平成 30 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（旭川市）

実施報告書

平成 31 年 3 月

株式会社北海道二十一世紀総合研究所

目次

はじめに 1

１．休暇取得促進策の検討・周知広報 2

１．１　連絡会議等の運営 2

１．２　休暇取得促進策の周知広報 21

２．事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけ 27

２．１　目的 27

２．２　訪問結果 27

３．シンポジウムの開催 50

３．１　開催概要 50

３．２　プログラム 50

３．３　参加者アンケート 53

４．事業に関するアンケート調査の実施 58

４．１　目的 58

４．２　調査の概要 58

４．３　事業主向けアンケート結果概要 59

４．４　従業員向けアンケート結果概要 90

５．今後の休暇取得促進策の方向性 108

５．１　本事業の取組みの周知状況について 108

５．２　夏期および冬期のイベント・休み等の期間における取組みの実施状況について 110

５．３　年次有給休暇の取得状況について 112

５．４　年次有給休暇の取得の効果 117

５．５　今後の方向性 119

６．提言リーフレットの作成 120

６．１　作成部数、配布対象先等 120

６．２　提言リーフレットの内容 121

はじめに

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

また、年次有給休暇の取得促進については、「ニッポン 1 億総活躍プラン」（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定）において「企業における労使一体での年次有給休暇の取得向上」が掲げられ、さらに「明日の日本を支える観光ビジョン」（平成 28 年 3 月 30 日閣議決定）においても、「観光先進国」に向けて、働き方・休み方改革を推進し、年次有給休暇の取得を一層促進する取組が求められている。

このため、「平成 30 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（旭川市）」（以下、「本事業」とする）は、旭川市において関係者による連絡会議等を実施し、年次有給休暇をはじめとする休暇の取得促進策の検討結果を取りまとめたうえで、地域のイベント等に合わせた休暇の取得促進等、地域の特性を踏まえ、年間を通じ、年次有給休暇を取得しやすい時季を捉えて、広報媒体などを活用した休暇取得促進のための働きかけ等を実施するとともに、地域の特性を活かした休暇取得促進の取組についての好事例を収集し、今後の休暇取得促進について提言を行う事業を実施した。

本事業の実施に当たっては、旭川市をはじめ、旭川商工会議所、北海道中小企業家同友会道北あさひかわ支部、あさひかわ商工会、旭川観光コンベンション協会、連合北海道上川地域協議会・旭川地区連合会、旭川地方労働基準協会、北海道社会保険労務士会道北支部、旭川大学など、旭川市内の多くの事業場の方々に多大なるご協力を頂き、事業を実施することができたことに御礼申し上げたい。

平成 31 年 3 月
株式会社北海道二十一世紀総合研究所

１．休暇取得促進策の検討・周知広報

１．１　連絡会議等の運営

旭川市の特性を活かした休暇取得促進策の検討・周知を行うため、行政、経済団体、労働団体等の関係者を交えながら、旭川市の現状と課題の把握を行い、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

旭川市の特性を活かした休暇取得促進策の検討・周知を行うための連絡会議

（２）委員構成

区分	氏名	所属・役職
委員 （五十音順）	飯尾　和夫	一般社団法人　北海道中小企業家同友会 道北あさひかわ支部　経営・労務委員会委員長
	石本　一三	あさひかわ商工会　事務局長
	井上　和広	連合北海道　上川地域協議会・旭川地区連合会　事務局長
	岩田　満夫	旭川地方労働基準協会　事務局長
	川辺　仁	旭川市経済観光部　次長
	黒川　伸一	旭川大学経済学部　教授　大学院研究科科長
	齋藤　真貴	旭川商工会議所　産業支援部　次長
	東海林　薫	北海道社会保険労務士会　道北支部　支部長
	鈴川　雄太	一般社団法人　旭川観光コンベンション協会　事務局次長
	吉川　泰美	旭川市観光スポーツ交流部　観光課主幹
	矢萩　恵	旭川市総合政策部　政策調整課　男女共同参画担当課長
オブザーバー （順不同）	中村　茜	厚生労働省　雇用環境・均等局　職業生活両立課 働き方・休み方改善係長（平成 30 年 9 月まで）
	松本　和之	厚生労働省　雇用環境・均等局　職業生活両立課　課長補佐 （平成 30 年 10 月から）
	津田　道弘	厚生労働省　北海道労働局　雇用環境・均等部　指導課 雇用環境改善・均等推進指導官
	土谷　啓二郎	旭川労働基準監督署　副署長
	工藤　和浩	北海道上川総合振興局　産業振興部　商工労働観光課長

（敬称略）

（３）連絡会議の開催と検討内容

① 第１回連絡会議

開催日時：平成 29 年 5 月 28 日(月)15:00～17:00

開催場所：旭川市ときわ市民ホール　研修室 101

出席者（敬称略）：

委員（五十音順）

飯尾和夫、石本一三、井上和広、黒川伸一、加藤良子（代理）、鈴川雄太、吉川泰美、矢萩　恵

オブザーバー（順不同）

中村茜、八島寿春（代理）、土屋啓二郎、工藤和浩

事務局（順不同）

佐藤公一、富田　学

議題：

1) 事業内容、スケジュール概要
2) 休暇取得促進策、周知広報策の検討
3) 事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけ
4) その他

議事要旨：

連絡会議設置

・事務局より連絡会議の設置について、連絡会議設置要綱に基づき説明。
　→承認
・事務局より、委員長は旭川大学経済学部の黒川委員にお願いしたい旨説明。
　→承認

※以降は委員長により会議を進行

1)事業内容、スケジュール概要

・事務局より資料に基づき説明。

（意見交換）

・事業場に対する働きかけについて、「社会保険労務士や中小企業診断士が実施」とあるが、昨年度と同様の内容なのか。（黒川委員長）
・昨年度は中小企業診断士に協力して頂いた実績がなく、今年度も社会保険労務士を中心に考えている。ただ、詳しくは議事（２）でも説明するが、働きかけを行う 80 事業場について、昨年度は社会保険労務士のネットワークを活用して訪問先を選定した経緯があり、新規の訪問先を対象にすることを考えた場合、昨年度と同様の社会保険労務士だけだと訪問件数を確保することが難しくなる可能性があるため、別のアプローチの手段の 1 つとして中小企業診断士等にも協力を頂くことも考えている。（事務局）

2)休暇取得促進策、周知広報策の検討

・事務局より資料に基づき説明

（意見交換）

・昨年度は、旭川夏まつりに出かけようというキャンペーンだったが、旭川夏まつりの期間中に働かなければならない方も多いため、提案にあったように、旭川夏まつりに限定せず、夏を楽しもうという趣旨については賛成である。旭川には、旭川夏まつり以外にも夏のイベントがたくさんあるため、それらのイベントをカレンダーに落とし込んで、休みを取って夏を楽しんでもらえるような形になれば良い。また、昨年度のアンケート結果等から、ただ休みを取りましょうと提案するだけでは、なかなか休暇取得に結び付かない面もあるため、提案にあったような人手不足に対応するための環境整備のあり方についても盛り込んで頂ければ良いと思うし、どのような訴え方が良いのかをこの会議で皆様から提案して頂くことで、より良い内容になるのではないか。（矢萩委員）

・ターゲットとなるイベントについては、7～8 月の夏休み期間がメインになるのではないかと考えている。ただ、どの期間にどのような地域イベントがあるのかということについては、十分に把握できていない部分もあるため、鈴川委員や吉川委員に情報を提供して頂ければと考えている。また、リーフレットの見出しは、「旭川の夏を楽しもう」といった内容に変えることで、特定のイベントに限定せずに、幅広の期間で捉えて頂けるように考えている。裏面の事業主向けの内容については、現時点ではそれほど大きく変える必要はないのではないかと考えているが、昨年度のアンケート結果等を踏まえて休暇取得に対して事業主が考えている現状、課題等をプラスアルファの情報として盛り込むことができればと考えている。そのほか、こういったメッセージを入れた方が良いといった意見があればご教示頂きたい。（事務局）

・厚生労働省に教えて頂きたいのだが、他の地域ではキャンペーンの実施期間等について、どのような考え方でリーフレットを作成しているのか。（事務局）

・全ての地域で内容が固まっている訳ではないが、現時点では夏の大きなイベントを中心にして、そのイベントの開催期間をカレンダーに落とし込み、そのイベントの写真や地域の夏の様子をイメージできるような写真を目立つように配置しているケースがみられる。裏面には、年次有給休暇制度の概要のほか、スペースの問題で件数は限られるが、アンケート等で把握した好事例について、具体的なアプローチの手法や従業員の声を載せるといったケースもみられる。（厚生労働省）

・昨年度の事業の中でも、一部好事例といえるような事業場もあったため、事例を掲載するということを検討していきたい。（事務局）

・昨年度のリーフレットは、小中学校に配布している部数が多いと思うが、小中学校からの反応はあったのか。（黒川委員長）

・特に意見等を頂いたケースはなかった。矢萩委員に教えて頂きたいのだが、旭川市には何らかの問い合わせ等があったりしたのか。（事務局）

・旭川市にも問い合わせ等は一切なかった。教育委員会も同様のようである。（矢萩委員）

・従業員の方に直接渡す良い方法はないものか。（黒川委員長）

・昨年度の従業員向けのアンケート結果をみると、この事業を知ったきっかけとして、会社を通じてという回答が多かったことから、事業場にリーフレットを配布する際に、事業場内でしっかりと周知して頂けるように呼びかけることが 1 つの方法として考えられる。また、新聞広告やフリーペーパーでの周知を見ている方も多かったようなので、今年度も引き続き行っていくことができればと考えている。そのほか、タイミングの問題もあるかもしれないが、各経済団体の会員企業向けの季刊誌等への同封等についても相談させて頂ければと考えている。（事務局）

・リーフレットの「年次有給休暇」の文字について、字をもっと大きくしてインパクトを高めるようにした方が良いのではないか。また、金融機関との協力について、旭川信金との協力は考えていないのか。（加藤委員代理）
・昨年度の事業を進める中で、旭川信金とのつながりもできていることから、リーフレットの配布等についてご協力を頂けるよう相談できないかとは考えている。（事務局）
・リーフレットのデザインについて、イベントの写真のほかにもプールやキャンプの写真など、夏らしい要素を盛り込むようにすることで夏を楽しむというアピールができると思うため、検討して頂きたい。（吉川委員）
・イベントに限定しないということであれば、自転車レンタルや河川の風景等の写真も考えられる。ちょうど上川アイヌが日本遺産に登録されたタイミングでもあるため、河川でジョギングしていたり、遊んでいたり、自転車に乗っているような日常の風景を掲載することで、旭川の良さを再発見することにもつながるのではないか。（鈴川委員）
・リーフレットの作成に当たっては、頂いた意見等を参考にして修正案を作成し、メール等で委員の皆様からのご意見を改めて頂くようにしたいと考えている。また、写真等の素材に　ついてもメール等で送付して頂ければと考えているが、スペースの関係上、掲載できる枚数には上限があるため、最終的な採用の判断は事務局一任ということでご了承頂きたい。（事務局）

3)事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけ
・事務局より資料に基づき説明。

・働きかけを行う事業場について、事業場向けのアンケート調査票やリーフレットに訪問受入意向を尋ねる設問を設け、意向のあった事業場を対象に選定するというやり方も考えられるのではないか。そうすることで前向きな事業場を選定でき、今後の効果も期待できる。（岩田委員）
・アンケート調査の実施時期が、事業場への訪問を行う時期よりも後ろに設定されているため、アンケート調査との連動は難しい面があるが、リーフレットの活用については前向きに検討したい。（事務局）
・アンケート調査への反映は難しいことは承知しているが、こうした意見があることを来年度の事業に活かして頂ければと考えている。（岩田委員）
・岩田委員の意見に賛成である。リーフレットで訪問企業を募集する際も、回答時期を決めることで対応できるのではないかと考えている。（矢萩委員）

・働きかけを行う事業場については、新規と継続を組み合わせるという事務局の意見に賛成である。新規の訪問先を増やしていくことも大切であるし、昨年度の訪問先のその後の状況を確認することも大切だと思う。また、繰り返し訪問することで有給休暇取得に対する趣旨を理解してもらえることもあるため、例えば見込みがあったと感じる事業場を中心に、継続して訪問するのも良い方法だと考えている。新規と継続の比率をどの程度に設定するのが良いのかは何ともいえない部分があるが、事務局から提案があったように新規と継続の両方を対象にして頂きたい。（矢萩委員）
・80 事業場全てが継続となってしまうと、事業の広がりが出てこないため、例えば 6～7 割程度を新規とするのが良いのではないかと感じている。継続の事業場については、アンケート調査で、その後の状況を把握するなどして、必要に応じて訪問先をピックアップすることが 1 つの方法として考えられる。（岩田委員）
・新規と継続の比率については、継続の訪問先を選定する際の判断基準によっても変わってくるのではないかと考えており、明確に 40 ずつと考えていたわけではなかった。継続の訪問先の選定については、昨年度の訪問後の情報を得た上で考えていき、その上で新規の訪問数を考えていくようにしたい。（事務局）
・80 事業場という件数は確定しているものなのか。（黒川委員長）
・仕様書上、80 か所程度という形になっている。（厚生労働省）
・厚生労働省に確認したいのだが、事業を継続して行っている他地域では、この 80 事業場について、どのような考え方で捉えているのか。（事務局）
・地域にもよるが、訪問先の何割かを再訪問している地域もある。なお、再訪問の割合は、3 割という地域もあれば、4～5 割という地域もあり、地域によって異なっている。（厚生労働省）
・80 事業場のうち、半数程度を新規として選ぶのは大変な作業なのか。（黒川委員長）
・昨年度の事業では 8 名の社労士に協力を頂いているが、顧客を数多く持っている方もいれば、それほど顧客の多くない方もいた。顧客を数多く持っている社労士であれば、新規を数多く挙げて頂くことが可能なため、まずは新規で何社訪問できるかを確認した上で、新規と継続のバランスを取っていくことになるだろうと考えている。新規が不足するような場合は、北洋銀行の協力を得るなどして、新たに社労士や中小企業診断士等を紹介して頂くことで、対応できるのではないかと考えている。（事務局）
・この場で議論するのは、新規と継続の具体的な訪問件数を決めるのではなく、どの程度の割合を目指すのかということになるのか。（黒川委員長）
・そのような割合について意見を頂く、あるいは継続の訪問先を選定する際の考え方について意見頂くということで考えている。（事務局）
・まずは宿泊・飲食サービス業、卸小売業、建設業といった有給休暇の取得率の低い業種を中心に底上げを図っていくべきではないか。人手不足に悩んで、有給休暇の取得が進んでいないような業種に目を向けなければ、地域の有給休暇の取得率向上につながっていかないため、新規、継続にかかわらず、そうした業種を多めに訪問して頂きたい。一方で、有給休暇の取得率が 40～50%台と比較的高い業種であれば、ある程度取組が進んでおり、今後の自主的な対応も期待できる。（飯尾委員）
・貴重な意見を頂き、恐縮である。訪問先については、個別の企業名までは提示できないが、80 事業場の候補が出そろった段階で規模感や業種構成等について委員の皆様とも情報共

有を図っていきたいと考えている。（事務局）
・顧問の社労士がいないような企業を訪問先として積極的に含めていくべきではないかと感じている。（加藤委員代理）
・加藤委員に教えて頂きたいのだが、旭川市内の従業員 10 人以上の企業で、顧問の社労士がいないような企業はどの程度あるのか。（事務局）
・社労士間でお互いの顧客の状況には触れないというのが暗黙の了解となっており、我々も十分に把握できていないのが現状である。ある程度規模の大きい企業であれば顧問の社労士がいるケースが多いようだが、中には社労士が入っていないと感じる企業もある。（加藤委員代理）
・顧問の社労士がいない企業をどうやってピックアップするのかということがポイントとなってくる。例えば、北洋銀行の協力を得る際に、顧問の社労士の有無について把握して頂き、その上で社労士の入っていない企業を優先的に対象にすることや、旭川商工会議所やあさひかわ商工会の協力を得ることなどが考えられるが、その他に何か良いアイデアがあれば教えて頂きたい。ちなみに、あさひかわ商工会では、経営指導員がそうした情報も把握しているものなのか、石本委員に教えて頂ければと思う。（事務局）
・あさひかわ商工会では、従業員が 5～6 名の会員企業が多いため、ほとんどの会員企業には顧問の社労士がいないとみられる。ただ、従業員規模の小さな企業では代替人員が不足していることもあり、現実的に有給休暇取得に向けた取組が進んでいない状況にあるため、まずは従業員が 10 人以上の企業を中心に訪問先を選定すべきではないかと感じている。また、継続の訪問先を考える際は、昨年度のアンケート結果等を踏まえて、再訪問すべきところを選定することが良いのではないか。（石本委員）
・顧問の社労士のいない企業の選定については、今後の検討課題として考えていくようにして頂ければと思う。（黒川委員長）

・前任地の札幌では、有給休暇に関する相談が多く、特に 3 月頃に仕事を辞める前に有給休暇をまとめて取りたいという相談が多かった。一方、旭川ではそういう相談がほとんどみられなかった。若手の監督官に旭川市内の企業の有給休暇の取得率について確認してもらったところ、100 人規模の企業で 25%程度であり、サービス業になるとゼロに近い状況であった。企業側も理念は分かるが、利益を考えた場合、対応は難しいと考えているようである。ただ、人手不足の現状を考えた場合、離職率と有給休暇の取得率に何らかの関係性があるのであれば、企業にも説明しやすくなるし、企業の理解も得られるのではないかと感じている。働き方改革に関する説明を行う際も、こうしたデータがあれば有効に活用できるのではないかと感じている。現在、労働基準監督署では、労働法制の普及に取り組んでおり、大学や高専、高校等において労働基準法、労働契約法等の説明を行う機会が増えているが、残業や有給休暇、辞める時の話を質問されることが多い。特に有給休暇については若年層の関心が高く、事業主が離職率を下げようと考えるのであれば、有給休暇の取得に関して社内制度を充実させることが必要なのではないかと感じている。また、有給休暇の取得に関しては、地域性も強く出ており、滝川や岩見沢のような産炭地では、組合活動が強かったことが影響しているのか、仕事を辞める前に有給休暇を完全消化するか、買取してもらうという考えが当たり前になっているほどであり、有給休暇に関する相談も多い。全体的に、仕事を辞める際の相談については、未消化の有給休暇の取得の話がセッ

トになることが多いが、旭川の場合は、そうした相談はほとんどみられず、仕事を辞める際に有給休暇もリセットされると捉えているようである。（旭川労働基準監督署）

・事務局では、離職率と有給休暇の取得率の相関について把握しているデータ等はないのか。（黒川委員長）

・把握している限り、離職率と有給休暇の取得率の関係性を整理したデータはない。（事務局）

・資料の中で、有給休暇の取得率が低いとされている宿泊・飲食サービス業、卸小売業、建設業といった業種は、人手不足といわれる業種でもあり、離職率と有給休暇の取得率がリンクしていると捉えることができる。人手がないので、休みを取ることができない、休みを取ることができないので、求人を出しても応募がないという負のスパイラルに陥っており、難しい問題だと思うが、こうした悪循環を断ち切ることが必要ではないか。（飯尾委員）

・離職率については、有給休暇の取得率だけではなく、長時間労働の多さや女性の活躍が進んでいないといった、いわゆる働きやすい環境が整備されていないことがリンクしているのではないかと捉えている。ただ、それらを紐付けるような調査を行っていないため、必ずそうとまで言えないのが現状である。（厚生労働省）

・北海道の有給休暇の取得率は30%台半ばと全国よりも低く、旭川市の取得率は道内平均よりも更に低い状況にある。これは労働者側の意識としても、職場環境から積極的に有給休暇を取ろうとしていないことがあるのではないかと感じる。昨年度のリーフレットでは、事業主側へのメッセージとして「経営トップによる社内への休暇取得促進の呼びかけ」とあるが、こうした考え方を浸透させて、経営者が有給休暇を取得しやすい職場環境を整備していくことが重要であり、そのためには事業場への働きかけを通じて、好事例を収集し、参考事例として提示できると良い。（北海道労働局）

・北海道においても、業務の平準化など、ワーク・ライフ・バランスに関する取組を進めようと動きが始まってきている一方で、現場の職員の間には、有給休暇の取得に対する罪悪感のようなものがあったり、かつての財政難を背景とした職員削減の影響で1人当たりの仕事量が多く、休むと代替人員がいないといったこともあり、なかなか取組が進んでいないのが現状である。公務員ですらそうした状況下にあることを考えると、民間企業、特に従業員規模の小さな企業でそうした取組を進めることの難しさがうかがえる。まずは有給休暇を取得することが悪いことではなく、リフレッシュすることで仕事の能率が上がるということを理解してもらえるように、意識改革を進めていくことが重要ではないかと考えている。そのためには、地道な取組かもしれないが、リーフレットの配布といった広報活動が重要になってくるのではないか。（北海道　上川総合振興局）

4)その他

・次回連絡会議は8月を予定しているが、詳細な日程については、メール、電話等で改めて調整した上で決定したい。

第１回連絡会議の様子

② 第２回連絡会議

開催日時：平成 30 年 8 月 27 日(月)15:00～17:00

開催場所：旭川市ときわ市民ホール　会議室 2

出席者（敬称略）：

委員（五十音順）

飯尾和夫、石本一三、岩田満夫、加藤良子（代理）、川辺仁、黒川伸一、齋藤真貴、吉川泰美、矢萩恵

オブザーバー（順不同）

中村茜、津田道弘、土谷啓二郎

事務局（順不同）

佐藤公一、富田　学

議題：

1) 第 1 期の休暇取得促進策の周知広報
2) 休暇取得促進のための事業場訪問
3) 第 2 期の休暇取得促進策の周知広報策の検討
4) シンポジウムの開催
5) 事業場に関するアンケートの実施
6) その他

議事要旨：

1)第 1 期の休暇取得促進策の周知広報

・事務局より資料に基づき説明。

（意見交換）

・小中学校へのリーフレット配布は、前年度の第 2 期から行っており、今回の配布に関して旭川市への問合せ等はあったのか。（事務局）
・特に問合せはなかった。（矢萩委員）

・バス車内に掲示したポスターは、B2 版のポスターとは違うものになるのか。（黒川委員長）
・ポスターは、リーフレットの内容を元に B2 版と横長の B3 版を作成しており、委員の皆様にも配布したものは B2 版になる。バス車内に掲示したものは B3 版のものであり、レイアウトが異なっているが、記載内容はどちらも同様の内容となっている。（事務局）
・B2 版のポスターはサイズが大きく、学内に掲示する際に苦労したので、次回は一回り小さいものを送付してもらえると有り難い。（黒川委員長）
・これまで他地域からポスターサイズに関する意見はなかったが、指摘の点ももっともな話だと思う。ただ、仕様書ではポスターについて B2 サイズと明記しているため、次年度業務ではそうした点も考慮していきたい。（厚生労働省）

・ポスターやリーフレットに対する反響はあったのか。（黒川委員長）
・弊社に関しては特に問合せなどはみられなかった。（事務局）
・旭川商工会議所の会員企業からは、特に意見等はみられなかった。ただ、この周知広報について会員企業に確認を取っているわけではないので、実態を十分に把握できていない部分もある。（齋藤委員）
・あさひかわ商工会の会員企業についても同様である。（石本委員）
・リーフレットの届くタイミングが 8 月に入ろうかというタイミングであったため、企業の立場としては、それから有給休暇をと考えるには難しい部分がある。（飯尾委員）

2)休暇取得促進のための事業場訪問

・事務局より資料に基づき説明

（意見交換）

・社労士の方に企業を回ってもらう際に、ワーク・ライフ・バランスに関する取組を進めることで、企業にとってもメリットが出てくることについても、しっかりと説明してもらえると有り難い。今年度のパンフレットでは、市内の取組事例なども整理しているが、そうした事業所では、仕事の効率が上がったり、従業員のモチベーションが向上したりといった効果が出ていることを紹介してもらえると効果的な取組になるのではないかと考えている（矢萩委員）

・リーフレットの募集欄を通じて、訪問を希望する会社があったとのことであったが、そうした前向きな企業があることは大変良いことであり、実際に訪問をしてもらえればと考えている。また、タイミング的に本事業での対応が難しいのであれば、当市のワーク・ライフ・バランス アドバイザー派遣事業につないで頂ければと考えている。（矢萩委員）

・本事業の企業訪問にも携わっているが、社労士としての立場からみると、企業では有給休暇をあまり意識していないことが現実としてある。現在、働き方改革が進められ、来年から年 5 日の有給休暇の取得が必要になるなど、関連する制度が変わってきている中で、ワーク・ライフ・バランスを進めることのメリットや働き方改革の話を交えながら訪問企業に説明をしていきたいと考えている。ただ、規模の小さい企業だと、従業員が有給休暇を取得するとパート等の代替人員が必要となり、その分の給与が余計に生じることになってしまうため、経営に響くと考える企業もあり、そうした有給休暇を取得できない企業の取得率をどのように上げていくかが課題である。一方、有給休暇を付与できる環境にある企業では、すでに有給休暇を取得しやすい環境が整備されている。（加藤委員代理）

・加藤委員代理から、年 5 日の有給休暇取得の話があったが、それに関連して補足したいのだが、社労士の先生には資料に掲載したパンフレットのほかに、厚生労働省が作成している働き方改革の説明用リーフレットも渡しており、そうした話もあわせて情報提供をして頂きたいとお願いしている。（事務局）

・第 1 期のリーフレットでは、企業訪問の募集欄を設けているが、第 2 期のリーフレットでは、どのようにするのか。（黒川委員長）

・第 2 期のリーフレットを送付するタイミングでは、すでに事業所への働きかけの目標数である 80 を達成しているとみられるため、現段階では第 1 期のみの対応と考えている。（事務局）

・本来であれば、今回の会議でこれまでの企業訪問の状況や訪問した企業の声などを伝えることができると良かったのだが、今日時点で限られた情報しかなかったため、今回は報告に盛り込むことができなかった。ただ、次回の連絡会議まではかなり時間が空いてしまうため、進捗がある程度進んだ段階で、中間報告として情報共有を図りたいと考えている。（事務局）

3)第 2 期の休暇取得促進策の周知広報策の検討

・事務局より資料に基づき説明。

・前年の夏から周知広報のキャンペーンを行ってきているが、事業所の方に興味を持ってもらえていないのではないかと感じる部分がある。興味を持って頂く良い方法が何かないか。（矢萩委員）

・周知のタイミングの問題もあるが、ただリーフレットを送るのではなく、イベントやアンケート等と絡めることで、異なる捉え方をして頂けるのではないか。例えば、11 月に開催予定のシンポジウムにおいて、参加者に第 2 期のリーフレットを配布することなどが考えられる。また、連絡会議のメンバーの所属団体において、似たようなテーマで予定しているイベント等があるのであれば、そういう場を活用することも考えられる。（事務局）

・本事業が、来年度も継続するかどうかが分かるタイミングはいつ頃になるのか。（川辺委員）

・本事業は 3 年間継続する前提であるため、来年も継続することを基本としているが、まだ予算が成立していないため、必ず事業を行うとは言い切れない部分がある。（厚生労働省）

・この事業は、労働条件を少しでも改善していこうという労働者の立場に立った取組になるのだと思うが、事業主の立場からは最低賃金が引上げられ、経営が苦しくなっている中で、事業主にとっても何らかのインセンティブを打ち出すことが必要ではないか。例えば、マーケットの拡大が見通せない中で、従業員を休ませようと伝えても事業主が興味を持つことはないと思われるため、介護のように、労働条件が悪いというイメージを持たれていることで、人手が集まらない業種に対象を特化させ、こうした労働条件を改善させる取組を進めることで、人手が集まる可能性が高まるといった見せ方が必要ではないか。可能であるならば、来年度の事業において、対象業種を絞った形でトライアル的に事業を実施することができればと思う。（川辺委員）

・年次有給休暇の取得という観点だけから入ってしまうと、人手不足が要因となり、なかなか解決策が見えてこない部分があるが、ただいまのご意見にあったように、有給休暇の取得を着地点とするために、人手不足の解消等にフォーカスを当てたアプローチの仕方は有効な方策になるのではないかと考えている。今年度の提言等を通じて、そうした方向性を打ち出すことで、次年度の効果的な事業実施に努めることができればと考えている。（事務局）

・今年度の事業の中で、特定の業種に特化してということは考えられないのか。（黒川委員長）

・事業場への働きかけの中で、医療・福祉がかなりの数を占めていることもあるので、これから訪問する事業場については、そうしたアプローチをして頂くことは考えられる。（事務局）

・第 2 期のリーフレットについては、事務局に一任することになるのか。（黒川委員長）

・基本的な考え方等は、前年のものを踏襲することで良いのではないかと考えているが、レイアウト等、細かい部分は旭川市とも協議しながら決めていきたいと考えている。事務局としての最終案が固まった段階で、委員の皆様にも最終案を共有し、ご意見等を伺

えればと考えている。また、事務局としては早めに最終案を作成し、余裕を持って発送等できるような状況を作りたいと考えている。（事務局）

3)シンポジウムの開催

・事務局より資料に基づき説明。

・シンポジウムについて、旭川市との共催という提案があったが、旭川市としても是非そうして頂きたいと考えている。旭川市政策調整課 男女共同参画担当では、毎年、ワーク・ライフ・バランス推進セミナーを開催しているため、同セミナーを兼ねてシンポジウムを行うことができればと考えている。（矢萩委員）
・目安としている時期等があれば教えて頂きたい。（事務局）
・11 月頃がちょうど良い時期だと考えている。同じような時期に、同じようなテーマのイベントを複数行うことで参加者を取り合うのではなく、お互いに協力して開催することで効果的な周知活動につながると考えている。（矢萩委員）
・共催にすることで、特別な手続きが必要になるといったことはあるのか。（黒川委員長）
・手続き面では特にないが、費用負担については相談させて頂きたい。（矢萩委員）
・シンポジウムのプログラムに男女共同参画に関する内容を盛り込む必要はないのか。（黒川委員長）
・男女共同参画を進めるために、ワーク・ライフ・バランスの推進は大変重要なテーマであるため、シンポジウムがワーク・ライフ・バランスに関する内容となっているのであれば、プログラムとして問題ない。事務局からの提案も、有給休暇の取得にのみ特化するのではく、働き方を含めた観点でプログラムを考えているようなので、内容には問題がないと考えている。（矢萩委員）
・前年のシンポジウムもワーク・ライフ・バランスを全面に出した上で、有給休暇の取得を 1 つの要素として盛り込む構成としていたので、今年も同様の内容で進めたいと考えている。厚生労働省に確認したいのだが、他地域においてこのように共催の形でシンポジウムを実施している事例はあるのか。（事務局）
・ここでいう共催がどのような関わり方をイメージしているのか、はっきりとしない部分もあるが、シンポジウムは厚生労働省の委託事業として開催するが、公的な団体にも後援として名前を連ねて頂くことになる。また、例えば 2 部構成のうち、第 1 部を本事業のシンポジウムとして、第 2 部を別事業でのセミナーというように位置付けて開催するといったことも可能である。色々なやり方があるが、共催にすることで、広報的な面でも、運営上の面でもお互いにメリットが出てくるので、そのような形で進めて頂ければと考えている。
・そうした観点からは、北海道にも後援なり、共催なりを検討してもらう余地があるのではないかと考えている。（事務局）

・連絡会議のメンバーに大学の先生が入っている地域では、将来の働き方を考えてもらうという意味で、大学生のシンポジウムへの参加を呼びかけている地域もあるため、当地域においても是非とも大学生への声がけをお願いできればと考えている。（厚生労働省）

・基調講演の講師について、他地域の事例では、あえて同じ方に続けて講師を頼んでいる事例もある。前の年と同じ方が必ず参加するという訳ではないが、そうすることで段階的に一歩進んだ内容で講演してもらうようにしている。事務局の説明では、2 年連続となるので講師を代えた方が良いのではないかとの提案があったが、必ずしも講師が連続することが駄目というわけではないため、柔軟に検討してもらえればと考えている。特に、候補として挙がっている講師の方は、どの方も名前だけで集客につながるような有名な方ばかりなので、日程調整に一番苦労するのではないかと考えられるため、広く検討してもらえると有り難い。（厚生労働省）

・シンポジウムにおいて、第 2 期のリーフレットを配布することを考えても良いのではないか。（吉川委員）

・ワーク・ライフ・バランスといっても色々な切り口があると思うが、実際に企業の方はどのようなテーマを聞きたいと考えているのか、分かる範囲で団体の方に教えて頂きたい。（矢萩委員）
・同友会の活動でも、社労士の先生をメンバーに加えた委員会があり、働き方改革に関連したテーマの講演を年に最低 1 回は開催しているが、人手不足が前提としてあるため、そのテーマが参加企業にフィットしているのかどうかが今一つ分からない。理想は色々あるが、中小企業にとってはまず売上を立てることが重要であり、できることは限られているため、超えるべきハードルが高すぎる内容だとあまり興味を持ってもらえないのではないか。助成金に関するセミナーなど、直接経営面に関係してくるようなテーマについては申込も多く、企業からのニーズも高いが、働き方改革となると何がテーマとして良いのか難しい面がある。（飯尾委員）
・人手が足りない中で、どのように時間を作るのかという考え方が重要になってきているのではないか。今の企業の実態は、人も時間も何もかもがない中で、働き方改革なんてできないという声が第一声として聞こえてくるが、いくら忙しいと言っていても、従業員が 1 日も休めないということはなく、仮に 1 日休んだとしても、最終的にはどうにか仕事が回っていることが多い。こうした状況を踏まえると、現状の企業の作業内容を見直し、仕事の進め方や働き方を改善することで、無駄な時間を省き、新たな時間を生み出すというように、企業の考え方を変えてもらう必要があるのではないか。ただ、休みを取れと伝えるのではなく、そのための考え方のヒントを企業に与えることが必要である。企業訪問の際にも、そうしたことを社労士の先生が説明できると理想的である。ただ、そのための改善策は個々の企業によって異なり、企業の実態を知っていなければ答えの出てこないものであるため、現実的には厳しい話かもしれない。（岩田委員）

4)事業場に関するアンケートの実施
・事務局より資料に基づき説明。

・アンケートの中で「夏休み」という言葉を使う際に、企業の夏季休暇と混同しないように、最初だけでも「小中学校の夏休み」というように表現した方が良いのではないか。（川辺委員）

・もっともな指摘だと思われるため、そのように対応したい。また、「冬休み」という言葉についても同様に対応したい。（事務局）
・アンケートの回収率を上げるために、考えている施策などはないのか。（黒川委員長）
・前年は発送のタイミングがやや遅れてしまい、回答期間が年末に差し掛かってしまったため、今年度はもう少し早めに発送を行うことを考えている。また、前年は当初の回収率が 20%程度にとどまっていたが、督促を行うことで目標としていた回収率 30%を達成できたため、今年度も同様に督促を行うことで回収率を上げていきたいと考えている。そのほかにも、社労士の先生が企業訪問を行う際に、アンケートの案内をして頂くようにお願いしており、これらの対策を行うことで 3 割の回収率を目指したいと考えている。（事務局）

・アンケートの内容については、ボリュームが多く、この場では気付きづらい部分もあると思われるため、後日でも構わないので、ご意見等を伺えればと考えている。（事務局）
・連絡はいつ頃までにすれば良いのか。（黒川委員長）
・発送まで、まだ十分に時間があるため、9 月一杯を目処にご意見をもらえればと考えている。事務局からも改めてリマインドを行うようにするので、対応をお願いしたい。（事務局）

5)その他
・第 2 期のリーフレットやアンケートについては素案が固まり次第、メール等で情報共有を図り、ご意見を伺うようにしたい。
・シンポジウムについて、集客の面で委員の皆様にご協力を頂く場面が出てくるかもしれないが、その際はご協力をお願いできればと考えている。
・次回連絡会議は来年 1 月頃を予定しているが、詳細な日程については、メール、電話等で改めて調整した上で決定したい。

第２回連絡会議の様子

③ 第３回連絡会議

開催日時：平成 31 年 3 月 5 日(火)14:00～16:00

開催場所：旭川市民文化会館　第 3 会議

出席者（敬称略）：

委員（五十音順）

飯尾和夫、石本一三、黒川伸一、齋藤真貴、羽川隆雄（代理)、矢萩　恵

オブザーバー（順不同）

松本和之、津田道弘

事務局

佐藤公一、富田　学

議題：

1) 第 2 期の休暇取得促進策の周知広報
2) シンポジウムの開催
3) 休暇取得促進のための事業場訪問
4) 事業場に関するアンケートの実施
5) 提言リーフレット案の検討
6) その他

議事要旨：

1) 第 2 期の休暇取得促進策の周知広報

・資料に基づき、事務局から周知広報の実施方法等を説明。

（意見交換）

・市内の小中学校への送付は、どのような形で行ったのか。（黒川委員長）
・小中学校に直接リーフレットを送付し、各校の教員に協力を頂くことで、児童・生徒への配布を行った。（事務局）
・児童・生徒の手に渡っていることまでは把握できていないのか。（黒川委員長）
・送付物を送る際の発送案内文において、本事業の趣旨や児童・生徒への配布依頼等を行っているが、最終判断は学校側に委ねているため、確実に児童・生徒の手に渡っているかどうかまでは把握できていない。（事務局）
・小中学校への配布を行う際には、教育委員会にも相談しているが、各学校に直接送るようにしてほしいと言われている。各学校に対して、教育委員会からの通達が行くこともないのが現状である。（矢萩委員）
・小中学校からの反響などはあったのか。（黒川委員長）
・当方に直接何らかの意見等が来ていることはないが、後述するアンケート結果において、昨年度からの状況の変化がうかがえることから、今回のリーフレットやポスターによる周知広報の効果が出ているのではないかと捉えている。（事務局）
・旭川市においても、直接の意見までは来ていない。（矢萩委員）

2) シンポジウムの開催

・資料に基づき、事務局からシンポジウムの開催結果等について説明

（意見交換）

・シンポジウムの出席者は前年度よりも減っているのか。（黒川委員長）

・前年度と比べて出席者は 10 数名少ないが、会場アンケートで取組に対して積極的な回答をしている方が増えていることから、問題意識の高い方に多く集まってもらえたのではないかと捉えている。（事務局）

・日程面で水曜日の午後という設定の影響はあったか。（黒川委員長）

・時間帯の面で、もう少し出席者が参加しやすい時間帯を設定することはできたかもしれないが、講師のスケジュール面での問題もあり、今回の日程にせざるを得なかった部分がある。また、プログラムが前年度と同様の内容となっていたため、事例紹介に充てている部分をパネルディスカッションのような形式とすることで目新しさを訴えるという手法があったかもしれない。（事務局）

・今回は旭川市との共催という形でシンポジウムを行ったが、連絡会議メンバーの各団体の協力を得ながら周知を行うことができたこともあり、旭川市としてはプラスになった面が大きいと捉えている。結果的に参加者は減ってしまったが、周知を進めていく上では、同様のテーマの催しを継続的に行っていくことが大切だと考えている。また、前年の市主催のセミナーに参加した方もみられるなど、取組に対して前向きな事業者がいることも感じられた。（矢萩委員）

