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(弘前市)

実施報告書

平成 31 年 3 月

株式会社日本能率協会総合研究所

≪目 次≫

1. 事業の目的ならびに実施概要	1 -
1—1 事業目的	1 -
1—2 実施概要	1 -
2. 休暇取得促進策の検討・周知広報	2 -
2-1 連絡会議の設置・運営	2 -
2-2 休暇取得促進策の周知広報	13 -
3. 対象地域内の事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけ	21 -
4. シンポジウムの開催について	29 -
5. 事業に関するアンケート調査の実施について	39 -
5-1 事業場アンケート調査結果	39 -
5-2 従業員アンケート調査結果	80 -
6. 今後の休暇取得促進策の方向性	133 -
7. 提言リーフレットの作成	134 -

参考資料1 企業訪問シート

参考資料2 事業場向けアンケート調査票

参考資料3 事業場向けアンケート調査票

1. 事業の目的ならびに実施概要

1—1 事業目的

「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、「ニッポン一億総活躍プラン」(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日閣鏃決定)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ところである。

加えて、「未来成長戦略2017」(平成29年6月9日閣議決定)や「経済財政運営と改革の基本 方針2017」(平成29年6月9日閣議決定)においても、「来年度から地域ごとにキッズウィー クを新たに設定し、分散化された学校休業日に合わせた有給休暇取得の促進」が掲げられ、 これに係る取組も求められているところである。

このため、弘前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 休暇の取得促進策やキッズウィークとしての取組などの検討を進め、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、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、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行う。

なお、弘前市においては、「弘前ねぷた祭り」(8月)などの地域のイベントをきっかけに、 労働者が年次有給休暇を取得することで、地域で過ごす時間、家族とふれあう時間、自分の ための時間をつくる等、ワーク・ライフ・バランスの実現を図ることを目的としている。

1—2 実施概要

本業務は、次の項目について実施した。

- (1) 休暇取得促進策の検討・周知広報
- (2) 対象地域内の事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけ
- (3) シンポジウムの開催
- (4) 事業に関するアンケート調査の実施
- (5) 提言リーフレットの作成

本事業の実施にあたっては、弘前市および経営団体の組織で構成した「連絡会議」メンバーとの連携を図ることで、効果的な休暇取得促進活動を行うことができた。また、本事業では、弘前市の多くの事業場の方々に多大なご協力を頂いた。

2. 休暇取得促進策の検討・周知広報

2-1 連絡会議の設置・運営

(1)連絡会議の設置

弘前市の特性を活かした休暇取得促進策の検討を行うため、下表に示すように、弘前市および経営団体の組織に対して委員の推薦を依頼し、連絡会議を組織化した。さらに、委員を支援するメンバーとして、労働団体等にも参加を要請するとともに、周知先事業場の推薦などの協力、事業場・従業員アンケート調査への協力を仰いだ。

なお、オブザーバーとして、青森労働局担当者および弘前労働基準監督署署長を招聘した。

区分	団体名		
委員	弘前市 健康福祉部子育て支援課/商工振興部商工政策課 弘前商工会議所		
	弘前地区労働基準協会 青森県中小企業団体中央会 弘前支所		
	弘前観光コンベンション協会 連合青森 (津軽地域協議会)		
オブザーバー	青森労働局 雇用環境・均等室 弘前労働基準監督署		

図表 2-1 連絡会議の委員

(2)委員構成

委員およびオブザーバーは次のとおりである。

(五十音順 敬称略)

区分	お名前	ご所属等
	工藤純悦	弘前市健康福祉部子育て支援課 専門員
	坂本 崇	公益社団法人弘前観光コンベンション協会 事務局長
	澁谷 卓	弘前市商工振興部商工政策課 係長
委 員	玉田 裕明	連合青森津軽地域協議会 事務局長
	外崎 健至	一般社団法人弘前地区労働基準協会 事務局長
	西田 耕二	青森県中小企業団体中央会 弘前支所長
	山本 肇	弘前商工会議所中小企業相談所 経営支援課 課長

	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
オブザーバー	舟越 翔平	青森労働局雇用環境・均等室 事務官
	菊地 良英	弘前労働基準監督署 署長

(3) 連絡会議の開催と検討内容

①第1回連絡会議

【概要】

開催日時:平成30年5月30日(水)14:00~16:00 開催場所:弘前市役所 前川新館 4F 会議室

[出席者]

≪参加者≫

工藤 純悦 弘前市健康福祉部子育て支援課 専門員

坂本 崇 公益社団法人弘前観光コンベンション協会 事務局長

澁谷 卓 弘前市商工振興部商工政策課 主幹 兼 就労支援係長

玉田 裕明 連合青森津軽地域協議会 事務局長

外崎 健至 一般社団法人弘前地区労働基準協会 事務局長

西田 耕二 青森県中小企業団体中央会 弘前支所長

≪オブザーバー≫

中村 茜 厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課 係長

舟越 翔平 青森労働局雇用環境・均等室 事務官

菊地 良英 弘前労働基準監督署 署長

《事務局(委託事業者)》

佐野 尚人 株式会社日本能率協会総合研究所 主任研究員

「議題〕

- 1. 挨拶
- 2. 連絡会議設置について
 - -連絡会議設置要綱(案)
 - -委員紹介
- 3. 本事業の概要について
- 4. 休暇取得促進策の周知広報について
- 5. 地域内の事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけについて
- 6. その他
 - 次回連絡会議の開催等について

「決定事項]

- 1. 連絡会議設置について
- ・連絡会議設置要綱(案)が承認された。
- 2. 本事業の概要について
- ・本事業の概要、スケジュールについて、了承を得た。

- 3. 休暇取得促進策の周知広報について
- ・夏バージョンのリーフレットの修正は、委員からの意見をもとに事務局に一任いただく。
- ・秋・冬バージョンのリーフレットの修正は、キャッチコピーの募集、デザインの募集と2 段階で実施し、それぞれ委員の採点をいただく。
- 4. 地域内の事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけについて
- ・説明パンフレットの作成は事務局に一任いただく。

[主な意見(抜粋)]

①休暇取得促進策の周知広報について

- ・裏面の「弘前市からのおすすめ」というタイトルは、これを見た市民から「なぜおすすめ なのか」と言われる懸念があるため、「弘前市の夏を楽しもう」等のタイトルに変更いた だきたい。
- ・ここの狙いが「弘前市の夏を楽しもう」だとすれば、キャンプや花火大会など、夏を連想 させる写真が良いのではないか。
- ・表面で言いたいことは、年次有給休暇の話と連休を取るための計画的付与の話だと思う。 「計画的付与制度」については、色を変えていて、ぱっと見て分かるような形になっている。「年次有給休暇を活用して」という文字の部分も点が打ってあって分かるようにはなっているが、もう少し見映えがするように工夫を凝らした方が良いのではないか。
- ・「ジブンのために。家族のために。弘前のために。」というキャッチコピーが良いと思った。
- ・短期間で作成していく必要があれば、デザイナーやコピーライターに提案してもらって、 ここで決める方が良いと思う。
- ・弘前市の夏祭りの代表がねぷたである。地域活動や伝統行事の継承という面もあるし、単純に楽しいイベントでもあるので、ねぷたは一番分かりやすい。今回の業務にあったデザインという視点で見た時に、それほどねぷたが強調されているわけでもなく、バランスが良いと思う。イメージとしてねぷたがぱっと載っているが、それほど強い印象は受けない。デザインを見た時に、ねぷただけということではなく、「夏休みに家族で」とか、「お祭りに参加しましょう」というイメージが見て取れるので、問題はないように思う。夏の構図は良いと思うが、秋・冬は見栄えのする写真を用意するのは難しいかもしれない。
- ・今、ねぷたの参加団体は80ある。半分以上が町内会運営なので、働きながら町内会に参加し、交代で会社を休んで準備等をしている。ねぷたが始まるのは夜なので仕事が終わってからでも駆けつけることはできるが、準備は仕事を休まないとできない。会社を休んでの参加となると、「なかなか準備をする人が集まらない」と、各団体が困っている。そういう時に有給休暇が使いやすい環境であれば良いと思う。少ない人数で大きいねぷたを運ぶのは大変なので、安全面でも非常に助かる。
- ・「ねぷたをつくるために有給休暇を取りたい」という方が気を遣わずに有給休暇を取得できる環境が整えば、準備等に有給休暇を使って参加できると思う。事業者に訴えていける

ような位置づけにすると良いと思う。

・計画的付与と連続休暇の話が混ざってしまっている。連続休暇として季節をアピールしたが、計画的付与はどこでも良いので、なぜ8月7日までなのか疑問がある。このあとお盆が入ってくると連続休暇の範囲が広がってしまう。ねぷた祭りをきっかけとした計画的付与はお盆休みとの兼ね合いもあり範囲を設定することが難しいと思った。

②地域内の事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけについて

- ・年次有給休暇の計画的付与制度を活用するためには、労使協定を結ばなければならないが、弘前の事業場で組合があるところ少ないと思われるので、うまく制度が普及するか懸念される。
- ・組合が無くても従業員の過半数の代表者と協定は結ぶことができる。
- ・組合があればやりやすいが、ないところについては過半数の代表者が協定を結ぶことになると思うので、実態をアンケートで把握し、あまり認知されていない状況が明らかになれば、それを活かして次年度につなげていけば良いと思う。
- ・製造業になるとラインが止められないという事情がある。女性の従業員が多いと、休みを 取るにしても休みが集中してしまうと、ラインが止められないので休みを変更する必要性 が出てくる。構造上の問題なので、ここまで考えてしまうと非常に難しくなってしまうと 思う。この点は前提として捉えて進めた方が良いと思う。

■第1回連絡会議の様子



②第2回連絡会議

【概要】

開催日時:平成30年8月22日 (水) 14:00~16:00 開催場所:弘前市役所 前川新館 6F 大会議室

[出席者]

≪参加者≫

工藤 純悦 弘前市健康福祉部子育て支援課 専門員

澁谷 卓 弘前市商工振興部商工政策課 主幹 兼 就労支援係長

玉田 裕明 連合青森津軽地域協議会 事務局長

外崎 健至 一般社団法人弘前地区労働基準協会 事務局長

西田 耕二 青森県中小企業団体中央会 弘前支所長

山本 肇 弘前商工会議所中小企業相談所 経営支援課 課長

≪オブザーバー≫

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

舟越 翔平 青森労働局雇用環境・均等室 事務官

菊地 良英 弘前労働基準監督署 署長

≪事務局(委託事業者)≫

佐野 尚人 株式会社日本能率協会総合研究所 主任研究員 成富 秀樹 株式会社日本能率協会総合研究所 主幹研究員 白鳥 光洋 株式会社日本能率協会総合研究所 主幹研究員

[議題]

- 1. 夏期の重点実施期間における周知活動について
- 2. 秋・冬バージョンリーフレットのデザインの選定・配布方法等について
- 3. 事業場訪問の中間報告及び今後の予定について
- 4. 事業場・従業員へのアンケート調査の調査票等について
- 5. シンポジウムの開催について
- 6. その他

「決定事項]

- 1. 夏期の重点実施期間における周知活動について
- ・特になし
- 2. 秋・冬バージョンリーフレットのデザインの選定・配布方法等について
- ・秋・冬の計画的付与制度の例は菊と紅葉まつりとする。
- ・市民向けの配布は10月1日号の市の広報紙により毎戸配布し、事業場向けの配布は10月号の「弘前かいぎしょTODAY」への折り込みにより行う。

- 3. 事業場訪問の中間報告及び今後の予定について
- ・訪問ヒアリングの内容や訪問先企業の推薦について、意見等があれば事務局へメール等で 連絡する。
- 4. 事業場・従業員へのアンケート調査の調査票等について
- ・雪燈籠まつりに関する設問を追加する。
- ・設問や選択肢の数をできるだけ削減してコンパクトにする。
- ・挨拶文は弘前ねぷたまつりに特化せず、秋・冬も含めて修正する。

5. シンポジウムの開催について

- ・リーフレットの配布は「弘前かいぎしょTODAY」の折り込みとする。
- ・弘前労働基準監督署より働き方改革関連法案の説明をしていただく。
- ・2時間半のプログラム構成に修正する。
- ・基調講演の講師へのアプローチは事務局に一任し、決定し次第委員へ確認を行う。

[主な意見(抜粋)]

①秋・冬バージョンリーフレットのデザインの選定・配布方法等について

- ・「この秋冬、遊休とって」の表現は、あえて「遊」の字を使っていることを明確にするために、「遊休」の上に「・」を打ってはどうか。下の「有給」と混同すると誤植と思われるので、誤植ではないことを表現するために「・」を打つと良いと思う。
- ・紅葉の時期は11月が良いと思うので、計画的付与制度の例も11月がいいと思う。
- ・雪燈籠まつりの計画的付与制度の期間も入れられると良いと思う。
- ・広報誌は10月1日号であれば、9月中旬に納品する必要がある。10月中旬には市民の手元に届くと思われるが、あまり計画的付与制度の期間まで余裕が無いと、夏の時と同様の問い合わせが来るかもしれない。
- ・10月の配布で9月のイベントが掲載されているのは、違和感がある。
- ・裏面の写真は、りんご収穫祭の「祭」の文字と、期間だけを削除すればよいのではないか。りんごは9月~11月にかけて様々な品種が取れるので、「りんご収穫」という行為として残してはどうか。
- ・ラジオの放送時間帯は通勤時間にするなど、よい多くの人に聞いてもらえる工夫をした方 が良い。

②事業場訪問の中間報告及び今後の予定について

・計画的付与制度が企業を経営するに当たりどのようなメリットがあるかを示すことができれば、事業主も前向きに考えてくれると思う。

③事業場・従業員へのアンケート調査の調査票等について

・アンケートの実施期間が11月下旬や12月上旬となると、雪燈籠まつりが除外されてしま

- う。2月に余裕がある事業場では、雪燈籠まつりをきっかけに有給休暇の取得促進を実施 しようと思う経営者もいるかもしれないので、予定としてどのように考えているかを聞い ても良いと思う。
- ・現在の十数ページある構成は多すぎる。以前実施した労働調査では、ある先生の考えから、調査票はA4両面1枚にした。これ以上になると、特に従業員は読まなくなるので、出来るだけコンパクトにすべきである。この業務では年休関係の部分になると思うが、絶対に外せないところだけに絞らないと協力は得られないと思う。以前実施した調査の時は、従業員の分も事業場でまとめて提出してもらったので、従業員側の調査票には事業場の基本情報は省くことができた。また、事業場の問題として、誰が書くかも重要である。社長の意見なのか、担当の意見なのかが明確でないと、実態が見えてこない。社長の意見を聞きたいのであれば、そのように指定する必要がある。ただし、その場合は回収率が下がるかもしれない。誰に書いてもらうかを明確にしておかないと、回答内容にばらつきが出てしまう。
- ・表紙の挨拶文が弘前ねぷたまつりに特化した形で書かれているので、秋・冬も含めて書いた方が良い。
- ・最初にこの事業の説明を聞いた時、ねぷたまつりに参加するために年次有給休暇の取得を 促進するという話だったので、ねぷたまつりは夜だから休みを取る必要はないとは思った が、一つの例としてねぷたまつりを挙げて周知を行っていくとのことであれば良いと思っ た。ただ、アンケートの設問として、ねぷたまつりを中心に聞くのは難しいかもしれな い。
- ・ねぷたまつりは8月1日~7日なので、始まってしまえば確かに夜しかないかもしれないが、ねぷたそのものは作らなければならない。作るための準備は何カ月も前からするわけで、その期間は夜でなくても良い。休みを取ってねぷたを作ることも考えられる。計画的付与制度の期間を設けるとなると、例としては開催期間前後となってしまいがちだが、これだと夜だから休みは取らないという結論になってしまう。

4)シンポジウムの開催について

- ・開催日が決まらないといつ発行の「弘前かいぎしょTODAY」に折り込むかが決まらない。 そのためには、まず講演者を決める必要がある。全国的に他の地域の事例などの情報がい ただけるのであれば、小笠原先生や伊藤先生が良いかもしれない。
- ・働き方改革関連法案に基づいて改正された年次有給休暇の部分の説明がされると良いと思う。
- ・働き方改革関連法案の説明をする時間がいただけるのはありがたいが、プログラム上どれくらい時間が割けるのか。現時点の案をみると、かなりタイトな時間配分に見える。本当は30分ほしいが20分くらいあれば、概要ぐらいは説明できると思う。気になる点として、事業場からの事例紹介が3社で45分の設定となっている。1社あたり10分程度で実施するとの認識で良いか。1社ないし2社であれば、20分・20分ぐらいでちょうど良いかもしれない。

③第3回連絡会議

【概要】

開催日時:平成31年2月18日(月)14:00~16:00

開催場所:市立図書館 会議室

[出席者]

≪参加者≫

五十嵐 憲一 公益社団法人弘前観光コンベンション協会 総務部長

工藤純悦 弘前市健康福祉部子育て支援課 専門員

澁谷 卓 弘前市商工振興部商工政策課 主幹 兼 就労支援係長

玉田 裕明 連合青森津軽地域協議会 事務局長

外崎 健至 一般社団法人弘前地区労働基準協会 事務局長

西田 耕二 青森県中小企業団体中央会 弘前支所長

≪オブザーバー≫

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

舟越 翔平 青森労働局雇用環境・均等室 事務官

菊地 良英 弘前労働基準監督署 署長

≪事務局(委託事業者)≫

佐野 尚人 株式会社日本能率協会総合研究所 主任研究員 成富 秀樹 株式会社日本能率協会総合研究所 主幹研究員

「議題〕

- 1. 事業啓発・周知媒体作成及び配付の結果報告について
- 2. シンポジウムの結果報告について
- 3. 事業場訪問の結果報告について
- 4. 事業場・従業員へのアンケート調査の調査結果等について
- 5. 今後の休暇取得促進策(案)の検討について
- 6. 提言リーフレット(案)の検討について
- 7. その他

「決定事項]

- 1. 事業啓発・周知媒体作成及び配付の結果報告について
- ・アンケート結果を踏まえ、次年度以降は学校のイベント等に合わせて年次有給休暇を取得 することを周知していくことを検討する。
- 2. シンポジウムの結果報告について
- ・来年度以降は地元新聞社にシンポジウム当日に取材に来てもらい、記事にしてもらうこと を検討する。

- 3. 事業場訪問の結果報告について
- ・「リフレッシュ休暇」の表現を見直し、特別休暇ではなく年次有給休暇の取得促進策であることを分かりやすくする。
- 4. 事業場・従業員へのアンケート調査の調査結果等について
- ・ 特になし
- 5. 今後の休暇取得促進策(案)の検討について
- ・夏のねぷたまつり、秋・冬の菊と紅葉まつりのように時期にとらわれるのではなく、年度 初めに弘前4大祭りを全て盛り込んだ年次有給休暇の取得を訴えることも検討する。
- ・イベントだけではなく、学校行事や記念日等を事由とした年次有給休暇の取得を促す周知 を行うことを検討する。
- ・事務局から提案があった市民を対象としたコンテストやコンクルールは選考基準等を決める必要があり、スケジュールの関係からも難しいことから、現段階では実施を見送る。
- ・来年度から始まる年次有給休暇の強制付与を踏まえた内容を検討する。

[主な意見(抜粋)]

①事業啓発・周知媒体作成及び配付の結果報告について

・アンケートの回答によると、ねぷたまつりや菊と紅葉まつりにおいて、休暇を取得する必要のある人は既に取得している。特に、ねぷたまつりや菊と紅葉まつりに合わせて計画付与制度を使って休暇を取得する必要はないという意見も見られる。それよりも、子どもの学校のイベントや家族の誕生日、自分の記念日に休暇を取得したいとの回答が多いように思われる。厚生労働省の事業の趣旨には反するかもしれないが、「地域の特性に合わせて」ということでいえば、弘前市の場合は夏や冬の季節ごとのまつりに限らず、アンケートの結果を尊重し、学校のイベント等に合わせて休暇を取得することを入れてもいいのではないか。

②シンポジウムの結果報告について

・陸奥新報社に広告を出しているが、シンポジウム当日は取材には来ていなかったようだ。 シンポジウムがあったことを知ってもらう入り口になるので、取材もお願いした方がいい。

③今後の休暇取得促進策(案)の検討について

- ・今年はねぷたまつりと菊と紅葉まつりの2つで実施したが、弘前4大まつりを対象として 年間を通じた周知媒体を作成してはどうか。これに加え、年間通じて子供の学校行事や従 業員の記念日等の事由で休暇取得を促す周知をしていく必要があるのではないか。
- ・事業啓発・周知の改善の中で、それぞれコンテストやコンクールを実施する提案がされているが、これまでの経験上、これは難しいと思われる。学校を絡めると夏休み等を利用して実施することになるので、スケジュールに余裕を持たせないと難しい。市民向けに実施する場合、選考基準や採点者を決めるにあたり、公平性にも気を遣わないと難しい。今年

はクラウドソーシングを活用し、わりと短期間で事業を進めてきた。もう一年繰り返しになるが、来年は事業場に重きを置き、まずは制度を知ってもらうことに注力した方がいいと思われる。

- ・今年度、ある程度本格的に事業場、労働者にアンケートを取り、課題も分かってきた。来 年度はこれをどう反映させていく内容にするかが求められている。市民も巻き込んで事業 の認知度を上げるという意味では、費用をかければ認知度は上がるが、実際に中身が伴っ ていないと名前は知っているが中身がないとならないか懸念される。事業場側の課題もあ る程度出てきているので、そこを解決しながら事業場にもこの制度・取組を理解してもら い、事業場から直接社員、職員にPRしてもらうことが重要ではないか。この事業でその ような流れを作っていることが一番のPR効果だと思う。今回の事業場アンケートの結果 を見てもらい、事業場も人手不足の課題は抱えているものの、この事業である程度具体的 な休暇モデルが構築され、事業場から従業員にも制度をPRしてもらえるような方法や仕 組みの流れが出来れば、事業の最大の啓発周知になると感じている。まつりに関しては、 初年度なので本格的に事業が進む時期が夏以降であったが、2年目はある程度スムーズに いくと思う。当初話し合ったねぷたの時期でも、ねぷたをつくる段階の人手が足りないと いう地域の問題にもあてられるかもしれない。あとは、ねぷた・雪燈籠の製作等で地域の リーダーが仕事を休んで子供たちを教える時に休めないという課題が出てくる。2年目は これらを踏まえ、全体を見据えて実施できるとよい。
- ・来年度は年次有給休暇の強制付与の話も出てくる。当協会にも年次有給休暇の強制付与についての相談はきている。結局は、5日付与が前提にきてしまう。先ほどの調査でも5日も取っていない方の割合が多かった。この事業の取組が、強制付与の部分に盛り込まれる恐れがあるのではないかと危惧される。強制付与が優先され、地域特性を活かした休暇取得の方はどうでもいいとならないか。少なくとも5日付与を、法律違反を取られないレベルの対応がまずは求められる。それを乗り越えた上で、この事業の内容を事業所に説明し、取得させるところまで行かなければいけない。事業規模に関係なく4月から一斉にスタートするわけで、人もいない、代替もいない、何もいない、5日をどうするか、ということばかりに意識が向いている事業場も多くある。強制付与と地域特性を活かした休暇取得の兼ね合いを考えた形でのPRにしていく必要がある。今年と同じレベルのものを単にやるのでは、不十分であると思われる。5日付与を踏まえた上で、さらに地域特性を活かした休暇取得の話に持っていかないと、事業場への説明が難しくなる。
- ・署の方の相談や説明の中でも上限規制の話もあるが、もう目前に迫っている年次有給休暇の5日付与に関する質問は多い。パンフレットを作る際に、年間5日の強制付与の部分をクリアするための方法として、地域特性を活かした休暇取得の方法を提示できれば、見る方もこういう方法もあるのかと気付きを与えることができると思う。この事業を活用して、こういう方法でこの5日がクリアできる、さらに+αの部分でイベントに合わせて休暇取得を促す形が一番良いと思われる。今後、パンフレットを作る際は、単純に今までのように年次有給休暇をこういう形で取りましょう、というよりは、5日年休付与の義務化があり、これをクリアする方法としてこういう方法があるというように周知すれば、事業

場の反応が良くなるかもしれない。

- ・5日の年次有給休暇を取得しなさいとなったとき、実際にどのように取れば良いのかという話になると思う。好きな時に取るという原則がある中で、会社として時期変更権はあるものの、皆がバラバラと好きな時に取られると事業の回しがきつくなる実態になるかもしれない。人手不足の話も出てきているが、そういう時にはこのような方法があると紹介できればいいのではないか。
- ・訪問する事業場は、業種によって年次有給休暇が取れる業種と取れない業種とではっきり分かれていると思う。流通業界などは年中無休で朝から晩まで仕事をしていて、休暇取得が難しい。そのような事業場への周知が必要だと思われる。

④提言リーフレット(案)の検討について

・誕生日や学校行事などを地域のイベントと絡めて周知する方向で方針を示す形で記述する。具体的な提案までは記載しないこととする。

2-2 休暇取得促進策の周知広報

- (1) 夏期の重点実施期間における事業啓発について
- ①夏バージョンリーフレット・ポスターの最終デザイン

クラウドソーシングで応募されたデザインから、連絡会議にて選定されたデザインをもと に、いくつか修正を加え、最終的に次のとおりデザインが確定した。

【リーフレットのデザイン】



【ポスターのデザイン】



②夏バージョンリーフレット・ポスターの配布状況

作成したリーフレット・ポスターを次のとおり配布した。なお、リーフレットについては、 市役所のデジタルサイネージに放映いただいた。

なお、事業主団体等への配布は、商工会議所が発行する「弘前かいぎしょTODAY」に折り込む予定であったが、デザインの不備が発覚し、予定していた号に間に合わなかったため、 秋・冬バージョンの時は確実に間に合わせることを確認し、夏バージョンでは見送ることを 連絡会議で承認いただいた。

また、児童・生徒の保護者への周知については、毎戸配布を実施することでカバーできると 判断し、特に小中学校においてリーフレット等は配布しないことを連絡会議で承認いただい た。

配布・掲示物	区分	部数	備考
	毎戸配布	58,000	8月1日号に折り込み
リーフレット	子育て支援課	80	10部が出張所長、70部を広聴広報課
	市施設	1,800	
	合計	59,880	
	町会	685	
	市施設	100	
			青森県中小企業団体中央会 弘前支所:2部
			一般社団法人 弘前地区労働基準協会:6部
ポスター			連合青森 津軽地域協議会:1部
	連絡会議メンバーへの配布	38	青森労働局:5部
			弘前労働基準監督署:2部
			弘前商工会議所: 2部
			公益社団法人 弘前観光コンベンション協会:20部
	合計	823	

【一般社団法人 弘前地区労働基準協会での掲示の様子】



【市役所のデジタルサイネージでの放映の様子】





(3) 陸奥新報社の広告

作成したリーフレットのデザインをもとに、新聞の広告用に再度デザインを作成し、次のと おり陸奥新報社の広告に掲載した。

·掲載日:2018年7月10日(火)

・仕様:半5段の広告記事

【実際の広告記事】



(2) 秋期・冬期の重点実施期間における事業啓発について

①秋・冬バージョンリーフレット・ポスターの最終デザイン

夏期同様、クラウドソーシングで応募されたデザインから、連絡会議にて選定されたデザインをもとに、いくつか修正を加え、最終的に次のとおりデザインが確定した。

【リーフレットのデザイン】



【ポスターのデザイン】



②秋・冬バージョンリーフレット・ポスターの配布状況

作成したリーフレット・ポスターを次のとおり配布した。なお、リーフレットについては、 市役所のデジタルサイネージに放映いただいた。

配布・掲示物	区分	部数	備考
	毎戸配布	58,000	10月1日号に折り込み
	子育て支援課	70	
	市施設	1,800	
	弘前かいぎしょTODAY	2,700	10月号に折り込み
			商工会議所:100
			弘前観光コンベンション協会:1,000
リーフレット			中小企業団体中央会:100
	協議会メンバーへの配布	1.640	弘前地区労働基準協会:100
	IMIRA A 7 · 7 · · · · · · · · · · · · · · ·	1,040	連合青森:200
			青森労働局:50
			弘前労働基準監督署:40
			予備:50
	合計	64,210	
	町会	685	
	市施設	100	
	小中学校	50	
			商工会議所:2
			16) — A 68/71 · E
			弘前観光コンベンション協会:20
+ 7 27			
ポスター	力≅条へよいが、80両寸左		弘前観光コンベンション協会:20 中小企業団体中央会:10 弘前地区労働基準協会:6
ポスター	協議会メンバーへの配布	49	弘前観光コンベンション協会:20 中小企業団体中央会:10 弘前地区労働基準協会:6
ポスター	協議会メンバーへの配布		弘前観光コンベンション協会:20 中小企業団体中央会:10 弘前地区労働基準協会:6
ポスター	協議会メンバーへの配布		弘前観光コンベンション協会:20 中小企業団体中央会:10 弘前地区労働基準協会:6 連合青森:2
ポスター	協議会メンバーへの配布		弘前観光コンベンション協会:20 中小企業団体中央会:10 弘前地区労働基準協会:6 連合青森:2 青森労働局:5

③陸奥新報社の広告

夏期同様、作成したリーフレットのデザインをもとに、新聞の広告用に再度デザインを作成し、次のとおり陸奥新報社の広告に掲載した。

·掲載日:2018年10月8日(月)

・仕様:半5段の広告記事

【実際の広告記事】



④ラジオ (アップルウェーブ) のコマーシャルの配信

秋・冬バージョンのリーフレットを作成する際に募集したキャッチコピーをもとに、ラジオのコマーシャルに流す台本を3種類作成した。作成した台本は次のとおりである。

台本	内容	対象月	本数
台本 A	有休取って、リンゴも取って!家族にとって楽しい休日!	9月	11本
	有休は1日、思い出は一生。	10月	
	厚生労働省では、弘前四大まつりなどをきっかけとした、		
	年次有給休暇の取得促進を図る事業を実施しています。		
台本 B	紅葉みたいな手をつなぎ、娘と一緒にもみじまつり。	11月	9本
	有休は1日、思い出は一生。		
	厚生労働省では、弘前四大まつりなどをきっかけとした、		
	年次有給休暇の取得促進を図る事業を実施しています。		
台本 C	理想の上司は、有給休暇をとってでも、雪灯籠まつりに行	1月	8本
	く人です。	2月	
	有休は1日、思い出は一生。		
	厚生労働省では、弘前四大まつりなどをきっかけとした、		
	年次有給休暇の取得促進を図る事業を実施しています。		

