

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（大分市）
実施報告書

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

目 次

はじめに	1
第1章 休暇取得促進策の検討・周知広報.....	2
1. 連絡会議の設置・運営.....	2
2. 休暇取得促進策の周知・広報.....	26
第2章 事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけ.....	29
1. 事業場への直接訪問による働きかけ.....	29
第3章 ワーク・ライフ・バランス シンポジウムの実施について.....	35
1. 実施概要	35
2. シンポジウムの周知広報.....	36
3. シンポジウムに関するアンケート結果.....	37
第4章 事業に関するアンケート調査の実施について.....	41
1. 調査の実施方法	41
2. 事業場アンケート結果.....	42
3. 従業員アンケート結果.....	68
第5章 今後の休暇取得促進策の方向性.....	98
1. 本事業の取り組みの周知状況について.....	98
2. 重点実施期間に関連した休暇取得促進の取り組み.....	100
3. 年次有給休暇の取得状況.....	103
4. 年次有給休暇取得促進の効果.....	109
5. 方向性のまとめ	111
第6章 提言リーフレット「年次有給休暇活用レポート」の作成.....	113
1. 提言リーフレット「年次有給休暇活用レポート」の作成.....	113

はじめに

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

このような中、厚生労働省では、大分市にて平成28年度に引き続き、「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業（大分市）」（以下、「本事業」とする）を実施した。本事業では、関係機関による連絡会議を実施し、8月と10月をそれぞれ重点実施期間と位置づけ、前年度の事業推進を踏まえた年次有給休暇の取得促進や、新たにシンポジウムを開催するなど、休暇を取得しやすい環境づくりに向けた働きかけを行った。また、前年度に引き続きアンケートを実施し、その結果、前年度に比べ認知度や取り組み状況の改善がみられたものの、引き続き周知広報等の働きかけが必要であることがわかった。今後、地域の特性を活かした働き方・休み方を検証し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みに対する参考としていきたい。

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

平成30年3月
株式会社 大銀経済経営研究所

第1章 休暇取得促進策の検討・周知広報

1. 連絡会議の設置・運営

本事業の大分市の特性を活かした休暇取得促進を行うために、経営者団体・労働団体・行政等の関係者を交えながら、大分市の現状と課題の把握整理を行い、休暇取得促進策を検討するとともに、休暇取得促進策の実施を推進するための連絡会議を設置した。

(1) 名称

平成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（大分市）にかかる連絡会議

(2) 委員構成

下表の通り

(五十音順、敬称略)

区分	所属・役職	氏名
委員	大分大学 経済学部教授	阿部 誠
	大分県建設業協会 専務理事	池永 俊八
	大分商工会議所 総務部 総務課 課長補佐	内野 三樹夫
	大分県生活衛生営業指導センター 経営指導員	大島 良一
	大分県経営者協会 専務理事	大塚 伸宏
	大分市工業連合会 事務局次長	木村 誠
	連合大分 大分地域協議会 事務局長	繁 義隆
	大分合同新聞 執行役員 総務担当 総務局長 兼 経理部長 兼 法務部長	菅 圭介
	大分市 商工労働観光部 商工労政課 雇用労政担当班 グループリーダー 主査	中川 宏
	大分県社会保険労務士会 大分東支部支部長	二村 織江
大分市商店街連合会 事務局 大分まちなか倶楽部 タウンマネージャー 兼 事業統括部長	屋野 和則	

区分	所属・役職	氏名
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 (平成 29 年 7 月より)	栗栖 崇
	雇用環境・均等局職業生活両立課 働き方・休み方改善係 係長	
	大分労働局雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進監理官	吉野 栄次
	大分労働局雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進指導官	平田 晴美

(3) 連絡会議の開催と検討内容

第 1 回連絡会議

開催日時：平成 29 年 5 月 22 日（月） 10：00～11：45

開催場所：大分銀行宗麟館 4 階 会議室

議事事項：

1. 本事業の概要について
2. 重点実施期間、イベントの検討
3. 休暇取得促進策の周知広報方法の検討
4. 事業場訪問計画について
5. シンポジウムの開催について

出席者（敬称略）

委員：阿部誠、池永俊八、内野三樹夫、大島良一、大塚伸宏、木村誠、
菅圭介、中川宏、二村織江、屋野和則

オブザーバー：栗栖崇、吉野栄次

事務局：鷺司匡亮、川野恭輔、野上諭

1) 連絡会議の設置について

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

2) 本事業の概要及び重点実施期間・イベントの検討（議事の 1、2）

- ・事務局より、本事業の概要や重点実施期間の選定理由等を説明。

- ・質疑応答については以下の通り。

【委員】

- ・大分市内の小学校では9月下旬から10月上旬にかけて運動会を実施しており、翌月曜日を振替休日としている。運動会をイベントと捉え、児童の振替休日に合わせた年次有給休暇取得推進など、本事業の周知広報に協力できないか、教育委員会と検討したい。

⇒（事務局）

- ・是非ご協力いただきたい。事務局としても事業場訪問先などで振替休日にあわせた休暇取得を提案していく。

⇒（議長）

- ・5月に運動会を行う学校もあると聞くと、そちらは対象外か。

⇒（大分市）

- ・市内の中学校はほぼ5月中に運動会を実施しているが、小学校は2校程度にとどまっている。小学校での運動会実施時期は9月中が大半を占めるため、10月の重点実施期間に振替休日が重なる先は 実際に協力が可能かどうかは教育委員会と協議してからの回答になる。

⇒（社会保険労務士会）

- ・事業場訪問で訪問先企業に提案するだけでなく、周知広報資料に運動会の振替休日とあわせた利用を織り込んでみてはどうか。

⇒（事務局）

- ・運動会の振替休日にあわせた利用は秋季ポスターに折り込む形で検討させていただきたい。

⇒（大分市）

- ・教育委員会の協力は現時点では確定ではないため、周知広報資料で運動会を前面に出すのは避けてもらいたい。今年度事業実施する中で、学校との連携が本事業の推進に効果的とわかれば協力できるが、今の段階では来年度の課題としてもらいたい。

【委員】

- ・重点実施期間について夏秋の2回に分けず、8月～10月の3ヶ月としてみてもどうか。8月に休暇を取り損ねて9月に休むといったこともある。3ヶ月と長い期間を設けると使いやすいと思うが。

⇒（社会保険労務士会）

- ・前年度事業場訪問を行った中で、アンケートの結果にもあったようにイベントに限定した休暇取得の取り組みは難しいという意見があった。3ヶ月という期間を設けて、その中で先ほどの運動会も含めた取り組みを行ってもいいのではないかと。8月はお盆

にあわせた休暇をすでに取り替えている会社も多く、それ以上の休暇は難しいようにも感じる。可能であれば、イベントとあわせて休暇取得を促進する前年度からフォーマットを変えてはどうか。

⇒（大分大学）

- ・最近では企業の夏休みも分散化してきており、7～9月の間に夏休みを設けるといった動きも進んでいる。9月に夏休みをとる人も多いので、重点実施期間を8～10月の3ヶ月間設けるのも良いと思うが、10月を分離して夏・秋の2回キャンペーンができたほうが、インパクトもあるのではないかと。

【議長】

- ・本事業の重点実施期間については議案の通りとするが、今回出た意見は事務局の事業運営の中で活かしていただきたい。
- ・議事の1、2について承認。

3) 休暇取得促進策の周知方法の検討（議事の3）

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

【委員】

- ・ポスターについて、イベントの広告に見えてしまう。ポスターはともかく、リーフレットには年次有給休暇の取得に伴う効果などを記載してもいいのではないかと。

⇒（議長）

- ・全面差し替えが必要か。

⇒（大分大学）

- ・印刷等が始まっている分についてはやむをえないが、可能な範囲で修正してもらいたい。

【委員】

- ・重点実施期間を別の言葉で言い換えて、周知広報資料に載せてはどうか。ゴールデンウィークのような言葉で表すことができれば、企業としても休暇取得を進めやすいと考える。

【委員】

- ・運動会に向かう親子連れの写真や絵などを加えてみてはどうか。

【議長】

- ・事務局側は今回出た意見を盛り込む形で周知広報資料の作成を行うものとする。
- ・議事の3について承認。

4) 事業場訪問計画について（議事の4）

- ・事務局より、市内の事業場訪問の対象先や訪問内容、訪問時期、訪問者について説明。
- ・質疑応答については以下の通り。

【委員】

- ・訪問は社会保険労務士と事務局とのペアで行うのか。
⇒（事務局）
 - ・基本的にはペアでの訪問を予定している。社会保険労務士については社会保険労務士会より複数名担当者を募集する。

【委員】

- ・いきなり訪問をされ、年次有給休暇の取得促進といった内容だと訪問先から驚かれるのではないか。
⇒（事務局）
 - ・事前にアポイントをとり、簡単な事業説明を行ったうえで訪問を実施するため、前年度大きな混乱や苦情はなかった。

【委員】

- ・今年度「建設業」や「医療、福祉業」、「宿泊業、飲食サービス業」などの業種への訪問を増やすとしているが、「宿泊業、飲食サービス業」はイベント期間が繁忙期名ことも多く、年次有給休暇の利用は難しいのではないか。
⇒（事務局）
 - ・今年度は重点実施期間を8月、10月のそれぞれ1ヶ月ずつとしており、イベント以外でも年次有給休暇取得を進めていく。例えば、重点実施期間には、勤務シフトを組む段階で年次有給休暇を付与するような推進を図りたい。

【委員】

- ・訪問した中で、休暇取得促進に関して取り組みや工夫をしていた事業場はあったか。
⇒（事務局）
 - ・前年度の好事例先のほか、年次有給休暇の取得状況が100%に近い中小企業や、休暇取得を含む従業員満足度向上のためにパート社員を増やした会社などもあった。
⇒（経営者協会）
 - ・事業場訪問を行う中で、事例紹介をしてみても良いと思う。経営者協会でも働き方改革の好事例について集めており、良い事例があれば参考にさせてもらいたい。

【委員】

- ・事業場訪問を実施するうえでの肩書きはどうなっているのか。休暇取得促進といった内容なので、事業場によっては難色を示す先もあるのではないか。
⇒（事務局）
 - ・前年度は厚生労働省委託事業実施機関である大銀経済経営研究所と労務の専門家である社会保険労務士が訪問する、と訪問先に伝えており、今年度も同様の肩書きで訪問していこうと考えている。前年度の訪問時は、アポイントの時点で大まかな訪

問内容を伝えており、拒否感は少なかった。当研究所の会員企業のほか、前年度実施したアンケート回答先などにも、訪問しようと考えている。

⇒（議長）

- ・訪問事業場の中心は大銀経済経営研究所の会員企業や大分銀行の取引先であり、概ね訪問を受け入れてもらえるのではないかと。

【委員】

- ・1社あたりどの程度の時間で訪問するのか。

⇒（事務局）

- ・訪問時間は30分程度で予定している。

【委員】

- ・宿泊業や飲食サービス業には経営指導等で訪問することもあり、紹介も可能。

⇒（事務局）

- ・訪問先の紹介をお願いしたい。

- ・議事の4について承認。

5) シンポジウムの開催について（議事の5）

- ・事務局より、シンポジウムの開催日時や対象者、目的、周知方法、プログラム、基調講演予定者、事例発表予定者等について説明。
- ・質疑応答については以下の通り。

【委員】

- ・開催日について、個人的な事情で参加が難しい。

⇒（議長）

- ・連絡会議の委員は参加の必要があるか。

⇒（事務局）

- ・参加いただければありがたい。

【委員】

- ・タイトルについてはこの内容でいくのか。

⇒（事務局）

- ・タイトルについては基調講演者と打合せをしたうえで決定するため、変更もありうる。

【委員】

- ・シンポジウムの主催者はどちらになるのか。

⇒（厚生労働省）

- ・厚生労働省主催のもと、開催する。

【議長】

- ・内容が固まり、資料がそろえば、連絡会議経由での周知広報も行っていく。基調講演候補者については事務局一任とする。
- ・議事の5について承認。

6) 事業全般への意見・質問

【委員】

- ・前年度実施のアンケートについて、ボリュームの多い内容だったがクレームなどはあったか。

⇒（事務局）

- ・数件、そういった意見もあったが多くは無かった。

【委員】

- ・アンケートと事業場訪問は別のものか。好事例はどちらで集める予定なのか。

⇒（事務局）

- ・アンケートについては秋の重点実施期間が終了した11月に、市内の1,000事業場およびそこで働く3,000人の従業員を対象に実施する予定である。内容については7月の連絡会議で決定したい。好事例については去年は事業場訪問先から収集したが、アンケートの回答から特色のある取り組みを実施している事業場があれば、別途訪問したいと考えている。

【各委員意見】

- ・建設業には工期があり、年度末など工期の締切が固まると休暇の取得が難しくなる。また、下請け業者などは日給月給で休むと給料が減るため休暇の推進が行いにくい。担い手確保のためにも休暇取得も含めた労働環境改善は業界としても大きな問題と捉えている。
- ・自社の休暇取得状況は部署ごとに大きく異なる。事業場訪問などで企業全体だけでなく部署毎での推進方法などの事例集ができれば、是非参考にさせていただきたい。特に、仕事が人についてしまう場合の残業削減や休暇取得推進事例はどの業界も参考にしたいのではないか。
- ・一部、年次有給休暇の取得が進んでいる企業もあるが、多くの企業では製造部門を中心に年次有給休暇の取得は難しい様子。この事業のように、イベントやキャンペーンを実施することで、企業にも休暇取得に向けた選択肢ができて良いのではないか。
- ・所内では、今年度から働き方改革に取り組んでおり、年次有給休暇の取得促進や超過勤務の削減を実施している。取り組みにあたっては、仕事の中身の見直しが必要であり、制度だけが一人歩きしないように注意したい。会員に対しては年4回実施するアンケートの中に働き方改革の実施状況等も織り交ぜようと考えており、結果が出次第、この会議でも還元したい。

- ・市役所自体は年次有給休暇の取得が進んでいる。一方、市内の中小企業は人材不足で労働環境が改善できない、労働環境が改善できないため人が来ない、といったジレンマがあり、そういった企業に対する何らかの改善策を提案していきたいと考えている。
- ・商店街に共通して言えるのは家族経営が多く、一人が休むと店が回らないこともある。従業員が比較的多い飲食店もパート、アルバイトが集まらず人材確保に苦慮している。駅ビルとの相乗効果で歩行者の滞在時間は延びており、商店街の活性化につながれば労働環境の改善等もできるようになるのではないかと。
- ・当財団は保健所の許可が必要な業種、主に飲食業や美容・理容業、ホテル・旅館業などに対して営業指導を行っている。労働環境の整備が遅れている中小零細企業が多く、年次有給休暇の取得も含めて環境整備を行わなければ若手の担い手が入ってこないため、今後は労務環境の指導も必要になってくる。会員企業が作る組合が11あり、組合に対する周知広報などで協力できる。ただし、本事業のような取り組みは短期間で結果が出るものではなく、長期間継続して浸透させる必要がある。
- ・前年度の事業場訪問も踏まえて、大きな企業では労働時間は長いが比較的休暇は取得できており、中小企業では休暇は少ないが総労働時間は短い傾向にあるという印象をもっている。この事業を通じて年次有給休暇の取得促進が大企業から中小企業にも波及させていきたい。
- ・労働時間、WLBをめぐる議論はここ30年ずっと続いている。ここ最近は働き方改革の推進でさらに注目を集めるようになり、総労働時間の短縮や年次有給休暇の取得を推進する環境が整ってきた反面、雇用情勢の変化がWLB普及の足を引っ張っていることを印象的に受け止めた。中小企業の中にも業種間や規模の格差があるが、小規模企業や零細企業など、年次有給休暇の取得が難しいとされる企業の好事例を収集できれば非常に有益ではないか。大分において、年次有給休暇の取得を促進するという意義は非常に大きいと考えている。
- ・経営者協会では働き方改善の事例集を作っているが、会員企業は規模の大きい先が多いため、中小の好事例を積極的に集めてもらいたい。

■第1回連絡会議の様子



第2回連絡会議

開催日時：平成29年7月28日（金） 10：00～11：40

開催場所：大分銀行宗麟館4階 会議室

議事事項：

1. 事業場訪問の中間報告
2. 夏季の周知広報状況の報告
3. 休暇取得促進策の周知広報方法の検討（秋季）
4. アンケート調査の実施について（調査項目等）
5. シンポジウムの周知について

出席者（敬称略）

委員：阿部誠、池永俊八、内野三樹夫、大島良一、大塚伸宏、木村誠、繁義隆、菅圭介、中川宏、二村織江、屋野和則

オブザーバー：栗栖崇、吉野栄次、平田晴美

事務局：鷲司匡亮、野上諭

1) 事業場訪問の中間報告

- ・事務局より、事業場訪問の訪問状況や事業への意見、好事例候補等を説明
- ・質疑応答については以下の通り

【委員】

- ・好事例候補のA病院はどのように休暇取得を進めているのか。

⇒（事務局）

- ・勤務シフトを組む段階で、毎月1日は年次有給休暇を活用するよう声かけをしているほか、部門間・チーム間での情報共有、部長会での進捗確認等で休暇取得を進めている。

【委員】

- ・好事例候補B社の実際の年次有給休暇取得率はどの程度か。

⇒（事務局）

- ・前年度時点で24%程度です。毎月年次有給休暇の取得予定日を提出させても、現場の作業員は作業の進捗等で変更が発生してしまうことが多い様子。ただし、今後は当初の休暇予定を可能な限り変えないように推進していくとのこと。また、有休取得したことで施主からの苦情が入ったことはこれまで無いとのこと。

【委員】

- ・訪問のペースが遅いように感じるが、社会保険労務士の配置等で問題はあるか。

⇒（事務局）

- ・先方都合等で訪問を断られる先やこちらのスケジュールと調整がつかない先などが多く、訪問ペースが落ちている。社会保険労務士の人員は足りており、社会保険労務士の都合がつかずに訪問ができなかったことはない。

【委員】

- ・好事例候補A病院について、部門によって取得のしやすさ等があるのか。

⇒（事務局）

- ・以前は部門によって休暇の取得状況にばらつきがあったが、現在ではどの部門でも偏りは無いとうかがっている。ただし、その他の医療・福祉業の事業場の中には、介護職の方々が一部年次有給休暇の取得が難しいところもあると聞いている。

2) 夏季の周知広報状況の報告

- ・事務局より、7月末までの周知広報状況について説明。
- ・委員からの質疑応答なし。

3) 休暇取得促進策の周知広報方法の検討（秋季）

- ・事務局より、秋季重点実施期間に向けた市内の事業場や労働者、住民に対する本事業の周知方法や実施時期、広報に用いる資料について説明。
- ・質疑応答については以下の通り。

【委員】

- ・前回の会議の中で9月も重点実施期間に含めてはどうかという意見が出たと思うが、9月には実施しないのか。

⇒（事務局）

- ・8月から10月にかけて重点実施期間とする、ということも考えたが、「夏季」・「秋季」と分けて周知広報を行ったほうが、メリハリがつくのではないかと考えた。今年度については8月と10月を重点実施期間として進めたい。

【委員】

- ・市内銀行本支店での周知広報は窓口だけでなくATMコーナーにも貼ってもらってはどうか。

⇒（事務局）

- ・店舗のスペース等はあるが、可能な範囲でATMコーナー等、個人のお客様の目に付く場所に貼り付けしてもらえよう依頼する。

【事務局】

- ・秋季ポスターの内容やレイアウトについて、今の内容でよいか。

⇒（大分県経営者協会）

- ・冒頭に説明があった仕事休もつ化計画のチラシでは、10月の年次有給休暇取得促進期間だけでなく9月のカレンダーでプラス1休暇の広報も行っている。秋季のポスターにも9月のカレンダーを加えてみてはどうか。

⇒（事務局）

- ・9月のカレンダー追加を検討する。
- ・休暇取得促進策の周知広報について承認。

4) アンケート調査の実施について

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

【委員】

- ・インターネット経由でのアンケート回答は実施しないのか。回答者の負担も減り、回収率のハードルは下がるように思うが。

⇒（事務局）

- ・ネットでの回答に対応したほうが回収率は高まると思われるが、自社内にノウハウが無く、費用の問題もあり、即時の対応は難しい。

【委員】

- ・アンケート回答先にはアンケート結果を送付しているのか。

⇒（事務局）

- ・アンケート結果の送付は行っていないですが、年度末の活用レポートを各事業場に配布している。また、厚生労働省のポータルサイトにて、前年度の事業報告書が閲覧可能となっており、その中でアンケート結果については誰でも見ることが可能となっている。

【委員】

- ・事業場、従業員両方に同じ内容のアンケート項目等があるが、結果の比較は行うのか。

⇒（事務局）

- ・集計と分析については事業場、従業員ごとに単純集計やクロス集計を行うほか、同様の設問項目については事業場・従業員間での比較も行う。

【アンケート項目について】

全般への意見

- ・昨年も出た課題だが、アンケートの内容が多すぎるのではないかと。回収率を上げるのであればもっと設問項目を絞り込んだほうが良いと考える。
- ・経営者協会でもアンケートを実施した際、設問数が多い、内容が難しいと苦情が来ることがある。アンケート内容の簡素化は必要ではないか。

事業場アンケート

- ・問 9 や問 14 にある重点実施期間中の年次有給休暇取得者人数は不要ではないか。
- ・問 7 の③、問 12 の③の内容のうち、「従来より一部の日を休業としている」は不要ではないか。
- ・問 10 について、8 月の重点実施期間では昨年同期との年次有給休暇の取得日数を聞いているが、10 月の重点実施期間では聞かないのか。
- ・問 24 の回答について「仕事量の見直し」は「仕事量の偏りを見直し（部門ごと、人間ごと）」のようにしてはどうか。
- ・問 30 の回答について、時間単位の年次有給休暇を導入している場合、取得時間の単位をいれてはどうか。

従業員アンケート

- ・問 10 で子どもがいる方に対し、通っている学校等を聞いているが、その前に子どもの有無を尋ねる設問をいれてはどうか。
- ・問 14 や問 18 のイベントに参加したか尋ねる設問は、年次有給休暇の取得促進には不要ではないか。

【議長】

- ・アンケートの内容については今回いただいた意見をもとに事務局にて修正を行い、内容については議長一任とする。
- ・アンケート調査の実施について承認。

5) シンポジウムの周知について

- ・事務局より、シンポジウムの開催日時や対象者、目的、周知方法、プログラム、基調講演者、事例発表者等について説明。
- ・質疑応答については以下の通り。

【委員】

- ・ワーク・ライフ・バランスのシンポジウムについては、最近はどこでもやっており今のチラシの内容では本シンポジウムの売りが分からない。基調講演者や事例発表者がどういった発表をするのか、概要を記入してはどうか。

⇒（事務局）

- ・チラシにシンポジウムの概要等を掲載する。

【オブザーバー】

- ・秋季の周知広報で実施する、大分合同新聞への広告掲載（9 月 9 日）に本シンポジウムの広告を入れてはどうか。

⇒（事務局）

- ・大分合同新聞の広告に本シンポジウムの日時等も織り交ぜた内容で掲載いただく。
- ・シンポジウムの周知について承認。

■第2回連絡会議の様子



第3回連絡会議

開催日時：平成29年12月4日（月） 10：00～11：40

開催場所：大分銀行宗麟館4階 会議室

議事事項：

1. 取組についての報告（事業場訪問について、周知広報について）
2. シンポジウムについての報告
3. アンケート実施状況について
4. 提言リーフレット作成に向けた意見交換

出席者（敬称略）

委員：阿部誠、池永俊八、内野三樹夫、大島良一、大塚伸宏、木村誠、繁義隆、
二村織江

オブザーバー：栗栖崇、吉野栄次

事務局：鷲司匡亮、野上諭

1) 取り組みについての報告

- ・事務局より、事業場訪問の訪問結果や事業への意見、好事例候補等、及び本事業に関する周知の方法やリーフレット等の配布状況を説明。
- ・委員からの質疑応答無し。

2) シンポジウムについての報告

- ・事務局より、9月に開催したシンポジウムについて、周知広報状況やアンケート結果を説明。
- ・委員からの質疑応答なし。

3) アンケート調査の実施状況について

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

【委員】

- ・集計状況等はどのようになっているのか。

⇒（事務局）

- ・今回の単純集計は事業場 200 部、従業員 696 部について集計を実施している。11 月 27 日時点で事業場 301 部、従業員 736 部回答が返っており、最終報告ではそれらも含めた結果を報告する。

⇒（大分県経営者協会）

- ・ページ数のあるアンケートで 3 割の事業場から回答を得ていれば、回収率は概ね良いのではないかと。

【委員】

- ・事業場のアンケート結果について、従業員規模の大きな先からの回答割合が少ないだけあって、厳しい意見が多いように感じる。

【委員】

- ・去年のアンケートから 2 年続けて回答があった先はどの程度あるのか。去年の内容と今年の内容を比較するのも面白いのではないかと。

⇒（事務局）

- ・2 年連続でのアンケート回答先が何件かについては把握していないが、新規の回答先も相当数あったと記憶している。2 年連続で回答いただいた先同士の比較については検討する。

【委員】

- ・年次有給休暇が取りづらい部門の回答で、「現場管理・監督」の回答が多いことから建設業の休暇取得が難しいことを感じる。業種内訳等が分かればまた教えてほしい。

⇒（事務局）

- ・最終報告では業種内訳も表示する。

【委員】

- ・事業場アンケートの問 30、WLB に関する設問で「多能職（多能工）の養成」や「一顧客・複数担当者化の実践」はどういった先が取り組んでいるのか興味深い。「業務効率化による生産性の向上」や「会議の効率化や資料の簡略化」は重要だとされつつもなかなか効果的な実践ができず、各社苦勞している様子。回答各社の取り組み内容を知らないか。

⇒（大分大学）

- ・細かい部分は事業場訪問などで具体的な中身を直接うかがわなければ、アンケート

での回答は難しいのではないか。

⇒（大分県経営者協会）

- ・経営者協会でもWLBに関する事例調査を行っており、アンケート等実施しているが、取り組みは行っているものの成果としてはまだ見えないとする企業も多く、難しさを感じている。

【委員】

- ・従業員アンケート回答者の仕事内容は「総務・人事・経理等」が多くなっており、休暇取得が厳しいとされる営業や現場の意見が少ないが、これについてはアンケート手法の限界ともいえる。一方、比較的休暇が取りやすいとされる職種の回答者が多くても、年次有給休暇取得日数を5日以下とする回答が半数近いということは、年次有給休暇の取得はかなり厳しい状況にあると感じる。ただ、この一年間の取得状況を見ると、例年より多く取得したという回答も増えており、これは一つ重要なポイントであると思う。全体の年次有給休暇取得は厳しい状況にあるが、徐々には進んできていると判断できるのではないか。計画的な付与の徹底等、今後どのようにしていくかが大事。休暇の理由を見ても体調不良や冠婚葬祭との回答が多く、これでは計画的付与につながらない。休暇の考え方を変えていかなければならないとも感じる。

⇒（事務局）

- ・年次有給休暇を5割以上取得している従業員はまだまだ少ないように感じる。年に2～3日、あるいはほとんど取得しないという人は多くいるが、そういった人たちがまず1日でも年次有給休暇を取得しようとするためにも本事業は有効なのではないか。事業場でも、働き方改革を実施しないと人手が集まらないと危惧する先も増えており、そういった先が例えば夏季や年末年始に休暇を1日でも増やしてみようと考え、実践してもらえれば、この事業の意味はあったといえると思う。

【委員】

- ・年次有給休暇に関するアンケートで住まいや家族構成といった設問は必要か。

⇒（事務局）

- ・事業場訪問等で、子育て中の従業員は年次有給休暇を取得するといった意見を伺っており、家族構成については設問に入れている。次回実施時には見直しも検討する。

【委員】

- ・労使間で休暇について話し合う機会があるかの設問で、機会がないとする回答が7割を超えているが、連合大分としてこの回答はどう見ているか。

⇒（連合大分）

- ・給与面や労働条件の話し合いが多く、まだ休暇についてまでは話し合えてないのではないかとみている。

⇒（大分県経営者協会）

- ・組合とは話していても、それが従業員まで伝わっていないという可能性もあるが、

年次有給休暇取得の方法を考えるのであれば、全従業員参加型でなければ進まないと考える。

【委員】

- ・重点実施期間中に取り組みを行っていない理由に、「8月や10月に限定した対応は難しい」とする回答が多かったが、建設業では、年度初めは仕事が少なく、9月頃から発注が多くなるといった時期的な課題もある。そういった業種ごとの事情も勘案し、重点実施期間に取り組みが難しいとする先に、どの時期なら可能かといった質問をしてみてもいいのではないか。8月を統一の重点実施期間にして後1月は業界や企業で自主的に設定できる、という進め方をすれば実施先も増えるのではないか。

⇒（事務局）

- ・重点実施期間の見直しを含め参考する。

【委員】（連合大分）

- ・この事業では年次有給休暇に特化しているが、従業員は育児や介護なども含め、WLB全体が充実した環境になることを求めているのではないか。事業場訪問などで、年次有給休暇以外にもWLBに関して制度を充実させている先の内容などを聞き取っていてももらいたい。

【オブザーバー】

- ・去年に比べると事業場、従業員とも認知度や取組状況は改善している。決定ではないが、次年度も本取り組みは継続する方針。次年度に向けてさらに取り組み方策の改善を図ってもらいたい。

【オブザーバー】

- ・従業員アンケートの休暇を取りやすくするために必要なことで、「雰囲気改善」との回答が高い率になっている。年次有給休暇取得促進には様々な支援が必要と考えるが、労働者側から見ると雰囲気改善でずいぶん取得のし易さが変わるのではないかと改めて感じた。

⇒（大分県経営者協会）

- ・管理者の役割が重要になる。

4) 提言リーフレット作成に向けた意見交換について

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

【委員】

- ・具体的には事務局がリーフレットの素案を作り、次回連絡会議で更なる意見交換を行

う形か。

⇒（事務局）

- ・本日頂いた意見をもとに、次回連絡会議までに素案を作成し、そこで最終的な形にまとめる。

【委員】

- ・七夕まつりや食と暮らしの祭典の時期に合わせて、年次有給休暇がどの程度取れたかを目的とするのか。

⇒（事務局）

- ・前年度の事業については、地域の特性を七夕まつりや食と暮らしの祭典といったイベントと捉えて休暇取得の促進を実施したが、アンケートや事業場訪問で頂いた意見から、イベントに合わせた休暇の取得は難しいことが分かった。今年度はその意見を踏まえ8月、10月を重点実施期間と定めて、期間中の年次有給休暇の取得を推進したが、アンケートからはそれでも期間中の実施は難しいという意見もみえた。先ほど出た、8月を共通の重点実施期間、その他の1ヶ月を各社で自由に設定できるといった取り組みにするといった意見は面白いのではないか。そういった次年度につなげるための提言を、提言リーフレットに盛り込みたいと考えている。

【委員】

- ・本事業には「地域の特性を活かした」というタイトルがついているが、非常に難しい取り組み。他地域の資料を見ても、地域の特性を各地のイベントとして事業実施している先が多い様子。雇用政策や労働政策はここ20年ほど地域化が進んでいるというのが私の印象。農業が盛んな地であれば収穫期等に合わせた事業の実施ができるかもしれないが、大分市ではそれは難しく、地域の特性を出しにくい市という印象を持った。しかしながら地域の特性を活かした年次有給休暇取得促進となっている以上、事務局で何らかの特性を出して頂きたい。従業員は職場の雰囲気や業務都合の関係で年次有給休暇は取りにくいとしている。それに対して「取りましょう」と声かけするだけでは取得促進は難しい。こういう改善をすると取得につながるという事例や、複数担当者による顧客対応方法、業界ごとに取り組みに差があるのであれば、各業界の対応方法など、具体例を出してみてもどうか。年次有給休暇取得に向けプラスになる提言を盛り込んでもらいたい。

【委員】

- ・前年度資料のうち、年次有給休暇が取得されにくい理由や従業員規模別の年次有給休暇取得率などはカットしてもいいのではないか。年次有給休暇を取得しやすくする取り組みや、取得することでのメリットなど、プラスとなる部分を前面に押し出してはどうか。

【委員】

- ・前年度の本事業アンケートによる年次有給休暇平均取得率は40%だが、大分県平均は

5割を超えている。県の平均取得率などは載せるべきではないか。事業場訪問等で年次有給休暇の計画的付与制度の利用実例などがあれば、載せてみてはどうか。

【委員】

- ・他地域のリーフレットに比べると、文字が多く読みにくい印象を受ける。まずはよんでもらうことを重視して、図を多く文字を少なくしてみてはどうか。

5) 次年度に向けた意見交換について

- ・厚生労働省より、次年度も本事業を実施する方針であることを説明。事業の最終年度となるため2年間で踏まえた形での事業にしてもらいたいこと、平成30年4月から開始されるキッズウィークを意識して行いたいこと等を伝え、次年度での取り組みに向けた各委員の意見を集めた。
- ・各委員の意見は以下の通り。

【委員】

- ・労基法の改正で年次有給休暇取得の義務化が議案に挙げられているが、本事業には盛り込まないのか。

⇒ (厚生労働省)

- ・法案の関係は難しいが、来年度もシンポジウムの開催は考えており、開催時点で法案が通っていればシンポジウムに盛り込むのは可能と思う。

⇒ (大分県社会保険労務士会)

- ・年次有給休暇の取得義務化が近づいていると告知できれば、それに備えた取り組みということで本事業の推進もやりやすくなると思う。

⇒ (大分県経営者協会)

- ・事業実施期間中に義務化に関する法案が成立する。企業の経営者は10日以上年次有給休暇を持つ従業員に企業から5日は取得させることは非常に難しく感じており、その方法を伝えるのもこの事業において重要な項目になりえると考えている。となると、この事業のイベントに合わせた年次有給休暇取得促進というのは、もう少し変えてみてもいいのではないかと。

【委員】

- ・休暇取得促進に向け、より具体的な案を出していくべきと思う。計画的付与や年次有給休暇を取得しやすい好事例の提案等、こうすれば取得が進むといった方向付けが必要。

【委員】

- ・年次有給休暇の取得は言われたからすぐできるというものではない。こういった啓蒙活動を続けていくことが大事。好事例や成功例を発表し、取得のメリットを伝えていくべき。労使双方の意識改革が必要。

【委員】

- ・業務の多能工化は年次有給休暇を推進する上で重要なポイントではあるが、中小企業では実践は厳しいのではないか。シンポジウムで好事例として発表した企業はITを活用しているように感じた。そういった事例を伝えていってはどうか。

【委員】

- ・好事例を伝える部分に注力してもらいたい。年次有給休暇に限らないWLB全体での取り組みも、事業場訪問等の中で聞いてもらいたい。

【委員】

- ・建設業の、特に現場を担当する下請け企業では多能工化は重要な課題。事業場訪問などではWLBについての方向性の示唆をしていけると良い。

【委員】

- ・事業場によっては取り組んでいる企業、取り組んでいない企業様々ある。取り組んでいない企業に対し、方法論やメリットを伝える発信を行っていってはどうか。まず取り組んでもらうことが大事と考える。

【委員】

- ・年次有給休暇取得よりも業務時間外の改善が優先され、年次有給休暇の取得まで行えないとする先は多い。原因としては業務改善がなされていない部分が多く、改善方法の紹介や、改善したことによる好事例を伝えていくと良いのではないか。前回のシンポジウムはとても良かったと思う。次回も実施するのであれば参加者との意見交換の時間を多く取ってみてはどうか。