3) 休暇取得促進のための事業場訪問

・資料に基づき、事務局から事業場への訪問結果について説明。

（意見交換）

・本事業における事業場訪問は、情報収集が大きな目的であり、訪問先に対して、課題解決を図るといった具体的な支援を行うことまでは考えていないものとして捉えて問題ないか。（黒川委員長）

・事業所訪問の狙いとしては、対象各社における有給休暇取得の取得状況、取得促進につながるような取組の実施状況を把握すると共に、それを会話の足掛かりとして計画的付与制度等の関連制度に係る情報提供を行うことが挙げられる。（事務局）

・事業場訪問の結果から、旭川市の特徴のようなものはみられるのか。（黒川委員長）

・全国 4 地域で同様の事業を実施しているが、各地域とも人手不足という問題が前面に出てきている。旭川市の特徴としては、資料をみる限り、計画年休を取り入れている企業が多いという印象がある。（松本オブザーバー）

・社労士の方に企業を回って頂く際に、従業員にとって働きやすい環境を整えていくことが人手不足への対策にもつながることを説明してもらいたいと考えていたが、企業からの反応について社労士からのコメントなどはあったか。（矢萩委員）

・社労士への説明の際に、そうしたお願いをしていたが、企業の反応に関する具体的なコメント等は特にみられなかった。他社の事例を参考にする企業も多いと思われるため、

提言リーフレット等で、そうした事例を掲載することで参考にしてもらえるのではないかと考えている。（事務局）
・各団体において、会員企業から何らかの問合せや意見はみられたか。（事務局）
・現段階において、特に問合せ等はみられない。（齋藤委員）
・会員企業には中小企業が多いこともあり、働き方改革のことを遠い世界の話として捉えている会員企業が多い。一部の会員企業からは、自分たちのような小さい企業でも、従業員の労働時間管理や 36 協定の締結等を行う必要があるのかといった相談も出てきている。有給休暇については、経営者、従業員共、病気や体調不良等といった理由で取得するものと捉えることが多く、旅行や趣味のために有給休暇を取得するといった意識が薄いため、来年度からの 5 日以上の有給休暇取得に対してとまどっている企業が多いのではないか。（石本委員）
・今回の事業場訪問において、そうした声が企業から出てきた際に、どのような対応を取っているのか。（黒川委員長）
・その場合は、本事業の業務の範囲を超えてしまうため、社労士の個別対応ということでお願いしている。（事務局）
・働き方改革関連法のうち、年 5 日の有給休暇の確実な取得は、来年度から施行され、中小企業も対応が必要になるが、時間外労働の時間規制は、中小企業の場合、1 年間の猶予期間設定されている。また、労働時間の時間管理については、中小企業向けに時間外労働等改善助成金という助成制度が設けられているため、そうした制度を活用して頂ければと考えている。また、北海道働き方改革推進支援・賃金相談センターの出先機関が旭川にも設置されており、相談窓口の機能を有しているので、そうした機関も活用して頂ければと考えている。（松本オブザーバー）
・そうした観点からは、旭川市においても、旭川市ワーク・ライフ・バランスアドバイザー派遣事業を行っており、活用して頂きたいと考えている。（矢萩委員）

4) 事業場に関するアンケートの実施
・事務局より資料に基づきアンケートの実施方法や分析結果等を説明。

（意見交換）
・前年のアンケート結果と比較すると、全体的に数字が改善しており、その要因として本事業の効果があると考えて良いか。（黒川委員長）
・はっきりと因果関係があるとまではいえない面がある。働き方改革関連法をめぐり様々な機関が情報発信を積極的に行っていることも一定の効果を与えていると考えられる。（事務局）
・本事業が有給休暇の取得促進につながらないと考える理由に関する設問で、その他の理由として、「北海道の地域特性上無理」とあるが、これはどういうことを指しているのか。（黒川委員長）
・雪により毎日の除雪や交通機関の遅延等が生じることで、夏と比べて労働時間が短くなりがちなことを指しているのではないか。また、悪天候で高速や JR が止まり、予定していた出張に行くことができなくなることが毎年必ず生じているなど、仕事面での影響も出ている。そうしたことを指しているのではないか。（飯尾委員）

・今回のアンケート結果でみられたような数値の改善は、他地域においてもみられる傾向なのか。（事務局）
・どこの地域も事業の認知状況や有給休暇の取得状況に関する設問については、改善する傾向がみられる。事業の認知度が高まることで、有給休暇を取得しやすい環境が強まっているとみられる。ただ、3 年目については、2 年目と比べて数値がやや落ち込む傾向がある。（松本オブザーバー）
・当事務所においては、年 5 日の有給休暇をどうやって従業員に取得させれば良いのかという相談がかなり多く来ている。取引先の企業では、有給休暇を 100%消化できているような企業と病気の時しか有給休暇を与えていないような企業に二分されている。また、余り有給休暇を与えていない企業では、来年度からの 5 日の取得が義務化されることを説明しても、渋々といった雰囲気である。ただ、有給休暇をほとんど与えていない企業では、若い人の定着率が悪く、2 年もすれば、ほとんどの従業員が入れ替わってしまうような状況にある。一方、有給休暇が 100%消化でき、介護や育児等への理解を深い企業の定着率はかなり高くなっている。こうした状況を踏まえると、事業主向けに、有給休暇の取得率の向上が経営面にもたらす効果をもっと発信していくことが望ましい。（羽川委員代理）
・人材確保や人材定着のためには、働きやすい環境を整えていくことが大切だと捉えており、そうした効果を訴えていくことが、企業の理解促進につながると考えている。データ的な裏付けがないため、提言リーフレット等で効果を訴える際には難しい面があるのかもしれない。（矢萩委員）
・定着率に関するデータはないのか。（黒川委員長）
・業種別の定着率を整理したデータはあるが、有給休暇の取得状況と関連させたデータはないのが実情である。（事務局）
・企業の声という形で紹介することはできるかもしれない。（矢萩委員）
・アンケートで有給休暇の取得のメリットを尋ねる設問があるが、事業場と従業員の結果を比較すると、「従業員のモチベーションが向上する」で経営側よりも従業員側の回答率が高くなっており、経営側が思うよりも従業員側の意識が強いと捉えることができるのではないか。（松本オブザーバー）
・有給休暇の取得を促進するためには、イベント等とあわせた有給休暇の取得を訴えるだけではなく、仕事の見直しや職場環境の雰囲気の改善等を進めていくことが必要ではないかと考えている。（矢萩委員）
・旭川市内の企業ではないが、それほど従業員の多くない企業でも法定以上の有給休暇を 100%消化させている企業もある。その企業では、入社時に 10 日の有給休暇を付与し、半年後に更に 10 日の有給休暇を付与し、2 年目からは 20 日の有給休暇を付与しており、調整等も従業員に任せているが、従業員お互いが休んだ人の仕事をカバーしており、忙しい時に勝手に休むようなこともなく、上手く回すことができている。（羽川委員代理）

5) 提言リーフレット案の検討

・資料に基づき、事務局から提言リーフレットの作成方針について説明。

（意見交換）

・他社の取組事例を紹介する部分で、取組による効果等も示すことができれば良いと考えているが、そうした事例はあるか。（矢萩委員）

・そうした事例があると良いのは確かだが、取組の結果、特に数字的なものまで示すことは難しいかもしれない。ただ、折衷案というわけではないが、事例紹介の前に、期待できる効果等をより具体的に示すことで、読者の理解促進につなげることが考えられるかもしれない。（事務局）

・経営者や人事労務担当者がメインの読者となると考えられるため、経営サイドに響く内容にする必要があると思う。そう考えると、先程の羽川委員代理が示したような定着率向上につながるような話題を盛り込むと良いのではないか。（飯尾委員）

・本事業の実績等を紹介する部分をもっと少なくして、有給休暇の取得促進に向けて、その効果やメリット、取組事例などを紹介する部分を増やした方が良いのではないか。（石本委員）

・事業の実績等を紹介するパートは圧縮しても問題ない。（松本オブザーバー）

・これまでの意見等を踏まえて、後日、事務局からの修正案を委員に送り、その上で最終とりまとめに向けてのご意見を伺うようにしたい。（黒川委員長）

以上

１．２　休暇取得促進策の周知広報

休暇重点取得日として、前期（7 月下旬～8 月夏季）と後期（12 月後半～2 月）を設定し、それぞれの期間において、旭川市の事業場及び地域住民等を対象に、本事業を周知するリーフレット、ポスターの配布、新聞、フリーペーパーへの広告掲載を実施し、年次有給休暇取得促進の働きかけを行った。

（１）リーフレット、ポスター等の作成・配布について

①リーフレット、ポスターの作成数量

・リーフレット 53,000 部（前期 23,000 部、後期 30,000 部）

・ポスター　　1,100 部（前期 600 部、後期 500 部）

※ポスターの制作部数は、バス車内広告用に作成した B3 版を含めた部数

②リーフレット、ポスターの配布状況

1) 前期実績

配布対象	配布先･依頼先	媒体		
		リーフレット	ポスター	その他（広告等）
事業場	旭川市内立地企業（3,489社）	6,978（3,489×2部）	―	―
	休暇取得促進の環境整備に関する働きかけの対象事業場（80事業場）	160（80×2部）	―	―
	北洋銀行（8店舗）	400（8×50部）	40（8×5部）	―
事業主団体	82団体	820（82×10部）	246（82×3部）	―
労働者、住民	新聞広告（北海道新聞）	―	―	212,216部（道北版）
	バス車内吊り広告（道北バス、旭川電気軌道）	―	200（100×2部）	―
	フリーペーパー（ライナー）	―	―	170,000部
	旭川市及び市内公共施設（66施設）	―	73	―
	児童･生徒	小学校:15,367 中学校:8,162 小中学校:90	―	
合計		32,007	559	―

2) 後期実績

配布対象	配布先・依頼先	媒体		
		リーフレット	ポスター	その他（広告等）
事業場	旭川市内立地企業（3,489社）	6,978（3,489×2部）	―	―
	北洋銀行（8店舗）	800（8×100部）	8	―
	休暇取得促進の環境整備に関する働きかけの対象事業場（80事業場）	160（80×2部）		
事業主団体	80団体	1,700（80×10部）	240（80×3部）	―
労働者、住民	新聞広告（北海道新聞）	―	―	212,216部（道北版）
	バス車内吊り広告（道北バス、旭川電気軌道）	―	200（100×2）	―
	フリーペーパー（ライナー）	―	―	170,000部
	旭川市及び市内公共施設	―	68	―
児童・生徒	市内小学校	15,367	―	―
	市内中学校	8,162	―	―
	市内小・中学校	90	―	―
合計		30,000	516	―

③周知広報に用いた媒体等

1) リーフレット（前期）

2) ポスターB2 版（前期）

3) ポスターB3 版（前期）

4) フリーペーパー「ライナー（2018 年 7 月 31 日号）」への掲載広告（前期）

5) 北海道新聞（2018 年 7 月 26 日　16 面）への掲載広告（前期）

6) リーフレット（後期）

7) ポスターB2 版（後期）

8) ポスターB3 版（後期）

9) フリーペーパー「ライナー（2018 年 12 月 7 日号）」への掲載広告（後期）

10) 北海道新聞（2018 年 12 月 2 日　30 面）への掲載広告（後期）

２．事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけ

２．１　目的

対象地域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、8 月から 10 月にかけて、社会保険労務士による事業場訪問を実施した。

訪問時は、対象事業場での休暇取得促進に向けて、パンフレット等を活用した年次有給休暇の計画的付与制度の導入や地域のイベントにあわせた休暇取得の呼びかけなど、労働者が休暇を取得しやすい環境整備のあり方に関する情報提供を行うとともに、すでに取り組んでいる休暇取得促進策の内容や休暇取得を促進する上での課題等に関する情報収集を行った。

２．２　訪問結果

（１）訪問時の説明内容等

・本事業の概要説明
・年次有給休暇の取得促進に向けた環境づくりについて説明
・年次有給休暇の計画的付与制度等の紹介
・従業員の休暇取得促進に向けた取組の有無、取組を行っている場合の内容
・現状の従業員の休暇取得状況
・従業員の休暇取得促進に向けての課題　等

（２）面談者

・各事業場の事業主又は役員、人事労務責任者 等

（３）対象企業

本事業の趣旨を踏まえて、社内での取組が遅れているとみられる中規模かつ人的余裕がそれなりにある企業（概ね従業員 10 人以上を目安）を対象企業として設定し、最終的に 80 事業場への訪問を実施した。

また、対象事業場を選定するに当たっては、連絡会議の意見等を踏まえて、以下の 2 つの観点で選定した。

①より多くの企業に周知するため、昨年とは別の事業場を訪問（新規）
②企業の理解を一層深めるため、昨年と同じ訪問先を引き続き訪問（継続）

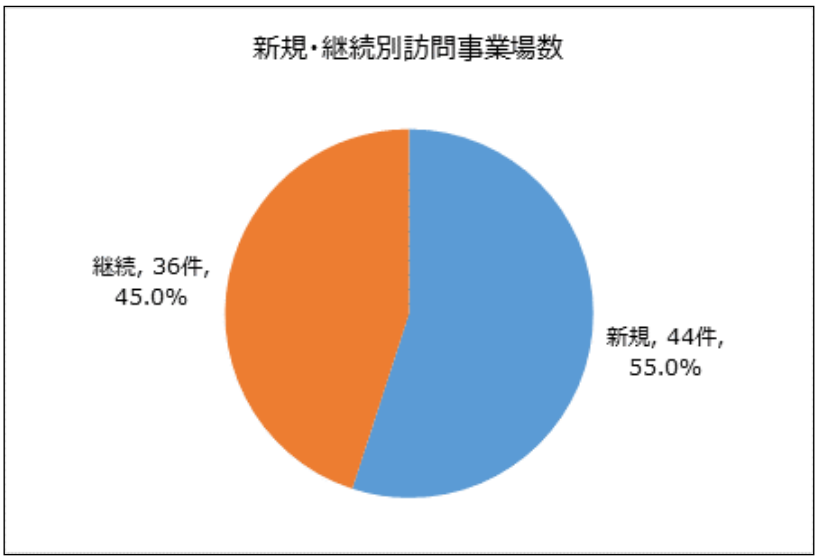
なお、①の継続企業については、本事業の趣旨を踏まえて、取組が遅れているとみられる企業で、働きかけを行うことで取組が進む余地のあると考えられる企業を選定するようにした（取組がすでに進んでいる企業、人手不足等で取組の進む余地がない企業を除くという考え方）。

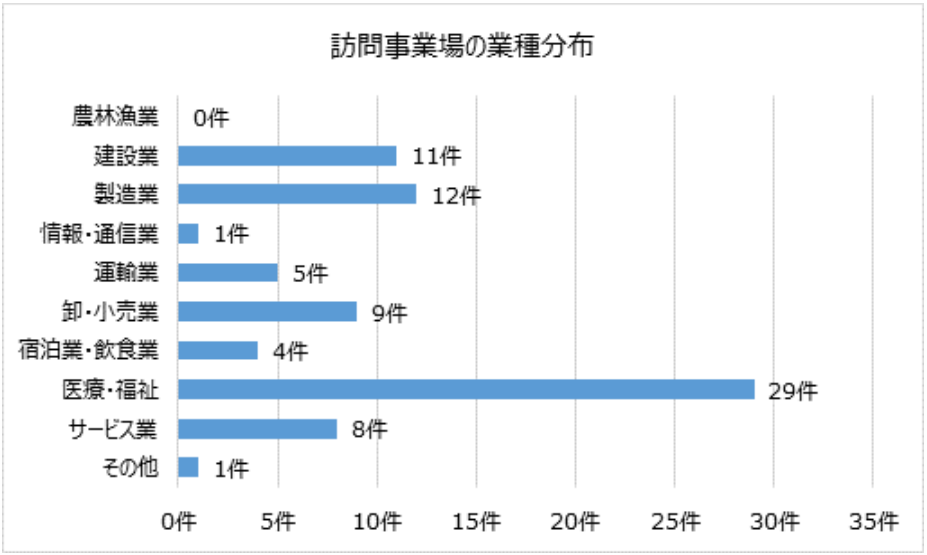
訪問した事業場を新規・継続別にみると、「新規」が 44 件、「継続」が 36 件となり、新規がやや多くなっている。

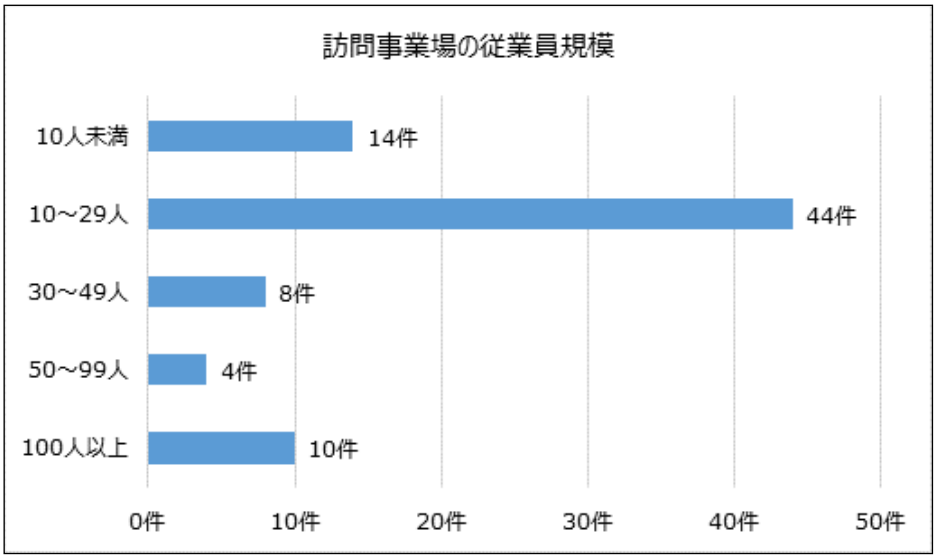
また、訪問事業場の業種分類をみると、「医療・福祉」が 29 件と最も多く、全体の 3 割台半ばを占めている。次いで、「製造業」が 12 件、「建設業」が 11 件、「卸・小売業」が 9 件などと続いている。

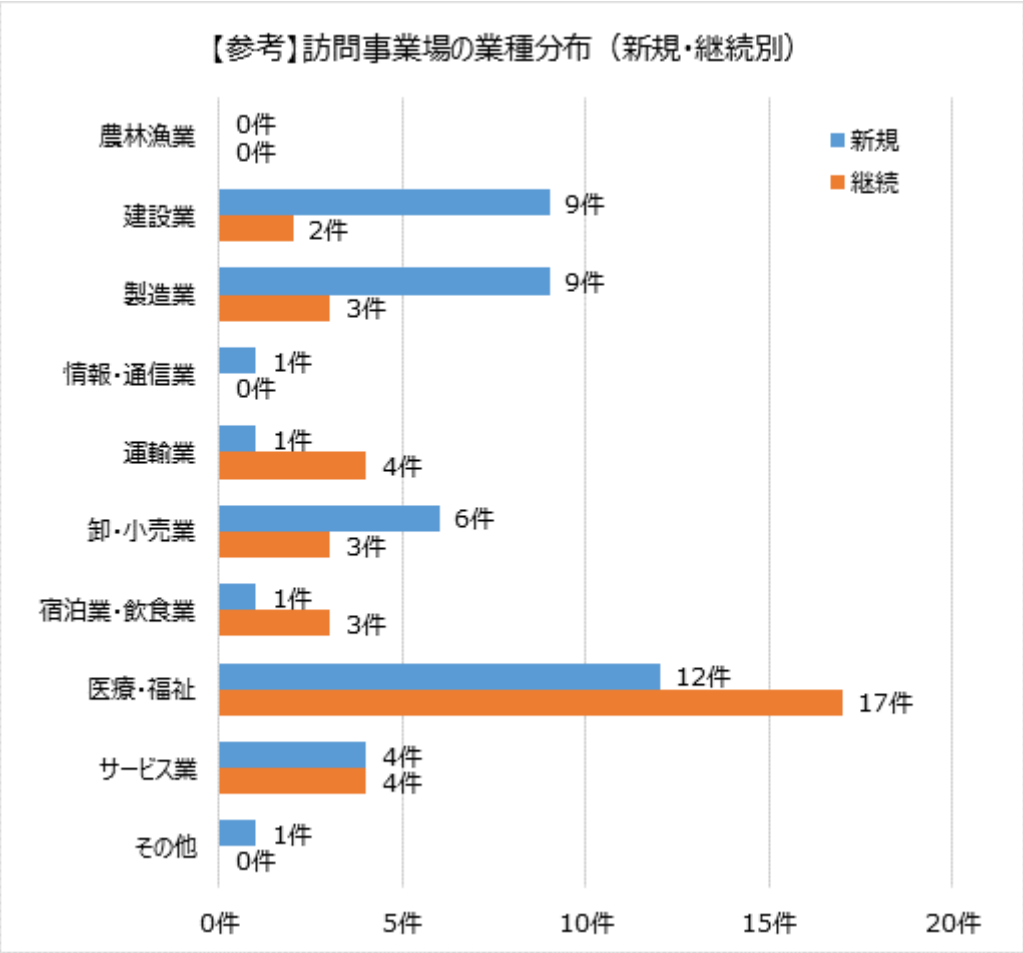
次に、訪問事業場の従業員規模（パート・アルバイト等を含む）をみると、10～29 人が 44 件と全体の 5 割台半ばを占めている。一方、100 人以上の比較的規模の大きな事業場も 10 件と 1 割程度みられた。

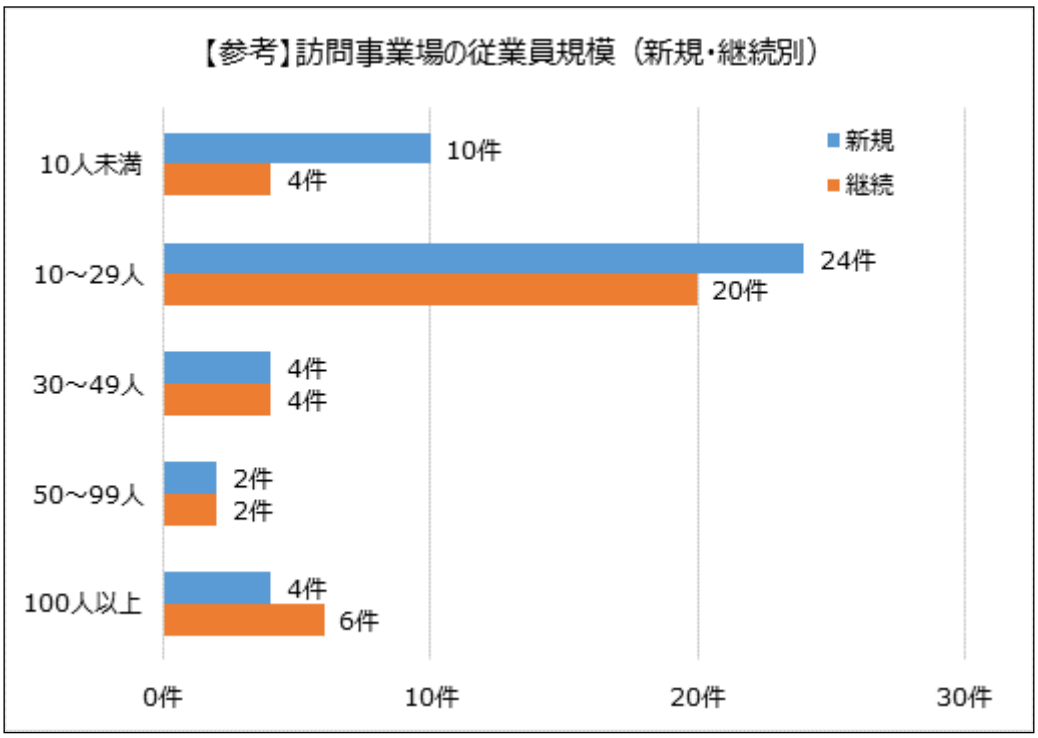
訪問事業場の業種特性


新規・継続別訪問事業場数
継続, 36件, 45.0%
新規, 44件, 55.0%


訪問事業場の業種分布
農林漁業 0件
建設業 11件
製造業 12件
情報・通信業 1件
運輸業 5件
卸・小売業 9件
宿泊業・飲食業 4件
医療・福祉 29件
サービス業 8件
その他 1件
0件 5件 10件 15件 20件 25件 30件 35件


訪問事業場の従業員規模
10人未満 14件
10～29人 44件
30～49人 8件
50～99人 4件
100人以上 10件
0件 10件 20件 30件 40件 50件


【参考】訪問事業場の業種分布（新規・継続別）
農林漁業
建設業
製造業
情報・通信業
運輸業
卸・小売業
宿泊業・飲食業
医療・福祉
サービス業
その他
0件
0件
9件
2件
9件
3件
1件
0件
1件
4件
6件
3件
1件
3件
12件
17件
4件
4件
1件
0件
新規
継続
0件
5件
10件
15件
20件


【参考】訪問事業場の従業員規模（新規・継続別）
10人未満
10～29人
30～49人
50～99人
100人以上
10件
4件
24件
20件
4件
4件
2件
2件
4件
6件
新規
継続
0件
10件
20件
30件

訪問時の配布パンフレット

パンフレット表面

パンフレット中面

※休暇取得に向けた環境づくりを働きかけるため、年次有給休暇の計画的付与制度の紹介のほか、休暇取得奨励日の設定、休暇を取得しやすい社内環境整備のあり方などを整理。

（４）訪問結果の概要

①従業員の休暇取得促進に向けた取組

～新規と継続による取組状況の違い～

今回の調査において本年度初めて対象となった事業場（新規）の動向をみると、休暇取得促進の取組をすでに行っている企業と行っていない企業が概ね半分ずつを占めている。取組を進めている企業には、業務に支障が出ないように従業員の輪番制を導入するケース、各従業員が全従業員の休暇取得状況について情報を共有できるようにシフト管理台帳を作成するケースなどがみられた。

一方、前年度に引き続き対象となった事業場（継続）の動向をみると、休暇取得促進の取組を行っている企業が多く、全体の 3 分の 2 程度を占めている。前年度の訪問を通じて、取組を行うことを決め、実際に有給休暇の取得率が向上している企業もみられた。

～積極的な有給休暇取得の呼びかけや計画的付与制度を活用するケースが多い～

有給休暇の取得推進に向けて取組を行っている企業では、会社側が積極的に有休休暇の取得を呼びかけたり、計画的付与制度の導入を行うケースが多くみられる。特に計画的付与制度を導入している場合は、ゴールデンウィークや夏休みといった長期休暇に有休休暇を付加することで休暇期間の長期化を図るケース、スポーツの大会やイベント等の期間に合わせて有休休暇を付与するケース、冬期などの閑散期に有給休暇を付与するケースなどがみられた。そのほかでは、時間単位での有休休暇取得制度を導入するケースなどもみられた。また、残業を規制することで、労働時間の抑制に取り組むなど、アプローチを変えるケースもみられた。

一方、取組を行っていない企業の中には、従業員の休暇取得を推進したいと考えているものの、季節変動や人手不足といった業種特性などにより、取組を始めること自体が難しいと考えるケースが多くみられた。

～金融業・保険業や医療・福祉で積極的な事業場が多い～

業種別にみると、金融業・保険業や医療・福祉で積極的に取組を進めているケースが多くみられた。一方、建設業や運輸業などでは人手不足や代替人員の不足等を背景に取組が進んでいなかったり、取組を進めようとしても結果につながらないとするケースがみられた。

なお、医療・福祉については、取組を積極的に進めているケースが多い一方で、建設業や運輸業と同様に人手不足を背景に取組が遅れているケースも多く、取組状況が二分されている。

～小規模でも高い休暇取得率を実現している事業場も～

従業員規模別にみると、全般的に小規模の事業場で取組が遅れているケースがよくみられたが、小規模の事業場であっても積極的な取組の下、高い休暇取得率を実現しているケースもあり、一概に小規模の事業場であることが取組の遅れている要因とまではいえない面がある。一方、従業員数の多い企業であっても、多忙や代替人員の不足等を理由に取組があまり行われていない企業もみられた。

訪問事業場における主な意見

No.	新規・継続	業種	従業員数	内容
1	新規	建設業 (建築リフォーム工事業)	10～29 人	年間 5 日程度、年次有給休暇の計画的付与を実施している。
2		その他 (土地売買業)	10～29 人	年 5 日、年次有給休暇の計画的付与を実施している。
3		建設業 (一般電気工事業)	30～49 人	特段の取組はしていない。
4		医療・福祉 (介護事業)	10 人未満	従業員全員で話し合って翌月のシフトを作成するようにしており、皆率直に欠勤・有休の希望を申し出ている。
5		サービス業 (税理士法人)	10～29 人	有休消化推奨月間を導入している。
6		建設業 (建築工事業)	100 人以上	年次有給休暇の計画的付与制度、育児休暇を導入。
7		医療・福祉 (介護事業)	10～29 人	有給の特別休暇を就業規則に規定している。
8		情報・通信業 (出版業)	100 人以上	リフレッシュ休暇の周知・奨励のため、社内イントラへの提示を行っているほか、手書きポスターを作成し、提示している。また、時間単位の有給休暇の取得が可能である。
9		宿泊業・飲食業 (飲食店)	10 人未満	１月中旬～下旬に２週間の長期休暇を設けている。また、通常は週休１日だが、冬期間は月１～２週程度週休２日の週を可能な限り設けるようにしている。
10		医療・福祉 (訪問介護事業)	10～29 人	年次有休休暇の管理台帳を作成して残日数を管理している。積極的に消化するようにとの呼びかけはしていないが、請求がある場合には可能な限り付与している。パートタイマーについても請求があれば付与している。
11		食料・飲料製造業 (部分肉・冷凍肉製造業)	30～49 人	年次有給休暇について特別な取組はしていない。忌引きや病欠、結婚に際して休暇を与える程度で、定期的な付与はあまりない。
12		その他製造業 (ガス機器・石油機器製造業)	10～29 人	年次有給休暇の取得促進に関しては、特に取り組んでいない。
13		その他製造業 (金属製品塗装業)	10～29 人	年次有給休暇の取得促進に関しては特に実施していない。病欠や慶弔、従業員の引っ越しなどの際に請求があれば年次有給休暇を付与している。
14		建設業 (熱絶縁工事業)	10～29 人	年間カレンダーを参考に工事予定などを考慮して、閑散期に年次有給休暇を連続して取得できるように調整している。
15		卸・小売業 (野菜小売業)	10～29 人	シフト作成の事前に年次有給休暇の希望など聞いて、付与を促進している。希望があれば慶弔などに関して年次有給休暇の消化としている。
16		建設業 (一般管工事業)	10～29 人	会社の業務カレンダーを作成し、従業員を輪番にして業務に支障がないように工夫して年次有給休暇を計画的に付与しようと予定している。また、年末年始に 3 日ほど年次有給休暇を付与して大型連休とする予定である。
17		その他製造業 (オフセット印刷業)	10～29 人	年次有給休暇の管理台帳を作成し、各従業員に交付する毎月の給与明細に有休残日数を通知している。また、時間単位の付与も実施している。

No.	新規・継続	業種	従業員数	内容
18	新規	建設業 (内装工事業)	10～29 人	年次有給休暇の取得を促進する取組は行っていない。慶弔や病欠等を有休として取り扱う程度である。
19		食料・飲料製造業 (肉加工品製造業)	50～99 人	年次有休休暇の取得促進については、特に実施していない。ただ、シフト作成時に休暇の希望を事前に確認することがある。
20		その他製造業 (木製家具製造業)	10 人未満	子どもの病気による通院などのため、時間単位での有休取得を許可している。
21		卸・小売業 (事務用品等卸売業)	10 人未満	年末年始、夏休み、閑散期における連休日などの計画的付与を実施。
22		その他製造業 (木製家具製造業)	10 人未満	個別に応じて対応している。
23		運輸業 (一般貨物自動車運送業)	100 人以上	関係会社である旅行代理店と協力し、社員が有給休暇を取得し、当該旅行代理店にて旅行をした場合 5 万円を上限として、旅行代金の補助を行っている。
24		その他製造業 (木製家具製造業)	10～29 人	病欠、通院での取得は柔軟に行っている。個人的な理由（銀行等）による時間単位での取得も行っている。
25		医療・福祉 (心療内科)	30～49 人	特に行っていないが、シフト作成前の申し出には柔軟に対応している。
26		建設業 (一般電気工事業)	30～49 人	技術職は一現場が終了するごとに有休を取得させている。
27		医療・福祉 (介護事業)	10 人未満	特に取組はしていない。
28		サービス業 (広告代理店)	10 人未満	特に取組はしていない。
29		卸・小売業 (茶類卸売業)	10 人未満	特に取組はしていない。
30		卸・小売業 (医薬品卸売業)	10 人未満	特に取組はしていない。
31		サービス業 (清掃業)	10～29 人	特に取組はしていない。
32		サービス業 (美容業)	10～29 人	特に取組はしていない。
33		卸・小売業 (観光土産品卸売業)	10～29 人	繁忙期には休暇取得しづらいので、閑散期に有休を取るよう声掛けをしている。
34		医療・福祉 (児童福祉事業)	10～29 人	特に取組はしていない。
35		医療・福祉 (認知症老人グループホーム)	10～29 人	公休をできるだけ希望日に取得できるよう配慮し、連休になるところがあれば、１～２日を有給休暇として組み入れ、有休を取得させている。
36		医療・福祉 (保育所)	10～29 人	子どものいる従業員が多いため、急な発熱などに対応できるように自由に取得できる環境が整っている。
37		医療・福祉 (訪問介護事業)	10～29 人	なるべく取得できるように配慮しシフトを調整している。

No.	新規・継続	業種	従業員数	内容
38	新規	医療・福祉 (訪問介護事業)	10～29 人	有休希望が出た場合はシフトを調整しできる限り対応している。また、有休の希望が出た場合はシフト作成時に公休と組み合わせ連休にしたり工夫をしている。
39		医療・福祉 (訪問介護事業)	10～29 人	従業員さんが自主的に有休取得しているため、特に取組はしていない。
40		その他製造業 (自動車小売業)	100 人以上	●日までに申請など、特に決まりを設けず取りやすい状況となっている。
41		建設業 (土木工事業)	10～29 人	特にしていない。
42		建設業 (左官工事業)	10 人未満	特になし。
43		卸・小売業 (茶類卸売業)	10～29 人	シフト、有休取得については従業員に一任しており、自由に取得できている。
44		医療・福祉 (認知症老人グループホーム)	50～99 人	社長が積極的に有休取得、ノー残業を提唱している。
45	継続	医療・福祉 (訪問介護事業)	10～29 人	年次有給休暇の取得の奨励を行っている。また、今年８月以降は月に１日以上有給休暇を取得できるよう、全従業員にシフト希望を確認する際に声がけを行っている。
46		医療・福祉 (介護事業)	30～49 人	年次有給休暇の取得を奨励している。
47		宿泊業・飲食業 (飲食店)	30～49 人	特段の取組は実施していない。
48		その他製造業 (プラスチックシート製造業)	10～29 人	非正規雇用者の年次有給休暇の取得の奨励を始め、今年度は急激に取得日数が増加した。
49		医療・福祉 (保育所)	10～29 人	毎月、年次有給休暇取得奨励の呼びかけを行っている。
50		医療・福祉 (循環器・内科)	10～29 人	年次有給休暇の連続取得について今年度より奨励を行い、有給休暇の取得実績が増えている。
51		医療・福祉 (家事サービス業)	100 人以上	年次有給休暇の取得を積極的に推奨している。翌月のシフト作成時に、希望休（公休）のヒアリングと同時に、年次有給休暇の希望もヒアリングしている。
52		医療・福祉 (通所・短期入所介護事業)	10～29 人	希望に応じて消化できるように配慮している。できるだけ早めに申告してもうよう周知しており、マラソン大会に出場する社員などには、連続の有給休暇を与えている。
53		その他製造業 (各種機械・同部分品製造修理業)	10～29 人	年次有給休暇が取得できるよう、２年前から増員などを行い、少しずつ改善されつつある。
54		卸・小売業 (食品スーパー)	10～29 人	希望があれば年次有給休暇を取得させており、育児休暇の取得実績もあるが、積極的に取得を促進するための取組は特段行えていない。
55		建設業 (建築工事業)	10～29 人	冬季にできるだけ取得できるよう配慮している。

No.	新規・継続	業種	従業員数	内容
56	継続	運輸業 (一般乗用旅客自動車運送業)	100 人以上	前年同様、運送業という特性やドライバーの不足から休暇の取得促進が困難な状況のままである。ただし、兼業する介護事業所においては、比較的年次有給休暇の取得が可能となってきている。
57		運輸業 (一般貨物自動車運送業)	30～49 人	昨年同様、慶弔などによる欠勤について、年次有給休暇とする状況に変化はない。
58		医療・福祉 (その他の医療に附帯するサービス業)	50～99 人	前年同様、年次有給休暇の取得促進については必要性を感じているが、取得を促進する具体的な取組は行えていない。
59		医療・福祉 (介護事業)	10～29 人	昨年の指導を受けて、年次有給休暇の取得を促進するように施設長及び管理者に指示した。
60		建設業 (舗装工事業)	10～29 人	建設業という業種から年次有給休暇の付与は難しい状況であることに変わりはないが、昨年の指導を契機に、年次有給休暇の付与に優先して、所定休日の増加（年間 12 日）を実施した。
61		卸・小売業 (電気機械器具小売業)	50～99 人	年次有給休暇の取得促進を実施したいところであるが、人員不足のため、新たな促進措置を実施できていない。しかし、まずは残業を規制すべく新しい勤怠管理システムを導入して労働時間短縮を実現し、将来的には年次有給休暇の取得促進を実現したい。
62		医療・福祉 (その他の老人福祉・介護事業)	100 人以上	年次有給休暇の取得を促進する取組を実施するために、管理部署においては必要性を感じているが、人員不足から具体的な方策を講じるには至っていない。
63		医療・福祉 (有料老人ホーム)	100 人以上	昨年に引き続き、毎月のシフト作成時に年次有給休暇の取得要望を確認する方法を継続している。
64		医療・福祉 (整骨院)	10 人未満	昨年の指導に基づき、年末年始及びゴールデンウィークの連休の前後に、年次有給休暇を付与して連休を拡大することを実施した。
65		運輸業 (一般貨物自動車運送業)	100 人以上	運送業のため、以前から突発的な運行や季節的繁忙により、年次有給休暇の取得が促進できない。このため、ドライバーを中心に採用を強化しているところである。労基法の改正による年次有給休暇の付与義務化に向けて、好機と考えて付与を促進していきたい。
66		その他製造業 (木製家具製造業)	10～29 人	昨年と変わらずしていない。
67		医療・福祉 (介護事業)	10～29 人	人員不足のため、促進を実施できない状況は変わらないが、今年度から、12 月（2 日）、1 月（3 日）と個別に有休を取得させた。
68		医療・福祉 (歯科診療所)	10 人未満	学会の都合で臨時の休診日が生じた場合、開院日が変動してしまうため、連続勤務となってしまう職員については、疲労軽減を図るため、職員の都合を聞いて有休を取得させるようにしている。
69		卸・小売業 (自動車販売業)	10 人未満	特に行っていない。

