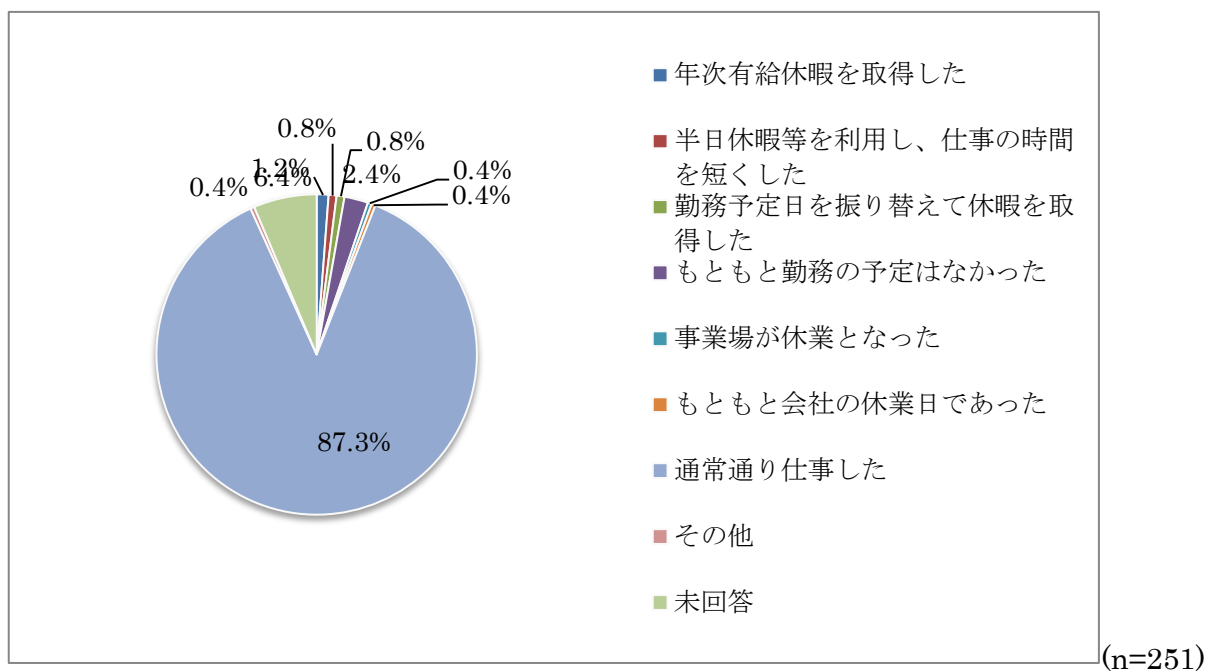
① 10 月 18 日（水）



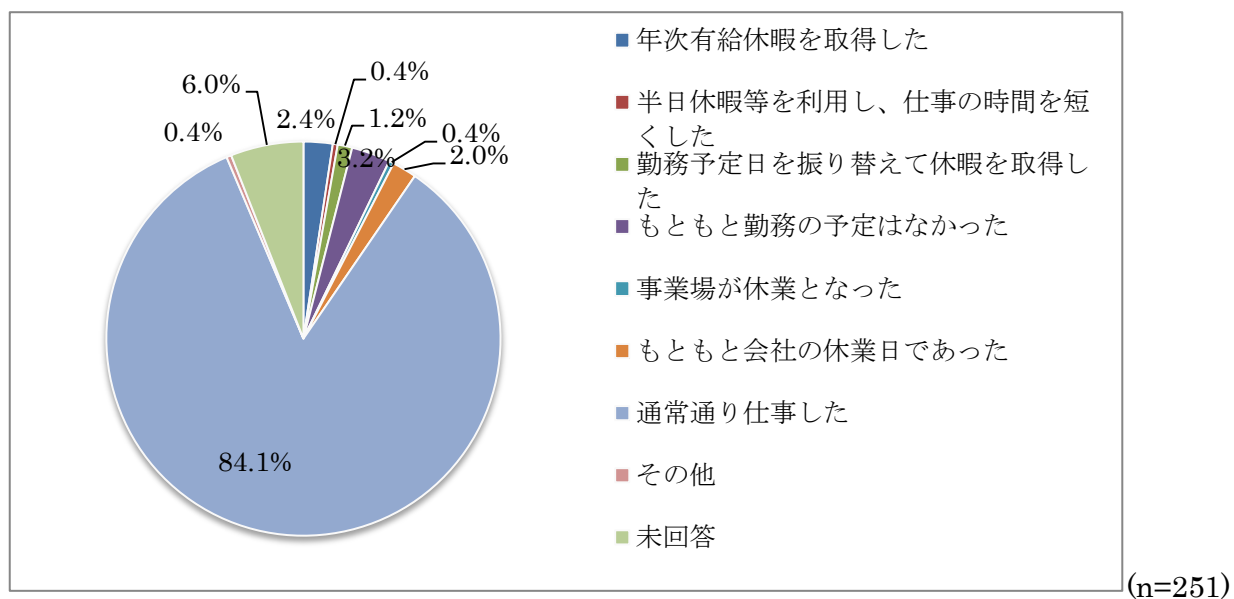
② 10 月 19 日（木）



③ 10月20日（金）



④ 11月14日（火）

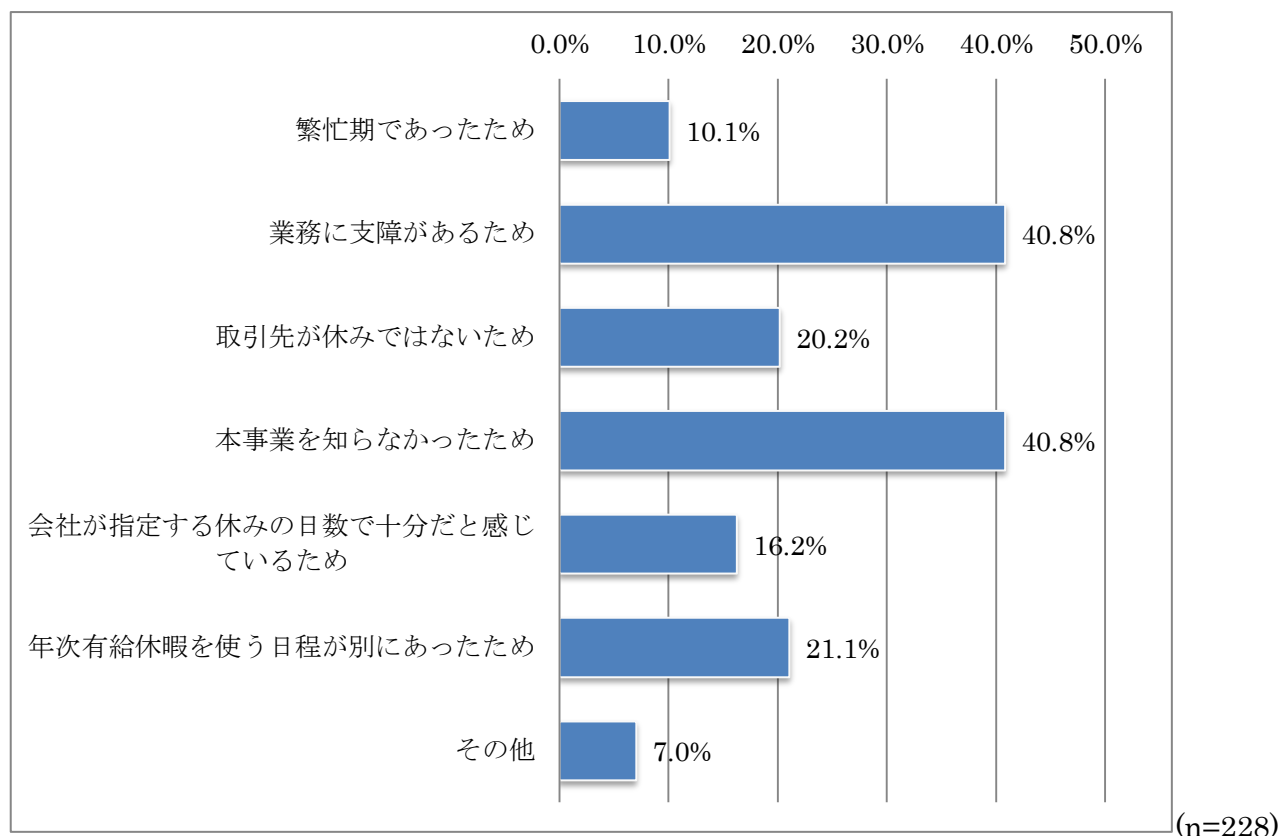


問 12. 問 8 で「通常通り仕事をした」とお答えいただいた方にお尋ねします。通常通り仕事をした理由について、当てはまるものをすべてお選びください。

「通常通り仕事をした」理由として、「本事業を知らなかったため」「業務に支障があるため」(40.8%)が最も多く、次いで「年次有給休暇を使う日程が別にあったため」(21.1%)となった。

上記以外には「取引先が休みではないため」(20.2%)、「会社が指定する休みの日数で十分だと感じているため」(16.2%)、「繁忙期であったため」(10.1%)などがあがった。

図 3 8. 後期期間中に「通常通り仕事をした」理由



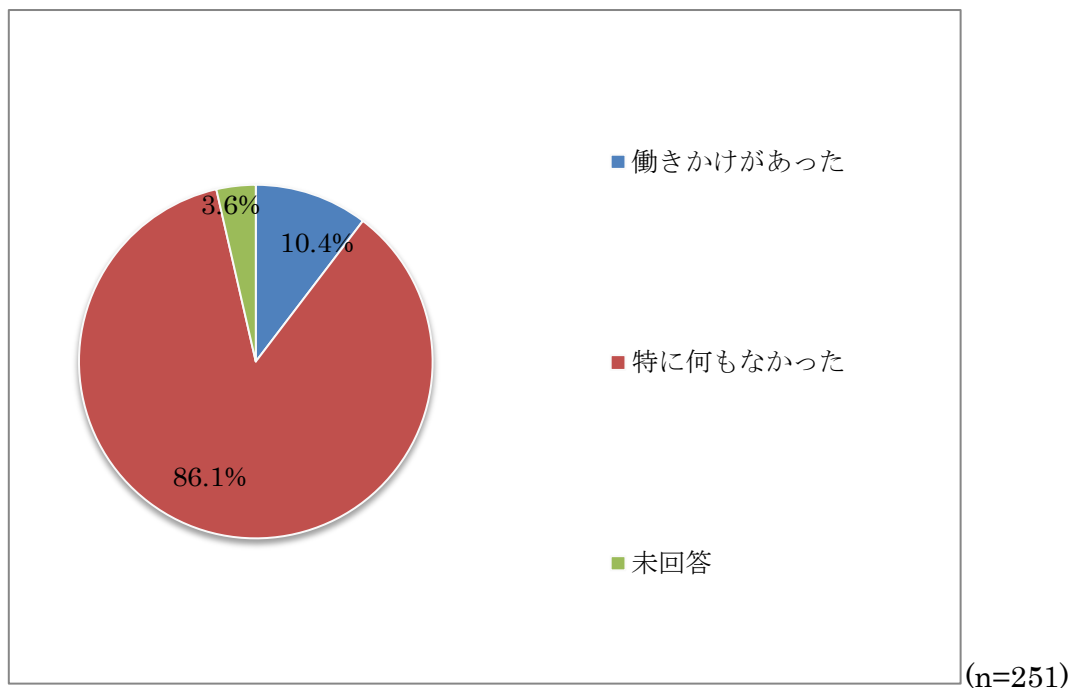
【その他】

- ・ 通常勤務日のため
- ・ お祭りに行かない
- ・ 休む必要がなかった
- ・ 健康診断のため
- ・ 県民の日は県庁オープンデーの仕事をした
- ・ その祭りをサポートする事務所だから
- ・ 必要であれば休暇を取得できるため
- ・ 社内カレンダーが休みでないため
- ・ 子供都合で休暇を取ることが多いため
- ・ 会社から案内がなかった

問 13. お勤めの事業場では、本事業を受けて年間を通じた年次有給休暇の取得を促す働きかけはありましたか。当てはまるものをお選びください。

本事業を受けて、年間を通じた有給休暇取得促進を促す働きかけがあったかについて、「働きかけがあった」と回答したのは 10.4%で、「特に何もなかった」と回答したのが、86.1%だった。

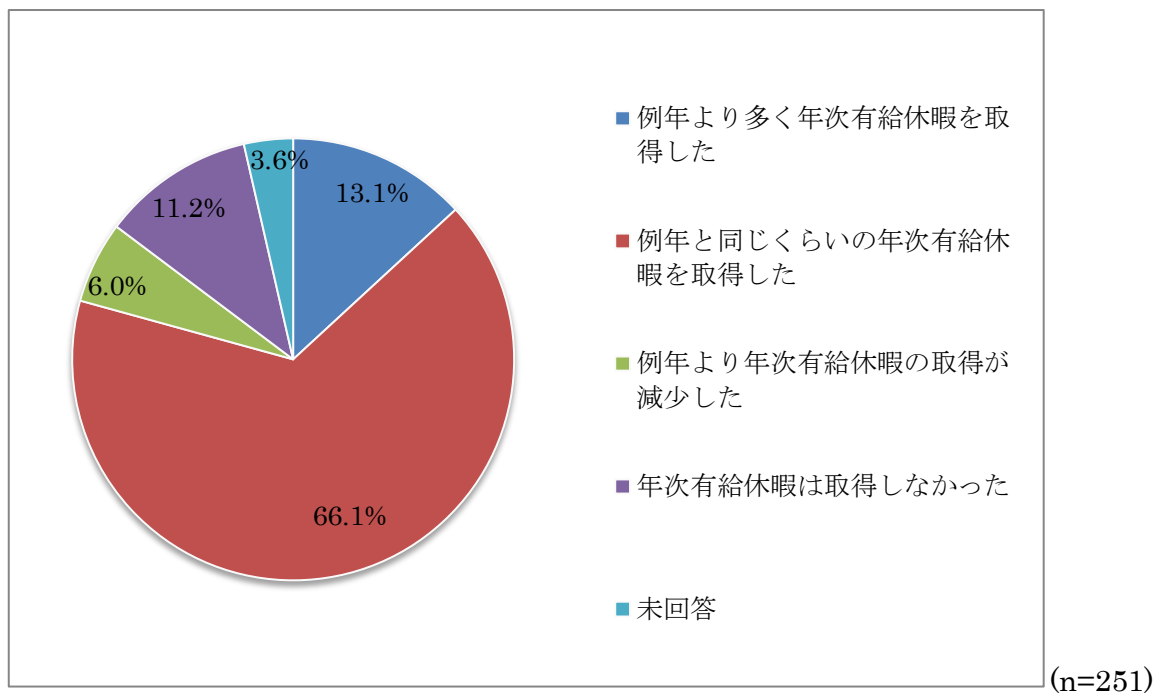
図 3 9 . 本事業を受けた年間を通じた年次有給休暇促進の働きかけ



問14. ご自身の、年間を通じた年次有給休暇の取得状況はいかがでしたか（過去1年程度について）。
当てはまるものを1つお選びください。

自身の年次有給休暇取得状況について、「例年と同じくらい」が66.1%で最も多く、次いで「例年より多く」（13.1%）「取得しなかった」（11.2%）「例年より減少」（6.0%）となった。

図40. 年間を通じた年次有給休暇の取得状況

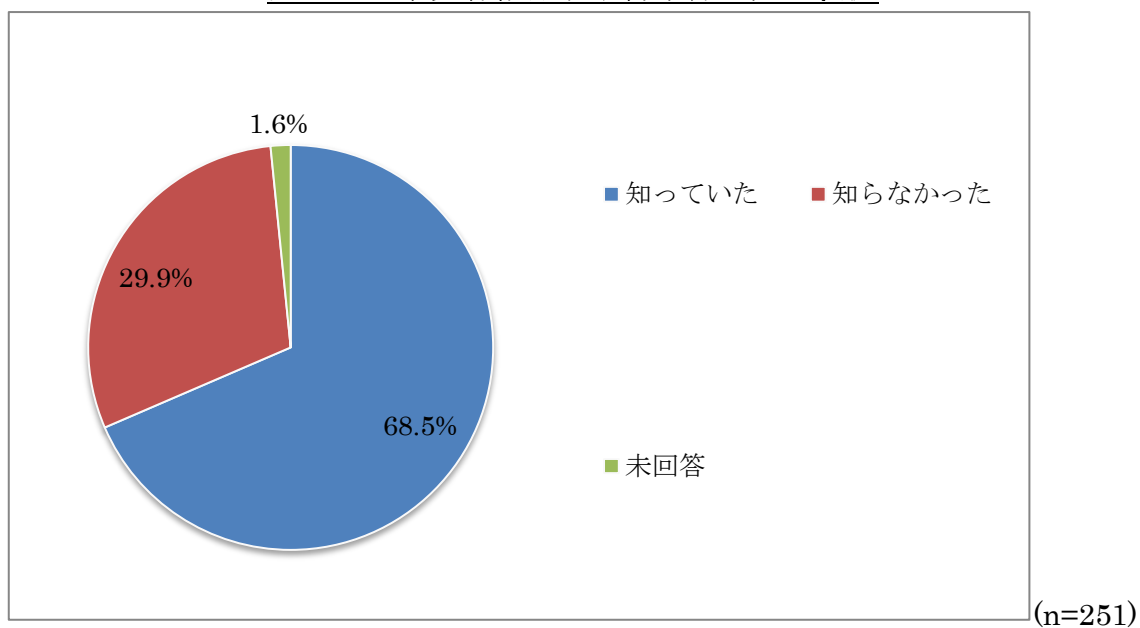


○あなたの年次有給休暇の取得状況について、お答えください。

問 15. 半年間継続して雇用され、全労働日の 8 割以上出勤していれば、10 日間の年次有給休暇を取得できることを知っていましたか。当てはまるものを 1 つお選びください。

年次有給休暇取得条件の認知状況について、68.5%が「知っていた」と回答し、「知らなかった」と回答したのは 29.9%だった。

図 4 1. 年次有給休暇取得条件の認知状況

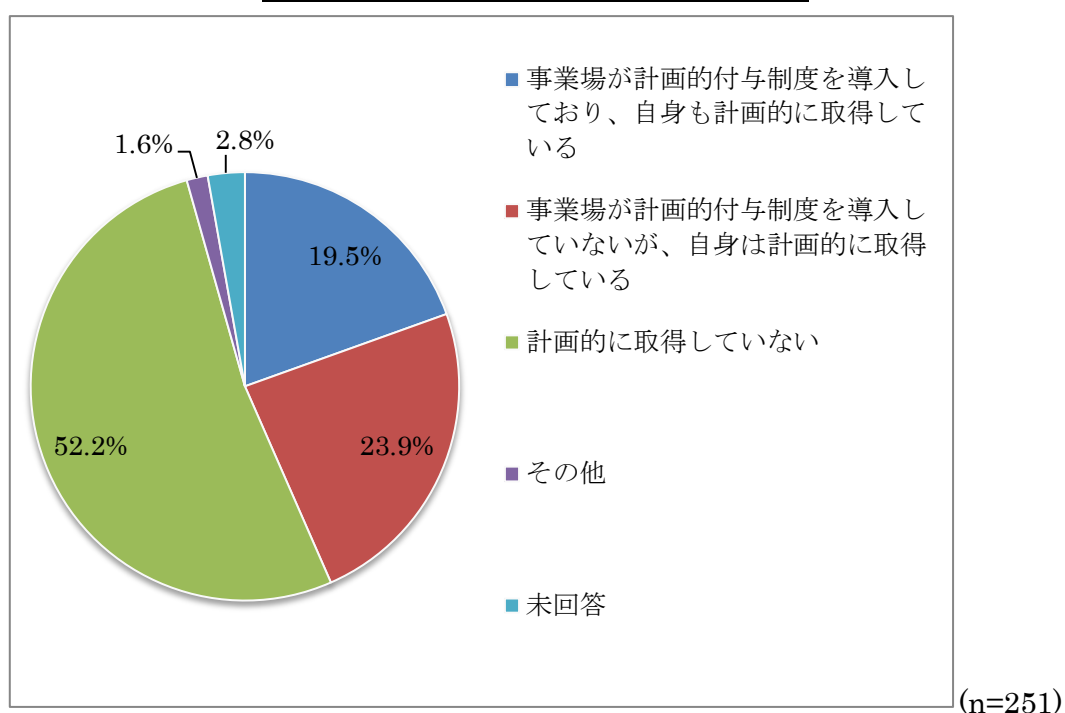


問 16. 勤務シフトを組む時に年次有給休暇を申請する、年間のスケジュールに年次有給休暇取得日を設けるなど、年次有給休暇を「計画的」に取得していますか。当てはまるものを1つお選びください。

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

計画的な年次有給休暇の取得を行っているかについては、「計画的に取得していない」が52.2%で最も多く、次いで「事業場が計画的付与制度を導入していないが、自身は計画的に取得している」(23.9%)、「事業場が計画的付与制度を導入しており、自身も計画的に取得している」(19.5%)だった。

