

平成 29 年 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（静岡市）実施報告書

平成 30 年 3 月

特定非営利活動法人
日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会

目次

はじめに	3
1. 休暇取得促進策の検討・周知	4
(1) 連絡会議の設置・運営	4
(2) 休暇取得促進策の周知	22
2. 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ヒアリング・働きかけ	47
(1) 事業場訪問概要	47
(2) ヒアリング・働きかけ概要	50
3. ワーク・ライフ・バランス シンポジウムの実施について	55
(1) 実施概要	55
(2) シンポジウムの周知広報	57
(3) シンポジウム アンケート集計結果	61
4. 事業に関するアンケート調査の実施について	66
(1) 事業場アンケート集計結果	67
(2) 従業員アンケート集計結果	92
5. 今後の休暇取得促進策の方向性	116
(1) 本事業の取組みの周知状況について	116
(2) 本事業に関連した休暇取得促進の取組	118
(3) 年間を通じた休暇取得促進策の取組	127
(4) 調査による取組事例	136
(5) 今後の方向性のまとめ	137
6. 提言リーフレットの作成及び配布	139
(1) 提言リーフレットの作成	139
(2) 配布（枚数・配布先）	139

はじめに

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

このため、「平成 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（静岡市）」（以下「本事業」という。）は、昨年度に引き続き静岡市において関係者による連絡会議を実施し、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、8 月の夏季と 11 月の大道芸ワールドカップの期間を中心に休暇取得促進のため、広報媒体を活用した働きかけ等を実施するとともに、ワーク・ライフ・バランスの理解を深めるためのシンポジウムを実施した。

本事業の実施にあたっては、静岡市、静岡県経営者協会、静岡商工会議所、静岡経済同友会、静岡県中小企業団体中央会、静岡県社会保険労務士会静岡支部、日本労働組合総連合会静岡県連合会、静岡市清水商工会、静岡観光コンベンション協会、株式会社静岡新聞社をはじめ、静岡市内の多くの事業場の方々に多大なるご協力を頂き、事業を実施することができたことに御礼申し上げたい。

平成 30 年 3 月

特定非営利活動法人 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会

1. 休暇取得促進策の検討・周知

(1) 連絡会議の設置・運営

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（静岡市）にかかる連絡会議

②委員構成（敬称略）

・連絡会議委員（氏名五十音順）

静岡県経済同友会	事務局長 赤堀眞一郎
静岡市清水商工会	事務局次長 市川和宏
	（※第 3 回連絡会議より 事務局長 石川達也に交替）
静岡県立大学 国際関係学部	教授 犬塚協太
静岡県社会保険労務士会静岡支部	岩崎労務管理事務所 岩崎朱美
静岡県中小企業団体中央会	指導部長代理兼労働対策課長 梅原富之
日本労働組合総連合会 静岡県連合会	政策局長 海野有水子
公益財団法人するが企画観光局	事業部観光振興課長 小島正
	（※平成 29 年 10 月名称変更 旧静岡観光コンベンション協会）
静岡商工会議所	総務部長 斉藤康博
静岡県経営者協会	労働政策部長 鈴木祥次
株式会社静岡新聞社	営業局営業センター副部長 西川美奈江

・オブザーバー

厚生労働省労働基準局労働条件政策課	働き方・休み方改善係 係長 栗栖崇
	（※平成 29 年 7 月より雇用環境・均等局職業生活両立課）
静岡労働局雇用環境・均等室	厚生労働事務官 岩本聖樹
静岡県経済産業部労働政策課	主任 小西亮佑
静岡県経済産業部労働政策課	主事 笹竹唯奈
静岡県経済産業部労働政策課	主事 長谷川祐己
静岡市企画局企画課	地方創生推進担当課長 佐藤暢久
静岡市企画局企画課	移住・定住推進係長 小島憲之
静岡市企画局企画課	主任主事 中条龍輔
静岡市総務局人事課	人事第 2 係長 井橋俊光
静岡市市民局男女参画・多文化共生課	男女共同参画推進係長 石川治子
静岡市市民局男女参画・多文化共生課	主任主事 工藤衣莉
静岡市市民局男女参画・多文化共生課	男女参画・多文化共生課長 澤山 義典
静岡市観光文化局文化振興課	参与兼文化振興課長 矢澤 嘉章
静岡市観光文化局文化振興課	副主幹 榛葉弘一
静岡市経済局商工部産業政策課	参与兼課長 杉山 禎之
静岡市経済局商工部産業政策課	課長補佐 藤原融作
静岡市経済局商工部商業労政課	主任主事 岡村萌香
静岡市教育局教育総務課	課長 秋山健
静岡市教育局教育総務課	課長補佐兼総務係長 宮城島清也
静岡市建設局技術政策課	主幹 小林久展

③連絡会議の開催と内容

・第1回連絡会議

日時 平成29年5月25日(木) 13:00~15:00

場所 JADEビル 8階 大会議室

出席者(敬称略)

連絡会議委員

赤堀眞一郎	犬塚協太	岩崎朱美	市川和宏	梅原富之
海野有水子	小島正	斉藤康博	鈴木祥次	西川美奈江

オブザーバー

栗栖崇	岩本聖樹	小西亮佑	佐藤暢久	小島憲之
中条龍輔	井橋俊光	石川治子	榛葉弘一	藤原融作
岡村萌香	秋山健			

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) 休暇取得促進の前期周知広報について
- 4) 事業所訪問について
- 5) その他

議事要旨

- 1) 連絡会議設置について
 - ・要綱について承認。
 - ・座長に犬塚協太委員を選出。
- 2) 本事業の概要について
 - ・事業全体の概要説明。(事務局)
 - ・昨年度の意見を踏まえた検討事項及び対応状況説明。(事務局)

事業概要、昨年意見の検討事項対応 についての主な意見

- ・インターネットによるアンケートは、紙ベースより手間がかからず答え易い、といったメリットがあるので、回収率アップにつながる可能性もある。また、リンクでアンケートページに飛ぶように設定したり、同じアンケートを何度も送らないように設定したりすれば、有効であると思う。

- ・郵送による方法は若い世代にアピールしにくくなっているという、世代的な問題もあるし、手書きでいちいち書くのは面倒ということもあって、回収率を上げるのはたいへんであり、上げるためにインターネットによる調査方法は良いとは思いますが、一度事務局のほうで練っていただいて、そのうえで次の8月の会議の時に有効な根拠等を示してもらい、提案してもらえればよいのではないかと。
- ・地域の小さなイベントについてとあるが、いわゆる大きなイベント、大道芸、みなと祭りとか市・区単位で行われる催しものは別として、地元密着型のお祭りとか、ある特定の町内だけでやっているイベントとか、そういったことにきめ細かく声をかけていくほうが良いのではないかと。そういった細かいところの広報を行っていくとなると、自治会などに広報を行っていく必要がでてくると思う。
- ・リーフレット・ポスターの内容について、というところで、“こんなことは常識だから入れる必要はないだろう”という労働者の権利についても記載・周知も必要であるとの意見についてだが、これは基本的に本当に大事なことだと思う。
- ・高校・大学でしっかり教えられていないという現実がある。就職してからではじめて、こういった権利に気づく、しかし実際は仕事をしながらで、権利に気づいていない人が意外に多い。方法としては、昨年行ったシンポジウムのように、若い世代が関心をもって事業場と一っしょにやれるイベントの企画も大事かなと思う。

3) 休暇取得促進の前期周知広報について

- ・前期周知広報活動について説明。(事務局)
- ・前期リーフレット案、ポスター案について説明。(事務局)

前期周知広報、リーフレット案、ポスター案についての主な意見

- ・今回はビジュアルを変えて、大変良いと思うが、事業場向けのリーフレットについて、吹き出しの呼びかけの内容が従業員向けになっているのではないかと。裏面などはとてもわかりやすく、見やすくなっており、事業主に訴える内容になっていると思うが、表面については、従業員向けのような部分がある。
- ・もともと、リーフレットを2つに分ける意図は、結局目的が散漫になってしまうので、対象を事業場用は事業主・経営者だけにストレートに向ける、従業員に向けてとはそういった形で分ける。そういった発想だったと思う。
対象・誰に向けてか、もう少しダイレクトにすると良いと思う。
- ・従業員が休暇を取ると企業にとってどういったメリットがあるのか、という事をもっとしっかり伝える、という事が大切なのではないかと。経営者側・事業主側としてはどういうものがある

のか。

- ・ 休暇をとって事業主・企業側にメリットがあればよいという事があれば、という事なのですが、事業主側としては年次有給休暇のメリットについてはあまり意識されていない。事業主としては自分の会社の取得率が良いか悪いかわかっていて“年休を消化していこう”といったタイトルはきっと心に響く、という気がした。
- ・ 地域、地元については、吹き出しのところで書いてあるので、そこでメッセージはでているので、それでいいのかな、と思う。
労働者に関しては、やはりワーク・ライフ・バランスという言葉、今非常にあちらこちらで言われているので響くのではないかな、と思う。
- ・ 配布については、各団体でまたご協力いただきたい。

4) 事業場訪問について

- ・ 静岡市内事業場に対する働きかけについて説明。(事務局)
- ・ パンフレット案について説明。(事務局)

事業場訪問についての主な意見

- ・ パンフレットについて、職場意識改善助成金について記載されているが、これはここにある“支給対象となる取り組み”をすれば、助成金が出るということによろしいか。
いろいろな助成金があり、これは県です、これは市です、これは国ですとあるが、受ける方はひとつである。どれを使ったらいいの？ということにならないか。
- ・ 今回ここでは、事業としては年次有給休暇促進の助成金が対象となる。本来、国、県、市が連携して、まとめて情報をくみ取れるような仕組みができるようになれば一番良いのであるが、なかなか難しいと思う。
- ・ こういった助成金は有用であるので、うまく説明できるといいと思う。
- ・ 事業場用のリーフレットと、企業訪問用のパンフレットの違いというか、意味合いがはっきりしない。
- ・ パンフレットは説明用、リーフレットは説明無しで見てもらった人に理解をしてもらうツールという事でよい。とすると、リーフレットは先ほどから出ているが、あまり文字数が多いと分かりにくくなる。一方、パンフレットは、見ただけではわからないが、説明することによって理解を得る。であれば、それなりの情報量が必要になってくる。
リーフレットはできるだけシンプルに仕立てて、パンフレットはある程度情報を詰め込む。
そういう感じで作り分けされる、で良いと思う。

5) その他

- ・ 次回（第 2 回）連絡会議（開催時期・内容）について説明。（事務局）
- ・ 静岡市からの連絡事項。（静岡市商業労政課）（静岡商工会議所）
「静岡市のプレミアムフライデー」平成 29 年度の取組み方針について

第 1 回 連絡会議の様子



・第2回連絡会議

日時 平成29年8月31日(木) 14:00~15:30

場所 JADEビル 8階 大会議室

出席者(敬称略)

連絡会議委員

赤堀眞一郎	犬塚協太	岩崎朱美	市川和宏	梅原富之
海野有水子	小島正	斉藤康博	鈴木祥次	西川美奈江

オブザーバー

栗栖崇	岩本聖樹	笹竹唯奈	佐藤暢久	小島憲之
中条龍輔	井橋俊光	澤山義典	矢澤嘉章	杉山禎之
岡村萌香	宮城島清也			

議題

- 1) 前期の事業経過報告
- 2) 後期の休暇取得促進周知広報について
- 3) シンポジウムについて
- 4) アンケート調査について
- 5) その他

議事要旨

1) 前期の事業経過報告

- ・事業前期経過報告説明。(事務局)
- ・前期リーフレット配布・ポスター掲示状況説明。(事務局)
- ・静岡市広報紙掲載・新聞広告説明。(事務局)
- ・インターネット活用説明。(事務局)
- ・事業場訪問途中経過説明。(事務局)

事業経過報告についての主な意見

- ・事業場訪問については、いろいろ効果が出てきているところではあるかと思う。
しかし、まだ個人に任せているところも多いのではないかとと思う。
- ・全体としては昨年度より少しずつ変化が出てきているというプラスの面も是非とらえたいと思う。やはり働き方改革といった事が相当叫ばれる時代になってきた、という変化の兆しが企

業のみなさんも感じられるようになってきたかなと思う。
そういった流れにぜひ乗っていきたいと思う。

2) 後期の休暇取得促進周知広報について

- ・後期の周知広報について説明。(事務局)
- ・後期リーフレット案、ポスター案について説明。(事務局)

後期の休暇取得促進周知広報についての主な意見

- ・11月にプレミアムフライデーがあると思うが、それについては記載できないのか。
休暇というわけでは無いが、静岡市では推進しているので、記載してもいいかと思うが。
- ・プレミアムフライデーについては、事業場用のみ記載ということをお願いしたい。
- ・連絡委員の団体のホームページとのリンクについては、いまあるコンテンツを押しつけて、というのは無いと思うが、またそのあたりは皆様のご協力をお願いしたい。

3) シンポジウムについて

- ・シンポジウムについて説明。(事務局)
- ・シンポジウムチラシ案について説明。(事務局)

シンポジウムについての主な意見

- ・交流会についてであるが、構成の中で安藤さんの基調講演を受ける形で交流会を予定している。
現在そして今後静岡県内の中小企業が直面する最大の課題の一つである人手不足の問題、これを根本的に解決するためにこそ働き方改革が必要である、といった流れが第1部のセミナーのほうでは作られてくるだろうと思う。
第2部では、そのセミナーを受けた企業の経営者の方々もできるだけ参加していただく。
それから第2部の参加者で一番目玉になるのは、企業のトップの方、経営者の方とか管理職の方に加えて学生というところで、企業側の方々と人手不足の正に人手の源泉になっていく学生、若い人たちと直に関わっていただく、
交流していただく、そのところを大きなウェイトで時間を取ってやっていきたい。
安藤さんの方からは、昨年同様のお話しが多分聞けると思うが、つまり男性も女性も関係なくワーク・ライフ・バランスがしっかりとれる働き方、生き方、そういうものが今の時代非常に強く求められるようになってきている、という事をわかりやすくお話しただけだと思う。
それを受ける形で、企業の経営者や管理職の皆様がたとえ学生が直接対話をする機会を設けて、テーマとしてはワーク・ライフ・バランスに向けてという事になるが、具体的には企業の皆様方にとっては学生という人材の供給源、そういった人達がこういったことを考えているかという事をしっかり聞き取っていただきたい。
ワーク・ライフ・バランスのとれた、それが実現できる働き方というのは今の学生に世代にす

れば男女問わず必須の条件で、それが実現できないような企業には大多数が魅力を感じてもらえない状況である。

そのところを学生は学生でおそらく本音で出してもらえることになると思う。

そこで、そういった本音をしっかり受け止めて、企業の皆様方には“ではそういった学生が望む、そんな働き方に結び付けていくためには、さきほど長崎さんからもありましたように、根本的に今までの経営とか人事のマネージメントとか変えていかなければいけない、そういった意識覚醒とでもいいましょうか、それが最終的にできてくれば、と考えてこういった会を企画している。

学生にとっても、一方で企業の実情・現状がどうか、ということを知って、聞くと多分学生の方は余計絶望してしまって、などということもあるかもしれないが、そこで、だからこそ、そういった会社を少しでも変えてほしいと、学生には声を上げてほしいし、企業の皆様方には真摯にそれを受け止めていただいた形で、では何から変えられるのか、という事を本気で考えていただく機会にしたいな、と思っている。

大体3ラウンド、ワールドカフェですから、1ラウンドごとに人を移動してテーブルを変えながら、できるだけたくさんの人と話ができるような形式でやっていきたいと考えている。今の時点で想定している話し合いのテーマは、前半と後半に分けるつもりでいる。前半では「なぜ今、ワーク・ライフ・バランスがとれないのか」これは企業の皆様にも今の働き方の現状を率直に学生に語ってもらいたいし、学生の側はそういった企業のあり方に対し、どういう思いを持つか、“大いに結構です”と答える学生はおそらくなくて、絶望的になってしまうかもしれないが、それは学生達が望んでいるものと全く違うといった声がおそらく聞こえてくる、そういったやり取りをどんどんやっていただきたいと思います。

後半では「そういった現状をどう変えていくことができるか」いつまでも嘆いていてもしようがないので、ぜひ後半の方では学生からの声を吸い上げたり、ヒントにさせていただきながら、今からでも少しずつでもできること、まずは変えられる事、手近なところを経営者の皆様に意識を持って行っていただいて、この辺から取り組んでいこうか、あまり遠い将来の大きなビジョンをいきなりやるわけにはいかないでしょうけど、まずは手近なところ足元のところから、うちの会社を変えていきます、といえることができるか、それをまた学生にも伝えてもらおうと、“そういう会社に行きたい”といった話になってくるかもしれない。

その辺を後半では期待して、学生は学生、会社は会社の立場から、どうすれば今のワーク・ライフ・バランス実現できない状況を変えられるか、その辺のことについて一歩でも二歩でも進めることができる方向に向けての話し合い、これをやっていただきたいと思います。

ですから、できる限り企業の皆様にも、学生の方々にもできる限りたくさん参加していただきたいと思っていますので、これからどれだけ参加者を確保できるか、まさに広報が大事になってくるかと思う。

- ・名刺交換できる、という事で名刺を用意できればと思う。持っている学生ばかり積極的に名刺交換して、持っていない人は参加できない、ということもある。せっかく参加いただくのであれば、全員に名刺を持ってもらおうということが良いと思う。

- ・学生については、よほど大きなメリットが無い限り、名刺をわざわざ作って持ってくる

か、という点も厳しいかもしれない。そこは、手作りの名刺をどんどん書いて企業の人たちにアピールできます、そこは逆に積極的にシンポジウムの中で司会の方などから案内していただければいいかな、と思う。

- ・ワールドカフェというのは、いろいろなワークショップ、テーブルにわかれての一つのやり方であるが、簡単に言うと、1 テーブルに理想的には 4 人すわってもらう。4 人というのは限られた時間の中で密に話し合ってもらうのに適した人数で、中の一人がホストになり、その人はずっと 3 ラウンドとおして同じテーブルに座ってもらう。あとの 3 人が移動、お互いに好きなところに行ってもらう。2 ラウンドそのテーブルのすべての人が新しい人が座ることになる。そしてテーマは同じでも変えても良いが、新しいメンバーで話し合いが行われることになる。それを 3 回繰り返すと、参加した人にとっては、結構いろいろな人と話したような印象になれる。最初は慣れるまで時間がかかるが、今までの経験では後半になればなるほど、盛り上がっていく、活発な議論ができてくる。それから、特徴はあまり結論を急いだり、特定の結論を出すようにあえてしない。いわゆるオープン・エンド型の手法で、結論を出して、テーブルで決まったことを全員で発表する、ということをおこなう。そういうことでリラックスして喋れて、本音で語りやすくなる。話したことはテーブルの模造紙の上に落書きのように書き込んでいく。メモ書きもどんどんやってもらう形で、とにかくカフェであるので、本当は飲食しながら気楽な雰囲気でお話していく。
- そんな形でできるだけディスカッションを活発に行っていく。

4) アンケートについて

- ・アンケートについて説明。(事務局)
- ・事業場アンケート案、従業員用アンケート案説明。(事務局)

アンケートについての主な意見

- ・回収率 20%となっているが、かなり高いと思うが、対策としてリーフレットを添付するということと記述式を選択式にするということになっているが、それで回収率を上げられるものなのか。
- ・具体的にどのようなご協力をいただけるか、ぜひ皆様におっしゃっていただきたい。
たとえば、表紙のアンケートはどこがおこなっているか、という事だが、少しでも回答する気持ちにさせるために、ここに参加している各団体の名前を入れたらどうか。そういったことを記載することによって、企業側は加盟している団体の名があれば、より協力してくれる易いかもしれない。
- ・休暇取得促進事業として、皆様の協力をいただき呼びかけなどを行って来て、各事業場で休暇取得促進の重要性に気が付いたとか、具体的な取組みを始めたとか、そういった事業場が少しでも増えてきたとか、そういう効果が見えるようになるのが一番良いわけで、そうすると、昨年のデータと今年のデータを比較して、変化を明らかにする、事業としての効果があったの

か、無かったのか、そこが一番の目的と思う。そして、この事業が終わったあと、そのデータをどう生かすかという事になる。ある程度こういった傾向があるのでその部分に関してはもう少し取組みが必要であるとか、この辺の意識が非常に弱いとか、この種の実践は遅れているとか、そういった所がわかれば今後、この事業としては終わるが、これを受けて各団体なり、行政がこのテーマ“休暇取得促進”に向けて取り組める、またこれを使用していく事業の中にそういった結果を活かしていく、そういうことになると思う。

この事業としては事業そのものの効果を見ていくという事が目的となる。そうすると、やはりある程度回収率が無いと、まあ社会調査方の立場から言うとあまりにも回収率が悪いと、この事業の効果がどこまであったか、検証・実証性があるデータとならなくなってくる。限られた会社しか答えてないとなると、はたして全体を反映しているものかわからないので、どうしてもある程度の回収率はほしい、という事になってくる。10%台では苦しい、まあ紙ベースで配って回収となると確かに難しい、回収率は上がらない時代である。

一般のみなさんに配布してランダムサンプリングで回収率が3割というのはなかなか難しいが、今回は特定の事業場が対象であるので、おそらくその事業場はここにいらっしゃる団体の何処かに所属していると思うので、皆さまのご協力次第で、という事になるので、漠然と一般にランダムサンプリングするよりは回収率が上げ易くなると思う。ぜひ皆様のお知恵を拝借し、ご協力をいただきたいと思います。

5) その他

シンポジウムについて補足意見

- ・シンポジウムのチラシだが、静岡市の事業場・経営者となっているが、経営者協会が配布するとなると全県となってしまいますので、応募が静岡市以外からもある可能性がある。
- ・学生に関しては県外・県内から入学し在学している人もいますので、絞れないと思う。企業に関しても特に異存がなければかまわないと思う。
- ・ワールドカフェは90分くらいが理想ということで、1ラウンドが最低でも15分はほしい、できれば20分くらいほしいところ。それだけで45分から60分かかる。あと説明とか、最初はなかなか話が弾まないということで各テーブルが温まるように自己紹介をしたり、また移動もあるので、そのあたりを考えていくと90分ということになる。ただし、きっちり課題を与え、結果を求めるといったやり方ではない。
- ・いろいろなやり方があって、何も発表しないで、話合いました、で終わってしまうという時もある。それでもいいのであるが、さすがに少しはまとめをしたい。とはいえ、どういう結果が出たかについては模造紙とかに書き出してすべて発表、となると膨大なテーブル数になるので時間的にも無理がある。結果は希望があって手を挙げてくれたところからどんどん出してもらって、「うちの班はこういう感じになりました」など、それも長くではなく、大事なところ、キーワードを出してもらっていく。それでも時間内には終わらないので、次の懇親会で各テーブルからこういった意見が出たか、紙に書いてもらってホワイトボードに貼っていき、

自由に見てもらおうようにしたい。

あと、参加者には付箋に、この話し合いを通して何を学んだか、得たか、どういうことに気づけたか、などを経営者・学生それぞれの立場で自由に書いてもらって貼りだしていきたい。懇親会でそれらをもとに自由に話してもらってほしい。そういった形で、きちっと結論をまとめるというより、こういった声が出てきました、という事を皆さんに共有してもらおうのが良いと思う。

- ・ 1部と2部で別物と考えてもいいし、1部にいらっしゃった企業の方が残ってもらうのが一番良いが、学生に関しては2部からなのでそれはいいと思うが、企業の方は長くなるのでそこまで残れないといった人達がいた場合、2部の講演までは聞くが交流会は出られませんかとなるかもしれない。そのあたりを考えると1部に出た人を全員そのまま2部まで残すのは無理があると思うので、2部から出席する企業をあらかじめ集客しておかなければならないと思う。まあ、それをやってみてあまりにも企業経営者の方が2部に来そうもないという事であれば、ワールドカフェを短くするしか手はないと思う。このあたりは、私が長年ワールドカフェを行ってきた経験上、このくらいの時間が必要として出しているが、手ごたえとして、とても企業が残ってくれない、または2部から参加してくれそうもない、という事であれば時間は融通していきたい。構成として、4人1グループで、学生が多いに越したことはない。逆に4人のうち3人が企業では学生が委縮して話ができないということもある。理想的には4人のうち企業が1人学生3人、5人であれば企業2人学生3人、学生の方が少し多めにしないと学生はなかなか話さない。だから企業が少なくて良いとは言わないが、今回は学生をたくさん呼ぶという事を意識した方が良い。企業は各テーブルに1人いればよいと考える。
- ・ チラシはいつごろできるのか。10月20日に大きな行事があり200人以上集まるので、できれば、そこで配布したいと思う。

- ・ 次回（第3回）連絡会議（開催時期・内容）について説明（事務局）

・第3回連絡会議

日時 平成30年2月20日(火) 9:30~11:30

場所 静岡県男女共同参画センター「あざれあ」 4階 特別会議室

出席者(敬称略)

連絡会議委員

赤堀眞一郎	犬塚協太	岩崎朱美	石川達也	梅原富之
海野有水子	小島正	斉藤康博	鈴木祥次	西川美奈江

オブザーバー

栗栖崇	岩本聖樹	長谷川祐己	小島憲之	中条龍輔
井橋俊光	工藤衣莉	小林久展		

議題

- 1) 周知広報とシンポジウムについて
- 2) 事業場訪問について
- 3) アンケート結果について
- 4) 今後の休暇取得促進策の方向性と提言リーフレットについて
- 5) その他

議事要旨

- 1) 周知広報とシンポジウムについて
 - ・後期周知広報の報告説明。(事務局)
 - ・シンポジウムの報告説明。(事務局)

周知広報とシンポジウムについての主な意見

- ・シンポジウムの総評になるが、今お話しがあったように参加者が102名ということで、昨年度よりは少なくなった。ただ内訳を見ていただくと企業関係者が76名と大変多く、そこは良かったかな、と思う。こういった場ではワーク・ライフ・バランス推進主体である企業の参加がないとなかなか効果が得られないといったこともあり、そういった点で良かった。昨年度より減ったのは学生の22名であるが、これは改めて日程・時間帯を考えると、学生の参加はなかなか厳しいものがある。
- そのあたりの調整をどうしていくか、といったことが今後の課題になると思う。

- ・基調講演も内容的に非常に良いものであり学生にも企業側にも訴求力があり具体的で充実していたと思う。基調講演講師もそのあとワールドカフェに残って、実際に各テーブルの中に入って参加してくれた、これもたいへん良いことであったと思う。
- ・ワールドカフェ自体も、こういったことを初めて経験する方が企業側にも学生側にも多かったと思うが、たいへん印象的であったのではないかな。結果としてシンポジウムのアンケートの意見にもあったが、総じて基調講演、ワールドカフェ含めて好評であった、と感じている。こういったプログラムがうまくいく雰囲気が伝わってきたので、ぜひともこれからも考えていきたい。
- ・総じて、昨年度以上に今年度は参加人数が減った分だけ、逆に内容的に濃いシンポジウムになったのではないかなと思うし、このいい流れを来年も続けていきたいと思っている。

2) 事業場訪問について

- ・事業場訪問について説明。(事務局)

事業場訪問についての主な意見

- ・全体として周知はされてきているし、訪問に応じてくれる事業場というのはもともとそういった意識のあるところで、意識が高くないところに訪問、意識づけをするというのはあらゆる手立てをもってしてもなかなか難しいと思う。そんな中で少しずつ意識や効果は出てきていると思うので、そこは気長に行っていくしかないといった面もひとつあると思う。
- ・ここまでくると、休暇取得がしやすい業種とそうでない業種の差が見えてきたという気がする。例えば休暇取得率、“小売・卸売”が低い、それから“建設”“飲食・宿泊”なども低い。そういった所はほとんどが口をそろえて人手不足という事を挙げた、ということ。一方で“医療・介護”といった所では取得率はそれほど低くない。これは逆に危機意識がバネになって、人手不足だからこそワーク・ライフ・バランスに配慮した経営の仕方、働き方に取り組まなければいけない、といった意識の転換も見られてきていると思う。取得率が低い業種には引き続き粘り強い働きかけによって経営者の認識を変えていく、といったことも大事だと思う。
- ・人手不足ということの解消のためにワーク・ライフ・バランスが大切であるという事をわかっていただくため、そういった問題を抱えている同じような業種で、休暇取得に積極的に取り組んだ結果として、従業員の定着率が上がった、とか新規採用が増えたなど、そのあたりのいい事例やデータで出たものをなるべく駆使して広報に活かしていく、といったことも大事ではないかな、そんな気がした。好事例の収集と、それに基づく情報発信、伝達、周知。そういった所を皆様方にどう伝えていくか、といったところがカギとなってくるだろう、と改めて感じている。

3) アンケート結果について

- ・アンケート結果説明。(事務局)

アンケート結果についての主な意見

- ・私も何件か事業場訪問をしたが、訪問した者として提案したいが、出来ればアンケートを事業場訪問の時に用意できるタイミングがあれば、回収率も少しは上がるのかな、と思う。
もうひとつは、この事業で訪問したことのある某会社に行った時に、たまたまこのアンケートが来ていて、捨てようとしていたところに出くわしたので、説明をして思い出して（理解して）もらったことがあった。アンケートが着いた時（タイミング）に何らかの案内ができればいいのでは、と思う。
- ・アンケートの実施時期によると思うが、事業場訪問のチャンスというか、そのタイミングでアンケートの説明ができれば一番ご協力していただきやすい流れになると思う。そのあたりの時期的なものとか、他の事業との組み合わせのやり方など、さらに検討した方がいいのでは、という気もする。
- ・アンケートが来たからといって中身を見ずに捨ててしまう、これはある程度やむを得ないところもあると思うが、だからこそ答えてもらう工夫、せめて封を開けてもらうとか、同じ捨てるにしても一回くらい中身を見てもらう、そのあたりの工夫も何か無いのかな、といったことで、督促は電話では全部は無理としても、他の方法で何かないのかな、とも思う。
- ・参加されている各団体の皆様方からも個別で協力を促して頂くようお願いしているが、さらに何か力を入れていただければ、と思う。封筒に団体のお名前を入れさせていただくこと、今年度は会員の皆様の承諾を得ることが時間の関係で出来なかったが、それが時間的な問題で解決できるのであれば、もし来年度アンケートを行う場合は、早めに団体の方で取組みを進めていただいて、承諾を得たうえで団体の名前を出して、それぞれの団体でこれを進めているという事が分かってもらう形を取ることで、封筒ひとつの工夫でも違ってくる気がする。そういったことも検討していったらどうか、と思う。継続している事業であるのでそういった反省もすぐに活かせることができれば良いと思う。
- ・回収率、残念ながら2割を超えることは今回なかったが、もう少しあった方がいいかな、という気がする。少しずつ増えてはいるが、なかなか大幅な伸びにはならなかった。
改めて、こういった調査・回収は難しいと思うが、方法については繰り返し工夫検討が必要かな、といった気がする。

4) 今後の休暇取得促進策の方向性と提言リーフレットについて

- ・今後の休暇取得促進策の方向性について説明。(事務局)
- ・キッズウィークについて説明。(厚生労働省)
- ・提言リーフレット案について説明(事務局)

今後の休暇取得促進策の方向性と提言リーフレットについての主な意見

- ・提言リーフレットはきれいにまとめてもらっている、またよく盛り込んでもらっていると感じる。
ただ事例紹介を前回のリーフレットでは吹き出しのようにしてあったが、そのような形にした方が非常にわかりやすいのではないかな。

- ・提言リーフレットの3枚目にメリットとか取得日数とか、いくつかグラフが掲載されているが、これらを同じウェイトで並べるのではなく、例えばメリットを目立たせる、または差別化して掲載するなど、そういったことがあってもいいのかもしれない。

事業の認知度が向上した、といのは事業としては大事なことであるが、休暇取得の動機づけとしてはその下に掲載されているメリットのグラフなどを目立つ形で示した方が良いのかもしれない。

- ・事例の紹介も、西川委員の言われたようにただ言葉が並んでいるだけのようなので、もう少し視覚的に目立たせるなどの工夫があると良いかもしれない。

- ・なかなか休暇取得がすすまない理由で、昨年度と比較して周知広報が徹底してきたことで、“知らなかった” 事業場が減ってきている。逆に増えてきたのが、“仕事が忙しい時期であった” とか、“業務に支障がある” など。

この事業の取組みの成果が見えてきたことも確かである。周知徹底がされてきたために知らないといった事は無くなってきたが逆に増えてきた理由、それは増えたというよりも、事業の中身を知って、改めて浮き彫りになった課題という事で、やはり（忙しい）時期、業務に支障が出る、人手不足である、といった問題が出てきている。

取組みの浸透が進んだということは良かったが、それと合わせてそろそろ問題の核心部分が見えてきてこういった理由が噴出していることを今後どう解決していくのが今後の課題であるのだろう、ということを感じている。

- ・休暇取得促進がなかなかうまくいかない理由、こういった事業がきっかけにならない理由、などの中で感じたことであるが、“きっかけにならない理由” の中で、“すでに休暇の重要性は承知している” これはいいが、“休暇取得は個人の自由と思っているから” この回答が結構多い。これはもちろん、そのとおりであるし、事業場が休暇の使い方についてあれこれ介入したり、または干渉したり指示したり、それは基本的には望ましくない。

個人が自由に自分の意志で決めなければならない問題ではあると思うが、一方で、従業員自身、休暇があるとしてそれをどう使いたいのか、あるいはもっと積極的に休暇を欲しいと思っているのか、というところになると、ここで仮に事業場が休暇を増やしても、どういう使い道で休暇を使おうと思っているのか、といったところの意識が高まらないと、個人の自由にまかせておくとなかなか休暇が増えない。そういったジレンマがあると思う。だから事業場としては、“休暇は個人の自由”、原則そのとおりであるが、そして干渉とか介入になってはいけないうし、休暇を過ごすことのメリットももちろん大事であるが、では具体的にその休暇を使って何をすることが、まだまだ意識化されていない、もっと言うと日本人は働く事に関してはいろいろな意識の

高い文化、勤労の文化を作ってしまったが、余暇とか、そこをどう過ごすかとか、そこに関するカルチャーがきわめて低レベルである、という所が欧米などに比べると非常に目立つ。もちろんこれは今日やって明日すぐに結果が出るような取組みではないが、事業を継続して見えてきたのは休暇を取得するメリットで、“心身の健康”とかが多く、それはそのとおりではあるが、そういう問題でもそう少しポジティブに、休暇を取るという事は具体的にはどういう時間の過ごし方なのか、誰とどういったことをすることなのか、それはそれぞれが置かれている立場、環境が違うので一概には言えないとしても、そのイメージが湧かない人が多い気がする。

私も含めここにいる皆様もそうであると思うが、働くこと、仕事のことには大変関心が高いし、その中身は一生懸命考えるが、では休暇取得で急に出来た自分の時間をどう過ごすかとか、それが自分の人生、生き方にとってどういった意味を持つとかかは、実は日本人はあまり得意ではないし、これまで考えてきた経験が無い。結局は「わかっている」と口では言うが、本当に休暇がどういった意味を持っているか、主体的な意識や取組がまだまだ乏しい気がする。ワークに対する効果、“心身を休めてワークのレベルをさらにアップする”、それはわかるが、ライフ自体の充実をどう考えているか、といったところについてはやはり考える経験を含めて乏しい。だからそれに関してもお膳立てしてあげる、というのもおかしな話になるかもしれないが、あまりにもその部分について具体的イメージが湧きにくい、といった事もこの調査で分かってきたので、休暇を過ごしているといった中身“こういう休み方がある”といったところの答えをだしていかないと、個人の自由に任せておくとなかなか積極的に休暇を取ろうといった意欲には結びつかないのではないか、そういった気がする。

それは事業場の責任でもあろうし、こういった事業で取組むことでもあろうし、また国や自治体としてやるべきことでもあると思うが、これからこの事業としても“休暇の中身”について考えていかなければならないのではないかな。例えば、ポスター・リーフレットを作るにしても“休暇を取って何をしますか？”といったその中身についてももっと具体的なイメージを提供するような、そういった仕組みが大事ではないかな、といったことを感じた。

- ・“事業への参加がしやすくなる取組み”、であるが、ここでも、“国が積極的に普及啓発活動をおこなう”、の回答が多い。こういった取組みを国レベルとして本格的に推進している姿勢を示してほしいといったことで、静岡市に限らずこの辺りは国の姿勢として厚労省にも御検討いただきたいところであるが、私が気になったのは、“事業に参加・協力することで優良企業・事業場と認定される制度をつくる”、の回答で、これが3割を超えている。
- これはこの場で、この事業ですぐに答えが出るわけではないが、こういうことを企業・事業場側が求めていることは事実であろうと思う。それは国とか静岡市または自治体が、このあたりの声を本事業とは別かもしれないが、考えていかなければならないと思う。
- そしてそういった制度ができてくれば、それを本事業の中でアピールする材料に使えるわけであり、そのあたりを自治体と本事業と一緒に考えていく時期でもあるのかな、と感じている。
- ・私は静岡県の子育て優良企業表彰審査責任者、それから静岡市の女性活躍企業表彰責任者、そして浜松市のワーク・ライフ・バランス推進事業表彰責任者を務めており、長年選定・審査を行ってきたが、その立場で申し上げると、近年企業側のそういった表彰事業に対する応募数

が増えてきている。浜松が典型的だったのであるが、ワーク・ライフ・バランスの推進事業で昨年度は31社、今年度は39社と増えてきているが、実はその39社の9割が業界でいうと建設業であった。しかも従業員数が少ない所が多かった。

ではなぜかと言うと、とにかく“頑張ってワーク・ライフ・バランスに取り組んでいます”と表彰してほしい、それをアピール材料として人手不足解消とか従業員の定着に（表彰という）良い素材を使いたいと、どの企業も必死になっている。まあ他の業界でもそういった効果を狙っている所はあるだろう。

そのくらい人手不足とか従業員の定着に関しては企業側にとって深刻ということで、一步間違えると倒産という事が見え隠れする業界にとっては、公共機関とか自治体が表彰してくれることが経営側から見てぜひとも欲しいといったニーズになってきている。

こういった声も業種・業態・規模により違いはあるかもしれないが企業からの切実な願いになってきているかもしれない、それは本気で考えていかなければならない、と今回表彰に携わっていく中で改めて感じてきたところである。

- ・これだけ人手不足という状況になるとやはり、いかにピーアールしていくかという事が大事、と言わざるを得ない。実際私どもの会でも建設業はとても深刻である。

いろいろな機会を通じて、ワーク・ライフ・バランス表彰などに応募することだけでも人手不足解消に良いアピール材料になる、応募する企業がふえている、といったことも周知していきたい。

- ・学生も就職活動で企業選定について、いろいろなアンケート等を見ると、以前は“やりがい”、“働きがい”といったところが圧倒的に重要視されたが、最近はやはり企業の条件面、具体的にはこういった休暇・労働時間などを見ている学生が多くなっているという結果もでてくる。企業の方もそれに対応して魅力的な職場、働きやすい職場、という事を訴えていかなければならない時期で、“ワーク・ライフ・バランスの取組みをしている”、といったところは非常に企業のイメージアップにつながるということで、それを進めている企業は採用に当たってもそれをアピールしている。

企業にとって人材確保といった面で非常に重要な取組みになっているし、今後もっとそのあたりを後押しすれば、さらに取組みは進んでいくのではないかと、そんな気がする。

- ・学生のことで言うと、近年の学生の就職活動を見ていると、ワーク・ライフ・バランスに積極的に無い企業は、はっきり言って始めから学生は志望企業から外している。しかもこれは、男子学生も女子学生も変わらないし、最低限の条件のようなもの。そういった中で学生の条件だけを優先するものではないかもしれないが、若い世代、学生に限らず実際今働いていらっしゃる方たちの気運としても男性を含め、共通している意識だと思う。そこのところに応えられない企業はなかなか若い人材の確保が難しいと言わざるを得ない。そこを真面目に受け止めて取り組んでいる企業と、そうで無い企業の差が開いてくるのではないかと痛感している。

- ・私どもの会員の企業でも、人手不足といった声が多い。先ほどからでているように、働き方、ワーク・ライフ・バランスということについて、経営者・事業所が、そういった意識を持たないと、なおさら雇用・人手不足解決といったところが難しくなってくると思う。

当会としても地域企業の維持といった観点からも、企業に対して必要とされていることを積極的にバックアップしていく方向で取り組んでいかなければならない、と感じている。

- ・みなさんおっしゃっているように、商工会議所の会員も人手不足といった所が多い。当会として推進していることに生産性の向上があげられる。ワーク・ライフ・バランスとか休暇取得促進、最近健康経営など言われているが、それらが最終的に生産性の向上につながってくるといった事をもう少しご理解いただけるように見せられれば良いかな、と思う。先ほどもでた認定制度などがあれば取り組みを進めるきっかけもなると思うので、そういったことも今後進めていただければ、と思う。

- ・当会員企業の中にも、長期的にはワーク・ライフ・バランス実現を考えているところがある。また直近的には人手不足と採用難が深刻で、それが背景にあるということで“働き方改革”という言葉がよくでてくる。

働き方改革のためには生産性向上が必要となってくる、そういったことから、ここ一年、会員企業の間で、“働き方改革”、“生産性の向上”、という2つのキーワードがセットとなり、意識が高まってきているのではないかと、といったことを非常に実感している。

- ・流れというか、気運としては明らかにここ1,2年で働き方改革というのは、労使立場は違うことはあるかもしれないが、そこをそれぞれ否定することはなく、生産性の向上を含めて企業の経営戦略の中で重要視してきていることは間違いないと思う。あとはそれぞれの取り組みのメリットを具体化し、働く人にとっても、企業側にとってもきちんと理解されるための周知徹底、そのための手段としての表彰制度・認証制度の様なものも検討するといった段階には来たのでは、といった意見には私も同感である。

まあ、いろいろな制度、表彰制度をたくさんつくればよいといったものでもないと思うが、ワーク・ライフ・バランスの取り組みだけであると漠然としているので、休暇取得に限った制度があっても良いのかもしれない、と個人的には思っている。ただその場合は、単に休暇を取らせた、または休暇取得率の高い企業を表彰するのではなく、休暇を取得してその従業員が何をしたのか、ユニークな取り組みが、ワークだけでは無く、ライフにも大きく貢献している、そのところをきちんと出してくれるような事例を表彰するといった方針を含めて行くと、いままでと少し毛色が変わってくると思う。抽象論的にワーク・ライフ・バランスで事業場をなんでもいいから表彰するといったことと違い、ポイントを絞りながら特色を出す制度といったことになっていくと思うので、そういったことも提言していくことも良いのではないかなと思う。

5) その他

本年度総括（連絡会議座長）

- ・事業としては2年目ということで、1年目の反省も含め、行ってきたが、全体としてみると反省が活かせるところは活かせてきて、成果も少しずつ見えてきたのかな、といったところで、進歩してきたところもあったかと思う。

ただ一方で、一年二年で目に見えて劇的に効果が出てきて、休暇取得がおおきく進むとかといっ

た変化は、これは事の性質上短期間では難しく、粘り強く気の長い取り組みが必要となってくる。一方で世の中の流れも、先ほどからの皆様の意見の中でもたびたび指摘されているように、働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの重要性については急速に、企業経営者の方々も含めてずいぶん変わってきて、全体としての気運は高まってきていると思う。この機会をしっかりとらえて、来年度に向けても本年度の反省を活かし、より効果的な事業推進をしていきたい。

経営者側だけの事ではなく、従業員側も休暇を取得してどうするのか、この辺りはまた労働界のほうからも働きかけをしていただき、労働者自身の働き方、ワーク・ライフ・バランスの考え方の提案もしていただきたいと思う。

シンポジウムとか広報宣伝のやり方など、効果的な部分は活かしながら、また新しい流れが出てくると、よりそれを活かす、ということを進めていければと思う。

特に行政に関しては、休暇取得促進というのは企業と働き手の人たちだけではなかなかうまくいかないの、行政としてのできること、こういった部局だけでなく行政全般にワーク・ライフ・バランスとか女性の活躍とか働き方の改革とかに向けて、関連した部局などいろいろな事業を市も行っていらっしゃると思うので、そういった部局との連携などもぜひいろいろなところで実現していただければ、と思う。

大道芸もそうですし、キッズウィークなど新しい取り組みも入ってくるかもしれないので、そういった流れに向けて、例えば教育の分野とか企業やその他いろいろな分野の協力が必要となってくる。地域など町内会自治会も含めてということ。

先ほどリーフレットを町内会の回覧版で配布されたというお話しがあったが、私も町内会の回覧板が回ってきて拝見したが、やはり目立っていた。他の回覧物と違い、色刷りなので、そういう事を知らなかった家族も見えて注目していた。大学もあちらこちらにポスターが掲示されていたりして、事業を実施している側としては「こんなところにも掲示されている」といった事を感じたし、大学側も積極的に協力してくれていて、まあいろいろなところで目立つ変化もできた。

こういった流れをぜひ来年も活かしてより事業の拡大を図っていければ、と思っている。

引き続き皆様方には、本当にご苦労いただくことがあるかもしれませんが、このいい流れを来年も展開していくために多大なご協力をお願いしたい。

6) 閉会

- ・事務局より挨拶
- ・静岡市企画課より挨拶
- ・厚生労働省より挨拶
- ・連絡会議座長より挨拶

第3回連絡会議の様子



(2) 休暇取得促進策の周知

昨年度に引続き本事業において、休暇重点取得日を前期（8月夏季）と後期（11月大道芸ワールドカップ）で設定。それぞれリーフレットの配布、ポスターの掲示、新聞広告の掲載、ラジオでの広報等を行った。

1) 周知用リーフレット・ポスター等の作成・配布について

①ポスター等の作成数量

- ・ポスター 2,000枚（前期1,000枚、後期1,000枚）
- ・リーフレット 50,000枚（前期20,000枚、後期30,000枚）
- ・事業所訪問用パンフレット 200部

②ポスター等の配布状況

- ・事業主団体広報誌への折り込み等により企業へ配布。
- ・事業主団体（連絡委員）の建物内にポスター掲示を依頼
- ・各業界団体・組合等にポスター配布、事業について説明し掲示を依頼。
- ・静岡市から生涯学習センター、図書館など市内公共施設にリーフレット・ポスターを配布。
- ・静岡鉄道等の各駅にポスター配布。
- ・町内会回覧板にて従業員用リーフレットを回覧。
- ・スーパーマーケットにポスター配布（後期のみ）。