【委員】

- ・経営者協会としても、働き方改革に関する各種調査を行っている。年明けに内容が固まるため、本事業との直接的な関係は無いが、内容の報告をさせて頂きたい。

■第3回連絡会議の様子



第4回連絡会議

開催日時：平成30年2月21日（水） 10:00～11:40

開催場所：大分銀行宗麟館4階 会議室

議事事項：

1. アンケート結果の報告
2. 今後の休暇取得促進策の方向性について
3. 提言リーフレット作成について

出席者（敬称略）

委員：阿部誠、池永俊八、内野三樹夫、大島良一、大塚伸宏、木村誠、繁義隆、
中川宏、二村織江

オブザーバー：栗栖崇、平田晴美

事務局：鷲司匡亮、野上諭

1) 本事業の来年度予定について

- ・厚生労働省栗栖係長より大分市における地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業について、引き続き平成30年度も実施する旨を説明。
- ・今年度同様、連絡会議の開催、周知広報、事業所訪問、シンポジウム、アンケート実施を行うことを予定している。

2) アンケート結果の報告

- ・事務局より本事業に関するアンケート調査の実施状況や回収状況、集計・分析の結果等について説明。
- ・質疑応答については以下の通り。

【委員】

- ・年次有給休暇の計画的付与制度について前年度との比較の結果、「以前から知っており制度を導入している」が減り、「知っていたが導入していない」が増えているのは悪化となるのではないか。前回回答先にはアンケートを送付しているのか。

⇒（事務局）

- ・アンケート送付先については、一部入れ替えは行いましたが前回回答先については送付している。ただし、前回調査で回答した企業全てが今回も回答したわけではないため、結果の割合については回答企業数の差も関係していると考えられる。

⇒（議長）

- ・前年度との比較の結果をみると、認知度は上昇したものの、普及は進んでいないといえるのではないか。

【委員】

- ・回答者のうち前回と今回両方に回答している先は把握しているのか。
⇒（事務局）
 - ・この集計結果では、前回回答先かどうかは考慮していない。

3) 今後の休暇取得促進策の方向性について

- ・事務局より、今年度の取組を踏まえ、本事業を進めるにあたっての課題や今後の方向性について説明。
- ・厚生労働省より、キッズウィークの趣旨と合致する取組を説明。
- ・質疑応答については以下の通り。

【委員】

- ・労使間の話し合いが必要とあるが、連合大分として何か活動はしているか。また、大分市自体の取得率があまり高くなく、連合加盟組織への呼びかけと難しさはあると思うが加盟組織以外への呼びかけを進めないといけないのではないか。

⇒（連合大分）

- ・休暇に限らず働き方改革を重要視している。WLBについてもその中で推進しているが、休暇日数の目標など具体的な取り組みはしていない。構成組織ごとに状況が異なるため、目標設定などはそれぞれの組織に任せている。全体として休暇取得を促進していこうという動きはしている。組合がある組織は、労使間の話し合いが来ている方と思う。

【委員】

- ・連合からは毎年経済団体宛に働き方の要請書をいただいている。従業員数9人以下の先などは、そもそも組合が無い事業場ではないか。

⇒（連合大分）

- ・年度ごと、自治体や周辺団体への働き方改善の広報はさせて頂く。従業員数の少ない先は確かに組合が無い場合が多い。休暇時の代替要員確保も難しく、そういった事業場への周知広報は今後の課題と感じる。

【委員】

- ・今後の方向性の、業種や規模に応じた支援とは、具体的にどういったものを想定しているのか。

⇒（事務局）

- ・幅広い業種の好事例紹介を行い、同業種や同規模の会社の事例を発信することで、自社でも可能な取り組みを進めてもらいたいと考えている。

【委員】

- ・業種や従業員規模で休暇取得に差が出るのは仕方が無い。どうして取り組めていないのか、どうしたら取り組めるのか、といったボトムのかき上げが必要ではないか。小規模な先にあった促進方法を検討していけたらいいと考える。

【委員】

- ・アンケートから業種ごとや従業員規模で、休暇が取り難い理由の傾向はつかめないか。
⇒（事務局）
 - ・業種や従業員規模と休暇が取り難い理由をクロスさせて傾向を把握する。

【委員】

- ・飲食業や美容・理容業などはほとんどが零細企業で、これまで休暇等が取りづらい先が多かった。休暇を取りづらい先は若手が集まらないことや職場改革の必要性を経営者にアピールしていくべき。
⇒（議長）
 - ・建設業や衛生業、工業の会員企業で、小規模ながらも面白い取り組みをしている先があれば、事務局へ報告し整理してはどうか。

【委員】

- ・経営者の理解を深めることは重要である一方、事業場ごとの都合というのもある。好事例の紹介だけでなく、業種や従業員規模で分けた小規模なセミナー等を行い、それぞれが考える休暇取得の難しさを聞き取ってみてはどうか。
⇒（議長）
 - ・予算的に可能な取り組みなのか。
⇒（厚生労働省）
 - ・ワークショップ形式での取り組みということであれば、労働局の働き方・休み方改善コンサルタントと協力する形で出来るのではないか。
⇒（商工会議所）
 - ・この事業をきっかけに、他県でワークショップが立ち上がったなどの例はあるか。
⇒（厚生労働省）
 - ・大分でシンポジウムを開催したが、シンポジウムでワークショップを行った地域はあった。

【委員】

- ・本事業の目的が年次有給休暇の取得促進であれば、重点実施期間中に年次有給休暇を取得できたかどうかは重視するべきではない。

【委員】

- ・アンケート結果等で改善がみられた内容についてはアナウンスをして、休暇を取得しやすい雰囲気の改善につなげるべき。

【委員】

- ・事業場訪問の進め方について、来年度も訪問を実施するのであれば、事前に年次有給休暇取得における悩み等を挙げていただき、それに対して社会保険労務士が回答するような方法を取ってみてはどうか。

【委員】

- ・業種や事業場で繁忙期は異なるので、会社ごとに重点実施期間を設定させて、本事業に取り組んでもらうのはどうか。

【委員】

- ・重点実施期間について、市内のイベント等を考慮せずに期間を設定した場合、本事業の「地域の特性を活かした」の部分が薄れるのではないか。もしくは、イベント等を重視せず休暇取得を進める部分を「大分市の地域特性」を読み替えるのか。また、キッズウィークや運動会等の振替休日について、大分市内には小中学校合わせて80校程度あり、一律に設定するのは難しいと考える。

【委員】

- ・来期のシンポジウムでは、中小企業向けに連合大分から話し合いの仕方講座などをしてもらえば効果があるのではないか。

【議長】

- ・いただいた意見を踏まえて、事務局側で方向性を再度検討。

4) 提言リーフレット作成について

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

【委員】

- ・本事業の認知状況については、図表を差替えて取り組み実施状況等を伝えた方が良いのではないか。

【委員】

- ・好事例の紹介だけでなく、取り組みの結果が生産性の向上や定着率の向上につながったといったことを伝えるべきではないか。

【委員】

- ・年次有給休暇取得の相談等を行うことができる、連絡窓口を記載するべきではないか。
⇒（厚生労働省）
 - ・大分労働局に働き方・休み方改善コンサルタントを設置している。大分労働局と相談したうえで、連絡先はそちらを掲載してはどうか。

【委員】

- ・労使間の話し合いの有無と計画的付与制度については、計画的に取得していないが6割とイメージが良くないので別の表に差し替えてはどうか。

【委員】

- ・好事例について、各社の事例を並べるよりも、例えば年次有給休暇を取得するうえでの課題ごとに分類するなどしたほうが分かりやすいのではないか。

【委員】

- ・提言リーフレットについて、作成部数を増やすことは出来ないか。商工会議所所報に折り込めば、市内の事業場に広く周知広報できると考えている。

⇒（事務局）

- ・予算的に増刷は難しい。作成した提言リーフレットについては厚生労働省の働き方・休み方改善ポータルサイトや、当研究所のホームページへの掲載を予定しているため、そちらへの誘導をいただきたい。

⇒（商工会議所）

- ・所報の中で本事業の紹介を行う。

【委員】

- ・経営者協会と連合大分協同で、4月に労使合同フォーラムの開催を計画している。そこから本事業の提言リーフレットも配布しようと思う。

⇒（事務局）

- ・いただいた意見を基にリーフレットを修正し、再度皆さんに確認いただいた上で配布する。修正スケジュールは3月2日までに修正案を作成し各参加委員へ配布。9日までに修正いただき、16日を目途に最終版を作成したい。

5) 今後の予定

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

■第4回連絡会議の様子



2. 休暇取得促進策の周知・広報

(1) ポスター、リーフレット等の作成と配布

大分市の事業場及び地域住民等を対象に、本事業を周知するポスター、リーフレットを配布し、重点実施期間における年次有給休暇取得促進の働きかけを行った。

①ポスター等紙媒体の作成数量

ポスター（夏季）	750部
ポスター（秋季）	750部
リーフレット	25,000枚

②配布状況

配布対象	方法・依頼先等	媒体種類		
		ポスター （夏季）	ポスター （秋季）	リーフレット
事業場	商工会議所所報（折込用）			6,100
	DKK月刊誌・ビジネスクラブ 会報誌（折込用）			10,500
	大分労働局	30	30	300
	大分県経営者協会			100
	大分県建設業協会	40	40	200
	連合大分大分地域協議会	20	20	100
	商店街連合会	20	20	100
	大分商工会議所	10	10	100
	大分市工業連合会	20	20	100
	大分県生活衛生営業指導センター	30	30	200
	中小企業団体中央会	5	5	10
	中小企業団体中央会（会報誌折込用）			250
	大分県トラック協会（会報誌折込用）			550
	事業場訪問（100事業場）	120	180	1,000
地域住民	大分市（市内公共施設）	60	50	500
	大分県	10	10	100
	大分銀行市内本支店（35店舗）	175	175	1,400
	市内金融機関本支店	114	114	1,520
	JR大分駅	15	15	
その他	予備分等	81	31	1,870
合計		750	750	25,000

(2) その他の周知広報

- ・ JR大分駅内デジタルサイネージ
- ・ 大分市商工労政課発行の事業者向け広報誌（約7,200部）での事業紹介記事掲載
- ・ 大分合同新聞への広告掲載 7月8日（土）、9月9日（土）
- ・ OBSラジオ「イチ☆スタ」内コーナーでの広報 7月27日（木）
- ・ 弊社HPでの広報

④大分合同新聞広告 (半5段)

7月8日(土)掲載分

8月(8月)に開催される地域のイベントに合わせて、年次有給休暇を活用して、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現を図りましょう。

8月は
年次有給休暇を
活用しましょう!

しっかりと働き
しっかりと休もう!

【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!
年次有給休暇の計画的付与制度とは?

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度を導入することによって、休暇取得の確実性が高まり、予定した活動を行いやすくなります。休暇取得に向けた環境づくりに取り組みましょう!

厚生労働省 大分労働局 大分市
平成29年度厚生労働省委託事業実施機関 問い合わせ先 株式会社大分経済経営研究所
〒870-0823 大分市東大進1丁目9番1号大分銀行宗廟館3階 TEL097-546-7770

夏季休暇や地域のイベントにあわせて休暇を計画しましょう

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

9月9日(土)掲載分

休む。しっかりと
働く。しっかりと

10月は、年次有給休暇を活用しましょう!

ホルトホールにてWLBシンポジウム開催
ワーク・ライフ・バランス
入場無料
※事前申し込みが必要。
土日・祝日にあわせてアポイント制を計画しましょう

厚生労働省委託事業 地域の特性を活かした休暇取得促進のための職場啓蒙事業(大分市)
ワーク・ライフ・バランス シンポジウム
日時:平成29年9月20日(水)
開場13:30 開演14:00 終了16:20 入場無料 定員100名
会場:ホルトホール大分・小ホール
内容:基調講演「中小企業におけるWLBの進め方」
○大分市内企業の事例発表など
申込み方法:ホームページ(<http://www.dkk-olta.co.jp/>)の
お申し込みフォームよりお申し込みください。

厚生労働省 大分労働局 大分市
平成29年度厚生労働省委託事業実施機関 問い合わせ先 株式会社大分経済経営研究所
〒870-0823 大分市東大進1丁目9番1号大分銀行宗廟館3階 TEL097-546-7770

3連休や地域のイベントにあわせて休暇を計画しましょう

日	月	火	水	木	金	土
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

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

第 2 章 事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する

働きかけ

1. 事業場への直接訪問による働きかけ

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

また、8月と10月の重点実施期間に合わせた年次有給休暇の取得推進や、本事業の周知・広報用のリーフレットの配布およびポスターの掲示、後日実施するアンケートへの協力を依頼した。

なお、事業場訪問にあたっては、大分県社会保険労務士会より紹介を受けた社会保険労務士と同行し、前年度に事業場訪問を実施しなかった事業場や、訪問の少なかった業種への訪問を優先した。

(1) 訪問時説明等内容

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

(2) 面談者

- ・各事業場の事業主、もしくは人事労務管理者等

(3) 訪問事業場

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

①業種別

○医療・福祉業	18社
○建設業	15社
○学術研究・専門・技術サービス業	11社
○卸売・小売業	11社

○製造業	11社
○金融・保険業	10社
○運輸・郵便業	9社
○その他サービス業	15社

②規模別

○10～29人	2社
○30～49人	17社
○50～99人	29社
○100～199人	23社
○200人以上	29社

(4) 訪問期間

平成29年6月21日～10月20日

(5) 訪問結果

①本事業に対する意見等

- ・本事業に対して理解を示す先が前年度よりも増加している。ワーク・ライフ・バランスに関する取り組みを実施する先も増えている印象。
- ・医療関係の事業場は、従業員確保の観点から年次有給休暇の取得推進に積極的に取り組んでいる先が多い。一方、介護・福祉関連では、人手不足から年次有給休暇の取得促進は難しいとする意見もあった。
- ・建設業や運輸業では依然年次有給休暇の取得が難しいとする意見が多い。ただし、若手確保のために労務改善に取り組む先も見られた。
- ・年次有給休暇を含む、ワーク・ライフ・バランスの推進は、人材確保や従業員定着に一定の効果があることは認識されている。

②年次有給休暇の計画的付与制度の実施状況

- ・訪問企業の半数以上は年次有給休暇の計画的付与制度を認知しているが、業種によっては偏りがある。
- ・一斉付与が行いやすい製造業や、従業員のシフトを組む段階で付与可能な医療・福祉業などでは利用が進んでいる様子。

③休暇取得推進に向けての課題等

- ・従業員規模の少ない企業は代替要員の不足から、休暇取得の推進が難しいとする意見が多い。

- ・年次有給休暇の取得よりも残業時間の削減を優先したいとする意見もあった。
- ・業務の効率化を行いワーク・ライフ・バランスに取り組みたいとする中小企業は多いが、効率化のための費用負担が難しいとする先や業種柄機械化・効率化が難しいとする意見もあった。
- ・前年度と同様、経営者の意識改革が行われなければ休暇の取得促進は難しいといった声もあった。

④好事例候補

- ・医療法人A病院 従業員数 550名

20年ほど前から女性のキャリア支援を中心に職員の働きやすい環境づくりに取り組んでいる。現在の重点は「時間外勤務時間の削減」と「年次有給休暇取得率の向上」。各部門・現場ごとに達成手段を落とし込むほか、毎月の結果をリアルタイムで見ることができるシステムを構築した。その結果、年次有給休暇取得率は2014年66.7%、2015年70.9%、2016年71%と改善している。

- ・医療法人Bクリニック 従業員数 86名

年間4日は年次有給休暇の計画的付与を実施している(5月、8月、12月、1月)に個人別付与)。法人側から特段取得を呼びかけてはいないが、従業員から積極的に年次有給休暇を使用しており、年次有給休暇取得率はほぼ100%となっている。以前は部署ごとで取得率に差があったが、人繰り等の情報を共有し改善した。

- ・医療法人C病院 従業員数 538名

年次有給休暇の取得率は5割程度。年次有給休暇とは別に、子どもの学校行事等で休暇取得が出来る「教育休暇」や、年3回まで公休扱いとなる「リフレッシュ休暇」など、独自の休暇を取り入れている。年次有給休暇等の休みが十分取得できるよう、勤務割のローテーションが組めるような人員配置を行っている。

- ・設備工事業D社 従業員数 48名

建設業界への若者のなり手不足に危機感を抱き、WLBの推進を始めた。年次有給休暇についても毎月1日以上取得呼びかけや月初めに取得予定日を提出させるといった取り組みを実施している。

- ・運送業E社 従業員数 47名

年次有給休暇の取得を奨励しており、年次有給休暇取得率は平均7割前後と高い値。従業員の確保や定着に当たり、WLBへの取り組みが重要な要素であると経営者が認識しており、取引先の夏季休暇や年末年始の休暇状況に合わせた、年次有給

休暇の計画的付与を実施しているほか、各人の業務の閑散期に合わせた有給取得を奨励している。

・ 専門技術サービス業F社 従業員数 220名

計画的付与制度（夏季・年末年始の一斉付与）等を実施し、取得を促進しており、直近年度の年次有給休暇取得率は78%となっている。一方で、個人別では取得状況に差があり、今後はそういった層への取得促進を進める方針。

・ 専門技術サービス業G社 従業員数 210名

GWや夏季、年末年始に年5日間の計画的付与を実施するほか、年次有給休暇取得奨励日を設け、休暇を取得しやすい環境を整えており、年次有給休暇の取得率は7割以上となっている。管理職の早帰りも定着してきており、残業時間も減少している。

・ 金融・保険業H社 従業員数 64名

年次有給休暇取得状況は現状6割程度。取得率7割を目標に全社で取り組みを行っている。支店間でWLBについての取り組みを競わせるほか、従業員の評価ポイントにも設定して推進している。契約書類のペーパーレス化（タブレット上でのサイン等）を進めるなど、業務効率化を進めて年次有給休暇取得率の向上等が実現できている。

・ プラント設備工事業I社 従業員数 1,112名

年次有給休暇取得率は前年度時点で70%以上。年度初めに年次有給休暇の取得計画を立て休暇取得を推進。その他、入社初年度からの有給休暇20日付与、付与から2年を経過した有給休暇について最大50日まで積み立て可能な福祉休暇など、制度面も充実している。

・ こども園運営先J社 従業員数 40名

良い人材の確保に向け福利厚生充実を図っており、年次有給休暇平均取得日数は13.1日/年。来月分のシフトを組む段階で毎月1日は有給休暇を取得するようにしている。また、市内に複数のこども園を設立し人員の確保や融通が行えるよう、体制を整えている。

・ プラント設備工事業K社 従業員数 160名

年次有給休暇の取得状況は昨年実績で76%。土曜出勤の日を年次有給休暇取得奨励日とするほか、休日出勤は手当てで対応し、出勤した日の前後で年次有給休暇を

取得するよう推進している。その他、休暇取得促進のため、同じ仕事を複数人が対応できるように、社員教育を行っている。来年度より年次有給休暇と別に、自身の病気や家族の介護等に利用可能な福祉休暇を設定する方針。

⑤訪問事業場の内訳

No.	業種	No.	業種
1	4：製造業	51	4：製造業
2	13：医療、福祉	52	15：その他
3	9：金融・保険業	53	8：卸売・小売業
4	3：建設業	54	14：サービス業
5	7：運輸、郵便業	55	9：金融・保険業
6	9：金融・保険業	56	8：卸売・小売業
7	13：医療、福祉	57	4：製造業
8	13：医療、福祉	58	9：金融・保険業
9	13：医療、福祉	59	4：製造業
10	13：医療、福祉	60	7：運輸、郵便業
11	13：医療、福祉	61	7：運輸、郵便業
12	8：卸売・小売業	62	3：建設業
13	13：医療、福祉	63	4：製造業
14	3：建設業	64	13：医療、福祉
15	13：医療、福祉	65	9：金融・保険業
16	14：サービス業	66	8：卸売・小売業
17	13：医療、福祉	67	13：医療、福祉
18	7：運輸、郵便業	68	4：製造業
19	8：卸売・小売業	69	13：医療、福祉
20	14：サービス業	70	9：金融・保険業
21	3：建設業	71	4：製造業
22	3：建設業	72	5：電気・ガス・水道業
23	3：建設業	73	12：学術研究・専門・技術サービス業
24	4：製造業	74	14：サービス業
25	14：サービス業	75	13：医療、福祉
26	7：運輸、郵便業	76	4：製造業
27	3：建設業	77	9：金融・保険業
28	14：サービス業	78	12：学術研究・専門・技術サービス業
29	13：医療、福祉	79	4：製造業
30	12：学術研究・専門・技術サービス業	80	8：卸売・小売業
31	13：医療、福祉	81	9：金融・保険業
32	12：学術研究・専門・技術サービス業	82	7：運輸、郵便業
33	14：サービス業	83	12：学術研究・専門・技術サービス業
34	8：卸売・小売業	84	8：卸売・小売業
35	3：建設業	85	15：その他
36	12：学術研究・専門・技術サービス業	86	13：医療、福祉
37	3：建設業	87	5：電気・ガス・水道業
38	3：建設業	88	9：金融・保険業
39	8：卸売・小売業	89	3：建設業
40	15：その他	90	7：運輸、郵便業
41	8：卸売・小売業	91	7：運輸、郵便業
42	12：学術研究・専門・技術サービス業	92	3：建設業
43	14：サービス業	93	12：学術研究・専門・技術サービス業
44	12：学術研究・専門・技術サービス業	94	13：医療、福祉
45	8：卸売・小売業	95	14：サービス業
46	13：医療、福祉	96	12：学術研究・専門・技術サービス業
47	3：建設業	97	7：運輸、郵便業
48	4：製造業	98	3：建設業
49	12：学術研究・専門・技術サービス業	99	3：建設業
50	15：その他	100	9：金融・保険業

⑥事業場訪問用パンフレット（A4 三つ折サイズ）

（表面）

◎ 年次有給休暇を利用して家族と地域と自分の時間を作らしましょう!

厚生労働省は、平成28年度に引き続き、大分県と連携をとりながら、地域における休暇取得促進を支援する取り組みの一環として、労働者の方々の休暇取得を支援する取り組みを実施します。夏期と秋期に開催される地域のイベントに合わせて、年次有給休暇を活用して、地域の祭りやイベントに参加する機会、家族と過ごす時間を作るなどの仕事と生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図ります。

◎ 大分市における年次有給休暇重点実施期間
▶ 夏季(8月)と秋季(10月)

夏休みや地域のイベントに合わせて休暇を計画しましょう

秋祭りや地域のイベントに合わせて休暇を計画しましょう

年次有給休暇の取得を促進して社員のやる気をアップさせたい中小企業の事業者を応援します!

職場環境改善助成金(職場環境改善コース)

労働環境等の改善により年次有給休暇の取得促進や特定労働者の確保などに取り組み中の企業に対して、その推進を支援する助成金を支給します。

支給対象となる取り組みとして

- 労働の適正化を図りたい
 - 労働時間短縮(フレックスタイム制、デジタル化による業務効率の向上・更新など)
- 労働環境の改善を図りたい
 - 中小企業向けPC・タブレット端末の導入・更新など
- 労働者に対する研修を実施したい
 - 社会保険労務士等によるコンサルティングなど

助成対象費用の3/4～1/2(上限100万円)が助成額となります。
【事業開始年度末までの提出期限は10月16日です。】

TEL097-532-4025

「働き方・休み方改善ポータルサイト」を活用して働き方・休み方改善のヒントを見つけよう

厚生労働省では、仕事のやりかた、休みかたの改善に向けた課題を共有し、働き方・休み方改善のヒントを提供しています。ポータルサイトでは、企業向けだけでなく、個人向けにもさまざまな情報が掲載されています。仕事のやりかた、休みかたを改善するためのヒントも満載です。

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

大分市の事業者の皆様へ
イキイキ働いて休める地域を目指して!

年次有給休暇活用のススメ

WORK LIFE BALANCE

平成29年度版

厚生労働省 大分労働局 大分市

（裏面）

休暇取得に向けた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...

- 経営のトップによる休暇取得促進の呼びかけ
- 経営者が率先して休暇を取れる環境づくり
- 労働組合等による企業、労働者への働きかけ
- パースデー休暇や半日休暇など多様な休みかたの検討

◎ 休暇の計画的な取得のために、事業場全体の年間計画に、年次有給休暇を組み込みましょう!

STEP1 WORK LIFE BALANCE

労働時間等見直しガイドライン(労働時間等改善指針)

- 仕事のしかたを見直し、労働時間を短縮しましょう
作業が容易で済むような生活環境を整えよう。労働時間を短縮して、生活環境を改善できるようにしましょう。
- 従業員一人ひとりのさまざまな事情に対応して、働きかたを柔軟にしましょう
労働環境等の改善を通じて、労働者に合った働きかたを提案しましょう。
* 従業員一人ひとりの生活や仕事上の事情に柔軟に対応しましょう。
- 経営者が率先して取り組みましょう
経営者が率先して休暇を取れる環境を整え、自ら率先して勤務の調整をするための環境づくりや働きかたの提案に取り組んでみましょう。

STEP2 WORK LIFE BALANCE

事業場での具体的な取組

- 労働時間の見直しを機に働きかたを柔軟にする
企業側の労働環境や働きかたを改善し、年次有給休暇の取得状況や状況に合わせて柔軟に対応しましょう。
- 年次有給休暇を取得しやすい環境を整える
年次有給休暇の取得しやすい働きかたを推進し、取得状況や状況に合わせて柔軟に対応しましょう。
- 所定外労働を削減する
ノー残業デーを導入したり、業務内容が許している場合は、その範囲で業務量を削減して業務内容を調整しましょう。

STEP3 WORK LIFE BALANCE

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう!

年次有給休暇の付与に際しては、日数単位での付与については、労働時間短縮やそのほかの取り組みと併せて実施することが望ましいです。事業場によっては労働時間短縮がしやすく、柔軟な働きかたが可能なこと、従業員にとっては負担が少ないように、年次有給休暇の取得しやすい働きかたを推進することが重要です。

◎ 付与日数から5日を超えた場合は「計画的付与制度」の活用を推奨します。

日数	SEI	SEB
5日	100%	100%
6日	100%	100%
7日	100%	100%
8日	100%	100%
9日	100%	100%
10日	100%	100%
11日	100%	100%
12日	100%	100%
13日	100%	100%
14日	100%	100%
15日	100%	100%
16日	100%	100%
17日	100%	100%
18日	100%	100%
19日	100%	100%
20日	100%	100%
21日	100%	100%
22日	100%	100%
23日	100%	100%
24日	100%	100%
25日	100%	100%
26日	100%	100%
27日	100%	100%
28日	100%	100%
29日	100%	100%
30日	100%	100%
31日	100%	100%

職場内でできることから取り組んでみましょう!

◎ 職場での取り組みの推進
年次有給休暇の取得によって業務の進捗に影響しないよう、日数単位での付与によって業務量を調整しましょう。

◎ 休暇を取得しやすいための環境づくりの推進
年次有給休暇の取得しやすい働きかたを推進し、取得状況や状況に合わせて柔軟に対応しましょう。

◎ なぜ休暇の取得が必要なのでしょう?

仕事と生活の両立(ワーク・ライフ・バランス)の実現のためには、労働時間や休日数、年次有給休暇の取得状況など、労働者の健康と生活に配慮し、多様な働きかたに対応することが必要です。

年次有給休暇の取得促進は社員にも会社にもメリット!

計画的な年次有給休暇の取得により

- ▶ 仕事の生産性の向上
- ▶ 企業イメージの向上
- ▶ 優秀な人材の確保

年次有給休暇をしっかりと取得できないと...

- ▶ 労働者のストレス増加
- ▶ 職場の雰囲気悪化
- ▶ 残業などコストの増加

◎ 大分市にはこんな取り組みをしている事業場があります。

- ▶ サービス業
接客業・サービス業の労働者に対して、年次有給休暇の取得を促進するための取り組みを実施しています。
- ▶ 小売業
接客業・サービス業の労働者に対して、年次有給休暇の取得を促進するための取り組みを実施しています。
- ▶ 製造業
接客業・サービス業の労働者に対して、年次有給休暇の取得を促進するための取り組みを実施しています。

第3章 ワーク・ライフ・バランス シンポジウムの実施について

休暇取得促進に向けた取り組みの定着を図るため、周知啓発を行うためのシンポジウムを開催した。

1. 実施概要

開催日時	平成29年9月20日(水) 14時00分～16時20分
会場	ホルトホール大分(小ホール)
対象者	大分市内事業場の事業主、人事労務担当者、従業員等
タイトル	ワーク・ライフ・バランス シンポジウム ～中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの進め方～
目的	ワーク・ライフ・バランスの推進に係るテーマによる基調講演と、大分市内事業場の事例紹介を行い、特に中小企業に焦点をおいて、ワーク・ライフ・バランスの推進が従業員と企業にどういったメリットをもたらすのか、中小企業でも実践可能な取り組み等を紹介する。
内容	基調講演「中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの進め方」 城西大学 客員研究員 井上昌美氏 大分市内企業の事例発表 株式会社古城 代表取締役 古城一氏 柳井電機工業株式会社 社会・産業ソリューション営業部 情報システムグループ グループリーダー 藤田 直樹氏 社会医療法人敬和会 法人本部長 兼 人事部長 坂本修一氏
参加者数	80名

シンポジウムの様子



2. シンポジウムの周知広報

シンポジウムの周知広報については、以下の内容で行った。

- ・チラシの作成・配布（作成枚数 5,000 枚）
配布状況
弊社月刊誌（9月号）への折込（3,500部）
連絡会議参加団体経由での配布（650部）
事業場団体経由での配布（210部）
事業場訪問実施先への送付（142部）
ホルトホール（50部）
- ・事業場訪問時の声かけ
- ・当研究所HP、facebook での広報 など

シンポジウム紹介リーフレット（A4サイズ）

（表面）

平成29年度 厚生労働省委託事業 地域の特性を活かした休暇取得のための推進型事業(大分市)

ワーク・ライフ・バランス シンポジウム

～中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの進め方～

WORK
LIFE
BALANCE

9.20 WED
HORUTOMALL OITA
SYMPOSIUM

ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、労使がともに働き方の改善や休暇取得の取り組みについて理解を深める必要があります。シンポジウムでは民間企業で実務経験を持つ学識経験者より、中小企業でワーク・ライフ・バランスを推進する上でのポイントやその効果、全国の先進事例などを講演するほか、大分市内の企業3社からは当社でワーク・ライフ・バランスを推進した結果や取り組みにおける課題等を発表いただきます。本シンポジウムを通して企業におけるワーク・ライフ・バランスの進め方を考えていきましょう。

日時・会場
平成29年 **9.20(水)** 会場：ホルトホール大分 小ホール
大分市金池南1丁目5-1 TEL:097-576-7555
開場：13:30 開演：14:00 終了：16:20

参加対象 事業主、人事労務担当者、従業員等 定員100名 **入場無料**

プログラム
基調講演「中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの進め方」
城西大学 客員研究員 井上 昌美 氏

大分市内企業の事例発表
株式会社古城 / 柳井電機工業株式会社 / 医療法人敬和会大分同病院

行政説明「勤務間インターバル制度について」厚生労働省

主催：厚生労働省 大分労働局 大分市

（裏面）

基調講演講師紹介

井上 昌美 城西大学 客員研究員

大学卒業後、一般企業にて業務を行う傍ら2004年筑波大学大学院にてMBA取得。2005年CSRコンサルタントに転職後、勤務しつつCSRをテーマに研究に取り組み、2011年筑波大学大学院ビジネス科学研究科企業科学専攻(博士後期過程)修了(博士経歴学)、2012年度から16年度まで、大分大学医学部産科産婦科で産科教授を務める。企業のCSR経営全般の理論的研究、実践の指導・支援を専門としており、実務経験を活かした指導が好評を得ている。ワーク・ライフ・バランスにも明るく、大分県中小企業活性化事例推進委員会副委員長や第2次大分市商工業振興計画策定委員会委員長を歴任している。

《申込方法》
ホームページ
<http://www.dkk-oita.co.jp/>
のお申し込みフォームよりお申し込みください。

FAX
下記の申込欄にご記入の上
FAX番号097-546-5550にてお申し込みください。

会場案内図

ワーク・ライフ・バランス シンポジウム参加申込書

(株)大銀経済経営研究所 宛
FAX:097-546-5550

団体名・所属	お電話(連絡先)	出席者のご氏名
		(お名前)
		(お名前)
		(お名前)

※お預かりした個人情報厳重に保管し、当シンポジウム以外での使用は致しません。

平成29年度厚生労働省委託事業実施機関
株式会社大銀経済経営研究所 お問い合わせ先担当：野上 TEL:097-546-7770

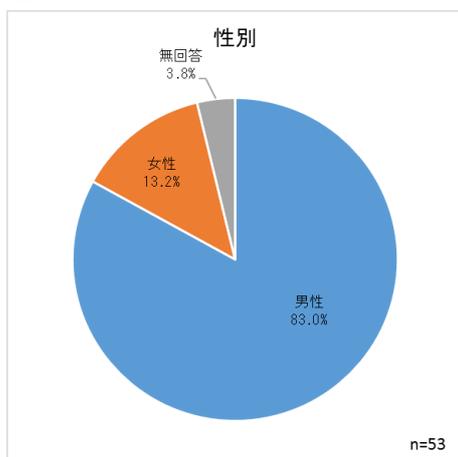
3. シンポジウムに関するアンケート結果

シンポジウム参加者に対しアンケート調査を実施し、53名から回答を得た。

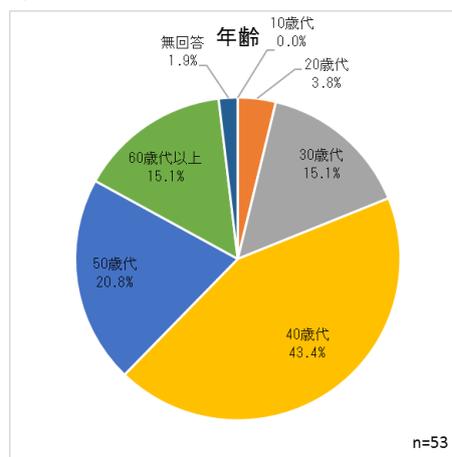
(1) 回答者の属性

回答者の属性は、以下の通りであった。

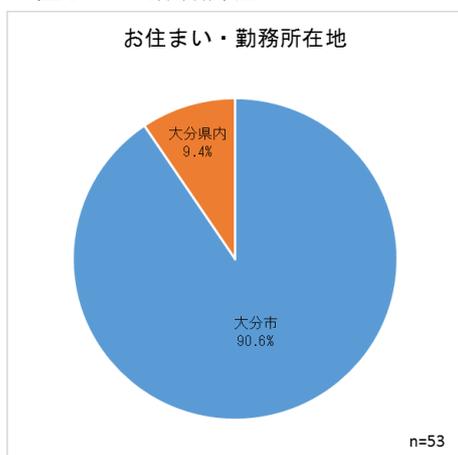
性別



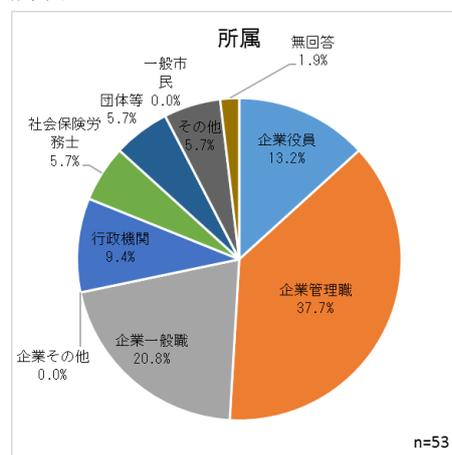
年齢



お住まい・勤務所在地

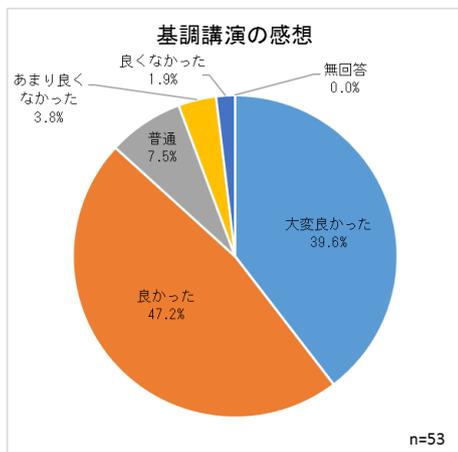


所属



(2) 基調講演について

基調講演についての感想は「良かった」が47%で最も多く、以下「大変良かった」(40%)、「普通」(7%)、「あまり良くなかった」(4%)、「良くなかった」(2%)と続いた。「大変良かった」と「良かった」の合計は9割近く、参加者にとって意義のある基調講演であったことがうかがえる。