図 4 2. 年次有給休暇の計画的な取得

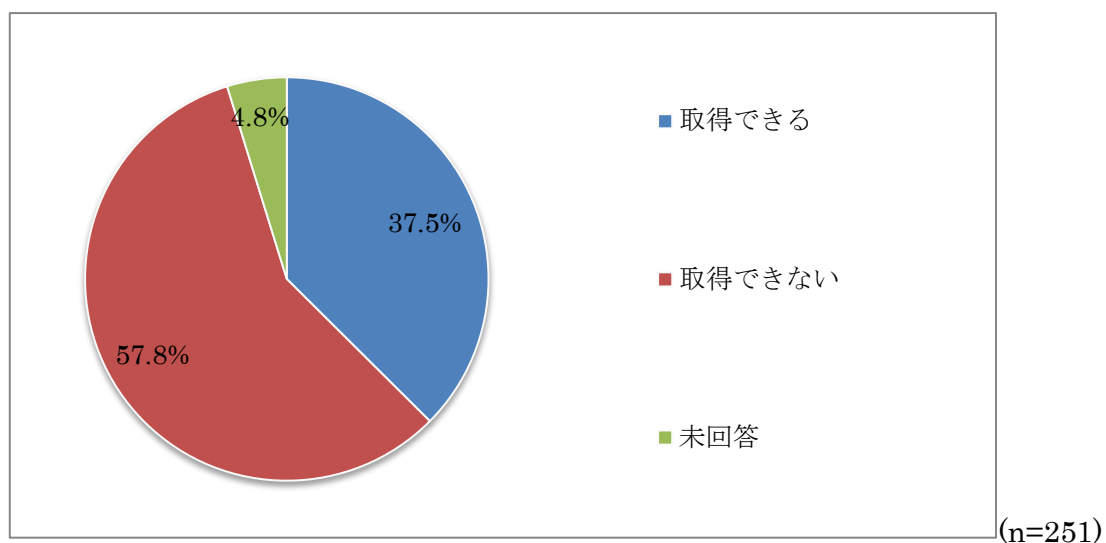


問 17. あなたがお勤めの事業場では、年次有給休暇を時間単位で取得（※）できますか。当てはまるものを1つお選びください。

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

時間単位での年次有給休暇の有無について、「取得できる」と回答したのは37.5%で、「取得できない」と回答したのは57.8%だった。

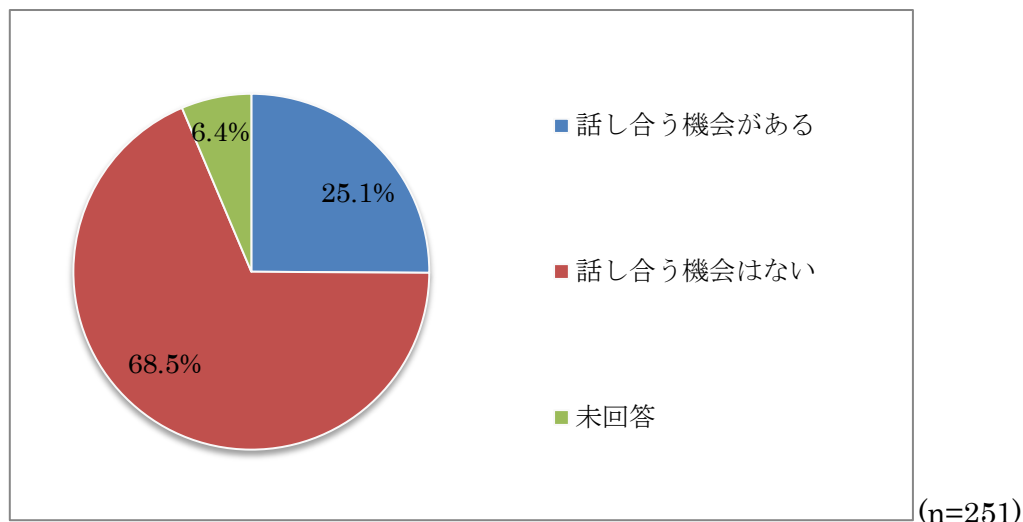
図4 3. 時間単位での年次有給休暇の有無



問 18. あなたがお勤めの事業場では、事業主が従業員や労働組合との間で、年次有給休暇等のお休みの取り方などについて、話し合う機会がありますか。当てはまるものを1つお選びください。

事業場と従業員との間の話し合う機会の有無については、「話し合う機会がある」が 25.1%、「話し合い機会はない」が 68.5%であった。

図 4 4. 年次有給休暇取得についての話し合いの機会



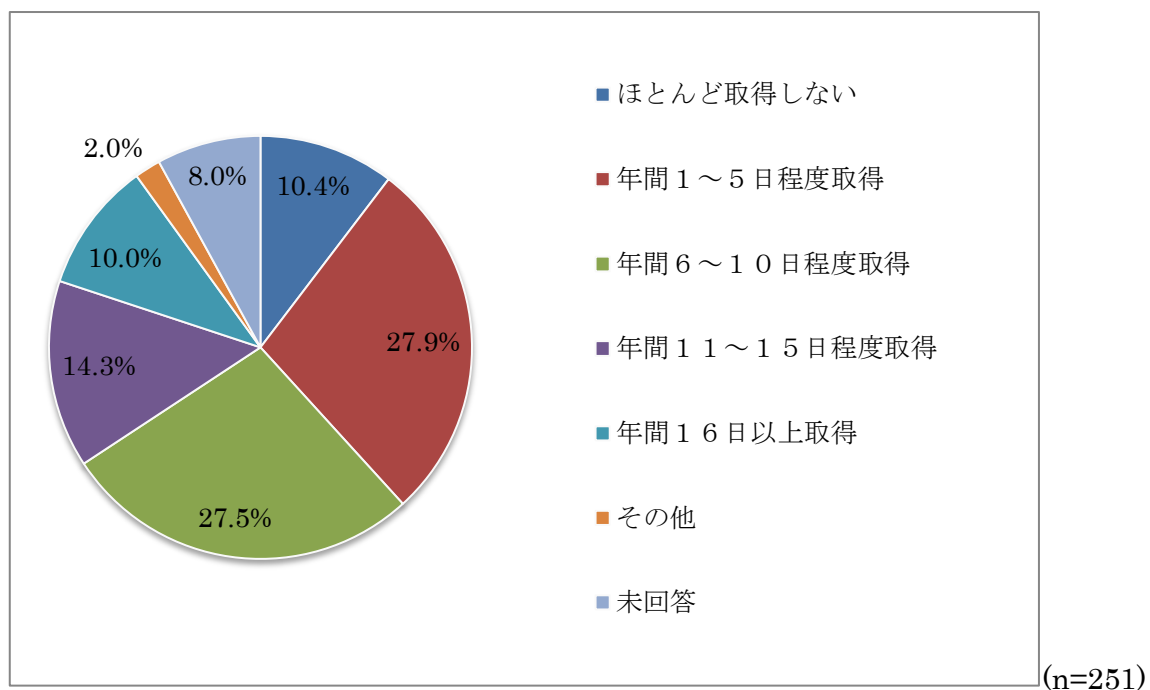
【話し合う機会】

- ・ 必要な時に相談している。 ・ 取得状況一覧がある。
- ・ 労働組合委員長に年間カレンダーを会社側と相談して決めている。
- ・ 夏や冬休み等の連続有給休暇を取得するように上司から指示あり。
- ・ 子供の学校行事で立て続けて早退、遅刻、休みなどがある時は、事前に申告し休みとして対応か代休としての対応かを話す。
- ・ 人員の関係。人員調整。 ・ 労使交渉。有給休暇日数の変更等について協議した。
- ・ 会社の新聞などで報告がある。 ・ 希望の日は取得が可能。
- ・ 誕生日休日の取得の推奨など。 ・ 仕事の調整を個々の予定に合わせて行う。
- ・ 年に1～2回アンケート調査があり、意見交換をしている。 ・ 本社等でのやり取りとなる。
- ・ 従業員組合があり、そこに連絡をとる。 ・ 春闘。労働組合の活動。
- ・ 有給取得に対する啓蒙活動をしている。 ・ 諸会議などで話し合う機会を設けている。
- ・ 有給の取得率など。
- ・ 年に数回、組合側執行委員が支店ごとに意見交換の場を設け、賃金や有給取得率向上に向けた取り組みを行う。
- ・ 事業主側の労使担当と役員との労使会議 ・ 担当者による説明がある。
- ・ 上長との面接機会がある。 ・ 労使協議会。

問 19. 日頃の年次有給休暇の取得状況について、当てはまるものを1つお選びください。

日頃の年次有給休暇の取得状況については、「年間1～5日程度取得」が27.9%で最も多く、次いで「年間6～10日程度取得」(27.5%)、「年間11～15日程度取得」(14.3%)、「ほとんど取得しない」(10.4%)、「年間16日以上取得」(10.0%)となった。

図45. 年次有給休暇の取得状況

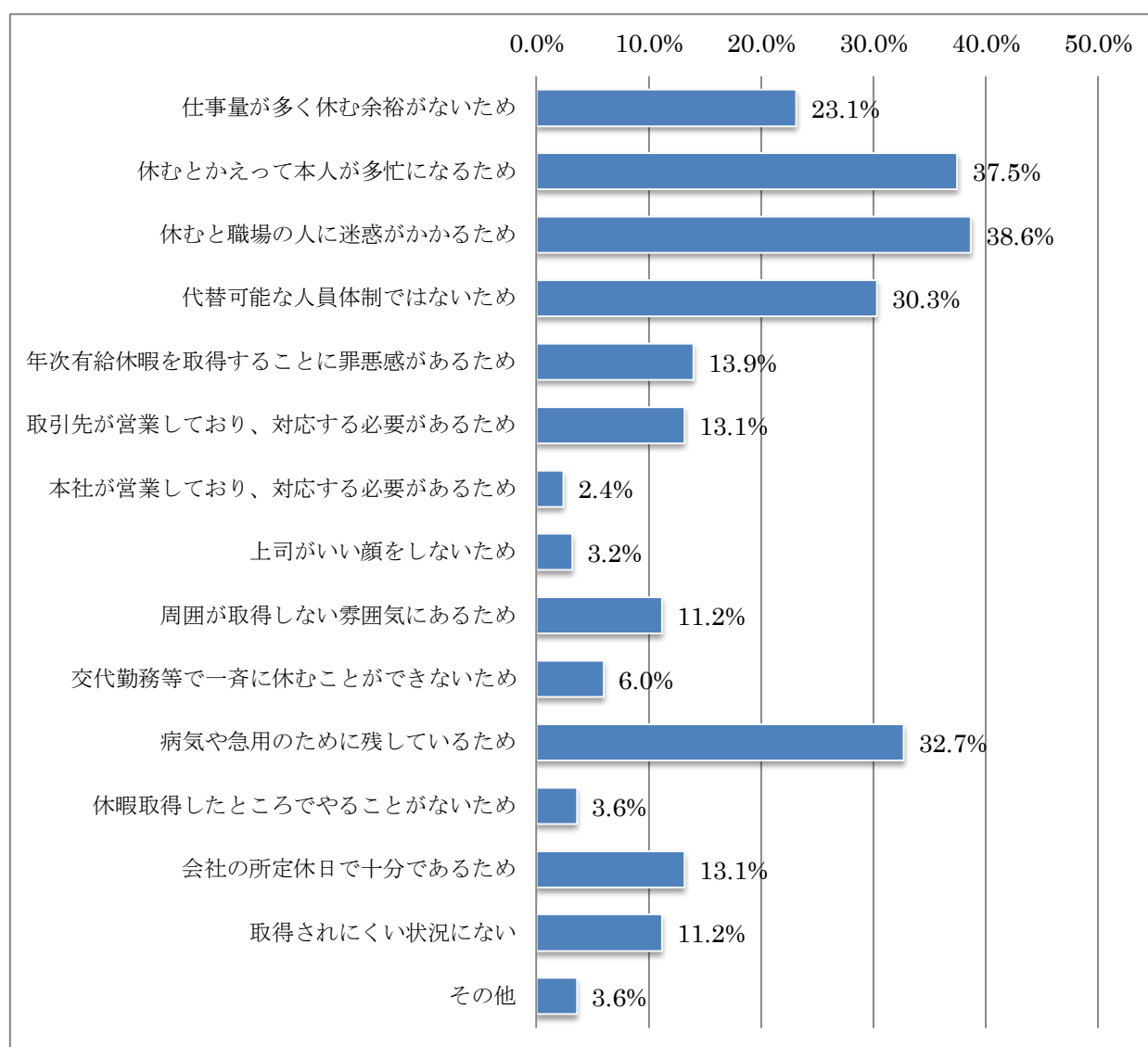


問 20. あなたがお勤めの職場で、年次有給休暇の取得が進まない理由について、当てはまるものをすべてお選びください。

事業場で年次有給休暇が進まない理由について、「休むと職場の他の人に迷惑がかかるため」が36.5%で最も多く、次いで「休むとかえって本人が多忙になるため」(37.5%)、「病気や急用のために残しているため」(32.7%)、「代替可能な人員体制ではないため」(30.3%)などが続いた。

上記以外には「仕事量が多く休む余裕がないため」(23.1%)、「年次有給休暇を取得することに罪悪感があるため」(13.9%)などがあがった。

図 4 6 . 事業場で年次有給休暇取得が進まない理由



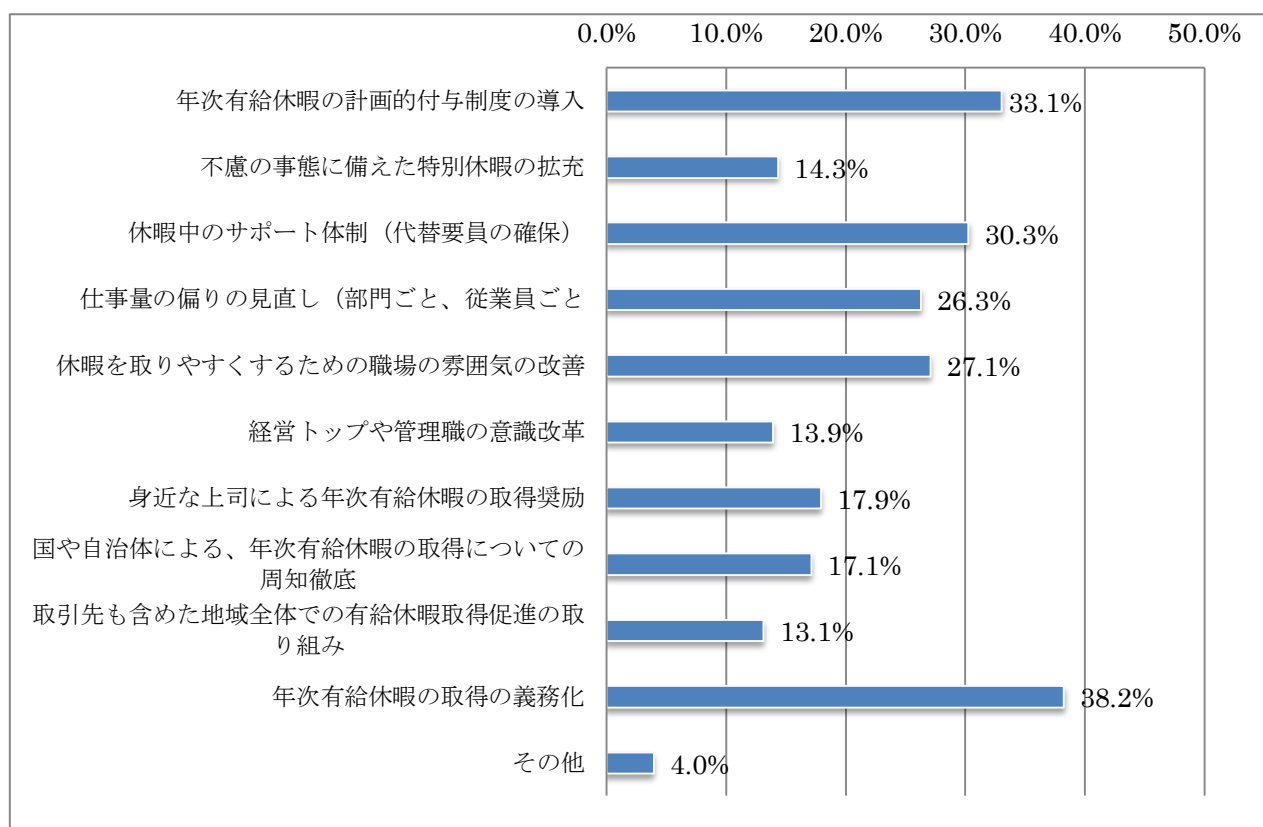
(n=251)

問 21. 貴事業場で年次有給休暇をより一層取得しやすくするために必要と考えることは何ですか。当てはまるものをすべてお選びください。

事業場で年次有給休暇取得をより一層取得しやすくするための手段として、「年次有給休暇の取得の義務化」が 38.2%で最も多く、次いで「年次有給休暇の計画的付与制度の導入」(33.1%)、「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」(30.3%)が続いた。

上記以外には「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気改善」(27.1%)、「仕事量の偏りの見直し（部門ごと、従業員ごと）」(26.3%)となった。

図 4 7. 事業場で年次有給休暇をより一層取得しやすくするための手段



(n=251)

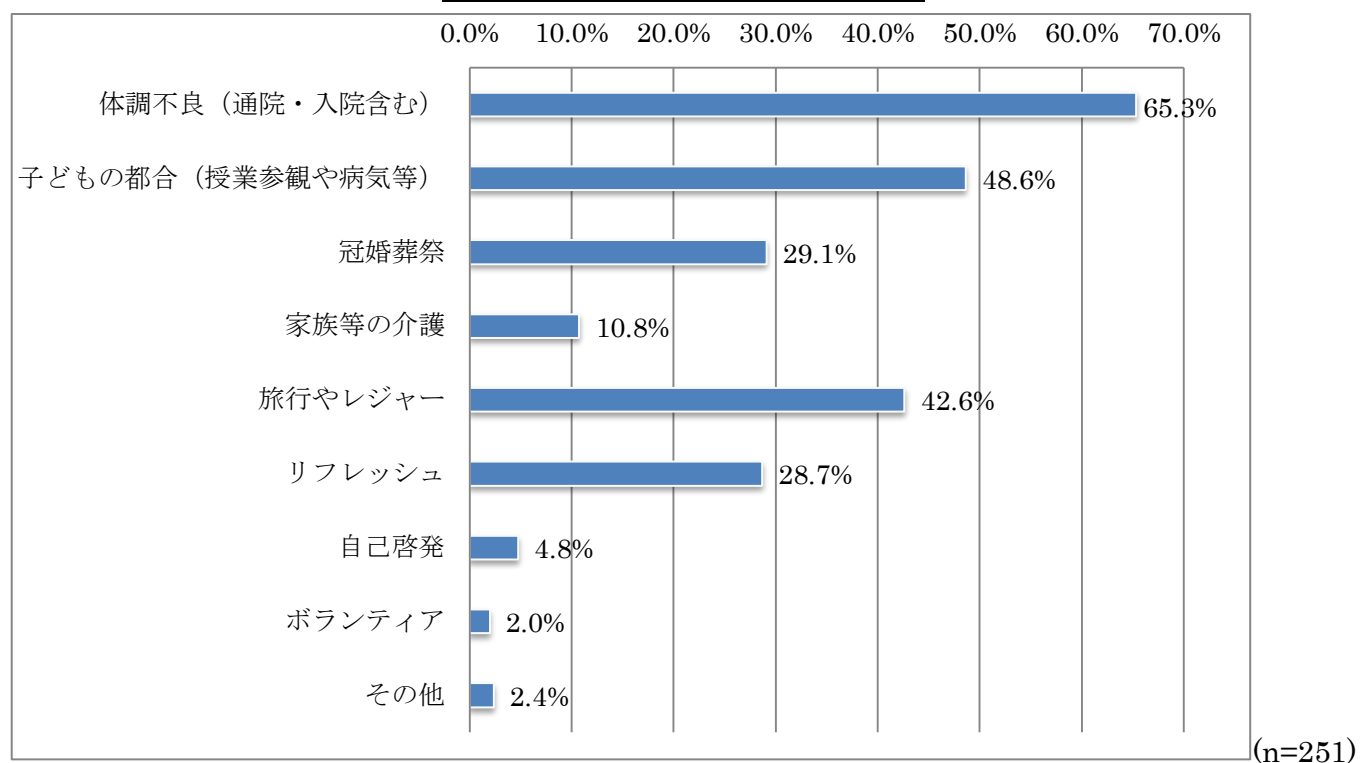
【その他】

- ・ 景気回復
- ・ 経営戦略の見直し
- ・ 受注量の増加
- ・ 問題なし
- ・ 社会保障制度の健全化
- ・ 時間単位での有給
- ・ 必要に応じて取れているので特に問題なし。
- ・ 有休を取得するより会社の休日を増やしてほしい。