を行った。配布内訳は下表による。

リーフレット配布枚数

配布先	前期		後期	
	事業場用	従業員・住民	事業場用	従業員・住民
静岡商工会議所	13,000	50	150	100
静岡県経営者協会	20	20	20	20
清水商工会	860	60	900	20
するが観光企画局	20	500	20	500
静岡経済同友会	20	20	20	20
中小企業団体中央会	100	100	100	0
連合静岡	50	400	400	0
静岡県社会保険労務士会	20	20	20	20
市立図書館	0	500	0	500
公民館等	0	1,000	0	1,000
静岡市	100	500	100	500
静岡労働局	100	600	100	600
町内会				23,200
予備	710	1,230	170	1,520
合計	15,000	5,000	2,000	28,000
	20,000		30,000	

ポスター配布枚数

配布先	前期	後期
静岡商工会議所	6	6
静岡県経営者協会	3	3
清水商工会	9	12
するが観光企画局	3	3
静岡経済同友会	3	3
中小企業団体中央会	3	3
連合静岡	3	3
静岡県立大学	6	10
市立図書館	50	50
公民館等	125	130
静岡市社会福祉協議会	12	12
子育て支援センター	3	3
JR駅	36	0
静岡鉄道	60	70
市役所	12	12
労働局他	40	50
民間産業団体、協会等	30	30
スーパーマーケット	210	210
予備	386	390
合計	1,000	1,000

効率的に働いて 年次有給休暇 を活用しましょう！

Work Life Balance
ワーク・ライフ・バランス



厚生労働省は、静岡市と連携を図りながら、地域における休暇取得推進の働きかけをおこなう「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。

職場の全員で だれもが「休暇を取得しやすい環境づくり」に取り組みましょう！

休暇の取得促進に向けて労使が協力して取り組むことが必要です

具体的には

- 1 経営のトップから社内の休暇取得を呼びかけましょう
- 2 管理者が率先して休暇を取得しましょう
- 3 労働組合等による、企業・労働者への働きかけも考えられます
- 4 パースデー休暇や半日休暇など多様な休み方を検討しましょう

などが考えられます

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分については、労使協定を結べば、計画的に休暇日数を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇取得の確実性が高まり、従業員にとっては予定してい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。

8月は年次有給休暇を夏季休暇や祝日に絡めて、連続休暇を計画しましょう！！



8 August 2017						
SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT
			1	2	3	4 祝日
5 祝日	6	7	8	9	10 祝日	11 祝日
12	13	14 祝日	15 祝日	16 祝日	17 祝日	18 祝日
19	20 祝日	21 祝日	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	



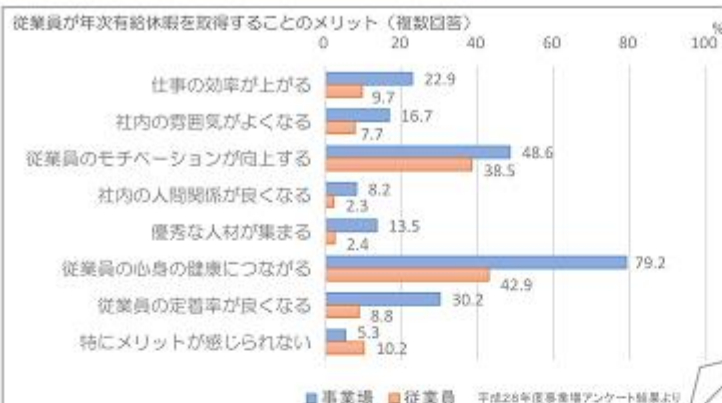
静岡労働局



平成29年度地域特性を活かした休暇取得推進のための環境整備事業（静岡市）
問い合わせ先 厚生労働省静岡事業所 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会 静岡市葵区番町8-1 JADEビル6F TEL054-252-2110

静岡市葵区番町8-1 JADEビル6F TEL054-252-2110

年次有給休暇を取得することのメリットは？



昨年度のアンケートで、静岡市内の休暇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」は、「従業員の心身の健康につながる」「従業員のモチベーションが向上する」が多く、事業場、従業員の認識は概ね共通しています。

年次有給休暇を取得しやすい環境は、仕事に対する意識やモチベーションを高め、仕事の生産性を向上させ、イメージの向上や優秀な人材の確保につながるなど、事業場、従業員双方にメリットがあると考えられます。



静岡市内にはこんな取組をしている事業場があります



①経営トップによる社内への取得促進の呼びかけ

- ・毎月取得日数の確認をし、管理職から休暇取得の呼びかけを行っている。（葵区 情報通信 従業員20～49人）
- ・メールによる月1回の社長メッセージで、休暇取得を呼びかけている。（駿河区 小売 従業員9人以下）



②計画的な休暇取得を推進

- ・年間休日取得表を全員が策定し見える化し、毎月の幹部会議にて年休取得状況を報告している。（駿河区 製造 従業員200人以上）
- ・半期毎の初めに、従業員に3日間の年次有給休暇取得予定日を提出してもらう。（葵区 小売 従業員10～19人）

③休暇を取得しやすい職場環境づくりの推進

- ・マルチジョブ化（多能工化）により休暇時のサポートを可能にしている。（清水区 小売・卸売 従業員20～49人）
- ・幹部に連続休暇を取るようすすめる、部下が取りやすくするようにしている。（清水区 飲食・宿泊 従業員20～49人）



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。

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

働き方・休み方改善ポータルサイト

検索



夏は年次有給休暇 を取得しましょう！

休暇を利用して地元地域の自治会イベント・催し物へ参加貢献をして、地元地域との結びつきを深めましょう！

Work Life Balance
ワーク・ライフ・バランス

8月は夏季休暇に年次有給休暇をからめて、長期休暇を取得してリフレッシュ。
地域のイベント参加、施設利用、家族とふれ合う時間、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)**の実現をはかりましょう。

厚生労働省は、静岡市と連携を図りながら、地域における休暇取得推進の働きかけをおこなう「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。



年次有給休暇を夏季休暇や祝日に絡めて、連続休暇を取得しましょう！！

計画的な連続休暇取得のススメ

8 August 2017						
SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT
		1	2	3	4 祝日 夏休み開始	5 夏休み最終日
6	7	8	9	10 祝日 夏休み	11	12
13	14 祝日 夏休み	15	16	17	18	19
20	21 祝日 夏休み	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

平成29年度地域振興の特性を活かした休暇取得推進のための環境整備事業（静岡市）
問い合わせ先 厚生労働省委託事業実施機関 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会 静岡市東区番町8-1 JADEビル6F TEL054-252-2110

年次有給休暇とは？

年次有給休暇は法律で定められた労働者に与えられた権利です！

労働基準法において、労働者は、

- 1 半年間継続して雇われている
- 2 全労働日の8割以上出勤をしている

この2点を満たしていれば年次有給休暇を取得することができます

正社員・パートタイム労働者などの区分に関係なく一定条件を満たしていれば年次有給休暇が付与されます。

年次有給休暇の付与日数

通常の労働者の付与日数

勤続年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

選所定労働日数が4日以下かつ選所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

選所定労働日数	1年間の選所定労働日数	勤続年数						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
4日	169~216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121~168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73~120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48~72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※選以外の期間によって労働日数が定められている場合

年次有給休暇を取得することのメリットは？

従業員が年次有給休暇を取得することのメリット（複数回答）



※平成22年度事業場アンケート結果より

昨年度のアンケートで、静岡市内の休暇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」は、
「従業員の心身の健康につながる」
「従業員のモチベーションが向上する」
が多く、事業場、従業員の認識は概ね共通しています。

年次有給休暇を活用して私たちの地域を満喫しましょう！

市内には観光、ホビー、アクティビティなど楽しめる場所がたくさんあります

地元のイベントのほかにも休暇を利用して地域を満喫しましょう。静岡市内にはここにある以外にもリフレッシュできる場所がいっぱいあります。

- 市営アルプス
- 井田湖
- タミヤレーシング
- ホビースクエア
- 静岡市立日本平動物園
- 久能山東照宮
- 日本平・山頂赤い靴子像
- 三保の松原
- 三保海水浴場
- 藤井がらの展望
- エスパルス・ファミリープラザ
- IAI スタジアム日本平

夏は年次有給休暇

を取得しましょう！

休暇を利用して地元地域の自治会イベント・催し物へ参加貢献をして、地元地域との結びつきを深めましょう！



Work Life Balance ワーク・ライフ・バランス

8月は夏季休暇に年次有給休暇をからめて、長期休暇を取得してリフレッシュ。地域のイベント参加、施設利用、家族とふれ合う時間、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）**の実現をはかりましょう。



厚生労働省は、静岡市と連携を図りながら、地域における休暇取得推進の働きかけをおこなう「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。



どこに行っても「わくわくドキドキ」するまち
まちは劇場 静岡市



年次有給休暇を夏季休暇や祝日に絡めて、連続休暇を取得しましょう！！

計画的な連続休暇取得のススメ



平成29年度自治体の特色を活かした休暇取得促進のための環境整備事業（静岡県）

問い合わせ先 厚生労働省自治体事業推進部 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会 静岡県就業部 静岡市 静岡市就業部 静岡市就業部 TEL:054-252-2110

30

効率的に働いて 年次有給休暇 を活用しましょう!

Work Life Balance
ワーク・ライフ・バランス

年次有給休暇を活用して大道芸ワールドカップを見に行こう!



厚生労働省は、静岡市と連携を図りながら、地域における休暇取得推進の働きかけをおこなう「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。

職場の全員で だれもが「休暇を取得しやすい環境づくり」に取り組みましょう!

休暇の取得促進に向けて労使が協力して取り組む必要があります

- 1 経営のトップから社内の休暇取得を呼びかけましょう
- 2 管理者が率先して休暇を取得しましょう
- 3 労働組合等による、企業・労働者への働きかけも考えられます
- 4 パースデー休暇や半日休暇など多様な休み方を検討しましょう

事業主の皆様へ 年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう!

などが考えられます

年次有給休暇の計画的付与制度とは?

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数分については、労使協定を結べば、計画的に休暇日数を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇取得の確実性が高まり、従業員にとっては予定してい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。

計画的な連続休暇取得のススメ

11月は年次有給休暇を祝日に絡めて、連続休暇を計画しましょう!!



ワーク・ライフ・バランス
シンポジウム開催日

11 November 2017						
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		

厚生労働省

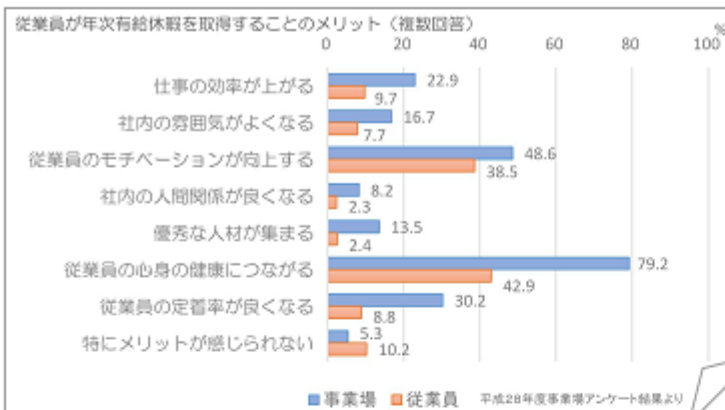
静岡労働局

静岡市

平成29年度地域の特長を活かした休暇取得推進のための環境整備事業（静岡市）
問い合わせ先 厚生労働省委託事業実施機関 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会

静岡市葵区富幸町8-1 JADEビル6F TEL054-252-2110

年次有給休暇を取得することのメリットは？



昨年度のアンケートで、静岡市内の休暇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」は、「従業員の心身の健康につながる」「従業員のモチベーションが向上する」が多く、事業場、従業員の認識は概ね共通しています。

年次有給休暇を取得しやすい環境は、仕事に対する意識やモチベーションを高め、仕事の生産性を向上させ、イメージの向上や優秀な人材の確保につながるなど、事業場、従業員双方にメリットがあると考えられます。



静岡市内にはこんな取組をしている事業場があります



①経営トップによる社内への取得促進の呼びかけ

- ・毎月取得日数の確認をし、管理職から休暇取得の呼びかけを行っている。（葵区 情報通信 従業員20～49人）
- ・メールによる月1回の社長メッセージで、休暇取得を呼びかけている。（駿河区 小売 従業員9人以下）



②計画的な休暇取得を推進

- ・年間休日取得表を全員が策定し見える化し、毎月の幹部会議にて年休取得状況を報告している。（駿河区 製造 従業員200人以上）
- ・半期毎の初めに、従業員に3日間の年次有給休暇取得予定日を提出してもらう。（葵区 小売 従業員10～19人）

③休暇を取得しやすい職場環境づくりの推進

- ・マルチジョブ化（多能工化）により休暇時のサポートを可能にしている。（清水区 小売・卸売 従業員20～49人）
- ・幹部に連続休暇を取るようすすめる、部下が取りやすくするようにしている。（清水区 飲食・宿泊 従業員20～49人）



静岡市のプレミアムフライデー

静岡市では、静岡商工会議所・I Love しずおか協議会・商店街等と連携し、市民一体となってプレミアムフライデー事業に取り組んでいます。

『静岡市から働き方を考えよう！』

単なる消費促進でなく「まちづくりプロジェクト」などとも連携し、「豊かな時間の過ごし方・楽しみ方」をまち全体で提案し、市民の皆様に参加していただくことで、「ワークライフバランスの推進」や「ライフスタイルの向上」といった、暮らしの充実・働き方の改革を目指しています。

企業・経営者の皆様へお願い

従業員の方々に、「豊かな時間」を過ごしてもらいやすいよう、それぞれの職場での環境づくりについてご協力をお願いいたします。

- 月末金曜日は、有給休暇・特別休暇の積極的な取得を促す
- 業務の性質上、月末金曜日ではなく他の曜日に定時退勤日を設定する

等、個々の企業の形態や実情に合わせた取組が望まれます。

協力企業を募集しています！

本事業にご賛同いただける企業・経営者の皆様は、「プレミアムフライデー実施協力企業宣言書」（下記HPより取得可能）をご提出くださいますようお願いいたします。（協力企業宣言書の情報は、順次HP等で発信しております。）

<http://shizuoka.jp/premium-friday/organization/>

ワーク・ライフ・バランス シンポジウム

日時 平成29年11月13日（月）13:00～17:30

場所 グランシップ 6階 交流ホール・展示ギャラリー

定員 200名 ※入場無料

第1部 採用力向上セミナー 講師 長崎一朗

第2部 ワーク・ライフ・バランスシンポジウム

基調講演 安藤哲也（ファザーリングジャパン理事長）

交流会ワールドカフェ ファシリテーター 静岡県立大学教授犬塚協太

懇談会（自由談話、名刺交換）

注：第1部は事業主・人事関係者対象、

第2部は事業主・従業員・一般・学生・保護者対象

詳しくは <http://www.jinzai-support.com>

主催 厚生労働省 静岡労働局 静岡市（株）静岡新聞社

年次有給休暇 を取得しましょう！

年次有給休暇を活用して大道芸ワールドカップを見に行こう！！



Work Life Balance ワーク・ライフ・バランス



秋は祝日や所定休日に年次有給休暇をからめて、長期休暇を取得してリフレッシュ。地域のイベント参加、施設利用、家族とふれ合う時間、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)の実現をはかりましょう。

厚生労働省は、静岡市と連携を図りながら、地域における休暇取得推進の働きかけをおこなう「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。



計画的な連続休暇取得のススメ

11月は年次有給休暇を祝日に絡めて、連続休暇を取得しましょう！！

ワーク・ライフ・バランス
シンポジウム開催日

11 November 2017						
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		

平成29年度地域の特性を活かした休暇取得推進のための環境整備事業（静岡市）
問い合わせ先 厚生労働省委託事業実施機関 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会 静岡市東区蓮幸町8-1 JADEビル6F TEL054-252-2110

年次有給休暇とは？

年次有給休暇は法律で定められた労働者に与えられた権利です！

労働基準法において、労働者は、

1 半年間継続して
雇われている

2 全労働日の8割以上
出勤をしている

この2点を満たしていれば年次有給休暇を取得することができます

正社員・パートタイム労働者などの区分に関係なく一定条件を満たしていれば年次有給休暇が付与されます。

年次有給休暇の付与日数

通常の労働者の付与日数

勤続年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

選定労働日数が4日以下かつ選定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

選定労働日数	1年間の 所定労働日数率	継続勤務年数						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
4日	169~216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121~168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73~120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48~72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

年次有給休暇を取得することのメリットは？

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）

メリット	事業場 (%)	従業員 (%)
仕事の効率上がる	22.9	9.7
社内の雰囲気よくなる	16.7	7.7
従業員のモチベーションが上がる	48.6	38.5
社内の人間関係が良くなる	8.2	2.3
優秀な人材が集まる	13.5	2.4
従業員の心身の健康につながる	79.2	42.9
従業員の定着率が良くなる	30.2	8.8
特にメリットが感じられない	5.3	10.2

※平成27年度事業場アンケート結果より

昨年度のアンケートで、静岡市内の休暇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」は、
「従業員の心身の健康につながる」
「従業員のモチベーションが上がる」
 が多く、事業場、従業員の認識は概ね共通しています。

年次有給休暇を活用して私たちの地域を満喫しましょう！

市内には観光、ホビー、アクティビティなど楽しめる場所がたくさんあります

地元のイベントのほかにも休暇を利用して地域を満喫しましょう。静岡市内にはここにある以外にもリフレッシュできるところがいっぱいあります。

- 南アルプス
- 井川湖
- ホビースクエア
- タミヤナ ギャット
- 静岡市立日本平動物園
- 久能山東照宮
- 日本平 山頂 赤い戦馬子像

- 産物館からの展望
- スバルス ドリームプラザ
- 三島の温泉
- J-A スタジアム日本平

お知らせ

ワーク・ライフ・バランス シンポジウム

日時 平成29年11月13日(月) 13:00~17:30
 場所 グランシップ 6階 交流ホール・展示ギャラリー
 定員 200名 ※入場無料

(第1部 採用力向上セミナー講師 長崎一朗・事業主対象)
 第2部 ワーク・ライフ・バランスシンポジウム

- ・基調講演 安藤哲也 (ファザーリングジャパン理事長)
- ・交流会ワールドカフェ (ファシリテーター静岡県立大学教授大塚協太)
- ・懇親会(自由談話、名刺交換)

事業主・従業員・一般・学生・保護者
 どなたでもご参加ください
 詳しくは <http://www.jinzai-support.com>
 主催 厚生労働省 静岡労働局 静岡市(株)静岡新聞社

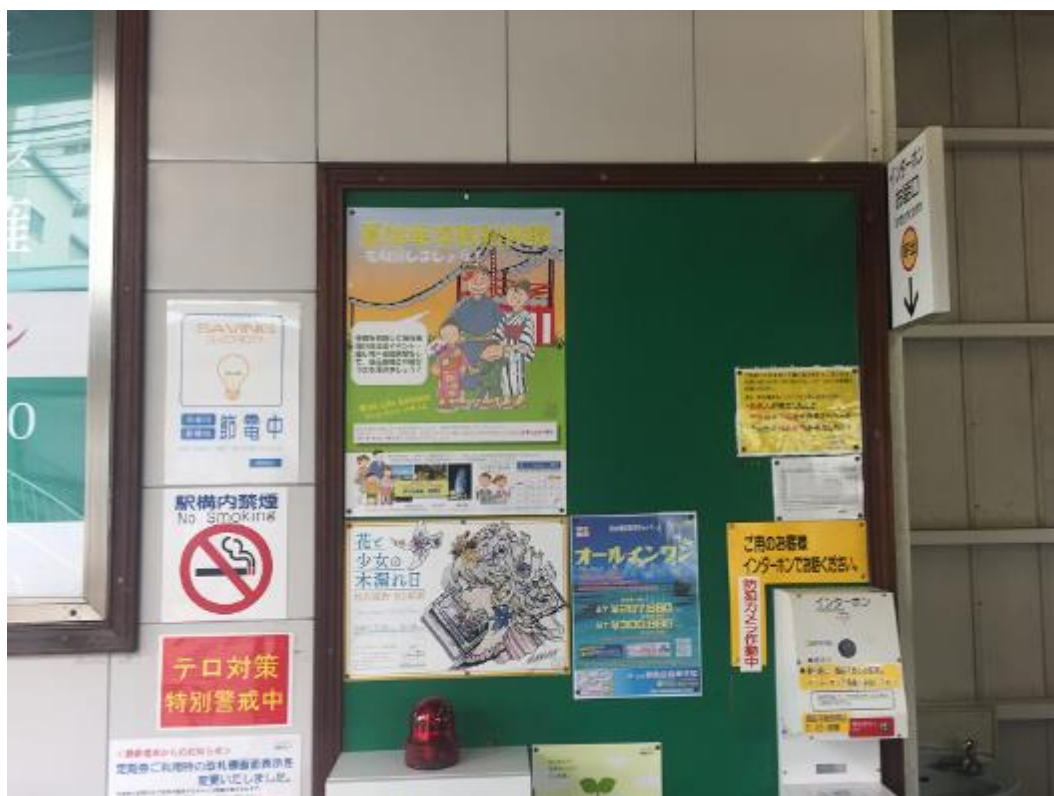
34

ポスター掲示の様子
前期 8月夏期の呼びかけ

静岡鉄道 新静岡駅



静岡鉄道 音羽町駅



静岡駅前地下通路



スーパーマーケット



ポスター掲示の様子

後期 11月大道芸ワールドカップ期間の呼びかけ

静岡鉄道 新静岡駅



スーパーマーケット



静岡鉄道 春日町駅



静岡駅前 地下通路



2) 新聞広告掲載について

前期 休暇の取得呼びかけ広告を静岡新聞朝刊 静岡広域版に掲載 (7月13日)

**夏は年次有給休暇
を取得しましょう!**

休暇を利用して地元地域の自治会イベント・催し物へ参加貢献をして、地元地域との結びつきを深めましょう!

年次有給休暇とは?
年次有給休暇は法律で定められた労働者に与えられた権利です!
労働基準法において、労働者は、

- 1 半年間継続して勤めている
- 2 全労働日の8割以上出勤している

この2点を満たしていれば年次有給休暇を取得することができます

8月は夏季休暇に年次有給休暇をからめて、長期休暇を取得してリフレッシュ。地域のイベント参加、施設利用、家族とふれ合う時間、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)**の実現をはかりましょう。

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(静岡市)

関係機関: 厚生労働省 静岡県 静岡労働局 静岡市

問い合わせ先: 厚生労働省委託事業実施機関 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会 TEL.054-252-2110

後期 休暇取得呼びかけ広告を静岡新聞朝刊 アستنに掲載 (10月7日)

・ワーク・ライフ・バランス特集 内

このひとときが持てる背景には、社

話そう ワーク・ライフ・バランス

長時間労働や休暇が取れない生活が常態化してしまうと、心身のリズムが崩れ生産性も落ちてしまう。厚生労働省は全国5地域の自治体と連携して、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を行っている。その一環として静岡市、静岡新聞社とともに11月13日(月)に「働き方は変えられる!」をテーマにワーク・ライフ・バランス シンポジウムを開催する。詳しくは **asten life ONE** ページ(P.8)へ。

取材・撮影協力 / アイブロス不動産 主幹 社会保険労務士事務所 リンダ・アンビション 杉杉 彰

みんなで話そうワーク・ライフ・バランス

厚生労働省は静岡市と連携して「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」を行っている。11月は、年次有給休暇を土日祝日に絡めて連続休暇を取得し、大道芸ワールドカップなどのイベントに参加したり、家族と触れ合う時間、自分のための時間をつくるなどワーク・ライフ・バランスの実現を図ろう、と呼び掛けている。この事業の一環として静岡新聞社と開催するワーク・ライフ・バランス シンポジウムでは、「働き方は変えられる!」をテーマに、働き方・休み方について考える。ぜひ参加を。

- 11/13(月)13:00~17:30 グランシップ6F(JR東静岡駅南口) 入場無料
第1部/13:00~ 採用力向上セミナー(事業主・採用担当者対象)
第2部/14:00~ ワーク・ライフ・バランス シンポジウム(企業・一般・学生対象)
基調講演:安藤哲也氏(ファザーリング・ジャパン理事長)
交流会:ファシリテーター犬塚協太氏(県立大教授)・懇談会
詳細は<http://www.jinzai-support.com/>の新着情報参照。

厚生労働省委託事業機関 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会
静岡市葵区御幸町8-1 JADEビル6F ☎054-252-2110(FAX共通) ✉inoue691102@yahoo.co.jp



3) 静岡市広報紙での呼びかけについて

前期、後期の2回 静岡市広報紙「静岡気分」に休暇取得呼びかけを掲載した。

「静岡気分」8月号（7月発行）



年次有給休暇を 活用しましょう！

8月は夏祭りや盆踊りなど地元のイベントに合わせて年次有給休暇を活用し、家族とふれあう時間、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。市では厚生労働省と連携して、「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」を行い、仕事と生活の調和を図る環境づくりを支援しています。

問 企画課 ☎221-1002

「静岡気分」11月号（10月発行）



年次有給休暇を活用して ワーク・ライフ・バランスを充実

11月は祝日前後に年次有給休暇を活用して連休を取得し、地域のイベントへ参加したり、行楽地へ出かけるなどして、ワーク・ライフ・バランスの充実を図りましょう。市では厚生労働省と連携して「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」を行い、ワーク・ライフ・バランスを図る環境づくりを支援しています。

問 企画課221-1240

4) ラジオでの広報について

- ・ 毎月第4日曜日 19:30~19:50 S B S 静岡放送「長崎一朗の仕事のコツ」
6月~10月 インフォメーションコーナーにて、休暇取得の呼びかけを実施

放送収録の様子

10月5日収録 10月22日 放送

高森静岡労働局長 出演 「働き方改革」等についてのお話を伺った。



5) インターネットの活用について

- ・周知リーフレットを事業実施機関 本事業ホームページに掲載

前期



後期

ホーム HOME	会社概要 COMPANY	導入事例 CASE STUDY	講師紹介 INSTRUCTOR	よくある質問 FAQ	お問い合わせ CONTACT
-------------	-----------------	--------------------	--------------------	---------------	-------------------

★ トップ > JIPCC静岡支部 >

サービス案内

- 新入社員研修 マナー研修
- コーディング
- リーダー研修
- 営業強化研修 課題解決
- EQ
- 人事考課
- 型押し・個性型押し研修
- メルマガ登録・解除



JIPCC静岡支部発行実績



社長ブログ
「最前・最新の仕事のネタ、お話し」
CEO BLOG

JIPCC 静岡支部

平成29年度地域の特色を活かした休暇取得促進のための環境整備事業（静岡市）

昨年度に引き続き、新年度では厚田市面より「地域の特色を活かした休暇取得促進のための環境整備事業（静岡市）」の事業報告書を受け、静岡市と連携して実施予定しております。

本事業においては、地域のイベントに合わせた休暇取得を促進するため、広域関係などを活用した休暇取得促進のための働きかけ等を行っており、今後、休暇取得促進のためのポスター、シール、パンフレットを作成いたしました。

つきましては、静岡市内の各所に配布しましては、是非これらをご参考いただき、年次有給休暇を活用して、お祭りなどに参加する時間、家族と過ごす時間、自分のための時間を多くするなど、ワーク・ライフ・バランスの実現を図りましょう。

NPO日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会



※※※ 認知用リーフレット（住民用）



※※※ 認知用リーフレット（事業用）

・他機関とのリンク

静岡労働局ホームページ



大道芸ワールドカップ公式ホームページ(大道芸ワールドカップ事務局との連携)



2. 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ヒアリング・働きかけ

(1) 事業場訪問概要

1) 訪問時期

平成 29 年 7 月から 12 月

2) 訪問事業場

- ・市内事業場 100 か所
- ・本年度新規訪問事業場 32 社 昨年度訪問事業場 68 社
- ・可能な限り静岡市の業種の規模分布割合に基づき訪問
- ・事業場規模（従業員数）だけでなく男女・正規非正規人数についても確認

3) 働きかけの内容

- ・事業概要説明
- ・年次有給休暇の計画的付与制度について
- ・休暇取得奨励日の設定等働きかけ
- ・休暇を取得しやすい環境整備について 他

4) 訪問者

- ・労務関係の法令及び制度について専門的知識を持つ者（社会保険労務士）。

5) 面談者

- ・各事業場の事業主、もしくは人事労務管理者等

6) 訪問事業場

- ・訪問事業場リストは下記表による。
(訪問事業場の業種、従業員規模、地区、訪問日)

訪問事業場リスト

		業種	従業員	正規	非正規	男性	女性	住所 1	訪問日	取得率
1		飲食・宿泊	358	88	270	107	251	清水区	7月13日	45
2		医療・福祉	43	23	20	29	14	清水区	7月13日	57
3	新規	その他	100	20	80	20	80	清水区	7月13日	35
4		小売り・卸売り	7	4	3	3	4	清水区	7月13日	10
5	新規	その他	80	17	63	48	32	清水区	7月13日	-
6		製造	815	665	150	617	198	駿河区	7月18日	53
7		製造	4	1	3	1	3	葵区	7月18日	-
8		小売り・卸売り	23	21	2	18	5	葵区	7月18日	30
9		小売り・卸売り	7	4	3	1	6	葵区	7月18日	10
10		医療・福祉	260	160	100	69	191	葵区	7月18日	60
11		製造	800	740	60	640	160	葵区	7月20日	25
12		製造	150	132	18	60	90	駿河区	7月20日	50
13	新規	小売り・卸売り	60	59	1	57	3	葵区	7月20日	70
14		小売り・卸売り	11	2	9	6	5	葵区	7月20日	-
15		小売り・卸売り	2650	530	2120	530	2120	葵区	7月26日	20
16	新規	小売り・卸売り	730	190	540	140	690	葵区	7月27日	25
17	新規	サービス	150	115	35	120	30	駿河区	7月27日	20
18		製造	108	80	28	99	9	葵区	8月3日	65
19		小売り・卸売り	5	2	3	1	4	葵区	8月3日	-
20		建設	53	50	3	48	5	駿河区	8月3日	50
21		その他	96	80	16	83	13	駿河区	8月3日	20
22	新規	小売り・卸売り	85	75	10	76	9	葵区	8月3日	20
23		医療・福祉	30	20	10	2	28	駿河区	8月7日	40
24		小売り・卸売り	7	6	1	7	0	駿河区	8月7日	50
25	新規	建設	520	433	87	457	63	駿河区	8月7日	20
26	新規	建設	35	35	0	28	7	駿河区	8月7日	20
27	新規	医療・福祉	1100	850	250	330	770	駿河区	8月21日	50
28		製造	58	37	21	28	30	清水区	9月12日	50
29		建設	6	3	3	5	1	清水区	9月12日	40
30		製造	3	2	1	1	2	清水区	9月12日	30
31	新規	小売り・卸売り	35	35	0	28	7	清水区	9月12日	-
32		建設	22	21	1	18	4	清水区	9月12日	20
33		サービス	35	26	9	18	17	清水区	9月14日	30
34		小売り・卸売り	10	10	0	8	2	駿河区	9月14日	20
35		小売り・卸売り	220	214	6	132	88	駿河区	9月15日	40
36		小売り・卸売り	90	65	25	27	63	駿河区	9月15日	20
37	新規	小売り・卸売り	60	45	15	36	24	駿河区	9月15日	40
38	新規	その他	45	45	0	40	5	葵区	9月22日	55
39		飲食・宿泊	40	29	11	12	28	駿河区	9月22日	25
40		製造	750	450	300	300	450	清水区	9月22日	48
41		小売り・卸売り	50	36	14	40	10	葵区	10月4日	30
42		医療・福祉	295	195	100	118	177	駿河区	10月4日	42
43	新規	小売り・卸売り	20	20	0	6	14	駿河区	10月4日	20
44		製造	12	12	0	8	4	葵区	10月4日	25
45		サービス	250	230	20	180	70	清水区	10月5日	48
46		飲食・宿泊	6	1	5	4	2	清水区	10月5日	15
47		小売り・卸売り	3	3	0	2	1	清水区	10月5日	10
48		医療・福祉	260	250	10	78	182	駿河区	10月6日	20
49		医療・福祉	15	8	7	7	8	葵区	10月6日	50
50		サービス	7	5	2	3	4	葵区	10月6日	40

51		その他	240	130	110	190	50	葵区	10月6日	35
52		製造	30	28	2	20	10	駿河区	10月10日	50
53	新規	サービス	299	119	180	90	209	葵区	10月10日	30
54		小売り・卸売り	120	61	59	48	63	葵区	10月10日	20
55		サービス	11	7	4	11	0	清水区	10月10日	70
56	新規	建設	4	4	0	4	0	清水区	10月11日	-
57		小売り・卸売り	130	105	25	91	39	清水区	10月11日	15
58		製造	73	65	8	39	34	清水区	10月12日	40
59		サービス	700	450	250	350	350	葵区	10月13日	50
60		小売り・卸売り	7	4	3	1	6	葵区	10月13日	70
61		飲食・宿泊	95	50	45	36	59	葵区	10月13日	25
62		飲食・宿泊	5	3	2	3	2	駿河区	10月13日	10
63		サービス	6	4	2	3	3	葵区	10月13日	-
64		サービス	40	28	12	32	8	駿河区	10月17日	40
65		製造	8	6	2	5	3	駿河区	10月17日	50
66		飲食・宿泊	10	1	9	3	7	葵区	10月17日	10
67	新規	製造	89	69	20	62	27	駿河区	10月17日	40
68		小売り・卸売り	94	92	2	65	29	清水区	10月18日	40
69		製造	1080	990	90	972	108	葵区	10月20日	-
70		飲食・宿泊	11	5	6	3	8	葵区	10月23日	-
71	新規	医療・福祉	5	4	1	1	4	清水区	11月8日	50
72	新規	建設	7	7	0	5	2	清水区	11月16日	50
73	新規	製造	15	6	9	2	13	駿河区	11月24日	10
74	新規	小売り・卸売り	7	1	6	0	7	駿河区	11月24日	-
75	新規	飲食・宿泊	(100)	-	-	-	-	葵区	11月24日	-
76		建設	14	13	1	6	8	葵区	11月27日	30
77	新規	サービス	163	39	124	97	66	葵区	11月27日	40
78	新規	医療・福祉	98	48	50	30	68	葵区	11月28日	20
79	新規	その他	6	5	1	3	3	葵区	11月28日	50
80		製造	128	123	5	65	63	清水区	11月28日	20
81	新規	小売り・卸売り	90	46	44	43	47	葵区	11月28日	65
82	新規	製造	115	110	5	104	11	葵区	11月29日	45
83	新規	建設	12	11	1	8	4	駿河区	11月30日	30
84		医療・福祉	250	127	123	50	200	清水区	11月30日	30
85	新規	建設	28	27	1	25	3	葵区	11月30日	15
86		小売り・卸売り	4	3	1	2	2	清水区	12月1日	5
87		飲食・宿泊	32	12	20	12	20	清水区	12月1日	10
88		小売り・卸売り	5	1	4	1	4	清水区	12月1日	20
89	新規	その他	5	4	1	4	1	清水区	12月1日	50
90	新規	小売り・卸売り	3	3	0	2	1	清水区	12月2日	10
91		サービス	65	33	32	19	46	葵区	12月4日	20
92		小売り・卸売り	10	8	2	5	5	葵区	12月5日	50
93		製造	68	60	8	59	9	葵区	12月5日	60
94	新規	サービス	19	8	11	6	13	駿河区	12月8日	50
95		サービス	66	27	39	28	38	清水区	12月8日	75
96		小売り・卸売り	5	2	3	2	3	葵区	12月12日	80
97		製造	200	170	30	90	110	駿河区	12月13日	60
98	新規	医療・福祉	24	18	6	0	24	駿河区	12月15日	30
99		その他	3	2	1	1	2	駿河区	12月15日	80
100		小売り・卸売り	5	2	3	1	4	駿河区	12月25日	10

(2) ヒアリング・働きかけ概要

①経営側の休暇への意識

企業規模にかかわらず経営者側は従業員の休暇について意識・配慮している。
従業員の休暇については常に意識している。と答えた事業場がほぼ全体を占める。
また、昨年訪問することによって休暇への意識が芽生えた事業場も見受けられた。

主な意見

- ・経営者側としては意識している。全社の年休取得率 60%を目標としている。
(製造、300 人以上)
- ・経営者側としては意識している。健康経営の取組み(静岡県ホワイト事業所認定証の宣言)も行っており、今年度も継続している。
(小売・卸売、300 人以上)
- ・昨年度の訪問から割と意識している。従業員とも休暇について話しをした。
(小売・卸売、9 人以下)
- ・従業員の休暇取得は意識しているし、年休取得を推進しているが、人手不足と閑散期がない業種の為、なかなか思うように年休を取得できないのが現実。
(製造、100~299 人)
- ・休暇への意識はしている。経営者側としては、効率的に働いて年休は取得してほしいと考えている。(小売・卸売、20~99 人)
- ・昨年同様、従業員の休暇については意識しているが、現状、年休はなかなかとれない(とらない)。(飲食・宿泊、9 人以下)
- ・経営者側は、従業員私生活の充実のために休暇を意識し考えている。
(医療・福祉、100~299 人)
- ・従業員の休暇やワーク・ライフ・バランスについては意識している。
(サービス、300 人以上)
- ・従業員の休暇については意識している。申請は尊重している。
(医療・福祉、100~299 人)
- ・休暇については常に意識している。今の時代、「働き方改革」は大事なことと思う。
(小売・卸売、9 人以下)

②休暇取得状況

年次有給休暇の取得率は事業場ごとおおきな開きがある。
一概に規模(従業員数)が大きい事業場の取得率が高いとはいえず、規模が小さい事業場でも高い取得率がみられる。これは経営者側の意識、従業員の意識、業種など様々な要素が絡んでいる。
大手企業であっても業務多忙で休暇が取れない(従業員が取らない)事業場はある。規模ごとに取得率を比べてみると、あくまで平均値ではあるが、どの事業場規模も同程度の取得率

となった。

業種別では小売・卸売業が最も取得率が低く、続いて建設と飲食・宿泊業の取得率が低くなっている。このあたりは引き続き人手不足が要因となっているようである。

医療・福祉業は、従業員の生活とか休暇についての考えている経営者が多く見受けられた。製造、サービス業も 40%以上の取得率であるが、全国平均の 48%よりは低い数字であった。

③年次有給休暇の計画的付与制度 活用・取組について

今回訪問した事業場の半数以上は昨年も訪問していたため、計画的付与について知っている事業主が昨年に比べ多くなった。

また知っている事業主で直ちに制度を活用する、活用したいとの意見も増加となった。

全体として将来的・中長期的に検討していくといった事業主が多かったが、業種的・規模的に難しいと考えている事業主が特に建設業、飲食・宿泊業に多かった。

主な意見

- ・ いい制度であるし、できれば活用したいが、飲食店ということから、なかなかお客の入り具合を予測できないので、活用は難しい。

（飲食・宿泊、300 人以上）

- ・ 制度については知っているが、まだ活用はしていない。今は所定外労働時間の削減対策に着手している。将来的には制度活用をしていきたい。

（医療・福祉、20～99 人）

- ・ 個人別計画的付与制度を活用。年度初めに正規・非正規とも年間 3 日間の年次有給休暇計画を管理者に提出。（業務多忙で取得できない場合もある）

（小売・卸売、300 人以上）

- ・ 計画的付与制度は知っている。業種的に緊急とかもあり活用はしていない。しいて言えば年間の 3 日連休取得が個人別に計画付与のように活用している。

（医療・福祉、300 人以上）

- ・ 制度については知っている。昨年の訪問を受け、制度の活用を考え従業員に周知を図ったが、却下され、活用はまだ至っていない。

（製造、20～99 人）

- ・ 計画的付与制度については知っているが、活用していない。現在、管理職からまず計画的付与制度を活用するように推進中。一般社員は人手不足でなかなか満足に年休が取れないのが現実。この辺りも考えていきたい。

（製造、300 人以上）

- ・ 活用はしていない。サービス業（お客さんの入り次第、読めない時もある）なので、活用は難しい。

（飲食・宿泊、19 人以下）

- ・ 活用している。（個人別付与方式）年次有給休暇の年間計画表を作成し取得している。

各部署間ですり合わせをし、極端に人がいない状況にならないようにしている。

（医療・福祉、19 人以下）

- ・ 計画的付与制度については、部署ごとに活用している。これは部署ごとに繁忙期の波が異なるため。製造部門だけでなく、事務部門でも今後活用していきたい。

（製造、20～99 人）

- ・ 制度については知っているし、活用もしている。年間（閑散期に）、年休 3 日を計画的に割り当てて取得してもらっている。

（小売・卸売、20～99 人）

- ・ 計画的付与制度を活用している。年間 5 日間を計画的付与に割り当て、ライン（グループ）ごとにラインを止め、一斉に休暇を取っている。

（製造、100～299 人）

④すでに取り組んでいる休暇取得促進策・環境整備について

休暇の取りやすい環境を考えている事業主が多く見受けられた。

休暇取得促進日の設定などにより休暇の取得に結びつける取組みや環境整備をしたい考えを持っている。

人手不足・業務多忙で実現できない事業場もあるが、休暇の取りやすい雰囲気作りに努めている。

主な取組・意見

- ・ 夏季～秋にかけての 5 日間（可能であれば連休）推奨。誕生日休暇、記念日休暇なども将来的に導入をしたいと考えている。

（飲食・宿泊、300 人以上）

- ・ 5 年ごとにリフレッシュ休暇奨励。地域イベント、子供の夏休み・行事での年休取得は奨励。結婚した時は特別休暇を付与など継続実施中。

（製造、300 人以上）

- ・ 個人的な記念日休暇（誕生日休暇、結婚記念日休暇など）現在検討している。

（小売・卸売、20～99 人）

- ・ 休暇を取得しやすい雰囲気づくりを意識している。家族の為などで休暇の取得を呼びかけたりしている。生産性の向上など機械化が進むのは良いが、人を大切にしようという事が抜けおちては怖い。特に介護業界などでは思いやりが大切である。

（医療・福祉、100～299 人）

- ・ 勤続 20 年で 3 日、30 年で 5 日の公休（特別休暇）付与を行っている。（リフレッシュ休暇）（小売・卸売、20～99 人）

- ・ 正社員は、最低限年間 3 連休を 2 回以上または、4 連休以上を 1 回取得の推進している。

（現実多忙でなかなか難しい面もある）

(小売・卸売、300人以上)

- ・介護は年中無休、24時間体制で基本的に365日営業のため、会社を上げて休暇取得促進日とかの設定はできない。また、この業界は人手不足ということもあり満足に休暇を与えることもできないこともある。しかし経営者側としては、そのあたりを解決できるように考えているし、考えていきたい。

(医療・福祉、20～99人)

- ・休暇はしっかりとってほしいと思っているが、逆に従業員が気を使っただけで、なかなか休もうとしない。声掛けとかもっとしていきたい。

(建設、19人以下)

- ・休暇も残業も、上の人間（管理職）が率先して取得したり、帰ったりしなければ、下の人間（部下）は取得しにくいと思う。そのあたりは気を付けていきたいと考えている。

(建設、19人以下)

⑤所定休日、所定外労働時間について

所定休日の取得については良好な企業が多い。また時間外労働についても、事業主側は常に意識をし、繁忙期以外残業が少ない、といった事業場が多かった。

⑥その他

経営者側からのその他意見として、マルチスタッフ化（多能職）をしていきたい、慢性的な人手不足でなかなか休暇を取らせてあげられない、業務の効率化を推進して従業員の仕事以外の時間を多く作ってあげたい、などがあつた。

その他としての経営者・管理職の主な意見

- ・マルチジョブ（多能職）を取り入れ、休暇の取りやすい環境を整えている。

(医療・福祉、20人～99人)

- ・仕事の効率化、生産性向上などを会社全体で意識していき、なるべく時間を作り年次有給休暇を取得できるようにしていきたいと思っている。

(サービス、20～99人)

- ・昔と違い、現場の雰囲気もかなり改善されてきている。特に現在、新3K（給与、休暇、希望）というキーワードも言われている。こういったことも含め、今後も現場従業員のワーク・ライフ・バランスを考えていきたい。

(建設、20～99人)

- ・業務の効率化は常に意識している。改善・提案、5S・安全対策などは周知している。

(その他、20～99人)

- ・患者の数はその日でないとわからない。従業員が急に休みを取ると、穴が開いて、大変になってしまうが、何とか凌いでいる。ひとりひとりの生産性の向上を図り、なるべく休みを取れるよう考えていきたい。

(医療・福祉、19 人以下)

- ・休暇を取得した従業員のフォローアップ、業務の効率化等を考え、ワーク・ライフ・バランスの実現ができることが理想と考えている。

(サービス、100～299 人)

- ・働き方改革が叫ばれているなか、業務の効率化・生産性の向上は意識している。

(サービス、19 人以下)

事業場訪問用パンフレット A4 3つ折り

表紙側



折り込み側



3. ワーク・ライフ・バランス シンポジウムの実施について

(1) 実施概要

開催日時

平成 29 年 11 月 13 日 (月) 13 : 00~17 : 30

会場

グランシップ交流ホール

参加者

静岡市の企業経営者や従業員、一般・学生・保護者の方など

内容

・厚生労働省・静岡市・静岡新聞社 合同開催

総合司会 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会 影山貴子

・構成

第 1 部 採用力向上セミナー (企業対象)

主催 静岡新聞社 13 : 00~13 : 45

・講演 (講師 長崎一郎) (45 分)

テーマ「実践編！採用を成功させるために企業が今すぐ取り組むこと」

第 2 部 ワーク・ライフ・バランス シンポジウム (企業、一般、学生・保護者対象)

主催 厚労省・静岡市 協力 静岡新聞社 14 : 00~17 : 30

・基調講演 (講師 安藤哲也) 14 : 00~15 : 00 (60 分)

テーマ「なぜ今ワーク・ライフ・バランスが大切なの？」

・交流会 (ファシリテーター 犬塚協太)

ワールドカフェ 3 ラウンド 14 : 15~16 : 45 (90 分)

テーマ「ワーク・ライフ・バランスの実現をめざして～企業と学生の対話～」

・懇談会 静岡市主催 名刺交換 17 : 00~17 : 30 (30 分)

入場者数 102 名 (企業 76 名、学生 22 名、その他 4 名)

シンポジウムの様子



(2) シンポジウムの周知・広報

①シンポジウムチラシ作成・配布

- ・作成枚数：8000 枚
- ・事業主団体・会報誌、勉強会等にて配布
- ・静岡市内・近郊の大学に配布（静岡市）
- ・企業訪問にて直接配布
- ・図書館等市内公共施設に配布
- ・休暇取得周知リーフレット（後期）裏面に記載

シンポジウムチラシ

休暇取得周知リーフレット（後期）裏面

ワーク・ライフ・バランス シンポジウム

日時 平成29年11月13日(月)13:00~17:30
場所 グランシップ 6階 交流ホール・展示ギャラリー
定員 200名 ※入場無料

第1部 採用力向上セミナー 講師 長崎一朗
第2部 ワーク・ライフ・バランスシンポジウム
基調講演 安藤賢治(ファザー・ینگジャパン理事長)
交流会 フォード・エコ・ジャパン ※静岡県立大学・松田大蔵蔵太
懇談会(自由参加、名刺交換)

※ 第1部は事業主・人事関係者対象、
第2部は事業主・従業員・一般・学生・保護者対象
詳しくは <http://www.giza-support.com>
主催 匠年共創行 静岡労働局 静岡市(株)静岡新聞社

シンポジウムチラシ配布枚数詳細は下表による。

配布先	枚数
静岡市	1,000
労働局	500
静岡県	300
企業訪問	50
商工会議所	100
静岡県経営者協会	650
清水商工会	1,000
連合静岡	500
するが企画観光局	250
中小企業中央会	300
県社労士会	25
経済同友会	25
静岡新聞社	1,000
市立図書館	300
公民館等	1,000
その他施設、予備	1,000
合計	8,000

②新聞広告

・11月4日 静岡新聞朝刊アステン インフォメーションコーナーに掲載

編集部 オススメ こたわり SELECTION

ワーク・ライフ・バランスで人生は変わる!