^{※9}月26日(水)より放送開始

[※]毎週、水曜日、金曜日に放送

[※]時間帯は夕方ドライバーゾーンにて放送

3. 対象地域内の事業場に対する休暇取得促進のための環境整備に関する働きかけ

(1) 社会保険労務士への協力依頼

社会保険労務士の先生方へ、個別に調査協力依頼を行い、次の4名の先生に協力いただくこととなった。

氏名 所属	
五十洲 祐樹	いそす社会保険労務士事務所
鈴木 清公	鈴木清公社会保険労務士事務所
工藤(禎志	おおまち社会保険労務士事務所
佐藤 広朗	いなかだて佐藤事務所

(2) 訪問リストについて

弘前商工会議所と相談の上、商工会議所青年部を対象とすることで合意した。弊社の名前で 調査協力依頼の文章を作成し、商工会議所よりFAXにて送信いただいた。

その他、「あおもり働き方改革推進企業」、「弘前市女性活躍推進企業」、「ひろさき健や か企業」に認定されている企業にもアプローチを行った。

その結果、70件には到達しなかったため、民間企業(株式会社帝国データバンク)よりリストを購入し、アプローチを行った。

(3)説明用パンフレットの作成

事業場70ヶ所に直接訪問して、労働者が休暇を取得しやすい環境を整備するため、説明用のパンフレット(作成部数:200部)を作成して、

- ・年次有給休暇の計画的付与制度の等の周知
- ・弘前市の行事・イベントを契機とした、年次有給休暇の取得促進活動の説明
- ・夏・秋・冬の行事・イベント前後での有給休暇取得の奨励
- ・事後に実施するアンケート調査への協力依頼
- ・シンポジウムの紹介

を行った。作成した説明用パンフレットは次ページのとおりである。

【事業場訪問で使用する説明用パンフレット】





(4) ヒアリング内容

ヒアリング内容は参考資料1の企業訪問シートのとおりである。訪問する際は、事前にヒア リングシートを配布し、当日のヒアリングが円滑に進むように工夫した。

(5) ヒアリング結果

ヒアリング項目ごとにポイントを整理すると、次のとおりである。

①労働者の年次有給休暇取得促進の現状(有給休暇取得率の最近の傾向など確認)

i) 取得状況の傾向等

有給休暇の取得率は、バラつきはあるもの概ね20%~50%という企業が多く、取得率の 推移としては横ばい傾向にある企業が多かった。

年齢別でみると、一概には言えないところもあるが、ベテラン社員よりも若手社員の方が多く取得している企業が多かった。若手社員の獲得に成功している企業では、有休取得率は増加しているケースも見られた。

性別でみると、女性が子供関係の事由で有給休暇を取得することが多く、結果として女性の 取得率が高くなる傾向はみられた。

業種別でみると、建設業界はクライアントの意向が強く働き、有給休暇を取得しづらい傾向 にあると感じた。

職種でみると、現場に出ている従業員は取りにくく、特に責任者は取りづらいようである。 気になる点として、福祉関係でシフト勤務している場合や、小売業で変形労働時間制を取っ ている場合の公休や、建設業界で休日出勤した場合の振替休日等を取得する場合、ある程度 自由が利くので、これで十分に休みは取れているという声が聞かれた。有給休暇とは性質の 異なる休暇を取得することで、満足している傾向が見られるので、有給休暇の必要性につい て説明することが重要だと思われる。

有給休暇を取得する時期は、ゴールデンウィーク、正月、お盆(夏休み)という声が多数聞かれた。

ii)管理·周知方法

休暇取得の申請は、システムを導入している企業も少し見られたが、多くは紙による申請を 行っており、それを紙媒体のままファイリングするか、エクセル等で管理するかとなってい る。紙でのファイリングの場合、集計することができず、残日数などによる休暇取得の働き かけができない問題がある。

付与基準日は4月で統一するところが多く見られたが、個人ごとに入社日で管理している企業も見られた。

シフト制の職場では、事前にカレンダー等に有休の取得希望日を記入し、どうしても休みたいときは必ず休めるように調整するなどの取組が見られた。

周知する方法は、給与明細に有給休暇の残日数や発生日数を明記する方法が多くみられたが、積極的に数値を見せることで休暇取得の意識を高めるといった取り組みは見られなかった。紙での管理のみの事業所は、口頭で聞かれた場合に回答する形となっている。

iii)取得促進に向けた働きかけ

疲労や体調不良が見られる社員、または有休の残日数が少ない従業員に対しては、休暇を取るように働きかける企業が多く見られた。上司から積極的に休暇の取得を呼び掛けている企業もいくつか見られた。

積極的な働きかけをしている企業では、朝礼で有給休暇の話をし、回覧で有給休暇の取得予 定日を社員全員で共有し、代替要員のメドをつけ有給休暇を取得しやすくしている。また、 月一回有給休暇を取得するようにとの社長からの働きかけがあった事例もあった。

有休の取得促進策としてリフレッシュのための休暇を導入している企業も多く見られた。夏 休みの時期などに連続休暇を取得するように働きかけている企業もいくつか見られた。ま た、誕生日などの記念日に休暇の取得を推奨している企業もあった。

繁忙期と閑散期とが明確に分かれている企業では、閑散期に休暇を取得するように働きかけ を行っている企業が多くあった。

シフト制の職場では、シフト作成時に予め休暇の希望を出すことが可能であり、ほとんどの 職場で事前に休暇の希望を聞く仕組みができている。このため、介護や看護の職場では、休 暇の取得はできている傾向にある。

建設業などは、現場のリーダーなどはどうしても休暇が取りづらい事情があるが、プロジェクトの完了時など、仕事が一区切りしたときに休暇を取得するように働きかけている企業も見られた。

全体的に、休暇の申し出がしにくい職場環境の企業は見受けられなかった。福祉の現場などではお互いさまの精神で融通しあっているようである。

iv)取得促進に向けた環境整備

半日単位の有給休暇制度は多くの企業で導入されている。時間単位も可能だが、ここは少し管理が徹底されていないことが多いようである。例えば、急用で2時間ほど早く退社しなければならないようなときは、特に早退の欠勤控除とはせずに早退させているようである。全体的に、休暇の申し出がしにくい職場環境の企業は見受けられなかった。福祉の現場などではお互いさまの精神で融通しあっているようである。

休暇取得を促進するための体制づくりは、属人化する仕事を極力へらし、仕事の共有を図る ことが望ましいが、業種や職種によっては仕事の共有が図られている事例も見られた。

積立制度については、2年で時効消滅の労基法水準(上限40日)という企業がほとんどであった。

v) 有給休暇取得促進を進める上での課題・問題点

最も多く聞かれた課題は、人手不足の問題であり、人員の確保ができれば休暇取得もしやすくなるが、募集をかけても人が集まらないことが多いようである。

建設業などの現場に出ている従業員は、取得しづらい傾向にあり、特にリーダーは取れないようである。また、建設業は下請企業も多く、元請企業や発注者の意向から休暇が取得しづらい傾向にある。繁忙期は特に休みづらい。

営業職でも、個人についている顧客などが多い場合は、属人的な部分が大きくなり、休暇が 取りづらくなる。また、競争も激しく、あまり休暇を取りたがらない営業担当が多い。

運用面では、申請フォーマットが特になく、口頭での連絡で済ませている場合は、記入漏れ 等の可能性もある。

また、休んだ後は書類や仕事がたまっている、周りに迷惑をかけてしまうなど、自身が休暇をとったしわ寄せがどこかに現れることが明白な場合は、休暇が取りづらくなる。

そもそも、休暇を取得することに対する考えが、従業員によって異なることが多く、仕事を がんばりたい人とワーク・ライフ・バランスを充実させたい人とでは休暇取得の傾向は違っ てくる。

その他、病気などに備えて有休を取っておきたいという声も多い。

vi) 有給休暇取得促進の改善点

多くの企業は、休暇を取得しやすくするために人員を確保するという考えまでにはいたっていないが、中には休暇を取得しやすくするために、人員を確保することを考えている企業があった。

また、リーダーへの負荷は大きな課題であるため、現場のリーダーをサポートできる人材の 育成に取り組む企業も見られた。

リフレッシュ休暇を導入している企業では、制度の浸透に注力している。そのほか、病気の時に使えるなどの事由で取得できる積立休暇の拡充や、記念日休暇の導入を検討している企業もあり、制度面から休暇取得の改善を図る企業も見られた。

早退ではなく半日休暇を利用するなど、社員の意識改革も重要だと考える企業もあった。

②弘前地区のイベントに関連した休暇取得の状況と事業場特有の取組みについて(地域の行事・イベントに関連した休暇取得の状況、取得事例の確認)

i) 弘前地区のイベントに関連した休暇取得状況(ねぷたまつりに関連して)

ねぷたまつりのために休暇を取得した社員も何人かは見られたが、圧倒的にねぷたまつりの ために休暇を取得することはないとの意見が多かった。その理由としては、

- ・ねぷたまつりは業務の後からでも参加することができる。
- ・期間が長いので、有休を取らなくてもどこかで休みのタイミングはある。

というものであった。準備のために休む従業員も少しは見られたが、準備をするにしても業 務の後からでも間に合うとの意見もあった。

また、警備会社などはまつり期間中は忙しく、逆に休めないという意見も聞かれた。

ii) 弘前地区のイベントに関連した休暇取得状況(ねぷた祭り以外のイベントに関連して)

ねぷたまつりよりもさくらまつりの方が休む人が多いという意見が聞かれた。ただ、さくらまつりはゴールデンウィークのため、休みの狭間 (5/1や5/2) に休暇を取得しているだけかもしれないとの意見も多い。また、さくらまつりも期間が長いので、わざわざ有休を取らな

くてもどこかでいけるとの考えがある。

その他のイベントでは、「アップルマラソン」や「花火の集い」があげられた。また、お盆の時期。運動会、授業参観、入学式、卒業式、田植え、リンゴの収穫等で休むことはあるとの意見が聞かれた。

③年次有給休暇の計画的付与制度の認知状況および計画的付与制度を活用した有給休暇取得促進への取組みの現状

i)計画的付与制度に対する事業者の認知状況

計画的付与制度の認知度はそれほど高くはなかった。導入済みの企業は1割程度であった。

ii)計画的付与制度の導入状況

計画的付与制度の説明を行っても、「業種としてなじまない」、「有休は自由にとってもらえればいい」との意見から、導入に前向きな企業は少なかった。

一方、リフレッシュ休暇を導入している企業などは、これを応用することで導入は可能だと 考える企業も見受けられた。

また、長期間での導入は難しいが、誕生日など1日単位であれば導入は可能であるとの意見 が多く聞かれた。

iii)年次有給休暇の計画的付与制度を活用するための課題・問題点

計画的付与制度を活用するための課題・問題点の多くは、「(1)⑤有給休暇取得促進を進める上での課題・問題点」と重複している。

計画的付与制度特有の課題としては、

- ・労使協定を結ぶのは、社員側からすると抵抗がある。
- ・自由にとればいいので特に計画的に設定する必要はない。
- 休みたいところとのマッチングが難しい。

などの意見があった。

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

人員確保に関する要望が多く、人員確保の補助があればいいとの意見が聞かれた。生産性の 向上策としてRPAの導入なども可能だが、青森と聞くと代理店がトーンダウンするとの意見も あった。入札時の加点など、有給休暇取得を促進することのインセンティブをつけてほしい との意見もあった。

また、民間企業ではなく、官庁や自治体が率先して行って、モデルケースを示してほしいと の意見があった。

本事業に対し、「イベントに参加させて有給休暇取得を増やすことはいいことだが、会社からすればお金を支払って休ませるのでイベントでの体験が従業員の能力アップ(見識を高め、引出しが増える)につながるようなアピールの仕方をすれば事業主の理解も深まるのではないか。ポスターにもそのような記載がほしいところである。」との意見をいただいた。

(6)訪問事業場一覧

訪問事業場の業種内訳は、医療・福祉業が19箇所(27.1%)、建設業が14箇所(20.0%)、卸・小売業が12箇所(17.1%)、製造業が7箇所(10.0%)、サービス業が7箇所(10.0%)、金融業・保険業が5箇所(7.1%)、教育・学習支援業が3箇所(4.3%)、その他、情報通信業、運輸業、宿泊業・飲食サービス業がそれぞれ1箇所(1.4%)となっている。

ΝO	訪問日	企業名	業種
1	8月 9日(木)	シニアシティ弘前	医療・福祉業
2		(株) I・M・S	サービス業
3	8月10日(金)	(有)ジュエリーかまた	卸・小売業
4		藤村機器(株)	卸・小売業
5	8月17日(金)	フラワー観光(株)	サービス業
6	0月17日(並)	(株)かさい	卸・小売業
7		東北物産(株)	運輸業
8	8月21日(火)	株式会社東管サービス	建設業
9		(株)光美容化学	卸・小売業
10		(株)ムジコ・クリエイト	松 本,
10	8月22日(水)	弘前モータースクール	教育・学習支援業
11		(株)西村組	建設業
12		(株)東北日立 弘前支店	卸・小売業
13		社会福祉法人愛成会	医療・福祉業
14	8月23日(木)	株式会社コーア	製造業
15		青森三菱電機機器販売(株) 弘前支店	卸・小売業
16		弘鉄電気工事株式会社	建設業
17	8月28日(火)	和電工業(株)	建設業
18	9月 3日(月)	(株)ホテルニューキャッスル	宿泊業・飲食サービス業
19	9月 4日(火)	株式会社 共同設備	建設業
20	9月 5日(水)	株式会社 佐藤惣建設	建設業
21	9月 6日(木)	弘果弘前中央青果株式会社	卸・小売業
22	9月 7日(金)	津軽警備保障株式会社	サービス業
23	3万 7日(並)	アサヒ建設株式会社	建設業
24		社会福祉法人弘前草右会	医療・福祉業
25	9月11日(火)	株式会社大成コンサル	サービス業
26	3万11日(火)	株式会社兼建興業	建設業
27		株式会社堀江組	建設業
28	9月12日(水)	株式会社長谷川建設	建設業
29	J J 1 T C II (/J\/)	株式会社 東邦設備工業所	建設業
30	9月13日(木)	吉川建設株式会社	建設業
31	9月14日(木)	東奥信用金庫	金融業・保険業
32	J/] 17 ☐ (/\\/	(株)クロベ	卸・小売業

ΝO	訪問日時	企業名	業種
33	9月13日(木)	社会福祉法人嶽暘会	医療・福祉業
34		(有)アサヒ印刷	製造業
35	9月19日(水)	学校法人専徳寺学園 幼保連携型	医病 短礼类
30		認定こども園 弘前大谷幼稚園	医療・福祉業
36	9月20日(木)	株式会社 マル長	建設業
37	9月21日(金)	株式会社弘新建設	建設業
38		花だより 桜庭生花店	卸・小売業
39	9月25日(火)	東京海上日動火災保険(株)	金融業・保険業
		青森支店 弘前支社	
40	9月25日(火)	アクサ生命保険(株)	金融業・保険業
41	10月22日(月)	堀越こども園	医療・福祉業
42	10月29日(月)	医療法人クロース・トゥ・ユー	医療・福祉業
		ESTクリニック	
	10月30日(火)	社会福祉法人弘友会	医療・福祉業
	10月31日(水)	社会福祉法人千年会	医療・福祉業
	11月 2日(金)	つがる食品(株)	製造業
46	11月12日(月)	東北化学薬品 株式会社	卸・小売業
47	11 7 10 7 (1)	一般財団法人 愛成会	医療・福祉業
	11月13日(火)	株式会社 日産サティオ弘前	卸・小売業
49		医療法人 北桜会	医療・福祉業
	11月14日(水)	(株)石岡光学	製造業
51	44 0 4 5 0 ()	株式会社 朝日会館	サービス業
	11月15日(木)	社会福祉法人 伸栄会	医療・福祉業
	11月16日(金)	(株)タムロン弘前工場	製造業
	11月19日(月)	公益財団法人鷹揚郷	医療・福祉業
55		トヤマ農材の株式会社	卸・小売業
	11月20日(火)	社会福祉法人 博陽会	医療・福祉業
	11月21日(水)	学校法人、柴田学園	教育・学習支援業
	11月26日(月)	医療法人 弘愛会 アップルウェーブ	医療・福祉業
59 60			情報通信業
	11月27日(火)	株式会社 ワークス	製造業
	11月21日(火)	つがる弘前農業 協同組合	金融業・保険業
62 63		学校法人 弘前城東学園	教育・学習支援業
	11月28日(水)	株式会社 キタコン 一般財団法人 黎明郷	サービス業 医療・福祉業
65		一般射団法人 泰明郷 株式会社 ラグノオささき	製造業
66	11月30日(金)	医療法人 サンメディコ	医療・福祉業
67		株式会社 津軽衛生公社	サービス業
	12月 3日(月)	休式云社 洋軽倒生公社 ひろさき広域農業 共済組合	金融業・保険業
69		社会福祉法人 誠風会	医療・福祉業
	12月10日(月)	社会福祉法人のがる三和会	医療・福祉業
70	17月10日(月)	江云佃仙広八 ノかる二仙云	区なる。

4. シンポジウムの開催について

(1) シンポジウムの目的

市内の企業・団体等を対象に、地域でワーク・ライフ・バランスの取組を推進することの理解を深めるため、シンポジウムを開催した。

(2) シンポジウムの概要

シンポジウムは下記の内容で実施した。

・題名:ワーク・ライフ・バランスシンポジウム〜地域におけるワーク・ライフ・バランスの進め方〜

・日時:11月26日(月)13:20~16:10 (開場:13:00)

・場所:弘前文化センター 中会議室

· 対象: 事業主、人事労務担当者、従業員等

参加費:無料・定員:100名

·申込者:66名/出席者:60名

※募集期間中、定員 100 名に到達しない可能性が高かったため、事業場訪問にご協力いただいた 事業場への再度の周知や、弘前市に協力を依頼し、市のホームページへの掲載、陸奥新報の「市 政だより」への掲載、子育て応援企業へのメール案内を実施した。

【プログラム】

時間	プログラム
13:20~13:25	開会挨拶 (株式会社日本能率協会総合研究所)
13:25~14:40	基調講演
	「地域におけるワーク・ライフ・バランス推進のあり方」
	静岡県立大学国際関係学部教授 犬塚 協太 先生
14:40~14:50	質疑応答
14:50~15:00	休憩
15:00~15:20	事例紹介①・・・株式会社 I ・M・S
15:20~15:40	事例紹介②・・・株式会社コーア
15:40~15:50	質疑応答
15:50~16:10	行政説明「年次有給休暇制度の改正について」
16:10	閉会

(3) 周知方法

①チラシによる周知

シンポジウムは下記の内容で実施した。

シンポジウムのチラシを作成し、次のとおり配布した。また、チラシが完成した時点で訪問 ヒアリング調査が終わっていた企業に対し、郵送によりチラシを送付した。

区分	部数	備考
弘前かいぎしょTODAY	2,700	10月号に折り込み
市施設	400	
弘前観光コンベンション協会	1,400	弘前観光コンベンション協会:500 中小企業団体中央会:100 弘前地区労働基準協会:100 連合青森:200 青森労働局:50 弘前労働基準監督署:300 予備:150
合計	4,500	

【作成したチラシのイメージ】





②共同通信 PRWire の配信

シンポジウムについて、共同通信PRWireによる配信を行った。実際に取り上げられた掲載一覧は次のとおりである。

メディア	URL
47NEWS	https://www.47news.jp/economics/prwire/2935171.html
Infoseek楽天 NEWS	https://news.infoseek.co.jp/article/kyodopr201811029933/
SEO TOOLS ニュース	http://www.seotools.jp/news/id_prw_201811029933.html
株式会社共同通信社	https://www.kyodo.co.jp/pr/2018-11-02_1951764/
共同通信デジタル	https://corp.kyodo-d.jp/service/solution/prwire/?rid=201811029933
VNR.ch	http://www.vnr-ch.com/releases/detail/64198
AGARA紀伊民報	http://www.agara.co.jp/prw/?m=0&i=201811029933
デーリー東北新聞社	http://feature.daily-tohoku.co.jp/web2/prw/prw.html?info=01&rid=201811029933

など多数。(合計24のメディアに掲載)

【株式会社共同通信社の例】

KK KYODO NEWS SITE



0総合トップ 0ニュース 0エンタメOVO 0OVO 0くらし 0イベント&セミナー 0プレスリリース 0出版 0矢野経済研究所 0会社案内

○プレスリリース 共同通信PRワイヤーより最新のプレスリリースを紹介

株式会社日本能率協会総合研究所

ワーク・ライフ・バランス シンボジウム開催のご案内

BI 보 연구는 *

11月2日

株式会社日本能率協会総合研究所(平成30年度厚生労働省委託事業実施機関)

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 (弘前市) ワーク・ライフ・バランス シンボジウム 地域におけるワーク・ライフ・バランスの進め方

ワーク・ライフ・バランスの推進は、働く人にとって家族との団職、趣味、自己啓発等の時間が確保でき、健康構造、ストレス解消等につながります。また、企業にとっても仕事の生産性向上や企業イメージの向上、優秀な人材の確保等のメリットにつながります。弘前市には四季折々の地域のイベントがあり、これらを活用して地域が一体となって体環取得促進を図ることも有効な働き方・休み方改革の1つです。

一方で、ワーク・ライフ・バランスを推進するには、制度や機塚環境の整備、従業員同士の相互理解などの対策も求められます。

本セミナーでは、学識経験者による基調講演と地元企業の先進的な地能事例の発表を通じて、ワーク・ライフ・バランスを推 進するために参考となる情報を提供します。

ワーク・ライフ・バランスに取り組んでおられる方、興味をお持ちの方のご参加をお待ちしております。 また、本年7月、働き方改革関連法が公布され、これにより年次有給休暇制度も改正されました。 当日は年次有給休暇制度改正のポイントもご説明します。

◆開催概要

開催日時:平成30年11月26日(月)13:20~16:30(開場13:00)

関催場所:弘前文化センター 中会議室

青森県弘前市下白銀町19-4 (アクセス) 参加対象:事業主、人事労務担当者、従業員等

参加費:無料 定員:100名





K.K. Kyodo News Facebookページ
 スース解説物能や検慮レポート、エンタメ情報、各種イベント場内や領導権ななどがご覧いただけます。

第98回天皇杯 トピックス② 決所の結果 (12月9日開催)

(4) 申込方法

シンポジウムの申込は、Webによる申込方法とFAXによる申込方法を用意した。 【申込フォームのイメージ】

厚生労働省 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(弘前市)

ワーク・ライフ・バランス シンポジウム

地域におけるワーク・ライフ・バランスの進め方

ワーク・ライフ・バランスの推進は、働く人にとって家族との団欒、趣味、自己啓発等の時間が確保でき、健康増進、ストレス解消等につながります。また、企業にとっても仕事の生産性向上や企業イメージの向上、優秀な人材の確保等のメリットにつながります。弘前市には四季折々の地域のイベントがあり、これらを活用して地域が一体となって休暇取得促進を図ることも有効な働き方・休み方改革の1つです。

一方で、ワーク・ライフ・バランスを推進するには、制度や概場環境の整備、従業員同士の相互理解などの対策も 求められます。

本セミナーでは、学識経験者による基調認演と地元企業の先進的な取組事例の発表を通じて、ワーク・ライフ・バ ランスを推進するために参考となる情報を提供します。

ワーク・ライフ・バランスに取り組んでおられる方、興味をお持ちの方のご参加をお待ちしております。

シンポジウム参加申込フォームはこちら

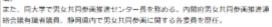
リーフレットPDFはこちら

開催日時	平成30年11月26日 (月) 13:20~16:30 (開場13:00)
開催場所	弘前文化センター 中会議室 青森県弘前市下白銀町19-4 (<u>アクセス</u>)
参加対象	事業主、人事労務担当者、従業員等
参加費	無料
定員	100名
申込方法	 ○ Web フォームでのお申込み・上の参加申込ボタンをクリックして申込みフォームに必要事項を入力し、送信してください。・1申込につき3名まで申込可能ですが、代表者にのみ参加証のメールをお送りします。メールアドレスにお問違いなきようお願いします。・参加証は当日ブリントアウトしてご持参ください。・満席となり次第、お申し込みは締め切りとなります。 ○ FAX でのお申込み・リーブレットPDFをダウンロードしていただき、裏面に必要事項をご記入の上、事務局宛にFAXにてお送りください。・FAX にて参加証をお送りいたしますので、当日ご持参ください。
する	株式会社 日本能率協会総合研究所(平成30年度委託事業実施機関) (東京都港区芝公園) 担 当:社会政策研究部 佐野 電 話:03-3578-7575 FAX:03-3432-1837

■プログラム

13:20~13:25	間会挨拶	
13:25~14:40	基្保護演「地域におけるワーク・ライフ・バランス推進のあり方」 静岡県立大学国際関係学部教授 犬塚 協太先生	
14:40~14:50	到疑応答	
14:55~15:00	休 艎	
15:00~15:20	事例紹介① 株式会社IMS	
15:20~15:40	事例紹介② 株式会社コーア	
15:40~15:50	質疑応答	
15:50~16:10	行政説明「年次有給休暇制度の改正について」	
16:10	開会	
【基調講演講師紹介】 静岡県立大学国際関係学部教授 犬塚 協太先生		

[経際] 1986年 東京大学卒業後、1991年同大学大学院社会学研究科修士課程終了 後、静岡県立大学国際関係学部助手に就任。専任講師・助教授を経て2007年より現 職。





厚生労働省 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(弘前市)

ワーク・ライフ・バランス シンポジウム

地域におけるワーク・ライフ・バランスの進め方

参加申込みフォーム

シンポジウム参加をご希望の方は、下記の申込みフォームに必要事項をご記入の上、「確認画面へ進む」ボタンを押して下さい。 (※は必須項目です)

組織団体名	※ 必須項目です
部署名・役職	※ 必須項目です
お名前	※ 必須項目です
所在地	〒 割道府県 この中からお選びださい。 V ※ 参須項目です 市区町村〜番地 ビル名など
電話番号	※ 必須項目です
メールアドレス	※ 必須項目です
同行者	问行者1:氏名 (部署名・役職 问行者2:氏名 (部署名・役職

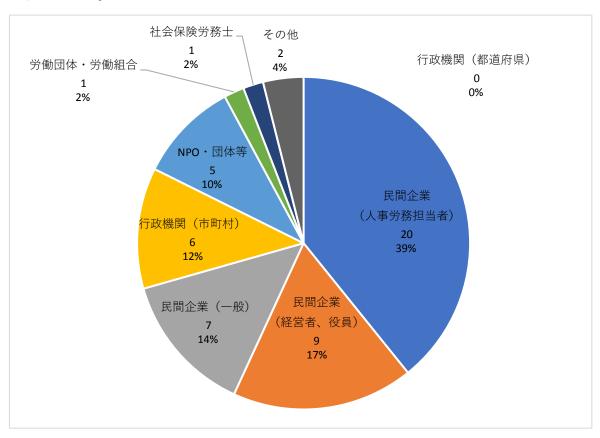
確認画面へ進む

(5) アンケート結果

シンポジウムに関するアンケート結果は次のとおりである。

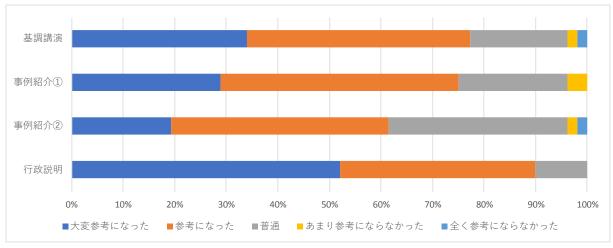
①参加者の所属

「民間企業(人事労務担当者)」が20名と最も多く、全体の4割を占めている。「民間企業(経営者、役員)」、「民間企業(一般)」と合わせて、民間企業に所属している人で7割を占めている。



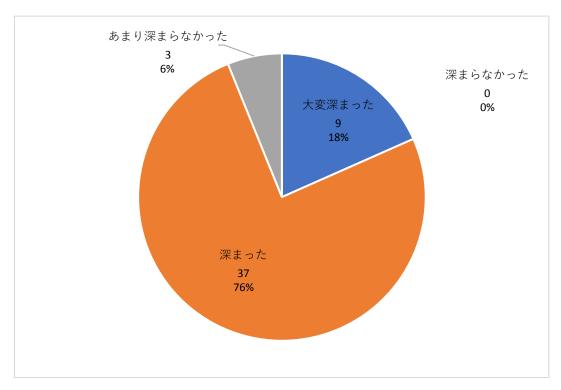
②プログラムごとの満足度

プログラムごとの満足度を見ると、「行政説明」が最も高く、次いで基調講演、事例紹介①、事例紹介②の順番となっている。



③ワーク・ライフ・バランスへの理解度

「深まった」が37名と最も多く、8割弱を占めている。「大変深まった」と合わせると9割以上を占めており、ワーク・ライフ・バランスへの理解度は深まったと思われる。



④シンポジウムを知った方法

「地方公共団体または青森労働局等からの情報提供」が21名と最も多く、「本シンポジウムのリーフレット」が17名と続いている。



⑤参考になった点やご意見・ご要望

シンポジウムに対するご意見として、次の記載があった。(原文のまま記載)

- ・ワーク・ライフ・バランスは長期的には会社業績の向上に資するという主張は相応の 根拠のあるものだということを強くアピールしていきたい。
- ・I・M・Sの取り組は素晴らしい!!
- ・IMS さんの事例を拝聴し、小規模ならではの取組と感じた。当法人のように事業規模が拡大し、拠点も複数できると以前はできていたことから少しずつ困難な状況になってきている。職員 250 名規模の事例も勉強させていただきたい。
- ・WLB の推進に取組んでいる企業をどんどん市でも公表 (?) して弘前から人材が流出 しないように取り組めたら、とてもよいと思います。広報でひろさき女性・・・子育て 応援企業、市内のあおもり働き方改革企業を1社ずつ紹介するなど
- ・なかなか聞くことのできない先生のお話をきくことができ、大変参考になりました。 ありがとうございました。
- ・ワーク・ライフ・バランスにおいて、30代の働きざかりの世代は、理想としては「バランス型」を望んでいて、「仕事に重点型」と考えている人は0%だったといいう事実は衝動的であった。
- ・ワーク・ライフ・バランスが必要である背景などがよく理解できた。
- ・ワーク・ライフ・バランスの本来の意義を理解できていなかったことが分かり、本来 のあり方を理解することができたことが一番の収穫です。(誤解がとけて良かった)。 これからは育児だけでなく介護も入ってくることを視野に入れ、対応できればと思っ ています。その時、その時のその人が望むバランスの実現に向けて何かしらのアクションが起こせたらと思います。