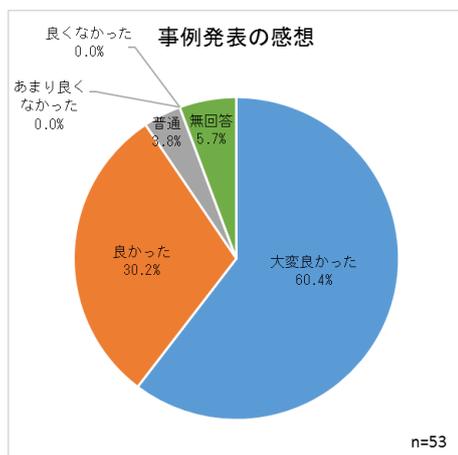


自由意見等

- ・実務にも活かせる内容でとても良かった。
- ・業務の可視化、システム化を推進していきたい。
- ・内容は良かったが、早口で聞きにくかった。
- ・レジュメが手に入らないのが残念。

(3) 事例発表について

事例発表についての感想は「大変良かった」が60%で最も多く、以下「良かった」(30%)、「普通」(4%)と続いた。「あまり良くなかった」、「良くなかった」とする意見は無く、満足いただける内容であったことがうかがえる。

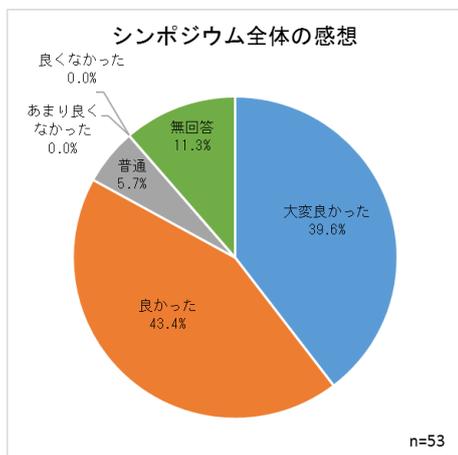


自由意見等

- ・企業の具体的な活動が分かりやすく紹介してもらえたので、社内での今後の目標を立てるにあたり参考になった。
- ・規模の違いはあるが、当社の取り組みに遅れがあることを痛感した。
- ・当社においてもある程度取り組みができていると思っていたが、他社の取り組みを聞いてさらに進めていく必要を感じた。
- ・同じような悩みに対して取り組まれている事例が聞け、参考になった。

(4) シンポジウム全体について

シンポジウム全体についての感想は「良かった」が43%で最も多く、以下「大変良かった」(43%)、「普通」(6%)と続いた。「大変良かった」、「良かった」の合計は約8割であった。

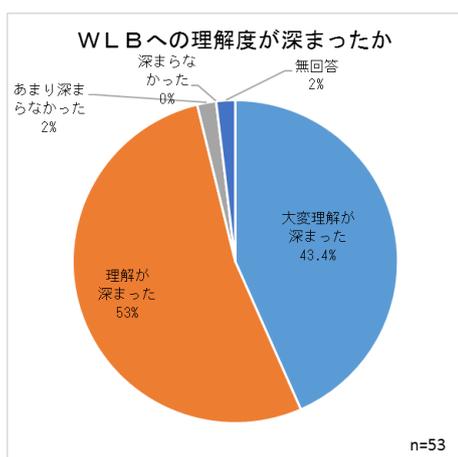


自由意見等

- ・大分県の中小企業はここに参加していない。企業の職場環境は「昭和」の時代のまま、頭の固い社長が多い。国・県の指導を望みます。
- ・企業の成長戦略は「人材の開発」が大前提。そのためWLBが重要となる。経営陣の認識がある企業が生き残り、発展すると考える。

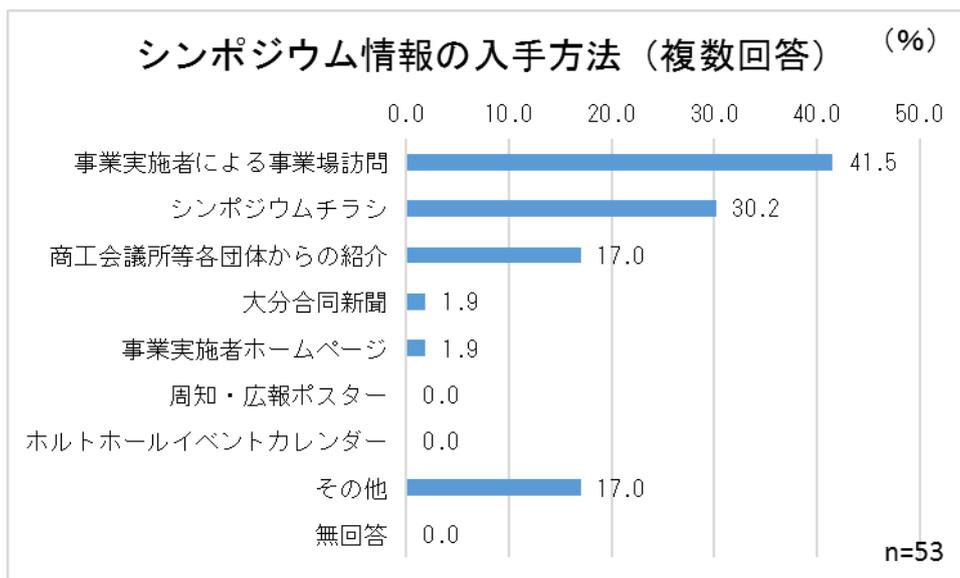
(5) ワーク・ライフ・バランスへの理解度について

シンポジウムへの参加でワーク・ライフ・バランスへの理解度が深まったかどうかを尋ねたところ、「理解が深まった」が53%で最も多く、以下「大変理解が深まった」(43%)、「あまり深まらなかった」(2%)と続いた。「大変理解が深まった」と「理解が深まった」の合計は9割を超えており、本シンポジウムが参加者に対するワーク・ライフ・バランスへの理解促進につながったことがうかがえる。



(6) シンポジウム情報の入手方法（複数回答）

シンポジウムの開催情報をどのように入手したか尋ねたところ、「事業実施者による事業場訪問」が41.5%で最も多く、以下「シンポジウムチラシ」(30.2%)、「商工会議所等各団体からの紹介」(17.0%)と続いた。なお、「その他」には「講演者に会社のCSRを立案する際にお世話になった」や「SNSを通じて」といった意見があった。



第4章 本事業に関するアンケート調査の実施について

本事業では、休暇取得促進に向けて、地域全体への周知活動等を行ってきたが、その効果を測るべく、市内の事業場、従業員双方に向けたアンケート調査を実施した。

1. 調査の実施方法

調査の対象や方法等は以下の通り

	事業場アンケート	従業員アンケート
調査対象者	大分市内の事業場の内、本事業のパンフレット等を配布した事業場や直接訪問を実施した事業場から、対象先 1,000 先を選定。	左記、調査対象事業場で働く従業員（事業場ごとに3名）。 年齢・性別・担当業務等を可能な範囲で分けての配布を依頼。
調査方法	大分市内の事業場に郵送にて配布・回収	
調査期間	平成 29 年 11 月 1 日(水)～12 月 8 日(金)	
回収状況	配布数 1,000 回収数 308 回収率 30.8%	配布数 3,000 回収数 750 回収率 25.0%

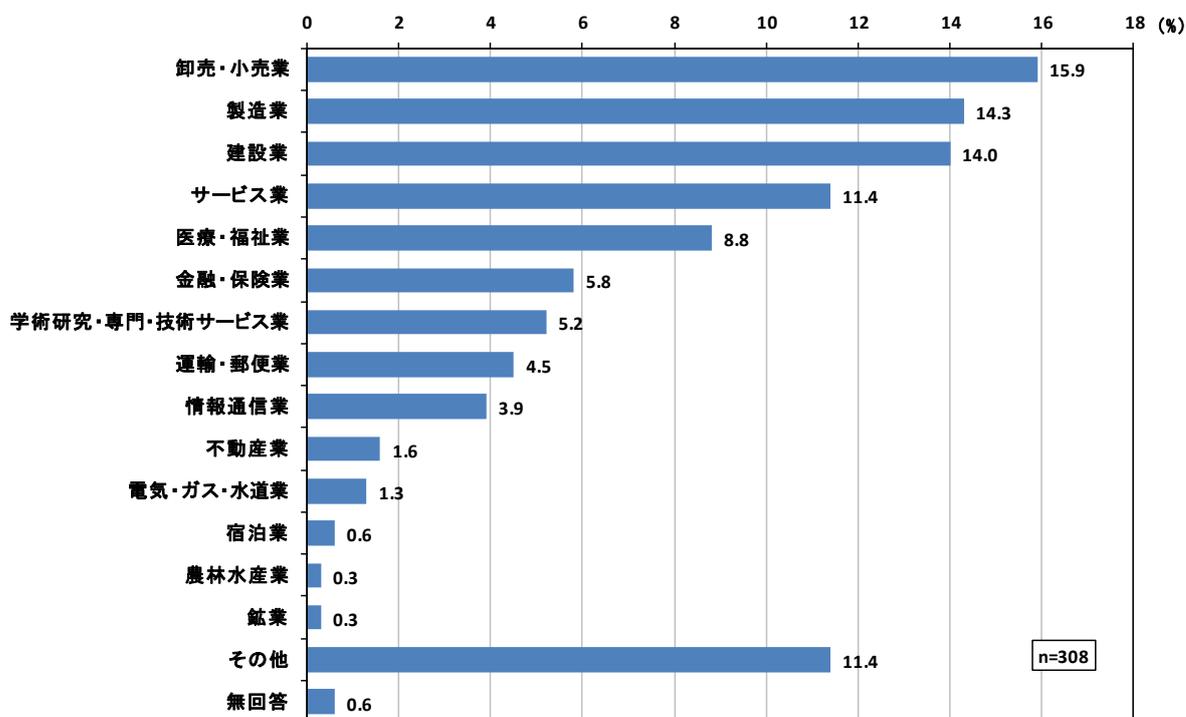
参考上の注意点：

- 回答比率は、百分比の小数点第2位を四捨五入しており、合計は必ずしも 100%にならないことがある。
- 2 つ以上の回答を求めた（複数回答）質問の場合、その回答比率の合計は原則として 100%を超える。
- 図に表示された「n」は、回答者数を示している。
- 業種別のクロス集計を行うにあたり、「サービス業」と「その他」に以下の業種を合計している。
「サービス業」：「学術研究・専門・技術サービス業」、「宿泊業」
「その他」：「金融・保険業」、「情報通信業」、「不動産業」、「電気・ガス・水道業」、「農林水産業」、「鉱業」、「無回答」

2. 事業場アンケート結果

(1) 業種

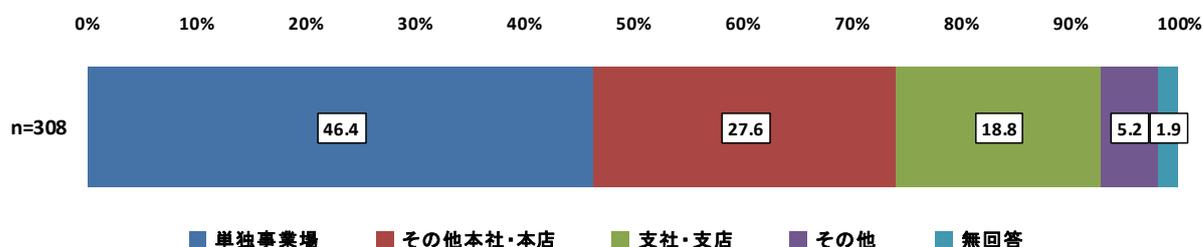
問1. 貴事業場の業種（売上がもっとも大きな事業）について、あてはまるものを一つお選びください。



事業場の業種としては、「卸売・小売業」が15.9%と最も多く、次いで「製造業」(14.3%)、「建設業」(14.0%)、「サービス業」(11.4%)が10%を超えている。

(2) 事業場形態

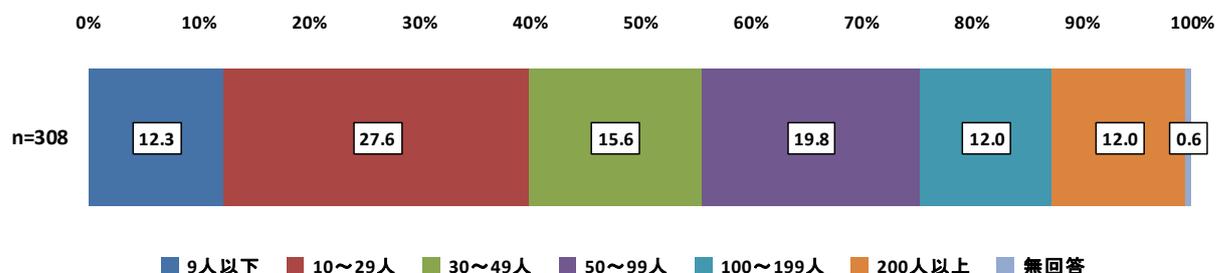
問2. 貴事業場の形態（本/支店別）について、あてはまるものを一つお選びください。



事業場の形態（本/支店別）としては、「単独事業場」が46.4%、「その他本社・本店」が27.6%、「支社・支店」が18.8%、「その他」が5.2%となっている。

(3) 従業員数

問3. 貴事業場の従業員数（パート・アルバイト・契約社員等を含む）について、あてはまるものを一つお選びください。

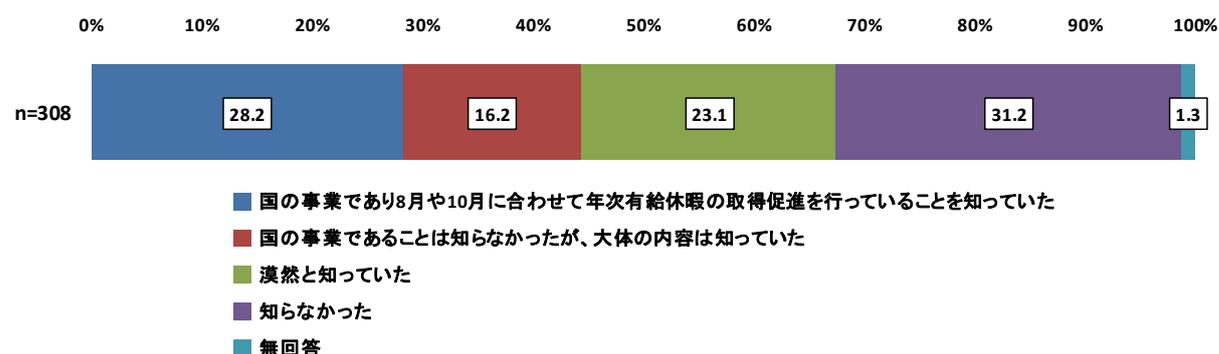


事業場の従業員数（パート・アルバイト・契約社員等を含む）としては、「9人以下」が12.3%、「10~29人」が27.6%、「30~49人」が15.6%、「50~99人」が19.8%、「100~199人」が12.0%、「200人以上」が12.0%となっている。

(4) 年次有給休暇取得促進の取り組みについて

① 認知状況

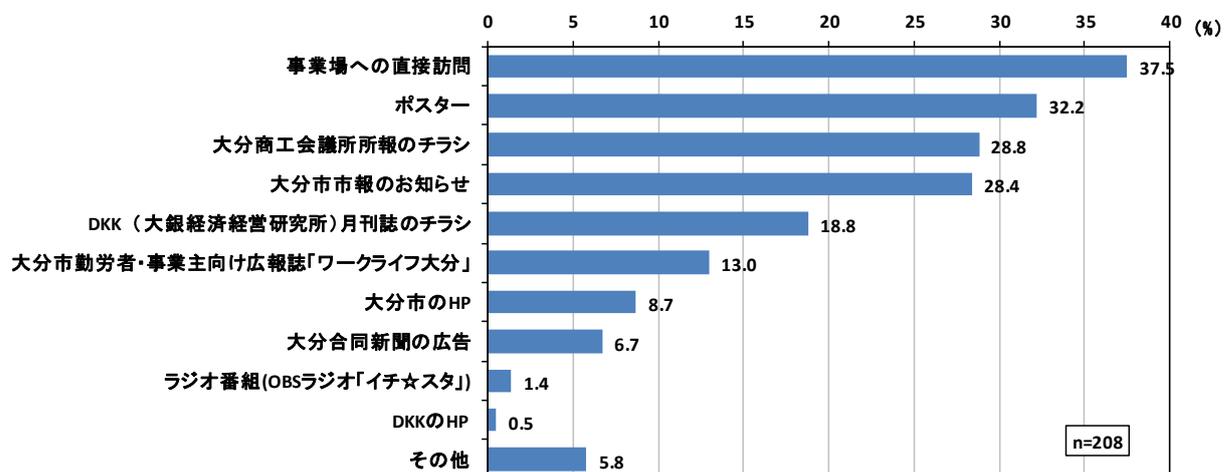
問4. 大分市において「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」として、「夏季重点実施期間（8月）」や「秋季重点実施期間（10月）」の期間に年次有給休暇取得促進の取り組みが行われていることを御存知でしたか。あてはまるものを一つお選びください。



大分市における「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」の認知状況をみると、「国の事業であり8月や10月に合わせて年次有給休暇の取得促進を行っていることを知っていた」が28.2%、「国の事業であることは知らなかったが、大体の内容は知っていた」が16.2%、「漠然と知っていた」が23.1%、「知らなかった」が31.2%となっている。

②認知経路

問5. 問4で1~3とお答えいただいた事業場にお尋ねします。どのような方法でお知りになりましたか。あてはまるものを全てお選びください。

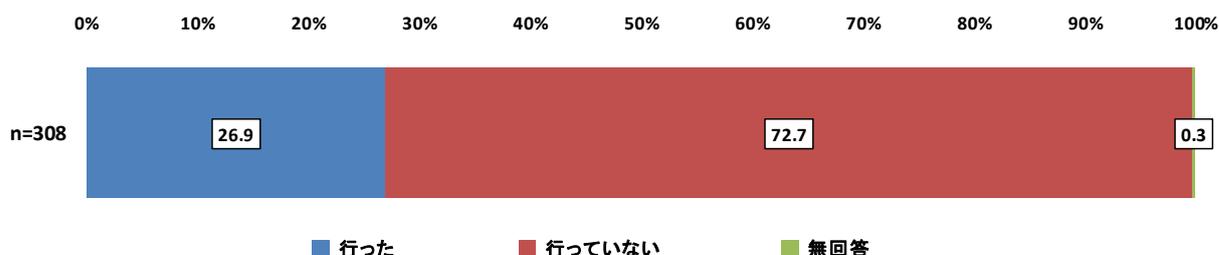


事業の認知経路をみると、「事業場への直接訪問」が37.5%と最も多くなっている。次いで「ポスター」(32.2%)、「大分商工会議所所報のチラシ」(28.8%)、「大分市市報のお知らせ」(28.4%)となっている。

(5) 年次有給休暇取得を促す取り組み

①実施状況

問6. 今年の夏季・秋季重点実施期間（8月、10月）に関連して、従業員に対する本事業の周知など、年次有給休暇取得を促す取り組みを行いましたか。あてはまるものをお選びください。



		行った	行っていない	無回答
全体 (n=308)		26.9	72.7	0.3
業種別	サービス業 (n=53)	26.4	71.7	1.9
	卸売・小売業 (n=49)	18.4	81.6	-
	製造業 (n=44)	27.3	72.7	-
	建設業 (n=43)	30.2	69.8	-
	医療・福祉業 (n=27)	22.2	77.8	-
	運輸・郵便業 (n=14)	14.3	85.7	-
	その他 (n=78)	34.6	65.4	-
従業員数別	9人以下 (n=38)	18.4	78.9	2.6
	10～29人 (n=85)	25.9	74.1	-
	30～49人 (n=48)	16.7	83.3	-
	50～99人 (n=61)	32.8	67.2	-
	100～199人 (n=37)	29.7	70.3	-
	200人以上 (n=37)	37.8	62.2	-

…全体より5ポイント以上プラス

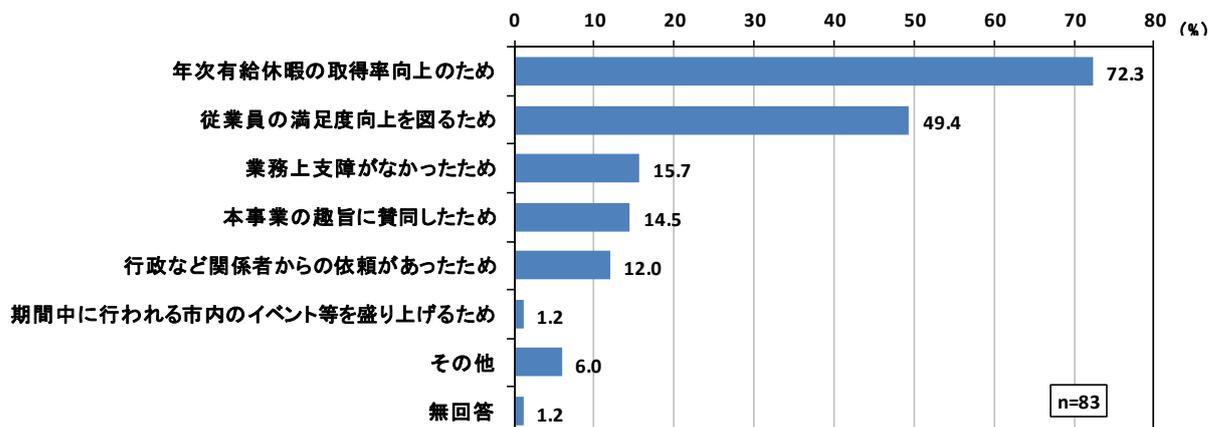
今年の夏季・秋季重点実施期間（8月、10月）に関連して、従業員に対する本事業の周知など、年次有給休暇取得を促す取り組み状況をみると、「行った」は26.9%となっている。

業種別でみると、「運輸・郵便業」や「卸売・小売業」、「医療・福祉業」では、重点実施期間に合わせた取り組みを行っていない先が多い。

従業員数別でみると、「200人以上」の事業場では取り組みを行った割合が高くなっている。

②取り組みを行った理由

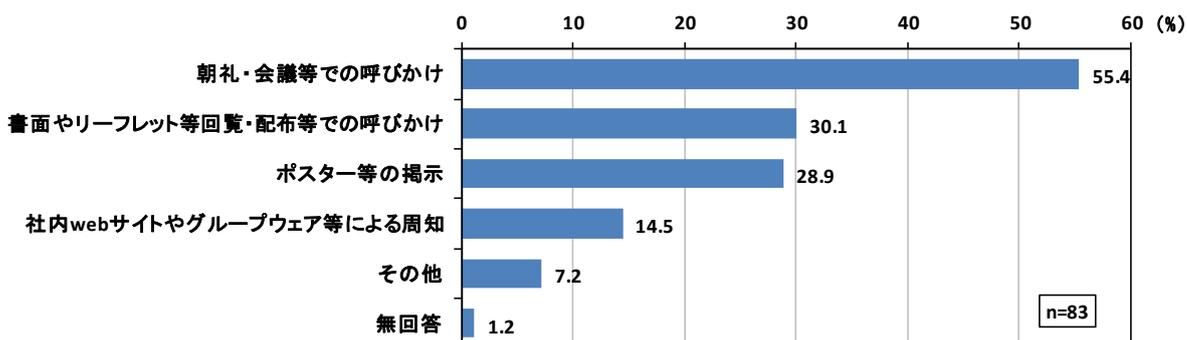
問7. 問6で「1. 行った」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。①取り組みを行った理由について、あてはまるものを全てお選びください。



取り組みを行った理由としては、「年次有給休暇の取得率向上のため」が72.3%と圧倒的に多くなっている。次いで「従業員の満足度向上を図るため」が49.4%となっている。

③従業員への周知方法

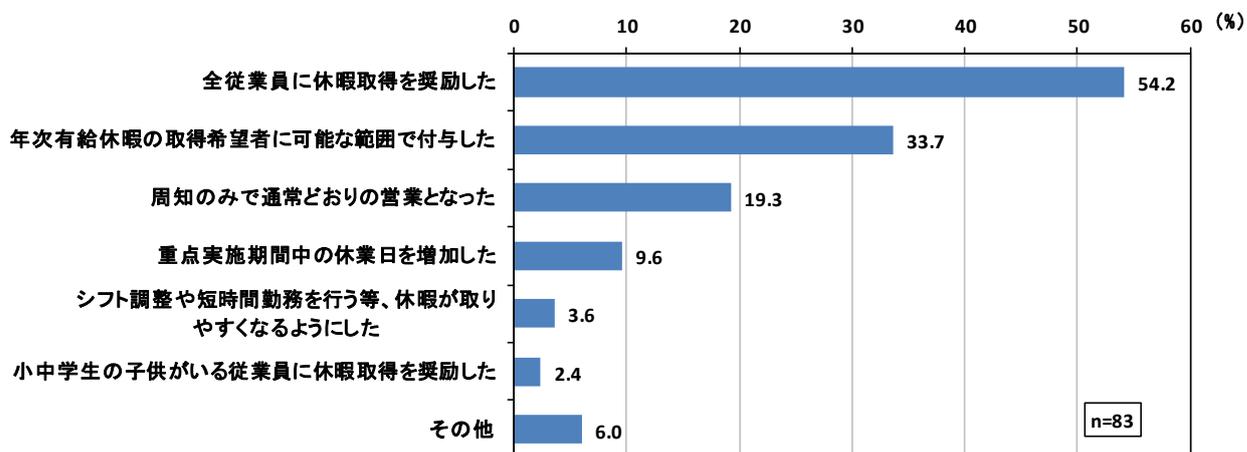
問7. 問6で「1. 行った」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。②従業員への周知方法について、あてはまるものを全てお選びください。



従業員への周知方法としては、「朝礼・会議等での呼びかけ」が55.4%と半数を超えている。次いで「書面やリーフレット等回覧・配布等での呼びかけ」(30.1%)、「ポスター等の掲示」(28.9%)、「社内 web サイトやグループウェア等による周知」(14.5%)となっている。

④具体的内容

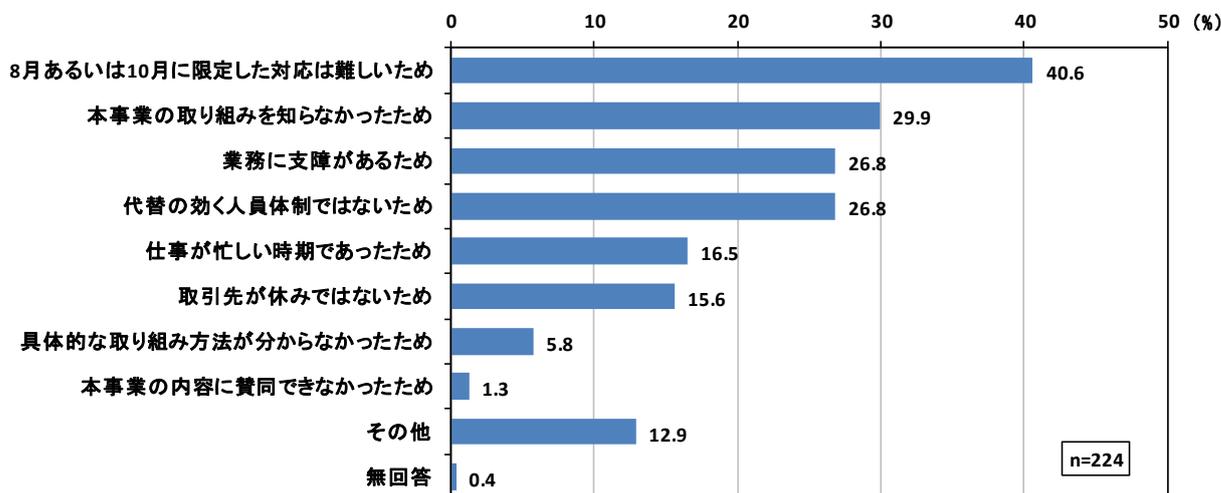
問7. 問6で「1. 行った」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。③具体的内容について、あてはまるものを全てお選びください。



取り組みの具体的な内容としては、「全従業員に休暇取得を奨励した」が54.2%と半数を超えている。次いで「年次有給休暇の取得希望者に可能な範囲で付与した」(33.7%)、「周知のみで通常どおりの営業となった」(19.3%)となっている。

⑤行っていない理由

問 8. 問 6 で「2. 行っていない」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。行っていない理由について、あてはまるものを全てお選びください。

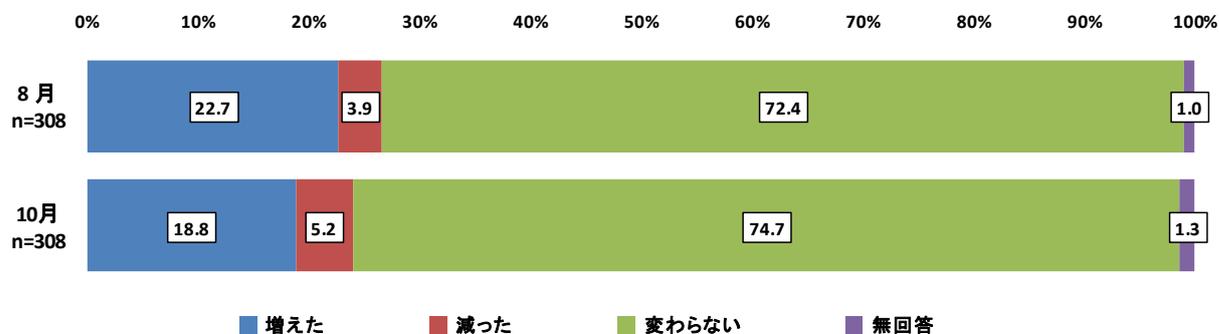


取り組みを行っていない理由としては、「8月あるいは10月に限定した対応は難しいため」が40.6%と最も多くなっている。次いで「本事業の取り組みを知らなかったため」(29.9%)、「業務に支障があるため」(26.8%)、「代替の効く人員体制ではないため」(26.8%)となっている。

(6) 年次有給休暇の取得日数

問 9. 8月の年次有給休暇の取得日数は、昨年同期と比較してどのように変化しましたか。
あてはまるものを一つお選びください。

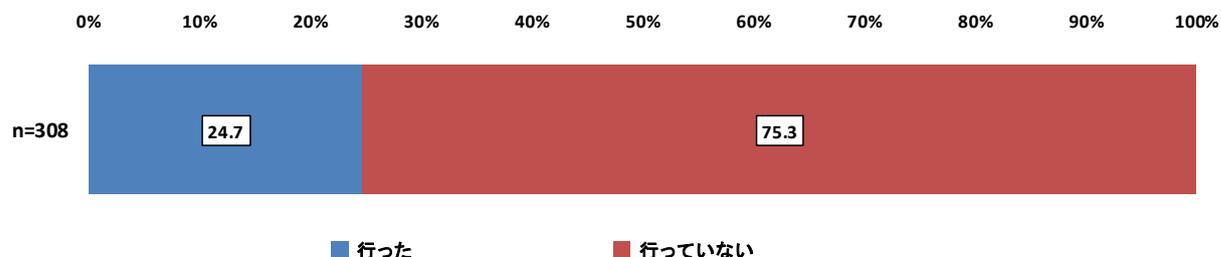
問 10. 10月の年次有給休暇の取得日数は、昨年同期と比較してどのように変化しましたか。
あてはまるものを一つお選びください。



8月と10月の年次有給休暇の取得日数の増減をみると、「増えた」は8月が22.7%、10月が18.8%となっている。

(7) 年間を通じた年次有給休暇取得促進の取り組み

問 11. 大分市で実施している休暇取得促進事業を受けて、年間を通じた（夏季・秋季重点実施期間以外の時期）年次有給休暇取得促進の取り組みを行いましたか。あてはまるものを一つお選びください。



		行 っ た	行 っ て い な い
全体 (n=308)		24.7	75.3
業 種 別	サービス業 (n=53)	32.1	67.9
	卸売・小売業 (n=49)	20.4	79.6
	製造業 (n=44)	20.5	79.5
	建設業 (n=43)	23.3	76.7
	医療・福祉業 (n=27)	37.0	63.0
	運輸・郵便業 (n=14)	14.3	85.7
	その他 (n=78)	23.1	76.9
従 業 員 数 別	9人以下 (n=38)	7.9	92.1
	10～29人 (n=85)	22.4	77.6
	30～49人 (n=48)	14.6	85.4
	50～99人 (n=61)	31.1	68.9
	100～199人 (n=37)	37.8	62.2
	200人以上 (n=37)	35.1	64.9

…全体より5ポイント以上プラス

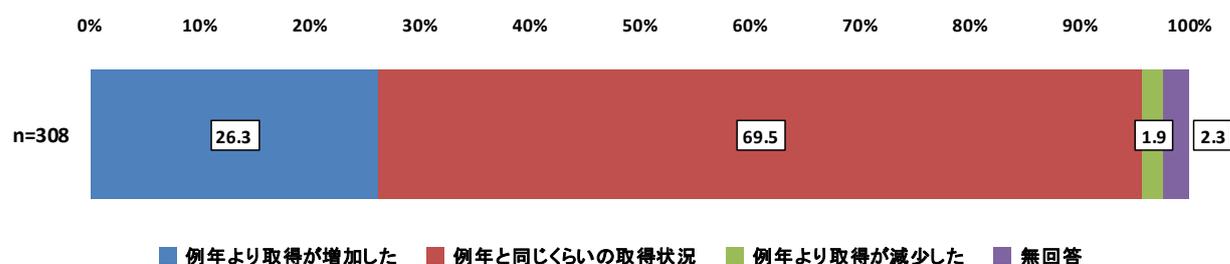
年間を通じた（夏季・秋季重点実施期間以外の時期）年次有給休暇取得促進の取り組み状況をみると、「行った」は24.7%となっている。