ワーク・ライフ・バランスの実現を図ることで、より充実した生活を送りたい。そうは言ってもなかなかという人は、他の人の意見を聞いてみるといいかも。現在、厚生労働省は静岡県と連携して「魅城の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を行っている。この事業の一環として静岡新聞社と「ワーク・ライフ・バランス シンポジウム」を開催。「働き方は変えられる!」をテーマに、働き方・休み方について考えるいい機会。「ワーク・ライフ・バランスの実現を目指して～企業と学生との対話～」をテーマに開かれる交流会では普段聞けない生の声を互いに聞けるはず。気軽に参加してみよう。入場無料。

●11/13(月)13:00～17:30 デラシブ館6F(JR東静岡駅南口)
第1部/13:00～ 雇用力向上セミナー(事業主・採用担当者対象)
第2部/14:00～ ワーク・ライフ・バランス シンポジウム
(企業・一般・学生対象)
基調講演:安藤哲也氏(リザーリング・ジャパン理事長)
文化会:ファシリテーター大塚由美氏(県立大教授)/座談会
詳細は<http://www.jinzei-support.com/>の最新情報参照。

**厚生労働省委託事業機関
日本プロフェッショナル・
キャリア・カウンセラー協会**
静岡市駿河区幸町2-1
JACEビル6F
〒424-2522 2110(PAX発信)
メール: info@1102@yshoe.co.jp

**レザークラフト
革の風合いと**

布やカーケースなど少し力が必要だが、実上さったときと、セカンドライウ。針や工具などぜひお店をのぞいて、クッキーの新作を

大和屋
静岡市清水区栄1-4
〒424-3666-1216
高3本塚支店 西4
<http://www.3.toke>

③静岡市からの広告

・静岡市広報紙「静岡気分」11月号（10月発行）



・リビング静岡 6月24日号



働き方は変えられる! ワーク・ライフ・バランスで人生を豊かに

時 11/13(月)、14:00～17:00

所 グランシップ 内 講演会、交流会

講 安藤哲也氏ほか 人 200人(無料)

申 電話 かFAXで 企画課 ☎221-1240 FAX221-1295へ[11/8(木)まで・職業(会社経営者、従業員、学生、その他)も連絡・多数抽選]

※ 語カファテーク

<http://shizumatch.jp/shizuoka-ws/>

シンポジウムを開催

市企画課では昨年に続き、今年は冬に「ワーク・ライフ・バランスシンポジウム」を開催予定。基調講演やパネルディスカッション、交流会など、充実の内容で実施される予定です。

■静岡市企画課 ☎054(221)1240

④インターネットでの広報

- ・事業実施機関の本事業ホームページ新着情報コーナーに掲載

The screenshot shows the JPOC website's 'New Information' (新着情報) section. On the left is a 'Service Menu' (サービス案内) with links to various programs. The main content area lists several events with dates and brief descriptions. At the bottom right, there is a contact banner with a phone number and a woman's image.

サービス案内

- 新入社員研修 マナー研修
- コーチング
- リーダー研修
- 営業強化研修 課題解決
- FQ
- 人事考課
- 知特性・特性適性心理検査
- メルマカ登録・解除

新着情報 NEWS & TOPICS

- 16/07/28 **お知らせ** 月曜を思い返め！ 帰属力11L ショートセミナー 開催
- 17/12/28 **お知らせ** 2月16日 青年創業塾卒業セミナー（企業向け）
- 17/12/28 **お知らせ** 2月14日 就職もしごとと支離はどナー開催（シニア個人向け）
- 17/12/24 **お知らせ** 12月24日放送は異議による企業で求められる3つのコミュニケーション構築です
- 17/12/21 **お知らせ** 本日の群衆研修でコミュニケーション講座を告知しています
- 17/11/22 **お知らせ** 11月26日放送「仕事のコツ」ゲストは静岡カスの野村社長です。
- 17/11/14 **お知らせ** 「働き方は変えられる！」セミナー終了のお知らせ
- 17/11/11 **お知らせ** 本日のシンポジウム第一回は企業向け経営戦略セミナーを開催します
- 17/10/09 **お知らせ** 10月22日ラジオ放送「仕事のコツ」ゲストが静岡カスの野村社長です
- 17/10/09 **お知らせ** 10月25日放送市にて企業向け帰属力11Lセミナー開催

ご相談・お問い合わせなど、お気軽にご連絡下さい。

054-651-1884

受付時間 9:00～17:00
営業日 月曜日～金曜日

メールでのお問い合わせはこちら

The screenshot shows a detailed event page on the JPOC website. The header includes navigation links. The main content area features a title '「働き方は変えられる！」セミナー' and a description of the event. It includes dates, times, and a list of speakers. There is also a section for 'お申し込み' (Registration) with contact information.

「働き方は変えられる！」ワーク・ライフ・バランス シンポジウム開催のお知らせ

「働き方は変えられる！」セミナー

「働き方は変えられる！」というテーマで、働く人々の生活と仕事の両立を支援するためのセミナーを開催します。このセミナーでは、働く人々の生活と仕事の両立を支援するためのセミナーを開催します。このセミナーでは、働く人々の生活と仕事の両立を支援するためのセミナーを開催します。

日時 平成29年10月13日（月） 13:00～17:30
場所 グランシップ 6階 展示ギャラリー・交流ホール
定員 200名

第1部（13:00～13:45）お申し込み・お申し込み
採用力向上セミナー 講師 静岡カス 代表取締役社長 山田 隆夫

第2部（14:00～17:30）お申し込み・お申し込み
ワーク・ライフ・バランス シンポジウム
・基調講演 安藤 隆雄氏（元富士通社長、現静岡カス代表取締役社長）
・分科会「フルタイム・パート・アルバイトの働き方」
・懇談会

お申し込みください。
お申し込みは、お申し込みのページからお申し込みください。お申し込みのページからお申し込みください。お申し込みのページからお申し込みください。

お問い合わせ 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会
TEL 054-252-2110

(3) シンポジウム アンケート集計結果

①参加者内訳

シンポジウム アンケート集計		人数（人）	割合（％）	
提出数		65		
性別	男	27	42%	
	女	37	58%	
年齢	10代	1	2%	
	20代	29	45%	
	30代	8	12%	
	40代	14	22%	
	50代	10	15%	
	60以上	3	5%	
住まい	葵区	12	18%	
	駿河区	11	17%	
	清水区	13	20%	
	市外	29	45%	
所属	企業	経営者	1	2%
		役員・管理職	7	11%
		人事労務担当者	25	39%
		一般職	1	2%
		その他	2	3%
	学校	大学	17	27%
		大学院	3	5%
		専門学校	0	0%
		学校関係者	0	0%
	その他	行政機関	1	2%
		社労士等	1	2%
		団体・一般等	6	9%

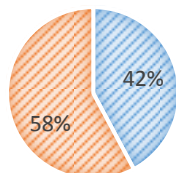
②参加者の感想

基調講演の感想	1.大変良かった	43	66%
	2.良かった	20	31%
	3.ふつう	2	3%
	4.あまり良くなかった	0	0%
	5.良くなかった	0	0%
ワールドカフェの感想	1.大変良かった	37	59%
	2.良かった	22	35%
	3.ふつう	4	6%
	4.あまり良くなかった	0	0%
	5.良くなかった	0	0%
シンポジウムでWLB の理解が深まったか	1.大変理解が深まった	27	42%
	2.理解が深まった	37	58%
	3.あまり深まらなかった	0	0%
	4.深まらなかった	0	0%
どこで知ったか	1.静岡市からの連絡	7	11%
	2.静岡市広報紙	1	2%
	3.静岡新聞からの連絡	17	27%
	4.各団体設置・配布チラシ	5	8%
	5.公共施設設置チラシ	2	3%
	6.人材サポートHP	3	5%
	7.静岡新聞掲載記事	0	0%
	8.ラジオ（SBS）	0	0%
	9.学校からの連絡	19	30%
	10.事業者の訪問・メール	5	8%
	11.その他	5	8%

③回答グラフ

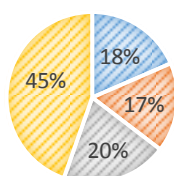
性別

■ 男 ■ 女



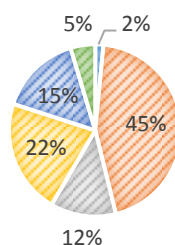
住まい

■ 葵区 ■ 駿河区 ■ 清水区 ■ 市外



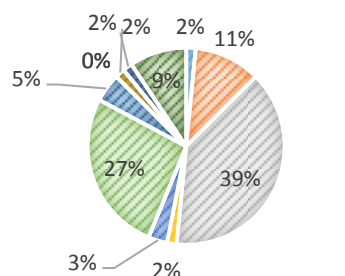
年齢

■ 10代 ■ 20代 ■ 30代 ■ 40代 ■ 50代 ■ 60以上



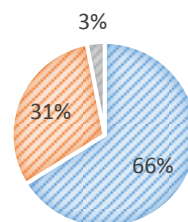
所属

■ 経営者 ■ 役員・管理職
■ 人事労務担当者 ■ 一般職
■ その他 ■ 大学
■ 大学院 ■ 専門学校
■ 学校関係者 ■ 行政機関
■ 社労士等 ■ 団体・一般等



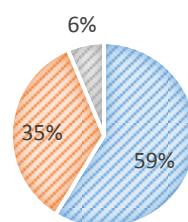
基調講演の感想

■ 1.大変良かった ■ 2.良かった ■ 3.ふつう



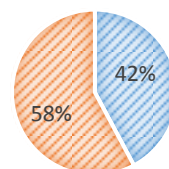
ワールドカフェの感想

■ 1.大変良かった ■ 2.良かった ■ 3.ふつう



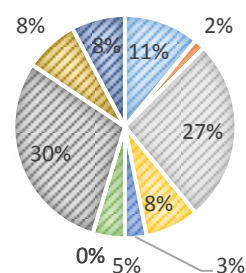
シンポジウムでWLBの理解が深まったか

■ 1.大変理解が深まった ■ 2.理解が深まった



どこで知ったか

■ 1.静岡市からの連絡 ■ 2.静岡市広報紙
■ 3.静岡新聞からの連絡 ■ 4.各団体設置・配布チラシ
■ 5.公共施設設置チラシ ■ 6.人材サポートHP
■ 7.静岡新聞掲載記事 ■ 8.ラジオ(SBS)
■ 9.学校からの連絡 ■ 10.事業者の訪問・メール
■ 11.その他



④参加者の意見・要望

- ・ 学生さんから意見が聞けたこと。アルバイトの経験や、ドラマを見ての感想があり、学生の時職業体験が大事だと感じました。(女、40代、人事労務担当者、駿河区)
- ・ 良い情報交換になったが、解決策までには至らなかった。(男、40代、団体、清水区)
- ・ 働き方の考えが変わりました。とても興味深い内容で今後も視野を広く働きたいと思います。ありがとうございました。(女、20代、人事労務担当者、浜松市)
- ・ 講演がわかりやすく、面白く参考になりました。ありがとうございました。
(女、30代、一般職、焼津市)
- ・ WLB 大切にする企業を増やすために、社内に社外（専門家の）人間を入れることを助ける制度がほしいなと思いました。(女、20代、大学生、清水区)
- ・ 安藤さんの活動や、シンポジウムに来ていた人たちと意見交換ができて為になりました。
(女、30代、その他、清水区)
- ・ もっとゆっくり聞きたかったです。少しせわしなかったと思います。
(女、50代、人事労務担当者、伊豆の国市)
- ・ 貴重なセミナーありがとうございました。(男、60以上、役員、浜松市)
- ・ 若い人の WLB の感覚を聞けてよかったです。(男、50代、団体、葵区)
- ・ 時間があれば、ワールドカフェに参加できればよかった。まずは自分から改めたい。
(男、40代、人事労務担当者、牧の原市)
- ・ ワールドカフェはもう少し時間がほしかった。(男、30代、人事労務担当者、清水区)
- ・ 働き方改革は生き方改革、のフレーズが良かった。(男、60以上、団体、葵区)
- ・ WLB の考え方どちらかではなく、すべてのバランス。(男、50代、役員管理職、駿河区)
- ・ 普段なかなか接することの無い社会人の方とお話しできて大変有意義な時間でした。
(女、20代、大学生、清水区)
- ・ 参加して大変ためになりました。ここにいるような人たち（WLB について真剣に考えてくれる人たち）がもっともっと増えてほしいと思いました。話し足りないくらい楽しかったです！
(女、20代、大学生、駿河区)
- ・ 学生さんの生の意見が聞けたこと、大きかったです。各企業の人事担当者の意見も参考になりました。(男、40代、人事労務担当者、富士市)
- ・ 自分の人生を仕事のために徹しようとしたが、楽しい人生を考えようと思う。仕事以外の適応力がすごい企業を見極めたいです。(男、10代、大学生、袋井市)
- ・ 基調講演での安藤先生のお話しはポイントポイントで刺激のあるもので目が覚める思いだった。WLB の基本的な考えが学べたと思う。(男、40代、人事労務担当者、島田市)
- ・ 大変参考になりました。ありがとうございました。(男、20代、人事労務担当者、富士市)
- ・ 企業の人と直接お話しすることで、今どんな取組みをしているのか、どう考えているのかを知る

ことができました。実際に WLB に取り組んでいる企業があると知ることができてよかった。

いろいろな人と話ができてとても楽しかったです。(女、20 代、その他、伊豆の国市)

- ・ WLB に関して固定概念を抜いていたが、話し合いをしていく中で、まずは自分の意見から帰ることが必要だと思いました。(女、20 代、人事労務担当者、藤枝市)

- ・ いろいろな人、視点からのお話しがうかがえてとても楽しかったです。違う会社ならではのこと、どこでも同じこと、たくさんあって面白かったです。(女、20 代、大学生、富士市)

- ・ とてもわかりやすく楽しく安藤先生のお話を伺いました。たくさんの企業で、また、日本社会の風土をどんどん意識改革、開発してほしいです。私の父も、主人も全く意識が無く、何度育児・家事等お願いしても、だめだったので、産後クライシスから、家族関係の悪化（子供も巻き込み）熟年離婚のコースへ向かう感じです。少子高齢化の問題もありますが、基本的な人格人権の問題だと思います。世代や社会背景の異なる人たちと有意義な時間を過ごせました。ますますのご活躍楽しみです。ありがとうございました。(女、40 代、大学院生、富士市)

4. 事業に関するアンケート調査の実施について

- ・ 本事業の効果について調査し、好事例を収集するためアンケート調査を実施した。

1) 調査時期

- ・ 調査票配布・・・平成 29 年 11 月下旬～12 月初旬
- ・ 回収・集計・・・平成 29 年 12 月初旬～平成 30 年 1 月末まで

2) 調査対象

- ①事業場・・・静岡市内 1,500 事業場
- ②従業員・・・4,500 人 （上記 1 事業場当たり 3 人）

3) 調査方法

- ・ 紙による通信調査とし、郵送等により調査票を送付。
- ・ 配布時に返信用封筒（料金受取人払）を同封し、事業場及び従業員個別に回収。

4) 回収率向上方策

- ・ 本事業のアンケートという事を明確にするため、前後期の事業場用リーフレットを同封。
- ・ 記述式の設問を可能な限り選択式に変更。
- ・ 締切日までに回答が無い場合は、電話等で督促。

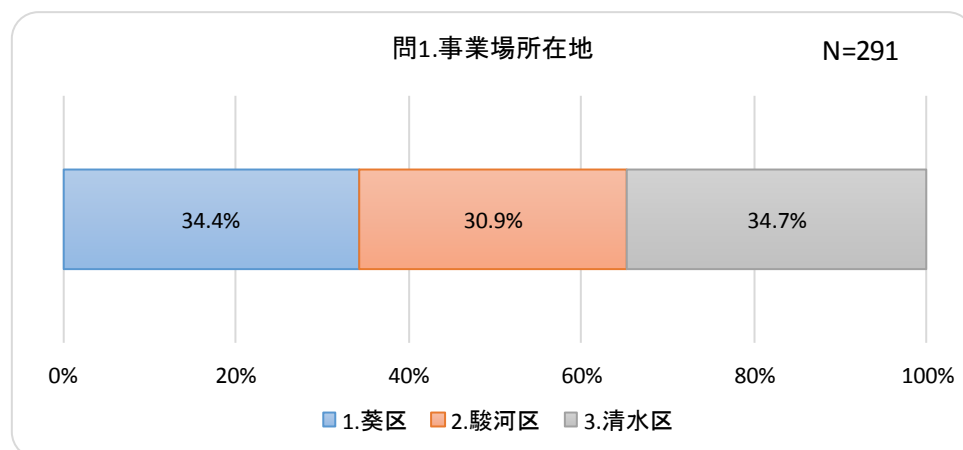
5) 調査結果

- ・ 回収数 事業場 291 回収率 19.4% (昨年度 255 回収率 17.0%)
 従業員 719 回収率 15.9% (昨年度 667 回収率 14.8%)

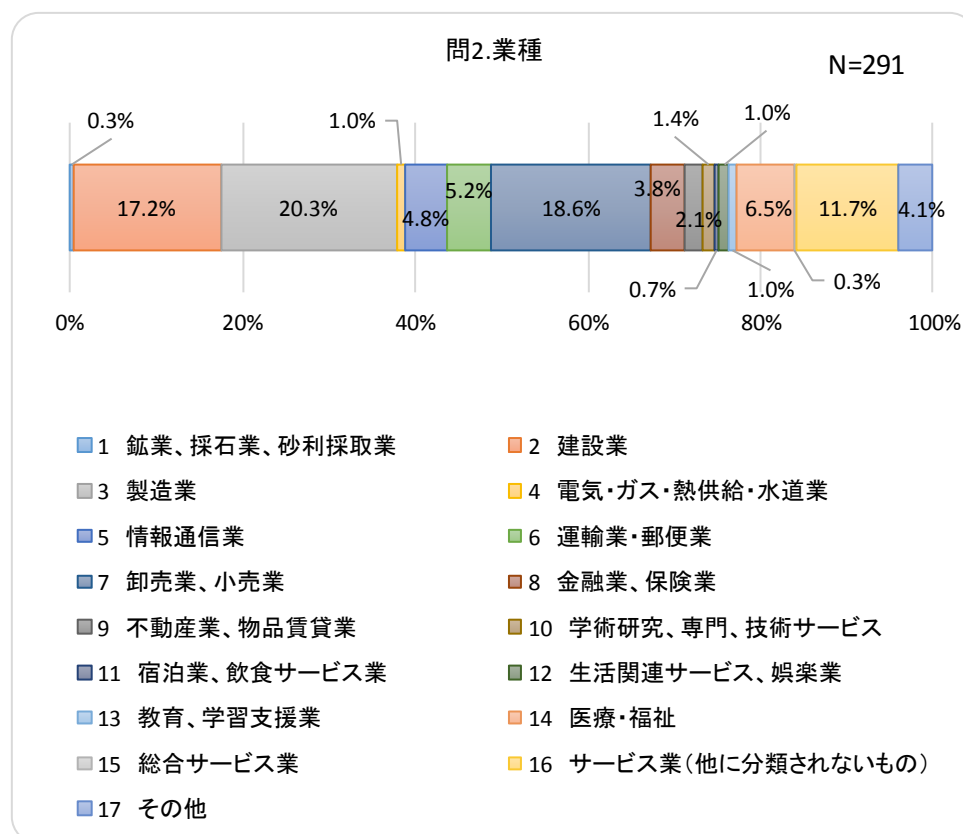
(1) 事業場 平成 29 年度アンケート集計結果

I 貴事業場の概要について

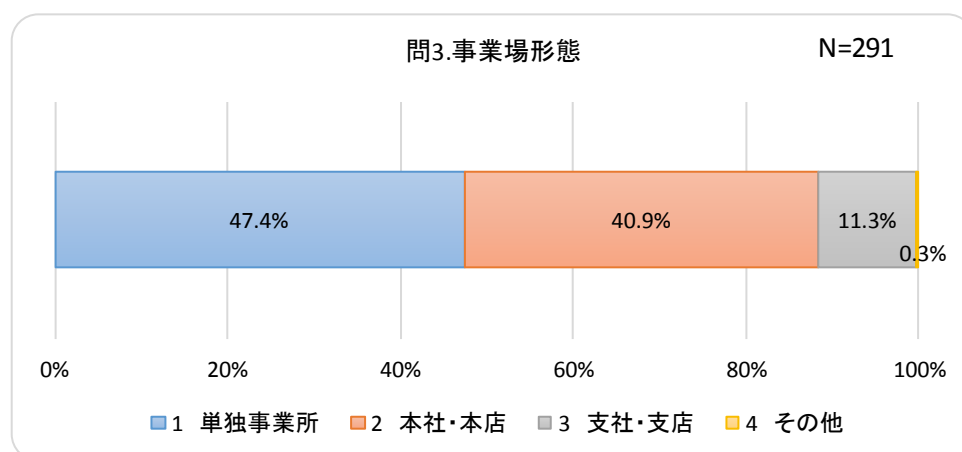
問 1 貴事業場の所在地はどちらですか。(あてはまるもの 1 つに○)



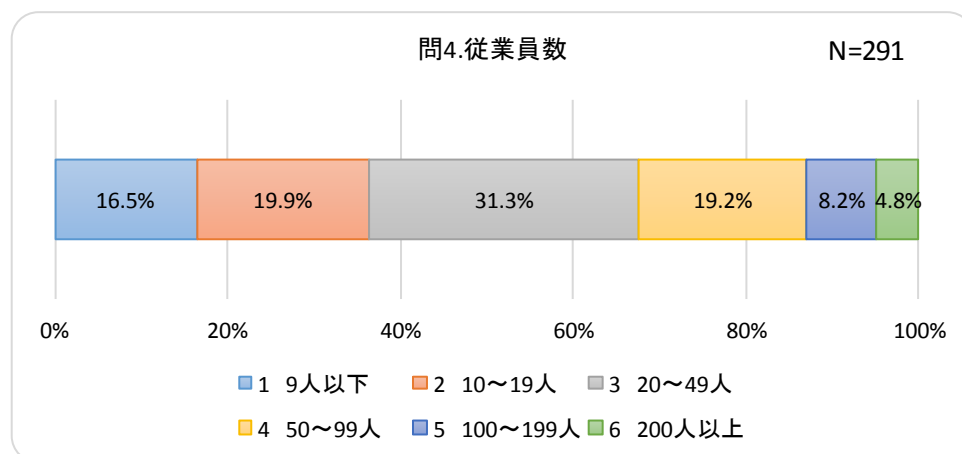
問 2 貴事業場の業種について (あてはまるもの 1 つに○)



問 3 貴事業場の形態（本店／支店別）（あてはまるもの 1 つに○）

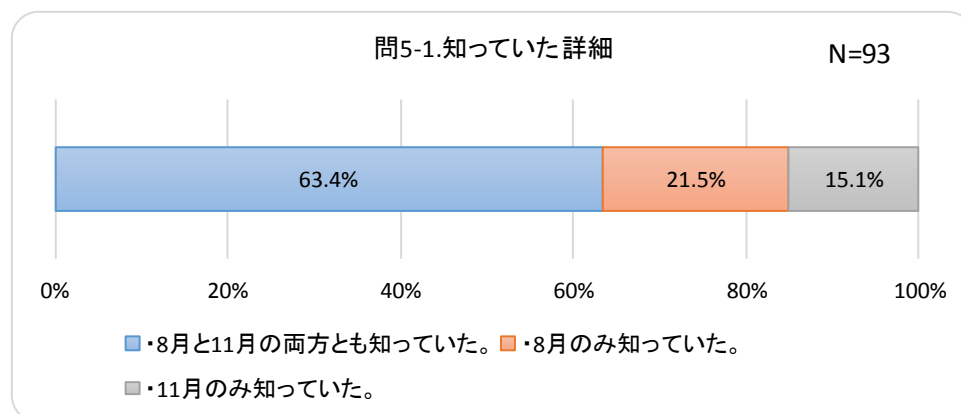
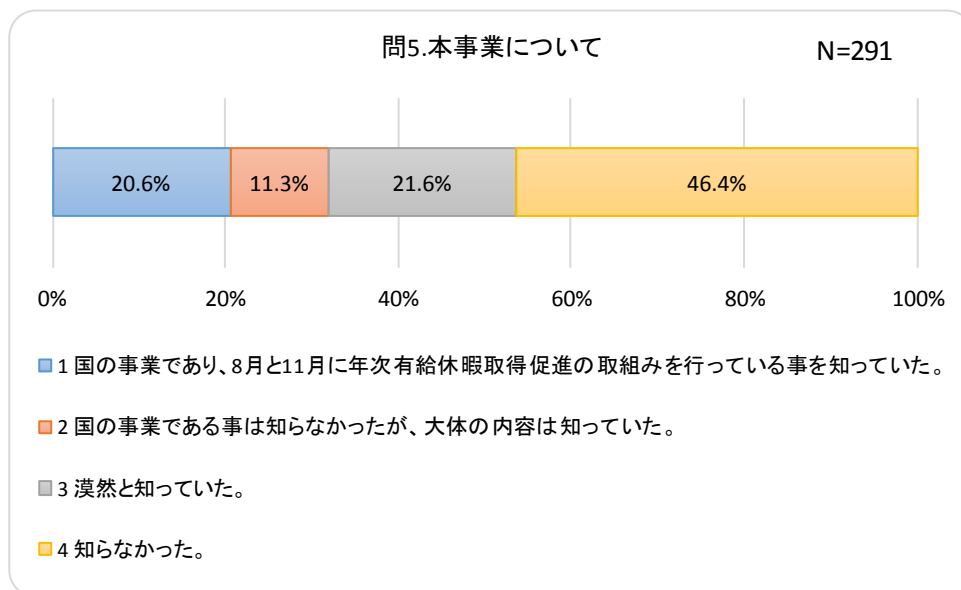


問 4 貴事業場の従業員数（パート・アルバイト・契約社員等を含む）平成 29 年 12 月 1 日現在（あてはまるもの 1 つに○）



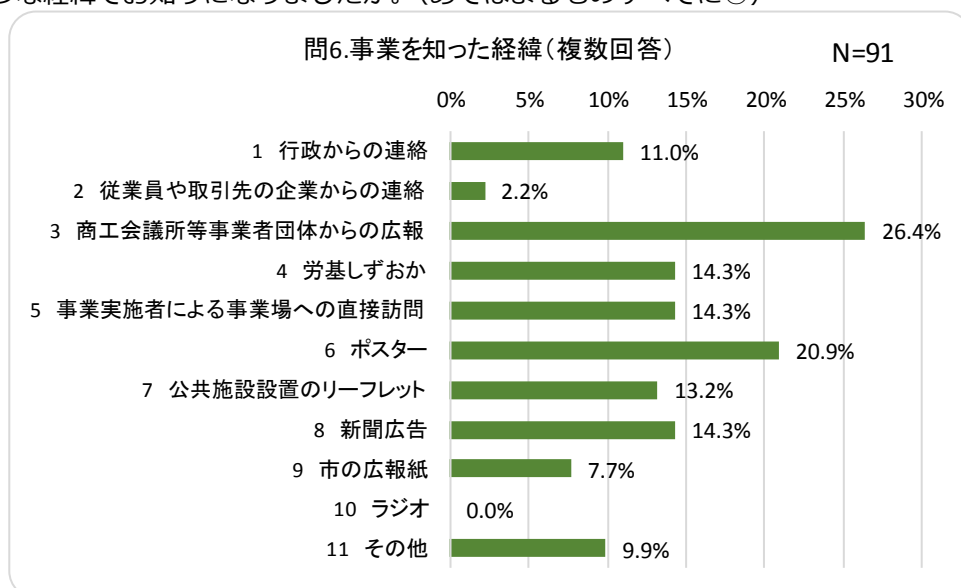
Ⅱ 「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」について

問 5 貴事業場では、静岡市（対象地域）において「地域の特性を活かした休暇取得推進のための環境整備事業」として、8 月及び大道芸ワールドカップの開催月である 11 月に年次有給休暇促進の取組みが行われている事をご存知でしたか。（あてはまるもの 1 つに○）



問 6 問 5 で 1 または 2 とお答えいただいた事業場にお尋ねします。

どのような経緯でお知りになりましたか。(あてはまるものすべてに○)



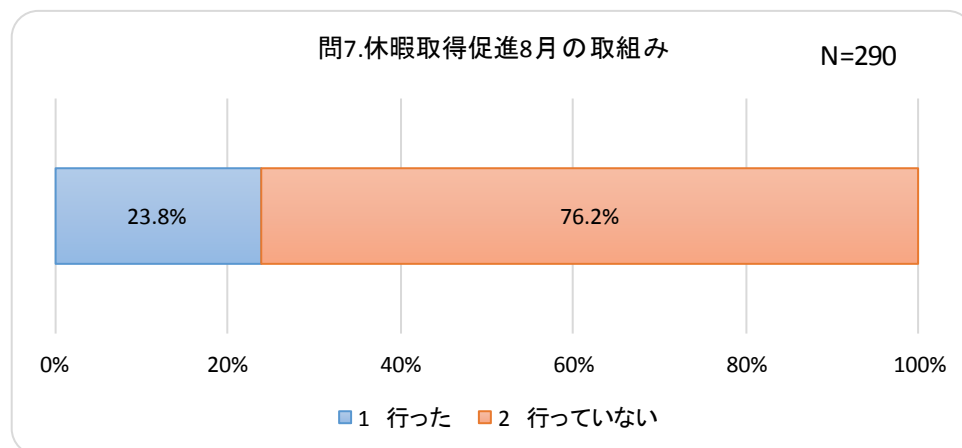
その他の内容

昨年のアンケート。

別会社からの情報。

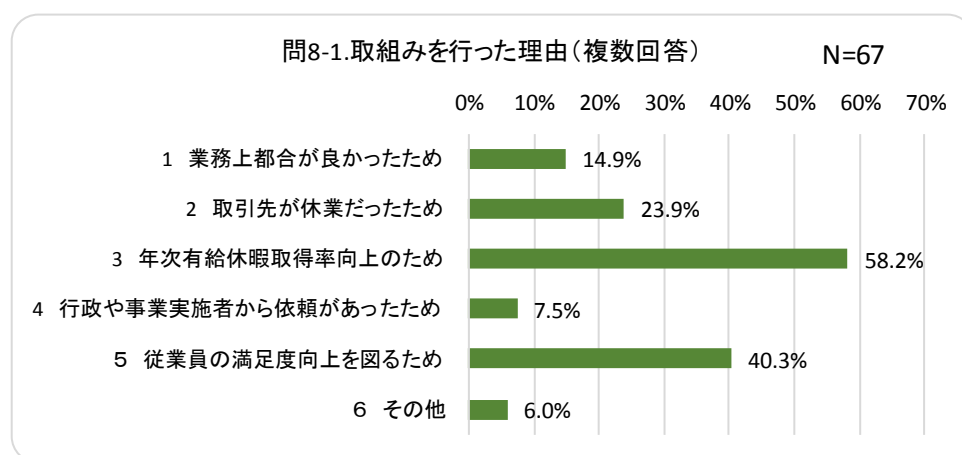
社会保険労務士から。

問 7 事業場では 8 月に年次有給休暇取得促進に向けて、何らかの取組を行いましたか。



問 8 問 7 で「1 行った」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。①当該取組を行った理由②従業員への周知方法③具体的取組についてお答えください。(あてはまるものすべてに○)

① 当該取組を行った理由



その他の内容

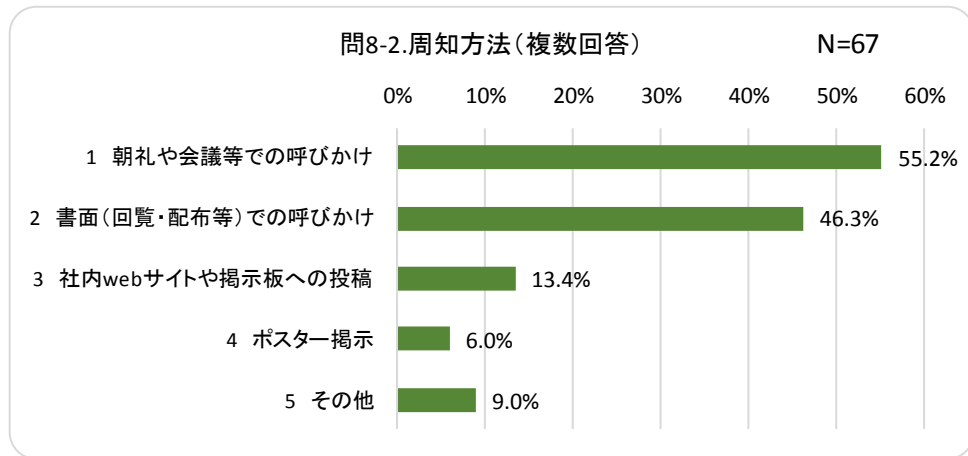
年間計画表により有休消化。

組合が中心となって行った。

会社からの通達による。

夏休みの補充の為。

② 従業員への周知方法



その他の内容

口頭

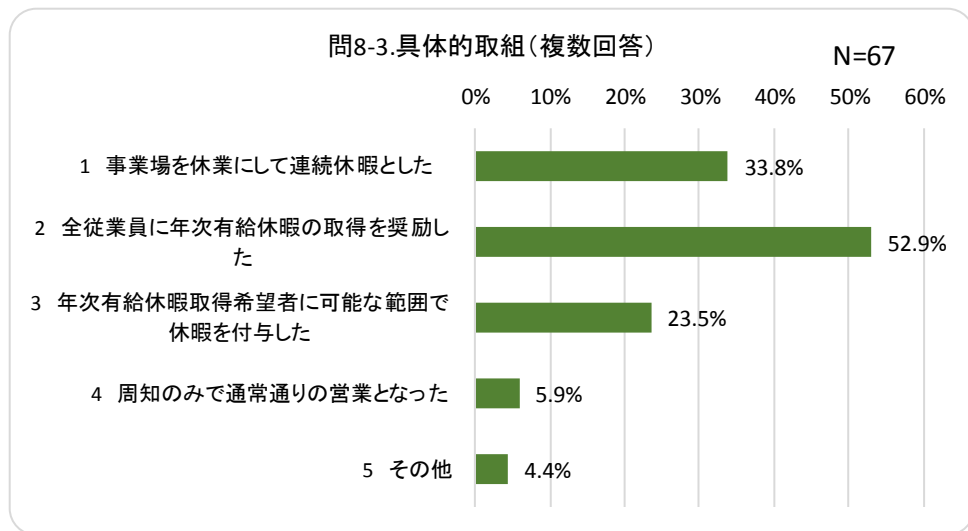
「会社の年間カレンダー」で7～8月に3日間の休暇を指示。

一斉有給休暇付与。

社内カレンダー。

以前から恒例となっている。

③ 具体的取組



その他の内容

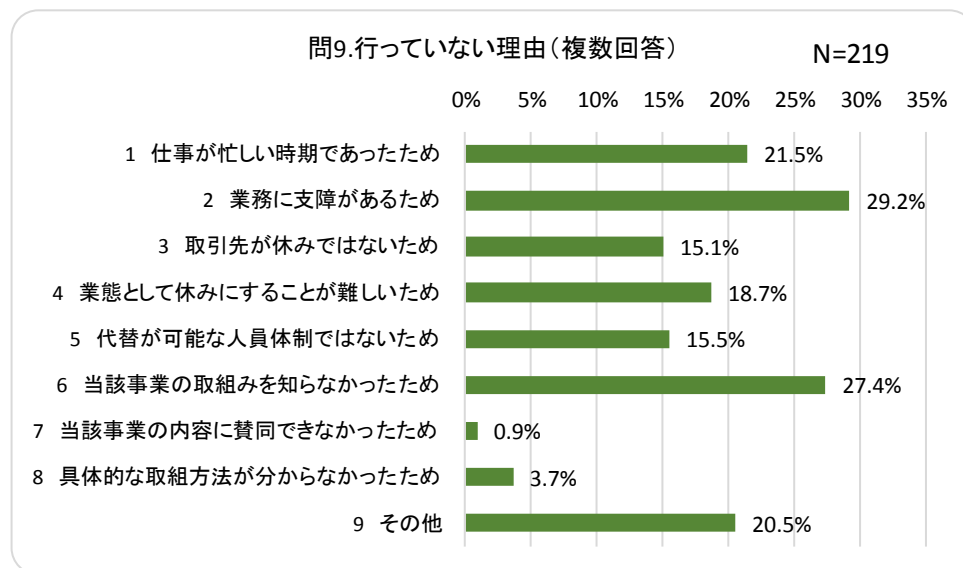
計画付与を実施した。

一斉年休充当日を設定した。

全従業員に5連休以上を取得させた。ただし7～9月期間。

休暇パターンを①～⑤設けて、順番に休めるようにした。

問 9 問 7 で「2 行っていない」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。そのように対応した理由について、該当する番号をお選びください。(あてはまるものすべてに○)



その他の内容

ローテーションにより休み取得

通年で有給休暇取得に取り組んでいるため

特定の時期にまとまって取得することが難しいため、数か月単位での取得促進の取組みを行っている為。

従業員各自で有休を取得している為。

特段行っていないが、部署内での調整がつかなら極力取得させている。

知らなかった

夏季休暇があるため。

7月より取得奨励を行った。

取得できない環境でない為。

勤務表による1か月変形労働制で各自のスケジュールに合わせている為。

9割がパートで都合に合わせて出勤してもらっている為。

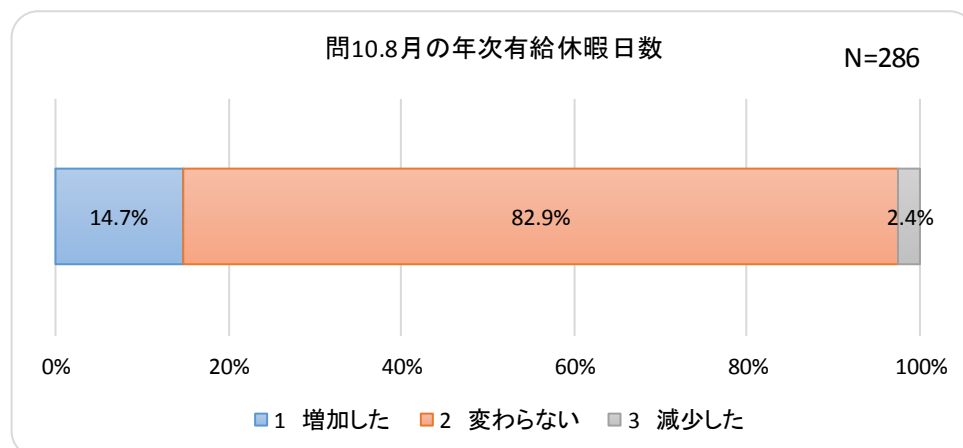
有給休暇はその必要ある人が、必要時に取るものと考えている為。

例年1月に有給休暇を勧めているため。

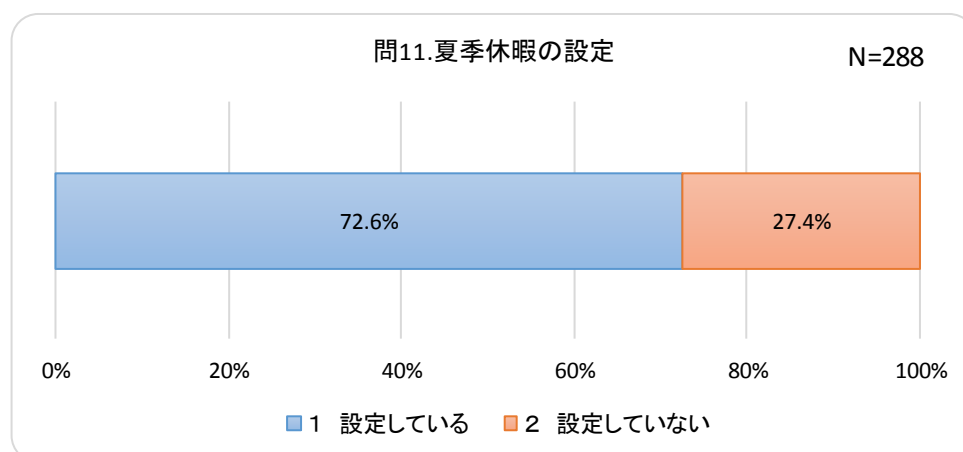
高齢者介護施設で職員が揃って休暇を取得することは不可能。

5連続休暇制度があり、主に7～9月に交代で休暇を取得している為。

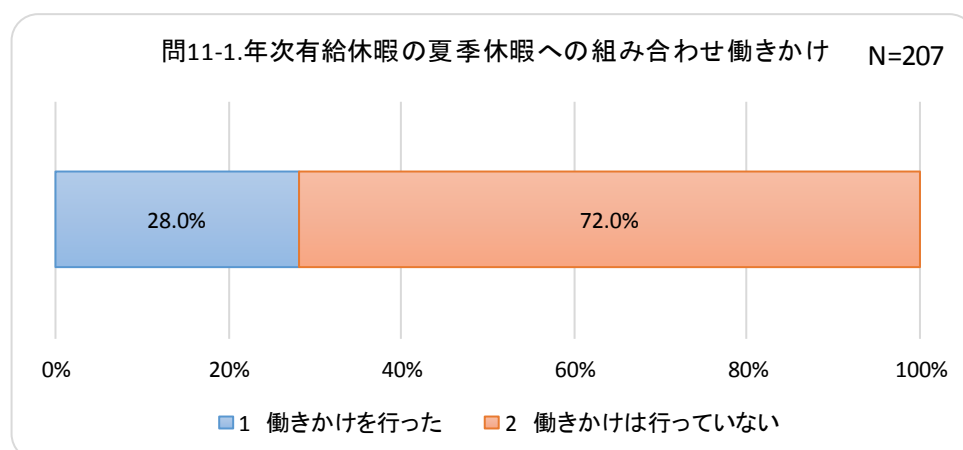
問 10 貴事業場では、8月の年次有給休暇の取得日数は、昨年同時期と比較してどのように変化しましたか。(あてはまるもの1つに○)



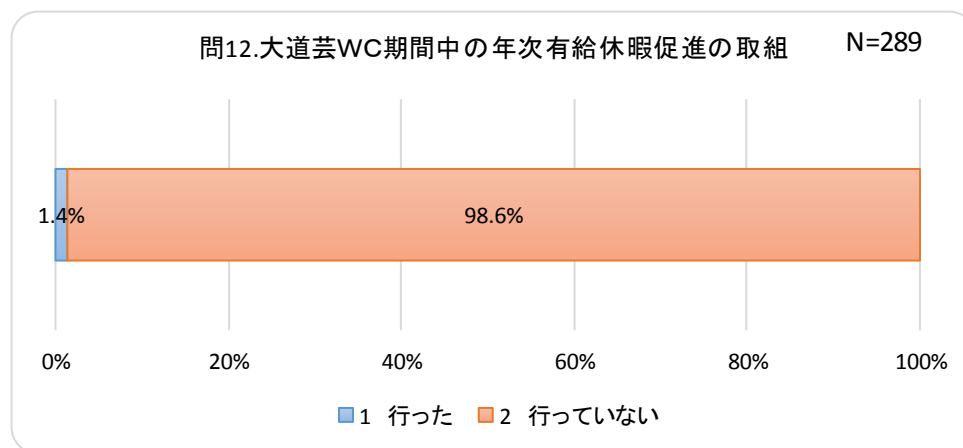
問 11 貴事業場では、年次有給休暇とは別に夏季休暇を設定していますか。(あてはまるもの1つに○)



「1 設定している」とお答えいただいた方にお尋ねします。夏季休暇に年次有給休暇を組み合わせた休暇の取得について、従業員に働きかけしましたか。(あてはまるもの1つに○)



問 12 貴事業場では、大道芸ワールドカップの期間（11月2日～5日）に年次有給休暇取得促進に向けて、何らかの取組を行いましたか。（あてはまるもの1つに○）



「行った」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。①当該取組を行った理由 ②従業員への周知方法 ③具体的取組についてお答えください。

① 当該取組を行った理由（複数回答）

- 1 業務上都合が良かったため 2
- 3 年次有給休暇取得率向上のため 1
- 未回答 1

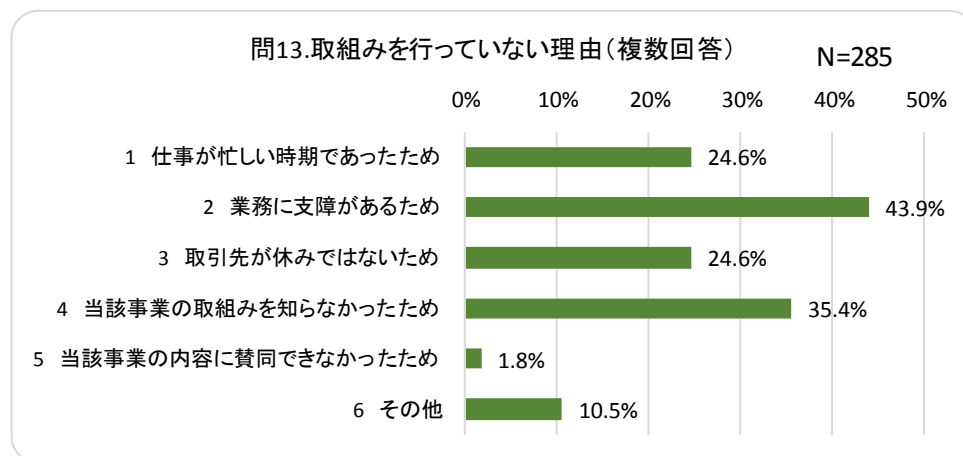
② 従業員への周知方法（複数回答）

- 1 朝礼や会議等での呼びかけ 3
- 未回答 1

③ 具体的取組（複数回答）

- 1 事業場を休業にして連続休暇とした 1
- 3 年次有給休暇取得希望者に可能な範囲で休暇を付与した 1
- 4 周知のみで通常通りの営業となった 1
- 未回答 1