- 基調講演は早口での説明だったのできちんとききとれなかった
- 事務所の立地と学校の立地のズレ→休暇取得促進の働きかけにおいて、留意すべきこと。
- 事例をもとに説明があり理解が深まった。
- ・社員全員が平等にというイメージがあるスタッフが不満をもらすこともあるのですが、不満をもらす本人への有給のうながしも大切なんだなと実感しました。
- ・人員不足で募集しても人がきません。本当に困っています。年間休日等は 120 日と少ないではないと思います、人員基準がある職種なので、そういった事業所の参考例もききたいと思いました。
- ・全国的に活躍されている講師の先生のお話を聴くことができ勉強になりました。特に 静岡市で実施されている取組や、会社の話が分かったので大変参考になりました。本 当にありがとうございました。
- ・他社の取り組み等
- ・地元企業にも先進的な事例があることがわかった。
- ・地元企業の取組や基調講演の犬塚先生が関わった静岡県の例などを知ることができ たので、大変参考となった。
- ・有給休暇の強制策ではなく国として、祝・祭日を増やすことでのリフレッシュ日として活用となるのでは(休暇全体の底上げになる)
- ・労働基準監督署からの法改正についての説明、文書等で変更があった事をしらせるだけではなくて、こういった説明会の機会が多くあると助かると思いました(もう実施していたらすみません)。おそらく、事務や総務の方が迷うと思うので周知の機会を増やして頂けるといいかと思います。

⑥参考になるワーク・ライフ・バランスの取組

他組織にも参考になる取組について、次の記載があった。(原文のまま記載)

- ・コンサル業として専門的比重が高く、仕事の配分、スケジュールが可能な業種だと思う。
- ・男性、女性、年令関係なく社員誰もが自分らしい働き方、生き方を実現できること。(下は 21 才~上は 73 才まで働いています)とくに高校生は学校の先生のススメや親のススメで就職先を決定する生徒がまだまだ多いです。だからこそ、先生や保ご者に「子どもを働かせたい安心な会社」として知ってもらうことは人口減少、人材流出の対策になると思います。
- ・働き方改革推進企業認定、健やか企業認証(弘前市)、義務化に先がけた年次有給休暇 年5日取得推奨(2年前より)

【アンケート調査票】

平成30年度 ワーク・ライフ・バランス シンポジウム 参加者アンケート

1	ご所属についてお聞きします。((○は1つ)	١
_	こ/川崎にフマ・この間にしひょう		,

1.	民間企業	(経営者、	役員)
			ᅜᆽᄼ

- 4. 労働団体・労働組合
- 7. 行政機関(都道府県)

)

- 2. 民間企業(人事労務担当者) 5. NPO·団体等
- 8. 行政機関(市町村)

- 3. 民間企業(一般)
- 6. 社会保険労務士 9. その他(

2 本日のシンポジウムの内容等についてお聞きします。

① 基調講演、事例発表、行政説明の各プログラムの内容はいかがでしたか。 (それぞれ○は1つ)

	大変 参考になった	参考になった	普通	あまり参考に ならなかった	全く参考に ならなかった
基調講演	1	2	3	4	5
事例紹介①	1	2	3	4	5
事例紹介②	1	2	3	4	5
行政説明	1	2	3	4	5

② 本日のシンポジウムに参加され、地域におけるワーク・ライフ・バランスへの理解度は深まりましたか。 (○は1つ)

1. 大変深まった

その他(

- 2. 深まった
- 3. あまり深まらなかった
- 4. 深まらなかった
- ③ 本日のシンポジウムを、どのように知りましたか。 (○はいくつでも)
 - 1. 本シンポジウムのリーフレット
- 4. 所属団体(経営者団体、労働組合等) からの情 報提供

5. 日本能率協会総合研究所(事務局)からの案内

- 2. 「弘前かいぎしょ TODAY」の折り込み
- 6. 知り合いからの口コミ

3. 地方公共団体または青森労働局等か らの情報提供

4	本日のシンポジウムの内容について、	参考になった点やご意見・	ご要望があれば、	ご記入ください。

⑤ 貴組織でワーク・ライフ・バランスの推進における取組で、他組織にも参考になる取組がございましたら、

ご記入ください。

ご協力ありがとうございました。

5. 事業に関するアンケート調査の実施について

5-1 事業場アンケート調査結果

(1)調査概要

①調査の目的

弘前市内の事業場を対象に、事業場、従業員の双方から、本事業の認知度、年次有給休暇の 取得状況、年次有給休暇を取得する際の課題や問題点、及び対応策について把握する。

また、業種別、事業場規模別等のクロス集計を実施し、弘前市の特徴を分析し、提言レポート作成に資する基礎資料とする。

②調査対象と調査方法

◆調査対象

弘前市内の事業場400社

◆調査時期

平成 30 年 11 月 27 日 (火) ~平成 30 年 12 月 21 日 (金)

◆調査方法

調査票を紙により配布し、返信用封筒にて回収したものを集計。

③調査票の構成

参考資料2の調査票のとおり。

4回収状況

回答数は137、回答率は約34.3%であった。

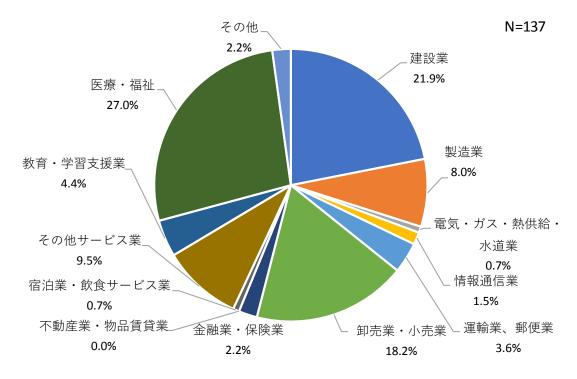
(2)集計結果

①事業所の概要について

問1	貴事業所の業種 (売上高が最大の事業) について、最もよく当てはまる番号に〇を					
	付けてください。(0は1つ)					
1	建設業	不動産業・物品賃貸業				
2	製造業	9	宿泊業・飲食サービス業			
3	電気・ガス・熱供給・水道業	10	その他サービス業			
4	情報通信業	11	教育•学習支援業			
5	運輸業、郵便業	12	医療•福祉			
6	卸売業・小売業	13	その他 ()			
7	金融業・保険業					

【単純集計結果】

「医療・福祉」が27.0%と最も多かった。訪問ヒアリングのアポイントやシンポジウムの参加団体を見ても、医療・福祉系の事業所が多く、本事業のテーマに対する関心が高いものと思われる。次いで、「建設業」が21.9%、卸売業・小売業が18.2%と続いている。



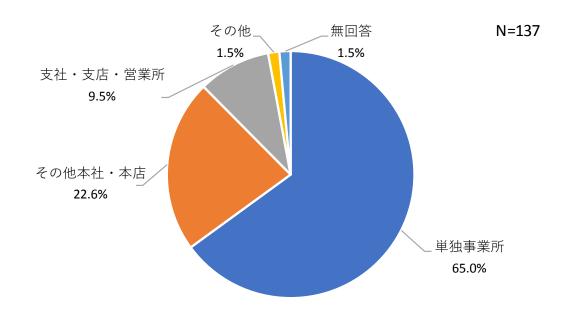
図表 5-1 事業所の業種

【その他】

- 測量業
- 青果仲卸業

問2	2 貴事業所の形態(本店/支店別)について、当てはまる番号に〇を付けてください。						
	(0は1つ)						
1	単独事業所	3	支社・支店・営業所				
2	その他本社・本店	4	その他 ()				

「単独事業書」が65.0%と最も多かった。次いで「その他本社・本店」が22.6%と続いており、有給休暇の制度等、自らの判断で整備できる事業所が多いと思われる。



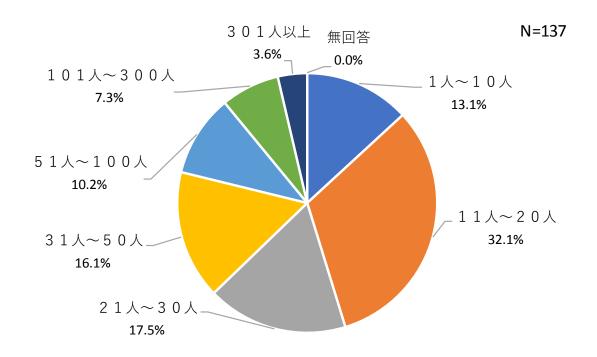
図表 5-2 事業所の形態

【その他】

• 法人本部社会福祉施設

問3	貴事業所の従業	員数	(パート	・アルバイト	• 契約	1員等を含む)	について教えてく
	ださい。						
事業所	所計	_人	(男性	人	女性	人)	
	(内パート・契約	社員等	等	人)	(市)	内在住の従業員	人)

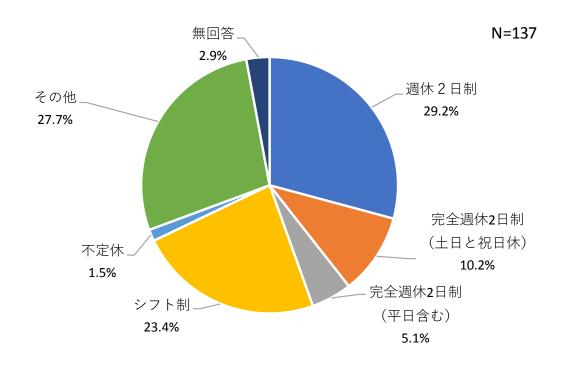
「11人~20人」が32.1%と最も多く、30人以下の従業員数である事業所が6割以上を占めている。



図表 5-3 事業所の従業員数

問4	事業所として定めている休みの形態について、最も当てはまる番号に〇を付けてく ださい。(〇は1つ) また、年間休日日数 (今年又は今年度) について教えてくださ						
	را،						
1	週休2日制	4	シフト制				
2	完全週休 2 日制(土日と祝日休)	5	不定休				
3	完全週休 2 日制 (平日含む) 6 その他 ()						
年間位	年間休日日数 (今年又は今年度):日						

「週休2日制」が29.2%と最も多いが、「シフト制」も23.4%と高くなっている。「その他」も27.7%と多くなっており、その回答のほとんどが「変形労働時間制」であった。いわゆるカレンダーどおりの休みの形態をとっていない事業所が半数以上を占めている。



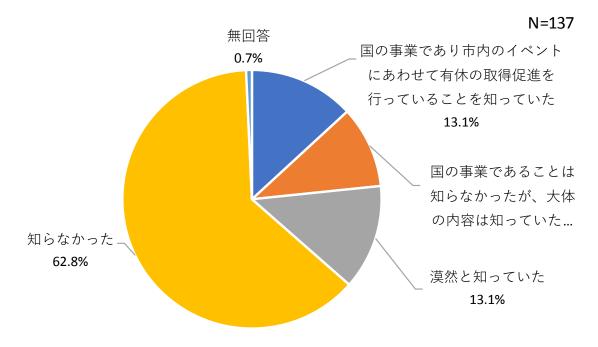
図表 5-4 事業所の休みの形態

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5	弘前市において、「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」(市内のイベント*を活用した年次有給休暇(以降、「有休」という)の取得を促進する取組)が					
	行われていることをご存知でしたか。当てはまる番号に〇を付けて	ください。(0は1				
	つ)					
	※市内のイベントの例					
	夏: 弘前ねぷたまつり (2018年 8月 1日~ 8月7日)					
	秋:弘前城菊と紅葉まつり(2018年 10月 19日~11月 11日)					
	_ 冬:弘前城雪燈籠まつり (2019年 2月 8日~ 2月11日)					
1	国の事業であり市内のイベントにあわせて有休の取得促進を行っ					
'	ていることを知っていた	⇒問6へ				
2	国の事業であることは知らなかったが、大体の内容は知っていた	お進みください。				
3	漠然と知っていた					
4	知らなかった	⇒問7へ				
	743.66	お進みください。				

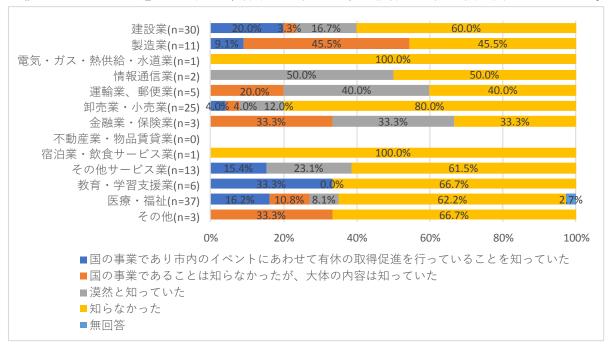
【単純集計結果】

「知らなかった」が6割以上を占めており、本事業の認知度は低い状況であった。



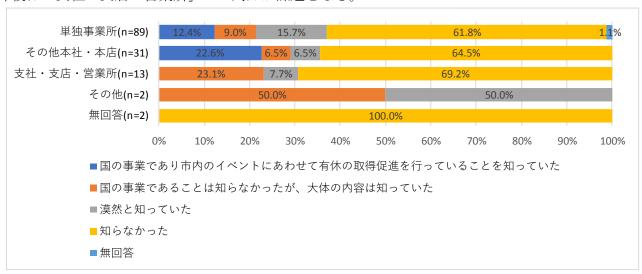
図表 5-5 事業の認知度

n値が小さいので注意が必要だが、業種別に見ると、建設業での認知度が高くなっている。



図表 5-6 業種別の事業の認知度

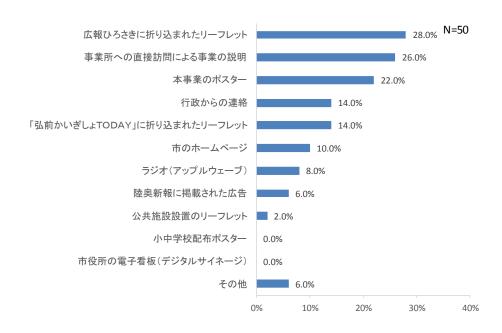
事業所の形態別に見ると、「支社・支店・営業所」での認知度が低くなっている。「支社・ 支店・営業所」は事業場訪問の対象になりづらく、認知度が上がっていないと考えられる。 今後は「支社・支店・営業所」への周知が課題となる。



図表 5-7 事業所形態別の事業の認知度

問6 8	(問5で1~3とお答えいただいた方に伺います) 問6 どのような方法でお知りになりましたか。当てはまる番号に〇を付けてください。 (Oはいくつでも)					
1	本事業のポスター					
2	広報ひろさきに折り込まれたリーフレット					
3	「弘前かいぎしょTODAY」に折り込まれたリーフレット					
4	公共施設設置のリーフレット					
5	市のホームページ					
6	行政からの連絡					
7	ラジオ(アップルウェーブ)					
8	小中学校配布ポスター					
9	市役所の電子看板(デジタルサイネージ)					
10	事業所への直接訪問による事業の説明					
11	陸奥新報に掲載された広告					
12	その他 ()					

「広報ひろさきに折り込まれたリーフレット」が28.0%と最も多く、次いで「事業所への直接訪問による事業の説明」が26.0%、「本事業のポスター」が22.0%件と続いている。



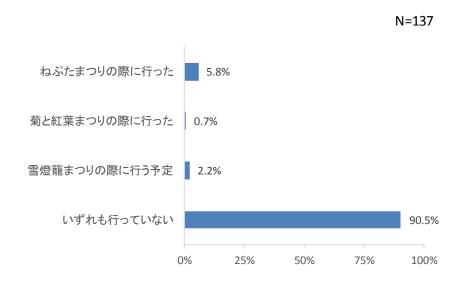
図表 5-8 事業を知った方法

【その他】

- なんとなく判っていたというレベル
- Web
- 労務士

問7	市内のイベントをきっかけにした有休を取得する働きかけるは行う予定ですか)。当てはまる番号に〇を付けてください。	
1	ねぷたまつりの際に行った	<u>→</u> 問○ 1∧
2	菊と紅葉まつりの際に行った	⇒問8-1へ お進みください。
3	雪燈籠まつりの際に行う予定	の延みへんでい。
4	いずれも行っていない	⇒問9へ お進みください。

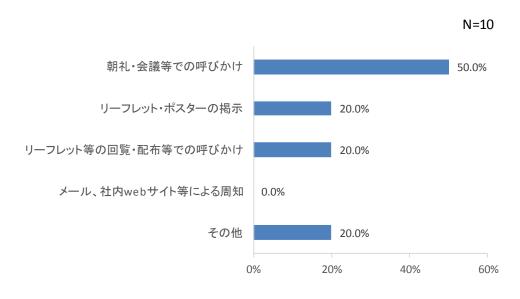
「いずれも行っていない」が90.5%と圧倒的に多く、市内のイベントをきっかけにした有休を取得する働きかけはほとんど行われていない。



図表 5-9 市内のイベントをきっかけにした有休を取得する働きかけ

(問7で1~3とお答えいただいた方に伺います) 問8-1 従業員への周知方法について、当てはまる番号に〇を付けてください。(〇はいく つでも)						
1	朝礼・会議等での呼びかけ	3	リーフレット等の回覧・配布等での呼びかけ			
2	リーフレット・ポスターの掲示	4	メール、社内 web サイト等による周知			
5	その他()			

市内のイベントをきっかけにした有休を取得する働きかけを実施した事業所では、「朝礼・会議等での呼びかけ」などを実施していただいた。今年度は、事業所に対してリーフレットの配布は実施したものの、ポスターの配布は実施していなかったため、ポスターの掲示による周知が実施できなかったものと考えられる。



図表 5-10 従業員への周知方法

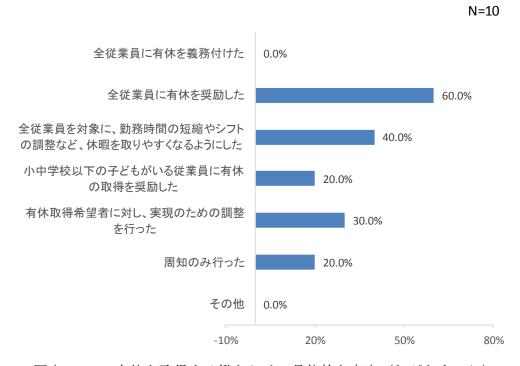
【その他】

- ロ頭による呼びかけ
- ・本人から申し込み

問8-2 貴事業所で実施した有休を取得する働きかけの具体的な内容について、当てはまる番号に〇を付けてください。(〇はいくつでも)								
	ねぷた まつり	菊と紅葉 まつり	雪燈籠まつり					
①全従業員に有休を義務付けた	1	1	1					
②全従業員に有休を奨励した	2	2	2					
③全従業員を対象に、勤務時間の短縮やシフトの調整など、休暇を取りやすくなるようにした	3	3	3					
④小中学校以下の子どもがいる従業員に有休の取得を奨励した	4	4	4					
⑤有休取得希望者に対し、実現のための調整を行った	5	5	5					
⑥周知のみ行った	6	6	6					
⑦その他 ()	7	7	7					

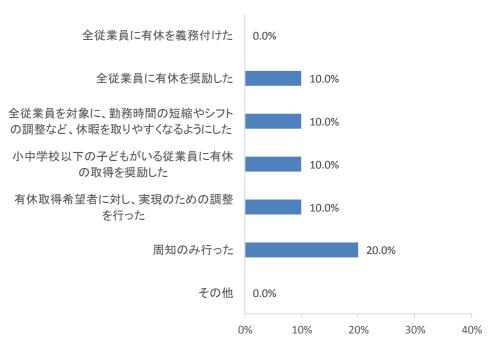
- ※ねぶたの作成準備期間など、関連する期間も含めてご回答ください。
- ※雪燈籠まつりは、予定をご回答ください。
- ※期間中、1日でも当てはまるものに〇を付けてください。

ねぷたまつりでは、有休の義務付けまではいかないものの、全従業員に有休を奨励した事業 所が60.0%であった。その他、シフトの調整など、休暇を取りやすくする取組も実施されてい る。一方、菊と紅葉まつりや雪燈籠まつりではねぷたまつりほど取組は実施されていない。

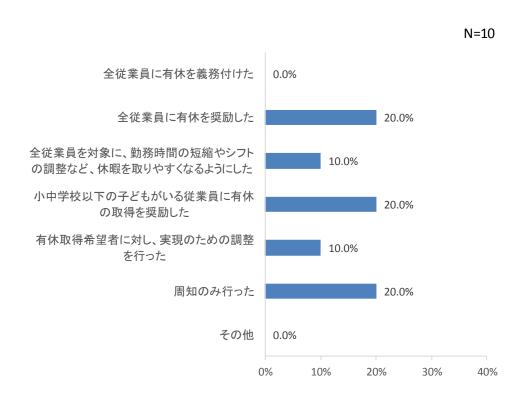


図表 5-11 有休を取得する働きかけの具体的な内容(ねぷたまつり)





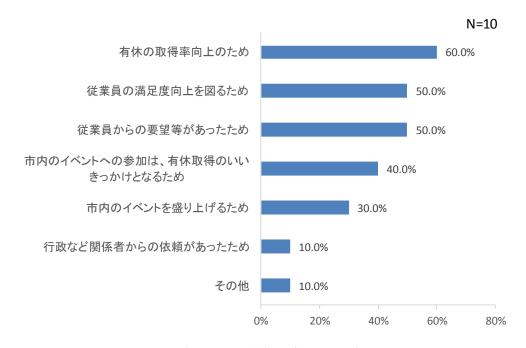
図表 5-12 有休を取得する働きかけの具体的な内容(菊と紅葉まつり)



図表 5-13 有休を取得する働きかけの具体的な内容 (雪燈籠まつり)

問8-	問8-3 取組を行った理由について、当てはまる番号に〇を付けてください。(Oはいくつでも)						
1	有休の取得率向上のため						
2	従業員の満足度向上を図るため						
3	従業員からの要望等があったため	→884 O A					
4	市内のイベントへの参加は、有休取得のいいきかっけとなるため	⇒問10へ お進みください。					
5	行政など関係者からの依頼があったため	の進みへんとい。					
6	市内のイベントを盛り上げるため						
7	その他 ()						

取組を行った理由については、選択肢として考えたものは概ね当てはまっている。「有給の 取得向上のため」が60.0%と最も高くなっている。



図表 5-14 取組を行った理由

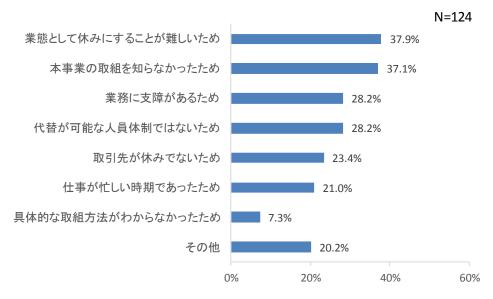
【その他】

・健康、家族・子育て

(問7で4とお答えいただいた方に伺います) 問9 取組を行っていない理由について、当てはまる番号に〇を付けてください。(〇はいくつ でも) 1 仕事が忙しい時期であったため 5 取引先が休みでないため 2 業務に支障があるため 6 本事業の取組を知らなかったため 3 | 業態として休みにすることが難しいため 7 具体的な取組方法がわからなかったため 4 代替が可能な人員体制ではないため 8 その他(

【単純集計結果】

取組を行っていない理由は、仕事上やむをえないケースが多いようだが、「本事業の取組を知らなかったため」も37.1%と2番目に多かった。本事業の周知を効率的に行うことで、市内のイベントをきっかけにした有体を取得する働きかけを促す余地があると考えられる。



図表 5-15 取組を行っていない理由

【その他】

- ・本人の希望を優先している(9件)
- ・比較的容易に取れるため特に対応は必要ない(5件)
- ・既に休暇を利用してのイベント参加者がいる(2件)
- ・既に有給の取得率が高いので特に対応は必要ない
- ・夏季休暇を推進しているため
- ・繁忙期と重なる為
- 平日休まなくても行事に参加が可能であるため

業種別に見ると、「製造業」で「仕事が忙しい時期であったため」の割合が多くなっており、「医療・福祉」で「業態として休みにすることが難しいため」の割合が多くなっている。業種によって、取組を行っていない理由に特徴が見られる。

<u>問9.取組を行っていない理由について、当てはまる番号に〇を付けてください。(〇はいくつでも)</u> 問1 貴事業所の業種(売上高が最 旦体的な取 業態として 代替が可能 仕事が忙し 取引先が休 本事業の取 業務に支障 大の事業)について、最もよく当て 休みにする な人員体制 組方法がわ 組を知らな い時期で みでないた その他 はまる番号に〇を付けてください。 があるため ことが難しい ではないた からなかっ あったため かったため (0は1つ) ため たため 建設業 30.8% 50.0% 11.5% 26 38.5% 38.5% 15.4% 製造業 10 40.0% 10.09 10.0% 10.0% 30.0% 30.0% 10.0% 20.0% 電気・ガス・熱供給・水道業 0.0% 100.0% 100.0% 100.0% 0.0% 0.0% 0.0% 0.0% 情報通信業 50.0% 50.0% 0.0% 0.0% 0.0% 50.0% 0.0% 50.0% 運輸業、郵便業 75.0% 100.0% 50.0% 25.0% 4 50.0% 25.0% 0.0% 0.0% 卸売業・小売業 23 17.4% 34.8% 21.7% 34.8% 13.0% 26.1% 52.2% 8.7% 金融業・保険業 0.0% 0.0% 0.0% 33.39 33.3% 33.3% 33 3% 33.3% 不動産業・物品賃貸業 0 宿泊業・飲食サービス業 その他サービス業 教育・学習支援業 100.0% 0.0% 0.0% 0.0% 0.0% 0.0% 0.0% 0.0% 12 16.7% 25.0% 25.0% 25.0% 33.3% 33.3% 0.0% 33.3% 6 16.7% 16.79 50.0% 50.0% 0.0% 33.3% 0.0% 33.3% 医療•福祉 34 5.9% 32.4% 41.2% 20.6% 2.9% 29 4% 8.8% 23.5% その他 0.0% 50.0% 50.0% 50.0% 50.0% 50.0% 0.0% 0.0% 124 21.0% 28.2% 37.9% 28.2% 23.4% 37.1% 7.3% 20.2%

図表 5-16 業種別の取組を行っていない理由

企業規模別に見ると、会社の規模が小さい事業場で「本事業の取組を知らなかったため」の 割合が多くなっている。小規模事業場への周知の強化が必要であると考えられる。

問9.取組を行っていない理由について、当てはまる番号に〇を付けてください。(〇はいくつでも) 旦体的な取 業態として 代替が可能 取引先が休 本事業の取 問3_区分.貴事業所の従業員数 仕事が忙し 業務に支暗 な人員体制 組方法がわ 休みにする (パート・アルバイト・契約社員等を い時期で みでないた 組を知らな があるため ことが難しい ではないた からなかっ 含む)について教えてください。 あったため かったため <u>-</u>め たため 1人~10人 18 22.2% 22.29 16.7% 38.9% 16.7% 16.7% 26.8% 11人~20人 41 24.4% 26.89 31.7% 34.1% 43.9% 7.3% 17.1% 44.4% 21人~30人 18 11.1% 33.3% 22.29 22.2% 38.9% 5.6% 27.8% 31人~50人 21 19.0% 19.0% 47.6% 42.9% 23.8% 28.6% 4.8% 23.8% 51人~100人 38.5% 30.8% 0.0% 13 23.1% 23.19 30.89 7.7% 15.49 101人~300人 20.0% 70.0% 20.0% 0.0% 10 30.0% 60.0% 30.09 20.0% 301人以上 3 0.0% 0.0% 0.0% 0.09 0.0% 66.7% 33.3% 33.3% 無回答 0 124 21.0% 28.2% 37.9% 28.2% 23.4% 37.1% 7.3% 20.2% 総計

図表 5-17 企業規模別の取組を行っていない理由

問10 市内のイベント期間中(前後含む)の休暇取得人数について、ご記入ください。								
	ねぷ	たまつり	菊と	紅葉まつり				
	(8/1~8/7)	(準献間・終了後)	(10/19~ 11/11)	(準献間・終了後)				
①休暇取得者(所定休含む)	人	人	人	人				
②うち、一日の有休取得者数	人	人	人	人				
③うち、半日等の有休取得者数	人	人	人	人				

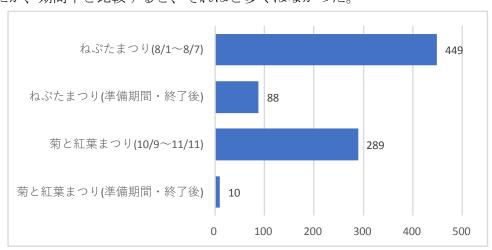
※一つのイベントで同じ従業員が複数の日数を取得した場合は、その日数を人数としてカウントしてください。

(例:ねぷたまつりでAさんが3日間休んだ場合、3人としてカウントする)

※まつりの準備や終了後の期間については、分かる範囲でご記入ください。

【単純集計結果】

イベント期間の営業日あたりの休暇取得人数を見ると、ねぷたまつりの期間中が449人と最も多く、菊と紅葉まつりの期間中が289人と続いている。いずれも準備期間・終了後の取得人数は期間中よりも少なくなっている。ねぷたまつりの準備等で休暇を取得していることが予想されたが、期間中と比較すると、それほど多くはなかった。



図表 5-18 イベント期間中の休暇取得人数(営業日あたり)

③有休の取得状況について

問11 貴事業所の平成29年(または平成29年度)1年間における有休の取得状況を教えてください。なお、有休の積立分を取得した場合は、その日数も取得日数に含めてください。