No.	新規・継続	業種	従業員数	内容
70	継続	医療・福祉 (整形外科)	10～29 人	休暇取得において各職員の協力的な体制確保ができている。
71		医療・福祉 (介護事業)	10～29 人	夏休み、冬休み（各 2 日）職員の希望を勘案し、休暇を取得させている。
72		運輸業 (一般貨物自動車運送業)	100 人以上	特に取得の促進は行っていないが、申し出た者には本人の希望を尊重し必ず取得させている。特段問題無ければ取らせている。
73		サービス業 (税理士法人)	10～29 人	基本的には昨年度と変わらない。業務に支障がない限り、希望日に取得させている。
74		サービス業 (温泉施設)	10～29 人	年末年始、夏休みに各 2 日を基本に交替で希望を募り、計画的に取得させている。病欠の場合は、会社側が柔軟に対応し有給休暇を活用している。
75		サービス業 (人材派遣業)	10～29 人	育児、子供の参観日等の有給休暇取得の推進。派遣先の切替（更新）のタイミングでまとめて取得させるようにしている。
76		宿泊業・飲食業 (旅館・ホテル)	10 人未満	夏季、冬季休暇を各人ごとに計画的に取得させている。閑散期における有給休暇取得促進も行っている。
77		宿泊業・飲食業 (料理品小売業)	10～29 人	年末年始、夏季休暇を各人ごとに、各 2 日を基本に計画的に取得させ、希望者は所定休日と連続した長期休暇にも対応している。
78		医療・福祉 (訪問介護事業)	10～29 人	子育て世代がいないため、家庭の用事による取得はほとんどない。しかし、要望あれば、それに合わせ取得させている。退職時には全て消化させるようにしている。
79		サービス業 (葬祭業)	30～49 人	特に行っていない。年次有給休暇の一斉付与を検討している。
80		医療・福祉 (訪問介護事業)	10～29 人	人数に余裕がある時は積極的に有休取得するよう声掛けをしている。

②現状の従業員の休暇取得状況

～事業場の社内環境が休暇の取得率に大きく影響～

休暇の取得状況は、事業場によって大きく異なっている。また、同一の事業場であっても、職種によって取得率に差が生じているケースや個人差が大きくなっているケースがみられる。

全般的に、従業員の休暇取得率が高い事業場は、休暇取得の促進に向けた取組を行っていることもあるが、それ以上に従業員が休暇を申請しやすい社内環境が整っていることが多いことがうかがえる。例えば、休暇取得に対する周囲の理解、休暇取得状況を踏まえた上での労務管理者等による休暇取得の勧奨、代替人員の育成などによる休暇取得時のフォロー体制の充実などが挙げられる。

一方、有休休暇取得が少ない場合の理由としては、一人でも欠けると現場が回らないこと、元々閑散期などに長期休暇があるため有休を必要としていないこと、従業員の多くが有休制度があること自体を認識していないことなどが挙げられた。

また、新規・継続別に有休休暇の取得状況をみると、新規のうち、有休取得が少ない又はほぼ無いと回答した事業場が全体の 6 割程度みられた。一方、継続では休暇取得率が向上した事業場が全体の 4 割ほどみられた。

訪問事業場における主な意見

No.	新規・継続	業種	従業員数	内容
1	新規	建設業 (建築リフォーム工事業)	10～29 人	希望に応じてできるだけ付与するようにしている。退職時には未消化分の有給休暇を取得させている。
2		その他 (土地売買業)	10～29 人	できり限り希望どおりに取得させるようにしている。
3		建設業 (一般電気工事業)	30～49 人	チームでの現場作業が多いため、一人でもかけると現場が回らないことから有給休暇が取りにくい体制となっており、ほとんど消化できていない。
4		医療・福祉 (介護事業)	10 人未満	年間で 1 ～ 5 日程度の取得にとどまってしまっている。
5		サービス業 (税理士法人)	10～29 人	全従業員の平均有休消化率は 66%となっている。
6		建設業 (建築工事業)	100 人以上	消化率は 20～30%程度。社内発信を行っていることで、若い世代は積極的に取得している。
7		医療・福祉 (介護事業)	10～29 人	今年 7 月事業開始であり年次有給休暇が付与されている従業員がまだ存在していないが、今期は有休の夏季特別休暇を取得してもらった。
8		情報・通信業 (出版業)	100 人以上	有給休暇の取得率は 56.5%となっている。リフレッシュ休暇ポスターの提示後は取得率が大幅にアップしている。7～11 月の取得実績（予定含む）は 2017 年の 5 名から、2018 年は 13 名に増加している。
9		宿泊業・飲食業 (飲食店)	10 人未満	年次有給休暇についてはほとんど取得できていない。
10		医療・福祉 (訪問介護事業)	10～29 人	取得率はあまり高くない。時期的に増えることがあるが、取得がない月がほとんどである。

No.	新規・継続	業種	従業員数	内容
11	新規	食料・飲料製造業 (部分肉・冷凍肉製造業)	30～49 人	上記のとおりの付与のため、通常の消化はほとんどないが、退職に際しては残日数を一括して消化することが慣例となっている。しかし、パートタイマーに関しては、退職時の一括消化の請求は全くない。
12		その他製造業 (ガス機器・石油機器製造業)	10～29 人	1 人当たり年間 1～2 日程度の取得である。病欠や慶弔などの際に希望があれば年次有給休暇の消化としている。
13		その他製造業 (金属製品塗装業)	10～29 人	従業員 1 人あたり年間平均 3～4 日程度である。
14		建設業 (熱絶縁工事業)	10～29 人	年間の 1 人当たり取得日数は 10 日程度である。
15		卸・小売業 (野菜小売業)	10～29 人	正社員の取得は年間 3～4 日程度である。パートタイマーに関しては取得がほとんどない。
16		建設業 (一般管工事業)	10～29 人	現在の取得は年間 3～6 日程度である。年次有給休暇を取得する従業員に差がある。
17		その他製造業 (オフセット印刷業)	10～29 人	年次有給休暇の取得は、あまり高くない。理由は、所定休日が多いことだと考えられる。
18		建設業 (内装工事業)	10～29 人	年間で 1 人当たり 3 日程度である。
19		食料・飲料製造業 (肉加工品製造業)	50～99 人	正社員で年間平均 2 日程度である。パートタイマーに関しては、ほとんど取得はない。
20		その他製造業 (木製家具製造業)	10 人未満	繁忙期などは特に休日自体も少なくなり、有休を取得できる状況ではないため、取得率も低い。
21		卸・小売業 (事務用品等卸売業)	10 人未満	上記計画的付与を行っているため、通常時の個別の申し出は少ない。
22		その他製造業 (木製家具製造業)	10 人未満	有給休暇の取得状況は 20%程度。子どもの運動会、学芸会、参観日、病欠などで取得させている。
23		運輸業 (一般貨物自動車運送業)	100 人以上	担当職務によるが、取得率は平均すると 5 割程度。
24		その他製造業 (木製家具製造業)	10～29 人	有給休暇の消化率は 2 ～3 割程度。時間単位等柔軟に対応している。
25		医療・福祉 (心療内科)	30～49 人	個別により異なるが、有給休暇の消化率は平均すると 3 割程度。長期の場合など、事前に職員間でも共有（協力）して取得している。
26		建設業 (一般電気工事業)	30～49 人	有給休暇の消化率は、個人（職種）によりばらつきがあり、2～3 割程度。事務職は取得しやすいが、現場に入る技術職は代わりになる者もいなく、現場カレンダーで動いているため、取得しにくい。そのため、現場が一旦終了すると、長期の有休を取得させるようにしている。
27		医療・福祉 (介護事業)	10 人未満	人のやりくりや利用者状況をみて、5 日～ 1 週間くらいまとめて有休を取るようしている。
28		サービス業 (広告代理店)	10 人未満	3 年目の会社で、役員とパート従業員のみなので、シフトを組む時に本人の希望を取り入れてやっているので、有休として取っていないが、休み・時短勤務・早帰り等の時でもシフトどおりの給料の支払いをして補填している。

No.	新規・継続	業種	従業員数	内容
29	新規	卸・小売業 (茶類卸売業)	10 人未満	取得する人は少ない。
30		卸・小売業 (医薬品卸売業)	10 人未満	必要な時に、考慮はするが自由に取得できる。
31		サービス業 (清掃業)	10～29 人	パートは取っていない。正社員は休暇が必要ないと言っている。休暇を取るとしても時間単位での取得である。
32		サービス業 (美容業)	10～29 人	従業員の希望通り取得できるよう、やりくりをしている状況である。さらに、連休の休暇取得については若い人を優先している。
33		卸・小売業 (観光土産品卸売業)	10～29 人	毎年同程度の休暇取得状況で、取りやすい雰囲気ではあるが、人手不足から中には取るのを控える人もいる。また、退職時に有給休暇を全部取得して辞める人が多い。
34		医療・福祉 (児童福祉事業)	10～29 人	特別な忌引き等以外休暇取得していない。有給休暇があることさえ知らない人がいるかもしれない。
35		医療・福祉 (認知症老人グループホーム)	10～29 人	休暇取得の状況は人それぞれで、取る人と取らない人との差が大きい。その差についての原因は不明。
36		医療・福祉 (保育所)	10～29 人	付与日数のほぼ全部を取得している従業員が多い（子どものいない従業員を除く）。
37		医療・福祉 (訪問介護事業)	10～29 人	ほとんどの従業員が取得している。
38		医療・福祉 (訪問介護事業)	10～29 人	月によって変動はあるが、取得率は高い。
39		医療・福祉 (訪問介護事業)	10～29 人	責任者含めて、ほとんどの従業員の方が取得している状況。
40		その他製造業 (自動車小売業)	100 人以上	取得率は高い。
41		建設業 (土木工事業)	10～29 人	業種柄、繁忙期、閑散期があり、冬場に休むことができるため、有休制度を利用するところまではまだいっていない。
42		建設業 (左官工事業)	10 人未満	季節従業員が５名いるため、仕事が終わった時点で、退職→雇用保険受給が通常の流れとなっている。
43		卸・小売業 (茶類卸売業)	10～29 人	パートはほぼ取得できているが、正社員の取得が鈍い。ただ、取得日数は少ないが取得そのものはできている。
44		医療・福祉 (認知症老人グループホーム)	50～99 人	正社員、パートを問わず、順調に取得できている。
45	継続	医療・福祉 (訪問介護事業)	10～29 人	平均で年間 1.5 日となっているが、個人によっては８日取得しているケースもあるなど、個人差が大きい。
46		医療・福祉 (介護事業)	30～49 人	月間で数名は年次有給休暇を取得している。
47		宿泊業・飲食業 (飲食店)	30～49 人	年次有給休暇の取得の大半が退職時の残日数消化であり、ほとんどの従業員の年次有給休暇の取得日数は０日である。
48		その他製造業 (プラスチックシート製造業)	10～29 人	平均で年間 13.5 日となっており、前年の２倍以上となっている。
49		医療・福祉 (保育所)	10～29 人	平均して月 1 日程度を消化できている。

No.	新規・継続	業種	従業員数	内容
50	継続	医療・福祉 (循環器・内科)	10～29 人	正社員平均で年間９日程度となっている。
51		医療・福祉 (家事サービス業)	100 人以上	全社の年次有給休暇の取得率は 71.5%。（平成 30 年８月 31 日時点）
52		医療・福祉 (通所・短期入所介護事業)	10～29 人	平均 5 日程度となっているが、個人差が大きい。0 ～20 日までの幅がある。
53		その他製造業 (各種機械・同部分品製造修理業)	10～29 人	平均で年間 1.38 日だが、２年前は年間 0.1 日程度だった。
54		卸・小売業 (食品スーパー)	10～29 人	現状では体調不良や特段の私用がない限り有休申請は無い。
55		建設業 (建築工事業)	10～29 人	直近１年の実績では、正社員で平均年３日程度となっている。個人によって消化日数にばらつきがある。
56		運輸業 (一般乗用旅客自動車運送業)	100 人以上	前年同様、年次有給休暇の取得はあまり多くない。忌引きなどがある場合にその欠勤を有給休暇とする付与の方法以上の状態とはなっていない。
57		運輸業 (一般貨物自動車運送業)	30～49 人	会社全体で毎月 3 日程度の消化しかない。若干取得数が多い月があるが、年次有給休暇の付与を促進したといえるほどではない。
58		医療・福祉 (その他の医療に附帯するサービス業)	50～99 人	取得の状況についても、退職時に残日数を全て消化するものがほとんどである。時効消滅する年次有給休暇について積極的に取得するような啓蒙もできていない。
59		医療・福祉 (介護事業)	10～29 人	年次有給休暇の消化率は、あまり良くなかったが、およそ 50%程度にまで改善した。
60		建設業 (舗装工事業)	10～29 人	本州出張時などの前後に年次有給休暇を付与する方法を今年度も続けている。年次有給休暇の消化率は、さほど向上していない。
61		卸・小売業 (電気機械器具小売業)	50～99 人	退職時に残日数の全てを消化するなどの方法により、年次有給休暇の取得をさせている状況に変化はない。昨年指導されたように適宜分散して労働者の希望日に付与したい。
62		医療・福祉 (その他の老人福祉・介護事業)	100 人以上	昨年同様、取得は低調である。ただし、退職時に年次有給休暇の残日数を消化することが多くあり、付与率はそれほど低くないのではないかという印象である。
63		医療・福祉 (有料老人ホーム)	100 人以上	年次有給休暇の取得率が高い事業所であるが、昨年の指導を機にさらに取得促進を労働者に促している。このため、直近においては年次有給休暇の取得率が 8 割程度まで上昇している。
64		医療・福祉 (整骨院)	10 人未満	昨年よりも年次有休休暇の取得率は改善したが、いまだ４割ほどである。
65		運輸業 (一般貨物自動車運送業)	100 人以上	年次有給休暇の取得率はさほど高くない状況が改善できていない。
66		その他製造業 (木製家具製造業)	10～29 人	有給休暇の取得状況は 20%くらい。子供の運動会、参観日、特別休暇、病欠などで取得させている。

No.	新規・継続	業種	従業員数	内容
67	継続	医療・福祉 (介護事業)	10～29 人	日数を計算して取得する者（ほほ 100%取得）もいるが、通常時ほとんど取得しない者もあり、全体の取得率としては 20%程度。
68		医療・福祉 (歯科診療所)	10 人未満	前年と変わらず、ほぼ 100%取得させている。
69		卸・小売業 (自動車販売業)	10 人未満	今年 5 月より従業員を採用したばかりなので、業務が繁忙であることもあり、通常の休日以外、本人の申し出がない限り取得させていない。
70		医療・福祉 (整形外科)	10～29 人	有給休暇の取得状況は 30～50%。病欠、家族の看護などが中心とみられるが、事由を聞いていないため、その他の理由の詳細は分からない。
71		医療・福祉 (介護事業)	10～29 人	病欠や入院における有休使用が多くなってきたため、個人ごとにバラバラである。
72		運輸業 (一般貨物自動車運送業)	100 人以上	有給休暇を 100%取得する者もいるし、全く取得しない者もいる。全体だと取得率は 8 割程度。パート従業員についても比例付与にて取得でき、使い切ることが多い。年次有給休暇付与時より、2 年が経過し消滅する分に関しては手当にて支給している。
73		サービス業 (税理士法人)	10～29 人	各人によりばらつきがあるが、多くても 5 割程度の取得。基本的に取得理由は聞いていない。
74		サービス業 (温泉施設)	10～29 人	年次有給休暇の消化率は 50～80%であり、計画的付与以外の取得状況は個人ごとに異なる。
75		サービス業 (人材派遣業)	10～29 人	有給休暇の消化率は 50～60%程度。有休を多く消化している人で 12～13 日であり、病欠等を心配し全部使わない人が多い。派遣業務のため、派遣先の都合もあるが、シフト作成前であれば、ほぼ本人の希望通りに取得させている。体調不良に関しても、状況に応じて有休を認めている。派遣先では、連続で有休を取りにくいため、派遣の切替のタイミングで希望を可能な限り受け入れて、連続休暇を取得させている。
76		宿泊業・飲食業 (旅館・ホテル)	10 人未満	有給休暇の消化率は 30～40%程度。個々に取得状況に相違があるため、取得割合が低い人には閑散期等に取得を推進している。
77		宿泊業・飲食業 (料理品小売業)	10～29 人	有給休暇の消化率は人によって異なるが、高い人は 70～80%程度。有休の取得状況は各部門によって異なるが、事務職の取得率は高い。
78		医療・福祉 (訪問介護事業)	10～29 人	個人によりばらつきがあるが、3 ～4 割程度は取得している。
79		サービス業 (葬祭業)	30～49 人	病欠の際くらいしか申し出がない。
80		医療・福祉 (訪問介護事業)	10～29 人	ほとんどの従業員の方が取得している状況。ただ、責任者の有休取得が鈍い。

③従業員の休暇取得促進に向けての課題

～人手不足や代替人員の不足が大きな課題～

建設業や運輸業、介護・福祉などの業種を中心に、人手不足や代替人員の不足を課題として挙げる事業場が多くみられた。特に介護事業者では、介護報酬の見直しの動きを受けて、人件費の確保が厳しくなっていることから、有給休暇を付与する際にかかることになる人件費確保を課題として挙げるケースがみられた。同様に、運輸業者では、原油価格の高騰に伴うコスト負担の増加から人件費確保を課題として挙げるケースがみられた。

また、下請の多い建設業者や顧客の都合に合わせる必要がある卸・小売業者からは、事業の特性ゆえに有給休暇を与えることが非常に厳しいとの意見もみられた。こうした事業場では、ぎりぎりの人員配置体制となっているため、誰か 1 人が休暇を取得すると他の従業員にしわ寄せが生じることになり、社内環境的にも従業員が積極的に休暇を取得しようとしない傾向がみられる。

なお、新規事業場と継続事業場の間に、課題意識に関する違いは特にみられなかった。

訪問事業場における主な意見

No.	新規・継続	業種	従業員数	内容
1	新規	建設業 (建築リフォーム工事業)	10～29 人	店舗スタッフなどは定休日がないため、交代での休暇となる場合があるが、今後は定休日を設けるなどして、安定的に休暇を付与できるように進めたい。
2		その他 (土地売買業)	10～29 人	職種や部門によって繁閑の時期が異なり、休暇取得時の代替要員の確保も簡単ではない状況にあるが、今後は交代で休暇を取得できるようにするなどの工夫を検討している。人員増も行っているが、仕事を任せて休めるところまでとなると教育にも時間がかかるため、すぐには難しい職種や部門もある。
3		建設業 (一般電気工事業)	30～49 人	単純に増員すれば取得できるものではないため、チーム作業に影響がないように取得しなければ実現が難しい。現状では、1ヵ月以上前に申告させるなどで対応しても、場合によっては現場の変更なども生じるため、極めて難しい状況にある。
4		医療・福祉 (介護事業)	10 人未満	小規模の事業所であるため、代替人員を立てにくい。
5		サービス業 (税理士法人)	10～29 人	休暇取得時の代替要員の確保が難しい。募集しているが応募もほとんどなく採用が十分ではない。
6		建設業 (建築工事業)	100 人以上	従業員ごとに仕事量の偏りがある。業務における効率化、生産性向上が難しい。
7		医療・福祉 (介護事業)	10～29 人	人員配置に過不足は無い。業務効率化を進め、さらなる休暇取得を促進し、従業員満足につなげたい。
8		情報・通信業 (出版業)	100 人以上	人数が少ない部署で有給休暇の取得率が低い。
9		宿泊業・飲食業 (飲食店)	10 人未満	限られたスタッフで運営しているため、人員配置体制に余裕がない。今後、営業時間の短縮、ラストオーダー時刻の繰り上げ等によって一定の利益を確保しながら労働時間を圧縮することを検討している。

No.	新規・継続	業種	従業員数	内容
10	新規	医療・福祉 (訪問介護事業)	10～29 人	介護事業であるため、勤務シフトによること、慢性的な人員不足であることから、労働者からの請求がほぼない状況である。人員確保して余裕のあるシフト組みをすることが必要である。
11		食料・飲料製造業 (部分肉・冷凍肉製造業)	30～49 人	繁忙期と閑散期があるため、計画的に年次有給休暇を付与する方法を指導されたが、パートタイマーに対して年次有給休暇の取得促進を勧めると、賃金コストの上昇が懸念される。近年の最低賃金の上昇に加え、労務コスト増に耐えられるかが問題である。
12		その他製造業 (ガス機器・石油機器製造業)	10～29 人	年次有給休暇の取得に関して、従業員からの要望があまり強くない。業務上繁閑の差が大きく、繁忙期における取得は困難である。逆に閑散期においては、所定休日が多くなるため、年次有給休暇の要望がほとんどない。
13		その他製造業 (金属製品塗装業)	10～29 人	人員の不足感はなく、年次有給休暇の消化に関しては特に問題はなさそうである。ただ、業務の繁忙により、取得時期に関しては調整が必要である。また、分割して付与することはできるが、連休での付与は難しい状況である。
14		建設業 (熱絶縁工事業)	10～29 人	建設業のため、季節的繁忙があり、必ずしも希望の日に年次有給休暇を付与できない。人員不足も原因の一つであるが、業務の繁忙に対応できるほどの人員確保は困難である。
15		卸・小売業 (野菜小売業)	10～29 人	慢性的に人員不足である。また、売り場店舗が大手商業施設内であるため、営業日の制約があり、休暇の付与が困難である。また、葬儀花も取り扱っているため、事業所を完全に休業とすることができないことも障害となっている。
16		建設業 (一般管工事業)	10～29 人	人員不足が大きな課題である。また、空調機器等の故障のため、突発的なメンテナンス対応が必要となることも課題である。
17		その他製造業 (オフセット印刷業)	10～29 人	そもそも、所定休日が多く、年次有給休暇の取得の希望がほとんどない。年末年始、ＧＷなど 10 日の連休を公休としており、また、閑散期においては週休 4 日になることもある。
18		建設業 (内装工事業)	10～29 人	建設業であるため、業務の繁忙、元請や他の業者との工程調整が障害となり、年次有給休暇が難しい。また、慢性的な人員不足でもある。労基法の改正を契機に、今後は年間のスケジュールを見通して交代制による年次有給休暇の消化に取り組みたい。
19		食料・飲料製造業 (肉加工品製造業)	50～99 人	季節的な繁忙があり、希望の時期には付与できないことが想定される。また、パートタイマーの年次有給休暇の取得が恒常化すると人件費コストが膨大となり、最低賃金の上昇と併せて経営に大きく影響する。
20		その他製造業 (木製家具製造業)	10 人未満	木工製造に係る業務であり、業務が人に帰属することが多く、代替えが難しいため、閑散期に個別に取得してもらうことを考える。それであれば、工場も稼働できるため。

No.	新規・継続	業種	従業員数	内容
21	新規	卸・小売業 (事務用品等卸売業)	10 人未満	3 年前より完全週休 2 日制を導入したことにより、平日の業務が過密になったことや、平日は顧客が稼働しているため休暇を取りにくい。
22		その他製造業 (木製家具製造業)	10 人未満	4 月から有休を 3 日設定している。ただ、従業員の業務の繁忙に応じて、同時に取られると困る。
23		運輸業 (一般貨物自動車運送業)	100 人以上	農作物の輸送が主な業務であるため、繁忙期の取得は難しい。
24		その他製造業 (木製家具製造業)	10～29 人	受注製品の納期があるため、繁忙期などには取得しにくい等、繁閑に左右される面がある。
25		医療・福祉 (心療内科)	30～49 人	在籍職員で人員も不足していないため、特に課題はないが、配置人員が少ない部署においては、病欠など、急な休みが出た際に、出勤者で業務を回すことが大変になる。
26		建設業 (一般電気工事業)	30～49 人	現場社員は、施工現場に入る都合上、自社の休日でも出勤しなければならない場合がある。特に 10 月 1 日は創業記念日で会社は休みだが、現場が稼働しているので、現場社員は出勤の場合が多い。代休を多く抱える社員も多く、それを有休のように取得する者も多いが、人手不足及び業務繁忙につき、本来の有休までは取得しづらい状態である。
27		医療・福祉 (介護事業)	10 人未満	職員が有休を取るとパートで補充している。その分パートの給料が発生し経営状況が厳しくなるという現状がある。
28		サービス業 (広告代理店)	10 人未満	従業員を大事にすることをモットーにしており、必要性を感じていないが、働き方改革、パートにも有休があることもあり、今後改善が必要となるかもと考えている。
29		卸・小売業 (茶類卸売業)	10 人未満	事業の運営上取得しづらいところはあるが、今後有休の有無や必要性について詳しい者から説明をするなど、取りやすい環境作り等で取得を図っていきたいと考えている。（国も制度・体制・役所への手続きの煩雑さなど、事業に専念できるよう体制づくりを考えてほしいとの希望あり。）
30		卸・小売業 (医薬品卸売業)	10 人未満	休暇取得としては、お盆・夏休みなど病院が休みではないので店を休みにすることができない。仕事上、店独自に休みにすることができないという課題がある。人数が少ないので交代する人がおらず、もう 1 人雇う必要があるほどの仕事量はない。
31		サービス業 (清掃業)	10～29 人	今後は必要がないと言っている社員や時期によって調整が取れず休暇が取りにくいなど、このような人・時期を考慮しながら取れるよう、休暇取得促進に向けての体制づくりの取組が必要と考えている。変形労働時間制を採用しているのでカレンダー作りの際に、計画的に組み入れていくなどしていきたい。
32		サービス業 (美容業)	10～29 人	若い人の勤務が長続きせず、いつも人手不足である。若手の技術育成をできるだけ時間内にやろうとすると、今いる先輩に負担がかかり、時間外であれば時間外労働の賃金が発生し、経営に響く状態である。企業努力はもちろんであるが、国として、有休取得促進対策とともに、人手不足解消についての対策も必要であると思われる。

No.	新規・継続	業種	従業員数	内容
33	新規	卸・小売業 (観光土産品卸売業)	10～29 人	専門部署の人が有給休暇を取得すると、仕事の内容変更が必要となるなど、休暇を取得しづらい状況がある。専門部署以外でも人手不足という現状があり、人手不足解消とともに、専門部署への対応等として人材育成の必要性に迫られている状況である。
34		医療・福祉 (児童福祉事業)	10～29 人	休むと周りに迷惑がかかる、休暇の必要性がないなどで取っていなかったが、働き方改革や人員増（正社員２名・パート１名採用）となったこともあり、この機会を利用して取得に向けた取組をしていこうと考えている。ただ、今まで取組を行っていなかったため、どのようにしたら良いか分からないこともあり、訪問者である社会保険労務士と一緒に、管理者から取ってみる、勤務表作成時に計画的に休む人を決めて組み入れるなど、取得が進むような対策を考えていきたい。
35		医療・福祉 (認知症老人グループホーム)	10～29 人	現在は人手不足ではないが、全員の有休取得ができるだけの体制とはなっていない。その穴埋めとなる人員確保となると、売上とのバランスから経営状況が非常に厳しいものとなる。現在は有休取得の補填を役員あるいは管理者がしている状況で、これ以上は無理。これ以上の有給休暇取得については、経営・人手共に厳しい状況である。
36		医療・福祉 (保育所)	10～29 人	子どものいない従業員の有給取得促進が今後の課題。取得するようにこちらからの声掛けを行っていきたい。
37		医療・福祉 (訪問介護事業)	10～29 人	管理者の有休取得が少ないため、今後有休を取得できる環境づくりなどを考えていきたい。
38		医療・福祉 (訪問介護事業)	10～29 人	特になし。
39		医療・福祉 (訪問介護事業)	10～29 人	特になし。
40		その他製造業 (自動車小売業)	100 人以上	管理職の取得率が低い（取れていない）。
41		建設業 (土木工事業)	10～29 人	業種柄、繁忙期、閑散期があり、冬場に休むことができるため、有休制度を利用するところまではまだいっていない。
42		建設業 (左官工事業)	10 人未満	経営者としては理解しているが、建設業の場合、元請から仕事がないと収入がないため、収入がない中での有休付与は現実的に厳しい。義務化するのであれば、元請にその分も見てもらえるような制度作りをしてほしい。
43		卸・小売業 (茶類卸売業)	10～29 人	今後は法改正に対応するため、夏、冬２日ずつ計４日計画的に取得してもらうようにすることを予定している。（残り１日は本人に任せても消化出来る）
44		医療・福祉 (認知症老人グループホーム)	50～99 人	すでに有休を取得できており、課題等は特にない。
45	継続	医療・福祉 (訪問介護事業)	10～29 人	増員等を計画しているが、介護報酬の減算により人件費の負担が重く、現状これ以上の人員増は難しい。介護報酬の増額改定が行われないと非常に厳しいものがある。
46		医療・福祉 (介護事業)	30～49 人	有休取得を奨励してはいるが、用事が無い時に体を休めるために有休を取得するといった風土が醸成されていない。

No.	新規・継続	業種	従業員数	内容
33	新規	卸・小売業 (観光土産品卸売業)	10～29 人	専門部署の人が有給休暇を取得すると、仕事の内容変更が必要となるなど、休暇を取得しづらい状況がある。専門部署以外でも人手不足という現状があり、人手不足解消とともに、専門部署への対応等として人材育成の必要性に迫られている状況である。
34		医療・福祉 (児童福祉事業)	10～29 人	休むと周りに迷惑がかかる、休暇の必要性がないなどで取っていなかったが、働き方改革や人員増（正社員２名・パート１名採用）となったこともあり、この機会を利用して取得に向けた取組をしていこうと考えている。ただ、今まで取組を行っていなかったため、どのようにしたら良いか分からないこともあり、訪問者である社会保険労務士と一緒に、管理者から取ってみる、勤務表作成時に計画的に休む人を決めて組み入れるなど、取得が進むような対策を考えていきたい。
35		医療・福祉 (認知症老人グループホーム)	10～29 人	現在は人手不足ではないが、全員の有休取得ができるだけの体制とはなっていない。その穴埋めとなる人員確保となると、売上とのバランスから経営状況が非常に厳しいものとなる。現在は有休取得の補填を役員あるいは管理者がしている状況で、これ以上は無理。これ以上の有給休暇取得については、経営・人手共に厳しい状況である。
36		医療・福祉 (保育所)	10～29 人	子どものいない従業員の有給取得促進が今後の課題。取得するようにこちらからの声掛けを行っていきたい。
37		医療・福祉 (訪問介護事業)	10～29 人	管理者の有休取得が少ないため、今後有給を取得できる環境づくりなどを考えていきたい。
38		医療・福祉 (訪問介護事業)	10～29 人	特になし。
39		医療・福祉 (訪問介護事業)	10～29 人	特になし。
40		その他製造業 (自動車小売業)	100 人以上	管理職の取得率が低い（取れていない）。
41		建設業 (土木工事業)	10～29 人	業種柄、繁忙期、閑散期があり、冬場に休むことができるため、有休制度を利用するところまではまだいっていない。
42		建設業 (左官工事業)	10 人未満	経営者としては理解しているが、建設業の場合、元請から仕事がないと収入がないため、収入がない中での有休付与は現実的に厳しい。義務化するのであれば、元請にその分も見てもらえるような制度作りをしてほしい。
43		卸・小売業 (茶類卸売業)	10～29 人	今後は法改正に対応するため、夏、冬２日ずつ計４日計画的に取得してもらうようにすることを予定している。（残り１日は本人に任せても消化できる）
44		医療・福祉 (認知症老人グループホーム)	50～99 人	すでに有休を取得できており、課題等は特にない。
45	継続	医療・福祉 (訪問介護事業)	10～29 人	増員等を計画しているが、介護報酬の減算により人件費の負担が重く、現状これ以上の人員増は難しい。介護報酬の増額改定が行われないと非常に厳しいものがある。
46		医療・福祉 (介護事業)	30～49 人	有休取得を奨励してはいるが、用事が無い時に体を休めるために有休を取得するといった風土が醸成されていない。

No.	新規・継続	業種	従業員数	内容
47	継続	宿泊業・飲食業 (飲食店)	30～49 人	人手不足で人員配置体制に余裕がない。直近で店舗規模を縮小するなど、従業員に負担を与えないための企業努力は最大限行っている。
48		その他製造業 (プラスチックシート製造業)	10～29 人	業務の繁閑の差が大きい業種であるため、閑散期に連続した年次有給休暇の取得を勧めている。
49		医療・福祉 (保育所)	10～29 人	人員は十分確保できており、気兼ねなく年次有給休暇を取得できる職場風土が確立できているが、積極的に休暇を取得しようとする意識が低い従業員が一部存在する。
50		医療・福祉 (循環器・内科)	10～29 人	人員の拡充などができ、年次有給休暇を取得しやすいようになった。今後は従業員の要望に合わせて休暇制度を拡充し、満足度の高い職場を目指す。
51		医療・福祉 (家事サービス業)	100 人以上	休暇取得を促進するための余裕をもった人身配置体制を既に実現しているが、休暇を取得することを嫌う従業員が一定数存在しており、休暇取得の意義を継続的に伝えていく必要性を感じている。
52		医療・福祉 (通所・短期入所介護事業)	10～29 人	人手不足を解消したいが、介護報酬の減算などもあり、人件費の確保も容易ではない。募集すればある程度応募はあるので採用はできるが、これ以上の人員となると予算の捻出が難しい。
53		その他製造業 (各種機械・同部分品製造修理業)	10～29 人	代替要員の確保が難しく、増員した場合の人件費増が非常に負担である。顧問社労士の提案により来年度は５日程度の計画的付与の実施に向けて検討を始めたところである。
54		卸・小売業 (食品スーパー)	10～29 人	職種によって代替人員が不足しているものがあり（配送業務）、当該職の従業員が休暇取得する際には役員が代替している状態。どの職種の従業員も安心して休暇取得できる体制を構築するためには人員が不足しているが、一方で、融資先金融機関からは人件費のさらなる削減を求められている。
55		建設業 (建築工事業)	10～29 人	現場が立て込んでいる時期には休暇を与えることが難しい時期がある。来年度以降の法改正に向けて、冬期間中に積極的に取得させるよう啓発するとともに、３日を目安として会社から時季指定して休暇を与える体制を整える予定である。
56		運輸業 (一般乗用旅客自動車運送業)	100 人以上	ドライバーの確保が先決である。また、ドライバーの高齢化などもあり、生産性の向上が不可欠である。さらに本年度は運賃の値上げ認可を申請しており、年次有給休暇の付与を始めとする労働条件の向上のための資金繰りの対応を行っている。
57		運輸業 (一般貨物自動車運送業)	30～49 人	昨年からドライバーの離職が数名あり、人手不足感が強い。ドライバーの高齢化もあり、体調不良による欠勤も重なり、年次有給休暇の付与促進が難しい状況である。また、最低賃金の上昇、燃料単価の高騰により、年次有給休暇の付与にかかるコストまで捻出できない状況に変化はない。むしろ悪化の観が強い。

No.	新規・継続	業種	従業員数	内容
58	継続	医療・福祉 (その他の医療に附帯するサービス業)	50～99 人	年次有給休暇の必要性については、昨年から（本事業で）訪問して指導してもらっているため、十分に理解できるが、人員不足の中で年次有給休暇を付与すると他のスタッフに負担が大きくなってしまう。
59		医療・福祉 (介護事業)	10～29 人	比較的介護員の確保ができているため、勤務シフト組みに余裕があり、年次有給休暇の取得を促進することができた。しかし、取得が多くなると代替の人員を出勤させるため、労務コストの負担が生じる。年次有給休暇の取得を促進したとしても介護報酬が加算されることはなく、コスト面が課題である。
60		建設業 (舗装工事業)	10～29 人	下請けの建設業のため、元請の営業日に工事の施工をしなければならないことが、年次有給休暇の付与に関する障害となっている。十分な人員を確保できれば良いが、それ以上に受注する仕事量が増大し、現状は厳しいようである。
61		卸・小売業 (電気機械器具小売業)	50～99 人	携帯電話の販売業であるため、店舗の開店日数や営業時間をキャリアとの契約関係で制限されている。さらに、店舗の人員不足、取扱業務量の増加により、付与促進が困難である。しかし、今年度店舗の再編を実施したため、人員に余裕ができれば、年次有給休暇の取得促進を実施していきたい。
62		医療・福祉 (その他の老人福祉・介護事業)	100 人以上	慢性的な介護員の不足感があり、人員確保以外に年次有給休暇の取得の促進はない。しかし、年次有給休暇の取得を促進すれば労働者が定着していくことは認識済みであるが、当月の勤務シフトを作成するのに余裕がない状態である。
63		医療・福祉 (有料老人ホーム)	100 人以上	年次有給休暇の取得日においては、人員の配置が手薄になることがある。このため、さらに人員を確保することができれば、大型連休などの消化も可能になる。
64		医療・福祉 (整骨院)	10 人未満	整骨院という業務の性質上、患者の予定を優先しなければならず、年次有休休暇の取得を促進する障害となっている。また、人員の確保を予定しているが、資格者の雇用は困難である。
65		運輸業 (一般貨物自動車運送業)	100 人以上	ドライバーの確保により余裕ある運行計画を立てることが必要である。これには荷主の協力も必要であり、今後要請を実施していきたい。
66		その他製造業 (木製家具製造業)	10～29 人	休暇を取りやすくなったのか、休みをほしい時は言ってくる。
67		医療・福祉 (介護事業)	10～29 人	人員不足、人件費（最低賃金の上昇、介護報酬の低下）の増加が課題。時給者が有休を取得する場合、代替人員が必要になり、ダブルにて給与の支払いが生じることになる。労働者によって、取得日数の差が大きいため、上記年末年始の計画的付与で年休義務の遂行を予定。

No.	新規・継続	業種	従業員数	内容
68	継続	医療・福祉 (歯科診療所)	10 人未満	職員同士が同時に取得されると困るため、職員間の協力体制やチームワークが必要になる。職場環境を向上させるとともに、職員のモチベーション向上に向けて、体制を強化しているところ。付与日を前にして、すでに有休日数がなくなった場合の対応に困っている。（特別休暇を与えている）
69		卸・小売業 (自動車販売業)	10 人未満	従業員が 1 人であるため、交代要員がいないことが課題。
70		医療・福祉 (整形外科)	10～29 人	退職時にまとめて有給休暇を取得されると困る。また、代替要員がいないことも課題である。
71		医療・福祉 (介護事業)	10～29 人	病欠等で休む従業員もいて、昨年と比較して人員不足が加速している。また、介護施設であるが故、欠かさず現場に人員配置しなければならなく、人員に余裕がないことが加速していることが課題。
72		運輸業 (一般貨物自動車運送業)	100 人以上	ドライバーはチーム制なので、チーム人数によって代替人員に差があり、休みが取りやすい又はそうでないなどの不公平感がある。
73		サービス業 (税理士法人)	10～29 人	税理士業務が繁忙な時期（11 月～5 月）の取得は難しい。特に勤務は決めていないが、自由に勤務している。
74		サービス業 (温泉施設)	10～29 人	シフト制のため、有休を取得するには事前の勤務調整が必要。
75		サービス業 (人材派遣業)	10～29 人	人材派遣業であるため、基本的に人手不足を埋めるために就労してもらっているので、派遣先での業務シフトに入っているときは、事前の申請が必須である上、連続休暇を取得しづらい面がある。
76		宿泊業・飲食業 (旅館・ホテル)	10 人未満	フロント、厨房担当のスタッフは人員が不足しており、希望日に取得させることが難しい。
77		宿泊業・飲食業 (料理品小売業)	10～29 人	パートタイマーを時間調整して勤務させているが、現場（調理、配達）人員は不足気味であり、代替要員がいない場合、有休取得が難しい。
78		医療・福祉 (訪問介護事業)	10～29 人	特に問題はないが、介護事業であるため、一斉年休は対応できない。
79		サービス業 (葬祭業)	30～49 人	パート社員が多いので、取得の申し出がほぼない。また、業務都合により所定労働時間が変わるため、所定労働時間の算定が難しい。
80		医療・福祉 (訪問介護事業)	10～29 人	責任者の有休取得が少ないので、来年の義務化に伴い対応していく。