問 13 問 12 で「2 行っていない」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。そのように対応した理由について、該当する番号をお選びください。（あてはまるものすべてに○）



その他の内容

通常で夏季休暇取得推進期間のため

一般事業主行動計画として3か月に一度の有給休暇取得促進をしているため

特に支障がないが清水区の為。

各自で自由に

理由なし

それぞれ取りたい時に取っているから。

年次有給休暇は可能な限り本人の希望通り取得させているため。

知らなかった

社員が取得した月に有休を取らせたいので。

事業所が休みでない為。

有給休暇で対応

特別な策を労しなくても取得している。

有給休暇に制限は行っていない。ただ子に時期に取得したい申出がなかったから。

各自に任せています。

本社（東京）で計画しているため、地元の環境はわからない。

有休の取得は常に進めているので特に大道芸に合わせての促進は無し。

従業員は年間を通して自由に取得しており、特段11月にこだわっていないため（制度休暇で全員取得がルールとなっている）

農業だから休めない。

変形労働制の為。

有給休暇はその必要ある人が、必要時に取るものと考えている為。

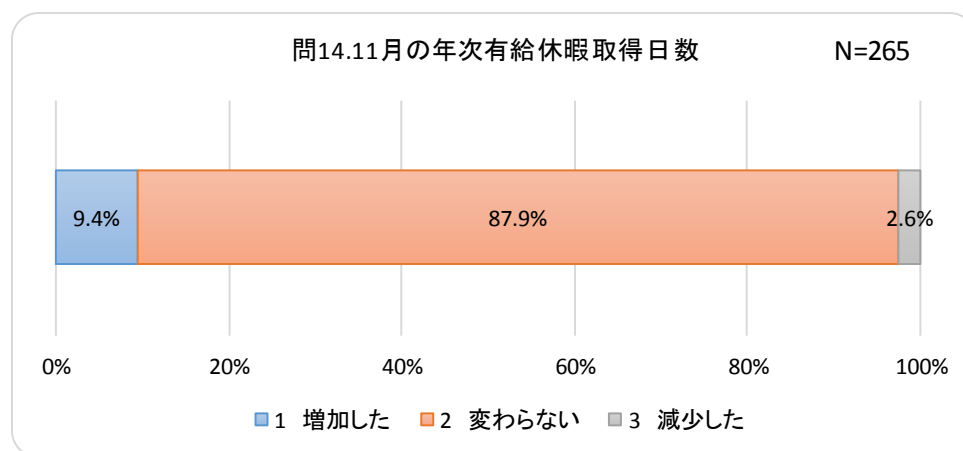
個人の自由

高齢者介護施設で職員が揃って休暇を取得することは不可能。

11/2～11/5に限らず11月中の取得を推進。

行きたければ申請する。

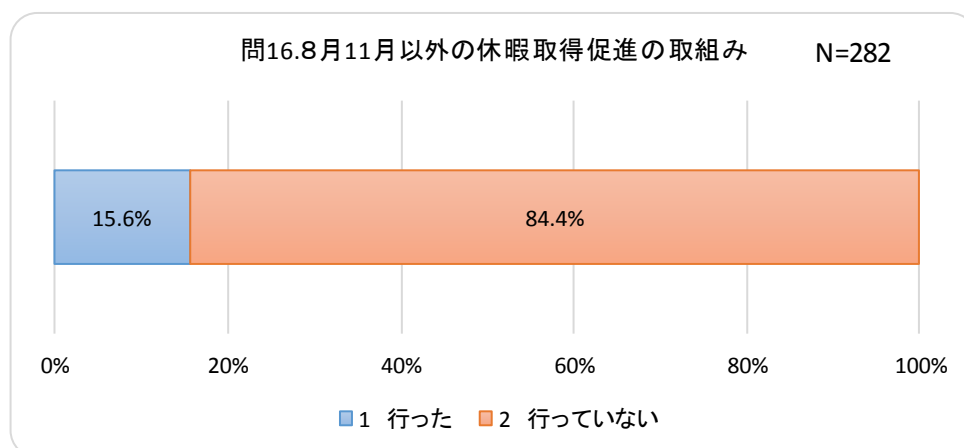
問 14 貴事業場では、11月の年次有給休暇の取得日数は、昨年同時期と比較してどのように変化しましたか。（あてはまるもの1つに○）



問 15 11月2日～5日の休暇取得状況についてご記入ください。

11月		延べ数	事業場数	平均（人）
2日（木）	1. 休暇取得者（公休含む）	1156	250	4.6
	2. うち、一日の年次有給休暇取得者数	339	250	1.4
	3. うち、半日等の年次有給休暇取得者数	107	250	0.4
3日（金 祝日）	1. 休暇取得者（公休含む）	10699	246	43.5
	2. うち、一日の年次有給休暇取得者数	204	246	0.8
	3. うち、半日等の年次有給休暇取得者数	36	246	0.1
4日（土）	1. 休暇取得者（公休含む）	11262	246	45.8
	2. うち、一日の年次有給休暇取得者数	337	246	1.4
	3. うち、半日等の年次有給休暇取得者数	36	246	0.1
5日（日）	1. 休暇取得者（公休含む）	12691	246	51.6
	2. うち、一日の年次有給休暇取得者数	165	246	0.7
	3. うち、半日等の年次有給休暇取得者数	1	246	0.0

問 16 今回の事業を受けて、8 月 11 月以外の月においても休暇取得促進日の設定など取組を行いましたか。（サービス業など 8 月、11 月が繁忙期で休暇が取れなかった場合など）
（あてはまるもの 1 つに○）

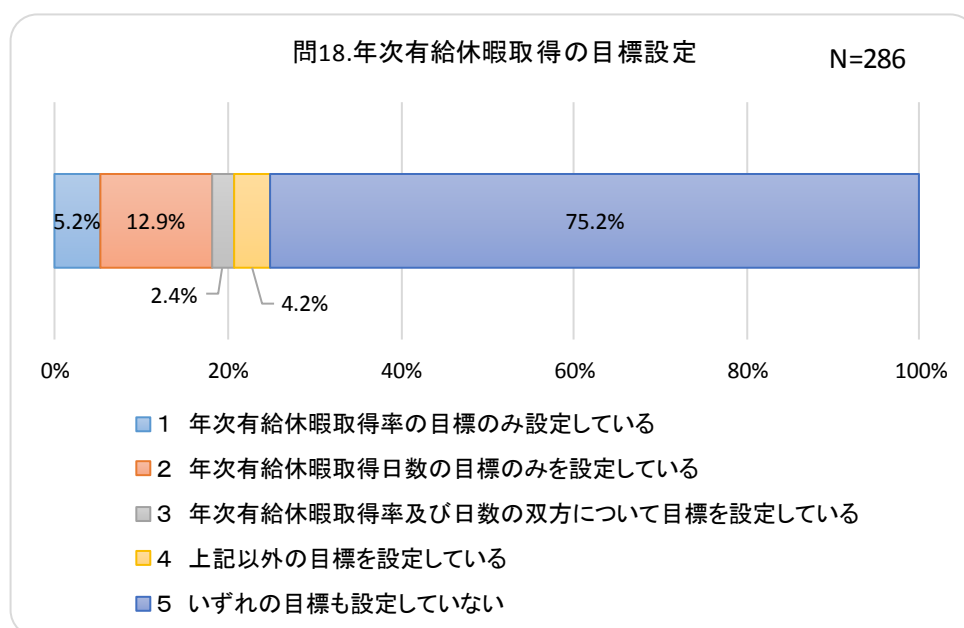


Ⅲ 年次有給休暇の取得状況について

問 17 貴事業場の平成 28 年（または平成 27 年度）1 年間における年次有給休暇の取得状況を教えてください。

回答数	250
平均取得率	42%
最少	1%
最大	100%

問 18 貴事業場では、年次有給休暇取得率や年次有給休暇取得日数などの目標を定めていますか。
（あてはまるもの一つに○）



上記以外の目標（具体的に）

3 か月に一度の取得

溜まりすぎた人だけ年度末に強制取得

5 日連続取得

本人の都合日

日数＝月 1 日以上

有休をとらない為、夏季・冬季休暇を長くしている

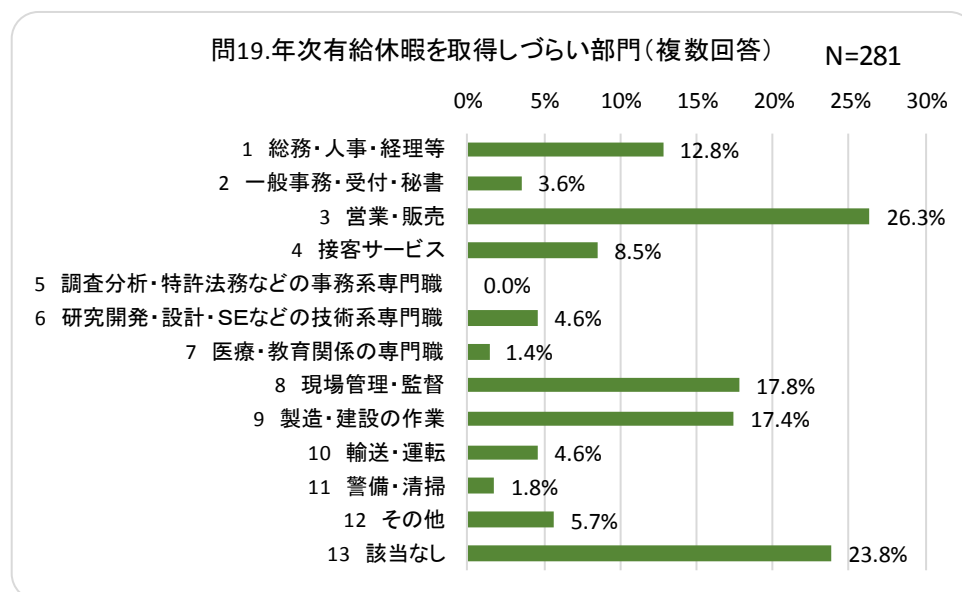
計画的付与制度の導入

・ 上下期に分けて連続休暇を取得する。・ 連続休暇以外の月は毎月一回休暇を取得する（正社員のみ）

年間 4 日間は計画的に消化するようにしている

問 19 貴事業場の職種の中で年次有給休暇を取得しづらい部門についてお尋ねします。

（あてはまるもの全てに○）



その他の内容

受託分析

現場作業員

介護事業部門

障がい者支援員

内職配達

支援業

現場事務

施設課、C E 課

現場作業員

養鶏業

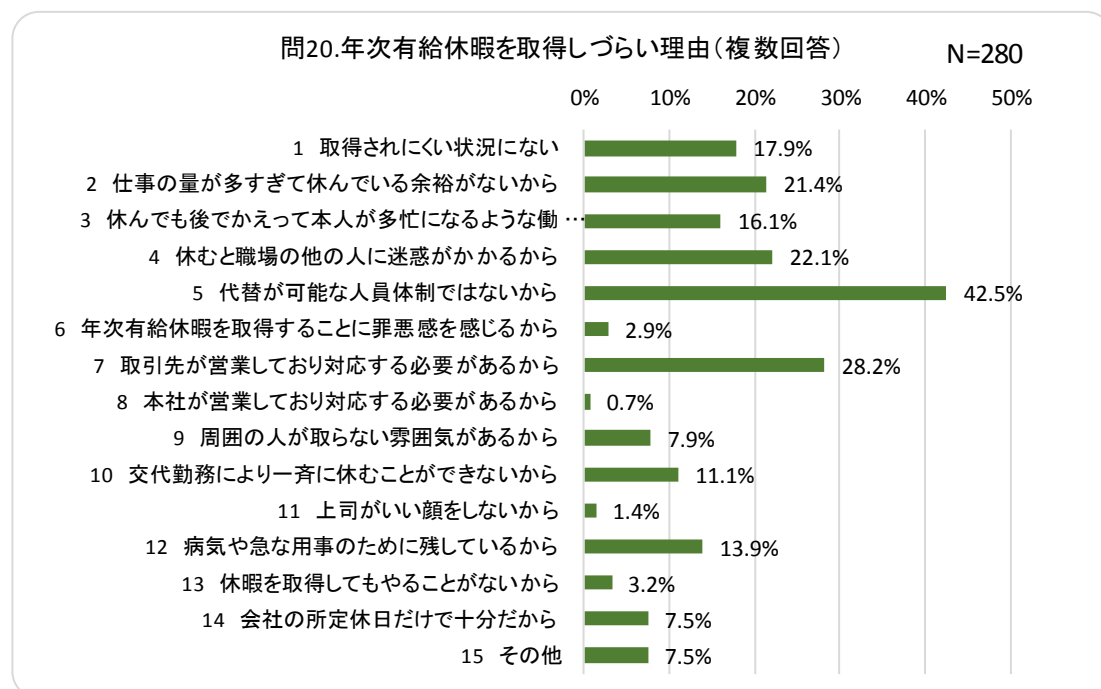
生産管理部門

営業倉庫

相談支援（福祉）

メンテナンス隊、保守隊。

問 20 貴事業場で年次有給休暇が取得されにくいのはどのような理由によると思われますか。
(あてはまるもの全てに○)



その他の内容

人数が少ない拠点であるため

日給が多く規則上、有給額は健保の等級日額(約 70%)になるので(所得が減少してしまう)

会社全体が有給取得に理解が無い。

日給・時給で働く従業員が大半であること。

振替休日システム

届を提出していただければ有給休暇を取ることができます。

現場にてよって取りやすい時期と取りにくい時期がある。

工期があるから

障がい者日中活動支援サービス施設の職員。

取りたい時に取っている。

取得しやすい状況に変更中です。

茶の生産が多い4~7月は休めない為。

各自に任せています。

休んでも顧客から連絡があり、休んだ気がしない。

多忙によりタイミングが合わせ辛いが全員取得している。

日給月給の為。

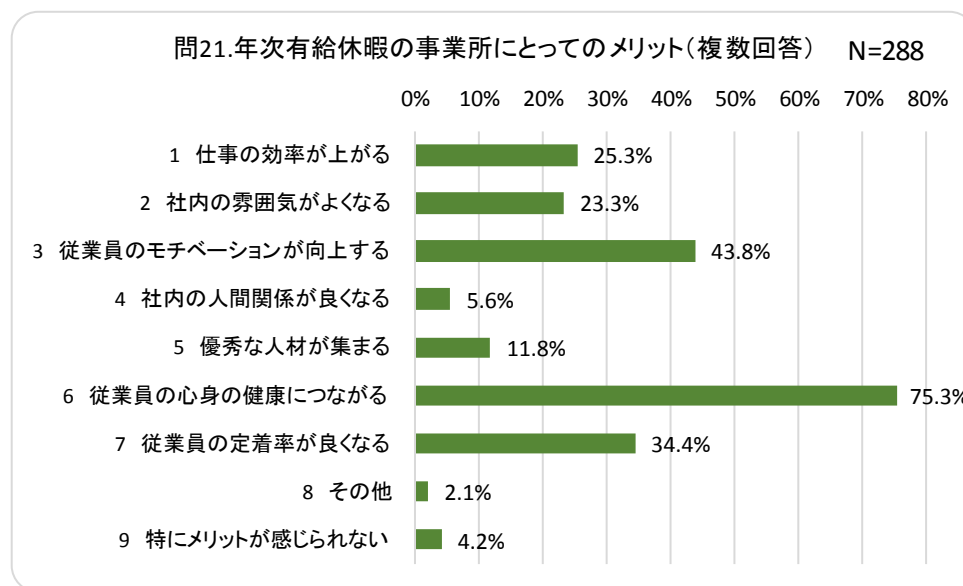
必要があれば取得してくれると考えています。

学校なので授業がある日は休みがとりにくい。

休んだら上司に仕事を頼まないとならない、または上司が残業することになる為。

有休は親族の不幸や、何かあった時(入院等)に利用するものという意識が強い。

問 21 年次有給休暇を従業員が積極的に取得することで事業場にとってどんなメリットがあるとお考えですか。(あてはまるもの全てに○)



その他の内容

生産性の向上

集団の中の個人の意味を知る。

家族が喜ぶ

ワーク・ライフ・バランス

経営が成り立つか否かは別問題のため、年月をかけて推進しないと事業が成り立たない。

「9. 特にメリットが感じられない」と回答された方、よろしければその理由をお書きください。(記述)

正常な稼働をするには、所定の人が業務することにより精度が保持できるから。

給料が歩合制のため。

メリットとまでは言えない。

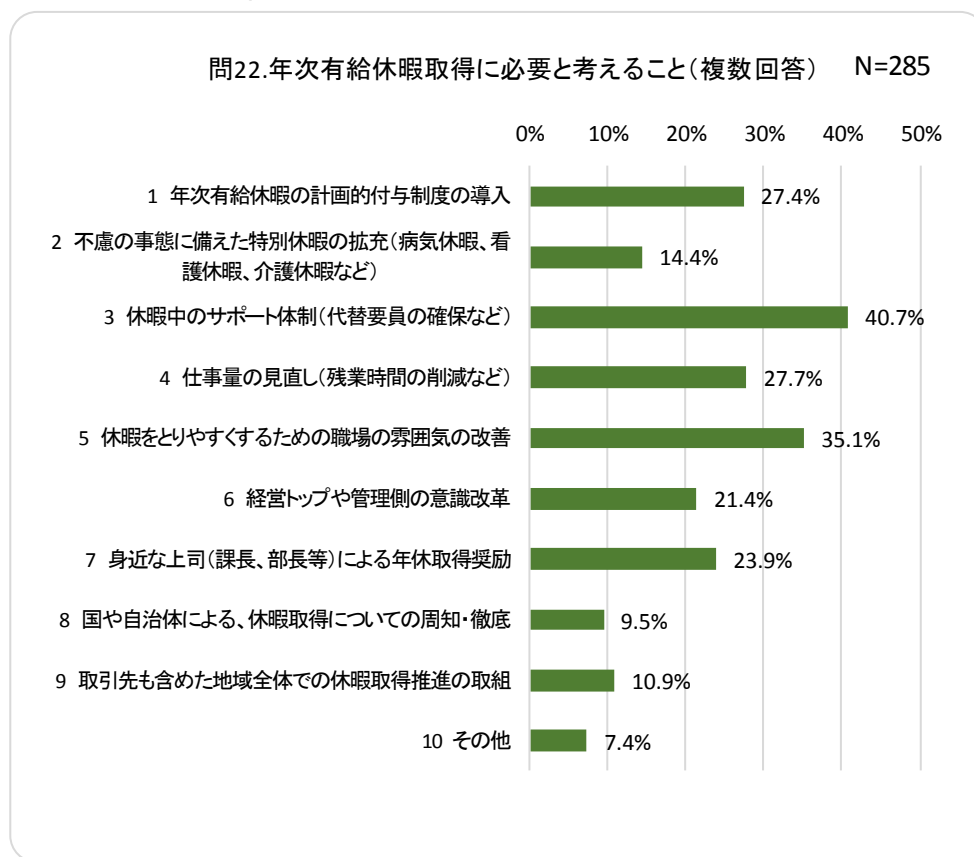
不公平感が漂うから。

体調が悪いとか、用事がある場合に有休を使っている人が多い。その中でワールドカップに行っている人もいるかもしれないが、会社としてそこまで把握していない。

働き方改革は大賛成だが零細企業では一人ひとりが戦力であり休みが増えれば時間が減り収益が下がることを従業員が認識しているため、有休を使用するか、営業して収益を上げて自分の収益へ転換するかは各個人の判断に任せる。会社にとってのメリットの有無ではなく、法律であるので仕方ないと思います。会社としてのメリットは無いけど、決まりなので・・・ではないかと思います。

従業員が積極的に取得することで、ここの内容のメリットが該当ずると思えない。

問 22 貴事業場で年次有給休暇を取得しやすくするために必要と考えることについてお選びください。
(あてはまるもの全てに○)



その他の内容

ローテーションの組み換え。

企業としての損益好転。

賃金形態。

建設業(製造業)人材不足等の行政の支援が不十分。

特になし(必要に応じて取得している)。

従業員の意識改革。

長期休暇の取得は難しいが、常識の範囲内で取得は簡単にとれます。有休を取得して海外旅行に行く人もいます。

趣味等余暇の使い方の周知。

取得しやすいので必要ない。

増員。

多能工化。

現在でも休暇は取得しやすい状況にあるため、必要と考えることは無い。

現在年次有給休暇の計画的付与制度を年5日導入中。

現行のまま、必要な時に必要な人が、必要なだけ取得すればよい。

国や自治体、民間企業が建設・土木工事現場で週休2日になることを認めること。

義務化。

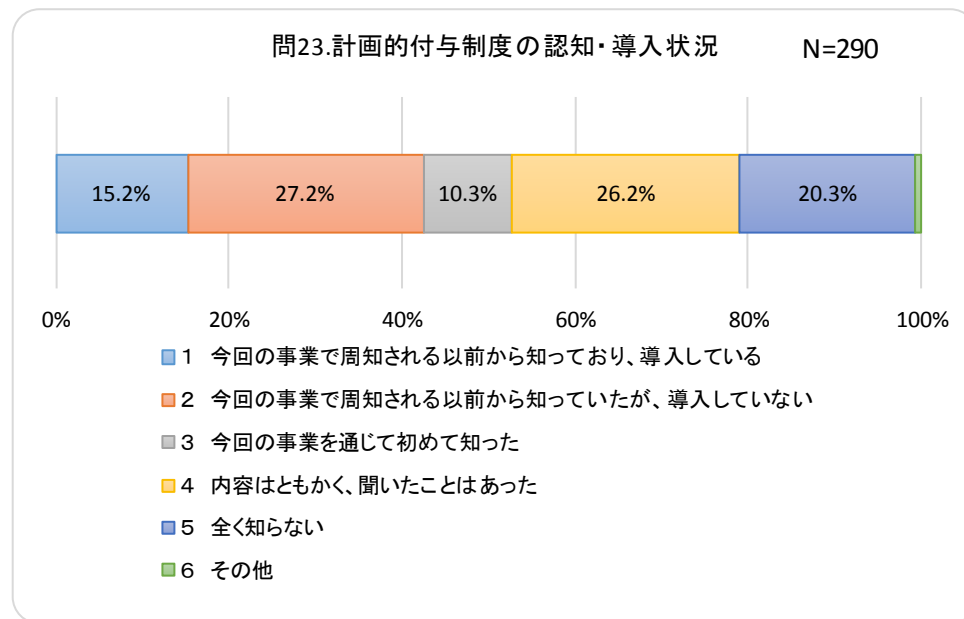
取得に大きな問題なし。

閑散期が明確なため、4～5月の取得の推奨をしている。
事故防止や健康管理により長期欠勤の社員を減らすこと。

Ⅳ 年次有給休暇取得促進の制度について

問 23 年次有給休暇の「計画的付与制度」をご存知でしたか。また、制度を導入していますか。

(あてはまるもの一つに○)



「1 以前から知っており、制度を導入している」と回答された方、導入内容について具体的にお書きください。

夏の公休に合わせて付与日数を決定し連続休暇を作っています。

3か月に一度計画的に有給休暇を取得する。

年間5日以上を取得を目標に計画的に上司と相談して取得するように周知・活用しています。

①各課表に管理職を含めたメンバー全員の年休取得予定日を所定の書式にききゅうさせ取得状況をフォローする。②年休取得予定表を全課員が確認できる場所に掲示する。

夏季休暇の3日分を制度利用している。

年度内に連続した5日間の有休を取得することができ、公休2日と合わせて7日間の休みを取得できる。

夏季休暇と年末年始の休暇の間に挿入している。

客先へそれぞれ常駐なので自社の休み以上の常駐先の休みを計画的付与としている。または半年ずつで計画的付与日を計画していただき提出してもらっている。それでもなかなか取得することができない客先もある。

労使にて年間休日を協議し長期休暇を設定するため5日を上限として一斉付与を行う。

夏季、冬季休暇と合わせて付与。

夏季、冬季に付け足しています。

8月の夏休みを計画年休にしている。

各個人の有休設定日を掲示する。

年2回の計画休暇を設定。

リフレッシュ休暇を年間 5 日間取得。

・連続休暇（連続 5 営業日の休暇）の年間計画を 4 月に実施。・毎月一日の有給休暇取得を月末に翌月の予定を立てる。

年間 6 日の計画有給休暇、労使協定を結び実施している。事前に休暇を登録させ、所属長は登録後の時季変更権を発生させない。

シフト上で実験的に付与している（但し申し出者）。

夏季休暇以外に 3 日間の有給休暇促進日設定。

年 5 日実施。

計画年休として 3 日付与している。

年間 4 日間計画的な有休取得による休日とし、有休の与えられない新入社員は特別な休暇を付与して、一斉に休みとしている。

夏季休暇と冬季休暇と合わせて年間 5 日間、有休消化日としている。

全社的に取得推進日を設けて計画的付与を行う。

年間 5 日間を計画的付与している。

年 6 日の有休家格の提出。年 4 日の有休一斉付与日。創立記念日の休み 1 日（11/24）

年間 12 日の年休消費は制度で保障されている。（3 か月に 1 日、1 週間連続休暇、3 日間の連続休暇取得の義務化）。

会社カレンダーで計画的付与を設定している。＊しかし生産目標を達成していないと休日にならず、移動日になる。

8 月および年末年始休暇に合わせて設定し大型連休としています。

年末の休暇前（毎年 12 月 29 日）。

年末年始、夏季に計画休暇設定。

年末年始や夏休みにプラスし、休暇日数を増やしている。

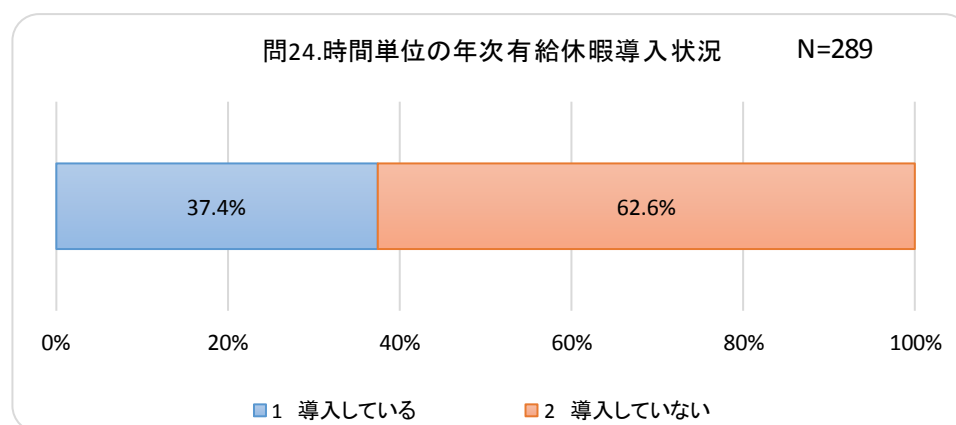
ノー残業デーの設定・実施が難しい場合、振り替えての時間単位の有給休暇取得制度を導入。

ローテーション勤務表に入れ込んでいる。

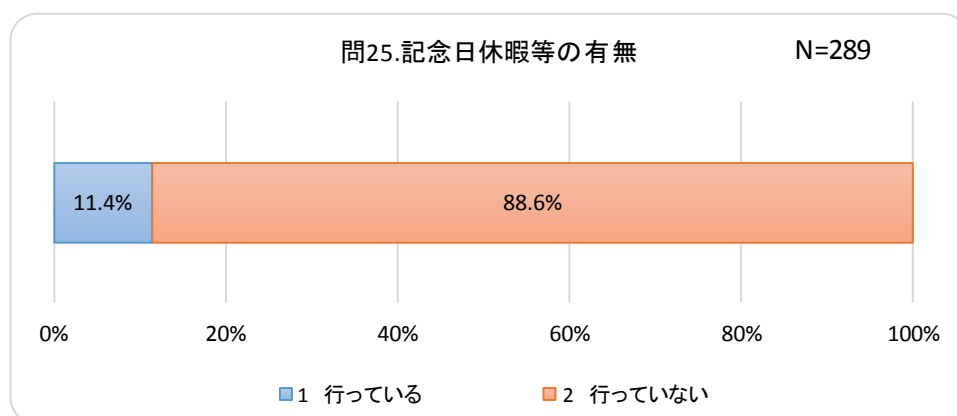
強制的に会社記念日として、家族の誕生日や結婚記念日等に取得するようにしている

社内年間休日カレンダーに有休休暇指定日を 5 日間取り入れている。

問 24 時間単位の年次有給休暇を導入していますか。（あてはまるもの一つに○）



問 25 貴事業場では、誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてる様な取組を行っていますか。
(あてはまるもの一つに○)



記念日休暇等の具体的内容

「グロウアップ休暇」(旧記念日休暇) 5 日間の連続休暇とは別に、土日を含め 4 連休となるように 1 年間に 1 回取得することになっている。

リフレッシュ休暇 (勤続年数に応じて 3~5 日)。

記念日休暇。

アニバーサリーホリデー制度：年間 2 日以上、誕生日や記念日等に休暇を取ってもらう制度。

本人の意思に合わせて自由に与えている。

年度初めに 3 日分の取得計画を策定。

土日と絡めて 4 連休以上とする「グロウアップ休暇」を設定

年に 2 回記念日休暇を取ることができる制度がある。

メモリアル遊休 (年 1 回誕生日・結婚記念日など)。

アニバーサリー休暇を促進。

計画有休制度活用。

誕生月の休みのうち、一日は年次休暇。

年に連続で二日、いつでも取得可。

本人の記念日。

メモリアル休暇として年休を取りやすくしている。

ご子息の入学式、卒業式等、キッズセレモニー休暇を実施。

メモリアル遊休制度

用事がある場合は事前の申請で休暇を取ってもらうようにしている。

10、20、30 年の勤続に対して。

会社記念日 1 日。

記念日休暇を拡充したグロウアップ休暇 (2 日間)。

問 26 年次有給休暇取得促進のため、事業場として実施していることがありましたら自由にご記入ください。

全体会議での呼びかけ

課会（月 1 回）で管理職からの呼びかけ。

会議にて毎月取得状況の報告をし、積極的な取得を呼びかける。

体調不良時においては無理に出勤させず、体調の回復を図るため有給を取得させている。

溜まりすぎた人だけ年度末に強制取得。

課ごとに業務状況により、交代で取得するよう管理職が調整し、完全取得を目指すよう指導している。

年間の取得計画の作成と実績の確認

年休の計画的取得促進（各課の管理職が年休の管理をしている）

人事で年休取得実施表作成と年休取得 0 日リスト作成→職場へ年休取得呼びかけ

就業規則に明文化。人事考課および報酬制度に取得促進のメリットを掲げる。

パート、アルバイトの優先取得。

勤務表作成時に各自で有給休暇の取得数を把握している。また、取得状況について上司が確認している。

定期健康診断日を有給にする。

特に実施していない。現場の状況により休ませる（有給）相談を本人としている。

社内をよく話す。

2 日以上の連続有給休暇所得の呼びかけ。

たまに朝礼で呼びかける（但し業務が暇な日が想定されるとき）

多能工の推進

有給取得年間計画表の作成。

有休取る・取らない、という事では無く、いつでも自由に与えている。

労使での呼びかけ。取得状況の周知。

2～3 年に 1 回、文書にて通達。

休暇取得申し出に対しての、所属部署内調整。

取得率を部門ごとに公表。を月に 1 回している。

有給休暇予定日の掲示。

朝礼での呼びかけ。労使協議会にて取得状況の進捗確認。各人取得日数の掲示（見える化）

・管理職による取得状況の確認および計画的取得の呼びかけ。・労働組合による取得状況の確認および取得の呼びかけ。・半日単位の休暇制度。

管理職へのデータを使った呼びかけ。

工事完成時に有給休暇取得推進を呼びかける。

管理職からの呼びかけ（毎月 1 日は取得しましょう）。

・会社からの呼びかけ。・多能工化による交代勤務要員の獲得と育成。・休日当番体制の見直し。

1～3 月の冬季休暇プラス連休で有給休暇取得促進の呼びかけ（管理職より）。

月一回の会議の中で呼びかけている。

年次有給休暇取得計画の作成（社員が各自で作成）と提出。

2 か月に 1 回総務課より取得状況明細を所属長に発信し促進。

・促進日の設定。・計画的年休制度。

全体会議、4 月に周知を行っている。

朝礼、終礼にて呼びかけている。

休暇の1年間の予定を立てる。

管理責任者として申し出しやすい環境作りを心掛けている。

8月以降有休が（社内的に）解禁になるため、その時期に取得を呼びかけている。

実験的だが、計画付与

・半期ごとに「一週間連続休暇」の取得「ミニ連続休暇」取得（土日プラス3日）。・毎月一日は有休を取得する呼びかけ。・人間ドック休暇取得促進 などを行っています。

計画的休業日を設けて取得させている。

安全衛生協議会（月1回開催）にて有給休暇取得状況をグラフ化して取得推進PRを行っている。

週会議（月曜朝）において休日出勤者へ代休や年休取得を呼びかける。

夏休みの連続休暇取得に際し、休暇リストでここに確認している。

部ごと、四半期ごとに取得予定を提出。

社内のネットにて有休を取得するよう促している。

組合と連携して取得を推進している。

インターネットの社内掲示板での周知。

夏休み（連続3日以上）、年末休みの推進

会議、ミーティングなどで取得率を公開し、50%取得を目指している。評価項目の中に入れ査定している。

人事からの案内・通知等

年休取得率の発表。

ノー残業デーの設定・実施が難しい場合、振り替えての時間単位の有給休暇取得制度を導入。

同じ職種の人と、交代で休めるよう、複数名体制になるような配慮をしています。

連続3日有給休暇取得の呼びかけ。

一斉に全員休日にして有休とする。

年始までに1年間の有給休暇の申込を受付、1年間の有給休暇の予定を全部入れて、全員立ててしまうようにしている。（後日変更は可能）

業務に支障が出ない範囲で呼びかけ。

健康診断には有休を取るようにしている。

管理職への意識づけと部下への呼びかけを取組み始めた。1月の閑散期にまとめて取得するよう呼びかけている。

年始までに1年間の有給休暇の申込を受付、1年間の有給休暇の予定を全部入れて、全員立ててしまうようにしている。（後日変更は可能）

管理職は残業をせず、有休もとるようにしている。

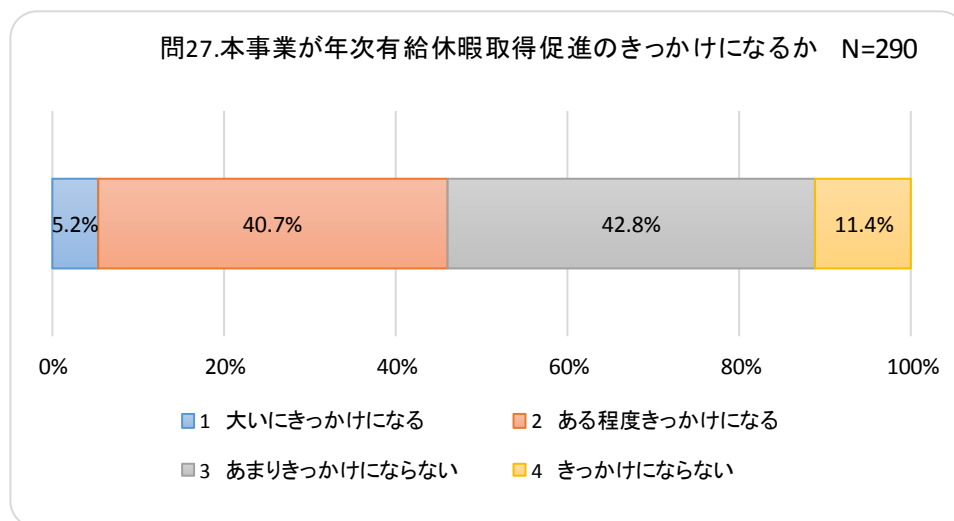
有給休暇は当然の権利であり、取得の手続きを守る事で職場の理解を得て取得することが、全職員が公平になると考える。

給与明細に取得可能有休日数を明記している。

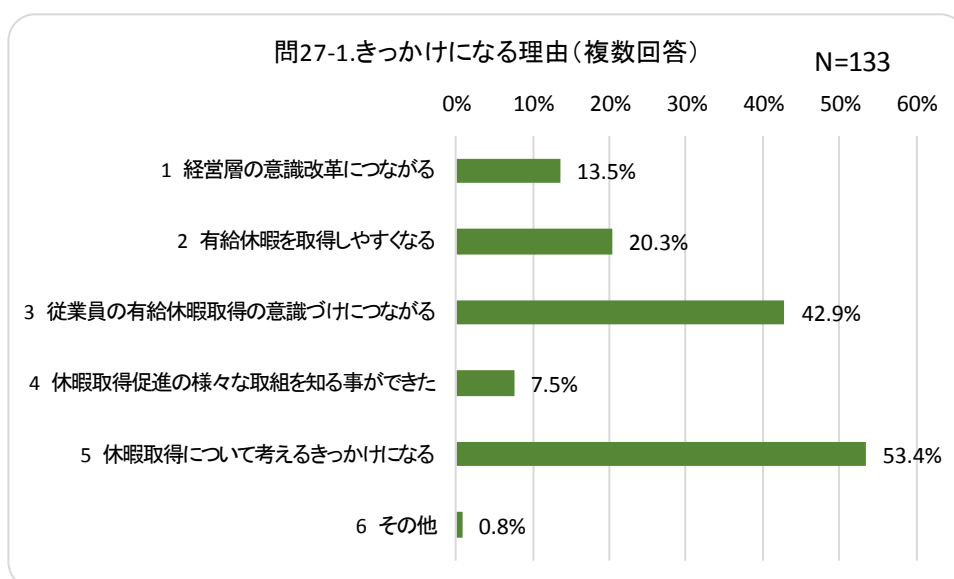
取得が少なく年休繰越時、消滅の恐れがある人に対しては特に、いつまでに何日間以上取得するよう総務から働きかけを行っている。

問 27 本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると思われますか。

(あてはまるもの 1 つに○)

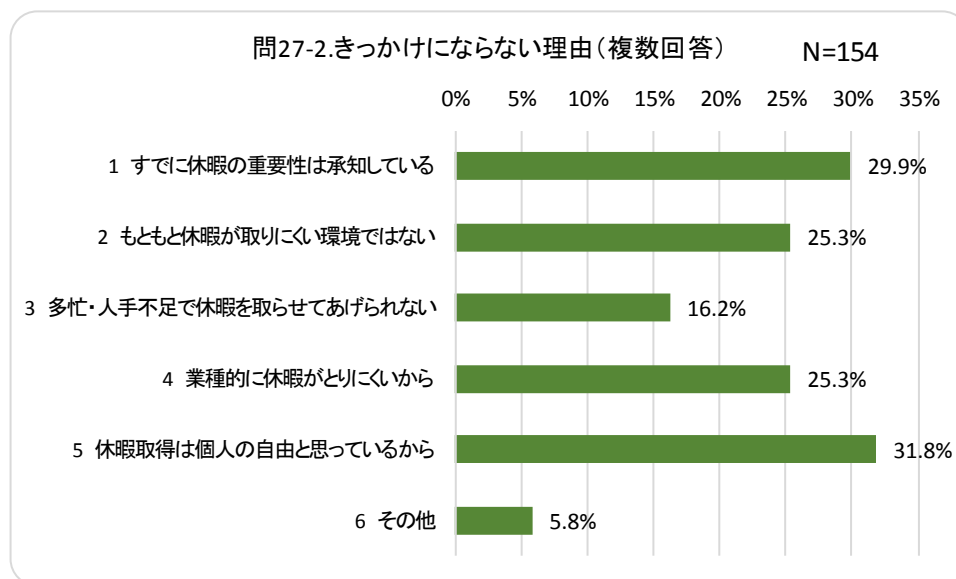


①「1. 大いにきっかけになる」または「2. ある程度きっかけになる」と回答された事業場にお聞きします。理由を教えてください。(あてはまるもの全てに○)



その他の内容記述はなし

②「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」とお答えの方、よろしければ具体的な理由を教えてください。（あてはまるもの全てに○）



その他の内容

一般事業計画としてすでに取り組んでいるため。

中小企業では難しい。

休みたくない社員がいる。

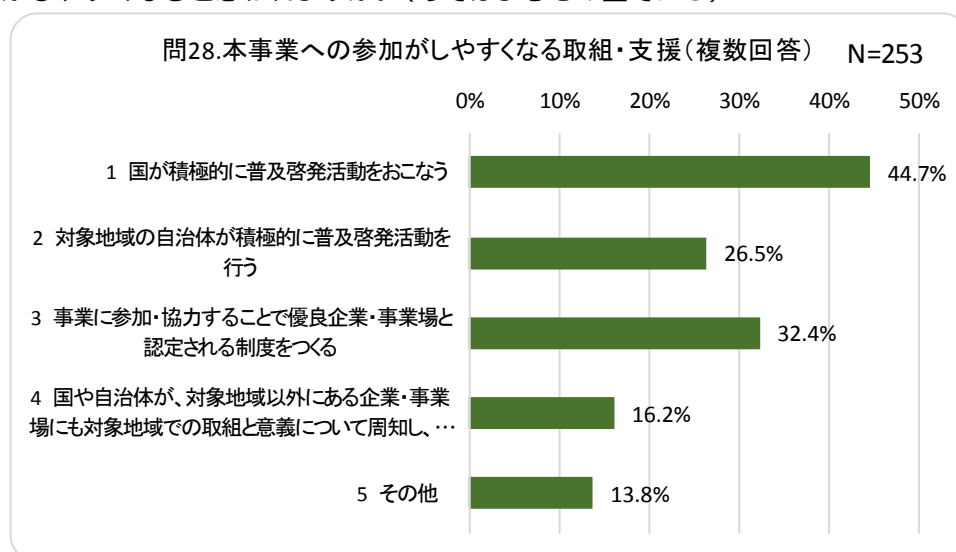
ケガ、病気の時のために使用しています。

必要であれば、いつでも取得できるから。

祭日が出勤日の為。

取りにくいかどうかは個人の感じ方に思える（個人差が大きい）。

問 28 本事業の実施について、どのような取組・支援等があれば、事業への参加・協力（休業・年次有給休暇の奨励）がしやすくなると思われますか。（あてはまるもの全てに○）



その他の内容

法定で連続休暇が義務になれば。

中小企業の景気回復。

土日祝が休みでない業種に向けたポスター等を作っていただけると活用しやすいです。

賃金の底上げ、人材不足の解消。

税制面においての優遇。

工程・工期に縛り付けのない制度が必要ではないか？いつも大手中心となっていて逆らえない状態では？
法整備。

公の休みを作る。〇〇の日など増やす。連休の祝祭日を増やす。

中小企業の現状を把握した取組みとしてほしい。

介護事業所の収益が上がり給与がアップできるようになり、職員が充足すれば。

業界団体への働きかけ。税制上の優遇措置。

企業に何らかのメリットを与える。

障がい者給付費の増。

大手だけでなく中小企業まで実行できる取組み。

人員確保の協力。

有給取得率による補助金。

人材が確保できなく難しい。

啓発活動は大切だと思うが、個人・会社の意識を変えさせることの方が重要。

管理職が休暇を取りやすくしなければ、会社全体の取得率は上がらない。

本来従業員の自由意思のもとに取得するものなので、いずれも効果が出るとは思えない。

疾病、病休、育休等の折に、その時のみの人の補充の制度あればうれしい（女性の多い職場の為）

国や自治体、民間企業が建設・土木工事現場で週休2日になることを認めること。

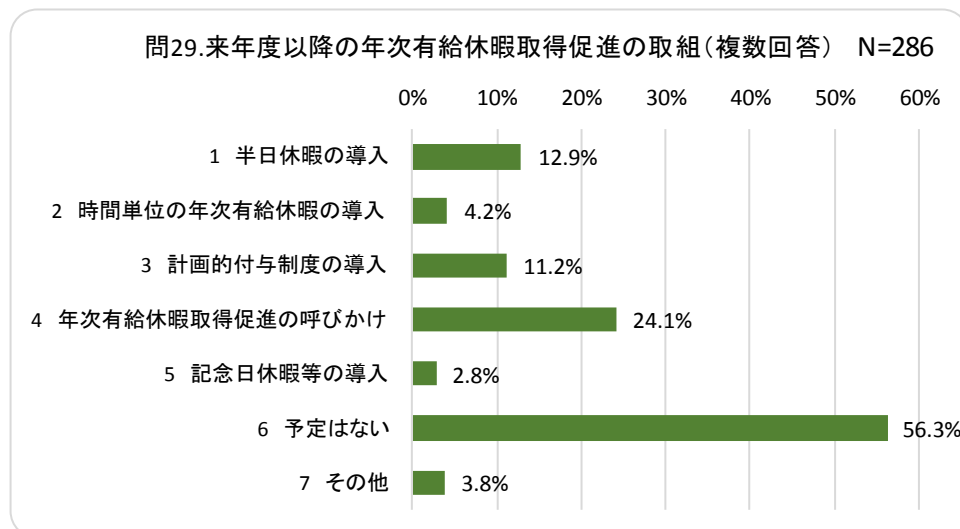
人手不足解消の支援。

人材不足解消のための政策（外国人労働者の受け入れなど）。

企業に対して義務付けする。

問 29 来年度以降、年次有給休暇の取得促進について、貴事業場で取組を予定しているものはありますか。

（あてはまるもの全てに○）

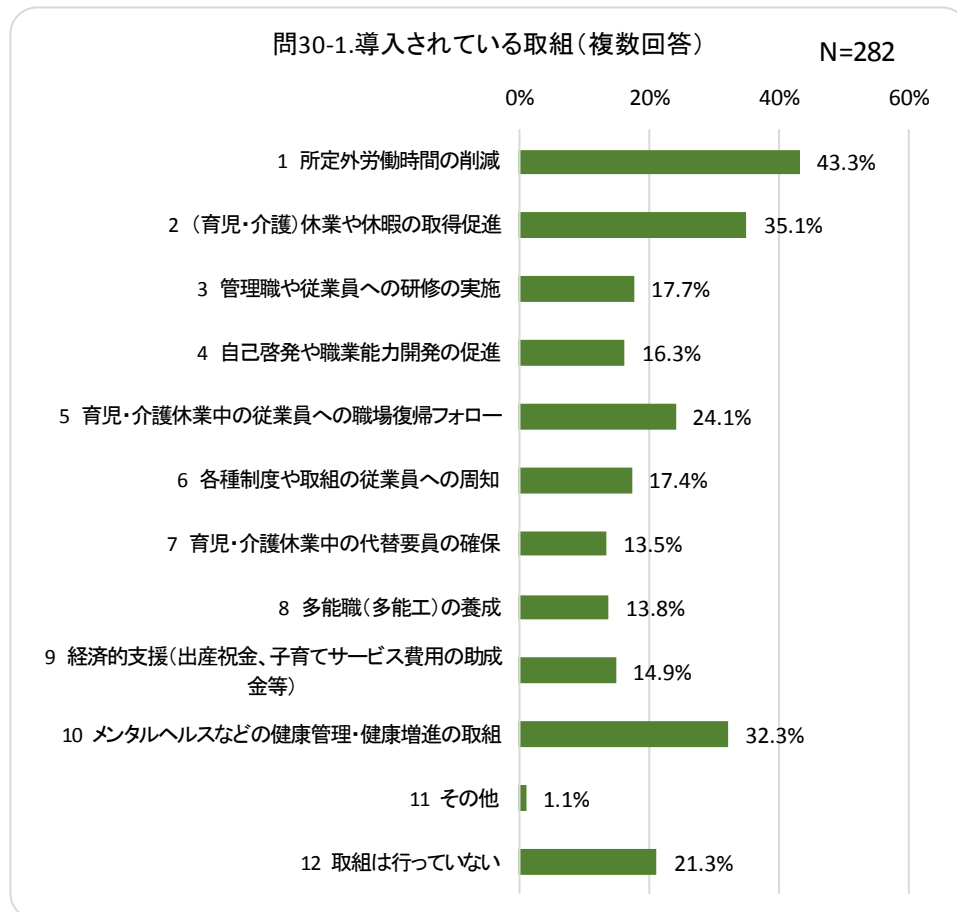


その他の内容

所定休日の増加。
何かしら（検討し）実行します。
現時点では未定。
半日休暇を増やす。
すでにすべて取組みを行っている。
母体の意向に合わせる。
有休を取るよう働きかける。
本社、組合との協議となる為、現時点では不明。
有給休暇よりも残業の削減の方に今は力を入れています。