問 22. 日頃の年次有給休暇の取得目的について、当てはまるものをすべてお選びください。

日頃の年次有給休暇の取得目的について、「体調不良（退院・入院含む）」が 65.3%で最も多く、次いで「子どもの都合（授業参加や病気等）」(48.6%)、「旅行やレジャー」(42.6%)、「冠婚葬祭」(29.1%)と続いた。

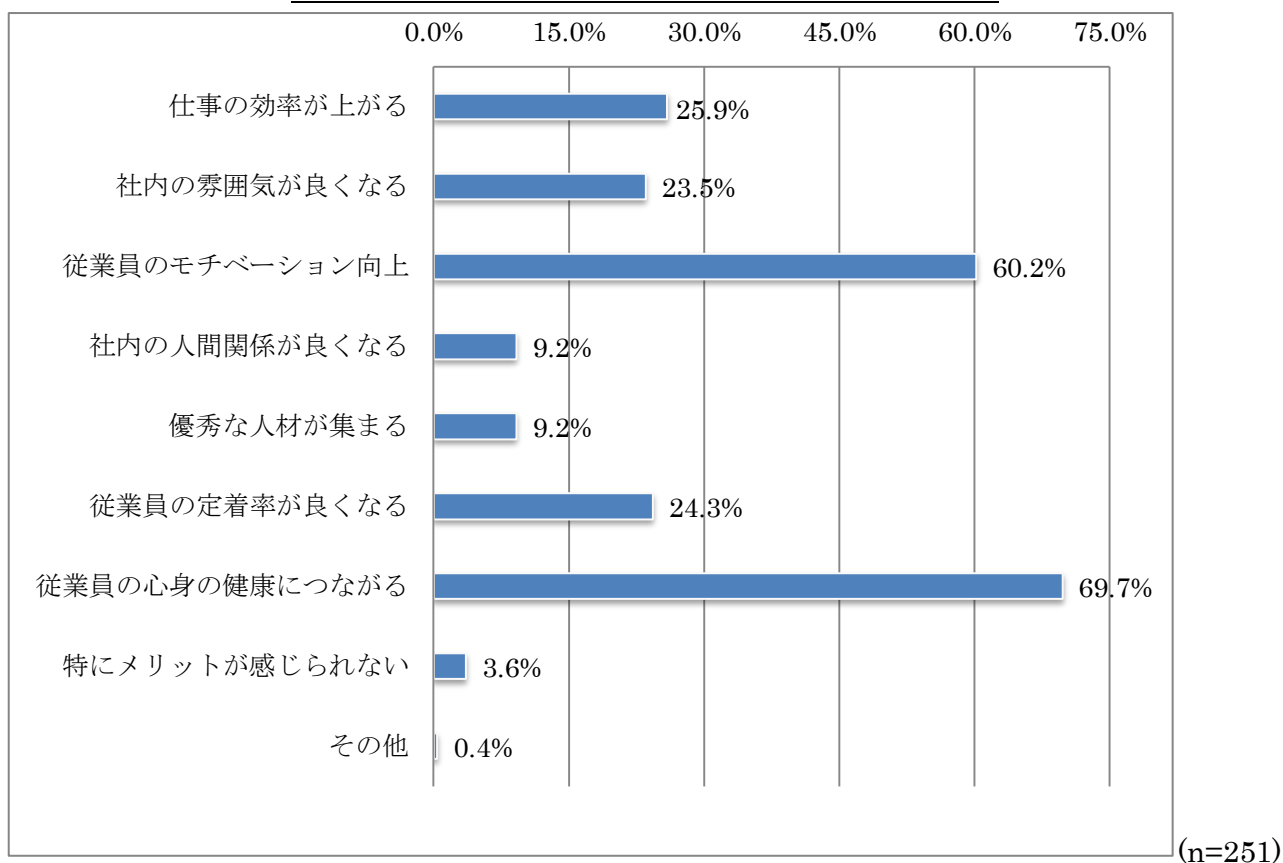
図 4 8. 年次有給休暇の取得目的



問 23. 年次有給休暇を従業員が積極的に取得することで事業場にとってどういったメリットがあるとお考えですか。当てはまるものをすべてお選びください。

年次有給休暇取得がもたらす従業員へのメリットについて、「従業員の心身の健康につながる」が69.7%と最も多く、次いで「従業員のモチベーション向上」(60.2%)、「仕事の効率が上がる」(25.9%)となった。

図4 9. 年次有給休暇を取得することのメリット



問 24. 問 23 で「特にメリットが感じられない」とお答えいただいた方にお尋ねします。その理由を教えてください。（自由記入）

年次有給休暇取得にメリットが感じられないと答えた理由について、「サポート体制のないままで付与すると業務に支障にきたす」や「他の人の業務量が増え、残業増加に繋がる」などとの意見があった。

【主な理由】

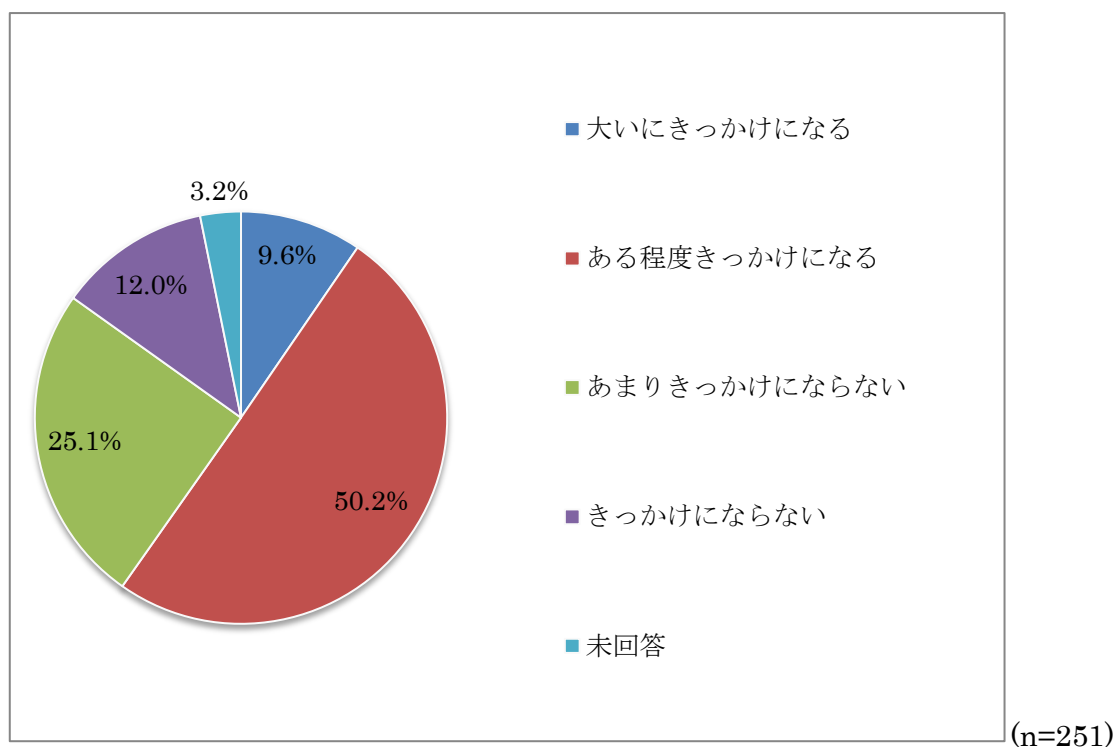
- ・サポート体制もできないまま、積極的な付与については、さらなる業務に支障をきたす
- ・他の人の仕事が増えて、残業増加につながり迷惑になる。休むなら全員で休める会社休日を増やした方が
良い
- ・本人にメリットがあるだけで、事業場は関係ないと思うから
- ・各人の自由判断にゆだねるべき
- ・業務への影響が大きすぎる
- ・影響ないため
- ・誰かに迷惑がかかると思う
- ・仕事したい

問 25. 本事業の実施が、年間を通じた年次有給休暇取得促進のきっかけになると思いますか。 当てはまるものを1つお選びください

本事業の実施が年間を通じた年次有給休暇取得促進のきっかけになるかについて、「大いにきっかけになる」(9.6%)、「ある程度きっかけになる」(50.2%) となんらかの形で「きっかけになる」と回答した従業員は約6割を占めた。

一方で「あまりきっかけにならない」(25.1%)、「きっかけにならない」(12.0%) となった。

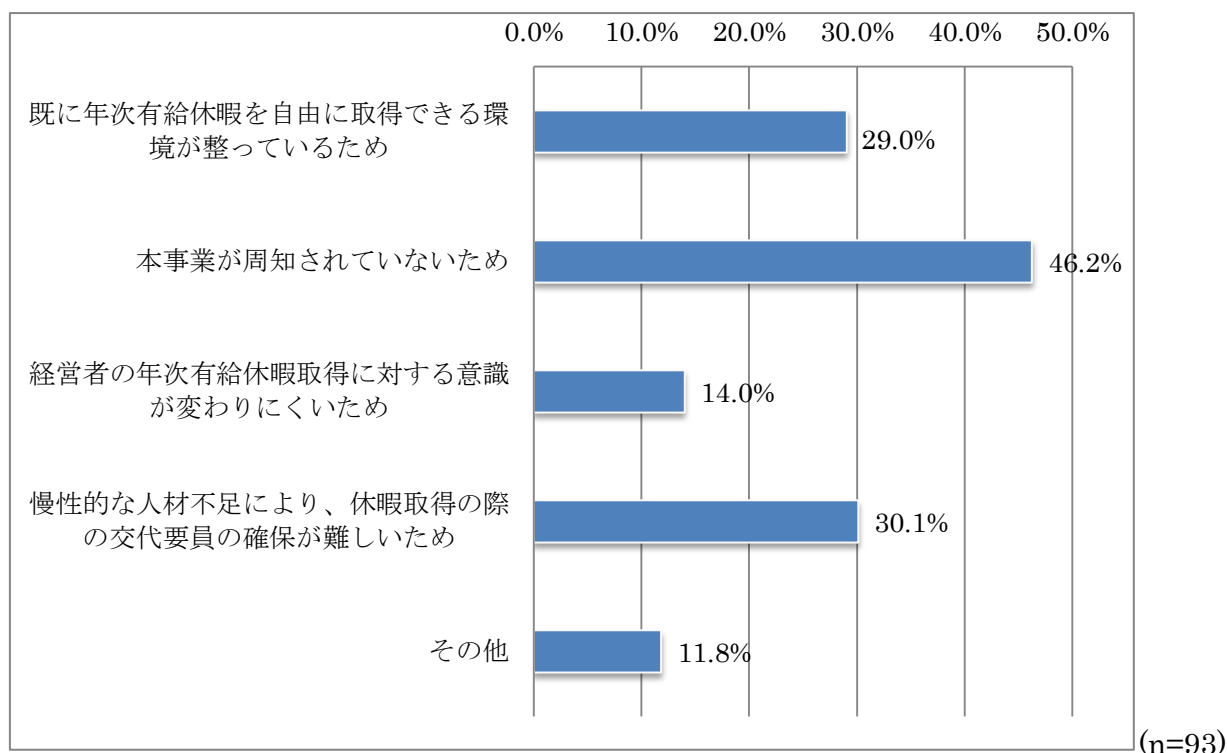
図 5 0. 本事業が年次有給休暇取得促進のきっかけになるか



問 26. 問 25 で「あまりきっかけにならない」または「きっかけにならない」とお答えいただいた方にお尋ねします。具体的な理由について、当てはまるものをすべてお選びください。

本事業が年次有給休暇取得促進の「きっかけにならない」と回答した理由に対して、「本事業が周知されていないため」(46.2%)が最も多く、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」(30.1%)、「既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」(29.0%)となった。

図 5 1. 本事業が年次有給休暇取得促進のきっかけにならない理由



【その他】

- ・特に問題にしていなかったため。
- ・義務化されていないため。
- ・その時期が繁忙期であるため
- ・お祭りは終業後でも行けるため。
- ・会社が休みになると、祭に行く人も増えると思う。
- ・上司に言われないと休めない。言いづらい。
- ・当該催事に休暇を取得して参加するほどの魅力を感じない。
- ・会社が変わらなければ変わらない。
- ・本事業の実施内容が弊社の業務内容にそぐわないため。
- ・お祭りのために休暇を取る社会人はあまりいないと思う。
- ・自営業者などは、有給など取っていられるほど余裕はない。
- ・いずれにしても、取得する人はする。取得しない人はしない。個人の意識は変わらない。

問 27. 本事業における熊谷市での年次有給休暇の取得促進について、あなたのご意見をお聞かせください。
(自由記入)

本事業における熊谷市での年次有給休暇取得促進への意見について、「国や自治体で推奨すべき」「もっと多くの人を知るべき」という肯定的な意見がある一方で、「妻沼聖天山秋季例大祭に馴染みがない」「そもそも本事業を知らなかった」「事業社が積極的に取り組まないと意味がない」という意見などがあがった。

【主な意見】

- ・駅近辺に居住しているので、うちわ祭の休みの奨励はありがたいが、聖天山大祭はなじみがないので、熊谷市とひとくくりにするのではなく、市内でも地域でもそれぞれなじみのある催事によりそう事業になるとよいと思う。周知方法の再考。知らない人が多いと思う。
- ・本事業を知らなかったため、特に意見はない。
- ・もっと周知されることを希望する。
- ・学校行事や病院などのために有給は取得していくので、市のイベントのために有休を使う余裕はない。・年間で最低何日は有休をとると義務化する。(すべての会社に)
- ・熊谷在勤でも他の市町村から来ている人にとっては、なかなか難しい制度だと思う。
- ・就労環境の改善の材料としては、当該催事の存在はあまりに程遠い。その意味で翻字儀容は方向性を誤っていると思う。
- ・昨今の働き方改革が注目される中、市町村中心の本事業は大変良い企画と同感する。
- ・会社が休みになるとうれしいので、どんどん推進してほしい。
- ・お祭りや県民の日など、小学生くらいの子供のいる人は休んでつれていきたいと思うが、その世代は子供の病気や行事で有休を使うため、そこで休んでいる場合ではない人が多いかなと思う。
- ・保育所である以上、熊谷市内にお勤めの保護者だけで促進しても、利用者が著しく減らないので休めないと思う。
- ・国や自治体で本事業を推奨する。
- ・国としてもっと多くの人を知るべきだと思う。
- ・自分もあまり知らなかったなので、もっと多くの人に知ってもらうためにアピールしてほしいと思った。
- ・熊谷市からの年次有給休暇の取得促進について、もう少し広報があればいいと思う。
- ・月に1日は有休を強制的消化する。
- ・とてもいいと思う。
- ・市報などの小さい紙面に取得促進の記載があるが、もっとうちわ祭には有給がとれるよう市もアピールすべき。
- ・企業に対し取得率90%以上に対し、なんらかの補助等が出る形でバックアップいただけるとありがたい
- ・熊谷市に関わりのある方が祭に参加することは有意義だと思うので、もっと行っていくべきだと思う。
- ・熊谷に古くからいるひとは良いが、そうでもない人もいるので、お祭りの時とかがメインになるのはどうかと思う。迷惑に思う人もいる。
- ・有給取得率が低い企業に対して、行政の指導を行ってほしい。
- ・年次有給休暇が取得できるよう義務化してほしい。

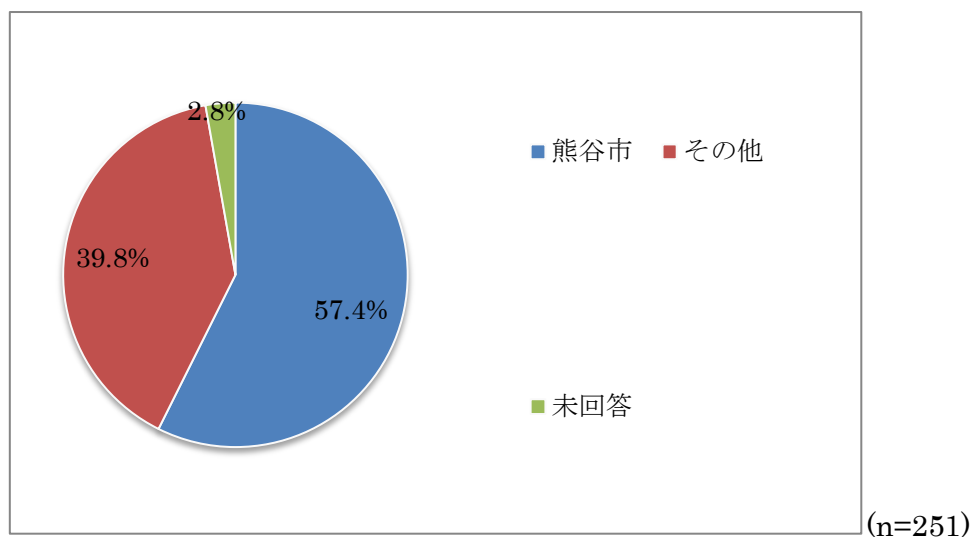
- ・中小企業には難しい。
- ・そもそも知らなかった。
- ・特に必要はない。
- ・実際有給は従業員が取って良い権利であるにも関わらず、取得しづらい環境であるのは、仕事のモチベーション低下にもつながり良くないことだと思う。熊谷市でこのような運動をしていたのは全く知らなかったし、もてこの活動を広めていく努力をしてほしいと思う。
- ・企業に向けて有給取得の促進をするように、今以上にアプローチをすることで企業は変わっていくと思う。企業の自主努力のみでは変わりづらいと感じている。
- ・主に心身の不調で休みを取っているので、有給の日数に余裕がない限り、促進された日に取得はしないと思う。
- ・市の行事の時など参加できれば、経済の活性化につながり良いことだと思う。
- ・年次有給休暇を自由に利用できれば、家族にとっても自分にとっても良い環境になると思うし、しごとの向上にもつながるのではないかな。
- ・事業所に対する強制力をもたせないと意味がない。
- ・休暇を合わせられる時には取得する。
- ・熊谷市でこのような事業を行っていることをしらなかった。市内の企業に周知されていないと思う。社内には熊谷市外からの勤務者も多く会社の管理職が理解していれば市民である社員は有休をとりやすい。
- ・あまり効果はないと思う。
- ・市で促進運動をしていることは大変有意義だと思うが、結局は事業社が積極的に取り組まないとあまり効果が得られないと思う。
- ・お子さまのいらっしゃる課程には良いことかもしれない。
- ・本事業をもっと周知されるよう促進は必要と思う。会社（本社）の意向と事業所（支社）が独自に市の事業と連携はできてない。無関心の状況を今後変えていくことが必要。
- ・官民あげて有給取得促進のキャンペーンを実施すべきと思う。
- ・知らなかったのでもっと取り上げていければ。
- ・有休なんてものは自分の意志で使用するべきだと思う。気まずくて取れない。人の目がっていうのなら取らなければいいと思う。結果、自分の意志だと思う。
- ・本事業所では十分な休暇を取れているので特に問題なし。
- ・PR不足と感じられた。
- ・熊谷市での本事業というものが行われているのか、全然気が付かない。会社としては有休をとるように指導はしているが、職場として取りづらい。
- ・広報など周知する方法はもっと活用すると良いと思う。
- ・会社が休みでも学校が休みでないとレジャーには行かない。しかし学校の休日が増えると授業の内容が疎かになる。休暇促進が消費喚起であるならば、本末転倒である。本当にワーク・ライフ・バランスを考えるならば、短時間勤務をお勧めする。(9:00～16:00とか)
- ・熊谷市で働く人は熊谷市の人だけではなく、他市から通行止め区間を通勤で通る人も多いので、もっと広く広報しないとダメだと思う。

○回答者ご自身のことについて、お答えください。

問 28. あなたのお住まいについて、当てはまるものを1つお選びください。

従業員の居住地について、「熊谷市」が 57.4%で、「その他」が 39.8%となった。

図 5 2. 従業員の居住地



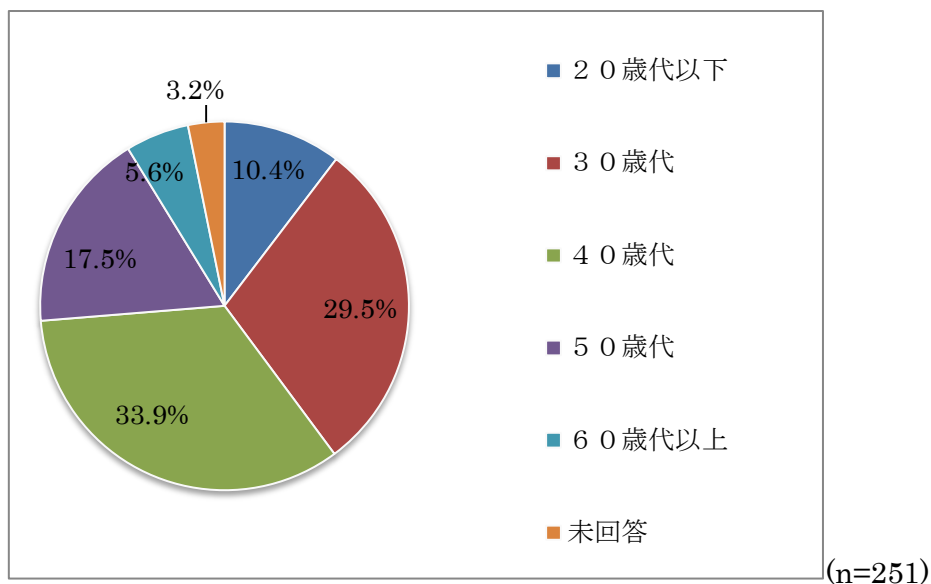
【その他】

- ・深谷市
- ・行田市
- ・久喜市
- ・鴻巣市
- ・羽生市
- ・加須市
- ・鳩山町
- ・邑楽郡板倉町
- ・太田市
- ・東松山市
- ・上尾市
- ・本庄市
- ・寄居町
- ・小川町
- ・群馬県
- ・坂戸市
- ・さいたま市
- ・滑川町
- ・大里郡
- ・比企郡
- ・東京都