３．シンポジウムの開催

３．１　開催概要

（１）開催時期及び開催場所

・開催日時：平成 30 年 11 月 28 日（水）　14:00～16:00（開場 13:30）
・会　　場：OMO グランドバンケット　3F　瑞雲
・共　　催：厚生労働省　北海道労働局　旭川労働基準監督署、旭川市
・協　　力：旭川商工会議所　あさひかわ商工会
　　北海道中小企業家同友会道北あさひかわ支部
　　一般社団法人旭川観光コンベンション協会

（２）セミナー参加者数

・出席者：59（申込者：63　欠席者：11　当日来場者：7）

（３）告知方法

・申し込みチラシを 5,000 部作成し、第 1 期（夏）の周知広報を行った事業場（3,489 事業場）及び旭川市内の経済団体・業界団体等 80 団体程度を対象にチラシを発送。
・旭川市内の北洋銀行営業店を対象にチラシを発送し、取引先等に配布。
・事業場を訪問した社労士及び厚生労働省北海道労働局のホームページ等　など

３．２　プログラム

プログラム	14:00　開会 14:05　基調講演 「働きやすい職場で定着率をアップ」 ～働き方改革とワーク・ライフ・バランス～ 株式会社リクルートジョブズ　ジョブズリサーチセンター センター長　宇佐川邦子　氏 15:05　事例紹介等 「我が社のワーク・ライフ・バランス推進の取り組み」 ・有限会社アウトバーン ・株式会社グリーンフォレスト 「働き方改革について」 ・旭川労働基準監督署 16:00　閉会

全体写真

基調講演写真

事例紹介等写真（有限会社アウトバーン）

事例紹介等写真（株式会社グリーンフォレスト）

事例紹介等写真（旭川労働基準監督署）

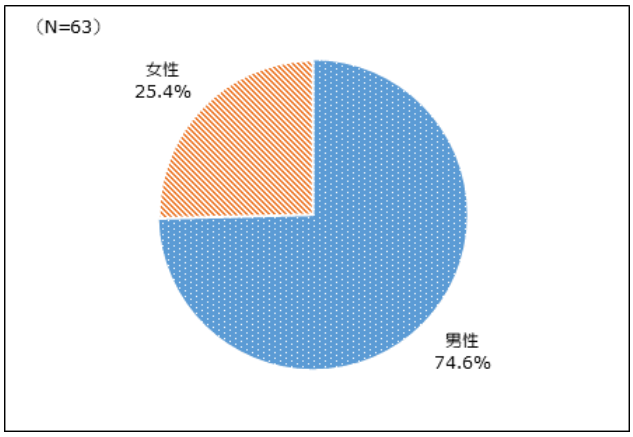
３．３　参加者アンケート

（１）集計結果

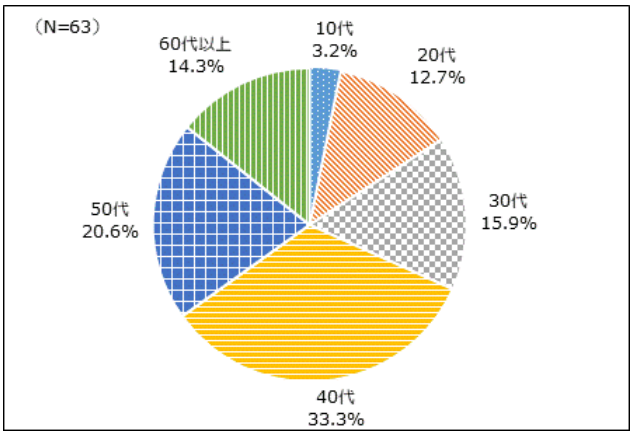
※無回答は集計から除外

①回答者の属性

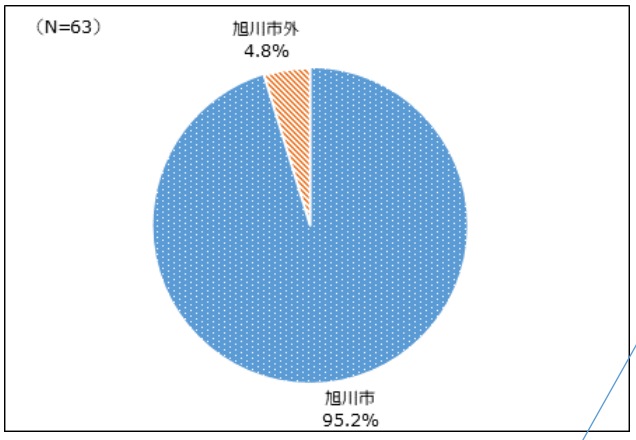
（性別）



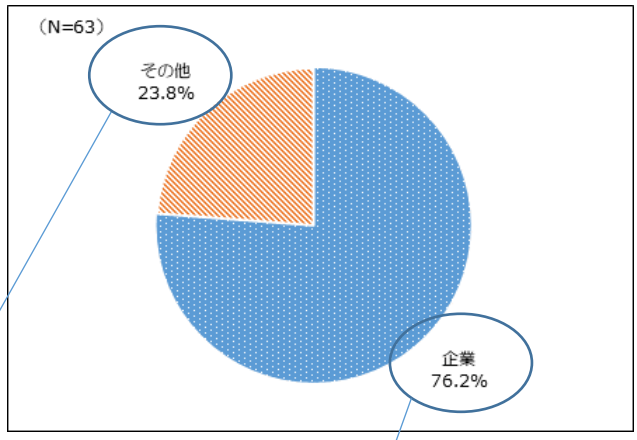
（年代）

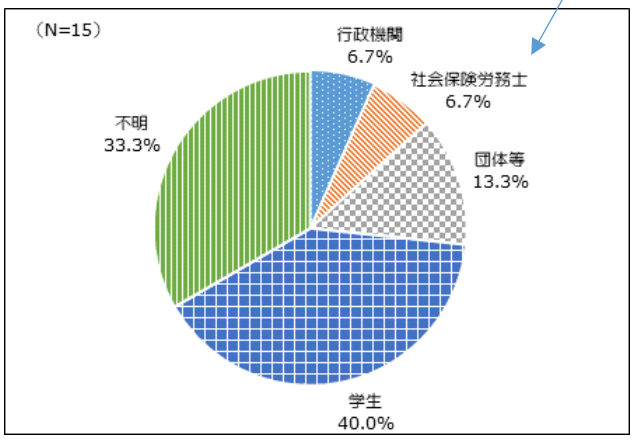


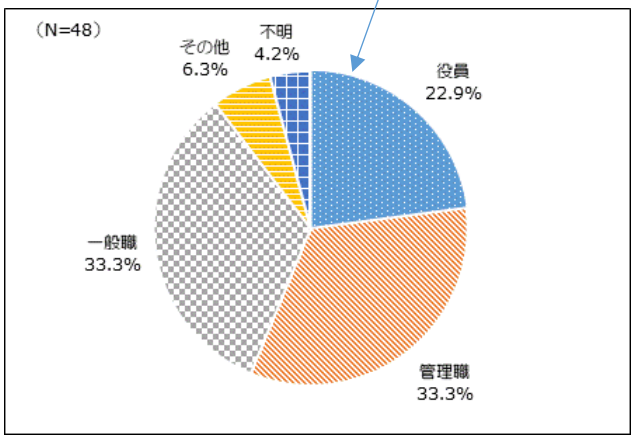
（住まい又は勤務先所在地）



（所属）

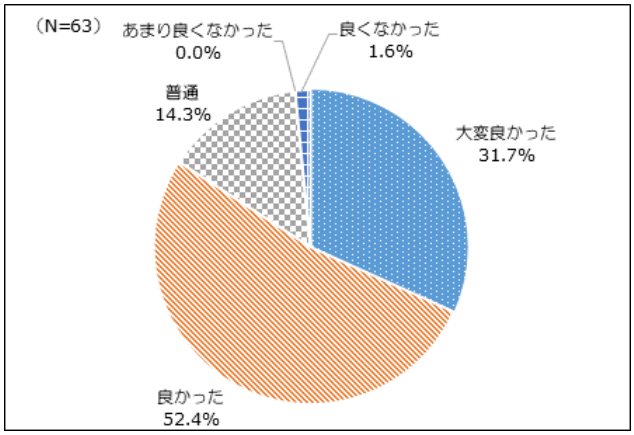




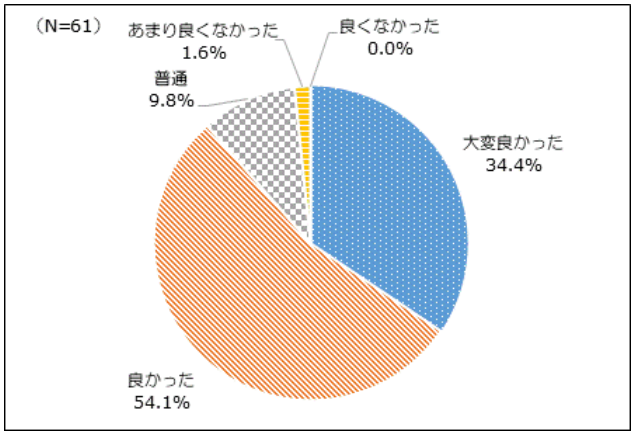


②本日のワークライフバランスシンポジウムについての感想

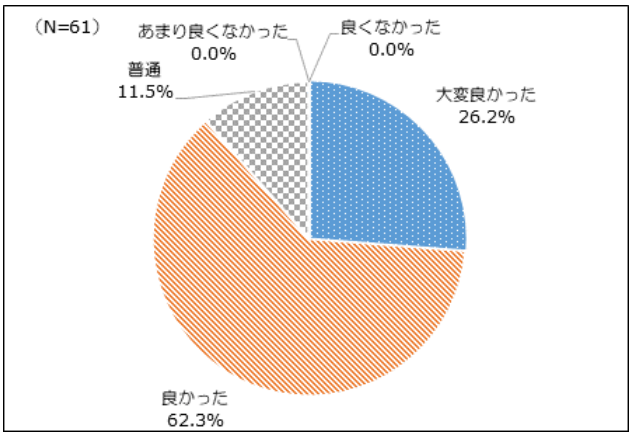
（基調講演）



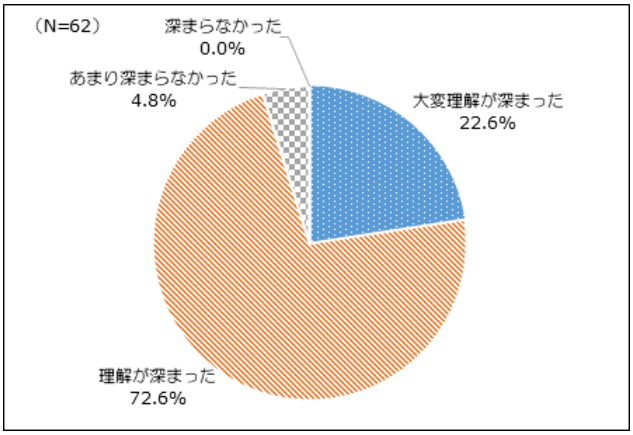
（事例紹介）



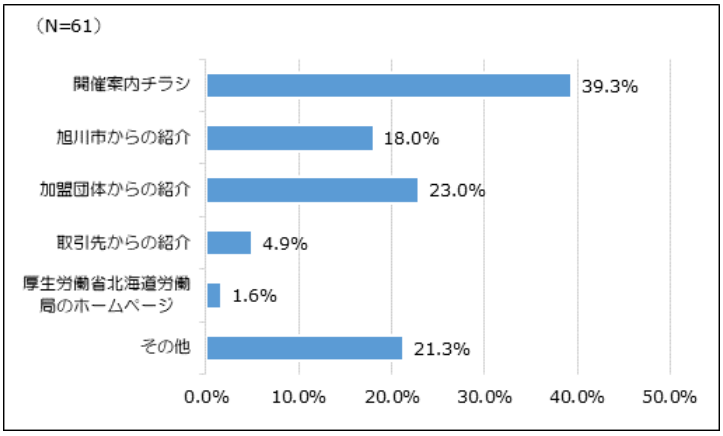
（全体を通して）



③本日のシンポジウムを聴講してワーク・ライフ・バランスへの理解度は深まりましたか。



④本シンポジウムの開催をどこでお知りになりましたか



⑤ワーク・ライフ・バランスに関連して実施している取組

No.	性別	年代	所属	Q4 ワーク・ライフ・バランス関連で実施している取組
1	男性	40 代	企業(管理職)	誕生日休暇を導入している
2	女性	50 代	企業(管理職)	委員会を立ち上げて勉強中
3	女性	30 代	企業(一般職)	休暇の義務付け
4	男性	40 代	企業(管理職)	・年間２日連続で有休を取得するように進めている ・職員の取得管理、未取得の職員は上司から声掛けをしている
5	男性	50 代	企業(管理職)	・計画年休８日付与(年間) ・時間年休の導入済 ・育児時間短縮勤務制度導入
6	女性	30 代	企業	アニバーサリー休暇の取得に向けて現在取り組んでいる最中でした。とても参考になりました。
7	男性	40 代	その他(行政)	ノー残業デーの導入や声かけを行い、13 日/年の取得を目標としていますが、なかなか目標を達成できておらず、どう対応すべきか考えているところです
8	男性	50 代	企業	年間カレンダーの作成（有休 5 日含）
9	男性	50 代	企業(役員)	個々人の環境に合わせた制度取得の徹底
10	男性	50 代	企業(役員)	大変参考になりました。来年から何らかの事業をすすめたいと思います
11	男性	60 代以上	企業(管理職)	これからです
12	男性	50 代	企業(役員)	有給休暇の取得の推奨（会社側で取得日数を把握して指導）
13	男性	30 代	企業(一般職)	・リフレッシュ休暇 ・多様化に向けた取り組み
14	女性	30 代	企業(管理職)	産休、育休の取得
15	女性	50 代	企業(一般職)	計画年休
16	男性	60 代以上	企業(役員)	計画的付与制度の導入を従来から実施
17	男性	40 代	企業(管理職)	年休の取得促進（休日と年休を組み合わせ連休を作る促進制度）
18	男性	60 代以上	企業(その他)	経営トップによる声かけ実施
19	男性	40 代	企業(管理職)	独自の休暇制度
20	男性	50 代	企業(管理職)	経営トップによる声かけ
21	女性	50 代	その他(社労士)	とにかく取ってみる。そこから問題点をあぶり出す必要があると思います。

⑥本シンポジウムで参考になった内容、意見・要望等

No.	性別	年代	所属	Q5 今回のシンポジウムへのご意見・ご要望
1	男性	40 代	企業(管理職)	全体の意識改革(風土含む)、業務の仕方見直しなど改善する項目が具体的で参考になりました
2	女性	30 代	企業(一般職)	働き方改革の必要性
3	男性	60 代以上	その他(団体等)	働き方改革（労基の法改正説明）
4	男性	40 代	企業(管理職)	休み方の工夫・改善（取り組み方） 年間有給休暇の計画作成など ※時間内に終了してもらいたい
5	男性	50 代	企業(管理職)	中小企業では難しい
6	男性	50 代	企業(管理職)	２時間のシンポジウムでは途中 10 分の休憩を入れた方がいいと思います
7	女性	30 代	企業(管理職)	採用アピール、離職の防止など会社として取り組める事を具体的に実践できる事から始めてみたいと思いました。とても分かりやすく、もっと時間があったら良かったと思いました。
8	男性	40 代	その他(行政)	休暇取得のきっかけとして、アニバーサリー休暇は良いと思いました。副賞は付けられないのですが・・・職員がなかなか取得しないので、独自に取り組んでも良いのかなと考えます
9	男性	10 代	その他(学生)	学生の視点から見ても、ためになる話であり、理解できた
10	男性	60 代以上	企業(管理職)	メンタルヘルス
11	女性	30 代	企業(管理職)	求人の際、勤務時間のバリエーションを増やす
12	男性	60 代以上	企業(役員)	今後の「働き方改革」の参考になりました
13	男性	50 代	企業(管理職)	基調講演の内容は、4 つの切り口から説得力ある説明で、とても参考になった
14	男性	30 代	企業(管理職)	今後も話が聞きたいです。職種別の講義を行ってほしい。私は福祉関係です。
15	女性	60 代以上	その他(社労士)	リクナビ情報要必要今後の研修・セミナーに役立てることが出来ることうれしく思います。

（２）会場アンケート調査票

2017/11/6

ワーク・ライフ・バランス シンポジウム　参加者アンケート

本日は「ワーク・ライフ・バランス シンポジウム～効率的に働いてしっかり休める職場づくりを目指そう！～」にご参加頂き、誠に有難うございました。
お手数ですが、今後の一層のワーク・ライフ・バランスの推進のための参考とさせて頂くため、下記のアンケートにご協力下さいますよう、お願い申し上げます。

性別	1．男性　　2．女性
年代	1．10代　2．20代　3．30代　4．40代　5．50代　6．60代以上
お住まい又は勤務先所在地	1．旭川市　　2．旭川市外（　　市・町・村）
所属	1．企業⇒（役員・管理職・一般職・その他） 2．その他⇒（行政機関・社会保険労務士・団体等・一般市民・学生・その他）

Q1．本日の「ワーク・ライフ・バランス シンポジウム」についてのご感想をお聞かせください。

◆基調講演「働き方改革をチャンスに。離職防止＆採用力UP」（1つに○）

1．大変良かった　2．良かった　3．普通　4．あまり良くなかった　5．良くなかった

◆事例紹介「我が社のワーク・ライフ・バランス推進の取組（市内企業の事例発表）」（1つに○）

1．大変良かった　2．良かった　3．普通　4．あまり良くなかった　5．良くなかった

◆全体を通して（1つに○）

1．大変良かった　2．良かった　3．普通　4．あまり良くなかった　5．良くなかった

Q2．本日のシンポジウムを聴講して、ワーク・ライフ・バランスへの理解度は深まりましたか。（1つに○）

1．大変理解が深まった　2．理解が深まった　3．あまり深まらなかった　4．深まらなかった

Q3．本シンポジウムの開催をどこでお知りになりましたか。（当てはまる全てに○）

1．開催案内チラシ　2．旭川市からの紹介　3．加盟団体からの紹介　4．取引先からの紹介
5．社労士からの紹介　6．厚生労働省北海道労働局のホームページ　7．その他

Q4．あなたの会社でワーク・ライフ・バランスに関連して実施している取組がありましたら、ご記入ください。

（例）年次有給休暇の計画的な取得推進、経営トップからの声かけ、ノー残業デーの実施　等

Q5．今回のシンポジウムで参考になった内容やご意見・ご要望があればご自由に記入ください。

ご協力有難うございました。今後の参考にさせて頂きます。

４．事業に関するアンケート調査の実施

４．１　目的

本事業の効果について検証し、好事例を収集するため、アンケート調査を実施した。

４．２　調査の概要

（１）調査対象

① 事業場

・事業場訪問の実施先（80 事業場）及び旭川市内立地の事業場等（520 事業場）

※調査対象とする事業場は合計 600 事業場

※旭川市内に事業所を有する事業場については、従業員数 10 名以上の事業場から業種バランスを考慮し事業場（約 520 事業場）を抽出

②従業員

・上記①に勤務する従業員 3,000 人

※1 事業場あたり 5 人までを選定し、調査票を配布。

（２）調査方法

①事業場

・事務局より直接郵送のうえ、返信用封筒にて回収。

②従業員

・事業場を通じて配布し（1 事業場あたり 5 人）、返信用封筒にて回収。

※いずれも回収は、直接事務局宛に郵送する。

（３）調査期間

・2018 年 11 月 22 日（木）～2019 年 1 月 31 日（木）

（４）有効回答数

・事業場 118 社（回収率：19.7%）　従業員 359 人

注 1）四捨五入の関係で合計が 100%にならない項目がある。

注 2）事業主向けアンケートでは「貴事業所の概要」以外の設問において、「無回答」を除外して集計。

注 3）業種別のクロス集計を行なうにあたり、「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、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス業」「サービス業（他に分類されないもの）

「その他」:「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「教育、学習支援業」「公務」「その他」

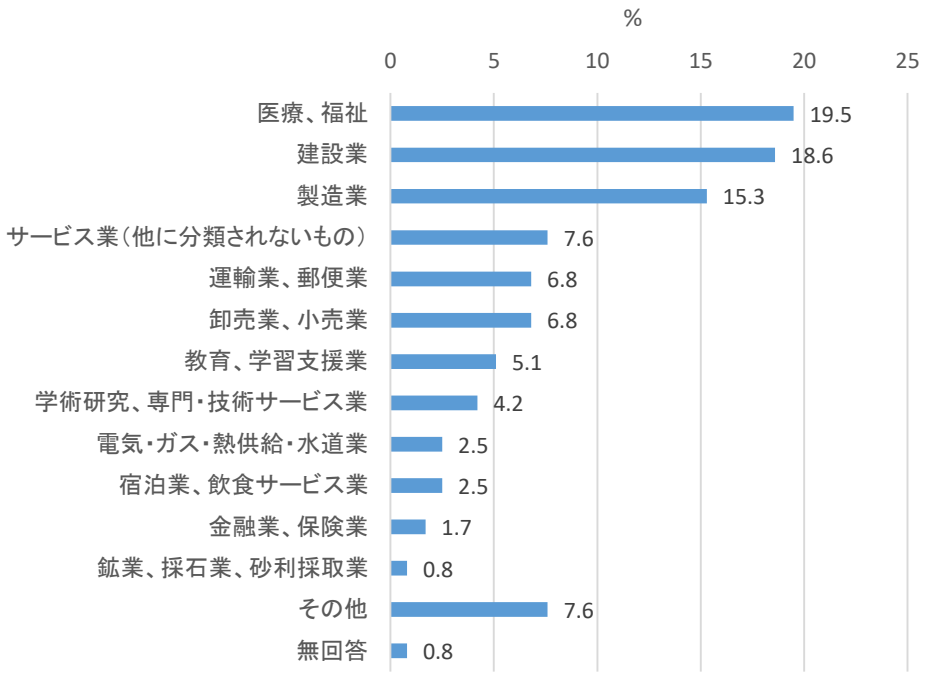
注 4）従業員向けアンケートでは「お勤めの事業場について」「回答者ご自身のことについて」以外の設問において、「無回答」を除外して集計。

４．３　事業主向けアンケート結果概要

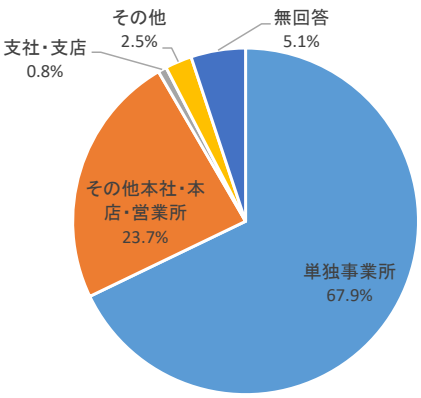
（１）貴事業所の概要について

・回答頂いた事業場の構成業種として「医療、福祉」19.5%、「建設業」が 18.6%と多くなっている。
・事業所の形態は「単独事業所」が 67.9%と最も多くなっている。
・従業員規模は「10～29 人」が 44.9%と最も多くなっており、「30～49 人以下」「50～99 人」がそれぞれ 15.3%と次いで多くなっている。

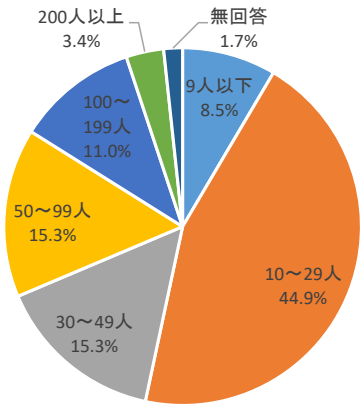
■主たる業種（n=118）



■貴事業所の形態（n=118）



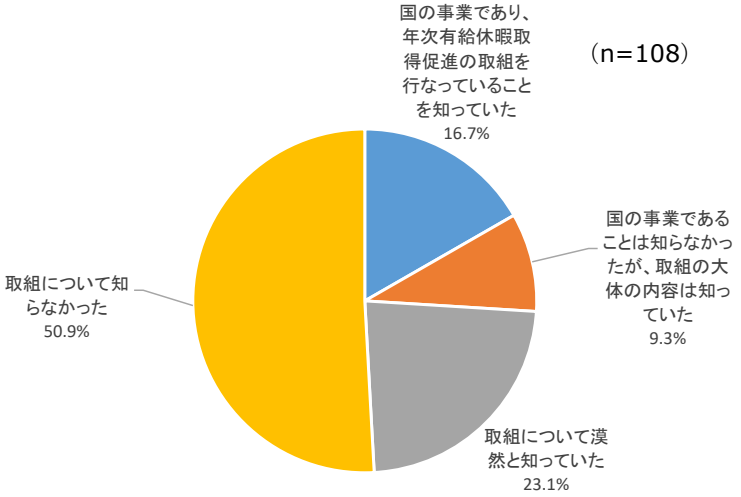
■従業員規模（n=118）



（２）「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」について

問１　貴事業所では、旭川市内において「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、夏休み期間および旭川地域のイベント等とあわせる形で７月下旬～８月にかけて「年次有給休暇取得促進の取組」が行われていることをご存知でしたか。（1 つに○）

・「取組について知らなかった」という回答が 50.9%と最も多くなっている。一方、「国の事業であり、年次有給休暇取得促進の取組を行っていることを知っていた」という回答も 16.7%存在している。
・業種別にみると、「医療、福祉」は「国の事業であり年次有給休暇取得促進の取組を行なっていることを知っていた」という回答の割合が他の業種と比べて高くなっており、「製造業」「サービス業」では認知度が低くなっている。
・従業員規模別にみると、「9 人以下」「10～29 人」の従業員規模の事業場において、「国の事業であり、年次有給休暇取得促進の取組みを行っていることを知っていた」を回答する割合が高くなっており、「100 人以上」の事業場では「取組について知らなかった」を回答する割合が高くなっている。



業種別結果

回答件数（%）

	国の事業であり、年次有給休暇取得促進の取組を行な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、取組の大体の内容は知っていた	取組について漠然と知っていた	取組について知らなかった
全体(108)	18(16.7)	10(9.3)	25(23.1)	55(50.9)
建設業(n=20)	3(15.0)	1(5.0)	7(35.0)	9(45.0)
製造業(n=18)	2(11.1)	2(11.1)	1(5.6)	13(72.2)
卸売業、小売業(n=6)	1(16.7)	－	1(16.7)	4(66.7)
医療、福祉(n=23)	7(30.4)	－	6(26.1)	10(43.5)
サービス業(n=14)	1(7.1)	4(28.6)	－	9(64.3)
その他(n=27)	4(14.8)	3(11.1)	10(37.0)	10(37.0)

※網掛け部分は全体より 5 ポイント以上プラス

従業員規模別結果

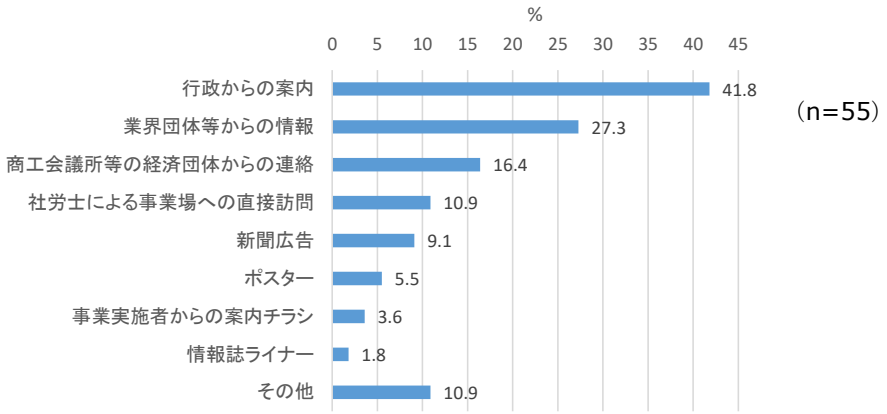
回答件数（%）

	国の事業であり、年次有給休暇取得促進の取組を行な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、取組の大体の内容は知っていた	取組について漠然と知っていた	取組について知らなかった
全体(108)	18(16.7)	10(9.3)	25(23.1)	55(50.9)
9人以下(n=8)	3(37.5)	2(25.0)	–	3(37.5)
10～29人(n=49)	10(20.4)	4(8.2)	11(22.4)	24(49.0)
30～49人(n=18)	2(11.1)	1(5.6)	4(22.2)	11(61.1)
50～99人(n=18)	2(11.1)	1(5.6)	8(44.4)	7(38.9)
100人以上(n=15)	1(6.7)	2(13.3)	2(13.3)	10(66.7)

※網掛け部分は全体より 5 ポイント以上プラス

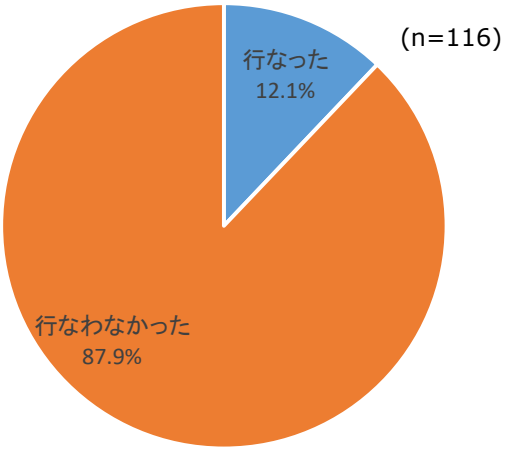
問２　問１で「1（国の事業であることも含めて知っていた）」「2（取組の大体の内容は知っていた）」「3（漠然と知っていた）」と回答された方にお聞きします。「年次有給休暇取得促進の取組を行っていることをどのようなルートで知りましたか。
（あてはまるもの全てに○）

・「行政からの案内」「商工会議所等の経済団体からの連絡」などが多くなっている。



問 3　貴事業所では．夏休み期間及び旭川地域のイベント等とあわせる形で 7 月下旬～8 月にかけて、年次有給休暇の取得促進に向けて、何らかの取組を行いましたか。
（1 つに○）

・「行った」という回答は 12.1%と少なくなっている。
・業種別にみると、「建設業」において「行った」を回答する割合が他の業種と比べて多くなっており、「サービス業」においては全ての事業者が「行わなかった」を回答している。
・また従業員規模別にみると、「9 人以下」の事業場で「行った」を回答する割合が多くなている。



業種別結果

回答件数（%）

	行なった	行なわなかった
全体(115)	14(12.2)	101(87.8)
建設業(n=21)	4(19.0)	17(81.0)
製造業(n=18)	3(16.7)	15(83.3)
卸売業、小売業(n=8)	1(12.5)	7(87.5)
医療、福祉(n=23)	3(13.0)	20(87.0)
サービス業(n=17)	-	17(100.0)
その他(n=28)	3(10.7)	25(89.3)

従業員規模別結果

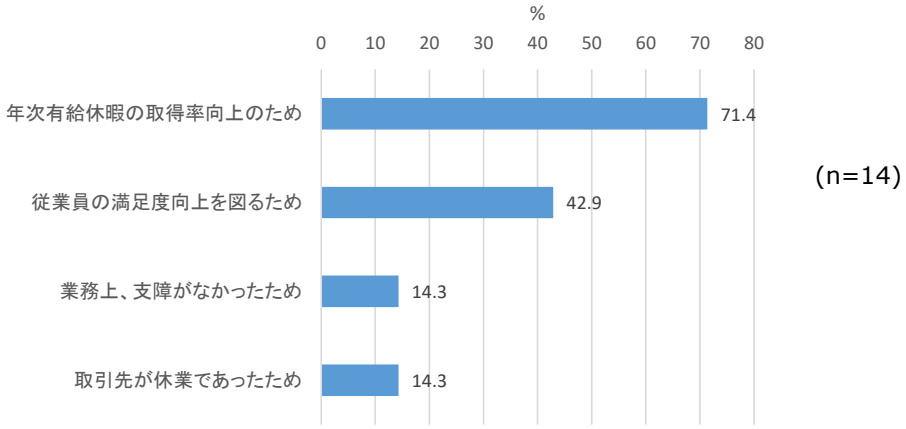
回答件数（%）

	行なった	行なわなかった
全体(114)	14(12.3)	100(87.7)
9人以下(n=10)	2(20.0)	8(80.0)
10～29人(n=52)	7(13.5)	45(86.5)
30～49人(n=18)	-	18(100.0)
50～99人(n=17)	3(17.6)	14(82.4)
100人以上(n=17)	2(11.8)	15(88.2)

問４　問３で「1（行った）」と回答された方にお聞きします。

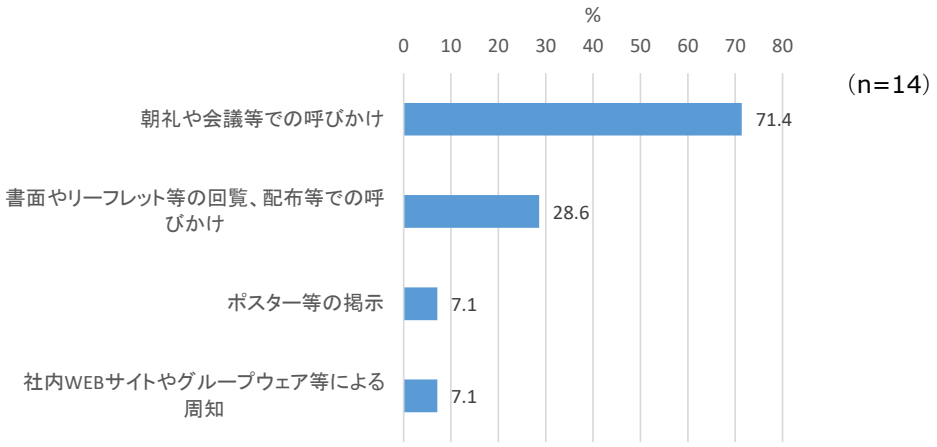
①取組を行った理由（あてはまるもの全てに○）

・「年次有給休暇の取得率向上のため」が 71.4%と最も多くなっており、「従業員の満足度向上を図るため」が 42.9%と次いで多くなっている。



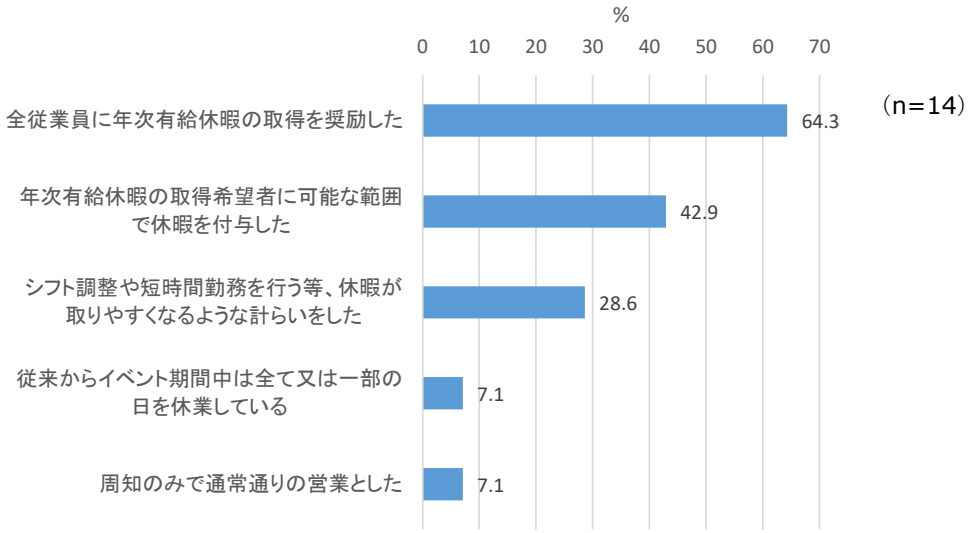
②従業員への周知方法（あてはまるもの全てに○）

・「朝礼や会議等での呼びかけ」が 71.4%と最も多くなっている。



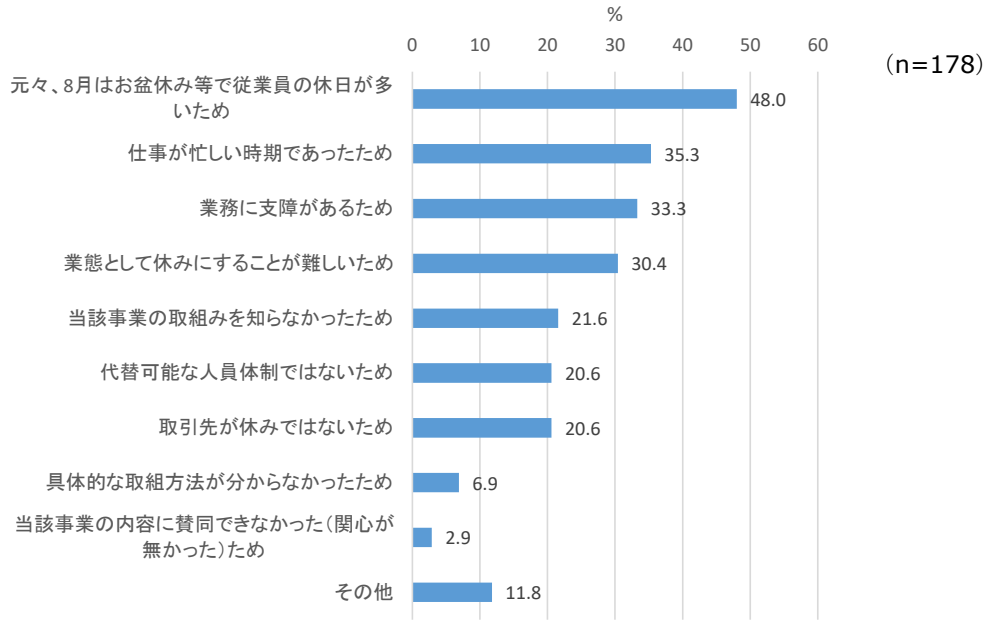
③具体的な内容（あてはまるもの全てに〇）

・「全従業員に年次有給休暇の取得を奨励した」が 64.3%と最も多くなっており、「年次有給休暇の取得希望者に可能な範囲で休暇を付与した」が 42.9%と次いで多くなっている。