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

従業員数別でみると、規模の大きな事業場ほど取り組みを行ったと回答する割合が高くなっている。

(8) 年間を通じた年次有給休暇の取得状況

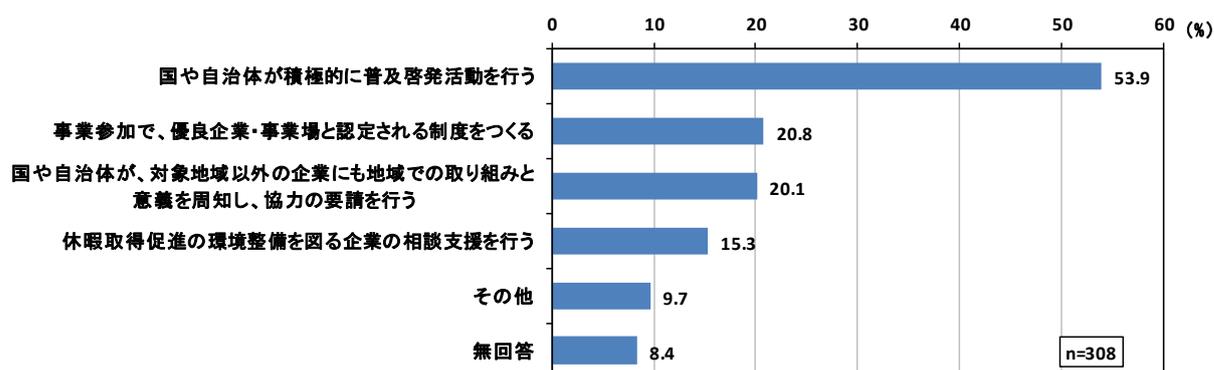
問 12. 貴事業場において、年間を通じた年次有給休暇の取得状況（夏季・秋季重点実施期間以外）はいかがですか（過去1年程度について）。あてはまるものを一つお選びください。



年間を通じた年次有給休暇の取得状況（夏季・秋季重点実施期間以外）をみると、「例年より取得が増加した」が26.3%、「例年と同じくらいの取得状況」が69.5%、「例年より取得が減少した」が1.9%となっている。

(9) 事業への参加・協力がしやすくなる取り組み方法

問 13. 本事業の実施について、どのような取り組みや支援があれば、事業への参加・協力（休業・年次有給休暇の奨励）がしやすくなると思いますか。あてはまるものを全てお選びください。

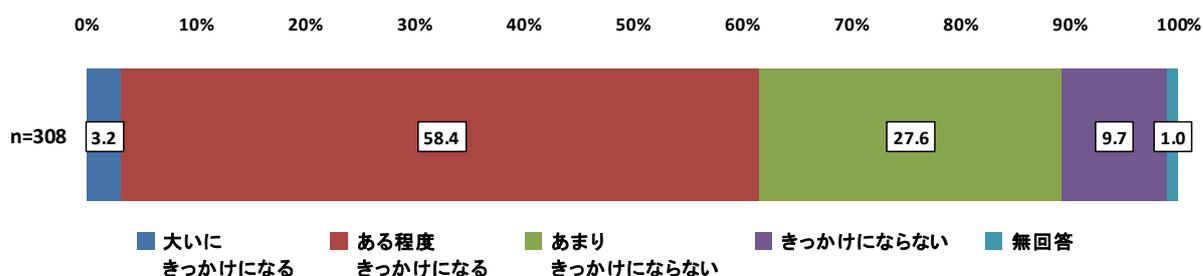


事業への参加・協力（休業・年次有給休暇の奨励）がしやすくなると思う取り組みとしては、「国や自治体が積極的に普及啓発活動を行う」が53.9%と圧倒的に多くなっている。次いで「事業参加で、優良企業・事業場と認定される制度をつくる」（20.8%）、「国や自治体が、対象地域以外の企業にも地域での取り組みと意義を周知し、協力の要請を行う」（20.1%）、「休暇取得促進の環境整備を図る企業の相談支援を行う」（15.3%）となっている。

(10) 年次有給休暇取得促進について

①きっかけ

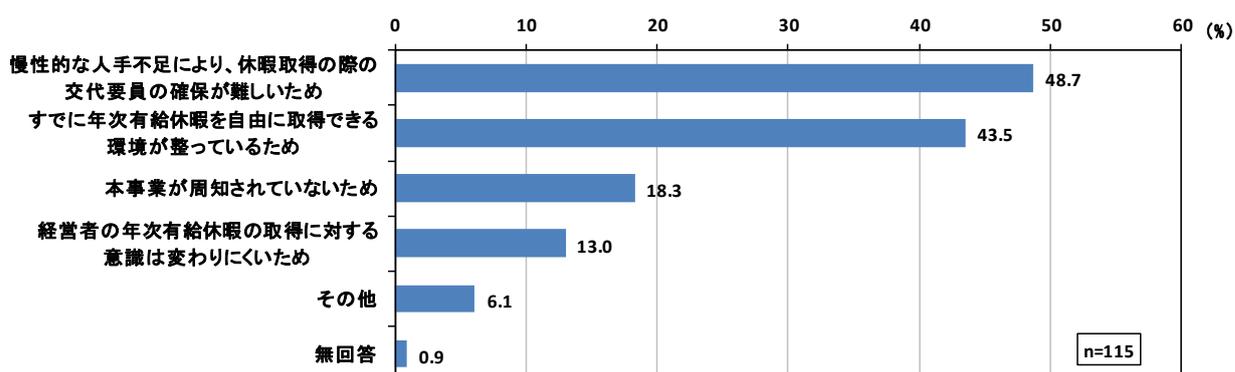
問 14. 本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると思われますか。あてはまるものを一つお選びください。



年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると思うかという問いに対しては、「大いにきっかけになる」は 3.2%にととまり、「ある程度きっかけになる」が 58.4%と多く、合計すると 61.6%がきっかけになるとしている。一方、「あまりきっかけにならない」(27.6%)と「きっかけにならない」(9.7%)という否定的な見方は合計で 37.3%となっている。

②きっかけにならないと思う理由

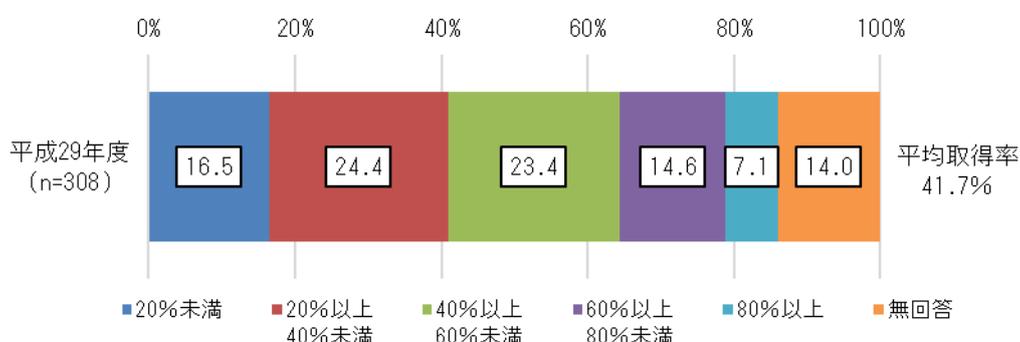
問 15. 問 14 で「3. あまりきっかけにならない」または「4. きっかけにならない」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。具体的な理由について、あてはまるものを全てお選びください。



きっかけにはならないと思う理由としては、「慢性的な人手不足により、休暇取得の際の交代要員の確保が難しいため」(48.7%)と「すでに年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているため」(43.5%)の2つが多くなっている。

(11) 年次有給休暇の取得状況

問 16. 貴事業場の平成 28 年（または平成 28 年度）1 年間における年次有給休暇の取得状況を教えてください。



		20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上 80%未満	80%以上	無回答	年次有給休暇取得率
全体 (n=308)		16.5	24.4	23.4	14.6	7.1	14.0	41.7
業種別	サービス業 (n=53)	22.7	26.4	24.5	9.5	5.7	11.3	37.1
	卸売・小売業 (n=49)	22.4	18.3	24.5	8.1	2.0	24.5	34.6
	製造業 (n=44)	11.3	31.8	15.9	29.6	6.8	4.5	46.6
	建設業 (n=43)	28.0	23.3	23.3	11.7	7.0	7.0	34.1
	医療・福祉業 (n=27)	3.7	25.9	18.5	7.4	11.1	33.3	51.7
	運輸・郵便業 (n=14)	14.3	14.3	35.7	28.5	7.1	-	49.4
	その他 (n=78)	10.3	24.4	25.6	15.4	10.2	14.1	45.9
従業員数別	9人以下 (n=38)	34.2	21.1	13.1	13.1	2.6	15.8	30.0
	10～29人 (n=85)	16.5	28.2	25.9	10.6	5.9	12.9	38.1
	30～49人 (n=48)	16.7	20.8	31.3	10.5	4.2	16.7	41.2
	50～99人 (n=61)	13.1	32.8	21.3	9.9	11.5	11.5	43.2
	100～199人 (n=37)	8.1	16.2	29.7	18.9	8.1	18.9	48.6
	200人以上 (n=37)	13.5	18.9	16.2	35.1	8.1	8.1	51.5

…全体より5ポイント以上プラス

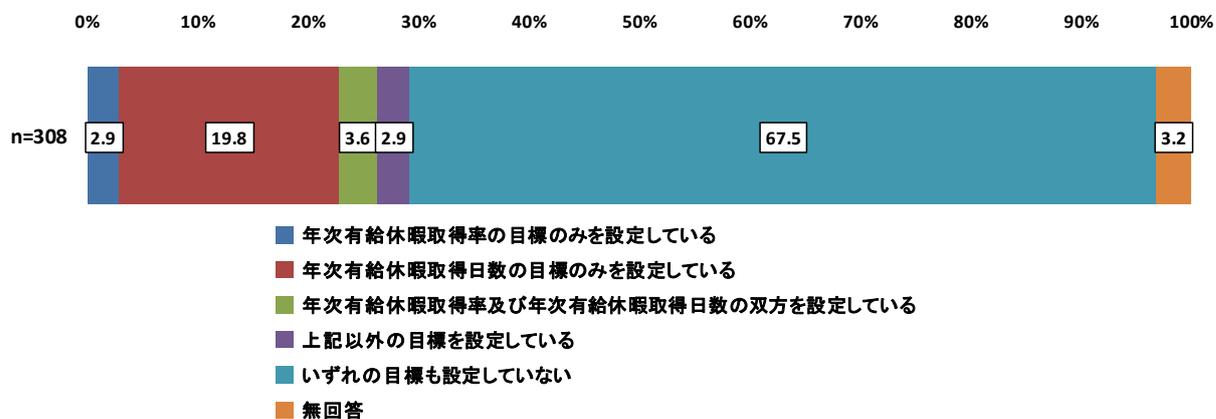
事業場における前年度 1 年間の年次有給休暇取得率の平均は 41.7%であった。取得状況は「20%以上 40%未満」が 24.4%で最も多く、次いで「40%以上 60%未満」(23.4%)、「20%未満」(16.5%)、「60%以上 80%未満」(14.6%)、「80%以上」(7.1%) の順であった。

業種別にみると、「医療・福祉業」や「運輸・郵便業」は取得率が約 5 割と全体に比べ取得率が高い。一方、「卸売・小売業」や「サービス業」、「建設業」では年次有給休暇の取得が 20%未満と回答する割合が高くなっている。

従業員数別にみると、「9 人以下」の事業場では年次有給休暇取得率の平均が 3 割で全体に比べ低く、年次有給休暇の取得率が 20%未満と回答した割合が 3 割を超えている。

(12) 年次有給休暇取得率や年次有給休暇取得日数などの目標設定

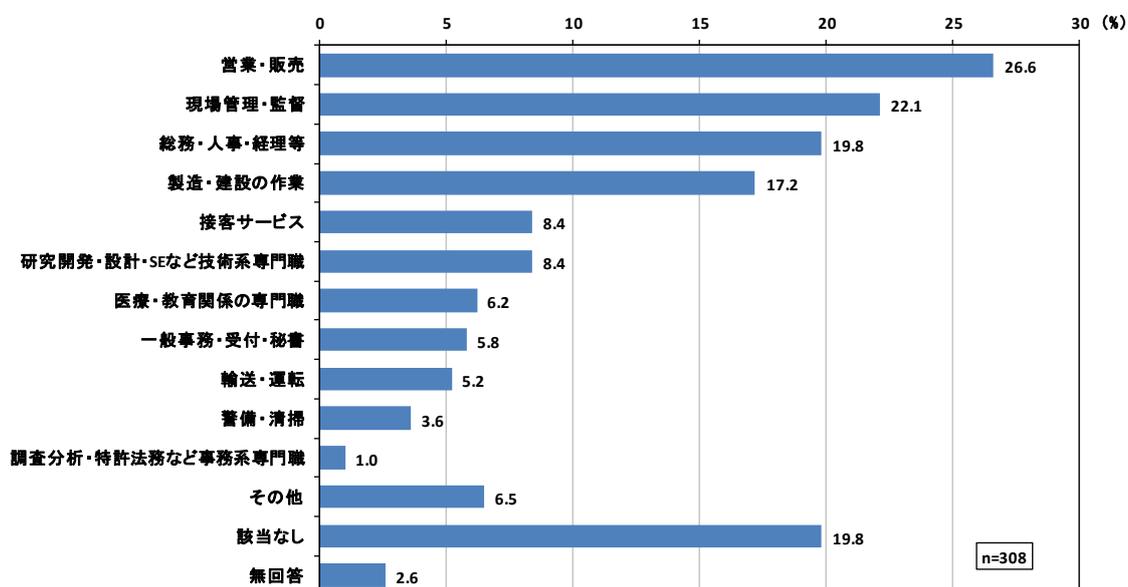
問 17. 貴事業場では、年次有給休暇取得率や年次有給休暇取得日数などの目標を定めていますか。あてはまるものを一つお選びください。



年次有給休暇取得率や年次有給休暇取得日数などの目標を設定については、「いずれの目標も設定していない」が 67.5%と圧倒的に多くなっている。設定している目標としては、「年次有給休暇取得日数の目標のみを設定している」が 19.8%と最も多く、次いで「年次有給休暇取得率及び年次有給休暇取得日数の双方を設定している」が 3.6%、「年次有給休暇取得率の目標のみを設定している」が 2.9%となっている。

(13) 年次有給休暇がとりづらい部門

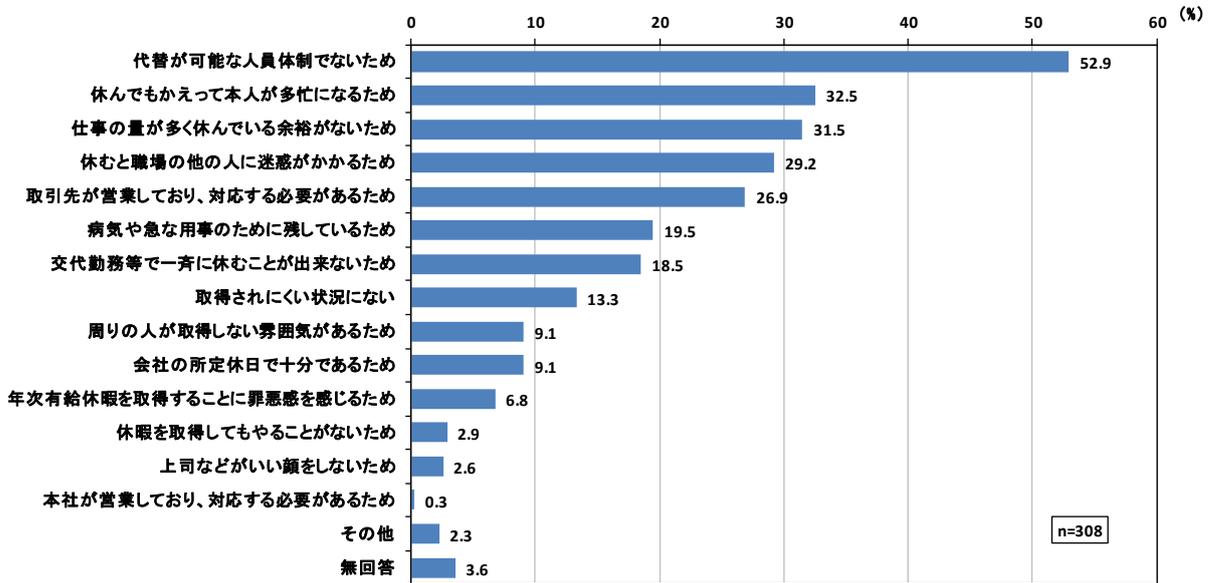
問 18. 貴事業場の職種の中で年次有給休暇がとりづらい部門についてお尋ねします。
あてはまるものを全てお選びください。



事業場の職種の中で年次有給休暇がとりづらい部門としては、「営業・販売」が26.6%と最も多くなっている。次いで「現場管理・監督」(22.1%)、「総務・人事・経理等」(19.8%)、「製造・建設の作業」(17.2%)となっている。

(14) 年次有給休暇が取得されにくい理由

問 19. 貴事業場で年次有給休暇が取得されにくいのはどのような理由によると思われますか。あてはまるものを全てお選びください。



	代替が可能な人員体制でないため	休んでもかえって本人が多忙になるため	仕事の量が多く休んでいる余裕がないため	休むと職場の他の人に迷惑がかかるため	取引先が営業しており、対応する必要があるため	病気や急な用事のために残しているため	交代勤務等で一斉に休むことが出来ないため	取得されにくい状況にない	周りの人が取得しない雰囲気があるため	会社の所定休日で十分であるため	年次有給休暇を取得することに罪悪感を感じるため	休暇を取得してもやることがないため	上司などがいい顔をしないため	本社が営業しており、対応する必要があるため	その他	無回答
全体 (n=308)	52.9	32.5	31.5	29.2	26.9	19.5	18.5	13.3	9.1	9.1	6.8	2.9	2.6	0.3	2.3	3.6
業種別																
サービス業 (n=53)	50.9	24.5	30.2	26.4	18.9	13.2	20.8	15.1	13.2	7.5	11.3	3.8	1.9	-	3.8	1.9
卸売・小売業 (n=49)	59.2	40.8	20.4	36.7	40.8	22.4	16.3	14.3	2.0	16.3	2.0	2.0	-	-	-	4.1
製造業 (n=44)	63.6	34.1	25.0	36.4	29.5	18.2	15.9	11.4	6.8	11.4	6.8	6.8	-	-	2.3	4.5
建設業 (n=43)	55.8	44.2	51.2	37.2	53.5	18.6	7.0	2.3	9.3	7.0	9.3	2.3	4.7	-	-	2.3
医療・福祉業 (n=27)	44.4	25.9	33.3	37.0	3.7	11.1	40.7	14.8	7.4	3.7	-	-	-	-	-	7.4
運輸・郵便業 (n=14)	28.6	7.1	7.1	21.4	14.3	35.7	42.9	7.1	7.1	-	-	-	7.1	7.1	-	-
その他 (n=78)	50.0	32.1	35.9	16.7	17.9	23.1	14.1	19.2	12.8	9.0	6.4	2.6	1.3	-	5.1	3.8
従業員数別																
9人以下 (n=38)	44.7	31.6	21.1	15.8	26.3	18.4	2.6	18.4	10.5	18.4	2.6	7.9	-	-	2.6	7.9
10~29人 (n=85)	54.1	36.5	32.9	31.8	27.1	21.2	10.6	15.3	9.4	12.9	9.4	1.2	1.2	-	2.4	3.5
30~49人 (n=48)	47.9	27.1	33.3	35.4	35.4	22.9	14.6	6.3	8.3	10.4	8.3	2.1	6.3	2.1	6.3	2.1
50~99人 (n=61)	55.7	31.1	26.2	24.6	24.6	16.4	24.6	14.8	8.2	3.3	4.9	1.6	3.3	-	-	6.6
100~199人 (n=37)	43.2	29.7	32.4	37.8	35.1	16.2	29.7	13.5	8.1	2.7	8.1	8.1	2.7	-	-	-
200人以上 (n=37)	70.3	37.8	45.9	29.7	13.5	16.2	35.1	10.8	10.8	5.4	5.4	-	2.7	-	2.7	-

※黄色背景は全体より5ポイント以上プラス

年次有給休暇が取得されにくい理由としては、「代替が可能な人員体制でないため」が52.9%と最も多くなっている。次いで「休んでもかえって本人が多忙になるため」(32.5%)、「仕事の量が多く休んでいる余裕がないため」(31.5%)となっている。

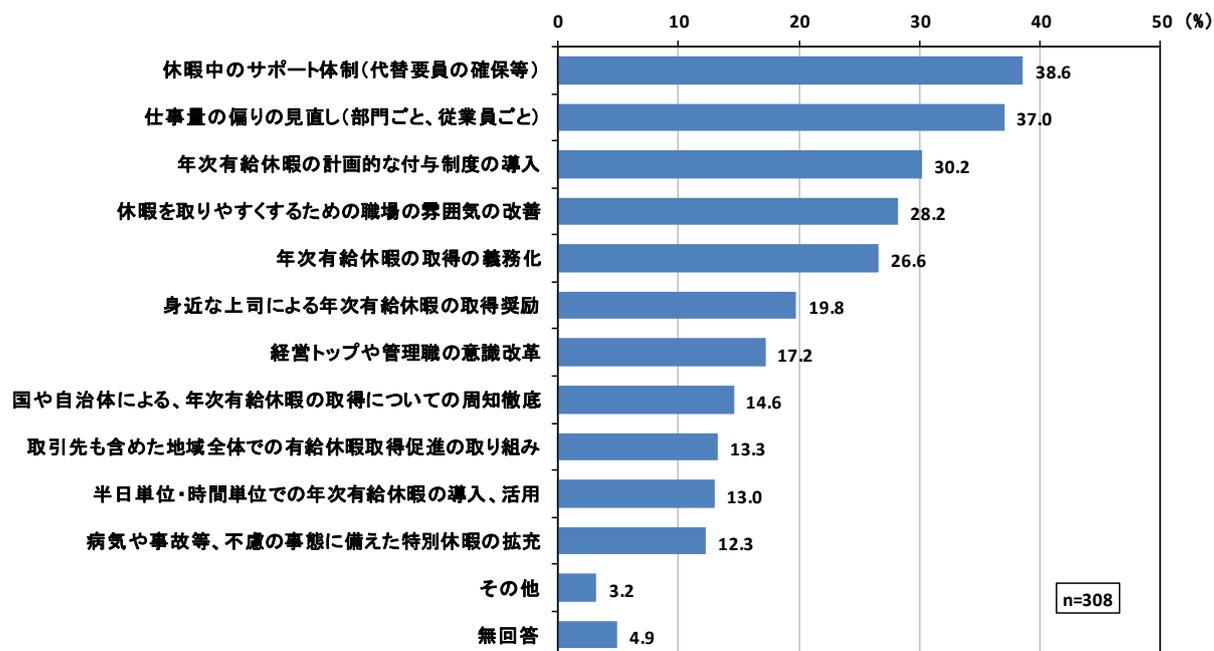
業種別にみると、「製造業」や「卸売・小売業」では人員体制の不足が、「建設業」では仕事の多さや取引先への対応が、年次有給休暇が取得されにくい理由としてあげている。

従業員数別にみると、「200人以上」の事業場で人員体制の不足が約7割と高くなっており、全体の従業員数が多い事業場でも、部署毎の人員が足りていないなどの理由から休暇取得を難しいとしていることがうかがえる。

(15) 年次有給休暇をより一層取得しやすくするために必要なこと

問 20. 貴事業場で年次有給休暇をより一層取得しやすくするために必要と考えることは何ですか。

あてはまるものを全てお選びください。



年次有給休暇をより一層取得しやすくするために必要なこととしては、「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」（38.6%）をはじめとして、「仕事量の偏りの見直し（部門ごと、従業員ごと）」（37.0%）、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」（30.2%）、「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気改善」（28.2%）、「年次有給休暇の取得の義務化」（26.6%）となっている。

(16) 年次有給休暇の取得促進のため、事業場として実施していること

問 21. 年次有給休暇の取得促進のため、事業場として実施していることがありましたら、
教えてください。(自由記入)

【計画的な取得推進】

- 「年間2日以上連続休暇取得」を努力目標としている(将来は義務化)。
- 採用後、半年経過しようとする職員に対する制度及び手続きの再説明 ②毎月勤務シフト表を作成する場合の年休希望日の申し出慣例化。
- 各部署の朝礼時などを利用して、計画的な休暇取得を奨励している。
- 閑散期に有給休暇を割り当て。
- 計画的な付与制度の導入。
- 計画的に取得するよう、要請文書を発している。
- 計画的有給休暇付与制度を年3日設定(2日は一斉行使、1日は個人別) 半日有給制度の導入。
- 取得日数目標の設定。
- 制度休暇を設け、制度休暇の完全取得を目指す。
- 中期経営計画の労務管理で一人当たり14日の取得を目指している。
- できる限り有給休暇促進を呼び掛けしている。
- 年間カレンダーへ有給取得日を設けている(2日程度)。
- 年間の休日設定時に有給を入れるシステムになっている(決められた日数)。
- 年次有給休暇奨励日の設定(2017年度は6日)。
- 年次有給休暇にこだわらず1週間の連続休暇の取得を促進。
- 年次有給休暇の計画的な付与制度。
- 年次有給休暇の計画的付与。
- 年次有給休暇の取得率の目標等は特に設定していないが、計画的な付与により、全職員にバランスの取れた休暇取得率を上げている。
- 半期に一度、年休取得実施をリスト化し、取得率が少ない社員を各所属長へ(人事部門より)フィードバックを実施している。
- 必須取得日数が決められている。ただし、年次有給日数以外としているため、取得率に反映しない。
- 部署内での交代取得。
- 毎朝礼時の声掛け、月次事業場目標への明記。
- より一層の取得への声掛け。
- 輪番制で有給休暇取得を奨励している。
- 一部計画的付与の実施、毎月取得予定者の掲示、カレンダーへの記入、部室店ごとの取得率公表等。

【記念日休暇や取得奨励日の設定】

- 4月～10月の期間内にリフレッシュ休暇制度として9日間連続休暇(公休4日、有給休暇5日)を社員全員取得している。
- 夏季、年末、ゴールデンウィーク等の休暇取得。
- 夏季・冬季の連休に会社として年次有給休暇をプラスし、連休を長くしている。誕生日に1日年次有給休暇を取得できる(バースデイ休暇)。
- ゴールデンウィーク・夏季休暇(7～9月)の時期に年次有給休暇取得を呼び掛けている。
- 取得促進のため、第一連続休暇(5日間)、第二連続休暇(3日間)を取得するよう推進している。
- 制度休暇の導入、連続休暇、バースデイ休暇、ワークライフバランス休暇等。
- 誕生日月は必ず有給休暇を1日取ろうと社内で申し合わせ社長の許可をもらった。
- 夏休み(特休)を設けている。
- ノー残業デーの促進(毎週水曜日)。
- バースデイ休暇、半日単位休暇。
- バースデイ休暇等、有給休暇を制度化し、取得を推進している。
- ファミリー休暇、チャレンジ休暇等を制定して促進している。
- 本人、家族の病気療養のための福祉休暇、半日単位の年休取得、会社全体で取り組む計画年休。
- メモリアル休暇。
- リフレッシュ休暇。
- レクリエーションやボランティア活動の推進。
- 連続1週間又は分別で有給休暇の取得。盆・年末年始にそれぞれ1日以上の有給休暇取得。
- 連続休暇取得制度(3日以上を年に1度計画的に取得)。
- 連続休暇制度(5日連続取得の義務化)。

【所属長、上司による働きかけ】

- 各事業場長へ休暇取得促進に向けた依頼を時期を捉え実施。
- 勤務計画作成時に上司が有給休暇をシフトに入れる(計画的付与)。半日、時間単位での有給休暇の導入。
- 時間単位年休の導入、シフト勤務の導入、上位職からの日常的な啓蒙。
- 上司が有給休暇を取りやすいよう勤務表を作成する。
- 上司の評価制度を導入(部下が有給休暇を取得しないと上司の評価が悪くなります)。

【社員からの申請に応じる】

- 期初の取得計画申告。
- 取得の義務化を公にして毎月従業員本人より有給休暇取得の申請書を提出させることでルール化している。
- 休める時は休むように常日頃から社員に伝えている。
- 有給休暇は希望に応じ取れています。ただ連休は難しいです。

【労使一体の取り組み】

- QC サークルによる年次有給休暇の取得促進の活動を実施した。計画的付与制度を導入し、H30. 1. 1～H30. 3. 31 に 2 日を計画表に基づき付与する。
- 時短推進委員会を設置し、経営層と労働時間の短縮の認識を合わせながら、年休取得の推進や業務効率化等に取り組んでいる。

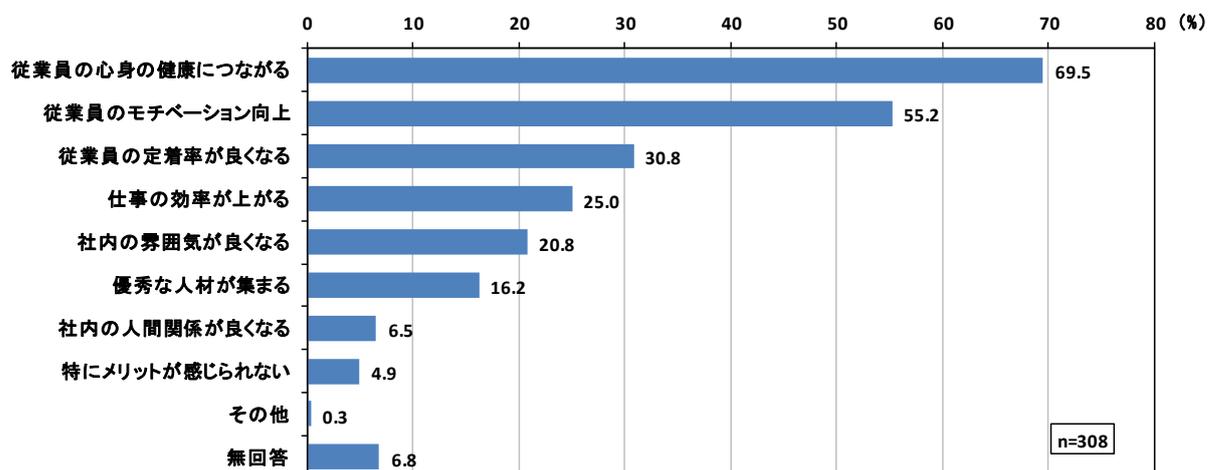
【その他】

- 1 時間単位での年次有給休暇の取得ができるようにしている。
- 業務の平準化と実態把握、AI の活用。
- 金曜日や月曜日にプラス 1 日取得を促進している。
- 現状を超える取組はない(半日単位、時間単位も実施済み)。
- 公休と年休の取得で職員も不満がないので特に実施していません。
- 社内旅行に行く。
- 小規模、零細企業のため、特に人手不足が慢性化しており、全員での会社維持で必死です。
- 体調不良、私用問わず、休みに関してはすべて有給休暇扱いで給与計算を行っていません。有給休暇をすべて消化(超過)している人もいます。
- 中小零細企業にあまり実行を強いると、会社の存続にかかわる事に。そうならないようにバックアップ願いたい。
- 年次有給休暇取得できる業務と不可能な業務があり、専門性が高くローテーションも不可能な事から、有効な実施方法がない。
- 働き方改革による取得奨励他、諸々取組。
- 半日単位での取得は導入している。
- 半日有給休暇の導入。
- 用がある時や病気の際は有給休暇としてではなく、遠慮なく休みが取れる状況です。連休に繋ぐ「有給休暇取得推進日」がある。

(17) 年次有給休暇の積極的な取得のメリット

①取得のメリット

問 22. 年次有給休暇を従業員が積極的に取得することで事業場にとってどういったメリットがあるとお考えですか。あてはまるものを全てお選びください。



年次有給休暇を従業員が積極的に取得することでの事業場のメリットとしては、「従業員の心身の健康につながる」(69.5%)と「従業員のモチベーション向上」(55.2%)の2つが特に多くなっている。次いで「従業員の定着率が良くなる」(30.8%)、「仕事の効率が上がる」(25.0%)、「社内の雰囲気が良くなる」(20.8%)となっている。

②メリットが感じられない理由

問 23. 問 22 で「8. 特にメリットが感じられない」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。その理由を教えてください。(自由記入)

- ゆったりと仕事をする方が良いのでは。個人で考えて取得する方が良い。
- 他の職員の仕事が増える。
- 余裕のある人員体制ではない。
- 本人の意思であり、会社が休ませるものではない。
- 必要に応じて取得可であり、現状で不満もない(成果配分もやっております)。
- 人手不足により交代要員の確保が厳しいため。
- 零細企業では余分な人材を抱えるより、給料を一般企業並みに近づけ、賞与等も満足いくように支払う方がメリットがあると思われる。
- 有給休暇を取るにあたり、時間、自由に使う金額が不足。
- 忙しいので。
- サポート体制が整っていないので、メリットがあるとは思えない。

(18) 年次有給休暇の「計画的付与制度」について

①認知状況

問 24. 年次有給休暇の「計画的付与制度」をご存知でしたか。また、制度を導入していますか。あてはまるものを一つお選びください。



■ 以前から知り、制度を導入している ■ 知っていたが、導入はしていない ■ 今回の事業を通じて初めて知った ■ 内容はともかく、聞いたことはあった ■ まったく知らない ■ 無回答

		以前から知り、 制度を導入して いる	知っていたが、 導入はしてい ない	今回の事業を通 じて初めて知 った	内容はともか く、聞いたこ とはあった	ま た く 知 ら な い	そ の 他	無 回 答
全体 (n=308)		9.4	36.0	14.3	16.6	16.9	-	6.8
業 種 別	サービス業 (n=53)	9.4	35.8	20.8	15.1	9.4	-	9.4
	卸売・小売業 (n=49)	12.2	26.5	16.3	22.4	18.4	-	4.1
	製造業 (n=44)	15.9	38.6	13.6	13.6	15.9	-	2.3
	建設業 (n=43)	2.3	30.2	14.0	16.3	23.3	-	14.0
	医療・福祉業 (n=27)	7.4	25.9	11.1	29.6	11.1	-	14.8
	運輸・郵便業 (n=14)	-	64.3	-	7.1	28.6	-	-
	その他 (n=78)	10.3	42.3	12.8	12.8	17.9	-	3.8
従 業 員 数 別	9人以下 (n=38)	-	31.6	7.9	13.2	34.2	-	13.2
	10~29人 (n=85)	3.5	25.9	24.7	10.6	25.9	-	9.4
	30~49人 (n=48)	2.1	37.5	8.3	27.1	18.8	-	6.3
	50~99人 (n=61)	8.2	42.6	13.1	24.6	6.6	-	4.9
	100~199人 (n=37)	21.6	45.9	13.5	13.5	2.7	-	2.7
	200人以上 (n=37)	32.4	40.5	8.1	10.8	5.4	-	2.7

…全体より5ポイント以上プラス

年次有給休暇の「計画的付与制度」の認知状況をみると、「以前から知り、制度を導入している」が9.4%、「知っていたが、導入はしていない」が36.0%、「今回の事業を通じて初めて知った」が14.3%、「内容はともかく、聞いたことはあった」が16.6%、「まったく知らない」が16.9%となっている。

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

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

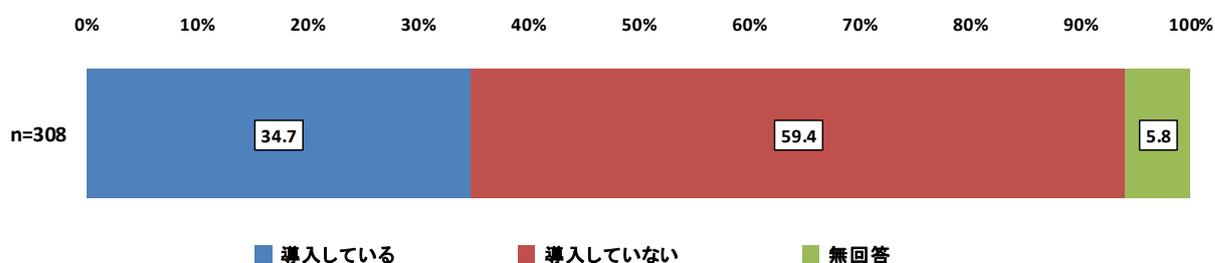
②導入内容

問 25. 問 24 で「1. 以前から知っており、制度を導入している」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。具体的な導入内容について教えてください。(自由記入)