問 30 以下はワーク・ライフ・バランスを推進するための取組例です。以下についてお選びください。
（それぞれあてはまるもの全てに○）

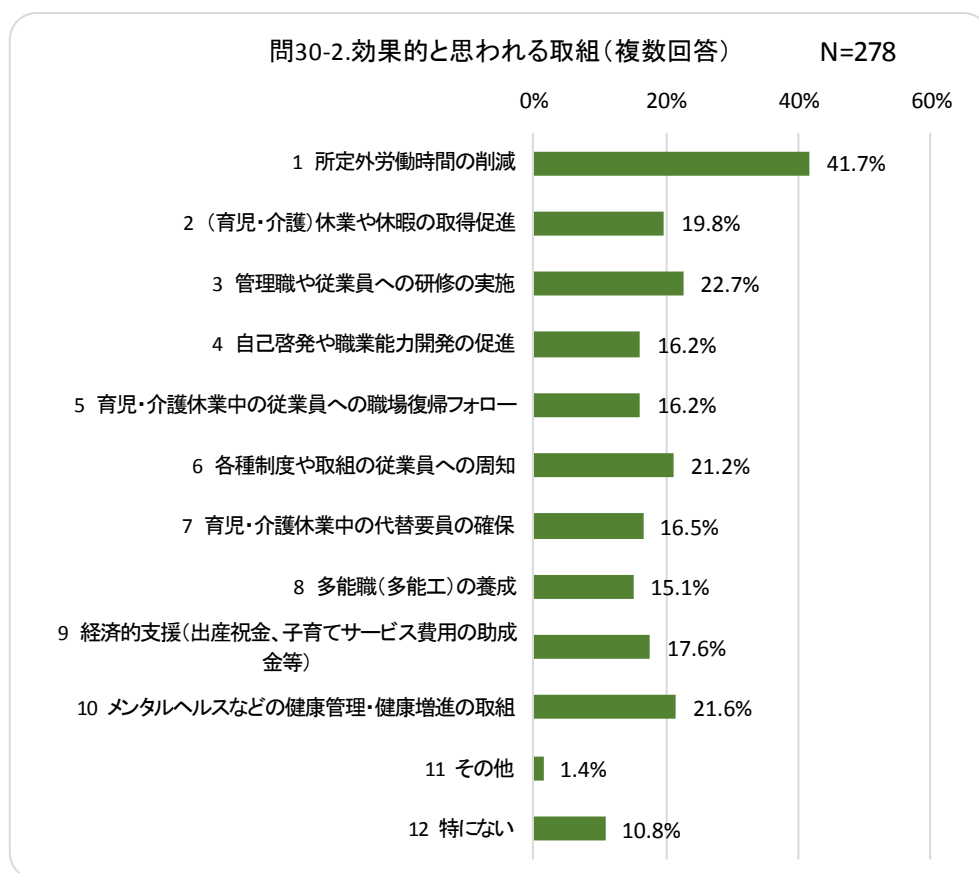
（1）貴事業場で導入されている取組



その他の内容

生産台数を制限し、残業・休日出勤を減らす。
わからない（取得を進めているので）。
子供の運動会等は休みを取るようすすめる。

(2) 導入されたら効果的と思われる取組



その他の内容

大手だけでない、中小企業向け制度。

わからない(取得を進めているので)。

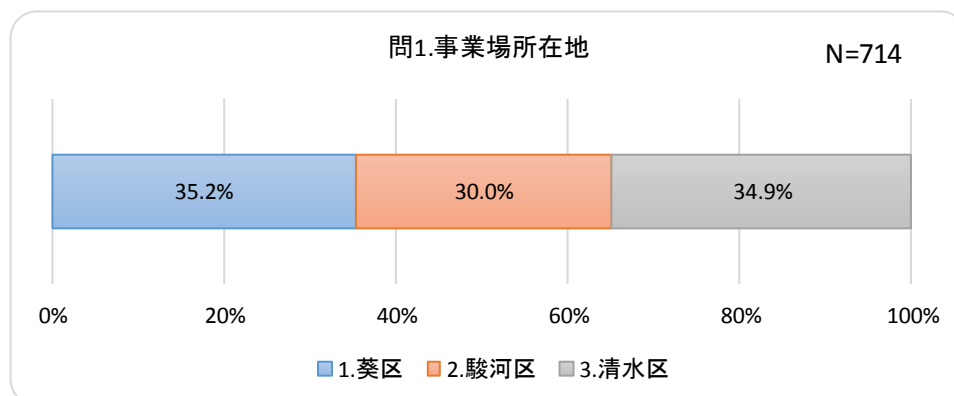
国や自治体、民間企業が建設・土木工事現場で週休2日になることを認めること。

時間単位の有給休暇制度の導入。

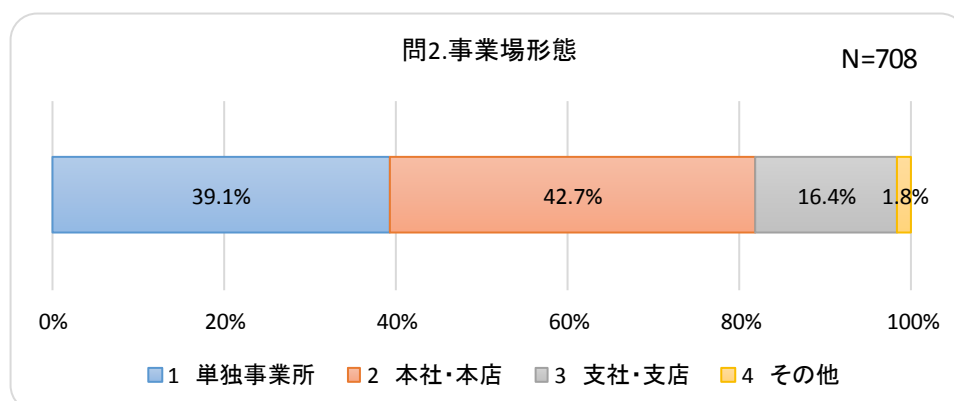
(2) 従業員 平成 29 年度アンケート集計結果

I あなたがお勤めの事業場について

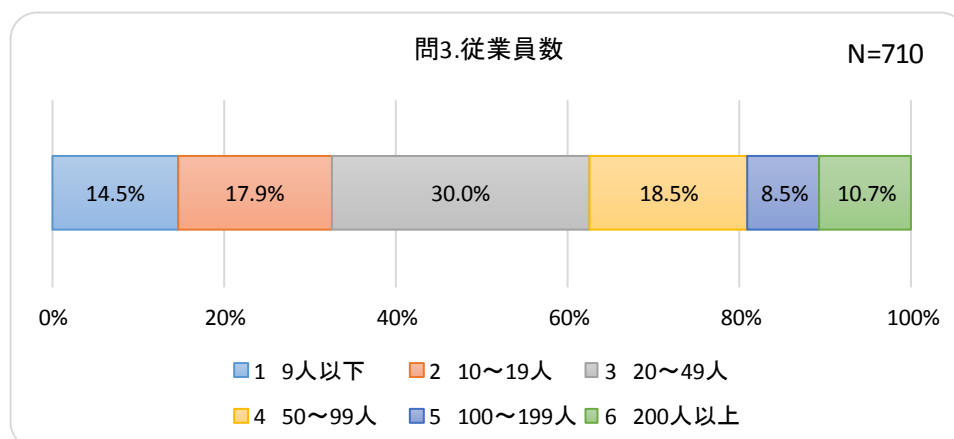
問 1 所在地は、どちらになりますか。(あてはまるもの 1 つに○)



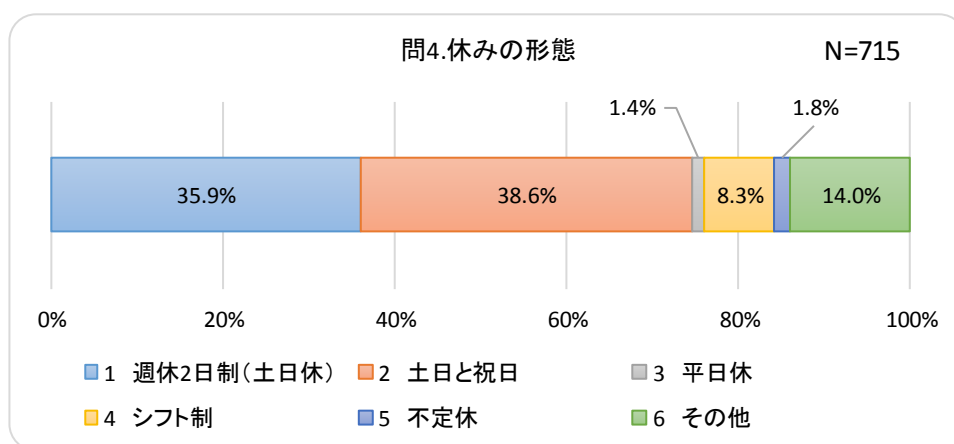
問 2 事業場の形態（本/支店別）（あてはまるもの 1 つに○）



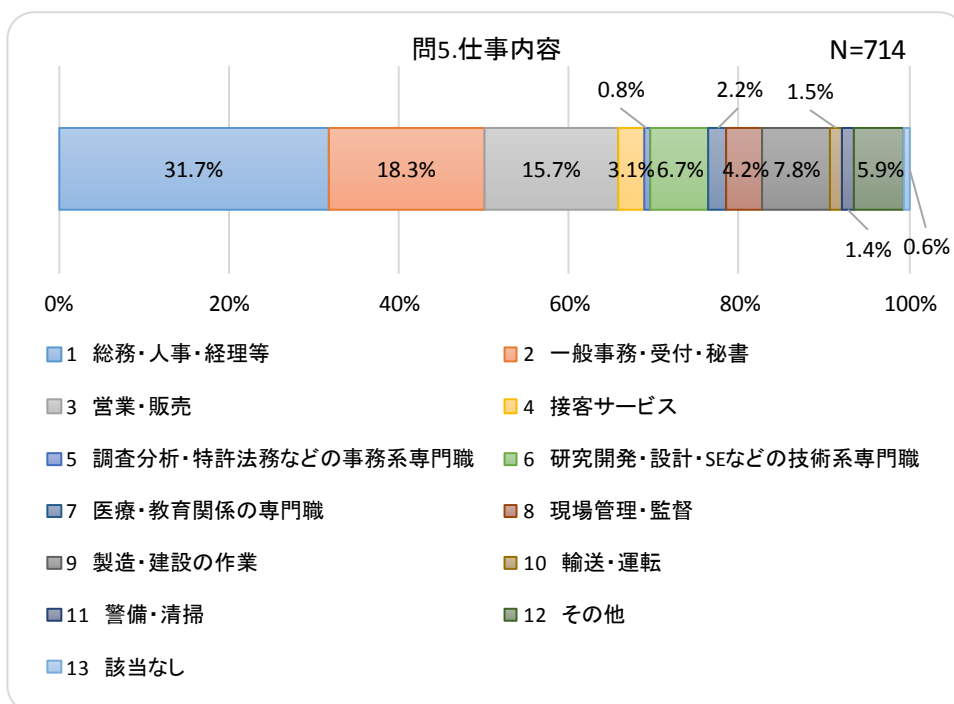
問 3 事業所の従業員数（パート・アルバイト・契約社員含む）（あてはまるもの 1 つに○）



問 4 事業場の休みの形態（あてはまるもの1つに○）

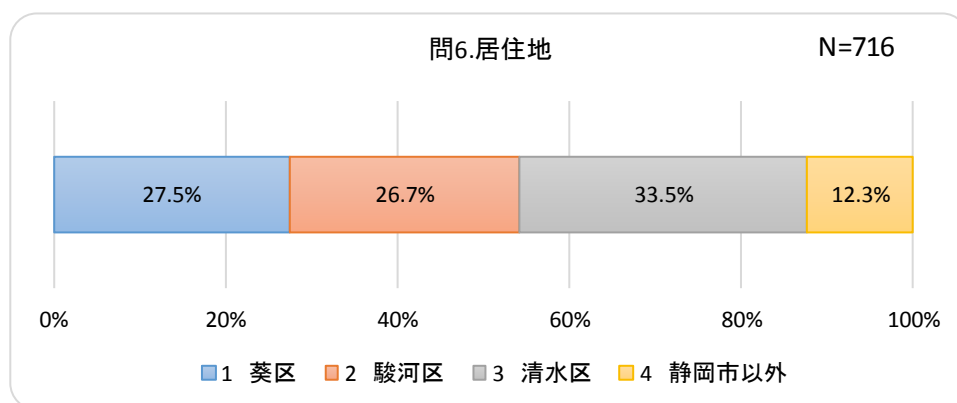


問 5 あなたの事業場での仕事内容（あてはまるもの1つに○）

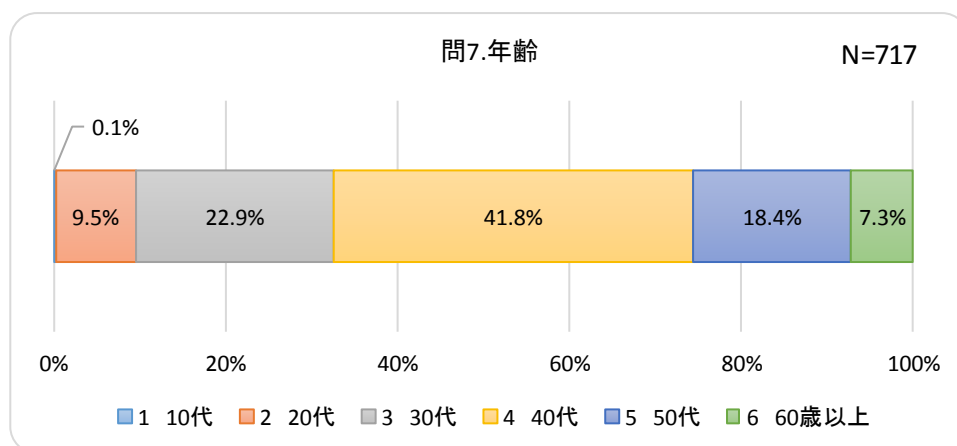


Ⅱ あなたご自身のことについて

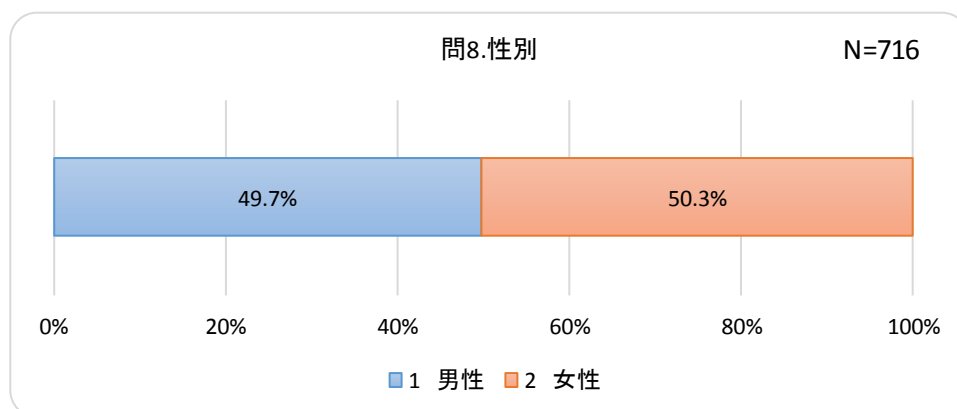
問 6 あなたの居住地（あてはまるもの1つに○）



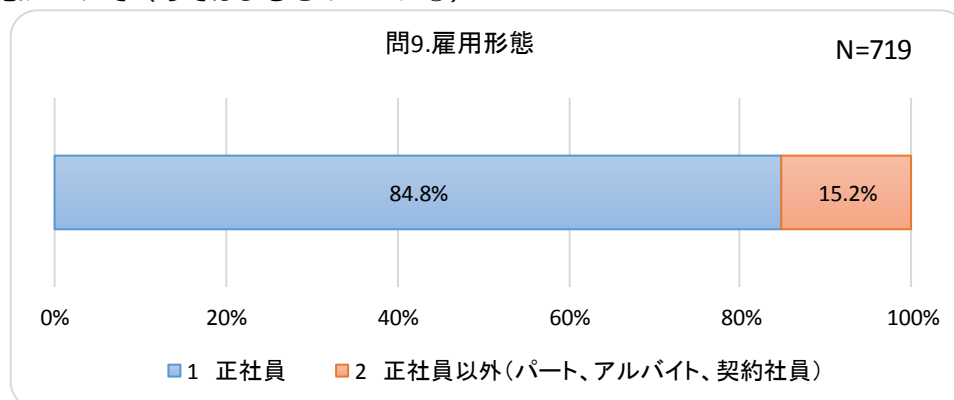
問 7 年齢について（あてはまるもの1つに○）



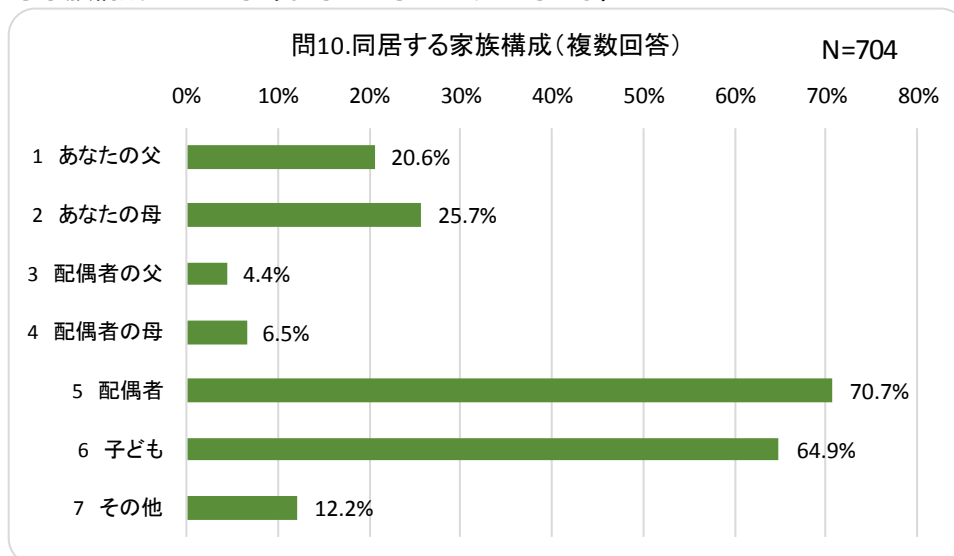
問 8 性別について（あてはまるもの1つに○）



問 9 雇用形態について（あてはまるもの1つに○）

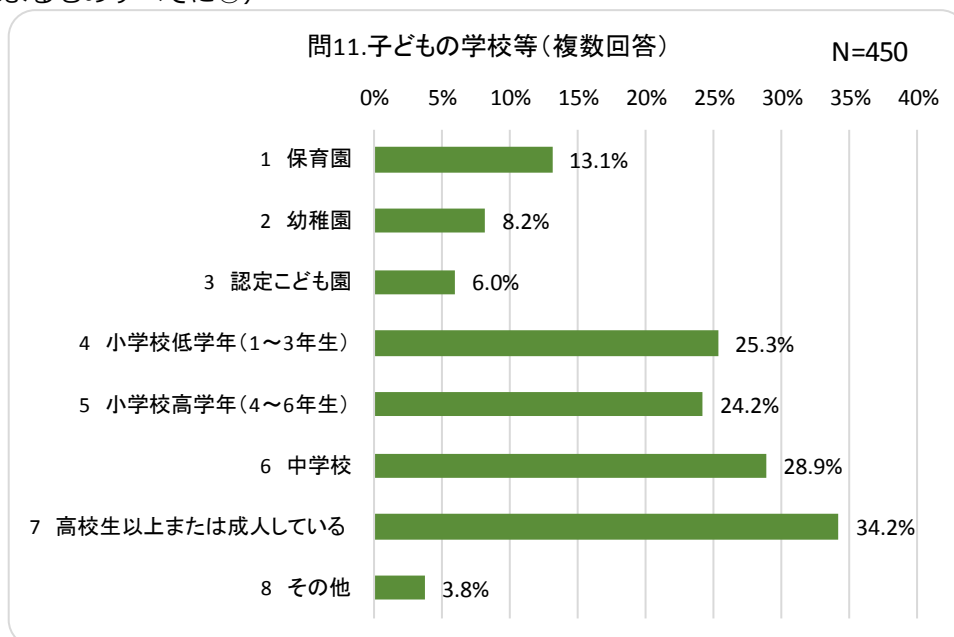


問 10 同居する家族構成について（あてはまるものすべてに○）



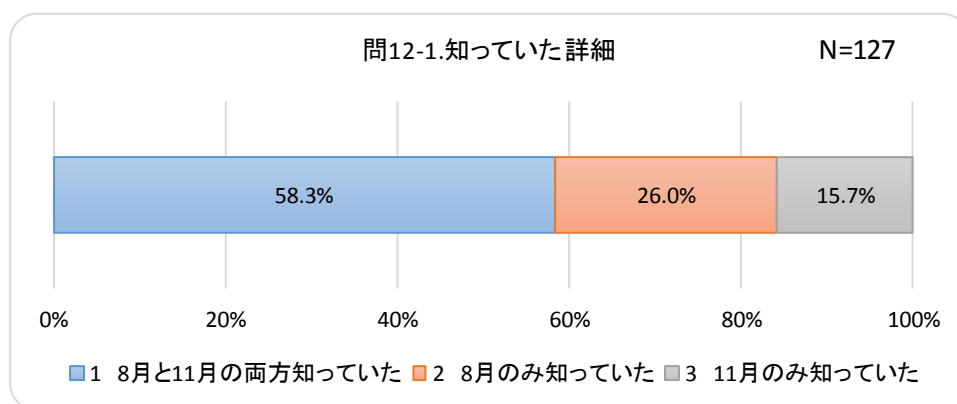
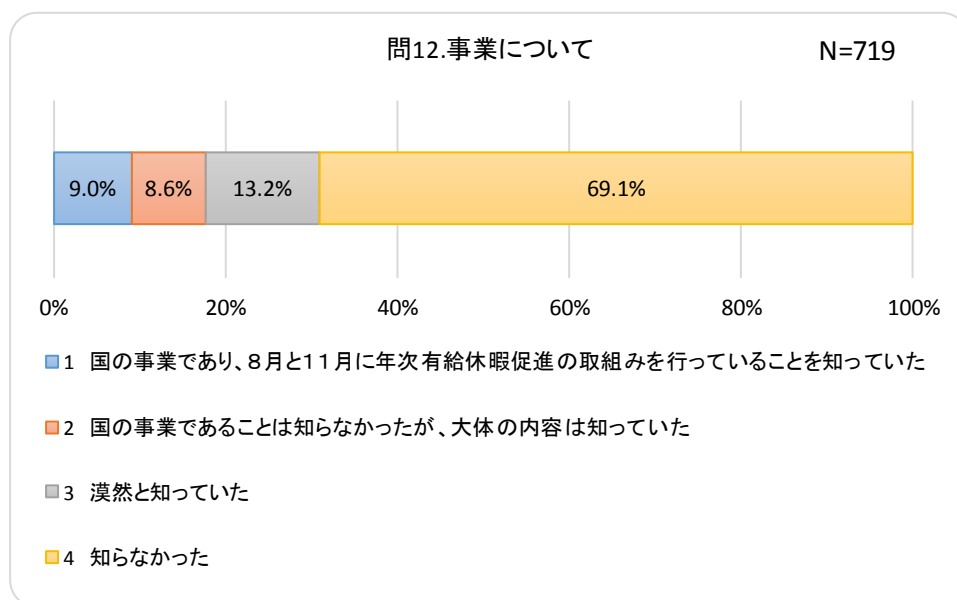
問 11 問 10「6 子ども」とお答えの方にお尋ねします。通われている学校等は次の内どれですか。

（あてはまるものすべてに○）



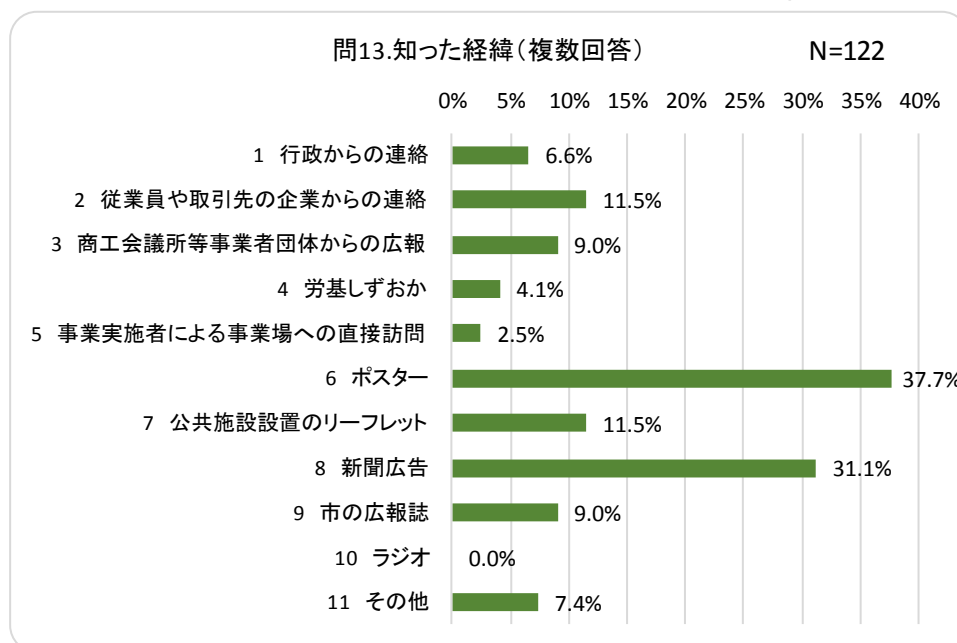
Ⅲ 「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」について

問 12 貴事業場では、静岡市（対象地域）において「地域の特性を活かした休暇取得推進のための環境整備事業」として、8月及び大道芸ワールドカップの開催月である11月に年次有給休暇促進の取組みが行われている事をご存知でしたか。（あてはまるもの1つに○）



問 13 問 12 で 1 または 2 とお答えいただいたかたにお尋ねします。

どのような経緯でお知りになりましたか。(あてはまるものすべてに○)



その他の内容

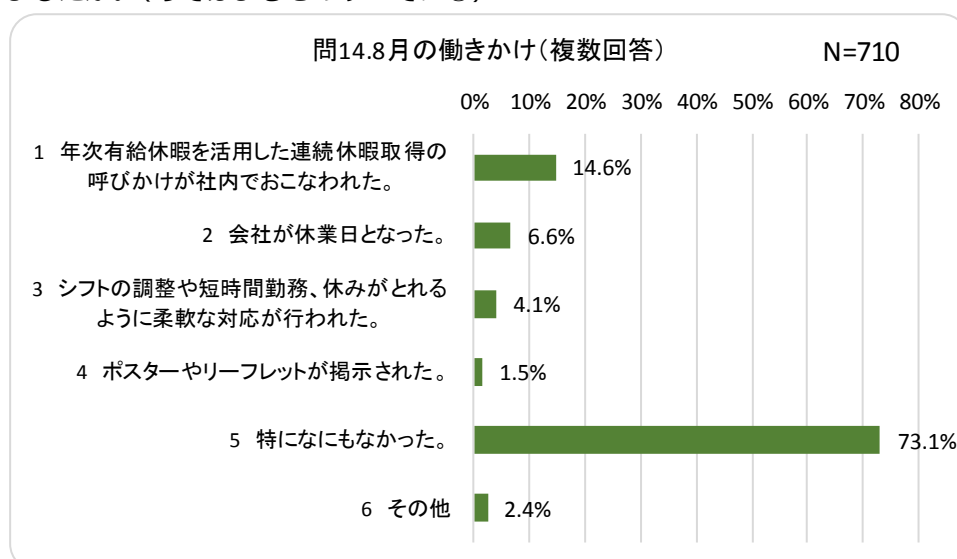
インターネット

去年のアンケート

家族から聞いた

覚えていないが、何かで見た

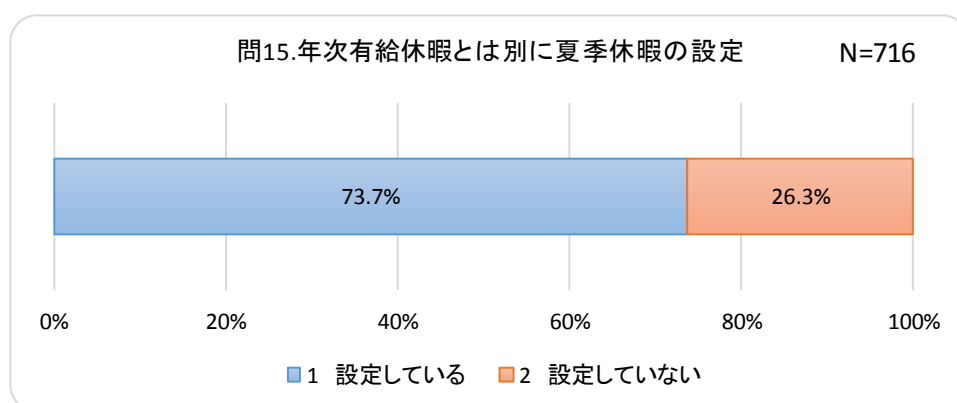
問 14 あなたのお勤めの事業場では、8 月に年次有給休暇を活用した連続取得推進にむけて何か働きかけはありましたか。(あてはまるものすべてに○)



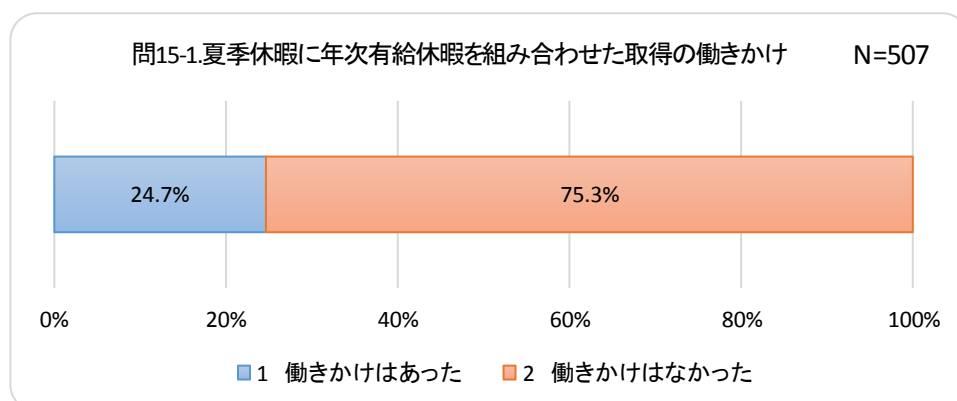
その他の内容

8月特定ではなく、リフレッシュ休暇を取るよう声掛けがある
8月は未だ努めていなかった為、分からない
年次有給休暇の会社指定日があり、大型連休になった
元々1週間会社休業日がある
多くの頻度で働きかけがあるが、8月がそうであったか記憶に自信が無い。
仕事柄8月は休暇を取得しやすい。
入社したばかりのため。
当社は夏休みが無いので社員で順番に有休を使用し3日間の休みを取得するよう通達があります。
年度内に連続休暇を取得すればよく、8月に限らない。
夏休みの設定が無いので7～9月にかけて各自休暇取得するよう上長からの声掛けは社内全体としております。
4～9月の間に連続有給取得の推進はあった。(夏季休暇)
一斉年休充当日が設定された
毎年8月に有給休暇の計画的付与がある。

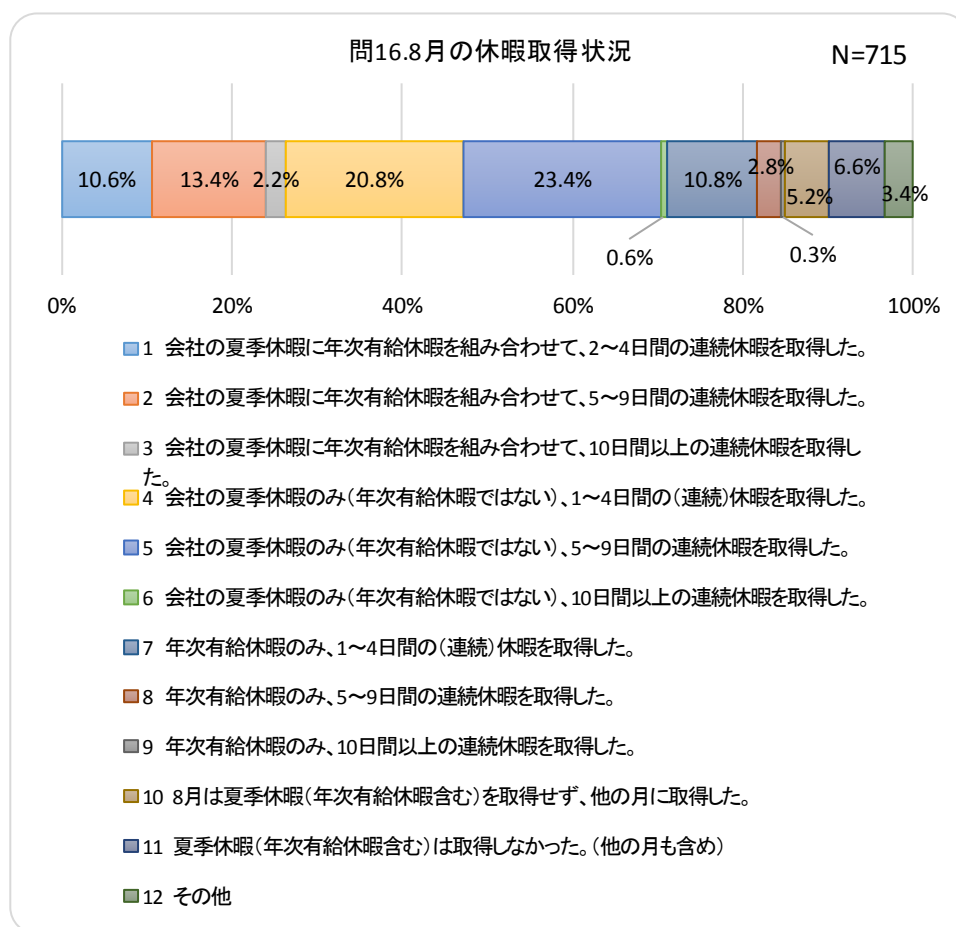
問 15 あなたの事業場では、年次有給休暇とは別に夏季休暇を設定していますか。(あてはまるもの1つに○)



「設定している」とお答えいただいた方にお尋ねします。夏季休暇に年次有給休暇を組み合わせた休暇の取得について、事業場から働きかけはありましたか。(あてはまるもの1つに○)



問 16 あなたの8月の休暇取得状況にお答えください。（あてはまるもの1つに○）



その他の内容

1年で1度取得する連続休暇を6月に取得した

夏期休暇1日、有休2日を取得したが、連続では無く単発だった

通常の土日休み・有給は1日単独で使用

会社の夏季休暇5日とは別に年次有給休暇を5日取得

年次有給休暇で2月と9月に2日ずつ

夏季休暇のみ3日間（非連続）

冬に2日取得予定。

入社したばかりの為。

夏季休暇4日間（連休ではない）

希望する日に分散して取得

会社の夏季休暇のみ

平均的に毎月少しずつ有休を使っています。

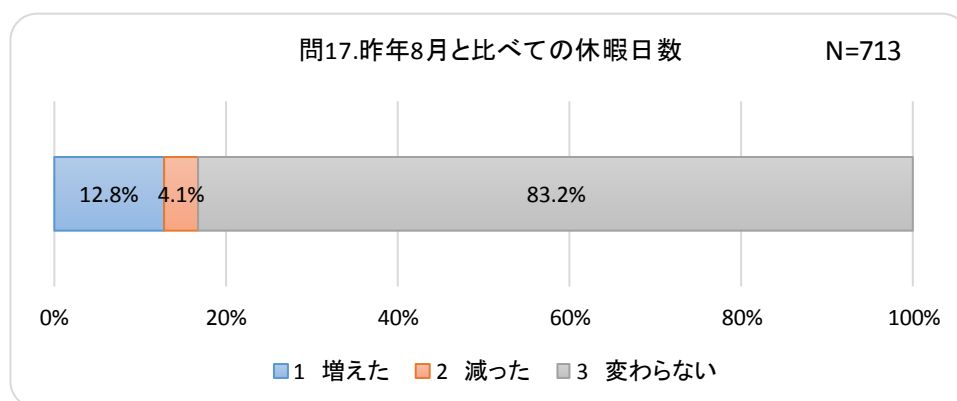
会社の夏季休暇のみ5日間連続でない休暇を取得した。

土日に有休を絡めて3連休とした。

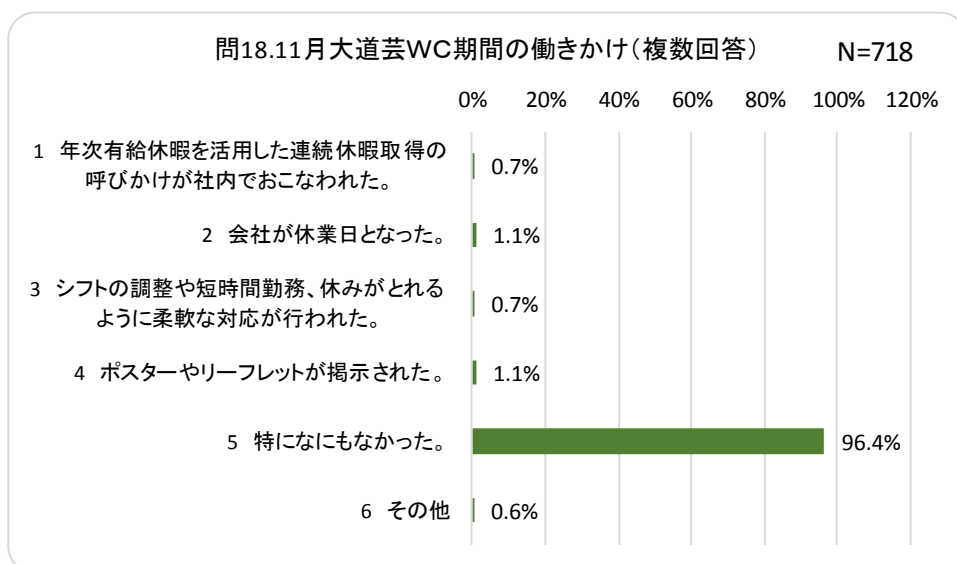
夏期休暇を2日取得（連続ではない）

夏期休暇は無く、通常休日と有給休暇を1.2日取得した。

問 17 昨年の8月とくらべて休暇日数は増えましたか。(あてはまるもの1つに○)



問 18 あなたのお勤めの事業場では、11月の大道芸ワールドカップ開催期間（11月2日～5日）に合わせ年次有給休暇取得推進にむけて何か働きかけはありましたか。(あてはまるものすべてに○)

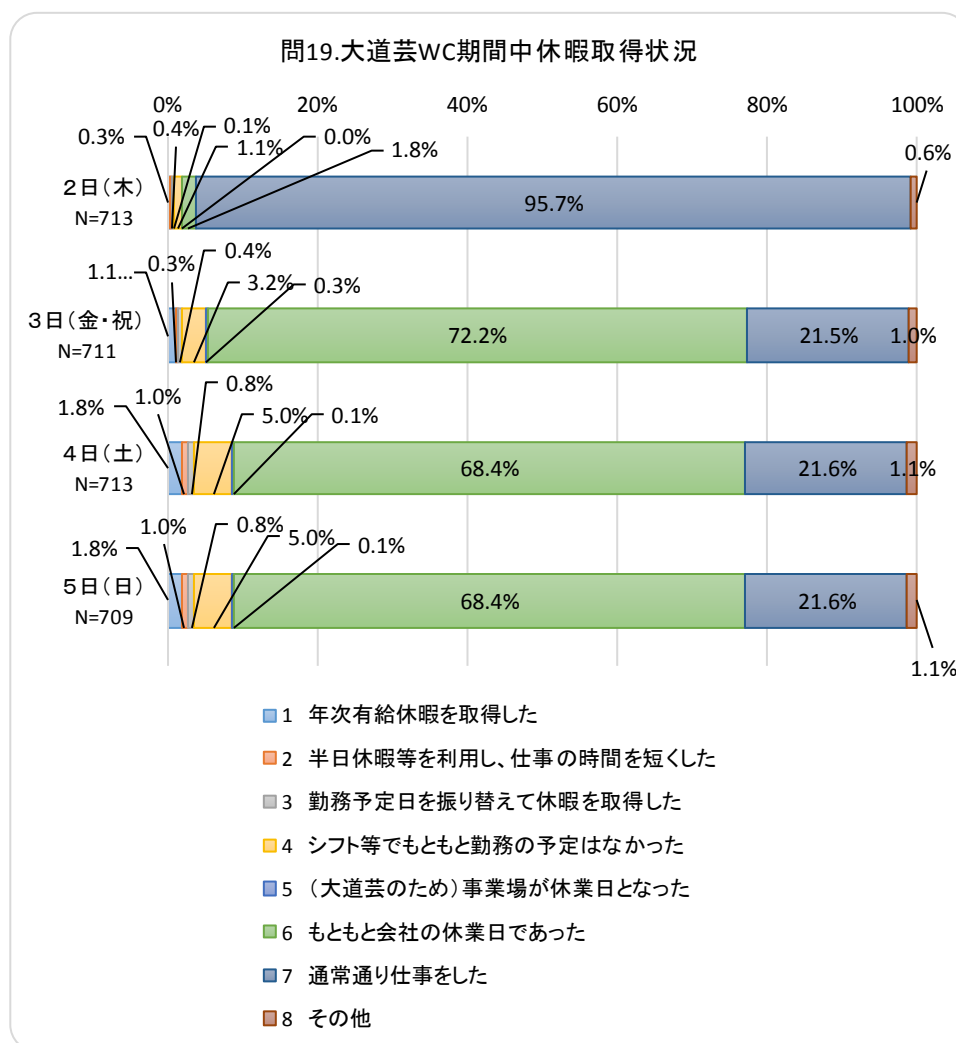


その他の内容

繁忙期の為むしろマイナスになる人が多い

多くの頻度で働きかけがあるが、11月がそうであったか記憶に自信が無い。

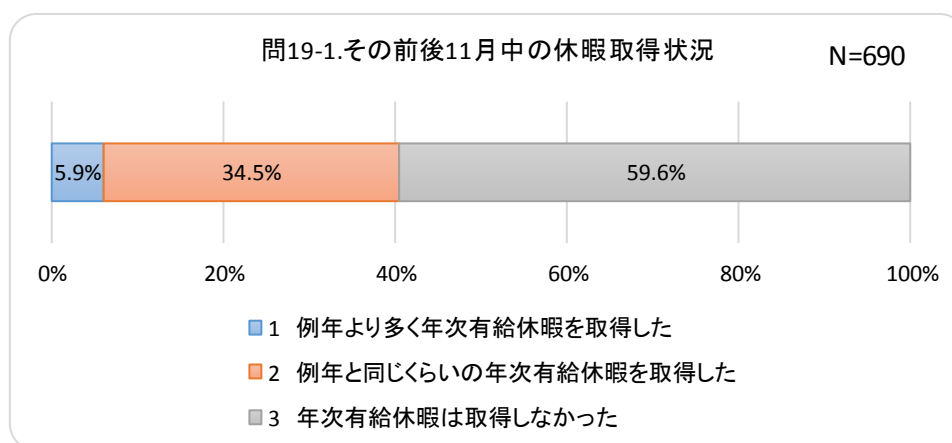
問 19 大道芸ワールドカップ開催期間中（11月2日～5日）及びその前後（11月中）のご自身の勤務・休暇状況についてお伺いします。（それぞれあてはまるもの1つに○）