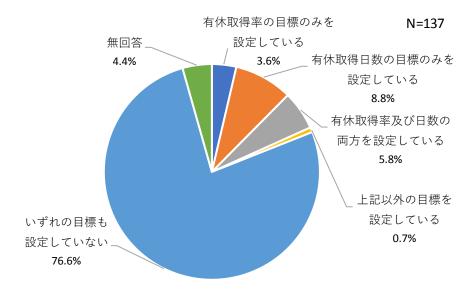
全従業員の有休の合計付与日数: _____日

弘前市全体で計算すると、有休取得率は54.5%であった。取得率の最高値は173.9%であり、 積立休暇も含めた利用がなされた事業所があったと思われる。取得率が100%の事業所は6社 あった。一方、取得率の最低は1.2%であった。

問12 貴事業所では、有休取得率や有休取得日数などの目標設定をしていますか。当てはまる番号にOを付けてください。(Oは1つ)						
1	有休取得率の目標のみを設定している	4	上記以外の目標を設定している			
2	有休取得日数の目標のみを設定している	5	いずれの目標も設定していない			
3	有休取得率及び日数の両方を設定している					

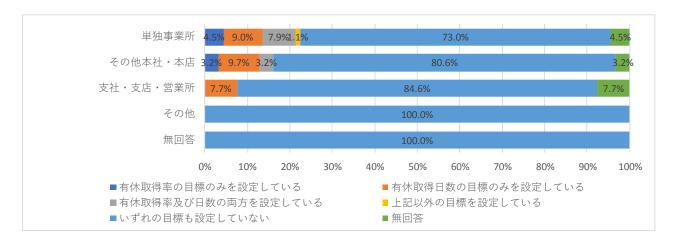
【単純集計結果】

「いずれの目標も設定していない」が76.6%と最も多く、有給休暇取得に関する目標設定はほとんどなされていない。



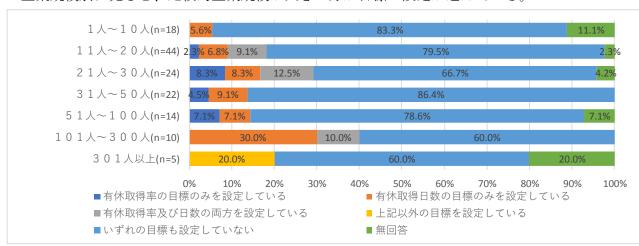
図表 5-19 有給休暇取得に関する目標設定

事業形態別に見ると、「支社・支店・営業所」の目標設定が進んでいないことが分かる。



図表 5-20 事業形態別の有給休暇取得に関する目標設定

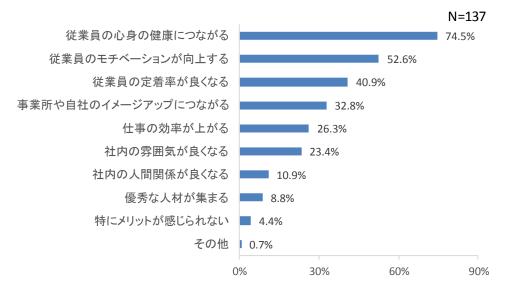
企業規模別に見ると、比較的企業規模が大きい方が目標の設定が進んでいる。



図表 5-21 企業規模別の有給休暇取得に関する目標設定

問13	有休を従業員が積極的に取得することで事業所にとってどの あるとお考えですか。当てはまる番号に〇を付けてください。	
1	仕事の効率が上がる	
2	社内の雰囲気が良くなる	
3	従業員のモチベーションが向上する	
4	社内の人間関係が良くなる	→815∧
5	優秀な人材が集まる	- ⇒問15へ - お進みください。
6	従業員の定着率が良くなる	の進みくたさい。
7	従業員の心身の健康につながる	
8	事業所や自社のイメージアップにつながる	
9	その他 ()	
10	特にメリットが感じられない	⇒問14へ お進みください。

有給休暇取得のメリットは健康面に感じている事業所が多かった。今後、有給休暇の普及に 向けて、有給休暇取得の促進と関連した健康経営の優良事例などを紹介すると、理解が深ま ると思われる。



図表 5-22 有休取得のメリット

【その他】

・体調不良時、冠婚葬祭時に必要

業種別に有給休暇取得のメリットを見ると、ほぼ全ての業種で「従業員の心身の健康につながる」の割合が最も多くなっている。

問13.有体を従業員が積極的に取得することで事業所にとってどのようなメリットがあるとお考えですか。当てはまる番号に〇を付けてください。(〇はいくつでも)

	0 () ()										
問1.貴事業所の業種(売上高が最大の事業)について、最もよく当てはまる番号に〇を付けてください。 (〇は1つ)		什里(1)弥然	気が良くな	チベーション	社内の人間 関係が良く なる	優秀な人材 が集まる	着率が良く	つかがる	事業所や自 社のイメージ アップにつな がる	その他	特にメリット が感じられ ない
建設業	30	36.7%	20.0%	46.7%	6.7%	6.7%	33.3%	76.7%	33.3%	0.0%	3.3%
製造業	11	18.2%	18.2%	45.5%	0.0%	0.0%	36.4%	90.9%	36.4%	0.0%	0.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
情報通信業	2	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%
運輸業、郵便業	5	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%	20.0%	20.0%	40.0%	0.0%	60.0%
卸売業・小売業	25	20.0%	16.0%	44.0%	12.0%	12.0%	36.0%	76.0%	28.0%	0.0%	4.0%
金融業・保険業	3	66.7%	66.7%	33.3%	66.7%	33.3%	66.7%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%
不動産業・物品賃貸業	0	_	-	_	_	-	_	-	_	-	-
宿泊業・飲食サービス業	1	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
その他サービス業	13	23.1%	15.4%	69.2%	0.0%	0.0%	15.4%	69.2%	23.1%	7.7%	0.0%
教育·学習支援業	6	50.0%	16.7%	66.7%	0.0%	16.7%	50.0%	83.3%	66.7%	0.0%	0.0%
医療・福祉	37	18.9%	35.1%	64.9%	16.2%	10.8%	62.2%	75.7%	35.1%	0.0%	0.0%
その他	3	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%
総計	137	26.3%	23.4%	52.6%	10.9%	8.8%	40.9%	74.5%	32.8%	0.7%	4.4%

図表 5-23 業種別の有休取得のメリット

企業規模別に有給休暇取得のメリットを見ると、「1人~10人」、「301人以上」で「従業員のモチベーションが向上する」の割合が最も多くなっているが、それ以外の企業規模では「従業員の心身の健康につながる」の割合が最も多くなっている

問13.有休を従業員が積極的に取得することで事業所にとってどのようなメリットがあるとお考えですか。当てはまる番号に〇を付けてください。(〇はしくつでも)

	いくしても										
問3.区分.貴事業所の従業員数 (パート・アルバイト・契約社員等を 含む)について教えてください。	総計	仕事の効率 が上がる	気が良くな	チベーション		優秀な人材 が集まる		使業員の心 身の健康に つながる	事業所や自 社のイメージ アップにつな がる	その他	特にメリット が感じられ ない
1人~10人	18	33.3%	11.1%	55.6%	11.1%	5.6%	33.3%	38.9%	27.8%	5.6%	11.1%
11人~20人	44	20.5%	20.5%	40.9%	6.8%	11.4%	40.9%	75.0%	27.3%	0.0%	6.8%
21人~30人	24	33.3%	37.5%	54.2%	25.0%	8.3%	41.7%	83.3%	50.0%	0.0%	0.0%
31人~50人	22	18.2%	18.2%	50.0%	9.1%	4.5%	27.3%	86.4%	22.7%	0.0%	0.0%
51人~100人	14	14.3%	21.4%	64.3%	7.1%	14.3%	50.0%	78.6%	28.6%	0.0%	0.0%
101人~300人	10	40.0%	40.0%	70.0%	10.0%	10.0%	70.0%	90.0%	40.0%	0.0%	10.0%
301人以上	5	60.0%	20.0%	80.0%	0.0%	0.0%	40.0%	60.0%	60.0%	0.0%	0.0%
無回答	0	-	-	_	-	_	-	-	_	-	_
総計	137	26.3%	23.4%	52.6%	10.9%	8.8%	40.9%	74.5%	32.8%	0.7%	4.4%

図表 5-24 企業規模別の有休取得のメリット

有給休暇取得のメリットは、企業の属性によらず「従業員の心身の健康につながる」の割合が多くなる傾向が見られる。

(問13で10とお答えいただいた方に伺います)

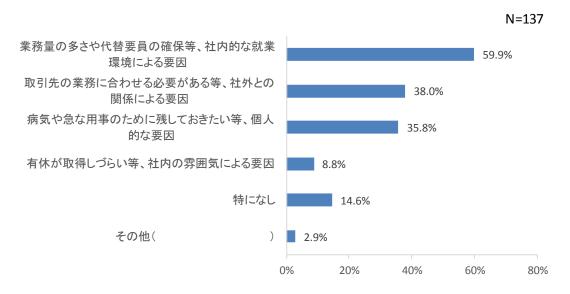
問14 「特にメリットが感じられない」と回答した理由について、教えてください。

有給休暇取得のメリットは特に感じられない理由として、次の意見が寄せられた。

- ・企業規模が小さいので、業務運営に支障がでる。
- ・少人数での作業で仕事の予定がしづらい。
- ・作業が夜中なので、昼は寝て居るので、人の交流も少なく、メリットにはつながらない と思う。有休を取って夜に事故につながらなければ良いと思う。
- ・特に売上に関係なく、従業員主導の取得となるので、事務的にわい雑になりがち。
- ・普段から、有休を取得する人が沢山いる。高齢者の多い会社なので、拘束していない。
- ・有休を使うのは自由としている。ほとんど、家庭の用事で使っていて、事前に休む日が 決まっているので、その日の仕事量を調整しているし、メリットも、デメリットも無いと 思っている。

問15	貴事業所で有休の取得を阻害する要因として、当てはまる番号に〇を付けてくださ
	い。(Oはいくつでも)
1	業務量の多さや代替要員の確保等、社内的な就業環境による要因
2	取引先の業務に合わせる必要がある等、社外との関係による要因
3	有休が取得しづらい等、社内の雰囲気による要因
4	病気や急な用事のために残しておきたい等、個人的な要因
5	特になし
6	その他 ()

有休取得の阻害要因は、社内的な就業環境による要因が一番多かった。考えようによっては、生産性の向上等、自らの努力で改善が図れる可能性が高いとも言える結果となっている。有休が取得しづらい雰囲気があるとは考えていないようである。



図表 5-25 有休取得の阻害要因

【その他】

・企業規模が小さいので、業務運営に支障がでる

業種別に見ると、「建設業」で「取引先の業務に合わせる必要がある等、社外との関係による要因」の割合が高くなっており、自分たちの都合では休暇が取りづらいと考えられる。一方、「医療・福祉」で「業務量の多さや代替要員の確保等、社内的な就業環境による要因」の割合が高くなっている。

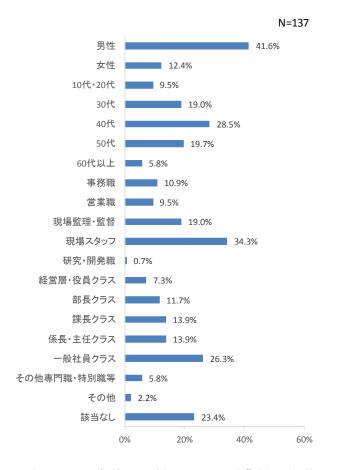
問15.貴事業所で有休の取得を阻害する要因として、当てはまる番号に〇を付けてください。 (〇はいくつでも)

	(0160-(3)	· 0/					
問1.貴事業所の業種(売上高が最大の事業)について、最もよく当てはまる番号に〇を付けてください。 (〇は1つ)	総計	業務量の多 さや代替果 員の確保 等、社内的 な就業環因 による	取引先の業務に合わせる必要がある等、社外との関係による要因	有休が取得 しづらい等、 社内の雰囲 気による要 因	病気や急な 用事のため に残してお きたい等、 個人的な要 因	特になし	その他
建設業	30	40.0%	70.0%	10.0%	30.0%	10.0%	0.0%
製造業	11	27.3%	45.5%	0.0%	36.4%	18.2%	9.1%
電気・ガス・熱供給・水道業	1	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
情報通信業	2	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%
運輸業、郵便業	5	80.0%	80.0%	20.0%	40.0%	0.0%	0.0%
卸売業・小売業	25	52.0%	36.0%	8.0%	32.0%	24.0%	4.0%
金融業•保険業	3	66.7%	0.0%	0.0%	66.7%	66.7%	0.0%
不動産業・物品賃貸業	0	_	-	_	-	_	_
宿泊業・飲食サービス業	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
その他サービス業	13	69.2%	46.2%	15.4%	30.8%	0.0%	7.7%
教育•学習支援業	6	66.7%	16.7%	16.7%	66.7%	16.7%	0.0%
医療•福祉	37	81.1%	8.1%	2.7%	37.8%	13.5%	0.0%
その他	3	100.0%	100.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
総計	137	59.9%	38.0%	8.8%	35.8%	14.6%	2.9%

図表 5-26 業種別の有休取得の阻害要因

問16 貴事業所で有休を取得しづらい従業員の特徴として、当てはまる番号に〇を付けて ください。(〇はいくつでも)							
(性別	(L	(職種)		15	課長クラス		
1	男性	8	事務職	16	係長・主任クラス		
2	女性	9	営業職	17	一般社員クラス		
(年代	(3)	10	現場監理・監督	18	その他専門職・特別職等		
3	10代•20代	11	現場スタッフ	(その#	<u>4</u>)		
4	30代	12	研究•開発職	19	その他		
5	40代	(役職)		20	該当なし		
6	50代	13	経営層・役員クラス				
7	60 代以上	14	部長クラス				

性別でみると、「男性」の方が取得しづらいと考えられている。年代では40代をピークとした山になっている。職種では「現場スタッフ」が特に取得しづらく、役職では「一般社員クラス」が最も取得しづらくなっている。



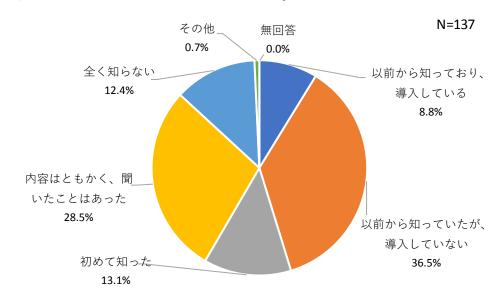
図表 5-27 有休を取得しづらい従業員の特徴

④有休取得促進の制度について

	2. 問17 有休の「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。当てはまる番号に〇を付けてください。(〇は1つ)					
1	以前から知っており、導入している	⇒問18へ お進みください。				
2	以前から知っていたが、導入していない					
3	初めて知った	→ 8 1.0.0				
4	内容はともかく、聞いたことはあった	⇒問19へ お進みください。				
5	全く知らない	の進みへださい。				
6	その他 ()					

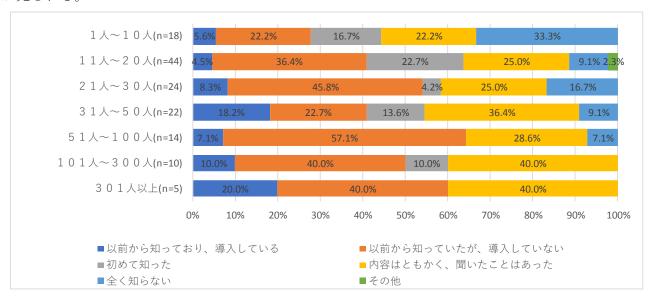
【単純集計結果】

「計画的付与制度」は、制度としては知っているものの、実際には導入していないという事業所が多いようである。訪問ヒアリングの際は、制度の説明というよりは、導入のメリットや導入事例の説明に注力した方がよいと思われる。



図表 5-28 計画的付与制度の認知度

企業規模別に見ると、比較的企業規模が大きい方が「計画的付与制度」の認知度は高い傾向が見られる。



図表 5-29 企業規模別計画的付与制度の認知度

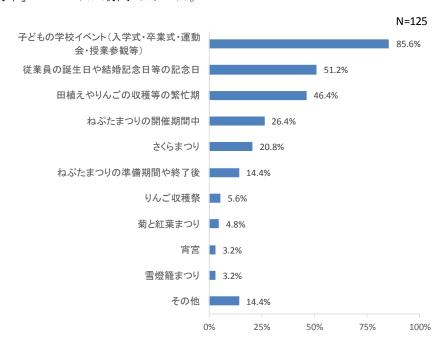
(問17で1とお答えいただいた方に伺います) 問18 導入内容について具体的に教えてください。

計画的付与制度の導入内容について、次の意見が寄せられた。

- ・5日未満の人に対し計画書(カレンダー)に希望日を記入してもらい、その時季に休暇申請書を提出する。
- ・7月~10月の間に夏休みとして5日間有給取得の義務付け。
- ・8/1~交対で計画付与。
- ・8月の夏季、12月~1月の冬季に5日間を一斉有休休暇としている。記念日休暇として 1日付与している。
- ・閑散期等、交代で未消化有給を消化して貰っている。
- ・社労士と相談し、29年度から実施している。(誕生日休暇や子どもの行事 etc)
- ・年5日の計画的付与を行っている。5月のGWに2日、8月の盆休みに1日他。
- 年末・お盆。
- ・有休の一斉付与日を年2日定めた。
- ・リフレッシュ、フリバカ休暇の導入等。
- ・労使協定を結ぶまでは行っていないが、日々、全職員の有給日数も把握し、取得日数の少 ない者には取得促進を促す(取得の少ない者はいない)

問19	貴事業所において、計画的付与制度を活用できそうなイベントや事柄について、 当てはまる番号に〇を付けてください。(〇はいくつでも)
1	さくらまつり
2	ねぶたまつりの準備期間や終了後
3	ねぶたまつりの開催期間中
4	宵宮
5	りんご収穫祭
6	菊と紅葉まつり
7	雪燈籠まつり
8	従業員の誕生日や結婚記念日等の記念日
9	田植えやりんごの収穫等の繁忙期
10	子どもの学校イベント(入学式・卒業式・運動会・授業参観等)
11	その他()

子どもの学校イベントや従業員の記念日との回答が多く、弘前4大まつりでは「ねぷたまつりの開催期間中」の26.4%が最高であった。



図表 5-30 計画的付与制度を活用できそうなイベントや事柄

【その他】

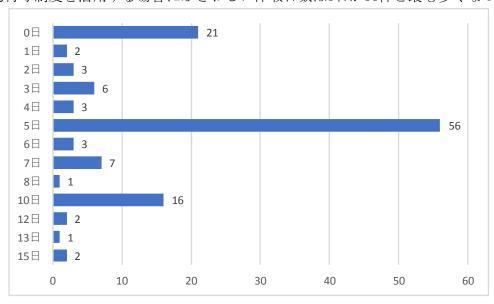
- ・GW・年末年始・お盆(4件)
- ・親の介護
- 冠婚葬祭
- 社員旅行
- · 検診、病院受診(含家族)
- ・個人の希望に任せる(2件)
- ・家族、親戚の付き合い
- ・大型連休等にはさまれている平日
- 趣味
- ・業務上難しい

問20 P5の図を参考に、貴事業所において計画的付与制度を活用する場合、ふさわ しい休暇日数は年間何日くらいだと思いますか。ふさわしいと思う日数を記入 してください。計画的付与制度を活用しない方が良い場合は「O」と記入してく ださい。

() 日(0日~15日の範囲でご記入ください)

【単純集計結果】

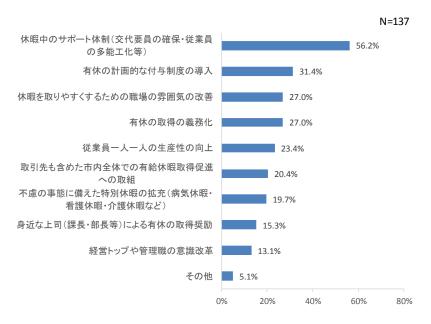
計画的付与制度を活用する場合にふさわしい休暇日数は5日が56件と最も多くなっている。



図表 5-31 計画的付与制度にふさわしい日数

問21	貴事業所で有休を取得しやすくするために何が必要であるとお考えですか。当 てはまる番号に〇を付けてください。(〇はいくつでも)
	てはなる自当にしを持げてください。(しはバインでも)
1	有休の計画的な付与制度の導入
2	不慮の事態に備えた特別休暇の拡充(病気休暇・看護休暇・介護休暇など)
3	休暇中のサポート体制(交代要員の確保・従業員の多能工化等)
4	従業員一人一人の生産性の向上
5	休暇を取りやすくするための職場の雰囲気の改善
6	経営トップや管理職の意識改革
7	身近な上司(課長・部長等)による有休の取得奨励
8	取引先も含めた市内全体での有給休暇取得促進への取組
9	有休の取得の義務化
10	その他 ()

「休暇中のサポート体制(交代要員の確保・従業員の多能工化等)」が56.2%と最も多くなっている。有休を取得しやすくするためには、人手不足の解消や作業の効率化が必要であると考えられる。「有休の計画的な付与制度の導入」も31.4%と2番目に多い結果となっている。



図表 5-32 有休を取得しやすくするために必要なもの

【その他】

- ・職員の増員(2件)
- ・業務・経営の安定 (2件)
- ・休みを取得した人の代替要員の派遣
- ・国による運営に対する費用の支給増額
- ・余裕をもった工事の発注と工期(特に公共工事)

業種別に見ると、ほぼ全ての業種で「休暇中のサポート体制(交代要員の確保・従業員の多能工化等)」が最も多くなっている。

	問21.貴事業	所で有休を取	得しやすくする	ために何が必	必要であるとお	考えですか。	当てはまる番	号に〇を付け	てください。(()はいくつでも)
問1.貴事業所の業種(売上高が最大の事業)について、最もよく当てはまる番号に〇を付けてください。	総計	有休の計画 的な付与制 度の導入	不慮の事態	休暇中のサポート体制 (交代要員 の確保・従 の業員の業工化等)	従業員一人 一人の生産 性の向上	休暇を取り やすくするた めの職場の	経営トップや管理職の意	身近な上司	取引先も含めた市内全体での有給	有休の取得 の義務化	その他
建設業	30	33.3%	26.7%	50.0%	30.0%	23.3%	6.7%	13.3%	40.0%	26.7%	6.7%
製造業	11	45.5%	18.2%	63.6%	54.5%	54.5%	27.3%	36.4%	9.1%	27.3%	0.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
情報通信業	2	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%
運輸業、郵便業	5	60.0%	40.0%	60.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	40.0%	0.0%
卸売業・小売業	25	24.0%	28.0%	44.0%	24.0%	32.0%	16.0%	16.0%	24.0%	16.0%	0.0%
金融業・保険業	3	33.3%	0.0%	66.7%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
不動産業·物品賃貸業	0	_	_	_	_	_		_	_	_	
宿泊業・飲食サービス業	1	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
その他サービス業	13	38.5%	30.8%	53.8%	0.0%	15.4%	15.4%	0.0%	38.5%	46.2%	0.0%
教育•学習支援業	6	16.7%	33.3%	66.7%	33.3%	16.7%	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%
医療•福祉	37	27.0%	2.7%	59.5%	18.9%	24.3%	10.8%	16.2%	8.1%	24.3%	10.8%
その他	3	66.7%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%
総計	137	31.4%	19.7%	56.2%	23.4%	27.0%	13.1%	15.3%	20.4%	27.0%	5.1%

図表 5-33 業種別の有休を取得しやすくするために必要なもの

会社規模別に見ると、全ての区分で「休暇中のサポート体制(交代要員の確保・従業員の多能工化等)」が最も多くなっている。

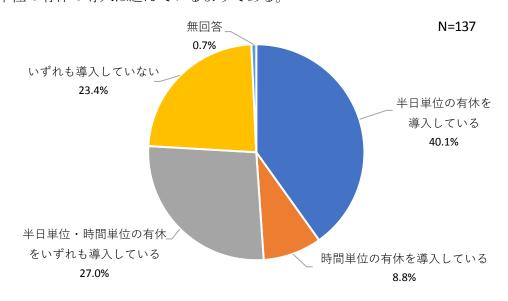
	問21.頁事業	<u> 所で有怀を取</u>	得しやすくする	びために何か火	少安でめるとお	考えですか。	当てはまる番	号にOを付け	てください。((<u> </u>	,)
問3.区分・貴事業所の従業員数 (パート・アルバイト・契約社員等を 含む)について教えてください。		的な付与制 度の導入	不慮の事態 に備えた 別休暇気休 競・看護 ・介護 ・介 ・介 ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・	休暇中のサポート体制 (交代明・従 の確保・従 業員の等 エ化等)	一人の生産	めの職場の	経営トップや 管理職の意	等)による有 休の取得奨	めた市内全 体での有給	有休の取得の義務化	その他
1人~10人	18	33.3%	22.2%	33.3%	22.2%	11.1%	0.0%	5.6%	27.8%	27.8%	5.6%
11人~20人	44	29.5%	20.5%	52.3%	15.9%	25.0%	11.4%	20.5%	25.0%	36.4%	11.4%
21人~30人	24	33.3%	25.0%	58.3%	25.0%	37.5%	12.5%	8.3%	25.0%	25.0%	4.2%
31人~50人	22	18.2%	22.7%	72.7%	31.8%	36.4%	13.6%	18.2%	18.2%	27.3%	0.0%
51人~100人	14	42.9%	7.1%	50.0%	21.4%	7.1%	28.6%	14.3%	14.3%	14.3%	0.0%
101人~300人	10	30.0%	10.0%	80.0%	40.0%	40.0%	30.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%
301人以上	5	60.0%	20.0%	60.0%	20.0%	40.0%	0.0%	60.0%	0.0%	20.0%	0.0%
無回答	0	-	-	-	_	_	_	-	-	_	-
総計	137	31.4%	19.7%	56.2%	23.4%	27.0%	13.1%	15.3%	20.4%	27.0%	5.1%

図表 5-34 会社規模別の有休を取得しやすくするために必要なもの

有休を取得するためには、事業場の属性によらず、「休暇中のサポート体制(交代要員の確保・従業員の多能工化等)」が必要であることがわかる。

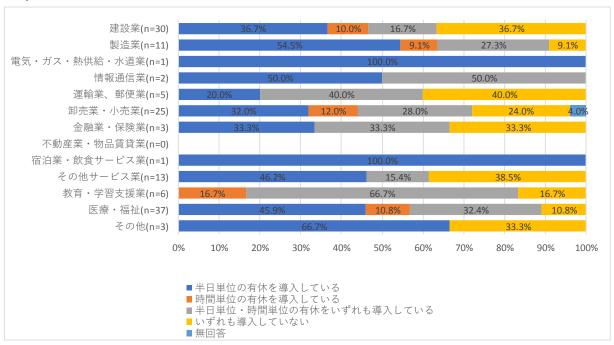
問22	半日単位や時間単位の有休の導入について、当てはまる番号に〇を付けてくだ
	さい。(Oは1つ)
1	半日単位の有休を導入している
2	時間単位の有休を導入している
3	半日単位・時間単位の有休をいずれも導入している
4	いずれも導入していない

半日単位の有休の導入は進んでいるようである。



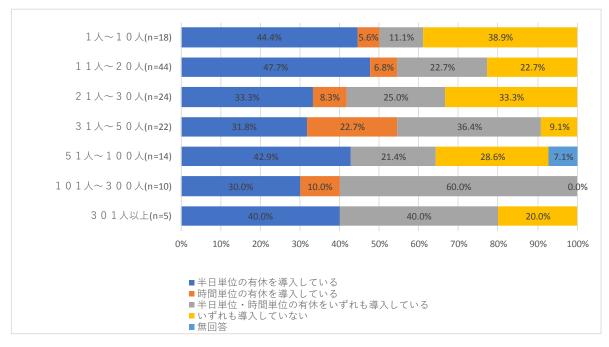
図表 5-35 半日単位・時間単位の有給の導入

業種別にみると、「製造業」や「医療・福祉」で半日単位・時間単位の有休の導入は進んでいる。



図表 5-36 業種別の半日単位・時間単位の有給の導入

企業規模別にみると、顕著な傾向とまでは言えないが、比較的企業規模の大きな事業場で半 日単位・時間単位の有休の導入は進んでいる。



図表 5-37 企業規模別の半日単位・時間単位の有給の導入

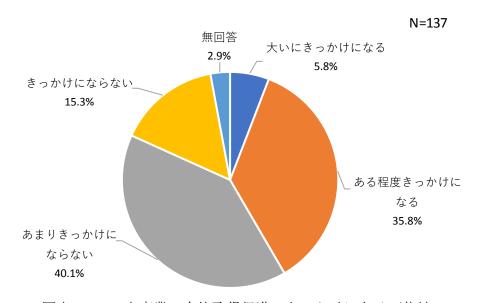
問23 事業所で実施している有体の取得促進の取組がありましたら、自由にご記入く ださい。

有休の取得促進の取組として、次の意見が寄せられた。

- ・リフレッシュ休暇の導入(5件)
- ・各部局で、年休取得や連続休暇取得を呼びかけ、休みやすい雰囲気作り、計画表作成、、 定時退勤日等を設けている等様々な取組みを行っている。(4件)
- ・お盆、年末年始・夏季休暇 (3件)
- ・全職員が「お互いさま」という意識で自由に有休を取得できる環境をととのえている。 (2件)
- ・次世代支援対策推進行動計画に、年休の取得促進をもり込んでいる。
- ・閑散期のシフト制
- ・子育てや従業員の体調不良など、積極的に有休を取得できるようにしている。
- ・社員が自由に有給を取得しているので特に促進していない。
- 誕生日休暇
- ・農繁時季、子供のイベント等、体調管理のための通院等、出来る限り取得しやすいように 心がけている。
- ・平成28年度より、義務化に先がけ、年5日取得を推奨してきた。
- ・無条件で付与している。取得理由を聞かない。
- ・来年度から実施へ向けて希望日のアンケートを取った。