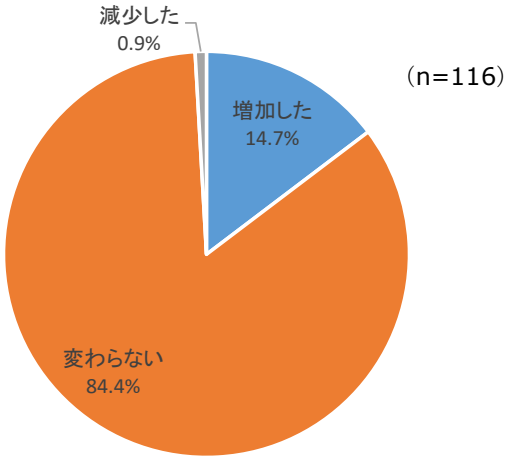
問 5　問 3 で「2（行わなかった）」と回答された方にお聞きします。取組を行わなかった理由を教えてください。（あてはまるもの全てに〇）

・「元々、8 月はお盆休み等で従業員の休日が多いため」が 48.0%と最も多くなっており、「仕事が忙しい時期であったため（35.3%）」「業務に支障があるため（33.3%）」「業態として休みにすることが難しいため（30.4%）」などが次いで多くなっている。



問 6　貴事業場における 7 月下旬～8 月の年次有給休暇の取得日数は、昨年同時期と比較してどのように変化しましたか。（1 つに○）

・「変わらない」が 84.4%と最も多くなっている。
・業種別にみると、「製造業」が他の業種と比べて「増加した」という回答の割合が高くなっている。
・従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「増加した」という回答が多くなっている。



業種別結果

回答件数（%）

	増加した	変わらない	減少した
全体(115)	17(14.8)	97(84.3)	1(0.9)
建設業(n=21)	2(9.5)	19(90.5)	–
製造業(n=18)	4(22.2)	14(77.8)	–
卸売業、小売業(n=8)	1(12.5)	6(75.0)	1(12.5)
医療、福祉(n=23)	4(17.4)	19(82.6)	–
サービス業(n=16)	2(12.5)	14(87.5)	–
その他(n=29)	4(13.8)	25(86.2)	–

※網掛け部分は全体より 5 ポイント以上プラス

従業員規模別結果

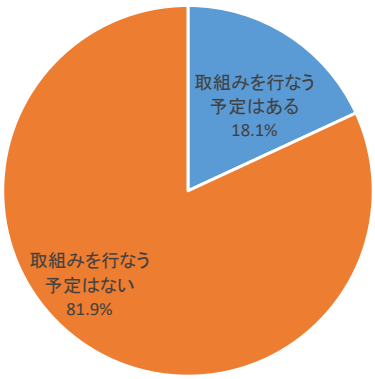
回答件数（%）

	増加した	変わらない	減少した
全体(114)	17(14.9)	96(84.2)	1(0.9)
9人以下(n=9)	–	9(100.0)	–
10～29人(n=52)	6(11.5)	45(86.5)	1(1.9)
30～49人(n=18)	–	18(100.0)	–
50～99人(n=18)	7(38.9)	11(61.1)	–
100人以上(n=17)	4(23.5)	13(76.5)	–

※網掛け部分は全体より 5 ポイント以上プラス

問 7　貴事業所では．旭川市内で開催される冬期間のイベント等にあわせる形で、年次有給休暇の取得促進に向けて、何らかの取組を行う予定はありますか。（１つに○）

・「取組を行う予定はない」という回答が 81.9%と最も多くなっている。
・業種別にみると「卸売業、小売業」「医療、福祉」は他の業種と比べて「取組みを行なう予定はある」という回答の割合が高くなっている。
・従業員規模別にみると、「100 人以上」の事業場において「取組みを行う予定はある」という回答の割合が高くなっている。



（n=94）

業種別結果

回答件数（%）

	取組みを行なう予定はある	取組みを行なう予定はない
全体(93)	17(18.3)	76(81.7)
建設業(n=16)	2(12.5)	14(87.5)
製造業(n=17)	3(17.6)	14(82.4)
卸売業、小売業(n=5)	2(40.0)	3(60.0)
医療、福祉(n=20)	5(25.0)	15(75.0)
サービス業(n=11)	1(9.1)	10(90.9)
その他(n=24)	4(16.7)	20(83.3)

※網掛け部分は全体より 5 ポイント以上プラス

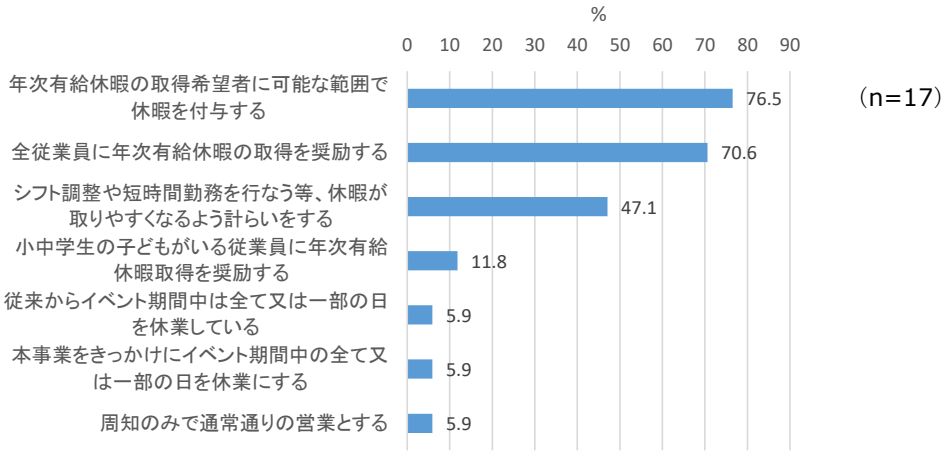
従業員規模別結果

回答件数（%）

	取組みを行なう予定はある	取組みを行なう予定はない
全体(92)	17(18.5)	75(81.5)
9人以下(n=9)	–	9(100.0)
10～29人(n=40)	8(20.0)	32(80.0)
30～49人(n=16)	1(6.3)	15(93.8)
50～99人(n=15)	3(20.0)	12(80.0)
100人以上(n=12)	5(41.7)	7(58.3)

問８　問７で「1（取組を行う予定はある）」と回答された方にお聞きします。取組の具体的な内容について教えてください。（あてはまるもの全てに○）

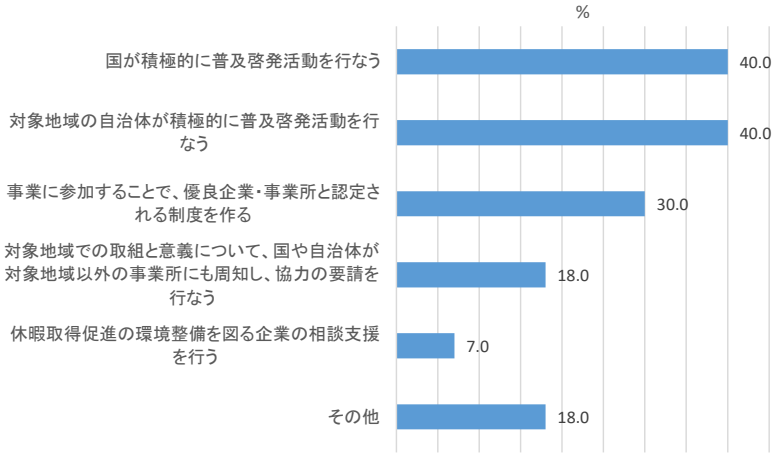
・「年次有給休暇の取得希望者に可能な範囲で休暇を付与する」が 76.5%と最も多くなっており、「全従業員に年次有給休暇の取得を奨励する」が 70.6%と次いで多くなっている。



（n=17）

問９　本事業の実施について、どのような取組・支援等があれば、事業への参加・協力（休業・年次有給休暇の奨励）がしやすくなると思いますか。（あてはまるもの全てに○）

・「国が積極的に普及啓発活動を行う」「対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行う」がともに 40.0%と最も多くなっている。
・業種別にみると「建設業」では「対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行なう」「事業に参加することで優良企業事業所と認定される制度を作る」を回答する企業の割合が他の業種と比べて高くなっている。また、「卸売・小売業」では「国が積極的に普及啓発活動を行う」「休暇取得促進の環境整備を図る企業の相談支援を行う」を回答する企業の割合が他の業種と比べて高くなっている。また、「医療、福祉」では「休暇取得促進の環境整備を図る企業の相談支援を行う」を回答する企業の割合が他の業種と比べて高くなっている。
・従業員規模別にみると、50 人以上の従業員の企業において「国が積極的に普及啓発活動を行なう」「対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行う」などを回答する割合が、50 人未満の規模の企業より高くなっている。「9 人以下」の事業場においては「事業に参加することで、優良企業・事業所と認定される制度を作る」を回答する割合が高くなっている。



（n=100）

業種別結果

回答件数（%）

	国が積極的に普及啓発活動を行なう	対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行なう	対象地域での取組と意義について、国や自治体が対象地域以外の事業所にも周知し、協力の要請を行なう	休暇取得促進の環境整備を図る企業の相談支援を行う	事業に参加することで、優良企業・事業所と認定される制度を作る	その他
全体(99)	39(39.4)	39(39.4)	18(18.2)	6(6.1)	29(29.3)	18(18.2)
建設業(n=17)	8(47.1)	9(52.9)	4(23.5)	1(5.9)	7(41.2)	1(5.9)
製造業(n=16)	2(12.5)	6(37.5)	1(6.3)	−	3(18.8)	7(43.8)
卸売業、小売業(n=5)	3(60.0)	2(40.0)	1(20.0)	1(20.0)	1(20.0)	−
医療、福祉(n=21)	7(33.3)	10(47.6)	4(19.0)	1(19.0)	4(19.0)	6(28.6)
サービス業(n=15)	7(46.7)	5(33.3)	1(6.7)	−	6(40.0)	2(13.3)
その他(n=25)	12(48.0)	7(28.0)	7(28.0)	3(12.0)	8(32.0)	2(8.0)

※網掛け部分は全体より 5 ポイント以上プラス

従業員規模別結果

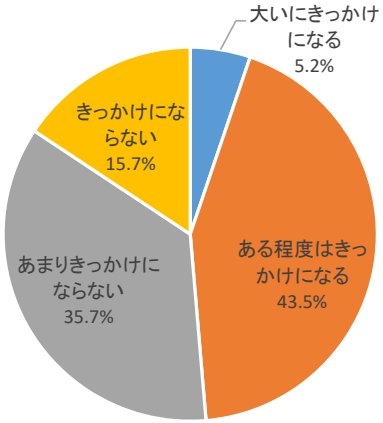
回答件数（%）

	国が積極的に普及啓発活動を行なう	対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行なう	対象地域での取組と意義について、国や自治体が対象地域以外の事業所にも周知し、協力の要請を行なう	休暇取得促進の環境整備を図る企業の相談支援を行う	事業に参加することで、優良企業・事業所と認定される制度を作る	その他
全体(98)	38(38.8)	39(39.8)	18(18.4)	6(6.1)	29(29.6)	18(18.4)
9人以下(n=8)	1(12.5)	2(25.0)	1(12.5)	−	3(37.5)	1(12.5)
10～29人(n=42)	13(31.0)	17(40.5)	7(16.7)	−	13(31.0)	10(23.8)
30～49人(n=17)	5(29.4)	5(29.4)	1(5.9)	5(29.4)	2(11.8)	4(23.5)
50～99人(n=15)	10(66.7)	7(46.7)	4(26.7)	−	6(40.0)	1(6.7)
100人以上(n=16)	9(56.3)	8(50.0)	5(31.3)	1(6.3)	5(31.3)	2(12.5)

※網掛け部分は全体より 5 ポイント以上プラス

問 10　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。
（1 つに○）

・「ある程度きっかけになる（43.5%）」「大いにきっかけになる（5.2%）」を併せると約半数がなんらかのきっかけになると回答している。
・業種別にみると「製造業」「サービス業」では他の業種と比べて「ある程度はきっかけになる」を回答する企業の割合が高くなっている。「卸売業、小売業」は「きっかけにならない」を回答する企業の割合が他の業種と比べて高くなっている。
・従業員規模別にみると、「100 人以上」の企業で「大いにきっかけになる」「ある程度はきっかけになる」という回答が他の従業員規模と比べて多くなっている。



（n=115）

業種別結果

回答件数（%）

	大いにきっかけになる	ある程度はきっかけになる	あまりきっかけにならない	きっかけにならない
全体(114)	6(5.3)	50(43.9)	40(35.1)	18(15.8)
建設業(n=21)	2(9.5)	9(42.9)	8(38.1)	2(9.5)
製造業(n=18)	1(5.6)	9(50.0)	4(22.2)	4(22.2)
卸売業、小売業(n=8)	–	3(37.5)	4(50.0)	1(12.5)
医療、福祉(n=23)	1(4.3)	8(34.8)	10(43.5)	4(17.4)
サービス業(n=15)	–	8(53.3)	5(33.3)	2(13.3)
その他(n=29)	2(6.9)	13(44.8)	9(31.0)	5(17.2)

※網掛け部分は全体より 5 ポイント以上プラス

従業員規模別結果

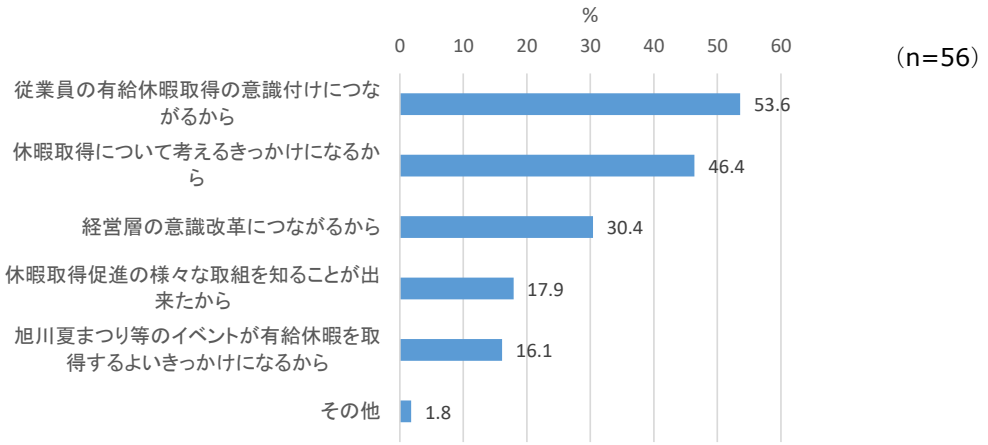
回答件数（%）

	大いにきっかけになる	ある程度はきっかけになる	あまりきっかけにならない	きっかけにならない
全体(113)	6(5.3)	49(43.4)	40(35.4)	18(15.9)
9人以下(n=9)	–	4(44.4)	3(33.3)	2(22.2)
10～29人(n=51)	3(5.9)	20(39.2)	19(37.3)	9(17.6)
30～49人(n=18)	1(5.6)	9(50.0)	5(27.8)	3(16.7)
50～99人(n=18)	–	6(33.3)	10(55.6)	2(11.1)
100人以上(n=17)	2(11.8)	10(58.8)	3(17.6)	2(11.8)

※網掛け部分は全体より 5 ポイント以上プラス

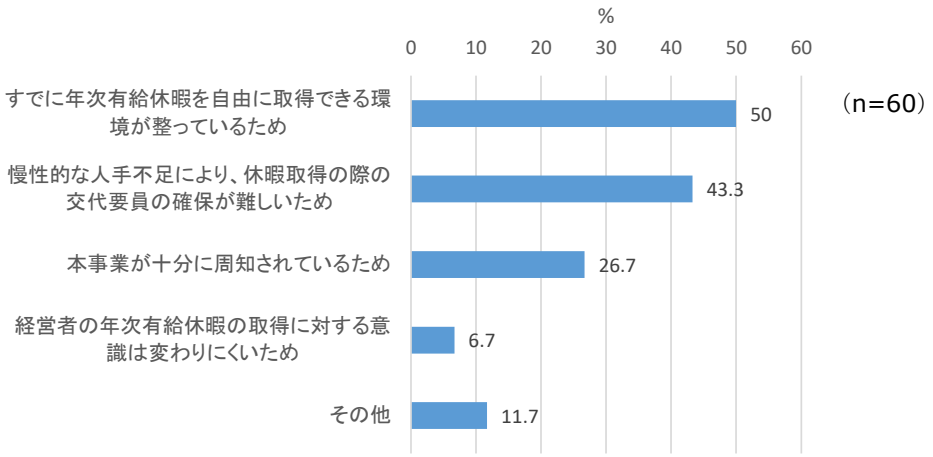
問 11　問 10 で「1（大いにきっかけになる）」又は「2（ある程度きっかけになる）」と回答された方にお聞きします。その具体的な理由を教えてください。（あてはまるもの全てに○）

・「従業員の有給休暇取得の意識付けにつながるから」が 53.6%と最も多くなっており、「休暇取得について考えるきっかけになるから（45.4%）」が次いで多くなっている。



問 12　問 10 で「3（あまりきっかけにならない）」又は「4（きっかけにならない）」と回答された方にお聞きします。その具体的な理由を教えてください。（あてはまるもの全てに○）

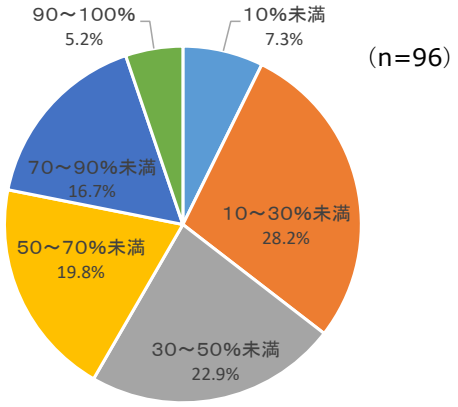
・「すでに年次有給休暇を自由に取得できる環境が整っているため」が 50.0%と最も多くなっており、「慢性的な人手不足により、休暇取得の際の交代要員の確保が難しいため」が 43.3%と次いで多くなっている。



（３）年次有給休暇の取得状況について教えてください。

問 13　貴事業場の平成 29 年（又は平成 29 年度）の 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。

・全体平均は 36.9%となっている。
・取得状況は「10～30%未満」が 28.2%と最も多くなっており、「30～50%未満」が 22.9%と次いで多くなっている。90%を超えている事業場も 5.2%存在している。
・業種別にみると、「医療・福祉」は、年次有給休暇取得率が「70～90%」を回答する企業の割合が他の業種と比べて高くなっている。
・従業員規模別にみると、9 人以下の企業については、傾向にばらつきがあり「10%未満」と「90%以上」を回答する割合が多くなっている。



※全体平均は 36.9%

業種別結果

回答件数（%）

	10%未満	10～30%未満	30～50%未満	50～70%未満	70～90%未満	90%以上
全体(95)	7(7.4)	27(28.4)	22(23.2)	20(21.0)	15(15.8)	4(4.2)
建設業(n=19)	3(15.8)	5(26.3)	5(26.3)	2(10.6)	3(15.8)	1(5.3)
製造業(n=16)	1(6.3)	5(31.3)	2(12.5)	8(50.0)	–	–
卸売業、小売業(n=4)	–	1(25.0)	2(50.0)	1(25.0)	–	–
医療、福祉(n=17)	–	1(5.9)	3(17.7)	3(17.7)	7(41.2)	3(17.7)
サービス業(n=12)	1(8.3)	4(33.3)	3(25.0)	2(16.7)	2(16.7)	–
その他(n=27)	2(7.4)	11(40.7)	7(25.9)	(4(14.8)	3(11.1)	–

※網掛け部分は全体より 5 ポイント以上プラス

従業員規模別結果

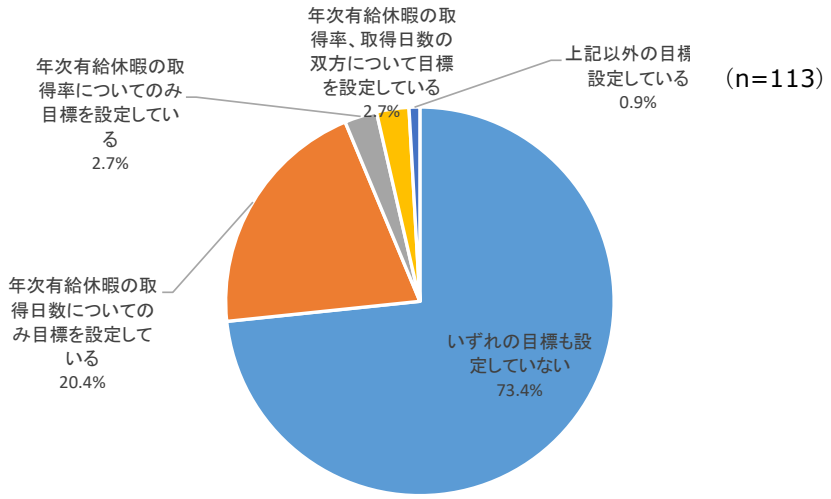
回答件数（%）

	10%未満	10～30%未満	30～50%未満	50～70%未満	70～90%未満	90%以上未満
全体(n=94)	7(7.4)	27(14.4)	21(11.2)	20(10.7)	15(7.6)	4(2.1)
9人以下(n=8)	2(25.0)	1(1.0)	–	1(12.5)	2(12.5)	2(25.0)
10～29人(n=42)	2(4.8)	15(7.5)	8(9.6)	8(9.6)	7(8.3)	2(4.8)
30～49人(n=17)	2(11.8)	4(2.0)	2(11.8)	5(14.7)	4(11.8)	–
50～99人(n=15)	1(6.7)	5(2.5)	6(20.0)	2(6.7)	1(6.7)	–
100人以上(n=12)	–	2(8.3)	5(20.9)	4(16.7)	1(8.3)	–

※網掛け部分は全体より 5 ポイント以上プラス

問 14　貴事業所では、年次有給休暇の取得率や取得日数等について目標を定めていますか。
（1 つに○）

・なんらかの目標を設定している回答は全体の約 30%程度となっている。
・「年次有給休暇の取得日数についてのみ目標を設定している」が 20.4%となっており、目標設定している回答の中では最も多くなっている。
・業種別にみると、「製造業」は「年次有給休暇の取得日数についてのみ目標を設定している」「年次有給休暇の取得率、所得日数の双方について目標設定している」を回答する企業の割合が高くなっている。
・従業員規模別にみると、「30～49 人」の企業は「年次有給休暇の取得率についてのみ目標を設定している」を回答する企業の割合が高くなっている。



業種別結果

回答件数（%）

	年次有給休暇の取得率についてのみ目標を設定している	年次有給休暇の取得日数についてのみ目標を設定している	年次有給休暇の取得率、取得日数の双方について目標を設定している	上記以外の目標を設定している	いずれの目標も設定していない
全体(112)	3(2.7)	23(20.5)	3(2.7)	1(0.9)	82(73.2)
建設業(n=22)	−	4(18.2)	−	1(4.5)	17(77.3)
製造業(n=17)	−	6(35.3)	2(11.8)	−	9(52.9)
卸売業、小売業(n=7)	1(14.3)	1(14.3)	−	−	5(71.4)
医療、福祉(n=23)	1(4.3)	5(21.7)	−	−	17(73.9)
サービス業(n=16)	1(6.3)	2(12.5)	1(6.3)	−	12(75.0)
その他(n=27)	−	5(18.5)	−	−	22(81.5)

※網掛け部分は全体より 5 ポイント以上プラス

従業員規模別結果

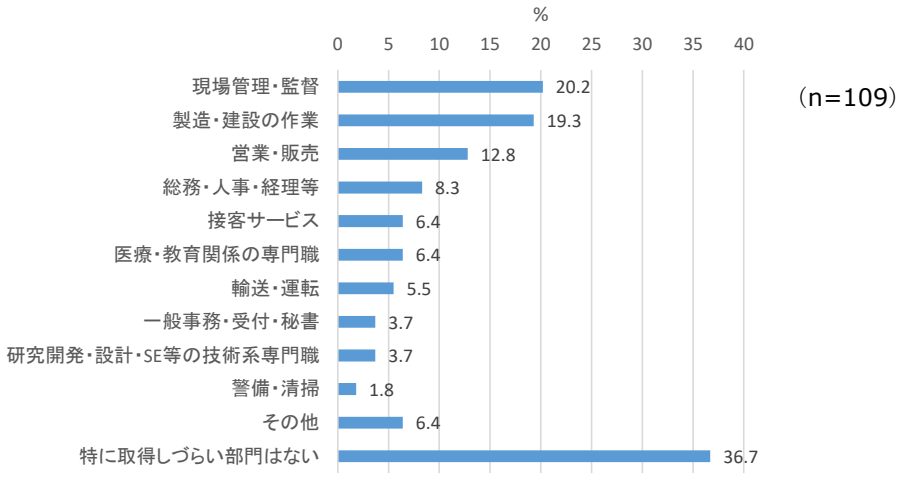
回答件数（%）

	年次有給休暇の取得率についてのみ目標を設定している	年次有給休暇の取得日数についてのみ目標を設定している	年次有給休暇の取得率、取得日数の双方について目標を設定している	上記以外の目標を設定している	いずれの目標も設定していない
全体(111)	3(2.7)	23(20.7)	3(2.7)	1(0.9)	81(73.0)
9人以下(n=9)	−	2(22.2)	−	−	7(77.8)
10～29人(n=51)	1(2.0)	10(19.6)	3(5.9)	1(2.0)	36(70.6)
30～49人(n=17)	−	5(29.4)	−	−	12(70.6)
50～99人(n=18)	1(5.6)	3(16.7)	−	−	14(77.8)
100人以上(n=16)	1(6.3)	3(18.8)	−	−	12(75.0)

※網掛け部分は全体より 5 ポイント以上プラス

問 15　貴事業所の職種の中で、年次有給休暇を取得しづらい部門はありますか。
（あてはまるもの全てに○）

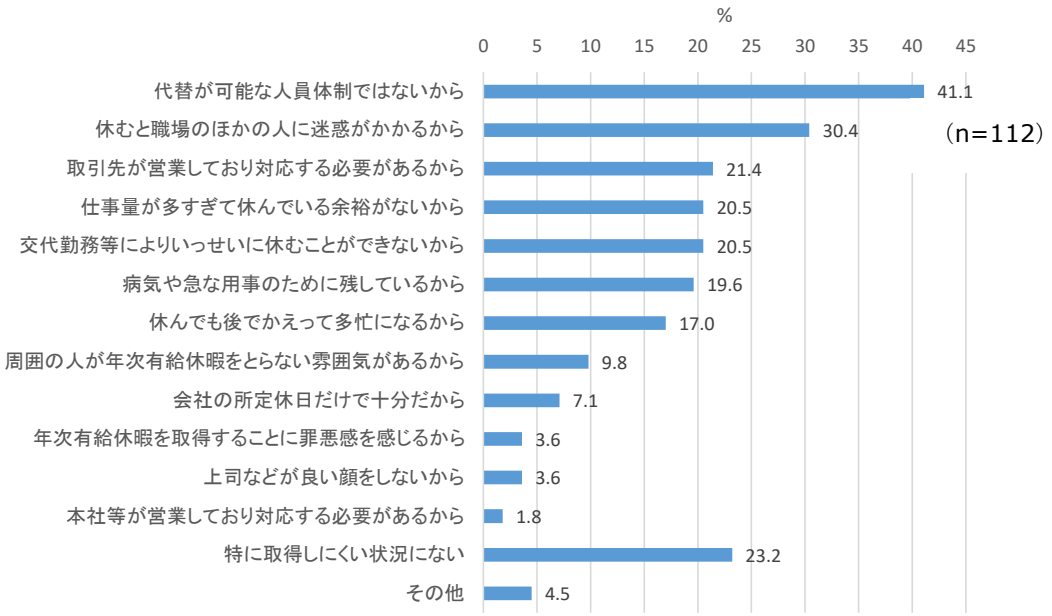
・「特に取得しづらい部門はない」が 36.7%と最も多くなっている。



（n=109）

問 16　貴事業所で年次有給休暇が取得されにくい理由として、どのようなことが考えられますか。（あてはまるもの全てに〇）

・「代替可能な人員体制ではないから」が 41.1%と最も多くなっており、「休むと職場のほかの人に迷惑がかかるから」が 30.4%と次いで多くなっている。
・業種別にみると、「建設業」は「仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから」「代替が可能な人員体制ではないから」「取引先が営業しており対応する必要があるから」といった回答が目立っており、「製造業」では「休むと職場のほかの人に迷惑がかかるから」、「医療・福祉」では「交代勤務によりいっせいに休むことができないから」、「サービス業」では「仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから」をあげる回答が目立っている。
・従業員規模別にみると、従業員規模が多くなるほど「仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから」「休んでも後でかえって多忙になるから」をあげる回答が目立っている。



業種別結果

回答件数（%）

	仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから	休んでも後でかえって多忙になるから	休むと職場のほかの人に迷惑がかかるから	代替が可能な人員体制ではないから	取引先が営業しており対応する必要があるから	本社等が営業しており対応する必要があるから	周囲の人が年次有給休暇をとらない雰囲気があるから	年次有給休暇を取得することに罪悪感を感じるから	上司などが良い顔をしないから	交代勤務等によりいっせいに休むことができないから	病気や急な用事のために残しているから	会社の所定休日だけで十分だから	特に取得しにくい状況にない	その他
全体(111)	23(20.7)	19(17.1)	33(29.7)	45(40.5)	24(21.6)	2(1.8)	11(9.9)	4(3.6)	4(3.6)	23(20.7)	21(18.9)	8(7.2)	26(23.4)	5(4.5)
建設業(n=22)	8(36.4)	5(22.7)	4(18.2)	13(59.1)	7(31.8)	–	2(9.1)	–	1(4.5)	–	6(27.3)	1(4.5)	4(18.2)	1(4.5)
製造業(n=17)	3(17.6)	2(11.8)	7(41.2)	6(35.3)	4(23.5)	1(5.9)	2(11.8)	1(5.9)	–	3(17.6)	5(29.4)	2(11.8)	4(23.5)	–
卸売業、小売業(n=8)	–	3(37.5)	2(25.0)	4(50.0)	3(37.5)	1(12.5)	1(12.5)	1(12.5)	–	1(12.5)	–	1(12.5)	2(25.0)	–
医療、福祉(n=22)	–	1(4.5)	4(18.2)	7(31.8)	–	–	1(4.5)	–	1(4.5)	11(50.0)	5(22.7)	–	8(36.4)	2(9.1)
サービス業(n=16)	5(31.3)	3(18.8)	6(37.5)	4(25.0)	4(25.0)	–	2(12.5)	1(6.3)	–	3(18.8)	1(6.3)	2(12.5)	2(12.5)	1(6.3)
その他(n=26)	7(26.9)	5(19.2)	10(38.5)	11(42.3)	6(23.1)	–	3(11.5)	1(3.8)	2(7.7)	5(19.2)	4(15.4)	2(7.7)	6(23.1)	1(3.8)

※網掛け部分は全体より 5 ポイント以上プラス

従業員規模別結果

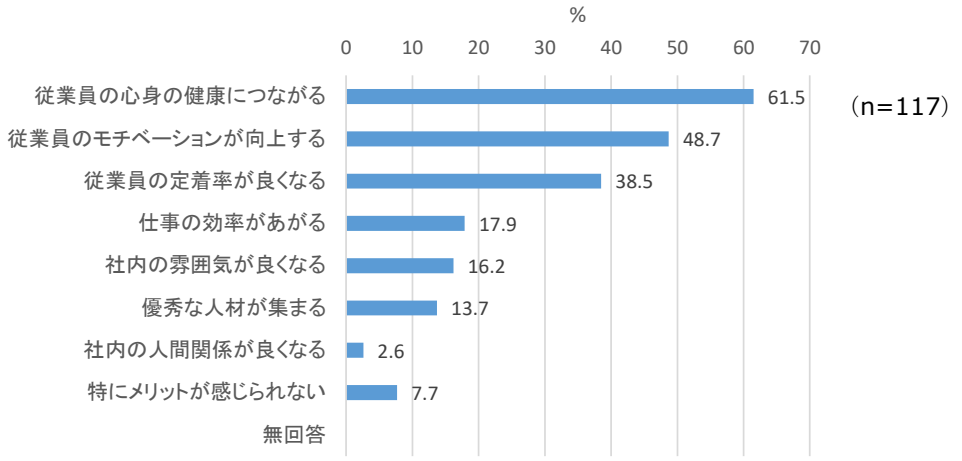
回答件数（%）

	仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから	休んでも後でかえって多忙になるから	休むと職場のほかの人に迷惑がかかるから	代替が可能な人員体制ではないから	取引先が営業しており対応する必要があるから	本社等が営業しており対応する必要があるから	周囲の人が年次有給休暇をとらない雰囲気があるから	年次有給休暇を取得することに罪悪感を感じるから	上司などが良い顔をしないから	交代勤務等によりいっせいに休むことができないから	病気や急な用事のために残しているから	会社の所定休日だけで十分だから	特に取得しにくい状況にない	その他
全体(110)	23(20.9)	19(17.3)	33(30.0)	45(40.9)	24(21.8)	2(1.8)	11(10.0)	4(3.6)	4(3.6)	23(20.9)	20(18.2)	8(7.3)	26(23.6)	5(4.5)
9人以下(n=8)	1(12.5)	1(12.5)	–	2(25.0)	–	–	–	–	–	1(12.5)	2(25.0)	1(12.5)	6(75.0)	–
10～29人(n=49)	6(12.2)	6(12.2)	16(32.7)	21(42.9)	15(30.6)	1(2.0)	6(12.2)	4(8.2)	3(6.1)	10(20.4)	6(12.2)	4(8.2)	11(22.4)	1(2.0)
30～49人(n=18)	5(27.8)	2(11.1)	6(33.3)	5(27.8)	4(22.2)	1(5.6)	–	–	–	5(27.8)	4(22.2)	1(5.6)	4(22.2)	1(5.6)
50～99人(n=18)	6(33.3)	6(33.3)	5(27.8)	9(50.0)	3(16.7)	–	3(16.7)	–	–	1(5.6)	3(16.7)	1(5.6)	4(22.2)	2(11.1)
100人以上(n=17)	5(29.4)	4(23.5)	6(35.3)	8(47.1)	2(11.8)	–	2(11.8)	–	1(5.9)	6(35.3)	5(29.4)	1(5.9)	1(5.9)	1(5.9)

※網掛け部分は全体より 5 ポイント以上プラス

問 17　従業員が年次有給休暇を積極的に取得することで、事業所にどのようなメリットがあると思いますか。（あてはまるもの全てに○）

・「従業員の心身の健康につながる」が 61.5%と最も多くなっており、「従業員のモチベーションが向上する（48.7%）」「従業員の定着率が良くなる（38.5%）」などが次いで多くなっている。
・業種別にみると、「建設業」「医療、福祉」は「従業員の定着率が良くなる」、「サービス業」は「従業員のモチベーションが向上する」「優秀な人材が集まる」「従業員の新進の健康につながる」を回答する企業の割合が高くなっている。
・従業員規模別にみると、従業員規模が多くなるほど「「優秀な人材が集まる」をあげる回答が多くなっている。



業種別結果

回答件数（%）

	仕事の効率があがる	社内の雰囲気が良くなる	従業員のモチベーションが向上する	社内の人間関係が良くなる	優秀な人材が集まる	従業員の心身の健康につながる	従業員の定着率が良くなる	特にメリットが感じられない
全体(116)	21(18.1)	19(16.4)	57(49.1)	3(2.6)	16(13.8)	71(61.2)	45(38.8)	9(7.8)
建設業(n=22)	5(22.7)	3(13.6)	9(40.9)	−	1(4.5)	12(54.5)	13(59.1)	1(4.5)
製造業(n=18)	4(22.2)	2(11.1)	8(44.4)	1(5.6)	1(5.6)	13(72.2)	4(22.2)	1(5.6)
卸売業、小売業(n=8)	2(25.0)	2(25.0)	2(25.0)	−	1(12.5)	5(62.5)	2(25.0)	1(12.5)
医療、福祉(n=23)	3(13.0)	5(21.7)	13(56.5)	2(8.7)	1(4.3)	14(60.9)	12(52.2)	1(4.3)
サービス業(n=16)	4(25.0)	2(12.5)	11(68.8)	−	5(31.3)	13(81.3)	6(37.5)	2(12.5)
その他(n=29)	3(10.3)	5(17.2)	14(48.3)	−	7(24.1)	14(48.3)	8(27.6)	3(10.3)

※網掛け部分は全体より 5 ポイント以上プラス

従業員規模別結果

回答件数（%）

	仕事の効率があがる	社内の雰囲気が良くなる	従業員のモチベーションが向上する	社内の人間関係が良くなる	優秀な人材が集まる	従業員の心身の健康につながる	従業員の定着率が良くなる	特にメリットが感じられない
全体(115)	21(18.3)	19(16.5)	56(48.7)	3(2.6)	16(13.9)	70(60.9)	45(39.1)	9(7.8)
9人以下(n=9)	−	1(11.1)	3(33.3)	−	−	5(55.6)	5(55.6)	1(11.1)
10～29人(n=53)	9(17.0)	7(13.2)	25(47.2)	−	4(7.5)	34(64.2)	17(32.1)	4(7.5)
30～49人(n=18)	3(16.7)	4(22.2)	12(66.7)	−	2(11.1)	7(38.9)	6(33.3)	1(5.6)
50～99人(n=18)	4(22.2)	3(16.7)	8(44.4)	−	5(27.8)	13(72.2)	9(50.0)	2(11.1)
100人以上(n=17)	5(29.4)	4(23.5)	8(47.1)	3(17.6)	5(29.4)	11(64.7)	8(47.1)	1(5.9)

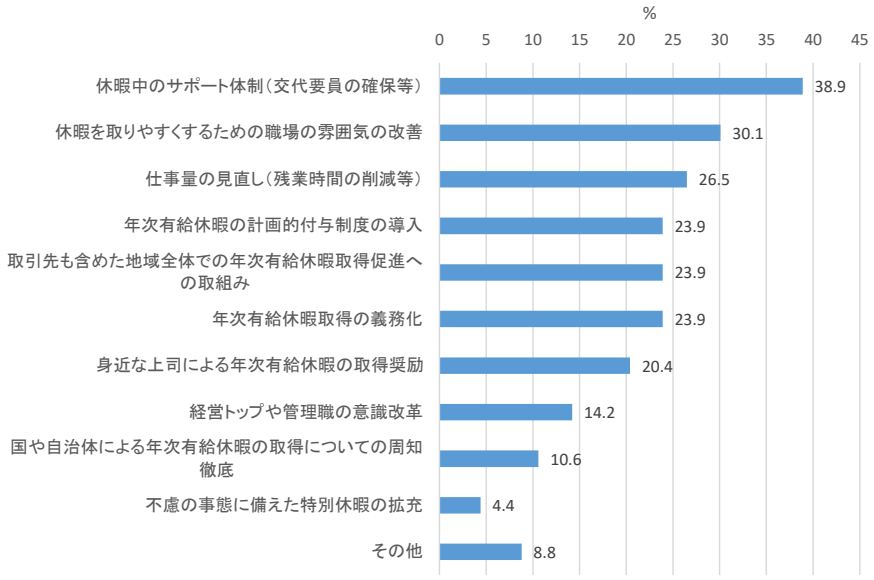
※網掛け部分は全体より 5 ポイント以上プラス

問18　問17で「8（特にメリットが感じられない）」と回答された方にお聞きします。その具体的な理由を教えてください。

・退職時に有給休暇を取得するため（運輸業、郵便業　従業員規模：50～99 人）
・店舗の人数が少ないためやりくりが大変で一人一人に負担がかかっている
（卸売業、小売業　従業員規模：10～29 人）
・既に自由に取得している者が大多数で、積極的に取得しない者の方が少ないので、メリットが見えない。（積極的に取得しない者が取得しない理由として最も多いのは「会社の休日だけで充分」だったので、デメリットも判らない）GW に間の平日を休日にしてみたが、発注機関が入札を行うため出勤した者もいて（※振替休日で対応）、結局全員が休みになることはできなかった。有休取得促進を図るなら、一般事業所が休みを設定しやすい GW、お盆、年末年始に入札を行ったり、工期設定をしたり、打合せ日として指定したりする体制を何とかしてもらわないと困る。お盆休みに出勤した者の中には「何でうちは営業しているのに休んでいるのか、困る」と文句を言われた者もいたと聞いた。（学術研究、専門・技術サービス業　従業員規模：30～49 人）
・従業員がいないから（建設業　従業員規模：9 人以下）
・あげなければならない、若手の雇用・定着に必要、働き方改革対応(ワークシェア)
（学術研究、専門・技術サービス業　従業員規模：50～99 人）
・職員が希望に応じ取得しているので特別変化はないと思う
（医療、福祉　従業員規模：10～29 人）
・現状で充分と考えている（教育、学習支援業　従業員規模：10～29 人）
・ほとんどがパート(時給）で時間も短時間なので契約金額に有給分は含まれていなく、有給休暇を取得されればそれだけマイナスになるためメリットは感じられない
（その他　従業員規模：50～99 人）