- 事前にアンケートを採り、なるべく重ならない所で休暇を取ってもらう。
- 四半期ごとに1回×4日、ファミリー休暇年2日、パワーアップ休暇年3日(連続取得)。
- 取得日の事前申告、共有により取得を義務化(5日以上)代替日まで追いかけて取得を促す。
- 消化率の推進のため。
- 職種によって異なるが、例えば専門職の場合、患者数の増減に合わせて年休を付与しているし、受付を始めとする事務職等の場合、年休残の多い職員から計画的に付与している。
- 年初に各自より有給休暇取得希望日(予定日)を報告させ、それに向けて取得推進している。
- 飛び石連休に合わせ、交代に連休にする。
- 夏休み(8月の連休)に有給休暇を取得する日を会社として設定する。
- 年3日設定(2日は一斉行使、1日は個人別)。
- 年間カレンダーによって労使間で協定して結ぶ際に、当該年度計画的付与による休暇を置くかを協議して決めている。
- 年間の勤務暦作成時に会社統一の計画連休を設定。
- 年次当初に個人別に取得計画を作成。
- 本年度は各自有給休暇3日間の計画消化。
- リフレッシュ休暇6日間の取得推進。
- 労使協定により、計画的付与を行う旨を就業規則上に記載しており、実際に付与する/しないは年度によって異なる。
- 労働組合と協定し、事業所としての指定年休日を設定している。2017年度は10月、1月、2月に各月1日、計3日の指定年休を配置。

(19) 時間単位の年次有給休暇の導入

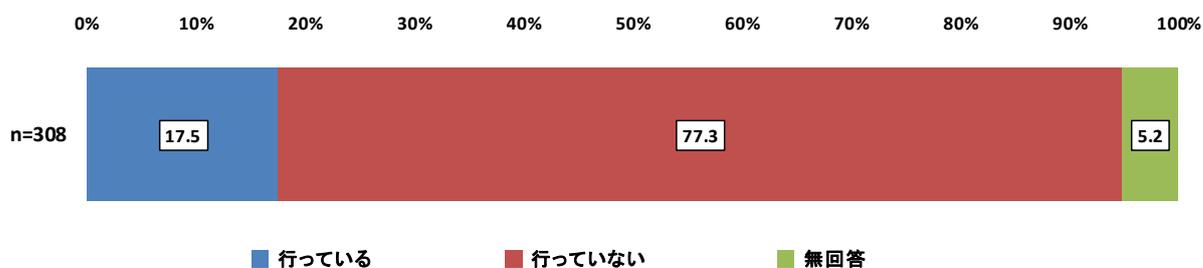
問 26. 時間単位の年次有給休暇を導入していますか。あてはまるものを一つお選びください。



時間単位の年次有給休暇を導入については、「導入している」は34.7%となっている。
導入している事業場について最小単位の時間をみると、「30分以下」が13事業場、「1時間」が47事業場、「2時間」が3事業場、「3.5時間」が1事業場、「4時間」が28事業場、「5時間」が1事業場、「8時間」が1事業場となっている。

(20) 誕生日や結婚記念日等の記念日休暇

問 27. 貴事業場では、誕生日や結婚記念日等の記念日に休暇をあてるような取り組みを行っていますか。あてはまるものを一つお選びください。

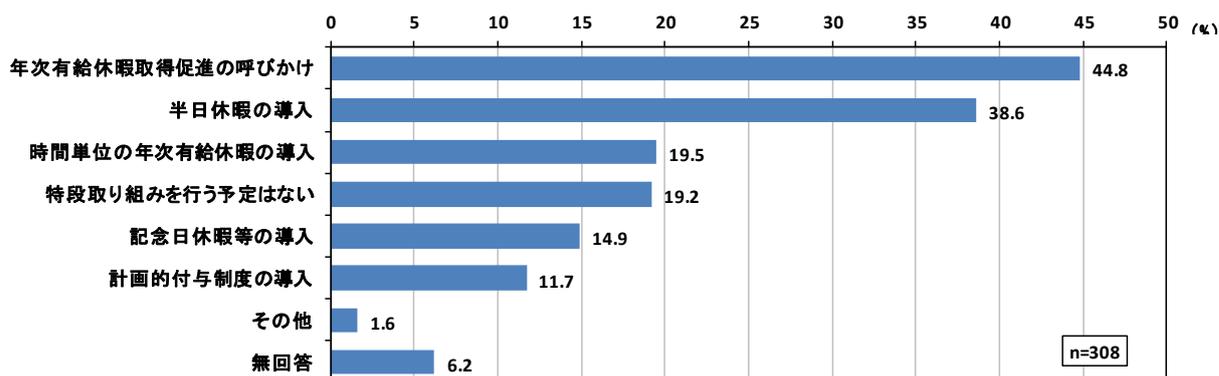


誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてるような取り組みについてみると、「行っている」は17.5%となっている。

(21) 来年度以降の年次有給休暇の取得促進について

①取り組み予定

問 28. 来年度以降の年次有給休暇の取得促進について、すでに実施しているものも含め、貴事業場で取り組みを予定しているものはありますか。あてはまるものを全てお選びください。



来年度以降の年次有給休暇の取得促進についての取り組みについてみると、「年次有給休暇取得促進の呼びかけ」(44.8%)と「半日休暇の導入」(38.6%)の2つが多くなっている。

②取り組み予定がない理由

問 29. 問 28 で「6. 特段取り組みを行う予定はない」とお答えいただいた事業場にお尋ねします。その理由を教えてください。(自由記入)

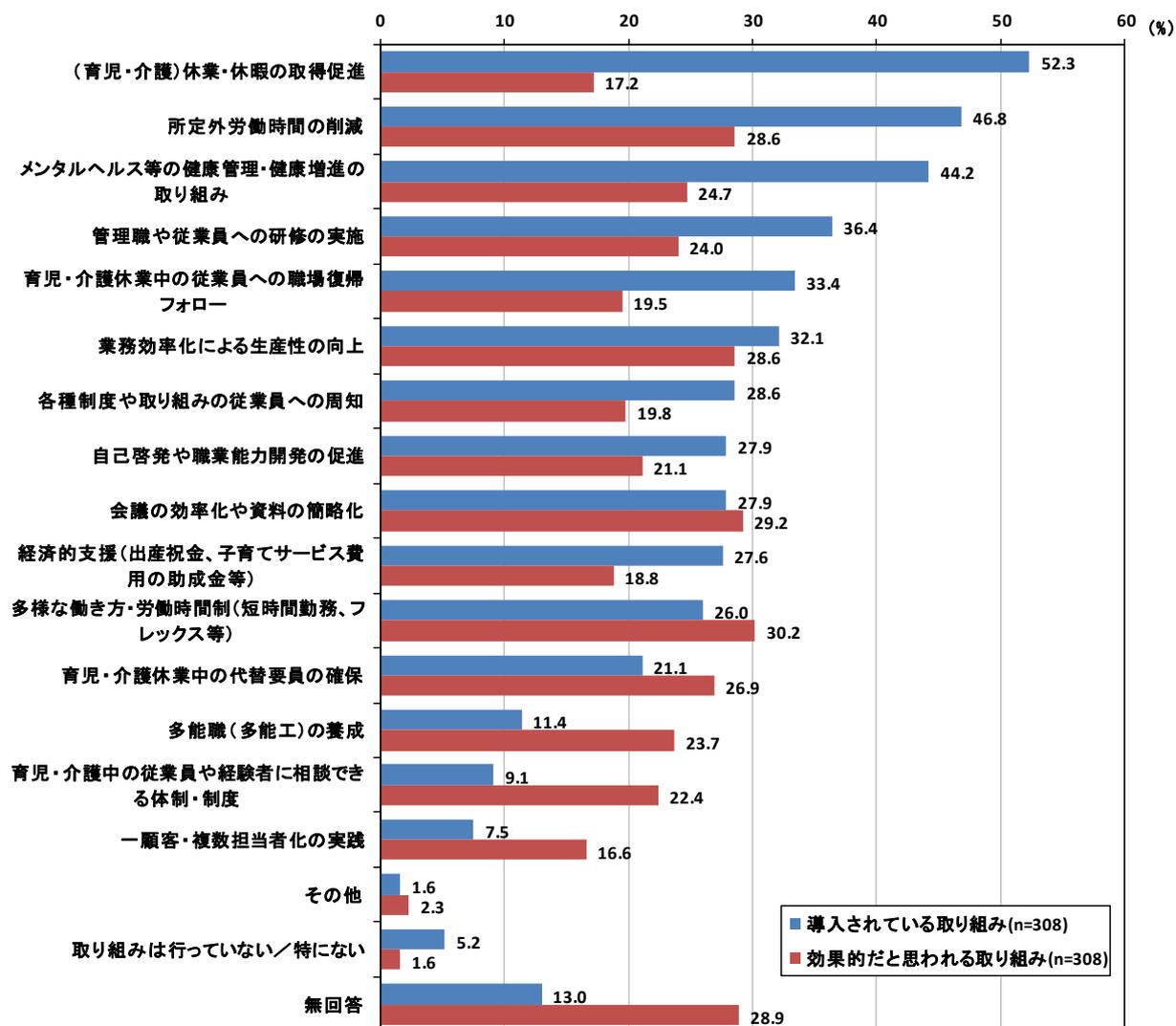
- 従業員が都合により、その都度有給休暇届けで受理しているため。
- 取得が当然のことだから、取得させていないのは給与未払いと同等と考える。
- 取得することが悪いのではなく、現場や取引先が動いているのでなかなか難しいです。
- 上司の考え。
- 人員不足により、代替可能な体制ではないため。
- 人員不足のため。
- 長時間労働まではないが、現在はまず残業時間をできるだけなくすように取り組んでいる最中で、人員から考えて有給休暇消化するまで余裕がないため。
- 特段の取り組みはせず、今後も休める時は休めと指導していく。
- 特に大きな問題がないから。
- 人数が少なく、そこまでの話が社内できない。
- 本社主導によるため。

- 本人達の取りやすい環境にあるため、特に行う必要がないと思うため。
- 本人の意向が大切。
- まだ話し合いの場もないので予定を立てていない。
- 問題を感じていない。
- 休める状況の時はある程度社員の意思に任せている。
- 有給休暇は働く人の権利であり、その取得に何ら制限をかけてない。少人数の会社なので、人員のやりくりは皆で協力してやっている。
- 有給休暇を取る人もいれば取らない人もいる。
- 労働時間の改善(残業減)の取組を優先的に行っているため。
- 体調不良、私用問わず、休みに関してはすべて有給休暇扱いで給与計算を行っています。有給休暇をすべて消化(超過)している人もいます。

(22) ワーク・ライフ・バランスの推進について

問 30. 以下はワーク・ライフ・バランスを推進するための取り組み例です。

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



事業場で導入されている取り組みとしては、「(育児・介護)休業・休暇の取得促進」(52.3%)が最も多くなっている。次いで「所定外労働時間の削減」(46.8%)、「メンタルヘルス等の健康管理・健康増進の取り組み」(44.2%)、「管理職や従業員への研修の実施」(36.4%)、「育児・介護休業中の従業員への職場復帰フォロー」(33.4%)、「業務効率化による生産性の向上」(32.1%)となっている。

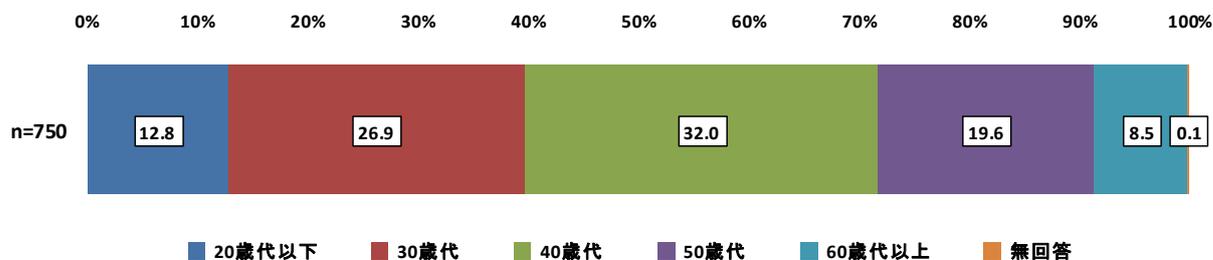
一方、効果的だと思う取り組みとしては、「多様な働き方・労働時間制(短時間勤務、フレックス等)」(30.2%)をはじめとして、「会議の効率化や資料の簡略化」(29.2%)、「所定外労働時間の削減」(28.6%)、「業務効率化による生産性の向上」(28.6%)、「育児・介

「護休業中の代替要員の確保」(26.9%)などが多くなっており、導入されている取り組み内容との間にギャップがみられる。

3. 従業員アンケート結果

(1) 年齢

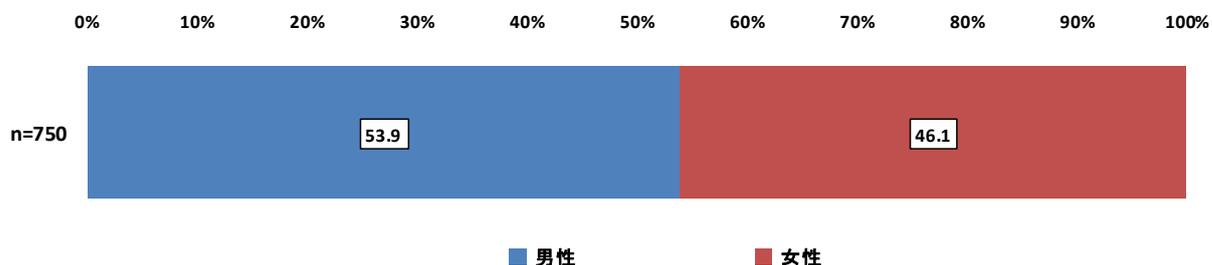
問1. あなたの年齢について、あてはまるものを一つお選びください。



回答者の年齢をみると、「20歳代以下」が12.8%、「30歳代」が26.9%、「40歳代」が32.0%、「50歳代」が19.6%、「60歳代以上」が8.5%となっている。

(2) 性別

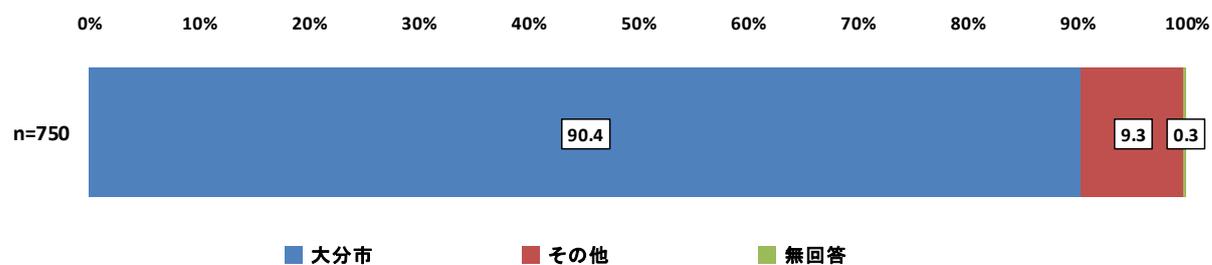
問2. あなたの性別について、あてはまるものを一つお選びください。



性別をみると、「男性」が53.9%、「女性」が46.1%となっている。

(3) 居住地

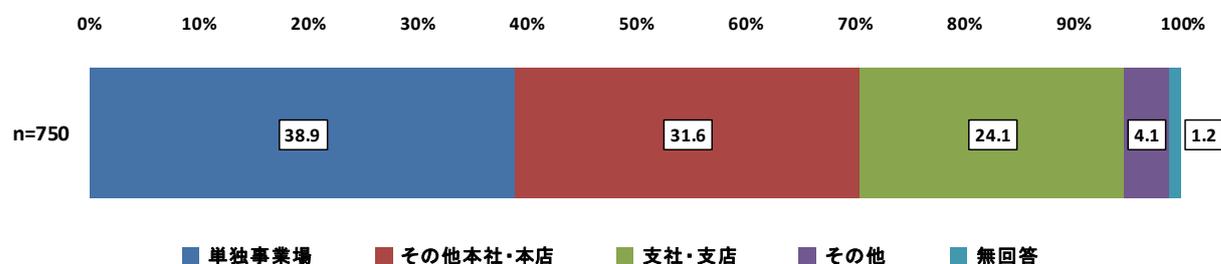
問3. あなたのお住まいについて、あてはまるものを一つお選びください。



居住地をみると、「大分市」が90.4%「その他」9.3%となっている。

(4) 事業場の形態

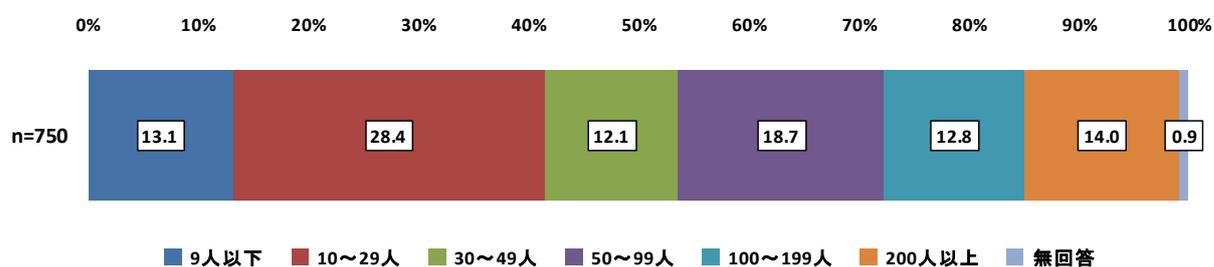
問 4. お勤めしている事業場の形態（本/支店別）について、あてはまるものをお選びください。



勤務している事業場の形態（本/支店別）をみると、「単独事業場」が 38.9%、「その他本社・本店」が 31.6%、「支社・支店」が 24.1%、「その他」が 4.1%となっている。

(5) 従業員数

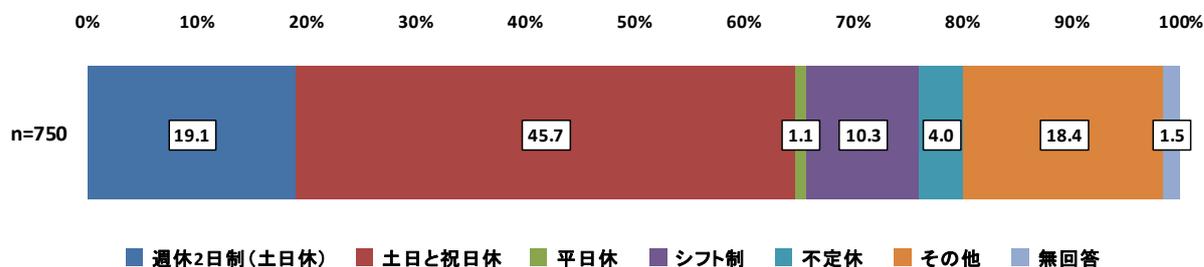
問 5. お勤めしている事業場の従業員数（パート・アルバイト・契約社員等を含む）について、あてはまるものをお選びください。



事業場の従業員数（パート・アルバイト・契約社員等を含む）をみると、「9 人以下」が 13.1%、「10~29 人」が 28.4%、「30~49 人」が 12.1%、「50~99 人」が 18.7%、「100~199 人」が 12.8%、「200 人以上」が 14.0%となっている。

(6) 休みの形態

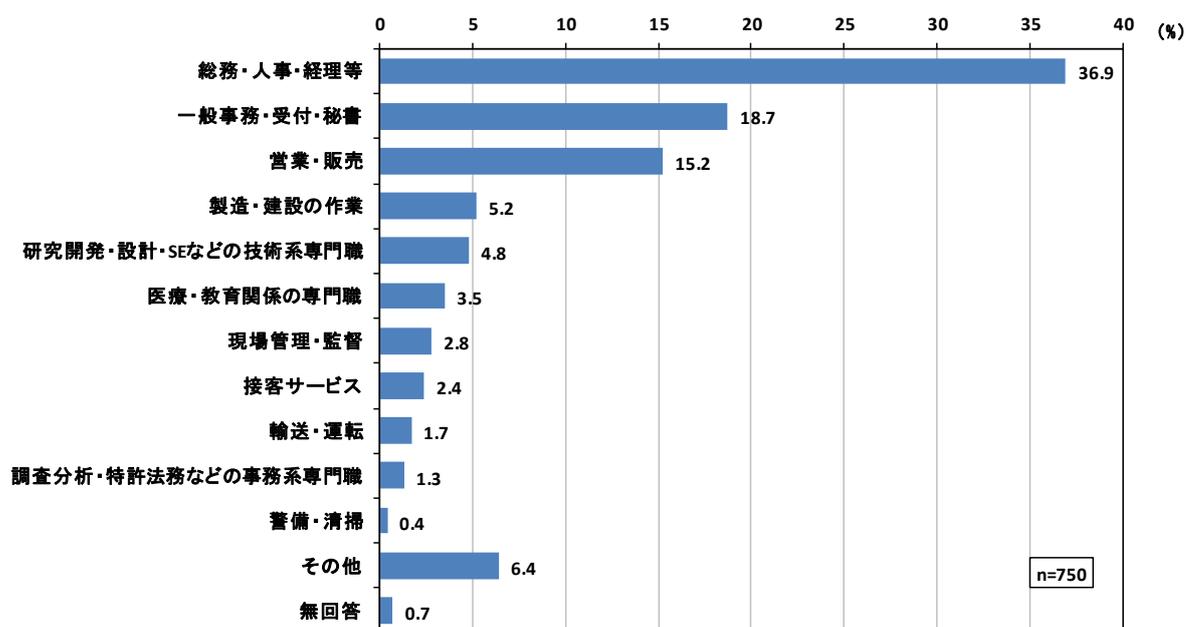
問 6. お勤めしている事業場の休みの形態について、あてはまるものを一つお選びください。



事業場の休みの形態をみると、「土日と祝日休」が45.7%と最も多くなっている。次いで「週休2日制(土日休)」が19.1%となっている。

(7) 仕事内容

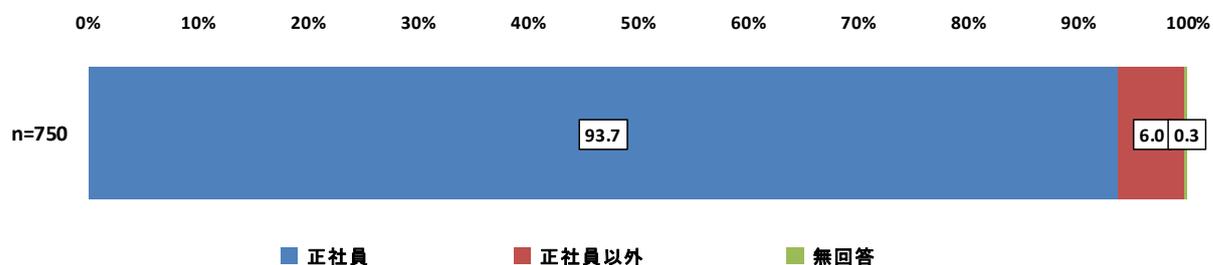
問 7. あなたの仕事内容について、あてはまるものを一つお選びください。



仕事内容をみると、「総務・人事・経理等」が36.9%と最も多くなっている。次いで「一般事務・受付・秘書」(18.7%)、「営業・販売」(15.2%)となっている。

(8) 雇用形態

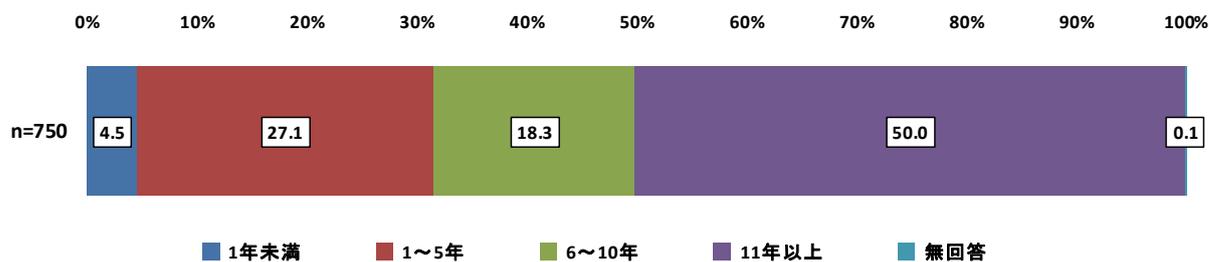
問 8. あなたの雇用形態について、あてはまるものを一つお選びください。



雇用形態をみると、「正社員」が 93.7%と圧倒的に多く、「正社員以外」は 6.0%となっている。

(9) 勤続年数

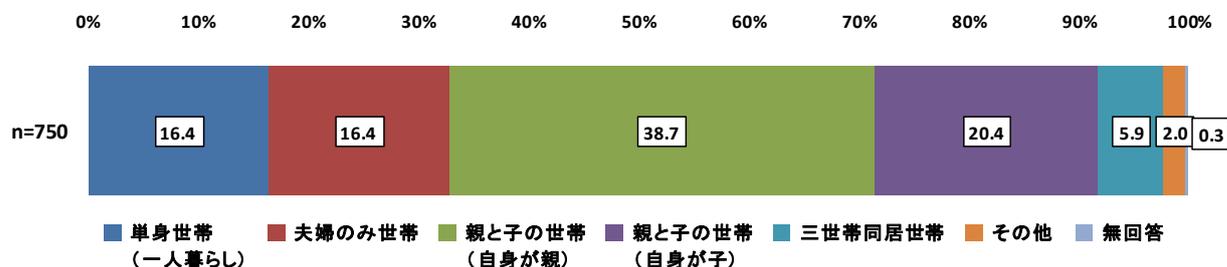
問 9. 現在のお勤め先での勤続年数は何年ですか。あてはまるものを一つお選びください。



勤続年数をみると、「1年未満」が 4.5%、「1~5年」が 27.1%、「6~10年」が 18.3%、「11年以上」が 50.0%となっている。

(10) 世帯の状況

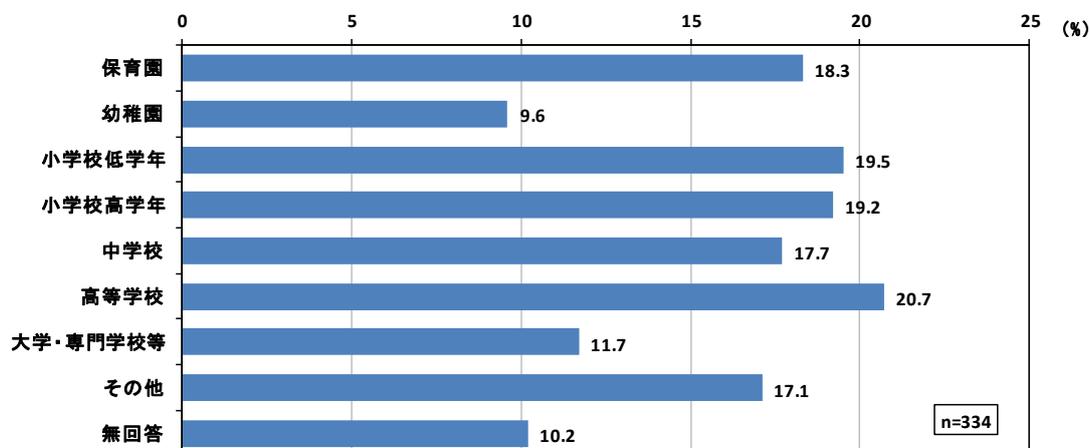
問 10. あなたの世帯の状況についてお尋ねします。あてはまるものを一つお選びください。



世帯の状況を見ると、「単身世帯 (一人暮らし)」が 16.4%、「夫婦のみ世帯」が 16.4%、「親と子の世帯 (自身が親)」が 38.7%、「親と子の世帯 (自身が子)」が 20.4%、「三世帯同居世帯」(5.9%) となっている。

(11) 通学している学校

問 11. お子さんがいらっしゃる方にお尋ねします。通われている学校等は次のうちどれですか。あてはまるものすべてお選びください。

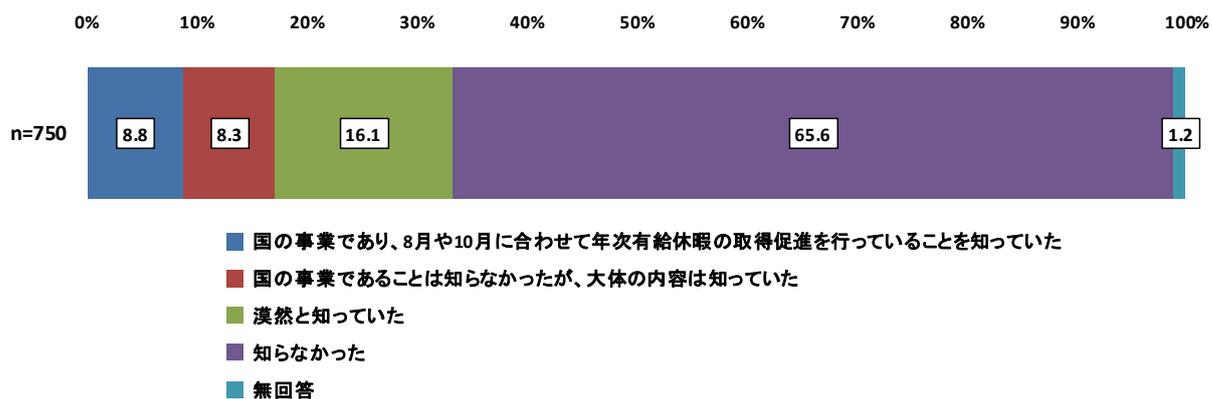


通学している学校をみると、「高等学校」(20.7%) が最も多く、「小学校低学年」(19.5%)、「小学校高学年」(19.2%)、「保育園」(18.3%)、「中学校」(17.7%) などが 10% 台で並んでいます。

(12) 年次有給休暇取得促進の取組について

① 認知状況

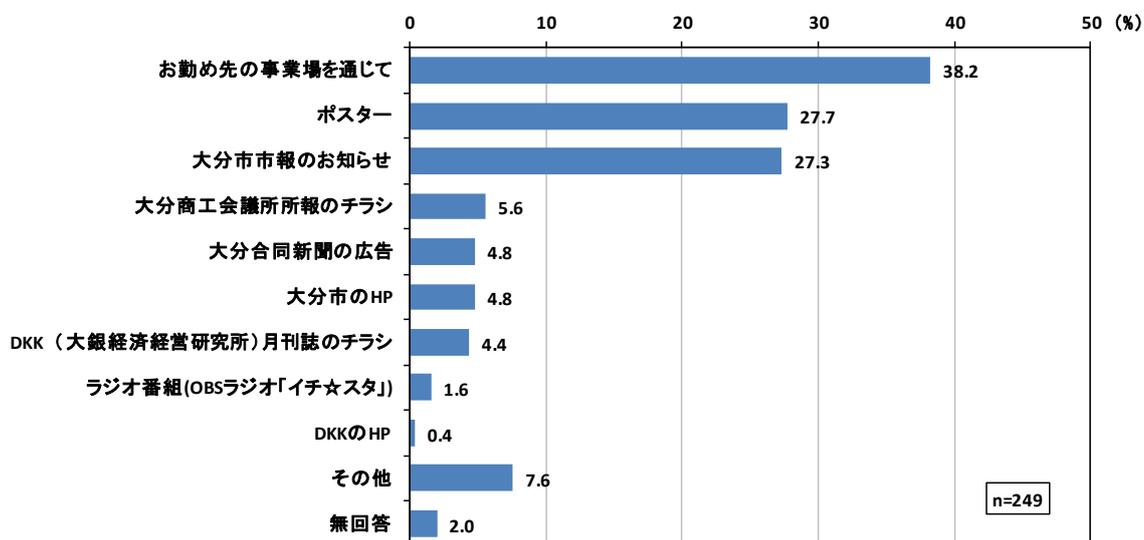
問 12. 大分市において「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」として、「夏季重点実施期間（8月）」や「秋季重点実施期間（10月）」に年次有給休暇取得促進の取組が行われていることを御存知でしたか。あてはまるものを一つお選びください。



大分市における「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」についての認知状況をみると、「知らなかった」が65.6%、約3人に2人は知らないと回答している。認知の程度としては、「国の事業であり、8月や10月に合わせて年次有給休暇の取得促進を行っていることを知っていた」が8.8%、「国の事業であることは知らなかったが、大体的内容は知っていた」が8.3%「漠然と知っていた」が16.1%となっている。

②認知経路

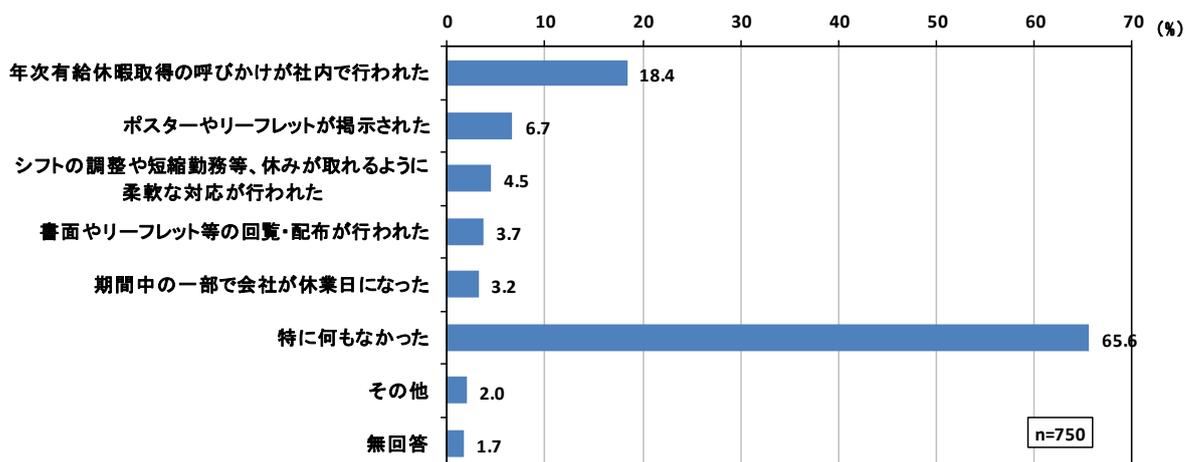
問 13. 問 12 で 1～3 とお答えいただいた方にお尋ねします。どのような方法でお知りになりましたか。あてはまるものを全てお選びください。



事業の認知経路としては、「お勤め先の事業場を通じて」が 38.2%と最も多く、次いで「ポスター」(27.7%)、「大分市市報のお知らせ」(27.3%)が多くなっている。

(13) 年次有給休暇取得を促す働きかけ

問 14. お勤めの事業場では、夏季・秋季重点実施期間（8月、10月）に関連して、本事業の周知広報を行うなど、年次有給休暇取得を促す働きかけはありましたか。あてはまるものを全てお選びください。