問 29. あなたの年齢について、当てはまるものを1つお選びください。

年齢構成について、「40 歳代」の 33.9%が最も多く、次いで「30 歳代」(29.5%)、「50 歳代」(17.5%)と続いた。

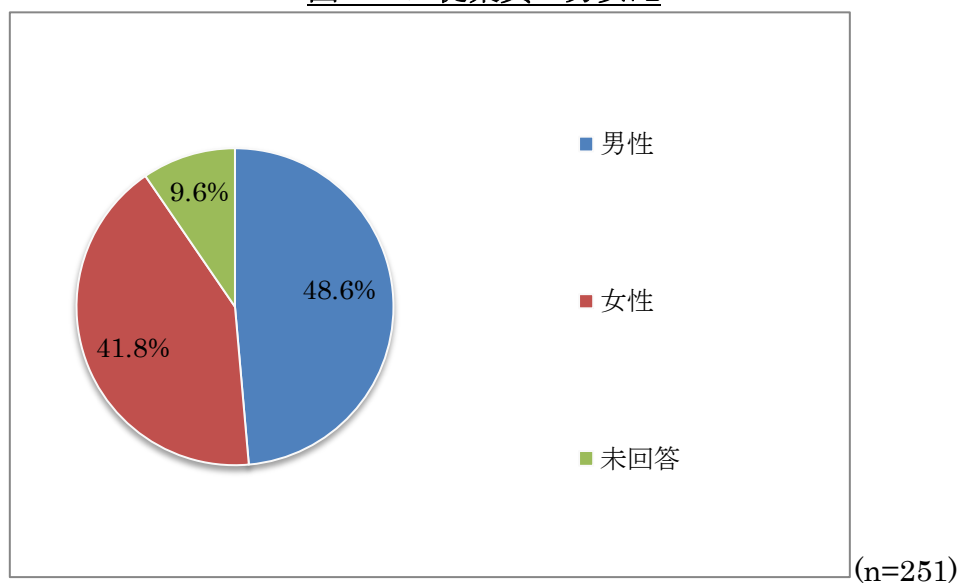
図 5 3. 従業員の年齢構成



問 30. あなたの性別について、当てはまるものを1つお選びください。

従業員の男女比について、男性が 48.6%、女性が 41.8%だった。

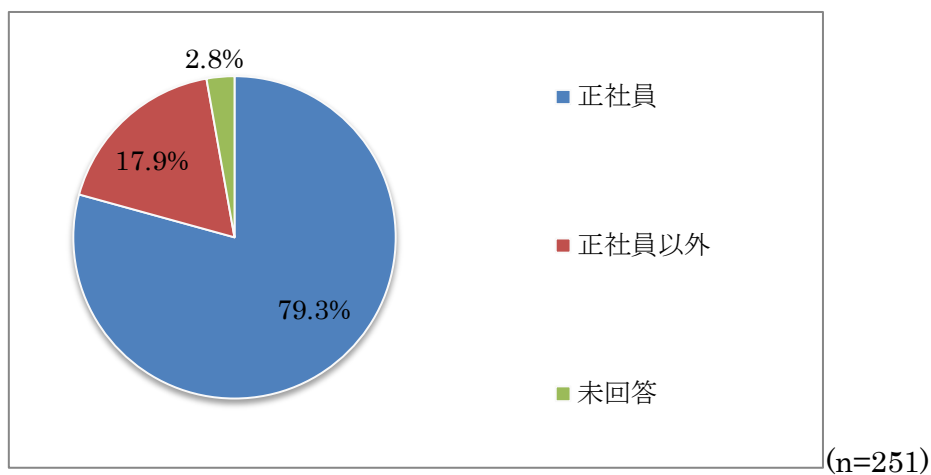
図 5 4. 従業員の男女比



問 31. あなたの雇用形態について、当てはまるものを1つお選びください。

従業員の雇用形態について、「正社員」が 79.3%、「正社員以外」が 17.9%だった。

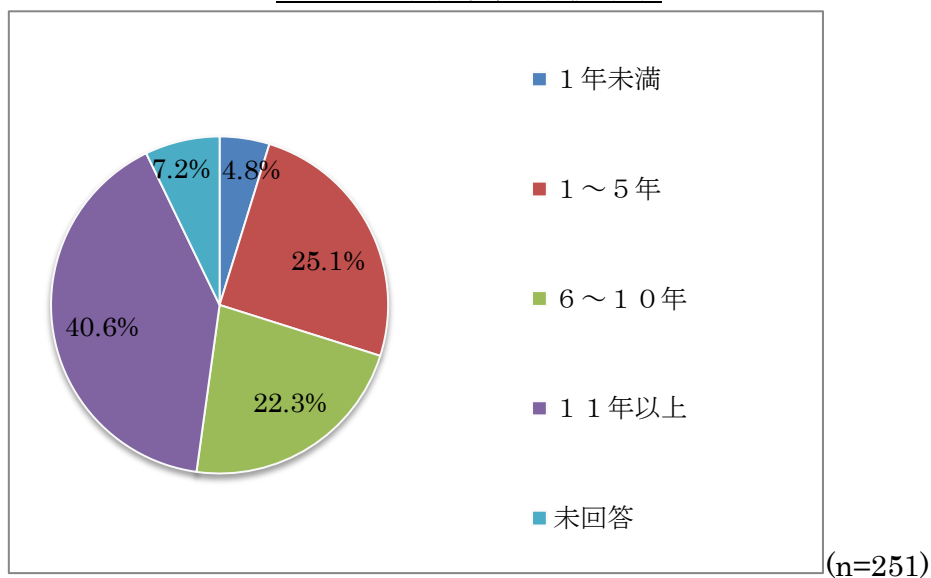
図 5 5. 従業員の雇用形態



問 32. 現在のお勤め先での勤続年数について、当てはまるものを1つお選びください。

従業員の勤続年数について、「11 年以上」と回答したのが 40.6%と最も高く、次いで「1～5 年」が 25.1%、「6～10 年」が 22.3%となった。

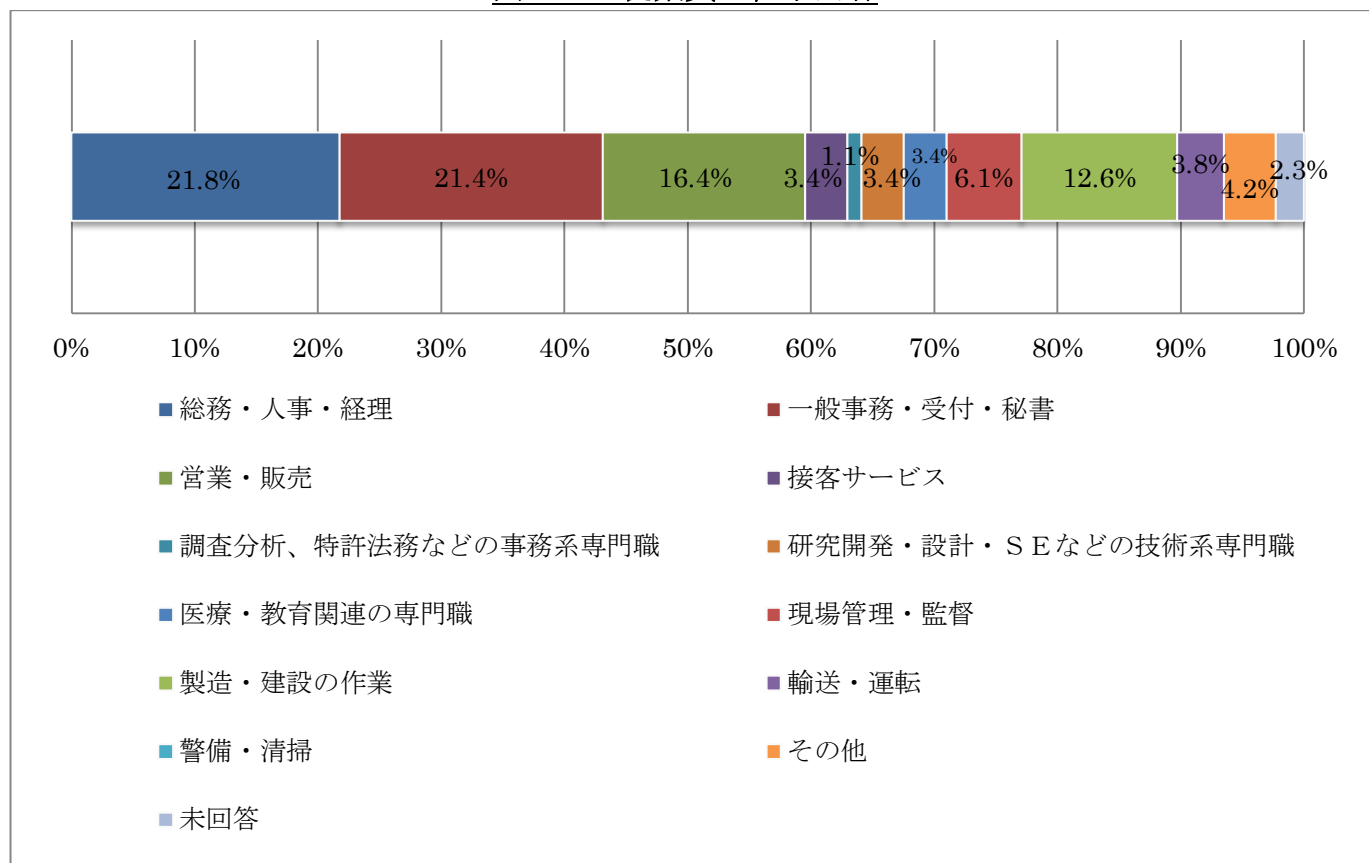
図 5 6. 従業員の勤続年数



問 33. あなたの仕事内容について、当てはまるものを1つお選びください。

従業員の仕事内容について、「総務・人事・経理」が21.8%で最も多く、次いで「一般事務・受付・秘書」(21.4%)、「営業・販売」(16.4%)、「製造・建設の作業」(12.6%)となった。

図 5 7. 従業員の仕事内容

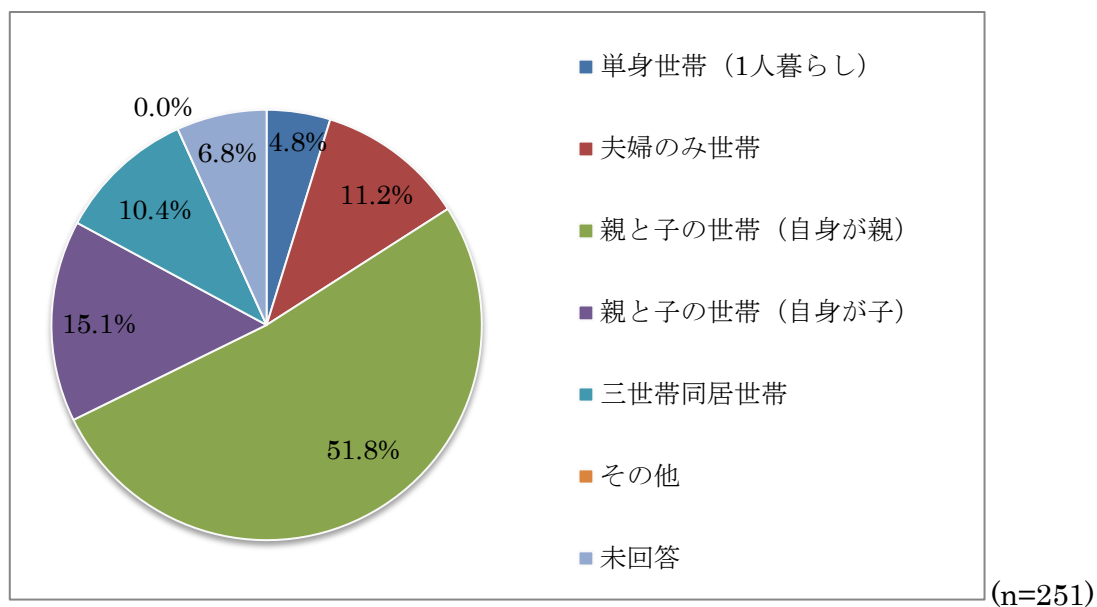


(n=251)

問 34.あなたの世帯状況について、当てはまるものを1つお選びください。

従業員の世帯状況について、「親と子の世帯（自身が親）」が 51.8%で最も多く、「親と子の世帯（自身が子）」が 15.1%、「夫婦のみ世帯」（11.2%）となった。

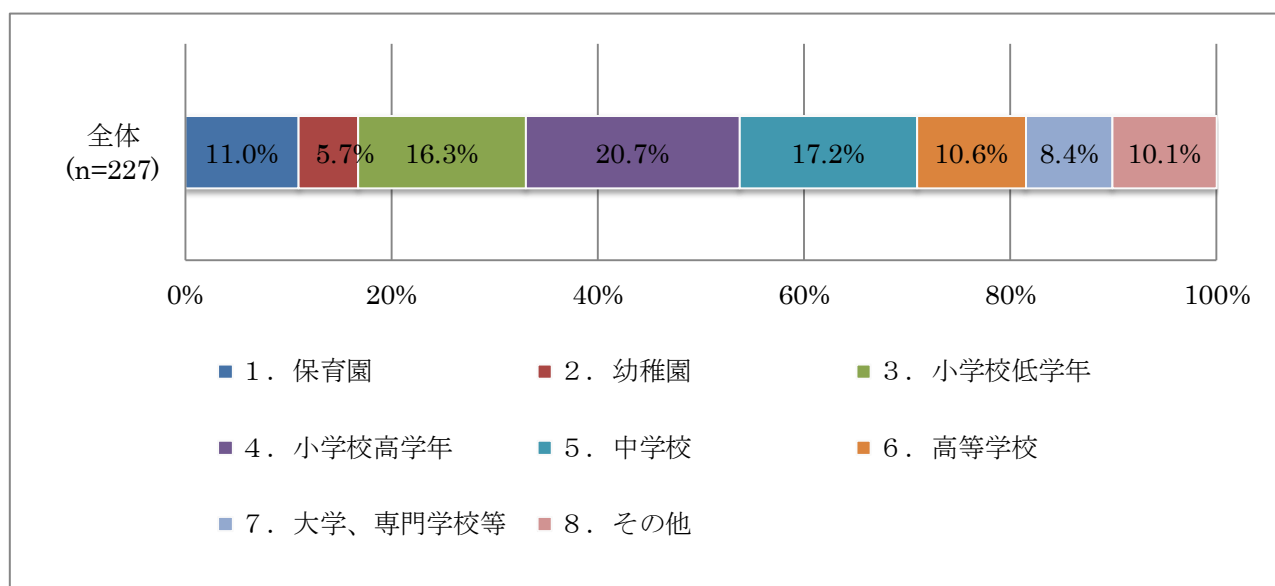
図 5 8．従業員の世帯状況



問 35. お子さんがいらっしゃる方にお尋ねします。通われている学校等は次のうちどれですか。当てはまるものすべてお選びください。

子どもがいる従業員の世帯について、「小学校高学年」が 20.7%で最も多く、ついで「中学校」（17.2%）、「小学校低学年」（16.3%）となった。

図 5 9．子どもの進学状況



6. 今後の休暇取得促進策の方向性

(1) 本事業の認知度や取組の実施状況

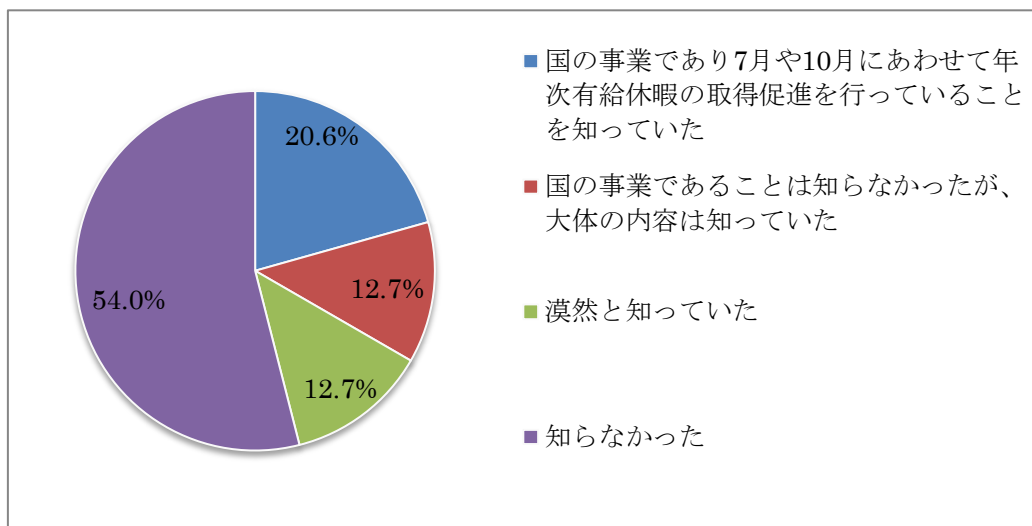
①事業の認知度

熊谷市における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」のが 46.0%と約半数を占めた。これは、くまがや会議所だより・風便り等の広報誌への折り込み、周知啓発ポスター、熊谷市報など広報媒体での周知の効果がうかがえる。

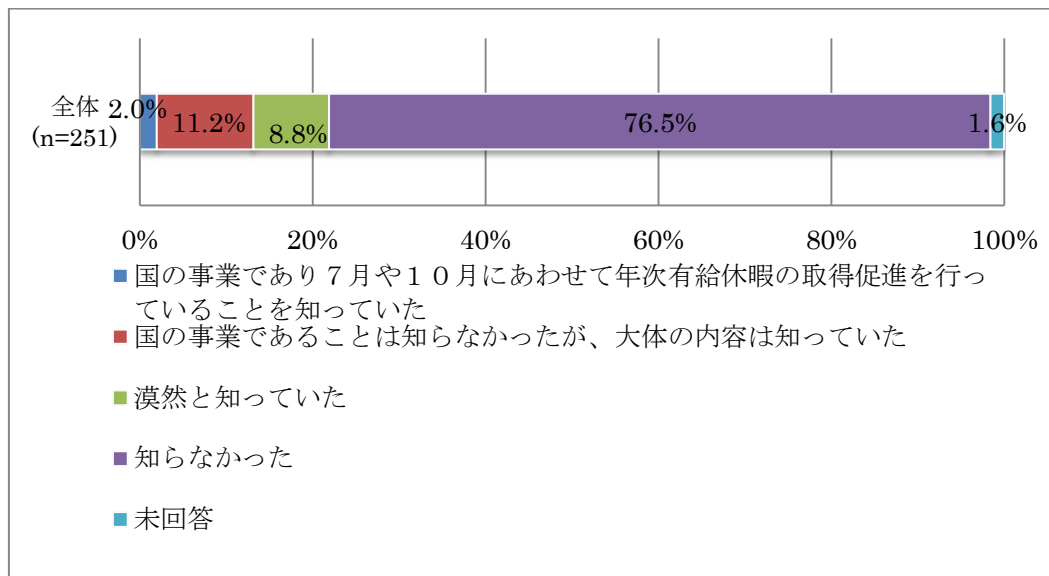
一方で従業員では、何らかの形で「知っていた」が 22.0%にとどまり、次年度以降は企業・団体の経営者や管理者レベルはもちろん、従業員への認知度を高めるかが課題となってくる。

図 6 0．本事業の取組の認知状況

(事業場) <n=63>



(従業員) <n=251>



②認知ルート

取組を知ったルートについて、事業場では「くまがや会議所だより・風だより等の広報誌」(28.3%)が最も多く、次いで「周知啓発ポスター」(19.6%)、「熊谷市報」(19.6%)であった。