問 19　貴事業所で年次有給休暇を取得しやすくするために、どのようなことが必要だと思いますか。（あてはまるもの全てに○）

・「休暇中のサポート体制（交代要員の確保等）」が 38.9%と最も多くなっており、「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善」が 30.1%と次いで多くなっている。
・業種別にみると、「建設業」「卸売業、小売業」「サービス業」では「取引先も含めた地域全体での年次有給休暇取得促進への取組み」を挙げる回答が目立っており、「卸売業、小売業」ではさらに「身近な上司による年次有給休暇の取得奨励」、「サービス業」では「年次有給休暇の義務化」などの回答も目立っている。また「製造業」では「年次有給休暇の計画的付与制度の導入」、をあげる回答が多くなっている。
・従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど「仕事量の見直し（残業時間の削減等）」「国や自治体による年次有給休暇の取得についての周知徹底」などをあげる回答が多くなっている。



(n=113)

業種別結果

回答件数（%）

	仕事量の見直し（残業時間の削減等）	休暇中のサポート体制（交代要員の確保等）	休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善	経営トップや管理職の意識改革	身近な上司による年次有給休暇の取得奨励	年次有給休暇の計画的付与制度の導入	不慮の事態に備えた特別休暇の拡充	国や自治体による年次有給休暇の取得についての周知徹底	取引先も含めた地域全体での年次有給休暇取得促進への取組み	年次有給休暇取得の義務化	その他
全体(112)	30(26.8)	44(39.3)	34(30.4)	16(14.3)	23(20.5)	27(24.1)	5(4.5)	12(10.7)	27(24.1)	27(24.1)	9(8.0)
建設業(n=22)	7(31.8)	6(27.3)	6(27.3)	3(13.6)	2(9.1)	8(36.4)	2(9.1)	3(13.6)	11(50.0)	5(22.7)	1(4.5)
製造業(n=17)	3(17.6)	8(47.1)	5(29.4)	3(17.6)	4(23.5)	8(47.1)	–	–	1(5.9)	–	2(11.8)
卸売業、小売業(n=7)	3(42.9)	1(14.3)	2(28.6)	1(14.3)	3(42.9)	1(14.3)	–	1(14.3)	3(42.9)	1(14.3)	–
医療、福祉(n=22)	2(9.1)	10(45.5)	5(22.7)	1(4.5)	2(9.1)	1(4.5)	–	3(13.6)	1(4.5)	4(18.2)	3(13.6)
サービス業(n=16)	4(25.0)	5(31.3)	4(25.0)	2(12.5)	3(18.8)	3(18.8)	1(6.3)	2(12.5)	7(43.8)	6(37.5)	1(6.3)
その他(n=28)	11(39.3)	14(50.0)	12(42.9)	6(21.4)	9(32.1)	6(21.4)	2(7.1)	3(10.7)	4(14.3)	11(39.3)	2(7.1)

※網掛け部分は全体より 5 ポイント以上プラス

従業員規模別結果

回答件数（%）

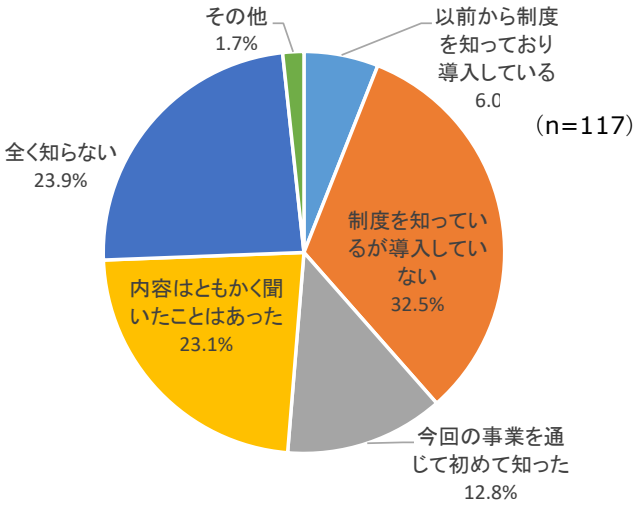
	仕事量の見直し（残業時間の削減等）	休暇中のサポート体制（交代要員の確保等）	休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善	経営トップや管理職の意識改革	身近な上司による年次有給休暇の取得奨励	年次有給休暇の計画的付与制度の導入	不慮の事態に備えた特別休暇の拡充	国や自治体による年次有給休暇の取得についての周知徹底	取引先も含めた地域全体での年次有給休暇取得促進への取組み	年次有給休暇取得の義務化	その他
全体(111)	30(27.0)	44(39.6)	34(30.6)	16(14.4)	23(20.7)	27(24.3)	5(4.5)	11(9.9)	27(24.3)	27(24.3)	9(8.1)
9人以下(n=9)	1(11.1)	–	1(11.1)	2(22.2)	–	2(22.2)	1(11.1)	–	1(11.1)	3(33.3)	1(11.1)
10～29人(n=50)	11(22.0)	21(42.0)	16(32.0)	7(14.0)	10(20.0)	11(22.0)	3(6.0)	2(4.0)	15(30.0)	13(26.0)	4(8.0)
30～49人(n=17)	6(35.3)	9(52.9)	5(29.4)	2(11.8)	1(5.9)	4(23.5)	–	1(5.9)	5(29.4)	2(11.8)	–
50～99人(n=18)	6(33.3)	9(50.0)	3(16.7)	2(11.1)	4(22.2)	7(38.9)	–	5(27.8)	3(16.7)	5(27.8)	3(16.7)
100人以上(n=17)	6(35.3)	5(29.4)	9(52.9)	3(17.6)	8(47.1)	3(17.6)	1(5.9)	3(17.6)	3(17.6)	4(23.5)	1(5.9)

※網掛け部分は全体より 5 ポイント以上プラス

（４）年次有給休暇取得促進のための制度について

問 20　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。（1 つに○）

・個別回答としては「制度を知っているが導入していない」が 32.5%と最も多くなっている。
・「以前から制度を知っており導入している」は 6.0%と少なくなっている。
・業種別にみると、「製造業」「製造業」「卸売業、小売業」医療、福祉」では制度の認知度が高くなっており、特に「製造業」「卸売業、小売業」では「以前から制度を知っており導入している」を回答する企業の割合が他の業種と比べて高くなっている。
・従業員規模別にみると、従業員規模が多くなるほど「制度を知っているが導入していない」をあげる回答が多くなっている。



業種別結果

回答件数（%）

	以前から制度を知っており導入している	制度を知っているが導入していない	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	全く知らない
全体(116)	7(6.0)	38(32.8)	15(12.9)	27(23.3)	27(23.3)
建設業(n=22)	1(4.5)	10(45.5)	2(9.1)	3(13.6)	6(27.3)
製造業(n=18)	3(16.7)	4(22.2)	3(16.7)	1(5.6)	5(27.8)
卸売業、小売業(n=8)	1(12.5)	2(25.0)	−	2(25.0)	3(37.5)
医療、福祉(n=23)	1(4.3)	9(39.1)	4(17.4)	6(26.1)	3(13.0)
サービス業(n=16)	−	4(25.0)	2(12.5)	4(25.0)	6(37.5)
その他(n=29)	1(3.4)	9(31.0)	4(13.8)	11(37.9)	4(13.8)

※網掛け部分は全体より 5 ポイント以上プラス

従業員規模別結果

回答件数（%）

	以前から制度を知っており導入している	制度を知っているが導入していない	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	全く知らない	その他
全体(115)	7(6.1)	38(33.0)	15(13.0)	27(23.5)	26(22.6)	2(1.7)
9人以下(n=9)	−	2(22.2)	1(11.1)	4(44.4)	1(11.1)	1(11.1)
10～29人(n=53)	4(7.5)	14(26.4)	9(17.0)	10(18.9)	15(28.3)	1(1.9)
30～49人(n=18)	−	5(27.8)	3(16.7)	3(16.7)	7(38.9)	−
50～99人(n=18)	1(5.6)	9(50.0)	2(11.1)	5(27.8)	1(5.6)	−
100人以上(n=17)	2(11.8)	8(47.1)	−	5(29.4)	2(11.8)	−

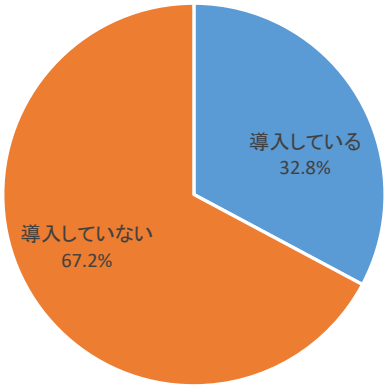
※網掛け部分は全体より 5 ポイント以上プラス

問 21　問 20 で「1」と回答された方にお聞きします。導入している制度の具体的な内容を教えてください。

・計画的付与制度（建設業　従業員規模：100～199 人）
・7、8、9 月の 3 か月の間に 3 日間の有給休暇を計画的に付与した
（製造業　従業員規模：10～29 人）
・年 5 日間、一斉年休取得日を設けています。（製造業　従業員規模：200 人以上）
・年間カレンダーによる付与（卸売業、小売業　従業員規模：50～99 人）
・年間の稼働日設定に含めている（製造業　従業員規模：10～29 人）
・5 日をこえる分については労使協定を締結し、当該協定を定めるところにより年次有給休暇の時季を指定することがある。この場合において従業員は、会社が特に認めた場合を除き、当該協定に基づき年次有給休暇を所得しなければならない。（医療、福祉　従業員規模：10～29 人）

問 22　時間単位の年次有給休暇を導入していますか。（１つに○）

・「導入していない」が 67.2%となっている。
・業種別にみると「医療・福祉」は導入しているという回答が 4 割程度となっており他の業種と比べて高くなっている。
・従業員規模別にみると、従業員規模が多くなるほど「導入している」をあげる回答が多くなっている。



（n=116）

業種別結果

回答件数（%）

	導入している	導入していない
全体(115)	37(32.2)	78(67.8)
建設業(n=22)	6(27.3)	16(72.7)
製造業(n=17)	4(23.5)	13(76.5)
卸売業、小売業(n=8)	1(12.5)	7(87.5)
医療、福祉(n=23)	10(43.5)	13(56.5)
サービス業(n=16)	4(25.0)	12(75.0)
その他(n=29)	12(41.4)	17(58.6)

※網掛け部分は全体より 5 ポイント以上プラス

従業員規模別結果

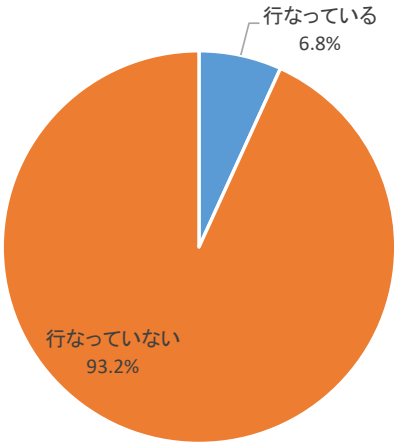
回答件数（%）

	導入している	導入していない
全体(114)	36(31.6)	78(68.4)
9人以下(n=9)	1(11.1)	8(88.9)
10～29人(n=53)	18(34)	35(66.0)
30～49人(n=17)	4(23.5)	13(76.5)
50～99人(n=18)	6(33.3)	12(66.7)
100人以上(n=17)	7(41.2)	10(58.8)

※網掛け部分は全体より 5 ポイント以上プラス

問 23　貴事業場では、誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてるような取組を行っていますか。（1 つに○）

・「行っていない」が 93.2%となっている。
・業種別、従業員規模別ともに特に大きな特徴はない。



（n=117）

業種別結果

回答件数（%）

	行なっている	行なっていない
全体(116)	8(6.9)	108(93.1)
建設業(n=22)	2(9.1)	20(90.9)
製造業(n=18)	2(11.1)	16(88.9)
卸売業、小売業(n=8)	−	8(100.0)
医療、福祉(n=23)	2(8.7)	21(91.3)
サービス業(n=16)	1(6.3)	15(93.8)
その他(n=29)	1(3.4)	28(96.6)

※網掛け部分は全体より 5 ポイント以上プラス

従業員規模別結果

回答件数（%）

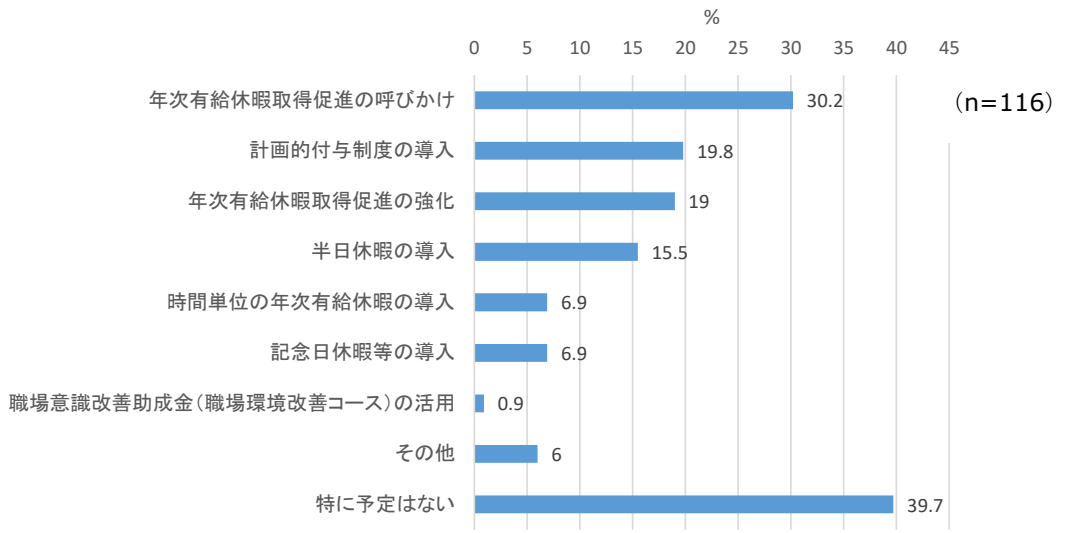
	行なっている	行なっていない
全体(115)	8(7.0)	107(93.0)
9人以下(n=9)	−	9(100.0)
10～29人(n=53)	4(7.5)	49(92.5)
30～49人(n=18)	−	18(100.0)
50～99人(n=18)	2(11.1)	16(88.9)
100人以上(n=17)	2(11.8)	15(88.2)

問 24　問 23 で「1」と回答された方にお聞きします。取組の具体的な内容を教えてください。

・誕生日は特休扱いにしている（誕生日以降～年度内取得可）
　（金融業、保険業　従業員規模：10～29 人）
・本人の誕生日にバースディ休暇（有休）を与えている
　（医療、福祉　従業員規模：10～29 人）
・バースディ休暇（宿泊業、飲食サービス業　従業員規模：100～199 人）
・誕生日（製造業　従業員規模：10～29 人）
・誕生日の月に有給休暇を取得するように働きかけをしている
　（建設業　従業員規模：50～99 人）
・（予定）　家族の誕生日、子供の学年行事等（製造業　従業員規模：10～29 人）
・フレッシュ休暇として基本、誕生月に 2 日の休暇を付与するようにしています。規定有。（医療、福祉　従業員規模：50～99 人）

問 25　来年度以降の年次有給休暇の取得促進について、貴事業所で取組を予定しているものはありますか。（あてはまるもの全てに○）

・「特に予定はない」が 39.7%と最も多くなっている。
・一方で取組を行っている回答の中では「年次有給休暇取得促進の呼びかけ」が 30.2%と最も多くなっている。
・業種別にみると、「建設業」「製造業」においては「年次有給休暇取得促進の呼びかけ」をあげる企業が多く、「製造業」については、「計画的付与制度の導入」をあげる企業も半数に達し多くなっている。また、「卸売業、小売業」では「半日休暇の導入」、「サービス業」では「年次有給休暇取得促進の強化」をあげる企業が多くなっている。
・従業員規模別にみると、「9 人以下」の企業において「特に予定はない」をあげる回答が目立っている。



業種別結果

回答件数（%）

	半日休暇の導入	時間単位の年次有給休暇の導入	計画的付与制度の導入	年次有給休暇取得促進の強化	年次有給休暇取得促進の呼びかけ	記念日休暇等の導入	職場意識改善助成金（職場環境改善コース）の活用	その他	特に予定はない
全体(115)	18(15.7)	8(7.0)	23(20.0)	22(19.1)	35(30.4)	8(7.0)	1(0.9)	7(6.1)	45(39.1)
建設業(n=21)	1(4.8)	–	2(9.5)	5(23.8)	9(42.9)	2(9.5)	–	2(9.5)	8(38.1)
製造業(n=18)	3(16.7)	3(16.7)	9(50.0)	5(27.8)	8(44.4)	2(11.1)	–	–	4(22.2)
卸売業、小売業(n=8)	3(37.5)	–	18(12.5)	1(12.5)	2(25.0)	–	–	–	4(50.0)
医療、福祉(n=23)	2(8.7)	2(8.7)	4(17.4)	1(4.3)	58(21.7)	1(4.3)	–	2(8.7)	11(47.8)
サービス業(n=16)	4(25.0)	2(12.5)	2(12.5)	5(31.3)	3(18.8)	1(6.3)	–	2(12.5)	6(37.5)
その他(n=29)	5(17.2)	1(3.4)	5(17.2)	5(17.2)	8(27.6)	2(6.9)	1(3.4)	1(3.4)	12(41.4)

※網掛け部分は全体より 5 ポイント以上プラス

従業員規模別結果

回答件数（%）

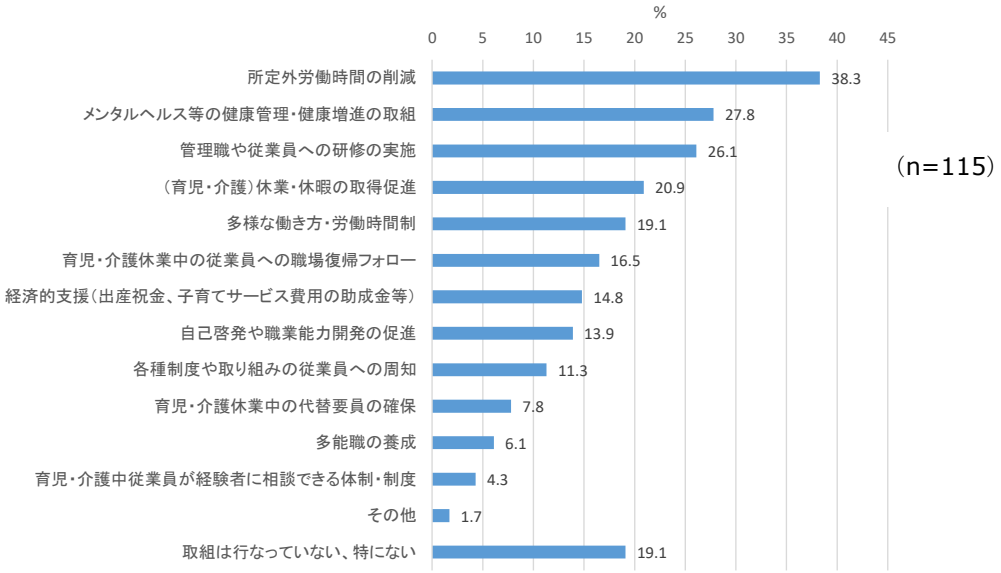
	半日休暇の導入	時間単位の年次有給休暇の導入	計画的付与制度の導入	年次有給休暇取得促進の強化	年次有給休暇取得促進の呼びかけ	記念日休暇等の導入	職場意識改善助成金（職場環境改善コース）の活用	その他	特に予定はない
全体(114)	18(15.8)	8(7.0)	23(20.2)	22(19.3)	35(30.7)	8(7.0)	1(0.9)	7(6.1)	44(38.6)
9人以下(n=9)	1(11.1)	–	1(11.1)	–	1(11.1)	–	–	–	7(77.8)
10～29人(n=52)	8(15.4)	7(13.5)	10(19.2)	7(13.5)	17(32.7)	5(9.6)	–	1(1.9)	21(40.4)
30～49人(n=18)	2(11.1)	–	5(27.8)	4(22.2)	3(16.7)	2(11.1)	–	–	8(44.4)
50～99人(n=18)	5(27.8)	1(5.6)	2(11.1)	3(16.7)	7(38.9)	–	–	3(16.7)	5(27.8)
100人以上(n=17)	2(11.8)	–	5(29.4)	8(47.1)	7(41.2)	1(5.9)	1(5.9)	3(17.6)	3(17.6)

※網掛け部分は全体より 5 ポイント以上プラス

問 26　以下は、ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組例です。
以下のうち、①貴事業所で導入されている取組と、②効果的だと思われる取組について、該当する番号をお選びください。

① 貴事業所で導入されている取組（あてはまるもの全てに○）

・「所定外労働時間の削減」が 38.3%と最も多くなっており、「メンタルヘルス等の健康管理・健康増進の取組(27.8%)」「管理職や従業員への研修の実施（26.1%）」などが次いで多くなっている。
・業種別にみると「建設業」では「メンタルヘルス等の健康管理・健康増進の取組」をあげる回答が目立っており、「製造業」では「自己啓発や職業能力開発の促進」「多能職の養成」、「医療・福祉」では「多様な働き方・労働時間制」「（育児・介護）休業・休暇の取得促進」「育児・介護休業中の代替要員の確保」「育児・介護休業中の従業員への職場復帰フォロー」など育児・介護にかかる取組みをあげる回答が多くなっている。
・従業員規模別にみると、従業員規模が多くなるほど「（育児・介護）休業・休暇の取得促進」「各種制度や取組みの従業員への周知」「メンタルヘルス等の健康管理・健康増進の取組」を挙げる回答が多くなり、「9 人以下」の事業場では「取組みは行なっていない、特にない」を挙げる回答が最も多くなっている。



業種別結果

回答件数（%）

	所定外労働時間の削減	多様な働き方・労働時間制	（育児・介護）休業・休暇の取得促進	管理職や従業員への研修の実施	自己啓発や職業能力開発の促進	各種制度や取り組みの従業員への周知	育児・介護休業中の代替要員の確保	育児・介護休業中の従業員への職場復帰フォロー	育児・介護中従業員が経験者に相談できる体制・制度	多能職の養成	経済的支援（出産祝金、子育てサービス費用の助成金等）	メンタルヘルス等の健康管理・健康増進の取組	その他	取組は行なっていない、特にない
全体(114)	44(38.6)	21(18.4)	23(20.2)	29(25.4)	16(14.0)	13(11.4)	9(7.9)	18(15.8)	5(4.4)	7(6.1)	17(14.9)	31(27.2)	2(1.8)	22(19.3)
建設業(n=20)	5(25.0)	2(10.0)	1(5.0)	4(20.0)	4(20.0)	2(10.0)	1(5.0)	1(5.0)	–	3(15.0)	4(20.0)	9(45.0)	–	6(30.0)
製造業(n=18)	8(44.4)	1(5.6)	3(16.7)	6(33.3)	5(27.8)	1(5.6)	1(5.6)	1(5.6)	–	4(22.2)	2(11.1)	2(11.1)	–	3(16.7)
卸売業、小売業(n=8)	3(37.5)	1(12.5)	–	1(12.5)	–	1(12.5)	–	1(12.5)	–	–	1(12.5)	–	–	2(25.0)
医療、福祉(n=23)	10(43.5)	9(39.1)	10(43.5)	8(34.8)	1(4.3)	2(8.7)	5(21.7)	11(47.8)	3(13.0)	–	3(13.0)	7(30.4)	–	3(13.0)
サービス業(n=16)	7(43.8)	3(18.8)	5(31.3)	4(25.0)	1(6.3)	3(18.8)	1(6.3)	3(18.8)	2(12.5)	–	2(12.5)	5(31.3)	1(6.3)	1(6.3)
その他(n=29)	11(37.9)	5(17.2)	4(13.8)	6(20.7)	5(17.2)	4(13.8)	1(3.4)	1(3.4)	–	–	5(17.2)	8(27.6)	1(3.4)	7(24.1)

※網掛け部分は全体より 5 ポイント以上プラス

従業員規模別結果

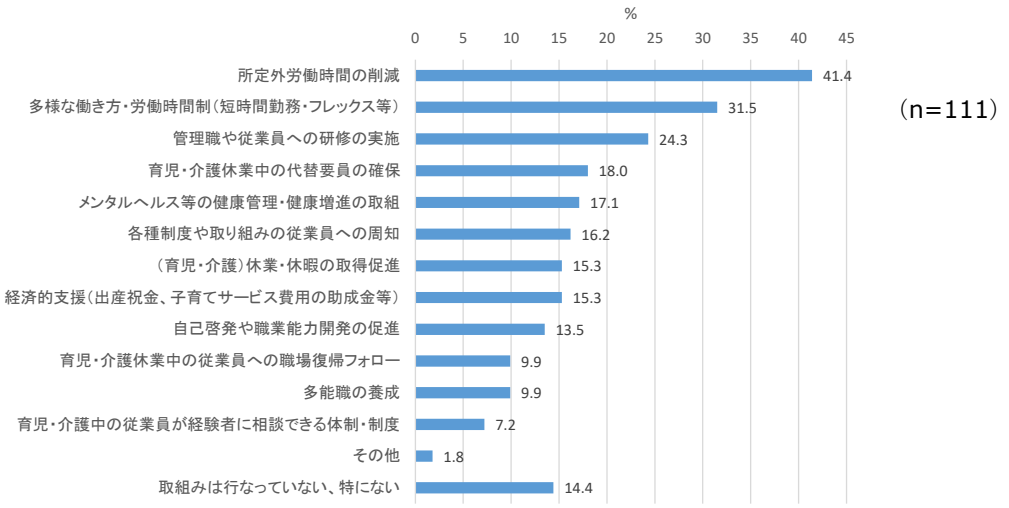
回答件数（%）

	所定外労働時間の削減	多様な働き方・労働時間制	(育児・介護)休業・休暇の取得促進	管理職や従業員への研修の実施	自己啓発や職業能力開発の促進	各種制度や取り組みの従業員への周知	育児・介護休業中の代替要員の確保	育児・介護休業中の従業員への職場復帰フォロー	育児・介護中従業員が経験者に相談できる体制・制度	多能職の養成	経済的支援(出産祝金、子育てサービス費用の助成金等)	メンタルヘルス等の健康管理・健康増進の取組	その他	取組は行なっていない、特にない
全体(113)	44(38.9)	21(18.6)	23(20.4)	29(25.7)	16(14.2)	13(11.5)	9(8.0)	18(15.9)	5(4.4)	7(6.2)	17(15.0)	31(27.4)	2(1.8)	21(18.6)
9人以下(n=9)	–	1(11.1)	–	2(22.2)	–	–	–	–	–	–	1(11.1)	1(11.1)	–	6(66.7)
10～29人(n=51)	22(43.1)	11(21.6)	9(17.6)	11(21.6)	8(15.7)	4(7.8)	5(9.8)	10(19.6)	3(5.9)	2(3.9)	6(11.8)	8(15.7)	1(2.0)	11(21.6)
30～49人(n=18)	8(44.4)	3(16.7)	4(22.2)	6(33.3)	2(11.1)	3(16.7)	1(5.6)	1(5.6)	–	3(16.7)	3(16.7)	7(38.9)	–	1(5.6)
50～99人(n=18)	5(27.8)	2(11.1)	5(27.8)	6(33.3)	1(5.6)	3(16.7)	2(11.1)	3(16.7)	1(5.6)	–	5(27.8)	5(27.8)	1(5.6)	2(11.1)
100人以上(n=17)	9(52.9)	4(23.5)	5(29.4)	4(23.5)	5(29.4)	3(17.6)	1(5.9)	4(23.5)	1(5.9)	2(11.8)	2(11.8)	10(58.8)	–	1(5.9)

※網掛け部分は全体より 5 ポイント以上プラス

② 効果的だと思われる取組（あてはまるもの全てに○）

・「所定外労働時間の削減」が 41.4%と最も多くなっており、「多様な働き方・労働時間性（短時間勤務・フレックス等）」が 31.5%と次いで多くなっている。
・業種別にみると、「製造業」では「多能職の養成」、「卸売業、小売業」では「多様な働き方・労働時間制（短時間勤務・フレックス等）」、「医療、福祉」では育児・介護に関連した各取組みが効果的との回答が多くなっている。また、「サービス業」では「所定外労働時間の削減」を挙げる回答が目立っている。
・従業員規模別にみると、従業員規模が多くなるほど「所定外労働時間の削減」「育児・介護休職中の代替要員の確保」「メンタルヘルス等の健康管理・健康増進の取組」などを挙げる回答が多くなるが、従業員規模が 9 人以下の企業においては「取組みは行なっていない、特にない」を挙げる回答が多くなっている。



業種別結果

回答件数（%）

	所定外労働時間の削減	多様な働き方・労働時間制（短時間勤務・フレックス等）	（育児・介護）休業・休暇の取得促進	管理職や従業員への研修の実施	自己啓発や職業能力開発の促進	各種制度や取り組みの従業員への周知	育児・介護休業中の代替要員の確保	育児・介護休業中の従業員への職場復帰フォロー	育児・介護中の従業員が経験者に相談できる体制・制度	多能職の養成	経済的支援（出産祝金、子育てサービス費用の助成金等）	メンタルヘルス等の健康管理・健康増進の取組	その他	取組みは行なっていない、特にない
全体(110)	46(41.8)	35(31.8)	17(15.5)	27(24.5)	15(13.6)	18(16.4)	20(18.2)	11(10.0)	8(7.3)	11(10.0)	17(15.5)	19(17.3)	2(1.8)	15(13.6)
建設業(n=21)	9(42.9)	4(19.0)	–	5(23.8)	4(19.0)	4(19.0)	2(9.5)	1(4.8)	1(4.8)	3(14.3)	5(23.8)	3(14.3)	–	6(28.6)
製造業(n=17)	7(41.2)	5(29.4)	1(5.9)	5(29.4)	3(17.6)	3(17.6)	1(5.9)	–	–	5(29.4)	1(5.9)	2(11.8)	–	1(5.9)
卸売業、小売業(n=8)	3(37.5)	5(62.5)	–	–	1(12.5)	1(12.5)	1(12.5)	–	–	–	–	–	–	–
医療、福祉(n=22)	8(36.4)	7(31.8)	8(36.4)	6(27.3)	2(9.1)	4(18.2)	10(45.5)	6(27.3)	4(18.2)	1(4.5)	2(9.1)	5(22.7)	1(4.5)	1(4.5)
サービス業(n=16)	10(62.5)	7(43.8)	4(25.0)	4(25.0)	4(25.0)	3(18.8)	4(25.0)	3(18.8)	3(18.8)	2(12.5)	2(12.5)	3(18.8)	1(6.3)	1(6.3)
その他(n=26)	9(34.6)	7(26.9)	4(15.4)	7(26.9)	1(3.8)	3(11.5)	2(7.7)	1(3.8)	–	–	7(26.9)	6(23.1)	–	6(23.1)

※網掛け部分は全体より 5 ポイント以上プラス

従業員規模別結果

回答件数（%）

	所定外労働時間の削減	多様な働き方・労働時間制（短時間勤務・フレックス等）	（育児・介護）休業・休暇の取得促進	管理職や従業員への研修の実施	自己啓発や職業能力開発の促進	各種制度や取り組みの従業員への周知	育児・介護休業中の代替要員の確保	育児・介護休業中の従業員への職場復帰フォロー	育児・介護中の従業員が経験者に相談できる体制・制度	多能職の養成	経済的支援（出産祝金、子育てサービス費用の助成金等）	メンタルヘルス等の健康管理・健康増進の取組	その他	取組みは行なっていない、特にない
全体(109)	46(42.2)	35(32.1)	17(15.6)	27(24.8)	15(13.8)	18(16.5)	20(18.3)	11(10.1)	8(7.3)	11(10.1)	17(15.6)	19(17.4)	2(1.8)	14(12.8)
9人以下(n=7)	1(14.3)	1(14.3)	1(14.3)	1(14.3)	–	–	–	1(14.3)	–	–	2(28.6)	–	–	3(42.9)
10～29人(n=49)	20(40.8)	15(30.6)	9(18.4)	12(24.5)	11(22.4)	7(14.3)	9(18.4)	6(12.2)	4(8.2)	5(10.2)	7(14.3)	6(12.2)	1(2.0)	8(16.3)
30～49人(n=18)	9(50.0)	8(44.4)	–	5(27.8)	2(11.1)	4(22.2)	3(16.7)	–	–	5(27.8)	2(11.1)	5(27.8)	–	1(5.6)
50～99人(n=18)	8(44.4)	7(38.9)	4(22.2)	3(16.7)	1(5.6)	3(16.7)	4(22.2)	3(16.7)	2(11.1)	1(5.6)	2(11.1)	4(22.2)	1(5.6)	2(11.1)
100人以上(n=17)	8(47.1)	4(23.5)	3(17.6)	6(35.3)	1(5.9)	4(23.5)	4(23.5)	1(5.9)	2(11.8)	–	4(23.5)	4(23.5)	–	–

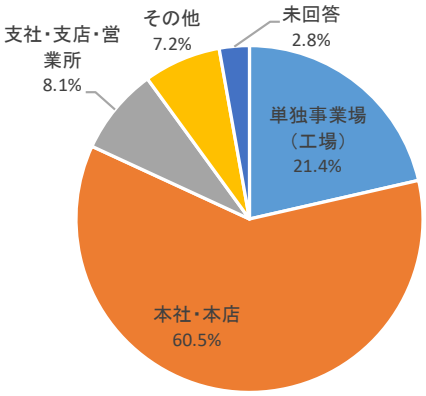
※網掛け部分は全体より 5 ポイント以上プラス

４．４　従業員向けアンケート結果概要

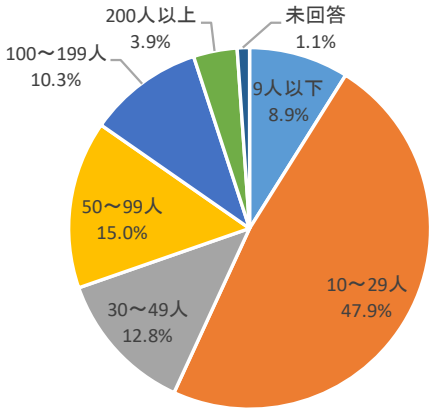
（１）お勤めの事業場について

・事業場の形態は「本社・本店」が 60.5%と過半数を占めている。
・従業員数は「10～29 人」が 47.9%と半数近くを占め最も多くなっている。
・主たる業種は「医療・福祉」が 20.9%と最も多くなっており、「建設業」が 19.2%と次いで多くなっている。
・事業場の休みの形態は「土日と祝日休」と「指定休日制（会社カレンダー）」が 23.1%と並んで最も多くなっている。
・回答者の仕事内容は「総務・人事・経理」が 17.8%と最も多く、次に「医療・教育関係の専門職」が 15.5%、「一般事務・受付・秘書」が 14.3%と多くなっている。

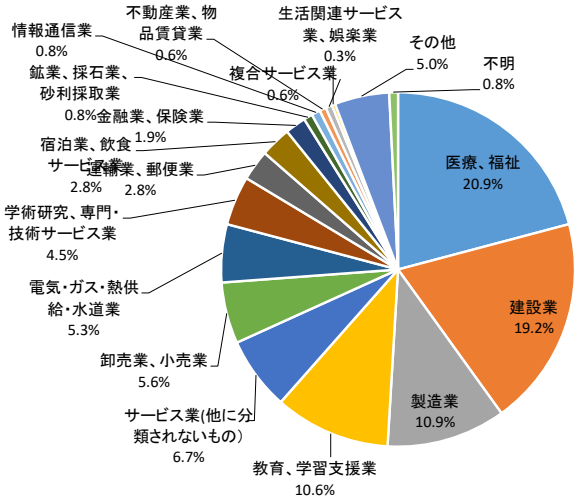
■事業場の形態（n=359）



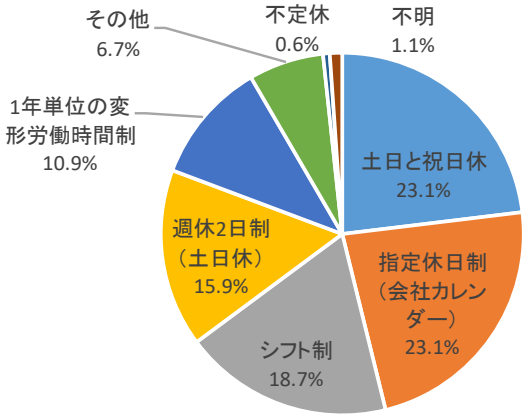
■従業員数（n=359）



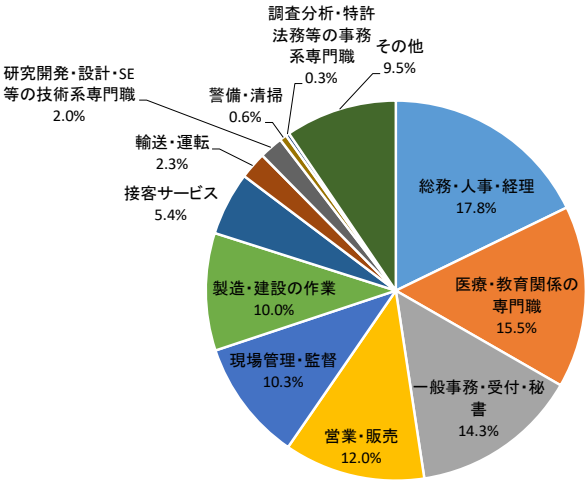
■主たる業種（n=359）



■事業場の休みの形態（n=359）



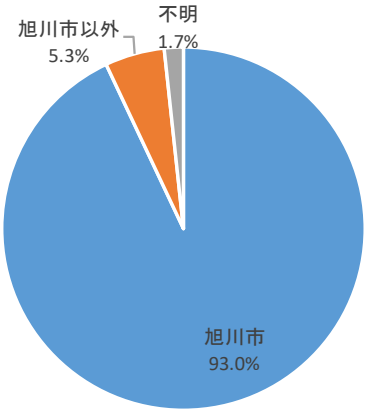
■事業場における回答者の仕事内容（n=359）



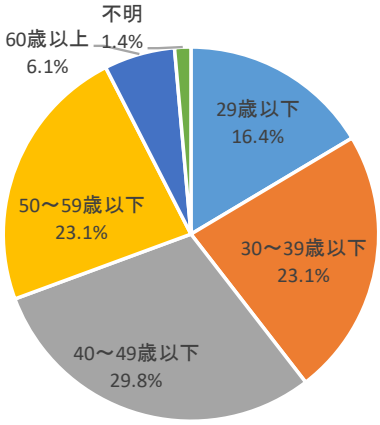
（２）回答者について

・居住地は「旭川市」が 93.0%と最も多くなっている。
・年齢は「40～49 歳以下」が 29.8%と最も多くなっている。
・性別は「男性」が 48.2%、「女性」が 50.1%とほぼ半々となっている。
・雇用形態は「正社員」が 88.0%、「正社員以外」が 10.3%となっている。
・子どもの有無については「いる」が 48.7%、「いない」が 49.6%とほぼ半々となっている。