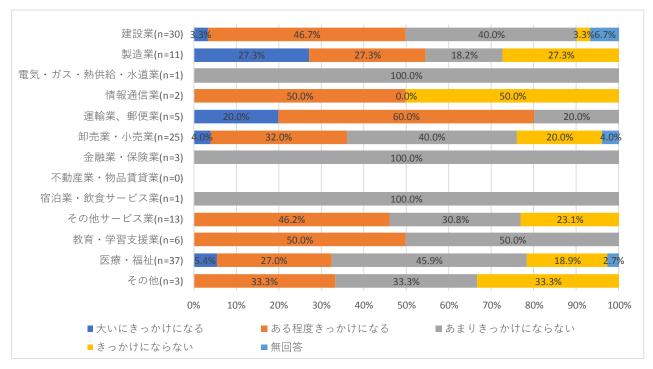
問24	問24 本事業の実施が、有休取得促進のきっかけになると思われますか。当てはまる				
	番号にOを付けてください。(Oは1つ)				
1	大いにきっかけになる	⇒問26へ			
2	ある程度きっかけになる	お進みください。			
3	あまりきっかけにならない	⇒問25へ			
4	きっかけにならない	お進みください。			

「あまりきっかけにならない」、「きっかけにならない」の合計が5割を超えており、本事業の理解度は高いとは言えないが、一方で「大いにきっかけになる」、「ある程度きっかけになる」の合計が4割を超えており、2年目以降の工夫次第では、本事業が有休取得促進のきっかけになると思う事業が5割を超えることも考えられる。



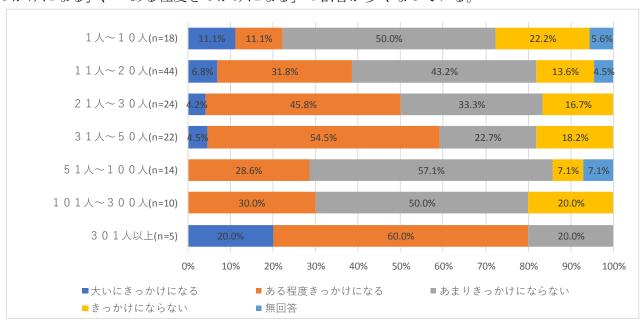
図表 5-38 本事業の有休取得促進のきっかけになる可能性

業種別に見ると、「医療・福祉」で「あまりきっかけにならない」、「きっかけにならない」の割合が多くなっている。



図表 5-39 業種別の本事業の有休取得促進のきっかけになる可能性

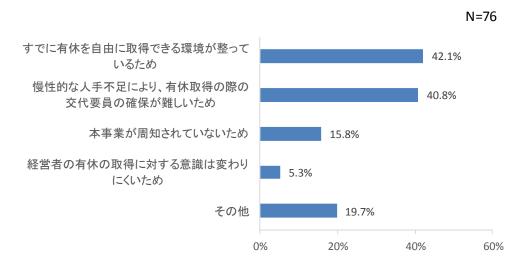
企業規模別に見ると、顕著な傾向とは言えないが、比較的企業規模が大きいほど「大いにきっかけになる」、「ある程度きっかけになる」の割合が多くなっている。



図表 5-40 企業規模別の本事業の有休取得促進のきっかけになる可能性

問25	(問24で3または4とお答えいただいた方に伺います) 問25 「あまりきっかけにならない」、「きっかけにならない」と回答された理由につ いて当てはまる番号に〇を付けてください。(Oはいくつでも)				
1	すでに有休を自由に取得できる環境が整っているため				
2	慢性的な人手不足により、有休取得の際の交代要員の確保が難しいため				
3	3 経営者の有休の取得に対する意識は変わりにくいため				
4	本事業が周知されていないため				
5	その他 ()				

「すでに有休を自由に取得できる環境が整っているため」が42.1%と最も多く、この部分では改善の余地はないと思われるが、「慢性的な人手不足により、有休取得の際の交代要員の確保が難しいため」が40.8%と2番目に多くなっており、人手不足の解消、作業の効率化等により改善の余地があると思われる。



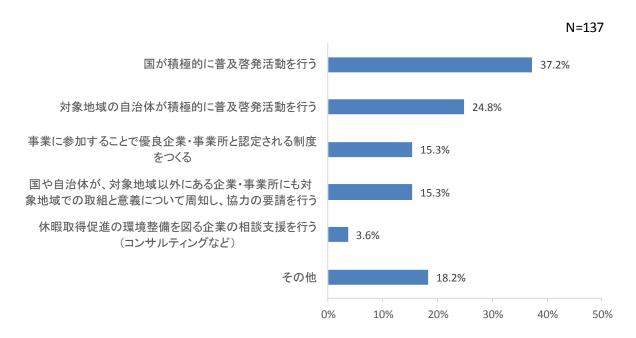
図表 5-41 本事業が有休取得促進のきっかけにならない理由

【その他】

- ・各職場の環境によって取得できないことがあるため(3件)
- ・イベントがある時ほど、業務が多忙となるため(2件)
- ・有休を取らなくても参加できるため(2件)
- ・市内のイベントに合わせての取得は見込まれないため(2件)
- ・本人の希望を優先しているため
- ・有給取得の目的が違うため
- ・年間休日の増加に努めているため

問26	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・有休の奨励) がしやすくなると思われますか。当てはまる番号に〇を付 けてください。(Oはいくつでも)
1	国が積極的に普及啓発活動を行う
2	対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行う
3	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つくる
4	休暇取得促進の環境整備を図る企業の相談支援を行う(コンサルティングなど)
5	国や自治体が、対象地域以外にある企業・事業所にも対象地域での取組と意義について周知し、協力の要請を行う
6	その他 ()

「国が積極的に普及啓発活動を行う」が37.2%と最も多くなっており、普及啓発活動をより 効率的に行う等の工夫が求められていると考えられる。



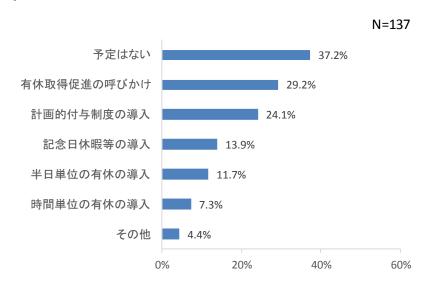
図表 5-42 事業への参加・協力がしやすくなる取組・支援等

【その他】

- ・余剰人員確保のための人件費助成制度 (6件)
- ・代替要員確保のための支援(4件)

問27 来年度以降、有休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。当てはまる番号に〇を付けてください。(〇はいくつでも)					
1	半日単位の有休の導入	5	記念日休暇等の導入		
2	時間単位の有休の導入	6	予定はない		
3	計画的付与制度の導入	7	その他(
4	有休取得促進の呼びかけ				

「予定はない」を除けば、「有休取得促進の呼びかけ」が29.2%と最も多く、まずは簡単にできることから実施しようという姿勢が伺える。「計画的付与制度の導入」も24.1%と2番目に多くなっている。



図表 5-43 有休の取得促進策の取組予定

【その他】

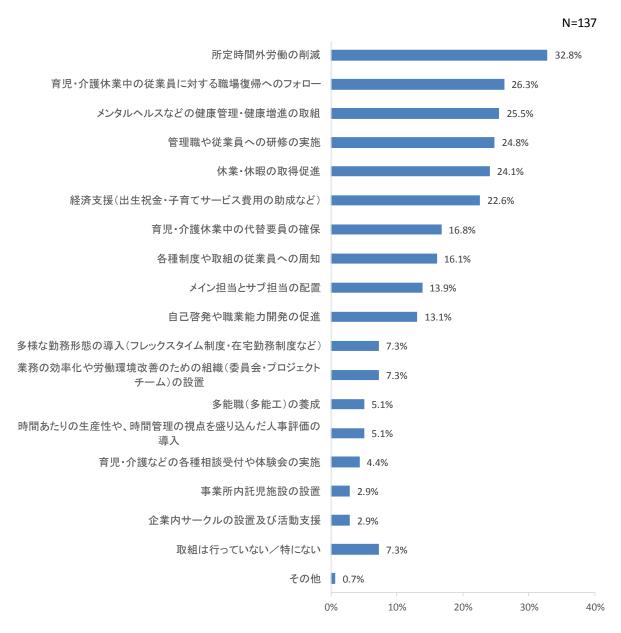
• 年休積立制度

問28 以下のワーク・ライフ・バランスを推進するための取組例のうち、(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、当てはまる<u>番</u>号に〇を付けてください。(Oはいくつでも)

※「効果的だと思われる取組」は、現在導入されていなくても、導入されたら効果が出ると考えられる場合は「〇」を付けてください。

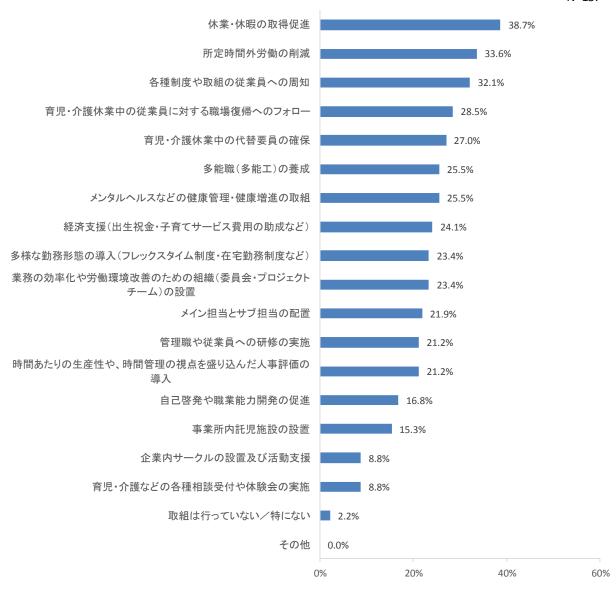
るころんりれる場合は「〇」を切りてくたさい。	(1)	(2)
	導入済	効果的
(労働時間関係)		
①所定時間外労働の削減	1	1
②休業・休暇の取得促進	2	2
③多様な勤務形態の導入(フレックスタイム制度・在宅勤務制度など)	3	3
(啓発・情報提供関係)		
④管理職や従業員への研修の実施	4	4
⑤自己啓発や職業能力開発の促進	5	5
⑥育児・介護休業中の従業員に対する職場復帰へのフォロー	6	6
⑦各種制度や取組の従業員への周知	7	7
(業務改善・人材育成関係)		
⑧業務の効率化や労働環境改善のための組織(委員会・プロジェクトチーム)の設置	8	8
⑨育児・介護休業中の代替要員の確保	9	9
⑩メイン担当とサブ担当の配置	10	10
①多能職(多能工)の養成	11	11
⑫時間あたりの生産性や、時間管理の視点を盛り込んだ人事評価の導入	12	12
(福利厚生関係)		
③事業所内託児施設の設置	13	13
④経済支援(出生祝金・子育てサービス費用の助成など)	14	14
⑤企業内サークルの設置及び活動支援	15	15
⑥育児・介護などの各種相談受付や体験会の実施	16	16
(その他)		
⑪メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組	17	17
®その他 ()	18	18
り取組は行っていない/特にない	19	19

導入済で最も多いのは「所定時間外労働の削減」であったが、効果的で最も多いのは「休業・休暇の取得促進」となっており、休暇取得の効果性は理解されていると思われる。全体的に、労働時間関係や啓発・情報提供関係が高くなっている。



図表 5-44 ワーク・ライフ・バランスの取組(導入済)





図表 5-45 ワーク・ライフ・バランスの取組 (効果的)

5-2 従業員アンケート調査結果

(1)調査概要

①調査の目的

弘前市内の事業場を対象に、事業場、従業員の双方から、本事業の認知度、年次有給休暇の 取得状況、年次有給休暇を取得する際の課題や問題点、及び対応策について把握する。

また、業種別、事業場規模別等のクロス集計を実施し、弘前市の特徴を分析し、提言レポート作成に資する基礎資料とする。

②調査対象と調査方法

◆調査対象

弘前市内の事業場の従業員 2,000 名(400 社を対象とし、1 社あたり 5 名から回答)

◆調査時期

平成 30 年 11 月 27 日 (火) ~平成 30 年 12 月 21 日 (金)

◆調査方法

調査票を紙により配布し、返信用封筒にて回収したものを集計。

③調査票の構成

参考資料3の調査票のとおり。

④回収状況

回答数は589、回答率は約29.5%であった。

※目標の30%に到達すべく、事業場訪問に協力頂いた企業を中心に、電話による督促を実施 した。

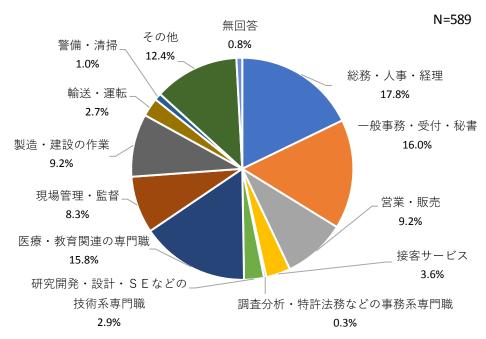
(2)集計結果

①回答者自身のことについて

問1	1 あなたの仕事内容について、最も当てはまる番号に〇を付けてください。(〇は1つ)				
1	総務・人事・経理	7	医療・教育関連の専門職		
2	一般事務•受付•秘書	8	現場管理・監督		
3	営業・販売	9	製造・建設の作業		
4	接客サービス	10	輸送•運転		
5	調査分析・特許法務などの事務系専門職	11	警備•清掃		
6	研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	12	その他(

【単純集計結果】

「総務・人事・経理」が17.8%と最も多く、次いで「一般事務・受付・秘書」が16.0%と続いており、事務系の仕事に従事する従業員からの回答が多かった。

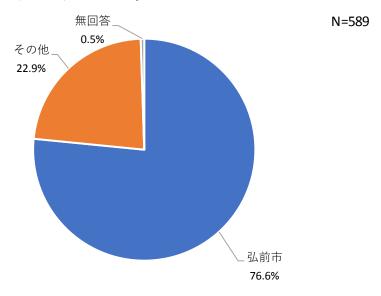


※その他は福祉系

図表 5-46 回答者の仕事内容

問2	2 あなたのお住まいについて、当てはまる番号に〇を付けてください。(〇は1つ)			
1	弘前市	2	その他()

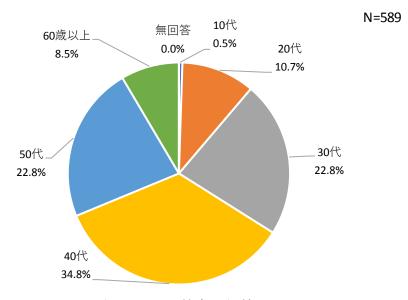
弘前市内に居住する方が8割弱を占めている。



図表 5-47 回答者の住まい

問3	あなたの年齢について、当てはまる番号に〇を付けてください。(Oは1つ)			
1	10代 4 40代			
2	20代	5	50代	
3	30代	6	60 歳以上	

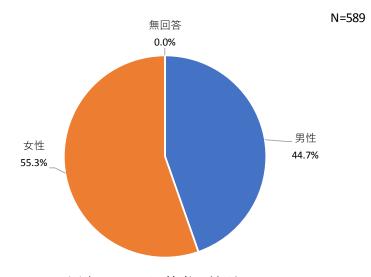
「40代」が34.8%と最も多く、次いで「30代」、「50代」が22.8%と続いている。



図表 5-48 回答者の年齢

問4	あなたの性別について、当てはまる番号に〇を付けてください。(Oは1つ)		
1	男性	2	女性

「男性」が44.7%、「女性」が55.3%となっており、若干女性からの回答が多くなっている。

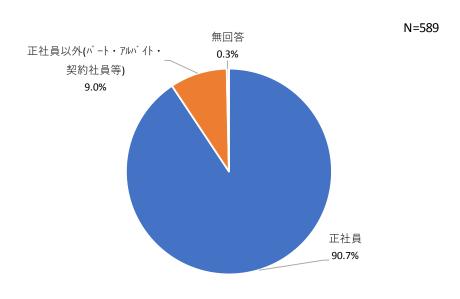


図表 5-49 回答者の性別

問5	あなたの雇用形態について、当て	はまる	番号にOを付けてください。(Oは1つ)
1	正社員	2	正社員以外(パート・アルバイト・契約社員等)

【単純集計結果】

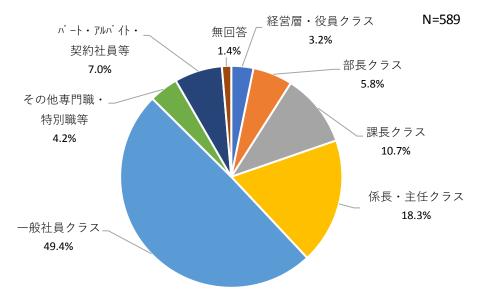
「正社員」が9割以上を占めている。



図表 5-50 回答者の雇用形態

問6	6 あなたの役職について、当てはまる番号に〇を付けてください。(Oは1つ)			
1	経営層・役員クラス	5	一般社員クラス	
2	部長クラス	6	その他専門職・特別職等	
3	課長クラス	7	パート・アルバイト・契約社員等	
4	係長・主任クラス			

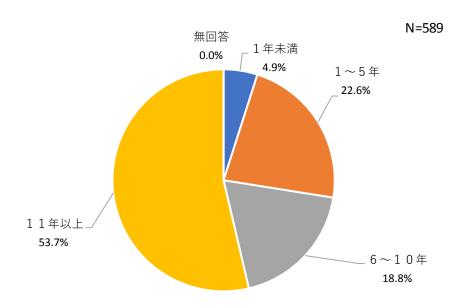
「一般社員クラス」が5割を占めている。次いで「係長・主任クラス」18.3%と続いており、 年代も含めて考えると中間層からの回答が多くなっている。



図表 5-51 回答者の役職

問7	現在のお勤め先での勤続年数について、当てはまる番号に〇を付けてください。		
	(Oは1つ)		
1	1年未満	3	6~10年
2	1~5年	4	11年以上

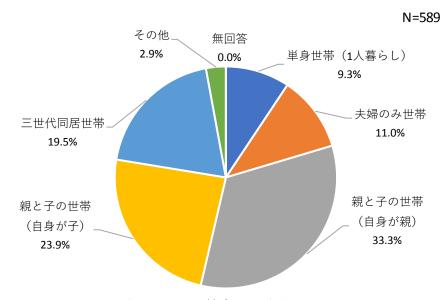
「11年以上」が5割以上を占めており、同じ会社に長く勤めている人からの回答が多くなっている。



図表 5-52 回答者の勤続年数

問8	問8 あなたの世帯状況について、当てはまる番号に〇を付けてください。(Oは1つ)					
1	単身世帯(1 人暮らし)	4	親と子の世帯(自身が子)			
2	夫婦のみ世帯	5	三世代同居世帯			
3	親と子の世帯(自身が親)	6	その他 ()			

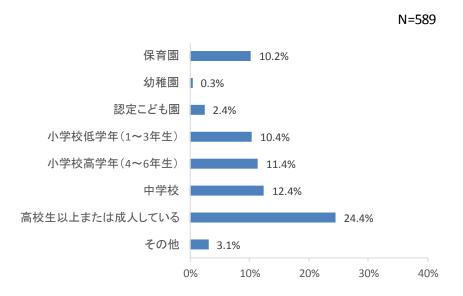
「親と子の世帯(自身が親)」が33.3%と最も多く、次いで「親と子の世帯(自身が子)」が23.9%と続いており、親と子の世帯が5割以上を占めている。



図表 5-53 回答者の世帯状況

問9	同居しているお子さんがいらっしゃる方に伺います。通われている学校等につい					
	て、当てはまる番号に〇を付けてください。(〇はいくつでも)					
1	保育園	5 小学校高学年(4~6年生)				
2	幼稚園	6	中学校			
3	認定こども園	7	高校生以上または成人している			
4	小学校低学年(1~3年生)	8	その他(

「高校生以上または成人している」が24.4%と最も多く、次いで「中学校」が12.4、「小学校高学年(4~6年生)」11.4と続いている。



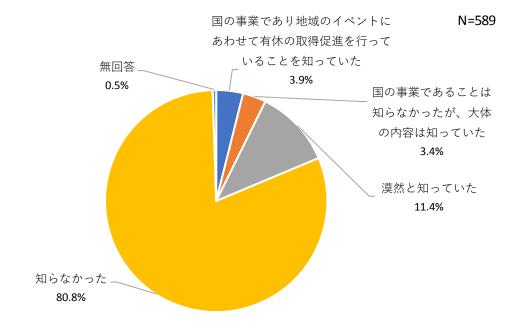
図表 5-54 回答者のお子さんが通われている学校等

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10	問10 弘前市において、「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」 (市内のイベント*を活用した年次有給休暇(以降、「有休」という)の取得を促						
	進する取組)が行われていることをご存知でしたか。 当てはま	る番号に〇を付け					
	てください。(Oは1つ)						
	※地域のイベントの例						
	夏:弘前ねぷたまつり (2018年 8月 1日~ 8月7)	∃)					
	秋:弘前城菊と紅葉まつり(2018年 10月 19日~11月 1	1日)					
	冬:弘前城雪燈籠まつり (2019年 2月 8日~ 2月	11日)					
4	国の事業であり地域のイベントにあわせて有休の取得促進を						
'	行っていることを知っていた	→8844A					
	国の事業であることは知らなかったが、大体の内容は知って	⇒問11へ					
2	2 いた お進みください。						
3	3 漠然と知っていた						
	切らなかっち	⇒問12へ					
4	知らなかった	お進みください。					

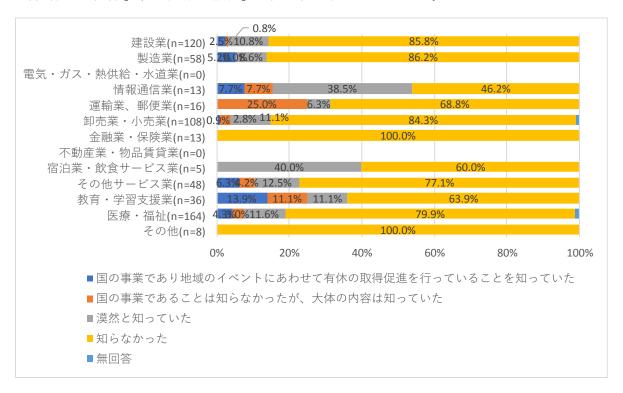
【単純集計結果】

「知らなかった」が8割以上を占めており、本事業の認知度は低い状況であった。事業所向 けアンケートで「知らなかった」は62.8%であり、一般の従業員の方がより認知度が低くなっ ている。企業に対して本事業の理解を深め、従業員へ周知いただくことが必要である。



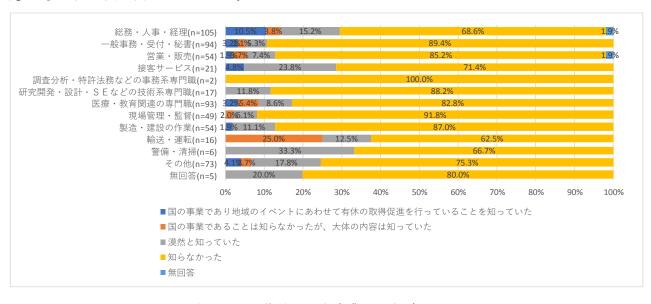
図表 5-55 本事業の認知度

業種別に見ると、「情報通信業」で認知度が高くなっており、「建設業」、「製造業」、「卸売業・小売業」、「医療・福祉」で認知度が低くなっている。



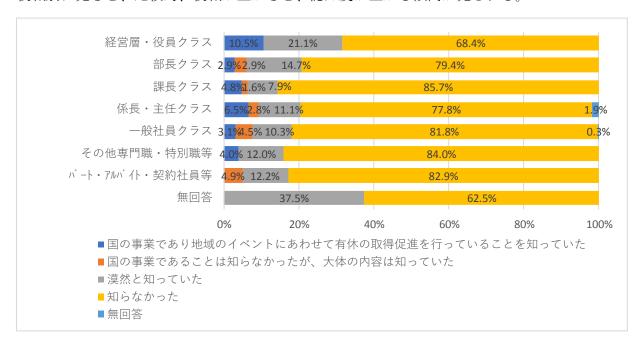
図表 5-56 業種別の本事業の認知度

職種別に見ると、「総務・人事・経理」、「接客サービス」、「輸送・運転」、「警備・清掃」で多少認知度が高くなっている。



図表 5-57 職種別の本事業の認知度

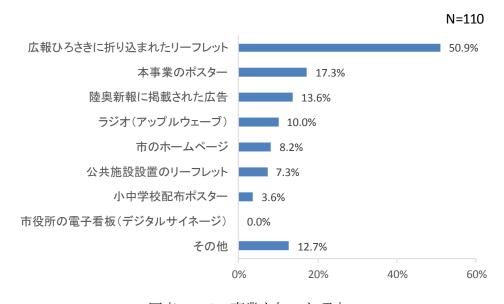
役職別に見ると、比較的、役職が上がると、認知度が上がる傾向が見られる。



図表 5-58 役職別の本事業の認知度

(問1	(問10で1~3とお答えいただいた方に伺います)					
問11	どのような方法でお知りになりましたか。当てはまる番号に〇を付けてくださ					
	い。(0はいくつでも)					
1	本事業のポスター					
2	広報ひろさきに折り込まれたリーフレット					
3	公共施設設置のリーフレット					
4	市のホームページ					
5	ラジオ(アップルウェーブ)					
6	小中学校配布ポスター					
7	市役所の電子看板(デジタルサイネージ)					
8	陸奥新報に掲載された広告					
9	その他 ()					

「広報ひろさきに折り込まれたリーフレット」が50.9%と最も多く、広報ひろさきの毎戸配布の効果が見られた。次いで「本事業のポスター」が17.3%と続いており、町会に依頼したポスター掲示も一定の効果があったと思われる。その他、「陸奥新報に掲載された広告」が13.6%、「ラジオ(アップルウェーブ)」が10.0%となっており、メディアによる周知も一定の効果があったと思われる。



図表 5-59 事業を知った理由

【その他】

- ・ネットニュース (2件)
- 知り合いからの口コミ
- ・労働局から派遣されたコンサル
- ・会社の朝礼
- ・事業訪問のときの説明

年代別に見ると、「30代」、「40代」で「広報ひろさきに折り込まれたリーフレット」の割合が多くなっている。

問11.どのような方法でお知りになりましたか。当てはまる番号に〇を付けてください。(〇はいくつでも)										
問3.あなたの年齢について、当てはまる番号にOを付けてください。(Oは1つ)	総計	本事業のポ	広報ひろさ きに折り込 まれたリーフ レット		市のホーム ページ	ラジオ(アッ プルウェー ブ)		市役所の電 子看板(デジ タルサイ ネージ)	陸奥新報に 掲載された 広告	その他
10代	0	-	-	-	-	-	-	-	-	_
20代	6	33.3%	33.3%	16.7%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%
30代	21	19.0%	66.7%	0.0%	4.8%	14.3%	4.8%	0.0%	19.0%	4.8%
40代	45	17.8%	60.0%	4.4%	13.3%	4.4%	6.7%	0.0%	8.9%	6.7%
50代	25	16.0%	40.0%	12.0%	0.0%	12.0%	0.0%	0.0%	16.0%	24.0%
60歳以上	13	7.7%	23.1%	15.4%	7.7%	15.4%	0.0%	0.0%	15.4%	23.1%
無回答	0	-	-	-	_	-	-	-	_	_
総計	110	17.3%	50.9%	7.3%	8.2%	10.0%	3.6%	0.0%	13.6%	12.7%

図表 5-60 年代別の事業を知った理由

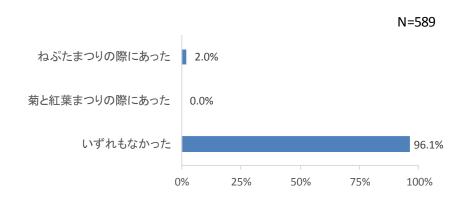
性別別に見ると、「女性」で「広報ひろさきに折り込まれたリーフレット」の割合が多くなっている。

	問11.とのよう	<u>な方法でお知</u>	1りになりましナ	とか。当てはま	5る番号に0を	付けてくださし	<u>ハ。(Oはいく</u> つ	つでも)		
問4.あなたの性別について、当てはまる番号に〇を付けてください。(〇は1つ)	総計	本事業のポ スター	広報ひろさ きに折り込 まれたリーフ レット		市のホーム ページ	ラジオ(アッ プルウェー ブ)		子有板(アン	陸奥新報に 掲載された 広告	その他
男性	46	19.6%	39.1%	4.3%	10.9%	8.7%	4.3%	0.0%	21.7%	19.6%
女性	64	15.6%	59.4%	9.4%	6.3%	10.9%	3.1%	0.0%	7.8%	7.8%
無回答	0	_	-	-	-	-	_	_	_	_
総計	110	17.3%	50.9%	7.3%	8.2%	10.0%	3.6%	0.0%	13.6%	12.7%

図表 5-61 性別別の事業を知った理由

問12	問12 あなたの職場では、市内のイベントをきっかけにした有休を取得する働きかけ						
	はありましたか。当てはまる番号に〇を付けてください。(〇はいくつでも)						
1	ねぷたまつりの際にあった	⇒問13へ					
2	菊と紅葉まつりの際にあった	お進みください。					
3	いずれたなかった	⇒問14へ					
3	いずれもなかった	お進みください。					

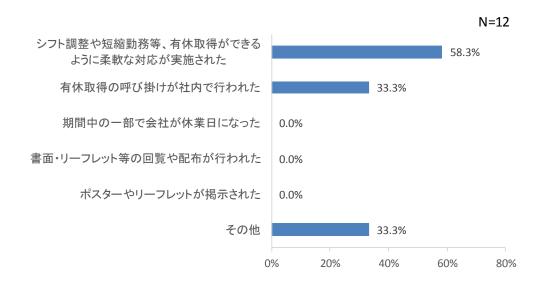
「ねぷたまつり」で2.0%あったものの、「いずれもなかった」が96.1%と圧倒的に多く、市内のイベントをきっかけにした有休を取得する働きかけはほとんどなかったと思われる。これは事業所向けアンケートでも同様の傾向が示されている。