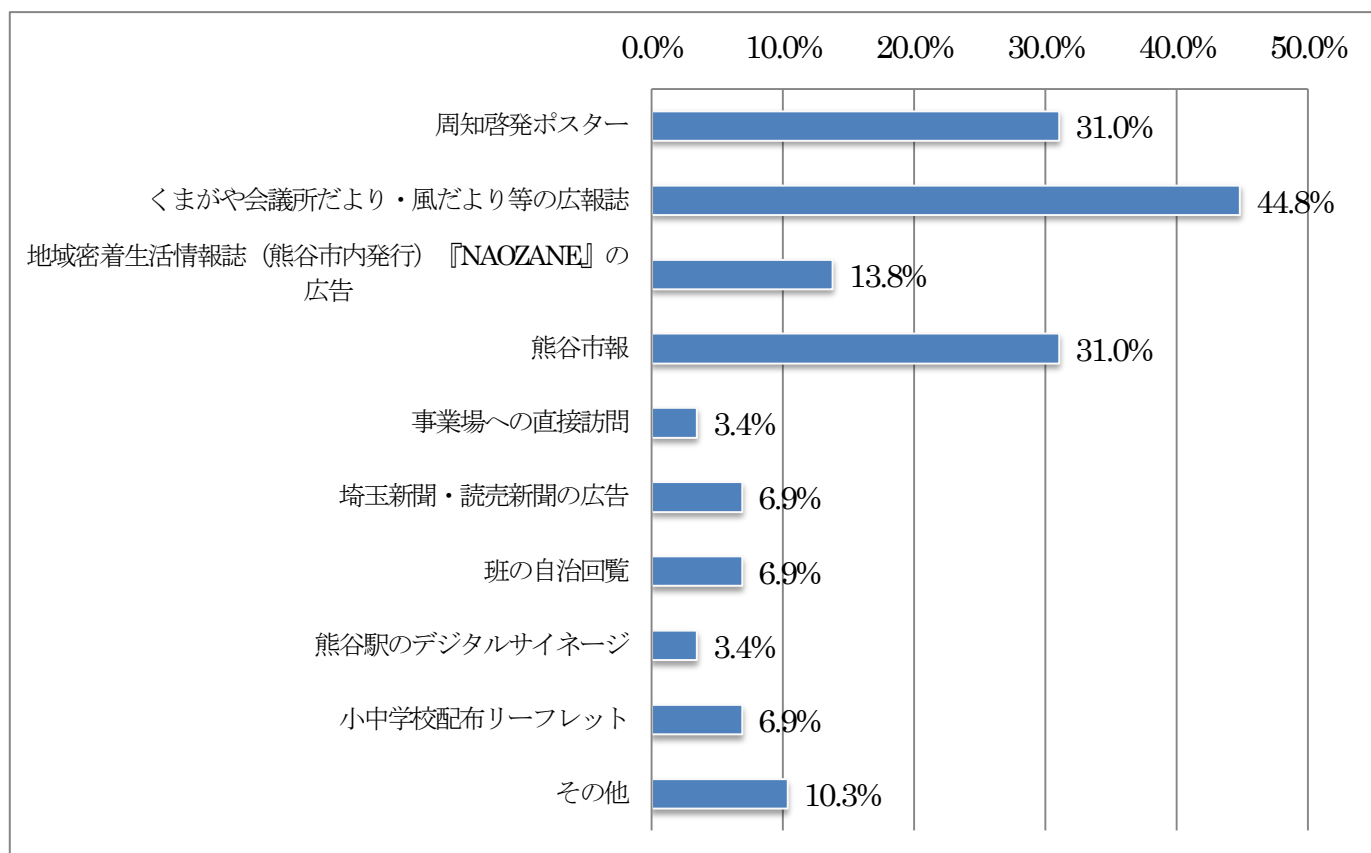
その他には「地域密着情報誌(熊谷市内発行)『NAOZANE』の広告」(8.7%)、「埼玉新聞・読売新聞の広告」(4.3%)、「班の自治回覧」(4.3%)、「小中学校配布リーフレット」(4.3%)などがあがった。

従業員では、本事業を知った方法として、「熊谷市報」(33.3%)が最も多く、次いで「周知啓発ポスター」(27.8%)、「熊谷市報」「くまがや会議所だより・風だより等の広報誌」「小中学校配布リーフレット」(いずれも 11.1%)などがあがった。

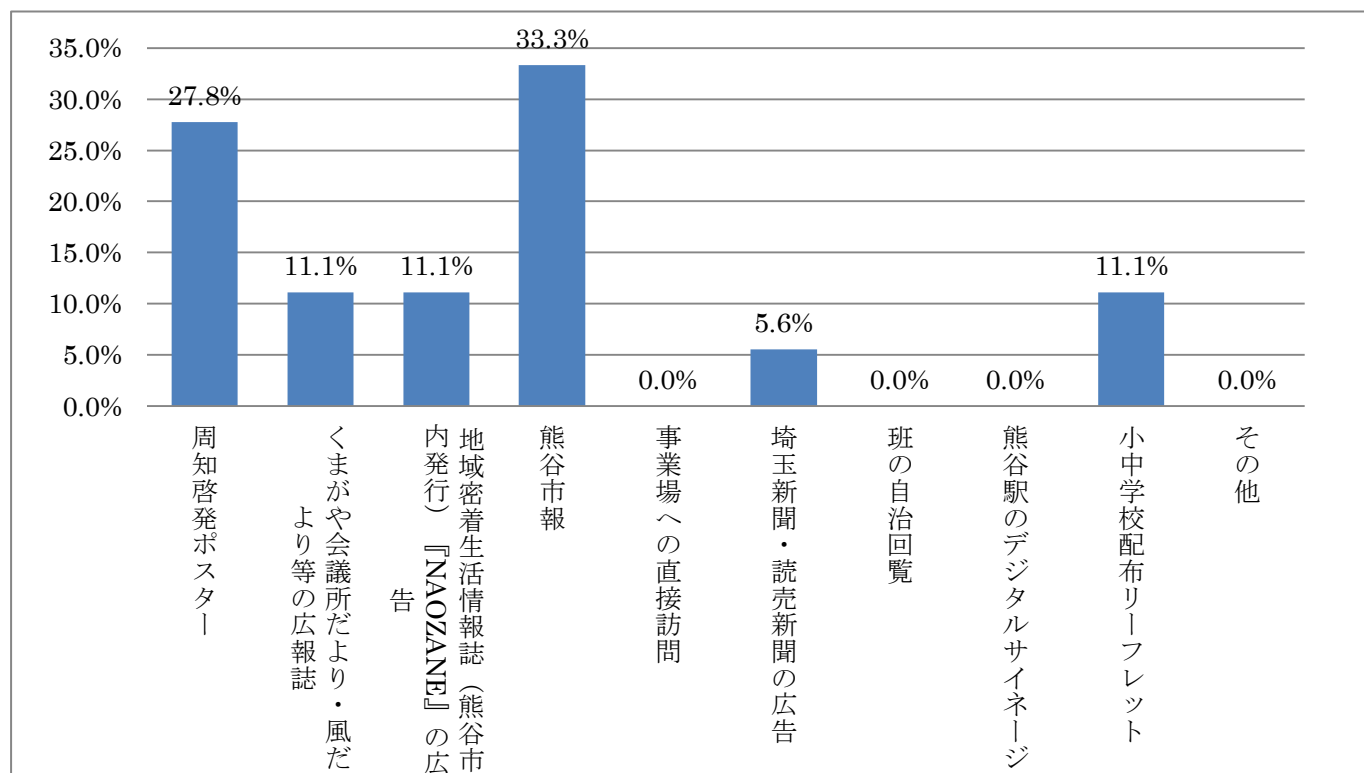
しかし本事業を「知らなかった」と回答したのが、事業場では 54.0%、従業員では 76.5%との割合となっており、本事業の周知・啓発活動には引き続き努めていく必要がある。

図 6 1. 本事業の取組を知ったルート

(事業場) <n=25>



(従業員) <n=15>



③取組の実施状況＜前期＞

前期期間中（熊谷うちわ祭）に事業場で年次有給休暇取得促進を促す取組を行ったかについて、「行った」のは11.1%で、「行っていない」が88.9%となった。

取組を行った事業場での理由として、「年次有給休暇の取得率向上のため」（4事業場）が最も多く、次いで「本企画の趣旨に賛同したため」（3事業場）となった。

本事業が熊谷市内における年次有給休暇の取得率向上に寄与できるよう、各事業形態に合わせた形での周知広報が必要となってくる。

図6 2．熊谷うちわ祭（7月20日～22日）における本事業の取組の実施状況

（事業場）＜n=63＞

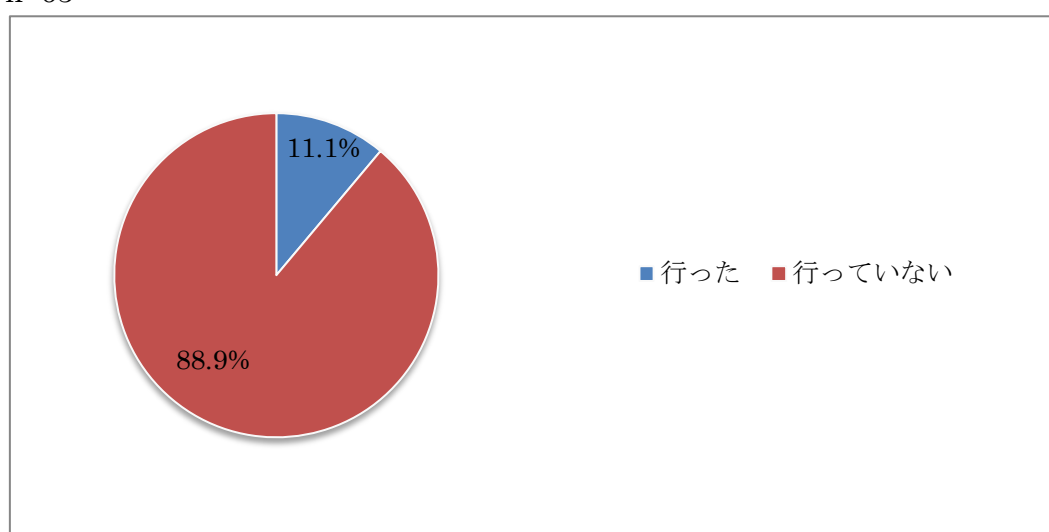
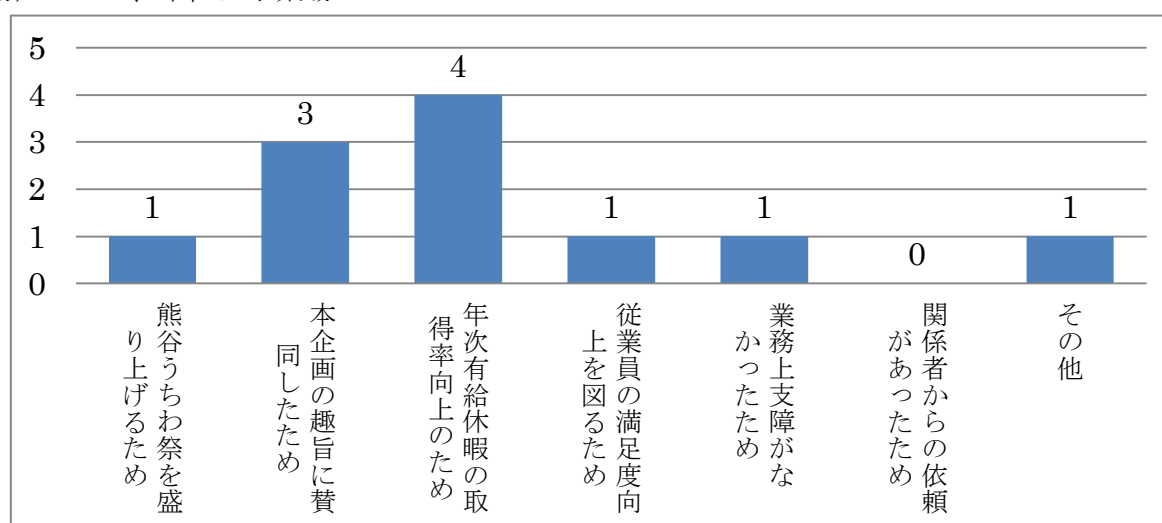


図6 3．本事業への取組理由【熊谷うちわ祭期間中】

（事業場）＜n=11、単位は事業場＞



④取組の実施状況＜後期＞

後期期間中（妻沼聖天山秋季例大祭、熊谷市内小中学校「秋休み」、埼玉県民の日）に関連して、本事業の周知を含めた年次有給休暇取得促進を促す取組を事業場で「行った」と回答したのは3.2%で、「行っていない」と回答したのは90.5%、未回答が6.3%だった。

取組を行った理由として、「年次有給休暇の取得率向上のため」「本企画の趣旨に賛同したため」（「年次有給休暇取得向上のため」となった。

妻沼聖天山秋季例大祭は熊谷うちわ祭りに比べ、認知度という部分でもやや劣るため、「秋休み」や埼玉県民の日といったメジャーなイベントにも関連付けて、年次有給休暇を取得してもらうことが後期期間中の課題である。

図6 4．後期期間中における本事業の取組の実施状況

（事業場）＜n=63＞

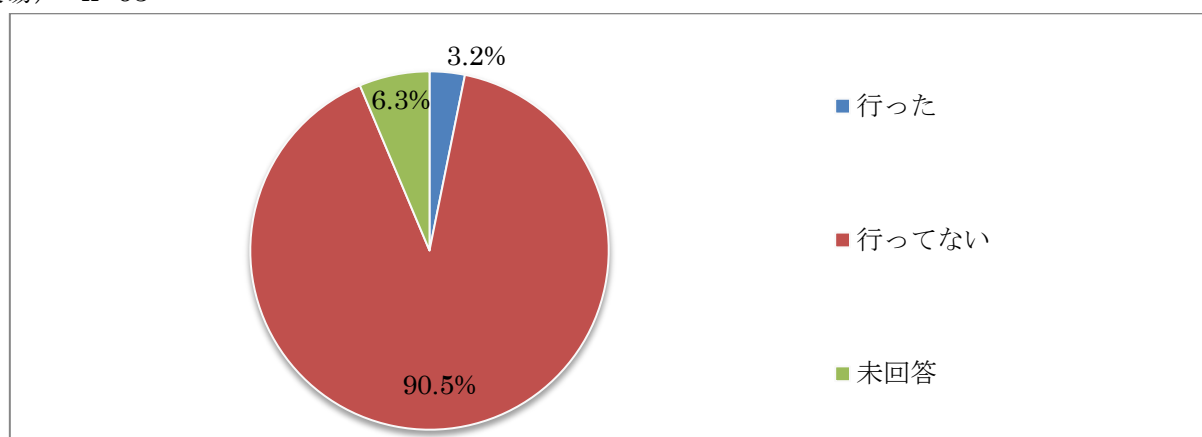
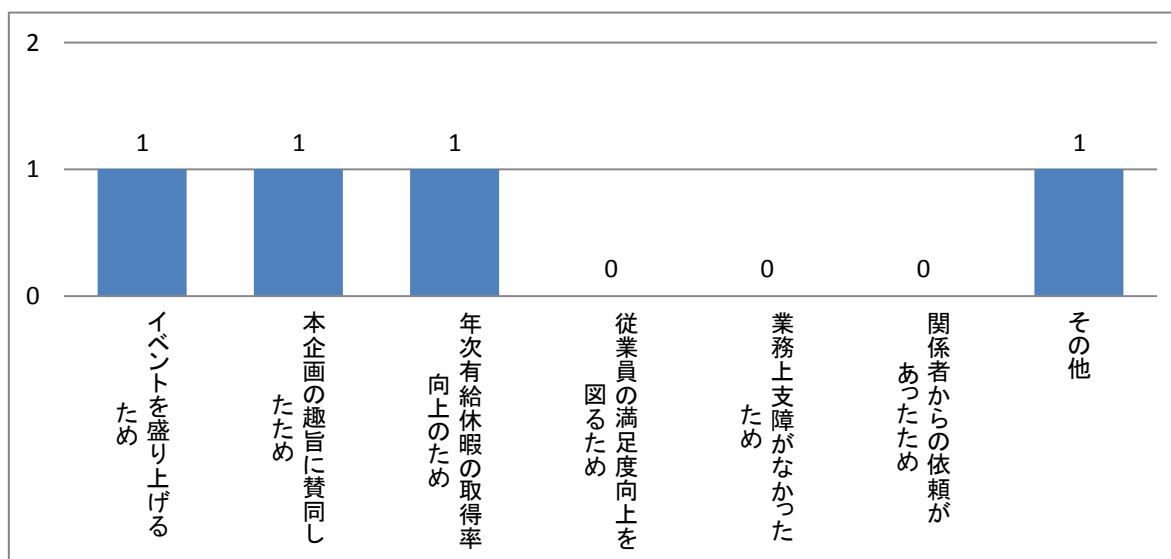


図6 5．本事業への取組理由【後期期間中】

（事業場）＜n=2＞



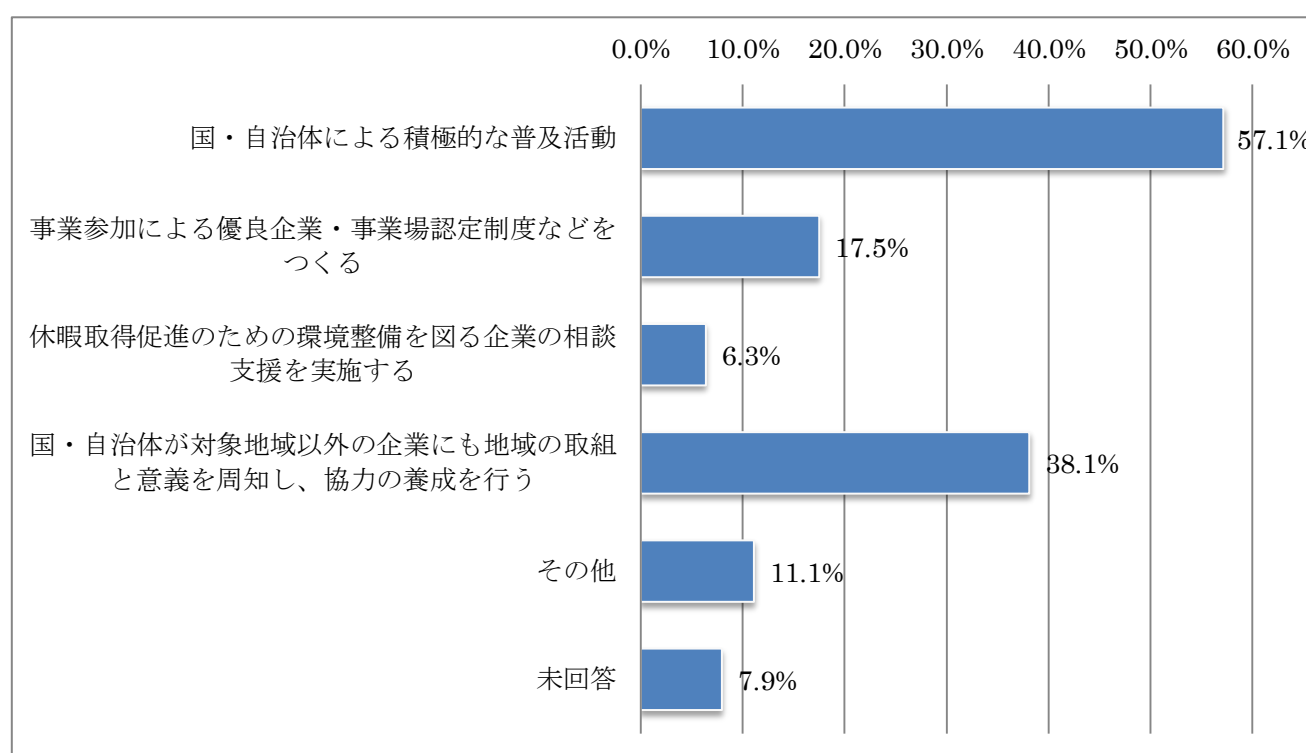
⑤必要な取組・支援策等

事業場調査では、事業への参加・協力（休業・年次有給休暇の奨励）がしやすくなる取組・支援等として、「国・自治体による積極的な普及活動」（57.1%）が最も多く、次いで「国・自治体が対象地域以外の企業にも地域の取組と意義を周知し、協力の養成を行う」（38.1%）、「事業参加による優良企業・事業場認定制度などをつくる」（17.5%）となった。

本事業は熊谷市と連携する形でシンポジウム等を実施しており、引き続き市との結びつきを強化していくことで、市内の事業場での年次有給休暇取得の気運醸成を図っていきたい。