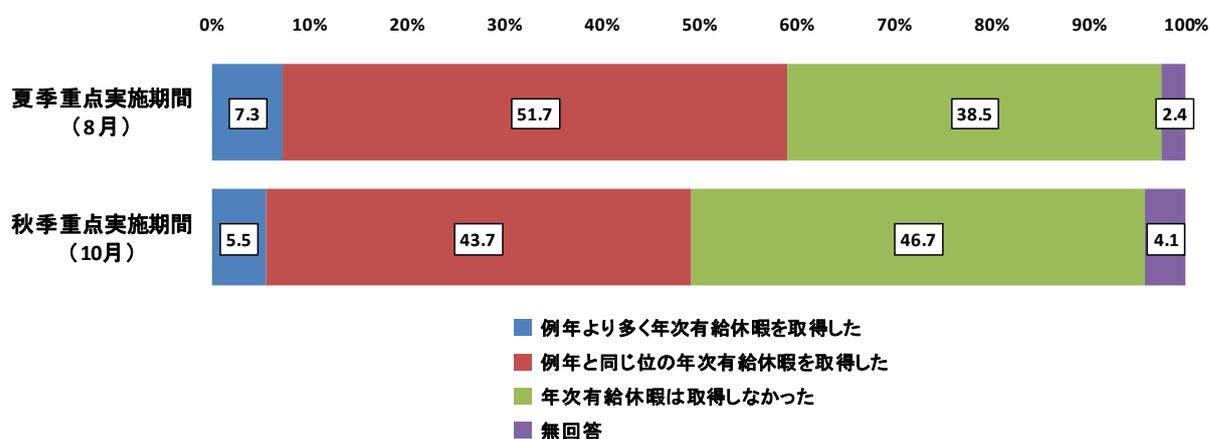


年次有給休暇取得を促す働きかけとしては、「特に何もなかった」が65.6%と圧倒的に多くなっている。働きかけとしては、「年次有給休暇取得の呼びかけが社内で行われた」が18.4%と最も多くなっている。

(14) 夏季・秋季重点実施期間（8月、10月）中の休暇取得状況

①取得状況

問 15. 夏季・秋季重点実施期間（8月、10月）中の休暇取得状況についてお尋ねします。
それぞれの期間であてはまるものを一つお選びください。

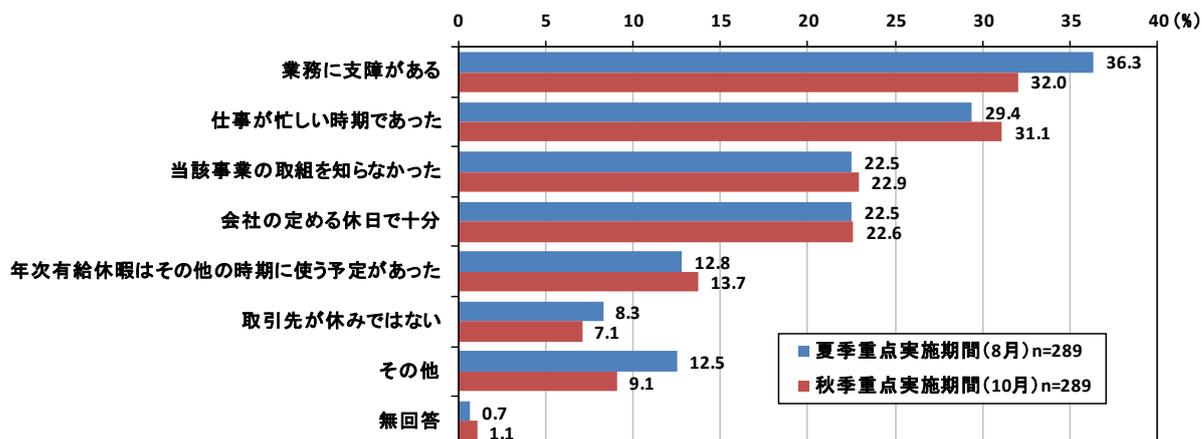


夏季重点実施期間中の休暇取得状況についてみると、「例年より多く年次有給休暇を取得した」は 7.3%にとどまり、「例年と同じ位の年次有給休暇を取得した」が 51.7%、「年次有給休暇は取得しなかった」が 38.5%となっている。

秋季重点実施期間中の休暇取得状況についてみると、「例年より多く年次有給休暇を取得した」は 5.5%にとどまり、「例年と同じ位の年次有給休暇を取得した」が 43.7%、「年次有給休暇は取得しなかった」が 46.7%となっている。

②取得しなかった理由

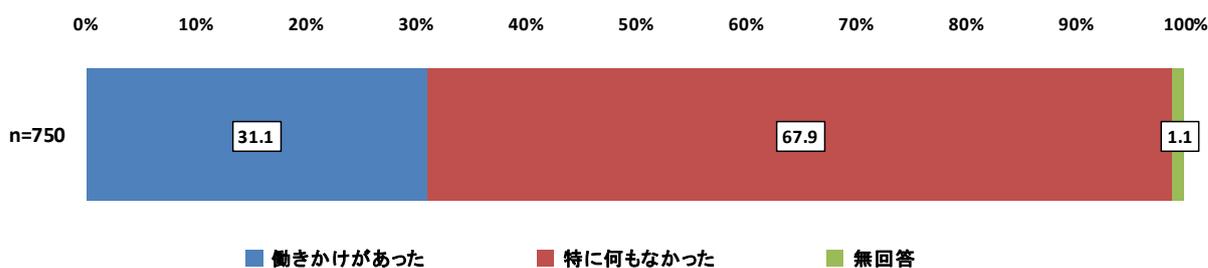
問 16. 問 15 で「3. 年次有給休暇は取得しなかった」とお答えいただいた方にお尋ねします。年次有給休暇を取得しなかった理由について、それぞれの期間であてはまるものを全てお選びください。



年次有給休暇を取得しなかった理由としては、夏季・秋期とも、「業務に支障がある」と「仕事が忙しい時期であった」の2つが特に多くなっている。

(15) 年間を通じた年次有給休暇の取得を促す働きかけ

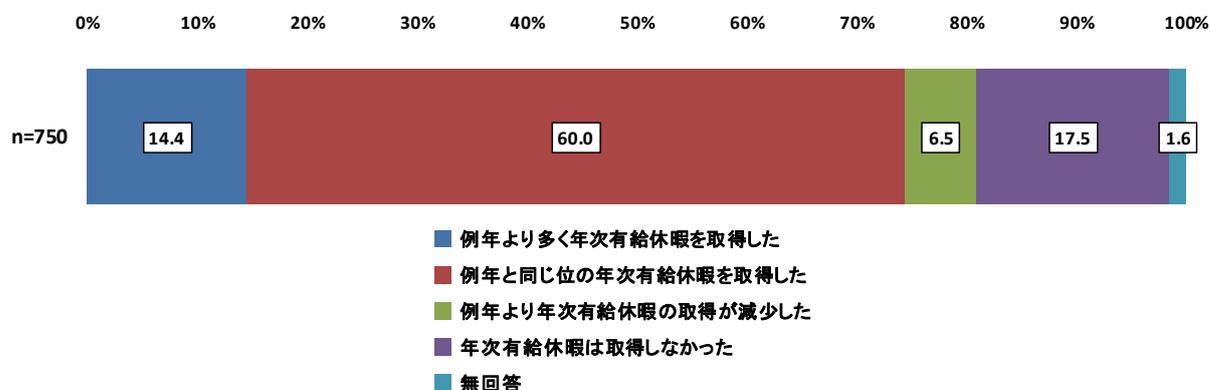
問 17. お勤めの事業場では、本事業を受けて年間を通じた年次有給休暇の取得を促す働きかけはありましたか（夏季・秋季重点実施期間以外）。あてはまるものを一つお選びください。



事業場での年間を通じての年次有給休暇の取得を促す働きかけをみると、「働きかけがあった」は31.1%、「特に何もなかった」が67.9%となっている。

(16) 年間を通じた年次有給休暇の取得状況

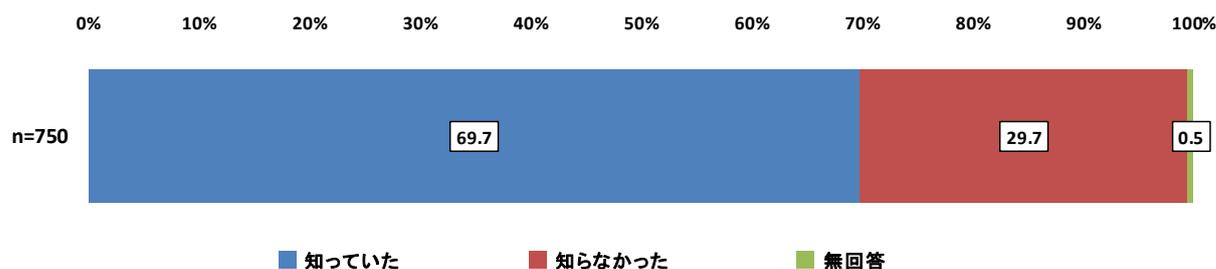
問 18. ご自身の、年間を通じた年次有給休暇の取得状況はいかがでしたか（過去 1 年程度について）。あてはまるものを一つお選びください。



年間を通じた年次有給休暇の取得状況としては、「例年より多く年次有給休暇を取得した」は 14.4%にとどまり、「例年と同じ位の年次有給休暇を取得した」が 60.0%と圧倒的に多くなっている。また、「例年より年次有給休暇の取得が減少した」（6.5%）や「年次有給休暇は取得しなかった」（17.5%）という人も決して少なくはない。

(17) 年次有給休暇を取得条件

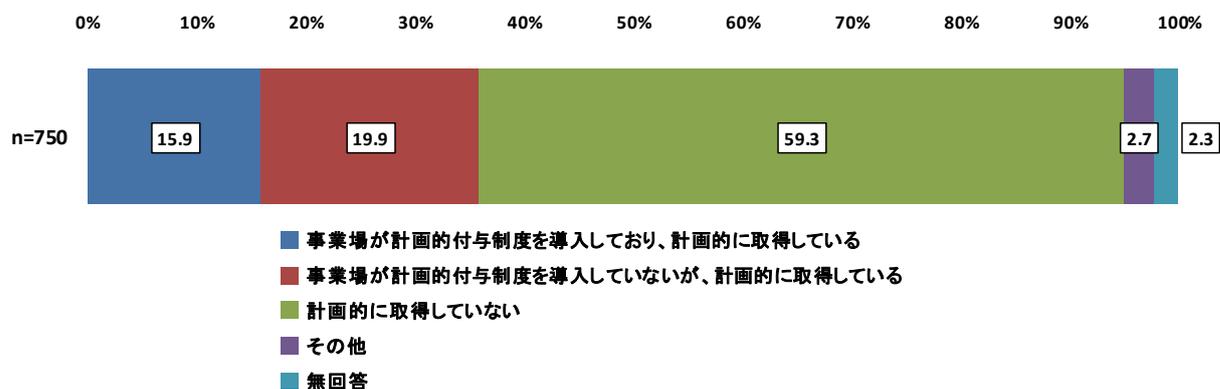
問 19. 半年間継続して雇用され、全労働日の 8 割以上出勤していれば、10 日間の年次有給休暇を取得できることを知っていましたか。あてはまるものを一つお選びください。



半年間継続して雇用され、全労働日の 8 割以上出勤していれば、10 日間の年次有給休暇を取得できることについては、「知っていた」は 69.7%となっている。

(18) 年次有給休暇の「計画的」取得

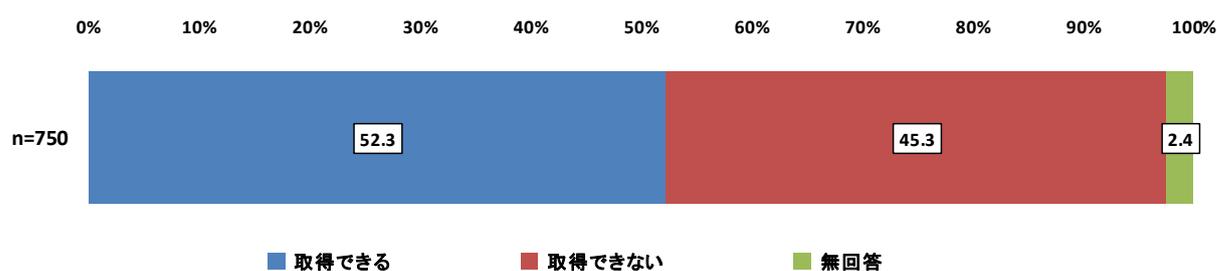
問 20. 勤務シフトを組む時に年次有給休暇を申請する、年間のスケジュールに年次有給休暇取得日を設けるなど、年次有給休暇を「計画的」に取得していますか。あてはまるものを一つお選びください。



年次有給休暇の「計画的」な取得についてみると、「計画的に取得していない」が59.3%と約6割を占めている。計画的な取得としては、「事業場が計画的付与制度を導入していないが、計画的に取得している」が19.9%、「事業場が計画的付与制度を導入しており、計画的に取得している」が15.9%となっている。

(19) 年次有給休暇の時間単位での取得

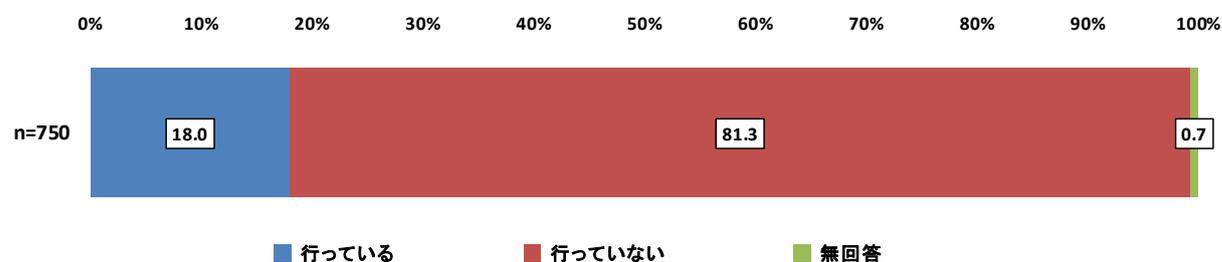
問 21. あなたがお勤めの事業場では、年次有給休暇を時間単位で取得できますか。あてはまるものを一つお選びください。



年次有給休暇の時間単位で取得についてみると、「取得できる」は52.3%となっている。

(20) 誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてるような取組

問 22. あなたがお勤めの事業場では、誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてるような取組を行っていますか。あてはまるものを全てお選びください。



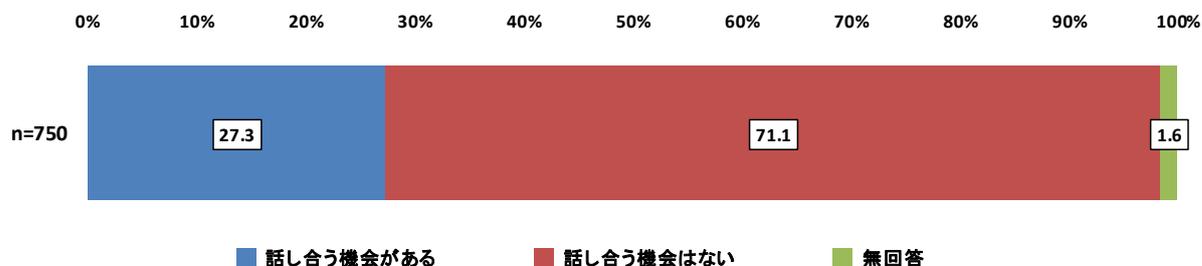
誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてるような取組については、「行っている」は18.0%となっている。

《行っている内容》

- バースデイ・誕生日。(35)
- アニバーサリー・記念日・メモリアル。(17)
- 永年勤続表彰に付帯して。(3)
- 結婚休暇、親族の慶弔関係、法事など。(3)
- シフトで仕事の状況によるがある程度割り当てられる。
- プライベート休暇制度があり、有給休暇とは別に年に2回ほど取得できる。
- プラスワン休暇。
- フレッシュ、山越え。
- リフレッシュ休暇。
- 取得期間を設けて夏季休暇、冬期休暇、誕生日休暇を取得できるようにしている。
- 上期(4月～9月)と下期(10月～3月)で1日ずつあるが、有給休暇での対応。
- 組合の方から案内しています。
- 有給休暇申請がシステムでできるようになっている。

(21) 年次有給休暇等の取り方などについて話し合う機会

問 23. あなたがお勤めの事業場では、事業主が従業員や労働組合との間で、年次有給休暇等のお休みの取り方などについて、話し合う機会がありますか。あてはまるものを一つお選びください。



事業主が従業員や労働組合との間で、年次有給休暇等のお休みの取り方などについて、話し合う機会については、「話し合う機会がある」は27.3%となっている。

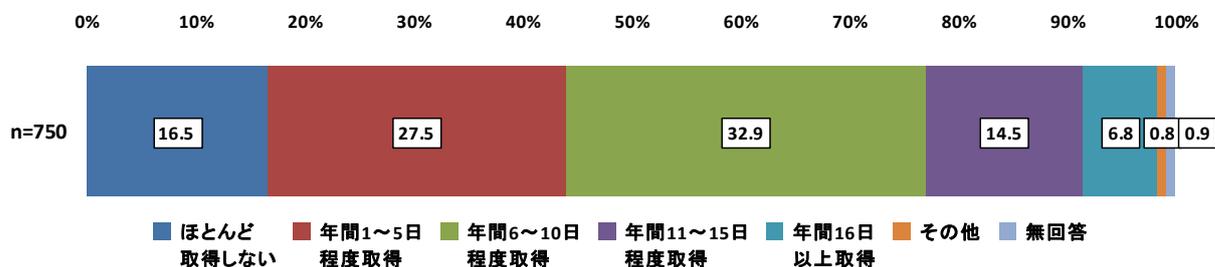
《話し合いの内容》

- 組合・労使間協議。(27)
- 会議・ミーティング・職場協議。(17)
- 安全衛生委員会等委員会。(6)
- 個人面談。(3)
- 36協定の話の時に、ただ小さな会社の為、積極的には言えません。
- 一人ひとりの有給休暇がどれくらい取れているか上司が確認を行い、皆同じように休めるように声掛けを行っている。
- 会社側との交渉する機会があり、具体的な問題点は解決している。
- 幹部会。
- 期初に議題にあがる。
- 機会はあるが議題として上がったことはない。
- 休暇を取得しやすい体制、雰囲気作り等について話し合っている。
- 休暇取得予定表。
- 業務に支障がないか。
- 月に1回委員会が開催され、事業主と従業員の代表との間で取得状況など話し合っている。
- 時短推進委員会の実施。
- 社員で成り立っている社員会という制度があるため。
- 社員会と事業主が1回/月話し合っている。
- 社長や専務に相談。
- 取得状況を確認、報告した際等。

- 週に1度の社員研修の際に有給休暇等についての説明がある。
- 従業員の年休取得計画提出時、決効予防。
- 従業員は多くないため、都度話し合う機会が持たれている。
- 春闘の際などによく議題にはしている。
- 大方いつ取る予定かを年度初めに調査している。
- 定期的話し合いの場がある。
- 都度、要望や相談など受けてくれる体制です。
- 年に2回社員会を通じて話し合いを行う。
- 面談時など利用して話し合いしている。
- 話したい時はいつでも話ができる。

(22) 日頃の年次有給休暇の取得状況

問 24. 日頃の年次有給休暇の取得状況について、あてはまるものを一つお選びください。



	ほとんど取得しない	年間1~5日程度取得	年間6~10日程度取得	年間11~15日程度取得	年間16日以上取得	その他	無回答
全体 (n=750)	16.5	27.5	32.9	14.5	6.8	0.8	0.9
話し合う機会がある (n=205)	8.3	20.0	37.1	20.5	12.7	0.5	1.0
話し合う機会はない (n=533)	19.5	30.6	31.9	12.0	4.7	0.9	0.4

…全体より5ポイント以上プラス

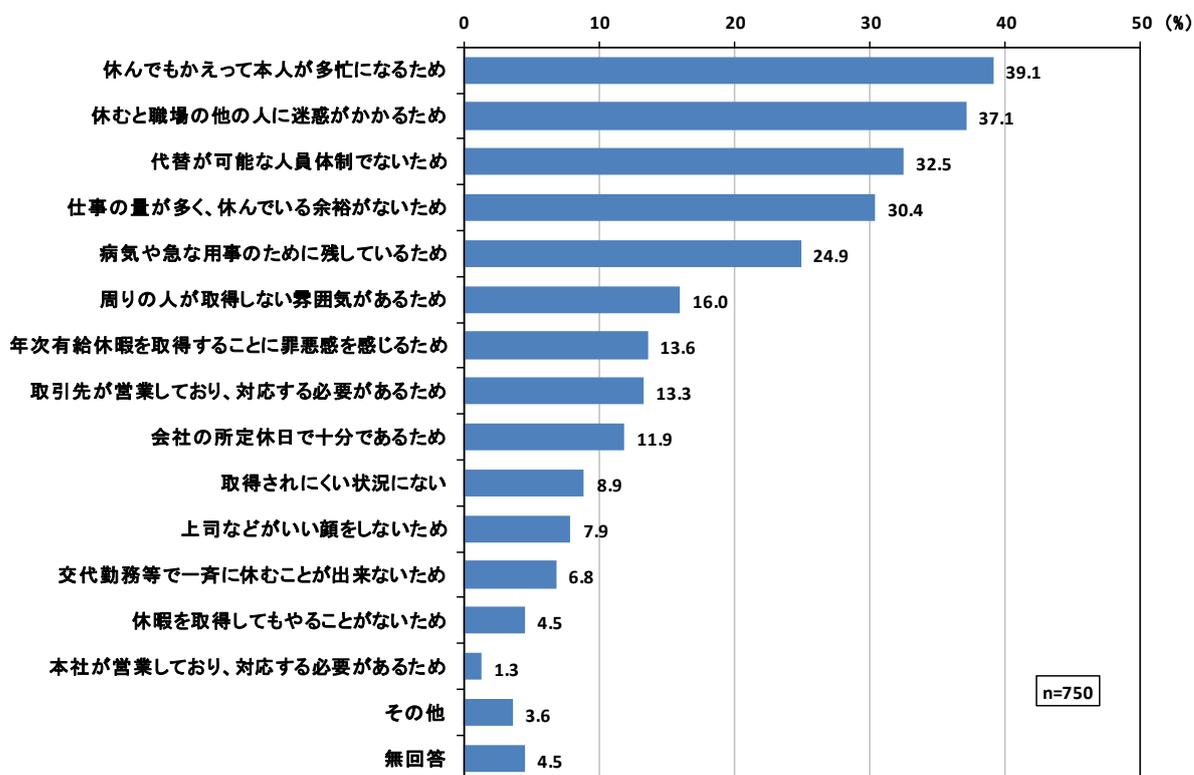
日頃の年次有給休暇の取得状況についてみると、「年間1~5日程度取得」が27.5%、「年間6~10日程度取得」が32.9%、「年間11~15日程度取得」が14.5%、「年間16日以上取得」が6.8%となっている。また、「ほとんど取得していない」は16.5%であった。

労使間で年次有給休暇等について話し合う機会の有無と休暇取得日数の関係を見ると、「話し合う機会がある」とする従業員は、「年間6~10日程度取得」が37.1%、「年間11~15日程度取得」が20.5%、「年間1~5日程度取得」が20.0%、「年間16日以上取得」が12.7%、「ほとんど取得しない」が8.3%であった。「話し合う機会はない」では、「年間6~10日程度取得」が31.9%、「年間1~5日程度取得」が30.6%、「ほとんど取得しない」が19.5%、「年間11~15日程度取得」が12.0%、「年間16日以上取得」が4.7%であった。

労使間で年次有給休暇とうについて話し合う機会がある従業員の方が、ない従業員と比べ、休暇を取得しない割合が低く、休暇の取得日数も多い傾向にある。

(23) 年次有給休暇の取得が進まない理由

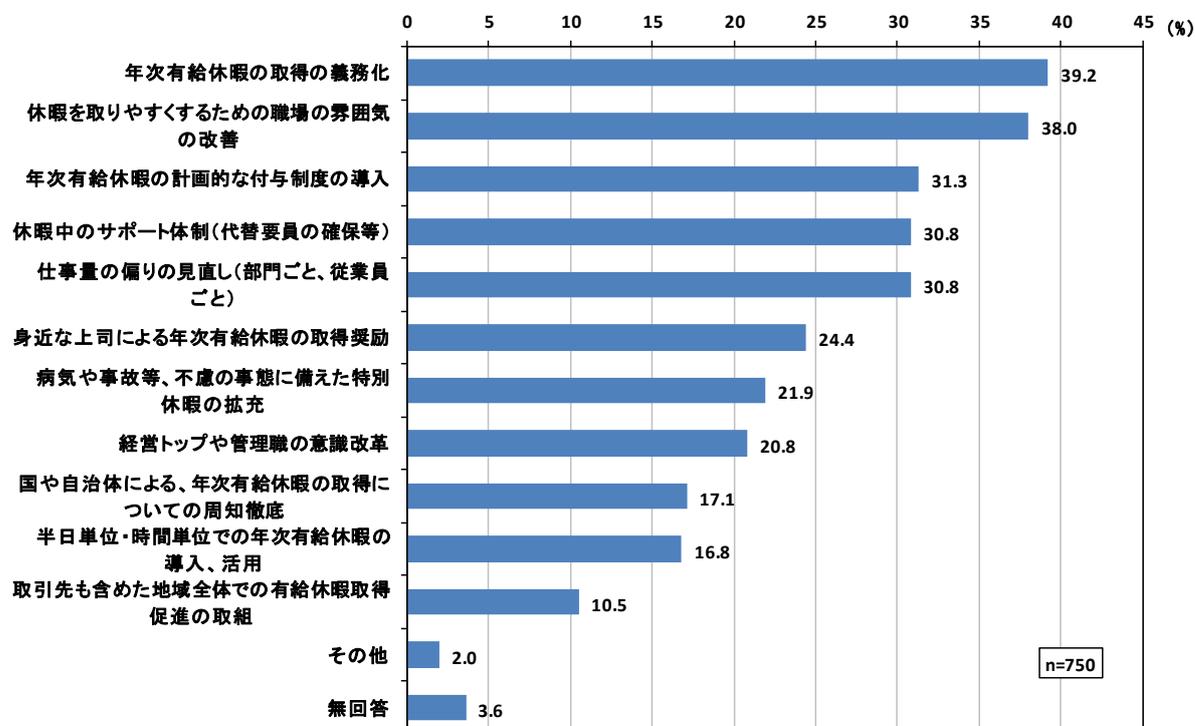
問 25. あなたがお勤めの職場で、年次有給休暇の取得が進まない理由について、あてはまるものを全てお選びください。



年次有給休暇の取得が進まない理由としては、「休んでもかえって本人が多忙になるため」が 39.1%と最も多くなっている。次いで「休むと職場の他の人に迷惑がかかるため」(37.1%)、「代替が可能な人員体制でないため」(32.5%)、「仕事の量が多く、休んでいる余裕がないため」(30.4%)、「病気や急な用事のために残しているため」(24.9%)となっている。

(24) 年次有給休暇をより一層取得しやすくするために必要なこと

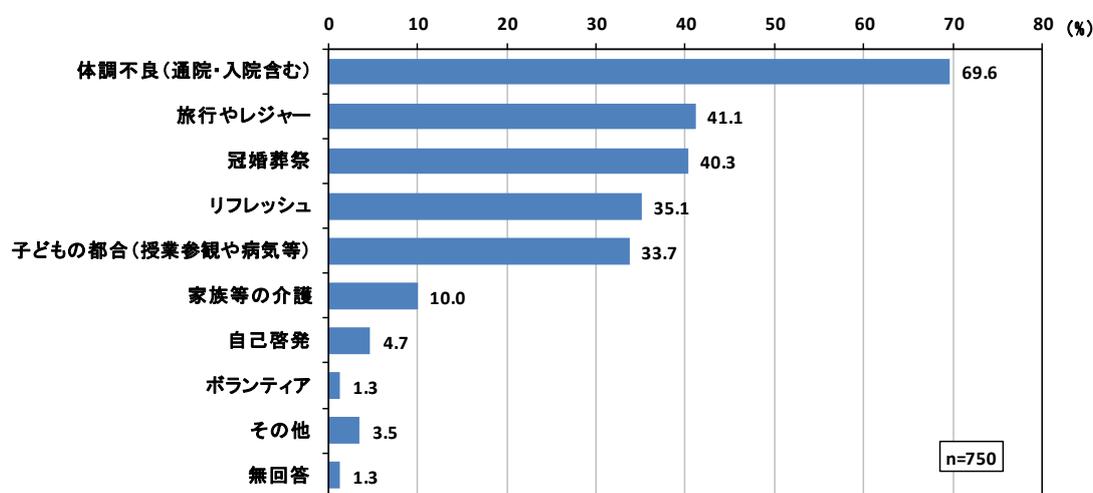
問 26. お勤めの事業場で、年次有給休暇をより一層取得しやすくするために必要と考えることについて、あてはまるものを全てお選びください。



年次有給休暇をより一層取得しやすくするために必要なこととしては、「年次有給休暇の取得の義務化」(39.2%)、「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善」(38.0%)、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」(31.3%)、「休暇中のサポート体制(代替要員の確保等)」(30.8%)、「仕事量の偏りの見直し(部門ごと、従業員ごと)」(30.8%)などが30%を超えている。

(25) 日頃の年次有給休暇の取得目的

問 27. 日頃の年次有給休暇の取得目的について、あてはまるものを全てお選びください。

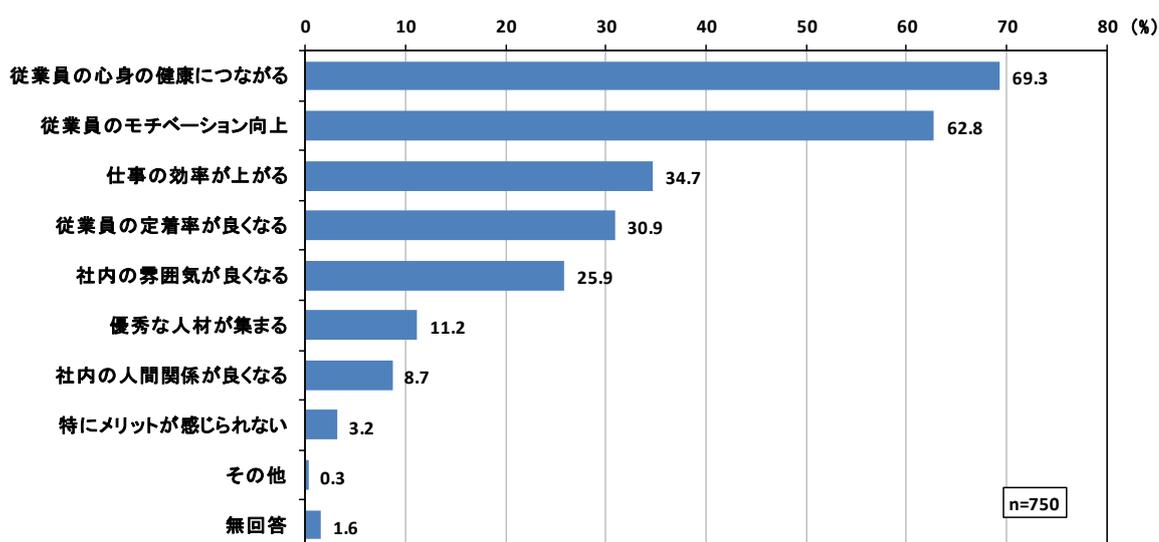


日頃の年次有給休暇の取得目的としては、「体調不良（通院・入院含む）」が 69.6%と多くなっている。

(26) 年次有給休暇の積極的な取得のメリット

①取得のメリット

問 28. 年次有給休暇を従業員が積極的に取得することで事業場にとってどういったメリットがあるとお考えですか。あてはまるものを全てお選びください。



本事業が年次有給休暇を従業員が積極的に取得することでの事業場のメリットとしては、「従業員の心身の健康につながる」（69.3%）と「従業員のモチベーション向上」（62.8%）の2つが特に多くなっている。

②メリットの無い理由

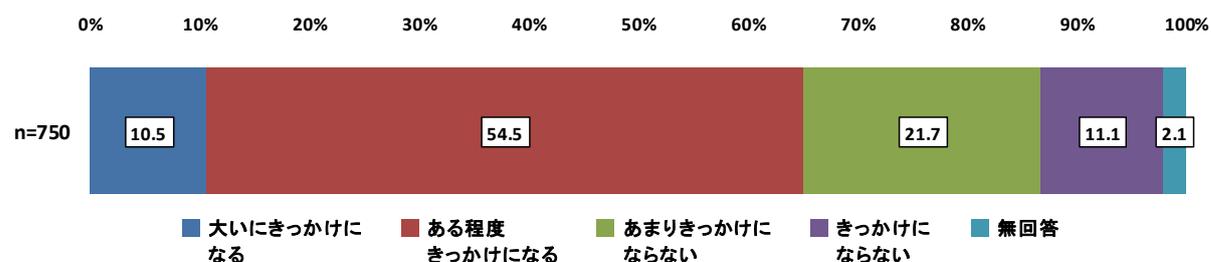
問 29. 問 28 で「8. 特にメリットが感じられない」とお答えいただいた方にお尋ねします。
その理由を教えてください。(自由記入)

- 会社が開いているのに自分だけというのは。
- 完全シフトのため、事前に希望休が分かっていたら勤務表に反映できる。
- 休みに合う賃金がない。
- 休んでもあまり疲れがとれない。
- 休暇をとった方を見ても業務に変化が見られないため。
- 現状に不満なく必要に応じて取得できるから。
- 個人にはメリットだが、会社はデメリットなの当たり前でしょう。
- 仕事がしたい。
- 自由になり過ぎる。平等でなく取る人が取るようになる。まとまりがなくなる。
- 上が変わらないと無理。
- 特に休みが少ないわけでもなく、なぜそんなに休ませたがるのか不明。
- 日常生活であるため。
- 部署 1 名なので休みと業務が止まり取引に支障が出るため。
- 無理。取らなくても必要な時だけで充分。
- 有給休暇は基本的には取得するのが当たり前なので、積極的に上から言われても今更メリットだとは思いません。世の中が祝日を増やすとサービス業は益々厳しいのではないのでしょうか。
- 有給休暇が定着してみないと分からない。
- 有給休暇は大企業の話であり、中小には当てはまらない。
- 労働者の権利として考えている。

(27) 年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけ

①きっかけ

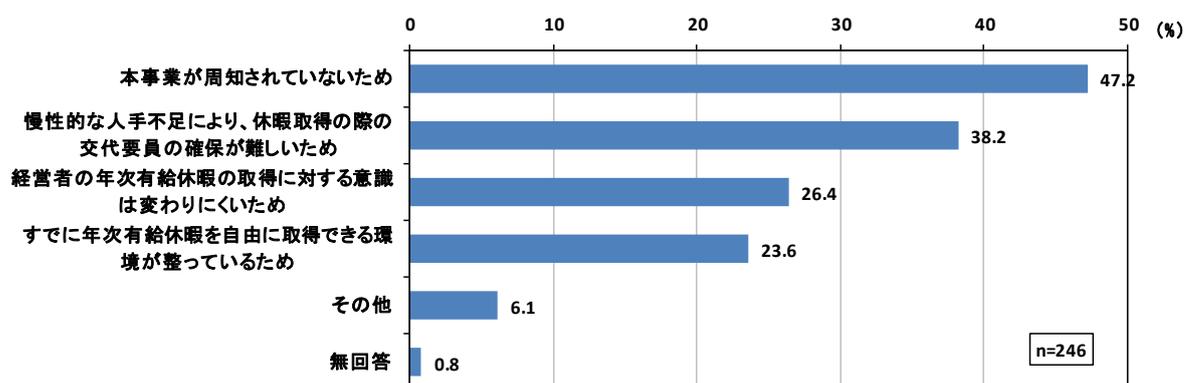
問 30. 本事業の実施が、年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけになると思いますか。
あてはまるものを一つお選びください。



年間を通した年次有給休暇取得促進のきっかけとなるかという問に対しては、「大いにきっかけになる」は 10.5%にとどまっているが、「ある程度きっかけになる」は 54.5%と半数を超え、両者を加えると、65.0%がきっかけになるとしている。