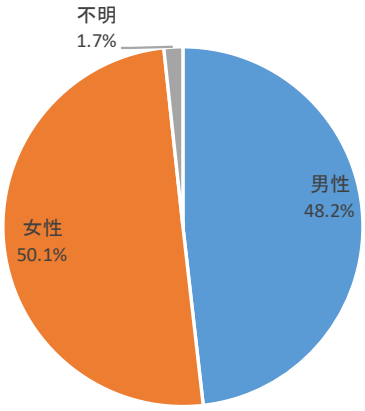
■居住地（n=359）



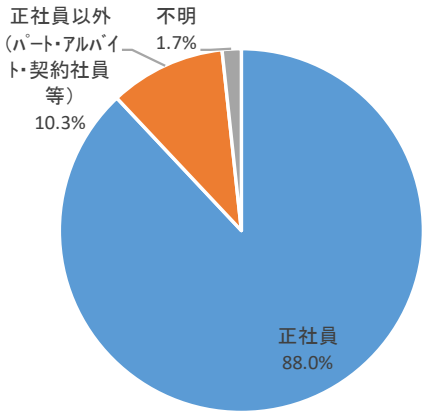
■年齢（n=359）



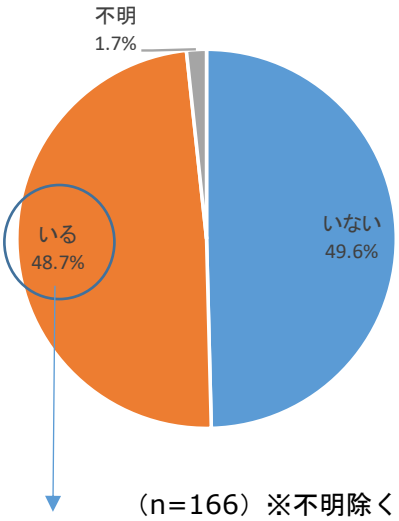
■性別（n=359）



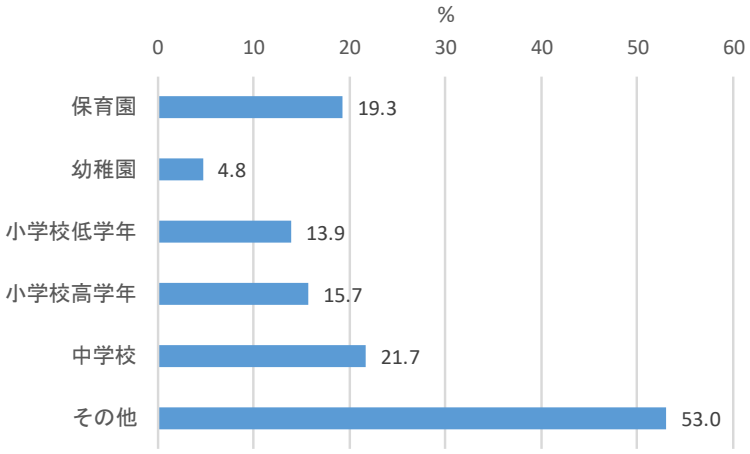
■雇用形態（n=359）



■子ども（n=359）



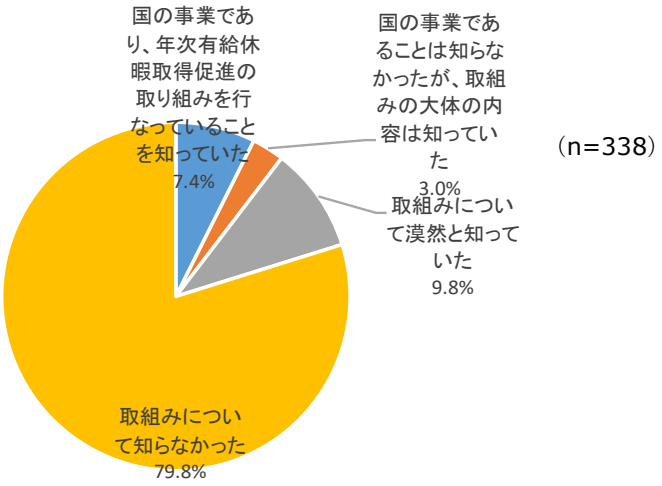
（n=166）※不明除く



（３）旭川地域のイベントに合わせた年次有給休暇取得促進の取組について

問１　旭川地域において「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、夏休み期間および旭川地域のイベント等とあわせる形で７月下旬～８月にかけて「年次有給休暇取得促進の取組」が行われていることをご存知でしたか。（１つに○）

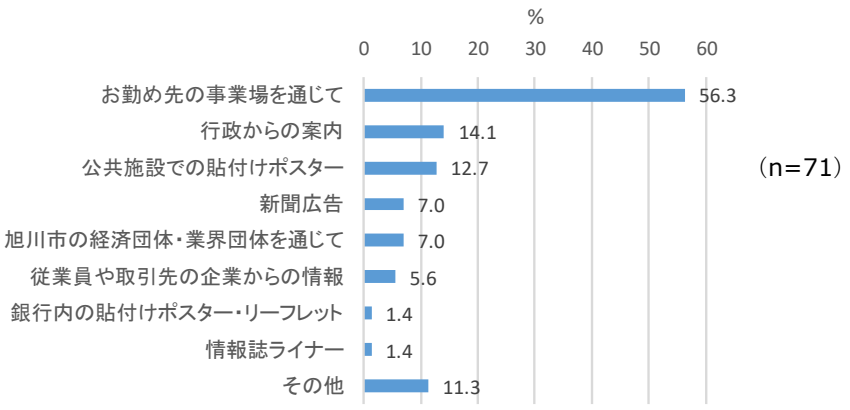
・「取組について知らなかった」という回答が 79.8%と最も多くなっている。「国の事業であり、年次有給休暇取得促進の取組を行っていることを知っていた」という回答は 3.0%であった。



（n=338）

問２　問１で「1（国の事業であること取組を行っていることを知っていた）」「2（取組の大体の内容は知っていた）」「3（取組について漠然と知っていた）」と回答された方にお伺いします。年次有給休暇取得促進の取組を行っていることをどのようなルートでお知りになりましたか。（あてはまるもの全てに○）

・「お勤め先事業場を通じて」が 56.3%と最も多くなっている。

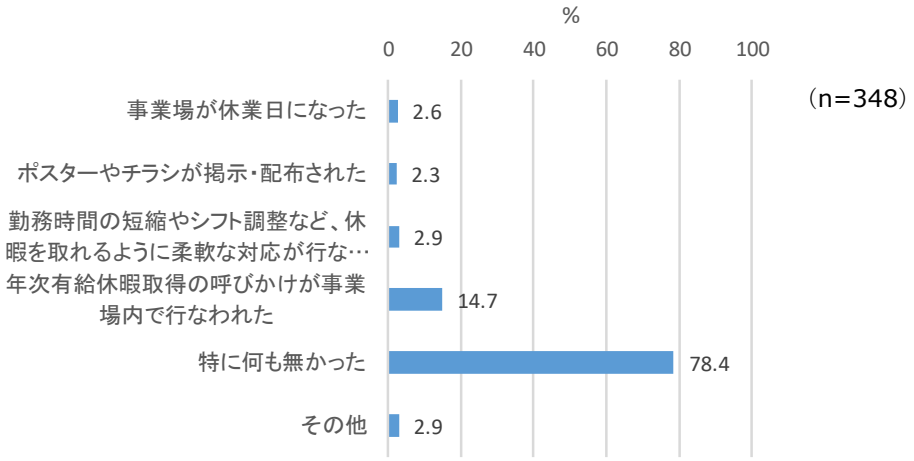


（n=71）

（４）７月下旬～８月の期間における年次有給休暇取得促進の取組について

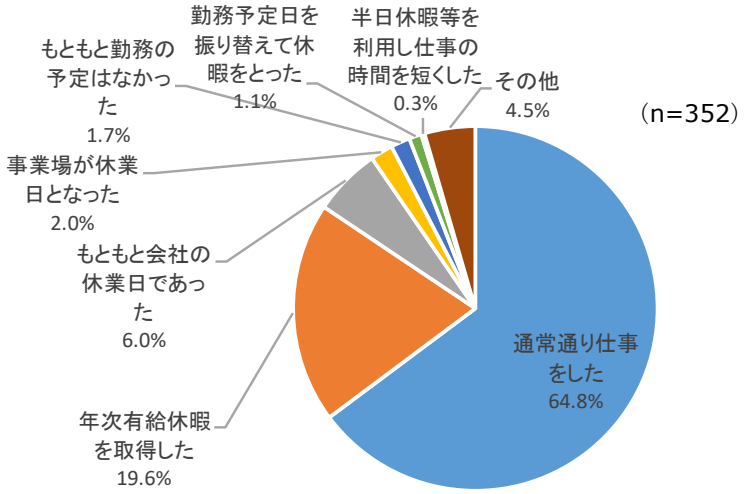
問 3　お勤めの事業場では、旭川夏まつり等のイベント実施期間とあわせる形で 7 月下旬～8 月にかけて、年次有給休暇取得促進に向けて何か働きかけはありましたか。
（あてはまるもの全てに○）

・「特に何も無かった」が 78.4%と最も多くなっている。



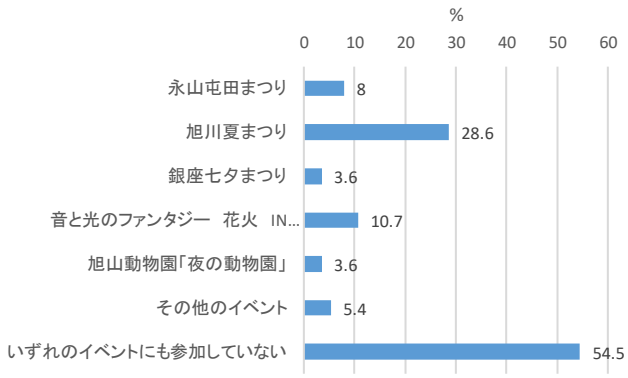
問 4　あなたの 7 月下旬～8 月上旬の夏休み期間の勤務状況についてご回答ください。
（1 つに○）

・「通常通り仕事をした」が 64.8%ともっとも多くなっている。「年次有給休暇を取得した（19.6%）」「事業場が休業日となった（2.0%）」「勤務予定日を振り替えて休暇をとった（1.1%）」「半日休暇等を利用し仕事の時間を短くした（0.3%）」などイベントにあわせてなんらかの対応をした回答は 23.0%であった。



問５　問４で「1」～「6」のいずれかを回答された方（通常通り仕事をした、その他以外を回答した方）にお伺いします。休暇・休業時に参加されたイベントについてご回答下さい。（あてはまるもの全てに○）

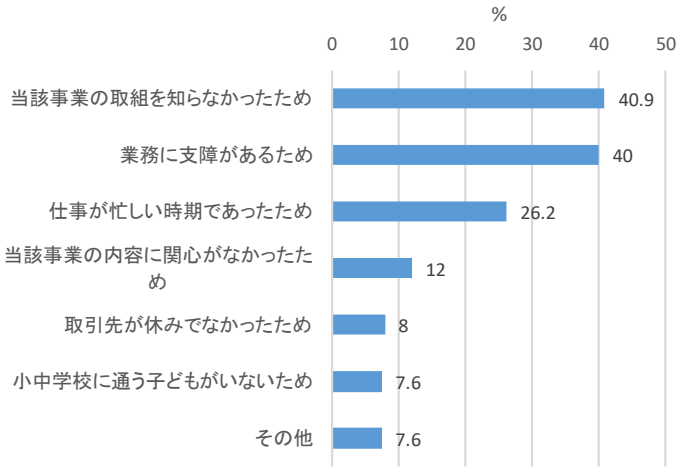
・「いずれのイベントにも参加していない」が 54.5%と最も多くなっている一方で、「旭川夏まつり」に参加したという回答が 28.6%に達している。



（n=112）

問６　問４で「7（通常通り仕事をした）」と回答された方にお伺いします。通常通り仕事をした理由についてご回答下さい。（あてはまるもの全てに○）

・「当該事業の取組を知らなかったため」が 40.9%に達し最も多くなっており、「業務に支障があるため」が 40.0%と次いで多くなっている。

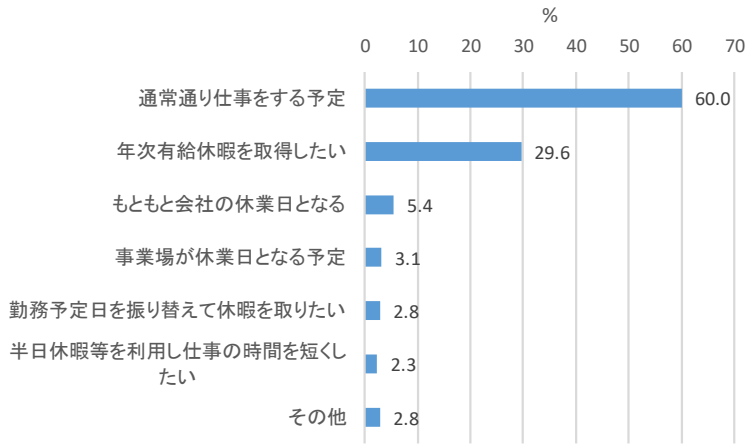


（n=225）

（５）冬期間における年次有給休暇取得促進の取組について

問７　冬期間の冬休み等に合わせた勤務状況（予定・希望）についてご回答下さい。
（あてはまるもの全てに○）

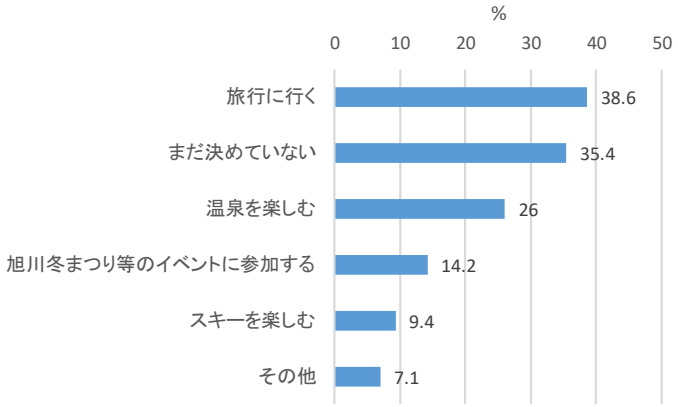
・「通常通り仕事をする予定」が 60.0%と最も多くなっており、「年次有給休暇を取得したい」が 29.6%と次いで多くなっている。



（n=355）

問８　問７で「1（年次有給休暇を取得したい）」「2（半日休暇等を利用し、仕事の時間を短くしたい）」「3（勤務予定日を振り替えて休暇をとりたい）」「4（事業場が休業日となる予定）」のいずれかを回答された方にお伺いします。年次有給休暇を活用しどのように過ごされる予定ですか。（あてはまるもの全てに○）

・「旅行に行く」が 38.6%と最も多くなっており、「まだ決めていない」が 35.4%と次いで多くなっている。

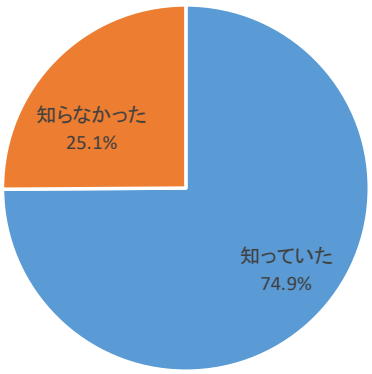


（n=127）

（６）年次有給休暇の取得状況について

問９　半年間継続勤務し、全労働日の８割以上出勤した場合、10 日間の年次有給休暇が与えられることを知っていましたか。（1 つに○）

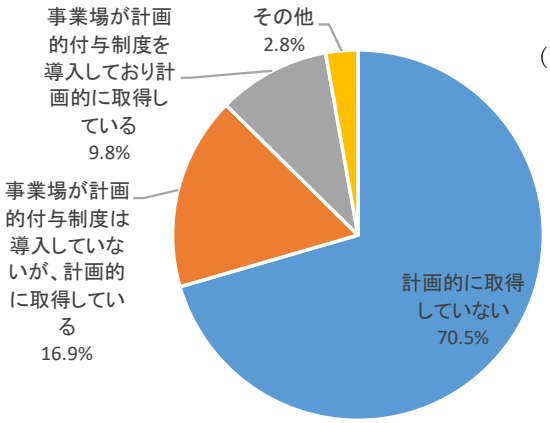
・「知っていた」が 74.9%と最も多くなっている。



（n=358）

問 10　年間カレンダーや休暇予定表などで年次有給休暇を「計画的」に取得していますか。（1 つに○）

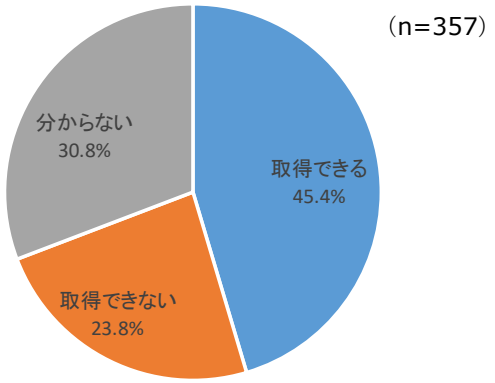
・「計画的に取得していない」が 70.5%と最も多くなっている。「事業場が計画的付与制度を導入しており計画的に取得している」という回答は 9.8%であった。



（n=356）

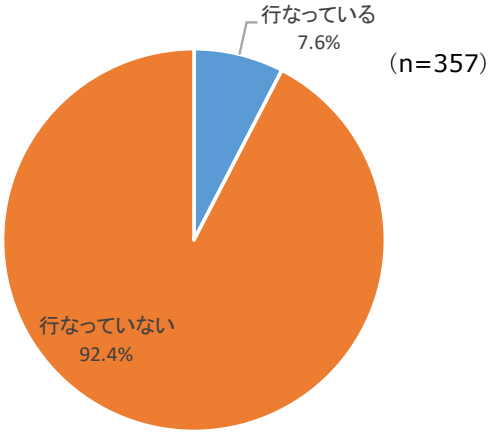
問 11　お勤めの事業場では、年次有給休暇取得を時間単位で取得できますか。（1 つに○）

・「取得できる」が 45.4%と半数近くに達している。



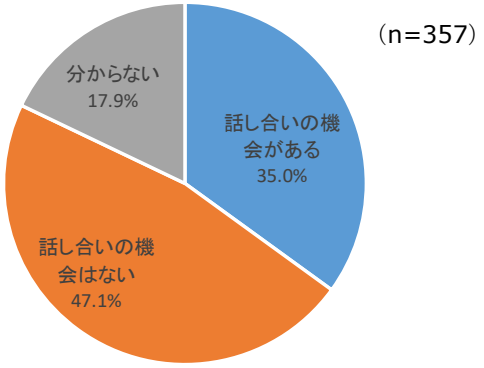
問 12　お勤めの事業場では、誕生日や結婚記念日等の記念日を休暇にあてるような取組を行っていますか。（1 つに○）

・「行っていない」が 92.4%となっている。



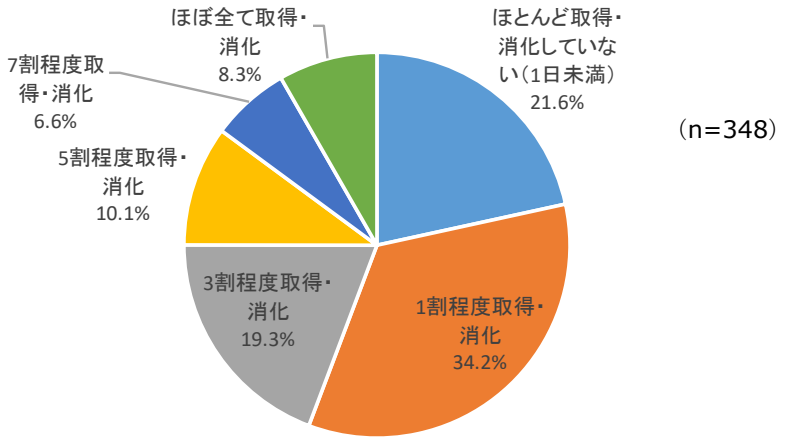
問 13　お勤めの事業場では、事業場と従業員との間で、年次有給休暇等のお休みの取り方などについて話し合う機会はありますか。（1 つに○）

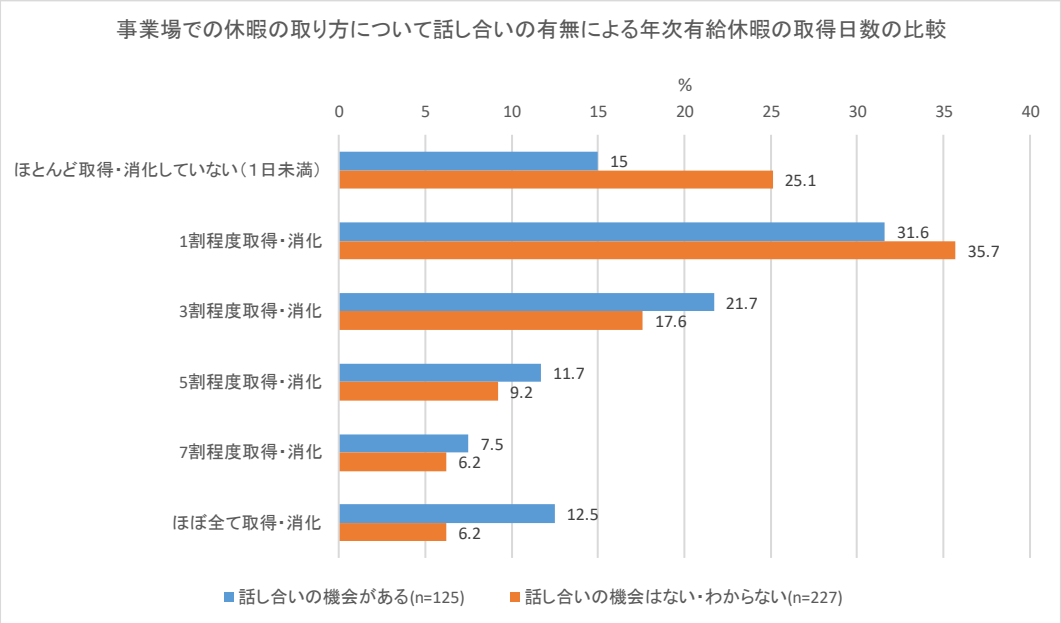
・「話し合いの機会はない」が 47.1%と過半数となっている。



問 14　昨年（度）の 1 年間における年次有給休暇の取得状況についてご回答下さい。
（1 つに○）

・「1 割程度取得・消化（23.8%）」が 34.2%と最も多くなっており、「殆ど取得・消化していない（1 日未満）」が 21.6%、「3 割程度取得・消化（19.3%）」などが次いで多くなっている。
・また、「事業場での休暇の取り方について話し合いの機会がある」事業場は「事業場での休暇の取り方について話し合いの機会がない」事業場より年次有給休暇の取得割合が高くなる傾向にある。
・また従業員規模別では、「9 人以下」の事業場において「ほとんど取得・消化していない（1 日未満）」を回答する割合が高くなっている。





従業員規模別

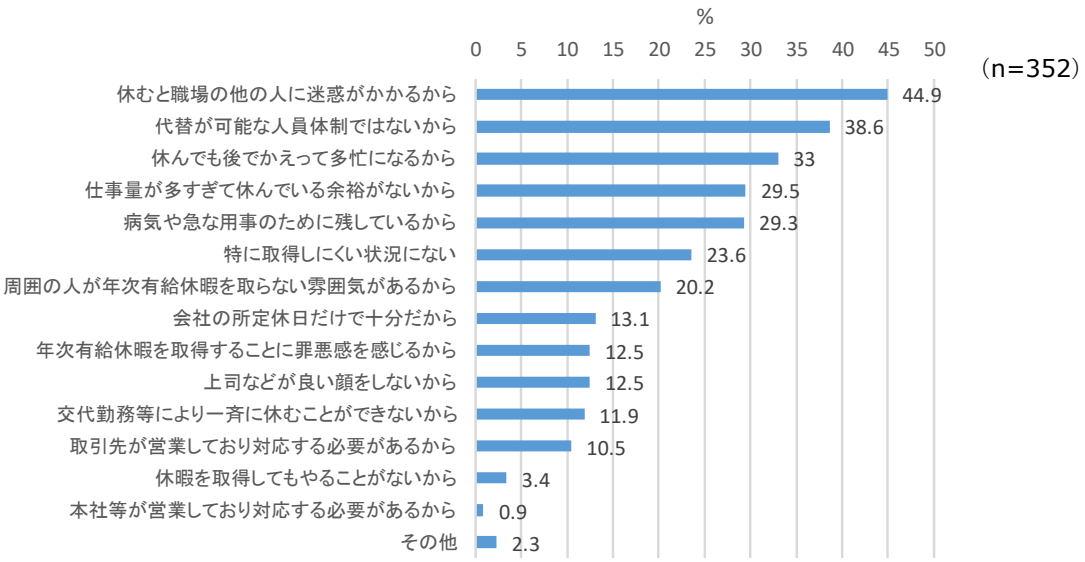
回答件数(%)

	ほとんど取得・消化していない(1日未満)	1割程度取得・消化	3割程度取得・消化	5割程度取得・消化	7割程度取得・消化	ほぼ全て取得・消化
全体(n=346)	74(21.4)	118(34.1)	67(19.4)	35(10.1)	23(6.6)	29(8.4)
9人以下(n=31)	10(32.3)	9(29.0)	3(9.7)	3(9.7)	3(9.7)	3(9.7)
10～29人(n=146)	37(22.6)	45(27.4)	32(19.5)	18(11.0)	11(6.7)	21(12.8)
30～49人(n=46)	8(17.4)	18(39.1)	6(13.0)	8(17.4)	4(8.7)	2(4.3)
50～99人(n=54)	10(18.5)	26(48.1)	11(20.4)	1(1.9)	4(7.4)	2(3.7)
100人以上(n=51)	9(17.6)	20(39.2)	15(29.4)	5(9.8)	1(2.0)	1(2.0)

※網掛け部分は全体より 5 ポイント以上プラス

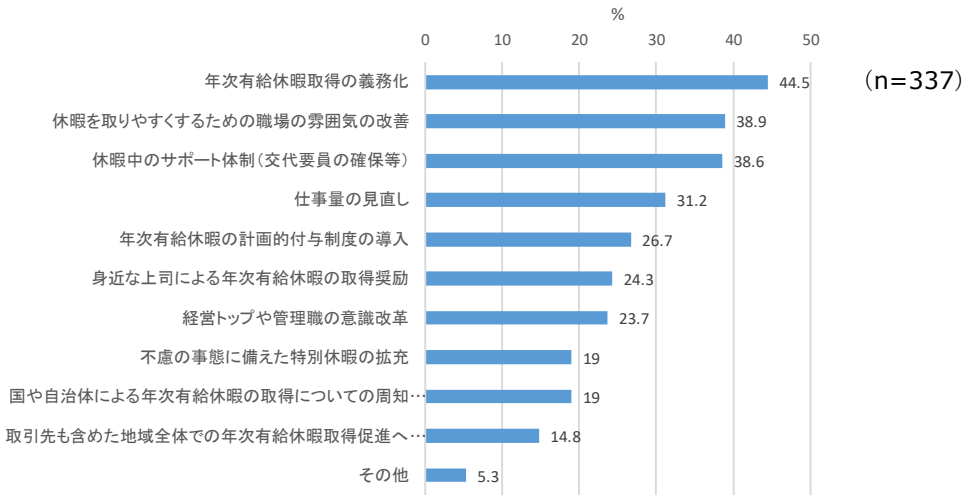
問 15　お勤めの事業場で、年次有給休暇の取得が進まないのはどのような理由によると思われますか。（あてはまるもの全てに○）

・「休むの職場の他の人に迷惑がかかるから」が 44.9%と最も多くなっており、「大体が可能な人員体制でないから」が 38.6%と次いで多くなっている。



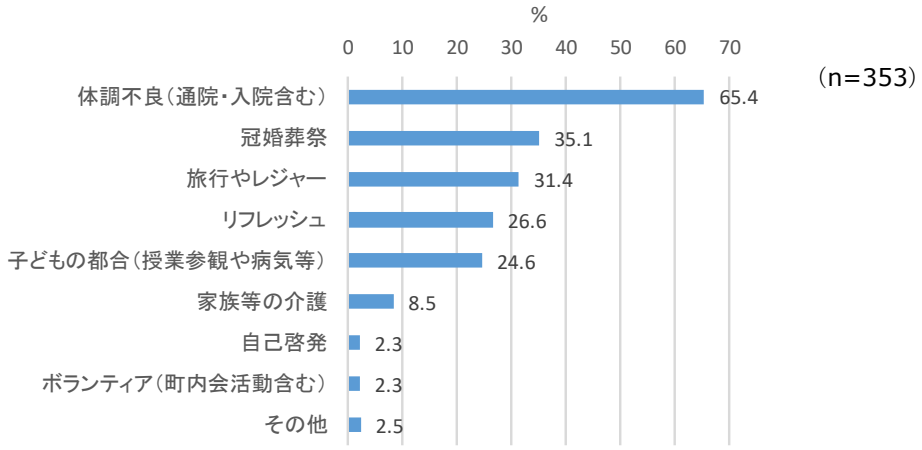
問 16　お勤めの事業場で、年次有給休暇を取得しやすくするために必要と考えることについてご回答下さい。（あてはまるもの全てに○）

・「年次有給休暇取得の義務化」が 44.5%と最も多くなっており、「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善（38.9%）」「休暇中のサポート体制（交代要員の確保等）（38.6%）」などが次いで多くなっている。



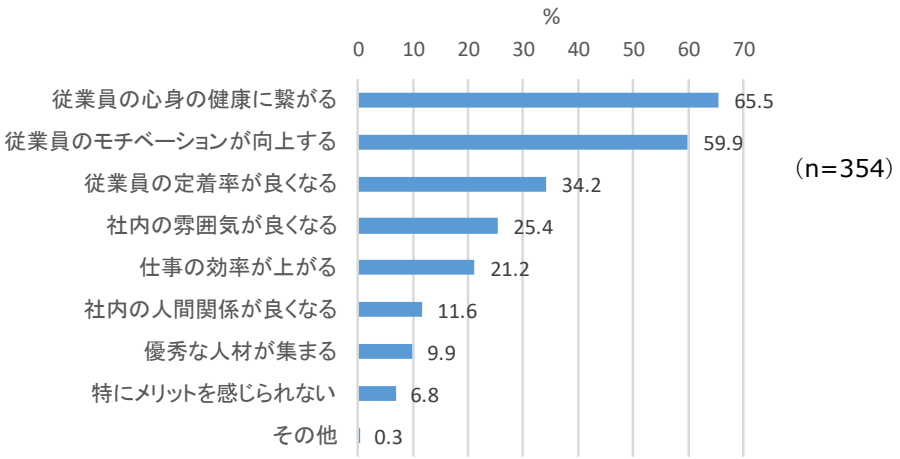
問 17　日ごろの年次有給休暇の取得目的についてご回答下さい。（あてはまるもの全てに○）

・「体調不良（通院・入院含む）」が 65.4%と過半数に達し最も多くなっている。



問 18　年次有給休暇を従業員が積極的に取得することは、勤務する事業場にとってどんなメリットがあるとお考えですか。（あてはまるもの全てに○）

・「従業員の心身の健康に繋がる（65.5%）」「従業員のモチベーションが向上する（59.9%）」などが多くなっている。



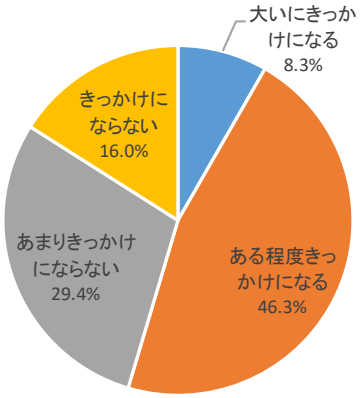
問 19　問 18 で「9」と回答された方にお伺いします。メリットを感じられないとご回答頂いた理由についてご記入下さい。

・皆自由に取得しているので、比較する材料がない。
（30～49 人/学術研究、専門・技術サービス業/総務・人事・経理）
・人手不足のため休暇取得の交代要員がすくないため
（9 人以下/複合サービス業/接客サービス）
・仕事量に対してマンパワーが常に不足している状態のため最低限の人件費で会社が経営されている。休暇取得によってマンパワーの減った分が残業なり業務委託なり受注量の減少にしかならない　のんびり有給消化できるのはヒマな公務員だけです！
（10～29 人/建設業/製造・建設の作業）
・職場の全体的な意見・考えとして有給休暇に対する意識にバラつきが見られるため。
（従業員数不明/教育、学習支援業/医療・教育関係の専門職
・月給の人は、良いですが日給の人は少なくても休みたいとは思っていません。休みが多くても何もやる事がないです。（30～49 人/建設業/一般事務・受付・秘書）
・現状でもある程度自由に有休を取得出来ている事と、現状以上に取得した場合人員の不足が予想される。（10～29 人/製造業/研究開発・設計・SE 等の技術系専門職）
・休める体制ではない（10～29 人/電気・ガス・熱供給・水道業/現場管理・監督）
・休暇を取れば、仕事が残り、返って自分の首を締める事になる。給料が少ない分、休めば、お金を使う事が増え、悪循環。休めば、人間関係が悪くなり、仕事しにくい状況になる。
（30～49 人/建設業/総務・人事・経理）
・有給消化出来る人と出来ない人の間で考え方が違うのでみぞが出来たりする。また、人手不足の中で仕事をしているので他の人の残業が増えたりする。会社の仕事が減るワケではないので取得しない人に無理が掛る。（10～29 人/製造業/総務・人事・経理）
・人数不良（9 人以下/医療、福祉/仕事内容不明）
・当てはまる選択肢がない為（10～29 人/卸売業、小売業/総務・人事・経理）
・他の従業員に迷惑がかかる為。（30～49 人/宿泊業、飲食サービス業/接客サービス）
・感じないから。（10～29 人/ 製造業/製造・建設の作業）
・必ずお客様から電話があり、対応しなければならないため。（30～49 人/その他/営業・販売）
・現状社員のみ有給制度があり、パートには何もない為。
（100～199 人/卸売業、小売業/仕事内容不明）
・有給休暇を取得しても本人がどのように感じるかの問題であって他の人には全く関係のないことだと思います。有給休暇の取得よりもお給料をもっと上げることが仕事だけじゃなくプライベートにおいても充実でき改善されると思います。（9 人以下/ 医療、福祉/一般事務・受付・秘書）
・休んでも休まなくても仕事へのモチベーションは変わらないと思う。
（30～49 人/建設業/総務・人事・経理）
・業務がたまってしまう。（100～199 人/電気・ガス・熱供給・水道業/ 総務・人事・経理）
・休めば仕事内容把握できなくなる為（30～49 人/建設業/製造・建設の作業 ）

・会社自体がしっかりとした体制であればメリットもありそうだが、景気も下向きの地方中小企業ではデメリットしか考えられない。机上の空論ではないでしょうか？どこの会社もこの事業に前向きですか？（その他業種、10～29 人、営業・販売、管理職）
・業務の滞っている人間が積極的に取得しても社内の雰囲気が悪くなるばかりか、滞っている業務のしわ寄せがまじめに仕事をしている人間にきてしまうから。
（他に分類されないサービス業、100～199 人、総務・人事・経理、一般社員）
・人材不足のため、休暇を多く取れると業務に支障が生じる。
（業種不明、100～199 人、現場管理・監督、一般社員）
・仕事が一番大切だから。（建設業、30～49 人、現場管理・監督、管理職）
・ダラダラ過ごすから。（建設業、9 人以下、一般事務・受付・秘書、一般社員）
・人がいないから休みを取ると迷惑がかかってしまう。
（医療・福祉、50～99 人、医療・教育関係の専門職、その他役職）

問 20　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。（1 つに○）

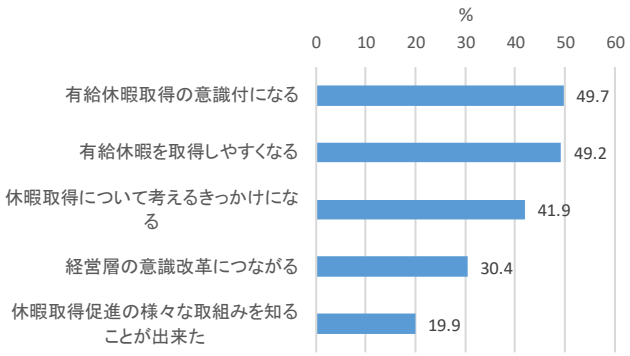
・「ある程度きっかけになる」が 46.3%、「大いにきっかっけになる」が 8.3%となっており、肯定的な回答が全体の過半数を超えている。



（n=350）

問 21　問 20 で「1（大いにきっかけになる）」又は「2（ある程度きっかけになる）」と回答された方にお伺いします。「きっかけになる」とご回答頂いた理由についてご教えて下さい。（あてはまるもの全てに○）

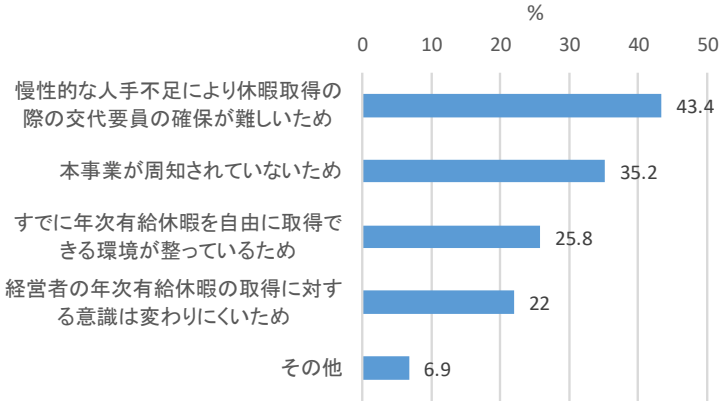
・「有給休暇取得の意識付けになる」が 49.7%、「有給休暇を取得しやすくなる」が 49.2%とそれぞれ半数近くに達している。