図 6 6．本事業への参加・協力がしやすくなる取組・支援について

（事業場）<n=63>



（２）熊谷市内のイベントにおける過ごし方と本事業の評価

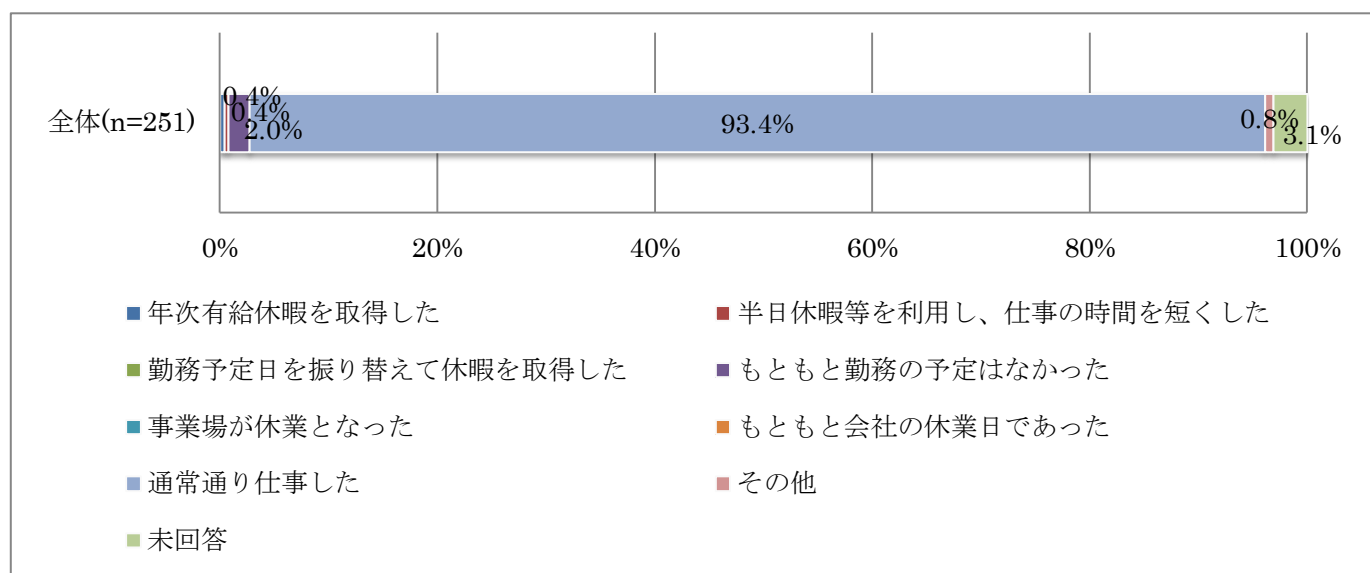
①前期期間中（熊谷うちわ祭り）における過ごし方

前期期間中（熊谷うちわ祭り）の従業員の勤務状況について、「通常通り仕事した」と回答したのは93.4%（20日）、87.6%（21日）が最も多く、期間中の休日（22日）では、「もともと会社の休業日であった」と回答したのは52.6%だった。

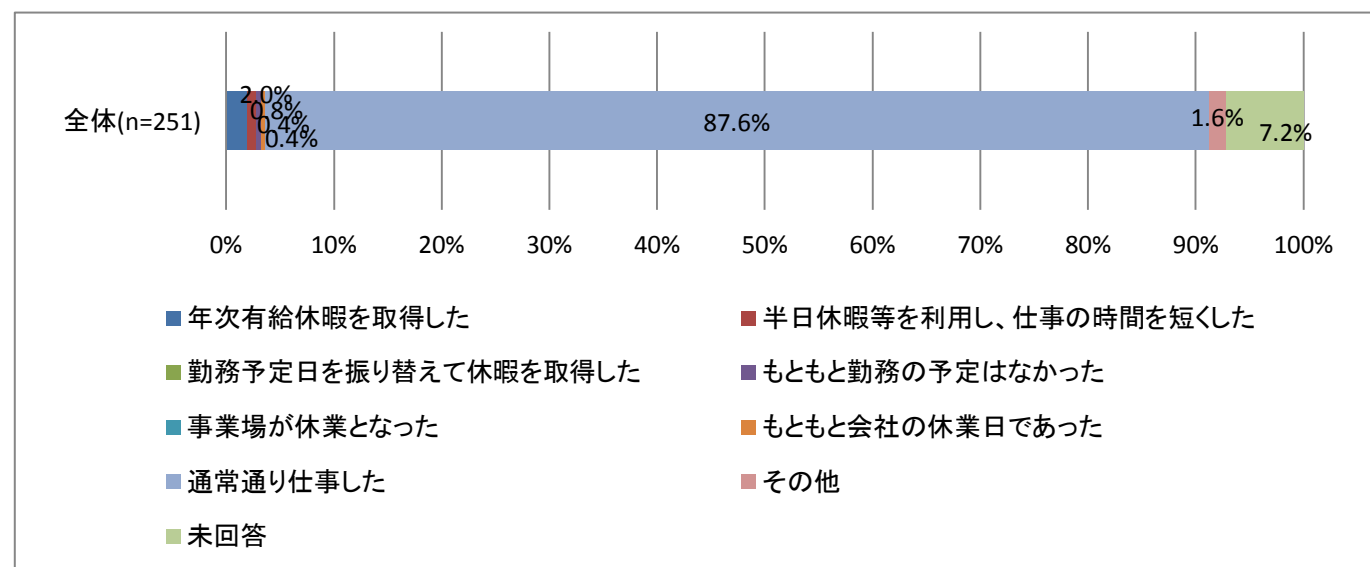
図 6 7. 従業員の勤務状況【熊谷うちわ期間中】

（従業員）<各図とも n=251>

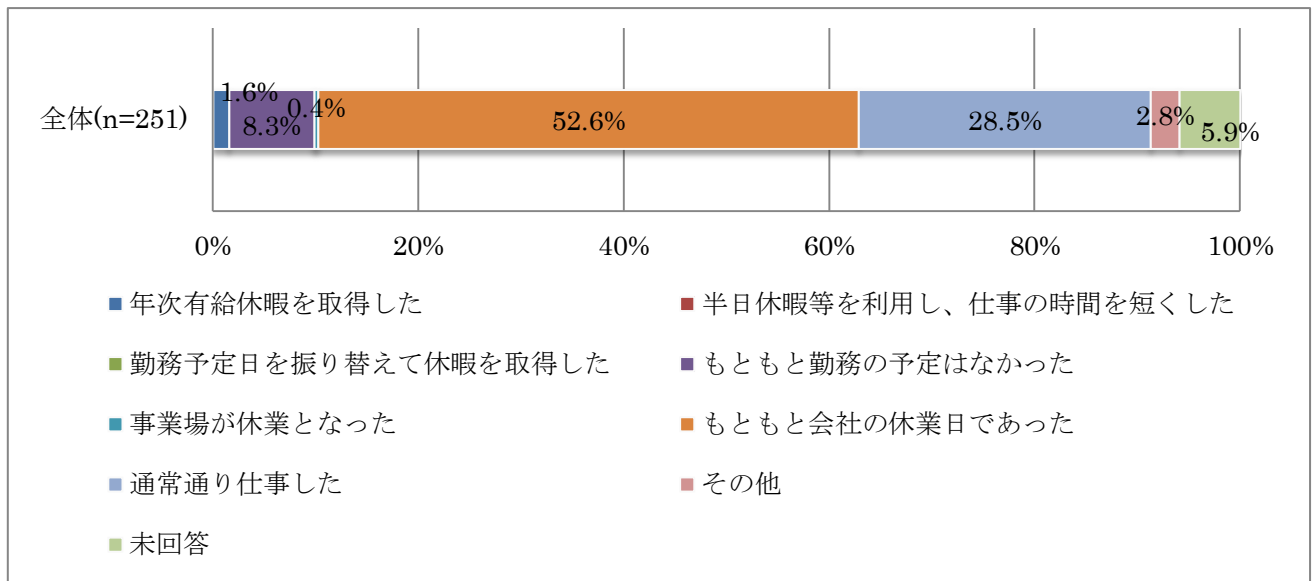
① 7 月 2 0 日（木）



② 7 月 2 1 日（金）



③ 7月22日（土）



②後期期間中（妻沼聖天山秋季例大祭、熊谷市内小中学校「秋休み」、埼玉県民の日）における過ごし方

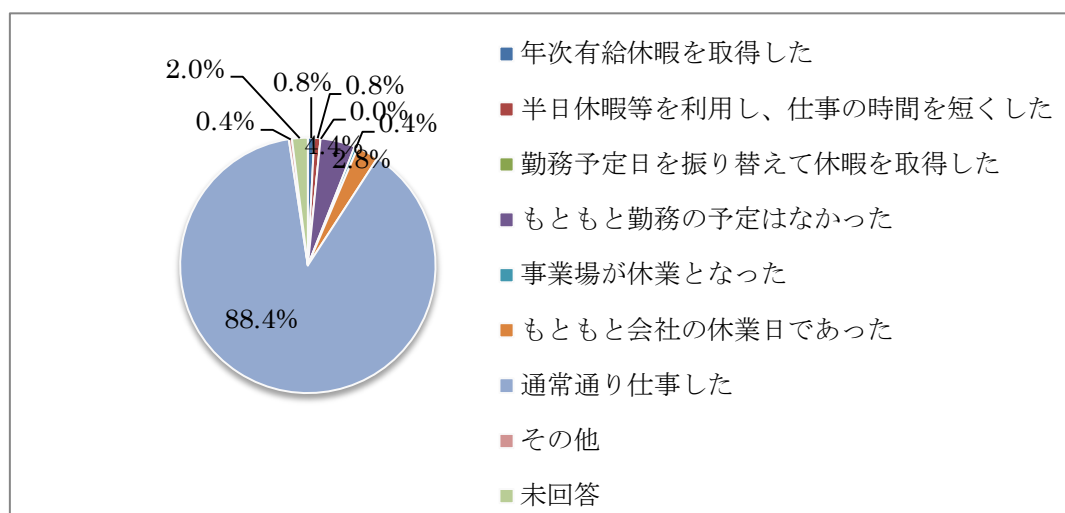
後期期間中（妻沼聖天山秋季例大祭、熊谷市内小中学校「秋休み」、埼玉県民の日）の従業員の勤務状況について、「通常通り仕事した」と回答したのは88.4%（10月18日）、92.8%（10月19日）、87.3%（10月20日）、84.1%（11月14日）が最も多かった一方で、「年次有給休暇を取得した」割合については、埼玉県民の日（11月14日）が2.4%と他の日より高かった。

従業員調査では「親と子の世帯（自身が親）」の割合が51.8%を占めていることを考えると、親子で参加することが出来る伝統のお祭りや子どもの学校休みに合わせた形で、年次有給休暇取得を促す啓発活動が必要であると考えられる。

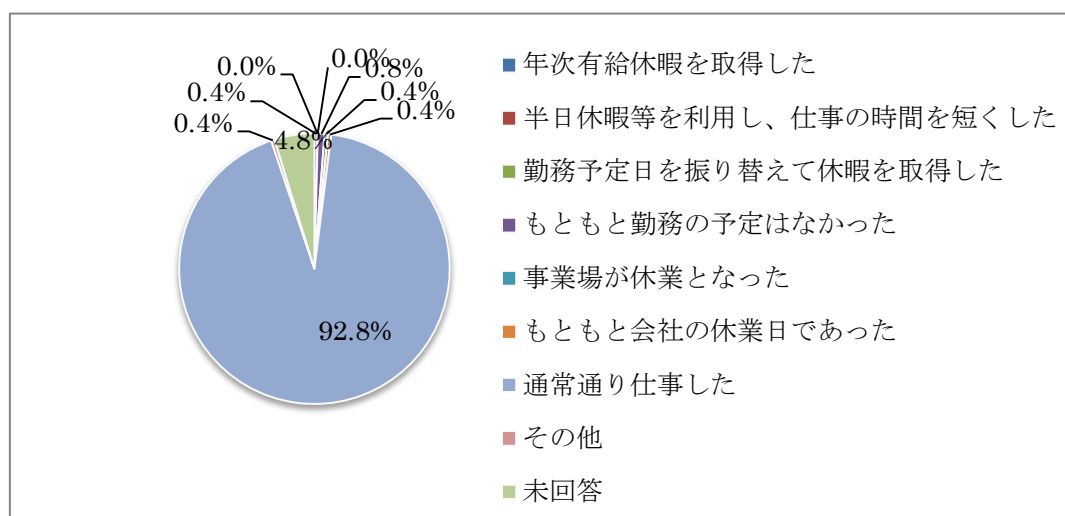
図68. 従業員の勤務状況【後期期間中】

（従業員）<各図とも n=251>

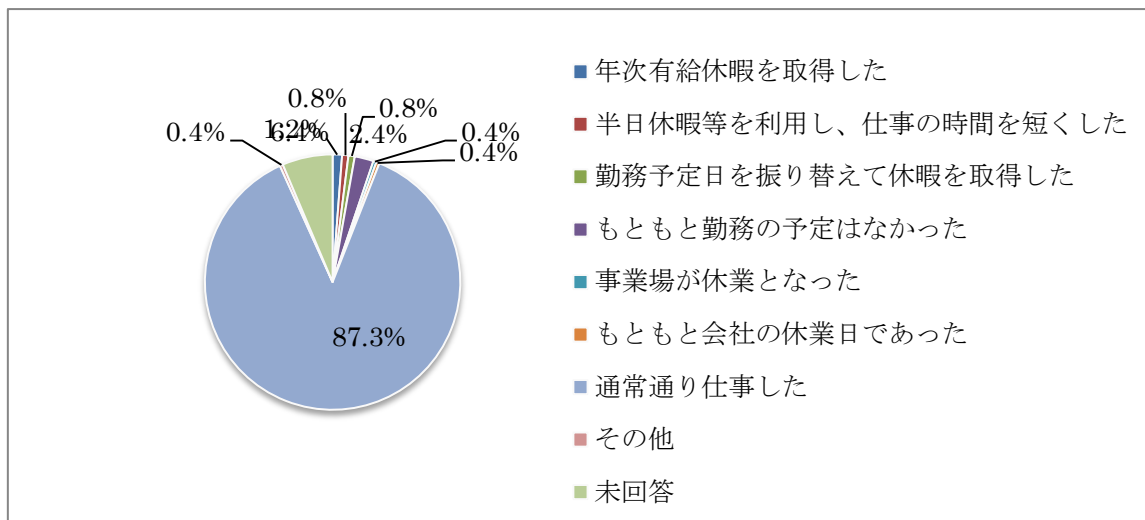
①10月18日（水）



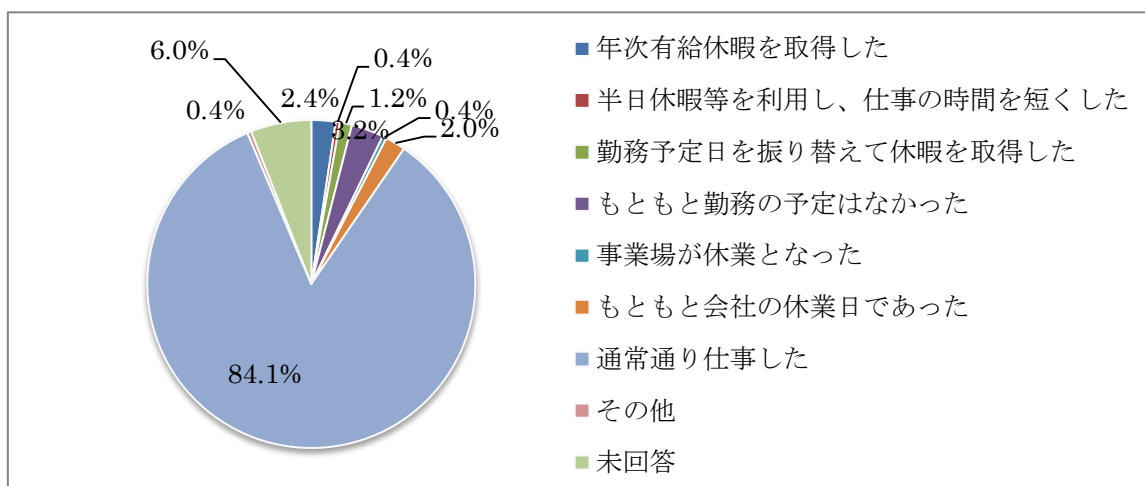
②10月19日（木）



③ 10月20日（金）



④ 11月14日（火）



③本事業の評価

本事業の実施が年間を通じた年次有給休暇取得促進のきっかけになるかについて、事業場調査では「大いにきっかけになる」(1.6%)、「ある程度きっかけになる」(47.6%)と、全体を通して何かしら「きっかけになる」と回答したのは49.2%を占めた。

従業員調査では、本事業の実施が年間を通じた年次有給休暇取得促進のきっかけになるかについて、「大いにきっかけになる」(9.6%)、「ある程度きっかけになる」(50.2%)と全体を通して何かしら「きっかけになる」と回答した59.8%となった。

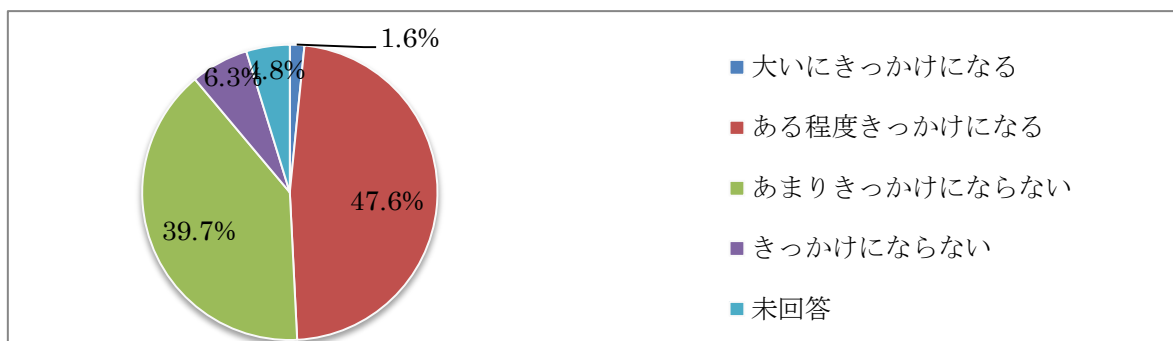
一方で、本事業の取組が年次有給休暇取得促進のきっかけにならないと回答した理由として、事業場調査では「既に年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているため」「慢性的な人手不足より、休暇取得に対する意識が変わりにくいため」「本事業が周知されていないため」があがった。

従業員調査では、「本事業が周知されていないため」「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」、「既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」があがり、事業場調査同様の意見があがった。

これらのことから、本事業の周知を経営者・事業主に継続して働きかけることはもちろん、従業員への認知度をより一層高める必要がある。また熊谷市内の事業場では、医療・福祉事業、製造業、建設業の割合も多く、イベント開催に応じた休暇取得が難しい状況でもあることから、各事業形態に合わせたフレキシブルな対応や働きかけを遂行していく必要があると考えられる。

図 6 9．本事業が年次有給休暇取得促進のきっかけになるか

(事業場) <n=63>



(従業員) <n=251>

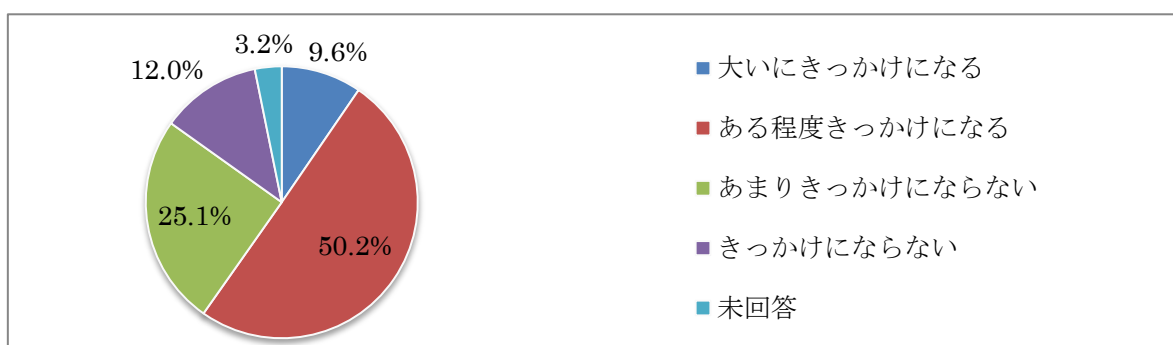
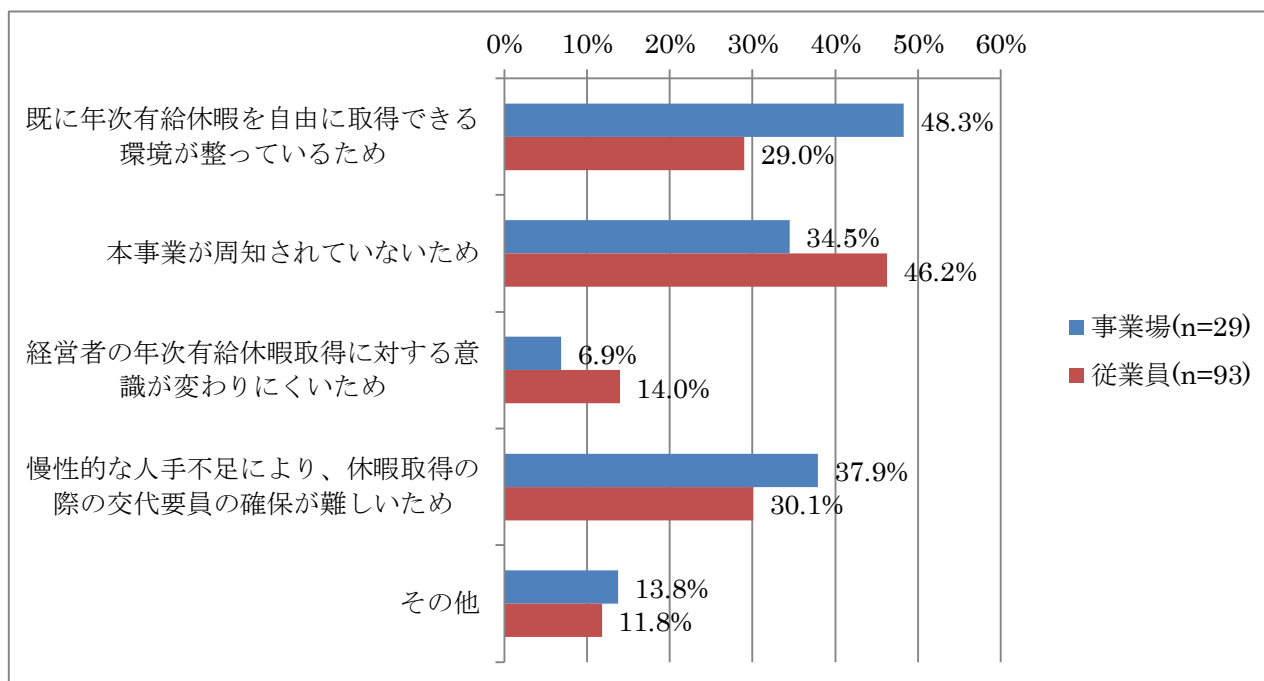