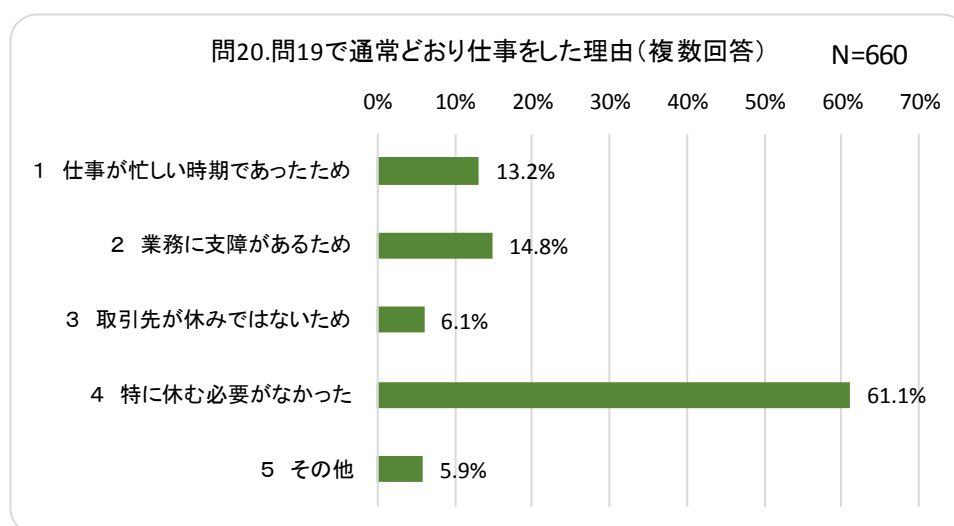
その他の内容

- 1 1 / 2 繁忙期の為むしろマイナスになる人が多い
多くの頻度で働きかけがあるが、11月がそうであったか記憶に自信が無い。
- 1 1 / 3 他出勤日の振替休日を取った
子供が熱を出したので有給休暇で休んだ
まったく会社が大道芸に興味ない為、有休取得に理解を示してくれない。県の指定日とかにならないか。
出張
- 1 1 / 4 休日出勤（大道芸）
イベント実施の為3時間勤務した
- 1 1 / 5 臨時で休業日になった
まったく会社が大道芸に興味ない為、有休取得に理解を示してくれない。県の指定日とかにならないか。
出張
休業日を振り替えて仕事をした。
サービス出勤
休日出勤

その他 11 月中（あてはまるもの 1 つに○）



問 20 問 19 で、いずれかの日で「7 通常通り仕事をした」と回答された方にお尋ねします。
通常通り仕事をした理由をお選びください。（あてはまるものすべてに○）



その他の内容

出勤する当番

シフトに組み込まれている為

会社の休業日となっていない為

会社が有給休暇使う事に厳しいため

出勤日となっている為

会社の休日のカレンダーにより

サービス残業の為、土・日・祝は関係がない

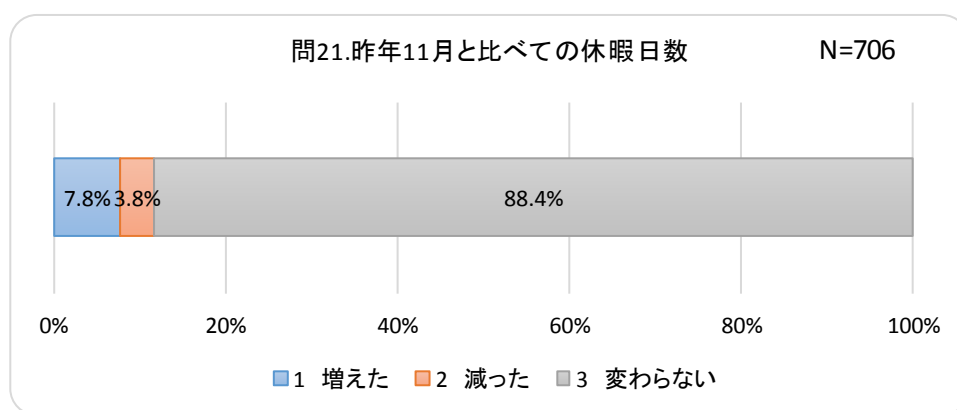
有休の残りが少なかった為。

会社カレンダーでもともと出勤日であったため。

休む理由が無かった。

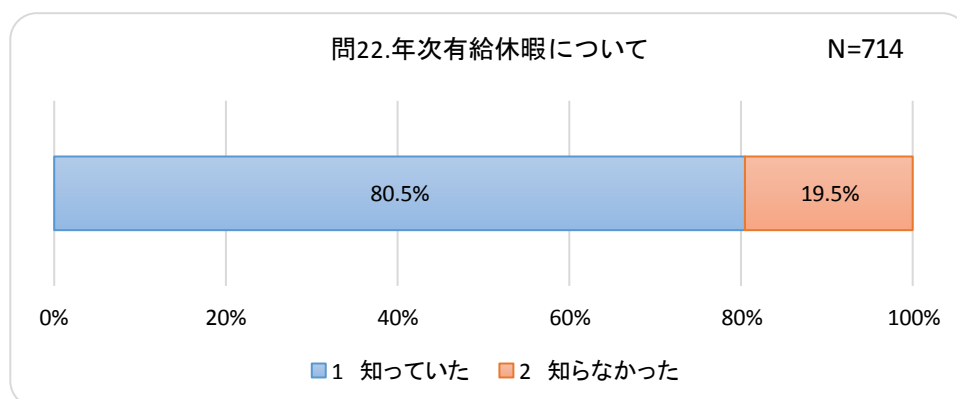
平日だったので
 他の日で休暇を取りたい日があったため。
 休みが取れる会社ではない。
 勤務日だった為（会社が休日にしてくれれば休んだ）
 イベント実施の為。
 休みがとりにくい。
 有休を取らないように、との社風がある。
 会社の営業日であった為

問 21 昨年の 11 月とくらべて休暇日数は増えましたか。（あてはまるもの 1 つに○）

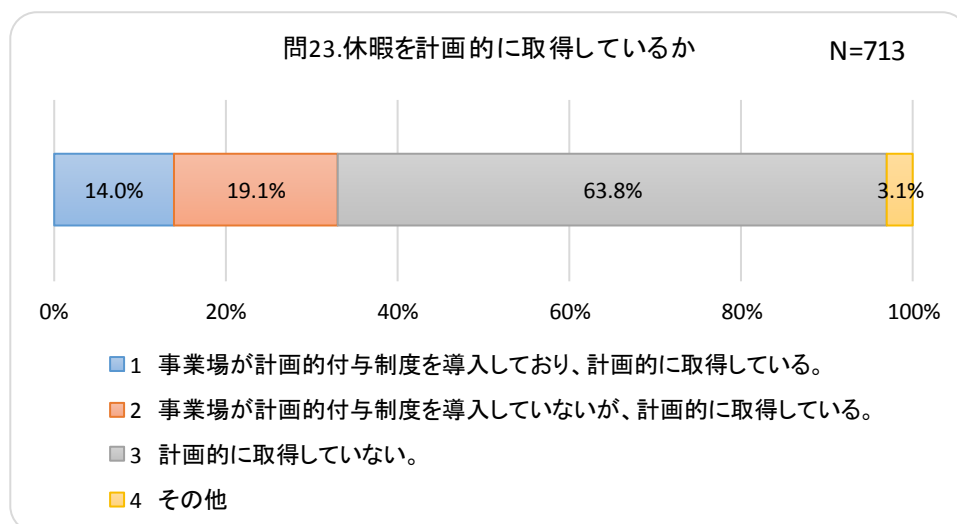


IV 年次有給休暇の取得状況について

問 22 半年間継続して雇われていて、全労働日の 8 割以上出勤していれば、10 日間の年次有給休暇をとることができることを知っていましたか（週所定労働日数が 4 日以下かつ所定労働時間が 30 時間未満の労働者は、所定労働日数に応じて比例付与されます）。（あてはまるもの 1 つに○）



問 23 年次有給休暇を「計画的」に取得していますか。(あてはまるもの1つに○)



その他の内容

必要な時に申し出て休みをもらっています

全くない

会社の体制、雰囲気的にまったく取得できない。

子供の学校の行事で有休をほぼ消化してしまう（3人分）

年間最低限取得しなければならない日数（4日）は決まっている。

ほしい時にもらう。

ここ2,3か月で計画的に取得できるようになった。

体調不良、子供の学校行事以外は取得していない。

子供の学校の行事にあてている。

子供の急な病気に対応できるように調整している。

入社したばかりの為。

取れる状況になっていない。

まだない。

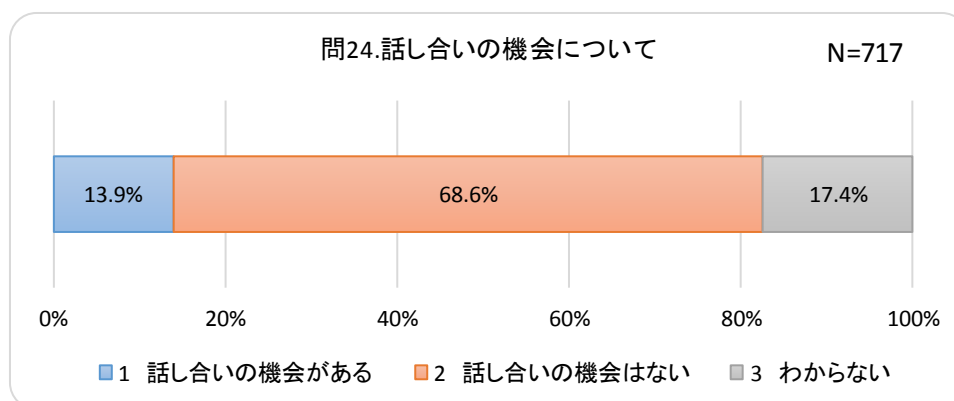
制度は導入しているが、計画的に取得していない。

学校行事などで欲しい時に休暇を取得している。

休んだらイケナイ社風

繁忙期でなければ休暇は取得しやすい。

問 24 あなたがお勤めの事業場では、事業場と従業員の間で、年次有給休暇等のお休みの取り方などについて、話し合う機会がありますか。(あてはまるもの 1 つに○)



話し合いの具体的機会

ミーティングで呼びかけ等
 全体会議が月 1 回ある
 全体会議中に説明あり
 営業会議・月末朝礼時
 部単位の会議など
 会社から進められる
 夏期休暇で休みが偏らないように事前に決定
 労働組合のメンバーズボイス
 組合経由
 有給休暇の表がある（作る）
 組合があるから
 4月にある
 月一回労使懇談会にて
 労働安全衛生委員会にて
 私用のある時は休みをもらう
 仕事のひまなときにすすめられる（時々）
 忙しくなければ土曜日は有給休暇を取って良いと言われている
 労使協議会
 年 1 回の従業員会議にて。
 休めるときは休んでください。
 休みのスケジュールを立てる。
 女性社員とは相談しながら取っている、お互い子供がいるので。
 暇な時に取るように言われる。
 個々に話す機会がある。
 計画表の回覧・作成
 取得状況を確認し、調整を行う。
 面談等

各部署から1名代表で話し合い（会社とも）

組合

スタッフと相談。

年度初めに計画を立てる時。

上長、課、支店内

希望日に取れるようお互いの予定調整をする。

休暇を取りましょう。

週1回の会議

全体朝礼

時短小委員会、安全衛生協議会

声かけと、年休取得予定日の記入。

労務折衝

労働安全衛生委員会

休みが重ならないようにする。

ミーティング等

年1度5日の連続休暇を全員取得するため時期を調整背する。

個人別計画表を作成する。

福利厚生委員会、面接、定例会議

会議

有休取得が少ない場合、総務課より連絡がある。

労働組合の集会

有休を計画的に取ろうと呼びかけている。

部署内でルールを決める、月1回取得

グループミーティング（週一）

年度初めに一定日数の取得予定を会社と相談する

いつ休暇を取るか

個人的に

リフレッシュ休暇等取るよう会議等で呼びかけ

ミーティング時にしている

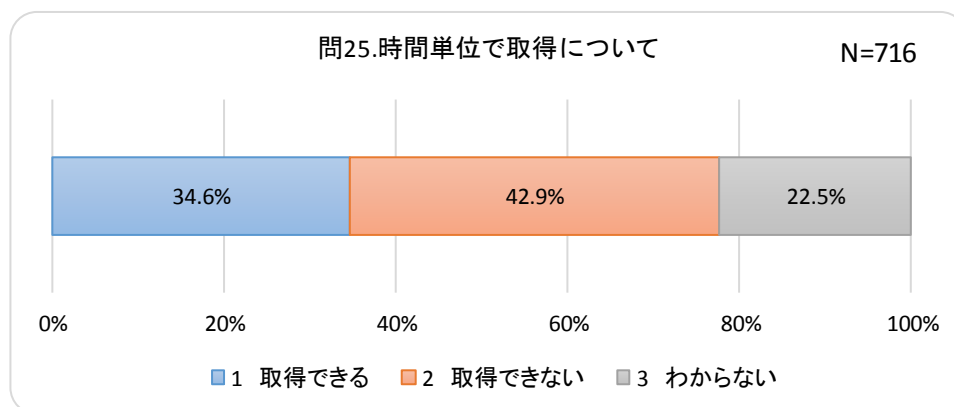
部署ミーティング等

上司との面談

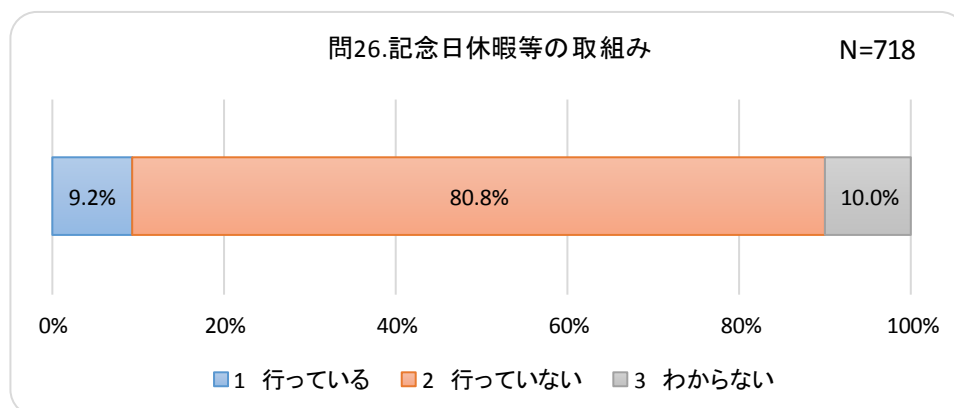
子供の為に休みたい時に申請する

プロジェクトチームからの案内

問 25 あなたがお勤めの事業場では、年次有給休暇を時間単位で取得できますか。(あてはまるもの1つに○)



問 26 あなたがお勤めの事業場では、誕生日や結婚記念日などの記念日を休暇にあてる様な取組を行っていますか。(あてはまるもの1つに○)

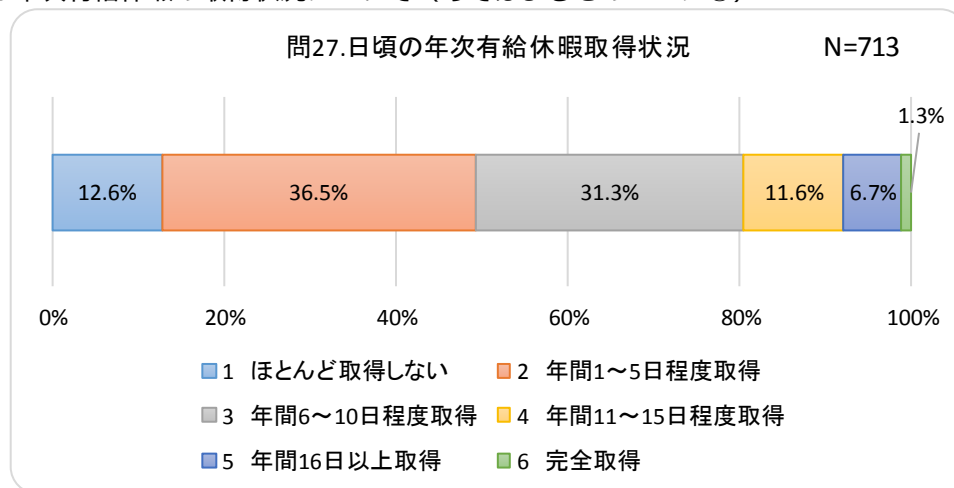


具体的に行っていること

- 誕生日休暇（本人もしくは家族）
- 土日と絡めて4連休以上とする「グロウアップ休暇」
- 誕生日にカタログギフトが届く
- メモリアル遊休
- 特別休暇の設定
- バースデー休暇
- メモリアル有給休暇
- バースデー遊休
- アニバーサリー休暇（記念日に有給休暇を取ろうキャンペーン）
- 自分が希望する日を一日休暇にできる。
- グロウアップ休暇、土日に隣接して取得
- 休日に年休2日を絡めて4連休を年1回
- リフレッシュ休暇
- 家族と関わる記念日休暇 年1日
- 記念日休暇3日間

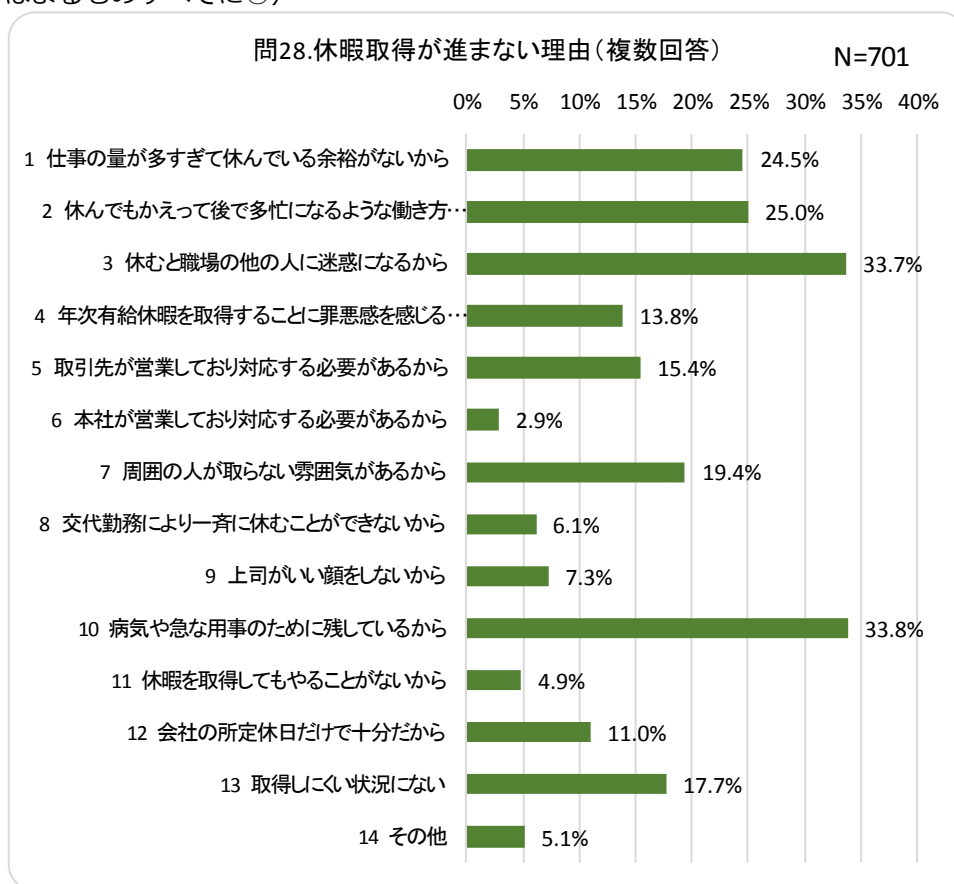
マイカレンダー休暇（なんでもOK）
 四半期休暇
 年度初めに好きな日に休暇予定を仮定できる
 誕生日の前後に取得する
 結婚休暇

問 27 日頃の年次有給休暇の取得状況について（あてはまるもの1つに○）



問 28 あなたがお勤めの事業所で、年次有給休暇の取得が進まない理由について。

（あてはまるものすべてに○）



その他の内容

取得しやすい

シフト制のため有給休暇を取ると他の人に迷惑がかかる

有給休暇を取る必要もなく、又取りたい時は自分で申し出て取れるので

子供が急病になったりして、保育園からの呼び出しがある為

有給休暇取得する前に振替を使用するように言われている為

会社にその気がない

設定が無い

上司が振替にするようにと

人手不足

年次有給休暇の残日数を知らない

取りづらい

代休も消化しきれないことがあるので、そもそも年休を取れない

日給なので稼ぎたい

入社したばかりの為

総務の為、営業所が営業していれば対応が必要

平日に休むと生活リズムが狂うから

・業務量は会社が管理しておらず社員に一任。・当社の場合稼働＝売上の為、売上目標によって年休取得可能日が決まってくる。・年休取得＝稼働減の為年休取得できない。・そもそも売上計画に年休取得が数日しか含まれていない。

1週間ほどの休暇をまとめて取り、海外旅行など安い時期に行きたいが取得が難しい

会社から具体的な話を受けたことが無い為

地域や学校行事の必要に応じて取得しているから

社員一人ひとりとは取得したいと思っても、会社が認めない

人数が少ないため連休を取ると回らず取得できない人がいる

休暇を増やして別日に残業にならないよう、まず仕事を減らす業務見直しが必要

工事工程の都合で時期によっては取れない

子供の用事で年間20日取得してしまう年があり自分のために有休を使えないことが多い

代休や振替優先の為

取得できないと個人が思っている又は取得する為の努力を従業員がしない（1～5.7の様な理由があると思込んでいる）

人手不足

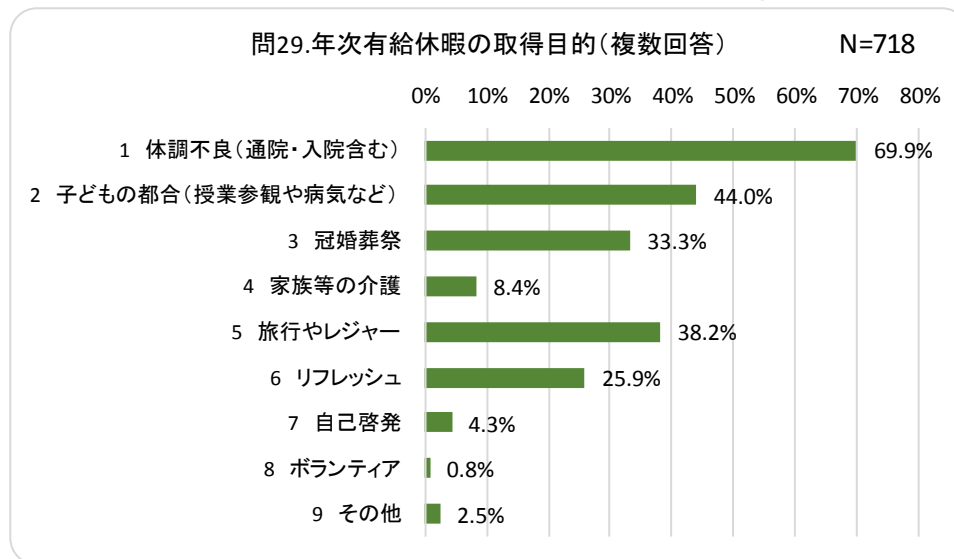
理由を尋ねられるのが嫌

自由に取得は可能、特に休む理由がない

自分が休むと派遣の方を依頼しなくてははいけない為

会社から問合せの電話が入り連絡したりするから

問 29 日頃の年次有給休暇の取得目的について（あてはまるものすべてに○）



その他の内容

取得している資格の研修の為

家の用事など

取得していない

私用

帰省

平日に銀行や市役所に行くため

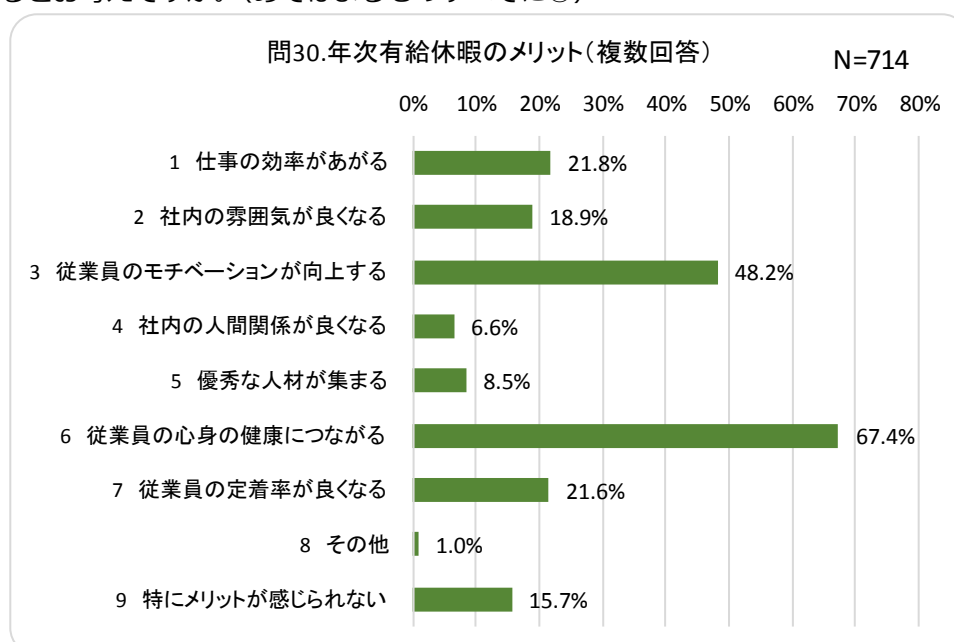
土曜日出勤が入社時より増えたため、ほぼ土曜日の有給休暇に使用する

平日でないとできない手続きを片づける

スポーツの試合

子供の都合等の理由がないと休み辛い

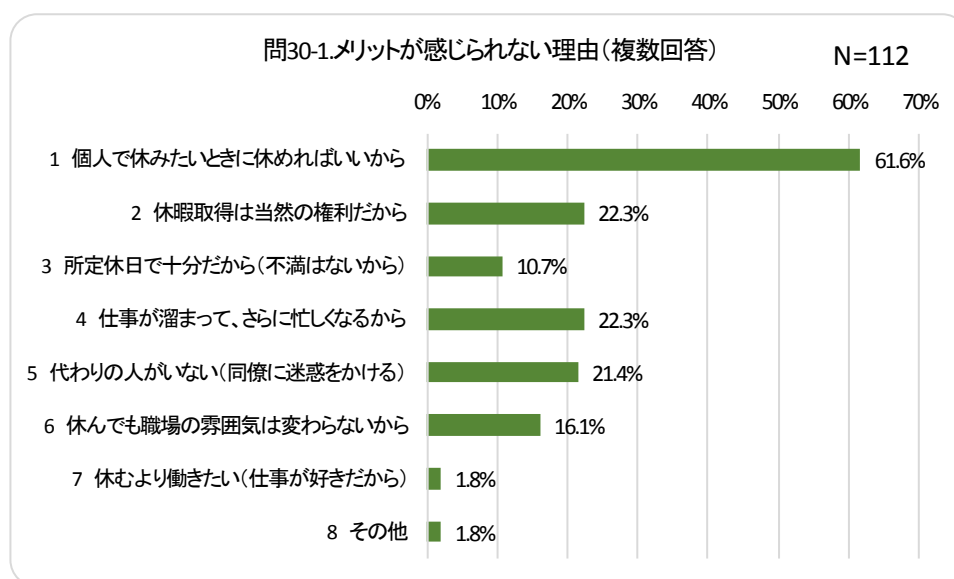
問 30 年次有給休暇を従業員が積極的に取得することは、あなたが勤務する事業場にとってどんなメリットがあるとお考えですか。（あてはまるものすべてに○）



その他の内容

リフレッシュ、リセット、また頑張ろうと次へのやる気
計画的な業務になる
ストレスが減るはず
自分も取りやすくなる

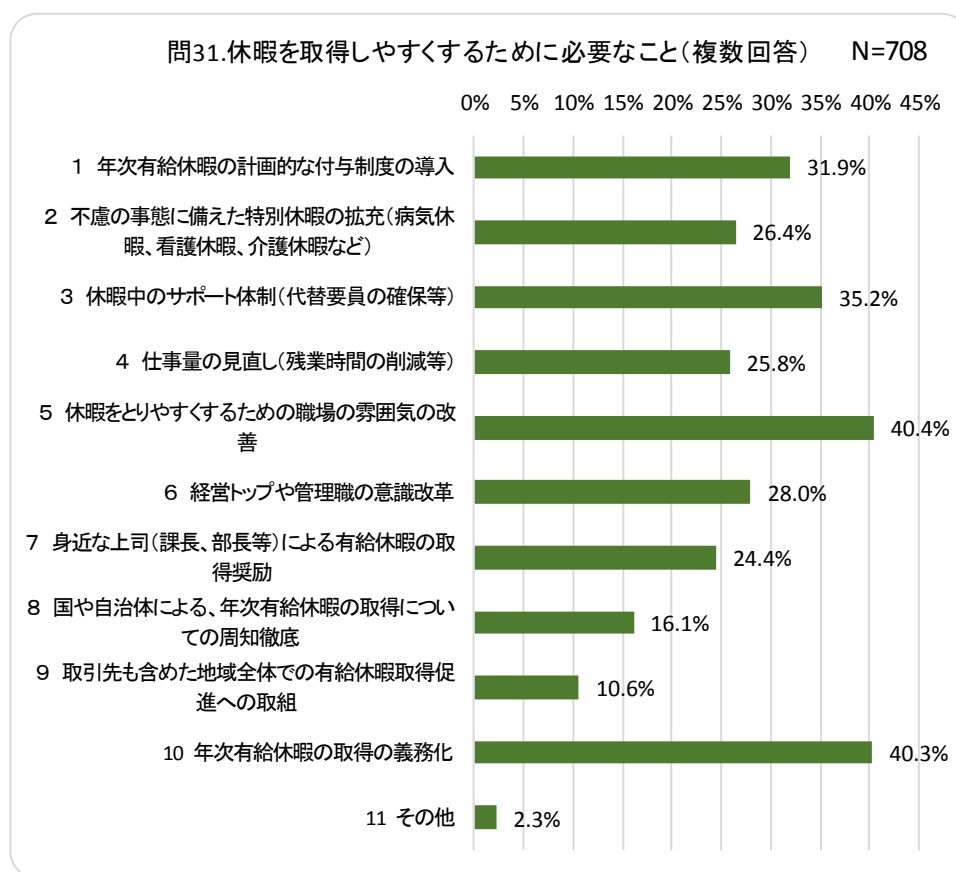
「9 特にメリットを感じられない」とお答えの方理由をすべてお選びください。(あてはまるものすべてに○)



その他の内容

怠け癖がつく、働く厳しさが薄れる
他の人が働いていると、休みを取りづらい

問 31 年次有給休暇を取得しやすくするために必要と考えることについて（あてはまるものすべてに○）



その他の内容

取締り強化！！

取得しにくい

6のトップの意識改革が特に必要

取引先が休みを増やす

人手不足を改善させる

更に会社に罰金制度（納付金）等

「時間単位で取得できる労使協定を結ぶこと」を法律で禁止。余った有給休暇の買い取り制度の義務化制度云々よりも、勤務日・勤務時間が多い方が優れている＝練習量が多い方が優れている、という学生の部活動から変えていく必要があると思います。つまり制度より文化・考え方を根本から変えていく必要があります。古い考え方＝体育会に代表される様な精神論含む、を徹底的に排除する必要があります。

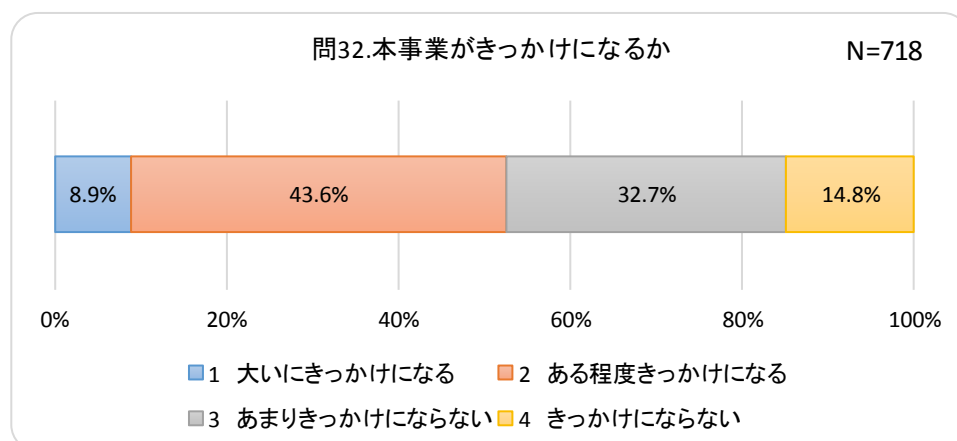
特になし

法定 10 労働日を 20 へ

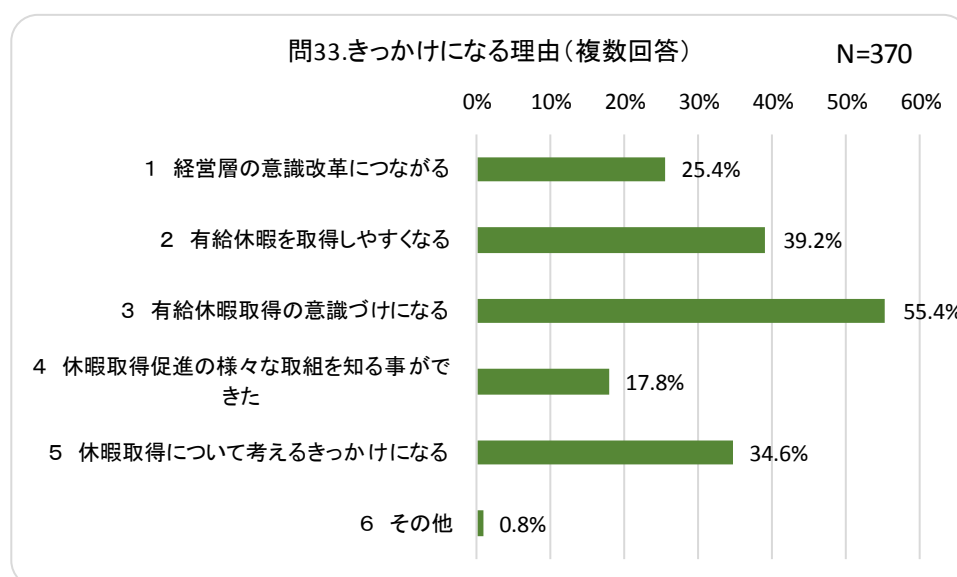
年次有給休暇の義務化→罰則付きで

国全体で休暇を増やす

問 32 本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると思われますか。
(あてはまるものすべてに○)



問 33 問 32 で「1 大いにきっかけになる」または「2 ある程度きっかけになる」とお答えの方にお尋ねします。理由を教えてください。(あてはまるもの全てに○)

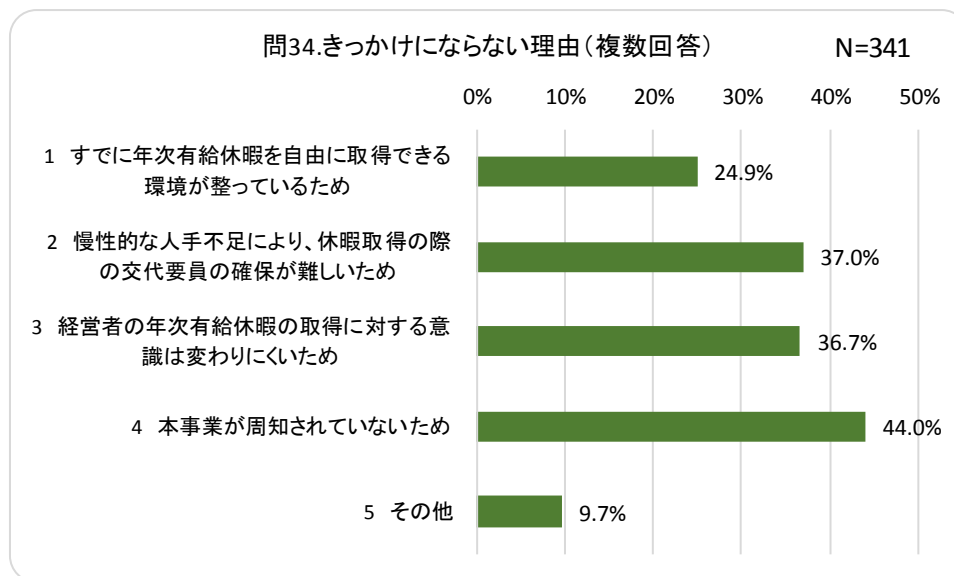


その他の内容

自分は計画的に取れているが、取れない人には取るきっかけになると思います

もっと根本的に意識・考え方・文化を変えるような強烈的な対応が良いと思います。日本人の働き方に対する考え方は世界のそれと比較して明らかに劣っており、技術に考え方がついて行っていない。海外には労働時間が日本よりも短いのに生産性は高い国がたくさんあります。

問 34 問 32 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」とお答えの方にお尋ねします。理由を教えてください。（あてはまるもの全てに○）



その他の内容

経営者が義務化されるまで動かない

大道芸ワールドカップを目的に街へ行く、または、見に行ったことが無い。混むからむしろ、出掛ける事を避けている。有給休暇を取得促進させるきっかけにはならないと思う。みなと祭りを公休にして頂いた方が嬉しいと思う。病気・介護の為に有給休暇を使わず残しておきたいと思ってしまう。

本事業が会社に利となると思えない

本社が静岡にない

上司が有給休暇取得を良く思っていない為

昨年も回答したが特に変わらなかったから

夏休み（お盆中前後）は官公庁が仕事を依頼してくる

あまり深く会社として考えられていない為

大道芸自体、あまり認知されていない。

強制力が無いと会社側からの有給取得推進は望めない。

地域の特性の問題で解決するとは思えない。

振替・代休の消化ができない。

アンケートの集計結果、分析結果を開示してほしい。一部（アンケート回答者）の人には知られるけれど、他の人はそんなに知らない。

企業規模や業種によっては連休すら取りにくい会社も多いのが実情ではないか。大道芸WCは市外と県外からの集客に力を入れていただきたい。

経営者からの声掛けが無いため。

取引先の都合によるから。

大道芸を見ないかも。

入社したばかりの為。

長年からの流れはそうそう変わらない。

やっていることが的外れだから。

根本的に分析し、なぜ取得しないかを正しく把握する必要がある。ただ推奨するだけでは絶対に先に進まない。厚生労働省様が私の給料を支給していただけるならばともかく、私と直接関係の無い人たちが何を言っても響かない。お金のために働いています。「きっかけを与えたいのであれば、具体的なモノで結果がほしい。

必要な時に、必要な人が休めれば良いと考える。

休暇取得を抑制する個人の意識へのアプローチになっていない為

中小企業ではそこまで徹底出来ないと思う

結局は強制力がない為

基本全て管理みたいな感じ

会社が仕事量の整理をせず増やすばかりなので、表面上は有給休暇取得を言っているが改善は無理です

5. 今後の休暇取得促進策の方向性

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

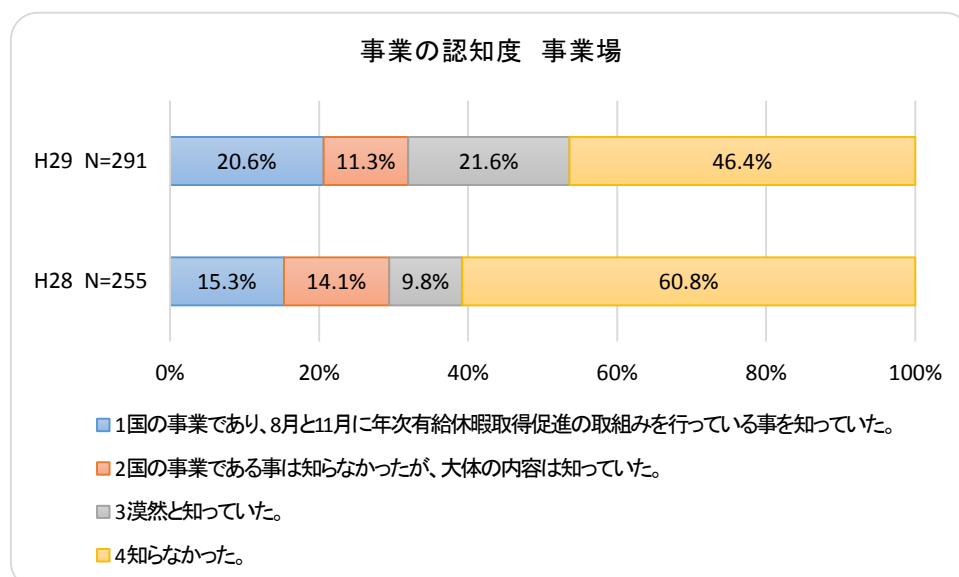
(1) 本事業の取組みの周知状況について

①本事業の認知度

本事業の取組について、本年度何らかの形で「知っていた」事業所の割合は 53.5%となり、従業員では 30.8%であった。事業場と従業員間で本事業の認知度に関きがあるが、昨年度に比べ事業所で 14.3 ポイント、従業員で 13.1 ポイント上昇している。

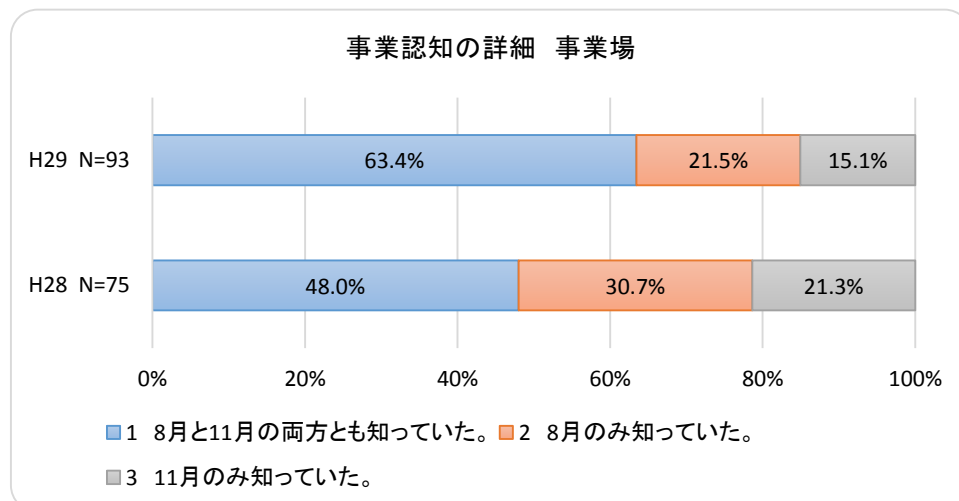
・事業場

本事業の認知状況



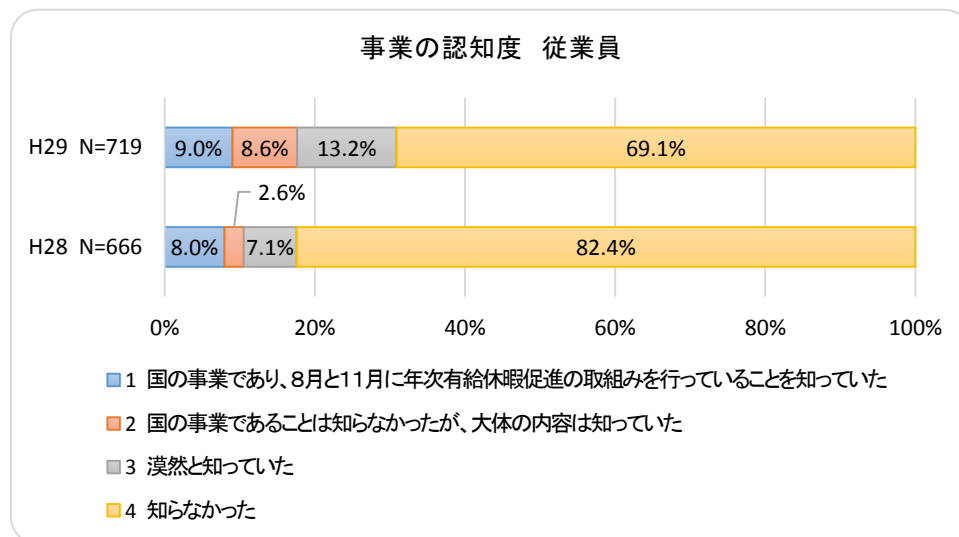
本事業の認知度は“知っていた”“大体知っていた”“漠然と知っていた”を合わせて 53.5%であった。