（n=191）

問 22　問 20 で「3（あまりきっかけにならない）」又は「4（きっかけにならない）」と回答された方にお伺いします。「きっかけにならない」とご回答頂いた理由について教えて下さい。（あてはまるもの全てに○）

・「慢性的な人で不足により休暇取得の際の交代要員の確保が難しいため」が 43.4%と最も多くなっており、「本事業が周知されていないため」が 35.2%と次いで多くなっている。



（n=159）

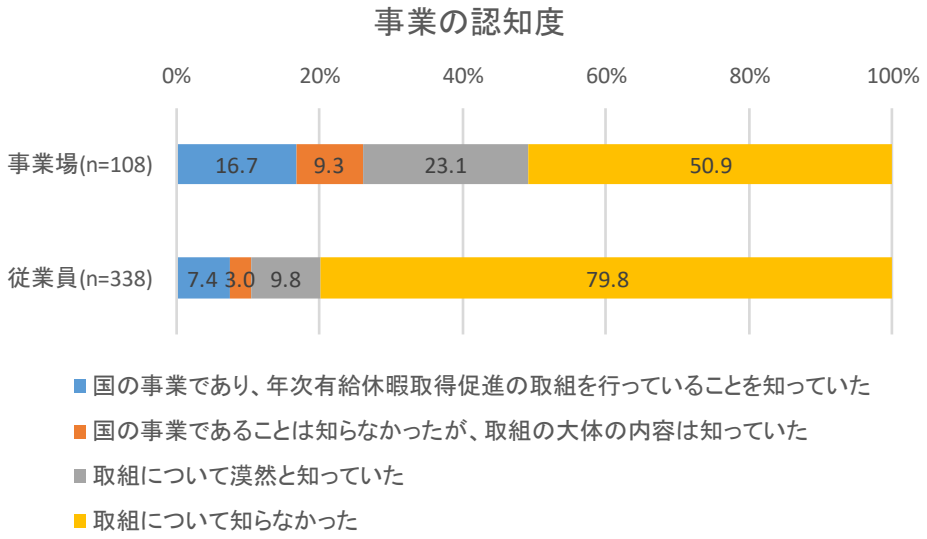
５．今後の休暇取得促進策の方向性

事業主向けアンケートおよび従業員向けアンケート結果等をもとに、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なった。

５．１　本事業の取組みの周知状況について

（１）本事業の認知度

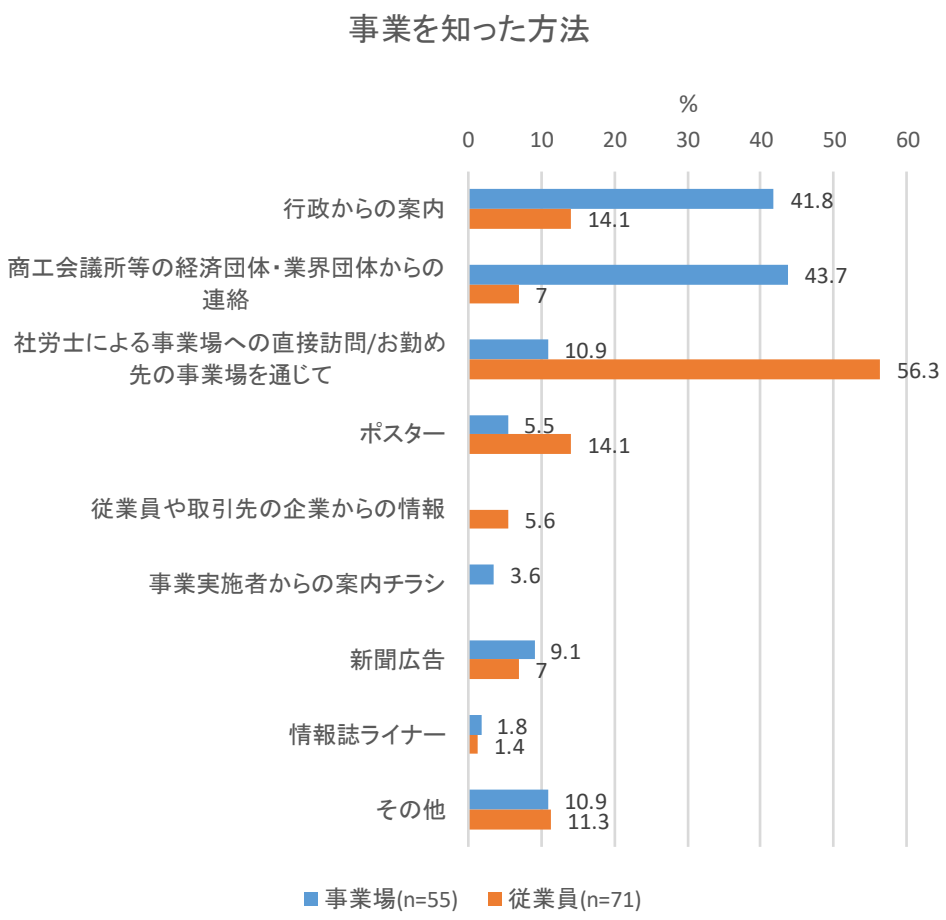
本事業について、従業員は事業場と比べて「知らない」という回答が 30 ポイント程度多くなっている。今後認知度を高めるためには、更なる周知活動に加え、事業場を通じた従業員への説明を徹底することが必要である。



（２）効果的な周知方法

本事業を知った方法として、事業場については「商工会議所等の経済団体・業界団体からの連絡」「行政からの案内」が多くなっているものの、従業員については「社労士による事業場への直接訪問/お勤め先の事業場を通じて」が多くなっている。

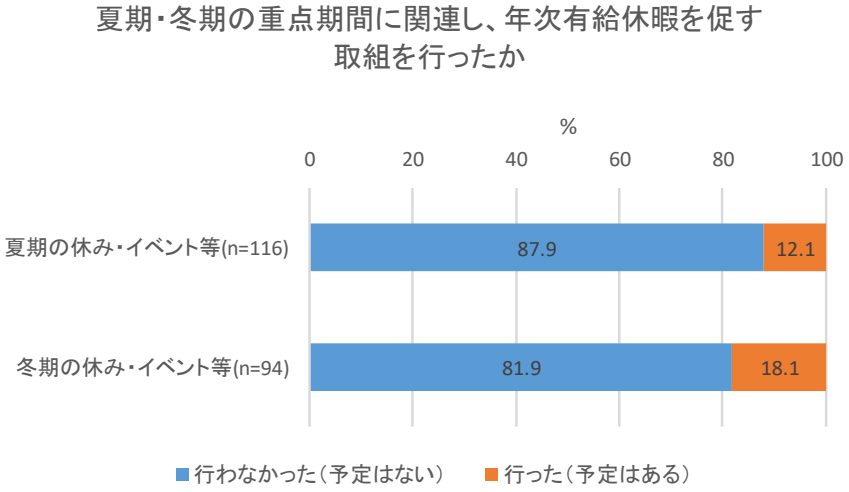
従業員は職場と職場外の２方向からの周知が考えられることから、従業員への周知を効果的に行なうためには、経済団体・業界団体や行政等からの事業場への周知を強化し、事業場の認知度を高めつつ、事業場から従業員への周知を徹底するためのアプローチが有効であると考えられる。



５．２　夏期および冬期の休み・イベント等の期間における取組みの実施状況について

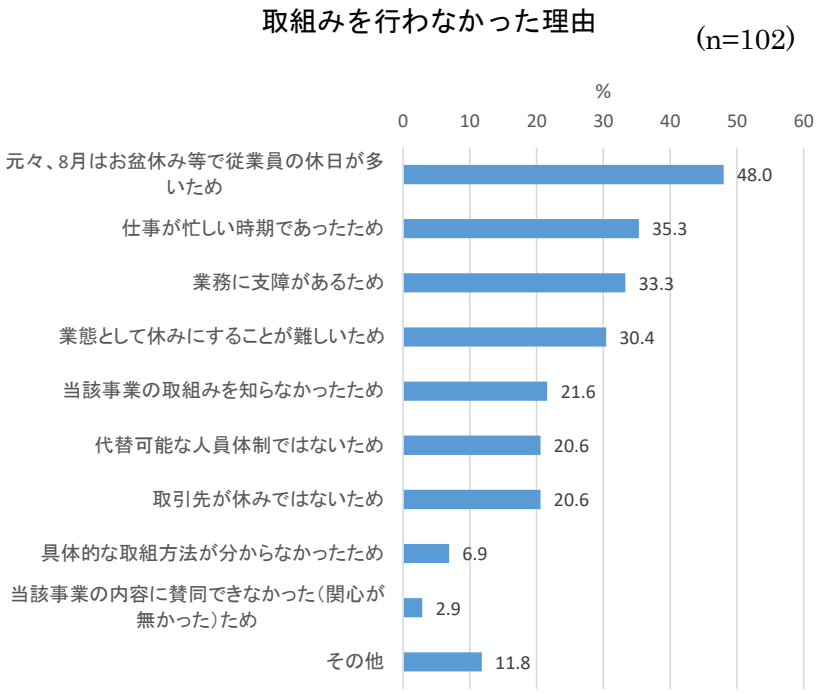
（１）休暇取得を促す取組みの実施状況

本事業では、夏期については実績、冬期については予定を確認するアンケートを実施した。夏期は「行った（予定がある）」が 12.1%であったが、冬期は 2 割近くが「行なった（予定はある）」と回答している。



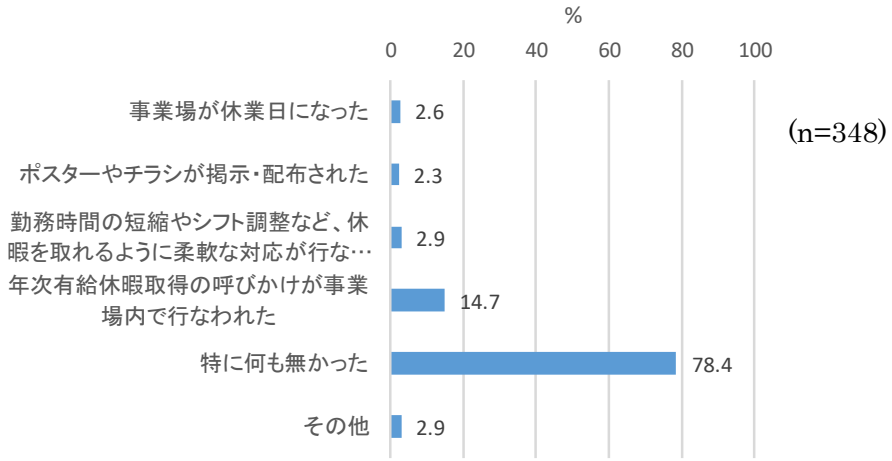
取組みを行なわなかった理由として、夏期の実績に関するアンケートからは「元々、8 月はお盆休み等で従業員の休日が多いため」が最も多くなっており、「仕事が忙しい時期であったため」「業務に支障があるため」「業態として休みにすることが難しいため」などが次いで多くなっている。

また「当該事業の取組みを知らなかったため」も 32.6%と 4 番目に多い回答となっていることから、引き続き事業の周知に取り組み必要があると考えられる。



事業場から従業員に年次有給休暇取得促進に向けた働きかけの有無について、夏期の実績に関するアンケートからは「特に何も無かった」が８割近くに達しており、事業場から従業員への働きかけは殆ど行なわれていない結果となった。

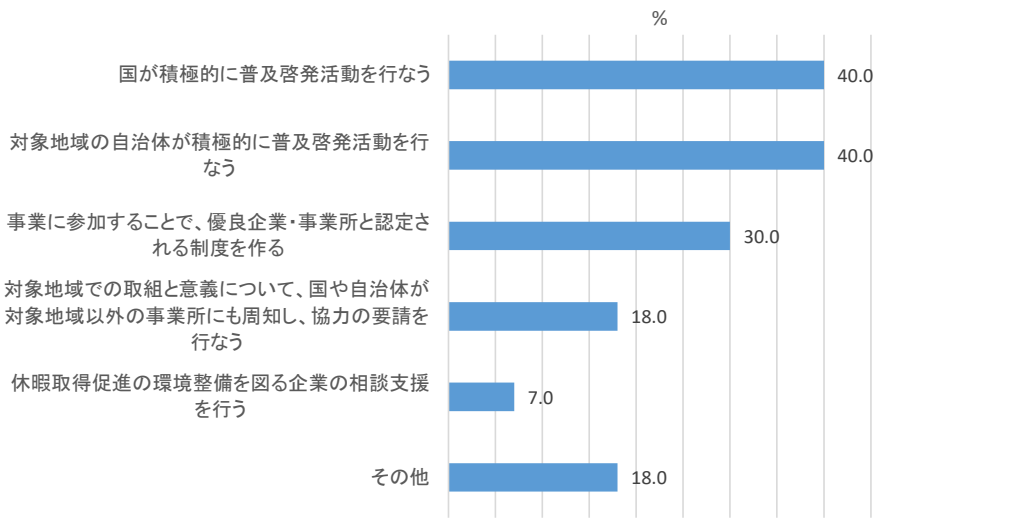
事業場から従業員に年次有給休暇取得促進に向けた働きかけの有無



（２）本事業への参加・協力のために必要な取組み・支援

事業場へのアンケート結果からは「国が積極的に普及啓発活動を行なう」「対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行なう」などが回答として多くなっていることから、国や旭川市などから継続的な普及啓発活動を行なうことが期待される。

本事業への参加・協力のために必要な取組み・支援



５．３　年次有給休暇の取得状況について

（１）事業場での取得状況

過去１年間における年次有給休暇の取得状況について業種別にみると、「建設業」「製造業」「卸売・小売業」「サービス業」では他の業種と比べて、年次有給休暇の取得率が「30%未満」の企業の割合が高くなっている。また「医療・福祉」は、年次有給休暇取得率が「70～90%」「90～100%」を回答する企業の割合が他の業種と比べて高くなっており、相対的に年次有給休暇の取得率が高い業種となっている。

また、従業員規模別にみると、９人以下の企業については「10%未満」を挙げる回答が目立っている。

このように業種で年次有給休暇の取得状況に差があり、特に「建設業」「製造業」「卸売・小売業」「サービス業」に関しては年次有給休暇の取得に向けた啓発活動の強化や休暇取得促進策の実施が必要と考えられる。また、従業員 10 人未満の小規模事業者に関しても同様の取組みが期待される。

年次有給休暇取得状況の業種別・従業員規模別結果

回答件数（%）

	10%未満	10～30%未満	30～50%未満	50～70%未満	70～90%未満	90～100%
全体(n=154)	19(12.3)	48(31.2)	43(27.9)	21(13.6)	15(9.7)	8(5.1)
建設業(n=33)	8(24.2)	8(24.3)	8(24.3)	5(15.2)	3(9.1)	1(3.0)
製造業(n=15)	1(6.7)	7(46.6)	2(13.4)	4(26.6)	-(-)	1(6.7)
卸売・小売業(n=19)	6(31.6)	8(42.2)	3(15.8)	2(10.5)	-(-)	-(-)
医療・福祉(n=36)	-(-)	7(19.5)	13(36.1)	5(13.9)	8(22.2)	3(8.4)
サービス業(n=27)	3(11.1)	9(33.3)	8(29.6)	3(11.1)	2(7.4)	2(7.4)
その他(n=24)	1(4.2)	9(37.5)	9(37.5)	2(8.3)	2(8.4)	1(4.2)

	10%未満	10～30%未満	30～50%未満	50～70%未満	70～90%未満	90～100%
全体(n=152)	19(12.5)	48(31.6)	42(27.6)	21(13.8)	15(9.9)	7(4.6)
9人以下(n=31)	8(25.8)	8(25.8)	4(12.9)	5(16.2)	2(6.4)	4(12.9)
10～29人(n=58)	8(13.8)	17(29.3)	20(34.5)	6(10.3)	6(10.4)	1(1.7)
30～49人(n=19)	2(10.5)	8(42.1)	3(15.8)	3(15.8)	3(15.8)	-(-)
50～99人(n=24)	-(-)	9(37.5)	8(33.3)	4(16.7)	2(8.4)	1(4.2)
100人以上(n=20)	1(5.0)	6(30.0)	7(35.0)	3(15.0)	2(10.0)	1(5.0)

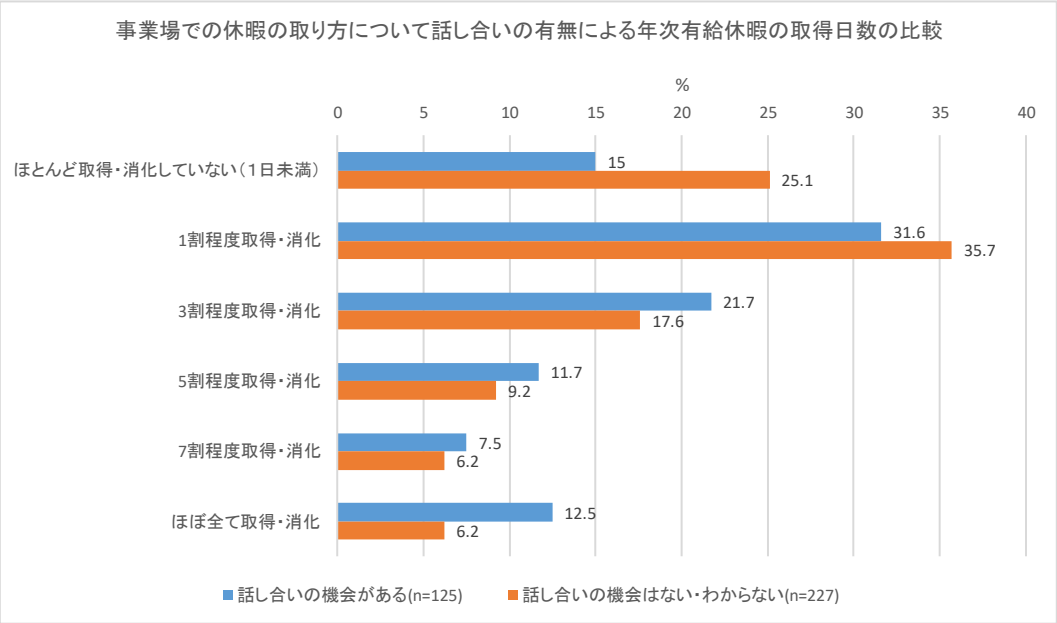
※網掛け部分は全体より５ポイント以上プラス

（２）従業員の取得状況

事業場での休暇の取得についての話し合いの有無による年次有給休暇の取得日数を比較すると、「話し合いの機会がある」と回答した企業においては、「話し合いの機会はない、分からない」と回答の企業と比べて、有給休暇の取得率は高くなる傾向にある。

また、従業員規模が少ない事業場ほど「ほとんど取得・消化していない（１日未満)」を回答する割合が多くなっている。

このことから、従業員の年次有給休暇取得率を高めるためには、小規模事業者を中心に、事業場での休暇取得についての話し合いをしっかり行なうことが必要と考えられる。



年次有給休暇取得状況の従業員規模別結果

回答件数（%）

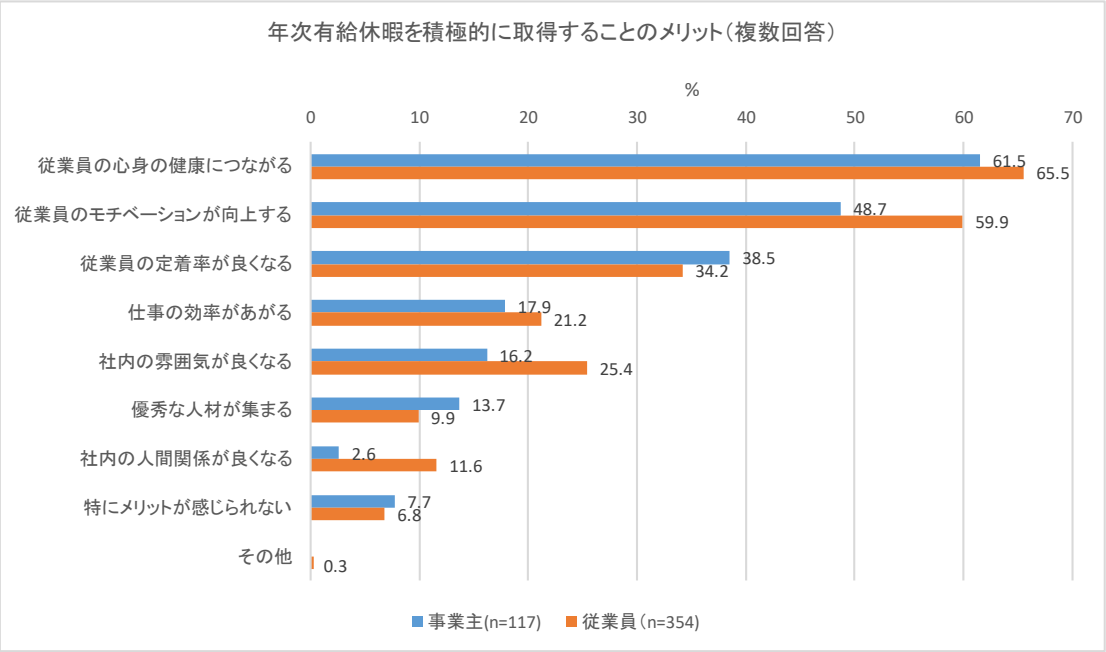
	ほとんど取得・商家していない(1日未満)	1割程度取得・消化	3割程度取得・消化	5割程度取得・消化	7割程度取得・消化	ほぼ全て取得・消化
全体(n=346)	74(21.4)	118(34.1)	67(19.4)	35(10.1)	23(6.6)	29(8.4)
9人以下(n=31)	10(32.3)	9(29.0)	3(9.7)	3(9.7)	3(9.7)	3(9.7)
10～29人(n=146)	37(22.6)	45(27.4)	32(19.5)	18(11.0)	11(6.7)	21(12.8)
30～49人(n=46)	8(17.4)	18(39.1)	6(13.0)	8(17.4)	4(8.7)	2(4.3)
50～99人(n=54)	10(18.5)	26(48.1)	11(20.4)	1(1.9)	4(7.4)	2(3.7)
100人以上(n=51)	9(17.6)	20(39.2)	15(29.4)	5(9.8)	1(2.0)	1(2.0)

※網掛け部分は全体より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

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が向上する」などの回答が多くなっている。

特に従業員においては事業場より「従業員のモチベーションが向上する」を回答する割合が高くなっている点が注目される。

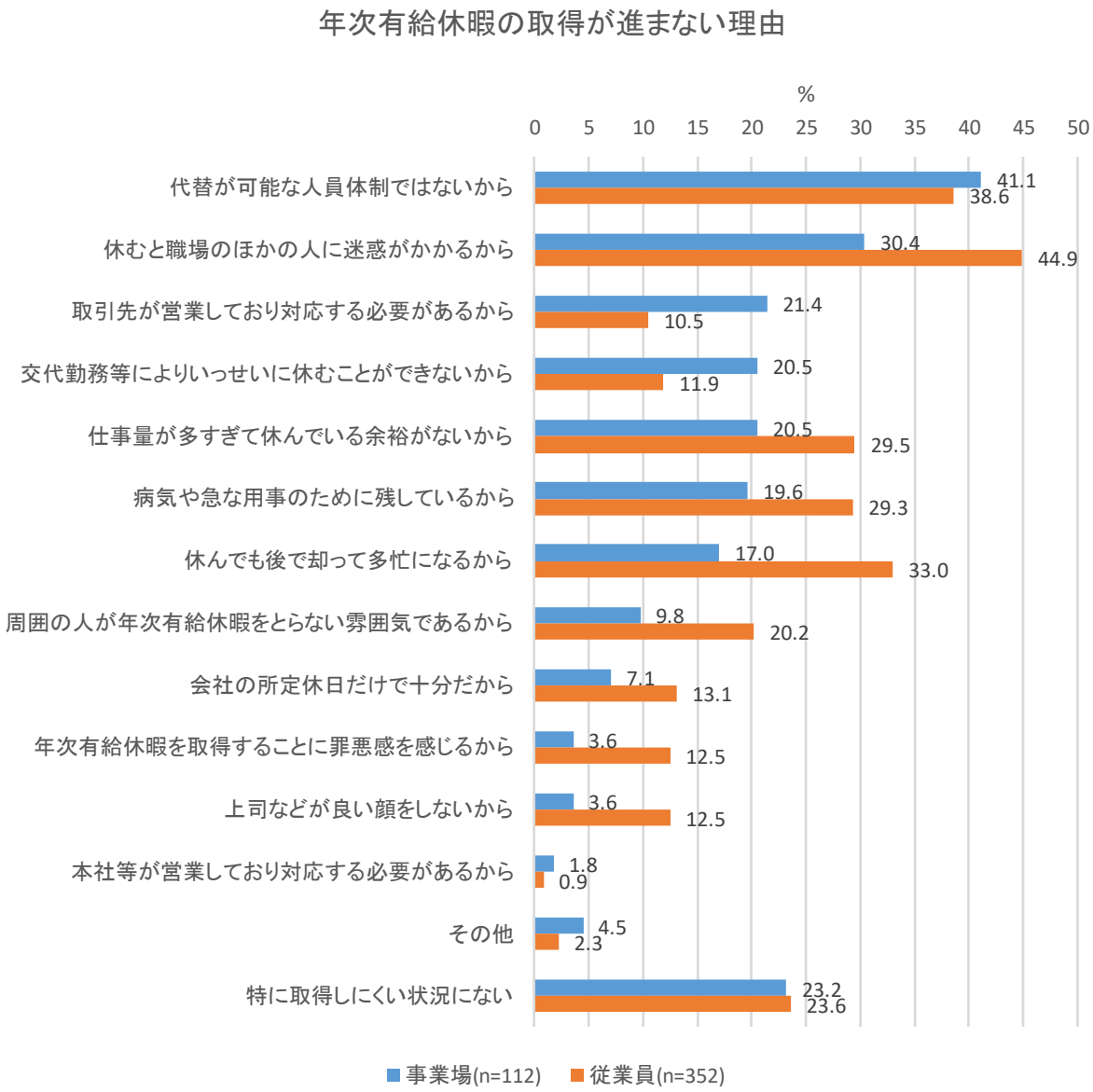


（４）年次有給休暇が取得されにくい理由

年次有給休暇が取得されにくい理由として、事業場では「代替可能な人員体制ではないから」が 41.1%と最も多くなっており、「休むと職場のほかの人に迷惑がかかるから」が 30.4%と次いで多くなっている。

また、従業員に関しては「休むと職場の他の人に迷惑がかかるから」が 44.9%と最も多くなっており、「代替が可能な人員体制でないから」が 38.6%と次いで多くなっている。

事業場と従業員で年次有給休暇の取得が進まない理由の傾向は大きく変わらないものの、事業場の意識と従業員の間に年次有給休暇の取得が進まない理由について意識の乖離がややみられる。



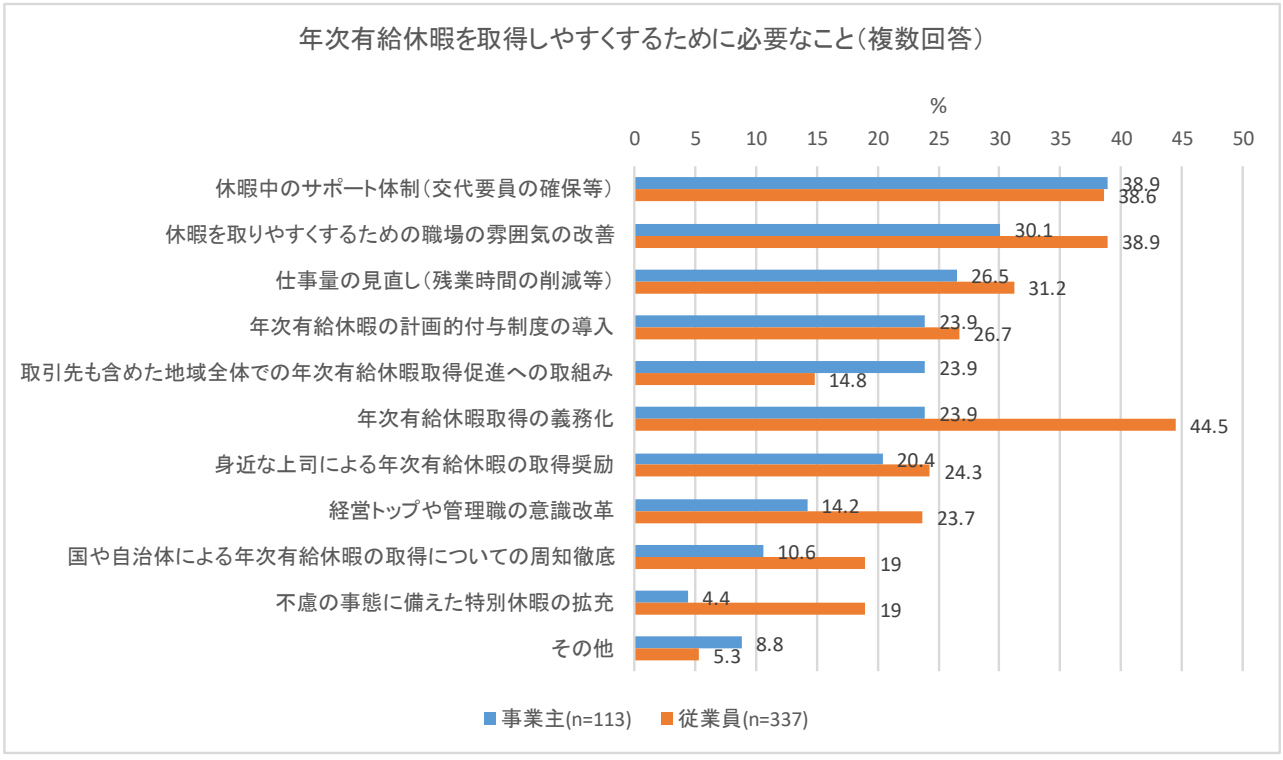
（５）年次有給休暇を取得しやすくするための取組み

年次有給休暇を取得しやすくするための取組みとして、事業場に関しては、「休暇中のサポート体制（交代要員の確保等）」が 38.9%と最も多くなっており、「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善」が 30.1%と次いで多くなっている。

また、従業員に関しては、「年次有給休暇取得の義務化」が 44.5%と最も多くなっており、「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善（38.9%）」「休暇中のサポート体制（交代要員の確保等）（38.6%）」などが次いで多くなっている。

事業場と従業員の間で回答の傾向に特に大きな差はないが、「年次有給休暇取得の義務化」「休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善」とに関しては、回答に 10 ポイント程度差が生じており、事業場と従業員との間で意識の乖離がややみられる。

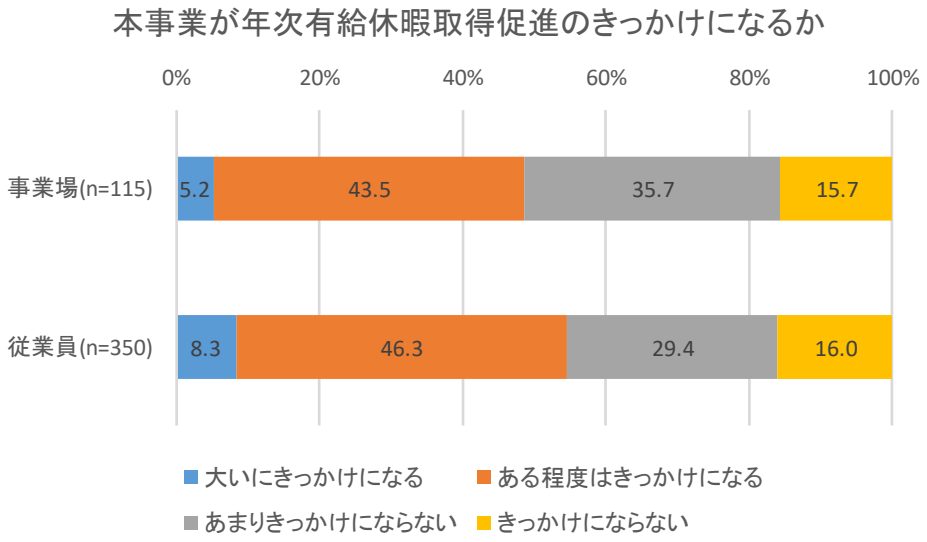
また、事業場と従業員との間で意識の乖離が大きかった回答として「不慮の事態に備えた特別休暇の拡充」「国や自治体による年次有給休暇の取得についての周知徹底」「経営トップや管理職の意識改革」などがあげられる。



５．４　年次有給休暇の取得の効果

（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 48.7%、従業員で 54.6%となっており、取組みに対する期待が伺える。

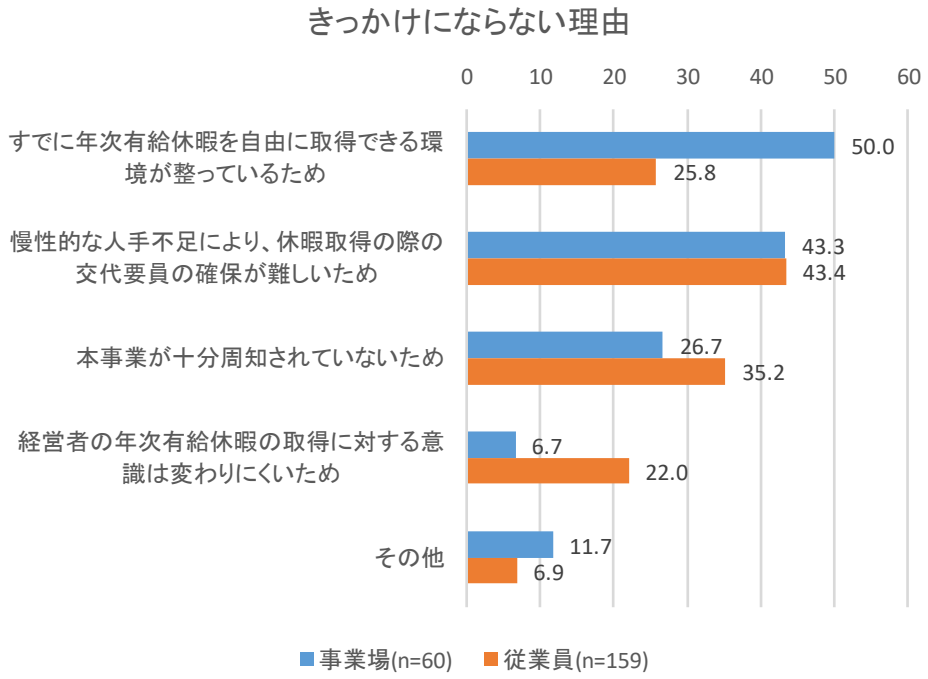


（２）きっかけにならない理由

本事業が年次有給休暇取得促進のきっかけにならない理由として、事業場では「すでに年次有給化を自由に取得できる環境が整っているため」が 50.0%と最も多くなっており、「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」が 43.3%で次いで多くなっている。

また、従業員に関しては「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」が 43.4%と最も多くなっており、「本事業が十分に周知されていないため」が 35.2%と次いで多くなっている。

事業場については、既に自社に年次有給休暇を取得できる環境が備わっていることが、大きな理由と意識されている一方で、従業員は慢性的な人手不足と本事業の周知不足などが大きな理由となっており、事業場と従業員との間で意識の乖離が見られる。



５．５　今後の方向性

以上の検証結果を踏まえて、旭川市における地域の特性を活かした年次有給休暇取得促進のための環境整備事業の今後の方向性を以下整理した。

（１）事業場から従業員への事業周知が重要

本事業を知ったきっかけとして、事業場は「商工会議所等の経済団体・業界団体からの連絡」「行政からの案内」が多くなっており、事業場への周知を効果的に行なうためには、経済団体・業界団体への周知と会員企業等への周知協力を行なうことが効果的であると考えられる。

また、従業員に関しては、勤め先の事業場を通じて知ったという回答が多かったことから、まず事業場への周知を徹底して行なうとともに、事業場から従業員へ事業を周知してもらうための働きかけが重要であると考えられる。

（２）国や旭川市などからの継続した普及啓発活動が必要

今回の事業では事業場から従業員に対して夏期・冬期の休み等の期間における年次有給休暇取得を促す働きかけは、アンケート調査結果からある程度従業員に対して行われたことが伺える。

夏期の休みの期間に「通常通り仕事をした」人の多くが「当該事業の取組みを知らなかったため」を大きな理由の一つにあげており、年次有給休暇の取得を促進するためには、引き続き事業の周知が必要であると考えられる。

本事業への参加・協力のために必要な取組み・支援として、国や自治体が積極的に普及活動を行なうことが挙げられており、年次有給休暇の取得を促進するため、事業場や従業員に対する国や旭川市等による継続的な普及啓発活動が必要である。

（３）業種に応じた年次休暇取得促進策が必要

アンケートなどでは「医療・福祉」は比較的年次有給休暇の取得率が高かったものの、それ以外の業種」に関しては年次有給休暇の取得が進んでいない状況が明らかとなった。

業種や規模などにより、組織形態や仕事の進め方などが異なると考えられることから、今後は年次有給休暇の取得が進んでいない業種などに関しては年次有給休暇取得取組みの普及啓発活動を強化するとともに、業種に応じた年次有給休暇取得促進策の検討が必要である。

（４）事業主と従業員との間で年次有給休暇取得に向けた話し合いの徹底が効果的

アンケートでは、年次有給休暇の取得が進まない理由、年次有給休暇を取得しやすくするための取組みについて、事業場と従業員との間で意識にやや乖離があることが明らかとなった。

さらにアンケートでは、事業場での休暇取得について話し合いの機会がある事業場に関しては従業員の年次有給休暇取得率が高くなる結果となっている。

年次有給休暇がもたらすメリットは事業場、従業員ともに認識されていることから、今後年次有給休暇の取得率を高めるため、事業主と従業員が年次有給休暇の取得に向けた話し合いの機会をしっかり設けることが必要と考えられる。

６．提言リーフレットの作成

６．１　作成部数、配布対象先等

・作成部数：1,580 部（A4 版　カラー刷り　4 頁）

・配布対象先：

○連絡会議参加団体経由：880 部（※以下の団体に各 80 部）
・旭川大学
・一般社団法人　北海道中小企業課同友会道北あさひかわ支部
・あさひかわ商工会
・連合北海道上川地域協議会・旭川地区連合会
・旭川地方労働基準協会
・旭川商工会議所
・一般社団法人　旭川観光コンベンション協会
・北海道社会保険労務士会　旭川支部
・旭川市
・北海道上川総合振興局
・旭川労働基準監督署
○アンケート対象事業場：600 部
○北洋銀行：80 部
・旭川市内の全 8 店舗に各 10 部
○予備：20 部

６．２　提言リーフレットの内容

・本事業において作成した提言リーフレットを以下に示す。