図表 5-62 市内のイベントをきっかけにした有休を取得する働きかけ

	(問12で1~2とお答えいただいた方に伺います) 問13 どのような取組がなされましたか。当てはまる番号に〇を付けてください。(〇 はいくつでも)						
1	有休取得の呼び掛けが社内で行われた						
2	期間中の一部で会社が休業日になった						
3	シフト調整や短縮勤務等、有休取得ができるように柔軟な対応が実施された						
4	書面・リーフレット等の回覧や配布が行われた						
5	ポスターやリーフレットが掲示された						
6	その他 ()						

実際に行われた取組は、「シフト調整や短縮勤務等、有休取得ができるように柔軟な対応が 実施された」が58.3%、「有休取得の呼び掛けが社内で行われた」が33.3%となっている。 「ポスターやリーフレットが掲示された」が0%であったため、本事業で作成するポスターや リーフレットの活用を工夫する必要がある。



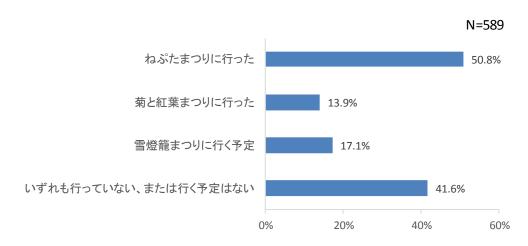
図表 5-63 有休を取得する働きかけの具体的な内容

【その他】

・個人的な有給取得をした

問14 今年の市内のイベントに行きましたか(または行く予定がありますか)。当てはま						
	る番号に〇を付けてください。(〇はいくつでも)					
1	1 ねぷたまつりに行った 3 雪燈籠まつりに行く予定		雪燈籠まつりに行く予定			
2	2 菊と紅葉まつりに行った		いずれも行っていない、または行く予定はない			

「ねぷたまつりに行った」が50.8%と最も多かった。「いずれも行っていない、または行く 予定はない」も41.6%と2番目に多くなっているが、半数以上の従業員が何かしらのイベント には参加していると考えられる。



図表 5-64 市内のイベントへの参加状況

年代別に見ると、年代が上がるほど、地域のイベントには参加しなくなる傾向が見られる。

問14.今年の市内のイベントに行きましたか(または行く予定がありますか)。当てはまる番号にOを付けてください。(〇はいくつでも)

問3.あなたの年齢について、当てはまる番号に〇を付けてください。(〇は1つ)	総計	ねぷたまつ りに行った	菊と紅葉ま つりに行った	雪燈籠まつ りに行く予定	いずれも 行っていな い、または 行く予定は ない
10代	3	66.7%	33.3%	0.0%	33.3%
20代	63	68.3%	19.0%	22.2%	28.6%
30代	134	54.5%	12.7%	22.4%	37.3%
40代	205	49.3%	13.2%	16.6%	44.9%
50代	134	40.3%	11.9%	11.9%	48.5%
60歳以上	50	52.0%	18.0%	14.0%	38.0%
無回答	0	_	_	_	_
総計	589	50.8%	13.9%	17.1%	41.6%

図表 5-65 年代別の市内のイベントへの参加状況

世帯別に見ると、「単身世帯(1人暮らし)」で地域のイベントには参加しなくなる傾向が見られる。

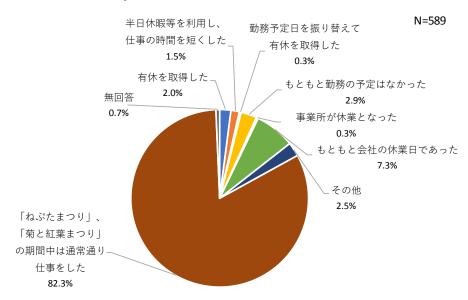
問14.今年の市内のイベントに行きましたか(または行く予定がありますか)。当てはまる番号にOを付けてください。(〇はいくつでも)

問8.あなたの世帯状況について、当てはまる番号に〇を付けてください。(〇は1つ)	総計		菊と紅葉ま つりに行った	雪燈龍まつ	いずれも 行っていな い、または 行く予定は ない
単身世帯(1人暮らし)	55	30.9%	9.1%	7.3%	63.6%
夫婦のみ世帯	65	49.2%	23.1%	20.0%	36.9%
親と子の世帯(自身が親)	196	61.2%	15.3%	23.0%	31.1%
親と子の世帯(自身が子)	141	44.0%	10.6%	12.8%	49.6%
三世代同居世帯	115	50.4%	11.3%	17.4%	42.6%
その他	17	58.8%	23.5%	5.9%	35.3%
無回答	0	_	_	_	_
総計	589	50.8%	13.9%	17.1%	41.6%

図表 5-66 年代別の市内のイベントへの参加状況

問15	問15 市内のイベント開催期間中のご自身の勤務状況について、当てはまる番号に〇					
	を付けてください。(Oは1つ)					
	※ねぷたまつり、菊と紅葉まつり等、いずれかのイベントで当てはま	まるものがあれば、選				
	択してください。					
1	有休を取得した					
2	半日休暇等を利用し、仕事の時間を短くした					
3	勤務予定日を振り替えて有休を取得した	- ⇒問17へ ・お進みください。				
4	もともと勤務の予定はなかった					
5	事業所が休業となった	の進みへんとい。				
6	6 もともと会社の休業日であった					
7	その他 ()					
8	「ねぷたまつり」、「菊と紅葉まつり」の期間中は通常通り仕事	⇒問16へ				
	をした	お進みください。				

「「ねぷたまつり」、「菊と紅葉まつり」の期間中は通常通り仕事をした」が82.3%と圧倒的に多かった。イベントにはある程度参加していることを考えると、就業後に参加するなど、特に休暇を取得しなくてもイベントに参加できていることが考えられる。平日の日中に参加できる企画や、有休を活用したイベントの楽しみ方を発信するなど、イベントに工夫をする必要があるかもしれない。



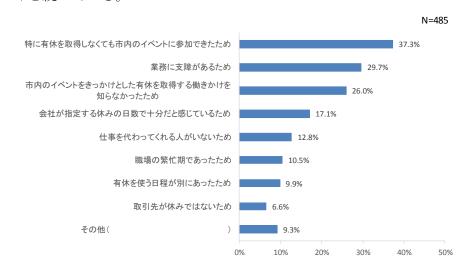
図表 5-67 市内のイベント開催期間中の勤務状況

【その他】

- ・公休を利用した(4件)
- ・土日祝休みに行った(2件)
- ・育児休業中であった
- ・時間勤務外に行った
- ・夜間合同運行で休暇の必要なかった。
- ・法人のレクリエーションの一環としてイベントに参加した

(問15で8とお答えいただいた方に伺います)						
問16 通常通り仕事をした理由について、当てはまる番号に〇を付けてください。(〇						
はいくつでも)						
1	職場の繁忙期であったため					
2	業務に支障があるため					
3	仕事を代わってくれる人がいないため					
4	取引先が休みではないため					
5	市内のイベントをきっかけとした有休を取得する働きかけを知らなかったため					
6	会社が指定する休みの日数で十分だと感じているため					
7	有休を使う日程が別にあったため					
8	特に有休を取得しなくても市内のイベントに参加できたため					
9	その他 ()					

「特に有休を取得しなくても市内のイベントに参加できたため」が37.3%と最も多く、通常通り勤務してもイベントに参加できることが裏付けられている。次いで「業務に支障があるため」が29.7%、「市内のイベントをきっかけとした有休を取得する働きかけを知らなかったため」が26.0%と続いている。



図表 5-68 通常通り仕事をした理由

【その他】

- ・イベントに興味がないため(17件)
- ・わざわざ有休をとる必要なないため (5件)
- ・仕事の関係上、どうしても休みが取れなかったため(5件)
- 有休が無いため(4件)
- ・有休を取得しにくい職場のため(3件)
- 家族が休みではないため
- ・夏休みに有休を取得したいため
- ・職員人数不足のため
- ・市内のイベントに参加する予定がなかったため
- ・まだ有休を取得できなかった
- 有給はやむを得ない場合のみ使用できるため

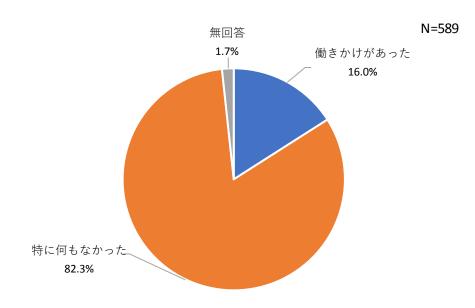
職種別に見ると、「営業・販売」、「接客サービス」で「職場の繁忙期であったため」、「業務に支障があるため」の割合が多くなっている。地域のイベント開催時が稼ぎ時の職種で休暇取得がしづらいと考えられる。

	問16.通常通	り仕事をした理	曲について、	当てはまる番	号に〇を付け	てください。(Oはいくつでも	<u>5</u>)		
問1.あなたの仕事内容について、最も当て はまる番号に〇を付けてください。(〇は1 つ)	総計	職場の繁忙 期であった ため	業務に支障 があるため	仕事を代 わってくれる 人がいない ため	取引先が休 みではない ため	を取得する 働きかけを		有休を使う 日程が別に あったため	特に有休を 取得しなくて も市内のイ ベントに参 加できたた め	その他()
総務·人事·経理	92	9.8%	17.4%	6.5%	2.2%	13.0%	22.8%	19.6%	46.7%	9.8%
一般事務•受付•秘書	77	6.5%	27.3%	20.8%	6.5%	33.8%	16.9%	9.1%	42.9%	6.5%
営業・販売	46	26.1%	34.8%	23.9%	26.1%	15.2%	19.6%	0.0%	26.1%	6.5%
接客サービス	20	30.0%	50.0%	10.0%	5.0%	20.0%	20.0%	15.0%	50.0%	5.0%
調査分析・特許法務などの事務系専門職	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	14	0.0%	14.3%	7.1%	21.4%	28.6%	0.0%	7.1%	57.1%	14.3%
医療・教育関連の専門職	75	8.0%	34.7%	6.7%	0.0%	42.7%	17.3%	13.3%	33.3%	8.0%
現場管理·監督	42	9.5%	28.6%	14.3%	7.1%	21.4%	16.7%	2.4%	31.0%	9.5%
製造・建設の作業	40	12.5%	25.0%	5.0%	2.5%	17.5%	12.5%	5.0%	17.5%	17.5%
輸送•運転	8	0.0%	25.0%	25.0%	37.5%	25.0%	12.5%	12.5%	50.0%	0.0%
警備・清掃	5	0.0%	60.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	63	6.3%	39.7%	12.7%	3.2%	34.9%	14.3%	6.3%	34.9%	11.1%
(空白)	2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%
総計	485	10.5%	29.5%	12.6%	6.6%	26.0%	16.9%	9.7%	36.7%	9.3%

図表 5-69 職種別の通常通り仕事をした理由

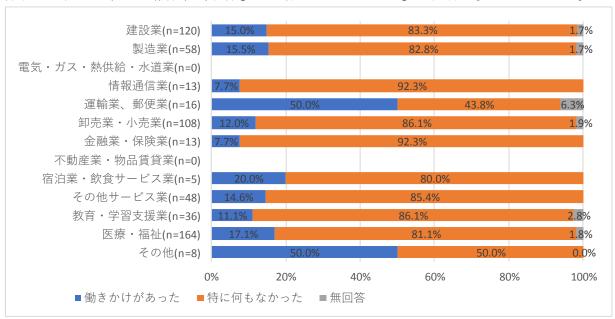
問17	お勤めの事業所では、本事業を受けて年間を通じた有休の取得を促す働きかけ					
	はありましたか。当てはまる番号に〇を付けてください。(〇は1つ)					
1	働きかけがあった					
2	特に何もなかった					

「特に何もなかった」が8割以上を占めており、有休の取得促進の取組はほとんど行われていない。



図表 5-70 有休取得の働きかけ

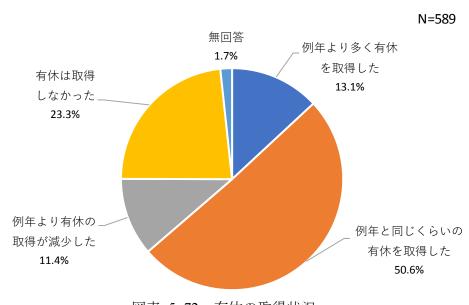
業種別に見ると、「運輸業、郵便業」で「働きかけがあった」の割合が多くなっている。



図表 5-71 業種別の有休取得の働きかけ

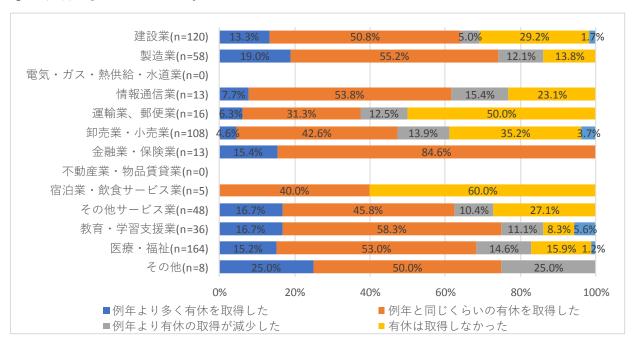
問18	例年と比較して、過去1年間の有休の取得状況はいかがでしたか。当てはまる
	番号にOを付けてください。(Oは1つ)
1	例年より多く有休を取得した
2	例年と同じくらいの有休を取得した
3	例年より有休の取得が減少した
4	有休は取得しなかった

「例年と同じくらいの有休を取得した」が5割を占めており、次いで「例年より多く有休を取得した」が13.1%、「例年より有休の取得が減少した」が11.4%と続いており、有休の取得状況はほぼ横ばい状態であると考えられる。



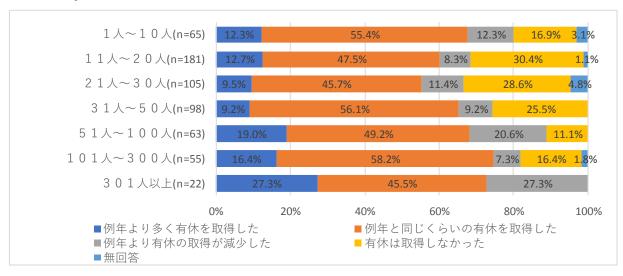
図表 5-72 有休の取得状況

業種別に見ると、「運輸業、郵便業」「宿泊業・飲食サービス業」で「有休は取得しなかった」の割合が多くなっている。



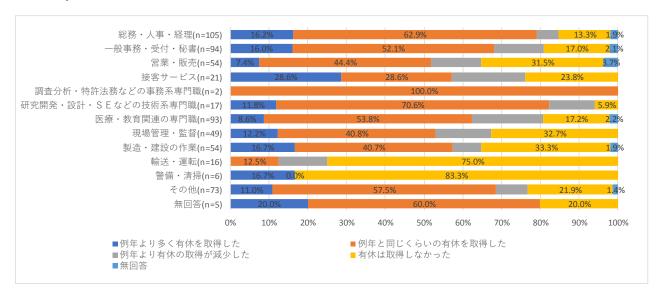
図表 5-73 業種別の有休の取得状況

企業規模別に見ると、規模が大きくなるほど「例年より多く有休を取得した」の割合が多くなっている。



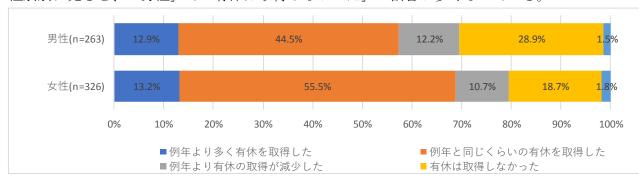
図表 5-74 企業規模別の有休の取得状況

職種別に見ると、「接客サービス」で「例年より多く有休を取得した」の割合が多くなっている。一方、「輸送・運転」、「警備・清掃」で「有休は取得しなかった」の割合が多くなっている。



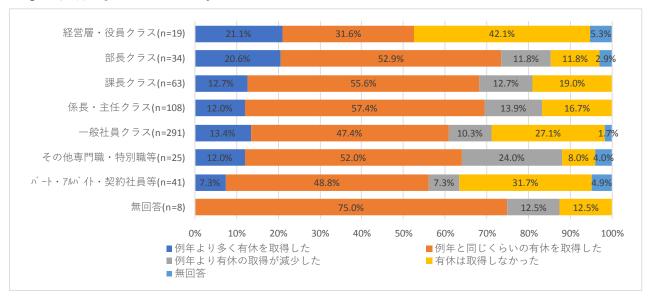
図表 5-75 職種別の有休の取得状況

性別別に見ると、「男性」で「有休は取得しなかった」の割合が多くなっている。



図表 5-76 性別別の有休の取得状況

役職別に見ると、役職が上がるほど「例年より多く有休を取得した」の割合が多くなっている。一方、「経営層・役員クラス」、「パート・アルバイト・契約社員等」で「有休は取得しなかった」の割合が多くなっている。



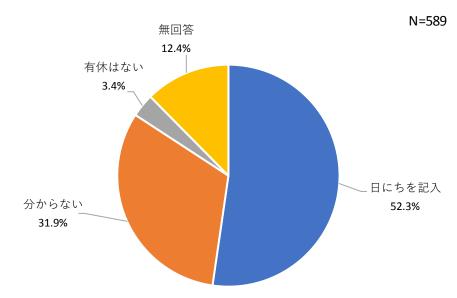
図表 5-77 役職別の有休の取得状況

③有休の取得状況について

3. 間	19 今年(今年度)の会社から与えられている有休の日数(取得可能な日数)を
教	えてください。
1	
2	分からない
3	有休はない

【単純集計結果】

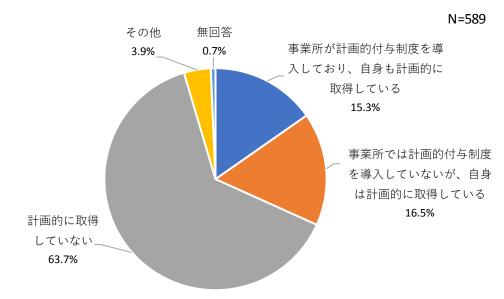
具体的に日数を回答いただいた割合は5割程度であり、「分からない」、「有休はない」、「無回答」の割合が思いのほか多かった。有休の制度そのものが、どの程度浸透しているか懸念される。具体的に回答いただいた日数を平均すると25.6日であり、積み立てによる取得可能な日数が増えていることが考えられる。最大の日数は80日、最小の日数は3日であった。



図表 5-78 有休の取得可能日数

問20	勤務シフトを組む時に有休を申請する、年間のスケジュールに有休取得日を設
	けるなど、有休を「計画的」に取得していますか。当てはまる番号に〇を付けて
	ください。(Oは1つ)
1	事業所が計画的付与制度を導入しており、自身も計画的に取得している
2	事業所では計画的付与制度を導入していないが、自身は計画的に取得している
3	計画的に取得していない
4	その他()

「計画的に取得していない」が6割以上を占めるものの、「事業所が計画的付与制度を導入しており、自身も計画的に取得している」、「事業所では計画的付与制度を導入していないが、自身は計画的に取得している」を合わせると、3割の従業員は計画的に有休を取得している。



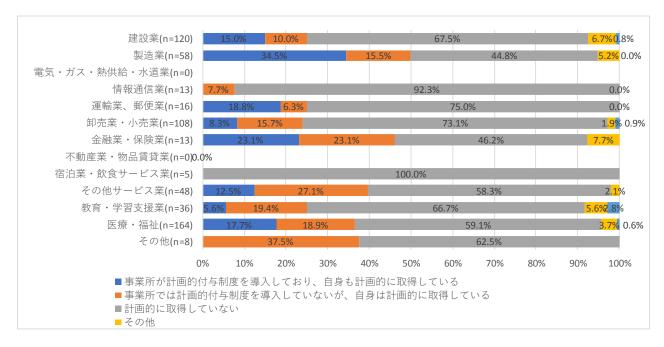
図表 5-79 計画的な有休の取得

【その他】

- ・よく分らない (3件)
- ・必要に応じて取得申請している
- ・入学式や卒業式のみで取得するようにしている
- ・取得は社員の自由

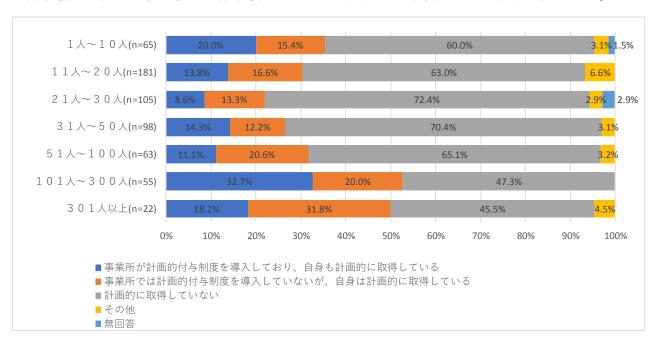
【クロス集計結果】

業種別に見ると、「製造業」で計画的に取得している割合が多くなっている。一方、「情報通信業」で計画的に取得している割合が少なくなっている。



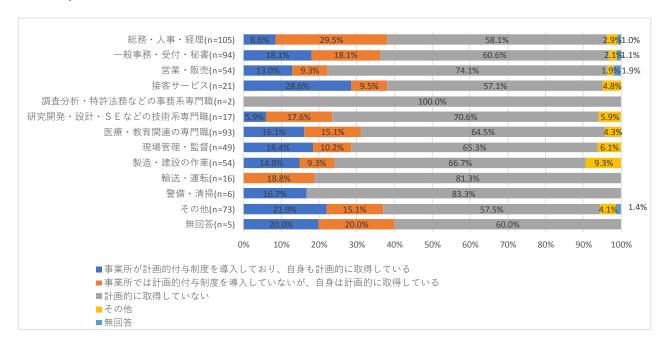
図表 5-80 業種別の計画的な有休の取得

企業規模別に見ると、比較的企業規模が大きい方が計画的に取得している傾向が見られる。



図表 5-81 企業規模別の計画的な有休の取得

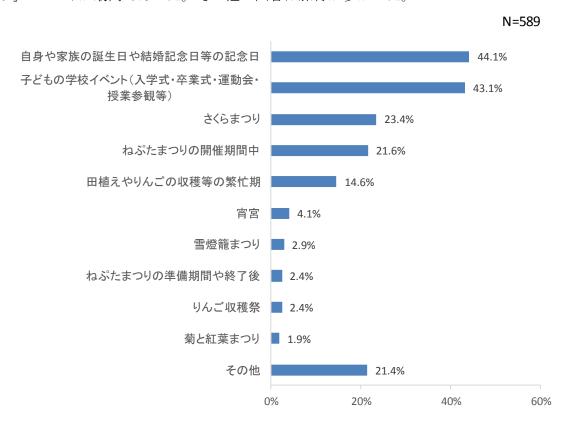
職種別に見ると、「輸送・運転」、「警備・清掃」で計画的に取得している割合が少なくなっている。



図表 5-82 職種別の計画的な有休の取得

問21	あなたが有休を「計画的」に取得したいと思うイベントや事柄について、当てはまる番号に〇を付けてください。(〇はいくつでも)
1	さくらまつり
2	ねぶたまつりの準備期間や終了後
3	ねぷたまつりの開催期間中
4	宵宮
5	りんご収穫祭
6	菊と紅葉まつり
7	雪燈籠まつり
8	自身や家族の誕生日や結婚記念日等の記念日
9	田植えやりんごの収穫等の繁忙期
10	子どもの学校イベント(入学式・卒業式・運動会・授業参観等)
11	その他 ()

自身や家族の記念日や子供の学校イベントとの回答が多く、弘前4大まつりでは「さくらまつり」の23.4%が最高であった。その他の回答は旅行が多かった。



図表 5-83 計画的付与制度を活用できそうなイベントや事柄

【クロス集計結果】

年代別に見ると、「20代」、「30代」で「自身や家族の誕生日や結婚記念日等の記念日」の割合が多くなっている。また、「30代」、「40代」で「子どもの学校イベント(入学式・卒業式・運動会・授業参観等)」の割合が多くなっている。

	問21.あなたが有休を「計画的」に取得したいと思うイベントや事柄について、当てはまる番号にOを付けてください。(Oはいくつでも)											
間7.現在のお勤め先での勤続年数について、当てはまる番号にOを付けてください。 (Oは1つ)	総計	さくらまつり			宵宮	りんご収穫 祭	菊と紅葉ま つり	雪燈籠まつ	自身や家族 の誕生日や 結婚記念日 等の記念日	田植えやり んごの収穫 等の繁忙期	子どもの学 校イベンナ・卒 (入式・理動 会・授等)	その他
1年未満	29	27.6%	0.0%	13.8%	0.0%	3.4%	0.0%	0.0%	55.2%	10.3%	37.9%	17.2%
1~5年	133	26.3%	3.8%	27.8%	4.5%	2.3%	3.0%	7.5%	57.9%	12.8%	39.1%	17.3%
6~10年	111	19.8%	0.9%	18.9%	5.4%	1.8%	0.9%	0.9%	47.7%	9.0%	47.7%	21.6%
11年以上	316	23.1%	2.5%	20.6%	3.8%	2.5%	1.9%	1.9%	36.1%	17.7%	43.7%	23.4%
(空白)	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
総計	589	23.4%	2.4%	21.6%	4.1%	2.4%	1.9%	2.9%	44.1%	14.6%	43.1%	21.4%

図表 5-84 年代別の計画的付与制度を活用できそうなイベントや事柄

世帯状況別に見ると、子どもがいる世帯で「子どもの学校イベント(入学式・卒業式・運動会・授業参観等)」の割合が多くなっている。

問21.あなたが有休を「計画的」に取得したいと思うイベントや事柄について、当てはまる番号にOを付けてください。(Oはいくつでも)												
問8.あなたの世帯状況について、当てはまる番号にOを付けてください。(Oは1つ)	総計	さくらまつり			宵宮	りんご収穫 祭	菊と紅葉まつり		自身や家族 の誕生日や 結婚記念日 等の記念日	田植えやり んごの収穫 等の繁忙期	子どもの学 校イベンナ・卒 (入式・理動 会・授等)	その他
単身世帯(1人暮らし)	55	34.5%	1.8%	27.3%	5.5%	5.5%	0.0%	3.6%	50.9%	7.3%	5.5%	25.5%
夫婦のみ世帯	65	33.8%	3.1%	23.1%	4.6%	3.1%	4.6%	4.6%	50.8%	15.4%	18.5%	40.0%
親と子の世帯(自身が親)	196	20.4%	2.0%	23.5%	4.1%	1.5%	1.5%	2.0%	38.8%	15.8%	71.4%	13.3%
親と子の世帯(自身が子)	141	24.8%	2.1%	19.9%	4.3%	1.4%	1.4%	4.3%	47.5%	13.5%	12.8%	26.2%
三世代同居世帯	115	18.3%	2.6%	17.4%	3.5%	2.6%	1.7%	1.7%	43.5%	18.3%	63.5%	18.3%
その他	17	5.9%	5.9%	17.6%	0.0%	5.9%	5.9%	0.0%	35.3%	5.9%	47.1%	11.8%
無回答	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
総計	589	23.4%	2.4%	21.6%	4.1%	2.4%	1.9%	2.9%	44.1%	14.6%	43.1%	21.4%

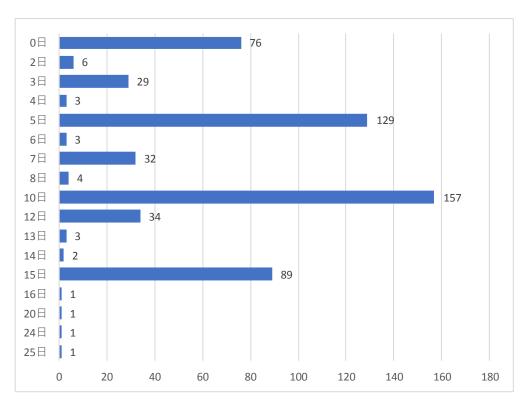
図表 5-85 世帯状況別の計画的付与制度を活用できそうなイベントや事柄

問22 あなたが計画的付与制度を利用する場合、ふさわしい休暇日数は年間何日くらいだと思いますか。ふさわしいと思う日数を記入してください。計画的付与制度を活用しない方が良い場合は「O」と記入してください。

()日(0日~15日の範囲でご記入ください)

【単純集計結果】

計画的付与制度を活用する場合にふさわしい休暇日数は10日が157件と最も多くなっている。事業所向けアンケートと比較すると、全体的に日数が増えており、従業員が計画的に休暇を取りたいニーズは、企業が思うよりも高い可能性がある。



図表 5-86 計画的付与制度にふさわしい日数

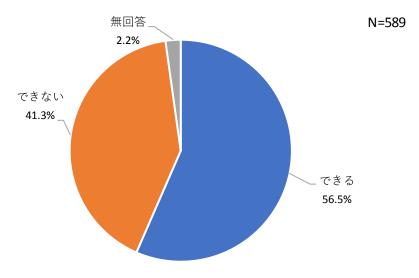
問23あなたがお勤めの事業所では、有休を時間単位で取得(※)できますか。当てはまる番号にOを付けてください。(Oは1つ)
※時間単位の有休とは、労使協定を結んだ上で、5日間の範囲内で、時間を単位とする有休を与えることができるものです。1できる

【単純集計結果】

できない

2

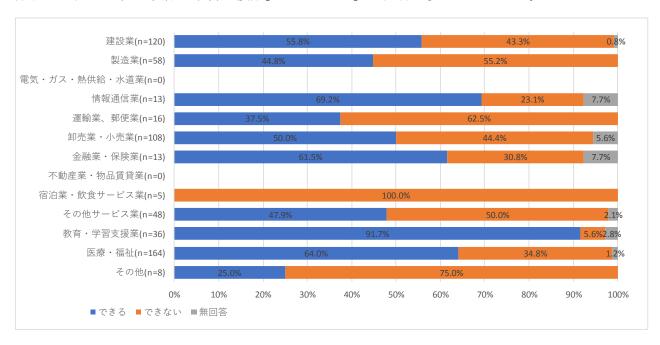
「できる」が5割以上を占めており、有休の時間単位の取得はある程度普及していると考えられる。