本事業の認知の詳細

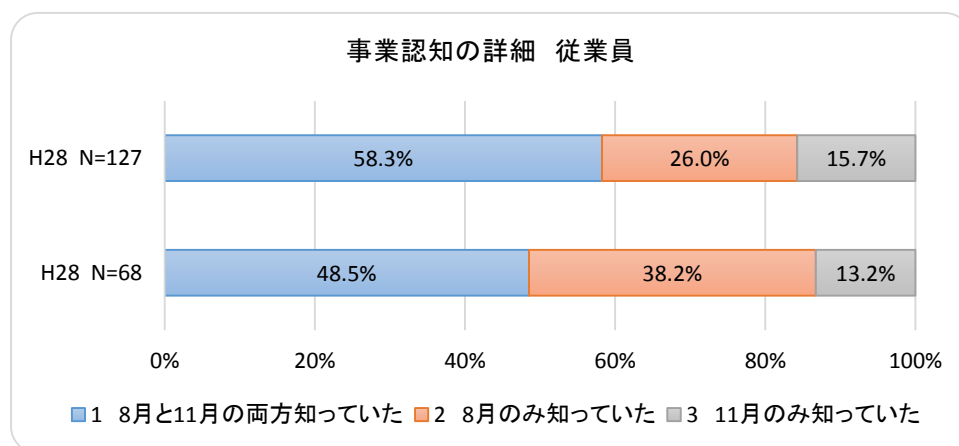


・従業員

本事業の認知状況



本事業の認知の詳細



②効果的な周知方法

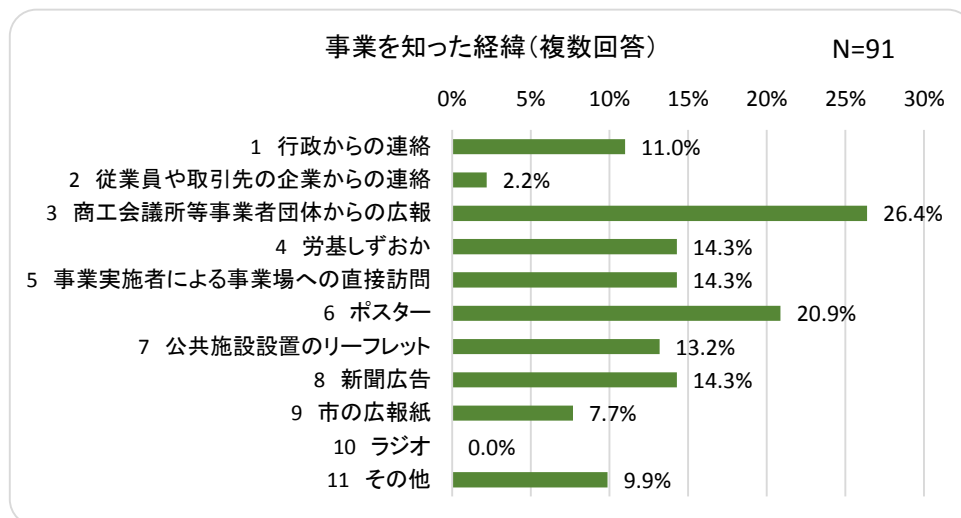
本事業の取組を知った経緯は、事業場では、「商工会議所等事業者団体からの広報」が 26.4%と最も多く、続いて「ポスター」、「労基しずおか」「事業実施者による事業場への直接訪問」「新聞広告」、「公共施設設置のリーフレット」「行政からの連絡」の順で割合が多かった。

一方、従業員では、「ポスター」が 37.7%と最も多く、次いで「新聞広告」が 31.1%であった。

このことから、事業場に対する周知は、様々な広報媒体を使った周知が効果的であり、従業員に対する周知はポスターや新聞など一般に目に触れる広報・メディア等が効果的である。

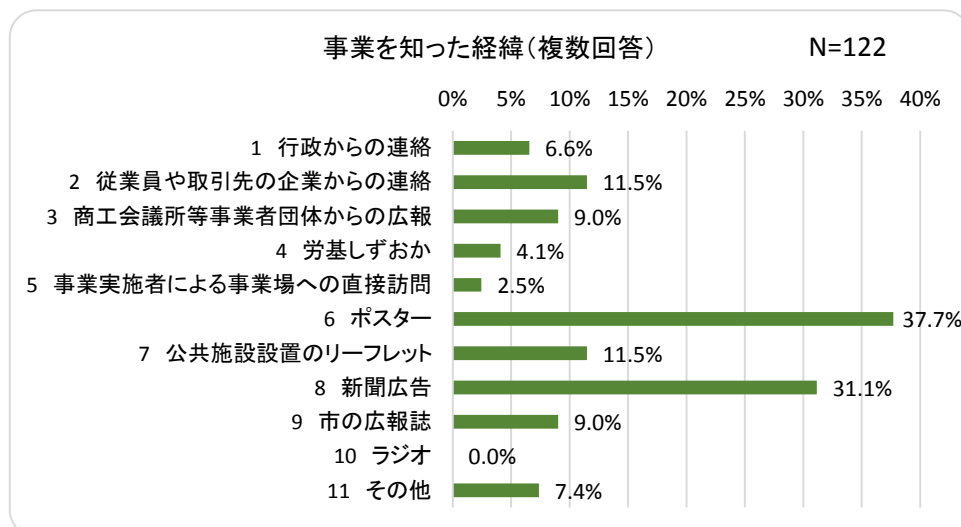
・事業場

本事業をどのような方法で知ったか



・従業員

本事業をどのような方法で知ったか



(2) 本事業に関連した休暇取得促進の取組

①8月の取組

i) 休暇取得促進の取組の実施状況

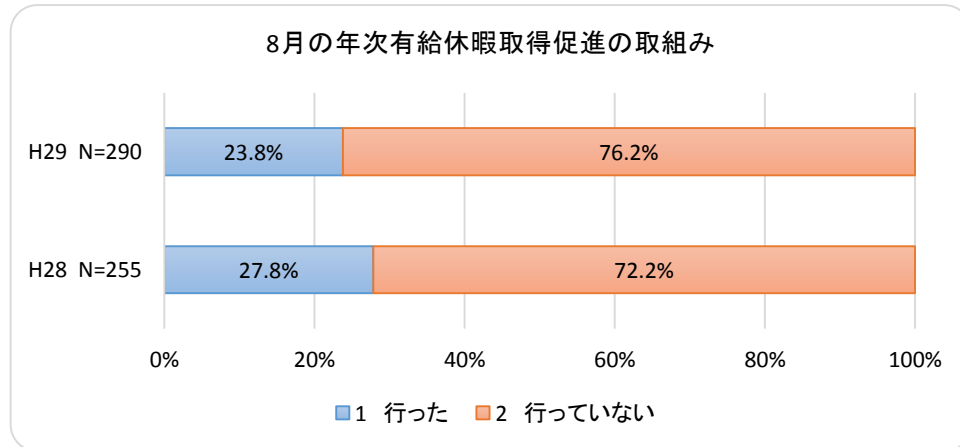
今年度8月に休暇取得促進の取組を行った事業所は23.8%であった。

当該取組を行った理由については、「年次有給休暇取得率向上のため」(58.2%)が最も多く、次いで「従業員の満足度向上を図るため」(40.3%)であった。

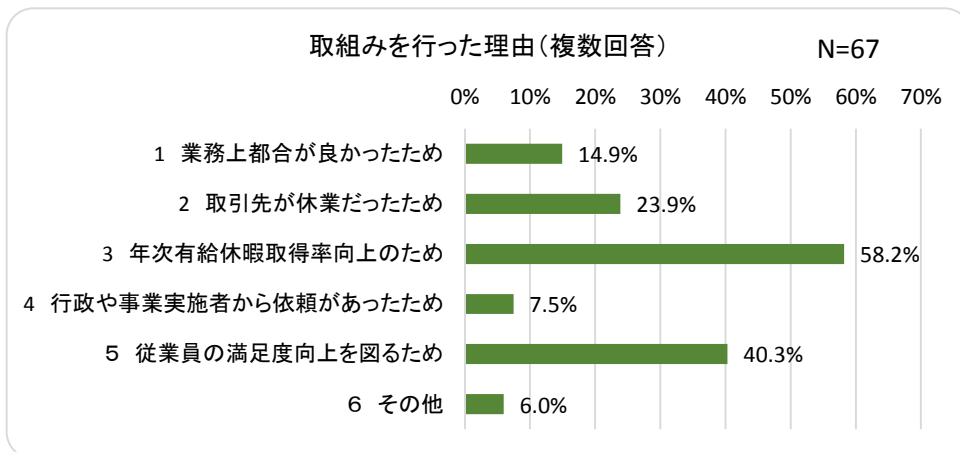
具体的な取組内容は、「全従業員に年次有給休暇取得を奨励した」(52.9%)が最も多かった。

・事業場

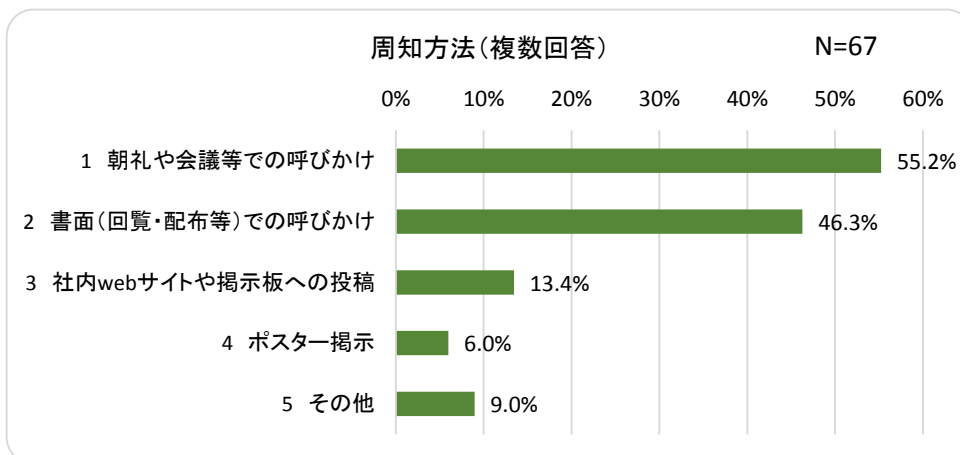
8月の休暇取得促進の取組



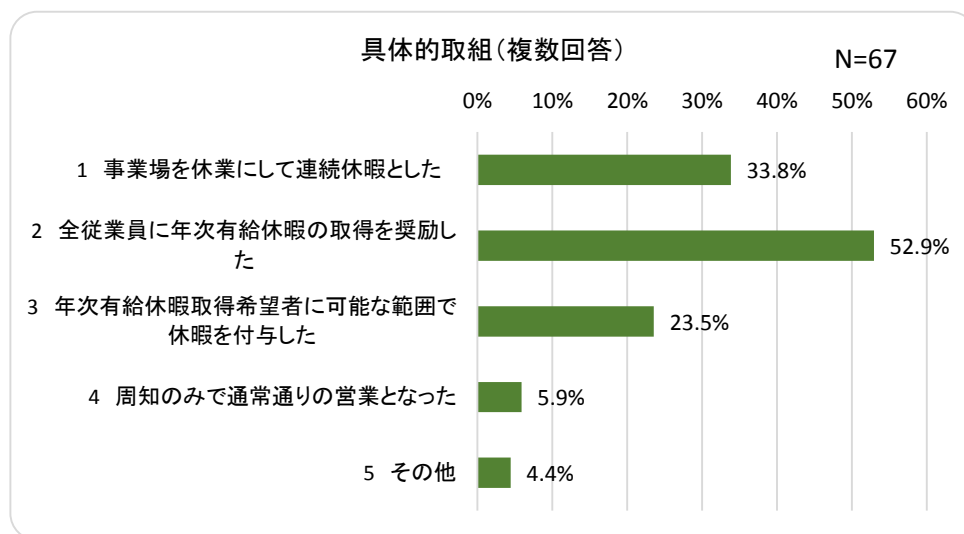
休暇取得促進の取組を行った理由



周知方法

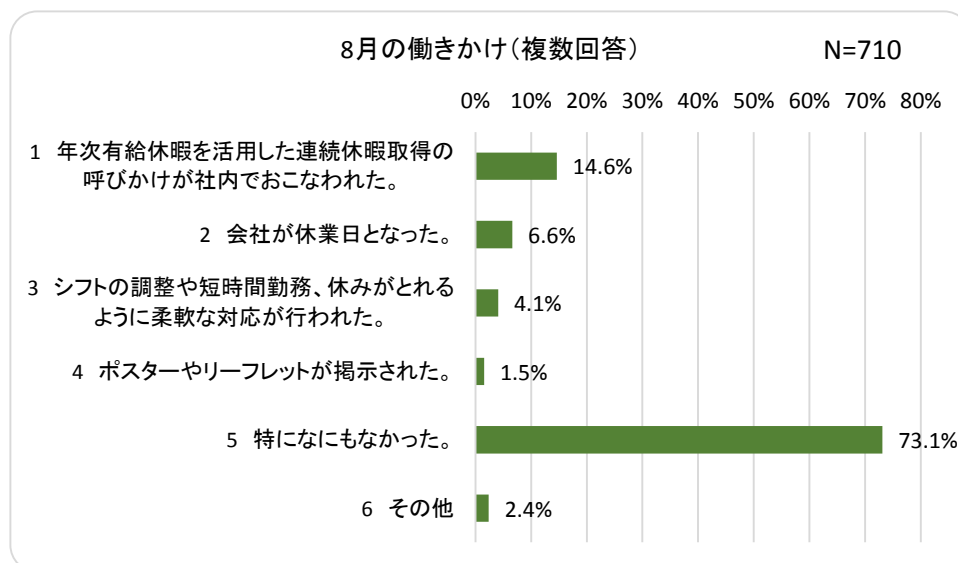


具体的取組



・従業員

年次有給休暇を活用した連続休暇取得促進に向けた働きかけ



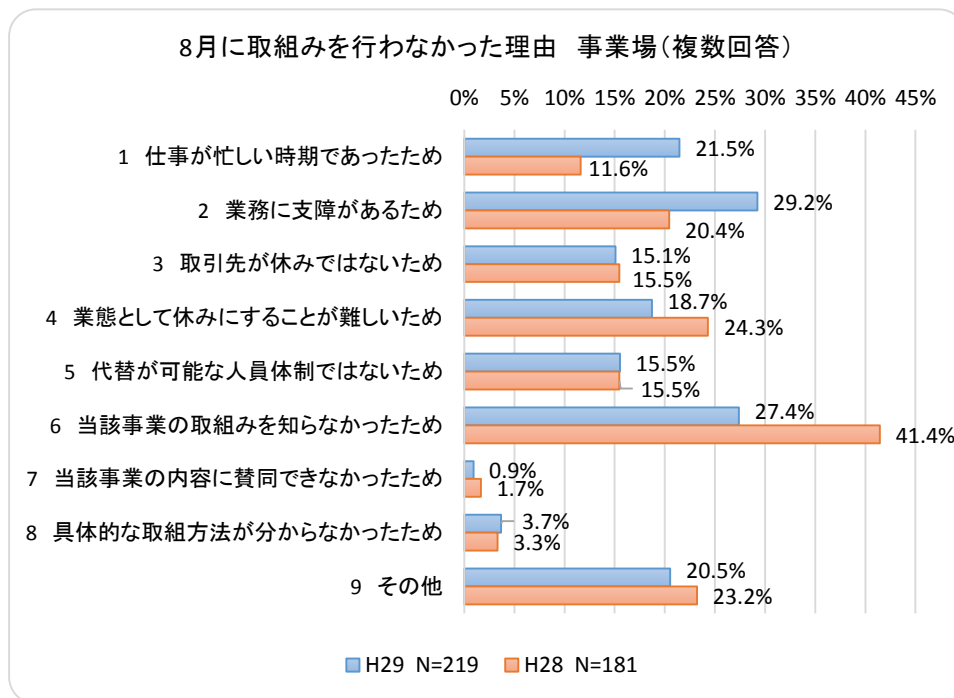
ii) 休暇取得を促す取組の阻害要因

本年度の8月に休暇取得促進の取組を「行っていない」事業場について、その理由は、「業務に支障があるため」(29%)が最も多く、次いで「当該事業の取組を知らなかったため」(27%)、次いで「仕事が忙しい時期であったため」(22%)「業態として休みにすることが難しいため」(19%)であった。

昨年度に比べ、「当該事業の取組みを知らなかったため」は14.0ポイント下がったが、「仕事が忙しい時期であったため」が9.9ポイント、「業務に支障があるため」が8.8ポイント上昇している。

・事業場

休暇取得促進に向けた取り組みを行わなかった理由

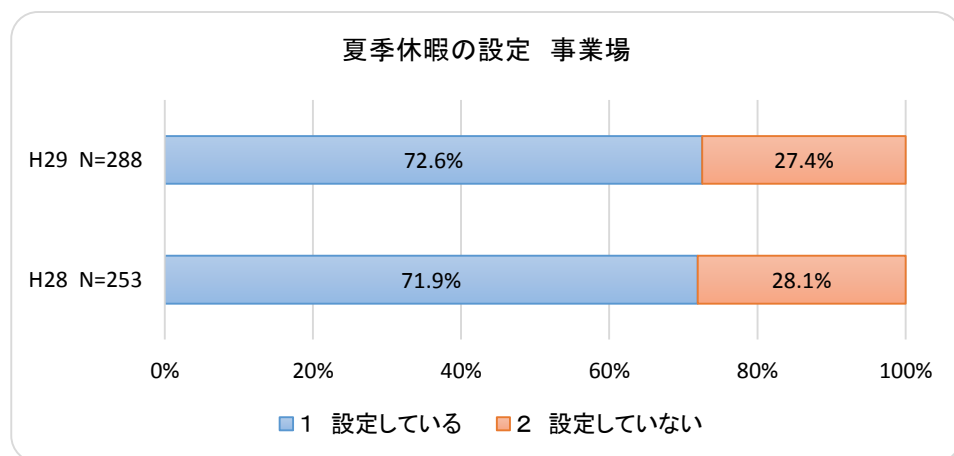


iii) 夏季休暇の状況

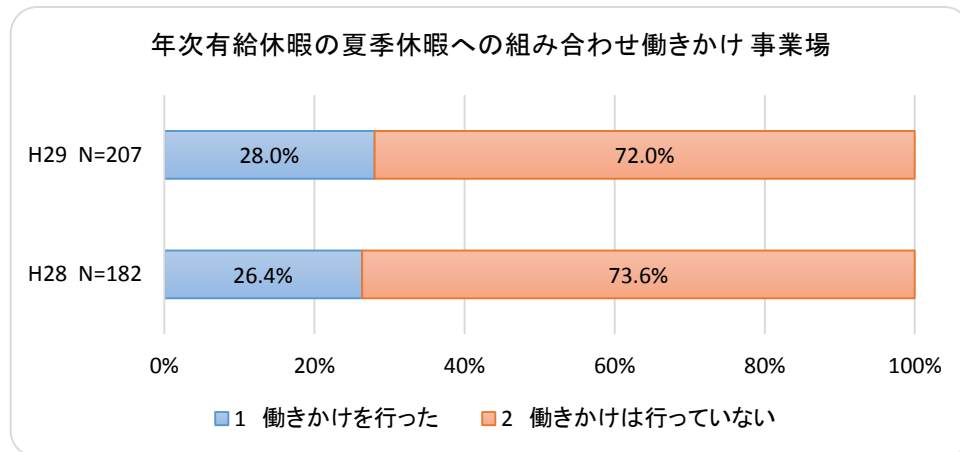
夏季休暇を設定している事業場は 72.6%であり、そのうちの 28.0%の事業場は夏季休暇に年次有給休暇を組み合わせた休暇取得の働きかけを行っていた。

・事業場

夏季休暇の設定

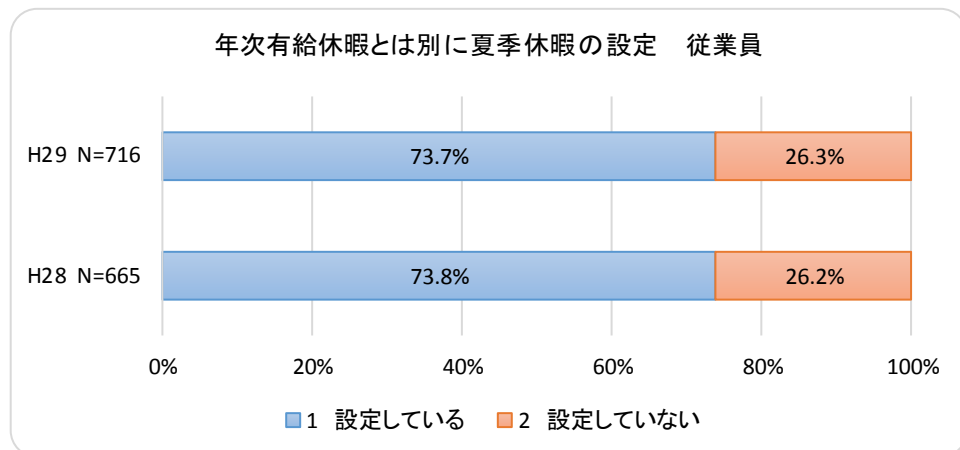


夏季休暇に年次有給休暇を組み合わせた休暇取得への働きかけ

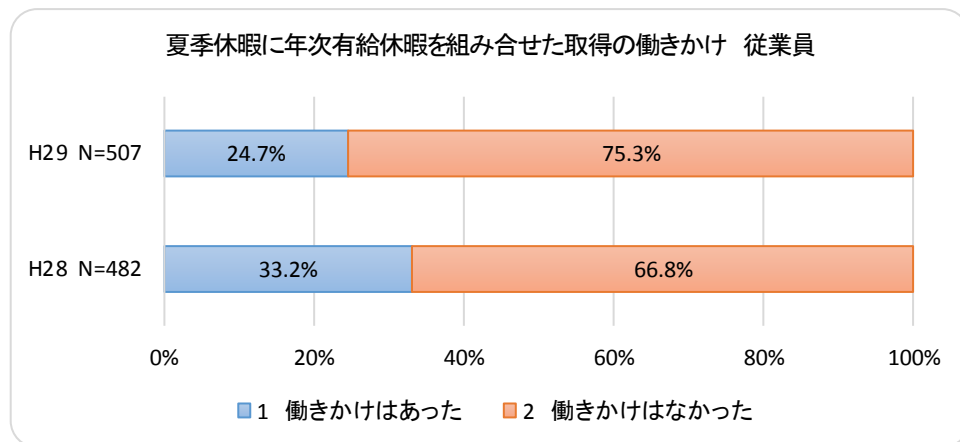


・従業員

夏季休暇の設定



夏季休暇に年次有給休暇を組み合わせた休暇取得への働きかけ

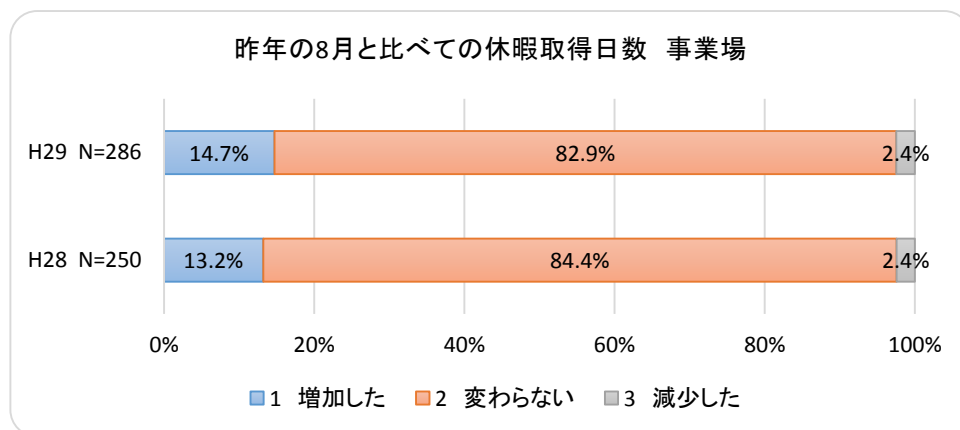


iv) 8月の休暇取得状況

8月の休暇取得日数について昨年の8月と比べると、「変わらない」(82.9%)が最も多く、次いで「増えた」(14.7%)であった。

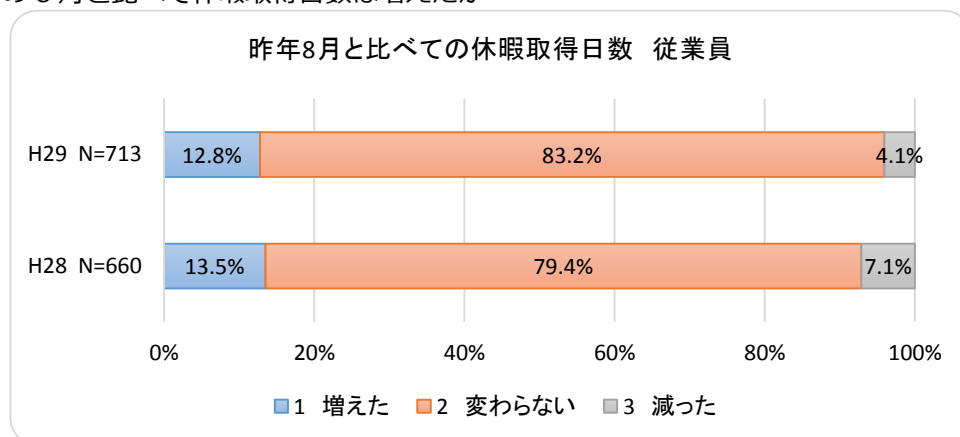
・事業場

昨年の8月と比べて休暇取得日数は増えたか



・従業員

昨年の8月と比べて休暇取得日数は増えたか



②11月の取組

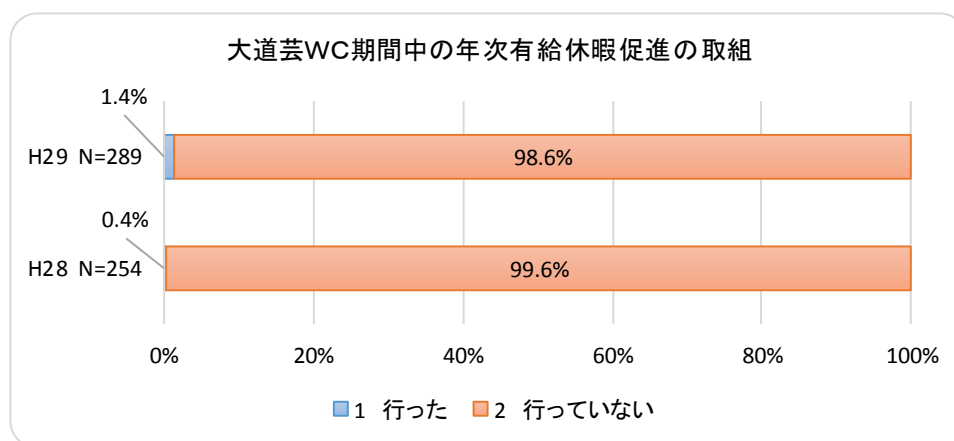
i) 休暇取得促進の取組の実施状況

大道芸ワールドカップに関連して、年次有給休暇取得促進の取組を行った事業場は1.4%であり、昨年度に比べ1.0ポイント上昇しているが、ほとんどの事業場で年次有給休暇の取得を促す取組は行われなかった。

従業員調査の回答も「特に何もなかった」が96.4%であったが、「会社が休業日となった」(1.1%)、「ポスターやリーフレットが掲示された」(1.1%)など、少ないながらも何らかの取組があったことが伺える。

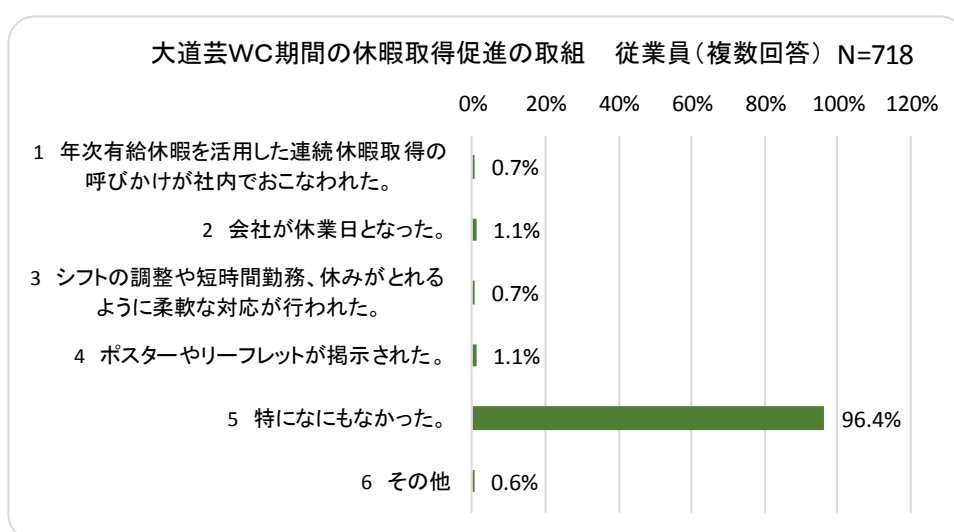
・事業場

大道芸ワールドカップ期間の年次有給休暇取得促進の取組



・従業員

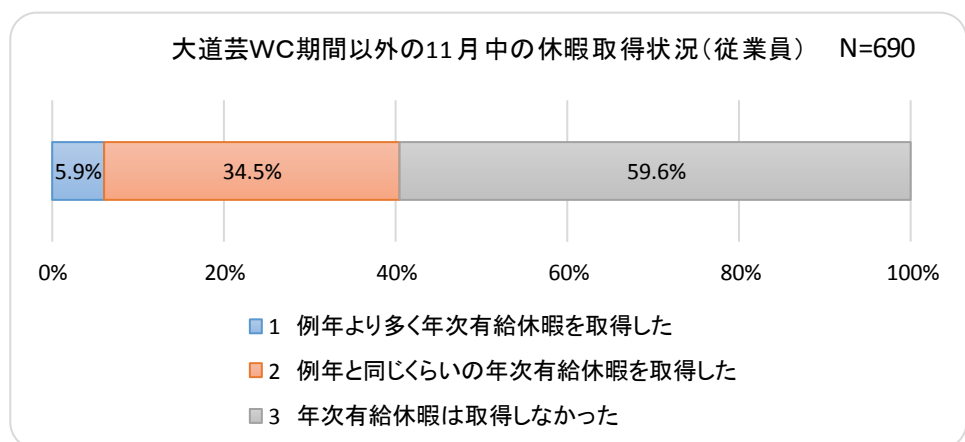
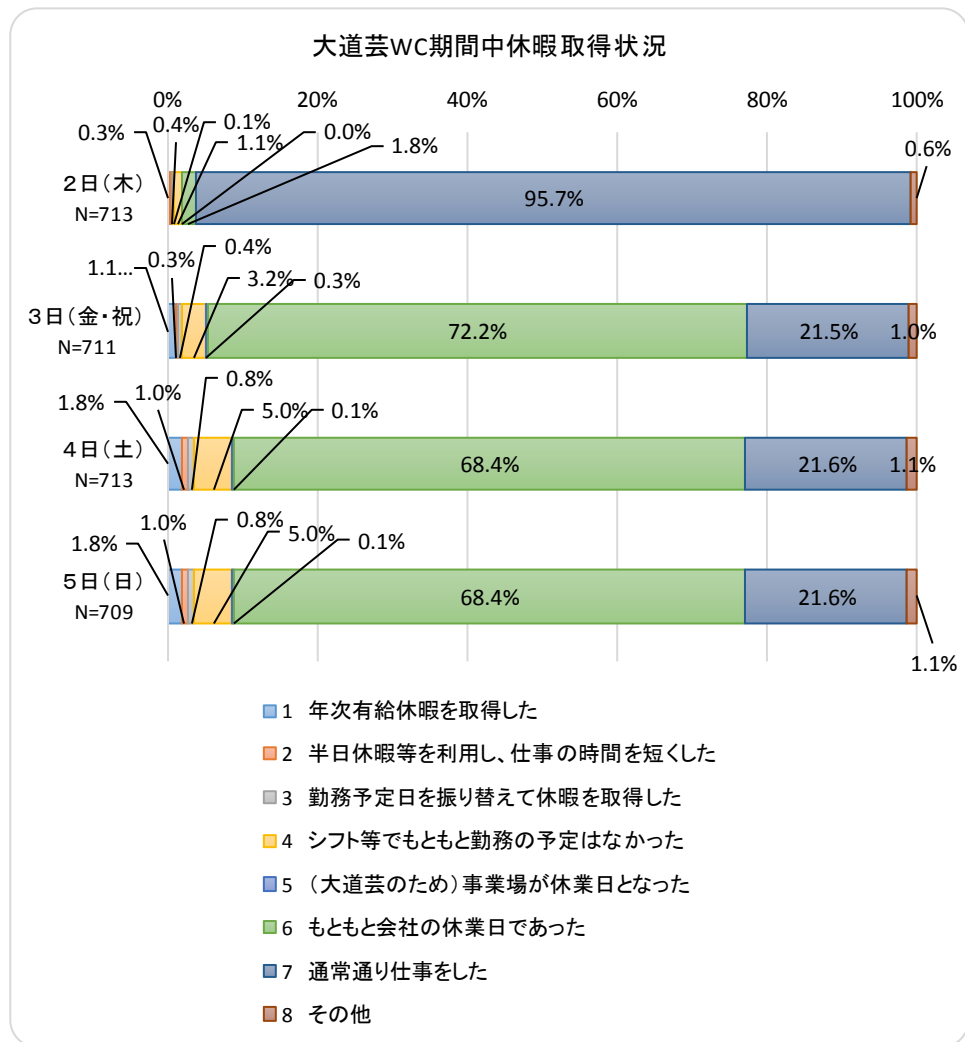
大道芸ワールドカップ期間の年次有給休暇取得促進の取組



i) 11月の休暇取得状況

・従業員

大道芸ワールドカップ期間中及び11月の休暇取得状況



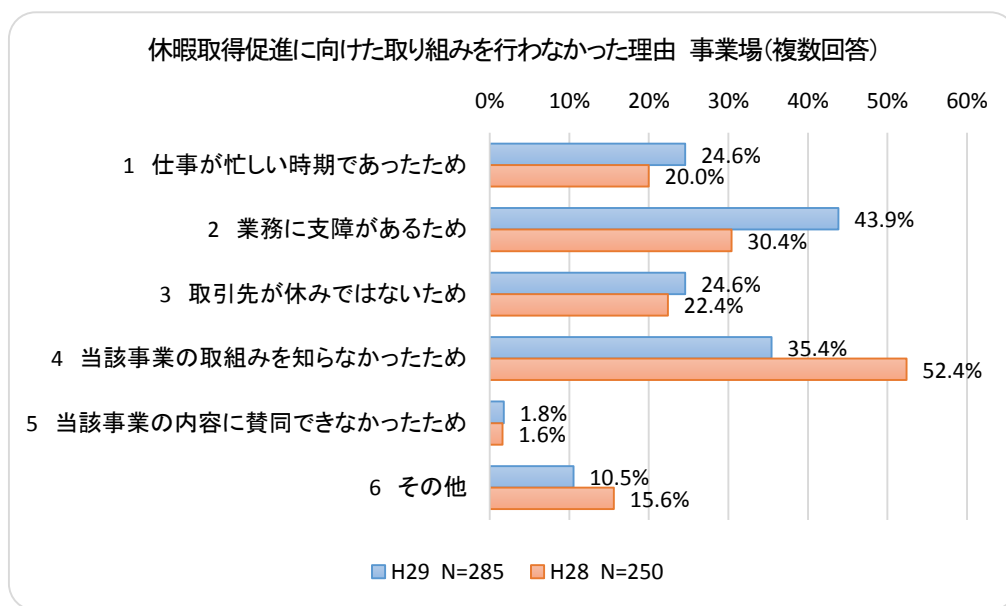
iii) 休暇取得を促す取組の阻害要因

11月の大道芸ワールドカップ期間に年次有給休暇取得促進の取組を「行わなかった」事業場について、その理由は、「業務に支障があるため」(43.9%)が最も多く、次いで「当該事業の取組を知らなかったため」(35.4%)、「仕事が忙しい時期であったため」(24.6%)であった。

昨年度もっとも多かった「当該事業の取組を知らなかったため」は17ポイント減少し、業務に支障があるためが13.5ポイント上昇している。

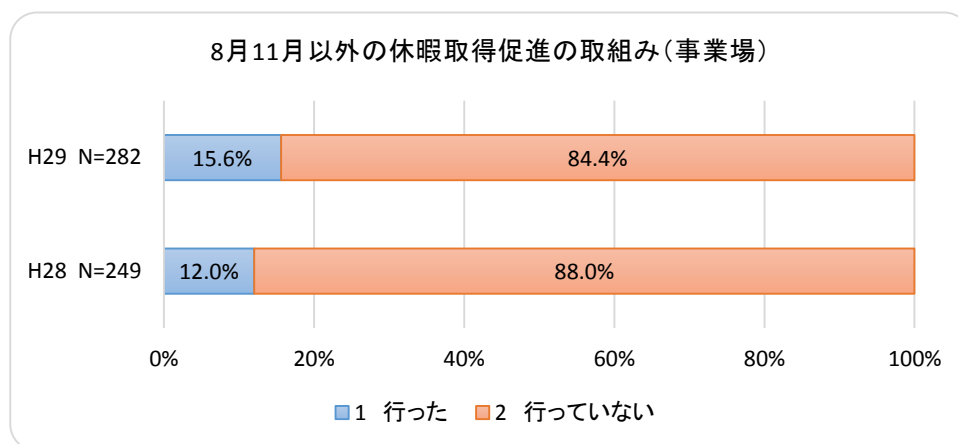
・事業場

11月に休暇取得促進に向けた取組を行わなかった理由



③ 8月・11月以外の月における取組

8月および11月以外の月における取組を行った事業場は15.6%で、昨年度と比較すると3.6ポイント上昇している。

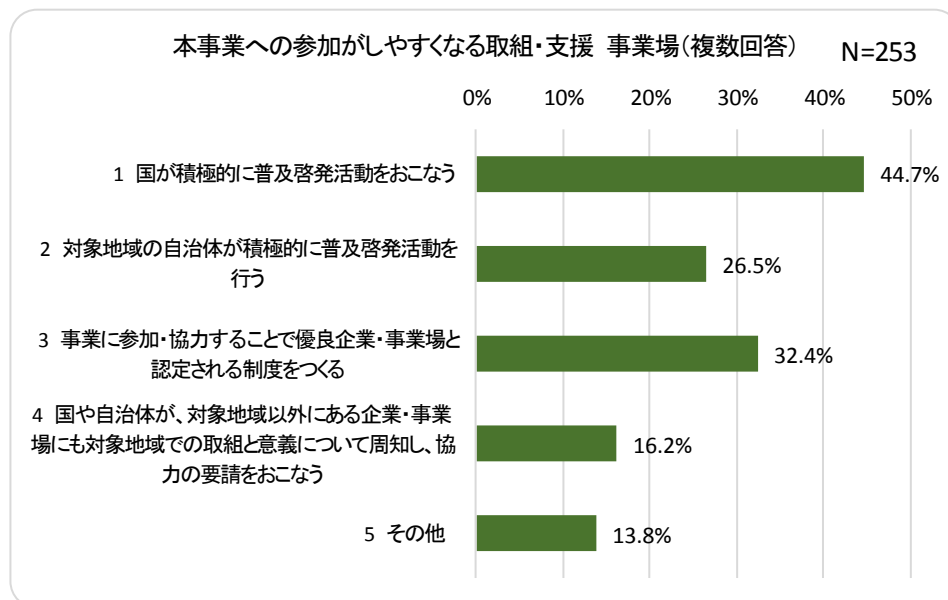


④本事業への参加・協力がしやすくなる取組・支援

本事業への参加・協力がしやすくなる取組支援については、「国が積極的に普及啓発活動を行う」(44.7%)が最も多く、次いで「事業に参加・協力することで優良企業・事業場と認定される制度を作る」(32.4%)となった。

・事業場

事業への参加がしやすくなる取組支援について



(3) 年間を通じた休暇取得促進の取組

①年次有給休暇の取得状況

平成 28 年度の 1 年間における年次有給休暇の取得状況は、250 事業所の平均で 42%であった。これは昨年度の 41%から 1%の上昇となった。

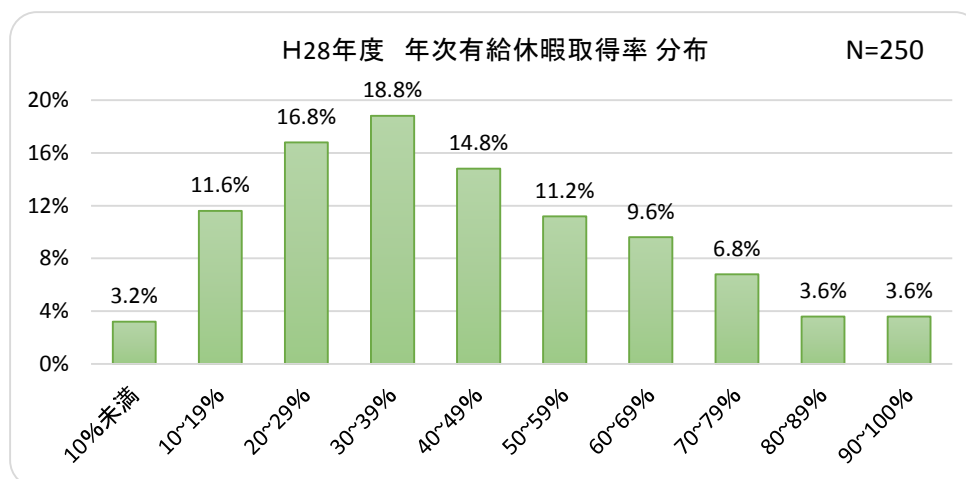
また、従業員の年次有給休暇の日頃の取得状況は、「年間 1～5 日程度取得」が 36.5%、「年間 6～10 日程度取得」が 31.3%であった。また「ほとんど取得しない」が 12.6%で昨年度の 16.4%より減少している。

・事業場

年次有給休暇取得率

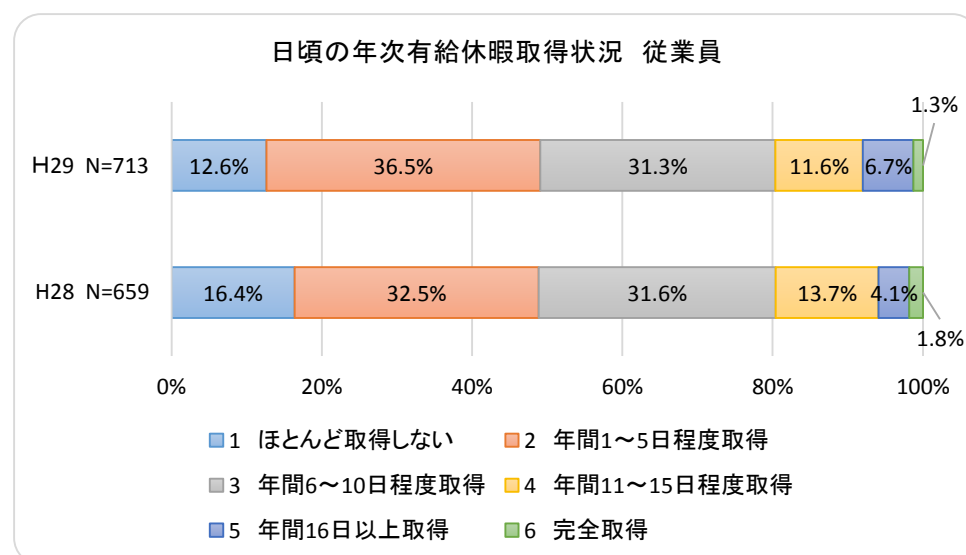
平成 28 年度 平均年次有給休暇取得率 (H27 年度比較)

	H28年度	H27年度
回答数	250	210
平均取得率	42%	41%
最少	1%	0%
最大	100%	100%



・従業員

年次有給休暇取得日数



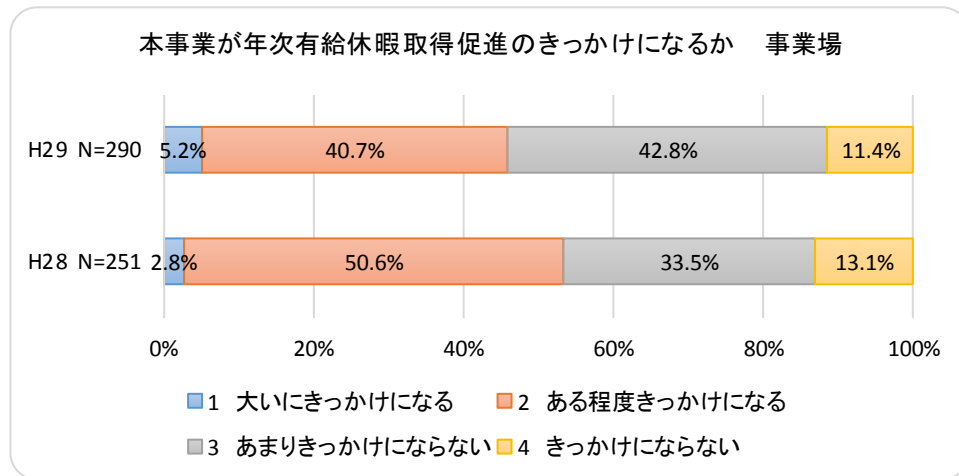
②本事業が年間を通じた休暇取得促進のきっかけになるか

本事業が年間を通じた年次有給休暇取得促進のきっかけになると回答した割合（「大いにきっかけになる」または「ある程度きっかけになる」と回答した割合）は事業場で 45.9%、従業員で 53.4%ときっかけになるとの回答は約半数または半数を超えており、取組への期待が表れている。

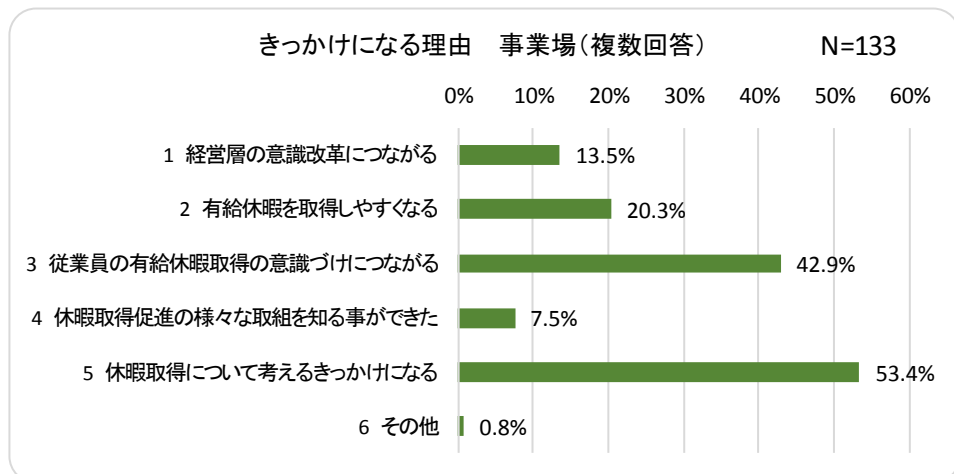
なお、「きっかけになる」と回答した事業場及び従業員にその理由を聞くと、事業場では、「休暇取得について考えるきっかけになる」(53.4%)が最も多く、従業員では、「有給休暇取得の意識づけになる」(55.4%)が最も多かった。