図 7 0．本事業が年次有給休暇取得促進のきっかけにならない理由



（３）年次有給休暇取得の現状と年次有給休暇取得推進の制度等

①年次有給休暇の取得状況

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 44.2%だった。

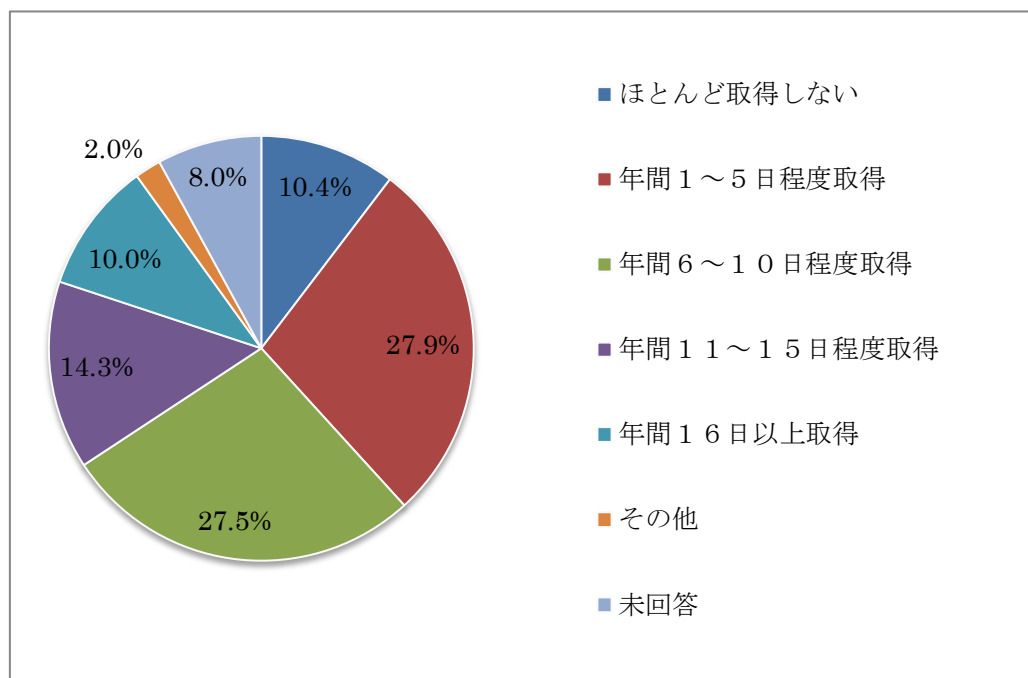
表 4．平成 28 年（または平成 28 年度）1 年間に明ける年次有給休暇の取得率

＜平均年次有給取得率＞	44.2%
＜最小年次有給取得率＞	0%
＜最大年次有給取得率＞	100%（有効回答数63社）

日頃の年次有給休暇の取得状況については、「年間 1～5 日程度取得」が 27.9%で最も多く、次いで「年間 6～10 日程度取得」（27.5%）、「年間 11～15 日程度取得」（14.3%）、「ほとんど取得しない」（10.4%）、「年間 16 日以上取得」（10.0%）となった。

図 7 1．年次有給休暇の取得状況

（従業員） <n=251>



②年次有給休暇の計画的付与制度の認知状況

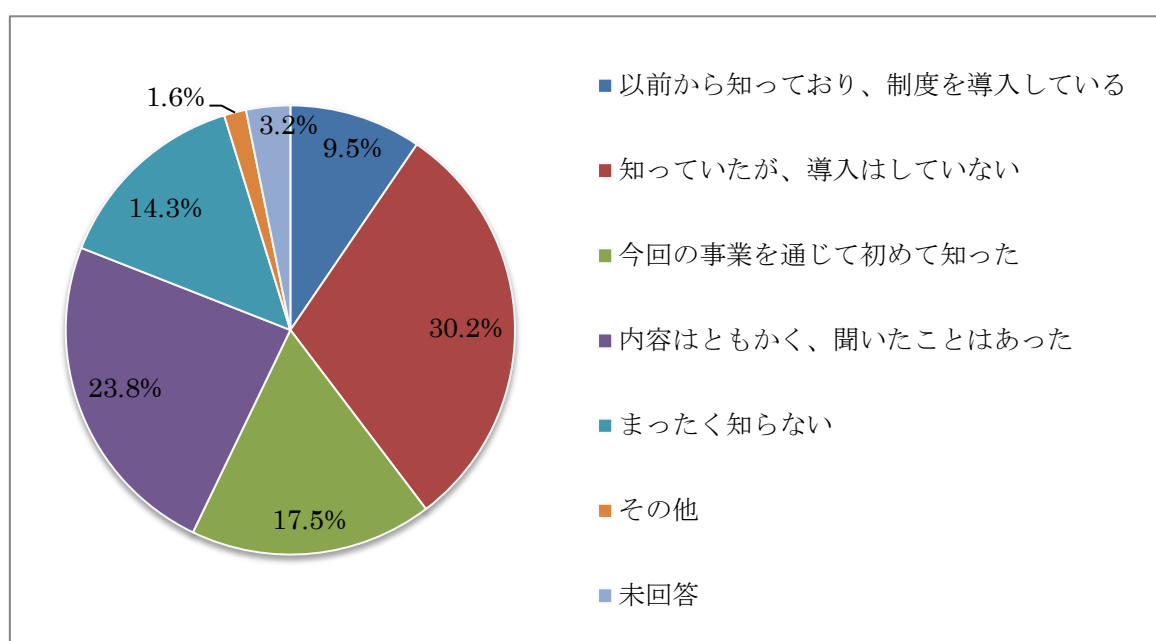
「年次有給休暇の計画的付与制度」について、「以前から知っており、制度を導入している」が9.5%で、「知っていたが導入していない」と回答したのが30.2%で、今回の事業を通じて「初めて知った」と回答したのは17.5%だった。

また「内容はともかく、聞いたことはあった」と答えたのが23.8%、「まったく知らない」が14.3%となった。

計画的付与制度の認知状況はまだまだ低いため、同制度のさらなる周知・啓発活動が必要である。

図 7 2．年次有給休暇の「計画的付与制度」の認知状況及び導入有無

(事業場) <n=63>



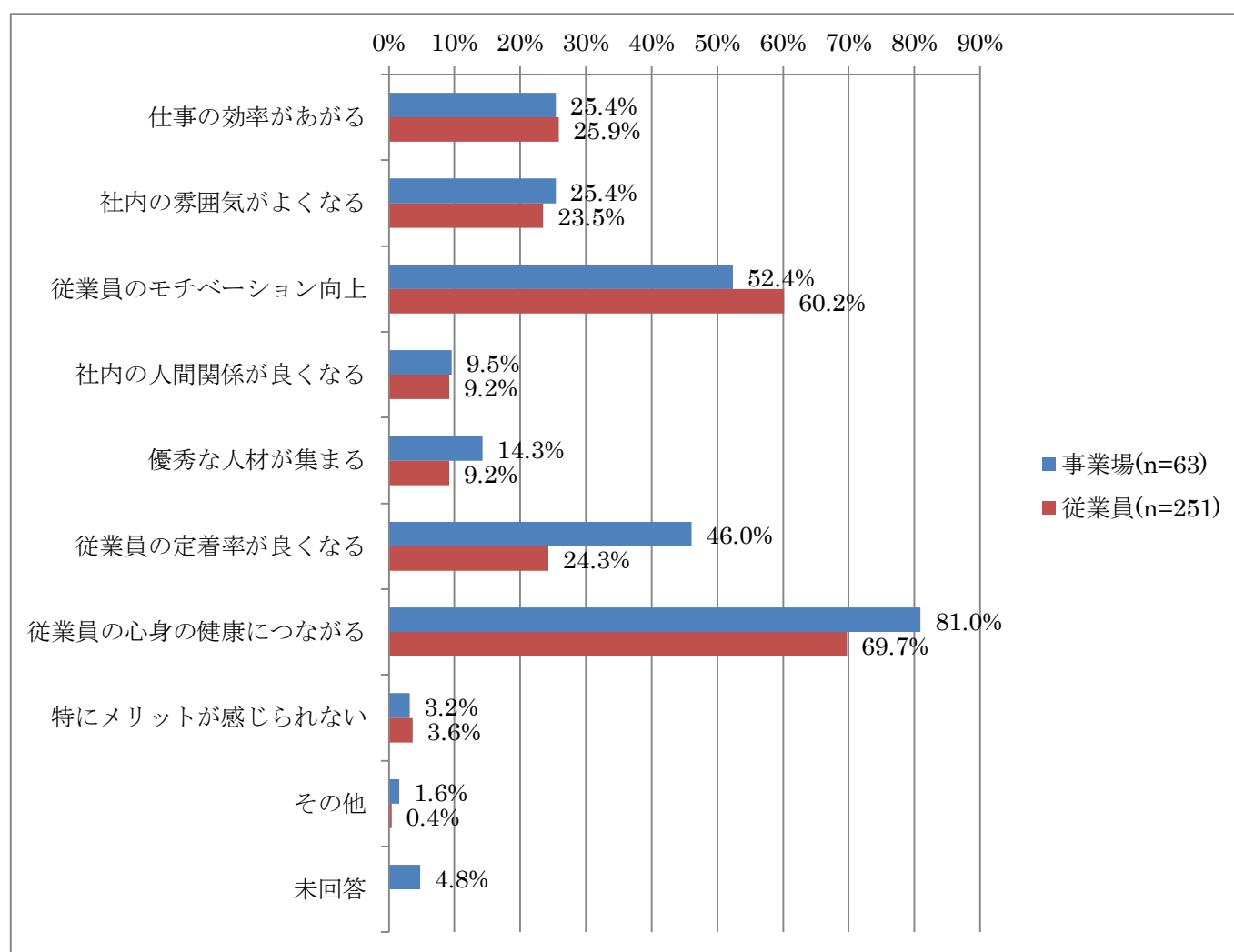
③年次有給休暇取得のメリットおよび必要な取組

年次有給休暇を従業員が積極的に取得することでもたらす事業場へのメリットとして、事業場調査では、「心身の健康につながる」が81.0%と最も多く、次いで「モチベーション向上」(52.4%)、「定着率が良くなる」(46.0%)などがあげられた。

従業員調査では、「心身の健康につながる」が69.7%と最も多く、次いで「モチベーション向上」(60.2%)、「仕事の効率が上がる」(25.9%)となった。

事業場・従業員とも上位にあがった2項目については、働きやすい職場づくりとしての共通認識としてとらえることが出来る。

図7 3. 従業員が年次有給休暇を取得することのメリット



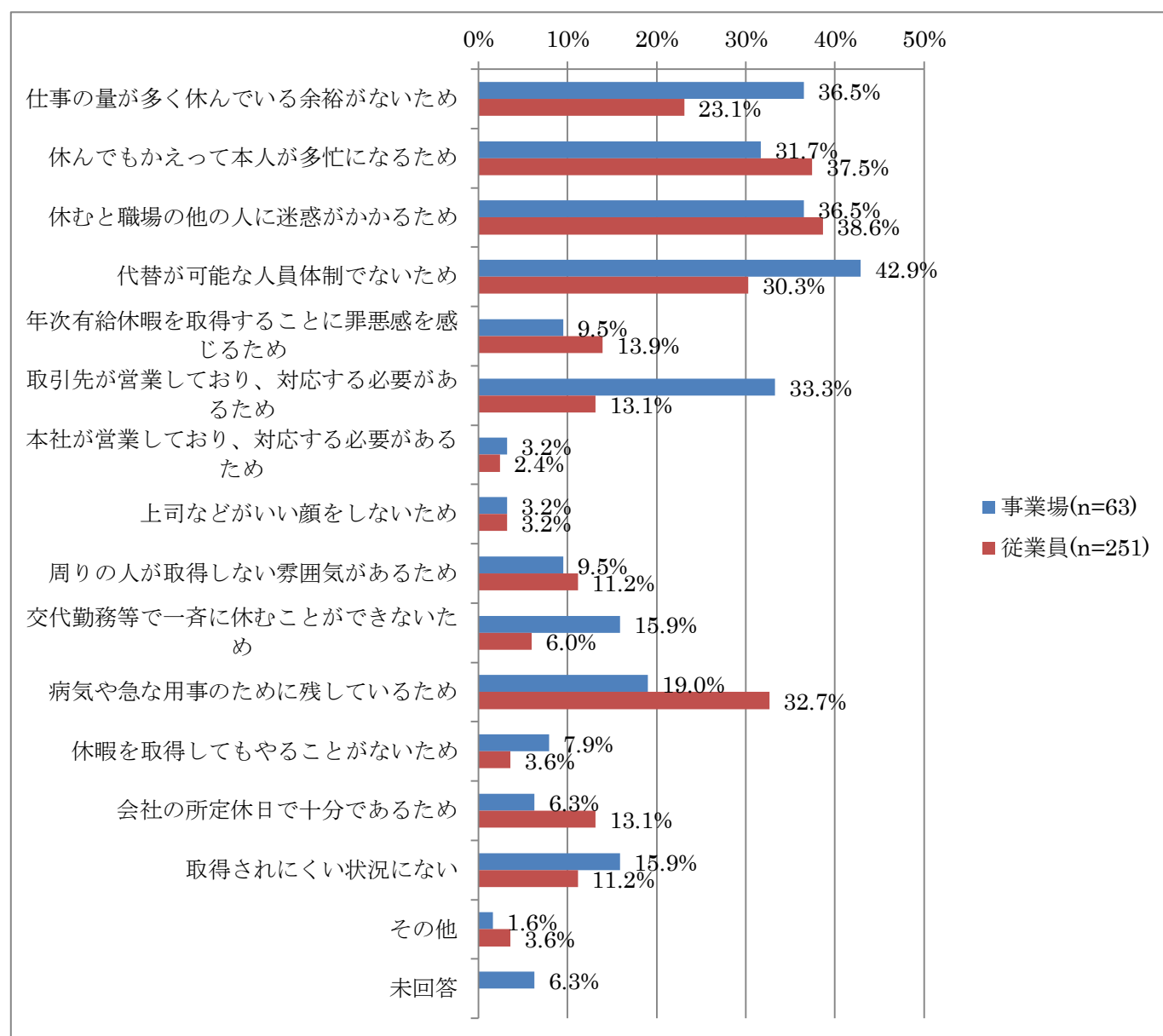
④年次有給休暇を取得しやすくするために必要なこと

年次有給休暇が取得されにくい理由について、事業場調査では、「代替が可能な人員体制でないため」(42.9%)、が最も多く、次いで「仕事の量が多く休んでいる余裕がないため」(36.5%)、「休むと職場の他の人に迷惑がかかるため」(36.5%)などがあがった。

従業員調査では事業場で年次有給休暇が進まない理由について、「休むと職場の他の人に迷惑がかかるため」が36.5%で最も多く、次いで「休むとかえって本人が多忙になるため」(37.5%)、「病気や急用のために残しているため」(32.7%)、「代替可能な人員体制ではないため」(30.3%)などが続いた。

「休むと職場の他の人に迷惑がかかるため」「休むとかえって本人が多忙になるため」と回答した割合は従業員が事業場を上回っており、休みやすい職場づくりは急務であると考えられる。

図 7 4. 年次有給休暇が取得されにくい理由



一方で、年次有給休暇を取得しやすくするため必要なことをみると、事業場調査では、「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」（39.7%）、「年次有給休暇の取得の義務化」（38.1%）、「仕事量の偏りの見直し（部門ごと、従業員ごと）」（36.5%）が必要との意見があがった。

上記以外には「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善」（27.0%）、「身近な上司による年次有給休暇の取得奨励」（25.4%）などがあった。

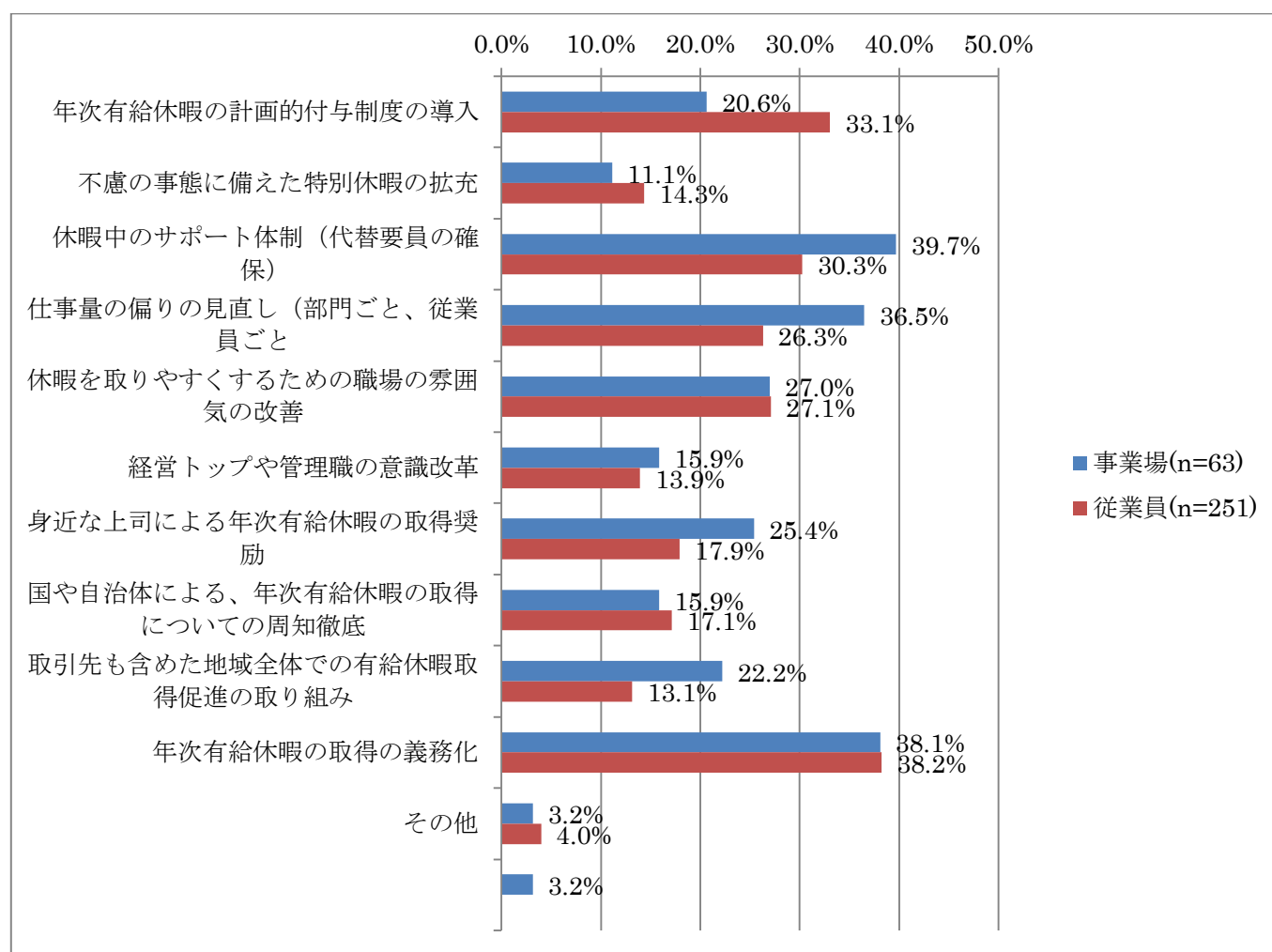
従業員では、「年次有給休暇の取得の義務化」が38.2%で最も多く、次いで「年次有給休暇の計画的付与制度の導入」（33.1%）、「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」（30.3%）が続いた。

上記以外には「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善」（27.1%）、「仕事量の偏りの見直し（部門ごと、従業員ごと）」（26.3%）となった。