図表 5-87 時間単位の有休取得

【クロス集計結果】

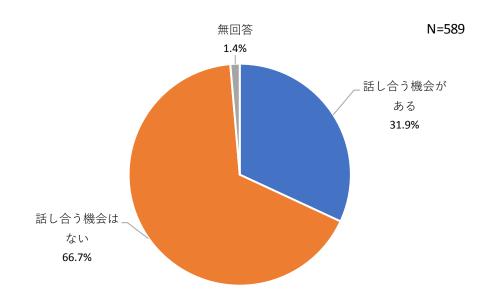
業種別に見ると、「教育・学習支援業」で「できる」の割合が多くなっている。



図表 5-88 業種別の時間単位の有休取得

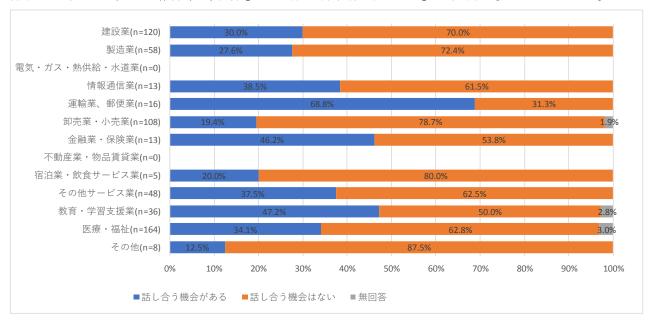
問24	あなたがお勤めの事業所では、事業主が従業員や労働組合との間で、有休等のお
	休みの取り方などについて、話し合う機会はありますか。当てはまる番号に〇を
	付けてください。(Oは1つ)
1	話し合う機会がある
2	話し合う機会はない

「話し合う機会はない」が7割弱を占めており、休みの取り方について相談できる機会は十分とは言えないと考えられる。



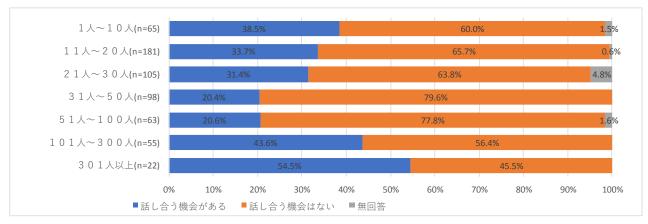
図表 5-89 休暇取得等を話し合う機会

業種別に見ると、「運輸業、郵便業」で「話し合う機会がある」の割合が多くなっている。



図表 5-90 業種別の休暇取得等を話し合う機会

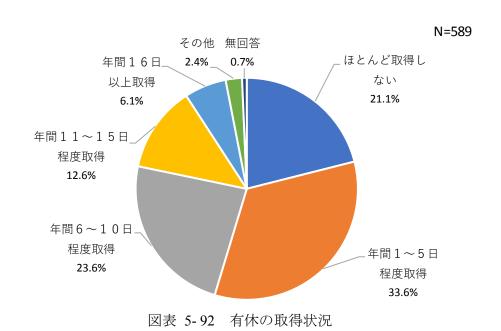
企業規模別に見ると、「31人~50人」、「51人~100人」で「話し合う機会はない」の割合が多くなっている。



図表 5-91 企業規模別の休暇取得等を話し合う機会

問25	問25 この1年の有休の取得状況について、当てはまる番号に〇を付けてください。							
	(0は1つ)							
1	ほとんど取得しない	4	年間11~15日程度取得					
2	年間1~5日程度取得	5	年間16日以上取得					
3	年間6~10日程度取得	6	その他 ()					

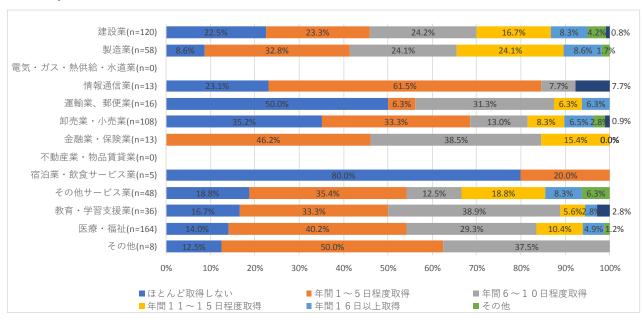
「年間 $1\sim5$ 日程度取得」が33.6%と最も多く、次いで「年間 $6\sim1$ 0 日程度取得」が23.6%と続いている。「ほとんど取得しない」も 2 割を占めている。



- 118 -

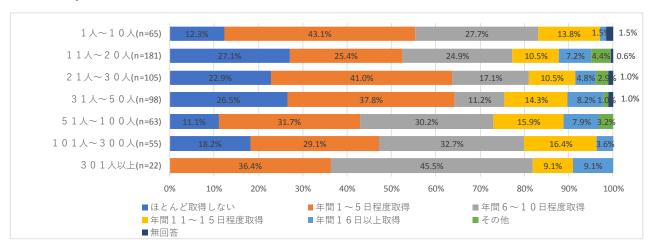
【クロス集計結果】

業種別で見ると、「製造業」、「その他サービス業」で比較的多く有休を取得できている。 一方、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業・小売業」であまり有休を取得でき ていない。



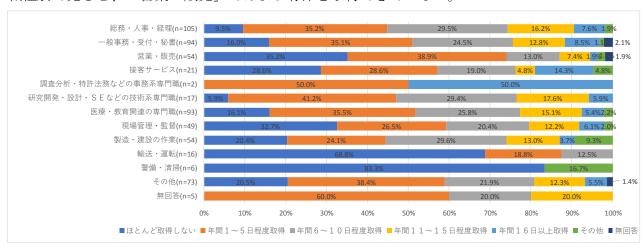
図表 5-93 業種別の有休の取得状況

企業規模別で見ると、顕著な傾向とは言えないが、比較的企業規模が大きい方が有休を取得できている。



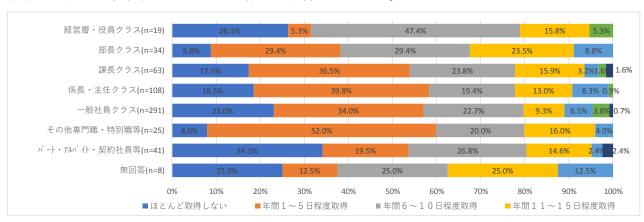
図表 5-94 企業規模別の有休の取得状況

職種別で見ると、「営業・販売」であまり有休を取得できていない。



図表 5-95 職種別の有休の取得状況

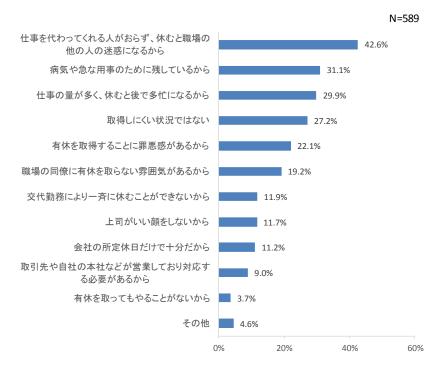
役職別で見ると、役職が上がるほど有休を取得できている。



図表 5-96 役職別の有休の取得状況

問26	あなたがお勤めの職場で、有休の取得が進まない理由について、当てはまる
	番号にOを付けてください。(Oはいくつでも)
1	仕事の量が多く、休むと後で多忙になるから
2	仕事を代わってくれる人がおらず、休むと職場の他の人の迷惑になるから
3	有休を取得することに罪悪感があるから
4	取引先や自社の本社などが営業しており対応する必要があるから
5	職場の同僚に有休を取らない雰囲気があるから
6	交代勤務により一斉に休むことができないから
7	上司がいい顔をしないから
8	病気や急な用事のために残しているから
9	有休を取ってもやることがないから
10	会社の所定休日だけで十分だから
11	取得しにくい状況ではない
12	その他 ()

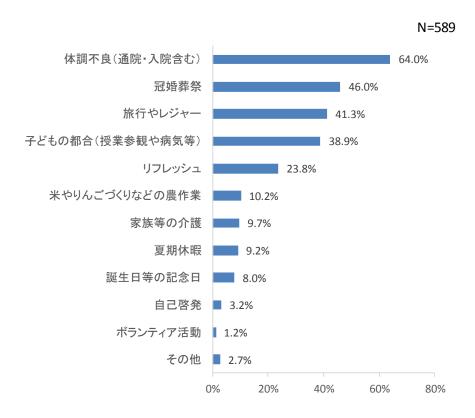
「仕事を代わってくれる人がおらず、休むと職場の他の人の迷惑になるから」42.6%と最も多く、人手不足が有休の取得を阻害していると考えられる。「有休を取得することに罪悪感があるから」、「職場の同僚に有休を取らない雰囲気があるから」との回答も多く、有休を取得しづらい雰囲気も有休取得を阻害していると考えられる。その他の回答は人手不足に関する回答が多かった。



図表 5-97 有休の取得が進まない理由

問27	問27 あなたの有休の取得目的について、当てはまる番号に〇を付けてください。(O はいくつでも)							
1	体調不良(通院・入院含む)	7	自己啓発					
2	子どもの都合(授業参観や病気等)	8	ボランティア活動					
3	冠婚葬祭	9	誕生日等の記念日					
4	家族等の介護	10	夏期休暇					
5	旅行やレジャー	11	米やりんごづくりなどの農作業					
6	リフレッシュ	12	その他(

「体調不良(通院・入院含む)」が64.0%と最も多く、「冠婚葬祭」が46.0%、「旅行やレジャー」が41.3%、「子どもの都合(授業参観や病気等)」が38.9%と続いている。有給はやむを得ずとるのではなく、自分がしたいことのために取るのが望ましい姿といえ、今後は取得目的の質の向上に関する意識啓発も必要であると考えらえる。



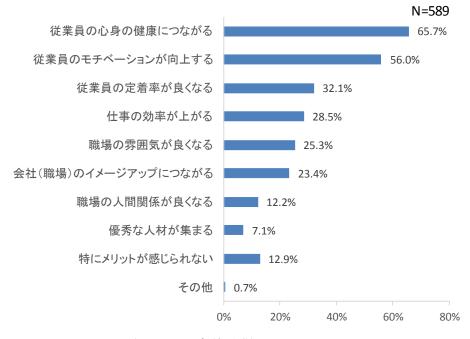
図表 5-98 有休の取得目的

【その他】

- ・ねぷたまつり(2件)
- ・役所や銀行に用事がある時(2件)

問28	有休を従業員が積極的に取得することで会社(職場)にとって	<u></u> どのようなメリット
	があると思いますか。当てはまる番号に〇を付けてください。	(0はいくつでも)
1	仕事の効率が上がる	
2	職場の雰囲気が良くなる	
3	従業員のモチベーションが向上する	
4	職場の人間関係が良くなる	⇒問30ヘ
5	優秀な人材が集まる	お進みください。
6	従業員の定着率が良くなる	の進みへんでい。
7	従業員の心身の健康につながる	
8	会社(職場)のイメージアップにつながる	
9	その他 ()	
10	特にメリットが感じられない	⇒問29へ お進みください。

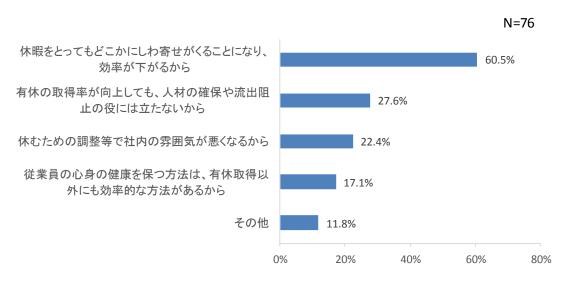
有給休暇取得のメリットは健康面に感じている事業所が多く、事業所向けアンケートと同じ傾向が見られた。今後、有給休暇の普及に向けて、有給休暇取得の促進と関連した健康経営の優良事例などを紹介すると、理解が深まると思われる。



図表 5-99 有休取得のメリット

(問2	8で10とお答えいただいた方に伺います) 「特にメリットが感じられない」と回答した理由について、当てはまる番号に Oを付けてください。(Oはいくつでも)
1	休暇をとってもどこかにしわ寄せがくることになり、効率が下がるから
2	休むための調整等で社内の雰囲気が悪くなるから
3	有休の取得率が向上しても、人材の確保や流出阻止の役には立たないから
4	従業員の心身の健康を保つ方法は、有休取得以外にも効率的な方法があるから
5	その他 ()

「休暇をとってもどこかにしわ寄せがくることになり、効率が下がるから」が60.5%と最も多く、人手不足や生産性の低さが有休のメリットを感じさせない大きな要因となっていると考えられる。



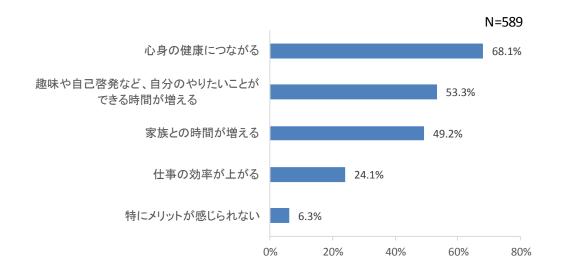
図表 5-100 有休取得のメリットが感じられない理由

【その他】

- 特に何も変わらないから
- 何も感じられないから
- ・志気の低下
- ・万が一の時の為に使うから

問30 有休を取得することは、 <u>あなたにとって</u> どのようなメリットがあるとお考えですか。						
	当てはまる番号に〇を付けてください。(〇はいくつでも)					
1	仕事の効率が上がる					
2	家族との時間が増える	⇒問32へ				
3	趣味や自己啓発など、自分のやりたいことができる時間が増える	お進みください。				
4	心身の健康につながる					
5	特にメリットが感じられない	⇒問31へ お進みください。				

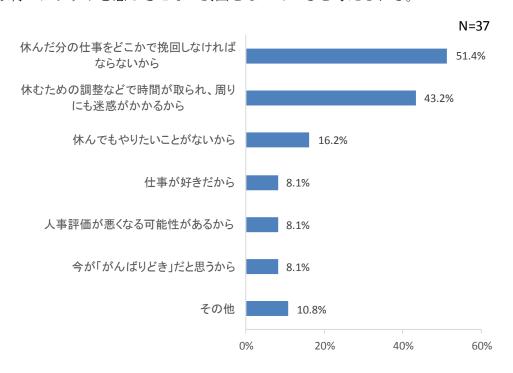
個人的なメリットとしても、健康面の回答が多かった。「仕事の効率が上がる」との回答は 少なかった。



図表 5-101 有休取得の個人的なメリット

(問30で5とお答えいただいた方にお聞きします) 問31 「特にメリットが感じられない」と回答した理由について、当てはまる番号に 〇を付けてください。(Oはいくつでも)				
1	休んだ分の仕事をどこかで挽回しなければならないから			
2	休むための調整などで時間が取られ、周りにも迷惑がかかるから			
3	休んでもやりたいことがないから			
4	仕事が好きだから			
5	人事評価が悪くなる可能性があるから			
6	今が「がんばりどき」だと思うから			
7	その他(

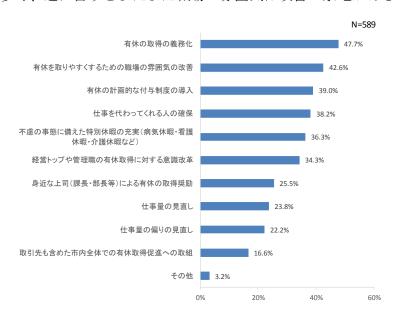
「休んだ分の仕事をどこかで挽回しなければならないから」や「休むための調整などで時間が取られ、周りにも迷惑がかかるから」との回答が多く、ここでも人手不足や生産性の低さが有給取得のメリットを感じさせない要因となっていると考えられる。



図表 5-102 有休取得の個人的なメリットが感じられない理由

問32	有休を取得しやすくするために必要と思うことは何ですか。当てはまる番号に 〇を付けてください。(〇はいくつでも)			
1	有休の計画的な付与制度の導入			
2	不慮の事態に備えた特別休暇の充実(病気休暇・看護休暇・介護休暇など)			
3	仕事を代わってくれる人の確保			
4	仕事量の見直し			
5	仕事量の偏りの見直し			
6	有休を取りやすくするための職場の雰囲気の改善			
7	経営トップや管理職の有休取得に対する意識改革			
8	身近な上司(課長・部長等)による有休の取得奨励			
9	取引先も含めた市内全体での有休取得促進への取組			
10	有休の取得の義務化			
11	その他 ()			

「有休の取得の義務化」が47.7%と最も多く、ある程度強制力を持たないと、有休取得の促進は難しいと考えられていると思われる。「有休を取りやすくするための職場の雰囲気の改善」も2番目に多く、逆に言うとまだまだ職場の雰囲気は改善の余地があると考えられる。



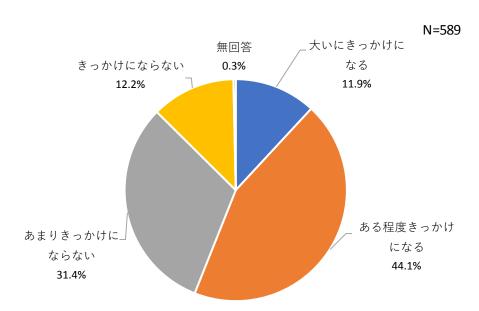
図表 5-103 有休を取得しやすくするために必要なこと

【その他】

- ・十分とれている(2件)
- ・職種によって取得時期を変える。
- ・有休の取得の義務化
- 人件費の補助金
- ・上司の有休消化
- ・人材確保に安心して取得出来る環境

問33	3 本事業の実施が、年間を通した有休取得促進のきっかけになると	:思いますか。当て			
	はまる番号に〇を付けてください。(〇は1つ)				
1	大いにきっかけになる	⇒問34へ			
2	ある程度きっかけになる	お進みください。			
3	あまりきっかけにならない	⇒問35へ			
4	きっかけにならない	お進みください。			

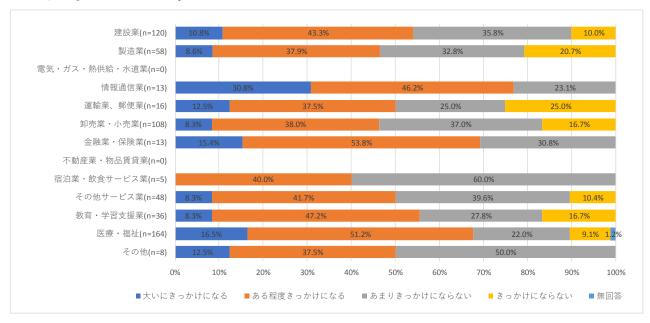
「ある程度きっかけになる」が44.1%と最も高く、「大いにきっかけになる」と合わせると5割を超えており、事業所向けアンケートの結果よりも本事業が有給取得促進のきっかけになるとの回答が得られた。



図表 5-104 本事業の有休取得促進のきっかけになる可能性

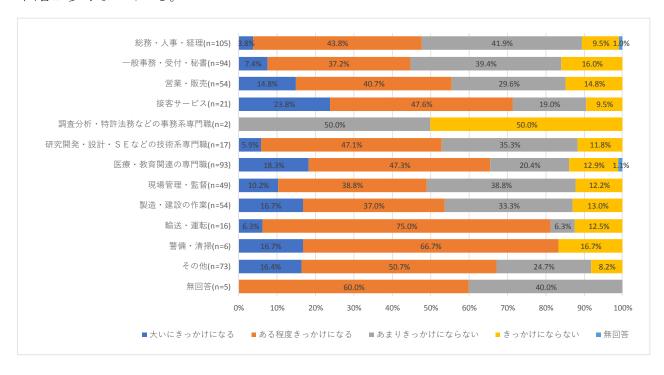
【クロス集計結果】

業種別に見ると、「情報通信業」、「金融業・保険業」、「医療・福祉」できっかけになる との回答が多くなっている。



図表 5-105 業種別の本事業の有休取得促進のきっかけになる可能性

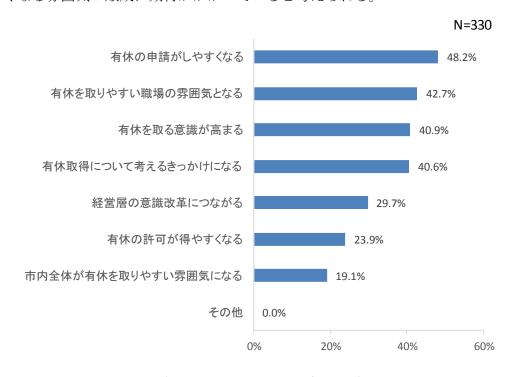
職種別に見ると、「接客サービス」、「輸送・運転」、「警備・清掃」できっかけになると の回答が多くなっている。



図表 5-106 職種別の本事業の有休取得促進のきっかけになる可能性

(問33で1~2とお答えいただいた方にお聞きします)						
問34	問34 具体的な理由について、当てはまる番号に〇を付けてください。(〇はいくつでも)					
1	経営層の意識改革につながる					
2	有休の申請がしやすくなる					
3	有休の許可が得やすくなる					
4	有休を取る意識が高まる	⇒問36へ				
5	有休を取りやすい職場の雰囲気となる	お進みください。				
6	市内全体が有休を取りやすい雰囲気になる					
7	有休取得について考えるきっかけになる					
8	その他 ()					

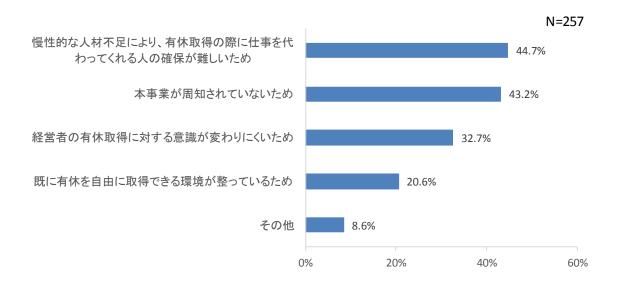
「有休の申請がしやすくなる」が159件と最も多く、次いで「有休を取りやすい職場の雰囲気となる」が141件、「有休を取る意識が高まる」が135件と続いている。職場の有休を取得しやすくなる雰囲気の醸成に期待がかかっていると考えられる。



図表 5-107 きっかけになる理由

(問33で3~4とお答えいただいた方にお聞きします) 問35 具体的な理由について、当てはまる番号に〇を付けてください。(〇はいくつでも)				
1	既に有休を自由に取得できる環境が整っているため			
2	本事業が周知されていないため			
3	経営者の有休取得に対する意識が変わりにくいため			
4	慢性的な人材不足により、有休取得の際に仕事を代わってくれる人の確保が難			
	しいため			
5	その他(

「慢性的な人材不足により、有休取得の際に仕事を代わってくれる人の確保が難しいため」が115件と最も多く、ここでも人材不足の問題が示唆されている。次いで「本事業が周知されていないため」が111件と2番目に多いことから、リーフレットやパンフレットによる周知方法を工夫していく必要がある。その他の回答は「イベントに参加する必要を感じない」との回答が多かった。



図表 5-108 きっかけにならない理由

問36 本事業における弘前市での有休の取得促進について、あなたのご意見をお聞か せください。

(自由記入欄)

- ・本事業の取組に賛同する(19件)
- ・義務化しないと変わらない(18件)
- ・この事業の周知があまりなされていないと思う(17件)
- ・有休の取得をしづらい職場の雰囲気がある・経営側にあまりいい顔をされない(16件)
- ・経営者の意識改革の指導が必要(12件)
- ・ 有休を取得するための人材を確保することが困難 (11件)
- ・地域のイベントにわざわざ有休を取って行こうとは思わない(9件)
- ・大企業以外でも有休が取りやすい環境になるといいと思う(7件)
- ・有休は自由に取得できるようになるべき (6件)
- ・社員一人一人の状況を理解して補っていくことが理想だと思う(4件)
- ・有休取得による仕事への弊害を考えると、ただ休めばいいという話ではない
- ・有休の計画を立ててもトラブル等で結局取得できないことが多い
- ・お盆、お正月、祝日は有休が取りづらい
- ・各社での話し合いでの計画的な有休の取り方を考える
- ・行政主導でやるべき
- ・取引先ではあまり理解されていない
- ・働いている本人だけでなく、その家族のリフレッシュにもなると思う
- ・イベントへの参加目的だとほとんどの企業はOKしている
- ・市の施設無料化やリフレッシュの場の解放などがあれば有休取得が進む
- ・有給制度がある会社にインセンティブがあるとよい
- ・プライベートの充実が仕事の効率化にも繋がる
- ・平日開催のイベントを増やすとよい
- ・仕事の効率化が進めば有休もとりやすくなる
- ・有休がそもそも無いと思っている従業員が多い
- ・仕事が楽しく有休を取得したいと思わない
- ・専門職は休暇取得が難しい
- ・シフト制だと有休は取得しやすい
- ・残業代が減るので有休は取得できない
- ・有休の取得が事務所にとってどんなメリットがあるか、従業者間でも検討し、申請しやすい環境づくりができるよう啓発していきたい

6. 今後の休暇取得促進策の方向性

事業場への訪問ヒアリングやアンケート結果の結果を踏まえ、今後の休暇取得促進策を次の とおり検討した。

(1) 事業場への周知・啓発と年次有給休暇を取得しやすい職場づくり

今年度の業務では、弘前市の協力のもと、広報誌の毎戸配布等により、作成したリーフレットを市民へ届け、本事業の周知・啓発に取り組んできた。

一方、事業場への訪問ヒアリングの結果から、年次有給休暇の管理が十分ではない事業場も 見受けられた。

また、事業場訪問では年次有給休暇の取得がしづらい雰囲気ではないとの声が多く聞かれたが、従業員アンケートの結果では、必ずしも年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりが十分とは言えない状況が見られた。

このようなことから、事業場に対する本事業の周知・啓発や、年次有給休暇を取得しやすい 職場の雰囲気作りが重要と考え、これらを踏まえた周知・啓発を実施することを検討してい く。

(2) 年5日の年次有給休暇の取得義務との連携

労働基準法が改正され、平成31年4月より、使用者は、年次有給休暇日数が10日以上の 労働者に対し、年間5日間、年次有給休暇を確実に修得させることが必要となった。

本事業を推進する地域のイベントを活用した年次有給休暇取得の促進とうまく連携し、法令順守にも活かせる取組みとすることを検討していく。

(3)計画的に年次有給休暇を取得する事由として学校行事や記念日も追加

本事業では、ねぷたまつり等の地域のイベントをきっかけとし、計画的付与制度等を活用して年次有給休暇の取得の促進を図っているが、従業員アンケートの結果を見ると、計画的に年次有給休暇を取りたい自由として、子どもの学校行事や誕生日等の記念日などの意見が多く見られた。

今後は、地域のイベントをきっかけとした年次有給休暇取得の促進を中心におきつつ、子どもの学校行事や記念日を事由とした計画的な年次有給休暇の取得の促進も検討していく。

7. 提言リーフレットの作成

事業の総括として、本事業の概要およびアンケート結果、地域の事業場の取組等をまとめた 提言リーフレットを作成し、連絡会議メンバーの協力を得て事業主団体等弘前市内の事業場 へ配布した。

【提言リーフレット】



【配布先】

提言リーフレットは、次のとおり連絡会議メンバーに協力をいただき、配布した。事業主団体等への配布は中企業団体中央会が発行する刊行物に折り込んでいただける(100部)。また、対象地域内の事業場に対しては、弘前地区労働基準協会が発行する刊行物に折り込んでいただける(550部)。

送り先	部数
弘前市	100
弘前商工会議所	100
弘前観光コンベンション協会	500
中小企業団体中央会	100
弘前地区労働基準協会	550
連合青森	100
厚生労働省	20
青森労働局	100
弘前労働基準監督署	50
合計	1620

参考資料1 企業訪問シート

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 (弘前市)に係る企業訪問シート

整理番号			
事業場名			
住所			
業種			
訪問日時			
去数担业者	(先方)		
面談担当者	(当方)		
	事業場計 人 (男 人 女 人)		
労働者数	内パート・契約社員等		
	市内在住の従業員 人 (割合/比率)		
	① 所定労働時間:		
所定労働時間	② 主な週休制の形態について (週休2日制など):		
	③ 昨年度との違いについて:		
年間所定休日日数	(年次有給休暇を除いた特別休暇を含む/昨年度との違い)		

1. 労働者の年次有給休暇取得促進の現状(有給休暇取得率の最近の傾向など確認)

1) 年休付与日数	日
2) 年次有給休暇取得率	% (計算式:全社員の有給休暇取得日数/全社人の有給付与日数)(H29年度)
3) 取得状況の傾向等	
4)管理方法	
5) 取得状況等周知方法	
6) 取得促進に向けた働きかけ	(人的な働きかけについて)
	① 年次有給休暇取得促進/休日確保に向けた取組等(体制/仕組みづくり)
7)取得促進に向けた環 境整備(半日休暇制度、 時間単位での制度)	② 半日休暇制度、時間単位での休暇制度の導入状況(制度関係)
8) その他 (積立制度の活用等)	
9) その他の取組 (事業 場特有の重点実施日 等)	
10) 有給休暇取得促進 を進める上での課題・ 問題点	
11) 有給休暇取得促進 の改善点	(トップ、上司などの考え方などの風土、組織体制、制度、周知方法に改善はあったか)

2. 弘前地区のイベントに関連した休暇取得の状況と事業場特有の取組みについて(地域の行事・イベントに関連した休暇取得の状況、取得事例の確認)

	(従来の取り組み内容と今年度の取組予定、従業員の有休取得状況)
1) 弘前地区のイベン	①ねぷた祭りに関連して
トに関連した休暇取	
得状況	②ねぷた祭り以外のイベントに関連して

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

1) 計画的付与制度に対	
する事業者の認知状況	
	①導入の有無と導入経緯
2) 計画的付与制度の導	②付与方法
入状況	
	③計画的付与制度を導入していない場合は今後の導入意向・可否等
3) 年次有給休暇の計画	
的付与制度を活用する	
ための課題・問題点	
4) 年次有給休暇の計画	
的付与制度を活用する	
ための方策や手段	
5) 年次有給休暇の計画	
的付与制度の活用に向	
けて、関係機関・団体	
等への要望事項	