②きっかけにならない理由

問 31. 問 30 で「3. あまりきっかけにならない」または「4. きっかけにならない」とお答えいただいた方にお尋ねします。具体的な理由について、あてはまるものを全てお選びください。



きっかけにはならないという理由としては、「本事業が周知されていないため」が 47.2%と最も多くなっている。次いで「慢性的な人手不足により、休暇取得の際の交代要員の確保が難しいため」(38.2%)、「経営者の年次有給休暇の取得に対する意識は変わりにくい」(26.4%)、「すでに年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているため」(23.6%)となっている。

(28) 年次有給休暇の取得促進についての意見

問 32. 本事業における大分市での年次有給休暇の取得促進について、あなたのご意見をお聞かせください。(自由記入)

《周知・広報について》

- 本人や会社の事情が異なるため一概に比較できないが、取得に向けて仕事を効率的に片づける。会社が休める環境を用意すると言った相互の働きかけが大切であると思う。
- もっと周知活動をして欲しい。
- もっと周知すべき。
- 会社に広告を配るなど働く人に伝わるような取り組みをして下さい。
- 社会全体が年次有給休暇の取得促進を実施している事が誰でもわかっていれば取りやすくなると思います。目に付くような TVCM など。
- 大分市が積極的に年次有給休暇について広報活動する必要があると思う。
- 国の事業であることを知らない人が多いと思いますので、もっと通達を徹底して頂けると職員全員に伝わるのではないかと思います。
- PR が足りず周知されていないと思うので、もっと皆が知るように工夫が必要だと思います。有給休暇の取得については、大手や中小企業の一部ぐらいしかきちんとされていないと思うので、企業に取得を推進させるかが問題のような気がします。本人が取りたくても取れない現実がある。
- 年次有給休暇の取得促進の取り組みを知らなかったため、ローカルテレビで周知したり、事業所あてに取組書類を送るなど知名度をもっと上げて欲しいです。
- 本事業について知らなかったため、今後はこういった取組については情報を収集する。
- 中小企業にも周知して欲しい。
- 余り周知されていないと思う。保育や福祉の現場など必要とする勤労者は大勢いるはず。
- 良い事業だと思います。もっと浸透していく事を期待します。
- よく周知されるように、積極的活動に取り組んで頂きたい。
- 本取組について把握できていませんでした。テレビ CM 等もっと身近な方法で PR すると、取り組み自体が皆さんに浸透し、少し意識するのではないかと思います。すでに放送されていたらすみません。
- 給料明細に「〇〇月までの有給休暇はあと〇〇日間残っています」というようなお知らせがあれば、有給休暇の取得を促進されているような感じがします。
- もっとアピールして欲しい。
- たくさんの人がこの事業の事を知るように、市民にお知らせする機会を少し増やしたらいいと思います。
- この運動の PR をもっと行うべきだと思う。

- 職員全体に周知して欲しい。事業主にも確実に周知して欲しいです。この取り組みで心身の健康がもたらされる事を期待します。
- 取得促進をしている事を知らない。
- 今回の事業について知らなかったのも、周知徹底の工夫が必要と思ったのと、私自身も情報をチェックしていかないと、と感じました。みんなが有給休暇を取れるようになるといいなと思います。
- まだ周知されていないと感じる。
- 地方ほど人材、人員が不足してるので、取得しづらい環境だと思います。
- 積極的な広報が必要。テレビで PR。事業協力企業紹介。各企業からロールモデルとなるような社員を紹介してもらい、個人と企業の取り組みを紹介する。様々なメディアを活用しなければ市報やHP だけの浸透は厳しい。
- もっとアピールが必要。
- 活動が公だとは思いますが、私がそれを知らないことを含めて、周知には至っていないように感じる。
- 事業を推進だと実施する企業と、しない企業があるため、知らない人も多いと思う。多少なりとも義務化や会社の体制改善を行えば、より効果が見られると思う。
- 本事業がもっと周知されて、有給休暇の認識が変われば意義ある事業になると思う。
- 事業自体を知らなかった。自治体主導で周知徹底してほしい。
- 事業の存在を知らなかった。
- 制度を知らなかった。有給休暇を取りたくても中小企業では難しく、大企業や公務員しか取りにくいと思う。本事業のメリットが分からない。
- PR を大いにしてほしい。
- 取得を促す気運を高めるのは重要。これからもメディアなどで露出を広め、広報を続けることで周知と浸透をはかってほしい。
- この事業のことを全く知らなかったのも、もう少し広く知り渡るよう告知すべき。
- 知らない人が多いと思うので、チラシやパンフレットなどでもっとアピールしてほしい。
- ワークライフバランスについて考えられる人がほとんどいないのが現状です。何のために有給休暇を使うかもっとアピールしてほしい。
- 年間を通じて有給休暇取得を促しており、特に6月から10月の取得を推奨しているため比較的休みやすい。
- 市全体で年休取得の促進をもっとアピールしてほしい。年休に限らず残業の改善もしてほしい。
- 全く知りませんでした。もっと PR して経営者の意識を変えてほしい。休みが取れないから病院に行けないと言い訳する人が多い。休みを取りやすい職場環境を作ることがもっと進めばよい。時間単位の有給休暇が取れないのが不便だ。ちょっとした用事の

為に半日、1日休暇を取らないといけない。

- 中小企業まで周知がよくされていない。もっと末端まで知れ渡るようになれば良いと思います。
- 大分市に本社を置く企業に対しても、取得促進が出来るよう働きかけを行っていきたい。
- もっと周知するためのPRをお願いします。

《経営者・上司の意識について》

- 上司の意識改革が必要。考え方が古い。他人に厳しく自分に甘い。
- この事業がある事を知らなかった。休みの社員へ電話したりする上司もいたりするので、上司の意識が変わらないといけない。一般個人客相手の会社なので、会社を休業にすることが難しい。
- 年次有給休暇の取得促進は経営者の意識が変わらない限り、改善することは不可能だと思っています。
- 年次有給休暇の取得促進事業をしている事を知らなかった。経営者が知らない。眼にする機会がなかった。
- 上司より年次有給休暇取得に際して声掛けをしてくれるため、取得しやすくなったと感じる。
- 有給休暇を取得しない(できない)理由の大半は、上司、社内の人間との関係性だと思います。有給休暇を取得すれば、文句、嫌みを言う上司はたくさんいます。こういった人の考えが変わらない限り、取得促進は私の会社では難しいと思いました。
- 事業主が年次有給休暇制度が義務化されていると知っているのかが疑問。当事業所では、年次有給休暇はないとして雇用されており、家族の介護等で必要な時にお願いして休んでいる状況。事業主に制度の周知をお願いしたい。
- もう少し積極的に会社の上部へ、取得に対しての意識、実績などの調査を行って頂けると、取得率が上がっていくと考えます。
- 経営者、管理者が率先して有給休暇を取得しないと、職場的には改善されていきません。
- 上司が取得する雰囲気を作る必要があります。
- 理想と現実がどこまで近づくことが出来るのかわかりませんが、経営陣が同感を得ているのか本音を知りたい。
- 上が取らないと下の人間は取りにくい。上の人間こそたくさん取るべき。

《国や自治体の取り組みについて》

- 年次有給休暇の取得促進のための取り組みをこれからも積極的に行って欲しい。
- 労基の立ち入り、命令を望む。

- 促進ではなく徹底でないとだめ。
- 努力義務は全社的な取得率の向上にはつながらない。個人、部門などの考え方に左右されるから。将来的には取得水準を決め義務化する事も必要と感じる。
- この事業の周知だけでなく、企業側にペナルティを与えれば有給休暇が取りやすくなると思う。
- 当然の権利だと思いますが、市をあげて促進されたらどこかにひずみが出そうです。今のところ私の勤務している事業所は基本的に取得できています。
- 年次有給休暇の取得の義務化となります事を期待致しております。
- もともと取得率は高くない。2年で消滅しないよう恒久化するとか、買取制度を設ける等、取得が進まないことが経営にとってコストアップになる法改正が必要では。全てが公務員のようにはいかないのです。
- 周知のみでなく、事業所が取得しやすいような体制になっているかをきちんと踏み込んで調査、指導しないと変わらない。ただ、現状ではよほど環境が整っている所でないと思われ。
- ある程度、業務として取得しなければならないといった制度でなければ、効果がないと思います。中小企業は特に。
- 強い推進力でこの事業を進めて下さい。大いに期待しています。
- 年次有給休暇の取得を義務化にして欲しい。
- 義務化が必要かと。
- 国が強制的に取得させるような制度をつくらない限り、有給休暇は利用しづらい。または会社の有給休暇の買取を進めて欲しい。
- 女性の就業が進めば、男性の家事・育児協力が進み、有給休暇を取得する事が必要になると思います。また、法律で義務化することも有効です。
- 会社全体で有給休暇の取得を定義づける。
- 行政がもっと年次有給休暇に対して制度化し、取得促進に努めてもらいたいです。企業格差があると思います。
- 有給休暇を取る義務化にして欲しい。人材確保。
- 有給休暇の取得を国り義務として制定すれば確実に取得すると思う。
- ワークライフバランスの観点からもさらに進めてもらいたい。
- 義務化や制度化しないと取得は難しいと思う。
- 年休はあるものの、取得できずに消えてしまう人が多いので、皆が平等に休みを取れるよう、積極的な働きかけをして頂きたいです。休むことが悪とにならない意識改革が必要だと思います。
- 当制度を積極的に導入し、実績を上げている企業に対し、税制優遇等の制度化があると良いのではないのでしょうか。
- 積極的に推進して欲しい。有給休暇の取得率が大分市、大分県ではまだまだ低いと思

うので。

- 年次有給休暇取得促進を大いにして頂きたい。従業員が取得できていない会社には、ペナルティを与えるなどの対策をして下さい。
- 有給休暇取得等への数値結果の公表のような制度があれば、企業として、人材確保のためにも取組み方が変わってくると思います。
- 取得推進を進めて欲しい。
- 有給休暇の取得が法で義務化されない限り、個人での取得は難しいと思う。
- 法律で義務化してください。
- 他の地方自治体に先駆けて、年次有給休暇取得の義務化（並行して未消化事業場への罰則付加）を検討されてはいかがでしょう。働きやすく暮らしやすい市として、人口増に繋がると考えます。大分市内の事業場としても、労働環境の改善に力を入れているホワイト企業としてイメージアップを図り、就職者の増加や業績アップも見込めるのでは。市として優良企業の認定制度等を創設し後押しする等。
- 仕事が慢性的にある方にとっては、義務化することで業務効率に繋がると思う。
- 絶対休まないといけないシステムにする事。
- 年次有給休暇の取得が義務化されない限り、リフレッシュや旅行等で休める事はないと思います。
- 国が理想を言っているとしか思えない。人員が少ないのに取れる人はいないし、取得できるのは公務員ぐらいなのは。取得せざるを得ない状態にするか、助成金みたいな形を取ると、会社なども少しは考えるかもしれないが。

《会社や事業場の環境・意識改善》

- 社内的に取得できるよう検討し、実現させたい。従業員あつての会社運営だから。
- 大企業さん、公務員さんの一部以外である中小企業の人達は、年次有給休暇を取得しづらいと思いますので、取得促進は難しいと思います。ただ、ポスター等を職場に掲示している事で、年次有給休暇について考える人が出て、取得率が少々上がる事もあると思います。
- 中小企業については簡単に育休を取れる状況ではないです。仕事あつての給料です。安易にこんなアンケートは辛いなど感じる人も多いのでは。誰かが頑張っていれば誰かが楽なのです。
- 社内で有給休暇を取得しやすい仕組み作りが必要になると思います。8月と10月ではなく、年に4回ほど重点実施期間に設定してもよいように思います。
- 単独事業所などでは、今以上の有給休暇の取得促進については難しいと思うし、理由はやはり人材不足による交代要員の確保が難しいから。
- 女性はだいぶ取りやすくなっているが、男性はまだまだ取りにくい。
- 官庁や地場有力どころが率先するのは当たり前。中小企業が取れる仕組みを作るべき。

- 代替えのいる大企業はともかく中小企業は現実的に厳しいのでは。
- 企業として誰もが当たり前に取得できるものになっていけたら良い。
- 半日休暇、取得数がもう少し取得できるようにして欲しい。現在は10回まで取得可能。
- 仕事するとはどういうことか。職種で取れにくいです。長期休んでいる(有給休暇)取れると助かったり、保障されているのだと感じます。休み明けには仕事に責任を持って働ける認識になると思います。
- 今は保育士さんが働きやすいように取り組まれているが、介護職の職員は人員不足で休むのも気を遣う事が多い。休暇時間も取れないのが現実であり、上司は好きな時に取れているが、下の人は取れない。環境が悪い。子どもの病院、入院などで休みを取り自分のための年休が取れない。もっと働く母親にも休みが欲しい。
- 福祉の現場では常に人手不足、また、収入の不安定感があります。社会全体の意識改革が必要だと思います。
- 土・日出勤も多い会社で、代休処理もできずにいる。年次有給休暇に限らず、代休なども入れて抜本的な改革に繋げて頂けると嬉しいです。
- 事業所ごとの勤務体系が異なるので、取得の負荷が違ってくると思う。特にシフト制の業種は交替者が必要なので、取得は難しい。
- 結局会社からの圧力がかかるので意味なし。
- 各企業の経営状況にもよるところが大きいと思う。また、経営者および管理者が都度取得推進することが重要であると感じる。
- 業種による取組が必要であると思います。
- 一応、有給休暇は取得できますが、事務員が一人の為、なかなか厳しい面もあります。取得に対しては、特別文句を言われたりすることはないです。月末、月初、5日、10日、週末などは冠婚葬祭以外ではかなり厳しいです。実際、最終的には自分の仕事が溜まってしまうという感じですが、事務員は2人はいません。病気時も心配なので、体調管理は気をつけています。
- 中小企業でも多くの方が有給休暇を取得しやすい環境になって欲しいです。
- 休暇があっても人員がいないので、休んだ人の仕事もしなければならない。休んで欲しくないのが現状です。
- 昔からの会社の体質(取りづらい環境)を変えてもらえる事業だと思います。国や行政が動いてくれることは良い事だと思う。
- 人数が少ない事業所は取れにくいのが現状なので、その体制が改善されてからの話かなと思います。
- 半年間継続してなくても、採用されたら即利用できたらと思います。ゆとりで働いている人はいないと思うからです。
- 有給休暇を定期的に取得することで、同僚と話し合っただけで取得日を決めるため、チームワークが良くなると思う。

- 有給休暇未消化の時、事業主の厳罰化をしないとだめだと思う。
- 個人で取得するよりも、会社が休みを定めて全員休めたほうが業務上良いと思われま
- 有給休暇の取得は会社の空気次第だと思います。私は恵まれています、すべての会社で取得可能な空気が流れればと思いました。不妊治療をはじめてから休みの大切さがわかりました。
- 事業所ごとに休業日を設けないと休めないと思います。大分市で計画停電ならぬ計画休業を作ってはいかがでしょうか。職種にもよるので日程調整は必要ですが、取得率が低い事業所はそのようにすると良いと思います。
- 有給休暇を取りやすい環境づくりをしてほしい。取れると言われても取りたいと言えない雰囲気なので。
- 休暇を取得するために職場の意識が変わると良い。そのためには促進事業を推進していただく環境も変化していくと思います。
- 時間有給休暇について、中小企業だけではなく、大企業を含んで考えてほしい。
- 義務化とは考えませんが、社員が平等に有給休暇申請ができるようになる事はすごく良いと思う。会社の方から促進があれば取得しやすいし、やりがいは増えるのではと思う。
- 各会社がその雰囲気作りができないのであれば、ただ制度が決まっただけになる。
- 受注産業においては、先方(特に役所や大手企業)がゆとりある納期で工程を組んでくれない限り、人員に限られた中小企業では対応が難しい。
- 取得は権利ではあるが、偏りが事業内で出ているので、最低日数を決め、日数を満たしていない方を対象に義務化でよいのではと考えます。8月、10月と決めるより、子どもがいる家庭では、学校が長期休みの時、子どもがいない方はそれ以外の月に分けてみてはどうか。

《個人の意識改善》

- 50代後半に入り、第二の有り余る時間の使い方を考えた時、今現在、特に有給休暇を必要とはしていない。元気なうちは1日でも多く働きたいと考えている。
- 気兼ねなく平日に連休が取れば、仕事へのモチベーションに繋がるのではないかと感じる。家族と過ごす時間も増えありがたい。
- 職場では取りにくいという社員もいます。人それぞれ考えが違うようです。
- 人の問題もある。昔と比べて週休2日、祝日もあり、残業も少なくなっているのに、全て有給休暇を取得する事は難しいかもしれない。
- 女性の方が有給休暇を取得しやすい環境にあると思うので、男性が取得しやすい取組をして欲しい。
- 有給休暇の取得促進は、有給休暇を取りやすい環境を作っていると思う。ただ、病気

や体調不良で休む場合の事を考えると、必要のない時には取らずに残しておきたいと思う。

- 思いやりを持ち、知恵を出し合えば良い環境に変えられると思います。
- ストレス発散に繋がるリフレッシュになると思うので、定期的に有給休暇を取得して行きたいと思います。仕事の効率は上がると思っています。
- 年上の人が自分が若い頃は、がむしゃらに仕事したなど自慢すると、休みにくいので意識改革してほしい。健康で家事も育児もしないで、仕事だけに打ち込める人は今では減ってきていると思う。女性や闘病中、介護中など多様性を考えてほしい。
- 休暇が多いと所得が減ります。休みが多くなると体調が悪くなる。

《その他》

- 誕生日、永年継続、年休導入の検討。
- 優秀な人材は大手に集まる状況で、企業格差は広がるばかりですね。地域(市、県、国)の力で従業員の労働時間の差は縮められると嬉しいです。
- 仕事の新しい在り方として定着すればよい方向に転ぶかもしれない。
- 地方ほど有給休暇の取得が閉鎖的な現状を打開するいいきっかけになると思います。
- 健康で働くため良い事、必要な事と思います。
- 今の会社は休暇に対する考え方がしっかりしていて、確実に休みが取れるので、まったく不満はありません。有給休暇についても事前に言うておけば、必ず取れるようになっているので問題ありません。
- 堂々と有給休暇取得できるのは、公務員と大企業の限られた人達だけだと思う。後は根性のある人。
- 正社員だけでなく、パートさんも有給休暇をたくさん取得できるようになると、仕事効率が上がるのではないかと考えましたが、現状は人手不足で実現するにはなかなか難しいのではないかと思いました。
- 長期休暇を取ってバカンスとか日本でもできるようになればいい。
- 社会においても会社内においても、皆さん真面目な方達ばかりで働くことに強い義務感があります。正当な理由以外はなかなか使えないです。素晴らしい事だと思いますが、義務付けられると楽しみ、安心も増え、豊かな気持ちを持てるようになりそうな気がします。
- 年次有給休暇は業務に支障がない時に取得するのではなく、本当に休暇を取得したい日に取れるように推進して行って欲しい。
- 有給休暇の取得については大いに重要であるが、現実職場では慢性的な人員不足。人員募集すれど一向に改善されない。応募がない。国が取得促進するのであれば、もっと実態を把握し、実効性のある対策を考えて欲しい。
- 今のままで十分です。

- 職種で状況が異なるとは思いますが、なかなか難しいと思う。
- 休めていない人たちが休める仕組みづくりがまずは必要。
- 有給休暇の取得度をあげたい。現場環境の取り組み、収益力の向上をはかり、人材不足でも利益を伸ばす努力をしたい。
- すぐには変わらないと思うが地道な働きかけが必要。
- 祝日・日の少ない日を促進月間にしてけると嬉しいです。
- 有給休暇が取れる事業所が少ない。
- 有給休暇の推進についての成果を上げる事。従業員のモチベーション向上は相乗効果があると考えていますが、取得が当然の権利や義務として認められることで、すべての労働者が平等に権利を主張することには賛同いたしかねます。
- 業種や職種ごと柔軟な取組をしないと意味がない。しわ寄せが従業員にいく。
- 夏季、秋季にだけするのではなく、通年での取得促進ができるようにと、本当に取得ができているかの最後の確認を行った方がよいと考えます。
- 有給休暇を取っても連休はできない。

第5章 今後の休暇取得促進策の方向性

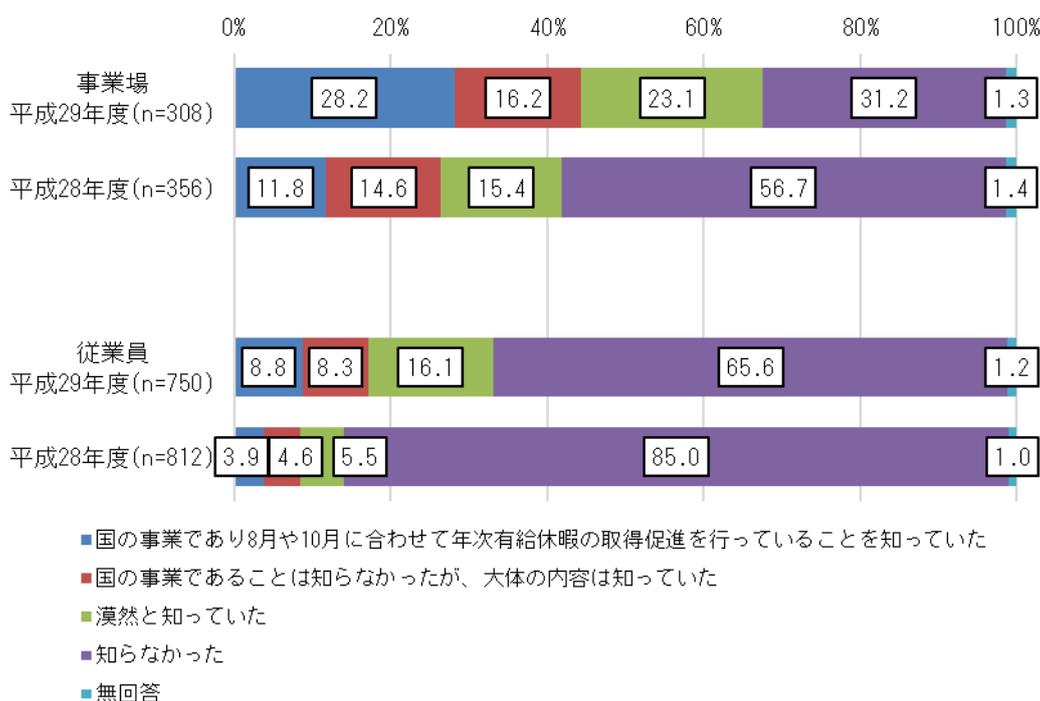
ここでは、第4章のアンケート結果や前年度の結果等をもとに、本事業で明らかになった課題等を整理し、地域における休暇取得促進策の今後の方向性について検討を行う。

1. 本事業の取り組みの周知状況

(1) 本事業の認知度

何らかの形で本事業を認知していた割合（「国の事業であり、重点実施期間に合わせて年次有給休暇の取得促進を行っていることを知っていた」、「国の事業であることは知らなかったが、大体的内容は知っていた」、「漠然と知っていた」の合計）は、事業場で67.5%、従業員では33.2%であり、事業場での本事業の認知度は7割近くまで高まったものの、従業員への周知広報を図る必要がある。

なお、平成28年度と比べると認知度は大きく上昇している。

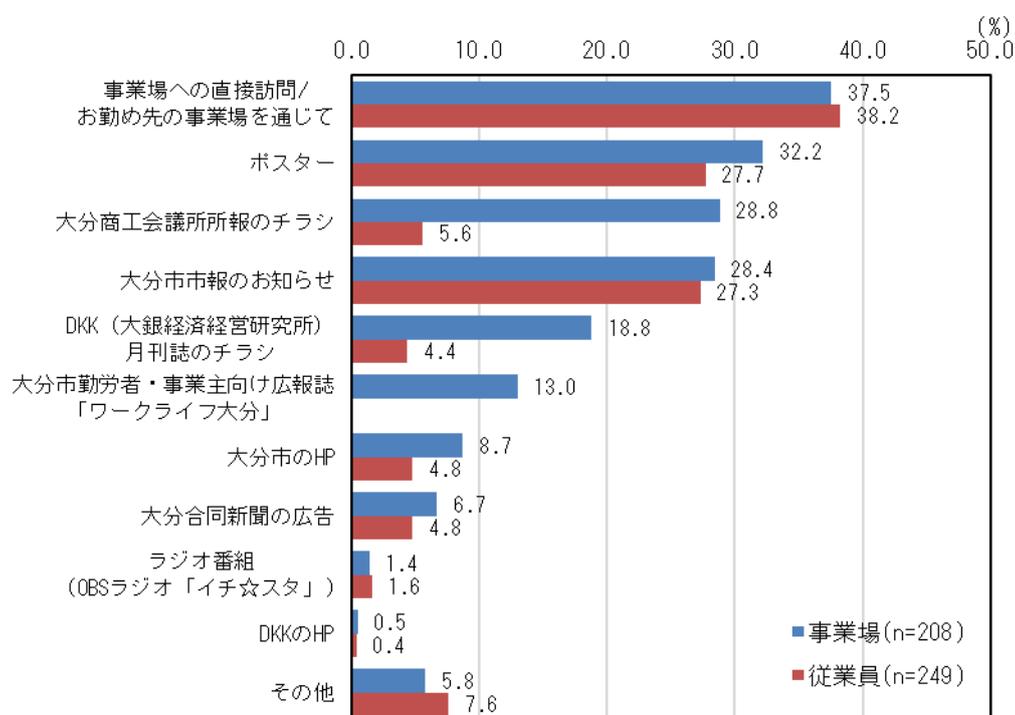


(2) 効果的な周知方法

本事業の取り組みを知った方法は、事業場では「事業場への直接訪問」が37.5%で最も多く、次いで「ポスター」(32.2%)、「大分商工会議所所報のチラシ」(28.8%)、「大分市市報のお知らせ」(28.4%)の順であった。

従業員では「お勤め先の事業場を通じて」が38.2%と最も多く、次いで「ポスター」(27.7%)、「大分市市報のお知らせ」(27.3%)が多くなっている。

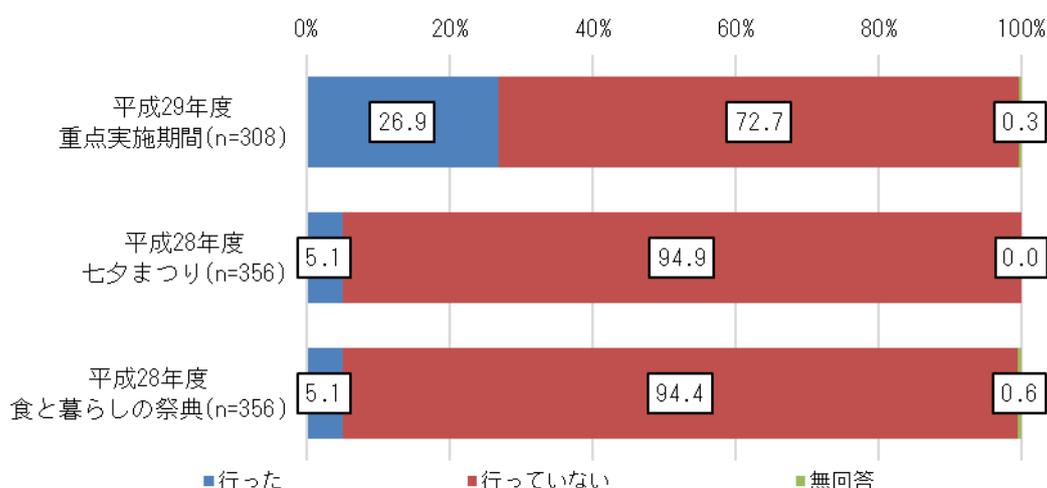
事業場、従業員ともに直接訪問・勤務先を通じて本事業を知ったとする意見が最も多かったほか、ポスターや市報のお知らせを挙げる回答が多かった。



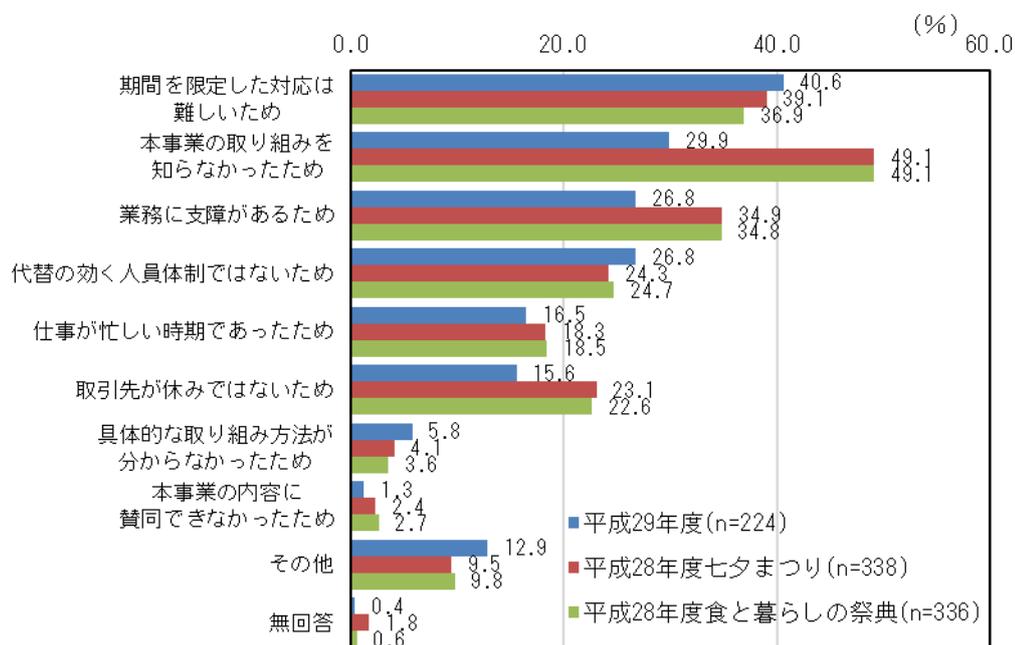
2. 重点実施期間に関連した休暇取得促進の取り組み

(1) 休暇取得を促す取り組みの実施状況

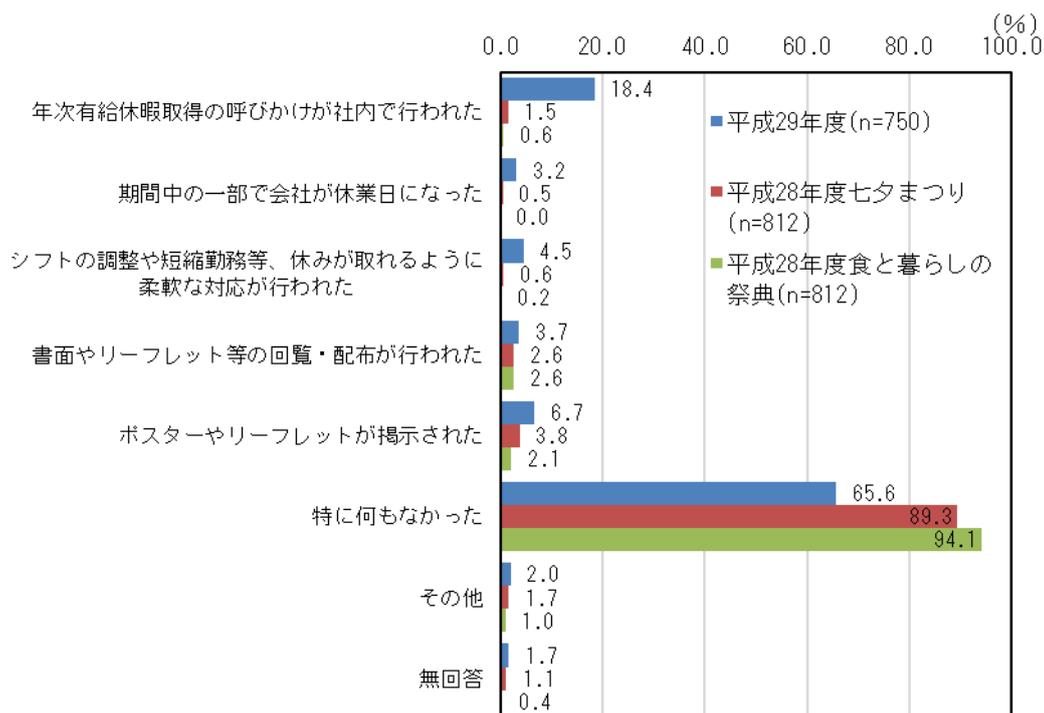
今年の夏季・秋季重点実施期間（8月、10月）に関連して、従業員に対する本事業の周知など、年次有給休暇取得を促す取り組み状況をみると、「行った」は26.9%となっている。前年度の重点実施期間（七夕まつり、食と暮らしの祭典）の取り組み状況と比べると、大幅に改善しているものの、依然低い水準である。



重点実施期間に関連して取り組みを行わなかった理由については、「期間を限定した対応は難しいため」が4割超と最も多かったほか、「本事業の取り組みを知らなかったため」、「業務に支障があるため」、「代替の効く人員体制ではないため」といった意見も目立った。前年度の重点実施期間と比較すると、「期間を限定した対応は難しい」という意見は同程度あるものの、「本事業の取り組みを知らなかったため」は20ポイント近く減少しており、一定の周知広報効果がみられる。

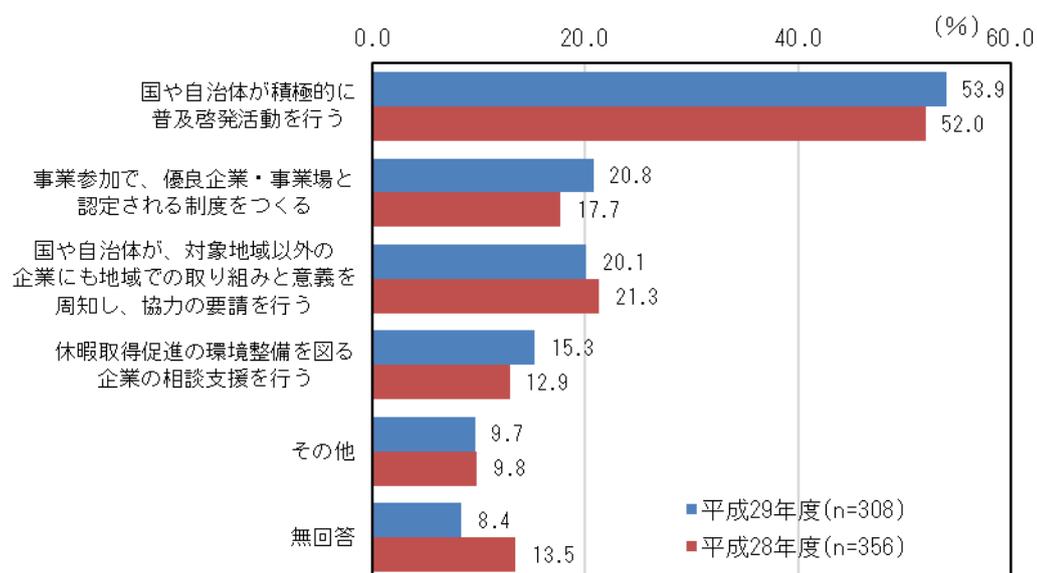


また、従業員に対する重点実施期間に関連した年次有給休暇取得を促す働きかけについては、「特に何もなかった」が65.6%と多く、実施された働きかけとしては、「年次有給休暇取得の呼びかけが社内で行われた」が18.4%となっている。前年度の重点実施期間と比較すると、「特に何もなかった」が減少した一方で、「年次有給休暇取得の呼びかけが社内で行われた」をはじめ年次有給休暇取得を促す働きかけが増加しており、休暇取得促進に向けた従業員への働きかけに改善が見られた。