これらのことから、計画的付与制度の導入や年次有給休暇取得の義務化のような制度面の整備はもちろん、年次有給休暇を取得しやすい職場環境の改善が求められている。

また業務量の偏りの見直しや休暇中のサポート体制など、従業員が互いに助け合い、休暇取得のしやすい職場の雰囲気にしていく必要がある。

図 7 5．年次有給休暇を取得しやすくするために必要な取組



⑤ワーク・ライフ・バランスを推進するために導入している取組

ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組として、導入されている取組としては「(育児・介護)休業・休暇の取得促進」(50.8%)、「所定外労働時間の削減」(47.6%)が多く、効果的だと思われる取組は、「所定外労働時間の削減」(41.3%)、「多様な働き方・労働時間制(短時間勤務・フレックス等)」(39.7%)が多くあげられた。

また効果的だと思われるワーク・ライフ・バランスを推進するための取組としては「所定外労働時間の削減」(41.3%)が最も多く、「多様な働き方・労働時間制(短時間勤務・フレックス等)」(39.7%)、「経済的支援(出産祝金、子育てサービス費用の助成金等)」(36.5%)となった。

図75. ワーク・ライフ・バランスを推進するために導入している取組

(事業場) <n=63>

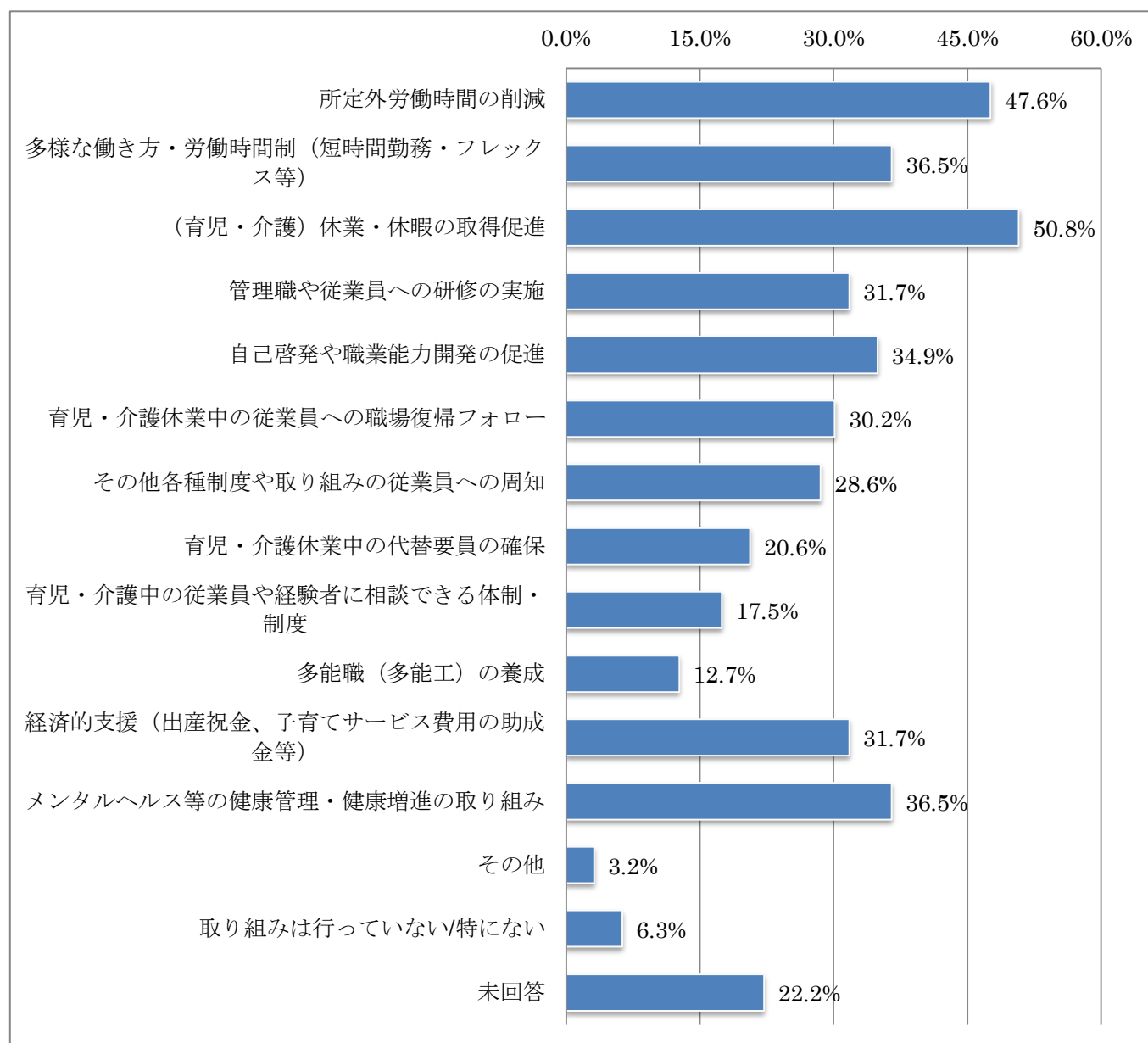
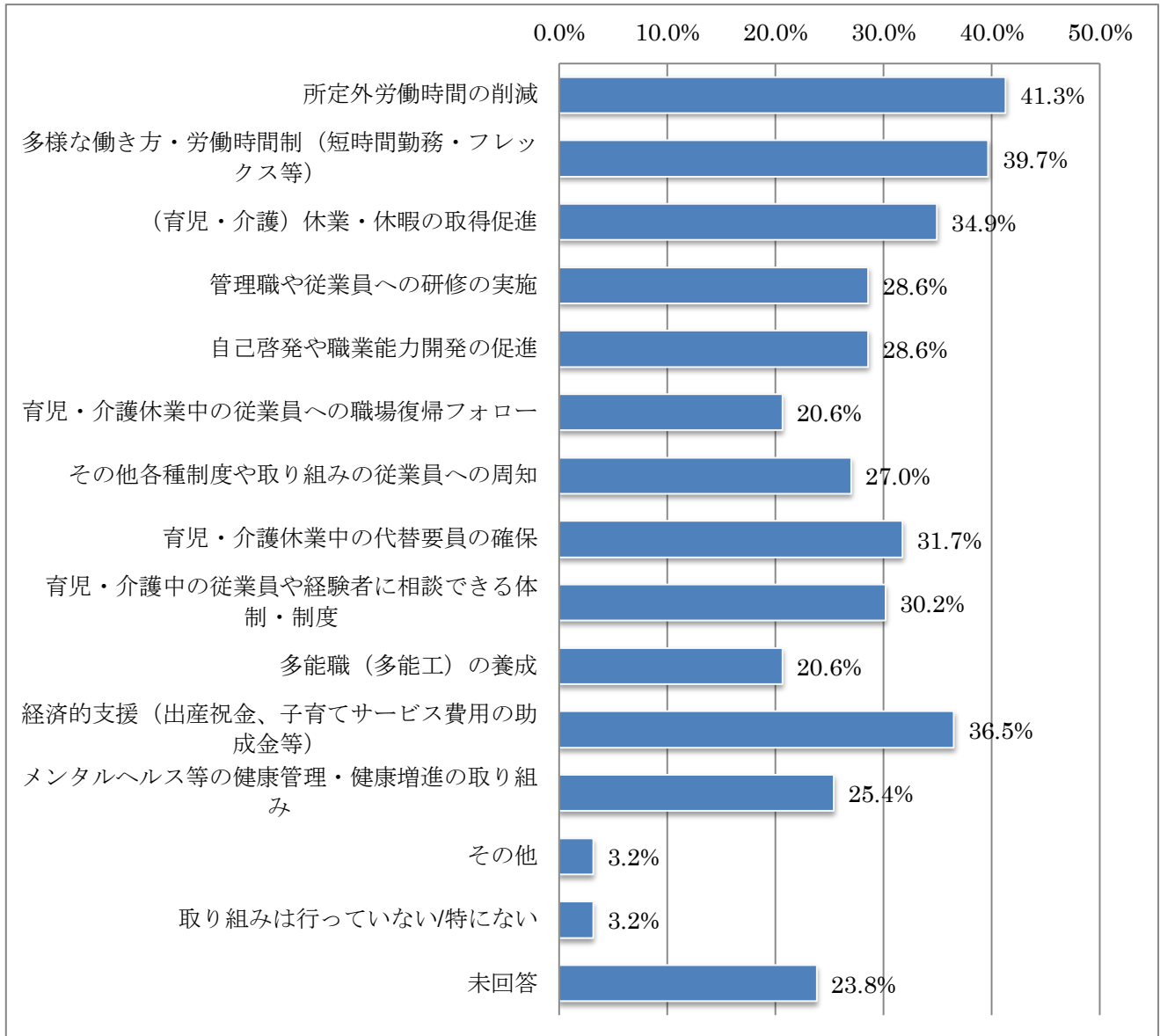


図 7 6 . ワーク・ライフ・バランスを推進するために効果的と思われる取組

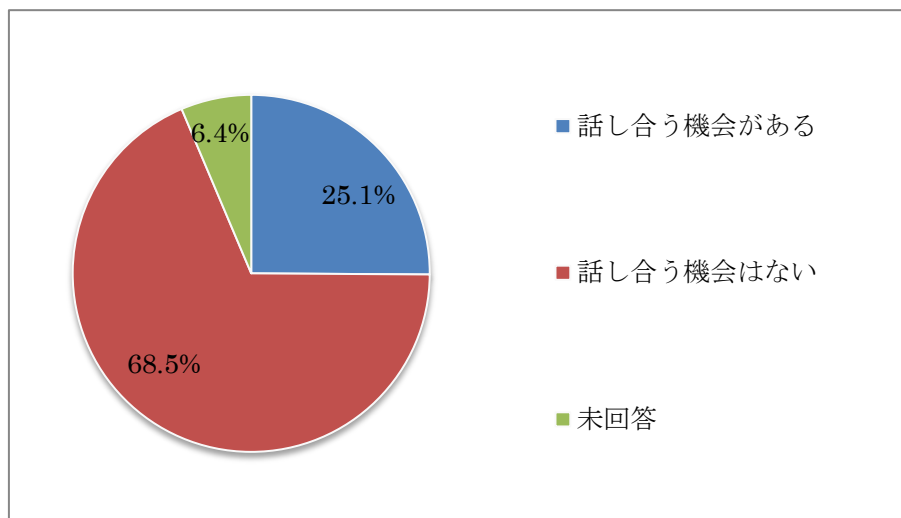
(事業場) <n=63>



⑥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

事業場と従業員との間の話し合う機会の有無については、「話し合う機会がある」が25.1%、「話し合いの機会はない」が68.5%であった。

図 7 7. 年次有給休暇取得についての話し合いの機会



【話し合う機会】

- ・必要な時に相談している。
- ・取得状況一覧がある。
- ・労働組合委員長に年間カレンダーを会社側と相談して決めている。
- ・夏や冬休み等の連続有給休暇を取得するように上司から指示あり。
- ・子供の学校行事で立て続けて早退、遅刻、休みなどがある時は、事前に申告し休みとして対応か代休としての対応かを話す。
- ・人員の関係。人員調整。
- ・労使交渉。有給休暇日数の変更等について協議した。
- ・会社の新聞などで報告がある。
- ・希望の日は取得が可能。
- ・誕生日休日の取得の推奨など。
- ・仕事の調整を個々の予定に合わせて行う。
- ・年に1～2回アンケート調査があり、意見交換をしている。
- ・本社等でのやり取りとなる。
- ・従業員組合があり、そこに連絡をとる。
- ・春闘。労働組合の活動。
- ・有給取得に対する啓蒙活動をしている。
- ・諸会議などで話し合う機会を設けている。
- ・有給の取得率など。
- ・年に数回、組合側執行委員が支店ごとに意見交換の場を設け、賃金や有給取得率向上に向けた取り組みを行う。
- ・組合の代表を通して、等
- ・事業主側の労使担当と役員との労使会議
- ・担当者による説明がある。
- ・上長との面接機会がある。
- ・労使協議会。

（４）休暇取得促進に向けた今後の方向性

年次有給休暇取得促進を図るため、いかに事業主、従業員の労使双方の意識を変化させて、取得に前向きに取り組んでもらうかが鍵となる。そこで、本事業で明らかになったデータを活用し、今後の方向性について検討を行った。

１）国・自治体による積極的な周知・啓発活動

休暇取得促進をうながすためには「国・自治体による積極的な普及活動」「対象地域以外の企業にも地域の取組と意義を周知し、協力の養成を行う」が必要との意見があり、事業場では公的な後押しを求めている。くまがや会議所だより・風便り等の広報誌への折りこみ、周知啓発ポスター、熊谷市報など広報媒体での周知の効果を一層高めるよう、引き続き熊谷市と商工会議所、商工会が連携した形での周知・啓発活動が必要となってくる。

２）事業主や経営トップ等の理解促進

中小企業を中心に「慢性的な人材不足」を訴える声が多くあがった。一方で年次有給休暇取得による従業員のモチベーションの向上や心身の健康に繋がることは、アンケートより事業主・従業員の共通認識としてあげられている。そのためにも事業主や経営トップに対して、ワーク・ライフ・バランスや休暇取得促進の重要性を促すことが重要である。あわせて業務や仕事量の見直し、効率化などにより休暇中のサポート体制を整えることや、計画的付与制度の導入、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

①学校休業日に合わせた年次有給休暇の取得促進

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。熊谷市ではすでに「キッズウィーク」の趣旨と合致する取組として、熊谷市内小中学校「秋休み」（今年度は 10 月 20 日（金）に設定）や埼玉県民の日（11 月 14 日）に、市内の小中学校の休業日を設定し、学校休業日にあ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、引き続き学校休業日にあわせて休暇取得を呼びかけることも重要である。

②アニバーサリー休暇の導入

従業員調査では、「子ども都合（授業参観や病気等）」で年次有給休暇を取得する割合が多かった。こうした点を考慮すると、従業員では、「アニバーサリー休暇」が計画しやすく、誕生日（自身、家族）、結婚記念日などをきっかけで取得する可能性が高いと考えられる。

また事業場訪問で社会保険労務士による年次有給休暇の計画的付与制度の説明でも、「アニバーサリー休暇」への関心は高く、一斉休業の難しい事業場（医療・福祉業、サービス業など）では、導入検討の意向を示す事業場もあったことから、一斉休業の難しい事業場に対しては、今後「アニバーサリー休暇」制度の導入を支援することが重要と思われる。

7. 提言リーフレット「年次有給休暇活用レポート」の作成

事業の統括として、アンケート結果等により把握された現状や課題等を踏まえ、好事例や改善策等を盛り込んだ提言を連絡会議において取りまとめリーフレットにすることで、次年度に向けて熊谷市内の事業場が休暇取得促進のしやすい環境整備や気運醸成に寄与するものを制作。アンケート対象事業場等、関係機関に送付した。

1. 提言リーフレットの内容

次頁提言リーフレットのとおり

2. 周知広報の方法

周知広報策として、リーフレットの紙媒体（次年度のイベントに合わせた休暇取得策の周知、事業場・従業員アンケートに基づくデータの提示など）による周知を、労使団体、地方自治体、対象地域内の事業場等に配布する。

対象：対象地域及び対象地域周辺の事業場及び事業主団体等

内容：事業場に対してリーフレット等を配布する等により、事業主に対して取組の周知を行うとともに、労働者に対して休暇取得を働きかける。配布先事業場に係る情報は、弊社所有の企業・団体リスト等を活用し配布する。

方法：事業場訪問実施先、アンケート回答企業へのリーフレット配布、連絡会議参加団体へのリーフレットの配布、事業主団体広報紙等への折り込み等

配布部数：5,000部

配布時期：3月下旬

①提言リーフレット配布

No.	団体名	提言リーフレット
1	熊谷商工会議所	3300
2	くまがや市商工会	900
3	熊谷地区労働基準協会	100
4	熊谷地区労務研究会	50
5	社会保険労務士会熊谷支部	50
6	「連合埼玉」熊谷・深谷・寄居地域協議会	50
7	熊谷地域労働者福祉協議会	100
8	熊谷市（公共施設配布用など）	100
9	厚生労働省	20
10	埼玉労働局	50
11	訪問事業場	50
	合計枚数	4770

②提言リーフレット

■提言リーフレットのデザイン（A4）

（表面）

熊谷市の皆様へ **地域の特性を活かして！**

年次有給休暇活用レポート











写真提供：熊谷市

事業主の皆様へ **年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう！**

年次有給休暇の計画的付与制度とは？

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を結べば計画的に休暇取得日数を割り振ることができる制度です。この制度を導入することによって、休暇取得の確実性が高まり、従業員にとっては予定した活動を行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営が可能になります。

年次有給休暇を活用して
家族と地域と自分の時間を
つくりましょう！

年次有給休暇の取得促進は社員にも会社にもメリット

○ 計画的な年次有給休暇の取得により

- 仕事の生産性の向上！
- 企業イメージの向上！
- 優秀な人材の確保！

× 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
- 職場の雰囲気悪化
- 残業などのコストの増加

**休暇の取得促進に向けて、
労使が協力して**

- 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 パースデー休暇や半日休暇など多様な休み方の検討

などに取り組みましょう。

働き方・休み方改善ポータルサイト

厚生労働省では、企業が従業員の働き方・休み方の改善に向けた検討を行う際に活用できる「働き方・休み方改善ポータルサイト」を開設しています。サイトでは、雇用形態によって企業形態ができる「働き方・休み方改善情報」や、「企業における取組事例」などを掲載しているほか、社員の労働が「働き方・休み方」を振りかえるための情報なども行います。

[働き方・休み方改善ポータルサイト](http://work-holiday.mhlw.go.jp)
[アクセス](http://work-holiday.mhlw.go.jp)

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

厚生労働省
 埼玉県労働局
 熊谷市

熊谷商工会議所
 熊谷市
 熊谷地区労働基準協会

熊谷地区雇用対策協議会
 熊谷地区労務研究会
 埼玉県社会保険労務士会熊谷支部

「熊谷市・五」熊谷市・熊谷市・熊谷市
 熊谷市

お問い合わせ

厚生労働省
 埼玉県労働局

埼玉県労働局
 埼玉県労働局

〒331-8686
 さいたま市北区吉野町12-282-3
 048-795-9932

熊谷市で休暇取得促進にむけた環境づくりに取り組みました

厚生労働省では、平成29年度、熊谷市と連携し、「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。

熊谷市の関係者による連絡会議の開催、有識者を招いての講演会、社会保険労務士による地域の事業場訪問での計画的な年次有給休暇取得等の働きかけ、ポスターリーフレット、新聞広告や折り込み、自治会のご協力により地域の皆様への年次有給休暇取得の呼びかけを行うなど、7月20日～23日「熊谷うちわ祭」、10月18日～19日「熊谷聖天山秋季例大祭」、10月20日熊谷市内小中学校「秋休み」、11月14日「埼玉県民の日」をはじめとする熊谷市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ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた環境づくりに支援してきました。



熊谷市内の企業にアンケート調査を実施しました

●年次有給休暇を取得することのメリットは

平成29年度事業アンケートでは、熊谷市の休暇取得の現状と今後の方向性について調査しました。

「従業員が年次有給休暇を取得することのメリット」を尋ねたところ、事業場・従業員ともに「心身の健康につながる」「モチベーション向上につながる」という回答が多くあげられました。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のため、労働時間や休日数、年次有給休暇の取得状況など、従業員の働きやすい環境づくりを目指していきましょう。

●熊谷市では様々な取組を実施する事業場があります

◇アニバーサリー（記念日）休暇の導入

子どもの誕生日や自身の結婚記念日などきっかけとしたアニバーサリー休暇制度を導入しています。家族で過ごす時間を大切にしたいとの思いから実施していますが、ただ年休を消化してくださいと従業員に働きかけをするよりも効果があると感じています。

従業員が年次有給休暇を取得することのメリット（複数回答）



◇年休取得状況の把握

年度初めに各職員に対して「有給休暇使用記録簿」を配布して、年休の付与日数の確認と取得日数の管理を行っています。

自身の残日数をチェックしてもらうことで、年休を取得しようとする意識付けを積極的に働きかけています。

今後の方向性について

アンケート調査結果から、年休取得がもたらすメリットについて理解がある一方、計画的付与制度の導入、互いに助け合えるような職場環境の改善、休暇を取得しやすい環境づくりなどが課題となっています。

少子高齢化による労働力人口の減少が予想される中、育児や介護などの事情を抱える人が働き続けられる環境をつくるのが、今後より重要になってきます。

このため、日頃から業務標準化への取り組みに加えて、仕事の進め方の工夫や、仕事を分担できるような仕組みなどが求められます。現行の働き方や休暇の過ごし方などについて労使間で問題を共有し、話し合う機会をつくるのがとても重要です。

また、休暇取得を含め、働きやすい環境づくりについて、地域が一体で取り組むことが重要です。地域ぐるみで取り組めば、賛同する企業も増えてくるとともに、若い人が地域に定着できる環境づくりにもつながります。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みを官民と地域が一体で実践し、働く人にやさしく、住みやすいまち「くまがや」を目指しましょう。