4. その他

質問・所感等

参考資料 2 事業場向けアンケート調査票

⇒問7へ

お進みください。

3

4

漠然と知っていた

知らなかった

[]						
問1	貴事業所の業種(売上高が最大の	の事業)に	こついて	、最もよく当てはまる番号に〇	を付けてください。	
	(Oは1つ)					
1	建設業	8	不動産	業・物品賃貸業		
2	製造業	9	宿泊業	・飲食サービス業		
3	電気・ガス・熱供給・水道業	10	その他	サービス業		
4	情報通信業	11	教育•	学習支援業		
5	運輸業、郵便業	12	医療•	福祉		
6	卸売業・小売業	13	その他	} ()	
7	金融業・保険業		<u>"</u>			
問2	貴事業所の形態(本店/支店別)	について	こ、当て	はまる番号に〇を付けてくださ	い。(Oは1つ)	
1	単独事業所	3	支社•	支店•営業所		
2	その他本社・本店	4	その他	} ()	
<u> </u>		-11	4			
問3	貴事業所の従業員数(パート・ア	フルバイト	- • 契約		ください。	
車業			力性	λ)		
尹木	<u> — Д</u>		X II	/\/		
	(内パート・契約社員等	人)	(市	内在住の従業員人)	
問4	事業所として定めている休みの形	態につい	て、最	も当てはまる番号に〇を付けて	ください。(0は1	
	つ)また、年間休日日数(今年又	なける年度	き) につ	いて教えてください。		
1	週休2日制		4	シフト制		
2	完全週休2日制(土日と祝日休))	5	不定休		
3	完全週休 2 日制(平日含む)		6	その他()	
年間位	- 木日日数(今年又は今年度):					
7 O	「地域の特性を活か」を体配的	⊒IQ'\#∧·	ためのI	単倍較供市業」について		
[2						
回り	問5 弘前市において、「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」(市内のイベント*を 活用した年次有給休暇(以降、「有休」という)の取得を促進する取組)が行われていることをご存					
	知でしたか。当てはまる番号に〇を付けてください。(〇は1つ)					
	※市内のイベントの例					
	夏: 弘前ねぶたまつり (2018年 8月 1日~ 8月7日)					
	秋:弘前城菊と紅葉まつり(2018 年 10 月 19 日~11 月 11 日)					
	冬:弘前城雪燈籠まつり (2019年 2月 8日~ 2月11日)					
1	国の事業であり市内のイベントにあわせて有休の取得促進を行っていることを					
2	知っていた ⇒問6へ →問6へ → → → → → → → → → → → → → → → → → → →					
2	国の事業であることは知らなかったが、大体の内容は知っていたお進みください。					

(問5で1~3とお答えいただいた方に伺います)				
問6	どのような方法でお知りになりましたか。当てはまる番号に〇を付けてください。(〇はいくつでも)			
1	本事業のポスター			
2	広報ひろさきに折り込まれたリーフレット			
3	「弘前かいぎしょTODAY」に折り込まれたリーフレット			
4	公共施設設置のリーフレット			
5	市のホームページ			
6	行政からの連絡			
7	ラジオ(アップルウェーブ)			
8	小中学校配布ポスター			
9	市役所の電子看板(デジタルサイネージ)			
10	事業所への直接訪問による事業の説明			
11	陸奥新報に掲載された広告			
12	その他()			

問7	市内のイベントをきっかけにした有休を取得する働きかけを行いましたか(または行う予定ですか)。当てはまる番号に〇を付けてください。(〇はいくつでも)					
1	ねぷたまつりの際に行った	· ⇒問8−1へ				
2	菊と紅葉まつりの際に行った	_一 同 0				
3	雪燈籠まつりの際に行う予定	の進みくたさい。				
4	いずれも行っていない	⇒問9へ お進みください。				

(問7で1~3とお答えいただいた方に伺います)							
問8-1 従業員への周知方法について、当てはまる番号にOを付けてください。(Oはいくつでも)							
1	朝礼・会議等での呼びかけ	3	リーフレット等の回覧・配布等での呼びかけ				
2	リーフレット・ポスターの掲示	4	メール、社内 web サイト等による周知				
5	その他()				

問8-2 貴事業所で実施した有休を取得する働きかけの具体的な内容について、当てはまる番号に〇を付けてください。(Oはいくつでも)

	ねぷた まつり	菊と紅葉 まつり	雪燈籠 まつり
①全従業員に有休を義務付けた	1	1	1
②全従業員に有休を奨励した	2	2	2
③全従業員を対象に、勤務時間の短縮やシフトの調整など、休暇を取りやすくなるようにした	3	3	3
④小中学校以下の子どもがいる従業員に有休の取得を奨励した	4	4	4
⑤有休取得希望者に対し、実現のための調整を行った	5	5	5
⑥周知のみ行った	6	6	6
⑦その他 ()	7	7	7

- ※ねぷたの作成準備期間など、関連する期間も含めてご回答ください。
- ※雪燈籠まつりは、予定をご回答ください。
- ※期間中、1日でも当てはまるものに〇を付けてください。

問8-	3 取組を行った理由について、当てはまる番号にOを付けてください。(OはN	(くつでも)
1	有休の取得率向上のため	
2	従業員の満足度向上を図るため	
3	従業員からの要望等があったため	→ 884 ○
4	市内のイベントへの参加は、有休取得のいいきかっけとなるため	⇒問10へ - お進みください。
5	行政など関係者からの依頼があったため	の進みくたさい。
6	市内のイベントを盛り上げるため	
7	その他()	

(問7	(問7で4とお答えいただいた方に伺います)				
問9	取組を行っていない理由について、当てはまる番号に〇を付けてください。(〇はいくつでも)				
1	仕事が忙しい時期であったため 5 取引先が休みでないため				
2	業務に支障があるため	6	本事業の取組を知らなかったため		
3	業態として休みにすることが難しいため	7	具体的な取組方法がわからなかったため		
4	代替が可能な人員体制ではないため	8	その他()	

問10 市内のイベント期間中(前後含む)の休暇取得人数について、ご記入ください。						
	ねぷた	まつり	菊と紅葉まつり			
	(8/1~8/7)	(準祺間・終了後)	(10/19~11/11)	(準職間・終了後)		
①休暇取得者(所定休含む)	人	人	人	人		
②うち、一日の有休取得者数	人	人	人	人		
③うち、半日等の有休取得者数	人	人	人	人		

[※]一つのイベントで同じ従業員が複数の日数を取得した場合は、その日数を人数としてカウントしてください。

(例:ねぷたまつりでAさんが3日間休んだ場合、3人としてカウントする)

【3 有休の取得状況について】

問11	貴事業	美所の平成 29 年	(または平成 29	9年度)1年間における有休の取得状況を教えてください。
	なお、	有休の積立分を取	収得した場合は、	、その日数も取得日数に含めてください。
全従業員	員の有体	木の合計付与日数:		
全従業員	員の有体	木の合計取得日数:	B	

問12	貴事業所では、有休取得率や有休取得日数などのを付けてください。(Oは1つ)	の目標	設定をしていますか。当てはまる番号に〇
1	有休取得率の目標のみを設定している	4	上記以外の目標を設定している
2	有休取得日数の目標のみを設定している	5	いずれの目標も設定していない
3	有休取得率及び日数の両方を設定している		

[※]まつりの準備や終了後の期間については、分かる範囲でご記入ください。

問13 有休を従業員が積極的に取得することで事業所にとってどのようなメリットがあるとお考えです か。当てはまる番号にOを付けてください。(Oはいくつでも) 1 仕事の効率が上がる 社内の雰囲気が良くなる 2 3 従業員のモチベーションが向上する 4 社内の人間関係が良くなる ⇒問15へ 5 優秀な人材が集まる お進みください。 6 従業員の定着率が良くなる 従業員の心身の健康につながる 7 事業所や自社のイメージアップにつながる 8 9 その他(⇒問14へ 10 特にメリットが感じられない お進みください。

(問13で10とお答えいただいた方に伺います) 問14 「特にメリットが感じられない」と回答した理由について、教えてください。

問15	貴事業所で有休の取得を阻害する要因として、当てはまる番号に〇を付けてください。(〇はいくつでも)
1	業務量の多さや代替要員の確保等、社内的な就業環境による要因
2	取引先の業務に合わせる必要がある等、社外との関係による要因
3	有休が取得しづらい等、社内の雰囲気による要因
4	病気や急な用事のために残しておきたい等、個人的な要因
5	特になし
6	その他(

問16	貴事業所で有休を取得しづらい従業員の特徴として、当てはまる番号に〇を付けてください。(〇					
	はいくつでも)					
(性別	J)	(職種)		15	課長クラス	
1	男性	8	事務職	16	係長・主任クラス	
2	女性	9	営業職	17	一般社員クラス	
(年代)		10	現場監理・監督	18	その他専門職・特別職等	
3	10代•20代	11	現場スタッフ	(その他		
4	30代	12	研究• 開発職	19	その他	
5 40代		(役職)		20	該当なし	
6	50代	13	経営層・役員クラス			
7	60 代以上	14	部長クラス			

【4 有休取得促進の制度について】

(計画的付与制度とは)

有休の付与日数のうち、5日を除いた残りの分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得を割り振ることができる制度です。

この制度を導入することで、休暇取得の確実性が高まり、予定した活動が行いやすくなります。有休の付与日数のうち5日は、個人が自由に取得できる日数として必ず残しておかなければなりませんが、残りの日数は計画的付与の対象にできます。





問17	有休の「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。○を付けてください。(○は1つ)	当てはまる番号に
1	以前から知っており、導入している	⇒問18へ
2	以前から知っていたが、導入していない	お進みください。
3	初めて知った	
4	内容はともかく、聞いたことはあった	→問19へ
5	全く知らない	お進みください。
6	その他(

(問17で1とお答えいただいた方に伺います) 問18 導入内容について具体的に教えてください。

問19	貴事業所において、計画的付与制度を活用できそうなイベントや事柄について、当てはまる番号に〇を付けてください。(Oはいくつでも)
1	さくらまつり
2	ねぶたまつりの準備期間や終了後
3	ねぶたまつりの開催期間中
4	宵宮
5	りんご収穫祭
6	菊と紅葉まつり
7	雪燈籠まつり
8	従業員の誕生日や結婚記念日等の記念日
9	田植えやりんごの収穫等の繁忙期
10	子どもの学校イベント(入学式・卒業式・運動会・授業参観等)
11	その他()

問20 P5の図を参考に、貴事業所において計画的付与制度を活用する場合、ふさわしい休暇日数は年							
	間何日くらいだと思いますか。ふさわしいと思う日数を記入してください。計画的付与制度を活用しない方が良い場合は「O」と記入してください。						
() 日(0日~15日の範囲でご記入ください)						
	()日(0日/~13日の範囲でと記入へたさい)						
問21	貴事業所で有休を取得し	やすくするために何	可が必	要であるとお考えですか。当	行はまる番号に〇		
を付けてください。(Oはいくつでも)							
1	有体の計画的な付与制度の	導入					
2	不慮の事態に備えた特別を	ド暇の拡充(病気休眠	段・看	護休暇・介護休暇など)			
3	休暇中のサポート体制(3	ど代要員の確保・従業	業員の	多能工化等)			
4	従業員一人一人の生産性の	向上					
5	休暇を取りやすくするため	りの職場の雰囲気のご	改善				
6	経営トップや管理職の意識	战改革					
7	身近な上司(課長・部長等	穿) による有休の取得	导奨励				
8	取引先も含めた市内全体で	での有給休暇取得促送	進への	取組			
9	有休の取得の義務化						
10	その他()			
	•						
問22	半日単位や時間単位の有	休の導入について、	当て	はまる番号に○を付けてくだ	さい。(0は1つ)		
1	半日単位の有休を導入して	こいる					
2	時間単位の有休を導入して	こいる					
3	半日単位・時間単位の有体	kをいずれも導入し [*]	ている)			
4	いずれも導入していない						
88.0.0	. <u>+</u> 244=r		7 4 4 4 - 1				
問23	事業所で実施している 有	体の取得促進の取剤	かめ	りましたら、自由にご記入く	たさい。		
88.0.4			-+-	し思わなささか、ルスはさる	777777		
問24	· 本事業の実施か、有休取 ください。(Oは1つ)	(侍促進のさっかけん	- 化 る	と思われますか。当てはまる	番号にひを付けて		
1	大いにきっかけになる	⇒問26へ	3	あまりきっかけにならない	⇒問25へ		
2	ある程度きっかけになる	お進みください。	4	きっかけにならない	お進みください。		
	0,011,200,1010.00	00/200 1/200 10		C 3/3 17 12 03 3 00 1	00/E17 (7CCV 10		
(問2	 :4で3または4とお答えい		(す)				
問25	「あまりきっかけになら	ない」、「きっかけに	ならた	い」と回答された理由につい)て当てはまる番号		
	に〇を付けてください。(0	Oはいくつでも)					
1	すでに有休を自由に取得で	できる環境が整ってし	ハるた	め			
2	慢性的な人手不足により、	有休取得の際の交付	大要員	の確保が難しいため			
3	経営者の有休の取得に対す	する意識は変わりにく	くいた	め			
4	本事業が周知されていない	ハため					
	マの曲(

問26	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・有休の奨励)がしやすくなると思われますか。当てはまる番号に〇を付けてください。(〇はいくつでも)
1	国が積極的に普及啓発活動を行う
2	対象地域の自治体が積極的に普及啓発活動を行う
3	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つくる
4	休暇取得促進の環境整備を図る企業の相談支援を行う(コンサルティングなど)
5	国や自治体が、対象地域以外にある企業・事業所にも対象地域での取組と意義について周知し、協力の要請を行う
6	その他 ()

問27 来年度以降、有休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。当ては まる番号にOを付けてください。(Oはいくつでも) 半日単位の有休の導入 1 5 記念日休暇等の導入 2 時間単位の有休の導入 予定はない 6 3 計画的付与制度の導入 7 その他() 4 有休取得促進の呼びかけ

問28 以下のワーク・ライフ・バランスを推進するための取組例のうち、(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、当てはまる<u>番号</u>に〇を付けてください。(Oはいくつでも)

※「効果的だと思われる取組」は、現在導入されていなくても、導入されたら効果が出ると考えられる場合は「O」を付けてください。

場合は「〇」を付けてください。		
	(1) 導入済	(2) 効果的
(労働時間関係)	37 177	7.0.7.00
①所定時間外労働の削減	1	1
②休業・休暇の取得促進	2	2
③多様な勤務形態の導入(フレックスタイム制度・在宅勤務制度など)	3	3
(啓発・情報提供関係)		
④管理職や従業員への研修の実施	4	4
⑤自己啓発や職業能力開発の促進	5	5
⑥育児・介護休業中の従業員に対する職場復帰へのフォロー	6	6
⑦各種制度や取組の従業員への周知	7	7
(業務改善·人材育成関係)	1	
⑧業務の効率化や労働環境改善のための組織(委員会・プロジェクトチーム)の設置	8	8
⑨育児・介護休業中の代替要員の確保	9	9
⑩メイン担当とサブ担当の配置	10	10
①多能職(多能工)の養成	11	11
⑫時間あたりの生産性や、時間管理の視点を盛り込んだ人事評価の導入	12	12
(福利厚生関係)	1	
③事業所内託児施設の設置	13	13
④経済支援(出生祝金・子育てサービス費用の助成など)	14	14
⑤企業内サークルの設置及び活動支援	15	15
⑥育児・介護などの各種相談受付や体験会の実施	16	16
(その他)		
⑪メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組	17	17
⑱その他(18	18
⑨取組は行っていない/特にない	19	19

【貴事業所の名称等】

アンケート調査票の記入内容について問い合わせさせていただく場合がありますので、ご記入をお願いします。

貴事業所名/貴社名				
ご担当者所属部署・氏名	(役職)		(お名前)	
ご連絡先	TEL	()	

**** アンケートは以上です。本調査にご協力頂きましてありがとうございました。**** 記入が終わりましたら、別添の【返信用封筒(切手不要)】に入れ、 平成30年12月21日(金)までに郵便ポストにご投函ください。

参考資料3 事業場向けアンケート調査票

【1 ご自身のことについて】

問1	あなたの仕事内容について、最も当てはまる番号に〇を付けてください。(Oは1つ)					
1	総務・人事・経理	7	医療・教育関連の専門職			
2	一般事務•受付•秘書	8	現場管理・監督			
3	営業・販売	9	製造・建設の作業			
4	接客サービス	10	輸送•運転			
5	調査分析・特許法務などの事務系専門職	11	警備•清掃			
6	研究開発・設計・SEなどの技術系専門職	12	その他 ()			

問2 あなたのお住まいについて、当てはまる番号に〇を付けてください。(Oは1つ)				
1	弘前市	2	その他()

問3	あなたの年齢について、当てはまる番号に〇を付けてください。(〇は1つ)					
1	10代	4	40代			
2	20代	5	50代			
3	30代	6	60 歳以上			

問4	あなたの性別について、当てはま	る番号	にOを付けてください。(Oは1つ)
1	男性	2	女性

問5	あなたの雇用形態について、当て	はまる	番号にOを付けてください。(Oは1つ)
1	正社員	2	正社員以外(パート・アルバイト・契約社員等)

問6	問6 あなたの役職について、当てはまる番号にOを付けてください。(Oは1つ)				
1	経営層・役員クラス	5	一般社員クラス		
2	部長クラス	6	その他専門職・特別職等		
3	課長クラス	7	パート・アルバイト・契約社員等		
4	係長・主任クラス				

問7 現在のお勤め先での勤続年数について、当てはまる番号に〇を付けてください。(Oは1つ)				
1	1年未満	3	6~10年	
2	1~5年	4	11年以上	

問8 あなたの世帯状況について、当てはまる番号に〇を付けてください。(Oは1つ)					
1	単身世帯(1 人暮らし)	4	親と子の世帯(自身が子)		
2	夫婦のみ世帯	5	三世代同居世帯		
3	親と子の世帯(自身が親)	6	その他 ()		

問9	同居しているお子さんがいらっしゃる方に伺います。通われている学校等について、当てはまる番				
	号に〇を付けてください。(〇はいくつでも)				
1	保育園	5	小学校高学年(4~6年生)		
2	幼稚園	6	中学校		
3	認定こども園	7	高校生以上または成人している		
4	小学校低学年(1~3年生)	8	その他(

【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10	問10 弘前市において、「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」(市内のイベント*							
	を活用した年次有給休暇(以降、「有休」という)の取得を促進する取組)が行われていることを							
	ご存知でしたか。当てはまる番号に〇を付けてください。(〇は1つ)							
	※地域のイベントの例							
	夏:弘前ねぷたまつり (2018年 8月 1日~ 8月7日)							
	秋:弘前城菊と紅葉まつり(2018年 10月 19日~11月 11日)							
	冬: 弘前城雪燈籠まつり (2019年 2月 8日~ 2月11日)							
4	国の事業であり地域のイベントにあわせて有休の取得促進を行っていることを							
•	知っていた	⇒問11へ						
2	国の事業であることは知らなかったが、大体の内容は知っていた	お進みください。						
3	漠然と知っていた							
4	知らなかった	⇒問12へ お進みください。						

(問10で1~3とお答えいただいた方に伺います) 問11 どのような方法でお知りになりましたか。当てはまる番号に〇を付けてください。(Oはいくつで も) 1 本事業のポスター 広報ひろさきに折り込まれたリーフレット 2 公共施設設置のリーフレット 3 4 市のホームページ 5 ラジオ(アップルウェーブ) 小中学校配布ポスター 6 7 市役所の電子看板(デジタルサイネージ) 8 陸奥新報に掲載された広告 その他(9

問12	あなたの職場では、市内のイベントをきっかけにした有休を取得する働きかけはありましたか。					
	当てはまる番号に〇を付けてください。(〇はいくつでも)					
1	ねぷたまつりの際にあった	⇒問13へ				
2	菊と紅葉まつりの際にあった	お進みください。				
2	いずれもなかった	⇒問14へ				
3	V19110はA.J.C	お進みください。				

	2で1~2とお答えいただいた方に伺います)
問13	どのような取組がなされましたか。当てはまる番号に〇を付けてください。(〇はいくつでも)
1	有休取得の呼び掛けが社内で行われた
2	期間中の一部で会社が休業日になった
3	シフト調整や短縮勤務等、有休取得ができるように柔軟な対応が実施された
4	書面・リーフレット等の回覧や配布が行われた
5	ポスターやリーフレットが掲示された
6	その他()

問14 今年の市内のイベントに行きましたか(または行く予定がありますか)。当てはまる番号に〇を付			
	けてください。(Oはいくつでも)		
1	1 ねぶたまつりに行った 3 雪燈籠まつりに行く予定		
2 菊と紅葉まつりに行った 4 いずれも行っていない、または行く予定はない			

問15	市内のイベント開催期間中のご自身の勤務状況について、当てはまる番号に〇名	を付けてください。
	(Oは1つ)	
	※ねぷたまつり、菊と紅葉まつり等、いずれかのイベントで当てはまるものがあれば、流	選択してください。
1	有休を取得した	
2	半日休暇等を利用し、仕事の時間を短くした	
3	勤務予定日を振り替えて有休を取得した	→884 7 Λ
4	もともと勤務の予定はなかった	⇒問17へ ・お進みください。
5	事業所が休業となった	の進みくたさい。
6	もともと会社の休業日であった	
7	その他()	
8	「ねぷたまつり」、「菊と紅葉まつり」の期間中は通常通り仕事をした	⇒問16へ お進みください。

(問1	(問15で8とお答えいただいた方に伺います)		
問16	通常通り仕事をした理由について、当てはまる番号に〇を付けてください。(〇はいくつでも)		
1	職場の繁忙期であったため		
2	業務に支障があるため		
3	仕事を代わってくれる人がいないため		
4	取引先が休みではないため		
5	市内のイベントをきっかけとした有休を取得する働きかけを知らなかったため		
6	会社が指定する休みの日数で十分だと感じているため		
7	有休を使う日程が別にあったため		
8	特に有休を取得しなくても市内のイベントに参加できたため		
9	その他()		

問17 お勤めの事業所では、本事業を受けて年間を通じた有休の取得を促す働きかけはありましたか。 当てはまる番号に〇を付けてください。(〇は1つ)

1 働きかけがあった

5 特に何もなかった

 問18
 例年と比較して、過去1年間の有休の取得状況はいかがでしたか。当てはまる番号に〇を付けてください。(〇は1つ)

 1
 例年より多く有休を取得した

 2
 例年と同じくらいの有休を取得した

 3
 例年より有休の取得が減少した

 4
 有休は取得しなかった

【3 有休の取得状況について】

問19	今年(今年度)の会社から与えられている有休の日数(取得可能な日数)を教えてください。
1	() 🖯
2	分からない
3	有休はない

問20	勤務シフトを組む時に有休を申請する、年間のスケジュールに有休取得日を設けるなど、有休を	
	「計画的」に取得していますか。当てはまる番号にOを付けてください。(Oは1つ)	
1	事業所が計画的付与制度を導入しており、自身も計画的に取得している	
2	事業所では計画的付与制度を導入していないが、自身は計画的に取得している	
3	計画的に取得していない	
4	その他(

(計画的付与制度とは)

有休の付与日数のうち、5日を除いた残りの分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得を割り振ることができる制度です。

この制度を導入することで、休暇取得の確実性が高まり、予定した活動が行いやすくなります。有休の付与日数のうち5日は、個人が自由に取得できる日数として必ず残しておかなければなりませんが、残りの日数は計画的付与の対象にできます。





問21	あなたが有休を「計画的」に取得したいと思うイベントや事柄について、当てはまる番号に〇を付
	けてください。(Oはいくつでも)
1	さくらまつり
2	ねぶたまつりの準備期間や終了後
3	ねぶたまつりの開催期間中
4	宵宮
5	りんご収穫祭
6	菊と紅葉まつり
7	雪燈籠まつり
8	自身や家族の誕生日や結婚記念日等の記念日
9	田植えやりんごの収穫等の繁忙期
10	子どもの学校イベント(入学式・卒業式・運動会・授業参観等)
11	その他()

問22 あなたが計画的付与制度を利用する場合、ふさわしい休暇日数は年間何日くらいだと思いますか。 ふさわしいと思う日数を記入してください。計画的付与制度を活用しない方が良い場合は「O」と 記入してください。

() 日(0日~15日の範囲でご記入ください)

問23 あなたがお勤めの事業所では、有休を時間単位で取得(※)できますか。当てはまる番号に〇を付けてください。(Oは1つ)

※時間単位の有休とは、労使協定を結んだ上で、5日間の範囲内で、時間を単位とする有休を与えることができるものです。

- 1 | できる
- 2 できない
- 問24 あなたがお勤めの事業所では、事業主が従業員や労働組合との間で、有休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。当てはまる番号に〇を付けてください。(〇は1つ)
 - **1** ┃ 話し合う機会がある
 - 2 話し合う機会はない

問2	問25 この1年の有休の取得状況について、当てはまる番号にOを付けてください。(Oは1つ)		
1	ほとんど取得しない	4	年間11~15日程度取得
2	年間1~5日程度取得	5	年間16日以上取得
3	年間6~10日程度取得	6	その他 ()

問26	あなたがお勤めの職場で、有休の取得が進まない理由について、当てはまる番号に〇を付けてく
	ださい。(Oはいくつでも)
1	仕事の量が多く、休むと後で多忙になるから
2	仕事を代わってくれる人がおらず、休むと職場の他の人の迷惑になるから
3	有休を取得することに罪悪感があるから
4	取引先や自社の本社などが営業しており対応する必要があるから
5	職場の同僚に有休を取らない雰囲気があるから
6	交代勤務により一斉に休むことができないから
7	上司がいい顔をしないから
8	病気や急な用事のために残しているから
9	有休を取ってもやることがないから
10	会社の所定休日だけで十分だから
11	取得しにくい状況ではない
12	その他()

問27	あなたの有休の取得目的について、	当てはま	まる番号にOを付けてください。(Oはいくつでも)
1	体調不良(通院・入院含む)	7	自己啓発
2	子どもの都合(授業参観や病気等)	8	ボランティア活動
3	冠婚葬祭	9	誕生日等の記念日
4	家族等の介護	10	夏期休暇
5	旅行やレジャー	11	米やりんごづくりなどの農作業
6	リフレッシュ	12	その他 ()

問28	有休を従業員が積極的に取得することで <u>会社(職場)にとって</u> どのようなメリ	リットがあると思い
	ますか。当てはまる番号に〇を付けてください。(〇はいくつでも)	
1	仕事の効率が上がる	
2	職場の雰囲気が良くなる	
3	従業員のモチベーションが向上する	
4	職場の人間関係が良くなる	- ⇒問30ヘ
5	優秀な人材が集まる	一
6	従業員の定着率が良くなる	一の進みへたさい。
7	従業員の心身の健康につながる	
8	会社(職場)のイメージアップにつながる	
9	その他()	
10	特にメリットが感じられない	⇒問29へ お進みください。

問29	(問28で10とお答えいただいた方に伺います) 問29 「特にメリットが感じられない」と回答した理由について、当てはまる番号に〇を付けてくださ い。(Oはいくつでも)			
1	休暇をとってもどこかにしわ寄せがくることになり、効率が下がるから			
2	休むための調整等で社内の雰囲気が悪くなるから			
3	有休の取得率が向上しても、人材の確保や流出阻止の役には立たないから			
4	4 従業員の心身の健康を保つ方法は、有休取得以外にも効率的な方法があるから			
5	その他()			

問3C	有休を取得することは、 <u>あなたにとって</u> どのようなメリットがあるとお考えて	ずか。当てはまる
	番号に〇を付けてください。(〇はいくつでも)	
1	仕事の効率が上がる	
2	家族との時間が増える	⇒問32へ
3	趣味や自己啓発など、自分のやりたいことができる時間が増える	お進みください。
4	心身の健康につながる	
5	特にメリットが感じられない	⇒問31へ お進みください。

(問30で5とお答えいただいた方にお聞きします)	
問31	「特にメリットが感じられない」と回答した理由について、当てはまる番号に〇を付けてくださ
い。(Oはいくつでも)	
1	休んだ分の仕事をどこかで挽回しなければならないから
2	休むための調整などで時間が取られ、周りにも迷惑がかかるから
3	休んでもやりたいことがないから
4	仕事が好きだから
5	人事評価が悪くなる可能性があるから
6	今が「がんばりどき」だと思うから
7	その他(

問32	有休を取得しやすくするために必要と思うことは何ですか。当てはまる番号に〇を付けてくださ
	い。(0はいくつでも)
1	有休の計画的な付与制度の導入
2	不慮の事態に備えた特別休暇の充実(病気休暇・看護休暇・介護休暇など)
3	仕事を代わってくれる人の確保
4	仕事量の見直し
5	仕事量の偏りの見直し
6	有休を取りやすくするための職場の雰囲気の改善
7	経営トップや管理職の有休取得に対する意識改革
8	身近な上司(課長・部長等)による有休の取得奨励
9	取引先も含めた市内全体での有休取得促進への取組
10	有休の取得の義務化
11	その他 ()

問33	本事業の実施が、年間を通した有休取得促進のきっかけになると思いますか。	当てはまる番号に
	Oを付けてください。(Oは1つ)	
1	大いにきっかけになる	⇒問34へ
2	ある程度きっかけになる	お進みください。
3	あまりきっかけにならない	⇒問35へ
4	きっかけにならない	お進みください。

(問33で1~2とお答えいただいた方にお聞きします)		
問34 具体的な理由について、当てはまる番号に〇を付けてください。(〇はいくつでも)		
1	経営層の意識改革につながる	
2	有休の申請がしやすくなる	
3	有休の許可が得やすくなる	
4	有休を取る意識が高まる	⇒問36へ
5	有休を取りやすい職場の雰囲気となる	お進みください。
6	市内全体が有休を取りやすい雰囲気になる	
7	有休取得について考えるきっかけになる	
8	その他()	

(問33で3~4とお答えいただいた方にお聞きします)	
問35	具体的な理由について、当てはまる番号にOを付けてください。(Oはいくつでも)
1	既に有休を自由に取得できる環境が整っているため
2	本事業が周知されていないため
3	経営者の有休取得に対する意識が変わりにくいため
4	慢性的な人材不足により、有休取得の際に仕事を代わってくれる人の確保が難しいため
5	その他()

問36	本事業における弘前市での有休の取得促進について、あなたのご意見をお聞かせください。
(自由語	已入欄)

**** アンケートは以上です。本調査にご協力頂きましてありがとうございました。****

記入が終わりましたら、別添の【返信用封筒(切手不要)】に入れ、平成30年12月21日(金)までに郵便ポストにご投函ください。