(2) 本事業への参加・協力のために必要な取り組み・支援

事業場が求める、本事業への参加・協力のために必要な取り組みや支援としては、「国や自治体が積極的に普及啓発活動を行う」が53.9%となっている。前年度と比較しても、積極的な普及啓発活動に関する意見は5割を超えており、本事業への参加・協力には普及啓発活動による事業の周知広報が必要である。



3. 年次有給休暇の取得状況

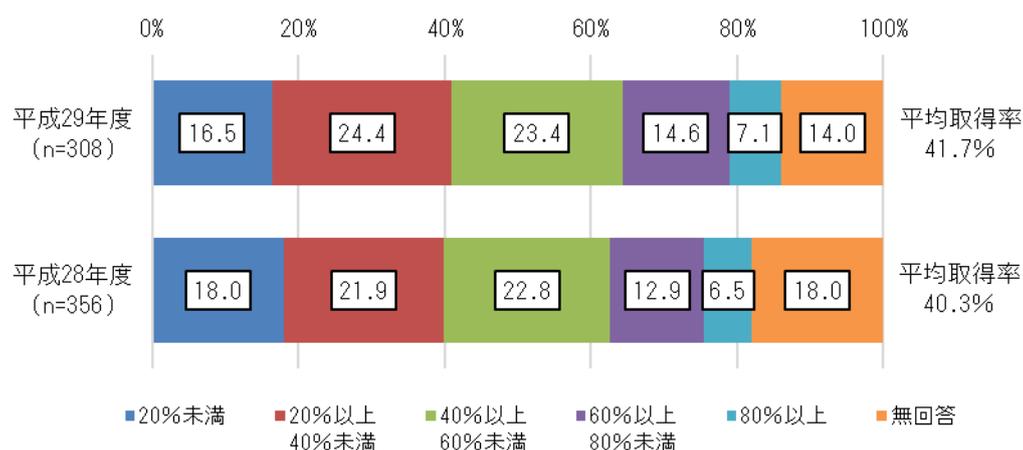
(1) 事業場の取得状況

事業場における前年度1年間の年次有給休暇取得率の平均は41.7%であり、前年度から1.4ポイント上昇している。取得状況は前年度と比較すると、「20%未満」が1.5ポイント減少し、その他の取得率が全体的に上昇している。

業種別にみると、「医療・福祉業」や「運輸・郵便業」は取得率が約5割と全体に比べ取得率が高い。一方、「卸売・小売業」や「サービス業」、「建設業」では年次有給休暇の取得が20%未満と回答する割合が高くなっている。

従業員数別にみると、「9人以下」の事業場では年次有給休暇取得率の平均が3割で全体に比べ低く、年次有給休暇の取得率が20%未満と回答した割合も多い。

業種や従業員数で年次有給休暇の取得状況に差があり、それぞれの業種や従業員規模に応じた休暇取得促進策の実施が必要である。



業種別	従業員数別	20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上 80%未満	80%以上	無回答	年次有給休暇取得率
		全体 (n=308)	16.5	24.4	23.4	14.6	7.1	14.0
業種別	サービス業 (n=53)	22.7	26.4	24.5	9.5	5.7	11.3	37.1
	卸売・小売業 (n=49)	22.4	18.3	24.5	8.1	2.0	24.5	34.6
	製造業 (n=44)	11.3	31.8	15.9	29.6	6.8	4.5	46.6
	建設業 (n=43)	28.0	23.3	23.3	11.7	7.0	7.0	34.1
	医療・福祉業 (n=27)	3.7	25.9	18.5	7.4	11.1	33.3	51.7
	運輸・郵便業 (n=14)	14.3	14.3	35.7	28.5	7.1	-	49.4
	その他 (n=78)	10.3	24.4	25.6	15.4	10.2	14.1	45.9
従業員数別	9人以下 (n=38)	34.2	21.1	13.1	13.1	2.6	15.8	30.0
	10~29人 (n=85)	16.5	28.2	25.9	10.6	5.9	12.9	38.1
	30~49人 (n=48)	16.7	20.8	31.3	10.5	4.2	16.7	41.2
	50~99人 (n=61)	13.1	32.8	21.3	9.9	11.5	11.5	43.2
	100~199人 (n=37)	8.1	16.2	29.7	18.9	8.1	18.9	48.6
	200人以上 (n=37)	13.5	18.9	16.2	35.1	8.1	8.1	51.5

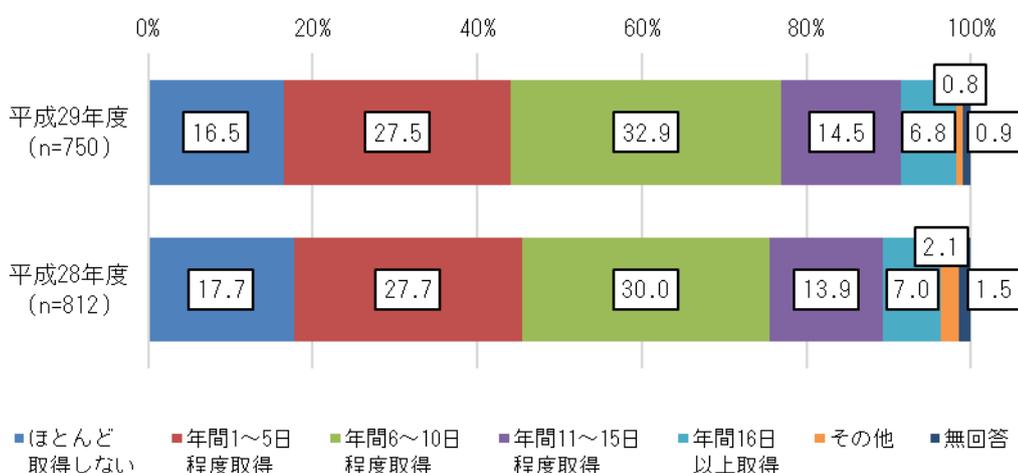
…全体より5ポイント以上プラス

(2) 従業員の取得状況

従業員に対し、日頃の年次有給休暇の取得状況を尋ねたところ、「年間 6～10 日程度取得」が 32.9%と最も多く、次いで「年間 1～5 日程度取得」が 27.5%であったが、「ほとんど取得しない」とする回答も 16.5%あった。前年度と比較すると、「年間 6～10 日程度取得」や「年間 11～15 日程度取得」の回答割合が上昇している。

従業員数別では「9 人以下」の従業員は「ほとんど取得しない」が 28.6%と全体平均よりも高く、従業員数 100 人以上の従業員は「年間 11 日以上取得する」とする意見が多かった。従業員数の少ない先では年次有給休暇の取得が難しい状況にある。

話し合う機会の有無と休暇取得日数の関係をみると、会社と話し合う機会が有る従業員の方が、無い従業員と比べ、休暇を取得しない割合が低く、休暇の取得日数も多い傾向にあり、年次有給休暇の取得促進には労使間の話し合いが重要である。



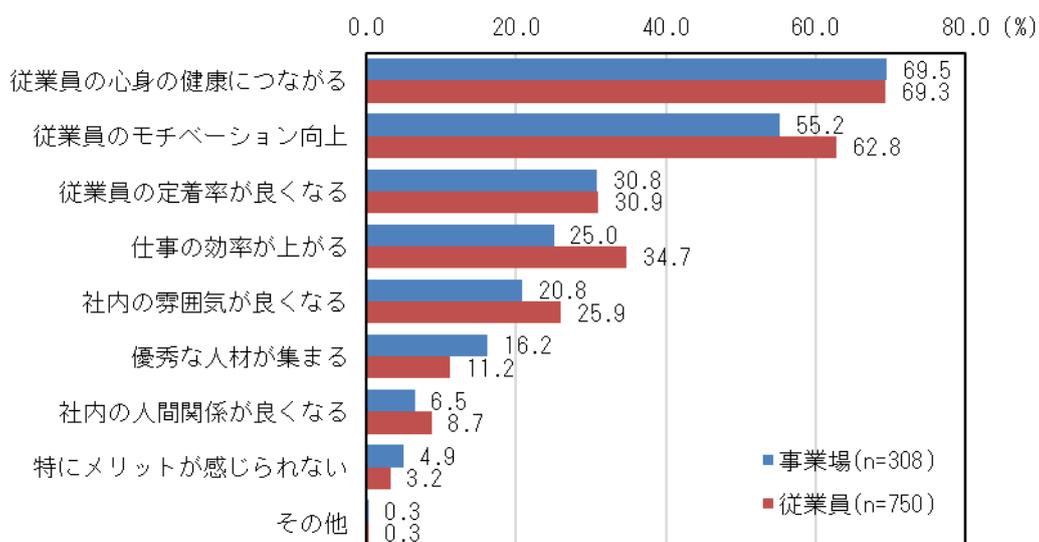
		ほとんど取得しない	年間1～5日程度取得	年間6～10日程度取得	年間11～15日程度取得	年間16日以上取得	その他	無回答
全体 (n=750)		16.5	27.5	32.9	14.5	6.8	0.8	0.9
従業員数別	9人以下 (n=98)	28.6	24.5	29.6	9.2	5.1	1.0	2.0
	10～29人 (n=213)	17.4	28.2	33.3	12.7	6.6	0.9	0.9
	30～49人 (n=91)	14.3	38.5	33.0	11.0	2.2	1.1	-
	50～99人 (n=140)	16.4	27.9	33.6	14.3	7.1	0.7	-
	100～199人 (n=96)	15.6	20.8	31.3	20.8	11.5	-	-
	200人以上 (n=105)	6.7	24.8	36.2	21.0	8.6	1.0	1.9
話し合う機会の有無	話し合う機会がある (n=205)	8.3	20.0	37.1	20.5	12.7	0.5	1.0
	話し合う機会はない (n=533)	19.5	30.6	31.9	12.0	4.7	0.9	0.4

…全体より5ポイント以上プラス

(3) 年次有給休暇がもたらすメリット

従業員の積極的な年次有給休暇取得が事業場に与えるメリットについて、事業場・従業員ともに「従業員の心身の健康につながる」、「従業員のモチベーション向上」とする回答が半数を超えている。

従業員のモチベーション向上や仕事の効率化、社内の雰囲気改善といった項目では、事業場に比べ従業員の回答割合が高くなっており、事業場が考える以上の効果が期待される。



(4) 年次有給休暇が取得されにくい理由

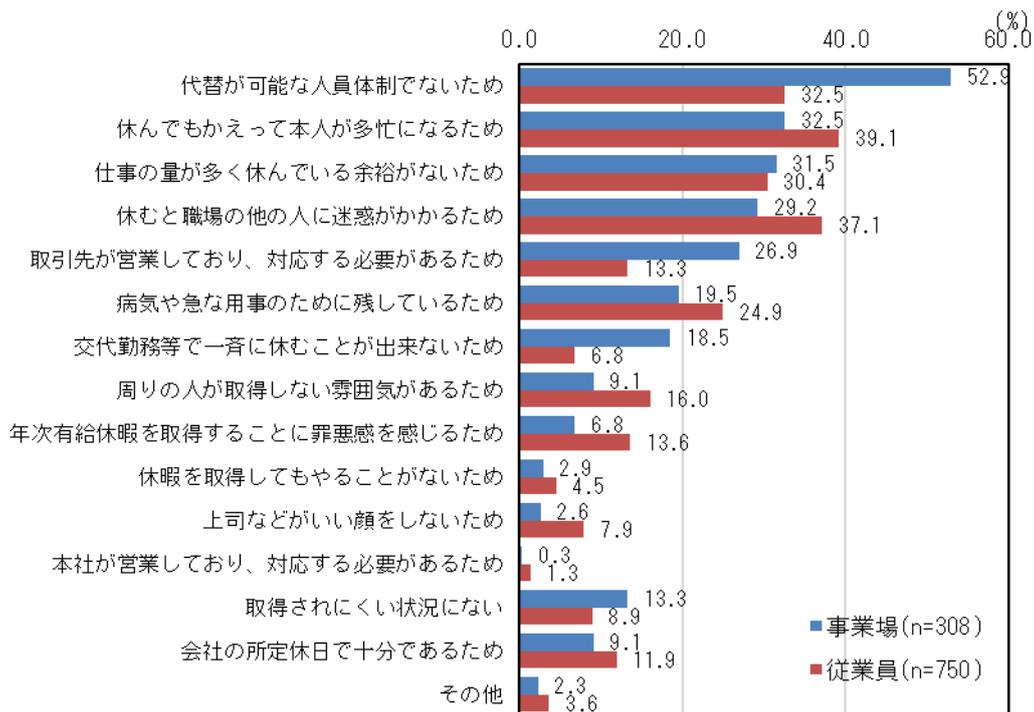
年次有給休暇の取得がされにくい理由について、事業場では、「代替が可能な人員体制でないため」が52.9%と最も多くなっている。次いで「休んでもかえって本人が多忙になるため」(32.5%)、「仕事の量が多く休んでいる余裕がないため」(31.5%)となっている。また、業種別にみると、「製造業」や「卸売・小売業」では人員体制の不足が、「建設業」では仕事の多さや取引先への対応が、年次有給休暇が取得されにくい理由としてあげている。従業員数別にみると、「200人以上」の事業場で人員体制の不足が約7割と高くなっており、全体の従業員数が多い事業場でも、部署毎の人員が足りていないなどの理由から休暇取得を難しいとしていることがうかがえる。

一方、従業員では「休んでもかえって本人が多忙になるため」が39.1%と最も多く、次いで「休むと職場の他の人に迷惑がかかるため」(37.1%)、「代替が可能な人員体制でないため」(32.5%)、「仕事の量が多く、休んでいる余裕がないため」(30.4%)となっている。

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

また、事業場では業種別、従業員数別で年次有給休暇の取得がされにくい理由が異なっており、休暇取得の促進には業種や、従業員規模に合わせた取り組みが求められる。

なお、「取得されにくい状況にない」や「会社の所定休日で十分であるため」といった意見も事業場、従業員ともにそれぞれ1割程度ずつあった。



	制代 替が 可能 ない ため 人員 体 制	人 が 多 忙 に な る た め 本 人	め で し る 余 裕 が な く 休 ま な い	に 迷 惑 が か か る た め の 他 の 人	あ る た め に 必 要 が あ る	取 引 先 が 営 業 し て お り	め 病 気 や 急 な 用 事 に た ま に	休 む こ と が 出 来 な い	交 代 勤 務 等 で 一 斉 に 休 む こ と が 出 来 な い	に 取 得 さ れ な い 状 況	周 り の 人 が 取 得 し な い 気 分	分 社 の 所 定 休 日 で 十 分	感 じ る た め に 罪 悪 感 を 取 得	年 次 有 給 休 暇 を 取 得	休 暇 を 取 得 し て も や る	し な い た め に い い 顔 を し な い	あ る た め に 必 要 が あ る	本 社 が 営 業 し て お り	そ の 他	無 回 答
全体 (n=308)	52.9	32.5	31.5	29.2	26.9	19.5	18.5	13.3	9.1	9.1	6.8	2.9	2.6	0.3	2.3	3.6				
業 種 別	サービス業 (n=53)	50.9	24.5	30.2	26.4	18.9	13.2	20.8	15.1	13.2	7.5	11.3	3.8	1.9	-	-	-	3.8	1.9	
	卸売・小売業 (n=49)	59.2	40.8	20.4	36.7	40.8	22.4	16.3	14.3	2.0	16.3	2.0	-	-	-	-	-	-	-	4.1
	製造業 (n=44)	63.6	34.1	25.0	36.4	29.5	18.2	15.9	11.4	6.8	11.4	11.4	6.8	6.8	-	-	-	2.3	4.5	
	建設業 (n=43)	55.8	44.2	51.2	37.2	53.5	18.6	7.0	2.3	9.3	7.0	9.3	2.3	4.7	-	-	-	-	-	2.3
	医療・福祉業 (n=27)	44.4	25.9	33.3	37.0	3.7	11.1	40.7	14.8	7.4	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-	7.4
	運輸・郵便業 (n=14)	28.6	7.1	7.1	21.4	14.3	35.7	42.9	7.1	7.1	-	-	-	-	7.1	7.1	-	-	-	-
その他 (n=78)	50.0	32.1	35.9	16.7	17.9	23.1	14.1	19.2	12.8	9.0	6.4	2.6	1.3	-	-	-	5.1	3.8		
従 業 員 数 別	9人以下 (n=38)	44.7	31.6	21.1	15.8	26.3	18.4	2.6	18.4	10.5	18.4	2.6	7.9	-	-	-	-	2.6	7.9	
	10~29人 (n=85)	54.1	36.5	32.9	31.8	27.1	21.2	10.6	15.3	9.4	12.9	9.4	1.2	1.2	-	-	-	2.4	3.5	
	30~49人 (n=48)	47.9	27.1	33.3	35.4	35.4	22.9	14.6	6.3	8.3	10.4	8.3	2.1	6.3	2.1	6.3	2.1	6.3	2.1	
	50~99人 (n=61)	55.7	31.1	26.2	24.6	24.6	16.4	24.6	14.8	8.2	3.3	4.9	1.6	3.3	-	-	-	-	6.6	
	100~199人 (n=37)	43.2	29.7	32.4	37.8	35.1	16.2	29.7	13.5	8.1	2.7	8.1	8.1	2.7	-	-	-	-	-	
200人以上 (n=37)	70.3	37.8	45.9	29.7	13.5	16.2	35.1	10.8	10.8	5.4	5.4	-	2.7	-	-	-	2.7	-		

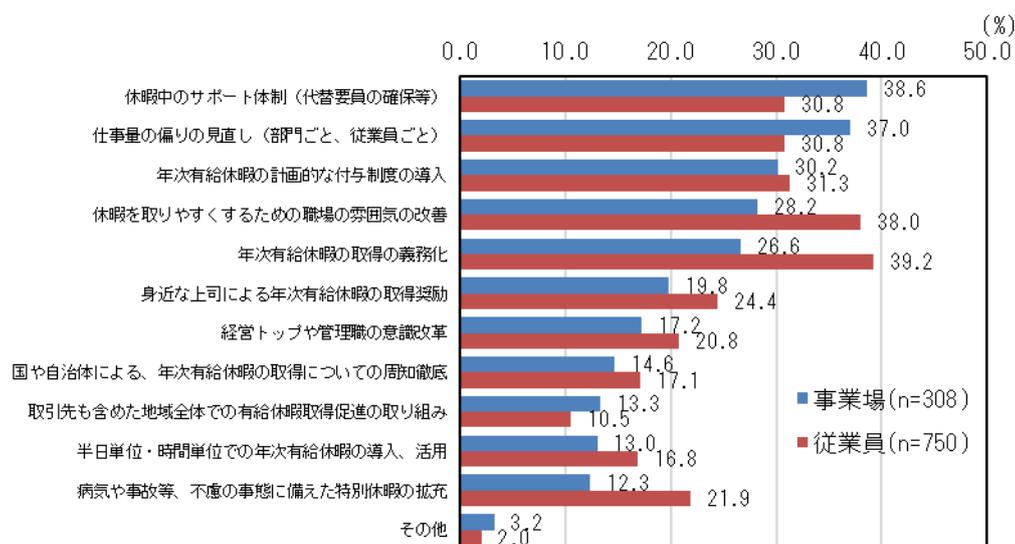
…全体より5ポイント以上プラス

(5) 年次有給休暇を取得しやすくするための取り組み

年次有給休暇を取得しやすくするための取り組みは、事業場では「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」（38.6%）をはじめとして、「仕事量の偏りの見直し（部門ごと、従業員ごと）」（37.0%）、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」（30.2%）、「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善」（28.2%）、「年次有給休暇の取得の義務化」（26.6%）となっている。

従業員では「年次有給休暇の取得の義務化」（39.2%）、「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善」（38.0%）、「年次有給休暇の計画的な付与制度の導入」（31.3%）、「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」（30.8%）、「仕事量の偏りの見直し（部門ごと、従業員ごと）」（30.8%）などが30%を超えている。

事業場では従業員と比べ「休暇中のサポート体制（代替要員の確保等）」や「仕事量の偏りの見直し（部門ごと、従業員ごと）」などの回答割合が高く、従業員では「年次有給休暇の取得の義務化」、「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善」、「病気や事故等、不慮の事態に備えた特別休暇の拡充」などの回答割合が高い。年次有給休暇を取得しやすくするための取り組みは労使間で認識の差がみられた。

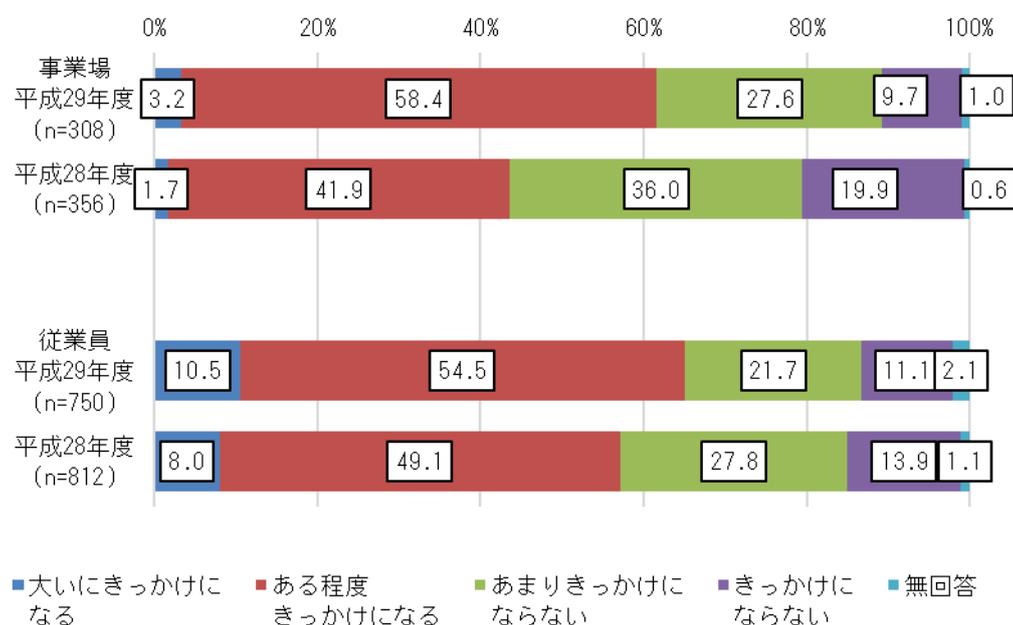


4. 年次有給休暇取得促進の効果

(1) 本事業が年次有給休暇取得促進のきっかけになるか

本事業が年間を通じた年次有給休暇取得促進のきっかけになると回答した割合（「大いにきっかけになる」と「ある程度きっかけになる」の合計）は事業場で61.6%、従業員で65.0%と、事業場・従業員ともに6割を超えた。

前年度と比較すると、本事業が年次有給休暇取得促進のきっかけになるとする意見は事業場で18.0ポイント上昇、従業員で7.9ポイント上昇とともに増加しており、取り組みに対する期待は高まっている。

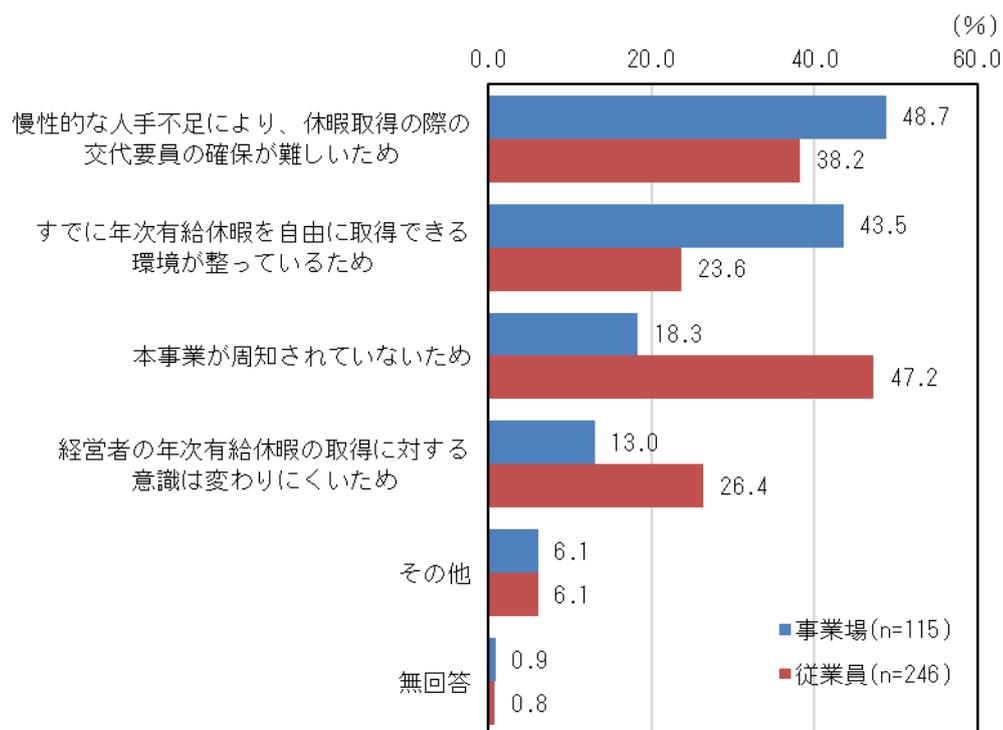


(2) きっかけにならない理由

「きっかけにならない」と回答した具体的な理由としては、事業場からは「慢性的な人手不足により、休暇取得の際の交代要員の確保が難しいため」と「すでに年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているため」の2つが4割を超え多くなっている。

一方、従業員からは「本事業が周知されていないため」が半数近くで最も多く、次いで「慢性的な人手不足により、休暇取得の際の交代要員の確保が難しいため」、「経営者の年次有給休暇の取得に対する意識は変わりにくいいため」、「すでに年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているため」の順となっている。

従業員に対する本事業の更なる周知や事業場の経営者に対する意識改革のための働きかけは引き続き必要と考えられる。



5. 方向性のまとめ

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

(1) 継続的な周知啓発の取り組み

本事業の認知度は、事業場で 67.5%、従業員で 33.2%と、前年度に比べ上昇したものの、依然従業員の認知度は低い水準であった。重点実施期間に特段取り組みを行わなかった理由（事業場）や同期間に休暇を取得しなかった理由（従業員）についても、「本事業の取り組みを知らなかったため」が2～3割あり、本事業の認知度を高め、休暇取得促進に向けた取り組みを推進するため、事業場や従業員に対する継続的な周知啓発活動が必要である。

事業場・従業員ともに効果の高かった周知広報方法は「直接訪問や勤務先を通じて」、「ポスター」、「大分市市報のお知らせ」等で、事業場に関しては「大分商工会議所所報のチラシ」なども効果的であった。既存の周知広報活動に継続して取り組みつつ、従業員への認知度向上のためには新たな広報活動の導入も検討する必要があるのではないかと。

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

(2) 経営者層の理解促進

休暇取得促進を含むワーク・ライフ・バランスの実現のためには、事業場の経営者層の理解が不可欠で、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気は各企業の経営トップの意識に左右される。本事業が年次有給休暇取得促進のきっかけとならない理由として、従業員では「経営者の年次有給休暇の取得に対する意識は変わりにくい」ということが3割弱あったほか、自由意見からも経営者や上司の意識改革が必要とする声が多くあったことなども、本事業の推進に経営者層の理解が必要であることを示している。

そのため、経営者層に対して他企業の取り組み事例や計画的付与制度の活用方法を提供すること、休暇取得促進の結果企業にもたらされたメリットを伝える等、休暇取得促進の重要性について、理解を深めてもらうための取り組みを引き続き推進していく必要がある。

(3) 休暇を取得しやすい環境づくりに向けて

休暇を取得しやすい環境づくりのために、労使間での話し合いの機会を設けること、業務の平準化・見直しを通じて代替要員の確保等休暇中のサポート体制を整え休暇を取得しやすい環境を整備すること、計画的付与制度を導入することなどの各種支援を

進めていく必要がある。なお、事業場訪問やアンケートから、年次有給休暇の取得に関する課題は業種や従業員規模で異なることが分かっている。「製造業」や「卸売・小売業」では人員体制の不足を年次有給休暇が取得されにくい理由として多く挙げているが、「建設業」では人員体制の不足に加えて仕事量の多さや取引先への対応を理由とする声も多くあった。また、年次有給休暇の取得よりも会社の所定休日の増加や残業時間の削減を優先したいとする事業場の意見も聞かれた。休暇取得に向けた支援を行う際には、業種や従業員規模別の好事例紹介を行い各社が実施可能な取り組み方法を知ってもらうなど、業種ごとの実情や従業員規模に応じた取り組みが効果的と考える。

誰もが休暇を取得しやすい職場環境の整備は、従業員の定着や優秀な人材の確保、長時間労働の是正、心身の健康などにつながるほか、業務の効率化が図られることで生産性の向上にも期待が持てると考える。すべての人がしっかりと休み、生き生きと働き続けられる環境づくりに、地域全体で取り組んでいくことが重要である。

(4) 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する取り組み（キッズウィーク）が始まることが予定されている。全国では、2 期制の導入に伴い、10 月に 5 日間の秋季休業日を設定する予定の岐阜県羽島市や、10 月 9 日に開催される市内の地方祭りに合わせ市立小中学校の休業日を設定した熊本県人吉市など、11 の自治体でキッズウィークの趣旨と合致する取り組みが検討、実施されている。

大分市においても、例えば秋のイベント等に合わせた学校休業日の設定について関係部署と連携して検討するとともに、小中学校の運動会の振替休日に合わせた年次有給休暇取得の呼びかけなどを検討してはどうだろうか。

第6章 提言リーフレット「年次有給休暇活用レポート」の作成

1. 提言リーフレット「年次有給休暇活用レポート」の作成

事業の総括として、本事業の概要およびアンケート結果、今後の方向性等をまとめた提言リーフレットを作成し、アンケート対象事業場等に送付し、今後の休暇取得促進を図るとともに、関係機関等へ配布した。

(1) 配布状況

作成部数	1,500部 (A4版カラー刷り、4ページ)
配布対象先	アンケート回答先及び 事業訪問実施先 400部 連絡会議参加団体経由 1,000部 手元予備 100部 合計 1,500部

(2) 提言リーフレット

提言リーフレットのデザインは以下の通り。(A3、2つ折り)

(表面)

(裏面)

1 大分市で休暇取得促進に向けた環境づくりに取り組みました

厚生労働省は、昨年度に引き続き大分市と連携して「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」を行いました。本事業では8月と10月に年次有給休暇取得のための職場実地調査と位置づけ、年次有給休暇を活用し、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を図る環境づくりに支援しました。

① 連絡会議の開催

地域の特性を活かした休暇取得促進の検討を行うため、関係者による連絡会議を平成29年5月から平成30年2月にかけて4回開催。

② 周知広報

リーフレット、ポスターの配布等により、8月及び10月に合わせた休暇取得の働きかけ。

③ 事業場直接訪問

社会保険労務士による大分市内の事業場100社の訪問による計画的な年次有給休暇取得等の働きかけ。

④ シンポジウムの開催

中小企業におけるワーク・ライフ・バランス推進に向けたシンポジウムを開催。

⑤ 事業に関するアンケート調査

大分市内の事業場1,000社、従業員3,000人を対象にアンケートを実施。



大分市内事業場の好事例紹介

大分市ではこのような取り組みをしている事業場があります

毎週トップからの声かけ

- 毎月1回は年次有給休暇を取得するよう、社長からの声かけと月初に3月の年次有給休暇取得申請書を従業員ごとに提出させています。(設備工事業)
- 繁忙期の年次有給休暇取得を社長からも奨励しているほか、取引先の夏季休暇や年末年始休暇の状況に合わせて、計画的付与を実施しています。(運送業)

休暇中のサポート体制の充実

- 年間4日、年次有給休暇の計画的付与を実施しているほか、急病等で人乗り等の情報を共有、従業員からの連絡は年次有給休暇利用もあり100%近い取得率を達成しています。(医療・福祉サービス業)
- 来月分の勤務シフトを前週以降で、社員は毎月1日の年次有給休暇を取得するようにしています。また本所、分所の間で社員の勤務が行える体制を目指しています。(医療・福祉サービス業)
- 複数人が同じ仕事のできる多能工化を進めるほか、年次有給休暇の取得奨励日を設けています。(設備工事業)

このような取り組みが

- 仕事の生産性の向上!
- 企業イメージの向上!
- 優秀な人材の確保!

へとつながります。



独自の休暇制度の導入

- 年次有給休暇と別に「教育休暇」や「リフレッシュ休暇」を設け、子どもの学校行事や従業員のリフレッシュに利用させています。また、年次有給休暇等の休みが十分取得できるよう、勤務のローテーションが組める人員配置を行っています。(医療・福祉サービス業)
- 年次有給休暇の計画的付与のほか、ファミリー休暇、パワーアップ休暇といった独自の休暇制度を設けています。また、年次有給休暇の取得率向上が意図のポイントにつながる評価制度も設け、全社で取り組んでいます。(金融・保険業)

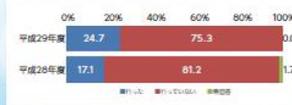
計画的な休暇取得の促進

- 勤務年数に拠らず入社日に年次有給休暇を20日付与しています。年度初めに取得計画を立て、進捗確認や調整を行いながら取得率向上につなげています。(設備工事業)
- 夏季・年末年始に年次有給休暇の計画的付与を実施しています。(専門技術サービス業)
- 年間5日の計画的付与の実施のほか、年次有給休暇取得奨励日を設け、休暇を取得しやすい環境を整えています。(専門技術サービス業)
- 各部門・現場ごとに年次有給休暇の取得や時間外勤務の削減目標を設定し、毎月の進捗をみることでできるシステムを導入した結果、年次取得率改善につながっています。(医療・福祉サービス業)

2 大分市の休暇取得に関する意識など

年間を通じた年次有給休暇取得促進の取り組み

年間を通じて年次有給休暇取得促進の取り組みを行った事業場は24.7%となりました。取り組み状況はまだ低い水準といえますが、前年度から7.6ポイント上昇しており改善の兆しが見られます。



年次有給休暇取得することのメリット(複数回答)

事業場、従業員ともに「従業員の心身の健康につながる」、「従業員のモチベーション向上」という回答が多く見られました。また、モチベーションの向上や仕事の効率化につながるという回答した従業員の割合は事業場よりも高く、事業場の改善が期待されます。



労務関係の話し合いの機会の有無別年次有給休暇の取得状況

事業場と従業員との間で休暇の取得等について話し合いの機会を持つことが、年次有給休暇の取得につながっていることがうかがえます。



3 今後の方向性について

○アンケート調査結果から、本事業の認知度や取り組み状況は前年度に比べ改善したものの、取り組み状況については依然低い水準といえます。国・自治体・事業主体等が連携して事業場や従業員、市民に向けて継続的な周知広報を行う必要があります。

○年次有給休暇の取得促進には、経営者層の理解が不可欠です。経営者層に対して、他企業の取り組み事例や、年次有給休暇の計画的付与制度の活用などについて情報提供を行い、それらを通して休暇取得促進の重要性について理解を深めてもらうことが重要です。

○働きがいを取得しやすい職場環境の整備は、従業員の定着や優秀な人材の確保、長時間労働の是正、心身の健康などにつながるほか、業務の効率化が図られることで生産性の向上も期待されます。すべての人がしっかりと休み、生き生きと働き続けられる環境づくりに取り組み、地域の活性化につなげましょう。