・事業場

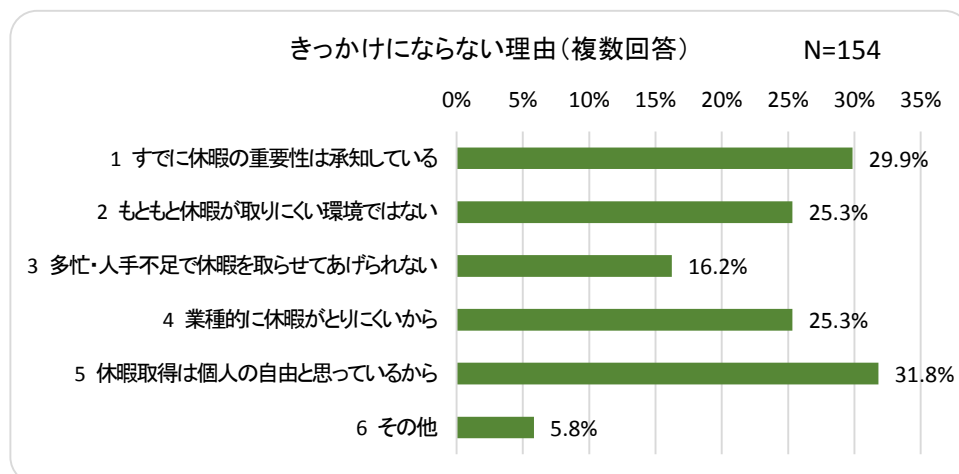
本事業が休暇取得促進のきっかけになるか



休暇取得促進のきっかけになる理由

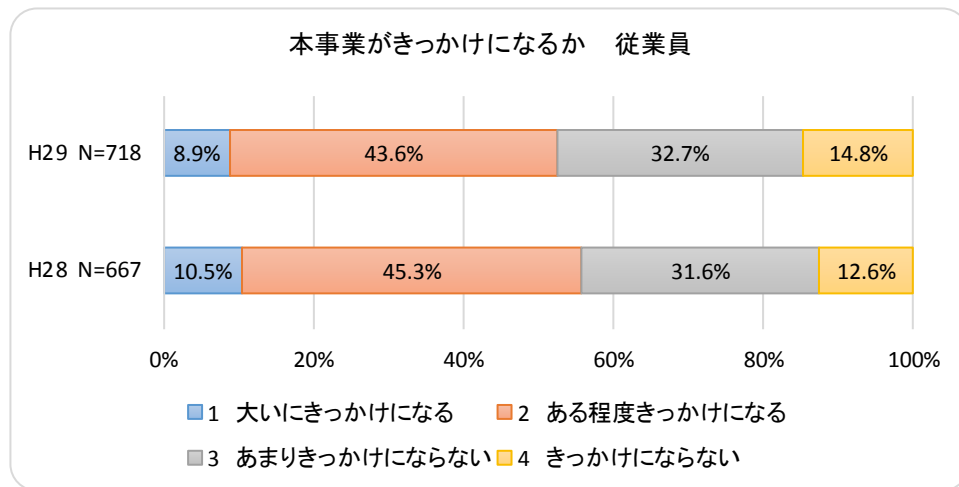


休暇取得促進のきっかけにならない理由

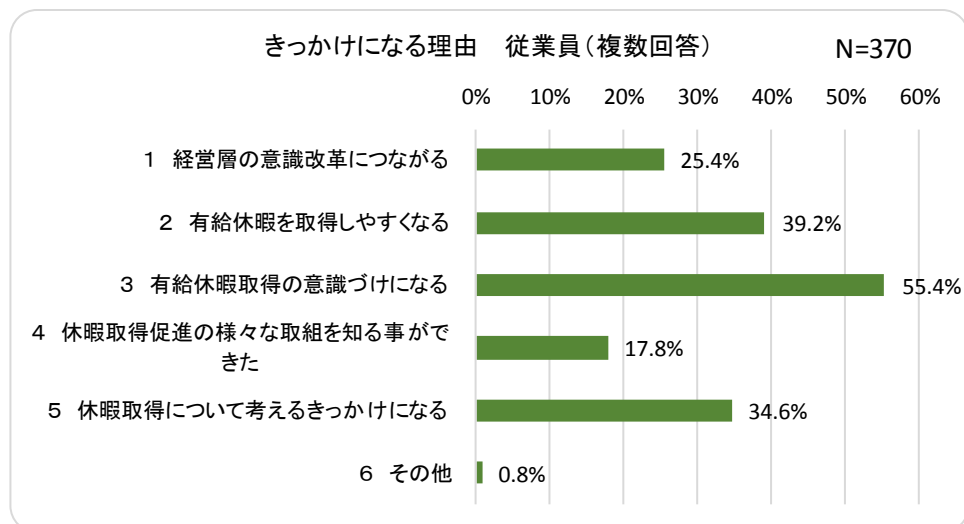


・従業員

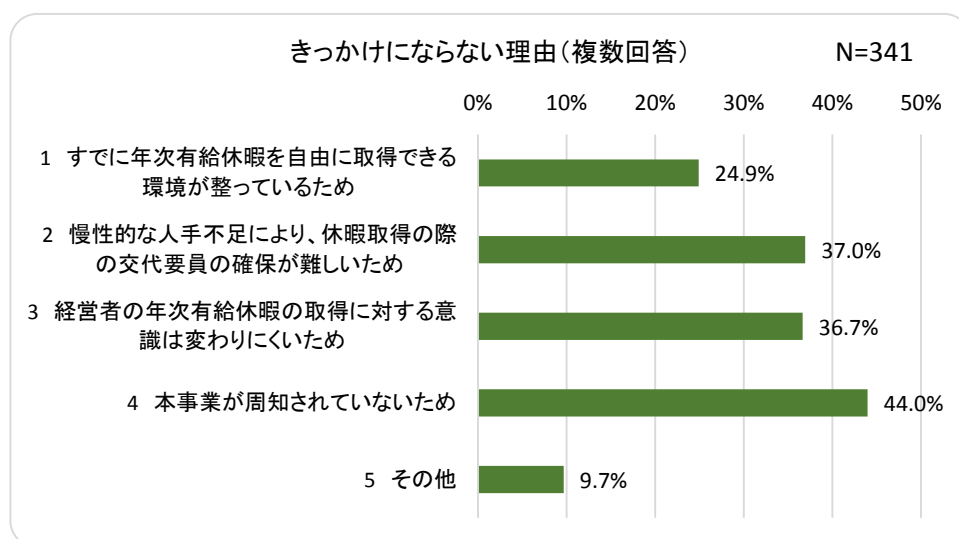
本事業が休暇取得促進のきっかけになるか



休暇取得促進のきっかけになる理由



休暇取得促進のきっかけにならない理由



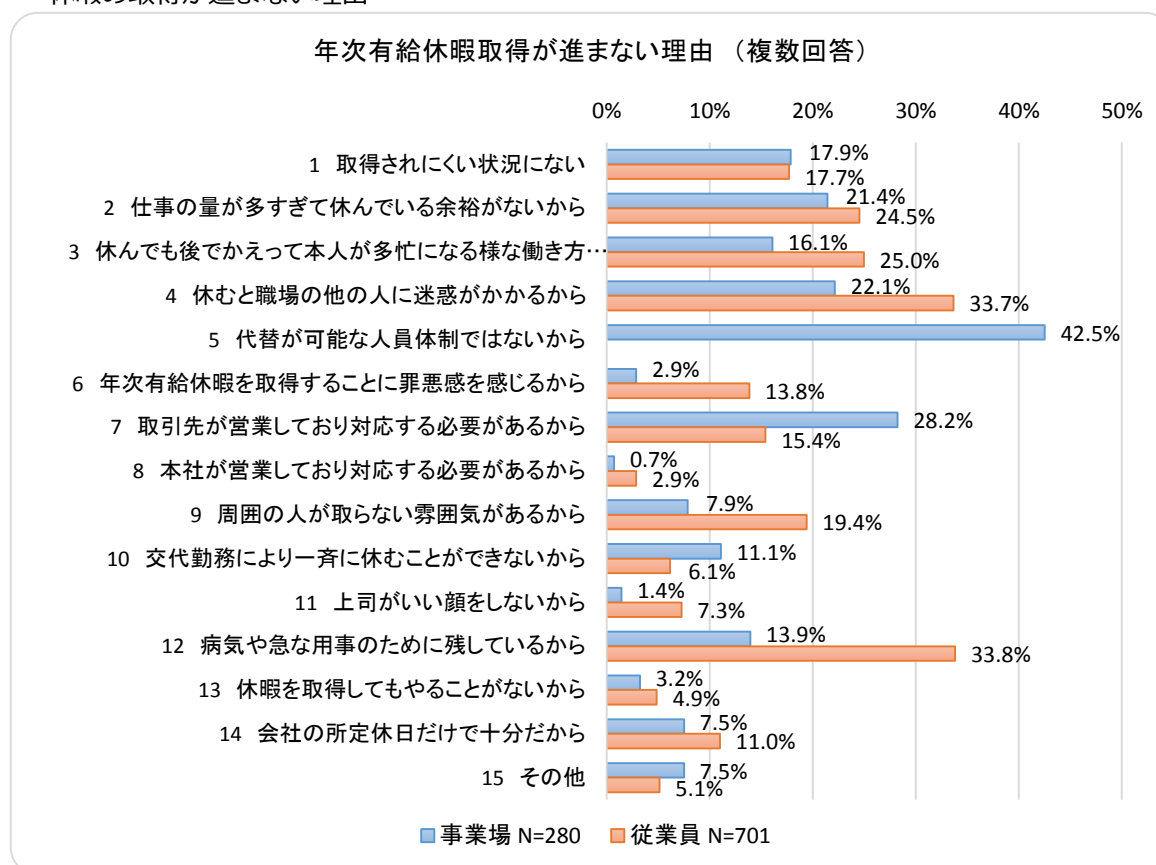
③休暇取得促進の阻害要因

休暇取得が進まない理由について、事業場では「代替が可能な人員体制ではないから」（42.5%）が最も多く、次いで「取引先が営業しており対応する必要があるから」（28.2%）であり、従業員では「病気や急な用事のために残しているから」（33.8%）「休むと他の職場の人に迷惑になるから」（33.7%）が最も多く、次いで「休んでもかえって後で多忙になる働き方の職場だから」（25.0%）「仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから」（24.5%）であった。

事業場・従業員ともに、休暇中のサポート体制の必要性を感じているものといえ、代替人員の確保などの休暇中のサポート体制を整え・仕事量の見直し確認など休暇を取得しやすい環境を整備することが、休暇取得促進につながるものと考えられる。

・事業場

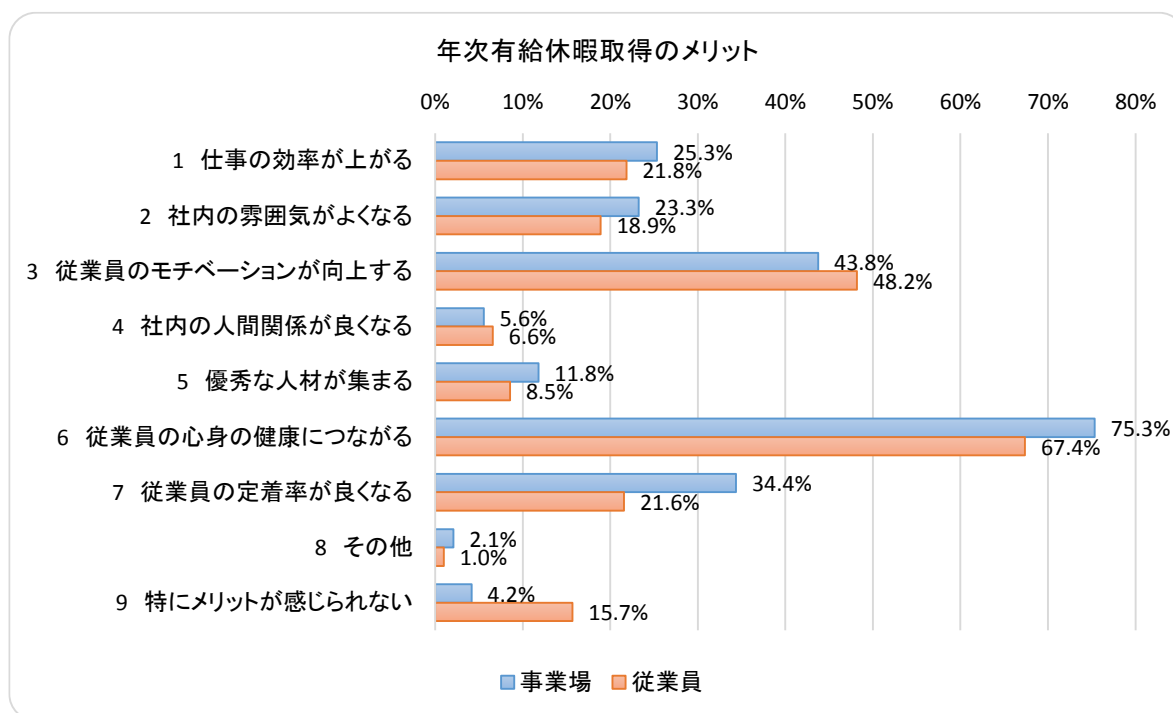
休暇の取得が進まない理由



注：従業員の“5 代替が可能な人員体制ではないから”は項目にない

④年次有給休暇を積極的に取得するメリット

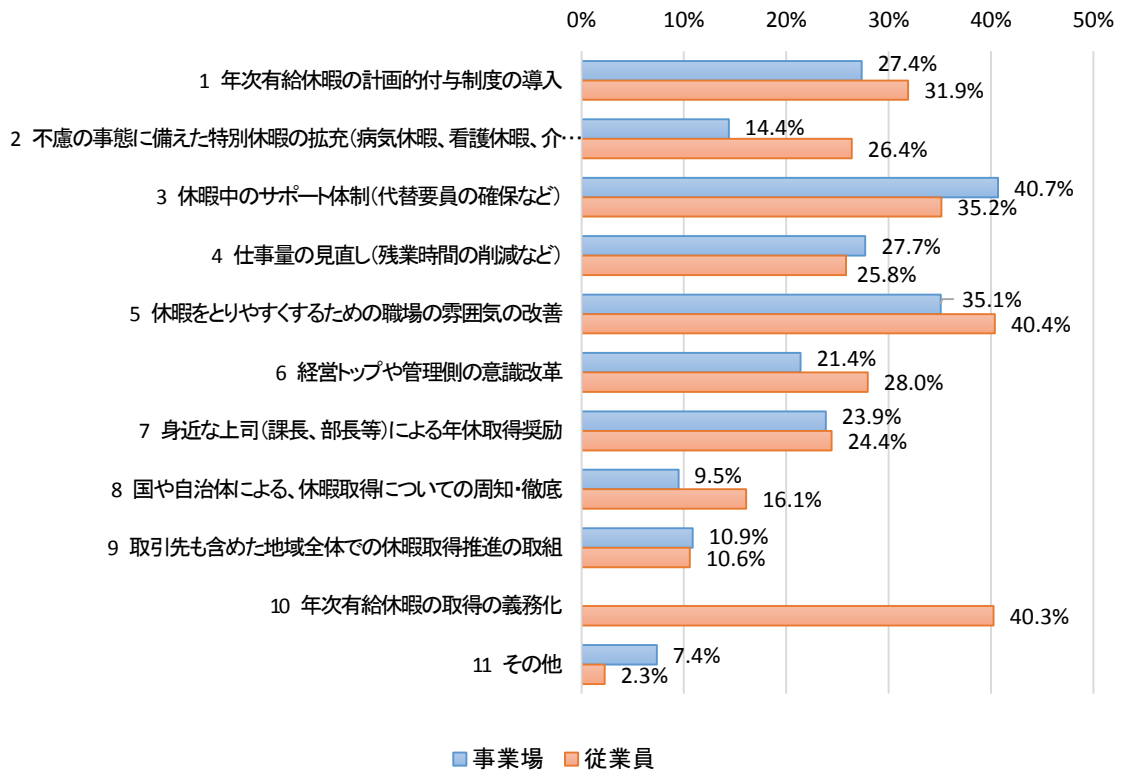
年次有給休暇を積極的に取得するメリットについては、事業場、従業員ともに、「従業員の心身の健康につながる」（事業場 75.3%、従業員 67.4%）が最も多く、次いで「従業員のモチベーションが向上する」（事業場 43.8%、従業員 48.2%）となっており、事業場と従業員の認識は概ね共通している。



⑤年次有給休暇を取得しやすくするために必要な取組

年次有給休暇を取得しやすくするために必要と考える取組について、事業場では「休暇中のサポート体制」（40.7%）が最も多く、次いで「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善」（35.1%）、「年次有給休暇の計画的付与制度の導入」（27.4%）であった。一方、従業員では「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善」（40.4%）、「年次有給休暇の取得の義務化」（40.3%）、「休暇中のサポート体制」（35.5%）、「年次有給休暇の計画的付与制度の導入」（31.9%）の割合が高かった。

年次有給休暇取得に必要と考えること（複数回答）

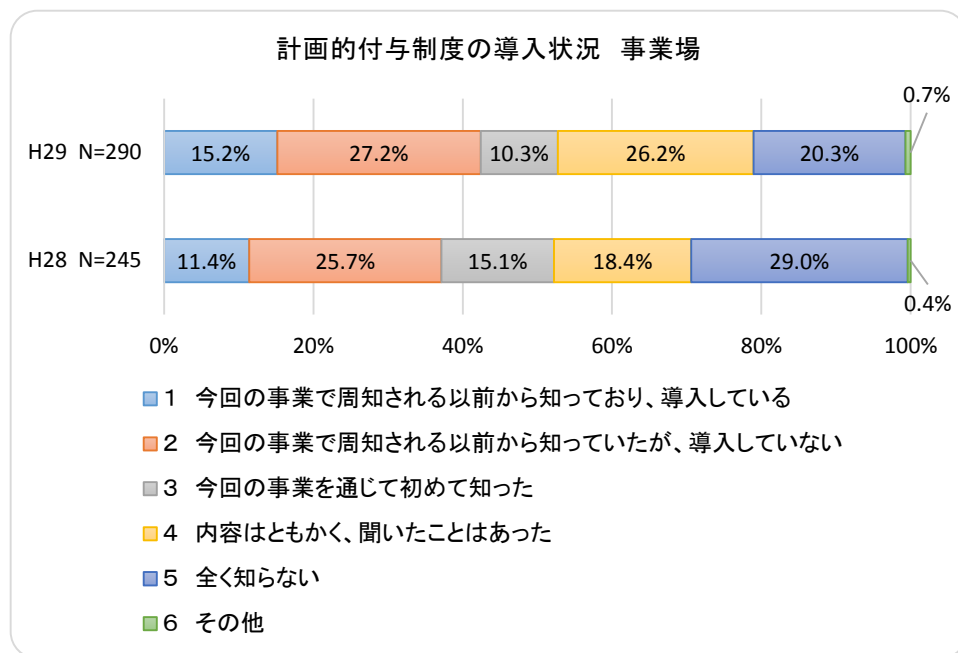


⑥年次有給休暇の取得を促進する制度

年次有給休暇の取得を促進するためには、計画的付与制度の導入が有効とされている。本事業においても計画的付与制度の周知を行っているが、導入している事業場は 15.2%（昨年度 11.4%）であり、また従業員アンケートによると「事業場が計画的付与制度を導入しており、計画的に取得している」割合は 14.0%（昨年度 14.1%）である。昨年度に比べ特に事業場においてその割合は上昇しているが、なお一層の周知・啓発を進めていく必要があると考えられる。

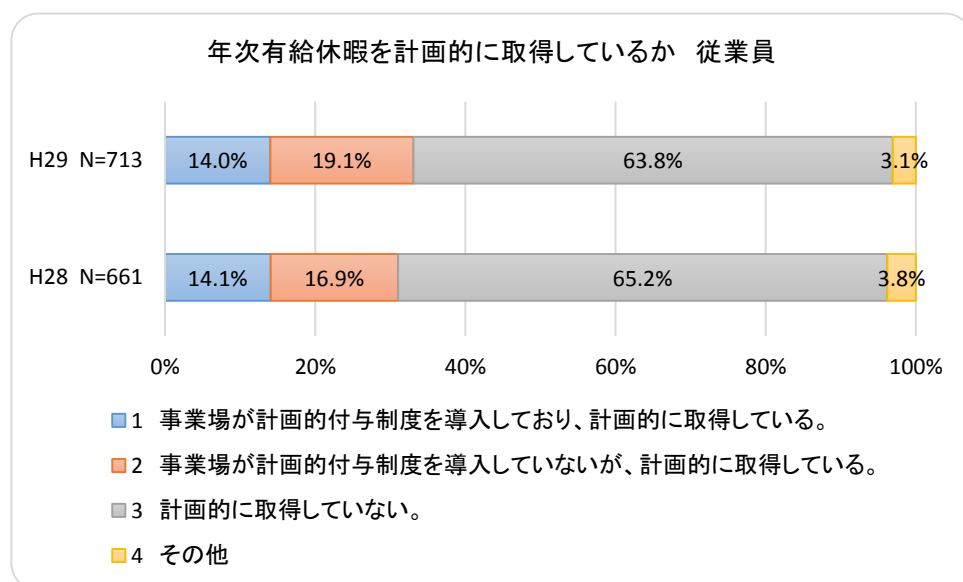
・事業場

計画的付与制度の認知・導入状況



・従業員

年次有給休暇を計画的に取得しているか



⑦勤務先における休暇についての労使間での話し合いの機会の有無について

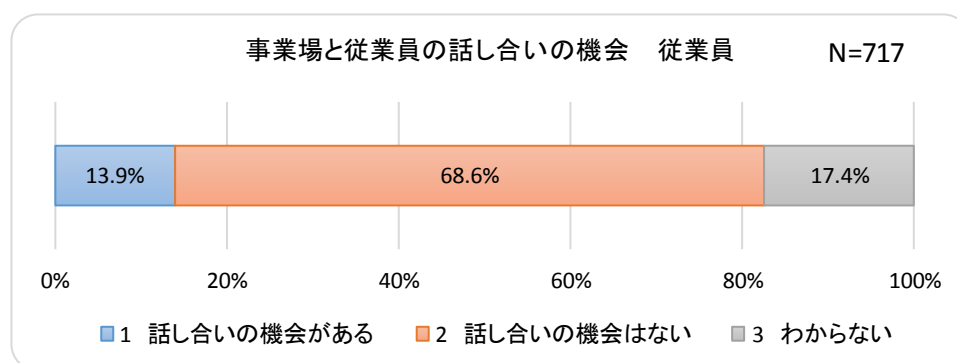
従業員が、勤務先で事業譲渡従業員の間で年次有給休暇等の休みの取り方について「話し合いの機会がある」と回答した割合は 14%であった。

「話し合いの機会」と「年次有給休暇取得日数」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」が 8%であるのに対して、「話し合いの機会はない事業場」では 13%と 5 ポイント多くなっている。

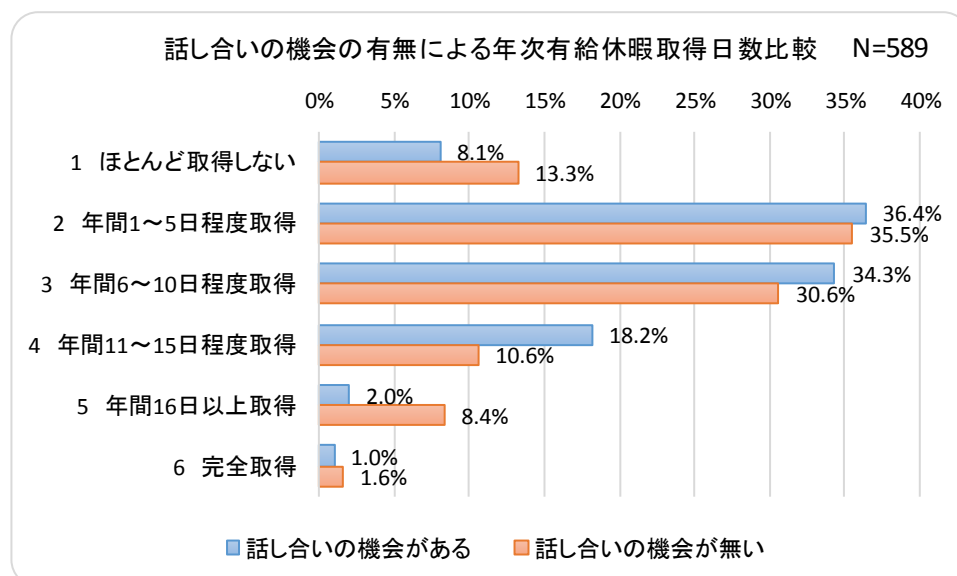
「年間 1～5 日程度取得」・「年間 6～10 日程度取得」・「年間 11～15 日程度取得」など取得日数の割合が最も多いコアな部分において、「話し合いの機会がある事業場」は「話し合いの機会のない事業場」よりも上回っている。

・従業員

話し合いの機会の有無



話し合いの機会の有無による年次有給休暇取得日数



(4) 調査による取組事例

- ・業種・規模に関係なく、多くの取組み・工夫がみられた。

① 経営トップによる社内への取得促進の呼びかけ

- ・会議にて毎月取得状況の報告をし、積極的な取得を呼びかける。(葵区 建設 10～19 人)
- ・溜まりすぎた人だけ年度末に強制取得を促す(葵区 不動産・物品賃貸 20～49 人)
- ・管理職による取得状況の確認および計画的取得の呼びかけ。・労働組合による取得状況の確認及び取得の呼びかけ。・半日単位の休暇制度を実施している。(駿河区 金融・保険 200 人以上)
- ・工事完成時に有給休暇取得推進を呼びかける。(駿河区 建設 50～99 人)
- ・管理職からの呼びかけ“毎月 1 日は取得しましょう”(葵区 医療・福祉 200 人以上)
- ・2 か月に 1 回総務課より取得状況明細を所属長に発信し促進。(葵区 小売・卸売 20～49 人)
- ・半期ごとに「一週間連続休暇」の取得「ミニ連続休暇」取得(土日プラス 3 日)。・毎月一日は有給休暇を取得する呼びかけ。・人間ドック休暇取得促進 などを行っています。(清水区 金融・保険 20～49 人)
- ・週会議(月曜朝)において休日出勤者へ代休や年次有給休暇取得を呼びかける。(清水区 建設 10～19 人)
- ・社内のイントラネットにて年次有給休暇を取得するよう促している。(葵区 建設 10～19 人)
- ・インターネットの社内掲示板での周知を行っている。(清水区 小売・卸売 50～99 人)
- ・連続 3 日有給休暇取得の呼びかけを行っている。(駿河区 医療・福祉 200 人以上)
- ・管理職への意識づけと部下への呼びかけを取組み始めた。1 月の閑散期にまとめて取得するよう呼びかけている。(清水区 運輸・郵便 50～99 人)
- ・取得が少なく年休繰越時、消滅の恐れがある人に対しては特に、いつまでに何日間以上取得するよう総務から働きかけを行っている。(葵区 製造 9 人以下)

② 計画的な休暇取得を推進

- ・年間の取得計画の作成と実績の確認をしている。(葵区 小売・卸売 100～199 人)
- ・勤務表作成時に各自で有給休暇の取得数を把握している。また、取得状況について上司が確認している。(葵区 医療・福祉 100～199 人)
- ・年次有給取得年間計画表の作成を行っている。(駿河区 情報通信 20～49 人)
- ・年次有給休暇取得計画の作成(社員各自で作成)と提出。(葵区 学術研究、専門、技術サービス 10～19 人)
- ・休暇の 1 年間の予定を立てる。(駿河区 製造 20～49 人)
- ・実験的だが、計画付与制度導入を図っている。(駿河 医療・福祉 20～49 人)
- ・夏休みの連続休暇取得に際し、休暇リストで個々に確認している。(葵区 サービス 20～49 人)
- ・一斉に全員休日にして年次有給休暇とする。(駿河区 建設 9 人以下)
- ・年始までに 1 年間の年次有給休暇の申込を受付。1 年間の年次有給休暇の予定を全部入れて、全

員計画を立ててしまうようにしている。(後日変更は可能)(葵区 小売・卸売 9人以下)

- ・管理職は残業をせず、年次有給休暇も取得するようにしている。(葵区 生活関連サービス、娯楽 200人以上)

③ 休暇を取得しやすい職場環境づくりの推進

- ・課ごとに業務状況により、交代で取得するよう管理職が調整し、完全取得を目指すよう指導している。(駿河区 教育・学習支援 20~49人)
- ・多能工の推進をしている。(清水区 製造 50~99人)
- ・“取得率を部門ごとに公表”を月に1回実施している。(駿河区 小売・卸売 100~199人)
- ・会社からの呼びかけ・多能工化による交代勤務要員の獲得と育成・休日当番体制の見直しを行っている。(清水区 小売・卸売 20~49人)
- ・管理責任者として申請を出しやすい環境作りを心掛けている。(駿河区 運輸業・郵便 20~49人)
- ・安全衛生協議会(月1回開催)にて有給休暇取得状況をグラフ化して取得推進PRを行っている。(葵区 小売・卸売 100~199人)
- ・労働組合と連携して取得を推進している。(駿河区 情報通信 50~99人)
- ・会議、ミーティングなどで取得率を公開し、50%取得を目指している。評価項目の中に入れ査定している。(葵区 小売・卸売 20~49人)
- ・ノー残業デーの設定・実施が難しい場合、振り替えての時間単位の有給休暇取得制度を導入。(駿河区 不動産・物品賃貸 20~49人)
- ・同じ職種の人と、交代で休めるよう、複数名体制になるような配慮をしている。(葵区 製造 20~49人)

(5) 今後の方向性のまとめ

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

1) 国・自治体・団体等と連携した周知・啓発活動

本事業の認知度は今年度、事業所で53.5%、従業員で30.8%となり、昨年度に比べそれぞれ10%以上の上昇となった。静岡市との連携の中で認知度は確実に上がっていることがうかがえる。

事業場に対しては、「商工会議所等事業者団体からの広報」「ポスター」「労基しずおか」「事業実施者による事業場への直接訪問」「新聞広告」「公共施設設置のリーフレット」「行政からの連絡」などあらゆるツールを活用した周知が効果的であり、従業員に対しては、「ポスター」「新聞広告」など一般の目に触れるメディアなどによる周知も必要である。および勤め先の事業場を通じた事業主からの周知を実施してもらうため、事業場への実効性のある働きかけも依然として重要となってくる。

このため、国・自治体・事業主団体等がさらに連携を深め、事業主・従業員に対し、様々な広報ツールを活用して引き続き働きかけていくことが重要である。また、本事業の周知と共に、大道芸ワールドカッ

プ事務局と連携可能なことをさらに模索していくことも有効であると考える。

また、静岡市との連携の一環として今年度後期、従業員（住民）への周知のため、町内会回覧板にリーフレットを添付した。“カラー印刷で、他の回覧物と趣が異なり印象に残った”との声もあり、今後も回覧板活用を一つの周知手法としてさらに検討していくことも大切である。

なお、事業場が年次有給休暇取得促進の取組を行わなかった理由として、昨年度は「本事業の取組を知らなかったため」が 52.4%と最も多かったが、今年度は「業務に支障があるため」が 43.9%と多かったことから、企業の年次有給休暇取得促進の取組につながるよう働きかけを行っていくことが今後の課題である。

2) 事業主や経営トップ等の理解促進

昨年度、本年度と事業場訪問し、直接事業主側の意見をヒアリングする中で休暇に対する意識を訪ねると、事業場規模・業種を問わず、意識している・大切なことである、といった意見がほとんどを占めた。

本事業アンケートにおいても事業主、従業員とも、休暇取得は“従業員の心身の健康につながる”が最も多く、次に“従業員のモチベーションが向上する”となっており、事業主・従業員双方とも休暇を取得することのメリットについて共通の認識であることがうかがえる。

また事業場訪問のなかで経営者側から、できるだけ休暇を取らせたいと考えているが、現実には人手不足や業務多忙であるという声も多く聞かれた。アンケートにおいても“休暇中のサポート体制（代替要員の確保など）”、“休暇をとりやすくするための職場の雰囲気改善”、“年次有給休暇の計画的付与制度の導入”などが年次有給休暇促進に必要である、が事業主・従業員とも多かった。事業場訪問でも例えば、計画的付与制度は理解できるし導入したいが他にも着手・改善したいこともある、といった意見も事業主から聞かれたように、経営と体制・制度の改善の両立といった中で休暇取得促進も一朝一夕にいかない部分もあり、中長期的な視点も重要となってくる。

本年度も静岡市において、業種・規模に関係なく、様々な休暇取得促進に取り組む企業の事例を把握したところである。

経営トップ・事業主に対して、引き続き各企業の取組事例等を提供すること等により、日頃からの業務の平準化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を見直すこと等による取組や、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、年次有給休暇の計画的付与制度の導入により業務の見直し、効率化の契機にすること等、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を企業の実情に応じて、継続的に行っていくことが重要である。

3) その他（キッズウィーク）

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。静岡市においても、大道芸ワールドカップなどのイベントなどに合わせて学校休業日を設定することを関係部署と連携して検討するとともに、二学期制における秋休み（10 月第 2 週）に合わせた年次有給休暇取得を呼びかけることを検討してはどうか。

6. 提言リーフレットの作成及び配布

事業の総括として提言リーフレット「年次有給休暇取得促進に向けて」を作成し、アンケート回答事業場、訪問事業場等に送付を行い、今後の休暇取得促進を図ると共に、関係機関に配布した。

(1) 提言リーフレットの作成

作成枚数：4,000 枚 仕上りサイズ A4（A3 二つ折）

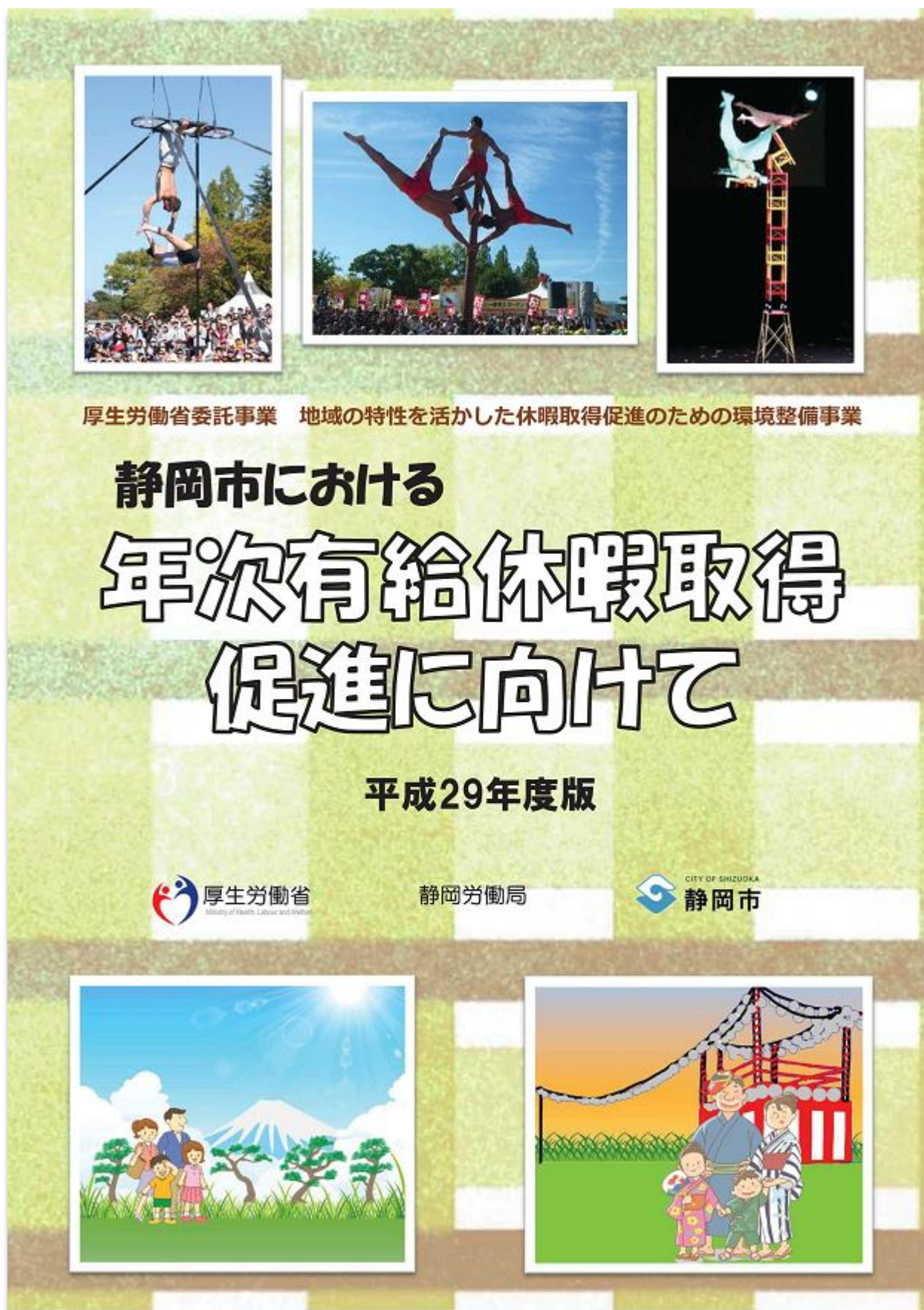


(2) 配布

配布先、配布枚数は以下のとおりとした。

提言リーフレット配布枚数

配布先	枚数
アンケート回答事業所・訪問事業所	350
静岡商工会議所	250
静岡経済同友会	20
静岡県経営者協会	20
静岡県中小企業中央会	200
連合静岡	120
静岡市清水商工会	1,500
静岡県社会保険労務士会	50
静岡新聞社	50
するが企画観光局	250
静岡労働局	250
厚生労働省	20
静岡市役所（公共施設）	350
予備	570
合計	4,000



静岡市における

1. 休暇取得にむけた環境づくりへの取組

厚生労働省では、平成28年度に引き続き静岡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」を行いました。8月の夏季休暇取得促進や11月の大道芸ワールドカップ開催期間の年次有給休暇取得促進、シンポジウム開催など、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図る環境づくりを支援しました。

2. 具体的な取り組み内容

①事業場や地域への周知・啓発

8月と11月の休暇取得促進に向けて、事業場へのリーフレット配布、駅やスーパーマーケット・公共施設へのポスター掲示、市広報紙での呼びかけ、ラジオでの広報、新聞広告、インターネット掲載を行いました。

②労務管理の専門家による市内事業場への訪問

社会保険労務士が市内事業場を訪問し、日頃の年次有給休暇取得状況のヒアリング、休暇取得促進や年次有給休暇の計画的付与制度等の働きかけを行いました。年次有給休暇取得についての好事例や、取り組み、各社の課題をヒアリングしました。



3. ワーク・ライフ・バランス シンポジウムの開催

11月13日 グランシップ交流ホールに於いてワーク・ライフ・バランス シンポジウムを開催しました。静岡市内の事業主、従業員、一般の方、学生など多数ご参加頂きました。

主催 厚生労働省 静岡労働局 静岡市 静岡新聞社

基調講演

「なぜ今ワーク・ライフ・バランスが必要なの？」

講師 安藤哲也氏

(NPO法人ファザリングジャパン理事長)

交流会 ワールドカフェ

「ワーク・ライフ・バランスの実現をめざして
～企業と学生の対話～」

ファシリテーター

犬塚協太氏（静岡県立大学国際関係学部教授）

懇談会 市内企業・学生

入場者数 102名（企業76、学生22、その他4）

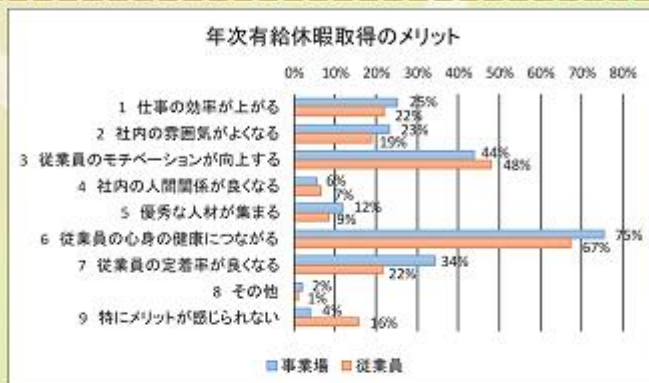


11月の取組後、事業場及び従業員の皆様にアンケート調査を実施し、本事業の効果をはかり、今後の方向性をまとめました



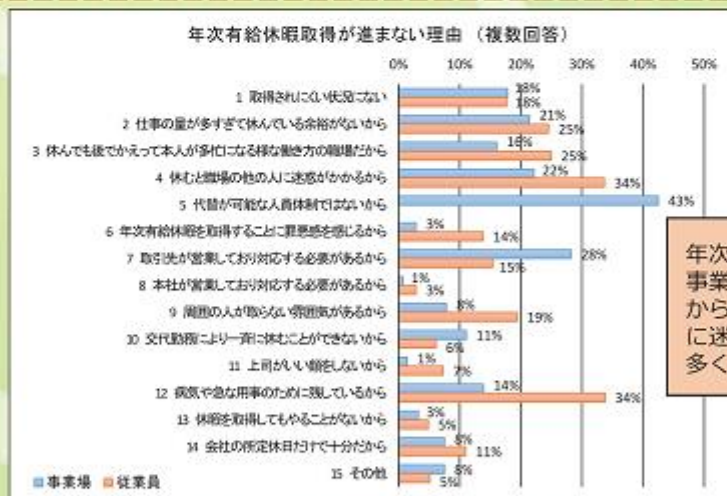
昨年度からの働きかけの結果、事業の認知度が上昇しました

昨年度（平成28年度）は何らかのかたちで事業知っていた事業場の割合が4割以下でしたが、継続的な働きかけの結果、本年度の認知度は上昇しました



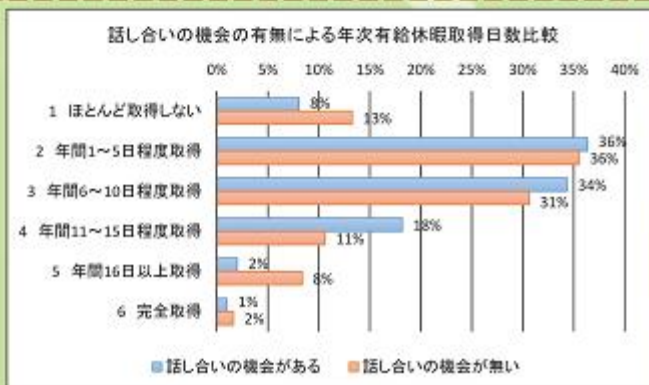
休暇を取得することは、従業員の心身の健康、モチベーションの向上につながると認識されています

年次有給休暇を積極的に取得することのメリットは「従業員の心身の健康につながる」「従業員のモチベーションが向上する」が事業場、従業員とも多く、事業場、従業員の認識は概ね共通しています



休暇中のサポート体制など、休暇を取得しやすい環境を整備することが必要とされています

年次有給休暇取得が進まない理由として、事業場は「代替可能な人員体制ではないから」、従業員は「休むと職場の他の人に迷惑がかかるから」を選んだ方が最も多くなっています



労使で話し合うことで休暇への共通意識が高まり、休暇取得促進につながります

労使で休暇について話し合う機会がある事業場の従業員のほうが、話し合いの機会が無い事業場の従業員と比べ、年間にほとんど休暇を取得しない割合が少ない傾向となっています

年次有給休暇の取得促進への提言

事業場訪問、アンケートの結果から、本事業の取組が理解され、年次有給休暇取得がもたらすメリットも十分承知されており、また事業主・従業員の年次有給休暇取得促進のきっかけづくりが進んでいることもうかがえます。さらなるステップアップのため今後の年次有給休暇取得促進へむけて必要な事は次の3点です。

1. 経営トップが進んで働き方・休み方の改善に取り組ましましょう。
(社内への取得促進の呼びかけ)

3. 休暇を取得しやすい雰囲気づくり・職場環境の改善を検討しましょう。(労使の話し合いの機会づくり、休暇中のサポート体制の充実)

2. 休暇を確実に取得できるよう計画的な休暇取得を推進しましょう。
(計画的付与制度導入、休暇取得予定表を作成)

事業主も従業員も一緒に考え、
できることから始めましょう！

市内にはこんな取り組みをしている事業場があります

①経営トップによる社内への取得促進の呼びかけ

会議にて毎月取得状況の報告をし、積極的な取得を呼びかける。
(葵区 建設 10～19人)

管理職への意識付と部下への呼びかけを始めた。閑散期にまとめて取得するよう呼びかけている。(清水区 運輸50～99人)

管理職と労働組合、双方による取得状況確認及び計画的取得の呼びかけ。(駿河区 金融・保険 200人以上)



②計画的な休暇取得を推進



年度始めまでに1年間の年次有給休暇の申込を受付。年間の休暇の予定を全部入れて、全員計画を立てるようにしている。後日変更は可能。(葵区 小売・卸売 9人以下)

年次有給取得年間計画表の作成を行っている。(駿河区 情報通信 20～49人)

勤務表作成時に各自で年次有給休暇の取得数を把握している。また取得状況について上司が確認している。(葵区 医療・福祉 100～199人)

③休暇を取得しやすい職場環境づくりの推進

同じ職種の人と交代で休めるよう、複数名体制になるような配慮をしている。(葵区 製造 20～49人)

多能工化による交代勤務要員の獲得と育成。休日当番体制の見直しを行っている。(清水区 小売・卸売 20～49人)



課ごとに業務状況により、交代で取得するよう管理職が調整し、完全取得を目指すよう指導している。(駿河区 教育支援 20～49人)

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、協定に基づき計画的に休暇取得日を定めることができる制度です。この制度を導入することによって、休暇取得の確実性が高まり、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。

例えば・・・

○は夏季休暇、●は年次有給休暇設定日とする
など2018年はこんな活用が考えられます

大道芸ワールドカップ期間

8 August							11 November						
SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT	SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT
				1	2	3				1	2	3	
5	6	7	8	9	10	11	4	5	6	7	8	9	10
12	13	14	15	16	17	18	11	12	13	14	15	16	17
19	20	21	22	23	24	25	18	19	20	21	22	23	24
26	27	28	29	30	31		25	26	27	28	29	30	

働き方・休み方改善ポータルサイト <http://work-holiday.mhlw.go.jp>

働き方・休み方改善ポータルサイト

検索

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。

平成29年度地域の特性を活かした休暇取得推進のための環境整備事業（静岡市）

問い合わせ先 厚生労働省委託事業実施機関 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会 静岡市葵区御幸町8-1 JADEビル6F TEL054-252-2110